2023년

대전지역 소규모사업장 휴게시설 설치 및 노동환경 실태조사 종합 보고서

2023. 8.

대전광역시노동권익센터

소규모사업장 노동자들의 휴게권이 제대로 보장되길 바라며

2022년부터 사업장내 휴게시설 설치가 의무화되었지만, 근로기준법, 대체휴일법, 중대재해처벌법처럼 사업장 규모에 따라 노동자의 권리를 차별하는 불평등한 법□제도 때문에 누구보다도 휴게실이 절실한 작은사업장 노동자들의 휴게권이 배제되어 왔습니다.

올해 8월부터는 그 적용 대상이 20인 이상 사업장으로 확대됩니다. 특히 전화 상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원 및 환경미화원, 아파트경비원, 건물 경비원 등 취약직종 노동자들은 10인 이상 사업장에도 적용됩니다.

휴게시설 의무 설치 사업장 확대에 따라 소규모사업장 노동자들의 휴게권이 제대로 보장될 수 있도록 대전지역에서 처음으로 소규모사업장 310곳과 아파트 355곳에 대한 휴게시설과 노동환경 실태조사를 지난 4월부터 3개월 동안 진행하였습니다.

실태조사 결과 대상 사업장의 36%가 휴게시설이 없었고, 휴게시설이 있는 사업장도 규정된 설치기준에 미치지 못하는 곳이 많았습니다.
휴게시설 설치 확대에 따른 준비가 아직은 미흡하고, 소규모사업장 특성상 제도적 지원과 관리 감독의 필요성도 확인되었습니다.

실태조사 결과를 토대로 대전지역 소규모사업장 노동자들의 휴게권이 제대로 보장될 수 있도록 대전시의 제도 개선과 지원들이 적극적으로 이루어졌으면 합니다.

휴게시설이 더욱 절실한 51%에 달하는 20인 미만 사업장의 휴식권 보장, 대전시의 관리 감독과 제도적 지원, 산업단지나 지식산업센터 공동휴게실 운영, 소규모사업장 노동자들의 권리보장을 위한 노동정책 개발 등 정책제안들이 토론되고 현실화되었으면 합니다.

대전시와 노사가 함께 지혜를 모은다면 휴게시설 문제뿐 아니라 소규모사업장의 열악한 노동환경도 개선해나갈 수 있을 것입니다.

휴식권은 노동자의 안전과 건강에 직결된 문제이며, 제대로 된 휴게시설은 안전한 노동과 건강을 지키는 소중한 공간입니다.
일하는 시간과 쉬는 시간, 일하는 공간과 쉬는 공간을 분리하고 가까운 거리에서 눈치를 보지 않고 쉴 수 있는 환경을 만드는 것은 업무상 사고도 예방하고 직장 만족도도 높이는 긍정적인 효과를 만들어내고 있습니다.

필요한 시기에 대전지역 소규모사업장 휴게시설과 노동환경 실태조사를 기획하고 추진해온 권익지원팀과 사업장 곳곳을 직접 찾아다니며 실태조사를 함께해주신 조사원 분들의 노고에 감사드립니다.

2023년 8월

대전광역시노동권익센터 대표

민주노총 대전지역본부 본부장 **김율현**

소규모사업장 휴게시설 및 노동환경 실태조사 보고서를 내면서

몇 년 전 한 청소노동자를 죽음으로 내몬 환기시설 없는 휴게시설이 이슈화되면서, 산업안전에서 휴게시설에 대한 중요성이 대두되었습니다. 특히 말만 휴게시설이지 다른 용도로 사용되는 곳, 환경이 도저히 쉴 수 없는 기준의 휴게시설. 이렇게 기준 없는 휴게시설에 대한 개선을 위해 산업안전보건법이 개정되었습니다. 특히 올해 8월 18일부터는 휴게시설 설치 의무화가 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장까지 확대 적용됩니다. 과태료 대상이 되어 휴게시설 설치와 휴게시설 기준준수 등이 의무화됩니다.

올해 센터에서는 변화되는 환경에 대응하기 위해 대전지역 소규모사업장의 휴게시설 현황과 노동환경에 대한 실태조사를 진행하게 되었습니다.
특히 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장을 주요 대상으로 진행하게 되었습니다. 대전지역 사업장의 준비 정도와 휴게시설 설치 의무에 따른 지역 차원의 정책 마련을 모색하고자 진행하게 되었습니다.

많은 어려움이 있을 것으로 예상되었으나, 권익지원팀과 조사원분들의 고군분투로 많은 사업장 노동자를 만나 조사를 진행할 수 있게 되었습니다. 애써주신 모든 분께 감사드립니다.
이번 조사결과는 대전지역 소규모사업장의 휴게시설뿐만 아니라, 노동환경을 살펴보는 귀중한 자료가 되었습니다. 전국적으로도 이번 조사결과는 중요한 자료가 될 것으로 예상됩니다.

우려했던 대로 대전지역 현장의 휴게시설 의무화에 따른 준비 정도는 매우 미흡합니다. 그 미흡함은 고스란히 노동자들의 건강권을 위협하게 될 것입니다. 노동자들에게 휴식권은 건강권이며, 노동안전의 윤활유와 같습니다. 이번 실태조사 결과를 토대로 대전지역 휴게시설에 대한 점검과 관리를 넘어 노동자 건강권을 보호하기 위한 다양한 정책들이 마련되는 계기가 되기를 기대합니다.

위기의 시대, 소규모사업장 노동자, 비정규직노동자, 취약노동자들의 권익보호와 증진을 위해 실태조사와 토론회가 분기점이 되어 주었으면 하는 바람을 전하며, 함께 해주신 모든 분께 다시 한번 감사드립니다.

2023년 8월

대전광역시노동권익센터 센터장 **홍춘기**

2023년

대전지역 소규모사업장 휴게시설

설치 및 노동환경 실태조사

대전광역시노동권익센터

책임연구

홍춘기 대전광역시노동권익센터장

공동연구

나규정 대전광역시노동권익센터 권익지원팀장
이용주 대전광역시노동권익센터 권익지원팀 법률담당

〈본문 목차〉

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구배경 ····· 1
2. 연구목적 ····· 3
3. 연구의 기대효과 ····· 4

Ⅱ. 휴게시설 관련 주요 쟁점 ····· 6
1. 주요 쟁점 ····· 6

Ⅲ. 휴게시설 실태조사 결과 ····· 7
1. 대전지역 소규모사업장 휴게시설 노동환경 실태조사 ····· 7
1) 응답자의 기본현황 ····· 7
2) 노동조건 ····· 9
3) 휴게시간과 휴게시설 ····· 15
4) 휴게시설 정책에 대한 의견 및 이해대변 네트워크 필요성 ····· 26
2. 공동주택 경비노동자 휴게시설 조사 결과 ····· 30

Ⅳ. 심층설문 조사 및 면접조사 결과 ····· 35
1. 심층설문 조사 ····· 35
2. 면접조사 ····· 39
1) 일자리 진입 과정 ····· 39
2) 근로계약 내용 ····· 39
3) 수입과 지출 ····· 40
4) 노동과정 ····· 41
5) 휴식과 복지 ····· 42
6) 종사 과정에서의 어려움과 문제 제기 ····· 43
7) 자유 의견 / 정책 건의(휴게시설) ····· 45

Ⅴ. 요약 및 결론 ····· 48
1. 실태조사 요약 ····· 48
1) 휴게시설 및 노동환경 실태조사 요약 ····· 48

2) 공동주택 경비노동자 실태조사 요약 ····· 51
3) 심층 설문조사 및 면접조사 요약 ····· 52
2. 결론 ····· 52

Ⅵ. 대전광역시 소규모, 취약계층 노동자 휴게시설 및 노동환경 개선을 위한 정책제언 ····· 54
1. 산업안전보건법의 시행령과 시행규칙의 개정 등 제도적 지원 필요 ····· 54
1) 휴게시설 설치 의무화에서 제외된 상시근로자 20인 미만 사업장 노동자들 ····· 54
2) 좁은 휴게시설 면적과 노사 자율에 맡겨진 시행규칙 ····· 55
3) 관리·감독 강화로 휴게시설 환경개선을 유도해야 함 ····· 55
4) 휴게시설 설치를 위한 제도적 지원 필요 ····· 56
2. 대전광역시의 적극적인 노동정책 필요 ····· 56
3. 소규모사업장 노동자들의 연대와 단결 필요 ····· 57
참고문헌 ····· 58

Ⅶ. 토론문 ····· 59

1. 토론1. 당사자_경비노동자 ····· 60
2. 토론2 실태조사 조사원_이은영(대덕구) ····· 64
3. 토론3 대전근로자건강센터 송경숙 국장 ····· 66
4. 토론4 한국공인노무사회 대전충청지회 김명식 사무국장 ····· 71

[부록1] 소규모사업장 휴게시설 실태조사 경과

[부록2] 휴게시설 실태조사 설문지

[부록3] 휴게시설 실태조사 심층 설문지

[부록4] 휴게시설 실태조사 심층면접 질문지

[부록5] 휴게시설 사진

〈표 목차〉

〈 표1 〉 대전시 산업중분류, 종사자 규모 및 자치구별 사업제 수, 종사자 수 ····· 3
〈 표2 〉 한국산업안전공단 2021년 산업재해 현황분석 ····· 6
〈 표3 〉 심층면접 참여자 정보 ····· 39
〈 표4 〉 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 (1인 이상 기준) ····· 49
〈 표5 〉 대전시 산업 중 분류, 종사자규모 및 사업체수, 종사자수 (2020. 통계청 / 단위; 명) ·· 54

〈그림 목차〉

〈 그림1 〉 응답자 성별 ····· 7
〈 그림2 〉 응답자 나이 ····· 8
〈 그림3 〉 응답자들의 거주지 ····· 8
〈 그림4 〉 응답자들의 직장 위치 ····· 9
〈 그림5 〉 응답자 직업분류 ····· 9
〈 그림6 〉 응답자들의 고용형태 분류 ····· 10
〈 그림7 〉 응답자 현장의 노동조합 유무 ····· 10
〈 그림8 〉 응답자들의 주당 노동시간 ····· 11
〈 그림9 〉 응답자 주당 평균근무일수 ····· 11
〈 그림10 〉 응답자들의 현 직장 종사기간 ····· 12
〈 그림11 〉 응답자의 종사기간 개월 수 (직종별) ····· 12
〈 그림12 〉 응답자 연차휴일 ····· 13
〈 그림13 〉 응답자들의 월평균 임금 ····· 13
〈 그림14 〉 직종별 급여 임금 현황 ····· 14
〈 그림15 〉 고용형태별 급여 (단위 월/만원) ····· 14
〈 그림16 〉 응답자들의 휴게시간 ····· 15
〈 그림17 〉 응답자들의 사업장 휴게시설 설치 유무 ····· 15
〈 그림18 〉 휴게시설 설치 유무_직원 규모별 ····· 16
〈 그림19 〉 휴게시설 설치 유무_직원 규모별 분류 ····· 16

〈 그림20 〉 종사기간 과 소득_휴게시설 유무 ····· 17
〈 그림21 〉 노동시간_휴게시설 유무 ····· 17
〈 그림22 〉 휴게시설 위치 ····· 18
〈 그림23 〉 휴게시설 전용공간 여부 ····· 18
〈 그림24 〉 휴게시설 성별 공간 분리 여부 ····· 19
〈 그림25 〉 휴게시설 정수기 설치 유무 ····· 19
〈 그림26 〉 휴게시설 화장실 설치 유무 ····· 20
〈 그림27 〉 휴게시설 냉·난방기 설치 유무 ····· 20
〈 그림28 〉 휴게시설 이용 빈도 ····· 21
〈 그림29 〉 직종별 휴게시설 이용빈도 ····· 21
〈 그림30 〉 휴게시설을 자주 이용하지 않는 이유 ····· 22
〈 그림31 〉 실제로 휴식을 취하는 공간 ····· 22
〈 그림32 〉 휴게시설 미설치 이유 ····· 23
〈 그림33 〉 휴게시설 요건 중 가장 중요한 것_복수응답 ····· 23
〈 그림34 〉 휴게시설 필요한 집기_ 복수선택 ····· 24
〈 그림35 〉 휴게시설 업무능률 향상 ····· 24
〈 그림36 〉 직장 및 업무 만족도 ····· 25
〈 그림37 〉 직장 및 업무 만족도_휴게시설 유무 ····· 25
〈 그림38 〉 휴게시설 유무에 따른 차이 ····· 26
〈 그림39 〉 휴게시설 개선을 위한 대전시 정책 선호도 ····· 27
〈 그림40 〉 네트워크 필요 여부 ····· 27
〈 그림41 〉 네트워크 참여 여부 ····· 28
〈 그림42 〉 네트워크 희망 형태 ····· 28
〈 그림43 〉 네트워크 희망하는 활동 및 제도 ····· 29
〈 그림44 〉 공동주택 휴게시설 설치 유무 ····· 30
〈 그림45 〉 공동주택 휴게시설 설치 장소 ····· 31
〈 그림46 〉 공동주택 휴게시설 단독사용 여부 ····· 31
〈 그림47 〉 공동주택 휴게시설 냉·난방기 설치 유무 ····· 32
〈 그림48 〉 공동주택 경비노동자 휴게시간 ····· 32
〈 그림49 〉 공동주택 경비노동자 구별_휴게시간 ····· 33
〈 그림50 〉 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도 ····· 34
〈 그림51 〉 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도_휴게시설 위치별 ····· 34

〈 그림52 〉 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도_휴게시간별 ····· 35
〈 그림53 〉 휴게시설 설치 비품_복수선택 ····· 35
〈 그림54 〉 휴게시설의 규모 ····· 36
〈 그림55 〉 휴게시설 담당자 유무 ····· 36
〈 그림56 〉 휴게시설 설치 의무화 인지 여부 ····· 37
〈 그림57 〉 사업장 휴게시설 가장 좋은 점 ····· 37
〈 그림58 〉 사업장 휴게시설 개선사항 ····· 38

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경

ㅇ 2021년 8월 17일 개정된 산업안전보건법(시행 2022.8.18)에 따르면 사업주는 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식 시간을 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다고 명시함.

ㅇ 휴게시설 설치 의무화제도는 2022년 8월 18일부터 시행하되, 제도의 현장 안착 및 사업주의 준비기간 부여 등을 위해 사업장 규모별 차등 시행함.

■ 상시근로자 50명 이상 (건설업은 공사금액 50억 이상) : 2022. 8. 18 시행
■ 상시근로자 50명 미만 (건설업은 공사금액 50억 미만) : 2023. 8. 18 시행

ㅇ 산업안전보건법 (시행령 제96조의 2) 의거하여 휴게시설 미설치 및 설치관리 기준 미준수 시 과태료 부과는 1. 상시근로자 20명 이상 (건설업은 공사금액 20억 원 이상) 사업장. 2. 7개 직종 근로자를 2명 이상 사용하는 상시근로자 10인 이상 사업장을 대상으로 함. (상시근로자수와 공사금액은 관계수급인의 근로자와 공사금액을 포함/7개 직종은 전화상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원 및 환경미화원, 아파트경비원, 건물경비원)

ㅇ 공동주택 경비노동자들의 경우, 장시간 휴게시간이 적용되고 있어 대부분 고령노동자인 경비노동자들의 '휴식에 대한 질'을 높일 수 있도록 휴게시설에 대한 중요성이 대두되고 있음. 그동안 감단 승인의 유효기간이 없어 경비노동자들에게 매우 불리한 상태였음. 고용노동부는 '근로감독관 집무규정(훈령)'개정을 통해 유효기간을 설정하는 것을 검토했으나, 법률 개정사항에 해당한다는 법제처의 해석에 따라 법률개정 추진중임. '감시단속직 근로' 승인기간이 현재 3년으로 발의되어 있음. 법이 통과되면 근로감독관의 현장실사를 통해 휴게시설 요건 점검 등 사업장에 대한 관리·감독이 이뤄질 것으로 기대되고 있음.

ㅇ 휴게시설 설치 기준(산업안전보건법 시행규칙 별표 21의 2 내용)이 구체적으로 명시됨.

1) 크기

가. 휴게시설의 최소 바닥면적은 6제곱미터 이상으로 함.

(둘 이상의 사업장의 근로자가 공동으로 사용하면 6제곱미터에 사업장의 개수를 곱한 면적 이상이 되어야 함)

나. 휴게시설의 바닥에서 천장까지의 높이는 2.1미터 이상으로 함.

다. 가목 본문에도 불구하고 근로자의 휴식 주기, 이용자 성별, 동시 사용인원 등을 고려하여 최소면적을 근로자 대표와 협의하여 6제곱미터가 넘는 면적으로 정한 경우에는 근로자대표와 협의한 면적을 최소 바닥면적으로 함.

2) 위치

가. 근로자가 이용하기 편리하고 가까운 곳에 있어야 하고 각 사업장에서 휴게시설까지의 왕복 이동에 걸리는 시간이 휴식시간의 20퍼센트를 넘지 않는 곳에 있어야 함.

나. 다음의 모든 장소에서 떨어진 곳에 있어야 함.

-화재, 폭발 등의 위험이 있는 장소

-유해물질을 취급하는 장소

-인체에 해로운 분진 등을 발산하거나 소음에 노출되어 휴식을 취하기 어려운 장소

3) 온도

-적정한 온도(18~28도)를 유지할 수 있는 냉난방 기능이 갖춰져 있어야 함.

4) 습도

-적정한 습도(50~55%)를 유지할 수 있는 습도 조절 기능이 갖춰져 있어야 함.

5) 조명

-적정한 밝기(100~200럭스)를 유지할 수 있는 조명 조절 기능이 갖춰져 있어야 함.

6) 환기

-창문 등을 통하여 환기가 가능해야 함.

7) 비품

-의자 등 휴식에 필요한 비품이 갖춰져 있어야 함.

8) 기타 사항

-마실 수 있는 물이나 식수 설비가 갖춰져 있어야 함.

-휴게시설임을 알 수 있는 표지가 휴게시설 외부에 부착돼 있어야 함.

-휴게시설의 청소, 관리 등을 하는 담당자를 지정해야 함.

-물품 보관 등 휴게시설 목적 외의 용도로 사용금지

〉〉예외적으로 설치를 안 해도 되는 경우는

1) 사업장 전용 면적 총합이 300제곱미터가 안 되는 경우

2) 작업장소가 일정하지 않거나 전기가 공급되지 않는 등 작업특성상 실내에 휴게시설을 갖

추기 곤란한 경우로 그늘막 등 간이 휴게시설을 설치한 경우

3) 건조 중인 선박 등에 휴게시설을 설치하는 경우로 참고 바람.

- 2023년 8월 18일부터 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장이 휴게시설 설치 의무 과태료 부과 대상에 포함됨으로 소규모사업장들의 휴게시설 설치 실태를 파악해 볼 필요가 있었음. (*건설업은 20억 원 이상-50억 원 미만 사업장)

2. 연구 목적

- 대전지역 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장의 휴게시설과 노동환경을 살펴보고, 개선과제를 제출하고자 함.

- 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 소규모사업장은 대전시 산업중분류, 종사자 규모 및 자치구별 사업체수, 종사자수(2020년, 통계청)에 따르면 아래 표와 같음.

	사업체 수	종사자 수
대전시	2,516	75,256
동구	261	7,749
중구	415	12,577
서구	757	22,797
유성구	753	22,014
대덕구	330	10,119

표 1 대전시 산업중분류, 종사자 규모 및 자치구별 사업체수, 종사자수(2020년, 통계청)

- 휴게시설 설치 의무시행에 대한 사업장의 준비와 실태를 파악해 보고, 대안을 모색해 보고자 함.

- 공동주택내 경비노동자들의 휴게시설과 노동환경을 파악하여, 고령 취약계층 노동자인 경비노동자들의 휴게시설에 대한 실태 파악과 노동환경 개선을 위한 정책과제를 밝혀 보고자 함.

- 이번 연구조사를 통해 소규모사업장 노동자들의 노동환경 개선뿐만 아니라, 노동자들의 이해대변을 위한 방안마련과 당사자들의 이해대변조직에 대한 의견을 듣고, 대전지역에서 소규모사업장 노동자 이해대변 조직에 대한 전망을 밝혀 보고자 함.

3. 연구의 기대효과

- 이번 소규모사업장 상시근로자 20-49인 사업장의 휴게시설과 노동환경 실태 파악을 통해 대안적 정책 수립의 방향을 모색할 수 있음.
- 대전지역 상시근로자 20-49인 종사하고 있는 사업장의 휴게시설과 노동환경 실태를 파악해 볼 수 있음. 대전지역 약 2,500개 사업장의 휴게시설뿐만 아니라, 노동자들의 노동환경을 구체적으로 살펴볼 수 있음. 이를 통해 소규모사업장 노동자 노동환경 개선을 위한 정책마련의 계기가 될 것임.

- 공동주택 경비노동자 휴게시설에 대한 전수조사로 경비노동자 휴게시설에 대한 실태파악과 과제를 모색할 수 있음.
- 매년 대전지역 경비노동자들의 휴게시간과 휴게시설에 대한 모니터링을 통해 경비노동자 노동환경 실태를 통해 노동환경 개선을 위한 대안을 모색할 수 있을 것임.

- 소규모 사업장 노동자들의 노동환경 개선을 위한 대전시의 정책대안 마련과 노동자들 스스로 이해대변을 위한 방안을 모색할 수 있음.
- 상시근로자 20-49인 사업장 노동자들의 이해 대변을 위한 다양한 방법으로 접근을 모색할 수 있으며, 이를 위한 지역사회의 관심과 지원을 모색할 수 있음.

Ⅱ. 휴게시설 관련 주요 쟁점

1. 주요 쟁점

○ 고용노동부는 23년 7월 12일 '대학교 및 아파트 휴게시설 설치의무 이행실태 점검결과'를 발표함. 이에 따르면 대학교 (185개) 아파트(94개) 272개 중 44.4%인 124개 사업장에서 273건의 법 위반사항이 적발됨. 122개(대학교 82개, 아파트 40개) 사업자에서 261건의 휴게시설 설치. 관리기준을 위반했음. 휴게공간으로서 실질적인 기능을 유지하기 위하여 기본적으로 갖추어야 할 크기, 온도, 환기조치 등 설치기준 위반이 135건(51.7%)으로 절반이상을 차지함. 그 외 휴게시설 표지부착, 청소·관리 담당자 지정 등 관리기준 위반은 126건 (48.3%)이었음. 특히 12개 (대학교 10개, 아파트 2개) 사업장은 휴게시설이 없음. 고용노동부는 위반사항에 대해 시정조치를 내리고, 개선 조치할 계획이라고 함.

○ 휴게시설 설치의무화제도가 도입되었지만, 휴게 환경이 아직도 많이 열악한 상황임. 대전의 모 대학교는 계단 아래를 휴게공간으로 지정하고 있으면, 휴게공간에 필요한 기본적인 시설조차 되어 있지 않은 곳이 아직도 많은 상황임. 하지만 이에 대한 관리·감독이 제대로 되지 못하고 있음.

- 2019년 8월 9일 서울대학교 한 60대 청소노동자가 휴게시설에서 숨진 채 발견되었고, 당시 창문과 냉난방기 하나 없는 열악한 휴게시설의 모습에 국민은 놀라워했음. 이후 노동자의 휴식과 안전에 대한 문제가 발생하면서 산업안전보건법이 개정되었음. 하지만 올해 8월 18일 시행되는 상시근로자 20인 이상 사업장 휴게시설 설치 의무화와 과태료 부과 대상 지정에 대한 현장의 준비는 고용노동부 발표를 보더라도 매우 낮음.

○ 휴게시설은 재해 예방을 위해 꼭 필요한 시설임.

- 2022년 산재사망사고로 827명의 노동자가 사망함. 올 상반기는 벌써 402명으로 집계되고 있음 (오마이뉴스 23.7.10)
- 휴게시설은 노동자가 편안한 휴식을 통해 최적의 상태로 일할 수 있도록 뒷받침한다는 점에서 근로자의 생명 안전과 연결됨.
- 고용노동부가 2017년 시행한 연구에 따르면, 휴게시설 설치에 드는 비용에 비해 사업장에서 얻게 되는 편익은 2.2배 높은 것으로 나타남. 또 '건설노동자 휴게시설에 대한 안전보건규정준수 조사(Yakubu, IM Bakr(2012)에 따르면, 휴게시설의 여부와 상태는 근로현장에서의 재해 감소 효과를 가져오는 것으로 나타남. 특히 휴게시설의 여부, 운영방식, 질, 위생 상태는 근로현장에서의 재해 감소에 큰 영향을 미친다고 보고함.

- 따라서 휴게시설은 노동자들에게 편안한 휴식을 통해 업무상 사고나 산업재해를 예방할 수 있는 중요한 시설임. 또 사업장의 사업주 입장에서는 업무능력을 향상시키고 산업 재해에서 벗어날 수 있는 대안이 되기도 함.

ㅇ 적용 대상의 한정으로 소외된 노동자들 아직도 많아, 대책 마련이 시급함.

- 통계청 자료(2020년 기준)에 따르면 대전시는 164,406개 사업체에 691,264명이 종사하는 것으로 나타남. 그중 20인 이상 사업장 노동자는 48.9%로 나타남. 노동자 중 51%의 노동자들이 20인 미만 사업장에서 일하고 있는 것임.
- 노동자 중 과반수의 노동자는 휴식권을 보장받지 못하고 있는 상황임.
- 휴게시설 의무화 적용 대상을 모든 사업장으로 확대시켜, 모든 노동자에게 안전하게 일할 권리를 보장해야 함.

(단위 명, %)

구 분		총 계	5인 미만	5~9인	10~19인
총계	사업장수	2,876,635	2,145,395	370,946	196,640
	근로자수	19,378,565	3,212,578	2,410,003	2,612,163
	재해자수	122,713	37,267	16,522	16,632
	재해율	0.63	1.16	0.69	0.64
	분 포	(100.00%)	(30.37%)	(13.46%)	(13.55%)

20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
66,098	48,004	29,379	16,023	2,329	1,220	601
1,568,098	1,793,613	1,999,615	2,577,703	874,924	824,770	1,505,098
9,288	9,467	9,653	11,341	3,403	3,139	6,001
0.59	0.53	0.48	0.44	0.39	0.38	0.40
(7.57%)	(7.71%)	(7.87%)	(9.24%)	(2.77%)	(2.56%)	(4.89%)

표 2 한국산업안전공단 2021년 산업재해 현황분석

- 표 2 한국산업안전공단 자료에서 보면 20인 미만 사업장 산업재해 분포를 보면 전체 산업재해 발생의 60.38%를 차지하고 있음. 산업재해 예방을 위해서라도 소규모사업장 노동자들의 휴식권, 건강권 보장을 위한 제도 개선이 필요한 상황임.

Ⅲ. 실태조사 결과

1. 대전지역 소규모사업장 휴게시설 노동환경 실태조사

○ 실태조사 개요

◆ 사업 기간 : 2023년 4월부터 - 6월까지

◆ 조사 대상 : 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장 (10%_20인 미만 사업장)

◆ 사업 결과 : 소규모사업장 노동자 533명(310개 사업장) 설문조사 응답, 개별면접 5명 진행

1) 응답자의 기본현황

∘ 소규모사업장 휴게시설 노동환경 실태조사에 응답한 노동자들의 성별은 남성이 265명 여성은 268명 조사됨.

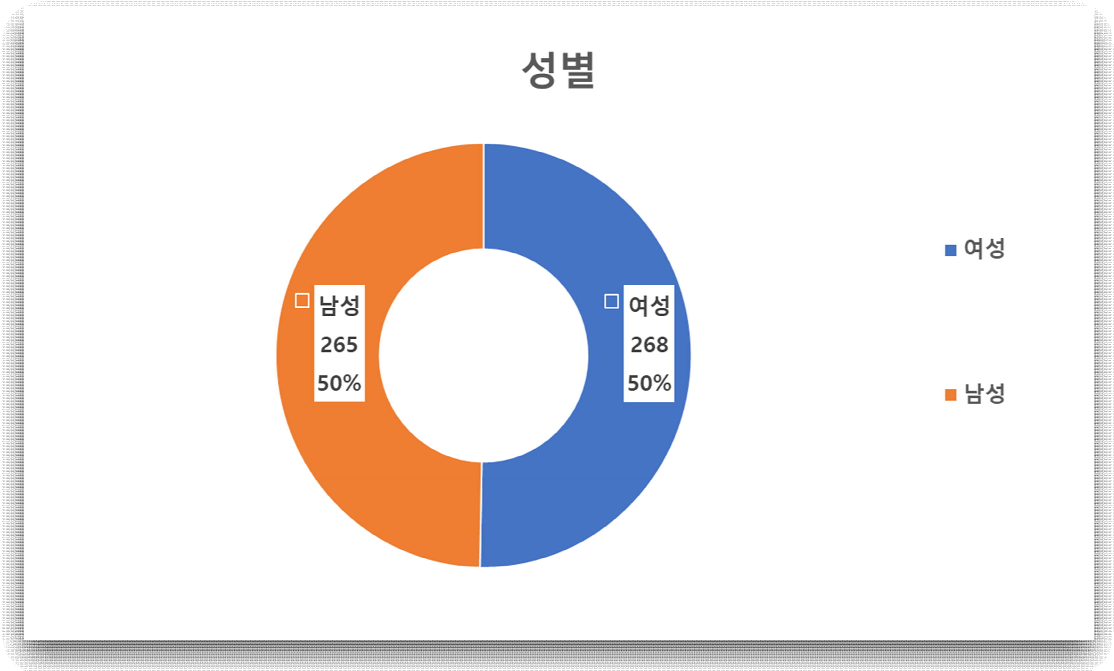


그림 1 응답자 성별

○ 조사 응답자들의 연령은 20대 이하 17%, 30대 27%, 40대 29%, 50대 22%, 60대 이상 5%로 조사됨. 60대 이상을 제외하고는 전 연령대가 골고루 응답함.

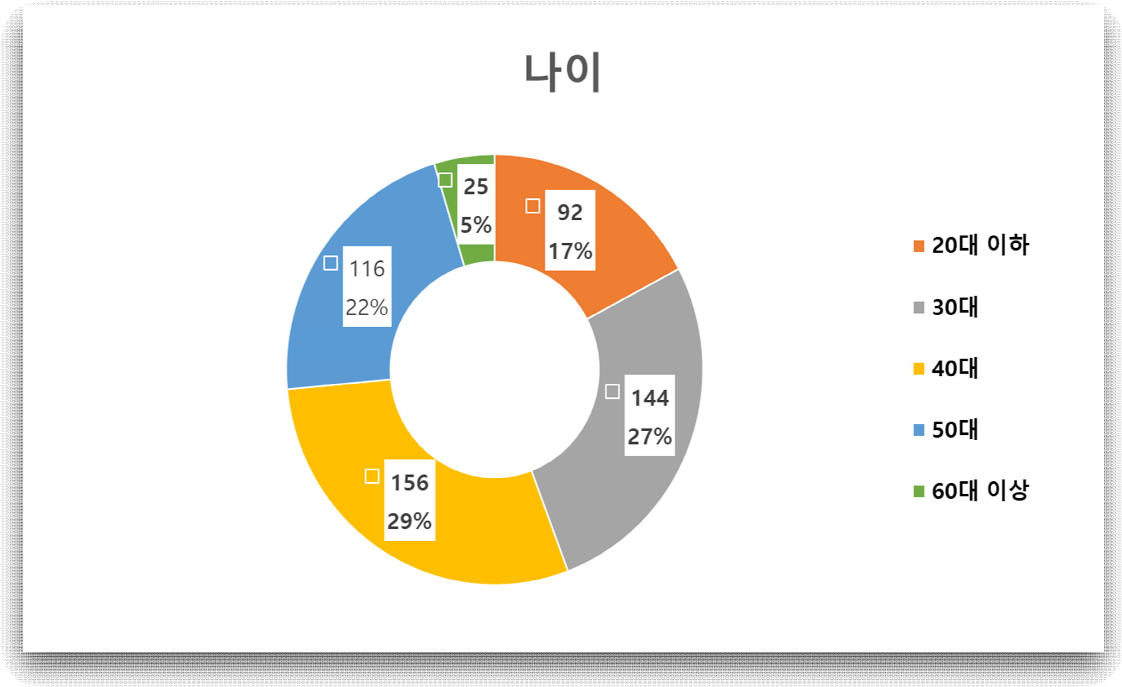


그림 2 응답자 나이

○ 응답자들을 거주지별로 살펴보면 서구 30%, 유성구 20%, 대덕구 18%, 중구 15%, 동구 14%로 분포됨.

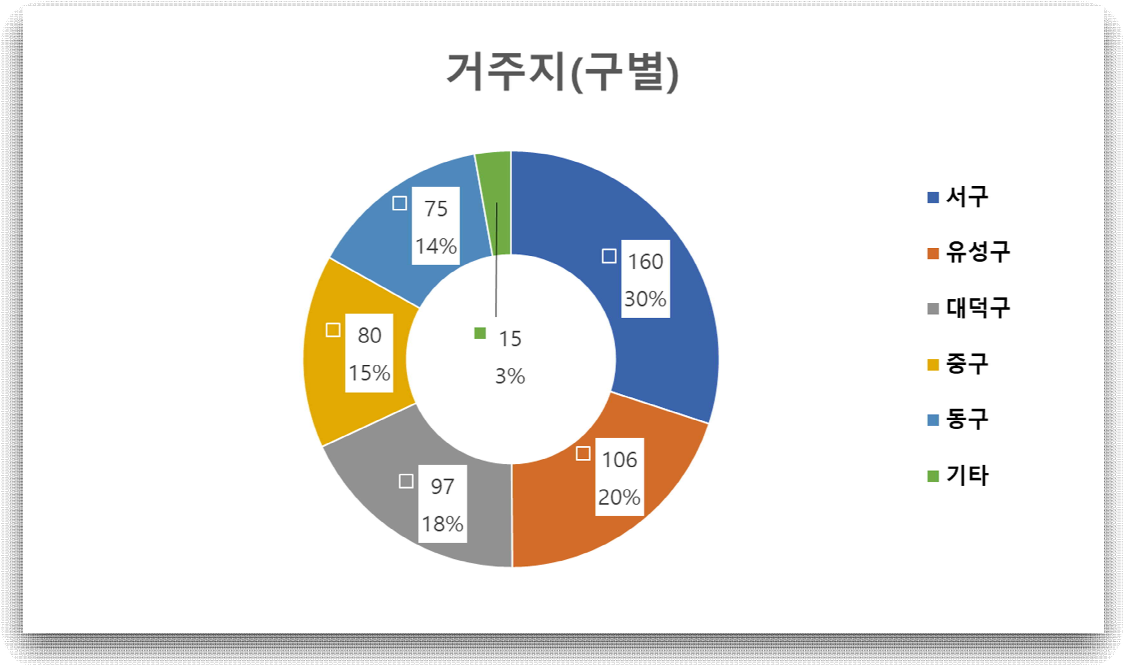


그림 3 응답자들의 거주지

○ 응답자들의 직장 위치와 관련하여서는 대덕구 28%, 유성구 27%, 서구 22%, 중구 15%, 동구 8%로 분포됨.

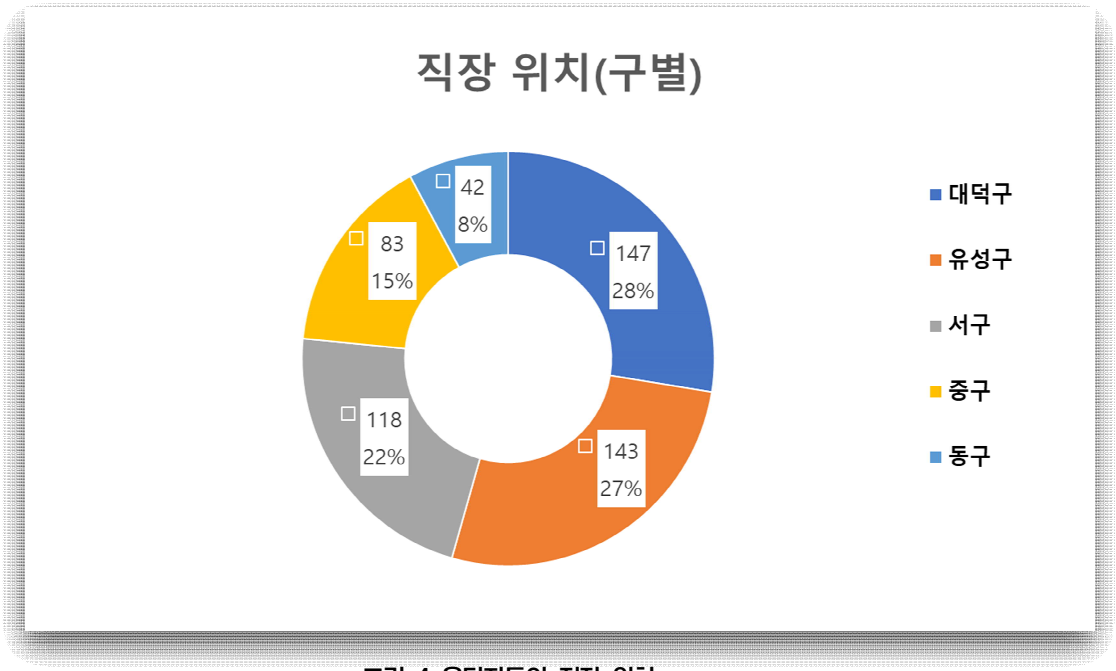


그림 4 응답자들의 직장 위치

2) 노동조건

○ 응답자들의 직업은 사무직이 52%, 특수고용직 4%, 돌봄노동직 7%, 영업/서비스직 9%, 사회복지직 9%, 상담직 2%, 현장/생산직 10%, 기타 7% 등으로 나타남. 응답자들의 대부분이 사무직인 이유는 사업장 방문실태조사 경우 사무실에서 응답해 주었기 때문임.

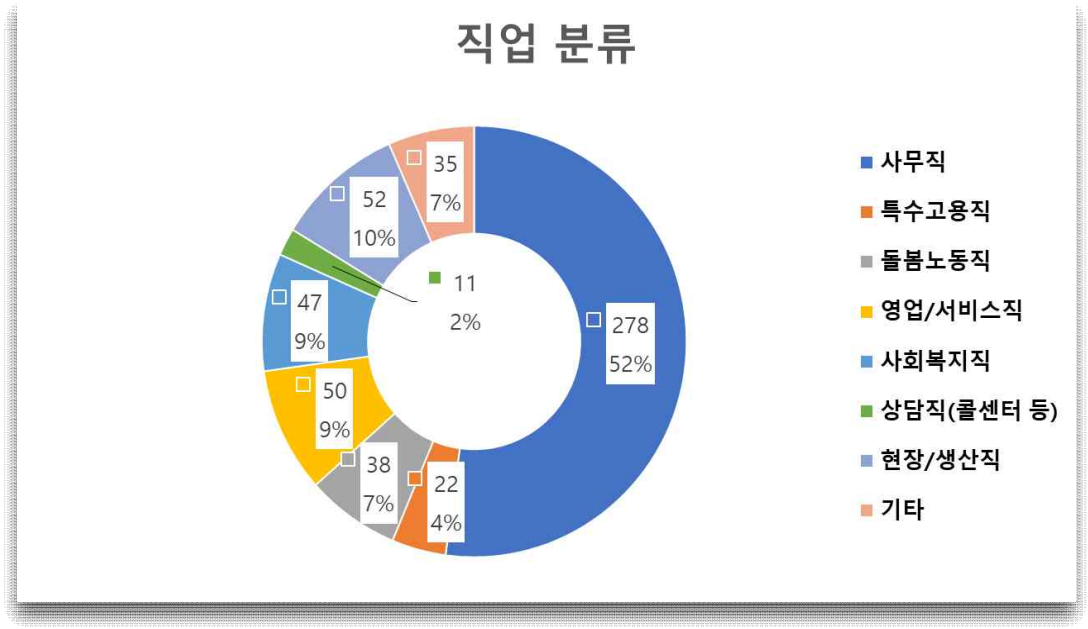


그림 5 응답자 직업분류

○ 응답자들의 고용 형태는 정규직 74%이며 계약직 11%, 비정규직(파견/용역) 5%, 무기계약직 4%, 시간제 3%, 특수고용직/프리랜서 3% 등으로 나타남.

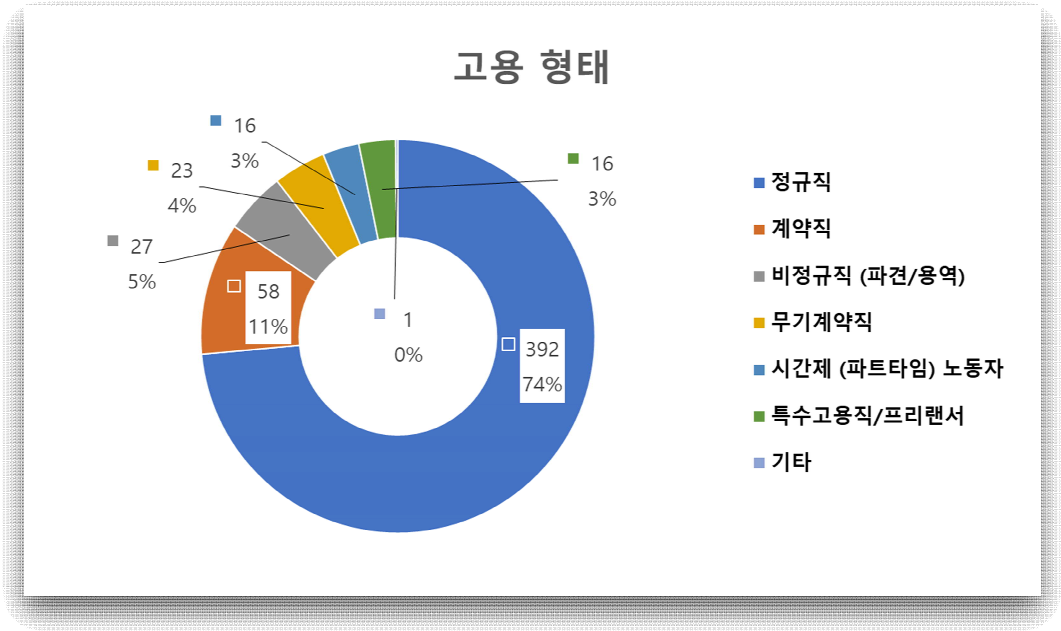


그림 6 응답자들의 고용형태 분류

○ 응답자들의 노동조합 유무의 경우 18%가 노조가 있으며, 80%가 노동조합이 없음. 노동조합이 없는 사업장의 노동자 비율이 매우 높게 나타남.

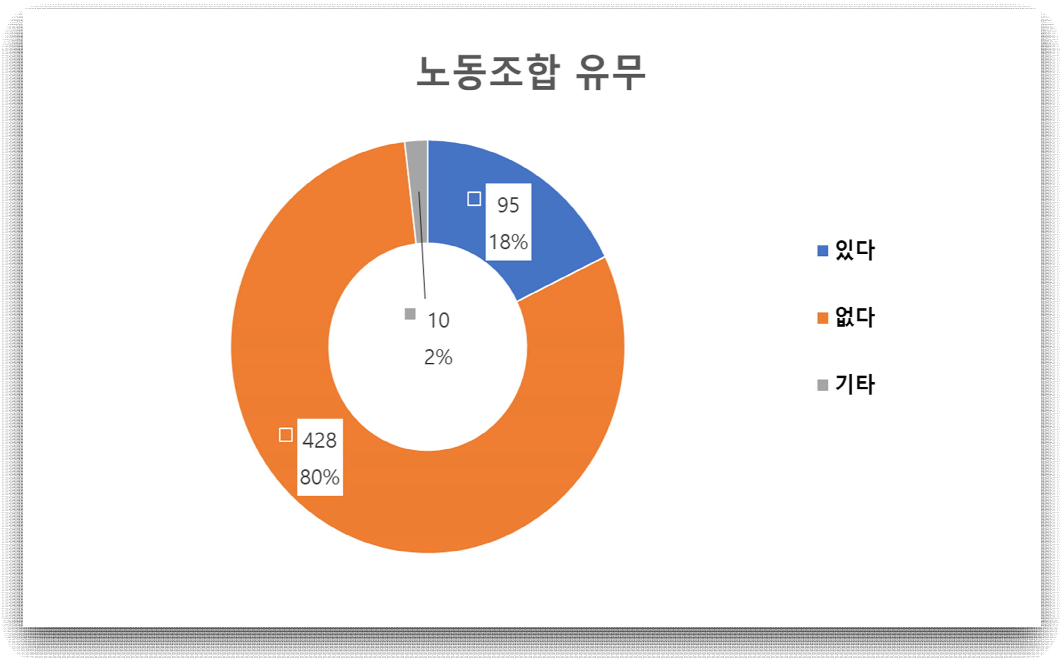


그림 7 응답자 현장의 노동조합 유무

○ 응답자들의 주당 노동시간은 40시간 미만이 7%, 40시간이 72%, 40시간 이상은 21%로 나타남.

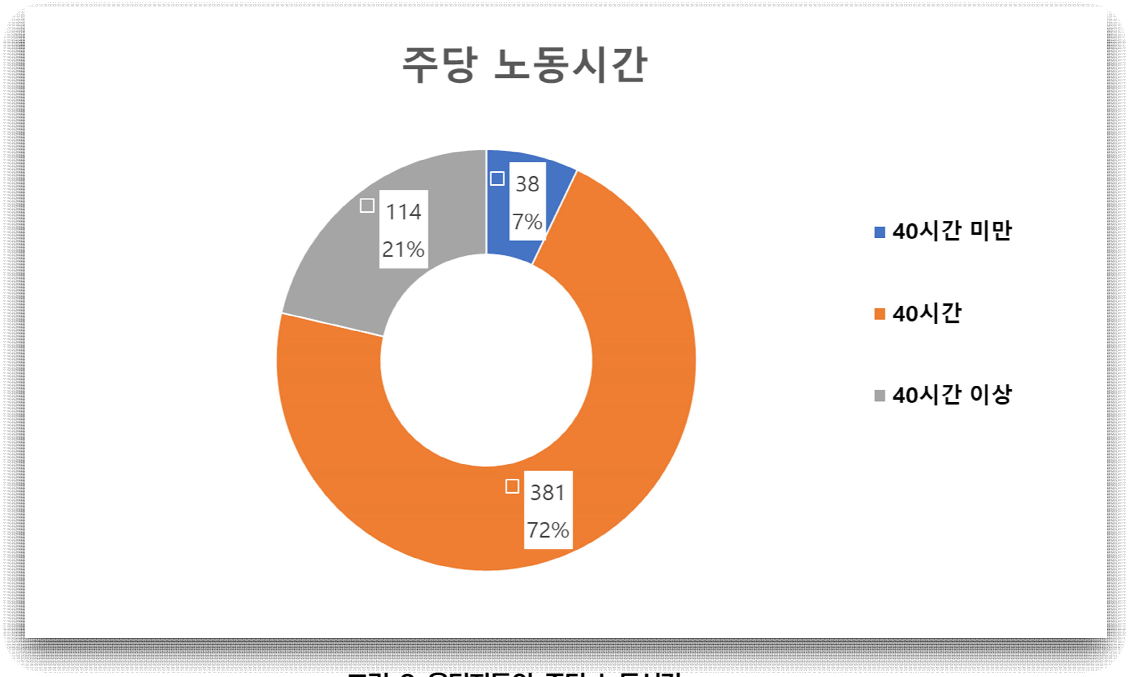


그림 8 응답자들의 주당 노동시간

○ 응답자들의 주당 평균 근무일수는 5일 미만이 2%, 5일 근무는 88%, 5일 초과는 12%로 나타남.

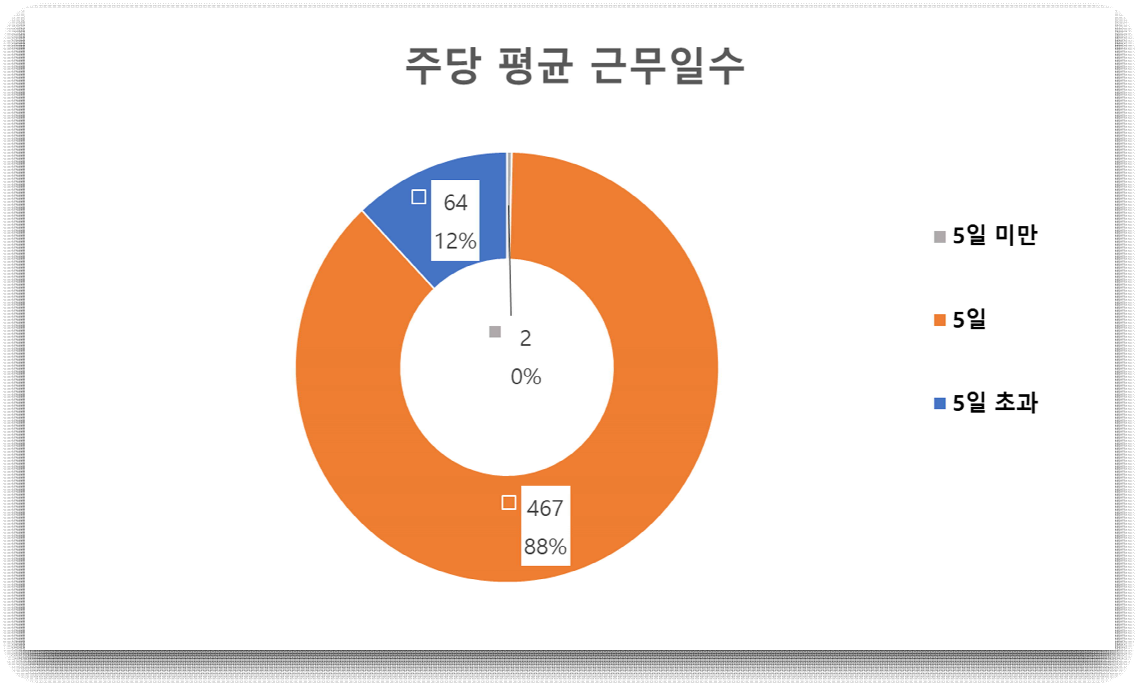


그림 9 응답자 주당 평균근무일수

○ 응답자들의 현 직장 종사기간에 대한 분류는 1년 미만이 15%, 1년 이상-3년 미만이 24%, 3년 이상-5년 미만이 20%, 5년 이상-10년 미만이 21%, 10년 이상의 장기근속자도 20%로 나타남.

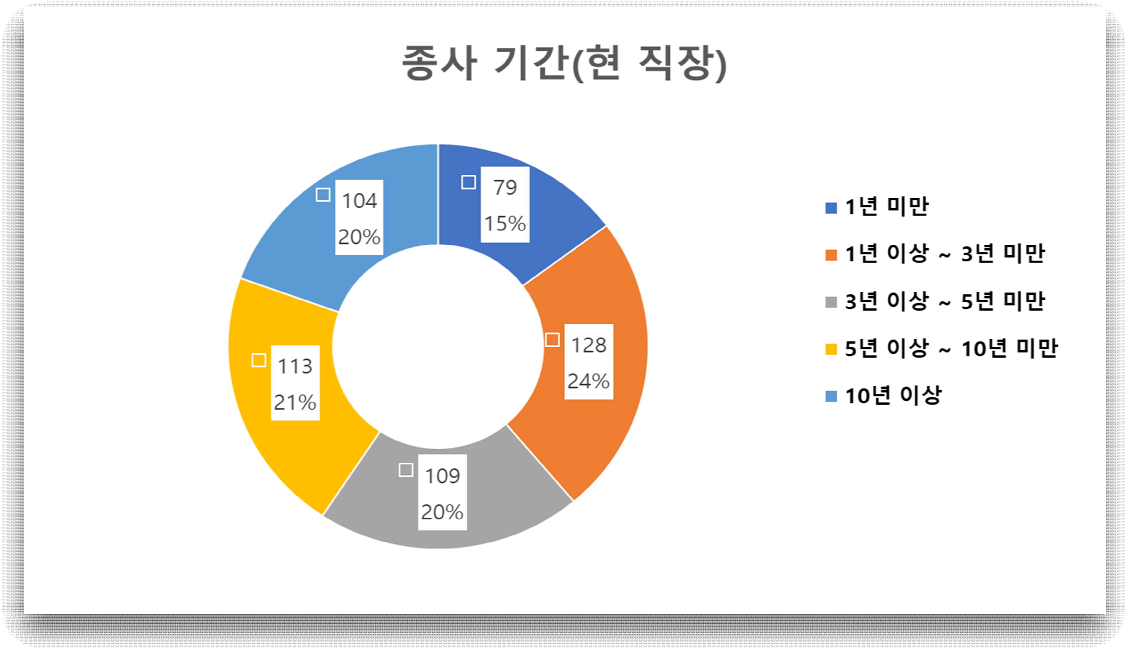


그림 10 응답자들의 현 직장 종사기간

○ 응답자들의 현 직장 종사기간을 개월 수로 계산하여 직종별로 살펴보면 현장/생산직이 85.8개월로 가장 길고, 사무직이 73.1 개월, 전체 평균은 68.9개월 등으로 나타남.

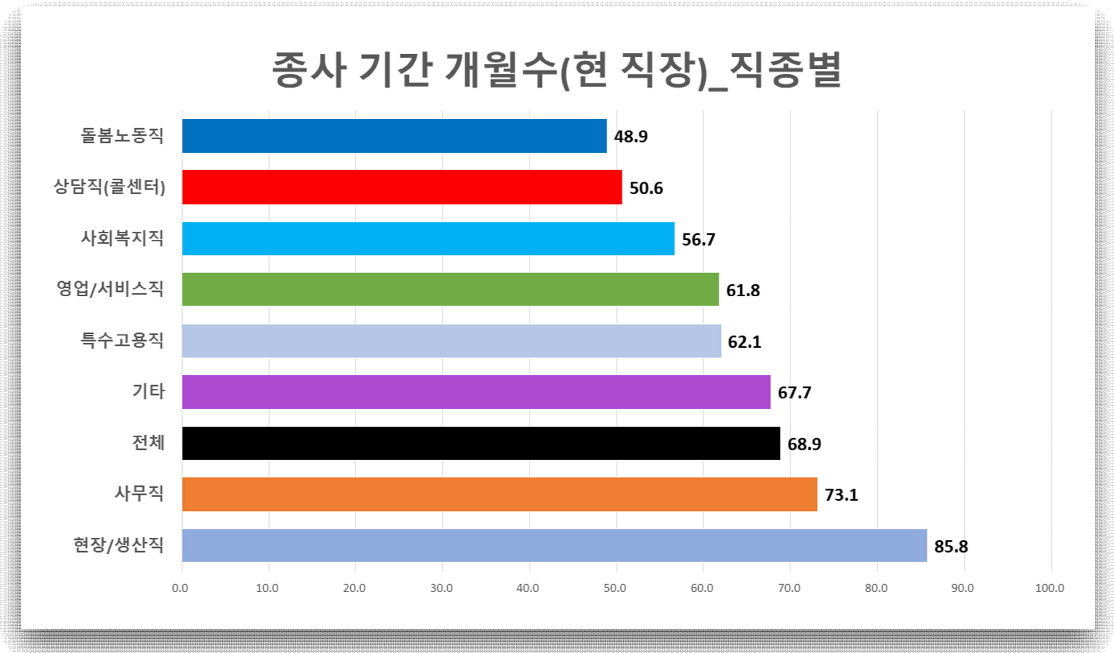


그림 11 응답자의 종사기간 개월 수 (직종별)

○ 응답자들의 연차휴일은 23%가 14일 미만, 38%는 15일 등으로 나타남.

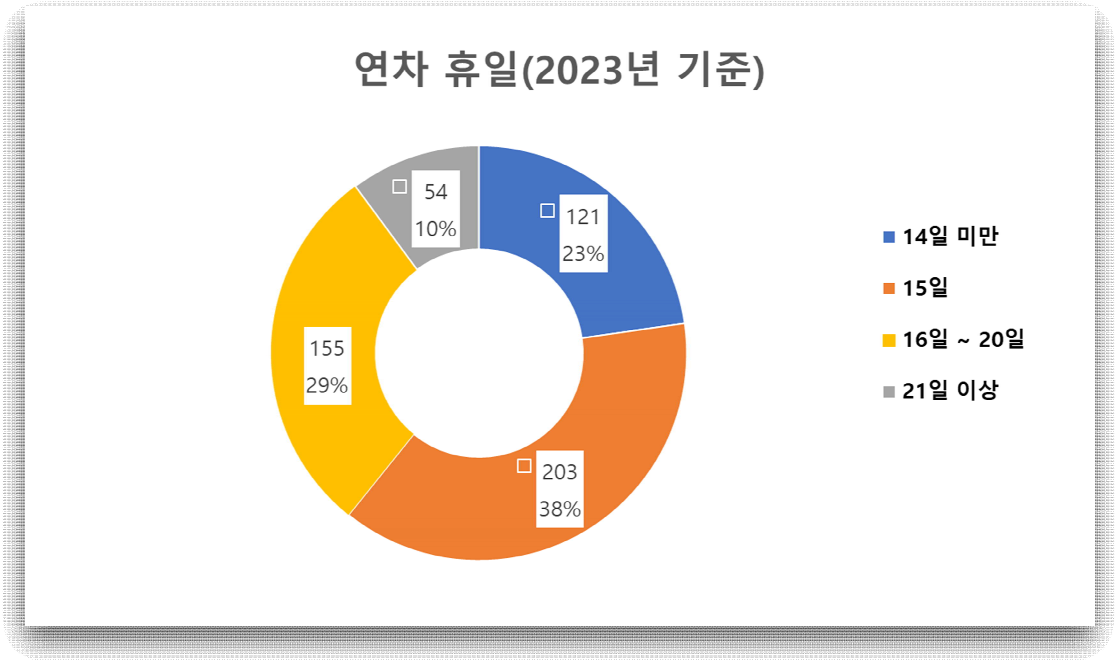


그림 12 응답자 연차휴일

○ 응답자의 월 평균임금 (세전)은 200만 원 미만이 13%, 200만 원 이상 - 250만 원 미만이 24%, 250만 원 이상-300만 원 미만이 22%, 300만 원 이상-400만 원 미만은 24%, 400만 원 이상도 17% 되었음

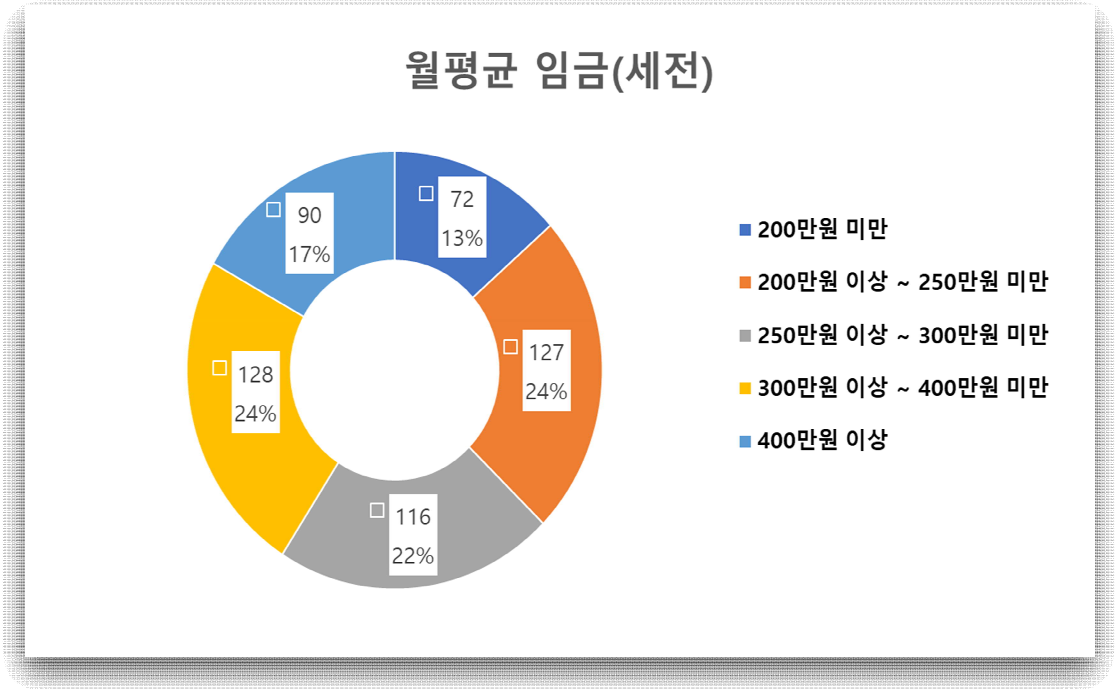


그림 13 응답자들의 월평균 임금

○ 직종별 월 평균임금을 살펴보면 사무직이 317.78만 원으로 가장 높았고, 현장/생산직이 295.08만 원, 특수고용직이 269.76만 원으로 나타남. 돌봄 노동직이 가장 낮은 임금을 보이고 있음.

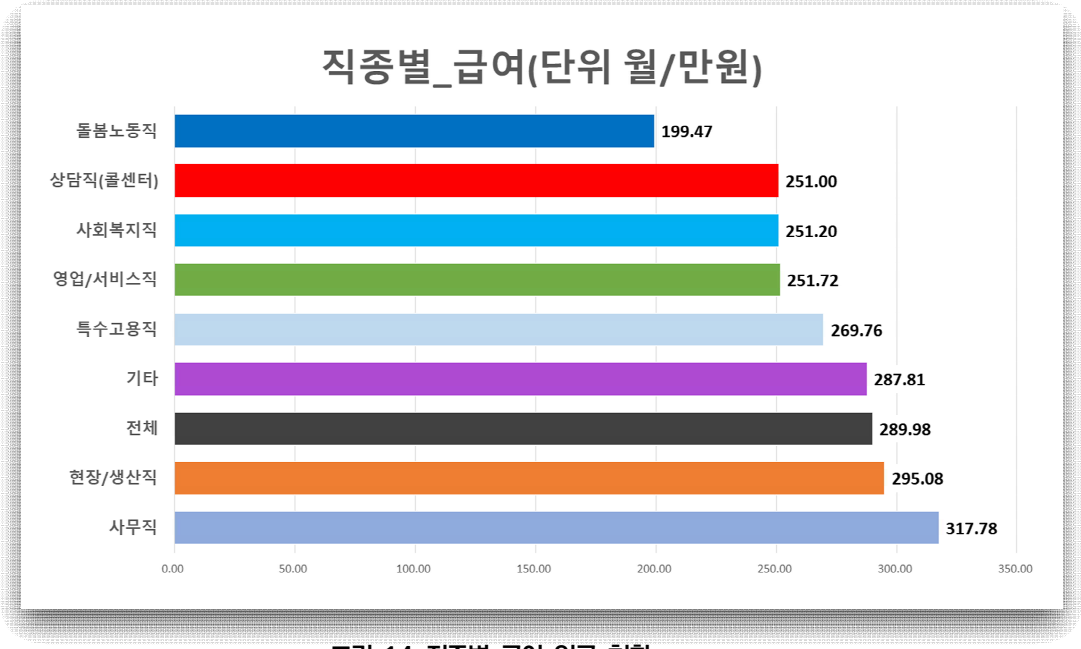


그림 14 직종별 급여 임금 현황

○ 고용형태별로 월 평균임금을 살펴보니, 정규직은 316.08만 원, 비정규직은 220.11만 원, 계약직은 211.83만 원 정도 받는 것으로 나타남.

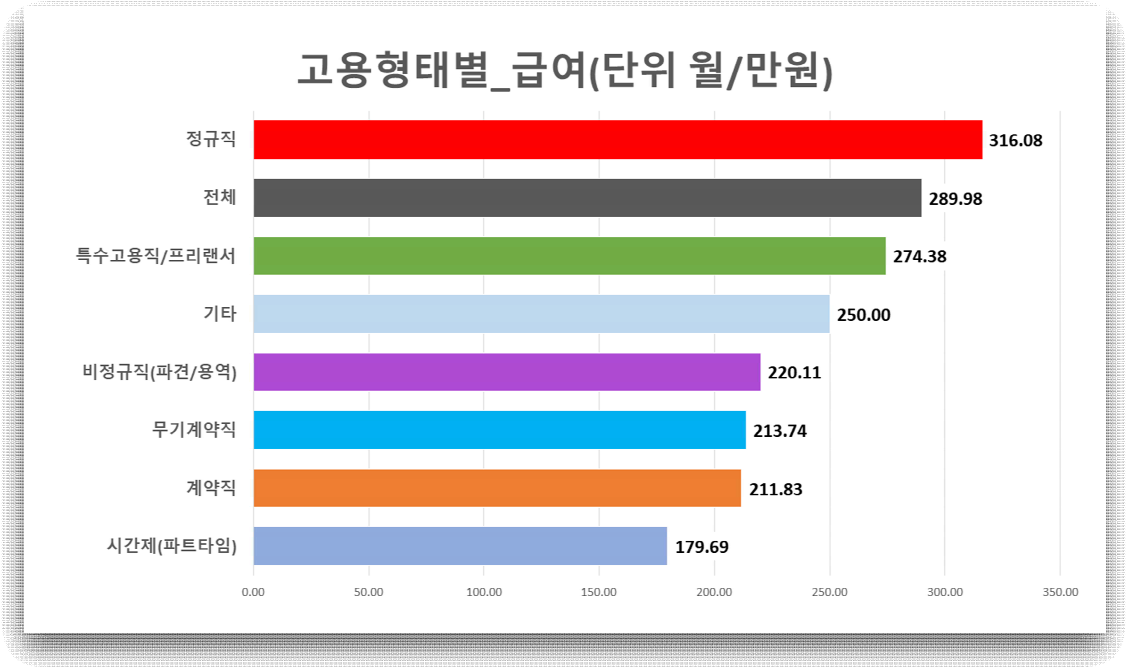


그림 15 고용형태별_급여 (단위 월/만원)

3) 휴게시간과 휴게시설

○ 응답자들의 휴게시간은 12시 이전이 10%, 12시-13시(30분) 사이가 73%로 나타남.

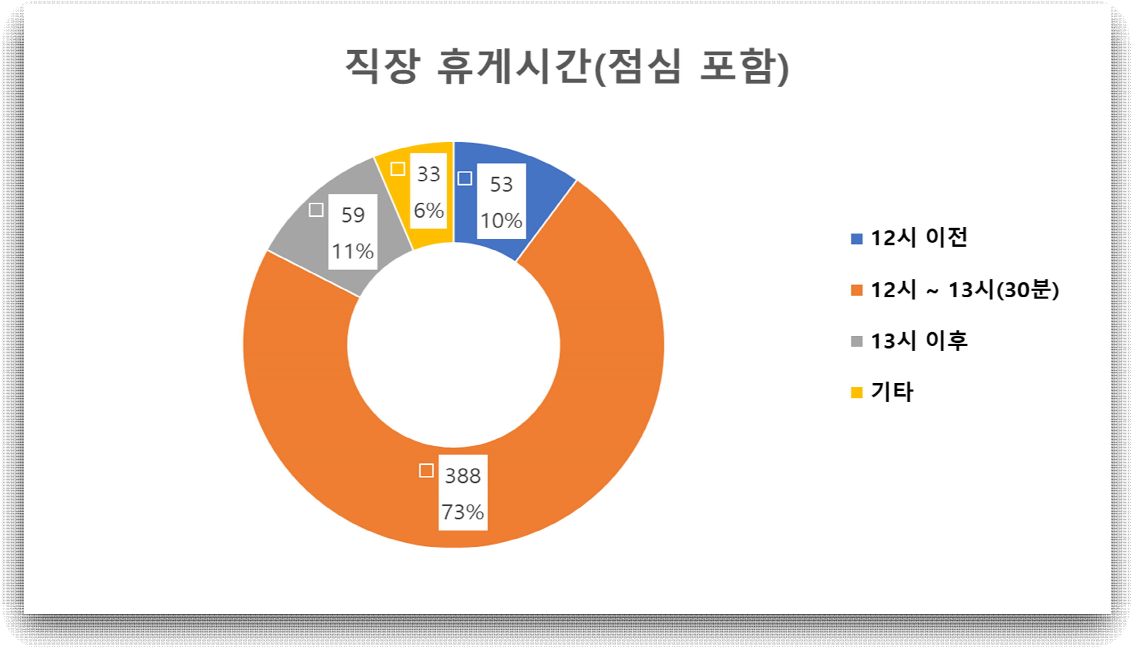


그림 16 응답자들의 휴게시간

○ 휴게시설 설치 유무에 대한 응답은 있다. 64%이며 없다는 36%로 나타남. 아직도 상당수 사업장에 휴게시설이 미설치되어 있음.

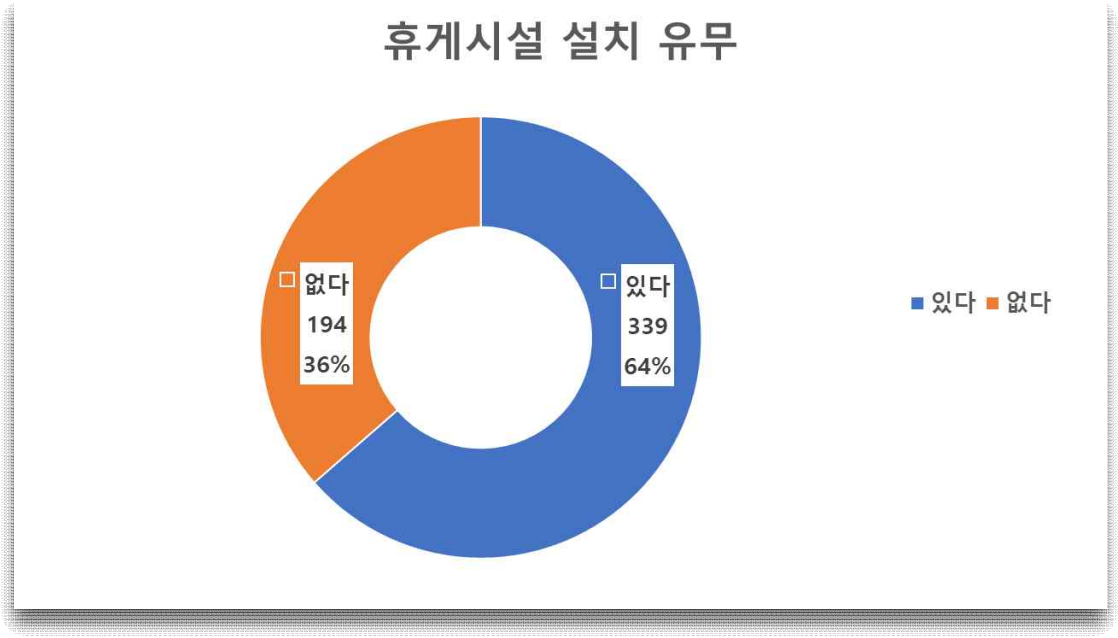


그림 17 응답자들의 사업장 휴게시설 설치 유무

○ 휴게시설 설치 유무를 직원 규모별로 살펴보았더니, 8월 18일부터 미설치 시 과태료 대상이 되는 사업장의 경우 33%가 없다고 응답함.

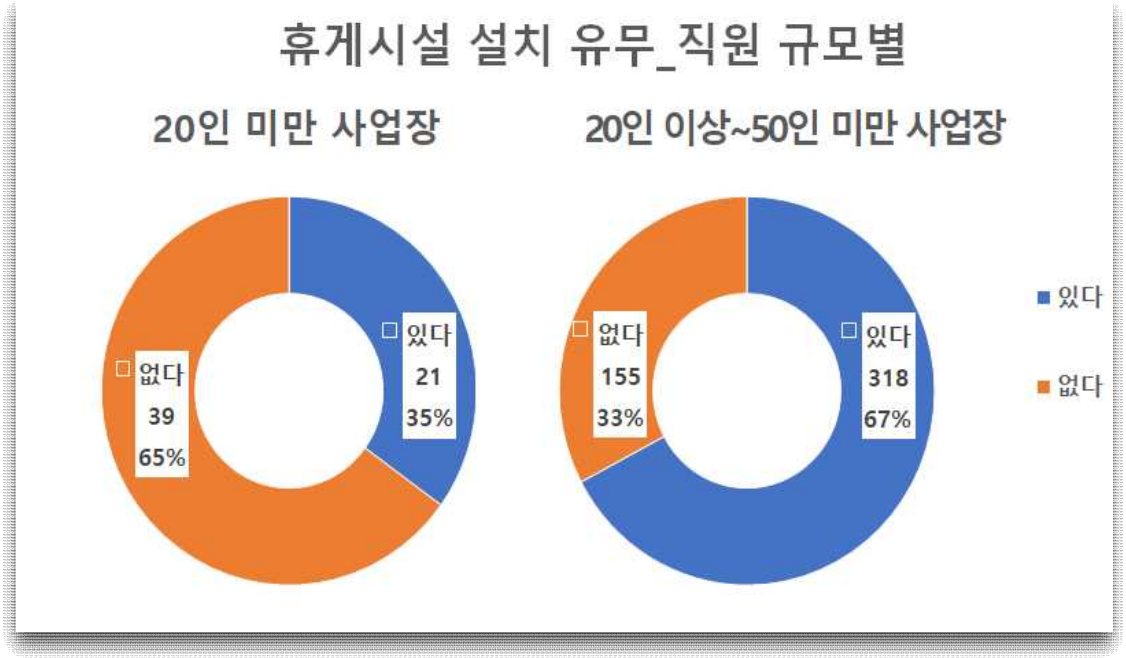


그림 18 휴게시설 설치 유무_직원 규모별

○ 응답자 중 휴게시설이 설치된 곳을 직종별로 분류해보니, 상담직은 90.9%가 있다고 응답하였고, 현장/생산직은 78.4%, 사무직은 69.1%가 응답하여 전체 63.6%보다 높음. 하지만 사회복지직 56.5%, 특수고용직 47.6%, 돌봄노동직 47.2%, 영업/서비스직 36.0%로 낮은 휴게시설 설치율을 보여주고 있음.

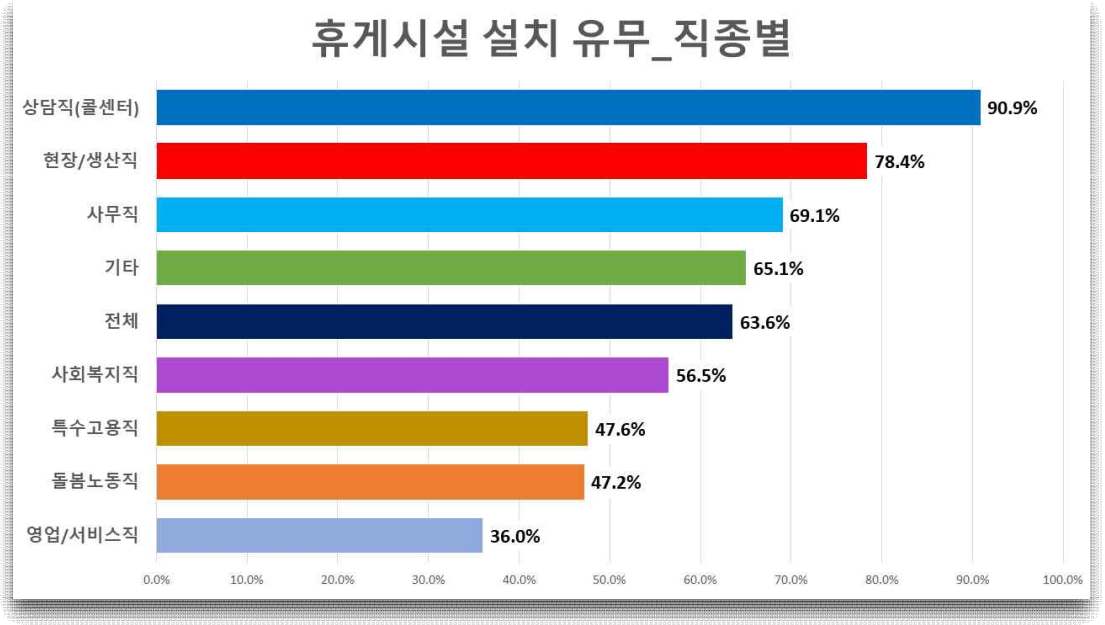


그림 19 휴게시설 설치 유무_직원 규모별 분류

○ 종사시간과 소득_휴게시설 유무를 보면 종사시간은 길수록 휴게시설이 있다고 응답하였고, 월 평균임금은 낮을수록 휴게시설이 없는 것으로 조사됨.

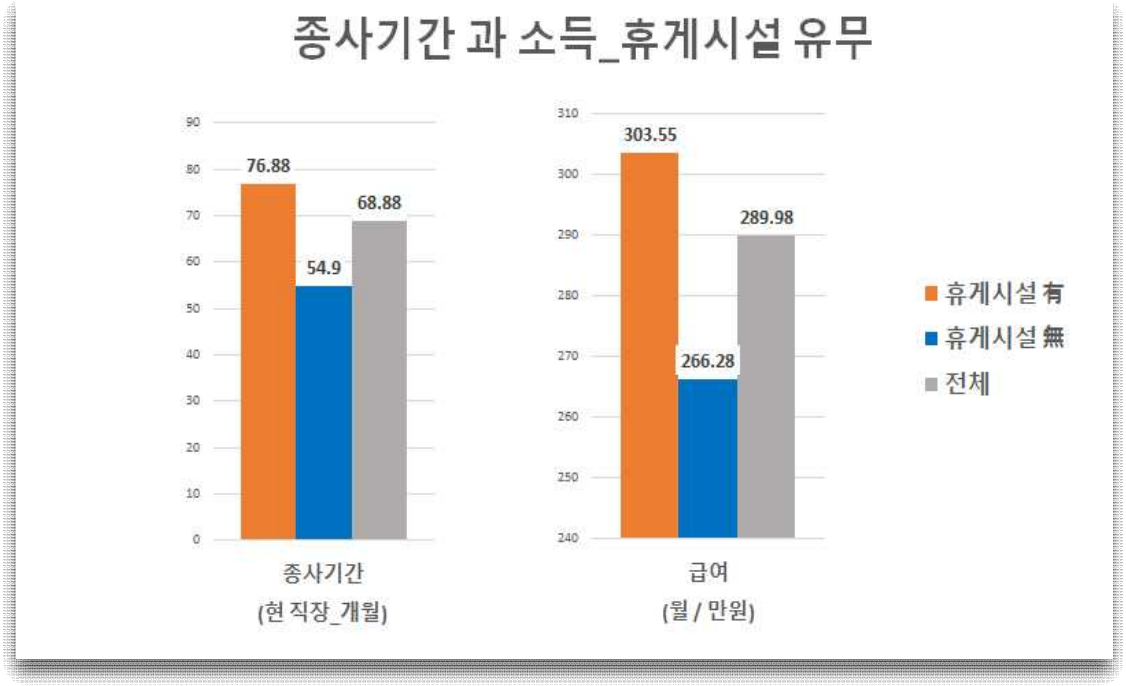


그림 20 종사기간 과 소득_휴게시설 유무

○ 노동시간과 휴게시설의 관계를 살펴보면 노동시간이 긴 노동자들에게 휴게시설이 없는 것으로 조사됨.

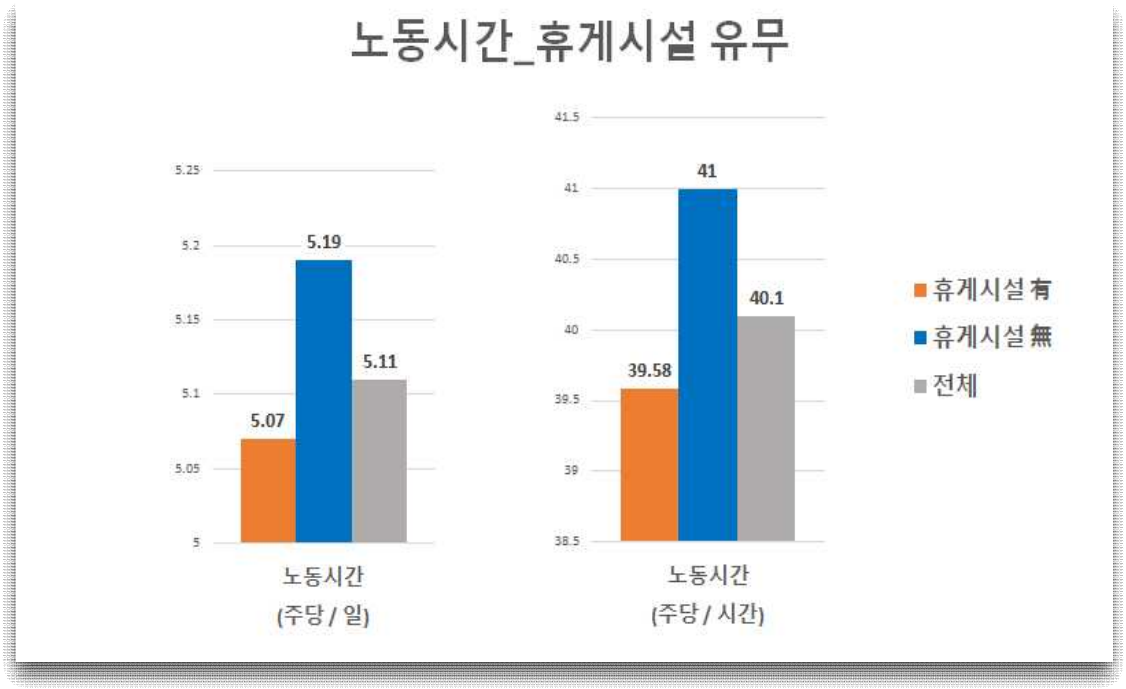


그림 21 노동시간_휴게시설 유무

○ 휴게시설이 있는 사업장에서 휴게시설 위치와 관련하여서는 지상이 94% 정도였지만 지하도 4%였으며 기타로는 옥상, 계단아래 공간, 사무실 옆, 복도 등이 있었음.

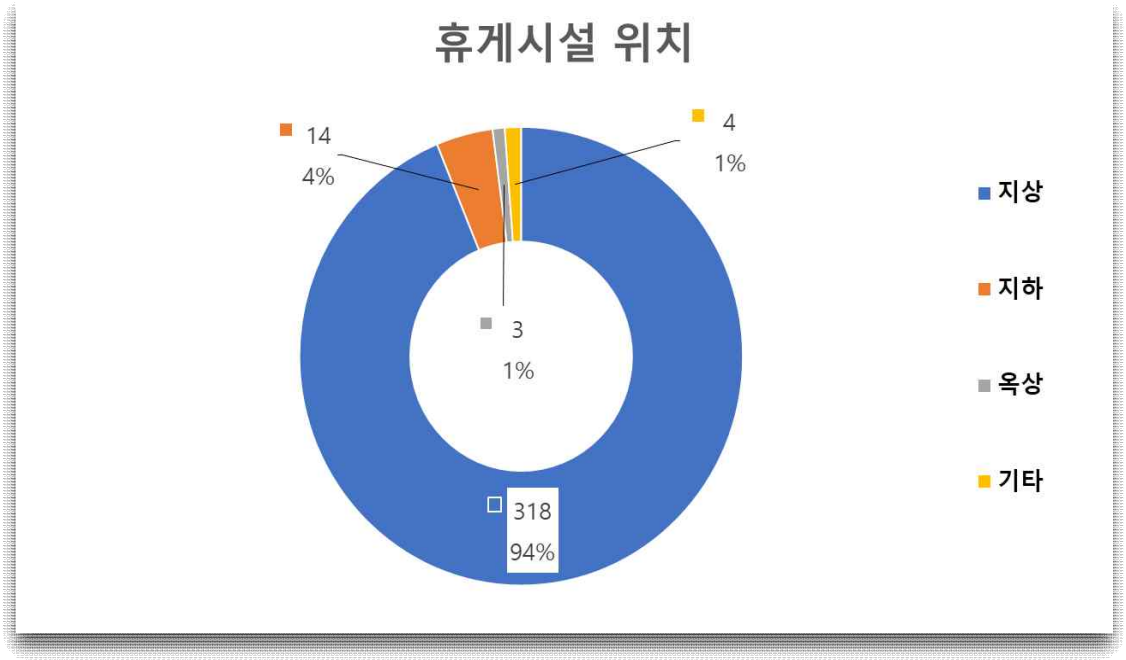


그림 22 휴게시설 위치

○ 휴게시설이 있다고 응답한 노동자 중 휴게시설의 전용공간 여부를 물었더니, 전용공간이라고 응답한 노동자가 73%이며 겸용 공간(창고, 당직실 등)으로 휴게시설을 함께 이용하고 있는 노동자도 24%나 되었음.

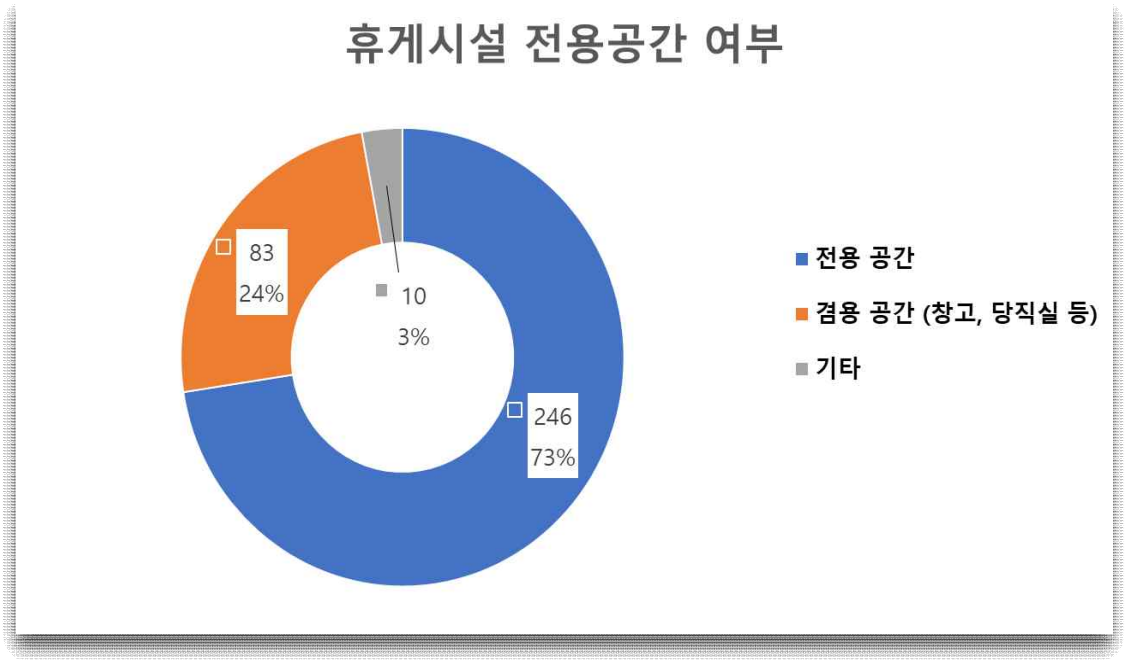


그림 23 휴게시설 전용공간 여부

○ 휴게시설의 성별 공간 분리 여부를 물었더니, 남녀가 분리된 휴게시설은 33%였고, 공동사용이 65%를 차지하고 있었고, 여직원만 있다는 응답도 있었음. 남녀 공용 시설이 많아, 편안한 휴게시설로 볼 수 있는지 의문시됨.

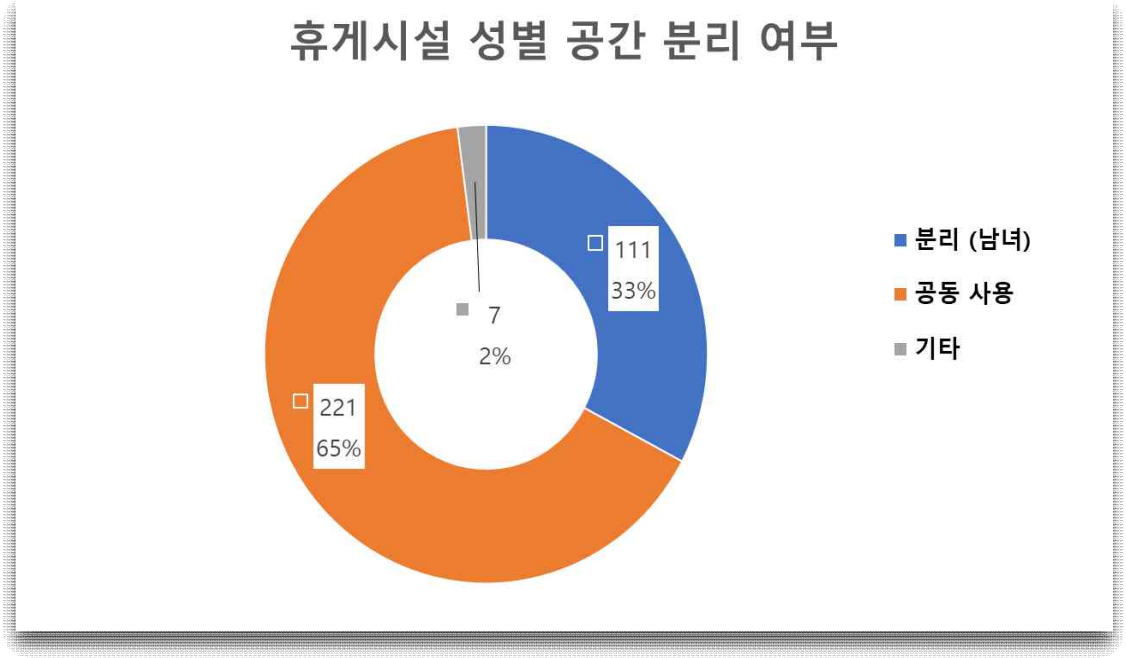


그림 24 휴게시설 성별 공간 분리 여부

○ 휴게시설의 현황으로 정수기 설치 유무에 대한 응답으로는 81%가 있다고 응답한 반면, 18%는 없다고 대답함.

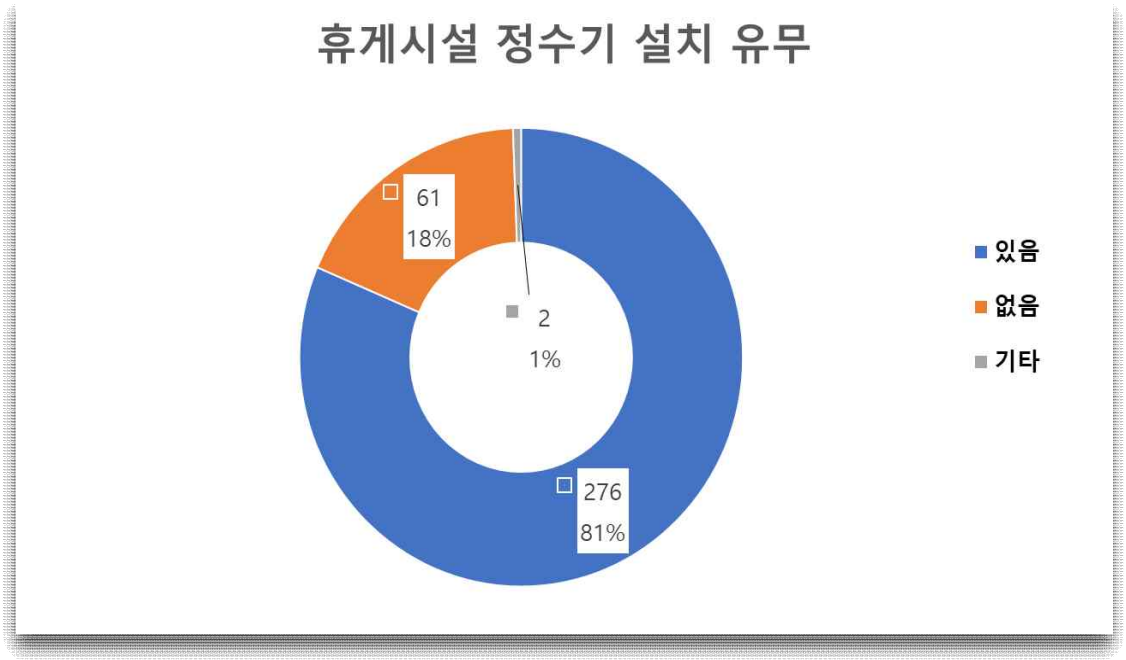


그림 25 휴게시설 정수기 설치 유무

○ 휴게시설 안에 화장실 유무에 관한 질문에는 62%가 있다고 대답한 반면, 37%는 없다고 응답함.

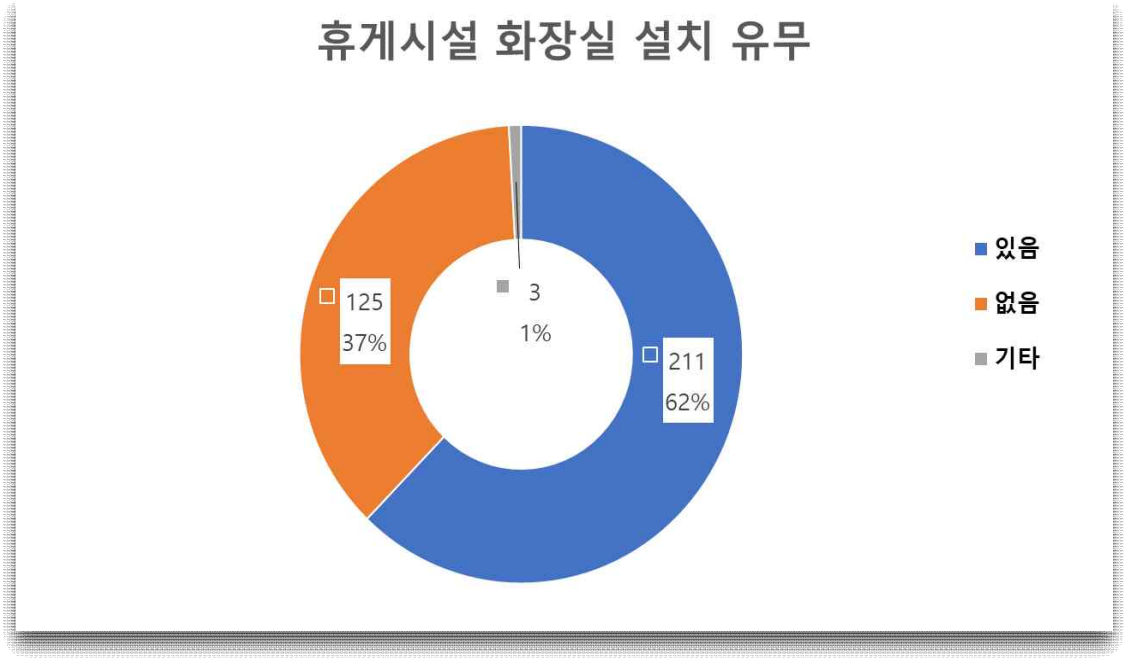


그림 26 휴게시설 화장실 설치 유무

○ 휴게시설 내 냉•난방기 설치 유무와 관련하여서는 둘 다 있음이라고 응답한 노동자가 90%였으며, 난방기만 있음은 5%, 냉방기만 있음은 2%, 둘 다 없음도 7%나 되었음.

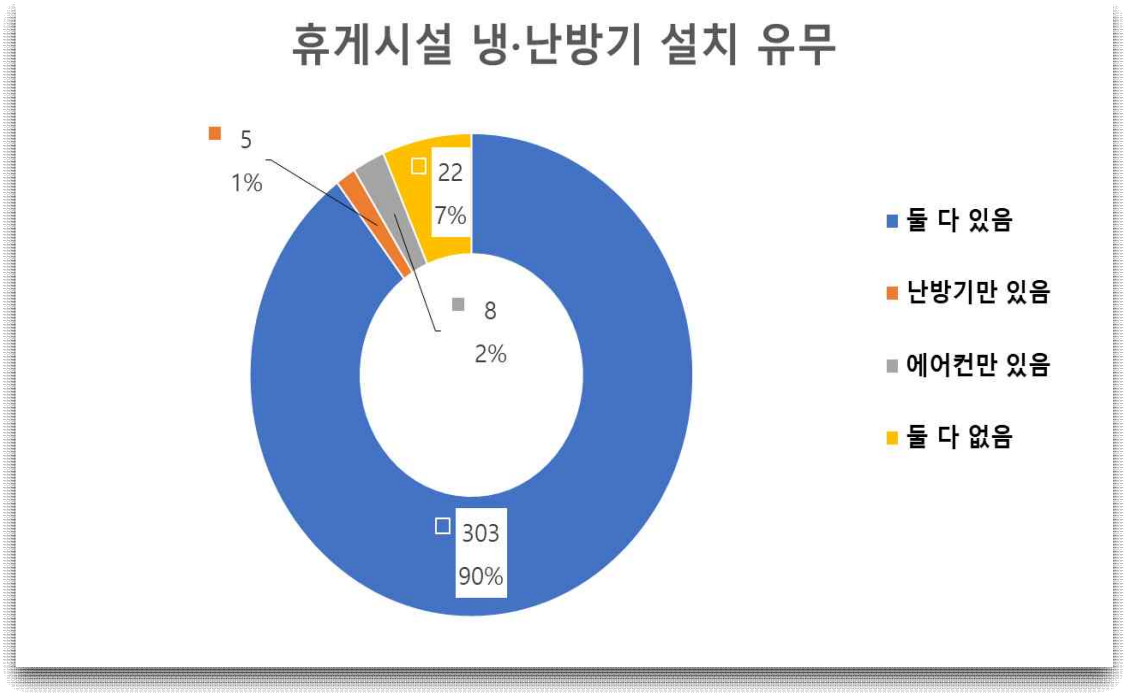


그림 27 휴게시설 냉·난방기 설치 유무

○ 휴게시설 이용빈도에 대한 물음에는 매일 이용이 48%, 주 1-2회 이용이 25%, 월 1-2회 이용은 5%였으며, 거의 이용하지 않는다는 응답이 22%나 되었음.

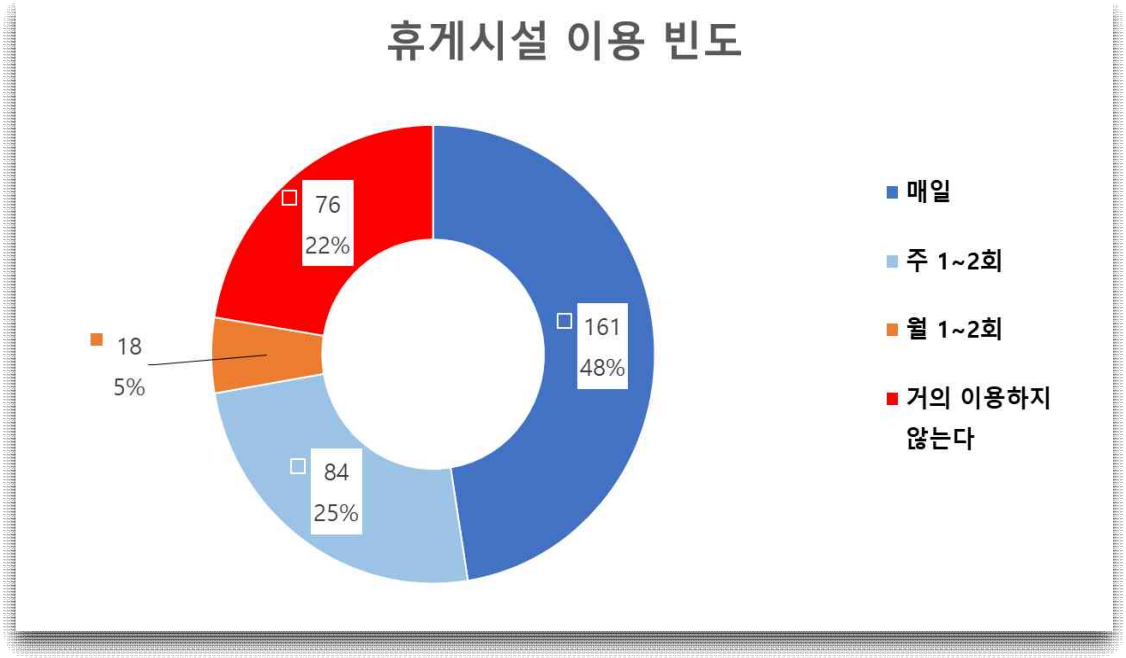


그림 28 휴게시설 이용 빈도

○ 휴게시설에 대한 직종별 이용빈도를 알아봤더니. 가장 많이 이용하는 직종은 현장/생산직이었으며, 영업/서비스직, 특수고용직, 상담직 등이 50%로 나타남. 반면 휴게시설을 거의 이용하지 않는 직종으로는 특수고용직, 상담직 노동자들이 30%나 되었음.

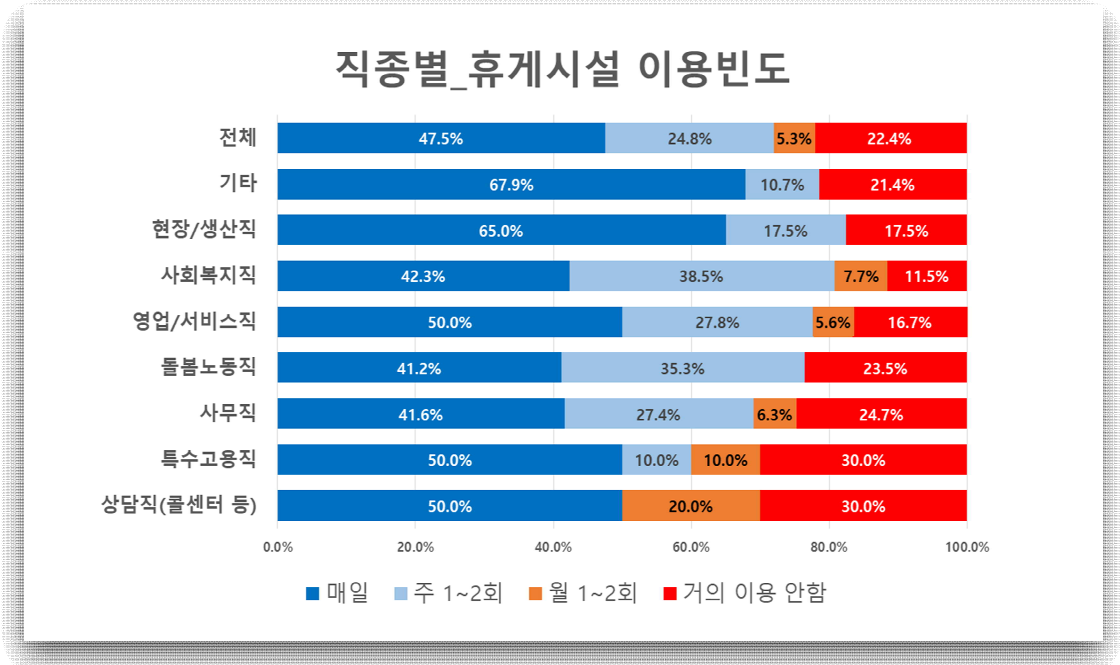


그림 29 직종별 휴게시설 이용빈도

○ 휴게시설을 자주 이용하지 않는 이유를 물어봤더니, 바빠서 이용할 시간이 없다는 응답이 41%나 되었으며, 낙후된 시설이란 이유가 5%, 위치가 멀다 5%, 회사 눈치가 보여서가 3%, 다른 용도 사용도 2%가 나왔으며 기타로는 사무실이 더 편하고 좋다고 응답하였음.

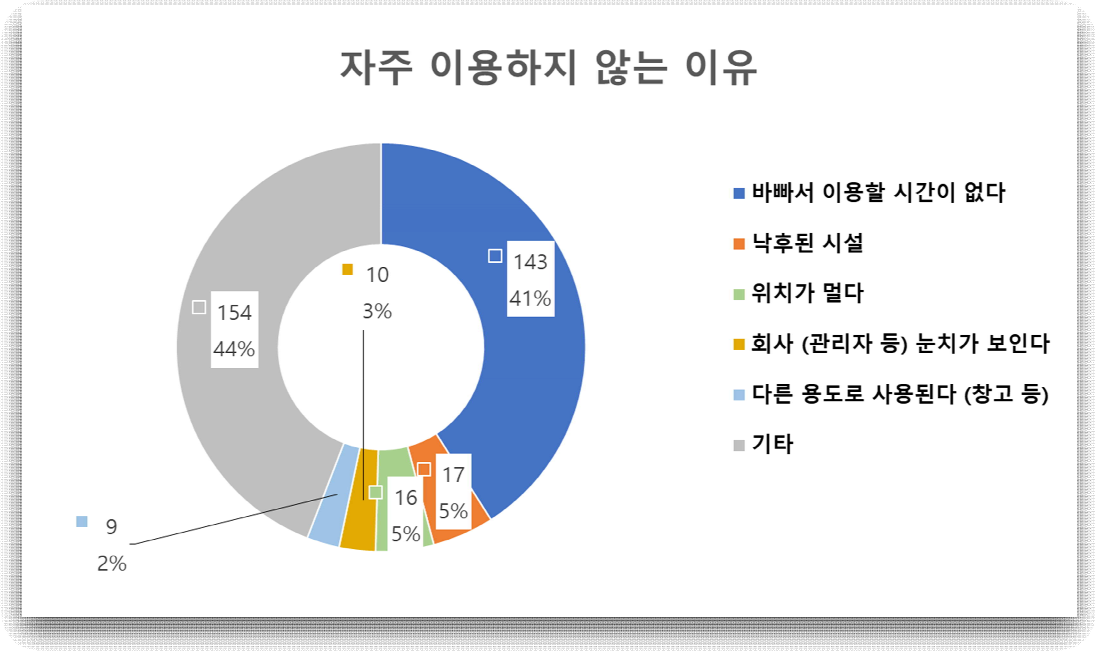


그림 30 휴게시설을 자주 이용하지 않는 이유

○ 조사한 노동자 중 실제로 휴식을 취하는 공간을 물었을 때 (복수선택) 업무공간이 37%로 가장 높았으며, 휴게시설이 24%, 옥상·야외·나무 그늘·흡연실 등이 15%, 분리된 실내공간이 10%, 차량안 6%, 개방된 실내공간이 5%로 나타남. 기타로는 근처 커피숍 등을 꼽음.

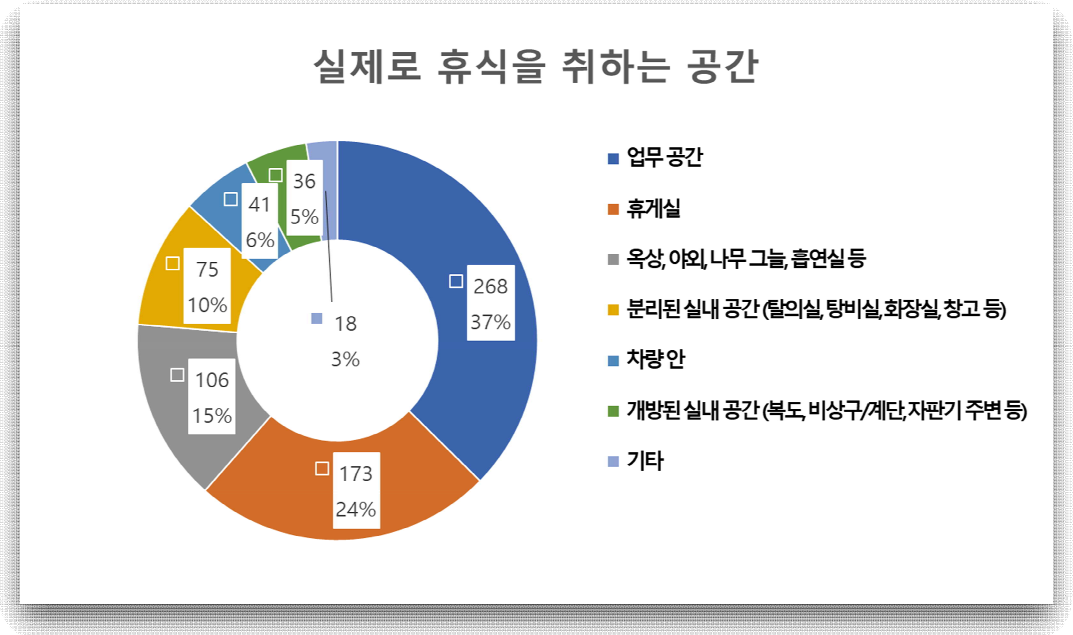


그림 31 실제로 휴식을 취하는 공간

○ 휴게시설이 미설치된 사업장에서 이유를 물었더니, 공간이 좁거나 없다는 응답이 46%나 되었음. 비용 때문에도 16%, 무관심이 14%, 업무상 출장과 이동이 많다는 응답이 10% 등으로 조사됨.

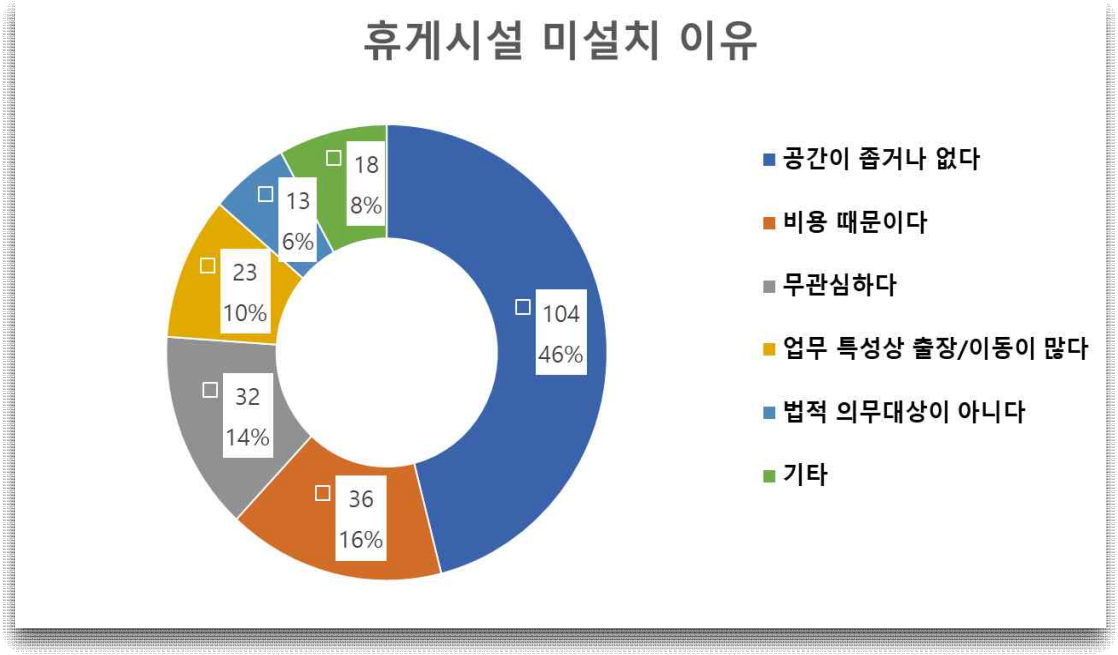


그림 32 휴게시설 미설치 이유

○ 휴게시설 요건 중 가장 중요한 것을 물었더니(복수응답), 충분한 휴식시간(19%), 냉□난방 시설 17%, 청결·위생이 15%, 접근성이 14%, 적정면적이 13%, 환기시설 11%, 편의시설 11% 등으로 조사됨.

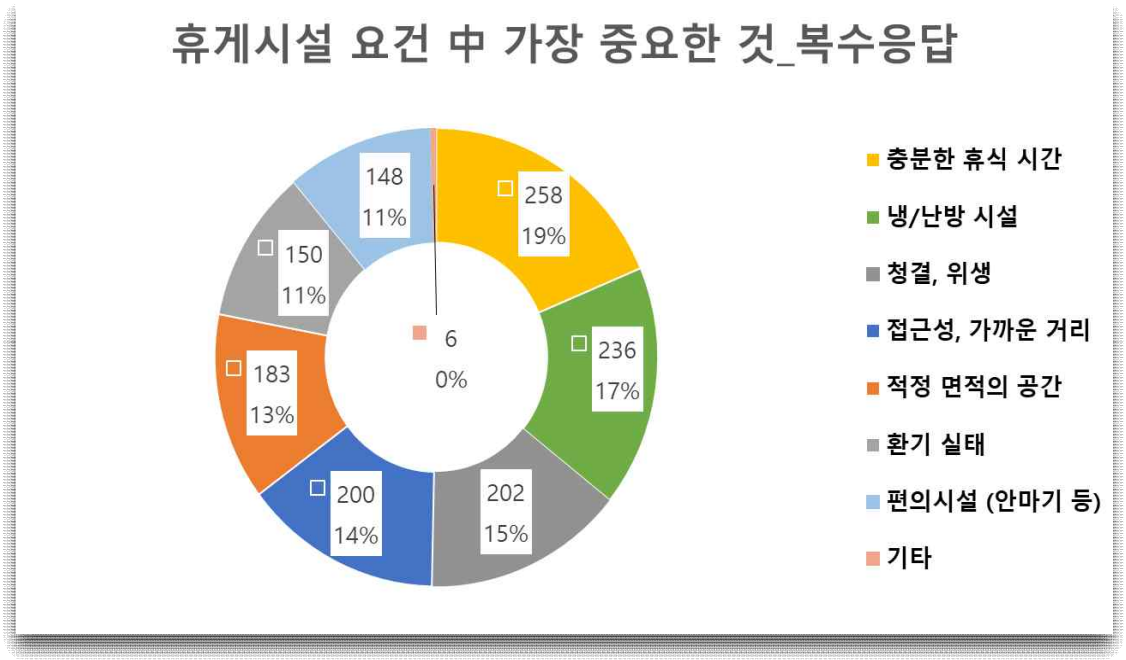


그림 33 휴게시설 요건 중 가장 중요한 것_복수응답

○ 휴게시설에 필요한 집기에 관한 질문에 대한 응답(복수선택)은 에어컨 53.7%가 가장 많았고, 난방기, 의자, 소파, 정수기, 냉장고 등으로 나타남.

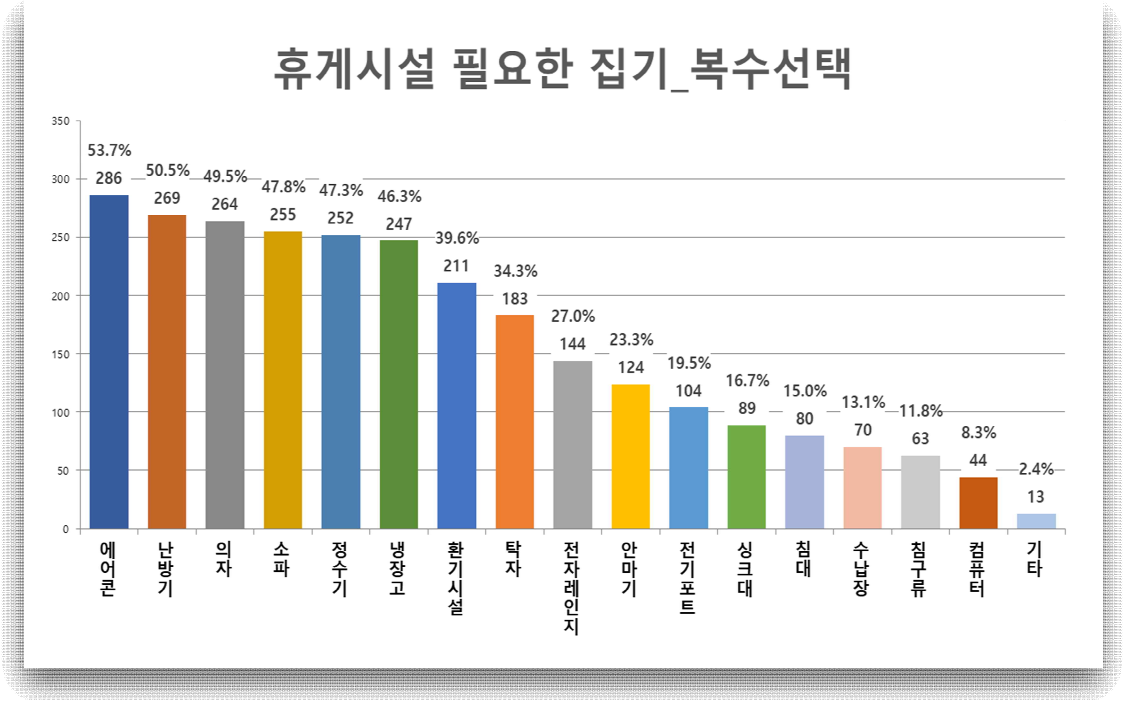


그림 34 휴게시설 필요한 집기_ 복수선택

○ 휴게시설과 업무능률 향상에 관한 질문에는 매우 도움이 36%, 도움 된다가 41%로 압도적으로 높음.

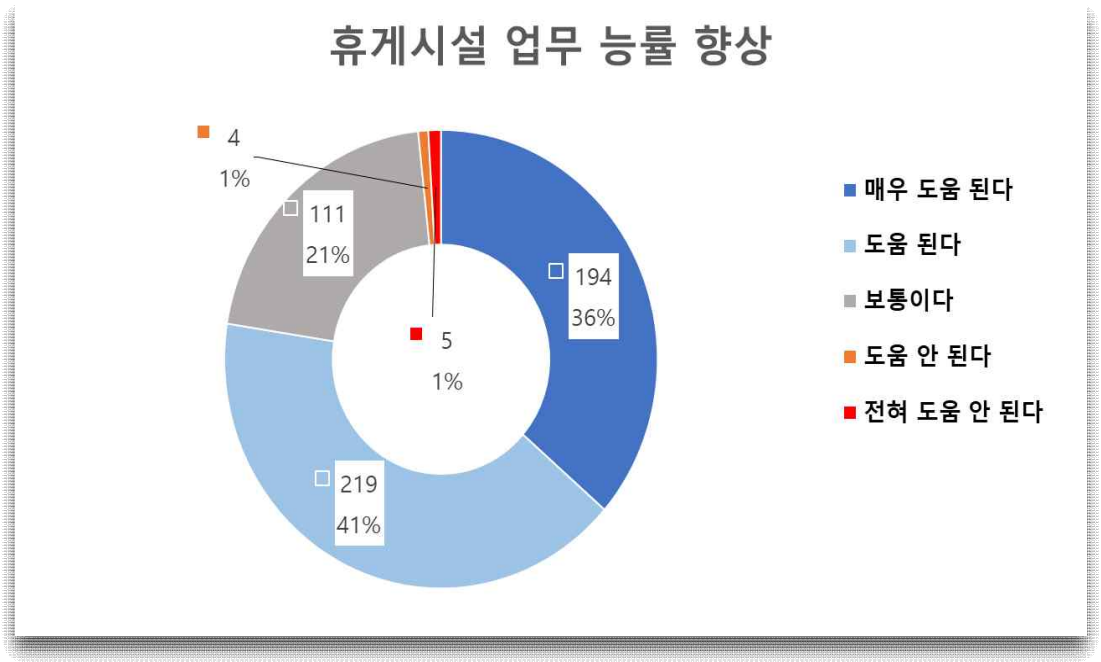


그림 35 휴게시설 업무능률 향상

○ 직장 및 업무 만족도 조사에서는 만족도가 높은 것은 직장 내 성평등에 대한 만족도가 높았고, 다음으로 고용형태에 대한 만족도, 고용안정에 대한 만족도가 높은 순으로 나옴. 불만족도는 임금수준에 대한 만족도가 가장 높게 나옴. 다음으로 노동강도, 직장의 장기적 전망, 노동시간의 순으로 불만족도 높게 나옴.

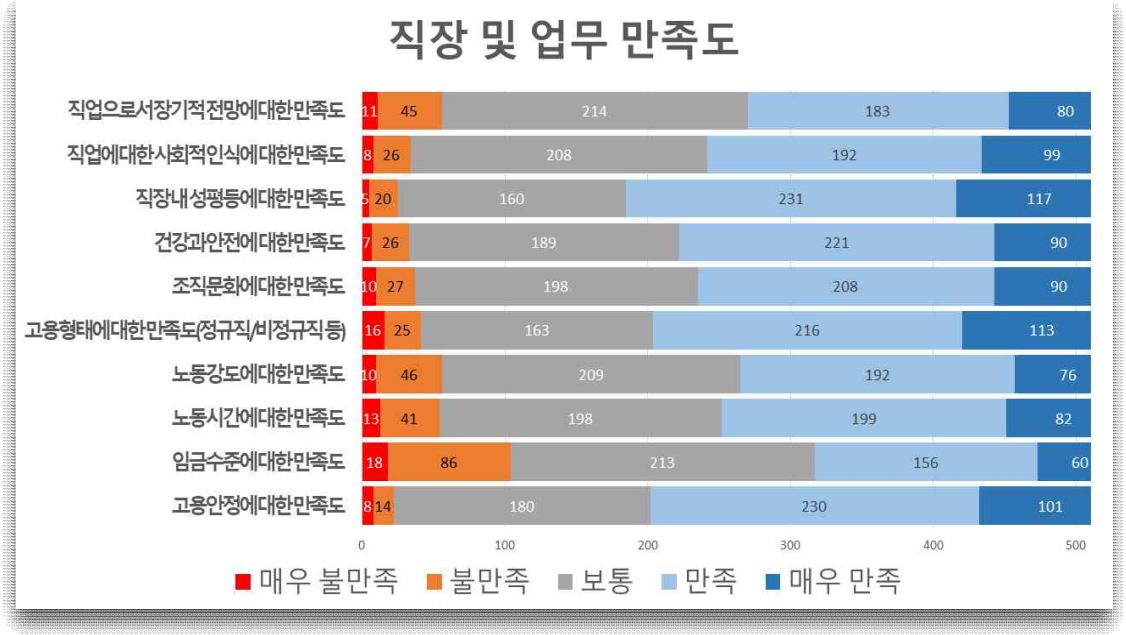


그림 36 직장 및 업무 만족도

○ 휴게시설의 설치 유무에 따른 직장 및 업무 만족도를 조사해 봤더니 휴게시설이 없는 곳보다 휴게시설이 있는 곳이 직장 및 업무 만족도가 높게 나옴.

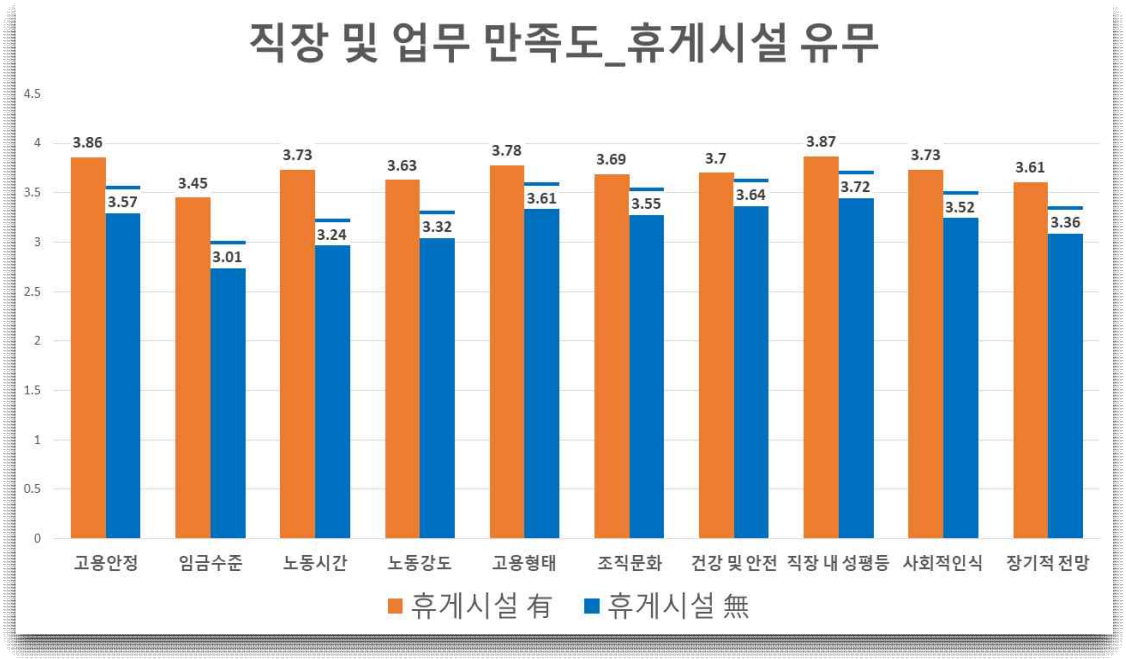


그림 37 직장 및 업무 만족도_휴게시설 유무

○ 휴게시설 유무와 노동시간, 휴식시간, 종사기간 등을 나눠봄. 휴게시설이 없는 노동자들의 노동시간이 길다고 조사됨. 또 휴게시설이 없는 노동자들이 휴식시간도 짧고, 현 직장에 근무한 종사기간도 짧음. 특히 휴게시설 없는 노동자들이 있는 노동자들에 비해 임금격차가 많이 남.

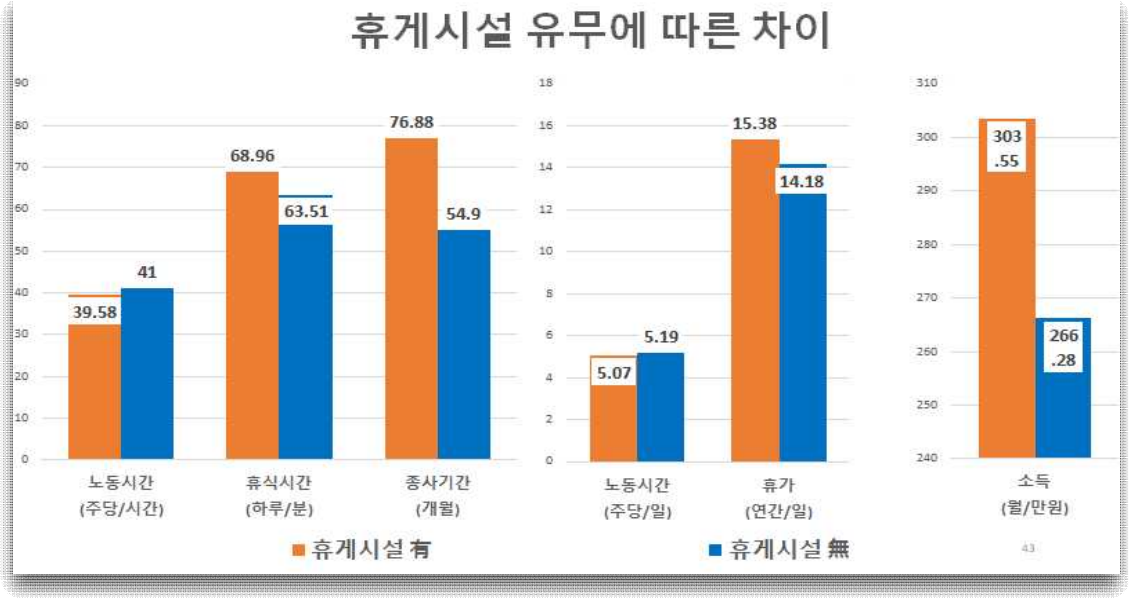


그림 38 휴게시설 유무에 따른 차이

4) 휴게시설 정책에 대한 의견 및 이해대변 네트워크 필요성

○ 휴게시설 개선을 위한 대전시 정책 선호도 조사에서는 휴게시설 설치 및 개선지원 정책에 대한 요구가 가장 많았고, 다음으로 시설물품 지원, 산업단지 등 공동휴게실 설치, 휴게시설 점검 및 지도, 안전한 일터를 위한 캠페인, 산업안전보건법 교육 등으로 순으로 응답이 높았음.

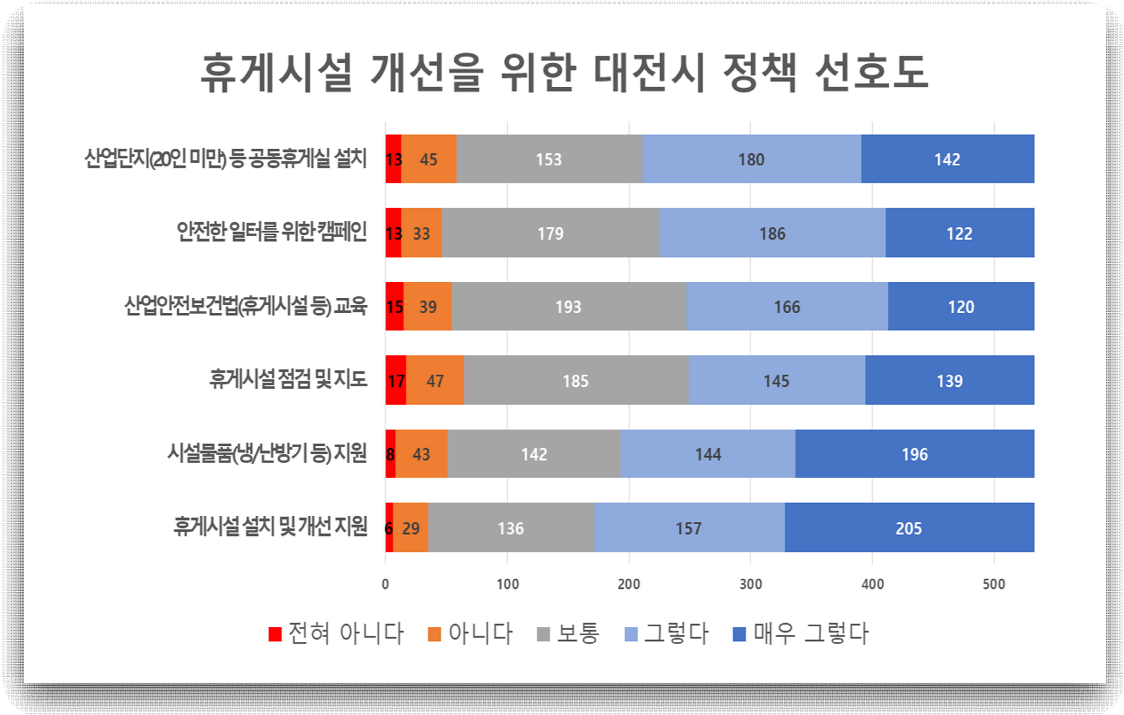


그림 39 휴게시설 개선을 위한 대전시 정책 선호도

○ 취약계층 노동자 이해대변을 위한 네트워크에 대한 필요성에 대한 조사에는 매우 필요하다가 18%, 필요하다가 42%, 잘 모르겠다 36% 등이 나옴.

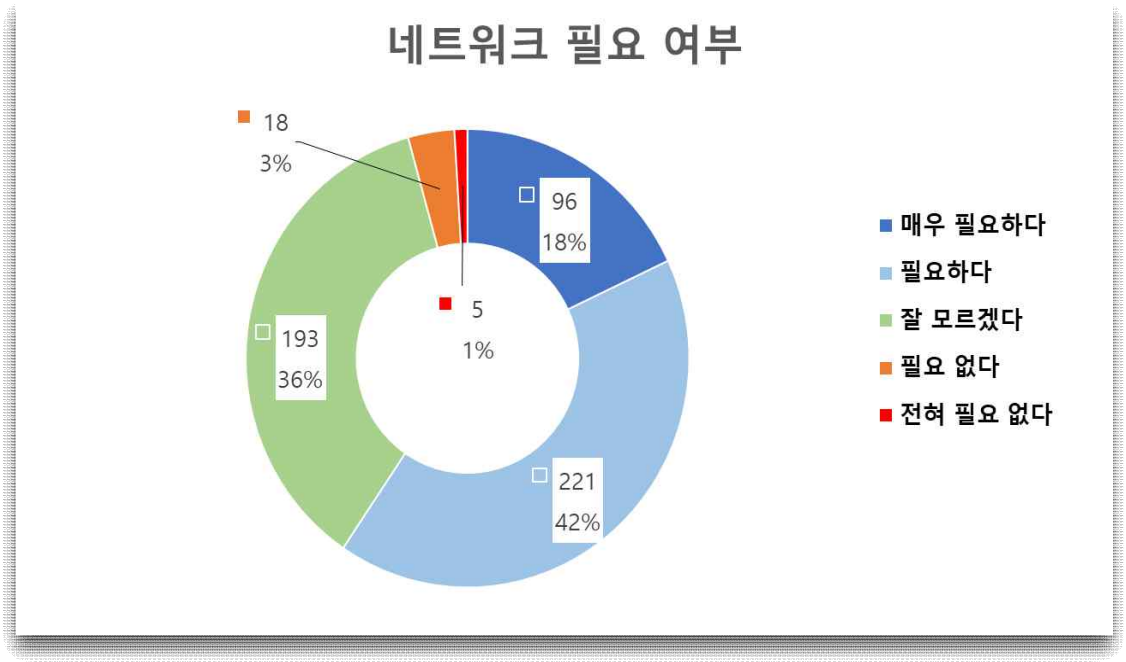


그림 40 네트워크 필요 여부

○ 네트워크가 만들어진다면, 네트워크 참여 여부에 대한 조사에서는 5%는 적극적 참여, 35%는 여건이 되면 참여하겠다, 42% 생각해 보겠다고 응답함.

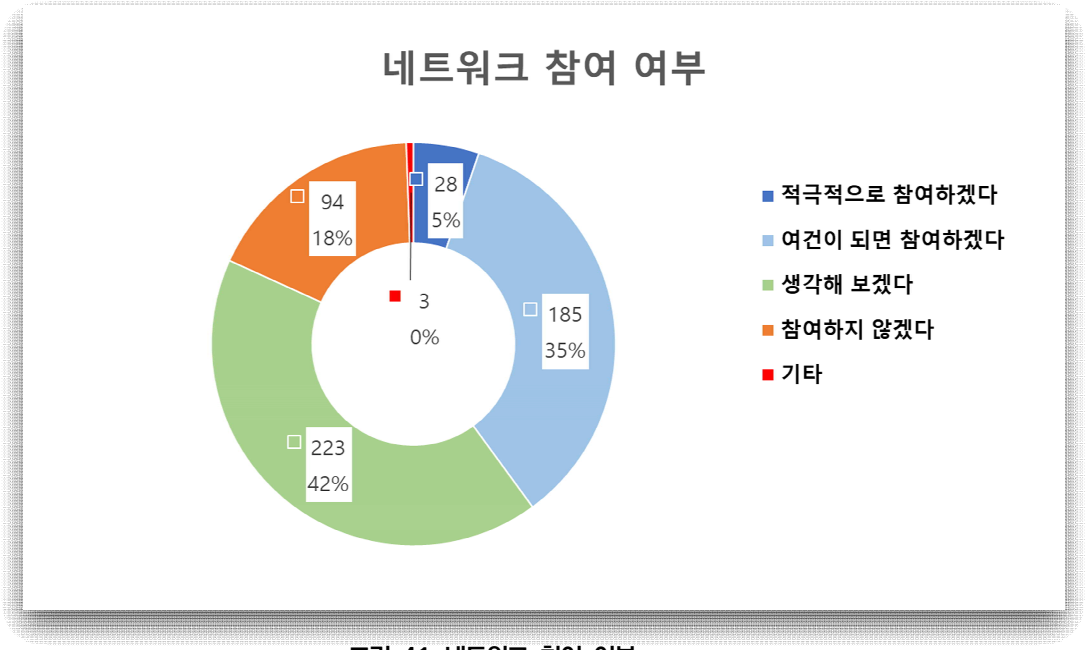


그림 41 네트워크 참여 여부

○ 이해대변 네트워크를 만들 때, 희망하는 네트워크의 형태에 대한 답변으로는 37%가 노동조합, 27% 생활협동조합, 18%가 공제회, 11%는 상조회 등을 선택함. 기타로는 동호회 형태 의견이 있음.

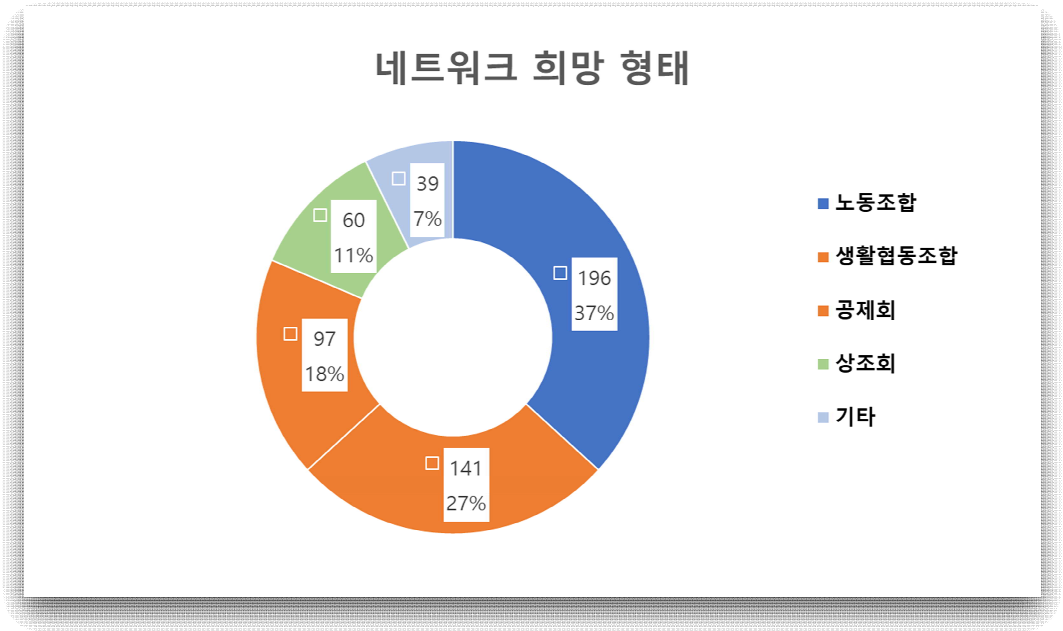


그림 42 네트워크 희망 형태

○ 네트워크 희망하는 활동 및 제도에 대한 조사에서는 21% 노동환경개선 캠페인, 16% 의료지원, 13% 대전시 정책제안 등, 경조사 지원, 소액대출 지원, 11% 지역공동구매, 지역노동자 재능공유 등으로 조사됨. 기타 휴양시설 지원, 주거자금 저리대출 등이 나옴.

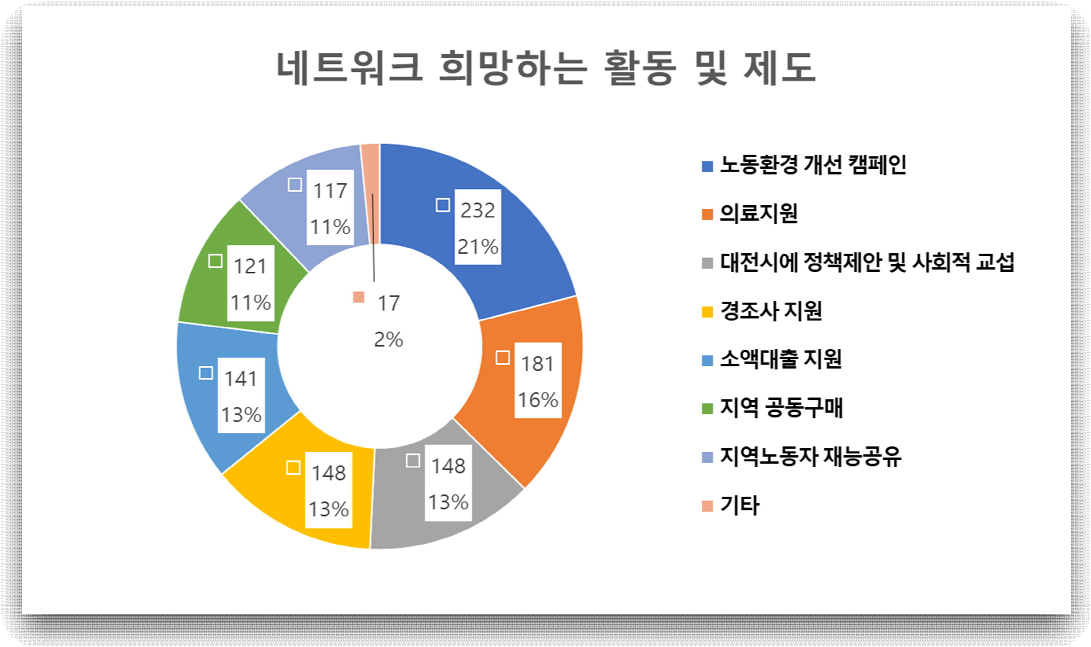


그림 43 네트워크 희망하는 활동 및 제도

2. 공동주택 경비노동자 휴게시설 조사 결과

○ 실태조사 개요

◆ 사업 기간 : 2023. 4월 - 6월

◆ 조사 대상 : 대전광역시 300세대 이상 공동주택

◆ 사업 결과

대전광역시 공동주택 (300세대 이상) 전수조사

; 355곳 아파트

ㅇ 공동주택 내 휴게시설 설치 유무에 대한 조사에서 경비초소 겸용하는 곳은 22%, 별도 휴게시설이 있는 곳은 68%, 설치되어 있으나 사용하지 않는 곳은 7%로 조사되었고, 기타는 설치 중인 경우와 무응답임

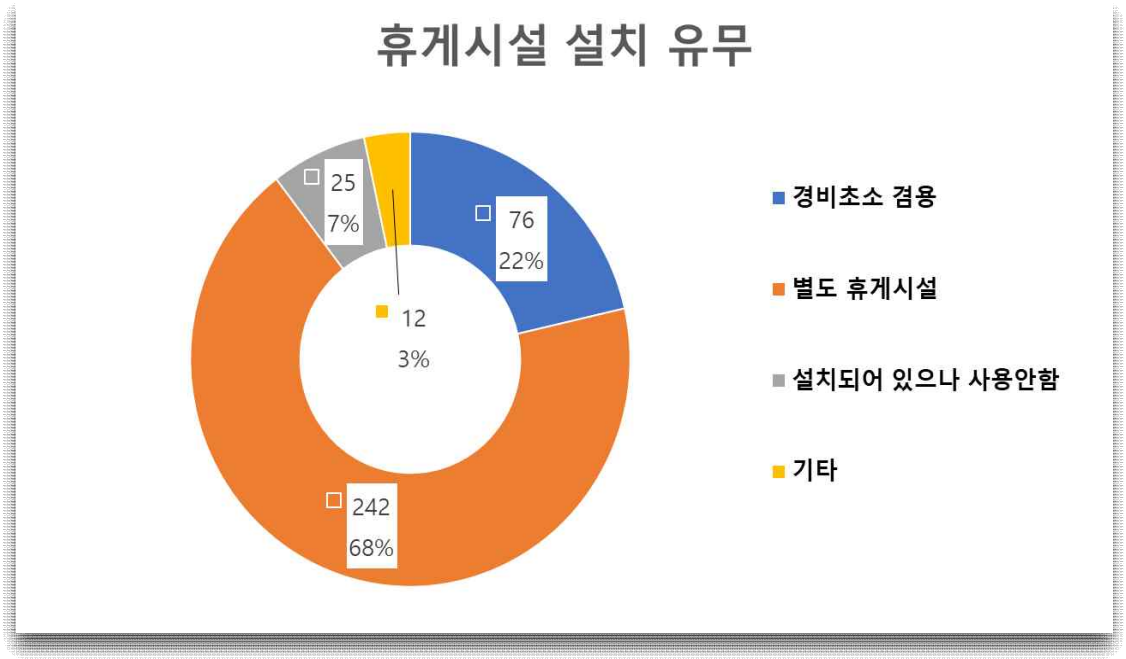


그림 44 공동주택 휴게시설 설치 유무

○ 공동주택 내 휴게시설의 설치 장소로는 73%가 지상으로 되어 있으며, 26%는 지하로 되어 있다고 응답함.

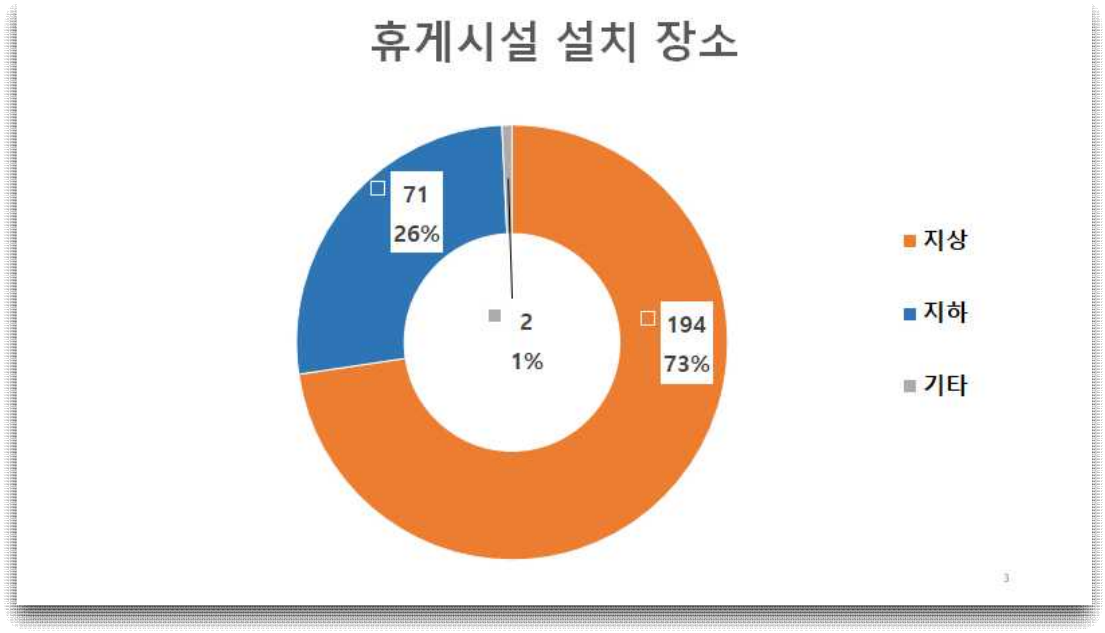


그림 45 공동주택 휴게시설 설치 장소

○ 공동주택 휴게시설 단독사용 여부에 관한 질문에는 겸용 공간이 21%, 단독 공간이 78%로 응답함.

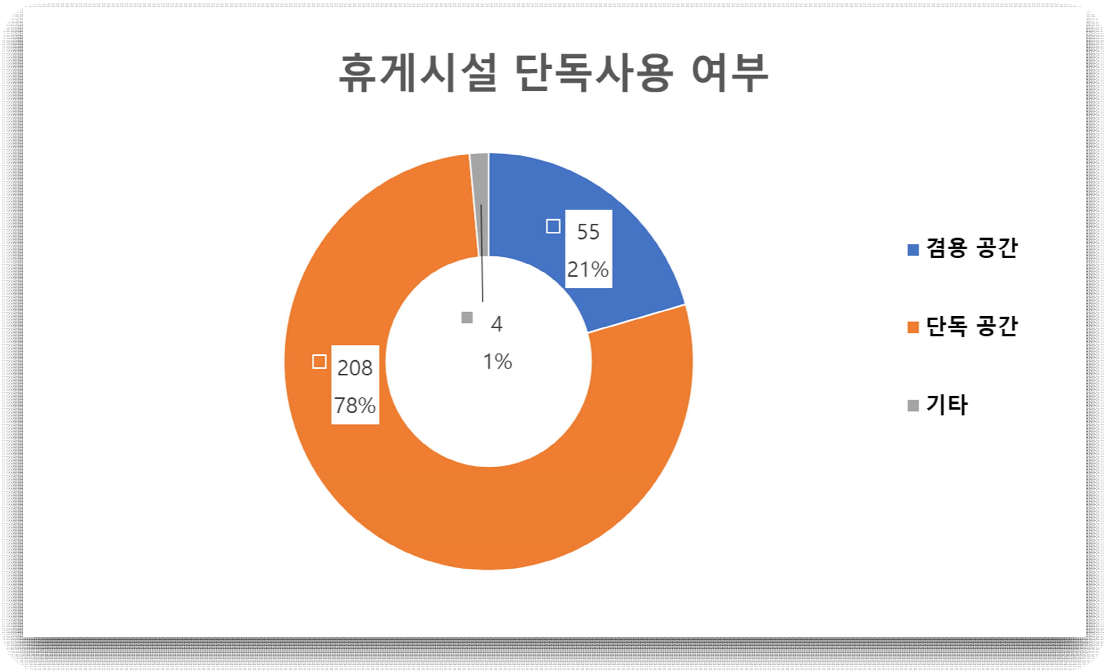


그림 46 공동주택 휴게시설 단독사용 여부

○ 공동주택 내 휴게시설 냉□난방기 설치 유무에 관한 질문에는 91%가 둘 다 있음으로 응답하였으며, 난방기만 있는 곳은 3%, 에어컨만 있는 곳도 3%, 둘 다 없는 곳도 3%로 조사됨.

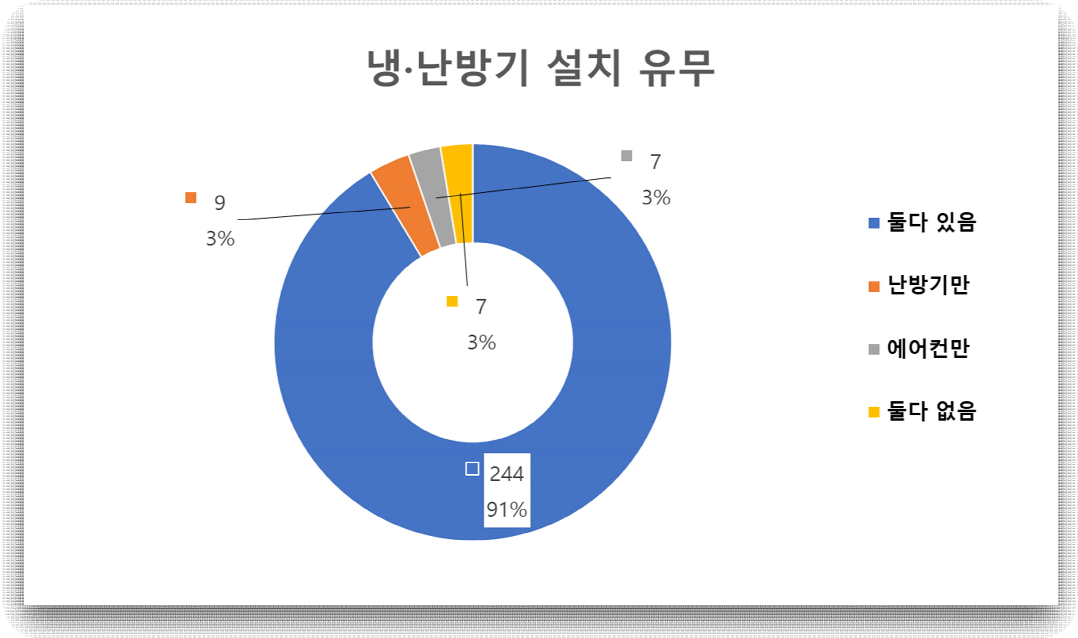


그림 47 공동주택 휴게시설 냉□난방기 설치 유무

○ 공동주택 경비노동자들의 휴게시간에 대한 조사에서는 8시간 미만이 14%, 8시간 이상 - 9시간 미만이 25%, 9시간 이상 - 10시간 미만이 43%, 10시간 이상도 18%로 나타남.

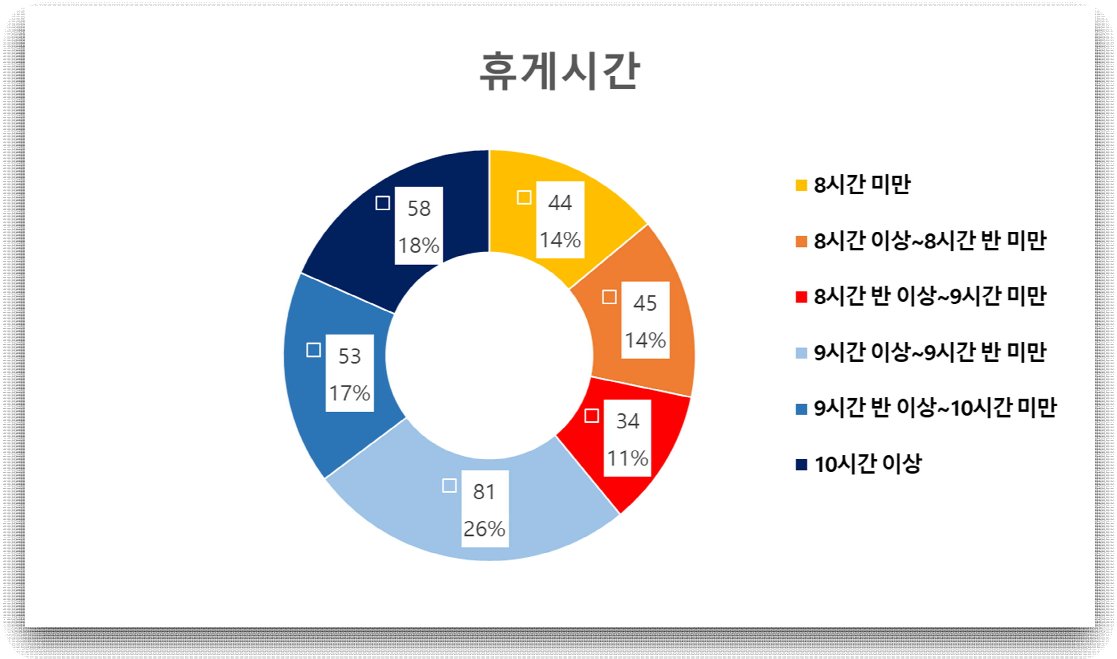


그림 48 공동주택 경비노동자 휴게시간

○ 공동주택 경비노동자 휴게시간 조사에서 구별 휴게시간을 구분해 보았더니, 서구는 549분(9시간 9분)으로 가장 많았고, 동구는 533분(8시간 53분), 대덕구는 517분(8시간 37분), 중구는 510분(8시간 30분), 동구는 503분(8시간 23분)으로 나타남.

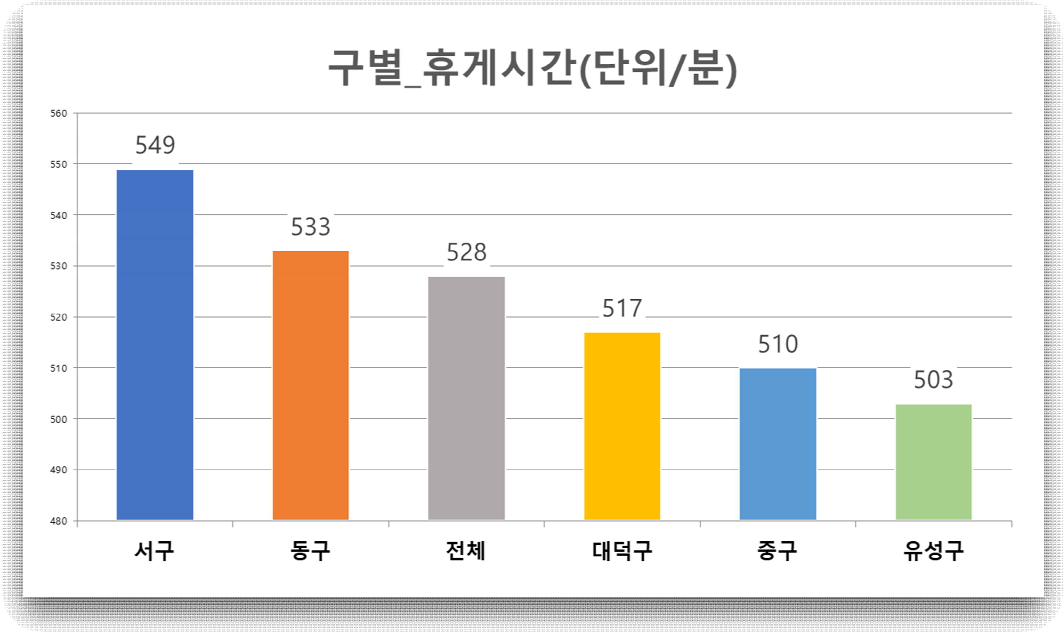


그림 49 공동주택 경비노동자 구별_휴게시간

○ 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도에 대한 조사에서는 월 1-2회 5%, 하루1회 44%, 하루 2회 26%, 하루 3회 이상 10%, 기타로는 잘 안 간다는 응답이 있었음.

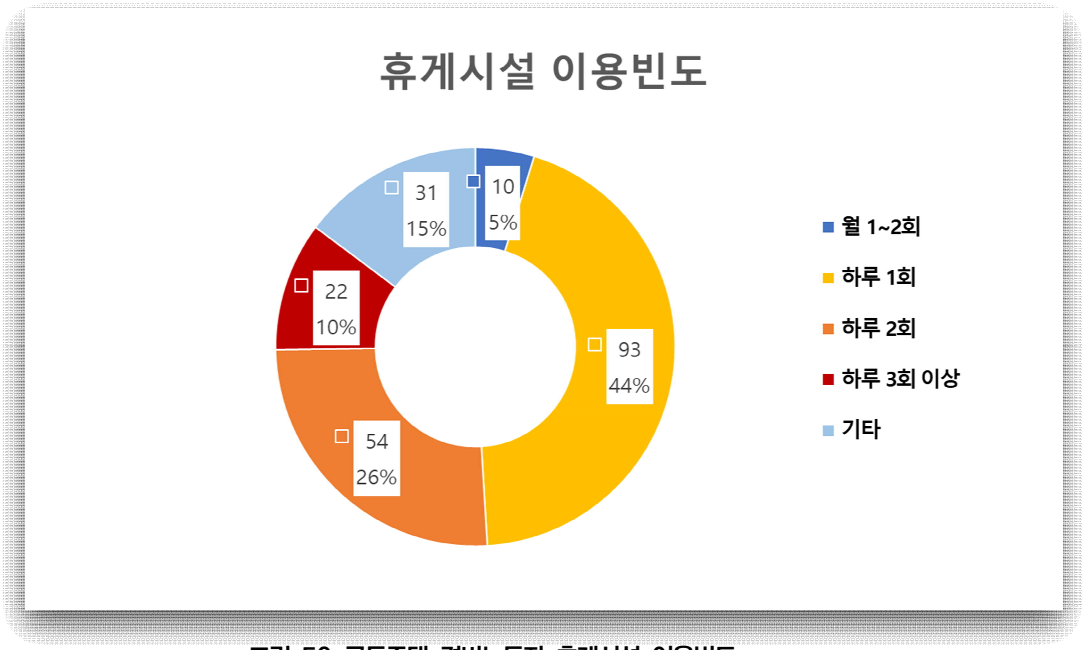


그림 50 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도

○ 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도 조사에서 휴게시설의 위치에 따른 빈도수를 조사해 보니, 지하 이용률과 지상 이용률의 차이는 거의 없음.

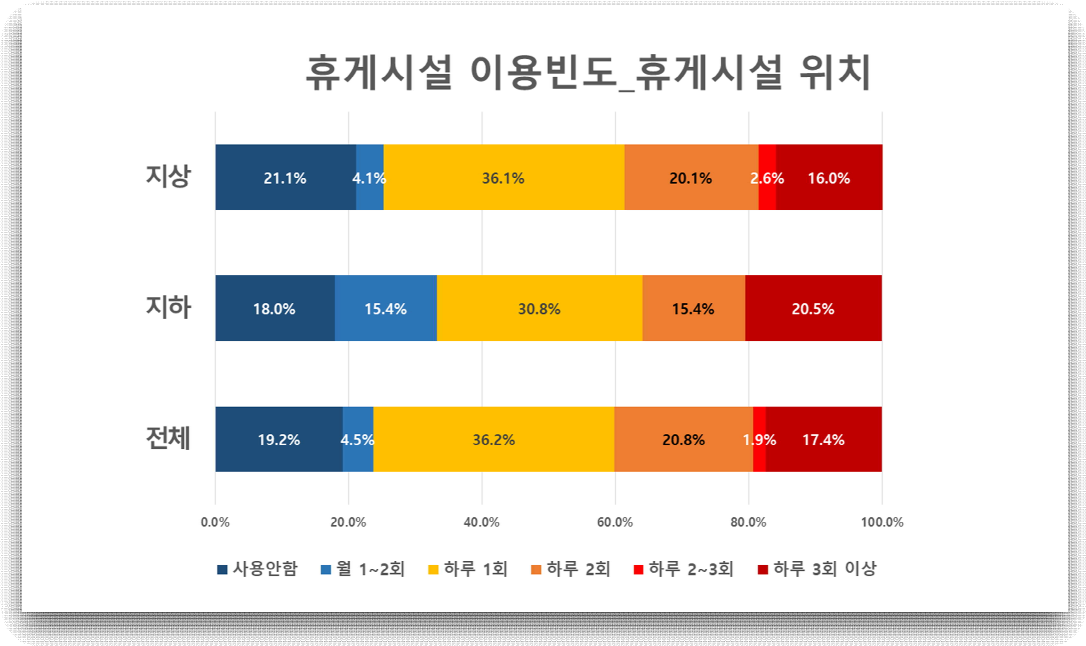


그림 51 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도_휴게시설 위치별

○ 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도_휴게시간별로 분류해보니, 8시간 이상 -8시간 반 미만 응답자가 가장 적게 휴게시설을 이용하고 있었고, 10시간 이상 노동자가 그다음으로 적게 이용하고 있었음.

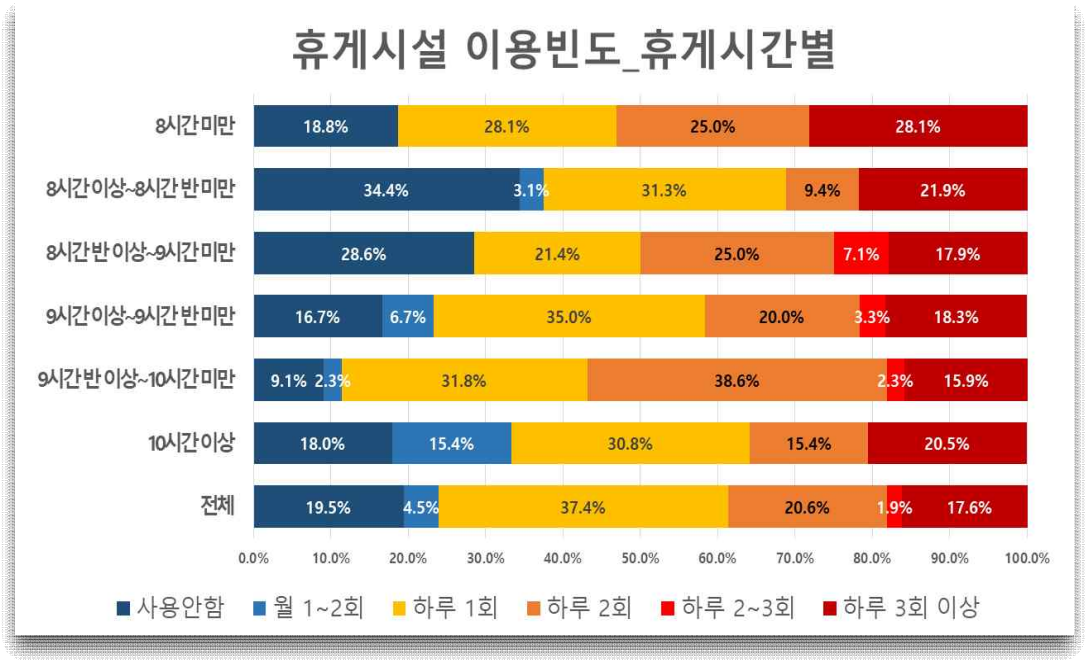


그림 52 공동주택 경비노동자 휴게시설 이용빈도_휴게시간별

Ⅳ. 심층설문 조사 및 면접조사 결과

1. 심층설문 조사

○ 심층설문 조사 개요

◆ 조사 시간 : 2023. 6. 21. - 7. 18

◆ 조사 대상 : 설문 응답자 중

◆ 조사 결과 : 응답자 22명

∘ 심층설문조사 중 휴게시설에 설치된 비품 조사에서는 의자와 탁자가 가장 많음. 하지만 휴게시설에 필수적으로 있어야 하는 냉장고, 난방기, 정수기, 에어컨 환기시설 등은 절반 정도 갖추어 놓았거나, 절반도 미치지 못하게 갖추어 놓음.

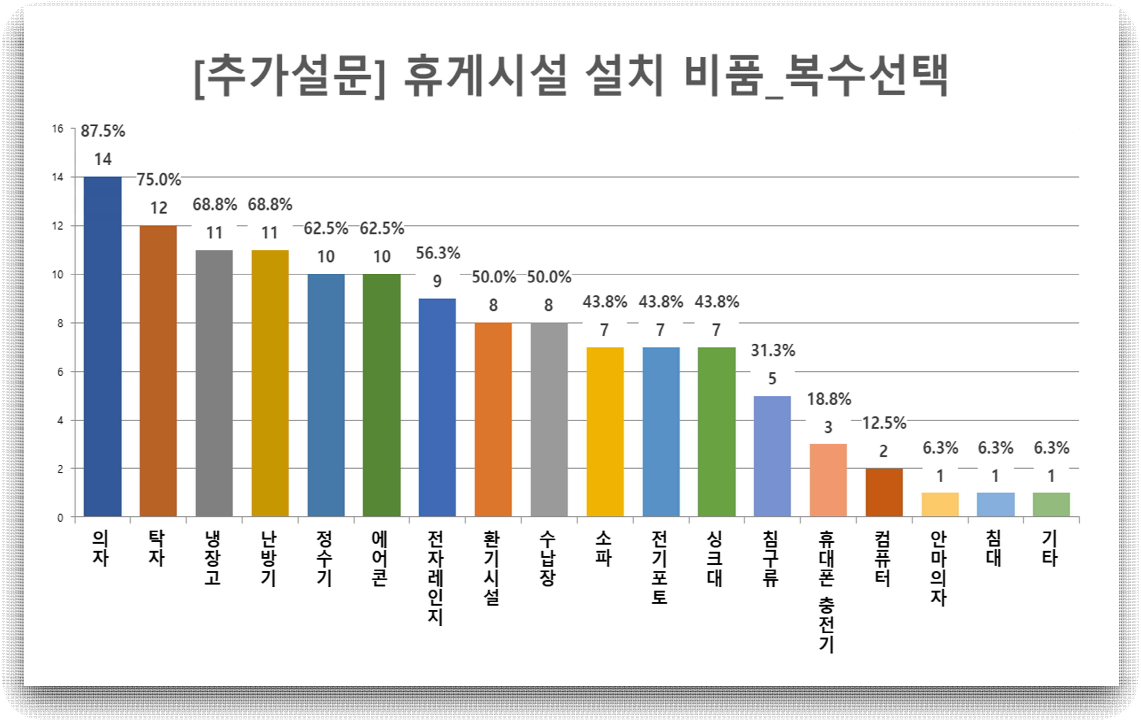


그림 53 휴게시설 설치 비품_복수선택

○ 휴게시설의 규모에 대한 조사에는 5평 미만이 37%, 5평 이상 - 10평 미만이 19%, 10평 이상 - 15평 미만이 31%, 15평 이상이 13%라고 응답함.

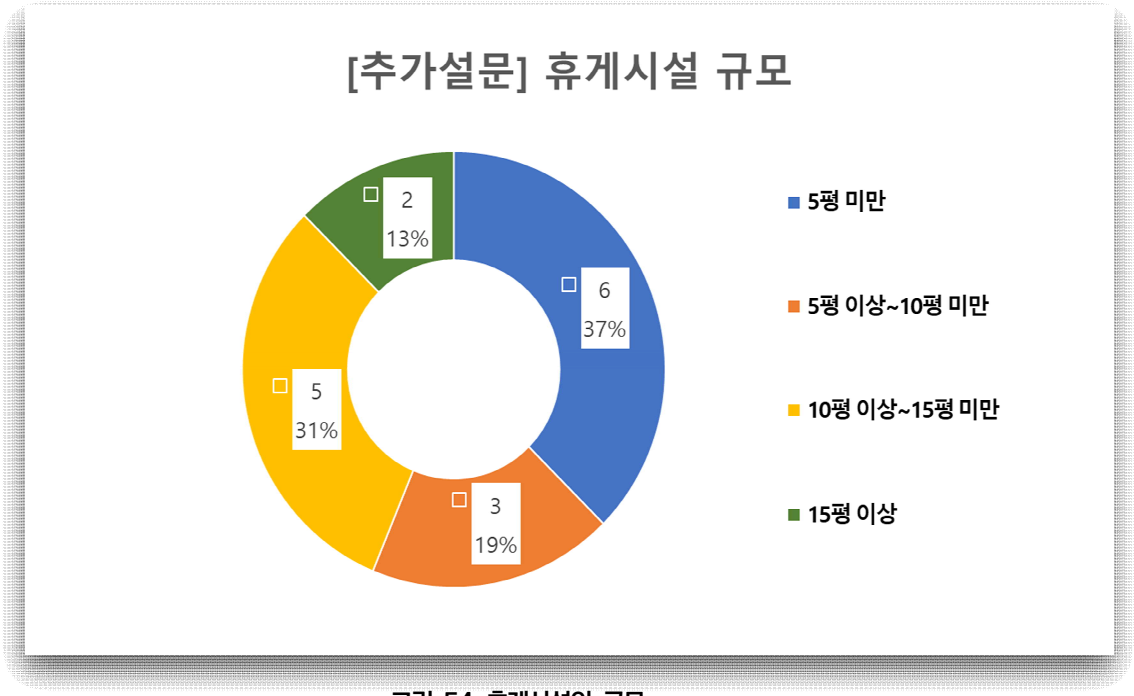


그림 54 휴게시설의 규모

○ 휴게시설의 담당자가 있는가에 대한 조사에서는 69%가 있다고 대답하였으며, 12%는 없다. 19%는 모르겠다고 응답함.

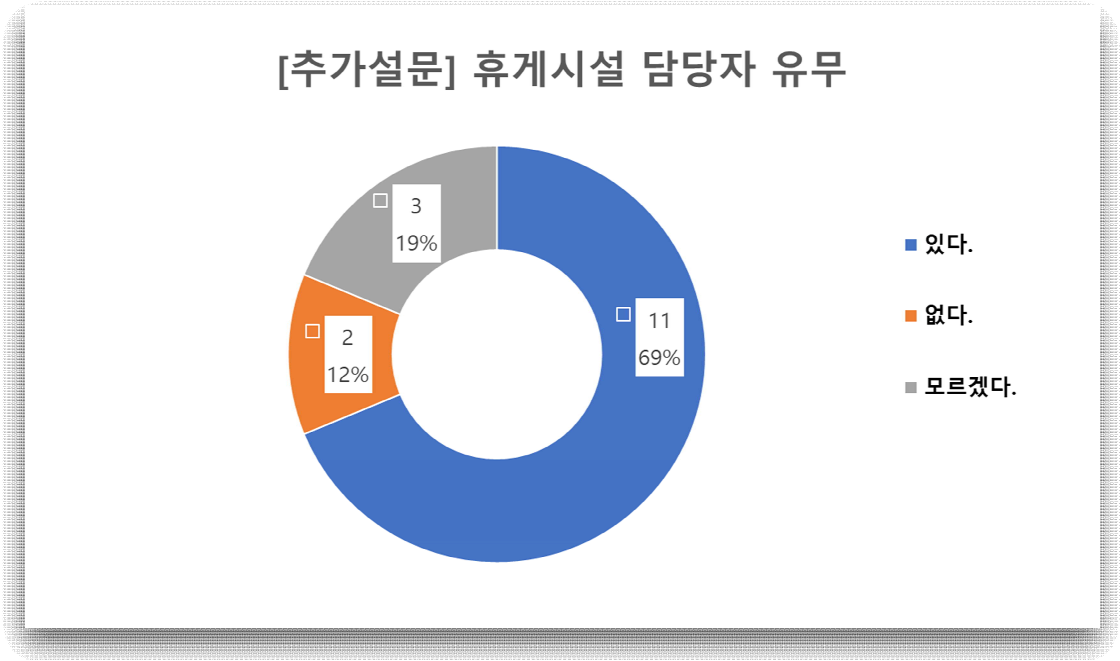


그림 55 휴게시설 담당자 유무

○ 상시근로자 20인 - 50인 미만 사업장에 대한 휴게시설 설치 의무화에 대하여 인지하고 있는지 질문에는 45%가 알고 있다고 응답했고, 몰랐다는 응답도 32%였으며, 일부만 알고 있는 응답자도 23% 되었음.

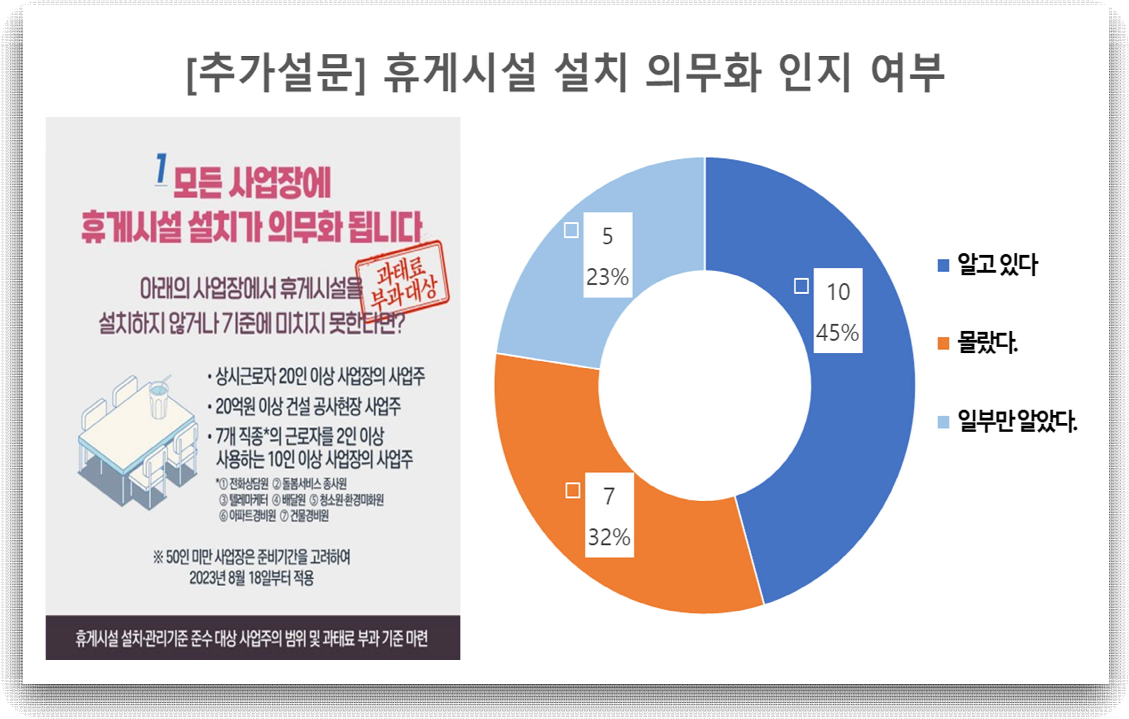


그림 56 휴게시설 설치 의무화 인지 여부

○ 응답자 사업장의 휴게시설 중 가장 좋은 점이나 자랑할 만한 것에 관한 질문에는 안락함, 깨끗함, 얼음 냉장고 비치, 취사가 가능한 점, 운동기구, 의료기기 등의 응답이 나옴.

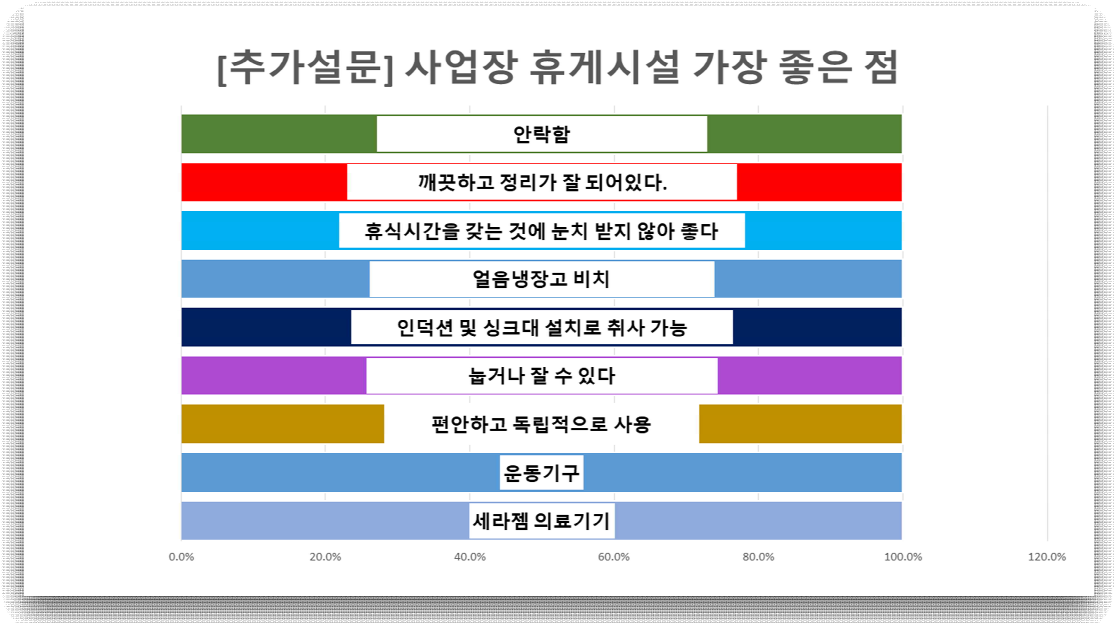


그림 57 사업장 휴게시설 가장 좋은 점

○ 응답자 사업장의 휴게시설 중 개선사항에 관한 질문에는 음료가 없음, 냉□난방이 안 됨. 커피머신 필요, 건강기구 부족, 공간이 좁음 등의 응답이 나옴.

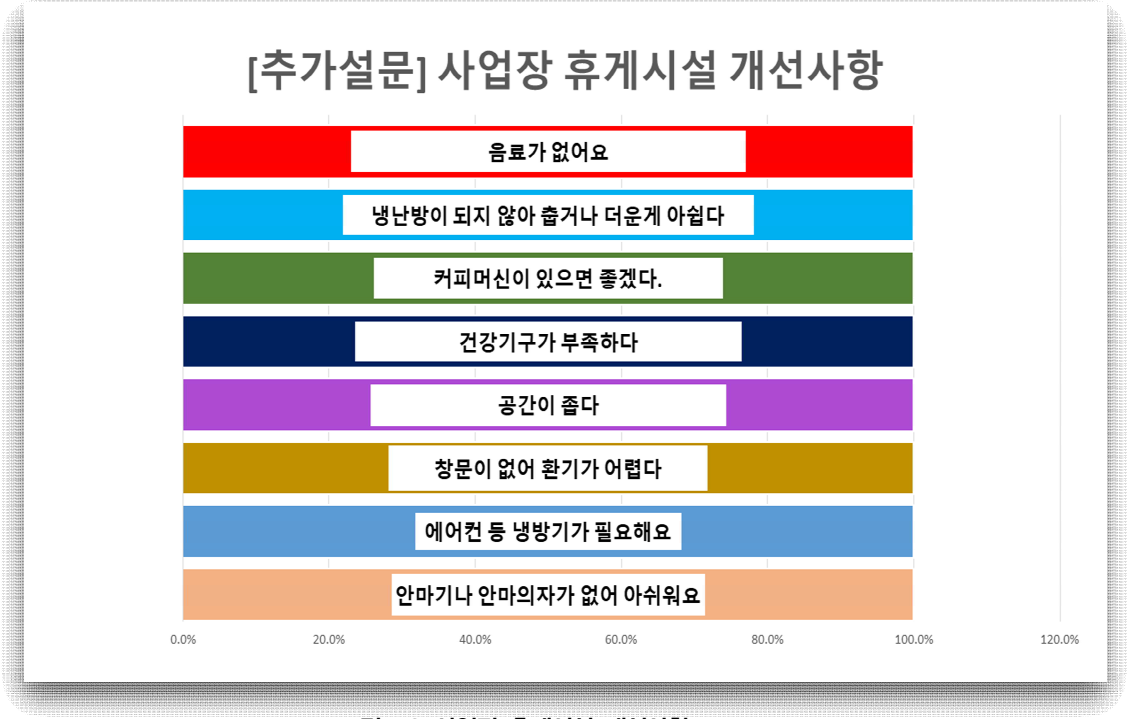


그림 58 사업장 휴게시설 개선사항

○ 휴게시설 개선을 위해 대전시와 사업주가 어떤 노력을 해야 하는가에 대한 질문에는 탕비실물품 지원, 구별 공식거점휴게시설 설치. 비용지원, 편의시설에 대한 강제 규정이 필요 등의 응답이 나옴.

○ 휴게시설 개선을 위한 의견이나 제안에 관한 질문에는 안마의자 임대, 대전시의 지원과 홍보, 사업주의 인식개선, 휴게시설의 확대 등에 대한 응답이 나옴.

○ 휴게시설이 없다면 없는 이유에 관한 질문에는 사업주, 관리자들이 관심이 없다는 의견과, 여유 공간이 없거나, 장소가 협소하다는 노동자가 5명이 응답함.

○ 휴게시설이 없어서 어렵거나 힘든 점에 관한 질문에는 점심시간에 밖에서 시간을 보내야 한다는 의견, 얘기할 수 있는 공간이 없다는 의견, 본인 자리에서 쉬거나 카페에 간다는 의견들이 있었음.

○ 사업장의 휴게시설 설치를 위해 해결되어야 할 과제에 관한 질문에는 정신과 인식개선, 예산확보, 장소확장, 사업장 이사 2명, 등의 응답이 나옴.

○ 휴게시설 설치를 위해 대전시와 사업주가 어떤 노력을 해야 하나라는 질문에는 휴게시설 설치에 대한 우선순위를 정하여 시행했으면 함. 예산확보, 휴게공간 지원 보조금, 정부 지원 등의 의견들이 있었음.

○ 휴게시설 설치를 위한 기타 의견에는 '안정을 취할 수 있도록 평안한 분위기와 인테리어와 환경을 원한다' '편하게 앉아서 쉴 수 있는 소파라도 있으면 좋겠어요' '사무실 임대이다보니, 휴게시설까지 무리네요' '정부 지원의 필요성' '공간이 넓어져야 하는 문제인데, 특별히 해결방안이 없을 거 같아요','이전말고는 대안이 없다' 등의 의견들이 나옴,

2. 면접조사

○ 면접조사 개요

◆ 조사 기간 :2023년 6월

◆ 조사 대상 : 용역, 파견 노동자

◆ 조사 결과 : 경비노동자 1명, 미화노동자 4명

순번	업종	연령대	경력
1	아파트 경비노동자	40대	7년
2	미화노동자A(대학교)	50대	15년
3	미화노동자B(대학교)	60대	15년
4	미화노동자C(대학교)	50대	12년
5	미화노동자D(대학교)	60대	12년

표 3 심층면접 참여자 정보

(1) 일자리 진입 과정

○ 아파트 경비노동자의 경우 일반적으로 정년퇴직 이후 일을 시작하시는 60대 이상이 대부분이며 일부(기계식 경비 등)의 경우 30~40대부터 시작하는 경우도 있음.

○ 미화노동자의 경우 첫 입사는 40대 초반이 평균적이며 지금은 대부분이 5~60대 여성으로 구성되어있음, 점점 첫 입사 나이가 어려지는 추세이며 대학교 갓 졸업한 청년들도 옴.

○ 아파트 경비노동자와 미화노동자의 경우 별도의 입사 조건은 없으며 지인 소개 등으로 면접(용역회사) 후 입사함.

(2) 근로계약 내용

○ 경비노동자의 경우 계약서상에는 휴식 시간이 있었지만 실제로는 잘 지켜지지 않음.

"근로계약서를 쓸 때는 휴게시간이 있었죠. 하지만 실제로 일해보면 그렇지가 못해요. 택배도 받고 외부의 다른 요인으로부터 차단해야 하는 안전상의 문제가 있어요. 문제가 발생하면 온전히 내 책임이니까요. 실제로 다른 근무자 중에 내 휴게시간이 몇 시부터 몇 시까지인지 모르고 10년 넘게 일하신 분도 계세요. 계약할 때 대략 얘기를 듣기는 했으나 업무강도 등을 확인하고는 승낙을 했었죠."

- 미화노동자의 경우 면접 후 당일에 청소 구역 등의 설명 듣고 일을 시작함, 기본적인 근무지, 업무 내용 및 복지 등도 아예 설명하지 않았음, 면접 시 대학 관계자는 없었고 없고 용역회사의 면접관들만 있음.

⑶ 수입과 지출

- 경비노동자의 경우 포괄임금제는 아니며 생활임금 수준의 급여를 받고 있음, 근속 연차에 따라 조금씩 올라가는 형태(연차, 야간, 연장수당 등이 있음)

"다른 아파트는 수당도 없이 최저임금만을 지급하는 곳이 많아요. 다른 아파트 경비노동자분들께서는 최저임금이 오르지 않기를 바라는 분들도 많아요. 최저임금이 오르면 본인이 잘릴 수 있다고 생각하시니까요. 최저임금이 올라야 한다고 다른 분들께는 말을 꺼내기도 어렵습니다."

- 미화노동자A/B_정규직 전환 후 기간제분들과 차이가 있음, 입사 2년 후부터 직무급제 적용, 세전 식대를 포함해서 210만 원 선(최저임금 수준), 시간외수당 있으며 정규직전환 전 용역회사 때는 매달 둘째, 넷째 주 토요일 강제 출근이었으나 지금은 자율적 출근
- 미화노동자C/D_월급제(최저임금), 수당 없음, 교직원 체계와 다름, 계약할 때 협상 불가하며 매년 최저임금

*"일반 교직원들은 우리보다 더 많이 배우고 더 중요한 일을 하니까 많이 받는다고 생각해요. 그렇지만 **우리도 빛이 없는 곳에서 일을 하면서 빛을 밝혀주는 일을 하고 있다고 생각해요.** 깨끗하게 청소를 하기 때문에 깨끗한 환경에서 공부를 해 더 훌륭한 학생들이 나오는 것이라고 생각해요. 조금 더 바란다면 성과금이라던 인센티브가 있었으면 좋겠어요. 동기부여라든지 직장에 대한 자부심도 생길 수 있으니까요. 청소하면서 무시받거나 자존심 상하는 일들이 있는데 그런 부분들이 없으면 더 성의있게 열심히 직업에 대해 자부심을 가지고 일할 수 있을 것 같아요."*

- 미화노동자A/B_노동조합 차원에서 지부장이 교섭함, 2021년도에도 임금협상 후 소급 적용, 노조가 생기고 임금 상승이 많이 됨, 노조가 있기 전에는 퇴직금도 없었음

"노동조합이 생기고 많이 달라졌어요. 그전에 있었던 언니들은 퇴직금도 한 푼도 못 받은 언니들도 있어요. 30년을 일했는데도요. 용역업체가 폐업할 때 위로금이라는 명목으로 10만 원 정도를 받고 끝났어

요. 노동조합이 생기면서는 용역업체가 바뀔 때마다 퇴직금을 정산받아요."

⑷ 노동 과정

- 경비노동자의 경우 주로 청소, 쓰레기 분리수거, 택배 등 수령, 감시단속 업무 등 수행
- 별도의 사전교육 없음. 월 4시간 경비지도사 교육이 있음. 딱 해야 하는 정해진 업무가 있음. 모든 업무는 개인의 판단과 대처에 맡김. 교대근무의 형태이다 보니 동료 근무자들과 소통이 어려움. 자율성 및 책임감이 크고 사람들 간의 갈등이 발생하면 혼자 대처해야 하므로 관계 속에서의 어려움이 있음.
- 대부분의 입주민들이 착하지만, 극소수의 악성 민원인을 조심해야 함. 주거단지이므로 입주자들이 퇴근하고 저녁에 귀가할 때 문제가 발생하고는 함. 일반적으로 가장 많은 형태는 내 관리비로 월급을 주는데 왜 일을 이딴식으로 하냐는 등의 갑질.
- 공동주택관리법에서 층간소음 및 흡연 문제의 경우 경비원이 지도해야 하며 입주자는 따라야 한다는 규정은 있음. 다만, 처벌조항이 별도로 없어 큰 싸움으로 번지면 경찰을 부르나 경찰도 주거지는 개인의 사유재산이므로 큰 방법은 없음.

"실제로 입주민들끼리 몸싸움이라도 벌어지면 제 몸을 날려서 말리는 수밖에 없어요. 입주민 중 한 분은 화장실 소리가 너무 크게 들린다는 민원을 제기한 분도 계세요. 어떻게 할 수 있는 방법이 없죠. 층간소음의 경우 가해자와 피해자가 있지만 가해자가 인정하지 않는다면 몹시 힘들어져요."

- 미화노동자의 경우 출근 7:20~30분 / 퇴근 4:20~30분으로 1시간 반 정도 일찍 출/퇴근
- 미화노동자A/B_안전교육을 1회 받았고 직무교육은 연 1회 대면 교육이 있음, 법정 교육은 인터넷으로 하며(정규직 전환 이후) 대면 교육도 진행
- 미화노동자C/D_건물마다 일하는 인원 및 업무의 내용은 차이가 있음, 인원이 줄어 힘듦, 오전 7시 출근, 7시 30분부터 건물 주변 청소, 건물 내부 청소, 쓰레기 분리수거. 4시 30분에 퇴근, 공휴일은 쉬며 금요일은 조금 더 치우고 가고(주말이 껴있어서), 월요일은 일이 더 많은 편.

"가을에 낙엽이 많을 땐 10시까지 쓸어도 다 못해요. 대중없이 다 정리될 때까지 청소하죠. 그리고 화장실, 복도, 강의실 청소하고 쓰레기도 비워요. 제가 일하는 곳이 임시 건물이라 엘리베이터가 없어요. 그런데 석조쓰레기여서 엄청 무겁고 다 계단으로 해서 3층부터 1층까지 내려야 해요. 엄청 무겁고 위험하죠. 다른 여사님들도 꺼려해요. 보통 제비뽑기로 업무 배정을 하는데 저는 찍혀서 이곳에 배치되었어요. 말 듣지 않는다고요. 몇 년째 이곳에서 일하고 있는데 다른 사람들보다 업무가 힘들죠."

"처음에 일할 때는 누가 볼까 무섭고 자존심도 상하고 더러워서 점심도 잘 못 먹고 그랬어요. 지금은 그런 건 없고 그저 나를 힘들게 하지 말고 일을 하는데 마음을 편하게 해줬으면 좋겠어요. 청소해놓으면

학생들이 강의실이나 화장실이 깨끗하니까 감사하다고 말하면 뿌듯하죠. 또 낙엽 같은 것도 할 땐 어깨 아프고 힘들지만, 막상 쓸어놓고 보면 깨끗해서 뿌듯하고요. 학생들이 고맙다고 깨끗하다고 좋아하면 뿌듯하죠. 또 무거운 쓰레기를 낑낑거리며 옮기면 학생들이 도와준다고도 해요. 그럼 괜찮다고는 하는데 너무 예쁘고 고맙죠."

(5) 휴식과 복지

- 경비노동자의 경우_근로기준법상 휴가는 적용받지만 편하게 사용할 수 있는 구조는 아니며 근무자들끼리 근무를 조정하는 편.
- 근무 교대를 자유롭게 할 수 있는 형태가 가장 큼. 하루씩 교대제이기 때문에 연차를 사용하면 2일을 사용해야 함.
- 미화노동자A/B_근로계약서상 휴게시간은 12시~13시, 휴게실에서 점심을 먹으며 대부분 도시락을 싸 오심, 휴게공간도 처음에 비해 많이 생겼고 기본적인 비품들도 마련되어있음
- 쉬는 공간이 협소한 와중에 나이 차이 등이 있다 보니 불편해서 편히 못 쉬는 일도 있음
- 이전에는 창고 같은 창문도 없는 비좁은 공간에서 쉼
- 미화노동자의 휴게 중 사망 사건 이후 개선이 되고는 있으나 처음 건물을 설계할 때 창고 등으로 만들어 두었던 공간을 휴게실로 배정하다 보니 협소함, 휴게실이 없는 건물도 있음.
-

  "그런 경우가 있었어요. 휴게실에서 쉬는 시간에 얘기를 나누는데 위치가 복도 중간에 있다 보니 시끄럽다라던가, 휴게실에서 도시락을 먹다 보니 음식 냄새가 난다든가 하는 민원이 있었어요. 차라리 마음 편히 쉬게 멀더라도 구석에 있었으면 하는 마음도 있어요."

- 노조결성하고 정규직전환 후 명절 보너스 및 복지 카드가 생김, 하계휴가 등은 없으며 연차만 존재, 건강검진도 원래 연차를 쓰다가 노조가 생기고 나서 공가로 쓰고 비용도 일부 지원, 경조사 휴가 등도 단체협상에 있음.
- 미화노동자C/D_12시부터 1시까진 점심시간, 일하는 중간에 9시부터 30분, 오후 2시부터 30분 휴식, 휴게공간은 계단 밑에 에어컨도 없는 협소한 공간이라 쉬기 어려움.

  "쉬는 공간이 계단 밑에 있긴 한데 에어컨도 뭣도 없어요. 지금은 더워서 쉬지도 못하죠. 건물별로 계단 밑에 있었는데 서울대 여사님 사건 이후로 계단 밑에 못 쉬게 되면서 저쪽 건물 한군데에 모아서 휴게실을 만들었어요. 근데 곰팡이에 바퀴벌레, 지네 등 벌레가 하도 많이 나와서 쉬지를 못해요. 그냥 다시 계단 밑으로 들어가죠. 공사한다고 하는데 공사를 하나 마나인 게 판넬이나 보온 수단도 없어서 휴식 자체가 어떻게 이루어지겠어요? 우리도 그런 부당한 걸 얘기하고 싶죠. 근데 누가 총대 메고 얘기하겠어요? 찍히는데?"

- 연차는 1년에 15개, 1년마다 재계약하니까 누적되지 않음.
- 미리 신청하면 원할 때 사용할 수 있으나 약간의 간섭은 있고, 촉진제로 기간 안에 사용하지 못하면 소멸, 경조사 휴가 단체협상에 있음, 처음에 말했던 방학 휴가도 지금은 존재, 따로 상여는 없으며 용역업체에서 명절에 선물 세트는 줌.
- 현재 학내 전체에 휴게시설이 3곳 밖에 없음, 접근성이 너무 떨어짐, 건물마다 휴게실이 필요함.
- 대전시와 노동청에 바라는 부분은 현장점검 및 관리 감독이 많이 이루어졌으면 함, 용역업체와 점검이 아닌 사용하는 노동자와 함께 점검했으면 함.

⑹ 종사 과정에서의 어려움과 문제 제기

- 경비노동자의 경우 휴식에서의 어려운 부분이 있음. 업무의 강도가 엄청 강하지는 않지만, 휴식 시간을 보장받지 못함.
- 또한 고용 안정성이 있음. 2019년 조사에 따르면 1년 단위 직고용 계약이 대부분이었으나 2021년 공동주택관리법이 개정되며 현재 대부분의 계약 형태가 6개월에서 3개월 단위의 간접고용 형태로 변경되어 고용불안이 큼. 이에 열악한 노동환경에서 오는 노노갈등 또한 급증

> *"대덕구의 경우 80% 이상이 20년이 넘은 노후화 된 아파트인데 단열이 될 수 있는 자재들로 경비초소나 휴게실을 짓지 않았어요. 휴게실이 여름에는 덥고 겨울에는 추워서 쉬기가 어렵죠. 휴게공간이 있다고는 하지만 사실상 사용이 불가능합니다."*

- 대전의 경우 경비노동자가 연 100명씩 줄어들고 있음, 최소한의 인원만 남고 있다는 뜻. 열악한 노동환경과 관리비 절감을 위한 인원 감축 등의 여러 가지 이유가 존재. 자발적 퇴사만을 예로 든다면 경비노동자 스스로가 업무의 만족감을 느끼지 못한다면 오래 버티기 힘듦.

- 요즘 신축 아파트의 경우 전문경비업체 소속의 기계경비가 있으며 미래에는 그런 형태로 가겠지만 아직 더딤(전체 아파트의 20% 정도). 2010년도에 유행했으나 증가하는 추이는 더딤. 초기비용 및 유지보수 비용이 많이 들며 실제 인력경비를 대체하기에는 어려움. 기계경비로 갔다가 인력경비로 돌아오는 경우도 있음. 기계경비의 경우 경비업무만 하며 관리원이 별도로 있음.

> *"기계경비든 인력경비든 각각의 장단점이 분명히 있는 거 같아요. 한 가지의 기준만을 가지고 모든 아파트에 적용하는 건 어렵죠. 아파트의 경우 선별복지(핀셋 복지)가 필요하지 않을까 싶어요. 각각 다른 어려움이 있으니 맞춤형 복지가 필요한 거죠. 예컨대 노후화된 아파트의 경우 화재경보기가 갑자기 울린다*

든지 아니면 불이 났는데 울리지 않는다든지 하는 문제들도 있거든요. 그리고 신축 기계경비 아파트는 출입차단기보고 출입 통제를 해야하기 때문에 자리를 비우기 어려운 부분들이 있죠."

- 미화노동자A/B_여러 어려움 중의 하나는 갑질로 인한 어려움이 있음, 노조가 생기기 전까진 상급자에 의한 갑질은 절대 개선할 수 없었음, 교수 및 학생들과의 문제는 거의 없는 편이며 다들 착함
- 노조가 있기 전에는 기본적인 연차도 없었음, 근로자의 날에도 쉬지 못했음
- 근무조건이 설명되지 않아 관리자들이 시키면 그냥 해야 하는 줄 알고 군소리 없이 다 했음.
- 대학 축제때는 외부의 잔디 청소, 음식물, 쓰레기 등까지 다 청소를 시킴

"관리자들이 시키면 모두가 다 그냥 해야 하는 줄 알았어요. 한 건물에서는 2인 1조로 일을 하다가 한 명이 일을 못하게 돼서 사람이 없으니 잠깐 혼자 해야 할 거 같다고 해서 그런가 보다 했죠. 하지만 시간이 지나고 사람을 뽑아도 이쪽으로 배치하지 않고 다른 일을 시켰어요. 자연스럽게 혼자 일을 하게 된 거죠."

- 과거에는 외부 청소, 조경까지도 다 함, 노조가 생기고 외부 청소는 사라짐, 지금은 외부 청소를 하는 남성 노동자가 별도로 존재
- 노동조합이 생기고 나서 노동환경 개선이 많이 됨, 일반직 노조 간부들이 미화를 배려 많이 해줌, 노조가 있기 전 시키면 다 했지만, 지금은 부당하다는걸. 알기 때문에 싸울 수 있음.

"전 용역회사에서는 선배들을 엄청 혹사시켰어요. 오전에 학교 청소를 시키고 오후에는 오월드나 다른 대학교로 파견을 보내서 왁스작업을 시켰어요. 관리자들이 우리를 하대하고 진짜 인간 대접도 못 받았었죠. 수치스러움도 많이 느꼈어요. 노조가 생기고 나서는 관리자들이 함부로 대하지 못하죠. 조합에서 진행하는 노동교육을 받으니 조합원들도 싸울 수 있는 지식을 깨우쳤고 목소리를 내고 부당한 대우에 맞설 수 있게 되었어요."

- 파견근무로 계속 이직하다 보니 노동조합이라는 것 자체를 아예 몰랐음.
- 노동조합원이 아니었을 때 노동조합에 대한 이미지는 사실 빨갱이, 강성 등의 인식이 있었음.
- 입사 초창기에 봉고차로 간부들이 와서 가입해보라 하는 찰나에 동료의 권유로 가입.

"노동조합을 처음 알게 된 것이 이 회사였는데 처음 기억을 떠올리면 가장 먼저 생각나는 건 첫 지회장님이에요. 노력을 진짜 많이 하셨는데 신입직원이 오면 쫓아다니며 조합원 가입을 시키셨죠. 통근버스가 있던 시기에 간부들이 버스에 타서 조직하기도 했는데 하루는 통근버스를 타다가 사고가 나서 전치 2주 진단을 받고 입원했는데 관리소장이 입원 1주 만에 병원으로 찾아와서 다음 주까지 출근 않으면 그만두라고 하고 교통사고 합의금을 받았으니 월급도 까겠다고 했어요. (중략) 여러 부당한 모습을 보고 바로 노조에 가입했죠. 물론 사측의 불이익을 우려해서 가입을 안 하신 분들도 계세요. 그래도 그 지회장님이 계실 땐 90% 이상이 조합원이었어요."

- 미화노동자C/D_일하며 어려운 점은 일하다 다쳐도 쉬지 못함. 소장의 갑질로 인한 스트레스가 큼. 업무적인 어려움보단 정신적인 스트레스가 가장 힘듦.

"최근에도 한 분이 일하다가 쓰레기에서 염산이 나왔는데 뚜껑을 안 잠가서 옷도 타들어 가고 살까지 타서 입원했어요. 산재로 처리는 했어요. 그 밖에도 일하다 다치는 경우가 있는데 소장이라는 사람은 위중하지 않으니 그냥 나와서 일을 하라고 해요. 염산 사고를 당한 분도 사고 나고 혼자 병원에 가고 이후에 아파서 병가를 써야겠다고 하니 소리를 지르고…. 사람을 사람으로 안 봐주는 거죠. 그래서 진짜 일이 힘든 것보다 그런 게 더 힘들어요."

- 노동조합을 하면서 어려웠던 점은 용역업체가 노동조합을 탈퇴하지 않으면 불이익을 주고 계속 버티면 해고함.

"용역회사가 입찰을 적게 보고 들어왔어요. 노동자들을 쥐어짜면 되니까라는 생각으로 그랬던 거 같아요. 그러니까 노동조합을 와해시키려고 했어요. 탈퇴하라고 계속 강요하고, 그래서 탈퇴할 이유가 없는데 왜 탈퇴하라고 하냐고 했어요. 그랬더니 결국 해고를 시켰어요. 노동조합을 못 없애니 해고를 시켰어요. 그래서 투쟁했고 결국 다시 복직했어요. 그러니 노동조합의 불씨가 남아있었고 쥐어짜지 못하니 경영이 어려워 결국 용역회사가 나갔어요. 노동조합이 없으면 일한 시간을 조작하거나 방학 때 단축근무를 시켜서 돈을 떼먹으려고 했던 거예요. 그래도 다른 여사님들은 탈퇴하지 않으면 해고당하니 나갈 수밖에 없었고 결국 지금은 소수만이 남아있는 상태에요. 노동조합을 해서 내 기본적인 권리를 찾아야 하는데 당장에 나를 힘들게 하니까 계속할 수 없었던 거죠. 현시대가 아닌 3~40년 전 후퇴된 대우를 받는 거 같아요."

(7) 자유 의견 / 정책 건의(휴게시설)

- 경비노동자의 경우 감시 단속적 근로자를 명확하게 했으면 함. 실제 경비노동자의 업무를 보면 감시 단속적 업무 외의 일을 많이 하고 있는데 감시 단속적 근로자라는 이유로 근로기준법상의 보호를 받지 못함. 또한 휴게의 경우 마음 편히 쉴 수 있는 공간과 휴게시간을 존중하는 문화가 자리를 잡아야 함. 고용노동부에서 제시한 휴게시설 설치기준이 잘 준수되었으면 하고 휴게시간에는 불편하더라도 경비노동자의 휴게시간을 존중하는 문화가 잘 지켜지면 좋겠음.

"감단직을 얘기해보자면 지금 경비노동자가 감단직인지를 따져봐야 할 거 같아요. 2021년 공동주택관리법에서는 고용노동부에서 감시단속업무 판단을 까다롭게 하겠다고 했으나 큰 차이가 없는 거 같아요. 감시단속직의 가장 큰 애로사항은 노동법 보호를 받지 못한다는 거예요. 지금 경비노동자들은 감시 단속적 업무만이 아닌 부수적인 일들까지 하고 있는데 노동법의 보호를 받지 못해 속상합니다."

"또 하나는 휴게시간은 노동자가 온전히 자유롭게 쉴 수 있어야 하는데 현장에서는 휴게시간에 쉬라고 하지만 경비초소에서 쉬어야 하기 때문에 온전히 쉬지 못합니다. 휴게시간 중 문제가 발생하면 결국 내가 책임져야 하기 때문에요. 이용자 분들도 저희가 자리에 없으면 불편해하시죠. 그래서 휴게시간을 존중하는 문화라든지 인식개선이 시급한 거 같아요. 또 올해 8월 18일부터 휴게시설 미설치사업장 유예기간이 끝나는데 고용노동부에서 제시한 기준을 온전히 지켰으면 좋겠어요. 편하게 쉬려면 몸과 마음이 동시에 편해야 하는데 몸이 불편하더라도 마음이 편한 초소라든지 지하실 같은 곳에서 휴식을 취하세요."

- 정규직 전환 후 가장 달라진 점은 대학교 일원으로써의 소속감이 큼, 복지 및 급여체계 등은 아직도 일반직과의 괴리감 존재.

"지금 노조에서 가족수당 등으로 투쟁을 하고 있는데 우리는 대부분이 자녀도 다 컸고 요즘 젊은 분들이 워낙 결혼하고 애를 낳고 살기 어렵잖아요? 젊은 분들에게 혜택이 먼저 갔으면 좋겠어요."

- 휴게시설을 만들어 주는 취지는 좋으나 기준을 강화했으면 좋겠음, 많이 좋아지고는 있으나 아직 열악한 곳도 많음.

"전에 비해서는 정말 많이 좋아졌죠. 그러나 아직도 일부는 협소하고 쉬기 어려운 환경인 곳도 있어요. 시설팀에서 종종 촬영하고 측정하기는 해도 크게 바뀌는 건 없고요. 새로 짓거나 리모델링을 한 건물 중에서는 요구에 따라 샤워실까지도 만들어주는 경우도 있는데 건물이라든지 주임들이 얼마나 관심 있게 신경을 써주는지에 따라 편차가 크죠. 휴게실 외에 샤워실이라든지 부대시설도 많이 생겼으면 좋겠어요."

- 미화노동자C/D_후임들이 더 나은 환경에서 일했으면 좋겠음.

"일하는 거야 맡은 구역을 잘하면 되니까 크게 애로사항은 없어요. 그냥 살기 좋은 세상이 되었으면 좋겠어요. 우리야 나이를 먹었지만, 후손들이 살기 좋은 세상이었으면 좋겠어요. 후임들이 일하기 좋았으면 좋겠고요. 제 나름대로지만 후손들을 위해서 분리수거도 열심히 하고 있어요. 비닐 한 장이라도 덜 쓰려고 하고요. 환경적인 부분을 잘 신경을 써야 할 거 같아요."

"학생들하고는 너무 좋아요. 어깨를 주물러주는 학생도 있고, 음료수를 사다 주기도 하고요. 안 돼 보

이는지 도와주려고 하기도 하더라고요. 학생들이랑은 좋아요.

이전에 미대 학생회장이 겨울에 춥다고 가디건 같은 것도 사주기도 했어요. 회사에서 원래 근무복을 줘야 하는데, 자기들 마음대로 주기 싫으면 안주기도 해요. 이번에 안전화를 하나 주긴 했는데 무겁고 발이 아파서 신는 사람은 없어요.

또, 근로자의 날이라든지 창립기념일에 원래 쉬어야 하고 일하면 1.5배를 줬는데 지금은 근로자의 날에 일을 하고, 창립기념일에 쉬는 것으로 대체하라고 갑자기 바뀌었어요. 용역업체에서 갑자기 그렇게 바꿔버렸어요. 근로자의 날 일하더라도 급여를 1.5배를 주지 않고요. 자꾸 꼼수를 써서 노동환경을 힘들게 해요. 우리야 정년이 얼마 남지 않았지만, 후임들이 걱정되네요.“

Ⅴ. 요약 및 결론

1. 실태조사 요약

1) 휴게시설 및 노동환경 실태조사 요약

- 이번 휴게시설 노동환경 실태조사에서는 대전지역 상시근로자 20인 이상-50인 미만 사업장 2,516개, 상시근로자 75,256명 중(2020년 통계청 자료) 260곳 사업장, 473명의 노동자가 응답하여 조사됨. 이번 조사는 5명의 조사원이 구별 조사를 진행하였으며, 조사는 사업장 방문조사와 주변 노동자 탐문조사를 병행하여 조사함.

- 이번 조사의 기본현황은 남녀 비율은 5:5이며, 연령대도 20, 30, 40, 50대가 골고루 응답함. 거주지별로는 서구, 유성구, 대덕구 지역 순으로 조사됨. 직장 위치는 대덕구, 유성구, 서구 순으로 조사되었음.

- 응답자들의 노동조건은 직업군은 사무직이 52%를 차지함. 실태조사 중 대부분 현장방문 시 총무과 등을 찾아가 조사를 하다보니, 사무직군이 높게 나타남. 20인 이상-50인 미만 사업장에서 일하는 노동자들은 473명 89%로 조사됨. 고용형태는 정규직이 74%로 가장 많았음. 이 또한 사업장 방문 때 사무실에서 응답을 듣다보니, 높게 나타남.

- 노동조합은 80%가 노동조합이 없는 것으로 조사되었고, 주당 노동시간은 주 40시간이 72%, 주5일근무는 88%, 종사기간은 1년 미만에서 10년 이상까지 근속기간도 응답별 분포도가 골고루 조사됨.

- 응답자들의 월평균 임금을 살펴보니, 전체 평균은 290만 원이며 여성은 265만 원 남성은 316만 원으로 나타남. 응답자들의 전체 근속 개월 수가 68.9개월로 평균 5.7년 근무하였음.

- 2021년 기준 통계개발원에서 발간한 '국민 삶의 질 2022 보고서'에 따르면 노동자 월평균 임금은 319만 1,000원으로 나타나는데, 비해 291,000원이 적음. 고용노동부 '고용형태별 근로실태조사(상용 5인 이상 사업체의 상용근로자 부분'에 따르면 2021년 전체 노동자의 평균 근속연수는 7년으로, 응답자 조사 5.7년에 비해 높은 편임.

○ 2021년 기준으로 본다면 23년인 현재로 봤을 때, 전체 평균임금보다 매우 낮은 편임. 특히 남성 평균임금은 383만 3,000원이고 여성은 247만 6,000원인데. 응답자 기준으로 봤을 때 남성 노동자들이 전국 평균임금보다 매우 낮게 나타남.

		2019	2020	2021
여자	월 임금총액	2,371	2,408	2,476
	남성대비 비율	64.4	64.7	64.6
남자	월 임금총액	3,682	3,722	3,833

표 4 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 (1인 이상 기준)

○ 직종별 임금은 사무직이 가장 높았고, 돌봄노동직 가장 낮았고, 콜센터, 사회복지사, 영업/서비스직들이 평균 251만 원 정도 매우 낮은 임금을 받는 것으로 조사됨.

○ 휴게시간과 휴게시설에 대한 조사에서는 휴게시간은 보통 점심시간을 사용하고 있었음.

○ 휴게시설 설치 유무에서는 36%(20인 이상 - 50인 미만 사업장은 33%)가 휴게시설이 미설치되어 있다고 응답하여, 8월 18일 시행을 앞둔 20인 이상-50인 미만 사업장의 준비가 매우 부족함을 알 수 있음.

○ 또 직종별 휴게시설 설치에 대한 분류에서 사회복지직, 특수고용직, 돌봄노동직, 영업/서비스직은 휴게시설 설치 비율이 평균보다 낮은 것으로 나타남. 휴게시설 미설치 직종에 대한 노동환경을 더 들여다볼 필요가 있음.

○ 휴게시설의 장소는 대부분 지상이었지만, 지하도 4%, 기타 계단 아래 공간, 사무실 옆, 복도 등이 있었음. 하지만 전용공간은 73%로 떨어짐. 겸직공간 활용도 24%로 조사됨. 시설에 대한 성별공간 분리에서는 공용이 65%나 되었음.

○ 휴게시설 내부 현황에 대해서는 정수기 미설치 18%, 화장실 없는 곳 37%, 냉난방기 미설치는 11% 정도로 휴게시설 내부 환경은 양호한 상태라고 하기 어려움.

○ 휴게시설이 이렇다 보니, 이용빈도는 매일 48% 정도였으며 주 1-2회가 25%, 월 1-2회 5%, 거의 이용하지 않는다가 22%로 이용빈도가 높지 않음. 직종별로는 사회복지직, 돌봄노동직, 사무직 노동자들의 이용률이 낮음.

- 자주 이용하지 않는 이유로는 바빠서 시간이 없다는 대답이 41% 되어, 노동자들이 휴게시간이 제대로 보장받지 못하는 것으로 드러남. 실제로 휴식을 취하는 공간에 관한 질문에는 37%가 업무공간에 쉬고 있었으며, 휴게실 외의 공간에서 쉬고 있는 노동자가 76%나 되는 것으로 조사됨.

- 휴게시설이 미설치된 이유에 관한 질문에는 공간이 좁거나 없다는 응답이 46% 되어, 기본적인 사무공간이 사업장 규모가 작은 규모로 노동환경 자체가 쾌적하지는 못한 것으로 보임.

- 휴게시설에 대한 조사 중 '휴게시설 요건 중 가장 중요한 것'에 대한 질문에 가장 중요한 것이 충분한 휴식 시간이라는 응답이 나옴, 휴게시간을 충분히 보장받지 못해서 쉴 수 없다는 것임. 그다음으로 냉난방시설, 청결, 접근성 순으로 조사됨.

- 휴게시설에 필요한 집기로는 냉난방기가 가장 높게 나왔으며, 의자·소파 등 앉아서 쉴 수 있는 집기가 필요하다고 많은 노동자가 응답함. 그리고 정수기, 냉장고, 환기시설 등의 순서로 많이 필요하다고 응답함.

- 휴게시설이 업무능률 향상에 기여하는 바에 대한 조사에서는 매우 도움이 된다. 36%, 도움이 된다 41%로, 노동자들의 77%가 휴게시설이 업무향상에 도움이 된다고 응답하여, 현장에서 매우 필요한 시설임을 증명함.

- 이번 조사에 응답한 노동자들의 직장 및 업무만족도 조사에서 만족도가 높은 것은 성평등, 고용형태, 고용안정 등이 높게 나왔으며, 노동강도, 직장의 장기적 전망, 노동시간 순으로 불만족도가 높게 조사됨.

- 휴게시설에 대한 대전광역시 노동정책과 소규모사업장 이해대변 네트워크에 대한 의견에 대한 응답을 살펴보면,

- 휴게시설 정책에 대한 의견에는 대전광역시 노동정책에 관한 질문에는 휴게시설 설치 및 개선지원정책에 대한 요구가 가장 높았고, 다음으로 시설물품 지원, 산업단지 등 공동휴게시설 설치, 휴게시설 점검 및 지도 등의 순으로 조사됨.

- 소규모사업장 이해대변 네트워크에 관한 질문에는 필요하다는 응답이 60%이며, 참여에 관한 질문에는 적극적 참여 35%, 여건이 되면 참여가 42% 응답하여 네트워크에 대한 기대가 높음을 알 수 있음.

- 이해대변 네트워크 희망형태에 대해서는 노동조합 37%, 협동조합 27%, 공제회 18%, 상조회 11% 응답함. 노동조합에 대한 기대도 크지만, 다른 형태의 네트워크에 대한 응답도 매우 다양하게 조사됨.

- 이해대변 네트워크의 활동으로 노동환경개선이 21%로 가장 높았고, 대전시에 정책제안과 사회적 교섭에 대한 응답은 13%였으며, 의료지원, 경조사 지원, 소액대출, 공도구매 등 다양한 복지지원사업에 관한 관심이 높게 나타남.

2) 공동주택 경비노동자 실태조사 요약

- 대전광역시 공동주택 중 300세대 이상(공동주택 의무관리대상) 아파트 355곳에 대한 휴게시설과 경비노동자 노동환경에 대한 전수 조사를 지난 4월부터 6월까지 진행하였음.

- 휴게시설에 관한 질문에 별도의 휴게시설 없이, 경비초소를 겸용하는 곳이 아직도 22%나 되었으며, 별도 휴게시설이 있는 곳이 68%로 조사되었으며, 7%는 설치되어 있으나 이용하지 않는 것으로 조사됨.

- 휴게시설의 위치와 관련하여 26%가 지하에 설치되어 있다고 응답하였으며, 별도의 휴게시설이 있는 곳 중 겸용공간은 21%, 단독공간은 78%로 조사됨.

- 냉난방기 설치와 관련하여 91%가 둘 다 있지만, 아직도 시설이 설치되지 않는 곳도 9%, 23개 공동주택 휴게시설이 냉난방기 설치가 안 된 것으로 조사됨.

- 경비노동자들의 휴게시간 관련하여서는 10시간 이상 18%나 되었으며, 8시간 미만은 14%이며, 나머지는 8시간 이상의 장시간 휴게시간을 주고 있는 것으로 조사됨. 구별 조사에서는 평균적으로 서구가 가장 긴 휴게시간을 주고 있었으며, 동구, 대덕구 순으로 조사됨.

- 휴게시설의 이용빈도는 하루 1회가 44%이며 잘 안 간다는 응답도 15%나 됨. 또 지하의 휴게시설에 대한 이용률은 지상보다 떨어지고 있음.

- 공동주택 경비노동자들의 경우 장시간 휴게시간으로 편안하게 쉴 곳이 필요하지만, 휴게시설이 경비노동자들에게는 편안한 휴식처가 되지 못하고 있음.

3) 심층 설문조사 및 면접조사 요약

- 심층 설문조사는 설문조사 응답자 중 추가 조사를 진행하였으며, 19명이 응답해 주었음.
- 휴게시설의 규모는 5평 이상 - 10평 미만 6명, 15평 이상도 5명이 응답함. 휴게시설 담당자가 있나? 라는 질문에는 11명은 있다고 대답했지만, 없다는 응답도 2명, 모르겠다가 3명 대답함.
- 20인 이상 - 50인 미만 휴게시설 설치 의무화와 관련하여서는 45%만 인지하고 있었고, 7명은 몰랐다고 응답했고, 5명은 일부만 알고 있다고 응답하였음.
- 면접조사에서는 경비, 미화 노동자들에 대한 심층면접 조사를 진행하였으며, 경비 1명, 미화 4명 조사함.
- 공동주택 경비노동자 조사에서는 지하 대피소에 있는 휴게시설의 경우 매우 열악한 것으로 드러남. 특히 지하구조물이 그대로 드러난 휴게시설이 있어, 고령의 경비노동자들의 건강권이 매우 위협당하고 있었음. 또 좁은 초소에서 아직도 휴게시간을 이용하고 있는 경비노동자들이 많아, 장시간 휴게시간과 휴게 장소에 대한 논란이 계속되고 있음.
- 미화노동자들과의 심층면접에서는 한 대학교에 휴게장소는 계단 아래 공간을 활용하게 하거나, 휴게시설이라고 할 수 없을 정도의 공간을 주고 제반시설없이 알아서 쉬라고 하고 있어, 휴게시설에 대한 사업주들의 인식이 매우 부족한 상황임을 알 수 있음.

- 경비노동자, 미화노동자들의 노동환경을 살펴보면, 휴게장소와 휴게시간에 대한 문제도 많지만, 인력감축으로 노동강도가 높아져 이로 인해 근골격계, 과로 등의 산재위험이 높아지고있는 것이 더 크게 건강권을 위협하고 있음.

2. 결론

- 대전지역 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장 휴게시설 및 노동환경과 공동주택 경비노동자 휴게시설에 대한 실태조사를 진행하여, 휴게시설 설치 의무화에 따른 현장 상황을 점검해 보고, 이후 대전지역의 과제를 모색해 보고자 하였음.

- 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장은 260곳, 상시근로자 20인 미만 사업장 50곳에 대한 조사가 진행되었고, 노동자들은 상시근로자 20인 미만 사업장 노동자 60명, 상시근로자 20인 이상 - 50인 미만 사업장 노동자 473명 조사함. 또 300세대 이상 355곳의 공동주택 경비노동자 휴게시설에 대한 실태조사를 진행함.

- 하지만 올해 8월 18일부터 휴게시설 설치 의무화 대상이 되는 상시근로자 20인 이상 -

50인 미만 사업장의 응답자 중 33%가 아직도 휴게시설이 미설치 되어 있다고 응답하여, 현장의 준비는 매우 낮은 상황으로 보여짐. 또 휴게시설이 있는 사업장도 휴게시설의 설치기준에 못 미치고 있는 휴게시설들이 많았음. 특히 전용공간은 72%밖에 되지 않았고, 정수기 미설치 18%, 냉난방기 미설치 11% 등 휴게공간으로서 편안한 휴식을 제공한다고 볼 수 없는 휴게시설들이 많았음.

- 휴게시설에 대한 이용빈도는 거의 이용하지 않는다가 22%로 휴게시설에 대한 보완이 필요하며, 휴게시설을 이용하지 못하는 주된 이유로 41%가 '바빠서 시간이 없다'라고 대답하여 휴게시간 보장에 대한 관리□감독도 필요한 상황임.

- 휴게시설 미설치의 주된 이유로 공간이 없다는 응답이 46%가 되어, 휴게시설 공간을 마련하기 위한 다양한 방안들이 모색되어야 할 것임.

- 소규모사업장 이해대변 조직에 대한 요구도 높아, 소규모사업장 노동자들을 위한 이해대변조직에 대해 지역사회의 많은 관심과 지원이 요구됨.

- 공동주택 경비노동자 휴게시설은 초소를 겸용으로 이용하는 공동주택이 아직도 많고, 단독공간이어도 지하 휴게시설이 매우 열악한 상황으로 행정당국의 관리□감독이 전반적으로 필요한 상황임.

- 고령의 공동주택 경비노동자들에게는 휴게시설 문제뿐만 아니라 장시간의 휴게시간과 노동강도, 고용불안 등 노동환경에 대한 전반적인 개선이 필요한 상황으로 정부, 대전시, 노동청, 공동주택입주자대표회, 경비용역회사, 경비노동자 등이 함께 개선 방안을 모색해야 함.

Ⅵ. 대전광역시 소규모, 취약계층 노동자 휴게시설 및 노동환경 개선을 위한 정책제언

1. 산업안전보건법의 시행령과 시행규칙의 개정 등 제도적 지원 필요

1) 휴게시설 설치 의무화에서 제외된 상시근로자 20인 미만 사업장 노동자들

- 대전광역시 2020년 자료만 살펴봐도 전체 노동자 691,264명 중 상시근로자 20인 이상 사업장에서 일하는 노동자들은 337,948명으로 전체 종사자 수의 48.9%로 나머지 51.1% 노동자들은 휴게시설 의무 설치 사업장에서 제외됨.
- 휴식을 취할 수 있는 공간과 노동환경이 필요한 노동자들에게 휴게시설에 대한 의무 설치를 통해 노동자들의 건강권을 보호하기 위해 법 개정을 이룬 것임. 하지만 법의 취지와는 맞지 않게 휴식을 위한 공간이 절실히 필요한 작은 사업장 노동자들은 법의 보호에서 제외되어 있음.

산업분류	사업체수 Estab.	종사자수 Workers
TT 전체산업	164,406	691,264
1~4명	142,832	209,466
5~9명	12,712	81,163
10~19명	4,750	62,687
20~49명	2,516	75,256
50~99명	958	66,403
100~299명	477	75,484
300~499명	81	30,836
500~999명	51	35,900
1,000명 이상	29	54,069

표 5 대전시 산업 중 분류, 종사자규모 및 사업체수, 종사자수 (2020. 통계청 / 단위; 명)

- 50%가 넘는 소규모사업장 노동자들의 휴식권은 건강권과 직결된 것으로, 모든 사업장 노동자에게 휴식권을 보장해 줘야 함.
- 현재 20인 미만 사업장을 휴게시설 의무 설치에서 제외된 시행령은 수정되어야 함.
- 특히 대전에서도 지식산업단지 등 아파트형 공장들이 많이 지어지고 있어, 소규모사업장에도 휴게시설 의무 설치를 적용해야 함.

2) 좁은 휴게시설 면적과 노사 자율에 맡겨진 시행규칙

- 산업안전보건법 시행규칙 [별표 21의 2]에 따르면 휴게시설 설치. 관리기준(제194조의 2 관련)에 따르면 휴게시설의 최소 바닥면적은 6제곱미터 한다고 하였음. 하지만 단서에도 불구하고 근로자의 휴식주기, 이용자 성별, 동시 사용인원 등을 고려하여 휴게시설의 바닥면적을 근로자대표와 협의하여 정하라고 되어 있음.
- 시행규칙에는 상시근로자 1인당 면적을 제시하지 않고, 최소단위만 명시하여 휴게시설의 휴식하기 좋은 공간 유지를 위한 중요한 조건이 빠져 있으며, 휴게시설의 경우 적정한 면적을 사업장 여건에 따라 노사교섭에 맡기고 있음. 특히 소규모사업장 노동자들의 경우 이해대변 조직이 거의 없는 상황에서 노사자율교섭은 일방적인 휴게시설 설치로 이어질 수 있음.
- 현장의 상황을 파악하여 시행령과 시행규칙을 개정하여야 하며, 원래 입법 취지에 맞게 운영될 수 있도록 하여야 함. 특히 열악한 노동환경의 소규모사업장 노동자들을 보호하기 위한 법 개정이 필요함.

3) 관리□감독 강화로 휴게시설 환경개선을 유도해야 함.

- 올해 초 고용노동부에서는 [대학교. 아파트 휴게시설 설치 의무 이행 점검 결과]를 발표하였음. 279개소 점검으로 124개소 (44.4%)에서 법 위반 확인 후 시정조치 하였다고 발표함. (2023. 1. 12)
- 대학교 185개, 아파트 94개 대상 사업장을 점검하여 미설치 사업장 12개(대학교 10, 아파트 2)와 휴게시설 설치·관리 기준 위반 122개 사업장 (대학교 82, 아파트 40)에 261건의 설치·관리 기준을 위반하였다고 발표하였음.
- 이렇게 전국의 몇 개 사업장을 조사에서 44.4%의 법 위반 사례들이 나오고 있어, 관리 감독 강화가 절실히 필요한 상황임.
- 대전지역의 공동주택 경비노동자 지하 휴게시설과 대학교 미화노동자 계단 아래 휴게시설 등 휴게시설 기준에 미흡한 휴게시설들이 아직도 많이 있고, 당장 8월 18일부터 의무 설치되어야 할 상시근로자 20인 이상 -50인 이상 사업장들도 휴게시설 미설치된 곳들이 많이 드러나고 있음.

- 이는 관리기관의 감독 강화를 통해 휴게시설 시행령과 시행규칙이 조속히 현장에 안착할 수 있도록 하여야 함. 특히 노동환경이 열악한 노동자들을 우선적으로 관리·감독하여 휴게시설 설치와 기준준수를 이행할 수 있도록 고용노동부가 적극적으로 나서야 함.

4) 휴게시설 설치를 위한 제도적 지원 필요.

- 공간이 없어서 휴게시설을 설치할 수 없다는 현장, 소규모사업장 밀집지역 등 제도적 지원을 할 수 있는 방안이 모색되어야 함.
- 산업단지 내 반드시 노동자 휴게시설 등 편의시설을 규모별 설치 의무를 제도화할 필요가 있음. 산업단지 규모별로 몇 개의 휴게시설 등 설치기준을 두어, 산업단지 내 노동자 휴게시설 확충과 소규모사업장 노동자 휴게시설을 공공화할 필요가 있음.
- 지하 휴게시설의 기준을 강화로 지하 휴게시설을 엄격하게 관리할 필요가 있음. 작년 대전 동구 용산동 지하주차장 화재발생 때, 지하 휴게시설에서 휴식을 취하고 있던 용역노동자 2명의 사망 사건이 있었듯, 지하 휴게시설의 위험성을 인식하여야 함. 지하 휴게시설에 대한 강화된 기준 제시로 감독을 철저히 해 주어야 함.
- 또 산업단지 내 노동환경 개선을 위한 휴게시설 설치, 비품지원 등 소규모사업장 노동자들을 위한 지원정책들이 필요함.

2. 대전광역시의 적극적인 노동정책 필요.

- 휴게시설 설치의무와 관리□감독을 중앙정부에만 맡길 것이 아니라, 대전지역 소규모사업장 노동자들을 위한 적극적인 노동행정과 지원정책들이 마련되어야 함.
- 대전광역시는 22년 12월 이동노동자쉼터 개소로 이동노동자들을 위한 휴식공간 마련과 다양한 지원사업들을 시작하였음. 하지만 대전지역에 특수고용노동자들에게 한곳의 휴게시설은 너무 빈약하다. 이동노동자들을 위한 거점 쉼터가 마련된 만큼 간이형 쉼터들도 곳곳에 필요함. 특히 혹서기, 혹한기를 피하기 위한 휴게시설은 이동노동자들에게 절실함.
- 소규모사업장 실태조사에서 대전광역시의 휴게시설 지원정책 선호도 조사에서 휴게시설 설치 및 개선을 위한 지원사업이 가장 필요하다고 응답하였으며, 시설물품(냉□난방기 등) 지원, 산업단지(20인 미만) 등 공동휴게시설 설치 지원 등이 우선 필요하다고 응답하였음.
- 현재 산업단지 내에 아파트형 공장들이 많이 들어서고 있어, 지식산업단지 등에 공동휴게시설을 설치할 수 있도록 지원해 주고, 휴게시설 설치시 비품지원 등 적극적인 노동정책들이 필요함.
- 공동주택 휴게시설 지원사업은 경기, 아산 등에서 시행하고 있으며, 현재 대전광역시에서는 유성구에서 일부 경비원 등 근로자 휴게시설 설치(보수)지원 등을 하고 있는데, 대전광

역시에서도 휴게시설 설치(부수)를 위한 지원사업이 필요함.

- 또 현재 서울시, 부산시, 성남시, 평택시 등에 있는 건축조례내 가설건축물 설치지원을 할 수 있도록 개정하여, 공동주택 내 근로자의 근무환경 개선을 위한 휴게시설을 가설건축물로 설치할 수 있도록 열어 주어야 함. 공동주택내 휴게시설을 설치할 수 있는 공간이 없다보니, 겸용하거나, 지하에 두거나, 설치하지 못하고 있는 곳이 있어 이를 위한 제도적 지원이 필요함.

3. 소규모사업장 노동자들의 이해대변 조직 필요

- 소규모사업장 노동자들의 이해대변 조직에 대한 필요성에 대해 많은 노동자가 공감하고 있음. 특히 2022년 소규모사업장 노동환경실태조사에서 50인 미만 사업장 노동자 중 81%가 필요하다고 응답하였고, 이번 조사에서도 60%가 필요하다고 응답하고 있음. 대전지역 소규모사업장 노동자들도 스스로의 이해대변을 위한 조직이 매우 필요하다는 데 공감하고 있음.
- 하지만 소규모사업장 노동자들의 특성상 적극적인 이해대변 조직화 활동에 나서기 어려움. 전근대적인 사업장의 문화가 더 열악한 노동환경을 만들고 있고, 노동조합 조직화가 쉽지 않고, 소규모사업장일수록 고용불안의 위험에 노출되어 있어 당사자들이 적극적으로 나서기에는 한계가 있음.
- 지역사회가 함께 소규모사업장 노동자들의 이해대변 조직화를 위해 나서주어야 함. 당사자들이 모일 수 있도록 자리를 마련해 주어야 하며, 다양한 소규모사업장 노동자 지원정책들을 통해 당사자들이 스스로 네트워크를 만들 수 있도록 지원해 주어야 함.
- 전국적으로 노동조합뿐만 아니라, 다양한 형태로 취약계층 노동자들을 위한 이해대변 활동들이 벌어지고 있음. 카부기 공제회(대리운전노동자), 사)좋은이웃(소규모사업장노동자 공제회), 풀빵(노동공제회), 대덕유니온 (마을노동조합), 미소유니온(전북소규모사업장노동자), 월담노조(반월·시화공단 노조) 등 다양한 형태로 조직되어 활동하고 있음.
- 대전지역에 맞는 네트워크가 필요하며, 소규모사업장 노동자들에게 이해대변조직에 대한 소개와 교육을 통해 조직화로 나아갈 수 있도록 지원이 필요함.

참고문헌

사업장 휴게시설 실태 및 지원방안 마련연구 (조기홍.김현수.최아름.천지영.김무성/2022)

2022 산업단지 휴게실.복지 실태조사 (박준도.장명호/ 2020)

2022 대전지역 소규모사업장 노동환경실태조사 (홍춘기,나규정/2022)

건설노동자 휴게시설에 대한 안전보건규정준수 조사(Yakubu, IM Bakr(2012)

Ⅶ. 토론문

[토론1] 당사자_경비노동자

들어가며

휴게는 스스로 취하는 행위가 있는 만큼 휴게실의 마련에도 이용하는 당사자를 초점에 두어야 합니다. 그런 의미에서 이번 실태조사가 휴게실의 이용 당사자를 중심에 두었다는 점, 휴게실의 유무 점검에 더해 휴게에 필요한 저마다의 주관적인 요소도 살펴볼 수 있다는 점에서 큰 의미가 있다 할 것입니다.

공동주택(아파트)은 그 목적대로 입주자의 서비스가 우선시 되어온 탓에 설계단계에서부터 현장 노동자인 경비·청소관리 노동자들의 휴게공간의 중요성은 터부시됐지만 최근 들어 공동주택 내 노동자의 열악한 실태가 알려지면서 제도가 마련되는 것은 희망적이라 생각합니다. 하지만, 조사에서도 알 수 있듯이 여전히 휴게실 자체가 없거나 있더라도 실제로 이용하지 않거나 못하고 있는 만큼 그 원인을 알아보고 나아가 대전의 공동주택에 거주하는 1백만 시민을 위해서라도 일하는 사람들의 온전한 쉼이 가능한 계기가 되기를 바랍니다.

서론

저마다 효과적인 쉼의 방식은 다르더라도 온전한 쉼이 가능하게 하려면 크게 몸의 휴식과 마음의 휴식이 가능해야 합니다. 몸의 휴식에는 우선 공간이 있어야 하고 적절한 온습도 등 환경이 필요합니다. 마음의 휴식에는 타인의 간섭없이 온전한 시간이 필요합니다.

그런데, 공동주택 내 노동자(경비·미화·관리)에게는 그 현장의 여건을 고려하더라도 오래된 아파트일수록 온전한 몸의 휴식이 보장되는 장소가 부실한 것이 사실입니다. 그렇다면 정신의 휴식이라도 가능하기 위해 즉, 타인이 다니지 않는 지하실이나 눈치 볼 필요 없는 근무초소가 휴게장소가 되는 상황입니다. 그러나 마음의 휴식이라도 가능한 곳은 애초에 휴게실의 목적이 아닌 탓에 몸의 휴식은 포기하는 역설적인 상황입니다.

여기서 공동주택 내 노동자에게 별도의 휴게공간이 필요할 정도의 노동강도인가 하는 문제는 감

시적·단속적 근로의 문제 등 다른 여러 변수도 있어 여기서는 휴게를 온전히 보장하자는 취지에서 논외로 하겠습니다.

대신, 경비노동의 변화를 확인하기 위해 2019년은 노동권익센터의 「경비노동자 고용환경 실태조사 종합보고서」를 현재 상황은 국토교통부가 운영하는 「공동주택관리정보시스템」 간 비교하고자 합니다.

대전은 300세대 이상 아파트가 23곳 새로 지어졌고 52,300세대가 늘었습니다. 반면, 경비노동자는 3,270명에서 3,277명이 근무 중이며, 경비노동자 1인당 관리세대수가 92세대에서 108세대로 늘었습니다. 이는 300세대 미만까지 포함해도 비슷한 추이입니다.

그러나, 휴게시간은 390분에서 528분으로 늘었습니다. 휴게시간이 가장 많은 서구는 24시간 근무 중 549분, 9.9시간으로 근무 중 38%가 휴게시간입니다. 휴게시간의 규정은 근무시간보다 더 많은 휴게시간을 줄 수 없게 되어 있는데 주위에는 11시간 30분이 휴게시간인 곳도 있었습니다. 아파트는 관리비 절감 방안으로 인건비를 줄이기도 하는데 경비노동자의 휴게시간은 늘리고 인원은 줄이는 방식을 택하곤 합니다. 노동자로선 휴게시간을 늘리는 것이 상식적으로는 환영할 일이지만, 매년 최저임금에 맞추기 위한 수단임을 알고 있고 휴게시간이 늘어난다는 건 경비노동자의 업무 중 가장 핵심업무로 입주자들이 꼽는 '방범보안'과 서비스 가능 시간이 줄어든다는 의미이기도 합니다.

한편, 경비노동자는 줄어든 반면, 청소관리노동자는 증가하였음을 살펴봐야 합니다. 환경관리직은 2019년 이후 소폭 늘어나다가 최근 1년에는 200여 명이 늘었습니다. 이는 경비노동과 환경관리노동이 구분되고 있음을 의미합니다만, 청소미화의 특성상 주간 근무만 진행될 것이며, 업무는 파편화되어 청소에 필요한 단시간만 근무한다는 이유로 휴게시간과 장소 보장이 도외시되고 있지 않은지 살펴봐야 합니다.

본론

앞서 언급했듯이 휴게에는 몸과 마음이 편히 쉴 수 있는 휴게장소와 시간이 보장되어야 합니다. 2022년 12월 시행, 「주택건설기준 등에 관한 규정」 상 50세대 이상의 공동주택은 '경비원 등 공동주택 관리 업무에 종사하는 근로자를 위한 휴게시설'이 의무 설치이지만, 이 기간에 해당하는 아파트임에도 '우리 아파트는 휴게공간이 따로 없다.'라고 합니다. 또, 초소 한켠의 화장실에 온수가 나오지 않아 개선을 요구하자 아예 사용하지 못하도록 자물쇠로 잠가버린 사례도 있습니다. 이

는 운영 주체가 완전 민간이든 한국토지주택공사(LH)든 비슷한 상황입니다.

그렇다면, 지은 지 20년 내외인 민간 아파트가 온전하고 공식적인 휴게공간이 제공되는지 추측할 수 있습니다. 경비노동자의 근무초소는 휴게공간 겸용이기도 한 상황에 늘어난 환경관리 노동자의 휴게장소로까지 사용될 여지도 있겠습니다.

흔히 단독주택보다 아파트가 살기 편하다고 합니다. 그 이유는 누군가는 고장 난 곳을 수리해주고 보안방범을 지켜주고 지저분한 곳을 청소해주는 사람이 있기 때문입니다. 그러나, 이 업무는 누구든 할 수 있는 쉬운 일로 치부됩니다. 동시에, 기본서비스로서 반드시 누군가는 끊임없이 해야 하는 일이기도 합니다.

대전은 공동주택 1세대당 가족 인구수가 2.87명으로 전국 평균보다 많은 편입니다. 노동자 1인당 적게는 100명에서 많게는 300명 이상을 담당해야 합니다. 이들에게 온전한 휴게공간과 시간이 마련되어야 함은 당사자들에게 몸과 마음 건강을 유지하고 효율적인 노동을 통해 입주자들에게 온전한 서비스가 제공되어야 하는 이유이기도 합니다.

별도의 휴게공간이 마련되어야 하는 것은 어쩔 수 없이 휴게장소로 선택해 사용하고 있는 공간이 장소의 원래 목적 유지를 위해서도 필요합니다. 지하창고, 대피로, 전기배선실, 배관실은 저마다의 용도대로 유지되어야 설비가 제대로 작동될 수 있고 수리나 대피가 필요한 긴급한 상황에 신속히 대처할 수 있습니다.

문제는, 공동주택마다 상황이 다르다는 데에 있습니다. 건축 시기, 세대수, 여유 면적, 자치관리기구의 문화, 입주자의 경제적 상황 등이 모두 다릅니다. 이런 차이점에 가려져 기본적인 휴게장소의 마련마저 속도가 더딥니다. 그렇다고 이를 아파트 자체적으로 해결하도록 하는 데는 되려 내부 갈등만 부추길 우려가 있고 오늘날 극한의 여름날씨는 연일 인간의 한계를 시험하는 상황이므로 더 이상 방치할 수 없고 행정의 지원이 필요합니다.

행정지원은 아파트별 맞춤 지원이 필요합니다. 짓고 싶어도 주차공간마저 협소한 오래된 아파트는 그곳대로, 한번 앉으면 화장실도 가지 못한 채 몇 시간을 꼼짝없이 CCTV만 봐야 하는 대규모 신축아파트는 그곳대로의 지원이 필요합니다. 지원의 방식은 우선, 휴게 당사자의 의견을 듣고 아파트마다 정하는 것으로 시작됩니다. 작년 공동주택 내 노동자 관련 전국 최초 주민 발의로 개정된 「대전광역시 대덕구 공동주택 노동자 인권증진 및 고용안정에 관한 조례」는 공동주택 노동자를

위한 기본시설을 설치하고자 입주자대표 회의에서 보조금을 신청하는 경우 대덕구가 우선 지원토록 하는 규정은 좋은 사례가 될 것입니다.

결론

고용노동부의 근로감독관 집무규정에서 감시단속적 근로자 휴게시설 및 근로조건 기준과 승인 문제가 앞서 논의되었지만, 관련법 개정은 논의조차 진행되고 있지 못한 상황에 여전히 대부분 경비노동자는 감단직으로 24시간 맞교대 중입니다. 신축아파트는 건축에서부터 기계경비시스템을 도입하기도 하지만 여전히 대다수 아파트는 인력경비가 필요하며 기계경비의 전면 전환도 더딘 상황입니다.

무엇보다 장시간 노동에 처해있고 안타깝게도 관리비 절감 차원으로 휴게시간이 늘어났다면, 그 휴게시간은 몸과 마음이 쉴 수 있어야 할 것입니다.

우리 경비관리노동조합의 요구사항이자 해결방법으로는 상생을 제시해 왔습니다. 공동주택에서 사는 사람과 노동자가 같이 살자고 이야기하고 있습니다. 곧 휴게시설 의무 설치가 본격 시행됩니다. 설치되지 않은 곳, 요건에 충족되지 못한 곳에 과태료 부과하는 행정질서벌은 현실상 괴리감이 존재합니다. 고의로 휴게시설을 마련하지 않거나 방해한다면 당연히 법의 영역에서 다루어야겠으나 어쩔 수 없는 아파트들이 존재하고 의식이 부족한 것이라면 자금지원이나 교육 등 행정지원이 필요합니다.

경비노동자는 공동주택 내 필수노동자임에도 갈수록 나쁜 일자리화 되고 있음을 다시 한번 말씀드립니다. 공동주택 거주자는 늘어나고 일자리를 필요로하는 인구는 많아지면서도 일자리는 부족해 노동강도는 그대로이거나 열악한 현실입니다. 쉼을 보장하는 것은 노동의 가치를 보장하는 것이기도 합니다.

‘시설’을 마련해야 하는 일이라 첫 삽을 뜨기 어려운 것으로 보입니다. 그러나, 시설이기에 한 번 제대로 마련하면 오래도록 잘 사용할 수 있기도 합니다. 아무쪼록 행정지원을 통해 공동주택 내 노동자의 휴게실이 상생의 바탕에서 온전히 마련되기를 촉구합니다.

감사합니다.

[토론2] 실태조사 조사원_이은영 (대덕구)

1.실태조사 과정

소규모사업장 파악이 쉽지 않았습니다. 전화인터뷰하면서 사업장 규모를 확인했을 때, 정확히 자기가 근무하는 곳의 상시근로자 수를 모르는 경우도 있기 때문입니다.
사업장의 4대보험가입 상시근로자 수를 기준으로 조사하였습니다.
기록에는 존재하나, 방문했을 당시, 폐업한 곳도 더러 있어 가슴 아프기도 했습니다.
노동환경실태조사에 대한 사업장의 반응이 조금씩 달랐습니다. 사전 예방이나, 적극적인 지원 없이 사후 통제와 규제, 무언가를 적발하려고 온 것 아닌가 하는 경계를 받기도 했습니다. 전반적으로 소규모사업장에 대한 지원보다 규제가 더 강한 게 아닌지 지자체와 정부의 정책들을 돌아봐야 겠다는 생각도 했습니다.

2. 실태조사 대상

조사결과에도 나오지만, 사무직 중심으로 설문을 받을 수밖에 없는 것이, 현장은 사업장이 크고, 그곳에 흩어져 일하고 있으며, 일을 하는 중이기 때문에, 접근하기가 어렵습니다.
또한 산업단지 내의 사업장들은 위험물질을 다루는 곳도 존재해서 임의로 사업장 내 들어가기가 어렵습니다. 현장직들을 조사할 수 있는 방안이 무엇이 있을까 실태조사원으로 고민이 들기도 했습니다.

3. 휴게실

산업단지 내의 방문사업장은 식당이 휴게실인 곳이 많았습니다. 그러다 보니 휴게실을 휴게시간에 이용한다고 하여도, 그곳에서 식사한다는 의미를 갖기도 합니다. 또는 사업장은 옆에 증축하고, 처음 건물의 비어진 공간을 휴게실로 쓰는 경우, 사장실 밑에 휴게실이 있는 경우도 있었습니다. 인테리어가 되어 있는 휴게실도 있었는데, 비즈니스 손님을 맞이하는 영접실로도 함께 사용하고 있었습니다. 물론, 어느 식당보다 멋진 휴게실이 있는 사업장도 있었습니다. 노동자의 휴식권은 직종과 규모에 관계없이 누구에게나 소중하고 평등해야 한다고 생각합니다. 즉, 사업장의 여력에 따

라 달라지는 것이 아니라 적극적인 휴게실 환경개선 및 설치에 대한 지원정책이 필요하다고 생각합니다.

4. 그 외

서비스 이용객들이 많은 사업장에 이용자 휴게실은 있으나 노동자휴게실은 상당히 작고, 임의로 설치된 곳도 있었으며, 비율은 다르나 사업장별로 대부분 여성 노동자가 존재하는데, 남녀 겸용이라 역시 회사 사정이 아니라 남녀 나누어 휴게공간이 있어야 한다고 생각합니다.

5. 소결

노동자 누구든지 휴게시간에 대한 보장, 휴게 공간에 대한 보장이 필요하다고 생각합니다.
머릿속에 어디서 쉬고 싶은가 하고 함께 생각해 보면, 답은 쉬워집니다.

[토론3] 대전근로자건강센터 **송경숙** 국장

주제 : 소규모사업장 휴게소 설치 법제화 관련 특수형태 근로자의 (7개 직종) 건강 문제 이해를 통한 휴게시설 설치 고려가 필요하다.**

개요

산업안전보건법 제128조에 따라 사업주는 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 하며 미설치 시 과태료를 부과한다고 하였다.

이에 2023년 8.18일부터 시행되는 휴게시설 설치 의무화제도에 따라 노동권익센터에서 조사한 대전지역 소규모사업장 휴게시설 설치 및 노동환경 실태조사 종합보고서에 따르면 소규모사업장은 휴게시간을 자율성을 가지고 사용하기 어렵기도 하고, 인력감축 등의 문제로 노동강도가 상승하고 휴게시설이 지하에 있거나 없는 경우 등이 있어 질병에 노출될 위험성이 크다고 보인다. 충분한 휴게가 이루어지지 않으면 피로감이 상승하고 각종 질병에 노출되기 쉬우며 이는 사망 등과 같은 중대재해와 연결되기 때문에 근로자의 업무 중 휴게권은 충분히 보장되어야 한다.

휴게시설 미설치 시 과태료 부과 대상인 특수형태 근로자(** 7개 직종군)들의 업무 특성과 질병과의 연관성, 중대질병 발생 위험도 등을 토대로 이들에게 필요한 적절한 휴게시설과 휴게 자율권 보장의 중요성에 대해 논의하고자 한다.

개념정의: 건강권

건강권이란?

넓은 의미로 헌법 제10조에 규정된 “행복을 추구할 권리”이며 헌법 제35조 1항 “ 모든 국민은 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지고 ” 있으며 헌법 제36조 3항 “보건에 관하여 국가의 보호를 받는다”라고 규정되어 있다.

〈세계인권선언〉 제3조에는 “모든 사람은 생명, 자유신체의 안전에 대한 권리를 가진다”라고 되어 있다. 보건의료권을 제창한 〈알마아타 선언문(1978)에는 “단지 질병이나 신체의 허약에서의 탈피뿐만 아니라 완전한, 정신적, 육체적, 사회적 안녕 상태인 건강은 기본적인 인간의 권리이며 가능

한 한 최고 수준의 건강을 유지하는 것이 가장 중요한 사회 목표"라고 정의하고 있다.
헌법에 명시된 인구집단 건강을 위한 보건학/예방의학적 조치에 대한 권리의 범주에는 시민건강의 보호, 예방 가능한 질병의 예방, 예방서비스에 대한 접근권 보장 등 인구집단의 건강이 보장과 이를 위한 국가의 의무들이 제시된다.

* 참고자료: 1) 〈한국사회의 건강권 개념분석〉 서울대학교 보건대학원 보건학과 2017.8 김창엽
2) 미국 헤이먼 교수 연구팀〈국제 공중보건〉 학술지

7개 직종군의 업무 특성 및 건강실태

1) 경비원 및 환경 미화원

경비원의 경우에는 업무상 질병 재해자 중 뇌심혈관질환자 비율이 높은 직업군이고 청소원은 근골격계질환 다음으로 업무상 질병 재해자가 많은 직업군이다.
건물경비원은 남자가 대부분이고 고령자가 많고 야간근무를 하며 2교대가 많고 인적이 드문 지역의 순찰 등의 업무가 있고, 주민이나 관리자로부터 폭언이나 폭행 등의 위험에 노출되어 있다. 건물 청소원도 고령자이거나 여성노동자가 많고 청소 업무상 고온과 한랭의 물리적 인자에 의한 건강장해 및 업무 자세와 무거운 물건 옮겨야 하는 등의 이유로 발생하는 근골격계 질환, 쓰레기를 통한 각종 감염의 위험에 노출되어 있다.

* 건물경비원: - 감정노동보호체계 위험수준
- 뇌심혈관계 발병위험도 : 중등도 위험군 29.7%, 고위험군과 최고 위험군 28.7%

* 건물 청소원: -고혈압, 당뇨, 이상지질혈증 진단 경험률 높음
- 신체 활동 실천율 낮음
- 불면 비율이 50% 이상으로 노인 불면의 35%보다 높음.
- 작업관련 근골격계 문제, 눈의 피로 등 36.4%
- 뇌심혈관계 발병위험도: 중등도 위험군 23.2%, 고위험군과 최고 위험군 37.4%

* 참고 자료: 연구보고서〈뇌심혈관질환 발생 고위험 직종 실태조사〉-건물경비원과 건물 청소원 중심으로- 2022.10. 안전보건공단

2) 텔레마케터 및 전화 상담원

좁은 사무실에서 근무하는 이유로 호흡기 문제 발생률이 높은 것은 이미 코로나바이러스 감염을 통해 밝혀졌으며 고객들로부터 강도 높은 폭언 등으로 인하여 감정적으로 직무스트레스로 인한 자살, 우울 빈도가 높은 직군이다. (10명 중 8명이 우울증)
- 호흡기 질환 54% 두통 44%, 시력 약화 37%, 귓병 33%, 근육통 32% 경험
- 장기간 앉아있는 자세와 반복적인 작업으로 방광염, 근골격계질환 발생
- 계속 말을 하면서 발생하는 성대결절, 후두염, 이명 등 청력 질환 등 경험

* 자료:국가인권위원회 〈콜센터 텔레마케터 여성비정규직 인권상황 실태조사〉

3) 돌봄서비스 종사원

보건 및 사회복지사업 종사 근로자 중 50세 이상 장년근로자의 재해는 전체 재해자의 74.64%(2021)이며 여성 근로자가 88%를 차지하고 이들은 환자돌봄, 이동, 목욕보조, 생활 공간청소, 식사준비 및 보조, 투약 등과 관련하여 낙상, 근골격계 질환, 부딪힘 등이 많다.

- 환자에게서 감염병 옮김 등의 문제 발생
- 고객이나 보호자로부터 성적인 폭행, 폭언 등 감정노동으로 인한 스트레스 발생

-또한 고령인 이유로 인해 이미 각종 만성 질병에 노출되어 있으며 환자를 24시간 케어해야 하는 간병인 등은 (별도의 휴게시간이라는 개념 적용이 어려움)의 특수한 환경에 놓여있다 *참고자료:장년 여성근로자의 안전보건(돌봄서비스 종사원) 2022-교육혁신실-899자료

4) 배달원

배달원은 교통사고 등의 위험성에 노출되는 문제뿐만 아니라 여름철 폭염으로 인한 온열 질환 및 겨울철 혹한기의 한파로 인한 건강문제 발생.

주 40시간 이상의 장시간 근로, 적절한 식사시간을 갖지 못하거나 야간 수면을 취하지 못하는 등으로 인한 피로와 위장장애 등을 경험하고 있다.

<u>* 장시간 근로자의 건강 위험</u>

-뇌심혈관계 : 1일 노동시간이 11시간 이상인 경우와 주당 60시간 이상 근무하는 경우에는 심혈관질환과 뇌혈관질환에 영향을 미친다.

- 정신건강: 장시간 근로를 할수록 자살률은 높고 수면의 질이 낮다
- 내분비계: 장시간 근로로 당뇨위험성이 증가한다.
- 면역계: 장시간 근로로 면역계에 부정적인 영향을 준다.
- 사고증가: 장시간 근로가 주의집중을 방해하고 위기를 다루는 행동에 영향을 준다.

* 참고자료: 장시간 근로자 보건관리지침 2021.10 산업안전보건공단

제언

1. 한국 사회는 국제적인 건강권의 정의 및 개념에 의거하여 인권적인 측면에서 건강권에 접근하여야 하며, 건강권은 법에 세부적으로 정의되어야 하고 법제화가 되어 국민들의 건강을 보호하여야 한다.

근로자의 건강보호는 건강권의 핵심적 존재 의의로서 인간존엄, 권력의 재조정, 의무와 책무성에 대한 관심으로 접근하여야 하며 개인의 문제가 아니라 사회, 환경적 요인에서 기인한다는 인식이

배경이 되어 사회 공동의 책임의식과 국민의 건강권을 실현할 국가의 의무가 강조되어야 한다.

* 참고자료: 〈한국사회의 건강권 개념분석〉 서울대학교 대학원 보건정책관리, 2017.8.손정인

그런 의미에서 소규모사업장에 대한 휴게시설 설치의무화는 국민건강 보호를 위해 국가와 사회가 기본 책무를 가지고 시행하고 있다고 보여진다, 그러나 현장에서의 휴게시간 사용에 대한 자율성이 보장되고 있지 않고 〈업무가 바빠서 (41%) 회사 관리자의 눈치가 보여서 (10%)〉 ,휴게시설이 설치되어 있으나 적절하지 않은 〈거리가 멀거나(5%) 노후되어(5%)〉 상태에서의 시설로서만 의미를 갖는 휴게시설 설치 의무화는 근로자들의 건강을 보호할 수 없다.

그러므로 근로자들의 건강을 보호하기 위해서는 우선적으로 휴게시간의 자율성과 휴게시설의 적절성이 선제 되어야 한다고 본다.

2. 제재 대상인 7개 직종군에 대한 휴게시설은 각 직종군의 특성에 맞게 건강을 보호할 수 있는 휴게시설이 마련되어야 한다.

노동권익센터에서 조사한 통계자료 중 휴게실 요건 중 가장 중요한 것으로 충분한 휴식(19%) 이 가장 우선순위였다.

장시간 근로에 노출되어 있거나 교대근무 등으로 수면이 필요한 경비 등의 직업군은 뇌심혈관계 질환 고위험군으로 이는 사망 등의 중대재해로 이어질 수 있어 충분한 수면이 가능한 휴게시설이 필요하며 근무하는 경비 초소 등에서의 휴게처럼 사용자의 지휘, 감독하에 놓여있는 장소나 시간 등은 반드시 벗어나 근로자의 자유로운 휴게사용 처분권이 인정되어야 한다.

미화원들은 여성노동자들이 많으며 (70%) 고령에 뇌심혈관계, 내분비질환, 근골격계 질환 등 중대재해 발생 위험성이 큰 질병 발생률이 높은 직군으로 충분한 휴식이 필요한 휴게시설뿐만 아니라 작업복을 세탁할 수 있는 세탁시설과 오염물질로부터 보호되어야 하는 목욕시설 등이 갖추어진 휴게시설이 바람직하다. *참고자료: 〈환경미화원의 근골격계질환 예방지침〉 2012.6 안전보건공단

텔레마케터나 전화상담원들은 고객으로부터 받는 직무스트레스를 해소하기 위해 스트레스 해소에 필요한 시설들을 갖추고 있어야 하며 사무실과 가까워야 하고, 짧게 일하고 길게 쉴 수 있는 휴게의 개념으로 휴게시설의 접근이 필요할 것으로 보인다.

배달원들은 업무 특성상 충분히 쉴 수 있는 여건이 되지 않기 때문에 일하는 구역에 가깝게 있어야 하며, 잠깐 동안 가볍게 쉴 수 있고 여름철 온열예방과 겨울철 혹한에 대비한 휴게시설이 필요하다고 본다.

돌봄서비스 종사자들도 업무특성상 여성이 많고, 고령에 근골격계 질환에 노출되어 있고 돌보아야 하는 의료취약계층에 24시간 가까이 있기 때문에 교대로 쉬어야 하며, 일터와 매우 밀접한 공간에 이용할 수 있는 근골격계 예방 시설 등이 갖추어진 휴게시설이 고려 되어야 하겠다.

소규모사업장에 대한 휴게시설 설치 의무화는 노동자의 건강권보장을 국가와 사회의 책무로 보고 법제화시킨 것으로 환영할 일이다.

직종에 맞는 적절한 휴게시설을 갖추고 근로자가 자율적으로 휴게시간 이용에 대한 사용처분권을 사용할 수 있게 된다면 일하는 모든 일터가 안전해질 것이고 국민들은 더 건강하게 일할 수 있을 것이다.

<별표 1> 장시간 근로에 의한 심혈관계 질환 발생에 관한 역학 연구

저자	연도	국가	시간	대상	대상질환	결과 위험도(95%신뢰구간)
Falger	1992	네덜란드	지속된 초과근무 (설문조사)	133명의 사례군; 133명의 지역사회 대조군과 192명의 병원대조군	급성심근경색	지역사회대조군 1.13(0.63-2.01) 병원대조군 1.94(1.21-3.12)
Sokejima	1998	일본	하루11시간 이상	사례군 30~69세의 남자 195명; 대조군 나이와 지역을 짝짓기한 331명	급성심근경색	2.94(1.39-6.25)
Liu	2002	일본	주당 41~60시간 근무, 주당 60시간이상 근무	사례군 40~79세의 남자 260명; 대조군 나이와 지역을 짝짓기한 남성 445명	급성심근경색	주당41~60시간 근무 1.3(0.9-2.0) 주당60시간이상근무 1.8(1.0-3.3)
Nylen	2001	스웨덴	주당 5시간초과 근무	여성 9,500명 남성 11,132명	사망	여자1.92(1.13-3.25) 남자1.15(0.92-1.44)
Tarumi	2003	일본	주당 50시간이상 근무	20~60대의 사무직 근로자 2,256명	순환기계 질환	1.26(0.59-2.69)
Uchiyama	2005	일본	하루 10시간이상	40~65세의 남자 908명과 여자 707명	심혈관질환	전체1.18(0.59-2.43) 남자1.45(0.67-3.14) 여자1.7E-06
Holtermann	2010	덴마크	주당 45시간	40~59세의 남자 근로자 5,249명	허혈성심장질환	2.28(1.10-4.73)
Virtanen	2010	영국	하루 3~4시간 초과근무	39~61세의 남성 4,262명 여성 1,752명	관상동맥질환	1.60(1.15-2.23)

[토론4] 한국공인노무사회 대전충청지회 **김명식** 사무국장

대전지역 소규모사업장 휴게시설 설치 및 노동환경을 위한 휴게권 보장

1. 휴식의 개념 및 휴게시설 설치의 필요성

- 휴식은 하던 일을 멈추고 잠깐 쉰다는 의미임. 일하는 도중 잠시라도 짬을 내어 쉴 수 있는 제대로 된 휴게시설은 건강권이며, 최소한의 인권을 보장하는 것임.

- 휴식은 일하는 사람이라면 누구나 좀 더 편하게 안락하게 쉬고 싶은 보편적 요구이고 노동의 권리임. 따라서, 사업장 규모, 남녀노소, 성별, 직종업종, 직위와 무관하게 사람이라면 평등하게 누려야 할 권리로 휴식권 또한 차별이 있어서는 안 됨

- 특히, 우리 사회는 장시간 노동으로 매년 520여 명의 과로사가 발생하고 있고 많은 노동자가 근골격계 질환에 시달리고 있는 현실에서 제대로 쉴 수 있는 휴게시설은 근로자의 건강권을 위한 필수적인 산업안전의 중요 시설임.

2. 대전지역 소규모사업장 휴게시설 실태조사 결과 특성

- 대전지역 소규모사업장 휴게시설 노동환경 실태조사를 위해 소규모사업장 533명 노동자를 특정하여 2023년 4월부터 6월까지 설문조사가 진행되었음. 3개월 동안 533명이 설문에 참여해 휴게권과 복지에 관한 관심에 매우 높다는 것이 알 수 있었음.

- 설문조사 결과 36%, 즉 10명 중 3.5명은 휴게시설이 없다는 것으로 나타남. 20인 미만 사업장에서는 65%가 없고 20인 이상 50인 미만 사업장에서는 33%가 휴게실이 없는 것으로 나타남.

- 또한, 종사 기간, 소득, 근로 시간 등과 휴게시설의 관계를 살펴보면 종사 기간과 월 평균임금이 낮을수록, 근로 시간은 길수록 휴게실이 없는 것으로 조사됨.

- 노동자가 업무공간에서 잠깐 짬을 내어 휴식을 취하고 있는 것으로 당초 예상한 것보다 휴게시설 없음 비율이 높게 나옴.

- 이는 부동산 가격의 상승, 임대료 인상 등으로 최초부터 공간의 부족으로 설치를 하지 않은 경우와 휴게실이 있다고 하더라도 관리가 안 돼 창고로 사용하거나 방치되어 휴게실 기능을 상실했을 경우가 많을 것으로 예상함.

그 외 실태조사 내용은 보고서 참고

3. 실태조사 결과 현행 휴게시설의 문제점

1) 20인 미만 소규모사업장의 휴게시설 설치 의무 관련

- 20인 미만 사업장 65%는 휴게실 없으며 50인 미만 사업장 또한 33% 휴게실 없다는 것으로 나타남. 그러나, 현행법은 휴게실 의무설치를 20인 미만 사업장(10명 이상으로 7개 직종 노동자를 2명 이상 사용하는 사업주는 적용)은 제외하고 있음.

- 이는 휴게시설이 절실히 필요한 곳이 어딘지 실태조사 보고서를 참고할 수 있음.

2) 휴게시설 미설치 사업장 계도 및 휴게시설의 질 관련

- 휴게실 미설치 사업장은 법에 따라 휴게실을 설치하도록 계도해야 하며 동시에 충분한 공간과 시설, 청결, 온습도 조건, 비품 등 기준을 마련하고 휴게실 전수조사를 통해 함량 미달 휴게실에 대해서도 개선 지원사업을 추진해야 할 것임.

4. 개선 방향

상시 20인 미만 소규모사업장도 휴게시설 설치 의무사업장에 포함될 수 있도록 법 개정이 필요함.

정부 및 지자체의 휴게시설 및 휴게여건 지원 및 지도 강화.

대전시 좋은일터사업 등 유사 사업과 연계하여 기업에서 노동자들이 편히 쉴 수 있는 휴게시설 설치 독려.

노사정 협의를 통한 지역노동자의 의견수렴 강화.

[부록1] 소규모사업장 휴게시설 실태조사 경과

[부록2] 휴게시설 실태조사 설문지

[부록3] 휴게시설 실태조사 심층 설문지

[부록4] 휴게시설 실태조사 심층면접 질문지

[부록5] 휴게시설 사진

[부록1] 소규모사업장 휴게시설 실태조사 경과

1. 사업개요

1) 사업기간 : 2023. 04. ~ 2023. 08.

2) 사업배경

- 산안법 제128조의 2에는 '일정한 규모 이상의 사업주는 휴게시설 설치 의무가 있고(미설치 시 1,500만 원 이하 과태료), 설치·관리 기준을 준수(미준수 시 1,000만 원 이하 과태료)하여야 함.
- 2022년 8월 휴게시설 설치 의무화 이후 상황 점검이 필요하며 50인 미만 사업장(50억 원 미만 공사 현장 포함)은 2023년 8월 18일까지 유예기간.
- 현대프리미엄아울렛 화재참사로 드러난 비정규직 하청노동자의 생명과 안전마저도 차별받는 현실.

3) 사업목적

- 2023년 8월 휴게시설 설치 의무화 유예기간 종료를 앞두고 휴게시설 설치 유무 및 휴게시설 실태를 파악하고 개선방안 마련.
- 50인 미만(20인 이상) 사업장 노동자의 휴게시설 이용 실태 및 휴게실 형태를 분석하여 휴게시설 요구안 마련 필요.
- 공동주택내 경비노동자들의 휴게시설과 노동환경을 파악, 경비노동자들의 휴게시설 개선을 위한 정책과제를 제안.
- 소규모사업장 노동자 이해대변 조직에 대한 방향을 제안.

4) 기대효과

- 대전광역시 소규모사업장 휴게시설 이용 실태를 파악하여 노동환경 개선을 위한 정책대안.
- 대전광역시 경비노동자들의 휴게시간과 휴게시설에 대한 모니터링을 통해 대안 모색.
- 대전광역시 소규모사업장 노동자들 스스로를 위한 이해대변 방안 모색.

2_사업경과

1) 설문조사 대상

① 대전광역시 소규모사업장(20인 이상 ~ 50인 미만) 250곳 약 500여 명, 심층설문조사 20명 목표

2023 대전광역시 소규모사업장 휴게시설 실태조사		
직 군	20인 이상 ~ 50인 미만 사업장	
사업장	250곳	총 500명 이상 (심층설문 20명)
노동자	500여 명	

② 대전광역시 공동주택 전수조사(300세대 이상)

2023 대전광역시 공동주택 경비노동자 휴게시설 실태조사		
직 군	300세대 이상 공동주택	
공동주택	000곳	전수조사 예정

2) 사업경과

① 설문조사 기초조사 (1~3월)

- 대전광역시 소규모사업장 휴게시설 기초조사 및 정보공개 요청
- 휴게시설 실태조사 조사원 모집 및 모임
- 휴게시설 실태조사 설문지 초안 작성
- 휴게시설 실태조사 온·오프라인 설문지 작성

② 실태조사 및 심층면접 진행(4~7월)

- 휴게시설 실태조사 조사원 사전교육
- 공동주택 경비노동자 휴게시설 실태조사_경비신문 배포팀과 연계
- 온라인 설문과 오프라인 설문 동시 실태조사
- 심층설문(휴게시설 사진 등) 및 개별면접 조사

그림 1 설문조사 조사원 활동

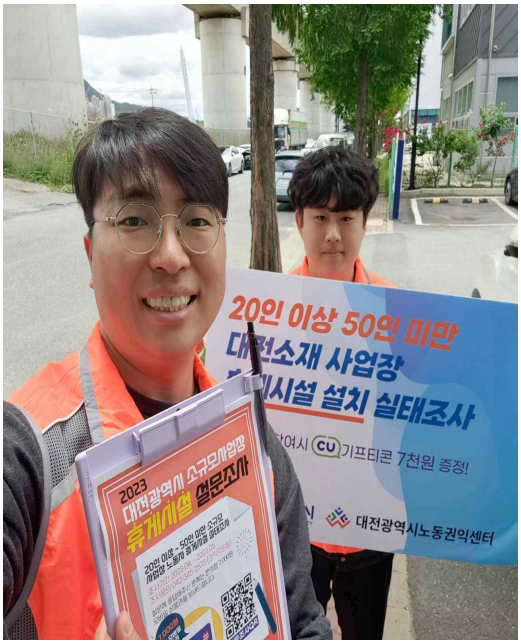


그림 2 설문조사 조사원 활동

3) 설문조사 결과

① 설문조사 533명(사업장 310곳), 심층설문 22명, 개별면접 5명 완료

2023 대전광역시 소규모사업장 휴게시설 실태조사		
직 군	20인 이상 ~ 50인 미만 사업장	
사업장	310곳	총 533명 (심층설문 22명, 개별면접 5명)
노동자	533여 명	

② 대전광역시 공동주택 355곳 전수조사

2023 대전광역시 공동주택 경비노동자 휴게시설 실태조사		
직 군	300세대 이상 공동주택	
공동주택	355곳	전수조사

4) 설문조사 결과 분석(7~8월)

- 설문조사 코딩 및 분석
- 실태조사 결과보고서 작성

5) 소규모사업장 휴게시설 실태조사 결과보고 및 정책토론회

- 일시 : 8월 17일(목) 10:30
- 장소 : 대전광역시 이동노동자쉼터 교육실

6) 향후 사업

- 소규모사업장 노동자 권익증진 한마당 (11월 예정)
- 소규모사업장 노동자 네트워크 정책 토론회 (11월 예정)

업종코드	

ID				

2023년 대전광역시 소규모사업장 노동자
휴게시설·노동환경 실태조사

안녕하십니까?
본 조사는 **대전광역시노동권익센터**에서 진행하는 대전광역시 소규모 사업장 노동자들의 **휴게시설 실태**를 파악하고자 실시하는 조사입니다.

이 조사의 내용은 **통계법 33조 및 34조에 의거 비밀이 엄격히 보장**되고 연구목적 이외에는 전혀 이용될 수 없습니다. 아울러 설문에 참여해주신 분들께는 소정의 **답례품**을 지급해드립니다.

바쁘시겠지만, 소규모사업장 노동자들의 휴게시설 개선을 위해 설문에 많은 참여 부탁드립니다. 감사합니다.

2023년 4월

주관기관 : **대전광역시 노동권익센터**
(권익지원팀 042-345-2573)

[1] 응답자 인구 사회학적 특성

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
① 여성 ② 남성

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?
① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 ⑥ 60대 이상

3. 귀하의 거주지는 어디에 있습니까?
① 유성구 ② 서구 ③ 중구 ④ 동구 ⑤ 대덕구 ⑥ 기타

4. 귀하의 직장은 어디에 있습니까?
① 유성구 ② 서구 ③ 중구 ④ 동구 ⑤ 대덕구 ⑥ 기타

[2] 종사유형

5. 귀하의 직업의 종류는 무엇입니까?
① 사무직 ② 특수고용직 ③ 돌봄 노동직 ④ 영업/서비스직 ⑤ 사회복지직
⑥ 상담직 (콜센터 등) ⑦ 현장/생산직 ⑧ 기타 ( )

6. 현재 직장의 직원 규모는 어떻게 되십니까?
① 5인 미만 ② 5인 이상 - 20인 미만 ③ 20인 이상 - 50인 미만 ④ 50인 이상

7 귀하의 고용 형태는 어떻게 되십니까?
① 정규직 ② 비정규직 (파견/용역) ③ 무기계약직 ④ 계약직
⑤ 시간제 (파트타임) 노동자 ⑥ 특수고용직/프리랜서 ⑦ 기타 ( )

8. 귀하의 직장은 노동조합이 있습니까?
① 있다 ② 없다 ③ 기타 ( )

[3] 휴게 및 노동환경 실태

9. 귀하의 근무 및 휴식 시간에 관한 질문입니다.

일주일 평균 근무시간	( ) 시간	하루평균 휴게시간(식사 포함)	( ) 분
일주일 평균 근무일수	( ) 일	2023년 기준 연차휴일	( ) 일
현 직장 근무기간	( ) 년 ( ) 개월	월평균 임금 (세전)	( ) 만원
휴게시간은 언제입니까? (식사시간 포함)		(시 분 ~ 시 분)	

10. 귀하의 직장에는 휴게실이 있습니까?
① 있다 (11-1, 2, 3번 문항으로 이동) ② 없다 (12번 문항으로 이동)

11-1. **(휴게실 있음)** 귀하의 직장 휴게실에 대하여 작성해주세요.

설치장소 위치	① 지상	② 지하	③ 옥상	④ 기타( )
공간 유형	① 전용공간	② 겸용 공간 (창고, 당직실 등)		③ 기타( )
성별 공간 분리	① 분리(남녀)	② 공동 사용	③ 기타 ( )	
정수기 설치 유무	① 있음	② 없음	③ 기타 ( )	
화장실 설치 유무	① 있음	② 없음	③ 기타 ( )	
냉·난방기 설치 유무	① 둘 다 있음	② 난방기만	③ 에어컨만	④ 둘 다 없음

11-2. **(휴게실 있음)** 귀하는 휴게실을 얼마나 자주 이용합니까?
① 매일 ② 주 1~2회 ③ 월 1~2회 ④ 거의 이용하지 않는다

11-3. **(휴게실 있음)** 자주 또는 거의 이용하지 않는 이유는 무엇입니까? (복수 응답 가능)
① 위치가 멀다 ② 다른 용도로 사용된다 (창고 등) ③ 바빠서 이용할 시간이 없다
④ 낙후된 시설 ⑤ 회사 (관리자 등) 눈치가 보인다 ⑥ 기타 ( )

12. (휴게실 **없음**) 귀하의 직장은 왜 휴게실을 설치하지 않는다고 생각합니까? (복수 응답 가능)

① 법적 의무대상이 아니다　② 무관심하다　③ 공간이 좁거나 없다　④ 비용 때문이다
⑤ 업무 특성상 출장·이동이 많다　⑥ 기타 (　　)

13. **【이하 공통】** 귀하가 실제로 휴식을 취하는 곳은 어디입니까? (복수 응답 가능)
① 휴게실　② 차량 안　③ 분리된 실내 공간 (탈의실, 탕비실, 화장실, 창고 등)
④ 업무 공간　⑤ 개방된 실내 공간 (복도, 비상구·계단, 자판기 주변 등)
⑥ 옥상, 야외, 나무 그늘, 흡연실 등　⑦ 기타 (　　)

14. 귀하가 생각할 때 휴게실 요건 중 가장 중요한 것을 모두 선택해주십시오.
① 접근성, 가까운 거리　② 적정 면적의 공간　③ 환기 실태　④ 충분한 휴식 시간
⑤ 편의시설 (안마기 등)　⑥ 냉·난방 시설　⑦ 청결, 위생　⑧ 기타 (　　)

15. 귀하가 휴게시설에 필요하다고 생각하는 것을 모두 선택해주십시오.
① 의자　② 탁자　③ 소파　④ 침대　⑤ 침구류　⑥ 냉장고
⑦ 정수기　⑧ 전기포트　⑨ 전자레인지　⑩ 싱크대　⑪ 에어콘　⑫ 난방기
⑬ 환기시설　⑭ 안마기　⑮ 수납장　⑯ 컴퓨터　⑰ 기타(　　)

16, 귀하는 휴게실이 업무 능률 향상에 도움이 된다고 생각합니까?
① 매우 도움 된다　② 도움 된다　③ 보통이다　④ 도움 안 된다　⑤ 전혀 도움 안 된다

17. 소규모사업장 휴게시설 개선을 위해 대전시가 해야 할 정책의 선호도에 대해 평가해주세요.

내용	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
휴게시설 설치 및 개선 지원	①	②	③	④	⑤
시설물품(냉·난방기 등) 지원	①	②	③	④	⑤
휴게시설 점검 및 지도	①	②	③	④	⑤
산업안전보건법(휴게시설 등) 교육	①	②	③	④	⑤
안전한 일터를 위한 캠페인	①	②	③	④	⑤
산업단지(20인 미만) 등 공동휴게실 설치	①	②	③	④	⑤

18. 귀하가 근무하는 직장 및 업무에 대한 만족도를 평가해주세요.

내용	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
고용안정에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
임금수준에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
노동시간에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
노동강도에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
고용 형태에 대한 만족도(정규직/비정규직 등)	①	②	③	④	⑤
조직문화에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
건강과 안전에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
직장 내 성평등에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤

내용	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
직업에 대한 사회적 인식에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
직업으로서 장기적 전망에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤

※ 휴게시설에 대한 의견을 자유롭게 써주세요. (추가적인 의견이 없으시면 응답하지 않으셔도 됩니다.)

[4] 소규모사업장 네트워크

19. 소규모사업장 노동자들의 권익을 대변할 수 있는 네트워크가 필요하다고 생각하십니까?
① 매우 필요하다 ② 필요하다 ③ 잘 모르겠다 ④ 필요 없다 ⑤ 전혀 필요 없다

20. 소규모사업장 노동자들을 대상으로 네트워크를 형성하여 이후 노동조건 개선을 위한 활동을 한다면 참여하실 의사가 있으십니까? (간담회, 원탁회의 등)
① 적극적으로 참여하겠다 ② 여건이 되면 참여하겠다 ③ 생각해 보겠다
④ 참여하지 않겠다 ⑤ 기타 ( )

21. '대전지역 소규모사업장 네트워크'(가칭)의 희망하는 형태를 선택해주십시오.
① 노동조합 ② 공제회 ③ 상조회 ④ 생활협동조합 ⑤ 기타 ( )

22. '대전지역 소규모사업장 네트워크'(가칭)에서 희망하는 활동이나 제도를 모두 선택해주십시오.
① 소액대출 지원 ② 지역 공동구매 ③ 지역노동자 재능공유 ④ 노동환경 개선 캠페인
⑤ 대전시에 정책제안 및 사회적 교섭 ⑥ 의료지원 ⑦ 경조사 지원
⑧ 기타 ( )

※ 휴게시설에 대한 **심층 설문조사**(휴게실 사진 등)를 병행할 예정입니다. 혹시 참여 의사가 있으시면, 별도로 연락을 드리겠습니다. 참여자에게는 **추가 모바일 상품권**을 발송해 드립니다.
① 참여 의사 없음 ② 참여 의사 있음

※ 응답에 관한 사례로 모바일 상품권을 발송해 드립니다. 받으실 연락처를 따로(답례품 대장) 남겨주세요. (모바일 상품권은 설문 작성일 기준 다음 주에 일괄 발송됩니다.)

설문에 참여해주셔서 감사합니다!

업종코드		ID				

2023년 대전광역시 소규모사업장 노동자
휴게시설 심층설문 실태조사

안녕하십니까?
본 조사는 **대전광역시노동권익센터**에서 진행하는 대전광역시 소규모 사업장 노동자들의 **휴게시설 실태**를 파악하고자 추가로 시행하는 **심층설문** 조사입니다.

이 조사의 내용은 **통계법 33조 및 34조에 의거 비밀이 엄격히 보장**되고 연구목적 이외에는 전혀 이용될 수 없습니다. 아울러 설문에 참여해주신 분들께는 소정의 **답례품**을 지급해드립니다.

바쁘시겠지만, 소규모사업장 노동자들의 휴게시설 개선을 위해 설문에 많은 참여 부탁드립니다. 감사합니다.

2023년 6월

주관기관 : **대전광역시 노동권익센터**
(권익지원팀 042-345-2573)

1. 귀하의 직장에는 휴게실이 있습니까?

① 있다 (2-1~7번 문항으로 이동) ② 없다 (3-1~5번 문항으로 이동)

2-1. 【휴게실 있음】 귀하의 휴게시설에 설치된 비품에 모두 선택해주십시오.

① 의자 ② 탁자 ③ 소파 ④ 침대 ⑤ 침구류 ⑥ 냉장고
⑦ 정수기 ⑧ 전기포트 ⑨ 전자레인지 ⑩ 싱크대 ⑪ 에어콘 ⑫ 난방기
⑬ 환기시설 ⑭ 안마의자 ⑮ 발 마사지기 ⑯ 수납장 ⑰ 컴퓨터 18 휴대폰 충전기
19 기타( )

2-2. 【휴게실 있음】 귀하 사업장의 휴게시설은 대략 몇 평 정도 되나요?

약 ( ) 평

2-3. 【휴게실 있음】 휴게시설의 청소나 관리 등을 하는 담당자가 지정되어 있습니까?

① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다 ④ 기타 ( )

2-4. 【휴게실 있음】 귀하의 사업장 휴게시설에서 가장 추천 또는 자랑할 만한 부분이 있나요?

( )

2-5. 【휴게실 있음】 귀하의 사업장 휴게시설에서 개선되었으면 하는 아쉬운 부분은 무엇인가요?

( )

2-6. 【휴게실 있음】 휴게시설 개선을 위해 대전시와 사업주가 어떤 노력을 해야 할까요?

( )

2-7. 【휴게실 있음】 휴게시설 개선을 위한 의견이나 제안이 있다면 자유롭게 작성해주세요.

( )

3-1. (휴게실 없음) 귀하의 사업장 휴게시설이 없는 이유를 구체적으로 적어주세요?

( )

3-2. (휴게실 없음) 휴게시설이 없어서 어렵거나 힘든 점은 무엇인가요?

( )

3-3. (휴게실 없음) 귀하의 사업장 휴게시설 설치를 위해 해결되어야 할 과제는 무엇일까요?

( )

3-4. (휴게실 없음) 휴게시설 설치를 위해 대전시와 사업주가 어떤 노력을 해야 할까요?

( )

3-5. (휴게실 없음) 휴게시설 설치를 위한 의견이나 제안이 있다면 자유롭게 작성해주세요?

( )

4. (이하 공통) 위의 사실을 알고 계셨습니까?

① 알고 있다 ② 몰랐다 ③ 일부만 알았다

④ 기타 ( )

※ 응답에 관한 사례로 **모바일 상품권**을 발송해 드립니다. 받으실 **연락처(모바일)** 남겨주세요.
설문 조사의 결과 등에 대한 소식을 전해드립니다.

(모바일 상품권은 7월 10일(월) 일괄 발송됩니다.)

설문에 참여해주셔서 감사합니다!

[부록4] 휴게시설 실태조사 심층면접 질문지

1. 종사자 개인적 배경

- 연령대, 주생계부양, 전공, 출신/거주지역 등 이전 경제활동, 종사 경력, 이직경험(횟수 등)

2. 노동 시장 진입 과정

- 해당 업체(종) 취업 계기는 무엇인가?
- 취업 정보는 어디서 누구를 통해 얻게 되었는가?
- 입사 과정(입사 전형 등)에서 무엇이 요구되었는가?(서류/면접 등)
- 사전에 알고 있던 정보와 실제 계약/근무 내용 간의 비교(차이)

3. 계약 내용

- 계약서 작성 유형과 계약서 내용은 어떠했는가?
- 계약 과정에서의 사측이 제공한 안내 및 정보는 충분하였는가?
- 계약 내용은 어떠하며 잘 인지하고 있는가?
- 계약 과정에서 협상이나 조율이 가능하였는가?
- 이후 사측은 계약 내용을 잘 준수하고 있는가?
- 계약 내용의 개선이 가능하였는가?

4. 수입과 지출

- 임금 형태와 내용 어떠합니까?(포괄임금제/월급제/추가수당/숙련보상/인센티브 여부 등)
- 월 평균 급여는 어느 정도이고, 본인의 노력에 대비하여 적절하다고 생각하는지?
- 임금에 대한 협상이 가능한지? 혹은 협상을 해본 적이 있는지? 없다면 왜 그런지?
- 인간다운 삶을 살기 위해 최소한 보장되어야 하는 월급은 얼마정도라고 생각합니까?
- 월 평균 지출은 어떠하고 주요 구성은 어떠합니까?

5. 노동 과정

- 본인이 수행하는 주요 업무 내용은 무엇입니까?(어떤 일을 하는지?)
- 본인이 수행하는 업무를 다른 사람이 대체 가능합니까?
- 수행하는 업무의 강도는 어떠하다고 생각하십니까?(업무량 / 업무시간 / 심리적 압박)
- 현재의 업무에 익숙해지기까지 교육이 있었습니까? 그리고 어느정도 시간이 필요했

습니까?

- 일 자체에 대한 흥미나 성취를 느끼십니까?
- 노동과정이 귀하의 육체적/심리적 건강에 영향을 미치는 지점이 있습니까? 있다면 어떤 것들입니까?
- 업무 내용에 대한 자율성은 어떠합니까? 본인이 일하는 내용이나 과정/기획을 자율적으로 관리가 가능합니까? 아니면 상사나 기계(컨베이어밸트 등)등의 지시나 움직임에 맞춰야 합니까?
- 노동과정에서의 문제나 개선점 등에 대해서 자유롭게 상사나 동료들과 논의가 가능하고 이를 통한 개선이 가능합니까?
- 노동시간은 어떠합니까?(하루평균 노동시간 / 출퇴근시간 / 주(월)당 근무일 수 / 초과근무여부 / 교대근무 여부 / 공휴일이나 주말 보장 등)
- 현재의 노동시간이 적절하다고 생각하십니까? 개선이 필요하다면 적절한 노동시간이나 근무 패턴은 무엇이라고 생각합니까?

6. 휴식과 복지

- 노동시간과 휴식시간이 구분되어 보장됩니까? 보장된다면 휴식시간은 얼마나 되고, 패턴은 어떻게 됩니까?
- 휴식 시간에 대해서 상관이나 동료의 간섭이나 눈치를 보지 않고 활용할 수 있습니까?
- 보통 어디서 어떤 방식으로 휴식을 하십니까? 업장 내에 별도의 휴게공간이나 시설, 비품(다과나 음료 등)이 있습니까?
- 귀하가 받는 연차는 1년에 몇 일입니까? 그리고 연차의 사용은 자유롭게 보장이 됩니까? 사용하지 않은 연차에 대한 보상이 있습니까?
- 연차 이외에 보상 휴가나 경조/건강 등에 따른 휴가제도가 있습니까?
- 귀 업체에서 제공되는 복지에는 무엇이 있습니까?
- 휴게시설 개선 또는 설치를 위해서 지자체와 사업주는 무엇을 해야 할까요?

7. 종사과정에서의 어려움과 문제제기

- 현 직장에서 근무하는데 있어서 어려움이나 부당한 사례는 무엇입니까?
- 부당한 경험에 대해서 어떻게 대처하셨습니까?
- 노동조합 등의 노동자들을 위한 대변조직의 필요성에 대해서 어떻게 생각하시며, 그 유형이나 방식은 어떠해야 한다고 생각합니까?
- 기존 노동조합(민주노총/한국노총 등)에 대한 인식(이미지)은 어떠합니까?
- 이직을 고려하십니까? 이직을 고려한다면, 그 이유는 무엇입니까?

8. 지역(대전광역시)에 대한 인식

- 대전이라는 지역의 거주/생활 환경에 대해서 어떻게 생각하십니까?
- 귀하는 대전광역시의 노동/일자리에 대해서 어떻게 생각하십니까?
- 귀하의 근무내용 또는 일상의 개선을 위해서 지자체가 제공해야 하는 것으로 무엇이 필요하다고 생각하십니까?(일자리/노동, 주택/교통, 복지/교육/육아 등)

9. 자유의견 / 정책 건의(휴게 시설)

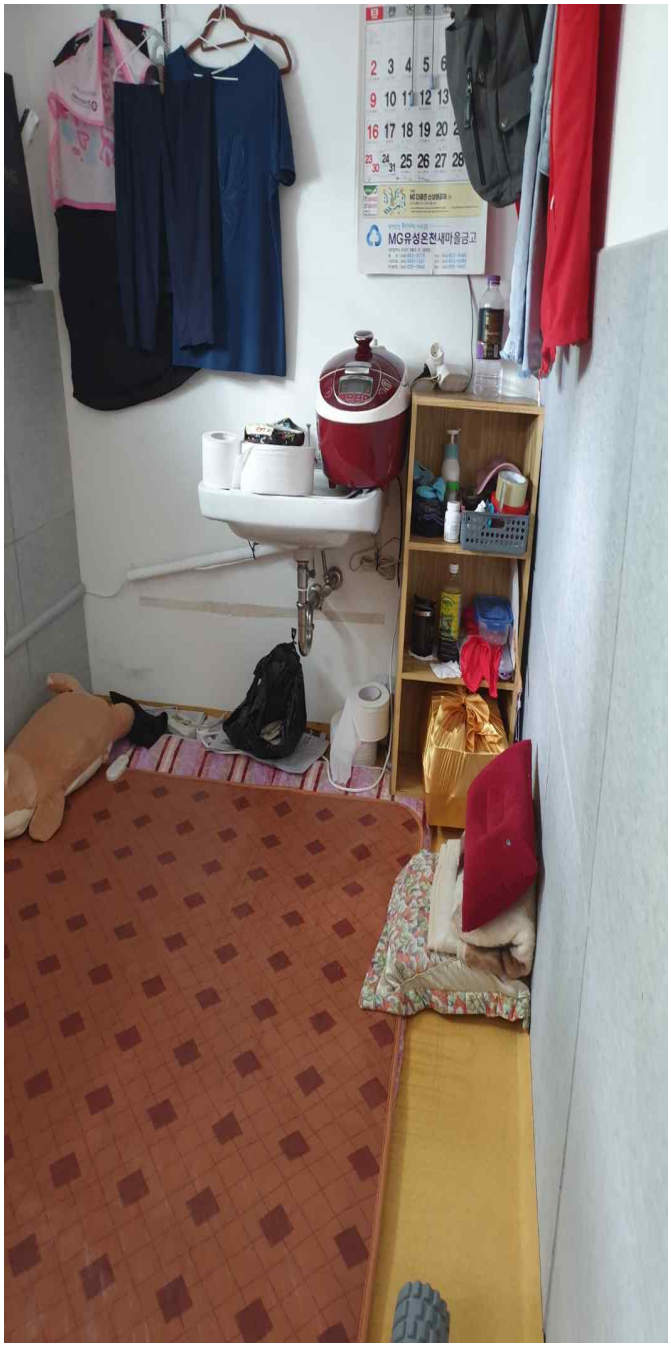
[부록5] 휴게시설 사진

공동주택 휴게시설(지하_대피소)

공동주택 휴게시설(지하_대피소)

공동주택 휴게시설(지하_대피소)

공동주택 휴게시설(지하_대피소)



미화노동자 휴게시설(대학교_계단 아래)

미화노동자 휴게시설(대학교)