

태안화력발전소 비정규직 인권실태조사 보고서

2019년 1월 24일 (목) 오후2시 프란치스코회관 212호

주최 태안화력발전소 비정규직 인권실태조사단
청년노동자 故 김용균 사망사건 진상규명 및 책임자처벌 시민대책위
후원 인권재단사람
문의 20181211ta@gmail.com

목 차

1장. 고 김용균의 죽음을 인권의 문제로 정의하며	**5**
1. 김용균의 죽음은 인권의 문제이다	7
2. 안전에 대한 감각은 인권이 이윤보다 우선 될 때 형성된다	10
3. 조사 개요	12
2장. 발전산업 분할과 외주화가 태안화력 9, 10호기에 미친 영향	**15**
1. 발전산업 구조조정 및 민영화의 역사와 쟁점	17
2. 연료환경설비 및 발전정비산업의 외주화 및 경쟁체제 도입	22
3. 태안화력 9, 10호기의 구조적 문제점	27
3장. 태안화력발전소 비정규직 인권실태	**37**
1. 노동안전 실태에 대한 검토	39
2. 원청의 지배구조와 무권리 상태의 하청노동자	61
3. 소통체계의 문제와 노동자의 현장 대응	76
4. 노동조건 실태	92
5. 공기업에 숨겨진 청년 하청 노동자	100
4장. 요구와 제언	**111**
1. 노동자들이 이 보고서를 통해 기록하고자 하는 것들	113
2. 노동자 권리 보장을 위한 과제와 제언	116

1장

고 김용균의 죽음을 인권의 문제로 정의하며

1. 김용균의 죽음은 인권의 문제이다

1) 존중 없는 일터에서 죽음의 원인마저 은폐하려 했던 자본

2018년 12월 11일 새벽 3시 23분, 태안화력발전소에서 근무하던 24살의 하청 노동자 김용균이 현장에서 사망한 채 발견되었다. 고인의 평소 업무였던 컨베이어 벨트 이상 유무 확인 작업 중 고속회전하는 롤러와 벨트에 몸이 협착된 것이 사고의 원인이었다. 일터에서 누군가가 사망했다면 사고 원인을 밝히고, 재발방지대책을 세우는 것이 당연한 절차일 것이다. 하지만 고인이 소속된 하청업체인 한국발전기술과, 원청인 한국서부발전(주)는 사건의 진상을 차단하고, 은폐 · 축소하기에만 열중했다.

한국서부발전(주)와 한국발전기술은 시신을 발견하고도 1시간이 넘도록 관계기관에 신고하지 않았다. 오히려 윗선에 보고하느라 시간을 허비했다. 고용노동부 보령지청의 작업중지명령도 거부한 채 컨베이어 벨트를 가동했다. 석탄분진이 날리는 곳에서 시신은 수습되었고, 그 과정에서 사건 현장도 훼손될 수밖에 없었다. 한국서부발전(주)와 한국발전기술이 현장을 감추기에 급급했던 모습은 이후에도 계속 나타났다. 사고 직후 진행된 사건 현장에 대한 물청소, 12월 20일 더불어민주당 대표의 발전소 방문을 앞두고 대대적으로 시행된 물청소로 인해 사건 현장에서 확인되어야 할 증거들이 사라져 버렸다. 원청은 이러한 문제를 사회적으로 알리려던 동료들의 증언을 가로막으며 사건 은폐 · 축소를 지시했다. 고 김용균의 사망, 수습과정 전반에서 고인의 죽음에 대한 애도는 찾아볼 수 없었다.

왜, 노동자의 죽음은 이렇게 철저하게 외면당할 수밖에 없었는가. 탄가루가 날리는 암흑의 현장에서 고 김용균은 일하고 있었다. 위험한 설비가 가동되는 곳에서 어둠을 밝힐 랜턴조차 지급받지 못한 채 일했다. 멈출 수 없는 설비에 맞춰, 그의 몸도 쉼 없이 움직일 수밖에 없었다. 제대로 된 교육도 없었다. 몇

km가 달하는 작업 구간을 혼자서 돌며 업무를 익혔다. 쉴 새 없이 울려대는 카톡과 전화를 확인하며 업무를 보고하고, 처리했다. 기계 가동을 최우선에 두고 사람이 투입되었고, 생산량을 맞추는 것이 먼저였던 일터에서 노동자의 권리는 뒷전이었다. 생산량, 이윤, 비용 절감이 지배하고 있는 발전소의 구조에서 노동자의 안전은 요원한 이야기였고, 노동자에 대한 존중은 어디에서도 찾아볼 수 없었다. 김용균의 죽음은 누군가에게 갑작스레 닥친 불행이 아니라 이러한 발전소의 구조가 만들어 낸 참사였다.

2) 김용균의 죽음은 외주화로 인해 증폭된 위험이 낳은 사고

다시 한번, 질문을 던지자. 그들은 왜 한 사람의 죽음 앞에서조차 비정하게 설비를 가동해야 했을까. 왜 없었던 일처럼 빠르게 진상을 감추려 했을까. 김용균의 죽음에 던져진 이 '왜'라는 질문은 이윤 중심의 경쟁체제로 운영되는 발전소의 구조적 문제와 한국사회 원하청 구조의 문제에 던져진 질문과도 같다.

김용균의 죽음은 이윤추구와 비용 절감을 눈감아 준 국가의 책임이다. 공공기관은 공적 이익을 위해 운영되어야 한다. 하지만 한국서부발전(주)는 이러한 공공기관의 목적과 달리 이윤추구와 비용 절감에만 초점을 맞춰 발전소를 운영해왔다. 2008년부터 현재까지 44건의 산재 사고가 일어났고, 그 중 12명이 사망했다. 산재 사고가 빈번하게 발생하였음에도 「2018년도 안전 · 재난관리 실태 특정감사 결과 보고」를 통해 안전관리가 글로벌 수준에서 이뤄지고 있다고 치하 되었고, 실제 한국경영인증원이 주관하는 글로벌스탠다드 안전경영대상 2년 연속 수상, 전력그룹사 유일 '2016년 대한민국 안전대상' 국무총리상 수상을 포함해 국가기반체계 재난관리평가 대통령상 수상 및 3회 연속 최우수기관으로 선정됐다.[1] 또한, 재해 방지에 노력했다며 정부로부터 5년간 산재보험료 22억여 원을 감면받기도 했다. 산재 사고의 피해자가 대부분 하청 노

1) 참세상, "온갖 안전상 수상한 서부발전, 살인죄로 고발당해", 2019.1.8.
http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=103779

동자였기 때문에 책임을 피해갈 수 있었다. 한국서부발전(주)의 화려한 산재 은폐 이력은, 공공기관에 대한 관리 감독을 제대로 수행하지 못한 국가안전체계의 문제이다. 공공기관 민영화로 인한 경쟁 과열, 이윤을 최상위 목표로 한 발전소의 운영이 결국 이러한 참사를 낳았다.

김용균의 죽음은 외주화했기 때문에 더욱 위험해진 구조의 문제였다. 고 김용균이 일했던 태안화력 9, 10호기는 애초 외주화를 통한 운영을 목적으로 건설되었고, 그로 인해 건설 단계에서부터 그곳에서 일할 노동자의 안전은 고려되지 않았다. 다만 저비용으로 빠르게 준공하고 하청 노동자들을 투입해 최대의 발전량을 뽑아내는 것만이 중요했다. 그래서 현장을 바꾸기 위한 노동자들의 끊임없는 시도가 있었지만, 노동자들이 요구했던 설비의 개선이나 안전 조치는 제대로 이루어지지 않았다. 원하청의 위계적인 구조 속에 노동자들의 의견이 전달되는 통로는 없었다. 안전장비도 제대로 지급되지 않았고, 위험 상황에 그대로 노출된 채 작업할 수밖에 없었다. 위험을 감지한 노동자들이 보낸 신호는 차단당했다. 소통이 차단된 원하청의 위계 구조는 필연적으로 위험을 내포할 수밖에 없었다. 위험을 외주화한 결과이며, 그 외주화로 인해 위험은 더욱 증폭된 것이다.

2. 안전에 대한 감각은 인권이 이윤보다 우선 될 때 형성된다

2018년 10월 한국서부발전(주)는 인권경영선포식을 진행했다.[2] 인권경영은 선언과 자화자찬으로 이루어지는 것이 아니라, 노동자들의 삶과 권리를 존중하는 것에서 출발해야 한다. 하지만 노동자들의 인권은 존중받지 못했다. 기본적인 노동조건인 휴게, 휴식, 임금 등도 제대로 보장받지 못했다. 안전한 현장에서 일할 권리 역시 마찬가지였다. 일터는 기계와 설비가 있는 공간이기도 하지만 노동자들이 삶을 영위하는 공간이기도 하다. 그러나 태안화력발전소는 하청 노동자들에게 삶을 꾸려가는 공간이기보다 안전을 위협하는 설비들과의 사투의 공간이었다. 허구적이고 말뿐인 인권경영이 노동자들의 삶과 권리를 보장해 주지는 않는다. 한국서부발전(주)는 인권경영이라는 말을 노동권이 무력화되는 현실, 인간의 존엄을 무너뜨리는 구조를 감추는데 이용했을 뿐이다.

세월호 참사, 구의역 사고 등 안전하지 못한 사회와 일터가 누군가의 삶을 위험으로 몰아넣는 과정을 우리는 지켜보았다. 그리고 재난과 참사를 반복하지 않기 위해 안전의 중요함을 끊임없이 이야기해 왔다. 사고가 일어났을 때만 반복되는 이야기가 아니라, 실효성 있는 대책과 안전에 대한 감각을 일깨우는 과정이 필요하다. 김용균의 죽음은 한 노동자의 불행이 아니라, 발전소의 경쟁체제와 이윤 중심, 비용 절감을 위한 운영구조가 낳은 비극이다. 이는 고 김용균만이 문제가 아니라, 그의 동료, 모든 하청 노동자들의 문제이기도 하다. 이번 사고가 하나의 사건이 아니라, 모두의 사건이며, 인간의 존엄에 대한 문제이기도 한 이유가 여기에 있다.

〈태안화력발전소 비정규직 인권실태조사단〉은 김용균의 죽음을 통해 발전소 하청 노동자들의 현실을 짚어보고자 하였다. 외주화가 어떻게 위험을 가중 시켜왔는지, 노동자의 권리와 인권, 안전이 어떻게 침해당했는지 이 보고서를 통해 이야기하고자 한다. 사건이 일어날 수밖에 없었던 배경, 노동자들의 권

2) 이데일리, "서부발전, 'WP 인권경영 선포식' 개최...인간존중 경영 다짐", 2018.10.25
http://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=04578886619376528&mediaCodeNo=257

리가 침해당해 온 구조, 또한 공공기관의 민영화 정책을 통해 국가가 그를 방조하고 조장해 온 과정을 짚어보며 다시는 이런 비극이 일어나지 않도록 우리 사회에 질문을 던지고자 한다. 우리의 질문이 발전소 시스템의 변화를 가져올 수 있는 시작이 되었으면 한다.

3. 조사 개요

1) 조사 목적

일터에서 노동자의 생명과 안전에 대한 권리는 인권의 문제이다. 외주화로 인해 전가되고 심화 되는 위험과 노동의 문제를 인권의 관점에서 짚어보고, 사회적으로 문제제기 하는데 그 목적이 있다.

(1) 비정규 노동자들이 일터를 갖게 되는 경로, 일터에서 진행되는 업무 및 공정, 사고를 전후한 변화, 이후 과정 등에서 중요한 점을 짚어보면서 비정규직이라는 사회적 위치와 위험의 외주화가 노동 안전의 문제뿐만 아니라 노동자의 삶에 전반적으로 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 드러내고자 했다.

(2) 안전하게 일할 권리, 노동자의 생명과 안전에 대한 권리의 중요성을 다시 한번 사회적으로 확인하려 한다. 위험한 업무를 외주화하는 것만이 아니라, 외주화했기 때문에 더 위험해지는 상황을 진단하며 이렇게 위험이 가중되는 구조를 사회에 알리고자 한다.

(3) 위험이 증폭될 수밖에 없는 상황에 주목하며, 현장 노동자들의 인권침해 실태를 살펴본다. 특히 하청 노동자라는 이유로 겪고 있는 문제들을 드러내며, 원청의 책임을 묻고 이런 구조를 조장하고 방조하는 정부와 사회의 책임을 밝히려 한다.

(4) 이 보고서는 앞으로 확대되어야 할 전수조사의 기초자료로서의 활용을 목표로 한다. 또한, 이 보고서에서 다루어지는 태안화력발전소 하청 노동자의 인권실태는 공기업과 정부의 책임을 밝히고, 정책의 제안과 이행에 있어 인권이 기준이 될 수 있도록 검토하는 구체적 사례로 제시될 것이다.

(5) 마지막으로 무엇보다도 동료를 잃은 큰 슬픔과 두려움에도 불구하고, 그 죽음의 이유가 자신들의 일터에 근본적인 문제가 있다는 것을 제기하며 끊임없이 싸우는 태안화력 비정규직 노동자들이 있다. 그 목소리들이 안전한 사회를 위해 우리가 함께 앞으로 나아갈 과정에 큰 기준이 되어야 한다는 점, 계속 되어야 할 기록이라는 점에서 현장 노동자들의 목소리를 담기 위해 이 조사가 진행되었다.

2) 조사팀의 구성과 조사 대상 및 방식

(1) 태안화력발전소 비정규직 인권실태조사단의 구성

노동인권실현을 위한 노무사모임, 다산인권센터, 서교인문사회연구실, 인권운동공간 활, 인권운동사랑방, 전국불안정노동철폐연대 등 6개 인권단체 및 기선, 김혜진, 대용, 랄라, 민선, 박상은, 사월, 엄진령, 전주희, 문은영 등 10인의 인권활동가, 노무사, 연구자들로 구성되었으며, 2019년 노동자의 벗 준비팀에서 기상균, 김지영, 남준규가 인터뷰 조사에 함께 했다.

(2) 조사경과 및 방식

○ 12월 17일 기초조사 (1개조원과 집단 면접)
○ 12월 27-28일 (심층면접조사)

(3) 조사대상

대부분은 한국발전기술 조합원으로 구성되었고 재하청업체 노동자와 타 하청업체 노동자 약간 명, 비교군을 위해 한국서부발전(주) 소속 정규직, 타 화력 발전소 노동자 각 1인 등 총 48인의 노동자를 만나 조사를 진행했다.

2장

발전산업 분할과 외주화가 태안화력 9, 10호기에 미친 영향

1. 발전산업 구조조정 및 민영화의 역사와 쟁점

1) 김대중 정부 시기
: 매각을 위한 자회사 분리, 그리고 '핵심'과 '비핵심'의 임의적 분할

○ 김대중 정부가 추진한 공기업 민영화 방침(1998년 기획예산위원회)을 통해 한국전력의 구조개편계획을 수립하기로 함.
○ 전력산업 민영화의 핵심은 한전 독점체제인 전력산업을 경쟁구조로 전환하고, 효율성을 높이기 위해 5개 화력발전과 1개의 원자력발전으로 분할함(2002년).
○ 이 과정에서 이른바 핵심사업과 비핵심사업의 구분이 도입됨.

> "공기업의 설립 목적에 따른 고유 업무와 핵심사업(Core Competence)에 전념. 민간이 수행하는 것이 더 효율적인 기능은 과감히 민영화 또는 민간위탁(Outsourcing)"[3)]

2) 노무현 정부시기
: 매각에서 상시적 구조조정으로 전환

○ 2004년 6월 노사정위원회 '합리적인 전력망산업개혁방안 공동연구단'이 전력산업 구조조정안을 재검토해야한다는 권고안을 정부에 제시. 노무현 정부는 이를 받아들여 전력산업 구조개편의 추진을 중단한다고 선언함.
○ 대신 2005년부터 공기업 혁신의 기치아래 수익성을 기준으로 상시적 구조조정 시스템 구축 추진.

---

3) "2001년 까지 한국전력의 단계적 민영화 대상 자회사 중 한국전력기술, 한전기공, 한전산업개발 포함", 제 2차 공기업 민영화 및 경영혁신 계획. 기획예산위원회 보도자료, 1998.8.4.

3) 이명박 정부
: 발전자회사들의 시장형 공기업으로 전환

○ 이명박 정부에서 전력산업에 발생한 중요한 변화는 2011년 한전의 발전자회사들을 시장형 공기업으로 지정한 것. 이 조치에 따라 한전은 발전자회사들을 100% 소유하고 있음에도 불구하고 발전자회사들에 대한 지배권(control)을 상실하였으며, 발전자회사들에 대한 지배권은 정부가 직접 행사하게 됨.
○ 2012년 이후 발전자회사들은 시장형 공기업으로서 한전이 아닌 기획재정부로부터 직접 경영평가를 받게 됨. 경영평가는 수익성이나 재무지표, 주요 사업성과 평가 이외에 노사관리, 보수, 국민평가, 사회적 기여 등에 대한 종합평가의 형태임. 평가 결과는 사장과 직원들의 보너스에 영향을 미침.
○ 발전자회사의 경우 과거 정부투자기관과 대체로 유사하지만 과거와 다른 점은 발전 자회사의 경우 도매전력시장에서 민간 대기업을 비롯한 다수의 경쟁업체들과 경쟁할 수밖에 없는 환경에서 영업하고 있으며, 정책적으로 부여받은 목표 이외에 수익성과 성장성이 상당히 중요한 목표가 되었다는 점임.

> "구조개편이 판매단계의 경쟁으로 확대되지는 않았지만 발전시장에서는 지난 10년 동안 지속적으로 경쟁이 강화되어 왔다. 전력거래소가 설립되어 계통운영과 도매전력시장의 운영을 담당하고 있으며, 전력에너지가격과 용량가격의 이원화된 가격제도를 통해 발전시장의 자원배분이 이루어지고 있다. 10년 전에는 한전 이외에 의미 있는 발전업체가 사실상 존재하지 않았지만 지금은 6개의 한전 발전자회사 외에 SK, POSCO, GS, 지역난방공사, 수자원공사, 그리고 많은 수의 소규모 발전업체와 집단에너지 사업자들이 경쟁하고 있다. 민간 사업자들은 당연히 강력한 이윤동기를 가지고 있으며, 한전의 발전자회사들도 과거에 비해 이윤동기가 훨씬 강화되었다."[4)]

4) 남일총(2012), 전력산업에 대한 경쟁정책, KDI, 34쪽.

○ 2008년 8월 11일 제1차 공기업 선진화 추진계획(안) 발표.
- 추진계획에 포함된 공기업의 문제점 중 민간과의 경합을 제시함. 민간의 역량이 성숙하여 공기업의 역할이 줄어들어야 함에도 불구하고 기존 역할을 유지하여 시장마찰과 민간경제의 발전을 저해하고 있다고 지적하고 있음. 이러한 문제의식하에 제출된 추진원칙 중 '작은정부 큰시장'으로의 전환. 민간이 창의력을 발휘할 공간을 확대하여 활력있는 시장경제를 구현하고, 금융 등 민간의 역량이 성숙한 분야는 공공부문의 역할을 조정한다는 것.

○ 2008년 8월 26일 제2차 공기업 선진화추진계획(안) 발표.

○ 2008년 10월 10일 제3차 공공기관 선진화 계획 발표.
- 설비 유지보수 업무의 민간 위탁 확대, 인력 감축, 독립사업부제 확대 통한 내부경쟁 강화, 발전사의 공공구매, 인력슬림화 통한 발전사 경영효율화, 요금체제의 변화 등 제기.
- 한전출자회사 4개 기관에 대한 지분 일부 매각. 민영화 대상으로(한전지분) 한전기술(97.9%), 한전KPS(80%), 출자기관 정리대상으로는 한전산업(49%), LG파워콤(38.8%)

4) 박근혜 정부
: 공공부문 기능조정

○ 발전 공기업의 주식상장 추진(우회적 민영화), 전력판매시장개방, 가스 직수입 확대, 설계와 유지보수의 개방 등.
○ 발전 5사 신규 발전기에 대한 한전KPS의 정비 독점을 폐지해 화력발전 정비 시장의 민간개방 확대.

> "(화력발전 정비시장 민간개방과 관련해)'일부 업무를 민간으로 넘기면 시설관리, 안전 문제가 악화할 우려가 있다'는 취지의 지적에 노형욱 기획재정부 재정관리관은 "공공기관을 대신해 해당 업무를 수행할 민간기관이 충분히 많고 전문 능력이 필요 없는 분야만 민간 부문에 넘긴다. 우려하는 문제가 없도록 보완장치를 마련하고 민간기관의 능력을 검증하겠다"고 말했다."[5)]

5) 민영화 전개 방향 및 특징

2018년 고 김용균씨 죽음은 1998년 김대중 정부가 강력하게 추진했던 소유권 매각 방식의 공기업 민영화 정책, 노무현 정부의 공기업 혁신, 이명박 전부의 공공부문 선진화, 박근혜 정부의 공공기관 기능조정이라는 미명하에 지

5) 프레시안 2016. 6. 14. MB의 '민영화 밑그림', 박근혜가 '화룡점정'
http://pressian.com/news/article.html?no=137832#09T0

속적으로 관철되어온 민영화 정책과 이에 따른 경쟁체제로의 재편 그리고 외주화의 필연적 결과다.

소유권 매각의 중단 이후 전력산업 민영화는 크게 세 방향으로 추진되어 왔다. 첫째 민자발전 건설을 통한 우회적 민영화(시장개방 민영화), 둘째 경쟁체제 도입을 통한 공기업 시장화, 셋째 소위 '비주력설비'에 대한 외주화로 전개되고 있다.

첫째, 시장개방식 민영화 정책은 노무현 정부시기부터 박근혜 정부까지 지속적으로 추진되어 왔으며, 현재 전력의 발전부문 25%가량은 민영화된 것으로 보임. 특히 2009년 이후 민간발전 설비 비중은 꾸준히 증가했다. 바로 정부의 "신규설비를 중심으로한 민영화"정책 때문이다.(제4차 전력수급기본계획). 2011년 전력부족사태가 발발하자 LNG 뿐 아니라 석탄화력에까지 대기업, 재벌의 진입을 허용했다. 이로써 포스코, GS, SK, 삼성까지 총 8,000MW 민간 석탄화력발전이 승인받고 현재 건설 중이다. 민영화 정책의 패턴 자체가 매각방식에서 에너지 재벌들의 시장허용 및 진입 촉진 방식으로 변화한 것으로 볼 수 있다.

둘째, 시장형 공기업. 공기업 선진화 계획에 따라 한국전력과 및 5개 화력발전 자회사의 경우 유지보수 분야의 민간위탁 확대와 업무이관, 내부 경쟁 강화, 조직 및 인력슬림화 등의 방식으로 경영효율화를 추진. 이에 따라 수익률을 중심으로 운영되며, 재편되었다.[6]

6) <그림 11> 발전공기업들의 수익 현황

최근 6년간 발전회사 당기순이익 현황(단위: 백만원)

구분	남동발전	남부발전	동서발전	서부발전	중부발전	한수원	합계
2011년	143,303	68,356	92,863	42,142	83,421	662,215	1,092,300
2012년	174,158	105,596	167,465	105,431	128,610	-124,985	556,275
2013년	87,765	105,735	33,317	94,760	56,417	-188,302	189,692
2014년	418,141	64,043	159,590	133,228	116,946	1,440,548	2,332,496
2015년	583,272	221,451	448,960	300,309	243,318	2,457,113	4,254,423
2016년	479,990	422,548	457,570	393,194	422,965	2,472,113	4,648,380
합계	1,886,629	987,729	1,359,765	1,069,064	1,051,677	6,718,702	13,073,566
평균	314,438	164,622	226,628	178,177	175,280	1,119,784	2,178,928

자료: 한국발전산업노동조합, 2018.1

셋째, 외주화. 공기업 시장화로 인해 발전 5개사간 내부 경쟁이 격화되었고, 이로인해 인력감축, 외주화 등이 공격적으로 추진되었음. 자회사로 전환한 발전 5개사의 외주화의 특징은 시장의 경쟁 격화에 따른 기업의 선택에 따른 외주화라기 보다는 2002년 이후 지속적으로 추진되어온 정부의 이른바 '비주력산업'으로 분류된 발전정비산업의 경쟁정책에 따른 결과이다.

2. 연료환경설비 및 발전정비산업의 외주화 및 경쟁체제 도입

1) 경과

(1) 연료환경설비 외주화 및 경쟁도입 경과

○ 1990 한성종합산업(주)(한국전력 100% 출자 설립(1990. 04)) 회처리설비 업무 개시
○ 1992 한성종합산업(주) 석탄취급설비 업무 개시
○ 1996 한전산업개발(주)로 사명 변경
○ 2003 민영화(한국자유총연맹 51%, 한국전력공사 49%)
○ 2009 연료환경설비 경쟁도입

(2) 발전정비산업 외주화 및 경쟁도입 경과

○ 1974 최초 전문정비업체 (주)한아공영 설립
○ 1977 한전 전액출자 보수전담회사로 재출범
○ 1994 한전KPS 부분파업에 따른 발전정비분야 공백발생
신규발전소 정비분야 경쟁도입(태안, 하동)
○ 2002 발전자회사 설립에 따라 경쟁도입 추진
발전노조 장기파업으로 경쟁도입 유보 및 민간업체 육성 조건부 점진적 경쟁도입 추진('02.09.13)(05년 20%, 06년 30%, 07년 전 설비 경쟁)
○ 2005 발전정비산업 현안 및 대책('05.07.22)
경쟁도입 유보(08년 까지), 발전회사 주도 민간업체 육성(신증설 한전KPS 수행, 상용물량 민간업체 이양)
○ 2009 발전정비산업 경쟁도입 추진('09.04.24)
경쟁도입 유보(12년 까지), 발전회사 주도 민간업체 육성(신증설 한

전KPS 수행, 상용물량 민간업체 이양)
경쟁방식, 범위 등 발전회사 경쟁

○ 2013 발전정비산업 경쟁도입 정책결정 용역('11.09.30)
제1-1단계(2013~2015년) : 신규핵심설비는 한전KPS가 수행하되, 이에 상응하는 물량을 입찰 전환함으로써 초기 경쟁시장을 조성하며 신규 비핵심설비도 입찰경쟁
제1-2단계(2016~2017년) : 기득권 물량을 환원하여 본격적인 경쟁환경을 조성하여 신규설비에 대한 경쟁과 함께 기득권 환원 물량 경쟁으로 경쟁확대 추진
제2단계 : 1단계 종료 전 세부방안 확정

○ 2018 발전정비산업 경쟁확대 정책의 실효성 검토
한국개발연구원(KDI) 정책용역 수행 중

2) 외주화의 경로 및 특징

2002년 이후 발전 5개의 화력 및 1개의 원자력 자회사로 분리된 후 발전회사들의 정비 및 운전업무가 사내하도급 형태로 다시 외주화 되어온 과정의 특징은 정부 주도형 외주화라는 점이다.

○ 정부는 2002년 9.13 한전, 발전5사, 한전기공은 '한전기공 민영화' 관련 합의하고, 2003년부터 2005년까지 한전기공 하도급으로 민간발전정비회사를 육성하는 등 발전설비 경상정비 경쟁업체를 육성하기로 함. 또한 경쟁업체 육성 조건부로 2006년부터 단계적으로 경쟁체제를 도입키고 결정함.
○ 단계적인 경쟁체제 도입을 앞둔 2005년 7월 22일 지식경제부(현 산업통상자원부)는 민간업체 육성 지속추진, 효율적인 육성을 위한 육성주체 변경을 한전기공에서 발전5사로 전환하는 등의 내용을 담은 '발전정비산업 현안 및 대책'을 제출함.
○ 2009년 4월 24일 지식경제부는 전력수급과 안정적인 발전설비운영을 전제로 경상정비 경쟁도입을 추진하는 정부정책 발표.
○ 2013년~2017년까지 발전정비시장 경쟁도입 1단계. 발전5사가 구체적인 방식, 범위 등을 자율저긍로 결정하는 한편 한전KPS에서 민간발전정비업체로 물량이 이야됨.
○ 2018년~2022년까지 발전정비시장 경쟁도입 2단계. 민간발전정비시장 확대.

이 과정에서 연료운전이나 경상정비와 같은 핵심적인 업무도 외주화가 진행되었다. 통상 구조조정은 핵심과 비핵심 혹은 주력과 비주력으로 노동을 분할하고, 이에 따라 비핵심 분야를 아웃소싱한다고 간주되어왔다.

하지만 발전 자회사에서 추진했던 실제 구조조정의 과정은 인력감축, 외주화 등에서 핵심과 비핵심의 구별이 자의적이거나 전도되어 진행되었다. 즉 비핵심이라서 외주화 된 것이 아니라, 외주화 되었기 때문에 비핵심으로 간주되었다.

발전 자회사들은 한국전력에서 분리된 이후 한전에서부터 정규직 업무로 수행되어온 업무도 외주화시켰다. 이 과정에서 '발전정비산업의 경쟁체제 추진' 등의 정부 방침에 종속된 외주화가 진행되었다. 이는 연료운전이나 경상정비와 같은 핵심적인 업무의 외주화로 연결되었다.

발전사 정비부문의 민간으로의 외주화는 지속적으로 확산되어 83%를 점유하던 한전KPS 업무가 456.1%로 줄어들고 민간업체들이 대거 정비업무를 담당하게 된다.[7] 정부정책에 따라 민간업체들은 덩치를 키워왔으나, 정부와 재계에서 외주화를 추진했던 근거인 민간 중소기업의 기술이전과 개발은 이뤄질 수 없는 구조적인 문제가 존재한다. 그동안 현장에서는 민간업체들의 기술력과 전문성, 정비품질이 떨어진다는 문제제기가 있어왔다. 원인은 저가경쟁을 부추겨온 경쟁입찰제도 때움에 기술향상에 투자할 여력이 없기 때문이다. (전체 도급비에서 노무비가 차지하는 비중이 90%, 안전비 1.5%, 연구개발비 0.5% 불과[8])

연료환경설비 부문 외주화는 소위 '비핵심분야'로 외주화 되었다기 보다는 연료운전-보일러 운전-터빈발전기 운전이 모두 하나의 '흐름공정' 중 일이 더 힘들고 위험한 연료운전만 외주화 된 것이다. 우선 연료운전은 중장비를 이용

7) 정흥준 외, 〈아웃소싱의 메커니즘과 기업 내외에 미치는 영향〉, 한국노동연구원, 163쪽.
8) 한겨레 2018. 12. 30자. '발전소 하청노동 길 열어놓고 김용균법으로 참사 막는다?'
http://www.hani.co.kr/arti/economy/marketing/876347.html

해 석탄을 직접 컨베이어 벨트에 태워야 하는 장비의 운전부터 탈황설비의 경우 먼지 등이 유발될 수 있어 다른 업무에 비해 힘든 업무로 구분되어 왔다. 이러한 연료환경 설비는 1992년까지는 한국전력에서 직접 운영했으나 그 후 한전산업개발로 한국전력의 자회사가 운영하다 2003년 한국자유총연맹에 지분의 51%를 매각하고 2010년에는 지분의 40%가 상장된 상황이다.[9] 또한 경쟁입찰로 인한 발전사들이 정비업체를 선정하는 과정에서 민간업체 노동자들이 3년 단위로 고용불안을 겪어온 것도 지적해야 한다.

3) 발전산업 민영화 - 공기업시장화 - 경쟁체제도입 - 외주화의 과정에서 고용실태 변화

1999년 1월, 전력산업 구조개편 과정에서 '분사->분할사유화 방안'을 결정하며 매각가치를 높이기 위해 인력감축 시행되었다.

1997년 말, 정원 39,454명에서 1998년 말, 정원 35,689명으로 3,765명이 감축되었다. 현원은 같은 기간 37,827명에서 34,766명으로 3,061명 줄어들었다. 한국전력은 인원감축으로 인건비 925억원(현원 3,061명 분)을 절감했다. 1998년 당시 무리한 인원감축으로 정원대비 현원이 1,009명(2.7%)이나 부족하게 되었다. 결국 노동자들은 더 높은 노동강도에 시달리게 되었다.[10]

정규직(직접고용)을 줄이는 과정에서 소위 '주변업무'에 대한 외주하청 강화, 건설 부문의 외주화, 전산, 경비, 식당 업무 외부 위탁하는 방식이 활용되었다.

1차적인 인력감축 이후 핵심업무 역시 상시적 구조조정 대상이 되었다. 직무분석을 통해 핵심업무와 주변업무로 또 다시 분할되어 정원 감축, 결원 발생

9) 정흥준 외, 171쪽.
10) 심용보, 〈한국 전력공사의 사유화와 자본합리화〉, 김성구.심용보, 〈〈신자유주의와 공공부문 구조조정〉〉(2002).

시 정원 자동삭제 및 직무전환, 사업장 같 이동 등을 실시했다. 그 결과 배치 전환 대상 업무 종사자들은 3,528명으로 집계되고 신규 채용규모는 1년 사이 약 300여명 감소했다.

인원 현황('18.09월 기준)[11)]

발전사	정규직 (전일제)	간접고용 비정규직						
		청소	시설	경비	소방방재	IT	연료운전	경상정비
남동	2,375	206	15	226	44	26	645	644
남부	2,286	123	5	202	29	5	317	628
동서	2,440	202	12	176	19	33	522	590
서부	2,384	270	42	156	38	29	353	674
중부	2,520	196	12	211	26	61	446	527
소계	12,005	997	86	971	156	154	2,283	3,063
총계	12,005							**7,710**

11) 한국발전산업노동조합, 발전공기업 일반현황, 2019. 01. 10쪽.

3. 태안화력 9, 10호기의 구조적 문제점
– 경쟁입찰을 비롯한 경쟁체제와 외주화로 인한 문제

1) '민간기술 육성'이라는 허구

> "경쟁입찰의 도입으로 근로자들의 교육훈련 및 인건비, 안전용품 등에 대한 투자가 현저히 낮아졌습니다."

정부가 2002년부터 지속적으로 추진해온 발전산업에 대한 '민간기술 육성'은 발전정비와 연료운전의 외주화, 그리고 경쟁의 심화로 나타나고 있다.

한전KPS는 20년 가까지 발전정비 시장을 독점해왔는데, 그 이유는 발전정비가 공기업의 영역이면서 발전산업에서 매우 중요한 핵심영역이라는 판단 때문이었다. 그러나 2013년부터 2017년까지 한전KPS가 수의계약으로 맺던 일부 물량에 입찰제도를 적용하는 1단계 경쟁이 시작된다. 그 결과 6개 업체가 중심이 된 민간업체의 시장 점유율은 한전KPS를 뛰어넘었다.

하지만 민간업체의 정비기술 능력은 한전KPS를 넘어서고 있지 못한 상태이다. 그럼에도 불구하고 민간업체가 경쟁체제에서 일정정도 입지를 다지게 된 이유는 경쟁입찰제도와 정부의 발전 5개사 경영평가이다. 발전소의 경영평가에 정부의 전력정비 산업의 민간경쟁 확대정책에 따른 평가 요소가 있어 민간업체와 계약을 맺지 않을 경우 평가결과가 나쁘게 나오는 상황이다.[12)]

12) 참여와 혁신, 2017.10.12일자. '우리가 지금 한전KPS에 주목해야하는 이유'
http://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=11768

2) 경쟁체제로 인한 설계 최소화, 무리한 공기단축으로 인한 초기조건의 위험 여부

(1) 무리한 공기단축과 노동자 사망과의 관련성

> "한국서부발전 민종선 건설처장은 34년간 발전소 건설에 몸담아 온 '건설의 달인'이다. (중략)...이번에 추진되는 태안 9,10호기는 충남 태안군 원북면 방갈리에 위치한 기존 1~8호기에 이어 1000MW급 대용량 발전소 2기를 추가로 건설하는 대규모 사업이다. 이번 사업의 가장 큰 특징은 사업승인부터 준공까지 사업기간이 70개월로 타 발전소와 비교하여 사업기간이 최대 31개월에서 최소 6개월 가량 단축을 목표로 설정했다는 점이다. 민 처장은 "이처럼 사업기간 단축이 가능한 것은 전원개발사업 실시 계획의 승인과 환경영향평가를 동시에 진행할 계획을 수립했기 때문"이라고 민 처장은 강조했다."[13]

태안화력 9, 10호기 건설시 타 발전소와 비교해 최대 31개월에서 최소 6개월 가량 공기 단축을 목표로 설정했고, 건설과정에서 2명 노동자 추락사 했다.

태안화력 9, 10호기는 설계부터 시공, 건설까지 이미 외주화된 인력과 외주화된 하청업체가 담당할 작업장으로 계획된 곳이다. 시장형 공기업이 발전소를 증설할 때 우선적으로 고려했던 것은 안전, 친환경, 지역 주민들의 건강권인지, 타 발전소와의 경쟁에서 우위를 확보하기 위한 비용과 효율의 문제인지를 다시금 확인해볼 필요가 있다.

> "여기도 발전소 처음에 지을 당시도...10년 전 단가하고 지금 단가하고 맞춰야 하니까 해야될 것을 빼고 하는 거죠. 그래야 공사비가 맞으니까. 그러니까 안한 것도 많고. 그리고 10년 전과 비교해서 설계도면을 바꿔서 이 부분 안전설비를 해야 하고 저 부분 안전설비를 해야 하잖아요 그런데 예전 것으로 그대로 지은 거에요."

> "현재의 설계는 안전에 대한 개념없이 지은 것으로 보여요. 80년대 발전소 설비에 불과한 수준이죠. 오히려 영흥보다도 태안은 시설설비에 있어 훨씬

13) 한국발전플랜트기술정보센터 2011. 10. 31일자. '"국내 최단기간 내로 건설 이뤄낼 것"'

못하다고 생각합니다. 영흥 직원들이 태안에 온 적이 있는데 태안 현장 운전을 어떻게 하느냐, 낙탄은 어떻게 치우냐고 묻더니 현황을 듣고는 상당히 열악하다고 놀라더라고요."

(2) 2016년에 완공된 태안화력 9,10호기의 퇴행적 낙후성

태안화력 9, 10호기는 건설단계부터 1-8호기와는 달리 1000MW급의 초대용량 발전소로 대대적으로 홍보해왔다. 하지만 실제 1000MW급의 용량을 감당할 수 있는 적정한 라인증설과 설비 등을 갖추었는지 면밀하게 조사할 필요가 있다.

조합원들이 일관되게 증언하는 것은 휴게시간, 점심시간 등 여유시간의 부재이다. 하지만 이는 24시간 가동해야하는 발전소의 특성이라고 보기 어렵다. 오히려 점심시간조차 확보하지 못할 정도로 초과적인 노동 강도를 감당해야하고 노동자의 안전도 고려하지 못하는 설계단계상의 문제점을 살펴보아야 한다.

2인1조와 적정 노동 강도로 작업장의 내재적인 위험을 줄이기 위해서는 인력확충 뿐만 아니라 인력확충에 대응하는 설비증설이 필요하다.

① 라인부족으로 인한 정비시간 여유부족, 구조적 노동강도 강화

"(한 라인 상탄의 문제점) 점검은 똑같이 해야 되고. 하나만 라인을 돌리면 우리는 아예 쉬지를 못한다. 일분 일초도. 계속 탄 올려야 하고. 또 한 개만 쓰면 무리가 많이 가서 사고가 더 많이 난다. 석탄을 기계가 쉴 틈 없이 24시간 계속 올려야 하니까."

② 설비의 부실화

워터워싱 시스템, SCB, 백필터 등 다른 발전소랑 비교하더라도 설비 축소, 불량 등의 문제는 무수히 드러난다. 문제는 이러한 설비의 부실화가 외주화와

갖는 관련성이다. 애초에 설비를 비용 절감의 차원에서 최소화 했는지 여부, 그리고 그것이 구조적으로 위험을 가중시키는 요인이 되었는지를 비교, 분석해야 한다.

더 큰 문제는 또 있다. 설비 불량의 문제를 조합원들이 지속적으로 제기해왔지만, 현장의 요구가 전혀 받아들여지지 않았다는데 있다. 많은 조합원들이 '우리가 하청이라서'라는 의견이 애초에 전달되지 않는다고 증언하고 있다. 외주화의 가장 큰 문제는 하청노동자들을 배제하는 것에 있다. 그리고 이러한 배제의 누적은 위험의 감지와 위험의 경고에 대한 현장의 신호를 함께 차단하는 것으로 나아간다. 이러한 조건 하에서 조합원들은 끊임없이 설비개선이라는 명목으로 위험의 신호를 보내왔다.

③ 조합원들이 제기하는 개선방안

조합원들은 사고 이전부터 지속적으로 설비개선에 대한 문제를 제기해왔다. 이들이 왜 그토록 설비개선을 중요하게 생각하는지, 왜 다른 노동조합처럼 임금이나 노동조건의 개선보다 더 많은 요구들을 해왔는지를 이해해야할 필요가 있다.

2인 1조가 가능하려면, 점심시간에 밥을 제 때 먹으려면 라인을 증설하는 방식 등으로 구조적으로 노동강도를 낮추는 방안이 필요하다. 또한 수많은 언론들이 보도한 것처럼 랜턴이 제때에 지급되지 않아서 위험한 것이 아니라 애초에 설비상에 조도가 높은 램프를 장착하는 방법이 훨씬 안전한 방법일 수 있다.

또한 낙탄제거는 발전소의 불가피한 업무가 아니다. 낙탄 처리와 정비등의 일이 위험한 일이 되어버린 것은 애초에 정규직의 기피업무를, 위험한 일을 해결하기 위한 기술적 노력 대신 손쉽게 외주화 해버렸기 때문이었다. 그리고 그 위험은 가장 최신의 발전소라 홍보해왔던 태안화력 9, 10호기에서 오히려 퇴행적으로 심화되었다. 태안화력 9, 10호기의 위험은 떠넘겨진 위험이 아니

라 새로운 위험인 이유이다.

이러한 구조적이고 새로운 위험, 태안화력 9, 10호기에서 비정상적으로 쌓이는 낙탄처럼 민영화 20년의 축적된 위험에 대해 조합원들은 지속적으로 위험에 대한 경고를 보내왔다.

> "이 전체 공정의 속도를 여유있게 하는 것이 중요한데 여기에 있어 벨트 확장이 가장 중요하다. 라인이 확장되고 칸막이를 만들면 탄을 치우는 환경 등에 있어 훨씬 안전하며 이러한 설비시설이 옳은 것이라고 생각한다."

> "(설비개선을) 할 수 있으며, 돈이 많이 들어가니까 해주지 않는다고 생각한다. 낙탄이 떨어지는 곳에 조명 설비를 할 수 있다. 원청에서는 방법이 있다는 것을 알고 있는데도 안한다. 그 이유는 우리가 하청업체이기 때문이다."

> "9, 10호기 자체가 하청업체에 주는 공정이었기 때문에 설비자체에서도 비싼 비용이 드는 것은 뺐다고 생각한다."

3) 질 낮은 저열량탄의 자연발화
: 발전소는 왜 저열량탄 사용을 늘려왔나?

연료비(석탄)는 발전원가의 약 83%-90%를 차지한다. 시장형 공기업으로 전환 후 5개사 간의 경쟁을 도입했을 때 발전소가 비용절감의 차원에서 추진한 것은 외주화뿐만이 아니었다. 이들은 발전단가를 낮춰 수익을 높이기 위해 저가의 유연탄 사용을 확대해 왔다. 저가 유연탄은 저열량탄으로 가스함량이 높아 높은 화재 위험을 갖고 있다. 그래서 더욱 빈번하게 자연발화가 일어나고 있다. 무엇보다 저가탄 사용으로 인한 위험여부, 설비상의 고장, 노동 강도의 강화, 지역주민과 노동자들의 건강권 문제 등은 고려하지 않고 있다.

최근 당진화력 자연발화 문제로 당진환경단체들이 주민들의 메스꺼움, 구토 등의 증상 등에 대한 문제제기를 한 사례를 보면 저열량탄의 자연발화로 인한

유해가스 노출이 심각함을 알 수 있다. 연료가 보일러에서 정상적으로 사용될 때에는 유해물질이 걸러지지만 자연발화는 유해물질이 그대로 공기 중에 노출된다. 당진 주민들과 환경운동연합은 이에 대해 '옥내저탄장' 설치를 요구하고 있다.

태안화력 9, 10호기의 경우 옥내저탄장으로 설계되어 있다. 문제는 옥내저탄장에서 일어나는 자연발화, 그리고 자연발화를 끄기 위해 그 저탄장 안에서 작업하는 노동자들이 심각한 위험에 노출되어 있다는 점이다. 이런 현장에서 보호구도 제대로 지급하지 않은 채 일하는 노동자들의 건강권은 이미 배제되어 있었다. 문제는 보호구 착용만으로 이러한 저탄장의 일산화탄소 등의 유해가스의 문제를 해결할 수 있는가의 여부이다.

태안의 경우 저열량탄 사용을 중심으로 설계되었다. 이때 나타나는 문제점들이 다각적으로 검토되어야 한다. 잦은 자연발화로 인한 유해가스의 문제는 저탄장이나 벨트에서나 법적으로 관리대상에서 제외되고 있는 상태이다. 당진주민들이 호흡 곤란, 메스꺼움 등의 고통을 호소하고 있다면 그 안에서 작업하는 노동자의 상황은 더 열악할 것은 자명하다. 특히 태안의 경우처럼 옥내저탄장 시설의 경우 유해가스 처리의 문제, 벨트라인에서 역시 백필터 등의 추가 설비 문제가 관건이다. 또한 물을 뿌려서 불을 꺼야한다면 습기가 많은 낙탄 등의 처리는 노동 강도가 강화되는 요소이자 관련 설비의 잦은 고장의 원인이 되기도 할 것이다.

> "서부발전은 최고의 발전회사로 거듭날 수 있는 강도 높은 S/Goal을 설정 운영할 것입니다. 일반경비, 금융비용, 연료비의 도전적 절감과 비계획 손실률의 최소화 등 설비이용률 증대를 통해 공격적 목표이익 1000억원을 달성하도록 하겠습니다."[14]

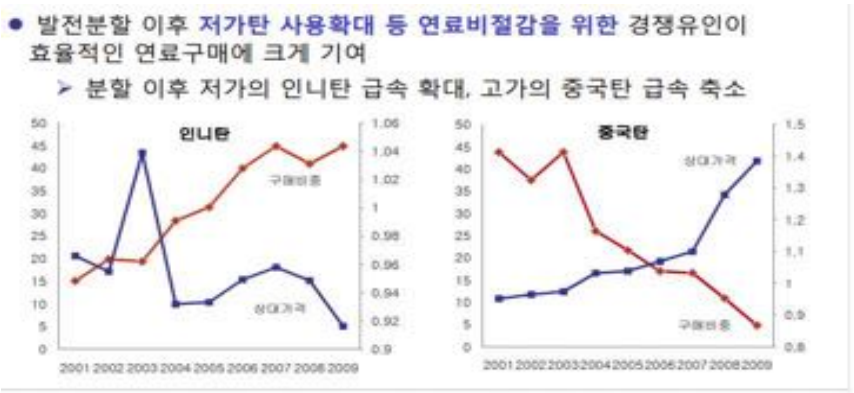
14) 에너지신문 2012. 03. 16일자. '[인터뷰] 김문덕 한국서부발전 사장'
http://www.energy-news.co.kr/news/articleView.html?idxno=9440

〈관련자료〉

○ 한국개발연구원 연구(KDI,「대내외 여건변화에 부응한 전력산업구조 정책방향」, (2010) 발전 자회사분리 및 발전경쟁 도입으로 발전경쟁을 통해 연료구매비 절감, 건설단가 감축, 발전기 이용률 향상 등 효율성이 상당히 향상된 경과, 연료 운송 재고관리 건설인력 R&D 측면에서는 비요율 있음. 발전회사 분할 이전에 한전은 일본 구매가격의 90.6%에 연료를 구매하였으나 분할 이후 발전 5사는 저가탄 사용 확대 등 비용절감 노력을 통해 평균 구매가격을 일본의 85.1% 수준으로 낮추었다(305쪽).

○ 저가구매의 경쟁유인 - 발전분할 이후 저가탄 사용 확대 등 연료비 절감을 위한 경쟁유인이 효율적인 연료구매에 크게 기여

- ㅇ 분할 이후 저가의 인니탄 급속 확대, 고가의 중국탄 급속 축소
- ㅇ '01~'08년 간 국제가격 302.8% 상승 vs. 국내 구매가 135.2% 상승
- ㅇ 분할 이후 일본대비 상대구매단가 5.5% 절감



4) 외주화의 또 다른 문제
: 보이지 않는 노동, 은폐되는 건강권

발전소의 노동안전 문제는 중대재해급의 사고만이 아니다. 고온, 고압, 소음, 진동, 유해가스, 분진 등이 작업장을 메우고 있는 상황에서 일하는 노동자들의 건강권에 대하여 본격적으로 다루어져야 한다. 또한 석탄화력발전 산업의 생산/노동 과정 내에서 작업공정의 분할(예를 들면, 직접적인 발전업무와 간접적인 유지보수업무의 분리 또는 핵심/비핵심 공정의 분할)을 통한 비핵심 공정의 외부화(outsourcing)과 연동하여 발전산업에서 전개되는 인건비 절감 추진 시도가 노동자 건강권 문제를 은폐하는 기제로 작동하고 있는지의 여부를 반드시 포함해서 말이다. 화력발전 노동자들의 작업관련 건강상태에서 협력업체 노동자들의 건강상태는 직영 정규직 노동자들의 건강상태보다 더 열악한 조건에 처해있다는 점을 드러낼 필요가 있다.

> 석탄 화력발전소는 대기오염물질 외에도 유해 중금속물질 배출로 인한 건강영향을 미칠 수 있다. 수은, 비소, 카드뮴, 납, 크롬 등 중금속물질은 신경, 심혈관, 피부, 호흡, 면역체계의 이상반응을 유발하는 발암물질로 지정됐다. 비소와 그 화합물은 국제암연구소에 의해 제1군 발암물질로 분류됐다. 특히, 수은 노출은 유아지력에 영향을 미치는 것으로 연구 보고됐다. 메틸수은으로 오염된 물고기를 임산부가 섭취하면 아이의 지능이 낮아지거나 신경발달이 지연되고 시력과 기억력과 언어에 미세한 영향을 주는 등 발달에 영향을 미칠 수 있다(WHO, 2007).[15]

5) 경쟁 입찰시 '전문기술'확보 여부에 대한 비효율성과 관료성
: 자화사의 고질적인 낙하산문제

> "구조적인 문제가 있는데, 입찰 보게 되면 경력자들이 들어온다고 그랬잖아요. 근데 경력자들이 운탄설비나 BOP계통에, 보조설비 계통에 경력이 전무한 사람들이 와요. 발전소 경력은 30,40년 돼요. 근데 주설비 계통에 설비

15) 송유나 외(2017), 〈한국의 석탄화력 정책 분석과 지속가능한 에너지 대안〉, 사회공공연구원, 43쪽.

경력이지, 보조설비는 한번도 안해본 사람들이에요.”

“현장 인원수가 20명 책정이 되어있으면 실제로는 현장 직원수는 10명에 불과하고, 10명은 사무직으로 빠지는데 이러한 사무직들은 주로 OB 등으로 구성되어 있어 업무를 잘 알지 못합니다.”

3장

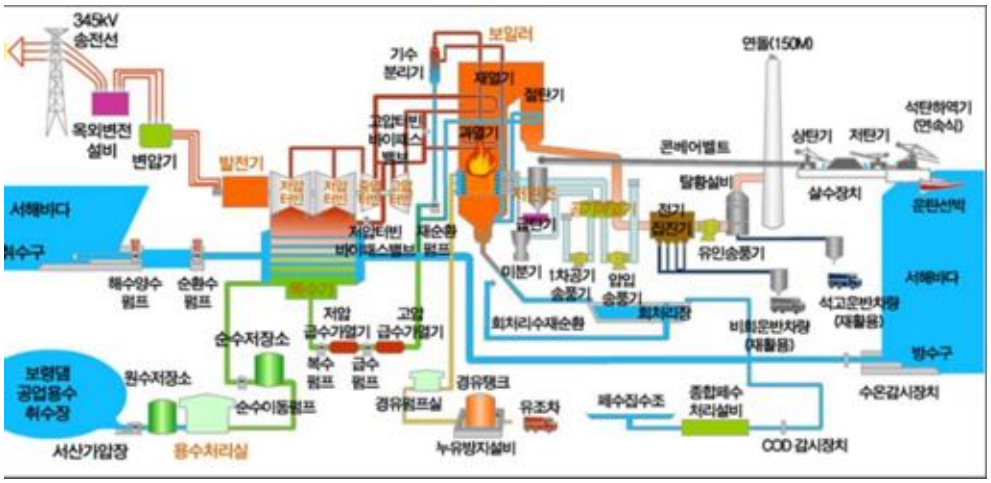
태안화력발전소 비정규직 인권실태

1. 노동안전 실태에 대한 검토

고 김용균 님의 죽음으로 21세기의 발전소 역시 전혀 안전하지 않다는 것이 알려졌다. 오히려 태안화력 9, 10호기는 외주화와 경쟁체제를 전제로 설계와 시공이 이뤄져 1~8호기보다 열악한 작업환경을 갖게 되었고, 이는 노동자들의 안전을 더욱 위협했다. 보일러에 공급되는 석탄 사일로(저장고)의 레벨을 맞추기 위해 쉴 새 없이 컨베이어 벨트를 돌려야 하는 상황에서, 노동자들은 다른 석탄 이송 컨베이어에 비해 더 많이 발생하는 낙탄을 일일이 삽으로 제거하고, 벨트와 회전체 가까이 몸을 기울여 이상을 점검했다. SCB(Screen & Crusher Building : 탄을 거르는 설비)의 배관 각도가 잘못 설계되어 생기는 배관 막힘 현상도 노동자들이 직접 들어가 해결했다. 인터뷰를 통해 우리는 이미 알려진 것 이상으로 태안화력 9, 10호기 석탄이송운전업무 전반에 위험이 상존하고 있음을 알 수 있었다.

1) 공정별 위험 상황

한국발전기술은 발전소의 연료로 사용하는 석탄을 거르고 갈아 적절한 크기로 만들어 보일러까지 보내는 과정을 담당한다. 석탄 하역 후 거치는 시설은 저탄장 → B/B(Blending Building : 혼탄설비) → SCB이며 이 모든 공정은 컨베이어 벨트로 연결되어 있다. SCB를 거친 후 보일러까지 이르는 석탄이송 컨베이어 벨트의 운전, 석탄을 태우고 나온 회(ash)처리설비와 관련한 업무도 진행한다. 저탄장부터 차례로 위험 상황을 살펴보자.



〈석탄화력발전소 계통도〉16)

(1) 옥내 저탄장

저탄장은 말 그대로 탄을 저장해 쌓아두는 곳이다. 옥외에 저탄장이 있는 석탄화력발전소도 있지만, 태안화력의 경우는 옥내 저탄장이다. 저탄장 건물의 높이는 50m 이상 된다.



〈옥내 저탄장〉17)

16) 한국서부발전(주) 홈페이지, https://www.iwest.co.kr/bsn/sub.asp?mid=1328
17) 한국서부발전(주) 보도자료 "석탄화력발전소 저탄장 비산먼지 저감에 앞장서", 2017.6.7. https://www.iwest.co.kr/sub.asp?mid=1020&act=Viw&idx=17333

① 추락의 위험

저탄장 꼭대기에는 트리퍼라고 부르는 하역기가 있는데, 이를 점검 · 확인 · 조치해야 한다. 안전그네가 있지만 추락의 위험이 상존한다.

> “저탄장이 3층이에요. 3층이라 하면 일반 건물 9,10층 높이정도 됩니다. (…) 트리퍼라고 하역기가 있어요. 점검도 해야 하고 확인도 하고, 조치도 해야 해서 안전고리를 걸어야 하는데 발만 삐끗하면 떨어질까 걱정돼죠. 통로 자체가 아주 좁지는 않지만 하역기에서 일하다 보면 발 디딜 공간밖에 없어요. 통로 쪽에 난간에다 걸고 하는 거에요. 고리 걸었어도 안전하다 할 수 없죠.”

저탄장에서는 컨베이어 벨트에 석탄을 싣는 ‘상탄’ 작업을 한다. 종종 자연발화를 예방한다는 이유로 굵은 탄을 고운 탄으로 덮는 ‘평탄화 작업’을 진행하기도 한다. 이러한 작업 과정에서 여러 중장비를 사용하는데, 저탄장의 석탄이 너무 높이 쌓여 경사가 심해 중기를 이용하는 작업 전반이 위험하다. 중기를 운전하려면 경사가 20도 이하여야 하는데, 한 번 석탄을 하역하면 26~27도까지 경사가 올라간다는 것이다.

> “윗사람한테 항의 많이 했죠. 탄의 양을 줄여달라고. 3만 톤까지 받으라고 요구했어요. 그럼 각도도 안 높고 양도 적으니까 중기가 자유롭게 다닐 수 있거든요. 3만 톤까지 받으라고 요구했어요. 그럼 각도도 낮고 하니까. 근데 배가 서있으면 채선료가 하루에 몇 천만 원씩 나오니까 무조건 많이 받아요. 우리가 못한다고 하면, 자기들이 양을 줄이겠다고 하는데 지금도 4만 톤 5만 톤 계속 받는 거예요.”

> “길이 이렇게 경사가 있어요. 경사 밑에는 벨트. 낭떠러지에요. 중장비 가는 길까지 탄이 다 쌓여있어요. 탄을 넘어가서 작업을 해요. 근데 미끄러지거든요. 근데 미끄러지면 떨어지면 죽거든요. 기계에 깔리거나, 장비 탄 사람은 다칠 수도 있거든요, 근데 그런 각도로 시켜요.”

② 일산화탄소 중독 위험

저탄장에서 일하는 노동자들은 일상적으로 가스에 노출되어 두통 등을 호소하고 있다. 일산화탄소 농도 30ppm이상이면 현장 출입을 금지하는 산업안전규칙은 거의 지켜지지 않고 있는 것으로 보인다.

> "제일 힘든 건 가스죠. 오바이트를 많이 해요. 나이든 사람도 오바이트해요, 하루 종일 가스를 마시고 있는 거죠. 내가 빨리 해줘야 상탄을 해야 하니까 쉬는 시간이 없어요. 끝날 때까지 계속 가스를 마시고 일을 하는 거죠. 그게 최고 힘들어요."



〈저탄장의 일산화탄소 농도〉[18]

저탄장의 가장 큰 문제는 자연발화이다. 앞서 언급한 '평탄화 작업'을 하루 2~3시간씩 진행하기도 하지만, 노동자들이 과연 이 작업이 소용이 있나 의심할 정도로 자연발화는 자주 발생한다. 자연발화가 발생해 일산화탄소 농도가 치솟아도 진화를 위해 저탄장으로 들어가야 한다. 기준치 이상의 일산화탄소 농도, 잦은 자연발화는 발전소 경쟁체제 도입 후 저가탄 사용 비중의 증가도 일정 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 유해가스 노출 외에도 화재 진화 작업

18) "발전소 비정규직 노동자 故김용균 사회적 타살 진상규명위원회 역할과 과제" 자료집, 31쪽

중 물을 맞은 탄이 무너져 내려 부상을 입을 위험도 존재한다.

> “자연 발화 나면 가스가 꽉 차요. 차 안에 있어도 가스가 다 들어오고. 위에서 일하는 현장사람들은 가스가 좀만 생겨도 자기들 업무는 중단시켜요. 저희는 가스가 있든 불이 나든 그 안에 들어가서 작업을 해야 해요. 하루에 몇 시간씩 일하면 오바이트도 하고, 가스 방독면 그거 쓰라고 하는데 그건 말이 안 되죠. 좁아가지고. 방법을 우리한테 구하라는데 방법은 안 시켜야죠. 불나면 안 들어가야죠. 근데 타면 안 되니까 무조건 투입하라고 하는 거죠.”

> “탄이 많이 쌓여 있으면 방수포로 해서 탄이 흘러내려요. 방수포 쏠 때는 위험하니까 뒤에 물러서 있죠. 사람까지 탄이 덮친 적이 있다고 했어요.”



〈저탄장의 자연발화〉[19]

지역 주민의 건강과 미세먼지 저감 등의 요구로 발전사들은 야외 저탄장을 계속 옥내화하고 있는 추세이며, 저탄장 옥내화를 의무화하는 ‘대기환경보전법 시행규칙’도 지난해 입법 예고되어 곧 시행될 것으로 보인다.[20] 현재 설치된

19) “발전소 비정규직 노동자 故김용균 사회적 타살 진상규명위원회 역할과 과제” 자료집, 24쪽
http://www.mediasr.co.kr/news/articleView.html?idxno=47948&replyAll=&reply_sc_order_by=I#reply

20) 미디어SR, “석탄 먼지 날리는 덮개 없는 발전소, 언제쯤 뚜껑 덮을까”, 2018.3.16.;발전산업신문, “2024년까지 옥내저탄장 의무화 되나?”, 2019.1.9.
http://www.pgnkorea.com/news/articleView.html?idxno=12175

옥내 저탄장은 물론, 앞으로 건설될 저탄장에 대해서도 현장에서 일하는 노동자들의 건강권이 지켜지도록 환기시스템 및 집진 등 설계, 안전장비 지급, 유해가스 및 분진 노출 시간 등에 대한 기준을 명확히 마련하고 시행될 수 있도록 해야 한다.

(2) B/B 및 SCB

탄을 혼합하는 B/B, 탄을 거르는 SCB에 석탄 고착이 발생하면 노동자가 직접 가서 이를 해결해야 한다. 컨베이어 벨트를 멈추지 않고 낙탄을 처리하듯이, B/B 및 SCB 고착도 설비가 작동 중인 상태에서 처리해야 한다. 그 과정에서 괴탄(큰 탄)에 맞거나 깔릴 위험이 존재한다. SCB의 배관 각도는 설계 당시부터 문제가 있어 탄이 배관에 자주 막히는데, 막혀 있던 석탄이 빠져 내려가는 과정에서 사람이 쓸려갈 위험도 있다.

> “탄 정체가 되면, 이게 배관 연결이 되는 건데 아까 채반처럼 터는 설비가 있는데 이 설비 관에 탄이 꽉 차요. 여기까지 차면 사람이 가서 이걸 비워줘야 돼요. 막힌 부분을 누르거나 쏴서, 아니면 꼬챙이를 쑤셔서 탄을 빼야 되는데 해소가 되는 과정에서… 이것도 문제인 게 설비를 세워놓고 해야 되는데 설비는 계속 가동 중이에요. 그럼 여기서 달달달 떨리면서 괴탄이 떨어져요. 그럼 치우다 보면 괴탄이 떨어져서 손에 맞아서 다친 경우가 있어요. 그런 것도 있고, 쌓여있다 보니까 확 뚫리면 후루루룩 떨어지거든요. 그때 빨리 손 안 빼면 다치고. 이게 어느 정도 해소가 되면 한 번에 쑥 빠질 때가 있어요. 그럴 때 방심하면 거기에 빨려서 다치게 되죠. 쓸려 내려갈 때 같이 쓸려 내려가는 거죠.”

(3) 석탄 이송 컨베이어 벨트

이번 사망사고를 통해 널리 알려졌다시피, 노동자들의 작업 대부분은 컨베이어 벨트를 멈추지 않고 이뤄졌다. 낙탄 처리는 산업안전보건법에 따르면 컨베이어 벨트를 멈추고 해야 하는 일[21]이지만, 컨베이어 벨트를 멈추면 당장 사

21) 산업안전보건기준에 관한 규칙 92조(정비 등의 작업 시의 운전정지 등) ① 사업주는 공작기계·수송기계·건설기계 등의 정비·청소·급유·검사·수리·교체 또는 조정 작업 또는 그밖에 이와 유사한 작업을

일로의 석탄 게이지가 줄어들고, 사일로의 석탄 게이지가 낮아지면 발전소 출력이 감발될 수 있기 때문에 원청은 이에 매우 민감하게 반응한다. 이 때문에 컨베이어 벨트를 멈추지 않고 일을 할 수 밖에 없고, 이로 인해 노동자들의 위험은 가중된다.

① 점검 업무 중 위험

컨베이어 운전원들은 이상 부위를 사진이나 영상으로 찍어 보고해야 하는데 이 자체가 매우 위험하다. 돌아가고 있는 컨베이어 벨트 가까이로 몸을 집어넣어야만 사진이나 동영상을 제대로 찍을 수 있기 때문이다. 특히 겨울에는 석탄의 수증기나 낙탄 청소를 위해 사용한 물이 얼어 바닥이 미끄러운 경우도 있는데 사진·영상을 찍으려다 벨트 가까이에서 넘어져 다칠 위험이 크다.

> "아무래도 제일 큰 위험은 이상 있는 부위 가까이서 찍으려고 할 때죠. 균형을 잃어버리거나 이러면 엄청 위험하니까. 겨울에 바닥에 물기도 있고 하니까. 그 부분 최대한 조심하는데도 어느 순간 신경 못 쓰면 넘어질 때도 있고."

② 낙탄 처리 중 위험

많은 노동자들이 낙탄을 제거하다 삽이나 봉이 빨려 들어간 경험을 했고, 삽·봉을 놓는 타이밍을 놓쳐 끌려가 부딪히는 일도 겪었다.

> "저는 플롭게이트 고착 까다가 봉이 빠진 게, 그게 제일 무섭던데. 그때 저도 같이 빨려 들어갈 뻔해서, 고착이 된 게 찰져 가지고… 무게에 의해서… 봉 빠지면 벨트 정지시켜야하니까, 안 놓치려고 꽉 잡으니까, 저까지 같이 팍 앞에 부딪히면서…"

> "원래 삽자루 갖고 치우려면 짧으니까 몸을 깊숙이 넣어야 되잖아요, 회전체에. 그래서 위험하니까 길게 작업을 도모한다고. 근데 문제는 벨트가 2개 라

할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있으면 해당 기계의 운전을 정지하여야 한다. 다만, 덮개가 설치되어 있는 등 기계의 구조상 근로자가 위험해질 우려가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

인이고, 중앙에서 작업을 하는 경우가 많은데 삽질하는 곳도 문제가 되지만 빼냈을 때 뒤에 벨트도 간섭되는 거 그것도 생각을 해야 하고. 컨베이어 벨트에서 훅 하던 느낌은 누구나 다 있어요. 없는 사람이 없어요. 참고 하는 거지, 그거를 느낌이 없었다는 건 현장에서 일을 안했다는 거예요."

"저도 용균이처럼 낙탄을 손으로 끄집어서 헬멧이 벨트에 닿아서 벗겨진 적이 있었어요. 운 좋게 헬멧이 턱 끝에 걸려서 헬멧이 벗겨져서 그랬지 아니면 저도 휩쓸려갔겠죠. 그런 경험을 아찔하게 한번 하고 나면 두 번 다시 거기는 손대기 싫어요. 그리고 시료채취를 할때는 벨트 위에다 손으로 떠야 하거든요. 식겁식겁해요. 벨트에 안전망이나 펜스 설치를 해달라고 했는데 그것도 안 해줬다고."

"탄 떨어지는데 충격 완화하기 위한 고무 아이들러에 볼트에 이상이 있어서 확인하러 갔는데, 옷이 빨려 들어가서 30분을 버텼는데, 어깨를 30분 계속 해서 굳힌 상태로 버티고 있다가 누군가 소리를 듣고 기계를 멈출 수 있었어요. 어깨가 나갔어요."

③ 추락의 위험

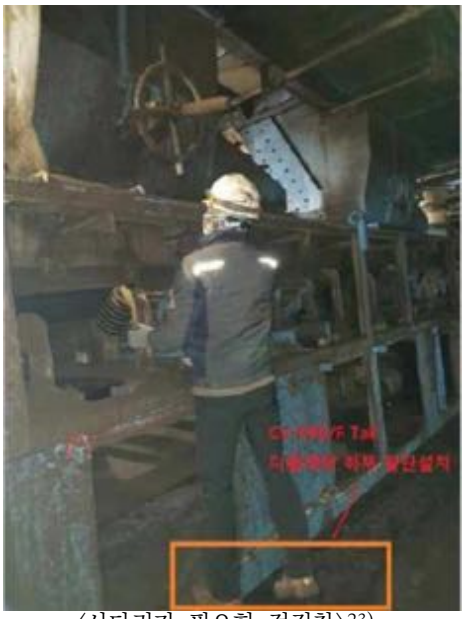
컨베이어 벨트의 길이는 수 킬로미터에 이르고 높은 곳은 70-80m이상이 되지만, 바닥이 튼튼하지 않다. 실내의 경우에도 사람 키로는 점검이 안 되는 구간이 있다. 점검창의 높이는 벨트마다 제각각인데 높이가 1.5미터 이상이 되는 곳도 있다. 계단, 사다리 등이 제대로 비치되지 않아 벨트의 지지대를 밟고 올라가다 아이들러에 손이 낄 뻔한 경우, 떨어져 다치는 일도 있다.



〈높은 곳에 위치한 컨베이어 벨트, 허술한 바닥〉22)

> “점검하다가 아이들러(롤러)에 손이 낄 뻔했어요, 계단이 없어서 벨트의 지지대를 밟고 올라가다가 손이 들어갈 뻔 했는데, 혼자 점검하고 있었어요. 다른 이들은 밟고 올라가다가 추락하기도 해요. 점검창의 높이는 벨트마다 다른데 사다리가 없어서 지지대를 밟는 건데, 사다리를 가져다 놔도 없어지기도 합니다.”

22) (좌) “발전소 비정규직 노동자 故김용균 사회적 타살 진상규명위원회 역할과 과제” 자료집, 19쪽
(우) 태안화력 비정규직 청년노동자 고 김용균 사망사고 진상규명 및 책임자 처벌 시민대책위원회 제공



〈사다리가 필요한 점검창〉23)

④ 분진 문제

태안화력 9, 10호기의 석탄취급설비의 분진은 다른 화력발전소 노동자들도 놀랄 정도로 심하다. 태안이 최신 시설인데도 환경이 열악한 건 집진기의 백필터(여과 집진 장치의 일종으로 분진 기류를 거르는 거르개)가 제대로 작동이 안 되었기 때문인 것으로 추정된다. 노동자들은 신설 설비라 더 분진을 잘 잡아주고 친환경적일 것이라 기대했는데 분진이 매우 심해서 놀랐다고 증언했다.

> "지금 있는 분진설비가 계속 컴프레셔가 고장이 나거든요. 집진 설비가 자꾸 고장 나는데 그걸 매일 정비를 부를 수 없으니까… 자주 자주는 안 해줘도 점검하면 거의 컴프레셔 물을 안 뺐다, 분진 때문에 그런다 그런 식으로만 답변이 오고. 그거를 개선을 많이 해줬으면 좋겠어요."

23) "발전소 비정규직 노동자 故김용균 사회적 타살 진상규명위원회 역할과 과제" 자료집, 29쪽

(4) 제어실

제어원은 위험한 현장에는 직접 나가지 않지만, 극소수의 인원으로 발전소 전체를 모니터하고 컨베이어 벨트를 돌리는 업무를 담당한다. 제어원들은 설비 제어 외에 회(ash)판매 업무도 담당하고 있고, 또 업무 특성상 원청의 연락을 많이 받는데 심한 경우 하루에 전화를 200통 가량 받을 때도 있다고 한다. 업무량이 너무 많아 화장실에도 제대로 가지 못하고, 식사도 제대로 하지 못할 정도다.

제어원들은 바쁜 나머지 현장이 안전한 상태인지 제대로 확인하지 못한 상태에서 컨베이어 벨트를 돌려 사고가 발생하지 않을까 하는 불안감을 공통적으로 호소했다. 사고로 이어지지 않았지만 위험 상황이 발생한 적도 있다.

> "제어원 입장에서 위험할 때는, 벨트가 멈춰 있는데 새로 기동을 할 때. 다시 시작을 할 때. 그때가 위험하죠. 벨트를 다시 기동할 때 불안해요."

> "처음에 입사할 때 현장에서 있었던 일이에요. 그때 당시에 설치하러 작업자가 들어왔는데, 외부 작업자가. 외부 작업자랑 다른 회사라서 소통이 불가능해요. 벨트를 돌려야 하는데, 그 사람들이 벨트 위에서 작업을 하고 있었어요. 서부 감독들은 벨트를 빨리 돌리라고 서둘렀고. 제어원이 빨리 돌리라고 하니까 확인 못 하고 돌려 버린거죠. 한 명이 벨트 위에서 타고서 몇백 미터 갔어요. 그때 당시 2인 1조로 근무하고 있었는데, 비상정지 스위치를 땡겨서 사고를 멈췄어요. 만약 1인으로 근무했으면 큰 사고가 났었을 거에요."

(5) 회처리

회(ash)는 석탄이 타고 남은 재로, 회처리 업무에서는 당연히 분진 많이 발생한다. 사일로나 배관에서 회가 새는 경우가 있다. 이럴 경우 정비팀이 와서 다시 용접을 하는 등으로 처리를 해야 하는데, 야간에 비상상황이 발생할 경우 조치할 방법이 없다.

> "한번은 제가 사일로가 이런 식으로 통으로 되어 있는데 하부 쪽에서 애쉬

가 조금씩 샜더라고요. 그런 조짐이 있었는데 만약에 그쪽에서 용접되었던 게 그 순간 떨어져 나오면 바로 애쉬가 다 쏟아져버리니까, 몇 천 톤씩 들어있는 거라서. 그때가 밤, 새벽이었거든요. 그래서 그냥 거기 상주하면서 계속 지켜보고 있었어요. 계속 쏟아지고 있길래 보면서… 결국은 낮에 터져서 애쉬가 뿜어져 나와서 정비팀이 있으니까 거기랑 협력해서 용접을 했는데. 가장 힘든 게, 야간에 사건이 터지면 조치할 수 있는 방법이 없어요. 인원을 제어원 한명과 현장원 한명을 주는데 나가서 조치를 할 방법이 없어요. 그렇다고 손을 놓고 있을 수도 없고."

"메인설비에서도 처리하는 와중에 설비가 구멍이 난다든가, 이송을 하다보면 진동이 생기니까 나사가 풀려서 탈락될 때도 있어요. 배관이 열리는 거예요. 애쉬를 이송하는 배관이. 거기 같은 경우는 사일로처럼 엄청나게 쏟아지지는 않는데, 금방조치가 되지만 현장원이 그걸 확인하고 제어원한테 전화하고 나서 끄기 때문에 상당히 시간이 소모되죠."

(6) 그 밖의 위험

① 걸려 넘어지거나 부딪치는 경우

발전소 곳곳에 배관 등이 튀어 나와 있는 부분이 많아 걸려 넘어지거나 부딪치는 경우가 있다. 분진으로 인해 시야 확보가 안 되기 때문에 더 위험하다.

"모든 사방이 돌출되어 있고 어둡고 비좁고 하기 때문에 움직이다 보면 부딪치는 거예요. 걷다가 부딪치고 빠져서 부딪치고. (…) 발판 같은 게 제대로 안 되어 있고 그 위에서 작업하는 환경이기 때문에. 다만 똑 부러지지 않으니깐 다행인거죠"

② 중기 업무

중장비를 다루는 노동자의 경우, 여러 종의 장비를 다룰 수 있도록 다수의 면허를 보유하고 있다. 노동자들은 아무리 면허가 여러 개 있다고 해도 자기 분야를 정해 주지 않고 여러 중장비를 다루게 하는 것에 대한 위험성을 토로했다.

"여러 장비 타다보면 기기마다 다 다르기 때문에 헷갈릴 때가 있어요. 진짜 위험한 거죠. 운전하다가 느닷없이 땅을 밀어라 이런 경우를 보자구요. 사람이 적응하는데 시차가 있는 거죠. 업무가 지속되는 게 아니고 자꾸 바뀌고 그러면 위험할 때가 있죠. 덤프차는 엑셀 브레이크 클러치가 있어요. 페로다는 클러치가 없어, 브레이크야 바로. 밟고 보니까 없어. 금방 덤프로 일하다 왔는데, 낙탄 치우라 그러면 내려서 바로 페로다 타고 간다고. 근데 사람인지라 헷갈려요. 있어야 할 게 없는 거야. 아찔했던. 중장비가 막 달리는 것은 아니지만 그래도."

(7) 위험에 무감해지지 않으면 일할 수 없다

인터뷰에서 노동자들은 처음 발전소에 들어왔을 때 하나같이 자신이 상상했던 모습과 달랐다고 이야기했다. 처음에는 큰 기계에 압도당하고, 낙탄과 분진에 놀라지만 계속 발전소에서 일을 하다 보면 자신이 감수해야 하는 위험 수준에 대해 둔감해진다. 그래야 계속 일을 할 수 있기 때문이다. 사고가 일어나고 나서야 본인이 너무 겁 없이 일했다는 사실을 깨닫고 위축이 되었다고 증언한 노동자도 있다.

"위험하다 생각도 안 했을 거예요. 맨날 평상시 돌고 있는 거 보고 있는 건데, 뭐 얼마나 그런 걸 생각을 했겠어요. 저희도 그냥 맨날 보고 돌고 있는 데서만 뭐 하고, 작업하고."

"설비가 작지 않고 엄청 큰데, 캐비넷만한 게 쫙 연결되어 있고 소리도 콰콰쾅 나는데 위압이 들기 때문에 처음엔 무섭기 때문에 안 만져요. 근데 한두 번 만지다 보면 이거 맨날 똑같이 도니까 만지게 되는 건데. 교육이 체계적으로… 욕심이긴 한데 전문교육자가 있었으면, 그런 전문 교육 하는 사람들이 했으면 사건이 안 나지 않았을까 생각하기도 하고."

2) 안전할 수 없는 이유

(1) 빈약한 직무교육과 안전교육

① 직무 전 교육

노동자들이 위험상황을 인지하고, 통제할 수 있으려면 본인의 업무를 구체적으로 파악하고, 이것이 다른 노동자들의 일과 어떻게 연결되어 있는지를 알아야 한다. 그러나 노동자들은 자신이 다루는 기계설비에 대한 교육을 제대로 받지 못하고 업무에 대한 이해도가 매우 낮은 상태에서 현장에 투입되었다.

발전소 가동 초기에는 기간도 길고 구체적인 교육을 받았지만, 시간이 지날수록 3개월 → 2주→ 3일 등 점차 교육기간이 짧아졌다. 발전소의 계통, 설비 위치에 대해서만 대충 교육을 받거나, 그런 교육도 전혀 받지 못하고 근무자들끼리 알아서 교육하라며 바로 근무에 투입된 노동자도 있었다. 인력을 빠르게 충원해야 했기 때문이다.

부족한 교육은 '복수근무'(선임노동자와 견습노동자가 일정기간 함께 근무하는 것)로 메꿔지는데, 선임노동자도 바쁘기 때문에 이 역시 여의치 않은 경우가 있다. 그럴 경우 독학으로 터득하거나 다른 하청업체 노동자에게 물으며 업무를 터득했다는 증언도 있었다. 많은 노동자들이 발전소 설비와 구조에 대해 전문적 교육이 없는데 대해 답답함을 호소했다.

> "혼자 알아 가면 어떤 것이 위험한지에 대해서 판단이 서지 않아요. 차단기는 전기여서 터질 수 있는데 옆에서 오래 일한 사람들이 체계적으로 위험에 대해서 이야기해줬죠. 이렇게 옆에서 봐줘야하는 상황인데 차단기실에 매뉴얼 판만 붙여놓은 상태거든요. 신입에게 매뉴얼을 보고 일 하라는 건 불가능해요."

> "실제 업무에 필요한 것은 선임이라는 사람들이 들려주는 전래동화를 듣고 하는 거죠. 체계적인 교육시스템이 덜 갖추어져 있죠. 횟수나 법에서 지정한

것은 다 지키고 있으나 깊이가 부족하고, 현장설비를 충분히 이해할 수 있는 기간은 미흡하다는 것. 제가 느끼는 것은 이렇습니다."

교육이 제대로 이뤄지지 못하는 이유로 노동자들은 1) 전문교육자의 부재 2) 높은 퇴사율과 잦은 이직 3) 인력부족을 꼽았다. 채용 과정을 물었을 때, 불합격 처리되었다가 갑자기 합격전화를 받은 경우, 지원하지 않았는데 회사 측에서 먼저 이력서를 보고 전화가 온 경우 등도 있었는데 이는 모두 부족한 인력을 급하게 메꿔야 할 때 일어났다. 이러한 채용은 처음부터 교육을 하지 않고 투입할 것을 전제하는 채용이라 볼 수 있다.

"기본 안전교육 같은 걸 받고, 안전교육 받고 집합교육 받고… 이건 시스템 문제인데 사람이 늘 딱 맞게 들어와요. 여유가 없어요. 제어원이 4조 2교대기 때문에 4명이 있어요. 근데 이 사람이 1명이 비게 되면 그걸 비울 수 없기 때문에 쉬고 있는 사람이 들어가는 거예요. 3명 중 한 명이. 그걸 계속 유지할 수 없잖아요, 근무하는 사람도 힘들고. 그러면 교육을 새로 받아야 되는 사람을 2주, 3주 받아도 짧은데 1주일, 고 김용균 씨도 겨우 3일 받았다 그러잖아요."

한국발전기술의 관리자들이 대부분 발전소 퇴직자(OB)라는 점도 부실한 교육에 영향을 미친다. 이들은 발전소 근무 경력은 길지만, 발전소 정규직 업무와 하청업체의 업무가 다르기 때문에 운탄업무에 대해서는 경력이 전무하다. 때문에 현장원들의 교육에 아무런 도움이 되지 않는다. 이 역시 노동자들이 공통적으로 토로한 불만사항이었다.

"사무실에 있는 사람들이, 서부에서 퇴직하고 온 사람들이란 말이에요, 서부는 본 설비이고, 우리는 사이드 설비잖아요. 우리는 본 설비는 아니고, 위험하고 더럽고 이런 설비인데, 서부에서 퇴직하고 우리 위에 팀장이나 실장으로 온단 말이에요. 처음이니까 설명도 못할뿐더러 교육을 못하는 거죠, 왜냐하면 모르니까. 그러니까 가서 그냥 계통이나 보여 주고, 보라하고, 교육 뭐 잠깐하고. 전체적인 간단한 설명하고, 현장 가서 배워라 이거죠."

② 일상적 안전 교육

일상적인 교육은 노동자들에게 현장의 운영 정보를 충분히 알리기 위해, 또한 위험에 대한 인식을 지속적으로 환기하기 위해 필요하다. 앞서 언급한 위험에 무감해지는 상황을 교육으로 상쇄해야 한다.

그러나 인력이 부족해 밥 먹을 시간도 부족한 상황에서 일상적 안전 교육은 거의 이뤄지지 않았다. 교육을 받지 않고 사인만 했다는 증언이 많았고, 교육을 받았지만 기억을 못하는 경우도 종종 있었다. 이전에는 업무시간보다 일찍 출근하여 따로 교육을 받은 적도 있지만 교육비가 문제가 되자 수당을 아끼기 위해 파트장에게 교육을 일임하면서 문서상 교육(회람교육)으로 대체되었다. 그나마의 안전 교육도 교육이라기보다는 질책에 가까웠다고 증언한 노동자도 있다.

> “안전교육은 팀별로 자체적으로 하라는 건지, 파트별로 하라는 건지 자세히는 모르겠어요. 그런데 처음 노트북 주고 자료 보라고 한 것 이후의 교육은 없었어요.”

> “저희가 쉬는 시간도 아니고 근무하는 상태에서, 일하고 있는데 와서 교육을 해야 한다고 하니까 집중을 할 수가 없죠. 저도 지금 이걸 받았는지 안 받았는지 헷갈릴 그 정도로….”

> “안전에 대한 교육보다는, 질책에 가까운 교육이었어요. 이런 식으로 하니까 이런 일이 터지지. 이런 식으로 말을 하더라고요. 낙탄 때문에 벌어진 일이 있어서 낙탄 더 열심히 치우라고.”

교육의 부족은 노동자들의 현장에 대한 정보 부족으로 바로 이어진다. 이것이 위험으로 이어진다는 것을 노동자들도 너무 잘 알고 있었다. 아무것도 모른 채 변경된 보직에 가기에 불안했던 노동자 스스로가 오로지 본인의 시간을 쪼개 현장 전반을 파악하기 위해 노력한 사례도 있었다.

다른 발전소의 사고 사례는 물론, 태안화력 9, 10호기 현장에서 일어난 위험

상황이나 사고도 제대로 공유되지 않아 노동자들에게 정보의 편차가 존재했다. 이는 발전소에서 위험을 드러내지 않고 감췄다는 사실을 의미한다. 그러나 위험을 계속 감출 경우 사고의 예방은 불가능하다.

(2) 소용없는 설비 · 장비

인터뷰를 통해 많은 설비들이 있으나 마나 한 부실한 상태였다는 사실을 알 수 있었다. 이로 인해 노동자들은 더 열악한 상황에서, 더 강도 높은 노동을 할 수 밖에 없었다. 추가 조사가 필요하지만, 부실한 설비 도입과 외주화 · 경쟁체제 도입으로 인한 비용절감 압박은 상당한 연관이 있을 것으로 보인다.

> "이 호스가 버큠클리너라는 설비예요. 쉽게 말하면 진공청소기인데 이게 원래는 건식으로 분탄을 제거할 때 쓰는 용도예요. 낙탄 같은 거. 근데 여기 설비용량이 실제 저희가 필요한 용량에 비해서 좀 적어요. 그래서 저희도 설치했을 때 몇 번 써보고 차라리 삽질하는 게 빠르다 해서 안 써버렸어요. 발전사 측에서는 이거 설치해주고 자기네 말로는 더 이상 낙탄 걱정 없다, 이걸로 처리하면 된다고 했는데 직접 써보니까 아니어서 그냥 세워놓고 있어요. 이게 만약 제대로 된 설비라면 굳이 사람이 들어갈 필요 없이 거기에 호스만 꽂아놓으면 다 빨아들이니까. 아마 발전사에서 그런 식을 원했을 건데… 원한 건 그런 건데 그건 이상적인 거고. 실제론 그게 안 되죠."

개인에게 지급되는 장비에도 문제가 많았다. 한국발전기술 노동자들은 기본적으로 안전모, 안전화, 안전띠 방진마스크, 보안경, 장갑, 귀마개 등을 지급받고, 저탄장에서 일하는 노동자의 경우 방독마스크 하나와 산소 스프레이 등을 추가로 지급받는다. 이러한 개인 안전장비가 산업안전보건규칙에 미달하거나, 작업환경 상 실제로는 사용하지 못하는 경우도 있다. 예를 들어 산업안전보건규칙에 따르면 회전체를 취급할 경우 손에 밀착되는 장갑을 지급해야 하지만[24] 목장갑을 지급하여 손을 다친 노동자도 있고, 저탄장에서는 방독마스크가 부족해서 가스를 막아주지 못하는 방진마스크를 사용하는 경우도 있다.

---

24) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제95조(장갑의 사용 금지) 사업주는 근로자가 날 · 공작물 또는 축이 회전하는 기계를 취급하는 경우 그 근로자의 손에 밀착이 잘되는 가죽 장갑 등과 같이 손이 말려 들어갈 위험이 없는 장갑을 사용하도록 하여야 한다.

"실제로 필요한 건 저탄장에서 업무하는 분들을 위한 마스크죠. 리필이 없어서 탄반이 사용하는 마스크를 사용하기도 해요. 그리고 타이트한 장갑을 사용해야하는데, 6개월에 한 번씩 지급되었는데, 현재 지급되지 않고 목장갑을 사용하고 있어요. 목장갑은 헐렁하기 때문에 회전체 점검할 때 위험하죠."

"보안경은 거의 쓸모가 없어요. 분진이 많이 날려서 눈이 아픈데, 잘 막아주지 못하고 시야가 가리니까 사람들이 안 써요."

"귀마개 준다 해도 저희가 이음이나 소음을 들어야 되기 때문에, 그걸 못 쓰고, 썼다 뺐다하면 탄가루 다 묻기 때문에 못 써요."

"2m이상 작업할 때 안전띠를 사용하는데, 회전체에서 이용하기 때문에 끈이 길어서 빨려 들어갈 위험이 있어요. 오히려 안전띠에 걸려 넘어지는 경우도 많아서 평소 작업할 때는 사용하지 않습니다."

(3) 작업 중지의 어려움

이번 사망사고로, 위급상황에서 컨베이어 벨트를 멈추는 풀코드가 있었음에도 풀코드를 당길 사람이 없어 아무런 소용이 없었고, 위험 상황에 대처하기 위해서는 2인 1조가 필수적이라는 점이 언론에 널리 보도되었다. 언론 보도와 같이 풀코드를 당길 인원도 없지만, '정말 긴급할 때'가 아닌데도 풀코드를 당길 경우 사유서를 써야 하는 등 위험 시 작업 중지를 가로막는 여러 추가적 원인이 존재했다. 특히 태안화력 9, 10호기와 같은 대용량 보일러는 한 번 멈출 경우 손해가 더 클 수 있어 손해비용 감수와 사후 보복 등 여러 문제가 발생할 수 있다. 이처럼 작업중지권이 제도로 존재한다고 해도 실제 현장에서는 쉽게 사용할 수 없다.

점검창 내로 몸을 집어넣어 점검을 하고, 낙탄 제거를 해야 하는 상황 자체가 문제라는 지적도 나왔다. 풀코드는 컨베이어 벨트 바깥에 설치되어 있기 때문에, 이러한 작업방식 자체가 풀코드를 소용 없게 만드는 것이다.

"물론 풀코드 스위치나 안전장비들이 있다고 치더라도, 풀코드 스위치가 가다가 상황 발생해서 땡긴다 해도 그 자리에 딱 서는 게 아니거든요. 벨트가 한 10미터에서 20미터 정도 진행한 다음에 서요. 그럼 사람이 한번 말려 들어가면 사고를 막을 순 없어요. 근데 사망 사고까진 막을 수 있다는 거죠. (…) 제 입장에선 2인 1조가 맞다고 생각을 해요. 혼자서 처리할 수 있고 없고의 문제가 아니에요. 생명권 문제고 안전 문제기 때문에 혼자서 충분히 처리할 수 있는 문제다, 없는 문제다로 판가름 하면 안 되는 거죠."

"여기는 사고가 났다하면 작업중지할 정도로 심해요. 풀코드를 당겨야 하는데, 현장원들이 위험할 때 당겨야 하는데, 그걸 맘대로 할 수 없어요. 정말 긴급할 때 당겨야 돼요. 제대로 못했다고 하면 사유서를 써야 돼요. 풀코드를 당겨도 되는지 물어보는 거죠."

"무조건 현장에서 먼저 제어가 되어야 하는데 보고 절차를 거쳐야 합니다. 현장에서 가질 수 있는 권한은 없어요. 모든 권한은 원청에 있죠. 서부는 현장을 잘 모르면서 무조건적으로 지시를 합니다."

(4) 공상처리 · 산재처리의 어려움

지난 5년간 한전의 전체 재해자 중 하청업체노동자는 95.7%로, 서부발전 역시 95.5%가 하청업체 소속이었다. 이렇게 위험 업무를 외주화하여 원청은 산재보험수지율(과거 3년간 납부한 산재보험료 대비 산재보험급여 비율)에 따라 산재보험료를 감면받고, 무재해 인증 사업장으로 정부 인증을 받고 있다.[25] 서부발전 역시 지난 5년간 산재보험료 총 22억 원을 감면받았으며, 태안사업소 역시 3년 연속 '무재해 사업장'으로 정부 인증을 받았다.[26]

하청노동자들의 부상은 일상적이지만 산재처리를 한 경우는 거의 없고, 대부분 사비로 한다. 산재가 회사 통계에 잡히면 재입찰시 불리하기 때문이다. 산재처리의 어려움은 한국의 고질적인 문제지만, 한국발전기술 태안사업소의 경우 회사 비용으로 처리하는 공상처리조차 별로 없는 것으로 보인다.

---

25) 토요경제, "한전 등 7개 전력기관 위험의 외주화로 산재보험료 수백억원 감면받아", 2018.10.18. http://www.sateconomy.co.kr/news/articleView.html?idxno=51259
26) 경향신문, "서부발전의 '인권경영헌장'…하청노동자에겐 예외였다", 2018.12.17. http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201812171818001&code=940702

부상이 작을 경우 사무실에 비치되어 있는 구급상자를 이용하고, 좀 더 클 경우에는 잠시 양해를 구하고 병원에 다녀온다. 원청에는 의무실이 있고 간호사들이 상주하고 있지만, 오히려 더 위험한 업무를 하는 하청 노동자들은 이를 이용하지 못한다. 또한 병원까지 다녀올 정도의 부상이어도 대체근무자를 당장 구할 수 없기 때문에 대부분 회사로 복귀하여 다시 일을 한다.

"의료실이 원청은 있고 보건간호사들이 상주해있는데 하청업체들은 육체적으로 다칠 위험성이 높음에도 편하게 이용할 수 있는 곳이 없죠. 다쳐서 간다고 하면 막지는 않겠죠. 다친 걸 원청에 보고가 올라가는 걸 탐탁지 않게 생각하니깐 거기 갈 바에야 바깥 병원으로 가죠. 아주 위급한 경우가 아니라면. 위급하더라도 거기 수술하거나 봉합하는 전문의료기관이 아니니 아프다고 하면 약을 주고 영양제 정도 놓아줄 수 있지만 실제 의사들이 하는 의료행위는 없으니까 태안화력 내 담당 부서이지요. 원청은 육체적 노동을 하지 않는 사람들이니까 자주 가지도 않고요."

"손이 찢어져서 5바늘 꿰맸었어요. 옥내저탄장 소화전이 있는데 문 안쪽이 날카로운 줄 몰랐는데, 무심코 스쳤는데 장갑이 찢어지고 피가 나고. 안에 뼈가 보였어요. 차타고 외부 병원 가서 꿰매고, 빨리 치료하고 돌아와서 다시 일했어요. 교대 근무니까, 투입하기 전에 교대자를 구해서 쉬어야 돼요. 투입 된 상태라서 처리만 하고 들어와서 일했죠."

"최근에 또 산재 건 때문에 문제가 있던 게 과장님 한 분이, 시료채취를 하던 분이었는데 하다가 계단에서 낙하를 해서 팔을 다쳤어요. 뼈가 부러졌는지 금이 갔는지는 모르겠지만 병원에 갔는데 그거에 대해서 회사에서 남은 연차 다 써라, 병원 간다니까 그런 식으로 했는데. 그 분이 산재처리를 해야겠다고 했는데 산재처리하면 일이 커지니까 그렇게 하지 말자 이런 식으로 된 거죠. 회사 입장에서는 최대한 산재처리 안하려고 하고 자체적으로 하려는 게 있죠."

"걸어가다 맨홀에 빠진 애도 있고. 맨홀 뚜껑에 덜 닫혀서 발이 쑥 들어간 거예요. 드레인 라인이라고 있는데 매쉬망으로 닫혀있어야 하는데 걔가 그걸 받는 순간 덜 닫혀 있어서 매쉬망이 빠지면서 높이가 30-40미터에서 빠진 거죠. 허리 척추부터 직각으로 빠져서. 꼬리뼈가 부러진 것 같아. 걷는 게 사선으로 걸어. 병원 가봐 해도 안 가더라고요. 지금도 아파서. 쟤 평생 저

렇게 가요. 왜 산재처리를 안했는지 모르겠네.”

3) 소결

(1) 부실한 시설 및 설비의 개선이 필요하다

쉬지 않고 돌려야만 간신히 생산량을 맞출 수 있는 적은 수의 라인, 막히기 쉽게 설계된 SCB 등은 태안화력 9, 10호기를 설계할 때부터 비용 효율성만을 고려하고 일터에서 일하는 노동자들의 안전은 생각하지 않았다는 점을 방증한다. 제대로 작동되지 않는 저탄장 환기시스템 · 집진기 · 버큠클리너 등도 비용절감을 위해 있으나 마나한 부실한 설비를 도입했다는 점을 보여준다. 하청노동자들은 여러 경로로 시설과 설비 개선을 건의했지만 원청에 묵살당한 채 계속 위험한 현장에서 일하고 있다.

노동자들의 안전을 위해서는 시설과 설비 개선이 매우 시급한데, 시설과 설비 소유자인 서부발전(원청)이 책임지지 않으면 바뀔 수 없다. 석탄화력발전소 전반에 대한 조사를 통해 미비한 기준이 있다면 제도를 정비하고, 원청이 산업안전보건규칙을 반드시 지키도록 해야 한다.

(2) 생산 압박을 완화하기 위한 조치가 필요하다

태안화력 9, 10호기의 경우, 겨울에는 24시간 컨베이어 벨트를 돌려야 한다. 평상시에도 2개 라인이 거의 쉬지 않고 돌아간다. 어떻게든 원청이 요구하는 석탄 레벨을 맞추고, 자연발화 등 비상상황도 빠르게 해결해야 하는 발전소의 업무에 대해 어떤 노동자는 ‘특공대’와 같이 일해야 한다고 묘사하기도 했다.

주어진 시간 내에 작업량을 맞추기 위해 적은 인력으로 무리해야만 하는 상황은 위험을 가중시킨다. 삽을 놓지 않으면 자신이 위험하다는 것을 알면서도 이를 놓지 않는 것은 최대한 컨베이어 벨트가 멈추는 것을 막아야 한다는 생각이 있기 때문이다. 풀코드를 당길까 말까의 고민 역시 이러한 생산 압박으

로 인해 생긴다.

인력 채용, 설비 개선을 통해 노동자 1인당 업무량을 줄여야 한다. 이를 통해 생산 압박으로 인한 위험을 줄여나갈 필요가 있다.

(3) 위험을 감추는 것이 아니라 드러내는 조직문화 · 제도가 필요하다

합법적으로 하청에 대한 책임 떠넘기기가 가능한 상황에서, 원청과 하청 모두 하청노동자가 위험을 감수하는 것을 당연시하고 있다. 위험업무의 많은 부분을 하청이 감당하고 있기 때문에 산재발생률은 하청업체가 높을 수밖에 없지만, 하청업체는 재계약시 불이익을 고려하여 산재 처리를 꺼리고, 하청의 산재통계는 원청에 포함되지 않기 때문에 원청은 하청의 산재를 줄이려는 노력을 하지 않는다.

이러한 과정은 결과적으로 작업장의 위험을 체계적으로 감춘다. 그러나 사고를 예방하기 위해서는 오히려 위험을 드러내고 이를 개선하기 위한 방안을 조직 내에서 고민해야 한다. 원청이 하청업체의 산재를 줄이기 위해 움직이고, 하청업체가 산재발생을 숨기지 않을 조직문화와 이를 장려하기 위한 제도가 필요하다.

(4) 노동자의 권한이 강화되어야 한다

태안화력 9, 10호기는 당연히 지켜져야 하는 산업안전보건법도 제대로 적용되지 않는 현장이었다. 외부의 관리감독은 일시적인 효과만 있을 뿐, 한계가 있다. 매일을 그 현장에서 일하는 노동자들이 원청과 하청에 산업안전보건법을 제대로 지키라는 요구를 할 수 있도록, 비상시 현장 판단으로 조치를 해도 보복을 두려워하지 않도록 노동자들의 힘이 강화되어야 한다. 노동자들의 권한 강화와 이러한 역량을 지속시킬 방안을 고민해야 한다.

2. 원청의 지배구조와 무권리 상태의 하청노동자

1) 원청의 강한 지배력이 작동되는 구조

(1) 계약상 드러나는 원청의 지배

한국서부발전(주) 태안발전본부의 1~8호기 및 9, 10호기의 운탄 및 저탄, 회처리, 중기운전 등의 업무는 한전산업개발과 한국발전기술로 외주화되어 있으며, 한국발전기술은 태안발전본부의 9, 10호기 및 IGCC 연료환경설비 운전업무를 수행하고 있다. 도급계약의 형태를 취하고 있으나, 원활한 출력을 위해 한국서부발전(주)는 하청업체가 공급하는 노무에 대해 일정 수준 이상의 제약, 통제의 권한을 유지하고자 하는데, 이는 도급계약서의 여러 조항에서 드러난다.[27]

첫째, 업무의 수행절차는 원청에서 연간발전계획, 기전 설비의 정비계획, 석탄입하계획, 저탄 및 상탄계획, 상하탄설비 및 회처리설비, 수 · 폐수처리 설비 등의 정비계획, 기타 역무수행에 필요한 중요사항 등을 서면으로 사전통보하도록 되어 있다. 또 시간이 촉박한 경우 구두통보도 가능하도록 하고 있는데, 이는 한국발전기술 등의 하청업체가 독립된 업무를 수행하는 것이 아니라 하청업체가 수행하는 노무수행의 전 과정이 원청의 계획에 구속되어 있음을 보여준다. 또한 이 수행절차의 각 영역(운전, 정비, 환경관리 등)에 따른 원청의 책임부서가 정해져 있으며, 실제 업무 수행 과정에서는 각 담당 영역의 원청 관리자로부터의 지시가 내려오고,[28] 이는 상시적인 직접 지시와 관리 감독이 존재한다는 것을 증명하는 것이다.

둘째, 사업수행에 따른 인명 및 설비 안전에 대한 책임을 하청업체로 넘기고

27) 한전산업개발과 한국발전기술의 용역계약 특수조건은 유사하다. 여기에서는 한국발전기술의 용역계약 특수조건을 중심으로 검토하였으며, 한국발전기술에 부가되어 있는 부분은 별도로 명시하였다.
28) 이 원청의 지시는 혼재 및 충돌되는 경우도 존재한다.

있다. 그러나 책임을 넘기고 있는 것도 문제이지만, 그 역시 독자적으로 수행할 수 있는 것은 아니며, 하청업체는 운전인력이 변동될 시 운전업무 수행계획서를 작성하여 원청의 용역관리 부서장과 사전 협의하도록 되어 있다.

셋째, 특히 용역계약특수조건 가운데는 출력제한운전 벌과금, 발전정지 벌과금 등을 두고 있다. 이러한 벌과금은 하청업체의 원청에 대한 종속을 더욱 강화시키는 요소가 된다. 이 벌과금을 피하기 위해 하청은 원청의 지시에 무조건적으로 따를 수밖에 없는 구조가 형성되며, 이는 현장 노동자들의 위험으로 귀결된다. 현장의 노동자들에게는 위험에도 불구하고 라인을 가동해야 하거나, 벨트를 정지시키지 못한 상태에서의 위험한 작업을 강요하는 것이 되고 있는 것이다. 게다가 한국발전기술의 경우에는 과실로 인한 안전사고로 사업소 안전진단 용역 등이 진행될 경우 소요된 실비용을 안전관리 벌과금으로 부과할 수 있도록 하고 있어, 각종 재해의 은폐를 강화하는 요소가 된다.

넷째, 이 외에도 용역계약 특수조건 상, 노동쟁의로 인한 역무수행 지장이 발생할 경우 용역기간에서 해당 파업기간을 제외하고 기성고 지급시 감액한다는 규정을 두어 하청업체 노동자들의 노동권을 억압하는 규정을 포함하고 있기도 하다.

(2) 필연적으로 작동되는 원청의 강한 지배력

이러한 원청의 지배력은 다만 계약서상의 조항들로부터 기인하는 것만은 아니다. 도급계약이라는 형태에 맞지 않는 계약서상의 불합리한 내용들은 사실 발전소라는 업종의 특성상 불가피하게 원청이 보유하게 되는 권한으로 인한 것으로 볼 수 있다. 발전소 특성상 석탄운반선에서의 부두 하역부터 보일러를 지나 터빈, 발전기에 이르기까지의 전체 작업 과정은 결정된 발전량을 생산하기 위한 과정으로 통합적인 계획하에 운영될 수밖에 없고, 그에 따라 업무량과 필요한 정비 일정 등 총괄적 일정이 원청인 한국서부발전(주)에서 계획된다. 따라서 여러 하청업체로 분리되어 있음에도 불구하고, 원청인 한국서부발전(주)에 의한 지시와 통제가 다양한 수준에서 이루어질 수밖에 없다. 운탄업

무 등을 외주운영하고 있지만, 해당 업무 자체가 원청의 업무와 분리해서 이루어질 수 없는 것이기 때문에 그럴 뿐만 아니라, 정비 역시도 전체 발전소의 가동 계획 속에서 배치되기 때문에 하청업체는 원청의 승인이 없이는 독자적으로 작업 일정을 계획하는 것이 불가능한 구조이다. 이는 외주운영이 그 자체로 비효율적이라는 것뿐만 아니라 애초 외주화를 통한 운영이 가능한 것인지에 대한 근본적인 물음을 낳는다.

> "서부에 감독이 있어서 감독이 스케줄을 다 짜요. 서부에서 계획을 짜면 거기에 맞춰서 움직이는 거죠. 표가 나오고 메일로 보내주는데, 거기에 며칠부터 며칠까지는 벨트 어디 정비, 감독 누구누구, 이렇게 써 있어요. 그러면 그 기간에는 다른 벨트를 써야 하는 것이고, 그 라인은 전체 못 쓰고, 한 라인만 상탄을 하는 거죠."

> "석탄 푸는 기계가 4개인데, 한 개가 문제점이 있어요, 한두해 된 것 같은데. 서부에 말하고 한전산업개발 정비 쪽에도 말을 했는데, 그쪽에서는 서부에서 허락이 안 나서 정비를 하고 싶어도 못한다고 하고. 2년 전부터 계속 이게 안 된다고 했는데, 작동이 잘 안된다고. 그런데 안 해줬어요."

원청의 권한은 절대적이며, 한국발전기술에서 낙탄처리업무를 재하청하는 과정에서 이러한 원하청 관계는 반복 재생되었다. 설비의 결함 등으로 인해 낙탄 문제가 심각하게 발생했던 9, 10호기를 개선하기 보다, 원청인 한국서부발전(주)와 한국발전기술은 이를 다시 재하청하는 방식으로 대응했다.[29] 낙탄처리를 도급받은 영진은 한국발전기술보다도 열악한 조건을 가질 수밖에 없고, 영진의 노동자들 역시 낙탄처리 과정에서 유사한 위험을 경험하게 된다. 이 위험을 해결할 수 있는 것은 영진도, 한국발전기술도 아닌 설비에 대한 책임을 가진 원청인 한국서부발전(주)이지만, 재하청 노동자까지를 고려한 개선은 이루어지지 않는다.

> "캡스에 요구해봤자 아무 소용없죠. 서부발전에 얘기했어요. 저희(영진)는 권한이 없으니까 캡스에서 원청에 요청합니다. 어차피 영진-캡스-서발(서부발전)인데, 서발도 인정은 하는데 (설비개선)을 해야하는 데 안해요." (재하청업체 인터뷰)

29) 한국발전기술 용역계약 특수조건 가운데에는 재하청시 원청업체의 승인을 득하도록 하고 있다.

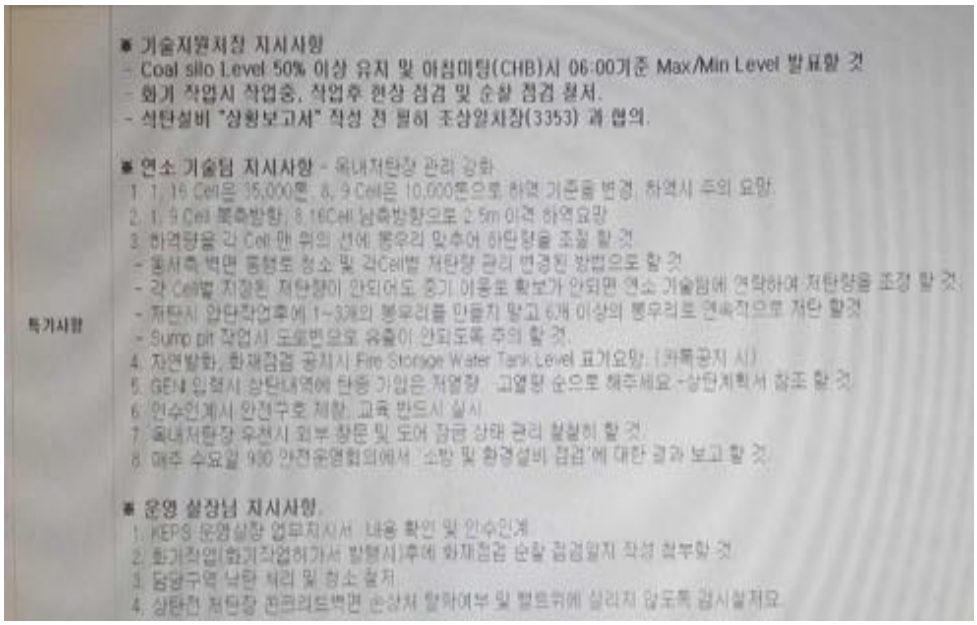
2) 업무 과정에서 드러나는 원청의 지시 및 권한

(1) 상시적이고, 구체적으로 이루어지는 업무 지시

하청노동자들의 하루 업무는 원청의 지시로부터 시작된다. 원청에서 전화로 오더가 내려오면 그에 따라 하루 일과가 운영된다. 노동자들은 파트장과 같은 직속 상급자에게 작업 지시를 받지만, 하청업체가 독자적으로 하루 작업량 및 과정을 짜는 것이 아니라, 모든 오더는 원청에서 내려오고, 그에 따라 하청업체가 노무를 수행하는 것이다. 원청과 하청의 기울기는 노동자들에게 그대로 옮겨져, 출력을 맞추기 위한 원청의 지시는 수시로 떨어진다.

> “업무지시는 보통 파트장에게 받습니다. 파트장은 서부발전에서 받고. 현장에서 업무를 지시하는 것이고. 한국발전기술 사무실에서 파트장에게 지시하고, 서부발전도 지시를 파트장에게 지시해서, 파트장이 지시하는 방법으로 운영합니다. 파트장에게 전화로 업무지시를 내려요.”

> “보일러에다가 석탄을 집어넣어야 발전을 할 수 있잖아요. 근데 레벨이 어느 정도 계속 유지를 해줘야 되거든요. 그래야지 안정적으로 걔네들이 안정적으로 보일러를 돌리는데 그거를 못 맞추면 서부에서 계속 닦달하거나 전화오거나 하는 거죠.”



■ 기술지원처장 지시사항
- Coal silo Level 50% 이상 유지 및 아침미팅(CHB)시 06:00기준 Max/Min Level 발표할 것
- 화기 작업시 작업중, 작업후 현장 점검 및 순찰 점검 철저.
- 석탄설비 "상황보고서" 작성 전 필히 조상일처장(3353) 과 협의.

■ 연소 기술팀 지시사항 - 옥내저탄장 관리 강화
1. 1, 15 Cell은 15,000톤, 8, 9 Cell은 10,000톤으로 하역 기준을 변경, 하역시 주의 요망.
2. 1, 9 Cell 풍축방향, 8,16Cell 남축방향으로 2.5m 이격 하역요망
3. 하역량을 각 Cell 만 위의 선에 봉우리 맞추어 하탄량을 조절 할 것.
- 풍서측 벽면 풍향도 청소 및 각Cell별 저탄량 관리 변경된 방법으로 할 것.
- 각 Cell별 지정된 저탄량이 안되어도 중기 이동로 확보가 안되면 연소 기술팀에 연락하여 저탄량을 조정 할 것.
- 저탄시 안탄작업후에 1~3개의 봉우리를 만들지 말고 6개 이상의 봉우리로 연속적으로 저탄 할것.
- Sump pit 작업시 도로변으로 유출이 안되도록 주의 할 것.
4. 자연발화, 화재점검 공지시 Fire Storage Water Tank Level 표기요망. (카톡공지 시)
5. GEN 입찰시 상탄내역에 탄종 기입은 저열량 고열량 순으로 해주세요 -상탄계획서 참조 할 것.
6. 인수인계시 안전구호 제창, 교육 반드시 실시.
7. 옥내저탄장 우천시 외부 창문 및 도어 잠금 상태 관리 철저히 할 것.
8. 매주 수요일 9:00 안전운영회의에서 '소방 및 환경설비 점검'에 대한 결과 보고할 것.

■ 운영 실장님 지시사항.
1. KEPS 운영실장 업무지시서 내용 확인 및 인수인계
2. 화기작업(화기작업허가서 발행시)후에 화재점검 순찰 점검일지 작성 철부할 것.
3. 담당구역 낙탄 처리 및 청소 철저.
4. 상탄전 저탄장 관리리드벽면 손상처 발하여부 및 벨트위에 살리지 않도록 감시철저요.

특기사항

〈서부발전의 세밀한 업무지시〉[30]

이러한 원청의 작업지시는 수시적이고, 일상적으로 이루어지는데, 환경에 민감할 수밖에 없는 화력발전의 성격상 그날그날의 작업지시 역시도 구체적으로 이루어질 수밖에 없다. 이러한 업종의 특성은 애초에 외주 운영이 불가능한 작업임을 보여주는 것이다.

> "그날그날 보일러의 특성들이 조금씩... 날씨나 기온, 보일러도 망가지는 부분, 정비해야되는 부분에 따라서 보일러 특성이 틀려지니까, 넣는 원료 석탄도 발열량이 큰 것 수분이 적은 것 등 그날그날 달라지는데 지시를 받을 때도 있죠. (…) 석탄의 특성을 바꾸라는 것은 연소기술팀한테 지시를 받고, 석탄이 환경적으로 문제가 되다보니까 환경팀에서도 지시를 받아요. 그리고 석탄을 이송하는 장비들 정비하는 연료설비부한테도 지시를 받아요."

(2) 업무지시를 넘어 감시에 이르는 수준

원청의 지시는 업무에 대한 지시를 넘어 감시에 이르기도 하는데, 원청은 현

30) "발전소 비정규직 노동자 故김용균 사회적 타살 진상규명위원회 역할과 과제" 자료집, 46쪽

장을 돌며 문제되는 곳의 사진을 찍고, 이를 하청업체 사무실을 통해 처리하도록 지시한다. 이로 인해 노동자들은 현장에 원청 관리자가 나타나면 또 작업지시가 떨어지겠구나를 신경 쓸 수밖에 없게 되고, 실제로 지시가 이행될 때까지 원청의 지시는 수차례 떨어진다.

> "업무지시는 너무 사방에서 불규칙적으로 들어오는 거라 어디서부터 어디까지 들어온다고 얘기를 못해요. 중요한 것은 본청(원청)에서 들어오는 업무지시가 90% 이상이라는 거에요. 원래 본청이 우리한테 하도급을 줬으면 우리한테 업무지시를 하면 안되는 겁니다. 근데 우리가 하는 업무 중에 90% 이상은 본청에서 나오는 그거고, 다 카톡으로 사진이 찍혀서. 똑같은 현장에서 제거를 하고 다시 사진을 찍어 올려줘야 하는 업무가 꽤 많아요."

> "어디를 치워라, 지금 뭘 해라 이거해라 저거해라하는 조치들이죠. 기억이 나지 않을 정도로 전화를 많이 받습니다. 전화 두 개를 받은 상태에서 휴대폰으로도 전화가 와요. 일이 생기면 서부발전의 관련된 사람들이 모두 전화를 합니다. 여기서 한 이야기 저기서 하고, 끊고 나면 또 전화가 오고. 일이 터지면 서부발전 관련자들 수십 명이 전화하는 느낌이에요. 전화 받다가도 카톡 오고."

점검 횟수를 체크하는 바코드는 노동 감시에 해당될 여지가 크다. 컨베이어벨트 운전원의 점검 횟수는 3회로 정해져 있는데, 그 횟수를 확인하기 위해 바코드를 부여하고 점검 시 태그를 하도록 하고 있다. 그를 통해 노동자들의 점검 시각과 횟수를 확인하고, 3회를 채우지 못하면 사유를 기재하도록 하고 있다. 그러나 대부분 현장의 인원이 부족하기 때문에 하루 3회를 채우는 경우는 드문 상황이다. 상시적인 인원부족, 그리고 여러 인원이 함께 수습해야 할 정도의 낙탄 처리 등 설비 결함으로 인한 문제가 지속적으로 발생하는 근본적인 문제가 있지만, 원청은 그를 해결하기 보다는 오히려 점검 횟수를 전자장치로 확인할 수 있도록 해서 책임을 떠넘길 수 있는 여지를 마련한 것이다.

(3) 우선적 처리를 요구하는 원청의 강압적 지시

원청의 작업지시는 수시로 내려올 뿐만 아니라, 원청의 지시사항을 우선적으로 처리할 것을 요구한다. 정해진 작업 스케쥴에서의 조정이나 변동이 아니라

상시적으로 발생하는, 그러나 사전에 예측되지 못한 작업 지시이기에 노동자들은 오히려 그런 상황의 반복에 익숙해져야 한다.

> "그날의 특별한 현장에서 숙지할 사항을 얘기해주고 현장에서 해야 할 일들을 업무조율을 해요. (그런데) 그날에 그것만 하는 게 아니라 회사(하청업체)랑 관계되어있는 원청의 업무지시는 수시로 내려와요. 그래서 그날의 업무지시는 선행되는 것이 아니고 어느 누군가 높은 사람이 관련된 부서에서 얘기하는게 항상 끼어 들어와서 앞자리를 차지하는 거죠."

> "발전직원이 보면 파트장 통해서 조치하라고 연락이 온다. 그러면 당장 그걸 하러 가야 한다. 또 지적 받으면 처리 전후 사진 올리라고 하니까 그런 거 위주로 해야 하고. 원청이 지시하는 거니까. (…) 처음 일을 할 때는 현장에서 급한 것을 먼저 했는데, 빨리 하라고 자꾸 쪼니까. 원청 지시를 우선 순위에 두어야 하는 것, 원청이니까. 이런 것만 봐도 부당하다고 생각이 든다. 현장상황을 고려안하고 위에서 쪼니까."

원청과 하청으로 나뉘어진 작업장 위계가 현장에서 원청의 지시사항을 우선시할 수밖에 없게 만드는 것이다. 이런 위계는 때로 비합리적인 결과를 낳기도 하는데, 원청의 부서간 지시가 충돌할 경우 노동자들은 작업에 우선시되는 것보다 조직체계의 위계에 따라 업무 우선순위를 정할 수밖에 없게 되는 불합리도 양산된다.

> "서부발전 감독부서가 있어요. 그런데 감독부서들끼리 우선시 되는 것이 달라요. 그 조율을 감독부서끼리 하는게 아니고, 하청업체한테 자기 지시만하는 겁니다. 3개의 부서가 동시다발적으로 자기 얘기만 하는데, 이 하청업체는 하나밖에 할 수 없는 구조니까. 쉽게 말하면 발전소는 24시간을 연료를 공급해서 계속 돌아가야 하는 설비인데 기계가 고장나면 정비를 해야 되잖아요. 그러면 정비를 우선으로 둘 것인가 운전을 우선으로 둘거냐 이 문제에 대해 2개의 부서가 겹치는 거죠. 여기에 연료를 실어오는 부서가 있는데, 연료를 단순히 실어오면 편할 때 내리면 그만인 구조가 아니고 일정한 시간내에 소비를 하고 배는 떠나야 해요. 이 기간이 이틀이나 삼일이 지나면 그때부터는 어마어마한 체선료가 발생해요. 연료를 가져오는 것을 담당하는 부서는 설비가 조금 고장이 나고 정비를 할 것이 있어도 참아라 참아라, 정비는 반나절 정도 해서 마무리 짓고 그 때 하면 되지, 이렇게 밀어붙이는 것이 있는 겁니다. 그렇게 되다보니까 이런 우선 순위가 특정 부서가 중요시 되거

나 거기 높은 사람이 얘기하는거에 따라 틀리니까 수시로 바뀌어 버리는 거죠. 정비시간을 놓칠 수 있고, 운전도 기계가 고장난 상태에서 정지하지 말라고 하니까, 그런 상태에서 운전하면 화재의 위험을 안고 설비를 계속 돌릴 수밖에 없는거고. (…) (하청업체 입장에서 일을 처리하는 기준은)높은 사람이 얘기하는 대로가 될 수밖에 없어요."

(4) 체계 속에 감추었으나, 드러날 수밖에 없는 원청의 직접지시

원청의 작업지시는 수시로 떨어지지만 도급관계이기 때문에 하청업체의 노동자에 대한 직접적인 지시는 원칙적으로 불가능하다. 그래서 원청의 업무지시는 원하청 체계를 타고 내려오지만, 파트장을 통한 작업지시는 단순 전달에 불과하다. 또한 파트장을 통한 작업 지시라고 하더라도 이처럼 상시적이고 세부적으로 이루어지는 작업지시를 도급관계에서 원청이 보유한 지시권이라 보기는 힘들다. 그래서 노동자들은 파트장을 통해서 원청이 전달하는 지시 또한 불법의 소지가 강하다고 느낀다. 그 뿐만 아니라 이러한 절차조차 건너 뛴 현장에서는 직접적인 지시는 수시로 발생한다.

"정말 당연한 듯이 원청에서 지시를 해요. 사실 체계가 있어요. 원청에서도 저희 팀에다가 공문을 작성해서 보내면, 저희가 받고 수리를 해야 돼요. 판단하고 결재서류를 담당자, 파트장, 팀장, 소장을 받고 하면 못해도 공무하는데 이틀에서 삼일 걸리는 거죠. 이걸 못하니까 직접 지시가 되게 되고 그 직접 지시가 처음에는 팀장과 팀장끼리, 실장과 팀장끼리 하다가 점점 낮게 내려온 거예요. 파트장한테 하다가 안되니까 바로 제어원, 현장원한테 지시하는 거예요."

"할 때까지 연락이 와요. 현장에서 보고 간단한 건 바로 하라고 하는데, 나머지는 파트장 통해서 해요. 그게 불법인지 몰랐는데, 나에게 굳이 직접 이야기를 하지는 않죠. 그래도 현장에서 바로 지시하는 경우가 있기는 해요."

"그것이 불법인지 이번에 처음 알았어요. (…) 어차피 발전소 설비에 해당하니까 불법은 아니겠구나라고 생각했는데 이번에 사고가 나고 관련기사를 접하게 되며 알게 됐어요. 그리고 서부발전에서 우리회사 사무실로 업무지시가 공문으로 발송하여 계속해서 내려오고 있고, 서부발전에서 2년간 보낸 공문이 엄청나요. 직원은 물론이고 파트장에게도 이러한 업무지시는 불법이라고

봅니다.”

3) 판단도, 권한도 인정받지 못하는 하청노동자

(1) 권한은 없고, 책임만 지도록 하는 구조

그에 비해 하청업체 노동자가 스스로 판단할 수 있는 권한은 전무하다. 스스로 판단할 경우 모든 책임이 노동자에게 돌려질 수 있기 때문에 노동자들은 현장의 상황을 가장 잘 파악하고 판단할 수 있다 하더라도 원청의 결정과 지시가 내려질 때까지 현장 상황에 직접 대응할 수가 없다.

> “현장에서 스스로 하는 것이 아니라, 뭐가 문제다라고 제어쪽에 얘기하면, 제어가 정비나 서부 통해서 허락을 받고, 그 다음에 또 우리한테 오는 겁니다. 정비를 하거나 벨트를 정지하거나, 다 서부에서 (결정해서) 내려오는 거에요.”

> “설비 하나가 크게 고장이 나서 작동이 안되거나 이런 경우. 탄이 너무 많이 샌다거나.. 그건 제어원에게 말하면 제어가 알아서 처리하는게 아니라, 서부로 연락이 가야 돼요. 서부에서 모든 지시를 한 다음에 우리한테 내려오는 거죠. 서부 내려오기 전까지는 계속 돌려야 돼요. 문제가 있어도, 계속. 서부에서 ‘내일까지 말씀드릴게요’라고 하면 문제가 계속 있어도 기다려야 하는 거죠. 탄도 계속 새고 하는데도.”

이러한 막무가내식 내려꽂기와 원청에의 종속은 하청노동자들에게서 업무통제력을 박탈하고, 자괴감을 야기한다. 업무에 아무리 익숙해 지고, 숙련되더라도 독자적인 판단은 문제가 발생할 경우 바로 책임으로 돌아오기 때문에, 노동자들은 스스로 판단하지 않는 법을 익히도록 강요당하는 셈이다.

> “직접 해달라고는 안하죠. 어쨌든 공무를 통해서 오는데 그 업무가 내가 해야 할 일인지, 안해야 할 일인지 선택을 못하죠. 시키면 당연히 해야 하죠. 때로는 좀 지나친 이야기일수도 있는데 계약을 노예계약을 했나라고 생각할 때가 있어요.”

"심지어는, 정말 심했을 때는 서부발전에서 전화가 많이 오는데. 어떨 때는 임금이 내리는 어명? 서부발전에서 전화가 오면 거역할 수 없어요. 위험해서 작업을 진행하기 어려운 경우도 있는데, 지금 못하겠다고 하면 다른 방법을 찾아야 하는데, 지금 당장 어떻게든 진행하라고, 막 하라는 거죠."

"단독판단을 하면 심한 질책이오니깐. 담당 업무를 총괄하는 우리 회사 간부가 있지만 모든 구두 승인을 분명히 받아야 할 수 있는 구조인 거죠."

(2) 책임은 없고, 지시만 내리는 원청

원청의 지시는 현장의 상황을 고려하지 않고 막무가내 식으로 내려온다. 현장에서 반발을 하기도 하지만, 원청에서는 무조건적인 작업을 요청하는 것이 다반사다. 그러나 정작 그로 인해 발생할 수 있는 문제나 손해에 대해서는 철저히 회피한다.

"파트장이 작업을 시켰는데 그 작업이 힘들다고 얘기를 했어요. 작업할 여건이 안좋다, 그렇게 얘기하니까 서발(서부발전)쪽에선 급하니까 그냥 가서 작업을 해라. 서발이나 이런데선 머리 속으론 이렇게 하면 될 거 같은데(라고 생각하지만), 근데 안 되는 것이 현장상황이에요. (…) 설명을 해도 그 사람들은 이해를 못하고, 그런 상황이고. 서발 직원도 우리가 봤을 때 위험해서 작업 안된다 그러면 어떡해서든지 해보라고. 하다가 책임질거냐고 물어보면 책임은 안지고. 이런 식으로 되니깐."

"사고 나면 우리가 덤탱이 쓰고. 캡스(한국발전기술)보고 책임져라. 캡스에 서발에서 손해배상을 청구하는 거죠."

고인의 사고에 대해서도 원청의 태도는 같았다. 중대재해임에도 불구하고, 원청은 책임소재를 넘기기 위한 것들을 먼저 확인하였다.

"어디 한군데 사고가 나잖아요. 그러면 현장업무를 하는 사람이건 사무업무를 하는 사람이건 시스템을 바꿔야 된다고. 근데 시스템을 바꿀 생각은 안하고 책임권 가지고만 계속 얘기를 하는거죠. 한번 뭐가 벌어지면. 이번 같은 경우도 봐요. 지금 서로다 책임 안지려고 본청 직원들도 서로 책임 안지려고 그러고, 여기 협력업체 직원들 남아있는 사람들도 봐요. 남은 게 뭐가 있습니까. 다시 들어가서 일할 수 있을까 이런 두려움밖에 안남아있지."

"용균이가 여기서 사고가 났지만, 거기가 자기 담당구역이 아닌데 가서 사고가 났다 그러면 큰일나겠죠. 서발에서 맨 처음에 그거부터 조사해갖고 갔어요. 자격조건이 안되는 사람이라 사고가 났나. 함부로 바꾸면 안 되는 것 중에 하나에요. 우리가 우리 스스로 지킬 수 있는 건 지키면서 일해야지 그렇게 안하면 담당구역에서 일 안하다가 다쳤다 그러면 회사에서 책임이 없어지는 거에요."

4) 우선하는 비용논리

이러한 외주화는 철저한 비용논리에 의해 이루어진다. 원청도 하청도, 노동자의 생명을 이윤보다 우선하지 않았다.

"정비 시 벨트를 돌리는 상황도 있었고, 시운전 시 서부가 하라고 해서 석탄을 최대로 올려서 돌려보라 해서 돌렸는데 안돌아가는 책임을 우리에게 (지라고) 했어요. 원청은 책임이 없다는 거에요. (…) 설비 개선을 들어올 때부터 요청한 거에요. 그때 하던 이야기가 돈 들어가는 것은 말하지 마 그랬어요. 돈 들어가니까 안 돼. 같은 직원이었으면 벌써 해줬을 거에요. 위험한 작업도 마찬가집니다. 우리에게는 위험해도 하라고, 손실금이 발생해도 하청에서 책임지라고 해요."

"외주화가 아니었으면 용균이 이런 사고 안 났을수도 있어요. 외주화가 되면서 안전이 우선 순위가 아니라 수익률, 그게 우선시 되어 버리니까. 그런 부분도 있고. 갑질갑질 그러는데 인격적으로 자괴감을 느낄 때도 있고 한 번씩 전화통화를 하면. 왜 못하냐. 막무가내예요. 하라고. 그러다가 사고 나면 또 우리 잘못이예요. 사람 다치면 니가 조심하면서 했어야지. 할 말이 없는 거죠. 못해도 욕먹고 하다가 다쳐도 욕먹고."

"단가때문에 외주로 하는 것 같아요. 거기서 4천 만원을 준다면, 우리는 3천만원을 주면 되니까 인건비 절감."

"(고인의 업무가 비어있어서 사람을 배치하려는 하청업체의 행태에 대해) 그 자리가 공석이 될 경우 서부에서 돈이 나오지 않는대요. 그래서 사람을 돌려막기 하려는 거죠. 돈 먼저 챙기려고 하는 것 때문에 화가 났어요. (…) 사고

도 일어나서 안 좋은데, 돈만 챙기려고 하니 정이 많이 떨어졌어요.”

노동자들이 요구했던 설비의 개선 등은 수용되지 않고, 오로지 하청노동자들의 고된 노동으로 발전소를 유지해 왔다. 9, 10호기의 심각한 낙탄문제는 설비개선이나 인원충원 등의 해결책보다는 다시 재하청이라는 비용절감의 방식으로 이루어졌다. 비용을 줄이고, 책임도 재하청업체로 넘겨졌다. 모든 문제를 하청, 재하청 노동자들이 떠안고, 그들의 노동력을 갈아 이윤을 채우고 있는 것이다.

“(자동화) 하려고 만들었는데, 기계가 문제가 생겼어요. 그럼 고치지 않고 너네가 수동으로 조작을 해. 원청에서 그렇게 해요. 그걸 한명이 거기 붙박이가 되는 거에요. 우리에게 그 일을 시킨다고 비용이 늘어나는 건 아니니니까. 그러니 기계를 고치는게 아니라 우리에게 시키는 거에요.”

“영진하고 저희 회사(한국발전기술)의 관계를 보니까 영진에서 요구를 한 번씩 해요. 저희 회사 쪽에. 근데 그 요구가 수용이 안 되더라고요. 그거 봤을 때 저희도 마찬가지로 요구하면 발전소에서 더 안 들어주면 안 들어줬지, 들어줄리 만무하더라고요. 저희가 아무리 밑에서 뭐 좀 해달라 해도 진척이 안 되는 이유가, 그런 식으로 외주화 하다보면 그게 어떻게 보면 서로 남남이잖아요? 그럼 거기서 너네가 알아서 해라 이거예요. 외주 줬으니까 거기에 관해서 왈가왈부하고 신경쓰기 싫으니까 그런 식의 느낌이 있는 거 같더라고요.”

“업무적으로는 사실 우리는 병이잖아요. 갑을관계가 아니에요 졸병이에요. 병이니까 현재업무를 진행하지. 낙탄을 캡스에서 운영하면 지금의 절반으로 다운될거다. (…) 우리 전에 캡스가 (낙탄업무를) 진행했는데 문제가 많았어요. 그래서 저 오기 전에 현장관리직이 3명이 그만두고. 낙탄업무는 인력채용도 안되지, 급여도 적게주지, 그래서 외주 주고 싶어해요.” (재하청업체 인터뷰)

5) 소결

(1) 오로지 비용절감을 위한 외주화

외주화를 통해 하청구조로 운영을 하는 자본의 대다수는 외주화의 이유로 업무의 효율성, 전문성 등을 이야기하지만, 가장 큰 이유는 바로 비용의 절감에 있다. 효율성의 기준은 비용의 절약이고, 그 비용절감은 오로지 노동자들의 인건비를 깎고 안전을 위한 조치를 이행하지 않는 것에서 이루어진다. 그 결과 오히려 업무에 있어서는 무수한 비효율이 실질적으로 발생하고 있지만, 그 비효율로 인한 업무의 어려움을 부담하면서 발전량을 채워내고 있는 것 역시 하청 노동자들의 고된 노동으로 이루어지고 있다.

(2) 사실상 노동력 공급에 지나지 않는 하청 관계

이러한 외주화에 대해 정부는 중소기업을 육성하고 민간의 기술력을 향상하는 것이라고 하지만, 실질적인 기술은 원청에 의해 독점된다. 태안화력발전소의 경우, 특히 9, 10호기를 운영하는 한국발전기술에 있어서 하청업체가 가진 기술력이란 오로지 결함 있는 설비와 부딪쳐 가며 일해 온 노동자들의 숙련일 뿐, 설비에 대한 어떤 권한도, 어떤 기술력도 하청업체가 보유하고 있는 것은 없다. 단지 인위적으로 업무를 쪼개어 형태상으로 민간 중소기업을 만들어 냈을 뿐, 실질적으로 하청업체는 원청에 대해 노동력만을 공급하고 있는 것에 그치고 있는 것이다. 그로 인해 당연히 하청업체는 원청을 상대로 어떠한 자기 권한을 주장할 수도 없고, 다만 지시에 따르는 관계가 형성되는 것이며, 그 관계는 오롯이 노동자에게 이전되어 하청 노동자에 대한 지배로 이어지는 것이다.

(3) 애초 분할 도급이 불가능한 업무

발전소의 업무는 각 단계가 나뉘어지는 것처럼 보이지만, 각 단계의 운영을 위해서 유보될 수 있는 영역이란 거의 존재하지 않는다. 저탄장에 탄을 쌓고

관리하는 것이 제대로 이루어져야 탄을 소모할 수 있고, 상탄 및 운탄업무가 원활히 이루어져야 발전이 가능하다. 그렇기 때문에 그 전 과정에서 원청의 지시가 끊임없이 이어질 수밖에 없는 것이기도 하다. 전체적인 작업의 계획과 일정, 체계 등이 원청에 의해서 짜여질 수밖에 없는 것도 그런 이유이다. 운탄업무 등의 일부를 수급받은 하청업체가 독립적으로 작업계획을 짤 수 있어야 실질적인 도급이라 할 수 있지만, 애초 발전소라는 시설에서 그것은 불가능한 일이다.

그럼에도 불구하고 발전소의 운영은 인위적인 분할과 도급을 통해 운영되고 있다. 그 속에서 하청노동자들은 여러 단계의 업무지시구조 속에 놓이게 되고, 때로는 직무수행에 있어서 실질적인 필요보다 무조건 원청 고위직급의 업무를 먼저 수행할 수밖에 없는 비합리적인 선택을 하는 상황에까지 이르게 되는 것이다. 게다가 이는 단지 업무의 우선 순위 선택에 그치는 것이 아니라, 종종 노동자의 안전에 심각한 위해가 되는 상황에 이른다. 외주화를 통해 이윤을 얻는 것은 자본이지만, 그 책임은 아래로 떠넘겨지고, 결국 노동자가 모든 책임을 지는 구조가 형성되고 있는 것이다.

(4) 직접고용-정규직화로 이행되어야 할 원청의 책임

원청의 직접고용 정규직화는 그래서 중요하다. 정부는 공공부문 비정규직 정규직화 정책을 추진하고 있지만, 그 대책은 사실상 자회사 등의 형태로 고용을 이전하는 것에 그치고 있다. 직접고용-정규직화가 이루어져야 함에도 노동자에 대한 저비용을 유지하기 위해 자회사를 정책 시행의 최대치로 놓은지 이미 오래다. 그러나 태안화력발전소에서 우리가 확인할 수 있었던 것은 자회사이든 도급업체이든 수직적으로 분할된 간접고용 구조하에서는 노동자의 안전도, 권리도 보장할 수 없다는 사실이다. 또한 업무의 원활한 운영을 위해서도 가장 합당한 방법이다. 자회사와 같은 형태로 간접고용 구조가 유지된다면 발전소의 운영 과정에서 원청이 행사하는 권한과 그 구조는 계속해서 충돌될 수밖에 없으며, 불법과 편법을 넘나들며 노동자의 생명을 다시금 위협하는 기제가 될 것이다.

노동자들은 말한다. 원청이 직접 고용하면 죽을 사람이 다치는 정도에 그치고, 크게 다칠 사람이 적게 다친다고. 사고 자체를 원천적으로 막을 수는 없겠지만 우리의 생명을 지킬 수 있다고 말이다. 필요한 것은 알량한 자회사 정규직이 아니라 원청이 책임지는 구조, 원청의 직접고용을 통한 정규직화이다. 원청이 져야 할 책임을 다하는 것은, 그것에서 부터 비로소 제대로 이루어질 수 있다.

3. 소통체계의 문제와 노동자의 현장 대응

1) 소통체계의 문제

앞서 살펴보았듯 한국서부발전(주)과 한국발전기술의 업무는 외주화 과정에서 임의적으로 분할되었지만 실제로는 연속적인 업무다. 발전소에서 전기를 생산하는 모든 원/하청 노동자는 한국서부발전(주)의 생산 계획과 지시에 따라서 업무를 수행한다는 뜻이다. 다르게 이야기하면 발전소가 원활하게 가동되기 위해서도, 현장 노동자가 업무를 수행하는 과정에서 안전을 담보하기 위해서도 원활한 소통체계를 갖추 것은 필수적인 요소이다.

문제는, 연속적인 업무가 외주화로 분할되는 과정에서 소통체계를 원활하지 못하게 만든다는 점이다. 이미 2016년 구의역 사건에서도 하청 노동자와 지하철 관제시스템 사이에 원활하지 못한 소통이 사고 원인 중 하나로 지목되었다. 이번 태안화력발전소 9, 10호기에서 일하는 현장 노동자들도 원청과의 소통을 문제점으로 지적했다. 따라서 현장에서 소통체계가 어떻게 작동했고 어떤 문제가 있었는지 면밀하게 살펴볼 필요가 있다.

(1) 업무 지시 체계의 붕괴

한국발전기술 노동자들은 출근 후 교대 근무자와 인수인계를 하고, 파트장들은 이 내용을 취합해 매일 아침 태안화력본부장이 주관하는 회의에 들어간다. 이 회의에는 서부발전 부서장들과 하청업체 소장과 파트장이 참석하며, 작업 진행 상황을 공유하고 당일 작업계획을 지시받는다. 그 후 파트장들은 다시 현장 노동자에게 그날 필요한 각각의 업무를 지시하고, 조율한다.

> “일단 파트장들은 아침에 교대하면 7시 30분 교대를 하게 되면, 08시 정도까진 현장대기실 가서 현장 대기하는 사람들에게 그날 해야 할 업무라던지 이런 걸 인수인계 하고요, 그날 현장에 특별한 일이 있는지 없는지 현장 운

전원들이 인수했던 내용 중에 중요사항 얘기를 듣고요. 올라가서 서류 정리를 한 다음에 830 회의를 들어갑니다. 아침 8시 30분에 회의를 들어가서 9시반쯤 나와요. 그 다음에 안전작업 허가서를 끊고, 현장순찰을 한다든지 아니면 서발 담당 차장들이랑 감독들이 사진 찍어온 내용 중에 거절할 거는 거절하고 우리가 할 수 있는 업무를 뽑아서 현장원들한테 업무지시를 하죠."

도급 계약관계를 맺은 한국서부발전(주)과 한국발전기술 사이에 업무 지시가 이루어지는 회의의 존재가 불법인지 검증하는 일은 별개로 하더라도, 이 회의 시스템이 현장에서 실제로 원활하게 이뤄지는지 판단하는 것은 소통이 원활하고 효율적인가를 판단하는데 매우 중요하다. 하지만 현장 노동자들은 소통이 원활하지 못하다고 증언했다.

"저희 회사시스템에 따르면 작업자 안전교육을 하고 그날의 특별한 현장에서 숙지할 사항을 얘기해주고 현장에서 해야할일들을 업무조율을 해요. 그날에 그것만 하는 건 아니고 저희 회사랑 관계되어있는 원청의 업무 지시는 수시로 내려 온다는거죠. 그래서 그날의 업무 지시는 선행되는 것이 아니고 어느 누군가 높은 사람이 관련된 부서에서 얘기 하는 게 항상 끼어 들어와서 앞자리를 차지 하는 거죠. 그런 구조에요."

"안된다고 했는데 다른 사람에게 말해서 시켜요. 안 된다고 말해도 다른 사람에게 전달해서 또 시키고. 안 된다는 이야기들이 묵살되는 거에요."

처리할 업무의 양과 넓은 담당 구역에 대비해 적은 인원이 교대로 근무하는 조건에서 업무 우선순위를 조율하고 원활하게 일이 돌아가도록 소통하는 것은 파트장의 주요한 역할 중 하나다. 하지만 원청의 직원이 현장을 순회하면서 현장원들에게 직접적으로 업무를 지시하거나, 하청업체와 파트장을 통해 일의 우선순위를 뒤바꾸며 업무의 조율을 불가능하게 만들었다.

"결재서류를 담당자, 파트장, 팀장, 소장을 받고 하면 못해도 공무하는데 이틀에서 삼일 걸리는 거죠. 이걸 못하니까 직접 지시가 되게 되고 그 직접 지시가 처음에는 팀장과 팀장끼리, 실장과 팀장끼리 하다가 점점 낮게 내려온 거예요. 파트장한테 하다가 안되니까 바로 제어원, 현장원한테 지시하는 거예요."

"(파트장에게) 전화로 계속 문자가 날라와요 계속. 카톡방이 수십개가 있어요. 계속 전화가 오는거죠. 사람 못살게 구는 거에요. 똑같은 거 가지고 사람만 바꿔가면서 차장, 부장, 너네는 왜 일 안하냐. 못살게 구는 거죠. 그럼 일을 안할 수가 없어요."

소통체계가 무너진 것은 원청과 하청 사이의 문제만은 아니다. 원청인 한국서부발전(주) 내부에서도 서로 다른 업무를 하청업체와 노동자에게 지시했다. 현장에서 필요한 업무 지시가 무엇인지 정확하게 파악하지 못한 채 주먹구구식으로 업무 지시가 이루어지고 있는 것이다.

"특정부서가 중요시되거나 거기 높은 사람이 얘기하는거에 따라 틀리니까 수시로 바뀌어 버리는거에요 정비시간을 놓칠 수 있고 운전도 기계가 고장난 상태에서 정지하지 말라고 하니까 그런 상태에서 운전하면 화재의 위험을 안고 설비를 계속 돌릴 수밖에 없는거고. (원청의 지시가 충돌될 때) 높은 사람이 이야기 하는데로해요. 이쪽에서 이렇게 하라 했는데 이쪽에서 이렇게 해 센 놈이 얘기하면 이렇게 하라는데 그럼 그렇게 해 하게 되죠. 엄청 중복되요."

업무 지시가 원활하게 이루어지지 않는 문제를 감당해야 하는 몫은 결국 해당 업무를 수행하는 노동자에게 전가된다. 위 노동자의 증언처럼 중복되는 업무를 처리하고, 당일 처리 해야 하는 업무를 해결하지 못하면 누적된 업무량은 다음 교대할 노동자에게 이어진다. 업무의 위험성과 노동강도가 높은 상황에서 원청의 무차별적인 업무 지시는 노동자의 몸을 혹사시킨다. 원활하지 못한 소통의 악순환 속에서 노동자가 위험에 적절하게 대처할 수 없는 조건이 만들어지는 것이다.

(2) 일방적인 소통구조

무너진 소통체계를 풀어내는 실마리는 현장 노동자의 목소리에 있다. 현장의 상황을 가장 적절하게 판단할 수 있는 사람은 현장에 있는 노동자다. 현장 노동자가 불합리한 업무 지시를 적절하게 거부하거나 필요한 업무에 따라 우선순위를 조정할 수 있어야 한다는 뜻이다. 하지만 현장 노동자들은 태안화력발

전소의 상황을 '태안공화국'이라 설명했다. 원하청의 원활한 소통체계가 아닌 원청 중심의 위계질서가 지배하고 있다는 의미였다.

> "(원청에서)전화와서 자격증 뭐뭐 있냐면서, 뭐 있다고 대답하니까, '그것밖에 없는데 어떻게 니가 그 자리에 있냐' 이런 식으로 말했다고 했어요. 서부발전에서."

> "처음에 전화 받으면 누구누굽니다, 이렇게 말하는데. 그러니까 관등성명 똑바로 대라고. 누군지 내가 어떻게 아냐고."

> "'니들은 우리 시키는대로 다해야해 시키는대로 안하면 담엔 일거리 없어'라고 하더라고요."

위계적으로 이루어지는 업무 지시는 '계획된 발전량에 따라 전기를 생산하기 위한 발전소만의 특성 아니냐'는 이야기에 현장 노동자들은 동의하지 않는다. 현장 노동자들은 소위 '주 설비'라고 불리는 보일러와 터빈 중심으로 업무를 수행하는 원청 관리자들이 '보조 설비'의 시스템을 제대로 이해하고 있지 못한 채, 지시를 내린다고 증언했다. 오히려 업무에 대한 이해 없이 위계적으로 내려진 지시가 업무의 효율을 떨어뜨리고 있다며 문제제기 했다.

> "잘못된 방법은 자연발화를 더 심해지게 해요. '그렇게 하면 자연발화가 더 심해진다 안하는게 좋겠다' 하면 무조건 자기 말이 맞다고 우겨서 하게 되고. 시키면 하는 시늉이라도 하는거죠."

> "그걸 평탄화하는데 2-3시간 걸려요. 저희는 탄을 보내야하는데 그만큼 2-3시간을 더 일을 해야 하는 거죠. 탄은 보낸 시간 또 다음 근무자가 일이 많아지는 거죠. 저희가 경험을 해봤을 때는 그 평탄화 한다고 뭐 나은 걸 모르겠어요. 해도 연기도 계속 나고. 불나고. 효용을 못느끼겠어요. 그냥 하라면 하는 거지 이런 식으로 하는 거에요."

업무 이해가 부족한 문제는 원청만이 아니다. 하청업체 관리자급 직원들도 원청의 불합리한 업무 지시를 거절하지 못한 채, 현장 노동자들을 위험에 방치하기는 마찬가지였다. 발전소 외주화 과정에서 하청업체가 입찰을 받기 위해 발전소 업무경력을 가진 노동자들이 필요했다. 결국, 원청 출신 퇴직자(OB)가

하청업체 관리자로 채용되면서 위계적인 업무지 시는 더욱 공고해졌다.

> “OB들은 자기네들이 정년퇴직 해가지고 여기(하청업체) 와가지고 팀장이나 실장이나 자기들이 발전소에 같이 근무했던 사람들이란 말이에요. 근데 그 사람들(원청 관리자)이 작업지시를 한 게 안되면 이 사람들(OB)은 욕을 얻어먹어요. 파트장들은 다 욕을 얻어먹어요. 근데 OB과장들은 욕을 안 얻어먹기 위해서 최대한대로 그걸 할라고 하죠. 그럼 그 밑에 사람들은 그걸 해야 하기 때문에 더 힘든거야.”

> “사무실 사람들조차도 현장원들을 배려하는 마음이 없어요. 서부 눈치만 보며 시키는 대로 하고. 현장원들의 편의를 봐주지 않아요. 편의라는 건 뭐, 효율적으로 일할 수 있는 환경 같은 거. 그런데 서부의 요청을 무조건 받아들이는 거죠. 서부발전의 요청대로 현장원을 쪼기만 해요. 갑과 을의 차이로 인해 그런 것 같아요.”

노동자들의 요구는 무시되기 일쑤였고, 하청업체도 원청의 눈치만 보며 현장 노동자들의 안전이나 편의를 고려하지 않았다. 원청도, 하청도 현장 노동자들에 대한 최소한의 책임을 져버리고 있었다.

(3) 적절한 소통수단의 부재

현장노동자들이 업무 중 소통을 위해 활용하는 수단은 ‘개인 전화기’다. 무전기를 지급했지만 통신 거리에 비해 성능이 떨어져 제대로 사용하지 못해서 개인 전화를 사용한다고 말한다. 그 중 ‘카카오톡’은 업무지시체계가 제대로 작동하지 않고, 노동자의 목소리가 현장에서 반영되지 않는 모습이 드러나는 방식이다.

> “관련자 모두가 전화를 해요. 관련자들은 다 그 사람에게 전화를 하는거죠. 급할 때 업무로서 끝내야 하는데 한가지 일 터지면 최소한 10분 안에 끝날 일이 전화만 받다가 10분이 걸려요. 운전 업무는 현장에서 제일 잘 아는데 선조치 후보고가 효율적인데 보고를 먼저 해야 하는 상황이 문제에요. 무조건 현장에서 먼저 제어가 되어야 하는데 보고 절차를 거쳐야 하니까. 현장에서 가질 수 있는 권한은 없어요.”

"저희는 모든 업무가 카카오톡으로 됩니다. 왜냐면 무전기로 거리도 안 되고 좋은 무전기는 사주지도 않고. 과별로 방을 만들어서 사진 찍는 건 낙탄처리 전, 후 사진을 찍어서 파트장님 보라고 올리고, 설비 이상인 경우에는 그 부분 사진 찍어서 보고는 올리되 서부 발전에 TM올릴 수 있는 정비나 개선사항 올릴 수 있는 곳이 있는데 거기에 사진 첨부를 해야 되기 때문에 사진을 찍고 설비 이상이 있는 부분을 정비해 달라고 요청을 하는 거고요."

업무 지시를 받고, 바로 업무이행사항을 보고하는 소통의 용도로 휴대전화가 효율적이라는 이야기도 있지만 언제나 원활한 소통이 가능한 것은 아니었다. 또한 위험한 설비가 많은 현장에서 개인 전화는 현장의 위험을 가중하기도 했다.

"거기가 시끄럽다 보니 부재중 전화가 두세번 찍혀있어도 몰라요. 또 자체적으로 그 안에서도 진동이 있으니까요, 소리가 안들리니까 저같은 경우는 진동으로 놓고 다니는데 어느 땐 운좋게 받을 때도 있고 어느 땐 몇 건 왔어도 모를 때도 있고 그래요"

"카톡사용이 효율적이긴 하지만 V벨트는 통로 옆이 아이들러 회전체 롤러이기때문에 카톡을 보다가 미끄러지기도 해요."

"슈트 같은 거 찍을 때 장갑을 한쪽은 벗고 한쪽은 또 이렇게 하거든요. 찍다보면 솔직히 핸드폰도 떨어뜨릴 수도 있고 랜턴이 또 충전을 못해서 어두울 때는 자기 핸드폰을 쓰기도 하고. 위험해도 해야죠."

무엇보다 문제는 9,10호기 현장에서 주요한 업무 지시 수단이자, 업무를 상부에 보고하는 일종의 약식 품위서의 역할을 카카오톡이 대체하고 있다는 점이다. 도급계약 관계를 맺은 원청과 하청 사이에 직접적인 업무지시는 불법이다. 하지만 업무지시 체계는 이미 무너져 있었고, 공문을 통해 하청 업체의 협조를 구하는 명목적인 절차마저 생략된 결과가 카카오톡을 통한 업무지시로 드러난 것이다. 간소해진 절차만큼이나 업무지시는 쏟아졌고 노동자가 위험에 노출되는 상황은 고려되지 않았다.

"좀 높은 직급 모여있는 방, 감독자들 방 뭐 해가지고. 막 올리다가 안되면은 높은 직급 있는 방으로 사진이 막 올라와요. '캡스(한국발전기술) 직원들

일 안한다’”

“발전직원이 보면 파트장 통해서 조치하라고 연락이 온다. 그러면 당장 그걸 하러 가야 한다. 또 자재 같은 거 쌓여 있는 걸 지적 받으면 처리 전후 사진 올리라고 하니까 그런 거 위주로 해야 하고, 원청이 지시하는 거니까.”

(4) 제대로 된 정보제공 없음

소통체계가 원활하게 작동하고 있지 않다는 사실은 업무 지시 체계만이 아니라 교육과 정보제공 과정에서도 드러난다. 입사나 보직 변경으로 현장에 대한 정보를 충분히 제공 받아야 하는 노동자들은 교육 없이 실제 업무로 바로 투입되면서 위험을 감지하는 방식을 ‘체득’하고 있었다. 생산량에 맞춰 촉박하게 업무를 추진하고, 그 자리에 사람을 급히 채워 넣는 운영방식에서 사전교육과 충분한 정보제공은 불가능했다. 소통이 일방적일 뿐만 아니라 핵심적으로 필요한 안전과 업무 내용은 제대로 공유조차 되지 않았다.

“처음 입사에서 거기만 배우니까 라인 전체를 몰라요. 교육을 시켰으면 사고가 날 리가 없죠. 문제가 그거죠. 교육이 없어요. (교육할) 사람이 없으니까. 이직율이 높으니까. 바로 투입하는 거에요. 바로 (라인에) 넣는 거에요. (…) 신입사원이 군대 제대하고 와서 바로 현장들어가게 하면 죽으라고 떠민 거에요. 말 그대로 내보낸거에요. 소모품이라고.”

“현장 투입되기 전에 배정된 과원들한테 자료 받아서, 그 자료라는 것도 안전 스위치 내용하고 벨트에 대한 기본 구조, 딱 그 정도 수준이지. 실제로 가서 일해 보면 벨트 설비 이외에 부대설비가 많은 편이어서 그것을 자세히 알고 있어야 하는데 그것에 대한 설명은 아예 없다시피 했어요. 그래서 그냥 현장에서 직접 해보고. 아니면 타 회사, 저희 옆에 20년 이상 근무한 한전산업개발이라고, 그 분들한테 물어보고 그런 식으로 해서 다들 그렇게 몸으로 체득하고 경험으로 체득하고 그랬습니다.”

교육은 현장의 운영에 대한 정보를 충분히 제공하여 현장을 제대로 파악하기 위한 역할을 한다. 또한, 위험 상황을 다루는 노동자들의 업무 특성상 일상적인 교육을 통해 위험에 대한 인식을 다시 환기하는 것, 상황에 비추어 노동자들이 자신들의 의견을 전달하는 것도 교육의 주요한 측면 중 하나이다. 하지

만 현장에서 안전교육은 거의 이뤄지지 않았다. 혹여, 안전교육을 하더라도 '어디에 어떻게 사고가 났다더라. 그렇게 하지 마라'는 질책하는 방식의 교육이 이루어졌다.

> "안전에 대한 교육보다는, 질책에 가까운 거에요. 이런 식으로 하니까 이런 일이 터지지. 이런 식으로 말을 했어요. 낙탄 때문에 벌어진 일이 있어서 낙탄 더 열심히 치우라고."

안전사고에 대한 노동자들의 기억은 파편적으로 존재하고 있었다. 같은 사업장에서 사고가 발생해도 제대로 공유되지 못한 채 들은 이와 듣지 못한 이, 일부만 알고 일부는 모르는 이로 나뉘며 사고는 각자 알아서 조심해야 하는 문제가 되거나 존재하지 않는 것이 되어 버렸다. 사고 이후의 안전에 대한 예비는커녕 노동자들에게 최소한의 위험에 대한 인지조차도 가로막는 것이 되고 있었다. 교육은 노동자들에게 충분한 정보제공과 위험 상황에 대한 점검, 일상적인 환기를 통해 일터에서 안전하게 생활할 수 있도록 하는 기본조건이다. 기본조건들이 충족되지 않는 상황에서 노동자들은 일터의 전반적인 정보가 없었고, 결국 위험에 노출될 수밖에 없었다.

2) 노동자의 현장 대응

(1) 무수한 개선 요구

태안화력발전소 9, 10호기 현장의 문제는 곧 노동자의 안전하게 일할 권리와 직결된다. 다르게 말하면 현장의 문제를 몸으로 겪어내는 현장 노동자들은 어떤 식으로든 문제에 대응하고 해결을 시도할 수밖에 없다는 뜻이다. 그중 가장 먼저 시도하는 방법은 개선 요구 즉, TM(Trouble Memo)이라고 불리는 개선요청서를 제출하는 일이다.

> "초반에는 개정 내역이라고 해서 파일을 만들었어요. 그걸 수시로 완료, 미완료 상황을 계속 적립한 거고. 지금은 TM리스트라고해서 개선 사항들을

회사(서부발전) 그쪽에 올려요. 전산화가 된거죠. 개선 사항에 대해서 업무들이 내려오게 되는 거죠. 개선 내용들은 회사 전산이나 수시로 설비가 변경이 됩니다."

"저희가 현장원이다 보니까 저희는 출근해서 현장 들어가기 전에 미팅하는데, 그 때 인수인계 때 문제있으면 그걸 지적해가지고 TM 정비요청을 해요. 요청을 그렇게 하면은 파트장이 그 위에서 알아서 해줘요"

"파트장들에게 (개선 요구를) 수시로 합니다. 또 설비문제는 TM도 낼 수 있고, 설비개선 요청도 파트장 통해서 냅니다. TM 같은 경우는 왠만하면 시간이 오래 걸리더라도 되는 것 같고, 설비개선은 쉽게는 안되는 것 같아요."

위 언급에서 추측할 수 있듯 현장 노동자들의 개선 요구가 전혀 반영되지 않는 것은 아니다. 하지만 설비를 개선하거나 작업량을 조절하는 수준의 개선 요구는 쉽사리 이루어지지 않는다고 현장의 노동자들은 이구동성으로 말한다. 일차적인 개선 요구가 수용되지 않으면 현장의 노동자들은 더 다양한 방식으로 실질적인 개선을 이루기위한 방법을 모색한다.

"전에 담당하던 분이 그냥 얘기하면 잘 안해줘서, 옆에 팀장급이 있을 때만 얘기했다. 그럴 때만 들어주니까. 그리고 설비 관련해서는 파트장들한테 대부분 얘기를 해야 하는데, 저 같은 경우는 OOO의 파트장이 잘 소통하는 편이라 그쪽을 통하기도 한다."

"저희가 계속 뚫어야 한다는 데 있잖아요. SCB가 배관을 통해서 괴탄을 걸러내야하는데 그 관을 차근차근 잘 그려서, 전 후랑 사진해서 그려가지고(담당자에게) 갖다 줬는데"

"윗사람한테 항의 많이 했죠. 탄의 양을 줄여달라고, 3만톤까지만 받으라고 요구했어요.[31] 그럼 각도도 안 높고 양도 적으니까 중기가 자유롭게 다닐 수 있거든요."

작업환경의 개선을 위해 말이 더 잘 통하는 상급자를 찾아서 소통하기도 하고, 구체적인 개선 사항을 그림으로 그리기도 하고, 때로는 항의도 해가며 끊

31) 옥내저탄장에 자연발화가 발생해서 중장비를 동원해 불을 꺼야 하는 경우, 석탄저장량이 많아 이동 경로의 경사가 높아져 운전이 어려운 경우가 많다고 현장의 노동자는 증언한다.

임없이 현장 노동자는 문제 해결의 주체로서 움직였다. 하지만 설비의 소유권을 갖고 있으며, 실질적으로 작업을 지시하는 한국서부발전(주)은 늘 비용 부족으로 개선할 수 없다는 반응이었다.

"점검이나 낙탄에 대한 점검을 10번에서 하루에 1~2번으로만 줄여도 80%의 사고를 예방할 수 있으니 설비개선을 제안하였으나, 다 묵살 당했어요. 서부발전 원청은 의견을 묵살하면서 '돈 네가 대느냐, 네 돈으로 해라'고 이야기 했어요."

"설비 개선은 들어올 때부터 요청한 거예요. 그때 하던 이야기가 '돈 들어가는 것은 말하지마' 그랬어요. '돈 들어가니까 안돼.' 같은 직원이 해줬으면 벌써 해줬을 거에요. 위험한 작업도 마찬가지 입니다."

(2) 개인적인 대응책 마련

현장 노동자들은 TM을 제출해도 개선 의지가 없는 한국서부발전(주)만 마냥 기다릴 수 없었다. 다른 대응책을 찾기 위해 현장 노동자가 선택한 두 번째 방식은 개인적인 대책 마련이다. 노동자는 각자가 주어진 조건 속에서 현장의 위험을 감지하는 요령을 찾아내기도 하고 작업이 용이하도록 장비를 개량하기도 한다.

"(장비 불량시)기계를 사용하지 않고 육안이나 소음으로 확인합니다."

"아까 현장 운전원하고 제어실하고 카톡을 많이 한다 그랬는데, 저 같은 경우는 카톡을 안해요. 왜냐면 내가 내 귀로 서로 통화를 해가지고 내가 어디서 무슨 작업을 하고 있는지 카톡을 보내면 볼 수도 있겠지만 바쁘면 보지 못할 수도 있다고. 그래서 미연에 방지하기 위해서 전화통화로 이야기하거든요."

"도구가 미비해서 저희가 자체적으로 도구를 만들어서 해요. 그렇게 (삽)자루를 길게 하는데도 넣다 보면 하이모가 벨트 가까이 갈 정도로 위험한 상태에. 제가 집에서 임시로 만든거죠. 집에 있는 철판으로 만든거고. 제대로 만들려면 절곡해서 제대로 만들어야하는데. 제가 만든 거는 철판이 얇아서 한 달 정도밖에 못써요."

개인적으로 대책을 마련하는 방식은 컨베이어 벨트 운전이나 낙탄 처리 업무에만 국한되지 않는다. 현장에 대한 이해 없이 제어실 업무에 투입된 노동자는 업무를 스스로 파악하고 대응해 나가기도 했다.

> "저는 현장을 가 본적이 없어요. 그래서 틈틈이 배우고, 우리 과 근무 때, 밖에 현장 한번 둘러보고 오겠습니다하고, 현장원들 쉬는데 현장원들 끌고 가서 이건 뭐다 이건 뭐다 눈으로 보고, 근무를 들어갔죠. 전화 오고 막 그러는데, 뭔지는 아는데, 정확하게 그 설비가 어떻게 작동하고, 생겨 먹었는지는 모른다는 거죠, 한번 둘러봐서는 그 큰 화력발전소가, 엄청 긴데, 한번 봐서는 모르잖아요, 그래서 나가서, 제가 안 보면 하기 힘드니까, 그래서 제가 나가서 한번씩 보고 온거죠. 그러면서 제어를 올라갔어요."

> "아무것도 모르는 상태로 들어갔어요. P&ID 하나 받고. 그거 하나 받아서 혼자 공부해서 했거든요. 저희 4명이서 같이. 주변에 물어봐도 과장님들이 설비 생소하니까, 모르겠다 모르겠다. 아는 사람이 설비 시공업체 사람들한테도 물어보고, 4명 직원들하고 같이 독학으로 했거든요."

(3) 팀원 간 유대와 공동 대응

개인이 현장에서 터득한 요령과 대처 기술은 한국발전기술이 태안화력발전소 9, 10호기를 운용하며 석탄운송업무를 수행하는데 중요한 동력 중 하나였다. 하지만 부족한 인원과 안정화되지 않은 설비를 365일, 24시간 쉬지 않고 운용하는 노동환경에서 개별적인 대응만으로는 한계가 분명했다.

> "적극적인 사람도 있고 소극적인 사람도 있는데, 소극적인 사람은 못 물어봐요. 끙끙 앓는 거죠. 회사 선배한테 물어보는 거랑 옆 공장 모르는 타인한테 물어보는 건 극과 극이라는 거예요. 물어볼 사람은 물어보는데 못 물어보는 사람은 못 물어보는 거죠. 회사 선배한테도 못 물어보는 사람이 있는데…."

> "현장 돌아다니다보면 위험상황 같은 거 직접보고 판단할 수밖에 없고 위험이 있을 때 알아서 조심해야겠다 하고 느끼는 정도가 전부죠."

개인적 대책 마련의 한계와 더불어 원청과 소통이 어려운 상황은 자연스럽게

현장노동자 간의 유대와 친밀함 형성을 가능하도록 만들었다. 특히 현장 노동자들의 대부분이 태안에 연고 없이 일자리를 찾아와 기숙사 생활을 하면서 관계는 더욱 돈독해졌다. 팀원 간에 업무의 지식, 장비 등을 공유했다는 이야기와 함께 팀원 간의 끈끈한 유대감은 인터뷰 과정에서 공통으로 언급됐다.

> “설비명칭 작동방식 등을 설명해주는 것 자체가 없어요. 사무실보다 오히려 현장운전원이 더 잘알아요. 사무실 사람들은 서부발전에서 수십년 경력이 있지만 이런 일을 하지 않으니까 잘 모른다.”

> “이 사람 스타일은 어떻고 저 사람 스타일은 어떻고 직원들끼리는 알고 있으니까 손발은 잘 맞는다고 봐야죠.”

> “현장이 열악하다보니까 손전등 떨어뜨리면 고장이 나는데 그거에 대해서는 빨리빨리 지급이 또 안 되어서 다른 동료 거를 빌려 쓰거나 그런 식으로 했었습니다.”

> “우리끼리는 다 좋아요. 싸운 애들도 없고”

> “같은 과는 거의 다 친하고요.”

팀원 간의 친밀함은 업무 과정에서도 이어져 노동자들의 열악한 노동환경을 버텨내는 동력으로 작동했다. 충분한 인원 배치나 장비 지급, 설비 개선 등이 안 되는 상황에서 노동자들끼리 서로를 지원해야만 현장의 위험을 줄이고 강도 높은 노동을 감당할 수 있었기 때문이다.

> “나가는 시간은 비슷해도 들어오는 시간은 다르잖아요. 저는 점검이 한 시간만에 끝날 수도 있고, 이쪽은 더 문제 있어서 두 시간 걸릴 수도 있고, 그런데 저희는 들어왔으면 누가 안들어 왔는지 알 수 있잖아요. 그러면 카톡으로 일 있는지 볼 수 있으니까, 일 있으면 그쪽으로 간다고 해서 가고, 이런 식이죠.”

> “팀끼리 그냥 서로 봐주는 거죠, 힘들어도.”

그럼에도 현장의 어려움을 팀원 간의 관계로 해소되는 것에는 한계가 있었다.

열악한 작업환경과 불합리한 작업 지시, 고강도 노동은 노동자들의 퇴사로 이어졌다. 잦은 퇴사는 열악한 노동조건을 팀원 간의 공동 대응에 의지하며 버텨내던 대응 방식을 작동하기 어렵게 만들었다.

"'뭐 어디 채용공고 올라왔다. 썼냐' 이렇게 옛날에 얘기하다가, 좀 잠잠해지다가, 요즘에 또 애들끼리 이런 얘기 많이하더라구요. 다 젊으니까, 그냥 여기서 공부해가지고 다 다른데 갈 생각이죠,"

"젊은 사람에게 맨날 얘기해요. 좋은데 가라고. 자격증 따서 가라고, 해요. 간 애들도 많아요."

"선임한테 물어보고, 물어보고 하니까 현장에 대리가 제 선임한테 그러더래요. '뭐하러 그렇게 열심히 가르쳐주냐.' 워낙에 퇴사율이 높으니까. '열심히 가르쳐봤자 2주 지나면 안나온다. 선임은 후임도 가르치고, 신입 몫까지 일을 더 해야한다.' 실제로 여유가 없죠."

(4) 작업 거부

개별적인 방식으로 현장의 문제에 대응하는 선택지 중 마지막은 작업 거부였다. 위계적 소통구조, 하청 노동자라는 조건에도 불구하고 원청에서 현장에 대한 이해 없이 위험한 작업을 지시한 경우 작업을 거부하거나 원청 직원에게 항의하는 일도 있었다.

"엄청나게 쌓인 탄을 직접 삽으로 꺼내서 치워달라고 요구하였는데, 매우 위험한 일이어서 본인이 거절하였음에도 또 전화가 왔길래 '본인은 내가 위험하다고 생각하는 일을 우리 직원들을 시킬수 없다'고하며 서부발전이 직접하라고 한적이있어요. 이건 도저히 못하겠다고 했죠."

"저희 회사 사무실 공무(사무) 쪽이나 아니면 서부발전 쪽하고 이야기를 통해서 실제로 (설비를) 멈추적도 있어요. 이거는 아닌 것 같다. 아니면 (운전상태를) 유지해서 조심해서 유지한 것도 있고..."

"저번 달인가 서발(서부발전)에 무슨 차장이 몇 번 그랬거든요. 이야기 없이 (석탄 언덕 위에)올라가고. 한 분이 있어요. 탄이 높은데 저희 장비가 그쪽으로 이동해서 돌고 있는 상태에서 쭉 올라가더라고요. 사진 찍으려고 그랬는

지 모르겠는데, 그때 좀 화가나가지고 전화해서 예전에도 몇 번 그러셨는데 그러지 마시라고 했죠."

현장의 작업 거부는 제도에 대한 인식과 무관하게 위험 상황에 따른 즉각적인 반응에 가까웠다. 풀코드 스위치를 당기는 일을 상상하기 어렵다는 증언에도 불구하고 위험 상황을 대처하기 위한 현장 노동자가 할 수 있는 최선의 행동을 선택한 것이다. 하지만 이 행동에 따른 책임은 결국 하청 노동자의 몫으로 돌아갔다.

"부당한 업무나 인원충원에 대해서 몇몇 과들이 이야기한 적은 있지만, 들어주지도 않고 오히려 인사평가에 불이익을 받은 경우가 꽤 있었어요. 오히려 일은 해결되지 않고 불이익을 받으니까..."

"제어원이 (서부에서) 빨리 돌리라고 하니까 확인 못하고 돌려버렸어요. 한명이 벨트위에서 타고서 몇 백미터 갔죠. 그때(설비 운용 초기) 당시 2인 1조로 근무하고 있었거든요. 비상정지 스위치를 땡겨서 사고를 막았죠. 만약 1인으로 근무했으면 큰 사고가 났었을 거에요. 다른 일하다보면 시간이 걸려서 조금만 기다려 달라 했는데 서부 감독들은 '빨리 돌려라' 한거죠. (근데) 돌렸는데 사고가 일어난거죠. 우리 잘못으로 와요. 제어원이 경위서를 쓰고 그 분은 그만뒀어요."

(5) 노동조합

개별적인 대응책의 한계는 현장 노동자들이 노동조합을 결성하는 계기 중 하나가 되었다. 이전까지 노동조합이 없었던 일터에서 노동자들은 파편적으로 대응할 수밖에 없었고, 간혹 과에서 집단적으로 불만을 표출한 사례도 있었지만, 그런 행동은 곧바로 불이익으로 이어질 수밖에 없었다. 그 불이익은 주로 임금으로 나타났다.

"현장 업무의 중요도가 있잖아요. 근데 그 팀장이나 실장은 이거부터 무조건 하라고 지시가 내려와요. 그러면 업무 과정에 문제가 있다고 이야길 하니까 무조건 하래요. 그럼 제가 사람을 더 뽑아 달라고 이야길 했거든요. 그냥 막 무가내더라고요. (그리고)연봉 (올릴 사람)을 사무실에서 지정해서 (리스트를) 올려주는 거였거든요. 근데 제가 동결을 받았거든요. 그 영향을 받은 거 같

아요. 그거 밖에는...”

저임금에도 불구하고 노동자들의 임금은 제대로 된 인상 체계도 갖추고 있지 않았다. 그마저도 회사(하청업체)에서 일방적으로 고과를 매겨 차등 인상하는 방식이었다. 그로 인해 노동자들의 불만은 높아질 수밖에 없었고, 노동조합이 만들어진 이후에는 이런 주먹구구식 평가를 통해 임금을 차별화하는 것에 대해 대응이 가능해지는 여건이 마련되었다. 이뿐만 아니라 인사이동이나 설비 개선 요청에도 이전보다 부담을 덜 느끼고 있다고 증언했다.

“(계약직에서 정규직이 되어도)임금차이도 아예 없으니까. 그나마 노조 생겨서, 저희 뭐 회사랑 협의해가지고 조금씩 올라오고 그렇게 한 거 없었으면 거의 그냥 똑같았을 거 같아요.”

“정규직 문제뿐 아니라 회사 차원에서 불합리한 급여문제, 휴가 문제들을 노조가 적극적으로 해결하려고 하니까. 불합리한 인사이동 그런 문제도.”

“노조가 생기고선 예방정비를 할 수 있게 예를 들어 부속을 사달라거나 그 전보다 많이 올리죠. 되든 안되든. 일단 망가졌을 때 필요하면 그때 요청해요”

노동조합이 당장에 많은 것을 할 수는 없지만, 노동자들은 그래도 노동조합은 필요하다는데 입을 모았다. 개별적인 대응을 넘어 집단적인 대응의 토대를 마련하면서 작지만, 노동자의 일과 일터에서의 변화를 만들어 내는 출발점이 되고 있다.

3) 소결

노동자의 목소리가 반영되는 현장은 안전하게 일할 권리를 실현하기 위한 전제는 중 하나다. 하지만 태안화력발전소의 9, 10호기 현장은 노동자들의 목소리가 반영되는 창구 없이 일방적인 소통만을 강제했다. 원청과 하청, 그리고 재하청으로 이어지는 다단계 하도급 구조는 노동자들의 전문성과 업무 능력을

파편화시키고, 오로지 일방적 업무 지시가 통용되는 라인으로 만들었다. 아래로부터의 소통은 단절되고, 위에서의 강압적 지시만 가능한 일방적 소통은 사실상 명령체계와 다르지 않다. 소통구조가 차단되면서 노동자는 업무에 대한 지식과 필요한 정보를 제공 못 한 채 업무에 투입되었고, 그러한 상황은 위험 상황에서 대응할 수 있는 조건을 무력화시켰다.

그럼에도 불구하고 노동자들은 현장을 바꾸기 위한 시도를 멈추지 않았다. 이는 현장 노동자의 개별 대응으로 드러났다. 작게는 설비 개선 요구 제출부터 장비 개량, 독학, 요령 습득, 작업 거부 등을 통해 위험을 대처하고 이마저도 어려울 땐 팀원 간의 소통과 협력에 의존했다. 외주화가 현장의 위험을 증폭시키고 소통마저 어려운 상황에서 노동자들은 끊임없이 안전하게 일할 권리를 확보하고자 움직였다. 현장에서 노동자들의 참여와 목소리가 필요한 이유가 바로 여기에 있다.

4. 노동조건 실태

1) 노동시간 및 휴식

한국발전기술 노동자들 대부분은 교대근무를 하며, 일부 일근직(낮 근무만 진행)이 있다. 일근의 경우 오전 9시부터 저녁 6시까지 일을 하고, 교대근무는 4조 2교대(주간-야간-비번-비번)로 주간은 오전 7시 30분부터 저녁 6시 30분까지 11시간, 야간은 저녁 6시 30분부터 아침 7시 30분까지 13시간 일을 한다.

휴식시간은 따로 정해진 바가 없고, 틈이 나면 쉴 수 있다. 식사시간도 따로 확보되어 있지 않다. 이는 법적으로 휴식시간이라기 보다는 대기시간이라고 봐야 하는데, 확실히 정해진 휴식시간이 없기 때문에 노동자들은 대기시간을 확보하기 위해 일의 속도를 낼 수밖에 없다. 이는 노동강도 · 작업 위험도를 더 높인다.

> “휴게시간이라고 하는데 서발이나 여기 근무지침 같은 거 보면 저희가 4조 2교대로 들어가서 12시간-12시간 24시간을 맞추잖아요. 근데 근무시간 내에는 식사시간이 배정돼있지 않아요. … 저흰 12시간씩 근무하기 때문에 중간에 쉬는 시간을 주려고 되게 노력을 하죠. 먹어야지 삽질을 하죠.”

> “밥 먹는 시간도 따로 없고, 말 그대로 대기 하는 거죠. 대기라고 하는 것도 일을 준비하는 과정이에요. 근데도 사무실 직원은 우리가 대기하고 있으면 ‘너네 왜 일 안하고 쉬냐’고. 우리는 쉬는 시간이 없는데, 대기시간인데. 그 사람들 보기엔 쉬는 것처럼 보이는 거예요.”

2) 휴게 공간

별도의 휴게 공간은 없고, 사무실 2층 대기실 한 곳과 현장 대기실로 불리는

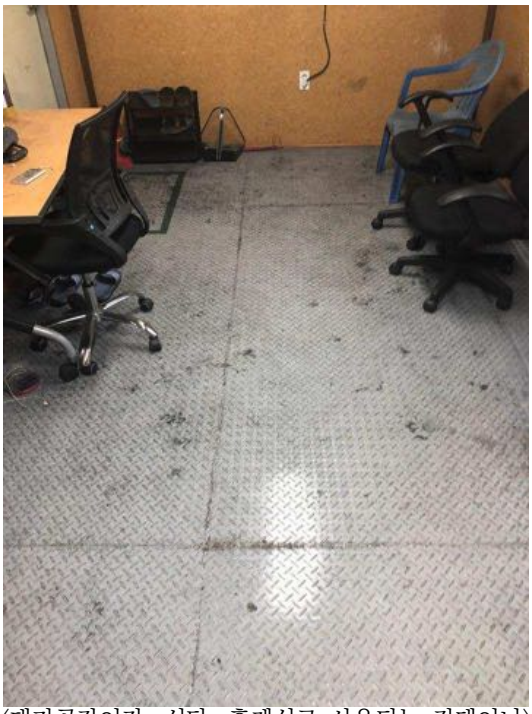
컨테이너가 세 곳을 휴게실로 활용한다. 사무실에 있는 대기실까지 쉬러 가는 것이 거의 불가능할 정도로 먼 작업 구역도 있는데, 2018년 6월에서야 컨테이너로 된 대기실이 마련되었다. 현장원들은 대기실 노트북(1대 뿐이라 공동으로 사용한다)으로 TM을 올리는 등의 일을 하고, 식사도 이곳으로 배달시켜 먹는다. 대기실이 업무공간이자 식사공간이기도 한 것이다.

컨테이너는 열악한 공간이다. 노동자들이 한꺼번에 식사하거나 대기하기에 너무 좁고, 겨울에는 바닥 틈새로 찬바람이 다 들어와 추워서 사용하기 어렵다는 증언이 많았다. 한편 재하청 업체의 경우 컨테이너 대기실을 함께 이용하도록 부탁했지만 눈치가 보여 실제로는 이용하기 어렵다고 하였다.

> "교대근무자들 휴게실은 없고, 대기실이에요. 현장 대기실은 일반 컨테이너보다는 좀 더 나은 컨테이너에 탁자 의자 몇개가 있고 에어콘과 히터되는 거, 냉온수기 있고, 커피도 필요한 사람은 알아서 타먹고. 그리고 구역마다 컨테이너가 있어요. 세 개 설치되어 있습니다. 컨테이너는 쉴 만 하긴 한데, 현장일을 하다 보면 굉장히 더러워져요. 현장에서 가까운 컨테이너는 바닥도 금방 더러워지고. 쉴 때는 그 컨테이너를 이용하는데 다른 현장원들은 많이 이용하진 않는 것 같아요."

> "영동엔 수건도 있고, 샤워실도 있고. 휴게실도 있는데 여기는 수건도 개인 수건 쓰고, 소파가 없어서 피곤해서 박스 깔고 자요. 자기들은 다 있거든요. 들은 얘기인데 서부들은 개인 식당까지 다 있대. 휴게실도 있고. 니네가 왜 쉬냐 이거지. 편하게 쉴 수 있는 공간이 없다는 거죠. 사무실, 대기실이 휴게실이야. 밥 먹고 쉬고 거기서 일하고 앉은자리에서 밥 먹고 쉬고, 그 안에서 모든 걸 하는 거죠."

> "저희가 캡스감독자에게 말해서 우리는 휴게공간이 없으니까 휴게시간마다 쉴 수 있게 해줘라라고. 그렇게 협조를 구해서 그 후에 이용을 했는데 솔직히 가면 눈치도 보이고, 잘 안 가게 되요. 딱 가서 20분 앉아 있으면 눈치줘요. 그래서 지금은 못 가는 거죠. … 5분대기실, 흡연장소가 있는데 거기서 쉬고. 담배 안 피는 사람은 불편하죠."



〈대기공간이자, 식당, 휴게실로 사용되는 컨테이너〉32)

샤워실과 화장실도 열악하다. 교대근무 한 조는 최대 15명이지만 샤워꼭지는 4개이고, 2명이 들어가면 샤워실이 꽉 찰 정도다. 2~3명씩 샤워를 할 수 밖에 없기 때문에 전체 인원이 샤워를 마치는데 시간이 오래 걸리고, 화장실도 현장에 거의 없어 설비를 점검하다가 화장실에 가려면 사무실까지 가야한다.

> "타워에 화장실도 없어요. 남에 건물 들어가던가. … 샤워실을 원청회사는 6~7명 들어가고 우린 3-4명이 들어가도 꽉 차고."

> "하청을 위한 시설이 없어요. 설비 점검하다가 화장실도 가고 싶은데 사무실로 다시 들어 와야 하고 현장에 화장실이 없어요."

32) 태안화력 비정규직 청년노동자 고 김용균 사망사고 진상규명 및 책임자 처벌 시민대책위원회 제공

3) 식사시간 및 식당

일근자들은 12시부터 1시까지 점심시간이 정해져있지만 교대근무자들은 식사시간이 따로 정해져 있지 않아 교대로 밥을 먹는다. 밥을 거르는 경우도 있다. 특히 제어실 인원이 업무량에 비해 턱없이 부족해 제어원들은 자주 식사를 거른다. 한명만 더 있어도 밥을 거를 일이 없을 것이라며, 제발 밥이라도 제대로 먹었으면 좋겠다는 의견이 속출했다. 비상상황이 터질 때가 아니라 '정상적으로 운용이 될 때' 밥을 못 먹는다는 증언도 있었다. 설비가 고장이 나거나, 점검 등의 이유로 멈춰야만 밥을 먹을 수 있는 시간이 확보된다는 의미이다.

식사는 보통 발전소 내 식당에서 배달을 시켜 먹는데, 외부 식당에서 배달을 금지했기 때문에 다른 선택지가 없다. 식권 가격은 하청 직원들은 4500원, 원청 직원들은 4000원으로 하청 직원이 500원이 더 비싸다. 식사가 배달되어 왔다고 해서 바로 먹을 수 없다보니 식은 밥을 먹어야 할 때가 많다. 특히 저녁 식사는 오후 4시 정도에 배달이 되어 항상 식은 밥을 먹어야 한다. 식은 밥을 먹기 싫어서 사비로 라면을 사서 먹는 경우도 많다.

> "저는 밥도 잘 안 먹어요. 어차피 쉬는 타이밍이 1시, 2시 되는데 그때는 밥이 다 식어요. 밥을 대기실로 배달해 주는데, 그래서 근무할 때는 밥을 안 먹어요. (…) 상탄이 빨리 끝나고 2-3시간 여유가 있다면 시간 확보는 할 수 있는데, 그런 날이 거의… 한 시간도 어렵죠. 거의 기억이 안 나요. 한 달에 많아야 한 두 번, 보통은 30분도 안 돼요."

> "밥 먹는 시간 이런 거 따로 없어요. 바쁠 때는 정말 보장이 안 돼요. 제대로 설비 돌아가고 정상적으로 운용되면 밥을 편하게 먹진 못하거든요. 일하면서 먹거든요. 정상적으로 되었을 때 거의 항상 밥을 제대로 먹지 못해요. 점심시간 이런 게 보장되어 있는 게 없어가지고."

> "하면 할 수는 있는데, 그러면 다음 사람이 밥을 더 늦게 먹으니까. 저 30분만 밥 먹고 올게요, 할 수도 있겠지만, 그 뒤에 뒤에 사람은 한 시간을 기다려야 하니까. 10분 15분 만에 먹고 오는 거죠."

식사시간이 보장되는 일근직이어도 식당까지 걸어가는 것이 불가능하다. 너무 멀고 눈치가 보이기 때문이다. 하청노동자들이 현재 식당은 이용하기 어렵기 때문에 가까운 곳에 식당을 만들거나, 자체적으로 밥을 먹을 수 있는 장소가 마련되었으면 좋겠다고 요청하기도 했다.

> "일근자들 식사시간은 12시부터 1시까지 정해져있지만 식사를 하러 한 2킬로 이상이 되는 식당을 걸어가야 합니다. 그 다음 작업환경자체가 탄이 묻어있고 기름이 묻어있는 지저분한 옷이기 때문에… 밥 먹으러 가려고 샤워하고 옷 갈아입는 사람은 없잖아요. 그런 행색으로 가다보니깐 그쪽에서 깨끗한 바닥에도 탄가루 떨어지고 기름 묻고 하니깐 싫어하는 내색을 하기 때문에 식사를 하러 못 가는 거죠. 먹지 말라는 거는 아니고 먹으라고 얘기는 하지만 걸어서 2킬로를 왕복으로 하면 40분이 되는데 밥을 언제 먹고 와요. 현실적으로 먹지 말라고 말을 안했다 뿐이지 먹지 말라는 거나 똑같은 거지."

재하청 업체의 경우 일근직이라 식사 배달이 되지 않지만, 실제로 식당에 가서 식사를 하는 것이 불가능하기 때문에 현장원에게 부탁해서 같이 배달시켜 먹는다.

> "식사는 현장사무실 그러니까 우리 탈의하고 샤워하는 대기실 같은 곳에서 하고, 저희 같은 주간근무자들은 식사를 배달을 안 해줘요. 캡스 교대자와 껴서 같이 먹는 거죠. 저희 것도 좀 해주세요 라고 협조 구해서. 그날그날 인원수마다 추가로 받아서 하는 거죠. 그것도 그냥 먹는 게 아니라 저희가 협의를 했어요. 밥을 못 먹게 해요 자기들 먹는다고. 그래서 저희가 "우리가 쓰레기 버려줄게." 하고 먹어요."

4) 임금 및 고용계약

기술수당·야간수당 등을 모두 포함한 노동자들의 총 연봉은 대략 2,600 ~ 3,000만 원 정도가 된다. 많은 하청 노동자들이 3년 프로젝트 계약직으로 입사를 했는데, 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 발표가 계기가 되어 작년에 대부분의 인원이 한국발전기술의 정규직이 되었다. 그러나 정규직이 된 후에

특별히 임금이 오르는 등의 변화는 없었다고 한다.

> “4년 전에 2,700만원 이었는데 지금도 오르지 않았어요. 그때는 기술수당을 자격증 2개 있으면 높은 자격증 금액을 쳐서 줬는데 월급은 2프로 올랐는데 기술수당 1개만 준다고 하니 오히려 월급이 내려가더라구요. 돈을 더 적게 받아요.”

하청업체의 중간착취도 상당했던 것으로 보인다. 도급계약 시 책정된 월급보다 적게 받고 있음은 물론이고 중간 관리자들이 복지비 중 일부를 떼는 경우도 있었다. 또한 성과급 등급을 인사담당자와의 친분 등으로 자의적으로 설정하는 등의 문제도 있었다. 이 중 일부는 노동조합이 생김으로써 해결되었다.

> “등급도 눈에 보이는 등급이나 성과에 따라 그런 게 아니라, 사무실에서 지정해서 올려주는 등급이었어요. (…) 예를 들면 인사고과를 하는 사람이랑 얘기를 잘 하는 사람들, 친하거나 하면 등급을 좀 더 주고. 높은 등급이라고 하면 기본급에 5% 인상. 5% 인상부터 동결까지 나뉘어졌어요. 노조가 생기고 나서는 다 같이 올라가게 됐죠.”

> “이번에 뉴스 보니까 원래 책정되어 있는 우리 월급이 4백만 원 좀 넘는 것 같더라고요. 그거 보다 훨씬 덜 주니까. 그런 이야기를 듣기는 들었는데, 정확한 액수는 몰랐던 거죠.”

> “간식 달라고 하니까 간식을 왜 우리가 챙겨야하냐고 얘기 들었어요. 우리가 우리 돈으로 사요. 돈 걷어요. 회식을 돼지갈비 더 먹는다고 관리자급이 ‘씨발’하고 엎고 나간 적도 있어요. 그만 시키라고. 우리 회비 있으니까 모자라면 우리가 낼 테니까 냅두라고 그렇게까지 말해도 2인분 더 시켰더니 ‘시발새끼’ 하고 나가버린 거예요. 자기네들이 회식비를 아껴서 그걸 써야하거든. 20만 원이면 지들이 30만 원 긁고 (나중에) 자기네들끼리 와서 10만원은 지가 먹는 거예요. 우리가 노조가 생기니까 1인당 3만원치 나온다는 거를 알고 있었어요. 근데 거기서도 5,000원씩 빼요. 안전장비 사야한다고. 서부에 접대도 해야 하니까 그걸 잘라서 접대, 로비하고, 그런 거예요. 노조 생기면서 이 돈 받는 거예요. 복지비도 한 푼도 안주다가 노조가 생기니까 처음에 2만 원씩 주다가 이제는 2만 몇 천원까지 더 주는데, 몇 천원도 떼먹는 거죠.”

5) 휴가

휴가 사용도 자유롭지 못하다. 휴가 시 회사에서 업무스케줄을 조정해주는 사람 자체가 없다. 무조건 자신이 대근자를 찾아야한다. 대근자를 찾아도 휴가를 갈 수 있는 주가 있고, 아닌 주가 있다. 제어실처럼 제어 업무를 할 수 있는 사람이 제어원 4명밖에 없는 경우 대근을 구하기 어려워 쉬기 어렵다. 또한 병가도 연차를 소진시킨 다음에야 가능하다.

> "(휴가는) 한 주는 가능하고 한 주는 가능하지 않아요. 대근자를 구하지 못하는 경우도 있어요. 할머니 상에도 대근자를 구하지 못해서 못 간 경우도 있다더라구요."

> "한 달 입원을 해야 하면 내 휴가를 다 쓴 다음에 휴가 다 쓰면 20일만 해주겠다, 라고 하는 거죠. 아파도 내 휴가를 쓰라는 거죠."

6) 이동과 통신에 대한 지원

발전소 전체가 매우 넓기 때문에 자전거로 이동하는 경우가 많은데, 이러한 이동수단에 대한 지원도 미흡하다. 이전에는 자전거가 부족해서 걸어 다니는 사람도 있었으나 노동조합이 생긴 후 그나마 자전거 대수가 늘어났다. 그러나 보급되는 자전거의 질이 좋지 않아 타이어 펑크를 노동자들이 자주 때워야 한다.

> "타고 다니는 애들 다 성인인데 사주는 건 여성용이고 가다가 폭 같은 거 넘어 다니다 보면 잘 터져요. 균열 난 데 지나다닐 때도 잘 터지고. 직원들이 일해야 하는데 빵꾸 때우는 거 보면 속에서 열불이 나요. 그래갖고 그걸 몇 번 요청했었어요. 어차피 사줄 거 빵꾸 안 나는 타이어로.. 요즘 비싸지도 않다, 1인당 3개 사줄 돈이면 사주는데 그게 서로한테 이익인데 왜 안 사주냐, 그럼 묵살이에요."

카카오톡으로 업무지시를 받고 보고한다는 점도 이번에 널리 알려진 사실이

다. 이는 무전기가 제대로 터지지 않고, 현장에 있는 페이지폰 등도 가림막이 없어 잘 들리지 않기 때문이다. 노동자들은 모두 개인 휴대폰을 사용하는데, 업무시간 내내 카카오톡을 사용해야 되기 때문에 발전소에 온 뒤 데이터 무제한으로 요금제를 바꿨다는 증언, 탄가루가 날리는 곳에서 사용하다보니 휴대폰이 금방 망가진다는 증언 등이 있었다. 회사 측의 부실한 통신장비로 개인 휴대폰을 사용하는 것이지만 이에 대한 지원은 전혀 없고 모두 사비로 부담한다.

> "성능 좋은 무전기, 핸드폰이 가장 나을 것 같다. 개인 휴대폰을 사용하는데 분진이 들어갈 경우 잘 닦는 것 정도다. 핸드폰을 세 번 바꿨는데 분진이 들어가서 그런 것이다. 업무용 휴대폰이 있으면 좋을 것 같다."

> "무전기의 사정거리를 정확히는 몰라도, 한 대에 100만 원 정도하는 좋은 무전기를 사면 교신이 가능하다고 생각합니다. 아니면 설비를 개선하여 내부 증폭을 가능하게 하는 방법도 있어요. 보일러나 터빈을 돌리는 서부발전은 위험설비나 점검위치에 전화 부스가 다 있는데, 보일러나 터빈은 점검 포인트가 몇 개 없기 때문에 모든 지점에 설치가 가능해요."

> "무전기를 형식상 사무실서 사긴 했는데 한 번도 써본 적은 없고요. 현장에서 무전기 안 터져요. 통신비 지원 얘길 해봤었는데 듣진 않고."

7) 소결

11시간 ~ 13시간 연속 노동 중 휴식과 식사마저도 제대로 보장되지 않는다는 점은 가장 기본적인 노동조건마저도 심각하게 침해되고 있다는 점을 보여준다. 간식비나 통신비 지원과 같은 작은 복지조차 없었고, 노동조합이 생기기 전에는 이미 책정되어 있는 소액의 복지비마저도 제대로 지불되지 않았다.

재하청 업체의 휴게 및 식사 문제는 더욱 심각하다는 점도 인터뷰를 통해 드러났다. 사소한 듯 보이지만 모든 기본적인 노동조건이 원청→하청→재하청으로 갈수록 열악해지고 있었다. 이러한 차별을 해소할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

5. 공기업에 숨겨진 청년 하청 노동자

1) 생각과는 달랐던 공기업이라는 직장

(1) 안정적 일터에 대한 희망

태안화력발전소 하청노동자들의 취업의 경로와 이유는 다양하다. 사회 전반적으로 취업의 여건이 녹록치 않은 가운데, 여러 일자리를 전전하다 발전소로 취업한 노동자들도 있었고, 두어 번의 일자리를 거쳐 불안정한 일용직 일자리보다는 계약직이 낫다고 생각해서 입사한 노동자들도 있었다.[33] 가운데 눈에 띄는 것은 '공기업'이라는 것이 직장 선택의 큰 이유가 되었던 부분이다. 하청이라 하더라도 공기업이라는 일터는 노동자들에게 여타의 일자리에 비해 안정적인 직장이라는 인식을 가지게 했다. 안정적인 일자리라는 것은 두 가지 측면의 의미를 지닌다. 첫째는 소득의 측면으로, 매달 안정적으로 지급되는 임금이 직장 선택의 이유가 되었다. 두 번째는 기업의 지속성 측면인데, 경제위기의 지속 가운데 전력을 생산하는 발전소는 망하지 않는 기업으로서의 일자리의 안정성을 또한 가진다. 그런 점이 노동자들로 하여금 발전소라는 일터를 직장으로 선택하는데 큰 유인이 되었던 것으로 보인다.

> "발전소에서 일하고 싶었어요. 안정적이니까. (발전소의) 전기설비 라는게 전자제품처럼 해가 다르게 변하는게 아니니까. (…) 공기업이니까. 하청이라도 직원들을 마음대로 자르지는 않을거라고 생각했죠. 그리고 계속 다닐 수 있는 여건이 되니까. 돈이 안정적으로 불어나는걸 말하는게 아니라, 공기업은 쉽게 망하지 않으니까요."

> "집에서 발전소를 가라고 했었어요. 그냥 월급이 제때제때 나오는 그런 걸로 들어서 알고 있었죠"

33) 한국발전기술의 노동자들은 프로젝트계약직 형태로 입사하여 2017년 하반기에 한국발전기술의 정규직으로 대다수가 전환되었다.

(2) 공기업 하청 노동의 실체

그러나 발전소라는 공기업의 배경을 가졌지만 실제 이들이 일한 장소는 안전하지도, 깨끗하지도 않은 외주화의 끝에 위치한 위험한 일자리였다. 발전소 바깥 사회의 취업난에도 불구하고 하청노동자로 안전하지 못한 일터에 진입하는 것은 의외로 쉬웠다. 첫 직장을 이곳에서 갖게 된 노동자들도 상당수였고, 그렇지 않다 하더라도 2, 30대의 젊은 노동자들은 많은 직장 경험을 가지지 않은 상태에서 태안화력으로 입사를 하게 되었는데, 그 가운데는 급하게 인원이 필요해서 별도의 교육절차도 없이 바로 현장에 투입되어 일하게 된 경우도 있었다. 이미 태안화력은 사람이 많이 나고 드는, 이직이 많은 사업장으로 알려지고 있었고, 때문에 발전소에서 일을 하고자 했거나 경력을 쌓고자 하는 이들이 진입하기에 일반 공기업처럼 높은 장벽이 있었다고 볼 수는 없었다.

그러나 그렇게 입사한 노동자들이 태안화력발전소에서 접해야 하는 노동은 실로 상상할 수 없었던 것이었다. 공기업이기에, 또 발전소이기에 여건이 괜찮을 것이라는 주변의 소개나 바람 속에서 입사를 했지만, 이들이 막상 접한 일터는 하루 종일 탄가루와 싸워야 하는 앞도 잘 보이지 않는 암흑의 작업장이었다. 탄을 치우고, 컨베이어벨트를 점검하고, 탄을 채우고, 벨트를 가동하는 일들은 설비의 결함으로 인해 원활히 이루어질 수 없었고, 태안화력 9, 10호기 가동 초기부터 대다수의 업무는 낙탄을 치우는 것에 집중될 수밖에 없었다. 이에 대해 한 노동자는 본인의 업무 정체성조차 인지하기 어려울 정도로 끊임없이 '치우는' 일이 주어졌다고 했다.

> "운전원이 아니라 미화원 같기도 하고.. 도로길 석탄 치우라고, 서부에서 와서 쓸라고 그러거든요. 또 어쨌든 방수포로, 바닥도 다시 또 물로 쏴서 청소하라고.. 소방대원도 되고.."

> "어떤 업무를 하는지는 알았으나 환경이 이런 건 몰랐어요. 들어와서는 이런 건 처음 본다 싶었죠."

> "상상도 못했어요. 발전소 이미지와 달랐죠. 깔끔하고 그럴 줄 알았는데, 이렇게 지저분하고.. 보통 어른들한테 발전소 이미진 좋은데, 삽질이나 하고

있고..”

이렇게 계속된 ‘치우는’ 업무는 설비의 결함으로 인한 것이었고, 노동자들이 업무에 숙련이 형성되기 시작하면서는 개선에 대한 요구를 지속했으나 이러한 요구는 비용을 이유로 받아들여지지 않았다. 오히려 개선의 요구는 노동자들에게 불이익으로 되돌아 오기도 했다. 작업과정에서의 크고 작은 위험이 상존했지만, 일상적으로 같은 일을 반복할 수밖에 없는 노동자들은 점차 익숙해지고, 무감해질 수밖에 없었다. 요구가 받아들여지지 않는 상황에서는 무감해져야 일을 할 수 있었을 것이다. 위험한 상황 속에서 일을 처리해내는 요령이라는 것이 또 한편 위험에 대한 감각을 더 무디게 만들었을 것이다.

“부당한 업무나 인원충원에 대해서 몇몇 과들이 이야기한 적은 있지만, 들어주지도 않고 오히려 인사평가에 불이익을 받은 경우가 꽤 있었어요. 오히려 일은 해결되지 않고 불이익을 받으니까.”

(3) 위험한 일터를 벗어나지 못하는 이유

위험하고 험한 일터이지만 이곳이 첫 직장인 노동자들로서는 일터에 대한 다른 기준을 갖기가 쉽지 않았던 것으로 보인다. 직장을 결정하거나 옮기는 문제에 있어서 사회의 일반적인 인식이 부모나 지인들을 통해 투영되어, 사회생활은 인내하는 것이라는 오랜 통념, 직장을 자주 옮기면 좋지 않다는 사회적 인식이 위험에도 불구하고 노동자들을 해당 일터에 잡아두는 요인이 되었다. 첫 직장인 노동자들의 경우에도 자주 옮기면 좋지 않다는 생각에 당분간은 버텨보자는 생각을 하고 있었고, 또 자주 직장을 옮겼던 경험이 있는 젊은 노동자들 역시 이번에는 한 곳에 오래 버텨보자는 생각이 있기도 했다. 그렇게 사회에 진입한 노동자들은 힘들고 위험한 일터이지만, ‘원래 그런 것’이라는 것을 익히며 버텨내고 있었다.

“일단 이 일을 하는 것은, 제가 예전에 공장 다닐 때 이곳저곳 많이 다녔거든요. 한 10개월 다녔다가, 다른 곳 가서 3개월 다녔다가, 왔다 갔다 하니까.. 제일 오래 있었던 때가 10개월 있었고, 계속 다녔다 그만 뒀다 했는데 (…) 한곳을 오래 다녀야겠다고 생각한 것도 있었고, (…) 집에서 계속 다니

라고 하고, 부모님이 만족하시니까.."

"가동되면서 부터는.. '아, 이렇게 돈 벌어야 되나' 싶었죠. (…) 이왕 온거 그래도 일단 한 2년은 버텨보자, 2년은 해보자 이러고.. 또 직장 자꾸 옮기면 안 좋으니까, 2년은 해보자 하다가 지금까지 오게 된 것이다."

"이직하려고 생각은 했었는데, 부모님도 반대하시고. 첫 직장이고 하다보니까, 2년 정도는 다녀봐라 하셨고. 바로바로 옮기면 안좋다고 들었어요. 회사를 너무 많이 옮기고 몇 개월마다 계속 옮기고 그러면 안 좋다고. 그래서 2년 정도는 하고 옮길 생각이었는데.. 지금은 시기를 놓친 건가 라는 생각도 들어요."

상대적으로 높은 연령대의 노동자들은 유지해야 하는 가족의 생활, 또 나이로 인해 이직의 어려움이 있다는 두려움 등으로 역시 일터에 매일 수밖에 없었다.

"우리 회사의 경우에는 20대가 많아서 경력을 쌓으러 온 사람들이 많아요. 경력 쌓고 갈데가 있으니. 하지만 나는 먹고 살아야하기 때문에 어쩔 수 없이 하고 있어요. 20대였으면 열댓번을 사표 던졌죠."

"옮기기가 쉽지가 않아요. 나이가 있으니까 다른 곳이 될지 모르겠고. 하지만 갈 곳이 있다면 가고 싶죠."

"가족이 있고 애기가 있다 보니까 섣불리 움직이기가 쉽지가 않아서. 계속 이 일을 해야 합니다. (…) 다른 데 가면 또 그만큼 월급도 적어질테고 다시 새롭게 시작해야 되니까. 가족만 없었어도 다른 일 도전 해볼 수 있겠는데 그 여건이 안 되니까."

2) 일터의 주인이 되지 못하는 하청노동자들

(1) 일터에 대한 통합적 인식을 방해하는 정보의 부재

노동자가 일터에서 안전하기 위해서는 업무의 흐름과 연계, 설비의 작동 원리

와 특성 등을 충분히 파악하는 것이 필요하고 상황에 따라 노동자의 대처-작업의 중지, 피신 등을 포함한-가 가능해야 한다. 그러나 서부발전의 하청노동자들에게는 일터에 대한 교육뿐만 아니라 충분한 정보의 제공이 제대로 이루어지지 않았다. 태안화력 9, 10호기의 설비는 노동자들이 직접 부딪치고 다쳐가며 몸으로 익혀야 했으며, 노동자들에게 작업을 알려주는 사람은 같이 일하는 노동자들이거나 정비를 맡은 하청업체였다.

> "현장에서 선임자들에게 직무교육을 받아요. 투입된 상태에서 교육을 받는 건데요. 선임자들도 자기 일이 있고, 저를 교육시켜준다고 해도 세세하게 교육 해주는게 아니에요. 저도 그걸 아니까 하루나 이틀 따라다니고 바로 현장에 투입되는 거에요."

> "현장 사람들은 (어떤 일인지) 잘 몰랐어요. 치우고.. 이런 업무는 아닌 줄 알고 왔는데, 막상 와서 보니 일이 그러니까. 어떻게 보면 우리가 처음부터 하면서 어떤 설비인지도 하나하나 알아가면서 온 거에요."

> "사무실(하청업체 사무실)에서는 별로 이런 것(업무 교육) 신경을 안써줬어요. 첫날에 그냥 발전소 어떻게 돌아가는지만 딱 알려주고, 세세한 건 안 알려줬어요. 자세한 건 현장에 와서 현장 형들이 알려준 거에요. (…) 정비나.. 우리가 정비할 때 이건 어떻게 되는거냐 물어보면 알려주고, 그렇게 습득하고 했어요."

업무에 대한 것뿐만 아니라 위험에 대한 경험도 마찬가지였다. 인터뷰에 응한 노동자들의 위험에 대한 인지나 사고에 대한 경험은 파편적으로 흩어져 있었는데, 어떤 노동자가 목격한 사고는 다른 노동자들에게는 전혀 알지 못하는 일이었고, 또 다른 노동자가 경험한 위험한 상황은 그 외 노동자들에게는 존재하지 않는 일이 되고 있었다. 위험한 상황의 발생이나 사고의 경험이 공유되어야 노동자들이 그에 대처할 수 있지만, 그런 일들은 빠르게 묻혀졌고 모두의 경험으로 공유되지 않았다. 일터의 상황에 대해 노동자들은 통합적 인식을 갖기가 어려웠고, 그만큼 더 위험해 질 수밖에 없었다.

노동자들이 개선을 요구하는 경우에도 마찬가지였다. 노동자들은 일터 환경이나 설비에 대해 개선을 요구하지만 그것은 언제 어떻게 처리되는지, 어떤 경

과로 처리가 이루어지는지, 또는 안된다면 어떤 이유로 안되는지에 대해서도 제대로 피드백 되지 않았고, 그런 과정은 현장의 변화에 대한 기대를 상실하기에 이를 정도였다.

(2) 정착하고 싶지 않은 일터

공기업에 들어오기 위해 자격증을 갖추고 이 일터에서 경력을 쌓고자 했지만, 노력해서 딴 자격증이 안전을 보장하지는 않았다. 자격증은 원청이 하청에 요구하는 요건에 지나지 않거나, 하청업체가 무자격자를 채용하지 않았다는 책임회피의 도구 정도에 그쳤을 뿐이다. 결국 공기업 발전소는 스쳐지나가는 일시적 직장에 불과해 지고 있는 상황이다. 부당한 현실에 대해 저항이 받아들여지지 않고, 일터의 상황이 개선되지 않을 때, 집단화되지 않은 상태에서의 노동자들은 개별적으로 이직을 위한 준비를 하기도 한다. 그래서 직장을 가지고도 끊임없이 취업을 준비하는 비정규직 노동자의 상태는 이곳에서도 동일하게 반복되고 있었다.

> “경력을 쌓고, 이직을 하기 위해 계속 (준비)하고 있어요. 다른 발전소나 공장으로 갈 생각이 있어요.”

> “학원가는 사람은 학원 다니고, 개인적으로 준비하는 사람들은 개인적으로 준비해서.. 거의 이직을 꿈꾸고 있는 거 같아요.”

> “이전에 여러 회사들 다녔었는데, 현장으로 가면 다른 회사도 위험한 건 마찬가지에요. 그런데 여기서는 교대근무를 하다보니까 시간 활용을 잘하면 여유시간이 좀 생기니까, 솔직한 맘으로 평생직장보다는 뭔가 준비하는 곳이라는 생각이 있죠. (…) 정규직 전환이 되더라도 업무가 바뀌는건 아니니까 평생 다닐 생각은 안 드는거 같아요.”

(3) 어느 곳이든 마찬가지, 안전한 일터는 없다

그러나 이직이라는 것이 이들에게 어느 정도나 다른 삶에 대한 희망으로 존재하는 것인지에 대해서는 의문이 든다. 치열한 경쟁을 뚫어내야 하는 서부발전

과 같은 공기업 원청사와 같은 직장이 아니라면, 우리 사회의 모든 직장은 노동자들에게 위험하다는 것이 노동자들의 증언이다. 사무실에서의 근무가 아닌 한, 하청구조가 일반화 된 생산 현장 가운데 노동자들이 안전하게 일할 수 있는 회사는 찾기가 드물다. 제대로 된 업무에 대한 교육, 안전에 대한 교육을 불가능하게 하는 외주화와 하청구조, 원청으로부터의 지속적인 업무 압박, 비용을 낮추기 위해 위험을 방치하는 구조 속에서 안전한 일터란 존재하기 힘들다.

> “이직 생각은 없는 것 같아요. 사실 안전한 직장이라는 건 없거든요. 사무실에 있는 게 제일 안전해요. 제가 00을 다녀보기도 했고 일용직 노동도 해보고 했지만 다 위험한 거 같아요, 일하는 거는. 사람이 경각심을 가져야 되고 일단. 교육기간이 많아야 되고. 체계가 잘 잡혀있어야 되고. 뭔가 필요한 게 있을 때 쉽게 요구할 수 있는 그런 문화가 되면 더 낫긴 하죠. 여긴 그런게 좀 적으니까.”

> “여기보다 더 좋은 곳으로 가야하는데 다른 곳도 다 비슷할거라 생각한다. 다른 공장에서도 일해봤는데, 여기보다 덜 위험하다는 거 뿐이지.”

3) 드러내지 못하는 말, 숨겨지는 이야기들

(1) 계속되는 자책과 불안

위험이 상존하지만 무감해지고 있던 일터에서, 떠나려고 했지만 발이 묶였던 일터에서, 또 나아지기를 원했지만 그를 위한 노력이 계속해 좌절되던 일터에서 노동자들은 결국 동료를 떠나 보내야 했다. 근본적 원인이 되었던 외주화와 공기업의 하청 구조에 대해 문제를 제기하고, 제대로 된 해결을 위해 투쟁을 이어가고 있지만, 그 이면에서 노동자들은 자책과 두려움을 안고 있었다. 고인에 대해, 원청도 하청도 책임을 회피하고 있는 가운데, 그 자책감조차도 현장의 노동자들의 몫이 되고 있다. 사건의 당사자는 그 누구일 수도, 나 일 수도 있었다는 두려움, 그뿐만 아니라, 위험한 요소로 가득한 일터에서 혹시나 때문에 발생한 사고일까라는 두려움과 미안함, 자책을 스스로 되새기고 있

는 것이다.

"벨트가 저희 키보다 높게 있는 곳이 있으니까, 여기는 돌고 있고, 이런데 안 돌아가는데 잡고 이렇게 올라가서 본단 말이에요, 봐야하니까 어쩔 수 없이.. 그런 것도 생각하고 그러면, 충분히 걔가 아니었더라도, 제가 조금만 잘못 했더라면, 저기 누워 있는게 나였겠다 생각이 들더라구요."

"사고 나기 전에는 별 생각 없었는데, 막상 나니까.. 제가 잘못해서 날 수 있는 상황이 있을 수 있단 말이죠. 제가 실수를 하면.. 소통이 잘 안 됐을 때, 조작을 실수를 했을 때, 사망사고까지 일어날 수 있는 경우가 있다는 거잖아요."

"마음이 무겁고 미안한 마음도 있어요. 좀 더 많이 알려줬어야 하는데, 내일이 바빠서 알려주지 못한 건 아닐까 하는 마음도 들어요."

그럼에도 원청과 하청업체는 제대로 사건의 책임을 지고 문제를 해결하기보다 발전소를 빨리 재가동하려는 것에 더욱 집중한다. 그러나 아직 일터는 노동자들에게 안전하지 않다. 노동자들이 동료를 잃은 두려움을 극복하기에는 너무 짧은 시간이며, 불안은 아직 지속되고 있다.

"불을 끄고 못자겠어요. 약간 초등학생 된거 같아요."

"무조건 깨요, 새벽에.. 그리고 깨면, 눈뜨면 딱 그 자리가 생각나고.."

"다시 현장에 들어가면 일하기가 무서워요. 사건 벌어지고 두 번 인가 투입이 됐는데. 컨베이어 잘 돌아가나 보는 것도 중요한데 잘 못보겠더라구요. 어두운데 가면 등골이 오싹해지고. 현장에 없을 때는 못 느꼈는데 혼자 가서 보니 불안한 맘이 들었어요. 시간이 지나면 괜찮아지지 않을까 하는 생각은 들어요."

"설비를 조작 하니까, 주변에 사람이 있지 않을까 불안감도 있고... 일을 하기 불안한 건 많이 있어요."

(2) 드러내지 못했던 일터의 모습

그간에도 노동자들은 일터의 모습을 제대로 이야기 해 오지는 못했다. 가족에게도 지인들에게도 이야기를 하기에 일터는 그만큼 안전하고 깨끗한 환경이 아니었고, 숨기고 싶은 이야기이기도 했을 것이다. 또한 이야기를 했다 하더라도 주변에게 공기업이 그 정도는 아닐 것이라는 추상적 기대와 상상이 존재했을 것이다. 사고 이후 현장의 상황은 어찌 보면 타의에 의해 세상에 공개되고 있는 상황이다. 노동자들이 노동조합이 없는 상황에서도, 또 노동조합을 결성한 이후에도 최선의 노력으로 개선하고자 했던 일터는 노동자들의 목소리에 귀를 기울이지 않았고, 개선의 희망을 잃어가던 일터의 모습이 이제야 제대로 공개되고 있는 상황인 것이다. 그러나 이는 다시 노동자들의 자존감을 훼손하게 될 우려를 낳는 부분이기도 하다. 그래서 이에 대한 노동자들의 목소리는 사실의 부인이거나, 복잡한 마음이 섞인 동의일 수밖에 없다.

> “걱정하죠. 가족뿐만 아니라 연락 잘 안하던 친구도 전화오고 애들도 걱정을 많이 하고. (…) 아빠는 괜찮다고 그래요. 먹고 살아야 되니까. 아빠는 그래도 괜찮은 데 있어.”

> “왠만하면 힘들다고 말을 안 해요. 이번에 뉴스 나오면서 많이 연락오고, 전화오고. 부모님 같은 경우 하루 걸러 오고. 걱정 안하게 이야기 했는데 계속 연락이 오죠. 담당 구역이 달라서 안 위험하다 돌려서 이야기 해요.”

> “(가족이나 주변에) 말을 하긴 했는데, 이렇게 까지 심할지는 몰랐다고들 했어요. TV에 나오는 것처럼 온통 석탄 천지에 지저분하고, 이렇게는 생각을 못했다고들 해요. 말로 하는 거랑 직접 보는거랑 다른거죠. (…) 어떻게 되어가고 있는지 궁금해 하거나, 언제까지 다닐거냐고 물어보고.. 너도 이런일 했었냐 이런 거 물어보고. 나도 했었다고. 다 이렇게 한다고..”

‘막장 일자리’라고 표현되는 외주화가 낳은 열악한 일터에 사회의 이목이 집중되지만, 이는 오히려 우리 사회가 일터의 위험을 어떻게 읽어내고 있는지를 반증한다. 작은 위험이든, 큰 위험이든, 잦은 사고이든 간혹 발생하는 사고이든 위험은 똑같이 위험으로 읽혀야 한다. 어떤 위험도 노동자의 생명을 해칠 수 있기에 더하고 덜한 것의 기준을 함부로 두어서는 안 된다. 지금 드러나는

현장의 상황을 열악하게 비추는 것에 집중하기보다, 노동자들의 권리가 박탈되어 온 지점과 그로 인해 야기된 위험에 대해 폭넓게 살피는 것으로부터 다시 이 위험을 소비하는 것으로 귀결되지 않도록 하는 시선이 중요하다.

4) 소결

비정규직으로 일터에 진입하는 노동자들에게 일터는 안전한 곳도 아니고, 존중도 없었다. 제대로 일을 익히고 배워갈 수 있는 여지도 없이 오로지 생산을 위해 소모되어야 하는 존재로만 '사용'되고 있었다. 태안화력발전소는 불안정하고 위험한 작업 환경으로 인해 계속된 이직이 있었고, 그럼에도 원청인 서부발전도 하청업체들-특히 한국발전기술-은 그를 위한 개선 노력을 전혀 기울이지 않았다. 언제든지 노동자를 투입해서 저비용으로 설비를 돌리면 그만이라는 그들만의 계산에서 노동자들은 지속적으로 소모되고 있었다. 노동자들에게는 자신의 일에 대한 권한이 조금도 주어지지 않았고, 단지 위험한 설비를 몸으로 익히며 스스로 조심해야 할 의무만 주어졌고, 필요한 충분한 정보도 주어지지 않았다.

우리는 태안화력발전소 하청 노동자들의 일터 진입과 일터에서의 경험, 그리고 동료를 잃은 지금에 이르기까지의 과정을 보며 우리 사회가 노동자를, 특히 청년 노동자들을 어떻게 소모하고 있는지를 확인할 수 있었다. 쉽게 떠날 수 있는 일터였고, 늘 떠날 준비를 하고 있는 노동자들이었지만 그에는 한계가 있었다. 사회 초년생들에게 직장은 쉽게 옮겨서는 안 되는 곳이라는 사회적 통념이 주변으로부터 작동했고, 잦은 이직이 낳을 확인되지 않는 불이익이 그 통념을 강화했다. 또한 스스로 일터를 바꾸어 보려는 의지는 계속해서 무력화 되었지만, 그 역시 참고 견디는 과정이어야 했다. 직업생활에 대한 이해가 더 필요했던 노동자들에게 사회는 권리에 입각한 기준을 제시한 것이 아니라 참고 버티는 것만을 일러주었을 뿐이다.

물론 초년생이 아니라 하더라도 현실은 다르지 않다. 가족을 위해, 생계를 위

해, 나이가 들수록 취업이 어려운 사회에서 직장은 더더욱 지켜야 하는 것이었고, 그렇기에 위험은 더더욱 참아내야만 하는 것이 되고 있었다. 특히 이들은 쉽게 일터를 떠나지 못하기에 일터의 위험에 더더욱 눈감을 수밖에 없는 상황으로 몰리고 있다. 그러나 외면할 수 없는 사고 이후, 다시 진입해야 하는 일터는 그저 불안하기만 하다.

그렇게 감추어지고 드러내지 못했던 이야기들이 지금, 김용균의 죽음을 통해서 알려지고 있고, 그 속에서 노동자들은 스스로 자책과 불안을 떠안으며 힘든 싸움을 이어가고 있다. 그러나 우리 사회는 아직, 김용균의 죽음에 대해 이들의 잘못이 아니라고 제대로 말해주고 있지 않다. 열악한 작업장의 상황을 극단적으로 비추는 것만이 답이 아니다. 원청과 하청에 제대로 책임을 묻는 것이 당연히 필요하다. 그러나 이 사건을 계기로 한 변화는 그것에 그쳐서도 안 된다. 노동자들의 직업 생활을 아울러 그 모든 과정에서 권리가 어떻게 존재하고 어떻게 보장되어야 하는지를 이야기 하지 않는다면 어느 곳에서든 위험은 또 다른 형태로 드러날 수 있기 때문이다.

4장

요구와 제언

1. 노동자들이 이 보고서를 통해 기록하고자 하는 것들

1) 노동자들의 목소리에 힘이 생겨야

노동자들은 자신들의 목소리에 힘이 생겨야 한다고 입을 모은다. 작업장에서 직접 일을 하고 있는 이들의 목소리에 귀를 기울여야 일터가 더 안전할 수 있고, 노동자들에 대한 존중은 그렇게 시작된다. 지금까지 외면당해 온 노동자들의 목소리는 모두 좀 더 깨끗하고 안전한, 좀 더 원활하게 운영되는 일터를 만들기 위한 것이었다. 그런 노동자들의 목소리가 모두 묻혀 버린, 권리를 상실한 상태로 내모는 상황에서는 안전이 지켜질 수도 없고, 일터의 환경이 개선될 수도 없다는 것은 당연한 일이다.

> "바뀌어야 하는 점은 우리의 목소리가 커져야 한다는 거에요. 뭔가 얘기를 해도 바뀌는 것도 없고, 다 그냥 그러려니 하고 있었는데.. 이건 노동조합만이 아니라, 내가 이야기를 할 때, 그 말에 힘이 있었으면 좋겠다는 거에요. 지금은 얘기를 해도 한 귀로 듣고 한귀로 흘리니까."

> "우리가 직접 일하는 사람이에요. 현장 일에 귀 기울여주고, 신경 써줬으면 좋겠어요. 우선순위로 둬 줬으면 싶어요."

2) 직접고용으로 운영하는 제대로 된 공기업

공기업임에도 불구하고 경쟁체제를 도입하고, 최저가 입찰로 설비의 결함을 낳고, 노동자의 임금을 최저가로 만들어 버리는 구조는 공기업이라는 성격에 부합하지 않는다. 또한 외주화를 통해 연계된 작업 자체를 분리하는 것은 필연적으로 안전의 문제를 발생시킨다. 노동자에 대한 최소한의 보호조치마저 외부화하지만 책임은 분산되어 결국 누구도 책임지지 않는 상황을 낳는다. 그래서 노동자들은 공기업으로서의 최소한의 책임을 요구한다. 전력을 생산하는

것만이 아니라 안정된 일자리를 창출하고, 안전한 일터를 만들어 나가는 것, 그것이 공기업인 발전소가 가지는 공적 역할이라는 생각에서다.

> "공기업은 말 그대로 고용창출 해주고 그래야 하는데, 이익 부분을 경쟁에 붙여서 그러다 사고도 나게끔. 입찰이 없어졌으면 좋겠어요. 본청에서 써야 해요, 사람을. (…) 전에 과거에는 안 그랬어요. 다 정비도 다 했고, 인원수도 늘리면 돼요. 그런데 외주화 줘가지고. (…) 이런 건 입찰하지 말고 직접 고용을 해야, 그래야 안전사고 안 난다고 생각해요."

> "책임질 사람은 책임을 지고, 최저입찰제와 하도급 문제 등이 해결이 되었으면 좋겠어요. 이것이 해결이 안될 시 이러한 사고는 계속 발생할 것이라고 생각해요."

> "최고의 대책은 사고가 일어나지 않는거고. 원청도 이런 사고가 일어나겠지만 빈도수는 줄어들 것이고, 또 죽을 사람들이 다칠 거고, 크게 다칠 사람들이 조금 적게 다칠거고. 일이 효율적으로 되는 것은 직접고용이죠. 최고의 대책이고 최고의 비용절감입니다. 사고 나서 지금 발전을 못하는데 이 비용이면 직접 고용하고도 남아요."

3) 노동자가 존중받는 일터

노동자가 원하는 것은 존중받는 노동이다. 그러나 하청노동자의 목소리는 계속해서 무시되어 왔고, 그러한 무시는 외주화로 인해 구조적으로 이루어졌다. 노동자들의 개선 요구나 작업 과정에서의 정비에 대한 요구들은 하청업체의 관리자를 통해 원청으로 전달되고, 다시 원청에서 정비업체 혹은 해당 하청업체로 내려오지만, 그 과정은 마치 '안 된다'는 말을 하기 위한 구조인 것처럼 작동했고, 노동자들이 요구하고 업무에 실질적으로 필요한 것이 아니라 철저한 비용 논리에 따라 이루어졌다. 그런 가운데도 원청의 지시는 즉각 이루어져야만 하는 1순위의 지시가 되었고, 일터에서의 노동자의 판단은 존재해서는 안 되는 것으로 무시되었다. 노동자들이 가장 좌절감을 느끼는 것은 바로 이것이다. 우리의 목소리가 끊임없이 무시되어 왔고, 그래서 결국 사망 사고에 이르게 되었다는 것, 우리의 목소리에 귀를 기울였다면 막을 수 있었던 재해

라는 것. 그래서 노동자들은 존중을 요구한다. 노동자를 무시하지 않고, 노동자를 일터의 협력자로 존중하는 태도를 요구한다.

> “안전문제는 1순위고. 2순위는 갑과 을의 관계. 서부 감독들이 자주 돌아다니는 구간이 있어요. 그 구간에 위험한 것이 있으면 개선조치가 되는데. 우리가 개선 낸 거는 자기들이 보고 판단을 (…) 기간이 더 오래 걸려요. 판단한다고 해서, 여기저기 다 판단하다 보니 기간이 오래 걸리고. 어이가 없죠. 자기들이 필요한 것만 설비를 개선해요. 자연발화 설비는 개선하는데, 안전, 낙탄처리 업무는 개선이 안 되는 거죠. (…) 다음부터 이런 일이 생기지 않도록 설비 개선 해줬으면 좋겠고, 인권적으로 존중 받으면 좋겠어요.”

> “지시 같은 거. 서부에서의 지시를 거의 따라야 하는.. 우리도 일을 많이 하고 터득을 했는데, 우리 의견을 무시한 채 하라는 대로만 하라는 그런 식. 그런 태도.”

> “지금까지 한 이야기들이 다 기록되었으면 좋겠어요. 안전 제일 중요한데, 처우개선도 중요하죠. 다음부터 이런 일이 생기지 않도록 설비 개선 해줬으면 좋겠고. 인권적으로 존중 받으면 좋겠어요.”

2. 노동자 권리 보장을 위한 과제와 제언

1) 원청이 져야 할 책임을 분명히 해야 한다

(1) 원청의 직접고용-정규직화 필요

살펴본 바와 같이 발전소의 운영은 하나의 흐름공정으로 일체적 · 유기적 운영이 필요하다. 그렇기 때문에 실제로 원청인 한국서부발전(주)는 작업 공정을 분할해 한국발전기술 등 외주업체를 통해 운영하고 있음에도 필요 충분한 지시와 통제를 가해왔다. 특히 수직적 하청구조 속에서 하청 노동자들은 위계관계의 약자로서의 지위만 강요당했고, 시키는 대로 일을 해야만 하는 상황이 반복되었다. 문제를 해소하기 위한 노동자들의 개선 조치는 철저한 비용논리에 의해 받아들여지지 않았고, 업무 수행에 있어서도 지속적인 문제가 발생했지만 이 역시 하청 노동자들의 희생으로 틀어 막아 온 것이다.

반면 원청은 위험 업무와 책임을 다 하청에 떠넘기고 하청의 산재는 재계약시 불이익과 같은 이유로 숨겨져서 통계에 잡히지 않기에 발전사의 산재발생률이 낮아지는 결과까지 볼 수 있었다. 이런 과정으로 인해 일터의 위험은 감추어지고 결국은 위험을 드러내고 개선할 기회조차 사라지게 된다. 마치 하나의 조직처럼 운영되었음에도 불구하고 하청업체 노동자들은 외주화로 인해 권리를 침해 당하고 안전을 위협당해 왔다.

이를 해결하고 재발을 방지하기 위한 가장 근본적인 대안은 원청의 직접고용-정규직화를 통해 운영하는 것이다. 하청회사들을 크게 묶는다거나 자회사 방식 등의 정리는 이 업무의 인위적 분할을 방치 하고, 위계를 존속시키는 것으로 해법이 될 수 없다. 원청과의 통합적 운영, 조직의 통합이 실질적인 발전사 운영 및 노동자 권리 모두에 있어서 반드시 필요하다.

(2) 부실한 설계 및 설비 개선

노동자들은 설비의 개선이 필요하다는 점을 가장 크게 지적하였다. 이는 기업의 운영을 위해서도 당연히 필요한 것이었으나, 원청은 외주화를 통해 책임을 떠 넘기고 설비 개선 등 원청이 이행해야 할 책무조차 이행하지 않았다. 게다가 애초 부실한 설계의 문제가 있었지만, 위험을 떠넘길 하청업체가 있었기에 건설이 그대로 추진되었던 것이다. 설비의 개선은 노동자의 안전 보장의 측면에서도 가장 시급한 개선 사항 중 하나이며, 정부는 석탄화력발전소 전반에 대한 조사와 제도 정비, 규칙이 엄수될 수 있는 강력한 조치를 해야 한다.

2) 노동자의 발언권이 강화되어야 안전을 지킬 수 있다

원하청 및 재하청과 같이 위계적 구조는 안전한 일터 운영의 가장 중요한 요소인 민주적 소통을 불가능하게 했다. 노동자들은 현장에서 문제가 발생해도 원청의 결정을 기다릴 수밖에 없었고, 현장에서의 노동자의 판단은 원청의 승인이 있기까지 계속해서 유보될 수밖에 없었다. 심지어 현장을 파악하지 못하는 원청의 탁상행정식 지시로 인해 업무는 더욱 불합리하게 운영되어 노동자들의 노동을 더욱 고되게 만들기도 했다. 무조건 위에서 내리는 지시대로만 이행하라는 상명하복식 명령구조는 원하청의 수직적 구조를 타고 노동자들을 억압했고, 아래로부터 위로의 소통은 거의 전면적으로 차단 당했다.

게다가 노동자들의 판단을 불가능하게 하는 정보의 차단도 이루어졌다. 노동자들은 일과 그 일에서의 안전을 위한 교육의 기획를 박탈당하고 있었고, 일터에서 벌어지는 일들에 대한 정보조차 제대로 공유되지 않았다. 태안화력에서는 이미 여러 차례의 위험 상황과 사고가 있었지만 이는 노동자들에게 공유되지 않았고, 결국 노동자들이 스스로 안전을 지킬 수 있는 권리 조차 박탈했다. 안전을 위해 풀코드 스위치, 2인 1조 등은 기본적 사항이지만, 그것으로 안전이 지켜지는 것이 아니다. 노동자들과의 평등한 관계에서의 직접 소통, 충분한 정보의 제공이 있어야 위험이 방지될 수 있다. 이 또한 원하청의 수직

적 하도급 구조로 인해 가로막히는 것이 아니라 원청의 직접고용을 통해 원활한 소통이 보장되어야 함을 의미한다.

3) 노동자 권리와 안전에 대한 사회적 인식의 변화가 필요하다

이윤과 비용절감이 아닌 노동자의 권리 보장 및 인권기준의 준수가 기업운영의 원칙으로 확인 될 필요가 있다. 발전사마다 인권경영헌장이 존재지만, 그것의 허구성은 이미 드러났다. 인권은 선언과 선포만으로 이루어지는 것이 아니다. 실질적 인권 기준을 외면한 채 발전사들이 시장경쟁의 체제를 우선시하는 한 비극은 되풀이될 수밖에 없다. 실질적인 인권경영이 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 사회적 감시가 반드시 필요하다. 그러나 우리 사회는 아직 일터에서의 노동자 권리를 지지하기 보다는, 권리를 유보하고 참을 것을 강요하고 있다. 그렇게 사회으로부터 지지되지 못하는 권리는 일터에서 노동자의 권리 확장을 방해할 뿐만 아니라, 노동자가 안전하지 못한 일터를 포기하게 만든다. 결국 모든 일터를 위험하게 만드는 것이며, 노동자의 안전과 사회의 안전을 위험하게 만드는 길이다. 그 속에서 비정규직 노동자들에게는 작업장의 이탈(이직)만이 유일한 저항의 방법이 되기도 한다. 그러나 이는 사회적으로 긍정적인 현상이라 보기는 어렵다. 열악한 일터에서 인내할 것을 강요하는 것이 아니라 사회적으로 이들의 권리를 지키기 위한 방편을 모색하는 것이 필요하다. 그것은 우리 모두의 미래와 관련된 일이기도 하다.

어떤 일자리가 필요하며, 어떤 일터여야 하는지 국가와 기업이 끊임없이 고민해야 한다. 그러한 성찰 없이, 경제를 지키기 위한 길이라는 논리로 열악한 일터와 불안정한 노동을 노동자에게만 강요해서는 안된다. 사회적으로 노동자들의 권리를 보장하기 위한 방편을 모색하는 것이 사회 변화의 지름길임을 확인해야 할 때다.

4) 인권의 보장, 공공성의 확보는 바로 정부의 책임이다

태안화력발전소 비정규직 노동자 김용균의 죽음은 지난 20년간 역대 정부가 지속적으로 추진해온 공공부문 구조조정의 결과이기도 하다. 발전산업을 분할하고 시장형 공기업으로 전환하여 경쟁체제로 운영했다. 비용 절감과 효율성을 앞세워 연속적인 작업공정을 핵심-비핵심으로 나누고 외주화된 업무를 비핵심 업무로 간주해 위험과 숙련, 노동조건 등 모든 영역에서 노동자들을 배제하는 구조를 공고히 했다. 급기야 외주화를 전제로 발전소를 설계하고 설비마저 부실하게 도입하게 이른 것이다. 즉, 노동자들을 원-하청으로 분리하고, 떼어낼 수 없는 권리의 유보를 정당화하면서 위험을 증폭시킨 발전사의 외주화는 국가가 주도한 것이다. 정부는 태안화력 9, 10호기뿐만 아니라 모든 발전설비가 지난 20년간 얼마나 비용 절감과 효율성을 중심으로 작동되고 있는지에 대한 전면적인 조사와 해결 방안을 마련해야 하며 공공부문 정규직 전환을 제대로 진행해야 한다.

공기업은 그 분야가 국민 대다수의 삶에 크게 영향을 미치기에 영리나 이윤추구에 앞서 누구나 평등하게 보편적인 서비스를 받을 수 있게 국가 주도로 운영되는 산업이고 공공성에 그 존재 이유가 있다. 이렇게 국가가 주체가 되어 잘 운영되는 것을 공공성의 강화라 볼 수 있다. 시장경쟁체제로 구조조정 되어온 발전사의 폐해는 전적으로 국가의 책임이며, 바로잡는 것도 정부가 나서야 한다.

5) 지속 가능한 사회는 노동자의 참여, 당연한 권리의 실현 속에서만 가능하다

살고 있는 집의 문제는 그 집에 거주한 이가 가장 잘 알고 있듯이 일터의 문제점과 개선을 위한 방안에는 일터의 노동자가 빠질 수 없다는 것은 당연하다. 잘 알고 있을 뿐 아니라 문제로 인한 위험의 당사자이기에 사고의 진상규명과 개선방안을 결정하는데 노동자의 참여는 떼어낼 수 없는 권리이다. 여기

서 참여는 이후 지속적인 관리에도 해당한다. 이를 위해 일터에서 평등은 물론이고 일터 전반과 관계있는 상황을 함께 점검하고 대책을 마련할 때에도 필요한 권한을 가져야 한다. 동일한 원리로 진상규명위원회의 노동자 참여는 형식적인 구성을 넘어서 위원회의 결정이 실질적인 변화를 가져올 수 있는 결정과 처분의 권한까지 보장되어야 한다.

일상을 지속하는 존재가 각각의 일상마다 분리될 수 없듯이, 일터와 삶의 공간은 분리되지 않는다. 마찬가지로, 노동자가 안전해야 사회가 안전한 것이다. 나아가 평등해야 안전한 것이고, 숨기는 것이 아니라 드러내고 알아야 안전한 것이다. 또한 안전하다는 것은 아무 위험도 없다는 것이 아니다. 언제나 위험은 존재할 수 있고 그것이 타인뿐 아니라 나로 인할 수 있다는 점을 인정해야 한다. 그렇게 불완전한 존재와 상태로 서로를 신뢰하며 지켜줘야 비로소 안전에 가까워지는 것이다. 이것은 일터에서뿐 아니라 사회 공존의 원리라 할 수 있다. 공존이 없으면 국가와 시민도, 기업과 노동자도, 사회와 꿈꿀 수 있는 미래도 없다.

메 모

태안화력발전소 비정규직 인권실태조사 보고서

발간일 2019. 1. 24.

발행 태안화력발전소 비정규직 인권실태조사팀

후원 인권재단사람

문의 20181211ta@gmail.com

위험의 외주화를 중단해야 한다고 말합니다.
하지만 외주화 자체를 중단하지 않고서는,
계속된 노동자의 죽음을 막을 수 없습니다.
태안화력발전소 하청 노동자들의 목소리를 통해
외주화가 위험천만한 일터를 어떻게 만들어왔는지,
노동자의 생존을 어떻게 위협하고 있는지를 기록했습니다.