

이 자료는 <고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서>(2019)의 별책으로 기획된 내용의 일부로, 특조위 과정에서 진행한 석탄화력 발전소 비정규직 노동자 인터뷰 내용을 발췌, 정리한 자료이다. 별책은 인쇄본이 아니라 PDF로 공개 배포될 예정이었으나, 애초에 기획한 원고가 다 모이지 않아 완성되지 못했다.

본 자료에 실린 면접조사는 ‘김용균 특조위’ 활동기간 동안 이뤄진 면접조사 뿐만 아니라, ‘청년노동자 고 김용균 사망사건 진상규명 및 책임자처벌 시민대책위’에서 진행한 <태안화력 발전소 비정규직 인권실태조사 보고서>를 만드는 과정에서 진행된 면접조사 내용의 일부가 포함되어 있다.

자료의 구성은 1) 노동안전분야 인터뷰 2) 인권분야 인터뷰 3) 산재은폐 전화제보 15건 4) 김용균 사망당시 태안발전소 비정규직 인권실태 면접조사로 나누었고, 노동안전분야 면접조사 내용은 주제별로 인터뷰를 정리하고, 인권분야의 경우 개별 인터뷰 전체를 정리하는 방식을 택했다. 정리방식이 차이나는 이유는 노동안전분야의 경우 집단인터뷰를, 인권분야의 경우 개별인터뷰 방식이 주를 이뤘기 때문에, 각각 가독성이 좋은 방법을 선택했다. 산재은폐 전화제보의 경우, 5개 발전사 정규직과 1차 하청노동자들 전체에 산재은폐 제보를 요청하는 문자발송을 통해 연락을 받은 100여건의 통화내용 중 대표적인 산재은폐 관련 15건의 내용을 정리했다.

면접진행자는 노동안전분야의 경우, 조성에 특조위원(공공운수노조), 전수경 조사원(노동건강연대), 정우준 조사원(노동건강연대), 조혜연 조사원(건강한 노동세상)이 수행했다. 인권분야의 경우, 전주희 특조위원(서교인문사회연구실), 기선 조사원(인권운동공간 활), 엄진령(전국불안정노동철폐연대)이 수행했으며, 시민대책위에서 진행한 면접은 ‘태안 비정규직 인권실태 조사단’으로 통합해 정리했다.

100여건이 넘는 인터뷰 내용을 선별하고 면접정리 작업을 진행하여 본 자료를 정리한 연구자와 활동가는 전주희(서교인문사회연구실), 박상은(플랫폼C), 전수경(노동건강연대), 엄진령(전국불안정노동철폐연대)이다.

뒤늦게나마 이 자료를 운동사회에 공유하고자 한다. 보고서를 작성하는 과정에서 많은 내용이 충분히 다뤄지지 못했기 때문이기도 하고, 인터뷰 내용을 보다 충실하게 전달하여 후속 연구와 활동을 위한 자료와 기록으로 활용되길 바란다.

이 자료는 누구나 활용할 수 있지만 비정규직 노동자의 인권과 건강권 그리고 노동권에 기여하는 목적으로 사용하는 것으로 제한하고자 한다.  
(인용시 서지사항, '고 김용균 특조위(2019), 『고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서』 별책1 석탄화력발전소 노동자 면접조사 모음, 00쪽.)

2022년 10월 15일

<별책1> 석탄화력 발전소 면접조사 모음

## I. 노동안전 분야 면접조사

○ 면접조사일

2019년 5월 ~ 6월

5월 8일 태안화력

5월 16일 보령화력

5월 20일 영흥화력

5월 22일 당진화력

6월 18~19일 하동화력

○ 면접자 : 조성에 위원, 전수경 조사원, 정우준 조사원, 조혜연 조사원

○ 면접대상 : 경상정비·연료운전 협력사 노동자, 노동조합 간부, 발전사 노동자, 노동조합 간부 / 협력사 안전관리자, 발전사 안전관리자

○ 주제어

1. 김용균 사고에 대한 노동자들의 단상
2. 김용균 사고 후 기업 안전정책 관리의 변화
4. 노동조합 활동과 안전과의 관계
3. 사고 후 노동환경의 변화
5. 작업중지권
6. 산업안전보건위원회
7. 교육
8. 발전소와 협력업체 관계와 안전
9. 특조위 권고안에 대하여

## 1. 김용균 사고에 대한 노동자들의 단상

### 1) 원청노동자

김용균 사고 관련 언론보도에 대해서 정규직으로서 억울한 면이 있다고 하였다. 김용균 사고가 교육 등을 충분히 받지 못하고 비숙련 상태에서 숙련공들은 잘 하지 않는 행동을 하여 사고가 난 것이라고 볼 수 있으며, 당시 정세 등과 맞아 확대된 면이 있는 것 같다고 진단하기도 하였다.

“비용문제 때문에 최대한 신고 가니 낙탄이 생길 거고, 2인1조 비용 문제로 현장이 원청서 운전을 하든 하청이 하든 누군가는 해야 해요. 우리가 해도 똑같아요. 저도 하면 그렇게 해야 할 건데 원청이나 하청이나 문제가 아니라 회사에서 비용 때문에 2인 1조가 안되는 게 문제지. 태안도 누가 주변에 있으면 사고 나는 걸 봤으면 즉시 벨트에 줄이 하나씩 있거든요. 그렇게 사고 안 날 수가 있죠”(발전소)

김용균 사고 후 같은 공정의 현장에 처음 가보았다는 발전소노동자가 답변하였다. “저는 부끄럽지만 신경을 못 썼어요. 저도 현장 가보고 깜짝 놀랐죠. 놀란 게 트리퍼 립이라고 김용균 노동자 일했던 곳, 가보니까 컨테이너 문이 있어요. 밖에 벨트가 지나가고 앞이 안 보일 정도로 먼지가 나고 안에도 새까맣고 물도 없고 손 씻을 데도 없고 출근할 때 물이 없는 거예요. 거기서 사람이 근무할 거라고 생각을 못 했어요”(발전소)

“상주하는 곳이라고 생각을 못했어요. 아침에 출근하면 1.5리터 페트병에 손 씻는 물, 마시는 물을 들고 출근을 하는 거예요”(발전소)

발전소의 정규직 노동자들이 김용균 사고 이후 아래 와 같은 우려를 하기도 하였다. ‘우리 회사로 불뚱이 튀어서 경영평가에 악영향을 받고, 직고용을 하자고 하는데 직고용이 되면 인건비 재원을... 우리 임금 복지가 후퇴하는 거 아니냐 걱정을’

“현실적으로 저희한테 문제가 딱히 없잖아요. 외부적으로 걸려있는 게 없잖아요. 조사도 서부에서 터져서 온 거지, 거기를 반면교사할 건 맞지만, 저희 쪽에서 터지고 이런 건 없잖아요”

“김용균씨 사고가 석탄취급설비잖습니까. 발전소는 기저 부하용 발전소지 않습니까. 계획된 정비기간이 아니면 정비를 안 합니다. 한 호기가 정지된다고 해도 다른 호기가 살아있기 때문에 계속 가동되거든요. 구조물 같은 경우 설계에서 반영되지 않으면 준공이 된 이후 불가능한 부분이 있거든요. 사고 터지고 협력사 의견 수렴한다고 하지 않습니

까. 협력사에서 인원 늘려 달라, 이걸 단적으로 저희가 해줄 수 없지 않습니까”

## 2) 협력업체 노동자

경력 18년차의 협력업체 노동자는 김용균 사고 이후 ‘위험하면 대피하고 우리 스스로의 생명을 지키자’ 는 이야기를 팀원들과 자주 한다고 한다.

“김용균 그 부분이 저희가 수차례 얘기를 했던 부분이에요. 설비개선, 인력문제. 8시간 일을 하는데 체크기를 세바퀴 돌아요. 모다, 벨트, 아이들리, 베어링, 블록에 열이 있나 체크를 해요. 근데 실질적으로는 할 수가 없어요. 낙탄이 쌓이면 운전이 안돼요. 청소를 하면서 현장을 한바퀴를 돌아야 해요. 300미터 걸어가서 돌아가나 무전을 하고 다시 뒤로 와서 청소를 하고, 아차사고가 엄청 나는데 얘기를 안 해서 그렇지. 교육이 안됐다 이런 게 아니라 설비 자체가 그렇게 볼 수 밖에 없는 거고”(협력업체)

“서부발전은 안전수칙을 어겼다, 들어가지 않게 돼 있다 그러더라고요. 운전원은 알 거예요. 들어갈 수 밖에 없는 거예요”(협력업체)

“들어가지 않아야 할 곳에 왜 들어갔느냐, 펜대 굴리는 분들의 생각이예요. 들어가야 하고 귀를 기울여야 해요 사고자 전부터 있었거든요. 언론에 안 알려져서 그렇지”(협력업체)

“김용균님 때문에 좋아진 것은 안전에 관심을 가졌는데 더 힘들어진 건 저희들이예요. (위험한 곳) 다 조사하고 다 붙이고. 불시에 오셔 봐요. 불시에 오면 못 들어가요”

“제가 태안에 그거를 보면서 말도 안 된다, 서부발전이 땡기면 되는데 안 땡졌다 이런 이야기가 나왔잖아요. 그거를 풀코드 스위치가 동작이 되어도 몸이 팔려가는 걸 확인하지 않고 팔려가는 상황을 확인했어도 땡길 수 있을까. 저는 땡기기 쉽지 않을 것 같거든요. 수차례 이야기 들으셨겠지만 그거 한 번 땡기면 뒷감당이 보통이 아닙니다. 뒷감당이”

## 2. 김용균 사고 후 기업 안전정책 관리의 변화

“사고가 나니까 회사가 당황을 했어요. 우리는 괜찮나, 갑자기 현장을 가서, 설비가 비슷하거든, 우리도 가봅시다 하고”(발전소)

“회사가 본부장 간부들이 개선 반성해야 한다는 생각을 하고 많이 찾아서 개선을 하자

반성을 하고 있어요”(발전소)

“본부장한테도 얘기한 게 이분들이 우리 회사 직원이면 이런 환경에서 근무하게 내버려 뒀겠냐 공감을 했어요”(발전소)

다른 분위기의 평가도 있다.

“경영진이나 달라졌죠, 노동자들보다 세계 다가왔을 거예요. 경영평가 관련이 있으니까”(협력업체)

“(대통령이 산재 사고에서 원청기업 책임을 강화하겠다고 한 것에 대하여) 경영평가에서 하청에서 집계를 해서 보고를 할까요. 대통령 발표 나왔을 때 탁상 행정이다, 현장으로 와서는 절대로 그것은 감추기 급하다니까요, 언제든지 감출 수가 있어요”

“사고 후 안전표지 붙이라고 하고, 서류 늘어나고, 일이 늘긴 늘었어요. 주52시간 한다고 지키려니 더 힘들어졌어요, 공사가 많이 진행되는데 원청이 설계하고 감독하면서 속도를 재촉해요”

“경영진은 우리 사업장이 아니니까, 경영평가에서 일단 앞서가게 돼요. 적절한 비유는 아니지만 사고가 났을 때 우리 쪽 경영진은 화장실 가서 웃었을지도 몰라요”

“외주화를 주었다고 하여 안전을 회피하고 있다고 생각하지 않아요”(기업노조 간부)

“회사에서 규정을 잘 만들어 내려주지만 실제로는 인력이 안 돼요, 공사 많이 진행하면서 책임자를 모두 배치하기 어려워요”

“작업 이전에 위험에 대한 대비는 잘 지켜지나, 작업에 들어가면 잘 지켜지지 않아요”

“SAP는 효용이 별로 없어요, 이전에는 운전원들이 하던 업무인데, 파트장들 하던 업무 단계가 하나 더 늘어났어요”

“2011년에 SAP제도가 생겼어요, 설비부서의 감독들이 실제로는 다 해야 하는데 감독들은 20명, 30명인데 안전관리자 1명이 감당하기 어려워요, 결국 운전원들이 모두 시행해야 해요, 책임은 감독이 지게 되고요”

“사고 나면 119로 연락을 하지 말고 내부 보고해야 돼요, 신고하면 파악하고 문책할 수도 있어요”

“많이 달라졌죠, 예산부터가 비용이 어마어마하게 들어가고 있어요. 협력사에서 요청하면 웬만 하면 다 해줘요. 협력사들도 작은 회사가 아니거든요“

안전 관련 업무는 늘었으나 인력이 부족하다고 발전소 노동자가 답하였는데, 그는 이직률이 높는데 충원을 안 하는, ‘언제나 정원이하’인 만성적인 인력부족 상태라고 덧붙였다. 김용균 사고와 관련해서 안전 설비를 안 해 주었다는 것은 예산 반영 등의 문제인데 ‘오해가 있다’고 생각한다고 답하며, 회사 재무 상태에 대해서 걱정되는데 김용균 사고로 악화될까 우려된다고 답하기도 하였다.

협력업체에 대해서는 발전소의 업무지시가 공식 서류로 진행되어 서류가 많아지고, 안전 관련 서류도 많아졌다고 한다.

발전소 노동자는 협력업체들의 안전 관련 상황은 ‘잘 알지 못한다’고 답하기도 하였다.

“안전에서 나아진 것은 우리한테 상기를 시키는 것이지 실질적으로 나아진 것은 없어요”

“차단기가 있고, 안전조치가 강화되기는 했어요. 안전을 생각해서 경광등, 띠를 붙인다든가 강화가 됐다 끝.”(협력업체)

“서류 같은 거 하다보면 시간적으로 쫓기잖아요. 그쪽 사람들도 하루 일당으로 하는 사람들이라. 안전에 대해서 간소화해서 일적으로 빨리 될 수 있게 해야 하청도 일이 막힘 없이 되는 건데, 일이 딜레이 되는데 지적하는 것도 크게 사고날 것이 아닌데 지적하고 메리트가 좀 없는 것 같아요”(협력업체)

구체적으로 안전을 강화하는 변화가 있는지 물었다. 발전소 노동자는 ‘형식적으로는’ 변화가 있다고 답하고 있다.

“문화가 비슷하잖아요, 뭐가 내려오면 눈에 보이는 실적으로 보이기 위해, 페이퍼업무가 늘고 인력이 수반되지 않는데”(발전소)

“교대근무 있고, 통상근무는 공사 감독하고, 설계하고, 업무 부담이 늘어났어요. 작년만 해도 중대재해, 염산누출 사고도 있었고, 많이 나면 어떤 지시를 하나면 현장에 공사를 할 때 감독들이 늘 상주해 있으라고”(발전소)

“문제는 해야 할 일이 많고, 보고서도 구매서류도 해야 하고 안전도 해야 하고 현장에서 본인이 상주하지 않으면 그 때 사고가 나면 인사위원회 열어서 견책도 하고, 징계를 때리는 거예요. 감독들 입장은 이중 삼중으로 힘든 거죠, 안전업무는 늘어났는데, 자기 업무 있고 현장 감독 하라니, 현실적으로 공사감독들이 공사를 동시에 서너 가지 같이 진행하는데, 몸을 서너 개로 나눌 수도 없고, 서류업무대로 진행, 원청 직원의 고충이

조” (발전소)

안전을 강화하는 발전소의 행정에 대해서 아래와 같은 답변을 하였다.

“지적이 내려올 거 아녜요, 과하게 내려온다 싶은 경우가 있어요, 회전체 컨베이어 보호울타리를 설치했는데 사실 회전체라는 이유로 무조건, 한다 말이에요, 보호울타리가 좋지만 그 안에 벨트가 돌아가면 똑바로 가지를 못하거든요, 삐뚤삐뚤 가기도 하고, 그건 이상하다 하면 트립을 시켜야 하고, 제어 센서가 많이 있는데 울타리를 치다보니까 오염이 잘 돼서 고장이 잘 나요, 필요치 않는 울타리나 보호를 해서 안에 정비를 할 때 시간이 걸리거든요”(협력업체)

“정비를 하는 사람들은 과하게 보호를 해 놓으면 제거하고 정비하느라 시간이 더 걸리는 부분이 있긴 해요. 안전으로, 회사 노동조합 다 같이 실제 위에서 권고를 했지만 회사에서 볼 때 안 해도 되면 안 하는 부분이 있으면 좋겠다”

“갑사에 요구를 하는 거죠. 인원 충원하라고, 그런데 갑사에서 기성고 반영이 안돼 있는 거죠. 3부두가 건설됐어요. 우리보고 시운전을 하래요. 우리는 인원 줄 때 까지 못한다, 회사는 갑사가 하라니까 해달라”(협력업체)

“에이포용지 쓸데없는 거 잔뜩 써가지고 원청에 갖다 주라 그러는데 노동부가 또 오면 서류를 잔뜩, 그거 다 어떻게 할 거예요. 우리가 더 힘들어진단니까, 일할 시간에 서류를 하고 있다니까. 저렇게 한다고 사고가 안 일어날까. 똑같아요”(협력업체)

“안전조치 해야겠다 시행된 부분도 있고, 직원들도 놀라고. 안전한 사업장을 만들겠다고 하지만 직원들도 힘들었죠”

“원청이 안전을 관리하는 곳에 주는 게 아니고 우리한테, 하청한테, 표지판 없는데 조사해서 다 붙여, 사진 찍어서 올려. 우리도 안전담당자 한 명 밖에 없는데, 현장에서 일하는 사람들이, 안전에 대해서 전문지식도 없는 사람들한테, 사진을 찍어서, 위치를 파악해서 올려, 스티커 줄 때니까 붙여. 붙여놓고 보고해. 원청에서 현장에 나와본 적이 없어요” (협력업체)

“두 가지 표지판 다 붙였고, 컨베이어 벨트 주변에 접근하지 못하게 안전펜스 다 쳤어요”

“현장에서 좋아졌다고 보는 것은 없어요. 펜스를 치는 것은 청소를 하려면 빼내고 전기를 차단해야 돼요. 이걸 왜 했냐, 일을 하라고 해 논 거냐, 일은 하지 말고 사고만 나지 말라고 해 논 거냐, 일을 하면 고장이든 사고든 나고 더 힘들어진 거예요”

“전에 삼으로 뜯 걸, 지금은 이렇게 숙여서 떼야 돼요. 안전펜스가 밑에서 30센치, 그

사이로 삽을 넣어서 긁어내야 하는 거예요, 더 힘들어진 거죠. 원청은 안전조치를 했다고 하지만 현장에서 일을 하는 거에 대해서는 엄청 힘들어져. 두 배 더 힘들어졌어요”(협력업체)

“원청에서 협력사들에게 사고가 나면 찰과상이라도 어떻게 해라 내려오는 것이 있어야 해요, 없어요. 매뉴얼은 본 적도 들은 적도 없기 때문에. 현장에 일하는 사람은 사고가 났을 때 대응, 조치를 들은 바가 없어요.”

“아차사고를 1년에 한번 산업안전보건 주간에 사례를 제출해야 해요. 서류를 내기 위해서 가자 사례를 만들어서 사진도 찍고, 실제 다친 것은 아차사고 넣기가 어려워요”

“이건 애네가 할 거니까 투자를 많이 하지 마, 이거예요. 김용균님이 사망한 이유도 협소해서 그랬어요. 신보령은 협소해서 못 들어가요. 통로가 좁아서, 상탄을 24시간 해야 하는데 어떻게 하라고”

“신보령은 현장대기실도 없어요. 우리가 요청을 해도 커트, 목살”

“우리가 잠깐이라도 요구를 해도 커트 커트 목살이에요”

“이 펜스 걸었으면 좋겠다는 거예요. 더 힘들어 죽겠다는 거예요. 보기에만 안전해 보일 뿐이지. 일하는 사람들이 볼 적에는 더 힘들어지고, 근골격계가 올 수도 있다, 보여주기 위한 액션일 뿐이에요”

“조금만 실수를 해도 원청에서 물고 늘어져요. 니네가 잘못된 거야. 니가 불안정한 행동을 한 거야”

“안전에 대해서 많이 하고 있어요, 정규직 안전담당자들 일도 많아졌어요. 협력업체 노동조합과 정기적으로 만나는 자리도 만들었어요”

“솔직히 전사 안전관리규정이 있기 때문에 본부까지 만들 필요는 없거든요, 그런데 자꾸 직원들 니즈도 생기고, 영흥 자체 현실에 맞는 규정을 만들어야겠다는 게 생기고, 독자적으로 독립해서 할 수 있는게 관리가 된다고 봐요”

“조합원들 입장에서는 책임소재에 대한 두려움이 많아져요, 만약 사고가 나면 본인들이 책임을 지는 이런 제도적인 걸 막아달라”



“차장, 부장, 직원 이렇게 퍼센트를 나눠서 짜인 하면 책임져야 하니까 연대책임 이런 방향으로 나가고 있다 말할 수 있어요, 전에는 안 그랬어요. 현실 가능한 건지, 빠진 건 없는지, 한번 더 보는 그런 문화는 되어가는 거죠. 관리자들이 움직이니까”

“본부장님, 지부장님, 안전관리제도만 엄청 강화되고 있는데 다 따르려면 절차에 따라서 일을 해야 하는데. 아직은 일용직은 ‘야리끼리’ 라고 빨리 하고 가는 거, 직원들은 그걸 힘들어 해서 강화해 달라는 니즈도 있죠. 그 분들은 저희 직원이 아닌데 어떻게 강화하나요’

“협력업체는 상관없는데 공사를 한다고 해서 외부에서 온 분들은 일당이거든요. 그 사람들은 빨리 끝내고 가려고 하는데. 절차상 서류가 파생되고 파생되고, 일을 못하겠다고 하거든요. 아침에 출근해서 전에는 바로 할 수 있는 거를. 허가서 발행 때까지 기다려야 하고 서류도 교육해야 하고 10시 넘어 시작하고 애로사항이 있죠”

(영흥 세이프티 콜)

“세이프티 콜을 작업자가 하는 거죠, 저거 위험해 보이는데 하면 몰래 전화를 하는 거죠, 안전화 안 신은 거, 보호구...”

“3건 중에 한 번은 전화를 했는데 불안한 거죠. 자기가 신고를 하려고 전화했는데, 비밀이 지켜질 건지, 옆에서 보고 있으니까 끔고 그래요”

“세이프티 콜은 (발전5사 중에) 저희만 어느 정도 하고 있어요, 시행착오를 거쳐서 그나마 2건 이상 들어온 건 사실이니까요”

세이프티 콜이 직원들이 비밀유지에 불안감이 있지만 조금 참여하는 분위기가 있다는 것에 대하여 “포상을 해 주죠, 별도로 뭘 드리죠” 하고 답을 하였다.

(감독의 업무과중 책임 과부하 문제)

“감독이 책임을 가장 많이 질 수 있는 상황이잖아요. 감독이 현장 가서 감독할 시간이 없습니다. 서류만 하다 하루가 끝나요. 작업을 시작할 때 표준안전관리지침, 안전작업허가 절차도 있고, 작업이 하나가 아니고 여러 개다 보니까 시간이 없습니다. 현장 갈 시간이 없어요”

“감독들은 자기가 하고 싶어서 하는 일이 거의 없거든요. 부서장이 불필요하게 자기의 평가라던가, 경쟁에서 잘 보이려고 지시해 놓고, 일정 금액 이상은 서류상으로 감사를 받거든요. 모든 책임은 감독이 받는 거 같아요. 보호해 주려고 하는 차장은 몇 분 계신 거 같은데 부장들은 자리 때문에 그러는지 모르겠지만 그런 부분이 좀 있는 것 같습니다”

“10월인가 금화에 산재가 한 건 있었는데 협력업체한테 대책 발표해라 하던 중에 태안이 터졌거든요. 그래서인지 모르겠는데 신입사원이 한 명 와서 안전조직이 영흥 금화에 3개의 계약이 있거든요. 관리조직은 따로 있지는 않구요. 계약마다 안전담당자가 있고 소장님이 있고 총무팀같은 운영팀 소속으로 안전관리자가 안전업무를 보고 있어요”

“젠이라고 자체 인터넷망 인트라넷 같은 게 있는데 거기에 엄청 올렸어요. 10월부터 12월에 엄청 올렸죠. 금화에서도 올리고, 특별조사 해달라고 현장 돌고, 현장 루트를 통해서 많이 올렸구요. 회전체에 카바 같은 거 했구요. 수직사다리 올라가지 말라고, 작년 가을 겨울부터 급속하게”

“최근에 셰이프티 콜이라고 전단지 같은 거 돌리더라고요. 막 하라고. 협력업체나 현장 사람들 할 수 있는 루트는 계속 만들고 있는 과정 같아요. 군대도 소원수리라는 시스템이 있지만 쉽지 않은 것처럼 이것도 기존에 있었지만 익명성을 보장하려고 하는 과정 같아요. 이걸 생긴 지 얼마 안 됐고. 젠 같은데 올리는 거는 왜 올렸냐 이런 분위기는 없어져가지고 좀 괜찮아진 거 같아요”

### 3. 사고 후 노동환경의 변화

김용균 사고 후 노동환경의 변화를 묻는 질문에 대하여 발전소 노동자들은 아래와 같은 답변을 하였다.

‘개선하는 과정도 있었는데 지금은 모르겠어요. 교대근무를 하거든요. 환경 열악하고 노동시간도 원청하고 차별이 있고’

“협력업체에 물어봤죠. 왜 여기서 근무를 해야 하나? 화재 위험을 얘기하더라고요. 우리가 21세기고 센서도 있고 CCTV도 있고, 모니터링 할 수 있게 시스템을 개발하면 되는데, 전에 원청에서 요구를 했다는 거예요. 시스템은 개발이 됐겠지만 아무도 신경을 안 쓰고 방치가 돼 있던 거죠”

그동안 개선을 했다면 불필요한 위험이 없을 수도 있는데, 방치했던 것인가 다시 물었을 때 발전소노동자는 ‘그건 아니다, 저희도 열악하긴 하다. 시끄럽기도 하고. 다만 개

선을 할 수 있는 문제라는 것, 먼지 구덩이에 있을 이유가 없다는 것' 이라고 답하였다.

“눈가리고 아웅 하는 단적인 예를 말씀드리면 전엔 12시간 근무한다고 할 때 코스가 있으면 5번을 가라고 했어요. 한 번 빼먹으면 사유를 적어내야 했고, 원청만이 아니라 우리 회사, 사고 나면 왜 안갔어? 그랬단 말이에요. 난리가 날 것처럼. 김용균 이후에 2인1조 해라, 두명이서 하면 한 사람이 1키로를 가던 것을 두사람이 2키로를 가야 하잖아요. 못하겠다 그러니까 5번 가던 거 3번 가. 그러면 애초에 3번만 갔어도 되는 거 아닐까요”

“컨베이어벨트가 2인1조가 충분하진 않지만 최소 인력을 투입하고 있어요. 신보령 연료 같은 경우 4명 늘려서 15명, 좋아진 부분은 없는 건 아니에요”

“52시간제 관련해서 12시간 교대근무 같은 경우에 원청은 맞출 수가 있어요. 신보령은 중부발전이 교대근무자가 60명이 있어요. 한 조가 15명인데 3명이 예비인력, 12명 20%가 예비인력으로 들어가요. 누가 휴가를 내도 문제가 없어요. 저희는 10명이 한 조, 4명은 필요하다 요청을 했죠, 최소4명은 필요하다, 2명은 주겠지, 반은 주겠지 기대했어요. 돌아온 답은 이걸 김용균과 무관하고 당장 기성고에 반영할 수가 없다, 0명입니다”

“안전은 무시하고 52시간제는 무조건 지켜라. 한 사람이 7개에서 10개 업무를 배워놔라 오더를 줘요, 한 가지 배우는데 3개월~6개월인데 얼마나 배우겠어요. 한 명이 병가를 내면 시켜요, 이 쪽 휴가 내면 이 쪽 가요. 정말 사고는 여기서 날 것 같아요”

“준비 기간이 필요하잖아요, 펑크 나면 바로 가야 하잖아요. 한 두 개면 점검도 같이 하는데 보직이 열 개도 넘어요. 배워놓고 펑크 나면 가서 해. 기억 안 난다 그러면 설비 만지지 말고 시간만 때워 달라”

“제가 조사를 해 본 적이 있어요. 원청은 보일러 설비 125미터, 승강기가 오르락 내리락 해요. 저희는 보조설비니까 떨어져 있고 환경 설비 쪽에 석회석 갈아서 하는 설비 꼭대기 까지 계단이 150개, 탱크가 6개에 한 개 계단이 70개, 3개를 올라가면 210개, 합쳐서 360개, 원래 하루에 5번 하게 돼 있었는데 다 죽죠”

“원청이 처음부터 운전을 생각했으면, 연료설비 보면 구형을 깔러리로 쌓여있어요. 우리는 신경을 안 쓰는 거야, 비를 맞고 다니든 눈을 맞고 다니든 경사가 60도가 되든

그냥 상탄만 하면 돼”

“원청이 했으면 그렇게 했을까요, 8층 높이가 엘리베이터가 없어요. 자기네들은 5층만 되면 다 엘리베이터가 있어요, 자기네 설비면 엘리베이터 놓으면 오버브리지만 놓으면 끝이에요. 그걸 안 해 준다니깐요.

“주52시간, 보령은 어떻게 변칙적으로 운영을 하나면 순환보직을 시킨대요, 정상적으로 운전이 가능하면 상관없지만 돌발이 떨어지면 인사사고 발생했을 때 그 책임은 누구에게 가는 건지, 어떤 보호막도 없이 52시간을 매우기 위해서 순환보직을 하는 거예요”

“2인1조 해놓고 설비 청소가 들어가요. 24시간 상탄을 하는데 이제 짧아졌어요. 급여가 너무 낮고 저희가 최저임금이에요. 우리가 청소업체 하도급을 줬는데 이문이 없어요. 오는 사람이 없으니까 우리 직원 현장 운전원들이 청소까지 겸해야 돼요”

“우리가 원청한테 급여를 더 줘야 사람이 올 거 아니에요 해도 나몰라라 해요. 니네가 알아서 해, 니네가 계약했잖아. 우린 14명 와야 하는데 9명밖에 없어요”

“운전업무는 원래 위험하고 힘들어요, 2인1조를 하라고 하니 사람은 늘지 않았는데 주 52시간도 지키라고 하고, 월급은 너무 적어요”

“다 위태롭죠, 작업허가서를 끊지 않고 일하는 것도 다 위태로운 상황이지요”

“현장에서 설비를 정지하고 하는 게 지금 잘 이루어지냐. 다행히 제가 하는 업무는 탈황이랑 회처리 이기 때문에 당장 정지한다고 해서 발전 출력이랑 그런 정도 하는 설비가 없어요. 그 정도 되는 설비가 탈황 쪽에 ARP라는 펌프와 설비 말고는, 회처리 쪽은 하다가 정지하고 쏟아내면 되는데 그런 상황이 생기지 않고 잔잔한 거니까 잔잔한 거는 정지하는 것도 쉽고 선택했을 때 그 쪽에서 반응을 크게 안하는데, 운탄 같으면 그런 게 있겠죠”

“우리는 다행히 그 정도는 없어요. 지금은 좀 이야기를 잘 들어주는 상황입니다. 뭐냐면 x라는 사람이 다칠 때 클링크라고 용암덩어리 같은 게 나오거든요. 보일러 쪽에서 석탄을 밀가루 10분의 1정도 되는 분말로 갈아서 집어넣는데 1400도가 넘다보니까 뭉쳐져서 하부로 떨어지는 큰 덩어리로 떨어지거든요. 그걸 기계가 파쇄하는데 파쇄가 안 될 때 사람이 동작을 하는 중에 다쳤는데. 지금은 그렇게 되면 파쇄를 해야 할 문제가

아니라 혼탄을 바꾸면 돼요”

“협력업체가 클링크 많이 나오니까 탄을 바꿔 달라 얘기하기 쉽지 않거든요. 전에는 사고 나면 왜 이야기 안 했냐 이러지만 지금은 눈치 좀 덜 보고 위험을 무릅쓰지 않고 이야기를 할 수 있는 상황, 그 정도까지는 된 거죠”

#### 4. 노동조합 활동과 안전과의 관계

##### 1) 원청 노동조합

안전에 대하여 노동조합의 발언권이 확대되어 긍정적으로 본다는 답변도 있었지만, 발전사에서 상급조직이 다른 두 노동조합 사이의 갈등이 심각하고, 특정 노동조합이 의제를 독식한다면서 발전사가 이를 이용하고 조장한다는 복수의 답변이 있었다.

“당장 필요한 거 부서장, 소장 직접 전화해서 얘기하고 개선하고, 위험해서 못 시키겠다 하는 대가 센 분들도 있어요, 일종의 작업거부 그나마 노동조합 있어서, 그건 분명하죠”

“복수노조가 정착이 되면 노조가 선의의 경쟁을 하면 좋을 수도 있어요, 서비스경쟁. 소모적 경쟁으로 조합원수가 핵심인데, 늘리려고 불이익을 주는 거예요, 회사와 노조가 같이, 이동하고 싶은 사업소 못 가게 하거나, 승진에서 누락하거나 탄압이 있었고, 조합원 입장에서는 애정을 가질 수가 없어요, 조합원이 방치 되고 의욕이 없어지고... 지금은 적대적인 분위기는 아니에요, 같이 잘해보자 분위기는 되죠”

“서부 분위기가 안 좋은 건 노조 때문이에요, 극단적인 대립으로 구성원들이 힘든 거죠, 책임을 서로에게 돌리고, 중부는 임금, 단협도 같이 하고 표면적으로는 김용균 노동자 돌아가시고 추모하고 개선하자 하고”

“정규직 좋죠. 고생하시니까 정규직 하면 좋겠다 생각을 하지 깊게 생각을 하는 건 없죠. 금화나 캡스나 작은 회사가 아니거든요. 설비를 감독하는 직원이랑 이야기한 건데 작은 회사가 아닌데 거기 정규직을 하면 되지 왜 난리인지 모르겠다, 그 사장을 어떻게 해야지 라고 하는데 맞더라고요. 돌아가신 그 분이 캡스 정규직이 아닌 거죠? 그 사장이 잘못된 거잖아요. 사람 데려다가 그렇게 쓰면 잘못된 거잖아요. 불쌍하죠. 안 됐죠”

“노사협의회 올라가는 안건들 자체가 다수노조 집행부가 공개적으로 사전에 알려주지는 않는 거 같더라고요. 직원들 의견이 크게 반영은 없고. 노조와 사측이 협의를 하고 서명을 하고 조율이 있을 거 아니에요. 찬반투표 할 때 보면 찬성방향으로 설명을 해요. (다수 노조가)좀 아쉬운 점은 있어요’

“저희가 소수노조, 발전노조잖아요. 노사협의체에 저희를 안받아줘요. 다수노조 지도부도 사람에 따라 들어주고 싶겠죠. 자기네들 자리가 위태롭고 무너질까봐 조심스러운 거 같아요. 하나의 노조였는데 발전노조 지도부에서 그랬던 사람들이 만든 노조거든요. 기존의 발전노조 사람들이 들어오는 걸 꺼려해요. 해고자 복직이 안 되는 것도 그런 부분이구요’

“다수노조가 뭔가 할 수 있고, 권력이라고 할까요. 인사권이거든요. 사업장이 5군데 있지 않습니까. 다른 지역인데 여기서 근무하는 직원도 있고. 부서를 옮기고 싶거나 접근처로 옮기고 싶으면 인사 이동이 객관적으로 평가하기는 어렵죠, 사람이 하는 거니까. 특별하게 뛰어난 인재가 아닌 이상 노조 입김으로밖에 갈 수가 없습니다. 웃긴 게 A, B사업장이 있을 때 B사업장의 노조지부장이 새 직원이 우리 노조가 아니네. 그럼 안 받아요. 인사철 되면 저희 몇 명이 저기로 넘어가죠. 사측은 다수노조의 의견을 들어줄 수밖에 없잖아요. 지부장이 하는 사업소에서 하는 일에 협조를 안 해 주니까”

## 2)협력업체 노동조합

사고 이후 노동조합의 발언권 확대에 대해서는 긍정적으로 생각하며, 안전 관련 문제제기를 하면 피드백이 빨라진 것은 긍정적이라고 답변하였다. 그러나 노동조합의 발언권 확대, 안전 의제 확대는 ‘일시적인 것으로 생각’한다는 노동자의 답변도 있었다.

“협력업체도 노동조합이 있는데 힘이 없는 거 같아요, 힘이 없으면 무시하거든요, 알았다고 하고 안 해 주면 그만이거든요, 개선이 되고 안 되고, 조치가 되고 안 되고는 힘이 있냐에 따라 다르거든요, 저도 입사하고 30년이 넘지만 제가 소장한테 전화를 할 수는 없거든요, 노조에서 얘기하는 게 엄청난 차이가 있다는 거죠”

“원청 노조가 말하는 거 과장됐다고 생각하고요. 원청 하청 노조가 회의를 하는 부분은 이루어진 적이 없어요”

“원청 노조는 처해지는 상황도 다르고 보는 눈도 달라요”

“조합이라는 개념이 없어요, 재네들이 인정을 해야 하는데 가끔 가다 인정을 안 할 때

가 있어요. 회사가 인력 마이너스 갈 수 밖에 없잖아요. 저희보고 제어실 운전원들은 올라운드 플레이어를 하라고 하는데 그 직무스트레스를 어디 가서 하소연을 해요, 사고 나면 그러겠죠, 니가 잘하지 그랬어” ”

“옆에서 보면 협력업체 금화, 캡스는 노조가 있다보니 어떤 일을 하면 협력업체 안전관리자랑 불합리한 지시가 있다 그러면 노조를 통해서 의견이 들어와요. 그게 바른 방향인데 일을 시키는 입장에서는 힘들죠”

“한국노총 같은데, 청소하는 분들 위주로 노조가 생긴 거 같아요. 머리가 아프지만 맞는 방향이죠. 불합리하거나 위험한 건 일하는 분 입장에서는 생명이랑 연관되어 있는 부분이니까요”

“운전분야에 있었는데 노조를 만들 때 현장에서 갈등이나 요구가 폭발되고 그런 상황은 아니고 필요성은 요구가 됐는데, 동력이 없다가 공공부문 비정규직 전환 그거, 다른 회사도 마찬가지구요. 현장 조합원도 수동적이고 우리의 조건을 누군가 바꿔 주겠지, 그런 경향이 강한 거 같아요. 동력에 있어서 고민을 하는 부분입니다”

“전임은 아니고. 전임은 없는 걸로 알고 있고. 타임오프를 5천 시간 인가, 지부에 시간을 주고 지부장이 몇 천 시간을 쓰고 나머지는 할당해 가지고 4~5백 시간 정도, 아니다 2백시간인가 그 정도“

“12월 김용균 사고가 크죠. 우린 자체적으로 노사협의회나 산안위나 단체협상을 한 번 밖에 안 해 봤잖아요. 지금 수준이 만족하냐 하면 더 좋은 상황을 못 봤기에 만족하는지 모르겠는데 조합원들 입장에서는 작년에 조합이 처음 생겼잖아요. 저희가 임금협상을 해서 임금이 5백만원 정도 올랐어요, 처음으로. 주는 것만 받다가 처음으로 협상해서 생각보다 훨씬 많이 오르고, 만족도도 올라가고, 안전도 미비한 점이 남아 있다고 해도 바뀌가는 중이라“

“금화 관리직은 터치를 안하구요. 차장까지 가입이 돼 있거든요. 소장도 노조를 이용해 먹는 건 아니지만 월급쟁이잖아요. 회사에 불만 많고 직원이 그만두고, 내가 금화에 다닐 생각이 없는데 소장이나 팀장이 상사로 안 보이잖아요. 직원들이 회사가 좋아지고 현장이 좋아지고, 회사에 소속감을 가지면 구속력을 가질 수 있잖아요. 제가 임금협상 가는데 이야기해보면, 설비 개선, 안전 그런 게 우리가 잘되면 개네도 잘 되는 거니까. 발전사에서 바뀌어가는 거, 제도가 생기면 세이프티콜 해라 이래도 직원들이 적극적이지 않고요. 누가 사고 난걸 보면 도와주지 말라고 하잖아요, 엮이면 경찰서 들락날락해

야 된다고”

“노조에 대해서 터치하거나 이런 거는 없어요. 발전소에서 교류 자체가 없으니까. 발전소에서 금화 노조 만들었냐 들어보진 않았으니까. 노조 있다고 더 잘 해 주고 그런 것도 없어요. 안전회의 같은걸 하면 근로자대표를 불러서 하는 것도 없고. 그냥 있는 거 없는 거 신경 안 쓰고 느그 노조는 느그 거니까 그런 건가”

“파악하고 있는지 우리가 노조 했는지 안 했는지 모를 것 같은데, 왜냐하면 차장이나 감독들이 노조 있는지도 몰라요. 우리가 그만큼 활동을 안 해서 그런지 몰라도 관심이 없는 거 같아요”

### 3) 노동조합 없음

“노조가 있으면 원청이든 협력사든 같이 이뤄져야 올바른 노조라고 생각해요. 우리는 가입도 안 돼 있고, 비노조인데 얘기도 못하거든요. 우리는 올리지만 올에서도 밀이예요”

“운탄을 맡고 있는데 더 차별을 받는 더 구질구질한 일을 하고 있어요. 옆라인 돌아가는 분진가루 상황에서 (정비를) 하고 있어요. 마스크도 소용이 없어요. 코가 새까매펤. 탄가루가 나올 정도도”

“뭐라도 좀 해야 하는데, 대우가 복지가 더 좋아야 하는데 임금은 최악, 일용직은 운탄 환경이 안 좋아서 배려를 해 주는데, 저희는 상관없이 제외돼, 소외돼 있으니까, 비노조라 더 소외돼 있죠. 요구할 것도 더 못하니까”

“노동조합이 없으면 말을 하고 싶지만 데미지를 입을까봐, 불안심리, 저희는 내려놓고 하는 거죠, 저희는 내려 났습니다.”

“노동조합이 없어서 회사체계를 타고 얘기해요. 필요한 것은 반영이 돼요, 김용균님 하고 후 회전체에 덮개를 씌우고, 표지판이 많이 붙었어요”

“정규직 노조는 설계, 감독자로서 인식하는 것이고요, 하청은 생산현장의 작업자로서 바라봐요, 전혀 다른 관점을 갖고 있어요”



“노조간 차별이 있어요, 인사상 불이익을 주고, 부서 이동 등에서 어느 노동조합 소속 이냐를 고려해요”

## 5. 작업 중지권에 대하여.

“사규에 작업중지권은 없어요, 산업안전보건법에 있잖아요, 저희도 사규 반영을 하려고 생각하고 있어요, 하루 몇 억씩 손실인데, 굉장히 위험한데, 현장에 문제가 발생하면 운전이 현장에 가요, 스팀이 새는 생각이 든다, 누군가 확인해야 하잖아요, 다칠 것 같다, 나는 못 하겠다 말 할 수 있는 분위기가 아니죠” (발전회사)

“누군가는 해야 하니까, 용감한 사람이 하다가 사고가 날 수도 있고, 아직 멀었죠, 된다고 해도 개인이 감당할 몫이라서, 우리 직원도 관리자가 시키면 하는 분위기죠, 까라면 까는, 시운전, 건설현장에 가면 급한 상황 발생하면 안전장치 없이 배관타고 다니고 파이프 타고. 의식이 바뀌어야 하는데 직원보다 관리자가 바뀌어야 하는 거죠” (발전회사)

“작업중지권, 제가 좀 웃었어요. 중지를 할 수 있을까. 절대로 못한다고 봐요. 현장운전원이 이걸 위험해, 중지를 할 수 있을까. 원청이면 하겠죠. 하역을 못하면 체선료가 붙어요. 정지를 하지 말고 작업을 하십쇼.”

“아이들러 갈려고 해도 부서질 때까지 두고, 그런 상태에서 작업중지권을 감히. 해도 우리 회사로 보고가 들어가면 가만히 있겠습니까. 이 책임요소는 누구에게 갈까”

“위험이 발생할 거다 예측을 해서 작업중지를 때린다? 거의 없다, 매뉴얼을 갖춘다 해도 어려워요”

“산업안전보건법 보면서 웃었어요. 뭘 소용이 있나. 원하청이 없어야 할 수 있는데”

“기준이 없잖아요. 작업중지권은 위험하다고 생각했을 때, 애초 작업할 때 저건 위험하니까 안 돼 해야 통하는 거지, 라인 돌아가고 작업 하는데 내가 위험하다고 작업 중지한다는 것은 펜데 굴리는 분들이 생각하는 것 같아. 우리 생각은 아닌 것 같아”

“결과론적으로 죽었을 때 사고 났을 때 이렇게 할 걸 가정이 무슨 필요가 있냐고”

“거부권 하라고 하는데 누가 해요. 계약상 3년 단위로 계약을 했는데 3개월 단위로 연

장을 하고 있어요. 지금 고용문제가 있어서 불안해 하고 있거든요”

“작업중지권이라는 게 주어졌어요. 기준이 없는 거예요. 판단이 다르고 이 사람이 작업 중지를 내렸어요, 설비를 세웠어요, 그걸 할 수가 없는 게 왜 이걸 못 돌려, 너는 왜 못 하냐고 하는 거야”

“회사로 돈을 물려요, 운전실수로 생기는 문제는 보상해야 합니다. 작업중지라는 건 할 수가 없는 거예요”

“작업중지권이라는 게 있다는 것만 알고 있는 거예요. 그 책임은 누가 질 거예요, 불이익을 주죠, 인사이동을 시킨다니까요. 와서 구두로 해요. 안전을 말하는데 끝만 보시는 것 같아요”

“작업중지권 한다고 못한다고 하면 하역을 한다 치면 너네가 체선료 물을 거야, 오퍼레이터, 제어실, 운전이 뭐라고 하겠어요, 작업중지권 없어요. 원하청 구조에선 절대 없어요”

“작업중지권 들어본 적은 있어요. 실제로 한다면 어떻게, 작업 중지해서 손해 본 비용을 하청에 물어내라고 할 텐데”

(영흥 작업중지)

“(위급한 상황을 보면)작업중지 때리죠, 최근에 작업중지만 20건 끊었어요. ‘세이프티 콜’은 작업자가 요청해서 여기가 위험해요 라고 자진신고 하는 거고. 안전관리규정이 별도로 있어서 작업중지 요청할 수 있어요. 안전품질실 사람들이 현장을, 패트롤 요원이 별도로 있구요,. 그것과 별도로 안전품질실 직원도 나가죠”

“안전품질실 직원이 그 자리에서 바로 작업중지를 내리는 거죠. (부담감은)전혀 없죠. 사고 나는 것보다 작업 중지가 나오니까, 처음에는 200명 놓고 집에 가니까 있었는데, (김용균) 사고 후 바뀌었어요. 본부장도 어느 정도 수공을 하세요, 옛날에는 일은 해야 되지 않냐, 지금은 그런 게 없어요, 프리하게 끊죠”

“감독은 스스로 작업 중지를 하는 일은 없어요. 안전파트에서 별도의 안전경찰이라고 있습니다. 그 날 작업 오더가 있으면 순시하거든요. 그 분들이 작업중지 명령을 때려요. 신청한 작업이 고소작업이다 용접작업이다, 안전조치 안했다 그러면 중지 명령을 하죠”

“전기부에 있을 때 한전KPS가 협력업체였거든요. 노조가 활성화되어 있고 노조를 떠나서 몇 번은 (작업중지가) 있던 거 같아요. 위험하다, 못하겠다, 직원이 더 있어야 한다거나 나중에 한다거나”

## 6. 산업안전보건위원회

산업안전보건위원회 운영은 특별히 질적인 차이가 없다고 답변하였다.

“안전과 관련해서 위험하다, 개선이 필요하다 늘 얘기해라, 분기마다 안전 수습 개가 올라와요, 산안위 할 때, 불안하고 미끄러운 거 바로바로 개선합니다”

발전사노동조합이 산업안전보건위원회에서 김용균과 같은 업무환경에 대하여 개선조치를 논의하고, ‘산업안전보건위원회 들어가서부터 개선을 하자 얘기를 했어요, 다 뜯어고쳐서 손 씻을 수 있고, 이중삼중으로 분진이 안으로 들어오지 않게 하자’

“조금 나아진 것은 얼마전 발전소 협력사 산업안전위원회 시행하겠다, 분기에 한번 안전문제, 설비개선을 논의를 해보자”

“좋아진 것이 없는 것은 아니에요. 원청 안전담당자, 안전보건위원회 만들고 애로사항, 해결의지를 보이고 원청 노조 나와서 하는데 없다고는 못해요”

“원하청 구조에서 오는 내용들이 있다는 거죠. 개인적으로 친하다고 해도 구조적으로 상하관계가 해소되기 어렵고 원청 산업안전보건위원회, 노조가 있어도 하청에서 해결할 수 있는 건 안전에서 없어요”

“원청에서 예산을 들이고 인력을 투입하지 않으면, 볼트 하나 박는 것도 원청에서 오케이를 해야 돼요. 자체적으로 할 수 있는 건 없어요, 게시판 거는 것도 원청에 보고하고 걸었다는 거예요”

산업안전보건위원회 운영에 대하여 물었다.

“일단 공문을 보내요, 전체 직원들이 볼 수 있도록 전자결재로 돌리고 안전을 받아요. 물질이 바뀌거나 작업환경측정 이런 게 기본적으로 다뤄지고, 여자직원들 휴게실, 흡연실 이런 것들 올라 오죠”

“산안위도 운영되고 노사협의회도 운영되니까 창구들은 많아요”

“사측에서도 내부평가에 들어가기 때문에 강력하게 운영되는 편이죠, 꼭 달성해야 하는 부분이라고 보기 때문에 백프로 처리 되죠”

“비밀보장이 돼야 마음껏 안전을 내니까 노동조합측이 투 트랙으로 실무회의 때 꺼내죠, 꼭 복지 쪽만은 아니고 도로 폭이 좁아서 사고가 날 위험이 있거나 부서 직원이 제일 잘 아니까”

“산업안전보건위원회에서 안전품질실 직원을 늘리고 지원을 하게끔 하죠”

“산안위를 해도 대부분의 직원은 관심이 없어요. 안전보다도 복지에 관심이 많죠.”

## 7. 교육

설비관리를 담당하는 5년차 발전소 노동자는 교육은 사고 전후 특별히 차이는 없다고 하면서, 안전을 위한 질높은 교육을 받고 싶다고 답했다.

“어떤 직원은 교육에 대해서 불만 있어요. 교육만 너무 하는 거 아니냐, 그 정도로 교육이 많아졌어요. 사고가 나면 교육을 했나 안했나부터 보니까. 강당에다가 교육은 아니지만 안전보건정보 고시라고 해서 사업장에서 운영하고 있는 물질, 위험사항에 대해서 정보제공을 해야 하잖아요. 다 원청에서 해주고 있어요. 협력사에서 하면 누락될까 봐. 어느 직원은 과하다고 하더라고요, 안전품질실 어떤 직원은 오는 분들마다 음료수를 제공해요. 음료수 비용까지 다 대가면서 하는데, 분위기가 그래요. 원청에서 다 해주는 분위기. 강당에 가면 비타500이 박스채로 쌓여있어요. 협력사 직원 1년 미만은 본사 차원에서 교육을 시켜줬어요”

## 8. 발전소와 협력업체 관계와 안전

협력업체의 다른 노동자는 지금은 발전소의 업무지시가 서류로 오지만 특조위 조사기간이 지나고 김용균이 일하던 (운전업무)도 정상 가동되고 나면 ‘예전으로 돌아갈 것’으로 생각한다고 답하였다. ‘조명은 확실히 밝아졌지만 ‘갑을관계’가 바뀌지 않는데 을에 대한 업무지시가 변화할 동기가 없다’고 생각하는 협력업체 노동자의 답변도 있었다. 협력업체의 산재를 발전사의 책임으로 확실하게, 제도적으로 만들지 않으면 협력업체에

위험을 전가하는 것을 바꿀 이유가 없다고 답변한 노동자도 있다.

여러 명의 협력업체 노동자들이 특조위에 대한 기대나, 개선 방안 등에 대해서는 ‘특별히 이야기할 것이 없다’고 답하였다. 한 노동자는 ‘법령이 바뀐다고 해도 시행령에서 개악하는 것처럼’, 발전사에게 개선지시를 내린다고 해도 업무지시는 언제나 비공식적으로 오기 때문이라고 그 이유를 덧붙였다.

“한 회사면 그렇게 안 됐을 거라는 겁니다. 시스템적으로 잘못됐어요. 운전원, 정비원, 점검원, 감독부서 상의해서 조율해서 프로페셔널하게 만들 수도 있어요. 눈치 봅니다. 눈치를 보는 거에서 안 되는 부분이 많을 거라고 생각을 해요. 감사의 감독 오면 눈치 봅니다”

“경쟁 입찰이고 산재건 들어가면 마이너스 받으니까 산재신청을 할 수 있겠습니까. 회사에서 막으려고 하죠. 제가 지부장이니까 산재신청을 하라 이야기해요. 제가 지부장 떨어지면 누가 막아줍니까. 못 막아 줍니다. 조합원들이 무서워해요. 연고지가 여기인데 다른 데로 발령내버리면 생활할 수가 있겠습니까. 150만원 받아가지고 못 살아간다는 거죠. 이게 잘못 됐고”

“갑의 횡포가 없다고 하지만 실질적으로 많이 있습니다. 어느 회사나 정비 운전 파트는 한 회사여야 모든 게 됩니다. 누구한테 맡겨놓고 사고 터졌으니까 책임져, 잘못하면 마이너스 되고, 입찰이든 뭐든 잘 보이려고 하고 비기가 생기는 거 아닙니까. 한 회사가 돼야 운전이든 설비개선이든 산재처리든 모든 게 되지 않을까 생각을 합니다.”

“갑사가 시키면 어떤 일이든 해요 돼요. 분과가 정해져 있더라도, 청소를 해라, 거부할 권한이 없는 거예요, 감사 눈치를 안 볼 수가 없어요“

협력업체가 안전에 비용을 투자할 수 있는가 에 대하여 발전소 노동자는 이렇게 답하고 있다.

“협력업체는 3년에 한 번씩 계약을 하는데 용역비로 받은 건 인건비기 때문에 설비개선에 돈을 쓸 이유가 없죠”

“설비는 다 있어요. 원청에서 제공하는 사무실도 있고, 원청이 개선하지 않으면 이윤을 포기하면서 개선할 이유가 없는 거죠, 그냥 안 좋은 상태로 가는 거죠. 인력도 조사를 해 봐야 하는데 용역계약을 하면 고급 몇 명 중급 몇 명 책정이 돼 있어요. 계약서가 현장에서 맞는지 비교를 해보면 엄청난 차이가 있죠, 고급기술자로 돼 있지만, 실제로 몇 년 되지 않고 임금은 절반 밖에 안 되고, 인력도 절대 부족하고”

주52시간제 시행과 관련하여 발전소와 협력업체 사이에 대비되는 상황에 대해서도 덧붙였다. “주 52시간으로 됐잖아요, 발전소는 똑같은 근무형태로 교대근무 하는데 휴가 지원인력이 따로 있어서 근무를 대신 들어오는 사람이 있는데, 협력업체는 지원조가 없어요, 쉬고 있는 사람, 비번이 누가 무조건 들어와야 해요, 특근수당을 받으니까 좋을 수도 있는데, 근무시간 자체가 산업재해하고 연관이 있는 거니까”

“석탄취급 석회석 취급, 한전산업이 맡아서 하는데 그들하고 발전소가 차이가 크게 없다고 생각을 하는데 열악하긴 하지만, 위험하니까 정비를 해 달라 올 때 처리가 안 되고 그러진 않는 걸로 알고 있어요”

“한전산업개발은 직고용을 해야 해결이 되지, 근무환경, 인원에 대해서 정규직 원청 근무가 동일한 조건에서 일하는 보장이 되도록 정확한 안이 나오면 좋겠어요”

“지금 계약관계도 협의체가 진행되고 있으니까 3개월 단위로 하고 있고 임금을 원청에서 주는 거 보면 중간에서 떼고 주니까 적어지는 거죠”

“모든 것은 갑과 을이라는 관계에서는 문서로 지시하는 것에는 공식적으로 그런 내용이 없어요. 문서로는 지시를 안 합니다. 구두로 하죠”

“발전사들이 아웃소싱 할 때 효율성, 매각하기 좋게 민영화, 쪼갬 거잖아요. 민영화가 끝난 거냐 아니에요. 내부적 효율성을 높여서 매각하겠다는 정부정책이 협력사, 니네랑 계약 안 해, 다른 회사랑 할 거야, 발전소는 문제가 없는 게 협력업체 사람들이 회사 작업복만 갈아입고, 월급을 좀 줄여도 일을 하겠다고 하고, 계약직 뽑고, 악순환이죠”

“직고용이 근무를 하는 조건에서 설계를 했다면 이런 설계가 나올 수가 없는 설계예요, 이미 원하청은 나뉘어 있고 어느 사람은 어느 수준이면 된다는, 그런 정도가 아니면 나올 수가 없는”

“좀 비싼 밸브를 달아야 하는 곳에도 사람이 나가서 매뉴얼로 조작해야 하는 밸브로 교체를 해요”

“모든 것들이 원하청 관계에서 맺어지지 않았나, 한 바퀴 돌고 최초 출발장소에서 쉬어야 하고요”

“모르고 오는 분들은 안전장치가 충분히 돼 있구나 인식을 하겠지만, 일을 하는 사람은

안전조치인가 의심스러운 상황이 되는 거죠”

“인원 한 명도 쓰려면 인건비를 받아와야 하는데 인건비는 안 주고 사람을 늘릴 수가 없어요”

“사고 나는 것도 숨길 수 밖에 없는 거예요, 저희에게 직접적으로 119신고를 못하게 돼 있고, 보고체계를 갖춰라, 지시가 오는 거죠. 구두로 나와요”

“매뉴얼은 있어요. 직접 보고체계를 갖춰라, 보고체계는 그대로 있어요. 하나도 안 바뀐 거죠”

“근본적으로 바뀔 수가 없어요. 경쟁입찰 시스템에서 보면 절대로 (사고가) 오픈이 안 되는 거예요. 앰블런스 부를 수 없고, 일반차 끌고 가야 하는 거고”

“하청사에서 숨길 수 없는 사고만 나가는 거지, 골절이라든지 다 감춘다고 봐야죠”

“원하청 관계에서는 절대로 할 수가 없는 거예요. 근무환경을 바꿀 수가 없어요. 전에도 보령에서 협착돼서 죽었거든요. 바뀌는 건 없었어요”

“이 구조가 그래요. 그래서 저희가 싸우는 거고, 3교대에 맞교대 근무하며 개인 휴가 내며, 저희를 지키려고 싸울 수 밖에 없어요. 문서상에 없애고 모든 조치를 한다고 해도 원하청인 것은 변함이 없어요”

“그것은 20년 넘게 해왔던 것이예요. 20년 동안 변한 게 없어요. 갑질이라는 것이 문화로 자리를 잡았어요. 원청은 갑질을 할 수 밖에 없어요. 갑은 을에게 뭐든 걸 하라고 되어 있어요”

“제가 10년 넘게 했는데 감독이 갖 대학졸업하고 와봤자 4년, 5년인데 운전 설비를 나만큼 아는 사람이 없어요. 사람을 바꿔달라는 것이 범위반인데 그게 계약서에 있어요”

“처음엔 사근사근 잘해요. 배워야 하니까. 어느 순간 재는 우리 밀이야 눌러 이렇다니까요”

“한국발전기술이 왜 생겼겠어요, 저가입찰이니까 기술로 안 되는데 태안에 들어온 거예요. 임금 다 빼 먹어요”

“원청사가 탈항 설비나 운전 설비나 할 줄을 몰라요. 기술력이 없어요. 감독만 할 뿐이지 운전은 할 줄을 몰라요. 우리가 이 설비를 10년 운전하는데 이제 와서 이렇게 하라고 하면 따를 수 밖에 없어요”

“직고용이 안 되면 분리를 해야 해요. 아예 내려오지를 못하게, 그럼 갑질도 없어요”

“(대통령이 산재에서 원청 책임을 강화하겠다고 한 것에 대하여) 비정규직이면 더 감춰요. 큰 사고는 못 감춰도 작은 사고는 다 감추죠. 사업소 부장, 차장에게 오더를 내리는 거죠. 원청은 구두로 하고 한국발전기술이 작성하니까 상관이 없다고 하는 거죠”

“제어의 경우 3년에 한번씩 계약을 하는데 회사 이름만 바뀌서 작업복을 갈아입어요, 늘 불안해요. 회사가 바뀌면 연봉이 올라가는 게 아니라 동결이 돼요. 계약을 다시 하고 싶으면 연봉을 그대로 하라고 해요”

“공간에 대해서도 원청에서 설계하고 예산 잡을 때는 협력업체들 공간까지 다 있다고 해서 예산을 따고 실제로 지을 때는 빼버려요. 하청은 작업 대기하고 쉬고 씻고 줍어요”

“설비개선심의위원회는 설비를 개선하는 건데, 각 부서에서 편의시설을 요청하거든요. 정비는 협력업체들이 하지만 운전은 직원들이 하거든요. (발전소)교대근무자들은 평상시에 밸브 조작이나 접근성이 어려우면 설비부나 전기부에 제안을 하거든요. 협력업체 부분은 솔직히 챙겨주지는 않을 거예요. 자기 일이 돼버리거든요. 서류를 만들어야하고, 일정금액 이상이 되면 발주를 해야 하니까. 서류라든가 짧아야 3개월이거든요. 좀 힘들다고 봐야죠”

## 9. 특조위 권고안

“조사위원회에서 과연 발표를 할 수 있을까. 직고용을 원합니다, 발표를 할 수 있을까. 현장의 인력 2인1조 하기로 했으면 다 그렇게 하고, 대기실 제어실 화장실이 감사나 하청이 같이 이루어졌으면 하는 걸 얘기하고 싶습니다.”

“제가 일자리위원회 청원글에도 올렸지만, 우리가 올이지만 사람답게 살고 싶다고 올렸어요. 같은 직원, 동일노동 동일임금을 받아야 하는데 우리는 개같이 일하고 출근하면



서부터 기분이 나빠요. 원청은 들어가고 우리는 출입증 다 검사하고. 건물 하나가 제대로 없어요. 우리는 밥 먹을 데도 없고 화장실도 세면실도 없어요. 화장실은 어떻게 가고, 밥은 제어실에서 먹어요. 여기는 사람인 거고 우리는 개고. 저희는 판넬 짜서 제어실 써요. 중앙제어실 가보세요. 은행창구보다 더 잘해봤어요.”

“저희가 기성고 반영되는 건 일인당 (월)400만원 되는데 받는 건 (월)150-200만원이에요. 우리가 직고용 요구한 이유가 책정된 대로만 받아도 400만원은 받잖아요. 임금 상승효과가 복지가 되는 거거든요”

“지금 특조위 오신다 하고 현장 청소하고 난리가 나요, 청소해 놓고 와서 보신다고 하면 뭐가 있습니까. 정지해 놓고, 돌리지도 않고 조사가 안 된다는 거죠. 기계가 펑펑 돌아갈 때 내가 운전을 할 때 그 때 오셔서 해야지, 미리 공지가 되고 설비 세워놓고 몇 시부터 돌리지 마, 가면 돌려, 와서 얼굴 보고 그 수준 밖에 안 된다는 거죠”

“특조위에서 조사를 한다고 뭐가 바뀔지 의문입니다. 김용균 사고 후 변화된 거 있나, 정비 쪽 아실 거예요, 가드라인 쳐라 난리가 났었어요. 운전하는 입장에서 벨트 돌아가고 밑에 탄이 쌓이고 청소를 해야 하는데 다 막아 버리니까 청소가 안 돼. 현장에서 운전하는 사람들에게 물어보지도 않고 아무것도 조치가 안 되고”

조명을 밝게 할 수 있었는데 왜 하지 않았을까 질문하였을 때 아래와 같은 답변을 하였다. 환경을 개선하기 위해서 무엇을 생각해야 할까 근본적인 문제제기를 하는 답변으로 보인다.

“현장의 안전은 비용의 문제예요. 돈을 쓸수록 안전해집니다. 석탄을 쌓을 때 컨베이어 돌리면 전기요금이 나가니까, 같은 양을 채우려면 속도를 빠르게 해야 되요. 컨베이어 도는 시간을 줄이는 거죠. 점검하다가 조치할 시간이 없어요. 말려들어가는 순간 게임 끝. 속도가 느리면 풀코드 스위치나 동료가 조치할 시간이 있는 거죠. 이윤, 효율성과 연관이 있는 거죠”

“생각을 해 보세요. 빨리 달리면 빨리 떨어지지 않을까요. 속도를 느리게 하면 낙탄이 줄 수 밖에 없죠. 먼지도 덜 나고”

개선방안을 물었을 때 발전소 노동자의 답은 숙련도가 낮다고 해서 사고가 난다면 시설을 개선해도 안전하다고 할 수 없다는 것이다.

“모든 사고가 숙련도와 관계가 있는 거죠, 하지만 숙련도가 낮다고 해서 사고가 나는

시스템은 그 자체가 문제인 것이죠, 벨트가 두 타입이 있어요, 위에 덮개 없이 오픈돼 있어서 눈으로 탄이 보이는 것, 우리도 절반은 개선을 한 건데, 컨베이어를 파이프처럼 개선을 한 거예요, 뚜껑을 닫은 상태로, 중간 점검창이 있는 거죠, 장점은 낙탄이 덜 생겨요, 설비적으로는 좋은데 점검을 하려면 파이프가 다 안보이잖아요, 항상 턱끈이 문제가 되거든요, 말려 들어가면 순간적으로 빠져 벗어야 하는데 그냥 사람까지 말려들어가요, 설비는 좋아졌는데 안전은 취약해진 거죠, 그렇게 보여지거든요. 오픈 타입을 파이프로 개선을 절반 정도 했는데 현장 점검에 있어서는 사실 더 위험해졌죠”

“근본적인 건 위험의 외주화인데, 새로 공기업을 만들어도 하청을 줄 수도 있고, 엇그제 서천에서 사망하고 났는데, 발전소 사망사고, 가장 힘없는 노동자에게 일어나는 거거든요, 이를 근본적으로 해결하려면 오버올 단기 공사는 할 수 밖에 없는 구조인데, 그거와 구분해서 봐야 하는 것 같아요, 보령이 한 해 어마어마한 인원이 들어오는데 천 몇 백명, 같은 노동자로서 보면 기본 설 공간도 없고, 서천도 일하다가 아니라 쉬다가 돌아가신 건데, 화장실도 협력업체 구비가 안 돼 있는데, 중앙제어실 엘리베이터 올라가서 가야 하는데, 일을 하는데 화장실이 급하면 안정적으로 쉬고 사용할 화장실이 없고 줄 서 있고, 우리 직원이 이용하고 빨리 하고 가야지 하거든요, 이게 보이지 않는 사고원인이라 봐요, 협력업체 공사, 일용직 쉬는 공간, 목욕탕, 기본적인 걸 갖추고 있는 곳이 하나도 없어요, 기본을 갖추는 게 필요하고”

“협력업체 고용부터 임금까지 엄청 큰 문제예요, 편안하게 일을 해야 기술을 키우고, 잘 되기 위해서 노력을 할 텐데 하나하나 불안한 거죠, 4명이 먹고 살아야, 협력업체가 계속 일하면 좋지만 계속 바뀌는 거예요, 내가 월프랜트를 갈지 바뀐 회사로 갈지 몰라요, 임금이 낮다 보니까 맞벌이하면서도 부족해서 대리 뛰는 사람도 있어요, 말을 안 할 뿐이지 많다고 봐요, 다른 사업소 경우 고등학교 졸업하는 애들 데리고 와서 일을 시켜요, 현실이거든요, 불쌍해요, 연봉도 맨날 동결이에요, 이번에 저희도 처음으로 조금 올랐는데 많이 실망했던 게 그동안 어려웠으니까 이번에 좀 많이 챙겨주나 했는데, 특조위 오기 전에 손을 쓴 거 같아서 기분이 나빠요”

“주인 입장에서는 거지들한테 찬밥 한 덩이 주다가 두덩이 주니까 배는 고프진 않잖아 이 소리하는 거고, 반찬에 밥상 차려놓고 국이랑 다 먹는데 우리는 찬밥에 물 말아 먹으라고 하고. 반찬을 너네는 9가지 먹으면 우리는 서너가지라도 먹게 해 줘야지, 이러면 안 되는 거죠”

“계약취소에 해당이 돼요, 그렇게 때문에 원청의 업무지시를 거부를 못하는 거죠. 임금 정말 많이 떼어가고, 시민대책위 요구에도 넣었는데, 건설 현장처럼 임금 못 떼어가게,

“임금을 떼어가지 않으면 이윤을 못 보는 거죠”

“달라질 것은 없을 겁니다. 계약서가 없어진다고 해서 관례가 없어질 수가 없어요”

“원하청이 있으면 달라질 수가 없어요”

“저희도 사람인데 한 가족의 가장인데 모든 걸 내려놓고 싸우는 것은 이번이 삶을 바꿀 기회라고 보는 거죠”

“일을 하는데 눈물은 흘리지 않고 일했으면 눈물은 빨아먹지 말았으면”

“저희가 직고용을 요구한 이유가 권한은 없고 책임만 있어요. 감독이 하라면 해야 해요. 사무실을 또 쪼아요. 노동조합이 없으면 더 힘든 거예요. 인원을 충원을 안 해줘요. 신보령은 우리가 2년 동안 해줬어요”

“내가 받아야 하는 인건비가 얼마인지, 얼마를 덜 받아 가는지 정보가 없어요, 적게 받는 것은 확실해요”

“안전 예산은 인상을 해 줘야 하는 건 맞아요. 인력과 예산이라고 보거든요. 예산은 적은 편은 아니에요. 많을수록 좋은 거 같아요. 협력사를 지원하다보면 더 필요한 경우가 있어요. 작년 재작년에 보면 예산에서 경영 핑계로 일률 삭감을 해요. 그런 게 있으면 안 된단 말이에요. 그걸 권고에 넣어주세요”

“다 좋은데 산업안전보건법도 그렇고 서류에 남겨야 되지 않습니까. 그 서류들이 실효성이 없다는 거예요. 교육을 하는데 형식적이거든요. 서류만 만드는 거거든요. 제도적으로 산안법에서 정비하던가 안전관리 인력을 늘려주는 게 가장 현실적인 방안이라고 생각합니다”

“(서류 작업이)사건이 터질 때마다 늘어나거든요. 관심을 줄 수 있지만 서류는 계속 만들어야 하잖아요. 뭐가 터지면 절차를 추가 시켜요. 줄지 않거든요. 누적돼서 쌓일 뿐이지. 안전사고를 예방하기 위해서보다 산업안전보건법상 절차를 지키기 위해서 서류를 남기는 거고, 현장 관리 감독을 강화하면 사고는 줄지 않을까”

“2인 1조 있잖아요. 사고 난 현장상황이 열악하잖아요. 협력업체로 들어왔을 때 금화는 제가 같이 근무하는 조합원이 70명 정도 되는데 이미 그런 일을 한다고 알고 들어왔기

때문에 열악하고 힘들고 지저분하고 이런 거는 감수를 합니다. 저희는 또 탈황하고 회 처리만 하기 때문에 거기보다는 상황이 훨씬 좋거든요. 제어실도 전에 중앙제어실 쓰던 걸 쓰고 있거든요. 중앙제어실은 환경도 훨씬 괜찮고 현장도 그쪽보다는 괜찮고 감내할 수 있다고 생각해서 인정을 하는데 2인 1조가 현장에서 하기 쉽지 않거든요. 인원도 없이 2인 1조를 하라고 하면 업무 부담만 늘어나니까, 그 부분이 결론이 어떻게 날지 모르지만 꼭 좀 진행이 되면 좋겠구요”

“제가 이렇게 하고 왔는데요, 종류가 많습니다. 고글 식도 있고 반고글도 있는데 가격은 어떻게 되는지 모르겠는데 고글 식이 습기가 차서 현장에서 먼지가 나도 안 낚니다. 근데 이걸(장비 설명하면서)훨씬 좋거든요. 김용균 씨 사고 안 났으면 택도 없거든요, 택도 없습니다. 작년엔 사고 나니까 회사가 지급한단 말입니다. 지금은 안전에 대해서 경각심을 갖는 문화도 정착됐고 무조건 협력업체라고 안주고 이런 분위기는 많이 사라진 거 같아요. 바뀌어가는 분위기인데 해 줄 수 없는 거, 굳이 안 해 줘도 되는 거는 소극적이지 않나. 2인 1조 같은 경우죠. 인력충원이나 설비를 바꾸거나“

“아직까지는 (김용균 씨 사고 후) 안 좋은 일이 없어서 그런데 산안법 바뀌고 발주자도 처벌받게 됐잖아요. 그러다 보니까 안 좋게 말해서 계속 쫓단 말입니다, 협력업체를. 안전에 대해서 막 쫓단 말입니다. 회사도 우리를 쫓고. 그러면 은폐 이런 걸로 갈 수도 있잖아요. 그래서 제도적으로 처벌이 안 되게. 마이너스로만 하지 말고. 가장 쉬운 게 사람에게 대해서 패널티를 주는 거잖아요. 그 부분이 걱정이 되거든요“

## Ⅱ. 인권 분야 면접조사

○ 면접조사일 : 2019년 4월
○ 면접자 : 전주희 위원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비, 연료운전 하청노동자 집단면접

(첫 번째는 근속년수, 근무형태(무슨일을 하고 있다), 2조 4교대인지 등 형태를 말씀해 주시고, 타 발전소 경험여부, 채용과정. 근무형태랑 근속년수부터 돌아가면서 말씀해주 시겠어요?)

- 저는 현장에 일용직 주임을 맡고 있구요, 15년차입니다. 김\*\* 조합원입니다. 저희 현장의 일은 낙탄이라고 해서 탄 떨어지는 것을 청소하는 부서인데요, 쉽게 이야기해서 벨트 밑이나 타워1층부터 5층, 6층까지라던가, 높은 건물 트리퍼, 거기 올라가면 트리 퍼라고 기계가 있어요. 거기 올라가서 낙탄 된 것을 치우는 부서로.. 우리가 1부두, 2부 두, 하향라인, 상탄라인 전부 다 맡고 있습니다

- 저는 한\*\*입니다. 석탄취급설비, 경상정비 업무를 하고 있구요, 근속년수는 15년차 입니다. 둘러보셨던 컨베이어 벨트, 하역부두, 트리퍼 사일로까지 전체적인 석탄이 흘러 가는 계통도에 있는 설비들을 고치고, 수리하고 점검하는 일입니다. 이게 기계입니다.

- 이\*\*이라고 하구요, 같은 석탄취급설비, 경상정비를 하고 있고, 정비파트는 5년차이 고 그전에는 운전부서에 있었고, 그 전에는 회차리에 있었습니다.

- 저는 서\*\*이구요, 회차리 설비 운전을 하고 있구요. 근속년수는 15년차입니다.

- 저는 최\*\*입니다. 회차리 운전을 하고 있구요. 근속년수는 15년차입니다.

- 저는 곽\*\*라고 하구요. 근속년수는 12년차이구요, 지금 현재는 CHB 석탄, 아까 보 션 컨베이어 제어실 거기서 이것저것 잡다한 일을 하고 있습니다.

- 저는 최\*\*이구요. 21년 됐습니다. 현장운전에 근무하고 있습니.

(입사경로는 어떻게 되나요?)

첨에는 다 계약직으로 들어왔지(- 아니 저희 때는 계약직이 없었지..)

지역에서 뽑을 수 있는 직급이 있어요. 최하위 직급을 뽑아요. 지역에서 뽑을 수 있게 끔. 기술직이나 기능직이나. 여기는 현지채용을 못합니다. (최하직급은 몇급이에요?) 지 금은 7직급입니다. 현재도 7직급은 지역채용입니다. 이 분들 같은 경우는 다 그때 당시

자체 채용으로 (지역채용, 특채로) 들어온 겁니다.

(김용균님 사망사고 이후에 현장하고 회사대응에서 달라진 점. 그리고 달라지지 않은 점을 꼽는다면 어떤 게 있을까요?)

운탄쪽에서는, 석탄취급설비에서는 사고가 컨베이어벨트 운전 중에 발생했잖아요. 컨베이어 벨트하고 근접된 작업들, 대표적으로 낙탄을 치운다던가, 설비점검마저도 기동 중에는 근처에 가지 말라는 교육을 많이 시행하고 있어요.

(교육은 어떤 방식으로 어떻게 어디에서 이루어지는 거예요?)

교대근무다보니까 인수인계할 적에 앞에 근무서고 퇴근하는 조하고 근무 들어오는 조하고 인수인계실에서 만나서 구두로 주로 이뤄지죠.

(낙탄은 어떻게 치워요?)

제어실에 연락해서 컨베이어 벨트를 정지시키고 낙탄청소를 하고 다시 연락을 하면 다시 기동하는 방식으로. 실질적으로 운탄 쪽에서는 실질적으로 깨끗하게 청소 안해요. 컨베이어가 도는데 지장이 없을 정도로만 응급처치를 하는데, \*\*형님도 계시지만 일근 쪽에서 애로사항이 많아요. 예전에는 기동 중에도 청소를 했어요. 그런데 이제 기동 중에는 청소를 하지 말라고 하니까. 제어실은 보일러에 탄을 넣어야 하고 낙탄은 청소를 해야하고.. 그게 좀 어렵죠.

(일근일 때는 어떻게 하죠?)

지금 사고 난 뒤에는 벨트를 멈춰놓고 무조건 벨트 돌아갈 때는 들어가지 말아라. 아침 미팅시간에 교육을 하고 내보내구요.

(그게 매번 확인이 되는 거예요?)

네 매일매일 확인해요.

보통 컨베이어가 18시간 이상 운전을 하거든요. 중간 중간 정지를 빨리빨리 해줘야 일근 쪽에서는 청소시간이 생기는데, 아까 본 것처럼 공사한다고 컨베이어가 멈춰 버리면 탄을 공급할 수 있는 능력은 50%를 상실했잖아요. 상탄시간이 길어질 수밖에 없죠. 일근에서 부하가 걸리는거죠. 운전 중에는 청소를 할 수 없으니까.

(그럼 끝나고 운전멈출 때 집중적으로 해야하는 건가요?)

근데 그게 사람이.. 보셨지만 기계가 아니거든요. 힘들죠.

그리고 이제 상탄이 끝날 시간이 퇴근시간 다되어서 끝나니까. 저희는 퇴근준비를 해야 하고.

(그런데 일은 마무리가 안됐고. 그럼 자연스럽게 잔업으로 가는 거예요?)

잔업은 안하고.. 지적사항이 나오는 거죠..

(낙탄 청소를 할 때 가장 안전한 방법이 물로 치우는 거라고?)

그렇죠, 아까 제가 말씀 드렸지만, 물청소를 한다고는 하는데 실질적으로 깔러리가 밀봉이 되어 있잖아요. 밀봉이 되어 있는데 물이 바깥으로 많이 새는 구간들이 있어요. 그런 부분들은 환경에 저축을 받다 보니까 물을 사용 못하는 경우도 많아요. 여기 \*\* 같은 경우가 일년 중에 동절일수가 60일이 넘어요. 그렇다보니까 동절기 때는 물을 사용하는데 제한적이죠.

(낙탄을 잘 처리할 수 있는 방안이 현장에서 아이디어 같은 게 있나요?)

아이디어는 많은데, 문제는 솔직히 항상 새로운 제품이라고 하면서 현장을 개선하는데, 그렇지만 10년 전에 나왔던 설비나 지금 나오는 설비나 효과는 거의 비슷해요. 왜냐면 관리가 안돼요.

일단은 운전이 거기에만 집중해서 관리하기도 어렵고, 정비적인 측면에서도 제약받는 부분이... 그러다보니까 아까 석탄흡수 장치 보셨잖아요. 그게 대안으로 나왔는데 실질적으로 운전시간이 50%가 안돼요. 겨울 같은 경우에는 바닥에 붙어있는 탄들이 금방 얼어붙어버리니까 애도 망가지고.. 정비원도 최대한 정비는 하지만 관리가 잘 안돼요.

- 일단 안전에 대한 의식은 어느 때보다도 더 많이 됐고, 강조도 많이 해요. 그러던 중에 \*\*일에 또 사고가 났잖아요. 아무튼 사고 나고 나서 특별 근로감독이 두 달 동안 하면서도 모든 구간을 다 지적했다고 했는데, 그 사고난 구간은 그분들도 못 본거예요. 거기서 또 안전사고가 발생했고..

- 현장 일근 정원이 15명인데, 현재 10명이죠. 그것도 많이 차서 10명입니다. 그렇게 보면 1/3이 없는 거잖아요. 8명이 일할 때도 있었고, 지금 채용하려고 해도 채용이 되지 않습니다.

(왜죠?)

급여문제, 그다음에 업무문제.

급여는 너무 적죠. 그다음 현장의 업무가 솔직히 말하면 여기는 엔지니어 부서가 아니에요. 치우는 부서죠. 그러다보니 젊은 친구들이 거기에 적응을 못하는건지.. 와서 많이가죠..

입사했다가 사람들 보기에는 좋아 보이는데, 와서 하루정도 일하다보면 일이 힘들고, 사람 자체가 들어올 때는 새까맣게.. 탄광같이. 그걸 못참고 나가는 사람이 많죠.

(2인 1조는 어떻게 운영되고 있는가?)

- 석탄 취급 같은 경우도, 두 개 포지션을 하나로 뭉쳐서 2인 1조로 해버려서, 전에는 이쪽 담당구역에가 현장에서 정비가 있을 경우에, 가서 정비에 가서 요구사항을 들어줘야할 때가 있고, 조작을 해줘야할 때가 있거든요. 설비를. 현장을 운전한다던가 시운전을 하면 있어야 하는데, 이쪽구역도 작업이 잡혀있고, 저쪽 구역도 작업이 잡혀있다 보니까 전에는 한명씩 가서 처리하면 됐는데, 지금은 같이 움직여야 하거든요. 그러니까 이쪽 작업자도 운전을 기다리다 작업이 늦어지고, 제어실에서도 늦어지고 현장에서는 이러지도 저러지도 못하는 경우가 있습니다.

- 지금 나머지, 인력투입에 관해서 발전 5개사가 용역을 받고 일했어요. 어느 어느 부서 조사 나와서 여기 부서는 2인 1조가 맞다. 기다 아니다 최종 판결을 5개월 있으면 그 판단을 한다고 하더라고요. 그 전에는 인력채용을 전혀 안 한다는거예요. 그러기 때문에 2인 1조에 대한 사고는 없을 것. 그 사고는 출망정, 또 다른 사고가 발생하는거죠. 순찰횟수가 줄어들게 되면.. 다음 사고는 분명 화재사고다. 5개월 안에 사단한번 날 것이다. 이렇게 현장에서는 수군거리고 있습니다.

- 저는 \*\*에서 5년 정도 근무를 했었는데요. 방류설비죠. 저 같은 경우는 혼자 일하다 보니 유해화학물질을 만지는 경우가 많아요. 염산이나, 수산화 나트륨, 가성소다 라든가. 수질을 낮춰줄 수 있는 약품을 사용하거든요. 약품을 만지다 잘못 튀어가지고 화상 입고, 혼자서 근무하다보니.. 저는 처음 알았어요. 2인 1조라는걸. 얼마 전에 처음 알았어요. 그렇게 생각안하고 왔던거죠. 티오가 그렇게 낮았고, 믿고서 갔고, 우리는 한명만 줘도 고맙다고 했죠. 그런데 알고 보니까 2명인데..

(김용균 사고 이후 설비개선 요구 등 현장의 요구는 잘 반영되는가?)

- 일단 그 사람네 위주로 하는게 아니라 우리 일하는 사람 위주로 해야 하는게 아닌



가. 우리가 일을 할 수 있게 만들어줘야지, 자기네 위주로 해놓고, 나중에 해줄게 해서 이게 6개월 7개월 일년, 아니면 5년, 10년을 지나가면 이제 저 같은 경우는 퇴직 얼마 안 남았지만, 밑에 애들이 그것을 우리가 바로잡아놓고 나가야지, 밑에서 고생을 안 하지. 그래서 이걸 시작했는데, 아직은... 미지수예요.

- 현장에 대한 의견을 하지 않고, 정부에서 지적 나온 사항이니까 어..안전펜스 해야 하는데.. 그래서 난리가 났잖아요 그래서 급하게 안전펜스만 친 거예요. 그러니까 우리 하고 전혀 맞지 않은거죠.

- 그러니까 그렇게 만약 지적사항이 나오면 현장에 와가지고 '이걸해야 하는데, 어떻게 하면 좋겠냐'고 상의를 하고 하는게 아니라 자기네 멋대로 다 해놓고, 니들은 힘들거나 말거나.. 우리가 '힘들다 아니다' 싶으면 개선해줄게. 그게 6개월 아니면 1년이에요. 1년 아니면 10년이고.

- 그리고 또 하나, 현장인력이 15명이라고 했잖아요. 여기는 그런데 \*\*이라는 회사에 우리가 재하도급을 줘서 \*\*에 8명인가 7명이 또 있어요. 최저임금수준의 근로자들이거든요. 7명이라는 것을 또 떼어서 다른 사람에게 재하청을 준거예요. 여기에 관리자만 한명씩 더 생기는거죠. 일할 사람은 또 줄어 드는거고. 급여는 우리 꺼를 받아서 갔으니 거기는 우리보다 급여가 더 좋을 일이 없죠. 재하도급이 상당히 문제가 많아요. 정비도 재하도급이 있습니다.

- 지금 회전체들이 컨베이어벨트에 많잖아요. 아이들러 교체할 때 두 명의 정비 직원이 들어가서 컨베이어 벨트를 떼야 해요.(그 안에 들어가서? 들어가야 한대구요?) 네. 몸으로 들어가서 떼서. 사람이 적으면 둘이 들어가서 한명이 들고, 한명이 빼고, 좀 사람이 많으면 둘이 들어가서 둘이 뜨고 한명이 빼고 하는데, 대부분 언더티오라 인원은 부족하죠. 당직서고 나가고, 교육받고, 휴가나가고, 항상 풀 티오로 가는 경우는 적구요. 그런 사람이 들어가서 작업을 할 때, 들어가지 않고, 안전이 중요하니까. 내가 그런데서 들어가지 않고, 안전한 경상 정비법을 만들어줘야 하는데, 그런 건 없고, 펜스만 쳐놓고, 그런 보여주기 형식들이 정비부서에 대한 굉장히 소외받는 느낌이 드는거죠.

(김용균 사고 이전. 2018년도 이전에 사망사고나 산재사고에 대해서 들은 사례를 말씀 해주시겠어요?)

- 17년도에 있었죠. 연도별로 쪽 있는데, 그건 아시잖아요.

(네, 그런 사고 소식을 어떻게 들었는지..)

여기 있는 사람들은 금방금방 그날 그날 알죠.

공문이 내려와서 듣는 건 아니고, 귀동냥으로 듣기도 하고, 때로 큰 사건 같은 경우에

는 공문이 내려와서 교육도 하고, 집에 있을 때는 마스크를 통해 듣기도 하고.

- 앞전에도 근무할 때 2호기에서 노내 비계를 쌓는데, 거기에서 사람이 2-3명이 죽었어요. 17년 전에. 보령에서 똑같이 사고가 났거든요. 비계라든지, 철근 쪽 쌓아서 사람이 올라가야하니까, 그 하중을 이기지 못해서 사고가 났어요. 보령에서 먼저 사고가 났어요. 여기서 똑같이 하다가 똑같이 그 사고가 난거예요. OH. 중간 공사 중에. 똑같은 사고가 똑같이 난거예요. 너무 잘못된 사고죠. 그럼에도 불구하고 누구하나 책임자들이 처벌 받는 법이 없잖아요. 이건 직접 근무시간에 봤죠. 엠블란스가 오고 시끄러워서 나가보니까, 제가 3,4호기 일을 할 때. 소방차랑 엠블란스가 왔더라고요.

(미팅시간에 어떻게 전달받나요?)

- 공문으로 내려올 때가 있고, 어디 어디 무슨 사고가 있었다 하고 본인 서명하게끔..

(그게 일종의 안전교육인건가요?)

- 그렇죠. 어떤 사고가 있었는데, 인재를 간과해서 사고가 났다. 대부분 안전수칙 미준수로 나오죠. 사고자가 뭐를 간과해서 사고가 났으니 좀 신경을 쓰자. 정도로.  
- 대부분 보면 언론에 나온 것들만 나와요. 언론에 안 나온 건 우리에게, 타 사업소를 우리에게 알릴 이유가 없죠.  
- 없다고 보시면 돼요. 경미한 것은.

(아차사고를 보고하면 어떻게 대책이 이뤄지나?)

- 뭐 설비 구조를 개선한다거나, 가령 빔을 잘라서 하는 경우는 없고, 표지판 붙이는 정도, 페인트칠 정도.  
- 아차사고 사례 작성요령이 있어요. 사고 발생했을 처음의 상황을 그려가지고 이걸 설비문제냐, 사람문제냐, 환경문제냐 이걸 다시 분석하고, 마지막에 이렇게 개선해주십시오 하고 개선까지 넣게 되는 건데 이걸 제출해도 이게 어디서 통과되는지도 모르고, 이게 원청까지 들어가는지도 모르겠고, 우리가 요구하면 개선되어야 할 거 아니에요. 사람이 다칠 뻔 했으니 고쳐달라고 하는거니까. 그게 협력사에서 해결할 수 있는 일과 원청이 해결할 수 있는 일이 있을 건데, 이게 들어가면 원청에서 우리가 해야 할 일인니까 우리가 해야겠다하는 피드백이 와야 하는데, 그런게 없고 하니까, 아차사고사례를 내라고 하는 것을 업무로 받아들이고, 스트레스를 받는 거예요. 해도 고쳐지는 것도 없고. 내가 다칠 뻔해서 났지만 개선 되는건 없고, 또 그런데 매달 내라고 하고. 그러니까 아차사고 사례가 정말 직원을 위해서 있는 건지 내라고 하니까 실적상으로 내는건지.

- control+C , control+V 해서 내는 경우가 많아요.
- 할당량이라는게 있어요. 아차사고 쓸 때도 있고.. 여러 시스템이 있어요. 할당량이 있어서..

(원포인트 레슨은 무엇인가?)

- 원포인트 레슨은 자기 노하우를 신입이나 미숙련된 직원에게 교육을 하는 거죠. 이런 소스가 있다. 이런 정비를 하면 편하다. 이런 지식들을 공유하는 그런 건데, 이것도 회사에서 일인당 2개씩 내라 해서 지정을 해주죠.
- 주에 하나씩 해서, 일 년에 52개씩 내라고 해요.
- 적은 조는 일주일에 하나씩 내고. 분기별로 내는 건 아니고.

(노하우를 전달 하는거니까 실질적인 도움이 되나?)

그것도 아차사고랑 비슷한 게 일이 어려운 부분이 있어서 하는 건데, 일이 어려운 부분이 있기 때문에 이렇게 개선하면 좋겠다 해서 원포인트에 들어가 있거든요. 그런걸 넣어도 아무런 반응도 없고. 그러니 또 control+C , control+V 하고 있고. 계속 넣었던 거 다시 넣고, 사람 이름만 바뀌고 개선된 건 없고.

(시설개선이나 기타 문제는?)

- 지난번에 국가 인권위원장님 왔을 때도 말을 했지만, 저희 현장이 전 포인트 에어리어에 화장실이나 식수문제가 하나도 되어 있지 않아요. 멀리까지 나갔다가 사무실까지 들어와야해요. 우리는 우리 직원이니까 내 사무실이니까 들어올 수 있어요. 그런데 OH 공사기간이거든요. 그런데 그 사람들, 외부 인력들 같은 경우는 남의 건물이잖아요. 화장실 한번 오려면 뺄뺄 와요. 전체적으로 이 발전소내 시설이 전혀 없어요.

(화장실, 식수, 휴게식 공간 이런 게 없다는 거죠?)

- 거기다 식당도 하나밖에 없어요. 외부 근로자들이나 저희도 마찬가지로, 식사 해보셨잖아요. 이 많은 사람들을 다 수용하지 못해요.
- 식사문제가 지금 식사문제가 배달이 안 되기 때문에, 정비같은 경우에는 가정이 있는 사람은 도시락을 싸오면 되는데, 도시락을 못 싸오는 사람들은 편의점에서 도시락을 사서 먹는 거예요. 라면 끓여서 같이 먹던가. 식당이 다 수용못하고 거리도 머니까 우선은 배달이라도 되어야 하거든요. 그런데 보안문제 때문에 안 된다는 거예요. 대신 ‘니

네들이 먹으려면 식당 와서 가져다 먹으라고 하는 거예요.’ 그럼 가지러 갈 사람들 당번을 정해야할 거 아니에요. 그런데 일도 많고 그러니까 정비는 아예 못먹는 거예요. 도시락을 싸와서 먹거나. 원청은 보안문제라고 말씀하는데, 그런데 다른 사람은 다 들어와요. 택배도 들어와. 식당업체만 못 들어와요.

(연료운전은 배달해주지 않나?)

운전은 특성상 나갈 수 없으니 배달해주고. 정비는 안 해주는 거예요. 근데 식사는 지네는 해결되고, 우리만 해결이 안되는거거든요. 하청업체만. 지네는 안전이라든가, 기타, 제품 납품 같은 것 자기들에 관련된 건 다 통행증을 발급해주는 거예요. 우리는 밥을 못 먹는 건데, 화장실 문제 밥 문제가 쥔 커요.

- 저희가 이야기 하는 건, 거의 탄광수준의 일을 하거든요. 직원들이 오전에 업무를 하고 이 더러운 몸으로 몇km 나 되는 식당까지 와서 걸어와서 먹을 수가 없는 상태예요.

- 작업현장하고 식당하고 너무 멀고, 직원들이 워낙 어렵게 일을 하기 때문에 먹으러 가려면 또 다 씻고.. 그래야 되니까. 작업복도 많이 더럽고. 가는게 어려움이... 배달이 됐을 때는 그냥 식당에 배달해주니까 먹고 쉬었다가 일을 하면 됐는데, 지금은 거리도 멀고, 사무직 일을 하는 사람이 아니기 때문에 현장을 다 뛰는 직원들이기 때문에 환경이 열악하죠.

- 옛날에 원청들이 뭐라고 했어요. 더럽다고. 시커멓 잿아요. 우리가 식당에 가면요.

- 원청에서 더럽다고. 어차피 식당이 인원도 다 수용을 못해요. 식당 오면 2-30분을 기다려야하니까, 점심식사 시간안에 왔다갔다 못하죠. 어차피.

- 그래서. 오히려 저쪽에 우리 회사 있는 쪽이 우리도 있고 \*\*도 있고 여러 협력업체가 있거든요. 그쪽에 식당을 해줬으면 좀 해결이 될 거 아니에요. 근데 안해주니까.. 외부업체도 못 들어오고.

- 저희보러 밥을 갖다 먹으라고 하는 취지는 이해하겠지만, 정비업체들 가지고 갈 수 있는 차량이 상당히 더러워요. 석탄을 많이 만지기 때문에 차 안에도 다 석탄가루투성이고, 그런 차로 밥 2-30인분을 배달해서 먹으라는게 이게 먹으라는 말인지 이해도 안가고. 그런 상황은 이해도 안하면서 어떤 일이 있었는지는 모르겠지만, 자판기 커피 재료 배달해서 출입 신청해 놓으면 커피배달하시는 분들은 들어와요. 그게 무슨 보안인가요?

- 동원샘물 있잖아요. 그 사람들도 다 들어와서 물 나눠주거든요. 그 사람들도 못 들어와야 하는거거든요. 보안이라고 하구선. 여기가 일급보안지역이에요. 청와대하고 같은 보안지역이에요.

- 우리 하청업체 사무실은 전반적으로 공조시스템이든 탈의실, 화장실이든, 샤워장이든 거의 현장 막노동장 수준이니까. 배달라고 하면 여기는 이쪽담당이다 저쪽담당이다 그

런 식으로 이야기하니까 제대로 해주는 것도 없고.

(정비업무상 위험은 무엇인가?)

- 양쪽에서 벨트가 돌다가 한쪽 벨트가 고장나면 둘 다 죽일 수는 없고 하나는 살려놓고 그 옆에서 저희는 정비를 해야 되니까. 그것도 위험한 거예요. 펜스가 있다고 해도 어차피 회전체가 돌고 있는 상태에서 분진 다 날리고, 그 상태에서 정비하게 되면 상탄 안 된다고, 상탄 얼른 하라고 하고.

- 아까 타워 들어가셨을 때도, 의사소통이 안됐잖아요. 다 그런 상태로 일을 하고 있어요. 그게 감속기, 돌발적으로 한다고 하더라도 어느 정도는 빨리빨리 끝낼 수 있어요. 근데 하나는 무조건 살려야 된다 그런 식으로.. 김용균 사건 때도 마찬가지예요. 사고 나고도 이쪽 돌려야 된다고 나왔잖아요. 계속 다 그렇게 되고 있는 거예요.

- 저희는 운전이나 정비나, 미팅할 때라든가 오늘은 무슨 작업이라든가 그 현장을 다 알고 가잖아요. 그런데 기타 OH 공사라든가 기타 공사가 될 때는 외부업체가 들어오잖아요. 이분들에 대한 관리감독하고 안전교육이 미비해요. 보면 사고 많은데 저희도 같은 경우예요.

그런 경우에도 보면 우리에게 대한 안전경각심하고 외부에서 온 사람하고는 또 달라요. 시스템이 전혀 되지 않으면 외부에서 온 사람이 다칠 위험이 커요.

(OH 기간에 투입되는 인력은 발전소 일을 계속해왔던 사람 아닌가?)

해왔을망정, 설비라는 게 이쪽 사업장만의 특색이 있어요. 한쪽이 정지하면 한쪽이 돌아가는게 정비에서는 굉장히 위험해요. 여러 가지 시스템적으로 느낌이나 감도 있고 여러 가지에 대한 서로간의 커뮤니케이션이 된 경우가 많잖아요. 그런데 그런 분들은 안 될 경우가 많죠. 제가 예전에 말씀드린 것처럼 외부업체가 와서 벨트가 돌아가고 있는데도 벨트위에 올라가서 작업한다고. 그런 경우는 또 사고가 나는 거죠. 그분은 외부업체예요. 일단 원청, 그 다음에 원청에 있는 하청업체, 이 밑으로 또 들어오잖아요. 최종 관리는 원청서 해야 하는데, 여기서 안 되니까. 이 사람들은 이 위험에서 우리보다 훨씬 더 많죠.

- 안전상주센터라는게 있어요. 작업오더가 오면 거기가서 도장 받고 칠판에 써놓고 하는데, 이게 원청에서 해야 하는데, 그걸 자기네들이 책임회비하려고 서류가 거의 저희한테 와요. 담당 싸인을 저희 하청쪽 안전이 하는 거예요. 원래 그렇게 하면 안 되는데, 원청에서 다 확인하고, 체크하고 다해야하는데, 그걸 하기 싫어서 저희한테 오고, 상주센터라는걸 딸랑 조그마하게 만들어놓고 칠판에 써놓는 거예요. 외부업체 오면. 저희도 마찬가지지만, 그 감독을 저희회사도 인력도 안되는데, 원청에서는 그 많은 사람들이

안전팀이라는데 거기서는 하지도 않고.

(안전상주센터가 칠판인가요?)

- 아니요, 컨테이너박스에 칠판밖에 없다고 보면 돼요.
- 17년도에 안전사고, 협착사고, 사망사고가 한번 나서 각 회사마다 상주센터를 군데군데 몇군데 해줬어요. 처음에는 잘 이뤄졌어요.
- 원청 관리자가 와서.. 외부인력들, 작업사항, 등등의 것을 전기면 기계면 기계, 전체적인 현황판이 다 있는거예요. 여기에 몇 명있고.. 몇 명있고 그 시스템이 지금은 잘 되어 있죠. 아 여기는 몇 명이 되어 있죠. 처음에는 잘됐는데..지금은.
- 처음 안전상주센터가 열었을 때는, 저희 안전담당자가 거기 가있었어요. 정은 원청에서 안전관리 담당자가 그날그날 바뀌서, 한분이 지정되어 오는 게 아니라 돌아가면서 오니까 이 부가 더 힘들어졌어요. 새로운 사람 가르쳐서 내일 써먹어야 되는데, 내일은 딴 사람오고 그러니까 부가 정이 되어 버린 거예요. 그러니까 나중에 온 원청들은 커피나 마시고 ‘잘 해~ 나 잠깐 갔다올게’ 하고 그렇게 끝내 버리는 거예요.
- 안전상주센터 이야기해서 말씀드리는 건데, 지금 안전작업허가서가 나오잖아요. 원청은 다 전자결재예요. 자기네들은 설계만하고 가면돼요. 원래 발주를 한다면 자기네들이 안전작업허가서를 발행시켜 자기네들이 자필을 하던 확인을 하고 작업자한테 넘겨야 하는데, 자기네들을 인터넷으로 다 설계해놓고 작업자들보고 출력해서 사인해서 알아서 가져가란 뜻인 거죠. 근데 그게 맞느냐는 거죠. 원청에서 시킨다면 자기네들이 발급해서 자기네들이 무슨 작업을 하는지 아는 상태에서 작업을 승인해주면 작업자한테 해주고 우리가 받아서 가는건데, 반대로 자기네들은 전자결재다 해놓고 출력은 니네가 하고 상주센터가서 사인받고, 니네 차장사인받고 가라 이거거든요. 지금.

(절차만 더 많아진 것인가?)

- 그렇죠. 할 일도 많은데, 아침부터 가서 한시간 두시간 줄서서 기다려서 사인받고, 현장에서 또 1-2km 를 가야하는 거예요
- 상주센터가 생기고 나서 운전은 좀 편해진 부분은 있어요. 그전의 경우에는 발전소에서 외부 인력이 막 공사하고 있고 그래도, 현장업무한테 전화해도 모르고 있는거예요. 그러다보니 저희도 제어실에 있다 보면 현장에서 전화와요. 저희가 컨베이어 돌리기 전에 현장조사원에 전화하거든요. 현장 점검을 하라고. 그럼 그 직원이 전화가 오죠. 여기 작업 중인데? 누군데? 몰라. 물어봐봐. 그래봤자, 시끄러워서 대화도 안돼죠. 무슨 무슨 업체라고 하는데 여기 상주업체도 아니고, ‘작업 언제 끝나요? 컨베이어 돌려야 하니까 나오세요.’ 하면 ‘작업하라고 했는데?’ 그런데 이 작업이 대체 어디서 지시를 받아

서 어떻게 이뤄지는지 아무도 몰라요. 이런 상황들이 비일비재했어요. 그런데 상주센터가 생기고 나서는 연락할 수 있는 데는 찾을 수 있으니까요. 어느 담당이구나 하고 감독한테 말하면 업체 찾아서 작업 빠지라고 하고.. 요런 대화는 가능해졌죠.

(OH기간에 단기인력이나 재하청을 왜 두는가?)

회사에서는 OH를 따내죠. 그걸 우리 정비 부서가 수행해야하는데, 공사 금액이 20년 전 금액으로 산출된 일을 지금도 하고 있는데 금액이 안 맞잖아요.

- 공사 금액이 적죠. 너무 적다보니까. 저희가 해도 금액이 한 달에 100만원 별자고 한달 내내 OH로 하거든요. 노동 강도는 엄청 쉼고, 금액은 너무 옛날 걸로 책정되어 있어서. 거기다가 외부인력을 쓰게 되면 우리 인건비에서 노무비를 줘야한다고 하고. 그러니까 최대한 우리 직원들끼리 하려고 하죠.

- 원청은 또 업무를 다 못하면 공사 금액을 깎다고 그렇게 압박을 계속 주고. 그러다 보니까 발전사고가 나는 거죠. 아무래도 빨리 끝내야 한다고 하니까.

- 정비 쪽 업무강도는 상상할 수 없을 정도예요.

- 재하청을 주는 이유가 뭐가 있냐면, 공기 시간을 맞추느라 그런 경우가 있어요. 트리퍼 같은 경우 수리를 하다가 공사기간이 안 맞으니까 외부업체를 불러다가 받은 우리가 하고 받은 니네가 해 했는데, 받을 하던 업체들이 이 가격엔 못하겠다고 중간에 포기하고 나가면 저희 직원들이 OH 끝난 후에 경상으로 처리하고 있다는 거죠. 그런 일들이 일어나고 있죠.

(일상적인 업무 소통은 어떻게 이뤄지나?)

저희 기계부같은 경우에는 830(8시 30분에 하는 회의) 간부들끼리 미팅 끝나고 나서 9시에 오면, 직원들한테 할 일들을 알려주기 전에, 원청과 우리 정비부서 간부들이랑 미팅을 해요. 직원들 다 나간상태에서. 회의하고 다음날 계획을 짜고, 그날 돌발적으로 해야 할 일을 짜고. 그렇게 해서 업무들이 바뀌죠. 우리 하루 일과가 원청의 요구대로 바뀔 때가 많아요.

(실질적으로 작업자들의 요구, 현장개선, 설비개선이라든지 이런 요구들은 어떻게 전달이 되나?)

- 분기마다, 아차사고사례랑, 설비개선안이랑 내라고 해요. 직원들은 내죠. 부식된 위치를 바꿔달라고 내가 설비개선안을 냈는데, 맨날 내도 바뀌지 않죠. 사업체에서 끊겨서 안가는건지, 원청 까지 들어갔지만 원청에서 .. 아무런 답변을 받아본 것도 없고. 그러

다보니 설비개선이 되는 것도 없고. 설비개선해달라고 하면 시설이니 설비니 그걸 따지고 있고, 저희는 거기까진 모르잖아요. 그게 설비인지 시설인지. 우리는 일하다가 다칠 것 같으니 바꿔달라고 하는건데, 직원들한테까지 답변이 내려오진 않아요. 간부 누구선에서 끝나는건지 모르겠지만. 직원들한테 니가 낸 설비개선안이 이래 저래해서 채택이 안됐다. 이런 답변들은 한번도 받아본 적이 없어요.

- 설비개선은 관심 많아서 추적을 해봤는데, 원칙적으로 저희 직원들이 설비개선안을 내면, 저희 정비부하고 기술부하고 미팅하고, 서부발전에 공문으로 보낸대. 서부발전에서 접수했다고 피드백이 와야 하는데, 피드백이 안와서 그동안 안보냈다는거야. 물어봤더니 서부발전 준비부에서는 너무 안줘서 개선없냐 하면 한 6개월치를 준다는거지. 서로 대화가 끊기는 것 같아요.

(신입직원들이 들어왔을 텐데, 그 사람들에게 대한 안전교육은?)

- 한 2주정도 있으면서 안전교육하고, 저 땐 사무실에 있다가 대충 교육받고 했는데, 사고 이후에는 확실히 달라졌어요. 대신에 현장투입이 늦어졌다는 거죠. 한 달, 두 달정도.

(당장은 답답하더라도, 그 방향이 맞다고 생각하나?)

- 맞죠, 그렇게 하는게. 3개월 이상의 교육은 받아야죠. 지금 현재 저희 일하는 직원들은 안전 교육이라는걸 인터넷상으로 하거든요. 실제적으로 강사가 교육을 와서 하는 게 아니고, 인터넷상에서 하나하나 넘겨가면서 몇 시간을 보고 있어야 하거든요. 그런 것도 업무의 일환인데, 저희는 자기 업무시간에 짬을 내서 해죠.

(교육시간이 따로 배정되지 않았나?)

- 점심시간에 잠깐 들어와서 한시간 보고, 일하고 오후에 한시간 보고 퇴근하고, 이걸 한 3-4시간해요. 이게 좀 부당하지 않나.

- 인터넷 교육,저걸 왜 하는지 알 수가 없어요. 이해가 안가요.

(안전문제가 강화되니까 현장노동자들도 안전불감증이 문제라는 지적이 나오는 것 같다?)

적은 인원가지고 한정된 시간 안에 업무를 처리하려면 편법을 쓸 수밖에 없는거죠. 정확하게 인원을 맞춰주면 돼요. OH 할 때, 저희들은 아침에 작업을 투입을 하잖아요.



그런데 저녁에 상탄을 한다고 저녁에 다 철수시키래요. 그럼 어떻게 해요. 그러면 시간은 한정되어 있고 6시간 안에 최대한 많이 하고 나와야하는데, 그러다보니 대충 어느 정도 빨리해가지고 작업했던 비계들을 빼내고 저녁에 상탄을 시켜야 하는 거예요. 이게 OH하는 거죠. 그러면서 안전불감증에 걸려있다고 한다면 문제죠. 정확하게 라인을 잡아주고, 24시간이든, 일주일이든 그 라인이 돌지 않게 해주고 그런 업무를 시켜야지, 그날 저녁에 바로 라인을 돌려야 한다고 하면서 OH를 하라고 하면서 안전불감증을 말하면 잘못된 방향이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 저희도 정확한 시간, 정확한 인력이 다 추구된다면 그렇게 굳이 빨리빨리 서둘러가면서 위험하게 작업을 안하겠죠.

- 아까도 컨베이어 벨트 두 개가 있었잖아요. 한쪽은 정지되어 있고 한쪽은 돈다고 했잖아요. 저희가 일을 한다고 하면 한쪽 벨트는 살아서 돌고 있어요. 그러면서 이쪽 라인도 저녁에 살려서 보일러 탄을 보내야 한다고 이야기하죠.

(탄의 종류가 얼마나 되나?)

석탄장에 종류가 6-7개에서 많게는 20여개정도가 있는데, 보일러 특성상 유해화학물질이 많이 나오는 탄도 있고, 어느 것은 출력이 안나오는 경우도 있고, 어느 탄은 연소가 잘 안되는 것도 있고, 막히는 탄도 많고, 그렇다보니 만약에 이 보일러가 몇월 몇일부터 몇월 몇일까지 어느 특성을 내야 된다고 하면 그 보일러에 넣을 수 있는 탄 종류가 정해져 있죠. 그 탄을 상탄해야하는데, 이제 정비 쪽에서도 작업 일정이 있으니까. 만약 가장 끝 쪽에 있는 탄은 끝 쪽에 있는 설비만 상탄을 할 수 있는데, 작업이 잡혀 있다가 작업이 늦춰진다면, 아니면 보일러 이쪽이 당겨진다면 하면 라인을 살려야하는 상황이 오는 거예요. 정비원은 정비원대로 육체적으로 부담을 갖고, 안전 위험 대한 부담을 갖고, 운전원은 운전원대로 부담을 정신적인 스트레스를 받는거죠. 빨리 올려야 하는데, 현장에서 스탠바이 됐다고 전화는 안오고, 탄은 빨리 올려야하고. 제어실 운전 스트레스가 많은 게 뭐냐면, 보일러에 들어가는 탄에 대해서는 연소쪽 감독한테 지시를 받고, (연소쪽 감독이면 원청) 비가 많이 와서 탄물이 넘친다면, 분진이 비산된다면 환경적인 문제는 그런 환경 쪽에 원청 감독에게 지시 받고, 그리고 요쪽 정비 있는 직원하고 겹쳐져 있는 설비가 갑자기 트러블이 생긴다면, 지금 정지해있는 설비를 빨리 복구시켜야하는 상황이면 연료 설비쪽 감독하고 상의를 해야 하고, 그러니까 혼자 이쪽, 저쪽하고 연락하다보면 제약사항이 있거든요. 원청들끼리 협의해서 운전하면 좋은데, 2안 3안 4안까지 대책이 나오죠. 2안으로 갈라니까 3안이 걸리고, 우리는 계속 눈치만 보게 되는 거예요.

(원청하고 협의는 왜 직접 하는거예요? 하청에서도 관리자가 있잖아요.)

- 그래서 불법파견 문제가 제기되는 겁니다.
- 우리가 우리 스스로 할 수 있는게 하나도 없어요.
- 원칙적으로는 우리 회사에 기술팀이 있으니, 기술팀하고 협의를 하고 우리 운전팀에 이렇게 하면 된다고 하는 게 맞는 건데, 교대 근무같은 경우에는 원래 24시간 운전이잖아요. 그러다보니 기술팀은 퇴근하고, 직접 담당자하고 소통을 하게 되죠.

(노동자들의 노하우나 전문성이 있는가?)

- 한마디로, 호기별로 생산 노하우가 다 달라요. 저희쪽도 설비가 틀리지만. 운탄도 마찬가지로 CHB, 탄종 올리고, 슈트같은거.. \*\*\*\*호기 맡은 타 업체가 잘 못해서 저희가 가서 기술 전수를 해줬다는 이야기도 들었고. 정비같은 경우에도 누구나 할 수는 있겠지만 우리 만큼 할 수 있는 사람은 없다고 보거든요.
- \*\*업체가 \*\*호기 들어가면서 어떤 식으로 운영을 하는지, 우리 자료를 달라고 요청 온 거예요. 그게 노하우인데, 주면 안 되잖아요. 그런데 누구한테 연락이 오냐면 원청한테 연락이 와요. 원청한테 연락이 와서 자료를 주라고 하는데, \*\*업체서 노하우가 없으니까 노하우를 달라는거죠. 자기네들 쉽게 하려고. 운전방식이 어떻게 되고, 어떤 걸 작성하고 있나, 점검은 어떻게 하고 있나...
- 우리가 가서 정비를 알려주고, 운전을 알려줬다고 하더라구요. 노하우가 넘어가면 안 되는데, 계약조건상 안되는건데, 옆에서 원청이 안달복달 하는거죠. 그럼 어쩔 수 없이 알려주는 거죠. 위쪽(협력사 본사)에서는 알려주는걸 싫어해요.
- 우리가 일을 하는 게, 업체간 경계선이 있어도 공정상 3번하고 2번이 붙어 있잖아. 그런데 경계선에 탄이 쌓여있다고. 그런데 우리걸 다 치우면 탄이 우리쪽으로 다 넘어와. 그걸 치우면 탄이 딱 우리한테 넘어와 버린다고. 먼저 치운 사람이 손해여.
- 저희들이 운전하다보면 비오거나 해서 탄이 쏟아지다보면 우리 구역에서 3번 구역(타 업체 영역)으로 흘러갈 때가 있다고. 그럼 또 왜 우리 쪽으로 물쓰냐고 씬이 붙는 거야.. 별게 다 있어.

(그게 원래 같은 직원이고, 같은 공정이면 싸울 일이 없던 문제잖아요.)

그렇죠.

(경계가 없는데, 경계가 생기니까 그런거죠?)

네. 철장없는 경계죠.

(노하우가 있다고 하더라도 발전소 전체 설비나 시스템에 대한 이해를 갖고 있는가?)

- 우리가 알고 싶어도 알 수 있는게 아니니까. 그 시스템을 알려고 해도. 저희는 환경 설비, 연료환경설비 쪽을 하고 있는데, 알고 싶어도, 누가 알려주는 사람도 없고, 시물레이션 운전이나 하는 방법들 무슨 설비가 어떻게 돌아가고 있고, 우리 설비로 인해서 전체 설비가 어떻게 된다는거.. 그런걸 모르니까. 그렇지만 원청들도 우리에게 대해서 모르고. 우리가 먼지가 나는데, 왜 나는지 그런 것도 모르니까. 예전에 원청사람들은 설비를 하다가 올라가서 우리 현장일을 알고 있더라구요. 그런데 그 사람들이 퇴직하고 나니까 이제는 없어요. 먼지가 나면, 왜 먼지가 많이나냐 무슨일 있냐. 이정도로 물어 보는 거예요. 우리가 발전 설비에 대해 배우고 싶어서 더 배울 수 있는 것도 아니고, 올라가서 발전 배우겠습니다. 그 사람이 우리에게 와서 저 설비 좀 배워 볼게요 하는 놈도 없고. 선이 그어져 있는거죠. 이걸 니네 꺼, 이걸 우리 꺼. 싸움은 그렇게 가고 있어요.

- 오히려 지금은 발전설비를 하청이 다 알고 있는거죠. 보일러 내부 설비나 그런 것도 다 하청이 하나니까. 다만 우리는 분절되어 있는 거고.

- 문제가 생기면 일단 발전부에 연락해줘요. 왜냐면, 우리문제로 인해서 먼지가 더 나간다면가 한다. 그럴 수 있다. 우리 선에서 안되는 부분이 있잖아요. 감독부에 연락했는데, 52시간 근무 때문에 애네들이 들어오면 내 근무를 못한다. 딜레이 시켜서 내일가자. 발전출력 영향을 안 받으면, 그렇게 연락을 하거든요. 배전 파트장이 또 전화를 하면 달라져요. 내가 들어오겠다. 이런식으로. 운전을 하는데 물로 처리하는데, 라인이 깨져버린거예요. 배관. 진공으로 빨아들이거든요. 배관이 깨지면 운전을 못해요. 수동으로 다 끊어내서 바닥에 두고 리어카로 끌고가서...밤새 그 짓을 하는 거예요. 그 사람들은 그런 거예요. 수동처리 하면되지. 그때까지만 참아주세요. 그게 끝이에요. 조치하겠습니다가 아니라. 수동처리 해주세요. 고생해주세요 그거예요. 그 작업하는 하청 사람들 고생이 엄청나거든요. 뜨겁기도 뜨겁고. 밤새 꼬집어 내고, 아침에 어떤 한 사람이 고쳐줘야 또 쌓였던 탄을 처리해 버리는거예요.

- 전문성 말씀하시는데, 석탄설비같은 경우에는 원청 감독들도 오게 되면, 도망가려고만 생각해요. 우리 쪽에 오면 한직이에요 한직. 어린애들이 감독오고 그러는데, 전문성 하나도 없고, 나이드신 분들은 붕 떠가지고. 명퇴할 일만 있고, 아무것도 못하면서 원청 감독해야죠. '빨리 해야죠.' 이러면서 어디 못된 것만 배워서. 전문성은 저희보다는 원청의 감독이라고, 책임질 수 있는 사람이 지식이 더 없다는 게 문제입니다.

(공정이 어떻게 분할되어 있는가?)

여기 \*\*호기 보일러라든가 탈황이나, 기타 회처리 라든가 이게 정비업체로 보면 총 정

비해야할 인력이 100명이 필요하다고 합시다. 이걸 한 회사에만 쫓으면 소장 하나, 관리자 몇 있고 나머지 95명이 일을 할 거 아닙니까. 이 공정을 4-5개로 쪼갠어요. 그래도 총 인력은 100명이예요. 회사마다 관리자가 5명이 있는 거예요. 100명중에 40명이 관리자고 60명이 일을 하는데... 일이 안되는거예요. 뭐하나 고장 나면.. 이 회사에서 두 명, 저 회사에서 두 명.. 특히 \*\*호기가 그래요. 완전 썩어빠진 \*\*발전이예요. 회사가 4-5개라니까요. 그러니 작업이 안되죠. 근로자만 죽는거예요. 관리자만 많이 생겨서.

(야간작업시 더 위험한가?)

- 전체적으로 어둡잖아요. 시야확보 안되고, 조명도 어두우니까. 서로 간에 전체적인 판단능력도 떨어지고 위에서 줄면은... 혼자 돌면 무서워요. 귀신도 나온대요.
- 대부분 사망한 사고, 우리 운전원들은 야간작업 때, 사망사고가 많고. 예전에 보령도 야간에, 하동도 밤에. 그것도 아침에 발견한 거야. 밤이 상당히 위험한 거죠.
- 그리고 보니 보령도, 하동도, 용균이도 밤에 죽었네. 확실히 밤에 많이 사고가 나네.

○ 면접조사일 : 2019년 4월
○ 면접자 : 정기선 조사원
○ 면접대상 : OH 단기계약 노동자

(소속과 계약형태는?)

kps 기계2부에서 보조근무하고 있다. kps에서 우리를 관리한다. 쉽게 이야기하면 보조의 또 보조인 셈이다. 5개월 짜리 단기계약이고 2종 노무이다. 하는 일은 중량물 취급하거나 이동을 할때 kps직원이나 KPS의 하청업체 직원이 작업을 하고 우리는 공구를 가져다 주거나 하는 보조업무를 한다. 우린 중량물을 취급하진 않는다. 이동크레인으로 이동할 때 밧줄 잡아주는 정도이다. 작업 동선이 크기 때문에 직접 작업하는 사람에게 연장을 가져다주는 등의 보조업무가 필요하다.

(이번 단기계약 이전엔 어떤 일을 했나?)

같은 업체의 기계1부에 있었다. 거기서도 연장을 공급하는 등의 보조역할을 했다. 나와 같은 단기계약은 20명 정도 되는 것 같다. 우린 별도의 노란 모자를 쓴다.

(모자나 복장으로 구별되는가)

원청은 하얀색, kps는 회색 청색, 2차 하청도 그렇고. 우리는 노란색이다. 저사람이 핵심적인 역할을 하는지 아닌지는 걸로 봐도 안다. 노란모자는 연장보조를 하고 끝나면 청소, 정리정돈을 하는 것이다.

(작업동선은 얼마나 되나)

거리상 많게는 50m 짧게는 5m 15m 정도이다. 공구창고-컨테이너 박스를 오가야한다. 메인작업자가 50m를 오갈 것을 우리가 대신하는 것이다. 메인 작업하는 사람의 임금은 우리의 배가 넘는데 그 사람이 움직이는 것을 줄여줘서 시간도 절약하고 또 공기를 줄인다. 단순노무라고 하지만 임금차가 너무 크고 우리들은 임금이 너무 적다

(발전소 근무는 처음인가)

기계분야 일을 25년 정도 했다. 설비개발을 하다가 개인사업을 15년 정도 했다. 나이가 들면서 시골로 온 것이다. 평생 도시에 살다가, 도시생활 하다가 오다보니 무료하기도 하고 생활비도 필요한 차에 이웃이 이런 일자리가 있다는 것을 말해줘서 오게 되었다.

(임금지급방식이나 액수는 얼마나 되나)

작년 5월에는 일당 9만 5천원을 받았다. 두 번째 계약할 때는 10만 5천원 주더라. 내가 너무 적다고 하니... 내가 발전소 이력이 없고 초보이기에 처음에는 9만 5천원 주겠다고 했다. 그래서 내가 실력을 보고 결정하라했다. 10만 5천원도 적다고 했더니 지금은 11만 4천원 준다.

1일부터 말일까지 일을 하고 10일날 정산해준다. 새벽에 통장에 넣어준다. 거기에 사대 보험 공제하고 입금해준다. 공제 빼고 나면 실수령액이 240-250만원 정도이다. 초기에는 200여만원이었다. 만근안하면 더 적어지고, 일하는 근속일만 따지고 주는 것이니. 휴일이 많으면 줄어들고.

(태안에 왔을때 발전소일이 아니라 농사를 지으러 온건데, 그럼 농사일과 함께 주 수입이 된것인가)

농사만으론 생계가 안 된다. 태안에 와서 건설 일용도 나가봤다. 다른 도시에 비해서 회사가 거의 없다. 발전소 일이 그나마 있는 것이다. 여기서 안정적으로 오래 다녔으면 하는 맘이다. 나의 희망사항이고 바램이다.

(실제 내가 사고가 날 수 있는데 안전교육 덕분에 예방된 게 있었는가.)

있었다. 처음에는 무시하는데, 그리고 솔직히 즐립다. 내려갈 때 안전고리나 안전대 등은 무의식 중에 나도 모르게 무심결에 안할 때가 있다. 그럴 땐 놀라서 허겁지겁 착용하게 된다. 그렇지 않으면 바닷물에 빠지는 경우가 생기는 것이다. 안전교육은 여러 번 해도 좋은 것이다라고 느꼈다.

내가 여기와서 일을 해보면 다른 곳과 비교되는게 tbn - 모듈박스 회의가 있는데 현장에서 서로 소통하는 것이 있다. 타 현장에는 없다. 여기는 일하는 사람들의 회의, 토론이 모듈박스 회의가 있어서 고맙다. 그리고 김용균씨 사망사고 전에는 사다리를 놓고 작업했었는데, 이후에는 전부 아시바를 만들어서 편하게 발판을 마련해 주더라.

(그럼 그전에 사다리가 위험하다는 것을 인지했었을 텐데 모듈박스회의에서 그 이야기를 하지 않았는가.)

할수가 없지 않겠는가. 어차피 다 하청인데.

(모듈박스회의는 개선될 것을 이야기할 수 있고 실제로 개선이 되나)

그런 것 보다... 예를 들면 파이프를 닫고 가야하는데 그건 위험하니, 특히 기름이 파이프에 묻어 있어 위험하니 헛디디지 않도록 조심해야한다 ... 이런 식인거다. 안일하게 지나가다 사고가 날수있는 점을 서로 이야기한다.

그 회의를 하면서 자기가 평소에 생각했던 점을 내놓는 것인데. 심각한 것은 이야기를 하지않겠는가. 그러나 그렇게 요구를 하는 것도, 실행된 것도 못봤다. 진짜 심각하게 위험한 것을 건의하는 사람도 없더라.

(건의하지 못하는 이유는 무엇일까)

안전 불감증

(사다리가 위험하다고 생각했는데 안전 불감증 때문에 건의하지 않은 건가.)

그렇진 않다...계약조건 때문인 것 같다.

이런 경우는 겪었다. 원청 안전부장인가 차장에게 내 주변의 한 작업자가 위험해 보이길래 ‘저거 위험합니다’했더니, 원청이 그 작업자에게 ‘스톱’ 그러더니 ‘저 사람 까지 바꿔야한다’고 했다. 안전 불감증이라는 거다. 스톱시키고 안전한 상태로 바꿔놨는데. 그래도 사람까지 바꿔야한다더라. 그래서 내가 그건 아니다 싶어서 어차피 일용으로 나와서 하는 건데 다시 교육을 받으면 되지 않겠는가. 했더니 내게 ‘그럼 당신까지 집에 가야돼’라고 했다. 그래서 내가 사정했다. ‘한번 봐달라’고 했다.

헬멧에 보면 스티커가 있는데, 이걸 떼면 경고받았다는 문구가 나온다. 그럼 교육받아야한다. 일당 없이 집에 가야한다. 일한다고 나왔는데 이렇게 되면 가족에게 민망하고 나의 책임과 원망이 앞선다.

(현장의 다른 위험은 없나?)

중량물을 드는데 주변에서 알짱 대다보면 만약 끈이 풀리거나 크레인 고장으로 추락되면 바로 사망이다. 이렇게 안전불감증이다.

(왜 주변에 있는가?)

방향을 잡느라 줄을 잡는 사람이라서.

(그건 '알짱대는' 것이 아니라 자신의 업무 때문에 주변에 있는거 아닌가?)

또 하나는 일을 하다보면 본인이 너무 무거운걸 드는 경우, 일을 지시한 이는 손수레를 사용하라고 했는데 그냥 들고가는 경우가 있다. 안전 불감증은 이런 거다.

(왜 그분은 그랬을까.)

혼자 빨리 갖다줘야 겠다는 생각이 들어서 그렇게 하는거 아닐까. 나도 일하다 보면 그런 생각이 든다. 기술자는 일을 하는데 나는 보조자니까 빨리 갖다줘야 겠다는 생각이 들어서. 작업자 속도에 맞춰야 하니까 서두르게 된다.

(좀 전에 중량물을 들어 올렸을 때 방향을 잡느라 줄을 잡는 위험한 작업에 대해 이야기했는데 그때는 뭘 조심해야하는가)

낙하, 어쩔 수 없다... 개인적으로는 박스 안에다 중량물을 집어넣고 하면 안되는가 하는 생각은 있다. 근데 그 무거운걸 그냥 묶어서 간다. 어느 특정한 망 안에다 집어넣고 들으면 빠지거나 떨어지지 않는 거다.

(또 무엇이 위험한가.)

안전모가 낮고 좁은 통로들 때문에 자주 부딪힌다. 안전모를 쓰면 조심해도 부딪히는 경우가 많다. 또 하나 위에서 뭐가 막 떨어진다. 발판에 홀 사이로 위에서 떨어뜨린 볼트 등이 떨어진다. 아무리 작은 것이 떨어져도 팍팍 꽂히거나 가속받아서 위험하다. 나 자신도 더워서 안전모를 벗을 때가 있다.

(일용직은 왜 필요하다고 생각하는가?)

기술자 A, B가 있다면 우리는 C, 세번째 등급이다. 기술적으로 집중적으로 해야할 일을 우리 세번째 라인이 움직여서 해야할 때의 비용의 차이를 메꾸고 있는거 아닐까 이런 생각이 든다.

우리는 비용 절감 때문에 필요하다. 이걸 나라에서 근본적으로 일용직이라는 거 없이 모두 정규직으로 쓰면 해결이 되는 거다. 사업주, 정부가 일용직을 만들고 하청을 만든



다. 실제 일하는 정규직이 100명인데 여기선 3천명이 필요하다. 그럼 3천명을 쓰던지. 이거 정말 세분화시켜 하청으로 가야할거 정규직으로 인원 더 보충해야한다. 정규직이 100명 있는 것과 500명있는 것은 일의 분포가 다르다.

○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 전주희 위원, 권영국 간사
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 하청노동자

(업무교육은?)

사무실에서 2주 정도 받았다. 업무 배정을 받은 뒤에 2주 교육. 현장운전원으로 받았다. (누가 교육을 시키나?) 팀장이 프린트물 나눠줘서... (특별히 팀장이 현장순회하면서 교육했나?) 저는 없었다. (동기들은?) 없었다. P&ID라는 계통도가 있다. 그걸 보여주면서 '너가 갈 곳이 여기다'라고 알려주고, 교육 2주 채워주고 2주동안 현장근무 2인1조 근무시키면서 투입한다. 2019년 3월 15일 이후 한달 교육으로 바뀌었다. (2주후 교육 받은 다음에는?) 한 과당 7명으로 배정되는데, 당시에 저를 포함해서 7명이 있었다. 과장님, 제어1명, 스테카 1명(저탄 상탄하는 설비), 현장 운전원 4명(각 구역별). (각 구역별) 1명? 처음에는 선배가 있는데 어느 정도 숙달이 되면 혼자 근무한다. 저는 바로 교대근무로 투입되어서 바로 근무했다. 현장 4명인데, 제일 고참이 신입을 데리고 두 구역을 돈다. (하역, 저탄(스테카), 비비(블랜딩, 혼합), 상탄- 각 1명씩 배정) 고참과 상탄과 비비를 같이 돌았다. 빠른 친구들은 3개월, 느린 친구들은 6개월 이상 걸린다. 현장에서는 가장 고참이 판단한다. 신입이 1년 될 때까지는 점검만 한다. 조작은 그 이후에 한다. 저는 6개월 좀 안되게 (2인1조로) 같이 돌았다. (1년 될 때까지는 설비 점검만?) 그렇다. 왜냐하면 정비원들과 대화하면서 점검 후 원인을 파악하고 문제가 되는 부분을 올려야 하는데, 1년차 이전까지는 정확한 정보를 모른다. 그걸 파악하려고 할 때는 1년 전후정도 된다. 빨라도 1년이다.

(6개월과 1년 사이에는 설비점검하다가 이상이 발견되면?)

현장고참이나 여유있는 선배를 불러서 판단에 맞긴다. 야간은 2-3시에 문제가 발생하는데, 아이들러를 빼서 고착을 직접 처리한다거나 한다.

(6개월 이후 설비가 익숙해질 때까지 문제가 잘 발견이 되나?)

어느 정도는 알수 있다. 아이들러 이음 정도는 보인다. 그쯤 되면 점검창을 열지 않아도 들린다. 소리를 가까이서 들으면 알게되고, 그리고 육안으로도 확인할 수 있는게 있다.

(이상이 발견되면 어떤 과정을 거치게 되는가?)

두 가지 종류가 있다. TM이 별로 중대하지 않으면 과장 수준에서 처리한다. 카톡방에서 과장과 운전원이 같이 들어가 있다. 아이들러가 불이날 정도로 베어링 손상되는 것과 이음이 발생하는 정도 각각 다르게 처리한다. 얼마큼 중대한가에 따라 과장 수준에서 처리한다. 벨트가 찢어지고 상탄을 못할 정도까지 되면 과장까지 된다. 발전소 감발 정도까지 되면 발전차장까지 보고된다.

(과장수준에서 끝나는 정도면 보고체계는?)

선조치 후 원청에 보고한다. 원청에는 다 보고해야한다. 보고가 늦어지면 ‘왜 보고 안했냐, TM 왜 발행 안했냐?’고 원청이 따진다. 작든 크든 다 보고해야한다. 모든 것을 다 원청에게는 보고하게 되어 있다. 초단위로 이야기한다. 초단위로 10초정도 늦었는데 왜 보고 안하냐는 이야기도 나왔다.

(주간에 문제가 발생하면 원청에 보고되는 시간간격이?)

보통 10-15분 정도? 경중을 떠나 다 보고된다. 요즘에 전화로 구두로 보고한다. 다만 조치나 현장방문은 시간이 걸린다.

(발전기술내에서 조치할 수 있는 정도와 원청에서 허가절차를 득해야만 조치할 수 있는 것이 구분이 있을텐데)

엄밀히 이야기하자면 없다. 우리가 임의적으로 할 수 있는 것은 없다. 다만 현장 고참이 판단해서 낙탄이나 가벼운 정도는 벨트를 세워서 작업할 수는 있다. 다만 벨트를 세울 때도 보고해야한다. 간단한 것은 보고해야한다. 중대한 것은 계약서에 나와있는데 모든 보고절차를 다 지켜라. 모든 작업은 허가서를 발행해야한다. 그런데 우리도 우리인데 원청도 다 잘 안지킨다. 가벼운 것은 ‘그냥 해.’ 그런다.

(TM이던 자재요청이던 절차를 거쳐 다시 돌아올텐데, 여기에서 어떤 문제가 불합리한가)

야간에는 상탄을 하는 것, 사일로에 레벨을 채우는 경우가 주목적인데, 상탄을 못하는 경우, 벨트가 사행되어서 케이싱에 끌려서 고무손이 타는 경우가 있다. 불이 날게 뻔한데 ‘최대한 버텨라’고 하는 경우가 있다. 그래서 실제 불이난 적도 있고, 벨트를 교체

한 적도 있다. 중급 정도의 이상이 있는 경우 원청 감독에게 보고해야 정비가 오는데, 그 중간 과정을 없애야 하다. 불필요하다.

(이와 다르게 안전이나 위험요소들이 있어서 설비 자체 개선이 필요한 부분은?)

슈트 고착제거를 위해서 요청했었다. 고착탄 제거하는 건데, 실린더를 설치해서 방향바꾸는 게이트가 있는데, 그것만 있으면 고착이 떨어지는데, 원청에서 바쁘다 뭐다 핑계를 대고 안해주니까 고용부에 서류 만들어서 신고를 했다. 진짜 거짓말처럼 일주일, 이주일 정도 안돼서 처리해줬다.

(설비개선 요구를 해보면 잘 반영이 안된다?)

입사 초창기 2016년, 2017년까지, 2018년 초까지 설비개선요구를 엄청 많이 했다. 그런데 거의다 묻혔죠. 직원들도 내봐야 뭐해, 안 해줄거 뻔한데...그런다. 그러다가 노조 만들고 나서 노조에서 설비개선 요구안건 다 내려해서 한꺼번에 요구하면서 개선된 것이 조금씩 있다.

(설비개선이 잘 안되는 이유는?)

감독부서의 인원부족, 그리고 예산이 문제이다. 조명도 요 근래 작업했다. 타워나 랜턴이 없으면 어두워서 작업이 안됐다. (김용균 사전 이전에 현장이 깜깜했나?) 랜턴이 없으면 현장을 볼수 없는 정도였다. 조명이 설치하는 다 돼있는데, 전기팀에서 관리가 안된다, 고장나면 정비가 제대로 안돼서...설계상에 도면상에 전기가 어떻게, 조명이 어디에 설치되어있는지 확인이 안된다. 전선 중 하나가 문제이면 합선으로 주면이 다 꺼지는데 전기팀이 거의 그걸 찾지 못한다. 김용균 사건 이후로 \*\*쪽에서도 긴장많이한다.

(낙탄이 많이 발생하는 이유는 저열량탄을 많이 쓰기 때문인가?)

원인은 너무 많다. 비산, 탄이 날리는 것 때문에 살수를 한다. 그럼 탄이 수분을 먹으니까 접착이 된다. 클리너를 굽는다고 해도, 안 된다. 사행이 발생되면 옆으로 빠져나오는 탄이 나온다. 볼트 체결하는 라이너가 있는데 천이 뚫리면서 떨어지는 경우가 있다. 우리가 정비를 해달라고 계속 요청하는데 잘 안된다.

(원청과 하청의 관계가 아니라 한 업체라면 보고가 간단하게 되나?)

보고가 없어진다. 직고용이 되면 우리는 발전부에 보고하는 게 아니라 현장과장에 이야기해서 바로 정비를 불러서 조치하게 된다. 보고절차가 없어지는 거다.

(보고절차가 많아지면서 나타나는 가장 큰 문제점은?)

예를들어 화재가 발생했다. 그런데 우리가 물을 뿌리는데도 보고를 해야 한다. 타워하나가 탈 정도의 불이 나도 보고를 한 다음에, 역순으로 원청 사람들의 오더가 내려올 때까지 기다려야 한다. 불구경하면서.

(주간에 이러한 보고절차에 걸리는 시간은?)

한 20분 가량 걸린다. (불이 났는데도?) 지난번 화재때 소방차가 오는데 35-40분 걸렸다. 우리가 원청에 보고하고, 원청 사람들도 나름대로 보고하는데 30분 걸렸고, 그때 상황은 카톡내용이에 다 기록되어있다. 그 때 원청이 하는 짓이 하도 어이가 없어서 다 기록해놨다.

(원청에서 조치를 하라고 하기 전까지는 불구경을 해야한다는 것인가?)

그렇다. 우리가 소방훈련을 가끔씩 한번씩 한다. 화재가 나면 즉각적으로 조치하라고 소방훈련을 한다. 하지만 실체가 되면 무용지물이 된다. 왜냐하면 우리가 화재 진압을 하다가 불을 제대로 끄면 되는데, 문제가 발생하면 다 우리 책임이 된다. 우리는 불을 끄고 싶어도 나서면 안된다. 만약 불을 끄다가 다른데 불이 붙으면 욱먹고, 가만히 있어도 욱먹는다. 이래나 저래나 욱먹는다.

(자체적으로 사고 수습을 하다가 다른 문제가 발생하면 책임을 저야 하기 때문에 실질적으로 조치할 수 있는 권한이 없다는 것인가?)

능력은 있지만 권한이 없다.

(\*\* 화재사고 당시에는 어땠나?)

원청에서 같은 직원이 당했으면 몸에 불이 붙었으면 꺼주려고 했을 거다. 그런데 몸에 불이 붙은거 보면서 방관했다고 하더라. 원청 직원이 당시에 두명 있었다. 같은 원청 직원이었으면 자기 옷을 벗어 불을 끄거나 옆에 소화기가 있었는데 소화기라도 뿌렸을 것이다. 그런데 그냥 쳐다보고 있었다. 그 사람들도 당황했겠지만, 아무런 조치도 취하

지 않았다.

처음에 불 붙었을 때, 계단 밑으로 뛰어내렸고, 바닥에 몸을 뒹굴렀다. 물이 있었으니까. 옷이 다 타면서 순식간에 다 타들어가서 몸을 굴렀다. 그리고 타워 밖으로 걸어 나왔다. (그 다음 조치는?) 저보다 고참이 119에 신고를 했다. 원청 감독도 외면하고 신경을 안 썼다. 차후에 확인하니, 화상이 난줄 몰랐다고 하더라. 당시에 고참이 화가 나니까 119에 신고를 했다.

(하청이 독자적으로 신고할 수 없었던데?)

맞다. 당시 119에 신고한 고참이 원청에게 문책을 당했다. 우리는 하도 화가 나서, 우리에게 불이익을 주면 우리도 다 신고하겠다고 엄포를 냈다. \*\*이 병원에 입원했을 때 당시 원청에서 안전관리과장이랑 한명이 왔었다. 그리고 우리 회사쪽 관리자들이 왔었다. 그때 사과하더라.

(원청직원과 협력업체 직원간의 소통은?)

창구가 없죠. 그 사람들도 직급을 본다, 차장급, 팀장급 이하로는 대화를 안 하겠다는 마인드가 강하다. 원청관리자들이 현장과장까지는 소통한다. 현장에서는 대리정도의 짬이 되어야 겨우 대답을 하는 정도이다. 제가 처음 신입사원일 때 감독할 때 말을 걸었는데, 아예 신경도 안쓰고 대꾸도 안하고 자기들끼리만 이야기하더라. 아직까지도 말을 걸면 깊이 있게 말을 안한다.

(체계가 어떤 식으로 바뀌었으면 좋겠나? 원-하청을 전제로 했을 때, 혹은 원-하청의 구별을 없애는 것을 바라나?)

둘 다 마찬가지로. 직고용을 바라는 게 삶의 풍족함이 아니다. 우리가 바라는 것은 우리가 요청했을 때 바로 될 수 있는, 직접 정비하고, 조치하고 그런 체계가 되면 좋겠다. 그리고 우리가 사람답게 일할 수 있는. (좀 더 구체적으로) 원청과 같은 대우가 아니더라도, '아 힘들겠구나. 고맙네.' 그 정도의 대우를 원한다. 적어도 우리가 현장에서 말을 걸었을 때 외면하지 않고 같이 얘기를 나눌 수 있는 그런 정도의 대우. 지금은 자기보가 아래니까, 낮으니까 무시하고 발밑에 있다고 여긴다. 직고용이 되면 무시를 안당하고 일도 수월하게 할 수 있지 않겠나. 작업이 그때 그때 되어야 우리도 편하게 일할 수 있으니까.

저도 비슷한 생각이다. 보고절차도 없었으면 좋겠다. 저처럼 사고당해도 빠른 조치가 안되니까.

(내부의 위계화가 있는데, 이 것이 갖고 있는 잠재적인 위험성은 무엇일까?)

설비가 문제가 생기면 빨리 처리해야 할 것이 있다. 온도가 급상승하게 올라갈 때가 있다. 그때 합선되면서 전기가 터질 때가 있다. 그런데 원청은 그런 것을 무시하고 '빨리 해라.'라고만 한다. 우리가 차단기를 인출하는데, 그 발열된 상태에서 차단기를 한 번에 빼면 차단기가 터지는 경우가 있다. 원칙대로라면 설비를 정지시키고, 차근차근해야 한다. 원청은 '빨리 해라. 차단기 빨리 내리고 정비 빨리 불러라' 라고 한다. 정비원들도 급하게 하다보면 잔류전원 때문에 감전될 수 있다. 2년 전인가. 원청에서 급하게 차단 빨리 빼다가 차단기가 터졌다.

(원청이 하청노동자들이 수행하는 공정을 잘 아는가?)

원청이 공정을 모른다. 모르니까 빨리빨리 작업하라고 하는거다. 김\*\* 감독도 입사한지 일년이 안됐다. 그분이 온지 얼마 안되서 모터작업을 해야하는데, 모터작업은 원래 차단기를 빼고 작업해야한다. 그런데 이 사람이 차단기가 빠졌는지 확인도 안하고 작업을 시켰다. 그래서 내가 막 뭐라고 했다. 그랬더니 잘 몰라서 그랬다고 하더라. 그게 현 감독들의 실태다. 그 당시 모터 교체작업을 외주업체가 하고 있었다. 상주하고 있는 정비 업체들은 그렇게 안한다. 상주 협력사들은 감독이 그렇게 하라고 하더라도 한번 더 확인한다. 그런데 단기공사를 하러 들어온 외주업체들은 잘 모르니까 더 위험하다. 감독들이 주기적으로 얼마나 순환하는지는 잘 모르는데, OJT 자료로 감독들 교육을 시킨다. 우리 협력사에서 만든 자료를 가지고 원청 직원이 교육을 받는다. 현장을 잘 아는 우리에게 ppt 자료 만들어 달라고 해서 그것 가지고 교육받는다. 저희 팀장이 PPT 만들길래 '왜 이렇게 열심히 만들어야 하나.' 그랬더니 원청에 가져가서 신입 교육 시켜야 한다고 하더라.

(연료 운전 파트 업무가 위험한가?)

당사자가 직접적으로 해보지 않으면 잘 모른다. 원청이나 정비파트 사람들은 야간에 어떻게 활동하는지를 본적이 없다. 안 해봤으니까. 그 사람들은 여러 명이 몰려서 작업하지만, 우리는 한명이서 작업한다.

(고착탄은 어떻게 깨나?)

\*\* (재하도 업체)가 주간에 고착탄을 처리한다. 그 분들이 쓰는 도구를 빌려서 쓴다. 자

체적으로 만든 거라고 한다. 우리가 쓰는 건 다 폐기했다. 요즘은 원청쪽에서 물을 사용하게 한다. 김용균 사고 이후에는 물청소하라고 한다. 그 전에는 물 청소 하지 못하게 했다. 이유는 보일러에 물 유입이 된다. 그리고 지지분해진다.는 거였다. 보일러 쪽에 타워가 직결되어 있어서 터빈 쪽에 물이 떨어진다는 이유였다. 백필터라고 포집기가 있는데, 보일러동에 석탄이 날린다고 해서 다 막았다. 자기들은 분진을 맡기 싫으니깐 너희들만 맡아라라고 하는거죠.



○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 전주희 위원
○ 면접대상 : 발전소 연료운전 하청노동자

(하시는 일은?)

연료설비쪽 파트장하고 있다.

(근무기간은?)

A 업체에서 14년 근무, B 업체에서는 11년 정도 총 25년 정도 근무했다.

(김용균 사망 원인이 무엇이라고 생각하나요?)

\*\*발전소에서 제어원으로 일했는데, (김용균 사고와 같은) 동일한 경험을 했다. 입사한 지 3개월차 신입직원이 하역조 점검을 하고 있었는데, 폴코드가 갑자기 작동한 것을 제어실에서 알고 급하게 달려갔다. 당시 하역조가 연락이 안되었었다. 그래서 다른 조원, 3명 정도를 보냈다. 관련 사고는 월1회 직무 교육 때 안전교육도 하는데 \*\*에서 일어난 안전사고를 쭉 정리해서 교육한 적이 있다.

당시 사고장소가 전체 벨트에서 중간쯤 되어있는데, 신입직원이 벨트 안에 끼어 있었는데, 빨려들어가면서 폴코드를 멍기고 자력으로 나왔다. 김용균은 자력으로 나오지 못하고, 그 직원은 자력으로 나왔다. (하청노동자들은) 앰블런스를 인위적으로 부를 수 없었는데, 그 상황에서는 불렀다. 그 때 병원가서 골절되고... 꽤 입원했다. 그 친구가 현재는 다른 사업소에서 근무하고 있다. 그 때 사고 난 친구 얘기를 들어보면 김용균도 비슷한 행동을 했을 거 같은데, 아이들러 이음을 확인하려고 몸을 숙였는데, 발이 미끄러져서 안으로 쏘렸다고 들었다.

사고 뒤로 안전펜스나 안전관련 추가 설치를 많이 했다. 그 전에는 전혀 안전장치가 없었다. 운전원의 과실이라고 말할 수 있겠지만 그전에 충분히 안전이 보장되었다면 과실이 있다고 하더라도 그 정도의 사고는 나지 않았을 것이다.

(월 스트라이크 아웃제는 어떤가?)

안전사고는 아무리 조심한다고 해도 날 수 밖에 없다. 하청업체가 아닌 원청 직원이 직

접 우리와 똑같이 일을 한다면 훨씬 안전장치를 많이 확보할 것이다. 하지만 우리가 일을 하게되면 우리에게 책임 전가를 하게 될 것이다. 그게 켈 큰 문제이다.

- 월 스트라이크 아웃 제도는 협력사를 대상으로 하는거다. '조심해라'라는 뜻으로 받아들인다. 원청 직원들은 거의 위험한 일을 하지 않기 때문에 걸릴 일이 없다. 위험한 일을 하고 있는 협력사 쪽에 집중될 수밖에 없다. 협력사를 잡으려고 하는 제도이다.

(세이프티 콜은?)

오늘 알았다. 그런 게 있는지. 포스터를 봤는데,.

(설비개선 요구는?)

많이 한다. 월 2개씩 무조건 올려야 하나까. 실제로는 작년에 올렸던 게 안되니까 올해도 똑같이 올린다. 같은 설비개선 요구를 반복적으로 항상 낸다.

(요구를 왜하는가?)

설비적으로 따지면 낙탄을 막기 위해서다. 가령 슈트를 주기적으로 교체해야하는데 마모되면 낙탄이 많이 생긴다. 하지만 보다 중요하게는 안전이다. 우리의 진입로나 점검로가 확보가 안된다. 추가된 설비들이 있어서 시야확보도 안되고, 점검로가 확보가 안된다. 점검을 안전하고 용이하게 고쳐달라고 설비개선 요청을 한다.

(설비개선 요청에 대한 피드백은 어떻게 이뤄지는가?)

문제를 제기한 것에 대해 (원청)감독부서에서 개선한다고 했을 때, 우리 정비팀에 시켜서 고친다. 그런데 자기들이 필요한 작업들을 우선으로 고친다. 우리들이 보기에 우리들의 안전보다는 원청이 필요로한 설비상의 문제를 더 많이 고친다.

- 아까 사고난, 하역작업 공간만 해도 통로가 한 사람 겨우 지나가는 통로이다. 사고이후 통로가 확장이 되었다. 그런 사례가 있는데, 다른 곳도 그랬으면 좋겠는데, 딱 고거만 확장 시켜놨더라. 다니다 보면 풀코드 스위치라고 있는데, 거기 지나갈 때 급하면 그 부분에 한 번씩 (팔이) 째리고 간다.

우리는 연료를 계속 채워 넣어야 한다. 레벨이 낮으면 바로바로 이송을 해야 한다. 30% 이하로 떨어지면 안된다. 설비가 돌발사고가 나면 저탄하고 상탄하는 스테카라는 설비(저탄하고 상탄하는 설비)가 문제가 생기면 복구가 안되면 레벨이 많이 떨어진다.

(카톡방으로 업무지시가 이뤄지는가?)

김용균 사고 이후 카톡방이 많이 없어졌다. 간부들만 따로 운영한다. 그러니까 원청 각 부서와 우리 팀장님이 들어가는 카톡방이요. 우리에게도 작업지시를 우리회사 팀장이 한다. 처음에는(김용균 사고 이전) 방에 원청 연료간부(자재부, 화학부, 녹생환경 관련 부서, 연료설비부, 전기 등), 제어원, 대리도 방을 만든다. 지시하는 분야에 따라 소장이나 팀장이 들어갔었다. 지금은 다 없어졌다. 김용균 사고 이후 이렇게 바뀌고 나서는 조용하다. 이전에는 왜 늦는지, 계속 상황파악 해야 하고, 각 부서별로 온갖 얘기가 올라온다.

(안전펜스 설치 이후 이음발생은 어떻게 확인하나?)

이음은 일종의 '소리'니까 이음은 조금씩 확인할 수 있다. (이음 확인을 위한 도구인) 열감지 온도계, 열화상 카메라 등을 가지고 다닌다. 열화상 카메라도 그 전까지 부서별 한 대만 있었다. 고장날 때도 많았다. 그런데 사고난 뒤로 추가되었다. 그래도 저희 현장이 5개 섹터인데 열화상 카메라는 3개이다. 대신 적외선 카메라는 많이 사줘서 각 섹터별로 가져갈 수 있게끔 했다. 열화상 카메라는 고가이다. 이걸 계속 사줬는데 수리가 잘 안돼서 제대로 사용못했다. 이번에는 원청에서 3대 사줬다. 적외선 카메라는 가격이 저렴해서 협력사에서 구매한다.

(근접촬영은 왜하나?)

보고용으로 하고 있다. 낙탄 카톡방이 따로 있다. 현장운전원이 나이트를 들어와 다른 날 청소할 곳을 리스트를 뽑아서 아침에 인원 배분을 해서 작업하고 완료되면 발생량, 처리량을 보고한다. 한번은 낙탄일지를 보는데 하루에 낙탄 발생량이 50톤인데, 50톤을 20명이 치웠다고 하더라.

(2차 하청으로 낙탄청소 들어와 있나?)

총 20명 정도 들어와 있다. 이들이 치워야 하는 구간하고 낙탄양이 상당히 많다.

(노동강도는 어느 정도인가?)

총 벨트 길이는 6키로이다. 하루 3번 왕복하는데, 문제는 이게 아니다. 비가 많이 오면 -우기철하고 추울 때가 일하기가 가장 힘들다-우기철이되면 죽탄(비하고 섞인탄)때문

에 슈트가 막히고, ‘오버 플로우’라고 탄이 역류를 한다. 그렇게 되면 슈트 스위치를 정지하면 된다. 그런 설비가 잘 작동이 되면 한 시간 이내로 치우면 된다. 하지만 설비가 잘 작동되지 않으면 1분만 지나도 어마어마하게 탄이 쌓인다. 정지상태에서 치우고 기동하는 시간이 3시간~4시간 정도 걸리게 된다. 부서 전직원(낙탄원 포함해서)들, 6-8명 정도 달라붙어야 끝내는 정도이다. 슈트 스위치가 없는 구간에는 고착되는 구간을 까주고 제거해야한다. 현장 운전원들이 전 구간에 슈트가 있기 때문에 계속 반복적으로 일해야 한다.

앞에는 ‘돌발상황’을 이야기한 건데, 현장에서 힘든 것은 현재 불안정하게 시행되고 있는 2인 1조이다. 각 파트에 섹터가 5개가 있다. 2인 1조하고 있는데 5개 구간 중에서 한 구간을 없애고 5개 구간을 4개 섹터로 재분배 했다. 총 10명이 일해야 하는데 현재 8명에서 일하고 있다. 그만큼 일하는 범위가 넓어졌다.

(이러한 상황은 일시적인 것인가?)

협력사에서는 한명을 더 충원한다더라, 그런데 다른 한명은 이야기가 없다. 출근하면 툭박스미팅하는데, 4, 5구간을 각각 일지 쓰고, 묶어서 같이 일하고 있다. 그런데 파트장이나 관리감독자들에게 노란조끼를 지급하고 그 옷을 입고 관리자들은 혼자 다니라고 하더라. 그런데 거꾸로 생각하면 혼자 다니려면 그 옷을 입어도 된다는 의미인지... 관리감독자들은 위험하지 않은 것인지... 연료쪽은 파트장이 노란조끼 입고 혼자 돌아다닌다. 현장 다니는 직원들은 다 2인1조인데...파트장도 순회점검을 해야한다. 파트장도 한명 더 붙여줘야 하는 것 아닌가. 그런데 조끼로 대체하니까 문제가 있는 것 같다.

(툭박스 미팅 등 원청감독이 하청 노동자들과 어떻게 의사소통을 하는가?)

툭박스 미팅 회의에 원청 감독이 같이 참여하지는 않는다. 감독들은 업무 협의를 하는 게 아니다. 그들이 우리에게 지시를 내리는 거지. (원청에게 문제제기 하나?) 사실상 힘들다. 우리가 직접하는게 아니라 팀장을 통해 나가야 하는데, 어떨 경우에는 팀장 선에서 막히는 경우도 있다. 아예 팀장 선에서 ‘다음에 해주겠다’는 식이다.

(평소 위험하다고 생각하는 업무는 무엇인가?)

제어실 나가는 순간부터 다 위험하다. 정비는 대부분 정지 상태에서 정비를 하는데, 슈트 내부에 들어가서 작업을 해야하는 경우가 있다. 그럴 경우 ‘설비가 돌아가지 않을까’ 이런 불안감이 있다. 중요 작업을 하면 차단하고 한다. 하지만 운전은 상시 회전체이다.

(작업 정지한 상태로 운전 점검을 한다는 발전소 입장은?)

그건 말이 안된다. 운전 전, 운전 중, 운전 후. 다 설비 점검을 해야한다. 실제로 기동 중에 모든 설비들이 위험이나 진동이 발생한다. 운전 중에 설비 점검을 해야하는 거라 위험하다.

(하청노동자들간의 소통은 어떤가?)

우리 회사에 정비와 운전이 다 있다. 그래서 문제가 생겨도 크게 문제삼지 않으려고 한다. 회사가 다르다면 문제가 많이 생길 것 같다.

(위험성 평가를 해 본 적이 있는가?)

정비는 작업이 나오면 위험성 평가를 하는 것으로 알고 있다. 매일아침. 운전 쪽은 저희가 하는 일이 기동된 상태를 점검해야하기 때문에, 위험이 항상 도사리고 있다. 그걸 위험성을 체한다고 했을 때 어떻게 해야 하는 것인지....정비와 운전은 위험 포인트가 다르다.

(회전체나 컨베이어 위험에 대해 어떻게 요청하나?)

설비개선에 대해 많이 요청했었다. 요청은 했지만 계속 안받아들여졌기 때문에, 적극적으로 하는 것이 힘들다.

(작업속도는 적당한가?)

크게 중요하지 않다. 레벨에 대한 압박은 있는데, 속도는 사일로 레벨과 관련이 있다. 정상적인 작업일 때는 작업속도가 별로 관계가 없다. 다만 돌발 상황이 닥칠 때는 일이 몰린다. 월 1회 이상 돌발상황이 특히, 야간에 자주 발생한다. 정비도 없으니까 운전만 남아서 사일로에 석탄을 채워야 한다. 야간 일이 위험이다.

주간에는 정비팀 인력이 많이 있다. 바로 조치를 취해줄 수 있는데, 야간은 그렇게 안되니까. 그때는 정비를 급하게 불러도 대기자 1-2명 정도만 오니까, 바로 조치를 취할 수 없다. 정비가 지연되면 사일로 레벨이 줄어들게 된다. 낮에는 낙탄원도 많이 있고 정비원도 많이 있으니까 문제가 덜 되는데 밤에는 그렇게 안 된다.

(이에 대한 해결방안을 무엇이라고 생각하는가?)

정비팀까지 다 교대근무를 시킬 수 없다. 차라리 운전업무 직원 더 충원해서 5조 3교대를 한다거나 했으면 한다.

(‘생산량 달성’과 ‘안전작업’ 중 회사의 가치는 무엇인가? 어떻게 체감하는가?)

둘 다이다. 생산량도 달성해야하고 안전도 해야한다. 말로는 안전이 최고다라고 말한다. 하지만 막상 상황이 닥치면 잘 모르겠다.

(김용균 사고 이후 현재 진행되는 개선조치가 안전 확보에 도움이 된다고 보는가?)

2인1조 하면서 안전은 확보가 되었다. 하지만 편법적으로 운영하면서 노동강도가 세졌다. 그리고 정비 쪽이 일이 더 많아졌다. 정비를 하려면 안전펜스를 뜯어야 한다. 예전에도 안전펜스 같은 장치들이 있었다. 그런데 나중에 가면 뜯어져서 한쪽에 쌓여있을 것이다. 이번에도 그렇게 안 되려면 지속적으로, 높은 곳에서 점검을 해줘야 한다. 형식적인 점검은 안된다. 지금은 ‘고용노동부 떼다’ 그러면 오늘 작업 없다고 하면서 뜯어논 안전장치들 다 원상복귀 시켜놓으니까.

지금도 특조위 온다고 해서 상탄 안하고 있다. 청소도 다 해봤다. 기동이 되면 낙탄이 떨어지니까...오늘도 점심 먹기 전까지 계속 상탄하고.

(원청이나 하청의 관리직과 자신의 업무와 관련된 소통이 잘 이뤄지는가? (본인의 업무를 잘 알고 있는 관리자가 있는지 등))

하청 관리직 중 현장 일을 하다가 올라간 사람들도 있다. 아예 현장을 모르지는 않는다. 그런데 우리가 느끼기에 과연 이 사람이 현장에 있었나. 싶을 정도로 생각될 때가 있다. 우리 입장을 대변해서 원청과 이야기 하지 않는다. 분명 같이 일했던 사람인데. 제가 파트장할 때 관리자하고 많이 말다툼이 있었다. 우리는 이해를 해주는 사람인지 분간하기 힘들 때가 많다. ‘요구사항이 원청에서 오면 다이렉트로 해야 돼.’ 그런다. 업무 조정을 해야하는데, 원청에서 하는 것은 무조건 하고 봐야한다고 말한다.

(원청의 권한이 얼마나 있는가?)

설비기동해서 운전하는 권한이다. 어디다 저탄을 해라, 어느 탄을 해라 그런 지시가 내려온다. 관리는 우리가 하고 있지만 대부분 원청에서 내려오는 지시에 따르고 있다. 실

질적으로 우리가 권한이 없다. 하역 하잖아요. 저탄 공간이 안맞으면 대기 들어갈 때가 많이 있거든요. 그런데 ‘배가 체선료가 많이 나가니까, 스테카 설비를 각도 1% 높여서 탄을 더 받아라’라고 오다한다. 우리는 십 몇년간 쌓아온 노하우로 운전하는데 그걸 무시하고 ‘1도 더 높여서 더 쌓아라’ 이런 식으로 지시한다. 우리는 안 된다고 한다. (하청) 팀장한테 말씀 드리면 팀장은 ‘하라니까 하자. 그냥 해.’ 그런다. 그러데 스테카 1도를 높이면 더 위험하다. 원청도 알고 있다. 지금 비산 때문에 지역주민하고 갈등이 많다. 그래서 탄에 물을 엄청 쏜다. 얼마 전에도 9미터로 쏘다가 11미터까지 올렸다. 그 때 위험했다. 탄이 무너질 위험이 많다. 무너지게 되면 탄이 스테카를 침범하기도 하고, 엄청 위험하다. 운전원들이 다니는 공벽을 넘어 탄이 넘어올 수 있고, 스테카도 진행이 안될 수 있다. 우기철에는 절대 높게 쌓으면 안 된다. 그렇게 말하지만 원청은 하역을 더 진행하라고 그런다.

○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 전주희 위원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 하청노동자 집단면접

(특조위 조사활동에 대해 현장의 반응은 어떤가?)

- 저는 생각하기에 굳이 특조위가 이렇게 날짜를 정하고 면담을 해야 하나. 갑작스럽게 들어와서 해도 충분하지 않았나. 이거는 저희가 특조위 뿐만 아니라 이제까지 김용균씨 사고 이후로 수많은 분들이 왔다 갔어요. 왔다갈 때마다 저희 직원들은 죽어나요. 정말 현장에 청소부터... 사실적인 모습을 보고 싶고 사실적인 이야기길 듣고 싶으면 이렇게 해서 얻을게 하나도 없어요. 저는 특조위 인터뷰니 뭐니 해도 전혀 참여안하겠다고 했어요. 이렇게 할꺼면 무슨 이야기를 듣겠냐, 무슨 이야기를 해서 가겠냐. 뭘 얻어 가서 총리님에게 이야기하고 뭘 개선하려고 이렇게 하시냐, 저는 특조위의 이런 방안도 답답해요. 현장에서 느끼는 것도 그만큼 크고요. 진짜 한번 올 때마다 저희 현장에서 일하시는 분들은 진짜 썩 고생을 해요. 하루 종일 나와서 물청소하고,..

- 굳이 이렇게 기한 잡아놓으면 벌써 저희 회사는 을이예요. 원청에서 뭐라고 하면 할 수밖에 없는 회사거든요. 저희 계약사항 바뀔 수도 있고 돈벌이를 못할 수도 있는 그런 상황이에요. 그러면 알게 모르게 회사도 긴장하는 분위기를 조성할거고, 그러다보면 와서 이렇게 이야기하는게 자연스럽지 못한건 불 보듯 뻔히 보이는거든요.

- 청소가 가장 크죠. 저희 업무는 운탄, 김용균씨 사망한 곳이란 똑같아요. 거기를 외부에서 오면 그대로 보면 안되니까 최대한 깨끗이 하려고 하죠.

(평소와 다르게 느끼는 청소는?)

- 평소에는 기본적인 청소만 하죠. 밟고 다녀야하는 수준이고, 안전문제 때문에 바닥도 청소하는데, 지금 특조위처럼 오면 전체적으로 도로부터 해가지고 청소를 하죠. 지금 발전소 다녀서 보면 깨끗하잖아요. 지금. (공간 안만이 아니라 도로도 청소한다는거예요?) 그렇죠. 하루에 물차가 하루에 한번 지나간다고 하면 누구 온다고 하면 5-6번 지나가죠.

얼마전에 황교안 자유한국당 대표가 왔었잖아요. 저희가 저탄장에 폐철이나 자재 같은 경우를 보관하고 있었거든요. 그쪽에 온다고 그날 하루에 종일 다 치웠어요. 죽는 줄 알았어요.



- 이게 불시에 오시지 않는 거면 큰 의미는 없다고 생각해요. 자한당 황교안 온다고 청소하는데 크레인 3대 동일했어요. 갑자기 온다고 해서 거기에 다 가고.

(특조위가 불시에 조사해야하다?)

- 어차피 회사마다 가면, 인원현황이라는 건 다 있잖아요. 무작위로 차출하는게 제일 빠르겠죠. 제일 좋은 거는 노동조합에 이야기해서 오늘 몇 시에 들어갑니다. 현장 한번 볼 수 있나요? 해서 같이 봐도 되죠.

- 그러니까 들어오신다는 날짜를 원청에 이야기 안하시고, 방문으로 들어오는게 좋은거죠. 왜냐면 그래야 준비가 덜 된 상태에서 모든게 다 이뤄지니까. 대부분 어느 일정날짜 기간을 잡으면 그 기간 전날까지 모든 걸 셋팅해놔요.

- 인터뷰를 해야되는데, 근태 협조를 해줘라 하니까 인터뷰 10-20분 하는데 어떻게 근태협조를 무슨 명분으로 해주냐 해서 거절을 당했어요.(협력사 사측에게?) 네.

- 며칠 전에 조사위에서 설문조사를 보내주셨잖아요. 설문조사에 벌써부터 오자마자 부정적이예요. 왜 부정적이었냐. 특조위가 원청으로 주고 원청에서 저희 회사로 오고 그게 다시 저희에서 오고 하는 부분이에요. 사람들이 왜 걱정을 하나면 이거를 내가 적었는데, 근태 중간에 연봉적어라, 나이 적어라, 경력적어라, 그럼 누군지 다알지. 자기가 적고 싶은 걸 못 적는거야. 이 사람들도 적고 싶어도 다들 무서워요. 내가 이렇게 했을 때 나만 손해보는 것도 아니고 우리 회사가 다 잘 못될까봐.. 이런 게 걱정인거죠. 특조위에서 설문조사를 하고 싶다고 하면 그냥 들어와서 설문지 뿌려서 그 자리에서 걷어 가시면 돼요. 그래야 그 사람들도 이사람들이 바로 걷어가니까 회사를 여기 거치고, 저기 거치고, 원청에서 마지막으로 걷어 가잖아요. 그러면 사람들이 다 알아. 이거 어떻게 적을 거야. 벌써 부정적이예요. 적으라고 그래도.

(현장에서 위험은 어떻게 관리되나?)

- 실례로 미분기라는 설비가 있는데, 문제가 생겨서 철야작업이 필요한 상황인거예요. 그 미분기라는 설비가 굉장히 더워요. 뜨겁고. 직원들이 휴게시간 12시에서 1시까지 쉬고 일하겠다고 한건데 발전소에 이야기했는데, 안된다고 한 거예요. 충분히 이해는 하죠. 발전설비이고, 문제가 다른 곳이 생기면 출력이 감발이 되는 경우가 생기죠. 또 반대로 동서발전 자체에서 내부 보고체계가 있어서 몇 시까지 마무리 될 거라고 보고했

는데, 시간 지연의 부분도 있을 것이고, 그쪽에서 하는 이야기는 그럼 교대로 해라. 그러면 일하는 사람들은 계속 부담이, 피로도가 누적되고 있지 않습니까. 교대로 하면 일적으로 효율적이겠지만, 안전사고에 대한 부분은 노출이 된단 이야기죠. 한시간 쉬었다고 해서 안전사고가 안생기는 것은 아닌데, 그 부분을 지켜간다면 안전사고가 덜 발생할 수 있다고 생각하거든요. 그러면 그것이 발전사와 협력사와 관계에 있어서 작업권 거부권조차도 행사할 수 없는데, 우리가 정당한 권리를 요구해도 그런 부분들이 나타난다는 거죠. 결론적으로 저희는 협력사이기 때문에 작업거부권 휴게시간도 제대로 지키려면 협력사에 대한 평가로도 반영된단 이야기죠. 그렇게 해서 나중에 입찰에 마이너스 요인으로 반영되기 때문에 저희는 이렇게 열악한 환경에서 일하고 있습니다.

- 갑과 을인 입장에서 제일 중요한게 입찰이예요. 저희도 먹고 살아야 하고, 회사가 잘못되면 저희도 잘못되고.. 그런 부분인데.. 이런 입찰문제가 없어야 이 부분이 해결돼요. 저도 그러지만 노사협의체도 들어가고 있고, 저희들이 직접고용 부분에서 그런 부분을 이야기할 수밖에 없는 이유가 이거예요. 직접고용이 안되면 갑을 관계는 사라지지 않습니다.

- 저희가 월-금까지는 상시적으로 근무하잖아요. 예전보다 안전은 상당히 강화됐고, 직원들 인식도 향상된 게 사실이예요. 그렇기 때문에 제도적으로 시스템적으로 그런 부분은 지켜가면서 절차적으로 진행해요. 그런데 특히 국공휴일이나, 쉬는 날은 토, 일은 무방비예요. 발전사로부터 연락을 받든지, 운전부서로부터 연락을 받으면, 현장에서 당직서는 대기자들이 현장에 나가 일을 하죠. 그러면 평상시에 월-금은 서류적으로 발행되어 일을 하는데 (아 TM이 정상적으로 발행되다는 거죠?) 그렇죠. 워커오더가 발행되는 상황에 특수작업이라며, 고위험작업을 할 때 서류작업이랑 행정적으로 다 서류화해서 지키는 부분은 지켜가면서 하는데, 주말엔 돌발 생겼을 때는 그런 부분들이 이뤄지지 않는 것이죠. 선작업을 하게 되는 것이죠. 그러면 그 부분이 감독들이 구두상으로 전화를 하는거죠. 예를 들어서 발전사 직원이 전화해서 어디어디 일 생겼다고 하니 현장에 가서 일 처리를 해달라고. 제가 계약서를 확인해봤는데, 저희 운영팀에서 확인해서 이야기를 들었는데, 계약관계의 내용을 보면 긴급한 내용이 발생했을 때는 구두상으로 작업지시를 했을 때는 따라야 한다는 문구가 있더라구요. (아 직접 확인은 안하신거구요?) 그것도 확인해달라고 하면 확인해 드리겠습니다. 그 부분이 왜 중요하냐면, 운전 부분도 말처럼 중앙제어실에서, 발전사에서 하는 부분들은 본인들이 실수를 하던 뭐 하던 은폐를 하던, 돌려쳐서 막을 수 있는데, 저희가 정비를 하면서 위탁을 줘서 운전을 하는 부분들도 한번이라도 주말에 쉬는 날 발전사 직원들이 없을 때 정비하다 잘못하게 되면 그 책임을 고스란히 무단운전이라든지 잘못된 운전, 판단잘못으로 고스란히 다 받게 되는 거죠. 정비도 마찬가지로 정비사고가 생기면 독단적인 무단작업이 된다는 이

야기죠. 그런 부분들이. 그런데 발전사에서는 전화해서 하고 만약에 출력과 직접적인 연관이 있을 때는 발전사에서 나오죠. 그렇지 않을 때는 본인들이 판단했을 때 미미하다고 생각하는 부분들은 전화통화해서 조치해주세요. 뭐해주세요. 그런 부분들이 일을 기준으로 봤을 때, 발전에 영향을 미치는 부분만 안전에 나타나는 부분으로 볼 것이냐, 아니면 경미하고 사소한 일이라도 일단 현장에 나가는 자체에서도 분명히 안전의 위험 요소는 따라온다고 생각하거든요. 그런데 이런 부분에 있어서 저희는 항상 대기하고, 발전사 직원들은 주말에 없어요. 소 내에 대기가 없어요. 이것도 아까 말씀하신 것처럼 갑과 을의 관계에서 나타나는 거고, 이런 부분을 들어주지 않으면 입찰에 영향을 나타낼 것이고, 만약에 \*\*에서 안한다고 하면 야 kps는 그렇게 하고 있는데, 일진은 그렇게 하는데 니네는 왜 안해? 이런 식으로 돌려치는 거죠. 이런 부분들이 굉장한 안전부분에 있어서 노출된 부분에 대해 데이터도 없고, 그러니 외부에서는 알 수도 없고. 오셨지만 이런 이야기를 하지 않으면 들을 수 없고, 발전사에 물으면 이야기도 안할 것이고, 긴급한 일에 생기는 일이라면 출력이나 이런 부분에 영향을 주는 부분, 국가 기간 산업이기 때문에, 전력을 생산해야하기 때문에...그러면 그런 부분에 노출이 되는 부분이라면 정확하게 월-금은 절차를 지키면서 하려고 하는데, 주말이라고 별반 다른 날이 아닌데, 왜 그땐 절차를 준수하라고 이야기하지 않는.. 그건 모순이라는 이야기죠. 안전에 대해서 월-금은 지켜, 주말은 알아서 해.

- 야간에는 대부분 감독들이 남아있어요. 발전사 직원들이.. 상황에 따라서는 그렇지 않은 부분들도 있죠. 근데 분명히 야간이나 주말이나 국경일에 문제가 생긴다라고 하면 정말 발전에 영향과 출력에 영향을 주지 않으면 발전사 직원들은 나오지 않아요. 구두상으로 지시하죠. 그러면 거기에 대해서 저희들은 위험부담, 갑과 을의 관계 속에서 나타나는 부분 때문에 근로자들이, 조합원들이 현장에서 그 위험부담을 다 안고 하게 되는 거죠. 반대로 그 지시를 따르지 않으면 회사도 찍혀요. 만약에 상급자가 작업을 하라고 하는데 거부해요. 걸으로 안타난다고 하더라도 긴급이나 이런 부분에서 긴급시키지 않는 거죠. 아무리 잘하고 업무 능력이 있어도. 왜. 발전사의 관계에서 팀장은 소장한테 깨질거고, 발전사 직원은 소장을 누를꺼고. 그러다 보면 악순환이 계속 연결이 된다는 거죠. 이런 제도화라도 할거면 똑같은, 기준을 정해서 동일선상에서 하던지. 아니면 정말 긴급한 일이 아니면 월요일까지 미뤘다가 그날 처리할 수 있게끔 그런 제도화를 만들어준다던지. 근데 분명히 모순점이 생기고, 분명히 다른 부분인데 공통적으로 해야 하는 부분에 있어서 동일화하게, 제도적으로 시스템적으로 운영을 하고 있지 않은 부분들. 이에 대해서는 꼭 발전사에서는 지켜줘야하지 않을까. 본인도 쉬고 싶으면 근로자도 쉬고 싶은 거 아닙니까.

- 저희가 일이 보면 지침 같은 게 있어요. 운전지침이라든지 정비 매뉴얼이라든지. 여

러가지 지켜야될 게 있는데, 거기에서 보면, 저희는 최대한 준수하려고 하는데, 원청에서는 어느 정도 자유롭게, 우리한테는 이렇게 족쇄 만들어놓고, 우리 만들어놓고, 여기서 움직이지마 하고 자기는 들락날락하는.. 이렇게 조사할 때에는 들어왔다가. 조사 끝난 이후에는 나갔다가..그런 게 많거든요.

- 구두 상으로 지시. 긴급한 상황이 발생했을 때, 구두 상으로 지시. 그게 어떻게 해석하느냐에 따라 말이 다르지 않습니까. 그 긴급한 상황이 출력이라고 꼭 이야기 안했기 때문에 설비 상으로는 이것도 긴급한 상황이라고 해버리면, 발전사에서 힘 있는데서 이 긴급한 상황이라 이렇게 했어. 그런데 니들은 계약상에 되어 있는데 왜 안해 라고 하면.. 할 말이 없다는거죠. 평상시에는 안전매뉴얼을 만들어서 이렇게 하는데, 주말에는 왜 관리가 안되고 있냐 이거죠. 월-금은 모든 사람들이 일을 해야 하니까 오타리 안에 있기 때문에 본인들이 나와서 확인해야될 일이고 그러니까 하는데, 왜 주말에는 그런 부분들이 이뤄지지 않고, 구두 상으로 전화해서 어디 콜 씬니다. 어디 막아주세요. 그러면 평상시에 위치 좋은데는 그냥 가서 막으면 되지만, 위치 안 좋은 데는 난간 올라서서 안전벨트 걸고 작업해야할 때도 있고. 그럴 때는 보는 사람들이.. 안전 담당자들도 없잖습니까. 재난안전부서나..이런데도. 발전소안에 없으니까 확인할 수 없는 거고. 그러다 사고가 생기면 처음에는 숨기겠죠. 숨길 수 없는 부분이 나타나면 그때 돼서는 우린 구두 지시한 적 없고, 이걸 예이지만, 마지막까지 가게 된다면 우린 구두지시 한적 없고, 니들이 임의로 작업한 거 아니냐. 이렇게. 그러면 협력사에서는 그것이 잘못된걸 안다고 하더라도 입찰관계나 이런 부분들을 염두에 두어야하기 때문에 저희가 잘못했습니다. 이렇게 될 수밖에 없는 구조로 갈 수밖에 없는 거죠.

- 갑을 계약서에는 거의 다 써있어요. 계약서 상에, 저희도 그러고, 정비도 그러고.. 운전쪽도 그러고..이렇게 갑의 지시에 따른다고 다 써있어요. 불과 한 열흘전 쯤에도 신당진쪽에서 덤프트럭이 상탄해서 가는 와중에 많이 없었거든요. 그런걸 저희 업무가 아닌데, 갑에서 와서 청소해라했고, 오전 내내.. 양이 굉장히 많았어요. 오전내내 하다 오후에 저희 업무가 있어서 가서 하겠다고 했는데, 그 부분에 대해서 다툼이 있었어요. 아니 니네는 내가 지시하면 따라야 될거 아니냐. 하라면 해라해서 저희 지회장님하고 ‘그런게 어딴냐.’했더니, 니네 계약서에 있는데 왜 안하냐... 저는 그런게 갑질이라고 보여져요. 이게 불과 몇일 전에 있었던 일이에요.

- 공기가 정확하지 않아요. 왜냐면 본 설비는 어느 정도 기간을 잡으면 서 있어요. 그런데 저희는 저희가 탄을 안올리면, 출력에 문제가 있으니 탄을 계속 올리라고 그래요. 근데 저희는 뭔가 망가졌어. 탄이 없어졌어. 그럼 정비해야해요. 그런데 이게 5일이 걸려요. 근데 그러면 출력에 문제가 생길 것 같애. 그러면 탄을 빨리 돌려야해. 그러면 어

땡게든 좀 빨리해서 3일이든 4일이든 이렇게 빨리 요구를 한단 말이죠. 계약에 의해서. 우리는 원래 5일할 걸 이런 상황 때문에 4일에 한다고 하면 뭘 해야겠어요. 뭔가를 무시해야겠죠. 안전을 무시하든, 절차를 무시하든, 휴식이 없든. 이런 문제는 우리 말고도 다 있을 거예요. 이 안에 있는. 발전사 안에 있는 협력업체라면 없는 데가 없을 거라고 생각해요. 김용균씨 사고 났을 때도, 벨트가 돌아갔다고 그러잖아요. 죽고 나서도. 저는 그거 보자마자 그런 생각을 했어요. 저게 원청 지시 없이 저 사람이 돌렸을까? 저는 100% 있을 수 없을 거라 생각합니다. 발전소 다니는 누구를 붙잡고 이야기해도 원청지시 없이 내맘대로 돌렸다? 큰일날라고. 원청지시 없이 함부로 할 수 있는게 별로 없어요. 이 공정기간을 무시하고 이렇게 하지 않으면 안되는.. 자꾸 출력의 문제를 삼으면서 이걸 이만큼 전기를 생산해내지 못하면 문제가 생기니까 공정기간을 자꾸 단축시키려면 계속 석탄취급설비만 계속 갈 수밖에 없거든요. 발전소가 안들어가기까.

- 두 개 라인이 네 개 보일러에 석탄을 집어 넣어줘요. OH 때문에 한호기가 멈추면 한라인 정도는 같이 잡히거든요. 그러면 옆라인은 24시간 다 돌려야돼요. 돌리는데 그 옆에 가서 작업을 해야죠. 경상이라든지 OH공사라든지 모든 전반적인 작업을. 요번에 김용균씨가 안타까운 사고로 이제 사망하게 됐잖아요. 그 뒤로 저희가 더 바빠졌어요.

(왜요?)

- 안전펜스가 전라인에 설치되고 이리다보니까 없던 펜스를 만들어야 하고. 그런 부분들이 그것을 운전하고 있는 협력업체에 시키는 게 아니라 발전사에서 그걸 전문적으로 하는 외주업체를 선정해서 그런 부분들에 대해서 안전설비를 해야 하는데, 말 그대로 현장에서 운전해야하는 사람들보고 그 부분들을 설치하라고 하는 거죠. 그런 사고가 한번 나면, 내 업무를 놔놓고 그 부분으로 인력이 들어가서 현장에서 용접하고, 잘라서, 붙여서 뭐.. 안전하게 할수있게끔 설치를 해야된다는 이야기죠.

- 안전 설비들을 저희가 쪽 할 예정이었는데, 지금은 노조가 문제제기해서 외주업체에서 들어와서 바로바로 연결할 수 있는 걸로 바꿨더라고요. 그런데 그것 말고도 갑자기 불합리개소라고 하면서 현장에 안전하지 않는 장소를 들춰내라. 4-50건 쏟아져요. 그걸 다 조치를 해라. 조사나오니까. 고용노동부에서 현장조사 나오니까. 그전에 발끝막이 설치하고, 개구부 나오는데 설치하고, 그걸 저희한테 일이 다 들어왔어요. 경상업무로.

- 저는 보일러 설비를 하고 있는데, 보일러에 안전위해요소를 많이 지적받았어요. 고용노동부에서 왔을 때, 뭐 물론 그 전부터도 저희 편의시설 때문에 하는 경우도 있는데, 왜냐면 저희가 직접 일을 해야되니까 너무 위험할 때는 저희가 설치하고 하거든요. 안

전관련 지적사항이 나오면 엄청 많이 나와요. 그런데 그런 부분들이 경상정비연봉이 계약되어 있잖아요. 물론 용접도 있고, 뭐도 있고 하는데, 그걸 워커오더를 발행해요. 근거를 만들어주는 거죠. 워커오더를 발행해서 여기에 핸드레일 난간을 설치해라 이렇게 나온다는 거죠. 그러면 정비하는 일보다 한달이고 보름이고 간에 그 일을 하는 거예요. 그러다가 일이 생기면 중단하고 또 가서 기계 트러블 생기면 그거 했다가. 마무리하면 이쪽으로 와서 현장에서 또 잘라서 붙이는 거죠. 안전하기 위해서 위험에 노출되면서 일을 하게 되는 거죠. 용접을 하게 되면 불꽃 비산이 될 것이고, 그거 다 치우면서 그런 업무가 과다되는 것은.. 갑과 을의 관계에서 니들이 해. 니들이 설치해 이렇게 되는 부분들이 생기는거죠. 차라리 업체를 지정해서, 지난번에 본부장님이 그렇게 하겠다라고 말씀을 하셨다고 이야기들었는데, 지난주에 사업주간 회의 들어가니 시스템을 바꿔 나가겠다고 하는데, 그런 부분들은 업체에서 들어와서 한다면 오히려 비전문가인 저희가 하는 것보다 더 효율적이고, 안전에 대해서도 잘 지킬 것이고. 이런 부분에 대해서 불합리하게 드는 부분이 있죠.

- 그러니까 이렇게 생각하시면 될 것 같습니다. 만약에 무엇을 하나 정비해야하는데, 그곳이 높은 곳이고 떨어질 위험이 있어요. 저희는 워커오더가 발행됐으니 일을 해야하는데...위험하잖아요. 그러면 작업을 하기 위해서 저희가 비계를 쌓는다든지, 향후에는 설비를 개선해서 작업할 수 있게끔 구조물을 설치하겠죠. 그런데, 이것은 발전사에서 구조적으로 해줘야하는 부분들이잖아요. 이 건물 전체는 발전사 꺼잖아요. 그러면 여기서 본인들이 파악해서 위험하네? 정비하는 협력사에서 위험하겠네? 자기네들이 설치해 줘야 하는데, 말 그대로 협력사한테 다 넘기는 거예요. 그걸 설치하는 과정에서 저희는 위험하고, 그걸 해결해줄 수 있는 외부 전문 업체를 부르려면 비용이 발생하고, 그러다 보니 워커오더 발행해서 자재물 사주고 협력사에 지시해서 협력사 워커오더 발행해서 니네들이 일해라 하고 처리한단 말이죠.

- 제 기억으로는 여기에 뭐 설치해주세요. 했을 때 10건으로 볼 때 9건 정도는 협력사에서 설치하고요, 만약에 저거하는 부분같다. 1,4호기가 그 부분이 같은 위험장소다 그러면 1,4호기를 통으로 묶어서 한 업체를 선정해서 넘겨주는 경우가 있거든요. 그럼 거의 9건에 1건은 그렇게 하는데 거의 대부분은 협력사에 넘어온다는 거죠.

- 플랜트시공을 전문적으로 하는 곳이 있죠. 비계나 이런걸 쌓을 때도 법의 테두리에 맞게 하고 준비하고 와야 되잖아요. 근데 어떻게 보면 현장에 있는 사람들은 아무래도 공구라든가 이런것도 솔직히 전문업체보다 떨어지는게 사실이거든요. 어떻게든 설치합니다. 저희가. (비계를..?) 비계나 이런 거는 자재 사달라고 하면 사가지고 설치하는데.. 그런 구조물이나 이런걸 설치할 때 대부분 전문성이 전문업체보다는 부족한게 있

죠.

(사업주간 안전보건협의회는 어떻게 운영되나?)

- 하청이 하는 건 건의죠. 원청과 하청간의 합의는 아니구요. 아마 예로사항이나 이런 걸 받는 부분들이 있고, 현장에서 조금 개선해야될 부분들 그리고 복지라든지 보건쪽에서도 요청사항들 들어주시고, 안전 쪽에도 문제가 되는 부분들이 있으면 기탄없이 이야기를 듣고 이런 자리거든요. 대체로 본부장님 오시면 본부장님 말씀하시고 나가세요. 그러면 발전사측 직원들하고 저희 소장님들, 근로자들 대표하고 안전 쪽의 문제들, 처리된 부분들, 요청에 대해서 진행된 부분들 그런 부분들을 쪽 논의하고 하는 자리거든요.

- 뭐냐면, 그건 완전히 노출이 된 회의 자리이기 때문에 솔직히 그런자리가 부담스럽죠. 제가 아까 이야기드렸던 휴일에 작업하는 부분도 그 자리에서 이야기를 하려고 했는데, 근로자만 생각하면 충분히 할 수 있어요. 그런데 저도 \*\*라는 회사에 몸담고 있어요. 그래서 말 못하는 이유가 그거 때문에 생긴다는 거죠. 왜냐면 우리 근로자들 똑같은 kps 회사 따지지 않고 이야기를 할 수 있어요. 그런 부분에 노출되어 있습니다. 좋게 반영이 되는데, 협력사이기 때문에 물론 kps는 공기업이지만, 협력사이기 때문에 그 부분이 회사차원으로 물리계된다면 발생할 수 있는 그래서 계약이 안된다고 하면 이야기를 꺼내서 고용의 안정성이 보장이 되지 않으면 이야기를 안끄넌만 못하잖아요. 차라리 이야기를 하고 싶어도 안하게 되는거죠. 예를 들어서 다른부분들 에어컨설치해주세요. 휴게실 만들어주세요. 이런거.. 실질적으로 하고 싶었던 이야기보다는 다른 이야기를 하는 자리가 되긴 하죠.

- 예전에는 어떻게 했냐면 사업소장과 안전관리자가 참여했어요. 협력업체. 그다음에 원청에서 참여하고. 그러다 보니 노동부에서 그걸가져다 지적했죠. 왜 노동자대표가 안오냐 협력체들 다와라 하다보니까 안전관리자가 안가고 사업소장과 노동자대표가 참여해서 같이 해요. 근데 그 앞전에는 내용은 잘 모르지만 당진 화력내에 있는 안전개수대에서 어떻게 하느냐 취재했더니만은 근로자대표가 참여해보니 나쁜 이야기는 없죠. 어디사고가 있으니 개선해보자. 안전에 대한 지적도 하고 단합도 하고. 근로자 입장에서는 이런거죠. 왜 우리는 이렇게 협소하고 열악한데서 작업해야하냐, 개선해달라. 그러면 거기서 최대한 반영해주려고 노력해요.

(kps는 공기업 아닌가?)

똑같은 협력업체데.. 저희가 경상계약이 3년에 한번씩 해요. 우리 사업장 없으면 철수해. 말이 공기업이지 우리에게 하나도 없어요. 공공성 강화방안을 말을 하려는거지.. 아까

이야기하다 말았지만, 자 에이가 하던 비가 하던 어차피 계속 그일은 해야해. 금화가 하던 우리가 하던. 어차피 그일을 한다면 일하는 사람이 있어야 할 거 아니에요. 그러면 사무실, 목욕탕, 쉬는 공간이 있어야 할거 아니에요. 그런데 그것도 안해주고 일을 시킨다면 그건 노동착취지.

(사고가 발생하면 대응과정은 어떻게 진행되는가?)

현재 그런 일들이 안생기는게 가장 좋겠지만, 지금까지 아직 \*\*에서 중대사고는 발생한건 없는데, 현장에서는 소소하게 사고가 생기는 경우는 있어요. 찢어졌다든지 타박상이라든지 조금 더 하면 금이 갔다든지, 그런데 그 부분으로 산재처리를 하진 않는데.. 요즘은 법이 바뀌어서 산재처리한다고 하는데, 그런 부분에 대해서 조합에서도 굳이 그런부분으로 산재처리하라고 하지 않거든요. 왜냐면 그 친구가 \*\*에만 있을게 아니라 다른 회사로 옮길 때 이력이 있거든요. 그러면 인사담당자라면 산재기록이 있으면 채용 안하잖아요. 말로는 안하지만, 실질적으로 일하다 다친 사람도 산재처리 안하고 있고, 만약에 중대과실이 발생해서 사고가 생기면 119보다 회사에 내부적으로 보고를 먼저 했었던 것 같아요. 내부적으로 회사에 안전담당자에게 누구 다쳤어. 아니면 자기가 상급자에게 전화에서 사고가 생겼다고 하는 보고가 있고, 예전에 한 예로 보일러에서 작업을 하다가 사람이 떨어졌어요. 그 사람을 끄집어 내야하는데, 우리 회사에서는 사람 손대지마!그러는 거예요. 인명구조를 해야하는데.. 왜냐면 괜히 손댔다가 사람이 잘못되면 니가 잘못한게 돼. 119가 와서 해야지 그게 법에 저촉되지 않는다고 해서 어느 한 사람이 119에 신고해 했더니 발전사에서 신고 못하게 했거든요. 발전사에서는 전화하지 마. 그때 당시에 함께 일하는 동료가 굉장히 화가 났었거든요. 사람이 죽었는지 살았는지.. 천운이라고 했거든요. 살았었기 때문에.. 그런데 사람 구조는 안하고 119에도 신고 안하고... 그런 일은 드물죠. 드문데...실질적으로 내부 보고를 먼저하죠. 내부보고도 사측으로 먼저 되고 조합은 나중에 알게 되는 경우가 있죠. 조합원들이 요즘에 의식수준이 높아져서. 사고가 생기면 지회장한테 연락을 취해줘요. 그럼 바로 가서 같이 확인을 하죠. 예전에는 사측으로 많이 가서 사측에서 먼저 일처리를 하고 나중에 조합이 알게 되는 경우가 있었고. 지금은 안전 쪽에 많이 민감하다보니 사측과 조합이 같이 커뮤니케이션 하는 부분들이 저희 회사같은 경우는 많이 생겼거든요. 숨기는 일은 없습니다.

- 우리 회사 경우를 이야기해줄게요. 좀 창피한 이야기인데.. 공기업이다 보니 어떤 문제가 있냐면 사업소별 평가를 해요. 내부평가가 있고 외부평가가 있잖아요. 외부평가는 국가에서 등급을 인센티브랑 직결을 해요. 그럼 우리 사업소에서도 평가를 내리게 되면 abcd이렇게 와요. 우리가 d가 되면 인센티브를 적게 받으니까. 거기에 산재와 안전사고가 나오면 감점이 돼요. 근데 그 점수가 커요. 사망하고 나면 20점이야. 복구가 안돼, 풀찌야. 그럼 미쳐버려요. 돈 차이가 확나요. (돈 천만원은 기본이지..) 사업소에서는 웬



만하면 자체적으로 처리하려고 하지. 골절이라든가.. 그 정도는 그냥 병원에 가서 치료 받고 해서.. 근데 지금 그런 사회가 아니게 가잖아요. 예전에는 어렵다고 했지만 지금은 많은 변화가 오는 것 같아요. 그리고 또 그 제도적으로 바뀌어야 해요. 그게 바뀌어야 한다는게 뭐냐면.. 왜 평가를 하나 이거예요. 그건 국가에서도 요구해.

(정규직화가 안전문제의 해법인가?)

제가 보기에는 이 갑과 을의 관계에 있어서 아무리 안전 대책을 잘 해준다고 하더라도 다 해소되지는 않을 거예요. 만약에 발전사 직원이 된다고 하면 이런 부분들에 대해서 안전에 위험들을 100% 다 해결은 될 수 없어도 줄어들 수는 있겠죠. 저희는 협력사이기 때문에 그런 문제가 있어도 말을 못하고, 또 이야기를 한다고 해서 그것이 반영되어 변화가 일어날 거라고 희망은 가지고 있지만 한번씩 좌절을 맛봤기 때문에 또 거기에 포기상태가 되고, 위원님이 그 원하청관계에 있어서 그 부분을 전문으로 하고 계신다고 하면 어떤 부분이 부당한 부분 예를 들어서 아까 다른 부분도 있겠지만 휴일날. 직접 보셔야 될거 아닙니까. 협력업체직원들은 나와서 대기하고 있는데 발전소 올라갔더니 발전사 사람들은 없어.

문제가 분명이 있는거 아닙니까. 왜. 주인들은 집에 없고, 숙된말로 개들이 그렇게 지키고 있는거 아닙니까. 한마디로, 정말 미안한데 우리들을 그렇게 보고있다고 밖에 생각 안하는거죠. 니들 집지키고 있어, 그리고 문제가 생기면 니들이 처리해. 이런 부분들은 구조적인 부분들을 알고 싶다면 휴일에 와서 일이 생기던 아니던 실제로 그렇게 근무를 하고 있는가 이런 부분들을 파악하는게 빠를 거라고 생각합니다. 원천적으로 해결할 수 있는 부분이 아니라면 그부분이 해결되어야지만 이 부분들이 어느 정도 해소될 거라고 생각하거든요. 그 부분들이 해소가 되지 않는다면 충분히 많은 이야기를 할 수 있고, 믿기 때문에 말씀드리는데 어느 직원을 갔다가 현장 직원을 데려다 하더라도 애기들을 안할 확률이 높아요. 이런 부분들은 특조위라는 국무총리가 하는 부분이라 희망을 걸고 말씀드릴 수 있는 부분이죠.

- 고용구조가 제일 문제죠. 하청이라는 협력사라는, 허울만 좋은 노비잖아요. 어떻게 보면, 야 마당 쓸어. 물줍 대.

- 그것도 3년마다라는 게 좀 더 그래요. 기간이 너무 짧으니까 3년 안에 말을 안들으면 탄 회사 옷을 입는 다던가. 예전에는 옷을 바꿔서 계속 있을 수 있었는데, 이제 새로 들어온 업체는 사람까지 다 채워서 오니까 나는 나가야 하는 입장이고.

- 모든 문제는 아까 말한 것처럼 고용불안이 시작인 것 같아요. 그러니까 저기서 말하는 것을 거절을 못하고, 찍히니까. 찍히면 계약하다가 잘못 될까봐, 감점 받을까봐. 티비에 나와서 저희 사무처장이 말했지만 사망사고가 났어. 사람을 구하는게 아니라 거기에 별점 몇점. 이 업체는 나중에.. 별점을 받으면 결국 계약이 문제고, 계약을 못하면

다 나가야 하고.. 고용문제가 해결되지 않는 한은 항상 이렇게 갑을관계로 있어야 하죠.

- \*\*이 아까 말씀하신 것처럼 옛날에는 정비라고 하면 한전 kps 선택지가 한군데밖에 없었잖아요. 그럼 여기서 발전사하고 이야기해서 어느 정도는 다이다이가 됐어요. 왜냐면 선택지가 없었으니까. 근데 지금 민간 개방이라는 허울아래 짜갈라가지고 kpd물량을 다 민간으로 개방했잖아요. 그러니까 원청 에서는 더 조정하기가 좋아진 거잖아요.
- 원청에서는 갖고 장난치기가 좋죠.

(컨소시엄은 왜 하게 되는가?)

- 한 업체가 경쟁입찰에.. 입찰넣기는 힘드니까. 인력하고 기술하고 경력하고 몇 개 업체가 합쳐서 입찰하는거예요. %를 나눠서 니네는 요만큼 가져가고 우리는 이만큼하고.

(kps는 컨소시엄을 하는가?)

- 우리도 그렇게 해요. 하는 이유가 뭐냐면 독점하고 있는 것들을 우리만 알고 있을거 아니에요. 그러면 새로운 애들을 만들어 키워주는 거지. 예를 들어서 보일러 입찰이 들어가. 보일러 들어갈 때 우리만 들어가는게 아니라 \*\*이 같이 들어와, \*\*은 10% 참여한다고 치고. 그 회사에 3년 있다고 하면 그 회사가 노하우가 생길 거 아니에요. 다음에는 자기가 원청에서 도급순위가 몇 %있으니까 또 입찰에 들어갈 수가 있어. 그렇게 키워 주는 거지. 그런걸 원청이 요구하잖아요.

(kps 파업 경험이 있나?)

- 저는 사실 파업했을 때 큰 감동을 받기도 했어요. 고용안전이 해결되어야 하는데, 말처럼 사고가 생기면 점수가 떨어지고, 그러면 안전이나 원하청관계에 있어서 작업을 거부하거나, 파업을 한다면 상을 줘야하는데 그래야 안전사고가 안생길꺼 아닙니까. 근데 kps에서 파업하고 말 안들으니까 민간업체 고용해서 경쟁 유발한 것처럼 또 그런 구조가 될까봐 이제 발전소에서 작업거부권을 행사할 수도 없어요. 그런데 사고만 생기면 입찰제도에 관련해서 고용안전에 영향을 주는 점수는 깎아버리고. 산재사고 은폐도 생기게 되고 제도적으로 잘 활용하게 해줘야 하는데, 그걸 사용하면 찍히게 되고, 말그대로 찍히게 되는 구조화가 되어 가고, 그러다 보면 사고가 생기면 은폐가 되어야 하고, 또 저희는 사기업이기 때문에 파업을 하면 발전소를 떠나야 된다는 생각을 가져야 하니까 그렇게 할 수도 없고.

- 그러니까 작업 거부권이나 이런 부분들은 활성화를 해야죠. 그래야 정당하게 이거 위험하네? 발전사에서는 갑을 관계, 원하청 구조 관계니까 니들해! 했을 때 우리는 법적인 테두리 안에서 법에 위배되니까 위험하니까 우리는 이래서 못하겠습니다. 거부합니다. 이런 부분들을 해소시켜 줘야하는 부분들이 있다는 거죠. 그런 부분이 맥락의 끝

에 가서는 말 그대로 구조, 고용형태의 안전부분과 연관이 되기 때문에 할 수가 없다는 거죠.

- 모든 시작은 예전에 한국전력과 한전보수가 있었어요. 그럼 정비는 우리가 다해, 그런 관계는 없었어요. 근데 지금은 정비를 다 잘라냈어. 효율을 많이 남겨야 할거아니에요. 급여를 조금주고, 안전무시하고, 평가해. 그래서 나온게 김용균 사건보다 더 큰 사건이 kps에서 죽었잖아요. 한명은 불타서 죽고, 한명은 밑에 깔려서 죽었어요. 그 결론이 어떻게 난줄 알아요. 자기네끼리 커뮤니케이션이 안돼서 버튼 눌러서 죽었잖아요. 우리는 오더받고 작업한 거 밖에 없어. 그렇잖아요. 자기네들끼리 확인도 안하고 돌려버렸어. 사람이 죽었으니 조사받을 거잖아요. 판결이.. 원청회사 감독은 300, 우리 작업하던 사람은 700. 벌금을. 우리가 일을 맡아 했으니까 거기에서 작업을 진행하는데, 관에 가서 청소하다가 기계를 돌렸단 말이야. 돌린 사람이 책임져야할 거 아니야, 자기가 확인 안했으니까. (결과가 어떻게 나왔어요?) 우리 작업자는 700. 감독은 300. 발전운전부서는 현장에서 안에 사람이 있는지 없는지 확인해서 다시 통보해서 운전버튼을 눌러야 되거든요. 버튼을 눌렀다는거는 현장확인을 안했다는거거든요. 누군가에게 지금 돌려도 돼? 네 돌려도 된답니다. 직접적으로 확인 안하고, 눌러버리니 사람이..이 문제에 있어서 감독이 책임져야하나, 버튼 누른사람이 책임져야하나, 근데 나는 여기서 일을 하라는 작업오더를 가지고 일을 했는데, 내가 죽을 수도 있었어 에이, 비, 시, 디, 에프가 있는데, 에프에 한명 들어가 있고, 에이에 한명이 들어가 있어. 확인하러, 근데 다행스럽게 에프에 들어간 외부인이 죽은거예요. 에이 먼저 돌리자 했음 에이가 죽었을 텐데. 그런 사건이 큰 사건인데 경찰이 조사했는데 벌금이 이렇게 난거예요. 이게 과연 위험의 외주화냐 뭐냐 이걸 논할게 아니에요. 안전사고 났잖아요. 시스템적으로 뭐가 잘못된 거야. 원청에서는 그렇게 빠져나갔고, 이게 엄청나게 그당시에 컸죠. 지난이야기니까 그렇지만, 앞으로 또 이런 일이 안 일어날 수 없는 거예요.

그달에 우리 사업장 꼴지 했어요. 산재사고가 두 건나니까. 근데 그 조사 온 사람들은 사람을 구하는게 아니라 벌만 강화하는거야. 안전의식 더 강해져야 한다고 하고. 그러다보니 우리 근로자들한테 더 많은 일이 오는거죠. 물론 당연히 해야하는 일이지만 시스템적으로 문제가 있다는거예요. 안전을 관리하지만 그걸 점수화해서 평가하는건 안맞다 그거야. 뭐 그렇게 안하면 안전사고가 더 많이 나냐. 난 그렇게 생각안해요. 그런 평가를 갖다가 결론적으로.. 한다는건 문제가 있다. 바꿀 필요가 있어요. 그러다 보니 우리 얼마전에 우리 청소하닥 손가락 골절됐어요. 병원에 입원했어. 근데 생각해 보세요. \*\*가 입원했으니까 산재처리될 것 같아. ‘야야 니돈으로 해.’ 그래서 자기 돈으로 했어. 그냥 입원하니 자기 휴가를 써야되잖아. 내가 병원에 갔더니 그 사람이 ‘억울합니다. 아니 세상에 피땀 흘려 일하다 다쳤는데.. 이런 일이 발생했어요 어떻게 해요.’ 그게 산재은폐죠. 산재사고를 만들면 점수 때문에 다 문제가 생기잖아요. 너도 조금만 참아라 참아라. 돈이 다 날아가는데 어떡하냐, 우리 일등해서 인센티브좀 받아보자. 아니야 나

산재할래 산재해. 미치겠죠.

- 다른 방법을 찾아야 한다는 거예요. 작업거부권 행사하게 해주면 점수 더 주고, 자꾸  
오픈해야하는데, 자꾸 음지로 간다는거죠.

○ 면접조사일 : 2019년 4월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 하청노동자(컨소시엄)

(회사에서 왜 1년 계약직으로 고용을 하나요?)

발전소 여기 입찰, 입찰로 해서 들어오는 업체다 보니까 회사가 이제, 발전소 계약이 완료되면 업체가 나가야 되잖아요. 그것 때문에 계약직 1년씩 연장계약을 하는 것 같더라고요. 왜냐면 그쪽에서도 장기계약을 해놨다가 발전소에서 퇴출이 되면 어떻게 할 수 가 없다 보니까 그렇게 하는 것 같습니다.

지금 입찰해서 원래 계약기간이 3년이었는데 3년이 지금 만료가 됐거든요. 그런데 \*\*발전에서 입찰을 공고를 내야 하는데 공고를 안 내고 지금 3개월씩 연장을 하는 쪽으로 진행을 하고 있기 때문에 저희도 지금 올해 그니까 저희 00전설 같은 경우는 지금 3개월씩 근로계약서를 다시 작성하고 있어요. 3개월 단위로 \*\*발전에서 연장한 개월수 만큼.

(사고와 관련한 얘기를 들으셨거나 경험하셨거나, 큰 사고 아니더라도 그런 경험이 있나요?)

다리 걸려서 넘어지거나 해서 이제 떨어질뻔한 경우 이런 경우도 있기도 하고요. 안전벨트를 매고 있어서 안 떨어졌지만 안전벨트가 없었으면 떨어졌을 상황 뭐 이런 경우가 있기는 하죠. 안전장구를 착용을 하기 때문에 그런 경우는 다치는 경우까지는 아니고요. 부딪혀서 찰과상 이런 경우는 가끔 생기기는 하죠.

(다른 협력사들하고 이제 뭐 별도의 소통이 필요한 경우도 생기나요?)

업무상은 크게 부딪히는 경우가 없어요. 운전부서는 예. 그쪽은 왜냐면 저희가 작업을 하려면 기동 전기를 시켜야 되기 때문에 저희쪽에 그렇게 소통을 하고 있죠. 점검원분들이 저희쪽에 요청하시는 경우는 있어요. 기계 운전하시는 분들 말고 이제 설비에 대해서 점검을 하면 그 분들이 이거 같은 경우는 좀 불편하니까 이렇게 해줘라. 아니면 이거 이렇게 바뀌서 개선을 해주면 우리가 좀 편하다. 아니면 이렇게 개선을 하면 고장이 좀 덜 나지 않겠느냐. 뭐 이렇게 얘기를 하시기는 해요. 점검원 분들이 점검을 해서 고장나거나 그러면 그게 있으면 저희쪽에 티엠을 내시는 분들이 점검원 분들이세요. 운

전부서는 그것을 총괄을 해서 서류작업을 해서 올릴 뿐이지. 저희쪽에 직접적으로 오더를 내려주시는 분들은 점검원이라고 보시면 돼요.

(정상정비하면서 주로 많이 발생하는 사고들은 어떤 게 있을까요?)

제일 큰 거는 넘어지는 게 제일 심해요. 작업장 바닥이 이런 일반 바닥이 아니고, 저탄장쪽에 있다 보니까 석탄이나 아니면 웅덩이 이런 게 많이 있으니까요. 바닥에 뭐가 튀어나온 센서들이나 이런 게 있기 때문에 무심코 지나가다가 그거에 걸려서 넘어지는 경우가 많이 있죠. 이동 통로가 좀 협소하다 보니까. 전 라인 다.

(어쨌건 작업하실 때는 라인을 세우고 하시는 거죠?)

예. 전원 차단 시키고 작업합니다. 인접한 벨트가 돌아가는 경우가 있기는 한데 그게 좀 넓은 경우에는 작업 저희가 작업을 하는데 방해가 안 될 정도에 거리가 있는 데가 있고, 방해가 되는 정도의 거리가 있는데 방해가 안 될 경우에는 크게 말은 안 하지만 가능하면 세워달라고는 하죠. 운전부서에서 급하다고 하면 저희쪽에 문제가 안 될 정도면 그냥 기동해도 세워달라고는 하지만 그쪽에서 바쁘다고 하면 좀 이해하고 넘어가는 부분이 있고요. 가능하면 세우는 쪽으로 하고 있죠. 왜냐면 먼지랑 이런 게 분탄이랑 많이 날리기 때문에 옆에서 돌아가면 위험하기도 하고요. 그래서 가능하면 세워달라고 합니다. (인접한 경우에는 어떻게 되나요?) 작업을 안 합니다. 그냥 밀어버려요. 두 라인 전부 다 기동이 정지 했을 때 저희가 가서 작업을 하지. 돌아가는 상태에서 그렇게는 안 해요. 위험하기 때문에.

(일하시다가 특히 어디가 좀 아프다라거나 그렇게 느끼시는 분도 있어요?)

대부분 근육통이죠. 어깨쪽. 어깨쪽 근육통과 허리통증을 좀 얘기하시는 분들이 가끔 있고 왜냐면 공간이 협소하다 보니까 구부정한 자세로 작업을 하게 되는 경우가 있는데 허리를 굽히고 30키로 짜리 두 명이서 든다고 해도 순간적으로 무게가 실리면 한 사람한테 무게가 30키로, 40키로가 실려버리니까요. 순간적으로. 그런 경우는 허리나 근육통을 좀 많이 호소를 하시죠. 그래서 작업 나갔다 오시면 파스 뿌리시는 분도 있고 합니다. 장비를 사용할 수 있으면 좋은데. 깔러리라고 해서 완전 집처럼 포장이 돼 있거든요. 그런데는 설비를 장비를 사용할 수 가 없으니까요. 그런데 같은 경우는 그렇게 하도록 하죠.

장비를 사용을 깔러리쪽도 하기는 해요. 그런데 이제 좀 오에이치 공사나 이런 거 있을 때 정말 장기간 라인을 정지시켜놓고 작업을 한다고 하면 깔러리 천장을 다 뜯어내고

작업을 하기는 합니다. 크레인으로. 그런데 그런 경우 경상정비에 그런데 2, 3일씩 걸릴 수는 없으니까요. 왜냐면 천장 뜯어내고 다시 설치하는데만 4일, 5일씩 걸리기 때문에 그렇게까지는 못하니까요.

(위험하다고 느껴질 때는 바로 바로 이야기를 하고 작업을 멈출 수 있는 건가요?)

예. 운전부서 같은 경우는.. 만약에 저희 같은 경우는 저희가 위험하니까 저희가 안 하겠다 보이콧을 해버리지만 운전부서 같은 경우는 운전을 안 해버리면 바로 피해액으로 와버리니까요. 발전소 호기가 서버리면. 왜냐면 그쪽 운전부서쪽은 돈과 관련된 건이니까 저희보다 훨씬 심할 거라고 생각해요. 저희 같은 경우는 저희 그 라인이 아니어도 다른 쪽으로 돌려서 작업이 가능하지만 저희가 작업을 이 라인을 한다고 하면 다른 쪽으로 돌려서 기동이 가능하지만 발전소 호기는 이쪽에서 안 된다고 이쪽 호기로 옮길 수가 없거든요. 들어가는 탄 종류 달라서.

(인원은 지금 좀 충분하다고 생각하세요?)

인원은 지금 조금 부족하지 않을까 싶은 생각은 해요. (휴가 문제나 뭐 이런 거?) 아니요. 그런 거는 상관이 없는데요. 지금 공사를 해서 설비가 늘어났거든요. 그래가지고 그런데 아직 그쪽은 계약이 안 났기 때문에 계약이 안 돼서 돈이 안 나오기 때문에 그쪽에 대한 인원 편성은 힘들다고 회사에서 답변을 받았기 때문이에요. 그쪽 관련해서도 저희가 일을 하기는 해야 되니까. 그니까 설비가 늘어난 거에 비해서 그니까 예전에 비해서 설비는 늘어났지만 인원은 고정이다 보니까. 조금 더 늘어나야 되지 않을까 라고 생각합니다.

(일하시는 분들이 많이 참여해서 목소리를 낼 수 있는 구조나 절차가 있나요?)

산업안전보건위원회에서 거기서 이제, 각 직원들 각 부서팀 조에서 이렇게 했으면 좋겠다 하고 안전을 올리면 그거를 취합해서 거기서 얘기를 합니다. 사원들끼리 그, 노조는 아닌데, 노조처럼 이렇게 얘기를 하는 경우가 있어요. 분기별로 산업안전보건교육을 하기 때문에 그때마다 모여서 서로 소통해서 우리쪽에 이런 걸 해줬으면 좋겠다고 안전이 나왔다 하면 서로 얘기를 해보고 그거를 이제, 사측에 알리는 역할을 소통에 역할을 하는 거죠.

일주일이나 3일 전까지는 그걸(의견을) 사측에 넘겨줘요. 그 파일을. 사측에서 답변을 준비를 해서 나와서 답변을 해주고 만약에 진행을 하게 됐으면 위원회 할 때 4분의 1 분기에 이런 내용이 나왔으면 4분의 2분기 회의때는 그 4분의 1분기때 했던 사항에 대

해서 진행 상황과 처리된 내용. 아니면 진행 중인 내용. 이거에 대해서 먼저 설명을 하고 진행을 하게 됩니다. 전분기에 했던 내용에 대해서 먼저 설명을 하고 안 됐으면 어떤 것 때문에 안 됐다. 아니면 진행 중이다. 뭐 그렇게 진행을 해요.

(컨소시움 업체 포함 3개 회사가 함께 이렇게 운영을 하는데) 이런 소통에 장이 없으면 사측과 이제 직원들과 불화가 있기 때문에 소통에 장으로 만들어놓은 겁니다. 이거는 사측에서 만들어준 자리에요.

(정규직 전환 등 고용개선과 관련해서는 기대감이 크세요? 아니면 불안한 마음이 되어 크세요?)

음, 기대감이라고 봐야죠. 불안함은 솔직히 불안함을 왜 느껴야 되죠? 왜냐면 급여가 올라가니까. 저는 그냥 좋게 좋게 잘 되면, 저는 좋다고 생각하는 좀 뭐라고 해야 되지? 좋게 좋게 넘어가면 좋다. 만약에 이렇게 안 좋은 쪽으로 진행이 됐지만 그런 것도 그냥 받아들이고 그렇게 넘기는 그런 성격이라서, 그렇게 뭐 따로 크게 그렇게 신경을 많이 쓰지는 않아요. <끝>



○ 면접조사일 : 2019년 4월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 하청노동자

(20년 정도 정비 일을 하셨는데, 소속 회사가 계속 이렇게 바뀐 이유가 있으셨나요?)

입찰이 바뀌면서 고용승계 하는데도 있고요. 수산에서처럼 저한테 스카웃식으로 제의한 적도 있고요. 그거는 제가 또 원해서 가는 회사도 있었고요.

지금, 정비시장이 민간으로 넘어가면서 지금 어차피 3년 계약 단위로 지금 계약이 되고 있지 않습니까? 그런데 초창기에는 지금 거의 케이피에스에서 민간업체로 넘어갈 때는 지금 거의 15년 정도는 그런 시장이 안 열렸었죠. 계속 고정으로 금화 석월 그 다음에 원플랜트 이런 식으로 해서 다섯 개 회사가 이루어졌을 때 안정적인 정비시장이 지금 10여년 정도 15년 정도는 아마 그 상태로 가고 있다가 몇 년 전부터 3년 계약으로 입찰이 된 걸로 알고 있어요. 그때부터 이제, 계속 하는데 케이피에스 옛날에 협력직원들이 다 지금 그런 식으로 여기 발전소 여기 뿐만 아니라 다른데도 다 그런 식으로 운영을 할 겁니다. 우리나라 정비 시장을 케이피에스가 다 갖고 있었고 그 3D업종을 케이피에스가 하도를 뒀습니다. 케이피에스에서 하도를 준 업체들이 육성회사가 되면서 거기에 있는 고용승계를 다 한 거죠.

(근무시간은 어떻게 되나요?)

교대근무는 없습니다. 9시에서 정시 6시 퇴근. 잔업은 없습니다. 돌발작업이 가끔 있거든요. 그런 거는 주 52시간에 관련해서 예. 그거를 해서 지금 작업을 하고 있습니다. 그 전에는 돌발작업이 생기면 지금 저희 같은 경우에는 연료수급이기 때문에, 배가 들어와서 보일러에다 탄 올려줘야 되는 그런 역할이라 그 수급이 안 맞으면 보일러를 감발을 해야 되는 상황 나오거든요. 거기에 맞춰서는 시간이 약간 뭐 두 세 시간 왔다가 할 수 있는 그건 있지만, 뭐, 이상으로 작업은 안 됩니다. 그 다음에 지금 주 52시간 관련해서 작업자들은 또 배치가 되면 다음 작업자들이 또 배치가 돼서 탄력근무제로 해서 오버된다고 하면 빠지게끔 하고요. 될 수 있으면 시간을 안 넘게 맞추려고 하고 있습니다.

(일과 순서대로 업무에 대한 설명을 해주세요.)

아침에 출근함과 동시에 일단은 저는 아침 저는 팀별로 조회를 합니다. 저희 팀별로 조회를 해서 아침 작업이 나온 티엠 건이죠. 티엠 작업처리 내용을 일단은 직원들하고 얘기를 하고요. 그 다음에 티비엠을 실시합니다. 오늘 작업에 대한 안전에 관련돼서 툭박스 미팅(TBM)이라고 하거든요. 툭박스 미팅을 시행을 하고, 그 다음에 위험성 평가하고. 그 다음에 직원들하고 작업에 대한 내용을 갖고서 툭박스 미팅을 시행을 하고 나서요. 그 다음에 감독부서에서 안전작업서와 허가서가 발행이 되면, 안전작업허가서 저희들이 요청을 합니다. 작업 오늘 이런 이런 작업이 있으니까 허가서를 발행해달라 이러면 감독부서에서 승인을 받아서 허가서가 9시 30분에 발행이 돼서 내려오거든요. 그럼 그거 갖고 업무를 시작을 합니다.

(툭박스 미팅은)

각 팀 조장들이나 관리감독자들이 작업에 대한 팀장 과장 그 다음에 선임근무자 조장이라고 그러거든요. 조장들이 그 파트 조에 오늘 작업에 대해서 위험인지를 하는 겁니다. 오늘 작업이 이런 작업이 있으니까 어떤 작업 조심해라. 어떻게 했냐 보호장구를 잘 차고 있느냐 이런 식으로 해서 툭박스 미팅을 기본적으로 하고요. 하역파트 두 팀. 저장 파트가 세 팀 있는데요. 팀별로 해가지고 툭박스 미팅을 하고요. 조회는 다섯 팀을 다 모아놓고 아침에 오늘 작업이 어떤 작업이 나왔느냐 그걸 하고 오늘은 이 작업을 하고 가서 작업해서 허가 발행을 해달라 이렇게 과장이라든지 조장들한테 얘기를 하면 그걸 갖고 허가서 발행되면 그걸 갖고 툭박스 미팅을 들어가는 거죠.

(티엠 건 중 그날의 업무를 정하는 것은 누가 하나요?)

만약에 오늘 배가 없다면가 오늘 하역을 해야 된다면가 이러면 오늘 작업을 해야 되는데 운전을 해야 된다. 그러면 작업을 못하고 있고요. 만약에 오늘 작업 안 해도 되는데 만약에 배가 없다. 그러면 라인이 다 서 있는 거지 않습니까? 그럼 그때 작업을 해도 되는 상황. 그니까 그건 조율을 해가지고 감독들하고 논의를 해서 허가서 발행을 그렇게 합니다. 설비가 운전이 되느냐 안 되느냐에 따라서 운전이 안 되고 있으면 정비가 들어가는데 우리가 작업을 하고 싶은데도 라인이 운전중이면 잡아놓고 운전이 안 되기 때문에 그냥 운전하게 냅둡니다. 그래서 그런 식으로 합니다.

(티엠 말고 별도로 정비 요청이 오는 경우도 있나요?)

돌발 아니고는 거의 없거든요. (돌발때는) 감독님한테 연락 옵니다. 비상연락망으로 해서 주말에도 연락이 오는데 저희들이 당직근무자들이 있습니다. 당직근무자들이 있기

때문에 당직근무자들이 현장 확인하고 팀별로 한 명씩 당직을 서거든요. 그 당직근무자들이 확인을 하고 나서 팀장들이나 과장들한테 연락이 오면 저희들이 그걸 판단해서 간부한테 이거 내일 작업을 합시다. 이러면 그 다음 날부터 작업이 들어가는 거고요. 그 다음에 이거는 좀 있다 해도 될 것 같습니다. 이런 식으로 해서 하면 조율해가지고. 만약에 주말에 당직근무자가 있는데 간단한 작업을 해야 된다 그럴 때는 감독이 와가지고 감독이 확인을 해서 입회하에 우리 당직근무자가 기계1팀에 한 명 기계 2팀에 한 명 전기팀에 두 명 이렇게 섭니다. 그 인원 갖고 활용을 해서.

(이 오더가 내려오는 과정이나 보고하는 게 대면하는 과정이 아닌 거죠?)

작업보고는 현장에서 작업하다가 받고 작업하고 나서 전화로 해서 완료됐습니다 하면 감독님이 거의 현장에 입회하기 때문이에요. 작업보고 나서 같이 들어갑니다. 그런데 큰 작업이면, 입회하지만, 뭐, 잠깐잠깐 작업하는 거 있지 않습니까? 현장이 여러 개다 보니까 일이 뭐 하나만 나오는 게 아니라 여러 개 나오니까 이렇게 작업을 하고 이쪽 작업하고 이쪽 작업하면 완료됐다고 감독한테 각 파트 감독들한테 연락을 한다든지 아니면 감독님 와서 확인하십시오 이러면 확인하고요. 이런 식으로 처리를 해가지고 완료 처리하면 저희들은 들어와서 이제 직원들은 신행정으로 해서 컴퓨터상으로 올려주고요. 완료처리하면 감독님은 사무실 들어가서 완료처리한 것을 완결 승인을 해버리면 우리가 작업이 완료된 걸로 넘어갑니다. 저희들이 완료 처리됐습니다 하고 올리면 거기에 자재가 들어가고 뭐가 들어가기 때문에 그런 거에 대해서 다 감독에 의해서 승인완료처리 하죠.

(정비 관련해서는 정비쪽이 아닌 다른 협력사들하고도 이렇게 소통을 해야 될 필요가 있나요?)

당연히 있습니다. 운전부서하고 다 연락들 해야죠. (정비가 필요하다라고 할 때) 그것을 티엠을 냅니다. 티엠이 감독부한테 넘어가면 감독이 거기서 승인을 해서 넘어오면 그게 저희쪽 컴퓨터가 뜹니다. 그래서 그거 뜨면 그거 갖고 오더를 받아서 저희들이 허가서를 발행해달라고 오늘 작업 하겠습니다. 그럼 해서 하는 거고요. 운전이 지금 급해가지고 정비해달라. 그러면 세웁니다. 무조건 세우고 그건 나중에 티엠 내서 저희들이 티엠 받아서 처리하죠. 구두상으로는 지금 작업이 안 됩니다. 허가서가 발행이 안 되기에.

(가동이 더 중요하다, 운전을 하는 게 더 필요하다라고 해가지고 문제가 되는 경우는 없나요? 정비하는 입장에서 볼 때)

그런 건 없습니다. 어차피 정비는, 기계는 망가졌으면 정비를 해야 운전을 돌릴 수 있는데 빨리 돌린다고 빨리 고친다고 이게 고쳐지는 것도 아니고요. 우리가 고쳐놔야 이 사람들이 이 기계를 돌릴 수 있는 거니까. 저희들이 지금 정비하는 구간이 다 회전구간 이지 않습니까? 회전구간인데 회전구간을 저희들이 회전하는 상태에서는 정비가 안 되거든요. 무조건 세워놓고 정비가 돼야 되지. 정비하고 난 다음에 완전 복구가 된 다음에 그때 이제, 라인 가동을 하는 거죠.

(설비 노후 등으로 원청에 교체를 요청해보신 적도 있나요?)

예. 지금도 계속 하고 있고요. 설비에 대해서 진단보고서를 쓰라고 해요. 정비하는 사람들이 진단을 해가지고 보고서를 씁니다. 사진도 찍고 해가지고 이런 이런 게 부식돼서 아니면 뭐가 망가져서 교체해야 되겠습니다. 하고 보고서 써서요. 저는 소장님하고 결재를 맡아서 (원청 소속) 부장님한테 갖고 올라갑니다. 연료설비쪽 담당 팀장님한테 아니면 차장님한테 올라가서 감독하고 얘기해가지고 이런 이런 설비가 있으니까 보고서를 해서 올려줍니다. 그러면 그 보고서 갖고서 검토해서 공사통보를 별도로 내려줍니다. 아니면, 우리가 할 수 있는 부분 우리가 하고 그렇지 않으면 공사통보를 내려주든지 공사업체를 주든지 이런 식으로 합니다.

(정비를 하다가 위험한 것 같아서 직원들한테 작업을 중단시키신 적도 있나요?)

저는 무조건 다 내려오라고 합니다. 작업을 무조건 다 포기하고 내려오라고 합니다. 안 되는 건 안 되는 거거든요. 위험하게 할 필요, 그 전에도 사람 손으로 하던 거 지금 다 개선해서 바꿔놨거든요. 저기, 장비들 쓰는 것부터 시작해서 지금 그 전에 저탄장이 탄 이 많이 쌓이다 보니까, 지금 차량 운행을 화물차로 운행했는데 탄 차가 빠져갖고 운행이 안 돼요. 그래갖고 그 전에는 경운기 끌고 다녔거든요. 우리가, 굉장히 위험합니다. 이게. 그래서 그나마 그래도 안전한 게 트랙터거든요. 트랙터도 지금 농기계지만, 그래도 여기서는 지금 잘 쓰고 있는 게, 트랙터거든요. 그런 식으로 설비를 자꾸 개선합니다. 왜냐면 이게, 들고 다니는 것보다 차로 운전하는 게 더 빠르고 좋고 그 대신 여기가 이제 바닥이 평평한데가 아니기 때문에 그런 부분 때문에 차량이 운행 못 다니면 그런 장비를 많이 허용을 하고 있고요.

(작업과 관련해 경상정비쪽에는 어떤 종류에 위험이 많아요?)

절단장애나 화상이나 그 다음에 요추 허리라든지 팔다리 손 이런데 좀 이게 험착이죠.

뭐 이렇게 부딪히고 찰는 거. 고소작업도 있을 거고요. 뭐 작업은 어디가나 다 마찬가지인데. 다 철재다 보니까 부딪히고 이런 게 많이 있는데 또 분진 같은 경우도 있으니까 분진도 있고요.

(고소작업 같은 경우는) 안전벨트 다 착용하고요. 그 다음에 장갑 이동식 장갑차량을 많이 사용을 하거든요. 그래서 그 전에는 발판을 비계를 틀비계를 했었는데. 요즘은 이동식 작업차량을 많이 사용을 하고요. 그 전에는 발판을 매야 되고 그거 준비작업하는데 며칠 걸리고 이것을 스카이라고 하는데 이동식 작업차량 갖고 작업을 하면 작업시간도 많이 단축이 되고 더 안전하고요. (작업차량은) 원청에다 우리가 요청을 합니다. 감독부서에서 이 작업이 필요한데 차량을 섭외해주십시오 하면 차량을 섭외해줍니다. 그 전에는 뭐 다 안전발판을 매고 작업을 했는데요. 지금은 다 장비로 많이 이런 건 (개선되었어요.)

(작업하다가 다 내려오라고 할 정도에 상황은 어떤 경우인 거예요?)

저희들이 요구했던대로 위험한 작업 작업이 안 될 수 있잖아요. 작업이 진짜 위험해서 안 된다는가 그 다음에 날씨가 갑자기 추워진다는가 덥다던가 이런 때는 작업을 중단을 시킵니다. 저희들은 보일러라든지 이런 터빈처럼 실내에서 작업하는 게 아니라 실외에서 작업을 하거든요. 겨울에는 굉장히 춥고요. 여름에 굉장히 더우니까 그때는 좀 많이 피해서 작업을 하고요. 그 다음에 작업하다가도 힘들고 어려울 것 같으면 일단은 다 철수시킵니다.

잠깐 작업할 거는 상관없지만 8시간 하루를 풀작업을 하던가 아니면 그게 한 3일이 됐든 4일이 됐든 그 작업이 요하는 작업 같은 경우는 날씨 기후를 많이 봅니다. 날씨가 오늘 바람이 많이 분다든가 바람 많이 부는 날은 장비 같은 것도 안 되고요. 그 다음에 지금 날씨 춥거나 덥고 할 때도 사람들을 야드에다 보내기 때문에 될 수 있으면 좀 다른 작업으로 좀 돌리고요. 그것 좀 딜레이를 시킵니다. 감독부서도 그거는 이해를 합니다. 사람이기 때문에 예.

(사고를 좀 경험하셨거나, 좀 얘기를 들으셨거나 이런 것들이 있나요?)

저희 쪽은 몇 번 손 다치고 발 아이들러 같은 거 발등 찍히고 뭐 이런 거 약간은 경미한 사고는 있는데 지금 알다시피 벨트 컨베이어에 끼가지고 지금 운전원들 그런 사고라든지 태안에서 단독작업하면서 낀현상이라든지 이런 사고는 저희가 팀장이기 때문에 사고는 지금 많이 사고보고는 올라오면 저희들은 첫째적으로 교육을 또 받습니다. 그 다음에 저희들은 사고 사진하고 저희들이 직접 교육을 받기 때문이에요. 이번에도 서천에서 사고난 것도 중부발전 부사장님이 오셔가지고 사진까지 공개해가면서 팀장들 다 모

아 놓고 대외적으로 또 교육도 했거든요.

(다른 협력사에 소속된 분들과 업무에 위험 등과 관련해서 일상적으로 좀 얘기를 하시게 되나요?)

업무적으로는 별도로 그쪽에 업무파트들이 다 다르기 때문에 예. 운전부서 직원들도 교대근무다 보니까요. 예. 저희들이 일근이지 않습니까? 저는 낮에만 근무를 하고 그 분들은 나이트 3교대로 근무를 하는데 근무하면서, 사람이 자꾸 바뀌다 보니까요. 저희들이 대면할 수 있는 부분들은 그 설비에 좀 애착심을 갖고 있는 분들이 있어요. 그런 부분을 설비가 문제가 있다. 뭐가 있다. 이것 좀 해달라 하고 저희들한테 요청을 해요. 그럼 저희들이 그런 부분은 티엠을 내십시오 라고 하죠. (그런데) 그렇지 않은 부분들은 있거든요. 진짜 정비 무조건 뭐 우리 정비하는 사람들은 무조건 정비만 하면 될 것이지 라는 식으로 막 티엠 막는 사람들도 있어요. 그거는 그 사람들도 잘 몰라서 그런 거고 설비를 잘 아시는 분들 몇 몇 분들 계세요. 그런 분들을 위주로 해서 저희들이 오더가 내려오면 설명도 하고 그 사람들이랑 얘기도 많이 하다 보면 저희한테 사무실 와서 차도 마시고 하면 더 친해지게 되거든요. 그런데 아까도 말씀드렸지만 교대근무로 그냥 하시는 분들은 모르는 사람도 많이 있습니다. 실제로 따져보면 아시는 분들은 진짜 많이 아는데 모르는 분들은 업무적으로도 좀 얘기가 서로 소통을 잘 하시는 분들도 있고요. 전혀 안 되시는 분들도 있고 그래요. 사람마다 틀리니까요. 그거는.

(지금 하고 계신 업무가 발전소 가동에서 어느 정도로 비중을 차지한다고 생각하세요?)

제가 우리 직원들한테 교육할 때도 똑같은 질문을 하시네요. 저는 이 발전소에서요. 어떤 설비가 중요하냐고 물어보면 다 중요하다고 생각합니다. 탄을 공급을 해줘야 보일러가 돌아가고요. 탄을 태워야 물을 끓일 수 있고 그거를 물을 끓여서 스팀을 만들어야 터빈이 돌아가고 이 기계가 다 삼박자가 다 맞아야만이 발전이 되는 거지. 누구 하나 잘난다고 해서 발전이 되는 건 아니거든요. 우리 뱃속에 있는 오장육부가 다 똑같이 돌아가야지. 심장은 멎어 있는데 밥통만 돌아가면 되겠습니까? 시스템이 다 하나로 뭉쳐져서 다 한 시스템이 한 시스템으로 돌아가야만이 발전이 되는 거거든요. 우리 연료설비가 아무리 특출나게 잘해도 이거는 발전이 안 되는 겁니다. 저는 우리 직원들한테도 항상 교육할 때 그런 교육을 하거든요. 그래서, 그리고 누가 진짜 물어보면 내 설비가 제일 중요하다고 생각해라. 내가 맡고 있는 설비가 제일 중요하다고 생각해라. 이렇게 생각합니다. 그렇게 교육을 시키거든요. 직원들한테도. 일단 뭐든지 내가 맡고 있는 업무가 중요해야만이 그 업무를 내가 처리할 수 있는 능력이 생기는 거죠. 저 설비가 더 중요한데 이 설비를 내가 왜 해. 저게 더 중요하지 이렇게 돼버리면 사고납니다. 그 다

음에 이 설비를 등한시 하게 되거든요.

(정규직 전환 정책 등 고용개선과 관련해 현장에 일하시는 분들은 좀 기대하는 게 있나요? 아니면 더 불안한 게 있나요?)

글쎄요. 저는 약간 불안하거든요. 우리 일반 콘소시엄 직원들도 왜냐면 이게 지금, 이게 정비시장이 다시 공기업화 되던지 아니면 자회사 개념으로 넘어간다면 아까도 말씀드렸지만 무자격자들 국가자격증이 없던가 나이가 드신 분들 지금 여기서 20년, 30년까지 계속 해오신 분들 옛날 케이피에스 협력직원들 이 사람들 그 다음에 정년이 끝나서 지금 나이가 드신 분들도 많이 근무를 하거든요. 그런 분들은 다 퇴출입니다. 이제. 그 분들이 지금 다 고용승계해서 넘어오신 분들이거든요. 자 케이피에스가 다시 경상정비 맡는다든가 그 다음에 공기업이 돼서 지금 한다든가, 그러면, 뭐, 더 기술력이 많은 사람들을 뽑겠죠. 그럼 그 분들은 다 퇴출되는 겁니다. 이제. 오고갈 때 가 없는 거죠. 무자격자들 신입직원들 중에서 자격증 없는 사람들이라든지. 발전소 초입자들이라든지. 그 다음에 경력 없다든가 경력이 있어도 나이가 많으신 분들. 제일 하고 싶은 얘기가 그 얘기입니다. 지금 제가. 우리 지금 발전소 지금 경상(정비)업체들이 피부에 와닿는 게 지금 저런 분들이 많이 있고 그 분들이 이제, 지금 이번에 사고난 이후로 지금 뭐, 민영화를 낸다 다시 공기업화가 된다 뭐 얘기가 나오는데 지금 그 일 하는 건 추진하기는 과도기가 있어요. 한참 시간이 걸릴 텐데. 저는 자격증 따라고 합니다. 무조건 자격증 따라고 자격증 안 따면 니들 퇴출된다. 안전 뭐 당연히 여기 안전은 해야 되고 당연하지만, 지금 고용불안을 갖고 있는 직원들이 고용불안 저런 것 때문에 더 안전사고가 납니다. 마음이 편해야 일을 할 수 있는데 마음이 안 편하니까.

○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 하청노동자

(지금 하고 계신 업무는 지원팀이라고 하셨는데 어떤 업무를 하고 계신 거예요?)

전반적인 총무나 직원들의 복지. 그리고 인사쪽하고 전반적인 것을 하고 있습니다.

(근무형태는 어떻게 되세요?)

저희는 일근직만 합니다. 9시 출근 6시 퇴근.

(본 회사는 어떤 업무를 지금 맡고 있어요?)

저희는 지금 여기서 연료설비쪽에 석탄취급, 하역에서부터 시작해 가지고 상탄까지 연료가 제대로 갈 수 있게끔 정비, 기계정비 쪽을 좀 저희가 하고 있습니다. 저희가 여기 당초에 여기 입찰조건이 지역상생차원에서 지역업체하고 같이 컨소시엄으로 해가지고 공동수급으로 저희가 들어왔어요. 일반 여기 저희 하도급이 아니고 동등한 입장에서 공동수급을 해가지고 지분률대로 해가지고 저희가 지금 들어와서 같이 그 업체랑 하고 있습니다.

거기는 지분률이 다른데, 여기는 이제 처음 이제 지역업체를 살리기 위해서 거기에 대한 인원. 어쨌든 간에 경험이 있어야지 어디든 입찰을 하지 않습니까? 그런 업체들이 이제 저희하고 같이 경험도 쌓고, 그런 차원에서 일단 지역업체를 같이 했기 때문에. 이쪽은 저희가 총인원이 85명인가 그래요. 그래서 저희가 한 육십에서 육십오명 되고, 나머지 회사가 저기 인원도 투입하는 걸로 돼서, 지금 한 열두세명씩 지금 들어와 있는 걸로 알고 있습니다. 같이.

다른 이제 전기사업 이런쪽으로 하다보니까 여기 아시다시피 설비가 위험하지 않습니까. 아무 경험이 없는 업체가 와서 인도해주는 사람 없이 혼자 할 수는 없으니까 경험 있는 업체하고 해가지고 같이 기술력을 쌓는 전제로 해가지고 일단 들어와서 지금 하고 있죠.

(업무를 하면서 다른 업체들이 위탁받은 업무와 서로 연관이 되어 있거나 연결이 돼서 일을 해야되거나 그런 부분들도 있나요?)



글쎄요. 저기 저희는 사실 운전, 한전산업개발 운전쪽하고 연관이 많이 있죠. 만약에 여기 기계가 돌아가고 있는 상태에서 정비는 못하지 않습니까. 그러니까 그렇게 되면 한전산업개발이나 저희쪽이나 그 부분에 대해서 서로 커뮤니케이션해가지고 항상. 또 감독부서도 마찬가지지만, 오다 내릴 때 서로 통지서하고 몇 번 확인을 하고. 그런 식으로 해가지고 작업을 하고 있습니다. 저희는 뭐 지금 당장 (많이 소통을) 하는게 아무래도 한전산업개발이지만 모든 회사하고 다 연관이 있다고 봅니다. 연료가 공급이 안되면 보일러가 가동을 못하면 거기에 따라서 보일러 담당하는 회사는 또 kps고 또 터빈 담당은 다른 회사고, 막 나눠지다 보니까 입체적으로 그렇게 되는거죠.

(휴게시간은 어떻게 운용하나요?)

오더에 따라 하루 만에 끝나는 게 있고 그렇지 않은 것도 있고. 오더마다 다르기 때문에 한시간마다 무조건 쉬어라, 뭐 삼십분 일하면 무조건 쉬어라 이렇게는 할 수 없어요. 거기 조장들이나 팀장들한테 재량이 있어서, 업무 강도나 아니면 업무 스타일을 보고 조정을 하는 걸로 알고 있습니다. 왜냐면 용접 같은 것도 작업이 있으면 용접을 하다가 딱 중간에 중단할 수는 없지 않습니까. 그러니까 그런 부분이나 여러 가지 작업 형태에 따라서 각 팀장이나 조장들이 거기에 맞게끔 업무를 하는 걸로 알고 있습니다.

(원청 발전사 직원들은 자주 보게 되나요?)

아. 네. 그럼요. 우리 이 행정사무실은 아니더라도 각 해당 기계 1팀, 기계 2팀, 전기팀, 이 사무실에 감독들하고 수시로. 그거는 왜냐면 커뮤니케이션이 되어야지 일이 되지 않겠습니까. 그래서 제가 가서, 가끔 해당되는 사무실에 가서 보면 감독이 와서 같이 얘기하고 그러는 걸 자주 보니까요.

(지원팀에서 원청의 경영지원팀이나 감사팀하고 얘기를 해야 될 때는 어떤 내용들을, 어떤 필요 때문에 하게 되나요?)

보통 여기 뭐 저희 인허가 서류 받을때나 그럴 때 있지 않습니까. 저희가 외부에서 뭐 여기 승인을 받아서 들어와야 할 때나 저기 뭐 대외적으로 승인 받아야 될 문제에서, 쉽게 얘기해서 저희가 뭐 컨테이너를 어디 좀 필요해서 들여온다 그러면 뭐, 그런 거 가져갈 때 또 신고를 해야되면 여기에서 또 토지승락허가서 이런 걸 또 다 받아야 되고. 또 나름대로 다른 업무를 하다보면 here를 통해야 되니까. 저희가 단독적으로 할 수 있는게 아니잖습니까. 그런 부분은.

(지난 고 김용균님 사고 이후에 전체적으로 발전사에서나 협력사들까지. 그리고 이제 전체직원한테 뭔가 지침이나 내려온 게 있나요?)

교육도 많이 받았고, 저희 소장님께서도 교육을 받았는데. 그 부분에서도 사실 모르겠습니다, 저희는. 정비라는 건 항상 2인 1조로 하고 있어요. 정비는 혼자서는 절대 못하잖습니까. 근데 저희가 이제 생각 못하는 그런 부분이 있었겠죠. 거기 나름대로. 그런 부분에 대해서도 교육을 많이 하다보니까, 아 그런 부분은 그렇구나, 이게 정말 심각한 부분이구나 해가지고 나름대로 여기서도 좀더 세밀하게. 정비가 우선이 아니다, 뭐든지 일단은 안전이 우선이다 해가지고. (그러니까) 직원들이 불만사항에 정비는 그럼 어떻게 하느냐 그런 얘기를 하더라고요. 그래서 직원들 일하다 다치는 것보다 낫지 않느냐, 그거 불편하더라도. 그러면 이 정비시간을 길게 잡아달라고 해라, 그만큼 뭐 방호 같은 거 치면 좀 풀어서 회전체에 있는 부분에서는 멈춘 다음에 방호를 뺄거 아닙니까. 그거 좀 준비하고 나서 다 하고 나서 나중에 다 정비되었다고 말 하면은 끝나는 거 아니냐. 그건 처음에는 직원들이 약간 좀 그런 쪽으로(업무에 불편하다는 쪽으로) 얘기를 하더라고요. 근데 그걸 계속적으로 교육을 하고, 그렇게 하다보니까 이제는 뭐 그런 거에 대한 다른 불만은 없고. 그런데 사실, 그 전이나 뭐 저희 나름대로는 그렇게 했었지만 그게 그렇게 크게 인식을 많이 안됐었는데, 그 이후로는 진짜 이거는 정비가 아니고 안전이 우선이다, 그걸 다시 한 번 직원들한테 되새기는 그런 기회가 사실 되지 않았나 싶습니다.

(그런 큰 사고는 아니더라도 좀 이제 작은 부상 같은 것도 있을 거 같은데요?)

저희는 하나 났었어요. 예전에. 근데 그거는, 그거하고 상관없이 이렇게 동절기 때, 바닷가 쪽에 보면 탄, 이제 기계가 있습니다. 그게 이제 탄이 안에 굳어 있었는데, 얼어있었겠죠. 얼어있었는데 그게 접근하지 말라고 이렇게 쳐 났는데 어느 한 분이 그냥 무심코 지나간 것 같아요. 평상시처럼. 그러니까 이제 탄이 얼었던 게 녹으면서 이제 쳐가지고. 사실 큰 사고는 아니었는데 나이가 좀 있으시니까. 나중에 저희가 이제 산재처리하고 그렇게 했는데, 나중에 이제 다시 일을 하는 건 좀 힘들 것 같더라고요. 본인도 그래가지고 그래서 일단은 그렇게(퇴사) 했습니다. 연세도 있고 그러다보니까. 저희가 이제 또 이쪽이 3D? 그런 쪽이에요, 연료설비(정비) 쪽이. 그러다보니까 또 사람들이 많이 선호를 안하고 그러니까.

(지원팀에서도 안전 관련해서 직원들하고 소통하는 데 나름 하셔야 하는 역할이 있으신가요?)

크게는 없고. 안전팀에서 요구하고 뭐 그런 부분에 대해서 안전용품 구매나 그런 거 급하게 요청하고 그러면, 어느 회사던 그게 루트가 있지 않습니까. 구매루트가. 그럼 그런 거 일단은 무시하고 먼저 선 구매해주는 그런 게 있고. 급한데 그런 부분에 있어서는 어쩔 수 없지 않습니까. 그래서 그런 부분이 있고 그 외에 뭐 여러 가지 요청이 오면 빨리 진행을 하려고 하고 있습니다. 구매는 저희가 사실 견적 받아보고 그런식으로 이제 업무를 진행하잖습니까. 근데 이거는 당장 내일 써야되는데, 작업하는 데 필요하다, 그러면 일단 업체에서 먼저 좀 해주고, 저희가 처리하고, 이렇게 해서라도 하고 있고. 사실 절차를 지켜야 되는 건 맞지 않습니까. 근데 이런 부분에 있어서는 이게 없어서 안된다고 하는 거는 어느정도 뭐 회사 시스템 상 어느 정도 융통성은 필요하지 않은가 하고 있습니다. 뭐 이게 금전적인 것 때문에 사실은 그런 거잖습니까. 저희가 절차를 지켜야 된다는 건. 그래서 이제 그렇게 되면 한 두 번 해주고 다음부터는 ‘먼저 이렇게 스케줄 같은 거를 미리 좀 해가지고 해라’ 그러는데, 어떻게 하다보면 돌발도 나올 수 있고 그런 부분이 있으니까요.

… 꼭 사고나 그런 것 뿐만이 아니라 직원들 복지가 잘 돼야지 그런 뭐 안전사고를 예방할 수 있는데, 피곤하고 불만 있고 그런 상황에서는.. 안전사고 예방에 대해서는 그것도 하나의 문제라고 생각을(합니다).

(정비업무를 발전소, 발전사 직영으로 한다라고 하는, 생각을 해 볼 경우에 뭐 걱정이 되거나 문제가 생길 수도 있겠다고 생각되는 부분들도 있으신가요?)

제 입장에서만 말씀드리면 그럼 저는 정비를 안하니까 저는 퇴사를 해야되거든요. 저는 정비직군이 아니잖습니까. 그러니까 정비 직영으로 해버리면 그거 우리 품질도 그렇고 지금 기술팀에 있는 제 밑에 있는 직원들도 그렇고, 여기서도 정비하는 사람만 데려갈 거 아닙니까. 간접인원은 그냥 퇴사하든지 고용상실이 이루어지죠. 여기 발전사 직영하면 여기서도 간접인원이 있을텐데 저희까지 같이 데려가서, 과연 저희가 이쪽하고 어떤 식으로 할지는 모르겠지만 그런 부분을 좀 생각을 하고 있습니다. 제 하나만 꼽으면 그렇고, 회사입장에서는 그 만큼 또 기술력을 투자를 하고 그런 인원을 어떻게 생각하면 다 빼앗기는 거잖습니까. 빼앗기면 그럼 거기에 대한 뭐 주주들이나 거기에 있는 임원들, 본사쪽에 있는 사람들에 대한 그런 문제도 있지 않을까 싶습니다.

○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 안전관리자(정규직)

(안전업무 하는 동안 관련한 직무교육 같은 건 어떤 식으로 진행이 되나요?)

연간 교육계획에 의해서 예를 들면 psm 공정이나 아니면 관리감독자 교육 같은 거, 그 다음에 이제 온라인 교육같은 거를 좀 뭐 유해물질 같은 거 등등 해갖고 교육은 꾸준히 받고 있어요. 일단 로컬로 가서 기본 개념 같은 거는 충분히 듣는다고 저는 보거든요. 물론 이제 이해하는 사람 폭이 좀 다르겠지만 저도 이제 로컬에 이제 이박 삼일, 로컬로 이제 산업안전협회나 공단이나 아니면 기타 전문기관에서 위탁교육을 많이 하니까. 현장에서 로컬로 하니까 그 정도면 기본개념은 잡는으니까 충분하고, 기본적으로 이제 저희가 저번에 자격 갖고 조사를 했는데 절반 정도가 자격이 있구요, 그 다음에 이제 일반기사, 그냥 보통 기타 기사, 전공자에 따라갖고 전기, 기계 그런 관련기사, 는 거의 저희 직원 전체로 보면 개당 한 개 이상은 갖고 있다고 보시면 돼요.

(시스템이 바뀌거나 설비 관련해서 뭔가 문제가 생기거나 할 때 그거랑 관련해서 또 별도의 교육을 하거나 그렇게도 하나요?)

문제가 발생했다 그런 교육보다도 뭐 전체적인, 여기는 뭐 하나가 이렇게 일을 나눌 수가 없어요. 왜 그러냐 하면 대규모의 이 시스템이 되어 있는 거잖아요? 그래서 요거 사고 났다고 이 파트 하나만 교육을 시킬 수 없잖아요. 그러면 이 같은 무리에 있는 사람도 단체교육 식으로 하든 집합 교육 식으로 하든 어떤 방식으로든 전달을 하고 교육을 하죠.

(사고나 중대재해가 발생을 하면 안전 관련 프로세스는 어떤 식으로 움직이게 되나요?)

일단 저희가 이제 협력업체가 작년 기준으로 해가지고 11개 협력업체가 있었거든요. 그럼 일단 저희한테 이제 사고가 났다고 연락이 올 거 아닙니까. 그러면 이제 그 사고 업체에서는 나름대로 거기 기준에 맞춰서 그거를 시행, 노동청에다 신고를 하든지, 산업재해 조사표에 쓰든지 하는 거고, 저희도 그걸 받아서 일단은 사고 인지한 시점이나 사고를 발생한 시점 그 두가지 중에 가장 빠른 시간으로 해갖고 가급적이면 네시간 안에 본사에다가 즉시 보고라는 걸 해요. 그 즉보를 올리고, 그리고 삼일이상 요양을, 환자가 발생할 때는 노동청에 의무적으로 재해조사표하고 사고 발생신고를 하게 돼있잖아요. 그런 절차를 밟고 있고요.

(하청업체에 사고가 나서 연락이 올 때는 어느 과로 연락이 오나요?)

주로 이제 저녁에 만약에, 교대근무자가 사고가 난다 그러면 그때는 이제 당직실이 별도로 있잖아요. 그 당직실을 거치거나 아니면 저희가 이제 안전관리자 방이라는게 있어요. 일단은. 그러니까 안전관리자. 산업안전부하고 현장에 그 하도급 업체의 그 안전관리자, 그 그룹을 해서 일단은 sns를 먼저 해서 서로 일단은 구두식으로 다 연락을 하죠. 그러면 그때부터 이제 또 다 모이거나 해서 행정처리를 또 밟게 되는 거고. 그래서 사후처리하고 동시에 같이 한다고 보시면 돼요.

(안전사고가 발생하면 제일 먼저 확인하도록 되어 있는 게 무엇인가요?)

이제 어떻게 다쳤느냐 해 갖고 이제 과정이겠죠. 먼저. 그래야지 사후가 이 사람이 중태인지 사망인지 경미사고인지 판단하고 다른 걸 판단해야 되는 게, 일단은 그 어떻게 발생이 됐는지 원인부터 파악을 하죠. 그래서 이제 동시에 갑자기 뭐를 준비해라, 앰블런스를 부르든지 해라 그래 갖고 짝 지시가 내려가는 거지, 그 모든 일이 그렇잖아요. 어떻게 생겼는지 파악을 해야지만이 뭐 답이 나오는 거지. 그래서 그렇게 하고 있어요. 다른 데하고 이렇게 특별하게 다를 건 없을 것 같습니다.

저희가 이제 항상 그 즉시보고체계에 의하면 일단은 언제 어디서 어떻게 사고가 났는지 그 육하원칙을 먼저 확인한 다음에 그 다음에 이제 그쪽 처리가 어떻게 되고 있는지를 진행상태를 보면서 그거를 보면서 또 중간에 보고를, 중간 중간에 올리죠. 그러면 이분들이 이만큼 다쳐갔고 병원에 이송중입니다. 그래서 이제 보고를 했고, 나중에 또 시간이 지나면 경과가 나올 거잖아요. 그러면 이제 안타까운 일이든지, 조금 이제 경미한 일이든지 하면 그렇게 돼서 이렇게 진행이 되고 있습니다. 그래 갖고 일단은 회사, 원청 입장에서는 그거를 꾸준히 하고 있죠. 그리고 더 이제 확대가 되면 당연히 지청으로 일단 보고를 하는 거고.

(원청 안전관리자가 협력업체까지 다 포함해서 업무를 보시게 되는 건 아닌가요?)

각각의 안전관리자가 선임이 되어있어요. 그래서 사업주간 협의체나 아니면 안전관리보건 심의할 때 있고, 그 사람들하고 항상 정기적으로 만나서 ... ‘아차’사례 발표도 좀 하고, 또 불합리한 것도 있으면 저희가 듣죠. 듣기도 하고, 또 주설비는 저희 거기 때문에 불합리하다고 그러면 개선 같은 경우. 그쪽에다가 이제 공사통보서라는 걸 내거나 아니면 다른 공사를 해서 그거를 소멸시키는 그런 시스템으로 되어있죠.

(그렇게 협의해서 개선된 사항 중에 좀 대표적인 게 어떤게 있을까요)

예를 들면 이제 뭐 안전난간이나 그런 거 이렇게 불합리한 부분들 있잖아요. 보건법에 걸리는 거. 그런거는 거의 90프로 백프로까지 다 했다고 봐도 무방하거든요. 그거를 갖다가 이렇게 안전

이란 게 딱 그렇게 두드러지지는 않아요. 그래서 저도 이제 저쪽에 안전체험관 쪽에서 그 근로자들 가끔 가다가 안전체험 교육, 해마다 안전교육을 하고 있거든요. 위험하다고 바위를 치울 수는 없잖아요. 그 바위 자체가 발전손데. 그러면 최선이고 차선의 방식이 뭐냐면 그게 고임돌 같은 걸 하거나, 다 하고 나서 띠를 돌려서 접근금지를 시키는 방식이잖아요. 모든게 위험한데 그걸 원천적으로 제거를 하면 저희 존재도 없는 거고, 그 사람 존재도 없는 거잖아요. 그래 갖고 협력업체 간에서는 사실은 요새는 갑을병정으로 따지면 저희가 정같아요. 예전처럼 이렇게 큰 소리친다고 되는 세상도 아니고, 또 그 사람들도 어떤 문서나 어떤 근거를 주지 않으면 안 움직여요. 예전에 제가 이제 한전 입사를 해갖고 십여년전만해도 경상업체 데려다가 그 안에 포함이 되어 있다고 생각하고 이거 좀 치워라 뭐 하고, 비용을 안주고 한 경우도 있었어요. 그리고 거기 안에 다른, 다른 용역업체보다 계약금을 약간 좀 수익계약이니까 좀 크게 만들어갖고 한 것도 있고. 근데 지금은 예를 들어가지고 물이 찼어요. 피트 같은데. 이거 물 좀 제거 좀 시켜달라, 그러면 했어요. 여기는 안해요. 그리고 오히려 그걸 왜 개네들 시켰냐 우리가 해야된다 그래갖고 교대근무들이 할 때가 더 많아요. 뭐 좀 필요하다고 그러면 뭐 좀 하나 부탁하면은 뭐 개인적인 거는 해줄 수 있지만 뭐 어떤. 아까도 얘기했잖아요. 물이 많이 찼어. 뽀뽀기를 양수기를 돌려야 해. 안한다니까. 거기에 또 업체가. 저희는 또 크니까 kps나 oes나 여러 개가 상존하고 있어요. 자기네가 아니라 이거죠. 자기 에리어가 아니라고 안해요.

(협력업체 쪽에서 안전과 관련해서 뭔가 건의가 오면 그걸 이제 \*\*발전 쪽에서는 처리를 어떤 기준을 정해서 하게 되나요?)

일단은 공통적인 의견이 들어오면 할 수 있는 방안을 먼저 찾죠. 근데 그쪽에 직접적으로 그 회사에 저희가 계약서는 제가 안 읽어봤는데, 항상 그렇잖아요. 이렇게 계약을 할 때는 그쪽에도 안전관리비를 주고 그쪽에 인건비도 다 주잖아요. 그래서 사급자재를 주느냐 안주느냐 그 차이 정도 뿐이지만 거기도 조직이기 때문에 기본적으로 해야 될 게 있어요. 그리고 이제 저희가, 바운더리는 저희거니까 이제 홍보물이나 방호원 같은 거 설비는 저희 거니까 거기에 대해서는 최대한 다 하죠.

(회사에서는 이 안전업무를 위해서 지원을 충분히 하고 있다고 느끼나요?)

지금 비용적으로 저희가 공사, 설비업체, 설비부서가 아니기 때문에 이제 여러 가지가 자율성은 좀 있고, 인원을 조금 더 증원을 시켜줬으면 좋겠는데 그게 이제 정부에서도 삼프로, 총인원의 삼프로까지 안전담당자인데 오프로까지 확대 시행해라 그렇게 이제 권고사항도 나왔고 그렇게 시행을 할려고 하는 것 같아서 저희도 지금 뭐 몇 명 이렇게 뽑는다는 얘기도 있고, 했는데 일단은 지금은 비상시국이라 그런지 몰라도 일은 좀 사람에 비해서 너무 많아요.

(발전소의 인력자체가 많이 줄었나요? 옛날보다?)

한전 시절에를 비교한다고 하면 한 사분의 일로 줄은 거 같아요. 인원이 줄은 게 아니라 설비는 늘어났잖아요. 예를 들면 여기 한 개의 발전소가 있는데 크게 터빈하고 보일러로 나뉘요. 다른 거 뭐 다빼고. 근데 한 호기에 현장 한명이 가요. 보일러 한 명, 터빈 한명이 가요. 그렇게 한 호기를 봐요. 예전에는 서인천복합의 경우에는 호기별로 해갖고 인원이 한 과에 막 18명이 있었어요. 그 작은 설비에도. 근데 여기는 두 호기를 보는데 지금 14명인가 밖에 없어요. 현장을 FM대로 돌면 하루 종일 쉬지를 못해요. 로그시트를 세시간에 한 번씩 돌아도 이 에리어를 천천히 점검하면서 돌아오면 두시간이 넘어요. FM대로 하면. 근데 실질적으로 이제 많이 하다보니까 위험 설비. 오늘은 여기. 중점적으로 이렇게 정식으로 가다가 이렇게 겹치는 부분이 있었어요. 그러니까 패턴에 따라 틀러지는 거고. 아예 안가는 아주 구석탱이는 거기는 빔 밖에 없는데, 그런데는 안가게 된다는 거죠. 실질적으로 비율로 따진다고 보면 설비는 커졌는데 인원은 상대적으로 줄었다고 보면 맞을 거 같아요.

(안전관리 업무를 하는 분으로써 가장 중요하다고 생각하시는 부분이 어떤 부분이세요?)

안전관리자들에게 권한을 더 확대시켰으면 좋겠어요. 예를 들면 음. 우리가 지금 어느 회사든지 감사가 있잖아요? 감사는 어느 정도의 권한을 크게 갖고 있잖아요. 최소한 안전에 대해서 그 범위에 대해서만큼은 그 권한을 줬으면 좋겠어요. ... 안전에 대한 좀 권한을, 작업을 중지를 시킬 때 (안전관리자가) 독자적으로 중지를 시킬 수 있는 권한이라든가. 근데 한국사회가 그렇잖아요. 눈치도 봐야되고, 근데 그거를 갖다가 파워를 좀 이렇게 안전에 대한 감사정도까지 어느 정도는 해주면 안전업무하는데 참 많이 도움이 되겠죠. 그 스텝부서라는 게 그런 거 취합을 할 때 안전에서 달라 그러면... 당연히 감사에서 달라 그러면 칼 같이 줘요. 근데 어차피 안전에 대한 감사나 다른 감사원 감사나 저기 노동청 감사나 그렇게 다 똑같이 되는데 안전을 너무 천시하는 그런 거. 그래서 안전에 대한 권한을 좀 많이 (부여하는 것이) 필요하다고 생각을 해요.

(아직까지는 안전보다는 뭐 설비쪽이나 운전쪽을 더.. ) 중시하죠. 그게 이제 선진국하고 좀 마인드가 그렇죠. 우리는 예를 들면 이제 어떤 기계가 인터로지에서 위험 고장 신호가 내면 자연스럽게 서잖아요. 근데 우리나라 사람들은 세우지 말라 이거예요. 아직까지 그런 개념이 있어요. 당연히 트립이 되면 되야되는데 그걸 막아라 이거예요. 우리나라 사람들은 아직까지 인식은. 그거에 대해서 왜 트립시켰느냐에 대해서 문책이 들어오니까 당연히 못 시키는 거예요. 근데 트립이 될 상황이면 트립이 되는 게 맞다라고 저는 보거든요. 그런 부분에 대해서 부자연, 부자연스럽다는 거죠. 안전도 똑같아요.

(현장 작업자들에게도) 왜 이거는 안지키냐고, 너 죽으면 니가 다치면 너만 손해지. 무슨 의미가 있느냐 제가 나이들고 그러니까 어떤 때는 막 노골적으로 얘기할 때도 있어요. 그렇지만 현장에서는 그나마 그래도 많이 나아지기는 했어요. 그거를 이제 통제할 수 있는 권한이 좀 더 필요하

다는 거고, 그 설비팀이나 이제 다른 팀에서 간섭이 들어왔을 때 안돼 할 수 있는 그런 권한이, 그래서 이제 공단에서도 지적인 내용 중에서도 직속화. 권한 확대. 안전기사 할 때 총론에도 있어요, 최고 경영자의 마인드에 따라 문화가 바뀐다고. 그게 이제 많이 바뀌어가고 있지만 조금 더 빨리 왔으면 좋겠다. 그거죠.



○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 2차 하청 노동자

(현재 소속 업체가 맡고 있는 업무 범위는 어디까지예요?)

1-8호기 쪽은 경상정비라고 해서 예. 그쪽 하고 있고. 기계쪽이랑 정비쪽 그거하고. 9, 10호기는 거의 한산이랑 같은 업무를 하고 있을 걸요. 정비, 그 다음에 보수. (보수업무의 내용은) 이제 O/H 같은 것도 하고. 그리고 유지보수 같은 거고. 저희 같은 경우는 이제 간단 간단한 작업. 그러니까 이제 1-8호기 같은 경우에는 간단간단한 거. 쉽게 하루만에 끝날 수 있는 작업을 하는 거고. 이제 9-10호기 같은 경우에는 이제 좀 공사라고 해서 좀 길게 작업을 하는 거고.

벨트 점검도 하고 벨트 그 유지보수도 하고요, 그 다음에 벨트가 돌아갈 수 있게 거기에 이제 베어링 식으로 해서 아이들러라고 있습니다. 그거 교체작업도 하고요. 그 다음에 이제 벨트 이제 제가 하는게 클리너. 작업도 하구요. 클리너 설치, 보수, 그런 작업도 하구요. 좀 여러 가지를 많이 합니다.

(근무시간은 어떻게 되세요?)

아홉시에서 여섯시까지. (야간근무는) 1-8호기 쪽은 없습니다. 근데 9-10호기 쪽은 이제 있습니다.

9-10호기 같은 경우는 이제 설비를 직접 맡아서 하는 사업이기 때문에 거기에 이제 일과 후에 문제가 생긴다고 그러면은 나와서 작업을 해야 되는 거고. 1-8호기쪽은 그게 아니기 때문에 일과 이후에는 저쪽 한산 직원분들이 이제 작업을 해주시는 거죠.

(야간근무는) 어찌다 한 번씩 이제 드물게 생기고, 이제 대기라고 해서 아예 그냥 상주, 하루 동안 상주를 해서 근무를 서고 다음날 아침에 하루 쉬고 그런 경우도 있구요.

(업무 하시면서 교육을 따로 받으신 건 있으세요?)

(직무교육은 매달) 한시간에서 한시간 반? 두시간? 그정도 하구요. 안전교육은 거의 오전에 일 시작하기 전에 이삼십분씩 이렇게 받고 있습니다.

(출근하시면 업무지시를 어떻게 받게 되시나요?)

일단은 제가 업무지시를 다 받아가지고요, 우리 직원들한테 하나하나씩 설명해주고 가서 이렇게 확인도 하고요. 그런식으로 하고 있습니다. 저는 한산 직원분들한테 가서 그 쪽 대리한테 받아서 예. 그렇게 진행을 하고 있습니다. (한산은 또 아침에 서부발전에서) 회의를 해서 이제 거기서 나온 작업은 현장대리가 나한테 이제 얘기를 해주는 거죠.

(업무소통은 잘 이루어지는 편이에요? 그 업무를 수행하는 데 있어서 관리자가 정비 업무 내용을 잘 모른다거나 그런 경우는 없는 건가요?)

네 그런 경우는 거의 없는 것 같습니다. 할만큼 이렇게 하고 만약에 업무가 너무 과해서 못하면은 어차피 내일 해도 되는 것이고 해서 무리하게 그런 건 없구요.

(정비나 고장수리를 진행을 하는데 뭔가 좀 해결이 안되서 한산쪽에 요청을 한 적은 있나요?)

예. 당연히 있지요. (그런 경우가) 많지는 않고 이제 인원이 부족하다거나 아니면은 좀 어려운 부분이 있으면 도움을 요청하면은 도움을 주시고. (현장에서) 저한테 말하면 저도 현장에 가서 보고 정 안될 것 같다, 그러면은 현장대리인(한산)한테 얘길해서 상황이 이래서 안될 것 같다, 그런 식으로 보고도 하구요, 그런 식으로 합니다.

(일을 하시면서 개선됐으면 좋겠다라는 부분에 대해서 해당 업체나 한산쪽으로 말씀을 건의해보신 적은 있으세요?)

네. 뭐 이렇게 했으면 좋겠다, 뭐 이렇게 했으면 좋겠다, 얘기는 많이 하죠. (개선은) 될 때도 있고 안될 때도 있고 거의 그렇죠. 일단은 저희가 그렇게 얘기하는 건 거의 뭐 여기 돌아가는 설비에 대한 거에 그렇게 많이 하는데, 그게 설비라는 게 저희가 그렇게 하더라도 바로 바로 될 수 있는 게 아니기 때문에 이거에 대해서 계획을 잡아야 되고 할라면 좀 복잡해지니까, 예. 그렇죠.

(경상정비 쪽에서 주로 발생하는 사고 유형은 어떤 게 있나요?)

중량물을 많이 이용하다 보니까 이제 미끄럼 등으로 인해서 손이나 그런 데 찰는 경우가 약간씩 있구요. 그런 거하고 주변이 거의 좁고 협소하다보니까 굽히는 정도.

(그런 가벼운 부상의 경우는 그냥 개인이 치료하나요?)

아니요. 회사에서 이렇게 다 해주고. (의무실이 있나요?) 의무실은 따로 없고 저희가 좀 작아서 없고. 구급약이나 이런 건 준비되어 있습니다.

(고 김용균님 사고 이후, 좀 전체적으로 내려온 지침이나 지시같은 게 있었나요?)

네. 일단 사고 사례 등 이런 거 나왔었구요, 그것에 관련된 조치나 그 다음에 이제 거기에 대한 안전, 저희도 어차피 그쪽으로 관련된 일을 하고 있기 때문에 그런쪽으로 많이 내려왔습니다.

(그럼 그전에 일하실 때랑 다르게 뭔가 조금 뭐 작업환경에서 변화된 부분은 있으신가요?)

변화된 건 없습니다. 저희는 똑같습니다. 이게 제 생각은 이 현장에서 일을 하다보면은 위험한 거를 자기가 다 몸소 느끼기 때문에. (조심할 수 밖에 없다?)예. 정말 위험하기 때문에. 몸으로 느끼거든요. 거의 많이 위험하지만 그래도 위험하다고 치면 CSU라고 해서 저기 부두쪽에 있는 설비가 있는데요, 거기에 이제 쪽 계단 타고 올라가면 높은 곳에서 일할 때 이제 저도 좀 거기가 바람도 불고 하면 좀 위험하다보니까. 안전망이 있는데도 이게 좀 높다보니까.

(위험하지만 작업을 해야 할 경우가 있나요? 작업이 급할 때 그렇게 되나요?)

좀 조급할 때도 그렇고. 당연히 어, 좀 이렇게 하면 안되는데 근데 이렇게 어쩔 수 없이 해야 될 때? 이제 막 그럴 때는 아, 나도 이러면 안되는데 그런 생각을 하죠. 이제 좀 편한 쪽으로. 빨리. 할 수 있는 방법을 택하는 거죠. 근데 웬만하면 안하려고 하죠. 또. 그런 경우도 가끔 있습니다. 설비 때문에. 이게 딱 고정되어 있는데 그 고정된 거를 이제 못 치우고 작업을 할 때에는 좀 다르게 작업을 하다 보면은. (조금 더 위험이 높아지는 상태로 작업을 할 수 밖에 없게 되는 게 간혹 있기는 하다는 거죠?) 예. 그렇죠. 웬만하면 그렇게는 안하려고 하죠. 위험하니까. (위험하지 않게 작업을 하는 방법도 있기는 한가요?) 있죠. 네. 근데 시간이 너무 오래 걸리고 하다 보면은. 예. 그래서 이제 그것 때문에 안전불감증 이런 식으로 되는 거죠.

(현장 작업자들이 참가를 많이 하고 의견을 낼 수 있는 기구 같은게 있나요?)

없습니다. 건의하는 거 말고는 별로..

(다단계 하청 구조가 업무에 있어서 효율성이나 기타 측면에서 문제가 된다는 생각이 드는 부분도 있나요?)

그거야 당연히 들 때가 있죠. 저희가 이제 결정을 해서 작업을 하면은 좀 시간도 많이 줄일 수 있기도 한데, 저희가 이제 결정을 못하는 상황도 있고, 위에서 승인을 받아야 되는 상황도 있고. 그러면 이제 그때까지 걸리는 시간도, 좀 오래 걸리는 상황도 있다 보면 이제 그런 점이 불편하고 그렇죠. 저희가 임의적으로 딱 결정해서 할 수 있는 그런게 별로 없기 때문에.

○ 면접조사일 : 2019년 5월
○ 면접자 : 엄진령 조사원
○ 면접대상 : 발전소 경상정비 2차 하청 현장대리인

(근무 기간이 오래 되셨는데 같은 업체에서 계속 일을 하셨나요?)

한전 kps 협력업체로 해가지고 업체는 계속 단기간으로 이렇게 바뀌면서, 고용승계가 계속 되면서 지금까지 일을 한 겁니다.

(근로시간은 어떻게 되세요?)

유연근로제를 실시하고 있거든요. 8시 반 출근해가지구요. 평일에는 6시 퇴근이구요. 금요일은 8시 출근해서 3시퇴근이요. (주말에는) 할 때도 있죠. 돌발이라든지 이런 상황이 생기면요. (유연근로는) 서부발전 돌아가는 걸로. 그러니까 왜 그러냐 하면 감독이 있어야 저희들도 일을 하잖아요. 감독이 없으면 일을 못하니까요. 서부발전이 그렇게 진행을 하니까. 저희도 그렇게 일을 하고 있습니다.

(경상정비중에서 어떤 부분을 맡고 있나요?)

조명설비. 조명이 거의 한 70% 이상이라고 보시면 돼요. 그 외적으로는 뭐 기타설비라든지 이런거. 외관설비라든지 뭐 이렇게 그, 메인기계에 대한 보조설비 같은 거 있잖아요. 그런거.

(작업을 할 때는 kps 직원들이랑 섞여서 일을 하나요? 일은 좀 구분이 되어 있나요?)

따로 구분해서 일 할 수도 있구요, 또 그 다음에 저희 책임자, 감독 겸 해가지고 같이 일을 하는 경우도 있고. (서부발전 감독자는) 나올 수도 있구요, 안 나올수도 있구요. 관리감독을 해야 되는 거라고는 제가 알고는 있는데요, 어차피 지금 작업허가서를 발행을 해가지고 허가를 받고 작업을 하는 거라.

(작업허가서는) 저희가 단독작업을 할 때는 저희가 받구요, 어 뭐 다른 한전kps랑 일을 하는 상황이 되면 한전kps 에서 작업허가서를 발행을 해가지구요, 상주센터에서 승인을 받고 작업을 하고 있습니다. 제가 알기로는 서부발전에서 안전작업허가서라는 그거를 발행을 해줘요. 그게 있어야 작업이 가능하거든요. 임의적으로 뭐 작업은 못하구요. 시

스텝 자체가 그렇게 되어 있는 걸로 알고 있습니다.

(직무교육도 하시나요? 일하는 데 필요한 교육은 어떻게 하세요?)

아니요. (따로 없나요?) 네. kps 같은 경우에는 자체 교육은 있어서 교육을 가고 이런 시스템이 잘 되어 있는데요, 저희 협력업체는 아직까지 그런 시스템이 안되어 있어가지고. 저희 같은 경우는 직무교육이라기 보다는 현장에서 직접 습득하는 게 많죠.

(시설에 문제가 있어서 특히 고장이 자주 나거나 그런 부분도 있나요?)

딱 집어서 말씀은 못 드리고요. 저희 같은 경우는 조명을 담당하고 있잖아요. 근데 조명 같은 경우는 한 두개가 설치되어 있는 게 아니잖아요. 한 몇 천개. 많게는 만개 정도 되는 조명등이 있는데 그런 거는 자주 나가죠. 수시로 현장도 돌고요, 또 그 안전부서에서, 안전부서도 이제 현장점검을 하잖아요. 현장점검을 하다가 조명 같은 게 어두운 게 있으면은 의뢰를 하고. 감독 통해가지고 감독한테 어디 어디 부분에 조명이 어두우니까 조명을 좀 교체를 해주십시오 하면은 서부발전에서 이제 오다를 내던가 공사통보서를 발행을 하던가 이런 식으로 작업이 진행이 되죠.

(본인이 책임져야 될 업무분야가 어디 정도까지인가요?)

저희 직원들 안전이죠. 아침에 미팅할 때 오늘은 이리이러한 작업이 있으니까 좀 이런 거는 위험한게 뭐가 있으니까. 이렇게 저희 직원들한테 전달을 해주구요. 또 정기적으로 안전교육도 실시하고 있고.

(사고가 지금까지 있었던 경험은 없으신가요?)

없었습니다. 저희는. 전기쪽에서는 제가 아직까지 있으면서, 저희가 제가 데리고 있는 직원들은 없었습니다. (사고가 생길 수 있다면) 사고유형으로는 뭐 전기는 뭐 아시다시피 감전이잖아요. 감전이 제일 위험하죠. 전기쪽은.

(직원들에게 안전과 관련해서 특별히 어떤 부분을 주의하라고 말씀을 하시나요?)

작업장 검전확인이라든지.. 전기가 통하는지 안 통하는지 검전하는 거예요. 저희는 조명 작업을 하다보니까 항상 활선으로 작업을, 상태로 작업을 하는 경우가 있거든요. 절대 저희는 차단기를 차단하고 작업을 해라, 전기가 흐르는 상태로 작업을 하지 말아라.

고소작업이 있는데도 있구요, 얇은 데도 있고, 또 저희가 장비를, 고소작업대라고 있어 가지고 그걸로 작업을 하고 있구요. 굳이 뭐 고소 작업인데 위험하게 작업은 안하구요. 그리고 고소작업인데도 교체를 해달라고, 모르니까요. 뭐. 그 운전부서에서는 그냥 나간 거만 보고서 교체를 해달라고 하면 저희가 나가서 충분히 설명을 해드립니다. 이거는 고소작업이어가지고 저희가 장비도 없고, 뭐해서 작업이 불가능합니다. 그러면 운전부서에서 알아듣고.

(개선이 필요하다고 생각했던 부분이 있나요?)

아직까지는 없구요. 그 다음에 뭐 여기 \*\*발전에서는 안전유해위험요소 같은 경우는 그 현장에 보면은 그 노란색으로 해가지고 우체통처럼 이렇게 안전 뭐 신고문의인가 이게 설치가 되어 있어요. 그래서 안전, 뭐 안전에 대해서 이거는 뭐 유해요소가 있다 그러면 거기에 적어서 이렇게 하면은 뭐 조치해주고. 이런 시스템이 운영되고 있다고 그러더라고요. (직접 제기를 해 본 적은) 없어요.

(김용균님 사고 이후에 뭔가 공식적으로 안전에 관련해서 뭔가 지침 같은게 내려 온 게 있나요?)

그건 잘 모르겠네요. 제가. 따로 들은 바는 없습니다. 사고 경위 같은 거는 뉴스에서 뭐 이리저리 들은 거 그대로 저희 직원들한테 전달을 하구요, 저희 직원들도 뭐 뉴스에서 나온 그대로 알고 있고, 또 그 부분에 대해서는 또 제가 구체적으로 안전교육을 다시 했구요.

(구체적으로 뭔가 행동규칙이나 작업자들 행동규칙이나 이런 게 달라진 부분은 없나요?)

제가 판단하기는 어려운 것 같구요. 뭐 안전에 대해서 많이 신경을 쓰시는 거 같더라고요. 저 역시도 이제 주의해서, 같은 작업공간에서 사망사고가 나다 보니까 저 역시도 이제 개인적으로 좀 주의를 하게 되고 좀 많이 작업을 하다보면 신경을 쓰게 되더라고요.

(안전교육은 어떤 식으로 진행하시나요?)

아침 미팅시간에 잠깐 뭐 5분, 10분쯤 할 때도 있구요, 정기적으로 안전교육을 할 때는 따로 시간을 빼가지고 저희 직원들한테 안전교육을 실시하고 있거든요.

매뉴얼은 따로 없습니다. 뭐 저희가 이제 직접적으로 전기를 하다보니까 전기와 관련된 그런 교육. 그 다음에 중량물질로 가게 되면 중량물. 뭐 고소작업을 하게 되면 고소작업에 대한 이런 거 일반적인 교육을 하고 있습니다.

(일을 하면서 고용 등에 있어서 외주화의 문제점으로 느끼신 건 있으세요?)

고용문제. 모든 협력업체 직원들이 그럴 거예요. 제 생각도 그렇고요. 이게 뭐 일년에 한 번씩 업체가 바뀌면은. 물론. 뭐 고용승계가 된다고 하더라도요. 이 현장에서 일하는 사람들은 이 소속감이라는 게 있어야 되잖아요. 한 업체가 뭐 십년이 됐든 이십년이 됐든 내가 한 회사에서 다닐 수 있는 이런 뭐 고용이 안정이 되고 해야 이 회사에 소속감 같은 게 생기고, 이래야 되는데, 그런 시스템이 안되다 보니까 분위기는 좀 어수선하죠. 물론 뭐 계약이 종료되고 다시 재입찰이 되면 업체가 좋은 업체 들어오면 연봉도 많이 들어오고 또 좀 안좋은 업체가 들어오면 연봉도 조금밖에 안 올라가고. 이런 매년마다 업체 바뀔 때마다 연봉을, 연봉협상을 다시 해야되는 이런 부분도 좀 어려움이 좀 있구요.



### Ⅲ. 산재은폐 전화제보

○ 면접조사일 : 2018년 5월~6월
○ 면접자 : 전주희 위원
○ 면접대상 : 5개 발전사 정규직, 비정규직

#### ○ 제보1 (하청 노동자)

5년전, 중기 \*\*를 들다가 떨어져 손가락이 으스러졌다. 10월경 새벽1시였다. 참고 일하고 청소까지 한 다음에 아침에 담당 차장과 병원에 갔다. 피가 툭툭 떨어졌다. 병원에 가니 손가락이 으스러졌다고 하더라.

산재신청은 꿈도 못 꾸고 말도 못꺼낸다. 손가락이 으스러졌다는 이야기를 듣자 산재신청을 머릿속에 안 떠올린 것은 아니지만 차장이 '병원비는 걱정마라. 치료 잘 받아라'라고 하는 순간 말을 못 꺼냈다. 산재 신청하면 잘릴 각오해야한다.

8주 진단을 받았는데 4주 지나니까..회사에서 나오라고 하더라. 치료비 때문에 입원도 못하고 수술하고 집에서 통근치료 받았다. 4주 지나니까 회사에서 앉아있더라도 나오라고. (왜 나오라고 했나?) 내가 안 나가면 계속 특근비용이 나가니까 그런 거 같다. 그런데 내가 나가면 내가 출근한 것으로 되는데, 다른 동료들이 내 몫까지 일해야 한다. 그래서 그냥 참고 일했다.

지금 화나는 것은 산재처리도 안했는데, 병원비하고 치료비도 안내줬다. 담당 차장에게 몇 번 말했지만 흐지부지 되었다. 그건 내가 다쳐서 그렇다고 치는데, 한달 쉬고 나오니 월급이 절반이 깎여있더라. 기본급만 나왔다. 이걸 너무 하지 않나.

내 주변 동생은 자전거 타다가 넘어져서 이빨이 몇 대 부러져서, 의치를 했다. 치료비만 5-600만원이다. 병원비 때문에 치료도 제대로 못 받고 출근했다. 월급도 깎이고, 특조위에 신고하라고 했더니 그냥 웃더라.

#### ○ 제보2 (정규직 노동자)

동료가 다쳤는데요. 회사에서 자전거 타다가, 일하면서 자전거 타다가 다쳤는데, 왼쪽이 팔목이 부러졌어요. 골절이 됐어요. 지금도 철심 박고 있는데, 산재처리 안 해 줬어요, 회사가. 본인이 물론 안 한 것도 있지만.

회사에서 회유도 하고요. 그래서 “그러지 말고 너는 골절 같은 거니까, 나중에 재발 우려도 있으니까 꼭 산재 처리해라. 니가 동의만 해 주면 내가 나서겠다.” 이렇게 했는데

도 본인이 주눅주눅하더라고. 그런 것들이 비밀비재하죠.

○ 제보3 (정규직 노동자)

옛날에 여기 25년 전인가? 회사에서 일 하다가 다쳐서 한일병원이라는 병원에 가서 수술해야 한다길래 수술 하려고 하는데 의사가 수술을 안 해 주더라고요, 수술도 안 해 줘. 그때 부장 전화 오고 난리 났더라고. 당시 노동조합에서는 모른 척하고. 그래서 나중에 제가 신입사원이나까 제대로 아는 게 없잖아요. 그러니까 그냥 병원에서 나왔죠. 성질나고 그러니까.

한일병원이 옛날에는 한전 산하 병원이었잖아요. 그 정도까지 옛날에는 심했어요. 어용 노조 있을 때는. 25년 전이면 뭐 상상 가잖아요. 그래서 그냥 치료하고 지금도 인대가 늘어져 있어요. 회사 놈들은 내 눈치만 보다가 나중에 뭐 치료비 어찌고 하면서 회유성 얘기를 하더라고. 나중에 보니까 한 20만 원 쥐어주더라고. 그래서 “이 돈이 어디서 나왔냐?” 그랬더니 ‘가라 출장’ 끊어서 줬다고. 더러워서 못 받겠다고 해서 내던지고... 주변에 아무도 산재를 어떻게 해야 되는 건지 이 절차를 모르니까. 나중에 책 보고 제가 스스로 배워서 ‘아, 산재가 이렇게 누가 해 주는 게 아니라, 자기가 신청을 하면 되는구나.’ 하는 게 이제 그때 인지가 됐죠. 아주 교묘해요. 산재 사고 은폐하는 게 교묘해. 사람들이, 직원들이 모르는 산재신청 사항을 교묘하게 이용하고, 아는 사람이 산재처리를 하게 되면 이제 회유를 하죠. “아휴, 이번에 너 때문에,” 또는 뭐 “아휴, 산재 사고 생겨서 이제 사업소 뭐 우리 꼴찌 했네.” 이런 식으로 차장들, 이런 놈들이 떠버리게 하는 거죠.

○ 제보4 (하청 노동자)

어- 저 같은 경우에는 제가 이쪽 회처리설비 쪽에도 근무하고 있는데요. 우리가 그 설비를 운전하고 나면 하루 동안 전력량을 재거든요. 그 전력량을 보러 차단기 쪽으로 가다가 그 차단기 바닥에, 그쪽 전기실 바닥이 조립식으로 되어 있었는데, 그 판넬이 갑자기 내려앉아서 그 철근에 제가 다리를 다쳤어요. 5-6년전예요. 밤 11시-12시 사이에. 근데 담당 차장은 위쪽에 보고도 않고, 제가 그때 야간 근무했었는데, 아침에 근무를 마치고 나와서 개인적으로 병원을 가서 제가 치료를 받은 적이 있거든요. 철근에 다리가 완전히 굽혀서 뼈까지 이렇게 보이는 상황이었는데, 그런데 그 담당 과장은 위에 보고도 않고, 그때 저를 방치해 놓고, 그냥 붕대 감아서 피만 멈추게 하고서 근무선 기억이 있어요.

(담당과장이 뭐라고 말하던가요, 그때 당시에.)

조심해서 근무 서라고 그런 식으로 뿐이 얘기 안 하죠. 붕대 감고 그냥 그 새벽에 순찰도 나가고 이렇게 했어요. 그때 현장에 제가 자전거를 타고 갔었는데, 다른 직원이 와서 그 자전거를 끌고 가고 저는 걸어서, 다리가 부어있으니까 안전화도 제대로 못 신고 퇴근했죠. 그 사고 같은 경우는 워선예다가 보고 안 하고 산재 처리 같은 경우는 잘 안 하려고 했던 상태니까. 으폐, 그거를 많이 했었던 것 같아요.

(그러면 동료들이 “빨리 병원에 가라.” 이런 얘기도 안 했던 거예요?)

차장이 그렇게 안 하니깐 못 하는 거죠. 요즘은 많이 바뀌어서, 그때 김용균 사고 후로요, 조금만 다쳐도 다 보고가 올라가요. 고용노동부 쪽에서 조사가 나오면 자기네들이 힘들다고 그러니까. 그런데 요즘은 노조 쪽에서 저희들이 말을 하기 시작했어요. 그때 당시에도 노동조합이 있었는데요. 그때 당시에는, 그때는 보고도 그때 못 했던 거예요.

○ 제보5 (하청 노동자)

석탄 재성분 처리하다 보면 폭발이 일어나거든요. 그 폭발 일어나서 그 도어가 열리면서, 그 도어가 손목을 쳐서 손목이 꺾여서 그때 손을 다쳤어요. 그래서 병원 가니까 의사가 ‘왜 다쳤냐’고 묻길래, ‘회사에서 다쳤다’고 얘기를 했더니 거기서 산재처리를 신청해 버렸는가 봐요. 회사에서 다쳤다고 했더니, 회사에서 다쳤다고 이렇게 업무 일지에다가 기록을 해 놓으니까 그게 또 회사로 연락이 가서 회사에서 난리가 났더라고요. 저는 아무것도 모르는 신입이라서. 있는 대로 말했더니, 그때 뭐 인사 붙이익도 좀 있었고. 제가 \*\*에 근무하고 있었는데, 타 지역으로 발령이 나 버렸어요. 그리고 또 산재 처리 했다고 소문나는 바람에 회사에서도 뭐 피병으로 산재처리 한 것처럼 그렇게 소문이 나버려서 그때 좀 힘들었죠.

(산재처리는 된 건가요?)

안 됐죠, 취소했죠. “다시 병원 가서 회사에서 일하다가 다친 게 아니라고 말해라.” 그래서 다시 말하고, 취소하고 그랬는데 이제 그 병가를 내가 피병으로 낸 것처럼 그렇게 돼버린 거예요. 회사에서 소문이 그렇게 나버렸죠. 일단 산재 치료라고 말만 꺼내면 회사에서는 민감하게 반응하죠. 경쟁 입찰도 떨어지고, 별점도 먹고 이러니까 원청에서도 워낙 그런 거로 쪼아대니까 저희 같은 경우에도 다쳐도 사실은 산재 처리를 못 합니다. 직원들, 다른 사람들까지 “경쟁 입찰에서 떨어지면 밥그릇 다 뺏긴다. 너 하나 때문에 그렇게 경쟁 입찰 떨어지고 해서 되겠냐?” 뭐 이런 일들 많았거든요. (아, 그런 식으로 얘기가 나온다는 거죠?) 100% 그렇게 이야기가 나옵니다. 그리고 제 주변에 \*\* 다쳐

서 화상 입은 애도 산재처리 못 해서 이번에 공상처리 했는데, 뭐 그 친구 같은 경우에도 똑같이 그래서 다른 사업장도 “너 취업 못 하게 만들어버리겠다.” 이런 협박까지 받았어요. 화상이니까 성형외과 수술로 들어가다 보니까 수술비 1,000만 원씩 나오는데 지금 수술도 못 하고 있어요. “다른 발전소, 다른 사업장, 이 지역에서 못 다니게 하겠다.” 이런 얘기도 있고. “산재 처리하고 나면 너 다른 사업장에 가면 기록 다 남아서 취업 못 할 거다.” 이런 이야기도 했었죠.

○ 제보6 (하청 노동자)

2인 1조 전에는 하루에 걷는 게 한 몇km 정도 되지? 한 10km 정도 댔으면 지금은 17km 정도를 걷고 있어요, 하루에 걷는 양이. 점검 횟수는 2회. 야간에는 3회. 주말에도 3회. 그런데 2인 1조 하기 전에는 3회, 4회, 5회씩 했는데, 시기가 짧았어요, 그때는. 반으로 나뉘어서 다 찢어져서 조금, 조금씩만 보고 다니면 되고, 문제가 생겨도 걸어가는 거리가 짧다 보니까 왔다 갔다 해도 짧은 거리를 왔다 갔다 하는데, 지금은 작업을 여러 군데 해 버리고 난 뒤에 길이는 길어졌는데 여기 작업, 저기 작업하면 두 명이 계속 왔다 갔다 하고 다 걸어 다녀야 되고. 가서 직접 봤다는 증거자료를 남기기 위해서 \*\*사업소만 지금 찍새를 다섯 번씩 찍으러 가요. 그런데 그거를 2인 1조로 또 손잡고 다니라고 그러니까. 손잡고 안 다니고 또 CCTV 찍히면 경위서 써서 둘이 또 시말서 써서 가서 또 경위 설명해야 되고. 그러다 보니 빨리 걸어야 하니까 사고가 났죠. 얼마 전에 사고가 났잖아요. 태안 화력 발전소에서. 그거 때문에 이제 2인 1조로 저희가 돌게 됐거든요. 급하게 2인 1조로 돌게 되다 보니까, 이제 인원이 모자란 상태에서 둘이서 같이 돌다 보니까 많은 양을 해야 되는 거예요. 그러다가 \*\*에 다리가 걸려서 심하게 다쳤어요.

(다쳤을 때 주변에 동료나 관리자 들 있었나요?)

예. 그때는 2인 1조를 시작했으니까 바로 옆에 있었죠. 그래서 그 친구가 일으켜 세워줬어요

(산재신청은 왜 안하셨나요?)

회사에서 아무 말을 안 해요. 그냥 뭐 저희는 알아서 눈치껏 하라는 식으로 얘기하지, 책임질 얘기는 안 해요. 저는 이제 뭐 병원비만 주시면 회사에서, 제가 뭐 회사에 악의가 있는 것도 아니니까 산재 신청한다는 생각이 없었는데, 뭐 당연하다는 듯이 그냥 넘어가니까 기분이 좋지는 않더라고요.

(그게 무슨 의미일까요? 당연하다는 뜻이 넘어간다는 게?)

당연하다는 뜻이 “그냥 니 돈으로 해라.” “보험은 이거하고.” 그런 식이죠. (산재신청 하지 말라는 직적접인) 얘기는 안 해요. 왜냐하면 그렇게 말하면 그거를 책임져야 되잖아요. 거기에 대해. 그러니까 대화를 피하죠, 계속. 대화를 계속 피하고 “기다려라, 기다려라.” 뭐 계속 기다리래요. “병원비는 주셔야 되는 거 아니냐.” 이렇게 얘기하면 뭐 “기다려봐라. 줄게, 줄게.” 뭐. 그러다 그냥 넘어가는 거예요. 한 해, 두 해 넘어가다가 그냥 끝나는 거죠. 사람이 현장 일을 하다 보면 다치는 게 비일비재하거든요. 그런데 그럴 때마다 당연히 다른 사람들도 다 나처럼 했을 거를 생각하니까 회사에 대한 신뢰도 떨어지고 ‘여기서 일 계속해야 되나.’ 싶고 그래요. \*\*발전 눈치를 봐야하니까요. 산재사고나면 원청에 보고를 해야 되잖아요. 보고를 하게 되면 점수가 깎여요. 그래서 재계약을 할 때 불이익을 받거든요. 그거 때문에 그렇죠.

(계약 연장하는데 불이익을 받는다는 거는 어떻게 아셨어요?)

그냥 들어서 알았죠.

○ 제보7 (하청 노동자)

김용균 사고처럼 큰 사고가 나면 발전소에서 청소를 시킨다. 물청소 하는 과정에서 새벽에 시작해서 마무리하는 과정에서 척추를 다쳤다. 수술을 받았다. 하청업체 노동자들은 다쳐도 산재처리를 할 수 있는 분위기가 아니다. 수술 비용은 오롯이 제가 다 부담했다. 다쳤을 당시에 바로 병원에 못가고 일 다하고 퇴근하고 갔다. 왜냐하면 내가 다쳤다는 걸 숨겨야 했으니까. 높은 사람한테 눈밖에 날까봐 두려워서 이야기도 안했다. 휴가내고 남몰래 수술했는데, 그때 제대로 치료를 못 받아서 지금도 너무 아프다.

○ 제보8 (정규직 노동자)

\*\*화력에 근무할 때 계단에서 미끄러져서 다쳤다. 보일러 계단이요. 발전소에 높은 곳이 보일러이다. 거기에 보통 10미터 높이가 된다. 보일러 점검하다가 내려오다가 미끄러졌다. 갈비대 두 개가 나갔다. 2주 병가 내고 입원했다. (산재신청은?) ..그 다음날 팀장이 찾아왔다. \*\*\*\*년 사고 났는데, 병가내면 팀장이 찾아온다. 10만원 들고 찾아와서 병휴 신청하면 안된다. 그리고는 발전과장이 찾아와 ‘좋은게 좋은게 산재신청 하지 말고, 노조에 얘기하지 말아라’. 굉장히 기분이 나쁘죠. 신청은 엄두도 못낸다. 경영평

가가 있는데 사고가 나면 불이익이 있다. 무재해 ‘100만시간 돌파가 무산됐다.’ 뭐 이런 얘기를 한다.

○ 제보9 (정규직 노동자)

일하다 다쳤는데, 근육이랑 인대가 찢어졌다. 병원에서 바로 수술을 해야한다고 했다... 산재신청을 했다는 이유만으로 부서가 바뀌었다. 담당실장이 저를 불러서 ‘나는 산재신청한 놈 데리고 있을 수 없다’고 하더라. 그리고는 ‘다음번 인사발령 때 어디로 갈거다.’ 이런 식으로까지 얘기하더라. 결국 부서 옮긴지 6개월 되었다.

○ 제보10 (하청 노동자)

산재 신청은 거의 못 하고요. 대부분이 자가 치료나 혹은 회사에서 이제 그 보험이, 단체 보험이 들어있습니다. 그 단체보험을 이용해서 보통은 치료를 받거든요. 크게 다친 사람들도 있는데 산재 처리를 제대로 못 받고 있는 게 현실입니다, 사실은. 발주처에서도 아무래도 싫어하고, 저희 회사 쪽에서도 만약에 하게 되면 발주처에서 엄청 압박이 들어오나 봐요. 또 여태까지 저희가 경쟁 입찰을 하다 보니까 그런 부분에서 아무래도 손해를 보고 그러니까, 입찰을 못 딸 수도 있으니까. 저도 솔직히 정확히는 모르겠는데, 계약 내용 중에 산재라든가 혹은 기타 뭐 질병에 의한 그런 것도 감점이 된다고 알고 있거든요.

(언제쯤에 그렇게 다치셨어요?)

제가 2011년도에 다쳤습니다. 수술했습니다. 산재 신청을 하려고 했는데 회사에서 회유가 들어왔거든요. 뭐 고향으로 보내 주겠다 라든가. 그리고 “너 하나로 인해 회사가 불이익을 당하면 안 되지 않냐?” 이렇게 말하죠. 그래서 결국은 산재 신청까지 했다가 취소를 했죠. 나중에는 막 뭐라고 하더라고요. 그래서 취소를 했죠. 제가. 당시 고용청 \*\*지점 담당자분도 “혹시나 나중에 문제가 되면 다시 신청을 해도 상관없습니다.”라고 했는데, 모르겠습니다. 그 자료가 남아있을지는. 오래돼서 좀.

○ 제보11 (하청 노동자)

최근에 같이 일하는 친구가 순찰 돌다가 심하게 다쳐서 인대가 파열이 됐거든요? 그래서 한 두 달 동안 움직이지 못하고 했는데, 회사에서는 공상처리를 해 준다고 해서, 해 주기는 해 줬지만, 그러니까 그 친구 입장에서는 제대로 안 해 줬기 때문에 굉장히

실망을 많이 하고 있죠, 두달 병가 냈다가 지금은 출근을 다시 하고 있는데, 아직까지 많이 힘들어합니다.

이 친구도 산재에 대해서 굉장히 고민을 했었거든요. 그런데 아무래도 회사 측이랑 분위기상 또 그렇고 지금 분위기도 안 좋고, 직고용 문제도 걸려있고 그러다 보니까 아무래도 이 친구가 산재를 하려다가 포기를 한 것 같습니다. 회사에서는 산재처리보다는 그냥 “공상처리를 해 줄게, 공상처리를 하자.” 이렇 게는 했죠.

그런데 저희 회사가 예전부터 그렇게 해 왔기 때문에 산재를 하는 경우가 거의 드물어요, 예전부터 해 왔던 관행이다 보니까 아마 계속 그렇지 않은가. 예전보다는 좀 덜 한, 예전에는 아예 하지 말라는 식으로 했지만, 지금 그 정도까지는 아니어도 아직까지도 그런 관행이 남아있는 거는 현실입니다.

공상도 제대로 안 해줘요. 겨우 치료비만 나온 거로 알고 있습니다. 치료비만. 처음에 그것도 바로 준 것도 아니고 시간 끌면서 줘서 이 친구가 굉장히 힘들어 했거든요. 병가니까 봉급은 안 나오고, 치료비도 안 나오고 그러니까. 그래서 그거 때문에 힘들어 했었습니다. 그래서 많이 화가 나서 산재처리 한다고 그랬었거든요, 그때. 제대로 안 해 줘서.

#### ○ 제보12 (하청 노동자)

일하다 얼굴에 화상을 입었어요. 그때 뭐 사무실에 알리고 이렇게 하고 싶어도 개인적인 불이익 오니까 소문도 안 내고 그냥 저 혼자 치료했죠. 그런데 참 안타깝더라고요. 셋이 같이 근무하는 데도 아무도 관심도 안 갖고. 나중에 내가 봉대로 얼굴 동여매고 다니니까 그때서야 물어보더라고요. 그래서 저는 별거 아니라고. 동료들한테도 얘기도 안 했었죠. 한 5-6년 된 것 같아요.

#### ○ 제보13 (하청 노동자)

제가 운전 부서에 있을 때 오른쪽 팔이 부러졌었어요. 그런데 그때 당시에 \*\*발전 차장인가, 나중에 안 사실인데 산재 처리하면 저를 날려버린다고 했대요. 예. 그래서 “날리려면 날려라. 나도 그 사람 날리겠다. 이거는 부당 노동 행위다.” 그러니까 이 사람들이 그냥 뭐 협박을 하다가 부탁을 하다가, 그래서 어차피 뭐 치료가 목적이니까 나도 회사에 일단은 녹을 먹고 있는 사람이니까 치료를 안 해주겠다는 것도 아니고 병가를 내줘서 치료비용 다 대주겠다고 하니까, 산재 처리를 안 했죠. 그런데 제가 치료를 받는 중에도 “치료 언제 끝나냐고, 사람들 보기에다 그러니까 빨리 끝내라.”고 하더라고요. 그래서 그 때 치료를 제대로 못 받았어요. “다른 직원들도 있으니까 미안하지도 않느냐.”고도 했고. 내가 어이가 없어서. 그런데 나중에 감사원 감사에서 제 건이 산재는

폐 건으로 걸린 거예요. 이 사람이 다쳤는데, 왜 개인적으로 처리를 했느냐고 지적을 받았죠. 그래서 \*\*발전 1,000만 원, 우리 회사 1,000만 원 벌금이 나오는 상황에서 \*\*발전에서 우리 회사한테 부탁 해서 “본인이 자의해서 산재신청 안 했다고 진술서 좀 받아주라.” 그랬다는 거죠. 당시 안전 차장한테요. 그래서, “내가 자의로 한 거는 아니지 않냐, 알지 않냐. 협박도 하고 별짓 다 해놓고 이제 와서 이거 해달라고 그러면 그거 뭐 애들 장난하는 거밖에 안 되지 않냐.” 그러다가 결국에는 “내가 차장님 봐서 그냥 사인합니다. 치료도 끝났는데 나, 치료가 이게 잘못돼서 함몰된 상태에서 뼈가 굳어서 지금도 통증이 있긴 있다.” 그리고 말았죠.

○ 제보14 (하청 노동자)

회사 안에서 야간 근무 서다가 옆으로 넘어져서 다쳤죠. 겨울에 미끄러져서. 그래서 한 17일, 18일 정도 쉬었어요. 병가를 내서. 산재는 회사가 실적에 타격이기 때문에 함부로 안 되죠. 그러면 쫓겨나죠. 회사에 잘못 보이면 소리소문 없이 다른 일을 걸어서 쫓아버리면 어떻게 할 것입니까? 직장이 날아 가는데. 그리고 회사 사람들이 눈치를 줘요. 산재신청 못 하게. 말은 직접적으로 안 하죠. 그 사람들이 그렇게 허술한 사람이 아니거든요.

그런데 회사에서 ‘치료비는 주겠다.’라고 했는데 100%가 다 지급이 안 되었어요. 치료비의 절반이나 받지 그 이상은 안 돼요. 그나마 그것도 실비보험 되는 것만. 내가 들으니까 그런식으로 처리된 사람이 몇 사람이 있더라고. 그 사람들이 나를 보고 하는 말이 치료비 절대 다 받아낼 거라고 생각하지 말라고. 개인 보험사가 있으면 개인 보험을 하든지. 회사에서 다 받아내지 못한다고 그러더라고. 그리고 일단 비밀을 좀 지켜주시시오. 잘못하면 우리 쫓겨납니다.

○ 제보15 (하청 노동자)

제가 허리를 다쳐서 한 달 정도 제가 이제 병원 다니면서 치료를 받았어요. 오늘 문자 내용을 보니까 잊어버리고 있다가 전화하는 거예요. 제가 아직 완치는 안 됐지만, ‘내가 치료한 치료비는 받아야 되겠다.’ 이 생각이 들어서 아침에 “나 이 메시지(특조위에서 일괄 보낸 제보 요청 문자) 왔는데, 나 이거 치료비는 줘라.” 이라고 말했 거든요. 이거 치료비 다 받아주실 수 있나요?



#### IV. 김용균 사망사고 당시 태안발전소 비정규직 인권실태 면접 조사

○ 2018년 12월, 시민대책위 활동의 일환으로, 인권활동가들이 주축이 되어 태안 발전소 비정규직 인권실태조사단이 구성되었다. 총 48명에 대한 인터뷰를 진행하였고, 이에 대한 실태조사 보고서가 별도로 제출된 바 있다. 아래 인터뷰는 그 중 일부를 정리한 것이다.

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료운전, 설비 하청 노동자 2인

(처음 입사할 때 교육을 받았는가, 어떤 내용인가)

- 교육은 받았다. 처음엔 안전스위치 관련해서 들었다. 폴코드 스위치라고 해서 현장에서 당기면 벨트가 정지된다거나, 슈트막혀서 탄이 차오르면 거기 있는 스위치가 건드러지면 벨트가 멈춘다거나, 그런 스위치들 중심으로 교육 받았고, 발전소 계통도, 그런 교육을 받았다. (교육은) 실장, 사무실 직원 몇 명, 현장교육은 선임들이 해줬다. 당시엔 9, 10호기 준공되기 전이라 여유가 있었고, 그래서 일하는 중간에 교육을 했었다. Igcc 준공되고 얼마 안되서.

- 딱히 교육도 없이.. 그런거 없이 보직에 대한 설명을 현장사람에게 배우고 끝났고, 안전교육은 3일 동안 잡혀 있었는데, 교육하던 분이 바쁘다고 노트북 주면서 알아서 보라고 했다.

(안전교육은 주기적으로 하나)

- 예전에는 주기적으로 했었는데, 어느 순간부터 자체적으로 하도록 했다. 안전교육은 특별로 자체적으로 하라는 건지, 파트별로 하라는 건지 자세히는 모르겠다. 그런데 처음 노트북 주고 자료 보라고 한 것 이후의 교육은 없었다.

스스로 현장 돌아다니다보면 위험상황 같은거 직접보고 판단할 수 밖에 없고 사고날 뻔한 위험이 있을때 알아서 조심해야겠다 하고 느끼는 정도가 전부다.

(산재처리 하는 사례를 본적이 없는가)

- (사례가 없는 것은 아니나) 산재처리를 하게되면 직원들한테 불리하게 적용이 되고 하나까. 나중에 인사상으로 진급이 안되거나, 또 뭐랄까.. 계약직인 경우 계약 만료되면 쫓겨나거나.. 그럴 위험이 있기 때문에 다들 산재처리를 잘 안하려고 한다.

(현장의 장비나 개선이 필요한게 있어서 요구한 적이 있는가)

- 간단한 청소도구는 해결해 준다. 그런데 전에 담당하던 분이 그냥 얘기하면 잘 안해 줘서, 옆에 팀장급이 있을 때만 얘기했다. 그럴때만 들어주니까. 그리고 설비 관련해서는 파트장들한테 대부분 얘기를 해야 하는데, 저 같은 경우는 E의 파트장이 잘 소통하는 편이라 그쪽을 통하기도 한다. 공사 많이 필요한 건 안될 거라고 커트하는 것도 있고, 한번씩 올려보시는 것도 있긴 한데, 간단한 것은 해주는 편인데 돈 좀 들면 잘 안해준다. 업무 처리 능력 보고, E쪽 파트장님이 잘 하시는 것 같으니까, 그쪽에 이야기를 한다.

(정상시와 같이 업무를 하다가 갑자기 원청의 지시로 업무 순서가 달라지거나 하는 것도 있나)

- 많다. 현장 주업무가 자연발화 관리인데, 낙탄도 보고, 다른 것도 하지만, 자연발화의 경우에는 물을 쓰거나 해도 진압이 잘 안된다. 불은 꺼져도 연기가 나고 연기가 가스다 보니까.. 또 온도가 있다보니 벽이 상하기도 한다. 물을 쓰거나 해도 연기까지는 처리가 어렵다. 그런걸 어쩔수없이 놔두면 다른 업무하고 있는데도 발전직원이 보면 파트장 통해서 조치하라고 연락이 온다. 그러면 당장 그걸 하러 가야 한다. 또 자재같은 거 쌓여 있는 걸 지적 받으면 처리 전후 사진 올리라고 하나까 그런 거 위주로 해야 하고, 원청이 지시하는 거니까. 이젠 나부터 그렇게 작업한다. 우리 일 중에서 가장 중요한 것을 우선 처리하지만, 원청에서 지시가 오는 것을 가능하면 우선적으로 하려고 한다.

(원청지시를 바로처리 안하면) 할 때까지 연락이 온다. 현장에서 보고 간단한 건 바로 하라고 하는데, 나머지는 파트장 통해서 한다. 그게 불법인지 몰랐는데, 나에게 굳이 직접 이야기를 하지는 않는다. 그래도 현장에서 바로 지시하는 경우가 있기는 하다.

(이런 구조가 불편하고 불합리하다고 느낄 때가 있다. 특히 어떤 부분인가.)

- 당연히 있다. 업무 우선순위의 경우가 그렇고. 원청지시업무를 우선순위로 해야 하는 것이 그렇다. 처음 일을 할 때는 현장에서 급한 것을 먼저 했는데, 빨리 하라고 자꾸 쫓으니까 그걸 우선순위에 두게 되는데.. 원청 지시를 우선 순위에 두어야 하는 것, 원청이니까. 이런 것만 봐도 부당하다고 생각이 든다. 현장상황을 고려안하고 위에서 쫓으

까.

(장비조작 업무는 위험을 따르는 부분이 없는가)

- 기계규모가 크니 힘이 엄청나게 세고. 카메라 설치가 전체적으로 다 되어 있지 않고, 일부분만 있으니까. 조작할때 주변에 사람이 있는 것 등을 신경써야 한다. 그런데 크기가 워낙 크니까. 카메라는 밑에만 집중 되어 있어서 밑에만 보게 되었는데, 위에 사람이 올라갈 일이 없지만 만일 사람이 위에 있는 경우엔 사고가 날 수 있으니까, 그런게 좀 불안하다. 카메라를 주로 보는데 사각지대가 있을수 있으니까.

(노동조합 생기기 전에는 집단적으로 회사에 요구를 한 것이 없나?)

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

(현장의 변화를 위해 가장 필요한것이 있다면 무엇이라 생각하나.)

- 직원은 한명인데 혼자로도 부족하다고 해도 오히려 설비가 더 늘어났다. 인원증원, 설비개선 또 안전 관련해서 적극적으로 개선할 수 있는 환경. 일단 이 두개만 되도 좋겠다.

- 설비안정화가 되는게 최우선이다.

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료환경설비 운전 하청노동자 2인

(하시고 계신 업무에 대해서 말씀해 주세요)

- 발전하고 생기는 부산물들 처리하는 설비거든요. 석탄재라든가 연소되어진 황이 포함된 공기에서 오염물질을 제거하고 대기중에 배출하는 환경설비를 운전하는 쪽이거든요.  
- 제가 근무하는 제어실은 보일러 원료인 원자재 석탄은 수입해서 배가 싣고 오면 배에서 내려서 석탄을 야적장에 야적을 해요. 저탄장에. 야적을 했다가 다시 보일러까지 석탄을 운송해주는 컨베이어를 운전하는 제어실에서 제어운전을 하는 운전원들이 필요로 하는 업무를 조금씩 지원해줘요.

(지원업무라는 것은)

제어실 운전 같은 경우는 제어업무를 하는데 단순히 출근해서 컨베이어만 돌리다가 가는게 아니잖아요. 사무실에서 하는 주기적으로 하는 교육이 있고 그런 것들을 전달도 해주고 이 사람이 잠깐 화장실 가야되면 운전업무도 살짝 대신해줄 수 있고, 원칙적으로 주업무는 컨베이어가 다 모터로 움직이다보니 정비작업이 있을때는 차단호스를 빼거든요. 실수로라도 돌아가지 않도록. 차단기를 빼고 넣는 것이 주업무예요

(일하실 때 업무에 필요한 교육을 하나요? 정기적으로 이루어지나요?)

- 있긴 있는데 업무에 필요하다 아니다가 좀 애매해요. 기간은 지금은 비현실적이다. 어쨌든 업무를 하기 위해서는 부족하다. 현장업무를 체득하고 업무를 하기에는 기간이 부족하다.

교육이 문제가 뭐냐하면 각 단위의 기계설비들이 있는데 이 기기들의 특성이나 어떤 조치사항들이 있는데 그런 교육이 되어야 하는데 발전소가 태안만해도 25년되다보니 그 전에 있던 자료들이 점점 없어지는 거죠. 먼저 있던 사람들에게 듣는 것이 교육의 전부일 수밖에 없고 또 회사에서는 교육을 시켰다는 실적을 내야하니깐 교육받은 것을 써서 내라고 하는데 뭘 보고 쓸 수 있는 것이 업다. 교육자료가 있어야 그걸 보고 쓰던지 할텐데 쓰는건 알아서 쓰고 제출은 하고. 실제 업무에 필요한 것은 선임이라는 사람들이 들려주는 전래동화를 듣고 하는거죠. 체계적인 교육시스템이 덜 갖추어져있죠. 헛

수나 법에서 지정한 것은 다 지키고 있으나 깊이가 부족하고, 현장설비를 충분히 이해할 수 있는 기간은 미흡하다. 제가 느끼는 것은 이렇습니다.

(설비에 문제가 발생할때는 주로 어떤 식으로 발생하나요)

- 적재물이 운송되거나 적재된 것들이 밖으로 토해내진다고 하는거죠. 저희는 이걸 오버 플로어된다고 하는데 토해져있는 광물들을 다시 적재 운송벨트에 싣는 작업. 비오고 할 때 경사면이 많아서 거기에 실러가지 못하고 밖으로 다 쏟아진 것들을 조치하는 작업. 이런 것들이 육체적인 노동이 발생하는 것인데. 그런 것들이 다수고. 철제구조물 안에 보관을 하고 철제구조물 안에서 배출될 때 차가운 기운 때문에 얼어붙는 성격이 강해요 그것을 해소하는 작업. 그 다음에 어떤 이물질이 끼면 빼내는 작업. 이동통로가 막혀서 뚫는 작업. 그런 작업들이 되는 거죠. 그것도 있다. 불끄는 작업. 광물이 휘발성이 있거든요

- 석탄 이동하는 컨베이어가 캡스 직원분들이 용량은 저희보다 훨씬 커요. 저희가 상탄라인 컨베이어 하나당 시간당 1200톤 정도 상탄을 하는데 이게 쏟아져버리면 장비진입이 안되니깐 거의 인력으로 하거든요. 삽을 가지고 가서 거기서 육체적인 피로도가 많이 쌓이지요. 특히 장마철은 계속 얹어지니까. 제가 제어실 지원업무를 하지만 현장관리를 같이해요. 현장관리를 같이 하다 보니깐. 현장 한 포지션에서 얹어졌다. 하지만 보일러는 계속 타고 있기 때문에 빨리 탄을 올려서 정상화를 시켜야하거든요. 나머지 포지션의 직원들을 다 데리고 가죠.

(출근하시면 업무지시는 어떻게 받나요)

- 이게 좀 틀린데요. 저희 회사시스템에 따르면 작업자 안전교육을 하고 그날의 특별한 현장에서 숙시할 사항을 얘기해주고 현장에서 해야할일들을 업무조율을 해요. 그날에 그것만 하는게 아니라 저희 회사랑 관계되어있는 원청의 업무지시는 수시로 내려온다는거죠. 그래서 그날의 업무지시는 선행되는 것이 아니고 어느누군가 높은 사람이 관련된 부서에서 얘기하는게 항상 끼어들어와서 앞자리를 차지하는거죠. 그런 구조예요.

(원청에서 급하게 날아오는 지시들은 어떻게 있어요?)

- 조치, 청소관련 그런 것들 잡다한 것들이 있죠. 정비부랑 또 다르거든요 이건 저희가 운전쪽에 근무를 하니깐 운전쪽에 말씀을 드린거죠. 정비는 어쨌든 지시하면 바로하는게 아니라 준비가 있어야하기 때문에 그런 비율을 정비쪽은 좀 줄어 들죠.

(휴식이나 식사시간은 어떻게 하세요)

- 원칙적으로 교대근무는 식사시간이 없어요. 어차피 일일 근무가 8시간이라도 휴게시간이 잡혀있잖아요. 교대근무는 8시간 잡혀있는거니 따로 식사시간은 없고. 시간날 때

(잠깐씩 짬을 내서 실때는 어디에서 휴식을 하시나요)

- 현장같은 경우에는 대기실이 있고요

- 어느 포지션은 휴게실이 마련된 포지션이 있어서 설비 점검하고 들어와서 휴게실에서 쉬고 또 어떤 곳은 현장 휴게실이 없어서 현장을 돌고 다시 미팅룸이있는 사무실에 들어와야만 쉴수 있고 그런 구조고요.

식사같은 경우에는 배달은 정해진 시간에 식당에서 배달을 와요. 교대로. 식사시간이 정해져있지 않게 때문에 각자 일 매듭짓고 오는 시간이 다르니까 또 현장을 비워놓을 수 없으니까 서로 교대로 내가 먼저 먹고 이 사람이 가야만 다른 사람이 올 수 있으니까 식사할 수 있는 시간은 불규칙하고. 이걸 교대근무자들 얘기이고, 일근자들은 식사시간은 12시부터 1시까지 정해져있지만 식사를 하러 한 2킬로 이상이 되는 식당을 걸어가야 합니다. 그 다음 작업환경자체가 탄이 묻어있고 기름이 묻어있는 지저분한 옷이기 때문에 밥먹으러 가려고 샤워하고 옷갈아입는 사람은 없잖아요. 그런 행색으로 가다 보니깐 그쪽에서 깨끗한 바닥에도 탄가루 떨어지고 기름 묻고 하니깐 싫어하는 내색을 하기 때문에 이동거리, 그런 환경 때문에 식사를 하러 못가는거죠. 먹지 말라는 거는 아니고 먹으라고 얘기는 하지만 걸어서 2킬로를 왕복으로 하면 40분이 되는데 밥을 언제 먹고 와요. 현실적으로 먹지말라 말을 안했다 뿐이지 먹지말라는거나 똑같은 거지.

- 정말 지저분한데 오면은 손 씻어야지 머리감아야지 이런데도 탄이 다 들어가니깐요 그리고 땀나게 일하면 다 딱지고 옷 갈아입어야지 샤워하고 밥먹으러간다는 거는 불가능하고 저도 정비에 있을 때 본관 식당에 가본적이 있는데 눈치보여서 먹을 수가 없어요. 저희는 아무리 깨끗이 씻어도 온곳이 탄이 끼었고 손 내밀기도 민망하고 옷에 까맣게 기름자국이 있고 그런데서 밥이 안넘어가죠 창피하기도 하고.

(식사시간이 정해져있지 않으니까 빨리빨리 먹고 들어가야 되고 할 것 같은데 식사시간 자체는 몇분정도예요?)

- 저희가 밥 배달오면은 1번타자로 드시는 분들이 11시쯤 드세요. 점심 늦게드시는 분들은 12시반에서 1시쯤. 현장같은 경우는 그날그날 현장 상황에 따라서 틀려지는데 조금 여유있게 먹을때도있고 급한거나 중요한 일이 있거나 지금 빨리 탄을 올려야 하는데 현장에서 트러블이 생겨서 그거 조치를 해야된다 그러면 끼니 거를때도 있고. 제어

실 같은 경우에는 현장을 비워버리면 밥을 먹으러가면 컨베이어가 서야하기 때문에 제어실 운전원 같은 경우에는 거의 내려와서 10분만에 먹고 올라가요 .

(업무지시를 제어실에서는 바로 원청으로부터 받나요?)

- 제어실 운전원들은 업무적으로 전문성을 띠고 있거든요. 제어실 운전원들이 원청한테 거의 바로바로 업무지시를 받는 성격이구요. 업무지시의 성격도 많이 차이가 나요. 현장마다. 제어실에서 받는 업무지시는 그날그날 보일러의 특성들이 조금씩 날씨가 기온, 보일러도 망가지는 부분, 정비해야되는 부분에 따라서 보일러 특성이 틀려지니까 넣는 원료 석탄도 발열량이 큰 것 수분이 적은 것. 그날그날 달라지는데 지시를 받을 때도 있고.

제어실 운전원 같은 경우에는 석탄의 특성을 바꿔라라는 연소기술팀한테 지시를 받고요. 저희 석탄이 환경적으로 문제가 되다보니까 환경팀에서도 지시를 받고요. 그리고 석탄을 이송하는 장비들 정비하는 연료설비부한테도 지시를 받고요. 많이 받죠? 그 외적으로 저희 회사 내부에서도 지시가 내려가고 많은 곳에서 지시를 받고 있어요.

(업무지시에서 원청도 업체도 있는데 다 나눠져있어서 문제가 되는 부분은 무엇인가요?)

- A라는 부서가 제가 일하는 부서인데 지금 말씀드렸다시피 1, 2, 3, 4, 5,의 서부발전 감독부서가 있어요. 그런데 감독부서들끼리 우선시 되는 것이 달라요. 그런데 그 조율을 감독부서끼리 하는게 아니고 A라는 저희 하청업체한테 자기 지시만하는거야. 애는 자기 지시만 또하고 3개의 부서가 동시다발적으로 자기 얘기만 하는데 이 하청업체는 하나밖에 할 수 없는 구조라는 거죠. 이것을 들어주면 3을 들어주면 2를 할 수 없고 2를 들어주면 1을 할 수 없고 이런 구조예요. 쉽게 말하면 발전소는 24시간을 연료를 공급해서 계속 돌아가야 하는 설비인데 기계가 고장나면 정비를 해야되지 않습니까. 그러면 정비를 우선으로 둘 것인가 운전을 우선으로 둘거냐 이 문제에 대해 2개의 부서가 겹치는 거죠.

여기에 연료를 실어오는 부서가 있어요. 연료를 단순히 실어오면 편할 때 내리면 그만이라는 구조가 아니고 일정한 시간내에 소비를 하고 배는 떠나야 해요. 이 기간이 이틀이나 삼일이 지나면 그때부터는 어마어마한 채선료가 발생을 해요. 연료를 가져오는 것을 담당하는 부서는 설비가 조금 고장이 나고 정비를 할것이 있어도 참아라 참아라 정비는 만나질 정도 해서 마무리 짓고 그 때하면 되지 이렇게 밀어붙이는 것이 있는거구요.

그렇게 되다보니까 이런 우선시가 특정부서가 중요시되거나 거기 높은 사람이 얘기하는

거에 따라 틀리니까 수시로 바뀌어 버리는 거예요. 정비시간을 놓칠 수 있고 운전도 기계가 고장난 상태에서 정지하지 말라고 하니까 그런 상태에서 운전하면 화재의 위험을 안고 설비를 계속 돌릴 수밖에 없는 거고.

(원청의 지시가 서로 충돌될 때가 많을 것 같은데 하청업체에서는 어떤 기준으로 우선 순위를 정하게 되나요)

- 높은 사람이 얘기하는 대로요.
- 이쪽에서 이렇게 해. 네 했는데, 이쪽에서 이렇게 해. 센 놈이 얘기하면 이렇게 하라는데. 그렇게 해 하게되죠. 엄청 중복되요.

(다 조율이 되기 전까지는 뭔가 판단하기 어려운 상황이 되는 건가요?)

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

(하청업체들간에 업무는 연결선이 없나요?)

- 원칙은 연결선은 없어요. 기존설비도 없는데 부속설비로 엮이게 해놓았어요. 문제생겼을 때 대신할 수 있는 것을 고심하다보니까 통로를 이렇게 하나 만들어놓은거죠. 그런데 이 통로 하나로 부족한 것 같아 다음 통로를 또 하나를 만들고. 원칙은 전혀 별개의 설비고 연관된게 없었는데 어느 순간 하나씩 하나씩 생겨서 연결되게. 그래서 업무 조율을 하게끔 만들어져 있어요 지금은. 그런데 업무조율은 해야되는데 상대방 시스템은 잘 모르지 않습니다. 내것만 운전하지 거기에서 오는 괴리감이 있으니까, 아슬아슬할 때가 생기는거죠.

(업무량에 비해서 인원은 충분하다고 생각하세요?)

- 많이 부족하죠. 이번에 저도 죽다살았습니다. 2인1조 강제로 시키는 바람에. 진짜 발바닥에 물집잡혀서 껍질이 벗겨질 정도였어요. 2인 1조가 이슈가 되고난 후 무조건 2인 1조를 해라. 한 사람이 여기서부터 여기까지 컨베어만 점검하면 되고 여기서부터는 다른 사람이 이 만큼 점검하면 되는데 당장 인원이 없으니까 둘이 여기서부터 여기까지 다 해야 하는거죠. 담당구역이 2배가 되었죠. 많이 힘들어졌죠.
- 인력은 많이 부족합니다. 엄청부족한데 제가 교대부서에 근무하지만 일근부서를 말씀드리면 아침9시부터 정비업무를 시작해서 씻는 시간 빼고 오후5시까지 일을 한다고 치



면 6시간 일할 수 있잖아요 5시간 일을 할 수 있는데 그 5시간동안 꾸준히 늘 일을 하면 괜찮겠죠.

그런데 운전을 계속해야하는 상황이고 잠깐 정비를 위해서 아주 어거지로 2시간 정도 잠깐 세우는 거예요. 그 안에 일을 막 치워나가야 하니까 일은 계속 밀리죠. 사람은 한정되어있고, 그 사람도 다 채웠을 때 얘기지만 회사사정에 따라 계속 결원이 생기고. 신입이 몇 년 경력자가 아니고 이 안에도 누가 일을 시켜야만 하고 특정 일을 못하는 사람들이 있고 아픈사람 있고 교육있고.. 100사람에서 70%가 일을 하는데 그 70%가 정해진 2시간 이내에 업무를 다 해야하는거죠. 그러니 잔업이 항상 많고. 작업을 할때도 신체적인 부하도 심하고. 다 정지된 안전한 상태가 아니고 애는 정비하고 있는데 설비는 구동이 되어있고 그런 환경이 될 수 밖에 없는거죠.

(업무하면서 다칠수도 있겠다 위험한 상황을 경험하신적 있으신가요)

- 많이 다치죠. 찢어지고 경미한 골절. 푹 부러지는 골절은 아니지만. 타박상은 비일비재하고요. 업무중에 기후관련해서 바뀌는 작업, 뒤를 꺼내는 작업, 치우는 작업, 말씀드렸잖아요. 모든 사방이 돌출되어 있고 어둡고 비좁고 하기 때문에 움직이다 보면 부딪히는 거예요. 걷다가 부딪히고 빠져서 부딪히고 두드리다가 발판 같은게 제대로 안되어 있고 그 위에서 작업하는 환경이기 때문에. 다만 푹부러지지 않으니까 다행인거죠.

- 그런 상황들이 여유있게 할수 있는 상황들이 아니어서 아까 말씀드린 것처럼 탄이 얽어지고 그걸 해소하는 동안 탄을 못 올려주기 때문에 보일러의 연료통에서 석탄이 계속 떨어져요. 제어실에서 그게 끊어지면 보일러가 꺼지니까 탄을 빨리 올려야되니까 자기도 재촉하게 되고 현장에서는 하필이면 그런 상황들이 날씨 좋을 때가 아니고 날씨가 어둡고 춥고 비오고 그런 날들 이거든요.

- 문제가 생기는 것은 산업현장이니까 생기는데 발전소에서 생기는 문제는 주어진 시간에 업무를 수행해야 하는 특공대 같은 일인 거예요. 모든 임무가 정해진 시간 안에 처리하고 원위치를 해야하고 정비완료를 해야하는 거예요. 일 다 끝내고 들어와보면 찢어져있고 부어서 아파서 찍어보면 실금 가 있고.

(이 전에 큰 사고도 있었나요?)

- 많았죠. 저희 회사도 많았어요. 저희는 일찍 발견을 해서 장해는 입었으나 살아계시죠. 절단은 안되었고 똑같이 협착이 되었어요. 그런데 저희는 30분 만에 발견을 했거든요. 낮에 사고를 당해서. 그 분은 정비를 하는 분이었는데 똑같은 회전체를 점검하러 갔다가 방진복이 끼들어갔어나봐요. 팔은 끼들어가고 몸이 안 달려 들어가게 주위 구조물을 잡고 버티셨던 거죠.

또 오래 전에는 이동하는 큰 기계레일에 다리가 끼어서 산재를 입으신 분도 있어요.

(발전소 전체에 전력생산을 위한 설비 말고 일하는 사람들을 위한 시설 있나요?)

- 전혀 없다고 보시면 됩니다. 대기실은 부서마다 달라요. 운전부서는 신축 제어동이라고 작업자가 출근해서 운탄부서 사람들이 거주하는 건물을 지은지가 얼마 안되었어요. 지금 좁지만 새건물이라서 샤워시설 대기실이 잘 갖춰져 있어요. 그런데 제가 가는 건물은 사람은 많고 리모델링은 안되어 있어서 1/3수준도 안돼요. 샤워하려면 2시간을 번갈아가면서 씻어야 해요. 사람은 15명인데 샤워꼭지는 4개, 2명이 들어가면 샤워실이 다 차니깐 둘씩 들어가서 하거든요. 휴게실도 없고 탈의실도 없고 맨바닥에서 옷갈아입고 거기에 의자 갖다놓으면 밥먹고.

정비부도 휴게실 없고 운전부서 각 호기별로 리모델링해서 개선한 곳도 있고. 캡스는 더 열악하고. 전체적으로 하청업체들이 같이 쓸수 있는 식당 없죠. 본 설비는 식당이랑 가까워요. 배달도 되고 그 사람들은 먹는데 불편한 점이 없는데 하청업체직원들이 근무하는 곳은 본설비를 중심으로 외곽에 있기 때문에 이 사람들이 걸어가서 먹을 수 없어요. 하청을 위한 시설 없고 설비 점검하다가 화장실도 가고 싶은데 사무실로 다시 들어와야하고. 현장에 화장실이 없어요. 보건진료소? 의료실이 원청은 있고 보건간호사들이 상주해 있는데 하청업체들은 육체적으로 다칠 위험성이 높는데도 편하게 이용할 수 있는 곳이 없죠.

(꼭 바꿨으면 좋겠다고 생각하는 것은?)

- 최고의 대책은 사고가 일어나지 않는거고. 원청도 이런 사고가 일어나겠지만 빈도수는 줄고 죽을 사람들이 다칠거고 크게 다칠 사람들이 조금 적게 다칠거고. 일이 효율적으로 되는 것은 직접고용이죠. 최고의 대책이고 최고의 비용절감입니다. 지금 인사사고 나서 지금 발전을 못하는데 이 비용이면 직접 고용하고도 남아요. 보너스도 줄 수 있어요.

- 저는 이번에 업무의 거부권이 있다는 것을 처음 알았어요. 제 신체에 위해를 가할 수 있는 업무지시를 받았을 때는 거부할 수 있다는 것을 이제 알았어요. 너무 무지했죠. 그걸 알고 나서 같이 일하는 동료들에게 설명을 해줘도 어떻게 그렇게 해라는 대답이 제일 많았어요. 나도 교화가 되었으니 이 사람들도 교화를 시켜야 되겠다는 생각(을 해요).

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료운전 급탕기 운전원, 제어원 하청 노동자

(취업 후 발전소의 인상은 어땠나?)

친구가 먼저 있었으니까 미리 듣기는 했었다. (친구는 어떻게 소개했나?) 그때는 9.10 호기가 짓고 있는 상태라서 일이 별로 없었다. 짓고 있으니까.. 현장 한바퀴 돌고, 설비 이제.. 들여놓는 것 같이 봐주고, 그런 것만 하면 된다고 해서,.. 그렇게 듣고 들어왔다. 그때는 처음 기동하는 거니까, 고장난데도 있을 거고, 부실했던 데도 있을테니까.. 탄이 많이 새어나왔다. 그때부터는 낙탄만 계속 치웠다. ... 가동되면서 부터는.. ‘아, 이렇게 돈 벌어야 되나’ 싶었다. 엄청 심했다. 점심을 거의 오후 5시에 먹을때도 있고.

(소속 회사 자체도 이 업무를 처음 맡은 것이었나?)

- 그건 아니고, 다른 곳에 있기는 한데, 여기 태안에 온 사람들은 거의 처음인 것 같았다. 아시는 분들도 있겠지만, 모르는 사람이 더 많았다. 사무실 사람들은 좀 아는데, 현장 사람들은 잘 몰랐다. 치우고.. 이런 업무는 아닌 줄 알고 왔는데, 막상 와서 보니 일이 그러니까. 어떻게 보면 우리가 처음부터 하면서 어떤 설비인지도 하나하나 알아가면서 온 것이다.

- 정비를 하러 오면 시설이 문제가 생겨서 정비를 하러 오면, 우리가 보는 것이다. 한 전산업개발에서 정비가 오면 우리는 현장에서 정비하는 것 뒤에서 보는 것이고, 정비가 라인 기동해야 합니다 하면 제어실이라고 따로 있는데, 그쪽에 얘기를 하면 제어원이 기동을 하는 것, 우리는 그 중간 역할을 하는 것.

(오래 일할 수 있을까 라는 생각을 해 보았나.)

- 그 전 회사에서 1년 반 있다가 넘어왔다. 괜히 짐 다 싸들고 왔는데, 여기서 일주일 하고 갈거면 그만두지 말걸, 이라는 생각도 하다가, 좀 지나다 보니까 이왕 온거 그래도 일단 한 2년은 버텨보자, 2년은 해보자 이려고.. 또 직장 자꾸 옮기면 안 좋으니까, 2년은 해보자 하다가 지금까지 오게 된 것이다.

- 나도.. 엄청 힘들었던 때가 있었는데, 그때 이직하려고 생각은 했었는데, 부모님도 반대하셨다. 첫 직장이고 하다보니까. 2년 정도는 다녀봐라 하셨고. 바로바로 옮기면 안좋

다고 들었다. 회사를 너무 많이 옮기고 몇 개월마다 계속 옮기고 그러면 안 좋다고 그래서 2년 정도는 하고 옮길 생각이었는데.. 지금이 시기를 놓친건가 라는 생각도 든다.

(업무가 어떻게 돌아가는지를 좀 설명해 달라)

- 제어실이 있다. 제어실이 맨 위에 있다. 맨 위에서 아침에 전화를 한다. 어디 정비할 거고, 무슨 일이 있고, 이런 오더를 다 받는다.

- 아침 회의를 한다. 대기실이 있는데, 제어 파트장 한명과 제어원이라고 총괄하는 직원이 한명 있다. 그 사람 두명이 현장 대기실로 내려와서 각 과 현장 사람들이 다 있으니까, 오늘 할 일을 말해 주는 것이다.

- 몇 시에 정비가 있고, 몇시에 뭘 할거고, 몇 시에 무슨 계획이 있다. 이렇게 얘기를 해주고, 우리 업무는 최종적인 목표가 9.10호기에 탄을 넣어두는 것인데, 라인을 기동하고 현장원에게 얘기를 한다, 몇 시에 라인 기동 준비해달라. 벨트가 있는데, 그걸 순차적으로 다 기동을 한다, 현장 확인을 하고, 그리고 석탄을 이송하고 어느 정도 채웠다 하면, 정비 시간이 잡혀 있으니까 그 시간까지 좀 채워놓고, 정비할 때는 또 라인 정지하고 정비하고, 또 다시 기동하고, 또 석탄 이송하고..

(문제가 생기면 설비를 좋은 상태로 수리, 개선 하는 것을 노동자들이 이야기를 하는 것인가?)

- 의견을 취합해서 사무실로 보낸다. 파일 만든 것이 있는데, 파일을 파트장이나 하청 업체팀장이나 실장한테 보내면, 그 사람들이 서부발전에 올리는 것 같다. 그래서 올리면 해주고 그러는데, 해줄 때 있고, 안해줄 때 있고 그렇다.

거의 안해준 것 같다. 어느 순간에 정비를 하네, 그러면 이제 해주나 보다. 계속 안해주면 언제되지 그러고 계속 기다리는 것이다.

(안전관련해서나 업무상 주의점, 다치지 않게, 이런 교육은 한 적이 없나?)

- 하긴 했다. 할때도 있고, 아니면 그냥 사인을 하라고 종이를 준적도 있다. 교육은 안했는데, 그냥 획 던져놓고, 사인해라. 그래서 그냥 사인하고 올려보내고, 그런 경우가 좀 많다.

그런데 우리는 맨날 바쁘기 때문에 교육 들을 시간이 없다. 정비도 있고, 점검도 해야 하고, 그래서 거의 사인으로 대체했다.

(어떤 교육이 필요했다고 생각하나)

- 안전에 관한게 제일 필요하다고 생각한다. 제일 중요한 거기도 하고, 그리고 설비에 관한 거. 일단 안전이 첫 번째니까.

(위험시 대처방법이나, 이런 것은 같이 일하는 사람들에게 듣게 되나?)

- 그렇다. 진짜 필요하다고 생각하는건 신입사원 왔을 때 일주일이나 한달 동안 교육을 시켜주고 현장에 투입하는 것. 교육을 충분히 사무실에서. 사무실에서 동영상이나 자료같은거 보여주면서 교육을 해줘야 하는데 이걸 3일하고 끝나고 일주일 잠깐 하고, 나머지는 우리한테 맡겨서 교육하라고 하니깐. 그게 문제인 것 같다.

- 직접적으로 이야기를 하는 것은 아니다. 3일정도 교육을 하고, 너네과에서 알아서 해라, 이런 형식인 것이다. 말은 그렇게 안하지만

(신체적 위험을 느낀 경험도 있나?)

- 벨트 돌고 있을 때, 벨트 밑에 낙탄을 제거해야 한다거나 그럴 때. 엄청 급할 때 그럴때는 좀 그렇다.

- 삼같은 걸로 치우거나.

(문제가 생겼을 때 가동을 정지시킬 수 있는 장치가 있나)

- 그렇다. 세웠을 때 징계 같은 건 없다.

- 그런데 우리가 무서워서 못한다. 상탄을 하고 있는데 당기면 제어원도 바로 전화해서 왜 그러냐고 하고, 사람들도 다 그렇게. 무슨 문제냐 확인하고. 왜 당겼냐고 물어본 다음에 별로 안중요한 것 같다고 하면 그 사람 책임으로 몰아가고 그런 경우가 있을 수 있으니까. 쉽게는 못 당긴다. 쉽게 당길 마음이 안 생긴다.

- 일단 정지를 시키면 1번부터 10번이 있으면, 10번에서 당기면 1~10까지가 다 정지가 된다. 물려 있어서. 5번에서 당기면 1~5번이 정지되고. 그런데 만약 거기서 석탄이 다 갑자기 정지되면 석탄이 벨트에 실린 상태인데, 그 상태이면 무거워서 기동이 안될 수도 있다. 무거워서 안되고 있는데, 9. 10호기에서 레벨이 있다. 얼마만큼 채워야 하는 게 있는데, 양이 적으면 또 정지를 시켜야 한다. 그렇게 되면 서부에서도 전화가 온다.

- 그러면 또 우리 회사에서 서부에 비용을 물어줘야 하는 그런 것도 있고. 멈추면 기동까지 또 30분 정도 걸리니까 기다려야 된다.

- 그런데 그 상황에서 벨트가 무거워서 또 안된다, 그러면 또 벨트에 들어가서 그걸 다 퍼내야 된다. 무게를 가볍게 하기 위해서.

- 별 문제 아닌데 당겼으면 어떻게 될지 모르니까...

(24시간 현장이 돌아가는데, 근무시간은 어떻게 되나)

- 교대근무가 4조 2교대인데, 아침 7시 반에서 저녁 6시 반까지. 그리고 나머지 저녁 6시 반에서 아침 7시 반까지. (휴식시간은) 따로 없다. (식사시간은) 두시에 먹을때도 있고, .. 현장 대기실에서 식사를 한다. (제어실은) 교대로 먹거나 그런 식으로 한다.

- 점심때는 거의 웬만하면 상탄을 안하는데, 진짜 바쁠때는, 요즘 한창 바빴는데, 그러면 탄을 올리고 잠깐 들어와서 밥 먹고 다시 나가고 이렇게 했다.

(제어실은 휴식시간이라는 개념은 아예 없는 것 같은데..)

- 자기가 알아서 쉬어야 되는 것이다. 자기가 잠이 한 십분 나면, 혼자 개인적으로 쉬고.

- 제어실에는 쉴 데가 없다. 그냥 앉아 있는 것이다.

(제어실 업무의 긴장도는 어느 정도인가?)

- 9.10호기 레벨도 봐야 하고.

- 마지막에 채워야 하는 통이 있는데, 간단히 말하면.. 통에 석탄을 0%~100%가 있으면, 80% 정도 유지를 해줘야 한다. 그 통이 총 개수가 12개인데, 그 중에서 10개를 채운다. 10개를 계속 유지를 해야 한다. 그것도 신경을 써야 하고.

- 한통에 탄이 950톤이 들어간다. 그걸 열통을 채워야 한다.

- 채우다 보면 다른 통이 닳아져 있고, 그걸 채우고, 다른 곳 또 채우고. 그것도 신경을 써야 하고, 벨트가 엄청 많다. 하역대에서부터 하면 엄청 많은데, 그것도 신경써야 하고, 작업도 신경써야 하고, 계획도 짜야 하고, 몇시에 정비해서 끝나고 다시 시작하면 줄어드는 만큼 또 채워야 하니까 그 뒤의 것도 계산을 해야 하고.

- 책임져야 하는 것이 좀 많다. 다 관리를 해야 하니까. 문제가 생기면 바로 와서 욕부터 먹는 것이다. (욕을 많이 하나?) 소리를 지른다. 그런 경우가 많지는 않은데, 독촉하는 정도. 레벨이 낮으면.. 레벨로라고 하는데 30%면 거의 없는 거니까, 빨리 해줬으면 좋겠다. 이렇게. 문제가 생기면 사고가 나고 그러면 뭐라고 한다.

(인격적 무시나 심한 언행을 들어본 적은 있나.)

- 그런 경험은 없다. 그런데, 우리 과 제어원이 있는데, 전화와서 자격증 뭐뭐 있냐면

서, 뭐 있다고 대답하니까, 그것밖에 없는데 제어원을 하나, 어떻게 니가 그 자리에 있냐 이런 식으로 말했다고 한다. 서부발전에서.

- 우리 과도 전화와서, 처음에 전화 받으면 누구누굽니다, 이렇게 말하는데. 그러니까 관등성명 똑바로 대라고. 누군지 내가 어떻게 아냐고 뭐라 했다고 들었다.

(근무와 휴게시간은 어떻게 되나?)

- (일근은) 점심시간이 확보가 되어 있다. 12시부터 1시까지. 우리는(교대근무자는) 그런게 없고. 운전 부서는 점심시간이 딱히 정해놓은 것이 없고, 정비는 12시부터 1시까지 이렇게 쉬고, 주말 쉬고 이런 식으로. 우리는 주말이 따로 없고 이틀하고 이틀 쉬니까. 주-야-비-비. 첫날 아침에 출근하면, 다음날 18시 30분 출근해서 그 다음날 아침에 퇴근, 그리고 그날 포함 다음날 까지 쉬는 것이다.

(쉬고나면 피로가 좀 풀리는 느낌이 있나.)

- 그렇지 않다. 계속 잘 수가 없는 몸 상태인거 같아서.. 야간 들어가기 전에도 출근하기 전까지는 못잔다. 무조건 아침에 일어나서 잠깐 자는 식. 퍽엄퍽엄 자는 식으로 계속 가다 보니까 피곤이 별로 안 풀린다.

(업무에 대해서 소통하는 것이 원활하다고 느끼고 있나.)

- 과마다 다른데, 우리는 카톡으로 다 업무를 공유하고 그렇게 한다. 모든 것을 카톡으로 해결하는데, 나쁘지는 않은 것 같다. 제어는 핸드폰을 앞에다 두고, 카톡을 그냥 계속 쳐두는 거다.

- 우리끼리는 소통이 되는데, 서부와는 소통이 될 때가 있고, 안될 때가 있다. 석탄 푸는 기계가 큰데, 4개인데, 한 개가 문제점이 있다. 한두해 된 것 같은데, 서부에 말하고 한전산업개발 정비쪽에도 말을 했는데, 그쪽에서는 서부에서 허락이 안나서 정비를 하고 싶어도 못한다고 하고. 2년 전부터 계속 이게 안된다고 했는데, 작동이 잘 안된다고. 그런데 안 해줬다.

(정비도 서부발전에서 스케줄을 짜야 하는 것인가?)

- 서부에 감독이 있어서 감독이 스케줄을 다 짜다. 감독이나 그런 사람들이 서부에서 계획을 죽 짜면 거기에 맞춰서 움직이는 것이다. 또 석탄취급설비 거기에도 있고.

- 표가 나오고 메일로 보내준다.

- 거기에 며칠부터 며칠까지는 벨트 어디 정비, 감독 누구누구... 써있다.
- 그러면 그 기간에는 다른 벨트를 써야 하는 것이고, 그 라인은 전체 못 쓰고. 한 라인만 상탄을 하는 것이다.

(벨트가 서는 동안에는 쉬는 것인가)

- 총 두 개 벨트가 있는데, 라인이 한쪽이 쉬면 한쪽이 살아있으니까 그 쪽만 돌리는 것.
- 점검은 똑같이 해야 되고. 하나만 라인을 돌리면 우리는(제어실은) 아예 쉬지를 못한다. 일본 일초도. 계속 탄 올려야 하고. 또 한 개만 쓰면 무리가 많이 가서 사고가 더 많이 난다. 어디가 터진다거나. 석탄을 기계가 쉴 틈 없이 24시간 계속 올려야 하니까.
- 탄 양도 별로 못 올려서 9. 10호기 레벨이 유지가 안된다. 계속 떨어진다. 24시간 넣어도 떨어진다. 원래 몇 시간 넣다가 한두시간 쉬고 이렇게 했는데, 두 라인일때는. 한 라인이면 쉴 시간이 거의 없는 것이다. 라인이 두 개일 때는 같이 올리는데, 탄양이 많아지니까 레벨 유지가 쉽게 되는 것인데, 한라인만 살아있으면 절반만 넣는 거니까 시간이 없는 것이다.

(노동조합이 최근에 만들어졌는데, 왜 조합이 필요하다고 생각을 하게 되었나)

- 노조가 원래 없었는데, 처음에는 우리가 불만이 있어도 얘기할 경로가 없었다. 우리 끼리만 이거 별로 안좋은데 그러고 위로는 전달이 안되는 거였다. 노조는 있어야 되는 것 같다.
- (노조가 생기고 나서) 일단, 우리가 돈을 못 받았던 것이 있었는데, 원래 줘야 하는 것을 회사에서 어떻게 안줬는지 모르겠는데, 그런 것도 받고, 월급도 갑자기 올려주고. 그런 것도 있고.. 변호사 통해서 소송도 하고, 그렇게 해서 받아 내고. 노조에 들길 잘 했다고 생각했다.

(이런 식으로 계속 일을 하다가는 문제가 생길 수 있겠다고 생각되었던 부분이 있나?)

- 일단.. 우리가 8번벨트부터 9번벨트까지 라인이 세 개가 있는데, 점검창을 다 뚫어놨다. 원래 점검창이 하나씩 다 있는데. 용균이도, 거기서 작업을 하다가 사고가 난 것인데.. 점검창이 원래는 있었는데, 어떻게 하다 떼냈는지 모르겠는데, 있어야 할 것 같다.
- 점검창은 열면 뚜껑이 열리고, 안을 볼 수 있다. 닫혀 있으면, 그 안의 상황은 안 보이는 것이다.



- 열어야지 볼 수 있고, 닫혀 있으면, 걸어다닐 수도 있고, 끼이지 않고.. 밖에서도 보이게끔 떼어 버린 것이다. 이유는 잘 기억이 안나는데, 낙탄 처리도 그렇고.. 좀 더 편하게 하려고 그런 것 아닐까. 누가 뺐는지는 모르겠는데, 이번 사고 때문에 다시 달 것 같다. 산업안전공단 이런데서도 현장가서 보고 이걸 다 있어야 한다고 하고.
- 또 플롯 게이트라는게 있는데, 탄의 진행방향을 바꿔주는 기계이다. 다른 구역으로 가는 방향을 정해주는 것인데, 거기에 석탄이 붙어서 안 움직일때가 있다. 그러면 그걸 까줘야 한다. 창으로. 그걸 혼자 한거다. 점검창 열어서 쇠꼬챙이 길다란 것으로 혼자서.. 딱딱한 데 계속 까내야 한다. 혼자 불 비추면서 까야되고. 그러다가 철 같은 것 떨어질 수도 있고. 떨어트린 경우도 있고.. 무게중심 잘못 잡으면 바로 떨어질 수 있다. 그것도 위험하다. 고쳐달라고 하는데, 그것도 안 고쳐주고 그렇게 작업을 하고 있다.

(좀 더 안전하게 할 수 있는 방법은?)

- 2인 1조, 누가 옆에서 잡아주거나, 불을 비춰주거나.

(처음부터 2인 1조를 안했던 것인가.)

- 그렇다. 인원도 없었다. 애초에 충분한 인원이 없었던 것이다.

(왜 외주로 운영할까라는 의문을 가져본 적 있나.)

- 단가 때문에 외주로 하는 것 같다. 거기서 4천만원을 준다면, 우리는 3천만원을 주면 되니까 인건비 절감. 이번에 뉴스보니까 원래 책정되어 있는데, 우리 월급이 4백만원 좀 넘는 것 같았다. 그거 보다 훨씬 덜 주니까.

(제어원이 현장의 상황 대처에 대한 지시도 하나.)

- 문제가 생겼거나, 특이상황이 있을 때, 현장에 어디어디 점검해 주세요. 차단기 인출해 주세요. 이런 역할을 한다. 현장 상황에 문제가 있으면 제어실로 얘기가 다 들어오는 것이다.
- 과별로 단독방이 있어서. 제어원을 다 통해야 한다. 현장에서 스스로 하는 것이 아니라, 뭐가 문제다라고 제어쪽에 얘기하면, 제어가 정비나 서부 통해서 허락을 받고, 그 다음에 또 우리한테 오는 것. 정비를 하거나 벨트를 정지하거나, 다 서부에서 내려오는 것.

(벨트를 정지해야 할 정도의 문제는 어떤 종류인가)

- 벨트가 찢어지거나.. 설비 하나가 크게 고장이 나서 작동이 안되거나 이런 경우. 탄이 너무 많이 샌다거나.. 그건 제어원에게 말하면 제어가 알아서 처리하는게 아니라, 서부로 연락이 가야된다. 서부에서 모든 지시를 한 다음에 우리한테 내려온다. 서부 내려오기 전까지는 계속 돌려야 한다. 문제가 있어도 계속. 서부에서 내일까지 말씀드릴게요라고 하면 문제가 계속 있어도 기다려야 한다. 탄도 계속 새고 하는데도.
- (그 시간이 길어지면) 낙탄문제.. 탄 새는거. 우리가 다 치웠다.
- 탄 치우는 것 때문에 우리 구역을 점점 못할때도 있었다. 탄이 너무 많이 나오니까. 우리가 다 치워야 하고, 문제가 생길 수 있으니까. 고쳐줄때까지 계속 치웠다.

(일하다가 몸이 아파서 못나가거나 하는 경우도 있었다.)

- 그런 적은 없다. 그렇게 되면 자기 자리를 채울 사람을 구하던가, 근무를 다른 과랑 바꾸던가 해야 한다.
- 휴가를 췌다. (조정은) 본인이 해야 한다. 대체할 사람 없으면 그냥 근무해야 하고. 구하고 가라고 사무실에서 그랬다.

(고용이 안정이 된다면 어떤 부분을 가장 먼저 개선하고 싶은가)

- 현장에 있는 것 다
- 설비나 이런 것 개선. 우리가 맨날 올렸던 개선사항들. 서부한테 보낸 개선사항들, 빨리 고쳐지는 것.
- (정규직이 되면) 대화하는 것도 많이 달라질 것 같다. 바로바로 얘기하고, 소통같은 것. 지금은 단계를 거쳐서 보고를 하는 체계. 시간이 걸리니까.

(고 김용균님 사고 당시 현장에 도착해서 가장 먼저 무엇을 했나.)

- 도착해서.. 제어실 가니까 서부사람하고 우리 사무실 사람도 있었고, 칠판에 뭘 썼다. 상황이 어떻게 된 건지.. 그거 보고, 일단은 그 전에 과는 상탄을 아예 안하고 있었다. 그냥 옆에 앉아 있었다. 상황이 어떻게 돌아가나 그거 보면서..
- 거짓말 인 것 같은. 안 믿었었다. 처음에 딱 들었을 때는. 설마 여기서 사고가 날 수가 있다.. 그런 생각을 했었다. 그런 종류의 사고를 처음 겪었다.

(당시 관리자거나 서부가 움직이는 것을 보면서 어땠나.)

- 그 전 과에 들었을 때는, 서부가 그렇게 빨리빨리 움직이지는 않았다. 서부도 바로 신고를 안하고 자기 높은 사람한테 계속 연락을 한 것 같았다. 그 현장 보게끔. 높은 사람 오면, 또 더 높은 사람 불러서 현장 보게끔 하고, 계속 그렇게 하고 시간이 덜레이 되었던 것 같다.

(이 조사에서 꼭 기록되었으면 좋겠다고 생각하는 것이 있다.)

- 우리 기준으로는 식사시간, 휴식시간. 휴식할 수 있는 장소. 제어쪽은 그게 가장 필요하다.

- 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.

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료운전원 하청 노동자 집단인터뷰

(하시는 일은?)

- 셋 다 연료운영팀이다. 석탄 하역을 받고 하역장에서 상탄 사일로까지 원활하게 탄을 공급하는 업무다. 배에서 내려서 컨베이어 벨트로 싣는 것까지 한다.

(안전교육은 어떻게 진행되었나)

- 여기 오고나선 한 3번인가 일찍 나와 가지고 교육은 받았다. 조기출근 했을 땐 한 1시간 반 전에 출근해서 동영상 시청도 하고 다른 현장에서 사고가 이리이러한 건이 있었다, 그 다음에 안전용품 사용법이나... 1시간 반도 솔직히 그렇게 교육시간이 길진 않다. 사고 사례나 이런 걸로 주로 교육을 많이 했다. 그러다 나중에 그게 조기 출근이 잦아지니까 중간에 좀 바뀌었다. 그게 6월쯤 되려나. 기억이 잘 안 난다.

- 보충설명을 하자면 안전교육 받기 위해 조기출근하면 교육비를 따로 지정을 해줘야 하지 않냐. 근데 회사에서 교육비 지정된 게 없다. 그래서 서류 나누어주고 서명 받는 방식으로 바뀌었다 그렇게 생각하시면 된다. 7월부터 바뀌었다.

- 파트장에게 안전교육을 했더라고 해서 사인을 받아 올리고 그 다음에 혹시 안전사고 터졌다 그러면 파트장만 쪼는 거다.

(업무가 많아 휴게시간, 식사시간 보장이 안 된다고 하던데)

- 현장운전원은 현장 기기 점검 위주로 나가야 된다. 제어원은 제어를 해야 되고, 리크레이머 운전원은 운전을 해야 되겠고, 파트장은 전체적인 조율을 해줘야 될 거 아니냐. 근데 현장운전 대부분의 업무는 낙탄 제거다. 90% 이상은. 지금 낙탄 업무를 재하청을 줬지만, 8명 인력으로 낙탄을 치울 수가 없다. 우리 인력이 따로 붙지 않는 한 유지가 안 된다. 그럼 현장운전원들은 근무시간 대부분을 낙탄을 치운다고 보면 된다. 여기 근무지침에 같은 거 보면 저희가 4조 2교대로 들어가서 12시간 12시간 24시간을 맞춘다. 근데 근무시간 내에는 식사시간이 배정돼있지 않다. 법에도 저촉이 안 된다. 우리 12시간씩 근무하기 때문에 중간에 쉬는 시간을 주려고 되게 노력을 한다. 먹어야지 삼질을 하지 않냐. 그리고 업무지시는 너무 사방에서 불규칙적으로 들어오는 거라 어디서

부터 어디까지 들어온다고 얘기를 못한다. 중요한 것은 본청에서 들어오는 업무지시가 90% 이상이라는 거다. 원래 본청이 우리한테 하도급을 줬으면 우리한테 업무지시를 하면 안되는 거다. 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 많다. 그리고 원래 있어야 할 설비들이 설치가 안 되어 있다. 턴오버 구간에 워터워싱 시스템이라던지, 워터워싱 시스템 다음 드레인 배관이 있어야지 세척하고 내려갈 거 아니냐 그런 시설은 기본적으로 되어있어야 한다. (턴오버 구간?) 벨트가 180도 회전하는 구간이 상부에 하나 하부에 하나 있다. 그걸 턴오버 구간이라고 하는데, 벨트를 강제적으로 아이들러 힘으로 뒤집어주다 보니까 벨트에 고착되어 있는 탄이 그 부분에 많이 떨어진다. 벨트는 계속 돌아가고 있고 탄은 계속 떨어지는데 사람이 계속 붙어서 청소해주지 않으면 삼시간에 쌓인다. 근데 그게 회전체라서 계속 돌아가니까 발열이 나고, 발열이 나면 자연발화가 쉽게 난다. 그런 구조다. 보통 턴오버 구간에는 설계 당시부터 워터워싱 시스템이 기본이다. 여긴 안 되어 있다. 그 설비 개선을 주구장창 요구했었다. (태안만의 특징인가?) 태안만의 특징이다. 여긴 해줄 생각이 없다.

(설비 개선을 요구해도 안 된 이유는 무엇인가)

- 금액이다. 하도 얘기하니까 나중에 화내면서 얘기하더라. 돈 많이 들어가니까 안 된다고, 사람이 치우라고. 원청에서 그렇게 답변을 했다. 결국 그 구간에서 사고가 났고.

(업무 처리할 때 사진을 많이 찍는가. 카톡은 하루에 얼마나 사용하나)

청소 전후사진을 찍는다. 낙탄 치운 거.

- 중기의 경우는 문자로 집탄이나 압탄작업을 했다, 작업종료. 이렇게만 올리고 사진은 불 같은 게 붙어서 연기가 올라올 때, 굴삭기로 파면 그 밑에 불이 있다. 그런 거만 사진 좀 찍지, 특별한 경우에만 사진 찍는다.

- 저는 단체카톡말고 개인톡을 많이 쓴다. 전화도 자주와서 전화통화고 많이 한다. 전화는 거기가 시끄럽다 보니 부재중 전화가 두 세번 찍혀있어도 모른다. 또 자체적으로 그 안에서도 진동이 있으니, 소리가 안 들리니까 진동으로 놓고 다녀도 어느 땐 운 좋게 받을 때도 있고 어느 땐 몇 건 왔어도 모를 때도 있고 그렇다.

(일하면서 아찔했던 순간이 있나)

- 한번 최근에. 그때 탄 혼합하는 기계 안에 슈트에 고착이 있었다. 그 밑에 공구리가 끼었었어서 고착이 평상시보다 두껍게 됐다. 많이 두꺼워가지고 물로 쏘 다음에 처음에

혼자 들어갔다. 처리하려는데 생각보다 너무 커서 안 되서 직원들을 불러 2명이 지원을 왔고 그 상태에서 고착을 다시 깬데 물 조금 쓰니까는 고착 꽤 큰 게 툭 하고 떨어지는데 그 당시 제가 그 안에 들어가 있었다, 물쓰기 전에. 제가 진짜 재수 없으면 그 거에 깔릴 수도 있었다. 고착을 최대한 많이 까고 들어가야 할 것 같다.

- 낙탄 치올라 그러면 원래 삽자루 갖고 치우려면 짧으니까 몸을 깊숙이 넣어야 되지만, 회전체에. 그래서 위험하니까 길게 작업을 도모한다. 근데 문제는 벨트가 2개 라인이고, 중앙에서 작업을 하는 경우가 많은데 삽질하는 곳도 문제가 되지만 빼냈을 때 뒤에 벨트도 간섭되는 거 그것도 생각을 해야 하고. 컨베이어 벨트에서 혹 하던 느낌은 누구나 다 있다. 없는 사람이 없다. 참고 하는 거지, 그거를 느낌이 없었다는 건 현장에서 일을 안했다는 거다.

- 처음에는 우리가 작업을 거부해야 되는지 그 자체도 잘 몰랐다. 탄 각도가 높는데 만약에 15번 셀이 있고 16번 무슨 작업을 해야 하는데 15번 셀이 각이 높으면 거길 못 지나간다고. 근데 거길 가서 작업을 하라니까 처음엔 뭐 모르고 가서 작업을 했다. 중간에 가다가 탄이 무너져서 차가 난간에 걸쳐져서 전도 직전이 됐다. 그거를 설명하면 또 중기원이 잘못해서 이렇다는 식으로 돌아온다. 우리가 설비개선 얘기를 솔하게 해도 그것도 안 되고 나중에는 우리가 면피를 할 수 있는 거는 작업 거부를 해야 된다, 중기원들끼리 각도가 20도 이상일 때는 지나다니지 말자, 그러니까 중기를 밖으로 돌아서 가라고 길 하나를 만들어놨다. 그쪽으로 가면 처음엔 차가 다녀도 괜찮았다. 그런데 공구리다보니까 중장비가 다니면 깨지지 않나. 그럼 나중에는 올라갈라 그러면 미끄러진다고. 그래서 설비개선 해달라고 해도 안 되고 그쪽으로 다니라 그러고.

사고 나면 우리가 덤탕이 쓰고. 원청에서 하청에 손해배상을 청구한다.

- 왜 그쪽 길로 가다가 사고가 났냐 그래가지고 안전교육을 하고, 망가진 부분에서 설비가 망가졌든 중기가 망가졌든 이 부분에 대해선 니들이 책임을 지고 수리를 해라 요런 식으로 내려오니까.

- 어디 한군데 사고가 나면 현장업무를 하는 사람이건 사무업무를 하는 사람이건 시스템을 바꿔야 된다고. 근데 시스템을 바꿀 생각은 안하고 책임 가지고만 계속 얘기를 하는 거다. 한번 뭐가 벌어지면. 이번 같은 경우도 봐라. 지금 서로다 책임 안 지려고 본청 직원들도 서로 책임 안 지려고 그러고, 여기 협력업체 직원들 남아있는 사람들도 봐라. 남은 게 뭐가 있냐. 다시 들어가서 일할 수 있을까 이런 두려움밖에 안 남아있지.

(인원충원이 필요하다고 느낄 때는 언제인지?)

- 폴코트 스위치나 안전장비들이 있다고 치더라도 폴코트 스위치가 가다가 상황 발생해서 멍긴다 해도 그 자리에 딱 서는 건 아니다 벨트가. 한 10미터에서 20미터 정도 진행된 다음에 선다. 그럼 사람이 한번 말려 들어가면 사고를 막을 순 없다. 근데 사망

사고까진 막을 수 있다는 거다. 여긴 항상 구동체가 돌아가는 현장이고, 여긴 항상 발전소가 하역 라인에서 상탄 라인까지 직선거리로 5키로가 넘는다. 근데 계단 타고 뭐하고 어마어마한 길이를 혼자서 하고 있는 거다. 근데 거기에서 시끄러워서 전화가 잘 안 된다. 그러면 이 구동체 많은 현장에서, 현장이 익숙해지면 두려움이 좀 사그라든다. 제 입장에서선 2인1조가 맞다고 생각을 한다. 혼자서 처리할 수 있고 없고의 문제가 아니다. 생명권 문제고 안전 문제기 때문에 혼자서 충분히 처리할 수 있는 문제다 없는 문제다 로 평가를 하면 안 되는 거다.

- 똑같은 현장에서 똑같은 업무를 계속 반복 학습을 하다 보니까 위험한 걸 인식을 못하고 다니는 거다. 현장운전원이 벨트 사이에 걸고 다닐만한 이게 없다. 그럼 그냥 말리는 거다. 그럼 옆에서 두 사람이 같이 갔다 한 사람이 말렸어. 그럼 한 사람이 풀코 드라도 땡겨 주면 사망사고라도 막을 수 있다는 거다. 다치는 건 못 막는다. 그리고 빨리 연락이 되지 않나. 이걸 안전에 관한 문제는 본인이 혼자 할 수 있는 업무량이나 아니냐 그걸로 따지면 절대 안 된다고 생각을 한다.

(석탄을 다루면서 건강 관련 우려는?)

- 불안은 하죠. 불안은 한테 침 뱉을 때 탄가루 섞여 나오기도 하고.
- 유연탄은 진폐증이랑 상관은 없다 얘기 하더라. 근데 또 건강검진 받을 때는 호흡 검사도 하고. 환경이 정말 탄질 안 좋은 상태로 올라가면 아무것도 안 보인다. 분진 마스크를 썼다 해도 다 꺼매지는데 글썄... 아무리 건강에 이상 없다 그래도.
- 불안은 하다. 한테 거기에 대해서 내가 교육을 받은 것도 아니고 뭐 탄가루가 몸에 어떤 영향을 미치고 그런 교육을 한 적도 없고 것도 그러니까 그런가보다 하고. 만약 그런 교육을 조금이라도 받았다면 저탄장 들어갈 때 마스크를 안 벗었을 거다. 왜냐면 연탄가스가 바로 우리한테 오니까. 이렇게 하다보니까 무감각해지는 것 같다. 그리고 자연발화하면 특유의 냄새가 있다. 그 냄새를 맡으면 자연 발화되서 그런가보다 그렇게 무감각해지는 거다.

(노조가 생기고 바뀐 것은 무엇인가)

- 뭐 우리 생활하는 걸로 따지면 장갑, 마스크, 안전화 아니면 직원 커피 이런 거 지급 조건이 많이 좋아졌다. 물론 더 줘야 하지만 지급 조건이 많이 괜찮아졌고. 그 다음에 뭐 그동안 못 받았던 급여, 밥값 이런 것도 보상 받았고. 체불인지 몰랐는데 밥값이 3년 지나오면서 어떻게 계산 그런 게 있었나 보더라. 몰랐었는데 다 돌려받았고. 이번 달에 보너스 50%가 기존에 없는 돈이 들어와서 그런 게 조금씩 좋아지는 건 있다.
- 중기는 아무래도 우리는 예방정비가 좋아졌다. 예방정비인데 노조가 생기고선 예방정

비를 할 수 있게 예를 들어 부속을 사달라거나 이런 걸 그전보다 많이 올린다. 되든 안 되든 일단 차가 망가졌을 때 필요하다면 그때 요청하지 왜 차가 망가졌냐 이랬는데 아무래도 그런 게 좀 낮죠.

- 자전거가 갑자기 많아졌죠. 그 전엔 엄청 부족했다. 걸어 다니는 사람도 있었다. 어차피 사줄 거면 제발 빵꾸 안 나는 자전거로 사달라고 했는데 여전히 빵꾸는 우리가 떼운다. 빵꾸 떼우는 데 너무 오래 걸린다.

- 포장도로로 다니는데 타고 다니는 애들 다 성인이고 사주는 건 여성용이고 가다가 폭 같은 거 넘어 다니다 보면 잘 터진다. 균열 난 데 지나다닐 때도 잘 터지고. 직원들이 일해야 하는데 빵꾸 떼우는 거 보면 속에서 열불이 난다. 그래갖고 그걸 몇 번 요청했었다. 어차피 사줄 거 빵꾸 안 나는 타이어로 요즘 비싸지도 않다 1인당 3개 사줄 돈이면 사주는데 그게 서로한테 이익인데 왜 안 사주냐 그럼 목살이다.

(작업중지 관련해서는 달라진 것이 없는가)

- 원청에서 요구하면 또 할 것 같다. 이게 바뀌겠냐. 비정규직 생기고 20년 넘게 지나오면서 20년 동안 정규직에 불이익 보거나 손해 본 게 하나도 없는데 어느 한 순간에 이 사건 하나로 벌금 몇 억 받고 정지 며칠 받고. 9,10호기 정지됐다고 손해 보진 않는다. 1호기 8호기 출력 증강하면 된다. 그런데 뭐가 바뀌겠냐. 산업현장에서 우리를 보호해주는 건 자그마한 법 하나 글씨 몇 개 그런 게 아니다. 현장에서 일할 때 느끼는 게 나중에 뭘일 있을 때 정말 보호받을 수 있는 그런 거지 우리가 뭐 정규직이 되자 월급을 재들처럼 많이 받자 그래서 이러는 게 아니다. 잘못 생각하고 있는 거다. 안정된 직장, 그리고 정말 사고 났을 때 인간답게. 이런 거다.

(무엇이 가장 바뀌어야 하는 부분인가)

- 저는 솔직히 얘기하면 최저임찰제 바뀌어야 한다고 생각한다. 그게 제일 문제다. 그놈의 최저임찰제 때문에 원청에서 하도급액 10억을 정해놨다 그러면 10억을 적어내면 못 판다. 그럼 업체들끼리 경쟁하다보면 8억쯤으로 낮아지겠지. 그럼 OB들 쭉쭉 물타기 해갖고 들어오니까 그 사람들 봉급 갖고 가면 우리들 받을 수 있는 돈이 없다. 계속 악순환이야 악순환. 그러다보면 하청업체 하나 더 생겨나고 더 생겨나고 더 생겨나고 하청업체 퍼센테이지는 계속 올라가고 결국 우리 일자리 우리가 갇아먹는 거다. 월급을 더 받자 덜 받자 그런 문제가 아니다. 예전 건설현장 있을 때도 최저임찰제 들어온 다음에 철근 3개 넣을 거 2개 넣을 수밖에 없더라. 돈을 안주는데 인건비는 올라가고. 그렇게 제도를 만들어놓고 뭘 제대로 된 사회 어찌고저찌고 하는데 이해가 안 간다. 제도부터 바꿔야 된다. 시스템을 바꿔야지 뭐가 바뀌든지 하지 그것도 시간이 걸리



겠지, 시스템이 안 바뀐 상태에서 서로 말한다고 절대 안 바뀐다. 20년 동안 겪었지 않나.

- 상탄하는데 벨트를 정지하고 인력이 달라붙어서 낙탄을 치울 수 있으면 괜찮은데 하루 24시간 중에 22.5시간을 상탄을 하고 1.5시간을 정지를 하면 벨트를 멈추고 낙탄을 치울 방법이 없다. 처음에 치울 때 벨트 라인을 두 라인이 아니라 세 라인을 지었어야지 안 되면 네 라인을 짓고 그래서 정비할 수 있는 시간을 줘야 하는데 항상 최소, 보조설비는 하청이니까 여기다 돈 투자하지마 이런 개념이 다 있다. 그 상황에서 뭘 설비개선이 되겠나. 애초에 설계 단계에서부터 돈을 줄이는데.

- 가벼운 TM 같은 거는 좀 빨리빨리 조치해주면 좋을 거 같은데. 별 것 아닌데 몇 개월씩 아직도 안 된 것도 많고 가벼운 것 빨리 끝나는 것 위주로 해서, 좀 오래 걸리는 건 계획을 세워서 빨리빨리 해줘야지 일이 편할 것 같은데. 내가 입사하고 얼마 안 되서 올린 게 있는데 아직도 안됐다. 6개월 됐을 거 같은데. 최근에 핀홀 고친 것도 정비한 곳에서 또 탄이 조금씩 샌다고 들었다. 그것도 여름 전에 올려가지고 최근에 한 거다. 조그만 것 아까 물, 워셔 얘기도 했는데 그전에 사용을 못한 게 밸브가 동파가 되가지고 7개 가량이 교체가 안돼서 메인을 열게 되면 다 새니까 전 라인을 못 썼다. 최근에 이게 되어서 사용할 수 있는데 그게 6월인가 TM으로 낸 거라고 하더라. 한 달 전인가 한 달반 전에야 됐다. 겨울이 되니까 서둘러 해준 것 같다.

(마지막으로 하고 싶은 이야기가 있는가)

- 정치권 아저씨들에게 한 마디 하고 싶은데. 그분들이 지금 나이 들어 잘 모르겠지만 그분들 자식에 손자에 언젠가는 비정규직 문제로 사회 문제를 누군가는 다 겪을 거라고 생각한다. 당장 자신의 이득이나 그런 거 보지 말고 정말 미래를 봐서. 금액적인 문제를 얘기하는 게 아니다. 시스템의 문제, 구조적인 문제를 바꿔달라는 거지, 대우를 똑같이 해달라는 거 아니다. 안정적인 직장, 맘이 소중한 거지 않냐. 맘이 소중한 건데 그렇게 생각하면서 살았는데 자꾸 뭘 일을 겪을 때마다 그런 생각이 다운되는 게 싫은 거다. 그 사람들도 언젠가 겪을 거다.

- 그 애들은 군대 안 가. 웃기지마. 내가 볼 때는 솔직히 우리 회사 직원들도 똑같이 생각을 한다. 원청에 다니는 사람들은 시험을 보고 공부를 열심히 하고 해서 좋은 환경에 들어가서 일을 하는 거고 이렇게. 정규직을 시켜달라는 것도 지금 원청에서 하청업체로 만약 한 사람 인건비를 100원을 줬다 했을 때 우린 지금 50%를 받고 있지 않나. 자회사로 정규직화를 시켜주고 지금 하는 일만 하게 해주고 100에서 70만 줘도 우린 두말 않고 하겠다 이거다. 안전해지고 그래도 조금 회사다운 회사고 그렇게 되면 우리도 다른 사람한테 좋게 될 수도 있고 우리가 바뀌어야 이 친구들이나 이 친구들보다 더 어린 친구들이 와서 일을 할 수 있게끔 안전하게 그런 걸 바라는 거다.

- 이번 기회에 확실히 결론이 났으면 좋겠다. 맨날 이런 식으로 두루뭉술 넘어가는 거 아니라고 생각한다. 뭔가 희망적인 그런 게 조금이라도 전해지면 힘을 내서 저희도 목소리를 높일 수가 있는데 자꾸 이렇게 좋은 말은 안 들리니까 좀 힘이 빠진다고 해야 할까.

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료운전원 하청 노동자 2인

(하시는 일은?)

컨베이어 운전원.

(입사이전 생각했던 업무와 달랐는가)

- 환경이 이렇게 열악할 줄 몰랐다. 석탄가루가 이렇게 날릴 줄은 몰랐다. 9,10호기는 지어진지 얼마 안 된 신설설비라서 더 분진을 잡아주거나 친환경적일 줄 알았는데 오히려 더 심한 거 같다.
- 면접 때 개략적으로 얘기를 듣기는 들었다. 가게 되면 석탄 설비를 운영하게 된다고... 그런데 하루 종일 삽질을 하네, 검댕이 묻히고 다니네 이런 자세한 얘기는 못 듣고, 좀 힘들 수도 있다, 아직 시운전 단계다 보니까. 그런 정도의 언질만 듣고 입사하게 되었다. 바로 전에 있던 데도 설비운영이다 보니 거기서도 기계조작을 주로 했지... 그 의미로 이해하고 입사했는데 와서 보니까 기계조작은 거의 없고 주 업무가 설비에서 떨어진 석탄을 주로 치우고, 그런게 주 업무가 되다 보니까 초창기에는 많이 실망을 했었다.

(입사 직후 직무교육, 안전교육은 어떠했는가)

- 처음 입사하고 한 이틀 교육받은 거 같은데. 그 때 뭐 발전소가 어떻게 돌아가는지에 대한 계통 관련 교육을 받고, 바로 현장교대근무 들어가라고 해서 들어가서, 과원들이 이때까지 교육한 자료들, 수집한 것들 프린트해줘서 공부하고. 어떻게 보면 현장 나가서 스스로 알아가는 그런 식이었다. 아무래도 그때가 시운전 단계다 보니까.
- 처음에 왔을 때, 이틀 정도 발전소 전체 계통 쪽이나 그런 거에 대해서 주로 설명 듣고... 안전 내용하고는 좀 동떨어진 교육이다. 그 이후에 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 없애다시피 해서 그냥 현장에서 직접 해보고, 아니면 타 회사, 저희 옆에 20년 이상 근무하신 분들한테 물

어보고 그런 식으로 해서 다들 그렇게 몸으로 체득하고 경험으로 체득하고 그랬다. 매뉴얼도 처음엔 없었고, 우리가 스스로 매뉴얼을 만들다시피 해가지고 한 것 같다.

(리모트로 할 수 있는 업무를 수동으로 하라고 하는 공정이 있다고 하던데)

- 2년 전에 스크래퍼가 그 당시에는 무선으로 신호를 보내는 방식이어서, 무선이 만약 통신이 어떤 장애물이 있어서 안 가질 때 벨트가 그만 올라가라는, 스크래퍼가 그만 올라가라는 신호를 해줘야 되는데 그게 안 받아들여지니까 쪽 올라가서 벨트가 뒤집어진 경우가 두 번 있었다. 그 후로 정비원들이 유선으로 깔아주면서 이제 사고 날 일은 없다고 정비원들은 했는데, 원청에서 계속 그냥 로컬로, 수동으로 운전하라고 해서 두 라인이 있으면 여기서 한 번 했다가, 요렇게 쪽 뺨 돌아서 올리고, 뺨 돌아서 계속 올리고 그런 식으로 되어 있다. 리모트로 해달라고 수차례 요청을 했지만... 저희가 요청할 수 있는 건 저희 실장님과 팀장님한테 그런 식으로 요청을 했는데, 그쪽에서 내려온 답은...

- 얼마 전 사고 나기 전에 10월이었나? 한번 팀장하고 실장하고 노조 간부 몇 명이랑 한 번 식사를 한 적이 있는데, 그 자리에서 그 얘기를 꺼냈다. 왜 안 해주냐, 원청한테 얘기 좀 해줘라, 거기서 돌아온 답변이... 원청에 석탄설비 기계 쪽 담당 차장님과 전기기관쪽 담당하시는 차장님이 한 분 계신데, 이 설비가 전기하고 기계 쪽에 다 걸쳐있다. 그러다보니까 두 분이 다 관여하고 있는 상황이다. 지금까지는 기계 쪽에서 반대해서 스크래퍼 리모트 조절을 못하는 줄 알았는데 10월에 물어봤더니 기계 쪽 반대보다 전기 쪽 반대가 더 심하다, 전기 쪽에서 리모트 쪽에서 문제되면 큰일 난다, 그 쪽 견제가 너무 심해서 어떻게 할 수가 없다, 그렇게 들었다. 자기네들은 이미 설비개선이 끝난 상태다. 자기들이 원하는대로 설비 개선이 끝난 상태인데도 자기들이 불안하고 책임을 지게 생겼으니까 안 하는 것뿐이다. 이게 만약에 설비가 다시 한 번 뒤집어지면 당장 발전기에 탄 공급이 안 된다. 그게 복구되기 전까지는. 그 전에는 두 개가 지나갈 때 한 개로 대충 대체할 수 있는데, 이거 같은 경우에는 두 벨트에 동일한 문제가 있는 상태다. 두 벨트가 만약 사고나서 망가져버리면 복구되기 까지는 아예 탄 공급 자체가 안 되고 발전기를 세워야하기 때문에 원청에서는 아예 원천적으로 차단하려고 계속 로컬 조작을 요구하는 거다.

(로컬 조작으로 인해 그 설비에만 발이 묶이거나 업무가 가중되는 부분이 있는가)

- 원래 그 스크래퍼를 보는 인원이 지금 용균이가 사고 난 지점을 좀 도와줘야 된다. 커버를 해줘야 된다. 그 구간이 워낙 넓다 보니까. 스크래퍼가 만약에 리모트 조작이 있으면 그 인원이 가서 커버를 해주면 좀 도움이 된다. 그런데 로컬 조작 이후로는 거기

를 도와줄 수가 없는 상태였다. 한 사람이 계속 여기에 묶여있다 보니까.

(낙탄처리 업무 재하청에 대해서는 어떻게 평가하나?)

- 이전에는 한 조 당 TO가 14명이었는데, 낙탄 처리를 재하청으로 주면서 2명을 뺐다. [그 전에는] 낙탄 처리 보직으로 들어와도 일은 똑같이, 벨트 운전 다하고 낙탄 다 처리하고 그런 상황에서 다 같이 일했는데, 워낙에 일이 힘들고 이직률이 높다보니까 이게 관리가 안 되니 차라리 낙탄을 외주를 줘서 낙탄 처리만 전담을 시켜라, 그럼 우리는 낙탄 처리를 어느 정도 손을 떼고 설비 운영에 중점을 두자, 이런 계획이었다. 실제 외주 주고 시작해보니 계약 상 견해도 약간 달라서 낙탄 하시는 분들은 낙탄 하시는 분들대로 일하고 저희는 저희대로 낙탄 처리도 하고 설비 운영도 해야 하고. 그런 식이 되었다.

- 재하청을 줘서 업무가 편해졌다고 보기에 어렵다. 낙탄처리 재하청 인원은 8명밖에 되지 않는다. 그 전에 우리가 과당 14명이 달라붙어도 안 되는 거를 낮에만 8명이 감당할 수는 없다. 재하청을 주지 말고 14명 인원이 그대로 돌아갔으면 나름대로 유동적으로 사용할 수 있었을 것 같은데, 지금은 손도 못 대니까, 아예.

(이상부위를 반드시 사진으로 찍어야 하는가)

- 설비 이상이 있는 경우에는 그 이상 부위를 찍어야 되기 때문에 최대한 가까이서 찍어야 된다. 왜냐면 분진가루 날리고 어둡고. 랜턴 비추면서 가까이 가서 찍어야 그 부분이 어디인지 알 수 있기 때문에 그런 식으로... 위험하다. 만약 회전체에 이상 있으면 베어링 파열되어 있는 거 찍어야 되니까 이렇게 가까이 가서 찍고.

- 주간에도 항상 랜턴이 필요하다. (그것도 개인 휴대폰으로 사용하는가) 그렇다. 랜턴이 자주 지급이 안 되다 보니까, 아까 말한 것처럼 떨어뜨려서 고장나거나 하면 받을 때까지는 휴대폰 빛으로 하거나... 동료들한테 빌리기도 하지만 동료들도 랜턴을 써야 되기 때문에 잘 빌릴 수가 없다. 그래서 대부분 휴대폰 빛으로 비추다가 사진을 또 찍고, 그런 식으로... 사진 찍을 땐 또 후레시[손전등] 기능이 없어가지고 어두운 데서 플래시 터뜨리려면 위험하다.

(통신료 지원 같은 것은 전혀 없는가)

- 전혀 없다.

- 데이터를 의외로 많이 쓴다. 동영상도 찍어야지, 사진도 찍어야지, 다 올려야 되지. 종일 카톡을 계속 쓰니까. 저도 여기 와서 데이터 무제한으로 바꾸고, 솔직히 데이터

요청 그런 거는 되는 지도 몰랐다. 저희는 그런 건 있는지도 모르고….

- 그걸 신경 쓸 게 아니라, 지금 우리가 일하는 일터가 좋아지는 게 우선이지 통신비 무슨 이거에 관심 자체를 가질 수 없는 상황이었다. 당장 탄이 덜 떨어지는 게 관심사지. 통신비 지원 이런 건 아직 신경 쓸 계제도 아니기 때문에.

(외주화의 가장 큰 문제가 무엇이라고 생각하는가)

- 제일 중요한 게 우리가 설비개선을 올려도 우리 쪽에서 자르는 건지 그런 것도 솔직히 잘 모르겠고, 아무래도 원청에서는 자기네들 직원이 아니니까 설비개선을 올려도 비용 작은 거 위주로 해주려고 하는 느낌이 많았다.

- 우리도 발전사에서 외주를 받은 상태고 우리도 또 낙탄은 외주 줬고. 제가 재하청업체랑 저희 회사의 관계를 보니까 재하청업체에서 요구를 한 번씩 한다. 우리 회사 쪽에. 근데 그 요구가 수용이 안 되더라. 그거 봤을 때 우리도 마찬가지로 요구하면 발전소에서 더 안 들어주면 안 들어줬지, 들어줄리 만무하겠다 싶었다. 우리가 아무리 밑에서 뭐 좀 해달라 해도 진척이 안 되는 이유가, 그런 식으로 외주화 하다보면 그게 어떻게 보면 서로 남남이지 않나? 그럼 거기서 너네가 알아서 해라 이거다. 외주 줬으니까 거기에 관해서 알가알부하고 신경 쓰기 싫으니까 그런 식의 느낌이 있는 거 같다.

(근무하면서 위험한 상황을 경험한 적이 있나?)

- 아무래도 제일 큰 위험은 이상 있는 부위 가까이서 찍으려고 할 때 균형을 잃어버리거나 이러면 엄청 위험하니까. 저도 한 번은 겨울에 바닥에 물기도 있고 하니까. (물기가 있는 이유는?) 석탄이 열기가 있으니까 수증기가 생기고 천장에 있다가 수분으로 변해서 바닥으로 떨어져서 결빙되어서 그렇게 되는 경우도 있고. 낙탄 청소 하다 물이 튀기는 경우도 있고. 대부분 수증기로 인한 것인데 그 부분을 최대한 조심하는데도 어느 순간 신경 못 쓰면 넘어질 때도 있다. 그 다음에 벨트가 돌아가는 상태에서 낙탄이 계속 쌓이다 보면 벨트랑 접촉이 되어 버리면, 그걸 간섭탄이라고 하는데 화재 위험이 있기 때문에 벨트 돌아가는 상황에서도… 벨트 정지하면 30분을 못 돌려버리는 경우가 발생하기 때문에. 모터에 부하가 걸려서 빨리빨리 못 돌린다. 상탄시간도 있기 때문에 [멈추지 않고] 벨트 돌아가는 상태에서도 삼을 넣어서 빼거나 그렇게 한다.

- (사진을 보여주며) 이게 지금 사건 현장인데, 이런 식의 아이들러가 있다. 여기 보면 곁에 이런 식으로 케이스가 씌워져 있는데 그럼 이 벨트 위쪽에 탄이 쌓인다. 이 안에 쌓인 탄을 제거하려면 이 곁에 철 부분이 케이스이라고 해서 원래 밀폐식인데, 이것을 보면… 점검창이 어떻게 되어 있냐면 이렇게 구멍이 뚫려 있다. 이 구멍으로 사람이 들어가서, 몸을 집어 넣어서 제거를 해야 한다.

(기술적으로 이 방법밖에 없나?)

- 이 호스가 베크클리너라는 설비, 쉽게 말하면 진공청소기인데 이게 원래는 건식으로 분탄을 제거할 때 쓰는 용도다. 근데 여기 설비용량이 실제 저희가 필요한 용량에 비해서 좀 적다. 그래서 우리도 설치했을 때 몇 번 써보고 차라리 삽질하는 게 빠르다 해서 안 썼다. 발전사 측에서는 이거 설치해주고 자기네 말로는 더 이상 낙탄 걱정 없다, 이걸로 처리하면 된다고 했는데 직접 써보니까 아니어서 그냥 세워놓고 있다. 이게 만약 제대로 된 설비라면 굳이 사람이 들어갈 필요 없이 거기에 호스만 꽂아놓으면 다 빨아들이니까. 아마 발전사에서 그런 식을 원했을 텐데... 원한 건 그런 건데 그건 이상적인 거고, 실제론 그게 안 된다.
- 그 다음에 또 위험한 게 밴드 플리라는 부분이 있는데, 이렇게 돌아가는데 연기가 나갈래 (동영상을 보여주며) 이런 식으로... 머리도 넣고 이렇게 해가지고.
- 요 돌아가는 거대 플리 여기 옆에 탄이 엄청 쌓인다. 거길 삽으로... 물청소가 가능한 구간이 있고 여전히 안 되는 구간이 있는데 안 되는 구간 같은 경우에 삽으로 푸다 보면 저 플리에 삽이 말린다. 삽이 빨리 들어간다.
- 저도 그런 경우가 많았다. 그거는 빨리 놔야 한다. 안 그러면 손까지 말려가지고.

(부상을 입은 경우가 있나?)

- 제가 알기로는 다른 과에서 일하다 아이들리에 손가락이 낀 친구가 있었다. 그래서 손가락이 다치기도 했었고. 그리고 탄이 크기가 다양해서 이런 큰 탄, 괴탄이라고 하는데 괴탄에 맞아서 다친 사람도 있고. 찰과상은 수시로, 어디 긁히고 하는 건 일상다반사고.

(다쳤을 때 바로 치료받을 수 있는 시설이 있나)

- 뭐 구급상자 같은 게 있긴 한데, 그게 안 될 거 같으면 파트장께 보고하고 나가서 치료받고 다시 복귀하거나. 저희끼리.

(산재신청 하는 경우는?)

- 그렇게 되면 재계약시, 다음 입찰 때 불이익을 받을 수 있기 때문에 그렇게 하지 않는다.
- 최근에 산재 건 때문에 문제가 있던 게 계단에서 낙하를 해서 팔을 다친 분이 계셨

다. 뼈가 부러졌는지 금이 갔는지는 모르겠지만 병원에 갔는데 그거에 대해서 회사에서 남은 연차 다 쓰라고 했다. 그 분이 산재처리를 해야겠다고 했는데, 산재처리하면 일이 커지니까 그렇게 하지 말자 이런 식으로 됐다. 회사 입장에서는 최대한 산재처리 안하려고 하고 자체적으로 하려는 게 있다.

(건강 염려는 없는가?)

- 폐병 걸릴 거 같은 게 있다. 분진 때문에.
- 다들 기침이 많아진다. 저희가 폐활량 검사를 하긴 하는데, 그때 이상소견을 보인 사람이 아직까지는 없는 것으로 알고 있는데 다들 기침을 많이 한다.
- 그것도 있고 청력도. 귀마개 준다 해도 이음이나 소음을 들어야 되기 때문에, 그걸 못 쓰고 썼다 뺐다 해도 탄가루 다 묻기 때문에 못 쓴다
- 시력에도 문제가 있는 게 분진이 각막에 붙어요. 근접 촬영을 해야 하면 눈을 못 뜰 지경인데도 살짝이라도 뜨고 해야 하니까. 고글 써도 큰 의미가 없다.

(일터에서 가장 크게 바뀌어야 할 부분은 무엇이라고 보는가)

- 인원확충이 제일 첫 번째. 설비개선은 어차피 바로 되는 건 아니고 시간이 좀 필요하지 않나. 돈도 들어가고 시간도 들어가고. 인원충원은 마음만 먹으면 바로 가능할 것 같다. 인원충원이 제일 시급하고 그 다음에 설비개선.

(설비 개선은 어떤 식으로 되어야 한다고 생각하나)

- 저희가 원하는 방식으로. 실제 운전하는 노동자들이 원하는 방식으로 개선되었을 때 제일 합리적인 거 같다. [지금] 설비개선이 이뤄져도 우리가 원하는 방향으로 안 된다. 발전사에 저희 입장이 잘 반영이 안 된다.
- SCB라는 타워가 있다. 이 건물 안에 진동을 줘서 큰 탄을 걸러내는 설비가 있다. 채반에다가 거른다고 보면 된다. 그래서 굵은 탄은 빠지고 가는 탄만 밑으로 떨어지게 하는 설비가 있는데, 이 설비하고 외부 저장소하고 커다란 파이프로 연결을 해놨는데 그 파이프가 웬만하면 직선으로 되어 있어야 한다. 그래야 괴탄이 정체가 안 된다. 그런데 애초에 설계단계부터 뭐가 잘못되어 있는지 기억자로 꺾여있다. 그러다보니 꺾인 공간에서 자꾸 탄이 걸려서 쌓인다. 꺾인 부분을 직선으로 바꿔야 하는데 공간이 안 나오다 보니까 저희 쪽에서 차선으로 나름대로 생각을 해서 건의를 했는데 원청에서는 그건 수용 못한다, 자기네가 설계한 내용대로 진행한다, 저희는 그렇게 하지 마시라, 그렇게 하면 내용이 뻥하다 했는데도 결국 그대로 강행이 되었다. 그래서 곱어졌던 게 약간 퍼



졌는데, 이 퍼지는 과정에서 경사도가 줄어들었다. 배관의 경사가 완만해졌다. 그러니까 거기서 속도가 줄어서 또 쌓인다. 그래서 또 문제가 생겼다.

- 저희가 설비 개선 요청을 해도 바로 이뤄지는 게 아니라 원청이 집행하는 시기가 있다. 또 예산 액수가 한정되어 있다. 근데 그 예산이라는 게 설비에 전체적으로 쓰여야 되니까 예산을 쉽게 안 쓴다. 정작 필요할 때 못 쓸 수가 있으니까 최대한 아낀다. 그래서 이런 경우가 무시되는 수가 다반사고, 그게 나중에서야 한 번에 이뤄지거나 아예 없어지거나 그런 식이다. 또 너무 액수가 크다, 그러면 집행이 불가하다.

- 현장원들이 오죽 답답해서, 원청 직원을 현장에서 볼 기회가 몇 번 있다. 그럼 직접적으로 얘기한다. 이렇게 되었으니까 제발 이것 좀 해줘라, 서면으로 올려봐야 안되니까. 그러면 알았다, 올려봐라 한 번. 그리고 알았다고 올린다고, 그리고 끝이다. 더 이상 묵묵부답이고.

(추가로 개선되어야 할 부분이 있다면?)

- 거의 다 얘기가 나왔는데, 안전 관련도 체크해서 개선해줬으면 좋겠고. 분진을 좀 많이 잡아줬으면 좋겠다. 지금 있는 분진설비가 계속 고장이 난다. 집진설비가 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 해줬으면 좋겠다.

(하신 말씀 중에 강조하고 싶거나 꼭 기록이 되었으면 싶은 말이 있는가)

- 제어실 전화가 자동으로 녹음이 되었으면 좋겠다. 그러면 원청에서 신경 쓰여서 말도 못하고 작업지시도 바로바로 못할 거니까. 원청이 제어실 인원들한테 이러저러하게 지시를 많이 한다. (구체적으로?) 이번 같은 경우도 그렇지만 분명히 벨트를... 16년도에도 사고가 난 적이 있었는데, 벨트를 그 쪽에서 빨리 돌리라고 지시를 내렸는데, 그때 한명이 작업자가 벨트 위에 있었는데 돌아갔었다. 크게 다친 건 아니고 정신적으로 놀라가지고. 그때 원청 직원이 발뺌을 하더라. 내가 언제 그랬냐고. 유선전화가 녹음도 안 되고. 녹음기능이 있으면 그런 거는 저희가 확실히 잡을 수 있지 않겠나.

- 아까 말씀드렸지만 인력충원이 제일 우선이다. (최소기준이 있는가?) 아무리 못해도 최소 2명. 사고 난 그 위치 1명, 저탄장이라고 석탄 보관하는 건물 있는데 거기 1명. 저희가 낙탄 인원을 재하청 안 줬으면 거기 갔으면 됐다. 원래 그렇게 돌렸다. 근데 그 인원을 줘버리니까. 못해도 최소 2명은 있는 게.

○ 면접조사일 : 2018년 12월
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 발전소 연료운전 제어원, 환경설비원

(제어업무란?)

사무실 안에서 현장이 돌아갈 수 있게끔 하는, 주로 하는 업무는 주로 설비를 돌리는 업무다. 사무실 내에서 다른 업무가 엄청 많아요. 저희는 설비 가동만 하는 게 아니라 차량이 들어오면 애쉬를 그쪽에 넘겨주고 팔아주고 그에 따른 서류업무도 많다. 전화도 바쁠 때는 하루에 2백 통씩 받는 경우도 있다. 현장을 사무실에서 카메라로 볼 수 있는 구간이 있지만 그렇지 않은 곳도 많다.

(환경설비 업무란?)

화력발전 후 재가 나온다. 그게 대기로 나가면 안 되니까 이걸 걸러내는 설비 업무가 있고, 크게 회(灰)처리와 회정리가 있다. 회를 처리하는 팀과 그 회를 정제해서 파는 팀, 팔기도 하고 적재시키기도 하는 업무가 있다고 생각하면 된다.

(입사 전에 교육을 받았는가?)

- 제어업무로 이동할 때는 교육을 하나도 받지 못했다. 이전에 현장에 처음 배정이 되었을 때도, 파트장을 맡아서 알아서 해라, 들어가라고 해서 3명을 이끌고 처음 그냥 들어갔다. 4명이 설비에 대해 교육받은 것은 아무것도 없고 '이게 뭐지?' '이게 뭐지?'하면서 독학으로 공부했다.

- 직무교육 말고 기본 안전교육은 받았다. 사람이 늘 딱 맞게 들어와 여유가 없다보니 교육을 못한다. 업무에 빨리 투입해야 하니까 교육을 새로 받아야 하는 사람을 2주, 3주 받아도 짧은데 1주일, 고 김용균씨도 겨우 3일 받았다고 하지 않나. 나같은 경우는 교육을 길게 받은 편이다. 한달 반 정도 받은 것 같다. 또 협력업체가 아니라 원청이 같이 운영을 했다면... 1공장에는 설비가 3개가 있다. 9~10호기가 있듯이 1~8호기가 있고 비슷한 설비를 운전한다. 그 사람들의 지식을 원청이었다면 쓸 수 있었을텐데 괜히 다른 협력업체를 써서 생판 모르는 사람을 갖다 놓은 것이다. 교육 능력도 많이 모자르다. 신생 회사가 단가를 많이 낮춰서 입찰을 따낸 건데, 신생회사기 때문에 지식도 없고, 지식이 없는 사람을 갖다 놓고 운용했을 때 사건이 안 나고 공장이 돌아가면 상

관없는데 사건이 나면, 원청은 솔직히 피해보는 건 없다. 이번 사건도 원청은 이미지가 손실만 있지 발전설비 못 돌려서 손해본 거는 하청한테 책임을 물을 거다. 1~8호기 지식을 가져와서 쓸 수 있는데 왜 새로운 신생업체를 집어넣어가지고... 저희 같은 경우는 1~8호기가 거의 비슷한 업무를 다 하기 때문에 서로 지식을 공유하면 도움이 많이 된다. 근데 실제로는 남남이니까 그렇게 안 된다. 자문을 구하는 것도 많이 힘들다. 옆 회사에 바로 가는 게 아니라 감독회사에 물어봐서 옆 공장에 물어봐주세요, 이렇게 해야 되니까. 많이 친해지면 물어보기도 하지만...

(위험한 상황이 있었을 때 대처 어떻게?)

자기 혼자 조심스럽게 움직이는 수밖에 없다. 저도 동료들한테 위에서 갈구는 거 아무 것도 신경 쓰지 말고 형 몸만 잘 챙겨라 이렇게 한다. 이거밖에 방법이 없다. 위에서 쫓아도 솔직히 저희는 혼자니까 다치면 할 수 있는 방법이 없다. 자기 몸은 자기가 챙기는 거 밖에 방법이...

(입사 전에 이런 업무인지 알고 있었는지?)

- 몰랐다. 발전소 운전을 한다고 생각했는데 들어와보니까 탄광노동자 같은 일이라 입사포기까지 생각했다. 근데 들어와보니까 제 업무는 엄청 힘들고 그렇진 않아서. 먼지가 많이 날린다는 점... 약간 건강적으로 걱정만 됐을 뿐이지. 길게 다니는 사람들도 4-50년씩 다니는데 건강하게 퇴직하시는 거 보고 딱히 문제라고 생각 안했다.

(탄이 날린다는 게 어느 정도 수준?)

상황마다 다르다. 어떤 탄이나에 따라 먼지가 다르고. 정확히 비교드릴 수는 없는데, 이런 방안에 밀가루 한 200그램 정도를 뿌렸는데 이게 다 검정색이라고 상상하면 된다.

(먼지를 계속 흡입하게 되는 것 아닌가?)

- 마스크를 쓰고 다니기 때문에 상당수는 나간다.
- 근데 마스크가 다 잡아주지도 않는다. 우리는 일반적으로 종이팩 마스크 주니까 그거 입고 만약에 애쉬같은 거 일하게 되면 콧구멍이고 목구멍이고 그냥 침 뱉으면 다 그냥 그대로 나온다.
- 모든 마스크가 100퍼센트는 아니다. 오래 있다 보면 다 새서 들어오기도 한다.

(인력부족을 호소하는데, 인력이 부족해서 생기는 문제를 설명해달라)

- 제어업무는 애쉬를 판매하면서 설비도 돌려야 한다. 애쉬는 시멘트 가루라고 보면 된다. 이걸 사가기 위해 차가 많이 들어오는데, 제어를 해야 하는데 애쉬 판매 업무를

하다보면 정작 설비에서 문제가 생길 때 대처하기 어렵다. 설비를 붙잡고 있으면 기사님들은 왜 내꺼 안 실어주냐, 왜 전화 안 받냐, 화를 내고 하니까 어느 장단에 맞출 수가 없다. 인원만 좀 더 주면 좋겠다. 너무 촉박하게 일하다 보니 불안할 때도 많다. 한 명만 더 있어도 이 사람이 다섯 가지 일을 할 걸 반으로만 쪼개서 일해도 수월하게 일을 하면 사람 마음이 안정적이지 않나. 사고 날 것도 안 날 수 있는 건데 혼자 촉박하게 일하다 보니까 안 다칠 것도 다치고….

(고 김용균 사고에 대한 의견)

- 그 분이 일하는 거를 CCTV가 나와서 봤는데 사실 고인한테 미안한 말이지만 위험하게 일을 하신 거 같다. 교육이 더 많이 있었으면 그러지 않았을까 생각을 하기도 하고. 이게 사건이, 개인적인 생각인데 누가 잘했고 잘못했고 따졌을 때 모든 게 다 원청 잘못도 아니고 하청잘못도 아니다. 원청, 하청, 노동자 삼박자가… 진짜 악재가 겹친 사건이다. 씁쓸하고 많이 안타까웠다.

- 근데 사고 당한 친구도 만약에 교육을 받았을 때… 이렇게 일을 하고 점검을 해야 된다 누가 시켰을 때 알려줬으니까 이렇게 한 것 일 거 아닌가. 저는 개인적인 생각으로는 위에도 문제가 있다고 생각한다. 그렇게 일하고 있는 걸 모를 수는 없다. 그 친구가 그렇게 일을 했다는 건 뭔가 그걸 이렇게 점검해야 되는 거고, 원청이든 어디든 이렇게 해야 된다고 하니까 그걸 그대로 따라했을 뿐인 건데 사고가 난 것이지 않나. 만약에 제가 그런 교육을 안 받았다면 지나가면서 점검을 안 했을 것이다. 근데 이렇게 해야 된다고 하니까… 아무래도 이렇게 해야 되는 거다, 알려줬으니까 점검을 했을 거 아닌가. 제가 봤을 땐 문제가 있다고 생각한다.

- 전문적인 체계가 없고 전문적인 교육훈련이 없다보니까 그런 사건이 난 것 같다. 뉴스에 보면 ‘내가 그 사람이 됐을 수 있다’고 하는데, 그러면 그 사람들도 그렇게 다 점검했다는 소리다. 설비가 작지 않고 엄청 큰데, 캐비닛만한 게 짝 연결되어 있고 소리도 콰콰광 나는데 위압이 들기 때문에 처음엔 무섭기 때문에 안 만진다. 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.

(동영상 찍고 자세히 확인해달라는 것은 원청의 지시인가)

- 원청이 지시하는 게 불법인 걸 이번에 처음 알았다. 정말 당연한 듯이 원청에서 지시를 한다. 사실 체계가 있다. 원청에서도 저희 팀에다가 공문을 작성해서 보내면, 저희가 받고 수리를 해야 된다. 판단하고 결재서류를 담당자, 파트장, 팀장, 소장을 받고 하

면 못해도 공무하는데 이틀에서 삼일 걸리는 거다. 이걸 못하니까 직접 지시가 되게 되고 그 직접 지시가 처음에는 팀장과 팀장끼리, 실장과 팀장끼리 하다가 점점 낮게 내려온 것이다. 파트장한테 하다가 안되니까 바로 제어원, 현장원한테 지시하는 거다. 카톡 올라온 거 보면 ‘이거 치워주세요’ 이런 건 다 낙탄을 치우라는 소리다. 그런 방식으로 일을 하다보니까 저도 처음에는… 얼마 전까지만 해도 몰랐다. 차라리 원청에서 모든 걸 통제해서… 사람을 더 유동적으로 굴릴 수도 있고. 사람이 결원이 생겼을 때 3공장 결원에 1공장 인원이 들어갈 수도 있고 그렇지 않나. 원청도 2인 1조는 안 한다. 혼자서 다 용무보고 있고, 야간에도 다 혼자 다니시고 한다. 차이가 있다면 원청은 점검을 말 그대로 눈으로만 본다. 만약에 이번 죽은 친구가 서부 사람이었으면 그 친구가 점검할 때 당연히 말렸을 거다. 자기 회사니까 잘못되면 큰일 나니까. 근데 다른 회사니까 설비만 뭐 잘 되면… 그런 마인드가 분명히 있을 거다.

- 이게 하청업체 마인드인데 우리 같은 경우는 읠이지 않나. 갑한테 자세히 알려줘야 되니까… 갑이야 보다가 바퀴에서 이상한 소리가 난다든지 롤러에서 이상한 소리가 나면 전화해서 ‘이상한 소리가 나요’ 하면 정비팀이 와서 고치는데 우리 팀 같으면 ‘왜 이상한 소리가 나는지 자세히 확인해주세요, 동영상도 좀 찍어주시고요.’ 막 이렇게 하다보니까 이 분 같은 경우는 동영상을 찍으려고 들어간 거 같기도 하고. 내막은 모르지만 그런 거 같기도 하다. 사람이 위축되어서 일을 하는 거랑 당당하게 일을 하는 거랑 차이가 있는 거 같다.

- 우리는 정비하청과 운전하청이 따로 있고, 운전하청이 정비하청한테 직접 요구를 못한다. 원칙적으로는 운전하청이 원청에다 보고를 올려서 원청에서 정비하청에 하달, 지시를 하는 거다. 근데 지금 체계가 다 깨져있다. 그렇게 하면 일이 너무 오래 걸리고, 원청에서 밑에 계신 분들도 힘들다. 그 사람들도 업무 과다이다. 그러다보니까 다이렉트로 정비팀한테 요청을 하게 되고. 읠-읠끼리 싸우는데도, 약간 기싸움 같은 게 있어서 ‘니네가 할 수 있는 거 니네가 해라’ 이런 식으로 하기도 한다. 이상한 소리가 나는 경우 중에 이물질이 끼서 소리가 나는 경우가 있는데, 그러면 ‘이물질은 너네가 빼면 되지않냐’ 전화가 온다. 그거 왜 우리 시키냐고. 니네가 빼라, 이런 식으로.

(원청이 중재를 하고 관리감독을 해야 하는데 하청끼리 그런 관계가 된 것인가?)

그렇다. 하청끼리 서로 주고받고도 많이 한다. 원청도 계약하는 사람들은 이런 거 생각 안하고 할 거다. 원청도 실무자들이 힘들다. 자기네 판에는 중재도 해야 되고 법도 지켜가면서 해야 되는데 실제로 그렇게 하자니 자기네들 업무가 너무 많고. 그래서 차라리 하청 세 개가 다 묶어버리면 그럴 필요가 없지 않나. 그럴 필요가 전혀 없는 일인데 괜히 뭐… 누가 이득을 보려고 하는 건지 모르겠지만 그것 땀에 진짜…

(휴식이나 식사 같은 건 어떻게 하는지?)

- 제어업무는 밥 먹는 시간 이런 거 따로 없다. 제대로 설비 돌아가고 정상적으로 운용되면 밥을 편하게 먹지 못하고 일하면서 먹는다. 정상적으로 되었을 때 거의 항상 밥을 제대로 먹지 못한다. 점심시간 이런 게 보장되어 있는 게 없어가지고.

(가장 바뀌어야 할 부분이 인력충원 외 더 있으시다면?)

- 저는 회사 체계가 좀 잡히면 좋지 않을까. 못해도 운전과 정비만 통합이 되어도 좋을 것 같다. 자회사 하나로만 통일이 되어도, 같은 회사면 이렇게 안 해도 된다.  
- 소박한 건데, 밥 먹을 때 사람답게 밥 좀 먹었으면 좋겠다, 진짜로. 그리고 진짜 바쁠 때는 제어원이다 보니까 화장실도 진짜 제대로 못 간다. 전화가 너무 많이 오다 보니까. 근데 정말로 인원 1명만 해서...야간 때는 바라지도 않고, 이렇게 같이 봐줄 수 있는 인원만 있어도 돌아가면서 밥도 먹을 수 있는 거고 화장실 가고 싶으면 화장실 갈 수도 있는 거고. 현장원들한테 부탁하기도 애매한 게, 현장운전원들은 현장운전원 자기만의 업무가 있는데 내가 밥 좀 먹겠다고 이 사람한테 내 일 좀 해주세요, 이것도 아니기 때문에

○ 면접조사일 : 2018년 12월 28일
○ 면접자 : 태안 비정규직 인권실태조사단
○ 면접대상 : 2차 하청업체 낙탄처리원 노동자 5명

(낙탄처리 업무를 맡은 재하청업체인 것으로 알고 있는데, 대략의 근무형태를 얘기해 달라)

지금 낙탄업무가 2차 하도급 되어서 저희 구조상 낮 근무만 한다. 데이 근무만 8명이 하고 있다. 월화수목금만 일을 하고, 토,일과 야간·휴일은 근무를 안 한다. 우리 같은 경우는 2인1조를 초창기 때부터 했다. 왜냐면 위험성도 위험성이지만 사실은 힘들어서 2인 1조를 했다. 양이 많아서. 2인1조를 할 때는 1조에 4명도 투입된다. 업무 강도 때문에. 하루에 처리하는 낙탄이 4~5톤이 된다. 삽으로 퍼서.. 어마어마하다. 구조상 (1명)은 처리가 불가능하다.

(낙탄처리 시 어떤 위험에 노출되는가)

- 옥내 저탄장 보면, 바깥에서 삽질할 때 (삽이) 닿는 부분은 그냥 한다. 안 닿는 부분은 캡스에 도구를 요청했는데도 도구가 미비해서 저희가 자체적으로 도구를 만든다. 그렇게 (삽)자루를 길게 하는데도 넣다 보면 안전모가 벨트 가까이 갈 정도로 위험한 상태다. 어느 부분은 양이 너무 많고 물도 뿌려져서 질퍽하면 이게 안 빠져나오니까. 그럼 벨트가 높은 부분은 숙여서 들어가게 된다. 웬만해선 안 들어가려고 해도 긴 삽으로도 안 빠질 때도 있으니까 어쩔 수 없이 들어가서 벨트 아래를 지나가서 짧은 삽으로 퍼낸다. 벨트는 이런 상황에서 (내 위를) 지나가는 거고, 그 정도로 위험에 노출되어 있다.

- 가루탄이나 자갈탄같은 경우는 괜찮은데 죽탄은 한번 높이 떠 올리면 삽에서 안 떨어진다. 그러다보니까 끝에 하중이 오니까 툭 치다보면 벨트위에 석탄이랑 같이 쓸릴 때가 있다. 삽을 계속 잡으면 팔이 부러진다. 팔을 안 놓으면 딸려가거나 다치는 거다. 근속연수가 있고 노련하면 삽을 놓는데, 초보자는 습관적으로 못 놓는다. 초보자는 이 걸(삽)을 어떻게든 갖고 와야 하니까 힘을 주고, 그래서 끌려가는 거다.

(위험을 피하려면 벨트를 멈추고 작업을 하면 되지 않은가)

- 벨트를 멈추면 원청이 손해를 보니까 해줄 리가 없다. 벨트를 돌렸다가 다시 세우려

면 제어실에서 하려면 어느 정도 시간차 갭이 있어야 하고, 이게 또 보일러실 탄 레벨 맞추는 기준이 있는데 그 양이 떨어지면 발전본부에서 뭐라고 하니까 무턱대고 벨트를 정지하고 작업하는 게 불가능하다. 그러니까 항상 위험에 노출될 수밖에 없다.

(벨트를 멈출 수 없다면 차선택이 있나)

- 설비개선이다. 설비개선이 반드시 필요하다. 발전소라면 반드시 해야 하는 게 있다. 기본적으로 낙탄이 떨어지면 폐기 처리 되는 게 아니고, 다시 수거해서 재사용할 거 아닌가. 9-10호기에서 가장 문제되는 것은, 타워 내에서 그라운드 슈트를 통해서 침전조를 통해서 우물 식으로 빠지는 게 기본적인데, 여기는 그게 안 된다. 근데 여기는 안 되는 게 기본이다. 그래서 작년겨울에 곡괭이를 들고 삽으로 파서 응급조치로 그라운드 슈트를 만들었다. 그라운드슈트를 만들어달라고 그렇게 요구했는데 원청에서 허가가 안 나니까. 그 공사가 얼마가 드는지는 몰라도 세상이 두 쪽 나도 반드시 필요한 거다, 누가 봐도. 하청 관리자들도 다 인정하는데 결국 원청에서 안 해준 거다. 그걸 결국 만만한 하도급인 우리한테 넘긴 거다. 결국은 우리가 헤드라이트 끼고, 물속에 장화신고 얼음 깨고 해서 만들어서...이건 진짜 시정조치 해야 된다 이번 기회에.

(이런 설비개선 문제제기를 어떻게 하나?)

- 하청업체에 요구해봤자 아무 소용없고, 원청에 얘기했다. 우리는 권한이 없으니까 1차하청업체가 원청에 얘기한다. 어차피 재하청-하청-원청인데, 원청도 인정은 하는데, 설비개선을 해야 하는데 안 한다. 이번에 사고 난 위치가 계속 오버플로우(탄이 넘치는 것) 된 데다. 탄이 넘으면 맨날 치운다. 반복되면 상당히 힘들고 집중력도 떨어지고 해서 사고 났는데. 이번에 조치가 되어서 가동시킬지 모르겠다. 최위험지역이다. 그게 원청이 모르는지 개선을 안하고, 떨어지면 치운다 이거다.

(일하시는 분들은 재하청 업체의 정규직인가)

-근로계약서에는 정규직이라고 되어있다. 사실은 프로젝트 계약이잖나. 프로젝트 끝나면 계약이 끝난다. 6개월 도급계약이다.

(이전에 유사한 업무를 한 적이 있나)

- 낙탄처리 업무는 지금 처음이고, 그전에는 농사를 지었다. 농사짓는 사람이 잘한다. 삽이라서. 저희는 특성상 시골 현지인들을 많이 쓴다. 삽질이지 않나.



(하청과 재하청의 업무연관성은 어떠한가)

- 많이 있다. 하청과 저희랑 보이지 않는 갈등이 있다. 처음에 사고가 났을 때 원청이 “운전원이 왜 낙탄업무를 하나”고 하는데 우리가 볼 때는 웃긴다. 우리가 평일에 하면, 그럼 토, 일은 누가 치운다는 거야? 운전원이 운전만하면 토, 일업무를 어떻게 하나. 어쨌든 양이 많고 방대한 거는 우리가 처리하지만, 야간이나 토,일은 운전원들도 낙탄을 응급을 할 수 밖에 없는 구조다. 전체 발전소에서 그렇게 해왔다.

(낙탄처리 업무가 통합되는 것이 좋다고 보는가)

- 업무적으로는 사실 우리는 병이다. 갑을관계가 아니라 질병이다. 병이니까 현재업무를 진행하지. 하청업체에서 낙탄 처리를 했을 때 현장관리직이 3명이 그만두고. 낙탄 업무는 인력채용도 안되지, 급여도 적게 주지, 그래서 외주주고 싶어 한다. 통합되면 좋겠지. 근데 그냥 가는 걸 원하지 않을까. 일 더 시켜야 하니까.

- 트라우마 교육도 우리가 1주일 늦은 이유는 우리가 외면당했었다. 우리가 그 다음날 시민대책위 위원장과 면담을 했다. 고 김용균 사고가 있지만 노출된 부분은 냉정히 따지면 우리 주업무가 낙탄인데, 사고의 원인이 낙탄과 관련성이 있다면, 우리가 더 위험하지 않냐. 왜 우리는 안 되냐. 그래서 시민단체를 통해서 문제제기를 해서 조치를 취하겠다 해서 그래서 진행되었다.

(휴게시간이나 임금 등은 어떠한가)

- 업무하면서 중간에 쉬는 시간에 여름, 겨울, 눈`비 오는 날에도 따로 쉴 곳이 없다. 올해 초인가 원청인지 하청인지에서 컨테이너 3개를 만들었다. 그래서 저희가 하청감독자에게 말해서 우리는 휴게공간이 없으니까 휴게시간마다 쉴 수 있게 해줘라라고. 그렇게 협조를 구해서 그 후에 이용을 했는데 솔직히 가면 눈치도 보이고, 잘 안 가게 된다. 딱 가서 20분 앉아 있으면 눈치 준다. 그래서 지금은 못 간다.

(건강에 대한 염려는?)

- 분진에 대한 커버가 마스크인데. 저희들이 안전관리비로는 1급 마스크를 못 쓴다. 돈이 없어서. 1급 마스크가 하나에 1700원이라서. 그래서 우리는 현재 2급 마스크를 쓴다. 2급마스크는 700원이다. 안전관리비가 조금이라도 있어서 5만 원짜리, 10만 원짜리 마스크가 아니라 크게 바라지도 않아요 1급이라도 쓰게. 2급 쓰는데는 재하청인 우리밖

에 없을 거다. 우리는 700원짜리 2급 쓴다. 정말 이런 사소한 문제부터 시정되어야 한다.

(안전관리비는 1차하청에서 주는건가)

- 기성금액 자체가 작다보니까 안전관리비가 적게 책정된다. 샅을 아까 만든다는 말을 했는데, 원래 사서 쓰게 되어 있는데 (안전관리비가 적게 책정되니까) 만들어 쓴다.

(마지막으로 하고 싶은 말이 있다면?)

-2차 하도급은 없애야 하지 않나. 굳이 필요하다면, 임금 격차를 최대한 줄여서 가야하지 않을까. 그게 공평이 아닐까.