

집배원노동자의 노동재해·직업병 실태 및 건강권 확보방안

2013.12.2

연구기관 :  사회진보연대 부설
노동자운동연구소
Research Institute for Alternative Worker's Movements

우정노조위원장 직선제추진 운동본부

주요 연구진

- 이진우 (노동자운동연구소 연구원, 직업환경의학 의사)
김동근 (노동자운동연구소 연구원)
공성식 (노동자운동연구소 연구원)

목 차

| | |
|--------------------------------|----------|
| <보고서 요약> | -----1 |
| I. 연구배경 및 내용 | -----19 |
| 1. 연구배경 | |
| 2. 연구목표 및 주제 | |
| 3. 연구방법 | |
| 4. 연구내용 | |
| 5. 연구사업경과 | |
| II. 노동재해·직업병 실태조사 및 분석 | -----33 |
| 1. 설문 참여자의 인적 특성 | |
| 2. 임금과 노동시간 | |
| 3. 탈진정도 | |
| 4. 근골격계질환 | |
| 5. 질병 및 사고 | |
| 6. 정신건강 | |
| 7. 노동조건 관련 사항 | |
| 8. 결론 | |
| III. 우정노조의 노동재해·직업병 관련 사업 평가 | -----111 |
| 1. 집배원노동자의 노동재해·직업병 실태 | |
| 2. 우정노조의 노동재해·직업병 관련 사업 | |
| 3. 우정노조의 노동안전보건사업 평가 | |
| IV. 제언 | -----131 |
| 1. 집배원에 대한 과도한 물량 집중 문제 해결 | |
| 2. 인력충원을 통한 노동시간·노동강도 완화를 원칙으로 | |
| 3. 우정노조 노동안전보건사업의 혁신 | |

집배원노동자의
노동재해·직업병 실태 및
건강권 확보방안

<요약>

1. 집배원노동자를 괴롭히는 저임금, 장시간·불규칙노동

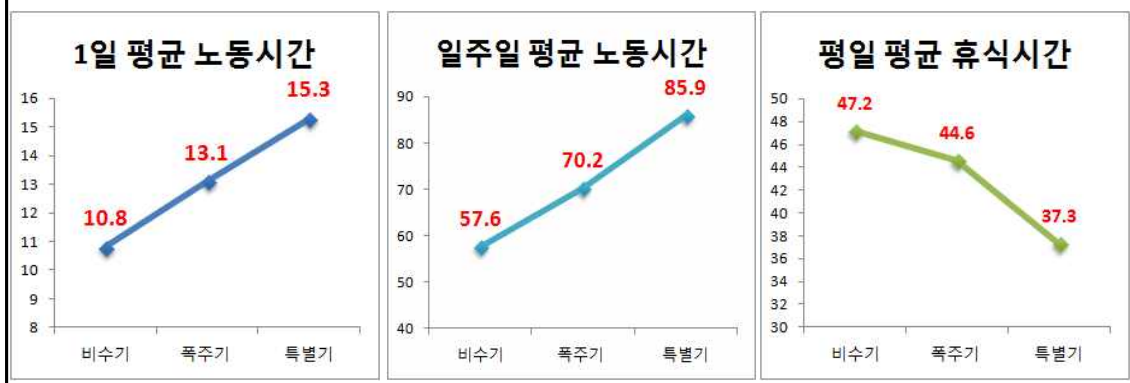
- 집배원노동자는 주당 평균 64.6시간을 일하고 있으며, 비수기에는 하루 평균 10.8시간, 폭주기에는 13.1시간, 특별기에는 15.3시간을 일하고 있는 것으로 나타났다. 이는 정규직 평균 근로시간인 42.7시간(2013.3. 경찰부가조사)을 훨씬 초과하는 것으로, 집배원의 초장시간노동 실태를 적나라하게 보여준다.
- 우체국 집배원노동자들은 1년 52주 중 31주 동안은 하루에 평균 10시간 이상의 장시간 노동에 시달리고, 나머지 21주 동안은 하루에 13~15시간 씩 살인적인 노동시간을 감내하고 있다.

| 소통 시기 | 1일 평균 노동시간* | 일주일 평균 노동시간** | 평일 평균 휴식시간† |
|-------------------------|-------------|---------------|-------------|
| 비수기 (폭주기를 제외한 평상시) | 10.8 시간 | 57.6 시간 | 47.2 분 |
| 폭주기 (매달 14~22일 즈음) | 13.1 시간 | 70.2 시간 | 44.6 분 |
| 특별기 (구정, 추석, 선거기간 등) | 15.3 시간 | 85.9 시간 | 37.3 분 |

* : 식사시간 및 휴식시간 제외한 평일 노동시간

** : (1일 평균 노동시간 X 5일)+(토요일 평균 노동시간)+(일요일 평균 노동시간)

† : 식사시간을 포함한 휴식시간 전체



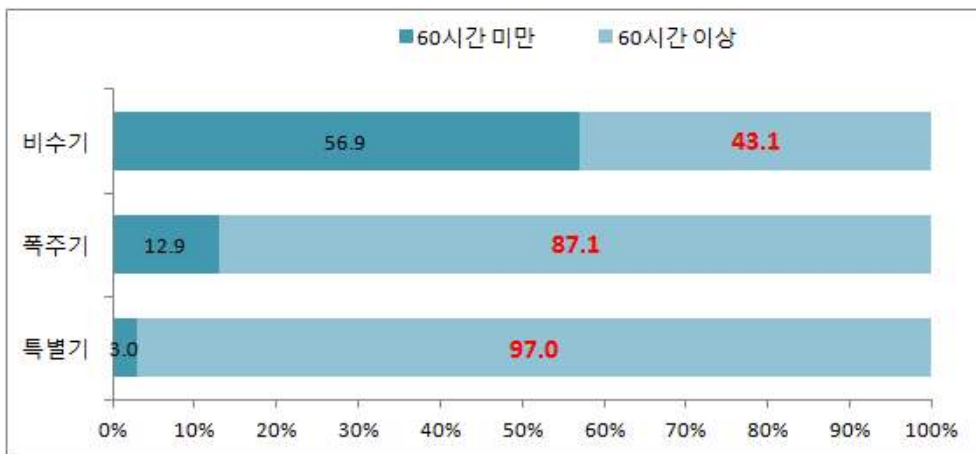
우체국집배원의 소통시기 별 평균 노동시간 및 휴식시간

- 일주일에 57.6시간~85.9시간에 달하는 살인적 노동시간에도 불구하고 집배원 노동자의 임금은 전체 노동자의 평균임금에도 못미치는 것으로 드러났는데, 기능직 집배원의 단위시간당 평균임금은 전체 평균의 62%에 불과하며 상시위탁 집배원의 경우 전체 평균의 78%밖에 받지 못하는 것으로 나타났다.



비정규직 기준 집배원과 일반 노동인구의 임금과 노동시간 비율

- 게다가 집배원노동자는 매일매일의 물량에 따라, 소통시기에 따라 고무줄처럼 늘어나는 불규칙노동을 하고 있다. 비수기에 비해 폭주기와 특별기 일주일 평균 노동시간이 각각 12.6시간, 27.3시간씩 증가하여, 집배원노동자의 90% 정도는 뇌심혈관계질환 위험의 시한폭탄을 안고 배달업무를 수행하고 있다.



우체국집배원의 소통시기 별 주당 노동시간 60시간 이상 비율

- 우정본부의 불합리한 인력 배치로 인해 일상적으로 발생하는 견배, 인건비 절감을 위한 강제적인 연가수당 감축 정책은 집배원노동자를 더욱 힘들게 만들고 있다. 1인당 한달 평균 5.7회의 견배를 하고 있으며, 이로 인해 발생하는 추가 노동시간은 매달 8.6시간이다. 여기에 더해 우정본부의 연가수당 감축 정책은 집배원의 견배 문제를 더욱 심각하게 만들고 있다.

| 변수 | 내용 | 빈도 | 백분율(%) | 무응답 |
|-------------------|-------|----|--------|-----|
| 견배 횟수 (한달에 며칠) | 0 | 10 | 4.3 | 15 |
| | 1 | 29 | 12.6 | |
| | 2 | 49 | 21.2 | |
| | 3 | 40 | 17.3 | |
| | 4 | 11 | 4.8 | |
| | 5 | 38 | 16.5 | |
| | 6-10 | 26 | 11.3 | |
| | 11-20 | 15 | 6.5 | |
| | 21- | 13 | 5.6 | |

우체국집배원의 견배 횟수

◇ 견배가 생기는 이유, 집배원마다 견배가 차이가 나는 이유

- 사례 17 - 견배하면 배달시간 1시간, 분류작업 30분 정도가 더 늘어난다고 보면 됩니다. 생기는 이유가 사고사, 개인경조사, 개인적으로 불일 등 때문인데, 개인적인 불일은 거의 안 써요. 사고로 결원이 생기는 경우가 많은데, 보충 안 해줍니다. 우체국 들어와서 견배 제도 있다는 것 기상천외하다고 생각했어요. 뭐 이런 시스템도 있나, 아직도 이해가 안돼요.
- 사례 22 - 지금 견배는 3월 말에 설문지 돌렸을 때 보다 1.5배는 될거예요. 올해는 연가를 빨리 써라 압박이 계속되서...요즘 하루 건너 하루 견배하고 있어요. 작년은 22일 중에 받은 연가수당을 썼는데 올해는 1/4만 주겠다, 억울하면 연가 써라 이런 식이니 어쩔 수 없이 써야 해요. 우리우체국은 오늘 하루 빠진 집배원만 해도 14명이예요. 동료들이 아무리 나눠해도 일일특급, 빠른우편 정도만 처리했고, 일반우편, 일반등기는 손도 못 댔어요. 평소에도 빠지는 게 평균 10명이니...다들 지쳐 있죠.

2. 집배원 근골격계질환, 매우 심각하다

- 이번 조사 결과, 한 개 이상의 부위에서 근골격계증상을 가진 ‘증상 호소자’가 74.6%였으며, 당장 의학적 치료가 필요한 ‘질환의심자’는 43.3%였다. 절반에 가까운 집배원들이 당장 치료를 받아야 하는 근골격계질환을 가진 채 일하고 있는 것이다.

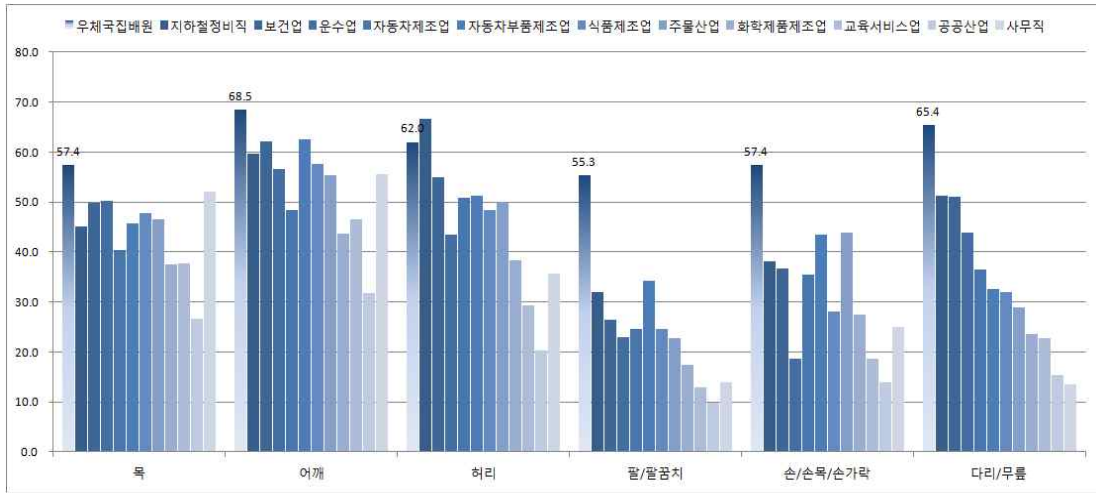
| 신체부위 | NIOSH 기준 | | 기준2 | | 기준 3 | |
|----------|----------|-------|-----|-------|------|-------|
| | 명 | 비율(%) | 명 | 비율(%) | 명 | 비율(%) |
| 목 | 101 | 57.4 | 79 | 45.1 | 36 | 20.6 |
| 어깨 | 122 | 68.5 | 101 | 57.1 | 49 | 27.7 |
| 팔/팔꿈치 | 78 | 55.3 | 56 | 39.7 | 20 | 14.2 |
| 손/손목/손가락 | 89 | 57.4 | 72 | 46.5 | 25 | 16.1 |
| 허리 | 114 | 62.0 | 98 | 53.3 | 45 | 24.5 |
| 다리/무릎 | 117 | 65.4 | 99 | 55.3 | 48 | 26.8 |

우체국집배원의 신체부위별 근골격계질환 증상

◇ 근골격계질환으로 아픈 부위, 아픈 이유

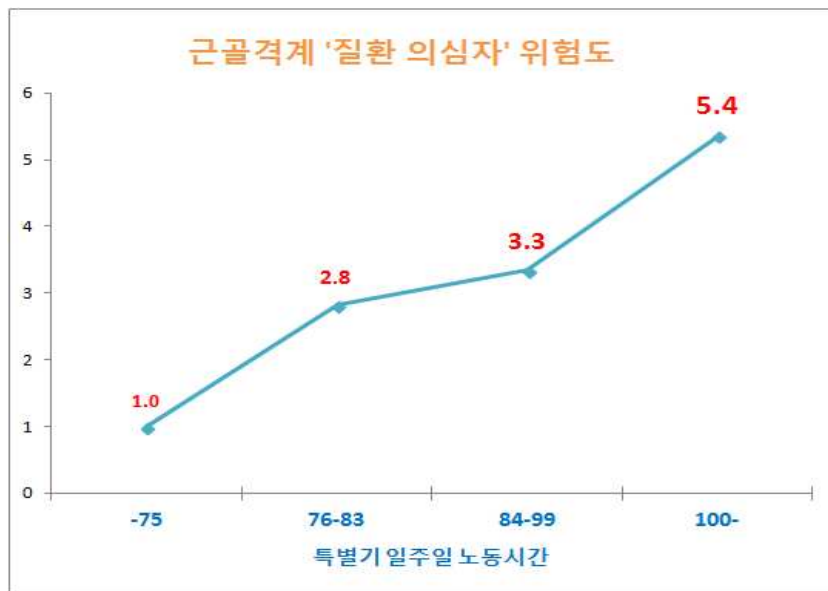
| | |
|--------------|---|
| <p>사례 31</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 다리 : 연골이 달아서 양쪽 다 내시경으로 정리. 수술 후에도 아프다. 왼쪽 무릎은 2년 전에 특별소통기 때 저녁 먹고 식당에서 내려온 후 주저앉음. 오른쪽 다리는 검배 3주정도 연속적으로 하면서 계속 아팠다. 아침에 깰데 힘이 안 들어가서 일어나지 못하겠더라. 병원가서 MRI 찍으니 곧바로 수술 하자고 했다. 작년 말이었는데, 수술 후 6주 병가 받았고, 월급은 기본급만 줬다. (그럼 양쪽 무릎 다 아프신거네요?) 그렇죠. - 오래 설수가 없다. 요즘도 일하고 저녁에 들어오면 절뚝거리면 전다. 다리 물리치료 꾸준히 해야 하는데 그거하려면 1시간은 걸리니, 퇴근시간이 너무 늦어져서 잘 못간다. 그냥 버티는데 까지 버티보는 거다. 정 안되면 치료를 받든지, 방법이 없다. - 손 : 등기 잡고 편지 끼면 여기가 아파가지고, 손 마디가 저릿저릿하다. 편지를 쥐고 계속 넣어야 하니까. 정형외과 가서 코팅 뭐 어찌고 담그는거 몇 번 했더니 좀 낫더라 - 분류작업하면 허리 같은 경우도 한참하다가 돌려줘야 하고, 목도 힘들면 돌려서 풀어지니까 좀 낫고, 허리는 계속 서있으니까 무리가 가고. |
|--------------|---|

- 우체국집배원과 다른 업종 노동자들의 신체부위별 근골격계질환 증상에 대해 비교 분석한 결과, 기존의 다른 업종 연구와 비교하여 거의 모든 신체 부위에서 집배원의 근골격계질환 증상이 가장 심한 것으로 나타났다.



신체부위별 근골격계질환 증상(NIOSH 기준)에 대한 집배원과 다른 연구와의 비교

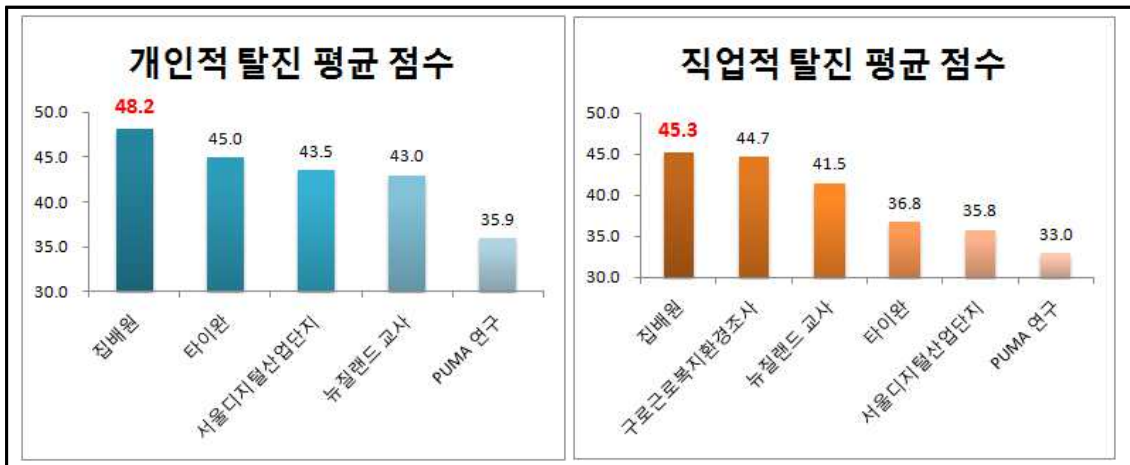
- 근골격계증상에 영향을 미칠 수 있는 여러 변수 중 노동시간이 가장 중요한 것으로 나타났으며, '특별기 일주일 노동시간'이 증가할수록 근골격계질환에 걸릴 위험도가 높은 것으로 나타났다. 근골격계질환을 줄이기 위해서 노동시간 단축이 급선무라는 점이 확인된 것이다.



특별기 일주일 노동시간 따른 근골격계 증상 위험도

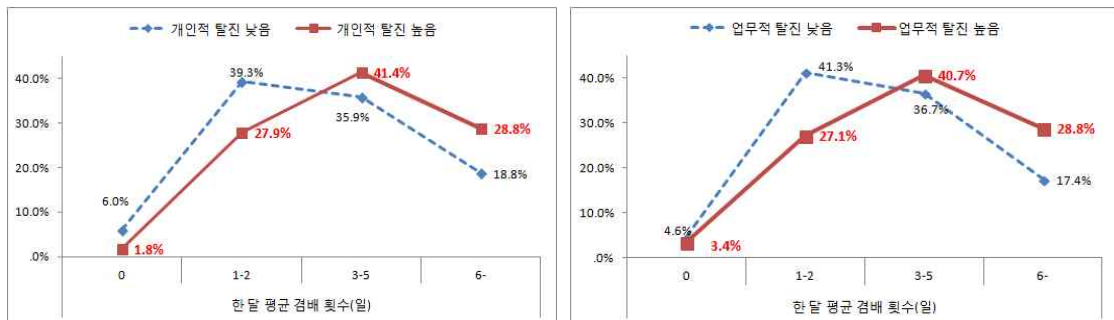
3. 일만 끝나면 탈진, 몸과 마음이 망가진다

- 집배원노동자의 개인적 탈진 평균 점수는 48.2점, 직업적 탈진 평균 점수는 45.3으로 그 어떤 연구에서보다 탈진 정도가 심한 것으로 나타났다. 탈진은 직장생활 중에 쌓인 만성적 스트레스에 의해 발생하는 신체적, 정서적, 정신적 고갈상태로 다양한 질병을 야기할 수 있다는 점에서 매우 심각한 문제다.



우체국집배원의 탈진 평균 점수와 다른 연구와의 비교

- 집배원노동자의 탈진은 견배 횟수가 많을수록 더 심한 양상을 보여 과도한 견배 문제 해결이 시급함을 알 수 있었다.



우체국집배원의 견배 횟수 별 탈진 정도 비교

- 탈진이 심할수록 근골격계질환 및 우울증상의 정도가 심했으며 특히 탈진이 심할수록 사고를 경험한 비율이 높은 것으로 나타났다. 사고는 노동자의 개인적 노력으로 예방될 수 있는 단순한 것이 아니라, 직업환경적 요인들에 대한 관리와 개선을 통해 예방할 수 있음을 보여주는 결과이다.



우체국직배원의 탈진 정도 별 사고 경험 유무 비교

4. 사고 문제의 심각성 및 원인 분석

- 절반 이상의 집배원이 우체국에서 근무하는 동안 업무수행 중 오토바이 및 차량 사고를 경험한 것으로 나타났다. 즉, 여러 차례 연구가 진행된 퀵서비스 노동자, 배달 노동자 등 유사 직종의 교통사고 경험률을 상회하고 있다. 운수업 종 노동자들은 일반적으로 사고의 위험이 높은 집단인데, 그 중에서도 집배원 노동자의 사고율이 더 높아 고위험 집단임이 확인되었다.

| 연구자 | 연구대상 | 교통사고 경험률 (%) |
|-----------------|----------|--------------|
| 2013년 노동자운동연구소 | 우체국 집배원 | 51.0 |
| 2012년 한국노동연구원 | 배달업 종사자 | 35.2 |
| 2010년 근로복지공단 | 퀵서비스 종사자 | 38.7 |
| 2010년 인하대 산학협력단 | 퀵서비스 종사자 | 46.1 |

오토바이 운전직의 교통사고 경험률 비교

- 사고를 경험한 집배원이 50%를 넘을 정도로 사고가 많이 발생하지만, 사고 후 처리는 미흡하거나 집배원 부담으로 떠넘겨지는 것으로 나타났다. 공무상 재해에 대한 교육이 있긴 하지만, 사고 시 공무상 재해를 먼저 생각할 수 없는 상황이었다. 게다가 실제 처리 과정에 들어서면 쉬쉬하는 내부 분위기가 형성되거나 개인 과실로 몰아가서 재해노동자를 위축시키고, 처리 과정 또한 미온적인 것으로 확인되었다.

◇ 사고 사례 및 공무상 노동재해 신청 관련 심층 인터뷰

사례 41 - 작년 겨울에 빙판길에서 오토바이하고 넘어짐. 어깨가 심각하게 아픴. 내가 빠지면 여러 동료들이 많이 아파하니 내가 편하게 치료를 받을 수가 없었음. 그래서 그냥 지냈음. 다음날 부항만 뜨고, 엑스레이 찍으니 뼈 이상 없다고 해서 바로 일 시작함.
- 사고처리는 주로 보면 엑스레이 찍고 그런 것 다 내 돈으로 함. 청구할 수 없음. 내가 다친 것도 부주의해서라고 하는데 엑스레이 찍고 청구한다고 해 줄 것 같지 않음. 그래서 다 자비처리. 누구나 다 그런 것.

사례 43 (산재 받았으면 좋겠다 이런 생각은 안해 보셨나요?)
- 글썄요 얼마 전에 입원했을 때도 공상처리하고 싶긴 했었는데....(중략)...몰어

보면 “될걸/안될걸 이렇게 하시는(그냥 진지하게 생각 안 해준다는 뜻으로...)”, “그런거에 대해서도 해서 뭐 하나 실비 받지”....이런 분위기고...
 (아.. 의료보험으로?)
 - 네. 근데 내가 일하면서 생긴 건데 정당하게 공상받게끔 해주는 사람이 왜 없지? 그런 생각도 했었어요. 그치만 뭐 어찌겠어요. 피하는 건지 어쩐건지.. 그래서 저도 결국 그냥 실비처리하고...

- 사고 발생에 영향을 미칠 수 있는 여러 요인 중 노동시간이 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 모든 소통시기에서 1일 노동시간 증가에 따라 사고 발생 위험도가 증가하는 경향을 보였다. 장시간 노동에 의한 사고발생 위험 증가는 앞서 서술한 여러 연구에서도 증명되었으며, 이번 연구에서도 사고를 줄이기 위해서는 장시간노동 문제 해결이 가장 중요하다는 것을 다시 한 번 확인할 수 있었다.



우체국집배원의 소통시기별 1일 노동시간에 따른 사고발생위험도

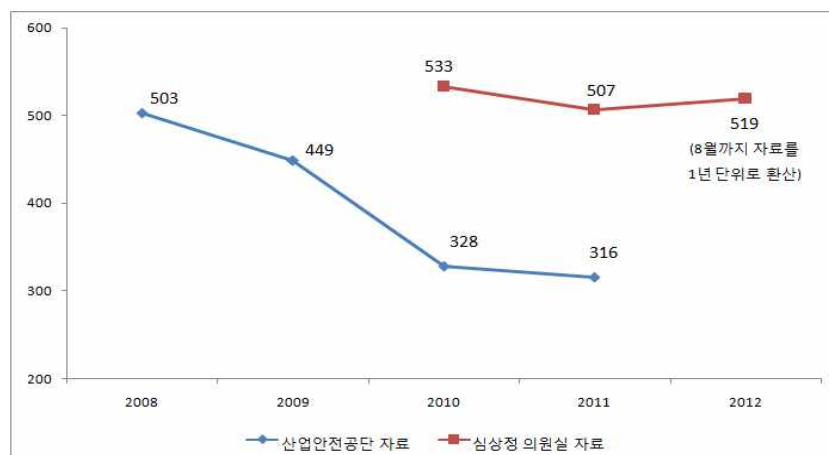
5. 축소·은폐되는 노동재해·직업병 현황

- 우정본부 소속 집배원노동자의 재해자 규모는 2010년 216명, 2011년 300명, 2012년 350명으로 가파르게 증가하고 있으며, 재해율은 2.19로 전체 재해율의 3.7배에 달하고 있어 집배원노동자의 재해 문제는 매우 심각하다.



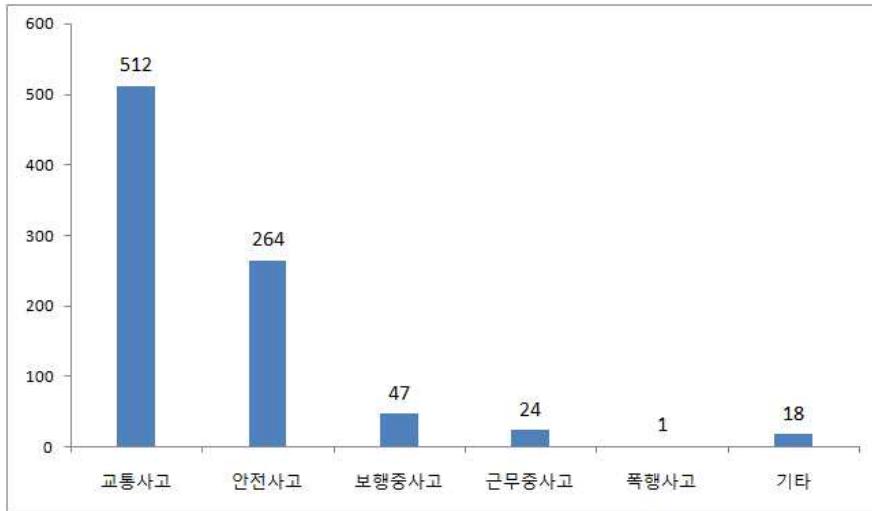
집배원노동자 공무상요양 현황(출처: 은수미의원실)

- 우정본부 소속 노동자의 재해 현황은 정확히 파악되지도 않고 있는 것으로 보인다. 산업안전공단은 우정본부의 재해자가 지속적으로 감소하고 있다고 발표했으나 이는 실제보다 축소된 통계로 판단된다.

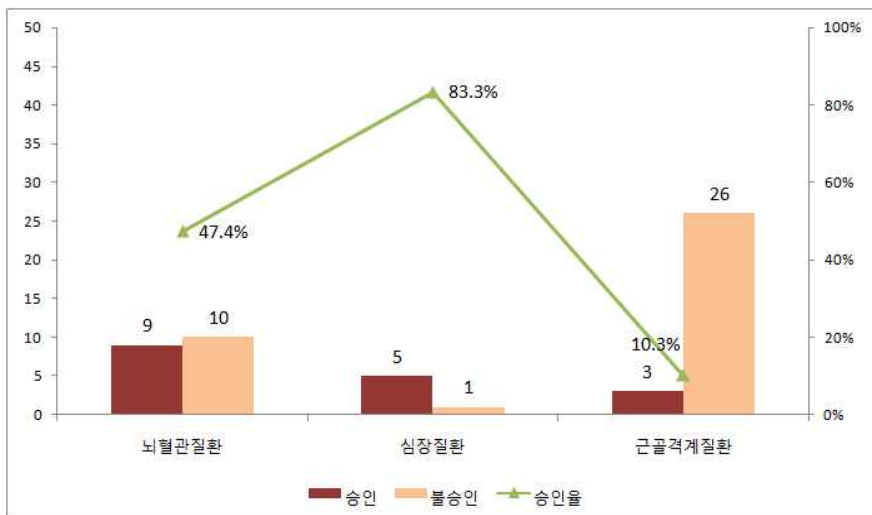


우정본부 재해자 통계 비교

- 우정본부 소속 집배원노동자들의 직업병으로 인한 산재인정 비율은 2.1%에 불과하여 직업병은 상당부분 은폐되고 있는 것으로 보인다. 특히 우정본부 소속 16,000명 집배원노동자의 근골격계질환 산재신청 건수는 3년동안 29건에 불과한데다 승인율은 10.3%에 불과하여 드러나근골격계질환의 은폐 및 산재 불승인 문제는 심각한 것으로 판단된다.



2010년~2012년 집배원노동자 공무상재해 현황



질환별 산재 승인율

6. 우정노조의 노동안전보건사업 평가

- 우정본부 산하 노동자, 특히 집배원노동자가 겪는 사고 및 직업병의 상당수가 은폐되거나 산재로 인정받지 못하고 있음에도 불구하고 우정노조는 재해 현황에 대해 정확히 파악하지 못하고 있는 것으로 보인다.
- 집배원노동자들이 겪고 있는 사고, 근골격계질환 등 건강문제의 가장 핵심적인 원인은 과도한 물량과 부족한 인력 문제다. 이런 구조 속에서 개인의 안전의식을 강조하는 것은 실효성이 없음에도 불구하고 우정노조는 재해 예방 전략을 안전의식 제고, 교통법규 준수 등으로 설정하고 있다.

| 안전문화 포스터 개발현황 총괄표 | | |
|-------------------|---|-------------------------------|
| 취약시기(분기) | 제목(내용) | 비고 |
| 공 통 (1분기) | 당신이 안전해야 행복을 전할 수 있습니다. 당신의 허리 쭉~욱 펴주세요. | 안전보건 공통 (7대안전수칙 포함) |
| 춘곤기 (2분기) | 행복을 전하는 우리집배원 안전운전 하세요! 행복배달을 위한 안전수칙 한번 더 확인! | 안전보건 공통 (3대안전수칙 포함) |
| 혹서기 (3분기) | 안전이 최우선! 안전수칙 확인하세요! 1분 건강 스트레칭 | 안전보건 공통 (3대안전수칙 포함) |
| 동절기 (4분기) | 출발전 안전점검 빙판길 안전운전 이것만은 꼭! | 안전보건 공통 (3대안전수칙 및 안전확인 포함) |

안전문화 포스터 예시

- 우정노조는 집배원노동자에게 가장 빈발하는 직업병인 근골격계질환에 대해 실효성 있는 대응을 하지 않고 있다. 집배원노동자는 구분작업 및 집배 과정에서 어깨, 팔꿈치, 손목에 무리가 가는 반복작업을 계속적으로 하며, 이륜차 운전 과정에서도 발목 및 손목에 무리가 가는 한편 진동에 끊임없이 노출된다. 게다가 다량의 택배를 처리하는 과정에서 중량물 취급도 해야 한다. 그럼에도 불구하고 우정노조는 근골격계질환 문제를 해결하기 위한 노력을 거의 하지 않은 채 개인적으로 대처하도록 방치하고 있다. 뿐만아니라 근골격계질환 은폐 및 산재 불승인 문제에 대해서도 별다른 개입을 하지 않고 있다.

- 집배원노동자의 건강 문제뿐 아니라 노동조건 전반에서 핵심적인 문제인 장시간노동 문제에 대해서 잘못된 방식으로 접근하고 있다. 현장의 요구를 모아내기보다는 사측과의 교섭을 통해서 인력 충원 문제를 해결하려는 우정노조의 전략은 성공할 수 없다. 게다가 우정노조는 노동강도 강화로 귀결될 뿐인 유연근무제를 수용할 수 있다는 입장까지 보이고 있다. 유연근무제를 통한 노동시간 단축 시도는 노동강도 상승, 임금 감소를 초래할 것이며, 인력 충원을 더욱 힘들게 만들 것이다.

| 안 건 | 협 의 결 과 | |
|---|-----------------|--|
| 1. 집배인력 증원을 추진하여 줄 것 - 대통령 말씀사항 | 합 의 (노사공동노력) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 대통령 면담시 이항구 위원장 건의사항(2. 22.)에 대한 말씀 - “신도시 개발로 집배원 숫자가 모자람. 적극 검토” ○ 대통령 취임시(2. 25) 말씀 - “집배원 인력부족 문제는 잘 알고 있으며 문제 해결을 위해 적극 노력하겠음.” ○ 노사 공동으로 안행부, 기재부 등 관계부처와 지속적으로 협의하여 정원 및 예산 확보 노력 |
| 3. 집배원 장시간 근로 관련 대책을 마련하여 줄 것 - 주5일근무, 일평균 2시간 이내 초과근무 등 | 합 의 (단계적 추진) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 토요일 집배원 근무 최소화 및 주5일 근무 최대한 보장(토요일 집배업무 지침 기 시달 : '13. 3.6) - 상시계약집배원 재원으로 소포 위탁배달 확대를 통해 토요일배달 폐지 ○ 유연근무제를 도입하여 불필요한 근로시간을 줄이고,우체통 수집방법 개선, 배달업무 집중근무제 도입 등으로 통상구 배치인력을 증원하여 집배원 업무 부하량 경감 등 제도개선 추진 |

<우정노사협의회 협정> 발취

- 현장에서 일하는 조합원의 요구에 기초해서 노동안전보건사업을 하는 대신 집행부 중심의 보여주기식 노동안전보건사업을 하고 있다. 대표적인 사례가 안전보건지킴이 사업이다. 교육 자체만을 목적으로 하고 있으며 양성한 안전보건지킴이가 어떤 활동을 통해서 현장의 안전보건 문제를 개선해 나갈 것인지에 대한 계획이 전혀 없다. 그런 상황에서 동원하기 쉬운 노조 집행부가 교육대상이 되는 것, 교육 실적을 중심으로 사업을 평가하게 되는 것은 필연적 결과다.

7. 제언

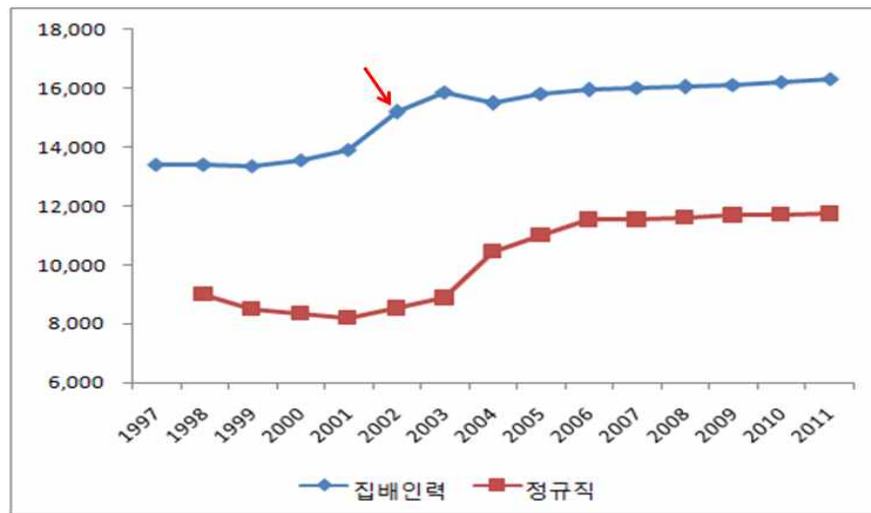
○ 집배원에 대한 과도한 물량 집중 문제 해결

- ① 검배 줄이기: 1인당 한달 평균 5.7회에 이르는 검배 문제가 장시간노동 문제를 심화시키고 있으므로 인력 충원을 통해 검배를 줄여나가야 한다.
- ② 시간외노동, 무료노동 줄이기: 집배원노동자의 일상화된 시간외노동, 무료노동을 줄이기 위해서 우선 일하는 만큼의 정당한 임금 받기 위한 실천을 만들어가야 한다.
- ③ 택배 물량 상한선 설정: 최근 집배원의 노동강도를 높이는 가장 두드러지는 원인은 ‘택배 배달물’의 증가였다. 이에 늘어나는 택배에 대한 하루 취급 물량 상한선 설정이 필요할 것으로 판단된다.

○ 인력충원을 통한 노동시간·노동강도 완화를 원칙으로

- ① 우편물량, 집배원 인력, 노동강도: 1990년대 초에 비해 1.5배 가량 증가한 우편물량, 배달에 많은 시간이 소요되는 등기·소포·택배 물량의 급격한 증가, IMF 이후 이루어진 대규모의 집배원 구조조정 등의 원인으로 인해 집배원노동자의 노동강도는 대폭 증가했다.
- ② 인력충원 문제 해결의 원칙: 우정노조와 우정본부가 매년 수백명에서 천명이 넘는 규모의 집배원 인력 충원에 합의하고 추진해왔지만 실제 인력충원은 거의 이루어지지 않았으며, 대규모 인력 충원이 이루어진 시기는 집배원들이 현장에서 집단적으로 인력충원과 정규직화를 요구했던 2002년이 유일했다. 우정노조는 이제 우정본부 사측과의 협상을 통해서 인력 충원을 현실화할 수 있다는 미망을 버리고 현장 노동자의 요구를 모아내고 집단적인 힘을 통해 인력 문제 해결을 강제해야 한다.

우정본부의 노동시간 유연화 시도: 근로시간 특례업종 개선에 따라 정규직 집배원의 노동시간 단축이 불가피해지는 상황에서 우정본부는 우정노조의 노동시간 단축 요구에 합의해 주면서 반대급부로 유연근무제를 관철시키려 하고 있다. 우정본부의 유연근무제 도입 시도는 반드시 막아내야 하며, 이를 위해 유연근무제의 문제점을 조합원들에게 적극적으로 알려야 한다.



우정본부 집배원 인력 변화(1997년~2011년)

○ 우정노조 노동안전보건사업의 혁신

- ① 근골격계질환 실태를 드러내자: 수천 명의 집배원노동자가 근골격계질환으로 고통받고 있음에도 불구하고 직업병으로 인정받기 위한 산재신청조차 못하고 있으며 신청하더라도 대부분이 산재로 인정받지 못하고 개인적으로 해결하고 있다. 우정노조가 반드시 적극적으로 개입해서 바뀌어나가야 하며, 우선 은폐되고 있는 집배원 근골격계질환의 실태를 제대로 드러내는 것에서부터 해결의 실마리를 찾아가야 한다.
- ② 구조적 문제에 대한 접근으로 나아가야: 조합원들은 개인의 안전의식을 강조하는 방식으로 노동재해 문제를 해결할 수 없으며 장시간노동과 과도한 물량 등 구조적인 해결이 필요하다는 것을 몸으로 느끼고 있다. 우정노조는 조합원들이 느끼는 문제점과 요구를 받아안을 수 있도록 노동안전보건사업의 방향을 전환해야 한다. 우정노조는 사고발생 원인이 우정본부에 있다는 점을 분명히 하고, 이에 기반한 안전보건대책을 세워야 한다.
- ③ 조합원이 실천하는 노동안전보건사업: 노동안전보건의회는 현장에서 일하는 조합원이 실천하기에 매우 적절한 사업이다. 대부분 노동자가 비슷한 건강상의 문제로 인해 지속적인 고통을 겪고 있으며, 왜 문제가 발생하며 어떤 점을 개선해야 하는지 몸으로 느끼고 있기 때문이다. 따라서 우정노조의 노동안전보건사업은 현장 조합원들이 직접 실천할 수 있는 방식으로 재구성될 필요가 있다.

I. 연구 배경 및 내용

1. 연구 배경

1) 집배원노동자들의 중대재해가 끊이지 않고 있음

- 끊임없이 발생하는 중대재해(교통사고 및 안전사고, 뇌심혈관계질환 등)
- 열악한 근무환경
- 집배원노동자의 재해 현황과 원인에 대한 실효성있는 연구의 부재

2) 그럼에도 불구하고 재해 예방을 위한 실질적인 대책은 부재함

- 우정본부의 책임전가, 처벌 중심의 사고 예방 정책
- 집배원 재해 문제에 대한 우정노조의 무관심
- 우정노조의 인력 충원 및 노동안전보건사업은 실효성 있게 추진되지 못함

3) 집배원노동자의 노동조건에 영향을 미칠 업무환경 변화

- 민간자본 우편시장진입 확대에 따른 우편업무 경쟁 격화
- 지속적으로 제기되는 우정본부의 경영혁신 계획
- 정부의 장시간근로 개선 및 유연적 근로시간제 도입 계획

2. 연구 목표 및 주제

1) 연구 목표

- 집배원노동자의 재해 양상 및 원인 분석
- 집배원노동자의 재해 예방 및 대안
- 집배원노동자의 노동조건 개선 방안

2) 연구 주제

- 집배원노동자의 노동조건
 - 체신노동자 일반의 고용 및 노동조건
 - 집배원노동자의 고용 및 노동조건 특성

○ 여러 우체국 사례 검토

- 설문 조사 및 대면 조사 결과
- 전국 4개 지역, 8개 우체국 노동자의 노동조건

○ 체신노동자의 노동재해와 원인 진단

- 체신노동자의 노동재해와 질병
- 집배원노동자의 노동재해의 특징적 양상: 중대재해, 근골격계질환
- 집배원노동자의 노동조건과 노동재해의 상관성(사례 검토를 중심으로)

○ 대안과 과제

- 재해 예방을 위한 주요 과제: 우정본부 및 우정노조의 산업재해 예방대책에 대한 비판적 검토
- 노동조건 개선 요구를 위한 주요 과제

3. 연구 방법

1) 연구 대상

- 전국 4개 지역, 8개 우체국 집배원 246명

2) 자료조사

- 민간자본 우편시장진입 확대, 경영혁신 및 인력구조개편 계획, 근로기준법 개정(장시간 근로 개선), 체신노동자의 업무환경의 변화(집주소 개편 등) 등을 파악하기 위해 관련 자료 조사

3) 설문개발 및 설문지 확정

- 기초인적사항과 사회경제적 조건, 노동시간, 겸배 횟수, 근골격계질환, 사고 경험 및 빈도, 각종 질병, 탈진 정도, 정신건강, 업무강도, 업무수행과정 변화, 산업재해 예방사업에 대한 인식 등이 주요 내용

4) 설문조사

- 각 우체국의 집배원 전수 조사를 목표로 설문 진행

5) 설문 분석 및 결과 보고

- 설문 문항별 기초통계 분석 및 핵심 변수 간 교차분석
- 다중로지스틱회귀분석 실시
- 주요 설문 분석 결과와 제언을 담은 결과 보고

6) 주요 설문 결과와 제언에 대한 토론을 거쳐 후속대책 마련

- 주요 설문 결과와 제언에 대한 토론을 거쳐 수렴한 내용을 포함하여 최종 보고서 작성

7) 연구 결과에 대한 선전 활동

- 개인별 주요 결과에 대한 우편 발송
- 주요 연구 결과 정리하여 노동안전보건교육
- 연구 결과 사회화 방안 모색

4. 연구 내용

1) 자료 조사

- 선행 연구

■ 노동조합 용역연구

- 한국노동사회연구소(2002), 『우정사업 환경변화에 따른 체신노조의 대응 방안』, 전국 체신노동조합 연구용역보고서.
- 한국노동이론정책연구소(2006), 『우편 집배 및 집중국 인력진단 연구』, 전국체신노동조합 연구용역보고서.
- 새로운사회를여는연구원(2009), 『우정민영화 논란에 따른 실체 분석 연구』, 지식경제 부공무원노동조합 연구용역보고서.

■ 정부/우정사업본부 용역연구자료

- 안진회계법인, 아더앤더슨코리아(1999), 『정보통신부 경영진단보고서』, 정보통신부 연구용역보고서.

- 정진하(2013), 『우정사업 경영혁신을 위한 사업추진 전략』, 정보통신정책연구원, 우정사업본부 연구용역보고서
- 최현선, 임승빈, 백지건, 이은지, 이민호(2013), 『보편적 우편서비스를 유지하기 위한 재원확보 방안 연구』, 우정사업본부 연구용역보고서.

■ 중장기 전략, 조직개편

- 남찬기, 윤석환, 김철완, 최돈규, 최종범(1998), 『우정사업 운영 체제의 이행 전략』.
- 문성철(2008), 『유럽 우편시장 개방 동향 및 시사점』, 정보통신정책연구원 우정경영연구소
- 서원석, 최순영(2006), 「우정사업조직의 발전방안」, 『한국행정학회 동계학술발표논문집』, 2006년.
- 윤석환, 이정범, 박재석, 최종범, 김윤화, 이기훈(2006), 『우정사업 중기 경영전략 연구』, 정보통신정책연구원 우정경영연구센터.
- 최순영, 배귀희, 문명재(2009), 「공공성 혹은 효율성? : 우정사업본부 체제개편에 관한 연구」, 『한국공공관리학보』 제23권 제4호(2009.12): 149~180p.
- 최종범, 한영지, 김주백(2005), 「보편적 우편서비스의 구체화를 위한 준비」, KISDI 이슈리포트.

■ 소요인력산출, 업무부하 측정

- 이상락, 차병철(2010), 「우편 집배 업무 부하 산정 모델 현황」, 『우정 물류 기술 동향』, 제9권 제4호, 2010.12, 61-77.
- 선지웅, 송영효, 이성룡(2008), 「표준 집배 부하량 산정 모형에 관한 연구」, 『산업경제연구』 제21권 제5호, 2008.10, 2203-2223.
- 이창민, 진병운, 정은희, 오연주(2002), 「집배원 직무 환경 기반 조사 연구」, 『대한인간공학회 2002년 창립20주년기념 학술대회논문집』, 2002.11, 125-129.

■ 노동안전실태

- 공정옥, 이혜은, 백도명(2002), 「집배원의 노동·안전보건 실태 및 공공부문 경영혁신 정책이 이에 미치는 영향」, 2002년도 제29차 추계학술대회, 2002.10, 193-195.

■ 기타

- 우리투자증권, CJ대한통운 Company Analysis(2012.10.26)
- 김유선(2013.6.), 비정규직 규모와 실태:통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2013.3) 결과,

○ 전국우정노동조합

- 2011년, 2012, 2013년도 단체협약, 노사협의회 협정서
- 우정노조규약

○ 관계 법령

- 우편법, 시행령, 시행규칙
- 우체국예금·보험에 관한 법, 시행령
- 우정사업 운영에 관한 특례법, 시행령
- (훈령)우정사업본부 소속 공무원 인사관리 지침
- 우정사업관서 상여급 지급 세칙
- 국가공무원 복무규정
- 공무원보수규정
- 우정사업본부 현업관서 소요인력 산출기준 세칙
- 우정사업본부 훈령 무기계약 및 기간제근로자 운영 규정
- 우정사업본부 훈령 인사관리세칙
- 우정사업본부 훈령 소속공무원 징계 양정 세칙

○ 우정사업본부 자료, 정부 정책

- 우정사업 경영합리화 기본계획
- 우정본부 각 년도 사업보고, 사업계획
- 한국우정백서 각 년도
- 감사원 감사결과보고서

2) 설문조사

① 기초 인적 사항과 사회경제적 조건

- 기초 인적 사항과 사회경제적 조건에 관한 설문 문항은 소속 우체국, 연령, 성별, 출생 연도, 입사연도, 키와 몸무게, 결혼 상태, 최종 학력, 흡연, 음주, 운동, 고용형태, 부양가족 수, 급여 등으로 구성되어 있다.

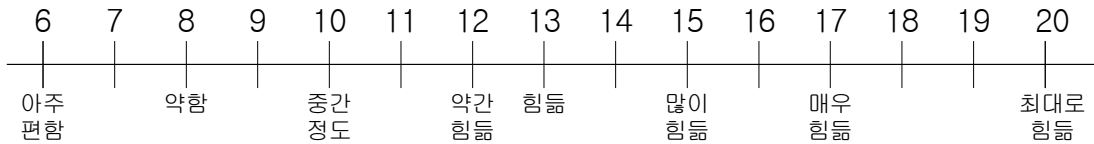
② 노동시간

- 설문 응답 시점을 기준으로 최근 12개월간 소통신기별로 3 기간으로 나누어 노동시간과 휴식시간에 대해 조사

- 비수기(폭주기를 제외한 평상시), 폭주기(매달 14~22일 즈음), 특별기(구정, 추석, 선거기간 등)로 나누어 1일 근무시간(식사·휴식시간 제외), 1일 휴식시간(식사시간 포함), 토요일 근무 시간(식사·휴식시간 제외), 일요일 근무 시간(식사·휴식시간 제외)을 조사
- 견배 업무의 빈도와 규정 외 업무의 비중에 대해 조사

③ 보그 지수(Borg scale)

- 보그 지수는 다음과 같은 눈금표를 이용하여 6점(아주 편함)부터 20점(최대로 힘들)까지 평소 자기 업무가 얼마나 힘든지를 가장 잘 반영하는 숫자에 표시하도록 되어 있다.



④ 탈진(Burnout)

- 탈진은 타인과의 접촉이 잦은 조직 구성원들이 직장생활 중에 쌓인 만성적인 스트레스에 의해 발생하는 신체적, 정서적, 정신적 고갈상태로 정서적 고갈, 비인격화, 성취감 저하로 구성된 총체적인 심리적 현상이다. 특히 직무관련 탈진 증후군은 업무과중, 민원이나 고객에 대한 서비스 등으로 인해 몸과 마음이 완전히 녹초가 되어버리는 증상으로, 결국 아무 것도 하기 힘든 상황을 얘기하며 이는 정신적, 육체적 다양한 질병을 야기할 수 있다.
- 이번 연구에서 사용한 탈진증후군 조사 도구는 Copenhagen Burnout Inventory(CBI) 문항을 한국형으로 변형하여 사용하였다. 도구의 문항 구성은 개인적 탈진은 6문항, 직업적 탈진은 7문항의 질문으로 되어 있다. 각 항목을 얼마나 자주 느끼는지를 ‘항상~거의(100%)’, ‘자주~많이(75%)’, ‘가끔~어느정도(50%)’, ‘별로~약간(25%)’, ‘아니다~매우조금(0%)’으로 설문하였다.

| 분류 | 항목 |
|--------|--|
| 개인적 탈진 | 1. 얼마나 자주 피곤합니까? 2. 얼마나 자주 육체적으로 지칩니까? 3. 얼마나 자주 감정적으로 지칩니까? 4. '더 이상 못 견디겠다'고 생각하는 일이 얼마나 자주 있습니까? 5. 기진맥진하다고 느끼는 일이 얼마나 자주 있습니까? 6. 몸이 약하고 병에 걸릴 것 같은 느낌이 얼마나 자주 있습니까? |
| 직업적 탈진 | 7. 업무가 끝날 때쯤, 기진맥진하다고 느낍니까? 8. 아침에 '오늘 하루도 일을 해야 한다'는 생각을 하면 힘이 빠집니까? 9. 당신은 작업시간 내내 힘들다고 느낍니까? 10. 여가시간에 친구 또는 가족과 함께 할 여력이 있습니까?(역점수) 11. 당신의 업무가 감정적으로 지치게 합니까? 12. 당신의 업무는 당신을 좌절하게 합니까? 13. 업무 때문에 감정적으로 탈진한 적이 있습니까? |

Copenhagen Burnout Inventory(CBI) 한국형의 문항 구성

⑤ 근골격계 증상 조사

- 근골격계 유해요인 조사 증상설문, 증상의 중증도, 증상 기간, 증상 빈도, 증상 부위, 근골격계질환 증상 관련 결근 및 치료, 근골격계질환 관련 산재신청에 대한 인식 등을 조사하였다.
- 미국의 산업안전보건연구소(NIOSH)에서는 근골격계질환의 증상호소율을 '지난 1년 동안 1달에 1번 이상 아픈 경험' 또는 '통증이 1주일 이상 지속된 경험'을 증상호소자로 구분하고 있다. 본 연구에서는 위의 기준 이외에 증상호소자 선별력을 높이기 위해 통증의 정도를 설문 항목에 추가하여 엄밀한 기준에 대한 분석도 실시하였다.

⑥ 정신 건강 평가

- 우울 증상은 우울증의 지역사회 역학 조사용으로 미국 정신보건연구원(National Institute of Mental Health, NIHM)에 의해 1971년에 개발된 CES-D(The Center for Epidemiological Studies-Depression Scale)를 번역한 한국판 CES-D 척도를 사용하였다. 지난 일주일 동안 20개의 문항과 관련된 일들이 얼마나 자주 있었는지를 합산하는 것으로, 각 문항의 점수를 '극히 드물다 = 0점', '가끔 있었다 = 1점', '종종 있었다 = 2점', '대부분 그렇다 = 3점'으로 하고, 5, 10, 15번 문항은 역방향 채점하여 계산한다.
- 기준은 0~15점은 건강군, 16~20점은 경도의 우울증상군, 21~24점은 우울증 의심군, 25점 이상은 고도의 우울증 상태군으로 정의

- 본 연구는 일반 인구집단과 비교하기 위해 일반적으로 역학 연구의 절단점수로 사용되는 21점 이상을 우울증상자로 정의하여 통계 분석하였다.

⑦ 노동조건

- 원하는 업무 감소량, 업무수행과정 변화, 개선되어야 할 부분, 노동노동재해 예방 사업에 대한 인식 등이 주요 내용

⑧ 사고 및 질병 상태

- 집배원들에게 발생 빈도가 높은 질병과 만성 질환을 앓고 있는지에 대해 조사
- 사고경험 유무와 횟수, 결근 이유와 지난 일년 동안 몸이 불편해서 결근한 날짜 수, 몸이 불편해도 쉴 수 없었던 이유 등을 조사

3) 심층면접조사

① 조사 목적

- 심층 면접조사는 표준화된 도구가 개발되어 있지 않거나 계량화하기 어려운 조사항목을 질적 조사를 통해 보완하기 위해 실시되었다. 구체적인 업무 내용 및 업무 과정에서의 문제점(예를 들어 소통시기별 업무량의 차이, 견배에 따른 갈등, 연가 사용과 관련 갈등 등), 우정본부의 산재 예방 사업에 대한 인식 및 기대 등이 대표적인 항목이다. 또한 근골격계 증상 및 탈진, 우울증과 같은 건강 관련 항목에 대한 내용 및 사고나 공무상 노동재해 처리와 같이 우체국 집배원의 노동환경 중에서 가장 큰 이슈가 되는 항목의 경우 주관적 측정과 객관적 측정 결과에 대한 통합적인 해석을 제시하고자 설문조사 및 현장 방문조사와 더불어 심층 면접에서도 다시 조사하였다.

② 조사 내용

- 개인적 특성
 - ▶ 성명, 출생연도, 성별, 학력, 부양가족, 입사년도, 근속년수
- 직업력
 - ▶ 이전 직업력, 현 직장에서 일하게 된 계기와 과정, 이직에 대한 인식
- 업무내용
 - ▶ 현재 하고 있는 구체적인 업무내용, 업무 내용의 변화,
 - ▶ 가장 부담되는 작업, 견배 등 업무 분담의 문제점 및 개선 방향

- 건강 및 근골격계질환, 업무상 질병에 대한 인식
 - ▶ 교통사고 사례, 사고 발생원인, 근골격계 증상
 - ▶ 공무상 산재에 대한 인식 및 경험 여부, 안전 및 보건 교육
- 노동시간, 노동강도와 업무량
 - ▶ 소통시기별 노동시간, 노동강도, 업무량 변화, 휴식·식사시간, 연가 사용
- 우정노조 및 기타
 - ▶ 우정노조의 산재 예방 사업에 대한 평가, 시급하게 개선해야 할 점

③ 조사 방법

- 조사 대상
 - ▶ 설문조사를 시행한 8개 우체국 중 표본 추출하여 일부 우체국의 우체국 집배원(6개 우체국 총 13명)를 대상으로 심층면접조사를 실시하였다. 심층 면접 조사를 실시한 우체국의 이름은 조사 대상자들의 개인 정보 보호를 위해 생략하였다.
- 조사 기간
 - ▶ 심층 면접 조사는 4월 25일(목)부터 5월 10일(금)까지 실시하였다.
- 조사 방법
 - ▶ 심층 면접은 개별 면접이 이루어졌다. 면접은 일과 시간이 끝난 후 대략 1시간 내지 2시간동안 개인 정보가 보호되는 장소에서 이루어졌다.

④ 주요 결과

- 설문조사의 분석에 덧붙여 후술함.

5. 연구 사업 경과

○ 본 연구조사 사업의 연구진 및 주요 활동가는 다음과 같다.

| | |
|-----|---------------------------|
| 이진우 | (노동자운동연구소 연구원, 직업환경의학 의사) |
| 김동근 | (노동자운동연구소 연구원) |
| 공성식 | (노동자운동연구소 연구원) |
| 박준도 | (노동자운동연구소 기획실장) |
| 최정아 | (사회진보연대 조직국장) |

○ 본 연구조사 사업의 전제적인 진행 경과는 다음과 같다.

| 일 자 | 주요 연구 사업 내용 |
|-------------|--|
| 2012.10.29. | - 연구진 1차 회의 - 연구 방향에 대해 논의. |
| 2012.11.16. | - 연구진 2차 회의 - 기본 자료 검토 및 연구 계획 내부토론 - 연구제안서 초안 토론(중대노동재해 관련 연구 계획 및 이슈화 방안) |
| 2012.11.30. | - 1차 간담회 - 사업기획 초안 및 사업흐름에 대한 의견조율. |
| 2012.12.12. | - 연구진 3차 회의 - 사업기획안 및 설문초안에 대한 내부 논의 |
| 2013.02.13. | - 2차 간담회 - 사업기획안 확정 및 사업흐름에 대한 의견조율. - 기획안 및 설문 초안에 기초하여 점검회의 진행함. - 개인결과표 발송하기로 확정함. |
| 2013.02.20. | - 연구진 4차 회의 - 사업기획안 확정안에 대한 공유 및 연구방향에 대한 내부 논의 |
| 2013.03.04. | - 3차 간담회 - 최종 설문안 확정하고 설문 참여 우체국 확정 |
| 2013.03.18. | - 설문조사 시작. - 연구진이 직접 해당 우체국으로 찾아가 배포하고 설문 설명 - 3주간 진행. |
| 2013.04.02. | - 설문조직 및 코딩 완료. |
| 2013.04.14. | - 연구진 5차 회의 - 설문 1차 분석결과 공유, 자료 1차 분석결과 공유 - 중간발표, 개인결과표 발송 등 향후 연구 진행방향 및 일정 논의. |
| 2013.04.25. | - 우체국별 심층면접 시작 - 3주간 진행 - 면접을 위해 우체국 방문 때 개인결과표 발송 |
| 2013.05.02. | - 4차 간담회 - 설문 2차 분석결과 공유하고 보완할 지점 논의함. - 추가로 필요한 자료 목록 검토 |

| | |
|-------------|---|
| 2013.05.23. | <ul style="list-style-type: none"> - 연구진 6차 회의 - 설문 분석결과 공유, 심층면접 결과 공유. - 중간발표, 향후 연구 진행방향 및 일정 논의. |
| 2013.05.29. | <ul style="list-style-type: none"> - 5차 간담회 - 연구결과 중간발표 및 설명 진행. |
| 2013.06.06. | <ul style="list-style-type: none"> - 연구진 7차 회의 - 설문 분석결과 최종 검토 |
| 2013.06.08. | <ul style="list-style-type: none"> - 최종 연구 결과 발표 |

Ⅱ. 노동재해·직업병 실태조사 및 분석

1. 설문 참여자의 인적 특성

1) 설문 참여자의 지역별 분포

| 지역 | 빈도(명) | 백분율 (%) |
|----------------|-------|---------|
| 광주 지역 (2개 우체국) | 21 | 8.5 |
| 경기 지역 (3개 우체국) | 54 | 22.0 |
| 서울 지역 (2개 우체국) | 158 | 64.2 |
| 인천 지역 (1개 우체국) | 13 | 5.3 |
| 전체 | 246 | 100.0 |

[표 1] 설문 참여자의 지역별 분포

전국 4개 지역, 8개 우체국의 우체국 집배원 246명이 설문에 참여하였다. 광주 지역은 2개 우체국에서 21명(8.5%)이 참여하였고, 경기 지역은 3개 우체국에서 54명(22.0%)이 참여하였다. 서울 지역은 2개 우체국에서 158명(64.2%)이 설문에 참여하였으며, 인천 지역은 1개 우체국에서 13명(5.3%)이 참여하였다.

2) 설문 참여 집배원의 사회 인구학적 특성

| 변수 | 내용 | 명 | 백분율(%) | 무응답 |
|----------------|--------------|-----|--------|-----|
| 성별 | 남성 | 236 | 97.1 | 3 |
| | 여성 | 7 | 2.9 | |
| 연령 평균 43.6세 | -29 | 6 | 2.4 | 1 |
| | 30-39 | 76 | 31.0 | |
| | 40-49 | 107 | 43.7 | |
| | 50- | 56 | 22.9 | |
| 결혼 상태 | 기혼 | 186 | 79.2 | 11 |
| | 미혼 | 48 | 20.4 | |
| | 기타(사별, 이혼 등) | 1 | 0.4 | |
| 부양 가족 | 없음 | 16 | 6.8 | 12 |
| | 1 명 | 26 | 11.1 | |
| | 2 명 | 50 | 21.4 | |
| | 3 명 | 103 | 44.0 | |
| | 4 명 이상 | 39 | 16.7 | |
| 학력 | 중졸 이하 | 10 | 4.1 | 6 |
| | 고졸 | 161 | 67.1 | |
| | 대졸 이상 | 69 | 28.8 | |

[표 2] 집배원의 사회 인구학적 특성

남성이 97.1%로 연구대상자의 대다수였고, 여성은 7명으로 2.9%이었다. 연령은 40대가 43.7%로 가장 많았고, 30대(31.0%), 50대 이상(22.9%), 20대 이하(2.4%) 순서였다. 기혼자 79.2%, 부양 가족 수는 3명이 44.0%로 가장 많았으며, 평균 부양 가족 수는 2.6명으로 조사되었다. 학력은 고졸이 67.1%로 가장 많았으며, 대졸 이상(28.8%), 중졸 이하(4.1%) 순서로 많았다.

| | 광주지역 | 경기지역 | 서울지역 | 인천지역 | 전체 |
|---------|------|------|------|------|------|
| 평균연령(세) | 42.5 | 40.7 | 44.4 | 44.5 | 43.6 |

[표 3] 지역별 연령 분포

지역별 평균 연령은 서울지역이 44.4세로 가장 높게 조사되었다. 연령대 분포는 광주 지역과 인천 지역이 40대의 비율이 높았고, 서울지역의 경우는 50대 이상의 비율이 높게 조사 되었다.

3) 설문 참여 집배원의 고용 관련 특성

| 변수 | 내용 | 명 | 백분율(%) | 무응답 |
|--------|--------------|--------|--------|-----|
| 고용형태 | 기능직 | 210 | 85.7 | 1 |
| | 상시위탁 | 35 | 14.3 | |
| 근속기간 | 5년 이하 | 38 | 16.3 | 13 |
| | 6년 ~ 10년 이하 | 55 | 23.6 | |
| | 11년 ~ 15년 이하 | 57 | 24.5 | |
| | 16년 ~ 20년 이하 | 45 | 19.3 | |
| | 21년 ~ 25년 이하 | 29 | 12.4 | |
| | 26년 이상 | 9 | 3.9 | |
| | 평균 | 12.8 년 | | |
| 입사시 연령 | 24세 이하 | 41 | 17.6 | 13 |
| | 25세 ~ 29세 이하 | 81 | 34.8 | |
| | 30세 ~ 34세 이하 | 66 | 28.3 | |
| | 35세 ~ 39세 이하 | 34 | 14.6 | |
| | 40세 이상 | 11 | 4.7 | |
| | 평균 | 29.8 세 | | |

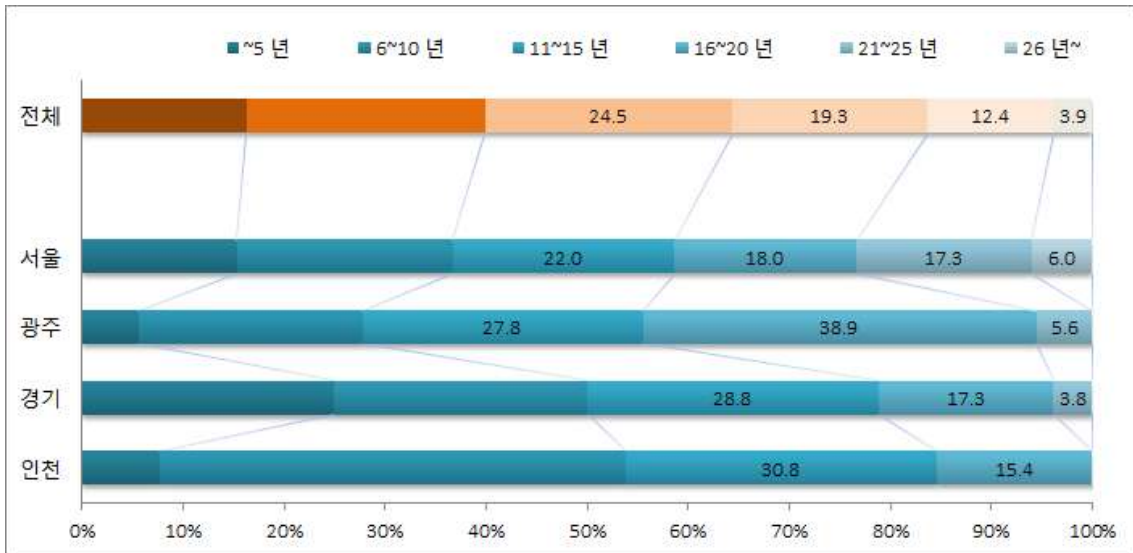
[표 4] 고용형태 및 근속기간

고용형태는 기능직이 210명으로 85.7%, 나머지 14.3%는 상시위탁이었다. 근속기간은 11~15년이 24.5%로 가장 많았고, 평균 근속기간은 12.8년으로 나타났다. 입사시 연령은 25~29세 사이 입사한 경우가 34.8%로 가장 많았고, 평균 입사 연령은 29.8세로 분석되었다.

| 변수 | 광주지역 | 경기지역 | 서울지역 | 인천지역 | 전체 |
|------------|------|------|------|------|------|
| 평균 근속기간(년) | 13.6 | 10.0 | 14.0 | 10.6 | 12.8 |
| 평균 입사나이(세) | 27.8 | 29.8 | 29.5 | 34.8 | 29.8 |

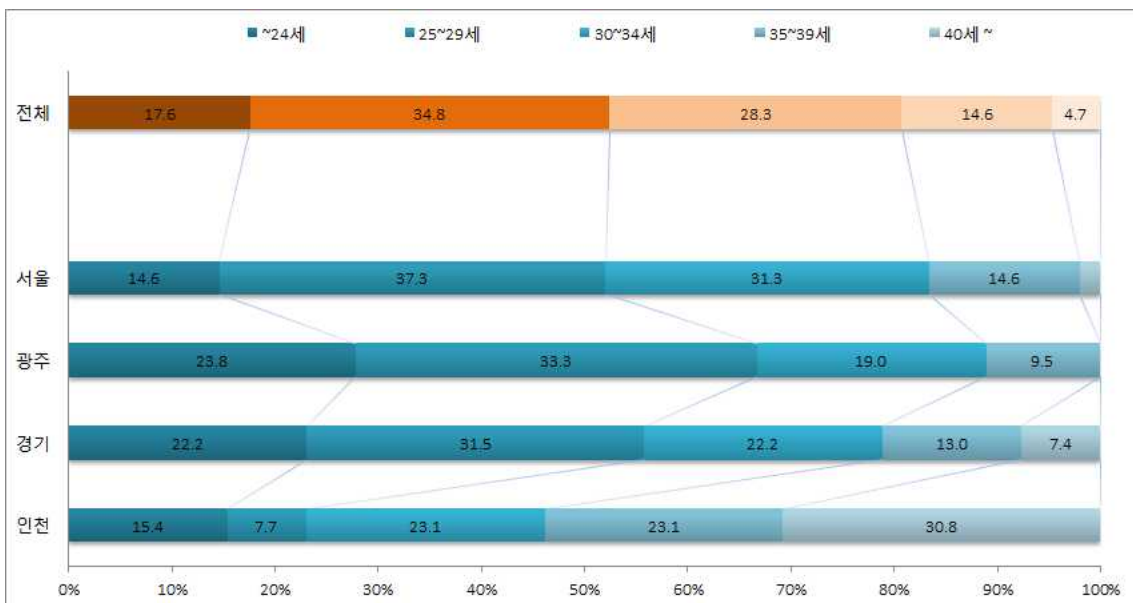
[표 5] 지역별 입사시 연령 평균 및 근속기간 평균 비교

지역별 근속기간은 서울 지역이 14.0년으로 가장 길고, 경기 지역이 10.0년으로 가장 짧았다. 지역별 입사시 연령은 인천이 34.8세로 가장 높았고, 광주가 27.8세로 가장 낮게 조사되었다.



[그림 1] 지역별 근속기간 비교

인천은 6~10년 사이의 근속기간이 46.2%로 가장 많았고, 20년 이상의 장기 근속자는 없는 것으로 나타났다. 인천의 평균 연령이 44.5세로 가장 높은 편으로 조사되어 상대적으로 고연령의 집배원이 많은데도 근속기간은 비교적 짧은 편이었다. 반면, 서울 지역은 근속기간이 16년 이상인 집배원이 41.3%로 그 비중이 매우 높았다.



[그림 2] 지역별 입사연령 비교

인천 지역은 평균 연령이 높았지만, 근속기간이 짧은 만큼 고연령 입사자가 많았다. 40세가 넘어서 입사한 집배원이 30.8%였다. 반면, 광주 지역은 저연령 입사자가 많아, 20대에 입사했던 집배원이 57.1%로 다른 지역에 비해 높게 조사되었다.

◇ 심층 인터뷰 사례

사례 1 (입사 나이가 35세 이신데 늦게 입사한 이유가?)
 - 여러 가지 일을 해보았는데. 그래도 사람들이 이야기하길래 공무원이 낫다고 해서 우체국에 오게 됐어요. 나는 사업을 하다보니 입사연도가 다른 사람들보다 늦은 경우고요.
 (30대 입사가 많은 이유? 배달구역이 늘면서 사람을 많이 뽑은적 있나?)
 - 그런 것은 아니고요. 젊은 사람들이 와서 버티지를 못 해요. 나이 있는 사람들은 가정이 있다보니 버티다가 더 많이 남은 것 뿐이구요.

사례 2 (늦게 입사하는 분들이 있네요?)
 - 연령제한이 없습니다. 집배원하고 유사하게 근무하는 비정규직이 상시집배원인데요, 상시집배원을 하다가 각 청에서 일정 기간에 티오가 발생하면 (정규직 퇴직) 상시 중에서 특채를 하죠. 면접, 서류심사 해서 뽑히죠.
 (40세 넘어서 들어오는 사람들은 어떻게 들어오는 거예요?)
 - 지금 시스템은 상시를 하다가 집배를 하는 거예요. 나이 드신 분들도 늦게 사회에서 실패하고 어려움을 겪다가 상시하고 택배하고 들어오시는 거죠. 그러면 40 넘어서... 지금 상시 중에 40 넘은 분들 많아요. 50 가까이 되는 분들도 있고요. 49인가? 이 분들 50 넘어야 정규직이 된다고 봐야죠. ...(중략)...정년은 60까지 보장은 되어 있어요.
 (상시집배원이 되기는 쉬운가요?)
 - 98년 IMF때는 쉬웠는데요, 지금은 젊은 사람들이 대기하는 사람들이 많아요.
 (상시도 순번 기다리는 사람들 있어요?)
 - 그렇죠...(중략)...이게 단계가 형성되어 있어요. 일용직 하다가, 택배하다가 상시되었다가 정규직 되는 거죠. 상시에서 정규직으로 3명이 되면 택배에서 상시로 3명이 올라가고 일용직 3명이 택배로 올라가고 그런 거죠. 그래서 오래 기다려야 해요. ...(중략)...옛날에는 택배도 없었거든요. 옛날에는 사람들이 안 하려 해서 사정해서 오라고 했는데... 많이들 대기하고 있는거죠. 공무원. 정규직 될려고 하는 거죠. ...(중략)...보통 일 시작해서 기능직 집배원 되려면 5년 정도 기다리시면 되요

최근에는 기능직(정규직)이 되기까지 보통 5년 이상 소요되고 있다. 입사시 나이에 제한이 없고 공무원 신분이며, 정년이 보장되기 때문에 집배원 일을 늦은 나이에 선택하는 경우도 상당수 인 것으로 인터뷰에서 드러났다. 힘든 업무의 특성 때문에 가정이 있는 경우는 버티지만, 아직 가정이 없는 젊은 사람들은 포기를 많이 하는 것도 평균 연령이 높은 원인 중에 하나인 것으로 보인다.

2. 임금과 노동시간

1) 임금 수준

| 변수 | 내용 | 빈도 | 백분율(%) | 무응답 |
|---------|--------------|----------|--------|-----|
| 월 평균 임금 | 130 ~ 150 만원 | 12 | 5.0 | 7 |
| | 151 ~ 200 만원 | 55 | 23.0 | |
| | 201 ~ 250 만원 | 72 | 30.1 | |
| | 251 ~ 300 만원 | 68 | 28.5 | |
| | 301 ~ 350 만원 | 17 | 7.1 | |
| | 351 ~ 450 만원 | 15 | 3.9 | |
| | 평균 | 253.4 만원 | | |

[표 6] 우체국 집배원의 월 평균 임금

설문 참여 집배원의 월 평균 임금은 253.4 만원으로 조사되었다. 월 평균 임금은 201~250 만원이 30.1%로 가장 많았고, 251~300 만원이 28.5%로 그 뒤를 이었다. 150 만원 이하의 임금을 받고 있는 집배원도 5%에 달했다.

| 변수 | 기능직 (A) | 정규직 [†] (B) | 차이 (A)-(B) | 상시위탁 (C) | 비정규직 [†] (D) | 차이 (C)-(D) |
|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------|-------------|--------------------------|---------------|
| 월 평균 임금(만원) | 267.6 | 282.7 | -15.1 | 172.3 | 140.5 | +31.8 |
| 연평균 임금 [‡] (만원) | 3,211.2 | 3,392.4 | -181.2 | 2,067.6 | 1,686.0 | +381.6 |
| 연평균 노동 시간*(시간) | 3364.8 | 2226.5 | +1138.3 | 3364.8 | 2127.4 | +1237.4 |
| 단위시간당 평균임금**(원) | 9,543.5 | 15,236.5 | -5,693.0 | 6,144.7 | 7,925.2 | -1,780.5 |

[†] : 통계청의 2013.3 경제활동인구조사 청년층 부가조사

[‡] : 월 평균 임금 X 12개월

* : (비수기 30.7주 X 57.6시간)+(폭주기 15.4주 X 70.2시간)+(특별기 6주 X 85.9시간)¹⁾

** : '연 평균 임금 / 연 평균 노동시간'로 계산한 값. '시급'과는 다른 개념으로 이번 연구에서 비교의 편의를 위해 만든 것임.

[표 7] 집배원과 일반 노동인구의 임금 수준 비교

집배원의 임금 수준을 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(이하 경찰부가조사)와 비교분석하였다. 2013년 3월에 통계청이 조사한 내용을 가지고 김유선(2013)이 분석한 자료와 집배원의 임금을 비교하였다. 집배원의 기능직은 정규직, 집배원의 상시위탁은 비정규직과 비교분석하였다. 노동시간은 기능직과 상시위탁 사이에 업무의 차이가 없고, 실제 노동시간도 유의한 차이가 없었기 때문에 전체 노동시간으로 동일하게 설정하여 분석하였다.

월 평균임금은 기능직이 정규직 평균임금보다 15만원 적은 것으로 나타났고, 상시위탁은 비정규직 평균임금보다는 31.8만원 더 많았다. 하지만 이는 노동시간을 염두에 두지 않는 직접적인 비교이기 때문에, 연평균 임금을 연 평균 노동시간으로 나눈 ‘단위시간 당 평균임금’으로 비교하는 것이 집배원의 임금실태를 분명하게 드러낼 것이다.

‘단위시간 당 평균임금’에서는 기능직이 정규직에 비해 5,693 원 임금이 적었고, 상시위탁은 비정규직에 비해 1,780 원 임금이 적은 것으로 분석되었다. 우체국 집배원들의 임금 자체는 다른 일반 노동인구와 큰 차이를 보이지 않더라도, 장시간 노동을 하고 있기 때문에 ‘단위시간 당 평균임금’ 값으로 환산해 보면 엄청난 저임금을 받고 있다고 할 수 있다.



[그림 3] 비정규직 기준 집배원과 일반 노동인구의 임금과 노동시간 비율

[그림 3]은 앞서 [표 7]에서 분석한 내용을 그림으로 재구성한 것이다. 경찰부가조사(2013.3.)의 비정규직을 기준으로 설정하고, 집배원의 기능직과 상시위탁,

1) 관련하여 보다 자세한 내용은 본 보고서 44~45페이지 참고.

경찰부가조사의 정규직 간 임금과 노동시간 비율 분석하였다.

연 평균 임금만으로 비교했을 때는 정규직과 기능직 집배원의 임금격차는 크지 않은 것으로 보인다. 하지만 집배원의 연 평균 노동시간이 정규직보다 1.51배나 많기 때문에 ‘단위시간 당 평균임금’으로 계산하면 상황이 달라진다. 기능직 우체국 집배원노동자들은 정규직 노동자 임금의 62% ($1.20/1.92 \times 100$) 정도만 받는 것으로 나타났기 때문이다.

또한 상시위탁 우체국 집배원노동자들은 비정규직(경찰부가조사)에 비해 1.23배 높은 임금을 받는 것처럼 보이지만, ‘단위시간 당 평균임금’으로 분석해 보면 상황이 역전된다. 오히려 상시위탁 우체국 집배원노동자들은 비정규직(경찰부가조사) 노동자들 임금의 78% 밖에 받지 못하는 것으로 드러났다.

2) 노동시간

| 소통 시기 | 1일 평균 노동시간* | 일주일 평균 노동시간** | 평일 평균 휴식시간† |
|-------------------------|-------------|---------------|-------------|
| 비수기 (폭주기를 제외한 평상시) | 10.8 시간 | 57.6 시간 | 47.2 분 |
| 폭주기 (매달 14~22일 즈음) | 13.1 시간 | 70.2 시간 | 44.6 분 |
| 특별기 (구정, 추석, 선거기간 등) | 15.3 시간 | 85.9 시간 | 37.3 분 |

* : 식사시간 및 휴식시간 제외한 평일 노동시간
 ** : (1일 평균 노동시간 X 5일)+(토요일 평균 노동시간)+(일요일 평균 노동시간)
 † : 식사시간을 포함한 휴식시간 전체

1일 평균 노동시간

일주일 평균 노동시간

평일 평균 휴식시간

[표 8] 소통시기 별 평균 노동시간 및 휴식시간

집배원의 노동시간은 우편물 소통시기 별로 크게 3 기간으로 나눌 수 있다. 비수기(폭주기를 제외한 평상시), 폭주기(매달 14~22일 즈음), 특별기(구정, 추석, 선거기간 등)로 구성된다.

1일 평균 노동시간은 식사시간 및 휴식시간을 제외한 평일 노동시간을 분석한 것으로 비수기, 폭주기, 특별기 각각 평균 10.8 시간, 13.1 시간, 15.3 시간으로 나타났다.

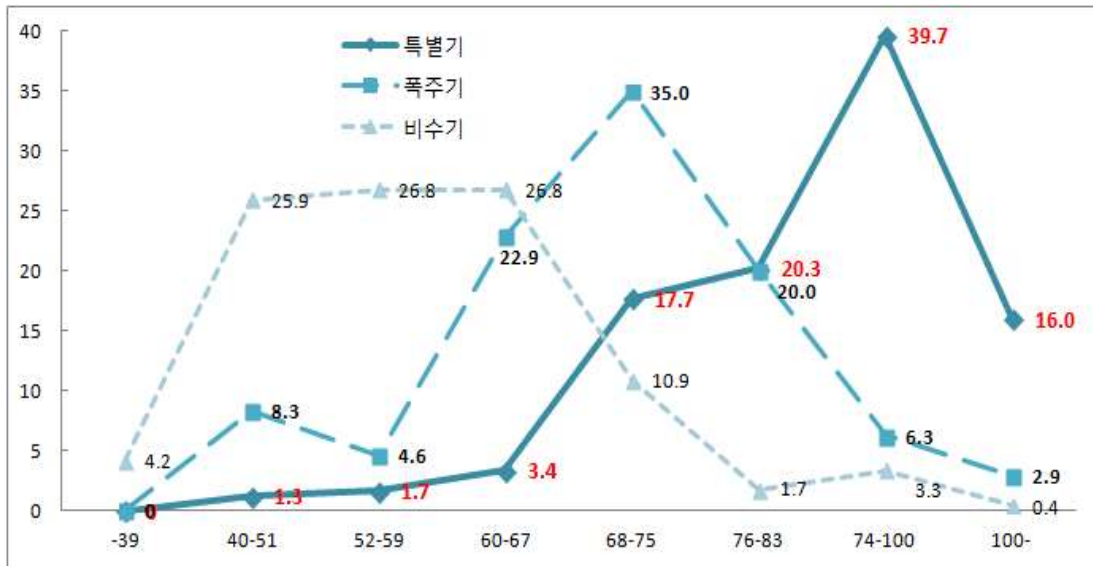
일주일 평균 노동시간은 ‘(1일 평균 노동시간 X 5일)+(토요일 평균 노동시간)+(일요일 평균 노동시간)’으로 계산한 7일 간의 노동시간이다. 비수기, 폭주기, 특별기 각각 평균 57.6 시간, 70.2 시간, 85.9 시간으로 분석되었다.

실태조사를 통해 산출한 소통시기 노동시간 및 각 소통시기의 기간을 토대로 추정된 주당 평균 노동시간은 64.6시간으로 우리나라의 정규직 평균 근로시간인 42.7시간(2013.3. 경찰부가조사)를 훨씬 초과한다. 집배원의 연간 평균 노동시간

추정치는 3,364시간에 달한다.2)

평일 평균 휴식시간은 비수기, 폭주기, 특별기로 갈수록 휴식시간이 짧은 것으로 조사되었다. 비수기, 폭주기, 특별기 휴식시간은 각각 평균 47.2분, 44.6분, 37.3분으로 나타났다.

1일 노동시간은 바쁜 소통기간일수록 2~3시간 씩 증가하지만 휴식시간은 오히려 짧아지는 경향을 보였다.



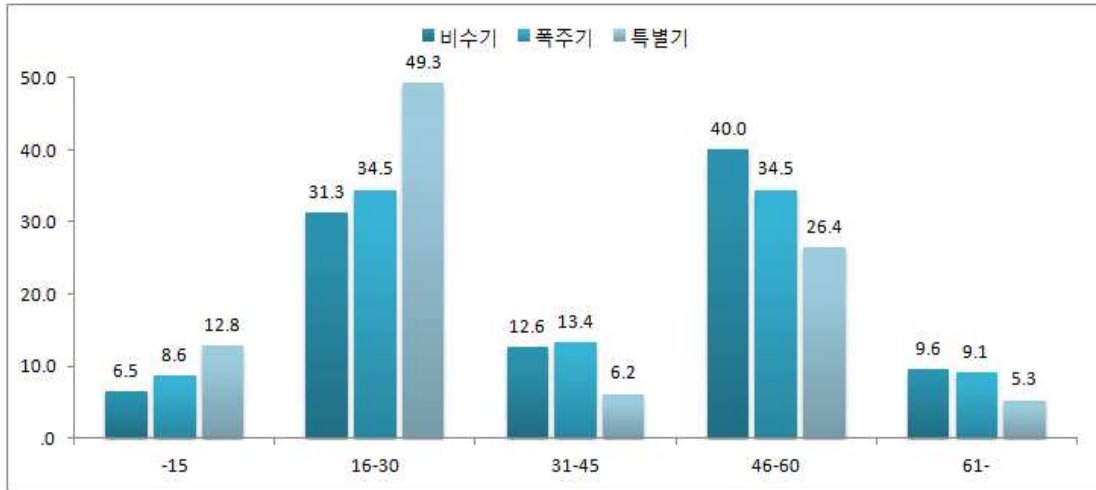
[그림 4] 소통시기 별 일주일 노동시간 분포

일주일 노동시간 분포가 소통시기별로 뚜렷한 차이를 보였다. 비수기(평균 노동시간 57.6시간)의 노동시간은 52~67시간 사이에 분포가 집중되었고, 폭주기(평균 노동시간 70.2시간)의 노동시간은 60~83시간 사이에 분포가 많았으며, 특별기(평균 노동시간 85.9시간)의 노동시간은 76~100시간 이상에 분포가 집중되어 있었다.

2) 집배원 노동자의 노동시간을 추정하기는 매우 어렵다. 성수기와 특별기 노동시간을 출퇴근 기록카드가 정확하지 반영하지 못하는데다 (출퇴근 기록카드에 기록되지 않는 노동시간 및 노동일이 많음), 비수기와 성수기, 특별소통기의 근무시간 격차가 매우 크기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 1년에 평균 특별기 6주(추석 15일, 설 12일, 가을수확김장철 9일, 연말 6일), 폭주기 15.4주(매달 14일~22일), 비수기 30.7주(52.1주-6주-15.4주) 정도임을 감안하여 연간평균근로시간을 추정한다.

$$\begin{aligned}
 \text{※ 연간평균 노동시간} &= (\text{비수기 } 30.7\text{주} \times 57.6\text{시간}) + (\text{폭주기 } 15.4\text{주} \times 70.2\text{시간}) + (\text{특별기 } 6\text{주} \times 85.9\text{시간}) \\
 &= 1768.3 + 1081.1 + 515.4 \\
 &= 3364.8
 \end{aligned}$$

$$\text{※ 평균 주당 노동시간} = 3364.8 / 52.1 = 64.6\text{시간}$$



[그림 5] 소통시기 별 휴식시간 분포

노동시간이 긴 특별기에는 휴식시간이 30분 이하인 경우가 집배원의 절반 이상인 것으로 조사되었다. 비수기도 46분 이상의 휴식시간을 갖는 비율은 절반 정도에 불과하였다. 비수기, 폭주기, 특별기로 갈수록 노동시간이 길어지기 때문에 그만큼의 휴식시간 증가가 필요하지만, 배달 물량에 쫓겨서 최소한의 휴식시간도 보장 받지 못한 채 장시간 노동에 시달리고 있었다.

◇ 집배원의 하루일과 사례

| | | | | | | | | | |
|---|--|----|------------|--|--|----|------------|----|----|
| 사례 3 | 소포구분(1h) → 등기구분(1h) → 배달(6h) → 부전처리(1h) → 편지구분(2h) | | | | | | | | |
| | 7시 | 8시 | 9 ~ 3시 | | | 4시 | 5시 | 6시 | 7시 |
| | 소포 | 등기 | 배달 | | | 부전 | 편지구분 | | |
| | 분류 | 분류 | (30분 점심식사) | | | 처리 | (30분 저녁식사) | | |
| (비수기 하루 일과를 설명해 달라) | | | | | | | | | |
| - 저는 7시에 일찍 출근합니다. 한 팀당 두명 씩 소포 구분시간이 있어야 해요. 제가 한 시간 더 일찍 나오는데요, 열명 중 두명은 일찍나와야 하는 거죠. ... (중략)...돈도 돈이지만, 그냥 일찍 나오는 거죠. ... (중략)...할 사람이 저밖에 없더라고요. 첫째로는 집이 가깝고요. 제가 막내이고 젊기도 하고요. 소포 차 들어오는 것, 동별로 구분을 해주는 거예요. 그걸 팀원보다 1시간 일찍 나와서 그걸 해요. 8시부터는 등기구분하고, 등기 분류 작업해서 9시 10분~20분에 여기서 나가서 배달을 나가요. 그리고 12시 정도 쯤에 밖에서 점심을 30분 정도 먹어요. 12시 30부터 오후 근무를 하고, 나머지를 배달해요. 그리고 한, 3시에서 3시 30분에 들어와요. 그리고 나서 등기를 정리하죠. 30분 정도 | | | | | | | | | |

걸려요. 오늘 등기까지고 나온 거를 보관이면 보관, 반송이면 반송, 도장을 찍어요. 그걸 부전처리라고 해요. 전달이 안 된 거요. 4~5시부터는 내일 편지 나갈 것 '구분'해요. 보통 이걸 7시 정도까지 해요. 저녁식사는 보통 여기서 먹어요. 결혼 안했으니까요.

(폭주기간에는요?)

- 똑같이 7시에 출근하고요, 배달을 1시간 정도 더 해요.

(식사시간이 좀 줄어드나요?)

- 아뇨 그렇지는 않아요. 밥을 빨리 먹을 수는 없으니까요. 폭주기간에는 2시간 정도 더 늦게 퇴근해요. 9시까지 일하니까요. 7시에서 9시까지 일하는 거죠.

(특별소통기간에는요?)

- 그때는 11시까지 일하기도 해요. 특별소통기간은 보통 10시까지는 한다고 봐야 해요.

◇ 소통시기 별 노동시간

사례 4

- 평소는 8시 출근인데 특별소통기간은 보통 7시까지 출근해요. 7시에 나와서 전날 못한 일하고 전날 택배분류, 그거 끝나면 10~11시. 그때부터 배달 나가요. 식사는 바쁘면 못 먹고 밤 10-11시까지 일해요. 특별소통기간에도 배달 후 우편분류 작업을 11시에 끝나고 나서 12시까지. 작년은 12시 넘어서 퇴근하기도 했어요. 분류작업은 보통 2시간 걸려요. 택배가 많으면 가능한 많이 싣고 나가고, 자기 중간 저장소가 따로 있거든요. 거기다가 차가 실어다주면, 계속 배달하는 거죠.

사례 5

(소통 시기별로 어떻게 다른가요)

- 비수기 때는 8시에 출근해서 보통 7시에 퇴근한다고 보시면 되요. 중순에 폭주기 때는 8시에서 8시, 추석 때는 밤 12시까지 일하죠. 새벽 6시에 나와서. 그러니까 그냥 집에 가서 5-6시간 잠만 자고 나오는 거예요, 보통.

(비수기와 폭주기 차이?)

- 편지 물량 일반 우편 차이가 나는거죠. 트로이로 따졌을 때 3-4배 되겠네요. 보통 때 트로이로 4개 나온다 그러면 10-12개 나오니까.

(특별소통기를 자세히 설명해주세요)

- 6시까지 출근해서 택배가 빠레트로해서 올라와요 동별로. 고중량이죠. 평상시 때는 조그만한 건데 이때는 사과, 배 박스 선물 진짜 어마어마하게 많아요. 종류는 말할 것도 없고, 처음부터 엘리베이터까지 넘쳐서 차요 동별로 해서 자기 구역을 빠레트로 담아요. 6시부터 9시까지 보통 까대기라고 하죠. 더 많으면 9시반까지. 그걸 빠레트에 그걸 다 담아요. 그걸 중간수도로 보내요. 중간수도로 가서 치는거예요. 일반 등기 편지 똑같이 치면서 보통의 택

배를 20-30개 치는데 이때는 150-200개 쳐요. 부피도 커서 배 박스 사과 박스 20kg 쌀 뭐 그런게 중간수도에 한번 오는게 아니고 우리가 배달하고 있으면 중간수도로 계속 보내요 2, 3번. 4번까지 보내기도 해요. 그러니까 10시, 11시까지 쳐도 택배를 다 못칠때가 있어요. 보통 때하던 정리 작업은 그때는 현실적으로 못해요. 택배 배달 끝나면 지쳐서 거의 힘들죠. 인간 한 계도달해서 들어왔는데 편지를 언제 넣어서 구분하면 잠을 자지 못하는 거랑 같은 건데. 딜레이를 시킨다던가 짬짬이 치던가 해야지 어쩔 수 없어요, 등기 빠른건 무조건 치고.

사례 6

- 명절(특별기) 때는 17시간 정도 일해 본적 있어요. 피크 때는. 주말도 상관 없이 그렇게 일했어요. 그때는 아파트 담당이었고, 자기 몫은 자기가 다 알아서 해야 했어요. 밤을 새던 어떻게 하던. 11시 반에 들어온 적도 있었어요. 늦게 들어오는 게, 남들 자고 있는 걸 깨우고 배달하는 게, 그때는 상시 였는데 정말 많이 서러웠어요. 지금은 그나마 지원조가 좀 생겨서 길어야 10시 반. 보통 10시에는 끝나요.

사례 7

(폭주기는 어떤가요?)
 - 아무래도 물량이. 내가 이렇게 한번 구분할거. 3배에서 5배씩 보통 오니까. 1초 걸릴거 3초, 5초 걸리고. 우선은 내가 일하는 시간이 확 늘어나죠...(중략)...등기나 택배나 이런거는 특별히 뭐가 나오지 않는 한 정해져있지만, 일반 우편물량 있죠. 그런게 확실히 많아지면...저희 집에 매일같이 이제 중순 정도에 오면 얼마를 납입을.. 그런 우편물이 거의 중순에 뿌려야 되니까. 그래서 중순이 제일 바쁘죠.

(그럼 이제 특별소통기간에 대해서도 한번 이야기해주시죠)
 - 힘들죠. 대선 때나 명절 때.. 아무래도 택배 같은 경우는 아침에 준비하는 거 자체가 일이에요. 부피가 우선 크잖아요. 그거 자체를 여기저기 다 쌓아 올리고. 장소 자체가 얼마나 비좁아요. 저희가 한명당 근무하는 공간 자체가 명절만 되면 발디딜 곳이 없어요. 그 안에서 막 빠레뜨에 다 신고 하면... 준비하는 시간만 해도 평소랑 다르죠. 거의 열시 다돼서 나가요. 그럼 시간이.. 벌써 한시간 늦춰지니까. 빨리 출발해야 빨리 끝나는데. 그럼 계속 지연되는 거죠 일이...(중략)...따로 거기서도 상자를 저희들이 나누거든요...(중략)...또 오토바이. 협소하잖아요. 신는게 한계가 있으니까. 다른 때는 요만큼 한번에 가는데 특별소통기간에는 몇 번을 나눠서 왔다갔다 해야해요. 차들이 그 중간 장소까지 옮겨줘요 저희 물건을. 백개면 백개씩 옮겨줘요. 그럼 그 백개를 나는 왔다갔다! 그럼 특별소통기간이 아닐때면 왔다갔다를 1~2 번 할꺼. 특별소통기간에는 몇십번을 왔다갔다할 수도 있죠. 계속 오토바이로 하니까. 왔다갔다하는데도 얼마나 시간이 오래 걸려요. 그럼 거기서부터 시간이 자꾸 늘어지니까...(중략)...많을 때부터 9시, 10시까지도 한적 있어요. 바깥에서만.

저희 같은 경우는 거기서 끝이 아니잖아요. 우편물 정리, 분류해야 하잖아요. 그러다보면 보통 열시. 많을 때는 열두시까지도 일하는 경우가 있어요. (특별기에는 퇴근하셔서 자고 출근하는 걸 고려하면 실제 주무시는 시간이?)
- 5시간 정도죠 보통.

사례 8

- 조기 출근하는 것은 일상화되어 있고, 임금으로 받지도 못하다 보니 전체 일하는 시간을 자신의 실제 노동시간으로 인식하지 못해서 설문 결과의 결과도 과소 평가 됐을 가능성이 있어요.
- 우체국별로 차이는 있지만 폭주기에 보통 10~30% 정도의 집배원은 7시 전에 출근해요. 일이 많아서 일찍 출근하는 것인데, 원래 출근시간 보다 일찍 나와서 발생한 안전사고는 본인책임이라고 우정본부는 나몰라라예요. 일찍 나오지 말라고 교육까지 하고...근데 일찍 나오지 않으면 밤까지 일해야 하니 까 아침에라도 나오는 거다. 물량이나 줄이고 아침에 나오지 말라고 하던지...어느 우체국이던 있는 %의 차이는 있지만 아침에 일찍 나오는 사람들이 꽤 있는게 현실이다.

우체국 집배원노동자들은 1년 52주 중 31주 동안은 하루에 평균 10시간 이상의 장시간 노동에 시달리고, 나머지 21주 동안은 하루에 13~15시간 씩 살인적인 노동시간을 감내하고 있다.

장시간 노동이 일상화되어 있는 이유는 인력부족과, 겸배 등 때문이지만, 우정본부는 이러한 현실을 반영하지 않고 소요인력산출기준을 내고 있다. 이런 장시간 노동 문제를 해결하고 우정본부의 실효성 없는 소요인력산출기준을 개선하기 위해서 우정노조는 적극적인 대응을 하지 못하고 있다.

장시간 노동을 감내한다고 일한 시간만큼의 대가를 받는 것도 아니다. 시간외수당은 아무리 많이 늦게까지 일해도 우정본부가 정한 만큼만, 주고 싶은 만큼만 주고 있다. 장시간 노동이 가능한 이유는 무료노동이 일상화되어 있기 때문이다.

◇ 노동시간 및 시간외노동 결과 분석

우윤근의원
국감분석

지난해 국정감사에서 국회 지식경제위원회 우윤근 민주당 의원님이 내놓은 자료에 따르면, 집배원들의 1일 평균 노동시간이 2012년 10.32시간 이었음.
- 우리 연구에서는 비수기 1일 평균 노동시간이 10.8시간, 폭주기 13.1시간, 특별기는 15.3시간에 이르렀음. 국정감사 자료의 1일 노동시간 보다 길고 폭주기/특별기 등에는 더욱 심각한 수준까지 노동시간이 증가했음.

우정본부
자료분석

또한, 지난 2012년 9월 우정사업본부는 한국노동연구원을 통하여 '현업직원 감정노동실태 및 갈등관리방안 연구'라는 주제로 한 연구용역을 발표

- 우정본부 자료에 의하면 일평균 2.6시간의 시간외근무 / 월평균 51.8시간
- 서울청 대도시의 경우 일평균 3.4시간의 시간외 근무 / 월평균 68.5시간
- 경인청 대도시의 경우 일평균 3.6시간의 시간외 근무 / 월평균 71.8시간

그러나 이는 우정사업본부가 행정데이터상 시간외 근무로 일괄적으로 정해진 시간을 근거 한것일 뿐, 우정종사원들이 실제로 출퇴근기록으로 지문인식기에 등록된 출근과 퇴근기록에 의한 실노동시간을 기초로한 데이터를 확인해보면 더 많은 시간외노동을 할 것으로 보임

게다가 우윤근 의원의 국감자료에 따르면, 우체국 지문인식기에 기록된 집배원들의 실제 출퇴근 시간과 시간외수당이 인정된 시간이 최대 월평균 29.1시간 차이남. 이렇듯 월 평균 30시간 가까이 무료노동이 발생하는 이유는 OT를 잡아주지 않는 우정본부의 정책 때문

시간외노동
분석을 통한
추가
인력산출

| | |
|----------------------------|---|
| 우정본부 통계자료 | 법정 한달 노동시간 = (8시간 X 5일) X 4.3주 =172 시간 우정본부 통계에 따른 집배원의 월 평균 시간외노동 51.8시간 월평균 노동시간 = 법정 한달 노동시간 + 시간외노동 = 172시간 + (51.8시간) = 223.8시간(A) |
| 2013년 집배원 노동환경 조사 | 이번 연구에서 분석된 월평균 노동시간 = 280.4 시간(B) 실제 임금 지급분의 노동시간 = 223.8시간(A) (B) - (A) = 매달 무료 노동시간 = 56.6 시간 우정본부에서 임금을 지급하는 월평균 노동시간이 (A) 매달 무료 노동시간이 (B) - (A) 이므로, 임금지급분 대비 무료노동시간 비율 = {(B) - (A)}/(A) = 0.25 집배원 1명 당 1/4명분의 일을 추가로 무료노동하고 있음 --> 집배원이 우정본부가 지급하는 임금만큼의 시간만 일한다면 25%의 인력 충원 필요 |

◇ 장시간 노동에 의한 주요 건강영향 연구 결과

사고 및
손상

Kirkcaldy et.al.(1997년)

- 2500명의 독일 보건의로 종사자 대상
- 근로시간이 증가할수록 업무관련사고와 자동차사고가 증가
- 의사의 경우 주당 근무 시간이 48시간이 넘는 경우 퇴근시 사고확률이 5배 증가

Trimpop et.al.(2000년)
 - 독일 수의사 대상
 - 주당 근무시간이 48시간 이상인 경우 근무시간중 교통사고 비율이 2배 높다고 보고

Lin Jovanis and Yang(1994년)
 - 운전 종사자의 사고 위험은 전체 운전 시간이 가장 큰 영향 결과 제시

Meijman et.al.(1997년)
 - 버스 운전자 대상
 - 운전 시간이 증가할수록 정신활동의 효율성이 저하되고 주의집중력 감소

Dembe et.al.(2005년)
 - 10,793명의 미국인 대상, 89,729시간의 인년을 분석
 - 연장근무를 하는 근로자가 사고성 노동재해로 인한 손상 위험이 61% 높음
 - 하루 12시간 이상 근무자는 손상 위험이 37% 증가

심혈관계 질환

Uehata et.al.(1991년)
 - 200명 이상의 'Karoshi' 희생자 대상, 2/3 이상이 주당 60시간 이상 근무
 - 장시간 근로가 급격한 스트레스 원인이 되어 급사 유발

Lui et.al.(2002년)
 - 주당 61시간 이상 근로를 한 경우 급성심근경색의 위험이 2배 이상 증가

Sokejima and Kagamimori et.al(1998년)
 - 하루 근로시간이 11시간 이상인 경우에는 급성심근경색의 위험이 3배 이상 증가

Iwasaki et.al.(1998년)
 - 판매원을 대상으로 시행한 연구, 50~60세 사이의 근로자 중에서 주당 61시간 이상 근무하는 경우 수축기 혈압 증가

Holtermann(2010년)
 - 40-59세, 5249명 남성 대상으로 30년간 관찰
 - 주당 45시간 이상 근무한 경우 허혈성 심장질환 관련 사망이 2.28배 높음

요통 및 근골격계 질환

Bergqvist et.al.(1995년)
 - 영상표시 단말기(display terminal) 근로자 260명 대상
 - 장시간 근로와 손과 팔의 불편감 사이에 관련성이 있음을 보고

Fredriksson et.al.(1999년)
 - 장시간 근로와 목과 어깨 질환의 유병률이 관련 있다

Trinkoff et.al.(2006년) 2600여명의 간호사 대상
 - 13시간 이상의 장시간 근로가 근골격계질환과 유의한 상관관계

정신증상

Starrin et.al.(1990년)
 - 연장근무 시간이 증가할수록 자살율이 증가한다는 보고

| | |
|------|---|
| 수면장애 | <p>Son et.al.(2008년)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장시간 근무 및 교대근무와 졸음 증상과의 관련성 연구 - 12시간 이상의 근무와 밤교대근무자는 11시간 미만의 근무와 낮교대근무자에 비해 7.5배의 증상을 보임 |
|------|---|

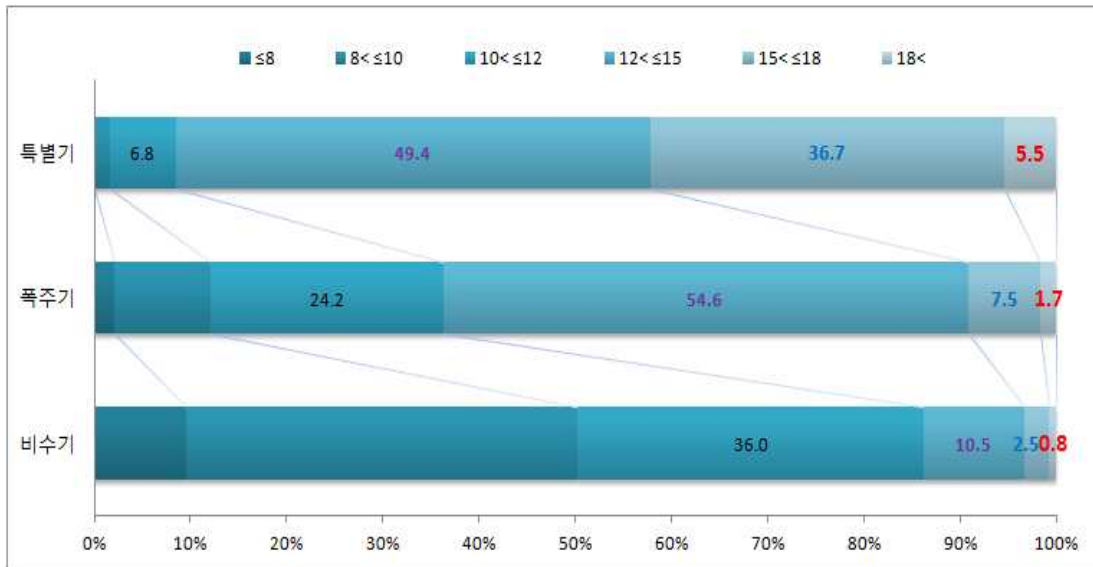
◇ 짧은 휴식시간

| | |
|------|---|
| 사례 9 | <ul style="list-style-type: none"> - 점심시간 쪼개서 밥 먹어요. 점심시간이 있기는 하지만, 시간 다 챙기다보면 일을 할 수가 없어요. 10~20분 간단하게 분식 같은 것으로 식사하고, 다 합쳐서 30분 이상 쉴 수가 없어요. 특별소통기 때는 거의 굶는다고 보면 되요. |
|------|---|

| | |
|-------|---|
| 사례 10 | <ul style="list-style-type: none"> - 밥 먹을 때만 30분 쉬어요. 밥 먹고 담배 한 대 피는 게 전부. 점심 중간에 먹고, 저녁은 먹을 시간 없어서 텅니다. |
|-------|---|

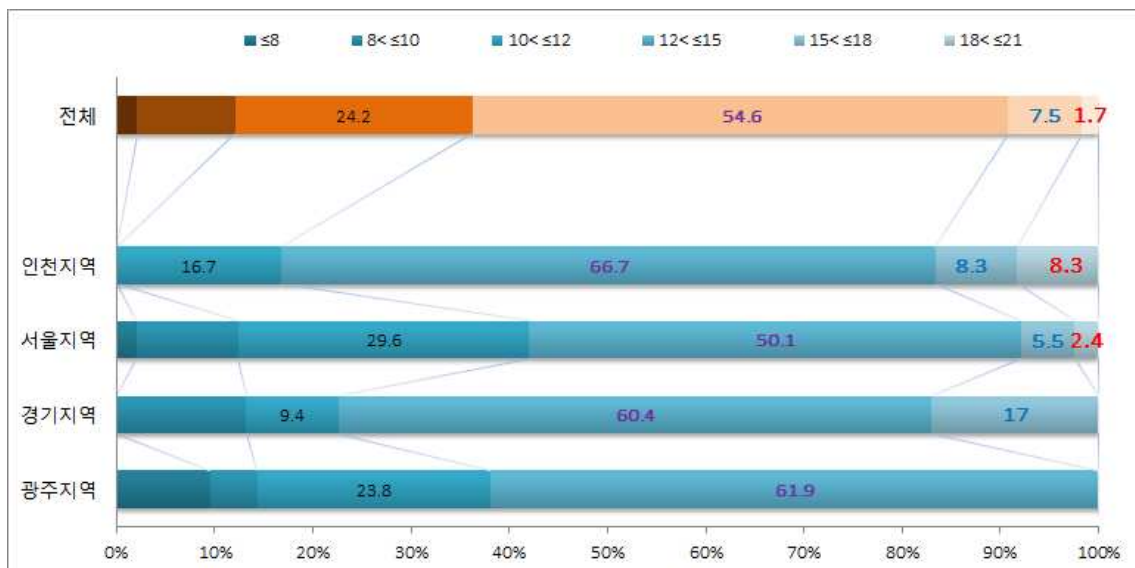
| | |
|-------|--|
| 사례 11 | <p>(그래도 비수기에는 여유가 있죠?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 우리는 몸에 베어 있어요. 밥도 빨리 먹어야 되고, 최대한 빨리 배달하려 하니, 제대로 쉬는 시간이 없죠. 따지고 보면 밥을 10-20분 안에 다 먹고 움직이고 하니까, 밥 먹는 시간만 쉬는 시간이죠, 솔직히. 막 한 시간씩 앉아서 밥 먹고 소화시키고 이렇게 할 수가 없어요. 한 시간이라는 시간이 엄청난 큰 차이예요. 3시에 들어올 수 있는 시간이 한시간 쉬어버리면 4시, 5시 넘어가요. 귀국시간이 그만큼 늦어지자나요. 시간외수당도 안주는 상황에서. |
|-------|--|

① 노동시간 분포



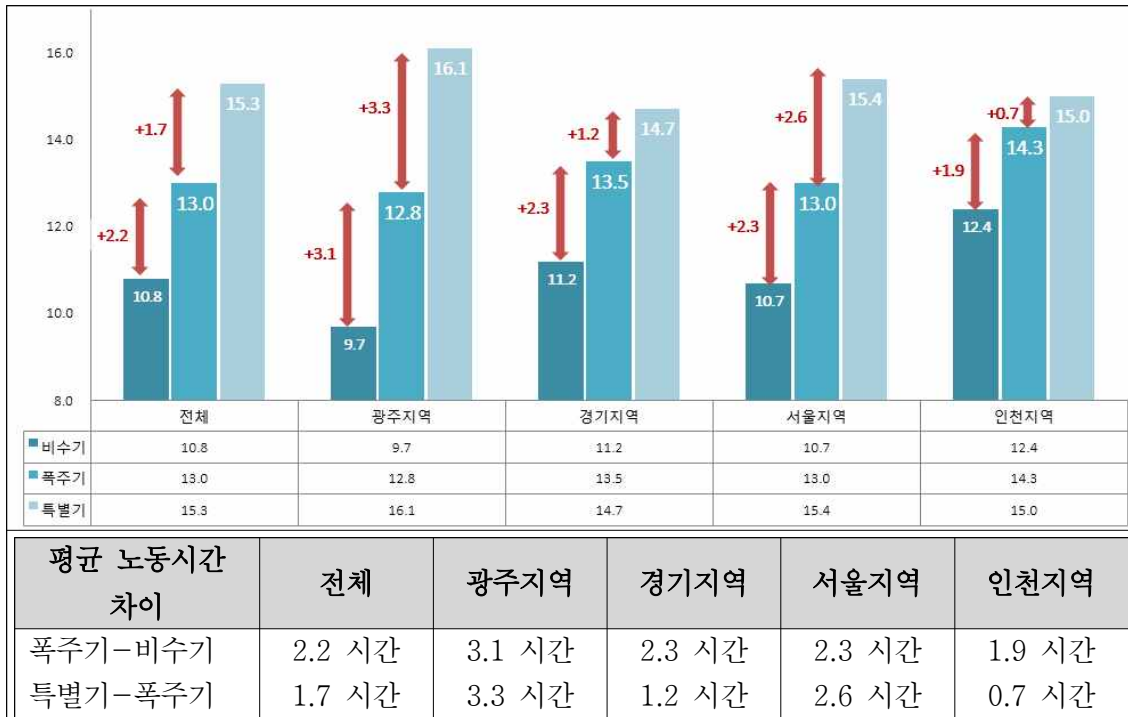
[그림 6] 소통시기 별 1일 노동시간 분포

1일 노동시간을 소통시기별로 분석하였다. 비수기에도 8시간을 초과해서 노동한다고 응답한 비율이 90%를 넘었고, 매달 10일 정도 반복되는 폭주기의 노동시간의 경우 12시간을 초과하는 비율이 63.8%(54.6+7.5+1.7)에 달했다. 보통 1년에 3차례, 6주 정도의 특별기에는 1일 노동시간이 12시간 초과인 경우가 90% 이상으로 나타났다.



[그림 7] 지역별 폭주기 1일 노동시간 분포

지역별로 1일 노동시간의 분포에 큰 차이를 보였다. 특히, 인천지역은 하루에 12시간 넘게 일한다고 응답한 비율이 83.3%에 달하는 것으로 조사되었다.



[표 9] 지역별 소통기간에 따른 평균 1일 노동시간 차

소통기간에 따른 1일 평균 노동시간의 차이를 지역별로 분석하였다. 광주 지역은 ‘폭주기-비수기 차이’가 3.1시간, ‘특별기-폭주기 차이’가 3.3시간으로 평소 비수기와 특별소통기간의 노동시간 차가 6.4시간에 달했다. 서울 지역은 ‘폭주기-비수기 차이’가 2.3시간, ‘특별기-폭주기 차이’가 2.6시간으로 역시 큰 편차를 보였다.

우정본부가 운영하는 ‘소요인력산출기준’이 합리적 기준에 따라 운영되고 있다면, 앞서 살펴본 [그림 7] ‘지역별 폭주기 1일 노동시간 분포’가 지역별로 유사한 양상을 보여야 하지만 실제로는 전혀 그렇지 않은 결과를 보였다. 또한, [표 9] ‘지역별 소통기간에 따른 평균 1일 노동시간 차’도 지역별로 노동시간에 큰 편차를 보이고 있어 인력 배치가 제대로 이루어지지 않고 있음을 반증하고 있다.

우정본부가 자체의 ‘소요인력산출기준’이 합리적 근거에 따라 만들어진 것이라고 주장하고 있기 때문에 ‘지역별 폭주기 1일 노동시간 분포’와 ‘지역별 소통기간에 따른 평균 1일 노동시간 차’는 지역별로 유사한 양상을 보여야 하지만, 분석을 통해 오히려 큰 편차만 확인되었다.

이는 우정본부가 가지고 있는 자체의 ‘소요인력산출기준’ 방식이 전혀 실효성

없거나, 산출은 하고 있지만 원칙을 무시하고 추가 인력 배치를 하지 않은 채 집배원 개개인에게 이 부담을 전가 시키고 있을 가능성을 시사하는 것이다.

우정본부는 집배원에게 공무원이라는 감투를 씌운 채 숭고한 희생만을 강요하고 있다. 우정본부는 추가인력에 대한 합리적인 배치 없이 집배원을 장시간노동으로 내몰고 있으며, 시간외수당에 대한 정당한 대가없이 집배원 개개인의 무료노동으로 착취를 일삼고 있다.

② 휴일 노동 사례

◇ 주말에 일하게 되는 이유

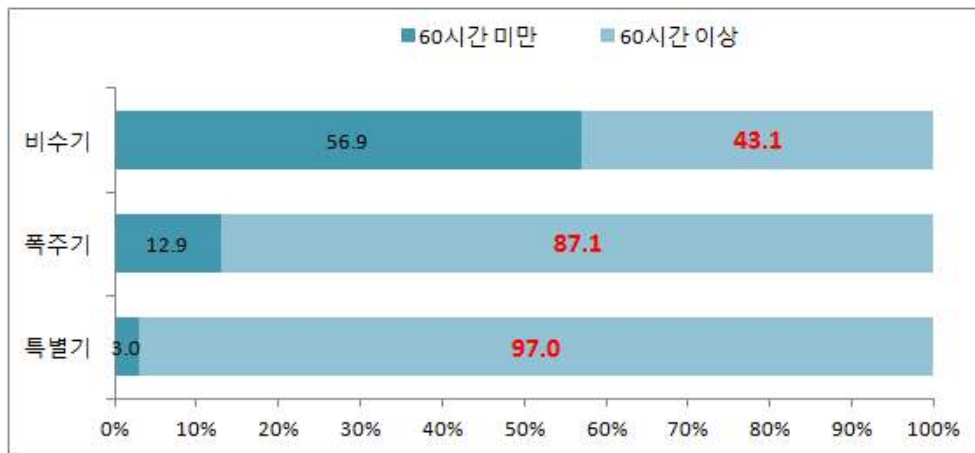
- | | |
|-------|--|
| 사례 12 | - (우정본부가 정한 임금이 지급되는 시간동안) 자기 물량을 다 소화를 못 시키기 때문에. 어차피 내 일이기 때문에 연장도 많이 하고, 휴일에도 나와서 자기 일 하는 것. |
| 사례 13 | - 주말에는 택배배달을 위탁이 가져가는 양이 한정되어 있어서 집배원도 배달을 해요. 위탁택배원이 충원이 되어야 하는데, 충원이 안되기 때문에 집배원들이 반반씩 조를 짜서 택배배달을 하기 위해서 주말에 근무하기도 해요. |
| 사례 14 | - 평일에 가족들이랑 저녁 먹기가 쉽지가 않아요. 그러다보니 금요일에 일찍 집에 가서 밥을 먹고, 토요일에 나와서 일 해요. 그리고 물량이 밀리면 나와야 하구요. 토요일에 쉰 사람들은 일요일에 잠깐 나오기도. (특별 소통기에는?) - 토요일에 늦게까지 해서라도 일을 끝내려고 하지, 일요일에 나오려고 하지 않아요. 저희도 쉬어야 월요일에 힘이 덜 드니까. 그런데 아주 많아서 소통기간이니 무조건 나오라고 하면 나가서 일해야 해요. 그래도 될 수 있으면 하루라도 쉬자. 일이 없어서가 아니라 누적이 되면 힘들어지니까 쉬어요. |
| 사례15 | - 특별소통기간에는 주말근무 해요. 토요일은 택배가 많거든요. 이때는 시간이 없어요. 다 끝낼 때까지 해야 하니까. 일요일에도 9-10시간 일해요. 근데 정해진 시간만큼만 임금이 나와요. 8시간만 주는데, 그 시간동안 내가 일을 다 못하니까 1-2시간 먼저 나와서, 공짜로 일하는 거죠. 토요일에도 8시간만 돈 주는데 그걸로 부족하니까 미리 나와서 더 일하는 거예요. (비수기 때 토요일 일하는 경우?) - 택배가 농산물 같은 거 다 못하니까 나와서 치는 거죠. 돌아가면서 비수기 |

토요일에 한 달에 한번 정도 일해요. 일요일은 접수 안 받으니 택배 일 없구요.

일상적인 토요일 노동은 특급 배달하는 경우나 EMS 담당인 경우에 해당하는 것을 인터뷰를 통해 확인할 수 있었다.

특별소통기를 제외하고, 원칙적으로는 주말 근무가 존재하지 않지만 평소 물량이 너무 많기 때문에 토요일까지 나와서 추가 수당없이 무료노동을 해야 하는 사례가 많은 것으로 인터뷰에서 나타났다.

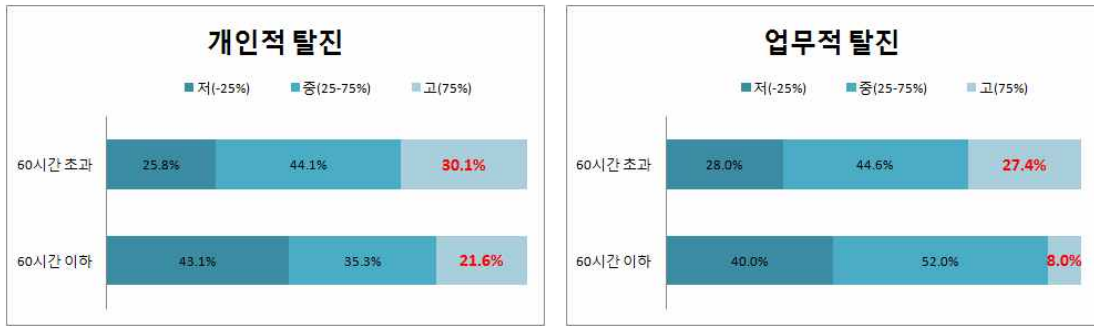
③ 주당 노동시간 60시간³⁾ 기준별 분석



[그림 8] 소통시기 별 주당 노동시간 60시간 이상 비율

법률적인 데드라인 주당 노동시간 60시간을 기준으로 소통시기 별로 분석하였다. 비수기에도 주당 노동시간이 60 시간 이상인 경우가 43.1%, 폭주기는 87.1%, 특별기에는 97.0%로 분석되었다. 1년 중 폭주기와 특별기는 21.4주이다. 1년 중 5개월 정도는 집배원의 90% 정도가 뇌심혈관계질환 위험의 시한폭탄을 안고 배달업무를 수행하는 셈이다.

3) 개정된 '산업재해보상보험법 시행령'이 2013년 7월 1일 시행되었다. 개정된 시행령은 뇌심혈관계질환의 산업재해 인정 기준을 '뇌혈관·심장질환 발병 전 12주 동안의 업무시간이 1주 평균 60시간 또는 4주간 1주 평균 64시간을 초과했을 때 업무와 발병과의 관련성이 강하다'고 보고, 이를 바탕으로 만성과로 여부를 판단하도록 한다. 즉, 노동시간과 관련하여 뇌심혈관계의 위험성은 꾸준히 증가하지만, 법률적인 데드라인을 60시간으로 잡은 것이다. 이번 집배원을 대상으로 한 연구에서도 주당 노동시간이 60시간 이하인 군과 60시간 초과인 군을 나누어 노동시간 집배원의 건강에 미치는 영향에 대해 분석하였다.



[그림 9] 주당 노동시간 60시간 기준별 개인적, 업무적 탈진 수준 (폭주기)

주당 노동시간 60시간을 기준으로 60시간 초과인 군과 60시간 이하인 군 간의 탈진 정도를 비교하였다. 주당 노동시간이 60시간 초과인 군에서 개인적 탈진 정도가 사분위 75% 이상인 경우가 30.1%로 60시간 이하인 군의 21.6% 보다 높았다. 업무적 탈진에서는 두 군간의 차이가 더욱 커서, 주당 노동시간이 60시간 초과인 군에서 업무적 탈진 정도가 사분위 75% 이상인 경우가 27.4%로 60시간 이하인 군의 8.0% 보다 높았다. 개인적, 업무적 탈진 모두가 주당 노동시간이 60시간 초과인 군에게 높게 나타나 노동시간과 탈진이 관련성을 보이는 것으로 판단된다.

◇ 심층 인터뷰 사례

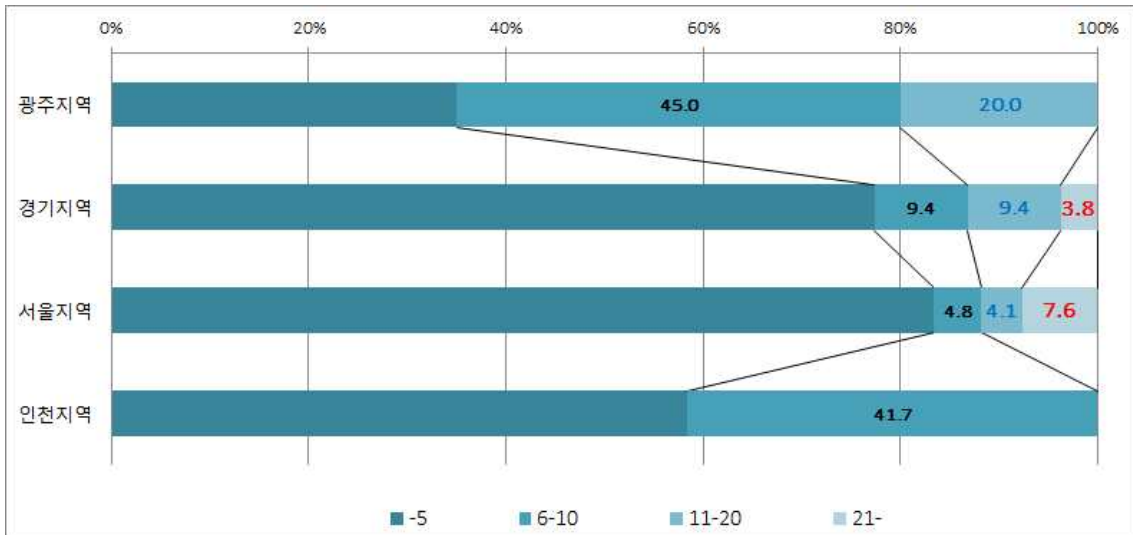
사례 16 - 시쳇말로 “사람이 할 짓이 아니다.” 근기법대로 칼같이 해주는 것은 아니더라도 사람이 노동을 하려면 어느정도 여유가 있고 쾌적한 공간이 조성되어야 하는데. 거의 정신을 못 차릴 정도, 체력에 한계를 느낄 정도다. “선거 때 과로사한다”는 말이 이해가 됩니다.

3) 검배 및 규정외 업무

| 변수 | 내용 | 빈도 | 백분율(%) | 무응답 |
|------------------------------|-------|-----|--------|-----|
| 검배 횟수 (한달에 며칠) | 0 | 10 | 4.3 | 15 |
| | 1 | 29 | 12.6 | |
| | 2 | 49 | 21.2 | |
| | 3 | 40 | 17.3 | |
| | 4 | 11 | 4.8 | |
| | 5 | 38 | 16.5 | |
| | 6-10 | 26 | 11.3 | |
| | 11-20 | 15 | 6.5 | |
| | 21- | 13 | 5.6 | |
| 규정외 업무 (전체 업무량 중 차지하는 비중) | 0 | 123 | 53.2 | 15 |
| | 1-10 | 79 | 34.2 | |
| | 11-20 | 17 | 7.4 | |
| | 21- | 12 | 5.2 | |

[표 10] 검배 횟수 및 규정 외 업무

한달에 검배를 하는 횟수가 6일 이상인 경우가 23%에 달하는 것으로 조사되었다. 1인당 한달 평균 5.7회의 검배를 하고 있는 셈이다.



[그림 10] 지역별 껌배 횟수 분포

지역별로 껌배 횟수를 분석하였을 때 껌배 일수가 큰 차이를 나타냈다. 한달에 껌배를 하는 횟수가 6일 이상인 경우가 광주 지역의 경우 65%, 인천은 41.7%로 높았고, 서울 지역은 6일 이상의 껌배는 많지 않았다.

또한 앞서 분석된 ‘소통기별 지역 간 1일 노동시간’의 큰 격차와 마찬가지로, ‘지역 간 껌배 횟수의 차이’가 크다는 것은 ‘소요인력산출기준’에 따른 배치가 되지 않고 있으며, 예비 인력에 대한 대안이 전무하다는 것을 의미한다.

◇ 껌배가 생기는 이유, 집배원마다 껌배가 차이가 나는 이유

- | | |
|-------|---|
| 사례 17 | - 껌배하면 배달시간 1시간, 분류작업 30분 정도가 더 늘어난다고 보면 됩니다. 생기는 이유가 사고사, 개인경조사, 개인적으로 불일 등 때문인데, 개인적인 불일은 거의 안 써요. 사고로 결원이 생기는 경우가 많은데, 보충 안 해줍니다. 우체국 들어와서 껌배 제도 있다는 것 기상천외하다고 생각했어요. 뭐 이런 시스템도 있나, 아직도 이해가 안돼요. |
| 사례 18 | - 정신적/육체적으로 힘들고, 일하는 시간이 늘어나는 것이니 부담입니다. 집안 일, 다쳐서 못 나온다든지 하는 사정으로 못 나오는 동료 일을 해주는 것이죠. - 많이 할 때는 한 달도 하기도 해요. 일단 한달 평균 5회. 일단 유고가 생기면 편지를 쌓아놓을 수 없으니 조에서 나눠서 하게 됩니다. |
| 사례 19 | - 시간외 1시간 임금만 쳐줍니다. 하지만 실제로는 2시간은 일하게 되고요. (다른 사람과 껌배일수가 차이나는 이유?) |

- 팀원이 갑자기 아파 입원한 경우 한달 내내 하기도. 예측하기 힘들어요. 아파서 빠지면 다른 사람들이 힘드니까 되도록 안 빠지려 해요. 미안해서 잘 안 빠지려고... 휴가가도 대체해줄 사람이 없으니 못 가구요.

사례 20 - 올해부터 또 연가 수당을 안줘서 (연가를 꼭) 가야해요. 올해는 그래서 겸배가 늘었어요. 보통 한사람당 10일씩 가야 하니까 한달에 무조건 3일씩은 겸배해야죠. 작년부터 연가 수당을 절반만 주고 절반은 못받았는데, 올해는 연가를 절반을 쓰라고, 다 지급을 못한다고 써야해요 10일 정도.
- 남의 구역가서 익숙하지도 않고 서툴고 하니 시간이 더 걸리죠. 1시간 달아주는거는 2시간 달아주라 말할수 있는 입장이 안되고요. 더 어려워진거죠. 연가를 가라고 하니 가야하는데 가게되면 10명이 한 조라면 비수기때 일주일씩 가는 경우가 있는데 그럼 매달 1주일씩 겸배하고 있는거죠. 그런 여건이죠.

사례 21 (겸배를 한달에 16일 한다고 쓰셨어요...팀이 어떤 특성이 있어서 그런가요?)
- 글썄요.. 그거를 일부러 그런건 아니겠지만. 장기겸배 위주로 가더라구요. 가령 의도치 않게 사고가 났다거나 누가 갑자기 어디 아프다거나, 거의 그런 경우죠. 휴가는 단기겸배구요. 아니면 며 사람이 새로 들어왔는데 뭐 그만뒀다거나, 그런 경우도 있었구요.

사례 22 - 지금 겸배는 3월 말에 설문지 돌렸을 때 보다 1.5배는 될거예요. 올해는 연가를 빨리 써라 압박이 계속되서...요즘 하루 건너 하루 겸배하고 있어요. 작년은 22일 중에 받은 연가수당을 줬는데 올해는 1/4만 주겠다, 억울하면 연가써라 이런 식이니 어쩔 수 없이 써야 해요. 우리우체국은 오늘 하루 빠진 집배원만 해도 14명이예요. 동료들이 아무리 나눠해도 일일특급, 빠른우편 정도만 처리했고, 일반우편, 일반등기는 손도 못 댔어요. 평소에도 빠지는 게 평균 10명이니...다들 지쳐 있죠.

더 길어질 수 없는 노동시간에 한달 평균 5.7일 정도의 겸배를 더 해야 하고, 겸배로 인해 1일 노동시간은 1~2시간 씩 추가되는 상황이다. 겸배를 하는 것 자체가 엄청난 부담이고, 예정 없이 추가되는 업무인데도 불구하고, 소요되는 노동시간만큼의 임금이 지급되는 것도 아니다. 우정본부에서 정해놓은 1시간만큼의 임금만 지급되는 것이 현실이다.

원래 연가를 가지 못하는 경우 수당을 지급 받았는데, 작년 하반기부터 우정본부는 연가수당 지급을 줄이고 있다. 우정본부는 아무런 대책도 없이 인건비 감축을 위해 일방적으로 연가수당 감축 계획을 통보하고 올해는 전체 연가 일수의 1/4만 수당으로 지급해주겠다고 발표했다. 현재 인력이 터무니없이 부족해서 연가

를 가는 것이 사실상 거의 불가능한데, 수당으로 보전도 해주지 않으니 집배원으로서 연가를 억지로라도 써야 하는 상황에 놓이게 되었다. 평소에 노동시간이 너무 길어 휴식시간도 없이 녹초가 되어 배달하지만, 동료도 연가를 써서 껌배가 늘면, 껌배로 인해 추가되는 2시간 노동의 부담 때문에 스트레스와 탈진이 심화된다. 이번에는 본인이 연가를 쓸 차례가 되었고, 내가 떠안고 있던 껌배는 다시 동료에게 전가 된다. 우정본부는 일방적으로 연가수당 감축 계획을 진행하면서 예산 줄이기에 성공했지만, 그 짐은 집배원노동자들이 모두 감당해야 하는 아이러니한 상황이다.

◇ 추가 소요 인력 산출안

| | |
|----------------|---|
| 껌배에 대한 인력산출 | <p>앞서 분석한 껌배 횟수와 빈도를 이용해 한달 동안의 총 껌배 횟수를 분석</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1324 회의 껌배를 추가로 하고 있음 (1인당 한달 평균 5.7회 껌배) - 우정본부가 지급하는 껌배에 따른 추가수당은 1시간이지만 심층 인터뷰 시 대부분의 집배원은 1.5 시간 추가 노동시간이 필요하다고 함 - 1324 회 X 1.5시간 = 1986 시간 - 껌배 관련 질문에 응답한 집배원이 231 명 - 1986 시간 / 231 명 = 8.59 → 껌배로 인한 매달 집배원 1인당 약 8.6 시간의 추가노동시간 발생 - 한달 평균 노동시간은 연 평균 노동시간(3364.8 시간)을 12개월로 나눔 - 3364.8 시간 / 12 = 280.4 시간 - 껌배로 인한 필요 여유인력 계산 → (껌배로 인한 추가노동시간 / 한달 평균 노동시간) X 100% → 8.6 / 280.4 = 3.06 % - 한달 평균 노동시간 중에 껌배로 인해 발생하는 노동시간이 3% - 껌배는 피치 못할 사정으로 발생하는 것이기 때문에 그만큼은 여유인력을 잡아줘야 껌배가 발생해도 초과노동 없이 일할 수 있고, 껌배로 인한 초과노동 효과만 정상적으로 돌려놓으려 해도 3%는 추가인력으로 두어야 함 - 이런 껌배 문제를 더 악화시키는 요인이 있다. 연가 강제사용 확대 정책이다. |
|----------------|---|

연가강제
사용 확대
정책에 대한
인력산출

연가 강제사용 확대 정책 실시

연가수당 감축안에 따른 추가 견배 발생 → 추가 인력 필요

- 한 우체국에 100명의 우체국 집배원이 일한다고 가정
- 평균 20일의 연가가 주어져 있다면 우정본부에서 전체의 1/4에 대해서만 연가수당을 지급해 주겠다고 했으므로 15일을 써야만 한다고 가정
- 연가 강제사용 확대 정책이 실시되기 전 보통 5일 정도의 연가를 사용했다고 가정하고, 현재는 1명이 15일을 써야 한다면, 추가 연가가 10일
- 1명 10일 → 100명은 1000일
- 1000일 분을 일할 추가 인력이 필요
- 1000일을 260일(주 5일 X 52주)로 나누면 : 3.8 명 추가 인력 필요
- 보수적으로 1000일을 312일(주 6일 X 52주)로 나누면 : 3.2 명 추가 인력 필요

연가수당 감축안에 따라 각 우체국의 현재 인원내 최소한 3% 이상의 추가 인력 필요 (이는 오직 연가수당 감축안에 대한 추가인력임)

우체국 집배원노동자들은 1인당 한달 평균 5.7회의 견배를 하고 있고, 합리적인 소요인력산출기준이라면 일상 결원율을 대비해야 한다. 위의 분석에 따르면, 견배로 인해 발생하는 초과노동에 대한 추가 인력은 3%가 필요하다. 또한 우정본부의 연가 강제사용 확대 정책 실시에 따른 추가 인력은 별도로 3% 더 필요하다⁴⁾.

4) 여기서 분석된 추가 인력은 평소 연가 사용으로 인한 견배와 그 외의 원인에 의한 견배가 분리되어 계산된 것이 아니다. 따라서 각각의 경우 3%씩 총원이 필요한 것의 개념이 아니라 각각의 상황만을 두고 가정하여 분석하였을 때 산출된 결과값에 대한 것이다.

3. 탈진 정도

탈진은 타인과의 접촉이 잦은 조직 구성원들이 직장생활 중에 쌓인 만성적인 스트레스에 의해 발생하는 신체적, 정서적, 정신적 고갈상태로 정서적 고갈, 비인격화, 성취감 저하로 구성된 총체적인 심리적 현상이다. 특히 직무관련 탈진증후군은 업무과중, 민원이나 고객에 대한 서비스 등으로 인해 몸과 마음이 완전히 녹초가 되어버리는 증상이다. 결국 아무 것도 하기 힘든 상황을 얘기하며 이는 정서적, 육체적 다양한 질병을 야기할 수 있다.

이번 연구에서 사용한 탈진증후군 조사 도구는 Copenhagen Burnout Inventory⁵⁾ (CBI) 문항을 한국형으로 변형하여 사용하였다. 도구의 문항 구성은 개인적 탈진은 6문항, 직업적 탈진은 7문항의 질문으로 되어 있다. 각 항목을 얼마나 자주 느끼는지를 ‘항상~거의(100%)’, ‘자주~많이(75%)’, ‘가끔~어느정도(50%)’, ‘별로~약간(25%)’, ‘아니다~매우조금(0%)’으로 설문하였다.

| 분류 | 항목 |
|--------|--|
| 개인적 탈진 | 1. 얼마나 자주 피곤합니까? 2. 얼마나 자주 육체적으로 지칩니까? 3. 얼마나 자주 감정적으로 지칩니까? 4. ‘더 이상 못 견디겠다’고 생각하는 일이 얼마나 자주 있습니까? 5. 기진맥진하다고 느끼는 일이 얼마나 자주 있습니까? 6. 몸이 약하고 병에 걸릴 것 같은 느낌이 얼마나 자주 있습니까? |
| 직업적 탈진 | 7. 업무가 끝날 때쯤, 기진맥진하다고 느낍니까? 8. 아침에 ‘오늘 하루도 일을 해야 한다’는 생각을 하면 힘이 빠집니까? 9. 당신은 작업시간 내내 힘들다고 느낍니까? 10. 여가시간에 친구 또는 가족과 함께 할 여력이 있습니까?(역점수) 11. 당신의 업무가 감정적으로 지치게 합니까? 12. 당신의 업무는 당신을 좌절하게 합니까? 13. 업무 때문에 감정적으로 탈진한 적이 있습니까? |

[표 11] Copenhagen Burnout Inventory (CBI) 한국형의 문항 구성

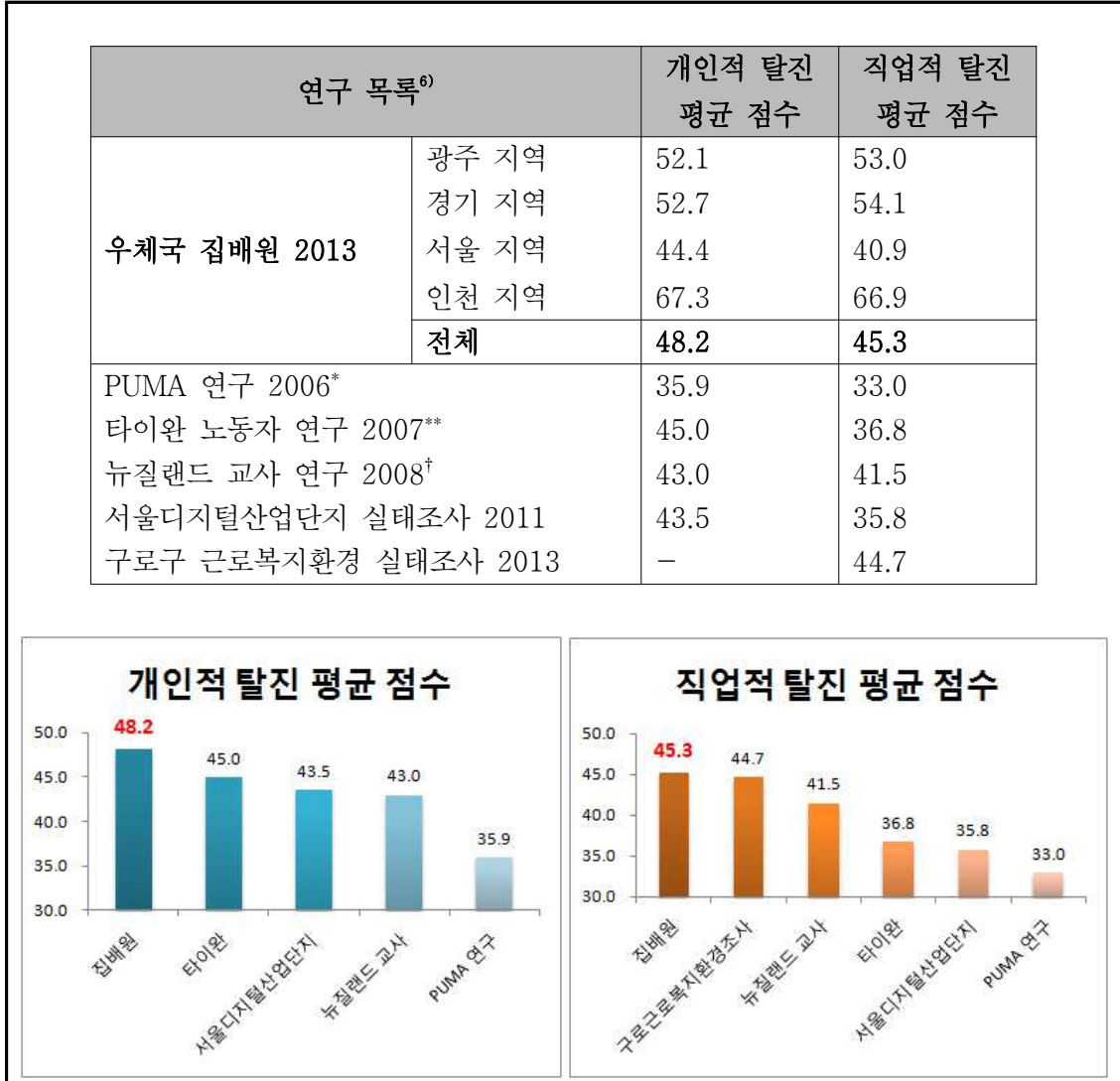
5) 덴마크 국립직업건강연구소 Copenhagen Burnout Inventory 조사

- 2004년, PUMA : Project on Burnout, Motivation, and Job Satisfaction.

- 1,917명의 사회서비스직종 노동자, 83%가 여성

- 240개 사회서비스 직종에서 ‘일반적인 탈진’, ‘업무관련 탈진’, ‘민원관련 탈진’의 현황 조사. ‘개인적 탈진’, ‘업무관련 탈진’의 평균점수가 각각 35.9, 30.9

1) 탈진 평균 점수



[표 12] 우체국집배원의 탈진 평균 점수와 다른 연구와의 비교

개인적 탈진 6항목과 직업적 탈진 7항목의 결과를 계산하여 각각 평균값을 구

6) 탈진 관련 기존 연구 목록

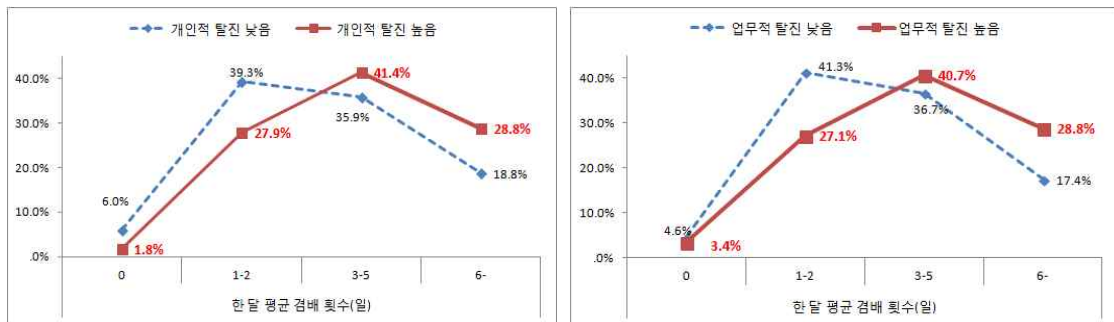
* : Marianne Borritz etc. Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. Scandinavian Journal of Public Health 2006;34:49-58.

** : Wan-Yu Yeh, etc. Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Burnout Inventory Among Employees in Two Companies in Taiwan. International Journal of Behavioral Medicine 2007;14(3):126-133.

† : Taciano L., etc. Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. Soc Indic Res 89:169-177.

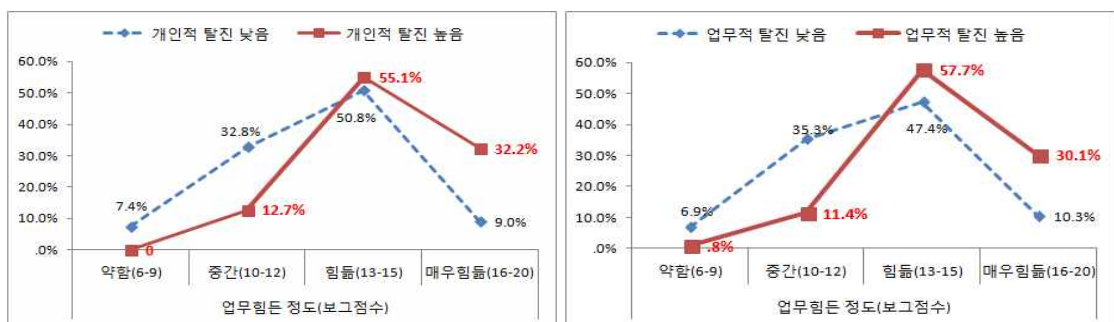
하였다. 국내외의 다른 연구들의 탈진 평균 점수 값과 비교할 때 이번 우체국 집배원노동자를 대상으로 한 연구의 탈진 점수는 무척 높은 수준임을 확인할 수 있었다. 개인적 탈진 평균 점수는 48.2점, 직업적 탈진 평균 점수는 45.3으로 나타났다.

탈진 평균 점수를 지역별로 비교하였을 때는 인천 > 경기 > 광주 순으로 탈진 정도가 심한 것으로 나타났다.



[그림 11] 견배 횟수 별 탈진 정도 비교

개인적 탈진의 평균 점수인 48.2점과 직업적 탈진의 평균 점수인 45.3점을 기준으로 평균보다 탈진 정도가 낮으면 ‘탈진 낮음’, 평균 점수를 초과하여 탈진이 있으면 ‘탈진 높음’으로 분류하여 분석을 진행하였다. 개인적 탈진, 업무적 탈진 모두, 탈진 정도가 높은 군에서 ‘한달 평균 견배 횟수’가 많은 비율이 높은 것으로 분석되었다. ‘한달 평균 견배 횟수’와 ‘탈진 정도’가 관련성을 보였다.



[그림 12] 보그점수와 탈진 정도 상관관계

업무의 힘든 정도를 6점에서 20점 사이의 점수 척도로 알아본 보그점수와 탈진과의 관련성을 분석하였다. 개인적 탈진, 업무적 탈진 모두, 탈진 정도가 높은 군에서 보그점수가 높은 경향을 보였다. ‘업무의 힘든 정도’와 ‘탈진 정도’가 관련성을 보였다.

◇ 어떤 업무가 지치게 하는지?

- 사례 23 - 검배가 문제죠. 매일 검배를 하다보니 힘들 수밖에. 언제 끝난다는 것도 없고. 기약이 없으니 힘들어요. 검배만 없어지면, 내일만 100% 하면 할만 합니다.
- 사례 24 - 등기우편물의 경우 민원의 소지가 높아 스트레스의 요인입니다. 택배 업무는 육체적으로 힘들고요.
- 사례 25 - 평균 하루에 2000통 배달해요. 여기에 플러스 알파가 붙고요. 가는 길에 하나 더 가는거라 생각할 수 있지만, 상당히 시간 차이가 나요. 구분하는 것, 배달하는 것, 한번이라도 더 우체통에 손이 가야하기 때문에....
- 어차피 내가 해야 할 일이라고 생각하며 즐기면서 긍정적으로 일하긴 하지만, 고객들에게 안 좋은 전화가 오거나 하면 허탈감이 생기기도 합니다. 민원 같은 게 들어와서 찢찢거리고 하는 것 보기만 해도 스트레스를 받아요.
- 사례 26 - 가장 부담인 것은 택배와 등기다. 택배가 20kg 되는데 5층 같은 엘리베이터 없는 곳 7-8개 가지고 왔다갔다 하면 지쳐가지고 힘들어요. 저층 아파트들 너무 힘들고, 녹초가 됩니다. 5층짜리에 2-3개 집 배달하려면 시간이 없으니까 그걸 한번에 다 가지고 올라가야 하니 지칩니다.
- 사례 27 - 굉장히 복합적일 텐데요... 우리 업무가 종합적이예요. 배달도 정확한 시간 내에 해야죠. 그 다음에 민원 처리도 해야죠. 우리가 3~4시까지 가겠다, 그런 통지서를 보내기도 하거든요. 그런 것과, 민원 처리도 해야 하고, CS도 강화하고 친절하라 하고, 고객이 민원 발생하면 집배원 탓하거든요. 그런데서 오는 스트레스가 많아요. ...(중략)... 일을 많이 해서 탈진이 심한거 같아요.

지난 2012년 10월 우윤근 의원의 지식경제위원회 우정사업본부 국정감사 자료에 의하면, “서울의 경우 1인당 하루 배달물량이 2천통을 넘는 지역도 있다”고 하였고, “법정근로 시간인 8시간 기준으로 봤을 때, 1분당 약 4통을 쉬지 않고, 밥도 먹지 않고 돌려야 일을 끝마칠 수 있는 수준”인 것으로 밝혀졌다. 이 자료에서는 8시간 기준으로 분당 4통을 돌려야 한다고 했는데, 사실 집배원노동자들은 이보다 더 높은 노동강도로 배달 물량을 책임지고 있다.

우리 조사에 따르면 분류 작업을 빼고 나면 비수기의 실제 배달시간은 6시간 정

도이기 때문에 2000통을 6시간 동안 배달한다면, 1분당 약 5.5 통의 물량을 소화해 내야 한다는 계산이 나온다(2000통 / (6시간 X 60분) = 1분당 약 5.5통).

(단위: 통)

| 구 분 | 우체국명 | 2009년도 | 2010년도 | 2011년도 | 2012. 8월말 |
|------|------------------|--------|--------|--------|-----------|
| 서울지역 | 서울중앙 | 2,150 | 1,952 | 1,952 | 1,794 |
| | 서울강남 | 2,037 | 2,032 | 2,002 | 1,821 |
| | 서울양천 | 2,231 | 2,266 | 2,255 | 2,029 |
| | 서울송파 | 2,136 | 2,125 | 2,092 | 1,892 |
| | 서울금천 | 1,823 | 1,846 | 1,816 | 1,668 |
| 경기지역 | 안양 | 2,030 | 2,040 | 2,047 | 1,919 |
| | 부천 | 1,959 | 2,149 | 2,100 | 1,955 |
| | 안산 | 2,214 | 2,221 | 2,249 | 2,120 |
| | 화성 ¹⁾ | 1,496 | 1,420 | 1,474 | 1,335 |
| 부산지역 | 남부산 | 1,333 | 1,320 | 1,301 | 1,275 |
| | 부산진 | 1,397 | 1,352 | 1,304 | 1,322 |
| | 해운대 | 1,503 | 1,487 | 1,399 | 1,464 |

[그림 13] 집배원 1인당 배달 물량 (우정사업본부 국정감사자료)

11초에 1통씩 배달해야 하는 노동강도 하에서 집배원노동자들이 업무적 탈진에 시달리는 것은 당연한 결과다.

4. 근골격계질환

근골격계 유해요인 조사 증상설문, 증상의 중증도, 증상 기간, 증상 빈도, 증상 부위, 근골격계질환 관련 치료 여부 등을 조사하였다. 미국의 산업안전보건연구소(NIOSH)에서는 근골격계질환의 증상호소율을 ‘지난 1년 동안 1달에 1번 이상 아픈 경험’ 또는 ‘통증이 1주일 이상 지속된 경험’을 증상호소자로 구분하고 있다. 본 연구에서는 NIOSH의 기준 이외에 증상호소자 선별력을 높이기 위해 통증의 정도를 설문 항목에 추가하여 엄밀한 기준에 대한 분석도 실시하였다.

1) 근골격계질환 증상조사

① 전체 증상 설문조사 결과

| 증상 기준 | 기준 정의 (지난 1년간 통증의 상태에 따라 구분) | 참고용 기준 | 빈도/전체 (명) | % |
|----------|--|--------|--------------|------|
| NIOSH 기준 | 통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였거나 통증의 기간이 1주일 이상 지속된 경우 | 증상 호소자 | 167/224 | 74.6 |
| 기준 2 | 통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였고, 1주일 이상 지속되었으며, 통증의 정도는 중간 통증 이상인 경우 | 관리 대상자 | 157/224 | 70.1 |
| 기준 3 | 통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였고, 1주일 이상 지속되었으며, 통증의 정도는 심한 통증 이상인 경우 | 질환 의심자 | 97/224 | 43.3 |

[표 13] 근골격계질환 증상 기준 및 조사결과

총 6개 부위의 근골격계증상 여부를 설문으로 확인하였다. 이 중 NIOSH 근골격계질환 증상 기준에 해당하는 부위가 6개의 부위 중 하나라도 있는 ‘증상 호소자’가 74.6%, 기준 2에 해당하는 ‘관리대상자’는 157명으로 70.1%, 기준 3에 해당하는 당장 의학적 치료가 필요한 ‘질환의심자’는 43.3%에 달하였다. 우체국 집배원들 중 상당수가 근골격계질환 증상을 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉각적인 의학적인 조치가 필요한 경우인 기준 3에 해당하는 경우가 40%를 상회하는 것으로 나타나 집배원에서의 근골격계질환은 심각한 것으로 판단된다.

② 신체부위별 결과 요약

| 신체부위 | NIOSH 기준 | | 기준2 | | 기준 3 | |
|----------|----------|-------|-----|-------|------|-------|
| | 명 | 비율(%) | 명 | 비율(%) | 명 | 비율(%) |
| 목 | 101 | 57.4 | 79 | 45.1 | 36 | 20.6 |
| 어깨 | 122 | 68.5 | 101 | 57.1 | 49 | 27.7 |
| 팔/팔꿈치 | 78 | 55.3 | 56 | 39.7 | 20 | 14.2 |
| 손/손목/손가락 | 89 | 57.4 | 72 | 46.5 | 25 | 16.1 |
| 허리 | 114 | 62.0 | 98 | 53.3 | 45 | 24.5 |
| 다리/무릎 | 117 | 65.4 | 99 | 55.3 | 48 | 26.8 |

[표 14] 신체부위별 근골격계질환 증상

집배원의 근골격계질환에서 가장 특징적인 것은 몸 전체가 골병들어 모든 신체 부위가 아프다는 점이다. 신체부위별로는 ‘어깨’, ‘허리’, ‘다리/무릎’ 등에서 근골격계 증상이 특히 심한 것으로 나타났다. 질환 의심자에 해당하여 의학적 개입이 필요한 경우(기준 3)가 ‘어깨’, ‘허리’, ‘다리/무릎’ 각각에서 27.7%, 24.5%, 26.8%로 모두 20%를 상회하여 심각한 상태였다.

| 작업 | | 근골격계질환에 영향 |
|----|--------------------------|---|
| ① | 특정한 신체 부위를 반복적으로 사용하는 작업 | - 반복적인 우편물 분류작업과 같이 특정 신체부위를 반복적으로 사용하면 손목과 어깨 부위가 문제될 수 있음(반복 기준: 어깨 분당 2.5회, 손목/팔꿈치 분당 10회) |
| ② | 반복적인 중량물 들기 작업 | - 우편물 상/하차 작업, 파렛트 적재 작업, 컨베이어벨트 공급작업 등과 같이 중량물을 반복적으로 취급하면 요통의 원인 |
| ③ | 무거운 물체를 밀거나 당기는 작업 | - 무거운 팔레트를 밀거나 우편물 박스를 끄는 과정에서 무리한 힘을 쓰게 되면 허리와 어깨 부위가 문제 |
| ④ | 목과 허리를 숙이거나 쭉그리는 자세 | - 목과 허리를 지나치게 숙이거나 비트는 자세, 쭉그린 상태로 작업하는 경우 목, 허리, 어깨, 무릎 부위가 문제 |
| 수 | 장시간 동안 진동에 노출되는 작업 | - 오랜 기간 동안 오토바이를 운전하게 되면 국소진동과 전신진동이 문제되어 손목 장애와 요통의 원인 |
| 숙 | 물건을 손가락으로 집거나 쥐는 작업 | - 우편물을 분류하는 과정에서 1kg 이상의 짊는 힘으로 물건을 손가락으로 집어 옮기거나 쥐는 작업은 손목과 손가락의 근골격계질환 발생 가능성 높임 |

[표 15] 우체국 집배원의 작업이 근골격계질환에 주는 영향

◇ 근골격계질환으로 아픈 부위, 아픈 이유

- 사례 28** - 목은 자고 일어나면 1~2주가 되도 풀리지가 않음. 허리는 자주는 아니지만, 1년에 한두번씩 무리할 때(특별소통기) 아픔. 몇 번 오토바이 타다가 넘어진 적도 있고. 다리는...(중략)...씩 좋은 편이 아님.
- 사례 29** - 저린배추(박스로...), 쌀배달 이런 것을 오토바이로 배달을 하니 몸이 상할 수 밖에. 허리도 아프고...
- 사례 30** - 주로 편지를 구분다이에 넣을 때 고개를 계속 움직이니까 고개가 빠근 할 때가 많아요. 어깨는 나가서 편지를 넣을 때 한 쪽 팔만 움직여서. 손은 간혹 마디가 저릴 때가 있고, 아구로 편지를 잡아서.
- 허리는 오토바이가 떨리고 오래 타고. 다리는 많이 걷다보니 접질릴 때가 많고, 계단도 많이 왔다갔다하니 무릎도 아픔.
- 사례 31** - 다리 : 연골이 달아서 양쪽 다 내시경으로 정리. 수술 후에도 아프다. 왼쪽 무릎은 2년 전에 특별소통기 때 저녁 먹고 식당에서 내려온 후 주저앉음. 오른쪽 다리는 겸배 3주정도 연속적으로 하면서 계속 아팠다. 아침에 깰데 힘이 안 들어가서 일어나지 못하겠더라. 병원가서 MRI 찍으니 곧바로 수술 하자고 했다. 작년 말이었는데, 수술 후 6주 병가 받았고, 월급은 기본급만 줬다. (그럼 양쪽 무릎 다 아프신거네요?) 그렇죠.
- 오래 설수가 없다. 요즘도 일하고 저녁에 들어오면 절뚝거리면 전다. 다리 물리치료 꾸준히 해야 하는데 그거하려면 1시간은 걸리니, 퇴근시간이 너무 늦어져서 잘 못간다. 그냥 버티는데 까지 버티보는 거다. 정 안되면 치료를 받던지, 방법이 없다.
- 손 : 등기 잡고 편지 끼면 여기가 아파가지고, 손 마디가 저릿저릿하다. 편지를 쥐고 계속 넣어야 하니까. 정형외과 가서 코팅 뭐 어찌고 담그는거 몇 번 했더니 좀 낫더라
- 분류작업하면 허리 같은 경우도 한참하다가 돌려줘야 하고, 목도 힘들면 돌려서 풀어지니까 좀 낫고, 허리는 계속 서있으니까 무리가 가고.

(근골격계 통증이나 증상이 직업병이라는 것에 대해 알고 있나요?)
- 이일을 하면서 다 아픈거 같다. 공상 넣어봤는데 다리는 질병이다 하면서 공상처리 안해줬음. 우체국에서 사고 당했으니 공상해 달라 했는데 이건 개인 질병이다 하더라.

(경영평가 점수 때문에 공상 못하나?)
- 경찰조사에서 자기 과실 50%다 하면 경평(경영평가)에서 점수 깎임.

- 사례 32**
- 무릎 : 오른쪽을 수술했어요. 14년 횡수로 일하고 있는데 무릎 어깨 이런데 다 안 좋은거 같아요. 무릎은 내시경으로 연골 다듬고, 작년 명절 소통기간 전부터 아팠는데 그 기간에 조원들이 힘들어서 수술 못하니까 안하고 소통기간 끝나니까 무릎이 이렇게 부어오르더라고요. 수술하고 한달 쉬었는데, 지금도 안좋아요. 현실적으로 오래 설수가 없어요. 생계가 걸려있으니까. 병가로 쉬었고, 조원들이 검배해야 하고 여러 여건들이 있으니까 서둘러 나왔어요.
 - 어깨 : 움직이니까. 무거운 거 오토바이에 짐을 실자나요. 중심 잡아야 하니까. 편지를 빨리하려니까 편지를 들고 오토바이를 타요. 신속정확하게 하려니까. 이 팔로 편지를 잡고 버티고 발로 버티고 이러니까. 오토바이 넘어질까봐 힘주고. 작년에 빙판길 넘어지면 바닥이 미끄러워서 세우질 못해요. 안넘어지려고 버티다 보면 다치는거예요.
- 사례 33**
- 무릎 팔목이 아파요. 집배원들은, 우편을 들고 다니니까. 주택하는 사람들은 빌라가 60-70%되면 오르락 내리락 하려면 힘들다. 잘 때는 종아리가 붓는다.
- 사례 34**
- 오른손이 오토바이 핸들 잡고 속도 올리고 브레이크도 잡고 하면서 진동도 있고. 그리고 저희는 나가서 자세가 우선은 왼손에 우편물 멍치 들고 오른손으로 우편물 꺼내서 우편함에 넣으니 시선은 왼손 우편물 멍치를 바라보면서. 목은 아래 왼쪽을 보는 방향으로 하면서 배달하죠.
 - 근데 버티기 힘들었어요. 한쪽이 오른쪽 어깨 자체가 아니라 다리까지 쪽 번지는 느낌이 들어가지구요. 얼굴도요. 검진 받았죠. 왼쪽 회전근과 파열로 나왔어요. 수술할 정도는 아니고, 약물 치료로 우선. 그렇게 해서 치료 받았어요.
 - 저기 폭주기 때 저희는 이걸 우편물 분류를 많이 하니까 어깨가 많이 상해요. ...(중략)...목은 디스크가 아닌가 하고, 너무 오래돼가지고요. 3년 정도 됐는데. 폭주기 때나 좀 그러던게 점점 목까지 아파지면서 심해지더라고요.
- 사례 35**
- 오토바이타고 다니는 거 있잖아요. 그게 정상적인 자세는 아니거든요. 타고 내리고 자주 해야 하고, 오토바이 적재함에 과다하게 실었다가 넘어지려는 거 일으켜 세우고 그러려다 보면, 그래서 허리가 많이 아플 수밖에 없죠.

○ 어깨에 근골격계 증상이 가장 많은 이유

- 중량물을 싣고 오토바이 운전을 하므로 어깨에 힘을 주고 버티게 됨
- 우편구분 작업 시 선반의 높이가 높아 팔을 어깨 위로 들어 올리는 반복 작업

○ 허리에 근골격계 증상이 발생하는 이유

- 택배 업무를 하면서 중량물 취급하는 것이 허리 통증의 주요 원인
- 명절 때는 중량물의 부피와 무게가 더 커지고, 배달해야 할 물량도 늘어나면서 허리에 무리
- 오토바이를 운전하는 것 자체가 허리에 부담

○ **다리에 근골격계 증상이 발생하는 이유**

- 택배 업무를 하면서 많이 걷거나 뛰어 다니게 됨
- 계단을 오르내리는 경우가 많으며, 엘리베이터가 있는 건물이라도 시간에 쫓겨 계단으로 내려오기도 함

○ **목에 근골격계 증상이 발생하는 이유**

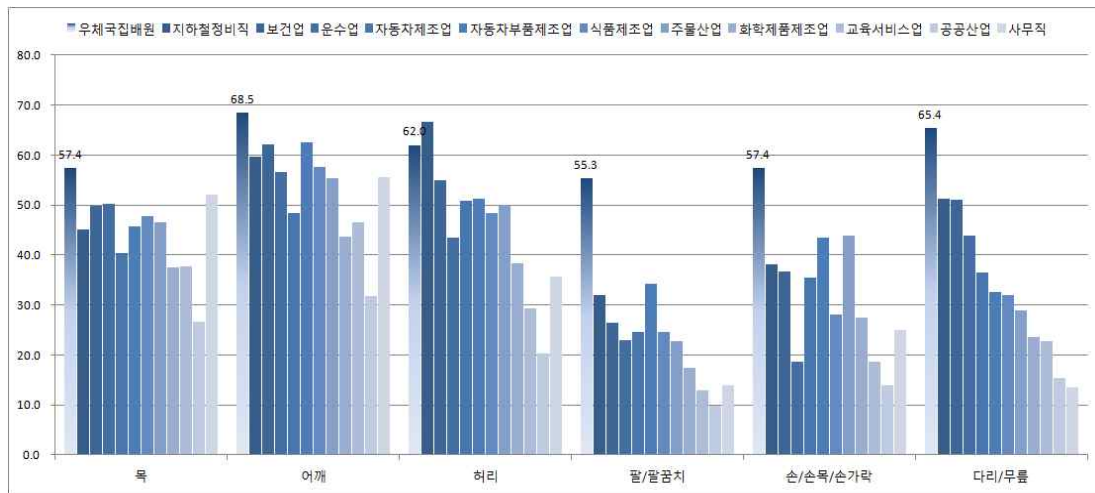
- 우편구분 작업 시 목을 계속 움직이는 반복 동작이 원인

○ **팔/팔꿈치, 손/손목/손가락에 근골격계 증상이 발생하는 이유**

- 시간 부족 때문에 우편물을 손에 쥔 채로 배달
- 중량물 취급 시

2) 근골격계질환 증상 분석

① 신체부위별 근골격계질환 증상 (NIOSH 기준) 비교



[그림 14] 신체부위별 근골격계질환 증상(NIOSH 기준)에 대한 집배원과 다른 연구와의 비교
김철홍 외. 다양한 직종 및 업종별 근골격계질환 특성 분석. 대한인간공학회 학술대회논문집 2009;11:20-7.

우체국집배원과 다른 업종 노동자들의 신체부위별 근골격계질환 증상(NIOSH 기준)에 대해 비교 분석하였다. 비교대상의 업종은 지하철정비직, 보건업, 운수업, 자동차제조업, 자동차부품제조업, 식품제조업, 주물산업, 화학제품제조업, 교육서비스업, 공공산업, 사무직 등이다. 기존의 다른 업종 연구와 비교하여 거의 모든 신체 부위에서 집배원의 근골격계질환 증상이 가장 심한 것으로 나타났다. 허리에 부담 작업이 많은 것으로 알려진 지하철 정비직에 비해 허리 부위 증상 호소율만 약간 낮은 것을 제외하고는 모든 신체 부위의 유병률이 모든 업종에 비해 높았다.

전통적으로 근골격계질환의 유병률이 높은 자동차제조업, 자동차부품제조업, 지하철정비직과 비교하여도 높은 증상률을 나타냈다. 특히, 집배 노동이 배달과정에서 상지를 많이 쓰게 되고, 걷거나 뛰어 다니는 노동 과정을 감내하면서 다리와 무릎을 사용하는 것들이 팔/팔꿈치, 손/손목/손가락, 다리/무릎 부위의 근골격계 유병률을 높인 것으로 보인다. 집배원의 이러한 업무적 특징이 다른 업종과의 유병률 차이에서 확인되었다.

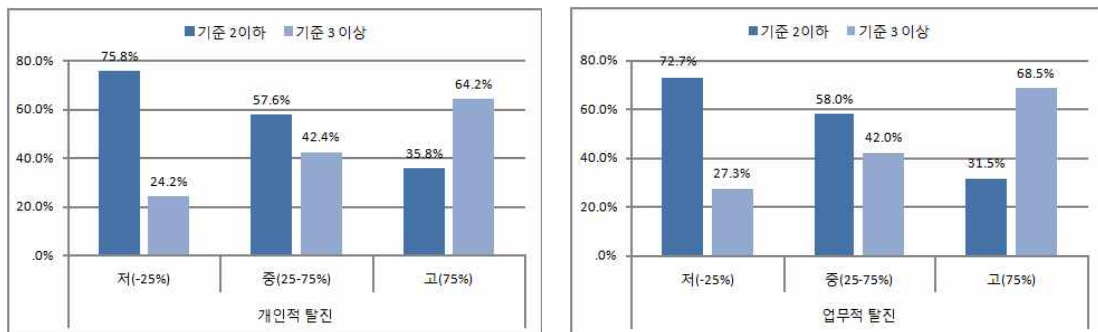
| 업종 | 주요 통증발생 부위* | 부위 수 |
|-----------|-----------------------------------|------|
| 우체국집배원 | 어깨, 다리/무릎, 허리, 목, 손/손목/손가락, 팔/팔꿈치 | 6 |
| 지하철 정비직 | 허리, 어깨, 다리/무릎, 목 | 4 |
| 자동차부품 제조업 | 어깨, 허리, 목, 손/손목/손가락 | 4 |
| 주물산업 | 어깨, 허리, 목, 손/손목/손가락 | 4 |
| 운수업 | 어깨, 목, 다리/무릎, 허리 | 4 |
| 보건업 | 어깨, 허리, 목, 다리/무릎 | 4 |
| 자동차제조업 | 허리, 어깨, 목 | 3 |
| 식품제조업 | 어깨, 허리, 목 | 3 |
| 사무직 | 어깨, 목 | 2 |
| 화학제품제조업 | 어깨 | 1 |
| 교육서비스업 | 어깨 | 1 |
| 공공산업 | 없음 | 0 |

* : 주요 통증 발생 부위는 부위별 통증호소율이 40% 이상, 심한 순서대로 나열

[표 16] 업종별 주요 통증 발생 부위

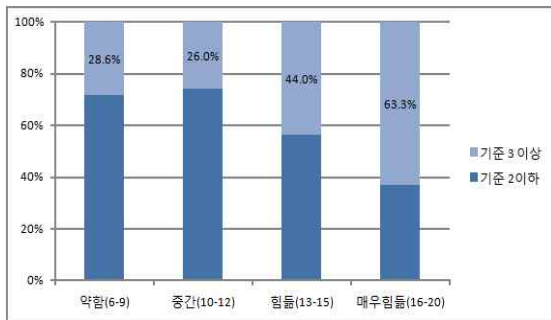
[표 16]은 통증 호소율이 40% 이상인 부위를 ‘주요 통증발생 부위’로 정하여 이에 해당하는 부위만 나열한 것이다. 공공산업에서는 ‘주요 통증발생 부위’가 없었고, 다른 업종에서는 1~4개 정도의 분포를 보였다. 반면, 집배원의 경우는 조사한 6개 부위 모두가 ‘주요 통증발생 부위’로 나타났다. 앞서 언급했듯이, 집배원의 근골격계질환 증상에서 가장 특징적인 점은 몸 전체가 골병이 들어 모든 신체부위가 아프다는 것이다.

② 다른 요인과 근골격계질환 증상과의 관련성

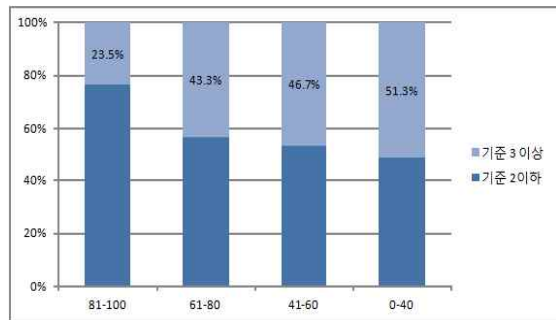


[그림 15] 탈진 정도 별 근골격계질환 유병률

탈진 정도를 하위 25%는 ‘저’, 25~75%는 ‘중’, 75% 이상을 ‘고’로 나누어 분석하여 탈진 정도에 따른 근골격계 증상 정도와 비교하였다. 개인적 탈진 정도가 ‘고’인 그룹 중에는 근골격계증상 기준 3이상인 집배원이 64.2%, 기준 3이하인 집배원이 35.8%로 나타났다. 업무적 탈진에서도 탈진 정도가 ‘고’인 그룹 중에는 근골격계증상 기준 3이상인 집배원이 68.5%, 기준 3이하인 집배원이 31.5%로 나타났다. 개인적 탈진과 업무적 탈진 모두에서 당장 의학적 치료가 필요한 ‘질환의심자’인 기준 3 이상인 경우가 더 많은 비중을 차지했다.



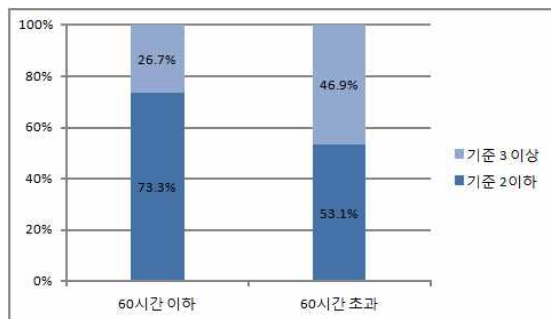
[그림 16] 보그점수별 근골격계증상



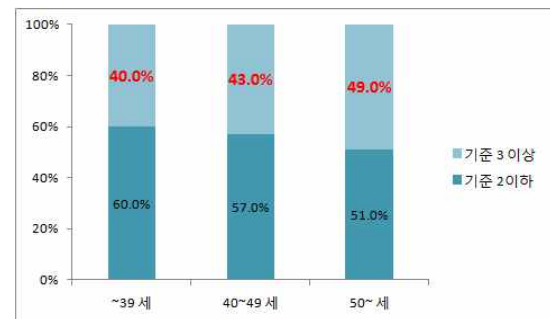
[그림 17] 업무감소량 요구별 근골격계증상

보그점수 별로 근골격계증상 기준의 분포를 분석하였다. 보그점수 13점~15점인 ‘힘들’인 경우는 근골격계증상 기준 3이상인 경우가 44.0%, 보그점수 16점~20점인 ‘매우힘들’ 경우는 근골격계증상 기준 3이상인 경우가 63.3%으로 나타나 보그점수가 높을수록 근골격계증상 유병률이 높은 경향을 보였다.

원하는 업무감소량 별 근골격계증상 차이는 ‘0~40’으로 업무량을 감소시키고 싶다고 응답한 군에서 근골격계증상 기준 3이상이 51.3%로 가장 많았다. 원하는 업무감소량이 적을수록 근골격계증상의 유병률도 낮게 나타나는 경향을 보였다.



[그림 18] 60시간 기준 근골격계 증상(폭주기)



[그림 19] 연령대별 근골격계 증상

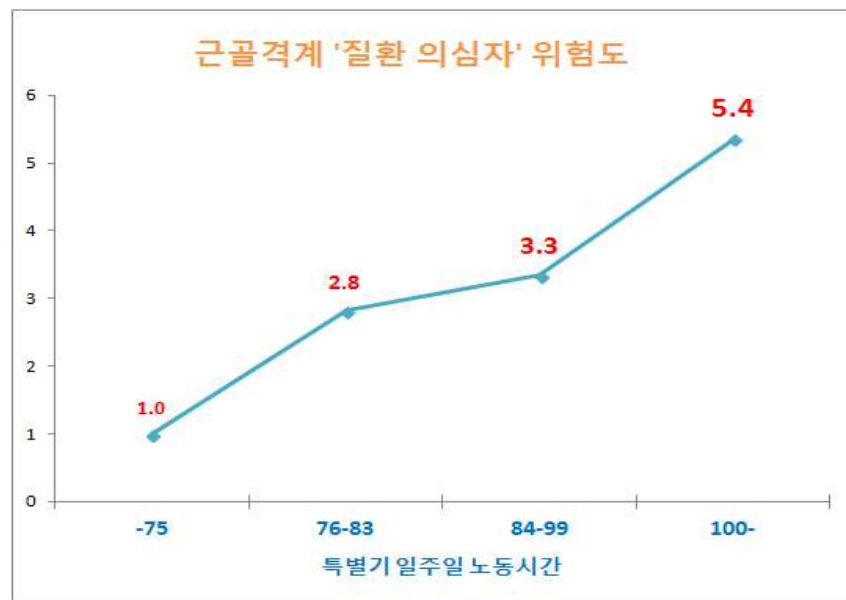
근골격계 증상을 폭주기 때 주당 노동시간이 60시간 초과인 군과 이하인 군으

로 나누어 분석하였다. 주당 노동시간이 60시간을 초과하는 군은 ‘질환의심자’인 기준 3 이상이 46.9%, 60시간 이하로 일하는 경우는 기준 3이상이 26.7%로 나타나 큰 차이를 보였다.

연령대별로 근골격계 증상을 분석하였다. 일반적인 직업성 근골격계질환은 퇴행성 정도를 더욱 악화시키는 것으로 보기 때문에 연령이 증가함에 따라 근골격계질환 유병률도 함께 증가하는 것으로 알려져 있다. 따라서 근골격계 증상이 심한 경우가 고연령군에서 두드러진다면, 이에 대한 고려가 필요하다. 하지만, 이번 연구에서는 30대부터 50대까지 모든 연령대에서 ‘질환의심자’인 기준 3에 해당하는 경우가 40.0~49.0%로 유사하였고, 통계적으로도 유의한 차이가 없었다.

연령별 근골격계 증상 기준3 이상의 유병률이 통계적으로 차이가 나타나지 않았기 때문에 연령에 의한 근골격계질환 발생의 영향은 크지 않다고 판단할 수 있다. 앞서 근골격계 증상과 관련 있는 것으로 분석된 업무의 힘든 정도(보그점수), 탈진 정도, 주당 노동시간에 따른 차이가 집배원에게 근골격계질환을 유발하는 중요한 원인으로 판단된다.

○ 근골격계 증상과 노동시간과의 관련성(다중 로지스틱 회귀분석)



[그림 20] 특별기 일주일 노동시간 따른 근골격계 증상 위험도

다중 로지스틱 회귀분석은 여러 개의 독립변수와 하나의 종속변수 간의 관련성을 보기 위한 통계 방법 중 하나이다. 종속변수와 관련 있는 여러 독립변수를 선정하고, 독립변수들 간의 간섭과 영향을 모두 보정하여 종속변수의 위험도를 가장

높이는 독립변수를 분석해내는 통계법이다.

근골격계증상에 영향을 미칠 수 있는 여러 독립변수(우체국, 나이, 학력, 흡연, 음주, 운동, 견배횟수, 보그점수, 개인적 탈진, 업무적 탈진, 휴식시간, 근속기간, 사고경험, 노동시간) 중에서 노동시간이 가장 중요한 요인으로 분석되었다. 다른 요인들은 근골격계 증상과 유의한 상관관계를 보이지 않았으나, 노동시간은 ‘특별기 일주일 노동시간’이 증가할수록 근골격계 ‘질환 의심자’에 해당할 위험도가 높아졌다. 특별기의 주당 노동시간이 75시간 이하인 군에 비해 각각 76~83시간은 2.8배, 84~99시간은 3.3배, 100시간 이상은 5.3배 근골격계 증상의 위험도가 증가하는 것으로 분석되었다.

근골격계 ‘질환 의심자’는 앞서 언급했듯이 당장 의학적 치료가 필요한 심각한 상태를 말한다. 장시간 노동에 의한 근골격계질환의 증가는 앞서 서술한 여러 연구에서도 증명되었고, 이번 다중 로지스틱 회귀분석에서도 확인되었다. 근골격계 증상을 줄이기 위해서는 노동시간 단축이 급선무이고, 노동시간 단축을 위해서는 여유인력 충원이 필요하다.

사례 36 (아파도 출근한날이 일년에 열흘 적으셨네요.)
 - 기본적으로 오른쪽 어깨가 힘들다보니까요...(중략)...통증이라든지 떨리는 증상은 시기를 안 가리고 점점 심해지고 있어요....(중략)...원래는 폭주기때만 그랬었는데, 최근 몇 달전부터는 좀 만성화되고 있는 느낌이에요.

| 변수 | 근골격계 증상 기준 3* | | | |
|------------------|-----------------|--------------------|---------|---------|
| | OR [†] | 95%CI [‡] | | p value |
| 특별기 일주일 노동시간 -75 | 1.00 | | | |
| 76-83 | 2.83 | 0.97 | - 8.94 | 0.055 |
| 84-99 | 3.34 | 1.11 | - 8.52 | 0.031 |
| 100- | 5.36 | 1.33 | - 18.90 | 0.017 |

다중회귀분석 사용

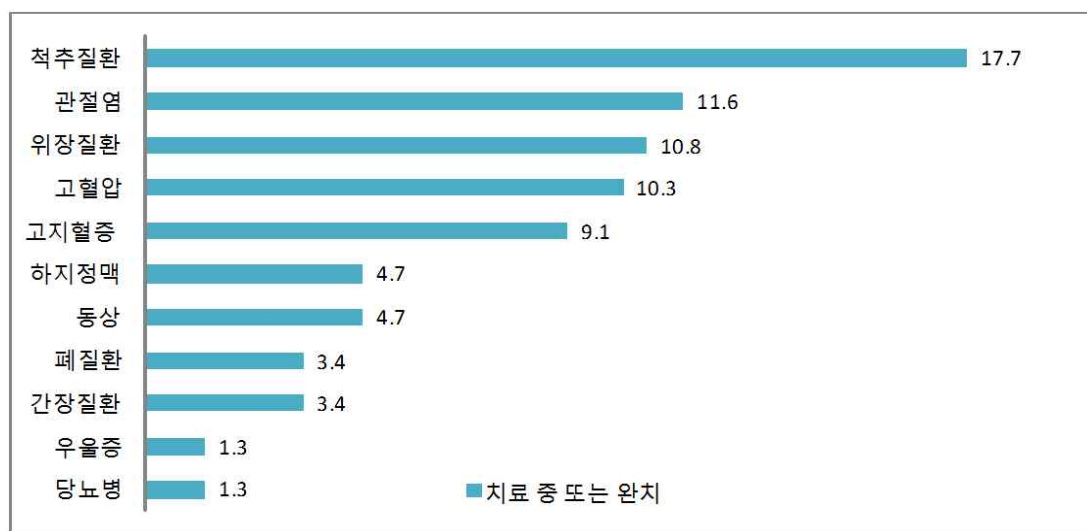
* 보정 : 우체국, 나이, 학력, 흡연, 음주, 운동, 견배횟수, 보그점수, 개인적 탈진, 업무적 탈진, 휴식시간, 근속기간, 사고경험.

† Odds Ratio, ‡ Confidence Interval.

[표 17] 특별기 일주일 노동시간과 근골격계 증상과의 관련성

5. 질병 및 사고

1) 질병



[그림 21] 우체국 집배원들이 앓고 있는 질병 유병률

우체국 집배원들이 가장 많이 앓고 있는 질병은 척추질환으로 17.7%의 유병률을 보였다. 택배 등의 중량물 취급이 증가하면서 척추에 무리가 된 것이 유병률이 높은 이유로 판단된다. 또한 관절염 유병률⁷⁾도 11.6%로 높았는데, 배달업무 과정에서 많이 걸어다니고 계단을 사용, 팔을 많이 사용하는 점 등이 원인일 것으로 보인다. 위장질환의 유병률⁸⁾도 10.8%로 나타났는데, 과중한 업무로 휴식시간 부족, 식사 시간도 15분 내외로 짧고 불규칙한 것이 원인일 것으로 보인다.

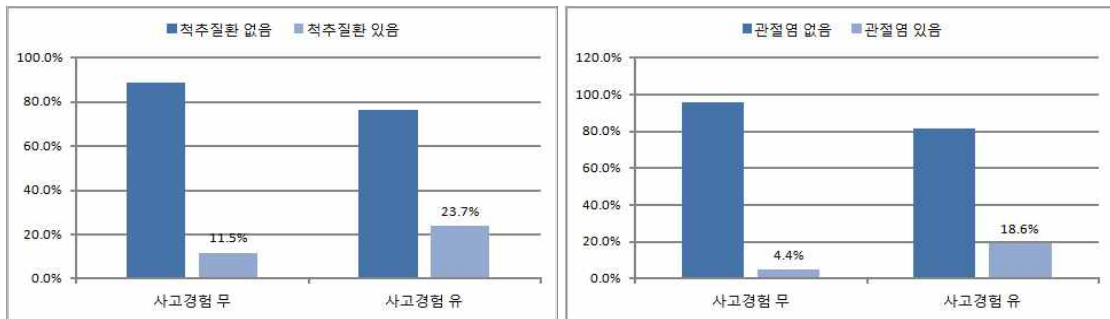
7) 제3기 국민건강영양조사에서 골관절염과 류마티스관절염을 포함하여 관절염의 연간 본인인지 유병률을 산출한 결과 우리나라 19세 이상 인구 중 14.6%에서 관절염이 있었으며 남자에서 8.1%, 여자에서 21.0%로 성별 차이를 보였다. 허남욱 외. 국민건강영양조사를 이용한 한국인 관절염의 유병률 현황과 연도별 변화. 대한류마티스학회지 2008.

8) 제4기 국민건강영양조사에서 35세 이상 위십이지장궤양 유병률 : 전체 6.4%, 남자 8.0%, 여자 4.9%

◇ 짧고 불규칙한 식사시간 사례

사례 37 - 식사는 겸배하면서부터 안 먹기 시작했어요. 지금 저희 팀이 한명이 모자라서 늘 겸배를 해야 하는 상황인데, 적게 쉬긴 하지만, 최대한 빨리 들어와서 우편물을 여유있게 정리하려면 그렇게 해야 해요. 밥은 아침에 잔뜩 먹고, 퇴근해서 야식 먹고 그러니까.

심층 인터뷰 사례 38 (밥 먹는 시간은 몇분 정도?)
 - 그냥 밥 먹으면 끝. 아무래도, 일반직들처럼 점심시간이 정해져 있는게 아니라... 그렇죠. 또 빨리하고 빨리 들어오고... 물량이 좀 적으면 여유 있게 밥 먹고 쉬었다 시작할 수도 있겠지만 그럴 여건이 아니니까. 거의 90% 이상 그렇게 하고 있는 걸로 알고 있어요.



[그림 22] 사고 경험에 따른 척추 질환 및 관절염

사고경험 유무에 따라 척추질환과 관절염의 유병률을 분석하였다. 사고 경험이 있는 군에서 척추질환이 있는 경우가 23.7%로 사고경험이 없는 군의 11.5%에 비해 2배 이상 높았다. 관절염도 사고경험이 있는 군에서 관절염 유병률이 18.6%로 사고경험이 없는 군의 4.4%에 비해 4배 이상 높게 조사되었다. 집배원들이 앓고 있는 척추질환, 관절염 등 근골격계질환이 사고경험 여부와 관련성을 보였고, 관련성에 대한 심화 분석은 뒤에 로지스틱회귀분석 결과에서 기술하였다.

2) 사고

① 사고 빈도

| 변수 | 유/무 | 명 | 백분율(%) | 빈도 | 명 | 백분율(%) |
|-------------------------------------|-----|-----|--------|--------------------------|-----|--------|
| 우체국에서 근무하는 동안 업무수행 중 오토바이 사고나 차량 사고 | 무 | 118 | 49.0 | 의료기관에서 치료 받아야할 정도의 사고 횟수 | | |
| | 유 | 123 | 51.0 | 0 회 | 16 | 13.7 |
| | 총계 | 241 | 100.0 | 1 회 | 44 | 37.6 |
| | 결측 | 5 | | 2 회 | 36 | 30.8 |
| | | | | 3-4 회 | 15 | 12.8 |
| | | | | 5 회 이상 | 6 | 5.3 |
| | | | | 총계 | 117 | 100.0 |

[표 18] 오토바이나 차량 사고 유무와 사고 빈도

집배원들은 우체국에서 근무하는 동안 업무수행 중 오토바이 사고나 차량 사고가 발생한 경우가 51.0%로 과반수를 넘었다. 의료기관에서 치료를 받아야 할 정도로 심하게 다친 경우가 86.3%, 3회 이상인 경우도 18.1%로 높았다.

| 연구자 | 연구대상 | 교통사고 경험률 (%) |
|-----------------|----------|--------------|
| 2013년 노동자운동연구소 | 우체국 집배원 | 51.0 |
| 2012년 한국노동연구원 | 배달업 종사자 | 35.2 |
| 2010년 근로복지공단 | 퀵서비스 종사자 | 38.7 |
| 2010년 인하대 산학협력단 | 퀵서비스 종사자 | 46.1 |

[표 19] 오토바이 운전직의 교통사고 경험률 비교

2012년에 한국노동연구원이 배달근로자를 대상으로 한 연구⁹⁾에서 “지난 3년간 배달근로자가 이륜차(오토바이)로 배달하다가 교통사고가 난 적이 있는 사업장은 35.2%”로 조사되었다. 근로복지공단에서 2010년 시행한 연구¹⁰⁾에서는 “퀵서비스 종사자 업무수행 중 노동재해 경험 ‘있음’은 94.7%”로 조사되었고, 노동재해 중에서 배달과정에서의 교통사고는 38.7%로 조사되었다. 인하대 산학협력단의 연구¹¹⁾

9) 한국노동연구원. 서비스업 노동노동재해의 실태와 정책과제-음식서비스업 배달근로자 2012.

10) 근로복지공단 산재보험연구센터. 퀵서비스, 대리운전종사자에 대한 산재보험 적용 타당성 연구 2010.

에서도 “퀵서비스 업무를 수행하면서 사고(질환)경험이 있는지에 대한 질문에 응답자의 56.4%가 사고(질환)를 경험하였다고 응답”하였고, 노동재해형태로 골절 및 타박상, 교통사고가 전체응답자의 91.8%로 나타남을 볼 때, 교통사고 발생에 따른 골절, 타박상이 주된 사고형태로 추정되어, 46.1% 정도는 교통사고 경험이 있는 것으로 판단된다. 즉, 집배원노동자들은 사고의 위험이 높아 여러 차례 연구가 진행된 퀵서비스 노동자, 배달 노동자의 교통사고 경험률을 상회하여, 사고의 고위험 집단임을 확인하였다.

② 사고 횟수 및 사고 처리 방법

| 사고 횟수 | 사고 처리 방법 | | |
|----------|----------|------------|------|
| | 공무상 산재 | 자비치료(보험처리) | 치료안함 |
| 1 회 | 27 | 36 | 12 |
| 2 회 | 10 | 18 | 3 |
| 3 회 | 3 | 8 | 4 |
| 4 회 | 0 | 1 | 1 |
| 5 회 | 0 | 2 | 2 |
| 6 회 | 0 | 0 | 1 |
| 7 회 | 0 | 1 | 0 |
| 8 회 | 0 | 0 | 0 |
| 9 회 | 0 | 0 | 0 |
| 10 회 | 1 | 0 | 0 |
| 총 빈도 | 41 | 66 | 23 |
| 총 횟수* | 66 회 | 117 | 50 회 |

총 횟수* : 각 사고횟수 X 각 사고처리방법 빈도

(예 : 공무상 산재의 총 횟수는 (1X27)+(2X10)+(3X3)+(10X1) = 66 회)

[표 20] 사고 횟수 및 사고 처리방법

연구대상자 246명 중 41명이 공무상 산재 경험(16.7%)하였고, 자비치료를 한 경우는 66명 이었다. 자비/공상 비율이 1.8 정도인 것을 고려하면, 절반 정도는 공무상 산재를 경험할 것으로 예측할 수 있다.

11) 인하대학교 산학협력단. 특수형태업무종사자 산재보험적용방안 마련-퀵서비스, 택배, 대리운전, 간병을 중심으로. 고용노동부 2010.

③ 사고 관련 요인 분석



[그림 23] 탈진 정도 별 사고 경험 유무 비교

개인적, 업무적 탈진 정도가 심할수록 사고를 경험한 비율이 높은 것으로 나타났다. 사고는 노동자의 부주위로 예방될 수 있는 단순한 것이 아니라, 앞서 살펴본 탈진과 관련성이 있는 견배 횡수 등 직업환경적 요인들에 대한 관리와 개선을 통해 사고가 감소할 수 있음을 시사하는 결과이다.

◇ 사고 사례 및 공무상 노동재해 신청 관련 심층 인터뷰

사례 39 - 큰 차들이 많이 다님. 다 폭주함. 공단지역이다 보니 바쁘고 빨리빨리 하려 다보니 그런 것 같음. 부딪히는 경우도 있고, 피하다가 사고 나는 경우도 있고.

사례 40 - 출귀국 거리가 멀어서 그런가. 외곽 나가는 팀에 사고 비율이 높음.

사례 41 - 작년 겨울에 빙판길에서 오토바이하고 넘어짐. 어깨가 심각하게 아픴. 시골 길이라 도로시설이 아직까지는 완벽하지 않음. 제설하면서 둔덕이 많아서 차가 오면서 찼음. 7시 반 쯤 너무 컴컴해서 중앙선 넘어가버림. 내가 빠지면 여러 동료들이 많이 아파하니 내가 편하게 치료를 받을 수가 없었음. 그래서 그냥 지냈음. 다음날 부항만 뜨고, 엑스레이 찍으니 뼈 이상 없다고 해서 바로 일 시작함.
- 사고처리는 주로 보면 엑스레이 찍고 그런 것 다 내 돈으로 함. 청구할 수 없음. 내가 다친 것도 부주의해서라고 하는데 엑스레이 찍고 청구한다고 해 줄 것 같지 않음. 그래서 다 자비처리. 누구나 다 그런 것.

사례 42 (사고 경험이 있으시네요? 어떤 사고?)
- 빨리 하려 하다보니까 그런 거죠. 2번 정도 있죠.
(사고처리를 자비로 하셨어요. 보험처리...)
- 자동차 보험 처리를 한 거죠.
(공상처리를 하려 하지는 않으셨구요?)
- 이중처리는 안된데요.
(그럼 공상처리를 먼저 하시면 되잖아요?)
- 그냥 오토바이 보험하고 자동차 보험하고 그냥 그렇게 처리해요.
(그냥 자비치료가 관행인가요?)
- 아뇨 공상 처리하는 사람도 있는 걸로 알고 있어요. 저는 자동차 보험이 되니까요.
(자동차 보험 처리 안 하고, 공상 처리하는 게 더 유리하잖아요?)
- 그래요? 그런 걸 몰랐어요. 그냥 보험처리해요.

사례 43 (산재 받았으면 좋겠다 이런 생각은 안해 보셨나요?)
- 글썄요 얼마 전에 입원했을 때도 공상처리하고 싶긴 했었는데...(중략)... 물어 보면 “될걸/안될걸 이렇게 하시는(그냥 진지하게 생각 안 해준다는 뜻으로...)”, “그런거에 대해서도 해서 뭐 하나 실비 받지”....이런 분위기고...
(아.. 의료보험으로?)

- 네. 근데 내가 일하면서 생긴 건데 정당하게 공상받게끔 해주는 사람이 왜 없지? 그런 생각도 했었어요. 그치만 뭐 어찌겠어요. 피하는 건지 어쩐건지.. 그래서 저도 결국 그냥 실비처리하고...

(실비처리하면 개인적으로 드시는 의료보험으로 처리를 하셨다는 건가요?)

- 저희들 같은 경우에는 기본적으로 단체 실비가 들어져있어요. 매년 직원들은 돼 있구요. 근데 입원에 대해서만 돼있으니까. 그거 매년 복지포인트에서 나가는 거예요.

<※ 2009년부터 복지포인트에서 의무적으로 실비의료보험 들도록 함. 복지포인트에서 의무적으로 들도록 하고 강제로 떼어감. 결국 내 돈 내고 내가 보험 드는 것>

(그럼 그 당시에 공상처리를 안 하셨던 거는 주변에서 관리자나 이런 사람들이 공상처리하지 말라는 식으로 직접적인 얘기가 있었던 것은 아니나, 주변에서 그냥 실비처리하지 뭐 그러냐 이런 전반적인 것 때문에 그렇게 되신거네요.)

- 분위기는 그렇죠. 근데 이게 실비랑 공상처리 받는 건 별개라고 저는 생각하는데, 실비는 내 돈 내고 받는 거고, 그 외에 공상처리 받는 거는 내가 업무에 있어서 생긴 저기니까. 정당하게 받으려고 했어요. 실비 우선 받고, 나중에 알아도 봤어요. 근데 그런 것도 감사에 지적된다고 하고... 저 하나 때문에 국 자체가 깎이는 게 싫어서.. 눈치도 보이고.. 해서 그냥 지금 포기했어요.

사례 44

(교통사고 나는 이유가 무어라고 생각하세요?)

- 조금해서라고 생각해요. 배달을 빨리 해야겠다는 마음이 있죠. 시간에 쫓기니까요. 교통법규를 어길 때도 있고요...

(비수기, 성수기, 특별소통기 언제가 사고가 많았던가요?)

- 사고가 많이 날 때는 그날 물량에 따라 의존하는 거 같아요. 그날 등기가 많이 왔다던가 소포가 늘었다던가 그러면 마음이 급해지거든요. 그럴 때 사고가 많은 거 같아요.

(공상처리 과정 자체를 모르는 사람들이 많나요?)

- 모르는 사람들이 있을 거예요. 교육은 하긴 해요....(중략)...보통은 오토바이 사고에서는요, 내가 가해자가 아닌 바에는, 상대 보험사에서 다 처리해줘요. 오토바이는 거의 나만 잘못하는 경우가 적어요.

(신호를 안 지킨 교통사고도 공상처리가 되나요?)

- 개인과실 여부에 따라 공상처리하고 안하고 하는 것은 없어요. 개인 과실도 업무 중에 발생하는 거니까요. 근데 보통 통상 집배원들이 자기 과실로 사고를 냈다, 노인네를 치었다, 그러면 자기가 그냥 돈을 주고 온다던가 이런 식으로 해결하는 분들은 많이 있더라고요. 그런 사례는 많이 있더라고요.

(교통사고가 어찌되었건 상대가 더 많이 다쳤어요. 그것도 처리해주나요?)

- 지금은 보험 기준이 바뀌었더라고요. 과실에 대해 일정 비율을 자기가 책임져야 하는 게 있어요. 최근에 바뀌었는데요, 정확히는 기억이 안 나요. 전에 택배원 한 명이 자기 과실로 사고를 낸 적이 있는데, 우본 문서 규정에 본인 과실 몇 50% 이상인 경우 일정비율을 금전적으로 책임져야 하더라고요. 그런데 어디있냐고 항의하긴 했지만, 본인이 30만원 정도 물었어야 했죠.

(중대재해를 경영평가에 반영하겠다는 것에 대한 반응들이 어때요?)

- 회사에서는 어지간하면 사고처리 안 했으면 좋겠다는 바람이고, 직원들도 사고는 어쩔 수 없잖아요... 사고처리하면 옆 동료들에게 피해준다고 생각하고, 경영평가가 나쁘게 나오면 상여금을 덜 받게 되잖아요. 그러니까 공상처리할 것도 찾아와서 단체보장보험 처리해달라고 하거나 연가로 처리해달라고 묻는 사람들이 생겼어요.

(사고를 은폐하는 효과를 가져오게 되네요)

- 일단 보고 안 할라 하죠. 자체적으로 처리할라 하고... 교통사고 쌍방이면 교통보험 처리가 되니까, 그렇게 할라 하죠. 그리고 병가, 연가 이런 걸 쓰게 되죠.

우체국의 특성에 따라 지역이 공단이거나 외곽으로 멀리 출귀국하는 경우 높은 사고 위험에 노출된다는 사실을 인터뷰를 통해 확인할 수 있었다. 지역, 우체국에 따라 필요한 곳에 인력 배치를 추가해 서행 운전을 유도하여 안전한 배달이 가능토록 해야 할 것이다.

사고를 경험한 집배원이 50%를 넘을 정도로 사고가 많이 발생하지만, 사고 후 처리는 미흡하거나 집배원 부담으로 떠넘겨지는 것으로 나타났다. 공무상 재해에 대한 교육이 있긴 하지만, 사고 시 공무상 재해를 먼저 생각할 수 없는 상황이었다. 게다가 실제 처리 과정에 들어서면 쉬쉬하는 내부 분위기가 형성되거나 개인 과실로 몰아가서 재해노동자를 위축시키고, 처리 과정 또한 미온적인 것으로 확인되었다. 최근에는 복지 포인트에서 의무적으로 가입하게 한 실비의료보험을 이용해 기형적 공무상재해 처리 행태를 보이기도 했다.

우정본부
‘13년도
안전사고
예방
추진계획

○ 책임성 강화를 통한 관심도 제고

- 책임직 : 안전사고를 발생으로 집배원 사망사고(직원과실 50% 이상 사고 및 단독사고) 발생 관서의 책임직에 대하여 전보 등 인사조치
- 사고 당사자 : 최근 3년 이내에 단독사고 또는 본인과실 50%이상의 안전사고를 2회 이상 발생한 직원은 총괄국장의 경고 처분 조치

○ 평가포상을 통한 사고예방 강화

- 우체국 우편소통품질평가 반영(세부지침은 추후 시달)

- 대상 : 집배원이 업무중 사망 또는 중상에 해당되는 안전사고
 - 기준 : 직원과실 50% 이상이거나 단독사고
 - 방법 : 안전사고 발생률에 따라 관서별 차등
 - 산식 : 안전사고 발생건수 / 집배원인원수 X 100
- ※사망사고는 가중치 부여 : 10배

- 일정기간 무사고 관서에 대하여 격려

- 포상기준 : 700일 무사고, 1,000일 무사고, 2,000일 무사고
- 포상방법 : 지방우정청장 방문 격려 및 인증패 수여

2013년부터는 사고에 대한 본인 과실 비율을 따져서 금전적으로 책임을 지게하고 경영평가 점수에서 불이익을 주고 있다. 집배원은 눈이 오던 비가 오던, 열악한 환경에서 장시간 동안 위험한 오토바이 배달을 해야 한다. 이런 환경에서 집배 업무를 하기 때문에 사고에 노출될 위험이 높지만, 우정본부는 업무량을 줄이고, 인력을 보충하는 방식이 아닌 개인에게 사고에 대한 책임과 의무를 모두 떠넘기는 식으로만 사고를 줄이려고 하고 있다. 정당한 공무상재해 처리를 하는 과정에서도 집배원노동자들을 위축시키고 부담을 느끼게 하여, 신청 자체를 가로막고 있다. 또한 책임성 강화라는 명목으로 사고 자체를 은폐시키는 결과를 야기하고 있다.

○ 노동시간과 사고발생과의 관련성(다중 로지스틱 회귀분석)

1일 노동시간에 따른 사고발생 위험도를 소통시기별로 분석하였다. 다중 로지스틱 회귀분석을 사용하여, 사고 발생에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 모두 보정하여 결과 값을 도출하였다.

사고발생에 영향을 미칠 수 있는 여러 요인(우체국, 나이, 학력, 흡연, 음주, 운동, 겸배횟수, 보그점수, 원하는 업무 감소량, 개인적 탈진, 업무적 탈진, 휴식시간, 근속기간, 노동시간, 우정본부 안전교육에 대한 인식) 중에서 노동시간이 가장 중요한 요인으로 분석되었다. 모든 소통시기에서 1일 노동시간 증가에 따라 사고 발생 위험도가 증가하는 경향을 보였다.



[그림 24] 소통시기별 1일 노동시간에 따른 사고발생위험도

비수기 때는 1일 노동시간이 ‘8시간 이하’인 군에 비해 ‘8~10시간’인 군의 사고 발생 위험도는 7.9배, ‘10시간 이상’인 군은 10.5배 사고 발생 위험도가 증가하는 것으로 분석되었다. 폭주기 때는 1일 노동시간이 ‘10시간 이하’인 군에 비해 ‘10~12시간’인 군의 사고 발생 위험도는 12.5배, ‘12시간 이상’인 군은 11.3배 사고 발생 위험도가 증가하였다¹²⁾. 특별기는 1일 노동시간이 ‘12시간 이하’인 군에

12) ‘10~12시간’인 군의 사고발생 위험도가 12.5배인 것에 비해 ‘12시간 이상’인 군의 위험도는 11.3배여서 수치상으로 낮게 나타났다. 하지만 기준인 ‘10시간 이하’인 군에 비해 ‘10~12시간’인 군, ‘12시간 이상’인 군 모두 뚜렷한 증가를 보였고, 통계적으로 유의했기 때문에 사고발생 위험도가 증가하는 경향성을 설명하기에 충분히 타당하다. 즉, 결과로 드러나는 위험도의 수치가 노동시간이 더 작은 군보다 낮게 나올 수 있는 것이고, 기준이 되는 노동시간 군과 비교했을 때는 통계

비해 ‘12~15시간’인 군의 사고 발생 위험도는 8.9배, ‘15시간 이상’인 군은 12.5배 사고 발생 위험도가 증가하였다.

장시간 노동에 의한 사고발생 위험 증가는 앞서 서술한 여러 연구에서도 증명되었다. 사고발생에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 ‘우정본부 안전교육에 대한 인식’도 고려하여 통계분석을 하였으나 이 요인은 사고발생 위험에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, ‘우정본부 안전교육’에 대해 평소 긍정적으로 생각하고, 효과가 있다고 생각했다면 사고의 발생 위험도를 감소시키는 결과를 보였어야 했는데, 통계적으로 의미있는 결과가 나오지 않은 것이다. 교통사고를 줄이기 위해서는 살인적인 노동시간 단축이 가장 중요하다는 것을 다시 한번 확인할 수 있었다. 노동시간 단축을 위해서는 여유인력 충원이 급선무일 것이다.

| 변수 | 사고경험* (+) | | |
|-------------|-----------------|---------------------|--------------|
| | OR [†] | 95% CI [‡] | p value |
| 비수기 1일 노동시간 | -8 | 1.00 | |
| | 8-10 | 7.91 | 1.46 - 42.85 |
| | 10- | 10.54 | 1.87 - 59.21 |
| 근골격계증상 기준 | 증상없음 | 1.00 | |
| | 기준 1 | 4.30 | 1.70 - 10.85 |

| 변수 | 사고경험* (+) | | |
|-------------|-----------------|---------------------|--------------|
| | OR [†] | 95% CI [‡] | p value |
| 폭주기 1일 노동시간 | -10 | 1.00 | |
| | 10-12 | 12.54 | 2.13 - 73.75 |
| | 12- | 11.25 | 2.23 - 56.64 |
| 근골격계증상 기준 | 증상없음 | 1.00 | |
| | 기준 1 | 4.04 | 1.61 - 10.13 |

| 변수 | 사고경험* (+) | | |
|-------------|-----------------|---------------------|--------------|
| | OR [†] | 95% CI [‡] | p value |
| 특별기 1일 노동시간 | -12 | 1.00 | |
| | 12-15 | 8.94 | 1.49 - 53.45 |
| | 15- | 12.50 | 1.89 - 82.48 |
| 근골격계증상 기준 | 증상없음 | 1.00 | |
| | 기준 1 | 4.10 | 1.63 - 10.32 |

다중회귀분석 사용

* 보정 : 우체국, 나이, 학력, 흡연, 음주, 운동, 견배횟수, 보그점수, 원하는 업무 감소량, 개인적 탈진, 업무적 탈진, 휴식시간, 근속기간, 우정본부 안전교육에 대한 인식.

† Odds Ratio, ‡ Confidence Interval.

[표 21] 소통시기별 폭주기 1일 노동시간에 따른 사고발생위험도

적 의미는 여전히 강력하기 때문이다.

근골격계증상과 사고경험과의 관련성은 통계적으로 유의하게 나타났다. 하지만, 선후관계는 명확하지 않다. 이는 단면분석의 한계로 두 변수 간의 인과관계를 설명하진 못하고 관련성에 대한 해석만 가능하기 때문이다. 근골격계 ‘증상 호소자’가 사고 경험의 위험도가 소통시기 별로 4.0~4.3배 높게 나타났고, 앞서 분석에서 사고 유경험군이 근골격계 ‘증상 호소자’일 위험도가 3.8 배로 분석되었다. 종합적으로 사고경험과 근골격계증상과는 통계적으로 상당한 관련성을 보인다고 판단된다.

3) 결론

| 지난 1년 동안 건강문제로 결근한 이유 | 변수 | 빈도 | 퍼센트 | 무응답 |
|--------------------------|---------------|-------|-------|-----|
| | 업무상 사고로 인한 손상 | 22 | 9.5 | |
| 업무로 인해 발생하거나 악화된 건강문제 | 38 | 16.4 | | |
| 업무와 관련없이 발생한 사고손상 및 건강문제 | 25 | 10.8 | | |
| 건강문제로 결근한 적이 없다 | 147 | 63.4 | | |
| 합계 | 232 | 100.0 | | |
| 마음대로 병원에 가지 못하는 이유 | 마음대로 감 | 26 | 10.9 | 8 |
| | 병원비 부담 | 3 | 1.3 | |
| | 눈치가 보임 | 73 | 30.7 | |
| | 병원갈 시간 부족 | 129 | 54.2 | |
| | 기타 | 7 | 2.9 | |
| | 합계 | 238 | 100.0 | |

[표 22] 지난 1년 동안 건강문제로 결근한 이유와 마음대로 병원에 가지 못하는 이유

업무와 관련된 결근 경험률이 25.9%(9.5+ 16.4)로 나타났다. 하지만 실제 마음대로 병원에 가고 있다고 응답한 비율은 10.9%로 매우 낮았으며, 바빠서 병원을 못가기도 하고, 동료에게 미안해서 못 가고, 눈치도 보이기 때문에 병원 방문이 어려운 것으로 나타났다.

| 참고 일한 날 | 유/무 | 명 | 백분율(%) | 일수 | 명 | 백분율(%) |
|---------|-----|-----|--------|--------|-----|--------|
| | 무 | 71 | 29.8 | | | |
| | 유 | 167 | 70.2 | 5일 이하 | 67 | 48.2 |
| | 총계 | 238 | 100.0 | 6-10일 | 34 | 24.5 |
| | 결측 | 8 | | 11-20일 | 18 | 12.9 |
| | | | | 21-30일 | 11 | 7.9 |
| | | | | 31일 이상 | 9 | 6.5 |
| | | | | 총계 | 139 | 100.0 |

[표 23] 아픈데도 나와서 일한 일수

참고 일한 날이 있는 경우가 70.2%로 많았다. 참고 일할수록 병을 키우게 되지만 집배원노동자들 다수가 참으면서 일하고 있었고, 6일 이상을 참고 일했다고 응답한 비율도 50%를 넘었다. 우편 시스템이 키운 병 때문에 결원이 생기면, 겸배가 증가하여 더 바빠지는 악순환의 굴레가 반복되고 있다.

◇ 결근 경험 및 병원 방문 어려운 이유

- 사례 45** (마음대로 병원에 가지 못하는 주된 이유 구체적으로?)
 - 구정 때 계단에서 넘어져서 갈비뼈에 금이 갔음. 근데 특별소통기간이고 그 때 검배 시작되어서 쉴 수가 없었음. 그래서 그냥 나왔음.
- 사례 46** (몸이 아픈데도 나와서 일을 한 적이 있는 경우?)
 - 요도결석으로 수술해서 하루 입원하고 그 다음날 출근.
 (마음대로 병원에 가지 못하는 주된 이유?)
 - 빠지면 사람들이 고생. 검배가 안 돼서 물량이 쌓이면 팀원들이 욕을 먹고 하니까 눈치가 보임. 1년에 1~2번 편도 때문에 못 나올 때가 있음. 많이 쉬어도 하루 쉬고 나옴.
- 사례 47** (병원가는 시간 어떻게 마련하세요? 일이 뻑뻑해서서 힘들 것 같은데)
 - 저 같은 경우는 배달 끝나고 두세시 끝나면 들렀다 와요. 근데 거의 내과. 주사라도 한 대 맞고. 몸살이 아예 나서 가는 게 아니고요 날거 같으면 가요. 왜냐면 병이 나고나면 내 몸도 힘들어지고요, 쉬지도 못 하구요. 미리 예방하는 차원에서. 약간이라도 있으면 처방해야 한다고 하나. 우체국 들어와서 그렇게 된 것 같아요.
 (병원 못 가시는 거는 주로 시간문제 때문이라고 적으셨네요.)
 - 그 잠깐 배달 끝나고 병원 갔다오는 시간도 초조하죠. 아 빨리 들어가서 빨리 해야 하는데, 지금쯤은 뭘 하고 있어야 하는데. 그게 또 안 되면 또 급하게 하고, 또 그러다 사고나고. 시간에 많이 쫓기죠. 전체적으로 직원들이 시간에 많이 쫓기죠.

인력이 워낙 부족하고 업무량이 많다보니 아픈데도 나와서 일해야 하고 병원도 마음대로 못 가는 상황이 인터뷰에서도 확인되었다. 특히, 폭주기나 특별기 동안에 사고나 질병이 생길 경우 많은 집배원이 동료에 대한 미안함으로 참고 일하게 되고, 이런 것들이 쌓여 골병으로 이어지는 것으로 나타났다.

엄청난 과로에 시달리면서 업무를 줄이지 못 하고, 내 몸이 망가져 동료에게 피해가 가지 않을까 걱정하며, 상시적으로 건강 염려를 해야 한다. 아픈 이유는, 사고가 나는 이유는 따로 있는데 결과는 개인이 모두 떠안고 가야 하는 상황으로 내 몰리고 있다.

6. 정신 건강

| 직종 | CES-D 평균값 | CES-D 21점 이상 |
|------------|-----------|--------------|
| 우체국 집배원 | 11.1±8.0 | 14.4% |
| 콜센터 여성 노동자 | 18.1±8.5 | 36.3% |
| 은행업 종사자 | 12.9±9.6 | 20.6% |
| 이주 노동자 | 14.1±9.4 | 25.2% |

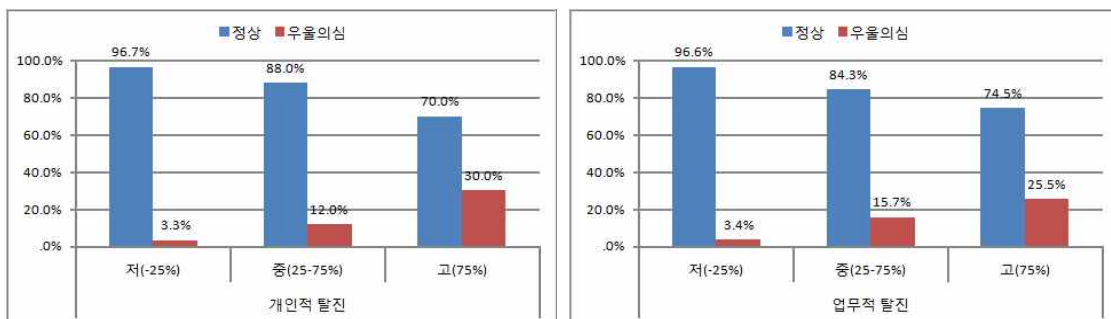
[표 24] 직종별 우울증 정도 비교

CES-D를 이용한 여러 연구들을 분석하여 한국인의 우울증 역학을 고찰한 논문¹³⁾과 비교하였다. 한국인 평균 CES-D 점수와 집배원의 점수가 유사한 것으로 나타나, 집배원은 일반 인구보다 우울증 정도가 심하지는 않는 것으로 판단된다.

| 우정 지역별 | CES-D 평균값 | CES-D 21점 이상 |
|--------|-----------|--------------|
| 광주 지역 | 13.4±7.1 | 15.0% |
| 경기 지역 | 10.3±7.0 | 14.3% |
| 서울 지역 | 10.5±7.4 | 12.6% |
| 인천 지역 | 17.3±7.9 | 40.0% |

[표 25] 지역별 우울증 정도 비교

하지만, 지역별로는 CES-D 점수의 차이가 크게 나타났다. 특히, 인천지역의 집배원들은 우울증 정도가 심각한 것으로 보인다.



[그림 25] 탈진 정도 별 우울 정도 비교

13) Joon Hyuk Park, Ki Woong Kim. A review of the epidemiology of depression in Korea. J Korean Med Assoc 2011 April; 54(4): 362-369

◇ 우울 관련 심층 인터뷰 사례

사례 48

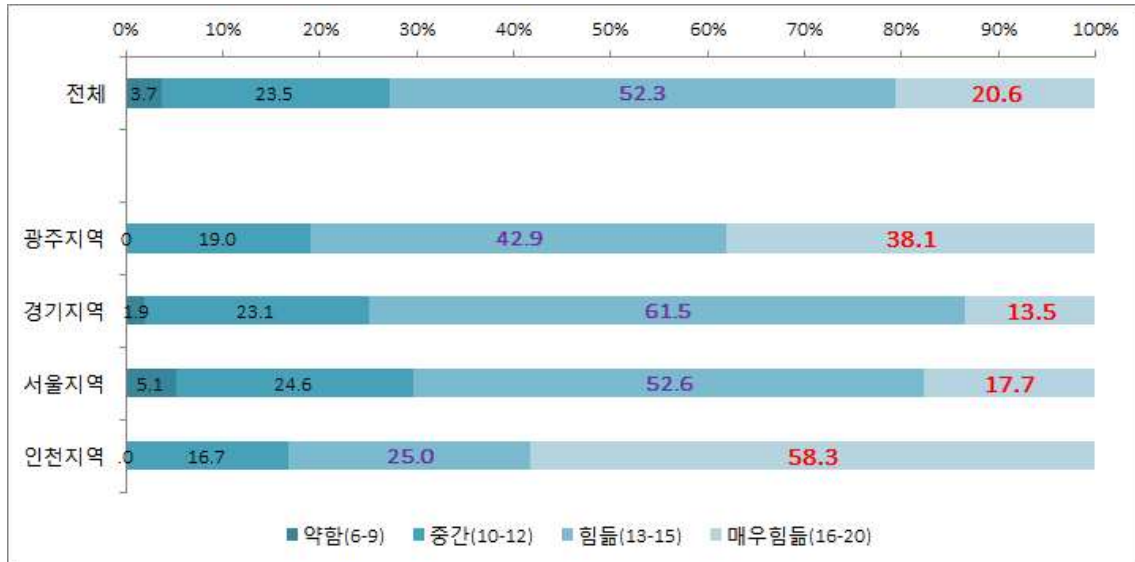
- 시간외 부분에 문제제기 하기도 했는데, 위에서는 이런 것에 대해서 불만만 가지지 말고 따라와 달라고만 해요. 그러니 다른 사람들은 불만이 있어도 말을 못 해요. 그런 것으로 인해서 심적으로 갈등을 느꼈고, 개인적인 탄압, 심적인 부담. 사람을 존중해주지 않고 이하 취급하려고 해서 힘들었어요. 그렇다고 대놓고 싸우기도 어렵고. 관리자들에게 안 좋은 수도, 모멸감을 당했어요. ...(중략)...일하는 것이 힘든 것은 아무것도 아님. 정신적으로 인간 이하의 취급을 받으니. 그것이 심해지면 우울증이 걸릴 수도 있는 것이고.

사례 49

- 나가서 일할 때도 그렇지만 피로감 가지고 집에 들어갈 때 아무 생각이 없음. 그러니 가정에 잘 못 하고, 친구들과하고 만날 기회도 없고. 애들도 거의 주말에만 보니까. 주변 사람들에게 소홀해지니, 예전에는 너 안 그랬는데 하는 이야기들이 많이 나올 때마다 우울한 기분이 생김. 개인적으로 하고 싶은 것도 하면서 여가를 가져야 하는데 그런 것이 전혀 없음.

7. 노동 조건 관련 사항

1) 업무의 힘든 정도 (보그 점수)



[그림 26] 지역별 업무의 힘든 정도 분포

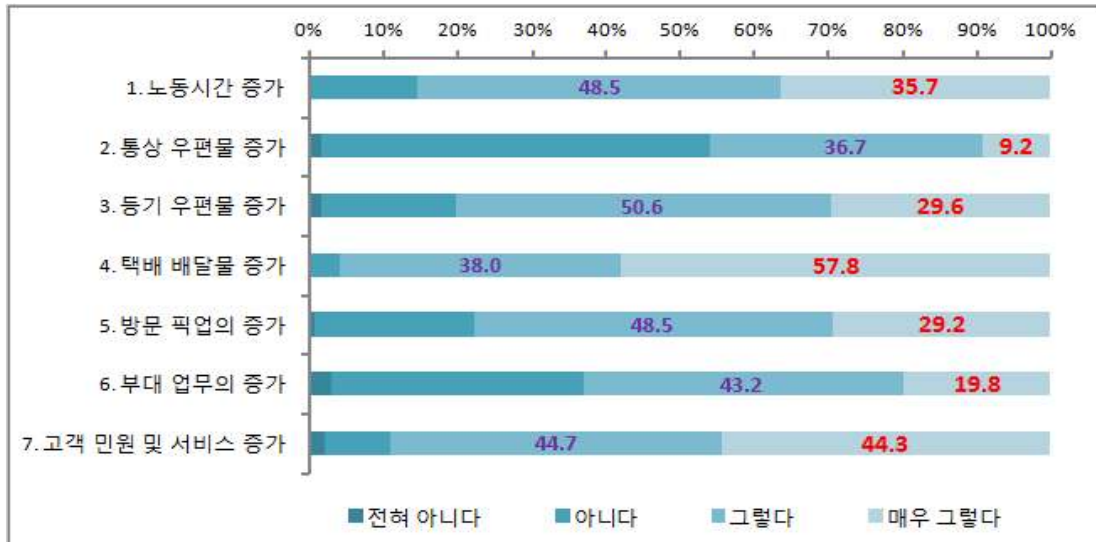
지금 업무의 힘든 정도를 ‘힘들’ 이상으로 응답한 경우가 72.9%로 높았다. 특히, 인천지역은 81.3%가 ‘힘들’ 이상으로 응답하였다.

| 연구 | 우체국별 | 보그 평균 점수 |
|--------------|-------|----------|
| 우체국 집배원 2013 | 광주 지역 | 15.4 |
| | 경기 지역 | 13.8 |
| | 서울 지역 | 13.7 |
| | 인천 지역 | 15.9 |
| | 전체 | 14.0 |
| 발전 노동자 2012 | | 11.9 |
| 현대 자동차 2009 | | 12.7 |

[표 26] 다른 연구와의 보그 점수 비교 및 지역별 비교

보그점수를 사용한 다른 연구와 비교하여도 평균 점수가 14.0으로 발전 노동자와 현대 자동차 노동자를 대상으로 한 연구에서 보다 크게 높았다.

2) 업무수행 과정에서 변화된 사항



[그림 27] 업무수행 과정에서 변화된 사항

업무수행 과정에서 변화된 사항에 대한 설문에서는 ‘택배 배달물’, ‘고객 민원 및 서비스’의 경우 매우 증가했다고 응답한 비율이 각각 57.8%, 44.3%에 이를 정도로 높았다. ‘통상 우편물’만 증가한 것보다 증가하지 않았다고 응답한 경우가 약간 많게 조사되었다. 주요 업무 수행 과정 7가지 중에서 오직 1가지 ‘통상 우편물’만 증가하지 않은 경우가 많고, 다른 업무들은 모두 증가하는 경향이 큰 것으로 나타났다.

◇ 업무량 증감 사례 심층 인터뷰

- 사례 50
- 개인적으로 택배가 많이 늘었다고 생각함. 저번주도 하루동안 81개. 작년에는 많아야 60개였는데. 작년이랑만 비교해도 많이 늘었음. 명절도 아닌데 80개면 미칠 것 같음.
- 사례 51
- 택배를 대표하는 업무량 증가. 택배가 느니 노동시간도 늘고, 민원도 늘고. 등기, 픽업은 꾸준히 늘어남. 일반빠른이 폐지되면서 그것이 다 등기로 몰린 것.
- 사례 52
- 1200세대 가까이 되는 아파트가 입주해서 거기에만 택배배달이 최소 30개 이상임. 지금 50% 입주만 입주해도 그럼...(중략)...여기만 하는 것이 아니라 마을 3개도 배달을 하는데, 마을에도 택배배달을 하는 경우가 있으니, 하루

에 개인이 소화해야 하는 택배량이 35개 이상...(중략)...근데 내가 배달하는 것은 위탁이 없어서 부피가 큰 것, 무거운 것을 직접 해야 하기 때문에 그만큼 힘들. 그리고 새 아파트가 30층 이상이기 때문에 그 라인에 택배 맡고 등기도 있어서, 택배가 7~8개 정도 되면 시간을 엄청 잡아먹음. 등기도 있고 그러면, 사람 없으면 쪽지도 붙여야 하고. 한번 엘리베이터 놓치면 또 시간이 늦어지고, 일이 과중이 됨.

사례 53

- 일반물이 적다고 하지만, ...(중략)...실질적으로 편지가 1개가 있든 2개가 있든 그 집을 방문해야 함. 그러다보니 일반물이 줄었다고 해서 등기를 소화시키려고 하면 더 힘든 것. 일반물이 적든 많은 가는 것은 마찬가지. 그런데 물량이 줄었으니 등기와 소포를 더 쥐야 한다는 것은 아니라고 봄.
- 민원은 우리가 잘못해서 생긴 것도 있지만, 실질적으로 들어오는 것은 고객들이 억압적인 것도 있음. 본인이 잘못했으면서 우리에게 떠맡길려고 하고. 인터넷에 올린다고 하고. 그걸 막으려고 우리는 뛰어가고. 사소한 것 가지고서도 빌어야하고. 그러니 민원 들어오면 거기부터 찾아가야 하고.

(최근에 증가한 이유는?)

- 고객들이 민원에 대해 더 잘 알고 있음. 이 사람들은 다그치면 무조건 해준다. 그러니 어디다 올린다 뭐한다 하고. 올리면 고객 말만 들어주니 우리 입장에서는 가라앉을 수밖에. 민원이 많으면 개인 평가에 많이 반영됨. 우리가 잘못된 것이라면 받아들일 수 있는데, 진짜 잘못 안 했을 때도 회사는 우리 편이 되는 경우 없고 오로지 고객 편만 들어주는 경우가 더 많음.

사례 54

- 일반우편은 줄어드는데 택배, 등기는 점점 많아짐. 등기랑 얼마 차이 안 나니까 그냥 그걸로 보내버린다. 픽업도 학생들이 방학 끝나고 6호 박스로 3-4개 시키면 정신없다.
- 민원은 등기 중 내용증명이나 특별송달 같은 거는 못 말기는데, 내가 맡겨달라는데 왜 내가 못 말기겠다고 그러냐고 불만. 자기네 맘에 안 들면 화낸다. 민원이 켈 많은 건 등기. 자기는 몇 시에 시간되는데 왜 내가 니 시간에 맞춰야 하나. 밤에 배달해 달라.
- 보험은 실효가 되면 혜택을 못 받는데, 그런거 전달 안 되면 문제가 커짐.

사례 55

- 택배와 민원이 증가. 민원은 등기나 택배, 통상도 있고, 픽업도 있고, 다 있는데, 민원이 워낙 다양하니까...(중략)...택배와 민원이 증가. 택배는 폭주기 때 많이 증가하는 거 같아요. 평소에는 화요일이 많죠. 일요일에 접수가 없으니 월요일에 같이 접수하니까 많죠, 이렇게 어버이날 끼면 엄청 많아지죠...(중략)...오늘 같은 경우도 평소 비수기 때 20-30개 치다가 67개 치니까 부담이 되는거죠. 화요일에 어버이날까지 끼 있어서 택배가 몰리는데 시간외를 평소 화요일처럼 7시까지만 쫓단 말이에요. 특별소통기간도 분산되면 팬

찮은데 180-200개 올라오면 힘든거죠.

사례 56

- 등기, 택배가 증가했다. 일반은 좀 줄었어요. 까다로운 등기들이 늘었어요.
- 예전에 비해 택배가 계속 늘어나는 추세이다. 2-3년 전에 비해 평균 10개 정도 는거 같다. 등기는 30-40개 늘었다. 계약등기가 많이 생겨서 보험사 등기가 생겨서 시간 많이 걸린다. 민감한데. 범칙금, 내용증명,,, 세상 살기가 힘들니까 채무 등기가 많아졌어요. 함부로 할수도 없고.

사례 57

(등기하고, 택배하고, 일반우편하고 어떤 게 제일 힘드세요?)

- 택배가 제일 힘들어요. 처음에 가서 집에 사람이 없으면 전화를 해야 하죠. 전화했는데 전화도 안 받으면 짜증나요. 또 그걸 놓고 오라고 하면, 분실 위험도 있고요. 분실되면 저희가 물어줘야 해요.

(분실해본 경험이 있으세요?)

- 저희가 물어요. 회사에서 대신 물거나 보증을 들어주거나 그런 건 없어요. 등기도요 법원등기 같은 것은 신경 많이 써요. 잘못하면 대형 소송이 걸릴 수도 있어요. 몇 억짜리 소송도 있고요. 그러면 집배원 인생 끝이에요. 미래도 없고요.

(그런 상황이 자주 발생하나요?)

- 자주 발생하는 것은 아니고요. 그런데 신경이 쓰이죠. 저라고 그런 일 발생하지 말라는 법도 없구요.

사례 58

(예전에 등기 때문에 민원이 크게 일어났을 때는 어떻게 처리하나요?)

- 직접 해결해보려고도 했구요. 개인사비 들여서 해결할 수 있는 경우는 해결했던 것 같구요. 업무평가에서 좀 그런 문제도 있구요. 아니면 정말 안된다. 내 범위에서 벗어나면 그땐 보고하고.

(그럼 보고하면 어떤 식으로 처리가 되나요?)

- 보고를 하면.. 정상대로 해서 처리를 해주죠. 민원이 들어오면 그게 몇 시간 내에 해결이 되면, 그 민원이 없어지는 걸로 돼있는데. 그 이상이 돼버리면 그 사람이 업무 평가에서 이제 낮춰지겠죠. 네시간으로 알고있는 데... 세시간? 더 줄었다고 들었는데...

(1인당 택배물량을 얼마 이상은 못 한다 라든지 그런 규정은 없는 거예요?)

- 2년전엔가 위탁업체가 파업을 한 적이 있어요. 그때가 추석 끝나고. 가을걷이할 때. 엄청난 물량들이 다 우리한테 왔어요. 그 파업의 여파로. 저희도 이제 난리났죠. 그래서 그거를 하루정도는 하다가 저희 지부장님께서 이걸 아니다 해서 우리 하루 평균치 배달이, 기준이 13개다 이렇게 말씀해주신 적이 있어요. 전 요즘에 한 4~50개 하는 거 같아요.

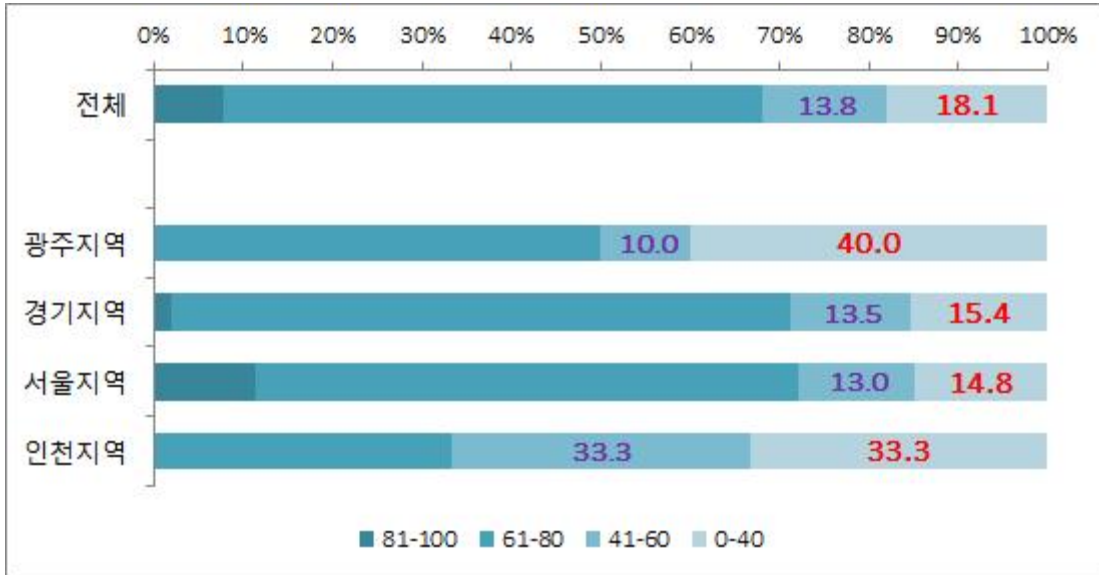
택배가 늘면서 민원도 증가하고, 노동시간과 노동강도도 증가하고 있다. 일반 빠른우편이 폐지되면서 등기가 늘었고, 특히 민감하고 중요한 등기 때문에 스트레스, 민원이 증가하고 있다. 일반 우편이 줄었으니 등기나 택배가 늘어나도 할만하다는 우정 본부의 주장은 허구적이다. 인터뷰에서 집배원들의 생각은 ‘우편은 물량이 줄어도 노동시간 감소에 미미한 영향’이라는 것이고, 반면, ‘등기와 택배는 단순히 늘어나는 게 아니라 수반되는 많은 작업과 민원이 동반되어 증가’하여 힘들다는 게 중론이다.

택배의 경우 시기별로 물량 변동이 심한데, 특별기를 제외하고는 이에 대한 인력 고려가 전무한 상황인 것으로 나타났다. 늘어나는 택배에 대한 하루 취급물량 상한선 설정이 필요할 것으로 생각된다. 예를들면, 비수기 20개까지, 폭주기 30개까지, 특별기 40개까지 제한하는 등의 상한선 설정을 두는 것이다.

또한, 거친 민원에 대한 대응 방안 마련도 필요할 것으로 보인다. 민원에 의한 스트레스는 최근 사회적 이슈가 되고 있는 감정노동에 집배원도 노출되는 것을 뜻한다. 하지만 우정본부는 이런 노동에 수반되어 발생하는 문제에 대해 민원인 편에만 서고, 책임은 집배원에게만 물어왔다. 우정본부는 모든 민원을 다 들어주도록 강요할게 아니라, 정당한 민원에 대한 적절한 응대 정도에 대한 가이드 라인을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다. 근본적으로는 정당한 민원에 대한 사회적 분위기 형성도 필요하겠다.

본인 잘못에 의한 분실이 아닌 경우에 우정본부의 지원방안도 필요하다. 실수가 증가하는 주된 원인은 늘어나는 물량과 피로증가 때문으로 보는 것이 타당할 것이다. 이러한 원인이 개선됨과 동시에 개인의 부주의에 대한 교육이 이루어져야 할 것이며, 어떤 경우라도 우정 본부는 집배원의 편에 서서 대변해줘야 할 것이다.

3) 원하는 업무량 감소정도



[그림 28] 지역별 감소시키고 싶은 업무 정도 비교

“귀하가 심각한 피로를 느끼지 않으려면, 현재 업무량(근무시간)을 몇 %로 줄여야 합니까?”라는 질문에 전체 응답자의 31.9%가 현재 업무의 60% 이하로 업무를 줄이고 싶어하는 것으로 나타났다. 인천과 광주는 원하는 업무량 감소 정도가 더 많았다.

◇ 원하는 업무량 감소 정도 심층 인터뷰 사례

- | | |
|-------|--|
| 사례 59 | - 걱정하다고 생각하는 기준은 주관적이다. 그래도 내가 맡고 있는 업무량에서 1/5만 줄어도 쾌적하게 일할 수 있겠다. 지금 12~14시간 일하니까, 2~3시간 줄이면 좋겠음. |
| 사례 60 | - 회사에서 9시 출근해서 6시 퇴근하라는데. 그 정도 하려면 반 이상 줄여야 함. 여차피 편지는 배달해야 하니까 이 시간은 줄일 수 없음. 다만 택배만 없어도 일추 40~50% 줄어드는 것. 택배가 줄면 피로도 조금 줄어들 것. - 택배만 빼도 3시간 정도는 줄어든다고 볼 수 있음. 택배를 보내게 되면 자료를 하나 더 내보내야 하지만 없으면 오토바이로 왔다갔다하는 시간, 전화하는 시간 등을 줄일 수 있음. |
| 사례 61 | - 70%로 줄이면 과부하는 안 걸릴 듯. 30%만 줄여도 엄청난 혜택이 된다. (어떤 업무를 줄이면 될까?) - 그게 줄일 수가 있다. 자기 세대수가 있는데. 사람을 늘려서 줄이는 수밖에. |

(현재 업무시간에서 몇 시간 줄이면 될까?)
 - 1시간만 줄여도 엄청난 혜택 보는 거다. 등기 배달 1시간 줄이면, 구분하는 거, 들어와서 분류하는거 있지, 등기 1시간이 전체 2시간으로 줄 수도 있고...
 (워낙 노동시간 긴데 1시간만 줄어도 되나?)
 - 더 줄이면 좋지만 그 이상은 안 될거 같다

사례 62 - 지금에서 한 시간 정도 줄이면 될거 같아요. 솔직히 저희가 점심시간을 한시간 쉬지 못 하는거니까... 2-3시간 줄여야죠. 점심을 10-15분 먹고 나오니까 만약 한시간 정도를 쉰다면 퇴근시간을 2시간을 줄여야 한단말인데, 비수기 때는 괜찮은데 폭주기 때는 8시에 퇴근하니까 7시까지만 일해도 괜찮을 거 같다.

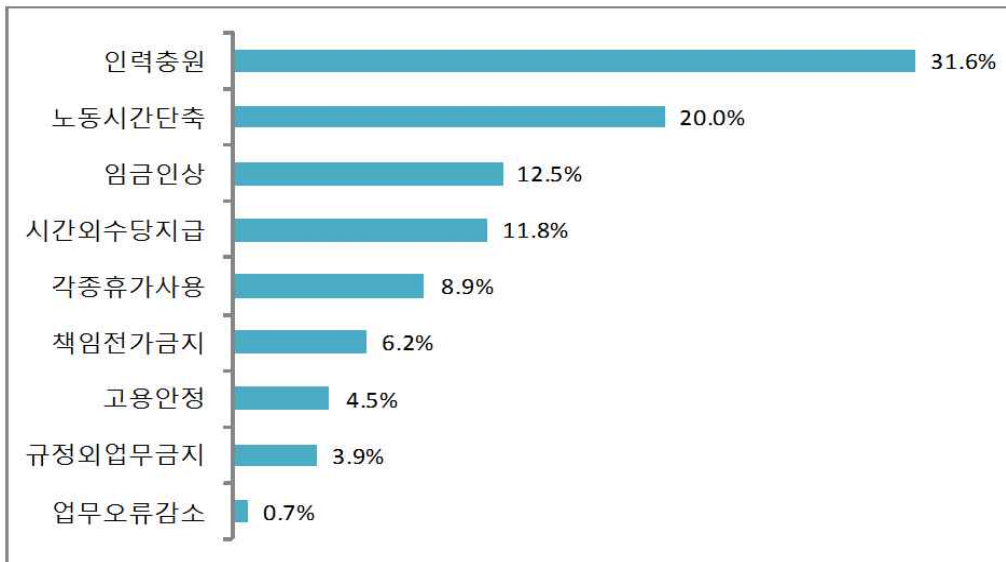
사례 63 - 20-30% 줄면 되겠다. 폭주기 때 11시간만 일했으면 좋겠어요. 지금 13시간 일하는데. 그 정도면 될거 같아요.

현재 집배원의 평균 1일 노동시간은 비수기 10.8시간, 폭주기 13.1시간이다. 일상적인 장시간 노동에 시달리면서도 원하는 노동시간 감소량은 1~2시간 정도인 것으로 인터뷰에서 나타났다. 이는 장시간의 노동 중 다만 1시간이라도 줄여달라는 절박한 요구이다. 집배원노동자들은 우정 본부의 상황, 현재 인력 상황을 다 고려하고 있고, 이들의 요구는 폭주기의 노동시간을 비수기 수준 정도로 맞춰 달라는 것이다. 폭주기에 정말 폭주하듯 달려야 하는 것만이라도 줄여 달라는 뜻이다. 최소한 이 정도만 되도 인간답게 노동할 수 있겠다는 작은 바람이다.

4) 개선 사항

| 1 순위 | | 2 순위 | | 3 순위 | |
|------------|------|------------|------|-------------|------|
| ① 인력 충원 | 77.1 | ① 인력 충원 | 13.0 | ① 인력 충원 | 5.1 |
| ② 임금 인상 | 6.3 | ② 임금 인상 | 22.6 | ② 임금 인상 | 7.6 |
| ③ 규정외업무금지 | 0.4 | ③ 규정외업무금지 | 3.8 | ③ 규정외업무금지 | 7.6 |
| ④ 시간외수당지급 | 1.3 | ④ 시간외수당지급 | 15.1 | ④ 시간외 수당 지급 | 18.6 |
| ⑤ 고용 안정 | 4.2 | ⑤ 고용 안정 | 4.6 | ⑤ 고용 안정 | 4.6 |
| ⑥ 각종휴가사용 | 0.8 | ⑥ 각종휴가사용 | 7.1 | ⑥ 각종휴가사용 | 18.1 |
| ⑦ 노동시간 단축 | 7.1 | ⑦ 노동시간 단축 | 30.1 | ⑦ 노동시간 단축 | 22.8 |
| ⑧ 책임전가 금지 | 2.1 | ⑧ 책임전가 금지 | 3.3 | ⑧ 책임전가 금지 | 12.7 |
| ⑨ 업무 오류 감소 | 0.0 | ⑨ 업무 오류 감소 | 0.4 | ⑨ 업무 오류 감소 | 1.7 |

[표 27] 가장 시급하게 개선해야 할 부분 순위



[그림 29] 가중치 적용한 개선해야 할 순위

집배원들은 인력충원을 개선해야 할 가장 시급한 사항으로 생각하고 있었다. 일상적인 결원율을 고려하지 않은 우정본부의 소요인력산출기준 때문에 1인당 한달 평균 견배횟수는 5.7회에 이른다. 게다가 연가 강제사용 확대 정책으로 추가 여유 인력이 절대적으로 필요한 상황이다.

그 다음으로는 노동시간단축을 주요하게 생각하고 있었다. 노동시간단축은 인력충원과 연계되어 개선될 수 있는 사항이다. ‘인력충원’ + ‘노동시간단축’은 전체

개선해야 할 사항의 50%를 넘는 가장 절실한 요구이다.

임금인상은 앞서 일반 노동인구 정규직, 비정규직과 기능직, 상시위탁직의 ‘단위 시간당 평균임금’을 비교했을 때, 집배원은 일한 만큼의 정당한 임금을 받지 못하는 것으로 나타난 것을 반영하는 결과일 것이다. 시간외수당에 대한 정당한 대가, 무료노동에 대한 대가가 반드시 지불되어야 할 것이다.

시간외수당을 실제 노동시간에 맞춰 지급하지 않는 것이 ‘단위시간당 평균임금’이 터무니없이 낮은 주요 원인으로 파악되었다. 150의 일을 하라고 주고선 내가 주고 싶은 돈은 100 뿐이니 이것만 받으라는 식으로 임금지불이 되고 있다. 무료 노동의 일상화, 착취의 일상화가 우체국 사업장의 현실이다.

최근에는 우정본부가 연가 수당 지급을 줄이려는 정책을 펴면서 이에 대한 불만도 증폭되었고, 택배가 증가하면서 민원도 늘어, 배달과정에서의 책임전가문제도 커진 것으로 보인다.

◇ 시급히 개선해야 할 사항 심층 인터뷰 사례

- | | |
|-------|--|
| 사례 64 | - 인력충원은 겸배 때문. 무조건 필요함. 임금은 항상 모자람. 노동시간이 줄면 임금이 줄어듬. 그래서 노동시간 단축과 임금인상이 동시에 되어야 함...(중략)...인원이 없는데 겸배 한 것 4개월째. 그 전에 일한 사람은 크게 다쳐서 병원에 있음. |
| 사례 65 | - 인원충원이 가장 현실적으로 피부에 와 닿는 요구. 어느 연구소 자료 보니 여유인력산출 데이터 뽑는 시스템이 있더라. 집배원들 하루 노동시간을 표준화시키는 작업해보고, 몇 명이 필요한지 인원 진단도 다시 해서 부족하면 충원하고...(후략)... |
| 사례 66 | - 시간외수당의 경우...(중략)...서너달은 10일 정도 늦게 나오고... 시간외수당은 체크한 것 다 주는 경우도 있고, 어떤 곳은 정해진 시간만 주고. 늦게까지 남아있어도 지급 안 함. 9시까지 일해도 8시까지만 쳐준다거나. - 휴가는 집배업무 특성 때문에 쉽게 갈 수가 없음. 3일 빠지면 주변 사람들이 3일을 일하게 되니까. 1일은 많이 가지만, 3~4일은 못 감. |
| 사례 67 | - 책임전가는 예를 들어 잘 보인 사람들한테는 자기네 시스템에 호응하고 하면 관대하고, 나같이 문제제기도 하고 시스템이 약간 항의하고 그런 사람들은 조금이라도 내가 실수하면 그 건을 가지고 시말서를 받고 하면서 위촉시킴. 사람이 실수도 할 수 있는데. 우리 업무가 막중하고 스트레스 많이 받고 사람들 접하다보면 본의 아니게 실수 할 수도 있는 것인데 이걸 문제 삼아서 그러는 것은 비인격적인 행위. |

사례 68

- 견배를 줄이기 위해서는 인원이 한두명 정도 예비인원이 있어야 한다고 알고 있는데. 그게 없으니까 다른 국에 있는 사람이 견습을 받고, 또 다른 곳에 가서 견습 받고 하는 것이 반복됨. 같은 팀에서 견습을 받지 않으면, 안다고 해도 1년 지나면 또 잊어버리게 됨. 예비 인원을 두고, 다른 사람의 구역을 알 수 있게 하는 것이 필요.
- 개선방안은 딱 부러지게 말 할 수 없음. 업무량이 적으면 덜 아플 것이고. 작업환경을 바꾸자니 힘들고. 업무량이 줄면 움직이는 것도 적었고, 무게도 덜 나가니 오토바이 탈 때도 덜 아플 것이고.

사례 69

- (시간외수당은 어떻게 받나요?)
- 여섯시가 퇴근인데 보통 일곱시까지하는 보통 매일같이 달아주고.. 요즘같은 경우는 매일 잡아줘요...(중략)...몸이 피곤하면 그 시간까지 못맞출 때도 있어요. 물량이 아무리 적다고 해도. 그럼 천천히 하다보면 여덟시에 갈때도 있고 아홉시에 갈때도 맞고...
- (그럼 주로는 일곱시 넘어서 가는 거는 안 잡아준다 이렇게 보면 되는건가요?)
- 그거를 요즘 같은 경우는 매일같이 방송을 해요. 오늘은 몇시 까지입니다. 작년하고는 좀 달라진 게 팀마다 어디 좀 많거나 개인마다 어디 좀 많거나 하면 올려주고 했었는데. 아무래도 예산 이렇게 올해는 줄이는 게 주된 목표인 것 같더라고요. 그래서 요즘은 시간외 이런 거에 되게 민감하더라고요. 저희도 눈치보이구요. 시간외 받는거는 작년보다 더 뽀뽀해졌다고 봐야죠.
- (휴가는 일년에 얼마정도 쓰세요?)
- 작년에 처음 썼어요. 휴가를 6년만에 처음 썼어요. 이틀 썼어요. 주말 켜서. 그게 작년 분위기가 연가를 써야 한다는 분위기... 안쓰면....
- (예전하고 분위기가 바뀐거네요?)
- 그전에는 일 많으니까...(중략)...쓰지말라고 까지는 아니고 분위기가... 저희는 이제 한명이 빠지면... 남들 힘들어지니깐. 거기에 눈치보고..그런데 작년에는 쓰라는 분위기가 돼서 썼어요. 안 쓰면.. 그것만큼 받지도 못한다고 하니깐. 작년에 반이 먼저 나왔고, 일수 비례해서 며칠 이상 안 쓰면 그건 안 준다 그랬어요. 그건 올해도 그럴거예요. 저희가 이제 쓰고 싶은데 그런데도 마치 안 쓰고 돈 받는 것처럼 취급을 하니깐요. 되게 잘못된 것 같아요. (휴가를 쓰고 싶어도 일이 많고 눈치가 보여서 못 쓰는 건데, 여기서 취급하기로는 돈 받아가려고 안 쓰는 놈처럼 취급을 한다?)
 - 예산 절감하려고 이제 막 쓰라는 거죠. 그런데서 예산이 많이 나가니까. 저희도 쓰고 싶죠. 저희도 쉬고 싶고. 저희도 비오고 눈오는 날 안 나가고 싶죠.

사례 70

- 견배에다가 일도 힘들고, 일도 늦게 까지하고.. 건강 돌볼 틈도 없어요. 자기 개발할 시간은 꿈도 못 꾸고. 인간다운 삶을 살고 싶은데, 시간적으로 육체적으로 그렇게 전혀 안 돼요.

5) 우정 본부 및 현 노조의 노동재해예방을 위한 안전교육 평가

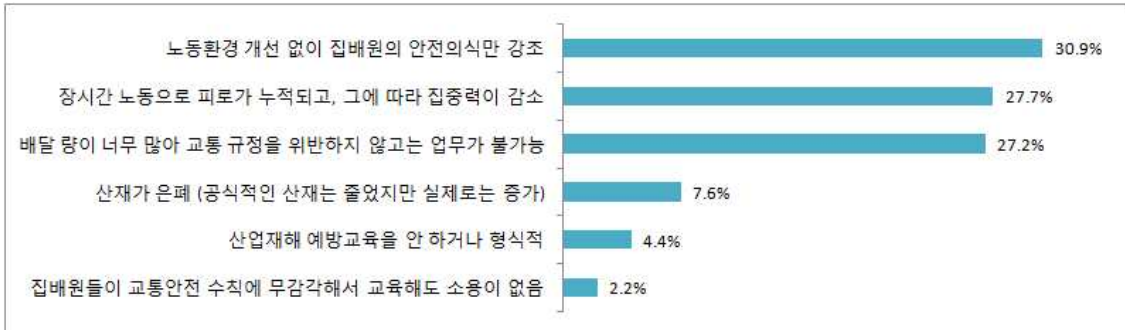


[그림 30] 현재 산재예방 교육의 효과

| 현재의 노동재해 예방을 위한 안전 교육이 효과가 없는 이유 | 1순위 | 2순위 | 3순위 |
|---|------|------|------|
| 노동환경 개선 없이 집배원의 안전의식만 강조하기 때문에 | 64.7 | 12.2 | 15.9 |
| 배달량이 많아 교통 규정을 위반하지 않고는 업무가 불가능 | 22.8 | 36.0 | 19.7 |
| 장시간 노동으로 피로가 누적되고, 그에 따라 집중력이 감소 | 7.8 | 31.1 | 45.9 |
| 산재가 은폐되고 있기 때문에 (공식적인 산재만 줄고 실재는 증가) | 2.4 | 12.2 | 7.0 |
| 노동재해 예방교육을 안 하거나 형식적이어서 | 1.2 | 4.9 | 7.0 |
| 집배원들이 교통안전 수칙에 무감각해서 교육해도 소용이 없기 때문에 | 0.6 | 1.8 | 3.8 |

[표 28] 현재의 노동재해 예방을 위한 안전 교육이 효과가 없는 이유

“우정사업 본부 및 현 노조의 노동재해 예방을 위한 안전 교육이 효과가 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 응답자의 70.7%는 효과가 없다고 하였다. 우정본부는 2012년 10월부터 산업안전공단과 협약체결하여 사고율을 줄이기 위해 총력을 다 하고 있다. 집중 안전교육을 주 3회 배치 및 매일 구호 외치기 등의 사업을 진행 하면서 초강수를 두고 있지만, 이번 연구에서 드러난 집배원들의 평가는 냉담했다. 이는 2012년 역시도 집배원 사망자가 많이 발생했고, 2013년 부터는 본인 과실이 50% 이상이면 경영평가에 불이익을 주는 등 처벌적 규정과 겉치레식 교육만 반복하고 있기 때문이다. 사고의 원인에 대한 근본적 해결책은 전무한 상태이다.



[그림 31] 현재의 노동재해 예방을 위한 안전 교육이 효과가 없는 이유 (가중치 적용)

◇ 현재의 산재예방교육 평가와 집배원이 생각하는 효과적인 산재 예방법에 대한 심층 인터뷰 사례

사례 71 - 솔직히 효과 없음. 다 형식적. 교육 들으면 사고나면 아프겠다는 생각. 동영상이 틀어주는데, 흔히 볼 수 없는 극단적인 것만 뽑아서 보여줌. 공감된다기 보다는 저 사람 죽었다 생각. 공포심은 있지만 공감되지 않음. 노동환경이 개선되지 않으면 교육이 바뀌어도 소용없을 것.

사례 72 - 안전교육은 매주 목요일마다 친절교육 같은 것 할 때 안전에 대한 것도 계속 이야기를 함. 비디오도 짧은 거 시청하고.
 - 안전교육을 원인과 현상으로 나눠봤을 때 지금 우분처럼 관리하는 차원에서는 정신교육 차원으로만 접근하려고 함. 이것이 잘못 되었다고 봄. 이건 현상적으로만 바라본 것. 근본적으로 시스템이 바뀌어야 한다고 생각. 주민이 나눠주는 커피도 여유있게 마시고, 심부름도 흔쾌히 해줄 수 있어야 한다고 생각. 근데 지금은 할 일이 산더미라 그런 것 거의 없음. 마음의 여유도 없고. 이것이 안전사고의 주 원인이라고 생각. 시스템의 문제.
 아주 위험한 것은 아니라도 소소한 것들은 위반 안 하고는 일을 할 수 없지 않나 싶음.
 - 효과적인 산재예방교육은 근본적으로는 인원충원 밖에 없다고 생각. 물량도 줄이고 여유가 생겨야 교육을 받을 때도 조심해야 한다고 생각 할 수 있을 것. 주민들이 봤을 때 집배원들이 쫓기는 사람처럼 보인다고 함. 얼굴부터 다름. 타인이 봤을 때 못 속이더라.

사례 73 - 규정에는 매일하게 되어 있음. 교육이라고 해야 한달에 한번 경찰서에서 와서 교통법규 잘 지키라는 것. 특별히 어떻게 하라는 교육은 없었음. 교육도 아닌 교육을 받는 것도 스트레스. 실질적으로 오토바이에 짐을 싣고 가는 사람, 오토바이를 잘 만지는 사람이 경우에 따른 대처법을 알려주는 것이 안전 교육에 필요한데. 실제 하는 것은 말만 떠들었지 필요한 교육은 해주지 않

음...(후략)....

사례 74

- 그냥 좋게 (효과적이라고) 쓴 것. 실제로 안전교육 ‘헬멧 써라’, ‘신호등 지켜라’, ‘안전지키면 좋다’는 것을 모르지 않음.
- 하지만 아무리 강요해도 내가 판단하고 내가 일을 하는 것이니. 내가 바쁘고 쫓기면 아무리 강요한다고 해도 지킬 수가 없음. 나뿐 아니라 일하는 사람들 대부분은 다 그럴 것. 교육을 해주는 게 어디냐 하는 생각도 있지만 지키는 사람 얼마 되지 않음. 절대 지킬 수도 없음.

사례 75

- 늘 조심해라, 하지 말라고 이야기하는 것은 같음. 우리도 안 하고 싶지만 어쩔 수 없는 경우가 있음. 항상 하지 말라고만 하지 대처법이 없음. 우리가 하게끔 만들지 말아야 하는 건데. 교육이 상황에 맞게끔 해야 하는데, 무조건 하지 말라고만 하고, 근데 우리는 여건이 안 되고. 그러니 사고 날 때마다 반복. 사고는 순간적인 것인데 이것을 하지 말라고 해서 안 될 것은 아님. 형식적인 교육으로 효과 없음.
- 제일 중요한 것은 시간을 단축해서 약간의 여유를 주면 옆을 한 번 더 보고 하니깐 그러다보면 안전에 대해 생각하는 것이 많아질 것.

사례 76

- 교육 자체는 좋다. 그런데 현실적으로 맞지 않다. 하라는대로 100% 지키면 배달이 안 된다. 인도 타지 말라는데, 안 타고 뺑뺑 길 따라 돌아다니면 시간이 부족하다.
- 교육은 외부, 자체도 있어서 대중 없고, 한달에 1번 정도? 내용은 다 비슷하다.

사례 77

- 제가 돌다가 부주의로 다른 차를 받았어요. 일이 빨리해야한다는 부담을 가지고 여유가 없어요. 안전교육은 시속 20-30km으로 가라 하는데, 솔직히 그때는 그게 안 돼요. 구획조정이 안 되서 부담이 엄청 되니까, 새벽에 나와서 편지도 치고 그랬었다고요. 집배원들 사고나는 게 신속정확에 대한 강박관념 때문에 여유를 못 가지니까 속도를 내는 거죠.
- 업무의 경중과 관계가 되는 거죠. 민원도 그렇고. 사고도 그렇고 다 얘기하는 게 업무의 경중과 관여가 되는 거예요. 근데 위에서는 시간외 수당 줄이지, 연가 수당 안준다고 하지 그런 식으로 하면 더 빨리 할 수밖에 없는거죠.
- 민원도 신속정확하게 해야 하는데 정확이 어려운거예요. 신속만 생각하고 하다보면 놓칠 때가 생기는 거예요, 사람이니까. 등기 택배 같은 것도 주소라도 던가 도로명 주소 이런거 천천히 보고 숙지할 여유가 있어야 하는데 이게 안 되는 거예요. 업무량하고 관련이 많다고 봐야죠.

사례 78

- 형식적이다. 와 닿지가 않는다.

- 사고가 날 수밖에 없는 상황임. 꼭 배달해야 할 우편은 있지만... 비행기 티켓. 어음. 결제해야할 문제, 서류처리 같은 건 배달해야 하는데, 천재지변으로 상황이 안 되는 상황에서는 안했으면 좋겠다.

사례 79 (안전교육을 받으면 효과가 있다고 하셨는데요)
- 그렇게 생각해요. 아무래도 한 번 더 생각하니까요. 사고장면 같은 거 보면... 끔찍하잖아요. 교육은 필요하다고 생각해요. 교육은 하면 할 수록 좋죠. 새로 들어오는 사람들 이런 거 잘 모르니까... 필요하죠.

사례 80
- 작년인가 한번 뉴스를 봤을 때, 인천인가 어딘가 상시(위탁)하시는 분인데, 교통사고 한번, 사망했어요. 본인이 신호 위반하다가. 버스에 치여가지고. 남들이 봤을 땐 무조건 집배원 잘못이죠. 근데 저희가 봤을땐요.... 회사 잘못인 것 같아요. 업무량은 그만큼 주고, 몇 시까지 해가지고, 시간외도 안쳐주고. 저는 그때 뉴스 봤을 때, 아니면 저희 직원들 얘기하는 게 그래요. 한숨만 나오죠. 남일 아니거든요. 저희도 그렇게 위반하면서 일하거든요.
(보통 하루 나가시면 평균 몇 번 정도 신호위반 하는 거 같으세요?)
- 기본적으로 인도를 다니니까. 거기서도 계속 위반이죠. 신호위반도, 노란거 정도 걸리면 멈추는 사람 거의 없고. 거의 지나가구요. 오토바이 원래 내려서 끌고가는 거지만. 안전모도 그렇구요. 오고 갈 때는 쓰지만(배달지까지 이동할 때), 원래 배달할 때도 쓰는 게 원칙이잖아요. 작은 골목 다니더라도. 작은 길에선 안 쓰죠.
- 네 어쨌든, 여건을 만들어놓고, 지킬 걸 지키라고 해야지 ...(중략).... 교육도 많이 하고 그런데서 오는 경각심도 있으니까. 하긴 하지만, 일이 많으면 그거는 차선이죠.

인터뷰에서 우정본부의 산재 교육이 효과가 있다고 응답한 집배원의 경우도 단기적 효과와 며칠 지속되는 경각심 정도를 이유로 언급했다. 앞서 사고발생에 영향을 미치는 요인 분석에서도 노동시간이 가장 핵심이었고, ‘우정본부 안전교육에 대한 인식’은 사고발생 위험도와 통계적으로도 관련 없는 것으로 나타났다.

노동재해 예방을 위한 해법에 대해 우정본부는 모르쇠로 일관하고 있으며, 우정노조 역시 적절한 접근을 못하고 있는 것으로 보인다. 우체국 집배원노동자들의 한결같은 대답은 노동환경 개선이 최우선이라는 점이다. 인력 충원을 통한 노동시간 감축이 사고를 줄이기 위한 핵심이다.

8. 결론

1) 극악의 노동조건 : 장시간, 불규칙 노동시간

우체국 집배원노동자들은 매일매일의 물량에 따라, 소통시기에 따라 예측할 수 없는 불규칙 노동을 하고 있다. 비수기의 1일 평균 노동시간은 10.8시간, 폭주기는 13.1시간, 특별기는 15.3시간에 달한다. 이를 주당 평균 노동시간으로 환산하면 64.6시간으로 정규직 평균 근로시간인 42.7시간(2013.3. 경찰부가조사)을 훨씬 초과한다. 이런 장시간의 불규칙 노동을 감내하면서 건강하기를, 안전하게 정년을 맞이하기를 바라는 것은 기적을 바라는 것과 다를 없어 보인다. 우체국 집배원노동자들의 장시간의 불규칙 노동은 아래와 같이 건강을 해치는 것으로 분석되었다.

2) 온몸이 골병, 안 아픈 곳이 없다!!

우체국 집배원은 반복적인 우편물 분류작업, 우편물 상/하차 작업, 목과 허리를 지나치게 숙이거나 비트는 자세, 찌그린 상태로 작업, 오랜 기간 동안 오토바이를 운전하게 되면서 국소진동과 전신진동에 노출, 우편물을 분류하는 과정에서 1kg 이상의 짐을 힘으로 물건을 손가락으로 집어 옮기거나 쥐는 작업 등에 노출되면서 근골격계질환 발생 가능성이 높은 직업군이다.

이런 우체국 집배원들 중 당장 의학적 치료가 필요한 ‘질환의심자’는 43.3%에 달하였다. 또한 다른 업종 노동자들과 신체부위별 근골격계질환 증상(NIOSH 기준)에 대해 비교 분석하였을 때 거의 모든 신체 부위에서 집배원의 근골격계질환 증상이 가장 심한 것으로 나타났다. 통증 호소율이 40% 이상인 ‘주요 통증발생 부위’가 집배원의 경우는 조사한 6개 부위 모두에 해당하였다. 집배원의 근골격계 질환에서 가장 특징적인 점은 몸 전체가 골병들어 모든 신체부위가 아프다는 것이다.

우체국 집배원노동자들의 근골격계질환은 탈진정도, 업무가 힘든 정도를 나타내는 보그점수, 노동시간과 관련성을 보였다. 반면, 나이와는 통계적으로 관련성을 보이지 않아 연령에 의한 근골격계 증상 영향은 크지 않다고 판단할 수 있다.

특히, 우체국 집배원노동자들의 근골격계질환의 위험도에 영향을 미치는 노동조건은 노동시간이었다. 근골격계증상에 영향을 미칠 수 있는 여러 요인을 보정한 후에도 일주일 노동시간이 증가할수록 근골격계 ‘질환 의심자’에 해당할 위험도가

높아졌다. 특별기의 주당 노동시간이 75시간 이하인 군에 비해 각각 76~83시간은 2.8배, 84~99시간은 3.3배, 100시간 이상은 5.3배 근골격계 증상의 위험도가 증가하였다.

근골격계질환에 대해 고위험군인 우체국 집배원노동자들은 장시간의 노동에 시달리면서 근골격계질환이 온몸의 골병으로 이어지고 있다.

3) 너무 심한 장시간노동, 뇌심혈관계질환 위험의 시한폭탄!

우체국 집배원노동자들은 가장 한가한 비수기 때에도 주당 60시간 일하는 비율이 43.1%로 나타났다. 폭주기는 87.1%, 특별기에는 97.0%로 분석되었다. 1년 중 절반 가량을 집배원의 90% 정도가 주당 60시간 일해야 한다. 주당 60시간 노동은, 2013년 7월 1일 시행된 ‘산업재해보상보험법 시행령’ 개정안에 따른 뇌심혈관계질환 산재 인정의 법률적인 테드라인이다.¹⁴⁾ 일상적으로 주당 60시간 이상의 노동을 해야 한다는 것은 뇌심혈관계질환 위에서 외줄타기를 하는 셈이다. 언제 떨어질지 위태위태하고, 남들보다 먼저 떨어질 가능성도 2~3배 높다. 정년을 무사히 마치더라도 젊은 시절 동안 노출된 장시간의 노동은 차곡차곡 쌓여 집배원노동자를 공격할 것이다. 당장 장시간 노동을 멈추지 않으면, 뇌심혈관계질환으로 조기 사망할 위험은 계속 증가할 것이다.

4) 일만 끝나면 탈진, 몸과 마음이 망가진다!

탈진은 직장생활 중에 쌓인 만성적인 스트레스에 의해 발생하는 정서적 고갈, 비인격화, 성취감 저하로 구성된 총체적인 심리적 현상이다. 몸과 마음이 완전히 녹초가 되어버리는 증상으로, 이는 정신적, 육체적 다양한 질병을 야기할 수 있다.

우체국 집배원노동자들의 탈진 정도는 그 어떤 연구에서 보다 심했다. 이들의 탈진은 견배 횟수와 업무의 힘든 정도와 관련성이 있었다. 탈진이 심할수록 근골격계질환의 정도가 심했고, 우울증상의 정도도 심했으며, 사고경험이 많은 것으로 나타나 집배원의 건강에 큰 악영향을 주는 것으로 보인다.

14) “뇌혈관·심장질환 발병 전 12주 동안의 업무시간 주당 평균 60시간(4주간 주당 평균 64시간)을 초과하는 경우는 업무와 발병의 관련성이 강하다”

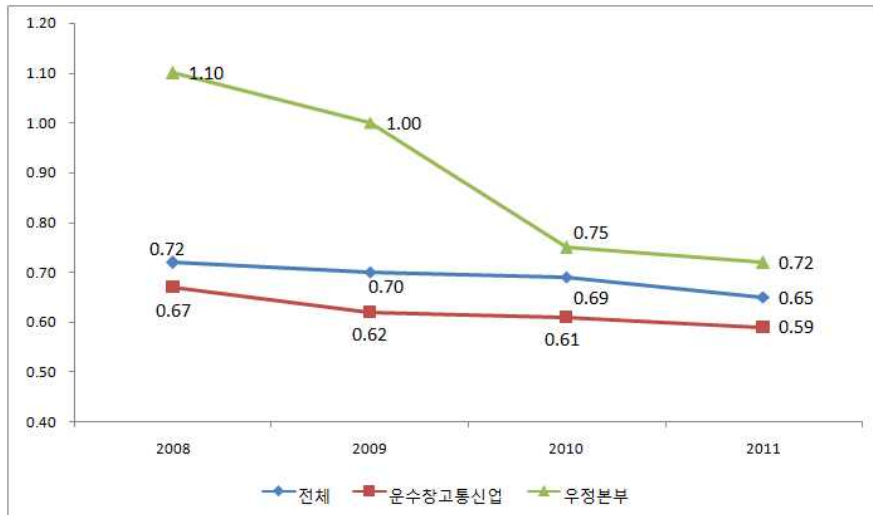
5) 빈발하는 사고, 근본적 대책이 필요하다!

집배원들은 우체국에서 근무하는 동안 업무수행 중 오토바이 사고나 차량 사고가 발생한 경우가 51.0%로 과반수를 넘었다. 택배서비스 노동자, 배달 노동자 등 사고의 위험이 높은 노동자들 보다도 집배원노동자들의 교통사고 경험률이 높아 사고의 고위험 집단임을 확인할 수 있었다. 사고가 많이 발생하지만, 사고 후 처리는 미흡하거나 집배원 부담으로 떠 넘겨지는 경우가 많고, 공무상 재해 과정에 들어서면 쉬쉬하는 내부 분위기가 형성되거나 개인 과실로 몰아가서 재해노동자를 위축시키고 있었다. 우정본부는 사고 발생의 책임을 집배원 개인에게만 전가시키면서 2013년부터는 사고에 대한 본인 과실 비율을 따져서 금전적으로 책임을 지게하고 경영평가 점수에서 불이익을 주고 있다. 사고 발생에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 분석한 결과 ‘우정본부 안전교육에 대한 인식’은 중요한 요인이 아니었고, 가장 핵심적 요인은 장시간의 노동이었다.

Ⅲ.우정노조의
노동재해·직업병
관련 사업 평가

1. 집배원노동자의 노동재해·직업병 실태

1) 우정사업본부 재해 현황



[그림 32] 우정본부 재해율 현황(산업안전공단)

우편업종의 노동재해 통계는 체계적으로 정리되고 있지 않으나 고용노동부와 산업안전공단이 주최한 ‘2012년 안전보건활동 우수사례 발표대회’에서 우정본부 산하 노동자의 재해현황이 발표된 바 있다. 이에 따르면 우정본부 산하 노동자의 재해율¹⁵⁾은 동일 업종인 운수창고통신업의 재해율을 상회할 뿐아니라 전체 재해율을 상회하고 있다. 우정본부는 노동재해가 빈발하는 사업장으로 재해 원인 파악과 대책 마련이 시급한 상황이다.

한편 발표된 통계에 따르면 2008년 1.10을 기록하였던 재해율이 지속적으로 감소하여 2011년에는 0.72를 기록하고 있다. 해당 자료만으로 판단했을 때 노동조건이 향상되고 재해예방활동이 효과를 거두어 재해율이 감소한 것으로 해석할 수 있지만, 여타 자료와 비교할 때 통계자료의 신뢰성 자체가 의심된다는 점에서 해석에 주의를 요한다.

15) 재해율 = $\frac{\text{재해자수}}{\text{장시간로자수}} \times 100$

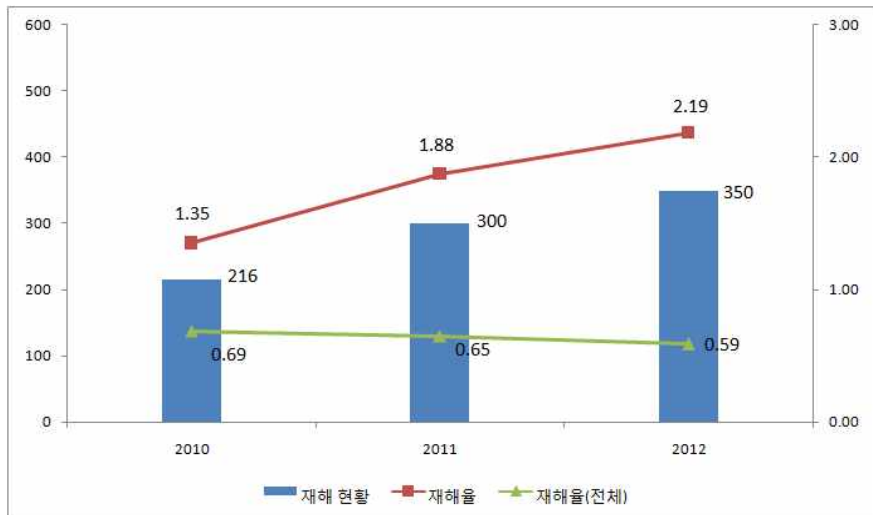


[그림 33] 우정본부 재해자 통계 비교

우정사업본부가 2012년 9월 심상정 의원실에 제출한 자료에 따르면 재해자 수는 2010년 533명, 2011년 507명, 2012년 519명(8월까지 발생한 349명의 재해자수를 연단위로 환산)으로 산업안전공단 발표 자료와 크게 차이가 난다. 이 통계를 바탕으로 계산한 재해율은 2010년 1.22, 2011년 1.16이다. 결국 재해율이 지속적으로 감소하고 있다는 산업안전공단의 발표를 신뢰할 수 없을 뿐아니라 우정본부 산하 노동자들의 재해 규모가 상당부분 은폐되고 있을 가능성도 있다.

2) 집배원노동자 재해 현황

열악한 노동조건으로 인한 직업병, 과도한 물량을 소화하는 과정에서 발생하는 사고 등 집배원노동자에게 빈발하는 노동재해는 계속적으로 문제가 되어 왔으며, 실제 우정본부에서 발생하는 재해의 대다수는 집배원노동자에게 집중되고 있다. 2006년 행정자치부가 제출한 자료에 따르면 2001년~2005년 사이 17명의 정통부 산하 공무원이 과로사했는데 그 중 10명이 집배원노동자였으며, 2012년에는 우정사업본부가 제출한 자료를 통해 2008년~2012년 8월 사이 1520명의 집배원노동자가 업무중 사고를 당했으며 그 중 636명이 중상을 입고 13명이 사망했다는 사실이 밝혀지기도 했다.



[그림 34] 집배원노동자 공무상요양 현황

집배원노동자의 재해 문제가 심각하다는 사실은 우정사업본부 역시 인정한 바 있는데, 2011년 우정사업본부에서 발생한 328명의 재해자 중 278명이 집배원노동자로 전체의 85% 이상을 차지한 것이다.

이번 연구 과정에서 집배원노동자의 재해 현황을 구체적으로 분석하기 위해 우정본부 소속 집배원노동자의 재해 현황자료를 분석하였다. 공무원연금공단이 2013년 6월 은수미 의원실에 제출한 자료에 따르면 우정본부 소속 집배원노동자의 재해자는 2010년 216명, 2011년 300명, 2012년 350명으로 가파르게 증가하고 있다. 이를 토대로 계산한 집배원노동자의 2012년 재해율은 2.19로 전체 재해율 0.59의 3.7배에 달한다. 더 큰 문제는 전체 재해율이 [0.69 → 0.65 → 0.59]로 감소하고 있음에도 집배원노동자의 재해율은 [1.35 → 1.88 → 2.19]로 계속 증가하고 있다는 점이다. 집배원의 재해 문제에 대해 우정본부 및 우정노조 차원의 적극적인 개입이 시급한 상황이다.

3) 축소·은폐되는 집배원의 노동재해

○ 신뢰할 수 없는 우정본부 산하 노동자의 재해 현황

살펴봤다시피 우정본부 산하 노동자, 특히 집배원노동자의 노동재해 문제는 매우 심각하다. 우정본부 산하 노동자들의 재해율은 전체 평균을 상회하고 있으며 특히 집배원노동자의 경우 전체 평균의 4배에 육박하는 재해율을 나타내고 있는 것으로 추정되기 때문이다.

여기에 더해 우정본부 산하 노동자의 재해 현황에 대해 발표된 자료들조차 신뢰할 수 없다는 것은 큰 문제다. 산업안전공단이 발표한 자료와 우정사업본부가 제출한 자료의 재해자 수가 1.5배 이상 차이가 나고 있으며, 산업안전공단 자료에서 우정본부 산하 노동자의 재해율이 지속적으로 감소하고 있는데 반해 국민연금공단이 제출한 자료에서는 집배원노동자의 재해율이 급격히 증가하는 등 재해 현황에 대한 파악조차 제대로 이루어지지 않고 있다.

○ 사고 은폐를 조장하는 우정본부의 안전사고 예방 정책

집배원노동자의 재해 중 상당한 비율을 차지하는 안전사고를 예방하기 위한 우정본부의 정책이 사고 은폐를 조장할 가능성이 매우 높다는 점 또한 심각한 문제다. 우정본부는 <2013년도 안전사고 예방 추진계획>에서 ‘안전사고 발생으로 집배원 사망사고(직원과실 50% 이상 사고 및 단독사고) 발생 관서의 책임직에 대하여 전보 등 인사조치’를 하고, ‘최근 3년 이내에 단독사고 또는 본인과실 50% 이상의 안전사고를 2회 이상 발생한 직원은 총괄국장의 경고 처분 조치’를 취하며, ‘집배원 안전사고를 우체국 우편소통품질경영평가에 반영’하겠다는 방침을 발표했다.

▶ 책임성 강화를 통한 관심도 제고

| | 4급 관서 | 5급 관서 | 집배센터 |
|---------|---------|---------|---------|
| 총괄국장 | 전보 | 전보 | 전보 |
| 우편물류과장 | 타총괄국 전보 | 타총괄국 전보 | 경고 조치 |
| 집배센터 국장 | - | - | 타총괄국 전보 |
| 집배실장 | 보직 해임 | 보직 해임 | - |

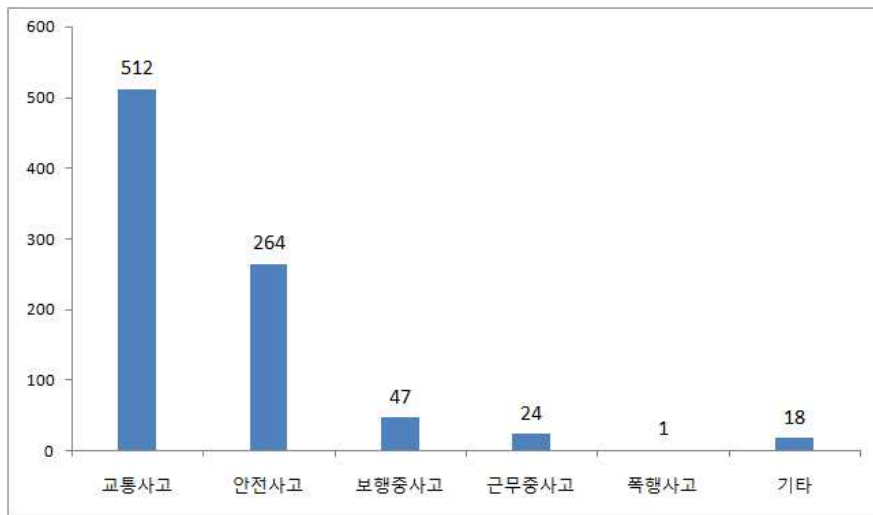
* 사고 당사자: 최근 3년 이내에 단독사고 또는 본인과실 50% 이상의 안전사고를 2회 이상 발생한 직원은 총괄국장의 경고 처분 조치

[그림 35] 2013년도 안전사고 예방 추진계획(우정본부)

집배원노동자의 안전사고가 발생하는 데에는 부족한 인력으로 인한 과도한 물량 부담이 큰 원인을 차지하는 데에도 불구하고 근본적인 대책 대신 처벌 중심의 사고 예방 계획을 내놓은 것이다. 이러한 정책은 사고 발생을 줄이기보다는 각 우체국에서 발생한 사고를 보고하지 않도록 할 가능성이 높다. 특히 처벌의 당사자가 되는 각 우체국의 관리자는 노동자에게 사고를 개인적으로 처리하도록 강요하게 될 가능성이 매우 높다.

이렇게 사고에 대해 처벌을 강화하는 방식으로 접근할 때 다음과 같은 문제가 필연적으로 발생한다. 첫 번째로 사고를 당한 노동자에 대한 산재처리가 불가능해져서 건강상의 문제와 경제적 손실을 개인적으로 감당해야 하고, 두 번째로 사고 및 재해 현황에 대한 정확한 파악이 불가능해지며, 세 번째로 사고가 발생하는 원인 파악 및 개선이 불가능해진다.

○ 은폐되는 직업병, 근골격계질환에 대한 높은 불승인율



[그림 36] 2010년~2012년 집배원노동자 공무상재해 현황

산재처리 과정에서 발생하는 문제점을 구체적인 산재처리 현황을 통해 살펴보자. 위 그래프는 공무원연금공단이 은수미 의원실에 제출한 2010년~2012년 사이의 우정본부 소속 집배원노동자의 공무상요양 현황을 분석한 자료다. 전체 866건 중 각종 사고로 인한 재해가 848건을 차지하고 있으며 기타로 분류된 것은 18건으로 전체의 2.1%에 불과하다. 이번 조사 결과 조사대상자의 43.3%가 근골격계 질환으로 당장 의학적 치료가 필요한 것으로 생각되며 상당수가 각종 질환을 앓고 있음에 비추어보면 재해원인의 거의 전부(97.9%)가 사고인 현재 상황은 비정상적이며, 전체 재해 통계(2011년)에서 재해원인이 사고인 경우가 92.3%인 것과 비교했을 때에도 큰 차이가 난다. 노동과정에서 빈발하고 있는 직업병의 상당 부분이 산재로 인정받지 못하거나 혹은 산재신청조차 이루어지지 못한 채 은폐되고 있을 가능성이 매우 높다. 18건의 ‘기타’ 재해의 중 72%에 해당하는 13건이 심장질환, 뇌혈관질환 등 급성으로 발생하는 중증질환인 것 역시 많은 직업병이 은폐되고 있음을 시사하는 부분이다. 요컨대 산재로 인정하지 않을 수 없는 급성·중증 질환을 뺀 상당수가 산재로 처리되지 못하고 있을 가능성이 높다는 것이다.



[그림 37] 질환별 산재 승인율

2010년~2012년 사이에 사고로 인한 재해를 제외한 18건의 재해는 뇌혈관질환 9건, 심장질환 5건, 근골격계질환 3건, 기타 1건으로 구성되어 있다. 3가지 질환에 대한 산재승인 및 불승인 건수, 승인율을 분석해본 결과, 근골격계질환의 승인율은 10.3%에 불과해 뇌혈관질환의 47.4%, 심장질환의 83.3%와 비교해 압도적으로 낮았다. 이는 2010년도 근골격계질환 산재승인율이 46.9%인 것과 비교해도 매우 낮은 수치로 앞서 언급한 바와 같이 만성으로 진행되는 근골격계질환의 경우 대부분이 불승인되고 있음을 알 수 있다.

불승인 사유의 대부분을 ‘지병’이 차지하고 있는데, 이는 반복적인 노동과정에서 발생한 근골격계질환이 개인적인 원인에 의해 발생한 것으로 치부되며 노동재해로 인정받지 못하고 있음을 시사한다. 과도하게 낮은 승인율은 그 자체로도 문제지만 근골격계질환의 산재신청 자체를 가로막는 효과를 발휘할 수 있다는 점에서 더 큰 문제다.

심뇌혈관질환 및 근골격계질환의 산재승인 건수를 전체 통계와 비교해보자. 노동부가 발표한 <2011년 산업재해 현황분석> 자료에 따르면 심뇌혈관질환보다 근골격계질환¹⁶⁾이 4.8배 더 많이 발생하였는데 집배원에서는 근골격계질환이 심뇌혈관질환의 1/5 수준에 불과했다. 심뇌혈관질환의 발생 통계가 상대적으로 더 정확하다는 점을 고려할 때, 집배원노동자의 근골격계질환의 은폐 문제가 매우 심각하다고 볼 수 있다.

이번 조사에서 응답자의 43.3%가 최소 한 군데 부위에서 근골격계질환이 의심된다는 점을 감안하면 단순 계산으로도 수천명의 집배원노동자가 근골격계질환을

16) 발생한 전체 근골격계질환 중 사고로 인한 건수를 제외한 나머지 근골격계질환 발생 건수.

않고 있는 것으로 추정된다. 그럼에도 불구하고 3년동안 단 29명이 근골격계질환으로 산재신청을 했으며, 그 중 3명만이 승인을 받았다는 것은 우정본부 산하 노동자의 산재관리가 매우 허술하게 이루어지고 있음을 시사한다.

2. 우정노조의 노동재해·직업병 관련 사업

1) 우정노조의 노동재해·직업병 관련 사업 개괄

○ 조합원 재해 현황에 대한 인식

우정노조가 우정본부 산하 노동자들의 노동재해 현황에 대한 자료를 체계적·정기적으로 발표하지는 않는 것으로 보인다. 다만 2012년 7월 4일 ‘2012년 안전보건활동 우수사례 발표대회’에서 발표한 <우정인의 안전보건과 안전문화 확산>이라는 자료를 통해 우정노조가 조합원 재해 현황에 대해 어떻게 파악하고 있는지 살펴볼 수 있다.

발표자료에서 우정노조는 운수창고통신업의 재해자는 감소 추세에 있으며, 우정본부의 재해 현황 역시 지속적으로 감소하고 있다고 파악하고 있다. 그런데 자료에서 우정노조는 스스로 파악한 재해 현황 자료를 제시하는 것이 아니라 산업안전공단이 발표한 자료를 그대로 인용하고 있다.



[그림 38] 우정노조의 조합원 재해현황에 대한 인식

앞서 지적했다시피 해당 자료는 우정사업본부가 제출한 자료와 비교했을 때 재해자 규모가 상당히 축소되어 있어 신뢰하기 힘들다. 그럼에도 불구하고 해당 자료를 그대로 사용한 것은, 우정노조는 조합원의 노동재해 현황에 대해서 자체적으로 파악하지 못하고 있으며 정부기관 혹은 사측에서 제공하는 자료의 정확성에 대한 검증 역시 하지 않은 것이다. 조합원의 노동재해 문제 해결 및 노동안전보건사업에 대한 진정성 있는 의지가 의심되는 대목이다.

노동재해 통계에 대한 해석 역시 문제가 있다고 보이는데, 운수창고통신업의 재해율이 줄어들고 있다고 해석하는 대목이 그것이다. 운수창고통신업의 재해율은 지속적으로 감소하고 있지만 사망자 수는 2012년 들어 다시 증가하고 있는데, 이에 대해 우정노조는 ‘재해는 감소하고 있지만 강도는 커지고 있다’고 해석하고 있다. 그러나 이렇게 해석할 만한 특별한 이유가 밝혀지지 않는 한 노동재해가 감소하고 있다기보다는 노동재해가 증가하는데도 불구하고 상당수가 은폐되고 있다고 보는 것이 상식적이다. 이러한 해석 역시 산업안전공단의 해석을 그대로 인용한

것으로, 우정노조가 조합원의 노동재해 문제에 대한 자체적인 관점이 없다는 것을 보여준다.

○ 노동안전보건사업 현황

우정노조가 현재 수행하고 있는 노동안전보건사업은 ①인력 충원 및 장시간노동, ②교통사고 및 안전사고, ③근골격계질환, ④감정노동 등의 영역이다.¹⁷⁾

첫 번째로, 인력충원 및 장시간노동 문제 해결은 우정본부 산하 노동자, 특히 집배원노동자의 가장 절실한 요구이지만 10여년 째 해결되지 못하고 있는 것으로 굳이 노동안전보건의 문제의식이 아니더라도 우정노조의 핵심적 사업 목표다. 그러나 우정노조는 인력충원을 중요한 목표로 삼고 있기는 하지만, 교통사고 등 각종 사고, 근골격계질환 등 노동재해 문제 해결에 대한 가장 중요한 해결 방안이 인력 충원이라는 문제의식을 가지고 있지는 않은 것으로 보인다. 우정노조는 인력충원은 독자적 목표로 우정본부에 요구하면서, 동시에 교통사고 문제에 대해서는 개인의 안전의식 강화를, 근골격계질환에 대해서 스트레칭과 운동을 강조하는 방식으로 접근하고 있다. 그러나 노동자가 건강을 지키면서 일할 수 있는 조건을 만들려면 충분한 인력 확보를 통해서 노동강도를 완화하는 것이 필수적이다. 따라서 정책적 요구를 통해서 인력 충원 문제에 접근하는 것보다는 인력 부족으로 인해 발생하고 있는 현장의 다양한 문제, 그 중에서도 조합원의 건강 및 직업병 문제를 구체적으로 제기하면서 인력 충원을 현장의 요구로 만들어 나갈 필요가 있다.

두 번째, 교통사고 및 안전사고 문제에 대해서는 교통사고 예방 교육, 안전사고 예방 포스터 부착, 이륜차 및 승용차에 안전운전 스티커 부착 등을 주요한 사업으로 추진하면서 개인의 안전의식을 강화하는데 초점을 맞추고 있다. 사고가 빈발할 수밖에 없는 구조적 원인에 대한 접근은 부재한 것으로 보이나, 2011년 8월 우정노보에 사고 문제에 대한 우정본부의 대응을 촉구하는 입장이 실린 바 있다.¹⁸⁾

세 번째로, 근골격계질환 관련 사업은 근골격계질환 관련 교육 및 진료 사업, 근골격계질환 예방 포스터 부착 등이 중심이 되고 있으며 근골격계질환의 발생을 줄이기 위한 노동조건 개선이나 근골격계질환 산재인정 등의 활동을 하지는 않고 있다.

17) 우정노조 홈페이지에 게시된 우정노보, 우정노조뉴스, 성명/보도 등의 자료 및 대외적으로 발표한 자료, 각종 기사 등을 검토하였음.

18) '집배원 안전사고 예방 체계, 재검토가 필요하다'(우정노보 541호) 제하의 기사로, 집중호우와 폭설 시 안전사고 예방체계를 마련할 것을 우정본부에 요구하고 있으나 구체적인 방안에 대한 언급은 없음.



[그림 40] 우정노조에서 발간한 사고 및 근골격계질환 예방 포스터

네 번째, 감정노동 문제와 관련해서는 우정노조가 우정본부에 감정노동 실태 파악을 요청하여 우정본부가 한국노동연구원에 ‘현업직원 감정노동 실태 및 갈등관리 방안’에 대한 연구용역을 의뢰한 바 있다.¹⁹⁾ 2012년 8월 조합원 1,320명을 대상으로 설문조사 및 면접조사를 진행하여 사회심리적 고위험군이 33.1%에 달한다는 결과를 도출하였으며, 감정노동에 따른 정신질환이 노동재해로 인정받을 수 있도록 노력하겠다고 밝힌 바 있다. 후속활동에 대한 내용은 확인되지 않았다.

2) 장시간노동 및 인력 문제에 대한 접근

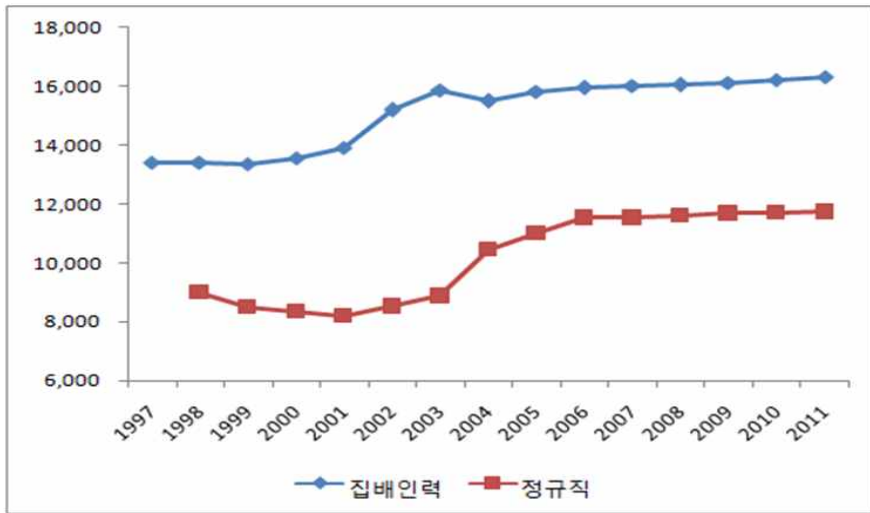
○ 우정노조의 전략: 우정본부와의 합의 및 공동노력을 통한 인력충원

집배원노동자는 주당 58시간~86시간에 달하는 극단적인 장시간노동을 하고 있음이 이번 조사에서도 밝혀졌으며, 우정노조 역시 집배원노동자의 장시간노동 문제가 심각함을 인식하고 꾸준히 문제제기해왔다.

2012년 11월 한국노총이 주최한 <실노동시간 단축방안 정책 간담회>에서 우정노조는 수도권 집배원의 경우 노동시간이 한달 평균 242~268시간, 연평균 근로시간은 2,952~3,216에 이르러 OECD 평균보다 1,251시간을 더 근무하고 있으며 법정근로시간 기준 156일을 더 근무하고 있다고 지적한 바 있다. 우정노조는 문제 해결을 위해 초과노동을 1일 2시간으로 제한하고 집배인력을 증원해야 한다고 주장하였으며, 우정본부와 집배인력 1,900명을 증원하는데 합의하였다고 밝혔다.

19) ‘CS(고객 만족)·스트레스, 감정노동 도를 넘었다’(우정노보 547호)

이와 같이 우정노조는 인력 문제를 해결하기 위해 우정본부와 인력충원에 합의하고 노사 공동으로 정부와 교섭하는 것을 주요 전략으로 삼아왔다. 그러나 거의 매년 반복되는 인력충원 노사합의에도 불구하고 실질적인 집배인력 충원은 거의 이루어지지 못했으며 인력문제는 해결은 계속 제자리걸음을 해왔다.



[그림 41] 우정본부 집배원 인력 변화 추이

이는 어찌보면 당연한 결과인데, [노사합의 → 대정부교섭] 전략이 성공하기 힘든 구조적 요인이 있기 때문이다. 우정본부는 정부의 경영평가에 구속되어 있으므로 노사합의가 이루어진다 하더라도 우정본부는 정부에 인력 충원이나 정규직 전환 등을 적극적으로 요구하기 힘들다. 게다가 우정본부의 이해관계 역시 최대한의 수익을 창출하는 것이기 때문에 인건비를 최소화하려는 동기가 강하고, 따라서 ‘노사 공동 요구’라는 틀은 오히려 노동조합의 운신의 폭을 제한하고 조합원의 요구를 억누르게 될 가능성이 높다.

○ 노사합의 방식으로는 인력 충원을 현실화시킬 수 없다

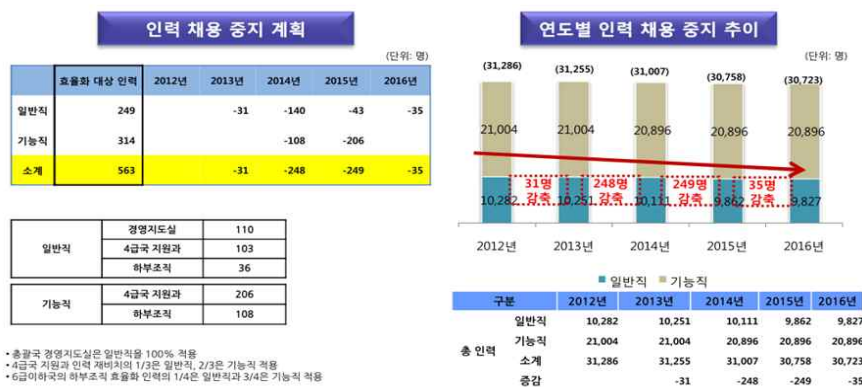
이러한 한계는 우정본부가 실제 어떤 전략을 세우고 있는지를 통해 확인할 수 있다. 우정본부는 2012년 우정노조와 1,900명의 인력충원에 합의했고, 2013년에도 역시 우정노조와 인력충원, 장시간노동 개선 등의 내용이 담긴 <우정노사협의회 협정>을 체결했다.²⁰⁾ 그러나 비슷한 시기인 2012년 6월에 우정경영연구소가

20) 2013년 3월 11일 우정노조와 우정본부가 집배원 인력을 충원하고 장시간 노동을 개선하는 내용의 <우정노사협의회 협정>을 체결. 노사는 우정본부 회의실에서 긴급 우정노사협의회를 열고 △집배인력 증원 추진 △집배원 장시간 근로 대책 마련 △서비스의 안정적 제공을 위한 회계(우

발간한 <우정사업 경영혁신을 위한 사업추진 전략> 보고서에는 인력 충원이 아닌 인력 감축 계획이 담겨 있을 뿐 아니라 구체적인 로드맵까지 제시되어 있다. 보고서는 4년에 걸쳐 563명의 인력을 순차적으로 감축해야 한다고 언급하고 있는데, 이는 우정본부와 우정노조 사이에 합의한 인력 충원 계획과는 정면으로 배치되는 것이다.

연도별 인력 감축 계획

- 정년퇴직으로 인한 자연감소 인원 중 조직/인력 효율화에 따라 발생하는 유휴 인력 563명에 대해서는 2013년부터 신규 채용을 순차적으로 중단 필요



[그림 42] <우정사업 경영혁신을 위한 사업추진 전략> 발췌

○ 우정본부의 유연근무제 도입 시도에 무기력하게 대응하는 우정노조

더 큰 문제는, 우정본부와의 합의를 통해서 장시간노동 및 인력 문제를 해결하려는 우정노조의 전략은 예상치 못한 역효과를 불러올 가능성이 매우 높다는 것이다. 2013년 3월 체결된 <우정노사협의회 협정>에는 ‘인력 충원’과 더불어 ‘장시간 근로 대책’과 관련한 합의가 포함되어 있다. 그런데 인력 충원과 관련한 합의는 ‘노사공동 노력’이라는 모호한 표현으로 되어 있는 반면, 장시간근로 대책과 관련해서는 ‘유연근무제를 단계적으로 도입하여 불필요한 근로시간을 줄인다’는 명시적인 합의가 이루어져 있다. 우정노조가 인력 충원을 따내기 위해 우정본부와 교섭하는 과정에서 사측이 원하는 유연근무제에 대해 합의해준 것이다.

편·예금) 통합 또는 일반회계 지원방안 강구 △상시계약직배원 공무원화 △우편소통품질평가제도 폐지 등 5개 안건을 협의하고 단계적 개선에 합의.

노사가 공동으로 행정안전부(안전행정부)와 기획재정부 등 관계부처와 지속적으로 협의해 정원·예산 확보할 예정. 노조는 “이번 합의를 시작으로 집배인력 증원 등 현안 해결을 위해 관계부처와 대정부 교섭에 박차를 가할 것”이라고 밝힘.

| 안 건 | 협 의 결 과 | |
|---|-----------------|--|
| 1. 집배원 인력 충원을 추진하여 줄 것 - 대통령 말씀사항 | 합 의 (노사공동노력) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 대통령 면담시 이항구 위원장 건의사항(2. 22.)에 대한 말씀 - "신도시 개발로 집배원 숫자가 모자람. 적극 검토" ○ 대통령 취임시(2. 25) 말씀 - "집배원 인력부족 문제는 잘 알고 있으며 문제 해결을 위해 적극 노력하겠음." ○ 노사 공동으로 안행부, 기재부 등 관계부처와 지속적으로 협의하여 정원 및 예산 확보 노력 |
| 3. 집배원 장시간 근로 관련 대책을 마련하여 줄 것 - 주5일근무, 일평균 2시간 이내 초과근무 등 | 합 의 (단계적 추진) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 토요일 집배원 근무 최소화 및 주5일 근무 최대한 보장(토요일 집배업무 지칭 기 시달 : '13. 3.6) - 상시계약집배원 재원으로 소포 위탁배달 확대를 통해 토요일배달 폐지 ○ 유연근무제를 도입하여 불필요한 근로시간을 줄이고, 우체통 수집방법 개선, 배달업무 집중근무제 도입 등으로 통상구 배치인력을 증원하여 집배원 업무 부하량 경감 등 제도개선 추진 |

[그림 43] <우정노사협의회 협정> 발췌

이와 같은 합의는 자칫 인력 충원은 현실화되지 못하면서 유연근무제만 도입되는 결과로 이어질 수 있다. 이미 우정본부는 합의를 근거로 '시차출근제'라는 이름의 유연근무제 도입을 시도한 바 있다.

우정본부는 유연근무제가 노동시간을 단축하는 효과가 있다고 주장하지만, 실제로 유연근무제가 도입되면 노동시간을 단축하는 효과보다는 노동강도가 높아지는 효과가 더 클 것으로 예상된다. 게다가 표면적으로 보이는 집배원노동자의 노동시간이 줄어드는 효과가 발생하여, 임금이 줄어드는 동시에 향후 인력 충원을 요구하기 더욱 힘들어질 것이다. 우정본부와의 교섭을 중심에 두는 우정노조의 전략은 결과적으로 조합원들에게 인력 충원이 이루어질 것이라는 희망을 주면서 실제로는 현장의 요구를 억누르고 노동강도만 강화하는 효과를 불러올 가능성이 높은 것이다. 우정노조의 방향 전환이 시급히 필요하다.

3) 2012년 노동안전보건사업 평가: 산업안전공단 업무협약을 중심으로

2011년 11월 10일 우정본부와 우정노조는 산업안전공단과 '우체국 종사자들의 안전과 재해를 감소를 위해' 업무협약을 체결했다. 협약을 통해 노사는 산업안전공단과 함께 △위험작업과 직종(집배원 등)에 대한 유해·위험요인 제거 노력 △뇌·심혈관 및 근골격계질환 예방 등을 위한 건강증진활동 지원 △각종 재해의 정확한 원인분석과 예방대책 수립을 위한 자료 공유 △재해예방을 위한 안전교육, 안전문화 캠페인 지원 및 공동 추진 등 긴밀한 상호협력을 하기로 하였다.

이듬해 7월 고용노동부와 산업안전공단이 주최한 '2012년 안전보건활동 우수사

례 발표대회'에서 우정노조는 업무협약 이후 진행한 노동안전보건사업을 발표했는데, 아래에서는 이를 중심으로 2012년 우정노조의 노동안전보건사업을 평가한다.

○ 기본 인식과 목표

우정본부의 재해율이 지속적으로 감소하고 있다는 낙관적 인식을 바탕으로 전체 재해건수를 전년 대비 20% 감소시키겠다는 목표를 세우고 있으며, 이를 위한 전략으로 조합원의 안전의식 제고 및 교통법규/안전수칙 준수 생화화를 제시했다.

그러나 앞서 언급했다시피 우정본부의 재해율이 지속적으로 감소하고 있다는 것은 사실이 아닐 가능성이 높으며, 재해를 감소시키기 위해서는 노동강도를 떨어뜨리고 노동시간을 줄이는 등 구조적인 해법이 가장 중요함에도 불구하고 개인의 노력에만 초점을 맞추고 있다는 점에서 우려스럽다. 게다가 1년 만에 재해건수를 20% 줄이는 것은 달성하기 어려운 목표일 뿐 아니라, 재해건수 감소를 단기적 목표로 설정하는 방식은 재해의 은폐를 조장할 가능성이 높다는 점에서 적절하지 않다.

○ 안전보건지킴이 양성 교육

‘현장의 실질적 관리 위치에 있는 조합원에 대한 안전보건 전문교육을 통해 안전보건지킴이로 양성하는 것’을 목적으로, 우정노조 지부장 및 집행위원에 대한 집합교육을 통해 900명의 안전보건지킴이를 양성하는 것을 주요 사업 내용으로 하고 있다. 안전보건지킴이의 향후 활동에 대해서는 ‘관리자 및 현장직원에 대하여 개별적으로 강사로 활동할 수 있도록’ 한다는 것을 제외하고는 구체적인 계획이 없다.

일단 현장의 노동안전보건문제를 해결하는 주체를 형성하는 것은 그 자체로 의미있는 사업이라고 평가할 수 있다.²¹⁾ 그러나 진행된 안전보건지킴이 양성 사업은 노동조합 내에 별도의 노동안전보건 주체를 형성하는 방식이 아니라 우정노조 지부장 및 집행위원을 대상으로 교육을 진행하여 숫자를 채우는 방식으로 진행된다는 점에서 한계적이다. 또한 양성된 안전보건지킴이의 활동 방안이 안전보건교육

21) 현장에서 활동하는 노동안전보건주체를 형성한 대표적인 사례가 두원정공 노동조합이다. 민주노총으로 상급단체를 변경하고 근골격계 집단요양투쟁을 진행한 후 두원정공 노동조합은 현장의 라인 개선을 통해서 노동강도를 저하시키는 활동을 전개했다. 조합원 7~8명당 1명씩 선출해 실천단을 구성. 실천단은 근골격계 투쟁, 신자유주의, 활동가의 자세 등에 대한 교육을 배치해 역량을 강화하는 과정을 거치면서 현장개선위원으로 발전했으며, 이러한 활동을 통해서 현장의 라인을 직선으로 펴는 등 실제 노동강도를 떨어뜨리는 성과를 거두었다.

의 강사로 활동할 수 있도록 하는 것 외에는 없다는 점에서 한계적이며, 이는 오히려 기존에 진행되고 있던 안전보건교육 사업의 축소로 이어질 수도 있다.

현장 노동안전보건주체는 현장의 구체적인 노동안전문제를 파악하고 개선을 위한 실질적인 활동을 전개할 수 있어야 한다. 따라서 안전보건지킴이 양성 사업이 실제 효과를 내기 위해서는 노동안전문제만을 담당하는 주체를 노동조합이 독립적으로 양성하는 동시에 실질적인 활동내용과 그에 맞는 권한이 주어져야 한다. 그러나 우정노조는 양성된 안전보건지킴이가 실제 활동을 할 수 있도록 하는 방안은 제시하지 않으면서 교육 목표를 달성하는 것만을 목표로 하고 있으므로²²⁾ 실제 안전보건지킴이가 현장 안전을 개선시킬 가능성은 매우 낮다고 평가할 수 있다. 정말 의미있는 사업이 되려면 지부장과 집행위원이 아니라 평조합원을 대상으로 교육을 하고 이들이 현장의 안전문제를 수집하고 개선해 나갈 수 있도록 방향을 바꾸어야 할 것이다.

○ 안전보건매뉴얼 개발

현장에서 휴대 또는 비치 가능한 형태의 안전보건매뉴얼을 핵심위주로 개발하여 표준으로 활용하는 것을 목적으로 한다. 구체적인 내용은 재해현황 분석(공정, 작업별 현황 포함), 산업안전보건법의 이해와 특성 요약, 주요설비(장비)별 안전화 대책, 공정·작업별 안전보건 수칙 등으로 하여 보급한다.

안전보건매뉴얼을 발간하는 사업 자체는 긍정적으로 평가할 수 있으며, 실제 매뉴얼대로 일 할 수 없는 조건이 무엇이 있는지를 확인하고 개선하는 과정이 추가로 이루어져야 효과를 거둘 수 있을 것이다.

○ 안전의식 제고를 위한 포스터 개발 및 안전문화 확산을 위한 안전로고 부착

우정종사원 전체의 안전의식 제고를 위해 시기별 안전보건 키워드로 구성된 포스터를 제작·보급하며, 안전문화 확산을 위해 우정본부 택배차와 이륜차에 스티커를 부착하는 사업이다. 안전의식 제고와 실질적 정보제공을 병행하도록 한다고 하지만, 과도한 물량이라는 근본적인 문제에 대한 접근 없이 개인의 안전의식만 강조하는 것은 해결책이 될 수 없다는 점에서 효과가 제한적일 것이라 생각된다.

22) 사업 추진 현황: 6월 현재 교육대상 900명 중 650명 교육 완료로 73%추진(우정노조 발표자료에서 발췌)

| 안전문화 포스터 개발현황 총괄표 | | |
|-------------------|---|-------------------------------|
| 취약시기(분기) | 제목(내용) | 비고 |
| 공 통 (1분기) | 당신이 안전해야 행복을 전할 수 있습니다. 당신의 허리 쭉~욱 펴주세요. | 안전보건 공통 (7대안전수칙 포함) |
| 춘곤기 (2분기) | 행복을 전하는 우리집배원 안전운전 하세요! 행복배달을 위한 안전수칙 한번 더 확인! | 안전보건 공통 (3대안전수칙 포함) |
| 혹서기 (3분기) | 안전이 최우선! 안전수칙 확인하세요! 1분 건강 스트레칭 | 안전보건 공통 (3대안전수칙 포함) |
| 동절기 (4분기) | 출발전 안전점검 빙판길 안전운전 이것만은 꼭! | 안전보건 공통 (3대안전수칙 및 안전확인 포함) |

[그림 44] 안전문화 포스터 예시

○ 안전보건진단 및 개선

대규모 사업장 및 업무량이 과다한 집중국(동서울우편집중국)을 시범대상으로, 우정노조·우정본부·안전공단 합동으로 진단을 실시하여 문제점에 대한 자체 개선 방안 마련 후 전국 집중국으로 확산시키는 것을 골자로 한다. 위험성 평가기법을 기반으로 종합적인 안전·보건 위험요인을 발굴하여 제시된 위험성에 대해서는 개선 방안을 마련하고 전국 집중국에서 개선하는 것을 목표로 한다.

우정노조는 향후 계획에 대해서 ‘조합은 산업안전진단 및 작업장 환경 측정 결과가 나오면 개선이 필요한 사항을 조치하고, 교육과 게시판 공지 등을 통해 조합원들에게 알릴 계획’이라고 발표했다.²³⁾

안전보건진단 결과를 구체적으로 파악할 수 없어 평가에 한계가 있지만, 중요한 것은 보고서를 얼마나 잘 내느냐 하는 것이 아니라 문제가 있다고 드러난 사항을 어떻게 개선할 것인지 하는 점이다. 그런 점에서 우정노조가 문제 사항에 대해서 우정본부에 개선을 요구하는 후속계획을 수립한 것이 아니라 ‘필요한 사항 조치, 교육과 게시판 공지’로 모호하게 밝힌 것은 우려스럽다.

23) ‘노동재해 줄이기, 두팔 걷었다’(우정노보 547호)

3. 우정노조의 노동안전보건사업 평가

- 가장 먼저 지적해야 할 점은 우정노조가 조합원들의 건강 문제와 재해 감소에 더욱 진정성 있게 접근할 필요가 있다는 점이다. 우정본부 산하 노동자, 특히 집배원노동자의 경우 가장 큰 문제는 너무 많은 사고 및 직업병(근골격계질환 등)이 은폐되고 있으며, 드러난 것 중에서도 많은 수가 산재로 인정받지 못하고 있다는 점이다. 그렇다면 해결은 조합원의 건강 문제를 정확히 드러내는 것부터 시작해야 한다. 현재 우정노조는 재해 현황에 대해 정확히 파악하지 못하고 있는 것으로 보이며, 사업의 목표 역시 재해 건수를 줄이는 단기적 목표만을 설정하고 있다.
- 재해 예방 전략을 안전의식 제고, 교통법규 준수 등으로 설정하면서 문제의 책임을 개인에게 떠넘기는 방식이라는 점 역시 문제다. 집배원노동자들이 겪고 있는 사고, 근골격계질환 등 건강문제의 가장 핵심적인 원인은 과도한 물량과 부족한 인력 문제다. 이런 구조 속에서 개인의 안전의식을 강조하는 것은 실효성이 없음에도 불구하고 우정노조는 구조적인 원인을 외면하고 있다. 노동재해를 개인의 책임으로 떠넘기는 것은 노동재해 문제에 대한 책임을 회피하려는 사측의 논리라는 점에서 재해 예방에 대한 우정노조의 기본적인 관점의 전환이 절실히 필요하다고 생각된다.
- 우정노조는 집배원노동자에게 가장 빈발하는 직업병인 근골격계질환에 대해 실효성 있는 대응을 하지 않고 있다. 집배원노동자는 구분작업 및 집배 과정에서 어깨, 팔꿈치, 손목에 무리가 가는 반복작업을 계속적으로 하며, 이륜차 운전 과정에서도 발목 및 손목에 무리가 가는 한편 진동에 끊임없이 노출된다. 게다가 다량의 택배를 처리하는 과정에서 중량물 취급도 해야 한다. 집배노동은 대표적인 근골격계 부담작업에 해당되며, 이번 조사에서도 집배원노동자에게 근골격계질환 문제가 매우 심각함이 드러났다. 그럼에도 불구하고 우정노조는 근골격계질환 문제를 해결하기 위한 노력을 거의 하지 않은 채 개인적으로 대처하도록 방치하고 있다. 뿐만아니라 근골격계질환 은폐 및 산재 불승인 문제에 대해서도 별다른 개입을 하지 않고 있다.
- 집배원노동자의 건강 문제뿐 아니라 노동조건 전반에서 핵심적인 문제인 장시간노동 문제에 대해서 잘못된 방식으로 접근하고 있다. 현장의 요구를 모아내

기보다는 사측과의 교섭을 통해서 인력 충원 문제를 해결하려는 우정노조의 전략은 성공할 수 없다. 게다가 우정노조는 노동강도 강화로 귀결될 뿐인 유연근무제를 수용할 수 있다는 입장까지 보이고 있다. 유연근무제를 통한 노동시간 단축 시도는 노동강도 상승, 임금 감소를 초래할 것이며, 인력 충원을 더욱 힘들게 만들 것이다.

- 현장에서 일하는 조합원의 요구에 기초해서 노동안전보건사업을 하는 대신 집행부 중심의 보여주기식 노동안전보건사업을 하고 있다. 대표적인 사례가 안전보건지킴이 사업이다. 교육 자체만을 목적으로 하고 있으며 양성한 안전보건지킴이가 어떤 활동을 통해서 현장의 안전보건 문제를 개선해 나갈 것인지에 대한 계획이 전혀 없다. 그런 상황에서 동원하기 쉬운 노조 집행부가 교육대상이 되는 것, 교육 실적을 중심으로 사업을 평가하게 되는 것은 필연적 결과다.

IV. 제언

연구 결과 집배원노동자의 건강이 심각하게 위협받고 있음이 드러났으며, 이는 노동과정으로 인해 발생하는 구조적인 문제임이 드러났다. 집배원노동자는 연 3,364시간에 달하는 초장시간노동, 시기에 따라 고무줄처럼 늘어나는 불규칙 노동을 감내하는 탓에 건강한 생활을 영위하기 힘들다. 게다가 반복적인 우편물 분류 작업, 상/하차 작업, 부적절한 자세, 이륜차 운전으로 인한 진동 등에 노출되면서 근골격계질환 발생도 매우 빈번하다. 이 외에도 주당 60시간을 넘는 장시간노동으로 인해 뇌심혈관계질환의 위험에 노출되어 있으며 과도한 노동강도와 스트레스로 인한 탈진, 빈발하는 사고 문제로 인한 고통 등 건강을 위협하는 각종 요인들로 고통받고 있음이 드러났다.

이렇게 열악한 상황에서도 우정본부는 근본적인 대책 대신 처벌 중심의 사고 예방 계획을 내놓고 있으며, 유연근무제를 통해 인건비를 절감하고 노동강도를 강화하려는 시도를 하고 있다. 사측에 맞서 노동자의 건강할 권리를 지켜야 할 우정노조는 집배원 재해 문제에 대한 무관심, 실효성 없는 전략으로 조합원의 요구에 부응하지 못하고 있다.

아래에 이번 연구를 통해 도출한 대안을 제시한다. 모든 문제를 해결할 수 있는 대안을 제시할 수는 없으나 연구를 통해 파악한 중요한 문제를 중심으로 실천적 대안을 제안한다.

1. 집배원에 대한 과도한 물량 집중 문제 해결

1) 검배 줄이기

우체국 집배원노동자들은 1인당 한달 평균 5.7회의 검배를 감내하고 있다. 검배를 하면 하루 노동시간이 1~2 시간 늘어나기 때문에, 더 이상 검배가 늘어나서는 안 된다. 검배는 비수기의 노동시간과 노동강도를 폭주기와 같은 수준으로 악화시키는 중요한 요인이다. 비수기가 더 줄고, 폭주기가 더 늘어난다면, 노동시간 증가에 따른 건강 악영향을 막을 수 없다.

현재의 검배 수준에 대한 추가인력을 추산했을 때 3% 정도의 집배원이 더 필요한 것으로 나타났다. 또한 우정본부의 연가 강제사용 확대 정책 실시에 따른 추가 인력도 별도로 3% 정도 필요하다. 인력충원을 통한 검배 줄이기와 노동시간 단축이 진행되어야 한다.

2) 시간외노동, 무료노동 줄이기

엄청난 물량을 개인이 모두 감당해야 하는 시스템, 인간이 소화시킬 수 없는 양을 할당하고서 이후 처리는 나몰라라하는 우정본부, 이런 지옥같은 상황을 개선하지 못하고 있는 우정노조가 집배원노동자를 둘러싼 현실이다.

집배원노동자들은 임금이 지급되지 않지만, 자신이 맡은 업무라는 책임감으로 새벽같이 1~2시간 먼저 나와 배달을 준비하고, 누구보다 늦게까지, 심지어 자는 사람까지 깨워서 배달하고 있다. 하지만 상황을 고려하지 않은 채 일방적으로 정해진 시간외수당만을 지급하는 우정본부의 행태는 무료노동을 일상화 시키고 있다. 1인당 한달 평균 5.7회의 검배를 하고 있고, 검배를 할때마다 1.5시간의 노동시간이 더 필요하지만, 우정본부는 1시간 분의 임금만 지급하고 있다. 게다가 작년 하반기부터 우정본부는 연가수당 지급을 줄이려고 연가 사용을 강요하고 있으며, 이러한 정책은 검배를 더 늘리고만 있다.

노동자는 일한 만큼의 정당한 임금을 받을 최소한의 권리가 있으며, 임금을 주지 않는다면 노동을 거부할 수 있다. 시간외노동, 무료노동을 줄이기 위해서 우선 일하는 만큼의 정당한 임금 받기 위한 실천을 만들어가야 한다. 동시에 인력충원을 통한 검배 줄이기와 노동시간 줄이기도 함께 진행되어야 한다.

3) 택배 물량 상한선 설정

업무수행 과정에서 변화된 사항에 대한 설문에서 ‘택배 배달물’의 증가가 가장 두드러졌다. 택배가 늘면서 민원도 증가하고, 노동시간과 노동강도도 증가하고 있다. ‘등기와 택배는 단순히 늘어나는 게 아니라 수반되는 많은 작업과 민원이 동반되어 증가’하고 있다. 택배의 경우 시기별로 물량 변동이 심한데, 특별기를 제외하고는 이에 대한 인력 고려가 전무한 상황인 것으로 나타났다.

이에 늘어나는 택배에 대한 하루 취급물량 상한선 설정이 필요할 것으로 판단된다. 예를 들어, 비수기에는 20개, 폭주기는 30개, 특별기는 40개까지 택배물량을 제한하는 상한선 설정을 하는 것이다.

2. 인력충원을 통한 노동시간·노동강도 완화를 원칙으로

1) 우편물량, 집배원 인력, 노동강도

2002년을 정점으로 우정본부가 처리하는 우편물량의 절대치는 감소하고 있으며, 이를 근거로 우정본부는 1인당 처리하는 우편물량이 줄어들고 있다고 주장한다. 그러나 이러한 주장은 세가지 측면에서 잘못되었다. 첫 번째로, 1990년대에 우편물량이 급격히 증가했기 때문에 실제 우편물량은 1990년대 초에 비해 1.5배 가량 증가했으며([그림 45]), 두 번째로 배달에 많은 시간이 소요되는 등기·소포·택배 물량이 급격히 증가했으므로 이를 고려하면 1인당 노동강도는 계속적으로 증가하였고([그림 46]²⁴⁾), 세 번째로 IMF 이후 대규모의 집배원 구조조정이 이루어졌고 이에 따라 노동강도가 대폭 증가했기 때문이다.²⁵⁾

여기에 더해 최근 들어 여러 정부부처에서 집배원을 여론조사, 치안, 재난예방, 복지전달 등에 활용하고 있어 이로 인한 업무부담도 가중되고 있어 집배원노동자의 노동강도는 갈수록 높아지고 있는 상황이다.

24) 2006년 3월 한국노동이론정책연구소가 발표한 <우편 집배 및 집중국 인력진단 연구>(체신노조 발주)에 따르면 일반통상 한 건을 배달하는데 평균 2.7초가 소요된 반면 등기·소포 한 건을 배달하는데에는 평균 53.1초가 소요되었다.(도시 기준, 아파트·다세대·단독 구역간 물량 가중치 반영) [그림 46]의 우편물량 및 1인당 배달물량은 이러한 소요시간 차이를 고려하여 일반우편 기준으로 물량을 환산한 것이다.

25) IMF 당시 우정사업을 관할하는 부처였던 정보통신부는 IMF 직후부터 2001년까지 집배원 5,742명을 감축하는 구조조정을 단행했고, 그 결과 IMF 이전 35,500명이던 우정청 인력이 29,767명으로 줄어들었다. 이 시기 구조조정으로 인해 집배원노동자의 장시간노동, 고강도노동, 저임금구조 등이 고착화되었으며, 김대중 정권 5년간 173명의 집배원노동자가 과로사했다.



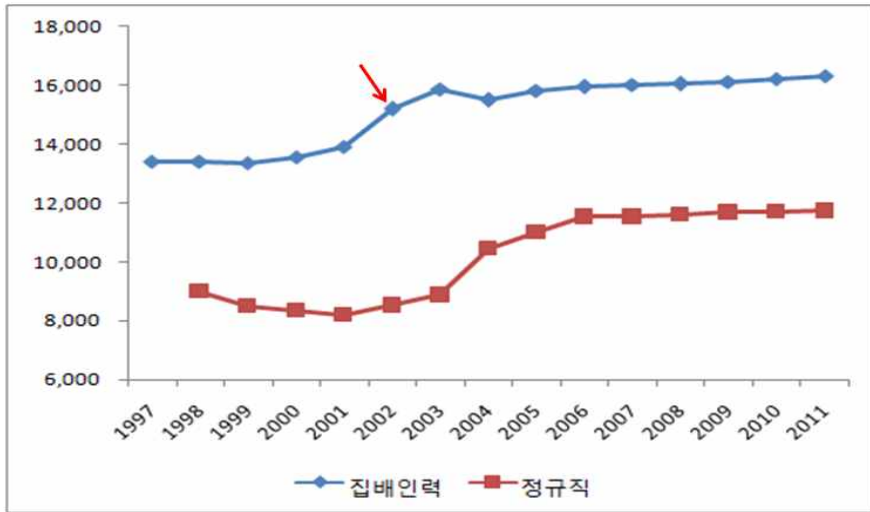
[그림 45] 연도별 우편물량 변화(1993년~2012년)



[그림 46] 1인당 배달물량 변화(일반우편 환산)

2) 인력충원, 노사협상이 아닌 조합원의 힘으로!

집배원노동자가 온몸에 골병이 들지 않기 위해서는, 뇌심혈관계질환의 시한폭탄을 안고 달리지 않기 위해서는, 몸과 마음이 지쳐 쓰러지지 않기 위해서는, 길에서 다치거나 죽어나가지 않기 위해서는 무엇보다도 살인적인 노동시간을 단축해야 한다. 그리고 노동시간을 줄이기 위해, 노동강도를 완화시키기 위해서는 인력 충원이 필수적이다. 그리고 노사합의를 통해 정부에 인력 충원을 요구하는 방식은 결코 성공할 수 없다.



[그림 47] 우정본부 집배원 인력 변화(1997년~2011년)

우정노조와 우정본부가 매년 수백명에서 천명이 넘는 규모의 집배원 인력 충원에 합의하고 추진해왔지만 실제 인력충원은 거의 이루어지지 않았음을 [그림 47]을 통해서 알 수 있다. 1997년부터 2011년까지 15년동안 대규모 인력 충원이 이루어진 시기는 2002년이 유일했다. 이 시기는 전국집배원노동자협회가 발족하고 집배원들이 집단적으로 인력충원과 정규직화를 요구했던 때이다. 이 과정을 통해서 집배원노동자의 열악한 노동조건과 인력 충원의 필요성이 광범위하게 제기되었고, 그 결과 당시 정보통신부가 집배원 인력 2,720명 충원 계획을 발표했고 실제 인력 충원이 이루어졌던 것이다.

역사를 통한 교훈은 인력충원은 정책적 합의를 통해서 단기간에 해결될 수 없으며, 현장 노동자의 요구와 투쟁이 바탕이 되어야 해결할 수 있다는 것이다. 우정노조는 이제 우정본부 사측과의 협상을 통해서 인력 충원을 현실화할 수 있다는 미망을 버리고 현장 노동자의 요구를 모아내고 집단적인 힘을 통해 인력 문제 해결을 강제해야 한다.

3) 우정본부의 노동시간 유연화 시도에 단호히 대처하자!

2013년 3월 우정노조가 우정본부와 체결한 ‘집배원 장시간 근로대책 마련’에 대한 합의는 근로시간 특례업종 개선 논의와 연관되어 있을 가능성이 높다.

2011년부터 근로시간 특례업종 개선과 관련한 논의가 진행되고 있으며, 공익위원회가 우편업을 근로시간 특례업종에서 제외하는 방안을 제출하여 현재 논의중에 있다. 이에 대해 우정본부는 정규직의 특례업종 제외는 받아들이면서 비정규직에

대해서는 근로시간 특례 적용을 유지할 것을 요구하고 있는 상황이다. 정규직 집배원의 노동시간 단축이 불가피해지는 상황에서 우정본부는 우정노조의 노동시간 단축 요구에 합의해 주면서 반대급부로 유연근무제를 관철시키려 하는 것이다.

정규직 집배원의 근로시간 특례업종 제외와 유연근무제가 현실화될 경우 우정본부는 정규직 집배원에 대해서는 유연근무제를 도입하여 노동강도를 더 높이고, 동시에 정규직 집배원의 물량 감소분을 비정규직에 떠넘기려 할 것이다. 이는 정규직 집배원의 임금감소 및 노동강도 강화로 귀결될 것이며 동시에 정규직·비정규직 집배원 간의 갈등이 심화될 가능성도 있다.

따라서 우정본부의 유연근무제 도입 시도는 반드시 막아내야 하며, 이를 위해 시차출근제 등 유연근무제의 문제점을 조합원들에게 적극적으로 알려나가면서 현장의 분노를 확산시켜나가야 한다.

| 안 건 | 합 의 결 과 | |
|---|-----------------|---|
| 1. 집배인력 증원을 추진하여 줄 것 - 대통령 말씀사항 | 합 의 (노사공동노력) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 대통령 면담시 이항구 위원장 건의사항(2. 22.)에 대한 말씀 - "신도시 개발로 집배원 숫자가 모자람. 적극 검토" ○ 대통령 취임시(2. 25) 말씀 - "집배원 인력부족 문제는 잘 알고 있으며 문제 해결을 위해 적극 노력하겠음." ○ 노사 공동으로 안행부, 기재부 등 관계부처와 지속적으로 협의하여 정원 및 예산 확보 노력 |
| 3. 집배원 장시간 근로 관련 대책을 마련하여 줄 것 - 주5일근무, 월평균 2시간 이내 초과근무 등 | 합 의 (단계적 추진) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 토요일 집배원 근무 최소화 및 주5일 근무 최대한 보장(토요일 집배업무 지침 기 시달 : '13. 3.6) - 상시계약집배원 재원으로 소포 위탁배달 확대를 통해 토요일배달 폐지 ○ 유연근무제를 도입하여 불필요한 근로시간을 줄이고, 우체통 수집방법 개선, 배달업무 집중근무제 도입 등으로 통상구 배치인력을 증원하여 집배원 업무 부하량 경감 등 제도개선 추진 |

[그림 48] '집배원 장시간 근로대책 마련' 관련 내용

노동시간을 단축시키겠다고 하면서, 인력충원을 제외한 다른 대안을 내놓는다면 그것은 결코 근본적인 대안이 될 수 없으며, 노동강도를 다른 방식으로 강화시키는 결과일 따름이다. 집배원노동자의 장시간노동 문제 해결은 노동강도가 상승하지 않는 방향이어야 하며, 이를 위해서는 반드시 인력충원을 통한 노동시간 단축을 원칙으로 해야 한다.

3. 우정노조 노동안전보건사업의 혁신

1) 열악한 집배원노동자의 건강문제

: 근골격계질환 실태를 드러내는 것부터 시작하자!

우정노조는 현재 조합원들의 상황에 대해서 제대로 파악하지 못하고 있다고 판단된다. 재해 현황에 대해서도 제대로 파악하지 못하고 있으며, 대다수 집배원을 괴롭히는 근골격계질환 문제에 대해서도 전혀 대응하지 못하고 있다. 감시와 처벌을 통해서 사고 문제를 덮으려는 우정본부의 정책에 대해서도 심각성을 전혀 인지하지 못하고 무대응으로 일관하고 있다. 우정노조는 우선 조합원의 상황에 대해서 진정성있게 귀기울이고 구체적인 문제부터 해결해 나가는 것에서 노동안전보건사업을 해나가야 한다.

집배원노동자가 겪고 있는 가장 심각한 노동안전보건문제는 교통사고·안전사고와 근골격계질환이다. 그 중 사고는 그 발생이 명확하기 때문에 상대적으로 더 많이 드러나 있다. 그러나 우정본부는 사고 원인을 개인의 책임으로 돌리고 이를 통해 책임을 회피하고 사고 발생 규모를 은폐하려는 적극적인 시도를 하고 있다. 우선 우정본부의 안전사고 예방추진계획을 당장 중단시키고 사고 발생의 가장 큰 원인이 장시간노동과 과도한 물량에 있다는 것을 분명히 해야 한다.

근골격계질환 문제는 더욱 심각하다. 수천 명의 집배원노동자가 근골격계질환으로 고통받고 있음에도 불구하고 직업병으로 인정받기 위한 산재신청조차 못하고 있으며 신청하더라도 대부분이 산재로 인정받지 못하고 개인적으로 해결하고 있다. 16,000명 규모의 노동자가 일하고 있는 사업장에서 3년간 29건의 근골격계질환(사고성 질환을 제외한 비사고성·만성 질환 통계)만이 드러나며 그 중 3건만이 산재로 인정받고 있는 현실은 열악하다 못해 비참하다 할 정도다. 우정노조가 반드시 적극적으로 개입해서 바뀌어나가야 하며, 우선 은폐되고 있는 집배원 근골격계질환의 실태를 제대로 드러내는 것에서부터 해결의 실마리를 찾아가야 한다.

2) 노동안전보건사업의 문제점, 조합원들이 느끼고 있다!

: 현상에 대한 접근에서 구조적 문제에 대한 접근으로 나아가야

이번 설문조사에서 집배원노동자의 70.7%가 우정사업본부 및 우정노조의 노동

재해 예방을 위한 안전교육이 효과적이지 않다고 대답했으며, 효과적이라 응답한 경우도 면접조사에서 단기적 효과만을 나타낸다고 응답하였다. 효과적이지 않은 이유에 대해서는 ①노동환경 개선 없이 집배원의 안전의식만 강조하기 때문, ②장시간 노동으로 피로가 누적되고, 그에 따라 집중력이 감소하기 때문, ③배달량이 너무 많아 교통 규정을 위반하지 않고는 업무가 불가능하기 때문이라고 응답했다. 조합원들은 개인의 안전의식을 강조하는 방식으로 문제를 해결할 수 없으며 장시간노동과 과도한 물량 등 구조적인 해결이 필요하다는 것을 몸으로 느끼고 있다. 우정노조는 조합원들이 느끼는 문제점과 요구를 받아안을 수 있도록 노동안전보건사업의 방향을 전환해야 한다.

현재 우정본부의 산재예방 대책은 안전의식만 강조하는 교육과 재해 발생시 처벌을 강화하는 것이 전부다. 우정노조는 사고발생 원인이 우정본부에 있다는 점을 분명히 하고, 이에 기반한 안전보건대책을 세워야 한다.

3) 조합원의 의견으로 조합원이 실천하는 노동안전보건사업

: 안전보건지킴이 사업을 개혁하고 확대하자!

노동안전보건의제는 현장에서 일하는 조합원이 실천하기에 매우 적절한 사업이다. 대부분 노동자가 비슷한 건강상의 문제로 인해 지속적인 고통을 겪고 있으며, 왜 문제가 발생하며 어떤 점을 개선해야 하는지 몸으로 느끼고 있기 때문이다. 노동안전보건사업은 노동자 개개인의 경험으로부터 출발하는 것이므로 현장의 요구와 지지를 모아내기 용이하며, 직접 문제를 몸으로 느끼는 조합원들이 가장 잘 할 수 있는 분야이기도 하다. 또한 노동으로부터 발생하는 건강문제는 집배원노동자 뿐 아니라 모든 노동자들이 겪고 있는 문제이므로 사회적 공감대를 형성하는 데에도 유리하며, 집배원노동자는 공공적 역할을 담당하고 있으므로 사회적 논의를 형성해 나가는 데에도 유리하다.

따라서 우정노조의 노동안전보건사업은 현장 조합원들이 직접 실천할 수 있는 방식으로 재구성될 필요가 있다. 하나의 방안으로 2012년 진행되었던 안전보건지킴이 양성 사업을 지부장·집행위원이 아닌 대의원 수준으로 범위를 넓히는 것을 고려할 수 있다. 더불어 교육 그 자체가 목적이었던 사업 방식을 발전시켜 양성된 안전보건지킴이가 각 우체국 현장의 구체적인 문제를 파악해서 작은 부분이라도 개선을 이루어낼 수 있도록 지부 혹은 조합에 의견을 제시하는 등의 활동방안을 제시하고, 동시에 그에 맞는 권한을 부여할 것을 제안한다.