

국가 해상풍력 보급 탄력…한전, ‘공공주도 경쟁입찰’ 선정

‘400MW 해상풍력’ 상반기 최대 규모…2030년까지 14.3GW 보급 계획
해상풍력 보급 목표치 2% 수준…산업부 “내년부터 순차적 보급 속도”

국내 최대 전력 기기업인 한국전력공사(한전)에서 주도하는 해상풍력 사업이 올 상반기 해상풍력 경쟁입찰에서 최종 낙찰돼 탄력을 받게 됐다.

다만 한전 등 공공부문과 민간부문이 공동으로 정부의 2030년 14.3GW 해상풍력 보급 목표 달성을 위해 인프라 구축에 손을 보태고 있지만, 실제 보급이 완료된 해상풍력 용량은 정부 목표치의 2.4%에 불과해 사업 확대 전략이 시급하다는 지적이 나온다.

2일 한전과 산업통상자원부(산업부) 등에 따르면 한전이 최대주주로 참여하고 있는 ‘전북 서남권 400MW 해상풍력 시범사업’이 한국에너지공단이 주관하는 ‘2025년도 공공주도형 해상풍력 고령가 격 경쟁입찰’에서 최종 선정됐다.

해당 사업은 한전과 발전 기기업이 100% 지분을 보유하고 있는 한국해상풍력㈜가 개발하고 있는 사업으로, 올 상반기 경쟁입찰에서 낙찰된 ‘신안 압해 해상풍력(80MW)’, ‘다대포 해상풍력(99MW)’, ‘한동-평대 해상풍력(100MW)’를 비롯한 4개 사업 중 최대 규모를 자랑한다. 올 상반기 낙찰된 해상풍력 사업들의 총 발전 용량의 58%에 달하는 수치다.

앞서 정부는 2023년 ‘제 10차 전력수급기본계획(전기본)’을 통해 오는 2030년까지 14.3GW의 해상풍력을 보급하겠다는 계획을 제시했다. 해당 계획은 올해 초 확정 발표된 ‘제 11차 전기본’에서 육상풍력을 더해 18.3GW 보급으로 확대됐지만,

육상풍력을 제외한 해상풍력 보급 목표 용량은 기존과 비슷한 수준일 것으로 전해졌다.

정부는 기존 계획을 달성하기 위해 매년 해상풍력 보급 용량을 확대하고 있다. 연도별 해상풍력 발전사업 규모는 2023년 1400MW, 2024년 1800MW 등이다.

올해는 기존과 다르게 상반기와 하반기로 나눠 해상풍력 발전사업 입찰 공고를 받고 있으며, 상반기에 689MW 규모의 해상풍력 발전사업이 선정됐다. 올 상반기 진행된 공공주도형 해상풍력 고령가 격 경쟁입찰의 경우 공공기관이 주도하는 해상풍력 발전사업 추진, 국내 산업 생태계 활성화 등을 고려해 해상풍력을 체계적으로 보급하기 위해 올해 최초로 도입됐다. 낙찰된 발전 사업자의 경우 향후 20년 간 생산 전력을 고정가격에 판매할 수 있을 만큼 안정적인 수익 확보에 기여할 것으로 분석된다.

또 공공기관의 해상풍력 보급 지분이 높아짐에 따라 국산 터빈 등을 적용할 경우 한전의 전북 서남권 해상풍력 사업에서만 6조원 안팎의 수입대체 효과가 발생할 것으로 예상되고 있다.

올 10~11월께 진행될 2025 하반기 해상풍력 입찰에서는 상반기보다 더 큰 규모로 사업이 진행될 예정이다. 현재 국내에 보급되고 있는 해상풍력은 탐라해상풍력(30MW), 영광해상풍력(35MW), 서남해해상풍력(60MW), 한림해상풍력(100MW), 전남해상풍력1(96MW) 등 320.5~350MW 수



〈클립아트코리아〉

준이다.

다만 정부의 목표 제시 이후 2년이 지났지만 목표치의 2%를 겨우 넘긴 만큼 해상풍력 보급이 지지부진하다는 지적도 나온다.

산업부 관계자는 “2023년도에 진행됐던 진도 해상풍력 사업 등이 내년부터 순차적으로 보급될 예정”이라며 “계획 수립 이후 실제 보급까지 단계적으로 진행하고 있는 만큼 내년부터는 해상풍력 보급에 속도가 날 것으로 예상하고 있다”고 설명했다.

/장윤영 기자 zzang@kwangju.co.kr



지난 1일 나주시 빛가람동 한전KDN 본사 대회의실에서 박상형 사장(오른쪽)과 최은식 노조 위원장이 노사, 인사제도 개선 협약서에 서명한 뒤 기념촬영을 하고 있다. 〈한전KDN 제공〉

한전KDN, 노사 간 인사제도 개선 협약

직무 중심 인사운영 체계 구축 등

한전KDN은 “지난 1일 나주시 빛가람동 본사 대회의실에서 ‘인사제도 개선 협약식’을 개최했다”고 2일 밝혔다.

이번 협약식은 지난 6개월간 운영된 인사제도 개선 TF 활동 결과를 종합하고, 직무 중심의 인사운영 체계 구축, 인사제도의 공정성과 합리성 강화, 직원 의견을 반영한 개선 방안 등 앞서 논의했던 방안이 잘 실천됐는지 등을 확인하기 위해 마련됐다.

협약식에는 박상형 한전KDN 사장과 최은식 한전KDN노동조합 위원장을 비롯한 노사 양측 TF 위원 14명이 참석했다. 협약식은 협약 진행 경과

보고, 주요 내용 설명, 개선 협약서 서명 순으로 진행됐다.

이번 협약서에는 노사 간 협의를 통한 성과와 역량 중심의 합리적 인사 운영, 일·가정 양립을 위한 제도 개선, 청렴성 제고를 위한 징계 및 퇴직제도 강화, 이동 활성화를 위한 제도 개선 등을 위한 실천 내용이 담겼다.

박상형 한전KDN 사장은 “이번 협약은 노사가 함께 회사의 청렴도 제고 및 발전을 위해 인사제도를 만들어낸 뜻 깊은 성과”라면서 “앞으로도 노사 간 신뢰와 협력을 바탕으로 임직원 개인과 가정의 행복을 기반으로 조직이 발전할 수 있도록 최선을 다하겠다”고 말했다.

/장윤영 기자 zzang@kwangju.co.kr

중대재해 ‘제로화’ 목표…한전, 안전경영 혁신 선포



지난 1일 한전 본사에서 열린 ‘안전경영 혁신 선포식’에서 김동철 한전 사장이 발표하고 있다.

〈한전 제공〉

6대 분야 62개 과제 추진

한국전력공사(한전)은 “지난 1일 나주시 빛가람동 본사에서 중대재해 근절 원년 달성을 위한 ‘안전경영 혁신 선포식’을 열었다”고 2일 밝혔다.

한전은 이번 선포식을 시작으로 중대재해 ‘제로화’를 목표로 안전제도 강화 및 현장 관리체계 개선 등 6대 분야의 63개 과제를 추진해 ‘안전 최우선’ 경영을 실천한다는 방침이다.

이번 선포식에서는 임직원과 전국 사업소장 등이 참석했으며, 조직·인력 등 고용자원 집중, 안전 점검 강화 및 업무 효율화, 협력사 안전관리 제도 혁신, 용역 안전관리체계 전면 환류, 유해·위험 요인 제거 및 공법 전환, 인공지능(AI) 기반 스마트 기술 확대 등 6개 분야 핵심과제를 발표했다.

우선 조직과 제도 혁신을 통해 안전관리 체계 강화에 나선다. 본사의 안전 전담 조직을 확대 개편하고, 현장 점검을 위한 ‘안전점검 기동팀’을 신설해 상시 점검 체계를 구축한다. 더불어 정부와의 협력을 통해 현장 안전 인력 신규 채용을 점진적으로 확대한다는 방침이다.

안전관리 인프라 확대 및 협력사 지원제도도 개

선한다. QR코드 활용 인력 관리, 스마트 CCTV 성능 고도화 등 안전관리 인프라를 확대하고, 산업안전보건비 지원 및 안전예산 선지급을 통해 협력사가 안전을 위한 적극적인 투자에 나설 수 있도록 한다.

기술 및 현장 혁신도 추진한다. 절연스틱 공법과 전주 인력오름 폐지 등 기존 성과를 바탕으로 휴전작업 확대, 다기능 작업차량 개발, 드론 공법 등 신기술을 본격적으로 도입해 감전·추락과 같은 재해 위험을 사전에 차단할 계획이다.

또 AI 기반 스마트 안전관리 체계를 도입해 근로자의 상태와 안전조치 이행 여부를 실시간으로 확인하고, 한전이 자체 개발한 장비를 현장과 실무 교육에 적극 활용한다.

한전은 이번 선포식 이후 100일간 특별 안전관리 무재해 운동을 전개한다. 본사, 사업소, 협력사가 함께 안전점검을 실시하고, 현장 근로자를 대상으로 안전 집중 교육도 진행한다.

김동철 한전 사장은 “중대재해 근절을 위해 타협 없는 혁신을 추진하고, 협력사와 함께 상생하는 안전 문화 정착을 위해 최선을 다하겠다”고 말했다.

/장윤영 기자 zzang@kwangju.co.kr

aT, 청렴리더상 시상…신뢰받는 조직문화 강조

한국농수산식품유통공사(aT)는 “지난 1일 나주시 빛가람동 본사에서 ‘2025년도 aT청렴리더상’ 시상식을 개최했다”고 2일 밝혔다.

aT는 앞서 2018년부터 매년 임원과 부장급 이상 관리자를 대상으로 직무 청렴성, 청렴 실천 노력, 솔선수범 등 15개 항목에 대해 상·하위 구분 및 동료 평가단이 참여하는 다면평가 형식으로 청렴도 심사를 진행하고 있다.

심사 결과 3년 연속, 2년 연속만점을 받는 등 개인 청렴도가 우수한 관리자에게는 포상을 수여함으로써 청렴문화 정착 및 고위직들의 솔선수범 문화 확산 노력을 지속하고 있다.

올해 시상식에서는 홍문표 aT 사장과 전중화

aT 상임감사가 시상자로 나서 청렴리더십을 실천한 관리자들을 격려하고 지속적인 실천을 당부했다. 이어 현대인재개발원 전문교수인 이민영 박사를 초청해 본사 전 임직원을 대상으로 ‘상호존중 조직 문화’를 위한 청렴 리더십 교육을 실시했다.

강의는 세대 간 인식 차이 개선 및 갑질 예방을 위한 상호존중 소통을 중심으로 구성됐으며, 다양한 실무 사례를 제시하는 방식으로 진행됐다.

홍문표 aT 사장은 “이번 행사를 계기로 모든 임직원이 스스로의 윤리의식을 다시 한 번 환기하고, 상호존중을 통한 신뢰 기반의 조직문화를 조성하기 위해 노력해주길 바란다”고 말했다.

/장윤영 기자 zzang@kwangju.co.kr



“시를 꽃처럼 피워 주변을 시꽃으로 밝히고 싶습니다.”

사람 때문에 힘들고 사람 때문에 상처 받아도
시가 만나야 할 궁극적인 대상은 사람입니다.

조선의 시인 문예지 ‘시꽃피다’ 창간



조선의 시인

농민신문신춘문예 당선, 기독교신문에 당선, ‘미션21’ 신춘문예에 당선.

상상인 작품상, 송순문학상, 김만중문학상, 거제문학상, 신석정문학상 등 수상.

『아직 도달하지 않은 입의 문장』 『빛을 소환하다』 『꽃 향기의 밀서』, 『꽃으로 오는 소리』 등 발간.

〈시꽃피다〉 광주 시장작 강사, 〈시꽃피다〉 전북지역 시장작 강사, 서울 성동구 평생교육원 시장작 강사, 담양문화원 시쓰기 강사

