

• 주소: 서울시 금천구 가산디지털2로 184, 1021호 • 전화: 02-833-1210 • 발송: 2025년 8월 26일(화)
• 담당: 권미정 010-3365-9404 • 이메일: yongkyun2019@gmail.com (총 6쪽)

한전kps 불법파견 그만! 직접 고용하라!

불법파견 판결을 촉구하는 노동안전보건단체 기자회견

2025년 8월 26일(화) 11:00 서울중앙지방법원 정문 앞(법원 삼거리)

■ 사회: 권미정(김용균재단 운영위원장)

■ 발언

-발언1: 정철희 태안분회장(한전kps비정규직지회)_우리는 이렇게 일한다

-발언2: 최진일(새움터 대표)_한전kps 사용자 지위 회피 행위들

-발언3: 양은정(건강한노동세상 사무국장)_공공기관 위험의 외주화 사례

-발언4: 유청희(한노보연 집행위원장)_직접고용으로 달라진 현장

■ 상징의식

공동주최: (사)김용균재단, 건강한노동세상, 광주전남노동안전보건지킴이(준), 노동건강연대, 마창거제산재추방운동연합, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 산재피해가족네트워크 다시는, 울산산재추방운동연합, 일과건강, 충남노동건강인권센터 새움터, 한국노동안전보건연구소

1. 누구도 일하다 죽거나 다치지 않는 안전한 사회를 바랍니다.
2. 지난 6월 2일, 태안화력발전소 비정규직 노동자 고 김충현의 사망사고가 있고 이제 100일이 되어갑니다. 김용균노동자의 죽음에 이어 또 다시 왜곡되고 잘못된 고용구조로 시작된 위험이 현실이 되었습니다.
3. 이미 2022년 한전KPS의 지시로 일하고 한전KPS정규직들과 한 팀으로도 일하는 것이 일상적인 작업과정이었던 2차하청업체 노동자들은 한전KPS 비정규직들을 대표하여 ‘불법파견’을 확인하기 위한 ‘근로자지위’확인 소송을 시작했습니다.
4. 이제 3년이라는 시간을 지나고 동료인 김충현 노동자가 고인이 되고서야 오는 8월 28일 1심 판결 선고를 앞두고 있습니다. 고용의 원칙을 고려한다면 비정규직이라는 고용형태가 이렇게 일반화되어서는 안되지만 더군다나 불법적 형태의 고용이라면 당장 개선되어야 합니다.
5. 노동자 시민의 안전과 생명, 건강을 위해 활동하는 ‘노동안전보건’단체들은 한전KPS 비정규직들에 대한 불법파견 판결을 앞두고 입장을 밝히는 기자회견을 진행합니다. 발언문을 첨부했습니다.

-----[발언문]-----

■ 발언1: 우리는 이렇게 일한다_정철희 태안분회장(한전kps비정규직지회)

안녕하십니까. 저는 한전KPS에서 하청 비정규직 노동자로 16년째 일하고 있는 정철희입니다.

제가 이 자리에 선 것은 개인의 사정을 호소하기 위함이 아닙니다.

저는 단지 한 사람이 아니라, 전국의 수많은 비정규직 하청 노동자의 목소리를 대신하고자 이 자리에 섰습니다.

우리는 발전소 현장에서 정규직과 똑같이 일해왔습니다. 정규직이 점검하는 기계를 우리가 점검했고, 정규직이 서는 위험한 현장에도 우리가 함께 서왔습니다.

그러나 결과는 달랐습니다. 우리는 언제든지 계약 해지의 두려움 속에서, 낮은 임금과 열악한 환경을 감수해야 했습니다. 오직 ‘정규직이라는 이름표’를 달지 않았다는 이유 하나만으로 차별받아 온 것입니다.

법은 말합니다. 같은 일을 하면 같은 노동자로 인정받아야 한다고. 안전과 생명 앞에서는 어떠한 차별도 있어서는 안 된다고. 「근로기준법」과 「파견근로자보호법」 역시 불법파견을 명백히 금지하고 있습니다.

그럼에도 현실은 달랐습니다. 우리는 정규직과 동일한 노동을 했음에도 불구하고, ‘하청’이라는 이유로 책임과 권리에서 배제되었습니다. 비용 절감이라는 미명 아래, 우리는 사람으로서가 아니라 단순한 숫자로 취급되어 왔습니다.

이것은 단순한 불합리나 불공정이 아닙니다. 명백한 불법파견입니다. 저희가 이 자리에 선 것은 더 이상 버티기 힘들어서가 아닙니다. 더 이상 침묵해서는 안 되기 때문입니다. 저희는 법을 믿습니다. 정의가 법정에서 살아 있음을 믿고 싶습니다.

부디 법정에서만큼은 현실을 외면하지 말아 주십시오. 불법파견이라는 진실을 분명히 밝혀 주십시오. 저희는 정규직과 똑같이 일했습니다. 따라서 정규직으로 인정받는 것은 특혜가 아니라, 마땅히 보장되어야 할 권리입니다.

오늘 제 목소리는 저 개인의 호소가 아닙니다. 함께 일하는 동료들의 목소리이며, 목숨을 걸고 일하다 쓰러진 동료들의 목소리입니다. 부디 저희의 간절한 호소에 귀 기울여 주십시오. 불법파견을 인정하는 판결, 그것이 저희에게는 생존이며, 정의이며, 마지막 희망입니다.

감사합니다.

■ 발언2: 사용자지위 회피하려는 한전KPS의 행위들_최진일(새움터 대표)

한전KPS비정규직지회 노동자들의 불법파견 소송의 1심 판결이 이틀 앞으로 다가왔습니다. 노동자들은 3년 전 시작한 이 소송의 결과를 이제야 처음으로 받아보게 되었습니다. 너무나 명백한 불법 파견인데도 이렇게 오랜 시간을 기다려야 한다는 것이 안타까울 수밖에 없습니다. 더구나, 단 몇 달만이라도 빨리 결과가 나왔다면 고 김충현 노동자가 목숨을 잃는 일은 벌어지지 않았을지도 모른다는 생각을 하면 더욱 안타깝습니다.

한전KPS 비정규직 노동자들이 소속된 두 개의 2차 하청업체가 파견업체에 지나지 않는다는 사실은 이미 재판부에서도 충분히 확인하셨을 것이라 믿습니다. 고용관계에서만이 아니라 안전보건관리의 측면에서도 이 회사들이 자체적인 체계와 역량이 전무합니다. 두 업체는 서류상으로는 본사 안전관리팀이 있지만 태안화력 현장의 노동자들은 그들의 얼굴도 본 적이 없습니다. 사실상 태안화력발전소에 파견되어 있는 노동자들의 안전보건관리는 서부발전과 한전KPS에 의지할 수밖에 없는 상황이었습니다. 그럼에도 불구하고 한전KPS는 실질적인 사용자로서의 책임을 지는 대신 사용자성을 부정하기 위해 안전관리마저 손을 놓아버렸습니다.

한전KPS비정규직 노동자들의 이야기를 들어보면 소송을 시작하기 전에는 한전KPS에 의한 직접지시는 물론이고, 한전KPS 직원들과 하청노동자들이 별다른 구별 없이 함께 작업하는 일도 많았다고 합니다. 하지만 소송이 시작되자 한전KPS는 사용자성을 부정하기 위해 모든 작업과 서류를 분리했습니다. 문제는 이 과정에서 안전관리에도 균열이 생긴다는 것이었습니다. 한전KPS와 하청업체가 같은 작업을 하지만 각각 위험성평가를 합니다. 당연히 그 내용과 수준은 크게 차이가 날 수밖에 없습니다. 하청업체가 수행해야 하는 새로운 업무가 있다면 당연히 제공되어야 할 안전작업절차서, 새로운 장비나 설비가 들어오면 공유되어야 할 매뉴얼들도 비정규직 노동자들은 받아보지 못했습니다. 한전KPS 입장에서는 이런 기본적인 조치들마저 직접적인 작업지시에 해당하지 않을까 걱정이 되었을 것입니다.

지금 노숙농성을 하면서 판결을 기다리고 있는 노동자들은 발전소에서 일상적인 정비작업을 수행하는 노동자들입니다. 일회성 건설공사도 아닌 지속적이고 반복적인 정비작업을 하는 노동자들을 별개의 업체인 양, 직접적인 지시는 하지 않는다고 주장하는 것은 사실 눈가리고 아웅하는 것에 불과합니다. 발전소라는 곳은 애초에 그렇게 굴러갈 수 없는 곳이기 때문입니다. 오히려 억지로 사용자성을 부정하는 와중에 노동자들만 더 위험한 상황에 놓이게 되는 것입니다. 이제 발전소 정비노동자들의 생명과 안전을 위해서라도 사실상의 파견노동, 2차 하청구조가 얼마나 현실과 맞지 않는 것인지 인정해야 합니다. 이번 판결을 통해 한전KPS비정규직 노동자들의 지위가 명백한 불법파견이었다는 점을 분명히 하는 것이 이 왜곡된 구조를 바로잡는 시작이 될 것이라 믿습니다. 법적인 정의를 넘어 사회적 정의, 공공의 이익과 안녕을 위한 판결을 기다리겠습니다.

■ 발언3: 공공기관부터 위험의 외주화 중단_양은정(건강한노동세상 사무국장)

지난 6월 18일 인천 강화군 선원면 가축분뇨공공처리시설 밀폐공간에서 노동자 1명이 사망하는 사고가 있었습니다. 7월 6일에는 인천환경공단 차집관로 GIS 데이터베이스 구축 사업 4중 하청 구조 속에서 맨홀 작업을 하던 노동자가 사망하는 사고가 있었습니다. 2022년 8월 25일, 강화군 선원면 더미리포구에서 굴착기로 해양 쓰레기 수거 작업을 하던 노동자가 사망한 중대재해는 아직도 수사 중입니다. 2024년 7월 기간제 노동자가 강화도 송해면 솔정리 내 주민대피시설 발전기 점검 중 일산화탄소중독으로 사망한 중대재해는 강화군이 중대재해가 아니라며 전면 부정하고 있을 뿐만 아니라 노동청이 부당한 과태료도 부당하다며 소송을 제기했습니다.

위 사건들은 이번 한전KPS 고 김충현 노동자 중대재해와 참 많이 닮았습니다. ‘위험의 외주화’ 말입니다. 한국서부발전과 한전KPS는 ‘고인이 임의 작업’을 했으며 책임을 회피했으나 고인의 휴대전화 메신저에서 업무 지시와 보고 기록이 빼곡하던 것이 밝혀졌습니다. 인천환경공단도 불법 하도급을 금지했다, 당일 맨홀 작업을 하는지도 몰랐다, 허가도 없이 임의로 작업했다며 책임을 회피하고 있습니다. 강화군 가축분뇨공공처리시설 중대재해에서도 마찬가지입니다. 계약서에 업무가 공공적으로 중대함을 명시하라며 일체의 책임은 하도급 업체가 질 것을 규정하고 있었습니다. 단 몇 줄의 조항으로 모든 의무와 책임을 아래로 떠넘기는 것입니다. 태안화력발전소 고 김용균 노동자 중대재해 이후 ‘위험의 외주화’를 막고자 제개정 한 산업안전보건법의 취지, 중대재해처벌법의 취지를 역행하는 결과를 낳고 있는 것입니다.

불법파견은 ‘위험의 외주화’의 또다른 이름입니다. 원청은 불법파견, 다단계하도급을 통해서 공사비나 노무비를 삭감해 이윤을 창출하고, 비정규직을 사용하여 정규직 대비 인건비를 반으로 줄이고 같은 작업을 시킬 수 있습니다. 정규직 노동자가 기피하는 유해·위험, 고강도 업무를 비정규직에게 떠넘기기도 가능하며, 계약서를 바꿔가며 직접 고용 의무를 피할 수도 있습니다. 공공의 역할과 의무, 책임을 이야기하면서 지자체와 공공기관에서조차 불법파견, 다단계 하도급, 위험의 외주화 문제를 묵인하고 착취를 방조하고 있는 것입니다. 반복되는 죽음과 무책임의 고리를 단순히 지자체, 공공기관의 관리감독 소홀만으로도 볼 수 없을 것입니다. 중대재해 솜방망이 처벌과 불법파견 판결에 소극적인 태도를 보이는 법원도 그 책임에서 자유롭지는 못할 것입니다.

외주화는 그 자체로 가장 강력한 위험요인 중 하나입니다. 중대재해가 계속 반복되고, 이미 위험하다는 것이 수차례 밝혀진 현장에서 죽음이 발생하는 것은 고용구조가 바뀌지 않기 때문입니다. 일터에서 노동자들이 계약서의 단가로 취급당하는 것이 아닌, 한 사람으로서 존중받고 안전하고 건강한 일터에서 일할 수 있도록, 불법파견 인정과 직접고용으로 노동자의 피와 살점이 흐르는 전깃줄을 잘라낼 수 있는 판결이 나오길 바랍니다.

■ 발언4: 직접고용으로 달라진 현장_유청희(한노보연 집행위원장)

노동자를 고용 불안, 각종 재해에 떨게 하는 불법파견을 멈춰야 합니다. 정규직과 같은 공간에서 함께 일하고, 업무 지시를 한전KPS에게 직접 받고, 작업교육 및 평가도 함께 받은 노동자들에게 2차 하청이라는 딱지를 붙여 불안에 떨게 하는 이 상황을 멈춰야 합니다. 한전KPS 2차 하청 업체 16년 동안 일한 한 노동자는 그동안 회사가 15번이나 바뀌었다고 합니다. 작업 내용도, 작업장, 지시하는 사람, 작업복도 변하지 않았지만 회사 이름은 계속 바뀌었습니다. 하는 업무는 정규직과 비슷했지만 2차 하청 노동자들의 현장에는 큰 차이가 있었습니다. 안전관련 인력도, 전문적인 교육이나 지원도 없는 경우가 대부분이었습니다.

그래서 불법파견을 멈춰야 합니다. 우리 사회에 불법파견으로 고통 받는 노동자들이 너무나 많습니다. 일례로 아사히글라스 하청노동자들의 이야기를 소개하겠습니다. 작년 7월, 9년간의 소송 끝에 이 노동자들은 아사히글라스가 하청노동자들을 직접 고용해야한다는 판결을 받았고 드디어 정규직 노동자가 되었습니다. 하청 소속일 때는 소속 업체가 엄청난 압박을 가하며 높은 노동 강도로 일하게 했습니다. 원청 압박 속에 하청업체가 지시 생산량을 높였고, 일을 하다가 실수를 하거나 지적당하면 붉은 조끼를 입게 해서 모멸감을 주었습니다. 이런 모멸감에서 벗어나고자 노동조합을 결성하자 회사는 이들을 해고해버렸습니다.

하청 노동자 시절, 안전한 노동환경은 전혀 보장되지 않았습니다. 안전보건교육을 실시하지 않았고 산업재해가 일어나도 병원에 가는 일조차 어려웠다고 합니다. 그러나 정규직이 된 지금은 재해가 발생하면 치료를 받고 부담 작업에서 제외하며, 왜 재해가 발생했는지 점검해 재발하지 않게 한다고 합니다. 이렇게 큰 차이가 발생하는 것입니다. 하청노동자에게는 차별과 모멸감, 수치심이 늘상 있었습니다. 그러나 지금은 노동강도, 노동시간, 휴게, 식사시간 등 모든 면에서 나아진 상태입니다.

정규직으로 고용하면 해결될 수많은 일을 다단계 하청으로 나누어 착취하고 위험을 가장 밑바닥의 하청노동자에게 미루는 이 현실, 이제 바뀌야 합니다. 노동 현장에서 이루어지는 수많은 위장도급 사례, 이제 기간제법, 파견제법이 아니라 정규직 고용으로 노동자들의 고용 불안과 생명을 지켜야 합니다.

한국지엠 창원공장 노동자들 사례도 있습니다. 이 노동자들은 2018년 해고됐고, 불법 파견 소송은 그보다 앞선 2013년, 2015-16년에 시작되었습니다. 대법원 판결은 2024년 7월에 났습니다. 직접 고용을 요구하자 하청업체가 폐업에 들어가면서 노동자들을 대대적으로 해고시켜버렸습니다. 이 노동자들은 해고기간 7년 만에 직접고용이 되어 정규직 노동자가 되었습니다. 원청에 교섭을 요구했지만 교섭은 전혀 할 수 없었고, 해고로 인해 불안하고 고통스러운 시간을 보내야만 했습니다. 원청이 직접 지휘감독을 하니 사용자성을 인정하라는 요구를 한 것인데 이들에게 돌아온 것은 해고였습니다.

이렇게 다단계 하도급 구조를 유지할 때 하청 노동자들의 고용 불안과 사고 위험에 떨게 됩니다. 원청의 지시를 받아 일을 하지만, 이들의 사업주는 언제 바뀔지 모르는 하청업체라는 것. 이들이

생명을 담보 잡혀 일할 때 그 이익은 어디로 가는 것입니까?

작업복 차별, 업무 차별, 심리적으로 비정규직이라서 차별 받아 오는 위축감은 돈이나 수치로 측정할 수 없습니다. 인간으로 살 수 있게 이제 직접 고용하라는 노동자들의 목소리를 재판부는 꼭 듣기를 바랍니다.

공기업에서 불법파견이 왜 말?



한전KPS

**불법파견 인정하고
하청노동자 직접고용하라!**



한전KPS

불법파견 인정하고

**하청노동자
직접고용하라!**



한전KPS

**불법파견 증거는
차고 넘친다!**

**노동자
직접고용하라!**

불법파견

한전KPS

**필요할 땐 직원처럼 불러쓰고
불리할 땐 발뺌하는 한전KPS**