

빛을 만드는 노동자 故김충현 노동자 1주기

토론회

김충현 중대재해 1년, 현장은 바뀌었나?

일시 2026년 5월 28일 (목) 14:00

장소 프란치스코회관 220호

| 사회 | 김혜진 전국불안정노동철폐연대 활동가

| 발제 | 발전소 2차 하청 실태와 '위험의 외주화' 해결을 위한 방향
전주희 서교인문사회연구실·김충현협의회 간사

한전KPS 하청노동자 직접고용 필요성과 방향
공성식 공공운수노조·김충현협의회 위원

| 토론 | 중대재해 이후 고용노동부 안전감독, 현장은 안전해졌는가
최진일 충남노동건강인권센터 새움터 활동가

안전한 노동을 위해 직접고용을 해야 하는 이유
정철희 공공운수노조 한전KPS비정규직지회 태안분회장

발전소 2차 하청 노동자의 노무비 착복은 여전하다
김영훈 공공운수노조 한전KPS비정규직지회장

태안화력 故김충현 비정규직노동자 사망사고 대책위원회

목 차

발표1. 발전소 2차 하청 실태와 ‘위험의 외주화’ 해결을 위한 방향(전주희)	5
발표2. 한전KPS 하청노동자 직접고용 왜 필요하고 어떻게 할 것인가(공성식)	56
토론1. 김충현 사망 1년, 현장은 왜 여전히 위험한가(최진일)	78
토론2. 안전한 노동을 위해 ‘직접고용’이 필요한 이유(정철희)	85
토론3. 발전소 2차 하청노동자의 노무비 착복은 여전히하다(김영훈)	90
<붙임자료1>	98
<붙임자료2>	101
<붙임자료3>	103

발표 1

전주희서교인문사회연구실
김충현 협의체 간사

1. 발전소 2차 하청 실태와 '위험의 외주화' 해결을 위한 방향

전주희(서교인문사회연구실, 김충현협의회 간사)

<목차>

1. 발전 노동자(원청, 1·2차 하청, 자회사) 설문조사 결과(요약)
2. 한전KPS 석탄화력 하청노동자 면접조사 결과
3. 한전KPS 원자력 하청노동자 면접조사 결과
4. 김충현 협의회가 발전소 위험의 외주화 해법으로 직접고용을 결정한 의미

1. 발전 노동자(원청, 1·2차 하청, 자회사) 설문조사 결과(요약)¹⁾

- 분석 : 정흥준·조건희 자문위원, 최진혁 노무사(외부 위촉)
- 설문 대상 : 석탄화력과 복합화력 발전소 34개 소속 발전사 노동자, 자회사 노동자, 1·2차 하청 노동자
- 참여 : 17,228명이 참여(전체 응답율 82%), 발전 공기업 44.4%(7,655명), 한전KPS를 제외한 발전 5사의 1차 협력업체 응답자가 32.3%(5,560명), 자회사 12%(2,061명), 한전KPS가 6.8%, 2차 협력업체의 비율은 4.5%(778명).

1) 노동조건과 업무 특성

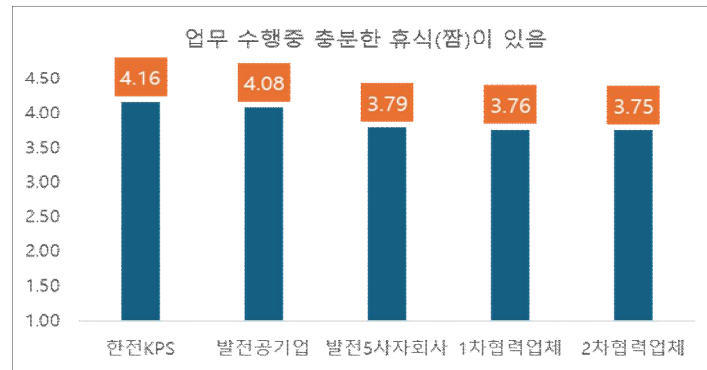
발전소 노동자들의 노동조건과 업무 특성을 알아보기 위해, 노동시간과 근무 형태, 야간노동의 횟수 등을 물어보았다. 또한 원하청 간 업무 분담과 지시, 소통 체계에 대한 인식도 함께 물어보았다.

(1) 노동조건의 차별

업무 수행 중 충분한 휴식이 주어지는지에 대해 5점 척도로 물어보았다. (1점

1) 김충현 협의회 실태조사 소위원회 : 김영훈·이보아·이태성·전주희·채준호 위원과 남우근·전주용·정흥준·조건희·조성애·조유상·조혁진 자문위원

전혀 그렇지 않음, 5점 매우 그러함) 그 결과 한전KPS와 발전 공기업의 경우 자회사, 1·2차 협력회사보다 업무 중 휴식이 더 많이 주어지는 것으로 나타났다. 마찬가지로 여러 가지 일을 동시에 수행해야 하는 경우, 업무량의 현저한 증가 정도에 대해서도 5점 척도로 물어보았다. 그 결과 고용 형태별로 노동강도의 차이를 확인할 수 있었다.

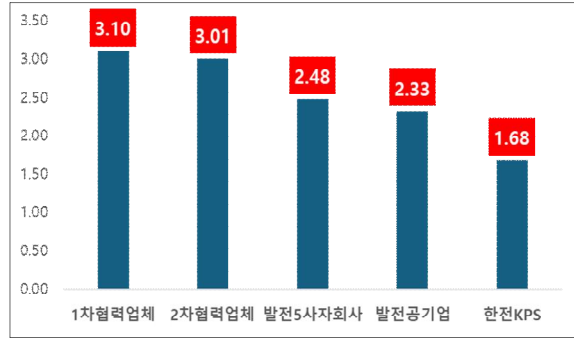
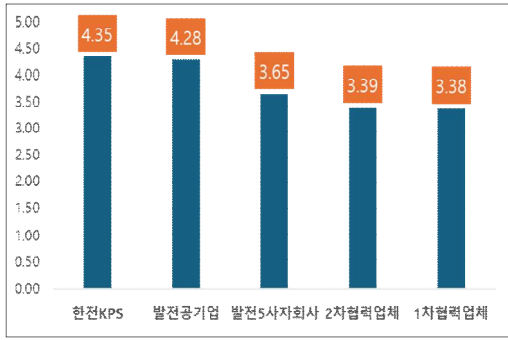


[그림 1] 업무 그림 중 충분한 휴식(잠)이 있음(5점 척도)

<표 1> 노동강도 문항별 설문 평균 (5점 척도)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
여러 가지 일을 동시에 수행 함	2.89	2.66	2.51	2.92	2.78
업무가 많아 항상 쫓기며 일함	2.44	2.48	2.19	2.64	2.58
업무량이 현저히 증가함	2.54	2.74	2.45	2.90	2.87

“귀하의 작업장에서는 원청(정규직)과 하청(협력업체) 노동자 간 업무 분담이 공정하게 이루어진다고 생각하십니까?”, “귀하의 작업장에서는 더 위험하거나 육체적으로 힘든 임무가 특정 고용형태(하청)의 노동자에게 집중되는 경향이 있다고 느끼십니까?”라는 질문을 통해, 업무 지시와 소통에 관한 인식을 보고자 했다. 그 결과 한전KPS와 발전 공기업 소속 노동자에 비해 자회사와 협력회사 소속 노동자들에게서, 업무 분담이 공정하게 이루어진다는 응답이 상대적으로 낮았다(그림 2). 반대로, 힘들고 어려운 일은 하청 노동자에게 집중되는지에 대해 ‘그렇다’는 응답이 상대적으로 높게 나타났다(그림 3). 위험의 외주화와 관련된 원·하청 노동자 간 인식 차이를 확인할 수 있었다.



[그림 2] 원하청 간 공정하게 업무가 분담된다 [그림 3] 위험하고 힘든 일이 하청에 집중된다고 여
고 여기는 정도 (5점 척도) 기는 정도 (5점 척도)

(2) 근무형태 · 야간노동 · 2인 1조

응답자의 근무 형태를 살펴본 결과, 발전 공기업과 한전KPS는 주간통상근무가 각각 67.6%, 97.9%로 나타났다. 자회사(49.4%)와 1차 협력업체(36.6%)의 경우 4조 2교대가 많았다. 2차 협력업체 노동자들의 경우 4조 3교대가 20.8%로 주간통상근무에 이어 2번째로 많았다. 하청일수록 야간노동의 강도가 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 현재 근무 형태 (%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
주간통상근무	67.6	97.9	47.6	59.8	75.7
5조 3교대	22.3	0.1	0.1	0.1	1.7
4조 3교대	0.4	0.0	1.3	1.4	20.8
4조 2교대	4.4	1.8	49.4	36.6	0.6
3조 3교대	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0
3조 2교대	0.1	0.0	0.5	0.6	0.6
2조 2교대 (12시간 근무)	0.1	0.0	0.1	0.8	0.4
불규칙	0.2	0.1	0.2	0.0	0.4
기타	4.9	0.2	0.5	0.3	0.4

지난달 수행한 야간 근무 (밤 10시부터 오전 6시까지의 야간 시간대에 5시간 이상 일하는 근무) 횟수도 물어보았다. 그 결과 한전KPS의 70.7%는 야간 근무를 하지 않았다고 응답하였고, 발전 공기업 노동자의 경우 56.4%로 응답자의 절반 이상이 야간노동을 하지 않은 것으로 나타났다. 이에 비해 발전 자회사와 1차 협력업체에 속한 응답자들은 절반 이상이 적어도 한 달에 이틀 이상 야간 근무를 했다고 응답하였다. (표 6)

〈표 3〉 지난달 수행한 야간근무 횟수(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사자 회사	1차 협력업체	2차 협력업체
없음	56.4	70.7	48.1	45.6	65.8
3일 이하	12.3	25.2	2.7	15.7	12.9
4일	1.4	1.8	0.7	1.0	0.1
5일	3.4	0.7	0.6	0.9	0.9
6일	16.6	0	2.8	2.5	0.6
7일	6.3	0.3	14.9	9.5	5.9
8일	2.5	0.8	25.1	18.1	10.5
9일	0.3	0.2	2.9	3.3	1.7
10일 이상	0.7	0.4	2.2	3.3	1.5

현재 수행하고 있는 업무가 ‘2인 1조 작업’이 필요한 작업인지 물어보았다. 이에 한전KPS(75.9%), 1차 협력사 (75.5%), 2차 협력회사(87.3%) 노동자들의 다수가 2인 1조로 일할 필요가 있는 업무를 수행하고 있다고 응답하였다.

〈표 4〉 현재 하는 업무가 2인 1조 작업이 필요한 작업인지 여부(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
그렇다	51.0	75.9	55.4	75.5	87.3
아니다	45.6	23.4	39.8	22.7	11.6

2) 사업장의 안전보건관리 및 사고 경험

(1) 업무 중 사고 경험 (아차사고 포함)

사업장에서 겪었던 사고(아차사고 포함) 경험과 이후 대처, 산재 예방을 위한 조치, 소통 정도, 작업중지권 사용 여부와 이후 경과 등을 물어보았다. 우선 “지난 1년간 발전소에서 사고 등으로 인해 부상을 입었던 적이 있습니까?”라고 질문하였다. 그 결과 발전 공기업에 비해 1차 협력업체 노동자들의 경우 3.73배, 2차 협력업체 노동자들의 경우 3.86배 더 많은 사고를 경험했다고 응답했다.

〈표 5〉 지난 1년간 업무 중 사고 경험 여부(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
예(있었음)	1.5	2.8	4.2	5.6	5.8
아니오(없었음)	98.5	97.2	95.8	94.4	94.2

마찬가지로 지난 1년간 발전소에서 사고가 일어날 상황이 발생했으나 직접적인 사고로 이어지지 않았던 경우(아차사고)를 경험한 적이 있는지도 물어보았다. 그 결과 발전 공기업에 비해 1차 협력업체 노동자들의 경우 3.15배, 2차 협력업체 노동자들의 경우 2.53배 더 많은 아차사고를 경험했다고 응답했다.

〈표 6〉 지난 1년간 업무 중 아차사고 경험 여부(%)

	발전공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
예	5.9	14.1	8.2	18.6	14.9
아니오	94.1	85.9	91.8	81.4	85.1

지난 1년간 업무 중 사고를 겪었다고 응답한 사람들을 대상으로, 사고에 대해 관리자에게 보고하여 조치를 취하였는지 물어보았다. 그 결과 보고하지 않았다고 응답한 경우가 전체적으로 32.3% 정도로 많았다. 특히 발전 공기업(40.2%), 1차 협력사(31.6%), 2차 협력사(42.2%) 노동자들에게서 높게 나타났다. 관리자에게 보고한 후 개선이 이루어진 경우가 전체 33%로 가장 많았으나, 다른 한편으로 보고하였어도 변화가 없었다고 응답한 비율 역시 전체의 21.2%로 적지 않았다. 한편, 보고 이후 불이익을 받았다는 응답이 발전 공기업 노동자들에서 7.1%로 두드러졌다.

〈표 7〉 업무 중 사고 경험 이후 취한 조치(%)

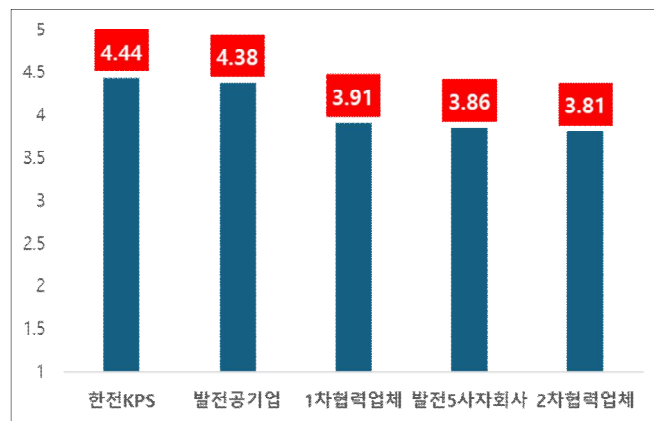
	발전 공기업	한전 KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
보고하지 않음	40.2	24.2	22.1	31.6	42.2
보고하였으나 아무 변화 없었음	16.1	15.2	26.7	22.0	22.2
보고하였고 이후 불이익을 받음 (징계 등)	7.1	3.0	2.3	1.6	0.0
보고하였고 이후 현장 개선으로 이어짐	29.5	42.4	37.2	33.9	26.7
기타	7.1	15.2	11.6	10.9	8.9

마찬가지로 지난 1년간 업무 중 아차사고를 겪었다고 응답한 사람들을 대상으로, 아차사고에 대해 관리자에게 보고하여 조치를 취하였는지 물어보았다. 전반적으로 보고 이후 현장 개선으로 이어졌다는 응답이 가장 높았으나, 2차 협력업체 노동자(39.1%)와 자회사(36.1%) 노동자들이 경우 그 비율이 상대적으로 낮았다. 보고하지 않았던 비율의 경우 전체의 25.9%로 적지 않았고, 자회사(30.8%)와 2차 협력업체(30.4%)에서 특히 높았다. 마찬가지로 아차사고 보고 이후 불이익을 받았다는 응답이 발전공기업 노동자에서 2.2%로 높았다.

〈표 8〉 업무 중 아차사고 경험 이후 조치 (%)

	발전 공기업	한전 KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
보고하지 않음	25.2	19.9	30.8	25.8	30.4
보고하였으나 아무 변화 없었음	6.0	2.4	22.5	13.8	13.9
보고하였고 이후 불이익을 받음(징계 등)	2.2	0	0.6	0.8	0.9
보고하였고 이후 현장 개선으로 이어짐	61.9	71.7	36.1	52.7	39.1
기타	4.7	6.0	10.1	6.9	15.7

또한 아차 사고에 대한 보고 및 피드백 (재발방지 대책 등) 이 제때 이루어진다고 생각하는지 물어보았다. (1점 전혀 아니다, 5점 매우 그렇다) 한전KPS와 발전 공기업 노동자들의 경우 상대적으로 피드백이 원활하게 이뤄진다고 응답하였으나, 1, 2차 협력업체와 자회사 노동자들의 의견은 다르게 나타났다.



[그림 4] 아차사고 이후 피드백의 정도 (5점 척도)

(2) 사고 예방과 안전 조치

산재 예방을 위해서 소속 회사에 설비 개선을 요청한 적이 있는지 물어보았다. 긍정응답을 보았을 때 1차 협력업체 노동자들이 72.1%로 가장 높았다. 발전 공기업과 한전KPS도 각각 64.9%, 65.8%로 낮지 않았다. 2차 협력업체 노동자의 경우 49.0%, 자회사 노동자들의 경우 39.2%로 상대적으로 낮았다.

〈표 9〉 산재 예방을 위해 소속 회사에 설비 개선 요청 여부(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
예	64.9	65.8	39.2	72.1	49.0
아니오	35.1	34.2	60.8	27.9	51.0

설비 개선을 요청해본 사람을 대상으로, 요청 이후 설비 개선이 얼마나 되었는지를 물어보았다. 그 결과 발전 공기업과 한전KPS 노동자들의 경우 상당히 개선되었다는 응답이 각 79.7%, 68.4%로 높았던 반면, 자회사와 1·2차 협력회사 노동자들의 경우 요청하여 일부 개선되었다는 답변이 각 52.3%, 60.2%, 65.4%로 높았다.

〈표 10〉 설비 개선 요청 이후 변화(%)

	발전 공기업	한전 KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
요청했으나 전혀 개선 되지 않음	.9	1.8	6.6	6.2	7.9
요청하여 일부 개선이 됨	19.4	29.8	52.3	60.2	65.4
상당히 개선 됨	79.7	68.4	41.1	33.6	26.8

설비 개선을 요청하지 않은 사람을 대상으로, 요청하지 않은 이유를 물어보았다. 그 결과 요청할 만한 사항이 없다는 응답이 전반적으로 가장 높았다. 다만 1, 2차 협력사 노동자들의 경우 설비 개선을 요청했을 때 그 이후의 일이 나의 일이 될 것이라는 이유로 요청하지 않았다는 응답이 각 13.3%, 12.8%로 적지 않게 나타났다.

〈표 11〉 설비 개선을 요청하지 않은 이유(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
설비 개선 요청할 만한 사항이 없음	80.2	77.6	69.9	60.8	59.2
요청해도 회사가 안 들어줄 것이라 생각했음	1.7	1.7	8.1	7.2	10.6
설비 개선 요청 이후의 업무가 결국 나의 일이 될 거라 생각해서	5.5	7.2	3.5	13.3	12.8
기타	12.6	13.5	18.5	18.7	17.4

(3) 작업중지권

작업 중 안전이 위협받는 긴급한 상황에서 사용할 있는 작업중지권 (Safety-call)을 실제로 사용해 본 적이 있는지 물어보았다. 그 결과 발전 공기업(17.4%)과 한전KPS(18.7%) 등 정규직 중심의 상대적으로 활발하게 활용되고 있었다.

〈표 12〉 작업중지권 발휘 여부(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
예	17.4	18.7	9.6	15.4	11.7
아니오	82.6	81.3	90.4	84.6	88.3

작업중지권을 사용해본 노동자들을 대상으로, 작업 중지 후 작업환경(설비 포함)이 개선되었는지 여부를 물어보았다. 그 결과 전반적으로 개선이 이루어지고 투입되었다는 응답이 많았다. 작업중지권 활용이 작업환경을 개선하는 데 효과적일 수 있음을 확인한 것이다. 다만 2차 협력업체(11.0%)와 자회사 노동자(9.6%)의 경우 환경 개선 없이 다시 투입되었다고 응답한 비율이 다른 군에 비해 상대적으로 높았다.

〈표 13〉 작업중지권 발휘 후 작업환경 개선 여부 (%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
환경 개선 없이 다시 투입되었다	1.8	2.3	9.6	5.0	11.0
설비 등 문제가 개선된 후 투입되었다	95.6	95.4	74.1	88.9	80.2
기타	2.6	2.3	16.2	6.1	8.8

4) 정책 방향

응답자들에게 고(故) 김용균 노동자 사망사고 이후 구성된 특별조사위원회에서 권고한 내용 중 가장 시급히 이루어져야 하는 것 1, 2순위를 물었다. 고용 형태와 무관하게 “민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화”가 1순위로 나타났다. 발전 공기업, 1차 협력업체, 2차 협력업체 노동자들의 경우 ‘안전을 위한 노동자 참여권 보장(설비 개선 요구권, 작업중지권 등)’을 2순위로 꼽았다. 1차 협력업체의 경우 ‘안전 관련 경영평가 지표 개선’, 한전KPS의 경우 ‘중대재해처벌법 실효성 강화 (징벌적 손해배상제도 강화 등)’가 2순위였다.

〈표 14〉 김용균 특조위 권고안 중 시급히 이뤄져야 하는 것 (1, 2순위 택, %)

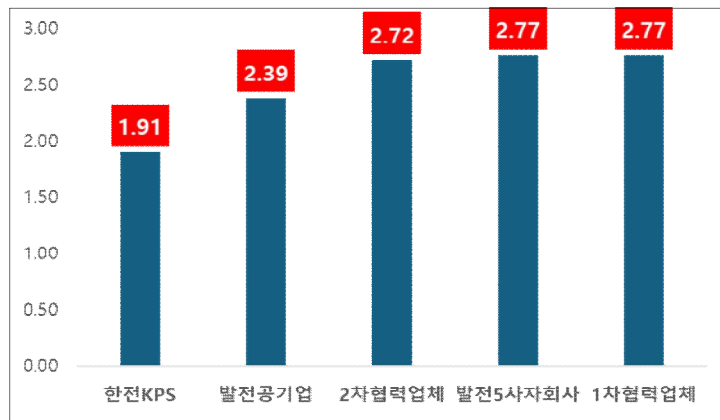
	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
1순위	민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화 (80.5%)	민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화 (71.4%)	민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화 (86%)	민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화 (89.1%)	민영화, 외주화 철회를 통한 노동자 직접고용 정규직화 (88%)
2순위	안전을 위한 노동자의 참여권 보장 (설비 개선 요구권, 작업중지권 등) (75.3%)	중대재해처벌 법 실효성 강화 (징벌적 손해배상제도 강화 등) (78.2%)	안전을 위한 노동자의 참여권 보장 (설비 개선 요구권, 작업중지권 등) (76.8%)	안전관련 경영평가 지표 개선 (79.5%)	안전을 위한 노동자의 참여권 보장 (설비 개선 요구권, 작업중지권 등) (80%)

'위험의 외주화' 문제의 근본 해결책으로 경상정비 업무를 공기업(한전KPS)으로 통합하는 '재공영화'하라는 권고안에 대한 동의 정도를 물었다. 이에 발전 공기업을 제외하고 전적으로 동의하며 즉시 이행해야 한다는 응답이 상대적으로 가장 많았다.

〈표 15〉 위험의 외주화 근본 해결을 위해 경상정비 업무를 공기업으로 통합하는 방안에 대한 동의 정도 (%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
전적으로 동의하며, 즉시 이행해야 한다.	20.1	37.6	30.9	52.3	41.3
방향은 맞지만, 민간 시장 충격을 고려해 단계적으로 추진해야 한다.	29.5	28.4	24.0	21.2	23.3
반대한다. 민간 경쟁체제를 유지하며 안전 감독을 강화하는 것이 더 바람직하다.	24.3	15.8	6.5	11.1	9.1
잘 모르겠다.	25.5	15.8	38.4	15.1	25.8
기타	0.6	2.5	.2	.4	.5

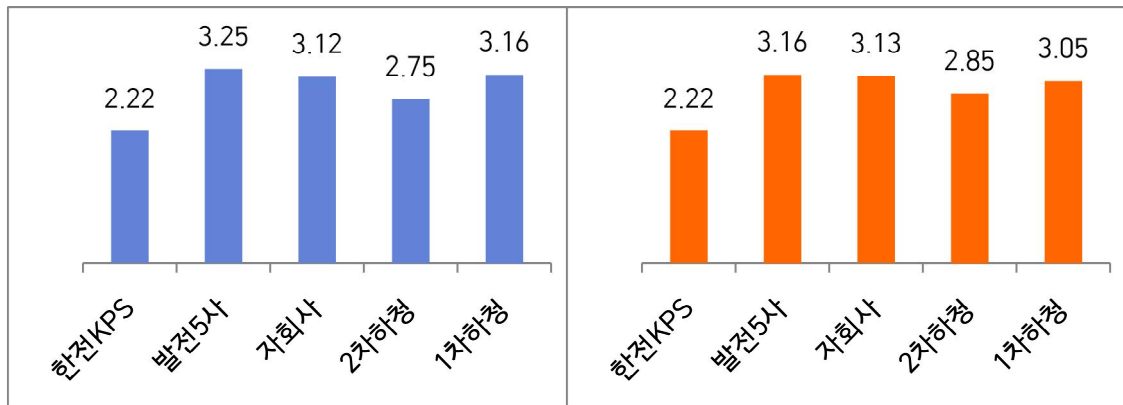
발전소 설비 운전 및 정비업무 민영화를 통한 민간 경쟁이 전력공급의 안전·공익에 얼마나 효과가 있는지 물어보았다. (1점 매우 효과적이다, 5점 전혀 효과 없다.) 그 결과 효과가 없다는 응답이 절반 이상이었으며, 1, 2차 협력업체와 자회사 소속 노동자들이 상대적으로 더 부정적으로 평가하였다.



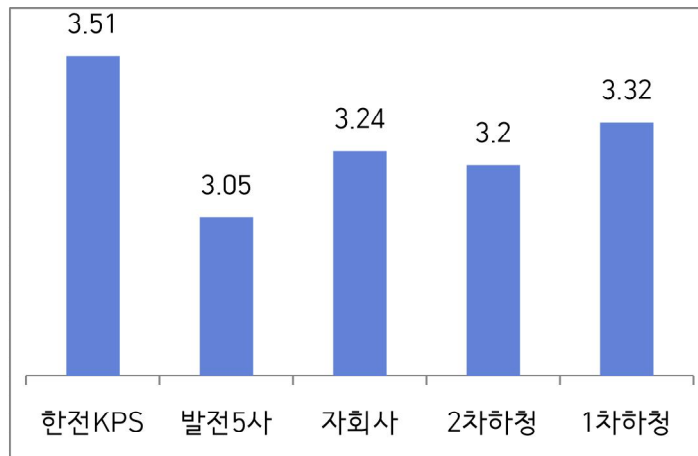
[그림 5] 운전 및 경상정비 민영화가 전력공급에 효과를 끼치는 정도 (5점 척도)

또한 경상정비와 연료 환경 운전엔 민간 기업이 참여하는 것에 대해, 기술력 강화 등 경제적 효과·노동조건 개선, 안전이나 위험의 외주화로 인한 사회적 비용 발생 각 측면에 관해 얼마나 동의하는지 질문하였다. (1점 전혀 아니다, 5점 매우 그렇다, 모르겠다라는 응답은 제외함.) 그 결과 민간 기업의 참여로 인한 기술력 강화 등 경제적 효과와 관련하여 한전KPS와 2차 하청 노동자들의

경우 부정 응답이 상대적으로 높았다. 노동조건 향상이나 수입 증대와 관련해서도 한전KPS와 2차 하청 노동자들의 부정 응답 비율이 높았다. 위험의 외주화 등 사회적 비용 초래와 관련해서 전반적으로 긍정응답 비율이 높았고, 특히 한전KPS와 1차 하청 노동자에서 높았다.



[그림 6] 경상정비, 연료운전에 민간기업 참여 [그림 7] 경상정비, 연료운전에 민간기업 참여 영향 - 기술력 강화 등 경제 효과 (5점 척도) 여 영향 - 노동조건, 수입 증대 등 편익 증대



[그림 8] 경상정비, 연료운전에 민간기업 참여 영향 - 안전, 위험의 외주화 등에서 큰 사회적 비용 초래

5) 고용불안과 발전소 폐쇄

(1) 고용불안

“귀하는 현 직종에 근무하시는 동안 총 몇 번의 고용계약을 체결하셨습니다?” 라는 질문으로 발전 노동자의 고용불안정을 살펴보았다. 그 결과 발전 공기업과 한전KPS는 고용안정이 상대적으로 높았다. 반면 1차 협력업체 노동자의 경우 2회 이상 계약을 갱신한 비율이 40%가량으로 나타났다. 2차 협력업체 노

동자들의 경우 2회 이상 계약을 갱신한 경우가 68.8%로 가장 높았다. 5회 이상 계약을 갱신했다는 응답 역시 41.5%로 상당히 높았다.

〈표 16〉 고용 계약 체결 횟수(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
1번	90.1	81.1	56.9	60.4	31.2
2번	4.4	3.8	10.9	17.5	14
3번	1.4	2.9	9.7	7.3	8.9
4번	.6	2.4	6.0	3.0	4.4
5번 이상	3.5	9.8	16.6	11.8	41.5

2차 하청 노동자들을 대상으로 고용불안을 얼마나 크게 느끼고 있는지 물어보았다. 그 결과 응답자의 68.1%가 고용불안을 느낀다고 대답하였다. 매우 크게 느낀다고 응답한 비율 역시 43.6%로 가장 높았다.

〈표 17〉 고용불안 느끼는 정도 - 2차 하청 노동자

	고용불안 정도
매우 크게 느낀다	43.6
느끼는 편이다	24.5
보통이다	21.3
그렇지 않은 편이다	6.1
전혀 그렇지 않다	4.5
전체	100.0

고용불안을 느낀다고 응답한 노동자들을 대상으로 그 사유를 물어보았다. 그 결과 발전소 폐쇄가 예정되어있다는 점이 44.7%로 가장 높게 나타났다. 원청과의 계약 과정에서 업무 내용 및 범위를 알 수 없고 불안하다는 것이 32.1%로 그 뒤를 이었다. 이는 발전소 폐쇄에 따른 높은 불안감을 보여준 표 23의 결과와 맥락을 같이한다.

〈표 18〉 고용불안 사유 - 2차 하청 노동자 (%)

	고용불안 사유
원청과의 계약 입찰 과정에서 업무내용 및 범위를 예측할 수 없고 불안정함	32.1
재계약 과정에서 고용 승계되지 못한 경험이 있음	5.4
재계약 과정에서 고용 승계되지 못한 동료가 있음	7.7
발전소 폐쇄가 예정되어 있음	44.7
기타	10.2
전체	100.0

(2) 발전소 폐쇄

화력발전소 폐쇄가 예정되어 있는 상황, 폐쇄 이후 고용에 대한 인식이나 불안감 등을 확인하고자 했다. 우선 “원청(발전공기업)이나 소속 기업으로부터 석탄발전소 폐쇄 이후 고용 변화 가능성 및 대책에 대해서 설명을 들은 적이 있습니까?”라는 질문을 통해 정보 제공 정도를 살펴보았다. 그 결과 충분한 설명을 들었다는 응답은 모두 낮았다. 특히 발전 5사 자회사와 2차 협력체 노동자의 경우 관련한 정보를 한 번도 들어본 적이 없다는 응답이 매우 높았다. (각 48.8%, 45.6%) 가장 직접적인 당사자임에도 더 정보에 취약한 것이다.

〈표 19〉 원청이나 소속 기업으로부터 석탄발전소 폐쇄 후 대책 설명 들었는지 여부(%)

	발전공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
충분히 설명을 들었다	19.1	20.6	5.9	12.4	8.5
들어본 것 같다.	35.3	33.6	26.2	30.7	28.1
들었는지 잘 기억이 나지 않는다.	18.1	17.2	19.1	19.9	17.7
한 번도 들어본 적이 없다.	27.5	28.6	48.8	37.1	45.6

발전소 폐쇄 이후 본인의 고용을 유지할 수 있을지 물어보았다. 이에 대해 발전 공기업과 한전KPS 응답자들의 경우 어느정도 고용이 유지될 것이라는 응답이 각 50%, 63.6%로 상대적으로 높았다. 이에 반해 자회사와 협력업체 노동자들의 경우 고용이 유지될 수 없을 것이라는 응답이 각 66.4%(자회사), 85.8%(1차 협력업체), 89% (2차 협력업체)로 매우 높게 나타났다.

〈표 20〉 발전소 폐쇄 이후 고용 유지 전망 (%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
고용에 전혀 문제 없을 것이다	14.9	22.4	9.6	3.8	2.4
고용이 유지될 것이다	35.1	41.2	24.0	10.4	8.6
고용이 유지될지 확신할 수 없다	45.9	34.2	57.5	69.9	69.3
틀림없이 해고될 것이다.	4.1	2.2	8.9	15.9	19.7

발전소 폐쇄에 따른 중앙정부의 대책에 대한 인식을, 노동자 고용 유지 노력 정도를 중심으로 물어보았다. 발전 공기업과 한전KPS 노동자들의 경우 전반적으로 긍정과 부정 응답이 비슷했는데, 자회사(61.5%)와 1차 협력업체와 (77.6%) 2차 협력업체(75.7%) 노동자들의 경우 부정응답이 높았다.

〈표 21〉 석탄화력발전소 폐쇄 후 발전소 협력업체 노동자 고용유지 위한 중앙정부 노력 정도(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
충분히 노력하고 있다.	12.5	15.8	7.3	3.4	2.6
노력하는 것 같다.	34.3	36.7	31.1	19.0	21.7
노력하지 않는 것 같다.	36.6	33.0	44.4	47.3	49.2
전혀 노력하고 있지 않다.	16.6	14.4	17.1	30.3	26.5

“일자리가 보장이 되고 현재의 노동조건이 유지된다면, 풍력과 같은 재생에너지 발전소에서 일할 의향이 있습니까?”라는 질문을 통해 산업전환에 따른 일자리 이동 의사를 살펴보았다. 그 결과 소속과 무관하게 응답자의 70% 이상이 이직 의향을 보였다.

〈표 22〉 일자리와 현재의 노동조건이 유지될 시 재생에너지 발전소로 이직 의향(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
의향이 매우 높다	35.3	30.6	46.5	50.1	44.6
어느 정도 의향이 있다	37.9	40.9	34.7	35.7	36.1
잘 모르겠다	16.2	18.3	15.4	10.2	15.7
의향이 없다	10.6	10.2	3.3	4.0	3.6

공공 부문의 재생에너지 개발 및 석탄화력발전소 노동자 채용에 관련한 인식

들도 물어보았다. 우선 공공 부문이 직접 투자하여 재생에너지 발전설비를 확충하여 소유하고, 이곳에 폐쇄되는 석탄화력발전소의 노동자들을 우선 고용해야 한다는 주장에 관한 동의 정도를 물어보았다. 그 결과 고용 형태와 무관하게 긍정응답이 약 80% 가량 나타나 높은 지지를 보였다. 또한 광역지자체가 지역에너지공사를 만들어 폐쇄되는 석탄발전소 노동자를 고용하고, 재생에너지 발전소를 건설하고 운영에 필요한 교육훈련을 시킨 후 일자리를 제공해야 한다는 주장에 대한 동의 정도 역시 물어보았다. 그 결과 고용 형태와 무관하게 긍정 응답이 약 70%가량 나타나 높은 지지를 보였다.

〈표 23〉 공공부문의 직접 투자로 재생에너지 확충하고 폐쇄되는 석탄발전소 노동자 우선고용해야 한다는 주장에 대한 동의 정도

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
매우 동의한다	50.4	41.8	53.5	65.2	53.1
조금 동의한다	31.0	34.8	27.5	24.1	29.9
동의하지 않는다	5.4	7.1	3.3	2.7	3.1
전혀 동의하지 않는다	4.2	5.5	1.3	1.4	.6
모르겠다	8.9	10.8	14.4	6.6	13.2

〈표 24〉 광역지자체가 지역에너지공사를 만들어 폐쇄되는 석탄발전소 노동자를 고용한 후 재생에너지 발전소를 건설하고 훈련을 시킨 후 일자리를 제공하잔 주장에 대한 동의 정도

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
매우 동의한다	28.4	31.5	43.8	54.5	44.9
조금 동의한다	36.7	38.6	33	31.7	35.4
동의하지 않는다	13.7	9.7	3.6	3.8	2.8
전혀 동의하지 않는다	15.7	8.3	2.1	2.6	1.2
모르겠다	5.5	11.9	17.5	7.4	15.7

현재 한국의 재생에너지 발전소 중 민간 기업이 개발·운영하는 비중은 약 90%에 달한다. 이러한 경향이 지속·확대되었을 때 발전소 노동자의 일자리 보장요구에 끼칠 영향에 대한 인식을 물어보았다. 그 결과 고용 형태와 무관하게 응답자의 대부분은 비정규직 고용안정에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 응답하였다. 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 응답은 10% 미만으로 소수였다.

〈표 25〉 재생에너지 민간개발 경향 지속 확대시 발전소 노동자 일자리 보장에 끼칠 영향(%)

	발전 공기업	한전KPS	발전5사 자회사	1차 협력업체	2차 협력업체
매우 부정적 영향을 미칠 것이다	40.2	36.9	26.4	34.9	45.0
부정적 영향을 미칠 것이다	36.2	31.5	33.9	34.4	35.3
긍정적 영향을 미칠 것이다	5.2	6.4	8.6	8.1	2.8
매우 긍정적 영향을 미칠 것이다	1.4	1.6	1.3	1.3	1.2

6) 소결

이번 설문조사는 노동조건, 업무 특성, 사업장 안전보건 관리 및 사고 경험, 정책, 고용불안, 발전소 폐쇄 등의 주제에 대한 현장의 실태와 인식을 조사하는 데 목적을 두었다. 설문에는 17,000명 이상의 발전소 노동자들이 참여하여 응답의 대표성을 확보했다. 아울러 고용 형태에 따라 각 항목의 응답 경향을 분석해 공통으로 나타나는 특징 및 특정 고용 형태에서 두드러지는 경향을 파악하고자 했다.

원하청 간 업무 분담 및 지시 체계에 관한 인식은 고용 형태별로 상이했다. 한전KPS와 발전 공기업에 비해 자회사와 1, 2차 협력회사 소속 노동자들에서, 업무 분담이 불공정하게 이뤄지며 어렵고 힘든 일이 하청에 집중된다는 인식이 높았다. 근무 형태와 야간노동 횟수도 차이가 존재했다. 발전 공기업과 한전KPS의 경우 주간통상 근무가 많았다. 자회사와 1차 협력업체 노동자들의 경우 4조 2교대가, 2차 협력업체 노동자들의 경우 4조 3교대가 많았다. 야간 근무의 경우 자회사와 1차 협력업체 노동자들이 많이 수행하고 있었다.

업무 중 사고 경험 여부를 물어본 결과, 발전 공기업에 비해 1차 협력업체 노동자들의 경우 3.73배, 2차 협력업체 노동자들의 경우 3.86배 더 많은 사고를 경험했다. 아차사고 역시 비슷한 경향성을 보였다. 발전 공기업, 1차 협력사, 2차 협력사 노동자들에게서 사고 발생 이후 보고하지 않았다는 응답이 상대적으로 높게 나타났다. 보고 후 개선이 이루어진 경우도 많았으나, 보고해도 변화가 없었다고 응답한 비율 역시 적지 않았다. 한편, 노동자가 위험 상황에서 발휘할 수 있는 작업중지권의 경우 발전 공기업과 한전KPS에서 상대적으로 활발히 활용되고 있었다. 작업중지권 사용 이후 전반적으로 작업환경은 개선된 것으로 보인다. 다만 2차 협력업체와 자회사 노동자의 경우 작업중지권 사용 이후에도 개선 없이 다시 투입되었다고 응답한 비율이 상대적으로 높았다.

정책과 관련하여 고용 형태와 관계없이 다수가 "민영화와 외주화 철회, 노동자 직접고용을 통한 정규직화"가 가장 시급하다고 응답했다. 또한, 경상정비 업무를 공기업으로 통합하는 재공영화 방안에 대해서도 높은 동의율을 보였다. 민영화와 관련한 여러 정책에 관한 동의 정도도 함께 물었는데, 발전소 설비 운전 및 정비업무 민영화를 통한 민간 경쟁이 효과가 없을 것이라는 응답 역시 전반적으로 높았다. 경상정비 및 연료환경 운전에 민간 기업이 참여하는 문제에 대해서는 고용 형태에 따라 의견 차이가 존재했는데, 특히 한전KPS 소속 노동자들 사이에서 부정 응답이 가장 높은 비중을 차지했다.

고용불안과 관련, 특히 2차 하청 노동자들에게서 높은 고용불안을 확인할 수 있었다. 70%에 가까운 응답자들이 현재 고용불안을 느끼고 있다고 답했으며, 예고된 발전소 폐쇄, 원청과의 계약 입찰 과정에서의 불안정성이 그 원인으로 작동하고 있었다.

발전소 폐쇄와 관련, 자회사와 1, 2차 협력업체 노동자 상당수가 폐쇄로 인해 일자리를 유지하기 어려울 것으로 응답했다. 또한 노동조건이 유지된다는 전제 하에 재생에너지 분야로의 이직 의향이 높게 나타났으며, 공공 부문에서의 재생에너지 개발 및 폐쇄되는 석탄발전소 노동자의 우선 고용 방안에 대한 동의율 또한 전반적으로 높았다.

2. 한전KPS 석탄화력 하청노동자 면접조사 결과

- 원·하청간 업무지시 체계, 방식 중심으로

- 면접조사 : 전주희, 조건희, 김영훈, 조유상

- 사업소 : 강릉안인, 당진, 보령, 인천, 서인천, 여수, 평택, 제주, 남제주, 영흥, 부산, 울산, 삼천포 13개 석탄화력(LNG 포함) 발전소

- 면접 대상 : 한전KPS 하청업체 노동자 (젠텍, 세원, 신동아, 서부전기, 우민전기, JM모터스, 성산기업, 구평전력, 글로리아앤씨, 용신건설 등)

1) 재계약시 불이익, 고용불안, 인력 실태

사업소	업체명	업무	인원	기본업무	재계약시 불이익(실제 경험)	고용 불안감	인력 실태
강릉안인				필터류, 기름 뉴유 등	삼심-ns 시스템 변경시 3명 해고. ns시스템 당시 노조원 이유로 해고.		- 인력 부족 상태 - 인력 감소후 총원 이뤄지지 않음.
당진	젠텍	전기, 기계 (터빈)	전기 6명 기계 10명	-2025년경 : 한전kps와 동일 물량 혼재근무. -2025년 이후 : kps와 물량 분리. 보조설비 중 펌프류 작업 전담.	-3년간 환경개선공사(2,3,4호기)하면서 kps에서 설계비 삭감. 한달에 일주일 가량 무급휴직하는 방식으로 3년간 운영. -업체가 바뀌는 과정에서 인력 삭감 경험(전기 1명, 기계 4명 줄어들음) -3년간 환경개선 공사이후 줄어든	-27년 발전기 폐쇄. 물량이 줄어들 것을 예상해 언더티오로 운영. (현재 5명 부족한 상황) -기성금액이 줄어든다는 이유로 임금 동결, 인력 축소.	- 인력 부족. 환경개선 사업 이후 인력 감소. 발전소 폐쇄 앞두고 인력 총원 없음.

					인력만큼 인력충원 요청했으나 거부.		
당진	세원 / 신동아	세원(1-4호기 탈항설비) 신동아(터빈 9-10호기)	-세원 15명 -신동아 12명	-세원 : 1-4호기 탈항설비. 기계정비, 펌프류 설비 담당. -신동아 : 해수 전해실, 페인트, 펌프, 보온작업.		-업체 변경할 때마다 고용불안을 크게 느낌. 계약금액의 변동 등으로 실제 인력 감축 요인이 됨. -고령자 순으로 눈치껏 알아서 관두는 상황.	
보령	서부전기	5-8호기 터빈, 기계경상정비	-35명	5-6호기 담당, 7-8호기 담당으로 나뉘짐. 터빈, 보일러 기계 파트 경상정비.		퇴직금 누적 안됨, 노임단가 변동 따라 임금변동. 노무비 착복 문제 해결된 지 모름.	
인천	우민전기	복합 1,2,3호기 정비, 시설관리, 회전체 기계 정비 등	10명	불파 소송전 kps와 혼재근무. 노조 가입후 업무 분리됨. (현재 물량도급 형식)	- 현재 물량 분리되면서 설계금액이 줄어 인력 감축(2024년 2명 퇴사) -계약서 업무범위에 '등'. 모호한 업무가 넘어옴. -해오던 통상적인 업무 범위보다 더 많은 물량이 작업오더로 내려옴. -전 사업소 계단 난간작업, 전 사업소 보온 작업. 이런 식. 기계 6명이 도저히 못하는 작업도 자체적으로 일용직 구해서 수행하라고 함.		물량도급 전환 후 업무 범위가 줄었다는 이유로 인력 축소 됨. (실제 업무량 줄지 않음) 기존 13명-> 6명으로 줄어듦. 6명에서 할 수 없는 업무의 경우, 공무직원이 신호수 역할. 외부 일용직 써서 작업하기도 함.
인천	우민전기	복합 1,2,3호기, 수처리	10명(현장소장, 공무 포함)	조명교체, 등기구 교체, 선펌프 결손 등. 태안 불파	역무 범위에 '등' 역무 범위 관련 중발과 KPS 3자		

		리동, 회차 리동 전기 업무		소송 이후 불량 도급 식으로 바뀌면서 물량 분리 진행. 2022년 이전 : KPS와 2인1조 3인1조로 혼재작업	협의 여러차례 진행했지만 해결되지 않음.		
여수	JM모터스, 성산기업	성산기업 - 보일러 8터빈 2 운전 7 탈황 2 청소빨래 1 JM모터스 - 4명 모두 전기	JM 4, 성산 20			회사가 1년마다 바뀌니까 불안감을 갖는 것은 상수. 계속 간다는 보장성은 없음.	
평택	구 평전력	전기, 기계	소장 포함 8명 그중 KPS 퇴직자 3명	간이정비, 현장 순회점검, 예방점검 위주.			
평택	(1) 구 평전력 (2) 글로리아앤씨	(구평) 전기, 조명파 트 (글로리) 기계	(구평) 소장 포함 8명 (글로리) 소장 포함 11명	간이정비, 현장순회, 예방 점검 위주		고용불안 느낀 적 있음. 그래서 자격증도 따고..	여유인력이 없어서 휴가 사용을 순번대로 진행
제주	용신건설	튜브 크리닝, 필터교체, 뉴유, 경상정비	10명		-2025년 임금삭감(7~8%), 2024년에는 3명 퇴사(공사금액이 줄어 인원이 줄거나 임금을 깎아야 한다고 통보받음)		

2) 현장 업무 지시 체계, 한전KPS 혼재근무, 구두지시 등

	현장 업무 지시 체계		한전KPS와 혼재근무 등		
사업소	작업지시 과정 (업무 들어가기 전까지 과정)	작업 과정 (지시서 발행 이후 절차)	KPS 직원과의 혼재근무 (팀을 이뤄서 작업 등)	KPS 작업현황판등 kps가 작업 결정 방식	KPS, 발전소 구두지시
강릉안인	KPS가 작업지시서, 정비의뢰서. KPS 감독하에 작업 진행. 간혹 KPS와 공동작업(혼재작업) 진행		-2025년 김충현 사고 이전 KPS와 혼재작업		
당진	-2025년 전 kps와 하청 각 1인투여, 2인1조 혼재 작업. 발전본부 감독과 kps 감독 현장 입회하에 작업. -KPS 일일작업회의에 하청작업자 참여. 작업지시 받음.	-작업현장에서 작업조가 tbm 작성, 작업 후 관리자 서명 후 kps에 서류로 전달.	2025년 이전 혼재작업 (한전kps와 하청 한조로 작업 진행)	기계팀의 kps의 일일작업 회의에 참여, 작업현황판에 원청과 하청 작업량 게시. (작업현황판 카톡통보)	없음.
당진	-kps 작업정비의뢰서(감독이나 운전원이 요청하면 kps가 문제점, 정비방식 확인후 발행.) 당일 나오는 경우도 있다. *긴급돌발작업일 경우에도 정비의뢰서를 무조건 발행해야 함.	-김충현 사고 이전, 작업통보서 있으면 원청 감독 입회 없이 작업 투입. 사고 이후, 2인1조 작업 강화, 작업허가서 발행 이후 작업 투입. -사고 이전, 안전부서는 현장 검토 없이 서류상으로 작업 허가 진행.		-매일 오전 회의에서 작업 내용과 인원 결정(작업현황판에 기재)	
보령	-중부발전에서 kps에 작업허	- 돌발작업시 구두지시	-일부업무 혼재작업 중(얼라인먼트,	-kps가 작업장소와 작업내	-2022년 불파소송전 kps 조

	<p>가서와 작업 의뢰서. -오전 8시 kps 작업미팅에 소장이 가서 정비의로서 받아옴 (kps-서부전기) -서부전기 자체 미팅-티비엠 일지 사인, 작업내용 전달, -현장 티비엠(정비의로서 갖고 자체 티비엠 작성 후 작업)</p>	<p>진행. 월 2-3건 정도. 전화로 작업 통보. 작업 후 작업허가서 사 후 발행. -작업시 중발, kps 감독 입회 후 진행. (중발 감독 현장 입회 안하더라도 kps 감독 입회, 입회 없을 시 작업 진행 안함. 2010년 경 구축) -티비엠 일지는 현장에서 작성, 작업허가서는 늦게 발행됨.</p>	<p>정밀작업, 계측, 검교정 등) -돌발작업시 혼재작업 -2-3년전까지 kps 조장이 하청노동자에게 직접 작업 지시함.</p>	<p>용 결정. 인원배치는 하청이 자체적으로 결정.</p>	<p>장이 하청노동자에게 직접 작업 지시함.</p>
인천	<p>아침에 KPS 사무실 가서 하청 직원(팀장)작업오더를 받아 오는 방식. 원자력 송변선로 소송 승소 이후 현황판에 업체명 금지, 이전까지 티비엠도 같이 작성했으나, 분리됨. 작업오더는 현장대리인이 아니라 기계팀장, 전기팀장이 받아옴.</p>		<p>2022년 불파 소송 전, 복합 GT ST 파트 kps 와 혼재근무. -kps와 동일한 조 편성으로 함께 투입(GT파트, ST파트, 용접 파트 등). -오바홀도 조별로 함께 수행. -돌발작업도 KPS 기계주임이 투입 지시하면 투입됨.</p>		
인천	<p>하청 전기, 기계팀장이 KPS 사무실에 가서 업무 오더 받아옴. KPS가 하청에 작업물량</p>	<p>작업시 중발감독 입회 (필수), KPS 감독은 불참하는 경우도 종종 있</p>	<p>-2022년 불파 소송전까지 함께 진행. 인원 지정 포함 작업 지시. 구두와 전화로 작업 지시.</p>		<p>-현재도 중부발전 감독이 전화로 구두작업 지시 할 경우가 있음.</p>

	오더, KPS가 작업의뢰서 하청에 발행, 하청 전기팀 회의에서 작업.	음. 티비엠 진행하고 작업. 안전작업허가서는 감독이 갖고 현장에 음. TBM에 하청 사인, KPS와 중발 사인란이 없음. 불파 소송 전까지는 KPS와 티비엠 같이 작성.			
여수	물량도급으로 바뀐 후에 위험성평가표 협력업체 노동자가 작성 / 작업허가서 KPS 직원들이 남동에서 승인된 걸 가져와서 아침에 TBM / 협력사는 협력사끼리 아침에 TBM / 현장대리인이 8시 좀 넘어서 KPS와 미팅, 작업지시서를 받아옴. 현장에서 허가서가 오면 TBM, 위험성평가, MSDS 구비한 후 사인.	위험성평가, TBM 등 양식, JM은 KPS 끼 그대로 가져다옴.	JM모터스 한전KPS 조끼 입고 면접 음. -2022년 불파 소송전 KPS 와 원팀으로 혼재근무. - 전기의 경우 케이블포설 작업시 KPS와 혼재근무. - KPS 물량, 협력업체 물량을 서로 함께 함. 물량 구분이 애매함. 선펌프 케이블 분리, 회처리, 회처리설비 콤프레셔는 KPS 가 담당하는데 오일은 협력업체가 관리. 하다 보면 섞이는 경우가 있음. 작업 허가서는 따로 냄.	-2022년 불파소송 전 KPS 와 공동 휴게실 겸 회의 장소 사용. KPS 등 모여서 회의하고 업무 지시. 현재는 중단.	
평택	작업의뢰서는 소장이 받아옴. 순찰돌 때는 허가서 없고 조끼랑 의뢰서만. 조끼는 기계부 사무실에 비치되어 있음. 현장	발전사, KPS 감독 입회 하에 작업함.			구두지시 없음.

	대리인이 오전에 사무실가서 의뢰서 받아들음.				
평택	(구평) 서밭에서 내려오면 KPS 미팅하고 우리가 하고. (역무 범위 밖의 일) 있으면 미리 얘기해줌. 허가서 받아서 달라고 오늘 안 되고 내일 하자 이렇게 얘기함. (역무범위 밖이어도) 함.	(구평) KPS랑 같이 일 나감. (글로벌) KPS는 단독으로 작업하니까 같이 하는 경우는 거의 없음. KPS에서 감독함. KPS가 조장일 때도 있고.	-혼재작업 중. KPS감독하고 거의 작업 같이함. 오전에도 작업 같이 하고 왔음.	-KPS가 작업내용, 필요인력 정함. KPS 조장과 함께 혼재작업.	(구평) 코로나 전 구두지시. (글로벌) 7~8년 전까지 구두지시.
제주	중부발전-KPS-하청으로 작업 허가서 발행. 작업지시서(KPS발행)-개별 하청노동자에게 전달. (소장 거치지 않고 개별 전달)		-2025년 6월 이전까지 혼재근무. -KPS가 구두지시, 카톡지시 있었음.	-KPS작업 현황판 혼재 근무, 구두, 카톡지시, -카톡, 문자, 전화로 현장 작업 수시 지휘	

3) 원·하청 통합시스템, 한전KPS 부당지시 등.

사업소	제니 등 전산시스템 접속	오버홀 투입 - KPS로부터 지시	타지역 파견	장비 및 비품 공동 소유(공구실, 휴게실, 소모품 등)
강릉안인				
당진	아이디 없음. 전산시스템 접근 권한 없음. 작업관련 서류 수기 작성 후 전달	오버홀 작업함. 혼재근무. kps랑 같은 조원으로 투입(kps 조장-하청-일용직). 주로 청소 등 보조업무로 투입. 오버홀 별도 수당 없음. OT 수당 받음.	10년전 kps 지시로 타발전소 출장 경험. (이후 사고로 중단)	kps 공구실 이용(토크렌치, 탭 등 특수공구류), 공구실 가서 대여, 일지작성.

당진	kps 사무실에 가서 kps 아이디로 하청이 접속하여, 작업하 가서 전산 등록. 허가서에는 결제자와 하청 노동자 이름, 업체명 표시되어 있음.			kps 공구 대여(전동기구나 설비기구) 자체 공기구는 망치, 몽키 등 단순기 구.
보령	아이디 없음. 전산시스템 접근 권한 없음. 작업관련 서류 수 기 작성 후 전달	-오버홀 공사 수행. (2025년 6-7호기. 회처리 작업) -OT 수당 지급.		-kps 공구실 사용. 대여 일지 작성. -검교정에 들어가는 장비는 kps 조장 들이 대여해서 전달.
인천	외주 작업자용 전산(위험성평 가발생시스템)으로 작성자는 작업자 이름(우민전기), 검토자 는 KPS로 등록. -KPS 공용 아이디로 접속	- 노조 가입이후 오버홀 공사 투입 중지. -오버홀로 끝나지 않은 뒷작업이 경상으로 넘어와, 어차피 수행해온 작업을 오버홀로 하는 것에서 경상에서 하는 것으로 형식적 으로 전환. -노조 가입 전 오버홀 혼재작업 투입, 오티 수당 지급.(실오티 지급 안됨)	-A의 경우, 2013년부터 타지역 파견. 부산사업소, 지역난방공사, 포스코, 발전소 등. 파견 중 동 료 사고로 파견 중단. -타업소 파견수당은 KPS 기준 으로 지급.	KPS 공구실 사용. 업체 소유 공구가 거의 없음. -KPS 정비동에 현장 대기실 있음.
인천	외주 작업자용 전산(위험성평 가발생시스템)으로 작성자는 작업자 이름(우민전기), 검토자 는 KPS로 등록. -KPS 공용 아이디로 접속	2022년 불파 소송 전까지 수행. 오티 수당 부여. (주말, 야근 실 작업만큼 부여하지 않 음)	2016년까지 파견. 신서천 등.	KPS 공구실 사용. 업체 소유 공구가 거의 없음. -KPS 정비동에 현장 대기실 있음.
여수			2017년 이전 타 지역 파견. (광 양 포스코 제철소)	공기구 KPS와 같이 사용. 전부 KPS가 제공. 공구대장 작성하고 있음.
평택	아이디 없음. 전산시스템 접근 권한 없음. 작업관련 서류 수 기 작성 후 전달	오버홀 투입됨. 별도 공사계약함. 구평만 따로 받아서 KPS와 같이 일하는 거 없음.	과거 KPS 요청으로 타지역 파 견나감.	KPS에서 기본 공구 지급. 수공구는 가 지고 있고 정비공구는 KPS 현장에 비 치. 사무실은 KPS 같은 건물 안에 있음. 휴게실은 KPS와 협력업체 함께 사용.
평택	아이디 없음. 전산시스템 접근		2015년경 부터 타지역 파견 없	- 공구

	권한 없음. 작업관련 서류 수기 작성 후 전달	(구평) 별도계약인지 모름. 오티수당 받고, KPS와 한조로 혼재작업 진행. (글로벌) 오버홀 함. OT 수당 받음.	음.	(구평) 수공구, 단순 펜치, 스패너 KPS에서 사줌. 회사에서는 하나도 안 샀음. KPS 공구실 사용. 소모품은 충분히 지급됨. KPS가 쌓아둠. 귀마개, 장갑, 마스크 모두 KPS가 삼. 입고 있는 옷, 안전모, 안전대, 신발 등만 하청업체가 구매. - 건물(휴게실, 사무실) (구평) 현장 워크샵, 근로자 휴게실, KPS와 같이 씬. (글로벌) (휴게실은) KPS 공간에서 KPS와 같이 사용함. KPS 공구실 사용, 대여일지 작성. 마스크 KPS 것 사용. KPS 건물 내 현장대기실과 휴게실.
제주	아이디 없음. 전산시스템 접근 권한 없음. 작업관련 서류 수기 작성 후 전달	-전기팀 오버홀 투입. -기계팀 2024년 오버홀 투입(KPS 혼재근무), 오티수당 지급.	전기, 남제주 사업소 투입(2016)	

4) 종합 분석

(1) 업무내용과 재계약시 인력 변동

- 2022년 불법파견 소송을 기점으로 한전KPS와 물량분리가 일부 이뤄짐. 쟁택, 우민전기 등.
- 재계약 과정에서 '설계금액 변동' 이유로 인력감축(해고)나 임금동결 이뤄짐.
- 물량도급 전환 과정에서 설계인력 축소, 설계금액 삭감 이유로 임금삭감이거나 인원축소(해고, 강제 퇴사 등)이 이뤄짐.
- 계약서상 '등'의 일반조항으로 역무범위가 지나치게 넓어 물량도급이라고 하지만, 명확한 역무범위 설계가 이뤄지지 않음.

*재계약시 불이익 사례

- 강릉 안인 : 재계약 과정에서 3명 해고. 노조원 이유로 해고통보.
- 당진 : 3년간 2,3,4호기 환경개선공사로 계약비 삭감. 한달에 일주일 무급휴직. 직원들 대리운전, 건설일용직 등으로 부족한 임금 해임/ 업체 변경시 인력 감축(5명) / 환경개선공사 이후 줄어든 인력 인력충원 요청했으나 거부.
- 인천 : 물량분리 과정에서 인력감축. 16명에서 10명으로 인력 줄어듦.
- 제주 : 2025년 임금삭감(7~8%), 2024년 3명 퇴사(인력감축)

(2) 원·하청간 업무 지시 체계 방식(혼재근무 등 포함)

- 대체적으로 구두지시, 선 지시 후 후 작업의뢰서 발행 등의 관행이 없어지고 있음을 확인.
- 발전본부, 한전KPS 현장감독 입회하에 작업지시 여부 : 김충현 사고 이후 강화됨. 당진의 경우 감독 입회 없이 작업 투입. 보령의 경우 돌발작업시 구두 지시 관행 여전함(월 2-3회).
- 한전KPS와 혼재작업 : 2022년 불파소송 전후, 2025년 김충현 사고 이후 2차례 계기로 변화. 그러나 여전히 혼재작업이 진행되고 있음.

*한전KPS와 혼재작업 사례

- 현재 혼재작업 중 : 보령, 여수(전기), 평택, 인천(오버홀)
- 2025년 김충현 사고 이전까지 혼재작업 : 강릉 안인, 당진, 제주
- 2022년 불파 소송 이전까지 혼재작업 : 인천, 여수(기계)

기계1부 일일 위험성 평가

2024년 9월 30일 화요일

일일 업무 현황						
순번	구분	조기	정비의뢰내용	정비원	정비결과	비고 [WO NO.]
1	W.O	4	#7 HTR Tube Leak 관련 점검			DJ238577
2	W.O	2	CWP SUP Ground 후 Fitting Line Water Leak 처리			DJ238574
3	W.O	3	OBP Disk 비산 Pinhole 발견으로 Water Leak			DJ238513
4	W.O	3	Debris Filter - C Gear Box 점검용 비개폐		외8명	
5	W.O	3.4	아저 유과 85 개년			DJ238045
6	W.O	1.4	정원분수신사 Aux Seam 약한 압력인 유과 점검		<협력사>	DJ237567
7	W.O	1.2	SLP Track Race 이월 Roller 고정 작업		<협력사>	DJ237709
8	W.O	3	SLP-B MBCW Flow 맞춤		<협력사>	DJ238690
9						
10						
11						
12						

재해종류(8종) 화재 고온 질식 감전 열작 추락 낙하 기타유해

작업위험도(4종) - 하 · 중 · 상 · 특상

특기사항

portable pump 설치됨 >
 1. CWP Room - 10A
 2. CWP Area - 10A
 3. CWP Room - 20A
 4. CS TC Area - 10A

그림 12 2025년 9월 당진발전소 한전KPS 작업현황판

경 상 정 비				
고	호기	구분	작업 내용	작업자
	공		경상서류업무	
	3CC	TM 538206	Condensate Emergency DRN Close Limit S/W 불량	
	1.2CC	539160	4기 #1.2 Battery Room 4번 연속관리 내역작성 (11회)	"
	"	539161	1.2CC CCW H/E outlet Temp CV 출력값 수정	"
	3CC	538111	4기 #3 Cond Area #1 Sump Level-Hi SW 불량	하도급
	2CC	0/H	4기 #3.4, 4기 #2 발전기 회전자 인출	
	1CC	예방	HRS9#1,2 호기 조명등 점검 → 전등 점검	하도급
%	1CC	TM 539216	복합 1호기 S/R chiller 온도상승 → 전등 점검	
%	1.2CC	TM 539190	IA Receiver Tk Drn Auto Trap 등속분류 → 전등 점검	
	2CC	TM 539192	CWP #8 MOV Trouble Alarm. (Feed Back open 불량) → 전등 점검	
	1CC	TM 539195	복합 1.2 호기 비상방전기서 조명등 커버 개조 → 전등 점검	(하도급)

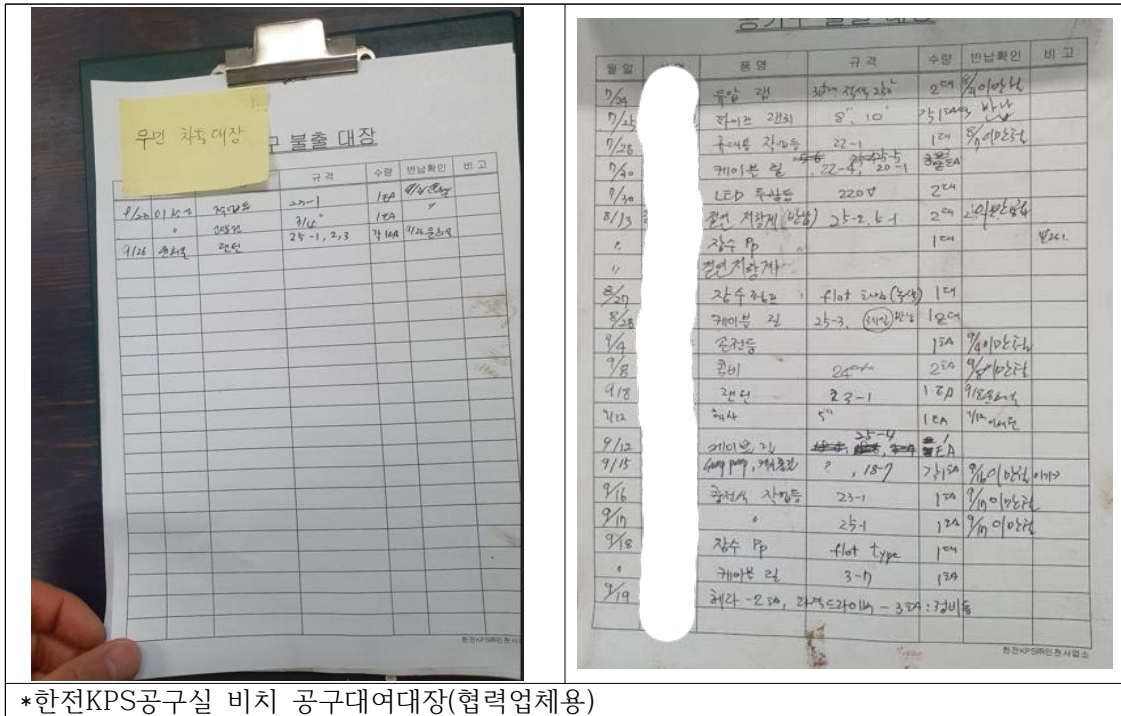
그림 13 2025년 8월 인천발전소 한전KPS 작업현황

- 특히 제주의 경우 혼재근무화 함께 현재까지 한전KPS의 구두지시, 카톡지시가 이뤄지고 있음.
- 혼재작업의 경우 KPS가 작업내용 뿐만 아니라 필요인력 수, 인력 배치 등을 지시하고 있음.
- 한전KPS 일일작업배치회의에 하청업체 소장(현장대리인)이 참여하지 않고 조합원(팀장, 조장급)이 참여하여 당일 물량과 업무배치 등을 지시받고 있는 사례도 있었음(당진).

(3) 한전KPS 공기구, 휴게실, 사무실 사용 여부

- 모든 면접사례에서 한전KPS의 공기구를 대여해서 사용하고 있음.
- 하청업체는 드라이버, 펜치 등 간단한 수공구 정도를 보유하고 있는 정도.
- 수공구와 마스크, 작업조끼 조차 한전KPS의 것으로 사용하는 경우도 있음.
- 한전KPS의 정비동이나 건물 안에 하청업체의 사무실과 휴게실이 있음.

--	--



*한전KPS공구실 비치 공구대여대장(협력업체용)

- 계약서상 ‘물량도급’이고, 혼재근무를 분리하는 추세이지만, 2차 하청업체의 비전문성, 영세함으로 인해 작업에 필요한 공구류조차 소유하지 못하는 상황임.

(4) 계획예방정비공사(오버홀) 투입

- 오버홀 공사는 경상정비 역무 범위에서 제외되는 업무임. 오버홀 업무에 하청노동자를 투입하기 위해서는 별도의 공사계약을 맺어야 하나, 한전KPS는 경상정비 도급계약서에 오버홀 업무를 포함시켜, 부당한 업무를 지시하고, 이에 대한 적절한 수당(OH 수당) 없이 OT 수당만 지급해옴.
- 당진, 보령, 인천(2022년 노조 설립 이후 중단), 평택, 제주 등이 오버홀 공사에 투입되고 있음. 이 과정에서 혼재근무 등이 수행됨.

(5) 원·하청 통합 전산망에서 제외

- 인천의 경우 외주 작업자용 전산시스템(위험성평가발생시스템)으로 위험성평가와 작업관련 문서를 등록하고 있음. 이 경우에도 업체 고유 아이디가 아니라



그림 16 한전KPS 작업복 입은 하청노동자

한전KPS 아이디어로 접속함.

- 대부분의 경우 전산망 접근이 배제되어 있어, 전체 작업 허가-진행과정을 한전KPS의 작업지시를 통해 전달받으며, 작업완료도 지류로 작성하여 보고하는 형식임.

2) 한전KPS 하청노동자 장기근속현황

- 9개 업체 64명의 노동자 건강보험자격득실확인서 분석.
- 조사자 평균 근속연수 10년, 평균 계약건수 9.48건.
- 평균 계약기간 약 1년 1개월

(가장 긴 계약기간 1년 4개월, 평균계약기간 1년미만 22%(14명))

○ 평균 계약기간이 과거에 비해 점차 짧아지고 있음. 과거 1년+1년 계약연장 방식이 사라지고 발전소 폐쇄 등으로 최근 1년 미만 계약(6개월, 8개월 등)이

이뤄지고 있는 점이 반영됨. 발전소 2차 하청노동자들의 고용불안이 발전소 폐쇄 이전 이미 심화되고 있음.

<p>* 태안 평균 계약주기 1년 미만인 사람들의 평균 근속 연수 5.2년 평균 계약주기 1년 이상인 사람들의 평균 근속 연수 12.7년</p> <p>* 전체 <u>평균 계약주기 1년 미만인 사람들의 평균 근속 연수 4.2년</u> <u>평균 계약주기 1년 이상인 사람들의 평균 근속 연수 11.6년</u></p>

<표> 한전KPS 하청노동자 장기근속현황(2025년 현재)

번호	사업소	현 업체명	이름	협력업체 최초 입사 년도	총 근속 기간 (년)	총 계약 건수	평균 계약 기간 (년)	발전소 유형	근거
1	태안	한국파워 O&M(주)	조유상	2010	15	12	1년 3개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
2	태안	한국파워 O&M(주)		2018	7	8	11개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
3	태안	한국파워 O&M(주)		2007	10	10	1년	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
4	태안	한국파워 O&M(주)		2020	5	6	11개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
5	태안	한국파워 O&M(주)		2024	1	1	1년	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
6	태안	한국파워 O&M(주)		2018	7	7	1년	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
7	태안	한국파워 O&M(주)		2009	16	14	1년 2개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
8	태안	한국파워 O&M(주)		2018	7	8	1년 1개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
9	태안	한국파워 O&M(주)		2014	11	10	1년 1개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
10	태안	한국파워 O&M(주)		2016	9	9	1년	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서
11	태안	한국파워 O&M(주)		2012	13	11	1년 2개월	석탄화력	건강보험 자격득실 확인서

12	태안	한국파워 O&M(주)		2010	15	13	1년 2개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
13	태안	한국파워 O&M(주)		2008	17	15	1년 2개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
14	태안	한국파워 O&M(주)		2008	17	13	1년 3개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
15	태안	한국파워 O&M(주)		2024	1	1	1년	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
16	태안	한국파워 O&M(주)		2021	4	5	11개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
17	태안	한국파워 O&M(주)		2014	11	10	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
18	태안	한국파워 O&M(주)		2018	7	7	1년	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
19	태안	한국파워 O&M(주)		2016	9	8	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
20	태안	한국파워 O&M(주)		2019	6	8	9개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
21	태안	한국파워 O&M(주)		2014	11	10	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
22	태안	삼신(주)		2006	19	18	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
23	태안	삼신(주)		2021	4	6	8개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
24	태안	삼신(주)		2007	18	17	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
25	태안	삼신(주)		2006	19	18	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
26	태안	삼신(주)		2008	17	16	1년 1개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
27	태안	삼신(주)		2001	24	21	1년 2개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
28	태안	삼신(주)		2012	13	13	1년	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
29	태안	삼신(주)	김영훈	2016	9	9	1년	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
30	태안	삼신(주)		2003	22	19	1년 2개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
31	강릉	태성기계 설비(주)		2023	2	3	8개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
32	강릉	태성기계 설비(주)		2023	2	3	8개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서
33	강릉	태성기계 설비(주)		2023	2	3	8개월	석탄화력	건강보험 격득실확 자인서

34	강릉	태성기계설비(주)		2023	1	2	8개월	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
35	인천	우민전기(주)		2013	12	12	1년	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
36	인천	우민전기(주)		2001	24	20	1년 4개월	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
37	인천	우민전기(주)		2013	12	12	1년	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
38	인천	우민전기(주)		2016	9	10	11개월	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
39	인천	우민전기(주)		2003	22	19	1년 3개월	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
40	인천	우민전기(주)		2023	2	3	8개월	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
41	인천	우민전기(주)		2011	14	13	1년 1개월	복합화력 (LNG)	건강보험 자격득실화	자인서
41	여수	성산기업(주)		2013	10	8	1년 3개월	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
42	여수	성산기업(주)		2019	6	6	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
43	여수	성산기업(주)		2017	8	8	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
44	여수	성산기업(주)		2017	8	8	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
45	여수	성산기업(주)		2016	9	9	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
46	여수	성산기업(주)		2024	1	1	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
47	여수	성산기업(주)		2015	10	10	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
48	여수	성산기업(주)		2009	16	14	1년 2개월	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
49	여수	성산기업(주)		2015	10	10	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
50	여수	제이엠모터스펌프(주)		2013	12	11	1년 1개월	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
51	여수	성산기업(주)		2015	10	10	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
52	여수	성산기업(주)		2013	12	11	1년 1개월	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
53	여수	성산기업(주)		2013	4	4	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서
54	여수	성산기업(주)		2024	1	1	1년	석탄화력	건강보험 자격득실화	자인서

									서
55	여수	성산기업 (주)		2020	5	6	1년 1개월	석탄화력	건강보험자 격득실확 인서
56	여수	성산기업 (주)		2024	1	1	1년 1개월	석탄화력	건강보험자 격득실확 인서
57	영흥	도원(주)		2014	5	7	8개월	석탄화력	건강보험자 격득실확 인서
58	제주	용신건설 (주)		2010	15	12	1년 3개월	복합화력 (LNG)	건강보험자 격득실확 인서
59	제주	용신건설 (주)		2011	14	11	1년 3개월	복합화력 (LNG)	건강보험자 격득실확 인서
60	제주	용신건설 (주)		2020	5	7	8개월	복합화력 (LNG)	건강보험자 격득실확 인서
61	제주	용신건설 (주)		2020	5	7	8개월	복합화력 (LNG)	건강보험자 격득실확 인서
62	제주	용신건설 (주)		2012	13	11	1년 2개월	복합화력 (LNG)	건강보험자 격득실확 인서
63	군산	태광전기 (주)		2010	15	12	1년 3개월	복합화 력(LNG)	건강보험자 격득실확 인서
64	군산	태광전기 (주)		2016	9	8	1년 1개월	복합화 력(LNG)	건강보험자 격득실확 인서

3) 소결

- 한전KPS 하청업체는 발전소 1차 하청업체와 달리 50인 미만의 영세한 업체로, 1년단위의 계약을 수행하며 업무의 전문성을 축적하고 있지 못함. 또한 업무에 필요한 공기구 조차 소유하지 않고 한전KPS의 공기구를 대여해서 사용할 정도로 도급수행을 위한 업체의 수행능력이 현저히 떨어짐.

본사 파견 소장이 업무능력에 대한 이해도가 떨어지거나 공무 인력이 부재하여, 위험성평가와 작업지시 등의 문제가 존재하며, 자체적인 안전관련 역량은 전무함.

한전KPS 하청노동자들은 이직률이 높으며, 기존 인력은 최대 35년간 같은 발전소에서 일하는 경우(당진)도 있을 정도로 상시지속 업무에 장기간 근무하고 있음. 업무 수행 능력은 업체가 아니라 노동자의 개인 노하우와 숙련도로 체화되어 있는 상황임.

2022년 불법파견 소송과 2025년 김충현 사고를 계기로 형식적으로 ‘혼재작업’ 등 불법파견 요소들을 제거하고 있으나, 재하도 업무의 광범위한 역무범위는 오히려 한전KPS와의 혼재작업의 기본 토양이 되고 있음. 이는 계획예방정비공

사(오버헬)시에 혼재작업, 구두지시 등의 형태로 드러나고 있음.

한전KPS 하청노동자들의 평균 근속연수는 10년, 평균 계약기간은 1년 1개월 가량이지만, 최근 발전소 폐쇄 등으로 계약기간이 1년미만으로 떨어지는 경우를 포함해 재계약기간이 줄어들고 있음. 이는 하청노동자들의 고용불안이 심화되고 있으며, 이것이 높은 이직률과 업무 숙련도, 작업중지권한의 소극적 사용 등 안전문제에 영향을 끼칠 수 밖에 없음.

업무의 내용은 동일한데 형식적으로 불법파견의 여지를 해결하는 방식으로 무리하게 업무와 소통체계를 분리하는 것도 위험의 요소가 될 수 있음. 불파 소송이후 한전KPS 측과 원활한 작업소통이 이뤄지고 있지 않은 점 역시 짚어야 할 부분임.

불파 소송과 불파 판정 이후 도급 관계하의 작업지시 형태 변화가 긍정적인 변화로 볼 수 없음.

3. 한전KPS 원자력 하청노동자 면접조사 결과

- 면접조사 : 전주희, 정철희(조사원)
- 조사 대상 : 월성, 한울 원자력 발전소 한전kps 하도급업체 11개 소속 노동자 14명

1) 기본현황

사업소	업체명	업무	인원	기본업무	재계약시 불이익(실제 경험)
월성	태언이엔지	월성3발 기계 경상정비	12명 (소장, kps 출신)	kps와 조편성 동일. -(시방서에는) 정비보조업무이지만 실제하는 업무는 분해, 조립 등 함께 수행.	kps가 계약한 별도공사도 투입되고 있음.
월성	대원기술	월성3발 전기 경상정비	4명 (정비보조 소장 포함)	kps와 조편성 동일. 선반, 기계, 도장, 보온.	*월성1호기 폐쇄(36명에서 23명 감소) *월성2호기 2026년 11월 폐쇄 예정
월성	세덕기전	월성1발 기계 경상정비	21명 (소장, kps 출신)	kps와 조편성 동일.	
월성	비앤와이	월성1발 전기 경상정비	2명 (정비보조 소장 포함)	kps와 조편성 동일.	
월성	영진	월성2발 기계 경상정비	31명 (소장, kps출신)	kps와 동일업무. 터빈, 원자로, 설비진단팀. 연료, 보온 비계 도장, 용접.	

울진	HKC	한울1발 기계 경상정비	23명	kps와 동일업무. 중기, 선반, 비계, 도 장, 용접,	-협력사-kps계약직(2년간)-협력사
울진	마스터텍	한울1발 전기 경상정비	3명	원kps와 조편성 동일. 원자로와 터빈 -kps와 함께 작업해야 함.	2005년kps 계약직으로 입사(3개월*1년8 개월)-협력사
울진	일메테크	한울3발 기계 경상정비	12명	kps와 조편성 동일.	
울진	ns시스템	한울3발 기계 경상정비	5명	kps와 조편성 동일.	
울진	대진전력	신한울1발 기 계 경상정비	11명	kps와 조편성 동일.	
울진	삼신	신한울1발 전 기 경상정비	3명(소장제외)	kps와 조편성 동일.	

2) 현장업무 지시 체계 등

사업 소	업체명	작업지시 과정	작업 과정	KPS 직 원과의 혼재근무	KPS 작업현황 판등 kps가 작 업 결정 방식	KPS, 발전소 구두지시	오버홀 투입 - KPS로부터 지 시	장비 및 비품 공동 소유(공구실, 휴게실, 소모품 등)
월성	태연이엔지	원자로에 들어가려면 작 업허가서가 있어야 하는 데, 작업허가서는 kps만 발행kps와 한조로 함께 돌아다녀야 함.	현장tbm 함께 기재 (kps 티비엠에 kps 작업자와 하청작업자 함께 서명 날인)-1발 의 경우	- k p s 와 동일 조 편성	일 일 작 업 표 는 kps와 함께 기 재됨. 협력사 이름, 작업자 성, 번 호 등으로 표시	구두지시는 중 종 있음. 현장소장 통해 선지시, 서류 작업은 나중에 진행.	현재 1발 oh진 행 중(kps와 한 조로 투입)	kps 공구실 사용. 수레나 드라이버 등 간단한 수공구도 kps 것을 사용함.
월성	대원기술						oh 투입	

울진	ns시스템							
울진	대진전력	함.						
울진	삼신							

3) 안전체계, 안전

사업소	업체명	원하청 안전근로협의체	작업중지권	질병, 사고 처리
월성	태언이엔지	3자 회의 진행. 여러 안전회의를 동시에 진행(사인). 보통 30분안에 끝남. 가끔 현장순찰 진행	kps도 제대로 사용못함. 한수원에 작업중지 제기하면, 지시거부(항명)으로 받아들임. 작업중지 요청권을 kps에 사용해도 안됨. 한수원 감독이 현장에 없어 작업중지를 내릴 사람이 없음. 현장 갈등의 요소. 작업중지권 사용후 현장소장이 알게 되어 부당배치 받은 kps 직원이 고소고포증 있으면 하청이 대신 올라감. 작업중지 사용하면 다른 동료들 대신 일 시킴. '	작업중 손 심줄이 끊겨 수술했는데, 다음날 출근함. 자차로 혼자 병원. 병원비는 오티수당으로 처리(공상처리X) -다치면 kps에서 오티수당 달아줌. -업체는 공상처리, 오티수당 없음.
월성	대원기술			
월성	세덕기전	회의는 진행하는데, 위험요소 제기에 피드백이 없다.		
월성	비앤와이			
월성	영진			
울진	HKC	kps 정비동 안에 사무실 있음 현장대기실은 kps와 한 공간 사용		
울진	마스터텍			
울진	일메테크	노동자대표가 반드시 참여하지 않음.		
울진	ns시스템			
울진	대진전력	음료수 한잔 마시고 종료.		
울진	삼신	'애로사항'있으면 말하라고 함.		

4) 작업지시 및 작업의 종속성

- (작업조 동기화) 한전kps와 공동작업이 일반적이며, 전 사업소 전 업체의 작업조 편성이 한전kps와 동기화되어 있음. (아래 업체별 조별 편성표)

세덕기전				비앤와이			
월성1사업소 2025.11.07기준							
순번	이름	부서명	담당업무	순번	이름	부서명	담당업무
1		터빈팀	터빈벤브(조속기)	1		전기팀	발전기
2		터빈팀	메인터빈	2		전기팀	발전기
3		터빈팀	2차벤브				
4		터빈팀	옥스				
5		터빈팀	펌프				
6		터빈팀	비계				
7		터빈팀	비계				
8		터빈팀	보온				
9		터빈팀	도장				
10		터빈팀	선반				
11		설비진단팀	주유, 진동, 비파괴				
12		설비진단팀	주유, 진동, 비파괴				
13		설비진단팀	주유, 진동, 비파괴				
14		원자로팀	용접				
15		원자로팀	1차벤브				
16		원자로팀	디젤				
17		원자로팀	1차펌프				
18		원자로팀	1차벤브				
19		원자로팀	디젤				
20		원자로팀	1차팬				
21		원자로팀	연료				

2발 경정비(영진주식회사)

원자로팀	터빈팀	설비진단팀	연료팀	전기팀	경비기술팀	총합						
원자로	5명	터빈 기계	6명	주유팀	2명	연료	1명	전기 보조	3명	경비기술 보조	1명	2025년 11월 7일 오후 3:48
선반	1명	보온	3명	진동팀	2명							
회화부	2명	비계	2명									
용접	4명	도장	2명									
	12	13	4	1	3	1	3					

-(혼재작업) 작업지시서 등에 '정비보조'로 업무내용이 표시되어 있으나, 사실상 공동작업 수행함. 작업허가서가 kps에게만 발행되므로, 원자로와 터빈 출입 시 하청업체 단독으로 출입 불가. kps 직원이 현장 이탈시 하청노동자가 단독으로 업무수행 불가함.

“우리는 주 작업자가 아니다. kps가 주작업자. 우리는 자체적으로 주 작업을 수행할 수 없다. kps 직원이 작업 현장에서 벗어나면 우리는 그대로 아무것도 하지 않고 대기해야한다. 업무 자체를 독자로 수행할 권한이 없다. 한수원 안전관리자(NOS)가 주 작업자 없이 우리만 있으면 현장에 적발해서, 우리 소속, 이름, 주작업자가 누군지 확인해서, 적발한다. 실제 오더랑 확인하여 주작업자 없이 임의이동하는 것을 적발한다.”(하청 노동자 인터뷰)

-(공동작업현황판) 한전kps 일일작업표는 kps와 하청이 함께 기재됨. 작업자의 성으로 표시하기도(원자로팀 6명이 다 성이 다름), 하청노동자에게 번호를 붙여 번호로 표시하기도하며, 업체명을 기입하기도 함.

-(카톡지시, 업무직접지시) : 현장대리인이 업무내용을 받아오는 것은 형식적. 실질적으로 kps 조장이 개별적으로 작업자와 업무약속을 잡고, 업무내용을 공유하고 있음.

*한전KPS-하청노동자간 카톡 대화내용

사례	kps ooo	하청 ***
case1	이제 허가받으러 가요. 받음 연락할게요. 보건물리실서 봐요~	같이가게~!?
	알았어요. 그럼 꼼꼼히 봐줘요	아냐 같이가야겠군^^ 배관조이고 갈그야~!?
case2	벨트 5v***, 5v*** 2개씩 챙겨주이소	오키
		참 나 토요일 치과가야한다. 평일은 바빠서. 주말로 돌렸다. 2개 박아야되서 안박으면 이가 약해져서 안된다네. 그날만 미안하이 좀 빠지게!!

	네	
case3	이제 허가받으러가요. 받음 연락할게요. (현장사진)	s143 &&& *** ### (작업내용)
case4	이거 두 개 좀 치워서 통로 확보좀 해주세요.	내일 해줄게^^

5) 작업절차 위반, 구두지시

- 구두지시가 일상화, 일반화되어 있음.
- 현장소장 통해 선 지시, 작업 후 서류작업 진행. TBM일지는 일주일치 한번에 몰아서 작성하기도 함.
- (긴급작업의 남용) 특히 문제가 되는 것은 긴급작업. 긴급작업시 TBM일지를 첨부하지 않음. 작업허가서는 kps 작업자와 작업내용만 기재되므로, kps 조장이 하청 작업자를 별도 기재하지 않는 경우 하청노동자가 해당 작업에 투입되었다는 서류가 남아있지 않음.
- 긴급작업이 일상화되어 있어, 작업서류상 작업내용에 “밸브교체 등 00건”식으로 일반적 작업내용이 기재됨. 현장에 가면 해당 작업외의 다른 작업을 하는 경우가 있음(사실상 돌발작업이 아닌셈)
- 퇴근후 야간이나, 주말에 kps 차장, 부장이 하청작업자에게 개별 연락해 작업 지시하는 경우(3개월에 한번정도)

“매일아침 소장과 싸운다. 작업지시서에 명시된 작업이 아닌데, 이러다 사고나면 누가 책임지냐. 작업지시서가 내려와도 업무 내용이 다르거나 다른 업무가 추가된다. 누구와 작업할지 안전조치가 되어있는지, 방사능 지역인지 등을 허가 받아야하는데, 현장에서 임의적으로 업무가 떨어진다.kps 작업자가 현장에서 작업내용을 변칙적으로 추가하는데, 작업거부도 해봤지만, 2013년부터 문제제기하고 있지만 이 관행이 이어지고 있다.”(하청노동자 인터뷰)

6) 안전문제

- 현장에서 작업중지권 행사가 거부됨. 동료 작업자에게 대신 일을 시키거나 한수원 현장감독이 입회하지 않기 때문에 kps측에 제기해도 작업이 중단되는

경우는 없음. 현장의 갈등요소.

-2인1조 작업이 안되는 경우가 많아 혼자 작업을 감수해야하는 경우가 종종 있음.

-서류상은 '경상정비 보조'인데, 실제 작업은 그렇게 가지 않고 있음. 고소작업 일 경우 공구를 갖다준다던가 하는 보조업무를 하는데, kps가 안전벨트 메고 올라가면, 같이 올라갈 수밖에 없음.

-한수원에 작업중지 요청해도, 중지후 위험여부에 대한 검토 후 작업재개여부 판단해야하는데, 작업이 중단된 적은 없음. "작업중지 하면, "일하고 있어, 내가 알아볼게"이런식.

-공상처리조차 제대로 이루어지지 않음.

7) 한전kps의 컨소시엄의 문제

-현재 한울 2발(kps와 oes 컨소시엄), 월성 2발(kps와 수산인더스트리 컨소시엄), 영광 한빛3발(KPS+oes+일진 컨소시엄) 구성해 운영 중.

-컨소시엄이 구성될 경우, 아래 하청업체의 업무량이 가중되는 경향.

"kps도 관리인력이 필요하고, 수산도 관리인력이 필요함. 그럼 현장 설계인력에서 2명이 빠지니까 업무량이 우리에게 넘어올 수밖에 없다."(하청노동자 인터뷰)

-(한빛3발의 경우) kps-하청 구조였다가 하청인력을 흡수해 컨소시엄을 구성.

"거기 노조가 계속 싸우니까 컨소시엄을 구성하면서 기존 하청노조가 해체됐다. 형식적으로는 동등한 사업파트너이지만, '주작업자'위치라면서 하청 때보다 더 많은 일이 넘어왔다. 80%는 kps가 수행하고, 하청 출신들에게는 20% 일 중에서 힘들고 더러운 작업이 몰렸다. 위험작업은 아닌데 손 많이가는 작업들..."(하청노동자 인터뷰)

8) 임금의 불균형

- 월성 1,2발 전체 하청노동자 대상으로 2012~2013년경 불법파견 소송 진행.

- 판결나오는 달, 한전kps 측에서 협상 제의. '정원은 기재부가 통제하고 있어 불파 승소해도 정규직 못시켜준다. 대신 처우개선 해주겠다'고 제의. 기본임금 20% 인상, 상여금 400% 합의(당시 전순옥 의원이 중재함). 상여금 400%의 경우 원자력 뿐만 아니라 석탄화력 전체 대상으로 설계되었음.
- 월성에 한해 퇴직금, 상여금, 세전 연봉 8천만원 수준.
- 한울의 경우, 10년~20년차 6~7천만원. 2년차 초임 4500만원(실수령액 300만원 가량)임.

9) 원자력 kps 하청 노동자 장기근속 현황(건강보험 자격득실확인서 59명 분석)

(1) 전체 평균

평균 근속연수 14.53년
 평균 계약 횟수 12.53회
 평균 계약 주기 1.06년

(2) 울진

평균 근속연수 13.63년
 평균 계약 횟수 12.17회
 평균 계약 주기 1.02년

(3) 월성

평균 근속연수 16.94년
 평균 계약 횟수 13.63회
 평균 계약 주기 1.18년

- 원전이라고 석탄화력과 계약주기가 차이가 없음. 비슷하게 1년 단위.
- 월성이 근속연수가 긴편. 2020년 이후 입사자 2명 / 각 2023년, 2025년 입사. (2023년 입사한 분이 2년밖에 안 되었는데 계약 4번 체결함)
- 울진이 신규입사자 많음. 특히 삼신, 대진전력 소속 노동자는 7명 전원 2023년 입사함. 이들의 경우 계약주기 전원 1년 미만. (1명은 2년에 4회, 나머지는 2년에 3회)
- 원자력도 석탄화력과 마찬가지로 2020년 이후 입사자들의 경우 계약주기가

점점 짧아지는 경향이 보임. 2023년 이후 입사자들의 경우 평균 계약 주기 2/3년. (2년에 3회 정도)

사업소	업체명	이름	입사연도	근속연수	재계약 회수	평균 계약기간
울진(한울)	에이치케이씨(주)		1991	34	20	1년 8개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		1998	23	14	1년 8개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		1991	34	22	1년 6개월
경주(월성)	세덕기전(주)		1996	20	13	1년 6개월
경주(월성)	세덕기전(주)		1997	27	18	1년 6개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		1998	27	18	1년 6개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2000	25	17	1년 5개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2000	25	17	1년 5개월
경주(월성)	세덕기전(주)		1999	26	18	1년 5개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2000	25	19	1년 4개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2007	18	15	1년 3개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2006	19	16	1년 3개월
울진(한울)	일메테크(주)		2011	14	12	1년 2개월
울진(한울)	일메테크(주)		2010	15	13	1년 2개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2000	25	22	1년 2개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2008	17	15	1년 2개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2008	17	15	1년 2개월
울진(한울)	일메테크(주)		2008	17	15	1년 2개월
울진(한울)	엔에스시스템(주)		2008	17	15	1년 2개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2008	17	15	1년 2개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2008	17	15	1년 2개월
울진(한울)	일메테크(주)		2007	18	16	1년 2개월
울진(한울)	일메테크(주)		2014	11	10	1년 1개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		1998	23	21	1년 1개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2001	24	22	1년 1개월
울진(한울)	일메테크(주)		2013	12	11	1년 1개월
울진(한울)	일메테크(주)		2013	12	11	1년 1개월
울진(한울)	일메테크(주)		2013	12	11	1년 1개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2013	12	11	1년 1개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2013	12	11	1년 1개월
경주(월성)	세덕기전(주)		1999	26	24	1년 2개월
울진(한울)	엔에스시스템(주)		2012	13	12	1년 1개월

울진(한울)	엔에스시스템(주)		2013	13	12	1년 1개월
울진(한울)	일메테크(주)		2009	14	13	1년 1개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2011	14	13	1년 1개월
울진(한울)	엔에스시스템(주)		2010	15	14	1년 1개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2002	20	19	1년 1개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2010	15	15	1년
울진(한울)	일메테크(주)		2011	12	12	1년
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2012	13	13	1년
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2013	12	12	1년
경주(월성)	세덕기전(주)		2015	10	10	1년
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2025	1	1	1년
경주(월성)	세덕기전(주)		2025	1	1	1년
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2003	20	21	11개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2009	16	17	11개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2010	15	16	11개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2013	12	13	11개월
울진(한울)	에이치케이씨(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	대진전력(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	대진전력(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	대진전력(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	대진전력(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	삼신(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	삼신(주)		2023	2	3	8개월
울진(한울)	대진전력(주)		2023	2	4	6개월
경주(월성)	세덕기전(주)		2023	2	4	6개월
울진(한울)	엔에스시스템(주)		2024	1	2	6개월
울진(한울)	일메테크(주)		2025	1	2	8개월

10) 직접고용 관련 현장노동자 의견

- 고령자 제외하고 대체적으로 직접고용 원하고 있음.
- 노후 원전 폐쇄로 고용불안감이 있음.
- 석탄화력 kps 하청 직접고용되고 석탄발전소 폐쇄되면, 그 인력이 원자력 하청물량으로 넘어올 가능성이 있어 고용불안감이 높음.

4. 김충현 협의체가 발전소 위험의 외주화 해법으로 직접고용을 결정한 의미

1) '김용균 특조위 권고'를 넘어서기 위한 합의.

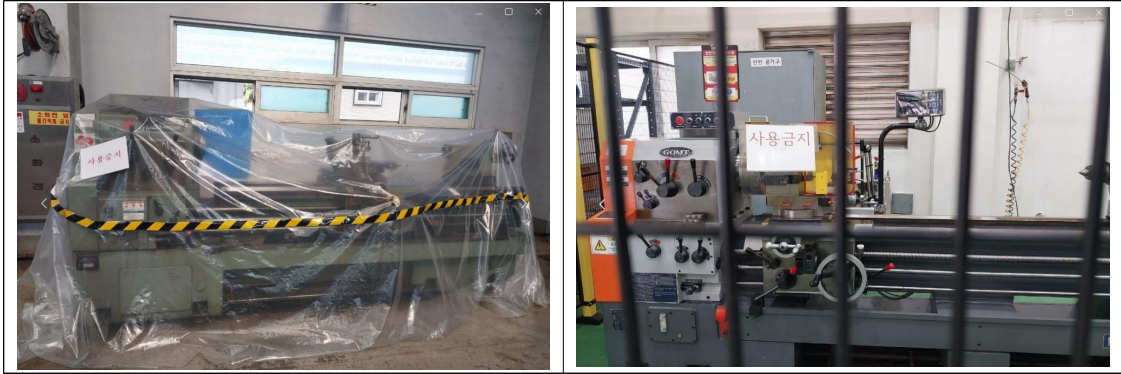
- '김용균 특조위 권고'는 22개 권고(94개 세부권고)로 구성, 직접고용 관련 1개, 전력산업 개편 관련 1개 권고를 제외하고 모두 안전관련 권고로 구성됨.
- 정부가 권고를 이행하는 과정에서 안전관련 권고 중심으로 이행. 이행점검 3년동안 발전소의 안전시스템 강화와 안전설비 확충 등이 이뤄졌으나 여전히 중대재해 발생.
- '김충현 협의체'의 경우 안전관련 권고(합의)대신 직접고용을 위한 집중적 논의 끝에 합의 도달함. 발전소의 '위험의 외주화'를 해결하기 위한 직접적 해법으로 고용구조 개선을 시작하는 출발점을 마련함.

2) '위험의 외주화'를 해결하기 위해 '직접고용'과 '처우개선'은 별개인가.

- 협의체 논의과정에서 '직접고용'과 '처우개선'을 별개로 다뤄야 한다는 의견이 있었음. 즉 '위험의 외주화'를 해결하기 위해서는 직접고용이 해법이며, 한전KPS 정규직 노동자와 동일한 지위와 처우를 요구하는 것은 별개의 문제(차별금지 등)의 문제라는 것임.
- 직접고용 만으로, 1년단위의 비상식적 계약갱신이라는 고용불안을 해소한다는 점에서는 직접고용 자체의 효과가 있음.
- 그러나 한전KPS 자체가 발전소 원·하청 구조에서 1차 하청의 지위에 있다는 점, 한전KPS 노동자 역시 위험에 대한 적극적인 대응(작업중지권 사용 등)에 제약이 있다는 점, 한전KPS의 조직문화가 안전보다는 생산 중심으로 고착되어 있다는 점에서 한전KPS의 노동자 역시 산재사고에 빈번하게 노출되어 있다는 점 등에서 한전KPS 소속 노동자가 된다는 것만으로 안전이 담보될 수 없음. 하청노동자들이 한전KPS 노동자와 동등한 지위로 직접고용되어 '안전권'에 대한 목소리를 내고 현장을 안전하게 바꾸는 주체가 되어야 함.
- 또한 발전소 폐쇄와 에너지 전환이 가속화되는 시점에서 차등적인 지위는 또 다시 고용불안에 노출될 수 있음.

3) 김충현의 선반작업이 사외 외주화 되는 상황은 '합의'의 정신과 역행.

- 김충현 사망사고 이후, 발전소 현장의 선반작업대는 ‘사용중지’되었으며, 아예 발전소 바깥으로 ‘사외 외주화’하고 있음.



<발전소에서 사용 중지된 선반작업대>

- 다수의 한전KPS 관계자에 따르면, 발전소내 선반작업실은 영구 폐쇄 되었으며, 선반 작업 관련 물량은 사외 업체로 외주화할 예정임.

“김충현 사망사고 직후 선반기계실 폐쇄 지침이 나왔다. 발전사에서 오고, 한전KPS 본사에서 오고...”

“어찌되었든 발전소에서 사망사고가 나면 안되니까 발전소 바깥으로 물량을 빼는거다.”

- 사내 물량을 사외 영세 업체로 외주화하는 것은 ‘위험의 외주화’를 더욱 악화하는 것임. 위험을 ‘시야 밖으로’ 치우겠다는 것이야 말로 협의체 합의의 취지와 완전 반대되는 결정임.
- 발전사가 한전KPS가 하도급에게 편법으로 떠넘긴 ‘선반작업물량’을 한전KPS가 수행하도록 하고, 이에 대한 안전조치와 관리감독을 하면 충분히 안전하게 작업할 수 있는 방법을 제쳐두고, 더욱 악화된 방식으로 외주화를 진행하고 있음.
- 하청 인력 뿐만 아니라 하청노동자가 수행한 업무가 함께 한전KPS의 직접 고용, 직접수행이 되어야 함.

발표 2

공성식 | 공공운수노동조합
김충현 협의체 위원

2. 한전KPS 하청노동자 직접고용 왜 필요하고 어떻게 할 것인가

공성식(공공운수노조 공공기관사업팀장, 김충현 협의체 위원)

1. 한전KPS 하청 노동자 직접고용의 필요성

- <발제1>에서 확인되었듯 발전 정비 업무의 2차 하청은 위험의 외주화에 따른 수많은 안전 문제의 원인이 되고 있음. 이는 김충현 노동자의 사망사고 뿐 아니라 ‘고 김충현 사망사고 재발방지를 위한 발전산업 고용·안전 협의체 (이하 김충현 협의체)’에서 진행한 발전 2차 하청 실태조사에서도 드러난 바 임.
- 이것만으로도 한전KPS 하청노동자를 신속하게 한전KPS로 직접고용을 해야 할 필요성은 충분함. 이에 더해 한전KPS 하청노동자 직접고용의 필요성은 차고 넘침.

1) 불법파견 판결과 노동부 시정명령에 따른 직접고용 의무 이행

- 서울중앙지방법원은 한전KPS가 한국서부발전으로부터 위탁받은 경상정비 및 계획예방정비 업무 중 일부에 관하여 한전KPS와 하도급 계약을 체결한 협력업체(2차 하청업체) 소속 노동자의 한전KPS 근로자지위확인소송에 대해서 원고 승소 판결을 내림(서울중앙지방법원 2025. 8. 28. 선고 2022가합 533449 판결). 법원은 다음과 같은 이유로 한전KPS가 2차 하청 노동자에 대한 직접고용 의무를 가진다고 보았음. 근로자파견을 넘어 묵시적 근로관계도 충분히 인정될 정도임.

<표 39> 한전KPS 불법파견 판결 직접고용 의무 인정 근거

▲ 원고들은 한전KPS 조직에 실질적으로 편입되어 한전KPS의 직·간접적인 지휘·통제에 따라 업무를 수행하였다고 보아야 함. 원고들이 한전KPS의 업무와 명백하게 구분되어 독자적으로 수행할 수 있는 정비·점검 업무를 하도급 받아 이를 독립적으

로 수행하였다고 볼 수 없음

▲ 한전KPS의 원고들에 대한 인사, 노무 관련 권한 행사를 직접적으로 행사하기도 하였음

▲ 원고들의 업무와 한전KPS 소속 직원 업무 간 구별이 어려움

▲ 작업에 사용하는 장비와 비품, 실질적 임금 부담, 사무실을 실질적으로 한전KPS가 소유하거나 제공하였음

- 고용노동부는 '25.10.23. 태안화력발전소 근로감독결과 발표에서 태안화력발전소 한전kps 협력업체 2개소 모두 불법파견에 해당한다고 판단하고, 41명 노동자를 직접고용하도록 시정지시. 보도자료에서 김영훈 장관은 “발전 산업의 다단계 하도급 구조 속에서는 안전관리 책임이 분산될 뿐만 아니라, 효율과 비용 절감 효과도 불확실한 현실을 이제는 바로잡아야 한다”고 지적.
- 판결과 시정명령의 직접적인 대상은 태안화력 2개 협력업체 노동자이지만 협의체 면접 조사를 통해 확인한 결과 다른 화력발전소나 원자력발전소 역시 이와 유사한 방식으로 운영되어 왔음. 김충현 태안화력발전소 외 다른 발전소 역시 태안화력 발전소와 크게 다르지 않게 운영되어 왔음.

<표 2> 전주희, 한전KPS 하청노동자 면접조사(중간조사) 발표(25.10.30.)

① (업체의 비전문성, 안전관리 역량 부재) 한전kps의 하청업체는 대부분 50인 미만의 영세한 업체(한전kps 재하도급 계약 건당 인원은 평균 11.0명)로 1년 단위 계약을 맺으며 재계약율도 낮아 업무의 전문성을 축적하고 있지 못함. 업무에 필수적인 공기 구조차 소유하고 있지 않음. 본사 파견 소장이 업무능력에 대한 이해도가 떨어지거나 공무 인력이 부족하여, 위험성 평가와 작업 지시상의 문제가 존재하며, 자체적인 안전 관련 역량은 전무

② (숙련된 노동의 고용 불안 심화) 재하청 노동자의 한전kps 협력업체 근무 경력은 평균 10년으로 숙련된 노동자로 업무 수행 능력은 업체가 아니라 노동자의 개인 노하우와 숙련도로 체화되어 있음. 점점 계약 주기가 짧아지며 고용불안이 심화되고 이는 안전 위험을 증가시키고 있음

③ (불법파견 소지와, 이를 회피하는 형식적 분리로 인한 새로운 위험) 2022년 불법파견 소송과 2025년 김충현 사고를 계기로 형식적으로 ‘혼재작업’ 등 불법파견 요소들을 제거하고 있으나, 재하도급 업무 자체가 여전히 광범위한 역무범위를 가지고 있어 한전KPS와의 혼재작업 발생의 기본 토양이 되고 있음. 특히 계획 예방 정비 공사(오버허)시의 혼재작업, 구두지시 등의 형태로 나타나고 있음. 이런 상황에서 형식적 업무 분리는 무리한 소통과 책임의 단절로 또다른 위험 요소가 되고 있음

2) 정부의 공공기관 상시지속 업무 정규직화 지침 준수

- 정부는 2017년 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인’을 발표하고 전체 공공기관의 정규직 전환을 추진. 이는 여전히 유지되고 있는 정부의 지침. 또한 공공기관 혁신에 관한 지침 제24조 1항은 상시지속 업무에 비정규직 사용을 제한하고 있음. 이재명 정부 역시 국정과제 93번 차별과 배제가 없는 일터에서 공공부문 상시지속 생명안전업무 비정규직 정규직 전환 재추진을 명시하고 있음.
- 한전KPS 정비업무 하청노동자는 2017년 정규직 전환 계획 발표 이후 한전KPS 최초 계획 수립시 전환 대상으로 포함되었으나 한전KPS는 정규직 전환을 위한 논의조차 제대로 진행하지 않았음.

<표 3> 한전KPS 하청노동자 정규직 전환 논의 경과

- 2017년 10월 : 한전KPS 파견용역 노동자 총인원 1,356명 중 상시지속 1,224명 정규직 전환 계획인원 1,111명 보고
- 2019년 : 김용균 사망사건 이후 발전 경상정비 노사전협의체가 구성되었으나, 한전KPS 하청노동자는 포함되지 않음
- 2019년 말 : 한전KPS 시설관리, 청소노동자 398명에 대해서 전환 결정
- 2020년 10월 : 한전KPS 정비분과 노사전협의체 구성되어 4차례 회의를 진행한 이후 관련 연구용역을 진행하기로 하였으나, 이유 없이 논의 중단

- 발전소 정비업무는 한전KPS의 핵심 업무로 상시지속 업무에 해당. 이는 한전KPS 스스로도 2017년 10월 정규직 전환 계획 보고 시 인정한 바임. 더구나 발전소 정비업무는 국민의 생명안전과 직결된 생명·안전 업무이기도 함. 2017년 12월 일자리위원회에 제출된 <비정규직 사용제한이 필요한 생명·안전 업무의 범위 등에 대한 연구> 보고서는 비정규직 사용제한이 필요한 생명 안전 업무로 발전 운전, 정비/관리업무, 관제/운영, 응급 대응 업무를 포함시키고 있음. 이인영 의원이 대표발의한 “생명안전업무 종사자의 직접고용 등에 관한 법률안”은 ‘발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원은 제외한다) 업무와 안전관리 업무’를 생명안전업무로 규정하여 사용자에게 직접고용 책임을 부과하고 있음
- 한전KPS는 정부 가이드라인과 공공기관 혁신 지침을 위반하여 상시지속업무이자 생명안전업무에 간접고용 비정규직을 고용해 왔고, 정규직 전환을 위한 논의 과정도 진행하지 않음. 2020년에라도 정규직 전환을 완료했으면 김

충현 노동자의 비극적인 사고는 없었을 것이며, 하청 노동자들의 고통과 불안의 시간도 조금 줄어들었을 것임.

3) 1년 주기 업체 변경과 주기적인 고용불안 해결

- 2025년 8월 기준 한전KPS가 공기업 발전사업자로부터 하도급 받은 정비업무를 2차 하청 업체에 재하도급한 계약은 36개 발전소 총 54건. 54건의 계약 관련 투입인원은 총 593명으로 계약 건당 평균 11.0명으로 소규모임. 발전원별 투입인원(계약건수)은 원자력 225명(22건), 석탄 222명(18건), LNG발전 146명(14건)

<표 4> 원도급업체별 한전KPS 정비업무 재하도급 현황

원도급업체	남동발전	남부발전	동서발전	서부발전	중부발전	한수원	합계
계약수	8	7	5	5	7	22	54
투입인원	62	71	62	67	106	225	593

<표 5> 발전원별 한전KPS 정비업무 재하도급 현황

항목	석탄	LNG	원자력
계약수	18	14	22
투입인원	222	146	225

- 계약 중인 업체는 총 51개. 3개 업체가 2건을 동시에 수급하고 있음. 현재 계약 중인 업체가 지난 5년간 한전KPS와 발전 정비업무 재하도급 계약을 맺은 수는 평균 2.5회. 계약 횟수가 1회 즉 현재 계약이 첫 번째 계약인 업체가 24개로 전체 약 절반으로 대부분이 신규 계약 업체임. 지난 5년간 한전KPS 재하도급 계약 기간은 평균 1년 11일. 발전 정비 2차 하청 업체 대부분이 영세하고 정비 업무에 대한 전문성이 부재함을 방증. 태안화력의 경우 2010년 이후 총 13번의 계약이 이루어졌는데 업체가 계속 바뀌어 왔음을 확인할 수 있음.

<표 6> 태안화력발전소 한전KPS 2차 하청업체 변동 내역(2010년 이후)

전기부문		기계부문	
운영기간	업체명	운영기간	업체명

전기부문		기계부문	
운영기간	업체명	운영기간	업체명
2009.06.16.~2010.06.15	옵티멀에너지서비스(주)	2010.04.15.~2010.06.16	동림산업(주)
2010.06.16.~2011.08.31	(주)신아이앤씨	2010.07.01.~2011.08.31	세종기업(주)
2011.09.01.~2012.12.31	(주)영진산업	2011.09.01.~2012.12.31	(주)성산기업
2013.01.01.~2014.12.31	세종기업(주)	2013.01.01.~2014.12.31	대화강건(주)
2015.01.01.~2017.05.31	대경기술(주)	2015.01.01.~2017.05.31	대광이앤씨(주)
2017.06.01.~2018.10.31	(주)제스엔지니어링, 대광이앤씨(주)	2017.06.01.~2018.10.31	(주)에이치케이씨, 대광이앤씨(주)
2018.11.01.~2019.12.31	(주)삼신	2018.11.01.~2019.12.31	(주)오에스산업개발
2020.01.01.~2020.12.31	마스터텍	2020.01.01.~2020.12.31	(주)피엠피
2021.01.01.~2022.02.28	(주)오에스아이	2021.01.01.~2022.02.28	(주)케이티엠
2022.03.01.~2023.05.31	(주)아전이앤씨	2022.03.01.~2023.05.31	(주)신한전설
2023.06.01.~2024.07.01.	(주)한강	2023.06.01.~2024.07.01.	엔에스시스템(주)
2024.01.01.~2025.02.01.	도일전기	2024.01.01~2025.02.01.	HKC
2025.02.01.~2026.01.31	(주)삼신	2025.02.01.~2026.01.31	한국파워O&M

- 1년 주기의 계약 갱신 과정에서 고용불안이 발생해 왔음. 기존 업체에서 일 하던 노동자 상당수가 후속 업체로 형식적인 면접만 보고 고용승계가 되었지만, 한전KPS 관리자 눈 밖에 난다거나 등의 이유로 재계약 과정에서 고용에서 탈락하기도 하였음.

4) 에너지 전환 과정에서 우선 해고에 내몰리는 2차 하청노동자 고용 보장

- 석탄화력발전소 폐쇄가 이미 시작된 가운데 2차 하청 노동자들이 우선 해고에 내몰리고 있음. 2026년 6월 1호기 폐쇄가 예정되었던(최근 폐쇄 시점이 연기됨) 하동화력발전소에서 한전KPS는 2차 하청 업체와 계약이 종료되자 더 이상 추가 계약을 하지 않고 하청 노동자들을 선별적으로 단기 노무원으로 채용하였음. 이는 자체 물량을 확보하면서도 기존 하청 노동자 중 일부를 계약직으로 채용하여 활용하면서도 추가적인 폐쇄가 진행될 경우 손쉽게 인력을 조정하겠다는 의도임. 이처럼 한전KPS는 폐쇄가 예상되는 발전소의 경우 2차 하청업체에게 주던 물량을 직접 수행하는 방식으로 물량을 유지하고 한전KPS 노동자의 고용을 안정화하고 있음. 에너지 전환 과정에서 하청 노동자들이 정규직 노동자의 고용안정의 방패막이 되어 우선 해고에 내몰리고

있는 것임.

- 김충현 협의체에서 조사한 결과 한전KPS 노동자들은 석탄화력발전소가 폐쇄되더라도 운영을 지속하고 있는 타 발전소, 폐쇄 발전소 대체로 건설되는 신규 LNG 발전소로 전환 배치가 가능하여 정년퇴직 등을 고려할 때 현재 일하고 있는 노동자의 경우 고용불안이 발생하지 않음. 하지만 2차 하청 업체나 노동자들은 이후 고용에 대한 대책이 전무.
- 이미 한전KPS는 발전소 폐쇄를 대비하여 계약금액을 줄이고 하청업체는 인력을 최소화하여 운영하고 있음. 구조화된 저인력상태가 고착화. 이는 현재 일하고 있는 노동자들의 노동강도 강화, 악화된 노동조건 속 버티지 못하고 떠나는 노동자의 증가, 안전 위협 등의 또다른 문제로 파생되고 있음

5) 중간착취 근절과 동일가치노동 동일임금 실현

- 한전KPS 하청 노동자의 연 임금총액은 2023년 기준 5천5백2십만원으로 한전KPS 직접고용 노동자의 연 임금총액 8천2백7십7만원의 66.7%에 불과함. 한전KPS 직접고용 노동자는 임금 이외에도 경조비, 행사지원비, 문화여가비, 특근식비, 통근버스 등비임금성 복리후생비를 1인당 연 131만원을 받고 있음.

<표 7> 한전KPS 직접고용 노동자와 하청노동자 임금총액(연, 천원) 비교

항목	2020년	2021년	2022년	2023년
한전KPS직접고용(A)	78,741	80,580	80,221	82,775
한전KPS하청(B)	48,600	53,280	57,720	55,200
격차율(B/A,%)	61.7	66.1	72.0	66.7

* 한전KPS직접고용 노동자 임금 자료는 ALIO 직원 평균 보수 기준

** 한전KPS하청노동자 임금 자료는 노동부 비정규직 고용개선시스템 용역 전일제 총액임금 기준 (월 기준 자료이나 12를 곱하여 연 총액으로 환산), 해당 사이트의 자료는 한전KPS가 직접 작성하여 노동부에 제출하는 자료를 근거로 하고 있음

- 한전KPS 하청 노동자와 직접고용 노동자가 유사한 노동을 수행함에도 임금의 차이가 발생하는 이유는 재하청 구조로 인한 인건비 이중 중간착취 때문. 2021년 정의당 배진교 의원실 국정감사 자료에 따르면, 한전KPS→2차하청 업체로 재하도급 과정에서 한전KPS가 발전사로부터 받은 직접노무비의 30%

가 삭감되어 계약이 체결되고, 2차하청 업체가 노동자에게 임금을 지급하는 과정에서 추가로 31%의 노무비 착복이 발생. 결과적으로 발전사에서 지급한 직접노무비 중 하청노동자가 임금으로 수령하는 금액은 48%에 불과하여 52%의 이중 중간착취가 발생

<표 8> 한전KPS 재하청 과정에서 발생하는 중간 착취 실태(단위 : 천원, 명)

구분	총입금금액 (직접노무비)	투입인원	1인당 평균금액	삭감률
태안화력 → 한전KPS	13,965,840	137명	101,940	-
한전KPS → A협력업체	998,522	14명	71,323	30.0%
A협력업체 → 노동자	690,497	14명	49,321	30.8%

* 출처 : 정의당 배진교 의원 국정감사 제출 자료(21.10.21.)

- 노무비 구분지급제 등을 통해 협력업체가 도급받은 직접노무비를 노동자에게 전액 지급하도록 하더라도 협력업체와 노동자간 발생하는 중간착취(30.8%)는 해결할 수 있지만, 한전KPS와 2차 하청업체 사이에 발생하는 중간착취(30%)는 해결할 수 없음. 한전KPS 직접고용만이 이중 중간착취 문제의 근본적 해법
- 이 경우 한전KPS가 재하도급을 통해 추가적으로 누리는 이익은 일부 줄어들 수 있겠지만, 이는 그동안 한전KPS가 재하도급을 통해 수취해온 초과이익을 정상화하는 과정으로 봐야 함. 2023년 기준 한전KPS의 매출액영업이익율은 13.0%로 전산업 평균 영업이익율 3.8%(한국은행 기업경영분석 기준), 코스피 상장사 평균 영업이익율 4.3%를 크게 상회

<표 9> 한전KPS 영업이익(단위 : 백만원)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년
수익(매출액)	1,299,186	1,375,668	1,425,913	1,523,031
매출원가	1,093,614	1,165,411	1,210,623	1,243,547
매출총이익	205,572	210,257	215,291	279,485
판매비와관리비	72,231	86,195	85,912	81,968
영업이익	133,341	124,062	129,378	197,516
당기순이익	85,916	98,132	97,881	161,849

* 출처 : 한전KPS 각 년도 사업보고서(전자공시시스템)

6) 한국 사회 고용 구조 정상화의 마중물

- 간접고용 노동자들의 안전 위협, 고용 불안, 구조조정 희생양화, 차별과 중 간착취는 비단 한전KPS 하청 노동자들만의 문제는 아님. 대기업만 100만 명, 전체 200~250만 명으로 추정되는 간접고용 노동자 전체가 겪고 있는 문제임.
- 노조법 2조 개정으로 노사관계 전반에 큰 변화가 일어나고 있음. 이는 그만큼 기업들이 실질적인 지배력을 행사하면서도 고용 책임은 회피하는 간접고용을 많이 활용하고 있다는 방증이기도 함. 개정 노조법에 따라 실질적 사용자가 교섭 의무를 다하도록 하는 한편 간접고용 구조의 해소와 상시지속 업무 직접고용 원칙의 실현으로 나아가야 함.
- 공공부문에서부터 왜곡된 고용 구조를 정상화하는 모범을 보여야 함. 2017년 정규직 전환에도 불구하고 한전KPS처럼 정규직 전환이 제대로 이루어지지 않았거나, 민간위탁 등 정규직 전환 정책에서 제외되었거나, 용역형 자회사 등 정부 정책의 한계로 간접고용 구조가 여전히 유지되는 경우 등 공공부문에 다양한 간접고용 구조가 남아 있음. 한전KPS 직접고용을 시작으로 상시지속 업무에 대한 정규직 직접고용 원칙을 확인하고 공공부문 전체의 정규직 전환을 다시 시작해야 함. 공공부문 정규직 전환에서 그치는 것이 아니라 상시지속 업무 직접고용 원칙을 법제화하고 비정규직 고용을 제한하는 등 민간 부문의 간접고용 구조 해소를 나아가야 함.

2. 한전KPS 하청노동자 직접고용 방안

1) 원칙

① 실패한 민영화 정책을 청산하고 에너지 전환을 위한 공공성 강화로 나아가야 함

- 발전 정비산업의 다단계 하도급 구조는 정부의 발전 정비산업 민영화 정책의 산물임. 정부는 한전KPS의 민영화를 추진하다가 가로막히자 발전 정비산업을 민간에게 개방하고 민간 정비업체를 인위적으로 육성하는 우회적인 민영화를 추진해 왔음. 발전 정비산업의 다단계 하도급 구조는 민간 업체들이 정비 시장에 진입하는 통로 역할을 해 왔음. 하지만 이는 일부 사기업에게 독점적인 사업 기회를 부여하고 특혜를 주는 것에 불과했음. 경쟁 확대 정책이 아니라 사기업 보호 정책이었음. 발전 정비산업의 기술 발전과 역량 강화를 저해하는 실패한 정책임.
- 석탄화력은 물론 장기적으로 LNG화력 발전도 폐쇄가 예정된 상황에서 발전 정산업 역시 산업전환이 필요함. 재생에너지의 확대에 조응하는 발전 정비역량을 강화하고 노동자의 고용 불안과 숙련된 정비 역량의 유실을 최소화하기 위해서는 민영화-시장화가 아니라 발전 정비산업의 공공성 강화가 필요한 시점임. 발전 정비산업을 한전KPS로 재공영화하고 한전KPS가 2차 하청노동자의 직접고용은 물론, 단계적으로 민간 정비업체의 노동자들을 고용승계해야 함. 한전KPS의 공적 역할 강화만 주장하고 고용책임은 방기하는 전력연맹과 한전KPS노조의 태도는 자기 편의대로 이득을 취하겠다는 모순적이고 무책임한 발상임. 역할 강화와 물량 확보, 고용 책임은 함께 가야 함.

② 정부가 책임지고 사회적 약속을 이행하고 공공기관 운영을 정상화해야 함

- 공공기관에서 위험의 외주화, 간접고용 구조가 확대되고 지속되어 온 것에 대한 정부의 책임이 큼. 정부는 공공기관에 비용 절감과 인력 감축 중심의 경영 효율화 논리를 적용함으로써 공공기관들이 비정규직 고용을 확대할 유인을 제공했을 뿐 아니라 이로인해 발생한 문제들을 방치해 왔음. 2017년 공공기관의 혁신을 사람 중심으로 정상화하고 상시지속 업무의 정규직 고용 원

칙을 확립하겠다고 선언했으나 정책 실행 과정에서 초심을 잃고 제대로 관철시키지 못했음.

- 김충현 노동자의 사망 사고 이후 120개 시민사회단체와 협의체 구성을 약속하고 6개월이 넘는 논의 끝에 김충현 협의체 합의문이 도출되었으나 이행되지 않고 있음. 합의에 따르면 3월 31일까지 직접고용에 대한 노사전협의를 완료하고 5월 31일까지 직접고용을 완료했어야 함. 하지만 아직 노사전협의제도 구성되지 않았음. 정부는 정규직 노조, 하청업체 등 일부 이익집단의 반발을 핑계삼아 적극적인 역할을 하지 않고 있으며 120개 시민사회단체와의 사회적 약속을 후퇴시키려는 조짐까지 보이고 있음.
- 정부가 책임지고 한전KPS 하청노동자 직접고용을 추진해야 함. 더 이상의 책임방기는 더 큰 사회적 갈등으로 이어질 뿐임. 정부가 위험의 외주화를 바로잡겠다면, 공공기관이 모범적인 사용자가 되어야 한다고 생각한다면, 단단계 하도급의 문제를 해결하겠다면 한전KPS 하청노동자 직접고용이 김충현 협의체의 사회적 합의대로 이행될 수 있도록 나서야 할 것임. 사회적 약속의 직접적 당사자인 국무총리, 사고 직후 위험의 외주화 해결을 약속한 청와대가 직접 역할을 해야 함.

③ 한전KPS는 산재사망사고와 불법파견의 잘못에 책임을 지고 의무를 다해야 함

- 한전KPS 경영진은 김충현 노동자의 산재 사망사고와 불법파견에 책임을 져야 하는 주체임. 2017년 정규직 전환 가이드라인과 공공기관 혁신 지침을 위반하고 상시지속 업무에 비정규직 고용을 계속하며 중간 착취로 경제적 이득을 취하고 물량 변동과 구조조정의 안전판으로 활용해 왔음. 따라서 한전KPS는 김충현 협의체 합의에 따라 직접고용 의무를 이행해야 하며, 세부 사항 협의를 위해 노사전협의체 구성을 시작해야 함. 더 이상의 시간끌기와 책임 회피는 또다른 하청노동자의 피해로 이어지고 있음을 명심해야 함.
- 한전KPS 사장 재공모 절차가 시작되었음. 한전KPS 임원추천위원회는 5월 18일 차기 사장 공개모집 공고를 내고 28일까지 지원서 접수 중. 임원추천위원회의 서류·면접 심사, 공공기관운영위원회 심의, 주주총회 의결, 기후에너지환경부 장관 제청, 대통령 재가 등의 절차를 거쳐 최종 임명될 예정. 신입 임원 선정 과정에서 위험의 외주화 중단과 한전KPS 하청노동자 직접고용

의무를 반드시 이행하겠다는 의지의 표명이 주요한 판단 기준이 되어야 할 것임. 이를 이행하지 않겠다고 하는 자는 공공기관의 기관장으로서 자격이 없음.

④ 하청노동자의 권리를 회복하는 과정이어야 함

- 하청노동자들은 다단계 하도급 구조 속 안전 위협, 고용 불안, 중간 착취, 차별로 인해 정당한 권리를 침해당해 왔음. 직접고용은 하청 노동자들의 권리를 다시 회복하는 과정이어야 함. 따라서 정규직 전환을 이해관계를 가진 주체(한전KPS 사측, 기존 정규직 노동자, 하청업체, 하청노동자 등)의 이익 갈등, 결코 동등한 위치에서의 이익 조정으로 접근해서는 안 됨.
- 심지어, 하청노동자 정규직 전환 과정에서 기존 정규직 노동자의 이익이 침해되기는커녕 오히려 긍정적 영향이 더 클 것으로 보임. 한전KPS는 재하도급 과정에서 추가적인 이윤을 획득하고 있음. 정규직 전환으로 이익이 일부 줄어들겠지만 이는 위법 소지가 있는 고용 구조가 정상화되는 결과에 불과. 정원이나 인건비가 부족하기는커녕 오히려 늘어남. 직접고용이 확정되면 재정경제부는 해당 인원만큼 한전KPS 정원을 추가하게 됨. 정원이 늘어나면 해당 직급의 평균임금만큼 인건비로 지출할 수 있는 한도가 늘어남. 더구나 정부는 한전KPS 직접고용과 관련하여 한전KPS의 물량이 부족하지 않도록 보장해주겠다는 입장임. 직접고용 과정에서 한전KPS의 산업 내 비중, 시장 내 공적 역할이 강화되게 됨.
- 정부는 김충현 협의체의 합의 이행이 지연되는 가장 큰 이유를 노사전협의체 구성 관련한 정규직 노조의 반발때문으로 이야기하고 있음. 정규직 노조는 노사전협의체를 한전KPS 사측, 한전KPS 기존 정규직 노조, 하청 노동자가 1:1:1의 기계적인 균형을 맞추어야 한다고 주장하고 있음. 현재 정부의 정규직 전환 가이드라인은 공공기관의 직접고용시 노사전협의체를 반드시 거치도록 하고 있음. 2017년 가이드라인 발표 당시 노사전협의체를 거치도록 한 이유는 당사자의 참여와 정규직 노조의 연대와 협조를 구하겠다는 것이었음. 정규직 전환의 직접 당사자는 고용 주체인 사측과 하청노동자임. 정규직 노조는 이에 협력하는 역할을 할 것으로 기대. 하지만 그동안 정규직 전환 과정에서 정규직 노조 중 일부는 구성원들의 이익을 방어하는 수준을 넘어 정규직 전환의 취지를 부정하고 정서적인 거부감을 이유로 반대하기도 했음.

한전KPS 노동자들이 김충현 협의회 합의 이후 보여주는 모습은 연대와 협조가 아닌 부정과 거부에 가까운 것으로 보여 안타까움.

- 노사전협의회 구성과 논의 과정은 하청노동자의 권리 회복이라는 목표를 중심에 두고 이해관계자들의 연대와 협조로 이를 실현하는 과정이 되어야 함. 하청노동자와 원청사-원청노동자의 입장을 기계적으로 조정하는 기구가 되어서는 안 됨.

2) 세부 방안

- 아래에서는 직접고용의 세부 방안 관련 김충현 협의회 합의 내용의 의미를 확인하고 이후 진행에 대한 입장을 제시하고자 함.

① 원칙과 판단 기준

○ 김충현 협의회 합의문

- 고 김충현 사망사고 재발방지를 위한 발전산업 고용·안전 협의회(이하 협의회)는 고 김충현 노동자 사망사고의 재발 방지와 공공부문 상시지속·생명안전 업무 노동자의 고용과 안전을 위해 발전 정비산업의 다단계 하도급 구조를 개선하기로 합의한다.
- 정부의 <공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인>(2017.7.20.)(이하 가이드라인)을 참고하되, 해당 가이드라인 발표 시점 이후 변화된 환경(석탄화력발전소 폐쇄, 한전KPS 불법파견에 대한 법원 판결, 노동부 시정지시 등) 및 공정성을 고려하여 협의회에서 합의되는 별도의 기준을 적용하여 직접고용 방안과 노동자의 안전과 건강 보호를 위한 방안을 아래와 같이 정한다.

○ 의미와 이후 방향

- (직접고용의 취지) 합의문은 한전KPS 직접고용이 발전 정비산업의 다단계 하도급 구조를 개선하는 일환이며 김충현 노동자 사망사고 재발방지(위험의 외주화 근절), 상시지속·생명안전업무 정규직 직접고용과 안전강화를 목표로 하고 있음을 확인하였음.
- (직접고용 기준) 정부는 공공기관의 정규직 전환의 기준은 2017년 7월 20일 발표된 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인’이 되어야 한다는 입장임. 김충현 협의회 논의 과정에서도 이를 재확인하였음. 동시에 한전 KPS 직접고용을 추진하는 배경, 목적, 취지는 발전소의 ‘위험의 외주화’와 석탄발전소 폐쇄가 안전과 고용에 영향을 끼치고 있는 문제의 해결을 위한

것으로 2017년 정부 정책과 상이하고 더 포괄적임도 확인하였음. 2017년 이후 상황이 변화했다는 점(화력발전소 폐쇄 추진, 상당 시간 경과 등), 한전 kps 하청 노동자의 불법파견을 사법부, 행정부 모두 인정한 상황에서 원청에게 일반적인 정규직 전환보다 높은 수준의 직접고용 의무를 부여할 필요가 있다는 점, 발전 산업의 안전 강화와 김충현 노동자 사망 사고 재발 방지를 위해서는 발전 산업의 다단계 하도급 근절이 필요하다는 새로운 정책적 필요가 확인되었다는 점 등을 고려해야 한다는 의견이 논의 과정에서 제출되었음. 더구나, 한전kps는 2017년 가이드라인에 따라 경비업무 노동자 729명을 전환 대상으로 보고했음에도 불구하고 정규직 전환을 이행하지 않았음. 또한 6.2. 사고 이후 협의 과정에서도 정부의 새로운 결정이나 권고가 필요하다는 점이 확인. 과거에 제대로 작동하지 않은 가이드라인만 가지고 현재 상황에서 요구되는 직접고용을 추진할 수 없었음.

- (직접고용 관련 핵심 내용에 대한 사회적 합의) 이런 점을 고려하여 기존 가이드라인 상에서는 노사전협의체에서 정하는 것으로 되어 있던 직접고용 여부, 예외 사유, 채용 방식, 노사전협의체 구성, 전환 시기 등 핵심적인 사항을 정부와 김충현 대책위가 합의를 한 것이며 그 외 세부 사항에 대해서만 노사전협의체에서 논의, 결정하기로 한 것임. 이후 노사전협의체에서는 김충현 협의체 합의를 기준으로 세부 사항에 대한 협의를 진행해야 할 것임.
- (한전KPS 취업규칙의 적용) 한전KPS노조 등은 직접고용 협의시 한전KPS의 취업규칙을 적용해야 한다고 주장. 하지만 현재 취업규칙은 하청노동자의 직접고용을 상정하고 만들어진 규칙이 아님. 직접고용 자체가 취업규칙에서 다루지 않은 새로운 주제를 다루는 것임. 처우 등의 적용에 있어 기존 노동자에게 적용되는 취업규칙을 참고하는 것은 당연하지만 채용, 직제, 처우는 새롭게 기준을 정해야 할 문제임. 노사전협의체의 협의 결과를 취업규칙에 당연 반영해야 하는 것이 올바름.

② 직접고용 대상

○ 김충현 협의체 합의문

- 한전KPS는 가이드라인에 따라 발전설비 경상정비 하도급 계약에 따른 노동자 전원을 직접고용 대상으로 한다.
- 전환 대상 인원은 2025.6.2.(김충현 노동자 사망사고일) 기준 한전KPS가 발전설비

경상정비 협력업체와 체결 중인 계약에 따른 인원(설계서 상의 인원을 우선하되 명시되어 있지 않다면 정산 인원)을 기준으로 한다.

- 간접인력을 포함하되, 하청 본사 파견 인원은 제외한다.
- 전환 시점에 한전KPS 정년퇴직 나이가 지난 노동자는 전환대상에서 제외하되, 관행적으로 일정 연령까지 기간제 근로자 등으로 고용해 온 경우에는 가이드라인에 따라 계속 근무할 수 있도록 한다.

○ 의미와 이후 방향

- (직접고용 업무) 김충현 협의체는 하청노동자의 직접고용을 명시함으로서 정규직 전환 의 방식으로 자회사 등은 인정되지 않음을 분명히 하였음. 또한 석탄, LNG, 원자력 등 발전원과 무관하게 한전KPS가 발전설비 경상정비 관련 하도급(원청이 발전사업주를 기준으로 할 때는 재하도급, 2차 하청) 계약에 따른 노동자 전원을 직접고용 대상으로 하기로 합의하였음.
- (인원의 산정 기준) 현재 업체가 현원을 줄여 운영하고 있거나 채용이 안되어서 결원 운영하고 있는 경우 현원을 기준으로 전환 대상 인원을 산정하게 되면 전환 이후 정원이 적정수준에 미달하게 됨. 따라서 용역 설계서 상에 투입 인원 기준이 명시된 경우 해당 인원을 기준으로 하되 명시되어 있지 않은 경우 정산 인원(운영 기간 중 평균 인원 등)을 기준으로 정원을 책정하기로 하였음.
- (전환 예외 사유 확인 및 적용) 2017년 정부 가이드라인에는 전환 예외 사유 7가지를 제시하고 있음. 이 중에는 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우, 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우 등 발전 정비업종의 경우 전환 예외 사유에 해당한다고 주장이 나올 수 있는 사유도 존재. 이러한 논란을 피하기 위해 김충현 협의체는 전환 예외 사유는 하청 본사 파견 인원, 전환 시점에서 한전KPS 정년을 초과하는 연령의 노동자(현재 만 60세 이상)로 한정하였음.
- (정년 도달 노동자) 한전kps 정년 규정을 기준으로 하여 직접고용 시점 정년에 도달하게 되는 노동자는 직접고용 예외로 하되, 기존 업체에서 관행적으로 정년 이상 고용을 보장하고 있는 경우 계약직 채용(현재 기준 결원 등 활용) 등을 통한 현재 보장된 정년까지 고용을 보장하기로 하였음.
- (간접 인력) 정부가 간접인력으로 분류한 현장 관리인 중 일부는 중간 관리업무와 정비 업무를 병행하고 있음. 공무원(행정업무 수행)의 경우 해당 업무에 필수적인 상시지속 업무를 수행하고 있고 설계 인력에도 반영되어 있

음. 따라서 간접인력 중 정비보조를 수행하는 현장대리인과 공무원직은 직접고용 대상으로 포함하였음.

③ 채용 방식

○ 김충현 협의체 합의문

- 2025.6.2. 이전 협력업체에 입사한 노동자에 대해서는 위 가이드라인의 전환채용 방식으로 직접고용한다. 2025.6.3. 이후 입사한 노동자의 채용 방식에 대해서는 노사전협의체에서 정한다.

○ 의미와 이후 방향

- (2017년 가이드라인) 2017년 정부 가이드라인은 직접고용시 현 하청노동자의 전환 채용을 원칙으로 하였음. 정규직 전환 과정에서 기존 비정규직이 일자리를 잃게 되는 것은 불합리하다며 고용안정이 우선되어야 한다고 봤기 때문임. 다만 전문직 등 청년 선호 일자리 등에 대해서는 예외적으로 경쟁 채용을 할 수 있도록 하였음. 또한 7월 20일 이후 입사자에 대해서는 더 철저한 검증을 거치도록 하였는데, 이는 7월 20일 이후 입사자의 경우 정규직 전환 가능성을 인지하고 입사를 하였으므로 부정채용의 가능성이 더 높다고 보았기 때문.

- (김충현 사고일 이전 입사자는 전환채용) 한전KPS 하청노동자의 경우 고용안정의 필요성이 더 크기 때문에 김충현 사고일인 6.2. 이전 입사자의 경우 최소한의 검증 절차만 거치는 전환 채용 방식으로 직접고용 하기로 합의하였음. 판단 근거는 다음과 같음.

첫째, 불법파견 법원 판결, 노동부 시정지시가 있었고 다른 발전소의 2차 하청도 불법파견으로 볼 여지가 상당한 근거들이 확인되었음. 따라서 한전kps가 불법파견 또는 불법파견에 준하는 직접고용 의무를 부담해야 하며, 신규 채용이 아니라 현재 근무중인 노동자 전원을 특별한 절차 없이 직접고용 해야 함.

둘째, 석탄화력발전소 폐쇄로 인한 고용불안과 위협의 외주화 등 다단계 하도급으로 발생한 문제를 바로 잡기 위해 추진되는 직접고용이 현 근무중인 노동자의 고용불안으로 귀결되어서는 안 됨. 2017년 가이드라인 역시 기존 비정규직 근로자의 고용 안정을 최대한 보장하는 것을 원칙으로 제시.

셋째, 2017년 가이드라인의 전환 채용 대상 판단 입사 기준일은 2020년 전환이 완료하는 것을 전제로 마련된 것으로 시일이 상당히 지난 점, 2017년 정부 가이드라인에 따른 한전KPS 하청 노동자의 정규직 전환은 사실상 중단되었다는 점을 고려할 때 현재 시점에서 참고할 수 있는 기준으로는 부적절함

다만, 6.3.부터 입사한 경우 더 철저한 검증이 필요하다는 정부 주장을 대책위가 수용하여 노사전협의체를 통해 전환채용을 할지 또는 제한경쟁채용·경쟁채용을 할지 등을 협의하도록 열어 두었음.

- (세부 채용 절차) 노사전협의체에서 6.3. 이후 입사자의 전환 방식, 채용의 세부 절차를 협의하는 과정에서도 기존 노동자의 고용안정을 중시한 김충현 협의체 합의 사항을 충분히 고려해야 할 것임. 전환 채용의 절차는 최소한의 검증에 그쳐야 하며, 업무를 수행하기 불가능한 수준의 결격사유가 아니라면 전환 채용되어야 할 것임.

④ 직제와 처우

○ 김충현 협의체 합의문

- 기존 법원의 판결 및 노동부의 가이드라인과 공정성 및 형평성 등을 고려하여 한전KPS에 동종, 유사업무가 있는 경우 해당 직제를 적용하는 것을 원칙으로 하여 노사전협의체에서 정한다.
- 동일가치노동-동일임금 원칙을 반영하여 노사전협의체에서 정하되, 전환 이전보다 임금 등 근로조건이 개선되도록 한다.
- 한전KPS 협력업체 근무기간은 경력으로 인정한다.

○ 의미와 이후 방향

- (한전KPS 직제 구성) 한전KPS의 직제는 임원, 직원(사무직, 기술직)과 별정직으로 구분됨. 별정직은 업무상 필요에 따라 둘수 있는 직제로 정의되며, 직원과 구분되는 별도의 취업규칙이 적용 됨. 타 공공기관의 무기계약직과 유사한 신분. 별정직에서 일반직으로의 전환 등 내부 인사 이동은 최근까지 불가능하다가 최근 취업규칙이 변경되어 한정된 TO에 한하여 시험을 거쳐 이동할 수 있도록 변경되었음. 한전KPS의 별정직은 타 공공기관의 무기계약직과 유사한 신분임.

별정직은 고문, 자문역, 촉탁, 별정직원(가), 별정직원(나), 5직급, 6직급으로

구분됨. 이중 5직급과 6직급은 업무상 필요에 따라 사용하는 직제의 사용인으로 정의됨.

<표 10> 한전KPS 별정직 세부 구성

구분	내용
고문	사장의 회사운영에 관한 상담을 위하여 위촉된 자
자문역	신규사업분야, 신기술개발 및 세무·법률 등 전문분야의 경험과 자격을 활용하기 위하여 위촉된 자
촉탁	특정분야의 전문기능을 활용하기 위하여 채용된 자
별정직원(가)	비상대비업무 담당자로 채용된 자
별정직원(나)	예비군 독립소대장급 이상(이하 “예비군지휘관”이라 한다)으로 채용된 자
5직급	업무상 필요에 따라 사용하는 직제의 사용인 으로 정비 및 정비지원 업무 또는 특정업무 등의 수행을 위하여 채용된 자
6직급	업무상 필요에 따라 사용하는 직제의 사용인 으로 정비 외 직무의 업무 수행 및 지원을 위하여 채용된 자

한전KPS는 불법 파견 판정 인원(송전업무), 2017년 기간제, 파견 정규직 전환 인원을 별정직으로 채용하였음. 이번 정규직 전환 대상 업무인 기계, 전기 직종의 경우 정규직 전환 시기를 제외하면 대부분 일반직으로 채용하고 있음. 즉 한전KPS가 수행하는 발전설비 경상정비업무는 대부분 일반직이 담당하고 있으며 별정직은 통상적으로 활용되는 직제는 아님.

<표 11> 한전KPS 각 년도 신규채용 공고 인원

채용 연도		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	합계
합계		120	150	226	399	420	398	194	245	365	262	2,779
일 반 직	소계	120	150	220	316	355	281	156	212	298	239	2,347
	사무	15	18	16	45	39	25	20	8	27	13	226
	기계	56	67	126	171	136	167	74	125	152	151	1,225
	전기	43	51	45	84	101	72	56	69	102	67	690
	특수	6	14	33	16	79	17	6	10	17	8	206
별 정 직	소계	-	-	6	83	65	117	38	33	67	23	432
	별정직원	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	5직급(행정)	-	-	-	7	2	1	-	4	3	-	17
	5직급(송전)	-	-	-	52	-	46	14	24	31	22	189
	5직급(계측등)	-	-	-	13	21	13	12	1	-	-	60
	5직급(기계·전기)	-	-	-	-	14	26	10	-	-	1	51
	6직급(행정)	-	-	3	1	27	28	-	1	29	-	89
6직급(행정복지)	-	-	3	9	1	3	2	3	4	-	25	

한전KPS 일반직 채용 공고 상의 업무는 현재 하청노동자가 수행하는 업무에 해당

<표 12> 한전kps 2025년 하반기 채용 공고(4직급) 중 직무 수행 내용

- 기계/전기
- 발전소 내 터빈, 발전기 등 주요설비의 일일 경상정비 및 예방정비, 긴급보수 등을 수행·가동 중인 설비를 정기적으로 정지하여 계획예방공사 등을 시행, 기계 및 전기설비를 분해 점검 조립 및 성능을 유지하는 업무
- 중량물 취급, 방사선 노출(원자력), 고소작업 등이 이루어지며, 작업장 준비 및 공기구 준비 등 정비준비 작업 필요
- 발전기, 고압전동기 작업 시 중량물 및 고소작업이 수반됨

- (법원은 하청노동자와 일반직을 동일유사업무로 판단) 한전KPS 근로자지위 확인소송에서 법원은 원고인 하청노동자에게 한전KPS 소속 4직급 노동자의 근로조건을 인정하였음. 법원은 하청노동자와 원청노동자가 ①업무상 본질적 차이가 없고, ②원고들과 함께 팀을 이뤄 근무한 원청 노동자가 대부분 4직급이었으며, ③타 사업소에 파견을 보내며 4직급 여비 기준을 적용한 사실을 근거로 판단.
- (김충현 협의체 합의 사항) 김충현 협의체는 직접고용 시 직제는 노사전협의체에서 정하는 것으로 하되 기존 법원의 판결 및 노동부의 가이드라인과 공정성 및 형평성 등 판단 기준을 제시하였음.
- (처우) 처우 관련해서는 2017년 가이드라인에도 명시된 동일가치노동-동일임금, 전환 이전보다 임금 등 근로조건이 개선 등의 기본 원칙을 확인하였음. 또한 현재 한전KPS 취업규칙이 채용 시 임금 산정 등에서 군복무, 기간제 근무 경력만 반영할 수 있도록 하고 있어 한전KPS 협력업체 근무기간을 경력으로 인정하도록 하되 세부 사항은 노사전협의체에서 정하도록 하였음. 이는 장기간 근무를 통해 쌓인 숙련을 임금에 반영하기 위해 필요한 조치임. 한편, 원청이 한전kps에 지급하는 직접노무비와 한전kps가 현재 협력업체에 지급하고 있는 직접노무비만 가지고도 직접고용 이후 4직급 10년 수준 임금을 지급할 수 있을 것으로 보여짐. 한전kps 2024년 1인당 평균 급여(전 직급) 8,721만원(평균 근속 14.4년), 신입 초임은 4,324만원 수준임. 게다가 직접고용시 직접노무비외 일반관리비, 이윤 등 추가적인 비용 절감도 발생하

므로 처우 개선의 여력은 충분하다고 판단됨.

⑤ 노사전협의체 구성

○ 김충현 협의체 합의문

- 화력 분야와 원자력 분야 노사전협의체를 각각 구성한다.
- 노사전협의체는 한전KPS 측(노·사 포함 4인), 한전KPS 하청노동자 측 4인, 전문가 위원 6인과 위원장 1인으로 구성한다. 전문가 위원은 한전KPS, 대책위, 정부가 동수를 추천하여 정하고, 위원장은 정부가 추천하고 협의체 합의를 거쳐 정한다. 단, 양 노사전협의체 위원은 겸직할 수 있다.
- 정부와 한전KPS는 노사전협의체 운영에 필요한 지원을 제공한다.

○ 의미와 이후 방향

- (노사전협의체 구성) 김충현 협의체는 노사전협의체 구성 방안에 대해서 합의를 하였음. 하청노동자가 직접고용의 가장 직접적인 당사자이자 정보 등에 있어 상대적으로 불리한 위치일 수밖에 없는 점을 고려하여 하청노동자가 내부에서 충분히 자신의 의견을 개진할 수 있도록 전문가가 아닌 위원 비중의 50%를 하청노동자에게 배정. 물론 노사전협의체는 다수결로 의결을 할 수 있는 조직은 아님. 결정 사항이 실제 작동하려면 핵심 당사자인 하청노동자와 한전KPS가 합의에 이르러야 하기 때문. 따라서 이러한 배분 비율은 내부에서 공정한 의견 제시와 조정을 가능하게 하기 위한 조건으로 이해되어야 할 것임.
- (하청노동자의 자주적 대표 선출) 하청노동자 대표는 하청노동자의 자주적인 결정으로 선정되어야 함. 하지만 문재인 정부 시기 정규직 전환 과정을 보면 하청노동자의 대표 선출을 용역업체 또는 원청 직원이 주도하는 경우가 다수 발생하기도 했음. 한전KPS의 경우에도 한전KPS 노동조합 주도로 하청노동자 대표가 선출되는 일이 발생. 지난 2월 한전KPS 노동조합 관계자가 한전KPS비정규직 지회 조합원에게 조합 가입과 관련하여 불이익을 줄 것이라는 협박을 한 사례가 있었음. 3월에는 한전KPS 노동조합이 하청노동자들에게 별다른 설명 없이 향후 선출될 무노조 대표에게 모든 권한을 위임하라는 서명을 강요한 일이 발생. 결국 4월 9일에는 한전KPS 노동조합이 현장 노동자들에게 선별적으로 문자를 보내서 대표자 회의를 소집하였고 한전KPS 정책국장의 사회로 소위 무노조 대표를 선출하는 절차를 진행하였음. 당일

제보를 받고 한전KPS 비정규직 지회 조합원이 참여하여 원청 노조가 주도하는 대표 선출 과정에 문제제기를 했지만 한전KPS 노동조합은 본사 내부로 회의 장소를 옮겨 대표 선출을 강행하였음. 그리고 한전KPS 노동조합은 무노조 대표 2인을 노사전협의체 위원으로 인정해 달라고 정부에 요구하고 있음.

하청노동자의 대표는 하청노동자의 의견을 대변할 수 있어야 하고 이를 위해서는 원청의 개입으로부터 자유롭게 활동할 수 있어야 하고, 자주적으로 선출되어야 함. 결코 원청 주도로 선출한 대표는 인정되어서는 안 되며, 가이드라인에 따라 하청노동자가 자주적으로 자신의 대표를 선정할 수 있도록 보장되어야 함.

⑥ 전환 시점 및 고용 안정 조치

○ 김충현 협의체 합의문

- 화력 분야는 2026.3.31.까지 노사전협의체 협의를 완료한다. 직접고용은 2026.5.31.까지 완료한다.
- 원자력 분야는 2026.4.30.까지 노사전협의체 협의를 완료한다. 직접고용은 2026.6.30.까지 완료한다. 단, 원자력 분야의 기존 계약기간이 2026.6.30.을 넘는 경우에는 계약기간 종료일 이후 30일 이내에 직접고용을 완료한다.
- 한전KPS는 직접고용이 완료되기 전까지 관련 하도급 계약 기간을 연장한다.

○ 의미와 이후 방향

- 김충현 협의체는 최대한 신속하게 정규직 전환을 완료하라는 취지에서 시점을 명시하였음. 노사전협의체 구성이 지연되며 이미 합의 이행이 불가능한 상황이 되었지만 추가적인 지연은 있어서는 안 될 것임
- 직접고용이 완료되기 이전까지는 하도급 계약 기간이 연장되어야 함. 만약 용역업체가 재계약을 거부하는 경우에는 해당 노동자에 대한 고용 보장 방안이 별도로 마련되어야 할 것임.

⑦ 기타

○ 김충현 협의체 합의문

- 한전KPS는 소 취하 등 기존 소송 당사자에게 불리한 사항을 요구해서는 안된다.
- 노사전협의회는 한전KPS의 노동자 안전을 강화하고, 건강을 보호하기 위한 방안을 마련한다.
- 정부는 발전산업 고용·안전 협의체의 운영 기한이 종료된 이후에는 협의체 위원 8명으로 이행 점검 기구를 구성하여 직접고용 완료 시점까지 이행 상황을 점검·관리한다.

○ 의미와 이후 방향

- 김충현 협의체 합의가 마무리된 지 4개월 가까이 지났음에도 불구하고 이행 점검 기구가 구성되지 않았음. 합의 사항 이행 점검을 위해 빠르게 이행 점검 기구가 구성되어야 함.

토론 1

● **최진일 새움터 충남노동건강인권센터
김충현 대책위**

[토론 1] 김충현 사망 1년, 현장은 왜 여전히 위험한가

최진일(새움터 충남노동건강인권센터)



다단계 하청구조의 위험, 1년이 지난 지금도

고 김충현 노동자 1주기 토론

최진일 / 새움터 충남노동건강인권센터



왜 같은 현장에서 또다시?

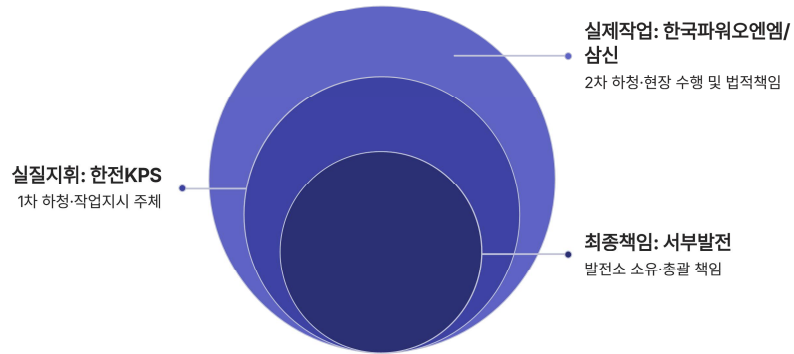
반복되는 비극

- **2018년**
김용균 노동자 사망 → 특별조사위 구성, 산안법 개정, 중대 재해처벌법 제정
- **그 이후**
같은 현장, 같은 구조 아래 고 김충현 노동자 사망
- **핵심 질문**
개인의 실수인가, 구조의 문제인가?

⊗ 안전보건진단의 결론: 다단계 하청구조가 만들어낸 필연적 결과

법과 제도가 바뀌었음에도 불구하고, 현장의 구조적 위험은 그대로 남아 있었습니다.
김용균 이후 만들어진 모든 안전장치들이 왜 작동하지 않았는지, 그 구조적 원인을 직시해야 합니다.

다단계 하청구조의 실체



핵심 모순 권한은 위에, 법적 책임은 아래에	한전KPS 불법파견 논란 이후 안전관리 의도적 허피	2차 하청 6개월~1년 '쪼개기' 계약, 수시 교체
------------------------------------	--	--

사각지대 ① 안전보건관리 능력 부재

26명

한국파워오엔엠
소규모 업체, 안전 전담 조직 없음

13명

삼신
소규모 업체, 안전 전담 조직 없음

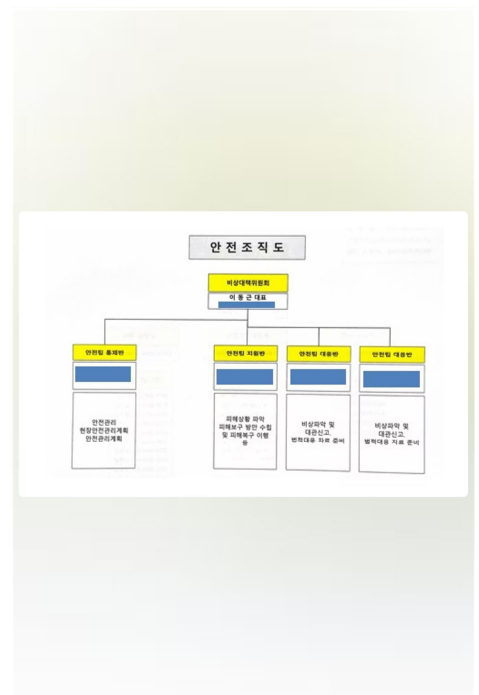
1명

기계가공 전문가
현장 전체에서 고 김충현 노동자 단 1명

구조적 문제점

- 안전조직 = 비상대응 조직 (예방이 아닌 사후 대응)
- 현장소장에게 모든 책임 전가
- 본사 담당자는 현상 노동자 열골노 물렸음
- 기계가공 작업 전문가격자가 현장 전체에 단 1명뿐

△ 안전관리 조직이 존재하더라도 실질적 예방 기능을 수행할 역량이 없는 구조



기술부	위험성평가표 (4A-Risk Assessment)	작성주기	평가일
태안기술-OI-440 선박작업	구분	최초평가 □ 정기평가 ■ 수시평가 □	평가자
위험요인 및 재해형태	위험요인 안전조치	현재 위험도	개선대책
원하는 금속 조각에 의한 찰상	원래 안전조치	현재 위험도	개선대책
회전 부위에 접촉하거나 열림에 의한 재해	보호가드 설치 및 잠금 장치	1 3 3	
구작물 낙하(비례)에 의한 신체 부상	누설 차단기 설치	1 3 3	
긴 가공물 고정 불량(낙하)으로 신체 부상	연동형 잠금, 비상용 관련 브레이크 설치	2 2 4	
침 침착유 미스트	방진구 및 물리계 등의 설치	1 3 3	
배산장치로 공풍기 및 작업장 냉각기 등 열풍 발생	환기, 마스크 및 보안경 착용	1 2 2	
선반 사용 작업시 근접한 작업으로 말린 사고 발생	작업장 차양 설치, 작업 시간 단축	1 3 3	
작업물 취급시 옆으로 굴러떨어질 위험	작업 전 통찰중	2 2 4	
반복작업과 장시간 서서 작업으로 근골격계질환 발생	작업 전 통찰중	2 2 4	
협식 전 기계서 편승으로 인침으로 배일, 부상	정식된 제지 시 브레이크 사용	2 2 4	
기어박스 및 작업기구 낙하(비례)로 인한 신체 부상	물도의 작업기구대 위 경고등 부착	1 3 3	
무자려자 사용에 따른 안전사고 발생	선반 유격자 작업자 지정/분명	1 2 2	
안전보조장치 미부착으로 산업재해 발생	안전장치에 부착 및 유지	1 2 2	
작업물 및 안전장비 미고정로 인입장해 발생	작업물 고정 및 안전수칙 게시 및 준수	1 2 2	
정기적 안전보건교육 미시행으로 산업재해 발생	정기적인 안전교육 실시	1 2 2	
정전 미시행으로 산업재해 발생	사용 전/후 안전 점검	1 2 2	
1 2 3 8	현재의 안전대책 유지	이후 가중	재해
3 6 9 12	표준 안전사업장 및 안전기준 준수	관리감독 필요	0
4 8 12 16	건강 안전보건대책 수립 및 개선	조언부 채움	유해위험
5 10 15 20	핵심 작업 중지	위험 제거	중립/합리

사각지대 ② 부실한 위험성평가

원청 한전KPS

- 작업단계 9단계 세분화
- 단계별 상세 유해위험요인 기재
- 구체적 감소대책 수립

2차 하청 (실제 작업자)

- 날짜·업체명만 바꾼 재사용 서류
- 최고 위험점수 8/20점에 불과
- 고 김충현 기계가공 작업 항목 자체 누락

위험성평가는 안전관리의 핵심 도구입니다. 그러나 실제 위험에 노출된 2차 하청 노동자들의 위험성평가는 형식적 서류에 불과했으며, 고 김충현 노동자가 수행한 기계 가공 작업은 평가 항목에서 아예 빠져 있었습니다.

사각지대 ③④ 도급인 역할 부재 + 인력 감소

도급인 역할 부재

협의체 배제
원하청 안전근로협의체에서 2차 하청 배제
점검 제외
합동안전보건점검 대상에서 제외
시스템 차단
안전관리시스템(GENI) 접근권한 없음

인력은 줄고 역무는 늘고

부문	2020년	2025년
기계부문	27명	26명
전기부문	14명	13명

- "발주자가 요청하는 기타 역무" 조항으로 작업범위 지속 확대
- 안전감시 전담인력 없음
- 작업자가 화재감시자·신호수 병행 수행
- 명확한 역무범위 없음
- 유지해야할 정원의 개념도 없음

고용구조와 인력부족이 만든 안전보건관리의 유령

권한과 책임의 불일치가 안전관리시스템을 유령으로 만들었다

서부발전 설비 소유, 최종 책임 보유 → 현장 직접 관리 안 함	한전KPS 실질 업무지시, 관리권한 보유 → 불법파견 우려로 안전관리 회피	2차 하청 법적 안전관리 책임 부담 → 수행할 자원도 역량도 없음
--	--	---

⚠ 김용균 특조위 권고 불이행: 경상정비 한전KPS 제공영화, 직접고용 — 모두 이행되지 않음



진단 이후 1년: TF와 부분적 변화

2025년 9월

안전한 현장복귀를 위한 TF 구성

참여 주체:

- 한전KPS비정규직지회
- 김충현대책위
- 고용노동부 서산지청
- 한전KPS

성과와 한계

성과

특별안전교육 실시 / 일부 안전시설 보강

한계

안전시설 미개선 상태에서 작업오더 반복 발생

반복

한전KPS 안전팀·기술팀에 수차례 통제 요구했으나 반복

서부발전·한전KPS가 끝내 거부한 것들

1	경상정비 재하도급 원천 금지 "전면 재검토" 약속 — 전혀 진행되지 않음
2	위험성평가·TBM 일원화 "불법파견 증거가 될 수 있다"며 거부
3	정원 기반 공사설계 변경 공사설계기준 공개 요구 끝내 거부
4	안전감시 상주 전담인력 충원 "발전소 폐쇄 앞두고 있어서" 불가 통보, 순회인력만 충원

포괄적 안전보건관리시스템 구축

- 모든 하청업체 원하청안전근로협약제 포함
- 작업표준 및 매뉴얼 제공
- 3자 공동 위험성평가 실시
- 합동안전보건점검 2차하청 포함

인력부족 문제 해결

- 일방적 역무범위 결정 공량계산방식 개선
- 물량도급에서 정원기반 도급 계약으로 전환
- 안전감시 전담인력 별도 배정
- 계획예방정비와 동일 안전기준 적용
- 2인1조 대상작업 명문화 및 확대

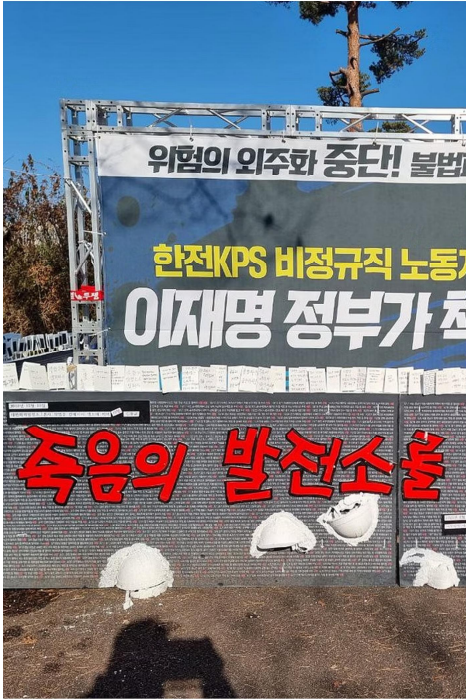
김충현 노동자의 죽음은 우연이 아닌 발전현장의 구조적 위험이며, 안전보건진단도 이를 핵심으로 지적

구조적 위험에 대한 명백한 거부

2026년 2월

한전KPS 일방적 TF 불참 선언 → TF 무산

⊗ TF가 무산됨으로써 구조적 문제 해결을 위한 유일한 공식 대화 채널이 사라졌습니다.



왜 구조는 바뀌지 않는가

김용균에서 김충현으로 이어지는 죽음이 말하는 것

시설 보완의 한계

시설 보완과 캠페인만으로는 통제할 수 없는 구조적 위험이 존재합니다.

이익 구조의 문제

지금의 다단계 하청구조는 누군가에게 이익을 창출하고 있습니다. 그 이익이 구조 변화를 막고 있습니다.

예고된 다음 죽음

위험에 눈감는 태도가 바뀌지 않는 한, 다음 죽음은 이미 예고된 것입니다.

⊗ 법과 제도의 변화만으로는 충분하지 않습니다. 권한과 책임이 일치하는 구조로의 근본적 전환이 필요합니다.

요구

고 김충현 노동자의 죽음이 헛되지 않도록, 다음의 요구를 즉각 이행할 것을 촉구합니다.

- 1 **경상정비 업무 2차 재하도급 즉각 금지**
다단계 하청의 고리를 끊는 첫 번째 조치
- 2 **위험성평가·안전관리 원하청 일원화**
권한과 책임이 일치하는 안전관리 체계 구축
- 3 **적정인원 확보를 위한 정원 기반 계약 전환**
인력 감소와 역무 확대의 악순환 차단
- 4 **안전감시 전담 상주인력 배치**
작업자가 감시자를 겸하는 구조 즉각 해소
- 5 **다단계 하청구조 근본적 청산**
김용균 특조위 권고 즉각 이행 — 경상정비 제공영화, 직접고용

토론 2

정철희 | 한전KPS비정규직지회

[토론 2] 안전한 노동을 위해 '직접고용'이 필요한 이유

정철희(한전KPS 비정규직지회 태안분회장)

1. 시작하며 : 1년 전 그날과 바뀌지 않은 현장

안녕하십니까. 한전KPS 비정규직지회의 정철희입니다.

오늘 우리는 1년 전, 발전소 현장에서 차가운 죽음을 맞이한 고(故) 김충현 노동자를 추모하고, 여전히 위험의 최전선에 놓여 있는 현장의 현실을 이야기하기 위해 이 자리에 모였습니다.

오늘 이 토론회가 단순한 추모나 일회성 문제 제기에 그치지 않고, 현장의 절박한 목소리가 제도와 정책을 바꾸는 출발점이 되기를 바랍니다.

저는 오늘, 매일 아침 작업복을 입고 발전 설비 속으로 직접 들어가는 현장 노동자의 입장에서, 왜 '직접고용'이 아니고서는 실질적으로 안전한 노동이 어려운지 말씀드리고자 합니다.

2. '위험의 외주화'를 넘어선 '위험의 다층화'와 책임의 공백

우리는 흔히 발전소 문제를 '위험의 외주화'라고 말합니다. 그러나 현장의 현실은 단순한 외주화를 넘어선 '위험의 다층화'이며, 동시에 '책임의 공백지대'입니다.

발전소 정비 현장은 고전압 설비와 회전체, 고온·고압의 배관이 복잡하게 얽혀 있는 매우 위험한 공간입니다. 그렇기 때문에 정비 업무는 높은 숙련도는 물론이고, 월청과 현장 작업자 사이의 즉각적이고 정확한 소통이 반드시 필요합니다.

하지만 실제 현장에서 가장 위험하고 힘든 작업을 수행하는 노동자들은 다단계 하청 구조의 가장 아래에 놓여 있습니다.

위험은 다층 구조를 타고 아래로 흘러내리지만, 책임은 위로 올라갈수록 흐려

잡니다.

사고가 발생하면 원청은 하청에 책임을 미루고, 하청은 다시 재하청 업체의 관리 문제를 이야기합니다. 그렇게 책임이 분산되는 사이, 현장 노동자의 생명과 안전은 언제나 가장 뒤로 밀려납니다.

김충현 노동자의 죽음 이후에도 현장은 본질적으로 달라지지 않았습니다. 위험한 업무는 여전히 가장 불안정한 노동자들에게 집중되어 있고, 책임의 분절 역시 그대로입니다.

그렇기 때문에 지금 필요한 것은 땀질식 개선이 아닙니다. 구조 자체를 바꾸는 직접고용이 필요합니다.

3. 왜 직접고용이 안전의 필수 조건인가

제가 현장에서 직접 겪은 경험을 바탕으로, 왜 직접고용이 안전을 위한 최소한의 조건인지 세 가지로 말씀드리겠습니다.

첫째, 지시와 수행의 일원화가 곧 안전입니다.

정비 현장의 사고는 순식간에 발생합니다.

고전압 차단기가 완전히 분리되었는지, 설비 내부의 잔류 압력이 제거되었는지, 작업 가능 상태가 확보되었는지는 단 한 번의 착오만으로도 큰 사고로 이어질 수 있습니다.

하지만 현재의 하청 구조에서는 원청의 안전 지시가 여러 단계를 거쳐 전달되는 과정에서 왜곡되거나 지연되는 일이 반복됩니다.

또한 현장 노동자가 위험을 느껴 작업 중단을 요구하더라도 현실에서는 “공정을 왜 지연시키느냐”, “일정을 맞춰야 한다”는 압박이 돌아옵니다.

하청 노동자는 계약과 생계를 걱정해야 하는 위치에 있기 때문에 법으로 보장된 작업중지권조차 제대로 행사하기 어려운 것이 현실입니다.

직접고용은 단순히 소속을 바꾸는 문제가 아닙니다.

지시 체계와 작업 수행 주체를 하나로 통합해 현장의 위험에 즉각 대응할 수 있도록 만드는 가장 기본적인 안전장치입니다.

둘째, 숙련도의 연속성이 노동자의 생명을 지킵니다.

발전 정비 업무에서 숙련도는 곧 안전입니다.

어떤 설비가 어떤 특성을 가지고 있는지, 노후화된 부품이 어떤 징후를 보이는지, 어느 구간에서 반복적으로 문제가 발생하는지는 오랜 현장 경험 속에서 축

적됩니다.

하지만 하청 구조에서는 업체가 바뀌고 노동자가 떠나는 일이 반복됩니다. 불안정한 고용과 낮은 처우 속에서 숙련 노동자들은 현장을 떠날 수밖에 없습니다.

사람이 바뀌면 현장에 축적된 안전 노하우와 경험 역시 함께 사라집니다.

미숙련 인력이 반복적으로 투입되는 현장은 움직이는 시한폭탄과 다르지 않습니다.

고용 안정이 있어야 숙련이 유지되고, 숙련이 유지되어야 현장의 사고를 줄일 수 있습니다.

그렇기 때문에 직접고용은 단순한 고용 정책이 아니라, 안전을 유지하기 위한 핵심 조건입니다.

셋째, 중간착취를 없애야 안전에 투자할 수 있습니다.

오늘 함께 검토한 자료에서도 확인되었듯이 발전소 2차 하청 구조에서는 여전히 노무비 착복 문제가 반복되고 있습니다.

노동자의 임금으로 책정된 비용이 중간 단계에서 누수되고 있는 것입니다.

그 비용이 제대로 현장에 사용된다면 더 안전한 보호장비를 지급할 수 있고, 2인 1조 작업 원칙을 지킬 인력을 충원할 수도 있으며, 충분한 안전 교육과 예방 정비에도 투자할 수 있습니다.

하지만 지금의 구조에서는 현장의 안전보다 비용 절감과 이윤이 우선되고 있습니다.

직접고용은 중간착취 구조를 줄이고, 현장에 투입되어야 할 비용을 실제 노동자의 안전과 적정 인력 운영에 사용할 수 있게 만드는 가장 현실적인 대책입니다.

4. 맺음말 : 상식이 통하는 현장을 향해

존경하는 토론자 여러분, 그리고 함께해주신 동지 여러분.

원자력 발전소든 화력 발전소든, 하청 노동자가 만드는 전기는 똑같이 국민의 삶을 밝히고 산업을 움직입니다.

그런데 왜 국민의 생명과 안전을 책임지는 발전 정비 노동자들은 가장 불안정하고 위험한 구조 속에 방치되어야 합니까?

“안전하게 일하고, 건강하게 집으로 돌아가는 것.”

이 너무나 당연하고 상식적인 권리가 왜 비정규직 노동자들에게는 투쟁을 통해서만 요구할 수 있는 일이 되어야 합니까?

고 김충현 노동자의 1주기를 맞이한 지금, 우리는 더 이상 현장의 죽음을 반복해서는 안 됩니다.

정부와 한전KPS는 더 이상 비용 논리와 책임 회피 뒤에 숨어서는 안 됩니다. 위험 업무를 외주화한 구조를 바꾸고, 책임과 안전 관리 체계를 일원화해야 합니다. 그 가장 실효성 있는 방법이 바로 직접고용입니다.

직접고용은 단순한 고용 형태의 변화가 아닙니다.

그것은 노동자의 생명과 존엄을 지키고, 다시는 제2, 제3의 김충현을 만들지 않기 위한 가장 근본적인 중대재해 대책입니다.

저희 한전KPS 비정규직지회 역시 현장의 안전과 비정규직 철폐를 위해 끝까지 연대하고 싸워나가겠습니다.

경청해주셔서 감사합니다.

토론 3

● 김영훈 | 한전KPS비정규직지회

[토론3] 발전소 2차 하청노동자의 노무비 책복은 여전하다

김영훈(한전KPS비정규직지회 지회장)

다단계 도급 구조와 중간착취 메커니즘의 실태

첫째, 기획재정부와 고용노동부가 규정한 시중노임단가 체계 이면에는, 전문 엔지니어를 ‘보통인부’로 둔갑시켜 임금을 후려치는 원청의 의도적인 ‘직종 편법 설계’가 자리 잡고 있습니다.

발전소 현장에서 일하는 하청노동자들은 단순 노무 제공자가 아닙니다. 국가 핵심 국가기간시설인 발전소의 경상정비 분야에서 주설비와 보조설비 전체를 아우르며 고도의 기술적 정비 작업을 수행하는 전문 엔지니어들입니다. 따라서 예산 편성과 정부 지침의 원가 계산서상에는 이들이 당연히 '플랜트전공'이나 '플랜트기계공' 등 전문 직종으로 설계되어 그에 걸맞은 높은 단가의 설계노무비가 책정되어야 마땅합니다.

그러나 현실은 참담합니다. 현장의 수많은 하청노동자가 예산 설계 단계에서부터 가장 단가가 낮은 ‘보통인부’로 간주되어 최저 기준의 임금만을 강요받고 있습니다. 전문적인 기술과 자격을 요하는 핵심 공정에 투입하면서도, 서류상으로는 일용직 노동자로 취급되는 극단적인 모순이 매일같이 벌어집니다.

4. 직접노무비 산출 세부내역 (1개월 연장)

가. #1,2호기 전기설비

구분	점유율(%)	산출공량(MD)				시중노임 조정단가 [‘21.09.01]	설계단가 [시중노임 ×1.444]	금액	비고
		기준공량 [MD/MW]	설비용량 [MW]	기간[월]	총공량 [MD]				
내선전공	0.73%	0.011	500	1	0.45	246,868	356,477	160,414	
특별인부	4.87%	0.080	500	1	3.33	181,293	261,787	871,750	
보통인부	94.40%	1.544	500	1	64.33	144,481	208,630	13,421,167	
계	100.00%	1.635			68.11			14,453,331	

나. #3,4호기 전기설비

구분	점유율(%)	산출공량(MD)				시중노임 조정단가 [‘21.09.01]	설계단가 [시중노임 ×1.444]	금액	비고
		기준공량 [MD/MW]	설비용량 [MW]	기간[월]	총공량 [MD]				
내선전공	0.73%	0.011	500	1	0.45	246,868	356,477	160,414	
특별인부	4.87%	0.080	500	1	3.33	181,293	261,787	871,750	
보통인부	94.40%	1.544	500	1	64.33	144,481	208,630	13,421,167	
계	100.00%	1.635			68.11			14,453,331	

[하청노동자 직접노무비 세부 산출내역 - 하청노동자 94%를 보통인부로 설계]

이러한 기형적 구조의 뿌리는 과거 한전KPS가 고착화해 온 ‘위장 물량도급’ 관행에 있습니다. 한전KPS는 서류상으로는 하청업체가 독자적으로 정비 물량을 책임지고 완수하는 ‘물량도급’ 계약을 체결했다고 주장해 왔습니다. 하지만 실질은 원청이 하청노동자들에게 일일이 전문적인 작업 지시를 내리고 인력을 통제하는 ‘노무도급’이었습니다. 즉, 법적 책임을 피하기 위해 형식은 물량도급으로 위장하면서도, 실제로는 노무도급의 방식으로 전문 작업을 갈구해 온 것입니다. 이 과정에서 노동자의 숙련도와 전문성에 대한 정당한 가치 평가는 완전히 배제되었고, 이는 하청노동자들이 흘린 땀방울의 대가를 원천적으로 삭감하는 거대한 구조적 착복의 출발점이 되었습니다.

둘째, 정부가 중간착취를 차단하겠다며 대대적으로 홍보한 ‘노무비 구분관리 및 지급확인제’는 현장에서 철저히 기만적인 서류 장난으로 무력화되고 있습니다.

과거 한전KPS는 대외적으로 이 제도를 철저히 시행하고 있으며 노무비 유용은 원천적으로 불가능하다고 공식 천명해 왔습니다. 그러나 실상은 전혀 다릅니다. 대부분의 현장에서 이 제도는 껍데기만 남은 사문화된 규정입니다. 제도망을 빠져나가는 수법은 고도로 정교합니다. 하청업체가 현장의 특수성이나 경

영상 합의 등을 핑계로 ‘노무비 구분관리 및 지급확인제 적용예외신청서’를 작성하여 한전KPS에 제출하면, 원청인 한전KPS는 이를 묵인하고 고스란히 승인해 주는 공조 체제가 가동되고 있습니다. 정부의 감시 원칙이 원·하청 간의 행정적 합의 한 장으로 완전히 청산되는 구조입니다.

이러한 방조 속에서 하청업체와 한전KPS 간에는 끈끈한 유착관계가 형성됩니다. 그 정점에는 바로 ‘공사산출내역서상의 이면계약’이 존재합니다. 겉으로는 정부 가이드라인을 준수한 것처럼 표준 내역서를 꾸며놓고, 뒤로는 실제 지급단가와 관리비 비율을 완전히 후려친 이면 조항을 체결합니다.

- 공식 계약서에는 이윤율 10%, 실제 계약서는 이윤율 0% - 하청업체의 노무비 착복을 통한 이윤 따먹기의 비밀.

<계약서 1. 한전KPS 하청업체 공사에정가격산출기초조서>



공사예정가격산출기초조서		계약방법	제한경쟁 (적격심사)	입찰년월일 (수의시담년월일)	2025년 1월 13일
공사명	25년 시인친 발전설비 경상정비 하도급 공사				
추정금액	₩661,295,800(부가세포함)		사정액	₩661,295,800(부가세포함)	
비목별	구분	추정가격	사정액	증감액	비고
재료비	직접재료비				
	간접재료비				
	작업설부산물(△)				
	소계				
노무비	직접노무비	393,211,771	393,211,771		
	간접노무비	49,544,683	49,544,683		직접노무비×12.6%
	소계	442,756,454	442,756,454		
공사원가	근재보험료	1,075,898	1,075,898		노무비×0.243%
	건강보험료	12,874,543	12,874,543		직노비×3.545%
	연금보험료	16,342,865	16,342,865		직노비×4.500%
	노인요양보험금	1,667,253	1,667,253		건강보험료×12.95%
	기타법정경비				(재+노)×5.653%
	퇴직공제부금				직접노무비×2.3%
	가설비				
	지급수수료	12,259,926	12,259,926		(재+노)×2.769%
	보험료				
	도서인쇄비	309,929	309,929		(재+노)×0.070%
	외주가공비				
	복리후생비	8,872,839	8,872,839		(재+노)×2.004%
	소모품비	7,606,555	7,606,555		(재+노)×1.718%
	여비교통통신비	2,134,086	2,134,086		(재+노)×0.482%
	세금과공과	3,604,037	3,604,037		(재+노)×0.814%
	산업안전보건관리비	13,487,163	13,487,163		(재+직노)×3.430%
공구손료				직노비(할증세외)×3.0%	
소계	80,235,094	80,235,094			
계	522,991,548	522,991,548			
일반관리비 (4.5%)	23,534,610	23,534,610		(재+노+경)×4.5%	
이윤 (10%)	54,651,834	54,651,834		(노+경+일)×10%	
공급가액	601,178,000	601,178,000			
부가세	60,117,800	60,117,800			
총계	₩661,295,800	₩661,295,800			

<계약서2. 한전KPS 하청업체 미라클(주)의 산출내역서>

산출내역서

공사명 : 25년도 서인천 발전설비 경상정비 하도급 공사

KPS 서명
25.1.21
서진

공사명 : 25년도 서인천 발전설비 경상정비 하도급 공사			공사기간 : 2025.02.01~2025.12.31	
구 분	적용율	금 액	비 고	
노 무 비	가. 직 접 노 무 비	393,211,771		
	나. 간 접 노 무 비	12.600%	49,544,663	직접노무비 X 12.6%
	계		442,756,454	
경 비	가. 복 리 후 생 비	2.004%	8,872,839	노무비 X 2.004%
	나. 소 모 품 비	1.718%	7,606,555	노무비 X 1.718%
	다. 여비교통통신비	0.482%	2,134,086	노무비 X 0.482%
	라. 세 금 과 공 과	0.814%	3,604,037	노무비 X 0.814%
	마. 도 서 인 쇄 비	0.070%	309,929	노무비 X 0.070%
	바. 지 급 수 수 료	2.769%	12,259,926	노무비 X 0.070%
	사. 국민연금보험료	4.500%	16,342,865	실적정산
	아. 국민건강보험료	3.545%	12,874,543	실적정산
	자. 노인장기요양보험료	12.950%	1,667,253	실적정산
	차. 안 전 관 리 비	3.430%	13,487,163	실적정산
	타. 기탁(근제)보험료	0.243%	1,075,898	실적정산
	계		80,235,094	
	일 반 관 리 비	2.2%	11,634,104	(노무비+경비) X 2.2% 단수정리
이 윤	0.00%	-	-(노무비+경비+일.관) X 0%	
소 계		534,625,652		
부 가 가 치 세	10.0%	53,462,565		
합 계		588,088,217		

미라클 주식회사



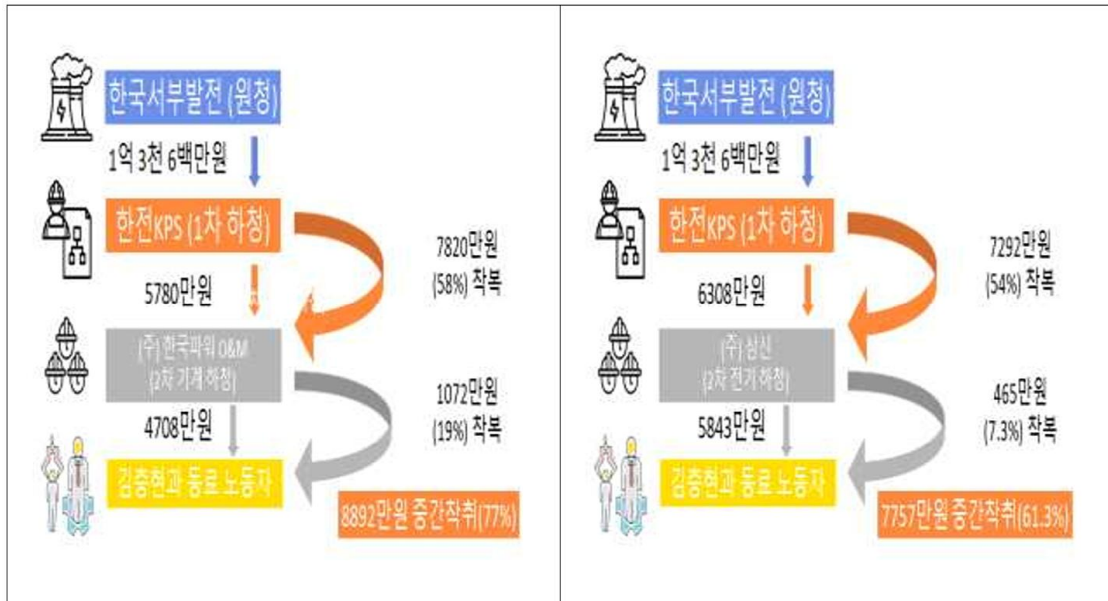
감독경유

25.1.21

이 이면계약 구조 속에서 원청인 한전KPS는 예산 절감과 경영 평가상의 이득을 취하고, 하청업체는 중간에서 자신들의 마진을 안정적으로 확보하는 투트랙(Two-track) 착취가 완성됩니다. 원청은 원청대로, 하청업체는 하청업체대로 다단계 도급의 사각지대 속에서 하청노동자의 노무비를 양방향에서 쥐어짜고

있는 셈입니다. 이는 한전KPS와 발전사들이 공공기관으로서, 그리고 진짜 사장인 원청으로서 최소한의 사회적 책임과 노동 감시 의무를 통째로 방기했음을 보여주는 완벽한 증거입니다.

[하청업체의 하도급공사 산출내역서 - 이윤을 0으로 재설계,
하청업체는 하청노동자의 노무비를 다시 이윤으로 착취하는 구조]



셋째, 대한민국 근로기준법 제9조는 "누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 영리행위로 이익을 얻지 못한다"며 중간착취 배제 원칙을 천명하고 있습니다. 하지만 파견법의 사각지대와 다단계 도급 구조 속에서 이 조항은 완전히 사문화된 조문으로 전락했습니다.

공공기관인 발전사들과 한전KPS는 1차 하청업체에 지침을 준수하라는 서류적 약속만을 받을 뿐, 실제 현장에서 재도급이 일어나는지, 2차 하청 노동자들이 얼마를 받는지에 대한 실태조사나 사후 정산 과정을 방치하고 있습니다. 사적 자치의 원칙이라는 핑계 뒤에 숨어, 자신들이 발주한 예산이 누구의 주머니로 들어가는지 방조하는 것은 공공 조달 시스템의 명백한 책임 방기이자 간접적인 중간착취 동조 행위입니다.

중간착취 방지법 제정과 원청 직불제의 전면화

이러한 구조적 노무비 착복은 단지 노동자 개인의 경제적 빈곤으로 끝나지 않습니다. 정당한 대가를 받지 못하는 현장은 필연적으로 청년 인력의 진입을 막고 숙련공의 이탈을 가속화합니다. 결국 현장의 저임금화는 노동 강도의 강화와 안전사고를 유발하며, 발전소 전체의 정비 부실로 이어져 대형 산업재해와 전력 수급 위기라는 부메랑이 되어 돌아옵니다.

이제 이 악순환의 고리를 끊기 위해 제도적 프레임워크를 전면 개편해야 합니다.

정부는 수년 전부터 공공부문 비정규직 대책의 일환으로 '적정 임금 보장', '노무비 편취 근절'을 외치며 다양한 제도적 보완책을 발표해 왔습니다. 최근에는 국가계약법과 계약예규를 개정하고, '공공부문 도급운영 개선방안'(2026.4.)을 내렸습니다. 그러나 그동안 정부 지침만으로 노무비 착복 문제가 해결되지 않았을뿐더러, 비단 공공부문에만 일어나는 일이 아니기 때문에 근본적인 대책이 절실합니다.

첫째, '적정임금제' 및 '원청 노무비 직불제'의 전면 의무화입니다. 하청업체의 법인 계좌를 거치지 않고, 원청이 원가 산정 시 책정한 설계노무비가 조달청 대금지급 시스템(하도금지킴이 등)을 통해 노동자의 개인 계좌로 직접 입금되는 시스템을 전 공정, 특히 2차 하청에까지 강제 적용해야 합니다. 하청업체는 오직 노무비를 제외한 기성금과 적정 관리비만을 수령해야 중간착취의 유인이 차단됩니다.

둘째, 다단계 재도급에 대한 실질적 처벌 조항을 담은 '중간착취 방지법'의 제정입니다. 공공기관 발주 사업에서 승인받지 않은 재도급 행위를 엄격히 금지하고, 계약 조건 위반 시 즉각적인 계약 해지와 입찰 자격 제한(부당업자 제재) 등의 강력한 사법적·행정적 제재가 뒤따라야 합니다.

우리가 요구하는 것은 국가가 인정하고 원청이 지급한 우리의 정당한 노동 가치를, 중간에서 서류 도장 몇 장으로 가로채는 약탈적 구조를 바로잡아 달라는 지극히 상식적인 요구입니다. 더 이상 우리 발전소 2차 하청노동자들의 땀방울이 유령 취급받지 않도록, 이 불투명한 중간착취 사슬을 끊어내는 데 모두가 동참해 주시기를 강력히 호소합니다. 감사합니다.

부록

‘김충현 협의체’ 합의문

〈붙임자료1〉

한전KPS 직접고용 및 산업안전 합의문

원칙

고 김충현 사망사고 재발방지를 위한 발전산업 고용·안전 협의체(이하 협의체)는 고 김충현 노동자 사망사고의 재발 방지와 공공부문 상시지속·생명안전 업무 노동자의 고용과 안전을 위해 발전 정비산업의 다단계 하도급 구조를 개선하기로 합의한다.

정부의 <공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인>(2017.7.20.)(이하 가이드라인)을 참고하되, 해당 가이드라인 발표 시점 이후 변화된 환경(석탄화력발전소 폐쇄, 한전KPS 불법과건에 대한 법원 판결, 노동부 시정지시 등) 및 공정성을 고려하여 협의체에서 합의되는 별도의 기준을 적용하여 직접고용 방안과 노동자의 안전과 건강 보호를 위한 방안을 아래와 같이 정한다.

제1항

1. 한전KPS는 가이드라인에 따라 발전설비 경상정비 하도급 계약에 따른 노동자 전원을 직접고용 대상으로 한다.
2. 전환 대상 인원은 2025.6.2.(김충현 노동자 사망사고일) 기준 한전KPS가 발전설비 경상정비 협력업체와 체결 중인 계약에 따른 인원(설계서 상의 인원을 우선하되 명시되어 있지 않다면 정산 인원)을 기준으로 한다.
3. 간접인력을 포함하되, 하청 본사 파견 인원은 제외한다.
4. 전환 시점에 한전KPS 정년퇴직 나이가 지난 노동자는 전환대상에서 제외하되, 관행적으로 일정 연령까지 기간제 근로자 등으로 고용해 온 경우에는 가이드라인에 따라 계속 근무할 수 있도록 한다.

제2항

2025.6.2. 이전 협력업체에 입사한 노동자에 대해서는 위 가이드라인의 전환채용 방식으로 직접고용한다. 2025.6.3. 이후 입사한 노동자의 채용 방식에 대해서는 노사전협의체에서 정한다.

제3항

(직제와 처우)

1. 기존 법원의 판결 및 노동부의 가이드라인과 공정성 및 형평성 등을 고려하여 한전KPS에 동종, 유사업무가 있는 경우 해당 직제를 적용하는 것을 원칙으로 하여 노사전협의체에서 정한다.
2. 동일가치노동-동일임금 원칙을 반영하여 노사전협의체에서 정하되, 전환 이전보다 임금 등 근로조건이 개선되도록 한다.
3. 한전KPS 협력업체 근무기간은 경력으로 인정한다.

제4항

1. 화력 분야와 원자력 분야 노사전협의체를 각각 구성한다.
2. 노사전협의체는 한전KPS 측(노·사 포함 4인), 한전KPS 하청노동자 측 4인, 전문가 위원 6인과 위원장 1인으로 구성한다. 전문가 위원은 한전KPS, 대책위, 정부가 동수를 추천하여 정하고, 위원장은 정부가 추천하고 협의체 합의를 거쳐 정한다. 단, 양 노사전협의체 위원은 겸직할 수 있다.
3. 화력 분야는 2026.3.31.까지 노사전협의체 협의를 완료한다. 직접고용은 2026.5.31.까지 완료한다.
4. 원자력 분야는 2026.4.30.까지 노사전협의체 협의를 완료한다. 직접고용은 2026.6.30.까지 완료한다. 단, 원자력 분야의 기존 계약기간이 2026.6.30.을 넘는 경우에는 계약기간 종료일 이후 30일 이내에 직접고용을 완료한다.
5. 한전KPS는 직접고용이 완료되기 전까지 관련 하도급 계약 기간을 연장한다.
6. 정부와 한전KPS는 노사전협의체 운영에 필요한 지원을 제공한다.

제5항

한전KPS는 소 취하 등 기존 소송 당사자에게 불리한 사항을 요구해서는 안된다.

제6항

노사전협의체는 한전KPS의 노동자 안전을 강화하고, 건강을 보호하기 위한 방안을 마련한다.

제7항

정부는 발전산업 고용·안전 협의체의 운영 기한이 종료된 이후에는 협의체 위원 8명으로 이행 점검 기구를 구성하여 직접고용 완료 시점까지 이행 상황을 점검·관리한다.

〈붙임자료 2〉

석탄화력발전소 폐쇄에 따른 석탄화력발전 노동자의 고용 안정성 강화 종합 방안

원칙

고 김충현 사망사고 재발방지를 위한 발전산업 고용·안전 협의체는 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 연료환경설비 운전 하청노동자, 경상정비 민간협력사 하청노동자, 발전공기업(발전5사) 노동자 및 자회사 노동자 등 발전산업 노동자의 고용불안 문제가 발생하고 있으며,

발전산업 노동자의 고용안정이 일시적·일회성의 이슈가 아니라 석탄화력발전소 폐쇄 과정에서 계속 발생할 수 있는 문제이므로,

석탄화력발전소 폐쇄에 따른 노동자의 고용 안정성을 확보하기 위해서는 노·사·전·정이 참여한 사회적 논의 기구를 구성하고, 여기에서 지속적으로 실효성을 담보할 수 있는 방안을 마련·이행·점검하도록 해야 한다.

이에 협의체에서는 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 석탄화력발전 노동자의 고용 안정성을 도모하기 위해 다음과 같이 합의한다.

제1항 (구성과 역할, 기간)

1. 정부(기후부 주관)는 석탄화력발전소 폐쇄에 따라 고용 영향을 받는 발전산업 노동자의 고용안정 방안을 협의하는 가칭 <탈석탄 정의로운 전환 협의체>(이하 협의체)를 신설하고, 연료환경설비 운전 하청노동자, 경상정비 민간협력사 하청노동자, 그리고 발전공기업(발전5사) 노동자 및 자회사 노동자의 고용안정에 대해 협의하는 분과를 둔다.
2. 협의체의 분과는 노·사·전·정, 즉 관련 정부 부처 담당자와 ‘한전KPS, 발전5사 및 자회사(사용자)’, ‘발전 정규직 및 비정규직 노동자, 발전공기업 자회사 노동자’ 대표 등이 참여하도록 구성한다. 협의체 구성 전 사전 실무협의를 발전산업 고용·안전 협의체의 후속 이행 점검 기구가 담당한다.

3. 협의체는 석탄화력발전소 폐쇄에 따라 고용불안이 발생하는 발전산업 노동자에 대해 고용영향을 평가하고, 고용안정 방안을 마련한다. 정부는 '2040년 석탄발전 전환 로드맵', '산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획', '제2차 탄소중립녹색성장기본계획' 등에 이를 반영하기 위해 노력한다.
4. 협의체는 정부가 입법 추진하는 석탄발전전환특별법이 제정되면 그 법에 따른 신설위원회로 협의체의 구조와 의제 그리고 협의체가 논의해 온 결과를 이전한다. 따라서 협의체의 운영 기간은 해당 위원회 출범에 의한 협의체 이전 완료 시기로 한다.

제2항 (의제)

협의체는 크게 아래 3가지의 고용안정 강화 종합방안을 의제로 한다.

1. 연료환경운전 하청 노동자와 경상정비 민간협력사 하청노동자, 발전공기업(발전5사) 노동자 및 자회사 노동자의 고용안정 방안
2. 1을 실현하기 위해 필요한 업무 재배치, 근무패턴, 직무전환 교육 등 인력운영 계획과 채용 마련 방안
3. 고용안정 방안의 실제 범위를 결정짓는 관련 에너지 정책(석탄, LNG 복합 등 화력발전소의 폐쇄 절차, 재생에너지 영역에서 공공부문의 비중 확대 및 인력 육성, 재생에너지 전환 과정에서 발전정비산업의 공적 역량 육성 등)

〈붙임자료 3〉

발전산업 하청노동자 노무비 지급·관리 개선 방안

배경

정부는 <발전산업 안전강화 방안>(2019.12.12.)으로, 경상정비 노동자(1차 협력사)의 노무비를 별도의 전용계좌로 지급하고, 협력사가 노무비 등 잔여금을 정산하도록 관리·감독하는 등의 ‘발전산업 노무비 지급·관리방식 개선 방안’을 제시한 바 있으므로,

연료환경운전 분야에서도 협력업체에 대한 노무비 지급방식이 개선될 수 있도록 다음과 같은 조치를 권고한다.

권고사항

- ① 발전사는 연료환경운전 분야 1차 협력업체 협의를 거쳐 노무비를 전용계좌로 지급하여 정산하는 방안을 마련한다.
- ② 정부는 위 1항에서 발전사가 마련한 방안의 이행 상황을 점검·관리한다.