

2013년 경진여객 버스노동자 노동환경 실태조사

2013.4.

한국노동안전보건연구소
경진여객 문제해결을 위한 수원시민대책위원회

차례

1. 연구 배경 및 목적	1
(1) 배경	1
(2) 목적	1
2. 실태 조사의 대상 및 방법	2
(1) 조사 대상	2
(2) 조사 방법	2
3. 설문조사 결과	3
(1) 인구학적 특성	3
(2) 근무 형태 및 노동시간	4
(3) 운행환경	6
(4) 직무스트레스	9
(5) 직업 만족도	10
(6) 수면 및 피로도	12
(7) 신체적 건강상태	13
(8) 우울증상	15
(9) 노사관계	17
4. 심층 면접 결과	18

(1) 노동시간 및 노동강도	18
(2) 휴식, 휴가 및 휴게공간	20
(3) 사고경험 및 처리	23
(4) 징계 및 노무관리	24
(5) 주관적 건강상태	25
(6) 노조 활동	27
(7) 보람 있던 일	28
5. 결론 및 제언	30
(1) 운전노동자 노동실태 전면 조사	30
(2) 정신건강에 대한 긴급 조사 및 치료, 상담 시행	30
(3) 버스노동자 노동인권 보장 및 시민 안전을 위한 정책 마련	31

1. 연구 배경 및 목적

(1) 배경

경진여객은 7770, 7790 등 수원-사당간 노선과 수원-안중, 안중-조암 등 시외 직행버스 노선을 운영하는 버스 238대를 보유하고 있으며 상시 운전노동자 400여명 규모의 회사다.

짧은 배차간격, 무리한 운행 일정, 60가지가 넘는 해고조항과 권위적인 노무관리에 반발하여 2011년 복수노조가 설립되었다. 기존의 노동조합이 노동자들의 입장을 대변하고 회사의 독선적인 행위를 막을 수 없다고 생각했기 때문이다. 회사는 새 조합을 전혀 인정하지 않고, 임금 협상 등에서 배제하는 한편, 조합원들에게 징계 해고를 통보하였다. 이에 현재 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회에서는 2012년 11월부터 경진여객 본사 앞에서 ‘안전운행 쟁취 및 해고자 원직 복직’을 요구하며 천막 농성 중이다.

천막 농성 시작과 함께 지역의 노동, 사회, 인권 단체들이 ‘경진여객 문제해결을 위한 수원시민대책위원회’를 조직하였고, 대책위원회에서 경진여객 버스운전노동자들의 열악한 노동환경과 그 건강영향을 파악하기 위해 경진여객 버스노동자 노동환경 실태조사가 제안되었다.

(2) 목적

- ① 경진여객 노동자들의 열악한 노동환경 실태를 파악한다.
- ② 조합원들이 설문 및 면접 조사를 통해 스스로 노동환경의 문제를 목록화한다.
- ③ 버스 운전 노동자들의 노동인권 문제가 시민 안전과 직결됨을 널리 알린다.

2. 실태 조사의 대상 및 방법

(1) 조사 대상

경진여객 버스노동자 중 현재 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회에 속해 있는 조합원을 대상으로 하였다. 경진여객 전체 버스노동자를 대상으로 설문조사를 기획하였으나, 한국노총 경기지역본부 경진여객지부의 협조를 얻지 못 하여 시행할 수 없었다.

전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회 조합원은 총 23명으로, 전체를 대상으로 설문지를 배포하고 실태조사의 의의 및 설문 방법과 주의사항을 교육하였다. 이 중 총 17명이 설문에 참여하였다.

설문에 참여한 17명은 7770, 7790, 777, 42, 7780, 30, 38, 8472, 안중-조암직행 등 총 9개 버스 노선의 운전자였고, 이 중 관심과 열의가 높은 5명을 대상으로 심층면접조사를 시행하였다.

(2) 조사 방법

① 설문조사

실태조사의 의의 및 설문 방법에 대한 교육을 한 차례 실시하였고, 교육과 병행하여 설문을 진행하도록 하였다. 설문 내용은 근무형태 및 노동시간, 직업만족도, 임금 및 운행 환경, 건강과 생활실태, 직무스트레스 및 피로도, 우울 증상, 노사관계 인식으로 구성되었다.

② 심층면접조사

설문조사에 응한 사람 중 심층면접조사에 참여하기를 희망한 조합원 5명을 대상으로 '경진여객 문제해결을 위한 수원시민대책위원회' 활동가들이 면접을 진행하였다. 반구조화된 면접질문지를 가지고 1시간 가량 시행되었으며 인터뷰의 주요 내용은 노동환경에 대한 평가와 개인적인 경험, 근로조건이 개인 생활 및 건강에 미치는 영향, 노사관계에 대한 평가 및 전망 등이었다.

3. 설문조사 결과

수거된 설문지의 숫자는 17건이었고, 수행한 심층면접조사는 5건이었다. 경진여객 버스운전노동자 전체 규모가 400-500명이라 했을 때 이는 매우 적은 숫자이고, 대표성을 갖는 실태조사라고 보기는 어렵다. 그러나 이를 이번 조사의 한계로 여기기 보다는 가장 문제의식이 많고, 적극적인 조합원들의 생생한 목소리를 듣고, 우리가 매일 마주하면서도 간과하고 있던 문제의 심각성을 함께 인식할 수 있는 계기로 삼을 수 있을 것이다.

(1) 인구학적 특성

조사대상자는 모두 남성이었고, 연령은 40-50대가 대부분이었다. 버스 운전경력 은 대부분 5년 이상이었다. 가족의 총수입은 200~299만원에 해당하는 경우가 많아 도시가구 월평균 소득과 비슷하거나 그보다 낮은 경우가 대부분이었다.

표 1 인구학적 특성

항목		빈도
성별	남성	17
나이	40세 이하	1
	41세~50세	10
	50세~60세	6
혼인여부	기혼	16
	미혼	1
최종학력	중졸이하	1
	고졸	14
	전문대졸	2
버스운전경력	5년 미만	1
	5년~10년 미만	6
	10~15년 미만	4
	15~20년 미만	4
	20년 이상	2
경진여객 근무기간	5년 미만	3
	5년~10년 미만	9
	10~15년 미만	3
	15~20년 미만	2
가구 월소득	200~299만원	9
	300~399만원	4
	400만원 이상	2

(2) 근무 형태 및 노동시간

노동자들이 새벽에 출근해서 퇴근할 때까지의 시간을 계산한 하루 근무시간은 전원이 17시간 이상이라고 답하였다. 이 중 운전시간은 전원이 14시간 이상이라고 답하였다. 노선 운전 이외에도 청소, 세차 등의 업무를 일부 수행하는 것을 고려해보면 식사 시간과 대기시간, 휴식 시간을 모두 합쳐도 3-4시간이 채 되지 않음을 알 수 있다.

또, 하루 근무시간이 20여 시간에 이름에도 불구하고 만근(한달 동안 빠짐없이 출근했다고 인정하기 위해 정해놓은 일정한 기준)이 노선에 따라 13일~18일로 정해져 있어 사정에 따라 며칠 추가로 근무해야 하는 경우가 발생하므로 17명 중 7명이 월 280시간 이상의 장시간 노동에 시달리고 있었다.

또 일부 직행 노선의 경우 애초 근무가 3일 일하고 이틀 쉬는 것으로 짜여져 있기 때문에, 경제적인 이유 혹은 동료 사정에 의해 4일 연달아 12시간 이상의 운전을 하는 경우도 적지 않게 발생하고 있다.

이런 고강도의 장시간 노동에 시달리면서도 연급여액은 대부분 2500~3500만원 사이로 빠듯한 생활을 하는 수준이었다. 이 때문에 격무임에도 불구하고 버스노동자들이 쉬는 날에도 자발적으로 추가 근무를 하는 상황이 발생하고 있다.

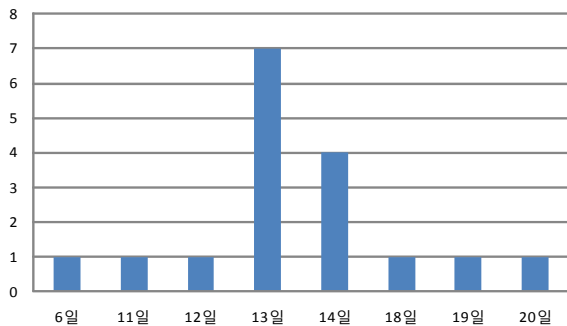


그림 1 한달 근무 일수

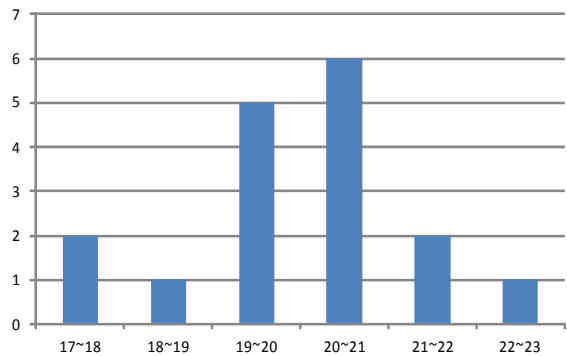


그림 2 하루 노동시간

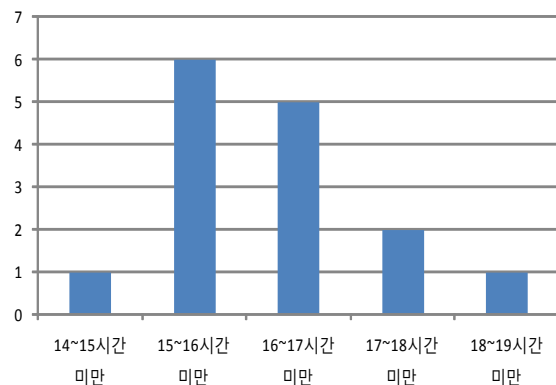


그림 3 하루 운전시간

게다가 이 설문조사가 3월에 진행되어, 응답자들이 2월(지난달의 근무 일수)을 기준으로 답변했으므로, 평소에는 더 많은 노동을 수행하고 있을 가능성이 있다.

표 2 근무조건

항목		빈도
하루 근무시간	17~18시간 미만	2
	18~19시간 미만	1
	19~20시간 미만	5
	20~21시간 미만	6
	21~22시간 미만	2
	22~23시간 미만	1
하루 운전시간	14~15시간 미만	1
	15~16시간 미만	6
	16~17시간 미만	5
	17~18시간 미만	2
	18~19시간 미만	1
근무형태	격일제	14
	2일근무, 1일휴무	1
	2-4일근무, 1-2일휴무	2
한달 근무 일수	6일	1
	11일	1
	12일	1
	13일	7
	14일	4
	18일	1
	19일	1
	20일	1
한달 근무 시간	~ 208 시간 미만	1
	208~240 시간 미만	2
	240~280 시간 미만	8
	280~320 시간 미만	4
	320 시간 이상	3
2012년 연간급여액	~ 3000만원 미만	8
	3000~4000만원 미만	8
	4000만원 이상	1

(3) 운행환경

최근 1년간 운행하면서 발생한 교통사고와 도로교통법 위반 횟수 및 이에 따라 부과되는 벌금과 범칙금 등에 대해 질문하였다.

표 3 교통법규 위반 및 교통사고 발생건수

항목	빈도	
교통법규 위반횟수	120회	1
	200회	1
	300회	1
	150회	1
	5000회	2
	7800회	1
	9000회	3
	10000회	3
	10200회	1
	12000회	1
	20000회	1
	1000000회	1
	교통사고 발생횟수	0
1		6
2		2
3		3
5		1
교통법규위반 단속 적발 횟수		0
1	5	
2	6	
3	1	
4	1	
경진여객 운전기사 수의 적정성	매우 많은 편이다	1
	비교적 부족한 편이다	9
	매우 부족한 편이다	7

교통법규 위반횟수는 120건에서 백만 건을 적어낸 경우도 있었다. 설문을 진행하면서 직접 물어본 결과, 실제로 본인이 1년 동안 교통법규를 위반하는 횟수는 셀 수도 없이 많다고 하였다. 신호등이 70-80개 있는 구간을 하루에 7번 왕복하는데 이 중 10회 정도는 살짝 신호위반을 하거나, 과속을 하게 된다. 이것이 한달에 15일이라면 주먹구구로 계산해도 일년에 1,000건이 넘는다. 일상적으로 벌어지는 신

호위반, 속도위반 등을 모두 합치면 만 건, 백만 건이 넘을 것이라는 대답이었다. 실제로 단속에 적발된 횟수는 많아야 4건이었지만, 본인의 교통법규 위반 횟수를 백만 건이라고 적어낸 운전노동자의 자괴감이 해결되지 않는 것이다.

교통사고에 대해 본인이 자부담한 경우는 1건 뿐이었고, 시청 과태료도 1건 밖에 없었다. 그러나 실제로 교통사고로 인해 발생하는 벌금이나 부담금은 본인이 직접 부담하지 않는다 하더라도 일정액(700만원)이 초과할 경우 해고에 해당하므로 이에 대한 운전노동자들의 심리적 압박이 상당하다는 것은 심층면접 가운데 자주 드러났다. 이 문제는 고의로 발생한 사고가 아닌 경우 구상권을 청구할 수 없도록 되어 있는 현행 노동법을 위반한 사항으로 노조에서 수차례 문제를 제기한 사안이다.

이를 반영하듯 운행과정에서 발생하는 문제 중 교통 신호 위반, 규정 속도위반을 가장 잦은 문제로 꼽았다. 그러나 교통사고의 원인으로서는 운전자의 법규위반보다 짧은 배차간격, 무리한 운행시간 편성 등이 더 중요하다고 생각하는 것으로 드러났다. 이는 운행과정에서 빈번하게 발생하는 교통신호위반, 규정 속도위반이 운전자 개인의 문제가 아니라 배차간격과 운행시간 편성 등 구조적, 조직적 원인에서 비롯되었음을 운전노동자들이 인식하고 있기 때문으로 보인다.

정시 운행을 위해 가장 시급한 과제에 대해서도 인원 충원과 차량 증차를 가장 많이 꼽았으며, 불법주차 단속이나 도로여건 개선 등도 시급한 과제로 생각되고 있었다.

표 4 운행환경 평가

항목		평균 점수*
버스 교통사고의 원인	짧은 배차간격	4.88
	무리한 배차 운행시간	4.88
	과중한 업무로 인한 과로	4.76
	운전자의 법규위반	4.18
	피해자의 과실	3.06
	운행 노선 간 경쟁	3.00
	도로구조 및 교통시설의 미비	2.76
	정비 불량 및 차량 노후	2.59
	수입금 증대 압력	2.41
	운행과정에서 발생하는 문제	교통 신호 위반
규정 속도 위반		4.53
졸음 운전		3.47
승객과 다툼		3.00
배차 간격 위반		2.81
운행 중 차량 고장		2.71
정류장 무정차 통과		2.53
승, 하차 장소 위반		2.47
도중 회차(회사지시)		1.47
운행과정의 애로사항		장시간 운전으로 인한 피로누적
	짧은 배차간격으로 인한 휴식부족	4.41
	교통정체, 불법주차 등 열악한 도로여건	4.29
	교통사고의 위험	4.29
	운전직에 대한 사회적 천시	3.76
	승객들과 잦은 마찰 발생	3.29
	정비불량 및 차량노후 등 열악한 차량상태	2.76
		빈도
정시 운영을 위해 시급한 과제	인원충원과 차량의 증차	5
	불법주차 단속	4
	도로여건의 개선	3
	버스전용차로 확대	2
	버스중심의 신호체계로 개편	1
지방자치단체의 버스업 정책	보통	2
	비교적 잘 못하는 편	4
	매우 못하는 편	11

* 1~5점 중 선택. 1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다, 1점 전혀 무경험 ~ 5점 매우 자주 경험.

(4) 직무스트레스

이런 요인들이 직무스트레스의 주요 원인으로 작용한다.

표 5 경진여객 노동자의 직무스트레스

경진여객 버스노동자 조사 결과		한국형 직무스트레스요인 국내 점수 분포 및 평가 기준			
영역	중앙값	하위 25% 이하	하위 25-50%	상위 25-50%	상위 25% 이상
물리환경	88.9	33.3이하	33.4-44.4	44.5-66.6	66.7이상
직무요구	66.7	41.6이하	41.7-50.0	50.1-58.3	58.4이상
직무자율	79.2	41.6이하	41.7-50.0	50.1-66.6	66.7이상
관계갈등	72.2	-	33.3이하	33.4-44.4	44.5이상
직무불안정	58.3	33.3이하	33.4-50.0	50.1-66.6	66.7이상
조직체계	91.7	41.6이하	41.7-50.0	50.1-66.6	66.7이상
보상부적절	94.4	33.3이하	33.4-55.5	55.6-66.6	66.7이상
직장문화	54.2	33.3이하	33.4-41.6	41.7-50.0	50.1이상

경진여객 노동자들은 한국형직무스트레스의 8개 전 영역에서, 스트레스 수준이 전국 평균보다 높은 것으로 나타났으며, 특히 보상부적절, 조직체계에 의한 직무스트레스는 중앙값이 90점이 넘고, 물리환경으로 인한 직무스트레스 역시 88.9에 달하여(100점에 가까울수록 스트레스가 심함. 중앙값이란 점수 순서대로 나열하였을 때 가장 중앙에 해당하는 값으로, 여기서는 응답자의 절반이 보상부적절 영역의 스트레스 점수가 94.4 이상이며, 조직체계 영역에서는 응답자의 절반이 91.7 이상의 스트레스 점수가 나왔다는 뜻이다.) 이 영역의 스트레스가 심각한 것으로 나타났다.

이는 2009년 전국적으로 시행되었던 버스, 택시 운전노동자 정신건강 실태조사에서 버스운전노동자의 경우 8개 영역 중 5개 영역에서 높은 수치를 보였던 것과 비교해보았을 때, 현재 경진여객 노동자들의 직무스트레스가 버스 운전노동자 중에서도 훨씬 높은 것으로 보인다.

(5) 직업 만족도

상황이 이렇기 때문에 직업에 대한 만족도는 낮을 수 밖에 없다.

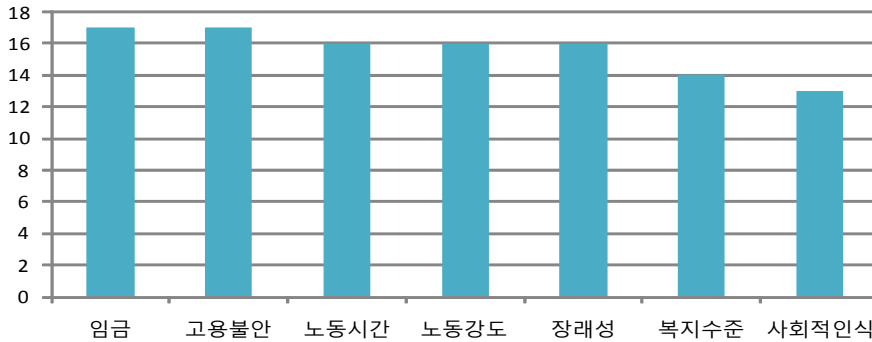


그림 4 현재 직업에 대한 가장 큰 불만

만족도를 1~5점 사이의 점수를 선택하도록 했을 때, 직장 만족도가 가장 높은 항목조차 2.06점이었다. 노동시간과 고용안정은 만족도가 평균 1.18점밖에 되지 않아 운전 노동자들의 불만이 임계점에 달해있음을 알 수 있다. 심지어 휴가를 제외한 모든 항목의 중간값이 1점으로, 이는 휴가를 제외한 모든 항목에 대해 절반이상의 노동자가 최하점을 주었다는 뜻이다. 이는 2006년 운수노동정책연구소에서 전국 시내버스 운전기사를 대상으로 같은 문항을 가지고 시행했던 설문조사 결과보다 직업 만족도가 모든 영역에서 크게 낮은 결과이다.

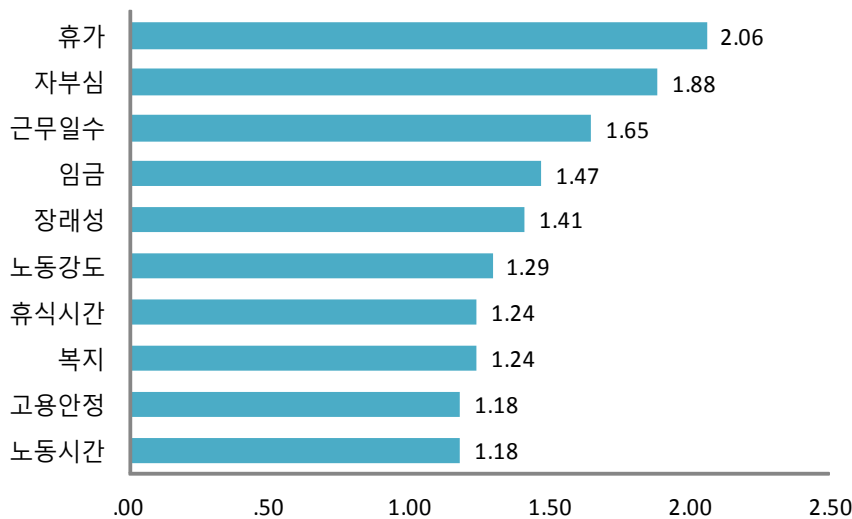


그림 5 항목별 직업 만족도 1~5점 척도

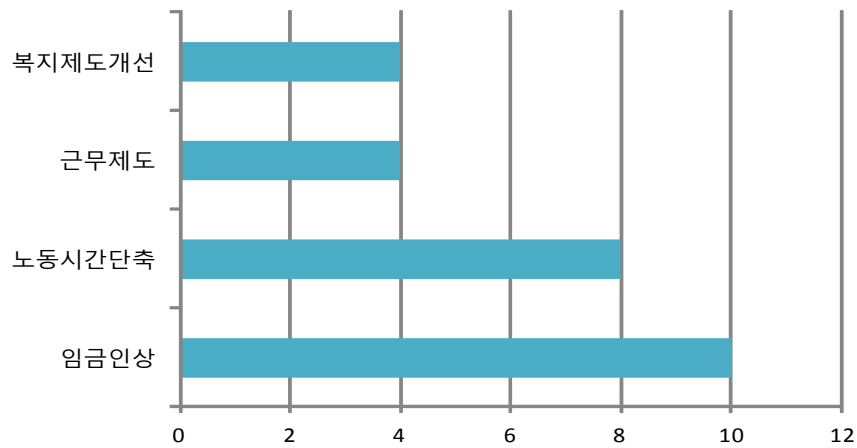


그림 6 우선 개선해야 할 점(복수응답가능)

우선 개선해야 할 점으로는 임금인상과 노동시간 단축이 첫손에 꼽혔다. 임금인상의 경우 직무스트레스 영역 중 보상부적절 항목 점수가 매우 높았던 것과 일치하는 결과다. 앞서 지적되었던 장시간 근무, 부족한 휴식시간 등의 요인 때문에 우선 개선해야 할 점으로 노동시간 단축이 지적된 것으로 보인다.

예전 전국 조사와의 비교를 위해, 2006년 조사와 같은 문항을 사용하였는데 경진 여객의 특수한 문제인 60여가지에 달하는 해고 조항과 그 남발과 같은 폭력적인 노무관리, 여기서 비롯되는 고용 불안 등을 해결할 수 있는 방안이 선택지로 주어지지 않은 점은 이번 조사에서 놓친 점이라고 생각되었다. 대신 이런 상황에 대한 노동자들의 평가와 나름의 대안은 면접 조사에서 확인할 수 있었다.

(6) 수면 및 피로도

이런 장시간 노동, 높은 노동강도, 높은 직무스트레스는 노동자들의 수면의 양과 질을 저하시키고 피로도를 높이는 요인이 된다.

표 6 평균 수면시간과 수면시간 만족도

항목		빈도
평균수면시간	4 시간	2
	5 시간	4
	6 시간	7
	7 시간	3
	8 시간	1
평소 수면시간이	충분하다	2
	충분하지 않다	13

표 7 피로도(FSS) 점수

피로도(FSS)	빈도	비고
평균	4.54	
3.0 미만	3	저피로군
3.0 ~4.5 미만	3	중등도피로군
4.5 이상	10	고피로군

설문에 응답한 노동자들은 대부분 평균 6시간 이하의 수면을 취하고 있었으며, 따라서 역시 대부분 평소 수면 시간이 충분하지 않다고 답하였다.

피로 정도를 확인하기 위해 시행한 5점 척도 설문조사에서(Fatigue Severity scale)에서 응답자의 평균이 4.54로 고도의 피로군에 속하였다. 절반 이상의 노동자들이 고도의 피로군에 속하였다. 외국 문헌에 따르면 건강한 성인의 피로도는 2.3 ± 0.7 이며, 국내에서 건강한 중년 남성 생산직 노동자를 대상으로 한 연구에서 평균 피로도는 3.42 점이었다.

(7) 신체적 건강상태

운전노동자들은 허리통증, 목통증, 두통 등의 증상을 주로 호소하여 근골격계질환 유병율이 높을 가능성을 시사하였다. 또, 질병으로 인해 한 해 동안 병원을 방문한 횟수가 5회 이상인 노동자도 1/3이상 되었다. 질병으로 인한 결근 경험도 2/3 이상이 되었으나, 대부분의 노동자가 증상에도 불구하고 출근할 수밖에 없었던 날이 있었다고 응답하였다. 특히 증상에도 불구하고 출근할 수밖에 없었던 날이 7일 이상 되는 노동자가 절반가량 되어 병가 및 연월차를 자유로이 사용하지 못 하고 있는 것으로 생각된다.

표 8 버스 운전 이후 발생하거나 치료했던 질병

질병	현재	질병	현재	완치
허리통증	12		1	
목통증	11		1	
두통	9		1	
위장장애	8		1	
호흡기 질환	5		1	
치질	5		1	
무좀	5			
시력장애	4		1	
신경성 질환	4			
고혈압	3			
당뇨	2		1	
방광질환	2		1	

표 9 의료 이용 및 질병으로 인한 결근

항목	빈도	
질병으로 인해 지난 한 해 병원 방문 횟수	없다	1
	있다	16
	1-2회	3
	3회	2
	4회	6
	5회 이상	5
	질병으로 인한 결근	없음
	있음	11
	1일	4
	2일	1
	3일	2
	4일	1
	5일 이상	3
아픈데도 참고 일한 날	없음	2
	있음	14
	3일	1
	4일	4
	5일	1
	7일	2
	10일	2
	20일 이상	4

(8) 우울증상

설문 조사 결과 중 가장 우려스러운 결과는 우울증상 점수이다. 일반인을 대상으로 하는 역학 연구에서 흔히 사용하는 CES-D 설문을 사용하였다. 모든 질문에 응답한 14명의 평균이 21.64 점이었는데, 일반인을 대상으로 우울증상을 선별하는 기준이 21점이다. 21점을 기준으로 하였을 때 14명 중 8명이 우울 증상이 우려되었다. 나아가 CES-D 25 점 이상으로 정밀한 상담 및 진찰을 권유해야 할 노동자가 14명 중 6명이었다.

이번 실태 조사에서 노동자들의 정신건강에 대한 자세한 문진 및 평가는 진행되지 못했다. 열악한 노동조건인 운수회사 노동자들을 대상으로 정신건강 선별 검사 및 고위험군 개인에 대한 진단과 치료, 원인 분석 및 해결 방안을 모색하는 것은 시민 안전을 위해서도 시급한 문제라고 생각된다.

표 10 우울증상 점수 분포

우울증상(CES-D)	빈도
평균	21.64
0~16점 미만	4
16~21점 미만	2
21~25점 미만	2
25점 이상	6
계	14

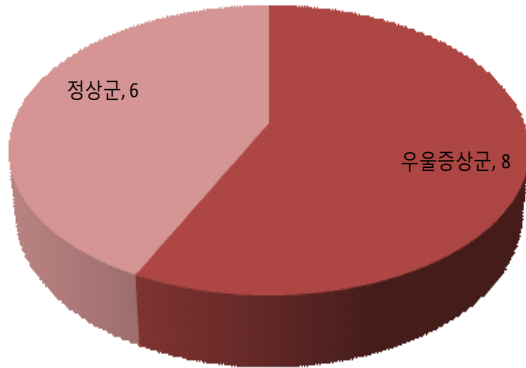


그림 7 CES-D 21점 기준

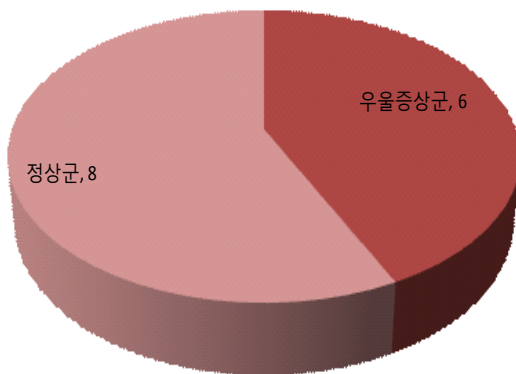


그림 8 CES-D 25점 기준

(9) 노사관계

노사관계 및 노조활동	매우 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
노조는 조합원들의 이해를 잘 대변하고 있다	11		1		5
임·단협은 별 무리 없이 잘 진행되고 있다	1		2	2	12
회사는 노사간 합의사항을 잘 준수한다		1	2	2	11
회사 경영진은 회사운영을 잘 하고 있다	1		2		13
회사는 노동관계법을 잘 준수한다			2	4	11
회사는 노조를 대등한 파트너로 인정한다			2	2	13
노사간에 대화가 원활하게 진행되고 있다		1		3	13
회사는 노조의 요구를 적극 수용한다			1	1	15
회사는 경영정보를 투명하게 공개하고 있다			1		16

노사관계 및 노조활동에 대한 설문을 통해 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회 조합원들의 회사 및 한국노총 소속 조합에 대한 불신을 엿볼 수 있었다. 노조(본인이 속해있는 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회)가 조합원들의 이해를 잘 대변하고 있다는 데 대해서는 중간 이상의 점수를 주었지만, 임·단협이 잘 진행되고 있다는 데 대해 17명 중 14명이 그렇지 않다고 응답해 한국노총 소속 조합이 회사와 진행중인 임단협에 대해 불만이 높음을 알 수 있었다.

특히 회사가 경영 정보를 투명하게 공개하고 있다는 문항에 대해 1명을 제외한 전원이 전혀 그렇지 않다고 응답하여 회사에 대한 불신이 높음을 알 수 있다.

4. 심층 면접 결과¹⁾

(1) 노동시간 및 노동강도

“우리 버스기사가 지금 짐을 싣고 다니는 기사도 아니고 사람생명..... 그러니까 버스 타고 다니는 사람은 생명이 아니고 비행기 타고 다니는 사람만 생명이라니까.”

설문조사에서도 나타난 것처럼, 경진여객 노동자들은 장시간 운행, 장시간 노동에 시달리고 있다. 하루 근무 시간이 20시간에 이르기 때문에 격일로 근무해도 피로가 다 풀리지 않는 경우, 게다가 격일 근무와 같은 원칙도 지켜지지 않는 경우가 많고, 노선에 따라서는 애초에 만근이 18일에 달하여 원래 정해진 것보다도 훨씬 장시간 노동을 행하게 된다.

(A) 원래 직행이 18일 만근인데 좀 많이 할 때는 20개, 21개 하고 있습니다. (B :만근 개념을 아시는지 모르시겠는데. 월급이 기본입니다. 우리회사는 기본급이 65만원정도인데 수당들이 13일 만근을 못하면 날라가 버리니깐 대략 30만원정도 날라가요.) 직행인데 (정류장이) 30개가 넘어요. 이거는 직행이 아니라 일반 시내버스나 마찬가지로 보고. 근데 만근일수가 시내버스보다는 5개 근무를 더하니깐 이거 너무 힘들다고 봐요.

(B) 예전에는 3일씩 달아서 시켰어요. 지금은 조금씩 (나아졌지요.) 3년전 까지만해도 20명 가까이 그랬어요. 그중에는 돈을 벌려고 하는 사람도 있어요. 20명중 2~3명은 돈을 벌기 위해서... 피곤해서 못해요. 그래서 사고 나는 경우도 많고. 지금 하루하고 하루 쉬어도 저녁에 10시쯤 넘으면 몸의 피로가 보이기 시작하는데요.

(E) 격일이 가장 왜 이상적이기는 해요. 왜냐면은 그 다음날 충분히 쉬어줘야 되거든. 근데 저희 회사 사정도 그렇지만은, 또 개인적으로 돈을 좀 더 벌고 싶어하는 사람이 있기 때문에 그 사람들이 아무래도 수요와 공급이 있으니까. 좀 이뤄질 수밖에 없겠지만 제 개인적으로는 그냥 그런거 없이 격일로 갔으면 좋겠다는 생각이 들어요. 왜냐면은 너무 힘들거든 버스가.

무리한 운행 계획이 운전자들에게 시간 압박을 가하고, 이로 인해 교통신호 위반, 과속, 스트레스, 승객에게 불친절 등의 원인이 된다.

1) 면접 참가자들의 신원을 보호하고, 독자들의 편의를 위하여 면접자 5인을 알파벳 A~E로 표시하였다.

(A) 1시간 20분 거리인데 1시간 10분을 주고 거기 운행을 했을 경우 10분을 뺄기 위해서는 신호를 까고 난폭운전을 할 수밖에 없지요. 1시간 20분 거리를 1시간 10분을 주고 운행을 하라니깐 기사들이 그 10분을 당기기 위해서는 신호도 까고 뭐~~뭐~~갓길을 타고 그러는 수 밖에 없지요. 그래야 그 10분을 당길 수 있지요.

(C) 솔직히 좋은 말로 물어보는 사람도 없어 어떻게 보면... 뭐... 그래서 근로조건이 좋아지면 뭐... 그거는 당연히 해결된다... 핵심적인 문제는 ... 그렇게 진짜 친절하고 손님 탈 때마다 인사하고 그러면 탕수가 안나와요.

(D) 손님이 물어보면 친절하게 대답해줘야 하는데 그렇게 대답해 줄 시간적 여유, 마음의 여유가 없어요. 마음의 여유가 있고, 시간이 느긋해야 하는데 앞차는 벌써 도망을... 모든 것은 일단은 배차시간입니다, 버스는. 배차시간만 여유있게 주면은 모든 것이 다 해결돼요.

(B) 노동자 입장에서는 배차시간에 대한 압박이 가장 큰 거죠. 지금 내가 수원대에서 2시에 출발하고 한 바퀴 돌아와서 다음 차가 4시30분이라고 되어있으면 2시간 30분만에 돌아야 되는구나 그 압박감이 있는거죠. 그 시간안에 화장실 가고,커피도 가고 싶고, 담배도 피우면서 내 스스로 만들어 놓는거죠. 무력시위하듯 자가용에 끼어들고 신호 위반하고. 회사는 신호위반하라는 소리 안했다. 너희가 안하면 되지않냐 (하지만) 사람심리가 그런게 아니죠

회사는 더 많은 이윤을 얻기 위해 도로 상황 등을 무시하고 탁상머리에서 이런 무리한 운행계획을 세운다. 그러다보니 회사에서는 이 운행회전수를 유지하기 위해 기사들의 법규 위반을 묵인하기도 한다.

(D) 바퀴 수를 한 바퀴라도 더 돌리려는 거죠. 그러니까 배차 시간을 여유롭게 주면 회전 수가 줄죠. 회전 수가 줄다보면 결국엔 수입금이 줄죠. 수입금이 줄면 손해가 간다는 생각 하에 무조건 돌리고 보는거죠. 나가서 돌아댁기면 돈은 된다... 지금 계속해서 도로 여건이나 교통 환경은 안 좋아지는데 경진여객은 배차 시간이 자꾸 좁아지죠. 시간도 늘어나고...

(B) 회사의 입장에서는 회전수가 돈이라고 봅니다. 한바퀴 더 도는게 돈이라고 보는거죠. 회사 입장에서 이야기 하자면 신호위반 (안 중요하죠.) 북문이나 파장동은 아침에 본사 직원이 나와 있는데 그 앞에서 신호위반해도 안 잡아요. 안 뭐라 합니다. 그런 걸 잡으면 전체적으로 시간이 늦어져요. 그럼 마지막에는 순번이 밀리니깐 마지막에는 대수를 자를 수밖에 없죠. 회사입장에서는 그 한 대라도 대수가 줄어들면 첫째는 수입이

줄어드는 거구 둘째는 전체적으로 한 대를 줄이는 거구 가능한 뽀뽀하게 돌리는 거죠.

(E) 왕복시간을 짧게 주는 거죠. 제일 큰 이유는. 교통상황이나 뭐 그런거를 전혀 고려하지 않고 자기들이 한번 한탕 갔다와요. 이게 노선이 하나 새로 생긴다고 그러면 일단 자기들이 한번을 갔다 와요. 몇 번을 왔다갔다하면서... 대충 관리직들이 왔다갔다 하면서 시간을 정하겠죠. 근데 그거는 뭐 하루 한두번 왔다갔다한다고 해서 시간이 일정하게 아니니까.

장시간 노동이 사회생활, 가정생활에 미치는 영향도 크다.

(B) 쉬는 날이 하루하고 하루 쉬니깐 안 좋겠나 하는데 쉬는 날이 쉬는날이 안되죠. 어제 새벽 3시경에 잤는데 오늘은 병원에 갔다 오면서 누워서 잠을 잤지만 통상적으로 시간이 아까워서 6~7시에 일어나고 조합에서 볼일보고 시청에서 볼일 보면 오후 6시쯤 집에 들어가요. 자야 된다는 압박감이 생겨요.

(C) 더군다나 우리 같은 회사는 보통 한 시 두 시 넘게 끝나니까 그게 뭐냐면 부부생활하기도 힘들어. 아까도 내가 저기 가서 얘기했지만 뭘 하려 해도 한 시 두 시에 들어가니까... 내가 피곤한 게 문제가 아니고 나 피곤해도 하고 싶어도 이미 자고 있으니까. 이미 자고 있는 사람이 날 위해 일어나 줄 수 있느냐는 거야. 그거, 엄청난 문제야 사실은.

(E) 사회친구, 학교친구들 자주 본다는데 거의 힘들어요. 나 같은 경우는 한달에 1번 모임을 갖는데, 친구들이나 학교친구들, 그때는 내가 근무를 빼야 돼요. 근무를 빼고 만나야 돼요. 왜냐면 저녁 6시나 7시 만나면은 술먹고 2차, 3차 가다보면 밤 새벽1, 2시니까 다음날 일을 할 수가 없잖아요. 그니까 무조건 근무를 빼고 만나야 돼요.

(2) 휴식, 휴가 및 휴게공간

“야, 연차를 왜 써? 그냥 그 날 근무 빼”

휴식 시간이 부족한 것은 장시간 노동, 무리한 배차시간 문제와 자연스럽게 연결된다. 운행 전후로 휴식 시간이 충분하게 제공되지는커녕, 화장실 다녀올 시간도 빠듯하다. 시간이 부족해서 차고에 도착한 후 화장실에 다녀오지 못 해 두세바퀴를 화장실 한 번 들리지 못하고 운행하는 경우가 다반사다. 식사도 차에서 김밥으로 해결하는 경우도 많다.

(A) 식사 같은 경우는 시간이 쫓기면 김밥을 식당에서 주문해서 가지고 종점가서 그냥 차에서 그냥 먹고 시간 맞춰서 운행하고

(B) 밥은 회사는 20분이면 충분히 하지 않냐, 30분이면 충분하지 않냐 하는데 우리 단 체협약에 보면 최소한 20분을 준다. 회사는 최소한 20분을 준다는 거죠. 실지로 20분이 없을 때가 많습니다... 대체로 10시에서 11시30분까지가 점심입니다. 오후4시에서 5시30분쯤이 저녁입니다. 그런데 보통기사들이 어떻게 하나면 저녁시간이 다가오면 바빠지니깐 대략 3시정도에 미리 저녁을 먹어요. 적어도 9시간정도 공복으로 다니니깐 위장이 안 나빠 질수 없죠. 몸은 피곤하니깐 커피는 자꾸 마시고 되고, 대부분 5분 만에 국에 말아 먹고,,

(C) 일하다 말고 불일 보고 하는 게 쉽지가 않다는 거야. 그건 그만큼 돈다는 얘기지. 한 바퀴만 돌고 하면 얼마든지 참을 수 있고, 차고가 서 불 일 보고 얼마든지 다 할 수 있는 건데. 손님 입장에서는 가다말고 세워놓고 말은 못 하지만 속으로 어찌 생각하겠느냐말야... 또, 이런 일도 있어요. 토요일 같은 경우에는 도로가 하도 막히고 전용차로가 없어지기 때문에 하루 종일 오후 내내 그냥 세 바퀴, 네 바퀴 그냥 운행을 하는 거여.. 우리는 여덟 시간 이상 꼼짝도 못 하고 운행할 때도 있어

(D) 먼저 휴식시간이 없다 보면은 사람이 피곤해 집니다. 피곤이 누적이 되죠. 그러면 손님이 타면은 반갑게 인사를 해야 하는데, 인사가 아니라 짜증이 납니다. 인상 쓰고 보게되고... 어서 오십시요가 안되죠. 일단 내 몸이 피곤하니깐. 다들 아시겠지만 내 몸이 피곤하고 아프면 밥 먹으라는 소리조차 짜증납니다. 그런 상태에 있고, 또 식사. 배가 고프다보니까 사람이 환장하는거죠. 빨리 가서 밥 먹어야 되는데.

(E) 대략 6시간에서 9시간 참은 적도 있어요. 용변을 진짜로 막 한탕 갖다오면 보통 3시간인데 772가 출퇴근시간에 두시간 반을 차고를 들어갈 시간이 없으니 역전에다 차를 세워놔야 돼요. 그럼 역전이 굉장히 복잡하잖아요. (주차할 자리)없으면은 뽕뽕이를 돌아야 돼요. 그 로타리 부분을 계속 뽕뽕이를 돌아야 되고 그 저기 로타리 안전지대에 잠깐 세워놔야 되는데 그 쪽에 화장실까지 다녀올려면 굉장히 멀거든요. 공용화장실까지. 그렇다고 뭐 어디 아는 화장실 째 해둔 화장실이 있는 것도 아니고. 그러니까 시간도 없고, 갔다오면 이미 출발시간 지나가버리니까. 그러니까 그냥 또 가요. 또 갔다오면, 또 굉장히 막힐 때 그럼 갔다오면 또 시간이 없어요. 시간이 또 계속 딜레이되니까 그러면 계속 3탕을 내리 돌때가 있어요. 3탕을 내내돌면 거의 8시간 9시간인데 그러면은 식은땀 줄줄줄줄 흘러가면서 하는거예요... 꼭 참고 내리 9시간을 그냥 막말로 조금씩 싸면서 말리더라도 그런 식으로 참고 할 때도 있고.

시간도 부족하지만, 어찌다가 잠이 나도 쉴 공간이 마땅치 않다. 한 응답자는 ‘생명을 다루는 직종’인데 휴게 공간에 대한 배려가 이렇게 부족한 것은 ‘안전불감증’이라고 말했다.

(C) 회사에 휴게공간이 어디있어. 우리 같은 경우는 몰라, 다른 회사는 어찌는가 몰라도 이때까지 휴게 공간이 2층에 하나 만들어놨는데 그거는 계약직이나 촉탁직이 다 쓰고 우리는 쓸 것도 없고 그리고 우리들은 생명을 저기 하는(책임지는) 사람인데 어떻게 보면... 안전불감증, 그냥 말로만 안전불감증이지 아무 것도 아닌 거야, 이거는. 말을 할 필요가 없는거야. 제대로 만들어줘야지

(D) 좀 피곤한 사람은 조용하게 누워서 조금 5분이라도 잘 수 있는 공간과 또 잠이 없는 사람이 개중에 있어요. 그러면 그 사람들끼리 모여 앉아서 얘기할 수 있는 공간 두 개가 따로 있어야 된다고 생각하는데 그런 게 없어요. 그러니까 오로지 한 군데 밖에 없으니까 누워 있는 사람은 누워있고, 좀 피곤해서 누워있으려고 해도 옆에서 떠들다 보니까 잠도 못자고...그러니까 쉬는 게 쉬는 게 아니고, 휴게 시설이 아니라는 거죠.

연월차, 병가나 휴가도 제대로 시행되지 못 하고 있다.

(D) 연차가 처음에 입사하면 15개가 생성이 되죠, 1년이 되면. 그리고 2년마다 하나가 플러스 되는데, 요만큼은 자기가 1년 안에 쓸 수가 있습니다. 그런데 이제 이걸 안 쓰고 놔두면은 하루 일당, 8시간을 기준으로 해서 금액을 1년 되면 주죠. 현금으로. 한국 노총은 전혀, 거의 못쓰고, 한 두사람 만 쓰고 우리는 민주버스 조합원들은 쓰죠. 이것도 못쓰게 회사에서 연차를 못 쓰게 하면 부당노동행위로 걸리는데 한국노총에서는 그런 걸 이야기해주질 않죠. 우리나라 되니까 연차 쓰려면 써라, 뭐라고 하면 나한테 얘기 해라 하면서 얘기를 해주니깐 쓰는 거죠.

(E) 일단 무서워하니까 사람들이 왜 학교갈 때 교무실에 불려가는 그 느낌이래요. 저 최부장이, 그 사람이 연월차(처리)를 해주는 건데. 그 사람한테 가면은 “야 연차를 왜 써? 그냥 그 날 근무 빼” 그런 말도 하고 하여튼 잔소리를 되게 많이 하니까. 그냥 알아서 연차 용지주고 써라 그렇게 하면 되는데 잔소리를 일단 듣고 써야하니까 거기서 오는 부담감 때문에 안가더라고. 사람들이 어쩔 수 없을 때만 조금 가는데 대부분은 안 가고.

(3) 사고경험 및 처리

승객이 5명이 정도 다쳤다면 한사람당 요즘은 2백만원 쯤인데 5명이면 1000만원이잖아요. 7백만원을 넘기면 해고니깐 기사들이 찾아다니며 승객들을 찾아다니며 입원하지 말라고 부탁드립니다.

사고 특히 대인사고는 운전자에게 큰 스트레스, 정신적인 외상이 된다. 2009년 공공운수연맹 전국운수산업노동조합와 가톨릭대학교에서 시행했던 ‘버스, 택시 운전노동자 정신건강 실태조사’에 따르면 사고 경험 특히 타인이 다친 사고의 경험이 있는 경우 외상후 스트레스 장애 증상이 심해지는 것으로 나타났다. 그러나 경진여객에서는 사고 발생 운전노동자를 위한 위로나 대책이 전혀 없다.

(C) 우리 회사같은 경우에는 어떻게든 사고가 나면은 그냥 그 사고 건수에 뭐 따라서도 그럴겠지만은 금액에 따라서 일단은 쯤 크다 싶으면은 사표쓰라고 해.

(D) 오로지 사고나면은 그 사람 더 힘들 게 하죠. 우는 애기 뺨 때린다고.. 사고나서 힘든데 사표쓰라는 얘기부터 하니까. 정말로 사고가 나면은...

(E) 그런 거 없어요. 전혀 없어요. 오히려 사고 난 사람을 욕을 하지. “야 이 새끼 너는 새끼 그런 것 같고 들어가냐. 새끼” 영업소에서 그러는 경우도 있고.

오히려 사고 처리 비용이 700만원이 넘는 경우 해고 조항이 되어, 사고 발생 후 안정과 휴식이 필요한 운전노동자들이 해고 위협에 시달리거나, 처리 비용을 줄이기 위해 본인은 병원 방문을 못 하는 상황이 벌어지고 있다. 심지어 이 조항을 회사와 갈등이 있던 노동자를 해고시키는 데 악용하기도 한다.

(A) (기사들을 위한 위로나 대책이) 전혀 없어요. 그냥 회사측에서는 안전사고가 났을 때 취업규칙에 700이 넘은 그것만 따지고 700이 넘으면 무조건 해고를 시키고 있어요.

(E) 그분이 사고가 났는데 70만원인가 100만원이 모자르게 600 얼마가 나온 거예요. 그런데 그걸 뺄뉘기 해서 700 얼마였나 700 몇만원을 찍 올려버린거예요. 그런 다음에 다 사진찍어서 직접 정비소마다 쫓아다니면서 견적내고 했는데 700이 절대 안넘었는데 근데 700이 넘게 나온거거든요 그래갖고 해고당하고 그런 경우도 있고 그니까 거기에 대해서 오는 부담감이 굉장히 크죠

(B) (기사보고) 병원 가라 소리 안합니다. 저는 알아서 안 갔습니다만, 알아서 가면 회사에서 보험처리는 되지만 보통은 어지간히 아파도 수가가 올라가니깐. 5백만원 정도가 나왔다면 내가 가서 7백만원이 넘을 수 있기 때문에 어지간히 아파서는 못가는 겁니다.

회사는 사고처리비용이 7백만원이 넘는 사고 발생 기사를 권고사직 후 재고용하는데, 이렇게 되면 재입사 후 1년 6개월 동안 상여금을 받지 못 한다. 이를 통해 사실상 사고처리비용도 기사들이 내는 셈이다.

(B) 일단 사고가 1대가 나면 회사는 그것을 가지고 그날 하루 승무수당 2만원 감하고 한달 무사고 수당 6만5천원 깎고 그날 일이 있어서 사고가 커져서 일을 하루 일곱탕을 다 못 채우면 만근수당을 깎습니다. 관련 수당을 다 기사들에게 씌우는 거죠.

보험처리는 다 해주는데 기사가 보고 승객이 5명이 정도 다쳤다면 한사람당 요즘은 2백만원쯤인데 5명이면 1000만원이잖아요. 7백만원을 넘기면 해고니깐 기사들이 찾아다니며 승객들을 찾아다니며 입원하지 말라고 부탁드립니다. 단협에 대물, 대인, 자차 포함 총금액이 7백만원이 넘으면 해고사항입니다.

그런데 통상적으로는 해고가 아니고 권고사직을 시킵니다. 그리고 한 달 쉬었다가 재입사하라고 합니다. 재입사 시켜준다니깐 사직서를 쓰는 겁니다. 지회장은 사직서를 안 써서 해고 당한 거죠. 상여금이 내가 10년을 했던 20년을 했던 다시 시작하는 거죠. 1년 6개월동안 상여금을 못 받는 거죠. 작년에 그런 식으로 4~50명이 그랬는데 1명당 상여금 350만 잡아도 1억2천이죠. 그런 식으로 회사가 득을 보는 거죠.

(4) 징계 및 노무관리

무조건 다 징계 사유지요. 기사는 무조건 참아야 하고 때려도 맞아야 하는 상황인거지요.

직무스트레스 설문에서 고용불안정 항목에서 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 전원이 정규직인 사정에 비추어보았을 때 선뜻 이해하기가 어려운 결과이기도 하고 기존 운수노동자 설문 조사들과도 잘 맞지 않는 결과이다. 이는 조직체계 항목의 스트레스 점수가 매우 높은 것과 관련될 것으로 생각된다.

경진여객의 경우에는 60개나 되는 해고조항이 있고, 이를 빌미로 한 ‘귀에 걸면 귀걸이, 코에 걸면 코걸이’ 식의 해고가 벌어지고 있기 때문에 고용불안정, 조직체계의 스트레스 점수가 높은 것으로 보인다. 회사 경영상의 어려움, 비정규직 고용 등 일반적인 고용불안 요인과는 전혀 다른 경진여객만의 특수한 사정이 반영된 것이다.

(A) 무조건 다 징계 사유지요. 기사는 무조건 참아야 하고 때려도 맞아야 하는 상황인 거지요.

B. 가장 황당한 사항은 ‘핸드폰 3회 적발시 해고’입니다. 핸드폰사용 3회 적발시 해고라는 게 취업규칙에 있습니다. 정말 웃긴다고 하는데 전체적으로 ‘당신들 핸드폰 사용하게 징계주겠다’는 교육을 전혀 안합니다. 취업규칙 구경도 못한 사람이 거진 태반이고, 60가지를 모르는 사람도 많고 취업규칙을 제대로 읽어본 사람도 4~5명 정도 일겁니다. 핸드폰 3회 적발로 해고된 사람은 없지만 압박용으로 언제든지 짜를 수 있다는 것으로 사용하는 거죠.

회사는 징계 뿐 아니라 노선 변경권, 사고 처리 과정 등에서 노동자들에게 압력을 행사한다.

(E) 익숙해져버린 노선에서 바꾸는 게 쉬운 결정이 아니에요. 실례로 회사에서 마음에 안 드는 사람 있으면 나쁜 노선으로 노선변경을 시켜줄 수도 있고. 그런 경우, 수원여객 같은 경우는 노동부에 신고해갖고 싸워서 다시 제자리 찾은 경우도 있다고 하더라고요. 우리회사 그러니까 회사들이 갖고 있는 권력 중 하나가 그거 같아요. 인사권하고 저기 노선 변경권. 그런 것 같고 장난치는 것 같아요.

복지 수준도 매우 낮은데다, 그나마 있는 무사고수당, 학자금 등도 다른 회사보다 훨씬 엄격하고 회사 구미에 맞게 운영된다.

(E) 수원에 용남, 경기대원 그런데는 교통사고 접촉사고가 나서 (예를 들어) 7:3으로 내가 3이고 상대가 가해자가 7이다, (그러면) 내가 피해자잖아요. 그러면 다른 회사는 무사고 수당을 안 까요. 우리회사는 9:1로 이겨도 까요. 무사고 수당을. 그러니까 그걸 받기가 굉장히 힘들어요.

학자금이 있기는 있는데 학자금 그것 역시 지극히 주관적으로 받는 사람만 좀 받고 못 받는 사람들은 못 받는. 우리에서 10년만에 처음 받았나 9년만에 처음 받았나.

(5) 주관적 건강상태

하루에도 수십 번 사람을 때리는 상상, 죽이는 상상을 할 때가 있어요.

피로의 누적, 허리와 목 등 근골격계 질환을 가장 많이 호소하였고 불규칙한 식생활로 인한 위장장애도 빈번하다. 물론 이는 변변한 휴게시설 하나 없는 상황, 운행 전후 휴식을 취할 시간이 없는 상황, 적절한 시간만 운행하고 퇴근할 수 없는 상황, 격일제로 쉬더라도 피로가 풀릴 수 없을 정도로 장시간 운전하는 상황이 빚어낸 결과이다.

(B) 피로의 누적이죠, 피로의 누적 조금 쉬었다가 예컨대 7800번, 34번등은 요철이 무진장 많습니다. 요철이 많은 노선하고 없는 노선하고는 허리에 오는 피로도가 굉장히 차이가 납니다. 그런데 오는 차들은 허리피고 누워있으면서 쉴 수 만 있으면 조금 낫지요. 그런데 못쉬니깐 하중이 누적되는거죠 지금은 본사의 휴게실이 생긴 지가 두 달 되었는데 그전까지는 본사에 휴게실이 없었어요. 우리 조합이 생기면서 1년 6개월정도 만들은 거죠. 그전에는 여름에는 땀별에 있다나오고 겨울에는 몸을 떨다가 나오고...

(C) 건강에는...솔직히 허리를...이 운전하면서 다친거거든...수술하고... 허리가...허리가 아파요 지금...응...아퍼? 두번 수술했잖아...

밥을 제대로 못 먹으니깐 위장 문제도 많아 사람들이 그냥 속 안 좋으면 그냥 안 좋은 줄 알지. 이게 그렇게 불규칙하게 먹으니깐.

(D) 하루 20시간 일하는 것 중에 핸들에 앉아 있는 시간이 16시간, 17시간에서 18시간 정도 되요. 그 나머지 두 시간 대기 시간이나 식사하고 이런 시간인데, 17,18시간 의자에 앉아 있으면 허리가 무지하게 아파요. 그리고 계속해서 손님한테 인사해야지, 요리조리 쳐다보면 보통 기사들이 보면 나중에 팔에 피가 안 통하는 증상을 많이 느껴요. 저리고.. 이게 경직되고 긴장을 하다보니까 어깨나 목, 허리 이쪽에 디스크 쪽으로 굉장히 안 좋은게 많습니다. 그래서 그런 질병이 빨리 직업병으로 인정을 받았으면 하는 바람이 있습니다.

설문에서 절반이 넘는 응답자가 우울증상군에 속했던 것처럼 업무조건이 정신건강에 미치는 영향도 크다. 버스 운전 노동자는 운전만 하는 게 아니다. 그들의 노동에는 하루에 많게는 2000명 넘는 사람을 상대하는 일도 포함된다. 이 과정에서 발생하는 감정노동과 스트레스도 엄청나다. 게다가 경진여객의 폭력적인 노무관리도 운전노동자들에게 중요한 스트레스원이다.

(E) 버스를 저는 10년 가까이 했지만 정신병자가 아닌 게 이상하다 싶을 정도로. 나만 그런 건지 모르겠는데, 나도 주변사람들한테, 내가 이상해 보일까봐, 주변 사람들한테 많이 물어보지는 않았는데, 몇 명에게 물어보니까 자기들도 그렇대요. 하루에도 수십 번 사람을 때리는 상상, 죽이는 상상을 할 때가 있어요.

우리 같은 경우는 하루 평균 한 2500명 정도의 손님이 타요.... 그중 1%, 25명이잖아요. 그 25명 정도하고 보이지 않는 시비가 계속 있어요. 승객들하고 쓰레기, 차내 음식 관련 뭐 그런 거나 요금 관련 그런 거나 술에 취해서.. 한 1% 정도가 부딪히면서 살아요. 얼굴 붉히면서. 근데 어느 직업이 그럴까 싶어요. 생각해보면은, 일반 회사 같은 경우는 하루 한명이라도 싸움 붙기가 쉽지가 않거든요. 얼굴 붉힐 일이. 근데 우리같은 경우는 1% 25명 20명 정도 그러니까 막 끌어오를때가 굉장히 많거든. 그러니까 거기에서 오는 스트레스가 굉장히 만만치 않아요.

(C) 내가 인제 딱... 면담 하자고 해서 들어갔어... 어찌고 저찌고 양.. 둘 다 양... 거품이 나오도록 이야기 했는데... 결정적인 건 뭐냐... 끝났다고 딱 나오는데... ○○○씨 이러는 거야... 내 이름을 부르는 거야... 왜요,,, 이랬더니... 조심해... 이러는거야. 딱 위협이야... 그제... 이제 완전히 날 죽이는구나... 이렇게 생각이 딱... 그러고 나서 내가 그때부터 잠이 안 오는 거야. 항상 그 말이 생각나는 거야. 그 당시만 해도... 지금도 생각은 나지만... 내 그 이후로 사실은 잠이 이게... 내가 잠을 여태 못자는 것 같애... 어... 그래서 그 이후,에 내가 몇 달 후인가... 1년 후인가 내가... 정신과도 갔다니까. 내가... 왜 이러는지.

(6) 노조 활동

우리끼리 손에 손을 잡고 쓰러질만한 낙오될 만한 사람을 부축해주면서 단결성을 갖고 갔으면 좋겠어요

면접 및 설문 조사에 참여한 사람들은 모두 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회 소속 조합원들이었다. 경진여객 전체 운전노동자 중에서도 매우 소수이고, 설립 직후부터 회사로부터 갖은 탄압과 부당한 대우를 당해왔다. 그런 고초가 있음에도 현재 조합활동을 시작하게 된 이유를 물어보았다.

(A) 회사에 불합리한 음... 불합리한 게 너무 많고요. 그리고 너무 기사들 부분에서 불합리 한 게 참 많지요. 개개인 조합원이 근무조건이 나아지고 모든 부분에서 좀 좋아질 거라는 생각을 가지고 있기 때문에 현재 민주버스에 몸담고 있는 거지요

(C) 내 생각이지만 이걸 안 되니까... 회사에서 너무... 아니 생활이 아니고...회사에서 너무 안 되니까...정말 이럴 바에는 (노조가) 따로 있는게 낫겠다... 따로 하는게 좋겠다... 이런 생각을 갖고. 또 극단적으로 만드니까... 회사에서... 그것도... 해도 해도 너무 하지만은... 다른 사람들을 위해서 라도... 우리가 또... 있어야만이 되지 않나... 이런 생각도 같이 하고... 본인들의 의지고 내 의지가 있고 하면은 얼마든지...

너무나도 억울한 회사의 처우와 여기에 맞서기는커녕 오히려 편승하는 기존 노조에 대한 반성과 문제의식에서 출발한 조합원들은 이후 여러 탄압 속에서도 자신들의 입장이 옳다는 신념과 어려움을 같이 겪고 있는 주위 조합원들에 대한 믿음과 의리를 원동력으로 조합활동을 지속하고 있다.

(D) 과반수가 안 되면 아무 것도 할 수 없는 껌데기고, 튀어나온 못이죠. 그래서 많이 두들겨 맞았죠. 그래서 잘못 된걸 이제야 느끼죠.... 우리, 소수의 노조지만 이 사람들이 뭉쳐서 어떻게 한 번 바꿔 보겠다는 이 생각. 요것이 힘이 되고 또 이렇게 함으로써 내 자신이 떳떳하고 내 자식한테 정의롭게 살라고 얘기할 수 있는 그런 자부심 때문에 사실을 한다고 할 수 있습니다.

(E) 믿음이죠 우리 조합원들끼리 갖는 서로 저 단결심이나 내가 아니면 저 친구라도 열심히 해 줄 수 있고 내가 사정이 있어서 못하면 내 빈자리를 저 친구가 메꿔줄수 있고 그런 믿음들이 있었고 이들이 가장 중요한 것 같아요 내가 믿을수 있는 사람들이 내 옆에있다는 것.

우리끼리 손에 손을 잡고 쓰러질만한 낙오될 만한 사람을 부축해주면서 단결성을 갖고 갔으면 좋겠어요

그리고 무엇보다 경진여객 운전노동자들 사이에서 조합원을 확대하는 것을 가장 중요한 과제로 생각하고 있었다.

(A) 다른 시민단체 연합도 좋지만 가장 현재는 조합원 수를 많이 늘려야 그래야 시측과 시측에서 민주버스를 함부로 탄압하지 않고 다른~~ 조합수가 많아짐으로써 힘이 좀 강해질 수 있잖아요.

(B) 사실은 내가 본 가장 중요한 것은 조합, 우리 조합인데 우리 조합의 역량을 키울 수만 있다면 조합이 가장 큰 중심이 되어야 하고. 지금 가장 크게 느낀 건 소수인원으로는 힘들기 때문에 다수인원이 필요하니 서로 이용하는 ... 좋은 방향으로 가는 거죠.

(7) 보람 있던 일

손님들을 상대할 때 음.. 손님들이 욕하거나 반말하거나 그럴 때 거부감을 느꼈고요. 좋았던 부분은 뭐 수고 하십니다 하거나 음료수를 하나 주거나 할 때 가장 보람을 느꼈다.

보람 있던 일, 기억에 남는 좋은 일을 묻자 그런 기억 없다는 응답자도 있었다. 그

러나 보람 있던 일을 대담한 경우는 모두 결국 승객과의 관계에 대한 것이었다. 승객들도 좀 더 친절하고, 좀더 안전한 운전을 원한다. 운전 노동자들도 자신의 십여년 운전 경력 중 보람있던 일, 기억에 남는 좋은 일은 결국 승객들에게 마음을 주고 또 승객들이 그 마음을 받아준 것이다. 이것을 가로막고 있는 것이 불합리한 운행 계획, 폭력적인 노무관리, 짜증이 쌓일 정도로 과도한 노동강도다.

(B) 치매할머니... 저녁에 일 마치고 제 차에 탔는데 4~5년 되겠구나, 일마치고 어떻게 어떻게 그 할머니가 가지고 계신 핸드폰을 보고 집에 연락해서 집이 일산였는데 택시를 그때 한 4만원인가 5만원이었는데 택시기사에게 부탁해서 현금이 3만원이라 집에 모셔다 드리라고 했는데 그 다음날 며느님이 양주 한 병을 사들고 수원에 찾아 왔더라구요. 그리고 조그만 장갑을 찾아주었는데 고구마 밭에서 키운 고구마를 가져왔는데 맛이 좋더라구요. 그런 경우들이 있죠, 그런 부분들이 기분이 좋죠.

(D) 그냥 뭐, 제 스스로 보람을 찾는다면은, 이제, 뭐 애기 업은 엄마가 버스를 타고 가는데 갑자기 비가 내렸다가 이럴 때, 버스에 우산을 놓고 내리는 게 많아요. 우산 같은 거 빌려준다구요, 애기 비, 아줌마는 맞든가 말든가 모르겠는데 애기는 맞으면 안 되니까.. 우산 쓰시라고 주면 아줌마가 쓰고 갔다가 저쪽, 반대쪽에서 기다리고 있더라구요, 음료수 하나 사들고, 우산하고. 그런 게 일종의 보람이죠.

(A) 손님들을 상대할 때 음.. 손님들이 욕하거나 반말하거나 그럴 때 거부감을 느꼈고요. 좋았던 부분은 뭐 수고 하십니다 하거나 음료수를 하나 주거나 할 때 가장 보람을 느꼈다.

5. 결론 및 제언

이번 조사에서 경진여객 운전노동자들의 노동 조건이 매우 열악하며, 그 수준이 심각하여 버스를 이용하는 승객들의 안전을 위협할 정도라는 것이 드러났다. 주요 조사 결과는 다음과 같다.

- ① 대다수가 하루 18시간 이상 근무, 하루 15시간 이상 운전하고 있어 그 결과 부족한 수면 시간과 높은 피로도를 보임
- ② 수익 증대에만 초점을 맞추고 운전자나 승객의 안전은 고려하지 않은 운행계획으로 신호 위반, 과속, 운전 노동자들의 휴식 시간 감소, 불친절 등이 발생할 수 밖에 없는 구조임
- ③ 60가지가 넘는 해고 조항 및 폭력적인 노무 관리로 인해 보상부적절, 조직체계, 물리환경 분야에서 전국 평균보다 훨씬 높은 직무스트레스에 시달리고 있음
- ④ 응답자의 절반이 우울 증상군으로 나타나, 정신건강 문제가 즉각적인 개입이 필요한 수준일 가능성이 높음

이를 바탕으로 다음과 같은 후속 조치가 긴급히 수행되어야 할 것으로 보인다.

(1) 운전노동자 노동실태 전면 조사

이번 조사는 전국운수산업민주버스노동조합 경진여객지회 조합원만을 대상으로 하였다. 그러나 경진여객 대다수의 운전노동자들이 같은 노동조건 하에 처해있을 것으로 예상된다. 이번 조사 결과, 경진여객 운전노동자들의 노동 조건이 매우 열악할 가능성이 제기되었으므로 경진여객 전체 노동자를 대표할 수 있는 전면적인 노동실태 조사가 필요하고, 그 결과에 따라 적절한 조치가 취해져야 한다.

한발 더 나아가, 경진여객의 여러 구조적인 문제는 경진여객만의 문제가 아니다. 정도의 차이는 있더라도 대부분의 버스 회사들이 수입 증대를 위한 무리한 운행계획, 운전노동자들의 장시간 노동, 폭력적인 노무관리 문제를 안고 있을 가능성이 있다. 이번 조사에서 드러났듯이 이런 노동환경은 시민들의 안전과 직결되므로 경진여객 뿐 아니라 더 확대된 범위의 운전노동자를 대상으로 전면적인 노동실태 조사가 요구된다.

(2) 정신건강에 대한 긴급 조사 및 치료, 상담 시행

이번 조사에서 우울증상군, 진단 및 치료 고려군으로 확인된 설문참가자들의 경우 시급히 적절한 정신·심리적 개입이 필요하리라 생각된다. 노동조합과 시민대책위를 중심으로 이들 노동자에 대한 긴급 상담 및 진단, 필요할 경우 적절한 치료를 제공해야 한다.

(3) 버스노동자 노동인권 보장 및 시민 안전을 위한 정책 마련

무엇보다 이번 실태조사가 버스노동자 노동인권 보장과 시민 안전의 관계에 대한 인식이 확산되고, 현재 실태가 노동인권 측면에서나 시민 안전 측면에서 모두 위험수위에 이르렀음을 드러내는 계기가 되어야겠다. 그래서 버스노동자의 노동인권 보장과 시민 안전이라는 두 가지 가치를 함께 고려하는 정책 마련을 위한 본격적인 논의가 시작되는 첫걸음을 내딛기를 바란다.

참고문헌

- ◇ 공공운수연맹 전국운수산업노동조합, 가톨릭대학교 성모병원, 버스,택시 운전노동자 정신건강 실태조사 최종보고서, 2009
- ◇ 송상욱, 신진희, Thomas Findley. 중년 직장 남성의 피로도와 심박동변이, 대한산업의학회지 2005;17(1):26-35
- ◇ 이진우, 이남수, 이경재, 김주자. 고속버스 운전직 근로자들의 고혈압과 생활습관행태와의 관계, 대한직업환경의학회지 2011;23(3):270-278
- ◇ 전국민주버스노동조합 운수노동정책연구소, 시내버스 노동자 고용실태 조사 및 고용안정을 위한 정책방안 최종보고서, 2006
- ◇ CHO, MAENG JE, KIM, KYE HEE. Use of the Center for Epidemiologic Studies Depression (CES-D) Scale in Korea, Journal of Nervous & Mental Disease 1998;186(5):304-310

2013년 경진여객 버스노동자 노동환경 실태조사 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 경진여객 버스노동자의 노동환경 실태를 평가하고, 노동환경에 따른 육체적, 정신적 건강 수준을 알아보기 위해 만들어진 것입니다.

본 설문결과를 통해 향후 경진여객 버스노동자의 노동환경 개선 방안을 고민하고, 버스노동자의 노동환경에 대한 사회적 관심을 촉구할 계획입니다.

설문의 결과를 통하여 얻어진 개인 사항은 관련 법률에 의해 비밀이 보장되며, 절대로 회사 관계자나, 노동조합에 알려지지 않을 것입니다.

바쁘시더라도 정확한 조사를 위해 모든 질문에 빠짐없이 응답하여 주시기 바랍니다. 경진여객 노동자의 노동환경을 개선하기 위하여 꼭 필요한 대책을 세우는데 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

2013년 3월
한국노동안전보건연구소

성 별	① 남성 ② 여성	혼 인 여 부	① 기혼 ② 미혼 ③ 기타	출 생 연 도	19____년
학 력	① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸이상				
함께사는 가족 수	본인포함 ()명	함께 사는 가족 중 소득 활동 인원	본인포함 ()명		
가 구 월 소 득	월 ()만원 (가족의 소득을 모두 합해 주세요)				

1. 귀하의 버스운전 총 경력은? (년 개월)
2. 현재 경진여객에서 일하는 기간은? (년 개월)
3. 현재까지 근무한 버스회사 수는? (번째)
4. 현재 본인이 운전하는 노선 번호는? (번)

다음은 근무형태 및 노동시간에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 근무제도는 어떻습니까?
 - ① 1일 2교대
 - ② 격일제
 - ③ 복격일제(2일 근무 1일 휴무)
 - ④ 기타 ()
2. 귀하의 지난달 실제 근무 일수는 얼마나 됩니까?
실근로일수 일
3. 귀하의 고용형태는 어떻습니까?
 - ① 정규직 고용
 - ② 비정규직 고용

▶ 3-1. 비정규직 고용이라면 구체적으로 어떤 유형입니까?

- ① 월급제 계약직 ② 연봉제 계약직
 ③ 촉탁직 ④ 기타(_____)

4. 귀하가 하루 동안 사내에서 보내는 시간 중 아래와 같은 시간은?

항 목	시간	
출근 시간(회사 도착 시간)	시	분
퇴근 시간(회사를 떠나는 시간)	시	분
순수 운전시간	시간	분
근무 대기시간	시간	분
식사 및 휴게시간	시간	분

다음은 직업 만족도에 대한 질문입니다.

1. 현재 직업에 대한 가장 큰 불만은? (해당되는 항목 모두 표시)
- ① 낮은 임금 ② 장시간 근로
 ③ 높은 노동강도(과다한 업무) ④ 낮은 사내 복지수준
 ⑤ 고용불안 ⑥ 불투명한 장래성
 ⑦ 직업에 대한 낮은 사회적 인식 ⑧ 기타 (_____)
2. 귀하의 현재 직장(직업)만족도는? (해당항목에 표시)

항목	매우 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 현재 임금 수준에 만족한다.					
2. 직업에 장래성이 있다.					
3. 하루의 노동시간은 적당하다.					
4. 고용의 안정성이 있다.					
5. 직업에 자부심을 갖는다.					
6. 후생복지 수준에 만족한다.					
7. 다른 직업으로 바꿀 생각이 있다.					
8. 노동 강도는 적당하다.					
9. 근무일수는 적당하다.					
10. 운전 전후 휴식시간은 적당하다.					
11. 유급휴일·휴가는 자유롭게 이용한다.					

3. 귀하의 근로조건 가운데 우선 개선하여야 할 점은?
- ① 임금 인상 ② 노동시간 단축
 ③ 근무제도(2교대, 격일제 등) ④ 복지시설 및 복지제도 개선
 ⑤ 기타 (_____)

다음은 임금에 대한 질문입니다.

1. 귀하가 지난해(2012년) 총급여액(연간급여액)은 얼마입니까?
2012년 연간급여총액 _____ 만원
2. 귀하는 최근 3년간 임금체불을 경험한 적이 있습니까?
① 있다 ② 없다
▶ 2-1. 임금체불이 있었다면 어떤 항목이었습니까?
① 기본급과 수당 ② 상여금 ③ 기본급과 수당+상여금
3. 현재 체불된 임금이 있습니까?(있으면 구체적인 액수를 기입해 주십시오)
① 있다 (_____ 원) ② 없다

다음은 운행 환경에 대한 질문입니다.

1. 최근 1년간 운행하면서 발생한 교통사고와 도로교통법 위반 횟수 및 이에 따라 부담되는 벌금과 범칙금 등은 얼마였습니까?

항목	내용	항목	내용
교통법규 위반횟수	약 _____ 회	교통법규위반단속 적발 횟수	약 _____ 회
교통사고 발생횟수	약 _____ 회	본인교통사고 자부담 횟수	약 _____ 회
교통사고 본인부담금	약 _____ 원	법규 위반 범칙금	약 _____ 원
교통사고 벌금	약 _____ 원	시청(민원)과태료	약 _____ 원

2. 경진여객 운전기사 수의 적정성에 대해 어떻게 생각하십니까?
① 매우 많은 편이다 ② 비교적 많은 편이다 ③ 적당하다
④ 비교적 부족한 편이다 ⑤ 매우 부족한 편이다
3. 버스 교통사고의 원인이라 생각되는 것은?

항목	매우 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 짧은 배차간격					
2. 무리한 배차 운행시간					
3. 과중한 업무로 인한 과로					
4. 운전자의 법규위반					
5. 피해자의 과실					
6. 정비 불량 및 차량 노후					
7. 도로구조 및 교통시설의 미비					
8. 수입금 증대 압력					
9. 운행 노선 간 경쟁					
10. 기타					

4. 운행과정에서 발생하는 문제점은?

항목	매우 지주경험	자주 경험	보통	별로 무경험	전혀 무경험
1. 규정 속도 위반					
2. 교통 신호 위반					
3. 정류장 무정차 통과					
4. 졸음 운전					
5. 승객과 다툼					
6. 승, 하차 장소 위반					
7. 배차 간격 위반					
8. 도중 회차(회사지시)					
9. 운행 중 차량 고장					
10. 기타					

5. 다음 중 버스 운행과정에서 발생하는 애로사항은?

항목	매우 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 장시간 운전으로 인한 피로누적					
2. 짧은 배차간격으로 인한 휴식부족					
3. 승객들과 잦은 마찰 발생					
4. 교통정체, 불법주차 등 열악한 도로여건					
5. 교통사고의 위험					
6. 정비불량 및 차량노후 등 열악한 차량상태					
7. 운전직에 대한 사회적 천시					

6. 귀하는 지방자치단체의 버스업 정책에 대해 어떻게 평가하십니까?

- ①매우 잘함
- ②비교적 잘 하는 편
- ③보통
- ④비교적 잘 못하는 편
- ⑤ 매우 못하는 편

7. 귀하는 버스가 시간에 맞춰 운행(정시성)하기 위해서는 다음중 무엇이 가장 시급하다고 생각하십니까?

- ① 버스전용차로 확대
- ②불법주차 단속
- ③도로여건의 개선
- ④ 인원충원과 차량의 증차
- ⑤ 버스중심의 신호체계로 개편

다음은 건강과 생활실태에 관한 질문입니다.

1. 버스 운전 이후 발생하거나 치료하였던 질병에 V표시를 해 주십시오.

질병	현재 발병	현재 완치	질병	현재 발병	현재 완치	질병	현재 발병	현재 완치
신경성 질환			무좀			목통증		
호흡기 질환			두통			허리통증		
위장장애			치질			당뇨		
시력장애			방광질환			고혈압		
없다				기타				

2. 귀하는 위의 질병으로 인해 지난 한해(2012년) 병원을 몇 회 방문했습니까?

- ① 없다 ② 1회 ③ 2회
④ 3회 ⑤ 4회 ⑥ 5회 이상

3. 지난 일 년 동안 몸이 불편해서 결근하신 날이 있나요? (집안 일로 인한 결근 제외)

- ① 없음
② 있음 ⇨ 있다면, 몇 일입니까? ()일

4. 지난 일 년 동안 몸이 불편해서 일을 쉬어야 하는데도 참고 일하러 가신 날이 있나요?

- ① 없음
② 있음 ⇨ 있다면, 몇 일입니까? ()일

5. 평균 수면시간은 몇 시간 정도 되십니까? ()시간

- ▶ 평소 수면시간이 충분하십니까? ① 충분하다 ② 충분하지 않다

6. 다음은 피로의 정도를 알아보는 설문입니다. 아래의 문항을 읽고 지난 1주일 동안의 나의 몸 상태나 느낌을 생각하여 매우 그렇다면 7점, 전혀 그렇지 않다고 판단되면 1 점, 어느 정도 그렇다고 생각되면 그 정도에 따라 2~6점 사이의 점수에 V 표를 해주십시오.

지난 1주일 동안, 나는..	전혀 그렇지 않다							매우 그렇다
1. 피로하면 의욕이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7	
2. 운동을 하면 피곤해진다.	1	2	3	4	5	6	7	
3. 쉽게 피곤해진다.	1	2	3	4	5	6	7	
4. 피로 때문에 신체활동에 지장을 받는다.	1	2	3	4	5	6	7	
5. 피로로 인해 자주 문제가 생긴다.	1	2	3	4	5	6	7	
6. 피로 때문에 지속적인 신체 활동이 어렵다.	1	2	3	4	5	6	7	
7. 피로 때문에 업무나 책임을 수행하는데 지장을 받는다.	1	2	3	4	5	6	7	
8. 내가 겪고 있는 가장 힘든 문제 세가지를 꼽는다면 그 중에 피로가 포함된다.	1	2	3	4	5	6	7	
9. 피로 때문에 직장, 가정 또는 사회 생활에 지장을 받는다.	1	2	3	4	5	6	7	

귀하의 직무스트레스 요인과 관련된 질문입니다. 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 √표해 주십시오. 반드시 모든 문항에 답변해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	①	②	③	④
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	①	②	③	④
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	①	②	③	④
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	①	②	③	④
5. 업무량이 현저하게 증가하였다.	①	②	③	④
6. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	①	②	③	④
7. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	①	②	③	④
8. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.	①	②	③	④
9. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	①	②	③	④
10. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	①	②	③	④
11. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	①	②	③	④
12. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	①	②	③	④
13. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	①	②	③	④
14. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	①	②	③	④
15. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	①	②	③	④
16. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정) 가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	①	②	③	④
17. 우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.	①	②	③	④
18. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④
19. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	①	②	③	④
20. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	①	②	③	④
21. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	①	②	③	④
22. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	①	②	③	④
23. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	①	②	③	④
24. 회식자리가 불편하다.	①	②	③	④
25. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	①	②	③	④
26. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	①	②	③	④
27. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	①	②	③	④

아래에 있는 항목들은 지난 일주일 동안 당신의 상태에 대한 질문입니다. 다음 같은 일들이 지난 1주일 동안 얼마나 자주 일어났는지 해당하는 곳에 √표해 주십시오.

- ①극히 드물다 : 1주일에 1일 미만 ②가끔 있었다 : 1주일에 1~2일
 ③종종 있었다 : 1주일에 3~4일 ④대부분 그랬다 : 1주일에 5일 이상

문 항	극히 드물다	가끔 있었다	종종 있었다	대부분 그랬다
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다.	1	2	3	4
2. 먹고 싶지 않고 식욕이 없었다.	1	2	3	4
3. 어느 누가 도와준다 하더라도 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같았다.	1	2	3	4
4. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다.	1	2	3	4
5. 비교적 잘 지냈다.	1	2	3	4
6. 상당히 우울했다.	1	2	3	4
7. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.	1	2	3	4
8. 앞일이 암담하게 느껴졌다.	1	2	3	4
9. 지금까지의 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다.	1	2	3	4
10. 적어도 보통 사람들 만큼의 능력은 있었다고 생각한다.	1	2	3	4
11. 잠을 설쳤다(잠을 잘 이루지 못했다).	1	2	3	4
12. 두려움을 느꼈다.	1	2	3	4
13. 평소에 비해 말수가 적었다.	1	2	3	4
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.	1	2	3	4
15. 큰 불만 없이 생활했다.	1	2	3	4
16. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.	1	2	3	4
17. 갑자기 울음이 나왔다.	1	2	3	4
18. 마음이 슬펐다.	1	2	3	4
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.	1	2	3	4
20. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.	1	2	3	4

다음은 노사관계에 관한 질문입니다

1. 다음은 노사관계 및 노조활동에 관한 질문입니다. 해당 문항에 √ 표시 해주십시오.

항목	매우 그렇다	조금 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 노사간에 대화가 원활하게 진행되고 있다					
2. 회사는 노조의 요구를 적극 수용한다					
3. 노조는 조합원들의 이해를 잘 대변하고 있다					
4. 회사는 노조를 대등한 파트너로 인정한다					
5. 회사는 노사간 합의사항을 잘 준수한다					
6. 임·단협은 별 무리 없이 잘 진행되고 있다					
7. 회사 경영진은 회사운영을 잘 하고 있다					
8. 회사는 노동관계법을 잘 준수한다					
9. 회사는 경영정보를 투명하게 공개하고 있다					

2. 귀하가 근무하고 있는 회사(경진여객)의 미래 경영전망에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 밝다 ② 비교적 밝은 편이다 ③ 그저 그렇다
 ④ 비교적 어두운 편 ⑤ 매우 어두운 편이다

- 설문에 응해주셔서 감사합니다. -