

〈김충현의 동료들이 말한다〉 한전KPS비정규직 노동자 실태조사

전주희 | 서교인문사회연구실

조건희 | 한국노동안전보건연구소

예진 | 김용균재단

임용현 | 한국노동안전보건연구소

조혜연 | 김용균재단



태안화력 비정규직 노동자 실태조사 발표회

“ 석탄화력발전소 폐쇄를 앞둔 ”
김충현의 동료들이 말한다
-현장에서 말하는 '김충현 협의체'의 과제

2025년 8월 7일(목) 11시
 금속노조 4층 회의실

태안화력 故김충현 비정규직노동자 사망사고 대책위원회

목차

I 서론	8
1. 고 김충현은 어떻게 한전KPS 하청업체의 선반공이 되었나 : 발전산업 ‘우회적 민영화’와 한전KPS의 지배력(전주희)	8
1) 발전정비 민간개방이라는 ‘우회적 민영화’	8
2) 경상정비 도급계약서를 통한 한전KPS의 지배력	15
II 본론	22
1. 왜곡된 안전, 해결되지 않는 위험 : 발전소 2차 하청의 의견은 어떻게 묵살되는가(조건희)	22
1) 들어가며	22
2) 하청의 하청, 묵살되는 의견	23
3) 서류상의 안전, 현장 없는 안전	32
4) 안전을 위반하면 벌점을 부과하는 제도	42
5) 소결(요약)	54
2. 2차 하청에게 먼저 온 발전소 폐쇄(예진)	56
1) 고용불안+고용불안, 2차 하청노동자	58
2) 소문으로 접한 일자리 폐쇄	60
3) 발전소 폐쇄에 대한 반응	61
4) 발전소 폐쇄에 대한 대응	67
5) 발전소 폐쇄의 영향	73
6) 소결(요약)	78
3. 불법파견과 한전KPS의 지배(임용현)	82
1) 불법파견 소송을 진행하게 된 이유	83
2) 소송 이전, 혼재작업으로 표현된 원청의 지배력	88
3) 소송 이후, ‘불법파견 은폐’에 모든 초점이 맞춰지다	93
4) 정규직 전환, 새로운 가능성과 불안	98
5) 소결(요약)	99
4. ‘을’에서 노동조합 결성으로(조혜연)	103
1) ‘을’중의 ‘을’ 재하청 노동자	103
2) 노동조합 설립 이후	114

실태조사 개요

본 실태조사는 한전KPS 비정규직노동자의 구조적 위험과 차별적 노동조건
의 실태를 드러내기 위해 ‘태안화력 고 김충현 비정규직노동자 사망사
고 대책위원회’에서 2025년 6월~7월간 한전KPS 비정규직노동자를 대상
으로 심층인터뷰를 진행한 결과를 모았다.

한전KPS 비정규직지부는 태안, 인천, 강릉 3개 지역에 조합원들이 가입
되어 있기 때문에 본 실태조사 대상 역시 태안과 인천, 강릉에 있는 조
합원들을 대상으로 총 35명의 인터뷰를 진행했다.

I 서론

1. 고 김충현은 어떻게 한전KPS 하청업체의 선반공이 되었나. : 발전산업 ‘우회적 민영화’와 한전KPS의 지배력

1) 발전정비 민간개방이라는 ‘우회적 민영화’

한전KPS의 전신은 (주)한아공영으로, 최초의 전문정비업체이다. 1977년 한국전력이 민간주식 전액을 인수해 보수전담회사로 공영화하여 (주)한전보수기공으로 재출범시키고 이후, 1984년 발전설비장비 기술전문회사인 (주)한국전력보수로 재설립된다. 1992년에는 (주)한전기공으로 사명이 변경되었고 이어 2007년에는 한전KPS로 사명을 변경하여 지금까지 이르게된다¹⁾.

주 업무는 한국전력공사의 발전설비 운영과 건설, 정비보수를 수행한다. 발전 5사와 같은 지위인 한국전력의 자회사이며, 화력발전소를 운영하는 발전 5사와 한국수력원자력과 발전소의 경상정비와 계획예방정비 등의 업무와 관련해 업무상 계약관계에 놓여있다. 이 때문에 발전사의 원·하청 구조에서 1차 하청의 지위를 갖고 있으나, 민간 경상정비업체와 달리 발전사와 같은 한전의 자회사인 공공기관이라는 점에서 차이가 존재한다.

(1) 전력산업 구조개편에 따른 민영화 시도

한국 전력산업 구조개편은 1990년대 신자유주의 하에서 이루어진 전 세계

1) 한전KPS 40주년 특집호, ‘기억에서 기록으로 한전KPS의 40년을 담다’, 448호.
<https://www.kps.co.kr/ebook/202404/04.html>

적 전력산업의 민영화 흐름에서, 내적으로는 1997년 IMF 경제위기 이후 추진된 민영화 정책으로 이뤄졌다.

IMF 외환위기를 거치면서 한국전력공사로 통합되어 있던 전력산업의 민영화가 시도되었다. 이에 따라 당시 김대중 정부는 전력산업에 대한 수직분리, 수평분할, 민영화로 요약되는 3단계 안²⁾을 수립했고, 2000년 ‘전력산업 구조개편촉진에관한법률’을 제정했다.

정부는 계획대로 2001년 발전분야를 한국전력공사에서 분할하여 6개 자회사(5개 발전사와 한수원)가 설립되었고, 도매 전력시장을 개설했다. 이후 분할된 발전공기업에 대한 매각이 추진되었다. 그러나 2002년 발전노동자 파업과 당시 국민여론조사 결과 86%가 발전소 민영화를 반대하는 등 발전공기업 매각은 저항에 부딪히게 된다. 결국 2004년 노무현 정부시절 2차 구조개편계획이었던 배전분할이 사회적 반발에 부딪혀 중단된다. 그러나 전력산업의 민영화는 중단되지 않았다.

시장화, 외주화를 중심으로한 ‘우회적 민영화’가 추진되었다. 2011년에는 발전공기업 6개사가 시장형 공기업으로 지정되어 기획재정부의 공기업 경영평가 체제에 포함되었고, 발전정비산업의 민간개방이 지속적으로 이뤄지는 등 ‘우회적 민영화’는 지속된다.

(2) 발전정비산업 민간개방 과정의 왜곡

2002년 9월 13일 한국전력, 발전5사, 한전기공(한전KPS)은 2003년부터 한전기공(한전KPS) 주도로 민간발전정비회사를 육성하기로 하고, 2005년부터는 발전회사들이 민간업체를 육성하게 된다³⁾. 이에 따라 발전5사가 선정한

2) 산업자원부(1999), 전력산업 개편 기본계획.

3) 연료환경설비 운전분야의 경우는 민영화-민간시장개방의 순으로 연료운전분야의 외주화가 이뤄졌다. 2003년 한전산업개발을 민영화했으나, 여전히 한전산업개발이 발전소 운전분야 업무의 87.9%를 수행하고 있었고, 이를 1단계 민간개방 정책추진 과정에서 2015년 기준 74%의 점유율로 하락했다. 이후 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책과 고 김용균 노동자 사망사고를 계기로 2단계 민간개방 정책은 중단된다. 본 글에서는 경상정비시장의 우회적 민영화를 중심으로 서술할 것이므로 연료운전분야는 제외하도록 한다.

금화PSC, 일진파워, 석원산업, 한국플랜스서비스(HPS), 에이스기전, 원프랜트 등 6개 민간업체를 발전산업 민간정비업체로 육성한다. 육성의 방식은 이들 민간업체와 하도급계약을 맺어 기술이전을 지원하고 한전KPS가 독점하던 정비물량의 일부를 보장하는 방식이었다.

그러나 정부의 기대(?)만큼 민간 정비시장이 육성되지 않았다. 2005년 지식경제부(현 산업통상자원부)는 ‘발전정비산업 현안 및 대책’(2005.7.22.)에서 밝혔듯이, 민간정비업체의 육성주체를 한전KPS에서 발전5사로 전환하였으나⁴⁾, 민간개방의 실적이 저조하다고 판단해 본격적인 경쟁도입은 2009년 이후로 유보된다. 다만 이때에도 경쟁업체 육성과 함께 2006년부터 단계적으로 경쟁체제가 도입되었다.

2009년 4월 24일 지식경제부는 전력수급과 안정적인 발전설비운동을 전제로 발전정비산업 경쟁도입을 2013년부터 본격적으로 시행한다는 정부정책을 발표하였고, 2013년부터 2017년까지가 ‘발전정비시장 경쟁도입 1단계’로 정해지게 된다.

이에 따라 2011년 발전5사는 ‘2013년 발전정비산업 경쟁도입 정책결정(가우젠) 연구’용역을 통해 발전정비와 연료·환경설비 운전분야의 1단계 경쟁도입(2013~2017)에 돌입한다. 그 결과 한전KPS 정비물량이 민간 정비회사로 이양되어 2025년 현재 한전KPS 점유율은 45%대로 하락했다⁵⁾.

‘김충현 협의체’는 ‘김용균 특조위’에 이어 발전정비산업 민간개방 과정 전반에 대한 근본적인 재검토를 수행할 필요가 있다. 과연 이 민간개방 과정에서 무엇이 ‘성과’로 남았는가? 2009년 정부가 제시한대로 ‘안정적인 발전

4) 2005년 7월 산자부는 발전정비산업 현안 및 대책을 발표하여 민간정비업체 육성 주체를 한전KPS에서 발전회사로 변경하고 이어 2006~2008년 간 발전회사 주관 육성해야 할 정비사를 아래와 같이 지정한다.

발전회사	동서		남동	중부		서부	남부
육성업체	일진정공	석원산업	금화PSC	원플랜트	에이스기전	금화PSC	HPS

(출처:2019.5.3. 홍영표 의원 주최 국회토론회 토론문)

5) 남태섭(2021), ‘정의로운 전환을 위한 석탄화력발전 부분의 과제’, 경제사회노동위원회 발표자료.

설비운영'과 '발전정비산업 경쟁도입'은 양립 가능한가? 발전산업의 공공성은 논외로 하더라도 역대 정부가 주장해온 시장개방을 통한 '공기업의 효율화'는 달성되고 있는가? 도대체 '민간개방'의 구체적인 실체는 무엇인가?

○ 민간개방 = 한전KPS와 민간기업의 마르지 않는 꿀단지?

'김용균 특조위 보고서'에서는 발전정비분야 민간개방을 통해 오히려 연평균 10% 이상의 도급비가 증가해왔으며, 이는 고스란히 민간하청업체의 이윤으로 축적되어 왔다.

<표 2> 민간정비회사 2018년 수익 및 재무상태(%)

	한전 KPS	금화	한국 플랜트	수산	일진	원 플랜트	한국발 전기술	옵티멀
영업이익률	15.4	19.5	9.5	17.3	16.6	17.3	9.1	12.6
유형자산 가액비율	25.6	7.2	1.4	7.9	11.5	8.0	1.4	15.6
부채비율	20.7	14.6	3.6	18.4	31.9	17.1	18.1	13.3

* 출처 : 금융감독원 전자공시시스템, 김용균 보고서 46쪽 재인용.

동시에 이 과정에서 한전KPS의 영업이익율 역시 상장기업 평균 매출액대비 영업이익율(5~6% 수준)을 훨씬 상회하는 수준으로 유지되고 있다.

<표 3> 한전KPS 영업이익률(%)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
영업이익률	15.4	15.7	10.3	9.0	9.1	13.1
*출처 : 2024년 한전KPS지속가능보고서						

○ 민간개방 하에서 한전KPS의 지배력

한전KPS는 경상정비 산업이 민간개방(우회적 민영화)되는 과정에서 공기업으로서의 독점권을 상실하였으나, 발전사의 정비산업 분야의 지배력과 영향력이 결코 줄어들었다고 볼 수 없다.

“민간정비회사는 초기에 정비와 운전관련 경험과 기술력이 없었기 때문에 발전사의 퇴직 직원과 한전KPS의 퇴직 직원을 채용해 정비 및 운전시장에 들어갔다. 이 과정에서 분할된 발전회사가 자체적으로 자회사를 만들어 운영하다가 민영화된 사례도 다수 발견된다. 이번에 고 김용균 사망사고를 낸 한국발전기술(KEPS)이 남동발전에서 SPC로 만들어 이후 민영화된 것이고, 세종, 신보령(1,2호기)를 정비하는 중부발전의 SPC인 상공에너지와 남부가 50% 소유한 SPC인 한국파워엔지니어링서비스 역시 비슷한 경로를 겪고 있다.”

-김용균 특조위 보고서, 37쪽.

이번 고 김충현 노동자가 소속된 한국파워오앤엠 부사장 역시 과거 한전KPS의 고위 간부 출신이었고, 한전KPS의 또다른 하청인 삼신의 회장 역시 한전KPS 간부 출신이다⁶⁾.

또한 한전KPS 정규직들은 보유하고 있는 자격증과 기술력으로 퇴직 후에도 하청업체의 소장이나, 서류상의 하청업체가 보유한 ‘기술력’이 되고 있다.

결국 발전정비시장의 민간개방 과정에서 발전분야의 ‘공공성’이 약화된 것일 뿐, 한전KPS의 영향력, 지배력은 원하청 구조화와 함께 유지, 강화되고 있다고 볼 수 있다. 공기업의 영향력이 공공성에 기여하는 것이 아니라 정부의 우회적 민영화에 적응하면서 하청업체에 대한 위계적인 권력구조를

6) 대전MBC, ‘고 김충현씨 소속 하청업체 부사장, 한전KPS 간부 출신’, 2025.6.19.

강화하고 있는 것이다.

○ 발전산업 하청구조의 특징 : 비대한 1차, 영세한 2차 하청

정부의 지침아래, 발전5사의 육성아래 키워진 민간정비업체들은 모두 현재 발전사의 1차 하청업체들이다. 이들 업체들은 대부분 500인 이상, 1000인 이상의 전국적인 발전사업소에서 영업하고 있는 중견, 우량기업들이다.

이 중 한전KPS는 6000여명이 넘는 인력을 보유하고 있으며, 115개의 발전사업소에서 정비업무를 수행하고 있다⁷⁾.

발전사의 1차 하청업체들의 규모에 비해 2차 하청업체들은 대부분 50인 미만의 지역을 기반으로한 영세업체들이다.

이는 민간개방의 본질이 특정 ‘민간업체의 육성과 물량 몰아주기’에 불과했다는 것과 연동된다. 2021년 국민의힘 이철규 의원실에 따르면, 발전5사의 ‘발전소 경상정비공사 계약현황’에 따르면, 2000년부터 2020년까지 지난 20여년간 총 443건의 계약 중 400건(90.3%)가 수의계약이었으며, 경쟁입찰은 43건(9.7%)에 불과했다. 수의계약 400건 중에서는 한전KPS가 136건(34%)으로 가장 많았고, 한전산업개발이 (20%), 민간정비업체 6개사가 128건(32%)를 수주했다.

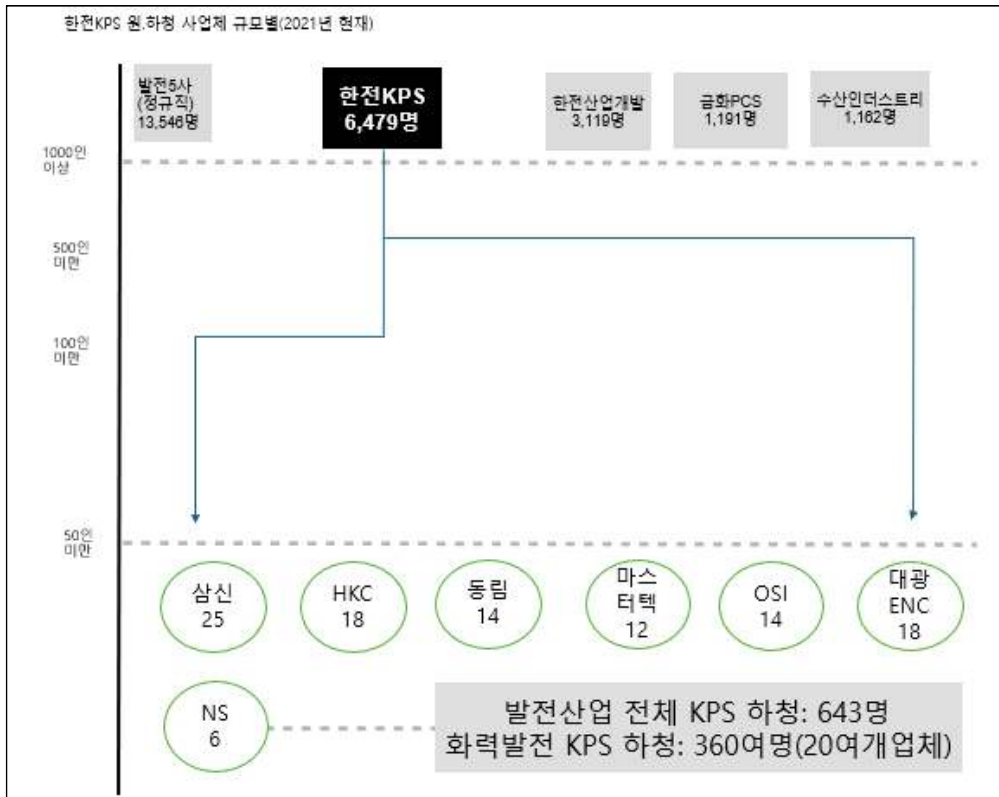
□ 작업장 : 총 115개소

○ 「산업안전보건법」에 따른 안전보건 의무를 갖는 사업장

(단위 : 개소)

구 분	사업장 수	주요업무	위험요인
본 사	1	사무업무, 청소, 반복작업 등	근골격계질환, 직무스트레스 등
화 력	30	화력 발전설비 점검·정비	감전, 추락, 협착, 폭발 등
원 자 력	15	원자력 발전설비 점검·정비	방사선 피폭, 감전, 추락, 협착 등
양 수	7	양수 발전설비 점검·정비	감전, 추락, 협착, 폭발 등
전력지사	42	송배전설비 점검·진단·정비	감전, 추락, 배임, 교통사고 등
특 수	20	발전설비 연구개발교육 지원	추락, 협착, 질식·중독 등
합 계	115		

그림 3 2024년 현재 한전kps 사업소 현황(알리오)



<그림 4> 발전산업 한전KPS 하청구조

만약 발전정비시장에서 민간개방이 이뤄지지 않았다면, 한전KPS가 정비업무를 100% 수행한다고 해서 이를 ‘일감 몰아주기’로 비판하지는 않았을 것이다. 그러나 민간개방이 추진되는 상황에서 이러한 ‘고착화’는 또 다른 독점과 시장의 왜곡을 야기한다.

공공성은 축소되고 시장은 왜곡된 상태에서 한전KPS와 소수의 민간정비업체가 사실상 경상정비공사를 독점적으로 수주하고 있는 상황에서 사실상 발전5사가 육성한 민간정비업체들을 제외하고는 후발 민간업체들이 시장에 참여조차 하기 어려운 구조가 고착되고 있는 것이다.

이는 또 다른 민간업체들의 반발을 불러오며 발전정비 기술력이 담보되지

않은 영세업체들의 진입을 허용하라는 압력이 높아지게 된다⁸⁾. 결국 악순환이다.

2) 정상정비 도급계약을 통한 한전KPS의 지배력

(1) '중소기업 동반성장'과 재하도급

서부발전과 한전KPS와의 도급계약서(2016년, 2017년)를 살펴보면, 아래와 같은 '중소기업 동반성장'에 대한 계약내용이 나온다.

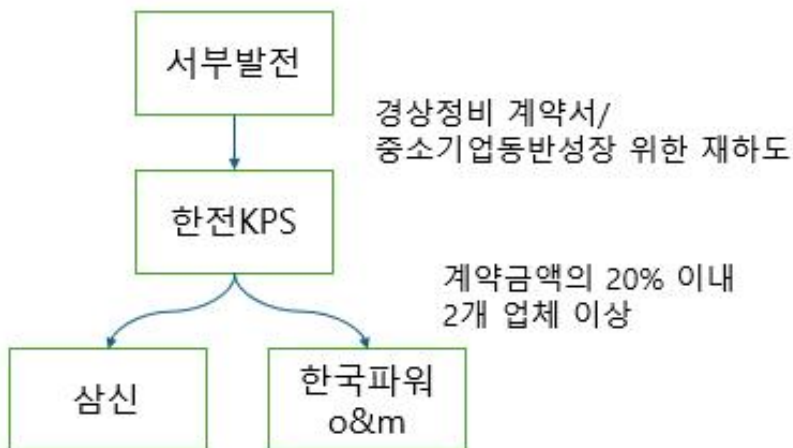
제10조 (중소기업 동반성장) ① 계약상대자는 아래와 같이 발주자의 중소기업 동반성장 정책에 적극 협조해야 한다. 1. 동반성장 업체수 : <u>2개사 이상</u> 2. 정비책임 : 계약상대자[한전KPS(주)]가 책임지며, 세부내용은 제7조를 따른다. 3. 역무범위 : 태안 #3,4,7,8 터빈설비(1개사), 태안 #9,10 터빈설비(1개사) 4. 하도급 비율 : <u>계약상대자가 계약금액의 10~20% 범위</u> 에서 자율 결정 ② 하도급 시행방법 및 대가의 지급방법은 제19조(하도급) 조항에 따른다. ③ 계약상대자는 착공 이전까지 동반성장 대상업체를 선정하고 기술지원계획에 대한 세부계획을 제출하여야 한다. ④ 계약상대자는 신규업체에 대한 평가를 시행해야 하며, 결과에 따라 발주자 협의를 거쳐 계약기간을 최대 1년 까지 연장 할 수도 있다.
--

공공기관 동반성장 평가는 중소벤처기업부와 동반성장위원회가 '대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률'에 따라 매년 134개 공공기관의 동반성장 및 상생협력을 위한 노력을 평가하는 제도이며 평가 결과는 최우수, 우수, 양호, 보통, 개선 5개 등급으로 구분한다.

8) 서울일보, 발전정비 협력업체들 “발전정상정비, 한전KPS-7개 민간회사가 독점”, 2020.10.22.

2024년 한전KPS는 △성과공유 및 협력이익공유 문화확산을 위한 실적 및 노력 △대금결제 환경개선 실적과 노력 △상생협력 문화 확산 및 창업 생태계 조성을 위한 중소기업 임직원 복지향상 부문 등에서 높은 평가를 받아 2023년도 평가에서 전년 대비 한 단계 상승한 ‘우수’ 등급을 받았다⁹⁾. 이러한 정책은 서부발전-한전KPS-재하청으로 이어지는 다단계 원하청구조를 형성하도록 한다. 계약서에 따르면 서부발전은 한전KPS와 경상정비 계약을 맺을 때, 업체 2개 이상에게 물량의 일부를 재하도록 주도하고 있다.

이는 현실에서 영세한 업체에게 재하도를 주는 방식으로 현실화된다. 실제 김충현이 속한 한국파워오앤엠과 삼신은 각각 기계업무와 전기업무를 담당하고 있다. 통상 1차 하청업체들이 기계와 전기관련 업무를 한 업체에서 수행하는 것과는 다르다. 물론 한국파워와 삼신이라는 업체가 영세하고 기술력이 부족하여 각각의 업무를 맡은 것이라고 볼 수도 있다.



9) 원자력신문, 한전KPS, 공공기관 동반성장평가 ‘우수’등급 달성, 2024.4.27.

그러나 노동자의 입장에서 보면, 이들은 15년이 넘도록 같은 자리에서 한전KPS 하청노동자로 일해왔다. 이들은 지금 한국파워오앤엠과 삼신이라는 두 개의 업체로 나뉘어져 있지만 어느 해는 같은 업체 소속이기도 했다. 매번 다른 업체명이 달라질 뿐만 아니라, 같은 회사 동료가 되었다가 다른 업체 소속으로 갈라지기도 하는 과정이 반복되어 온 것이다. 실상 1차-2차하청을 통해 기술력을 이전하고 기업을 육성하는 것이 아니라, 영세화한 하청업체 재하도를 통해 원하청 구조의 문제를 더욱 악화시키고 있는 것이다.

(2) 이상한 한전KPS-2차 하청업체간 도급계약서

고 김충현이 한국파워오앤엠과 맺은 계약서에 적시된 김충현의 ‘담당직무’는 ‘2025년 태안 터빈설비 경상하도급 공사’이다.

한전KPS와 한국파워O&M과 맺은 계약에 따르면, 한국파워O&M은 태안화력의 1~4호기 및 7~10호기의 경상정비를 한전KPS로부터 도급받아 작업하는 업체이며, 해당 호기의 전체 설비가 아니라 특수설비를 제외한 일반적인 설비들에 대한 경상정비만을 담당하고 있다.

그런데, 경상정비계약서에 명시된 역무범위에는 경상정비 뿐만 아니라, 계획예방정비(OH)까지 포함되어 있다.

- 한전KPS-하청업체간 경상정비 계약서(2025)

제4조 (역무범위)

① 본 공사에 포함되는 업무는 다음 각 호와 같으며, 제외되는 업무는 [별첨1]과 같다.

1. 태안발전소 1~4호기 및 7~10호기 터빈설비 예방정비 수행(해당 시)과 경정비 및 작업지시 처리

가. 1~4호기 및 7~10호기 터빈설비 중 하도급 대상 물량

나. 위 설비와 관련된 계획예방정비공사(해당 시)

2. 발전설비 고장의 돌발 복구 및 지원

3. 공사 안전관리

4. 발주자로부터 인수한 사급자재의 저장 관리

5. 발주자에 대한 정기적인 공사업무 진행사항 보고

6. 품질관리 및 정비기술 관리(계약상대자 수행 설비에 한함)

가. 정비 관련 절차 작성 및 이에 따른 정비

나. 정비작업 후 작업기록 및 유지

다. 정비기술 개선 및 기록 유지

라. 품질보증계획서 및 품질관리 절차서에 따른 품질 관련 업무

7. 발주자로부터 대여받은 공구, 장비, 설비 및 시설에 대한 운영과 유지관리

8. 정비 후 작업장 주변 정리 정돈

9. 발주자가 동 공사와 관련하여 통보하는 제반 업무

② 제①항 각 호 이외에 경상정비공사 업무수행에 지장이 없는 범위 내에 발주자가 발전설비 운영상 필요하여 요청하는 작업(계약상대자 수행 가능분)

1. 소규모 영선작업

2. 긴급사항 발생 시 점검·정비 또는 일상적인 사항에 대한 점검·정비

그러나 통상 계획예방정비공사는 별도의 공사입찰과 계약을 통해 이뤄지며, 발전사와 한전KPS를 비롯 1차 하청업체들과 맺는 경상정비계약서에는 아래 <그림>과 같이 ‘경상정비공사에서 제외되는 업무’로 계획예방정비공사를 넣고 있다.

【별표-1】

경상정비공사에서 제외되는 업무

1. 도급공사비 1,400만원을 초과하는 아래의 공사 [도급공사비는 호기별 공사비 기준이며, 출고자재비 및 부가세 제외]

가. 신설공사 : 열선 설비를 신규로 설치하는 공사

나. 증설공사 : 기존설비의 출력, 용량, 면적 등을 증가시키는 공사

다. 개선 및 대체공사

(1) 기존설비를 개선하며 내용연수가 연장되거나 효능이 증진되는 공사

(2) 기존설비를 단순히 대체하는 공사

라. 제작공사 : 설비의 내용연수 경과와 경제적 사유 등으로 당초 설비취득 목적의 계속 사용이 불가능 또는 불필요하여 철거하는 공사

마. 이설공사 : 기존설비의 전용을 위한 단순 이설공사

바. 복구공사

(1) 기존설비의 돌발적인 복구공사와 사고로 인한 공기가 촉박하여 48시간 이상 외부인력이 필요한 공사

(2) 광기간 정지된 발전설비의 복구작업

2. 계획예방정비공사

단, 간이점검 및 예비기가 있어 운전 중 시행하는 단위기기 예방점검 정비는 경상정비공사에 포함

3. 기타공사

가. 기기 전면 단일도장 작업으로 도장면적 2회칠 기준 350㎡ 이상

나. 냉·난방기 및 소방설비의 계획예방정비 및 전문정비 (정밀점검)

다. 본사 관련부서의 기준에 준하여 별도 시행하는 공사

라. 법정검사 대상 크레인 설비의 계획예방정비 및 전문정비 (정밀점검)

마. 변압기, 고압차단기의 내부 정밀 분해점검정비 및 전동기 재권선

바. 발전설비의 비파괴검사(RT, MT, UT, ECT) 및 화학세척

사. 승감기의 일상점검 및 정비

아. 경상정비업체가 정비공사 내용에 따라 자격요건(면허), 특수장비 사용, 제작사 전문기술 적용, 특허권 등과 관련하여 시행이 곤란한 전문공사

[그림 8] 서부발전-한전KPS간 경상정비계약서(2018)

이는 한전KPS가 서부발전과의 경상정비 계약을 2차하청으로 재하도를 주는 과정에서 부당한 역무범위를 임의로 산입한 것으로 볼 수 있다. 이를 통해 한전KPS는 태안화력의 OH 뿐만 아니라, 보령, 평택, 영흥, 영월과 같이 원거리에 있는 발전소로 하청노동자를 파견하여 지원업무를 수행하게 하기도 했다¹⁰⁾.

고 김충현이 사망할 당시 작업한 작업내용은 ‘10호기의 CNP 밸브핸들 제

10) 김하나 변호사, 김충현대책위 1차 토론회 자료집, 22쪽.

작'이었고, 10호기는 당시 계획예방정비공사 중이었다.

(3) 김충현의 선반업무는 경상정비 업무인가.

실제 김충현이 수행한 업무의 대부분은 한전KPS가 정비업무를 수행하는 과정에서 필요한 부품을 수작업으로 만드는 선반업무이다. 그러나 이러한 선반업무가 과연 경상정비에 해당하는 업무인가는 따져볼 문제이다.

통상 정비업체에서 선반업무는 자체적인 필요에 의해 설치되는 경우이며, 원청업체에 특정 부품을 납품하기 위한 업무는 아니다. 다시말해 한전KPS가 정비업무를 수행할 때 필요한 부품은 외주제작사에 의뢰하거나 아니면 자체적으로 제작하는 경우, 선반부서를 따로 만드는 경우이다.

그러나 한전KPS는 자체적인 선반부서를 두고 있지 않으며, 대신 하청업체에 선반기계를 임대해, 관련 부품을 제작하도록 지시하고 있었다. 이러한 업무지시는 어떻게 가능했을까?

위의 경상정비계약서 역무범위에 따르면 '9. 발주자가 동 공사와 관련하여 통보하는 제반 업무② 제①항 각 호 이외에 경상정비공사 업무수행에 지장이 없는 범위 내에 발주자가 발전설비 운영상 필요하여 요청하는 작업(계약상대자 수행 가능분)'이라는 매우 포괄적인 조항이 나온다. 이 조항으로부터 과도한 역무가 하청에게 지시된다(아래 <그림> 참조).

- *** 전설비 보온 및 도장작업 업무
- *** 터빈, 기타설비 업무 및 영선업무
 - 하도급 대상설비의 점검 및 정비, 정리정돈
 - 각종 Oil Filter 및 AHU Filter 교체, Cleaning
 - 각종 배관 정기점검 및 건정성 점검정비 (부식 및 Leak처 정비 등)
 - 각종 Sump Pump 및 부속설비의 정비 및 유지관리
 - 주유 및 오일관리 & 관련 설비 정비 및 청소
 - 각종 Strainer, Trap 정비
 - 각 설비별 Valve(10"이상은 Manual VV만 해당) 및 관련기기 정비
 - 정비작업용 비계 등 설치 및 해체작업
 - TBN BLD 구조물 및 시설물 점검정비
 - 설비 및 편의(안전)시설 등 용접(용단)작업
 - 부품가공 및 제작 등 선반작업
 - Gantry 및 Overhead Crane 운전 및 관리
 - Work Shop 및 각종 컨테이너 청소 및 정리정돈
 - 각종 창고(자재, Special Tool 등) 및 위험물 보관함 정리정돈
 - 태풍 등 자연재해 대비업무 및 돌발상황 발생 시 대처업무
 - 상기 업무외 발주자가 요청하는 기타업무(발전설비 출력제한 및 Trip 관련 제외작업)

그림 9 한전KPS가 규정한 한국파워오앤엠의 상세업무범위 중

이 중 ‘부품가공 및 제작 등 선반작업’이 상세 업무내용으로 포함된다. 그런데 이는 통상적인 ‘경상정비공사’ ‘물량도급’이라는 계약의 근본 범주에서 벗어난다.

즉 고 김충현은 하지 않아도 될 업무를 수행하다 사망한 것인데, 이는 한전 KPS의 부당한 도급계약에 의해 정당화되는 과정을 거쳐 일상적인 지시로 내려온 것이었다.

II 본론

1. 왜곡된 안전, 해결되지 않는 위험 : 발전소 2차 하청의 의견은 어떻게 묵살되는가

1) 들어가며

이 장에서는 고(故) 김충현의 동료 노동자들이 작업 현장 위험 요소에 대해 의견을 제시하는 방식, 의견이 묵살된 과정을 다룬다. 이어서 서류상으로만 강화된 안전보건 관리 체계 속에서 노동자에게 요구되는 역할과 그에 대한 인식을 살펴본다. 아울러, 발전소 현장 안전 문제가 별점 제도와 결합하면서, 안전 수칙이 노동자 통제·처벌의 도구로 활용되는 사례를 확인했다. 이러한 방식은 노동자를 위축시킬 뿐만 아니라, 작업장의 위험 요소를 더 고착화하는 부작용을 초래하고 있다는 점 또한 함께 주장하고자 한다.

김충현 노동자를 비롯해 태안화력발전소의 경상정비 업무를 담당하는 노동자들은 현재 총 38명이다. 이들은 모터나 필터 관리 등 기계 25명, 조명설비 관리 등 전기 13명으로 구성되어 있다. 노동자들은 파트별 3개 팀으로 나뉘며, 각 조당 1~4호기, 7~8호기, 9~10호기를 담당하고 있다. 전기의 경우 13명 전원이 한 팀처럼 유기적으로 움직일 때도 종종 있지만, 경상정비 노동자들은 기본적으로 담당 호기가 정해져 있다. 이들은 또한 한국파워오엔엠(기계), 삼신(전기)이라는 2차 하청업체 소속이며, 1년 단위로 업체명만 바뀔 채 재계약을 이어오는 비정규직 노동자기도 하다.

산업재해(중대재해) 예방을 위한 현장 안전보건 시스템의 구축이 사회적 과제로 대두되고 있다. 하지만 이를 형식적 서류 작성 정도로 수행한 기업들

이 많다. 그 결과 실제 현장의 위험을 개선하기보다는 책임 회피 수단으로 활용되는 문제가 나타나고 있다. 외주화와 민영화의 산물이었던 발전소 역시 마찬가지다. 2차 하청노동자들이 위험을 제대로 드러내어 개선하기 어려운 구조는 여전히 공고하다. 작성해야 할 안전 관련 서류는 점점 늘어나고 있지만, 정작 현장의 위험 요소들은 더더욱 보이지 않게 된다. 김충현 비정규직 노동자의 죽음 또한 구조화되고 음지화된 위험이 축적된 결과였다.

2) 하청의 하청, 묵살되는 의견

(1) 만성적인 인력 부족, 마주하는 일상적 위험

고(故) 김용균 노동자 사망 사고를 계기로 구성된 김용균 특조위는 노동안전에 있어 2인 1조를 포함한 충분한 인력 확보가 필수라는 점을 중요하게 지정한 바 있다.

권고 3. 노동안전을 위한 필요 인력 충원

- ① 위험 작업에 대한 2인 1조 작업이 실질적으로 가능해야 한다. (중략)
- ④ 안전이 담보된 인력 계획이 산출될 수 있도록 현장 노동자의 의견을 반영하여야 한다.
- ⑤ 장시간 노동 및 야간 노동을 줄이기 위한 교대제 개선이 필요하다.

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

하지만 인력 충원은 연료 운전 분야를 중심으로 이뤄졌고, 경상정비 부분은 한 명도 충원되지 않았다. 김용균 노동자의 죽음을 통해 발전소 노동자들의 인력 충원과 정규직화의 필요성이 사회적으로 공감대를 얻었지만, “2차 협력업체한테는 뭔가 해당 사항이 아무것도 없는 거예요. 정규직화에 대한 논의라든지 이런 것도 사실상 저희한테 해당 사항 없는 것처럼 느껴진다.”(V)라는 말처럼, 실질적 충원 없이 시간이 흘러갔다.

부족한 인원 속 경상정비 노동자들은 높은 노동강도를 감당하며 일하고 있다. 배정되지 않은 호기를 오가며 여러 업무를 수행해야 하는 상황도 빈번하다. 떨어진 작업 오더는 반드시 수행해야 하기에 “체인 블록을 끌어당겨서 올리다가 말고 다른 거 하다 마는”(Tb) 식으로 여러 업무를 병행해야 하는 경우도 잦다. 바빠 일하다 보면 작업 중 위험 요소를 사전에 확인하기 어렵기도 하다. 한 사람이 “신호수 일을 하면서 작업도 같이”(D) 하는 사례도 흔히 발생하고 있다. 휴가자가 생겨도 작업 일정이 줄거나 미뤄지지는 않기에, “누가 휴가를 가면 굉장히 힘들어지는”(Ta) 상황은 노동자들에게 일상이 되었다.

“인력이 지금 많이 부족한 상태에서 충원이 안 됐지 않습니까? 충원이 안 돼 가지고, 충원도 하지 말라고 했으니까 그래가지고 많이 부족하지. 일은 자꾸 늘어나고 사람은 부족하지, 일은 자꾸 늘어나지, 그러니까 과부하가 걸렸죠. 어떠한 일을 하려면은 항상 손발이 맞아야 되고 너는 이거야, 나는 이거, 이런 식으로 항상 하던 일이 있어야 되는데, 사람 부족한 데다, 또 휴가 간 사람이 있거나 해도 그 일은 오다가 나왔으니까 안 할 수가 없어요. 해야 돼요. 그렇게 되면 한 사람이 체인 블록을 끌어당겨서 올리다가 말고 또 다른 거 하다 말고, 또 하다 이거 하고... 사람이 많을 때는 다 나눠져서 하는 데 정상적일 때는... 휴가자가 생기고 그러면은 더 곤란해지죠. 그런 일은 다음으로 미뤄졌어야 되는데 그런 게 배치가 또 안돼.” (Tb)

“신호수 일을 하면서 작업도 같이 해주는 거죠. 왜냐하면 작업자 혼자서 한 사람만 하니까. 한 사람은 크레인 운전해야 되고, 한 사람은 작업 일을 다 해야 되고. 인원이 부족하니까. 일은 오더는 두세 개씩 있는데, 사람이 부족하니까 그렇게 할 수도 있는 거죠. (중략) 예를 들면 터빈 설비 위에 안에 들어가서 뭘 정비하고 있는데 그 중요한 건 가끔 모르고 지나갈 때 있거든요. 그 안에서 좀 숨겨진 데에서 사람들 작업하고 있으면 안 보이거든요. 근데 나오다 보면 우리 뭐 하나 머리 위로 지나갈 때도 있고. (너무

위험한 거 아니에요?) 너무 위험하지. 크레인 운전기사가 일일이 그걸 다 확인해 볼 수는 없거든요. 그러면 인원을 충분히 배치해 가지고 주변에 어떤 위험 작업이 있는지 확인하고 사전에 확인하고 해야 되는데 인력 배치가 그만큼 안 되면은 그걸 미리 다 확인하기 어렵죠.” (D)

“우리가 직원이 그만큼 없잖아요. 9, 10호기 가고 1~4호기 가고 그러다 보니까 인력이 없어서 아무래도 위험한 거죠. 저 같은 경우도 용접이 저하고 하나 더 있거든요. 그러면 그 친구하고 둘이 하면 화기 감시를 기계팀에서 해주는데. 기계팀이 바쁘면 우리 둘 중의 하나가 화기 감시 조끼 입고. 그리고 둘 중 하나 휴가를 가면 엄청 힘들어지잖아요.” (Ta)

한편, 2025년 12월 태안화력발전소 1, 2호기를 시작으로 석탄화력발전소의 본격적인 폐쇄가 예고되어 있다. 발전소 폐쇄라는 흐름은 인력 부족이란 현상 상태를 방치할 수 있는 명분이 되었다. 2차 하청 업체 노동자들의 정원은 한전KPS에서 지급하는 공사 금액의 영향을 절대적으로 받는다. I 씨는 노동자 한 명이 이직하자 다음 연도에 줄어드는 인원만큼의 금액을 하청업체가 한전KPS로부터 받았다고 증언했다. S 씨 역시 과거에는 인원이 줄어들면 즉시 충원했지만, 지금은 그렇지 않는다고 말한다. 발전소 폐쇄가 임박했기 때문에 굳이 뽑을 이유가 없다는 것이 그의 설명이다. 그 상황 속 노동자 각각이 감당해야 하는 높은 노동강도의 현실은 여전히 방치되고 있다.

“중간에 한 명이 회사를 그만뒀어요. 이직을 하게 됐어요. 그래서 원래 14명 TO였는데 한 명이 그만두니까 13명이잖아요. 근데 신규 채용을 안 하고 다음년부터는 이제 13명 계약하게끔 (한전KPS가 하청업체에) 돈을 주더라고요. (14에서 13으로 줄여지게 된 게 언제쯤이에요?) 22년도인 것 같아요. 근데 특별한 이유는 없고, 저희도 조합도 생겼고 발전소 폐쇄 얘기도 생겼는데 한 명이 때마침 이직을 하니까 그해에는 그 인원을 안 구하더라고요. 그다음 연도 되니까 공사 금액을 그냥 확 줄여가지고 인원을 쓸 수 없게

하더라고요. (공사 금액을 줄인 건 누구예요? KPS인가.) KPS죠” (I)

“인원이 일단 단축되니까요. 그 걱정이었죠. 다들 내년에 두 개가 인력이
없어진다고 치면은 인원이 무조건 단축될 거 아니에요. 인원을 지금 벌써
줄이고 있거든요. 그러니까 나중에 누구를 자르느니 차라리 지금부터 인원
을 좀 줄이자, 그리고 좀 고생하자. 우리가 그런 식으로 하고 있거든요. (그
러면은 매년 원래 신규 채용을 하고는 있는 거였나요?) 그러니까 원래는 인
원이 누가 그만두던가 하면은 사람을 뽑았어요. 바로바로 뽑긴 했는데요.
이번에 사람이 준다. 폐쇄가 되니까요. 그 안에서 우리가 좀 고생하면서 좀
뽑지 말자고 하는 거죠.” (S)

(2) 일상적으로 강요된 고위험 작업, 목살된 의견

태안화력발전소에는 다양한 형태의 위험 작업이 상존한다. 경상정비 노동자
들은 수상 태양광, 크레인, 고소작업 등을 주요 위험업무로 꼽고 있다. 이
들은 어떤 점에서 이러한 작업이 위험한지 잘 이해하고 있으며, 보다 안전
하게 작업을 수행하기 위해 구체적으로 어떤 개선이 필요한지도 명확히 알
고 있다. 위험소통은 주로 현장 작업자가 팀장(2차 하청업체)을 통해 한전
KPS나 서부발전에 의견을 전달하는 형태로 이루어진다. 가끔은 현장에서
감독자와 직접 소통하기도 한다. 이러한 제기가 받아들여질 때도 있지만,
충분히 수용되지 않는 경우가 대부분이다.

노동자들은 의견이 받아들여지지 않는 다양한 이유를 제기하고 있다. 특히
발전소의 장비와 설비, 작업환경에 대해 권한을 행사할 수 없는 2차 하청
노동자로서의 위치를 강조하고 있다. 이는 의견을 개진해도 받아들여지지
못하는 상황으로 이어진다. 예를 들어, 특정 작업의 위험 정도를 판단하
는데 있어 2차 하청 노동자와 한전KPS 감독자 사이 의견이 다를 때가 있다.
이런 상황에선 대체로 한전KPS 감독자의 의견이 우선시된다. I 씨는 작업
중 자세에 관한 위험성을 한전KPS 감독부서에 제기한 적이 있다. 하지만

감독자는 “이렇게 하면 되지 않겠느냐.”라며 노동자의 제기를 받아들이지 않았다.

“우리가 보기에는 이게 위험한 거예요. 한 2~3층 높이인데 손 뻗으면 닿는데 뭐가, 이렇게 엮드려 가지고 손을 뻗으면 되는 데서 작업을 할 수가 있어, 근데 그거 자체가 위험해 가지고 ‘조금 앞에다가 뭐 좀 쌓아 주던가 해 가지고 하면, 저희가 좀 편한 자세에서 할 수 있으면 좋겠는데’라고 하죠. 그럼 감독 부서나 이런 사람이 와서 자기가 직접 이렇게 하면서 이렇게 하면 될 것 같은데요 라고 말을 해버리면은, 제가 위험하다고 말했던 게 무색하게 되는 거죠. 우리가 이거 위험하다 이런 식으로 말을 해줘도 ‘이렇게 해서 이렇게 하면 되지 않아요?’ 라고 대응을 하니까 그쪽에서.” (I)

경상정비 업무 비정규직 노동자들은 개인 보호구의 문제도 물론 중요하지만, 안전을 위해 설비 개선이 우선으로 진행되어야 한다는 점을 잘 알고 있다. 또한 설비나 인력, 작업환경과 관련된 문제를 하청업체 수준에서 해결하기 어렵다는 점 역시 분명히 이해하고 있다. I, Q, J 씨는 고소작업에서의 설비 개선, 수상 태양광 부력체 교체 등을 한전KPS에 여러 차례 요청했다가 거절당했다. 이들이 직면한 가장 큰 난관은 비용 문제와 한전KPS 담당자들의 무관심이었다. “그 친구들(한전KPS)도 잠깐 일하다가 딴 데로 발령 가는”(Q) 상황에서, “회사한테 욕 들어가면서 큰돈을 들여가지고 바꿔줄 의무”(I)를 져야 할 주체가 부재한 것이다. 비용으로 해결해야 할 문제들이 뒷전으로 밀린 후 “우리에게 또 다른 방안을 내라 하는데 쉽지 않은”(J) 문제를, 노동자들은 마주하고 있다.

“설비 개선이죠. 너무 전등이 그렇게 높이 있을 필요가 없으니까 적당한 데로 내려오거나 이렇게 하면 되는데. (그런 설비 개선을 안 하는 이유가 뭐라고 생각하세요? 돈 때문인가) 돈 때문인 것도 있고. 제가 생각하는 문제는 뭐냐면 자주 이·보직이 있잖아요. 내가 준비를 하고 그걸 이끌어가다가

도 이 사람이 다른 데로 가버리면은 그냥 그 일은 없었던 거고. 설비 개선을 하다가도 없었던 일이 돼버리기도 하고. 그리고 별로 관심 없어요. 그런 걸 한다는 것 자체가 자기 일이 늘어나는 거잖아요. 이 직원들이 원래는 그동안 지금까지 해 왔는데 이거를 굳이 내가 열심히 설계해서 회사한테 욕 들어가면서 큰돈을 들여가자고 바꿔줄 의무가 없는 거예요.” (I)

“저희가 직접적으로 서부발전한테 얘기는 못하고 그냥 KPS 가까운 직원들한테는 여기 조금 더 위험한데 아직 그렇다고 그 KPS 직원들이 그 얘기를 듣고서는 개선하는 것도 없는 것 같아요. 그 친구들도 잠깐 일하다가 딴 데로 발령 가는 그런 생각하지.” (Q)

“저희가 얘기를 하죠. 그러면 이거 (수상태양광) 부력체가 지금 볼트 같은 것도 약하고 그러니까. 진짜 안전하게 할 거면은 거기 다른 제품으로 바꾸면 된다. 이게 더 튼튼하고 견고하고 좋은 걸로 바꿔주면 된다 이런 얘기를 하죠. 근데 거기서 얘기하면 이제는 비용 얘기하면서 그게 실질적으로 많이 돈이 들어가니까. 또 그렇게 얘기해 놓으면 또 그건 또 안 되고 그러면 또 우리한테 또 다른 방안을 내라 하는데 솔직히 그게 쉽지 않죠. 그게 안전하게 어떻게 해야 되느냐고 물어본다면 저희는 그냥 그 바닥을 다 그냥 바꿨으면 좋겠어요. 아예 설비 자체를. 바닥을 더 튼튼한 걸로. 근데 그런 얘기하면 이제 비용 얘기하죠.” (J)

○ 사례 - 경상정비 노동자들에게 일상적으로 강요된 고위험 비계 작업

원청의 요구로 인해 경상정비 노동자들이 위험한 작업을 떠맡게 된 경우가 있었다. 비계 쌓기 작업이 대표적인 사례다. 이는 관련 자격이나 면허, 기능을 가진 노동자들만 작업을 할 수 있도록 제한하고 있는 작업이다.¹¹⁾ 하

11) 산업안전보건법 제140조(자격 등에 의한 취업 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는 고용노동부령으로 정하는 작업의 경우

지만 “그쪽(서부발전)에서 급하다고 그냥 쌓아달라”는 요청이 오면 노동자들은 이를 따를 수밖에 없다. “전문가가 해도 위험한 일인데 그 비전문가한테, 우리 일반인한테 그런 작업을 시킨다는”(D) 점을 잘 알고 있지만, “위험하다고 해도 서발 쪽에서는 그냥 하라고”(C) 하면 거부할 수 없다. 노동자들은 결국 “최대한 조심해서 쌓는”(F) 정도의 자구책을 모색할 뿐이다.

“기계를 비계 설치하는 거. 파이프에다가 클램프 물어서 고층 올라가는 것들, 그런 일을 우리 직원들한테 아직도 시켜. 한 높이는 8m~10m씩 올라갈 수도 있고, 층 쌓아서. 그건 사실 전문가가 해도 위험한 일이거든요. 비계 전문가가 해도 위험한 일인데 그 비전문가한테 우리 일반인한테 그런 작업을 시킨다는 거죠.” (D)

“만약 높은 데 뭐 작업할 게 정비할 거 있다 하면은 그거를 철제물 같은 걸로 비계 쌓아가지고 저희가 올라가서. 거의 한 10m까지 쌓고 막 그랬거든요. (비계 쌓을 때 밑에서부터 올라가잖아요. 그러면 같이 올라가면서 10m까지 쌓는 거죠. 위험하진 않으세요?) 그러니까 그거 고리하고서 하고 하긴 하는데 그래도 우리가 위험하다고 얘기를 해도 서발 쪽에서는 그냥 하라고 그러니까. (중략) 팀장한테 얘기를 해서 얘기하면 팀장이 얘기해도 급한 거라고 그냥 쌓으라고 하면 그냥 쌓는 식으로 이렇게 얘기하니까. (기억에 남는 사례가 혹시 있으시다면?) 저도 그냥 얘기 들은 건데 뭐 10m인가 그거 쌓는데 어떤 거 10m 설치하라고 했는데 위험하다고 못 한다고 팀장님이 얘기했어요. 그랬는데 그쪽(서부발전)에서 급하다고 그냥 쌓아달라고 막 해서 쌓은 적도 있어요.” (C)

“강관비계를 낮게 쌓을 때는 상관이 없는데 그 3층이 엄청 층고가 높아요. 발전소 자체가 층고 자체가 높은 편이라서 맨 상부 배관까지 올라가려고

그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니 된다. “비계 쌓기 작업”은 “유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 [별표 1]”에 명시되어 있다.

하면 10m를 쌓아야 되는데 아무래도 10m를 쌓아서 막 올라가다 보면 서포트 할 데가 애매할 때가 있거든요. 그럼 비계가 좀 많이 상당히 흔들려요. 그럴 때는 이제 좀 위험하다고 생각을 하죠. (그럴 때 위험하다라고 얘기할 수 있는 구조인가요?) 위험하다고 얘기는 하죠. 근데 이제 그러면 이제 생명줄을 내리자. 그러면 지금 어떻게든 찾아서 올리려고. 근데 마땅히 못 내릴 만한 데가 또 있어요. 그러면 최대한 조심해서 쌓자. 그러면서 쌓는 거죠. 못 쌓을 수 없으니까, 안 쌓을 수는 없으니까. 당장 거기 가야 되니까 그런 느낌이죠. 아니면 또 비계 같은 경우는 평지 이런 평지에다가만 쌓는 거면 또 괜찮은데 이렇게 빔으로 돼 있어서 개구부가 있는 데가 또 있어요. 그럼 개구부 같은 데는 이제 아래에 제대로 잡아놓고 짹짹 올라가야 되는데 또 아까 말씀대로 흔들린다고 그랬잖아요. 흔들리다 보니까 개구부로 만약에 기둥 하나가 빠지면 옆으로 넘어갈 수도 있으니까 그럴 때 이제 최대한 조심해서 쌓으려고 하죠. 일을 할 때.” (F)

(3) 주먹구구식 사후 대책, 변화 없는 현장

경상정비 노동자들은 그동안 다양한 형태의 사고를 직접 경험하거나 목격해왔다. 하지만 원청인 서부발전과 한전KPS는 사고가 발생할 때마다 근본적인 대책을 마련하기보다는 단순히 문제의 원인으로 지목된 장비를 사용 못 하게 하는 방식으로 대응해 왔다. “칼을 쓰다가 다쳤으니 칼을 쓰지 말고 가위를 써라”(Bb), “A형 사다리를 쓰다가 넘어진 일이 있었으니 사다리를 아예 쓰지 마라.”(A) 라는 식의 미봉책만 반복되온 것이다. “되게 1차원적인 방법으로 해결하려는”(Q) 시도는 반복되었지만, 사고를 예방하기 위한 실질적인 변화는 현장에 제대로 적용되지 않았다. 결국 시간이 지나면서 노동자들은 다시 이전에 사용하던 도구를 사용하게 되었다. 이러한 악순환이 계속되는 상황에서 경상정비 노동자들은 원청 서부발전이 현장의 근본적 개선에는 무관심하며, 오직 사고 발생 자체를 회피하려는 데에만 주력한다고 느끼고 있다.

“사다리 쓰는 거 이젠 금지됐거든요. 사다리를 못 써요. (그럼 어떻게?) 비계를 쌓던지. 더 힘들어졌죠. (바뀐 계기가?) 다른 발전소에서라도 뭐 A형 사다리를 쓰다가 넘어졌다든가 뭐 이렇게 한번 말이 나오면 이제 다 폐기. 다 없애버리라고 그러고 이제 뭐 하게 되면 비계를 쌓던가 좀 더 안전하게 뭐 이렇게 하라고 하죠.” (A)

“칼을 쓰다가, 아니 칼로 이렇게 긁었는데 다쳤어요. 그랬더니 그다음 날부터 칼 쓰지 마라. 다 숨겨라. 가위로 사용해라.” (Bb)

“뭘 자르다가 칼을 썼는데 손가락이 베어서 그다음 날 뭐 칼을 다 없애라 해서 칼 같은 거 못 쓰게 하고 그렇게 사고가 나면 조치를 취하죠. 그때는 평상시에 잘 쓰다가 비닐을 자를 때 쓰다가 업무를 하다가 손가락에 배가지고 꺾었다고 하면은 한 그다음 날쯤이면은 소문은 원체 소문이 이렇게 좁은 동네니까 그쪽에서 업체가 다쳤다는 얘기는 들어요. 그러면은 그다음 날에는 칼을 쓰지 못하게 이렇게 통보 내려오고 사다리 A형 사다리에서 이렇게 넘어져서 떨어지면은 다음 날 또 사다리 쓰지 말라고 사다리를 다 버린 적도 있고 그렇게 조금 사고가 나면 되게 1차원적인 방법으로 해결하려고 하는 것 같긴 하고요.” (Q)

3) 서류상의 안전, 현장 없는 안전

(1) 강화된 서류상 조치는 도리어 김충현이 처한 위험을 가렸다

김용균 노동자의 사망 사고 이후 안전보건에 대한 사회적 관심이 환기되었다. 중대재해(산업재해) 예방을 위해 안전보건관리 시스템 구축이 필요하고, 그것이 형식적으로 운영되는 것을 막기 위해 현장 노동자들의 참여가 중요하다라는 점이 강조되었다. 같은 맥락으로 김용균 특조위 역시 노동자들의 안전보건 참여권 확보를 위해 “발전 5사(협력사 포함) 안전보건 운영체계 공동 구성, Safety Call 제도 안착화를 위한 구체적 방안 마련, 공동 안전보건 교육 실행 및 인력·예산 반영” 등을 권고한 바 있다.

안전보건 참여권 확보를 위해 정부, 발전사, 협력사, 노동조합에 다음과 같이 6가지 권고한다. ① 발전사 (협력사포함) 안전보건 운영체계 공동구성 ② 산업안전보건위원회(안전보건관리규정) 운영 활성화 및 내실화, ③ 사고 책임 추궁이 아닌 원인 규명으로 전환, ④ 명예산업안전감독관 활동 보장 ⑤ Safety Call 제도 안착화를 위한 구체적 방안, ⑥ 공동안전보건 교육실행 및 인력·예산 반영

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

한전KPS 사측은 하청업체와 맺는 “안전계약특수조건”을 통해 현장 안전보건에 관한 기조를 제시하고 있다. 7차 안전계약특수조건 (2024.02.08. 개정)을 보면 일견 사회적 요구를 반영한 듯한 내용이 보인다. 작업중지권에 관해 현장 노동자가 직접 위험을 신고할 수 있고 불이익을 주지 않도록 한 점, (물론 현장 노동자의 권한을 작업 중지 ‘실행’이 아닌 ‘신고’로 한정된 한계는 있다) 작업 시작 전과 후 TBM 등을 통해 현장의 위험 요인을 일상적으로 노동자들에게 공지하도록 한 점 등에서 그렇다.

⑦ 「작업 중지 요청제(Safety-Call)」란 안전관리 대상의 사업·시설에 대하여 근로자가 위험 상황을 인지하였을 때 근로자가 발주자 또는 관리자에게 직접 일시 작업 중지를 요청할 수 있는 제도로 현장 근로자가 직접 신고하여 현장의 위험 요인을 제거함으로써 안전한 작업환경 조성에 기여할 수 있도록 계약 상대방은 적극 협조해야 한다.

1. 적용 상황 : 안전시설물 미설치, 개인보호구 미지급, 상.하 동시작업, 밀폐공간 작업 시 안전수칙 미준수, 장비의 제원을 초과하는 작업요구, 신호수 및 유도원 미배치 및 기타 산업안전보건 기준에 관한 규칙 위반 상황

2. 요청 방법 : 당사의 작업중지요청(Safety Call)제도를 활용하여 유선통화, 또는 당사 관리감독자에게 작업중지 요청서를 작성 제출한다.
[작업중지요청제(Safety Call)운영 가이드, 1000-SH-TG068]

3. 조치 방법 : 당사는 계약상대자 소속 근로자가「작업중지」를 요청할 때에는 사실 여부를 확인한 후 당해 작업의 중지 지시, 위험요인 제거 등 필요한 조치를 취할 수 있으며 계약상대자는 이에 적극 협조하여야 한다.

4. 기타 사항 : 계약상대자의 대표 또는 현장소장은 소속 근로자가 위험 상황이 있다고 믿을만한 합리적인 이유가 있어 「작업중지」를 요청하였을 때 해당 근로자에게 불이익을 주어서는 안된다.

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정)

3. 계약상대자는 매일 작업 시작 전과 작업종료 후에 위험예지훈련(TBM) 등을 시행하고, 위험성평가표 또는 작업안전분석표를 활용하여 소속 근로자에게 당일 수행 작업 또는 공정에 대한 위험 요인을 공지하고 위험요인에 대한 안전대책 등 제반 안전교육을 시행하고, 당사의 요청 시 교육결과를 제출하여야 하며, 산업재해 예방에 최선을 다하여야 한다.

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정)

하지만, 김충현 비정규직 노동자의 사망 사건은 이러한 시스템이 노동자의 건강과 안전을 지켜주지 못했음을 드러냈다. 유해·위험 작업에 대해선 구두

작업을 금지하고 문서로 보완한 후에야 작업을 지시할 수 있다지만¹²⁾, 김충현 노동자가 수행했던 선반 회전체 작업은 유해·위험 작업에 포함되지도 못했다.

발전소에서 실시한 위험성 평가 내용과 지난 10년간의 재해 기록을 분석한 결과 주로 발생하는 재해의 형태는 떨어짐(추락), 부딪힘(충돌), 넘어짐(전도) 그리고 이번 김용균 군의 사고에서 알 수 있듯이 끼임(협착) 등의 재래형 재해가 대부분이었다. 그러나 안타깝게도 이 위험 요인에 주로 노출이 되고 산업재해에 취약한 노동자 군은 협력사 소속의 노동자임이 확인되었으며 이러한 위험 요인은 개선되지 않고 지속적으로 재해로 이어지고 있었다.

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

이처럼 김용균 특조위는 발전소에서 끼임 등 재래형 사고가 끊이지 않고 발생하고 있었다는 점을 이미 지적한 바 있다. 김용균 노동자의 죽음 이후 태안화력발전소의 컨베이어벨트에는 노동자들의 근접 작업을 예방할 수 있도록 방호울이 빠짐없이 설치되었으나, 더 많은 감김 사고가 발생하는 선반 회전체에 대해서는 어떠한 안전장치조차 마련되지 않았다.¹³⁾ 반복된 산재사고와 권고에도 불구하고, 선반 회전체 작업은 여전히 위험 작업으로도 포함

12) ③ 유해·위험작업 관리(구두작업 금지) 1. 계약상대자는 고소작업, 고온·고압기기 및 증기근접작업, 분진·비산작업 수상·잠수작업, 유해·위험물질 취급작업, 밀폐공간 및 기기내부작업, 화재·폭발 위험작업, 중량물 취급작업, 충전부 근접작업 및 당사의 안전관리자가 위험하다고 판단한 작업 등을 포함한 모든 발전설비 등 대상작업의 구두에 의한 통지, 신청, 청구, 요구, 회신, 승인 또는 지시 등(이하 “통지등”이라한다)은 문서로 보완 된 이후에 작업을 착수하여야 효력이 있다. 안전 허가대상 작업을 수행할 경우, 당사의 안전작업허가 절차에 따라 안전보건교육 수료 서류, 산업안전보건법 시행규칙의 특수건강진단에 해당될 시 신규채용자 건강진단결과를 포함한 안전작업 통보서를 감독부서에 제출하고, 최종 승인후 작업을 개시하여야 한다. 단, 당사에서 지정한 감독자가 같은 장소에서 작업혼재로 안전사고 위험이 발생할 우려가 있다고 판단한 경우, 작업시기 및 내용을 조정이 가능하다. - 7차 안전관리특수조건 중

13) 태안화력 고 김충현 비정규직 노동자 사망사고 1차 사고조사 보고서. 2025.06.05

되지 않은 것이다. 또한 선반 작업에 대해 수행된 위험성평가는 오히려 현장의 위험을 과소평가하는 명분으로 활용되었다. TBM 문서도 빠짐없이 작성되었지만, 그 미팅문서를 작성한 것은 김충현 노동자 혼자였다. 그는 작업 후 TBM 문서에 서명받으러 다녔다.

김충현의 동료들은 어떠할까. 이들도 매일 TBM 문서를 작성하고 있고, 위험성평가에 참여하고 있다. 사전에 발행된 작업 허가서에 따른 작업을 수행하고 있고, 일부는 관리감독자로 선임되기도 했다. 태안화력발전소 경상정비업무 노동자들이 작업 지시 및 안전보건 시스템의 작동 방식은 노동조합의 불법파견 소송 전과 후로 확연히 다르다. 노조의 소송 이후에는 (주로) 다음날의 작업 계획서를 노동자들이 작성해서 한전KPS에 올리면, 한전KPS가 '제니'라는 전산시스템에 등록하고, 이를 원청 서부발전이 승인하는 구조로 바뀌었다. 현장 노동자들은 승인된 작업 허가서(공사허가서)를 확인한 후 현장에서 TBM이나 위험성평가 등의 서류를 작성한다. 한전KPS 감독자와 서부발전 감독자도 각각 사인을 해야 하며, 그 이후 작업을 수행한다. 이는 아래 안전계약특수조건에서도 확인할 수 있다.

제4조 안전준수 의무 등

③ 계약상대자는 공사·용역 및 설치조건부 구매계약의 수행에 따른 재해 예방을 위해 전담조직 체계 등 당사가 요구하는 안전관리항목이 포함된 안전관리계획서를 작성하여 착공 전 공사 감독부서에 제출하여 안전보건 담당부서에 승인을 받은 후 당해 역무를 수행하여야 하며, 안전관리계획서에는 작업에 대한 위험성평가 결과가 포함되어야 한다.

제5조 안전보건활동

4. 산업안전보건법 제38조(안전조치) 1항에 해당하는 작업 시 작업계획서를 작성하고 당사 감독원에게 제출하여 확인을 받는다.

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정) 중

경상정비 노동자들은 이러한 절차가 일정 부분 필요하다고도 느낀다. N 씨

는 어쨌거나 “한 번이라도 더 보면서 생각하게 된다.”라는 측면에서 긍정적인 측면이 있다고 평가했다. J 씨는 작업의 예측 가능성을 특히 강조했다. 즉흥적으로 오더가 내려오면 곧바로 작업을 시작해야 하는 방식이 아니라, 작업 계획서를 통해 다음날 해야 할 일을 미리 예상하고 준비할 수 있다는 점에서 그렇다.

“(서류작업) 솔직히 해야 된다고 생각해요. 왜냐하면 저희가 쓰는 게 위험성 평가랑 작업 계획서를 쓰거든요. 전날 어쨌든 그런 걸 함으로써, 어쨌든 예전에는 이런 건 없을 때는 그냥 당일날, 만약에 이게 조명이 나왔다고 하면은 그냥 그날 전화 받고 바로 그냥 작업을 했거든요. 허가서 없이. 이런 적이 엄청 많았어요. 계속 그렇게 작업을 했었고. 근데 이거는 계획을 어쨌든 하는 거니까. 언제 어떻게 작업하겠다는 거를 계획서를 써서 하는 거니까. 뭐 위험성 평가도 그래서 어떤 게 위험한지 이렇게 평가도 하는 거니까 솔직히 저는 개인적으로 TBM도 그렇고 이렇게 하는 게 맞다고 생각하거든요.” (J)

다른 한편 경상정비 노동자 다수는 이러한 체계가 현장 안전 확보에 실질적인 도움이 되지는 못한다고 느끼고 있다. 오히려 불필요한 서류 작성, 책임 면피를 위한 면피 작업으로 인식하고 있었다. 위험을 제기하고 개선을 요구하는 목소리가 반영되지 못하는 현실이 작동한 결과일 것이다.

(2) 위험을 가리는 위험성평가 : “체크하고 동그라미하고 이러는 게 무슨 안전에 영향을 주겠어요?”

위험성평가를 실시함에 있어 해당 작업의 노동자가 참여하여 위험요인을 파악할 수 있도록 (중략) 대상도 협력사에 위탁운영을 또는 협력사에서 실시하고 하는 경상정비 작업 모두를 포함하여 발전소 내에서 설비의 운영과 관련되는 작업공정이 누락되지 않도록 하고 이때도 이해관계자(해당 작업의 노동자를 포함)가 참여할 수 있도록 하여야 할 것이다. 더 나아가 유사한 설비를 운영하고 있는 발전소의 특성을 고려하여 통합적으로 사고 조사 및 위험성평가 내용을 공유할 수 있는 시스템을 구축하여 운영할 것을 권고한다.

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

노동자들의 실질적인 참여와 의견 반영이, 위험성평가의 형식적 운영을 막을 수 있는 핵심이다. 하지만 김충현 비정규직 노동자의 사망 사건은 위험성평가가 개선과 해결을 위한 도구로 활용되기보다는 오히려 실질적인 위험을 간과하거나 저평가하는 용도로 사용된 사례를 보여준다. 2023년에 작성된 ‘선반을 사용한 공작물 가공작업’ 위험성 평가에 따르면, ‘회전 부위에 접촉하거나 말림에 의한 재해’에 해당하는 위험 점수가 3점으로 표시되어 있었다. 작은 위험이기에 현재의 안전대책을 유지해도 되었던 것이다. 김충현의 동료 노동자들 역시 그러했다. “대충 체크만 하는 정도”(Ga), “작업에 맞춰서 뽑아서 사인만 하는”(I) 정도로 인식하고 있었다.

“위험성 평가는 저희 거는 현재 항목 체크만. 시트가 있어요. 이렇게 KPS에 나오는 전체적인 틀 안에서 저희는 대충 체크만 하고 사인만 하는 거죠. 거기에 대한.” (Ga)

“위험성 평가는 1년에 한 번 쯤 만들어 놓은 거 있고 그거에 따라서 그냥 그날그날 뽑아가지고 그냥 그날 맞춰서 작업에 맞춰서 뽑아서 사인만 하는 거기 때문에. 대부분 현실적으로 그날그날 위험성 평가를 보면서 "야 오늘 우리 무슨 작업이니까 이거 이거는 FM대로 한다면 그렇게 해야 돼."라고

하겠지만 현장에서는 그렇게까지는 안 해요. 뭐 그거는 뭐 저의 잘못일 수도 있는데 형식적인 위험성 평가이기 때문에.” (I)

기계 파트의 L 씨와 Q 씨는 위험성 평가 체계에 대해 공통으로 "비슷하다", "정확하지도 않아서 실효성이 없다," 등의 반응을 보였다. A 씨는 일할 때 마주했던 위험을 제보할 수 있는 구조로 작동하는지에 대한 질문에 대해, "그렇지 않고 품이 되어있는 거예요. 그냥 체크하고. 몇 톤짜리면 몇 톤짜리 이 정도 쓰고, 뭐 그런 거죠."라며, 체크 정도 하는 수준으로 활용되고 있는 현실을 이야기했다. 위험을 노동자 의견대로 현장을 개선하는 도구로 활용되지 않는 상황은, "체크하고 동그라미하고 이러는 게 무슨 안전에 영향을 주겠어요?"(I) 등 해당 평가를 왜 진행해야 하는지에 대한 의문으로 이어진다. 서명해야 하는 번거로운 서류 중 하나로 치부되게 만든다.

“(본인이 직접 위험성 평가 이런 거를 하나요? 그런 거 1년에 한 번씩 하도록 되어 있는데) 별로 들어본 적 없어요. TBM 쓸 때 비슷한 걸 한번 본 것 같기는 한데 잘 모르겠어요. 예를 들어서 위험한 그런 걸 적는다고 하는데 거의 대부분이 읽어보면 다 비슷비슷해요. 작업시 먼지로 인한 호흡기 질환 위험 뭐 이렇게 하는데 근데 솔직히 이런 걸 다 한다고 할지라도 실질적으로 작업을 하고 있는데 그런 생각도 잘 안 들 테고 그게 그렇게 큰 도움이 된다고 생각한 적이 없어요.” (L)

“형식적이죠. 어떨 때는 이 일이 맞지도 않은데 위험성 쓸 때 보면은 다 비슷하게 내용을 써 가지고 이 일하고 맞지도 않은 일인데 왜 이걸 쓰나 할 때도 가끔 있거든요.” (Q)

김충현 노동자 사망 사고를 통해 위험성평가가 단순히 실효성이 없게 느껴지는 것을 넘어, 실제로 현장의 위험을 은폐하는 수단으로 작동할 가능성을 확인한 바 있다. 기계 파트의 Gb 씨 역시 위험성 평가와 관련해 유사한 내

용을 증언했다. 그는 위험성평가 결과에서 특정 점수를 초과하면 보호장치 등을 설치해야 하지만, 비용 문제로 점수를 낮게 설정하는 경우가 있다는 점을 지적했다. 형식적이고 절차 중심의 안전시스템이 만든 잠복된 위험을 없애는 방법은, 원청 서부발전과 한전KPS가 실제로 시간과 비용을 들여 개선 작업을 수행해야 한다는 것이다.

“KPS에서 내려온 게 있어요. 그러면 그거를 저희가 쓰는 거죠. 거기다가 호기라든가 제품이라든가 이런 거 써가지고 맨날 바뀌니까 1호기일 수도 있고 2호일 수도 있어. 그걸 수정하고 날짜 수정하고 작성자나 감독 소장 이름 쓰고 다 사인한 다음에 그냥 현장에다가 작업 판에다가 꽂아 놓고. 그 평가에서 어느 수치가 넘어가면 그거를 보완해야 돼. 그 보완을 하려면 돈이 들어가잖아요. 그 밑으로 계속해놓은 거죠. 그러니까 만약에 50 이상으로 가면은 보호막이라든지 이거 다 설치를 해야 되는데 그런 거 안 하는 거죠. 그러니까 그 밑으로 설정을 해서 다 써놓고 그렇게.” (Gb)

(3) 관리감독자 역할까지 강요받는 하청 노동자 : “만약에 다치기라도 하면 난 좀 억울하잖아요, 하라고 해서 한 건데.”

경상정비 노동자들은 관리감독자 역할도 수행해야 했다. 이들의 주된 역할은 서류 사인이었는데, 이는 인력이 부족한 상태에서 서류상으로만 안전이 수행되는 대표적인 사례다. 한전KPS는 하청업체에게 관리감독자 선임계를 제출하도록 요구하고 있다.¹⁴⁾ 이에 따라 태안화력발전소 경상정비 노동자 일부는 관리감독자 온라인 교육을 받았다. 특히 전기 파트의 경우 팀별 2명과 현장소장까지 총 7명이 관리감독자 교육을 받았다. 하지만 관리감독자 교육을 받은 노동자 대부분은 서류 사인 이외에 관리감독자로서 하는 역할이 없다고 이야기했다.

14) ⑤ 계약상대자는 산업안전보건법에 따라 관리감독자의 선임계【서식5】를 작성하여 안전관리계획서와 함께 제출하여야 한다. - 제4조 안전준수의무 등

“저희는 작업자잖아요. 작업자인데 거기에 사인할 사람이 필요하다고 해서 받으라고 해서 형식적으로 16시간을 교육받아야 된다는데. 인터넷 교육 8시간 받고 나머지는 책자 보고 시험만 치면 된다고 해서. (관리 감독자로서의 역할을 이렇게 하시는 게 있긴 있으신 거예요? 사인하는 거 말고.) 특별하게 없는 것 같은데.” (H)

“(관리감독자로서 어떤 역할을 하시는 거예요?) 없어요. 그냥 사인만 하는 거예요. 특별히 관리감독자라고 해서 뭔가를 하진 않아요. 그냥 티나게 조끼 입고 그냥 사인만 하지. 그 사람이 내가 관리감독자라고 하지만 조끼 입고 일을 하는 거예요. 아무 의미가 없어요.” (I)

관리감독자로서의 역할을 제대로 하지 못하는 가장 큰 이유는 인원이 부족하기 때문이다. 신호수 역할을 할 사람도 필요하고 중량물을 처리할 인원도 필요한 상황에서, 업무를 같이해야 하는 현실인 것이다. 관리 감독의 역할은 자연스럽게 뒷전으로 밀려나고 있다. 의미 없다는 반응은 당연한 결과다.

“관리감독자 역할 할 수가 없어요. 인원이 안 나오니까. 관리감독자, 신호수, 중량물 취급자 이렇게 인원이 있어야 되는데 그 인원이 안 나오니까. 저희가 보수 작업을 리프트카 같은 걸로 하려면은 옆에 양쪽을 통제해야 되고 작업자가 있어야 하고 (신호수가 있어야 되고) 관리 감독자가 관리를 해야 되는데 그렇게 하면 벌써 5명은 있어야 되는데 이게 인원이 안 되잖아요. 그러니까 관리 감독을 한다는 게 쉽지 않죠. 이게 어떤 게 위험한지 이렇게 체크해 주고 이렇게 관리 감독을 해야 되는 게 관리감독자라고 생각하는데 안 되죠. 제가 빨리 가서 작업을 하고 있죠. 관리감독자가 실제로 일을 하고.” (J)

“크레인이나 이런 걸 하다 보면 관리감독자도 있고 신호수도 있고 이럴 수도 있잖아요. 신호수는 오히려 작업을 하면 안 된다는 규정은 있어요. 근데 관리감독자는 일을 하면 안 된다는 규정이 없으니까 신호수는 가만히 있고 관리감독자가 일을 하는 거예요.” (I)

위험성 평가, TBM, 작업지시서 등 현장에서 노동자들이 확인하고 서명해야 할 서류들이 많다. 이러한 문서들이 실제로 위험을 개선하는 데 큰 역할을 하지 못하는 상황에서, 안전보건 체계가 "실질적인 안전보다는 서류를 통해 책임을 회피하려는 용도로"(D) 활용된다고 느끼는 건 어찌 보면 당연한 반응일지도 모른다.

이는 산업안전보건법과 중대재해처벌법 등이 요구하는 안전보건관리 시스템을 형식적으로만 구축한 결과기도 하다. 실제로 위험을 효과적으로 억제하지 못할 뿐만 아니라, 현장 노동자들로 하여금 안전보건 시스템에 대한 불신을 키우게 만든다. 2차 하청업체 노동자들은 관리감독자라는 명목이 만약 사고가 발생했을 경우 책임 전가의 구실로 작용하지 않을까 하는 불안감을 느끼기도 했다. 이는 후술할 쓰리-스트라이크 아웃 제도로 대표되는 별점 방식의 원청 패트롤 체계나 산재 사고 발생 후 개별 노동자에게 책임을 전가하려 했던 서부발전과 한전KPS의 행태와도 밀접하게 연결된다.

“(부담감은 없는지?) 그래서 일반 평직원이었으면은 안 보이는 것들이 관리자 하는 순간 보이는 거죠. 그걸 알고 있으니까 만약에 다치기라도 하면은 내가 사인했는데 난 좀 억울하잖아요. 하라고 해서 한 건데. 그러니까 더 조심하게 하고. 아니면 위험할 것 같은 거 그냥 안 하는 걸로 해가지고”. (Ob)

(4) 혼재작업은 없었으나 위험은 방치한 원청 : “잠재적 위험이라든지 숨어 있는 위험 같은 경우는 못 봐줘.”

한전KPS비정규직지회의 불법파견 소송 이후 경상정비 노동자들과 한전KPS 노동자들 사이 혼재작업은 현장에서 사라졌다. 한전KPS와 원청 서부발전은 안전에 대한 관리감독 역할을 할 때 경상정비 노동자들에게 관여, 개입한다. 원청 관리자들은 현장을 순찰하며 경상정비 노동자들의 작업 자세 등을 바로잡거나 보호구 착용 여부 등을 확인한다. 위험성평가, TBM 및 작업허가서의 준비 상태를 확인하기도 한다. 그러나 이러한 관리 과정에서 잠재적인 위험을 충분히 찾아내지 못하는 한계가 존재한다. Ga 씨는 원청 안전관리자들이 "눈에 보이는 즉시 수정 가능한 문제들에 대해서는 지적하지만, 구석까지 가는 잠재적 위험에 대해서는 못 본다"라며 이러한 한계점을 강조했다.

“위험성 평가서가 있냐 없냐 TBM이 없냐 허가서가 있냐 그런 걸 확인하죠. 근데 안전 패트롤이라고 그러는데 KPS도 있고 서부발전도 있는데 이분들이 직접적인 위험은 체크를 해요. 지적도 하지만 잠재적 위험이라든지 숨어 있는 위험 같은 경우는 그거는 못 봐줘. 생각을 안 하죠. 전선 같은 걸 연결하더라도 눈에 보이는 것들 당장에 그런 것만 체크하지 뭐 구석까지 가고 그 체크를 하진 않죠. 뭐 인원이 맞나 그런 것만 제가 (가다가 지적을 하면 그거는 사무실에서 시정하라고 하나요?) 아니요. 그냥 눈에 보이는 거니까 바로 현장에서 수정할 수 있는 것만 바로 현장에서 수정할 수 있는 것만 지적하니까 바로 수정하는 거예요.” (Ga)

4) 안전을 위반하면 벌점을 부과하는 제도

(1) 규제와 징계 목적의 자율 안전 : “제도장 단속을 위한 페트롤이야.”

제11조(안전수칙 위반 시 제재 기준)

① 당사는 계약상대자 및 그의 근로자가 산업안전보건법령 및 당사의 안전규정, 필수 안전수칙【서식7】등 준수사항을 위반할 경우 계약상대자 또는 근로자에게 안전지적서【서식1】를 발행하며 아래에 따라 계약상대자를 제재한다. (중략)

③ 계약상대자는 당사의 필수 안전수칙을 위반한 근로자가 발생 시, 안전수칙 위반자 별치사항【서식7】에서 정한 바에 따라 주어지는 별치사항을 이행하여야 한다.

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정) 중

수칙 위반자에 대한 제재 방식은 "현장에서 퇴출시킨다."라는 내용을 포함하며, 2023년 원-스트라이크 아웃 제도에서 2024년 쓰리-스트라이크 아웃으로 변경된 점을 제외하면 최근 몇 년간 본질적으로 큰 차이가 없다.

제4조(안전준수 의무 등)

④ 계약상대자와 소속 근로자는 당사 자율안전서약서【서식3】에 서명한 후 착공 전 공사감독부서에 제출하고, 산업재해예방을 위해 산업안전보건법령 및 당사 안전 규정을 성실히 준수하여야 한다.

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정) 중

노동자들은 이에 따라 "자율안전서약서"를 개별적으로 작성하고 있다. 이 서약서에는 "귀 사의 공사 및 용역 수행 중 산업재해 예방을 위해 관련 법규와 안전수칙을 철저히 준수할 것을 서약합니다"라는 문구가 포함되어 있다. 또한, "필수 안전수칙을 위반할 경우 소속 회사로부터 현장 업무 배제 및 징계 등의 조치를 받을 것에 동의합니다" 라는 내용 역시 포함되어 있다. 이처럼 개별 노동자가 안전 수칙을 준수해야 하며, 이를 어길 경우 징계와 통제가 뒤따르는 형태는 다양한 방식으로 확인되고 있다.

안전수칙 위반자 벌칙사항

□ 필수 안전수칙

번호	안전수칙 준수 내용	비고
1	작업 현장에서는 안전모, 안전화, 보안경 등 개인 안전장구 및 보호구 착용	안전장구
2	2m 이상의 추락위험이 있는 장소에서 작업 시 안전대 착용 및 고리 체결	안전장구
3	충전부 근접 작업 전 보호구 착용, 검전 및 작업 중 상시 보호구 착용(절연장갑, 방염복 등)	안전장구
4	환선경보기 착용(헬멧형, 손목형 등) 및 작업 전 충전부 검전 실시	안전장구
5	A형(펼침 사다리) 사용 금지, 사다리 사용 규정 준수(보조장비 부착사용/승하·강 이동수단)	안전설비
6	고온·고압기기 주변에 근접 작업 시 안전거리 확보와 방호시설(단열 시트 등) 설치	안전장치
7	잠수작업 시 잠수사와 잠수보조원의 연락체계, 신호 방법, 비상시 탈출 방법 숙지	교육관리
8	유해·위험물질 취급 시 MSDS 게시 및 비채속재, 소분용기 유해물질 표시 및 특징 등 경고표지 부착	교육관리
9	작업장 무단 이탈금지, 출입제한 및 통제구역 출입금지, 기기임의 조작금지	교육관리
10	작업 투입 전 산업안전보건법에 의한 교육 수료 및 이수 필증 부착(안전모)	교육관리
11	관리감독자 및 안전관리자 안전지시 이행 준수	교육관리
12	보행 중 모바일 기기 사용 금지	교육관리
13	안전담당부서의 안전관리자 또는 공사감독원, 관리감독자의 지도·조언에 대한 수용	교육관리
14	작업현장 내 흡수 및 금연장소 내 흡연 금지(주취자 현장 출입금지)	절차준수
15	산소 및 가스농도가 측정·게시되지 않은 밀폐공간 등 위험지역 출입 금지(밀폐공간)	절차준수
16	용접·용단작업 시 불티 비산 방지조치, 화재감시인 배치, 소화기 비치	절차준수
17	중량물 작업/비계 설치·해체작업/건설기계 작업 시 근로자 출입금지 및 신호수 배치	절차준수
18	작업자가 승인 후 작업 및 작업절차 준수 (작업계획서/중량물 등 유해위험작업허가서 유해위험작업지시서 위험성평가서, 유해위험 점검표(고소작업 등 10항목), MSDS, TBM & PJB일지 등)	절차준수
19	2인 1조 작업수행	절차준수
20	중량물 건설기계 안전성 검사, 안전장치 미설치 된 장비사용 금지, 안전장치 해지 금지	안전설비
21	그라인더, 동근톱 등 회전기기 사용 시 안전커버 등 안전장치 사용	안전설비
22	중량물, 차량 상·하차 작업절차 준수(고임목, 전도 방지 장치, 인양장구 점검, 안전속도 준수)	안전설비

□ 필수 안전수칙 위반자 및 소속 회사 벌칙

구분	위반자 개인		위반자 소속회사 (계약상대자)
	상주 협력회사 직원	일반공사용역 근로자	
1회 위반	대상작업 중지 및 현장 퇴출 (3일간, 재발방지 재교육 시행)	당해 작업현장에서 즉시 퇴출 및 당해 공사·용역에 투입 금지	벌점 부여 현장소장 1차 경고
2회 위반	해당 사업장 퇴출 및 대상 사업장 전 직무중사 금지	당해 작업현장에서 즉시 퇴출 및 대상 사업장 전 공사·용역에 투입 금지	벌점 부여 현장소장 2차 경고
3회 위반	당시 전 사업장 퇴출 및 당사 전 직무중사 금지	당사 전 작업 현장 퇴출 및 당사 전 공사·용역에서 영구 퇴출	벌점 부여 현장소장 퇴출 및 교체

□ 위반 횟수 누적기간 : 벌점 부과 및 관리 기간은 공사계약 단위별로 적용·관리한다.

[그림 19] “서식 7 안전수칙 위반자 벌칙사항.” 출처 : 안전계약특수조건 제 7차 개정

② 벌점 부과 및 제재기준(안전지적서)

※(1-Strike Out제도 운영 가이드 개정-삼진아웃제도 운영으로 변경, 1000-SH-TG076)

항 목		벌점부과 및 제재기준		비 고
① 안 전 지 적 서	구분	계약상대자 제재		비고
		○안전지적서 발행 1건당		벌점 5점 본인현장퇴출
	1회	○당사자 경고, 현장대리인 1차 경고 ○현장대리인 재발방지 대책 제출 ○자체안전교육(2시간)시행 결과 제출		산업안전보건 위원회 소집
	2회	○당사자 퇴출, 본사 경고 조치 ○현장대리인 재발방지대책 제출 및 2차 경고 ○발주자 재발방지 합동안전교육 시행 (현장대리인 2시간, 발주자측 안전관리자 1시간)		긴급 산업안전보건 위원회 소집
	3회	○작업 중지 조치 및 개선계획 수립,제출 ○계약상대자 대표 재발방지책 대책발표 ○현장대리인 교체(퇴출) 및 승인 후 작업재개		개선 시까지
② 작 업 중 지	1건	○유해위험 발견 작업중지 요청서 발행 (작업 중지된 경우에 한함, 상한 20점)		가점 2점
③ 기 타	지 적 사 항	안전관련 대·내외 감사 위반사례 발견 등 지적사항		벌점 20점
	법 령 위 반	산업안전보건법 등 관계법령 위반		벌점 20점
	회사이미지 실추	○불법과업, 부당한 민원제기 ○협력회사 행동강령 위반 등		벌점 20점

누계 벌점
100점 이상
(위약벌부과)
(①+②+③)

[그림 20] 벌점부과 및 제재기준. 출처 : 안전계약특수조건 제 7차 개정

※ 필수 안전수칙

번호	수칙 내용
1	작업 현장에서는 안전모, 안전화, 보안경 등 개인 안전장구 및 보호구 수령 및 착용
2	2m 이상의 추락위험이 있는 장소에서 작업 시 안전대 착용 및 고리 체결
3	고온·고압기기 주변에 근접작업 시 안전거리 확보와 방호시설(단열시트 등) 설치
4	잠수작업 시 잠수사와 잠수보조원의 연락체계, 신호 방법, 비상시 탈출 방법 숙지
5	유해·위험물질 취급 시 MSDS 게시 및 숙지
6	산소 및 가스농도가 측정·게시되지 않은 밀폐공간 등 위험지역 출입 금지
7	용접·용단작업 시 불티 비산 방지조치, 화재감시인 배치, 소화기 비치
8	중량물 작업/비계 설치·해체작업/건설기계 작업 시 근로자 출입 금지 및 신호수 배치
9	충전부 근접 작업 전 보호구 착용 후 검전/작업 중 충전이 가능하므로 보호구 상시 착용
10	작업 현장 내 응급 및 급연장소 내 휴연 금지(주취자 현장 출입 금지)
11	A형(펼침 사다리로 사용 금지), 사다리 사용 규정 준수(보조장비 부착사용/승하·강 이동수단)
12	그라인더, 등근톱 등 회전기기 사용 시 안전커버 등 안전장치 사용
13	작업 투입 전 산업안전보건법에 의한 교육 수료
14	작업절차 준수 및 작업허가 승인 후 작업
15	2인 1조 작업수행
16	안전담당부서의 안전관리자 또는 공사감독원의 지도·조언에 대한 수용

※ 주의 : 필수 안전수칙 위반자 및 소속 회사 별칭 : 2회 연속 위반 시 현장 및 당해 직무의 공사·용역 퇴출
- 3회 연속 위반 시, 삼진아웃 적용(당사의 전 공사·용역 현장에서 영구 퇴출)

구분	위반자 개인		위반자 소속회사
	상주 협력회사 직원	일반공사·용역 근로자	
2회 위반	작업현장에서 즉시 퇴출 및 당해 직무중사 금지 (현장퇴출자·1주일 안전업무수행)	당해 작업현장에서 즉시 퇴출 및 당해 공사·용역에 투입 금지	소속 회사 대표 명의의 제발방지대책 제출 및 해당자 엄중 문책 시행

20 년 월 일

회 사 명 :

서 약 자 :

(인)

안전KPS(주) ○○○사업체(소)장 귀중

[그림 21] 노동자들이 서명하는 자율안전서약서. 출처 : 안전계약특수
조건 제 7차 개정

원청 관리자들의 순시가 현장에 잠재된 위험을 누락한다는 점을 앞서 다룬 바 있다. 여기에 더해, 노동자들은 원청 관리자의 지시가 별점이나 징계로 작동할 가능성을 체감하고 있다. 원청 관리자가 "무작정 사진을 찍어 놓고 사후에 부르는"(J) 방식으로 행동하는 것이, 현장 안전 증진이라는 본래 목적을 벗어나 징계와 통제의 수단으로 왜곡될 가능성이 있다는 점 역시 잘 알고 있다. 실제로 징계를 받아 현장에서 퇴출당한 사례는 아직 확인되지 않았지만, 잠재적 불이익의 가능성만으로도 노동자들에게 큰 부담으로 작용하는 것은 분명하다. 그 결과 "패트롤이 오면 그냥 일을 멈춘다"(I)라고 말할 정도로, 상황에 대한 불안과 긴장이 계속되고 있다.

"안전 패트롤들은 그냥 돌아다니면서, 누가 만약에 작업을 하고 있어요. 그

러면은 지도 목적이 아니야. 와가지고 딱 가가지고 이거 위험할 것 같으면은 이거 위험한데 "이렇게 이렇게 해서 잘하시죠" 해서 같이 안전하게 일을 하려고 그러는 게 아니야. 가다가 보면 잘못됐어, 그럼 바로 사진 찍고 그냥 가. 그런 다음에 다음번에 계도장 날아오는 거야. 계도장 단속을 위한 페트롤이야. 단속을 위한 페트롤. 그러니까 일을 하다가도 페트롤 오면은 일을 안 하고 그냥 멈춰요. 페트롤 가면 하자 하고.” (I)

“(페트롤) 사진을 찍어 가요. 그냥 이게 웃긴 게 거기 서부발전 거기 페트롤도 예전에는 와서 잘못된 게 있으면은 "이렇게 이렇게 해서 뭐 여기다 고리를 걸고." 이렇게 설명을 해 주면 "아 알겠습니다." 이렇게 하면 되는데. 사진을 찍어 가서 거기 KPS 쪽에 이제 얘기하는 거죠, "이 사람 이렇게 작업했다." 저희는 아무것도 모르고 있다가 불려가는 거죠. (불려가신 적 있어요?) 저희는 없는데 불려간 사람이 있어요. 전기 쪽에도 있을 거예요. 그러니까 잘못된 게 있으면 이렇게 이렇게 이렇게 작업을 하셔야. 그다음에 사진을 찍어야 되는데 무작정 사진 찍어가지고 그런 적이 있어요. 예전에는 솔직히 그게 좀 불만이긴 했죠. 그게 와서 얘기를 하면 할 텐데 저희도 모르고 그럴 수도 있는 건데 할 텐데 그냥 사진 찍어가지고 바로 그냥 다이렉트로 얘기해 버리니까.” (J)

(2) 목격자에서 책임자로 변질시키는 사고 조사 : “다치더라도 안전벨트를 하고 나서 다치든가 해야지.”

경상정비 노동자들은 이미 안전 수칙 위반 여부를 따지며 책임 소재를 찾으려는 사측의 태도를 반복 경험했다. 이러한 행태는 산재 예방뿐만 아니라 사고 발생 이후의 과정에서도 동일하게 반복되었다.

권고5. 노동자의 안전에 관한 실질적인 권리 강화

[권고 필요성]

○ 법적으로 규정된 사용자의 의무조항은 노동자의 안전권의 행사를 위한 것이나, 발전소 현장에서는 사용자의 의무가 원-하청구조 안에서 노동자의 안전수칙 지키기 등 의무로 전환되고 있음.

○ 노동 안전권은 노동자들이 자신들의 안전을 위해 사용자의 의무를 강제하거나 자신들의 유해위험 요소들을 해결하고 개선하기 위한 권리임. 이러한 권리가 보장되지 않는다면 안전은 통제기제로 작동하고 실질적인 안전을 위한 피드백 시스템이 작동되지 않음.

○ 따라서 무엇보다 안전에 대한 권리를 명시하고 실질적으로 권리가 행사되도록 해야하며 이를 바탕으로 현장의 위험을 개선하는 과정과 절차가 강화되어야 함.

[세부 권고안]

① 사고의 원인으로 노동자 개인 과실 조항 삭제

② 사고조사 과정에 노동자 대표의 동등한 참여와 조사권 보장 (중략)

⑦ 산재 사고로 인한 재해자 및 재해자 동료 트라우마 치료 체계화 및 의무화

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

이처럼 사고의 근본 원인을 조사할 때 노동자, 노동자 대표의 참여권 확보는 매우 중요하다. 사고 조사는 단순히 “기술적” 원인을 규명하거나, “누군가의 잘잘못”을 가리기 위해서만 진행될 수 없기 때문이다. 현장의 위험이나 관행이 왜 버젓이 방치될 수밖에 없었는지를 총체적으로 점검하고, 개선해 나가는 데까지 나아가는 데에 현장 노동자의 참여가 필수이기 때문이기도 하다. 하지만 한전KPS와 서부발전은 사고 조사 및 재발방지 과정에서 이와는 정반대의 태도를 보이고 있었다.

○ 사례 - 노동자가 다쳤는데 동료들만 괴롭히는 사고 조사

Kb 씨의 동료는 작업 중 물체가 떨어지는 사고를 당해 이빨이 깨지는 부상을 입었다. Kb 씨는 당시 동료와 함께 작업하고 있었다. 사고를 처리하는 과정에서 사측은 재해자에 대한 치료뿐만 아니라 Kb 씨와 그의 동료들에게도 트라우마 치료를 비롯한 심리적 지원을 제공할 책임이 있었다. 그러나 서부발전과 한전KPS가 실제로 진행한 것은 치료 및 지원이 아닌 사고의 책임 소재를 조사하는 일이었다.

Kb 씨는 사고 이후 서부발전과 한전KPS 양측 앞에서 경위를 진술해야 했다. 그는 사고 과정에서 “왜 감독도 없었던 상황에서 작업을 진행했는지”, “작업 관련 서류가 제대로 작성되었는지, 혹시 누락된 부분이 있는지” 등을 추궁하며 노동자에게 책임을 떠넘기는 분위기를 강하게 느꼈다고 이야기한다. 비록 직접적인 징계로 이어지지는 않았지만, Kb 씨는 이후 자신에게 책임이 전가되는 것을 우려했다. 그는 “다치더라도 안전벨트를 착용하고 다치는 편이 낫겠다.”라는 생각으로, 여지를 주지 않는 방향을 찾기 위해 고민하게 되었다. 이처럼 개별 노동자에게 책임을 묻고 비난하는 방식은 사고 재발 방지나 현장의 위험 요소를 찾아 개선하려는 노력과 명백히 상반되는 접근이다.

“근데 서부 발전 안전 쪽에서 저랑 같이 일했던 한 분은 병원에 갔으니까. 저랑 같이 일했던 두 사람을 불러다가 서부 발전 행정동에 가면 조사실에서. 행정동 안에 조사실이 있어요. 안전 관련해서 A4 용지를 주면서 상세한 경위를 쓰라는 거예요. 어떤 작업을 하다가 어떻게 사고하는지 편안하게 얘기하라, 이렇게 하라고 하는데 마치 우리에게 책임을 떠넘기는 그런 분위기인 거예요. 왜 감독도 안 하는데 작업을 했냐, 그런 것부터 시작해서 정말 많이 불러 다녔어요. 정말 그래서 그때 다른 사람들은 모를 거예요. 그 분이랑 저랑 둘이는 정말 많이 시달렸어요. 툭 하면은 우리 이게 끝나니까 KPS에서도 또 와서 또 얘기하라 하고 (오엔엠도 부르고 KPS에서도 불렀다는 건가요?) 서부발전에서도 부르고 KPS에서도 부르고 이런 식으로. 같은 얘기를 진짜 앵무새처럼 계속하는 거죠. 정말 조직도가 어떻게 되냐 이런

것부터.... 그러고 보니까 정말 작업을 하다 다치면 정말 내 책임이 되는구나. 정말 다치더라도 안전벨트를 하고 나서 다치든가 해야지 나중에 제가 어디서 떨어지기라고 하는데, 안전벨트 안 댔네, 안전장비 안 찼네, 이런 식으로 제 책임으로 넘겨버리니까. 회사에서는 그래서 사람들에게 얘기를 하죠. 웬만하면 감독 오면 해라 그런 거 아닌 이상 괜히 그러다가 넘어지기라도 하면 다 본인 책임이기 때문에. (징계 관련) 징계는 없었는데 약간 좀 몰아가는 분위기. (네가 뭘 잘못해서 그런 거 아니냐 이런?) 네, 그걸 찾는 거예요. 그 사람들이 잘못을 찾는 거예요. 만약에 누가 다치면은 그것부터 확인하는 거예요. 서류부터 확인하는 거예요. 허가서가 있었냐 뭘 했냐 그 거라도 하나가 없으면 책임져라.” (Kb)

(3) 별점을 피하기 위한 수단, 산재 은폐 : 좋은 게 좋은 거죠, 굳이 그걸 해갖고 긁어 부스럼 만들면.

경상정비 노동자들은 일하다가 여러 사고를 겪거나 목격했다. 산재 처리를 하기도 하지만, 그렇지 않은 경우도 많았다. P 씨는 일하다가 손가락이 찢어지는 사고를 겪었다. 당시 소장은 그 사고가 일어난 장소를 작업 현장이 아닌 집으로 보고하라고 지시하며, 산재 처리가 될 경우 회사 내부에서 불이익을 받을 수 있다는 말을 전했다. Ta 씨는 회사에서 차 사고가 났다. 소장에게 연락했지만, 소장은 본사로 보고가 들어간다는 것 자체를 굉장히 꺼렸다.

“꺾매는 거 있었죠. 몇 방 꺾매는 거 이런 거 몇 번 있었어요. 근데 그냥 기본적으로 지금까지 다치면 다 그래 왔어요. 조금 다치고 이러면 그냥 원래도, 한 몇 달 전에도, 제가 손가락이 이렇게 찢어졌거든요. 이게 손가락이 이만큼 찢어져서. 근데 그때도 찢어지자마자 이제 바로 병원을 갔죠. 병원을 갔는데 이제 차장이랑 우리 소장이랑 같이 다른 데 가면서 하는 얘기가 병원에서는 그냥 일하다 다친 거 아니고 자기 뭐 일하다가 그냥 집에서

일하다 다쳤다고 이렇게 얘기하라고 했어요. 좋은 게 좋은 거죠. 굳이 그걸 해 갖고 굶어 부스럼 만들면. 우리 입장을 생각해 보면 그걸 굳이 그걸 산재로 만들 필요가 없다. 크게 다친 것도 아닌데. 산재로 만들면 저한테 당연히 불이익이 오겠죠. 내년 재계약할 때 '넌 자른다. 너는 재계약 없다' 이런 식으로 가면 저는 잘리는 거니까.” (P)

“제가 회사에서 차로 사고가 났었거든요. 그래서 차 사고가 나서 허리가 아파서 내려서 우리 소장한테 전화해서 사고 났다. 그래서 서발 회사 자체 119가 있어요. 거기다가 전화한 자체도 싫어하더라고요. 왜 그러냐. 이게 서발 본사 태안까지 보고가 들어간다고 하더라고요. 그런 경험은 있어요. 나는 그냥 쉽게, 사내 119니까. 타고 가면 되지 않나. 그 자체를 싫어하더라고요.” (Ta)

제12조(산업재해 발생 시 제재 기준)

- ① 공사·용역 수행중 (공사 중지 포함) 계약상대자 측 작업자 또는 계약상대자의 고의 또는 과실로 인하여 산업재해를 유발한 계약상대자
- ② 누계벌점 100점 이상일 경우 계약심의위원회 심의를 거쳐 위약벌 부과 및 중도해지 할 수 있다. (제재항목별 중도해지 조건은 계약기간 누계치 기준임)

- 안전계약특수조건 중 (2024.02.08. 제 7차 개정) 중

구분	계약금액별 벌점부과 및 제제기준				비고
① 산업재해 발생	계약금액 (VAT 제외)	1명당 벌점계약금액			비고
		사망	중상	경상	
	5억원 이하	90점	70점	50점	누계 벌점 (①+②) 100점 이상 위약벌부과 또는 중도해지
	5억원 초과	80점	60점	40점	
② 산업재해 보고절차 위반	위반유형				벌점
	○ 매일 작업종료 후 근로자 재해 발생 여부 확인 서류 미보관				2점/일
	○ 사고인지 후 3시간이내 미보고 ※ 인지도시에 대한 증빙(재해자 통화일시, 사고사실 서류접수시간 등) 확인 필요				20점/건
	○ 산업재해조사표 제출여부 미보고 ○ 산재 보험가입자 의견서 제출요청 미보고 ○ 안전사고 사실여부 미확인 ○ 안전사고 관련 요청서류(진단서, 산재요양 승인/반려여부 확인서 등) 제출 거부				30점/건
	○ 당사에서 고용노동부, 언론 등 외부기관을 통하여 사고를 인지한 경우				20점/건

※ 누계 벌점 100점 이상 계약금액의 2% 위약벌 부과

※ 위약벌 부과한도 : 200만원 ≤ 위약벌 ≤ 2,000만원

[그림 24] 계약금액 별 벌점 부과 및 제제기준. 출처 : 안전계약특수조건 제 7차 개정

한전KPS는 하청업체 노동자가 산업재해를 입으면 회사에 벌점을 부과한다. 벌점이 누적되면 하청업체와의 계약을 중도 해지할 수 있다. 이러한 제재조치는 하청업체가 산업재해를 은폐하게 만든다. 현장의 위험을 개선하기 위해서는 사고가 왜, 어떻게 발생하게 되었는지, 미비한 조치나 사고를 유발하는 구조적 원인은 없었는지 살피는 것이 중요하다. 그러나 산재 발생 사실이 한전KPS에 알려지면 벌점이 쌓이니 하청업체는 이를 불이익으로 받아들이고 숨기게 된다. 업체 관리자는 산재 은폐를 종용하고, 위험은 다시 한번 가려진다.

권고6. 산업재해 징벌적 감점 지표 개선

[권고 필요성]

○ 발전소 안의 오래된 산재 은폐는 원-하청구조 안에서 더욱 심각하게 반복되고 있음.

○ 정부 경영평가에서 산재 지표에 대한 감점은 발전5사 내부 경영평가에서 고스란히 산재감점 지표로 반복되고 있고, 이는 원하청 구조에서 도급 계약이나 근로계약서에서 안전에 대한 벌과금이나 안전수칙 강화로 이어지고 있음.

○ 이러한 제도들의 연쇄는 산재 은폐를 암묵적으로 강요하는 산재기피 문화를 낳고 있음. 이를 바꾸기 위한 실질적인 조치들이 시급함.

○ 각종 산재 발생 지표에 대한 징벌적 감점 조치들을 개선하고, 거꾸로 산재 은폐 시도에 대한 강력한 처벌 조항이 도입되어야 함. (중략)

[세부 권고안]

(중략) ③ 발전사 내부 평가지표에서 산재 발생 관련 감점 지표 삭제

④ 도급 계약시 산재관련 벌과금 규정 삭제

⑤ 정부경영 평가 및 협력사 도급계약서에 산재 은폐 적발시 감점 및 퇴출조항 삽입

- 고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서 (2019.09) 중

김용균 특조위 또한 원하청 구조 하에서 산재 발생이 벌점과 연계될 때 산재 은폐가 더욱 일상화되고 심화할 것이란 우려를 지적한 바 있다. 실제로 P, Ta 씨를 비롯해 경상정비 노동자 대부분은 본인과 동료들의 산재 발생과 처리 과정에 대해 적극적으로 이야기하지 않았다. 자율안전서약서에 서명한 개별 노동자들은 경미한 사고라도 반드시 보고해야 하는 책임이 주어지지만, 보고되지 않고 개별적으로 처리되는 상황으로 이어지는 경우가 많다. 제대로 치료받고 설 권리가 보장되지 못함은 물론이다.

경상정비 노동자들은 "자율 안전"이라는 이름 아래 수많은 의무만 부과받으며, 정작 안전하게 일할 권리는 제대로 보장받지 못했다. 위험을 호소해도

외면당하기 일쑤였다. 노동자들이 처벌에 대한 두려움 없이 실제 위험을 자유롭게 이야기할 수 있는 환경을 마련하고, 이를 통해 작업환경을 개선해 나갈 수 있다는 신뢰를, 서부발전과 한전KPS가 노동자들에게 심어주어야 한다.

5) 소결(요약)

○ 만성적 인력 부족, 높은 노동강도를 감내하는 경상정비 노동자들
“인력이 지금 많이 부족한 상태에서 충원이 안 됐지 않습니까? 일은 자꾸 늘어나고 사람은 부족하지, 그러니까 과부하가 걸렸죠.” (Tb)

○ 하청의 하청, 강요되는 고위험 작업과 목살되는 의견
“철제물 같은 걸로 비계 쌓아가지고 저희가 올라가서. 거의 한 10m까지 쌓고 막 그랬거든요. 우리가 위험하다고 얘기를 해도 서발 쪽에서는 그냥 하라고 그러니까.” (C)

○ 강화된 서류상의 안전조치는 도리어 현장의 위험을 가렸다.
“KPS에서 내려온 게 있어요. 그러면 그거를 저희가 쓰는 거죠. 거기다가 호기라든가 제품이라든가 이런 거 써가지고 맨날 바뀌니까 1호기일 수도 있고 2호일 수도 있어. 그걸 수정하고 날짜 수정하고 작성자나 감독 소장 이름 쓰고 다 사인한 다음에 그냥 현장에다가 작업 판에다가 꽃아 놓고.” (Gb)

○별점과 연계된 안전수칙은 현장을 얼어붙게 만든다.
“안전 패트롤들은 그냥 돌아다니면서, 같이 안전하게 일을 하려고 그러는 게 아니야. 가다가 보면 잘못됐어, 그럼 바로 사진 찍고 그냥 가. 그런 다음에 다음번에 계도장 날아오는 거야. 그러니까 일을 하다가도 패트롤 오면은 일을 안 하고 그냥 멈춰요. 패트롤 가면 하자 하고.” (I)

○ 산재가 벌점과 연결되면 사고는 은폐된다.

“궤매는 거 있었죠. 몇 방 궤매는 거 이런 거 몇 번 있었어요. 근데 그냥 기본적으로 지금까지 다치면 다 그래 왔어요. 조금 다치고 이러면 그냥 원래도, 한 몇 달 전에도, 제가 손가락이 이렇게 찢어졌거든요. 이게 손가락이 이만큼 찢어져서. 병원을 갔는데 이제 차장이랑 우리 소장이랑 같이 가면 서 하는 얘기가 병원에서는 그냥 일하다 다친 거 아니고 집에서 일하다 다쳤다고 이렇게 얘기하라고 했어요. 좋은 게 좋은 거죠.” (P)

2. 2차 하청에게 먼저 온 발전소 폐쇄

한전KPS 비정규직 노동자에게 통해 발전소 폐쇄 과정에서 소외된 노동자들의 이야기를 들었다. 발전소 폐쇄와 정의로운 전환이 사회적 이슈로 제기되며 여러 연구가 있었지만, 2차 하청노동자를 중심에 두고 노동자 전체에 대한 질적 조사를 진행한 건 처음이다. 특히 발전소 폐쇄 이후, 해고 이후가 아니라 폐쇄를 마주한 노동자들의 이야기를 들을 수 있었다는 점에서 의미가 깊다. 발전노동자가 겪는 고용불안은 2차 하청노동자에게도 이어졌지만, 1차 하청과의 차이도 존재했다. 3장에서는 이를 중심으로 발전소 폐쇄를 앞둔 노동자들의 감각, 대응 과정을 살펴보고자 한다.

기후위기를 직면하고, 세계적으로 탄소 감축 등 기후위기 대응이 중요한 과제로 떠올랐다. 한국은 2021년 ‘기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법’을 제정해 온실가스 감축, 기후위기 적응 대책 강화, 지속가능한 발전을 위한 생태계·기후체계 보존에 나서겠다고 밝혔다. 2050년까지 석탄화력발전소를 모두 폐쇄하겠다는 계획도 포함됐다.

노후석탄화력발전소를 조기폐쇄하면서 2020년 보령 1·2호기가 문을 닫았고, 이듬해 삼천포 1·2호기도 가동을 중단했다. 2025년부터는 태안 1호기를 시작으로 2036년까지 석탄화력발전소 28기가 순차적으로 폐쇄된다. 폐쇄된 발전소는 석탄보다 탄소배출량이 적은 액화천연가스(LNG) 발전으로 대체되고, 이후 재생에너지, 핵발전 등으로 전환한다. 2037년부터 2038년까지는 태안 7·8호기를 포함해 총 9기를 양수·무탄소 전원으로 전환할 계획이다.

<표 4> 석탄화력발전소 폐쇄 및 전환 계획

2025	태안 1호기 LNG전환	1기
2026	태안 1호기, 하동 1호기, 보령 5호기 LNG전환	3기
2027	삼천포 3·4호기, 보령 6호기, 하동 2·3호기 LNG전환	5기
2028	삼천포 5호기, 태안 3호기, 하동 4호기 LNG전환	3기
2029	동해 1·2호기, 삼천포 6호기, 태안 4호기, 당진 1·2호기 LNG전환	6기
2030	당진 3·4호기 LNG전환	2기
2031	하동 5·6호기 LNG전환	2기
2032	태안 5·6호기 LNG전환	2기
2034	영흥 1·2호기 LNG전환	2기
2036	당진 5·6호기 LNG전환	2기
2037	당진 7·8호기, 태안 7·8호기 양수·무탄소 전환	4기
2038	영흥 3호기, 보령 3·4·7·8호기 양수·무탄소 전환	5기

산업통상자원부, 제11차 전력수급기본계획(2024~2038)

발전소 폐쇄는 그곳에서 일하는 노동자들의 고용불안을 야기한다. 석탄화력 발전소에서 일하는 노동자는 발전사 1만 2천여 명, 협력사 7천여 명, 자회사 2천 600여 명으로 파악된다. 이중 가장 크게 영향을 받는 건 청소년노동자와 연료·환경·운전·탈황, 경상정비를 담당하는 외주·하청노동자다. 정규직 노동자는 전환배치 등으로 고용을 유지할 수 있으나, 하청 노동자에 대한 대책은 없다. 재생에너지로 대체하면 생산 방식도 변화하기 때문에 전환배치도 쉽지 않다. 2024년 발전 5사가 조사한 ‘2036년까지 폐쇄될 석탄화력 발전소 28기 발전 비정규직 재배치 현황’에서는 폐쇄로 인해 발생하는 유희인력을 2,046명으로 집계했다. 28기에서 일하는 노동자 2,328명 중 약 88%가 일자리를 잃게 되는 것이다. 태안은 1·2호기 폐쇄로 각각 48명, 70명의 유희인력이 발생한다. 노동자의 가족까지 고려하면 발전소 폐쇄의 영향을 받는 이는 더 많을 것으로 예상된다.

지역을 기반으로 운영되는 발전소의 특성에 따라 이는 지역 일자리 감소, 지역 경제 위협으로도 연결된다. 경북 구미, 충남 공주, 부여 등 지역 가스 발전소로 대체하는 것이기 때문에 더욱 그렇다. 2020년 보령화력 2기가 폐쇄된 이후, 보령시 인구는 크게 감소했다. 폐쇄 전 3년간 연 800여 명의 인구감소가 있었는데, 폐쇄 직후 1,821명이 줄었다. 결국 10만 명 선이 붕괴하고 지난 5년간 7천 명이 넘는 인구가 보령을 떠났다. 지방재정 수익 감소, 소비지출 감소로 이어져 지역 경제에도 큰 타격을 입었다. 태안 등 앞으로 발전소 폐쇄를 앞둔 지역에서도 유사한 결과가 나타날 가능성이 높다.

그러나 발전사는 물론 정부도 일자리와 지역경제, 생존의 위협이라는 거대한 변화에 대해 해결책을 제시하지 않는다. 대안 없이 다가오는 발전소 폐쇄로 인해 노동자들은 극심한 고용불안을 호소한다.

1) 고용불안+고용불안, 2차 하청노동자

가장 큰 특징은 고용불안이 중첩된다는 점이다. 이들은 2차 하청노동자가 겪는 고용불안과 발전소 폐쇄로 인한 고용불안을 함께 겪고 있었다.

매년 새로운 업체가 들어오고, 노동자들은 매년 새롭게 계약서를 쓴다. 하청업체는 이윤만 중요하게 여길 뿐, 노동자나 업무 과정에 크게 신경 쓰지 않는다. 그래서 보통은 고용이 그대로 유지되지만, 공사비와 회사 성향에 따라 처우는 달라졌고, 해고를 통보받는 경우도 있었다. 이런 상황이 십여 년간 반복되니 익숙해졌다는 노동자도 있다. 그러나 ‘계약이 해지될 수도 있다’는 불안이 사라지는 건 아니었다.

○ 재계약하면서 임금 삭감, 거부하자 “출근하지 마세요”

2020년, 한전KPS 임원 출신 사장이 운영하던 업체 ‘PMP’가 입찰됐을 때

문제가 생겼다. PMP는 공사금액이 줄었다는 이유로 임금을 크게 삭감했고, 노동자들은 반발했다. 사장은 1대 1로 노동자를 불러 면담하며 가계약이라고 속여 서명을 하도록 했는데, 이때 서명하지 않은 이들에게는 해고를 통보했다. 처음에 임금 삭감에 대해 강하게 항의한 이들은 면담도 진행하지 않은 채 해고됐다. 퇴근하고 나서 “다음 날 출근하지 않아도 된다”는 문자를 받았다. 고 김충현 노동자가 문제제기하다가 퇴사한 시점도 이때다. 해고 통보를 받은 이들도 곧 다시 계약을 했고, 몇 달 뒤에 돌아온 노동자들도 있었다. 그러나 노동자의 입장을 적극적으로 대변했던 당시 현장소장은 결국 해고됐고, 그를 포함해 두 명은 다시 돌아오지 못했다. 노동자 R씨는 계약 시즌이 되면 불안감이 크다고 답했다. “어떻게 되나, 혹시 잘리는 거 아닌가.” R씨 외에도 많은 노동자가 재계약 시기의 고용불안을 호소했다. 언제라도 해고될 수 있다는 불안은 크게 각인됐다.

“재계약 될 때마다 불안했죠. 솔직히 업체가 올 때마다 엄청 불안했어요. 솔직히 저는 임금도 그렇지만 설마 또 이렇게 잘리려나, 그럴 걱정도 했었고, 그리고 임금도 삭감되면 그런 것도 많이 걱정됐었고요. 그랬던 것 같아요.” (J)

“계약이 정상적으로 안 됐거나 또 조금 있으면 바뀔 때쯤 되면은 항상 생각은 나죠. 이걸 잘 계약이 될까, 또 어떤 업체가 올까, 임금 협상 같은 거 잘 될까. 항상 그 시점 되면은 항상 생각하고 불안한 그런 게 사실 들죠.” (Tb)

태안만의 문제는 아니다. 인천에서도 재계약 시점에 3명이 해고되었고, 강릉 안인에서는 인건비를 줄이고자 7명 중 4명에 대한 재계약을 거부해 노동조합 설립의 계기가 되기도 했다. 2차 하청업체는 노동자를 책임지지 않고, 오히려 고용을 위협하는 존재다. 이러한 상황에서 발전소 폐쇄를 마주하니 고용불안은 더욱 심화된다. 일감이 줄어들면 업체는 떠나면 그만이고,

부담은 고스란히 노동자에게 전가되기 때문이다. “1·2호기 폐쇄되면 어차피 그럼 또 계약 금액을 줄어야 될 테고, 계약 금액이 줄어야 되면은 눈치를 볼 수밖에 없죠.”(R) 태안 1·2호기가 폐쇄되면 그만큼 한전KPS와의 계약 금액이 줄어들 것이다. 인원을 감축하면 누군가는 나가야 할 테니 걱정과 불안만 커지고 있다.

2) 소문으로 접한 일자리 폐쇄

2차 하청노동자는 현장의 주체로 여겨지지 않았다. 발전소 폐쇄 역시 결정된 이후에야 소식을 접할 수 있었다.

정확한 시점을 확인할 수 없지만, 꽤 오래전부터 태안화력발전소에는 소문이 돌았다. ‘발전소가 폐쇄된다더라, 아니라더라, 폐쇄가 아니라 전환이라더라, 취소됐다더라.’ 발전소 폐쇄에 대한 불확실한 이야기들은 주로 동료들과의 식사, 술자리에서 퍼졌다. 한전KPS 정규직 노동자가 소식을 전해주기도 했다.

“(폐쇄와 관련한 구체적인 계획을) 그걸 누가 얘기해 주는 사람이 없어요. 저희한테 뭐 정확한 정보는. KPS나 서부발전이나 이런 사람들은 알 수도 있지. 근데 뭐 저희한테 뭐를 이렇게 하세요. 뭐 그런 거 없고 정부라든가 태안군도 신경 안 쓰지.” (Gb)

“여기를 문 닫고 원자력인가 뭘로 바꾼다고 한참 그 썰이 돌 때가 있었어요. 한 몇 년 전에. ‘뭐지?’ 그때부터 막 엄청 고민한 거죠. 알아보고. 몇 년 전에 문 닫는다. 저희는 그런 정보를 접하기 힘들잖아요. KPS에서 저희 직원들 지인들이 있을 거 아닙니까? ‘공기업도 빠진다. 인원 감축한다.’ 그러면은 그때 느끼는 거죠” (Ob)

발전소 폐쇄에 대한 정보를 정확히 알게 된 건 노동조합을 설립한 이후였다. 공공운수노조 발전비정규직연대(당시 발전비정규노조 전체대표자회의)에 가입하면서, 먼저 노동조합을 통해 대응하고 있었던 다른 노동자들로부터 설명을 들었다. 그전까지는 정부나 태안군, 소속된 하청업체, 그 누구도 비정규직 노동자들에게 안내하지 않았다. 특히 1년 단위로 변경되는 2차 하청업체는 더욱 무관심했다.

“계약 끝나면 나가면 끝이잖아요. 개들은 탄 데로 가서 또 계약해 갖고 이런 식으로 일 시켜 먹고 그냥 돈만 벌고 나가면 끝인데요. 그거 신경 쓰겠냐고요. 아무 상관없죠. 폐쇄되든 말든.” (P)

다단계 하청구조에서 이윤만을 목적으로 하는 2차 하청업체가 발전소 폐쇄나 고용불안을 신경 쓸 리 없었다. 2차 하청 노동자에게는 정보 제공조차 차단됐고, 결국 발전소 폐쇄의 영향을 받는 직접 당사자인 이들이 가장 늦게 소식을 알게 됐다. 일자리 폐쇄를 통보받게 된 것이다.

3) 발전소 폐쇄에 대한 반응

(1) 막연했던 초기

처음 소문으로 접했을 때는 믿을 수 없었다. Tb씨는 발전소를 건설하는 것도 어렵지만, 폐쇄하는 데도 그만큼 비용이 소요되는데 “설마 이 발전소를 없애겠냐”는 생각이 들었다고 했다. I씨도 마찬가지였다. 당시에는 폐쇄 사유를 알 수 없었기 때문에 잘 운영되는 발전소 문을 닫는다는 게 이해되지 않았다. 그래서 “말만 나오고 뒤에 가서는 안 할 것 같다”는 생각을 가지고 있었다. 막연한 먼 미래의 일로 다가오기도 했다. 그래서 노동자들은 서로에게 소식을 전하면서도 실감하지 못했다.

“좀 서로서로 이게 진짜인가 거짓인가 막 그런 식으로 느껴... 좀 그런 식으로 했었죠. 그때 당시에는 그냥 농담 식으로 ‘그만두면 뭐 해야 되나’ 이런 식으로 얘기를 했는데 이게 시간이 점점 지나면 지날수록 점점 다가오잖아요. 그때부터 좀 사람들이 불안해했죠. 서로 좀 얘기를 안 했던 것 같아요. 그런 거는 이제는 뭐 얘기해 봤자 어떻게 되는 일이 아니니까” (L)

(2) 점차 다가오는 폐쇄, 시작되는 불안

앞서 보령과 삼천포에서 석탄화력발전소가 폐쇄되면서 전환 배치되어 태안으로 오는 노동자들이 생겼다. 그 시점에 노동조합으로부터 구체적인 폐쇄 정보를 알게 되기도 했다. 발전소가 폐쇄될 수도 있구나, 노동자들은 점차 체감하기 시작했다. 태안화력발전소 1호기 폐쇄를 눈앞에 두자, 본격적으로 폐쇄는 현실이 되었다. 노동자들은 덤덤히 폐쇄를 받아들이기도, 불안에 떨기도 했다. 각자의 위치와 상황에 따라 반응이 달랐지만, 대체로는 극심한 고용불안을 호소했다.

① 나가라면 나가야지, 체념하는 이들

Ea씨는 불안하지만 어쩔 수 없다는 반응을 보였다. “뭐 다른 거 찾아서, 열심히 또 찾아야지.” 생계를 위해서는 결국 다른 일을 찾을 수밖에 없다는 점에 집중하는 모습이었다.

“이제 저희 같은 경우는 폐쇄하면 인원 감축이 일어나잖아요. 인원 감축이 일어나면 어쩔 수 있나, 폐쇄했는데. 그러면 나갈 사람 나가야지. (내가) 될 수도 있겠죠. 그냥 어떻게 하겠나. 폐쇄를 한다는데.” (F)

“만약에 우리까지 온다, 그러면은 아 뭐 다른 데 가면 되지. 뭐 구질구질하게 뭐 매달리고 그러고 싶지는 않고 그랬죠. 생각은. 나가면 그냥 딴 데 알

아보면 되지. 저는 그냥 그런 입장이고.” (Eb)

덤덤하게 폐쇄와 해고를 받아들이는 노동자들도 있다. 이직 등 다른 대안이 있어 쉽게 순응하는 것처럼 보이기도 하지만, 사실 이들에게는 다른 선택지가 없다. 발전소 폐쇄 과정에서 누구도 이들의 의견을 들으려 하지 않고, 고용 대책도 논의하지 않는다. 하청노동자의 입장에서는 개입의 여지가 없는 것이다. 그래서 이미 고용이 안정적이지 않은 2차 하청노동자는 폐쇄에 따른 인원감축을 불가피하다고 여기게 된다. ‘결정은 났고, 인원 감축은 일 어날 테니 어쩔 수 없다’는 체념은 오히려 처우로 인해 ‘고용유지’라는 선택지가 삭제된 결과라고 볼 수 있다.

한편, 개인적 조건으로 인해 자연스럽게 폐쇄를 받아들이는 노동자도 있었다. Q씨는 동료들보다 폐쇄에 대한 부담감이 적었다고 말했다. 원래 다른 일을 알아보려 했기 때문에 새로운 일을 시작하게 되는 계기로 생각했던 것이다. 40대 초반의 나이에 미혼이라 상대적으로 자유롭다는 점도 영향을 미쳤다.

“그 전에 빨리 뭔가 내가 할 수 있는 일을 찾자는 생각을 많이 했었죠. 그리고 제가 좀 사회성이 좀 떨어져 가지고 다른 일을 하고 싶다는 욕심이 있어가지고 폐쇄된다는 거에 다른 직원들보다 부담감이 좀 덜했죠. 어차피 저는 미혼이고 장사를 하든 내가 할 수 있겠다 생각해서.” (Q)

② 그래도 갈 곳은 있겠지, 기대하는 이들

발전소 폐쇄가 시작돼도 발전소 내 또 다른 일자리로 갈 수 있을 것이라 기대하는 노동자도 있었다. I씨는 발전소를 떠날 수도 있다는 생각을 해본 적이 없다. 평생을 있었던 직장이고, 다른 곳에 가서 적응할 자신도 없기 때문에 어떻게 해서라도 발전소에 남고 싶다. 발전소를 폐쇄한다고 해서 곧

바로 발전소 건물이 사라지는 건 아니다. 보령 1·2호기도 계획이 마련되지 않아 방치 중이고, 삼천포는 1·2호기가 다른 호기와 연계되어 있어 여전히 관리하고 있는 상황이다. 그래서 태안화력발전소가 발전을 멈춘다고 해도 설비를 유지·관리하는 업체가 생길 수도 있다는 기대를 한다. 또, 발전소 내에는 소규모 영세 업체가 많다. 한전KPS 하청업체인 삼신, 한국파워 O&M도 규모가 크지 않지만, 더 작은 업체는 인력난에 시달리고 있기 때문에 이직할 곳은 있을 것이라 생각하기도 했다. 지금보다 더 열악한 일자리, 다른 사람이 가지 않는 일자리는 남아있을 거라고 씩씩한 기대를 하는 것이다.

“만약에 해체를 하려면 해체하는 업체가 있을 거고, 이게 관리를 하려면 관리하는 업체가 있을 거고. 그러니까 그런 식으로 다른 사람도 그런지는 모르겠는데 저는 어쨌든 여기가 뭔가를 하든지 간에 새로운 업체가 있을 거고 그런데 들어가든가. 아니면은 지금 여기 다른 데 그 작은 업체들 많은데 그런 데라도 이제 금화 쪽이나 계약직이나 뭐 그런 데로 알아봐서, 경력이 그래도 있으니까 ‘경력직으로 한 번 들어갈 수 있지 않을까’라는 그런 기대를 하고 있었어요.” (I)

③ 어디로 가야 하나, 막막한 이들

대부분은 심각한 고용불안을 느끼고 있었다. 1호기 폐쇄가 다가올수록 일자리의 위협을 체감한다. 잠을 제대로 자지 못하고, 운전을 할 수 없을 정도로 일상생활에서도 불안감이 밀려온다는 사람들도 있었다. 당연하게도 불안의 가장 큰 이유는 폐쇄 이후의 대안이 없기 때문이다.

“대책을 세워놓고 니네는 일로 보내준다든지 그런 게 있으면 좀 고용불안이 없을 건데 그거는 대책도 없이 그냥 석탄 화력 이제 매년 이제 호기 정지해 버린다니까 그런 거에 좀 고용불안이 좀 심해요.” (Ba)

"직원 되고 나서는 거의 미래가 좀 걱정이 되죠. 그런 거 같아요. 거의 평생직장으로 (생각했어요) 나이도 있고 그런데. 다른 사람도 마찬가지로인 것 같고. 그니까 점점 폐쇄되고 인원 감축도 뭐 한다고 얘기 나오고 그러니까 그런 쪽에서는 걱정은 되긴 하는데." (C)

각자 이직을 고민해야 하는 상황에 대한 부담도 크다. 한전KPS 하청노동자는 40대가 가장 많은데, 나이로 인해 이직을 더 어렵게 여기기도 한다. 익숙한 일터를 떠나야 하는 것도, 새롭게 시작해야 하는 것도 두렵고, 경력이 인정되지 않으니 지금보다 임금이 줄어든 수도 있다는 우려도 있다. 이직을 하더라도 비슷한 하청업체라면 상황이 나아지지 않는 건 마찬가지다. 정부나 회사는 발전소 폐쇄 이후 노동자들을 고려하지 않고, 개인적으로 대안을 찾는 것도 어려운 조건이니 막막함만 커지고 있다.

"지금도 뭐 월급이 그렇게 많지는 않지만, 19년, 18년 됐는데 어쨌든 그 정도 일을 해서 이 정도 월급을 맞췄는데 또 다른 데 가서 새로운 일을 하게 되면은 지금 이것도 못 받을 거잖아요, 월급을. 그러니까 그런 게 너무 불안하죠. 가는 것도 솔직히 두렵기도 하고. 나이 40, 50 먹고 또 다른 이직을 한다는 게 솔직히 쉽지 않잖아요. 항상 똑같은 일만 하다가. 그런 게 불안하죠." (J)

"다 결혼해서 가정이 있는데 하루아침에 회사를 잃게 되면.. 그냥 다들 적은 나이는 아닌데 이직하기도 약간 좀 힘들고. 그리고 사업을 한다든가 말 그대로 창업을 해 가지고 장사를 한다든가 그런 것도 약간 부담스럽기도 하고. 또 다른 회사를 찾기도 부담스럽기도 하고. 이미 여기에서 너무 많은 시간을 10년 이상 적응도 했고 맨날 보는 사람들이랑 떨어지고 다른 데로 가려고 하면 거부감이 있잖아요. 여기뿐만 아니라 다른 사람들도 회사 생활 하면서도 그런 게 있을 거예요. 이직을 한다는 게 솔직히 쉽지는 않잖아요.

아무리 회사 욕을 해도 이직은 안 하잖아요. 다들 똑같은 마음이에요.”
(Kb)

(3) 가족까지 확장되는 생계 위협

고용불안은 노동자만의 문제가 아니다. 한전KPS 비정규직 노동자 대부분은 가정을 꾸리고 있거나 부모님과 함께 거주하고 있었다. 노동자의 임금이 주 수입원인 경우, 가족의 생계에도 위협이 된다. 노동자도 가족들도 선뜻 이야기를 꺼내지 못한다. 그만큼 생계에 직접적인 영향을 주는 심각한 상황이기 때문이다. 노동자가 걱정을 털어 놓지도, 가족들이 말을 엿기도 어려운 상황에서 불안은 확산된다.

“걱정은 하죠. 걱정 안 할 수는 없죠. 걱정을 하는데 이제 걱정하는 걸 표현하면은 저한테 더 제가 더 속상해 할 걸 아니까 얘기를 안 하는 거죠. 저도 알고 있죠. 가족들이 걱정하고 있다는 걸.” (Eb)

가족과의 미래를 계획하기도 어려워진다. Ka씨는 결혼한 지 얼마 되지 않았고, 아직 자녀는 없다. 앞으로 아이를 “낳고 키워야 하는데” 누가 해고될지 모르는 불안한 상황이라 막막하다고 말한다. J씨는 아내가 최근 더 걱정한다고 전했다. 김충현 노동자 사망 사건을 계기로 한전KPS비정규직지회는 발전소 현장의 변화를 위해 투쟁에 나섰다. 트라우마 치료를 받고, 추모제, 선전전 등을 위해 서울을 오가는데. 아내는 “잘렸는데 자기한테 얘기 안 하는 줄 알고 더 불안해”한다. 이를 보면서 미안한 마음만 커진다. 본인의 잘못이 아닌데도 노동자는 죄인이 된다.

“가족한테 미안한 마음뿐이죠. 약간 아기한테 떳떳하지 못한 아빠? 어디 가도 이 얘기 엄마들 사이에서도 뭐 제가 떳떳하지 못하니까. 이게 막 정규직이 아니고 막 언제 잘릴지 모르는 그런 입장이니깐. 그러니까 또 떳떳하지

못한 아빠죠.” (J)

4) 발전소 폐쇄에 대한 대응

노동자들은 고용불안을 느끼며 자격증을 따고, 이직 정보를 찾았다. 그러나 선택지는 ‘태안’으로 한정된다. 한전KPS 비정규직 노동자들은 대체로 태안에서 나고 자랐거나, 오랜 시간 태안, 혹은 인근 지역에 자리 잡은 사람들이다. 친구도, 가족도, 그들의 삶이 태안에 있다.

“본가도 여기고 부모님이 농사짓는데, 또 거의 주말마다 가서 일하는데 그런 것도 있어서 또 멀리 나가고 그러긴 어렵죠. 부모님이 아프셔가지고. 주말에 거의 도와드리는 편이라.” (H)

“다른 데 옮기기에는 애들까지 다 같이 옮겨야 되는 거.. 그건 아닌 거 같아요. 아주 어린 친구라면 그냥 전학시키고 할 수 있는데, 고등학생이고 중학생이고 그러니까 저는 아닌 것 같아요.” (N)

노동자들은 부모님을 돌봐야 해서, 농사를 도와야 해서, 자녀가 학교를 다니고 있어서 새로운 직장을 찾아 이주하기는 어려운 조건이라고 말한다. 태안을 떠날 수 없다는 전제로 인해 선택지는 더욱 제한된다. 발전소 외에 다른 일자리를 찾기가 쉽지 않기 때문이다. 농업, 관광업 외에는 일자리가 많지 않은 지역에서 발전소는 “안정적인 직장”인 편이다. 오버홀(계획예방정비공사) 시기에 단기 아르바이트를 하다가 일을 잘하면 추천을 받아서, 먼저 발전소에서 일하고 있던 지인이 자리가 나면 소개해줘서 들어오는, ‘괜찮은 지역 일자리’인 것이다.

“현재 좀 안정적인 직장은 발전소. 그러니까 태안은 그런 게 큰 기업이 없기 때문에 서산이나 이런 데는 공장이라도 있고 그렇지만 여기는 다 자영

업, 관광업, 펜션, 농사 그런 거 아니면은 다닐 곳은 여기.. 남자들은 여기서 살면은 그것밖에 없죠. 발전소가 폐쇄되면은 좀 많이 힘들죠.” (Gb)

고향, 기반을 다진 지역에서 살고 싶어 하는 것은 자연스러운 일이다. 이런 마음들이 모여 지역을 유지하는 근간이 되기도 한다. 하지만 이를 온전히 자유로운 선택이라고 보기는 어렵다. ‘태안을 떠날 수 없다’는 마음 안에도 여러 생각이 복합적으로 작동하고 있다.

Ob씨도 “고향 때문에 ‘하청의 하청’인 안 좋은” 일자리인데도 발전소를 벗어나지 못했다. 태안은 “좁고, 가봤자 일자리가 몇 개 없다”는 것이다. 그러면서도 “당연히 조건 좋으면 서울이라도 가지만, 그럴 가능성이 없다”고 말한다. 지금도 열악하지만, 태안에서도 타지에서도 이보다 더 나은 일자리를 찾기 힘들다고 생각한다.

일자리 폐쇄를 앞두고 여러 가능성을 탐색하지만, 상황은 녹록지 않다. 태안을 떠나도 갈 곳이 없다. 떠날 수 없는 노동자들은 태안에 남기로 ‘결정’한다. 이는 고향과 터전에 대한 애정이기도 하지만, 대안 없이 막막한 상황에서 형성된 조건이기도 하다. 새로운 곳에서의 가능성을 차단하는 현실이 노동자들이 태안을 고집하게 만들었을지도 모른다. 그래서 이를 온전한 자기 결정, 선택이라고 보긴 어렵다. 노동자들은 태안으로 한정된 범위 안에서 나름의 대안을 찾고 있었다.

(1) 자격증 취득

발전소 폐쇄에 대한 대책이 없으니, 개별적으로 준비해야 한다는 분위기가 형성됐다. 회사에서는 각자 필요한 자격증이 무엇인지 설문조사를 진행하기도 했다. 실제로 함께 공부하거나 자격증 취득을 위한 강의 수강 등으로 이어지지는 않았다. “10년 이상 했는데 그런 거 없으면 되냐”며 자격증 취득

을 독려하기도 한다. 자연스럽게 동료들 간에도 “회사가 없어지면 누구부터 자를 것 같냐. (자격증) 그런 거 없는 사람부터 자를 거”라는 얘기가 오간다. 자격을 갖춰야 살아남을 수 있다는 압박감에 노동자들은 각자 새로운 자격증을 취득을 준비하거나, 경력을 인정해주는 기술사 경력 수첩을 발급 받기도 했다.

고 김충현 노동자도 발전소 폐쇄에 대비해 다양한 자격증을 취득했다. 그는 에너지관리기능장과 배관기능장, 기계설비유지관리자, 용접 고급숙련기술자 등 총 12종의 기술 자격증을 보유하고 있었다. 발전소에 다니면서도 학점은행제로 수업을 듣고, 새로운 자격증에 도전하며 기술 교육자로서의 꿈을 꾸기도 했다. 그러나 일하면서 동시에 공부를 하는 건 쉽지 않은 일이다. 준비해야 한다는 압박감에 하나씩 공부하기 시작했지만, 자격증 취득까지 이어지지 않는 경우가 많았다. 일상에 치여 어느 순간 손을 놓게 되기도 하고, 자격증이 있다고 해도 고용유지가 보장되는 것은 아니기 때문에, 의미를 잃게 되기도 한다.

“입사하고 난 이후에 이제 자격증 공부를 했었어요. 몇 번을 도전했는데. 쉽지는 않죠. 이게 개인적으로 배운다는 게, 자기 공부가 쉽지 않더라고요. 자격증이 있다고 해서 그걸 무조건 뭐 이렇게 다 해 주겠다 이것도 아니고. 자격증 땀으니까 그 자격증에 맞는 데 찾아가라 그 얘기잖아요. 그게 뭘 소용이에요? 그게 여기를 떠나라는 소리죠. 지금 터전을 여기를 잡았는데, 먹고 사는 것도, 벌써 애들도 지금 여기서 다 태어났는데. 그래서 아무 그게 해결책이 안 돼요. 자격증 따는 거는 임시방편으로 그냥 보여주기식 같아요. 실질적인 대책은 아니죠.” (P)

한편, 태안군은 2024년 ‘석탄발전 노동자 전환준비 지원사업’을 마련하고 1인당 연 30만 원의 교육지원금을 지급하기로 했다. 노동자들에게 안내 문자를 발송하며 홍보했지만, 신청자는 거의 없었다. 충남경제진흥원은 지난

6월 30일, 서부발전·동서발전·중부발전 등과 함께 ‘석탄화력발전소 협력사의 업(業) 전환을 위한 MOU’를 맺고, 직무전환 교육·복지연계·일자리 매칭을 지원하겠다고 밝혔다. 인터뷰를 진행하는 중간에도 노동자들에게는 자격증 응시료, 온라인 강의 수강료, 교재비 등 100만 원의 교육복지를 지원하겠다는 홍보 문자가 왔다.



충남경제진흥원

<석탄화력발전소 협력사 복리후생 지원 수요조사>

- 충남경제진흥원 일자리창출팀 요청입니다.

- 복리후생 지원 수요 조사입니다.

- 세부항목별 지원받고 싶은 항목을 제 개인 카톡으로 메시지 보내주세요. (예시, 1번 건강검진비)

- 2025년 7월 3일 목요일까지 보내주세요.

- 세부항목 :

1. 건강검진비 (특수건강검진 지원 제외)
2. 예방접종비
3. 자격증 응시료 (전환배치 대비 직무 관련)
4. 온라인강의 수강료 (전환배치 대비 직무 관련)
5. 교재비 (전환배치 대비 직무 관련)

- 유의사항 :

(지원대상) 폐쇄예정 석탄화력발전소 협력사 근로자

(지원기간) 예산 소진 시까지 선착순모집 및 지급

(지원사항) 건강복지 30만원 한도, 교육복지 100만원 한도(중복지원 가능)

(신청방법) 소속 협력사 통해 일괄 신청

(지급방법) 회사→복지 지원금 대상 근로자 선지급 후 실비 지급(증빙자료 필수)

※ 지급 대상 및 항목은 수요조사 후 조정 가능

1

15:17

[그림 26] 인터뷰 중 노동자에게 온 복리후생 지원 안내(이미지 제작)

노동자들이 이에 적극적으로 호응하지 않는 이유는 무엇일까. 업계에서 필요한 자격을 취득하기에 지원금이 턱없이 부족하기도 하지만, 노동자들에게는 ‘준비해서 떠나라’는 이야기로밖에 들리지 않기 때문이다. 지금 필요한 건, 고용에 대한 해답이지 교육이 아니다. 본질을 외면한 채 진행되는 미미한 교육 지원사업은 노동자들의 분노만 키웠다.

“군청에서 저희 이제 그거를 대비해서 무슨 교육을 시켜준다고, 그런 얘기가 한참 나왔었거든요. 그럼 뭐 다른 일을 하라는 얘기잖아요. 여태까지 여기서 이만큼 일했는데 이 나이 먹고 어디 가서 다른 일을 해요? 그렇잖아요. 그건 말도 안 되는 소리고. 교육 같은 경우 그게 나는 이해도 못 하겠고 누구 머리에서 나왔는지 한번 진짜 만나보고 싶어요. 진짜 뭐 하게. 난 솔직히 이해도 안 돼요, 그런 게.” (N)

(2) 동종업계로의 이직

먼저 이직을 준비하는 이들도 있었다. 틈틈이 공고를 확인하고, 주위에 인력을 추가로 모집하는 업체는 없는지 탐색한다. A씨는 이전에 발전소 1차 하청업체에서 일했다. “그전에 이전에 다른 1차 하청에 있다가 다시 이쪽으로 왔거든요. 그래서 다시 가볼까 생각도 해요.” 고용이 불안하니 다시 1차 하청업체로 이직을 고민하게 됐다. Gb씨도 이직을 생각한다. “캡스라든지 한국발전기술이라든지, 이런데 운전원 그런 자리는 있거든요. 그리고 정비도 있고. 합격할지는 모르겠지만, 그냥 뭐 가서 일할 생각은 갖고 있었죠.” 이직에 성공해 퇴사한 사람들도 있다.

“벌써 다른 데로 이직한 사람들도 있고요. 동종업계로. 여기 발전소 안에서도 서발 바로 하청으로 들어가던가, 자회사 이런 데로 들어가던가 해가지고 여기보다는 어떻게 보면 복지 좋은 데로 가죠.” (S)

하지만 이 역시 쉽지 않다. F씨는 “한전KPS에 들어가면 그나마 다행”이지만, 비슷한 하청업체로 이직하면 크게 달라지지 않을 것이라 말했다. 자격 증도 취득했고, 계속 이직을 고민하지만 고용을 걱정하지 않아도 되는, 2차 하청업체가 아닌 안정적인 일터로 가고 싶다. 다른 업체에서 입사 제안을 받은 노동자도 있었는데 결국 여기에 남았다.

“2차 하청이면은 거의 끝이라고 보면 돼요. 스카우트도 많이 들어오고요. 이직도 많이 하려고 노력해 봤는데 타이밍도 안 맞고. 1차로 그러니까, KPS가 아니더라도 그만한 여러 개 업체가 있잖아요. 많이 노력은 했죠. 근데 낮선 환경하고 또 그런 게 있으니까 불안한 게 있어 가지고 망설이다가 여기까지 왔네요. 지금이야 뭐 가고 싶어서 못 가죠. 급여도 안 맞고요. 직급도 다르니까.” (Ob)

(3) 새로운 분야로의 이직

발전소를 떠나야겠다고 생각하는 노동자들도 많았다. 농사, 자영업, 전혀 다른 새로운 분야까지, “차라리 다른 일을 해야 하나” 막연한 고민을 한다. Q씨는 그만두게 되면 더 이상 발전소에 남아있지 않겠다고 마음먹었다. “월체 사람들한테 데인 게 많아가지고, 그냥 여기 그만두면은 발전소는 안 오겠다는 생각이 좀 많이 있었죠.” Q씨는 자영업으로 눈을 돌렸다. 프랜차이즈 업종, 창업비, 유동인구에 따른 수입을 계산하며 폐쇄 이후를 준비했다. S씨도 발전소에 입사하기 전 식당을 운영해 봐서, 다시 돌아가야 하나 항상 생각하고 있다고 전했다.

그러나 발전소가 폐쇄되면 인구도 감소할 테니 자영업도 쉽지 않다. D씨는 “경제활동하는 인구가 많이 빠져나갈 건데 여기서 무슨 사업을 하겠냐”고 했다. 자영업을 하고 싶어도 사람이 없고 지역 경제가 위축돼 할 수 없을 것이라는 말이다.

V씨는 발전소에 질려서, 지역에 있는 다른 플랜트에서 일하거나 영상 제작 일을 시작하는 쪽으로 고민을 틀었다. “요새는 다 1인 미디어 시대잖아요. (사진이랑 영상을) 종합적으로 공부해 보고 아예 그 직업, 국가에서 하는 거 있잖아요. 직업훈련이라든지 이런 걸 통해서 좀 더 전문적으로 한번 해 볼까, 이런 것까지는 생각했던 것 같아요. 그래서 찾아보기도 했어요. 개인적으로 배우다가 그쪽으로. 폐쇄 정말 최악의 상황을 가정했을 때는 저 길로 한번 가보자 이렇게 생각해서.”

5) 발전소 폐쇄의 영향

(1) 노동자 간 눈치싸움, 침묵 속 경쟁

발전소 폐쇄에 대한 명확한 대책 없이, 개인적으로 이직을 준비하거나 막연히 고민을 안고 있는 가운데 태안 1호기 폐쇄가 눈앞에 다가왔다. 공사금액이 줄어든 테니 임금을 줄이거나, 누군가는 나가야 한다. 한전KPS 비정규직이 담당하는 곳은 1호기부터 4호기, 7호기부터 10호기까지 총 8기다. 삼신의 경우에는 현재 13명이니 한 호기당 약 1.5명이 빠져야 한다는 계산이 나온다. 한국파워O&M에서는 팀별로 한 명씩 나가야 한다는 이야기도 오갔다. 노동자들은 쉽게 이야기를 꺼내지 못한 채 서로 눈치를 보게 된다.

“서로 눈치만 보는 거야. 누가 먼저 나가는지, 이게 이게 어떻게 보면 잔인하죠. 같이 일했던 사람들끼리 싸움 붙이는 거죠 눈치게임. 자연적으로 감소되면은 더 이상 안 뽑고. 한두 명이야 지금 해서 뭐 고생하고 월급 좀 줄여서 같이 간다 치지만 저희가 생각했던 것보다 더 많은 인원을 줄여버린다니깐 이걸 저희도 어떻게 견딜 수 있을지 모르겠어요.” (Ga)

“그전까지도 그냥 막연하게 그냥 하면서 뭐 한두 명 정도는 뭐 그만둬야

되나? 근데 1호기, 2호기, 3호기, 4호기 하면 이제 쪽쪽 줄어들 텐데 이게 그렇게 된다면 누가 나가야 될까 막 그런, 그런 걱정도 이제 많이 하게 됐
죠. 누가 나가겠어요? 다 10년 이상씩 근무했던 사람들인데. 누구 하나, 위
에서 누가 나가 이렇게 할 사람은 없는 거예요. 그러니까 눈치만 보는 거
지. 누가 나가야 되나 이제 눈치를 보는 상황인 거죠. 더 심하게.” (I)

불안이 개별화되며 겉으로 드러나지 않는 경쟁이 펼쳐진다. 일자리를 잃고
싶은 사람은 없다. 그래서 내가 아니길, 나는 아니길 바라게 된다. 이 또한
재배치 여력이 없는 2차 하청에서 보이는 특징이다.

담당 호기에 따라서도 반응에 차이가 있다. 한전KPS는 호기별로 인력을 구
분했었는데, 현재는 전체 인력을 통합 계약한다. 1호기 계약이 끝난다고 해
서 1호기 인력이 나가야 하는 건 아니라는 말이다. 그러나 여전히 호기별
담당은 구분되어 있다. 여기에서 입장차이가 발생한다. 1-4호기를 담당하는
노동자는 ‘통합계약’이라는 점에 집중한다.

“만약에 폐쇄가 되면은 몇 명이 누가? 기준이 없잖아요. 다 같이 똑같이 일
을 하고 똑같이 경력도 있는데 그거를 또 선별하기에도 애매하잖아요. 1, 2
호기가 폐쇄했으니까 1-4호기 담당이 나가야 된다, 그런 기준도 없고.”
(Kb)

반면 9, 10호기 담당 노동자 중에는 ‘담당 호기’에 주안점을 두는 사람도
있었다. Eb씨는 “재네가 알아서 하는 거야. 어차피 나는 9, 10이니까. 저기
서(1-4호기) 인원감축 들어가겠지”라고 생각했다. 9, 10호기는 가장 나중에
폐쇄의 대상이 될 테니 일자리 위협이 먼 이야기처럼 느껴지기도 했다고
솔직한 심정을 전했다.

1-4호기를 담당한다고 해서 가장 먼저 나가야 하는 것도, 9·10호기를 담당

한다고 해서 안정적인 것도 아니다. 끝내는 모두의 일자리가 사라지게 된다. 그러나 지금 당장은, 생계를 유지하고 싶다는 간절한 바람이 ‘내가 아닐 거라’는 근거를 찾게 만든다.

D씨는 “심하게 표현을 못해도 다들 그런 감정을 갖고 있다”고 설명했다. 누구 하나 내보낼 수 없는 걸, 그래서 안 되는 걸 안다. 하지만 일자리 감축은 점차 현실로 다가오고 있다. D씨는 노동자들이 한정된 일자리를 놓고 경쟁해야 하는 “그걸 막기 위해서 이렇게 투쟁하고 있는 거”라고, 정부가 대안을 내놓아야 한다고 덧붙였다.

(2) 발전소 폐쇄 전, 강요되는 퇴사

회사는 자발적인 것으로 포장된 비자발적 퇴사를 유도한다. 이는 2차 하청 업체의 고용불안정성과 연결되는, 발전소에서 자주 활용하는 수법이다. 인천에서는 정년이 따로 정해지지 않았음에도 불구하고 재계약 시점에 노동자들의 나이를 핑계로 계약을 거부했다. 해고 대상이 된 노동자 3명은 반발했지만, ‘계약을 유지하려면 동료들이 고통을 분담해야 한다’는 압박감을 이기지 못하고 결국 퇴사를 ‘선택’했다. V씨는 최근에도 비밀비재한 일이라고 증언했다.

○ 태안 사례

“우리한테 선택을 하라고 이제 강요를 하죠. 안 내보낼 거면 ‘월급을 쪼개서 너희들이 이렇게 사람을 지키든지 아니면 나가든지 알아서 결정을 해라’ 하면. (중략) 현장소장은 이제 그걸 전달받고 나서 머리 싸매면서 이제 직원들한테 얘기를 해주는 거지. 자율적으로 하는 것처럼. 근데 결국에는 이제 두 명이 나가게 된 거죠. 어쨌든 거의 뭐 최저시급 받듯이 월급.. 하는 그냥 일도 힘들기도 했었고 그러니까 다른 직장 알아보겠다고 미안하다고

이제 나가셨죠.” (V)

○ 인천 사례

“(인천도) 똑같은 상황이었거든요. 양자택일이었어요. 내가 월급을 쪼개서 이제 직원들한테 고통 분담을 하거나 아니면 내가 그냥 나가서 좀 짐을 덜어줘야 된다거나 이런, 약간 사실 동료들한테 미안한 감정들이 많았다고 하고 있었고.”

해고 또는 급여 삭감, 발전소 폐쇄로 인한 인원 감축을 마주했을 때도 똑같은 보기가 주어졌다. 13명이 함께 있는 삼신 소속 노동자들은 임금이 인상되지 않아도, 혹은 삭감되더라도 현재 정원을 유지해볼 생각이다. “만약에 이번에 1호기 폐쇄가 되면은 거기에서 어쨌든 TO가 한두 명을 줄여야 될 거잖아요. 우리 돈은 더 안 올라가도, 조금 조금 깎여도 다 같이, 그냥 내년까지는 어떻게든 13명 같이 가보자, 그런 얘기를 했어요.” (J)

제한된 보기 속에서 연대를 다졌지만, 이것도 한시적 약속일 수밖에 없다. 사람을 선택하는 건 결국 한정된 자원으로 고통을 분담하고 ‘버티는’ 문제이기 때문이다. L씨는 받아들일 수 있는 수준 이상으로 임금이 줄어든다면, 본인은 그만둘 것 같다고 말했다. 이미 2023년부터 하청노동자의 실질임금이 저하되고 있는데 폐쇄로 인해 임금 감소폭이 더 커지면, 결국 누군가는 퇴사를 ‘선택’하게 된다. 이전에도 이러한 방식의 인건비 절약, 인력감축을 활용했던 발전사는 이 모든 상황을 방관하고 종용한다. 보령과 삼천포, 호남, 울산에서 석탄화력발전소가 폐쇄될 때 88명(2차 하청노동자 60명)이 강제로 퇴사한 것을 보면, 태안의 미래도 크게 다르지 않을 것이다.

“(예를 들어) 전에 계약금이 10억이었는데 한 호기 줄인다고 해서 8억이 됐어요. 그럼 8억 갖다가 나눠 먹어야 돼. 누가 나갈 사람이 없잖아요. 그러

니까 (서로) 눈치 보는 거야. 내 살 깎아 먹으면서 그렇게 할 수는 없잖아요. 10만 원, 20만 원은 (깎여도) 할 수 있지만 100만 원 깎아서 생활 안 되잖아요. 그렇게 되면은 솔직히 나갈 사람은 나가겠지.” (Gb)

(3) 인력충원 없어, 노동 강도 심화

발전소 폐쇄를 준비하며 인력을 충원하지 않기 때문에 생기는 문제도 있다. 태안화력발전소 한전KPS 하청업체에도 공석이 있는데 신규 채용을 하지 않는다. 빈자리는 이듬해 계약에 반영되고 정원이 줄어든다. 이는 회사의 방침이면서 동시에 하청노동자가 감수하는 것이기도 하다. 정원이 줄어들 테니, 지금부터 자연 감소하는 인원을 충원하지 않는 방식으로 현재 남아있는 노동자를 지키기로 했다.

“누구를 자르느니 차라리 지금부터 인원을 좀 줄이자. 그리고 좀 고생하자. 우리가 그런 식으로 하고 있거든요. 원래는 인원이 누가 그만두던가 하면은 사람을 뽑았어요. 바로바로 뽑긴 했는데요. 이번에 사람이 준다, 폐쇄가 되니까요.” (S)

정부와 발전사는 ‘발전설비 정비원가 산출 용역’을 통해 새로운 경상오더 공량 산출 방법을 마련했다. 이는 경상오더 공량이 줄어들고 하청노동자의 실질임금이 삭감되는 방식이었는데, 2023년부터 결국 적용되기 시작했다. 하청업체는 공량 감소로 수익이 감소하자 인력을 줄였다. 발전소가 폐쇄되면 타 발전소로 전환 배치해야 할 테니, 이를 대비해 신규채용을 하지 않기도 한다. 일진파워 하동사업소는 131명 인력 중 119명만 유지 중이다.

한전KPS는 2024년 대비 현재 정규직 인원이 103.25명 줄었다. 2020년도부터 2025년 1/4분기까지를 비교하면 ‘인력 감소 추세’라고 보기는 어렵지만, 현재 가장 적은 인원으로 사업을 유지하고 있는 건 사실이다. 발전사의

경상오더 공량 감소 문제와 함께, 폐쇄 이후 재배치를 고려해야 하는 상황에서 한전KPS도 신규 채용을 하지 않는 방식으로 여유분을 확보하려 할 가능성이 높다.

이는 2차 하청노동자의 노동 강도, 안전의 문제와도 연결된다. 1차 하청업체 인력이 부족해 업무에 차질이 생기면, 2차 하청노동자를 투입하기 때문이다. 한전KPS와 하청업체의 인력 부족은 앞으로 점차 심화될 것이다. 남은 하청노동자는 인원감축의 대상이 되지 않더라도, 늘어나는 업무량을 감당해야 한다. 상시 위험 업무를 수행하는 석탄화력발전소에서 이는 안전의 문제로도 이어진다.

6) 소결(요약)

○ 1년마다 반복되는 재계약, 상시적 해고 상태

2차 하청노동자는 중층화 된 고용구조 속에서 이미 고용불안을 겪고 있었다. 태안에서는 일방적인 임금 삭감에 저항한 노동자들을 해고했고, 이때 김충현 노동자도 퇴사했다. 재계약 시점에 몇 명을 찍어서 내보내는 것은 물론, 더 악랄한 방식을 활용하기도 한다. 해고 또는 임금삭감을 제시하고, 퇴사를 유도하는 것이다. ‘동료가 고통을 분담하는 꼴을 보고 싶지 않으면 나가라’는 압박에 노동자는 퇴사를 ‘선택’한다. 인천은 이 같은 방식으로 3명을 내보냈고, 강릉 안인은 7명 중 4명을 해고했다가 노동자의 반발로 무산됐다.

“우리한테 선택을 하라고 이제 강요를 하죠. 안 내보낼 거면 ‘월급을 쪼개서 너희들이 이렇게 사람을 지키든지 아니면 나가든지 알아서 결정을 해라’ 하면. (중략) 현장소장은 이제 그걸 전달받고 나서 머리 싸매면서 이제 직원들한테 얘기를 해주는 거지. 자율적으로 하는 것처럼. 근데 결국에는 이제 두 명이 나가게 된 거죠. 어쨌든 거의 뭐 최저시급 받듯이 월급.. 하는

그냥 일도 힘들기도 했었고 그러니까 다른 직장 알아보겠다고 미안하다고 이제 나가셨죠.”

○ 발전소 폐쇄로 중첩되는 고용불안

여기에 일자리 폐쇄라는 고용불안이 더해졌다. 발전노동자 모두가 발전소 폐쇄로 인한 변화를 마주하고 있지만, 인력 재배치가 어려운 2차 하청의 경우 고용 위기가 더욱 심화된다. 누구도 설명하거나 의견을 묻지 않은 채 진행되는 발전소 폐쇄는 노동자들이 이후를 상상할 수 없도록 만들었다. 정부의 결정을 그저 받아들이도록 위치 지은 것이다. 노동자들은 대안 없는 상황이 막막하기만 하다.

“몇 년 전까지는 그렇게 별로 생각이 안 났는데 작년 재작년부터는 어떻게 해야 되지 하는... 잠도 못 잘 때도 있고 어쩔 때는. 일할 때는 몰라요. 그런데 퇴근할 때 막 이렇게 누가 그런 소리를 딱 하면 되게 불안해. 운전할 때도 그 소리 들으면 아 운전 못하겠다 할 정도로 걱정이 심하죠.” (Ga)

○ 갈 곳 없는 이들, 살아남기 위한 눈치싸움

어쩔 수 없다며 체념하기도, 막연히 발전소에 남아있기를 기대하기도 하지만, 막막한 건 마찬가지다. 모든 경력을 놓고 새로 시작하기에는 감수해야 할 것이 많고, 나이나 지역적 조건이 영향을 미친다. 결국 노동자들은 서로 눈치를 보게 된다. 다시 주어지는 해고와 임금 삭감, 양자택일의 상황에서 노동자들은 연대를 다지기도 했다. 그러나 고용은 생계와 연결되어 있고, 노동자의 삶은 물론 가족의 삶까지 위협하기에 언제까지나 연대에 기댈 수만은 없다. 불안은 개별화되고, 내가 살아남기 위해서 누군가 나가야 하는 상황이 고착된다.

"그렇게 뭐 심하게 표현을 못 해도 다들 그런 감정을 갖고 있죠. 내가 아니길 바란다. 이런 생각을 해요. 속으로. 우리는 그거를 막기 위해서 이렇게

투쟁을 하고 있는 거고 거기에 대한 대안을 내놓아라. 정부에다가" (D)

○ 쓸데없는 교육 말고, 실질적인 일자리 대책 마련하라

결국 근본적인 해결이 필요하다. 자격증, 온라인 강의 등을 지원하는 자투리 복지가 아니라 일자리에 대한 대책을 마련해야 한다. 이대로라면 하나둘 발전소를 떠나고 남은 이들이 늘어난 업무량을 감당하며 다음 해고를 기다리게 될 뿐이다. 탄광을 폐쇄할 때처럼 “필요하면 데려다 쓰고 필요 가치가 떨어지면은 그냥 뭐 갖다 버리는” (D) 과오를 반복하지 않기 위해서 정부 차원의 대책이 마련되어야 한다. 더 이상 노동자들이 개별적으로 경쟁하며 폐쇄에 대응하도록 유도·방치해서는 안 된다.

“군청에서 저희 이제 그거를 대비해서 무슨 교육을 시켜준다고, 그런 얘기가 한참 나왔었거든요. 그럼 뭐 다른 일을 하라는 얘기잖아요. 여태까지 여기서 이만큼 일했는데 이 나이 먹고 어디 가서 다른 일을 해요? 그렇잖아요. 그건 말도 안 되는 소리고. 교육 같은 경우 그게 나는 이해도 못 하겠고 누구 머리에서 나왔는지 한번 진짜 만나보고 싶어요. 진짜 뭐 하게. 난 솔직히 이해도 안 돼요, 그런 게.” (N)

기후위기에 대응하기 위한 탄소 감축, 공공재생에너지로의 전환은 필요한 과제다. 노동자들도 이에 동의하고 있다. 그러나 정부 주도 에너지 전환 과정에서 발생하는 일자리와 지역, 생존의 위협에 대해서도 해답이 필요하다. 정부와 함께 발전사, 한전KPS도 보다 책임있는 자세로 발전소 폐쇄 이후를 고민해야 한다.

<참고문헌>

공공운수노조·한국발전산업노조·발전비정규노조 전체대표자회의, 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 비정규직 노동자의 고용안정 방안연구, 2023

태안화력발전소 고 김충현 노동자 사망사고 대책위원회, 발전소 폐쇄에 따른 고용안전 대책 토론회, 2025.07.24.

산업통상자원부, 제11차 전력수급기본계획(2024~2038), 2025.03.13.

허성무 의원실, 2036년까지 폐쇄될 석탄화력발전소 28기 발전 비정규직 재배치 현황(발전 5사), 2024

한겨레, 석탄발전소 폐쇄로 직원·가족 떠나면…태안 인구 ‘5만 붕괴’ 직면, 2025.01.22.

한겨레, [단독] 석탄발전소 폐쇄로 2천명 ‘실직’ 위기…지원책이 토익 수업?, 2025.01.15.

참세상, ① 김용균·김충현의 동료들은 왜 공공재생에너지를 외치나, 2025.07.23.

아시아투데이, 계륵된 폐쇄 석탄화력발전소…난감한 발전사들, 2025.01.22.

충남경제진흥원, [보도자료] 충남경제진흥원, 충남지역 석탄화력발전소 전환 지원 위해 5개 기관 협력 ‘맞손’, 2025.07.01.

3. 불법파견과 한전KPS의 지배

KPS 하청 노동자에 대한 원청의 지배력과 영향력은 불법파견 소송 이후에도 여전히 막강하다. 다만 지배력을 행사하는 방식이 과거보다 좀 더 교묘해졌을 뿐이다. 이렇듯 다단계 하도급 구조가 변함없이 계속되면서 발전소 2차 하청 노동자들의 무권리 상태도 이어졌다.

이 장에서는 불법파견 소송 전후로 원청 한전KPS의 지배력이 관철된 방식이 구체적으로 어떠했는지, 그리고 이것이 KPS 하청 노동자들에게 어떤 어려움과 고통을 야기했는지 살펴보고자 한다.

지난 2022년 6월 9일, 공공운수노조 한전KPS비정규직지회 조합원 23명은 한전KPS를 상대로 근로자지위확인 및 불법파견에 따른 차액 임금의 반환을 요구하는 소송을 제기했다. 이들은 당시 원청인 한전KPS 직원들과 하나의 집단을 이뤄 업무를 수행해 왔음을 입증하는 자료를 모아 법원에 제출했다. 해당 증거는 원·하청 노동자들이 동일한 장소에서 동일한 내용의 작업을 공동으로 수행했으며, 작업방식과 소통도 원청의 지시에 따랐음을 뒷받침하는 것이었다.

불법파견 논란이 일자 한전KPS 측은 기존의 작업방식을 신속하게 재편했다. 원청과 하청 노동자들이 한데 뒤섞여 일하던 혼재근무를 금지하고, 원·하청이 각각 독립적인 업무를 수행하는 것처럼 외양을 바꾸었다.

이는 제조업 불법파견 문제에서 국내 민간 대기업들이 취해 온 대응 방식과도 유사하다. 고용불안, 중간착취, 위험의 외주화 등 불법파견으로 인해 파생된 문제들을 불법파견 시정을 통해 해소하는 것이 아니라, 파견법 위반 혐의를 지우기 위한 생산체제 재편에만 몰두한 것이다. 그런데 이러한 조치들로 원청의 지배력이 줄어들거나 약화된 것은 아니었다.

석탄의 공급부터 발전, 후처리까지 일련의 흐름 공정으로 이뤄진 석탄화력

발전소 특성상 어떤 업무만 따로 떼어내 도급을 맡긴다는 발상부터 실은 ‘눈 가리고 아웅’ 하는 격이다. 불법파견 소송 이후에도 KPS 하청 노동자들은 원청이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장에서 업무를 종전과 다름없이 수행 중이기 때문이다. 게다가, 외관상 물량 도급계약의 형식을 갖춘 것만으로 재하청업체들이 해당 업무에 대한 전문성이 있다거나 독립적 수행 역량을 보유했다고도 볼 수 없다.

이 장에서 다루고자 하는 핵심이 한전KPS의 파견법 위반 여부를 가려내는 것은 아니지만, 상술한 내용을 염두에 두고 하청 노동자들이 마주해야 했던 어려움을 헤아려볼 필요가 있다.

1) 불법파견 소송을 진행하게 된 이유

(1) 1년 미만 쪼개기 계약, 이제 끝낼 때도 됐으니까요

지난 6월 19일, 서울 서초구 서울지방법원 앞에서 열린 ‘한전KPS 불법파견 인정 촉구 기자회견’에서 정철희 한전KPS비정규직지회 분회장은 이렇게 말했다. “제가 속한 회사는 (16년 재직기간 중) 무려 15번이나 바뀌었다. 작업 내용도, 작업장도, 지시하는 사람도, 심지어 입는 작업복도 변하지 않았다”고 했다. 이어서 그는 “우리는 작업복에 회사 이름을 새기지 않는다. 언제 또 회사가 바뀔지 모르기 때문”이라고 했다.

이 같은 부조리는 한전KPS 하청 노동자들이 공통으로 겪는 경험이다. 이들은 1년 혹은 6개월 주기의 단기계약을 반복해서 체결해 왔다.

“한 8번? 7~8번 된 것 같아요. 작업복을 하도 많이 바꿔 입어서. 건강보험 자격득실을 확인해 봐야 나도 기억이 나요. 하도 많으니까... 어떨 때는 뭐 6개월에 한 번 바뀔 때도 있었고, 한 1년 2개월 한 적도 있었고... 막 그래요.” - D

“몇 개인지는 제가 세어보질 않아가지고…. 대충, 대충 해도 한 10개? 한 열 몇 개는 될 것 같은데.” - N

너무 잦은 업체 변경 탓에 대부분의 면접조사 참여자들은 태안화력발전소에서 근무한 이래 하청업체가 변경된 횟수를 정확히 기억하지 못했다. 사실 2차 하청업체가 바뀌더라도 하청 노동자들은 통상적인 면담 절차를 거쳐 (관리자의 눈밖에 나지만 않는다면) 고용승계가 되었고, 자신이 수행하는 업무 장소나 내용 또한 크게 달라질 게 없었다. 그러니 하청업체 이름이 무엇인지, 몇 회의 변경이 있었는지는 애당초 하청 노동자들의 관심사가 아니었다.

그럼에도 한전KPS 하청 노동자들은 2차 하청업체들의 쪼개기 계약 관행에 상당한 불만을 갖고 있었다. 업체가 바뀔 때 즈음이면 “업무상으로 고용 불안이 되게 심해서 스트레스를 많이”(Ob) 받게 된다는 것이다.

“다 마찬가지로지만서도 저 같은 경우는 많이 느끼죠. 왜 그러냐면 일하면서도 계약이 정상적으로 안 됐거나 또 조금 있으면 바뀔 때쯤 되면은 항상 생각은 나죠. 이걸 잘 계약이 될까? 또 어떤 업체가 올까? 임금 협상 같은 거 잘 될까? 항상 그 시점 되면은 항상 생각하고 불안한 그런 게 사실 들 죠. 왜 그러냐면은 한 달 벌어서 한 달 먹고, 대부분 그런 생활을 많이 하지 않습니까? 월급이 센 것도 아니고… 그러다 보면 가장이다 보니까 정상적으로 계약이 안 되고 그랬을 때는 2차적으로 가정이 무너질 확률도 있지 않습니까? 그렇기 때문에 가장으로서 항상 불안하죠. 다 그럴 겁니다.” - Tb

“재계약 될 때마다 불안했죠. 솔직히 업체가 올 때마다 엄청 불안했어요. 솔직히 저는 임금도 그렇지만 설마 또 이렇게 잘리려나, 그럴 걱정도 했 고, 그리고 임금도 삭감되면 그런 것도 많이 걱정됐었고요. 그랬던 것 같아

요.” - H

업체가 바뀌어도 고용이 승계된다고 하지만, 업체 입장에서 비정규직 노동자들의 고용을 중간에 끊어버릴 수 있는 명분은 많았다. 업체 관리자(소장)가 부리기 용이한 신규 인원을 데려오며 기존 노동자와 계약하지 않겠다고 말한 경우도 있었다. 관리자가 현장 노동자들을 통제하기 위한 방편으로 채용 권한을 활용하는 것이다. 도급계약의 ‘기간만료’를 이유로 소속 노동자와의 계약 관계를 해지하는 일 역시 존재했다. 이처럼 도급계약의 종료에 따른 해고가 사실상 자유로운 실정이며, 이에 따른 불안감은 오롯이 노동자의 몫이었다.

“몇 명 찍어서, 그리고 자기 사람으로 채워 놓은 적이 있었거든요. PMP라는 회사였는데, ‘당신하고는 계약 안 할게요. 나오지 마세요.’ 그랬거든. 내가 될 수도 있죠. 계약직 직원이니까…” - D

이번 업체와의 계약기간이 끝난 후에도 고용승계가 이뤄질지 알 수 없는 상황을 KPS 하청 노동자들은 거의 1년마다, 짧게는 6개월마다 반복적으로 경험하고 있었다. 그런 이들에게 불법파견 소송은 주기적으로 반복되는 고용불안을 해소할 수 있는, 더없이 중요한 기회로 포착됐다.

(2) 중간착취로 떼어간 내 임금, 이제는 되찾아야죠

또 하나, 중요한 이유는 빼앗긴 임금을 되찾을 수 있다는 기대감이었다. 그도 그럴 게 고질적인 저임금의 원인이 중간착취에 있음을 노동자들은 익히 알고 있었다. 이는 ‘김용균 특조위’에서도 누차 지적된 문제이기도 했다¹⁵⁾.

15) 2019.8. 발표된 ‘김용균특조위 권고안’ 중 ‘노무비 착복금지와 입찰제도 개선’에 관한 내용은 아래와 같다.

①도급으로 사업을 운영할 경우 하청 노동자의 적정임금이 보장될 수 있도록 입찰계약 시 직접노무비에는 낙찰률을 적용하지 않아야 한다.

②도급계약서상 직접노무비가 노동자에게 중간착복 없이 전액 지급될 수 있도록 관리방

지역 기반의 중소기업체인 경우가 대부분인 2차 하청업체들은 중간착취를 통해 이윤을 남긴다. 서부발전(원청) → 한전KPS(1차하청) → 2차하청사를 거치면서 노동자들에게 가야 할 노무비는 반토막이 났다. 이에 더해 ‘쪼개기 계약’으로 인한 고용불안은 개별 노동자 혹은 노동조합의 협상력을 한층 약화시키는 요인으로 작용했다. 결국, 다단계 하도급구조가 저임금을 고착화하는 것이다.

KPS 하청 노동자들이 노동조합을 선택하게 된 이유도, 불법파견 소송에 나선 이유도 이 같은 부조리의 근절을 너무나도 갈망해서였다.

“중간에 이제 KPS에서 이 협력업체가 있잖아요. 저희는 그 협력업체한테 월급을 받잖아요. 근데 그 월급을 이제 그 당시에는 저는 이제 계약에 관련된 금액 같은 건 저는 잘 모르니까… 듣기로는 이제 이 중간 회사가 너무 많이… 이제 좀 속된 말로 이제 가져간다. 우리한테 좀 더 배분을 해도 되는 금액인데 이제 그거를 이제 우리가 우리 몫은 받아야 된다. 이런 취지로 이제 하자고 해서 했죠.” -Eb

(3) 노동조합으로 뭉치면 이길 수 있겠더라고요

많은 KPS 하청 노동자들은 노동조합에 가입하게 된 동기와 불법파견 소송에 나선 이유를 따로 분리해서 바라보지 않았다. 다단계 하도급구조라는 왜곡된 시스템 아래 억눌리고 빼앗겼던 노동자들의 권리를 되찾는 과정이라는 점에서 노동조합 가입도, 불법파견 소송도 같은 궤에 있었기 때문이다. 개별적인 대응으로는 나의 노동조건을 지켜낼 수 없다는 생각은 ‘뭉쳐서 함께 싸워야 한다’는 결론으로 조합원들을 이끌었다.

“그게 같이 연결돼 있는 거죠. 노조 만드는 이유가 이제 만들어서 소송까지, 이제 불파 소송으로…” - Bb

안이 마련되어야 한다.

“나중에 얘기를 들어보니까 이 소송을 우리가 (노조를) 결성한 이유 중에 하나다. 그중에 이유 중에 하나라고 위원장한테 들었… 지회장한테 들었거든요. 어떤 내용이나고 물어봤더니, ‘그동안 협력업체 사장하고 한전KPS가 불법적으로 그 노무비를 착복한 게 밝혀졌다’ 거기에 환수 소송을 해야 된다고 그래가지고. 거기에 대한 노무비 착복된 것도 협력 직원들이 환급을 받아야 된다. 그 얘기 듣고 우리는 소송을 한 거지, 사실.” - D

반복되는 고용불안과 저임금 문제에 시달렸던 하청 노동자들은 “**노조가 있으면 그나마 좀 힘이 되지 않을까**”(Oa) 하는 기대감으로, 임금 등 노동조건에서 “**협력업체 차별하는 게 좀 있었던**”(D) 구조를 바꾸고 싶다는 생각으로 노동조합에 가입했으며, 똑같은 기대감으로 불법파견 소송에 참여했다.

물론, 소송에 참여하지 않은 조합원들도 있었다. 고용도 불안하고 조직력도 취약한 하청 노동자가 원청을 상대로 소를 제기한다는 것부터 일단 엄두가 나질 않았다. 그래서 “그때 당시에는 이게 과연 될까, 라는 생각도 있었고”(L) 법률대응 측면에서도 하청 노동자들보다 상대적으로 많은 물적·인적 자원을 보유한 원청에 위축감도 들었다.

“한편으로는 과연 이게 해서 이길 수 있을까. 원청을 상대로 해서 재판을 건다? 굉장히 쇼킹했거든요. 과연 이게 될까. 원청을 재판을 걸어? 사실 너무 오래 걸릴 것 같고….” - Tb

“저는 소송이라는 게 되게 어려운 일인 줄 알았어요. 그런데 총현이 형이 이렇게 갑작스럽게 돌아가실 줄 몰랐는데 이렇게 이슈 되는 거 보고서는 안 한 게 좀 후회스럽긴 하죠.” - Q

원청이 직·간접적으로 지배하는 현장에서 일하는 하청 노동자들이 다른 누

구도 아닌 원청을 상대로 불법파견 책임을 묻는 소송에 나선다는 것은 그만큼 큰 결심을 요구하는 일이었다. 불법파견 정황을 차곡차곡 모아서 정리하는 것부터 시작해 어느 것 하나 개인의 힘으로 감당할 수 있는 일은 없었기에 노동조합 차원의 집단적인 대응이 무엇보다 중요했다.

2) 소송 이전, 혼재작업으로 표현된 원청의 지배력

(1) ‘인력사무소처럼’ 막 갖다쓰던 시절 : 충분한 권한도, 보상도 없었다

불법파견 판결에서 중요한 판단지표 중 하나가 바로 혼재근무 투입 여부다. 원·하청 노동자들이 같은 장소에서 혼재근무를 할 경우 원청 관리자로부터 업무지시를 받게 될 개연성이 상당히 크기 때문이다.

불파 소송 이전 한전KPS가 담당하는 정비·점검 업무 현장에서는 그와 같은 혼재근무가 일상화돼 있었다. 한전KPS 소속 관리자들은 매일 아침 회의를 열어 당일 수행할 작업 물량에 대해 작업조를 편성하는데, 개별 작업마다 원·하청 노동자들이 한 조로 묶였다.

“예전에는 진짜 인력사무소처럼, KPS가 처음에는 사무실 앞에 휴게소에 있었는데. 거기 아침에 출근하면 거기 이렇게 있다가 KPS 직원들이 한 명씩 데려갔거든요. 그 뒤로는 소장님이나 팀장님이 가서 오더 받으면, 그쪽 맞춰서 이렇게 한 명씩 가고... 칠판에나 이렇게 KPS 직원 이름 써놓고 저희 직원 이름 써놓고... 이렇게 칠판이나 작업 일지 이런 데다 알리고. 그러면 그거에 맞춰서 나가다가, 노조 생기고 KPS랑 분리해서 업무를 하기 시작한 거죠.” - H

작업현황판		
금일 작업 내용		장비원
1	주변압기 보조변압기 여자문 변압기 대야작 (ESS/ ESS 2)	유대환 (이동국), 정찬호
2	해수처리 설비 정류기 정비용 계측기 정비	유대환 이동국
3	해수처리 설비 세 정류기 정비 및 고압 cable 리프 교체	최정호, 김기인, 김영훈 김현덕, 최창호, 이동국
4	동계 펌프를 점검	유대환 박민우
5	#9, 10 회상 변압기 점검 (박재광주)	김성호
6		
7	#9, 10 Main TR 3상 KU Cable yard	유대환 박민우

[그림 27] KPS 작업현황판

“불파 이전에는 야간도 하고 새벽에도 부르고. 새벽에 갑자기 불려. 새벽에 전화 와서… 불파 소송 이전에는 새벽에 전화 와요. ‘기계 이거 문제 생겼다’, ‘어디서 기름이 샌다’, 2시고 1시고 그냥 돌발이면 나왔어요. 우리가 특히 우리 9-10호기는 시운전할 때부터 있었거든. 그때는 뭐 1시고 2시고 부르는 거야. 일요일 날도 부르고 문제만 생기면은… 자기가 문제 생겨서니까.” - D

“예전에는 기동 정지를 자주 해서 거기 발전소가 전기가 남으면은 주말에 정지를 했다가 또 평일에 다시 기동하고, 막 이런 기동 정지가 많이 있었어요. 그러면 그때마다 저희도 출근을 항상 시켰거든요. 주말에 뭐 금요일 날 12시에 저녁 12시에 정지한다면 그때 출근해 가지고 다음 날까지 있어야 되고, 또 일요일에 또 발전기를 또 돌린다면 또 그때 또 일요일 날 또 출근 시키고 막 그랬거든요. 근데 그런 게 안 해도 될 일인데 그때는 저희를 막 불러다가 일시키고, KPS 사람 없다고… 저희도 같이 나와야 된다고 일시키고 막 그랬거든요.” - J

D 씨와 J 씨를 비롯한 많은 면접 참여자들은 불법파견 소송 이전을 회고하며, 주말에도 새벽에도 호출되면 나와서 일해야 했다고 증언했다. 하나의 작업집단을 이뤄 공동 작업을 할 때 소통과 협력을 기대할 수 있으려면 ‘수평적 관계’가 전제돼야 한다. 작업에 대한 결정권이 어느 일방에 주어진다면, 다른 일방은 동원과 통제의 대상이 될 뿐이다. D씨와 J씨의 사례는 한

전KPS 원·하청 노동자들이 혼재 배치돼 동일장소, 동일작업을 함께 수행하는 과정에서도 업무상 위계가 발생했음을 여실히 드러낸다.

“어떻게 보면 갑과 을이니까, 애네는 ‘야 이거 해’ 그러면 저희는 무조건 해야 되고… 그런 불만도 있었고. 제가 이걸 아무리 열심히 해도 그냥 다 공은 애네 거예요. ‘너네가 열심히 해서 KPS가 이제 공사 잘 마무리됐구나.’ 같이 이제 공사 O/H 공사를 할 때…” - Oa

모든 업무는 원청인 한전KPS의 지시나 통제를 따라야 했다. 하청 노동자들은 매순간 최선을 다해 자신의 업무를 수행했지만 성취감이나 보람을 맛볼 기회는 드물었다. 원청으로부터 할당된 업무를 수행하는 과정에서 권한도, 보상도 충분히 주어지지 않았기 때문이다. Oa씨가 토로한 감정은 바로 그럴 때 느끼게 되는 박탈감이었다.

(2) 혼재작업의 또다른 이면 : 껍데기뿐인 하청업체의 실상

① 하청업체 소유? ‘사람’ 말곤 별게 없는

혼재작업이 만연했던 시절, KPS의 원·하청 노동자들은 하나의 작업집단을 이뤄 공간적으로 동일한 장소에서 업무를 수행했다. 이처럼 원청과 하청 소속 노동자들이 뒤섞여 일하는 방식이 발전소 현장에서 보편적인 근무형태였는데, 그때도 시설과 장비, 자재는 전부 원청의 것을 가져다 썼다. V씨는 “혼재 작업하는 것 자체가 그냥 원래 다들 이렇게 작업하는구나”라고 여겼다고 말한다.

“공구 캐비닛 같은 게 있는데 그거를 이제 같이 썼어요, 원래는…. 근데 그걸 이제 못 쓰고 하다 보니까, 이제 저희는 중앙 공구실이라고 거기 딱 하나 빌릴 수 있는 장소가 있는데 거기서 수기로 공구 대장을 적고 빌려서 쓰는… (불파소송 전에는) 작업차 같은 거를 빌려주고 운전도 저희가 했었

어요. 이렇게 막 몰고 다니면서 했었는데, 그런 거 일체 못 빌리고 안 빌려 주고 그래서... 리어카 끌고 다니거나 아니면 구루마에 실어 가지고 이렇게 막 하는 게 대부분이고. 현장에 있는 사람들은 작업차를 안 빌려주니까 자기 차를, 그냥 승용차를 작업차처럼 썼었어요.” - V

하청 노동자들이 일하는 작업 장소가 발전소라는 현실은 실제 작업 수행에 필요한 자재나 집기, 장비, 부품 등은 누가 제공하는지와도 결부되는 문제다. V씨의 증언대로 작업용 공구를 보관하는 캐비닛부터 작업차까지, 기본적인 작업도구는 물론 고가의 장비에 이르기까지 모두 한전KPS의 소유였다. 작업 과정에서 필요한 장비나 자재는 무엇인지 그때그때 판단이 필요할 때마다 원청과의 소통이 빈번했다고 J씨나 H씨는 증언했다.

“이게 저희 기전부 같은 경우에는 이제는 작업 오더 같은 게 나오면은 그런 작업 같은 거를 어떻게 할지 KPS랑도 의논해야 하잖아요. 무슨 조명을 받아도 이것을 사다리를 놓고 작업을 볼 건지 비교에서 할 건지, 이런 거를 같이... 그런 상의를 이제는 KPS랑 많이 상의하죠. 팀장 ○○○씨가 그런 걸 얘기하고, KPS랑 소통을 많이 하죠. 자재가 뭐가 필요한지 이런 거를 이제 전화상이라든지, 이런 거 해서 KPS한테 얘기해서 같이 소통하고 그런 걸 많이 하고 있어요.” - J

“예전에는 개인적으로 전화 와서 작업 지시도 있었고. 필요하면은 KPS 친한 분들한테 공구라도 빌려달라고 자재라도 달라고 했는데. 요새는 딱 끊고 ‘소장님 통해서 얘기해라’ 딱 그러니까, 이게 지금도 조금씩 불편해지는...”
- H

② 하청업체 사장의 일? ‘전문성’이라곤 눈 씻고 찾아봐도 없는

한전KPS의 재하청업체들이 독립적인 시설과 장비, 자재를 구비하지 않았다

는 점에서 원청의 불법파견 정황은 뚜렷하게 확인된다. 그렇다면 재하청업체들은 한전KPS의 업무와 구별되는 전문성 내지 기술력을 보유하고 있었을까? 하청 노동자들은 자신이 속한 업체들이 ‘특별한 전문성’이나 ‘대체하기 어려운 기술력’을 갖춘 것으로 볼 수 없다고 단언했다. 가령 재하청업체의 대표(사장)나 관리자(소장)가 고유의 경험이나 특기를 하청 노동자들에게 이전할 만한 역량을 갖춘 인물이라고 볼 수 없다는 것이다.

“사실 여기 발전소 분야라는 워낙에 다양하거든요. 석탄 운반 설비도 있고 보일러 설비도 있고, 각자 그중에 한 가지만 해도 한 몇 년, 10년 이상은 해야 전문가가 되는데… 그중에 터빈 설비만도 최소한 내가 볼 때 한 10년 이상은 해야 돼요. 그래야지 뭘 좀 알아. 소장님이 혼자 그걸 다 어떻게 알고서 하기는 어려워.” - D

업체 사장들은 중간착취만 할 뿐 하청 노동자들의 업무 지원 등 고충 해결에는 별다른 관심을 보이지 않았다. 하는 일이라곤 “입찰 받아서 돈만 받아서 자기네 거 이익 챙기고 나머지는 하청 노동자들에게 주고”(Eb) 기껏해야 그게 전부였다. 이런 상황이니 근무기간 내내 사장과 일면식도 없는 채로 보내는 경우도 허다했다.

“지금까지 제가 개인적으로 생각했을 때는 사장이라는 사람은 얼굴 볼 일도 거의 없었고요. 계약할 때 한 번 오고 그 이후로는 계약 끝날 때까지 볼 일이 없어요. 뭐라고 하나. 그냥 ‘바지 사장’ 비슷하게 그런 느낌이 나요. 그냥 솔직히 그냥 이름만 올려놓고, 그냥 우리 월급만… 예를 들어갖고 예전에는 불파 전에는 그걸 했잖아요. 오버홀 공사를 했잖아요. 그러면 오버홀을 하면 야근을 한다고요. 그러면 KPS에서 들어오는 금액 중에서 몇 프로를 떼 갔어요, 개들이…” - P

이 같은 상황만 보더라도 이들 재하청업체가 ‘민간 전문정비업체’로서 입지

를 다지고 있었다고 말하긴 어렵다. 업체들이 가진 역량이라고는 단순 인력 공급에만 치우쳐 있기 때문이다.

“모든 업체가 그래요. 업체가 회사만 바뀌잖아요. 그러면 그냥 한 번 왔다가는 그런 취지고, 나머지는 사무실 경리랑 소장만 얘기할 뿐이죠. 신경 거의 안 쓴다고 봐야지. … (중략) … 자기네들은 1년만 하면 또 이거 입찰될 지도 모르고 그래가지고 신경 안 써요. 무조건 저렴하게 해서 많은 이윤을 챙겨가는 그 목적이지 다른 건 아니야.” - Ta

3) 소송 이후, ‘불법파견 은폐’에 모든 초점이 맞춰지다

(1) 형식적 절차의 증대 : 사용자 책임으로부터 벗어나기

불법파견 소송 이후 한전KPS는 2차 하청업체 노동자들과 ‘실질적 근로관계’가 형성돼 있다는 사실을 은폐하는 데 주력했다. KPS 하청 노동자들이 수행하는 정비·점검 업무는 ‘근로자 파견’이 아닌 ‘도급’임을 주장하기 위함이다.

도급계약은 ‘노무제공’ 그 자체를 계약의 목적으로 하지 않는다. 따라서 이 계약에서 핵심은 ‘일의 완성’이 된다. 즉 ‘파견이 아닌 도급’이라는 한전 KPS 측 주장은 업무 수행 과정에서 KPS 하청 노동자에 대한 일상적인 통제력(지휘·명령)을 자신들은 행사한 적이 없다는 것이다. 그리고 이러한 주장을 관철하기 위해서는 ‘물량 도급계약’이라는 계약서상 형식과 절차를 앞세우며 원청의 개입력을 ‘비가시화’하는 것이 지상과제가 된다.

한전KPS와 재하청업체가 체결한 도급계약서 공사계약 특수조건 제5조(경상 정비업무 수행절차)에 의하면 원청이 공사통보서(작업 오더)를 발행하면 계약상대자(재하청업체)는 작업 전 안전점검회의(TBM)를 실시하도록 돼 있다. 결국 업무에 대한 지휘·감독은 사실상 원청이 하는데, 안전에 대한 관리책

임은 하청에 떠넘기는 것이다.

“예전에는 같이, TBM도 같이 했는데. KPS랑 저희랑 TBM을 한 장에다가… KPS가 다 적으면 저희도 같이 밑에다가 이름 쓰고 사인하고, 모든 서류는 같이 했어. 건강 시트든 뭐든 다 같이 그냥 서류 하나에. 지금은 아니죠. 지금은 다 따로따로 하죠.” - J

“KPS한테 오더가 나오면 그 KPS 직원이 직접 현장 노동자들하고 같이 공유하는 방식이고요. TBM은 저희들끼리 직원끼리만 하고, 그쪽 직원은 또 그쪽 직원끼리… 이거 같이 쓰면 그것도 안 된다고 하더라고요. 담당… 이게 그날그날 바뀌면 우리도 오더가 이제는 KPS 직원마다 또 따로 나올 거 아니에요. 그러면은 거기서 인원 몇 명 이렇게 해서 분산해서 작업하는 거죠. 서발에서 허가서가 KPS에 나오면은 KPS 직원이 허가서 갖고 인원 분배해 갖고 같이 가는 거죠. KPS직원은 관리업무만 하고. 간혹 도와주는 친구들도 있고… 사람 스타일마다 다른 거죠.” - U

KPS 하청 노동자들이 보기에 행정적 절차는 이전보다 한층 강화되었다. 그렇게 늘어난 서류작업이 실질적인 현장의 안전 대책으로 귀결되는 것은 아닌 것 같다고 말했다.

“실질적인 안전보다 서류에 대한… 책임 모면하려고, 내가 볼 때는 그래요. 그 관리·감독자들 책임 면피하려고 서류를 많이 늘려놨어요.” - D

“그전부터 서류도 많이 늘었는데… 그전에는 안 하던, 아무것도… 그냥 TBM 한 장 딱 있었거든요. 근데 불파 이후 막 서류들이 조금씩 늘어나더라고요. 그냥 뭐 어떻게든, 내가 보기에는 그냥 남겨서 자기들 책임 회피하려고 하는 것 같아.” - P

(2) 연속공정의 기계적 분리 : 도리어 일만 늘었다

서류상 행정절차를 통해 ‘독립적인 업무수행’이라는 외피를 둘렀음에도, 위험의 외주화는 여전했고 하청 노동자들의 업무는 더욱 주변화되었다. 앞서 언급했듯 원청이 임의적으로 KPS 하청 노동자들에게 업무를 할당하면서 주로 힘들고 위험한 일, 더러운 일이 ‘도급계약서’에 따른 일감 수행으로 둔갑했다.

“이 일이 물량 도급이거든요. 물량 도급은 뭐를 하나를 줘서 ‘너네들 해라.’ 근데 지금 노조에서 일어나니까 그 일도 쪼개기를 주는 거야. 그러다 보니까 허드렛일만 자꾸 하게 되는 거야. 우리 직원들 일이 이 병을 만든다 하면은, 자기네들은 병을 만들고 우리는 그걸 닦아서 상자에다 넣고 나르고, 이런 식으로 허드렛일만 자꾸 하게 되고 일적으로 너무 힘들더라고. 일은 바뀐 게 없어. 말로만 물량 도급이라고 그러지. 무조건 다 ‘니네 거’야. 지저분한 일은... ‘청소, 너네’ ‘페인트 칠, 너네’ 모든 게 그런 식으로 뭔가 딱 정해져서 ‘여기까지 니네 거 해야 된다’ 이게 없고, 지저분한 일은 ‘다 니네 거’라고... 이런 식으로 일이 흘러가더라고요.” - Ta

Ta씨의 이야기처럼 불법파견 소송 이후 허드렛일이 부쩍 늘었다고 보는 이유는 무엇일까. 다른 무엇보다 “KPS 직원들은 전국 사업소가 다 있잖아요. 거의 서서히 지금 다 뺀 상태예요. 원청 직원이 그만큼 없다 보니까 협력사들이 그만큼 고생하는 거예요. 미리미리 원청 직원들은 다 빼버린 거죠. 그래서 힘들어지죠.”라고 Ta씨는 자신의 생각을 밝혔다. 한전KPS는 석탄화력 발전소의 단계적 폐쇄 일정에 맞춰 태안사업소에서 다른 지역으로 얼마든지 인력재배치가 가능하다는 것이다. 반면, 한전KPS 산하 태안사업소의 인력재배치 여파로 하청 노동자들의 업무는 과중해질 수밖에 없다.

Gb씨도 비슷한 맥락에서 일이 자꾸만 늘어나는 이유를 설명했다. 특히 고장이 잦은 노후설비에서 원청의 인력지원은 기대할 수도 없고, 2차 하청업체도 결원을 보충하지 않으니 일손은 더욱 부족해졌다.

“그 전에는 KPS랑 같이 일을 했으니까 그나마 우리가 일할 거를 거기서 커버를 쳐주는데 지금 불파니까 다 우리한테 시키잖아. 그러면 일거리가 더 많지. 여기 그리고 또 1-4 같은 호기는 노후화가 돼가지고 맨날 고장 나고 할 일이 많단 말이야. 그러면 그럼 여기, 여기 갔다 저기 갔다 계속 돌리는 거죠. 자기네들은 사람 없다고 안 하고 어차피 일 안 하는 사람도 있고, 그러니까 일할 사람은 우리밖에 없는 거죠. 그리고 O/H 하면은 그 사람들은 다 거기로 가고, 경상은 우리한테 다 맡겨버리고 그러니까 일이 더 많아지고, 그러니까 그전에는 그나마 좀 쉬는 시간도 있고 그랬는데 지금 계속 보내니까.” - Gb

다른 한편, 원청이 ‘물량 도급 시행’을 도급계약서에 명시하면서 통합적인 업무를 기계적으로 분리한 것이 업무가 늘어난 근본 원인이라고 H씨는 짚었다.

“일의 양이 줄었는데, 이게 잔일이 많으니까. 그리고 KPS에서 원래 이렇게 뭐야, 물량 도급이라고 해서 물량을 이렇게 딱 떼서 주는 거잖아요. 그런데 전체를 떼서 주는 게 아니라 한쪽 부분을 좀 떼서 주고, 이쪽 일에 또 이렇게 떼서 주고 그런 식으로 하다 보니까. KPS가 올해 하다가 ‘우리 이거는 힘들어’ 이러면 다음 계약에 그거를 문구로 넣는 거예요. ‘이거는 너네 거다’ 이렇게... 그러면 다음 계약부터는 그게 저희 거 되는 거죠. 그리고 또 하다가 ‘힘들다’ 그러면 또 다음 계약은 또 그거를 또 문구를 넣는 거예요.” - H

유기적인 연속공정에서 하나의 독립된 업무를 추출해내는 것은 사실상 불가능에 가까웠다. 그러자 한전KPS 측은 원청노동자가 수행하는 업무 바깥의 일들을 대부분 하청 노동자들에게 전가하는 방식을 취한 것이다. 이렇게 억지로 떼낸 업무들은 분절화와 파편화를 피할 수 없었다.

(3) 임의적인 업무 할당 : 시키지 못할 일은 없다

외형상 도급계약의 형식을 갖추기 위해서는 도급계약서에 명시된 역무의 독립적인 수행 여부가 관건이다. 원청 한전KPS는 도급계약서상 역무의 범위를 매우 포괄적으로 규정함으로써, 임의적인 방식으로 하청 노동자들에게 업무를 할당했다. 이는 “태안 제1-4 및 7-10호기 전기설비 공사계약 특수조건”(2021.01~12.31) 에서도 확인할 수 있었다. 해당 계약서 제3조 제2항을 보면, IGCC¹⁶⁾ 설비의 경상정비 및 계획예방정비 지원 내용이 추가된 것을 확인할 수 있다. 이는 하청 노동자들이 업무 투입의 근거가 불명확하다고 제기하자 이후 계약서상 역무범위로 추가시킨 대표적인 사례다.

제3조 (역무범위)

- ① 본 공사에 포함되는 업무는 발주자 현장사업장에서 시행하는 다음 각 호의 일부를 수행한다.
 - 1. 예방점검정비 및 돌발복구작업을 포함한 경상정비공사
 - 2. 계획예방정비공사
 - 3. 개보수공사
- ② 제①항 각 호 이외에 경상정비공사 업무수행에 지장이 없는 범위 내에서 발주자가 발전설비 운영상 필요하여 요청하는 작업(계약상대자 수행 가능분)
 - 1. 소규모 영선작업
 - 2. 긴급사항 발생 시 점검·정비 또는 일상적인 사항에 대한 점검·정비
 - 3. IGCC 설비의 예방점검정비 및 돌발복구작업을 포함한 경상정비공사
 - 4. IGCC 설비의 계획예방정비공사 지원

[그림 28] ‘태안 제1-4 및 7-10호기 전기설비 공사계약 특수조건’ 中 제3조 (역무범위)

“계약 설계서에 보면 태안에 일반 화력발전이 있고 수상 태양광 발전도 있고 IGCC라는 별도의 호기가 있어요. 근데 그거는 저희랑은 이제 상관이 없죠, 저희 협력업체랑은. 근데 KPS는 그거를 자기네들이 정비 업무를 따 왔

16) 석탄가스화복합화력발전(IGCC : Integrated Gasification Combined Cycle) 방식으로 전기를 생산하는 발전기술을 말한다. 석탄을 고온·고압을 가해 가스로 만들고 이를 이용해 터빈을 구동한다.

어요. 계약을 따왔어. 태안에 어차피 사업소도 있고 그걸 새로 따 왔으니까 개네들은 좋은 거죠. 근데 거기에 이제 공사를 하거나 이럴 때 인력이 필요하잖아요. 계획 예방. 그럼 저희를 거기다 막 집어넣는 거예요. 그래서 ‘우리를 여기를 왜 넣냐, 우리가 IGCC 계약이 없는데 왜 넣었냐?’라고 하니까 다음번 계약에 바로 IGCC 업무를 내가지고 입찰을 내는 거예요.” - I

“저희가 설계서에 업무 내용이 다 하나씩 다 적어져 있거든요. 우리가 해야 될 일이 하나씩 다 적어져 있는데 가끔 애매하게 기타 설비, 기타 설비라고 해서 이것을 저희가 안 해도 될 것 같은 일을 이제는 KPS에서 작업 통보서 내서 작업을 시키는데 이제 저희는 그게 불만이었어서 ‘이거 저희가 안 해도 되는 거 아니냐?’ 이렇게 말을 하면은 그러면 막 자기네가 ‘생각을 해보겠다’ 그러고서 나중에 그런 일을 저희 다음 계약할 때 그 내용을, 지금 우리가 했던 그런 내용을 적어가지고 다음 계약된 계약 내용을 넣어.” - J

I씨도, J씨도 원청이 계약서상 역무 범위를 자의적으로 해석하거나, 조항을 신설하는 방식으로 하청 노동자들에게 또 다른 업무를 전가한 경험을 이야기했다. 이런 식이라면 원청이 하청 노동자들에게 시키지 못할 일은 단 하나도 남지 않을 터였다.

4) 정규직 전환, 새로운 가능성과 불안

‘하청의 재하청’이라는 불안정한 지위는 정규직 전환에 대한 기대마저 체념과 비관으로 바뀌버렸다. 지독한 고용불안과 임금차별의 늪에서 탈출하는 것이 급선무였기에, 정규직화는 마치 다른 차원의 문제처럼 다가왔다. 당장 쪼개기 계약부터 근절해 달라는 요구도 받아들여지지 않는데 도대체 정규직화가 어떻게 가능한지 의문이 들었다.

“굳이 정규직이 아니더라도 그냥 그런 조그마한 업체에 소속이 돼서 그냥

그렇게, 그냥 1년마다는 계약을 안 해도 되는 그런 거를 꿈꿔 왔었거든요. 그런 거가 현실적으로 가장 가능성이 있을 것 같고. 그런 걸 바랐는데 그런 것도 이루어지지 않았으니까 과연 정규직이 이루어질까? 그게 될까? 아니 협력업체 1년씩 계약하지 말고 2년씩만 해달라고, 2년씩 하자고 하는 것도 안 지켜주는데 정규직이 될까? 라는... 그런 거에 대해서는 되게 사람들이 좀 기대가 그렇게 많지는 않은 것 같아요.” - I

한편으로는 “요즘 다 시험 봐서 들어오는” KPS 같은 직장에 “시험 없이 들어가면 문제가 될 것 같다”(C)며 위축된 목소리로 이야기하는 노동자들도 있었다.

“솔직하게 얘기해서 시험 보고, 경쟁을 뚫고 힘들게 공부해서 들어간 사람들인데. 아무래도 그 사람들이 이제 저희를 아니꼬운 시선으로 볼 수밖에 없겠죠. 다들 부처가 아닌 이상은....” - Eb

‘공정’ 논리가 저임금·고위험·불안정노동을 없애자는 정당한 요구를 여전히 압도하고 있다. 그러나 언제까지 공정을 앞세워 평등과 존엄을 부정하는 일이 계속되어야만 할까. 그동안 정부와 발전사, 한전KPS의 외면 속에 하청 노동자들은 불법파견으로 인한 고용불안, 중간착취, 위험의 외주화 등 솔한 차별과 불이익 처우에 시달려야만 했다. 김충현 노동자의 죽음 또한 위험의 외주화를 막아내자는 목소리를 끝내 외면한 정부와 발전사, 한전KPS가 야기한 결과였음을 잊지 말아야 한다.

5) 소결(요약)

○ 주기적인 해고 위협, ‘쪼개기 계약’ 꿈수는 언제까지?

한전KPS의 재하청 노동자들은 1년 혹은 6개월 주기의 단기계약을 반복해

서 체결해 왔다. 불법파견 소송은 어느 순간 일자리를 잃을지도 모른다는 불안감을 떨치기 위한 선택이었다.

“재계약 될 때마다 불안했죠. 솔직히 업체가 올 때마다 엄청 불안했어요. 솔직히 저는 임금도 그렇지만 설마 또 이렇게 잘리려나, 그럴 걱정도 했었고. 그리고 임금도 삭감되면 그런 것도 많이 걱정됐었고요. 그랬던 것 같아요.” - H

○ 차라리 벼룩 간을 빼먹지! 활개 치는 ‘중간착취’

공기업에서도 중간에서 임금을 빼먹는 도둑들이 활개치고 있다. 김용균특조위의 권고안 이행만 언제까지 기다릴 순 없는 노릇이었다. 법률투쟁으로 우리 빼앗긴 임금을 되찾자고 뜻을 모았다.

“듣기로는 이제 이 중간 회사가 너무 많이… 이제 좀 속된 말로 이제 가져간다. 우리한테 좀 더 배분을 해도 되는 금액인데 이제 그거를 이제 우리가 우리 몫은 받아야 된다.” -Eb

○ 시키면 시키는 대로, 날품팔이 처지와 다른 게 뭐가?

불법파견 소송 이전, 발전소 현장에서는 혼재근무가 횡행했다. 흡사 인력시장을 보는 듯 했다. 야간이건, 주말이건 원청이 호출하면 시도 때도 없이 불려나갔다.

“불파 소송 이전에는 새벽에 전화 와요. ‘기계 이거 문제 생겼다’, ‘어디서 기름이 샌다’, 2시고 1시고 그냥 돌발이면 나왔어요. 우리가 특히 우리 9-10호기는 시운전할 때부터 있었거든. 그때는 뭐 1시고 2시고 부르는 거야. 일요일 날도 부르고 문제만 생기면은…. 자기가 문제 생겨서니까.” - D

○ 혼재근무여도 ‘진짜사장’, ‘바지사장’은 어디서든 티가 난다!

당시 혼재근무가 일상적인 작업방식이었지만, 시설과 장비, 자재는 전부 원청의 것이었다. 반면, KPS의 재하청업체들은 인력공급업체에 불과했고, 바지사장은 노무비 착복에만 혈안이 됐다. 이런 구조 속에서 특출난 전문성이나 고유의 기술력을 보유한 민간정비업체의 동반성장을 기대한다는 건 정말이지 말도 안 된다.

“사장이라는 사람은 얼굴 볼 일도 거의 없었고요. 계약할 때 한 번 오고 그 이후로는 계약 끝날 때까지 볼 일이 없어요. 뭐라고 하나. 그냥 ‘바지 사장’ 비슷하게 그런 느낌이 나요. 그냥 솔직히 그냥 이름만 올려놓고, 그냥 우리 월급만…” - P

○ 소송 이후, ‘사용자 책임 떠넘기기’에 여념 없는 한전KPS

불파 소송이 제기된 이후 한전KPS는 자신들의 지배·개입 흔적을 지우는 데 몰두했다. 업무 전반에 대한 장악력은 고스란히 유지하면서도, 안전에 대한 관리책임은 하청에 떠넘겼다.

“KPS한테 오더가 나오면 그 KPS 직원이 직접 현장 노동자들하고 같이 공유하는 방식이고요. TBM은 저희들끼리 직원끼리만 하고, 그쪽 직원은 또 그쪽 직원끼리… 이거 같이 쓰면 그것도 안 된다고 하더라고요.” - U

○ 연속공정의 기계적 분리, 도리어 일만 늘더라

한전KPS 측은 원청노동자가 수행하는 업무 이외의 일들은 모조리 하청이 독자적으로 처리할 수 있는 일로 둔갑시켰다. 그렇게 분절화되고 파편화된 업무들은 하청 노동자들의 부담을 한층 가중시켰다.

“물량 도급이라고 해서 물량을 이렇게 딱 떼서 주는 거잖아요. 그런데 전체를 떼서 주는 게 아니라 한쪽 부분을 좀 떼서 주고. 이쪽 일에 또 이렇게 떼서 주고 그런 식으로 하다 보니까. KPS가 올해 하다가 ‘우리 이거는 힘

들어’ 이러면 다음 계약에 그거를 문구로 넣는 거예요.” - H

○ 평등과 존엄을 위한 요구, ‘공정’에 간헐 수 없다!

여전히 ‘공정’ 논리가 저임금·고위험·불안정노동을 없애자는 정당한 요구를 압도하고 있다. 정규직 전환을 둘러싼 하청 노동자들의 묵은 기대, 그만큼 오랜 체념은 과연 누구의 책임인가.

“과연 정규직이 이루어질까? 그게 될까? 아니 협력업체 1년씩 계약하지 말고 2년씩만 해달라고, 2년씩 하자고 하는 것도 안 지켜주는데 정규직이 될까?” - I

4. ‘을’에서 노동조합 결성으로

1) ‘을’중의 ‘을’ 재하청 노동자

(1) 인사개입으로까지 이어지는 한전KPS의 갑질

앞장에서 살펴본 바와 같이 노동조합을 결성하고 불법파견 소송을 제기하기 전에는 한전KPS 정규직과 한전KPS 비정규직 노동자들의 업무구분은 모호했고, 함께 뒤섞여서 일을 했다. 비정규직도 1~4호기, 7~8호기, 9~10호기로 나뉘어 1~3팀으로 편제되어 있었고, 한전KPS 정규직 역시 마찬가지이다. 예를 들어 1~4호기에 해당하는 작업을 할 경우 정규직 1팀의 인원과 비정규직 1팀이 함께 현장으로 간다. 이렇게 혼재해서 일을 하다 보니 아무리 경력이 오래된 노동자라고 하더라도 비정규직은 정규직의 보조적인 역할로 위치 지어졌다. 도급계약서 상으로는 재하청 업체의 업무는 경상정비에 한하는 것으로 되어 있었지만 경상정비 업무가 아닌 계획·예방·정비업무도 정규직 인원이 배치될 때 비정규직도 같이 배치되었고, 정규직 인원이 부족할 때도 이를 메꾸는 방식으로 갑자기 더 차출되기도 했다.

이는 사실상 재하청 업체가 전문적이거나 독립적인 역할을 하고 있는 것이 아니라는 불법적인 파견노동이라는 증거가 되는 부분인데, 한편으로는 현장에서 이런 보조적 역할이라는 위치는 갑을 관계를 생성하여 아무 때나, 아무렇게나 일을 시켜도 되고, 어렵거나 기피하는 일도 떠넘길 수 있고, 업무범위를 넘어서는 일을 시켜도 되는 ‘을’이 되었다.

한전KPS의 갑질은 아무 일이나 막 시키는 것을 넘어서 막말과 인사개입으로까지 이어졌다.

혼재되어 일을 하는 과정에서 정규직들은 주로 작업을 지시하고, 중요한 작업을 담당했다. 그리고 비정규직 노동자에게는 자신의 일에 대한 보조, 주변 청소 등의 업무를 하도록 하는 한편 본인들이 기피하는 일들을 떠넘기는 일이 비일비재했다. 더 가까이 정규직 작업자가 있어도 멀리 있는 비정규직을 불러 허드렛일을 시키곤 했다.

“(정규직) 과장님이 지시를 하죠. ‘어떤 작업을 해라’ 지시를 하면 저희가 하는 건데, 과장님은 주로 거기에서 약간 중요하다 이런 작업을 하고, 저는 이제… 청소라든가…. 힘든 일은 뭐 제가 다 하라고 하고 자기 나가기 싫으면 저한테 시키기도 하고. 옛날에는 그랬으니까.” (H)

“그때 (KPS직원들이) 위에서 뭐 작업을 하다가 기름이 좀 흘렸어요. 그래서 밑에 바닥을 닦아야 되는데 조금 들어가기 힘든 좁은 데 있잖아요. 그때 KPS 차장이 본인 직원(KPS직원) 바로 옆에 있는데 저희를 부르는 거야. ‘야. 너네 이거 닦아’ 그런 게 되게 많았어요. 본인들은 이제 쉬운 것만 하려고 그리고 좀 어려운 거다 그러면 우리 시켜서.”(Ob)

심지어 Ob씨는 정규직들이 “술 먹고 있다”며 새벽에 혼자 일하라는 지시를 받은 적도 있다. Ba씨는 연기 때문에 눈이 아프다며 다른 조치 없이 그 일을 비정규직에게 떠넘겨서 그 문제로 싸운 적도 있다.

“말하면 뭐 해요. 자기들은 ‘술 먹고 있으니까 새벽에 들어가서 혼자 일해라’ 그런 적도 많고 상상할 수가 없이 많죠.” (Ob)

“지하전력이 이렇게 한 번 터져가지고 불이 난 적이 한 번 있었어요. 그래서 자기들은 들어가면 눈 아프다고 그러면서 빨리 들어가서 청소하라 그래서 한 번 싸운 적도 있거든요. ‘아 눈 아프다면서 우리 보고 들어가라 하면 어떡하냐.’ 그래서 한 번 싸운 적도 있어요.”(Ba)

업무와 무관해 보이는 일도 심심치 않게 주어졌다. 잡초 뽑는 일, 한전KPS 사옥의 전기 설비를 비롯해 임원이 바뀌면 사택의 짐을 날라주는 일도 해야 했다. I씨는 “잡초 뽑고 청소하려고 발전소에 와서 근무하는데 아닌데”라며 ‘자괴감’이 많이 들었던 당시의 심정을 전했다.

“여름에 야외 설비 보면 자갈 깔고 이런 데 잡초 같은 거 많이 자라거든요. (예를 들어) 변압기 에어리어가 엄청 넓거든요. 거기를 잡초 뽑기를 시켜요. 진짜 좀 자괴감이 많이 들죠. 이 잡초 뽑고 청소하려고 지금 발전소에 와서 근무하는 건 아닌데 막 그런 업무만 시키니까.”(I)

“(한전KPS) 사옥이 한 3번 정도 바뀌었거든요. 그때마다 저희가 조명이라든지 케이블 이런 거 다 설치해 주고. 조명 나가면 저희가 다 조명 갈아주고 누구 팀장이나 차장 자리가 바뀌었다 하면은 그런 데 가서도 케이블 같은 거 설치해 주고 조명 갈아주고 했었죠. 예전에는 뭐 어디 처장이 바뀌면 가서 짐도 날라주고. KPS 사장 누구 왔다고 그러면은 사택 짐도 날려주고 그런 것도 많이….”(J)

하청에 재하청이라는 갑을관계는 업무와 전혀 상관없는 일로도 이어졌다. 개인적인 집안일을 시키는 정규직도 있고, 한전KPS 회사차원에서 진행하는 봉사활동에 비정규직 노동자들을 동원하기도 했다.

“작업하면서 귀땀은 해주긴 했는데 ‘잠깐 뭐 도와줄 수 있느냐’ 이러면서 ‘한 번 집에 들려라’ 이렇게 했는데 실질적으로 약간 부려먹듯이 막 자기네들 직원도 아닌데 그냥 거의 잡일 같은 거를 집에다 데려다 놓고 사적인 일시키고 그래서” (V)

“예전 같은 경우는 자기네들(한전KPS)이 한 달에 한 번씩 꼭 지역 봉사활

동을 갔어요. ‘한마음 봉사활동단’이라고 자기네들이 그런 걸 운영을 해요. 근데 거기를 꼭 저희를 보내는 거예요. 자기네들은 안 가고. 왜냐하면 동네 가면은 힘든 일, 약간 껏은 일, 전등 갈고 이러는 거는 쉬운 거고, 막 마늘 따고 이런 것도 해요. 농사도 짓고 그러니까 그런 걸 꼭 저희를 보내. 그리고 사진 찍을 때는 자기네들 옷 입고 사진 찍으라고 하고.”(I)

막말도 빠지지 않았다. 모든 정규직이 그랬던 것은 아니며, 일부의 문제일 수 있지만 문제는 막말을 해도 제지하는 사람도 없고 문제될 것도 없었기에 가능했다. 오히려 당하는 비정규직이 회사를 잘리거나 그만둬야 하는 상황이 발행했다. Ob씨는 막말하는 정규직 노동자에게 못 참고 ‘덤비다가’ 결국에는 오히려 사과를 했다. 정규직 노동자의 상사가 와서 사과하라고 했기 때문이다.

“막말하고 이런 것들이 엄청났죠. 욕하고 막 이런 것들이. 지금은 그런 사람 없는데 옛날에 직원들은 욕하고 막 집어 던지고 그런 사람이 있어가지고 일하다가… 저는 못 참죠. 덤비면 결국에 제가 사과해야 돼요. 그쪽 위에서 와가지고 '사과해라.' 그럼 내가 사과하고. 팔이 안으로 굽는다고 하잖아요. 그 사람이 갑질해서 잘못했는데 그쪽 직원 좀 내가 좀 좋게 봤던 사람들도 결국에는 이렇게 안으로 가더라고요. 그러니까 우리는 좀 약간 무시하는 경향이 있어가지고 그냥 다 실망했죠.” (Ob)

막무가내로 일을 지시하며 막말을 일삼았던 한 정규직 노동자(한전KPS 당시 A부장)는 정규직 내에서도 갑질이 심하다는 인식이 있었음에도, 직급이 높아서 아무도 통제하지 않았다고 한다.

“사람 괜히 헛걸음하게 만들기도 하고, 부품이 없는데 가져오라고 어떻게 해서든 막 챙겨오라고 그런 일을 많이 했었어요. ‘없으면 다른 어디에서 가져와야지 네가 알아서 해’ 이런 식으로 안 되면 막 되게 하라는 뜻이 압박

을 많이 줬어요. 아래에 있던 사람들은 다 힘들어했죠.

갑질을 해도 뭐라 하지 못했던 게 그 사람이 차장이기도 했었고. 또 나름 그 사내에서 레벨 3에 해당하는 사람이어서, 그러니까 한전 KPS 자체적으로 등급 시험을 매기는데 레벨 시험이 있는데 자격증으로 치면 되게 높은 자격이라고 해야 될까요? 기술사에 가까운. 어쨌든 상당히 따기 어려운 사내 자격이에요. 그래서 그거를 가지고 있다 보니까. 그래서 갑질이 심하다는 걸 알아도 통제하지 않아요.” (V)

그는 한 비정규직 노동자에게 자신이 진행하는 TBM 미팅에 참석하지 않았다는 이유로 반성문을 쓰게 하기도 했다. 그 비정규직 노동자는 잠시 화장실에 다녀왔을 뿐이었다. 이후 그는 재하청업체의 인사에까지 개입했고 비정규직 노동자는 결국 업체 변경 시 계약이 되지 않았다.

“제가 그때 그 자리에 있었어요. 아침에 미팅 시간에 저희는 9시에 나가면 이제 KPS 직원들이나 부장들은 한 9시 반이나 이 정도면 왔었거든요. 근데 그때 그 형이 저희들한테 얘기를 한 거지 ‘화장실 좀 갔다 올게’, 그래서 급하니까 갔다 와야지… 그때 자기들이 딱 왔을 때 없다고 그래서 그걸 반성문 쓰라고 한 거거든.” (X)

러빈 2층 현장 대기실에서 아침 TBM 미팅 참석
하기 위해서 대기하고 있는 중에 화강선 용무로
OS 산입개반 직원에게 이야기 한후 잠시 동안 자리
를 비웠습니다.
제가 자리 비우는 사이에 TBM 업무 미팅이 종료되었습니다.
불참석에 대한 오해가 있는것 같습니다.

▲ 한국파워O&M 하청노동자가 2019년 한전KPS 부장에게 제출한 반성문

“A부장한테 전화가 와가지고 어디냐고 퇴근해서 집에 왔다고 했는데 다시 오라고 하니까 다시 갔어요. 갔더니 000(반성문을 쓴 비정규직 노동자) 이제 어떡할 거냐고 저한테 물어보더라고요. 뭘 어떻게 하시냐 물어봤더니 결론은 자르라 소리예요. 쉽게 말해서 말을 안 듣는다 이거야. 내가 어떻게 할 권한도 없고 하고 싶은 생각도 없고. 난 그런 거에 대해서 ‘못 하겠다’라고 했거든요. 그런데 A부장이 PMP 사장, 협력업체 사장을 시켜서 계약을 안 하게 한 거예요.” (X)

2020년 기계파트가 PMP는 업체로 변경될 당시의 일이었다. A부장의 갑질로 당시 2명의 비정규직 노동자가 해고되었다. 이뿐만이 아니었다. 당시 기성금(공사금) 결재 권한을 가지고 있던 A부장은 자신의 맘에 들지 않으면 기성금을 결재해주지 않겠다고 협박을 하기도 했다. Ga씨는 A부장이 Ga씨 때문에 오일 트러블이 생겼다며 갑자기 반성문을 쓰라고 했던 일을 기억했

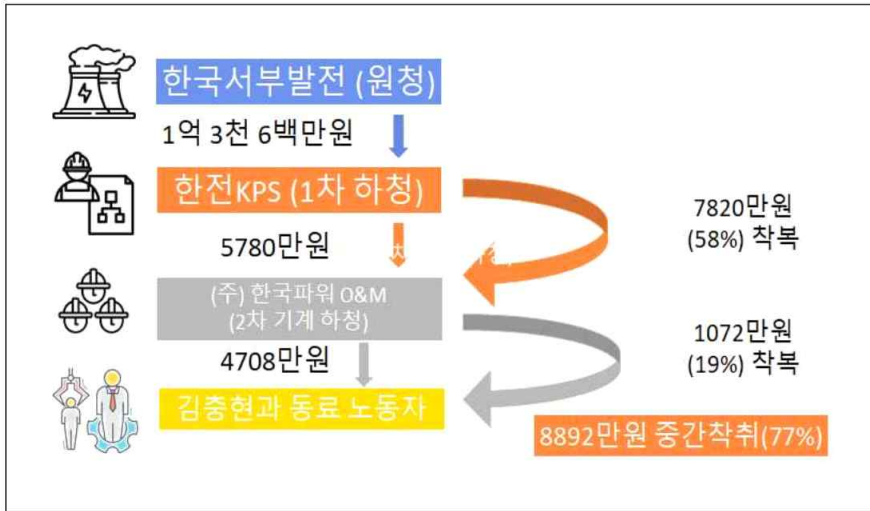
다. Ga씨는 잘못된 게 없어서 쓰지 않겠다고 거부했더니 A부장은 기성금 결재를 해 주지 않겠다는 말로 협박하여 결국 반성문을 썼다. 기성금 결재가 되지 않으면 재하청 노동자들은 그 달 임금을 받지 못한다.

“뜬금없이 갑자기 제가 주유(담당)니까 오일 트러블이 생겼다고 하는 거예요. 갑자기 그래가지고 반성문을 쓰라는 거예요. 그래서 난 못 쓰겠다. 내가 한 게 없는데 그리고 트러블이 무슨 트러블이 있냐, 내가 뭘 잘못을 했고… 뭘 하지 않았는데 내가 왜 쓰냐 그랬더니 ‘알았어’ 그러더니 기성을 안 준다는 거예요. ‘기상 안 줄테니까 알아서 해’ 이러더라고요. 동료 선배들이 와서 저한테 그러는 거예요. ‘다음 달에 월급 받아도 돼 괜찮아’, ‘네가 잘못된 게 하나도 없는데 무슨 쓰라고 하냐’, 그랬지만 제가 마지못해 그냥 가서 썼어요. 저 때문에 월급을 못 받으니까 가서 반성문 쓰고 ‘제가 잘못했다. 다음부터 잘 하겠다’ 이렇게 써서 월급을 받은 거예요.” Ga

이렇게 같이 일하는 노동자임에도 허드렛일이나 기피하는 일을 떠넘기고, 막말을 일삼거나 인사에까지 개입할 지경에 이르러도 문제가 되지 않았던 원청인 한전KPS가 비정규직 노동자들에게 일삼았던 이와 같은 갑질은 비정규직 노동자들의 마음속에 노동조합의 불씨를 차곡차곡 지폈다. 그리고 결국 노동조합을 결성하면서 사라졌다.

(2) 노동조합 결성의 직접적인 이유, 중간착취와 공짜노동

한전KPS는 서부발전으로부터 경상정비 업무를 도급받아서 이를 다시 재하청을 줬다. 그 과정에서 한전KPS는 한국서부발전으로부터 1억 3천 6백만 원을 받아 삼신과 오엔엠에 6308만원을 줬다. 여기서 이미 54%의 임금 착복이 이루어졌다. 마지막으로 삼신과 오엔엠이 노동자들에게 지급한 임금은 5843만원이다. 총 61.3%의 노무비가 중간에 사라졌다(표 2025년 노무비 산출내역).



▲ 2025년 노무비 산출내역

이렇게 큰 금액을 중간에 떼먹으면서도 한전KPS는 노동자들에게는 계약서상 업무 외에 추가로 일을 더 시켜도 수당을 지급하지 않는다.

한전KPS와 재하청 업체 간의 계약상 노무비 항목은 금액이 정해져 있고, 업무의 범위도 정해져 있다. 해당 업무에 대한 노무비용만 금액이 책정되어 있는 것이고 노동자들의 임금은 포괄임금체계로 되어 있었다. 그래서 예를 들어 기동정지로 인한 주말근무 같은 경우 원래 비정규직 노동자들의 업무가 아니었지만 수시로 투입이 되었다. 그러나 한전KPS에서는 이에 대한 추가 임금을 책정하지는 않았다. 그러자 재하청 업체에서는 꼼수를 쓰기도 했다. 노동자들의 급여로 책정된 전체 노무비에서 OT수당 명목으로 되어 있는 금액에서 일부를 떼서 시간외 근무를 한 노동자에게 수당을 지급한 것이다. 그 결과 기동정지를 많이 하는 1~4호기 노동자들은 임금은 많아졌지만 추가노동 때문에 힘들어졌고, 다른 노동자들은 임금이 삭감되었다.

“월급에 OT가 20시간씩 섞여 있다고 했잖아요. 그러니까 이것을 10시간씩만 묻어두고 10시간씩 13명에서 100시간을 떼놓는 거예요, 따로. 전체적으로 관리하는 사람이 이것 떼서 가지고 있다가 실제 OT한 사람한테 지급을 해줘. 그리고 시간이 남았다. 그럼 이것을 다시 나눠 갖는 거예요. 7-8호

기, 9-10호기는 정지를 안 하니까 OT를 하나도 안 하는 거예요. 그러면 그 사람들은 순순히 자기 돈을 다 뺏겨버리게 되는 거예요. 이 사람들은 월급을 그냥 다 뺏겨버리고 1팀은 1팀대로 출근하는 것 때문에 너무 힘든 거예요.”(I)

또한 재하청 노동자들은 업체가 변경될 때 어떤 해에는 도급비가 줄었다는 이유로 임금이 갑자기 30만 원정도 썩 줄기도 했다. 일이 줄거나 달라지지도 않았지만 명확한 이유는 없었다.

노동조합이 설립되기 전 노동자들은 이런 상황에서도 집단적인 대응을 하기는 쉽지 않았고 결국 수용할 수밖에 없었다. Ga씨와 Gb씨는 이 과정에서 일부 노동자가 사실상 해고되기도 했으며 당시를 떠올렸다. 2020년도 PMP라는 업체로 변경될 당시 임금이 많이 삭감되어 노동자들이 반발하니 용역노동자들을 데려와서 대체할거라며 협박을 하기도 했다. 노동자들은 결국 개별로 불러가서 계약서에 서명을 했고, 거부했던 사람들은 해고 통보를 받았다. 2021년 케이티엠으로 바뀔 때에도 30만원씩 임금이 삭감되는 문제가 있었고 결국 그 해 9월 노동자들은 비정규직지회를 설립하게 되었다. L씨는 당시 “사장이 많이 해먹었다”는 소문을 들었다며, 아이를 키우는 집에 30만원의 임금삭감은 큰 문제라 이런 상황에서 노조가 설립되었다고 기억했다.

이러한 임금 삭감이나 수당의 문제는 고 김충현님이 2020년 퇴사했다가 1년 만에 재입사 했던 계기이기도 하다. 고 김충현님은 기계1팀 소속이었지만 당시에 공작실에서 혼자 업무를 담당했다. 위와 같은 상황이 발생하자 고 김충현님 역시 다른 기계1팀 소속 노동자들과 마찬가지로 기동 정지대기에 대한 업무 압박이 있었지만 사실상 다른 업무를 혼자 일해야 하는 김충현님의 업무 조건 상 기동정지로 인한 업무는 할 수가 없었다. 결국 김충현님 역시 상당 금액의 임금 손실이 있었다. 이에 더해 업체 변경 시 임금이 대폭 삭감되자, 사측에 문제제기를 하며 임금인상을 요구하다 계약이 되지 않았던 것이다.

“(PMP)거기서는 내가 돈 이만큼 줄 테니까 이거 먹고 일해. 근데 우리가 반발을 하니까 압박을 위해서 자기네들이 용역 그런 데에서 사람을 사 온 거예요. 이 사람들 다 너네 대체로 할거다. 그러면 우리는 잘려야 되거든요. 이때가 임금 많이 삭감됐던 그때예요. 사장님이 이렇게 (용역) 데리고 오고 개인적으로 면담한다고 1 대 1로 데리고 갔어요. 그때 김충현이 형이 좀 하다가 그만두게 됐죠. 000씨도 그때 현장소장을 그분이 했는데 저희랑 같이 일하시는 분이니까 저희편만 계속 든 거예요. 그러니까 찍혀가지고 잘렸어요.

자기네 이윤이 있는데 그전 회사들도 노무비에서 자기네 이익을 가져갔었는데 그 회사는 특히 더 많이 가져가기 위해서 그런 식으로 한 거죠. 거기 는 또 KPS 출신, PMP 사장도 KPS 출신.”(Gb,Ga)

“회사 이름은 기억이 안 나는데 사장 이름은 기억이 나거든요. 신00 사장 이라고. 그분이 좀 많이 해먹었다 그런 얘기를 들었거든요. 그분 다음에 노조가 생긴 걸로 알고 있거든요. 그때 예를 들어서 한 200을 받았다, 근데 그게 갑자기 막 한 170? 뭐 그렇게 받아버렸어요. 어쨌든 저희가 그때 전 체적으로 다 월급이 깎였거든요. 노조 만들기 전예요. 저는 애가 없으니까 저 같은 경우에는 어떻게든 살아가는데 다른 분들, 애가 있고 그러신 분들은 이게 너무 크잖아요.”(L)

(3) 고통분담이 아닌 권리찾기로

한전KPS비정규직 노동자들은 재하청업체 소속으로 10년, 20년을 일한 노동자들도 매년 신입사원이 된다. 앞에서 본 것처럼 임금은 오르는커녕 업체가 변경되는 과정에서 이유도 제대로 모른 채 대폭 삭감되는 경우가 있었다. 관리자에게 밉보이거나, 문제제기를 하면 계약이 안 되기도 한다. 계약이 유지되어도 연차도 늘어나지 않고 각종 복지혜택도 거의 없었다.

매년 재계약 될 때마다 불안했다는 J씨처럼 재계약 시기가 다가오면 노동자들은 고용불안을 느낄 수밖에 없는데 고용불안은 다양한 형태로 다가왔다. 위에서 언급한 것과 같이 문제제기를 한다거나 해서 계약이 안 되는 경우도 있지만, 노동자들에게 깎인 공사비만큼 임금이 깎이는 걸 감수하던가, 누군가 나가야 한다고 압박하기도 했다. V씨는 입사 전에는 매년 업체가 새로 계약을 한다는 사실을 몰랐다면, 공사비가 깎이면 “안 내보낼 거면 월급을 쪼개서 너네들이 사람을 지키든지 아니면 나가든지 알아서 결정을 해라.”라며 노동자들에게 선택을 강요했다고 한다. V씨는 이런 문제 때문에 노동조합이 만들어졌다고 기억했다.

“재계약 될 때마다 불안했죠. 솔직히 업체가 올 때마다 엄청 불안했어요. 솔직히 저는 임금도 그렇지만 설마 또 이렇게 잘리려나, 그런 걱정도 했었고. ”(J)

“월급도 매년 회사가 바뀌다 보니까 오르지도 않고 어떨 때는 그냥 깎이기만 하고 공사비 깎으면 그냥 월급 깎여야 되는 거고. 그때 당시에는 15명이었어요. 근데 KPS가 자주 쓰는 수법이 공사비를 깎으면서 인원을 간접적으로 내보내려고 그래요. 공사비를 깎으면 그만큼 노무비가 줄게 되는 건데 그러면 이제, 줄어든 공사비에서 15명 분 돈을 줘야 되니, 우리한테 선택을 하라고 이제 강요를 하죠. 안 내보낼 거면 월급을 쪼개서 너네들이 사람을 지키든지 아니면 나가든지 알아서 결정을 해라. 그래서 그때 그것 때문에 노동조합이 만들어졌어요.

그때는 이제 다 분담을 했었죠. 어떻게 일해도 한솔밥 먹고 사는 식구들인데 내보낼 수 있겠니 하면서 그냥 n빵으로 그냥 나누자.” (V)

1차하청과 2차하청 업체에서는 합쳐서 100만원 중 77만원의 임금을 중간 착취를 하면서 노동자들에게는 고통분담을 하거나 서로 눈치게임을 하게 만드는 사측에 맞서 한전KPS 비정규직 노동자들은 고통분담이 아닌 정당

한 권리를 되찾는 것을 선택하고, 2021년 노동조합을 설립했다.

2) 노동조합 설립 이후

(1) 노동조합 설립 후 변화 : 업체 변경 시 개별협상이 아닌 단체교섭

노동조합이 설립된 후 가장 중요한 변화는 업체가 바뀔 때마다 개별적으로 사측과 계약서를 작성했던 것이 집단적인 교섭으로 바뀐 것이다. 이 전에는 1대1 면담을 통해 계약서를 작성해야 했기 때문에 내용을 잘 모르거나 마음에 안 드는 부분이 있어도 거부하기가 쉽지 않았지만 노동조합 설립 후에는 집단교섭이 진행되었다. F씨와 Q씨는 노동조합을 만들고 나서는 한 목소리를 내고 주장을 할 수 있게 되었다고 입을 모았다.

“1 대 1 면담하면서 너는 이거 줄 테니까 계약하자 이런 식으로 해가지고 대충 가계약이라고 속이면서 사인을 받았어요. 그냥 A4 용지에 쓰면서 몇 몇은 그냥 계약이 아닌 줄 알고 쓰고, 몇 명은 ‘나 이것도 쓰기 싫다’ 그런 사람들은 다음 날 밤에 문자로 통보한 거죠. ‘내일부터 출근 안 하셔도 됩니다’. 그리고 맨 처음부터 왜 그거밖에 안 주냐 하면서 사장한테 좀 목소리 크게 냈던 사람들은 면담 자체도 안 하고 ‘다음 날부터 출근 안 해도 됩니다’.” (Ga)

“아무래도 회사가 1년마다 바뀌다 보니까 회사랑 저희는 맨날 매년마다 연봉 계약을 하거든요. 그럴 때 좀 목소리가 커졌다 정도. 아무래도 노조로서 이제 한 목소리를 낸다고 생각을 하니까.” (F)

“어떻게 보면 그때는 월급 협상할 때는 회사가 힘들다고 저희의 월급을 깎아가지고 그런 계약들이 많았는데 노조가 있는 후부터는 좀 주장할 수 있

어서 꺾이지 않고 계속 조금씩 조금씩 인상됐던 것 같아요.” (Q)

또 비정규직 노동자들은 한전KPS와 재하청 업체의 도급계약의 내용에 대해서 알 수가 없었기 때문에 업무범위나 임금삭감이 되어도 그 이유에 대해서 알 수가 없었다. 이 때문에 전에는 회사가 남는 게 없다고 우는 소리를 해도 뭐라 할 수가 없었고, 업무도 무슨 일이든 그냥 시키면 해야 했다. R씨는 이런 부분 때문에 노동조합을 만들었다고 했다. Ob씨 역시 노동조합이 만들어진 이후에 좋아진 점으로 정확한 업무구분과 임금을 꼽으면서, 예전에는 알 수 없었던 도급계약서 상의 내용에 대해 알 수 있게 된 점이 좋았다고 이야기 한다.

“저희가 계약과 관련돼서 업무 범위를 정확하게 인지를 못 했었고요, 그리고 임금이 갑자기 줄어드는 상황이었어요. 그거에 대해서 질의를 좀 하려고 하는데 저희가 질의를 해도 어떻게 방법이 없으니까. 계약과 임금에 대해서 정확히 파악하기 위해서 (노조를) 만들었어요. 저희가 나중에 알게 된거죠. 계약서상에서 OH는 그냥 하는 줄 알았더니 이게 별도 공사가 필요한 거다. 그 이후에는 알게 돼 가지고 투입하면 안 되는 거였다는 것을 파악하게 돼서…” (R)

“제가 이제 그걸 들여다보잖아요. 공사 총 금액이나 아니면 물량 맨데이나 이런 것들이 있잖아요. 항목이 여러 가지 있어요. 그걸 다 들여다보니까…. 그다음에 저희 2차 하청에 본사에 있을 거 아닙니까? 개네들이 그냥 '자기들도 힘들다', '남는 거 없다.' 하지만 알고 봤더니 엄청 남겨 먹고 원래 주려고 했던 돈을 안 주고 해가지고. 그때 노조가 들여다봐서 많이 받았죠. 그전에는 몰랐고요.” (Ob)

그러나 노동조합이 있다고 해도 매년 새로운 업체로 바뀌는 현실에서 노동조합 활동은 다른 1차 하청 비정규직 노동조합에 비해 더 큰 어려움이 있

다. 재하청 업체가 새로운 업체로 바뀌면 새로 단협을 체결해야 하는데 이 과정이 보통 6개월씩 걸린다고 한다. 단협을 맺고 조금 있으면 또 새로운 업체로 바뀌는 식이다. 그리고 1년짜리 재하청 업체는 사실상 아무런 권한이 없기 때문에 임단협을 한다고 해도 임금이나 다른 노동조건을 개선하는 것에 한계가 많다. 이에 대해 인터뷰에 응한 노동자는 “대부분의 업무 지시는 한전KPS가 내리”는데 한전KPS와는 교섭창구를 만들 수 없기 때문에 “조합에 있더라도 당할 수밖에 없는 부분”이 있다며 안타까워했다.

“매년 교섭을 하는 것 자체로도 조금 부담이 있고. 공사비가 정해져 있으니까 임단협으로 임금을 올리는 거에 대해서도 한계가 있고, 그리고 대부분의 업무 지시는 한전 KPS가 내리고 업무 범위도 한전 KPS에서 정하는 건데 그거를 한전KPS와는 교섭 창구를 만들 수 없으니까 일방적으로 조합에 있더라도 당할 수밖에 없는 부분이 있거든요. 그거는 어디 하소연할 데도 없었던 거죠.”

(2) 고 김충현 노동자의 죽음과 동료 노동자들의 투쟁

2021년 노동조합을 설립하고 매년 새로운 업체와 임단협을 맺고, 불법파견 소송을 진행해 온 한전KPS비정규직 노동자들은 발전소 폐쇄와 관련한 투쟁 등에 결합하며 어느새 5년차 노동조합으로서 경험을 쌓아 왔다. 그러나 회사와 정부를 상대로 매일같이 집회를 하고 노숙농성 등의 강도 높은 투쟁은 해본 적도 없고, 생각도 해보지 않은 일이었다.

한전KPS 비정규직노동자들은 갑작스러운 동료의 죽음으로 황망한 와중에도, 한 노동자의 죽음을 대하는 사측의 태도에 분노스러웠다. ‘김충현의 동료’로 호명되게 된 노동자들은 이러한 애도와 분노로 장례식장을 지켰고, 사고 후 두어 달이 되어가는 지금까지도 태안에서, 서울에서 투쟁하고 있지만 당연히 쉬운 과정은 아니었다. F씨처럼 생각보다 투쟁이 커진 것이 부담스러운 조합원도 있고, Eb씨처럼 매일같이 집에 늦어 가족에게도 미안하

고 ‘안 해보던’ 일에 정신적으로 힘들어 하는 조합원도 있었다.

“뭔가 좀 스케일이 점점 커져가는 느낌인데… 일이 엄청 커지고 있다는 생각만 드네요. 생각보다 엄청 길어질 것 같기도 하고.” (F)

“항상 12시에 가거나 아니면 10시 넘어서 가고 이러면 애는 아빠 기다리다가 잠들었다고 계속 이러니까, 그런 게 패턴이 많이 바뀌니까 애한테 미안하고 그런 거잖아요. 몸이 힘들다기보다는 정신적으로 좀 힘든 거잖아요. 사실 이게, 안 해보던 걸 한 거니까, 처음해서 힘든 거고.” (Eb)

갑작스럽게 벌어진 투쟁 상황은 조합 내부적으로 투쟁의 의미와 투쟁방식에 대해 충분히 토론하고 소통하는 것을 어렵게 하기도 했다. Oa씨 역시 이런 부분에 대한 문제의식을 내비쳤다. 예상치 못했던 상황에 대한 부담감과 이후 업무에 복귀한 후의 일도 걱정이 된다면서도 “혼자 (현장) 갈 것도 아니고, 지금은 따라갈 수밖에 없다”며 복잡한 심경을 전했다.

“저는 개인적으로 정신적인 스트레스를 더 받는 것 같아요. 주말마다 어디 집회 가야 된다. 가까운 거리도 아니고 서울. 바로 옆 동네면 가겠죠. 이 일이 너무 커졌잖아요. 그래서 전에 내가 일하던 그 생활로는 돌아갈 수 없겠구나… 다시 그 직장 가서 일할지 없을지도 모르겠고. 저는 솔직히 장례가 그렇게 길어질지도 몰랐고. 장례 끝나면 현장 복귀해서 저는 일하는 줄 알았어요. 그 스트레스가 제일 커요. 저쪽에서 이미 미운털 박혔었으니까. 솔직히 KPS 욕은 많이 해도 친한 사람은 친해요. 근데 이미 그 사람들도 이제 저희가 이렇게 행동하니까 많이 안 좋게 보겠죠. 예전처럼은 절대 안 돼. 뭐 불만은 많은데 뭐 그냥 지금은 따라가는 수밖에 없는 것 같아요.제가 뭐 '나 몰라 나는 현장 갈 거야' 라고 혼자 갈 그것도 아니고 지금은 뭐 따라가는 수밖에 없죠.” (Oa)

이러한 어려움에도 불구하고 조합원들은 이번 투쟁을 겪으면서 더욱 노동 조합의 필요성을 느꼈다는 이야기들을 했다. “회사가 저렇게도 나올 수 있구나”하는 생각이 들었던 I씨는 조합에 대해 다시 생각하는 계기가 되었다. P씨도 회사가 ‘그냥 죽었다, 너희들은 일해라’ 이런 식이라며 노조가 없었으면 이렇게까지 투쟁하지 못했을 것이라고 했다.

“이번에 일이 터지고 나서 조합에 대해서 다시 생각하는 그런 계기가 좀 됐던 것 같아요. 조합 활동을 그렇게 열심히 하지도 않았고 이렇게 크게 활동할 마음도 솔직히 별로 없었거든요. 단체 협약이나 임금 협약 정도만 하면 되지 뭐 큰 일을 하나라는 생각을 많이 했었는데, 이제 정신이 좀 바짝 든 게 뭐냐면 ‘아니 회사가 저렇게도 나올 수 있구나’라는 생각을 처음 해 본 것 같아요. 저렇게 자기네들이 안 시켰다라고 하고. 이런 식으로 하면은 진짜 현장에서 일하는 사람 입장에서는 말 그대로 개죽음을 당하는 건데, 그거에 대해서 누구 하나 싸워줄 사람이 없었겠다는 생각이 드니까.” (I)

“이번에 사고 난 이후죠, 지금 뼈저리게 느끼는 건, 제일 많이 느끼는 건 만약에 노조가 없었으면 이렇게까지 못 갔을 거 아니에요. ‘그냥 죽었다, 너희들은 일해라’ 이런 식으로 바뀌었겠지. 그냥 아무 것도 없이 뉴스 한번 나오고” (P)

앞에서 스케일이 커지는 것을 우려했던 F씨 역시 “그래도 사람이 죽은건데 “라며 진상규명하고 담당자 처벌까지 원활하게 됐으면 좋겠다며 투쟁의 의미를 짚었다.

"아직 진상규명이랑 처벌은 안 됐잖아요. 진상규명하고 담당자 처벌까지가 원활하게 됐으면 좋겠어요. 차라리 어차피 현장 직원들은 죄가 없잖아요. KPS나 서발이나 현장 직원들은 어차피 일을 하는 사람들이니까. 근데 그 위쪽이 문제니까 그 양반들이 제대로 책임을 져야 되지 않을까 싶습니다.

그래도 사람이 죽은 건데.” (F)

고 김충현 노동자가 사고로 가족과 동료들의 곁을 떠나고 일순 갑자기 큰 투쟁이 벌어진 것처럼 여겨질 수도 있지만 조합원들이 이야기 하는 것처럼, 이는 한전KPS 비정규직지회라는 노동조합이 있기에 가능한 일이었다.

고 김용균 노동자의 사망사고 당시에 사고 이전부터 발전 비정규직 노동조합이 자료를 모으고, 싸웠던 과정이 있었기 때문에 빠르게 대응할 수 있었다. 한 청년 노동자의 부주의로 인한 사고가 아닌 발전소 전반의 구조적인 문제라는 점을 밝힐 수 있었다. 고 김충현 노동자의 사고도 그렇다. 그의 죽음 이전 비정규직 노동자들의 노동권을 회복하기 위한 노력이 있었기에 지금의 투쟁이 가능했다.

현재 한전KPS 비정규직노동자들은 폭염속에서도 태안에서, 서울에서 끊임 없이 투쟁중이다.

8주간의 트라우마 치료기간을 약속하고도 갑자기 출근하라는 통보를 문자를 보내는 사측 때문에 긴급하게 노동청에서 항의농성을 하고, 고인과 동료 노동자들을 모욕한 정치인의 망언에 서울 국민의힘 당사에서 항의행동을 하고, 또 늘어지는 노정교섭에 서울에서 노숙농성을 벌이는 등 투쟁을 계속 해 왔다. 당연한 권리를 쟁취하기 위한 투쟁은 앞으로도 이어질 것이다.