

문재인 정부의 중대재해사업장 조사위원회
권고와 이행실태 점검 토론회

휴지조각이 된 **조사보고서**

2019.12.3(화) 오후 2시~4시
프란치스코교육회관 220호

고 김용균노동자 1주기 추모위원회

사회 : 권영국 (석탄화력발전소 특별노동안전조사위원회 조사위원,
구의역시민대책위 진상조사단)

발제 1	<p>석탄화력발전소 특별노동안전조사위원회 조사위원 : 전주희(서교인문사회연구실) 현장발언 : 이태성(발전비정규직연대회의)</p>	1
발제 2	<p>조선업 중대산업재해 국민참여조사위원회 조사위원 : 박종식(창원대학교) 현장발언 : 이김춘택(거제통영고성사내하청지회)</p>	17
발제 3	<p>집배원 노동조건개선 기획추진단 조사위원 : 이정희(한국노동연구원) 현장발언 : 허소연(전국집배노조)</p>	27
발제 4	<p>서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원회 조사위원 : 한인임(일과건강) 현장발언 : 김경희(의료연대본부 새서울의료원분회)</p>	51
발제 5	<p>구의역 시민대책위 진상조사단 현장발언 : 임선재(서울교통공사노조)</p>	71

석탄화력발전소
특별노동안전조사위원회

<발제 1. 석탄화력발전소 특별노동안전조사위원회>

‘김용균 보고서’는 무엇을 권고하였나?

전주희

(서교인문사회연구실 연구원, ‘고 김용균 사망사고 진상규명과 재발방지를 위한 석탄화력발전소 특별노동안전조사위원회’ 조사위원)

1. 구의역 보고서 이후의 김용균 보고서

김용균 특조위가 구성되고 모인 첫 회의에서 김지형 위원장은 김용균 보고서의 사회적 무게를 이야기했다. 위원장 자신이 구의역 사망사고 진상규명위원장을 지내고, 또 다시 김용균 특조위 위원장이 된 현실에 참담함을 느끼며, “구의역 보고서는 미완의 보고서”라고 의미를 부여했다. 이는 구의역 보고서가 불완전하다는 것이 아니라, 구의역 보고서가 ‘위험의 외주화’를 막아내지 못했고, 그 결과 또 다시 노동자의 죽음을 직면해야 했던 심경을 토로한 것이다.

이는 단지 참담함의 심경을 토로한 것이 아니라, 특조위가 앞으로 써내려가야 할 김용균 보고서의 의미를 앞서 규정한 것이기도 하다.

구의역 보고서는 지하철 하청노동자들의 처우 개선을 권고한 것이 아니었다. 마찬가지로 김용균 보고서 또한 발전소 하청노동자들의 안전대책만을 제시하는 것으로 그치지 않았다. 두 보고서 다 안전대책과 처우개선만으로는 현재에 당도한 위험을 해결하지 못한다는 비판을 전제하고서, 위험을 해결할 수 있는 근본적인 원인에 접근하기 위해 쓰여졌다. 그런 의미에서 김용균 보고서는 구의역 보고서 이후에, 구의역 보고서의 연장선으로 쓰여진 보고서이며, 구의역 보고서와 함께 쓰여진 ‘위험의 외주화’에 대한 보고서이다.

때문에 김용균 보고서의 무게는 김용균 노동자의 죽음을 넘어, 2014년 이후 무수하게 사망한 노동자들의 죽음을 포함한다. 공교롭게도 김용균의 죽음이 우리 사회에 알려지게 된 장소는 ‘비정규직 그만쓰개! 1100만 비정규직 공동투쟁 기자회견장’에서 전국의 비정규직 노동자들이 모인 장 안에서였다. 이 자리에서 김용균의 죽음을 알게 된 노동자들은 자신들의 또 다른 동료들의 죽음을 다시 떠올렸고, 살아있는 동료들의 여전히 위험을 증언했다. 구의역 김군 이후의 무수한 죽음을 거쳐 김용균의 죽음으로. 그리고 김용균 이후의 계속되는 죽음들이 의미하는 시간 위에, 구의역 보고서와 비정규직 그만쓰개에 모인 비정규직들, 그리고 김용균 보고서가 형성한 장들이 있다. 우리는 이 시간과 공간을 교차하는 지점이 가리키는 우리 사회의 시급성 안에서 숨쉬고 있다. 그 교차점에서 김용균 특조위가 말하고자 했던 것은 ‘위험의 외주화’에 대한 시급성이다.

특조위는 누구에게 ‘위험의 외주화’의 시급성을 말하려고 했는가?

특조위는 정부와 여당, 그리고 시민대책위와 유가족이 합의한 내용이다. 김용균 사망 사고는 고용노동부가 진행하는 중대재해 사고조사와는 달리 별도의 기구를 만들어 사망사고의 구조적-근본적 원인과 재발방지대책을 마련하기로 하였다. 이 의미는 김용균의 죽음이 기업의 안전대책에 대한 관리감독의 문제를 넘어서, 죽음의 원인과 해결에 대한 국가적이고 사회적인 공론의 장안에서 논의해야하는 사안임을 정부 스스로가 인정하고 받아들인 것이다. 동시에 특조위는 사회적인 논의기구의 책임을 안고 우리 사회가 노동자의 죽음을 더 이상 무력하게 방치하지 않도록 강력하고 결집된 사회적 의지를 모으기 위해 보고서를 세상에 내놓았다.

김용균 보고서가 ‘위험의 외주화’에 대한 첫 번째 보고서가 아니라는 점, 즉 보고서 이후의 보고서라는 점은 매우 중요한 문제를 함의한다. 즉 ‘이 보고서들은 대체 무엇 때문에 씌여졌는가’, ‘이 보고서의 내용들에 대해 과연 누가 책임을 질 것인가’의 문제이다. 즉 보고서를 작성하는 것을 넘어, 보고서를 작성한 이후 보고서가 수행할 실천에 대해 김용균 특조위는 처음부터 고민하지 않을 수 없었다. 이를 위해 특조위는 두 가지를 고려했다. 하나는 특조위를 국무총리 훈령에 근거한 기구로 만드는 것이었다. 이는 특조위 활동에 대한 공식성과 정당성을 부여하기 위한 것이었는데, 특정 발전회사에서 벌어진 사회적 이슈가 된 죽음에 대한 진상규명을 넘어 사회적으로 해결해야할 노동자의 위험을 정부 책임하에 조사하고 해결하는 조사위원회라는 의미를 부여하기 위한 것이었다. 다른 하나는 이행점검위원회의 구성이었다. 보고서 작성 이후, 보고서의 내용들을 책임지고 이행할 주체와 이에 대한 사회적 점검의 필요성을 제기했다. 권고 이행은 정부가 주도해서 수행하되, 이 이행에 대한 점검은 정부 스스로가 할 수 없다는 문제의식은 애초에 특조위를 통한 사회적 논의가 어떤 과정과 결과를 내놓고 있는지에 대해 사회적인 공론과 점검의 과정이 있어야 한다는 것이다.

김용균 보고서는 구의역 보고서 이후의 보고서이면서, 동시에 조선업 보고서, 집배 보고서 이후의 보고서로 쓰여질 것이었다. 때문에 이전의 보고서들이 무력화되고 침묵하게 된 사태를 목격하며, 보고서의 생존을 염려하고 대책을 강구하지 않을 수 없었다. 이러한 맥락에서 지금 이 자리는 휴지조각이 되어버린 보고서를 애도하는 자리가 아니라, 보고서들이 함축하고 있는 질문들-‘이 보고서들은 대체 무엇 때문에 씌여졌는가’, ‘이 보고서의 내용들에 대해 과연 누가 책임을 질 것인가’을 다시 제기하며 보고서들이 무엇을 이야기하고자 하는지를 다시 활성화시키는 자리이다.

그런 의미에서 김용균 보고서의 권고사항에 담긴 의미를 다시금 확인할 필요가 있다. 보고서는 정부와 기업에게만 향하지 않는다. 발전사 하청노동자에게만 국한되지도 않는다. ‘위험의 외주화 보고서’로서 김용균 보고서는 자신들의 동료 누군가가 죽어나간 자리에 여전히 위험한 일을 하고 있는 노동자들이 자신의 위험을 해결할 수 있는 근거 중의 하나이다.

2. 김용균 보고서는 왜 위험의 해결을 위해 ‘직접고용 정규직화’를 권고했나?

김용균 특조위는 총 22개의 권고안을 제시했고, 그 중 가장 첫 번째 권고안으로 하청 노동자들에 대한 직접고용 정규직화를 제시했다. 이 권고안은 문재인 정부가 추진하고 있는 ‘공공부문 비정규직 정규직화 전환’ 정책을 보다 강력하게 수행하도록 권고한 것이 아니다. 이 권고안은 불안정노동자의 고용구조 개선을 목적으로 권고한 것이 아니다. 이는 ‘노동안전을 위한’ 권고이다.

이는 김용균 특조위가 하청노동자의 위험에 대해 조사한 결과, 이 위험을 어떻게 규정하고 있는지와 관련되어 있다.

첫째, 발전소 하청노동자의 위험과 사고는 끼임, 협착, 추락 등으로 분류되는 ‘단순 재래형 사고’가 아니라 고용형태와 불가분하게 얽혀있는 위험이라는 점이다. 끼임, 협착, 추락이라는 표면상의 위험 이면에 이러한 위험이 구조화되어 사고로 반복되는 메커니즘에 원-하청 구조가 본질적인 원인에 자리하고 있다.

둘째, 하청업체의 중간이윤이 늘어날수록 하청노동자의 위험이 증가한다. 우리나라 노동법에는 중간착취를 금지하고 있음에도 불구하고 원-하청 관계를 확산시키는 도급계약은 중간착취를 합법적으로 허용하고 있다. 이러한 법의 허용아래 하청업체는 원청인 발전회사의 묵인아래 정상적인 이윤을 초과하는 착복이 가능하도록 편법의 길을 열었고, 그 이윤의 크기만큼 위험은 방치되고 해결되지 않았다.

셋째, 실질적인 지휘, 감독을 행사하는 ‘진짜사장’과 실질적인 지시, 명령을 수행하는 노동자가 서로 다른 울타리에 있으면서 형성되는 위험. 같은 시간아래, 같은 장소에서 한쪽은 업무지시를, 다른 한쪽은 지시에 따른 노동을 수행하지만, 법적으로 분할되어 있는 원-하청 관계는 원청인 사용자의 독점적인 지배권한을, 하청 노동자의 권리없는 상태로 가두어지게 하는 강력한 장치다. 이에 따라 발전소는 책임도 없고, 권리도 없는 균열일터가 된다. 이러한 법, 제도의 균열된 틈으로 위험은 증식한다.

따라서 ‘직접고용 정규직화’는 이러한 고용과 얽힌 위험, 간접고용에 내재하는 위험이라는 진단에 대한 해결책으로 제시된 것이다. 즉, 최소한 사용자와 노동자가 같은 울타리 안에 있을 것, 그 안에서 노동자의 목소리가 고용의 벽에 가로막히지 않고, 단계를 하청구조에 필터링 되지 않고 전달될 수 있는 최소한의 조건이다. 또한 위험을 해결하기 위해 노동자의 참여가 반드시 보장되어야 한다는 것 또한 포함된다.

참여한다는 것은 사전적으로 ‘어떤 일에 끼어들어 관계하다’는 뜻을 갖는다. 하청노동자가 자신의 위험을 제기하고 해결하기 위해 이들은 대체 어디에 끼어들어 누구와 관계해야 하는가? 특조위의 모든 권고는 노동자의 참여를 전제로, 혹은 직접적인 내용으로 마련되어 있다. 이때 이 참여는 노동법상 당연히 전제된 권리를 반복한 것이 아니라, ‘직접고용 정규직화’가 내세운 ‘같은 울타리 안에서’ 위험이 해결될 수 있다는 맥락 위에서 제안된 것이다.

그렇다면 왜 위험은 ‘같은 울타리 안에서’ 해결될 수 밖에 없는가?

위험을 해결하기 위해 특정 위험공정을 자동화하거나, 인력충원을 하거나, 안전대책을

마련하는 등의 조치를 취할 수 있다. 그런데 이러한 해결책들 중 가장 최선의 해결책을 제안하고, 선택하고, 해결과정의 실효성을 점검하는 과정은 어떻게 이뤄지는가? 수많은 안전분야 전문가들을 포함해 기업의 경영자들조차 안전은 현장에서 지켜져야 한다고 입을 모은다. 이 말은 그 모든 대책이 무력화되는 곳도 현장이고, 단 하나의 대책이 효과를 발휘하는 것도 현장이라는 말이다. 하지만 ‘외주화’는 원청 사용자가 가져야 할 책임을 가볍게 하는 것을 ‘효율성’으로 간주하는 경영기법이기에 때문에, 원-하청 관계에서 위험은 사용자의 책임이 아니라, 노동자의 과실로 손쉽게 전환된다. 이는 사용주의 도덕적 자질이나, 경영윤리의 문제가 아니라 원-하청 고용구조에 내재된 본질이다.

이로부터 22개의 권고안은 사실상 ‘직접고용 정규직화’에 담긴 의미, 1) 실질적인 노동자의 참여와 권리의 보장을 통한 노동안전 2) 상호적인 관계인 노동자의 권리와 사용자의 책임을 강화하기 위한 직접고용 3) 위험을 방지하고 가중시키는 중간착취의 근절을 관통한다.

3. 정부는 무엇에 답해야 하는가?

이런 의미에서 22개 권고안은 개별적인 안이지만, 연결된 흐름으로 존재한다. 즉 각각의 권고가 핵심적인 하나의 권고를 뒷받침 할 수 있는 중층적인 근거로 배치하고자 했으며, 고용과 안전이라는 두 분야를 유기적으로 연결하고자 했다. 왜냐하면 앞서 말했듯이 발전소 하청노동자의 위험은 고용과 얽혀있는 위험, 즉 위험이 고용형태와 분리될 수 없는 위험이기 때문이다.

보고서가 발표된 이후, 정부 관계자나 여당 관계자들은 이러한 안을 분할, 선별하고자 했다. 가령 이런 식이다. “안전대책은 권고안대로 할 수 있는데, 직접고용은 어렵다.”, “임금 착복 문제는 해결할 수 있는데, 직접고용은 어렵다.”

그리고 또 다시, 안전대책을 통한 땀질식 처방이라는 과거, 특조위 이전으로 퇴행하고 있다. 정규직화를 둘러싼 논의는 자회사나 자회사보다 못한 안으로 논의되고 있고, 이러한 와중에 발전소 현장에서 노동자의 참여나 권리는 여전히 실종되었다.

권고안 22개 중에는 당장 실천할 수 있는 것, 특급 마스크처럼 당장 바꾸어야 하는 긴급조치 뿐만 아니라, 직접고용과 같은 상당한 결단과 의지가 필요한 것, 전력산업 재통합처럼 상당한 시간을 투여해 사회적 합의를 이끌어야 하는 사안들이 섞여있다.

따라서 정부가 답해야 할 것, 우리가 정부에게 요구하는 것은 왜 권고안이 즉각적으로 실현되지 않느냐의 문제가 아니다. 이 권고안에 대해 마치 협상하듯이 어떤 안을 빼 주면, 나머지는 다 들어주겠다는 식의 낡은 태도를 바라는 것이 아니다.

가장 중요한 것은 권고안에 대한 정부의 입장이다. 특조위 구성 당시 이낙연 총리는 ‘특조위의 안을 100% 수용하겠다’고 말했다. 진짜 액면 그대로 모든 안에 대한 무조건적인 수용을 뜻한다기 보다는 특조위의 안을 중심으로 사회적 논의를, 사회적 해법을 시작하겠다는 의지와 다짐이 보다 실질적인 의미일 것이다. 그러기 위해서는 정부의

입장이 공개적으로 나와야한다. 특조위 구성을 사회적이고 공개적으로 발표했듯이 말이다.

정부는 그동안 김용균 특조위에 ‘이행은 정부의 몫이다’라는 말만 반복하고 있으면서 이행점검위를 사실상 반대하고 있다. 맞다. 이행은 정부의 몫이 있다. 그런데 이 이행이 잘 되고 있는지를 우리 사회는 점검해야할 책임이 있다. 보고서 이후의 보고서들이 나오고, 권고안들이 캐비닛 안에 쌓여가는 동안 노동자들의 죽음에 대해 우리 사회 역시도 책임이 있다. 때문에 정부는 이행의 과정에 노동자 시민들이 적극 나서줄 것을 권장해야할 일이지, ‘이행은 정부의 몫이다’라는 위압적인 태도로 우리 사회의 눈과 귀를 차단해서는 안된다.

끝으로 정부에게 모든 권고안에 대한 통합적인 이행점검위를 구성해야할 필요성을 다시금 촉구할 필요가 있다. 현재 광화문에서 농성 중인 ‘위험의 외주화 대책위’의 요구사항 중 하나는 ‘중대재해 조사위원회 권고사항 이행’이 포함되어 있다. 이행의 이행을 요구하는 대책위가 만들어진 것에 대해 정부는 매우 중대하게 현 사태를 인식해야 한다. 동시에 우리는 이행의 이행을 요구하고, 이행을 위한 지속적이고 자발적인 감시와 점검 활동이 보고서 이후의 우리의 과제로 남겨져 있다는 점을 생각해볼 필요가 있다.

그 출발로 다시금 요청한다. 정부는 응답하다. 우리는 정부의 반대이유, 변명꺼리라도 들을 준비가 되어있다. 그러니 응답하라. 그것이 무엇이든!

[첨부자료] 고 김용균 사망사고 진상규명과 재발방지를 위한 석탄화력발전소 특별노동 안전조사위원회 권고안

	권고내용	해당노동자 ¹⁾
1	노동안전을 위한 연료·환경설비 운전 및 경상정비 노동자 직접고용 정규직화	발전비정규직
2	노무비 착복 금지와 입찰제도 개선 (세부권고안) 직접노무비 낙찰률 미적용, 도급계약서상 직접노무비 전액 지급	공공부문 간접고용 (자회사 포함)
3	노동안전을 위한 필요인력 총원 (세부권고안) 위험작업 2인 1조, 주52시간 준수 및 주 40시간 실현, 월 7회 이상 야간노동 금지, 대근제도 개선-연차휴가 보장, 장시간 노동 및 야간노동 줄이는 교대제 개선, 인력계획 산출 시 현장노동자 의견 반영	공공부문 노동자
4	안전보건 관련 집단적 노사관계 개선 (세부권고안) 작업장 위험시설 개선과 작업중지권을 실질 보장하기 위한 원하청 공동교섭 의무화, 원하청 공동 산업안전보건위원회 운영	전체 노동자 (간접고용 노동자 전체)
5	노동자의 안전에 관한 실질적인 권리 강화 (세부권고안) 사고원인으로 노동자 개인과실 조항 삭제, 조사과정에 노동자(대표)의 동등한 참여와 조사권 보장, 시설 및 설비개선 요구권, 유해위험요인에 대한 자료수집 및 개선 요구권, 안전조치에 대한 개선 요구권, 노동강도와 작업방식 개선 요구권, 산재사고로 인한 재해자 및 재해자 동료 트라우마 치료 체계화 및 의무화	전체 노동자
6	산업재해 징벌적 감점 지표 개선 (세부권고안) 정부경영평가 항목에서 안전지표에 노동자 직접 평가 지표 삽입-현장노동자들의 설비개선 요청 달성을 등 안전과 관련한 현장노동자들의 요청사항에 대한 개선지표, 정부 경영평가에서 산재발생시 과도한 감점지표 개선 및 산재 및 야차사고 조사 및 개선에 대한 승점 지표 적용, 발전5사 내부평가 지표에서 산재발생 관련 감점지표 삭제, 도급계약시 산재관련 벌과금 규정 삭제, 정부경영평가 및 협력사 도급계약서에 산재 은폐 적발시 감점 및 퇴출조항 삽입	공공부문 전체 노동자
7	노동안전과 국민의 편익 향상을 위한 민영화 외주화 철회 (세부권고안) 경상정비 및 연료환경설비운전 분야의 민영화, 외주화 철회	발전 비정규직
8	노동자 안전 강화와 국민의 편익 향상을 위한 전력산업 재편 (세부권고안) 전력산업의 수직통합(이전 한국전력공사 체계 같은)을 적극 검토하고 우선적으로 발전분야에 대한 통합권고, 산업부의 주관 하에 노조와 시민사회가 참여하는 (가칭) 미래 전력산업 발전위원회를 구성하여 통합논의 시작	발전소 정규직-비정규직 노동자
9	사업주의 분명한 책임을 부여하는 안전관리체계 구축 (세부권고안) 발전회사 안전보건담당 이사의 선임 추진, 발전소 처(실)장에 대한 관리감독자의 책임규정화 시행, 5개 발전사의 사건, 사고 DB 및 종합위험관리시스템의 구축 실행, 처(실)장 및 부(팀)장에 대한 라인조직의 개인별 안전보건활동 평가지수의 추가시행, 양적 성과지표와 더불어 산재 예방을 위한 질적 선행지표 개발, 현장 위험원에 대한 개선대책의 우선순위 정립	발전소 노동자
10	발전소 산업보건의 위축과 의료체계 확립 (세부권고안) 모든 발전소에 산업보건의를 선임하고 실질적 권한 부여(산업안전보건위원회 당연직 위원, 발전본부의 안전보건활동에 대한 지도, 조언), 상주노동자 1,000명 이상 발전소에 부속의원 설치(전문의 배치), 상주노동자 1,000인 미만의 발전소는 외부 산업보	발전소 노동자

	건의 위촉(주 1회의 이상 방문), 발전소별 응급환자 발생시 대응시스템 확립	
11	안전보건 조직 체계 강화와 운영방법 개선 (세부권고안) 발전5사 안전보건 운영체계 공동 구성, 발전소 협력사 간 안전보건관리 조직 통합체계 구축, 안전보건관리규정 개정, 보건관리자 직급 개선과 고용 체계 개선, 보건관리자 인력충원, 안전보건관리 계상비 항목 개정(인건비는 별도로 산정)	발전소 노동자
12	효과적인 안전보건관리를 지원하는 석탄화력발전소 중앙 안전보건센터의 설립 (세부권고안) 한전 자회사인 한일병원에 화력발전소 중앙 안전보건 지원 센터 설립, 발전소별 특성에 맞는 산재예방 전략개발과 보급, 발전사 및 협력사 산재 및 산재위험요인 감시체계 구축과 운영, 발전사 및 협력사 안전관리 및 건강관리 지침의 개별과 보급, 발전사 및 협력사 노동자 코호트의 구축을 통한 업무상 질병에 대한 추적조사 연구, 발전사 및 협력사의 안전보건인력에 대한 교육프로그램 운영	발전소 노동자
13	노동자 안전보건 활동을 위한 참여권 보장 (세부권고안) 안전보건의 집단적 노사관계 내실화, 명예산업안전감독관 선임 및 활동보장	전체 노동자
14	석탄 취급 관련 설비의 운영 및 관리방법 개선 (세부권고안) 벨트 컨베이어를 밀폐형 운송설비로 개선, 낙탄처리방법 개선, 구동폴리 및 벨트 컨베이어 주면 안전팬스 설치, 풀코드 주기적 점검 및 안전 바 설치, 모든 비상 제어장치 및 안전장치의 설치 방법 개선, 석탄취급설비 점검방법 및 낙탄처리지침 개선, 설계기준단 사용 원칙 마련, 모든 작업 동선의 조도 개선	발전소 노동자
15	발암물질 등 고독성 유해화학물질의 관리방안 개선 (세부권고안) 탄 및 회분진이 주로 문제되는 작업에 대한 중금속 노출 평가 실시, 정비작업 대상 특화된 작업환경 관리방안 수립, 옥내저탄장의 특화된 작업환경 관리방안 수립, 화학물질 구매 시스템에 위험성 평가과정 도입과 보건관리자 참여, 입탄성적서에 명시된 유해물질 함량 정보 공유, 발전소 및 협력사간 통합적인 작업환경 관리, 결정형 유리규산 고노출자 건강관리수첩 교부대상자 포함	발전 원하청, 플랜트, 화물
16	사고조사 및 위험성 평가방법 개선 (세부권고안) 산재 통계 조사 및 관리방법 개선, 근본원인 조사 원칙을 포함한 사고조사 목적 및 방법 개선(처벌이 아닌 재발방지 목적 명시) 사고조사 시 노동자 대표 참여권 보장, 사고 은폐자 처벌 규정 강화, 위험성 평가방법 개선, 위험성 평가 결과의	전체 노동자
17	안전문화 증진 시스템 구축	발전소
18	정부의 관리감독 강화 및 실효성 확보	
19	산업안전보건법령 개정	전체 노동자
20	중대재해기업처벌법 제정	전체 노동자
21	징벌적 손해배상제도 마련	전체 노동자
22	기업의 사회적 책임 경영 강화	

1) 특조위의 각 권고안에 해당하는 노동자를 분류한 것은 공공운수노조 노동안전국에서 마련한 것으로, 김용균 보고서를 발전소 하청노동자 뿐만 아니라 전체 노동자들의 노동안전을 위해 활용할 수 있기 위한 목적으로 작성하였다.

<현장발언 1. 이태성(발전비정규직연대회의)

고 김용균 죽음이 헛되지 않도록 하겠다는 그 약속은 '우리의 목숨'이다

숫자로 보는 故 김용균
사망 338일 만에 사망 신고

출생에서 취업까지 24년 1994년생. 서부발전 하청업체인 한국발전기술 취직. 1년 계약직	사망에서 발견까지 4시간 작업지침대로 홀로 방배 컨베이어벨트 살피다 사고 다음날 새벽 발견
입사에서 업무까지 5일 기본, 직무 교육 5일 후 태안화력발전소 9·10기 현장 투입	원청 급여에서 하청까지 -234만원 원청 책정 월급 446만원 김씨 실제 월급 212만원
업무에서 사망까지 3개월 2018년 9월 17일 취업 2018년 12월 10일 사망	TMI : 법 개정까지 28년 1990년 제정된 산업안전보건법 올해 전부 개정 그러나 도급금지 업종에 '컨베이어벨트 작업장' 빠짐

제작 박은우 전서영

고 김용균 노동자 사망사고에 대한 정부 약속 미이행 ? 1급 발암물질 대책 관련

□ 1급 발암물질 '결정형유리규산, 산업안전보건법상 작업환경측정 대상인데도 누락! 작업환경측정 관련 법 위반!

? 태안화력발전소 故김용균 사망사고를 계기로 발족된 특별조사위원회(이하 특조위)는 발전소 현장조사를 통해 석탄을 취급하는 노동자들이 발암물질 등에 노출될 수 있음을 확인바 있음.

- 석탄회 찌꺼기 처리 작업 중 공기 중에 있는 결정형유리규산(1급 발암물질)을 측정할 결과, 기준치인 m³당 0.05mg 보다 8~16배 초과하는 높은 수준으로 측정됨. (*회찌꺼기 처리작업 컨베이어 슈트 상부 측정 수치/ 특조위 결과보고서, 2019)
- 이 정도의 농도 수준은 국내 석탄 광업(0.14 mg/m³), 비금속 광물제품 제조업(0.111 mg/m³), 도자기 및 기타 요업 제품 제조업(0.108 mg/m³), 토목건설업(0.098 mg/m³)보다 높은 농도 수준임.

□ 석탄재에 결정형유리규산 다량 함유 사실 인지하고도 방관, 유해물질 관리 시스템 '전무'

? 석탄발전소에서 가장 문제되는 유해물질은 석탄이나 타고 남은 석탄재(ash)에 함유된 결정형 유리규산으로 국제암연구소(1997)에서 발표한 1급 발암물질임.

입탄성적서(COA)에 석탄 회성분 분석(호주산 유연탄)

Ash Analysis	
Fe2O3	
Na2O	
K2O	
SiO2	6.5%
Al2O3	0.31%
	1.79%
	58.5%
	24.3%

결정형유리규산(SiO2) 시스템 입력 관리(발전사)

1. 발전사명

시점 호: 50001 | 16연방연분부 | 당 호: 1166 | MACQUARIE(MQ) | 입고일자: 2017.08.14

발 호: 5000-17106 | 103 | 연료구분: | 입하량: 114,262.000

연료단가: 79.050 | 1698 | 공급사: 200203 | RACQUAMBE BANK LIMITED | 선적일자: 2017.07.25 | 계약분량: |

화력부호: 부두구 | 선적명: 01.061.05A L1LY | 입고완료: |

2. 품명명상

종수분 (%)	발열량 (kJ/kg)	유황분 (g/kg)	공급분율	회분분 (%)	회분	고정탄소
---------	-------------	------------	------	---------	----	------

3. 회성분분석(%건식)

탄소	수소	산소	질소	황	회분
----	----	----	----	---	----

4. 회분율(%)

회분율(건식)	회분율(연화)	회분율(건조)	회분율(연화)	회분율(건조)	회분율(연화)
---------	---------	---------	---------	---------	---------

5. 회분입도(%건식)

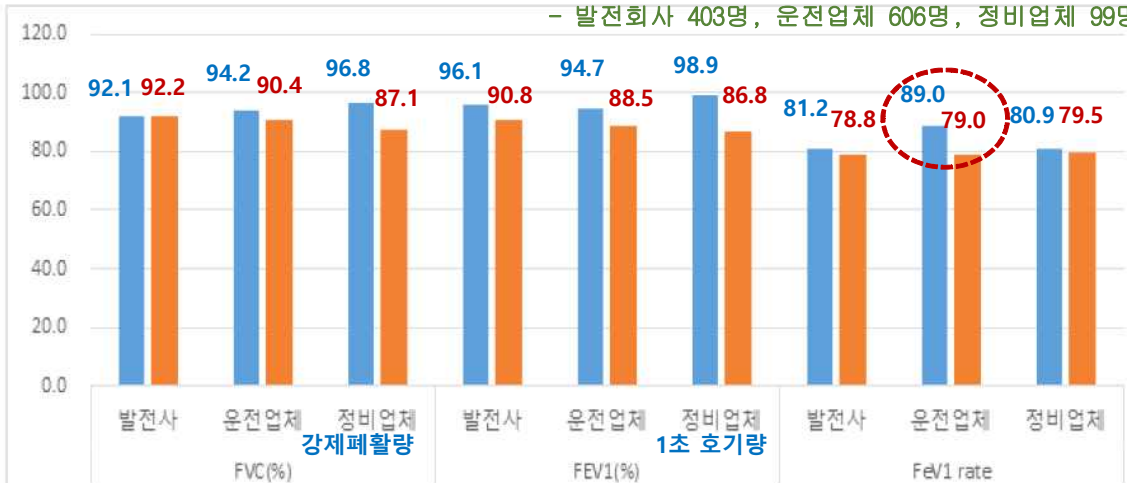
회분입도(건식)	회분입도(연화)	회분입도(건조)	회분입도(연화)	회분입도(건조)	회분입도(연화)
----------	----------	----------	----------	----------	----------

석탄회 분석 데이터

항차	탄종	원산지	입고일자	입하량 (Ton)	SiO2	Al2O3	Fe2O3	CaO	MgO	Na2O	K2O	SO3	TiO2
16-003	Tafelberg	홍콩버마	2016-10-13	64,617	56.10	17.70	12.00	3.06	1.88	2.88	1.76	3.22	0.81
16-003	Suek	태국	2016-11-29	60,910	52.84	26.23	3.93	5.19	1.86	1.05	1.89	3.87	1.18
16-003	Ensham	중국	2016-12-12	142,643	54.41	26.08	6.51	6.06	1.16	0.36	1.83	2.77	1.01
17-001	Vital	호주	2017-03-16	137,643	78.81	14.59	1.97	0.48	0.34	0.26	0.72	0.26	0.68
17-002	Merulua	홍콩버마	2017-03-29	133,969	55.81	25.86	3.84	2.20	1.84	1.88	2.33	0.98	0.98
17-003	Glencore	호주	2017-02-13	133,703	57.24	23.96	8.30	4.77	1.84	0.81	1.11	1.81	0.87
17-004	Suek	태국	2017-03-12	119,829	52.84	26.23	3.93	5.19	1.86	1.05	1.89	3.87	1.18
17-005	Glencore	호주	2017-03-20	112,700	57.80	21.65	9.49	2.89	1.79	0.80	1.14	0.62	0.81
17-006	Energyman	인도네시아	2017-04-01	82,260	50.85	21.00	5.52	7.15	1.95	3.55	1.88	2.55	1.02
17-007	Iskole	호주	2017-04-23	112,716	67.50	23.20	4.26	0.72	0.72	0.43	1.44	0.23	1.07
17-008	Iskole	호주	2017-04-18	114,342	71.20	21.90	1.33	0.46	0.46	0.17	0.94	0.10	0.95
17-009	Suek	인도네시아	2017-04-24	72,291	54.25	26.90	10.70	2.41	1.82	0.37	1.41	0.50	1.05
17-010	Cloud Peak	미국	2017-05-02	68,589	15.60	21.40	5.82	10.80	3.38	5.72	1.87	12.80	1.05
17-011	Energyman	인도네시아	2017-05-10	86,200	48.10	22.20	4.10	2.46	1.94	1.97	1.72	1.87	0.90
17-012	Glencore	호주	2017-05-20	142,730	65.40	24.20	3.19	0.63	0.62	0.24	1.80	0.15	1.01
17-013	NCA	호주	2017-05-18	126,707	56.60	21.90	9.52	1.15	2.01	0.54	1.24	0.55	0.89
17-014	Energyman	인도네시아	2017-05-31	77,000	49.70	22.90	6.07	7.74	4.40	3.91	1.69	2.21	0.94
17-015	Glencore J	인도네시아	2017-06-10	77,000	44.40	27.10	14.40	4.92	2.12	0.94	1.65	2.86	0.86
17-016	Glencore	호주	2017-06-14	126,102	62.30	24.90	4.29	0.97	0.63	0.27	1.66	0.19	1.06
17-017	Glencore J	인도네시아	2017-06-16	77,000	43.30	18.10	6.88	7.18	1.91	0.11	1.60	4.84	1.04

발전소 노동자들의 폐기능 변화(2013~2018)

2013년, 2018년 수검자 대상
- 발전회사 403명, 운전업체 606명, 정비업체 99명



공분산분석을 통해 연령, 성별, 흡연량을 보정한 결과 ▲'13 ■'18

일초율

2018년도 특수건강진단 결과 분석 <정규직 & 협력사>

구분	진단 년도	진단 인원	특수건강진단 결과						
			A (건강)	C1 (직업 요관찰자)	C2 (일반 요관찰자)	D1(직업 유소견자)	D2(일반 유소견자)	CN(질병 요관찰자)	DN(질병 유소견자)
정규직	2018년	1145	751	99	71	2	6	138	78
			66%	9%	6%	0%	1%	12%	7%
협력업체 (14社)	2018년	3,667	1,980	590	689	31	133	182	62
			54%	16%	19%	1%	4%	5%	2%

하청노동자에게 지급된 것은 딸랑 마스크 뿐이다!

특진마스크

2950원



카톡1

하동 운탄 및 회처리 1급,2급
씩어서 지급하고
활성탄마스크도
지급합니다. 탈황 폐수 1급,
현장운전원 2급 사용

카톡2

당진은 운전,정비 모두 1급
마스크 사용 중입니다

방진2급



방진1급

700원짜리



방진마스크/N7000B/1급

★★★★★ (5)
[과인덕] 무리맥(1급) 방진마스크 N7000B
1BOX(20개) 미세먼지
16% 14,260원

발전소 인근 주민들도 암으로 죽어간다! - 대책이 필요하다.



고 김용균노동자 죽음 이후 현장은 얼마나 바뀌었는가?

□ 석탄 분진 관리 총체적 부실! 석탄분진 제거하는 국소배기장치 관리 안 해

? 석탄 취급설비에서 발생하는 석탄분진을 포집하기 위해 국소배기장치(Dust Collector)를 운용 중인데, 개보수가 이루어졌음에도 산업안전보건법 제48조에 따른 '국소배기장치 유해위험방지계획서'를 제출하지 않는 등 관리상 위법사항 발생

- 산업안전보건공단으로부터 제출받은 자료에 따르면, 최근5년 간 국소배기장치 유해위험방지계획서를 제출한 곳은 2017년 남동발전에서 2건 뿐이었음.

□ 2014년-2018년 석탄화력발전소 국소배기장치 유해위험방지계획서 제출현황
○ 제출 건수

구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
제출 건수	-	-	-	2	-

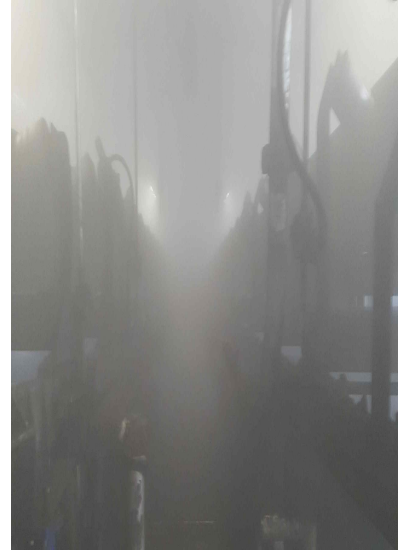
○ 제출 발전소 현황

연번	사업장명	접수일	제출대상	심사-확인일	심사-확인결과
1	한국남동발전(주) 영흥발전본부	2017.02.15.	건조설비(3대), 국소배기장치(7대)	2017.02.23. (심사)	조건부적정
				2017.06.29. (확인1회차)	조건부적정
2	한국남동발전(주) 영흥발전본부	2017.12.01.	국소배기장치(1대)	2017.07.10. (확인2회차)	적정
				2017.12.07. (심사)	적정
				2017.12.27. (확인)	적정

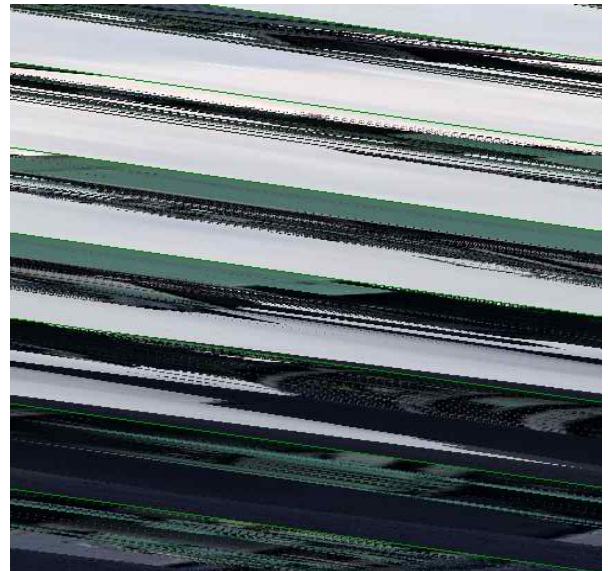
<서부발전 산화규소(결정체 석영) 노출기준 50% 초과 현황>

회사명	노출기준 대비 최대 노출수준(%)	
	2018년 상반기	2018년 하반기
한전산업개발	60.2	45.8
옵티멀에너지서비스	-	89.6
영진 태안1발 사업소	82.2	15.8
영진 태안3발 사업소	55.6	199.6

이것이 지금에 우리의 현장이다!



이것이 지금에 우리의 현장이다!



주요 고독성 물질의 작업환경 측정 현황 (2016~2018년)			
(발전회사로부터 제출된 2016~2018년 측정보고서 분석결과 요약)			
측정 물질	독성 구분*	주요 발생원	작업환경 측정 현황,
결정형유리 규산	발암성 1A	탄/회 분진	<u>2017년 하반기부터 일부 발전회사 및 협력사에서 부분적으로 측정하기 시작, 정비작업 측정 미비</u>
석면	발암성 1A	보온재/배관 가스켓 등	측정되지 않음
수은	생식독성 1B,	탄/회 분진	<u>2018년 하반기부터 일부 발전회사(태안) 측정 시작</u>
비소	발암성 1A	탄/회 분진	측정하지 않음
납	발암성 1B, 생식독성 1A	탄/회 분진, 용접작업	용접 작업 중심으로 일부 측정, 석탄 및 회분진에서는 측정되지 않음
니켈(금속)	발암성 2		용접작업 중심으로 일부 협력사 측정, 석탄 및 회분진에서는 측정되지 않음
벤젠	발암성 1A, 생식독성 1B	탄 저장/연소 시설	측정되지 않음
톨루엔	생식독성 2		연소실 중심으로 일부 측정, 옥내저탄장 측정 미비
일산화탄소	생식독성 1A		옥내저탄장 중심으로 측정

* 고용노동부 고시(제2018-24), 화학물질 및 물리적 인자의 노출기준

고 김용균 노동자 사망사고에 대한 정부 약속 미이행 ? 노무비 삭감 없는 지급 관련

1. 고 김용균 노동자 직접노무비 미지급 사례 확인에 따른 정부 7여당 발표(2019.2.5.)

당·정 발표문 세부 브리핑

4. 근로자에게 노무비가 삭감 없이 지급되도록 개편한다. (*17.12월 건설산업 일자리 개선대책을 참조한다.)

- 고 김용균 노동자 산재사망사고 이후 발전소 비정규직 노동자의 노동조건이 만 천하에 공개됨. 위험한 작업 환경 외에도 노무비에 대한 중간 착복이 보도된 바 있음.
- 이에 정부와 여당은 노무비가 삭감되지 않도록 하겠다고 발표(2019년 2월 5일)했으나 발표 11개월이 지나 도록 발전소의 연료환경설비 운전과 경상정비 업체는 원청인 발전사로부터 받은 직접노무비를 노동자들에게 전액 지급하지 않고 있음.
- 현재 발전사가 하청업체에게 지급하고 있는 노무비를 감안한다면 추가 비용 없이 직접고용 정규직 전환과 노동자들의 처우개선이 가능하며 정규직 전환이 마무리되기 전이라도 더 이상 국민이 낸 전기요금 (준조세)으로 하청업체에게 부당하게 돈을 낭비할 필요가 없음.

이것이 지금에 우리의 현장이다!

발전 협력사 계약서

계정 종료일 : 2018. 10. 31	정산종료금액 (B)	39,940,304	3,894,000	43,834,304
상 준 종료일 : 2018. 10. 31	정산잔액 (C=A+B)	4,420,794,000	442,079,400	4,862,873,400
세금계산서	상 회	보 인	전환기상누계	4,780,738,000
교부받은	세 액	세 액	금회지불금액	478,073,600
과 목	세 액	세 액	금회지불금액	-359,942,000
				-35,994,200
				-395,936,200

영액 의하여 준금정서를 다음과 같이 실시하고 그 결과를 영회 같이 보고합니다.
 준 공 경 사 일 : 2018년 10월 31일
 준 공 경 사 자 : [인]
 준 공 경 사 자 : [인]
 준 공 경 사 자 : [인]
 위 공사의 계약금액을 다음과 같이 정산 변경함에 동의합니다.
 원금(대리인 HPS)의 부산사업소

구 분	계약금액	준공금액	잔액	비 고
계 액 비	322,480,227	297,870,122	-24,610,105	
노 무 비	3,295,258,575	3,315,170,163	19,911,588	
경 비	783,134,294	811,587,967	28,453,673	
일반관리비	0	0	0	
이 문	0	-3,833,872	-3,833,872	
소 계	4,380,853,096	4,420,794,000	39,940,904	
공급가액	4,380,853,096	4,420,794,000	39,940,904	
부가가치세	438,085,310	442,079,400	3,994,090	
합 계	4,818,938,406	4,862,873,400	43,934,994	

일반관리비 0원
이문 0원
그런데,
영업이익은 증가?

발전 협력사 영업이익율 - 민간업자 배불리기(땅 짚고 헤엄치기)

		한전 KPS	금화	한국 플랜트	수산	일진	원 프랜트	한국발전기술	옵티멀
영업 이익률	2018	15.4	19.5	9.5	17.3	16.6	17.3	9.1	12.6
	2017	13.2	18.9	12.5	16.5	18.5	15.4	13.5	13.2
유형자산 가액비율		25.6	7.2	1.4	7.9	11.5	8.0	1.4	15.6
부채비율		20.7	14.6	3.6	18.4	31.9	17.1	18.1	13.3

출처 : 금융감독원 전자공시시스템. 민간정비회사 2018년 수익 및 재무상태(단위: %)

*** 상장사 평균 영업이익율 2017년(6.60%), 2018년(5.98%)**

이것이 지금에 우리의 현장이다!

노무비 착복(금액, 비율)

발전소	공사명	노무비 정산금액	실인건비 추정 (착복금액)	정산금액대비 인건비지급률 (착복률)
동서당진 (일진파워)	2018년보일러설비 경상정비	2,322,512,892	1,293,387,244 (1,029,125,648)	55.7% (44.3%)
동서당진 (금화PSC)	2018년 1호기 보일러, 터빈경상정비	2,514,280,242	1,383,798,814 (1,130,481,427)	55.0% (45%)
남부하동 (일진파워)	17년, 11월~18년 10월 보일러설비경상정비	11,707,863,971	6,801,178,846 (4,906,685,125)	58.1% (41.9%)
남부하동 (HPS)	2018년 터빈, 보일러 경상정비	7,034,987,413	4,299,448,397 (2,735,539,016)	61.1% (38.9%)
서부대안 (한산)	2018년1~8호기 석탄취급설비경상정비	6,250,204,045	2,986,444,667 (3,263,759,378)	47.8% (52.2%)

노무비 이중착복

발전소	계획예방정비	착복률	인건비 지급률
대안 5호기 기전설비 (금화PSC)	96.6%	3.4%	
당진 1호기 운탄설비 (한산)	89.5%	10.5%	
하동 1호기 보일러설비 (일진파워)	74.4%	25.6%	

계획예방정비 인건비 지급률이 현저히 낮은 이유?
 투입되는 인력은 1명, 지급받은 인건비는 2건(경상정비, 계획예방정비)

대통령님 이러시면 안됩니다. 약속을 지키세요!



국무총리님 이러시면 안됩니다. 약속을 지키세요!

1. 태안화력발전소 사고 관련 관계부처 합동대책(산업통상자원부, 고용노동부 공동발표문)과 이행 여부

순번	내용	정부발표	진행상황	이행	
1	진상규명	특별근로감독	1,029건 위반 발표	○	
		김용균 특조위 구성(권고안시행 약속-2019.2.5)	권고안 발표	×	국무총리실
2	책임자처벌	노동부 조사, 유가족-서부발전, 하청업체 고소	수사 진행 중 (송방망이)	×	
3	긴급조치	2인 1조, 설비인접 작업시 설비정지, 인력충원 조사, 1급 발암물질 대책 (2018.12.17. 고용노동부, 산업부 장관 발표 및 2019.2.5. 정부-여당 발표)	2인 1조 인원 일부채용 특조위 권고안490명 (170명 총원)	△	산업통상자원부 고용노동부
4	정규직 전환	연료환경설비운전-공공기관으로 정규직전환 조속 매듭	노사전 협의체 파행 특조위 권고안 무시 국가인권위 권고안 무시	×	산업통상자원부 고용노동부
		경상정비-노동자의 처우 및 정규직화 여부 논의	상동	×	
5	노무비전액지급	노무비 삭감없이 지급	11개월 지난 지급도 착복 중	×	산업통상자원부 고용노동부
6	추모조형물	태안화력 내 추모조형물 설치(서부발전 합의)	논란 중	×	발전사

더이상의 죽음을 막으려면 누군가 옆에 있어야 한다!

<위험공정 및 직무와 2인 1조 시 필요인력>

공정	위험설비	직무	현재 투입 인력 (추정)	필요인력		긴급 투입 (추정)	추가 필요 인력	비고
				세부	계			
석탄	컨베이어벨트	컨베이어 운전원	230	230	470	170	300	낙탄은 최소 30% 필요
		컨베이어 운전보조원	180	180				
		낙탄처리원	200	60				
탈황	컨베이어벨트	낙석고/석회석 처리원	-	38	146	-	146	신설
	볼밀/탈수	공용설비 운전원	52	52				
	폐수처리	폐수처리 운전원	56	56				
회처리	컨베이어벨트	컨베이어 운전원	-	44	44	-	44	신설
계			718	660	660	170	490	

더이상 죽이지 마라! 위험의 외주화 금지

그러나 발전소는 달라지지 않았습니다
여전히 비정규직 노동자들은
생명의 위협 속에 일하고 있습니다

<김용균 사고가 한국 사회 전환점이 되기 위하여>

조선업중대산업재해
국민참여조사위원회

<발제 2. 조선업 중대산업재해 국민참여조사위원회>

<조선업 중대산업재해 국민참여조사위원회 조사보고서>
: 내용 요약, 그리고 이후

박종식

(창원대학교, 조선업 중대산업재해 국민참여조사위원회 조사위원)

1. 사고조사와 원인

[조선업 중대재해(사고사망) 특징 조사위원회의 활동]

과거부터 조선업은 건설업과 함께 사고발생 위험이 매우 높은 업종이었지만, 그 동안 조선업체들의 재해예방 노력의 결과로 재해율은 크게 낮아졌다. 하지만 여전히 조선업 사망만인율은 제조업 평균보다 높고 여전히 사망사고가 빈번하게 발생하고 있는데, 2007년부터 2017년 9월 사이 조선업 업무상사고 사망자수가 무려 349명이었다.

사고조사위원회에서는 안전보건공단으로부터 조선업 산재사망자들에 대한 자료를 제출받아 사망재해자들의 특징을 확인한 결과, 1) 사고사망자의 79.3% 257명이 하청 노동자였으며, 2) 떨어짐(추락), 넘어짐(전도)와 같은 재래형 사고로 인한 사망자수가 재해유형 1, 2위로 나타나고 있었으며, 3) 이처럼 예방가능한 사고들이 반복해서 발생하고 있음에도 산재발생 이후의 행정처분은 관대하여, 대부분 과태료 부과에 그쳤고, 과태료 자체도 낮아서 평균 126만원에 불과하였다.

이러한 현실에서 2017년 5월 1일, 그리고 연이어 2017년 8월 20일, 두 날짜 모두 공휴일임에도 불구하고 조선소에서는 작업을 진행하다가 6명과 4명의 노동자들이 사망하는 참사가 발생하였다. 두 사고에 대해서는 사고 직후 고용노동부와 안전보건공단이 중대재해조사를 실시하였고, 그 결과로 작성된 중대재해조사의견서가 제출되었다. 안전보건공단의 중대재해조사의견서는 사고의 직접적인 원인과 전개과정에 대하여 상당히 정밀한 조사 분석 결과를 보고하고 있어 유익하지만, 기존과 마찬가지로 직접적 내지 기술적 원인의 분석에 머무르고 있는 한계가 있다. 오늘날 산업재해에 대해서는 산업공학적 또는 보건의료적인 차원에서의 분석과 대응이 여전히 기본적이고 필수적이지만, 산업공학-보건의료 차원에서의 산재원인 분석만으로는 재해예방과 재해율감소에는 한계가 있는 것 같다. 즉, 산업재해가 발생한 해당산업의 생산과정, 노동과정에서의 특성 뿐 아니라 고용관계 및 노동시장의 특성들도 산업재해 발생에 영향을 미치고 있다는 인식들이 21세기 이후에는 세계적으로 점차 확산되고 있다.

이와 같은 문제의식을 바탕으로 조선업 중대산업재해 조사위원회는 안전보건공단의 의견서에 담긴 세밀한 정보를 활용하되 거기에서 한걸음 더 나아가 중대재해사고의

구조적 근본적 원인을 다각적으로 규명하고자 시도하였다. 즉, 사고원인을 직접적 원인, 기본적 원인, 근원적 원인의 세 가지 범주로 구분하여 파악했다. 이를 위해서 노사정 추천으로 위원장 포함 총 17인의 조사위원들이 2017년 11월~2018년 4월까지 6개월 동안 활동하였다. 아래에서는 사고의 직접적인 발생경과와 직접적 원인, 그리고 조사위원회에서 진단한 근원적(root-cause) 원인들과 개선방안을 소개하고자 한다.

2. 실태조사 결과와 근원적인 원인

[삼성중공업(주)와 STX조선해양(주)의 사고발생 및 원인]

1) 삼성중공업 및 STX조선해양 사고 개요

- 2017년 5월 1일(월) 14:50경 경남 거제시 소재 삼성중공업(주) 해양설비인 마틴링거 모듈 건조현장에서 골리앗 크레인(800톤)과 지브형크레인(32톤)이 충돌했다. 이 사고로 6명의 하청 노동자가 사망하고 25명이 부상당했으며, 2018년 8월까지 7명이 외상 후스트레스장애로 업무상질병 판정을 받았다. 골리앗 크레인은 삼성중공업(주)이 운전과 신호를 맡았고, 지브형크레인은 하청업체인 OO기업이 운전을 했다.
- 2017년 8월 20일(일) 경남 창원시 소재 STX조선해양(주)에서 건조 마무리단계에서 선박내부 스프레이 도장 작업 중 화재 폭발사고가 발생하였다. 이 사고로 인해 (주)OO특수코팅산업 소속으로 작업한 도장공 4명이 모두 사망하였다.

2) 사고의 직접적 원인

STX조선해양(주) 폭발사고의 직접적 원인은 방폭등의 문제와 환기설비의 불충분이었다. 삼성중공업(주) 해양플랜트 크레인 충돌사고는 골리앗 운전자와 지브형 운전자는 각각 주행레일, 쓰레기함 들기에 몰두하였으며, 각 신호수들의 위치는 상대 크레인을 관찰할 수 없는 위치에 있었고, 지브형크레인 운영 외주화로 인한 골리앗크레인과의 원활한 의사소통 장애 발생 및 총괄 신호수 부재가 직접적인 원인이 되었다.

3) 사고의 기본적 원인(간접적 원인)

조사위원회에서 파악한 사고의 기본적인 원인으로는 ① 안전인증기준 미흡, ② 가설재 점검, 설치 및 관리의 외주화, ③ 밀폐공간 환기의 모니터링 부재, ④ 관리자의 역할 미흡, ⑤ 배풍기 및 덕트의 관리 미비, ⑥ 관리의 이원화 및 소통 부재, ⑦ 혼재작업에 의한 인적 재해 등의 요인들을 파악할 수 있었다.

[조선업의 원하청관계와 고용관계 특성 파악]

먼저 조선소 내에서 안전담당부서와 생산담당부서 각각의 목표의 차이를 확인할 수 있었다. 원청의 안전보건(HSE)부서에서는 안전문제에 대해서는 원청과 하청을 구분하

지 않고, 포괄적으로 사고예방 활동하고 있었다. 하지만 원청의 생산담당 부서에서는 생산성과 비용에 큰 영향을 미치는 ‘선박납기일 준수’가 가장 중요하였다. 그 결과 생산부서의 작업공정의 재촉과 원하청 관계가 중첩되면서 ‘무리한 작업공정 진행 → 재해발생 위험 증가’라는 재해발생 매커니즘으로 이어질 개연성을 확인할 수 있었다. 이와 함께 사내협력업체들의 전반적인 관리운영 실태를 확인한 결과, 생산관리 및 인사노무관리 수준이 매우 낮았으며, 특히 다단계 하청일수록 의사소통의 장애로 인해 기존의 산업안전보건시스템 자체가 무력화되면서 재해위험이 높아질 수 있었다. 이와 같은 원하도급 관계, 나아가 다단계 하도급 구조가 현재의 안전보건시스템과 충돌하는 현상은 그동안 하청계열화로 발전한 한국 제조업 전반의 과제라고 할 수 있다.

다음으로 고용형태의 다양화, (다단계) 사내하청 활용 문제를 확인하였다. 경기변동에 민감하고 고용수요의 탄력성이 큰 조선업의 특성 상 물량변동에 따라서 비정규직/사내협력업체 노동자를 활용하지 않을 수는 없어 보였다. 그런데 조선업 협력업체 노동자들은 자주 옮겨 다니는 특징을 확인할 수 있었다. 앞서 사내협력업체들의 ‘낮은 관리수준’과 소속 노동자들의 ‘잡은 이동’이 결합되면서 사내협력업체 노동자들은 설비에 익숙하지 못한 상태에서 ‘기업특수적 숙련’과 ‘안전교육 효과’가 낮아질 가능성이 있다. 특히 1차 하청보다는 2~3차 하청으로 갈수록 (상대적으로) 숙련수준이 낮으며, 산업안전관리의 책임소재가 불분명해지고 있다. 이러한 점에서 다단계하청 활용은 낮은 생산성과 산재발생 가능성 증가로 인해서 오히려 비용증가 요인이 될 수 있었다. 고용형태의 다양화와 산업안전보건의 문제는 조선업만의 문제가 아니라 21세기 전세계적으로 제기되고 있는 문제이기도 하다.

[조선업 중대재해의 근원적 원인]

조사위원회에서는 사고의 직접적인 원인조사 및 전반적인 조선업 원하청관계와 고용관계에 대한 실태조사를 바탕으로 사고의 기저에서 아래의 4가지 원인들을 확인할 수 있었다.

- ① 안전을 위배하는 무리한 공정 진행, ② 안전에 대한 책임감이 없는 재하도급의 확대, ③ 원청의 안전관리 책임과 역할이 불명확, ④ 과도한 하청노동자의 증가

조사위원회는 그동안 조선업체들이 전개해 온 사고예방을 위한 노력과 성과를 인정하면서도 조선업 사망사고를 보다 획기적으로 줄이기 위해서는 근원적인 원인들에 대한 대책이 필요하다고 판단하였다. 아울러 이러한 개선방안들은 그 동안 조선업체들이 주력해 온 사고의 직·간접적인 원인에 대한 예방대책과 병행되어야 한다.

3. 개선방안

[조선업 안전관리 법·제도 개선방안의 원칙]

산업재해는 더 이상 노동자만의 문제가 아니라 사업주나 국가에게도 큰 재앙이다. 이제 산업안전은 ‘노사 간 유/불리’를 놓고 따질 문제가 아님을 분명히 하고, ‘가장 효율적인 산업재해 예방기능의 구현’에 초점이 맞추어져야 한다. 그리고 이를 위해서 사업장 내에서 위험을 제어할 수 있는 이가 산업안전에 관한 권한과 의무를 지도록 해야 할 것이다. 특히 노동자들의 부주의 예방 노력과 함께 사업주가 산업재해 예방에 스스로 적극적으로 나설 수 있도록 제도적 대안이 마련되어야 할 것을 요구하였다. 아울러 업무도급 그 자체를 부정할 수는 없지만, 그것은 경기변동에 따른 고용유연화 필요성이라는 교육지책에 국한되어야 하고, 비용절감만을 지향하는 외주화는 지양되어야 한다. 특히 하도급활용이 애초 기대한 비용절감이 아니라 생산성 저하와 산재발생으로 비용증가 요인이 될 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

[근원적 원인에 대한 개선방안 제안]

조선업 중대재해 국민참여 사고조사위원회는 말 뜻 그대로 사고조사에 중점을 두어 활동한 위원회로서 정책적 대안 마련을 주로 하는 위원회가 아니지만 사고조사위원회의 활동 속에서 기술한 조선업 중대재해의 근원적 원인은 곧 이를 해결하는 것이 중대재해를 방지하고 안전을 확보하는 것이기 때문에, 조사위원회가 조사한 조선업 중대재해의 근본적 원인을 해결하기 위한 정책적 제언을 하였다.

첫째, 다단계 (재)하도급을 원칙적으로 금지하고 필요한 경우에만 제한적으로 허용해야 한다. 조선업에서 재하도급을 받은 재수급인은 노동자의 안전보건을 책임질 수 없다는 것이 이번 조사에서 확인되었다. 현재도 원청은 (재)하도급을 승인하거나, 재하도급을 금지하게 되어 있으나 실제로는 사문화된 계약조항이었다. 조선업에서도 하도급을 원칙적으로 금지하는 것이 바람직하며 이를 위해 필요하면 법, 제도적 검토를 실시하여야 한다. 아울러 근로계약서 작성, 4대 보험 가입, 원청이 인정하는 직업경력수첩 등 하청노동자의 고용계약관계 공식화를 제안하였다. 이를 위해서 건설업의 사례를 참고하여 하도급 규제정책 수립을 제안하였다. 다만 일부 특수직종에 대한 재하도급은 전문업체를 통해서 물량도급 형태로 제한적으로 허용할 수 있을 것이다. 이 경우 전문화된 업체를 활용하는 재하도급에 대해선 제한적으로 활용하고, 원청의 서면동의를 받을 것을 제안하였다.

둘째, 무리한 공정 진행을 방지하기 위한 제도적 장치를 마련해야 한다. 작업장에서 가장 크게 느끼는 위험요소는 1)무리한 공정진행 2)장시간 노동(과도한 노동강도) 3)

혼재(동시)작업 4)작업자 소통부족의 순으로 조사되었고, 상기 1) 2) 3) 4)는 상호 밀접한 관련성이 있고 모든 문제의 근원은 무리한 공정진행으로 볼 수 있다. 무리한 공정진행은 과도한 노동강도(장시간 노동)를 유발하고, 혼재작업을 하게하고, 업체 간 또는 작업자 간의 정보공유나 소통부재의 문제를 야기하고 있었다. 이를 위해서 구체적으로 공정거래위원회를 통해 원청의 과도하고 일방적인 생산시수와 기성금 감축을 규제, 사내협력업체를 포괄하는 제대로 된 산업안전 경영시스템을 구축, 조선업체들이 표준 공사기간을 설정하고 준수, 기업이 설정한 표준공사기간 대비 과도한 변경이 있는 경우, 관련조직 및 하청업체와의 사전 협의, 조정, 협력할 수 있는 체제를 마련, 안전작업을 고려한 안전설계 체제를 마련, 원하청 노동자가 혼재하여 작업할 경우, 원청에 작업 순서 등에 대한 조정의무를 부여 등을 제안하였다.

셋째, 조선업 안전관리 법제도를 개선해야 한다. 사고조사위원회의 조선업 안전관리 법제도 개선 방안은 산업안전보건법과 관련 시행령 등에 반영되어야 한다. 본 보고서에서 권고한 방안으로는 • 원청의 하청 노동자에 대한 안전감독 및 보호의무 강화 • 하청 업체의 산업안전보건 역량 강화 지원 • 하청 노동자의 산업안전보건역량 강화 • ‘산업안전보건 친화적’ 원하청 도급계약 체결 의무화 • 노사 참여적 산업안전보건 감독 및 관리 체계 구축 • 사업장 공간 안전 설비 검증 제도 도입 • 산업안전을 위한 행정 감독 등 기능의 강화 • 휴일 및 연장 근로 시 위험 예방 강화 대책 마련 • 응급 의료지원 체계의 강화 등을 제안하였다.

넷째, 고용형태 개선과 관련해서 사내협력 업체를 활용할 때는 1차 협력업체를 정상 기업으로 육성해야 할 것을 제안하였다. 이를 통해 업체 스스로도 안전관리를 제대로 할 수 있는 역량을 확보하여야만 한다. 이는 앞서 제안한 하청노동자들의 고용계약관계 정식화 제안과 연관이 있으며, 연동하여 조선업 원하청 노동자들의 차별을 줄이기 위한 방안을 모색할 것을 제안하였다.

아울러 1차 협력업체들의 관리능력 향상과 조선업의 장기적인 경쟁력 확보 및 숙련인력 양성, 안전관리를 위한 방안으로 조선기능인 자격제도 도입을 검토를 제안하였다. 용접, 배관, 도장 등 기능별로 자격을 부여하고 이를 조선해양협회 등에서 관리하여 원청 정규직만이 아니라 사내협력사 인력이 단순 일용직이 아니라 숙련된 기능공으로 구성될 수 있도록 할 필요가 있고, 이를 통해 조선업 현장에 숙련 및 풍부한 경험과 기량을 갖춘 기능 인력이 배치되면 중대재해가 크게 줄어들 것이다.

마지막으로 조사위가 제안하는 개선안을 추진할 기구를 설치할 것을 제안하였다. 조사위원회가 밝힌 중대재해의 근원적 원인을 개선하기 위한 구체적 제도 마련이 시급하다. 조사위원회는 고용노동부에 보고서를 제출하고 2018년 4월 30일이면 활동이 종료되어 근원적 원인을 개선하기 위한 구체적 제도 마련의 추진은 고용노동부가 해야 한다. 조사위는 고용노동부에게 조사위원회가 제안하는 개선안을 구체적으로 마련

하고 추진할 별도 기구를 고용노동부 내에 설치할 것을 제안하였다. 이 별도 기구로 하여금 조사위원회의 보고서를 토대로 개선 대책의 우선순위를 정하고, 장단기 대책을 정하여야 하며 본 조사위원회의 개선방안이나 권고를 구체화하기 위한 방안을 마련해야 할 것이다. 그리고 별도 기구에는 조사위원회에 참여한 위원들 외에도 노사단체가 참여하여 수용성과 실행가능성을 높여야 한다.

이 외에도 • 조선업 중대재해 예방을 위한 법령 개정 연구용역 • 중대재해 조사위원회 제도화 및 상설화 • 중대재해 조사보고서의 공개 • 조선업안전포럼 개최 등을 제안하였다.

4. 조선업 위기 국면은 조선업 중대재해 예방과 경쟁력 확보를 위한 적기

2008년 글로벌 금융위기 이후 한국의 조선업은 중소형->대형의 순서로 위기에 직면하였다. 특히 2010년대 이후 급증한 재하도급(소위 물량팀) 노동자의 규모가 2016년 위기 이후 빠르게 감소하면서 조선업 총 고용규모가 20만에서 10만 정도로 줄어들었다. 그리고 한국 조선업은 10여년 간의 불황에서 벗어나 2018년 선박생산량이 최저를 기록하고 2019년 이후부터는 (완만하게나마) 생산과 고용에서 회복이 진행되고 있다.

이러한 점에서 조선업 재하도급 규모가 크게 줄어든 2019년은 향후 한국 조선산업의 경쟁력 확보와 산업안전보건 수준 향상을 위해서 과감하게 재하도급 문제와 고용구조 문제를 개선할 수 있는 적기라고 할 수 있다. 하지만 초기 이행방안 검토 논의에서 회사에서 이행할 수 있는 기술적인 차원에서의 개선안을 제외하고 조선업의 원하청구조, 고용관계 차원에서 제안한 권고안들은 이행되지 않았을 뿐만 아니라 중장기적으로 이행을 위한 계획 수립, 이를 위한 공론화 과정조차도 제대로 진행되고 있지 못하고 있는 상황이다. 지금이라도 조선업 사용자 단체(협력업체 포함)와 노동자 단체가 주도적으로 참여하고 전문가와 정부 및 안전보건공단이 참가하여 조선업 안전문제에 대하여 허심탄회하게 논의할 수 있는 자리를 만들어, 기존의 건설업의 재하도급 규정 및 일본의 조선업 안전보건에 대한 세부적인 규정 등을 한국 조선업 상황에 적합하도록 만들어가기 위한 논의라도 시작해야 할 것이다.

<현장발언 2. 이김춘택 (거제통영고성사내하청지회)>

집배원노동조건개선 기획추진단

<발제 3. 집배원 노동조건개선 기획추진단>

[2019.12.3.] 중대재해사업장 조사위 권고와 이행실태 점검 토론회

집배원 노동조건 개선 기획추진단 7대 권고와 활동 의미

이정희
한국노동연구원

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

- I. 개요
- II. 진단
- III. 개선방안
- IV. 맺음말

I. 개요

기획추진단 구성 배경 및 활동

- 추진배경
 - 장시간 노동과 과로사 논란이 노사문제를 넘어 사회적 문제로 부상
 - (노동조합) 정부에 진상규명 요구와 함께 국민진상조사위 구성 촉구
 - (국회·언론) 과로사에 대한 문제 제기와 근본적인 해결방안 요구
- 「집배원 노동조건 개선 기획추진단」구성(2017.8)
 - 노동조합(우정노조, 집배노조 각 1명씩) 2명, 우정사업본부 2명, 노사관계 및 안전보건 전문가 6명: 사회적 합의기구
- 진행 경과
 - (회의) '18. 8월 말까지 격주 단위로 총 26회 실시
 - (연구용역) 집배원 노동환경 등 전반적인 사항에 대한 실태조사
 - ① 집배원 노동강도 설문조사 및 노동시간 실태분석(? 7.12. ~ '18.5.)
 - ② 우정종사원의 사망, 재해 및 건강영향 특성 역학조사(? 7.12. ~ '18.6.)
 - ③ 집배원 노동강도 신체부하량 측정(? 8.2. ~ '18.6.)
 - (자체조사)
 - ① 10년간('06~'17년) 집배원 사망자료 분석
 - ② 조직문화 진단: 집배원, 관리자, 노동조합 대상 집단인터뷰 실시

3

I. 개요

배달물량 인력 현황

우편배달물량 추이

(단위:백만통)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	증감율
일반통상	4,339	4,078	3,624	3,526	3,313	△23.7%
보통소포	7	6	6	7	10	46.4%
등기통상	375	379	376	383	389	3.7%
등기소포	211	204	195	226	251	19.0%
계	4,932	4,667	4,201	4,142	3,962	△19.7%

연도별 집배인력 현황

(정원, 명)

구분	집배원					민간위탁				합계	전년 대비
	우정직	별정국	상시	특수지	소계	재택	통상	소포	소계		
' 13년	11,789	1,445	2,327	213	15,774	606	82	1,839	2,527	18,301	57
' 14년	12,062	1,428	2,473	213	16,176	417	-	1,839	2,256	18,432	131
' 15년	12,221	1,428	2,489	213	16,351	339	-	1,872	2,211	18,562	130
' 16년	12,272	1,368	2,528	213	16,381	297	-	2,030	2,327	18,708	146
' 17년	12,580	1,343	2,561	213	16,697	285	-	2,167	2,452	19,149	441
(증감)	791	△102	234	-	923	△321	△82	328	△75	848	-4

I. 개요

배달환경

- 인구 변화에 따른 세대 수 변화

(단위:천명, 천세대)

	2006년		2015년		10년간 인구 증감		10년간 세대 증감	
	인구	세대수	인구	세대수	인구	증감률	세대	증감률
전국	49,075	18,360	51,501	20,967	2,426	4.9%	2,607	14.2%

* 출처: 우정사업본부

- 집배원 배달물량 환산 가중치

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	증감율	
일반통상	4,346	4,084	3,630	3,533	3,323	△23.5%	
등기통상	375	379	376	383	389	3.7%	
등기소포	136	130	127	147	160	17.6%	
계	4,857	4,593	4,133	4,063	3,872	△20.3%	
가중치	1:6:11.6	8,174	7,866	7,359	7,536	7,513	△8.1%
	1:82:40.5	40,604	40,427	39,606	40,893	41,701	2.7%

* 가중치: 집배부하량산출시스템 상 우편물 종별 단위업무 처리결과 값을 모두 합산한 뒤 배달물량으로 나누어 종별 환산 가중치를 산출함. 일반통상, 등기통상, 등기소포 배달 가중치는 1: 6: 11.6임. 하지만 기획추진단의 집배원 대상 노동강도에 대한 주관적 체감도 조사 결과 가중치는 1: 82: 40.5로 조사되었음

5

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

노동시간, 노동강도
건강실태, 안전보건 관리체계
집배부하량시스템
조직문화

III. 개선방안

IV. 맺음말

6

Ⅱ. 진단 - 노동시간

노동시간 및 노동강도 조사 개요

- 조사 대상 및 방법1 - 설문조사
 - 조사대상: 우정사업본부 전체 집배원(우정직, 별정직, 상시계약직)
 - 전국 집배관서 516개국 총 16,459명(유효표본 15,321)
 - 설문내용: 총 74개 문항(업무량, 건강상태, 사고 및 안전, 노동시간 등)
- 조사 대상 및 방법2 - 시간분석
 - 조사대상: 전체 집배원 근무기록 담은 e-사람시스템
 - 분석 자료: 2017.1.-12. 기준 총 4,009,068개 출퇴근 기록자료(16,484명)

[실제 출근시간 vs. 인정 출근시간]



[실제 퇴근시간 vs. 인정 퇴근시간]

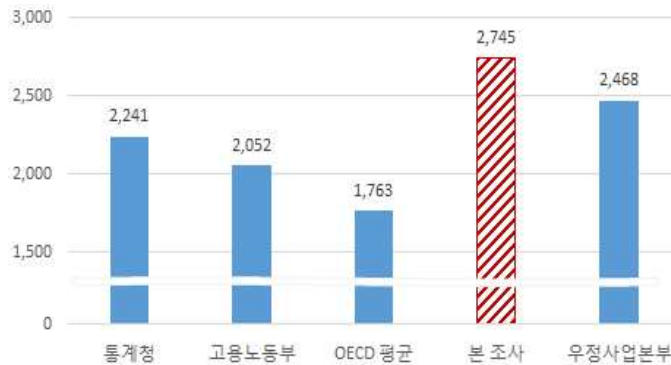


7

Ⅱ. 진단 - 노동시간

노동시간

- 구조화된 장시간 노동
 - 집배원 연간 노동시간 2,745시간(2017년)
 - 한국 임금노동자보다 87일, OECD 평균보다 123일 추가 노동



* 통계청, 고용노동부, OECD는 2016년 기준.

평균값의 함정

- 우체국별 노동시간 차이
 - 연간 3,000시간 초과 우체국 13곳(1,388명, 조사대상의 8.4%)
 - 연간 2,745시간 초과 우체국 89곳(9,366명, 조사대상의 57%)

8

표. 진단 - 노동시간

업무량 쓸림 현상

- 시기별 노동시간

구분		출근시간	퇴근시간	하루 체류시간
평상	평상시	7:26	18:27	11시간1분
특별소통기	설+선거+추석	7:21	18:54	11시간33분

- 2017년도 주간별 일평균 초과근로시간

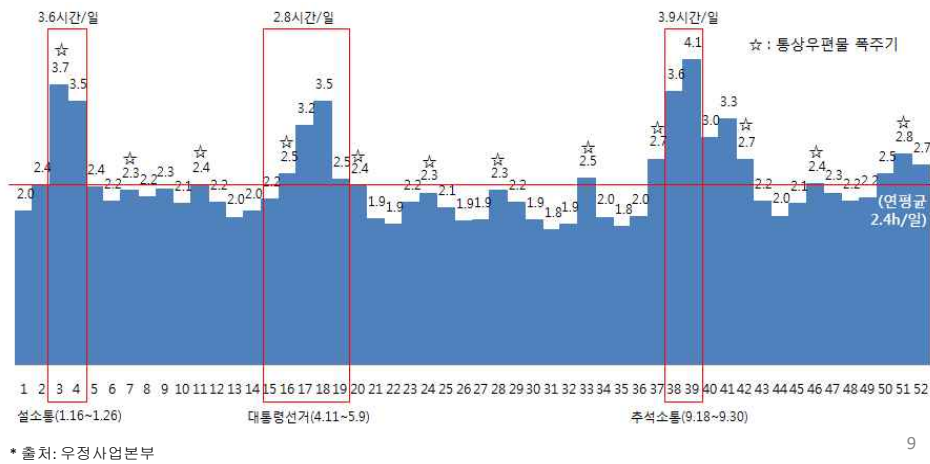
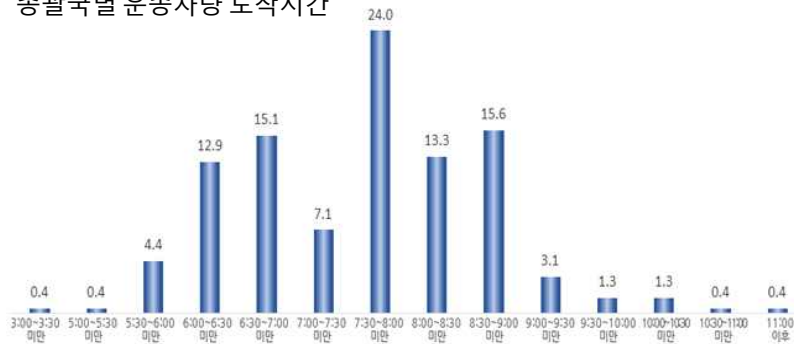


표. 진단 - 노동시간

우체국별 출퇴근시간 차이

- 총괄국별 운송차량 도착시간



- 우편물 인수 위해 첫 배차시간에 맞춰 집배원들 출근조 교대로 구성

연차휴가 1년에 6일 미만

- 휴게시간 및 연차휴가
 - 하루 1시간 휴게시간 중 34.9분 활용
 - 집배원 연가사용률 27% (5.6일) (cf. 우정본부 내 행정·기술직 58.6%)
- ‘겪기? 일부만 당일 배달, 나머지 일정 물량 남겨두는 형태
 - “규정상 전량소통 해야 한다. 그런데 어느 날부터 한 구석에 물량이 쌓이기 시작하는 거지? 인터뷰, 집배원)

Ⅱ. 진단 - 건강실태

건강역학조사

- 건강보험자료 조사
 - 우정종사자 전체 대상, 2006-2015 입원기록 조사
 - 전체 상병 대상 대조군(교육직공무원) 대비 질병 발생비 조사
- 심장질환, 뇌혈관질환 주요 질병 입원관련 위험 크기

심장질환, 뇌혈관질환 위험 높아

뇌혈관, 심장질환 주요 질병	위험 크기 (교육공무원 비교)
고혈압질환	1.75배
뇌혈관 질환	1.23배
동맥, 세동맥 및 모세혈관의 질환	1.48배
동맥색전증 및 혈전증	2.95배
고혈압성 심장병	2.36배
뇌혈관질환의 후유증	1.82배

- 높은 노동강도가 피로 유발, 유발된 피로가 심장 과부하 초래 추정
- 피로회복 시간 미확보가 심장부하 가속화
- 스트레스가 피로 악화시키는 악순환 반복 뇌심혈관계질환 유발
- 높은 노동강도와 장시간 노동으로 식습관 변화. 짧은 식사시간 불규칙을 위해 소비할 에너지 높아 폭식 가능성. 뇌심혈관계 위험인자이며 중간단계인 당뇨와 비만 유발

11

Ⅱ. 진단 - 건강실태

근골격계질환

- 근골격계 질환, 사고 관련 질환 입원 관련 위험 크기
- 교통사고 포함 사고 관련 손상 따른 외상 현저히 높음

주요 질병	위험 크기 (교육공무원 비교)
골괴사	4.16배
척추증	2.53배
윤활막염 및 힘줄윤활막염	1.83배
등통증	1.73배
아래다리의 열린 상처	5.57배
늑골, 흉골 및 흉추의 골절	4.19배
대퇴골의 골절	3.41배
발목을 포함한 아래다리의 골절	3.41배
발목을 제외한 발의 골절	3.25배
요추 및 골반의 골절	3.00배
어깨 및 위팔의 골절	2.46배
아래다리의 으깬 손상	36.30배
아래팔의 표재성 손상	19.94배

폐질환, 소화기질환

- 만성폐쇄성폐질환 유병률 2.32배: 실외업무, 차량 매연 등 대기오염물질 노출 위험 높아
- 위, 십이지장궤양 등 소화기 질환 유병률 1.29-1.78배

12

II. 진단 - 건강실태

직무스트레스

- 한국형직무스트레스평가도구 측정 통한 비교
 - 집배노동자 15,321명 대상 평가
 - 집배노동자들의 직무스트레스는 직무요구(업무량, 장시간 노동), 물리환경(작업환경 위험)에서 매우 높게 평가
 - 직무자율(업무재량), 관계갈등(상사와 동료의 지지 부족), 조직체계(인사체계 공정성, 소통결여), 보상부적절(경제적 보상, 사회적 평가 낮음) 등의 위험도 높음

항목	집배노동자 평균	소방공무원 N=408	소방공무원 N=1,712	임상간호사	공군조종사	원전종사자	공공서비스 (사회보험)
직무요구	71.4	50.2	50.0	60.9	50.2	42.2	56.7
직무자율	58.0	54.0	53.3	47.5	54.0	45.9	52.5
관계갈등	44.4	40.3	38.9	34.0	40.3	31.0	44.6
직무불안정	45.1	52.8	47.8	37.4	52.8	44.4	60.2
조직체계	56.1	53.5	52.0	55.1	53.5	33.3	60.9
보상부적절	56.0	51.4	45.7	49.4	51.4	33.3	59.4
직장문화	39.1	40.9	44.2	41.0	40.9	33.3	46.1
물리환경	66.7	없음	58.4	52.4	50.4	30.7	42.2
종합	54.6	49.1	48.8	47.2	49.1	38.2	52.8

13

II. 진단 - 건강실태

집배원 사망

- 집배노동자 사망사고 현황(2008-2017)
 - 10년간 166명의 집배노동자 사망
 - 특히 최근 급격히 늘어나는 자살 원인 조사 및 대책 마련 시급

사망	사고			질병				자살	합계
	근무 중 교통사고	기타	소계	뇌심혈관 질환	암	기타	소계		
2008	2	1	3	3	5	-	8	-	11
2009	3	2	5	2	5	1	8	1	14
2010	2	3	5	5	3	5	13	-	18
2011	2	2	4	4	6	2	13	4	20
2012	5	2	7	1	11	3	15	-	22
2013	2	1	3	3	7	-	10	3	16
2014	2	2	4	1	4	1	6	2	12
2015	1	3	4	1	5	1	7	4	15
2016	1	3	4	6	6	-	12	3	19
2017	5	1	6	3	3	1	7	6	19
합계	25	20	45	29	55	14	99	23	166

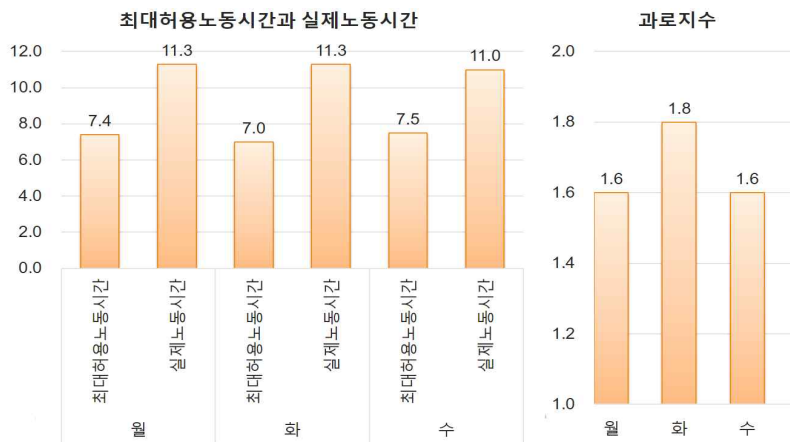
* (사고 기타) 익사 등 개인사고, (질병 기타) 당뇨합병증 등 질병사

14

Ⅱ. 진단 - 건강실태

집배업무 신체부하

- 집배업무 신체부하 진단
 - 18개 우체국, 각각 2명씩 총 36명 대상 신체부하 검사 실시
 - 연령, 신체 능력 등 평가하여 최대허용노동시간 측정



- 하루 최대 허용노동시간보다 4시간여 초과 노동
- 집배부하량 시스템이 개인의 과로수준 거의 반영하지 못함

15

Ⅱ. 진단 - 안전보건 관리

안전보건관리 시스템

- 안전사고: 최근 5년간 안전사고 중 이륜차 사고가 84.2%
- 안전보건 관리업무
 - 전담조직 없음. 노사업무 일한 노사협력담당관 소관업무
 - 안전보건 관리 조직의 상대적 중요도 낮게 인식됨
 - 본부의 컨트롤타워 역할, 안전보건담당자의 전문성 미흡
 - 안전보건관리규정, 사고·질병 조사보고 및 기록관리 체계, 위험성평가, 뇌심혈관계질환 고위험군 및 정신건강 관리 프로그램 등 안전보건관리 실행 프로그램 미비, 체계적 관리에 한계
- 안전보건 관리 인력 선임 현황

구분(직책)	기준(대상)	조직내 직위(자격)	비고
안전보건관리 책임자	직원 100인 이상 (122개 사업장)	총괄(집중)국장	
관리감독자	직원 50인 이상 (179개 사업장)	100인 이상(2) : 영업과장, 물류과장 50인 이상(1) : 물류과장 집배센터(관내국) : 관내국장	
안전관리자 보건관리자	직원 50인 이상 (179개 사업장)	산업안전지도사 · 산업안전기사 이상의 자격을 취득한 자	전문기관 위탁

16

Ⅱ. 진단 - 집배부하량시스템

노동강도

- 8시간 근무 기준 현재 배달물량 적정성 인식



- 하루 평균 1인당 배달물량

구분	일반통상	등기통상	특별등기	계약등기	등기소포	당일/익일특급	EMS	개별택업/반송수거	총계
정상시	895	80	15	9	41	19	4	5	1,067
특별소포기	1,136	96	17	11	84	24	5	6	1,378

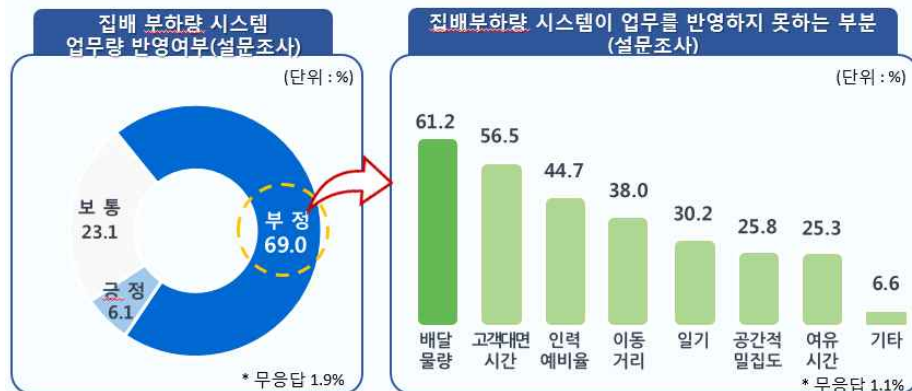
*자료: 기준수리량 설문조사

17

Ⅱ. 진단 - 집배부하량시스템

초단위 업무시간

- 집배부하량시스템
 - 세부단위업무 표준시간 초단위로 설정해 업무시간 계산
 - 일반통상 배달 2.1초, 등기 28초, 도착안내서 발행 35.4초.....
 - 여유율 3%
 - '1.0' 초과시 1인 물량 많음 뜻함(인력 부족)
 - "답이 1.2인데 0.9가 나오도록 문제지 만들었다"(인터뷰, 집배원)
- 집배부하량시스템 업무량 반영 적정성



Ⅱ. 진단 - 조직문화

노동조건 부하량시스템 안전보건관리 조직 내 갈등

- 조직문화 진단
 - 계량화되지 않은 현장의견 분석 위한 별도 조사 실시
 - 3개 집단(관리자, 노동조합, 집배원) 대상 7개 그룹 집단 인터뷰
- 진단 결과
 - 조직 내 보수성, 폐쇄성 강함
 - 다양한 고용형태가 조직 내 응집력 약화시킴, 상호 불신과 갈등
 - 노사 시각 차

노	사
근무시간 내 처리할 수 없는 과중한 업무. 여유인력 부족 따른 견배와 꺾기	흡연, 커피 등 관행적 휴식에 따른 업무시간 부족, 집배원 간 업무능력 차이
노동시간 단축은 상시인력 증원으로 해결 인력부족으로 연·병가 충분히 사용 못함. 사용시 평가 불이익, 견배 부담 우려	경영 관점, 필요시 위탁배달원으로 해결 연가사용 장려 등 점차 개선 중. 미사용은 개인적 특성(연가 수당 등)
부하량시스템 대폭 보완, 폐지 필요 표준시간 과소평가, 업무 연관성 검증 불가	대체할 만한 다른 방법 없으므로 존치 한계 인정, 그룹에도 어느 정도 현실 반영
사고 발생해도 인력 부족으로 못 씌	사고 의도적 은폐 거의 없음. 사고 경미
관리자, 집배원들에게 일방적으로 명령	소통 노력 경주, 집배원들이 변화 거부감
집배원-행정직 승진 등에서 차별	인사상 불이익 없음

19

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

III. 개선방안

- (권고1) 인력증원
- (권고2) 토요일근무 폐지 사회협약
- (권고3) 안전보건관리시스템 구축
- (권고4) 집배부하량산출시스템 개선
- (권고5) 조직문화 혁신
- (권고6) 업무 완화를 위한 제도 개편
- (권고7) 재정 확보

IV. 맺음말

20

Ⅲ. 개선방안 - (권고1) 인력 증원

2,000명 증원

- 2,000명 정규직 집배원 증원
 - 주52시간 법 준수 따른 소요인력 2,853명 산출
 - ‘평균값의 함정? 2018년 증원(예정) 인력, 집배업무 혁신, 재정 상황 등 고려하여 2,000명 정규직 증원 권고함
 - 이를 위해 빠른 시일 내(2019년 내) 1,000명 증원 권고함

과중노동 우체국에 증원 인력 배치

- 증원인력 배치 기준
 - 주 52시간 위반 영역 및 과중노동 일상화된 우체국에 집중 배치
 - 상시계약직 및 민간위탁 통한 인력증원은 현 정부의 비정규직 축소 및 상시지속적 일자리 정규직 고용관행에 부합하지 않는다는 사실 우정본부 노사 양측에 다시 한 번 강조함

배달환경 변화 반영

- 정부 국정 목표 연간 1,800시간으로 단축
 - 시스템 개선 등 지속 노력, 로드맵 마련 및 추후 적정인력 논의 필요
- 무료노동 근절, 적정 가중치 재계산
 - 실제 출퇴근시간 값 반영될 수 있도록 ‘e-사람시스템’ 개선
 - 우편종별 노동시간 노동강도 감안하여 적정 가중치 재계산할 필요
 - 인구 및 세대수 변동, 배달점 증가, 민원요구 증대 등 배달환경 변화 정기적 반영하여 인력증원 및 조정·배치할 필요

21

Ⅲ. 개선방안 - (권고2) 토요일 근무 폐지 사회적 협약

사회적 합의 통한 노동시간 규제

- 사회적 합의 통한 토요일 근무 폐지
 - 장시간노동 해소 위해 토요일 근무 폐지 불가피함
 - 사회적 대화 위한 논의 구조 마련:
우정본부 노사, 민간택배기업, 시민사회, 소비자 등의 참여
- 대형마트 영업시간 제한과 유사
 - 유통산업발전법상 대형마트와 기업형 슈퍼마켓(SSM) 영업시간 제한
 - 집배노동자 노동시간, 요일을 사회적으로 제한하자는 의미임
- 차선책으로 주6일 배달이 불가피하다면, 인력 증원을 전제로 정규직의 이원화된 근무체계(월-금, 화-토) 통한 해결이 바람직함

- [참고] 2017-2018년 집배인력 변동

	정규직		비정규직		민간위탁		합계*
	우정직	별정직	상시	특수지	재택	소포	
'17	12,580	1,343	2,561	213	285	2,167	19,149
'18.7	13,456	1,343	1,853	210	264	3,085	20,211
(증감)	876	-	△292	△3	△21	918	1,062

* 우체국 택배원 제외. 포함할 경우 2018.7. 현재 인력은 609명 늘어난 20,820명

22

Ⅲ. 개선방안 - (권고3) 안전보건관리시스템 구축

<p>안전관리 시스템</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 인력 확보 및 전담 조직 구축 - 안전보건관리 총괄 기획, 실행 프로그램 수립 및 체계적 이행의 전제 - 안전보건 전문인력 30-40명 확보
<p>참여 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 참여형 관리체계 - 안전보건관리 기획에서부터 최종 실행 및 평가 환류 단계까지 각 단계별 노동자(노동조합) 및 내·외부 전문가의 참여 보장
<p>정신건강 프로그램</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 안전보건 실무 매뉴얼 정비 통한 현장 실행력 강화 - 심혈관계질환 고위험군 특별관리 프로그램 수립 실행 (업무적합성 평가 및 배치 전환 등 기준의 정비 등) - 감정노동 등 직무스트레스 해소 위한 정신건강 프로그램 운영 (경찰·소방의 힐링쉼터, 철도공사의 휴먼안전센터 등 참조)
<p>성과지표</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 불합리한 성과 지표 개선 - 과도한 경쟁 유발로 스트레스 야기, 인사상 불이익 우려 지표 배제 • 운송수단 변경, 기상조건 고려 - 이륜차 사용억제 및 운송수단 변경 시 업무량 증가 요인 검토 - 폭염, 폭설, 한파 등 기상 조건 고려한 집배업무 기준 마련

23

Ⅲ. 개선방안 - (권고4) 집배부하량산출시스템 개선

<p>업무강도 진단시스템</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 명칭 - “집배업무강도 진단시스템”으로 변경함
<p>여유율</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 산출 기준 - 작업여유율, 휴식시간 등의 요소 부가하여 산출함 - 고정여유는 인적여유율 4%를 5%로 높이고, 기본피로여유율도 4% 추가 적용하여 9.0% 적용함(국제노동기구ILO 권장 항목 고려)
<p>시스템 관리전문가</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 참여 보장 및 전문가 양성 - 부하산정시스템 기준 마련, 운영 및 활용에서 외부 전문가 포함하여 노동조합 참여 보장할 것. 이를 위해 노사는 부하산정시스템 담당자 배정하여 시스템 관리 전문가 양성함
<p>개인별 평가 활용 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 용도 - 부하시스템이 집배원 업무수행 평가 및 보상, 인사고과 등 개인별 평가에 사용되는 것을 엄격하게 금지 • 소요인력 산출은 별도로(인력예비율 고려) - 집배업무 소요인력 산출은 부하량 결과에 연가, 병가, 특별휴가, 공가, 교육, 출장 등으로 발생하는 결원인력에 대한 요소 추가하여 할 것.

24

Ⅲ. 개선방안 - (권고5) 조직문화 혁신: 수평적 네트워크 문화 구현

조직 내 소통	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 문화 개선 의사소통 방식의 개선 및 활성화 - 중간관리자가 조직 내 소통 촉진자가 되도록 역할 부여 - 갈등관리 제도화를 통한 조직 통합성 강화 • 우정직군 차별 해소와 사기 진작 위한 인사제도 개선 필요
복수노조 상황	<ul style="list-style-type: none"> • 소수노조 활동성 보장 - 복수노조 상황 인정, 노사 대화 및 협의 관행 정착 노력 - 교섭대표노조 아닌 노조에 대해서도 활동성 보장 - 우정본부 산하 모든 노조가 참여하는 '노조협의회' 구성 및 운영
평가제도	<ul style="list-style-type: none"> • 경쟁과 갈등 원인이 되는 평가제도의 보완 및 폐지 - 집배원 달인제도 - 민원유발자 패널티 제도 - 각종 지표(연가사용률, 사고율, 민원발생률 등)를 이용한 경영평가제 - 안전사고자 패널티 제도

25

Ⅲ. 개선방안 - (권고6) 집배원 업무 완화 위한 제도 개편

구분시간	<ul style="list-style-type: none"> • 우편물 구분 시간 단축 - 공동작업 축소, 구분 자동화 설비 확충 통한 업무량 감소 - 스마트PDA 통한 마감업무 간소화 - 네이게이션 기반 배달경로 최적화 등 일하는 방식 개선
배달시간	<ul style="list-style-type: none"> • 배달시간 단축 - 도시지역 아파트단지 스마트 우편함 도입 - 농어촌 지역 공동우편함 도입
등기배달	<ul style="list-style-type: none"> • 등기배달업무 효율성 제고 - 등기우편에도 소포와 같이 발신자 수신자의 전화번호 입력 의무화 (주소 불일치 및 주간 시간에 우편물 미배달 문제 등 방지) - 고객 희망 장소에 우편물 배달 위한 고객주소DB구축, 등기우편물무인교부시스템 등 배달제도 개선

26

Ⅲ. 개선방안 - (권고) 우편 공공성 유지와 서비스 질 향상 위한 재정 확보

적자보전

- 우편적자 보전
 - 우편요금·등기수수료 단계적 인상
 - OECD 주요 국가 실질우편요금* 비교(2017년)

구분	한국	미국	호주	영국	프랑스	일본	독일
요금	350	438	610	722	790	806	976

* 보통우편 50g 기준

감액제도

- 감액제도 개선
 - 현재 잡지 등 정기간행물 우편요금감액율은 40-68%
 - 연간 감액 금액 1,250억원 수준
- 우편사업 손실을 우체국 금융사업 이익금에서 우선 충당할 수 있도록 법률 개정 및 제도 보완 필요
- 우편사업 적자보전 어려울 경우, 대국민 공공서비스임을 고려하여 일반회계에서 우편적자 보전할 수 있도록 제도화 할 필요

27

Ⅲ. 개선방안 - 이행점검단 운영

이행점검단

- 이행점검단 구성·운영
 - 기획추진단 정책 권고가 차질 없이 지켜질 수 있도록 점검 및 감독
- 구성
 - 기획추진단의 전문위원들
 - 우정사업본부와 우정노조, 집배노조는 참관인 자격으로 참여

정책권고 이행 점검 및 감독

- 활동기간
 - 2년, 필요 시 연장 가능
 - 분기별 1회 정기회의 개최 원칙, 위원 과반수 요청 시 개최
- 우정사업본부 의무
 - 이행점검단 활동에 필요한 정보 제공 및 보고 의무
 - 활동에 필요한 각종 행정사항들을 지원해야 함
- 이행점검 기준
 - 이행완료, 이행 후 계속 추진, 정상추진, 일부 추진, 보류

28

기획추진단 7대 권고와 활동 의미

I. 개요

II. 진단

III. 개선방안

IV. 맺음말

29

IV. 맺음말

사회적 대화

- 사회적 대화 통한 해법 모색
 - 집배노동자 관련 직접 이해당사자인 우정사업본부와 2개의 노조(우정노조, 집배노조)와 민간전문가로 기획추진단 구성
 - 출범 초기, 실 노동시간 길이 및 측정 방식, 사망사고 원인 등에 대한 상당한 내부 논란 감안하면 합의 통한 권고안 마련은 큰 성과

노동시간 단축

- 공무원 조직에서 노동시간 단축 선도
 - 근로기준법 개정, 2018.7.1. 부터 단계적 주52시간 상한제 시행
 - 공무원은 근로기준법 적용 대상 아님에도 우정공무원인 집배원들의 노동시간 단축에 합의
 - 공무원 조직 전체로 노동시간 단축 분위기 확산 기대

배달노동자 노동조건

- 집배원 포함, 전체 배달노동자 노동조건 사회적 관심 촉구
 - 택배, 음식배달 등 배달업 종사자 규모 증가 추세
 - 배달노동자들의 장시간 노동, 감정노동, 노동안전 등 문제 야기
 - 권고안은 집배노동자에 한정되는 것이긴 하지만, 유사한 조건에서 일하는 다른 배달노동자들의 열악한 노동조건에 대한 사회적 관심 환기

30

<현장발언 3. 허소연(전국집배노동조합)>



개요

- 1 기획추진단 의의**
- 2 노동조합의 입장에서 본 이행점검**
- 3 화성동탄우체국 현장점검**

1. 기획추진단 의의





최초로
노-사 이해당사자
공동참여



정규직 고용원칙
정부의 사회적 책임
(토요배달)



노동조합
참여보장
이행점검기구

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검



1

과중노동 탈피와 노동시간 단축을 위한 인력 증원

우정본부의 입장변화



2,000명 증원 필요



인력 재배치의 문제

출처: 우정사업본부

□ (김배원 국정인력 규모) 김배원경 변화를 반영한 '18년도 김배원하달 산출 결과, 김배원의 국정인력 규모는 17,589명(1일 8시간 기준)임

- 정월(16,815명) 대비 △774명 부족(이하, 평월 1.5시간의 초과근무가 발생한 업무특성을 반영할 경우 여유인력은 2,526명임)
- 인력이 부족한 관서는 131국(△1,038명), 여유 관서는 72국(294명)
- 서울·경인·부산·충청원은 인력이 부족한 반면, 경남·경북·전북·강원·제주청은 인력 여유가 있음

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검

● 민간위탁 확대 기조 유지

☞ 제도개선 및 이행 관망

- (사회공익형 위탁 확대) 실버지역, 자원센터 등 위탁 확대 및 세일 다양화 검토 및 대외 협의(분부 계약 등), 중대형 노동조합 완화 추진

● 무료노동 증가

- 실제 노동에 상응하는 정당한 초과근무수당을 보장하지, 예산의 효율적 운영을 도모함
- *157호 초과근무수당은 전(전)부서 487명인 경희사이버 대학에 42명만, 단세중앙 42명만

● 심해진 노무관리

☐ 향후계획

- 프리타운 노동시간 상향조각 모니터링법* 구축
- *158호 노무관리유지시스템 도입으로 노무관리를 통해 상향조각을 위해 구축
- (1단계) 월/주(12시간 초과)/일별 초과노동시간을 행정포털에 구현 하고, 상계보기 화면 설치서 자정정원 초과노동시간 내역 안내(1회)
- (2단계) 상계보기 화면에 부채권·개인별 초과노동시간·매달을당 이동 거리·결제부하량 등 안내(3회 내역)
- (3단계) 질테원 총회근·출근권 등 복무사항 안내(상계)

● 우편물 종별 가중치 재계산


	일반	특기	소포
개소 전	1	6	11.6
개소 후	1	6.2	12.3
실적 업무조사 결과	1	62	40.5

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검

2 토요근무 폐지를 위한 사회적 협약

● 토요택배 유지 입장 고수

● 토요택배 폐지 없는 이원화 강행



← 일요일 가용(예) →

통장구 53구	가용	통장구 43구(월~금 근무)
특급구 5구	→	소포구 45구(화~토 근무, 전도지 해당)
위탁소포 11구		위탁소포 11구(구도입(간지일 해당))

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검



3. 집배부하량산출시스템 개선

- 개정과정 노동조합 배제
- 활용방안 권고 무시 → 개별 평가 활용
인력산출 활용
초과근무 산정 활용

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검



4. 조직문화 혁신

- 복수노동조합 활동 불인정
- 경쟁 유발하는 조직문화 강화



2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검



표임 2019년도 직위별 직무성과계약 성과목표·평가지표

1) 지방청장

성과목표	평가지표명(비율)	목표점
* 우편배달업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율

2) 종합국장

성과목표	평가지표명(비율)	목표점
* 우편배달업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
* 우편배달 업무(소포+소포+국회) 100% 달성(100%)	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율
	우편배달 업무관리(국회)	소속기관 재하관리 업무 지원율

2. 노동조합의 입장에서 본 이행점검



- 5** **집배원 업무완화를 위한 제도개편**
- 화사비 배달업과의 업무 협약, 일반편지 격일배달제 등 우편공공성 약화
- 6** **우편 공공성 유지와 서비스 질 향상을 위한 재정 확보**
- 우편적자 보전 입법 활동 노력 부족

3. 맺음말



- **우편공공성 강화의 관점에서 권고안 이행**

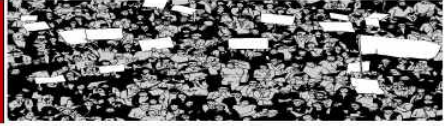
➔ 동상우편물 격일제 배달, 와사비 앱 등 대행배달 서비스 이용, 위탁 등 불안정한 고용 형태 확대 모두 스스로 국민서비스를 저버리는 것이며 정당성을 스스로 깎아먹는 행위임을 알아야 할 것.

- **이행점검단의 유지·강화 필요**

➔ 운영기간을 두고 체계까지 약속했던 이행점검단에서 꾸준히 점검해나가야 한때의 이슈가 아닌 실질적인 현장 변화로 이어질 수 있음.



화성동탄우체국 현장점검

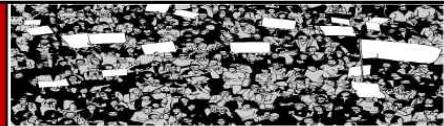


□ 개 요

- (일시/장소) '19. 9. 30.(월) 15:00 ~ 17:30 / 화성동탄우체국 회의실
- (참석자) 전문위원, 노·사 등 23명
- (회의내용) 기획추진단 권고사항 관련 화성동탄우체국 직원 의견 청취

구분	잘된 점	아쉬운 점
대팀제	결위시 배달 구역을 많은 사람이 분산하여 업무 평준화	경배 구역이 늘고, 기본적으로 1인당 배달점 개수가 많아져(4~5,000개) 배달 어려움
격일 배달제	순로구분 격일작업으로 편리, 장거리 지역 효과 많음	여전히 등기나 택배를 배달하러 통상 미배달 지역도 가야 함
팀별구분	소포팀별 선구분 되어 우체국 도착, 공동구분 작업 감소	아직도 파렛에 위탁과 팀이 혼재되어 도착하는 물량 존재

화성동탄우체국 현장점검



< 위원 요구사항 및 의견 >

(노광표 단장)

- ① 휴직한지 2년 넘었는데 인력 총원 안 된 사항 확인 요청
- ② 인력증원과 더불어 내부적으로 풀어야 할 속제는 순차적으로 해결
- ③ 노동 강도 경감뿐 아니라 고객 서비스 품질 제고 등 정부의 역할 고민
- ④ 향후 신도시가 만들어 졌을 때 우편의 계획 업무 프로세스 정리
 - 동탄의 사례로 정리(초기 예상 시 3, 5년 전 수요 예측 내용, 예산요청 사항 등)
- ⑤ 동탄우체국 현황 정리(권고안 초기 나왔을 때 인력, 다음 증원된 인력, 업무프로세스 개선 내용, 건의사항 및 추가로 풀어야 할 과제)

(이정희 위원)

- ① 인력증원이 핵심, 업무 효율화를 통한 업무시간 절감 필요
- ② 동탄우체국 기획추진단 권고안 항목별 우체국 적용 내용
- ③ 화성 동탄우체국 초과근무 현황(1월~3월, 4월~현재) 요청
- ④ 권고안에서 가장 중요한 안전에 관한 사항임, 본부차원에서 산업안전 가시화 된 부분이 있는지

서울의료원간호사 사망사건 관련 진상대책위원회

<발제 4. 서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원회>

서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원회 활동 경과와 권고안

한인임

(일과건강 사무처장, 서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원)

I. 진상대책위원회 활동 개요

○ 진상대책위 출범 배경

- 2019년 1월 4일 밤과 5일 새벽 사이故 서지윤 간호사가 사망한 것으로 추정되며, 이후 3일 간의 장례를 치름. 1월 16일故 서지윤 간호사 유족이 서울시에 진정서를 제출하였음. 노동조합(민주노총 공공운수노조 의료연대본부 새서울의료원분회)이 시민단체와 함께 1월 18일 서울의료원 직장 내 괴롭힘에 의한故 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회(이하 시민대책위)를 발족했음.

- 2019년 1월 22일 유족과 시민대책위는 서울시에 진상조사를 요청했고, 1월 28일 시민건강국과 면담을 통해 3가지 사항을 전달했음. 첫째, 유족은 서지윤 간호사 자살할 만한 개인적 사유가 없다고 보았고, 둘째, 유족은 유서의 내용으로 미루어 직장 내 괴롭힘 의혹이 있다고 추정했으며, 셋째, 유족과 시민대책위는 진상 규명과 대책 마련을 요구했음.

○ 진상대책위 위원 구성

- 서울시 감사위원회는 서울의료원을 2주간 감사하였고, 조사보고서에 직장 내 괴롭힘에 대한 사실여부는 밝히지 못했다고 기재하였음. 결국 서울시는 3월 12일 '서울의료원 간호사 사망사건 관련 진상대책위원회'를 발족했음. 진상대책위원회는 위원장을 포함해 10인의 전문가로 구성됨(서울시, 1노조, 2노조, 시민대책위 추천).

- 9월 활동을 종료함.

○ 진상대책위 주요 활동 경과

- 진상대책위는 2019년 3월 12일 위촉식과 위원장 및 부위원장 선임 이후 운영규정 및 향후 일정 관련 주요 사항을 논의했음. 진상대책위는 2차 회의(3월 18일)에서 위원회 운영의 제반 원칙, 기준관련 규정을 논의했고, 동 위원회를 5월 11일까지 운영하기로 결정하였음(별첨자료 2 참조). 이후, 서면의결(2019년 5월)을 통해 위원회 운영기간을 6월 11까지(1월)로 한 차례 연장했음.

- 2019년 진상대책위는 약 활동기간 중 문헌자료 검토(서울시, 서울의료원, 기타), 설문조사, 면접조사(서울시, 서울의료원, 관계자, 故 서지윤 간호사 지인 등), 간담회(유가족 2회, 시민대책위 3회), 연구진 회의(전체회의 8차, 워크숍 7회)를 진행했음.
- 진상대책위 활동과정에서 초기 서울의료원측에 요청한 자료들이 지연되거나 부적합한 자료 등(자료 미제공, 자료 부적합, 분석 불가능한 자료 등)의 문제와 102병동 인터뷰 비협조 등으로 조사 진행이 지연되어 추가적인 활동기간이 필요하여 약 1개월의 기간('19.6.11)을 연장함.

II. 진상대책위원회 주요 조사 결과 및 권고 의견

1. 故 서지윤 간호사 사망사건의 주요 조사 결과

본 조사의 목적은 한 사람의 간호사가 스스로 목숨을 끊은 원인을 밝히는 것임. 이를 통해 서울의료원 및 산하 병원에서 비슷한 사망사건이 반복되지 않도록 대책을 마련하는데 있음. 진상대책위원회는 고인의 사망사건의 성격을 △직장 내 괴롭힘에 의한 사망이자, △공공의료기관에서 벌어진 중대사건으로 규정함.

○ 故인의 사망은 직장 내 괴롭힘에 의한 사망임. 故인이 겪은 괴롭힘을 원인에 따라 분류하는 것이 대책 마련에 유효함. 故인이 겪은 괴롭힘은 서울의료원 경영진과 관리자들이 직원들의 권리와 안전을 무시한 채 외형적 성장과 성과만을 추구해 온 것과 관련이 깊음. 이는 현재 간호사들을 비롯하여 서울의료원의 대다수 직원들이 공통으로 경험하고 있을 가능성이 높은 환경적 괴롭힘임. 동시에 故인에게 관리자들이 불공정한 업무 배치와 편의시설 미제공, 무시, 언어적 모욕 등을 함으로써 이루어진 괴롭힘임.

(1) 조직적 괴롭힘

○ 서울의료원은 최근 10년간 조직규모를 확대하며 외적으로 성장했음. 하지만 그 과정에서 평간호사들의 처우는 나아지지 않았음. 서울의료원은 비합리적인 조직체계와 불투명한 인사제도, 사전에 정보나 준비 없이 이루어지는 병동체계 변화, 부족한 인력 등으로 평간호사들의 업무스트레스가 높았음.

○ 근무표와 부서이동 등에 대한 결정권한을 가진 간호부장, 병동팀장, 파트장이 평간호사인 故인에게 차별적이고 의사에 반하는 행위를 할 수 있었던 것은 서울의료원의 조직운영과 병원 경영의 불투명성과 불합리성에 있음. 이를 구체적으로 보면 아래와 같음.

- 첫째, 서울의료원 간호부의 원칙 없는 인사이동과 부당전보, 간호행정부서의 인력

- 배치 불균형 등을 방임하여, 간호사와 간부 간에 존재하는 힘의 불균형을 심화시킴.
- 둘째, 서울의료원의 경영방침은 외형적인 사업 확대에만 치중하여 간호사의 업무량과 노동강도는 높아졌음. 그에 비해 간호인력의 적정 인력배치와 합리적 운영, 실질적 노동조건 개선으로는 이어지는 않았음.
 - 셋째, 서울의료원의 계획성 없는 병동 조직 운영·개편, 비체계적이고 비전문적인 교육훈련, 기준 없는 당일 병동 파견 운영 등은 환자안전과 간호사 부담을 가중시켰음.
 - 넷째, 서울의료원은 폐쇄적인 조직문화로 내부 고충처리가 이루어지지 못하는 환경이었으며, 경영진은 이를 개선하고자 하는 의지와 노력이 없었음.
 - 다섯째, 서울의료원의 전반적인 경영 및 조직관리는 간호부서의 부정적 조직문화 조성에 밀접한 관련이 있고 이로 인해 조직적 환경적 괴롭힘 현상이 나타난 것으로 판단함.

(2) 관리자에 의한 괴롭힘

○ 간호조직은 파트장(수간호사)에게 실질적 권한이 부여된 위계가 강한 조직으로, 간호관리자에 의한 괴롭힘이 가능함. 또한 병원 입사부터 경력간호사가 신규간호사에게 교육을 통해 업무를 익히게 하는 이른바 도제식 교육은 간호사 개인에 대한 상급자의 인적 영향력이 높음. 또한 간호업무의 분주한 업무(높은 노동강도)와 교대근무 등은 폐쇄적인 조직문화로 이어져 직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우에도 내부에서는 은폐하기 쉽고, 외부에서는 인식하기 어려움. 그에 비해 간호사들은 직장 내 괴롭힘에 대처할 수 있는 역량이나 기회가 없음.

○ 故人是 102병동에서 입사 동기에 비해 불공정한 팀배치와 근무표 등 열악한 노동 환경에서 일했음. 102병동 파트장은 확정·공지된 근무표를 갑자기 변경하여 고인으로 하여금 미리 계획된 여행일정을 취소하게 만드는 등 고인의 노동조건을 악화시켰음. 한편 간호부장과 병동팀장은 간호행정부서 이동에 관해 고인과 여러 차례 면담을 실시하였고, 이 과정에서 본인의 의사에 반하는 부서이동을 강제하는 등 정신적 괴롭힘을 가했음.

○ 故人是 간호행정부서에서 업무변화에 따른 적응이 어려웠으며, 한 사무공간 안에 상급자들이 많은 부서로 하급자에게 가해지는 괴롭힘이 더 많았을 것으로 추정되는 여러 정황을 파악함. 실제로 故人을 세워두고 “네가 그리 잘났어”라며 대놓고 모욕을 주는가 하면, 간호행정부 업무의 필수적인 사무기기(책상, 컴퓨터 등)를 지급하지 않았음. 또한 간호행정부 업무가 아닌 당일병동으로 파견시키는 등 업무의 불안정성과 불안 및 직무스트레스 등을 높였음.

○ 근무표나 휴가 등에 대한 병동관리 전반에 대한 결정권한은 파트장에게 있으며,

부서이동에 관한 결정권한은 파트장과 병동팀장, 간호부장에게 있음. 문제는 다른 간호사에게는 시키지 않는 일을 故인에게만 했다는 점에서 괴롭힘으로 볼 수 있음. 특히 간호행정부서에는 괴롭힘을 견뎌낼 만한 동료 간호사들의 없으므로(지지체계 부재), 故인이 극단적 선택을 할 수 밖에 없는 상황이었음.

2. 주요 권고안

<표 6> 故 서지윤 간호사 사망사건 진상대책위 조사결과 권고 사항

9개 분야	20개 영역	34개 과제
1. 서울시 사과와 책임	(1) 유가족에 대한 사과	① 유가족 사과
	(2) 재발방지책 마련	② 재발방지대책 마련
2. 서울의료원 인적 쇄신	(1) 서울의료원 임원진 책임 및 인적 쇄신	③ 경영진 징계 및 교체
	(2) 서울의료원 간호 관리자 인사처분·징계	④ 간호 관리자 인사처분 및 징계
3. 고인 예우와 심리치유 방안	(1) 고인 예우 및 유족 위로	⑤ 고인 예우 및 유족 위로
	(2) 유족과 동료 심리치유 등 지원	⑥ 유족과 동료 심리치유
4. 서울의료원 조직개편	(1) 간호부원장제도 도입	⑦ 간호부원장제 도입
	(2) 상임감사제도 도입	⑧ 상임감사제 도입
5. 간호인력 노동환경 개선	(1) 간호사 노동조건 개선 - 고용의 질과 일과 삶의 균형 개선 - 조직구조, 인사관리, 인력운영 개선	⑨ 인간중심적 근무형태 및 노동조건 대책 마련
		⑩ 간호사 야간전담제 전면 재검토
		⑪ 노동시간 예측·평가 모니터링 프로그램 운영
		⑫ 불투명한 인사시스템 개선
		⑬ 적정 인력 배치와 근무표개선위원회 운영
	(2) 간호인력 역량 향상 - 교육 기획, 직무 및 경력 시스템	⑭ 간호행정부 비합리적 조직운영 개선
		⑮ 산안위, 고충처리위 실질적 운영
		⑯ 교육 기획 역량 강화
6. 괴롭힘 등 고충처리 개선 방안	(1) 고객으로부터의 직원 보호 방안	⑰ 직무교육 프로그램 평가 및 개선
		⑱ 경력개발시스템과 교육시스템 구축
	(2) 괴롭힘 근절 및 건강한 일터 구축	⑲ 직원 보호방안 마련
		⑳ 괴롭힘 근절과 건강 일터 선언
		㉑ 건강 일터 교육 및 캠페인
(3) 괴롭힘 관련 고충시스템 구축	㉒ 고충처리 전담조직, 독립공간 마련	
	㉓ 상담과 조사 분리 및 사건 해결	

7. 서울시 제도개선	(1) 직장 내 괴롭힘 서울시 조례 제정	㉔ 괴롭힘 서울시 조례 제정
	(2) 병원 평가 체계 및 지표 개선	㉕ 조직운영 공정·투명 지표 추가 및 평가
	(3) 서울시 공공병원 괴롭힘 실태조사	㉖ 市 산하 공공병원 실태조사
	(4) 서울시 조사위원회 구성 관련 제언	㉗ 위원회 법적 권한 부여(조례) ㉘ 위원회 물적·인적 지원, 전문가 결합
8. 서울의료원 의혹 감사 등 규명	(1) 경영 전반 의혹 조사 및 감사	㉙ 경영 및 조직운영 진단 및 조사 ㉚ 경영진 및 인사부서 전횡 조사 및 감사 ㉛ 수의계약 및 각종 계약의혹 조사 및 감사
	(2) 진상대책위 활동 방해 조사 및 감사	㉜ 대책위 활동 방해 조사 및 감사
9. 권고안 이행 점검	(1) 이행점검 및 집행	㉝ 이행점검 체계 구축
		㉞ 권고 이행계획 수립 및 집행

<현장발언 4. 김경희(의료연대본부 새서울의료원분회)>


서지윤 간호사는 왜 극단적인 선택을 해야만 했는가?

김경희(공공운수 의료연대 서울지부 새서울의료원분회)

■ 서지윤 간호사의 사건 경과

일시	내용
2013년	2013년 서울의료원 102병동 신경과 입사
(2018)12/18	<p>102병동 5년 근무 후 12월 18일 간호부 행정부서로 이동</p> <p style="text-align: center;"><서울의료원 간호부 행정실 조직도></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[000간호부장(1급)] --> B[교육 팀장 (2급)] A --> C[병동 팀장 (2급)] A --> D[외래 팀장 (2급)] A --> E[특수부서 팀장 (2급)] B --> F[행정간호사(실무담당) 2명] C --> F D --> F E --> F </pre> </div> <p>간호부 행정부서 업무 -서류정리-보수교육, 근무표: 각 교육서명지자료 회수 결재 배부 등 문서수발 -간호부 행사시 모든 실무 -손님 방문 시 커피 대접 -회의실 예약 -산전 산후 휴가, 휴직, 병가 등 각종 간호부 휴가자 관리 -간협회비, 보수교육비, 시간외수당 등 회계 관리 -간호부장과 간호팀장(4명) 비서 역할</p>
(2018)12/28, 31	간호행정부서 업무 중 3차례 당일병동 파견
(2019)1/2	-간호행정 부서로 발령이 난지 2주가 채 안되어 업무인수인계중인 상황에서 당일 병동으로 파견 나가는 것은 예외적인 상황
1/5(토)	오전 5시경 자취하는 서울자택에서 유서를 남긴 채 사망
1/7(월)	발인
1/8(화)	<p>유가족이 오후5시경 병원을 찾아갔으나 병원장을 만나지 못함. 3층 복도에서 유가족이 실랑이를 벌이자, 보안요원이 총무부장을 만나도록 함. 새서울의료원분회(의료연대본부)가 서울시에 진상조사 요청 수술실 간호사가 신경과 의사를 통하여 서지윤 간호사가 자살을 했음을 확인(신경과 의사가 페이스북을 보고 확인했다함) 서울시로 보고(6pm), 서울시 서간호사의 자살에 대하여</p>

	전혀 모르고 있었음
1/9(수)	서울시 시민건강국이 서울의료원 방문하여 현황 파악. 새서울의료원분회 대자보로 직원들이 고인의 소식을 알게 됨.
1/10(목)	JTBC 8시뉴스 최초 보도 새서울의료원분회 1차 성명서 발표
1/11(금)	의료연대본부 1차 성명서 발표
	서울의료원 자체 진상조사결과 직장 내 괴롭힘 혐의 없음 입장서 발표
	서울시민 건강국장 면담
	- 제대로 된 진상조사위 요구(인권전문가, 노동조합, 유가족, 노동안전전문가 포함된 조사위 구성요구 및 서울의료원 자체 조사위 해체요구 -시장면담 요청 공문발송
	1차 (가)서울의료원 간호사 사망사건 공동대책위 건설 1차 논의
1/12(토)	서울시, 감사과 감사 착수 발표 종암경찰서 사망사건 재수사
1/14(월)	서울시민 건강국장과 전화통화 -서울시장 면담요청 -전문가 및 노조가 참여한 진상조사위원회(이하 진조위) 구성 요청
	서울시민건강국장 답변 -진조위에 제2노조 참여는 어렵다. -서울시 자체 진상조사 뒤 조사결과를 바탕으로 논의 하겠다 공공운수 노동조합 요청 : 제2노조 참여는 어렵더라도 노조 중앙이나. 본부 참여 제안
1/15(화)	서울시 노동협력관 면담 결과 - 서울시 조사과 자체조사 후 시장면담을 하자. - 조사과에서 서지윤간호사 사망사건 진상 조사 시 전문가들의 자문을 받아가면서 하겠다 - 진상 조사 이후 문제가 있다고 판단을 하면 전문가위원회와 노조와 논의하겠다고 함
	간호협회 사망간호사 허위사실 유포
1/17(목)	간호협회 허위사실 유포관련 대응기사 오마이뉴스 송고 사망사건 진상조사위 시민, 노동조합, 유가족 참여보장 요구 기자회견
1/18(금)	(가) 서울의료원 간호사 사망사건 시민대책위 1차 회의진행
1/22(화)	서울의료원 간호사 사망사건 시민대책위 기자회견 진행 - 진조위 구성 촉구
2/7(목)	2월 7일 서울시 정무부시장 면담
3/12(화)	서울시 진상조사대책위원회 발족 위촉장 전달 - 서울시장 대행으로 행정부시장이 전달.
	서울시 산하 진상조사대책위 출범 관련 시민대책위 입장발표 기자회견(10시 30분)
3/28(목)	시민대책위 시민선전전 결정(오전 7시 30분-8시30분, 봉화산역)
4/15(월)	해서지윤 간호사 100일 추모제 및 서울의료원 내 집회 서울시진상대책위와 시민대책위 간담회
5/14(화)	서울시장 면담 촉구 기자회견
5/15(수)	박선옥 공대위와 국회 토론회 개최

6/4(화)	시장 출근 전 공관 앞 집회
6/5(수)	서울의료원 미화 노동자 과로로 사망
6/6(목)	박원순 시장과 유족 및 시민대책위 대표와 면담 -서울의료원의 비협조로 진상대책위 조사가 어렵다고 항의 면담
6/11(화)	- 죽음의 직장 서울의료원 바꿔내자. 서울의료원 김민기 병원장 사퇴 촉구 기자회견
6/21(금)	김민기병원장 퇴진 촉구 결의대회(서울의료원 1층 로비)
7/12(금)	연이은 3명의 직원의 죽음 김민기병원장 퇴진 촉구 결의대회(서울의료원 1층로비)
7/17(수)	간호사 사망사건 진상조사 방해 서울의료원 고발 기자회견
7/30(화)	故서지윤 간호사 사망사건 제대로 된 권고안 촉구 기자회견
9/2(월)	박원순 시장에게 진상대책위 보고 후 유족 면담 결과 공유
9/6(금)	서지윤간호사 사망사건 진상조사 결과보고 및 34개 권고안 발표에 따른 시민대책위 기자회견
10/10(목)	1.시장 공관 앞 기자회견 -서울시 진상대책위 권고안 이행촉구, 진상대책이행계획 TF에 시민대책위 참여보장 촉구 김민기 서울의료원장 퇴진촉구 기자회견 2. 김민기병원장 퇴진 촉구 중식 결의대회
	
10/11(화)	서울시장 공관 앞 출근 전 피켓팅 시작 김민기병원장 퇴진 촉구 및 서울시장 면담 요청
10/28(월)	故서지윤 간호사 사망관련 서울시 진상대책위 결과를 바탕으로 본 서울의료원 제자리찾기 토론회
11/6(수)	
11/13(수)	
11/14(목)	서울의료원 직원들을 위한 서지윤간호사 진상조사 결과 설명회 개최
11/20(수)	시장공관 앞 출근 전 난장 집회
12/2(월)	서울시 혁신위원회 권고안 이행계획 발표

1. 서울의료원의 서지윤간호사 사망 사실을 서울의료원 직원은 어떻게 알게 되었을까?

-1월 7일(월) 서지윤 간호사와 개인적인 친분이 있던 간호사와 일했던 병동의 파트장, 간호행정파트를 제외하고 서지윤간호사의 극단적인 선택에 대하여 함께 일한 동료직원들에게 전혀 알리지 않았음

-1월 8일(화) 서지윤 간호사의 유족이 간호부로 찾아와 소란이 있었고. “서지윤간호사의 페이스북에 남동생이 누나의 억울한 죽음을 알렸다”라는 이야기를 듣게 됨. 이 소식을 접한 직원이 오후 5시 전화를 통하여 새서울의료원 분회에 알림. 새서울의료원 분회는 바로 서울시 시민건강국과 의료연대본부에 알림

-1월 9일 노조게시판에 서지윤간호사의 부고를 알리면서 전 직원들이 알게됨. 박선욱 간호사 공대위와 함께 강릉으로 찾아가 유족과 첫 만남.

-1월 10일 유족이 서울의료원을 방문하고, 방송사와 인터뷰를 통하여 서지윤간호사의 사망사실을 알리게 됨.

-1월 11일 서울의료원은 서지윤간호사 사망에 대하여 자체감사를 실시 후 특별한 것이 없었다고 발표. 이에 서간호사 유족의 입장과 ‘서울시는 서울의료원 간호사 사망의 영터리 진상조사위원회를 중단하라’는 성명서 발표. 서울시 감사실에서 진상조사하기로 결정

-1월 18일 간호사들의 연이는 자살의 원인을 파악하고 재발방지대책을 만들기 위해서 제대로된 진상조사가 필요하다는 시민단체들이 회의를 소집하여 **서울의료원 직장 내괴롭힘에 의한 고 서지윤 간호사 사망사건 시민대책위원회** 결성

2. 서지윤간호사의 사망 후 서울의료원이 가장 먼저 한 일은?

서지윤 간호사의 부고는 알리지 않고 서지윤간호사가 극단적인 선택을 할 때 쓰인 고위험 약품에 대하여 각 병동에서 어떻게 관리하고 있는지 보고하라고 전 병동으로 지시를 내렸고, 각 병동에 있는 보유하고 있는 고위험 약물인 염화칼륨(KCL) 염화나트륨(NACL)을 모두 약국으로 반납하라 지시.

3. 서지윤 간호사 부고를 알린 후 서울의료원안에서 돌았던 소문들

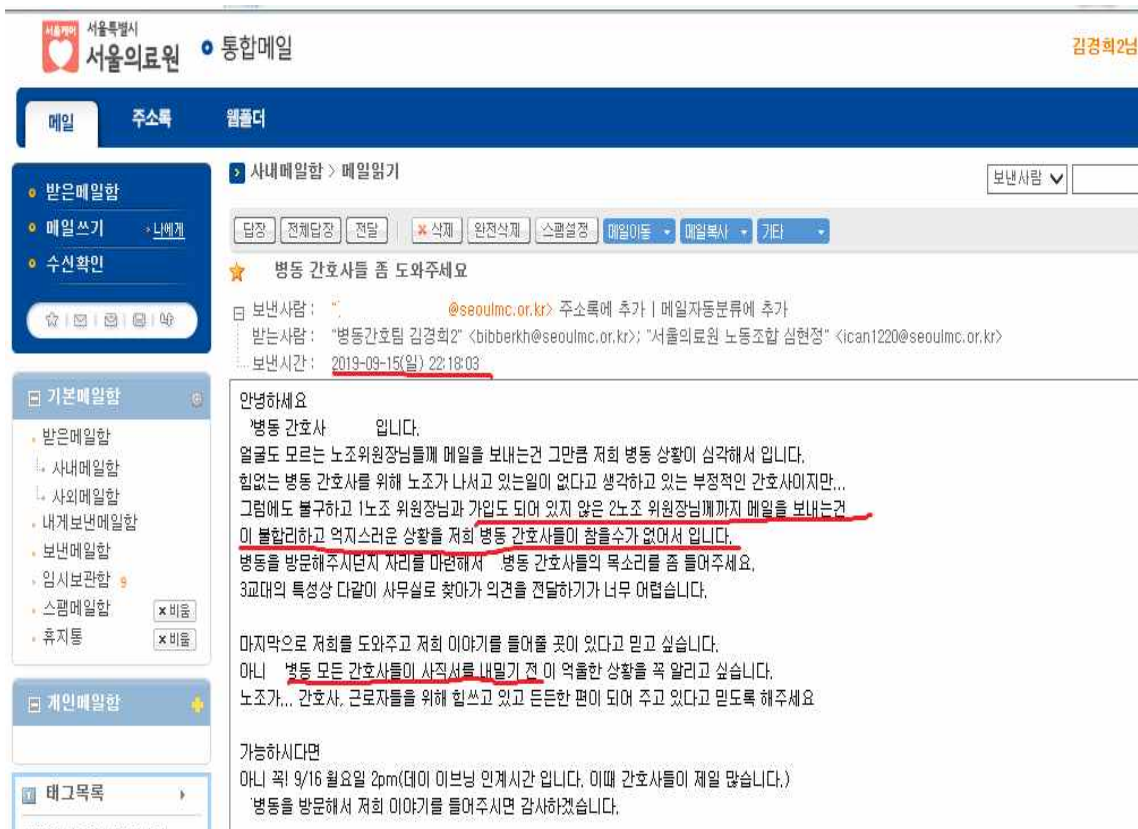
- 서지윤 간호사 환자보기를 싫어했었다.
- 우울증세가 있었다.
- 서지윤간호사 사망사건 이 후 환자가 줄어서 병원의 수익이 줄었다. 기관성과급이 줄어서 나올 것이다.
- 서지윤간호사 사망사건으로 무기계약직 정규직 전환도 되지 않고 있다.
- 유족은 조용히 있는데 왜 새서울의료원분회에서 나서서 들쭉시키고 다니냐?

- 함께 일했던 동료들이 힘들어한다.
- 유족들이 보상금 바라고 저른다.

4. 9월 6일 서지윤간호사 사망사건 진상조사 발표 후 서울의료원의 간호사의 분위기

9월 6일 진상조사 결과 및 권고안을 노조게시판에 부착하고 병동의 3교대 간호사들에게 매주 1회 진상조사 결과와 권고안을 병동의 간호사들에게 알렸으나, 서울의료원 대부분의 직원들은 권고안 이행에 대하여 회의적인 반응. 그 이유는 서울의료원은 매년 행정감사를 받아왔고, 그 결과로 징계를 받아도 징계 받은 직원이 그해에 승진을 하는 일들이 버젓이 자행되고 있는 실정임. 이에 서울시 진상대책위 권고안도 권고안 일 뿐이고 서울의료원이 변화가능 할 거라는 기대조차 하지 않음. 이번에도 병원장 김민기가 책임지고 사퇴하는 일은 없을꺼라 믿음.

5. 권고안 발표 후 현장의 간호사들의 목소리



• 9월 6일 권고안이 발표된 직후인 9월 16일 전달된 사내 메일.

메일을 보낸 병동 간호사들과 간담회 결과 ▲ 간호사들의 주휴도 주지 않고 연차를 먼저 사용하라고 지시, ▲ 연휴 때는 팀을 줄여서 병동을 운영하여 신규입사자들과 함

께 일하는 경력 간호사는 식당에 갈 수도 없었어 식사를 하지 못함 ▲1달에 3~4회 스케줄 변경▲ 11시간 이상 휴게시간 보장하지도 않음 ▲병동의 파트장과 팀장에게 불만을 이야기 하였으나 해줄 것이 없다는 답변.

• 9월 26일 -28일 서울의료원에 북부노동지청의 특별근로감독 결과

시 정 지 시 서		팀장	근로개선지도1과장		
결			진결 2019. 10. 28.		
재	지현숙	정대일			
비공개(6)					
우 01137 서울특별시 강북구 한천로 949 (번동 432-5 서울지 전화: 02-950-9863 전송: 02-6915-4354 방노동청 서울북부지청)					
담당부서: 근로개선지도1과		담당자: 근로감독관 지현숙		naranjo55@korea.kr	
문 서 번 호	근로개선지도1과-14111				
사 업 장 명	서울특별시서울의료원	대표자	김민기		
소 재 지	서울 중랑구 신내로 156 (신내동)(316번지 서울특별시 서울의료원)				
위반법조항	시 정 지 시 내 용				시정기한
근로기준법 제17조제1항	근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 및 퇴직에 관한 사항 등 대통령령으로 정하는 근로조건 등을 명시·교부하여야 하나, 별첨 1과 같이 기간의 정함이 없는 근로자 65명에 대해 "계약기간이 만료된 경우에 ... 본 계약은 별도의 예고없이 당연 종료된다"라고 기재하는 등 일부 사항에 대해 부적절하게 명시하였으므로 이를 시정한 후 증빙자료(근로계약서 사본 등)를 제출하시기 바랍니다.				2019.11.03
근로기준법 제43조 제1항	임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 매월1회 이상 지급하여야 함에도 별첨 2와 같이 교대제 간호사에게 총 74,923,270원을 미지급함에 따라 이를 지급하신 후 증빙자료(이체 확인증 등)를 제출하시기 바랍니다.				2019.11.10
근로기준법 제56조 제2항	사용자는 8시간을 초과한 휴일근로에 대해 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 하나, 별첨 3과 같이 근로자 35명에게 8시간을 초과한 휴일근로에 대해 100분의 50만 가산하여 차액분 총 9,097,062원 발생하였으므로 이를 지급하신 후 증빙자료(입금증 등)를 제출하시기 바랍니다.				2019.11.10
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8 조1항	사용자는 기간제근로자(또는 단시간근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(단시간근로자의 경우에는 통상근로자)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되나, 확정된 차별시정 명령인 <중앙2017차별14,16병합 서울특별시 서울의료원 차별시정 판정>의 효력이 미치는 근로자 이외의 동종·유사 업무를 수행하는 기간제 근로자 또는 단시간근로자에 대한 차별적 처우가 시정되지 아니한 바, 2019.7.25. 노사간 체결한 <비정규직 근로자 차별금지 합의서>에 따라 합의일로부터 최근 3년간 발생한 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대한 차별적 처우 중 현재까지 확인된 차별적 처우 금품(대상 근로자 중 재직자의 직원성과급, 고정시간외 수당, 특수부서가산수당) 합계 507,210,010원(별첨 4)을 지급하고 증빙자료(입금증 등)를 제출하여 주시기 바랍니다. * 아울러 현재까지 제출하지 않은 차별적 처우 내용 (대상 근로자 중 재직자의 가족수당과 자녀학자금, 대상 근로자 중 퇴				2019.11.10

	직자(별첨 5)의 차별적 처우 금품 전체 (직원심과금, 고정시간외수당, 특수부서가산수당, 가족수당, 자녀학자금) 조사 결과를 완료하여 세부 내역을 제출하여 주시기 바랍니다.	
2019. 9. 26. 실시한 사내하도급 감독(원청) 결과 지적된 노동관계법 위반 사항에 대하여 위와 같이 시정 지시하니, 이 시정지시서를 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하시고, 시정 결과와 게시 사실에 대한 증빙자료를 첨부하여 2019. 11. 10. 까지 제출하시기 바랍니다. 2019. 10. 28.		

서울지방고용노동청서울북부청장



• 병동 간호사들의 열악한 근무환경은 간호사 근무표가 이를 대변

故 서지윤간호사 사망사건의 진상을 확인하고자 진상대책위가 서울의료원 간호사 스케줄을 자료요청 하기 전까지 서울의료원의 간호사들은 서로 스케줄을 확인하면서 동료들끼리 소통이 가능했다. 하지만 지난 5월 이후 간호사의 스케줄이 개인정보라면서 간호부의 파트장급 이상만 볼 수 있도록 권한을 제한함. 교대 근무 간호사들의 소통 단절을 시키고, 개인정보라면서 파트장(수간호사) 이상의 직급만 볼 수 있도록 권한제한을 함

간호사OCS창에서 확인 가능한 근무표(서울시 진상대책위에게 개인정보라고 주지 않았던 근무표)

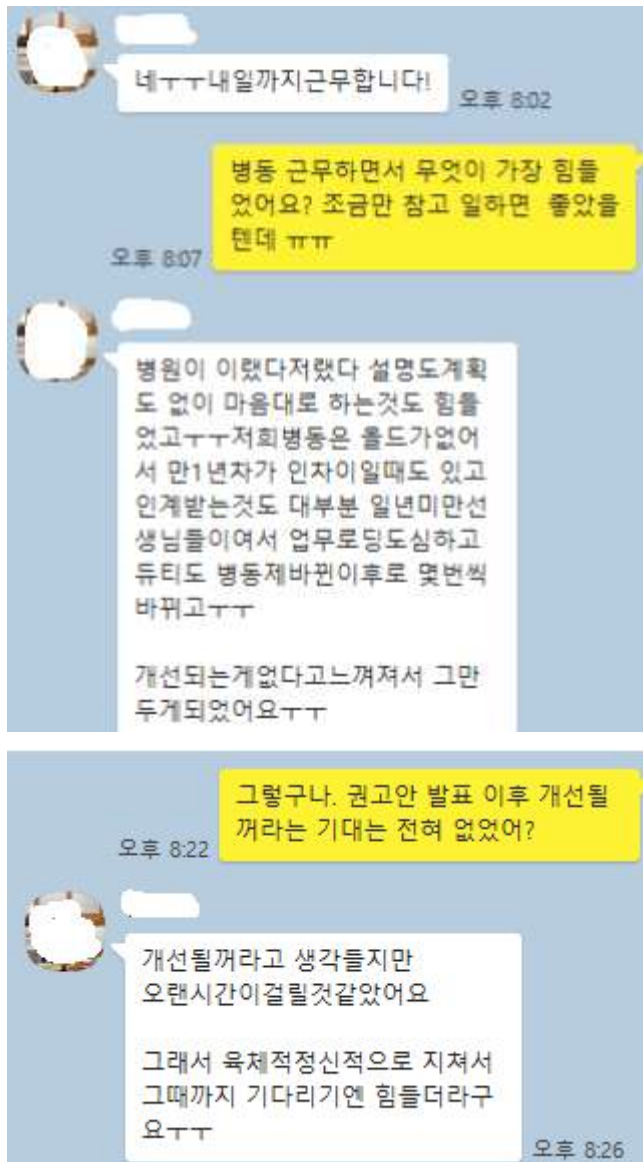
(F: 주휴, (A:연차, NV:나이트 오프(6개이상 근무시 1회/월 부여))

매월 쉬어야할 주휴도 제대로 쉬지 못하면서 연차 사용하라고 지시. 일반 통상근무자들에게 토요일, 일요일을 연차로 사용하라고 하는 것과 같다.

서울의료원이 연차를 우선 사용해야 하는 배경에는 2017년 서울형 노동시간 단축 정책에 대하여 서울시와 서울의료원 노·사와 정책 협약을 맺고, 이를 위하여 2018년 서울의료원 노·사는 인원충원도 없이 연차 12개 의무사용을 합의했기 때문이다. 이는 서울시와 외부로 보고는 12개 연차를 사용하여 근무시간을 단축했다고 서울의료원의 보여주기식의 생색내기 행정의 표본임. 11시간 휴게시간이 보장되지 않는 E(14:30~23:00)/S(08:30~17:30)근무표도 당사자의 동의가 있으면 가능하다고 하면서 스케줄을 변경한다. 9월 근로감독관의 특별근로감독을 받은 후 시정지시로 매월 쉬지 못한 주휴는 주말근무 수당으로 지급하라고 지시. 일부 병동의 파트장은 이를 악용하여 근무표를 이용하여 줄세우기를 시작.

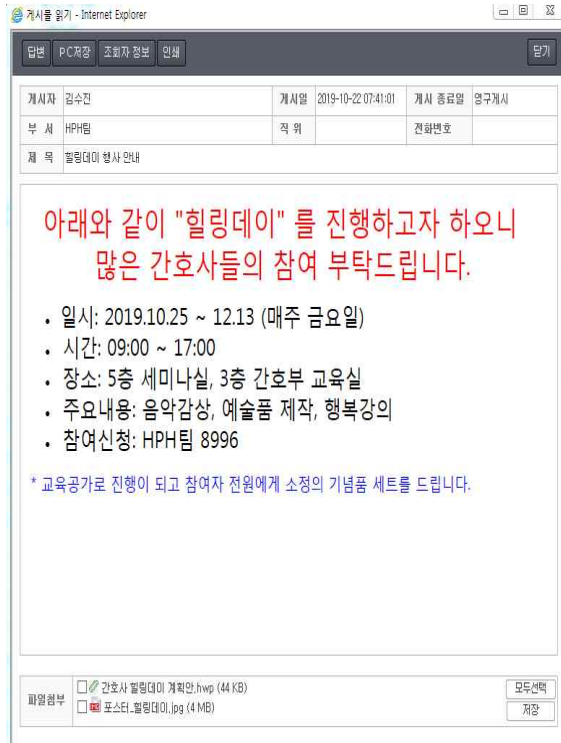
• 교대근로 간호사들은 임신기 및 육아기 근로시간 단축 적용되지 않고 있음
 서울의료원 1500여명의 직원 중 교대근로 간호사는 450여명이다. 교대근로간호사의 근로시간단축은 환자 인수인계 때문에 불가능하다고 하면서 임신기간 및 육아기 근로시간단축이 적용되지 않고 있다. 지난 2017년 고용노동부로 교대근로 간호사의 임신기 근로시간 단축에 관하여 질의를 하였고 단축근로시간에 대하여 적치가 가능하다는 답변을 받았다. 2018년 간호부에 문제제기를 하였고 단체협상의 요구안으로 넣었지만 체결되지 않았다. 병동의 간호사가 부족하여 연차사용을 위하여 병실문을 닫으면서, 법으로 명시된 임신기 육아기 근로시간 단축은 시행하고 있지 않고 있음. 교대근로간호사를 제외한 통상근로자들은 근로시간 단축제도를 적용 중, 교대근로간호사에게만 적용하지 않는 것은 명백한 직종간 차별이다.

6. 10월 31일 사직하는 간호사의 사직 사유를 들어보니.....

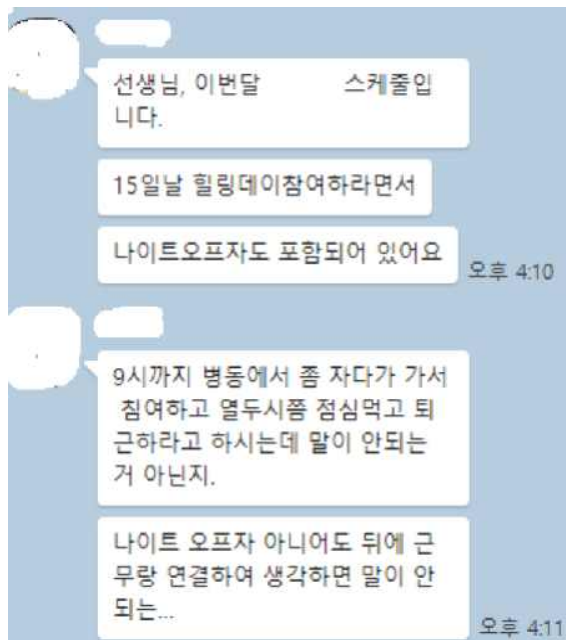


간호사들이 제일 힘들어하는 것은 원칙이 없는 병동운영과 소통부재, 신규간호사의 비율이 높아 오히려 올드 간호사가 사직하는 상황 발생. 이 병동은 2020년 1월까지 사직예정자가 꼭 차있어 매월 올드간호사들이 사직하고 있는 실정임.

7. 서울의료원의 간호사를 위한 진정성 없는 이벤트



하지만 현장의 간호사에게는 전혀 힐링데이가 아님



지난 9월 6일 서울시 진상대책위의 진상조사 결과에서도 서울의료원의 경영 및 인사권의 심각한 문제가 있음을 지적하였다. 유명무실한 이사회와 미비한 서울시와 서울시 의회의 관리 감독 등으로 서울의료원의 감사기능은 제대로 작동되고 있지 않아왔고 김민기병원장의 제왕적인 권력이 키워져 왔음을 확인하였다. 수시로 경영의 전횡·부당전보 등 무원칙한 인사로 보복적인 인사가 자행되어 왔고 직원들은 이를 대리 학습을 통하여 입을 다물게 만들었다. 특히나 후진적인 조직문화와 직장내괴롭힘에 간호사들의 집단은 다른 직종에 비하여 더 많이 노출되어 있고, 이를 조직적인차원에서 지지할 수 있는 시스템의 부재로 간호사들의 사직으로 이어지고 있다.

특히 교대근로 간호사의 불규칙하고 원칙없는 근무표를 매달 파트장(수간호사)가 짜고 있어, 파트장의 능력에 따라 30~40명 부서원 전체의 개인적인 삶의 질이 좌우된다.

서울시는 서울의료원 권고안이행계획을 세우기 위하여 혁신위원회를 만들었다고 하였지만 완전 깜깜이로 운영하고 있다. 권고이행 계획을 수립하기 위한 혁신위원회의 인적구성에 대하여 전혀 알려지지 않았고, 이행점검단에게 이행계획을 공유하고 있지 않다.

서울의료원의 권고안이행계획 안은 진상대책위의 권고안을 중심으로 간호사들의 현장의 목소리를 제대로 반영하여야 한다. 이는 서울시의 권고안 이행 계획 의지에 달려 있다고 본다. 박원순 시장은 유족과 시민들에게 권고안 100% 이행을 약속한 바 있다. 서울시 진상대책위의 권고안의 제대로된 이행을 통하여 더 이상 간호사가 스스로 목숨을 끊는 일은 없도록 환경을 개선할 수 있기를 간곡히 바란다. 더불어 교대근로 간호사들은 교번제의 불규칙한 근무표 개선과 간호사 1인당 환자수를 법으로 정해져, 병원의 상황에 따라 간호사 1인당 환자수가가 변경되고 수시로 스케줄이 변경되는 일이 없어져야 한다. 간호사들도 예측 가능한 삶을 살고 싶다.

구의역 시민대책위원회
진상조사단

<현장발언 5. 임선재 (서울교통공사노동조합)>

구의역 진상조사단 보고서와 사고 이후 개선 과정

서울교통공사노동조합 PSD1 지회장 임선재 -

1. 시민대책위 조사 보고서 이전과 이후

2016년 구의역에서 김군이 작업중 사고로 사망한 직후 서울메트로(현 서울교통공사)는 작업자인 김군의 부주의, 절차 위반 등 개인의 과실로 원인을 돌리려 한 바 있다. 하지만, 시민들이 김군의 사망은 개인의 과실이 아닌 이른바 구조의 문제임을 지적했고, 그 결과 박원순 시장이 나서 근본적인 시스템을 개선하겠다고 약속하기에 이른다.

그리고, 이 과정에서 많은 역할을 한 것이 바로 ‘구의역 사망재해 시민대책위 진상조사단’의 두차례에 걸친 진상조사 결과 보고서였다.

2. 진상조사 보고서의 주요 내용

당시 진상조사단은 안전시스템 개선 소위원회, 시설기술 개선 소위원회, 고용인력 개선 소위원회의 3개 위원회로 구성되어 있었으며, 총 27개의 주요 개선 권고안을 제시한 바 있다.

이중에는 현장의 노동자들에게 직접적인 변화를 가져온 주요 내용들이 다수 포함되어 있다.

예를 들어 시설기술개선 소위원회 에서는 구의역 당시 사고의 원인 이었던 장애물 감지센서를 레이저 스캐너로 교체할 것을 권고하였고, 단계를 거쳐 현재 전수 교체된 상태이다.

마찬가지로, 고정문을 비상문으로 교체할 것 또한 권고 되었고 이 역시 현재 단계별 교체가 이뤄지고 있는 등 작업자와 시민의 안전을 저해하던 요소들이 진상조사단의 권고를 계기로 개선된바 있다.

정규직 전환과 전담 부서 신설, 적정 인력 총원등을 요구했던 고용인력 개선 소위원회의 경우 역시 마찬가지로 많은 내용들이 반영되어 현재 당사자들이 정규직 전환 되었음은 물론, 승강장안전관리단이라는 직제 신설, 2인1조가 가능한 인력의 총원 등 조직의 안정화를 위한 여러 조치가 시행된 바 있다.

이처럼 시민대책위 진상조사보고서의 두차례에 걸친 권고안은 PSD 분야의 곳곳을 변화시키고 작업자의 안전을 강화하며 기존 직원들과의 차별을 해소하는 데 주요한 역할을 해 온 바 있다.

3. 미흡한 점

그럼에도 불구하고 조사보고서의 강제력이 없는 탓에 권고안이 100% 실현되지 못한 것은 여전한 과제로 남는다. 예를들어, 시설개선 소위에서 안전한 지하철이 되기 위해 권고한 주요 내용 중 하나는 빠른 시설노후화에 대한 대비였다. 하지만 내구연한을 한참 넘긴 채 여전히 가동되고 있는 UPS를 비롯해 언제 어떤 고장이 나도 이상하지 않을 정도로 노후화된 시설에 대한 대비는 너무도 느리게 진행되고 있으며, 마찬가지로 장애 대비 및 점검을 보다 안정적으로 진행하기 위해 고용인력개선 소위에서 지적했던 관리소의 증설등은 3년이 넘는 현재까지 전혀 진행되지 않고 있는 현실 이기도 하다.

4. 결론

안타깝게도 정부는 조사결과 및 권고안을 참고하는 정도, 내지는 생색용으로 생각하는 경향이 다분하다. 구의역 진상조사단의 권고안 역시 발표 이후 1년여 동안 휴지조각 신세로 존재하다가 그나마 당사자들이 ‘권고안을 이행하라’라며 행동으로 나서고 여론이 들끓자 그제야 마지못해 개선된 사례가 있다. 물론, 여전히 언제 시행될지 기약이 없는 권고안도 부지기수 이기도 하다.

그래서는 안된다. 진상조사단의 조사 결과 및 권고안이 만능은 아니겠지만, 최소한의 가이드라인으로서의 역할을 해주기 때문이다. 더 이상 이와 같은 사고가 재발하지 않기 위해서라도 진상조사단의 조사보고서와 권고안은 즉시 이행되어야 한다.