

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000938-01

2023년 인권상황 실태조사
연구용역보고서

옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권 보장상황 실태조사

2023년



옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권 보장상황 실태조사

2023. 11.

연구수행기관 한국비정규노동센터
연구책임 : 신 희 주 한국비정규노동센터 정책연구위원장
연구진 : 남 우 근 한국비정규노동센터 정책연구위원
조 돈 문 한국비정규노동센터 이사장
정 흥 준 서울과학기술대학교 교수
유 성 규 한국비정규노동센터 정책연구위원
채 준 호 전북대학교 교수
이 승 협 대구대학교 교수
이 철 서울노동권익센터 정책기획실장
김 보 희 연세대학교 사회학과 박사과정
이 병 권 서울대학교 사회복지학과 석사졸업
기 호 운 한국비정규노동센터 상임활동가
이 채 은 한국비정규노동센터 상임활동가

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

목 차

제1장. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 연구목적	3
가. 연구 필요성	3
나. 연구목적	6
2. 선행연구 및 관련 연구 분석	7
가. 건설업 화장실, 휴게시설 실태와 연구의 필요성	7
나. 이동노동자의 휴게권 및 위생권 연구의 필요성	10
3. 연구내용과 방법	13
가. 연구내용	13
나. 실태조사	13
다. 연구 결과의 활용방안	14
 제2장. 옥외노동자 현황 및 휴게·위생권 관련 국내 법제도의 한계	15
1. 옥외노동자 현황	17
가. 개념	17
나. 규모 추산	19
2. 옥외노동자 휴게·위생권 관련 국내 법·제도 현황 및 한계	25
가. 법제도 현황	25
나. 산업안전보건법	26
다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(건설근로자법)	32
라. 폐기물관리법	37
마. 근로복지기본법	38
바. 지자체 산재 예방 및 안전보건 지원 조례	40
사. 소결	45

제3장. 옥외노동자 휴게·위생권 관련 설문조사 분석	47
1. 조사 개요와 조사 대상자 일반적 특성	49
가. 조사 개요	49
나. 조사 대상자의 일반적 특성	50
2. 옥외 노동자의 휴게권	53
가. 노동시간, 노동강도, 휴게시간	53
나. 휴게실과 탈의실 설치 여부	56
다. 관련 법령에 근거한 휴게실·화장실 설치 실태	58
라. 휴게실 이용 실태	61
마. 휴게실 관리와 개선 요구	63
바. 미설치 휴게실에 대한 견해와 휴게실 설치의 필요성	67
3. 옥외 노동자의 위생권	71
4. 휴게권·위생권과 관련된 건강 문제	75
가. 폭염과 혹서기의 휴게권 문제와 관련된 건강 문제	75
5. 옥외 노동자의 노동조건과 휴게권·위생권	80
6. 업종별 휴게권·위생권 문제	82
가. 건설업/플랜트	82
나. 이동노동자-배달, 대리	83
다. 생활폐기물 수집 및 운반업	85
라. 생활 가전 방문 서비스	87
7. 소결	90
가. 높은 수준의 노동강도와 보장되지 않는 휴게권	90
나. 휴게실의 설치가 제대로 이루어지지 않음	91
다. 현장에서 잘 지켜지지 않는 휴게실 설치 의무 규정	91
라. 낮은 휴게실 활용도	92
마. 요구에 미치지 못하는 화장실 설치와 비품 구비 실태	92
바. 휴게권과 위생권 미보장으로 인해 경험하는 다양한 건강 문제	93
사. 옥외 노동자들의 노동조건, 그리고 휴게권과 위생권	94

제4장. 옥외노동자 휴게·위생권 보장실태 면접조사+사업장 조사	95
1. 조사 개요	97
2. 건설/플랜트	99
가. 건설/플랜트 개요	99
나. 휴게/위생 보장 현황	101
다. 원인	115
라. 정책적 시사점	118
3. 생활폐기물 수집·운반	121
가. 노동 과정	122
나. 휴게/위생 보장 현황	123
다. 휴게/위생권이 보장되지 못하는 원인들	131
라. 정책적 시사점	140
4. 이동노동자(배달, 대리), 생활가전방문 면접조사 결과	143
가. 면접대상자 기초정보	143
나. 실태 및 현황	143
다. 원인	150
라. 정책적 시사점	154
5. 휴게시설 설치 관련 사업주 의견 검토 (선행연구 검토)	158
가. 사업주 의견 검토 필요성	158
나. 선행연구 검토 결과	159
다. 정책적 시사점	161
6. 산업안전감독관 서면 면접조사 결과	164
가. 서면 면접조사 개요	164
나. 서면 면접조사 내용	164
다. 정책적 시사점	166
7. 현장 조사 (사업장 현장 조사)	167
가. 건설/플랜트	167
나. 생활폐기물 수집/운반	177

8. 이동노동자 쉼터 운영실태 조사	181
가. 전국의 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 현황	182
나. 이동노동자 쉼터의 운영 방향과 역할과 기능	187
다. 이동노동자 쉼터의 주요 사업과 운영성과	190
라. 이동노동자 쉼터 조사의 시사점	194

제5장. 휴게·위생권 관련 해외 법·제도 분석 및 시사점 197

1. 옥외노동자 휴게·위생권 국제 기준	199
가. ILO	199
나. EU	210
다. (참고) 미국 OSHA의 화장실 관련 위생 기준	215
라. 소결	216
2. 옥외노동자 휴게·위생권: 영국 사례	216
가. ‘작업장 보건안전복지 규정’	216
나. 일반사업장 규정	219
다. 건설(설계관리) 규칙(CDMR) 2015	228
라. 함의 및 시사점	235
3. 옥외노동자 휴게·위생권: 독일 사례	236
가. 서론	236
나. 휴게·위생권 관련 법제도	237
다. 노동자대표조직을 통한 휴게·위생권	243
라. 휴게·위생권 확보를 위한 정책: 계절조업단축지원제도	243
마. 함의 및 시사점	244

제6장. 옥외노동자의 휴게권과 위생권 보장을 위한 정책 대안 247

1. 연구 결과 요약 : 휴게권과 위생권 실태	249
가. 기준에 미치지 못하는 휴게실 설치율과 낮은 활용도	249
나. 요구에 미치지 못하는 위생권 실태와 화장실 이용을 제한하는 노동환경	250
다. 휴게권·위생권과 관련된 건강 문제	250

라. 옥외노동자들의 노동조건, 그리고 휴게권과 위생권	251
마. 해외사례와 정책적 시사점	251
2. 옥외노동자 유형별 휴게권·위생권 문제와 대책	253
가. 유형별 휴게권 문제 특성	253
나. 유형별 휴게권 보장 방향	255
3. 휴게권·위생권 문제의 원인과 문제해결을 위한 업종별 정책제언	256
가. 건설/플랜트	256
나. 이동노동자-배달/대리/가구방문	259
다. 생활폐기물 수집·운반	261
4. 옥외노동자들의 휴게권/위생권 관련 현행법 제도의 문제와 대책	265
가. 옥외노동자들의 보건위생 문제에 관한 규정의 부재와 마련의 필요성	265
나. 건설업 옥외노동자 관련 법률 문제	266
다. 휴게시설과 위생시설의 의무화를 확대할 필요성	266
라. 법적 사각지대에 있는 특수형태근로종사자들의 휴게권과 위생권 문제	267
마. 생활폐기물 수집운반업 노동자들에게 적용되는 법적 규정의 미비	268
바. 근로기준법 제63조 개정 필요성	268
사. 지방자치단체의 산재 예방 및 안전보건 사업 확대 필요	269
사업장 현장 조사 사진 자료	270
참고문헌	283
기사	285
설문지	286
면접조사 질문지	297

〈표 차례〉

〈표 1.1〉 건설 현장 내 편의시설 설치 비율	8
〈표 2.1〉 15세 이상 취업자 중 옥외노동자 현황	21
〈표 2.2〉 임금노동자 중 옥외근무자 현황	21
〈표 2.3〉 성별 옥외근무자 현황	22
〈표 2.4〉 연령대별 옥외근무자 현황	23
〈표 2.5〉 임금노동자 산업별 옥외근무자 현황	24
〈표 2.6〉 특수형태근로종사자에 대한 휴게시설 적용 여부(산업안전보건규칙 제672조)	31
〈표 2.7〉 표준품셈 상의 편의시설 설치 기준면적	36
〈표 3.1〉 조사 대상자 특성	51
〈표 3.2〉 업종별 노동조건과 노동강도	54
〈표 3.3〉 작업 현장 내 휴게실 여부	56
〈표 3.4〉 작업 현장 내 탈의실 여부	57
〈표 3.5〉 탈의실 남녀 구분 여부	57
〈표 3.6〉 총공사 금액과 휴게실 설치 비율 (건설업과 플랜트)	58
〈표 3.7〉 산업안전보건법상의 휴게실 요건 충족 여부	60
〈표 3.8〉 작업 중 휴식 취하는 곳	61
〈표 3.9〉 휴게실 이용 빈도	62
〈표 3.10〉 휴게실을 이용하지 않는 이유	62
〈표 3.11〉 휴게실 비품 설치 여부	64
〈표 3.12〉 휴게실 미설치에 대한 노동자들이 생각하는 이유	68
〈표 3.13〉 노동 조건과 휴게실 필요성	69
〈표 3.14〉 휴게실 설치에 대해 건의 여부	70
〈표 3.15〉 작업 현장 인근에 화장실 존재 여부	71
〈표 3.16〉 주된 작업 현장 화장실 설치 여부	71
〈표 3.17〉 화장실 필수 물품 구비 여부	72
〈표 3.18〉 화장실 필수 요건 충족 여부	72
〈표 3.19〉 원할 때 화장실을 제대로 이용하지 못하는 이유	75
〈표 3.20〉 폭염특보 조치 준수 여부	76
〈표 3.21〉 무더위 시간대 작업 중지 조치 준수 여부	77
〈표 3.22〉 작업 도중 휴식 부족과 관련된 건강 문제	77
〈표 3.23〉 수분 섭취와 음식물 섭취에 대한 자발적 제한 경험	78
〈표 3.24〉 화장실 사용의 제한으로 인해 경험했던 신체 증상이나 진단받은 질환	79
〈표 3.25〉 화장실 사용의 제한으로 인해 경험했던 심리적 문제	80

〈표 3.26〉 노동조건과 휴게실, 화장실 설치 비율	81
〈표 3.27〉 휴게실 설치 여부에 따른 화장실 설치 비율	82
〈표 3.28〉 건설업과 플랜트 현장의 휴게실 형태	82
〈표 3.29〉 배달, 대리기사의 쉼터 이용 경험과 공간의 적절성	83
〈표 3.30〉 적화장과 차고지의 휴게시설 존재 여부와 사용 가능 여부	85
〈표 3.31〉 가로 청소 노동자 거점 휴게실 사용 가능 여부	86
〈표 3.32〉 화장실 이용 어려울 때 용변 해결 방법	86
〈표 3.33〉 쉼터 이용 경험	87
〈표 3.34〉 방문가구 화장실 이용 경험	88
〈표 3.35〉 방문가구 화장실 이용 금지 지침이나 교육 경험	89
〈표 4.1〉 면접·현장 조사 자문(노동조합 활동가)	98
〈표 4.2〉 건설/플랜트 연구 참여자	99
〈표 4.3〉 생활폐기물 수집·운반 연구참여자	121
〈표 4.4〉 이동노동자(배달, 대리), 생활가전방문 연구참여자	143
〈표 4.5〉 휴게시설 설치 과정상 사업주 등 경영계가 겪는 어려움	159
〈표 4.6〉 휴게시설 설치 지원 방안 관련 사업주 등 경영계 의견	160
〈표 4.7〉 휴게시설 개선 사항 관련 관리자 FGI 결과 (정혜선 외, 2017)	160
〈표 4.8〉 소규모 사업장 안전·보건 지원정책 추진 때 고려 사항 (사업주 측면)	161
〈표 4.9〉 전국 이동노동자쉼터 현황(2023년 현재)	183
〈표 4.10〉 휴서울노동자 쉼터(5개소) 이용자 수	191
〈표 4.11〉 이동노동자 쉼터 상담사업 개요	192
〈표 4.12〉 휴서울노동자 쉼터(5개소) 상담 및 교육 프로그램 참여자 수	193
〈표 4.13〉 2022년 휴서울노동자 쉼터(5개소) 대관 횟수와 이용자 수	194
〈표 5.1〉 ILO 권고 102호 중 휴게시설 관련 조항	200
〈표 5.2〉 ILO 권고 120호 중 위생·휴게시설 관련 조항	204
〈표 5.3〉 ILO 협약 120호 중 위생·휴게시설 관련 조항	208
〈표 5.4〉 ILO 협약 183조 중 광산에서의 안전 및 보건 권고	208
〈표 5.5〉 ILO 국제회의에서 논의된 기후변화와 노동	209
〈표 5.6〉 유럽연합 노동자 안전 및 보건 향상을 위한 지침	211
〈표 5.7〉 유럽연합 노동자 안전 및 보건 향상을 위한 지침 중 위생·휴게시설 관련 조항	213
〈표 5.8〉 작업장 시행령의 주요 내용	238
〈표 5.9〉 작업장 기술 규정의 주요 내용	240
〈표 5.10〉 작업장 기술 규정 ASR A4.1 위생 공간 중 화장실 관련 주요 내용	241
〈표 6.1〉 유형별 휴게권 문제	254
〈표 6.2〉 유형별 휴게권 문제 해결 방향	256

〈그림 차례〉

[그림 1.1] 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서 중	8
[그림 1.2] 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서 중	9
[그림 2.1] 옥외노동자 범주 구분	18
[그림 2.2] 고용형태별 옥외노동자 비율	21
[그림 2.3] 성별 옥외노동자 비율	22
[그림 2.4] 연령대별 옥외노동자 비율	23
[그림 3.1] 주당 근무일 수	55
[그림 3.2] 휴게실에서 주로 이루어지는 휴식의 유형	63
[그림 3.3] 휴게실 점검 주기	64
[그림 3.4] 휴게실을 이용할 수 있는 사람	65
[그림 3.5] 휴게실 개선 사항에 대한 요구나 항의 경험	66
[그림 3.6] 요구나 건의의 내용	67
[그림 3.7] 휴게실 미설치된 작업장에서 휴게실의 필요 정도	69
[그림 3.8] 화장실 상태에 대한 개선 요구 여부	73
[그림 3.9] 요구 사항에 대한 개선 여부	74
[그림 3.10] 필요시 화장실을 자유롭게 이용할 수 있는가?	74
[그림 3.11] 화장실 사용의 제한으로 인해 경험한 건강상의 문제	79
[그림 3.12] 쉼터가 적절하지 않은 이유	84
[그림 3.13] 쉼터 이용하지 않는 이유	84
[그림 3.14] 쉼터를 이용하지 않는 이유	88
[그림 3.15] 방문가구 화장실 이용 못하는 이유	89
[그림 4.1] 배달노동자 수락을 및 평가 화면	151
[그림 4.2] ‘한밤의 해우소’ 어플	156
[그림 4.3] 호출 버스 어플	157
[그림 4.4] A 지역 건설업 현장 내 화장실과 화장실 옆 세면대	168
[그림 4.5] A 지역 건설업 현장 내 화장실	169
[그림 4.6] B 지역 건설업 원청사 사무실(간이 건물)에 위치한 화장실 및 샤워실	169
[그림 4.7] B 지역 건설업 현장 내 간이 소변기(남성용)	170
[그림 4.8] A 지역 플랜트 현장 내 화장실	171
[그림 4.9] B 지역 건설업 현장 내 사진과 휴게공간	172
[그림 4.10] A 지역 건설업 현장 팀별 사무실	173
[그림 4.11] B 지역 건설업 현장 휴게실	174
[그림 4.12] C 지역 플랜트 현장 휴게실	175

[그림 4-1-13] B 지역 건설업 현장 내 휴게실	176
[그림 4.14] A 지역 생활폐기물 수집.운반 차고지 내 휴게실 및 탈의실	178
[그림 4.15] A 지역 생활폐기물 수집.운반 현장 내 샤워실 및 세면 장소	179
[그림 4.16] B 지역 생활폐기물 수집.운반 현장 내 샤워실	180
[그림 4.17] C 지역 생활폐기물 수집.운반 현장 내 샤워실	180
[그림 4.18] 서울지역 이동노동자 쉼터 주요 기능과 역할(안)	188
[그림 4.19] 서울지역 이동노동자 쉼터 사업 내용과 흐름(안)	189
[그림 4.20] 서울지역 이동노동자 쉼터 사업과제와 협력네트워크 구축 예시	189
[그림 4.21] 휴서울이동노동자 쉼터 휴게공간 및 편의시설	191
[그림 4.22] 이동노동자 쉼터 건강 상담사업 진행 모습_건강 상담, 무료 건강검진 버스	192
[그림 4.23] 이동노동자 쉼터 교육사업 진행 모습_대리운전 직무교육, 인문학 산책, 이륜차 자가 정비 교실	193
[그림 5.1] 발주자, 주설계자, 주도급자 관계	231
[그림 5.2] 건설업 현장용 이용식 복지시설(참고 예): 화장실, 샤워실, 휴식 공간	234

제 1 장

서론

1. 연구의 필요성과 연구목적
2. 선행연구 및 관련 연구 분석
3. 연구내용과 방법

제1장

└ 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적

가. 연구 필요성

1) 인간 기본권으로서의 휴게권과 위생권에 대한 실태 조사의 필요성

일하는 사람들이 자신의 일터에서 적절한 휴식을 취하고 생리적 욕구를 해결하며, 일하는 동안 쾌적한 조건을 유지한다는 것은 인간으로서 가져야 할 가장 기본적인 삶의 조건 중 하나이다. 임금이나 노동시간 등의 노동조건이 만족스러울지라도 일하는 중 원하는 때에 화장실 이용이 제한되거나 필요할 때 위생 관리를 할 수 없고 적절한 시간에 쉬지 못해 신체적·정신적 건강에 문제가 생긴다면, 자신의 직업적 삶과 사적인 삶에 대해 만족하기 매우 어렵다.

우리나라는 장시간 노동과 높은 수준의 노동강도가 일반화되어 있어 많은 노동자들이 근골격계 질환을 비롯하여 다양한 종류의 직업적 질환을 경험하고 있고, 매년 2,000여 건이 넘는 산업재해가 발생하고 있으며, 최근 5년간의 기록만 보더라도 연평균 500명이 넘는 노동자들이 장시간·고강도 노동으로 과로사하고 있는데, 이는 OECD 국가 중 가장 높은 수준으로 경제발전을 최우선 가치로 두고 일하는 사람들의 기본권에 대한 고려가 없이 이루어진 한국적 산업화의 어두운 면을 보여준다. 노동자들의 인간적 권리로서의 휴게권과 위생권 보장을 위한 시급한 대책 마련이 필요하다.

언론과 연구논문 등을 통해 우리 사회의 많은 노동자들이 휴게시설이나 화장실이 적절히 구비되지 않는 환경에서 일하고 있다는 점이 알려져 있다(신희주, 2019; 신희주, 2021). 그러나, 이러한 시설을 실내에서 이용하기 어려운 건설업이나 야외 청소 등 옥외 서비스를 수행하는 옥외노동자들, 그리고 장시간 야외에서 이동하며 업무를 수행하는 사람들은 이러한 휴게권과 위생권에 침해에 노출될 위험이 더 큰 집단이다.¹⁾

그뿐만 아니라, 최근 여성 노동자들의 노동실태를 조사한 연구들은 여성 노동자들이 기본적인 생리적 욕구 해소를 위한 화장실 사용이 제한되는 데에서 오는 다양한 여성 건강 문제를 갖고 있다는 점, 적절한 휴게공간이나 화장실 사용이 어려워 여성 노동자의 대다수가 경험하는 생리 기간 동안 적절한 위생 관리에 어려움 겪으며 인간으로서의 존엄조차 지키지 못하는 문제, 위생권의 침해가 여성 노동자들의 건강 문제와 심각하게 관련되어 있다는 점 등을 보고하였다(조돈문 외, 2022; 한국노동안전보건연구소, 2021; 남우근 외, 2021). 이처럼 휴게권과 위생권의 문제는 여성 건강권과 모성 보호의 문제이기도 하지만, 우리 사회에서 이에 대한 관심을 갖게 된 것은 오래되지 않았다.

노동자들의 휴게·위생권은 다른 노동조건과도 관련되어 심각한 인권침해의 문제이지만, 우리나라에서 노동자들의 휴게권과 위생권 실태에 대한 조사나 기본권 침해에 노출된 노동자들에 대한 법적 제도적 보호에 관한 연구는 매우 제한적으로 이루어졌는데, 이러한 실태조사에 대한 분석이 부족한 것은 그 문제점의 개선 요구를 어렵게 할 뿐만 아니라, 일하는 사람들의 기본권에 대한 제도적 보호를 어렵게 하는 요인이다. 따라서 우선, 인간 존엄에 대한 존중과 보호를 위하여 노동자들의 휴게·위생권에 대한 구체적인 실태 파악이 필요하다.

2) 열악한 휴게권과 위생권 개선에 대한 요구

전국의 주요 산업단지의 노동자들을 대상으로 한 휴게실 실태조사에 따르면(민주노총, 2022), 산업단지 노동자들의 43%가 휴게실이 없는 작업공간에서 일하고 있으며, 20인 미만의 소규모 사업장의 경우 60%가량이 휴게공간이 없는 작업장에서 일하고 있다. 휴게공간이 있는 경우에도 공간의 규모나 휴게실의 개수 부족으로 인해 휴게의 질이 보장되지 않거나, 위생상의 문제 등으로 인해 휴게실에 대한 노동자들의 만족도 역시 낮은 것으로 드러나고 있다.

민주노총 전국건설노동조합의 현장 조사에 의하면, 최대 400명까지 일하는 현장에서 평균 화장실 개수는 2.5개, 화장실 위생 상태는 전반적으로 매우 불량하고, 적절한 시설이 갖추어져 있지 못한 상황이며, 특히 건설 현장 하청 노동자들의 화장실과 휴게실 이용은 원청 직원들의 상황과 대조되어 고용형태별 휴게권 실태가 차별적으로 나타나는 문제점도 드러나고 있다.²⁾

1) 옥외노동자들의 화장실 이용 문제에 대한 경향신문 기사 (2022.10.14.)를 참조.

<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202210140600021>

2) 건설 현장 지저분한 화장실·간이천막 휴게실...인권위 진정(한겨레, 2022년 7월 26일)

<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1052394.html>

여성 노동자들 역시 기본적 욕구 해결이나 위생권이 심각한 침해를 당하고 있는데, 실태 보고서에 따르면, 조사된 여성 노동자 중 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 없다는 사람들이 13%에 달했고, 화장실 수의 부족과 시설의 미비로 도착해서도 바로 사용이 가능하지 않은 경우도 13.4%였으며, 업무량이나 대체인력의 부족 등으로 업무 중 필요할 때 휴식을 취하거나 용변을 위해 화장실을 가고 싶어도 갈 수 없다는 여성 노동자의 비율도 14%가량으로 나타난다. 남성 노동자들의 비율이 높은 직종에서의 여성 노동자들의 경우 휴게공간과 화장실 이용이 더 어려워, 방광염, 만성변비, 질염 등 각종 질환에 시달리고 있는 것으로 조사되었다(한국노동안전보건연구소, 2021).

3) 여성 노동자의 위생권과 건강권에 대한 사회적 인식의 필요성

여성들은 일반적으로 남성들보다 방광염(하부요로감염) 등 배뇨 관련 질환이 더 높은 확률로 발생하는데, 이는 신체의 해부학적 특성에서 오는 문제이며, 방광염 등의 요로감염은 수분 섭취 정도와 화장실 사용 빈도와 밀접한 관련이 있다는 점이 밝혀져 있다(Wang et al., 2002).

여성과 일터 화장실 사용에 관한 해외의 연구들에 의하면 여성 노동자들이 과도한 업무량과 관리자/회사 측에 의한 화장실 사용의 제한을 받기 때문에 화장실 이용이 자유롭지 않다. 화장실 접근성에 제한이 있는 여성들은 일반적으로 배뇨 관련 질환이 높은 수준으로 나타난다(Reynolds et al., 2019). 특히 과도한 업무 요구는 노동자들의 배뇨 습관을 변화시키고, 업무 압박이 있는 노동자들은 수분 섭취를 줄이고, 화장실 사용을 기피하게 된다(Markland, 2018).

화장실 이용의 제한은 심리적인 문제를 발생시키기도 하는데, 여성 노동자들의 화장실 이용 실태조사에 의하면 화장실의 자유로운 이용이 제한되는 여성 노동자들은 화장실과 관련된 불안감(64.5%), 자존감 저하(26.5%), 우울감(20.8%) 등에 시달리고 있다(한국노동안전보건연구소, 2021).

따라서, 휴게권과 위생권은 노동자들이 최소한의 삶의 질을 유지할 수 있는 기본적인 전제이다. 여성들이 자신들의 선택 밖에 있는 건강의 문제로 노동시장에서 차별받지 않기 위해서는 이 두 가지 기본권이 반드시 보장되어야 하며, 이를 위해 여성 노동자들의 휴게·위생권에 대한 구체적인 실태 조사와 분석이 필요하다.

4) 관련 법제의 미비와 제도적 개선

2021년 8월에 산업안전보건법이 개정되어 상시근로자 20인 이상 사업장(건설업은 총공사금액 20억 이상 사업장)에 휴게시설 설치가 의무화되었다. 휴게시설 설치 의무화는 일정 규모 이상의 모든 사업장에 적용되는 것으로서 노동자 휴게권 보장을 위해 진전된 조치라 할 수 있다. 그러나, 이 개정 내용에는 휴게시설 이외에 위생권 관련 시설의 설치는 의무화 대상이 아니고, 도급의 경우 규정 적용에 제한이 있으며, 업종별 특수성이 반영되지 않고 있다. 특히 특수형태 근로종사자에 대해서는 휴게시설, 위생시설에 대한 규정이 적용되지 않는 등 휴게·위생권 관련 법적 제도가 매우 미비한 상황이라 할 수 있다.

나. 연구목적

1) 옥외노동자들과 이동 노동자들의 휴게·위생권 실태 조사

본 연구는 건설(플랜트 포함), 배달, 대리기사, 생활폐기물 수집·운반, 생활가전 방문서비스에 종사하는 사람들의 휴게·위생권의 실태를 구체적으로 파악하고 현장에서 이루어져야 하는 작업장 환경 개선, 그리고 그를 위한 법적·제도적 개선의 필요성을 뒷받침하는 근거로 활용하고자 한다.

2) 휴게·위생권 침해의 원인 파악과 개선과제 검토

휴게·위생권 침해는 단순히 휴게공간의 부족이나 화장실에 대한 물리적 접근의 어려움을 파악하는 것만으로는 그 특성을 제대로 이해하기 어렵다. 물리적 조건 뿐만 아니라, 성과 압박, 노동강도, 고용불안, 인력 부족, 임금 문제 등 구조적인 고용 문제가 이와 연관되어 있기에, 이러한 구조적 문제가 작업장에서 휴게·위생권과 어떻게 연관되는지 구체적으로 파악하고 근본적인 개선이 필요한 과제들을 검토한다.

3) 외국의 규정 및 국내 법제도 현황검토, 과제 제시

옥외 등 야외에서 작업을 수행하는 노동자들의 휴게권과 위생권에 보호와 관련된 외국의 입법례가 있는지 살펴보고, 한국에서 외국의 사례를 어떻게 활용하여 현재의 제도적 한계를 보완할 수 있는지 제언할 수 있다. 또한, 우리나라의 기존/현행법 제도 현황을 살펴보고, 가구 방문 노동자와 특수고용직 노동자들의 인권침해를 예방하며 노동기본권을 보장할 수 있는 법적·제도적 과제를 제시하고자 한다.

4) 휴게·위생권과 관련된 노동조건 개선방안의 마련

본 연구는 연구 대상 업종들의 휴게권, 위생권 실태와 함께 이들의 노동과정에서 이루어지는 다양한 기본권 침해의 실태를 파악한다. 야외에서 일하는 노동자들의 보편적 휴게·위생권 문제 뿐 아니라, 직업별 노동 환경과 조건을 고려한 휴게·위생권의 문제를 구체적으로 분석하여, 다양한 노동 조건에서 존재할 수 있는 휴게와 위생의 욕구를 파악하고 그에 적합한 맞춤형 대안을 제시하고자 한다. 휴식과 위생을 유지할 필요에 대한 사회적 인식과 동의를 확보하고, 일터 문화의 개선, 이들의 노동에 대한 사회적 중요성과 그 의미에 대한 인식을 확산시키고자 함. 이를 통해 이들의 전반적인 노동조건 개선을 위한 대책을 마련하고자 한다.

2. 선행연구 및 관련 연구 분석

가. 건설업 화장실, 휴게시설 실태와 연구의 필요성

최근 아파트 인분 사건을 계기로 옥외에서 일하는 대표적인 직종인 건설노동자에 대한 휴게 시설 설치가 사회문제로 제기되고 있다. 임운택 외(2019)에 의하면 건설 현장 내 편의시설 설치 비율은 표준품셈(공사금액 1억 원 이상의 건설 현장 기준) 상 설치 의무가 있는 편의시설인 식당, 화장실, 샤워장/탈의실, 휴게실의 경우, 화장실과 휴게실은 93.3%로 대체로 설치 비율이 높지만, 식당과 샤워장/탈의실의 설치 비율은 겨우 30~40% 수준에 머물고 있음을 보여준다.

〈표 1.1〉 건설 현장 내 편의시설 설치 비율

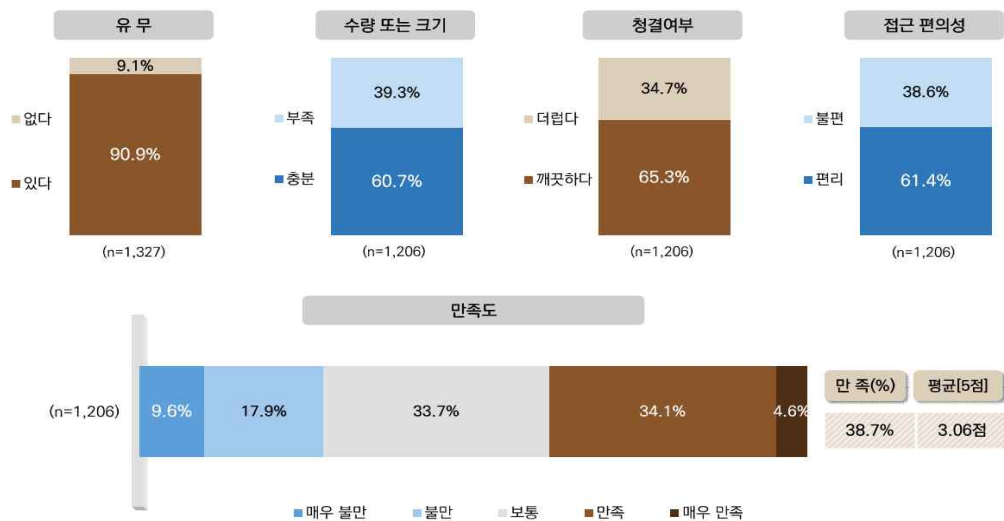
(단위: %)

설치 기준	식당	화장실	샤워장/탈의실	휴게실	의료시설 (건강관리실)
유	46.7%	93.3%	33.3%	80%	46.7%
무	53.3%	6.7%	66.7%	20%	53.3%

※ 자료 : 임운택 외(2019), 222쪽.

건설근로자공제회가 2022년에 실시한 “건설근로자 종합생활 실태조사” 결과에 따르면, 건설 현장에 화장실을 갖추고 있다고 응답한 비율은 90.9%이었다. 화장실은 노동자에게 반드시 필요한 시설임에도 불구하고 무려 9.1%의 건설 현장에 화장실이 없었으며, 화장실에 대한 만족도도 평균 3.06점에 그쳤는데, 그 이유는 수량 또는 크기, 청결도, 접근 편의성 등이 낮기 때문으로 판단되고 있다.

〈그림 1.1〉 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서 중

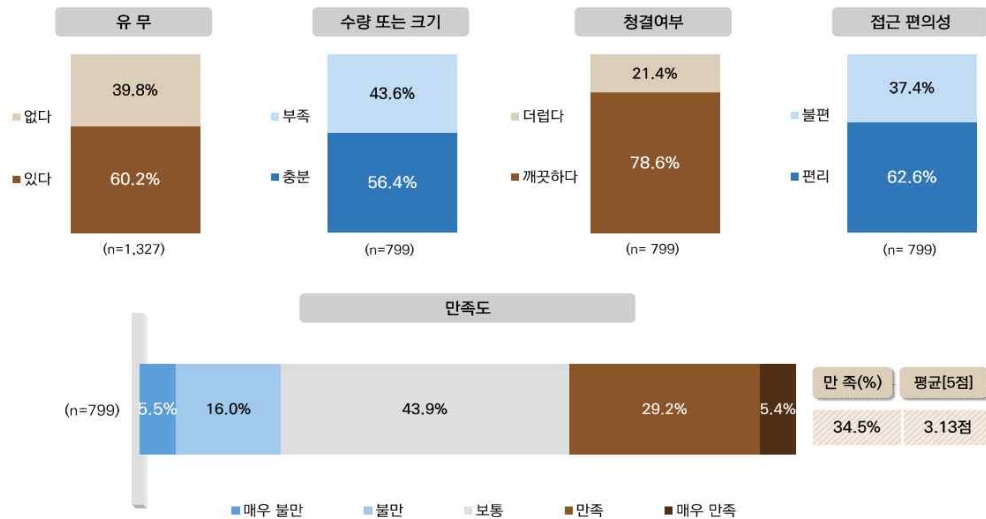


※ 출처 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서, 85쪽

위 실태조사 결과에 따르면, 건설 현장에서 휴게실을 갖추고 있다고 응답한 비율도 60.2%에 불과했고, 휴게실에 대한 만족도 역시 평균 3.13점으로 낮게 나왔는데, 그 이유 역시 수량 또는 크기, 청결도, 접근 편의성이 낮기 때문인 것으로 판단된다. 휴게실이 있더라도 수량 또는 크기

가 부족하다는 응답이 43.6%, 더럽다는 응답이 21.4%, 접근 편의성이 떨어진다는 응답이 37.4%로 나타나 설치된 휴게실의 실효성에 문제가 있음을 보여준다.

[그림 1.2] 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서 중



※ 출처 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서, 85쪽

특히, 한국여성정책연구원이 2020년 작성한 “여성 건설근로자 취업 현황과 정책 방안 연구보고서”에 따르면, 건설 현장에서 화장실, 휴게실 설치에 있어 여성 노동자의 특성을 고려하지 않은 경우가 많다는 점이 확인되었으며, 최근 1년간 일하는 건설 현장에서 세면대가 있는 여자 화장실이 있는 경우가 31.8%에 불과했고 여자휴게실이 있는 경우가 33.7%였다. 이러한 연구 결과는 화장실과 휴게시설은 노동자에게 필수적인 편의시설임에도 불구하고 열악한 수준임을 확인시켜 준다. 화장실과 휴게시설이 제대로 갖추어지지 않을 경우 질병의 발병 가능성이 높아질 뿐만 아니라 업무의 집중도를 떨어뜨려 사고 발생 가능성도 높아질 수 있다는 점을 많은 연구가 보였던 것처럼, 적절한 수준으로 화장실, 휴게시설을 확보, 유지, 관리하는 것은 산재를 줄이는 중요한 방안이 될 수 있다.

“산업안전보건법”에 따르면, 사업주는 건설 현장에 휴게시설을 갖추어야만 하도록 되어 있으며, “건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률” 역시 사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하도록 하고 있다. 그러나 산업안전보건법은 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의

총공사금액이 20억 원 이상인 사업장에 대해서만 휴게시설 설치 및 관리기준을 정하고 있다. 또한, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률은 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 건설공사를 공사 예정 금액(공사 현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사 예정 금액 중 각 현장에 해당하는 공사 예정 금액을 말한다)이 1억 원 이상인 공사로 정하고 있다.

법 준수 의무가 있는 건설 현장의 경우에도 법을 위반하여 화장실, 휴게시설을 아예 설치하지 않거나 설치하더라도 노동자들이 제대로 이용할 수 있는 적절한 수준으로 확보, 유지, 관리하지 않는 경우가 많지만, 고용노동부 등 관련 부처의 감독행정력 부족으로 인해 이에 대한 감독, 지도가 제대로 이뤄지지 못하고 있는 실정이다.

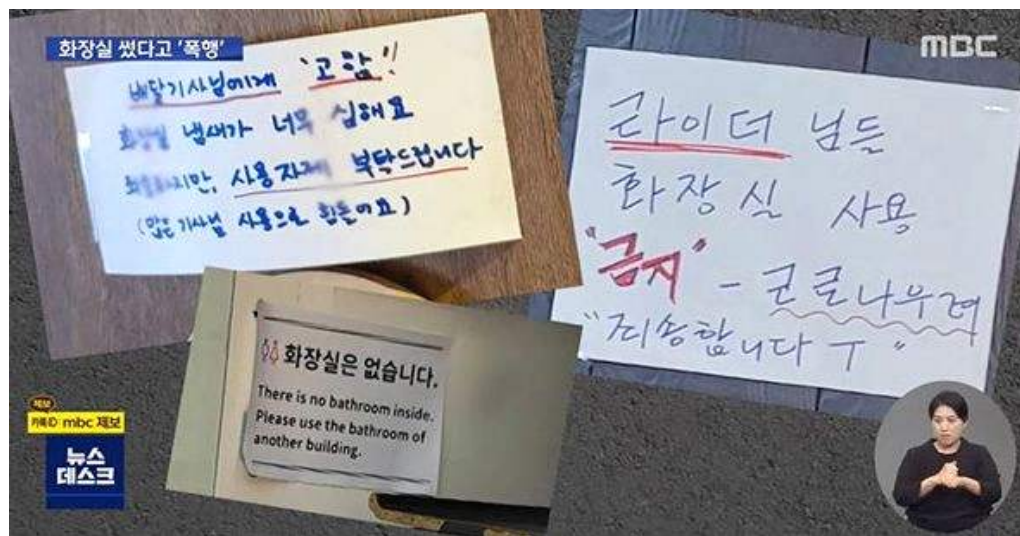
이에, 본 연구를 통해 “산업안전보건법”, “건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률” 등 관련 법률의 개정 방안, 건설 현장 화장실, 휴게시설을 개선할 수 있도록 지도, 감독할 수 있는 감독행정력 강화 방안, 재정적 여력이 부족한 소규모 건설 현장에 대한 재정적, 기술적 지원 방안 등을 마련할 필요성이 있음. 특히 남성 노동자에 비해 상대적으로 열악한 상황에 처해 있는 여성 노동자의 특성을 고려한 법제도 개선방안이 마련될 필요성이 있다.

나. 이동노동자의 휴게권 및 위생권 연구의 필요성

1) 이동노동자들의 휴게권과 위생권 현황

대표적인 플랫폼노동인 배달노동자, 대리운전기사의 경우는 근로자성 인정 문제로 인해 휴게시설 설치 의무를 부담하는 사용자를 특정하지 못하는 경우가 많고, 외부에서 일하는 업무 특성으로 인해 화장실 등 휴게시설 사용이 여의치 않은 상황이다. 대리운전기사의 경우는 상대적으로 넓은 지역을 이동하면서 일하고, 일하는 시간도 심야 시간이 대부분이어서 휴식은 물론 화장실 이용 등에 제한이 많다는 현실이 있다.

또한, 돌봄 노동자, 가전 기구 설치 및 수리기사, 방문판매원 등 가구 방문 노동자들의 경우도 화장실 사용 등 휴게공간 활용이 쉽지 않은 직종이라 할 수 있다. 이들 업종은 휴게공간이 부족하여 편의점 등에서 대기시간을 보내는 경우가 많으며, 휴서기 또한 휴한기에는 쉴 수 있는 공간이 더욱 열악한 실정이어서 휴게, 위생시설의 대책 마련이 시급한 업종이다.



2) 법 제도적 보호의 미흡

근로계약을 가진 임금근로자와 달리, 플랫폼 종사자의 휴게·위생권 관련 책임 소재가 불분명하며, 임금근로자는 사업주가 위생과 휴게권을 보장해야 하지만 플랫폼노동의 경우 앱 기반 사업주의 역할이 모호한 고용 관계가 존재한다. 산업안전보건법 시행령 일부개정령은 20인 이상 노동자가 상시적으로 일하는 사업장의 경우 휴게시설 설치를 의무화하고 있으며 전화상담원, 돌봄노동자, 텔레마케터, 배달원, 청소노동자, 경비노동자가 2인 이상 존재하는 경우 10인 이상도 해당한다고 명시하고 있다. 산업안전보건법 시행령에서 이러한 내용을 포함하고 있음에도 불구하고, 플랫폼 종사자의 휴게, 위생권은 명확하게 명시되어 있지 않으며 50명 미만 사업장의 경우 실제 법 적용은 2023년 8월 18일부터 적용된다.

3) 대안적 접근의 한계

이와 같이 법, 제도적 제한으로 인해 이종노동자의 휴게·위생권이 보호받지 못하는 상황이 발생하자 서울시와 경기도 등 일부 지방자치단체는 조례와 근로복지기본법 제28조 등을 바탕으로 이종노동자 쉼터를 운영하고 있다. 쉼터는 대리운전기사, 배달 기사 등이 주로 이용할 수 있는

공간으로 휴게 및 화장실 사용 등이 가능한 공간이다.

다만, 서울시의 경우 쉼터가 3개소(서초, 북창, 합정)에 불과하여 등록된 대리운전기사 17,468명이 쉬기에는 제한이 있고, 무엇보다 쉼터가 훌륭한 휴게시설을 구비되어 있으나 접근성이 떨어지는 한계가 있다. (예: 일일 이용 인원이 50~100명 수준). 경기도 역시 광주, 수원, 하남, 성남시에 쉼터가 조성되어 있으나 일일 이용 인원은 많지 않은 편으로 주된 원인은 접근성으로 지적되고 있어 이를 보완할 수 있는 방안을 마련하는 것이 매우 시급하다고 할 수 있다.

		
서초쉼터(건강상담)	북창쉼터(휴게실)	합정쉼터(회의실)

4) 실태조사 및 대안 마련의 필요성

앱 기반 플랫폼의 대리운전기사와 음식 배달 기사의 휴게 및 위생시설 활용 실태에 대해선 그동안 언론보도 외 체계적인 실태조사가 이루어진 바가 없다. 국가인권위원회의 「플랫폼 종사자 인권상황 실태조사」에서도 플랫폼 종사자의 법, 제도적 미비점 및 계약 당사자인 플랫폼 회사의 책임에 대해 논의된 바가 있으나 휴게, 위생 시설에 대한 조사는 이루어지지 못한 실정이다.

따라서, 이번 실태조사를 통해 대리운전과 음식 배달 플랫폼 종사자의 휴게 및 화장실 이용 상황을 파악하고, 이를 바탕으로 필요한 법, 제도적 보호 방안을 마련할 필요가 있으며, 이와 관련하여 영국은 화장실 설치 등을 플랫폼 기업의 책임으로 제도화하기도 했으므로 해외 사례를 참조할 필요가 있다.

그동안 대안으로 만들어진 쉼터와 같은 장소 기반 휴게시설은 접근성에 한계가 있고 정부 지원에도 제약이 있다는 문제가 있다. 이를 극복하기 위해 앱 기반 플랫폼 기업의 책임을 명확하게 하고 재원을 통해 이용의 편의성을 극대화할 수 있는 정책 방안(예: 편의점과 계약을 통해 화장실을 사용할 수 있도록 함 등)을 모색할 필요가 있다.

3. 연구내용과 방법

가. 연구내용

연구 내용은 크게 ① 조사 대상 업종의 휴게권과 위생권에 관한 선행연구 검토, ② 옥외노동자 직종 및 휴게·위생권 관련 법제도 검토, ③ 조사 대상 직종의 휴게권과 위생권 실태 조사, ④ 휴게권과 위생권에 관련된 국제기준과 권고내용 분석, ⑤ 옥외노동자들의 휴게·위생권 보호 관련 해외 사례와 제도 조사와 분석을 포함한다. 이러한 내용 분석을 통해 옥외노동자들의 휴게권과 위생권을 보장할 수 있는 방안을 주된 연구 내용으로 한다.

나. 실태조사

1) 설문조사

설문조사는 전국의 건설업, 생활폐기물 수집·운반업, 배달업, 대리기사, 생활가전 방문서비스 등의 이동노동자들을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 65개 업종의 총 710명의 옥외노동자가 설문에 참여하였고, 조사는 노조의 협조를 얻어 한국비정규노동센터에서 직접 진행하였다. 구체적인 조사 내용은 기본적인 사회인구학적 특성, 산업장 현황, 휴게시설 현황, 휴게시설 만족도, 질병 경험, 건강 문제, 휴게시설 개선방안에 대한 견해 등이 포함된다.

2) 면접조사

설문조사로 확인할 수 없는 구체적인 보완 질문, 옥외노동자들의 휴게권과 위생권에 대한 침해의 구체적인 사례, 그리고 전문가들이 중요하게 생각하는 개선방안, 휴게권과 위생권에 대한 사용자들의 견해, 그리고 노동조합에 대한 인식 및 이해 대변을 위한 활성화 방안 등에 대해 심층 면접을 수행하였다. 추가로 본 조사를 통한 구체적 제언을 위해 산업안전감독관에게 서면 조사를 진행하였다.

3) 현장 방문 조사

현장 방문 조사는 노동자들에 대한 면접조사가 이루어진 현장에서 이루어질 때도 있었으나, 연구자들의 현장 진입이 쉽지 않아, 주로 노조나 지역 활동가의 협조를 얻어 노조 활동가들과의 면접 수행시에 함께 이루어졌다.

다. 연구 결과의 활용방안

1) 옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권 보장을 위한 정책 제안 근거로 활용

그동안 건설노동자, 청소경비용역 노동자에 대한 실태조사에서 부분적으로 휴게실 환경에 대한 조사가 이뤄지기는 했지만, 휴게·위생권을 중심으로 한 실태조사는 없었다. 이번 연구를 통해 옥외 등 현장에서 일하는 노동자들의 휴게·위생권 실태를 구체적으로 파악함으로써 정책 제안의 근거자료로 활용하고자 한다.

2) 옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권에 대한 사회적 관심 유도

건설 현장의 인분 봉지 사건, 아파트 경비원의 협소한 휴게공간 문제 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권에 대해 부분적인 언론보도를 통해서만 소개되어 왔으나, 이번 연구를 통해 얻어진 체계적인 실태 파악을 근거로 해당 노동자들의 휴게·위생권 보장에 대한 사회적 관심을 유도하고, 제도 개선의 분위기를 조성할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

3) 실태 파악 및 외국 입법례에 근거한 법제도 개선방안 도출

이번 연구를 통한 휴게·위생권 실태 파악과 외국의 모범사례에 대한 조사를 토대로 국제인권 기준을 감안한 법제도 개선방안을 도출하고자 한다. 이를 토대로 관련 부처에 정책권고를 할 수 있는 내용을 도출할 수 있을 것이라 기대한다.

제 2 장

옥외노동자 현황 및 휴게·위생권
관련 국내 법제도의 한계

1. 옥외노동자 현황
2. 옥외노동자 휴게·위생권 관련
국내 법·제도 현황 및 한계

제2장

└ 옥외노동자 현황 및 휴게·위생권 관련 국내 법제도의 한계

1. 옥외노동자 현황

가. 개념

‘옥외노동자’(outdoor worker)에 대한 정식화된 개념은 없다. 일반적인 문언적 해석으로는 근무 장소가 건물 외부인 실외이거나, 외부 이동 자체가 근무에 해당하는 경우를 의미하는 것으로 이해할 수 있다.

고용노동부의 ‘옥외작업자 미세먼지 대응 건강보호 가이드’(2019)에 따르면, “옥외작업자는 주로 실외 작업공간에서 일하는 노동자를 말하며, 건설·조선 노동자, 항공·항만 하역운송 노동자, 도로 정비 노동자, 환경미화원, 우편배달부, 전기통신 노동자 등 다양한 직종이 있을 수 있다. 실내라 하더라도 창문 등을 열고 작업함으로써 실외의 환경과 차이가 없는 작업공간에서 작업하는 노동자를 포함한다”고 설명되어 있다.³⁾ 고용노동부의 ‘옥외작업자’는 주로 실외 작업공간에서 일하는 노동자만이 아니라 실내에서 일하더라도 창문을 열고 작업함으로써 실외 환경과 차이가 없는 노동자까지 포함하는 개념이다. 이는 미세먼지 대응 활동을 위한 개념 구분으로, 미세먼지의 피해를 받을 수 있는 경우를 포함한 매우 넓게 설정된 기준이라 할 수 있다.

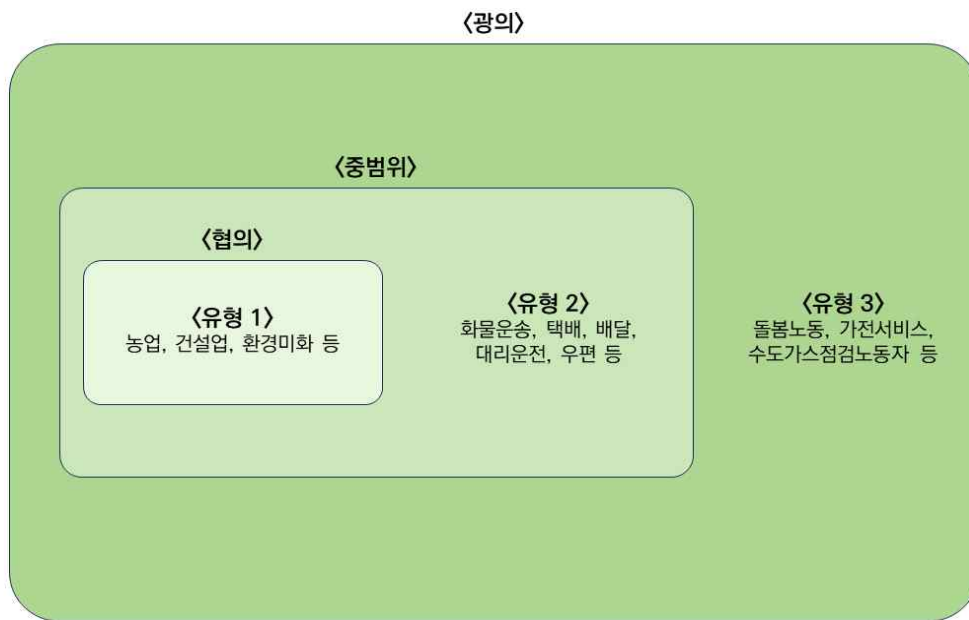
산업안전보건기준에 관한 규칙 제567조(휴게시설의 설치)에는 “사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식 시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다.”고 명시하고 있다. 이 경우 ‘옥외노동자’를 옥외 장소에서 작업하는 경우로 제한적으로 사용하고 있다고 해석할 수 있다.

‘옥외노동자’ 범주를 개념적으로 접근할 때 다음과 같이 유형을 구분할 수 있다. 첫째(유형1), 근무 장소가 옥외인 경우이다. 노동력을 제공하는 공간이 건물 외부에 있는 경우이다. 대표적으

3) 고용노동부(2019), ‘옥외작업자를 위한 미세먼지 대응 건강보호 가이드’, 고용노동부, 2019. 1.

로 농수축산업 노동자, 건설노동자, 환경미화, 하역노동자 등이 이 경우에 해당할 것이다. 둘째(유형2), 옥외에서 공간적 이동을 하는 것이 노동 과정의 대부분인 경우이다. 대표적으로 화물운송, 택배, 배달, 우편서비스 등이 해당된다. 셋째(유형3), 노동력을 제공하기 위해 공간이동을 필수적으로 수반하는 경우이다. 가구 방문을 통해 서비스를 제공하는 돌봄 노동자, 가전 서비스 노동자(설치수리기사, 방문점검원 등), 공공 점검 노동자(수도점검원, 가스점검원 등) 등이 여기에 해당한다. 이 경우 근무 장소는 옥내지만 근무를 위해 상당 시간을 필수적으로 이동해야 하는 경우이다.

[그림 2.1] 옥외노동자 범주 구분



나. 규모 추산

언론보도에 따르면 옥외노동자는 약 200만 ~ 500만 명 규모로 추산된다.⁴⁾ 해당 보도는 4차 근로환경조사를 토대로 옥외노동자 규모를 추정한 것인데, 그 규모의 범위가 매우 넓다. 이완형 외(2019)에서는 기후변화에 따른 옥외작업자 건강 보호 대책을 연구하면서, 옥외노동자 규모를 인구주택총조사(2015년) 및 근로환경조사 자료를 활용하여 추산하고 있다. 인구주택총조사에 따르면 전체 경제활동 종사자는 총 23,490,570명이었고, 야외 작업 현장과 운송 수단을 포함하면 14.1%인 3,319,217명이, 야외 작업 현장만을 포함할 경우 10.1%인 2,379,367명이 야외 근무를 하는 것으로 파악된다. 또한 총 17,040,344명의 임금 근로자 중에서 야외작업장과 운송 수단을 합할 경우, 8%인 1,436,174명이 옥외 작업자로 추정된다. 제4차 한국근로환경조사(2014년)를 활용했을 때는 전체 근로자 46,056명 중 실외와 교통수단을 포함할 경우 4,705명(10.1%)이 옥외근로자에 해당하였다.⁵⁾

이번 연구에서는 최근의 근로환경조사(6차, 2020년) 원자료를 활용해서 옥외노동자 규모와 실태를 파악하고자 한다.

1) 근로환경조사⁶⁾를 활용한 옥외노동자 분류기준

한국안전보건연구원 6차 근로환경조사(2020년) 원자료를 활용하여 옥외노동자 규모를 추산해본다. 근로환경조사 설문지 중 32번 문항은 근무 장소를 파악하는 문항이다. 세부 문항 2) “고용주가 지정하거나 고객이 원하는 장소(고객의 사무실, 고객의 집, 공사 현장 등)”에 대해 ‘항상’ 또는 ‘거의 내내’라고 응답한 경우를 옥외노동자로 분류했다. 이는 앞의 <유형 1>과 <유형 3>에 해당한다. 또한 세부 문항 3) “자동차, 트럭 등 교통수단 내(자신의 차량, 대중교통뿐만 아

4) 매일노동뉴스, ‘[폭염 취약 옥외노동자 500만명] 온열질환 산재사망 50%는 입사 첫날 발생’ 2023-09-14
“온열질환으로 사망한 노동자 대부분은 옥외에서 작업하는 건설노동자와 환경·청소·경비원이다. 그 외 사회복지 관련 종사자, 경찰·소방 및 교도소 종사자, 간호사, 하역·적재 종사원, 제조업과 서비스업 노동자들이 있다. 특히 온열질환 사망재해가 많이 발생한 2021년의 경우 21명 중 9명이 건설노동자였다. 택배기사와 운송서비스 종사자 같은 물류 노동자도 지난해 온열질환으로 사망했다. 이 밖에도 주방장·전자제품 수리원이 폭염에 목숨을 잃었다. 이들은 대부분 고열 옥외작업을 한다는 공통점이 있다. 4차 근로환경조사에 따르면 전체 경제활동인구의 15~17%가 옥외노동자로 추정된다. 약 200만~500만명 규모다.”

5) 이완형 외(2019), 「기후변화에 따른 옥외작업자 건강보호 종합대책 마련 연구」 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2019.

6) 유럽연합(EU)의 근로환경조사(EWCS: European Working Conditions Survey)를 벤치마킹해서 실시되는 근로환경조사는 4~5년 단위로 5만명의 표본에 대해 실시하는 고용노동환경 조사이다. 최근의 조사는 6차(2020년)이다.

나라 택시, 화물차 운전 등 직업적인 차량운전 포함)”에 대해 ‘항상’ 또는 ‘거의 내내’라고 응답한 경우를 옥외노동자로 분류했다. 이는 앞의 〈유형 2〉에 해당한다.

〈6차 근로환경조사 근무 장소 문항〉

32번, 귀하는 지난 1년 동안(일한지 1년이 안 된 경우는 주된 일을 시작한 이후), 다음의 장소에서 얼마나 자주 일했습니까?

세부 문항	항상	거의 내내	가끔	드물게	전혀 하지 않음	모름/무응답	거절
1) 고용주 사업장 또는 귀하의 사업장(사무실, 공장, 점포, 학교 등)	1	2	3	4	5	6	7
2) 고용주가 지정하거나 고객이 원하는 장소(고객의 사무실, 고객의 집, 공사 현장 등)	1	2	3	4	5	6	7
3) 자동차, 트럭 등 교통수단 내(자신의 차량, 대중교통뿐만 아니라 택시, 화물차 운전 등 직업적인 차량운전 포함)	1	2	3	4	5	6	7
4) 내 집	1	2	3	4	5	6	7
5) 기타	1	2	3	4	5	6	7

2) 규모 추산

6차 근로환경조사 원자료를 활용해서 앞의 분류기준에 따라 분석해보면, 15세 이상 취업자 중 옥외근무자는 24.0%이다. 이 비율을 경제활동인구조사 상 취업자 수로 환산하면 6,818,400명이다.⁷⁾

7) 근로환경조사의 대상은 전국 만 15세 이상 취업자(근로자, 사업주와 자영업자 포함)이고, 조사 표본은 50,000명(가구당 1명씩 총 5만 가구)이다. 다만, 경제활동인구조사나 지역별고용조사처럼 표본조사를 하더라도 모집단에 대한 가중치를 제공하는 조사와 달리, 근로환경조사는 모집단에 대한 가중치를 제공하지 않는다. 따라서 이번 분석에서는 근로환경조사 데이터를 통한 옥외노동자 비율을 경제활동인구조사 모집단(가중치를 적용한)에 견주어서 인원수를 파악하는 것으로 한다.

〈표 2.1〉 15세 이상 취업자 중 옥외노동자 현황

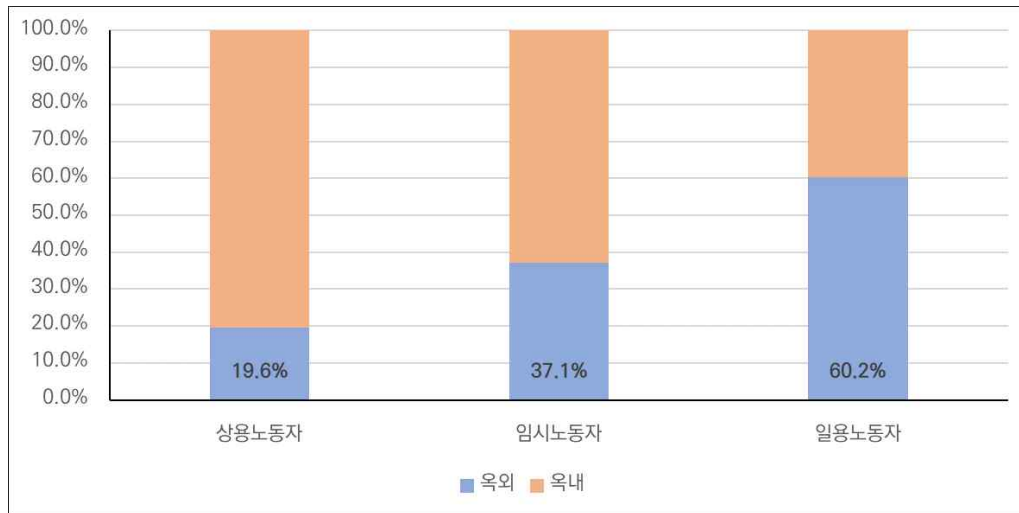
(단위: 명, %)

구분	근로환경조사		경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)	
	인원	비율	인원	비율
옥외근무자	12,151	24.0	6,818,400	24.0
옥내근무자	38,387	76.0	21,591,600	76.0
전체	50,538	100.0	28,410,000	100.0

※ 근로환경조사(2020) 원자료를 활용하여 필자 계산

임금노동자 중 옥외근무자를 분류해보면 5,383,622명이고, 전체 임금노동자 중 24.8%에 해당한다. 고용형태별로 보면, 상용직 중 19.6%, 임시직 중 37.1%, 일용직 중 60.2%가 옥외근무자이다. 고용형태가 불안정할수록 옥외근무자 비율이 높아짐을 알 수 있다.

〈그림 2.2〉 고용형태별 옥외노동자 비율



〈표 2.2〉 임금노동자 중 옥외근무자 현황

(단위: 명, %)

구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
상용직	빈도	5,892	24,213	30,105	3,323,237	13,656,746	16,979,983
	비율	19.6	80.4	100.0	19.6	80.4	100.0

구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
임시직	빈도	2,272	3,846	6,118	1,281,466	2,169,241	3,450,707
	비율	37.1	62.9	100.0	37.1	62.9	100.0
일용직	빈도	1,381	912	2,293	778,919	514,391	1,293,310
	비율	60.2	39.8	100.0	60.2	39.8	100.0
합계	빈도	9,545	28,971	38,516	5,383,622	16,340,378	21,724,000
	비율	24.8	75.2	100.0	24.8	75.2	100.0

※ 근로환경조사(2020) 원자료를 활용하여 필자 계산

임금노동자 중 성별로 옥외근무자 현황을 살펴보면, 남성의 29.6%, 여성의 18.5%가 옥외근무자이다.

[그림 2.3] 성별 옥외노동자 비율



<표 2.3> 성별 옥외근무자 현황

(단위: 명, %)

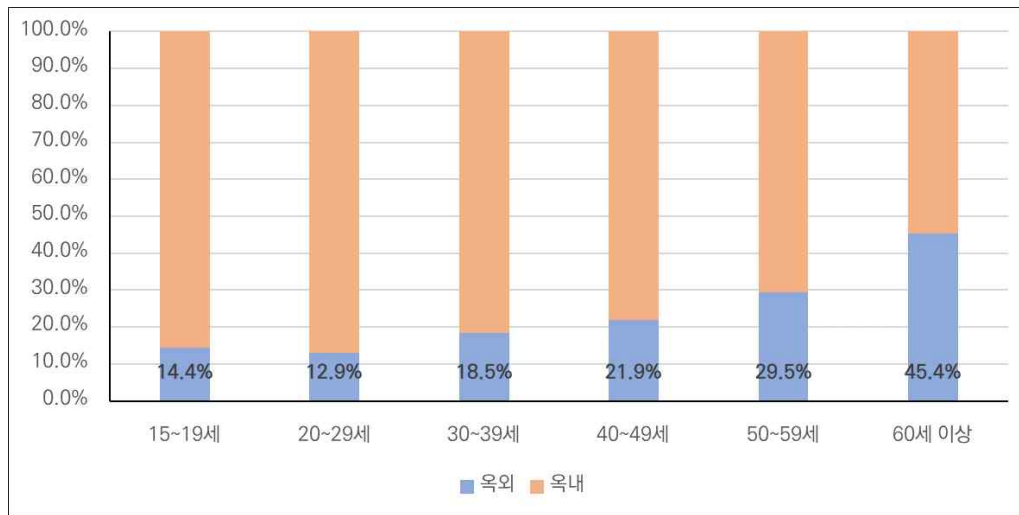
구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
남성	빈도	6,447	15,351	21,798	3,636,083	8,657,903	12,293,986
	비율	29.6	70.4	100.0	29.6	70.4	100.0

구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
여성	빈도	3,099	13,621	16,720	1,747,824	7,682,190	9,430,014
	비율	18.5	81.5	100.0	18.5	81.5	100.0
합계	빈도	9,546	28,972	38,518	5,383,906	16,340,094	21,724,000
	비율	24.8	75.2	100.0	24.8	75.2	100.0

※ 근로환경조사(2020) 원자료를 활용하여 필자 계산

연령대별로 옥외노동자 현황을 살펴보면, 연령대가 높아질수록 옥외노동자 비율이 높아짐을 알 수 있다. 30대는 18.5%, 40대는 21.9%, 50대는 29.5%이고, 60대 이상은 45.5%가 옥외노동자이다.

[그림 2.4] 연령대별 옥외노동자 비율



〈표 2.4〉 연령대별 옥외근무자 현황

(단위: 명, %)

구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
15~19세	빈도	40	238	278	22,560	134,235	156,795
	비율	14.4	85.6	100.0	14.4	85.6	100.0
20~29세	빈도	817	5,536	6,353	460,797	3,122,363	3,583,160
	비율	12.9	87.1	100.0	12.9	87.1	100.0

구분		근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
		옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
30~39세	빈도	1,558	6,871	8,429	878,729	3,875,317	4,754,046
	비율	18.5	81.5	100.0	18.5	81.5	100.0
40~49세	빈도	2,052	7,309	9,361	1,157,350	4,122,354	5,279,704
	비율	21.9	78.1	100.0	21.9	78.1	100.0
50~59세	빈도	2,463	5,879	8,342	1,389,158	3,315,819	4,704,977
	비율	29.5	70.5	100.0	29.5	70.5	100.0
60세 이상	빈도	2,615	3,139	5,754	1,474,888	1,770,430	3,245,318
	비율	45.4	54.6	100.0	45.4	54.6	100.0
합계	빈도	9,545	28,972	38,517	5,383,482	16,340,518	21,724,000
	비율	24.8	75.2	100.0	24.8	75.2	100.0

※ 근로환경조사(2020) 원자료를 활용하여 필자 계산

산업별로 옥외근무자 현황을 살펴보면, 건설업(58.6%), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생(52.8%), 운수 및 창고업(51.1%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대(44.6%) 등이 옥외근무자 비율이 높다. 옥외근무자를 산업별로 보면, 건설업이 가장 많은 19.3%를 차지하고, 보건업 및 사회복지 서비스업(12.4%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대(10.9%), 운수 및 창고업(10.6%) 등의 비중을 차지하고 있다.

〈표 2.5〉 임금노동자 산업별 옥외근무자 현황

(단위: 명, %)

구분	근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
	옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
농업, 임업 및 어업	27.3	72.7	100.0	0.5	0.4	0.4
광업	-	100.0	100.0	-	0.0	0.0
제조업	11.3	88.7	100.0	8.7	22.6	19.2
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급	26.8	73.2	100.0	0.7	0.7	0.7
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생	52.8	47.2	100.0	0.9	0.3	0.4
건설업	58.6	41.4	100.0	19.3	4.5	8.1
도매 및 소매업	17.1	82.9	100.0	7.0	11.2	10.2
운수 및 창고업	51.1	48.9	100.0	10.6	3.3	5.2
숙박 및 음식점업	9.8	90.2	100.0	2.6	7.8	6.5

구분	근로환경조사			경제활동인구로 환산(2022.8. 기준)		
	옥외근무자	옥내근무자	계	옥외근무자	옥내근무자	계
정보통신업	19.3	80.7	100.0	3.0	4.1	3.8
금융 및 보험업	25.7	74.3	100.0	3.6	3.4	3.5
부동산업	15.0	85.0	100.0	1.0	1.9	1.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	15.1	84.9	100.0	3.1	5.8	5.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	44.6	55.4	100.0	10.9	4.4	6.0
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	37.4	62.6	100.0	8.3	4.6	5.5
교육 서비스업	14.0	86.0	100.0	4.2	8.6	7.5
보건업 및 사회복지 서비스업	26.5	73.5	100.0	12.4	11.4	11.6
예술, 스포츠 및 여가 관련	13.5	86.5	100.0	1.0	2.0	1.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	14.1	85.9	100.0	1.3	2.7	2.3
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	46.9	53.1	100.0	0.8	0.3	0.4
국제 및 외국기관	15.4	84.6	100.0	0.0	0.0	0.0
합계	24.8	75.2	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 근로환경조사(2020) 원자료를 활용하여 필자 계산

2. 옥외노동자 휴게·위생권 관련 국내 법·제도 현황 및 한계

가. 법제도 현황

휴게시설 관련 법제도 현황은 다음과 같다.

첫째, 전체 노동자에게 적용되는 산업안전보건법이다. 직종에 구분 없이 모든 노동자와 특수 고용(노무제공자) 일부에게 적용되는 법률이고, 당연히 휴게시설에 대한 내용을 담고 있다. 다만, 직종별 특성이 감안되지 않은 일반적 규정에 해당한다. 둘째, 대표적인 옥외노동이라고 할 수 있는 건설노동자에게 적용되는 건설근로자법이다. 건설업의 특성을 반영한 휴게시설 규정이 있다. 셋째, 거리에서 생활폐기물 수집·운반을 하는 노동자에게 적용되는 폐기물관리법이다. 이 법은 노동관계법은 아니지만, 생활폐기물 수집·운반 노동자의 안전 관련 규정을 포함하고 있다. 넷째, 플랫폼 이동노동인 배달노동자, 대리운전 노동자에게 특례 적용되고 있는 근로복지기본법

이다. 휴게실 관련된 제한적인 규정이 포함되어 있다. 다섯째, 지방자치단체의 산재 예방 및 안전보건 지원 조례이다. 해당 조례에는 휴게실에 대한 조항이 별도로 있지는 않지만, 산재 예방 및 안전보건 지원에 대한 지자체의 역할을 규정하고 있어서 참조할 수 있다.

이번 연구에서는 앞서 언급한 휴게시설 관련 법제도의 내용 중 옥외노동자에게 적용되는 내용을 살펴보고, 그 한계점을 짚어보고자 한다.

나. 산업안전보건법

1) 내용

2021년 8월에 산업안전보건법이 개정(시행은 2022년 8월)되어 상시근로자 20인 이상 사업장(건설업은 총공사금액 20억 이상 사업장)에 휴게시설 설치가 의무화되었다. 휴게시설 설치 의무화는 일정 규모 이상의 모든 사업장에 적용되는 것으로서 노동자 휴게권 보장을 위해 진전된 조치이다. 휴게시설 설치 의무화라는 법률 개정에 따라 시행규칙에서는 “휴게시설 설치·관리기준”을 정하고 있다. “휴게시설 설치·관리기준”에는 휴게시설의 크기, 위치, 온도, 습도, 조명, 환기, 필요한 비품, 식수 설비 등에 대한 세부 기준을 두고 있다.

또한 법률 제64조에서는 도급에 의해 수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 일하게 되는 경우 도급인은 관계수급인의 근로자를 위해 휴게시설 설치에 필요한 장소를 제공하거나 또는 도급인이 설치한 위생시설을 이용하도록 협조해야 한다.

〈산업안전보건법〉

제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)

- ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.
6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조

제128조의2(휴게시설의 설치)

- ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다. (위반 시 5천만원 이하의 과태료 부과)

② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다. (위반 시 1천만원 이하의 과태료 부과)

[본조신설 2021. 8. 17.]

가) 적용 대상

시행령에서는 휴게시설 의무설치 기준에 관해 규정하고 있다. 상시근로자 20명 이상 또는 건설업의 경우는 총공사금액 20억 원 이상인 사업장이 대상이다. 배달원, 청소원 및 환경미화원의 경우는 상시근로자 10인 이상이면 휴게시설 의무설치 조항이 적용된다.

〈산업안전보건법 시행령〉

제96조의2(휴게시설 설치·관리기준 준수 대상 사업장의 사업주)

법 제128조의2제2항에서 “사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장을 말한다.

1. 상시근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 제2호에서 같다) 20명 이상을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총공사금액이 20억원 이상인 사업장으로 한정한다)
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 직종(「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류에 따른다)의 상시근로자가 2명 이상인 사업장으로서 상시근로자 10명 이상 20명 미만을 사용하는 사업장(건설업은 제외한다)

가. 전화 상담원

나. 돌봄 서비스 종사원

다. 텔레마케터

라. 배달원

마. 청소원 및 환경미화원

바. 아파트 경비원

사. 건물 경비원

[본조신설 2022. 8. 16.]

부칙 〈대통령령 제32873호, 2022. 8. 16.〉

제2조(휴게시설의 설치·관리기준 적용 사업장에 대한 적용례)

제96조의2의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 적용한다.

1. 상시근로자 50명 이상을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총공사금액이 50억원 이상인 사업장으로 한정한다): 2022년 8월 18일
2. 상시근로자 20명 이상 50명 미만을 사용하는 사업장(건설업의 경우에는 관계수급인의 공사금액을 포함한 해당 공사의 총공사금액이 20억원 이상 50억원 미만인 사업장으로 한정한다): 2023년 8월 18일
3. 제96조의2제2호의 개정규정에 따른 사업장: 2023년 8월 18일

나) 위생시설 종류

휴게시설 설치 의무화 이전에도 법 제64조에 따라 도급에 의해 사업이 이뤄지는 경우 도급인은 관계수급인 근로자에 대한 위생시설 등의 설치에 필요한 장소의 제공하거나 또는 도급인이 설치한 위생시설의 이용에 협조해야 할 의무가 있었다. 시행규칙에 따르면 위생시설은 휴게시설, 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의 시설, 수면 시설을 포함한다. 시행규칙에 따른 위생 시설의 보다 세부적인 기준에 대해서는 안전보건규칙에서 정하고 있다.

〈산업안전보건법 시행규칙〉

제81조(위생시설의 설치 등 협조)

- ① 법 제64조제1항제6호에서 “위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다.
- | | |
|---------|------------|
| 1. 휴게시설 | 2. 세면·목욕시설 |
| 3. 세탁시설 | 4. 탈의시설 |
| 5. 수면시설 | |
- ② 도급인이 제1항에 따른 시설을 설치할 때에는 해당 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기준을 준수해야 한다.

다) 휴게시설 설치 기준

2022년 8월부터 휴게시설 설치가 의무화됐을 뿐만 아니라 휴게시설의 설치 기준도 구체적으로 명시되었다. 면적, 위치, 온도, 습도, 조명, 환기, 비품 등 구체적인 기준에 맞게 휴게시설을 설치하고 관리해야 한다.

작업장소가 일정하지 않은 등 작업 특성상 실내에 휴게시설을 갖추기 곤란한 경우로서 그늘막 등 간이 휴게시설을 설치한 경우는 설치기준 일부를 적용하지 않는다. 이번 연구의 대상인 옥외노동자의 경우 그늘막 등 간이 휴게시설을 설치하는 경우에 참조할 수 있다.

〈산업안전보건법 시행규칙 [별표 21의2]〉 〈신설 2022. 8. 18.〉

휴게시설 설치·관리기준(제194조의2 관련)

1. 크기

- 가. 휴게시설의 최소 바닥면적은 6제곱미터로 한다. 다만, 둘 이상의 사업장의 근로자가 공동으로 같은 휴게시설(이하 이 표에서 “공동휴게시설”이라 한다)을 사용하게 하는 경우 공동휴게시설의 바닥면적은 사업장의 개수를 곱한 면적 이상으로 한다.

- 나. 휴게시설의 바닥에서 천장까지의 높이는 2.1미터 이상으로 한다.
- 다. 가목 본문에도 불구하고 근로자의 휴식 주기, 이용자 성별, 동시 사용인원 등을 고려하여 최소면적을 근로자대표와 협의하여 6제곱미터가 넘는 면적으로 정한 경우에는 근로자대표와 협의한 면적을 최소 바닥면적으로 한다.
- 라. 가목 단서에도 불구하고 근로자의 휴식 주기, 이용자 성별, 동시 사용인원 등을 고려하여 공동휴게시설의 바닥 면적을 근로자대표와 협의하여 정한 경우에는 근로자대표와 협의한 면적을 공동휴게시설의 최소 바닥면적으로 한다.
2. 위치: 다음 각 목의 요건을 모두 갖추어야 한다.
- 가. 근로자가 이용하기 편리하고 가까운 곳에 있어야 한다. 이 경우 공동휴게시설은 각 사업장에서 휴게시설까지의 왕복 이동에 걸리는 시간이 휴식시간의 20퍼센트를 넘지 않는 곳에 있어야 한다.
- 나. 다음의 모든 장소에서 떨어진 곳에 있어야 한다.
- 1) 화재·폭발 등의 위험이 있는 장소
 - 2) 유해물질을 취급하는 장소
 - 3) 인체에 해로운 분진 등을 발산하거나 소음에 노출되어 휴식을 취하기 어려운 장소
3. 온도 : 적절한 온도(18℃ ~ 28℃)를 유지할 수 있는 냉난방 기능이 갖추어져 있어야 한다.
4. 습도 : 적절한 습도(50% ~ 55%. 다만, 일시적으로 대기 중 상대습도가 현저히 높거나 낮아 적절한 습도를 유지하기 어렵다고 고용노동부장관이 인정하는 경우는 제외한다)를 유지할 수 있는 습도 조절 기능이 갖추어져 있어야 한다.
5. 조명 : 적절한 밝기(100럭스 ~ 200럭스)를 유지할 수 있는 조명 조절 기능이 갖추어져 있어야 한다.
6. 창문 등을 통하여 환기가 가능해야 한다.
7. 의자 등 휴식에 필요한 비품이 갖추어져 있어야 한다.
8. 마실 수 있는 물이나 식수 설비가 갖추어져 있어야 한다.
9. 휴게시설임을 알 수 있는 표지가 휴게시설 외부에 부착돼 있어야 한다.
10. 휴게시설의 청소·관리 등을 하는 담당자가 지정돼 있어야 한다. 이 경우 공동휴게시설은 사업장마다 각각 담당자가 지정돼 있어야 한다.
11. 물품 보관 등 휴게시설 목적 외의 용도로 사용하지 않도록 한다.

※ 비교

다음 각 목에 해당하는 경우에는 다음 각 목의 구분에 따라 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 휴게시설 설치·관리기준의 일부를 적용하지 않는다.

가. 사업장 전용면적의 총 합이 300제곱미터 미만인 경우: 제1호 및 제2호의 기준

나. 작업장소가 일정하지 않거나 전기가 공급되지 않는 등 작업특성상 실내에 휴게시설을 갖추기 곤란한 경우로서
그늘막 등 간이 휴게시설을 설치한 경우: 제3호부터 제6호까지의 규정에 따른 기준

다. 건조 중인 선박 등에 휴게시설을 설치하는 경우: 제4호의 기준

라) 환경미화, 옥외 장소 작업의 경우

환경미화, 생활폐기물 수집·운반 및 처리 노동자에 대해서는 세척 시설(목욕시설, 탈의 및 세탁시설)을 갖추어야 한다. 환경미화 업무와 오물 수거 및 처리, 폐기물처리업무의 경우 작업 과정에서 겪게 되는 미생물, 분진, 악취 등을 제거하기 위해 탈의, 목욕과 세탁이 필수적이라는 것을 반영한 조치이다.

산업안전보건규칙에 따라 사업주는 노동자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식 시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다(신설 2017.12.28.).

〈산업안전보건기준에 관한 규칙〉

제79조(휴게시설)

- ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갭내 등 작업장소의 여건상 격리된 장소에 휴게시설을 갖출 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

제79조의2(세척시설 등)

사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

1. 환경미화 업무
2. 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무
3. 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무
4. 그 밖에 미생물로 인하여 신체 또는 피부가 오염될 우려가 있는 업무

제81조(수면장소 등의 설치)

- ① 사업주는 야간에 작업하는 근로자에게 수면을 취하도록 할 필요가 있는 경우에는 적당한 수면을 취할 수 있는 장소를 남녀 각각 구분하여 설치하여야 한다.
- ② 사업주는 제1항의 장소에 침구(寢具)와 그 밖에 필요한 용품을 갖추어 두고 청소·세탁 및 소독 등을 정기적으로 하여야 한다.

제567조(휴게시설의 설치)

- ① 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우에 근로자들이 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
- ② 사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다. 〈신설 2017. 12. 28.〉
- ③ 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 설치하는 경우에 고열·한랭 또는 다습작업과 격리된 장소에 설치하여야 한다. 〈개정 2017. 12. 28.〉

2) 한계

이번 연구의 대상인 옥외 등 현장에서 일하는 노동자의 휴게·위생권과 관련해서 현재의 산업안전보건법이 가진 한계를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 산업안전보건법 체계에서 옥외노동자에 대한 안전보건 규정은 폭염 피해를 막기 위한 ‘그늘진 장소 제공’이 전부다(산업안전보건규칙 제567조 제2항). 건설업의 경우 별도 법률(건설근로자법)을 통해 화장실 등 편의시설에 관해 규정하고 있으나, 산업안전보건법에서는 옥외노동자에 대한 별도 규정을 가지고 있지 않다. 외에도 다양한 직종의 옥외노동자가 있기 때문에 화장실, 휴게실 등 옥외에서 주로 일하는 노동자의 보건위생 문제를 다루는 별도 조항이 필요하다.

둘째, 휴게시설 설치를 의무화한 2021년 법개정 내용에는 휴게시설 이외에 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의 시설, 수면 시설의 설치는 의무화 대상이 아니다. 산업안전보건규칙을 통해 환경미화 업무, 생활폐기물처리 업무, 오물 수거 및 처리업무 등 미생물에 의한 오염 우려가 있는 특정 직종에 대해서만 세척 시설을 의무화하고 있다. 미생물만이 아니라 화학용제를 사용하거나, 분진에 대한 노출이 심하거나, 땀을 많이 흘리는 업무, 옥외노동자 등에 대해 세척 시설 의무화를 확대할 필요가 있다.

셋째, 플랫폼노동자라 할 수 있는 배달, 대리운전 등 옥외에서 근무하는 특수형태근로종사자는 휴게시설에 대한 규정이 대부분 적용되지 않는다. 이는 비단 특수형태근로종사자이기 때문만은 아니고 옥외노동자에 대해 휴게시설을 적용하기가 어렵다는 판단이 작용했을 것으로 보인다.

〈표 2.6〉 특수형태근로종사자에 대한 휴게시설 적용 여부(산업안전보건규칙 제672조)

산업안전보건법 시행령 제67조	옥외노동자	산업안전보건규칙 제79조(휴게시설) 적용 여부
2호	건설기계를 직접 운전하는 사람	×
3호	학습지 방문강사	○
5호	택배원	×
6호	퀵서비스(배달 포함)	×
9호	대리운전	×
10호	방문판매원	○
11호	대여 제품 방문점검원	×
12호	가전제품 설치 및 수리원	×
13호	화물차운전원	×

다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(건설근로자법)

1) 내용

건설업의 경우는 편의시설 설치에 대한 법 조항을 별도로 두고 있다. 건설근로자법에 따르면 공사 예정 금액이 1억 원 이상인 경우에는 공사 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 한다.

〈건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률〉

제7조의2(고용 관련 편의시설의 설치 등)

사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 한다. 이 경우 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

〈건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령〉

제4조(고용 관련 편의시설 설치 등의 의무 건설공사의 규모)

법 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 건설공사는 공사예정금액(공사현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예정금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정금액을 말한다)이 1억원 이상인 공사로 한다.

가) 편의시설 설치 기준

법률에 따라 시행규칙에서는 화장실, 식당, 탈의실 등 편의시설에 대한 세부적인 설치기준을 정하고 있다. 화장실은 위치가 300m 이내여야 하고, 남녀를 구분해야 한다. 식당은 직접 설치 또는 주변 식당을 이용할 수 있도록 해야 한다. 탈의실은 남녀를 구분해야 하고, 외부로부터 차단된 공간이어야 한다.

〈건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙〉

제4조(고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준)

법 제7조의2에 따른 고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준은 별표와 같다.

〈고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준〉(건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 [별표])

개정 2023.10.31.

항목	설치 또는 이용 조치에 관한 기준
화장실	1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것 2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것 3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것 4. 대변기는 다음 각 목의 구분에 따라 산출한 숫자(소수점 이하는 1로 처리한다) 이상의 개수를 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것. 이 경우 근로자 수는 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 상시 사용하는 근로자 수를 말하며, 여러 명의 사업자가 화장실을 공동 사용하는 경우에는 공동 사용하는 사업주가 각각 고용한 근로자의 총계를 기준으로 산출한다. 가. 남성용 화장실의 경우: (남성 근로자 수 ÷ 30) 나. 여성용 화장실의 경우: (여성 근로자 수 ÷ 20)
식당	휴게(식사) 시간 내에 모든 근로자가 식사를 마칠 수 있도록 식당을 설치하거나 근로현장 주변의 식당을 이용할 수 있도록 할 것. 다만, 바다나 산악지대 등 식당을 설치하거나 이용하게 하는 것이 현저히 곤란한 경우로서 도시락을 제공하는 등의 방법으로 식사를 할 수 있게 한 경우에는 식당을 설치하거나 이용하게 한 것으로 본다.
탈의실	1. 탈의실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 탈의실을 이용할 수 있도록 할 것 2. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 탈의실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것 3. 외부로부터 차단된 공간이 확보되도록 할 것

다) 건설업 산업안전보건관리비 계상 기준

건설업에 대해 산업안전보건관리비 계상 기준 및 사용기준에 대한 별도의 고용노동부 고시를 운영하고 있다. 도급에 의한 건설공사의 경우는 도급계약을 위한 예정가격에 안전보건관리비를 계상하여야 하고, 자기 공사를 하는 경우도 사업계획에 안전보건관리비를 계상하여야 한다. 안전보건관리비의 용도 중 하나로 산업안전보건법에 따라 휴게시설을 갖춘 경우 온도, 조명 설치·관리기준을 준수하기 위해 소요되는 비용을 안전보건관리비에서 사용해야 한다.

〈건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준〉(고용노동부 고시 제2022-43호)

제2조(정의)

① 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "건설업 산업안전보건관리비"(이하 "안전보건관리비"라 한다)란 산업재해 예방을 위하여 건설공사 현장에서 직접 사용되거나 해당 건설업체의 본점 또는 주사무소(이하 "본사"라 한다)에 설치된 안전전담부서에서 법령에 규정된 사항을 이행하는 데 소요되는 비용을 말한다.

제4조(계상의무 및 기준)

① 건설공사발주자(이하 "발주자"라 한다)가 도급계약 체결을 위한 원가계산에 의한 예정가격을 작성하거나, 자기공사자가 건설공사 사업 계획을 수립할 때에는 다음 각 호와 같이 안전보건관리비를 계상하여야 한다. 다만, 발주자가 재료를 제공하거나 일부 물품이 완제품의 형태로 제작·납품되는 경우에는 해당 재료비 또는 완제품 가액을 대상액에 포함하여 산출한 안전보건관리비와 해당 재료비 또는 완제품 가액을 대상액에서 제외하고 산출한 안전보건관리비의 1.2배에 해당하는 값을 비교하여 그 중 작은 값 이상의 금액으로 계상한다.

제7조(사용기준)

① 도급인과 자기공사자는 안전보건관리비를 산업재해예방 목적으로 다음 각 호의 기준에 따라 사용하여야 한다.

1. 안전관리자·보건관리자의 임금 등
2. 안전시설비 등
3. 보호구 등
4. 안전보건진단비 등
5. 안전보건교육비 등
6. 근로자 건강장해예방비 등

가. 법·영·규칙에서 규정하거나 그에 준하여 필요로 하는 각종 근로자의 건강장해 예방에 필요한 비용

라. 법 제128조의2 등에 따른 휴게시설을 갖춘 경우 온도, 조명 설치·관리기준을 준수하기 위해 소요되는 비용

2) 한계

첫째, 건설근로자법의 편의시설에는 화장실, 식당, 탈의실 이외에 휴게실, 샤워실은 제외되어 있다. 이에 대해 국가인권위는 2020년 10월에, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」이 건설 현장에 의무적으로 설치해야 할 편의시설로 화장실, 식당, 탈의실만을 규정하고 있는 문제점을 지적하며, 여기에 휴게실, 샤워실 등을 추가하고, 현장 근로자 수에 따른 설치 규모를 포함한 각 편의시설 세부 기준을 마련할 것을 권고하기도 했다.

〈기후여건에 따른 건설노동자 노동환경 개선 권고〉 (국가인권위원회. 2020.10.29.)

고용노동부 장관에게, 폭염, 한파상황에서 건설노동자의 안전 및 건강 증진을 위해

1. “열사병 예방 3대 기본수칙 이행가이드”에 육체노동강도에 따른 체감온도의 차이를 적절히 고려하도록 하는 내용을 명시할 것을 권고합니다.
2. 폭염, 한파 등 기후여건으로 인해 작업을 중지한 건설노동자에 대하여 작업중지로 감소된 임금의 전부 또는 일부를 지원할 수 있는 제도를 마련할 것을 권고합니다.
3. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 별표를 개정하여 건설현장에 설치해야 할 편의시설로 휴게실, 샤워실 등을 추가하고, 현장 근로자 수에 따른 각 편의시설 설치 규모와 냉온수, 냉난방, 필요 물품 비체에 관한 사항 등 세부 기준을 마련할 것을 권고합니다.

국가인권위원회 권고에 대해 당시 고용노동부는 사업주의 휴게시설 설치 의무를 규정하는 「산업안전보건법」 개정안이 국회에 다수 발의되어 있으므로, 이러한 법 개정의 내용을 고려하여 관련 시행규칙의 개정을 병행하겠다고 답했으며, 이에 대해 국가인권위는 권고를 수용한 것으로 판단한다고 보도자료를 낸 바 있으나⁸⁾, 실제로 휴게실 의무화 이외에 국가인권위가 권고한 내용은 산업안전보건법 시행규칙 개정에 반영되지 않았다. 결과적으로 건설업의 경우는 산업안전보건법상의 휴게시설 설치 의무화 이외에 샤워실은 제외되어 있다. 현장 근로자 수에 따른 각 편의시설 설치 규모 등도 마련되지 않았다.

정부는 관계부처 합동으로 수립한 ‘제4차 건설근로자 고용개선 기본계획(2020~2024년)’에서 건설 현장 편의시설 개선을 위해 편의시설 종류를 확대하고, 세부 기준을 마련하겠다고 하였다. 편의시설에 샤워실, 휴게실, 의무실을 추가하고, 공사금액, 근로자 수 등을 기준으로 세부 기준을 2020년 하반기에 마련하겠다고 했으나 실행되지 않았다.

〈제4차 건설근로자 고용개선 기본계획(2020~2024년)〉 (관계부처 합동. 2020.03.09.)

□ 건설현장 편의시설 개선

○ 편의시설 종류 확대 및 기준 세분화를 통해 의무 설치 편의시설*에 샤워실, 휴게실, 의무실 추가 (‘20년)

* (현행) 1억원 이상 공사의 경우 화장실, 식당, 탈의실 등의 시설 설치 의무

- 공사금액, 공정, 근로자 수 등을 기준으로 최소 필요 물품 개수, 남성과 여성이 함께 근로하는 경우 성별 특성을 반영한 기준 등 세부기준 마련 (‘20.下)

다행인 것은 최근(2023. 10. 31) 시행규칙을 개정해서 화장실 대변기 수를 남성 노동자 30명당 1개, 여성 노동자 20명당 1개로 설치하도록 함으로써 구체적인 기준을 마련했다는 점이다. 이를 통해 화장실 개수 부족으로 인한 문제가 일정하게 해소될 것으로 기대한다.

8) 국가인권위 보도자료, “고용노동부, 기후여건에 따른 건설노동자 노동환경 개선권고 일부 수용”, 2021. 5. 27.

둘째, 건설 현장의 편의시설 설치와 관련해서는 표준품셈에 보다 세부적인 기준이 설정되어 있으나 현장에서는 제대로 지켜지지 않고 있다.⁹⁾ 「건설공사 표준품셈」에 따르면 식당, 근로자 숙소, 휴게실, 화장실, 탈의실, 샤워장 등은 현장 여건에 따라 다음의 가설물 면적에 의거하여 별도 계상할 수 있다.¹⁰⁾

〈표 2.7〉 표준품셈 상의 편의시설 설치 기준면적

종별	용도	면적	비고
식당	30인 이상일 때	1㎡	1인당
근로자 숙소	-	4.2㎡	1인당
휴게실	기거자 3명당 3㎡	1.0㎡	1인당
화장실	대변기 : 남자 20명당 1기 여자 15명당 1기	2.2㎡	1변기당(대, 소변)
탈의실, 샤워장		2.0㎡	1인당

※ 자료 : 국토교통부·한국건설기술연구원, 「2022 건설공사 표준품셈」, 80쪽.

건설공사 표준품셈에서는 편의시설 설치에 대한 구체적인 기준이 수립되어 있으나, 이는 품셈을 위한 기준일 뿐 의무를 규정한 것은 아니기에 강제력이 없다. 실제로 임운택 외(2019)는 60개 건설 현장에 대한 편의시설 현황 조사를 통해 표준품셈 충족률을 파악하고 있는데, 휴게실 13.1%, 화장실 39.3%, 샤워장 3.3%, 탈의실 1.6%, 식당 4.9% 등 매우 낮은 충족률을 보이고 있다(임운택 외, 2019: 228).

9) 표준품셈이란, 정부 지방자치 단체 등 공공기관이 발주하는 공사의 공사비는 자재비·노무비·장비비·가설비·일반경비 등 1천4백30개 항목으로 나뉘어져 정부고시가격에 따라 산출되는데, 이 때 적용되는 정부고시가격을 말한다. 적정 공사비 산출을 위해 공사비 적산기능을 민간에 이양, 전문적인 자격을 갖춘 적산사로 하여금 적정 공사비를 산출케 하고, 정부와 업체는 이에 따라 공사비를 결정하고 있으며, 통상 1년마다 가격이 조정된다.(한국건설기술연구원, www.kict.re.kr)

10) 임운택 외(2019), ‘건설노동자 편의시설 현황과 개선방안’, 한국실내디자인학회논문집 제28권 1호 통권132호, 2019.02

라. 폐기물관리법

1) 내용

생활폐기물 수집·운반 노동자의 안전기준에 관해서는 산업안전보건법 이외에 폐기물관리법에서 규정하고 있다. 폐기물관리법에는 안전기준 이외에 보건 관련 규정은 없으나 시행규칙에 이 상기후, 미세먼지로 인한 “건강 위해를 예방하기 위하여” 필요한 조치를 취하도록 하고 있다.

〈폐기물관리법〉

제14조의5(생활폐기물 수집·운반 관련 안전기준 등)

- ① 환경부장관은 안전사고 예방을 위하여 수집·운반차량과 안전장비의 기준 및 작업안전수칙 등 생활폐기물을 수집·운반하는 자가 준수하여야 할 안전기준(이하 이 조에서 “안전기준”이라 한다)을 마련하고 매년 안전점검 및 실태조사를 실시하여야 한다.
- ② 생활폐기물을 수집·운반하는 자는 안전기준을 준수하여야 한다.
- ③ 안전기준, 적용 대상 등 필요한 사항은 환경부령으로 정한다.

[본조신설 2019. 4. 16.]

〈폐기물관리법 시행규칙〉

제16조의3(생활폐기물 수집·운반 관련 안전기준 등)

- ① 법 제14조의5제1항에 따른 안전기준(이하 “안전기준”이라 한다)을 적용해야 하는 대상은 다음 각 호와 같다.
 1. 법 제14조제1항 본문에 따라 특별자치시장, 특별자치도지사, 시장·군수·구청장이 생활폐기물을 수집·운반하는 경우
 2. 법 제14조제2항에 따라 생활폐기물의 처리를 대행받은 업체가 생활폐기물을 수집·운반하는 경우
- ② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 안전기준을 준수해야 한다.
 1. 청소차량에 다음 각 목의 장치를 모두 설치·운영할 것
 - 가. 청소차량에 의한 사고를 예방할 수 있는 후방영상장치
 - 나. 비상시 환경미화원이 적재 장치의 작동을 제어할 수 있는 안전멈춤바 및 양손 조작방식의 안전스위치
 2. 안전화, 안전조끼, 장갑 등 보호장구를 환경미화원에게 지급할 것
 3. 다음 각 목의 조치를 할 것. 다만, 특별자치시장, 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장이 폐기물을 시급하게 처리할 필요가 있거나 주민 생활에 중대한 불편을 초래할 우려가 있는 등 해당 지방자치단체의 조례로 정한 사유에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.
 - 가. 주간작업을 원칙으로 할 것
 - 나. 3명(운전자를 포함한다)이 1조를 이루어 작업하는 것을 원칙으로 할 것
 - 다. 폭염·강추위, 폭우·폭설, 강풍, 미세먼지 등으로부터 환경미화원의 건강 위해를 예방하기 위하여 작업시간 조정 및 작업 중지 등 필요한 조치를 할 것

[본조신설 2019. 12. 31.] [종전 제16조의3은 제16조의5로 이동 (2019. 12. 31.)]

2) 한계

폐기물관리법에서 생활폐기물 수집·운반 노동자에 대한 별도의 안전기준을 명시한 것은 직종의 특수성을 반영한 것이다. 다만, 안전기준 이외에 직종 특수성에서 비롯되는 보건기준(휴게실, 화장실 등)이 제외되어 있는 것은 한계라고 할 수 있다. 생활폐기물 수집·운반 업무는 환경미화 업무와 함께 공공영역의 대표적인 옥외작업으로서 노동과정에서 휴게실, 화장실에 대한 필요가 발생함에도 불구하고 아무런 규정이 없다.

지방자치단체가 직영 미화원들을 위해 운영하는 거점별 휴게공간을 늘려서 주로 민간위탁으로 운영되는 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 이용할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 생활 쓰레기 수거 업무의 공공성을 고려해 봐도, 이 부분에 세금을 투여할 명분은 충분하다(구은희, 2018: 7).

마. 근로복지기본법

1) 내용

근로복지기본법은 근로복지정책 수립을 통해 근로자의 삶의 질을 향상시키고자 하는 법이고, 기본적으로 근로기준법상의 근로자 정의에 부합되는 노동자를 대상으로 하는 법이다. 2020년 12월 법 개정을 통해 ‘특수형태근로종사자’에 대한 특례조항을 신설했고, 법률의 일부 조항을 적용하고 있다.

법 개정을 통해 국가 또는 지방자치단체가 실시할 수 있는 근로복지사업에 배달, 운전 등 대통령령으로 정하는 노무를 제공하는 사람(특수형태근로종사자)이 이용할 수 있는 휴게시설의 설치·운영이 포함되었다. 여기서 말하는 휴게시설은 세면시설을 갖춘 화장실, 냉난방시설 등 부대시설을 갖춰야 한다. 다만, 지방자치단체가 실시할 수 있는 근로복지사업은 휴게시설 설치, 운영으로 제한되었다.

〈근로복지기본법〉

제95조의2(특수형태근로종사자 등에 대한 특례)

- ① 국가 또는 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대상으로 근로복지사업을 실시할 수 있다. <개정 2020. 12. 8., 2021. 8. 17.>
 1. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하여 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람
 2. 「산업재해보상보험법」 제124조제1항에 따른 중·소기업 사업주(근로자를 사용하는 사업주는 제외한다)
- ② 제1항에 따라 국가 또는 지방자치단체가 실시할 수 있는 근로복지사업은 다음 각 호와 같다. 다만, 지방자치단체가 실시할 수 있는 근로복지사업은 제4호의 근로복지사업으로 한정한다. <신설 2021. 8. 17.>
 1. 제19조부터 제21조까지에 따른 생활안정 및 재산형성 지원
 2. 제22조부터 제27조까지에 따른 신용보증 지원
 3. 제31조에 따른 민간복지시설 이용비용의 지원
 4. 제1항제1호에 해당하는 사람 중 다수 이용자의 요청에 따라 배달, 운전 등 대통령령으로 정하는 노무를 제공하는 사람이 이용할 수 있는 휴게시설의 설치·운영. 이 경우 휴게시설은 화장실 등 대통령령으로 정하는 부대시설을 갖추어야 한다.
- ③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제2조제1호에도 불구하고 제2항제1호부터 제3호까지에 따른 근로복지사업을 실시할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. <신설 2021. 8. 17.>
- ④ 국가 또는 지방자치단체는 제2항제4호에 따라 설치한 휴게시설을 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체에 운영을 위탁하고, 운영에 필요한 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <신설 2021. 8. 17.>

〈근로복지기본법 시행령〉

제66조의2(휴게시설의 설치·운영 등)

- ① 법 제95조의2제2항제4호 전단에서 “배달, 운전 등 대통령령으로 정하는 노무”란 같은 조 제1항제1호의 사람이 제공하는 다음 각 호의 노무를 말한다.
 1. 다음 각 목의 배달
 - 가. 소화물배송(「자동차관리법」 제3조제1항제5호의 이륜자동차를 이용하여 소화물을 직접 배송하는 노무를 말한다)
 - 나. 택배(「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차를 이용하여 화물을 집화 또는 배송하는 노무를 말한다)
 - 다. 그 밖에 음식, 신문, 학습지, 상품 등의 배달
 2. 대리 운전(자가용 운전자를 대리하여 자동차를 목적지까지 운전하는 노무를 말한다)
 3. 방문 판매(고객을 직접 방문하여 상품을 판매하는 노무를 말한다)
 4. 대여 제품 방문 점검(고객이 구입 또는 대여한 제품의 유지·관리를 위한 정기점검을 하는 노무를 말한다)
 5. 방문 교육(회원의 가정을 방문하여 학습지나 교육 교구를 이용하여 아동이나 학생을 가르치는 노무를 말한다)
 6. 보험 모집(고객을 직접 방문하여 보험가입을 권유하고 계약서를 작성하여 보험 영업점에 제출하는 노무를 말한다)
 7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 노무 외에 주된 업무 내용이 이동을 통해 이루어지거나 업무 수행 장소가 일정하지 않은 노무로서 고용노동부령으로 정하는 노무

② 법 제95조의2제2항제4호 후단에서 “화장실 등 대통령령으로 정하는 부대시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다.

1. 세면시설을 갖춘 화장실
2. 냉난방시설

[본조신설 2022. 2. 17.]

2) 한계

근로복지기본법에서 특수형태근로종사자에 대한 근로복지사업의 종류로 명시한 휴게시설 설치, 운영은 국가와 지방자치단체가 “할 수 있는” 사업의 하나로 예시되어 있어서 의무사항은 아니다. 보다 적극적인 책무로 규정할 필요가 있다. 산업안전보건법에 의해서도 특수형태근로종사자 중 옥외근무를 주로 하는 노동자의 대부분은 휴게시설 의무설치의 적용을 받지 못하고 있는데, 근로복지기본법에서도 의무사항이 아니기 때문에 여전히 사각지대에 놓여져 있는 셈이다.

바. 지자체 산재 예방 및 안전보건 지원 조례

1) 내용

가) 지자체에 산재예방활동 책무 부여

산업안전보건법 개정(2021. 5. 18.)을 통해 그동안 정부 중심으로 운영되던 산재 예방 활동이 지방자치단체에도 확대 적용되었고, 이에 따라 지자체도 산업재해 예방 활동에 대한 책무가 부여되었다. 법률에 따라 지방자치단체는 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 하고, 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 조례로 정할 수 있도록 되었다.

2023년 8월 현재 전체 245개 지자체 중 147개(60%) 지자체(광역단체 17개, 기초단체 130개)에 ‘산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례’가 제정되어 있다.

〈산업안전보건법〉

제4조의2(지방자치단체의 책무)

지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등)

- ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업 환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다.
- ② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

지방자치단체에 제정되어있는 산재 예방 및 안전보건 지원 조례의 사례는 아래와 같다.

나) 서울시 조례

조례에서의 ‘노동자’는 고용형태를 불문한다. 조례에 따라 서울시장은 산재 예방 및 안전보건을 위한 정책을 추진해야 할 책무를 부담하며, 3년 주기로 노동안전보건 기본계획을 수립해야 한다. 조례에 의거한 사업주 협조 사항의 하나로 “노동자 휴게시설 설치”가 포함되어 있다.

〈서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례〉

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "노동안전보건"이란 안전하고 쾌적한 노동환경을 통해 산업재해의 발생으로부터 노동자의 신체적·정신적 건강을 보호하고, 사업주의 잠재적 재산상 손실이 발생하지 않게 되는 상태를 말한다.
3. "노동자"란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 자로 「산업안전보건법」의 적용 대상자를 말한다.

제3조(적용대상)

이 조례의 적용은 다음 각 호의 기관에서 관리하는 사업장의 노동자 및 그의 사업주를 대상으로 한다. <개정 2020.12.31>

1. 서울특별시(이하 "시"라 한다) 및 그 소속 행정기관
2. 시의 공사·공단 및 출자·출연기관과 그 자회사
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 노동환경 취약 분야의 노동자 및 사업주. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항은 제외한다.

제4조(시장의 책무)

- ① 서울특별시(이하 "시장"이라 한다)은 산업재해를 예방하고 노동자의 안전과 보건을 위한 정책을 추진하여야 한다.
- ② 시장은 산업재해를 예방하고 노동자의 안전과 보건을 위하여 고용노동부 등 행정기관, 공공기관 및 노동단체 등과 노동안전보건협력체계를 구축할 수 있다.
- ③ 시장은 제1조의 목적을 달성하기 위하여 노동자 및 사업주에게 필요한 교육, 사업, 안전장비 및 그 밖의 우대·지원 등을 추진할 수 있다.

제6조(노동안전보건계획 수립)

- ① 시장은 노동자의 안전과 보건의 증진을 위하여 3년마다 노동안전보건 기본계획(이하 "기본계획")을 수립·시행한다.
- ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 적용대상의 산업안전보건법 준수 및 노동자 참여 확대방안
 2. 노동환경 취약분야 산업재해 예방을 위한 정기적 실태조사와 지원사업
 3. 서울형 분야별 노동안전보건대책 마련
 4. 서울형 사업장 위험·유해 도급금지 등 관련 규정 마련
 5. 서울형 노동안전보건 가이드라인, 매뉴얼 제시
 6. 사업장 이행실태 현장점검 및 교육, 컨설팅, 시정조치
 7. 산업재해 예방 활동을 위한 명예산업안전감독관 및 민·관 협의체 구성 및 운영
 8. 노동안전보건 교육 및 정책에 대한 홍보
 9. 노동자의 안전보건 증진을 위한 지원 사업
 10. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 기본계획에 따라 산업재해 예방 사업 예산 및 노동취약계층에 대한 사업계획을 포함한 시행계획을 매년 수립·시행한다.
- ④ 시장은 제3조 적용대상의 노동안전보건 추진 성과를 평가하여 경영평가 등에 반영할 수 있다.

제8조(사업주의 협조)

제3조의 적용대상 사업주는 산업안전보건 관련 법령을 준수하고, 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위해 다음 각 호의 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

8. 노동자를 위한 휴게시설의 설치

다) 경기도 조례

경기도 조례의 대상은 50인 미만 사업장, 토목 및 건설 현장, 유사 노동자를 포함한다.

조례에서는 정책수단의 하나로 '노동안전보건 우수기업'에 대한 지원을 담고 있다.

〈경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례〉

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “노동자”란 고용형태를 불문하고 사업주에게 고용, 용역 또는 기타 계약 등의 관계로 임금을 목적으로 노동을 제공하는 자로서 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 해당하는 자를 비롯해 유사형태 종사자와 불완전 고용환경에 있는 자를 말한다.
3. “사업주”란 용역 및 위탁을 불문하고 어떠한 형태로든 노동자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.

제3조(지원 대상)

이 조례에 의한 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 노동 인원 50인 미만의 사업장 <개정 2019.10.01.>
2. 토목 및 건설 현장
3. 화물트럭기사 등 유사형태 노동자 및 불완전 고용환경에 있는 노동자
4. 상하수 관리, 청소 등 공공부문의 위험 외주 사업장
5. 외국인 이주 노동자
6. 그밖에 산업재해 위험이 높아 노동안전보건 지원이 필요하다고 인정되는 노동자나 노동 현장

제7조(노동안전보건 우수기업 인증)

도지사는 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원사업에 적극 참여하고 협력한 기업을 경기도 노동안전보건 우수기업으로 인증하고 다음 각 호의 인센티브를 제공할 수 있다.

1. 경기도 노동안전보건 우수기업 포상
2. 경영지원자금 지원
3. 지방세의 감면
4. 그밖에 산업재해 예방 및 노동안전보건을 위해 필요하다고 인정되는 지원

라) 지자체 사업 사례

□ 인천광역시 사례

인천시는 「노동안전보건정책 기본계획(2023~2027)」에 ‘흑서/흑한기 옥외노동자 지원사업’을 정책사업의 하나로 포함하고 있다. 흑서/흑한기 옥외노동자 건강 보호 및 안전조치 관련 안전 지침을 준수토록 지도하고 기후 질환 예방을 위한 지원체계 마련이 사업의 배경이다. 사업내용은 다음과 같다.

인천시 사업계획에 포함된 옥외노동자 지원사업은 휴게시설과 관련된 것은 아니지만 옥외노동자를 별도의 정책 대상으로 삼고 있다는 점에서 고무적이며, 향후 휴게시설 개선사업으로 발전시켜야 할 것이다.

〈인천시 노동안전보건정책 기본계획 中〉

□ 혹서/혹한기 옥외노동자 보호지원 사업 내용

- 물류, 건설현장 등 안전캠페인 및 건강보호 지침 준수 지도
 - 안전보건지킴이 현장점검, 지도 강화
 - 기후 질환 예방 안전수칙 홍보, 전파
 - 대응용품(발열조끼, 장갑, 팩 등, 쿨토시, 타올, 안전모 통풍내피 등) 지원
- 관내 발주공사 작업시간 조정 및 공사중지, 연장 등 계약집행 운영 시행
- 혹서/혹한기 대비 옥외노동자 실질적 건강보호체계 마련
 - 찾아가는 이동건강상담 실시(대한산업보건협회 인천센터, 안전보건공단 근로자건강센터 연계)

□ 충청남도 사례

충남은 산재 예방 조례에 근거한 산업재해 예방 실행계획을 수립해서 공공분야 옥외노동자(환경미화, 도로보수), 고열 작업자 등을 대상으로 다음의 사업을 진행하고 있다.

- 건강 보호 교육 : 온열질환 대비 및 위험 상황 대응 요령 등
- 작업환경 측정 : WBGT(습구흑구온도지표) 측정기를 설치하여 옥외·고열 작업장 노동자의 작업환경을 측정·분석

옥외노동자 휴게시설 관련된 사업은 없지만, 옥외노동자의 건강 보호 교육과 작업환경 측정 등 정책 대상에 옥외노동자를 포함하고 있다는 점을 알 수 있다.

2) 한계

60%의 지자체에 「산재 예방 및 안전보건 지원조례」가 제정되어 있으나 옥외노동자 휴게시설 등의 사업은 전무하다. 17개 광역시도는 모두 산재 예방 지원조례가 제정되어 있으나 실행계획을 수립하지 않았거나, 실행계획을 수립했다더라도 옥외노동자를 대상으로 하는 사업을 포함하고 있는 경우는 인천시와 충청남도 두 곳에 불과했다. 인천시와 충남 역시 옥외노동자의 온열질환에 대한 안전교육과 작업환경 측정, 대응 용품 지원 등 최소한의 사업을 하고 있고, 휴게시설에 대한 내용은 없다. 이후에 사업내용을 더 다양하게 수립해야 할 것이다.

지자체는 노동안전지킴이 사업을 통해 옥외노동자 휴게시설 실태에 대한 파악을 할 수 있으나 실제 추진 실적은 없다. 지자체 조례를 통해서도 휴게시설 설치, 운영 기준을 의무화하기 어렵기 때문에 인센티브를 통한 홍보와 설득이 필요하다.

사. 소결

1) 옥외노동자 개념 및 규모

옥외노동자에 대한 정식화된 개념은 없다. 향후에 옥외노동자에 대한 법제도적 보호를 위해서 이에 대한 논의가 필요하다. 옥외노동자의 규모를 파악하기 위한 차원에서 범주를 구분해보면 다음과 같이 유형을 구분할 수 있다. 첫째(유형 1), 근무 장소가 옥외인 경우이다. 노동력을 제공하는 공간이 건물 외부에 있는 경우이다. 대표적으로 농수축산업 노동자, 건설노동자, 환경미화, 하역노동자 등이 이 경우에 해당할 것이다. 둘째(유형 2), 옥외에서 공간적 이동을 하는 것이 노동과정의 대부분인 경우이다. 대표적으로 화물운송, 택배, 배달, 우편서비스 등이 해당된다. 셋째(유형 3), 노동력을 제공하기 위해 공간이동을 필수적으로 수반하는 경우이다. 가구 방문을 통해 서비스를 제공하는 돌봄 노동자, 가전서비스 노동자(설치수리기사, 방문점검원 등), 공공 점검 노동자(수도점검원, 가스점검원 등) 등이 여기에 해당한다. 이 경우 근무 장소는 옥내지만 근무를 위해 상당 시간을 필수적으로 이동해야 하는 경우이다.

한국안전보건연구원 근로환경조사에는 근무 장소에 대한 문항이 있다. 6차 근로환경조사(2020년) 원자료를 활용하여 옥외노동자 규모를 추산해보면, 임금노동자의 24.8%가 옥외노동자이고, 이 비율을 경제활동인구조사 상 임금노동자 수로 환산하면 5,383,622명에 해당한다. 고용형태별로 보면, 상용직 중 19.6%, 임시직 중 37.1%, 일용직 중 60.2%가 옥외근무자이다. 고용형태가 불안정할수록, 연령대가 높을수록 옥외노동자 비율이 높아짐을 알 수 있다.

2) 옥외노동자 휴게권 관련 법제도의 한계

휴게시설 관련 법제도 현황과 한계는 다음과 같다.

첫째, 전체 노동자에게 적용되는 산업안전보건법이다. 직종에 구분 없이 모든 노동자와 특수고용(노무제공자) 일부에게 적용되는 법률이고, 당연히게도 휴게시설에 대한 내용을 담고 있다. 다만, 직종별 특성이 감안되지 않은 일반적 규정에 해당한다. 산업안전보건법 체계에서 옥외노동자에 대한 안전보건 규정은 폭염 피해를 막기 위한 ‘그늘진 장소 제공’이 전부이다. 또한 휴게시설 이외에 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의 시설, 수면 시설의 설치의 의무화 대상이 아니어서 옥외노동자 등에 대해 세척 시설, 편의시설 의무화를 확대할 필요가 있다. 그리고 배달, 대리운

전 등 옥외에서 근무하는 특수형태근로종사자는 휴게시설에 대한 규정이 대부분 적용되지 않는다.

둘째, 대표적인 옥외노동이라고 할 수 있는 건설노동자에게 적용되는 건설근로자법이다. 건설업의 특성을 반영한 편의시설(화장실, 식당, 탈의실) 규정이 있다. 건설업의 경우는 산업안전보건법상의 휴게시설 설치 의무화 이외에 샤워실은 제외되어 있다. 현장 근로자 수에 따른 각 편의시설 설치 규모 등도 마련되지 않았다. 국가인권위원회가 2020년에 권고한 휴게실, 샤워실 등을 추가하고, 현장 근로자 수에 따른 설치 규모를 포함한 각 편의시설 세부 기준을 마련할 것 등의 내용도 지켜지지 않았다.

셋째, 거리에서 생활폐기물 수집·운반을 하는 노동자에게 적용되는 폐기물관리법이다. 이 법은 노동관계법은 아니지만, 생활폐기물 수집·운반 노동자의 안전 관련 규정을 포함하고 있다. 하지만, 안전기준 이외에 직종 특수성에서 비롯되는 보건기준(휴게실, 화장실 등)이 제외되어 있는 것은 한계라고 할 수 있다.

넷째, 플랫폼 이동노동인 배달노동자, 대리운전 노동자에게 특례 적용되고 있는 근로복지기본법이다. 휴게실 관련된 제한적인 규정이 포함되어 있다. 하지만 특수형태근로종사자에 대한 근로복지사업의 종류로 명시한 휴게시설 설치, 운영은 국가와 지방자치단체가 “할 수 있는” 사업의 하나로 예시되어 있어서 의무사항은 아니다. 보다 적극적인 책무로 규정할 필요가 있다.

다섯째, 지방자치단체의 산재 예방 및 안전보건 지원 조례이다. 해당 조례에는 휴게실에 대한 조항이 별도로 있지는 않지만, 산재 예방 및 안전보건 지원에 대한 지자체의 역할을 규정하고 있어서 참조할 수 있다. 현재 60%의 지자체에 「산재 예방 및 안전보건 지원조례」가 제정되어 있으나 휴게실 등 보건과 관련된 실제 사업은 미미하다. 지자체 조례를 통해서도 휴게시설 설치, 운영 기준을 의무화하기 어렵기 때문에 인센티브를 통한 홍보와 설득이 필요하다.

제 3 장

옥외노동자 휴게·위생권 관련 설문조사 분석

1. 조사 개요와 조사 대상자 일반적 특성
2. 옥외 노동자의 휴게권
3. 옥외 노동자의 위생권
4. 휴게권·위생권과 관련된 건강 문제
5. 옥외 노동자의 노동조건과
휴게권·위생권
6. 업종별 휴게권·위생권 문제
7. 소결

제3장

ㄴ 옥외노동자 휴게·위생권 관련 설문조사 분석

1. 조사 개요와 조사 대상자 일반적 특성

가. 조사 개요

옥외노동자의 휴게권과 위생권 실태에 대한 조사를 위해 본 연구는 건설업, 플랜트, 배달업, 대리기사, 생활폐기물 수집·운반업, 생활가전 방문 서비스 6개의 업종을 선택하였다. 애초에는 생활가전 방문 서비스업은 포함되지 않았으나, 옥외 작업의 직업적 특성상 앞의 5가지 업종은 절대다수가 남성 노동자로 이루어지기 때문에, 5개의 선정 업종만으로는 본 연구의 목적 중 하나인 여성 노동자의 휴게권과 위생권에 대한 연구가 제대로 이루어지기 어렵다고 판단되어, 가구 방문 업종을 포함시켰다.

설문조사는 대상자의 일반적 특성, 모든 업종의 휴게권과 위생권에 관련된 공통 질문, 그리고 마지막으로 각 업종의 특성이 반영된 질문들을 포함하였다. 일반적 특성으로는 응답자의 인구학적 특성, 직장 특성, 근무조건, 노동조건 등을 포함하고 있다. 여섯 가지 업종의 공통 질문은 크게 1) 주로 작업이 이루어지는 곳의 휴게실 실태, 2) 주로 작업이 이루어지는 공간의 화장실 실태, 3) 휴게권·위생권 관련된 건강 문제로 이루어졌다.

각 업종별 특성을 반영한 질문으로 우선, 건설/플랜트 업종의 경우에는 산업안전보건법에 근거하여 해당 업종에 대한 휴게공간 설치 의무 조건에 해당하는 작업장인지의 여부와 휴게실의 형태가 어떤지에 대한 추가적인 설문을 진행하였다. 두 번째, 생활폐기물 수집·운반업의 경우 주로 작업이 이루어지는 곳이 대부분 야외 이동 공간이기 때문에 주 작업공간 이외에 작업에 이용되는 차량이 출발하고 작업 후 돌아가는 차고지, 그리고 수집된 폐기물을 쌓아두는 곳인 적환장에 이용 가능한 휴게실과 화장실 시설 등이 있는지를 추가 질문하였다. 세 번째 배달/대리운전, 가구방문 서비스업의 경우 지속적인 이동을 하며 수행하는 업무라는 특성을 고려하여 지자체에서 설치한 이동노동자들을 위한 쉼터 시설에 대해 질문하였는데, 여기에는 쉼터 이용 경험, 공

간의 적절성 등이 포함된다. 여기에 더하여 가구 방문서비스업의 경우에는 방문하는 가구에서의 화장실 이용에 대한 내용을 부가적으로 조사하였다.

조사는 2023년 8월부터 9월 초까지 해당 업종 노동자들을 대상으로 이루어졌으며, 건설업 148명, 플랜트 56명, 배달업 103명, 대리기사 87명, 생활폐기물 수집·운반 196명, 생활 가전 방문 서비스 120명으로 총 710명의 옥외 작업 노동자가 설문에 참여하였다.

나. 조사 대상자의 일반적 특성

조사 대상자의 평균연령은 50세로, 건설 업종이 52세로 가장 높고, 배달업이 44.7세로 가장 낮다. 건설업은 50대가 47.6%로 절반 가까이 50대였으며 60대와 40대의 비율이 그다음으로 높았다. 플랜트의 경우 40대와 50대가 각각 43%, 41%로 가장 비율이 높았다. 배달업은 50대가 절반을 넘는 비율을 차지하며, 30대와 50대가 각각 23.3%, 22.3%였다. 배달업과 달리 대리기사의 경우에는 50대의 비율이 48.7%로 가장 높았고, 40대가 21%, 60대도 21%가량으로 높은 비율을 보였다. 생활폐기물 수집·운반업은 50대가 49%로 가장 높았고, 20대가 3.7%로 가장 낮았는데, 그 외의 연령대에서는 10~20%가량의 분포를 보인다. 생활가전 방문서비스업은 50대가 61%로 압도적으로 높았고, 그다음이 40대로 31%를 차지하여 40대와 50대가 90% 이상의 비율을 차지하고 있다.

한편 직종별 성별 편차가 크게 나타나는데, 옥외노동자 조사 대상자들 전체적으로 보았을 때 79.8%가 남성 노동자였으며, 여성 노동자의 비율은 20.2%였지만, 생활가전 서비스업종을 제외한 나머지 다섯 개의 업종에서는 모두 남성 노동자의 비율이 절대적으로 높았다. 남성 노동자의 비율이 가장 높은 업종은 생활폐기물 수집·운반업으로 전체의 98.5%가 남성이었으며, 건설(98%), 대리기사(96.6%) 순이었다. 생활가전 서비스업은 여성 노동자의 비율이 97.5%였다.

조사 대상자의 고용형태는 프리랜서/특수고용직 노동자가 전체의 41.3%로 가장 많으며, 파견/용역/하청이 26.5%, 일용직이 20.1%로 그다음으로 큰 비율을 차지하고 있다. 이는 조사 대상 업종별 특성이 반영된 것이다.

업종별로 살펴보면, 건설업과 플랜트의 경우 일용직이 각각 69.1%와 80.4%로 가장 큰 비율을 차지하고 있다. 반면 배달업, 대리기사, 가구 방문 서비스업종은 특수고용직 형태가 가장 많았는데, 배달업과 대리기사는 약 90%가량이 특수고용직이었지만, 배달업은 정규직/무기계약,

계약/임시직, 시간제도 각각 3%가량 확인되었다. 특히 대리기사 직종의 경우 정규직/무기계약직이 전체의 8.1%였다. 반면 가구 방문 서비스는 조사 대상자의 대부분인 97.5%가 특수고용직으로 업무를 수행하고 있었다.

해당 직장에서의 근속기간의 경우, 전체 대상자는 평균 3.9년이지만, 대리기사는 7.1년, 생폐수집/운반 업종은 평균 5.6년, 가구 방문 서비스업은 4.3년인데 비해 건설, 플랜트는 해당 직장에서의 근속연수가 각각 1.1년 0.7년으로 나타나 평균 근속기간이 짧은 직장이다.

조사 대상자 선정상의 특이성으로 조사된 사람들의 노동조합 가입 비율이 높은 편이었다. 조사 대상 전체로 보면 88.4%가 노동조합에 가입되어 있었는데, 건설업의 경우 조사 대상자들의 100%가 노동조합에 가입되어 있었고, 생활가전 방문 서비스업은 97.5%, 플랜트는 95%, 생활폐기물 수집·운반업의 노동조합 가입 비율은 91%에 달하고 있다.

조사 대상자들의 직장이 있는 지역별로 분류해보면, 서울/경기 지역이 56.3%, 경남 21%였는데, 업종별로 분류해 보면 생활폐기물 수집·운반은 서울/경기 지역이 100%였고, 배달업종 역시 서울/경기 지역의 대상자들이 79%로 매우 높았으나, 다른 업종들의 경우 서울/경기, 경북/경남, 전북/전남, 충북/충남 지역에 비교적 넓게 분포되어 있는 것으로 나타나고 있다.

월수입의 경우, 500만 원 이상인 사람의 비율은 건설업에서 가장 높았으며 (29.9%), 플랜트 노동자는 14.6%로 나타났으나 가구방문 노동자의 경우에는 500만 원 이상의 수입을 갖고있는 사람은 없었다. 200만 원 미만을 번다고 대답한 사람은 배달(22.4%), 대리기사(32%), 가구방문(25.8%)에서 높게 나타났고, 특히 배달의 경우 100만 원 미만의 수입을 올리는 사람들도 약 8%가량이었다. 배달과 대리기사의 경우 월수입의 분포가 전반적으로 넓으며, 개인별 편차가 크게 나타난다.

〈표 3.1〉 조사 대상자 특성

(단위: 명, %)

특성	건설	플랜트	배달업	대리기사	생활폐기물 수집·운반	생활가전 방문	전체
인원(명)	148	56	103	87	196	120	
연령							
◦ 평균연령(세)	52.0	48.0	44.7	51.1	51.1	50.2	49.9
20대	4.1	3.6	0.0	0.0	3.7	0.0	2.1
30대	6.9	7.1	23.3	12.6	10.5	6.7	11.0
40대	20.0	42.9	50.5	25.3	20.9	30.8	29.1

특성	건설	플랜트	배달업	대리기사	생활폐기물 수집·운반	생활가전 방문	전체
50대	47.6	41.1	22.3	41.4	48.7	60.8	45.2
60대	21.4	5.4	3.9	20.7	16.2	1.7	12.7
성별							
여성	2.0	14.3	8.7	3.4	1.5	97.5	20.3
남성	98.0	85.7	91.3	96.6	98.5	2.5	79.8
고용형태							
◦ 정규직							
직접고용(정규/무기계약)	1.5	5.4	2.9	8.1	5.7	0.0	3.7
◦ 비정규직	98.5	94.7	7.7	2.4	94.3	2.5	54.9
직접고용(계약/임시/기간)	27.9	14.3	2.9	0.0	2.6	0.8	7.9
간접고용	1.5	0.0	1.9	1.2	91.7	1.7	26.5
시간제, 아르바이트	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.4
일용직	69.1	80.4	0.0	1.2	0.0	0.0	20.1
◦ 프리랜서/특고	0.0	0.0	89.3	89.7	0.0	97.5	41.3
근속기간 (년)	1.1	0.7	2.8	7.1	5.6	4.3	3.9
노동조합 가입 비율	100.0	94.6	88.4	47.1	90.8	97.5	88.4
◦ 직장 지역							
서울/경기	33.3	0.0	78.6	26.4	100.0	43.3	56.3
경북/경남	25.9	32.1	10.7	54.0	0.0	27.5	20.9
전북/전남	0.0	55.4	5.8	12.6	0.0	10.0	8.5
충북/충남	23.1	1.8	3.9	5.8	0.0	7.5	7.5
기타	17.7	10.7	1.0	1.2	0.0	11.7	6.8
월수입							
100만 원 미만	0.0	0.0	7.8	2.3	0.0	0.0	1.4
100만 원 ~ 200만 원	0.0	1.8	14.6	28.7	0.0	25.8	10.2
200만 원 ~ 300만 원	5.4	16.4	25.2	42.5	4.2	64.2	23.4
300만 원 ~ 400만 원	23.8	18.2	32.0	17.2	16.7	7.5	19.0
400만 원 ~ 500만 원	40.8	49.1	15.5	9.2	77.6	2.5	37.4
500만 원 이상	29.9	14.6	4.9	0.0	1.6	0.0	8.5

2. 옥외 노동자의 휴게권

옥외 노동자들의 휴게권은 1) 시간적 의미에서 노동시간과 노동강도에 기반하여 이루어지는 적절한 시간의 휴식과 회복, 그리고 2) 휴게시간 동안 적절한 공간에서 이루어지는지의 휴식의 측면에서 볼 수 있다. 따라서 본 장에서는 옥외 노동자들이 휴게권을 보장받고 있는지 휴게시간과 휴게공간의 측면에서 살펴본 뒤, 현재 옥외 노동자의 휴게시간과 휴게시설이 법적/제도적 측면에서 어떻게 평가할 수 있는지, 이들의 휴게실에 대한 요구는 어떠한지 등에 대한 내용을 제시하고자 한다.

가. 노동시간, 노동강도, 휴게시간

〈표 3.2〉는 옥외 노동자들의 업종별 노동시간, 노동강도, 휴게시간 등에 대한 정보를 제공해 준다. 전체적으로 옥외 노동자의 일 근무 시간은 하루 8.3시간으로 나타나며, 가장 적은 노동시간은 플랜트(7.5시간) 이고 배달업의 노동시간은 하루 평균 9.2시간이다. 건설, 배달, 대리, 생활가전 방문 서비스업의 경우에는 모두 이 중간에 분포하고 있는데, 일평균 근무 시간에 있어 업종 간 편차는 대체로 크게 나타나지는 않는다.

점심시간을 포함한 일 휴게시간은 전체 업종 평균 1.2시간이며 노동시간과 비교했을 때 휴게시간에서 업종별 편차가 크게 나타나는데, 건설, 플랜트 배달업의 경우 1.5에서 1.7시간 정도이지만, 생활폐기물 수집/운반, 대리기사, 가구방문 서비스는 상대적으로 휴게시간이 짧으며 특히 생폐 수집/운반의 경우 점심시간을 포함한 휴게시간이 0.7 시간에 불과해 앞선 업종들의 절반 수준으로 나타난다. 근로기준법(제54조)에 근거하여 근로 시간이 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하게 되어 있으나, 해당 업종의 일 근무 시간이 8시간이라는 점을 고려하면 이는 법적으로 부여되는 자유로운 휴게시간의 기준에 미치지 못하는 것이다.

노동조건을 살펴보면, 조사 대상자들이 전체적으로 가장 많이 경험하고 있는 문제는 업무 성과 압박이었고(46.3%), 노동시간의 과도함은 35.3%, 인원 부족 문제는 31.3%의 옥외 노동자들이 경험하고 있었다. 이러한 노동조건도 업종별로 다르게 나타나는데, 생활폐기물 수집/운반 업종은 73.1%의 노동자들이 인원 부족 문제를 경험하고 있어 10%에서 23%의 비율을 보인 다른 업종에 비해 가장 심각한 문제로 나타났다. 또한, 생폐수집/운반 종사자들은 실직의 두려움은

상대적으로 낮게 나타났으나, 성과 압박은 가구방문 노동자들과 함께 높은 수준으로 경험하고 있다(56.8%).

일주일간 노동시간은 전체 업종으로 보았을 때 41시간에서 52시간인 사람들의 비율이 절반 정도로 가장 많았으며, 52시간을 초과하는 사람들의 비율이 그다음으로 큰 것으로 나타난다(25.1%). 이를 업종별로 나누어 살펴보면, 생활폐기물 수집·운반업의 경우 일주일에 41~52시간 일하는 사람들은 78.8%, 52시간 초과로 일하는 사람의 비율은 17.1%로, 생활폐기물 수집·운반업에 종사하는 사람들의 96%가량이 주 41시간 이상 근무를 하는 것으로 나타난다. 주 52시간 이상의 경우만 살펴보았을 때는 배달(54.4%), 대리(46%), 가구방문(20.8%) 순으로 그 비율이 높았는데, 이들의 경우 41~52시간 근무를 하는 사람의 비율과 함께 고려하면, 41시간 이상의 노동을 하는 사람들의 비율이 64%에서 75%로 나타난다. 반면, 15시간 미만의 초단시간 노동은 가구방문 노동자들의 그 비율이 가장 높았고(12.5%), 그다음이 대리(8.7%), 배달(6.9%) 순이었다. 즉, 52시간 이상의 초과 노동은 배달, 대리, 가구방문 노동자들에게서 높게 나타나는데, 이들 세 업종에서는 초단시간의 비율과 35시간 미만 단시간 노동 비율도 크게 나타나, 특수고용 형태 노동자들이 전반적으로 단시간과 장시간 근무 모두 높은 비율로 경험하고 있다는 점을 알 수 있다.

〈표 3.2〉 업종별 노동조건과 노동강도

(단위: 명, %)

특성	건설	플랜트	배달업	대리기사	생활폐기물 수집·운반	생활가전 방문	전체
인원(명)	148	56	103	87	196	120	
일 근무시간(시간)	8.0	7.5	9.2	8.5	8.0	8.5	8.3
일 휴게시간 (점심 포함)	1.5	1.7	1.6	1.1	0.7	1.2	1.2
노동강도	7.3	6.7	7.3	7.1	8.3	7.5	7.5
노동강도(표준편차)	1.9	1.6	1.8	1.7	1.4	1.5	1.7
노동조건							
인원 부족	17.0	23.6	17.5	10.3	73.1	11.7	31.3
노동시간 과도함	14.6	7.6	51.5	49.4	39.8	40.0	35.3
실직의 두려움	20.6	28.3	28.2	26.4	17.8	17.5	21.7
성과 압박	43.0	20.8	29.1	32.2	56.8	70.0	46.3
노동시간 (일주일)							
15시간 미만	3.4	3.6	8.7	6.9	0.5	12.5	5.4

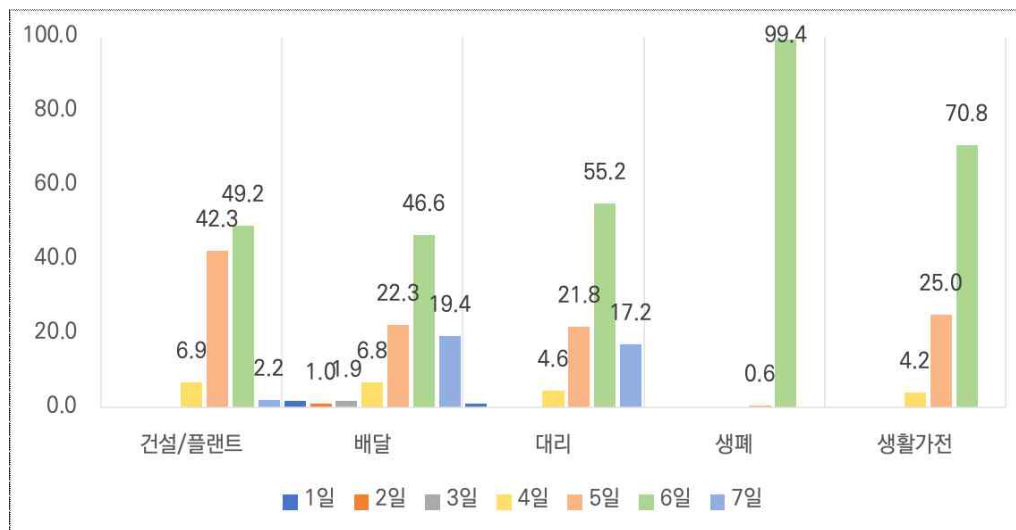
특성	건설	플랜트	배달업	대리기사	생활폐기물 수집·운반	생활가전 방문	전체
16시간 ~ 35시간	4.8	5.5	10.7	9.2	0.0	5.0	5.0
36시간 ~ 40시간	17.7	40.0	5.8	19.5	3.6	18.3	14.2
41시간 ~ 52시간	61.9	41.8	20.4	18.4	78.8	43.3	50.4
52시간 초과	12.2	9.1	54.4	46.0	17.1	20.8	25.1

주당 근무 일수에 대한 업종별 분석 결과는 [그림 3.1]에 소개하였다. 그림에 함께 나타내지는 않았지만, 업종별로 주당 평균 근무일 수에 차이가 있는데, 주당 41시간 이상 근무 시간의 비율이 가장 높은 생활폐기물 수집·운반의 경우 주당 평균 근무일 수가 6일로 가장 많았고, 그 다음은 대리, 생활가전, 배달업 순으로 나타났으며, 건설과 플랜트가 가장 적은 근무일 수를 보이고 있다.

[그림 3.1]로부터 생활폐기물 수집·운반업의 경우는 전체 해당 업종 종사자들의 99.4%가 주 6일 근무를 하고 있었고, 1명(0.6%)만이 5일 근무라고 대답하였는데, 질문의 내용이 지난주 '실제 근무일'에 대한 것이기 때문에, 해당자는 특정 사정으로 지난주에 하루 근무를 하지 못한 경우일 가능성이 있는 것으로 생각된다. 그다음으로 주 6일 근무 비율이 높은 업종은 생활가전 방문 서비스이며(70.8%), 대리, 배달 순으로 6일 근무자들의 비율이 높게 나타난다.

[그림 3.1] 주당 근무일 수

(단위: %)



노동시간, 노동강도, 휴식 시간의 측면을 업종별로 살펴보았을 때, 가장 높은 수준의 노동강도, 열악한 노동조건을 갖고 있으면서도 휴식 시간이 짧고 긴 주당 근무 일수를 가지고 있는 업종은 생활폐기물 수집·운반업이며, 특수형태 근로 종사자들의 경우에는 전반적으로 낮은 수준의 월수입을 보충하기 위해 노동시간이나 주당 근무일 수를 연장하여 일하고 있는 경향이 나타나고 있다.

나. 휴게실과 탈의실 설치 여부

실제로 작업이 이루어지는 작업 현장에 휴게실이 설치되어 있는지의 질문에는 전체 응답자의 36.5%만이 설치되어 있다고 응답하였다(〈표 3.3〉 참고). 휴게실 설치 여부에 대해서도 업종별 편차가 있는데, 플랜트와 건설업의 경우 각각 87.3%와 79%로, 조사된 업종 중 가장 많은 응답자들이 휴게실이 있다고 대답하였다. 그러나 대리운전과 생폐수집/운반업은 25%가량, 배달 노동은 18.5%, 생활가전 방문 서비스는 3.3%의 조사 대상자들만이 휴게실이 있다고 응답하였다.

전반적으로 건물 밖에서 작업하는 노동자들의 휴게실 설치 비율이 낮았지만, 특히, 이동하면서 작업하는 노동자들의 휴게실 설치 비율이 매우 낮게 나타나고 있다.

〈표 3.3〉 작업 현장 내 휴게실 여부

(단위: %)

직업	휴게실	
	있음	없음
건설업	79.0	21.0
플랜트	87.3	12.7
배달 노동	18.5	81.5
대리운전	25.3	74.7
생활폐기물 수집·운반	25.1	74.9
생활가전 방문서비스	3.3	96.7
합계	36.5	63.5

작업 현장에 탈의실이 설치되어 있는지를 조사한 결과는 〈표 3.4〉에 정리되어 있다. 실제로 작업이 이루어지는 현장에 탈의실이 설치되어 있다고 대답한 노동자는 전체의 34.5%에 불과하

였다.

여섯 개의 업종 가운데, 플랜트와 건설업에서 탈의실 설치 비율이 높게 나타났지만, 이 역시 각각 67.3%와 62.6%로 설치를 자체가 낮다. 생활폐기물 수집/운반의 경우, 앞서 살펴본 바와 같이 휴게실 설치 비율(25.1%)에 비해 탈의실 설치 비율은 48%가량으로, 탈의실 설치 비율이 상대적으로 높았고, 배달 노동은 12.6%, 대리운전은 10.3%로 매우 낮은 수준이었으며, 생활가전 방문서비스업은 이용할 수 있는 탈의실이 설치되어 있다고 대답한 경우가 전혀 없는 것으로 조사되었다.

탈의실이 있다고 대답한 경우 남녀 구분이 있다고 대답한 사람들의 비율이 65%, 그렇지 않다고 대답한 사람들은 35%였다. 대리운전의 100%가 탈의실이 성별 구분이 있다고 대답했고, 플랜트와 건설업이 각각 83.8%, 79.8%로 그다음이었으나, 배달 노동은 절반 정도의 경우만 탈의실의 남녀 구분이 있다고 대답하였고, 생활폐기물 수집/운반의 경우 35.2%만이 탈의실이 성별 구별이 되어 있다고 대답하여 매우 낮은 수준을 보이고 있다.

〈표 3.4〉 작업 현장 내 탈의실 여부

(단위: %)

직업	탈의실	
	있음	없음
건설업	62.6	37.4
플랜트	67.3	32.7
배달 노동	12.6	87.4
대리운전	10.3	89.7
생활폐기물 수집·운반	47.7	52.3
생활가전 방문서비스	0.0	100.0
합계	34.5	66.5

〈표 3.5〉 탈의실 남녀 구분 여부

(단위: %)

직업	탈의실 남녀 구분 여부	
	있음	없음
건설업	79.8	20.2
플랜트	83.8	16.2
배달 노동	53.8	46.2

직업	탈의실 남녀 구분 여부	
	있음	없음
대리운전	100.0	0.0
생활폐기물 수집·운반	35.2	64.8
생활가전 방문서비스	-	-
합계	65.0	35.0

다. 관련 법령에 근거한 휴게실·화장실 설치 실태

2021년 8월에 산업안전보건법이 개정되어 상시근로자 20인 이상 사업장(건설업은 총공사 금액 20억 이상 사업장)에 휴게시설 설치가 의무화되었다. 이에 근거하여 살펴보면, 우선 건설업의 경우 총공사 금액 20억 이상인 사업장에서 작업을 수행하는 사람들은 전체 조사자의 93%에 해당하는 126명이었고 따라서 이들의 작업장에는 의무적으로 휴게실이 설치되어 있어야 하지만, 실제로는 의무 설치 대상자의 83%만 휴게실이 설치되어 있는 것으로 조사되었다(〈표 3.6〉참조).

생활폐기물 수집·운반업의 경우에도 조사된 195명 전원이 근로자 20인~300인의 사업장에서 근무하는 것으로 나타나 산업안전보건법상 휴게시설 의무 설치 대상이지만, 주로 작업이 이루어지는 곳에 휴게실이 설치되어 있다고 대답한 사람들은 25.1%에 그치고 있다. 주된 작업이 차량으로 이동하면서 이루어진다는 특성을 고려하여 주된 작업공간 이외에도 적환장과 차고지의 휴게실 설치 실태를 살펴보면, 〈표 3.29〉에서 보이는 바와 같이 적환장에 휴게실이 설치되지 않은 경우가 16.5%, 차고지에 휴게실이 설치되지 않은 비율이 21%로 나타나, 의무 설치 사항이 제대로 지켜지지 않는 것으로 드러난다.

〈표 3.6〉 총공사 금액과 휴게실 설치 비율 (건설업과 플랜트)

(단위: %)

직업	휴게실 설치됨		휴게실 설치 안 됨	
	사례 수	비율	사례 수	비율
50억 이상	98	85.2	17	14.8
20억~50억 미만	7	64.6	4	36.4

직업	휴게실 설치됨		휴게실 설치 안 됨	
	사례 수	비율	사례 수	비율
1억~20억 미만	6	85.7	1	14.3
1억 미만	2	100.0	0	0.0
합계	113	83.7	22	16.3

이 외에 본 연구의 조사 대상인 배달/대리, 생활가전 방문 서비스 종사자와 같은 특수형태근로종사자들은 산업안전보건법상의 휴게실 설치의 의무 규정이 적용되지 않는다.

조사 대상자들의 작업장에 설치된 휴게실이 산업안전보건법 시행규칙에 명시된 휴게실의 요건에 얼마나 충족하는지에 관한 조사 결과는 <표 3.7>에 나타나 있다. 이 항목에 대해서 휴게실 설치 비율이 0%인 생활가전 방문서비스는 제외하였다. 휴게실의 크기는 대부분의 조사 대상자들의 작업장에서 충족하고 있는 것으로 나타났으나, 다른 요건들은 항목에 따라 충족 여부에 차이가 나타나고 있었다.

가장 충족 비율이 높은 항목은 식수 설비로 응답자의 90%가량이 작업장에 식수 설비가 있다고 응답했으며, 냉난방 시설 구비(77.9%), 화재·폭발 등의 위험이 있는 장소에서 떨어져 있다(77.3%), 인체에 해로운 물질을 취급하는 장소에서 떨어져 있다(77.0%) 등의 조건 충족 비율이 가장 높았다. 그러나 습도 조절 기능을 갖춘 휴게실은 41%에 불과했으며, 성별에 따라 구분이 되지 않은 휴게실 역시 45.2%였고, 휴게시설의 관리 담당자가 지정되어 있는 경우도 44.3%에 그치고 있었다.

<표 3.7>에는 또한 업종별로 해당 휴게실 요건 충족 정도를 음영으로 표시하였는데, 편의상 구비율이 70% 넘는 곳은 약한 음영으로, 80% 이상인 곳은 진한 음영으로 나타내었다. 네 가지 업종 모두 식수 설비 시설 구비 비율이 가장 높았으며, 생폐수집·운반과 배달/대리의 경우 냉난방 시설도 각각 94%와 85% 수준으로 갖추어져 있었다. 생폐수집·운반업의 경우에는 화재·폭발 등의 위험이나 해로운 물질을 취급하는 장소에서 떨어져 있다는 요건을 충족하는 비율이 모두 80% 이상으로 나타난다. 배달·대리업의 경우, 조명시설과 휴식에 필요한 비품을 적절히 갖춘 경우의 비율이 다른 업종에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

전체적으로 휴게실 필요 요건 충족 여부는 배달/대리업종에서 높게 나타나는데, 이는 배달/대리업의 경우, 대행업체의 영업소에 설치된 휴게시설이 상대적으로 여건이 좋기 때문으로 나타나는데 이는 배달업의 경우 더 그럴 것으로 예상된다. 그러나, 이들은 실제 일하는 현장에서 영업소까지의 거리가 가깝지 않기 때문에 왕복하는 데 걸리는 시간 충족 비율이 낮은 점이 문제로

드러난다. 건설/플랜트의 경우 다른 업종들과 충족 요소들의 숫자는 비슷하지만, 충족률이 전반적으로 높지 않다. <표 3.7>에서도 알 수 있듯이 이들 업종에서 휴게실 설치 비율은 높지만, 다른 업종에 비해 구체적인 요건들에 대한 구비가 제대로 이루어지지 않아 여전히 개선이 필요하다는 점을 알 수 있다.

〈표 3.7〉 산업안전보건법상의 휴게실 요건 충족 여부

(단위: %)

휴게실 요건	충족 비율(%)			
	전체	건설/ 플랜트	생폐	배달/ 대리
1. 휴게실의 바닥부터 천장까지의 높이가 2.1미터 이상	75.8	77.9	62.5	85.4
2. 사업장에서 휴게시설까지 왕복하는 데 걸리는 시간이 휴식 시간의 1/5 이내	52.6	60.7	40.4	34.1
3. 화재·폭발 등의 위험이 있는 장소에서 떨어져 있다.	77.3	76.1	80.9	78.0
4. 해로운 물질(유해 화학·금속 물질 등)을 취급하는 장소에서 떨어져 있다.	77.0	74.7	84.4	75.6
5. 유해한 분진이나 심한 소음이 발생하는 곳으로부터 떨어져 있다.	53.9	49.7	56.5	65.9
6. 적절한 온도(18도~26도)를 유지할 수 있는 냉·난방 시설이 갖추어져 있다.	77.9	71.4	93.6	85.4
7. 적절한 습도를 유지할 수 있는 습도 조절 기능이 갖추어져 있다.	41.1	34.0	50.0	56.1
8. 적절한 밝기를 유지할 수 있는 조명 시설이 갖추어져 있다.	70.8	66.7	71.7	82.9
9. 의자 등 휴식에 필요한 비품이 갖추어져 있다.	63.0	61.7	48.9	82.9
10. 마실 수 있는 물이나 정수기 등 식수 설비가 있다.	89.8	88.9	93.6	87.8
11. 휴게시설이라는 것을 알 수 있는 표지가 휴게실 외부에 부착되어 있다.	67.5	78.1	44.6	56.1
12. 휴게시설의 청소나 관리를 맡아서 하는 담당자가 지정되어 있다.	44.3	49.1	29.8	43.9
13. 휴게실이 휴게시설 목적 외의 용도(자재나 물품 보관 등)로도 사용되고 있다.	30.4	28.0	29.8	36.6
14. 휴게실은 일하는 곳으로부터 독립된 장소에 있다.	69.7	73.5	74.5	51.2
15. 휴게실은 성별에 따라 구분되어 있다.	45.2	51.9	33.3	34.1

라. 휴게실 이용 실태

휴게실의 활용도를 알아보기 위하여 작업 현장에 휴게실이 설치되어 있다고 대답한 사람들을 대상으로 작업 중 휴식을 취하는 장소에 대해 질문하였다. 해당하는 장소 모두 선택하게 되어 있기 때문에 아래 표의 응답자 수는 전체 조사 대상자 수보다 많다.

휴게실이 설치되어 있는 경우, 52.8%의 응답자들이 휴게실을 사용한다고 대답하였고, 41.4%의 응답자들이 일하는 작업공간을 휴식 장소로 이용하고 있다고 대답하였다. 그 밖에도 일하는 곳 주변 카페나 음식점을 휴게공간으로 이용하는 사람도 9.3%였고, 본인의 차량 등 외부 공간을 휴게 장소로 이용하는 사람들도 많았는데, 기타 의견에는 길거리나 나무 그늘 아래 등의 공간이 휴게공간으로 포함되어 있었다.

〈표 3.8〉 작업 중 휴식 취하는 곳

(단위: 명, %)

구분	해당 여부					
	미해당		해당		소계	
	응답자 수	비율	응답자 수	비율	응답자 수	비율
설치된 휴게실	124	48.25	133	51.75	257	100.0
일하는 작업공간	150	58.6	106	41.4	256	100.0
작업공간에서 분리된 실내 - 복도, 계단 등	245	96.1	10	3.9	255	100.0
옥상 등의 개방된 실내	251	98.0	5	2.0	256	100.0
일하는 곳 주변 카페나 음식점	233	90.7	24	9.3	257	100.0
본인의 차량 혹은 작업용 차량	243	94.9	13	5.1	256	100.0
기타	212	82.5	45	17.5	257	100.0

설치된 휴게실의 이용 빈도에 있어서는 거의 매일 이용한다는 사람의 비율은 50%였으나, 거의 이용하지 않는다는 대답 역시 31%였다. 휴게실 활용도는 업종에 따라 매우 큰 차이가 있는데, 거의 매일 이용한다는 응답자의 비율이 가장 높은 업종은 플랜트 업종으로 약 94%가량의 노동자들이 휴게실을 사용하고 있다고 대답한 반면, 생활가전 방문서비스업의 경우는 휴게실을 잘 사용하지 않는 것으로 나타난다. 그 외의 업종은 약 40%에서 52.6%의 노동자들이 거의 매일 휴게실을 사용하고 있는 것으로 나타난다. 건설업의 경우, 44%의 사람들이 휴게실을 거의 이용하지 않는다고 대답하여 설치되어 있는 비율이 높은 대신 활용도가 떨어지는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3.9〉 휴게실 이용 빈도

(단위: %)

직업	휴게실 이용 빈도			
	거의 매일	주 1~2회	월 1~3회	거의 이용하지 않음
건설업	39.7	13.8	2.6	44.0
플랜트	93.7	2.1	0.0	4.2
배달 노동	52.6	21.1	5.3	21.1
대리운전	45.5	31.8	13.6	9.1
생활폐기물 수집·운반	47.0	18.4	2.0	32.7
생활가전 방문서비스	0.0	50.0	25.0	25.0
합계	50.0	15.3	3.7	31.0

휴게실이 설치되어 있는데도 잘 이용하지 않는 경우 가장 큰 이유는 거리가 멀어서였고 (48.9%), 업무량이 많아 휴게실을 이용할 시간이 없다는 대답도 18.4%로, 이 두 가지 이유가 전체의 67% 이상을 차지하여 휴게실 사용에 장애가 되는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다.

〈표 3.10〉 휴게실을 이용하지 않는 이유

(단위: 명, %)

내용	전체	건설업	플랜트	배달	대리운전	생폐 수집·운반	생활가전 방문 서비스
거리가 멀어서	48.9	50.0	60.5	15.8	52.4	48.9	50.0
휴게실이 다른 용도로 이용되고 있어 이용이 불가능함	3.1	3.1	2.6	5.3	9.5	0.0	0.0
사용하기에는 시설이 낙후되어서	6.3	6.1	10.5	0.0	9.5	4.7	0.0
휴게실을 사용하기 눈치 보여서	7.2	8.2	5.3	15.8	4.8	2.3	25.0
업무량 때문에 휴게실을 이용할 시간이 없어서	18.4	18.4	5.3	36.8	19.1	20.9	25.0
휴게실이 필요 없어서	9.9	6.2	7.9	15.8	4.8	20.9	0.0
기타	6.3	8.2	7.9	10.5	0.0	2.3	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

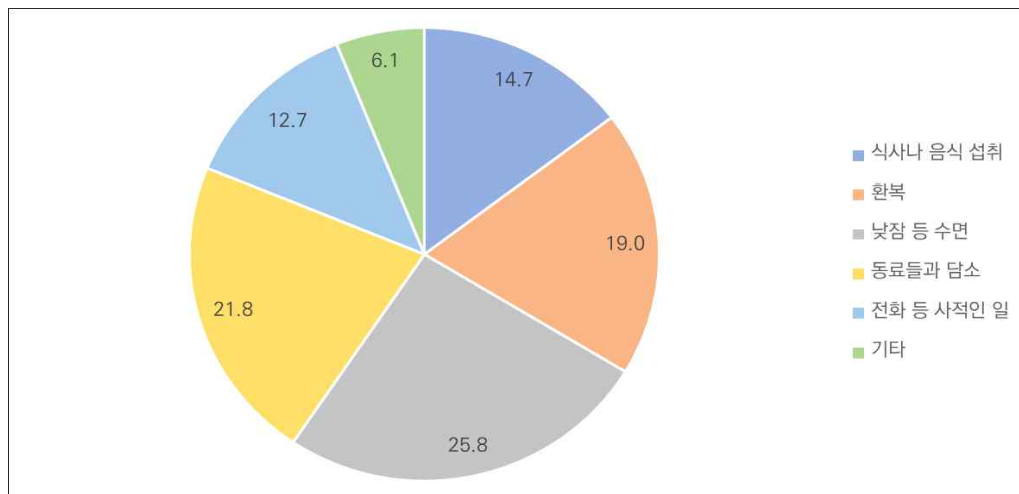
직업별로 휴게실 이용하지 않는 이유도 편차가 나타났다. 건설업, 플랜트, 대리운전, 생폐 수집·운반 업종은 거리가 멀어서 휴게실을 사용하지 않는다는 응답이 약 50%에서 60% 정도로 나

타났으나 배달 업종은 업무량 때문에 시간이 없어서 휴게실을 사용하지 않는다는 대답이 36.8%로 가장 비율이 높아, 업무량에 의해 적절한 휴식이 이루어지지 못하는 업종으로 나타난다. 생활폐기물 수집·운반업의 경우에도 업무량 때문에 휴게실을 이용할 시간이 없다는 응답이 21%였고, 대리운전 역시 이 응답이 19.1%로 휴게실을 이용하지 못하는 두 번째 큰 이유였다.

[그림 3.2]는 휴게실에서 주로 이루어지는 활동 혹은 휴식을 유형별로 보여준다. 휴게실에서는 주로 낮잠 등 수면(25.8%), 동료들과 담소(21.8%), 환복(19.0%) 등이 가장 많이 이루어지는 일이라 응답하였다. 그다음으로는 식사나 음식 섭취(14.7%), 전화 등 사적인 일(12.7%) 이었다. 이와 같이 휴게실을 이용하는 사람들의 경우 휴게실은 다양한 종류의 사적인 업무나 수면 등이 이루어지는 중요한 공간으로 기능하고 있었다.

[그림 3.2] 휴게실에서 주로 이루어지는 휴식의 유형

(단위: %)

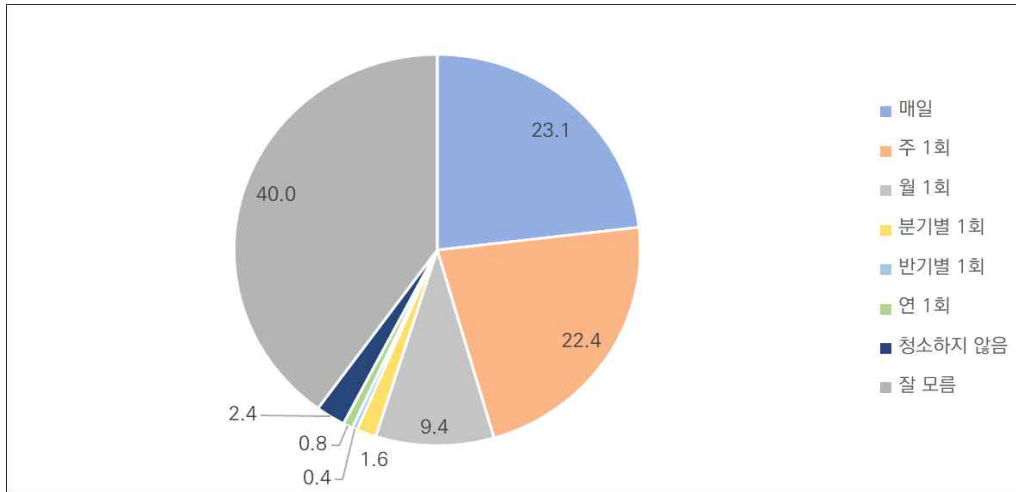


마. 휴게실 관리와 개선 요구

휴게실 점검 주기에 대해서는 잘 모른다는 응답이 전체의 40%로 가장 많았다. 이외에는 매일 점검이 이루어진다는 응답이 23.1%였으나, 주 1회 이루어진다는 응답도 22.4%였고, 월 1회, 분기별, 반기별, 연 1회, 청소하지 않는다 등 청소가 매우 드물게 이루어진다는 응답도 14.5%를 차지하고 있다.

[그림 3.3] 휴게실 점검 주기

(단위: %)



휴게실에 설치된 비품으로는 정수기(88.0%), 에어컨(86.6%), 차/커피 등의 음료(78.1%), 환기시설(74.5%), 난방기(74.2%) 순으로 많이 설치되어 있었고, 가장 설치가 안 되어 있는 비품으로는 안마기, 침대, 컴퓨터 순이었다. 비품의 구비 요건은 산업안전보건법 시행규칙에 따른 휴게시설 설치 관리 기준에 간략하게 언급되어 있는데, 그 내용은 의자 등 휴식에 필요한 비품 등을 구비할 것과 음용이 가능한 물을 제공하거나 해당 설비를 갖추는 것으로 간략하게 기술되어 있어 “휴식에 필요한 비품”에 해당하는 내용이 제대로 제공되어 있지는 않다. 따라서, 휴게실 요건 충족을 위해 필요한 비품(에어컨, 난방기, 환기시설 등)과 의자/소파/탁자 등 휴게를 위한 가구나 식수를 제외한 다른 비품들의 설치 비율은 매우 낮은 것으로 나타난다.

〈표 3.11〉 휴게실 비품 설치 여부

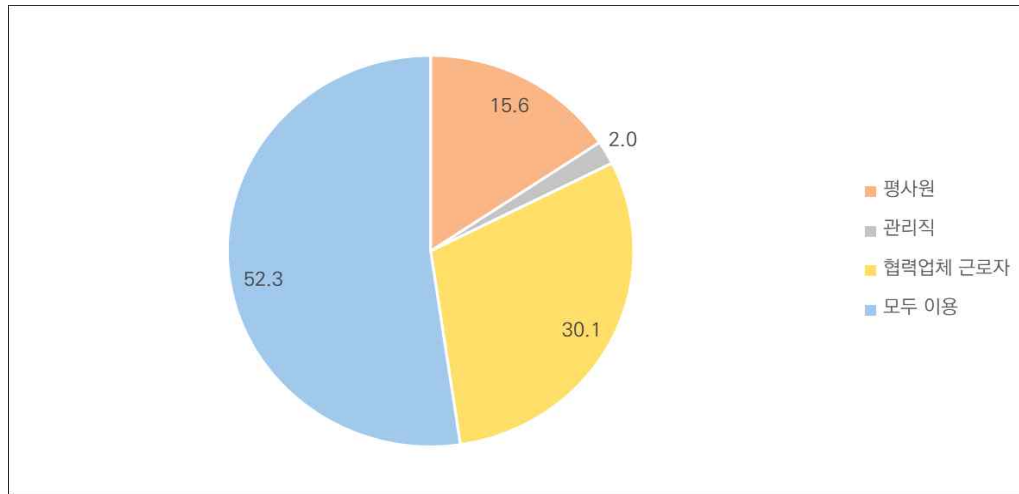
(단위: %)

휴게실 비품	설치 비율(%)	휴게실 비품	설치 비율(%)
의자나 소파	68.0	에어컨	86.6
탁자	53.6	난방기	74.2
침대	9.3	온도조절기	40.6
냉장고	63.6	환기시설	74.5
정수기	88.0	사물함	32.1
전기포트	29.7	수납장	22.8
전자레인지	27.8	안마기	9.0

휴게실 비품	설치 비율(%)	휴게실 비품	설치 비율(%)
차나 커피	78.1	컴퓨터	16.0
싱크대	22.9		

[그림 3.4] 휴게실을 이용할 수 있는 사람

(단위: %)



휴게실 관련 문제 해결이나 휴게실 개선에 관련된 활동의 경험은 “휴게실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사나 노조 측에 건의나 항의를 해보신 적 있습니까?”라는 질문으로 조사하였다. 이에 대해서는 ‘한 적 없다’는 대답이 전체의 46.9%로 가장 많았으며, 회사에 한 적이 있다는 대답이 30%, 회사와 노조 모두에 한 적 있다는 대답이 15%, 노조에 한 적이 있다는 대답이 8.7% 순이었다.

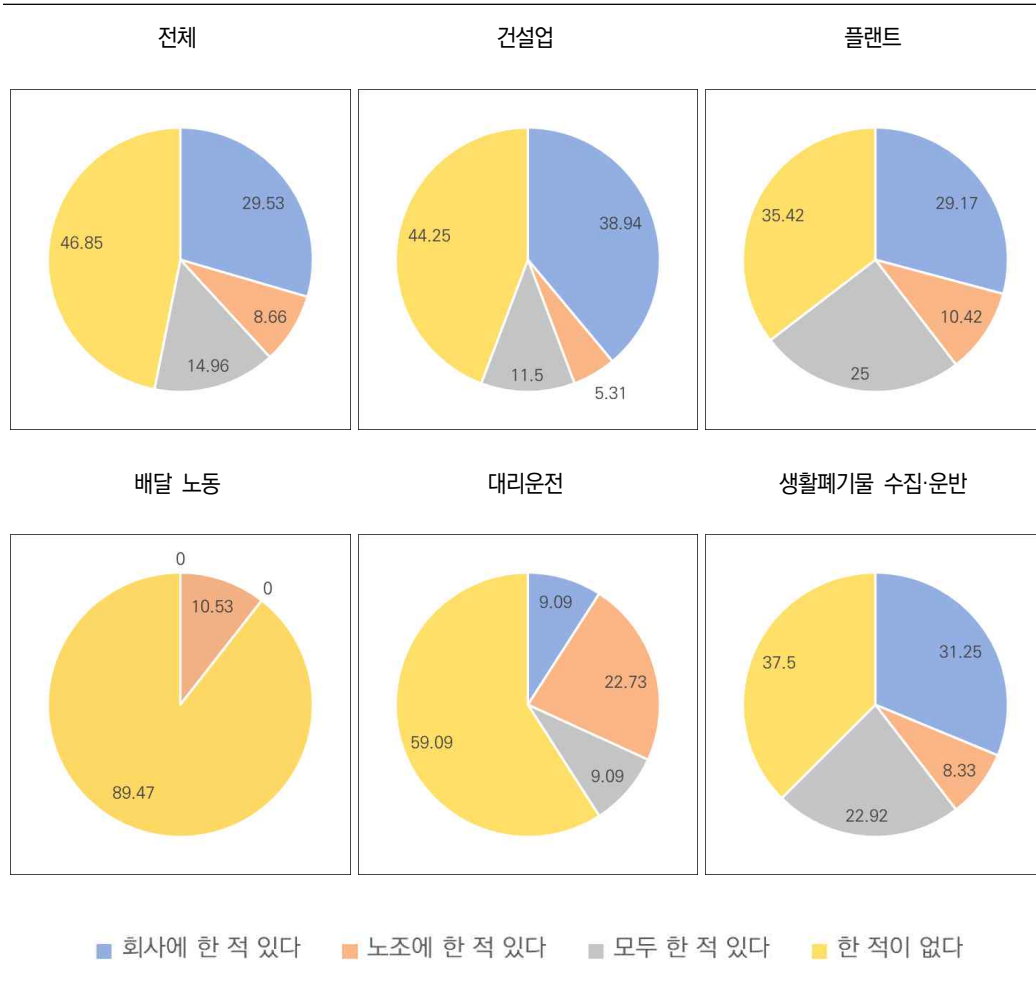
특히 건설업, 플랜트, 생활폐기물 수집·운반과 같이 임금노동자로 분류되고 노조의 집단 교섭력이 높은 업종의 경우는 회사나 노조에 휴게실에 대한 요구나 항의를 한 적이 있는 경우가 상대적으로 많았으나, 대리운전이나 배달 노동의 경우, 이러한 요구를 한 적이 없었다는 경우가 각각 59%, 89.5%로 매우 높은 비율을 보였다.

휴게실과 관련되어 회사나 노조에 요구 혹은 건의한 내용은 편의시설 미비가 26.6%로 가장 많았으며, 휴게실의 크기와 개수 부족이 24.7%로 그다음으로 비율이 높았다. 휴게실의 청결 문제에 대한 건의도 17.3%로 세 번째로 많은 요구가 있던 문제였다. 기타 건의 사항은 약 13%였는데, 이 18건의 기타의 의견 중 17건은 이러한 문제에 대한 복수의 요구와 건의를 한 것으로 나타난다. 회사나 노조에 휴게실 개선을 요구한 후 개선이 이루어졌다는 대답은 전체의 75.2%

로 개선된 비율이 높은 편이었으며, 개선이 가장 많이 이루어진 사항은 휴게실의 접근성, 휴게실 크기/개수, 휴게실 위생과 청결에 대한 요구였다.

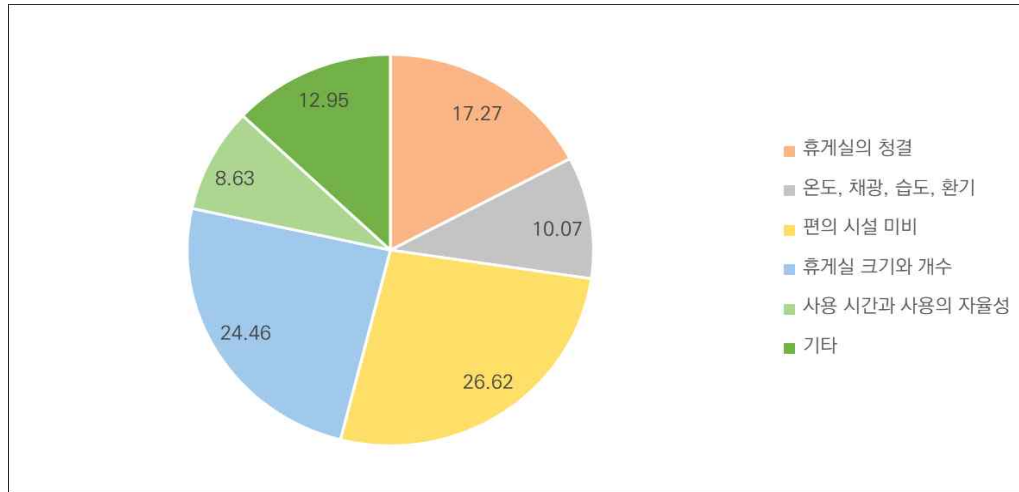
[그림 3.5] 휴게실 개선 사항에 대한 요구나 항의 경험

(단위: %)



[그림 3.6] 요구나 건의의 내용

(단위: %)



바. 미설치 휴게실에 대한 견해와 휴게실 설치의 필요성

다음의 <표 3.12>는 작업 현장에 휴게실이 설치되지 않았다고 대답한 449명(전체의 63.5%)이 휴게실이 설치되지 않은 이유에 대해 갖는 주관적 의견을 보여준다. 응답자들이 생각하는 휴게실 미설치의 가장 큰 이유는 '회사에서 관심이 없어서(35%)'였고, 생활폐기물 수집·운반 업종의 경우 '지자체에서 관심이 없어서'라고 대답한 응답도 상당수 있었는데, 이러한 응답도 회사에서 관심이 없어서라는 항목에 포함시켰다. 그다음으로는 의무 사항이 아니기 때문에(26%), 기타(17.7%) 순이었는데, 기타에 속한 응답에는 이동노동을 하는 직종이기 때문이라는 대답이 상당수(14건) 포함되어 있었다.

휴게실 미설치의 이유에 대한 의견에서도 업종별 편차가 나타나는데, 플랜트, 배달/대리운전의 경우 의무 사항이 아니기 때문이라고 생각하는 비율이 가장 높았지만, 생활폐기물 수집·운반 업에서는 회사(지자체)에서 관심이 없어서라고 대답한 비율이 가장 높았고, 생활가전 방문서비스 노동자들은 휴게실을 이용할 시간이 없거나 이동노동을 수행하기 때문이라고 응답한 비율이 높았다. 건설업의 경우에는 회사에서 관심이 없어서(27.6%), 설치할 공간이 없어서(27.6%)라고 생각하는 비율이 가장 높았다. 즉, 의무사항이 아닌 경우이거나 의무 위반에 대한 제도적 제

재나 처벌이 이루어지지 않으면 휴게권에 대한 보장 역시 받지 못하는 것이라는 생각이 옥외노동자들에게서 높은 비율로 나타나며, 법적 구속력이 없는 이러한 문제에 사용자들이 관심을 갖지 않는 현실적 상황을 고스란히 반영하고 있는 것이라 할 수 있다.

다음으로는 휴게실이 설치되지 않은 작업장에서 일하는 노동자들에게 휴게실이 필요한지에 대해 질문하였다. 전체 응답자의 61.8%가 매우 필요하다고 대답하였고, 20.2%의 응답자들이 필요한 편이라 대답하여 전체의 82%가량의 조사된 노동자들이 휴게실이 필요하다고 대답하였다. 반면, 휴게실이 필요하지 않다고 대답한 사람은 전체의 18%에 불과하여, 조사된 옥외노동자 대부분이 휴게실 설치의 필요성을 크게 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

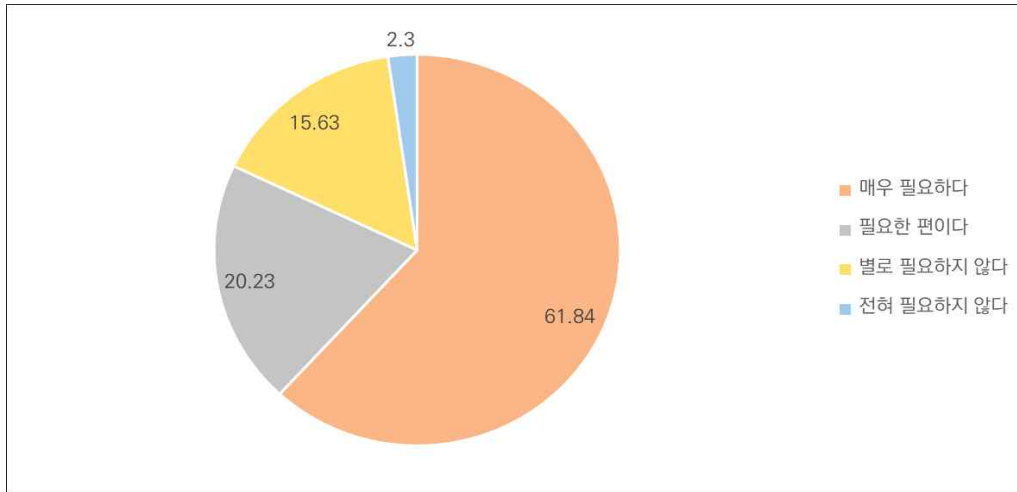
〈표 3.12〉 휴게실 미설치에 대한 노동자들이 생각하는 이유

(단위: %)

직업	휴게실 미설치 주관적 이유						합계
	의무사항이 아님	회사에서 관심이 없음	설치 비용이 높아서	설치할 공간이 없음	휴게실을 이용할 시간이 없음	기타	
건설업	13.79	27.59	6.90	27.59	13.79	10.34	100.0
플랜트	42.86	28.57	14.29	14.29	-	-	100.0
배달 노동	36.90	20.24	5.95	11.90	10.71	14.29	100.0
대리운전	47.69	23.08	6.15	10.77	6.15	6.15	100.0
생활폐기물 수집·운반	18.80	72.93	0.75	5.26	2.26	0.00	100.0
생활가전 방문서비스	16.38	11.21	-	5.17	17.24	50.00	100.0
합계	26.0	35.0	3.0	9.0	9.2	17.7	

[그림 3.7] 휴게실 미설치된 작업장에서 휴게실의 필요 정도

(단위: %)



〈표 3.13〉은 노동조건에 따라 휴게실에 대한 요구가 얼마나 충족되고 있는지 보여준다. 휴게실이 없다고 대답한 응답자 중 인력이 부족한 작업 현장에서 근무하는 사람의 97%가 휴게실이 매우 필요하거나 필요한 편이라고 대답하였고, 과도한 노동시간을 가진 사람의 경우에도 약 88%가 휴게실이 필요하지만 설치되어 있지 않다고 대답하였다. 인력이나 노동시간의 측면에서 노동강도가 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 상대적으로 휴게실의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타난다. 업무 성과 압박에 따라서 매우 필요하다고 대답한 사람과 필요한 편이라고 대답한 사람들의 합계는 크게 차이가 나타나지 않았으나, 업무 성과 압박이 심하다고 대답한 사람 중 휴게실에 대한 필요가 매우 큰 사람의 비율이 68.4%로 업무 성과 압박이 보통이거나 없다고 대답한 사람들의 비율에 비해 높게 나타나고 있다. 이는 전반적으로 노동조건이 열악한 사람의 경우 휴게실 설치의 필요성을 더 크게 느끼고 있으며, 노동조건이 열악한 많은 사람의 휴게권 요구가 충족되지 않고 있음을 보여주고 있다.

〈표 3.13〉 노동 조건과 휴게실 필요성

(단위: %)

		매우 필요	필요한 편	별로 필요 없음	전혀 필요 없음
인력	충분한 인력	45.3	21.1	28.9	4.7
	보통	50.7	29.2	17.4	2.8
	인력 부족	85.0	11.9	3.1	0.0

		매우 필요	필요한 편	별로 필요 없음	전혀 필요 없음
노동시간	과도함	73.7	14.2	10.0	2.1
	보통	49.5	27.2	20.4	2.9
	과도하지 않음	67.7	14.7	17.7	0.0
실직 두려움	있음	58.0	14.8	19.8	7.4
	보통	62.7	23.5	11.8	2.0
	없음	62.1	19.3	18.6	0.0
업무성과 압박	심함	68.4	13.5	16.5	1.7
	보통	50.0	32.6	14.4	3.0
	없음	61.9	20.6	14.3	3.2

휴게실이 설치되지 않은 노동자들이 회사나 노조에 휴게실 설치를 요구한 적이 있는지의 질문에 대해서는 50%의 노동자들이 한 적이 없다고 대답하여 가장 큰 비율을 차지했으며, 회사와 노조 모두에 요구한 적이 있다고 응답한 사람은 27.7%였다.

〈표 3.14〉 휴게실 설치에 대해 건의 여부

(단위: %)

휴게실 설치 노조/회사 건의 여부	비율
회사에 한 적이 있다.	9.15
노조에 한 적이 있다.	12.59
모두 한 적이 있다.	27.69
한 적이 없다.	50.57
합계	100.00

3. 옥외 노동자의 위생권

본 연구의 두 번째 연구 대상인 옥외 노동자의 위생권에 대해서는 주로 화장실 설치 실태와 이용 현황 등을 중심으로 조사하였다.

주로 작업이 이루어지는 현장에 화장실이 있는지에 대한 여부를 조사한 결과 전체 6개의 업종 전체의 40.3%만이 주로 일하는 작업 현장에 화장실이 있는 것으로 조사되었다. 건설업과 플랜트의 경우 각각 86.8%, 87.5%의 현장에 화장실이 있는 것으로 나타나 상대적으로 높은 설치 비율을 보이고 있으나, 생활폐기물 수집·운반의 경우는 18.7%, 생활가전 방문서비스의 경우 15.8%만이 작업 현장에 화장실이 설치되어 있다고 대답하였다. 배달 노동은 32.0%가, 대리운전은 24.1%만이 화장실이 설치되어 있다고 대답하여 건설업과 플랜트를 제외한 대부분의 조사 대상자들이 화장실 사용에 어려움을 겪고 있을 것이라 예상할 수 있다.

〈표 3.15〉 작업 현장 인근에 화장실 존재 여부

(단위: %)

작업 현장 인근 화장실 여부	비율
그렇다	21.77
아니다	78.23

〈표 3.16〉 주된 작업 현장 화장실 설치 여부

(단위: %)

직업	작업 현장 화장실 여부	
	있음	없음
건설업	86.8	13.1
플랜트	87.5	12.5
배달 노동	32.0	68.0
대리운전	24.1	75.9
생활폐기물 수집·운반	18.7	81.4
생활가전 방문서비스	15.8	84.2
합계	40.3	59.7

화장실에 필수적인 비품 중 조명, 휴지, 휴지통은 90% 이상의 작업장이 구비하고 있었지만, 이러한 비품만큼 필수적인 세면대, 수도, 환기시설 등을 갖추지 못한 화장실도 약 17%에 이르

고 있었다. 비누가 갖춰지지 않은 사업장도 약 31%였으며, 온수가 나오지 않는 화장실도 43%, 냉·난방 시설이 갖추어지지 않은 곳도 40%에 이르고 있어 필수적인 요건을 갖추지 못한 작업장이 상당수를 차지하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3.17〉 화장실 필수 물품 구비 여부

(단위: %)

비품	구비됨(%)	구비되지 않음(%)	비품	구비됨(%)	구비되지 않음(%)
휴지	91.55	8.45	환기시설	83.63	16.01
손타올	26.23	73.67	비데	22.14	77.86
비누/물비누	68.68	31.32	냉·난방 시설	60.36	39.64
거울	85.11	14.89	조명	92.47	7.53
손 드라이기	12.77	87.23	휴지통	91.49	8.51
세면대	82.56	17.44	선반/옷걸이	31.18	68.82
수도	85.77	14.23	휴게 의자	21.74	78.26
온수	56.79	42.86	생리대	5.5	94.50

이외에 작업장 화장실이 가져야 할 조건을 얼마나 충족하고 있는지는 다음 표에 나타나 있다. 가장 잘 지켜지고 있는 화장실 설비 요건은 ‘가림벽, 문, 창문 등은 외부로부터 차단되어 있다’로 전체 조사 대상자들의 81%가 그렇다고 대답하였고, 다음은 ‘남녀 구분되어 설치되어 있다’(77%), 외부에서 쉽게 찾을 수 있도록 표시되어 있다(71%) 순으로 적정한 요건을 갖추고 있었다. 그러나, 냉·온방, 환기, 청결성 등의 요건은 제대로 갖추지 못한 경우가 많아, 47%에서 57% 정도의 작업장 화장실만 해당 요건을 갖추고, 악취 차단장치가 갖추어진 곳은 34%에 불과했다.

〈표 3.18〉 화장실 필수 요건 충족 여부

(단위: %)

요건	그렇다	아니다	모름
1. 적절한 온도가 유지된다.	47.70	42.76	9.54
2. 화장실이 청결하게 관리된다.	56.69	38.38	4.93
3. 화장실에 환기가 잘 이루어진다.	57.24	34.38	8.13
4. 화장실 청소 및 비품 담당 관리자가 있다.	63.25	24.38	12.37
5. 남녀 구분되어 설치되어 있다	77.03	19.79	3.18

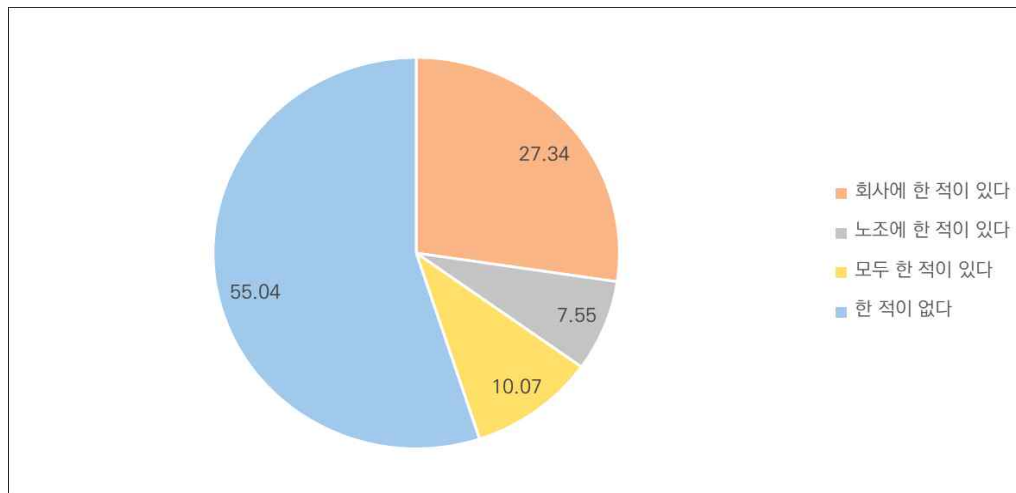
요건	그렇다	아니다	모름
6. 외부에서 쉽게 찾을 수 있도록 표시되어 있다	70.92	24.11	4.96
7. 가림벽, 문, 창문 등은 외부에서 들여다볼 수 없도록 되어 있다	81.21	14.54	4.26
8. 화장실 바닥은 젖어도 미끄럽지 않은 재질이다	59.36	30.39	10.25
9. 바닥 하수구에 악취 차단장치가 설치되어 있다	34.28	45.58	20.14
10. 설치물이나 시설물 등으로 인한 안전 위험	56.38	29.08	14.54
11. 안전모 등의 개인보호장비	40.28	49.47	10.25

아래 그래프는 화장실 상태에 대한 개선을 요구한 적이 있는지, 그리고 개선 요구에 대한 결과는 어떤지에 대해 보여주고 있다. 화장실 상태에 대한 개선을 요구한 적이 있는지에 대한 응답에서 전체 응답자의 55%가 요구한 적 없다고 대답하였으며, 회사, 노조, 혹은 회사와 노조 모두에 요구한 적이 있다고 대답한 사람은 전체의 45%였다.

개선에 대한 요구의 결과에 대해서는 65%의 경우가 적어도 일부가 개선되었다고 대답하였지만, 개선되지 않은 경우도 24.4%였으며, 나머지는 결과를 모르거나 나지 않은 경우였다.

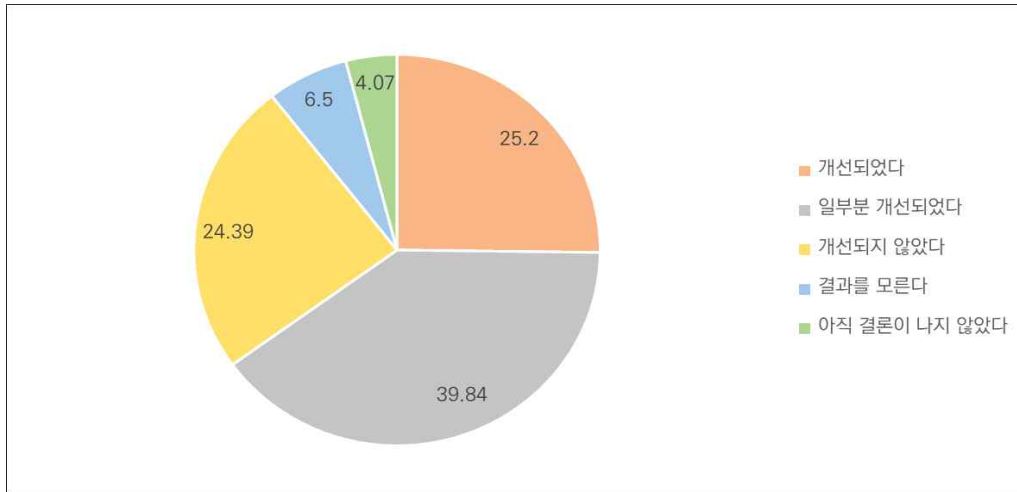
[그림 3.8] 화장실 상태에 대한 개선 요구 여부

(단위: %)



[그림 3.9] 요구 사항에 대한 개선 여부

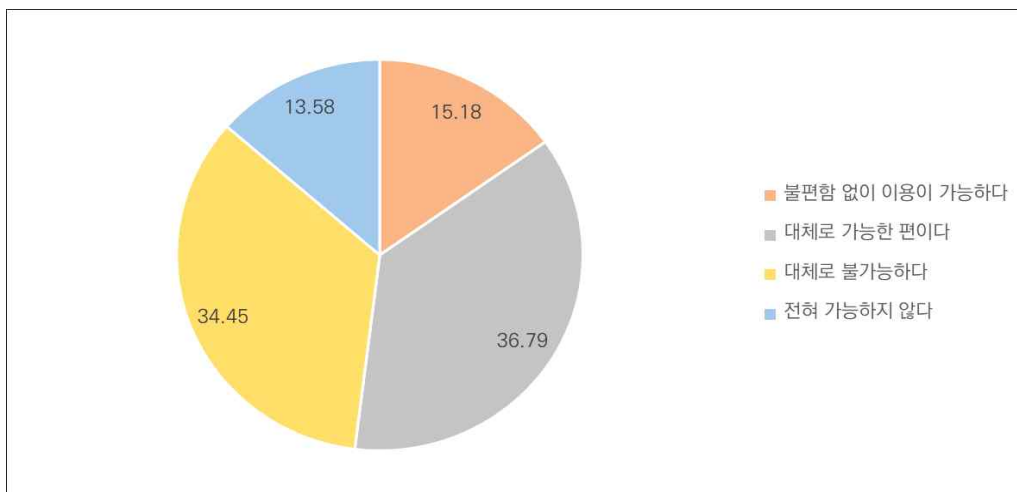
(단위: %)



일하는 도중 화장실을 이용하고 싶을 때 자유롭게 이용할 수 있는지의 여부에 대한 응답에서는 15.2%의 응답자만이 불편함 없이 이용이 가능하다고 대답하였고, 대체로 가능한 편이라고 대답한 사람의 비율은 36.8%로, 대체로 화장실 이용이 자유로운 사람은 52%가량이였다. 그러나, 대체로 불가능하다고 대답한 사람이 34.5%, 전혀 가능하지 않다고 대답한 경우도 13.6%로 절반가량의 노동자들이 작업 도중 화장실 이용이 자유롭지 않은 것으로 조사되었다.

[그림 3.10] 필요시 화장실을 자유롭게 이용할 수 있는가?

(단위: %)



원할 때 화장실을 제대로 이용하지 못하는 이유에 대해서는 세 가지 응답까지 복수 응답을 허용하였기 때문에, 전체 숫자는 응답자들보다 많다. 화장실을 이용하지 못하는 가장 큰 이유는 이용가능한 화장실이 멀리 있거나 작업 현장 인근에 없다 로서 전체의 29% 응답이 이에 해당한다. 두 번째 이유는 화장실에 갈 시간이 없다는 점으로 21.9%의 비율이었으며, 자리를 비워야 하는 경우 대체인력이 없어서(12.9%), 이용가능한 화장실 시설이 더럽거나 불편해서(12.1%)가 그다음 이유였다.

〈표 3.19〉 원할 때 화장실을 제대로 이용하지 못하는 이유

(단위: %)

화장실 이용 못하는 이유	비율(%)
화장실에 갈 시간이 없다.	21.9
자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다	12.9
이용가능한 화장실이 너무 멀리 있거나 작업 현장 인근에 없다.	29.1
이용가능한 화장실 시설이 더럽거나 불편하다	12.1
화장실 대기 시간이 너무 길다.	3.5
작업복 교체 때문에 화장실을 가는 것이 매우 번거롭다.	3.1
남녀 분리가 안 된 화장실이라 불편하다	1.7
불법 촬영 등 안전 문제가 우려된다.	1.0
화장실을 가려고 자리를 비우는 것이 주위 동료나 상사의 눈치가 보인다.	8.7
기타	6.1
합계	100.00

4. 휴게권·위생권과 관련된 건강 문제

가. 폭염과 혹서기의 휴게권 문제와 관련된 건강 문제

휴게권과 위생권의 보장이 제대로 이루어지지 않는 이유로 옥외 노동자들은 다양한 종류의 건강 문제를 경험하고 있었다. 우선, 고용노동부에서는 폭염 특보 발령 시(체감온도 33도 이상) 1시간 일하면 10~15분 이상씩 규칙적으로 쉴 수 있도록 하고 있다. 또한 체감온도가 33도 이

상인 날이 2일 이상 되면 작업시간을 단축하거나 조정하고, 35도 이상인 날이 2일 이상 되면 무더위 시간대에 작업을 중지하도록 하고 있다. 이러한 권고가 작업장에서 지켜지고 있는지에 대해 조사하였다.

폭염특보 발령 시 조치 사항의 경우 거의 지켜지지 않는다는 대답이 46%, 잘 지켜지지 않는다는 응답이 28.2%로 전체의 74.2%의 응답자들이 이러한 폭염 특보 발령 시 고용노동부의 권고 사항을 제대로 지키지 않는 것으로 나타난다.

폭염 특보 발령 시 조치 여부는 업종별로 차이가 나타나는데, 플랜트의 경우 매우 잘 지켜진다고 잘 지켜진다는 응답은 각각 35.7%, 30.3%로 응답자의 66%가 폭염 특보 시 조치 사항이 지켜진다고 응답하였다. 건설업의 경우에도 47%의 작업장에서 해당 조치 사항이 지켜지고 있었다. 그러나, 생활가전 방문서비스와 생활폐기물 수집·운반, 배달업의 경우 90.8%, 88.4%, 83.5%가 제대로 지켜지지 않고 있었다. 대리운전의 경우 31.1%의 응답자들이 해당 조치가 지켜진다고 대답하였다.

무더위 시간대 작업 중지 조치에 대해서도 폭염 특보 발령 시 조치 사항과 비슷한 결과가 나타나는데, 플랜트의 경우 작업 중지 조치가 가장 높은 수준으로 이루어지고 있으며, 생활가전 방문 서비스와 생활폐기물 수집·운반, 배달업에서 해당 조치가 가장 잘 이루어지지 않고 있었다. 대리운전의 경우 30%가량의 응답자가 해당 작업 중지 조치가 이루어지고 있었다.

〈표 3.20〉 폭염특보 조치 준수 여부

(단위: %)

직업	폭염특보 조치사항			
	매우 잘 지켜진다	잘 지켜지는 편이다	잘 지켜지지 않는다	거의 지켜지지 않는다
건설업	12.1	35.0	33.6	19.3
플랜트	35.7	30.3	21.4	12.5
배달 노동	5.4	10.7	33.0	50.5
대리운전	8.1	23.0	27.6	41.4
생활폐기물 수집·운반	2.1	9.5	12.6	75.8
생활가전 방문서비스	0.8	8.3	45.8	45.0
합계	7.9	18.0	28.2	46.0

〈표 3.21〉 무더위 시간대 작업 중지 조치 준수 여부

(단위: %)

직업	폭염특보 조치사항			
	매우 잘 지켜진다	잘 지켜지는 편이다	잘 지켜지지 않는다	거의 지켜지지 않는다
건설업	7.1	31.4	34.3	27.1
플랜트	32.1	25.0	23.2	19.6
배달 노동	6.8	9.7	31.1	52.4
대리운전	3.5	26.4	28.7	41.4
생활폐기물 수집·운반	2.2	7.7	16.9	73.2
생활가전 방문서비스	0	5.8	46.7	47.5
합계	6.1	16.3	29.8	47.9

〈표 3.22〉'는 작업 도중 적절한 휴식이 이루어지지 못해 생기는 건강 문제 종류와 경험 여부에 관한 분석 결과이다. 가장 흔하게 발생하는 문제는 업무 외의 원인으로 건강 문제가 발생한 경우에도 일을 지속해서 생기는 신체 문제, 즉 프리젠티즘으로, 63.9%의 응답자들이 이러한 문제를 경험했다고 대답하였다. 다음으로는 불규칙한 식사로 인한 소화기계 문제(53.1%), 제때 휴식을 취하지 못해 생기는 근골격계 문제(52.7%) 순이었다. 업무 중 상해시 응급조치를 제대로 취하지 못했던 경우도 45.5%였으며, 온열질환 증세를 경험한 응답자들도 45.3%였다. 수분 부족으로 인한 탈수와 한랭질환도 드물지 않게 나타나는 (30~38%가량) 증상이었다.

〈표 3.22〉 작업 도중 휴식 부족과 관련된 건강 문제

(단위: %)

작업 도중 문제 경험	있다	없다
온열질환 증세	45.27	54.58
한랭질환	29.80	70.20
휴식을 취하지 못해 생기는 근골격계 문제	52.65	47.35
환복이나 샤워를 하지 못해 경험하는 피부	40.32	59.68
업무 중 가벼운 상해시 응급조치를 취하지 못함	45.48	54.52
업무 외의 원인으로 발생하는 질병	63.94	36.06
수분 섭취 부족으로 인한 탈수	37.73	62.27
규칙적인 식사를 하지 못해 생기는 소화기계 문제	53.08	46.92

화장실 사용이 자유롭지 못하기 때문에 자발적으로 수분 섭취나 음식물 섭취를 제한한 적이 있는지 질문에 대하여 조사된 전체 옥외 노동자의 절반인 49.8%의 응답자들이 자발적으로 수분 섭취를 제한한 적이 있다고 대답하였으며, 48.4%의 사람들이 음식물의 섭취를 제한한 적이 있다고 대답하였다.

〈표 3.23〉 수분 섭취와 음식물 섭취에 대한 자발적 제한 경험

(단위: %)

	전혀 없다	거의 없다	자주 있는 편이다	항상 그렇다
자발적 수분 섭취 제한 경험	18.76	31.46	31.46	18.33
자발적 음식물 섭취 제한 경험	20.75	30.84	32.71	15.71

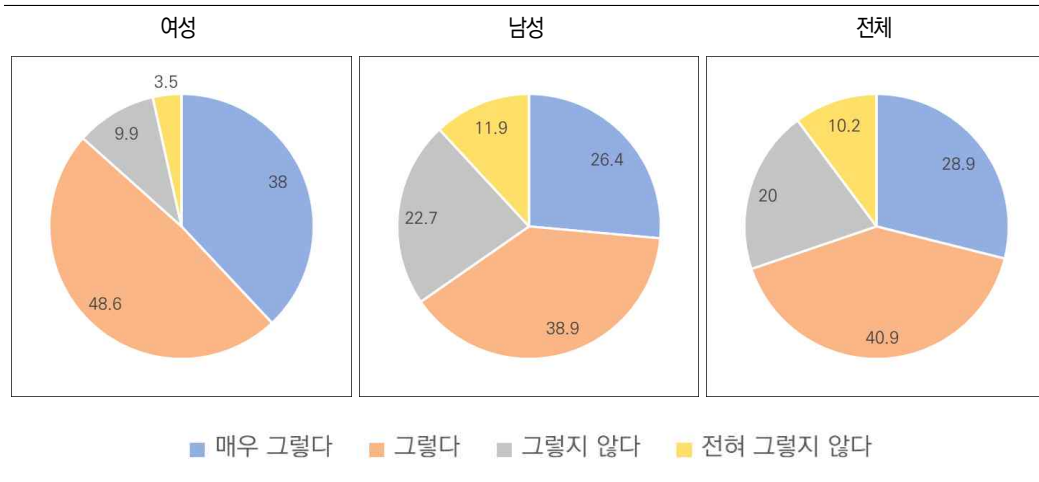
화장실을 제때 이용하지 못해 건강상의 불편함을 느낀 적이 있는지에 대한 질문에 대해 전체 응답자의 69.8%가 매우 그렇다 혹은 그렇다고 대답하여, 화장실의 사용이 자유롭지 못해 상당수의 옥외 노동자들이 건강상의 문제를 경험하고 있었다. 특히 화장실을 이용하지 못하는 문제로 인한 건강상의 문제는 성별 차이도 있었는데, 여성의 경우 86.6%가 화장실의 자유로운 사용이 제한되어 건강 문제를 경험하였다고 대답하였고, 남성은 이보다는 적은 비율인 63.5%의 노동자들이 건강 문제를 경험하였다고 응답하였다.

화장실 이용이 불편한 업무 환경 때문에 경험했거나 병원에서 진단받았던 증상에 대한 결과는 〈표 3.24〉에 나타나 있다. 화장실의 자유로운 사용이 제한되어 가장 흔하게 경험하는 증상은 요의를 참아 발생하는 하복부 통증(45.5%), 변의를 참아 발생하는 하복부 통증(44.5%) 등 기본적인 생리현상을 해결하지 못해 발생하는 복통이었다. 만성변비는 34.5%에서 경험하였고, 화장실 사용의 어려움으로 인한 수분 섭취의 제한 때문에 탈수를 경험했던 사람들도 33.6%였다. 생식기 관련 염증 역시 24.5%의 노동자들이 경험하는 증상이었다.

일반적으로 많은 수의 옥외 노동자들이 화장실 사용의 제한으로 인해 건강상의 문제를 경험하고 있지만, 화장실 사용의 제한으로 인한 건강 문제는 여성 노동자들에게 더 심각한 형태로 나타나고 있었다. 여성 옥외 노동자들의 경우 신체적 증상은 하복부 통증이나 변비 등으로 매우 빈번하게 나타나지만, 55%가 방광염을, 17.1%가 신우신염을 진단받는 등 적극적인 치료가 필요한 질병 역시 높은 비율로 경험하고 있었다. 화장실 사용이 자유롭지 못한 데에서 오는 신체 증상으로서 여성은 탈수증상 이외의 대부분의 신체 증상에서 남성보다 많으면 5~6배, 적게는 1.5배 수준으로 경험하고 있는 것으로 드러난다.

[그림 3.11] 화장실 사용의 제한으로 인해 경험한 건강상의 문제

(단위: %)



〈표 3.24〉 화장실 사용의 제한으로 인해 경험했던 신체 증상이나 진단받은 질환

(단위: %)

경험 또는 진단받은 증상	전체	여성	남성
방광염	21.8	55.0	12.8
신우신염	9.4	17.1	7.4
요의를 참아서 발생하는 하복부 통증	45.5	66.4	39.7
만성 변비	34.5	51.4	29.7
변의를 참아서 발생하는 하복부 통증	44.5	60.7	40.1
질염 및 생식기 주변부 염증	24.5	60.7	14.5
탈수 증상	33.6	34.3	33.5

화장실 사용이 자유롭지 못하다는 이유로 옥외 노동자들은 심리적 문제도 경험한다. 심리적 문제를 느낀다고 대답한 비율은 전체 응답자들의 56.8%였다.

가장 흔하게 나타나는 감정은 불안감으로 심리적 문제를 느낀다고 대답한 응답자들의 65.1이 불안감을 느낀다고 대답하였고, 이러한 불안감은 여성 노동자들의 77.1%, 남성 노동자들의 60.6%가 느낀다고 대답하여, 남성보다 여성에게 더 흔하게 나타나는 감정이었다. 화, 짜증, 분노 등의 감정은 57.5%의 노동자들이 느끼는 감정이었는데, 이는 여성보다(44.8%) 남성(62.2%)에게서 더 보편적으로 나타나는 감정이었다. 자신감이나 자존감 저하는 31%의 옥외 노동자들이

경험하고 있었는데, 이 역시 여성과 남성에게서 다르게 나타나 여성의 37.1%, 남성의 28.7%가 화장실 사용의 부자유로움으로 인해 자신감/자존감이 저하된다고 대답하였다. 자살 등의 극단적 행동으로 이어지기 쉬운 우울감 역시 여성의 17.1%, 남성의 15.7%가 느끼고 있다고 대답하여, 화장실 사용이 자유롭지 않은 상황은 이들 노동자의 정신건강에 악영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3.25〉 화장실 사용의 제한으로 인해 경험했던 심리적 문제

(단위: %)

심리적 문제	비율(%)	유형	전체	여성	남성
있음	56.8	우울감	16.1	17.1	15.7
		불안감	65.1	77.1	60.6
		자신감/자존감 저하	31.0	37.1	28.7
		화, 짜증, 분노	57.5	44.8	62.2
		기타	1.8	3.8	1.1
없음	42.3	소계	100.0	100.0	100.0
합계	100				

5. 옥외 노동자의 노동조건과 휴게권·위생권

조사 대상자들의 노동조건에 따라 휴게실 설치 여부를 살펴보았다. 작업장에 인력이 충분하거나 보통이라고 대답한 대상자들의 작업장에는 휴게실 설치 비율이 각각 35.2%, 47.3%였으나, 인력이 부족하다고 응답한 사람들의 작업장은 휴게실 설치 비율이 22.8%로 인력이 충분하거나 인력배치가 적당한 작업장보다 설치 비율이 훨씬 낮았다. 화장실 설치의 경우에도 인력이 부족하다고 대답한 응답자들의 작업장의 화장실 설치 비율이 23.5%로 가장 낮다.

두 번째 노동시간의 측면에서도, 노동시간이 과도하지 않거나 보통이라고 응답한 사람들의 작업장의 휴게실 설치 비율은 각각 41.8%, 43.7%이지만, 노동시간이 과도하다고 대답한 대상자들의 작업장은 휴게실 설치 비율이 21.7%에 그치고 있다. 화장실 설치 비율 역시 노동시간이 과도한 작업장의 경우 24.8%로 보통의 노동시간의 경우(46.8%)나 노동시간이 과도하지 않은 경우(47.8%)에 비해 절반가량으로 나타나고 있다.

세 번째, 업무 성과 압박이 없거나 보통인 작업장은 휴게실 설치 비율이 각각 32.3%, 50.6%로 나타나지만, 업무 성과 압박이 심한 작업장의 휴게실 설치 비율은 24.8%이며, 화장실 설치 비율도 30.4%로 업무 성과 압박이 보통이거나 없는 경우에 비해 높았다. 이는 앞서 <표 3.2>와 <표 3.3>에서도 볼 수 있듯이 휴게실이나 화장실 미설치 비율이 높게 나타나는 업종인 생활폐기물 수집·운반업, 생활가전 방문 서비스업이 노동시간의 과도함이나 성과 압박이 높은 업종이기 때문에 나타나는 상관관계의 효과라고 볼 수 있다. 그러나, 이러한 사실은 전반적으로 휴게실과 화장실의 부족으로 인한 휴게권과 위생권의 침해는 인력 부족과 과도한 노동시간, 그리고 업무 성과 압박 등 열악한 노동조건과도 함께 나타난다는 점 역시 드러내고 있다.

〈표 3.26〉 노동조건과 휴게실, 화장실 설치 비율

(단위: %)

		휴게실 설치 비율	화장실 설치 비율
노동시간	과도함	35.2	38.7
	보통	47.3	53.1
	과도하지 않음	22.8	23.5
실직 두려움	있음	21.7	24.8
	보통	43.7	46.8
	없음	41.8	47.8
업무성과 압박	심함	24.8	30.4
	보통	50.6	52.4
	없음	32.3	33.7

또한, 휴게실을 갖추고 있는 작업장은 화장실도 갖추고 있으며, 휴게실을 갖추지 못한 곳은 화장실 역시 갖추지 못하는 경우가 많다. 휴게실이 설치된 사업장의 83.3%는 화장실을 갖추고 있지만, 16.7%의 작업장은 휴게실이 설치되어 있지만 화장실 설치가 미비한 곳이었다. 또한 휴게실이 설치되지 않은 작업장의 84.5%는 화장실도 설치되지 않은 것으로 나타난다. 이는 노동자들의 휴게권과 위생권에 대한 인식은 상호 연관되어 있다는 점, 그리고 화장실 사용이 휴게실 사용의 문제보다 원초적 요구와 관련되어 있다 하더라도 화장실의 필요성에 대한 인식은 설 권리에 대한 인식과 마찬가지로 낮게 나타난다는 점을 알 수 있다.

〈표 3.27〉 휴게실 설치 여부에 따른 화장실 설치 비율

(단위: %)

		화장실 설치 비율	
		설치됨	설치되지 않음
휴게실 설치	설치됨	83.3	16.7
	설치되지 않음	15.5	84.5

6. 업종별 휴게권·위생권 문제

가. 건설업/플랜트

건설업과 플랜트 현장의 경우 작업공간의 특성상, 다양한 형태의 휴게실이 존재할 수 있다. 조사된 응답자 중 건물 내부의 독립된 공간의 휴게실이 설치되어 있다는 응답은 29.5%에 불과했으며, 건물 밖 컨테이너가 44.6%로 가장 일반적인 형태의 휴게실이었다. 건물 밖 간이 천막 형태의 휴게실이라고 응답한 사람들은 16.1%, 기타 형태는 9.8%였는데 기타 형태로는 작업장 내 그늘이나 임시 장소라는 대답이 대다수였다.

〈표 3.28〉 건설업과 플랜트 현장의 휴게실 형태

(단위: %)

휴게실 형태	응답자 수	비율(%)
건물 내부 독립된 공간	57	29.5
건물 밖 간이 천막	31	16.1
건물 밖 컨테이너	86	44.6
기타	19	9.8
합계	193	100.0

나. 이동노동자-배달, 대리

근로복지기본법은 플랫폼 이동노동인 배달/대리운전 등 특수형태근로종사자에게 적용된다. 근로복지사업의 종류로 명시한 휴게시설 설치, 운영은 국가와 지방자치단체가 할 수 있는 사업의 하나로 예시되어 있어서 의무 사항은 아니지만, 전국 57개의 이동노동자 쉼터가 운영되고 있다. 따라서, 이러한 쉼터를 휴게실을 대신할 수 있는 휴식 공간으로 이용할 여지가 존재한다.

배달 대리기사 등의 이동노동 종사자들을 위해 지자체에서 설치한 쉼터를 이용해본 경험이 있다는 비율은 60%였고, 그중 쉼터 공간이 휴게공간으로 적절한지를 묻는 질문에 대해서는 31.6%의 사람들이 부적절하다고 대답했다.

〈표 3.29〉 배달, 대리기사의 쉼터 이용 경험과 공간의 적절성

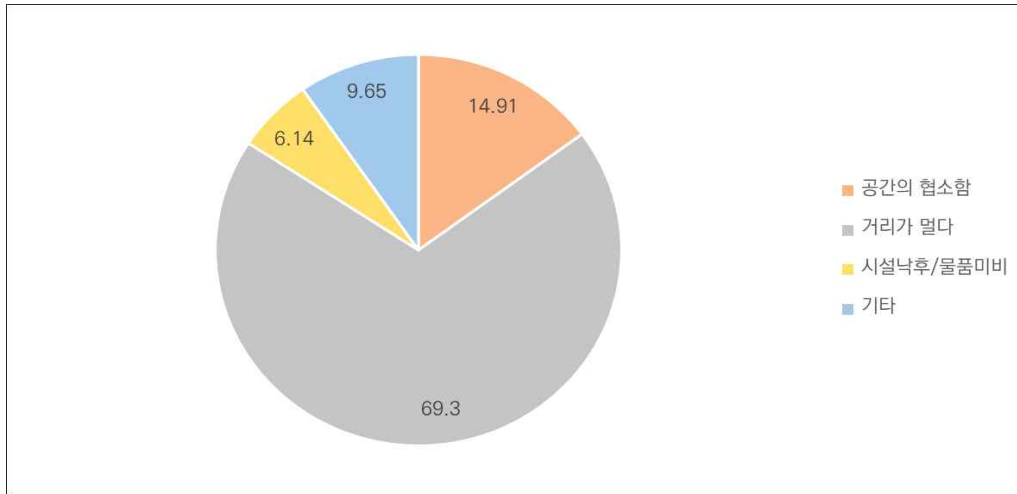
(단위: 명, %)

쉼터 이용 경험			공간의 적절성		
있음	114	60.0	적절함	78	68.4
			부적절함	36	31.6
				114	100
없음	76	40.0			
	190	100			

쉼터 공간이 부적절하다고 대답한 사람들을 그 이유별로 살펴보면, 쉼터까지의 거리가 멀다는 대답이 69.3%로 가장 많았고, 공간이 협소하다는 응답은 15%가량, 이 밖에도 시설 낙후와 물품 미비를 이유로 든 사람도 6.1%였다.

[그림 3.12] 쉼터가 적절하지 않은 이유

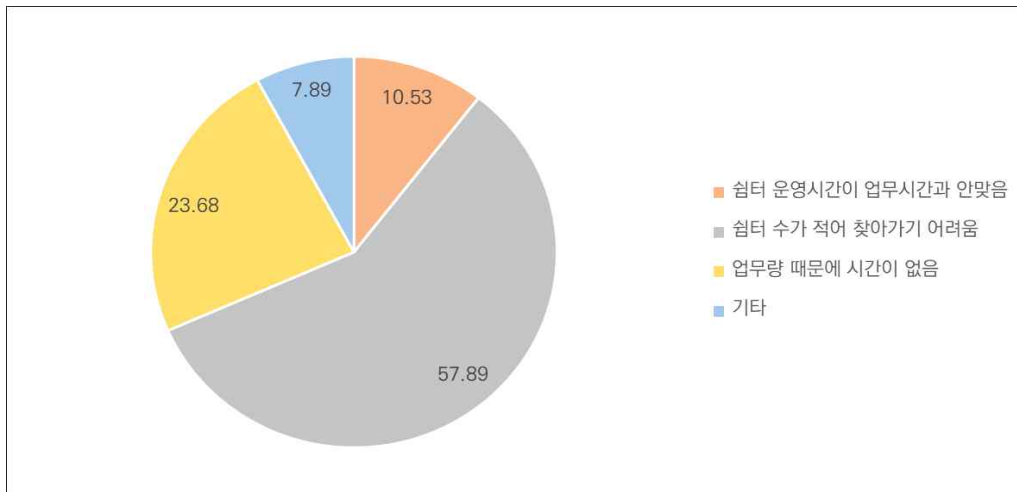
(단위: %)



쉼터를 이용하지 않는 이유는 57.9%의 사람들이 쉼터 수가 적어 찾기 어렵다고 대답하였고, 업무량이 많아 쉼터를 이용할 시간이 없다는 응답은 23.7%였다. 운영시간이 근무 시간과 맞지 않기 때문이라는 응답도 10.5%로 나타난다. 이는 많은 경우 이동노동자 쉼터의 운영시간이 야간에 집중되어 있고, 주말에는 운영하지 않는 등 현실적인 운영 문제와도 관련되어 있다.

[그림 3.13] 쉼터 이용하지 않는 이유

(단위: %)



다. 생활폐기물 수집 및 운반업

생활폐기물 수집/운반업종의 경우에는 실제 업무가 이루어지는 야외의 이동 공간 이외에, 출근 전후에 이용하는 차고지나, 수집/운반된 폐기물을 집하하는 적환장이 있다. 적환장에는 휴게실이 있는 경우가 83.5%였지만, 사용 가능한 경우는 32%, 사용 불가하다고 대답한 경우는 51.6%였다. 샤워실의 경우에도 31%의 사람들이 샤워실이 있으며, 사용이 가능하다고 대답했고, 53.2%의 사람들이 샤워실이 있지만 사용이 불가하다고 대답하였다. 탈의실 역시 37.2%만이 사용이 가능한 탈의실이 있다고 대답했고, 사용 불가는 49%가량이었다. 사용이 가능한 화장실이 있는 경우는 90%로 휴게/위생 시설 중 가장 그 비율이 높았다.

차고지의 경우에는 사용이 가능한 휴게/위생 시설의 비율이 적환장보다 높게 나타난다. 휴게실의 경우는 76.8%, 샤워실은 55.8%, 화장실은 80.2%, 탈의실은 81.9%가 사용이 가능한 시설이 있다고 대답하였다. 그러나 해당 시설이 없다는 대답 역시 휴게실은 21%, 샤워실은 20%, 그리고 탈의실과 화장실은 각각 16%, 13.7%로 나타난다.

〈표 3.30〉 적환장과 차고지의 휴게시설 존재 여부와 사용 가능 여부

(단위: %)

		사용 가능	사용 불가	휴게실 없음	합계
적환장	휴게실	31.9	51.6	16.5	100.0
	샤워실	30.9	53.2	16.0	100.0
	화장실	90.1	7.3	2.6	100.0
	탈의실	37.2	48.9	13.8	100.0
차고지	휴게실	76.8	2.2	21.0	100.0
	샤워실	55.8	24.3	19.9	100.0
	화장실	80.2	6.0	13.7	100.0
	탈의실	81.9	2.2	15.9	100.0

생활폐기물 수집/운반 업종의 노동자들은 가로 청소 노동자들을 위한 거점 휴게실을 사용하기 어렵다. 사용 가능하다는 대답은 전체의 7%에 불과하다.

〈표 3.31〉 가로 청소 노동자 거점 휴게실 사용 가능 여부

(단위: 명, %)

	응답자 수	%
사용 가능	12	7.02
사용 불가	159	92.98
합계	171	100

78.9%의 생활폐기물 수집/운반 노동자들이 실제 일하는 작업 현장에 이용이 가능한 화장실이 없다고 대답했는데, 화장실을 이용하기 어려울 때 용변 해결은 노상방뇨가 83.8%로 가장 높았고, 가까운 화장실을 찾아서 간다는 대답이 12.9%, 귀가 후 해결이라 대답한 사람들도 2.8%였다.

〈표 3.32〉 화장실 이용 어려울 때 용변 해결 방법

(단위: 명, %)

	응답자 수	%
노상 방뇨	150	83.8
가까운 화장실	23	12.9
귀가 후 해결	5	2.8
기타	1	0.6
합계	179	100

라. 생활 가전 방문 서비스

가구방문 노동자들의 경우 이동노동이자 특수고용 형태인 배달/대리기사 업종과 쉼터 이용에 있어 큰 차이가 나타난다. 전체 가구방문 노동자들 중 절대적인 비율의 사람들이 쉼터를 이용한 적이 없다고 대답하였다.

〈표 3.33〉 쉼터 이용 경험

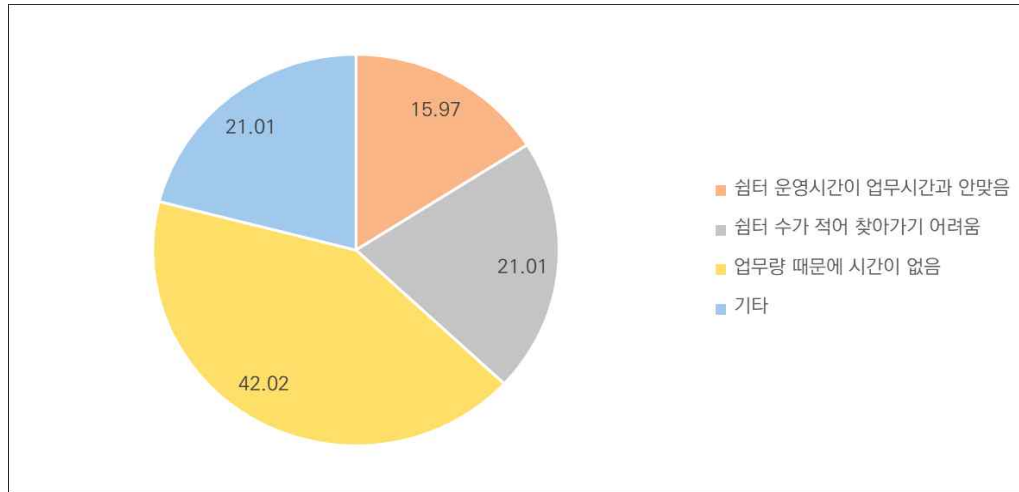
(단위: 명, %)

경험 여부	응답자 수	비율(%)
있음	1	0.8
없음	119	99.2
합계	120	100

쉼터를 이용하지 않는 이유로는 업무량 때문에 시간이 없다고 응답한 사람들이 42%로 가장 많았고, 쉼터 수가 많지 않아 찾아가기 어렵다는 대답이 21%, 쉼터 운영시간이 업무시간과 안 맞는다는 응답이 16%였다. 기타 응답에 포함된 이유 중 쉼터라는 것이 있는지 몰랐다는 응답이 11건, 어디 있는지 모른다는 응답이 9건으로 쉼터 자체에 대한 인식 부족이나 쉼터에 대한 정보 부족 등의 문제로 인해 쉼터 이용이 어려운 경우가 17% 가까이 되었다. 이는 배달/대리운전의 경우와 차이가 보이는 부분인데, 지자체에서 설치 운영하는 쉼터가 주로 플랫폼 노동자들에게 알려져 있고 그들을 주 대상으로 설정하고 있기 때문이다. 가구방문 노동자들의 상당수가 여성이라는 점, 그리고 이동노동 업종이 주로 여성들로 구성된 경우가 많다는 점을 고려했을 때, 쉼터의 설치와 운영이 여성들의 휴게권과 위생권 문제에 상대적으로 미흡하게 이루어지고 있다는 점 역시 지적할 수 있다.

[그림 3.14] 센터를 이용하지 않는 이유

(단위: %)



방문 업무를 수행하는 가구의 화장실을 이용한 적이 있는지에 대한 질문에 65.8%의 응답자들이 경험이 있다고 대답하였으며, 34.2%는 이용한 적이 없다고 대답하였다.

〈표 3.34〉 방문가구 화장실 이용 경험

(단위: 명, %)

경험 여부	응답자 수	비율(%)
있음	79	65.8
없음	41	34.2
합계	120	100.0

업체에서 방문 가구 화장실에 대한 이용 금지 지침이나 교육 경험을 묻는 질문에 대해 약 27%의 응답자들이 교육이나 지침을 받은 적이 있다고 대답하여, 상당수의 가구 방문 노동자들이 업체로부터 방문 가구 화장실 이용 금지에 대한 지침을 받고 있을 것으로 예상된다.

〈표 3.35〉 방문가구 화장실 이용 금지 지침이나 교육 경험

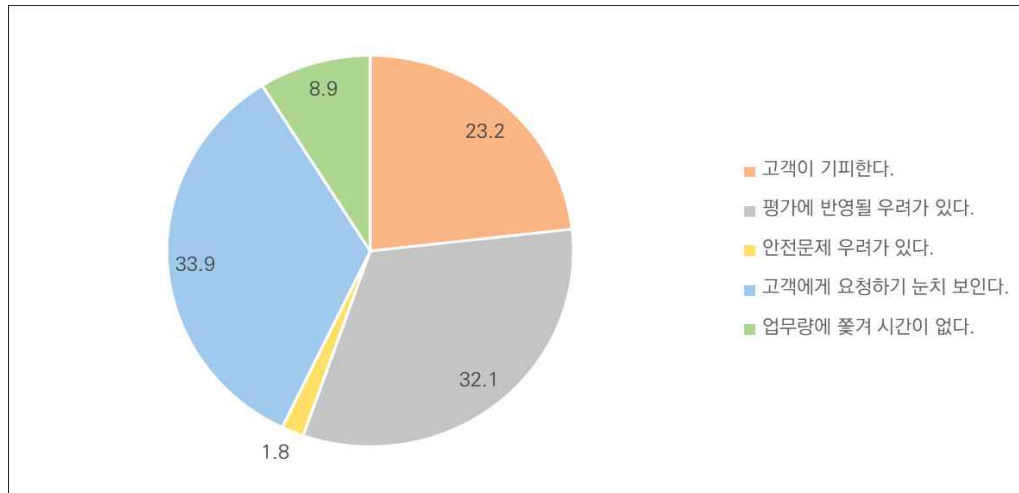
(단위: 명, %)

경험	응답자 수	%
있음	32	26.7
없음	88	73.3
합계	120	100

가구방문 노동자들이 방문 가구 화장실을 이용하지 못하고 있다면 그 이유는 무엇인지를 묻는 질문에 대해 33.9%의 노동자들이 고객에게 요청하기 눈치 보여서라고 대답하였으며, 32.1%의 노동자들은 평가에 반영될 우려가 있기 때문이라고 대답하였다. 고객이 기피한다는 응답은 23.2%로 세 번째로 큰 이유였으며, 9%가량의 응답자들은 업무량에 쫓겨 시간이 없기 때문이라고 대답하였다.

〔그림 3.15〕 방문가구 화장실 이용 못하는 이유

(단위: %)



7. 소결

지금까지의 설문조사 분석을 통해 옥외 노동자들의 휴게권과 위생권과 관련하여 다음과 같은 쟁점과 과제들이 도출될 수 있다.

가. 높은 수준의 노동강도와 보장되지 않는 휴게권

- 일 휴게시간은 전체 업종 평균 1.2시간이며 노동시간과 비교했을 때 휴게시간에서 업종별 편차가 크게 나타나는데, 그중 생활폐기물 수집·운반, 대리기사, 가구방문 서비스는 상대적으로 휴게시간이 짧으며 생폐 수집·운반의 경우 점심시간을 포함한 휴게시간이 0.7 시간에 불과해 근로기준법(제54조)에서 규정하는 8시간에 1시간 최소 휴게시간이라는 요건을 충족하지 못하고 있다.
- 옥외 노동자들이 전체적으로 가장 많이 경험하고 있는 문제는 업무 성과 압박이었고(46.3%), 노동시간의 과도함은 35.3%, 인원 부족 문제는 31.3% 순으로 나타난다. 특히 생활폐기물 수집·운반 업종은 73.1%의 노동자들이 인원 부족 문제를 경험하고 있어 다른 업종에 비해 가장 심각한 문제로 나타났다. 또한, 이들의 성과 압박은 가구 방문 노동자들과 함께 높은 수준이다(56.8%).
- 생활폐기물 수집·운반업의 경우 주 41시간 이상 근무하는 비율은 96%이며, 배달/대리, 가구 방문 등 특수고용 형태 노동자들은 52시간 이상의 초과 노동과 초단시간 비율이 동시에 높게 나타나고 있다.
- 생활폐기물 수집·운반업의 경우는 전체 해당 업종 종사자들의 대다수가 주 6일 근무를 하고 있었고, 그다음으로 특수고용 형태 노동자들의 주 6일 근무 비율이 높다. 노동시간, 노동강도, 휴식 시간의 측면에서 살펴볼 때, 가장 높은 수준의 노동강도, 열악한 노동조건을 갖고 있으면서도 휴식 시간이 짧고 긴 주당 근무 일수를 가지고 있는 업종은 생활폐기물 수집·운반 업이다.

나. 휴게실의 설치가 제대로 이루어지지 않음

- 휴게실 설치 여부에 대해서는 전체 응답자의 36.5%만이 설치되어 있다고 응답하였다. 플랜트와 건설업(87.3%와 79%)이 휴게실 설치가 가장 많았지만, 이동을 하며 작업하는 노동자들의 휴게실 설치 비율이 매우 낮게 나타나고 있다.
- 휴게실이 설치되지 않은 작업장에서 일하는 노동자들의 82%가 휴게실의 필요성을 느끼고 있어, 현재의 휴게실 설치 현황이 노동자들의 요구에 크게 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 응답자들이 생각하는 휴게실 미설치의 가장 중요한 이유는 ‘회사나 지자체에서 관심이 없어서(35%)’였고, 이동노동자들의 경우 이동노동의 특수성 때문이라고 생각하는 경향이 있다.

다. 현장에서 잘 지켜지지 않는 휴게실 설치 의무 규정

- 산업안전보건법에 규정된 휴게실 의무설치 기준에 해당하지만, 휴게실을 갖추지 못하는 작업장의 비율이 매우 높다. 건설업/플랜트의 경우 공사금액 20억 이상이지만 휴게실을 갖추지 못한 사업장이 20%가량으로 나타난다. 생활폐기물 수집·운반업의 경우에도 근로자 20인~300인의 사업장에 해당하는 곳은 산업안전보건법상 휴게시설 의무 설치 대상이지만, 주로 작업이 이루어지는 곳에 휴게실이 설치되어 있다고 대답한 사람들은 25.1%에 그치고 있다.
- 산업안전보건법에 명시된 휴게실의 요건 중 가장 충족 비율이 높은 항목은 식수 설비(90%), 냉난방 시설 구비(77.9%), 화재·폭발 등의 위험이 있는 장소에서 떨어져 있다(77.3%), 인체에 해로운 물질을 취급하는 장소에서 떨어져 있다(77.0%) 등이었다. 그러나 습도 조절 기능(41%), 성별에 따라 구분이 되지 않은 휴게실(45.2%), 휴게시설의 관리 담당자가 지정되어 있는 경우(44.3%) 등의 요건은 충족률이 낮다.
- 건설업, 플랜트, 생활폐기물 수집·운반과 같이 임금노동자로 분류되고 노조의 집단 교섭력이 높은 업종의 경우는 회사나 노조에 휴게실에 대한 요구나 항의를 한 적이 있는 경우가 상대적으로 많았으나, 대리운전이나 배달 노동의 경우, 이러한 요구를 한 적이 없는 비율이 절대적으로 높았다.

라. 낮은 휴게실 활용도

- 휴게실이 설치되어 있는 경우에도 41.4%의 응답자들이 일하는 작업공간을 휴식 장소로 이용하고 있다고 대답하였고, 일하는 곳 주변 카페나 음식점, 본인의 차량 등 외부 공간, 길거리나 나무 그늘 아래 등의 공간이 휴게공간으로 포함되어 있었다. 설치된 휴게실을 이용한다는 응답은 절반가량에 그치고 있다.
- 설치된 휴게실을 거의 이용하지 않는다는 응답이 31%였다. 플랜트 업종은 약 94%가량의 노동자들이 휴게실을 사용하고 있다고 대답한 반면, 생활가전 방문서비스업의 경우는 휴게실을 잘 사용하지 않는 것으로 나타난다. 건설업은 44%의 사람들이 휴게실을 거의 이용하지 않는다고 응답하여 설치되어 있는 비율이 높은 대신 활용도가 떨어지는 것으로 볼 수 있다.
- 건설업, 플랜트, 대리운전, 생폐 수집·운반 업종은 거리가 멀어서 휴게실을 사용하지 않는다는 응답이 절반 이상이었지만, 배달(38.6%), 생폐 수집·운반업, 대리운전의 경우 업무량이 많아 휴게시설을 이용하지 못하고 있는 현상도 두드러진다.

마. 요구에 미치지 못하는 화장실 설치와 비품 구비 실태

- 6개의 업종 전체의 40.3%만이 주로 일하는 작업 현장에 화장실이 있었다. 설치 비율은 건설업과 플랜트 (86.8%, 87.5%), 배달 노동(32%), 대리운전(24.1%), 생활폐기물 수집·운반(18.7%), 생활가전 방문서비스(15.8%) 순이었으며 건설업과 플랜트를 제외한 대부분의 조사 대상자들이 화장실 사용에 어려움을 겪고 있었다.
- 화장실에 필수적인 비품 중 조명, 휴지, 휴지통은 90% 이상의 작업장이 구비하고 있었지만, 세면대, 수도, 환기시설 등을 갖추지 못한 화장실도 약 17%에 이르고 있었다. 비누가 구비되지 않은 사업장도 약 31%였으며, 온수가 나오지 않는 화장실도 43%, 냉·난방 시설이 갖추어지지 않은 곳도 40% 등, 필수적인 요건을 갖추지 못한 작업장 비율도 매우 높았다.
- 냉난방, 환기, 청결성 등의 요건은 제대로 갖추지 못한 화장실의 비율이 높았고(47%~57%), 악취 차단장치가 갖추어진 곳은 34%에 불과했다.
- 절반가량의 노동자들이 작업 도중 화장실 이용이 자유롭지 않은 것으로 조사되었다. 화장실을

이용하지 못하는 가장 큰 이유는 이용 가능한 화장실이 멀리 있거나 작업 현장 인근에 없어서이며(29%), 두 번째 이유는 화장실에 갈 시간이 없다는 점(21.9%)으로 나타난다.

바. 휴게권과 위생권 미보장으로 인해 경험하는 다양한 건강 문제

- 전체의 74.2%의 응답자들이 폭염특보 발령 시 조치 사항이 잘 지켜지지 않는다고 응답하여 많은 작업장에서 고용노동부의 권고 사항을 제대로 지키지 않는 것으로 나타난다. 특히 플랜트의 경우 응답자의 66%가 건설업도 47%의 작업장에서 해당 조치 사항이 지켜지는 비율이 상대적으로 높았으나, 생활가전 방문서비스와 생활폐기물 수집·운반, 배달업의 경우는 조치 사항이 거의 지켜지지 않고 있었다.
- 휴게시간과 휴식 공간이 제대로 보장되지 못함으로 인해 가장 빈번하게 발생하는 건강 문제는 불규칙한 식사로 인한 소화기계 문제(53.1%)이며, 적절한 휴식의 부재로 인한 근골격계 문제(52.7%), 업무 중 상해시 응급조치를 제대로 취하지 못함(45.5%), 온열질환 증세(45.3%), 수분 부족으로 인한 탈수와 한랭질환(30~38%가량) 순이었다.
- 화장실 사용이 자유롭지 못하기 때문에 자발적으로 수분 섭취나 음식물 섭취를 제한한 적이 있는 응답자들은 전체의 절반가량이었다.
- 화장실을 이용해야 할 때 제대로 이용하지 못해 건강 문제를 경험하는 노동자들은 전체 조사 대상자들의 약 70%에 이르고 있다. 가장 흔하게 경험하는 증상은 기본적인 생리현상을 해결하지 못해 발생하는 복통(45.5%, 44.5%)이었으며, 만성변비는 34.5%에서 경험하였고, 수분 섭취의 제한 때문에 탈수를 경험했던 사람들도 33.6%이다. 생식기 관련 염증도 24.5%의 노동자들이 경험하였다.
- 화장실 사용의 제한은 여성 노동자들에게 더 심각한 형태로 나타나고 있었다. 여성들의 경우, 화장실 사용이 자유롭지 못해 건강 문제를 경험한 여성은 86.6%가량이었으며, 조사된 여성 중 55%가 방광염을, 17.1%가 신우신염을 진단받는 등 적극적인 치료가 필요한 질병 역시 발생 비율이 높았다.
- 화장실 사용이 자유롭지 못하다는 이유로 옥외 노동자들은 심리적 문제도 경험한다. 심리적 문제를 느낀다고 대답한 비율은 전체 응답자들의 56.8%였다.

사. 옥외 노동자들의 노동조건, 그리고 휴게권과 위생권

- 작업장의 인력 부족, 높은 노동강도, 업무 성과 압박과 같은 측면에서의 노동조건이 열악할수록, 휴게실과 화장실의 설치되어 있지 않다는 경향성이 나타난다. 이는 전반적으로 휴게실과 화장실의 부족으로 인한 휴게권과 위생권의 침해는 인력 부족과 과도한 노동시간, 그리고 업무성과 압박 등 열악한 노동조건과도 함께 나타난다는 점을 드러내는 것이다.
- 인력 부족, 과도한 노동시간 등의 열악한 노동조건을 가지고 있으나 휴게실이 구비되지 않은 노동자들이 노동조건이 상대적으로 양호한 사람들에 비해 휴게실 설치의 필요성을 더 크게 느끼고 있다. 열악한 노동조건을 노동자들이 갖는 휴게실 구비에 대한 요구가 충족되지 않고 있다는 점이 드러난다.

제 4 장

옥외노동자 휴게·위생권 보장실태 면접조사+사업장 조사

1. 조사 개요
2. 건설/플랜트
3. 생활폐기물 수집·운반
4. 이동노동자(배달, 대리), 생활가전방문
면접조사 결과
5. 휴게시설 설치 관련 사업주 의견 검토
(선행연구 검토)
6. 산업안전감독관 서면 면접조사 결과
7. 현장 조사 (사업장 현장 조사)
8. 이동노동자 쉼터 운영실태 조사

제4장

└ 옥외노동자 휴게·위생권 보장실태 면접조사+사업장 조사

1. 조사 개요

옥외노동자 휴게권과 위생권 실태에 대한 설문조사와 함께 실제 현장에서 노동자가 경험하는 내용을 파악하기 위해 설문조사를 진행한 6개 업종에 종사하는 노동자를 대상으로 심층 면접조사를 실시하였다. 특히, 건설업, 플랜트, 생활폐기물 수집·운반 업종에 대해서는 구체적인 휴게시설 현황을 파악하기 위해 현장 조사를 병행하였다. 배달, 대리, 생활가전 방문 서비스 업종은 이동노동의 특성이 있어 업체에서 제공하는 휴게시설이 명확하진 않다는 점에서 사업장 조사 대신 최근 지자체에서 운영하는 이동노동자 쉼터를 검토하여 이동노동자의 휴게권·위생권 관련 현황을 조사하였다. 추가로 면접조사와 사업장 조사를 진행하기 전 구체적인 현장 상황을 파악하고 질문지를 구성하기 위해 건설업, 플랜트, 생활폐기물 수집·운반 업종에 관해서는 노동조합 활동가를 사전에 만나 자문받았다.

면접조사는 참여자 일반적 특성, 전반적 노동과정을 묻고 휴게권·위생권과 관련한 현장 경험과 건강 문제 등을 포함하여 조사가 이루어졌다. 추가로 옥외에서 일하는 특성을 고려하여 혹한기나 혹서기와 같은 특수한 상황에서 보호 체계와 경험을 확인하였다. 업종별로는 건설업, 플랜트 업종 연구 참여자에게 공사 규모나 원청 업체에 따라 다른 경험과 최근 현장에서의 이슈 등을 확인하였고, 생활폐기물 수집·운반 업종 연구 참여자에게는 적화장과 차고지에서의 경험과 주/야간작업에 대한 의견을, 이동노동(배달, 대리, 생활가전 방문) 업종 연구 참여자에게는 이동노동자 쉼터나 일하는 중간 화장실이나 휴게시설 이용 경험 등을 확인하였다.

면접조사는 공통된 내용과 함께 구체적인 내용으로는 크게 세 가지 영역으로 첫 번째, 휴게시설 실태 경험(사용 가능 여부와 실제 현장에서 경험한 내용), 두 번째, 혹한기, 혹서기와 같은 특수한 상황에서의 휴게권·위생권 보장 실태와 경험, 세 번째, 휴게권·위생권 관련 건강 문제 등을 물었다. 무엇보다도 설문조사를 통해 확인하기 어려운 현장에서 개인이 경험하는 내용을 중심으로 확인하여 실제 제도가 어떻게 현장에서 적용되고 경험하는지를 확인하였다.

면접조사와 함께 실제 면접조사에서 확인한 실태를 더 구체적으로 확인하기 위하여 일부 업종에서는 실제 노동자가 일하는 사업장에 가서 현장 조사를 진행하였다. 현장 조사는 주로 휴게시설의 실태가 어떤지를 직접 확인하였다.

마지막으로 면접조사와 현장 조사를 통해 확인된 바에 대해서 실제 제도에서 적용되는 내용과 지도 실태, 보완되어야 하는 점 등에 대한 구체적 내용을 파악하고 점검하기 위해 산업안전감독관을 대상으로 서면 면접조사를 진행하였다. 주로 휴게시설 설치와 운영에 관한 감독 및 지도 실태와 관련 예산 실태, 법 개정 시 업종별 고려사항 등을 물어보았다.

면접조사와 현장 조사를 위해 노동조합 활동가 간담회를 통한 자문은 6월에 진행하였고, 7월부터 8월까지의 연구진 내부 논의를 통해 면접조사 질문지 구성과 현장 조사 섭외 등을 진행하여 실제 조사는 8월부터 10월 약 2달 동안 진행하였다. 건설업과 플랜트는 현장 조사와 함께 별도의 면접조사를 진행하였고, 총 현장 8곳과 면접조사 11명을 조사하였다. 생활폐기물 수집·운반도 마찬가지로 현장 조사와 면접조사를 진행하여 총 현장 3곳(직접 참여 1, 간접 참여 2)과 면접조사 6명을 조사하였다. 이동노동자는 면접조사를 중심으로 진행하여 7명(배달 2, 대리 3, 생활가전 방문 서비스 2)을 조사하였다.

〈표 4.1〉 면접·현장 조사 자문(노동조합 활동가)

No.11)	성별	업종	
A	여성	건설업	노동조합 활동가
B	남성	건설업	노동조합 활동가
C	남성	플랜트	노동조합 활동가
D	남성	생활폐기물 수집·운반	노동조합 활동가
E	남성	생활폐기물 수집·운반	노동조합 활동가
F	남성	생활폐기물 수집·운반	노동조합 활동가
G	-	-	산업안전감독관

11) 면접·현장 조사 자문을 통해 구체적인 업종 현황을 파악하여 휴게권·위생권에 관한 현장에서 경험하는 내용을 사전에 파악하였다. 사전에 파악한 내용을 통해 설문지와 면접 질문지 구성에 참고하였으며, 해당 내용을 면접조사 과정에서 2차적으로 파악하여 면접과 현장 조사에 포함했다.

2. 건설/플랜트

〈표 4.2〉 건설/플랜트 연구 참여자

No.	성별	나이대	업종	직무	경력
건설-A	남성	50대	건설업	형틀	30년
건설-B	남성	40대	건설업	형틀	16년
건설-C	남성	50대	건설업	철근	25년
건설-D	남성	50대	건설업	형틀	25년
건설-E	남성	50대	건설업	철근	17년
건설-F	남성	50대	건설업	형틀	25년
건설-G	남성	60대	건설업	한전 배전전기	46년
건설-H	여성	40대	건설업	형틀	5년
플랜트-A	남성	40대	플랜트	배관용접	25년
플랜트-B	남성	40대	플랜트	비계	6년
플랜트-C	남성	40대	플랜트	배관	10년

가. 건설/플랜트 개요

건설업은 『건설산업기본법』에 따라 종합공사를 시공하는 업종과 전문공사를 시공하는 업종 등 두 가지로 나누어진다. 전자는 종합적인 계획, 관리 및 조정을 하면서 시설물을 시공하는 건설공사를 말하고, 후자는 시설물의 일부 또는 전문 분야에 관한 건설공사를 말한다. 종합공사를 시공하는 업종은 토목공사업, 건축공사업, 토목건축공사업, 산업·환경설비공사업, 조경공사업 등 5가지 업종이 포함된다. 전문공사는 도장공사, 철근·콘크리트 공사, 실내건축공사 등 구체적인 업종이 포함된다. 간단하게 보면, 종합공사를 하는 업체는 삼성물산, GS건설, 포스코건설 등과 같은 대형 업체를 생각해 볼 수 있다. 예를 들어, 아파트 시공사로 GS건설이 선정되어 공사가

시작되면 GS건설이 모든 건설 노동자를 채용해서 시공하는 게 아니라 공사 진행 현황에 따라 여러 개의 전문공사를 시공하는 업체가 들어와서 일한다. 즉, 발주자는 종합공사업체와 도급계약을 한다면, 종합공사업체는 다시 전문건설업체에 도급계약을 통해 일감을 넘기다 보니 전문건설업체가 건설 현장에서는 하도급업체(하청)에 해당한다. 또한, 때로는 도급계약을 한 전문건설업체가 다시 일감을 다른 전문건설업체에 도급계약을 통해 재하도급하는 일도 나타나고 있다.

건설 노동자는 대부분이 전문건설업체에 고용되어 일하지만, 정규직이라고 하기에 어려움이 있다. 건설 현장은 공사가 끝나거나 일정한 시공을 담당하는 전문건설업체가 해당 영역의 공사가 끝나면 일감이 없어서 나오기도 하기 때문이다. 그러다 보니 건설 노동자는 한 곳에 고정되어 있지 않고 현장 물량(일감)에 따라 지역 내의 건설 현장에 따라 이동하면서 일하고, 때로는 지역을 넘어 물량이 있는 지역으로 이동해서 일하기도 한다.

건설 과정은 건축 시공 과정에 따라 진행되고 그에 따라 건설 노동자가 적절하게 투입하여 일을 맡는다. 건설 노동자의 구체적인 기술에 따른 업무가 아닌 현장에서 이루어지는 공통된 노동과정에서 집중하여 보고자 한다. 건설 현장 특성상 대부분 이른 아침에 출근하여 일한다. 출근해서는 TBM(Tool Box Meeting, 작업 전 안전점검회의)을 진행한다. 매일 작업내용과 위험요인을 확인하고, 안전한 작업 절차에 관해 확인하는 과정을 거친다(고용노동부에서도 건설현장에서 발생하는 재해 예방을 위해 2023년 TBM 실천 가이드를 배포하기도 했다). TBM 이후에는 각자 팀별로 맡은 작업 구역으로 이동하여 일하고, 점심시간이 되면 식당에서 식사(또는 도시락으로 먹음)하고 다시 일하다가 퇴근시간이 되면 퇴근하거나 물량에 따라 연장근무를 하기도 한다. 작업 구역은 공사 진행 현황에 따라 달라질 수 있고, 작업 중 휴게시간도 팀별로 상황에 맞게 쉬기도 한다. 다만, 플랜트 현장은 휴게시간이 대체로 동일한 시간에 쉬는 경향이 있고, 도시락으로 점심을 해결하는 경우도 있다.

건설 노동자 노동과정은 어떤 기술을 가지고 일하는가에 따라 상이할 수 있지만, 건설 현장이라는 일터라는 동일한 공간에서 일한다는 점에서 휴게실, 화장실 등과 같이 휴게/위생 현황은 같은 경험을 하고 있을 가능성이 크다. 건물을 짓는다는 산업 특성상 야외에서 일할 수밖에 없으며, 휴게/위생 관련 기초 시설이 없어 임시로 가져다 놓는 경향이 있으며, 이마저도 접근성이 나 개수, 위생 등의 관리 문제로 인하여 제대로 보장받지 못하고 있기도 하다. 이번 건설/플랜트 면접조사는 건설 현장에서 나타나는 건설 노동자의 휴게/위생 보장 현황을 중심으로 분석하였고, 사용과 관리 측면, 그리고 이러한 문제가 지속되는 원인에 대해서, 더 나아가 어떤 개선에 대한 요구나 방안이 있을지 등을 종합적으로 검토하였다.

나. 휴게/위생 보장 현황

1) 휴게 현황

건설/플랜트 현장의 휴게실은 설문조사에서도 79% 이상이 설치되어 있다고 응답할 정도로 높다. 이는 2022년 8월 18일 이후부터 공사금액 20억 이상 규모의 현장은 휴게시설 설치가 의무화된 영향이 있다. 또한, 『건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙』을 통해 이용 조치에 관한 기준을 명시하고 있고, 건설공사 표준품셈을 통해 보다 세부적인 기준을 설정하고 있다. 그러나 실제 현장에서는 제대로 지켜지지 않고 있는 문제가 있었다. 무엇보다도 휴게실은 대부분 설치되어 있다고 했으나, 작업을 하는 곳으로부터 접근성이 떨어져 휴게실에 가서 쉬는 게 현실적으로 어려운 측면이 있었고, 현장 인원 대비 휴게실이 좁다 보니 굳이 휴게실에 가서 쉬지 않는 경향도 있었다. 휴게실의 접근성과 규모 문제로 인하여 건설 현장에서는 작업을 하는 곳 주변에 임시로 쓸 수 있는 공간을 마련하기도 하지만, 현장에 따라 바람을 막는 벽, 냉/난방 시설, 물, 그늘막 등에서 차이가 나타났다. 임시 공간도 없는 경우에는 주변에 합판이나 스티로폼과 같은 자재를 깔고 쉬기도 했다. 한편으로 건설업 중에서 배전 (하청) 전기 노동자는 이동하는 업무 특성으로 휴게실 자체가 없는 어려움이 있었다.

가) 휴게실 설치와 관리

건설 현장과 플랜트 현장 모두 휴게실 설치와 관리는 접근성, 개수 등 전반적으로 부족했다. 다만, 현장 특성에 따라 현장에서의 경험이 다르게 나타났다. 최근 많은 건설/플랜트 현장에 휴게실이 설치되어 있었지만, 공사 시작 초기나 소규모 현장은 휴게실이 없기도 했다. 공사가 어느 정도 시작되면서 지하공간이 생김에 따라 임시로 현장 내에 휴게실을 마련하기도 했다. 또한, 휴게실 설치에 관해서는 건설 현장마다 상황이 다르다고 했지만, 대부분 작업하는 곳으로부터 접근성이 떨어지는 편으로 체감했다.

건설-A

1군 아파트(건설사)라도 부지가 없거나, 중·소규모 한동 짜리 건물이 올라가거나 이러면 보통 이제 지하부터 (공사 시작) 할 때, 바깥에 다른 부지 공간이 없으니까 그때는 휴게실도 없고 편의시설 다 없어요. 근데, 그나마 이제 지하 짓고 지상 (건물) 올라갈 때쯤 되면 지하에 이제 (휴게실 만들기도 해요)

건설-H	(걸어서) 10분에서 왔다갔다 15분 걸릴 때도 있고 현장이 크면 클수록 더 멀어요.
건설-C	대기업도 똑같은 1군 업체하고 2군 업체하고 조건이 달라요. □□건설사 같은 데 일하다 보면 거기는 안에도 다 겨울에는 휴게실을 비치해가지고 건물 안에다 간이로 의자 같은 거를 쪽 놓고 평상 같은 것도 짜놓고 그러는데, 이제 여기 ○○건설사는 일해보면 아직도 그런 거(휴게실)에 대해서는 좀 미비해요.

연구 참여자 [건설-H]는 임시로 휴게공간을 조성한다고 하더라도 이는 노동자가 설치해야 하는 몫이다 보니 작업 현장이 바뀌거나 공사 진행 현황에 따라 임시 휴게공간을 해체하고 필요하다면 다시 조성해야 하는 상황이었다.

건설-H	그것(그늘막)도 저희가 만들어야 해요. 누가 해주지 않으니까. 그늘막도 우리가 그냥 비 올 때 (자재) 덮는 파란색 천막 있죠? 그걸로 이제 우리가 만들어서 대충 그늘막 쓰고 또 이동하면 그거 뜯고 다른 데 만들고 우리가 해야돼요.
------	---

접근성 문제가 있기는 하지만, 최근 많은 현장에서 컨테이너형 휴게실을 마련하고 있기도 하다. 이를 연구 참여자 [건설-F]는 현장에서 일하는 과정에서 최근 중대재해처벌법이 시행된 이후에 어느 현장에 가더라도 형식적인 휴게실이 마련되어 있는 것 같다고 보기도 했다.

건설-F	요즘에는 (휴게실 설치) 좀 해주려고 노력은 하더라고요. 많이는 안 변했어도 해주려고는 해요. 그게 언제서부터이냐면 중대재해법 (시행) 이때부터는 이제 뭐라도 해 놓으려고 그러니까 보여주기식이라도 해 놓으려고, 형식적으로라도 해 놓으려고 해요.
------	--

한편으로 연구 참여자 [건설-A]와 [건설-B]는 휴게실 설치의 현실적인 어려움도 이야기했다. 건설 현장이 계속해서 공간이 바뀌고, 공간이 좁다 보니 휴게실을 설치하기 어렵다는 점이다.

건설-A	휴게시설 터가 좁다 보니까 휴게시설을 해 가지고 특별한 그거는 없고, 따로 (휴게실) 만들 자리가 없어요. (현장이) 너무 좁아서 컨테이너 하나 놓기가 힘들어요.
------	--

플랜트 현장에서 일하는 연구 참여자 [플랜트-A]는 휴게실이 대부분 단체협약을 통해 설치되어 있기는 하지만, 그 공간이 탈의실, 식사 장소로도 사용되고 있다고 했다. 다만, 노동조합이 없는 현장이나 소규모 현장에서는 휴게실이 없기도 하다 보니 점심시간에 그냥 길거리에서 쉬거나 현장 근처에서 쉬는 모습을 보이기도 한다고 했다.

플랜트-A	이제 단합에 휴게시설하고 이런 것들은 다 비치하게끔 되어 있어서, 여성용은 따로 휴게실 분리가 되고, 옷도 다 거기서 탈의하고(갈아입고), 식사도 거기서 하고, 화장실도 이제 요즘에는 회사들이 알아서 배치해줘요.
플랜트-C	(노동조합이 없는) 반도체 현장 같은 경우에는 점심시간을 보통 2시간씩 주는 경우도 있어요. 이제 밥 먹으러 나가는데 30분, 들어오는데 30분 그러니까 실질적으로 점심시간이 1시간 이상인 거죠. ... 밥 먹고 나면 일단 조금이라도 눈을 붙여야 하니까(쉬어야 하니까) 뭐 보도블록 위에 놓고 박스 있으면 다행이고, 없으면 그냥 작업복 채로 그냥 길에 들어 누워서 자는 거고(쉬는 거고)

나) 휴게실 사용

휴게실이 설치되어 있기는 하지만, 접근성 문제로 건설 현장에서는 잘 쉬지 않는 경향이 있었다. 연구 참여자 [건설-E]도 업무 중 휴게시간은 짧기도 하고 거리도 있고 하다 보니 그냥 일하는 데 근처에서 쉬지 굳이 휴게실까지 가서 쉬지 않는다고 했다. 휴게시간에 쉬는 공간에 관해서도 건설 현장은 대부분 작업을 하는 곳 근처에서 쉬는 편이었다. 여성 노동자인 [건설-H]는 업무 중간에 휴게실은 사용하지 않고, 점심시간에 가기도 하는데, 사람들이 다 이미 자리를 차지하고 누워있다 보니 그냥 편하게 차에서 쉬고 있다고 했다. 이는 휴게실이 접근성이 떨어져서 업무 중간에 가지 못하기도 하고, 공간이 부족하여 점심시간과 같은 시간에 이용하지 못하고 있다는 현실을 보여준다.

건설-H	(업무 중간) 쉬는 시간에는 (휴게실) 못 가고, 점심때 잠시 쉬는 시간 있는데, 그때 가는 거죠. ... 저는 차에서 쉬어요. (여성용 휴게실(컨테이너))은 안 가나요? 거기에 있으면 가기도 하는데, 가면 또 사람들이 다 자리 차지하고 누워있잖아요. 인원이 많아서 누워버리면 자리가 없어서 나와야돼요.
------	---

플랜트 현장은 휴게실을 사용하고 있었는데, 이는 플랜트 현장 업무 특성상 휴게시간이 정해져 있어서 작업을 중단하고 휴게실로 이동하여 쉬기 때문이었다. 앞에서 보았듯이 휴게실이 설치되어 있기는 했지만, 휴게실이 여러 용도로 사용되다 보니 실질적인 휴게실로 보기에 어려운 측면도 있었으며, 휴게실에 인원이 많이 들어가게 되어서 편하게 쉬지 못하고 지그재그로 누워서 쉬는 경우도 있었다. 또한, 건설 현장과 마찬가지로 작업을 하는 곳으로부터 휴게실까지 걸어서 5~10분이 걸리거나 더 걸리는 경우도 있어 접근성에서도 어려운 경우도 있기도 했다.

플랜트-C	(휴게실에) 이제 개인 장구, 작업복도 넣는 거고, 탈의 공간도 되는 거고, 이제 식사 장소도 되고, 휴식도 취하는 거고.
플랜트-B	3x9 컨테이너에 해봐야 한 4팀? 이제 12명 정도가 딱 적당하고 맞는 것 같습니다. 이게 밥을 먹고 점심 먹고 쉴 때도 편하게 누워서 쉬어야 하는데, 이제 12명이면 그 컨테이너에 편하게 놓고 그러는데, 이제 그 이상 넘어가서 15~18명 되면 이제 지그재그로 누워야되는 거죠.
플랜트-C	(휴게실까지) 거리가 멀죠. 이제 그 현장하고 옆 현장에도 지금 같은 경우에는 ... 옆 현장은 (휴게실까지) 거리가 더 멀어요. 쉬는 시간이 되면 이제 내려와서 걸어서 다시 휴게실 가서 쉬고 ... 걸어 나오면 한 10분 안팎이죠. 한 5분 이상은 걸리지

다) 휴게시간과 공간

건설 현장에 별도의 휴게실이 설치되어 있고 사용하기도 하지만, 많은 경우에 업무 중간에 쉴 때는 작업하는 곳 인근에서 합판이나 자재를 깔고 쉬는 경우가 많았다. 특히, 건설 현장은 플랜트 현장과 달리 휴게시간이 모두 동일하지는 않다 보니(팀별로 쉬는 시간이 다른 경우가 많음) 휴게시간에 현장 노동자는 현장 내에 임시로 간이 의자 등을 놓은 공간에서 쉬거나 자재나 합판을 깔고 쉬고 있었다. 현장 내 임시로 조성한 휴게공간은 현장 또는 업체마다 지원해주기도, 안 해주기도 하다 보니 비치된 물품에서도 차이가 있었다. 한편으로 연구 참여자 [건설-H]는 휴게 시간에 휴게실까지 가기에 거리가 멀기도 하고, 눈치도 보이다 보니까 그냥 작업하는 곳 근처에서 쉬게 되기도 한다고 했다.

건설-B	(점심 먹고 쉴 때는) 일하는 현장 근처에서 이제 보다시피 (건물 총수가) 다 올라가 놓으니까, 그 위가 덮여 있거든요. 합판이나 아니면 단열재 있으면 자기 일하는 데 그런 거 깔고 쉬죠.
건설-D	작업 현장에서 말하자면, 합판 깔아놓고 그냥 누워서 쉬고 뭐 다 그러다 보니까. 현장에서 쉬는 사람들이 거의 한 80% 정도? 그 컨테이너(팀 사무실)에 에어컨 틀어 놔도 우리(팀) 30명 일하는데, 한 6명밖에 안 와요. 나머지는 다 현장에서 쉬고.
건설-H	그냥 가드레일 몇 군데 이렇게 칸막이만 쳐놓고 캠핑 의자 말고 저기 낚시 의자 있죠? 그거 한 20개 갖다 놓고 땡이예요. 벽도 없어요.

건설-H

휴게실이 멀기도 하고, 가까운 데 없어요. 그러니까 이제 거기(휴게실)까지 갔다가 오기가 힘들니까. 아예 안 가는 거예요. 그리고 가면 눈치 보여요. 휴게실을 어떻게 가요? ... 그 사람들(같은 팀원)도 안 가는데.

한편으로 건설업에 포함되는 배전 전기 노동자는 전기공사를 위해 계속해서 이동하며 일하는 업무 특성으로 인해 휴게시간과 공간에 대한 제약이 더 컸다. 특히, 휴게시간은 단체협약을 통해 보장되어 있다고 하더라도 전기공사 일정에 맞춰서 진행이 이루어져야 해서 실질적으로 휴게 시간을 지키기 어려운 구조였다. 또한, 전기공사 일정이 지연되거나 문제가 생기는 경우 해당 전기가 들어가는 건물에서 민원이 세다 보니까 시간을 지켜야 하는 압박도 있었다.

건설-G

우리 전기는 시간을 맞춰서 해서 전기를 넣어줄 수 있는 여건이 아니기 때문에, 빨리 공사를 해서 전기를 넣어줘야 되다 보니까. 안 넣어주면 건물 같은 데서 난리가 나니까. 그 시간을 정확하게 지켜야 하기 때문에, 1시간을 쉬고 이렇게 (하기 어렵죠.) 점심 먹고 쉰다 이렇게 되어 있지만, 일이 바쁠 때는 쉬지도 못 하는 거죠. 우리는 단체협약에도 근로시간하고 휴식시간이 다 되어 있던 말이에요. 다 들어가 있는데, 일하는 사람들이 스스로 그걸 못 지키는 거예요. 왜그러냐면, 우리 전기는 약속된 시간이 있어요. 정전 작업이라든가 하면 그 시간 안에 전기를 공급해준다는 거, 그런 약속이 있기 때문에 작업하는 사람들이 그걸 지켜야 하기 때문에 알고도 쉬고 싶어도.. 못 쉬는 거예요.

시간뿐만 아니라 이동하는 업무 특성상 휴게공간도 부재하다 보니 점심을 먹고 적당히 쉴 수 있는 공간도 없었다. 또한, 업무를 마치고 이동 전 잠시 쉬기 위해 차에서 에어컨을 틀고 싶어도 정지 차량 공회전 문제라든가, 차량 매연에 따른 인근 가게의 민원 등이 있다 보니 그들에서 잠시 쉬는 정도였다.

건설-G

점심 먹고 휴게시설이라고는 아무것도 없죠.

차에서 (쉬더라도) 시동 걸어놓고 에어컨 틀어놓고 못 있죠. 공회전 금지 때문에, 매연 나오고 그러면 옆에 가게에서 시끄럽다고 민원 들어오고, 에어컨도 못 켜고 어디 그냥 그들 같은 데 더워도 땀 흘리고 쉬었다가 잠깐 쉬었다가 또 일하는 거죠.

2) 위생 현황

건설/플랜트 현장 모두 화장실에 대한 애로사항이 컸다. 화장실이 없다는 문제도 일부 현장에서는 나타날 수 있지만, 접근성과 관리에 대한 애로사항이 대부분이었다. 특히, 현장 특성상 수도를 연결하기 어려움이 있다 보니 대부분 거품을 이용하는 포세식 변기를 사용하는 간이 화장실이 많았다. 포세식 화장실 특성상 관리를 제대로 하지 않으면 위생/미관상 좋지 않아 사람에게 따라 사용에 큰 어려움을 경험할 수도 있다. 그러나 일부 현장을 제외하고 대부분은 화장실이 관리가 되지 않아 변기에 변이 가득 차서 사용 자체가 어렵기도, 휴지통을 비우지 않아 쓰레기가 가득 차거나 변을 잘 비우지 않아 냄새가 심한 등의 문제가 있었다. 한편으로 현장에 함께 있는 원청 사무실의 화장실을 개방하지 않는 등의 차별이 나타나기도 했다. 화장실 외의 위생 시설로 샤워실과 세탁실에 대해서는 건설 현장에서는 있어도 이용하지 않고 집에 가서 편하게 쉬고 싶다는 의견이 있었던 반면, 플랜트 현장에서는 화학물질 등이 있는 현장에서 일하는 노동자는 작업복을 세탁할 수 있는 곳이 있으면 하는 의견도 있었다.

가) 화장실 설치와 관리

화장실은 대부분 설치되어 있었지만, 인원 대비 부족하다고 했다. 연구 참여자 [건설-B]도 오랜 시간 화장실 설치에 대해 요구했고, [플랜트-A]도 요구를 계속하더라도 업체가 여러 핑계를 대며 설치를 안 해주는 경험을 했다. 연구 참여자 [플랜트-B]는 새롭게 시작하는 플랜트 현장은 인원 대비 화장실이 부족한 부분은 아직도 남아 있다고도 했다.

건설-B	(화장실이 부족해서) 처음에는 제가 또 말(요구)도 많이 했거든요. 그래도 좀 많이 하니까 4층이라도 하나 넣어주지. 2개월밖에 안 됐습니다. 저 여기 와서 (화장실 설치) 해달라고 진짜 말(요구) 많이 했습니다.
플랜트-A	(전문건설업체는) 온갖 핑계를 대요. (화장실 설치) 허가가 안났다고, 갖다 놓기 힘들다든가, 원청에서 가져다 놓을 장소를 안 준다고.

다만, 업체에서 화장실 설치가 어렵다는 배경에 대해 이해가 되는 부분도 있었다. 연구 참여자 [건설-B]는 건물 층수가 높아지면서 건물 상층에도 화장실 설치를 요청하긴 했지만, 해당 층이 지어진 지 얼마 되지 않아 아직 강도가 약해서 무거운 차량이 올라가기에 어려움이 있었다는 점이다. 어느 정도 시간이 지나 상층도 강도가 받아주는 시기쯤에는 업체에서 상층에도 화장실

을 설치해 주기도 했다고 밝혔다.

현장에 화장실이 설치되어 있는 경향이 있었지만, 관리가 제대로 되지 않고 있었다. 현장에서 화장실은 관리 책임자를 지정하여 제대로 관리하게끔 하지만, 원청과 단종에서 서로 미루다 보니 화장실이 제대로 관리가 되지 않고 있었다.

건설-A	(화장실) 관리는 원칙상 원청에서 하게 되어있는데, 자기들(원청)이 기본적으로 해주는 건 하는데, 우리가 추가로 (화장실 개선사항 관련) 요구할 때는 단종이 해라 이렇게 (얘기) 하거든요. 그렇게 하는데, 단종에서도 안 하려고 하고 서로 미루다 보면 부실한 데가 많이 있어요.
플랜트-A	전문 건설업체가 자기들 (화장실 관리할) 것을 배정하죠. (관리가 잘 되지는 않지만...)

플랜트 현장에서 일하는 연구 참여자 [플랜트-B]는 전문건설업체가 서로 돌아가면서 현장에 있는 화장실을 관리하기도 하는데, 한 현장에서 일할 때 업체 소속으로 일하는 여성 노동자에게 화장실 청소를 지시하는 일도 있었다고 했다. 또 다른 연구 참여자 [건설-B]는 현재 일하는 현장에 있는 화장실을 현장 정문에서 경비업무를 하는 경비원이 하루에 한 번씩 화장실 관리를 하고 있다고도 밝혔다.

건설-B	화장실 관리를 경비원이 (원청에서)
플랜트-B	현장에서 이제 화장실이 지저분하면 그 업체에서 여성(노동자)한테 얘기를 하는 거지. 만약에 현장에 5개 업체가 있으면, 5개 업체가 주마다 이렇게 나눠서 (관리) 할 거예요. 그러면 이제 주마다 한 주는 A업체가 하고 한 주는 B업체가 하고 이렇게 나눠서 하겠죠. 그러면 거기서 이제 A라는 업체가 이번 화장실 청소를 해야 하는데, 그 비용을 들여서 사람을 고용하는 게 아니고 여성(노동자)한테 청소를 하라고 이제 지시를 하는 거죠.

화장실 관리에 있어서도 현장 노동조합 여부에 따른 경험이 달랐다. 노동조합 조직률이 높은 현장에서 일할 때는 화장실 관리가 상대적으로 잘 되고 있었지만, 조직률이 낮은 현장에서 일할 때는 화장실에 들어가서 사용하지 못할 정도로 관리가 안 되어 있다고도 했다.

플랜트-A	노동조합 조직률에 따라 현장이 다르죠. 제가 인천 남동공단 ____에서 일할 때 보면, (현장) 화장실에 들어가지를 못 해요. 치우지를 았다 보니 대변이 (변기) 공간보다 더 쌓여 있죠.
-------	--

나) 화장실 사용

인원 대비 화장실 개수가 부족하고 접근성이 떨어지고, 때로는 관리조차 제대로 되지 않다 보니 화장실 사용에 관한 어려움을 많이 호소했다. 특히, 화장실에 사람이 몰리는 아침 출근 시간 때나, 점심시간 이후에는 줄이 너무 길어서 사용에 어려움이 있었다.

건설-C

밥 먹고 아침, 점심 이게 밀어내기식으로 아침밥 먹고 (화장실) 가는 사람이 다 습관에 따라 다르잖아요? (화장실에) 줄 서 있어. 여기밖에 없으니까... 저같은 경우는 그래서 불편하니까 집에서 볼 일 다 보고 나오죠. 아무래도 내집같이 깨끗한 화장실이 없거든요.

화장실 개수가 적어서 사용이 어려운 점과 함께 작업이 시작되고 나서는 화장실이 거리가 멀어서 작업 도중에 가기에 어려운 점도 있었다. 다만, 건설 현장에 남성이 많다 보니 일부 현장에서 노상방뇨를 하거나 간이로 소변기를 두는 경우가 있었다. 그렇지만, 건설 현장에서 일하는 여성 노동자는 남성용 간이 소변기가 가림막이 제대로 되어 있지 않아 불편한 상황도 있었고, 화장실 자체가 멀어서 점심시간과 같이 시간이 충분히 주어지지 않는 업무 중 휴게시간에는 화장실을 이용하는 데 어려움이 있었다. 그뿐만 아니라 사람이 화장실에 몰리는 시간대에는 남성 화장실이 부족하다 보니 일부 급한 남성 노동자가 여성용 화장실을 이용하는 때도 있어서 화장실 사용에 제약이 있기도 했다.

건설-C

큰 거(대변)는 일단 봐야 하는데, (화장실이) 여기밖에 없으니까 올 수밖에 없죠. 작은 거(소변)는 그냥 보고도 안 본 척 (하죠.)

건설-H

아침에 시작하기 전에 화장실 가고 점심시간 때까지 웬만하면 참고 이제 그런 경우가 많죠. 왔다갔다 하기 싫어서. ... 남자, 여자도 다 똑같겠지만, 2인1조로 하면 이제 내가 가버리면 일을 못하게 되는 경우가 있고, 또 남자들은 바로 옆에서 싸고 오면 되는데, 여자들은 (화장실까지) 내려갔다 올라와야 하니까..

건설-B

아침에는 (화장실) 줄을 많이 서지. (여기 200명 정도) 그러니까 4층(화장실)은 올라갔다 아침에 그게 좀 힘들다고, ... (화장실까지) 걸어서 내려오려면 비상구 램프 쪽이나 계단이 있거든요. 그쪽 계단으로 해가지고 밑에 까지 와야하니까 여러모로 불편하지..

건설-H

(화장실이) 깨끗하지 않고 위생도 그렇고 남녀 구분도 없고 이게 여자(여성용 화장실)라고 해놔도 남자들이 들어가고, ... 급한 상황인데, 눈치 이렇게 그거보다도 지금 당장이 급하니까 (남자들이) 들어가는 건 알겠는데, 그런 게 조금 불편하죠. (남성용 간이 소변기) 가림막이 너무 낮아서 눈이 마주치는 경우가 많아요. 처음에는 많이 불편했는데, 나중에는 이제 그냥 그러려니 하는데 그래도 서로 민망하죠.

플랜트 현장도 마찬가지로 휴게실까지 접근성 문제는 동일했다. 특히, 노동조합이 없는 지역은 화장실이 너무 멀리 있는 현장이 있기도 하다 보니 업무 중간에 급해서 갔다 온다고 하더라도 일반적인 휴게시간을 초과해서 다녀와야 하는 경험을 한 노동자도 있었다.

플랜트-A

노동조합이 없는 지역은 화장실이 진짜 갑갑하죠. 제가 옛날에 탕정(현장)에 갔을 때, 화장실 한 번 가려고 하면 옷 갈아입고 내려갔다 오는데 한 30분 걸렸어요. 엘리베이터 타고 내려갔다가 걸어가는 데도 엄청 걸렸죠. 빠르면 30분 늦으면 1시간 정도 소요될 정도로 (말았어요.)

배전 전기 노동자는 이동하는 업무 특성상 화장실 이용에도 제약이 컸다. 특히, 중간에 화장실을 가기 위해 주변 상가 건물 화장실을 이용하려고 하더라도 화장실이 잠겨있거나 작업복을 입고 가다 보니 가게에서 거절하는 일도 있었다. 또한, 업무 특성상 리프트를 타고 올라가서 작업이 이루어져서 중간에 내려와서 화장실을 간다는 것 자체가 업무 자체가 늦어지고 다른 팀원에게도 민폐일수도 있다 보니 본격적인 업무를 하기 전 화장실을 가는 습관이 생기기도 했다. 다만, 한 업체가 계속 같은 구역의 일감을 받아서 (입찰을 받아서) 일하다 보면, 노동자들도 자연스럽게 해당 구역에서 어느 곳에 가면 화장실을 편하게 이용할 수 있는지와 같은 경험치가 쌓여서 화장실을 비교적 쉽게 찾아가기도 했다.

건설-G

바가지 타고 올라가면 완전히 햇빛에 노출돼있는 상태에서 하루 종일 일하는 거죠. 그리고 화장실이라는 게 어디 정해져 있는 것도 없고, 건물 같은 데 화장실 들어가면 다 잠겨 있고 진짜 어려울 때는요. 소변 말고도 어디서 놀 수도 없고, 낮에 건물(화장실) 들어가려고 그러면 다 잠겨 있고 그러면 막 건물이나 식당 같은데 사정해 가지고 가서 (해결) 할 수밖에 없어요. (...) 식당이나 커피숍 이런 데 가서 사정해가지고 하면 쓰라고 하는 데가 있는가 하면 그나마도 우리 사회 문화가 작업복 입고 있으면 안 들여보내려고 하고 무조건 무시하는 경향이 있어요. 공원 같은 데 우리가 이제 한 구역을 2년 동안 일하고 또 (업체가) 낙찰받아서 그 구역에서 일하다 보면 4년, 6년 이렇게 일할 수도 있으니까. 골목까지 다 알죠. 그래서 이제 근처에 어디 가면 화장실이 있고, 어디 가면 열려 있고 그런 건 알죠.

다) 원청 화장실 : 사용

건설/플랜트 현장은 대개 원청사가 같이 있다 보니 원청 직원을 위한 화장실을 포함한 휴게 시설이 있다. 원청 화장실이 작업하는 곳으로부터 가까운 것은 아니지만, 관리가 잘 된다는 점에서 상대적으로 위생적이고 사용하기에 편한 점이 있다. 그러나 일부 현장에서는 건설/플랜트 노동자를 대상으로 원청 화장실을 개방하지 않는 경우도 있다 보니 이에 대한 불만이 나타나기도 한다. 무엇보다도 이처럼 원청 소속 노동자가 아닌 이유로 같은 현장에 있음에도 불구하고 화장실을 사용하지 못하게 하는 차별이 일어나고 있는 문제도 있다. 한편으로 여성이었던 연구 참여자 [건설-F]는 원청 화장실은 잠금이 번호를 입력하여 여는 도어락이어서 안전하게 현장 화장실보다 편하게 느끼기도 했다.

플랜트-A	이제 공장에 따라 원청 내 다양한 공간들이 있잖아요? 공장에 따라 직원들 (원청) 화장실 통제하는 데도 있어요. 시설, 휴게시설을 못 쓰게 한다든가 이런.
건설-F	(원청하고 화장실이) 거의 따로따로 분리돼 있어요. 자기네(원청)거는 비데까지 해놓고 단종에서 하는 화장실은 그냥 드러워가지고 (...) 1주일에 한 번 청소하나?
건설-H	거기(원청 화장실)는 번호키거든요. 그러니까 남자들이 못 들어가요. 그러니까 우리 여자한테만 번호를 알려줘라. 그러면 우리만 알고 우리만 왔다갔다 쓰겠다. 그래서 이제 전 노동조합 (조합원)이니까 이제 그나마 한마디 더 한거죠. 그때는 번호 알려준 것 같아요. 그래도 그게 어디예요. 근데, 그것도 안 열어주는 데가 많으니까..

라) 위생 : 샤워와 작업복 세탁

대부분의 건설/플랜트 노동자는 굳이 현장에서 샤워하고 퇴근한다는 생각은 하지 않았다. 업무 자체가 강도 높은 육체노동을 하다 보니 집에 조금이라도 일찍 가서 편하게 씻고 쉬자는 분위기가 있었다. 그뿐만 아니라 샤워하려고 해도 샤워실이 부족하거나 형식적으로만 구성되어 있어 실제로 사용하기에 어려움이 있다는 점도 있었다. 한편으로 연구 참여자 [건설-H]는 샤워실이 꼭 필요하다고 말했는데, 여름철이 되면 주변에 많은 노동자가 땀띠와 같은 피부질환을 경험하다 보니 점심시간에 씻어낼 수 있는 정도의 샤워실이 있다면 피부질환을 예방할 수 있다고 했다. 그리고 주변에 한 동료는 대중교통을 이용해서 출퇴근하다 보니 매일 갈아입을 옷을 챙기고 와서 씻지는 못하고 옷이라도 갈아입고 퇴근해야 해서 무거운 짐을 들고 다니고 있다고도 했다.

건설-F	(샤워실) 해놓긴 해놓는데, 실제로는 안 써요. 형식상이라고 봐야. (왜 안쓸까요?) 빨리 피곤하니까 빨리 집에 가서 쉬겠다는 마음이 제일 (큰 것 같아요.) (...) 일단 현장 벗어나고 싶은거지 빨리.
건설-G	샤워실 (설치) 돼 있는 회사도 있고, 그냥 수도꼭지에 해놓기도 하기 때문에 샤워는 못하고 그냥 얼굴, 손, 발만 씻고 집에 가서 샤워하죠. ... 그나마 겨울에는 수도가 얼어버리면 씻지도 못하고 그냥 퇴근해서 집에서 씻고.
건설-H	샤워장도 (꼭 필요해요) 특히, 여름에는 그게 제일 중요해요. 남자들도 그거(샤워실) 없으면 너무 힘들어 하거든요. 점심에 한 번 씻고 옷을 밖에서 말려놓고 다시 그 옷을 입고 그러니까 땀이 흠뻑 젖어서 옷이 젖으니까 몸에 땀띠가 나가지고 막 긁고 이래서 피부 질환도 생기고 막 이래요. 그러다 보니까 이제 샤워를 한 번 하면은 (좀 더 낫죠) 씻지도 못하고 퇴근해야 하니까. 옷 갈아입고 나오고, (갈아입을 옷 등 짐을 다 챙기다보니) 가방이 엄청 커요. 그 가방에다 막 땀 흘린 옷 다 집어 넣고 이려고 왔다가 또 다시 (집에) 가야 되고 하니까.

연구에 참여한 건설 노동자는 작업복 세탁에 대한 요구는 크지 않았지만, 플랜트 현장은 작업복 세탁에 대한 필요성을 언급했다. 현장에 따른 차이가 있기는 하지만, 공장이 지어진 곳으로 들어가는 현장은 상당수가 먼지만 있는 것이 아니라 화학물질이 있을 가능성이 있다. 플랜트 노동자에게는 이러한 정보가 제대로 전달되지 않은 경우가 있고, 화학물질이 있는 현장에 들어가는 노동자는 불안해하기도 했다. 그러다 보니 자연스럽게 집에 다른 가족에게도 영향을 끼치지 않을까 싶은 마음에 세탁을 반드시 나눠서 하거나 세탁기를 2대로 따로 돌리는 등의 문화가 자리 잡고 있었다.

플랜트-A	저희 업종(플랜트)이 실제로는 더 씻고 가고 먼지를 털어내고 가야 되는 것이 사실 이거든요. 저희들은 (현장에서 온갖 거를) 묻히고 집에 가는 거거든요. 그래서 나뿐만 아니고 내 가족들한테도 그걸 퍼트리는 건데, 그래서 많은 사람이 걱정을 많이 해요. 사실적으로 그걸 입고 가면서도 빨래를 따로해야 한다든가 그렇게 많이 하죠.
-------	--

3) 폭염기

건설/플랜트 현장은 야외에서 작업이 이루어진다는 점에서 날씨에 영향을 받을 수밖에 없다. 비가 많이 오거나 눈이 많이 내리는 날, 건설이라는 특성으로 날씨가 너무 춥거나 하면 현장은

멈추기도 한다. 대부분 한 겨울에는 현장이 돌아가지 않아 건설/플랜트 노동자는 수입이 끊기기도 한다. 그러나 한 여름에는 건설 특성상 현장이 멈추지는 않다 보니 무더위 속에서 노동자는 바깥에서 일하게 된다. 이를 위해 고용노동부에서는 매년 폭염기에 옥외 작업에 대한 폭염 조치나 심한 경우에는 작업을 중지할 것을 권고하고 있다. 그러나 현장에서는 이것이 권고 수준에 그치는 경우가 많아 제대로 지켜지지 않고 있었다.

플랜트-A	고용노동부에서 폭염과 관련한 대책이 내려오잖아요. 물, 그늘, 휴식 그리고 폭염주의보 체감온도 31도에서는 50분 일하고 10분 쉬고, 33도가 넘어가면 40분 일하고 20분 쉬고, 그 이상은 30분 이렇게 돼 있잖아요? 그런데, 지금 우리 현장은 거의 적용이 안 되고 있어요.
건설-H	팀 내에서도 반장이나 팀장이 오늘은 좀 더우니까 물 좀 마시고 식염수 좀 드시라 이게 끝이에요. 만약 원청이나 단종에서 조회를 한다고 그러면 거기도 똑같아요. 물 자주 마시고 이렇게 해라 그리고 뭐 얘기는 하는데, 이제 쉬라는 얘기는 안 해줘요.
플랜트-A	원청에서는 폭염기 대책을 고용노동부보다 더 높은 대책을 내려놔어요. 저희들이 출입자 교육을 받는데, 그 내용을 설명해요. 그런데, 실제로 우리가 현장에서 요구하면 원청사는 받았다고 하지만, 전문 건설업체한테 물어보면 우리는 그런 대책을 받은 적이 없기 때문에 시행 못한다. 이렇게 나몰라라 하는 거예요.

일부 원청에서는 고용노동부보다 강한 조치를 할 것을 마련하기도 하지만, 실제로 지켜지지 않았다. 오히려 원청에서 폭염에 업무를 강제로 중지하는 조치를 했을 경우에 가장 잘 지켜졌다. 예를 들면, 고용노동부의 폭염기 조치에 따라 온도가 일정 온도 이상 올라가면 현장에 주기적으로 경보를 울려서 작업 중지를 강제하고 휴식을 취하도록 하는 예가 있었다. 이러한 원청의 폭염기 조치가 현장 노동자에게는 휴식권을 보장받을 수 있는 가장 효과적이었다. 배전 전기 노동자인 연구 참여자 [건설-G]도 원청(한전)의 강제가 폭염기에 잠시라도 쉴 수 있는 좋은 환경이었다고 말했다. 그러나 최근에는 원청에서 폭염기에 강제로 쉴 수 있게 하지 않고, 오히려 노동자에게 폭염기에 일하기 힘들 정도면 업체에 작업중지권을 요청하라고 했지만, 원-하청 간 매번 계약하는 구조에서 불안을 경험하는 노동자가 작업중지권을 요청하기에는 어려움이 있었다.

건설-H	(폭염기 권고 조치사항) 현장에서는 거의 없어요. 그냥 알아서 하래요. 근데 알아서 하라는 거는 하지 말라는 거예요. 왜냐면, 누가 뭐라고 하지 않는데, 눈치 보여서 아무도 안 쉬어요. 근데, ____ 현장에서 일할 때는 시간 타임별로 사이렌을 울렸어요. 잠시 10분 정도 쉴수 있게 해줘요. 그럼 전체 작업을 중지하고 쉬어야돼요.
------	---

건설-H	강제적으로 그렇게 쉬게 해주지 않는 이상은 사람들이 쉬지 않아요. ("원청에서 강제하는 건가요?") 그렇죠. 단종에서는 (쉬면) 왜 쉬냐는 식으로 얘기하고, 저희 같은 경우에도 (단종) 소장이 계속 팀장한테 전화해서 사람들 일 안하고 있다고, 아니 일하다가 잠시 쉬는 건데 일을 안하고 있다고 표현하면 안 되는데, 그렇게 표현하니 까 이게 되게 힘들었어요. 올 여름에 그때 그 소장이 하도 일 안한다고 닥달해서 잠시 쉬지도 못하고 일하느라고. 이제 폭염기 중에 올해가 제일 힘들었던 것 같아요.
건설-G	처음에 그 제도(폭염기 권고)가 만들어졌을 적에는 한전에서 폭염주의보가 내리면 우리가 이제 한전예다가 무슨 작업을 하겠습니까하고 통보를 보내는 게 있어요. 그러면 이제 거기(한전)에서 활선이라는 거를 걸어줘요. 재폐회로를 거는거죠... 그 제도가 처음 시행됐을 때는 폭염주의보가 내리면 그 활선이라는 걸 걸어주지 않고 작업하지 말아라 그랬는데, 최근에는 우리한테 작업거부권을 행사하라고 그렇게 얘기하는 거예요. (폭염기에) 한전에서는 자기네가 일 작업하지 말라고 하지 않고, 노동자보고 직접 작업 거부권을 행사하라고 하는데, 대기업이나 그런 데서도 그걸 안 받아주는데, 우리 같은 소기업체 이런 데서 날 더워서 일 못하겠습니다. 그러면 사장이 그래 쉬어라 그렇게 하겠습니까? 그러는 사장 아무도 없죠.. 날 더워도 그냥 일하는 거예요.

4) 건강

건설/플랜트 현장은 한국 사회에서도 산업재해가 자주 일어나는 곳이다. 그러나 본 면접에서는 업무 중 산업재해보다도 휴게/위생 관련 건강 문제를 중심으로 살펴보았다. 크게 2가지 측면에서 건강 문제가 나타나고 있었고 첫 번째는 화장실 사용에서 상대적으로 더 어려움을 경험하는 여성 노동자가 경험하는 것이었다. 두 번째는 폭염과 한파로 인한 온열질환과 피부질환 등과 같은 것이었다.

가) 화장실 사용과 건강

여성 연구 참여자인 [건설-H]는 현장에서 보이는 여성 노동자가 화장실을 자유롭게 다닐 수 있는 분위기가 아니다 보니 건강 문제를 경험하는 노동자를 자주 봤다고 했다. 연구 참여자 본인도 건설 현장에서 막 일하기 시작했을 때는 화장실 가는 게 눈치가 많이 보여서 화장실을 가고 싶어도 참고 일하다가 본인도 모르게 어느샌가 방광염에 걸린 적도 있었다. 이후에는 건강

문제가 발생하지 않기 위해 본인은 화장실을 되도록 가고 있다고 했지만, 화장실 갔다 온다고 말하기 어려워하는 노동자가 참다가 실수하는 경우나 방광염 등으로 약을 계속 먹으면서 일하는 노동자가 있기도, 화장실을 안 가려고 되도록 물을 안 먹어서 탈수가 와서 쓰러지는 경우도 있었다고 했다.

건설-H

(초창기에) 한 번은 그랬어요. 처음에 갔는데, 이제 좀 눈치가 보여서 제가 참은 경우가 있었나봐요. 근데, 저도 모르게 방광염은 일부러 내가 만들고 싶어서 만드는 게 아니라 저도 모르게 생기는 거거든요. 소변 볼 때 따끔따끔하고 막 이러거든요. 그때 이제 처음에는 좀 그렇게 생겼는데, 나중에는 이러면 안 되겠다 이게 그냥 애기하고 (화장실) 가는 게 낫겠다 싶어서 이제 이야기를 하죠.

연세 드신 분들 많아요. 참으시면 안 되는데, 참으셔 가지고 이제 실수하신 경우나 아프신 경우, 약 달고 사시는 분도 있고. 그러니까 젊은 분들은 그래도 좀 참아요. 이게 방광 자체가 오랫동안 가지고 있어도 그런 정도가 되는데, 연세가 드시면 그게 또 안된다고 그러더라고요.

저 같은 경우에는 이렇게 (화장실 가겠다고) 얘기하는데, 다른 분들은 여름에 화장실 못 가서 쓰러지신 분도 있고. 물을 그러니까 화장실 갈까봐 물을 안 먹어서 탈진해서 쓰러지신 분도 한 번 봤어요. 현장에서 쓰러지신 분인데, 알고 봤더니 이분이 화장실 자주 안가려고 물을 안 드셨데요.

나) 기후(폭염, 한파)와 건강

폭염은 옥외에서 일하는 노동자에게 가장 힘든 시기이다. 고용노동부에서 작업 중지를 권고하기도, 여름철이 되면 온열질환을 예방하기 위해 물, 그늘, 휴식 3대 수칙을 홍보하면서 사고를 예방하기 위해 노력한다. 그렇지만 여전히 현장에서는 폭염기만 되면 온열질환을 호소하고 심한 경우 쓰러지기도 한다. 연구 참여자 [건설-H]는 작년에 일하는 현장에서 아침 체조 시간에 한 사람이 쓰러져서 이빨이 깨진 것을 목격하기도 했는데, 병원에서 쓰러진 노동자가 특별히 어디가 아팠다기보다도 수분 부족과 탈진으로 쓰러졌다고 했었다. 쓰러지는 것뿐만 아니라 본인도 현재 여름만 되면 피부가 겹치는 부위에 땀띠와 같은 피부질환이 계속 일어나서 항상 퇴근 후 집에서 약을 바르고 있다고도 했다. 한편으로 배전 전기 노동자는 그늘도 없는 곳에서 일하고 있어 폭염에 더욱 취약했다. 아무래도 그늘도 없이 바가지를 타고 올라가 햇빛을 그대로 받으면서 일하고 도로에서는 복사열이 올라오다 보니 배전 전기 노동자가 체감하는 온도는 더 높다고 했다.

건설-H	저희 팀에서도 작년에 한 명 있었어요. 작년에 아침 조회 시간대 체조 시간이었어요. 체조시간이었는데, 탈진이 왔어요. 근데 일하지 않은 상황에서 그런 거면 며칠 동안 이게 누적이 된 거잖아요. 그 사람은 그래서 봤더니 수분이 많이 부족하고, ... 쓰러져서 119가 실어가서 봤더니 어디 몸에 이상이 있나 그게 아니라 탈진. 물을 많이 안 먹어서 소금기가 몸에서 빠지고 막 이런 거 있잖아요? 탈수 증상... 누적이 돼서 아침에 체조 시간에 햇빛이 잠깐 비쳤거든요. 그때 이제 쓰러지더라고요. 앞으로 쓰러져서 이빨도 나갔어요. 저도 이제 이렇게 (살이) 겹치는 부분 있잖아요? 배 밑, 가슴 밑, 겨드랑이, 사타구니 이런 데 있잖아요? 이게 땀이 나서 겹치는 부분이 있어요. 그런 데가 (피부가) 제일 심하고 그런 거 그렇다고 해서 계속 약을 들고 다니면서 바를 수는 없으니까. 저녁에 딱 씻을 때만 바르긴 하는데, 되게 심해요. ... 기본적으로 다 (피부질환 등) 달고 산다고 생각하니까 그걸 큰 문제라고 생각 안 해요. 근데, 문제예요. 진짜 그것도 그러니까 이게 말을 안 해서 그렇지. 그냥 항상 여름되면 있는 일 이렇게 생각 하는 거겠죠.
건설-G	(주변에서) 쓰러진 사람이 있었죠. 그리고 사망한 사람도 있었어요. 강원도에서 전기 작업자가 현장에서 일하다가 온열질환으로 쓰러져서 병원에 갔는데, 죽었거든요. 그리고 쓰러졌다가 깨어난 사람도 많이 있고, 막 35도 36도 올라갈 때, 우리 현장에서 느끼는 체감 온도는 더 높으니까요.

다. 원인

1) 다단계 하도급 구조 속 사라지는 사용자 책임

한국 사회 건설산업은 대표적인 다단계 하도급 구조가 오랜 시간에 걸쳐 고착화되어 있다. 건설 현장에서는 '발주처 → 일반건설업체(대형 건설사) → 전문건설업체 → 팀/반장 → 건설노동자' 구조의 다단계 하청에 재하청 구조가 만연하고 있다. 단계를 거칠수록 비용이 줄어들게 되고 건설현장에서 일어나는 일에 대한 원청의 책임이 사라지기도 한다. 때로는 전문건설업체가 다시금 전문건설업체에 재하청을 주기도 하여 상황은 더 복잡해지기도 한다. 플랜트 현장은 다단계 하도급이 많이 줄어들었지만, 아파트, 빌라 등과 같은 건설현장에서는 여전히 불법적인 다단계 하도급 구조가 많은 편이다. 본래 건설산업기본법은 재하도급을 제한하고 있음에도 현실에서는 제대로 지켜지지 않는 경우가 빈번하게 나타나고 있다.

건설 현장의 다단계 구조는 공사비용을 줄일 수밖에 없으며, 건설노동자는 고용, 노동조건, 건강, 안전 등과 같은 영역에서 기본적인 노동기본권을 보장받지 못하게 된다. 이번 연구에서도 휴게실이 있다고 하더라도 실제로 사용하기에 어려운 형식적인 수준의 설치라는 점, 화장실은 거리 문제와 관리 위생 문제로 사용에 불편함이 있다는 점, 폭염기/혹한기에 제대로 된 보호조치를 받지 못하는 점 등 다양한 문제가 다단계 하도급 구조 속에서 건설노동자의 노동조건을 더 열악하게 만들고 있었다.

특히, 다단계 하도급 구조 속에서 건설노동자의 휴게/위생권에 대한 책임 주체를 더 모호하게 만드는 경향을 보였다. 특히, 원청의 태도에 따라 건설노동자는 휴게/위생권을 보장받기도, 그렇지 못하기도 하다 보니 현장에 따라 기대가 달라질 수밖에 없었다. 연구 참여자 대부분이 오랜 시간 건설현장에서 일한 바, 그동안 다닌 현장을 떠올려보면 휴게실과 화장실이 잘 되어 있는 현장도 가끔 있었지만, 대부분은 휴게실과 화장실이 열악하다는 의견이 많았다.

대부분 현장의 휴게실이나 화장실에는 관리책임표와 같은 것이 붙어있고, 거기에는 관리책임자까지 쓰여 있었지만, 실질적인 관리가 이루어지지 않는 경우가 많았다. 결국, 다단계 하도급 구조가 책임을 서로 떠넘기는 책임 공방이 반복될 수밖에 없게 만들고 있었고, 그 공방은 건설노동자가 최소한의 노동기본권을 보장받지 않는 방향으로 이어지고 있었다.

2) 무리한 공사 기간(공기)으로 인한 휴게시간 보장의 어려움

건설산업 전반에서 공사 기간에 대한 압박이 강하게 있다 보니 휴게시간 보장의 어려움으로 이어지기도 한다. 특히, 폭염기 고용노동부에서 온열질환을 막기 위한 권고를 하더라도 대부분 건설 현장은 권고 수준이기 때문에 지키지 않는 경향이 컸다. 이는 건설산업은 최대한 빠르게 공사를 마무리해야 하는 압박이 있다 보니 건설노동자를 계속해서 압박해서 조금이라도 공사를 빨리 마무리하고자 하는 구조적 문제가 있기 때문이다. 즉, 폭염기라고 하더라도 고용노동부에서 하는 권고에 따라 휴게시간을 온전히 보장하게 되면 그만큼 공사 기간이 늘어나 비용이 늘어나기 때문이라고 할 수 있다. 공사 비용과 연관해서 특정한 상황에만 발생하는 것이 아니라 평상시에도 건설업체에서는 건설노동자에게 계속해서 일하라는 압박을 하기도 한다. 면접에 참여한 연구 참여자도 작업 중 쉬더라도 쉬는 모습을 업체 관리자가 보면, 한마디씩 하는 경우가 있다고도 했다.

일반적으로 건설 현장의 공사 기간은 길다. 아주 짧은 단기 공사도 없지는 않겠지만, 아파트,

빌라 등과 같은 현장은 많은 경우 1년 이상이 요구되는 경우가 많다. 즉, 4계절을 다 경험하고, 특히, 폭염기도 거칠 가능성이 크다는 점이다. 이러한 점에서 공사 기간을 설정할 때, 비용을 중심으로 계산하는 것이 아닌 실제 현장에서 결과물(건축물)을 만들고 있는 건설노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 환경에 대한 고려도 필요하다고 볼 수 있다. 무엇보다도 한국 사회 만연한 빨리 빨리라는 문화를 개선하는 것도 중요하다.

3) 인간의 기본권으로서 휴게와 위생권 보장에 대한 인식의 부족

연구에 참여한 건설/플랜트 노동자 다수가 건설업에서 일한 경력이 길었다. 이는 참여자가 휴게/위생 현황에 대해 생각해볼 때, 현시점에서 '현장-현장'을 비교하기도 하지만, 자신이 일해온 것에 따라 '현재 현장-과거 현장'을 비교하기도 했다. 전자는 건설사에 따른 휴게/위생 현황이 다르게 나타나는 부분으로 이어지고 있어서 어느 현장은 휴게실이나 화장실도 본인이 있는 곳보다 상대적으로 잘 마련해놓았다는 등으로 이어졌다. 그러나 많은 경우 후자에 대한 생각이 큰 모습을 보였다. 후자는 10~20년 전 건설업을 하기 시작한 초창기 현장에 비하면 지금 현장은 매우 나아졌다고 생각하는 것이다. 물론, 과거와 비교하면 현재는 휴게실도 생기고, 화장실도 있고, 여름철이 되면 그늘막을 설치하기도 하는 등 분명히 나아지고 노동환경이 개선된 것은 분명한 사실이다. 그러나 현재 상황으로만 보았을 때도 나아졌다고 할 수 있는지에 대해서는 어려움이 있다.

현재 상황을 기준으로 보면, 일하다 쉴 수 있는 권리와 화장실을 갈 수 있는 기본적인 권리에 대한 제약이 많은 것이 사실이다. 거리가 멀고 개수가 부족하다 보니 휴게실을 사용하기도, 화장실을 사용하기도 어려움이 나타났다. 그럼에도 건설 현장의 노동자 상당수는 '과거에 비하면 더 나아졌다'라는 인식 속에서 현재에 어느 정도는 만족하는 모습이였다. 폭염기에 냉방시설이 부족하여 그늘을 찾아 쉬더라도, 퇴근 때 땀에 젖은 상태로, 먼지를 뒤집은 상태로 퇴근하더라도 '과거에 비하면'이라는 인식 속에서 그냥 참거나 넘어가기도 했다. 이러한 인식이 반복될수록 조직적 요구를 약화시키는 요인으로 이어질 가능성도 있었다.

휴게시설에 대한 보장이 건설현장에 이루어지는 것도 중요하지만, 이와 관련하여 건설노동자들이 인간의 기본권으로서 휴게/위생권에 대한 인식을 올리는 것도 중요하다. 즉, 시간과 공간만을 마련하고 끝내는 것이 아니라 이러한 기본권을 보장하는 것이 노동자에게 어떠한 의미가 있는지 등까지 확대하여 휴게/위생권에 대한 보장이 이루어질 필요가 있다는 점이다.

라. 정책적 시사점

1) 불법 다단계 하도급 구조 개선

건설현장에서 산업재해를 포함한 여러 가지 문제가 발생하는 가장 큰 원인은 불법 다단계 하도급으로 인한 게 크다. 단계를 거치면서 비용이 절감되고 책임이 사라지다 보니 현장에서 건설 노동자는 기본적인 권리를 보장받지 못하고, 때로는 문제가 생겨도 업체에서는 책임을 지려고 하지 않기도 한다. 이번 휴게/위생권에 관련해서도 같은 경향을 보였다. 원청에서는 하청에 얘기했다고 하거나 하청에 얘기하라고 하고, 하청에서는 원청으로부터 동의받지 못했다거나 하는 등 서로 책임을 떠넘기는 상황이 반복되고 건설 노동자는 그 안에서 할 수 있는 게 없었다. 건설산업기본법에서 재하도급에 대해 제한하고 있음에도 현장에서는 지켜지지 않고 있었고, 이는 다른 문제를 발생시키는 구조적 요인이 될 잠재적 위험을 가지고 있었다.

다단계 하도급 구조가 개선되어야만 건설 노동자의 휴게/위생권에 대한 보장이 보다 확실하게 이루어질 수 있을 것이다. 또한, 책임에 대한 주체가 명확하게 정리되면 노동조합을 통해서 교섭의 대상이 명확해질 수도 있다는 이점이 있기도 하다. 한국 사회 원-하청 문제가 여러 문제를 일으키고 있다는 점에서 건설현장에서도 마찬가지로 불법적으로 일어나고 있는 다단계 하도급 구조를 근절시키는 것이 건설 노동자의 휴게/위생권을 포함한 노동기본권을 보장할 수 있는 단계로 이어질 수 있다.

2) 원청 책임 강화

불법 다단계 하도급 구조를 끊는 것과 함께 발주처를 포함한 원청의 책임을 강화할 필요가 있다. 하도급에 재하도급하면서 원청은 책임으로부터 벗어날 수 있다. 중대재해처벌법이 제정되기 전에는 많은 건설 현장에서 사고가 발생하더라도 원청은 그 책임으로부터 도의적 책임을 지는 것 외에는 없었다. 책임으로부터 벗어나고 비용은 절감할 수 있는 방안이었기 때문이다. 그러나 건설현장의 최종 목표와 일과 비용이 근본적으로 어디로부터 나오는지 보면, 원청 책임이 강화될 필요가 있다. 대부분 하청업체는 원청으로부터 받은 비용을 가지고 건설 노동자를 채용하고 일하는 구조이기 때문에, 결국 원청이 그 책임으로부터 자유로울 수는 없다는 것이다.

특히, 폭염기와 같은 시기에 원청이 적극적으로 건설 현장에서 발생하는 온열질환을 예방하기

위한 조치가 이루어져야 한다. 원청이 조치를 취하지 않으면, 하청은 하지 않아도 된다고 생각하기 때문에, 이러한 측면에서 원청이 건설 노동자의 휴게/위생권을 포함한 노동기본권 보장을 위한 노력이 필요하다. 또한, 원청이 건설 노동자의 휴게/위생권 보장을 위한 체계 등을 마련한다고 하더라도 실제 현장에서 이행이 되고 있는지에 대한 지속적인 점검과 관리가 이루어져야만 한다.

한편으로 발주처에 대한 책임도 강화할 필요가 있다. 공사 기간과 비용을 결정하는 게 발주처라는 점에서 발주처가 일을 넘길 때, 노동안전보건에 대한 관리와 체계에 대해 명확한 요구를 한다면, 건설업체는 이를 따를 수밖에 없다. 이러한 점에서 발주처가 먼저 책임지는 모습을 보인다면 건설 노동자의 휴게/위생권도 보장받을 가능성이 커진다. 이러한 점에서 공공에서 이루어지는 공공 발주에서 먼저 공공이 모범사용자로서 건설 현장의 휴게/위생권 등에 대한 내용이 포함되는 기준을 마련할 수도 있을 것이다.

3) 노동조합 역할 강화와 중요성 증대

한국 사회 건설 현장에서 노동조합의 역할은 매우 크다. 현장 노동자의 노동환경 개선에 앞장서고, 현장에서 발생하는 산업재해를 예방하고 안전 수칙을 지키면서 일할 수 있는 환경을 조성하는 데 노동조합의 역할이 크다. 노동조합을 통해 많은 건설 현장에 이제는 휴게실이 생기고 화장실이 만들어졌다. 물론, 접근성이나 관리의 문제는 있을 수 있지만, 노동조합의 노력을 통해 임시로라도 휴게실과 화장실이 대부분의 현장에 마련되었다.

그러나 노동조합이 없는 현장은 여전히 휴게/위생권에 대한 보장을 받지 못하고 있을 가능성이 크다. 노동조합은 교섭을 통해 해당 현장에 휴게시설을 설치하도록 업체에 구체적인 요구를 하고 협상을 할 수 있지만, 노동조합이 없는 현장은 조직된 요구가 아닌 개별적 요구일 가능성이 있다 보니 굳이 업체에서는 비용과 시간을 들여서 휴게시설을 설치하지 않을 가능성이 크기 때문이다.

휴게/위생권뿐만 아니라 노동조합은 건설 현장에서 안전과 산업재해를 줄이는 데 일조하기도 한다. 조합원들에게 위험하게 일하면 안 된다고 교육하고, 계속해서 산업재해 예방을 위한 조치를 취하기도 한다. 어떤 현장이든 노동조합의 역할은 중요하지만, 일용직으로 일터를 옮기면서 일하는 건설 노동자에게 노동조합은 다른 현장에 가더라도 동일하게 노동기본권을 보장받을 수 있도록 하는 바탕이라는 점에서 중요성이 크다고 볼 수 있다.

4) 붙임# 최근 건설 현장에서의 이주노동 관련 이슈

이번 조사가 휴게권·위생권을 중심으로 이루어져서 주된 내용으로 다루지는 않았지만, 현장을 다니고 면접을 진행하면서 연구 참여자 대부분이 최근 건설 현장에서 이주노동자에 대해 말했다. 대부분 언어가 다르기 때문에 일어나는 문제이지만, 가장 크게는 노동안전에 관해서 이주노동자가 제대로 보호받지 못하고 있다는 점이었다.

건설 현장은 매일 업무 전 TBM(Tool Box Meeting)을 통해 당일 이루어지는 작업 내용 전반과 안전 수칙, 위험 작업 등에 대해서 공유한다. 그러나 일부 현장을 제외하고는 이주노동자를 위해 통역관을 두지 않는다. 이주노동자는 안전 수칙, 위험 작업, 작업 내용 등에 대해서 구체적으로 공유받지 못한다. 결국 이주노동자는 업무 중 위험 작업이나 노동안전에 관해서는 개인이 최대한 조심하는 것 외에는 조직적 보호 체계 안에 포함되지 못하고 있다. 또한, 주기적으로 있는 안전교육도 크게 다르지 않은 상황이다. 실제 현장 조사 과정에서도 식당이나 휴게실 벽면에 고용노동부에서 제공하는 이주노동자를 위한 자료가 붙어있기는 했지만, 각 현장에서 이루어지는 안전 수칙 등에 대해서는 제대로 제공되고 있지 않았다.

건설-C

이제 □□건설사는 아침 TBM 시간에 통역관을 데리고 와요. 그래서 중국어 할 줄 아는 사람 이렇게 한국말을 모르니까. 통역관을 데려다 놓고 TBM을 같이 해요. 여기는 그게 아니잖아요? 그런 차이가 있다.

한편으로는 건설업 내에서도 공사가 진행되고 층수가 올라가면서는 작업강도가 높아지면서 한국인도 기피 업무가 되다 보니 그러한 업무에 대해서는 대부분 이주노동자가 담당하고 있다. 실제로 아파트 현장 같은 경우에는 층수가 올라가면 이주노동자가 많아진다고 한다. 건설 현장 내 이주노동자는 대부분 노동조합도 가입되어 있지 않고 소통의 어려움도 있다 보니 휴게실이나 화장실을 설치해달라는 요구를 업체에 하기가 더 어려워지고 결국 휴게권·위생권 관련해서 제대로 보장받지 못하고 있다.

최근 건설 현장에서 이주노동자가 증가하고 있는데, 건설업에 대한 고정관념(힘든 업종이라는 인식에서 오는 기피 현상 등)과 업체의 비용 절감이 맞물리면서 이주노동자 증가가 더 이루어지는 경향으로 이어지고 있다. 양적으로 늘어날 수는 있겠지만, 그 과정에서 노동안전에 대한 보호 체계나 휴게권·위생권 보장에 대한 논의가 배제되어있는 게 지금 현황이다. 이러한 지점에서 이번 연구가 휴게권·위생권을 중심으로 다루긴 했지만, 건설 현장 조사에서 확인된 이주노동 관련 이슈(노동안전 등)는 이주노동이 양적으로 팽창하고 있어 대안이 필요한 부분이기도 하다.

3. 생활폐기물 수집·운반

〈표 4.3〉 생활폐기물 수집·운반 연구참여자

No.	성별	나이	직종	지역	주/야간
생폐-A	남	40대	수거원	수도권	주간
생폐-B	남	50대	수거원	수도권	야간
생폐-C	남	50대	수거원	수도권	야간
생폐-D	남	50대	운전원	수도권	야간
생폐-E	남	30대	수거원	비수도권	주간
생폐-F	남	50대	운전원	비수도권	주간

생활폐기물 수집·운반 노동은 대부분 비가시화되어 있다. 생활폐기물 수집·운반원의 노동은 대부분 우리가 잠들어있는 야간에 이루어지며, 쓰레기들을 운반하는 거점 장소인 적환장 또한 외곽이나 지하에 위치해 있는 경우가 많다. 이처럼 비가시화되어 있다는 점은 우리의 삶이 이들의 노동에 의해 쾌적하고 안전하게 지탱되고 있다는 점을 지각하기 어렵게 한다. 그러나, 코로나-19 시기에 확인했듯, 생활폐기물 수집·운반 노동은 국민의 일상적인 생활을 유지하는 데 반드시 필요한 필수노동 중 하나이다(최은영·이상아, 2021). 2023년 프랑스 파리 환경미화원들의 단기 파업이 도시의 마비를 야기했다는 점은 생활폐기물 수집·운반 노동자들의 작업이 우리의 삶을 지탱하는 데 필수적임을 다시금 예증한다.

그러나, 필수노동자인 생활폐기물 수집·운반 노동자의 노동환경은 열악하다. 이들의 재해율은 1.35%로 건설업의 재해율 0.84%, 제조업의 재해율 0.62%를 상회한다(관계부처합동, 2018). 2017년과 2018년에 연이어 생활폐기물 수집·운반 노동자의 사망사고가 발생한 뒤, 2018년 8월 관계부처, 국무조정실, 청와대가 함께 〈환경미화원 작업안전 개선방안〉을 제출하며 꾸준히 개선을 도모해왔지만, 그 이행은 아직 더디다는 평가를 받고 있다(김고운·강원삼·윤형미, 2021). 산재사고도 여전히 발생하고 있다. 환경부의 환경미화원 산재 접수 현황에 따르면 2017년부터 2021년 9월까지 5년간 869건의 산재사고가 발생했고, 사망 사고도 29건에 달한다¹²⁾. 이들의 노동환경 개선을 위해 생활폐기물 수집·운반 관련 안전기준을 신설하는 폐기물관리법(2019.4.)

12) <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7608572&ref=A>. 2023.02.19.

및 시행규칙(2019. 12.)이 개정되고, 이에 따라 환경부는 <환경미화원 작업안전 가이드라인>(2022. 2)도 발표함으로써 개선을 도모하고 있다. 그러나, 이 가이드라인은 차량 안전장치, 작업자 보호장구, 작업 안전 수칙만 다를 뿐, 생활폐기물 수거운반원의 휴게·위생 관련 개선안은 담겨 있지 않다. 이처럼, 기존 작업 안전을 위한 고려사항에는 휴게·위생권 보장이 간과되어 왔다. 그러나, 우리의 삶을 지탱하는 필수노동이 지속가능하기 위해서는 휴게·위생권 보장 또한 필수 요건으로 고려될 필요가 있다.

이 장의 목적은 휴게와 위생 측면에서 생활폐기물 수집·운반 노동자의 작업이 어떻게 구성되고 관리되고 있는지 살펴보는 데 있다. 보다 구체적으로 1) 휴게·위생권 보장 실태 2) 휴게·위생권이 잘 보장되지 않는 원인을 이 연구를 위해 수집된 질적 자료를 기반으로 기술한다. 이 기술을 통해 3) 드러난 문제에 대한 해결 방안을 구상해본다.

가. 노동 과정

우선, 생활폐기물 수집·운반 노동자의 노동 수행과정을 간략히 살핀다. 이들의 휴게·위생권 보장이 어떻게 가능한지 구상하기 위해서는, 이들의 노동 수행과정에 대한 선이해가 필수적이기 때문이다. 흔히 환경미화원이라고 일컬어지는 노동자는 크게 4분야로 나눌 수 있다. ①가로 청소, ②일반쓰레기(종량제 봉투) 수집·운반, ③음식물쓰레기 수집·운반 ④ 재활용품·대형폐기물 수집·운반. 업무 강도가 비교적 낮은 가로 청소는 대부분 지방자치단체 직영 형태로 운영되는 비율이 높고(80.3%), 가로 청소를 제외한 생활폐기물 수집·운반은 민간위탁 형태로 운영되는 비율이 높다(72.5%)(관계부처합동, 2018). 본 연구는 비교적 열악한 환경에 놓여있다고 평가받는 생활폐기물 수집·운반 노동자에 초점을 맞추어 휴게·위생권 보장 상황을 살핀다.

생활폐기물 수집·운반 노동자의 새벽·야간에 근무하는 비율이 높으며(67.2%)(관계부처합동, 2018), 주로 수도권 및 대도시에 가까울수록 야간 근무 형태로 작업하는 경향이 존재한다(정진훈, 2018: 99). 야간 근무일 경우, 대부분 오후 9시에 출근하여 오전 6시에 퇴근하고, 주간 근무일 경우 대부분 오전 6시에 출근하여 오후 3시에 퇴근한다. 야간·새벽 근무로 인해 산업재해가 늘자 정부는 꾸준히 주간 작업으로의 전환을 권고해왔지만, 그 이행은 여전히 더디게 진행되고 있다. 안전 작업을 위해 3인 1조 근무가 원칙이지만, 3인 1조로 근무하지 않는 경우도 적지 않다. 운전원과 수거원으로 직무가 분리되어 있고, 운전원은 운전만 하는 것이 원칙이지만, 적지

않은 경우 운전원은 수거원과 함께 수거 작업을 진행한다.

생활폐기물 수집·운반원은 출근 시간까지 차고지로 출근하여 환복 후, 쓰레기들을 수거하기 위한 구역들로 이동한다. 지역·차량 통행량·주간 근무 여부에 따라 이동 시간은 모두 상이하다. 작업은 5톤, 3.5톤, 1톤 등의 차량을 이용해 거점별로 쓰레기들을 수거하고, 차량이 가득 찰 경우 각 성상(일반·음식물·재활용)별 거점 쓰레기 배출 장소로 이동하여 쓰레기를 비운다. 이때, 차량이 들어갈 수 없는 좁은 골목의 경우, 골목길 수거를 전담하는 인원과 (전동) 수레를 활용하여 차량이 접근가능한 곳까지 쓰레기들을 운반하는 작업이 진행되는 지역도 존재한다. 성상·차량 크기별로 상이하긴 하지만, 개략적으로 한 차량을 가득 채우는 데 걸리는 시간은 약 2시간 정도이다. 적게는 쓰레기 하차장에 하루에 2회 왕복하며, 많게는 6~8회 왕복하기도 한다. 주 6일 혹은 5.5일 근무가 대다수이기에, 쓰레기가 많이 쌓여있는 월~화에 작업량이 비교적 많고, 이후에는 비교적 줄어들어 작업량은 유동적인 편이다.

나. 휴게/위생 보장 현황

1) 휴게 현황

생활폐기물 수집·운반원에게 평소에 어떻게 쉬는지 물었다. 모든 연구참여자가 대부분 쉬지 않고 일한다고 답했다. 정해진 업무량을 완수하기 위해 쉬지 않고 일하고, 적환장이나 쓰레기 수거 장소로 차로 “이동 시간에 잠깐 쉬는 게(참여자 B)” 대부분이라는 것이다. 모든 연구참여자는 거의 다 그냥 계속 일하고, 딱히 휴식이라고는 없다고 언급했다. “그러다가 너무 힘들면 차 세우고 인도에 앉아서 빵 먹고 담배 피우고 그게 끝”인 거라는 아래 참여자 A의 말은 생활·폐기물 수집 운반원의 휴게 현황을 비교적 정확하게 포착한다.

생떼-A

밥 먹고 바로 일하는 거죠. 시간이 안 되니까. 대부분은 쉬는 게 왔다 갔다 하면서 쉬는 거예요. 차에서. 그러다가 너무 힘들면 차 세워서 잠깐 담배 하나 피는 시간 예. 그게 끝인 거예요……. 인도에 앉아서 그냥 빵 먹고 담배 피우고 그게 끝인 거예요. (연구자: 편의점은?) 냄새 난다고 눈치보여서 잘 못 쉬어요

생폐-B	야간에도 마찬가지예요. 별도로 쉴 공간은 없어요. 차 세워놓고 더우니까. 여름에는 차 안에서 잠깐 쉬든가. 대부분은 쉬지 않고 일해요. 그냥 이동 시간에만 잠깐 쉬는 거고 대부분은 거의 다 그냥 계속 일해요. 쉬는 시간은 별도로 따로 있지는 않아
생폐-C	거의 대부분 쉬는 거는 거의 끝날 때 몰아서. 원래 쉬는 시간이 이제 식사 시간이 1시간이 배정돼 있잖아요. 월화 같은 경우는 밥도 못 먹고 하는 경우가 있고. 월화를 뺀 나머지 요일은 거의 쉬는 게 쉬는 게 아니고 밥만 먹고 그냥 나오는 거예요. 밥만 먹고 나오고 일을 하고 그렇게 처리를 한 거죠
생폐-D	저희들이 월요일 날은 4차를 하고. 월화 4차씩 하고 그다음에 수목금토는 세 차씩 하거든요. 이 때는 두 차하고 쉬고……. 똑같이 그런 식으로 이제 보통 패턴을 이렇게 잡거든요. 쉴 때도 이렇게 양을 많이 남겨놓으면 이제 다음에 이제 일할 때 부담이 크잖아요. 그러니까 어느 정도 일을 처리해놓고 쉬자
생폐-E	일단 업체별로 약간씩은 차이가 있지만 보통은 수거 업무하시는 분들, 차를 이용해서 일하시는 분들은 차량에서 보통 휴게를 하고요……. 더위 또는 폭설 또는 이제 장마 기간이라든지 일을 하고 나서 점심시간이라든지 이럴 때. 어디 사실은 쉴 때가 없거든요. 그래서 이제 차량에 있거나
생폐-F	딱히 휴식이라고 없어요. 그냥 차에 앉아 있는 거. 왜냐 차 세워놓고 밖에서 뭐 길가에 앉아 있는 것도 외관상 좋지도 않을뿐더러. 그러니까 그냥 차에 있어요. 차에 있고 딱히 없습니다. 휴식 공간이 따로 있는 것도 아니고…….우리 같은 경우는 점심시간 밥 먹고 좀 차에서 쉬는 거 그거 외에는 딱히 힘들어요

야간 근무의 경우 비교적 차를 자유롭게 세워둘 수 있지만, 주간 근무의 경우 차를 세워둘 곳이 마땅치 않은 경우가 많았다. “차 잠깐 세워 놓으면 냄새난다고 민원 넣(참여자 A)”는 경우가 적지 않기에, 쉬기 위해 산 밑, 재개발 예정지 등 인적이 드문 곳을 찾아가거나, 주택가가 떨어진 도로변, 버스정류장 움푹 파인 곳에 차를 세워두고 쉬는 경우가 많았다.

쉴 장소가 없기에, 난방과 냉방이 가능한 장소는 차 안밖에 없다. 차의 시동을 켜놓아야 난방과 냉방이 가능하기에, 차를 세워두더라도 “공회전 시의 소음도 되게 크고 매연도(참여자 E)” 나온다. 휴게 장소 부재에 따라 차가 유일한 휴게 장소가 되고, 이에 따른 공회전 시 소음 및 매연이 발생한다는 점은 생활폐기물 수집·운반원으로 하여금 쉬기 위해 “인적이 드문 곳을 찾게 한다. 쉬기 위해 ”한적한 데를 찾으러 돌아다녀야(참여자 A)”한다는 점은 중간에 쉬지 않고 “끝날 때 몰아서(참여자 C)” 쉬게 하는 기제로 작용하고 있기도 하다.

생폐-A	낮에는 차 세워놓는 것도 힘들어요. 차 잠깐 세워 놓으면 냄새 난다고 민원 넣고 막 뭐라고. 그러면 저희는 이제 한적한 데를 찾으려 돌아다녀야 되잖아요. 담배 하나 피려고 차를 잠깐 대고 음료수 하나 먹으려고. 그러면 이제 움직여요. 제일 어디가 낫냐. 주택가가 멀어진. 그냥 일반 도로가 있죠. 거기에서 비상등 틀어놓고. 그냥 도로가에 세워놓고 그러면 거기 주택가 멀잖아요. 거기 앉아서 나무라도 하나 있잖아요. 담배 하나 피우고 물 하나 먹고 여름 되면 소금 털어놓고. 이게 끝인 거죠
생폐-E	보통 같은 경우에는 차량 같은 경우에는 어디 주택가나 상가 지역에 차를 대고 있으면 공회전 시의 소음도 되게 크고 매연도 나오구요. 또 아무래도 생활폐기물이나 음식물 재활용도 마찬가지로요. 냄새가 나요. 냄새 때문에 민원이 많이 들어오기도 하고 그러니까 보통 쉬실 때는 그런 인적이 드문 곳. 예를 들면 산 밑이라든지 재개발 예정지 아니면 공원 이런 데 이런 데를 찾아서 쉬세요. 그러니까 상가나 주택이 몰려 있는 곳은 아무래도 그런 민원이 실제로 들어옵니다. 시끄럽다. 냄새난다. 왜 여기 있냐. 뭐 이런 것들이 있어요
생폐-F	3차선 도로가 있으면 예를 들어서 이렇게 돼 있는 데 있잖아요. 버스 정류장이 있거나 그러면 버스 정류장 이쪽에 보면 이렇게 공간이 있어요. 그 쪽에다 대거나. 왜냐하면 동네에다 세워놓으면 또 팽박혔다라는 혹시 그런 거 괜한 오해받을 수 있으니까 그렇게 있는대거나. 저 같은 경우는 만약에 보통 쉬면 30분 이상은 못 쉬어요

이처럼 쉬지 않고 일하는 노동환경은 혹한기나 혹서기 시기에도 고스란히 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 적용된다. 이들에게 혹한기나 혹서기 때는 어떻게 대처하고 있는지 물었고, “태풍이 오든 눈이 오든 비가 오든 무조건 그냥 쉬지 않고 일해요”라는 참여자 B의 언급, “막 땀을 질질 흘리면서 그냥 일하”고, “어떻게 빨리빨리 땀 흘리고 하고 차에 타는 거예요. 차에 타고 이동할 때 에어컨 트는 게” 전부라는 참여자 A의 언급은 노동자의 건강을 해칠 가능성이 높은 혹한·혹서기에도 쉬지 못하고 일하는 생활폐기물 수집·운반 노동자의 노동환경을 드러낸다.

이러한 노동환경은 직영으로 운영되는 비율이 높은 가로청소원의 경우와 대비된다. 가로청소원의 경우, 폭염이나 폭설의 경우 지방자치단체에서 작업 중지를 명령하는 경우가 많다. 민간위탁 비율이 높은 생활폐기물 수집·운반원의 경우 지방자치단체에서 작업중지권은 내려지지 않고, 이뤄지더라도 권고 수준에 머무르는 경우가 많다. “대행사에서 알아서 하는 거지. 왜 우리한테까지 얘기를 하나. 이런 논리(참여자 C)”라는 것이다. “강제되는 지침이 없기 때문에(참여자 E)” 대다수 생활폐기물 수집·운반 노동자는 폭염이나 폭설에도 일할 수밖에 없다. 본 연구의 양적 조사에서 무더위 시간대 작업 중지 조치가 잘 지켜지지 않거나 거의 지켜지지 않는 경우라고 응답한 생활폐기물 수집·운반 노동자 비율이 90.1%에 달한다는 점은 이를 뒷받침한다.

이러한 생활폐기물 수집·운반 노동자의 휴게권 미보장 문제들은 현재 약 70%의 수집·운반 노동이 야간에 진행되어 덜 부각되었을 확률이 높다. 야간에 작업이 진행되기에 무더위나 햇볕에 무방비로 노출되며 작업하는 상황이 적었기 때문이다. 그러나, 정부는 꾸준히 주간 근무로 전환을 권고하고 있고(환경부, 2022), 실제 주간 근무로의 전환 이행 계획이 수립되고 있는 상황에서 생활폐기물 수집·운반 노동자의 휴게권 관련한 사항은 더 이상 부차적인 문제가 아니라, 산업안전 측면에서도 더욱 주요해질 가능성이 높다. 이미 대다수 생활폐기물 수집·운반 노동자가 근골격계 질환들을 겪고 있다고 널리 알려져 있고, 중·고령의 연령대가 대부분인 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 실질적으로 쉴 수 있는 시간과 공간을 보장하는 것은, 노동의 지속가능성을 위해서라도 조명될 필요가 있다.

생폐-A	(연구자: 폭염, 폭설 이럴 때 이제 휴게 공간이 없으면?) 차요. 차. 무조건. 만약에 진짜 차에서 내린다. 그러면 저희가 만약에 폭염에, 폭우에 폭설을 정면으로 맞고 사는 거예요. 저희가 태풍이 불고 막 이래도 우비고 다 젖으면서 일을 해요. 그럴 수밖에 없어요. 폭염 같은 경우는 진짜 더우면 차에서 그냥 에어컨 틀어놓고 거기서 쉬고 있는 거예요. 나오면 덥잖아요. 그렇다고 편의점에 앉으면 눈치 보이고 차에 있는거예요……. 그러니까 막 땀이 질질질질 흘러면서 그냥 일하는 거예요. 일하다가 너무 힘들면 담배를 피우든지 그늘에 앉아서 담배를 피우든지 아니면 다 어떻게 빨리빨리빨리 땀 흘리고 하고서 차에 타는 거예요. 차에 타고 이동할 때 에어컨 트는거죠. 왔다 갔다 하는 때
생폐-C	(연구자: 혹한기나 혹서기 때 어떻게 대처하시는지?) 대처라는 게 없어요. 왜냐하면 구청에서 환경 공무원한테는 작업 지시 중지를 명령을 내리죠……. 근데 민간 위탁은 안 내리죠. 왜? 그 얘기는 대행사에서 알아서 하는 거지. 왜 우리한테까지 얘기를 하냐 이런 논리인 거예요. 그래서 그 부분에 대해서도 계속 얘기를 하고 있는 거야. 내리려면 다 같이 내리라고. 누구는 이 관내 청소 안 하는 거 아니지 않냐. 실질적으로 사람 죽으면 니네 책임 아니냐 얘기를 하는 거죠. 그럼 니네들이 이런 거에서 관리를 해줘야 되는 거 아니냐라고 얘기를 하는 거고. 당연히 대행업체 쪽은 작업 중지를 하면 당연히 쓰레기 미수거가 남을건데 그것은 책임 다 묻는 거 아니냐. 거기에 대해서 명확하게 너네들 지시가 있어야지만이 그 작업을 중지를 하지 말든지 할 거 아니냐라고 얘기를 하는 거죠. 그래서 내려달라고 얘기를 하죠. 저희는. 근데 거의 대부분 안 돼요
생폐-B	무조건 태풍이 오든 눈이 오든 비가 오든 무조건 그냥 쉬지 않고 일해요. 비가 오면 우비 입고 일하고
생폐-E	차에서 대기하거나 아니면 폭설이나 장마가 와도 사실 일을 하세요. 별도의 그런 지침 강제되는 지침이 없기 때문에

2) 위생 현황

가) 화장실 사용현황

생활폐기물 수집·운반 노동자에게 용변은 어떻게 해결하는지 물었고, 대다수가 노상방뇨를 통해 해결하거나 “자기가 담당하는 구역 내에 있는 상가 혹은 공공기관 화장실(참여자 E)”을 이용한다고 응답했다. 옥외에서 일하기에 “사실상 화장실이 없고(참여자 D)”, 공공 화장실도 열려 있는 곳이 적기에, 화장실을 이용하기 위해 “차 끌고 10분(참여자 A)” 달리는 것보다 노상방뇨를 택할 수밖에 없다는 것이다. 78.9%의 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 작업 현장에 이용 가능한 화장실이 없다고 응답하고, 화장실을 이용하기 어려울 때 노상방뇨를 통해 용변을 해결한다는 비율이 83.8%, 가까운 화장실을 찾아서 간다는 비율이 12.9%라는 본 연구의 양적 조사도 대부분의 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 화장실을 이용하고 있지 못함을 뒷받침한다.

생폐-D	옥외에서 일을 하잖아요. 사실상 화장실이 없어요. 저희들이 일하다 보면 정해놓은 화장실이 있어요. 이제 여기 가면은 꼭 용변을 봐야 된다는……. 근데 그 시간 지나면 그거 아니면 이제 노상방뇨. 이제 낮 근무하게 되는 그런 경우는 안 되겠지만. 밤에는 사람들이 없으니까 그 차 뒤에서만 살짝 이렇게 보고 그런 경우가 거의 대부분이죠
생폐-A	현장하고 수거까지 해오는 데 한 2시간 걸려요. 2시간. 그러면 그 사이에 화장실을 갈 수는 있는데 그게 너무 힘들어요. 왜냐하면 주택가로 이제 저희가 수거를 해서 들어가잖아요. 주택가에 공동 화장실이 없어요. 그렇기 때문에 대부분이 노상방뇨 많이 해……. OO구에는 공동 화장실이 딱 하나밖에 없어요. OO동 공원이라고 거기 공동 화장실 하나예요. 만약에 이제 진짜 재수없다 걸리면 화장실 한 번 가려면 차 끌고 10분 달려야 돼요. 10분에서 15분. 구역마다 다 틀려서 대부분이 다 노상방뇨해요. 안 되면 뭐 종교단체나 천주교나 기독교 같은 데 있잖아요. 거기 이제 찾아가죠. 이동 기간에 화장실 가기가 되게 힘들어요. 어떤 분들은 끝까지 참았다가 쓰레기 버릴 때 거기까지 참고 가시는 분이 있어요
생폐-E	화장실이나 이런 거는 자기가 담당하는 구역 내에 있는 상가 화장실이라든지 아니면 공공기관 같은 동사무소라든지 관공서 화장실을 이용한다든지 하는 경우가 대부분이고요

공공에 개방되어 있는 화장실을 이용하는 경우라도, 오물이 묻어있는 작업복을 입고 있기에 냄새가 나고, 공공 화장실을 이용하는 다른 사람들이 굉장히 꺼려한다는 아래 참여자 D의 언급

과 화장실 쓰러 갔다가 건물에서 쫓겨난 적도 있다는 아래 참여자 F의 언급은, 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 위생권 보장이 되고 있지 않은 상황들을 비교적 적확히 포착한다. 특히, 현재는 야간 근무가 대다수이기에 공공화장실에서 다른 사람들과 마주치는 경우가 적지만, 주간으로 전환되었을 경우에는 “화장실이 큰 문제가 될 수 있다.”는 참여자 D의 말은 눈여겨볼 만하다. 주간에는 노상방뇨를 할 수 있는 여건이 더욱 확보되기 어렵고, “시민들을 위해 공중화장실을 이용하지 못하는 경우”가 늘어난다면, 결국 쓰레기들을 하차하기 위해 적환장까지 되돌아가기 전까지 2~3시간의 작업시간 동안 용변을 참아야 하는 경우가 빈번히 발생할 가능성이 높아지기 때문이다. 이는 단순히 위생권 보장 차원이 아니라 방광염 등 노동자의 건강을 해칠 요인으로 작용할 가능성이 높다.

생폐-F	이제 하다 보면 어디 어디는 화장실을 쓸 수 있다라는 걸 알아요. 근데 없는 데가 많아요. 없는 데가 많아서 그런 경우 힘든 경우가 있어요……. 어디 가서는 화장실 쓰러 갔다가 건물에서 쫓겨난 적도 있어요. 외부인 금지라고 하면서. 서럽더라고요. 그럴 때는 우리 시설이면. 지금 대부분 화장실 우리가 파악하고 있는 데는요. 아쉬워가지고 막 진짜 뭐랄까 애걸해서 쓰는 거예요. 그 표현이에요. 딱 진짜 우리가 좀 원가 우리가 잘못된 것도 없는데 아쉬워서 그렇게 합니다
생폐-E	주간으로 갔을 경우에는 이 화장실 문제가 아마 큰 문제가 될 수가 있어요. 왜냐하면 저희들이 지금 옷을 입고 올 때 이 자체가 작업복을 입고 있잖아요. 그래서 다른 상가 화장실에 들어가도 사람들이 굉장히 꺼려 해요. 왜냐면 작업을 하다 보면 냄새가 많이 나잖아요. 옷에 냄새, 오물도 튀고 그러니까 저희들이 날마다 일을 하다 보니까 그런 걸 잘 몰라요. 근데 잘 모르는데 공중 화장실을 갔다든가 그러면 사람들이 굉장히 이렇게 이미지가 이렇게 또 안 좋을 수가 있어요. 냄새가 많이 난다는 거. 그러니까 그런 부분은 어차피 공중 화장실을 사용할 수밖에 없겠지만 그래도 시민들을 위해서라도 이렇게 좀 참아야 될 경우가 많이 발생할 수도 있어요

나) 샤워실 사용현황

생활폐기물 수집·운반 노동자에게 씻을 권리를 보장한다는 것은 단순히 위생 차원의 문제를 넘어 건강과 직결된 문제이다. 직무 특성상 오염원에 노출·감염될 확률이 높고 이를 씻어냄으로써 노동자의 질병 예방과 건강 보호를 할 수 있기 때문이다. 현행 법률도 그 필요성을 인지하고 있어, 세면·목욕시설, 탈의·세탁·건조시설 등 세척시설이 필요한 업무에 생활폐기물 수집·운반 노동자를 포함하고 있으나¹³⁾, 구체적인 설치기준은 정하지 않았다. 업종별로 세면·목욕 시설과

화장실 설치 가이드를 제시한 정부 가이드도 존재하지만(고용노동부, 2019), 이는 처벌 규정 없는 권고 사항이어서 현장에서 이행되지 않고 있다는 지적은 꾸준히 제기되어 왔다(남우근 외, 2022; 한겨레, 2023).

본 조사에서도, 연구참여자들은 공통적으로 차고지 및 적환장에 샤워실은 갖춰져 있지만, 형식적일 뿐 실질적으로 이용할 수 없는 경우가 많다는 점을 지적했다. “소변기, 대변기 있는데 거기다 샤워 부스 만들어 놓으면 그걸 쓸니까?”라는 아래 참여자 F의 말은 샤워시설이 설치되어 있지만 실질적으로 사용하기 어렵다는 점을 잘 드러낸다. 또한 한 회사에 30명~100명 가까이 근무하지만, 샤워기 대수가 2대에 불과하다는 아래 참여자 E의 말도 실질적으로 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 씻을 권리가 보장되고 있지 않음을 드러낸다. 이러한 상황이기에, 대다수의 생활폐기물 수집·운반 노동자들은 물티슈 등으로 간단히 몸에 묻은 오염 물질들을 닦아낸 뒤 환복 후 집에 귀가하여 씻는다.

생폐-B	샤워는 샤워기가 한 대. 보니까 그냥 일반 화장실이라고 보면 돼요. 화장실 그런 데서 그냥 샤워기 한 대니까 이렇게 여러 명이 들어가서 막 샤워하고 그럴 저기는 아니고. 그러다 보니 샤워하는 사람들 샤워하는 사람도. 제가 봤을 때 한 두세 명밖에 안 되는 것 같아
생폐-C	형식적인 거예요. 그냥 샤워실이라고 나와 있는 거 실질적으로 이용할 수 있는 곳들은 많지 않다라고 보고 있는 거예요……. 화장실도 거의 대부분 간이 화장실 정도 수준. 그리고 샤워실도 거의 뭐 그냥 형식만 샤워 부스만 있고. 심한 경우는 지하수로 당겨서 쓰는. 00시에 지하수 당겨서 샤워하라는 그런 것들도 있고. 거의 그 정도 수준이. 화장실은 놀래요 놀래. 여기가 무슨 시골 바닥이냐고
생폐-F	아까 화장실이나 샤워실도 말 그대로 자기네들은 법에만 안 걸리면 되는 거예요. 아니 저희도 샤워기 하나 있어요. 화장실 남녀 있고 세면대 시커먼 거에다가 그 샤워기 줄 달아가지고 하나 있고. 대변기 2개, 소변기 2개 그게 샤워장이예요. 근데 법에 안 걸려요……. 화장실 소변기, 대변기 있는데 거기다 샤워부스 만들어 놓으면 그걸 쓸니까?

이처럼 대부분의 노동자가 샤워시설을 이용하지 않는다는 점은 오히려 사측의 샤워시설 개선을 덜 적극적으로 추진하게 하는 근거로 작용하고 있기도 했다. “시설이 안 좋다 보니까 안 씻는 건데, 회사는 반대로 얘기하죠. 안 씻으니까 투자를 안 하는 거(참여자 E)”라며 샤워 시설 개선을 하지 않는다는 것이다. 그러나, 노동조합의 요구로 사용자 측이 비용을 부담하고 차고지

13) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의 2(세척시설 등)

근처 헬스장 내 샤워실 이용을 가능하게끔 하자, 2/3 이상의 노동자가 샤워 후 퇴근한다는 참여자 F의 말은, 적절한 씻을 환경만 보장된다면 많은 노동자들이 샤워 후 퇴근을 한다는 점을 드러낸다. “일하고 나서 샤워 안 하는 걸 기본으로 생각”해왔지만, 막상 적절한 샤워시설이 갖춰진 곳이 이용 가능해지자, “너무 잘 이용”한다는 것이다.

이처럼 대다수의 노동자들의 씻을 권리가 실질적으로 보장되고 있지 못한 상황은 단순히 세면·목욕시설의 설치를 의무화하는 규정을 넘어, 설치기준 등 보다 세밀한 제도의 개선이 필요함을 드러낸다. 동시에, 사용자와 노동조합 간 교섭으로 차고지 근처 헬스장 제휴를 통해 위생권 보장을 이끌어낸 아래 참여자 F의 사례는 반드시 제도의 개선이 수반되지 않더라도, 사측과 교섭할 노동자의 힘이 실질적으로 뒷받침된다면, 다양한 방식으로 노동자의 씻을 권리가 확보될 수 있다는 점을 예증한다는 점에서 주목할만하다.

생떼-E

그냥 아예 정말 시설 투자를 하지 않아도 사실상 입찰을 받는 데는 크게 제한이 없거든요. 그런 거는 별로 중요치 않고 차량이나 사업 계획만 잘 쓰면 사실은 이걸 낙찰받을 수 있어서 되게 남는 장사죠. 굳이 그거 돈 투자를 안 하더라도 할 수 있는데, 사업하는 사람들이 거기다 돈을 쓸 이유도 없을뿐더러. 제가 사업하는 사람이라도 이렇게 느슨하게 관리를 한다면 당연히 안 하겠는데 하는. 여기가 저희 샤워 시설인데 그냥 이렇게 형식적으로 만들어 놓은 거예요. 해달라고 하니깐 막 돈 달라고 하니깐 형식적으로 막 공사한다고 해서. 이렇게 그냥 샤워기 한 2개 달아놓고 세탁기도 그냥 어디서 중고 같은 거 주워다가 놓고 이런 식으로……. 2개인데 여기서 이용하라는 거예요. 이용할 사람들은. 근데 100명이. 사실은 이용하기 어렵다 해도 이게 강제적인 규정이 그러면 몇 명당 샤워기가 하나여야 된다. 이런 게 사실 강제 규정이 없기 때문에 좀 문제가 많습니다……. 근데 여기서 그냥 다 씻고 가라는 건데 사실상 이게 사람들이 시설이 안 좋다 보니까 안 씻는 건데. 이제 회사는 반대로 얘기하죠. 안 씻으니까 투자를 안 하는 거예요. 그런 식인 거죠. 뭐가 먼저냐. 설전을 벌이기도 하는데 답이 안 나옵니다. 그냥 회사는 그런 식으로 빠져나간다

생떼-F

건너 6차선 도로인가 거기 하나 있어요. 새로 짓는데. 샤워부스 5개예요. 거기도 사람들 있잖아요. 그러면 거기를 갖다 헬스클럽을 갖다가 끌어줬어요. 희망자에 한해서. 비희망자는 10만 원씩 상품권을 받고……. (연구자: 헬스장을 실질적으로 이용하시는 분이 많으신지?) 3분의 2 정도는. 왜냐하면 씻어야 되니까 그리고 이제 운동도 하고 그러니까 좋죠. 이거 다른 회사들도 부러워하죠. 유독 저희만 그래요. 그냥 일반적으로는요 이 법에 딱 어긋나지 않게만 샤워부스 설치해놓고 씻으라는 거예요. 자기 잘못된 게 없다. 이런 식이에요…….

생폐-F

어느 순간 우리 스스로도 너무 그게 그냥 정해져 있다시피 그게 사실인냥. 그러다 보니까 샤워 시설 없으면 돼. 그냥 일하고 나서 샤워 안 하는 거 기본으로 생각해 요. 해야 되거든요. 근데 막상 하니까요. 정말 잘 이용해요. 안 할 줄 알았거든요. 업주가 처음에 뭐라고 했냐면. 하니까 돈 들어가잖아요. 그러니까 “어차피 일하고 씻지도 않잖아요.” 그 말을 딱 하더라고요. 진짜 맞았어요. 근데 막상 그래도 시설 을 어찌 됐건 남의 시설이지만 이용하게 하니까 너무 잘 이용하는 거예요

다. 휴게/위생권이 보장되지 못하는 원인들

1) 미수거가 허용되지 않는 환경

2인 1조, 3인 1조로 운영되는 생활폐기물 수집·운반원 각각의 조에는 하루 동안 수거해야 할 구역들이 정해져 있다. 정해진 구역의 수거를 마치지 못하면, 지방자치단체 혹은 수집·운반 회사로 민원이 제기되는 경우가 빈번하다. 구청에 접수된 민원은 수집·운반 회사에 전달되고, 회사 관리자는 징계·인사이드 등을 명목 삼아 생활폐기물 노동자에게 정해진 구역의 수거 완수를 압박하는 경우를 조사 과정에서 확인할 수 있었다. 아래 참여자 A의 말은 정해진 구역의 수거를 마치기 위해 쉬지 못하는 생활폐기물 수집·운반 노동자의 상황을 잘 드러낸다.

생폐-A

민원이 계속 들어오면 구청도 귀찮지만 회사의 약간의 벌점제 같은 게 있어요. 구청에서 하는 게 이제 자기네들 타격이 오니까 그런 것 때문에 징계를 한다, 인사이드를 시켜버린다. 이런 게 많으니까 쉬려고 그래도 못 쉬는 거지. 화장실을 제대로 한번 가려고 그래도 눈치 보고 가야 되고

노조가 존재하는 사업장의 경우, 정해진 인원으로 1일 내 처리하기 과도한 수거량일 경우 사측과 협상하여 수거 구역을 조정하거나, 일정 부분 미수거를 허용하고 남은 구역은 별도로 운영되는 주간팀을 통해 수거를 하는 곳도 존재했다. 그러나, 노조가 없는 사업장의 경우 관리자의 지시를 반드시 이행해야 하고, 이행하지 못할 시 인사상 불이익을 받을 수 있다는 압박이 존재하는 경향이 강했고, 이는 생활폐기물 수거 노동자가 쉬지 못하고 일하게 하는 기제 중 하나로 작용 중임을 확인할 수 있었다.

이러한 경향성이 단적으로 드러난 것은 최근 묵시적으로 허용되어 왔던 청소차 후미 발판 이

사용 금지된 이후였다. 2023년 8월 24일, 서울시 구로구에서 생활폐기물 수집·운반차 후미 발판에 매달려있던 수거원이 음주운전 차량에 치여 하반신을 절단해야 하는 사고가 발생했고¹⁴⁾, 이후 구로구를 포함한 많은 자치구들이 발판을 제거하고 생활폐기물 수집·운반차를 운영하고 있다. 현행법상 발판 설치를 통해 화물차 적재함에 사람을 태우고 운행하는 것은 불법이지만, 발판을 금지하게 되면 인력과 차량 충원을 해야 하는 지방자치단체와 차량과 인원 증원 없이 발판을 떼게 되면 업무강도가 늘어나게 되기에 이를 암묵적으로 허용하는 노동자들 간 묵시적 합의 하에 생활폐기물 수집·운반차에서의 발판 사용은 관행적으로 이뤄져 왔다.

그러나, 발판이 제거된 이후, 노동자들은 차에 매달려서 하던 작업들을 걸으면서 하게 되며 “하루에 20km 이상을(참여자 B)” 걷기에 작업강도가 크게 올랐다는 점을 언급했다. 이때, 노동조합이 존재하는 지역은 사용자 및 지방자치단체와 협상을 통해 미수거를 대처해나가고 있다. 그러나, 노동조합이 없는 지역은 “회사의 압박에 의해서 아마 죽어날 거”라는 아래 참여자 E의 말은 업무 강도가 크게 늘었지만 주어진 구역의 수거를 완수하기 위해 ‘섀 톱 없이’ 일할 수밖에 없는 생활폐기물 수집·운반 노동자의 노동환경을 보여준다.

생페-B

보통의 경우 타서 매달려서 하는 작업을 하잖아요. 근데 지금 발판을 제거한 상태 다 보니까 대부분 건조. 솔직히 말하면 되게 힘들어요. 하루에 20km 이상을 걷는다고 생각을 하시면 거의 하프 마라톤을 하고 있다고 보시면 되니까

생페-D

지금 노조가 없고 그런 경우는 회사의 압박에 의해서 아마 죽어날 거예요. 지금. 그런데 저희 같은 경우는 다행히 노조가 있어가지고 노조에서 이렇게 중간을 컨트롤 해 주니까 어느 정도 지금 버텨내고 있는 거지. 진짜 다른 곳 같은 경우는 진짜 아 지금 죽어난다고 생각하고 있거든요. 제 생각에는 그 강도에 그렇게 밤새도록 걸어 다닌다고 생각해 보시면 이것은 사람이 할 일 아니에요. 어차피 이제 배운 것도 없고 그러니까. 직업이 이거니까 천직이니까 이렇게 생각하고 하는 건데. 회사에서 얼마나 갈귀대겠어요. 쓰레기 남으면. 너네들은 다른 팀은 다 치워놨는데 왜 너네들은 못 치웠냐라고 이렇게 얘기가 들어올 거 아니에요. 그 얘기할 수밖에 없어요. 그렇게 얘기할 수밖에 없는데 그러면은 노동자 입장에서는 굉장히 약하잖아요. 그래서 그 부분을 어떻게 감당할 수가 없어요. 그런데 우리는 중간에서 컨트롤 해 주니까 조합 측에서. 그러니까 어느 정도 이렇게 살아남는 거지. 아마 다른 곳에서는 지금 굉장히 힘들 거라고 생각합니다……. 막말로 말해서 일 못하면 그만두라든가. 그게 가장 큰 거 아닙니까. 그럼 그만 두면 당장 전기세 가스비 내야 되는데 그만두면 어떡합니까? 그런 부분이 있어서 힘들어요

14) <https://www.nocutnews.co.kr/news/6004403>. 2023. 8. 31.

2) 작업구역 내 휴게공간의 부재

작업 현장에서 30분에서 1시간가량을 이동해야 접근가능한, 적환장 등 성상별 거점 쓰레기 배출 시설에 있는 휴게공간이 아니라, 작업 현장에서 접근이 용이한 거점 휴게공간 마련의 필요성은 현장 노동자들과 노동조합에 의해 꾸준히 제기되어 왔던 사안이다(김영수, 2021: 43). 특히, 지방자치단체 직영으로 고용되어 운영되는 가로청소원의 경우, 현장에서 접근가능한 거점 휴게시설이 존재하는 경우가 적지 않은 반면, 오히려 노동강도가 더 높다고 평가받는 민간위탁 형태로 고용된 생활폐기물 수집·운반원의 경우, 이들이 이용할 수 있는 거점 휴게시설이 부재하다는 점은 가로청소원의 경우와 꾸준히 대비되며 그 필요성이 부각되기도 했다. 거점 휴게공간의 필요성을 “일을 하면서 늘 느낀다”며, 거점 휴게공간 설치에 관한 요구는 이 업계에서 “사실상 오래된 요구”라는 아래 참여자 E의 말은 거점 휴게시설 설치가 꾸준히 요구되어 왔음을 드러낸다.

샘페-E

거점 공간에 대한 필요성은 사실상 일을 하면서 늘 느끼는 거죠. 사실 화장실이라든지 씻을 공간……. 그 요구는 사실상 오래된 요구예요. 이 업계에서는 오래전부터 현장 휴게시설 필요하다 했고, 저희는 위탁 업체지만 위탁업체 400명이 있고 OO는 직영, OO시가 직접 고용한 환경미화원들이 200분 정도 되세요……. 직영 노동자들은 예를 들면 20명에 하나 꼴로 현장 휴게시설이 있단 말이에요. 그래서 오래전부터 운영을 하고 있었습니다……. 그 현장 휴게실을 이제 직영과 비교하면서, 직영에 있는 휴게실처럼 우리도 만들어달라 이 요구가 아주 오래전부터 사실은 있었어요. 기존에 근데 위탁업체들이 하던 그 변명을 저도 한 10년 이상 들었거든요. 돈 없다……. 시에서도 차고지에 있는 그러니까 회사 본사가 있는 회사 사무실이 있는 거기에 샤워실이 있기 때문에 현장에 없더라도 이 샤워 시설을 여기 와서 이용하면 되지 않냐. 약간 그렇게 방관하고 있는 입장이었어요

이처럼 거점 휴게공간에 대한 요구는 꾸준히 제기되어 왔지만, 반영되지 않아 왔다. “실질적으로는 설 수 있는 공간도 없고, 시간도 안 주고 업무량 자체가 많은(참여자 C)” 상황 속에서 일부 사용자는 “언제 못 쉬게 했냐”라며 원론적인 얘기만 한다는 것이다. 또한, 대다수 생활폐기물 수집·운반업이 민간위탁 형태로 운영된다는 점도 거점 휴게공간 설치를 어렵게 하였다. 지방자치단체가 거점 휴게시설 설치에 대한 비용을 추가 책정하지 않는 상황 속에서, 생활·폐기물 수거 업체가 사측 이윤 몫에서 일부를 거점 휴게공간 마련 비용으로 지출하지 않는 한, 노동자와 노동조합의 거점 휴게시설 설치 요구는 설치할 돈이 없다는 사측의 입장에 빈번히 묵살되어 왔다.

생폐-C	사측에서는 내가 언제 못 쉬게 했나라는 거예요. 실질적으로는 이게 설 수 있는 공간도 없고 시간도 안 주고 업무량 자체가 많은데 어떻게 쉬나라고 얘기를 하잖아요. 그런데 원론적인 얘기만. “쉬세요.” 미수거 날 건데요? “쉬세요”라고 하는 거죠. 그게 웃긴 거잖아요. 수거는 다 하라 그러면서 쉬라고
생폐-A	회사는 그런 권한이 없어요. 어차피 관공서에서 계약 입찰 받아서 그냥 위탁 업체잖아요……어떤 업체들이 이거를 자기네들이 올라가서 이거 해 주십시오. 뭐 해주시오 할 수는 없어요. 왜냐하면 구청은 그래 알았어. 너 다음에 계약 안 해. 이러면 끝나니까

이러한 상황 속에서, 참여자 A와 C는 용역업체가 아닌 지방자치단체와 면담하며 꾸준히 거점 휴게시설 설치를 요구해왔지만, “공간도 없고, 돈도 없어요.”라는 답변을 반복적으로 듣고 있음을 언급했다. 노동조건 등을 실질적으로 지방자치단체가 규정함에도 불구하고, 법적인 사용자는 수탁받은 생활폐기물 수집·운반 회사이기에, 사용자에게 거점 휴게시설 설치를 요구하라고 말한 다는 것이다. “노동조건도 너네들이 다 설정하지 않느냐. 왜 회사에 떠넘기냐고 얘기하는 거고. 회사는 구청에서 못 쉬게 하는데 어떻게 하냐. 이렇게 얘기하는 거고”라는 아래 참여자 C의 언급은 생활폐기물 수집·운반 업체는 지방자치단체에게, 지방자치단체는 생활폐기물 수집·운반 업체에게 거점 휴게시설 마련에 대한 책임을 미뤘음을 유추 가능케 한다.

생폐-A	저도 휴게실 구청 들어가서 해달라고 요구를 했었어요. 근데 구청에서 하는 얘기는 자리도 없고 땅도 없다……. 올라갈 때마다 했죠. 답은 없어요. 오는 답변은 자리가 없다. 할 수가 없다
생폐-C	구청에서 말하는 게 뭐냐면 “쉬세요.” 미수거를 하면 너가 회사에 압박할 거 아니냐고 그래서 “쉬셔야죠.” 이런 얘기하는 거예요. 원론적인 얘기만. 쉬라고 얘기하는 건 실질적으로 거기에 대한 조치가 하나도 없으면서 하라는 거죠. 그러면 알았어. 설 테니까 휴게실 내놔. “그거는 돈 없어요. 공간도 없고, 돈도 없어요.” 이런 얘기하는 거예요. 작업 중지 좀 해달라고 그러면 “하세요. 회사 쪽에서 얘기를 하십시오. 왜 저한테 얘기를 하세요…….” 노동 조건도 너네들이 다 설정하지 않느냐. 지시서에 언제 언제 시간 정해놓고 휴식 시간 1시간 하세요라고 적어놓고 그렇게 적어놓고서 너네들이 다 노는 거 다 정해놓고서 뭐 얘기냐고. 왜 회사에 떠넘기냐고 얘기하는 거고. 회사는 구청에서 못 쉬게 하는데 어떻게 하냐 이렇게 얘기하는 거고. 원론적으로 쉬게 하라고 얘기를 하는데, 설 수 있는 시간을 안 주는데 뭘 쉬냐고

그러나, 연구에 참여한 생활·폐기물 수집 운반 노동자들은 거점 휴게공간이 “필수적(참여자 E)”이라는 점을 공통적으로 언급했다. “너무 추울 때나, 너무 더울 때 30분이나 1시간이라도”

적절한 온도가 유지되는 공간에서 쉬면 “피로 누적이 좀 덜 하다”는 아래 참여자 E의 말은 거점 휴게공간 마련을 통한 적절한 휴게권 보장이 안전하고 꽤 괜찮은(decent) 노동을 달성하는 데 기여할 수 있음을 드러낸다.

나아가, 거점 휴게공간을 “누워서 자거나 그런 의미로 생각하면 안되고”, 용변을 해결하고, 작업 과정 중 묻은 오물을 씻어낼 수 있는 공간, 작업 불능일 때 잠깐잠깐 대기할 수 있는 공간으로 고려될 필요성이 있다는 아래 참여자 F의 언급은 거점 휴게 공간이 단순히 휴게권 보장을 위한 장소로 기능하는 것뿐만 아니라 휴게·위생권 보장을 포괄적으로 가능케 하는 공간으로서 기능할 수 있음을 드러낸다. 현재는 작업 현장에서 접근이 용이한 거점 휴게공간이 부재하기에 “음식물에 온몸 뒤집어쓴 일”이 있어도 씻을 데가 없어 “어디 호스 나와 있으면 그걸로 씻”는 방식이나, 임시방편인 물티슈로 닦는 방식으로 대처할 수밖에 없다는 것이다¹⁵⁾.

샘페-F	이게 거점을 확 휴식이라고 생각하시면 안 돼요. 진짜로. (연구자: 그렇다면?) 특히 기본적인 문제. 배설. 그다음에 일을 하다 보면 오물예. 거점에 샤워시설도 중요해요. 음식물에 온몸 뒤집어 쓴 일도 있거든요. 씻을 데가 없어요. 그러면 동네 이렇게 찾아봐요. 찾아보가지고 어디 호스 나와 있으면 그걸로 씻고 눈에 뭐가 들어갔거나 그랬을 때. 그러니까 휴게실은 내가 거기 들어가가지고 쾅박히거나 누워서 자거나 그런 의미로 생각하면 안 되고. 이 화장실 개념 그리고 아까 작업 불능일 때 잠깐잠깐 대기할 때
샘페-E	무리해서 하는 것도 조금 줄겠쥬. 너무 추울 때나, 너무 더울 때 그래도 최소한 예 어쨌든 나오고 조금이라도 한 30분이나 1시간이라도 좀 있다가 나가서 하면 아무래도 그 피로 누적이 좀 덜하거든요. 확실히 그렇쥬

특히, 현재 대다수가 야간근무 형태로 이뤄지는 생활폐기물 수집·운반 작업이 주간 근무로 전환되고 있는 이행기라는 점을 고려하면, 거점 휴게공간 마련의 필요성은 더욱 대두될 가능성이 높다. 앞서 살폈듯, 주간 근무로 전환하게 되면 낮 기간에 근무하기에 폭염에 보다 직접적으로 노출되어 휴식권 보장 차원에서 거점 휴게공간 마련이 주요하지만, 노상방뇨를 통한 용변 해결 혹은 공공화장실 사용이 비교적 어려워질 가능성이 높아져 위생권 보장 차원에서도 중요성이 높아지기 때문이다. “화장실 때문이라도 낮 근무하게 되면 거점 휴게시설이 꼭 필요하다(참여자 D)”는 언급은 이를 뒷받침한다. 그러나, 현재 주간 작업으로 전환을 준비하는 지방자치단체에서 전환에 따른 인원과 장비 충원만을 고려할 뿐, 거점 휴게시설 확보에 대한 사항들은 고려되고 있지 않다는 아래 참여자 C의 언급은, 거점 휴게시설 설치가 필수적임에도 지방자치단체나 사

15) https://hani.co.kr/arti/society/society_general/1104595.html. 2023.08.17.

용자 측에서 간과되어 오고 있음을 보여준다.

생폐-C	지금은 그게 필요성이 없다고 생각을 하지만 장기적으로 보면 주간 작업에는 실질적으로 이게 진짜 필요한 거다. 실질적으로 작업 중지가 내려오면 33도가 넘어가면 작업 중지잖아요. 작업 중지할 때 어떻게 할 건데? 태풍 불고 폭설 오고 그러면 어떻게 할 건데. 그러면 계속 밖에서 차에서 설 거냐? 그것도 한계가 있다. 왜냐면 충분하게 그 때 몸도 식히고 하는게 훨씬 더 낫지 않느냐. 그런 걸 생각을 해야지. 왜 야간할 때만 생각하냐. 천년만년 야간 못한다라고 얘기를 해요. 그래서 그런 부분은 진짜로 필요하다. 특히 야간보다는 주간이 훨씬 더 필요하다고 얘기를 하죠……. 구청 쪽에서 준비하는 거는 인원하고 장비만 계산하고 있는 거예요. 나머지 것들 거기에 따르는 부가적인 것들이 있잖아요. 근무를 어떻게 변화를 해야 되는 건지, 휴게실을 어떻게 확보해야 되는 건지. 그거에 대해서는 고민을 안 하죠. 그냥 인원하고 장비 주면 알아서 치우겠지 뭐 이런 정도
생폐-D	거점 휴게실이 만약에 있다 그러면은 이게 다 해결되잖아요. 겨울에 음료수라든가 여름에는 음료수 물만 있으면 되니까. 겨울에는 잠깐 추위를 녹일 수 있는 따뜻한 난로, 그 화장실만 있으면 되니까. 손 씻을 수 있는 거 세면. 그것만 있으면 되는데. 그게 거점 휴게소가 굉장히 필요하거든요. 필요한데 거점이 화장실 때문이라도 밤에는 상관없는데 낮 근무하게 되면 그것은 꼭 필요하다고 생각하거든요

실제로 주간 근무로 생활폐기물 수집·운반 작업이 운영되고 있는 A시에 근무하는 참여자 E는 많은 A시 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 폭염 때는 출근 시간보다 일찍, 새벽에 나와서 “뜨거워지기 전에 큰일들을 마무리짓고” 노동자 개개인이 알아서 “그늘에 앉아서 쉬거나 커피숍 들어가서 커피 한 잔씩 마시면서 기다리는” 방식으로 휴식을 취하고 있다고 말했다. 일찍 출근하더라도 퇴근 시간은 똑같기에, 기다리는 시간 동안 개개인이 휴식에 따른 부대비용을 부담하고 있다는 것이다. 참여자 E는 휴게에 따른 부대비용들이 “실질적으로는 회사나 지방자치단체에서 부담해야 할 비용”임을 지적하며, 거점 휴게공간 마련이 이러한 문제 해소에도 기여할 수 있음을 언급했다.

나아가, “내가 오늘 대기하면 내일 두 배의 일을 해야 되는 상황”이기에 폭염·폭설·폭우 시에도 적지 않은 노동자들이 지방자치단체나 업체 측에서 작업 자제 권고가 내려지더라도 “위험을 감수하고서라도” 작업을 강행하는 경우가 존재하지만, 거점 휴게공간이 마련되고 해당 장소에 모여서 대기를 하게끔 하면 “안전사고나 무리해서 일하시다가 다치는 것도 좀 예방”하는 데 기여할 수 있다는 참여자 E의 언급 또한 눈여겨볼 만하다. 거점 휴게공간 마련이 휴식·위생권 보장 차원을 넘어 폭염·폭설 시 작업 자제 권고의 실효성도 높일 수 있다는 점에서 산업안전 확보 효과를 낼 수 있음을 보여주기 때문이다.

생폐-E

저는 꼭 필수적이라고 보는 게 실질적으로 이제 자기가 맡은 구역에 대해서 수거가 이루어지지 않으면…… 폭설이라서 위험하니까 내가 오늘 대기하면 내일 두 배의 일을 해야 되는 상황이에요. 그래서 위험을 무릅쓰고 사실은 나가서 일을 합니다. 비가 오나 눈이 오나 폭염 경보가 있어도 자기 일을 안 하면 결국엔 내가 더 해야 되니까. 그래서 여름 같은 경우에는 좀 일찍 나오시는 분들도 있으세요. 뜨거워지기 전에 일을 그러니까 큰 일들을 마무리 짓고……. 자기 시간 당겨서 새벽에 나와서 일을 그렇게 하시고 퇴근은 어차피 똑같이 하거든요 3시에. 그러니까 일을 더 하시는 거죠. 사실은 본인은 중간에 휴게를 한다고 하지만 그냥 야외에 있는 그늘에서 앉아서 쉬시거나 아니면 뭐 커피숍 들어가서 커피 한 잔씩 마시면서 기다리시거나. 어쨌든 그 시간은 다 채워야 되니까. 사비를 써가면서 그렇게 사실은 폭염이나 폭설, 폭우 있을 때는 그렇게 하죠. 차에서 대기하면서 있다가 비가 좀 그치면 나가서 일을 하게 되거나. 뭐 이제 보통은 다 그렇게 일을 하고 있어서 추가적으로 내가 그 금액을 다 부담하는 거거든요. 기름값도 그렇고. 차값도 그렇고. 여러 가지 부대 비용들이 나가는데 사실은 그게 회사나 OO시에서 부담해야 할 비용이라고 생각하고 휴게시설을 통해서 어느 정도 해소될 수 있다고 봐요. 위험한 상황, 정말로 급박하게 중지해야 될 상황들이 있거든요. 예를 들면 여름 같은 경우에는 비가 엄청 많이 와서 이걸 정말 하면 안 되겠다 싶은데 사실은 회사도 그렇고 OO시도 강제하진 않아요. 그냥 조심하십시오 정도. 권고 정도 수준의 문자나 이런 것들을 보내기 때문에 현장에서 일하시는 분들 같은 경우에는 강하게 제지를 하더라도 내가 해야 되는 것들이 있기 때문에 일하시는 경우도 있거든요. 위험을 감수하고서라도. 근데 단순히 그게 그냥 권고나 이런 거는 사실 그분들한테는 크게 도움이 되지 않고요. 만약에 한 곳에서 모여서 대기를 한다고 하면 아무래도 좀 더 강제성이 있겠죠. 그래서 안전사고나 무리해서 일하시다가 다치는 것도 좀 예방이 될 거고

연구 과정에서, 노사교섭을 통해 가로청소원의 거점 휴게시설 설치를 이끌어낸 사례를 확인하기도 하였다. 가로청소원의 경우에도 직영이 아닌 민간위탁으로 운영되는 곳이 존재하고, 민간위탁으로 운영되기에 직영과 달리 거점 휴게 장소가 부재했지만, 단일노조로 조직화된 B 사업장의 경우, 교섭을 통해 가로청소원의 거점 휴게 장소 2곳의 설치와 생활폐기물 수집·운반원 차고지 근처 헬스장 제휴를 통한 샤워시설 개선을 이끌어냈다. 노동조합 조직화가 덜 된 곳은 거점 휴게시설 설치, 샤워실 확보 등에 대한 요구가 “그냥 묵살”되지만, “조직화가 전체적으로 이루어진 곳”은 이러한 요구들의 실현을 이끌어낼 수 있다는 것이다. 아래 참여자 E의 사례가 예증한 노사교섭을 통한 가로청소원의 거점 휴게시설 설치, 노동자의 교섭력이 충분히 확보될 경우, 생활폐기물 수집·운반 노동자의 거점 휴게시설 설치 또한 불가능하지 않음을 암시하기도 한다.

생떼-E

근데 노조가 커지고. 노조의 힘이 좀 세지고 하면서 그런 요구들이 사실 실질적으로 검토가 되고 실제로 된 거는 이제 올해가 처음입니다……. 단일 노조의 사업장은 사실 현장에 휴게시설이 없으니 휴게시설을 좀 만들어 주세요 했을 때. 같은 요구를 했을 때 조직화가 덜 된 곳은 사실은 그냥 묵살됩니다. 그리고 조직화가 전체적으로 이루어진 곳은 현장에 원룸을 두 군데 정도 계약을 해서 침터로 만들어 놓아서 운행하고 있는 상태고. 아무래도 2년 계약을 하다 보니 차고지나 이런 곳에 건물에 투자하기가 좀 뭐한 거예요. 내 건물이 아니고 내 땅이 아니기 때문에 그래서 그 사정을 조합하고 공유를 하고. 사실 여기 내가 샤워 시설을 지어준다 한들 2년 뒤에는 떠나야 될지도 모르는데 사실 금전적으로 부담이고 좀 자기들 회사 입장에서 좀 힘들다. 그래서 차고지 근처에 있는 헬스장을 1년 등록해서 전 인원을 그냥 샤워 시설 이용할 수 있게 그렇게 지금 해놓은 상태예요. 저희 업체는 그렇지 못하고 저희 업체도 똑같은 요구를 했지만 이제 노동조합이 제대로 운영이 될 만큼 과반수가 넘지 못하기 때문에 “아니, 다른 사람들은 그렇게 생각 안 하던데요. 굳이 그게 필요한가요?” 이제 차일피일 미루면서 휴게시설이나 그런 어떤 복지에 대해서 조금 투자하지 않는 경향이 있고요……. 그러니까 노동조합 있고 없고 따라서 그런 복지나 이런 것들의 차이가 굉장히 큼니다

3) 빨리 마치고 몰아 쉬려는 노동자 내부 문화

생활폐기물 수집·운반 노동자들이 못 쉬고 계속 일하는 원인들은 복합적이다. 미수거가 없어 야 한다는 압박 때문에 쉴 시간이 없다는 점, 적환장 휴게실이나 화장실을 이용하려면 먼 거리를 차를 통해 이동해야 하기에 쉴 공간이 없다는 점이 주된 이유로 작용하고 있음을 앞서 확인했다. 이에 더해, 이러한 시·공간적 환경에서 생활폐기물 수집·운반 노동자들에게 형성된 문화 자체도 집약적으로 작업을 마친 뒤 몰아서 쉬려 하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다. 일부 지역의 경우, 주어진 작업 구역의 수거를 완수하면 퇴근 시간을 반드시 준수하지는 않아도 되었고, 이는 노동자들로 하여금 빨리 퇴근하기 위해서 쉬지 않고 일하게끔 하는 요인 중 하나로 작용하고 있었다.

생떼-C

빨리 치우고 빨리 가려니까 말 그대로 화장실도 못 가는 거예요. 왜? 내가 화장실 가는 데 5분, 10분 걸릴 수 있으니까. 그러니까 못 가는 거예요. 만약에 충분한 작업 시간이 있다라고 그러면 말 그대로 충분히 화장실 갈 때 올 수 있고 중간중간에 담소 나누면서 일을 할 수도 있는 건데 그런 접근이 안 되는 거죠. 아예

생떼-D

바뀌어야 된다는 게 뭐냐면은 빨라야 1시간이예요. 빨라야 1시간. 1시간 거기서 왔다 갔다 하겠쥬. 근데 그 시간을 빨리 가기 위해서 빨리 한다는 것은 진짜 그거 굉장히 안 좋은 방법이라고 생각하거든요

이러한 문화는 출퇴근 시간이 카드/지문 형식으로 엄격히 관리되는 작업장에서 일하는 노동자에게서도 확인할 수 있었다. 출퇴근 시간 관리가 이뤄지고 있는 작업장에서 일하고 있는 참여자 F는 이 일이 “50분 일하고 10분 쉬고 이게 안 되”는 직종이라는 점을 언급한다. 업무 특성상 일정하게 주어진 작업량을 규칙적으로 처리하는 것이 아니라 도로 상황과 수거하는 구역의 상황에 따라 가변적으로 상황이 변할 수 있기에 작업을 웬만큼 마치지 않은 채 쉬게 되면 미수거 상황이 나올 가능성이 언제든지 존재한다는 것이다.

그러나, 장기적 관점에서 바라보았을 때, 몰아서 일하고 몰아서 쉬는 작업방식은 생활폐기물 수집·운반 노동자의 건강에 악영향을 끼칠 확률이 높다. 물론, 쉴 장소와 시간이 부족한 노동환경이 이들의 쉬지 않고 일하는 문화를 주조했을 개연성이 높다. 그럼에도 불구하고, 아래 참여자 F의 언급은 생활폐기물 수집·운반 노동자의 휴게·위생권 보장을 위해서는 거점 휴게공간 마련 등 제도 개선뿐만 아니라 노동자 문화의 변화도 수반되어야 함을 암시하기도 한다. 거점 휴게공간을 마련하더라도, 쉬지 않고 일하는 생활폐기물 수집·운반 노동자 문화의 변화가 수반되지 않는다면, 실질적인 휴식·위생권 보장으로 이어지지 않을 수 있기 때문이다.

생떼-F

우리 일이 50분 일하고 10분 쉬고 이게 안 돼요. 원래 그렇게 쉬라고 하는데 길 가다가 50분 됐다고 쉬어요? 그건 아니죠……. 그러면 제가 그 일을 5시간 동안 할 일은 사실적으로 보면 7~8시간이 걸려야 할 일을 그렇게 빨리 한 거예요. 엄청 집중해가지고……. 그러면 그렇게 일하지 마시고 50분 일하고 10분 쉬시라고. 근데 그게 안 돼요. 이 차량은. (연구자: 왜 그게 안 된다고 생각하세요?) 아니, 도로 상황도 모르고. 그리고 어디를 가면 우리가 이제 수거하는 코스가 꼭 있잖아요. 가다가 여기 무슨 그날 상황이 막 주차나 뭐 이런 것들이 안 좋아가지고. 또 돌아서 가고 하다 보면 결국은 이 이동 시간이 늘어난 만큼 일을 못하니까. 또 서두르게 되고

예컨대, 아래 참여자 C의 말은 현재 빨리 작업을 마무리하고 몰아서 쉬는 게 당연시되어온 문화에서 주어진 작업시간 내에 충분히 휴식을 취하면서 작업하는 문화로 이행되는 과정에 있음을 드러내기도 한다. 장기적 관점에서 적절한 휴식을 취하며 작업을 수행하는 것이 안전하고 꽤 괜찮은(decent) 노동을 달성하는 데 필수요건임을 고려할 때, 거점 휴게공간 마련과 함께 적절한 휴식이 필요함을 강조하는 교육·관리도 수반될 필요가 있다. 특히, 대부분의 생활폐기물 수

집·운반 노동자의 작업들이 노동자 자율에 맡겨져 있다는 점을 고려할 때, 몰아서 일하는 문화의 변화를 위한 관리자의 교육·관리가 더욱 요구된다.

생떼-C

젊은 사람들은 내가 이렇게 새빠지게 일할 필요가 뭐 있냐. 8시간인데. 내가 왜 이렇게 힘들게 일을 해야 되지라는 생각을 하는 거예요. 그냥 그 근무 시간 내가 8시간 하면 8시간 안에 처리하면 되는데 왜 내가 그거 빨리 가려고 그렇게 처리할 필요가 뭐 있지라는 생각을 많이……. 왜 그러냐면 충분하게 일을 하면서도 힘들면 설 수 있고. 그리고 말 그대로 휴게시간. 밥 먹을 시간이 1시간 정도 있으니까 그거 충분하게 쉬면서 할 수도 있는 일이니까. 그게 더 좋더라는 거예요. 근데 세대별. 이제 연령층이 높은 사람들은 이제 뭐 그게 무슨 소리냐. 여태까지 그렇게 해왔으니까 그게 맞다라고 생각하는 거고. 젊은 사람들은 그거 아니다라고 얘기하는 거고

라. 정책적 시사점

1) 거점별 휴식·위생 공간 마련

앞서 확인했듯, 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 휴게·위생권 보장을 위해 가장 필요한 개선 사항 중 하나는 거점별 휴식·위생 공간 마련이다. 특히나, 현재 생활폐기물 수집·운반 작업이 야간 근무에서 주간 근무로 전환되는 이행기라는 점을 고려하면, 생활폐기물 수집·운반원의 휴식·위생 공간 마련의 필요성은 더욱 부각될 예정이다. 야간 근무가 대부분인 현재 비교적 여러 장소에서 차를 세워두고 쉴 수 있고, 노상방뇨를 통한 용변 해결 혹은 공공화장실 사용이 비교적 용이하지만, 주간 근무로 전환될 경우 어려워질 가능성이 높아지기 때문이다. 주간 전환 시 폭염에 더 직접적으로 노출된다는 점도 그 필요성을 부각시킨다.

거점별 휴식·위생 공간 마련에 있어 염두에 두어야 할 점은, 생활폐기물 수집·운반 차량을 정차해둘 수 있는 장소 마련도 수반되어야 한다는 점이다. 연구 과정에서 현재 가로청소원들이 사용하고 있는 거점 휴게 장소를 함께 쓰게 하는 안은 어떠한지 연구참여자들에게 물었지만, 차량 주차 공간이 확보되어 있지 않아 사용이 어려울 것이라는 답변들을 들었다.

대도시의 경우, 생활폐기물 수집·운반 차량을 정차해둘 거점 장소를 찾는 게 쉽지 않을 수 있다는 점을 고려하면, 현재 가로청소원의 개략적 거점 휴게 장소 설치 기준인 청소원 20명당 1개꼴로 생활폐기물 수집·운반원의 거점 휴게 장소를 마련하는 것은 어렵다. 그러나, 각 지방자치

단체별 공공기관 소유 건물들을 우선적으로 탐색하여 적어도 1개 이상의 거점 휴식·위생 공간 마련을 고려할 필요가 있다.

작업 현장에서 가깝지 않으면 실질적으로 현장 노동자들이 거점 휴식·위생 공간을 사용하지 않을 수 있다는 반론이 제기될 수 있지만, 촘촘히 있지 않아도 만약 거점 공간이 생기게 되면 그에 맞게 작업 동선을 재구성할 것이라는 아래 참여자 C의 말은 점진적인 변화이더라도 거점 장소가 설치되면 적지 않은 수의 노동자들이 이용할 것이라는 점을 드러내기도 한다.

생폐-C

간단하게 화장실 보러 가는 게 아니고 저희가 이제 루트로 가잖아요. 그러면 거기 설 수 있게끔 그 쪽으로 코스를 잡아놓으면 돼요. 코스를 바꿔서 그 쪽에서 쉬고 움직일 수 있게 하면 되는 거지. 왜냐면 통상적으로 왜 코스 변화를 생각을 안 하고 내 지역이 가운데에 있는데 내가 지금 쉬는 시간이 멀리 떨어져 있다. 그러면 내가 거기 이용할 필요 없다라고 생각을 하잖아요. 근데 이걸 이 근처에서만 잡아놓으면 작업 그걸 이쪽에서 설 때를 잡아놓으면 쉬면 되잖아요. 그렇게 생각하면 되는데 아예 그냥 이용할 생각도 없다라는 거죠. 그냥 있어봤자 의미가 없다라고 생각을 하는 거네

2) 노조 조직화 지원 및 고용구조 개편

환경미화원, 그중 생활폐기물 수집·운반 노동자는 대부분 용역업체에 소속된 간접고용 노동자로서, ‘중간 착취의 지옥도’에 속한 대표적 직종으로 꼽혀왔다(남보라·박주화·전혼윙, 2021). 우리가 사는 곳, 일하는 곳을 청결하고 안전한 장소로 유지하는 데 있어 필수적인 노동을 수행하고 있음에도 불구하고, 이들 대부분 간접고용 형태로 고용되어 있어 오히려 용역업체로부터 임금을 착복당하거나, 받아야 할 복리후생비를 받지 못한 사례들도 빈번히 보고되고 있다¹⁶⁾¹⁷⁾. 용역업체 변경 시 해고 등 고용 불안 문제도 상존하며, 본 조사에서 확인할 수 있듯, 이들에게는 기본적으로 보장받아야 할 휴식·위생권 또한 보장되지 않는 경우가 빈번했다.

그러나, 이처럼 열악하다고 평가받는 생활폐기물 수집·운반 노동자의 노동환경은 불변하는 것이 아니다. 노동조합 조직화 이후 교섭을 통해 원청이 정한 직접노무비를 온전히 받게 되며 월급이 80만원 가량 오른 사례¹⁸⁾, 노동조합 조직화 이후 교섭을 통해 차고지 근처 헬스장 제휴를

16) <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022102711250001833>. 2022.11.19.

17) <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022120610080004156>. 2022.12.23.

18) <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2023051617460005489>. 2023.05.20.

통한 위생권 개선을 이끌어낸 본 연구의 A시 사례들은 노동조합 조직화 등을 통해 간접고용 노동자의 교섭력이 확대된다면, 실질적인 개선들이 이뤄질 수 있음을 예증하기도 한다. 그러나, 2022년 6월 기준 용역근로자의 노동조합 가입률이 1.8%임을 고려하면(고용노동부, 2023), 현재 많은 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 조직화되어 있지 않음을 유추할 수 있다. 단기적으로는 지자체별 노동권익센터·노동복지센터·비정규직노동자지원센터 등을 허브 삼아 노동조합 조직화 지원 정책을 통해 생활폐기물 수집·운반 노동자의 이해대변 및 조직화를 도모함으로써 이들의 휴게·위생권을 포괄한 노동환경 개선을 고려해볼 직하다.

중장기적으로는, 지방자치단체가 생활폐기물 수집·운반 노동자를 직접 운영·관리하는 고용형태의 구조로의 전환을 고려할 필요가 있다. 정부가 민간위탁 형태를 통해 민간단체에게 사무를 위탁하는 목적 중 한 가지는 서비스의 질과 전문성 향상이지만(임도빈·정지수, 2015), 생활폐기물 수집·운반 업체의 경우, 본디 목적을 달성하기보다 원청이 정한 직접노무비를 용역업체나 파견업체가 노동자에게 다 주지 않고 착복해도 제재할 수 없다는 현행 법률 상 허점을 이용하여 부정한 사례가 빈번히 보고되는 등 예산이 오히려 비효율적으로 사용되고 있다는 점이 꾸준히 지적되어왔다(최은영·이상아, 2021). 또, 현재 시 공영 건물을 시에서 제공하고 그 임대료를 용역업체가 지불하는 방식으로 휴게 공간 마련이 가능함에도 불구하고, 시에서 장소를 제공하게 되면 원청 사용자성 문제가 불거질 가능성 때문에 거점 휴게공간 마련이 보류된 사례도 연구 과정에서 확인할 수 있었다.

물론, “직접고용/무기계약직 전환은 내부화의 완결이 아니라 내부화 과정의 시작(권현지 외, 2022)”이라는 점도 염두에 두어야 한다. 내부화 이후 용역업체에 맡겨 왔던 노동자 교육 및 관리 내실화가 함께 수반되지 않는다면, 열악한 노동환경 개선은 잘 이뤄지지 않을 가능성이 크다. 생활폐기물 수집·운반 작업이 대부분 노동자 자율에 맡겨져 이뤄지는 상황임을 고려할 때, 지속가능하고 꽤 괜찮은(decent) 노동을 달성하기 위해서는 노동자의 자율성을 인정하되, 작업 안전을 해칠 만한 유해 요인들에 대한 꾸준한 교육 및 관리도 수반되어야 하기 때문이다. 예컨대, 집약적으로 작업을 수행하고, 몰아서 쉬려는 생활폐기물 수집·운반 노동자 문화를 넘어, 적절한 휴게·위생권의 실질적 확보를 이끌어내기 위해선 단순히 거점 휴게공간을 마련하는 것뿐만 아니라 일정한 교육과 관리가 필요하다.

우리의 삶이 안전하고 건강하게 지속될 수 있도록 돕는 가장 기초적이고 필수적인 노동 중 하나인 “더티 워크를 어떻게 생각하느냐가 이 사회의 도덕적 근간을 드러낸다(프레스, 2023)”는 지적을 고려한다면, 우리는 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 차별 없이 기본적인 인권 중 하나인 휴식·위생권을 보장받을 수 있도록 보다 적극적으로 개입할 필요가 있다.

4. 이동노동자(배달, 대리), 생활가전방문 면접조사 결과

가. 면접대상자 기초정보

〈표 4.4〉 이동노동자(배달, 대리), 생활가전방문 연구참여자

분류	업종	성별	나이	고용 형태	경력	임금	1주 평균 노동시간	지역
배달-A	배달	남성	40대	일반 대행업체 소속	15년	200만원	60시간	경남
배달-B	배달	남성	50대	배달의 민족 소속	3년	200만원	60시간	서울
대리-A	대리	남성	50대	업체 소속	8년	250만원	45시간	경기
대리-B	대리	남성	60대	업체 소속	19년		50시간	경기
대리-C	대리	여성	60대	업체 소속	13년	100만원	24시간	경기
방문-A	생활가전방문	여성	50대	LG홈케어 소속	4년	200만원	55시간	경기
방문-B	생활가전방문	여성	50대	LG홈케어소속	3년	200만원	60시간	서울

나. 실태 및 현황

1) 휴게 현황 및 휴게실 실태

이동노동자와 생활가전방문 노동자들 모두 휴게시간을 정해두고 그 시간에 휴게시간을 가지기 보다는 유동적으로 휴게할 수 있는 시간이 있을 때 쉰다고 대답하였다. 휴게 시설에 관해 어디서 휴게를 취하는지를 물어봤을 때 각 직군에 따라 조금씩 다른 실태를 보여주었다. 우선 배달노동자의 경우 플랫폼에 종사하는 노동자는 휴게 시설이 따로 제공되지 않는다고 대답하였고 일반대행업체에 근무하고 있는 배달노동자의 경우 사무실 내부에 휴게 공간이 있지만 두 노동자 모두 대로변, 공원, 편의점 등 외부에서 따로 각자 휴식을 취한다고 답하였다.

배달-B	없죠. 휴게 장소도 없고 뭐 설 만한 공간이 없으니까 일단은 휴게실 자체가 없죠... 각자 대부분 이제 도로에 다니다 보면 오토바이 하고 앉아서 쉬는 사람들이 많아요.
배달-A	이게 밖에 폭염에서 참 길바닥이 그냥 널브러져 있다라는 표현이 맞는 것 같아요. 휴식이라고 보기도 힘들 만큼 뜨거운.. 그늘도 없어요.
배달-A	대행업체에는 사무실 겸 휴게실이 이렇게 합쳐져 있는 공간이 있는데요. 면적은 대 략 한 40여 평 정도 되고 그중에서 휴게실은 30평 이상입니다. ... 작게는 예 한 서너 명 정도고 많게는 한 20명 가까이 20명이 이용하고 있습니다. 일단은 공간이 좁죠. 아무리 몇 평이라 하더라도 사람이 많아 버리면 결국 그 차지하는 공간이 서 로서로 조금 양보를 할 수밖에 없었던 부분이라서 협소한 공간의 문제도 있고 또 편의 또 위생적이라고 말씀해 주셨는데 가끔은 조금 지저분한 게 있어서

대리노동자의 경우 버스 정류장, 은행 CD기 등 이동 중에 '쿨'을 받기 위해 잠시 대기하면서 외부에 앉아 있는다고 답하였지만 다른 두 직군에 비해 지자체에서 제공하는 이동노동자 쉼터의 이용 빈도가 훨씬 높다고 답하였다. 특히 대리노동자의 경우 업무 중에 휴게 시설을 이용한다기 보다 마지막 쿨을 받고 집으로 들어가기 위해 대중교통 첫 차를 기다리기 위해서 이동노동자 쉼터에 '대기'하는 목적으로 많이 이용한다고 대답하였다.

대리-C	그런 경우도 있어요. 집에 자기가 파주 같은 경우라든가 집이 좀 그런 사람들은 첫 차 올 때까지 거기서 그 자기 집 방향에 뜨면 가고 안 뜨면 할 수 없고 이제 거기 서 앉아서 쉬면서 쉼터니까요...어서 쉬냐고 어디서 쉬는 거 없어요. 그냥 편의점에 서 커피를 먹고 잠깐 앉아 쉬든가 아니면 뭐 야당역 같은 경우는 뭐 이렇게 노상에 벤치 같은 거 있으면 거기 이렇게 훌훌 들고 잠깐 있다가 버스 정류장에 앉아 있던 가 그래 쉼터가 없는 곳은 쉼터가 있는 곳도 있지만 없는 곳도 있잖아요.
대리-A	거기 어디 가서 쉴 수도 없고 그러면 버스 정류장 같은 데 여기 다음 이동으로 대 기할 겸 버스 정류장이나 아니면 지하철 밑에 들어가서 의자에서 앉아서 쉬면서 쿨 보는 거죠.

마지막으로 생활가전방문 노동자의 경우 업무 특성상 가지고 다녀야 하는 짐이 많아 대부분 노동자들이 자차로 이동하면서 일을 한다고 답하였다. 이는 설문조사에서도 나타나듯이 생활가전방문 서비스의 경우 휴게실이 없다고 응답한 96.7%의 결과와 동일하게 잠시 휴식을 취할 때는 자신의 차에서 다음 가정방문 시간을 기다리거나 휴식을 취한다고 답하였다.

방문-A	짐이 많기때문에 차가 없으면 이동을 할 수가 없잖아. 차가 짐보관 하는거죠.
------	--

방문-B

차에서 자든지 거의 거진 사장님들이 이제 피곤하고 이러니까 뭐 차에도 누워 있고
그렇게...차가 집이죠. 나의 사무실이고

세 직군의 휴게 시설 이용에 차이가 나타나는 것은 업무를 위해 끊임없이 이동해야 한다는
같은 특성을 갖고 있지만 각자 사용하는 이동 수단이 다르므로 휴게를 취하는 공간이 달라지는
것을 확인할 수 있었다.

2) 화장실 실태

면접자들에게 화장실을 어떻게 이용하는지에 대해 질문하였을 때 작업장 근처에 따로 제공되
는 화장실이 있지 않고 개인적으로 화장실을 찾아 해결한다고 답하였다. 세 직군 모두 업무 중
에 작업을 중단하고 화장실을 갈 수 없으므로 참았다가 해결한다고 하였다.

특히, 생활가전방문 노동자의 경우 화장실 이용이 쉽지 않기 때문에 물, 음료, 커피 등을 최
대한 마시지 않는 자발적 수분 섭취 제한의 양상을 보였다. 이로 인해, 요로결석, 방광염과 같은
질환을 경험한 적이 있다고 대답하였고 주변 노동자들 또한 대부분이 같은 질환을 경험하고 있
다고 응답하였다. 대리노동자의 경우 화장실을 가기 위해서 다시 상가 근방으로 이동해야 하는
데 대리운전이 끝나고 그곳까지 이동하는 데 시간이 오래 걸리므로 노상 방뇨를 통해 소변을 해
결하는 게 일반적인 방식이라고 대답하였다. 특히, 면접자 C의 인터뷰 내용 중 대변까지 노상에
서 해결한 적이 있다고 대답한 것을 통해 이동노동자들의 화장실 사용이 매우 어려운 것을 파악
할 수 있었다.

방문-B

여기 직종이 일할 때는 물을 잘 안 마셔요.

방문-A

그러니까 사실 커피를 시켰지만, 커피 안 마셔요. 점심시간에 뒤에 일이 있으면 이
게 다른 음료를 잘 안 먹는데 화장실 때문에 거의 안 물도 여름에는 더우니까 땀
으로 도출되니까 먹지만 겨울에는 잘 안 먹고 화장실 자주 가는거 때문에

방문-A

방광염 많죠 그리고 나서 이번에 이제 물을 많이 안 먹어서 생긴 거라고 하더라고요

대리-C

이런 시골 같은 데나 이런 데 가면은 그냥 산에 가서 나가서는 큰 불일은 안 보니
까 거의 소변 같은 경우는 산속 같은 데 살짝 들어가서

대리-A	제가 이 속이 안 좋아서 갑자기 설사 막 할 때 있잖아 그래갖고 진짜 그나마 전원 주택 비슷한데 개인 주택인데 이렇게 좀 한적한 데로 올라가서 그래서 이제 내려주고 나오다가 그냥 이렇게 외진데에 풀 있고 뭐 이렇게 밥 비슷한 데 가서 소변 본 적이 몇 번 있어요? 대변 본 적이 가끔 있어요 화장실에서 갖고 다니니까 이게 아니어서 빨리 후다닥 그거 누가 볼까 봐 빨리 이제
대리-B	그 나무 있고 한 데는 공원 같은 데도 그냥 밤에 이렇게 사람이 많지 않잖아요. 공원에서 많이 보는 편인것 같아요. 나도 그러면 옆에 나무 이렇게 가려져 있잖아요. 나무가 남자들은 그냥 벽만 있으면 그냥 보니까 누가 사람만 안 지나가고 저 같은 경우는 그냥 보는 편이에요.

이동 중에 상가에 있는 화장실이나 공중화장실의 사용에 관해서 물어봤을 때 상가에 있는 화장실의 경우 잠겨 있어서 사용하기 어렵고, 개방된 공중화장실이 어디에 있는지 표지판이나 안내가 따로 없는 경우가 대다수라고 응답하였다. 면접자 F의 인터뷰 내용에서 나타나듯이 새로운 지역을 배정받으면 열려 있는 화장실이 어디에 있는지부터 파악하고, 화장실이 보이면 무조건 일단 간다는 응답을 통해 여성 노동자들의 경우 화장실 사용에 더 민감하게 반응하고 있는 것을 확인하였다. 특히, 생리 기간이나 혹시 모를 화장실 이용을 위해 가정에 방문하는 간격을 더 길게 잡아두려고 한다고도 대답하였다.

방문-B	여성 같은 경우는 생리도 있잖아요. 맞아요. 그럴 경우 그것도 자기가 예를 들어서 놀이터 근처에 이제 화장실이 있잖아. 항상 그러면 거기를 정해놓고 이제 그 시간을 좀 두는 거죠.
방문-A	화장실은 그래도 항상 제가 이제 요번에 관리 구역이 바뀌었어요. 그 관리 구역 제일 먼저 하는 게 화장실 어디 있는지 찾아봐. 먼저 찾아보고 그전에 매니저한테 언니 거기 화장실 어디 있어요? 몇 동에 있어요?
대리-A	제가 볼 때는 이게 화장실이 법적으로 도로변 주요 빌딩들 1층에는 개방하게 돼 있다고 알고 있는데 실제로 개방한 데는 드물어요. 아주 특히 그리고 버스 정류장 가까이 있으면 사람들이 많이 이용할까 봐 잠가요. 거의 100%예요.
방문-B	(화장실) 보이면 예를 들어서 이제 이게 시간이 거기가 왔다 갔다 하기가 편한 곳이면 괜찮은데 좀 거리가 있어요. 그러면은 이제 보이면 일단 갔다 와야 언제 또 갈지 모르니까

방문-A

보이니까 일단 가요. 그렇죠 미리 미리 가서 미리 다 우리가 음식 저축하듯이 개는 배출을 하는 거죠.

3) 혹한기, 혹서기 특수 상황

혹한기나 혹서기 같은 특수 상황에서 휴게와 위생권과 관련된 문제는 노동자들이 처해있는 열악한 현실이 더욱 적나라하게 드러났다. 이들에게 폭염이나 한파주의보가 있는 경우에도 업무를 중지하거나 따로 휴게를 취하라는 권고 사항의 안내가 이뤄지지 않고 있었고 열악한 노동 환경을 그대로 견뎌야 하는 상황에 놓이게 된다.

배달-A

도로에 그러니까 온도가 한 38도 40도 가까이 될 경우 도로의 온도는 한 80도까지 올라간다고 들었고 그리고 헬멧 내부의 온도가 한 60도까지 올라가요. 헬멧 내부의 온도가 그러니 이게 숨을 쉬는데 상당히 힘이 들었고 그리고 이러다가 내가 먼저 가겠다 이런 생각이 들 쯤에 프로그램에서 손을 살 놓아버리면 어김없이 해당 배달 대행 회사가 운영하는 단독방에 저희가 다 들어가 있는데요. 단독방에서 제발 콜 좀 잡아주세요. 손님이 음식을 애타게 기다리고 있습니다. 기사님 여러분 힘 좀 내주세요. 이렇게 또 정말 보기 싫은 통제 글들이 올라오고 있죠

대리-A

연구자 : 혹시 사무실에서 너무 덥거나 너무 추운 날에는 일을 좀 쉬어라. 뭐 이런 식의 안내나 이런 건 따로 없나요?
면접자 : 카카오 대기업 카카오투도 그런 건 없지.

배달노동자들의 경우 아스팔트 도로에서 올라오는 지열로 열사병, 일사병 등의 질환을 경험하는 것은 일반적이며 안전 장비를 착용해야 하므로 헬멧으로 인한 두피 열꽃 또한 경험한 적이 자주 있다고 대답하였고, 대리노동자의 경우 혹한기 계속 도보로 이동해야 하므로 손, 발에 동상을 경험한 적이 있다고 대답하였다.

배달-B

연구자 : 그럼 주변에 이제 그때 열꽃 난다고 하셨잖아요. 그런 거 말고 이제 막 열사병이나 일사병 이런 거 경험하신 적도 있으신가요?
면접자 : 경험을 했고 현재도 그런 사람들도 많아.

배달-A	사무실에 가면 저녁에 선선했을 때 다들 와보면 낮에 있었던 거에 대한 경험들이 거의 전면일률적인 질환으로 의견의 일치를 보고 있어요. 울렁거렸다 어지럽다 매스껌다 밥을 못 먹었다 입맛이 없다.
대리-A	연구자 : 복장도 규정이 처음에는 있었어요? 대리기사 1 : 관해요. 근데 이제 이렇게 많이 움직이는데 구두를 신을 수 있어요. 그런데 초보 때 모르고 구두 신고 겨울에 돌아다니다가 발에 동상만 있다. 구두에 얼음이 막 붙어 있어가지고 그것도 모르고 막 다니다가 발이 이상해서 보니까 동상 걸렸더라고요.
대리-B	지금 오래됐지만 옛날에 같이 했던 초창기에 같이 했던 친구는 겨울 겨울만 되면 얼굴이 다 얼어 저기 해가지고 지금은 안 해요.

세 직군의 노동자들이 혹한기, 혹서기와 같은 상황을 대비하거나 이로 인한 질환의 치료를 위해 병원에 방문한 적이 있다는 것을 통해 이동노동자들이 한랭, 온열 질환에도 취약한 것을 확인할 수 있었다. 또한 이런 비용을 모두 자비로 해결한다는 응답을 통해 부담이 이중으로 노동자들에게 부담이 되고 있었다.

배달-B	연구자 : 그러면 동상이나 이런 열사병 같은 거 걸리셨을 때 그것은 병원에 가서서 치료받으셨나요? 면접자 : 병원은 대부분 가죠. 그럼 다 개인적으로 치료
방문-A	연구자 : 그러면 이제 치료받으실 때는 다 사비로 하시는 거예요? 면접자 : 그쵸. 근데 저도 한 번 해서 안 깨져가지고(결석) 두 번 했거든요. 그것마저도 돈 백 넘게 나왔는데 그러니까 이거

4) 건강 문제

앞서 실태에서 나타나는 것처럼 이동노동자들의 휴게 및 위생과 관련해 발생하는 건강 문제들 또한 다양하게 나타나는 것을 인터뷰를 통해 확인할 수 있었다. 배달노동자의 경우 업무 특성상 안전 장비 착용, 지속적인 열에 노출로 인한 건강 문제가 가장 크게 두드러졌다. 열사병과 일사병과 같은 온열 질환에 매우 취약한 직군으로 나타났고 생활가전방문 노동자의 경우에는 여성이라는 특수성으로 화장실 이용이 남성 노동자들과 비교하면 더 어렵고, 이는 자발적 수분 제

한이라는 방법을 통해 화장실 문제를 해결하기 때문에 이로 인한 방광염, 신우염, 요로결석 등의 건강 질환들이 매우 두드러지는 건강 질환으로 나타났다. 또한 업무 중 사용해야 하는 관리 도구의 무게가 매우 무거워서 제대로 휴식을 취하지 못하고 지속해서 손목 및 근육들을 사용해야 하는 특성으로 인해 근육계 질환에 노출되어 있었다.

방문-A	그렇죠 우리가 들고 다니는 살균기가 되게 그게 그게 2kg인가 몇 kg 된대요. 근데 그거를 맨날 들어요. 그거를 차에서 꺼낼 때 들죠. 고객 집 들어갈 때 한번 들죠 바닥에 고객 집 바닥에 내려놔다 싱크대 올릴 때 들죠 싱크대에서 내릴 때 들죠 고객 집에서 나올 때 한번 들죠. 차기 신을 때 한번 들려. 그럼 몇 번이야 기본 2번 아니니까 그렇게 한번 왔다 갔다 하면 한 10번 이상은 그렇게 근데 그거를 10번 잡고 10집이야. ...저 한 번 갈 때(병원) 주사 10만 원 주고 맞아요. 신경 무슨 주사 같아요. 네 번 맞아야 된대요.
방문-B	근데 이제 보통 이제 저희는 팔을 많이 쓰니까 손가락하고 팔목 이런 데 이런 데 그래서 엘보 같은 데도 좀 아프신 분들 많아요.
방문-A	작년 재작년 물을 잘 못 먹고 화장실 못 가서 요로결석 와가지고... 그렇죠. 방광염 많죠. 그리고 나서 이번에 이제 물을 많이 안 먹어서 생긴 거라고 하더라고요
방문-B	왜냐면 좀 저도 이제 저는 원만하면 이제 진짜 안 되겠다 싶으면 고객님한테 말씀드리고 이제 화장실을 사용하기도 하는데 되도록이면 사람들이 안 하려고 해요. 그리고 왜냐하면 고객님이 싫어하실까 싫어가지고 그래서 그렇게 하니까 아무래도 제가 실제로 저도 이제 너무 많이 참아가지고 방광염까지는 아니어도 그래도 좀 이렇게 약간 무리가 갔다.

5) 기타

휴게 시설이나 위생권에 관련해서 회사나 업체에 건의를 해본 적이 있느냐에 대한 질문에 건의나 항의를 올릴 창구조차 없다고 대답하였다. 특히 앞서 설문조사에서도 나타났듯이 배달노동자와 대리노동자가 요구한 적이 없었다는 경우가 89.5%, 59%로 가장 높게 나타났는데 이는 건의할 소통의 창구조차 없기 때문이다라는 이유에서 기인할 수 있다.

대리-A	연구자 : 회사에 이런 건의사항이나 고충을 얘기할 창구가 아예 없는건가요? 면접자 : 없죠. 아 그런 건 없어요. 그 업체들도 법인 등록한 사장 하나 있고 사무실 없고 전화 상담하는 사람은 한두 명이 여성 노동자들 또 이런 상황이라 그 사람들도 밤새 일하죠...그러니까 저희들도 우리 사정을 어디다 얘기할 때도 없고 아무 그래도 거의 들어주지도 않아. 그런 분하고 아예 관계없어 인식이 없어요.
배달-B	건의할 데가 없어. 앱 자체가 어디 우리가 불편 상황이 어떤 얘기를 하고 싶는데 그 자체가 없어. 거기에 스트레스가 오는거지. 그냥 안 들어줘도 되니까 그런 창구라도 있으면 좋는데.

다. 원인

1) '건수'별 노동 및 업무량 과다

이동노동자들이 휴게가 어려운 이유로는 세 직군 모두 '건수'로 인해 월급을 받는 특성에서 기인한다. 세 직군 모두 한 건을 완료하고 그 건당 비용을 지급받는 특징을 갖고 있는데 건당 단가가 매우 낮아 노동자들로 하여금 휴게를 가지지 못하게 만들고 있는 현실을 확인할 수 있었다.

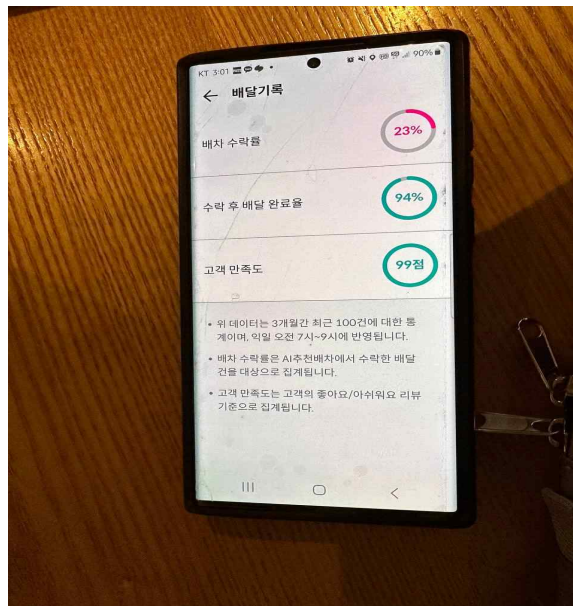
과거에 비해 노동시간이 늘어나고 휴게 없이, 화장실도 못 가고 일하는데도 불구하고 벌 수 있는 돈이 점점 줄어든다는 응답은 이동노동자들이 처해있는 현실이 더 취약해지는 것을 보여준다.

배달-B	이제 라이더분들이 자기 금액이 있어요. 나는 한 달에 얼마를 벌고 그러면 하루에 얼마를 벌어야 하고 시간에 어떻게 정해놓은 그런 루틴이 있잖아요. 그거에 맞춰서 일을 하기 때문에 하루라도 더 쉬게 되면 로스가 나니까 집안에 생활이 안 되는 제가 이 비마트에서 많이 만나봤는데 좀 어려운 사람들 사실 본 적이 있어요. 하루도 못 쉬고 12시간씩 일하는 사람들이 굉장히 많거든요.
대리-A	그래서 콜이 없지 내가 쉬는 게 문제 이게 아니라.

방문-A	예를 들어서 내가 월급이 딱 정해져 있고 한 달 안에 이만큼만 하면 된다고 하면 그걸 분배해가지고 완배해가지고 하면 되는데 이게 그게 아니고 개수당 이렇게 하고
방문-B	왜냐면 이게 이제 이 개수가 다 돈이기 때문에 그거를 막 적게 받으려고 하는 사람은 없어요... 보통은 그냥 대충 그냥 그러니까 그 시간에 하나라도 더 하려고 그러고 그러니까 이게 개수당 얼마이다 보니까 사람들이 그 시간을 안 쉬려고 해요.
배달-A	하루에 12시간이면 해가 바뀔 만큼 이렇게 일을 해도 손에 쥐는 거는 정말 얼마 안 된다.

또한 일정 금액을 벌기 위해서 과다하게 업무량을 해야 한다는 점 외에도 휴게를 취하지 못하게 만드는 다른 원인으로 배달노동자의 경우 날씨가 너무 더워서 쉬고 싶어도 단체 카카오톡, 강제 배차로 인해 눈치가 보이고 거절하면 불이익을 받기 때문에 쉬지 못하고 계속 배달을 가야 한다고 대답하였다.

[그림 4.1] 배달노동자 수락을 및 평가 화면



생활가전 방문노동자의 경우 자신들의 업무는 렌탈 기기 '관리'임에도 불구하고 센터에서 핵심 업무인 관리 외에 영업하라는 압박을 주고 있다고 하였다. 영업을 잘하냐 못하냐에 따라 월

급이 달라지고 좋은 업무를 할당받을 수 있는 차별이 존재하고 눈치가 보임으로 '관리'업무뿐만 아니라 고객들에게 '영업'까지 해야 하는 업무량이 있다고 응답하였다. 또한 방문 시간을 잡고 해당 가구를 방문하기로 약속한 당일 갑자기 취소가 나는 경우도 빈번하고 집 앞에서 거절당한 경우도 허다하다고 하였는데 이는 한 가구 방문을 위해 생활가전방문 노동자들이 여러 번 연락을 취하고 일정표를 계속 바뀌가며 일 조정해야 하는 업무 또한 이유라고 지적하였다.

배달-A	해당 사무실에는 다 CCTV가 설치되어 있고 이렇게 주문이 밀려 있는데 사무실에 나가 쉬러 들어와? 안 돼 나가 이런 무언의 압박감 그래서 40도가 넘어갈 적에 사무실은 정말 시원한데 정작 사무실에 쉬고 있는 기사님은 한 분도 없는 아이러니가 벌어졌었습니다.
배달-B	처음에는 안 그랬어요. 그런데 지금은 이제 내가 이렇게 받았어. 이제 ai로 이제 받아가지고 멀어서 가기 싫다. 내가 거절을 하잖아요. 몇 개까지 거절하면 문자가 와요. 경고 문자로 당신 나 계약을 했는데 몇개 거절했으니 경고 그다음에 반성문 쓰라 그러고 반성문 쓰잖아요. 그다음에 또 안 써내잖아요? 계약 해지를 해버려요. 그런 사람들이 엄청 많아요. 계약 해지 당해. 그러니까 그걸 이제 얘기를 들으니까 거절을 못하는 거지. 강제로라도 이제 하는 거야. 하기 싫어도 가야 되고 하기 싫어도 해야 되고
배달-A	눈치껏 쉬어라라는 말의 이면에는 쉬지 말고 일해라. 그 고객이 주문이 들어온 이상 우리 일은 끝이 없다.
방문-A	근데 자꾸 거기에 플러스 이제 영업을 계속 강조를 하는 거죠. 사실 영업은 아니라고 했는데 계속 영업에 대한 푸시를 계속 하고 있는 거죠... 이게 약간 시스템이 그래요. 팀장한테 너무 영업 위주의 일 그것만 주고 나머지 그런 거는 뭐랄까 영업 잘하면 그 팀장이 뭘 하든지 다 오케이 영업을 안 되면 그냥 재는 거의 바보 이런 식으로 푸시하면서 엄청 갈구죠.
방문-B	그런 거는 애네가 조사 안 해요. 그리고 보고가 들어갈 수가 없어요. 저희가 이 사람이 핑크를 냈어요. 이 사람이 오늘 핑크 내서 뭐 했다 이렇게 이렇게 기록을 매번 남기지 않는 이상 이 사람이 이날 핑크를 냈어. 그러면 다른 날로 옮겨서 점검을 갖잖아요. 그럼 점검이 끝난 거야. 그 회사는 뭐라고 그러는지 아세요? 니네 처리율 좋지 않냐 우리가 그날 이날 점검하기 위해서 이 사람한테 몇 번의 거절을 당해서 이날 했는지 그거는 중요한 게 아니야. 그냥 처리 결과물이 그래 100개 났는데 100개 다 했잖아. 다 하고 있네. 뭐가 문제인데 근데 우리는 이 100개를 하기위해서 한 사람당 전화는 몇 번을 하면 몇 번을 그 집을 방문을 해서 가는 건데 그런 건 생각을 안 하는 거지.

방문-B

스트레스 받고 아니 그리고 솔직히 말하면 이게 결국은 점검을 되게 꼼꼼하게 해주는 게 대우를 받아야 되는데 영업을 잘하는 사람들이 더 대우받아. 더 목에 힘을 주고

2) 휴게 및 위생 시설 접근의 어려움

이동노동자들이 지자체에서 제공하는 이동노동자 쉼터를 이용하지 않는지에 대한 원인을 인터뷰를 통해 찾아낼 수 있었다. 먼저, 이동하는데 오토바이, 차를 이용하는 배달노동자와 생활가전방문 노동자의 경우 쉼터에 주차할 공간이 미비한 것과 쉼터까지 가는 시간이 아까워서 가지 않는다는 답변을 통해 휴게 시설 이용의 접근성이 떨어지고 휴게 시설의 숫자가 절대적으로 적은 것을 원인으로 찾아낼 수 있었다. 대리노동자는 앞서 언급한 두 직종에 비해 이동노동자 쉼터 이용이 더 잦고 원활하지만, 쉼터 개수 자체가 적기 때문에 그곳까지 다시 찾아가기도 쉽지 않다고 대답하였다.

방문-A

이런 데도 들어와서 이용하고 아니면 지하철 이런 데 잠깐 내려가서 근데 우리는 기본적으로 차를 갖고 다니는 사람들이기 때문에 차를 어디다 버리고 갈 수는 없잖아요. 그러니까 그게 되게 쉬운 건 아닌 것 같아요. 그리고 이 차들이 다 모이려면 또 그만한 주차 공간이 있어야 되는데.

배달-A

현재 지자체에서 시행하고 있는 이동 노동자 쉼터라는 게 만들어지고 있는데요 예 거기도 저희 같은 배달 대행 기사가 접근하기에는 많이 좀 어렵죠. 건물에 또 올라가야 되고 오토바이를 댈 데도 없고

배달-B

연구자 : 여기 근방에 그럼 이용하실 수 있는 게 하나도 없네요
면접자 : 하나도 없죠.

대리-B

거기하고 거점 시터 이런 거점 쉼터를 많이 거기도 한 보통 70~80명 한 100여 명이 있어요. 그쪽에도 기사들이 저녁에 그래서 이제 향남하고 남양은 이제 간이 쉼터 컨테이너 간이 쉼터를 겨울 같은 때 피할 수 있고 비올 때 같은 데 피할 수 있는 그런 거 좀 해달라고 요구를 했고

화장실의 경우 방문하는 상가나 가정에 양해를 구하고 이용하는 때도 있지만 눈치가 보이고 그로 인한 불만도 발생할 수 있기 때문에 되도록 사용하지 않는다고 답하였다. 또한 최근 개방

된 공중화장실을 찾기 힘들고 위치가 어디 있는지 파악하기 어렵다는 답변을 통해 자유롭게 사용할 수 있는 화장실이 이동노동자들에게 제공되지 못하고 있다는 것을 확인하였다.

배달-A	부분의 예 상점이 위치해 있는 곳은 상점에 따른 공동화장실이라는 게 있고 이 화장실은 또 도어락으로 비번을 걸어놓는 경우가 대다수입니다. 그래서 급해서 죄송한데 화장실 좀 쓰려고 하는데, 비번 알려줄 수 있나요? 없다. 맞으면 상가로 가시라.
방문-A	들어오는 거 되게 싫어하기 때문에 우리가 이제 코로나 이후로 손 닦는 거에 되게 예민해요. 그래서 우리가 이제 싱크대에 그릇도 있고 음식물도 있으니까 거기서 손 닦기 뭐 해서 화장실 간다고 하면 막 말려요. 내가 아직 화장실을 정리를 안 했고 보여주기 싫은 거야. 이 공간은 어쩔 수 없이 내가 너한테 노출하지만 여기 외의 공간은 내가 너한테 보여주기 싫어. 되게 그래요. 그래서 의외로 화장실 오픈 안 해요. 옷 입고 다니면서 사실 화장실 다니는 것도 ... 그렇고 어디 관리 사무실 들어가는 것도 유니폼 입고 들어갈 때 괜히 눈치 보여요.
방문-B	근데 이제 그래도 이제 이제 간혹가다가 클레임을 걸어요. 우리 화장실 안 썼으면 좋겠다. 그리고 딱 화장실 좀 써도 되냐고 하면은 딱 얼굴색 변하는 사람 많지는 않은데 간혹가다 그런 사람들이 있으니까 아예 사람들이 그러니까 얘기를 안 해요.
대리-B	그때 제대로 최대한 이용하고 그렇지 못한 경우는 좀 이렇게 건물 화장실을 이용하는 거예요. 대부분 잠겨 있어요.

라. 정책적 시사점

1) 휴게할 수 있는 환경을 위한 여건 조성

공통으로 세 직군에서 휴게권을 가지기 위해서 의견을 주었던 것은 단가를 올려달라는 것이었다. 지금 받는 한 건당 단가 자체가 낮으므로 쉬지도 못하고 계속, 장시간 노동을 하는 것을 이야기하며 한 건당 단가가 올라가면 휴식을 취할 수 있는 여건이 생길 수 있다고 지적하였다.

방문-B	그러니까 회사에서 예를 들어서 일한 만큼의 단가를 조금 더 책정을 해주면 일을 좀 덜하고 이렇게 하면 되는데
------	--

배달-A	편의점 가서 삼각김밥을 입에 물고 또 열심히 쿨을 잡고 뛰어댕겨야 되는 해야 그 정도 금액을 벌 수 있을까 말까요. 빨리 하다 보니까 사고 비율도 높아지고 또 아까 말씀하셨던 그런 후계에 대한 생각은 아예 버려야 되죠. 그 시간에도 하나라도 더 잡아야 내가 살 수 있으니까 내가 살려고 돈을 벌다가 내가 죽는 경우 또는 다 치는 경우도 허다합니다.
배달-B	그런거 보다. 최저 시급만 맞춰주면 다 해결할 수 있어요. 아니 어느나 마찬가지로일 거요. 그랬더니 금액만 안 떨어뜨리고 예를 들어서 4천 원 딱 정해놔다. 더 이상 보너스 이런 안 줘도 돼. 그럼 그 시간에 맞춰서 자기들이 할 수 있는 4천 원만 돼도 거래가 좀 이렇게 5천 원 되고 시간 금액이 나와요. 근데 지금은 그 이하 자체도 안 되니까 말도 안 되는 금액을 주고 부려 먹으니까 하기 싫으면 먼저 하지 말라고 아마 제가 느끼기로는 지금 막 지금 고르고 있어요.

2) 시설 접근성, 용이성 확충 및 직종별 맞춤형 대안 마련

화장실과 관련한 시사점으로는 세 직종이 열려 있는 화장실 접근 자체가 어렵고, 고객 및 방문하는 상가 화장실 이용이 눈치가 보여 사용하지 않는다는 점에서 누구나 이용 가능한 화장실이 어디에 있는지 확인 가능한 표시나 애플리케이션이 있으면 좋겠다고 답하였다. 네이버, 카카오 등의 지도 어플을 통해서 공중화장실, 개방화장실이라고 검색하면 주변에 공중화장실로 지정되어 있는 화장실들이 검색이 가능하나 이 방법을 잘 모를 뿐만 아니라 실제로 개방화장실이라고 지정되어 있는 곳에 가보면 닫혀있는 경우도 있다고 답하여 이용에 어려움이 있다고 대답하였다.

대리-A	카카오 조사를 그 시에서 시나 도에서 하는 걸 갖다가 그쪽에다 다 주소하고 이렇게 해서 어디에 화장실이 있다는 걸 해주면 좋죠.
방문-B	화장실은 있으면 좋을 것 같아요. 중간중간에 이렇게 예를 들어서 거기에 이제 있는 사람들은 거기 이제 번호 같은 거 아무나 가는 게 아니라 그냥 번호 같은 거 있어서 그것을 이제 공유해가지고

위의 어플 제안을 더 발전시켜 유저들이 화장실이 실제로 열려있는지 업데이트할 수 있는 방법을 최근 부산, 울산, 경남 지역 대리운전기사들로 구성된 카부기상호공제회가 시도하였다. 심야에 이용할 수 있는 화장실을 '한밤의 해우소'라는 애플리케이션을 출시했다. 이 데이터는 행정

안전부의 지방행정 인허가 시스템에서 제공하는 '상시 개방'된 화장실들을 기반으로 하였으며 이 데이터 외에 이용자들이 확인한 개방화장실 정보를 직접 앱에 업로드하는 방식으로 데이터를 축적하고 있다.¹⁹⁾

[그림 4.2] '한밤의 해우소' 어플



휴게 시설과 화장실 시설에 대한 의견으로는 각 직종이 가지는 업무적 특성이 조금씩 다르게 나타남에 따라 직종에서 원하는 휴게 시설 및 화장실 시설에 대한 접근에서도 각각 차별화되는 의견들을 제시하였다.

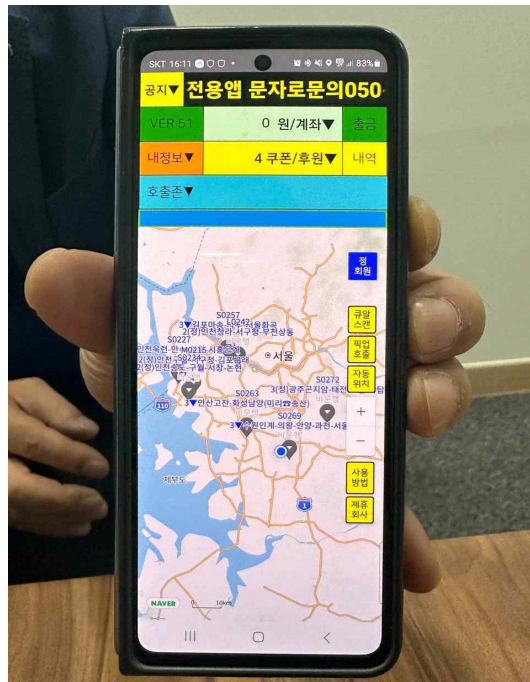
우선 배달노동자의 경우 오토바이로 인한 주차 문제로 인해 시설 접근이 매우 어렵다는 것을 이야기하며 상가 밀집 지역보다는 공터, 공원과 같은 주차가 편리한 곳에 천막, 컨테이너와 같은 간단한 시설만이라도 제공하는 것이 더 유용하다고 제안하였다. 반면 대리노동자들의 경우 상가 밀집 지역에서 콜을 많이 받고, 현재 노동조합에서 운행하고 있는 호출 버스의 종점(주로

19) <https://www.busan.com/view/busan/view.php?code=2023101718311481919> 2023.10.18

밀집 지역)에 더 많은 이동노동자 쉼터를 확충해야 한다고 대답하였다. 마지막으로 생활가전방 문 노동자의 경우 자신의 차 안에서 휴게를 취할 수 있기 때문에 냉방, 히터 사용 비용을 제공하는 것이 휴게 시설을 새롭게 만들거나 제공하는 것보다 더 유용하다.

배달-A	휴게 시설을 좀 더 확충했으면 좋겠다. 이 부분은 지자체에서 운영하고 있는 예산으로도 운영을 하고 있는 지자체들이 있긴 있습니다마는 그다지 저희 같은 이동 노동자들한테는 실효성이 와닿지 않는다. 그러면 어떻게 해야 되느냐 핵심 상권 바로 옆동네에다가 유희지 같은 데를 만들으셔서 거기다가 하다못해 컨테이너 같은 거 두 개 갖다 넣어놓고
배달-B	제가 저 같은 경우는 이제 자율 방법도 오래 하고 있고 지금도 이제 하고 있어요. 동네 가면 컨테이너 박스에서 자율 방법 공간이 자율 방법은 저녁에 하잖아요. 9시에 나가가지고 밤 2시까지 그런 근무를 했었는데 낮에는 그게 비어있어요.

[그림 4.3] 호출 버스 어플



대리-B

공용주차장 쪽에 지금 하나를 만들어 놔고 그러니까 지금 이게 많이 만들어져야... 겨울이 되면 일이 없으면 이거 어디 건물 안에 들어가도 또 제지 받고

이동노동자와 생활가전방문 노동자들의 경우 특수고용이라는 사각지대에서 정당한 휴게권, 위생권을 주장하기 어려운 사각지대에 놓여있다. 또한 업무 특성상 노동 장소가 정해져 있지 않고 끊임없이 변화하기 때문에 이를 해결하기에도 어려운 것이 사실이다. 그러나 적당한 휴게권 및 위생권이 주어지지 않아 발생하는 문제점들이 상당한 것으로 나타났다. 여러 온열, 한랭 질환 등에 노출되어 있었고 업무량이 많아 빨리 수행해야 한다는 특성에서 기인하는 문제점들 또한 같이 확인되었다. 이는 노동자들의 정신건강 및 안전에서도 위협을 주는 수준으로 적극적으로 개입하고 직종에 따른 효과적이고 유용한 해결책을 제시할 필요가 있다.

5. 휴게시설 설치 관련 사업주 의견 검토 (선행연구 검토)

가. 사업주 의견 검토 필요성

산업안전보건법 개정에 따라 2022년 8월 18일부터 모든 사업장에 휴게시설 설치가 의무화되었다. 그러나 법 개정에도 불구하고, 아직 휴게시설을 설치하지 않았거나 설치하였더라도 제대로 된 공간, 시설, 비품 등을 구비하지 못한 사업장이 많다. 특히 소규모 영세사업장이나 옥외사업장의 경우, 사업주의 의지가 있더라도 재정적, 공간적 여력이 없어 법 위반임을 알면서도 휴게시설을 설치하지 않는 경우가 많다.

결국, 휴게시설 설치가 단지 법률 문구에만 존재하는 사업주 의무가 아닌 실제 현실이 되기 위해서는 법 준수를 어렵게 하는 원인들, 법 준수를 위한 지원 정책 등을 사업주 측면에서 파악하는 과정이 필요하다. 이를 위해, 본 연구에서는 휴게시설 설치와 관련해 사업주 의견 등을 조사한 선행연구를 검토하였다. 다만, 이와 관련한 선행연구가 거의 없어서 부득이 휴게시설 설치에 관한 사업주 의견을 간접적으로 파악할 수 있는 유관 선행연구도 함께 검토하여 본 연구에 반영했다.

나. 선행연구 검토 결과

조기홍 외(2022)는 사업장 휴게시설 실태를 파악하고 각 사업장에 대한 지원 방안을 도출하기 위해 진행되었다. 동 연구는 휴게시설 설치 과정에서 사업주 등 경영계가 겪는 현실적 어려움, 사업주 등 경영계가 원하는 지원 방안 등을 간담회를 통해 정리하였다. 사업주 등 경영계가 휴게시설 설치과정에서 겪는 현실적 어려움은 아래 표의 내용과 같다.

〈표 4.5〉 휴게시설 설치 과정상 사업주 등 경영계가 겪는 어려움

구분	설치 현황 및 문제점
공간	• 건설업의 경우 건물이 올라가고 난 후 지하공간에서 휴식을 취하고 있는 실정이며 공정이 계속 변화하기 때문에 동일한 장소에 휴게시설을 설치하기 어렵고 자재를 놓을 공간도 부족한 실정이라 휴게시설 공간 확보가 어려움 • 중소기업의 경우 면적 자체가 나올 수 없는 경우가 많기 때문에 설치가 불가능하며 휴게시설 설치보다 과태료를 내는 사업장도 있을 수 있음 • 수익형 건물은 공간이 곧 비용과 직결되기 때문에 없는 공간을 어떻게 만들 것인지가 관건
관리기준 세부항목	• 아파트의 휴게시설은 지하공간을 활용하다보니 환기 습도 부분 충족하기가 어려움 • 공동 환기와 습도조건 충족 어려운 항목 • 배 위에서 작업하는 조선업은 유해물질 취급 장소와의 독립성을 충족하기 어려움
책임소재 및 관리	• 휴게시설 비용관리와 시설관리 부서가 다르기 때문에 주체가 명확하지 않아 내부적으로 적용하기 쉽지 않음 • 주택은 도급과는 다른 위임계약관계로 모든 권한이 입주자 대표에게 있고 관리사무소 및 경비 미화 승강기 등 용역관계가 모두 다르기 때문에 휴게시설 설치 및 관리의 책임소지가 불분명함 • 건설업의 경우 발주처에게 의무를 주도록 해야 함 • 공용점유를 하고 있는 사업장일 경우에는 건물소유주에게 의무가 있어야 한다고 생각함
법적인 문제	• 컨테이너 신고 실내건축 관련 임시사용법 승인 등 타법 적용이 배제되어 있어 애로사항 발생 • 건설업의 경우 폭발 소음 위험이 없는 곳은 지하에 휴게시설을 설치할 수밖에 없으나 지하는 법으로 인해 설치가 어려움 • 원 도급사의 도움 없이는 아무것도 할 수가 없는 구조이므로 법조항에 대한 상충관계 부분 검토가 먼저 이루어져야 한다고 생각함 • 지하에 문을 설치하면 용적률이 달라지므로 행정상 인 허가 문제 발생함
실효성	• 실제 이용 근로자를 고려하여 휴게시설을 설치하는 반면 과태료를 피하기 위해 기준을 충족하는 최소한의 방법으로 휴게시설을 설치할 수 있어 법 취지에 맞지 않고 실효성이 없을 수 있음 • 공동휴게시설 설치의 경우 거리가 먼 사업장 산업단지에서는 실효성이 없음

※ 출처 : 조기홍 외, 「사업장 휴게시설 실태 및 지원방안 마련 연구」, 산업안전보건연구원, 2022, 101-102쪽

한편, 동 연구는 사업주 등 경영계에서 요구하는 휴게시설 지원 방안을 취합하여 정리하였는데, 지원 방안은 크게 공간 지원과 비용 지원으로 구분할 수 있다. 구체적 내용은 아래 표와 같다.

〈표 4.6〉 휴게시설 설치 지원 방안 관련 사업주 등 경영계 의견

구분	지원 내용
공간 지원	• 공사 현장의 용적률 증가 등의 지원이 필요 • 건축법이나 건설법 등에 현실적으로 적용이 가능할 수 있도록 내용을 포함시켜야 함 • 컨테이너를 설치와 관련된 법에 대한 규제 개선이 필요함 • 이용시간을 구분하여 사용할 경우에는 휴게시설로 인정을 해주었으면 함 • 공동주택 관리지원에 관한조례 대상항목에 휴게시설이 포함될 수 있도록 제도적 지원이 필요 • 사업장 여간상 여유 공간이 지하밖에 없는 곳은 지하를 활용할 수 있도록 해줘야 함
비용 지원	• (건설업) 산업안전보건관리비에 휴게시설 설치비용을 필수항목으로 추가하여 공사금액에 포함 시키는 등의 방안 마련 • (건설업) 공사규모가 적거나 공법특성상의 이유로 공간이 없는 사업장에 대해 휴게시설 임대 비용지원 • 지자체 항목추가 및 정부 예산지원을 통해 설치비용 지원 • 공간 재배치 비용 지원 • 휴게시설 유지관리비용 지원 • 세금혜택 등의 방안을 통해 지원 필요

※ 출처 : 조기홍 외, 「사업장 휴게시설 실태 및 지원방안 마련 연구」, 산업안전보건연구원, 2022, 103쪽

정혜선 외(2017)는 산업안전보건법상 휴게시설 설치에 대한 명확한 기준을 마련하기 위해 진행되었다. 동 연구는 이를 위해 관리자를 대상으로 휴게시설, 운영 현황, 문제점, 개선 사항 등에 대한 FGI를 진행했다. 관리자는 사업주를 대신하여 노동자를 관리·감독하는 지위에 있으므로, 관리자에 대한 의견을 통해 사업주의 의견을 간접적으로 확인할 수 있다. 개선 사항과 관련한 관리자들의 의견은 아래 표의 내용과 같다.

〈표 4.7〉 휴게시설 개선 사항 관련 관리자 FGI 결과 (정혜선 외, 2017)

• 비품 등과 관련하여 면적에 대한 기준에 의거하여 몇 개 필요하다는 세부적인 규정이 필요함 • 휴게시설이 설치되면 출퇴근 통제, 보안 통제가 어려움 • 1인당 필요 면적이 규정되어야 함 • 의자에 대한 규정이 필요함 • 휴식시간 보장 등 휴게시설 이용을 위한 환경이 조성되어야 함 • 흡연실이 휴게시설로 인정될 수 있는가에 대한 개념 정립이 필요함 • 환풍기, 냉난방기 등을 통한 쾌적한 환경 조성 기준을 마련해야 함
--

※ 출처 : 정혜선 외, 「사업장 휴게시설 실태 및 개선방안 연구」, 산업안전보건연구원, 2017, 147쪽의 내용을 인용 및 참조해 표로 정리

이미원 외(2022)는 50인 미만 소규모 사업장에 대한 안전보건 지원정책 추진 시 고려 사항 등을 도출하기 위해 진행되었다. 동 보고서는 휴게시설 설치 등과 관련한 조사 결과는 아니지만, ▲휴게시설 설치 역시 광의의 안전보건조치에 포함된다는 점, ▲소규모 사업장에 휴게시설 설치에 대한 지원 정책 마련이 시급하다는 점 등을 고려하면, 본 연구에 시사하는 바가 크다고 판단된다. 동 보고서에서는 사업주 및 노동자에 대한 면접조사를 진행했는데, 사업주 측면에서 고려해야 할 점들을 정리하면 아래 표의 내용과 같다.

〈표 4.8〉 소규모 사업장 안전·보건 지원정책 추진시 고려 사항 (사업주 측면)

고려 사항	주요 내용
규모별 맞춤형 지원 정책 필요	5인 미만, 10인 미만, 20인 미만 등 규모별로 사업주의 재정적 능력이 상이함 - 규모별 자부담률을 조정하는 등 맞춤형 대책 필요
홍보 및 정보 제공 필요	- 소규모 사업장 사업주들은 안전보건 재정지원사업에 대해 잘 모르는 경우가 많음 - 정부나 지자체가 홈페이지를 통해 사업을 공고하는데, 컴퓨터 사용에 미숙하고 현장에서 노동자들과 함께 일하는 소규모 사업장 사업주는 정보에 접근하기 어려움
지원 절차 간소화 및 지원 필요	- 소규모 사업장의 경우 서류 작업을 위한 사무 인력이 없거나 부족함 - 소규모 사업장의 경우는 신청 서류를 체크리스트 형식으로 간소화하는 등의 방법이 필요 - 서류 작성을 대행, 지원해 주는 서비스를 제공하거나 지원기관을 통한 서류 작성 지원을 추진
의견 수렴 필요	- 현장 상황에 맞는 수요자 중심의 지원 정책 마련이 필요 - 수요자에 대한 의견 수렴이 필요

※ 출처 : 이미원 외, 「50인 미만 소규모 사업장 안전·보건 지원정책 현장 시선 모니터링 보고서」, 동북권·서남권 서울특별시 노동자종합지원센터, 2022, 5~9쪽 내용을 인용 및 참조해 표로 정리

다. 정책적 시사점

선행연구를 통해, 현행 산업안전보건법상 휴게시설 설치 기준, 휴게시설 설치 지원방안 등과 관련한 사업주 등 경영계 의견, 휴게시설 개선 사항과 관련한 관리자 의견, 소규모 사업장 안전보건 지원정책 시 고려 사항 등을 살펴보았다. 적정 조건을 갖춘 휴게시설을 확보하기 위해서는 사업주의 적극적인 정책 참여 및 법 준수가 필수적이다. 이하에서는 선행연구 검토 결과를 토대로 향후 법제도 및 정책 개선 방안 수립 및 추진 시 참고해야 할 정책적 시사점을 사업주의 측면에서 정리해 보도록 한다.

1) 공간 확보 방안 마련의 필요성

공간 여건상 산업안전보건법상 휴게시설 설치 기준을 적용하기 어려운 경우를 고려해야 한다. 예를 들어, 건설업의 경우는 공정 진행에 따라 전체 현장 구조가 변화하므로 휴게시설을 한곳에 고정적으로 설치하기가 어렵고, 자칫 안전상의 문제도 발생할 수 있다. 또한 생활폐기물 수거 및 운반, 배달, 대리, 가구방문 노동자 등 작업장소가 한 곳에 고정되지 않은 경우는 법에서 정한 휴게시설 설치 기준을 적용하기 어렵다. 사업장이 고정된 장소에 입지한 경우에도 매우 협소한 공간에 위치하거나 타인 건물에 입주한 중소기업의 경우 등은 법을 준수하기가 어렵다. 따라서 현행 산업안전보건법과 같이 업종, 사업장 특성 등을 고려하지 않은 획일적 기준을 정하는 것이 아니라, 다양한 업종, 사업장 특성 등에 맞도록 다양한 유형의 기준을 정할 필요성이 있다.

2) 휴게시설 관리 책임 명확화 필요성

실질적인 설 권리 보장을 위해서는 휴게시설 설치뿐만 아니라 휴게시설 관리도 중요하다. 제대로 청소되지 않아 더러운 휴게시설은 이용률이 떨어지거나 쾌적한 휴식을 위한 공간이 되기 어렵다. 현행 산업안전보건법은 청소, 관리 담당자를 지정할 것만 규정하고 있을 뿐, 담당자의 책임을 구체적으로 정하고 있지 않다. 또한 공동휴게시설의 경우에는 관리 주체가 누구인지에 대한 규정이 모호하다. 따라서 청소, 관리 담당자가 어떤 주기로, 어떻게 청소, 관리해야 할지를 구체적으로 정할 필요성이 있다. 또한 공동휴게시설에 대한 관리 주체를 명확히 규정할 필요성이 있다. 이와 관련, 발주처, 건물소유주 등 공간에 대한 실질적 권리를 보유한 자에게도 일정한 책임을 부여하는 방안도 검토할 수 있다.

3) 법제도 간 상호 충돌 조정 필요성

사업주가 휴게시설을 설치하는 것을 가로막는 법제도를 조정해야 한다. 사업주가 휴게시설을 설치하려는 의지가 있더라도, 관련 법률에 의해 휴게시설 설치가 어려운 경우가 발생한다. 예를 들어, 아파트에 휴게시설을 설치할 때 공동주택 관련 법률을 준수해야 하므로 공간을 확보하기 어려운 경우가 발생하기도 한다. 또한 지하에 휴게시설을 설치할 때 행정상 인허가 문제가 발생하기도 한다. 이처럼, 휴게시설 설치와 상호 충돌하는 법률들에 대한 검토를 통해, 해당 법률 내

용에 침해가 없는 한도에서 단서 조항 신설 등을 통해 휴게시설 설치가 가능하도록 조정하는 것이 필요하다.

4) 비품, 시설 등 세부 기준 마련 필요성

쾌적한 휴게시설 운용을 위해 비품, 시설 등과 관련한 세부 기준을 마련해야 한다. 현행 산업안전보건법은 온도, 습도, 조명 등에 대해서는 세부 기준을 제시하고 있으나, 창문, 의자, 식수 등 비품, 시설 등과 관련해서는 설치 의무만 부여하고 있을 뿐 세부 기준을 제시하고 있지 않다. 예를 들어, 일정 면적당 창문 수, 사용 인원당 의자 수, 정수기 등 식수 확보를 위한 기준 등을 구체적으로 정할 필요성이 있다.

5) 소규모 영세사업장 지원 정책 수립 및 추진 필요성

소규모 영세사업장의 경우 휴게시설 설치를 위한 다양한 지원 정책을 수립, 추진해야 한다. 소규모 영세사업장은 주로 재정적 문제, 공간적 문제로 휴게시설 설치에 소극적이거나 부정적인 태도를 보인다. 따라서 휴게시설 설치를 위한 재정적 지원정책을 확대, 강화하는 한편, 기존에 휴게시설이 설치된 사업장의 경우는 비품, 시설 등을 지원하는 정책을 확대, 강화해야 한다. 소규모 점포, 식당 등은 각 사업장별로 휴게시설을 설치하는 것이 어려우므로, 정부나 지자체 등이 지역별로 공동 휴게시설을 설치, 운영하는 방안을 마련할 필요성이 있다. 또한 모범 사업장 사례에 대한 인증 및 포상을 통해 소규모 영세사업장이 휴게시설 설치에 적극적으로 동참하도록 유도, 견인하는 정책을 추진할 필요성이 있다. 특히, 선행연구에서 확인한 바와 같이 규모별 맞춤형 지원 정책, 홍보 및 정보 제공, 지원 절차 간소화 및 지원 강화, 의견 수렴 등을 통해 효과적인 지원이 이뤄지도록 해야 한다.

6. 산업안전감독관 서면 면접조사 결과

가. 서면 면접조사 개요

모든 사업장에 휴게시설 설치를 의무화한 산업안전보건법 제128조의2는 2021. 8. 17. 신설되어 2022. 8. 18.부터 시행되고 있다. 법률의 개정이 아닌 신설의 경우, 사업주에게는 새로운 법적 의무가 추가되는 것이므로, 제도의 안착을 위한 고용노동부의 역할이 매우 중요하다.

이에, 휴게시설 설치 및 운영과 관련한 고용노동부의 감독 및 지도 실태를 파악하기 위해 현직 산업안전감독관에 대한 서면 면접조사를 실시하였다. 또한 다양한 현장에서 실제 감독과 지도를 수행하면서 경험과 전문성을 쌓은 현직 산업안전감독관으로부터 법제도 개선 및 지원 정책 마련시 참고해야 할 정책적 조언을 서면 면접조사를 통해 청취하였다.

서면 면접조사는 연구진이 작성한 질문지를 발송하여 서면으로 답변을 구하는 방식으로 진행되었으며, 면접 대상 감독관은 경력 13년의 현직 산업안전감독관이다. 현직 공무원의 익명성 보장을 위해 구체적인 정보는 밝힐 수 없음을 양해 바란다.

나. 서면 면접조사 내용

1) 휴게시설 설치 및 운영에 대한 감독 및 지도 실태

현재 휴게시설 설치 및 운영과 관련한 별도의 특화 점검은 실시되지 않는 것으로 확인되었다. 다만, 근로감독관 집무규정(산업안전보건)에 근거한 위험성 평가 특화 점검이 실시되고 있는데, 동 점검 과정 중에 휴게시설에 대한 점검도 함께 이뤄지는 것으로 파악되었다. 참고로, 동 점검은 빅데이터에 기반해 점검 대상 사업장이 선정되면 산업안전감독관 2인 1조가 수행하고 있는 것으로 확인되었다.

2) 휴게시설 설치 및 운영에 대한 감독 및 지도를 위한 인력 및 예산 확보 실태

앞서 살펴본 바와 같이, 휴게시설에 대한 별도의 감독 및 지도가 이뤄지지 않고 있으므로, 이와 관련한 인력과 예산도 별도로 편성되어 있지 않은 것으로 볼 수 있다. 다만, 면접대상 감독관은 산업안전보건 감독에 있어서는 인력과 예산보다 감독관의 전문성, 독립성이 중요하다는 점을 강조하면서, 한국은 후자가 매우 부족하다고 지적하였다.

3) 휴게시설 설치 및 운영 관련 법령 개정시 업종별로 고려해야 할 특이 사항

면접 대상 감독관은 건설업에 있어 토목 현장은 매우 넓기 때문에 적절한 장소에 휴게 및 위생 시설을 설치하는 것이 매우 어렵다는 점을 지적하였다. 또한 산업안전보건법은 ‘사업장’ 단위로 집행되고 있어서 배달 등 이동노동자의 경우는 산업안전보건법상 휴게시설 관련 규정을 적용하기 매우 어렵다는 의견을 피력하였다.

또한 이와 관련하여, 산재보험법상 전속성 폐지와 더불어 정부 지원을 통해 배달노동자 등 특수고용노동자를 산재보험에 가입시킨 정책사례를 참고하여, 플랫폼 공급망 차원에서 우선 노사정 협의체를 만들어 업계의 휴게시설 지침을 만들고, 이를 점차 법제화하는 방안을 고려할 수 있다고 조언하였다.

4) 휴게시설 설치 및 운영 관련 사업주 지원정책 마련시 업종별로 고려해야 할 특이 사항

면접 대상 감독관은 건설현장(토목, 건축)이나 이동노동자(배달, 대리)를 위한 휴게시설로 휴게실과 욕실을 갖춘 캠핑카 형태를 고려할 수 있다고 조언하였다. 다만, 이는 비용이 너무 비싸다는 문제점이 있으므로, 캠핑카용이 아닌 저렴한 형태의 일체형 설비가 개발될 수 있도록 정부가 지원할 필요성이 있다고 조언하였다.

또한 휴게시설 설치가 다른 법령과 충돌할 때 이를 어떻게 처리할 것인지 범부처 차원의 협의가 필요하다는 점을 지적하였다. 그 사례로 10년 이상 남은 아파트의 경우는 휴게시설을 추가로 설치할 공간이 없어 정원 공간 등에 만들 수밖에 없는데, 이 경우 지자체의 허가 등 어려움이 발생한다는 점을 지적하였다.

다. 정책적 시사점

산업안전감독관은 사업장 현장에서 산업안전보건법을 직접 집행하면서 사업주, 노동조합, 노동자 등과 직접 소통하는 공무원이다. 따라서 본 서면 면접조사의 내용은 향후 법제도 및 정책 개선에 있어 중요하게 참고할 만한 유의미한 내용으로 판단된다. 본 서면 면접조사를 통해 정리한 정책적 시사점은 아래와 같다.

1) 전담 인력 및 조직 확보의 필요성

산업안전보건법상 휴게시설 설치 의무화가 시행된 지 얼마 되지 않은 시점이므로, 이를 준수하지 않거나 의지가 있더라도 법령과 현실의 괴리로 인해 여러 어려움을 겪고 있는 사업장이 많다. 휴게시설 설치 의무화가 정착되기 위해서는 제도 시행 초기 정부의 적극적인 감독, 지도, 지원이 필수적이다. 휴게시설 설치 및 운영을 감독, 지도, 지원하는 업무를 전담하는 인력과 조직을 확보할 필요성이 있다.

2) 업종별 특성을 고려한 법령의 세부 규정 정비의 필요성

면접 대상 감독관이 지적한 바와 같이, 공사 면적이 매우 넓은 토목공사는 현행 산업안전보건법상 휴게시설 규정을 그대로 적용하기 어렵고, 고정된 사업장이 없는 이동노동자 역시 마찬가지다. 면접 대상 감독관이 지적한 업종별 특성 내지 한계는 일부에 불과하다. 다양한 업종별로 그 업종별 특성에 기인한 특수성이 있고, 이를 고려하지 않는 법령은 현실에서 제대로 구현되기 어렵다. 업종별 특성을 파악하고 분석하기 위한 실태조사를 진행하고, 이를 토대로 법령의 세부 규정을 정비할 필요성이 있다.

3) 다양한 형태, 방식의 휴게시설 개발을 위한 정부 지원의 필요성

건설현장, 이동노동자 등 전형적인 휴게시설 설치가 어려운 업종에서 설치 및 운영할 수 있는 다양한 형태, 방식의 휴게시설을 개발할 필요성이 있다. 이를 개별 사업장별로 개발하기는 어려

우므로, 정부가 이를 개발하여 보급하는 방식을 고려해야 한다. 면접 대상 감독관이 제안한 캠프 평가 형식의 휴게시설은 정부가 적극적으로 검토하여 실제 정책에 반영할 수 있는 유의미한 내용으로 판단된다.

4) 휴게시설 설치와 충돌하는 법령 문제의 해결 필요성

휴게시설 설치가 다른 법령과 충돌하는 문제는 사업주 의견에 대한 선행연구에서도 지적되었던 사안이다. 또한 지자체가 시행한 휴게시설 설치 지원정책 집행과정에서도 문제가 발생한 실제 사례가 있다. 앞서도 지적하였듯이, 휴게시설 설치와 충돌하는 법률들을 검토하여, 휴게시설 설치에 문제가 없도록 법률을 개정하는 것이 필요하다. 또한 집행 과정상 마찰을 피하기 위한 정부 부처 간, 정부와 지자체간 협의 및 조정을 위한 협의 구조 마련도 필요하다.

7. 현장 조사 (사업장 현장 조사)

현장 조사는 본 연구 중 공간을 가지고 있는 업종인 건설업, 플랜트, 생활폐기물 수집·운반을 중심으로 진행하였다. 서두에서 언급한 바와 같이 노동과정 중 이동하는 특성이 있는 업종에 대해서는 이동노동자 쉼터에 대한 별도의 검토를 진행하였다.

가. 건설/플랜트

건설업과 플랜트 현장의 휴게공간은 같은 형태였지만, 현장 규모에 따라, 진행도 등에 따라 공통된 모습과 다른 모습을 보였다. 건설업은 작은 현장에서는 휴게실과 화장실 모두 부족한 부분의 모습을 보였다면, 플랜트는 노동조합의 역할로 휴게실은 대부분 마련되어 있었으나 화장실이 열악한 모습을 보였다. 그러나 모두 노동자가 일하는 곳으로부터 휴게실과 화장실이 멀리 떨어져 있었으며, 이 거리는 공사가 진행이 될수록 더 멀어져 노동자들이 실제로 휴게실까지 가서 쉬기 어려웠다.

1) 화장실 실태

건설업과 플랜트 현장 화장실은 대부분 포세식(거품식 화장실)이거나 푸세식이었으며, 원청이 현장 사무소로 사용하는 화장실은 수세식인 경우도 있었다. 화장실 관리 주체는 때때로 원청에서 하기도 하지만, 대부분이 하청인 경우가 많아 관리를 서로 떠넘기거나 관리조차 제대로 되지 않는 경우가 빈번하다. 화장실에는 세면대가 없어서 화장실 옆 바깥에 임시로 물 호스만 연결하여 손을 씻게 만들어 놓은 곳도 있었다.

[그림 4.4]는 A 지역의 건설업 현장 내 화장실과 화장실 옆 손을 씻을 수 있도록 만들어 놓은 개수대이다. 화장실은 휴지통이 가득 차고 포세식 거품이 없어 위생상 불편함이 있었다. 또한, 화장실에 세면대가 없어 화장실 밖에 임시로 호수를 열어 손을 씻게 만들어 놓기도 했다.

[그림 4.4] A 지역 건설업 현장 내 화장실과 화장실 옆 세면대



〈가득찬 휴지통과 관리가 안 된 변기〉



〈화장실 옆 손을 씻는 곳〉

[그림 4.5]는 같은 지역 내 현장 안에 있는 화장실로 해당 현장 위쪽에 임시로 설치한 화장실이다. 성별은 분리가 되어 있었지만, 현장 내 여성 노동자가 거의 없다시피 하여 여성용 화장실은 잠겨있었다. 화장실에는 제대로 된 환기장치 없이 창문만 있었지만, 관리가 제대로 되지 않아 화장실 인근에는 악취가 심했고, 내부에는 그 악취가 더 심했다.

[그림 4.5] A 지역 건설업 현장 내 화장실



〈현장 내 컨테이너식 화장실 전경〉



〈현장 내 컨테이너식 화장실 내부〉

[그림 4.6]은 B 지역에 있는 건설업 현장 원청사가 사용하는 현장 사무실에 있는 화장실과 샤워실 사진이다. 현장에서 도보로 5~10분가량 거리에 있지만, 문이 잠겨있어 사용하려면 원청 현장 사무실 직원에게 열어달라고 말하고 사용해야 한다.

[그림 4.6] B 지역 건설업 원청사 사무실(간이 건물)에 위치한 화장실 및 샤워실



〈원청 사무실 화장실과 샤워실〉

[그림 4.7]은 B 지역 건설업 현장 내 간이 소변기 사진이다. 이는 건설업의 경우 실제 작업이 이루어지는 곳으로부터 화장실이 멀다 보니 일부 현장에서는 사진과 같은 간이 소변기를 두곤 한다. 그러나 해당 현장은 관리가 잘 되는 곳이기도 하다. 실제 현장을 소개한 노동자는 보통은 간이 소변기가 없는 경우가 대부분이고, 있다고 하더라도 가림막이 없는 경우가 많다고 했다.

[그림 4.7] B 지역 건설업 현장 내 간이 소변기(남성용)



〈현장 내 간이 소변기〉

[그림 4.8]은 C 지역 플랜트 현장으로 화장실 내 휴지통이 없어서 휴지가 방치되고 있어도 관리가 되지 않는 사진(왼쪽)과 세면대는 있지만, 수도 연결이 안 되어 있어서 큰 통을 가져다 놓은 사진(오른쪽)이다.

[그림 4.8] A 지역 플랜트 현장 내 화장실



〈현장 내 화장실 내부(휴지통 없음)〉



〈플랜트 현장 내 화장실(물통 사용)〉

2) 휴게실 실태

휴게실 관련해서 건설업과 플랜트에서 가장 큰 현장 고충은 있어도 사용이 어렵다는 점이다. 실제 작업이 이루어지는 곳으로부터 휴게실이 너무 멀리 떨어져 있어서 걸어서 가서 쉬려면 휴게시간에도 결국 이동해야 한다는 점이다. 그러다 보니 대부분 작업이 이루어지는 곳 근처에 자재를 바닥에 깔고 쉬는 경우가 많았다. 그나마 현장 내 그늘막이 조성된 경우도 많았지만, 이마저도 거리상 문제로 사용하기 어려운 노동자가 많다. 이는 휴게공간뿐만 아니라 화장실의 경우에도 마찬가지라고 할 수 있다.

[그림 4.9]는 B 지역 건설업 현장 사진으로 아래쪽에 보이는 파라솔과 파란색 천막이 현장 내 휴게공간(그늘막)이다. 실제 작업이 이루어지는 공간에서 쉬기 위해서는 계단까지 이동해서 계단을 타고 내려가서 쉬다가 다시 작업 현장까지 걸어서 올라와야 하다 보니 사실상 인근에서 작업하는 사람 외에는 사용이 어렵다고 볼 수 있다. 건설 현장은 계속해서 공간이 변경되거나 장비들이 이동하다 보니 실제로 현장 내에 휴게실을 설치하더라도 공정 중 위치가 바뀌거나 사라지는 경우가 발생하게 된다. 또한, 설치하더라도 실제 일하는 현장이 고정된 것이 아니라 계속해서 현장 내에서도 바뀌는 특성으로 인해 휴게실과 거리가 멀게 되면 결국 일하는 곳에서 간단

히 쉬게 되기도 한다. 이는 한국에서는 건설 현장이 건물을 짓는 것에 초점이 맞춰져 있다 보니 실제 그 안에서 일하게 되는 현장 노동자에게 필요한 공간이 제대로 포함되지 않아 생기는 문제이기도 하다.

[그림 4.9] B 지역 건설업 현장 내 사진과 휴게공간



〈현장 사진과 현장 내 휴게공간〉

[그림 4.10]은 A 지역 건설업 현장 내 팀별 사무실 전경(위쪽), 사무실 내 기자재(아래 왼쪽), 사무실 내 쉬는 곳(아래 오른쪽) 사진이다. 팀별 사무실이 모여 있는데, 바닥에는 물이 고여 있고 곳곳에는 작업 중 나오는 기자재와 폐기물이 쌓여있었다. 또한, 사무실 안에는 작업에 필요한 각종 장비가 있었으며, 여름철 필요한 생수와 냉장고가 쌓여있었다. 그러나 해당 공간은 사무실로 사용하는 공간이며, 실제로 상시 사용되는 휴게공간은 아니다. 다만, 점심시간과 같이 긴 시간에는 들어와서 쉴 수도 있지만, 그런 경우는 적다고 볼 수 있다.

[그림 4.10] A 지역 건설업 현장 팀별 사무실



〈하청 팀별 사무실로 장비를 보관하는 등의 용도로 사용〉

[그림 4.11]은 B 지역 건설 현장 휴게실 사진으로 현장 내 간이로 만들어 놓은 휴게공간(위쪽)과 현장 출입구 인근에 별도로 설치한 성별 분리 컨테이너식 휴게공간(가운데)이다. 실제로 많은 건설 노동자들이 위의 휴게공간에서 쉬고 있었으며, 아래쪽 휴게공간은 실질적으로 사용이 거의 되지 않고 있었다. 심지어는 컨테이너식 휴게공간 안 벽면에는 안전보건관리규정, 노사협

의제 회의록, 위험성 평가 회의록, 작업환경 측정 결과, 공지사항, 작업허가서, 비상대응 조직도, 재해사례 등을 공시하기 위한 안전 보건 게시판을 부착해두기도 했지만, 문서가 공시되어 있지 않거나 있어도 날짜가 이미 오래 지난 서류가 있거나 하기도 했다. 그뿐만 아니라 에어컨이 설치되는 되어 있지만, 돌아가지 않고 있어 휴게실이 매우 더워서 쉬기에 적절한 공간으로 느껴지지 않았다.

[그림 4.11] B 지역 건설업 현장 휴게실



〈현장 내 노동자들이 쉬는 공간 (건설)〉



〈현장 내 성별이 분리된 컨테이너식 휴게실〉



〈휴게실 내 안전 보건 게시판〉

[그림 4.12]는 C 지역 플랜트 현장 휴게실로 탈의실과 식사하는 공간으로 같이 사용하는 공간이다. 업무별로 휴게실이 마련되어 있었지만, 1개 컨테이너에 20여 명이 들어가다 보니 편하게 쉬기에는 어려움이 있었다. 또한, 플랜트 현장은 상당수가 도시락으로 점심을 먹는데, 해당 공간 인근에 손을 씻을 곳이 없어서 제대로 손을 씻지 못한 채 휴게실에서 도시락을 먹고 있었다.

[그림 4.12] C 지역 플랜트 현장 휴게실



〈현장 휴게실 전경〉



〈현장 휴게실 내부〉

[그림 4.13]은 B 지역 건설업 현장 내 별도로 마련된 휴게실로 노동조합이 원청에 요구하고 함께 마련했다고 볼 수 있다. 양옆으로 누울 수 있는 침상이 있는데, 이는 노동조합에서 직접 만들어 놓은 것이었다. 하지만, 해당 현장에 다른 원청에서 일하는 노동자는 여기까지 와서 쉬기에는 거리상 멀다는 문제가 있었다.

[그림 4-1-13] B 지역 건설업 현장 내 휴게실



〈현장 내 노동자들이 쉬는 공간 (건설)〉

3) 현장 조사 시사점

건설/플랜트 현장을 점검하고 해당 현장 노동자와 짧은 간담회를 진행하면서 시사된 바는 크게 세 가지 측면에서 있었다.

첫째, 휴게실과 화장실의 접근성 측면이다. 현행 법제도에서 휴게시간 내 1/5 왕복 가능하다고 명시하고 있기는 하지만, 건설/플랜트 현장 특수성으로 인하여 자신이 일하는 곳으로부터 휴게시설까지의 거리 측정이 의미가 없었으며, 많은 경우 휴게시간에 설치된 휴게실을 간다고 하더라도 5~10분 이상의 거리를 걸어가야만 했다. 이러한 측면에서 현행 법제도가 현장 특수성이 제대로 반영되어 있지 않다는 점이 시사된다.

둘째, 관리 측면이다. 휴게실과 화장실의 관리 주체와 책임 소재가 명확하게 되어 있지 않아서 사용하기에 불편함이 있었다. 특히, 화장실은 청소인력이 없다 보니 제대로 된 청소가 되지 않아 위생상 문제가 있는 곳이 있었으며, 휴지통마저 없는 경우도 있었다. 한편으로는 화장실

관리 인력이 없다 보니 현장 출입구에서 경비 업무를 하는 분이 화장실을 가끔 봐주는 경우도 있었다. 이처럼 휴게시설에 관리 주체에 대한 법제도적 측면의 확실한 대안이 필요하다. 현행 법체계에서는 휴게실과 화장실의 위치와 비품 등에 설치에 관한 규정을 중심으로 되어 있을 뿐, 휴게시설을 어떻게 관리해야 하는지에 대한 내용은 부재하다는 점이다.

셋째, 수용성 측면이다. 방문했던 건설/플랜트 현장 대부분이 200명 이상 많게는 4~500명 규모의 현장이었음에도 화장실은 현저히 부족했다. 100명 이상이 일하는 곳에 화장실 대변기 6, 소변기 6이 전부였으며, 이 중에서도 제대로 관리가 안 되어 사용하기에 불편한 측면이 있었다. 휴게실도 마찬가지로 컨테이너 한 개에 15~20명이 들어가서 쉬는 경우도 있어서 편하게 설 수 있는 공간이라고 하기에는 제약이 많았다. 현재 산업안전보건법에서 휴게시설에 대해서도 면적을 기준으로 하고 있어 실제 일하는 노동자를 수용할 수 있도록 하는 추가적인 기준이 필요해 보인다.

나. 생활폐기물 수집/운반

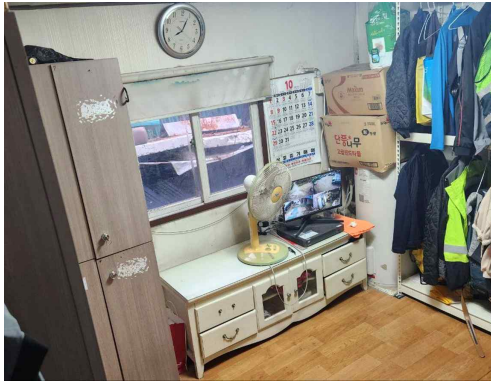
앞서 살폈듯, 생활폐기물 수집·운반 노동자는 대부분 야외에서 쉬지 않고 일하고, 용변 또한 노상방뇨를 통해 해결하는 경우가 대다수이다. 이러한 실태는 이들에게 쉴 공간과 시간이 부재하다는 점에 기인하는 경향이 강하다. 생활폐기물 수집·운반업의 경우, 이들이 이용가능한 휴게·위생 공간은 차고지에 위치한 공간들을 제외하면 거의 없다. 그러나, 생활폐기물 수집·운반 노동자들은 출근할 때와 퇴근할 때를 제외하면 차고지에 가지 않는다. 작업 과정에 있어 차고지에서 쉬거나 용변을 해결할 수 없고, 하지 않는다는 것이다. 본 연구가 생활폐기물 수집·운반 노동 휴게·위생권 보장에 있어 주된 대안으로 제안하는 방안 중 하나가 현장 근처에서 접근이 용이한 거점 휴게 공간 마련이라는 점은, 현장 조사를 진행할 공간이 부재하다는 점을 뜻하기도 한다. 이에, 후술할 생활폐기물 수집·운반 현장 조사는 각 사업장별 차고지에 위치해있는 샤워실 공간에 초점을 두고 서술한다. 이미 설치되어 있는 공간 중 실질적으로 휴게·위생권 차원에서 생활폐기물 수집·운반 노동자들이 이용하는 공간은 샤워실 뿐이다.

1) 휴게실 실태

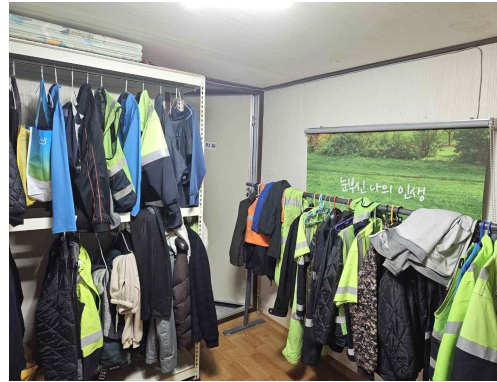
아래 [그림 4.14]는 A 지역의 생활폐기물 수집·운반 차고지 내 휴게실 및 탈의실 공간이다. 휴게실은 탈의실을 겸하고 있었는데, 휴게실은 실질적으로 탈의실의 기능에 국한되어 사용되고 있었고, 30~40명의 노동자가 소속되어 있는 현장임에도 불구하고 성인 남성 3~4명이 앉으면 휴게실이 가득 찰 정도의 크지 않은 공간이었다. 현장 노동자들은 차고지에 존재하는 휴게실에서 환복만 할 뿐, 휴식을 취하지는 않는다고 언급했다.

[그림 4.14] A 지역 생활폐기물 수집·운반 차고지 내 휴게실 및 탈의실

〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 휴게실 겸 탈의실〉



〈탈의 공간으로 가득 찬 휴게실〉



2) 샤워실 실태

현행 법률은 세면·목욕시설, 탈의·세탁·건조시설 등 세척시설이 필요한 업무에 생활폐기물 수집·운반 노동자를 포함하고 있다²⁰⁾. 직무 특성상 오염원에 노출·감염될 확률이 높기에, 이를 씻어낼 수 있는 공간 마련의 필요성은 이미 인정받고 있는 것이다. 샤워실을 설치하지 않으면 불법이기에, 현장 조사를 진행한 모든 사업장에서 샤워실이 설치되어 있었다. 다만, 대부분의 샤워실이 관리되지 않거나 미흡하여, 생활폐기물 수집·운반 노동자들의 위생권 보장이 형식적인 차원에서만 이뤄질 뿐, 실질적으로 달성되고 있지 않음을 확인할 수 있었다.

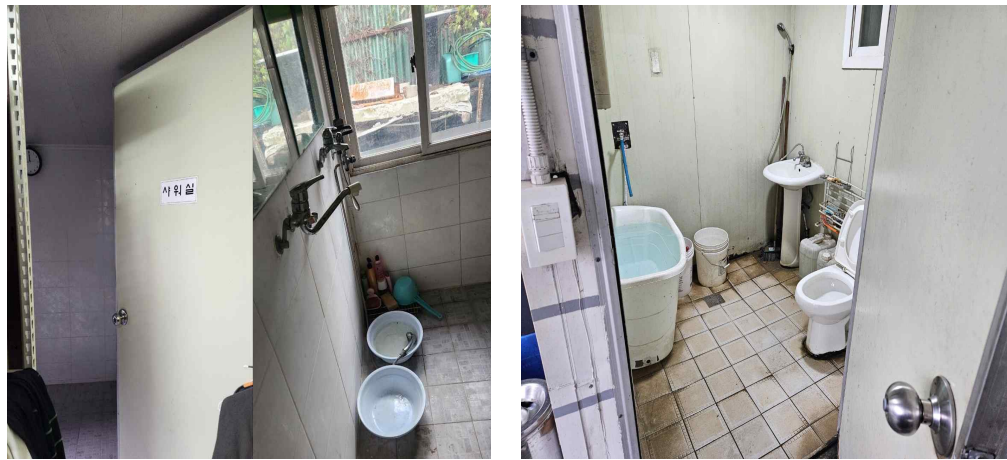
아래 [그림 4.15]는 A 지역의 생활폐기물 수집·운반 차고지 내 샤워실 공간이다. 샤워실은 실

20) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의 2(세척시설 등)

질적으로 사용하는 노동자들이 매우 적었고, 대부분의 노동자들은 물티슈 등으로 몸에 묻은 오염물을 닦은 뒤 집에서 씻는다고 언급했다. 특히, A 지역의 경우 차고지와 연결되어 있는 수도관이 없어 지하수를 끌어올려 세면을 진행하고 있기도 하였다.

[그림 4.15] A 지역 생활폐기물 수집·운반 현장 내 샤워실 및 세면 장소

〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실 (입구, 내부)〉 〈차고지와 연결되어 있는 수도가 없어, 지하수를 끌어올려 세면〉



B 지역도 마찬가지였다. 업체마다 상이하긴 했지만, 대다수 B 지역 사업장 내 샤워실은 관리되지 않은 채 방치되고 있음을 확인할 수 있었다. 아래 [그림 0.3]은 관리되지 않는 샤워시설들을 보여준다. 또한 한 회사에 100명 가까이 근무하지만, 샤워기 대수가 2대에 불과한 사업장, 변기와 샤워시설이 같은 공간 내 위치한 사업장도 확인할 수 있었다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조의 221)에 따라, 생활폐기물 수집·운반 직종은 세면·목욕 시설의 설치가 필요한 업무로 규정되어 있지만, 샤워실 면적, 샤워기 대수 등 구체적인 설치 기준이 정해져있지 않아 그저 형식적으로 세면·목욕 시설을 설치만 해둔 곳이 적지 않았다.

21) 사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

1. 환경미화 업무
2. 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무
3. 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무
4. 그 밖에 미생물로 인하여 신체 또는 피복이 오염될 우려가 있는 업무

[그림 4.16] B 지역 생활폐기물 수집·운반 현장 내 샤워실



그러나, 아래 [그림 4.17]은 쾌적하고 실질적으로 이용가능한 휴게·위생 공간 마련이 가능함을 잘 보여준다. 샤워기 대수가 충분하지는 않아도, 오롯이 샤워실 기능만을 위해 설계된 공간이 있었으며, 실질적으로 노동자들은 이 공간에서 샤워를 마친 뒤 퇴근하는 경우가 적지 않았다. 동시에, 환복할 수 있는 공간과 함께 쾌적한 휴게공간 마련도 가능함을 아래 그림은 보여준다. 생활폐기물 수집·운반 노동자에게 씻을 권리를 보장한다는 것은 단순히 위생 차원의 문제를 넘어 이들의 건강, 나아가 노동의 지속가능성과 직결된 문제이다. 실질적 개선이 필요하다.

[그림 4.17] C 지역 생활폐기물 수집·운반 현장 내 샤워실



8. 이동노동자 쉼터 운영실태 조사

이동노동자는 대리운전, 퀵서비스, 택배, 배달, 수리, 간병인 등 업무가 특정 장소가 아닌 이동을 통하여 이루어지는 직업군에 종사하는 노동자를 말한다. 산업화사회 이후 기존의 노동시스템은 사업장을 중심으로 이루어져 왔으나 현대 사회에 들어서면서 사업장을 특정하지 않고 옥외에서 일하는 쉬는 이동노동이 확대되고 있다. 기존의 집배원, 가전제품 수리기사, 택시기사, 버스기사 등도 사업장 내에서 일을 하지 않으나 일의 시작과 종료는 사업장에서 이루어지고 그곳에서 작업의 지시와 보고, 동료들과의 만남 등이 이루어진다. 그러나 최근 확대되고 있는 이동노동의 특성은 이러한 공유 공간이 없다 보니 자신들의 기본적인 권리 보장을 위하여 공동의 모색을 할 수 있는 기회가 원천적으로 제약되고 있다.²²⁾ 최근에는 이러한 이동노동자들에게 휴게편의를 제공하기 위한 휴게시설(이동노동자 쉼터)이 만들어지고 있다.

전국의 이동노동자 쉼터는 단순 휴게 편의를 제공함은 물론 휴게시설을 이용하는 노동자들에게 지자체가 보유하고 있는 각종 자원과 서비스를 제공하는 공간으로 자리매김하고 있다. 이동노동자 쉼터는 권리의 사각지대에 놓인 특수고용형태 노동자에게 휴게공간 제공, 각종 상담과 교육 제공, 커뮤니티 활성화 등 순기능을 하고 있으며, 사회적으로 ‘투명노동자’ 취급을 받아 온 이동노동자의 사회적인 지위를 확인시켜주었다. 또한 이동노동자들이 노동자로서 정체성과 동일성을 확보할 수 있는 기반과 ‘정주노동’ 중심의 노동권적 인식을 ‘이주노동’으로 확장하는 계기를 마련하였다.²³⁾

이하에서는 전국의 이동노동자 쉼터 현황을 정리하고, 서울시의 이동노동자 쉼터 사례를 중심으로 이동노동자 쉼터가 특수고용형태 노동자(또는 플랫폼노동자)에게 휴게권 등 노동권과 사회권을 보장하고 실질적인 도움을 주기 위한 운영 사례와 성과를 살펴본다. 또한 이동노동자 쉼터에 대한 평가와 한계, 향후 이동노동자 쉼터가 지원 대상과 영역을 확장하고 쉼터를 활성화하기 위한 과제 등을 제시하고자 한다.

22) 최근에는 디지털 플랫폼(platform)을 기반으로 노동 및 서비스의 수요와 공급이 연계되는 방식을 통해 생산과 소비가 조직되는 디지털 특수형태근로종사자(음식배달, 퀵서비스, 대리운전, 세탁, 헤어미용, 가사도우미, 간병 등)가 늘어나고 있으며, 플랫폼노동은 이동노동자와 결합하는 양상을 보이고 있다.

23) 일부 이동노동자쉼터의 경우 낮은 접근성으로 인해 실효성이 떨어진다는 부정적 평가도 있다. 하지만 서울시의 이동노동자쉼터 사업은 지자체 최초로 취약계층노동자 지원사업의 모델을 창출했고, 중앙정부의 제4차 근로복지증진계획에서 지자체가 이동노동자의 근로대기 및 휴식 공간을 설치·운영하는 경우, 각종 상담 및 운영 등에 대한 운영비 매칭을 지원하는 사업으로 발전하였다.

가. 전국의 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 현황

2014년부터 서울시는 취약계층 여성 이동노동자에게 간이 휴게공간을 지원하기 위해 이동여성노동쉼터(‘이어쉼’)와 어르신돌봄종사자종합지원센터 내에 ‘돌봄여성쉼터’를 마련하였다. 2016년에는 서울노동권익센터가 대리운전기사를 대상으로 휴(休)서울이동노동자서초쉼터(신논현, 1호점)를 설치하고, 2017년에는 퀵서비스 기사를 대상으로 휴(休)서울이동노동자북창쉼터(장교동 [현 북창동], 2호점)와 대리기사와 이동노동자를 대상으로 휴(休)서울이동노동자합정쉼터(합정역, 3호점), 2018년에는 상암지역 방송미디어 종사자(프리랜서, 비정규직 등)를 대상으로 하는 휴서울미디어노동자쉼터(상암동, 4호점), 2019년에는 셔틀버스 기사를 대상으로 하는 휴서울셔틀버스노동자쉼터(녹번동, 5호점)를 설치, 현재 서울노동권익센터는 휴서울노동자쉼터를 총 5개소로 확대, 운영하고 있다. 서울시의 이동노동자 쉼터 설치 이후 전국에 약 57개소의 이동노동자 쉼터(간이쉼터 포함)가 설치, 운영되고 있다.

대리운전/퀵서비스/음식배달 기사는 근무지가 정해진 것이 아니며, 기사 본인의 의사에 따라 결정된다. 하지만 이들의 업무는 모두 외부에서 이루어짐에 따라서 더위와 추위, 비와 눈 같은 기후, 야간근로 시 화장실 이용 문제 등에 매우 취약하다. 그런데도 산업 규모에 비해 기사들을 위한 최소한의 휴게시설이나 안전장치는 전혀 없는 상황이었다. 근무를 시작하기 전에 장비를 점검하거나 단말기를 충전할 만한 장소가 없고, 근무가 끝난 후 동료들과 회의하거나 담소를 나눌 공간이 부족한 실정이다. 외부 기후가 안 좋은 날에는 추위와 더위를 피해 도로 주변 은행이나 현금지급기 코너, 편의점, 24시간 패스트푸드점 등에서 눈치 보며 쉬는 불편을 겪고 있었다.

2015년 서울시 노동정책 기본계획에 “이동근로자 24시간 쉼터 조성 등 근로여건 개선사업”이 포함되면서 서울노동권익센터에서 “이동노동 종사자 지원 방안 연구”를 실시하였고, 이 연구를 바탕으로 2016년 3월 18일에 지자체 최초로 대리운전 기사를 주 이용 대상으로 하는 휴서울이동노동자서초쉼터(1호점, 신논현역)가 설치되었다. 이후 휴서울이동노동자북창쉼터(2호점, 장교동[공공시설] → 북창동 이전, 퀵서비스 기사), 휴서울이동노동자합정쉼터(3호점, 합정역, 대리기사, 이동노동자), 휴서울미디어노동자쉼터(4호점, 상암동, 방송미디어 종사자), 휴서울셔틀버스노동자쉼터(녹번동, 셔틀버스 기사)를 설치하며 이동노동자뿐만 아니라 다양한 취약계층 노동자를 포괄하는 쉼터로 확대되고 있다. 서울시에서 설치한 휴서울이동노동자 쉼터가 언론의 주목을 받으면서 타 시도 지자체에서 벤치마킹을 위한 서울시 쉼터 방문이 계속되었고, 서울시 이동노동자 쉼터의 사례를 본받아 창원시(2017), 광주광역시(2018), 제주도(2019), 부산광역시(2019), 경기도 광주, 수원, 하남, 성남(2020) 등에서 이동노동자 쉼터를 설치, 운영하였다. 최

근에는 전국에 약 57개소의 이동노동자 쉼터(간이쉼터 포함)가 운영되고 있다. 전국에서 설치, 운영되고 있는 이동노동자 쉼터 현황은 <표 4.9>와 같다.

〈표 4.9〉 전국 이동노동자쉼터 현황(2023년 현재)

구분	지역	쉼터명	주소	운영	인력	규모(평)	운영 시간	주 이용자	개소 시기
1	서울	휴서울이동노동자 쉼터 서초점	서초구 서초동 사평대로 354 호진빌딩	위탁	4 (정규)	46	13:00~ 06:00 (월~토)	대리운전 배달	2016. 03.18.
2	서울	휴서울이동노동자 쉼터 북창점	중구 세종대로14길 38 단암빌딩 별관	위탁	3 (정규)	100	08:30~ 20:00	퀵서비스	2017. 02.27.
3	서울	휴서울이동노동자 쉼터 합정점	마포구 양화로 73 체리스빌딩	위탁	5 (정규)	76	09:00~ 06:00	대리운전 플랫폼	2017. 11.29.
4	서울	휴서울미디어노동자쉼터	마포구 매봉산로 37 DMC산학협력연구센터	위탁	4 (정규)	62	09:00~ 18:00	미디어 노동자	2018. 05.31.
5	서울	휴서울셔틀버스기사쉼터	은평구 통일로 680 대일빌딩	위탁	3 (정규)	55	09:00~ 18:00	셔틀버스	2019. 07.16
6	서울	휴서대문이동노동자 쉼터	서대문구 홍제내길 227 홍제건강인차량보관소	직영 (간이)	2 (기간제)	컨테이너 40㎡	11:00~ 19:00		2022.09
7	서울	강남구 이동노동자 쉼터 (Alive Station) 1호점	강남구 역삼로 160 강남취창업허브센터 후문	직영 (간이)	1 (공공 근로)	박스형 5.1㎡	24시간	대리운전 배달	2023.05
8	서울	강남구 이동노동자 쉼터 (Alive Station) 2호점	강남구 테헤란로 152 강남파이낸스센터 후면 공영주차장	직영 (간이)	1 (공공 근로)	박스형 10㎡	24시간	대리운전 배달	2023.05
9	서울	도봉구 이동노동자 쉼터	도봉구 도봉로 170길 (도봉역사 하부 도봉구 노동자종합지원센터 6호실)	위탁		42㎡	09:00~ 18:00		2023.09.
10	서울	영등포구 이동노동자 쉼터	영등포구 버드나루로23길 4 1층, 4층 (영등포구 노동자종합지원센터 내)	위탁	2 (청년일 자리 1, 기간제 1)	7	10:00~ 21:00	대리운전 배달	2023. 10.13.
11	서울	성동 필수 플랫폼 노동자쉼터	성동구 성수일로 111, 성수선명스퀘어 212호	직영	1		10:00~ 19:00		2023. 07.11.
12	서울	중랑구 이동노동자 쉼터 1호점	중랑구 중랑역로4길 29, 중랑구 사회적경제센터 1층				09:00~ 21:00		2023. 07.20.

구분	지역	센터명	주소	운영	인력	규모(평)	운영 시간	주 이용자	개소 시기
13	서울	중랑구 이동노동자 센터 2호점	중랑구 양원역로 92 NH서울양원1단지 104동 상가 지하 1층(중랑구노동자종합지원센터 내)	위탁		18.9㎡	09:00~ 18:00		2023.11. 예정
14	경기	성남시 이동노동자 센터	중랑구 양원역로 92 NH서울양원1단지 104동 상가 지하 1층 (중랑구 노동자종합지원센터 내)	위탁	5 (정규)	61	10:00~ 07:00 (월~토)	대리운전	2020. 06.01.
15	경기	시흥시 이동노동자 센터 온마루	시흥시 신천로 94, B동 206호 (신천메트로프라자)	직영	3 (기간제)		09:00~ 05:00	대리운전	2020. 03.02.
16	경기	광주시 이동노동자 센터	광주시 중앙로 110, 5층 502호 (경안동)	직영	3 (기간제)	60	14:00~ 06:00	대리운전	2020. 01.20.
17	경기	수원시 이동노동자 센터	수원시 팔달구 효원로 265번길 18, 2층(성보빌딩)	위탁	3 (정규)	70	10:00~ 06:00 (월~금) 14:00~ 06:00 (토)	대리운전 요양 보호사	2020. 02.07.
18	경기	하남시 이동노동자 센터	하남시 대청로 13, 2층(하남코아빌딩)	위탁	3 (기간제)	60	12:00~ 06:00		2020. 02.20.
19	경기	광명시 이동노동자 센터	광명시 철산로30번길 9, 5층 (프라자빌딩)	직영	3 (기간제)	85	10:00~ 06:00 (월~토)	대리운전 퀵서비스 택배	2021. 04.01.
20	경기	부천시 이동노동자 센터	부천시 소항로 37번길 19, 3층 (상록복합타워)	위탁	4 (정규)	60	10:30~ 05:30 (월~금) 14:00~ 05:30 (토)	대리운전	2021. 07.01.
21	경기	고양시 이동노동자 휴다방 1호	고양시 덕양구 화정동 971 (화정역 광장)	직영 (간이)	무인	컨테이너	24시간	대리운전	2021. 12.14.
22	경기	고양시 이동노동자 휴다방 1호	고양시 일산동구 장항동 732 (장항 제2공영주차장)	직영 (간이)	무인	컨테이너	24시간	대리운전	2021. 12.14.
23	경기	안양시 이동노동자 센터	안양시 동안구 관평로182번길 43, 4층(삼일프라자빌딩)	직영		38	10:00~ 02:00		2022. 02.23.
24	경기	의왕시 이동노동자 센터	의왕시 모락로9(의왕시 근로자복지회관)			99	10:00~ 02:00		2022. 08.16.

구분	지역	센터명	주소	운영	인력	규모(평)	운영 시간	주 이용자	개소 시기
25	경기	포천시 이동노동자 센터	포천시 소흘읍 송우리 730-63	직영		42	10:00~ 05:30		2022.11.
26	경기	파주시 간이센터	파주시 소리천로 14 (야당역 공영주차장)	직영 (간이)	무인		24시간		
27	경기	안산시 이동노동자 센터 휠링(Wheel-Healing)	안산시 단원구 광덕2로 186			46	09:00~ 06:00	대리운전 배달	2022. 12.27.
28	경기	이동노동자 센터 '엠피오'	인천 부평구 경인로 671 소재 교구 노동자센터 1층	민간			13:00~ 21:00		2023. 06.28.
29	경기	오산시 이동노동자 센터	오산시 운암로 13-6 운암공영주차장 1층	직영	무인	6	24시간		2023. 08.29.
30	부산	부산이동노동자지원센터 서면센터	부산진구 서면로 38, 3층(부전동)	위탁	5명 (정규)	60	10:00~ 06:00 (월~금) 14:00~ 06:00 (토)	대리운전 배달	2019.10.
31	부산	부산이동노동자지원센터 사상 센터	사상구 사상로208-1 7층	위탁	3 (정규)	60	14:00~ 06:00 (월~토)	대리운전 배달	2022. 11.14.
32	부산	부산이동노동자지원센터 해운대 센터	해운대구 구남로 29번길 38 6층	위탁	3 (정규)	70	14:00~ 06:00 (월~토)	대리운전 배달	2022. 11.14.
33	경남	김해시 이동노동자 센터	김해시 변화1로 68번길 15 조이월드 2층	직영	4 (1[정규] +3[공공 근로])	44	15:00~ 06:00	대리운전	2021. 07.05.
34	경남	김해시 이동노동자 간이센터	김해시 내동 1162	직영		컨테이너	24시간		2023.03.
35	경남	김해시 이동노동자 간이센터	김해시 구산동 1060-1	직영		컨테이너	24시간		2023.03.
36	경남	창원시 이동노동자 센터	창원시 성산구 마디미로 57, 2층	직영	3 (기간제)	79	13:00~ 06:00	대리운전	2017.03.
37	경남	창원시 이동노동자 간이센터	창원시 마산합포구 오동서1길 5, 1층	직영			13:00~ 06:00		2023.02.
38	경남	진주시 이동노동자 간이센터	진주시 상대동 328-11	직영			13:00~ 03:00 (월~토)		
39	경남	합천군 이동노동자 간이센터	합천군 합천읍 충효로 55	직영			24시간		

구분	지역	센터명	주소	운영	인력	규모(평)	운영 시간	주 이용자	개소 시기
40	울산	울산시 이동노동자 센터	울산시 남구 달삼로 36, 3층	직영		68	13:00~ 06:00	배달 대리운전	2022.09.
41	울산	진장이동노동자 센터	울산 북구 진장유통로 16 1094호						2023. 09.15.
42	울산	울주군 이동노동자 센터	울산시 울주군 범서읍 점촌4길 86			조립식			2021. 12.02.
43	대구	달서구 이동노동자 센터	대구시 달서구 장기동 548-13 S&P타워 203호	직영		58	12:00~ 06:00		2021. 11.05.
44	대구	수성구 이동노동자 센터	대구시 수성구 상록로 5, 범어맨타원 802호	직영		48	12:00~ 06:00		2021. 11.05.
45	경북	포항시 이동노동자 센터	포항시 남구 상도동 595-23 상도 (쌍사)주차장	직영 (간이)			20:00~ 02:00		2021. 03.08.
46	경북	포항시 이동노동자 센터	포항시 북구 해안로 147 영일대 제1주차장	직영 (간이)			20:00~ 02:00		2021. 03.08.
47	대전	이동노동자 센터 '취업'	대전 대덕구 송촌북로 44 1층	직영	3 (계약직)	55	13:00~ 06:00		2021. 12.22.
48	대전	대전시 이동노동자 센터	대전 유성구 온천북로7 레자멀티홈상가 2층 202호	위탁	3 (계약직)	68	14:00~ 06:00	대리운전	2022. 12.01.
49	충남	충청남도(천안) 이동노동자 센터	충남 천안시 서북구 원두정5길 19 2층	위탁			14:00~ 06:00	대리운전 배달	
50	광주	달빛 센터	광주 서구 상무중앙로 101 차스타워 802호(광주광역시 노동센터)	직영	2 (정규)	40	09:00~ 05:30	이동노동	2018.08.
51	전남	여수시 이동노동자 센터	여수시 시청동3길 20, 3층 (여수시청)	직영		64	16:00~ 06:00	대리운전	2021. 04.01.
52	전북	전주시 플랫폼노동자센터 1호점	전주시 완산구 홍산남로 83-17(효자동 3가 비보이 광장)	직영 (간이)	공공근 로	10	24시간		2021.12
53	전북	전주시 플랫폼노동자센터 2호점	전주시 덕진구 송천동 2가 595-1(농수산시장 공용주차장)	직영 (간이)					2023. 08.01.
54	전북	익산시 이동노동자센터	익산시 무왕로 1133, 베스트빌딩 2층	직영	3 (기간제)	50	10:30~ 05:00	대리운전 방문판매 원	2021.04.
55	제주	흔디심팡 제주시청센터	제주시 중앙로 226, 3층	위탁	5 (계약직)	48	24시간	이동노동	2019.07.
56	제주	흔디심팡 서귀포센터	서귀포시 중앙로 39, 5층	위탁	4 (계약직)	64	24시간	이동노동	2022. 08.17.

구분	지역	센터명	주소	운영	인력	규모(평)	운영 시간	주 이용자	개소 시기
57	제주	현대심평 연동센터	제주시 연동 7길 35, 6층	위탁	3 (계약직)	75	24시간	이동노동	2023.01.

- 주: 1. 경기도의 경우, 2023년 하반기까지 용인·성남·안산·남양주·이천·구리·광명 7개 지역에 컨테이너로 만든 간이형 이동노동자 쉼터 추가 조성 예정
2. 본 자료는 전국이동노동자 쉼터네트워크 자료를 기초로 하고 기사 내용 등을 추가하여 편집한 것임을 밝힙니다.

나. 이동노동자 쉼터의 운영 방향과 역할과 기능

1) 이동노동자 쉼터 설치 시 주요 추진 방향과 검토사항

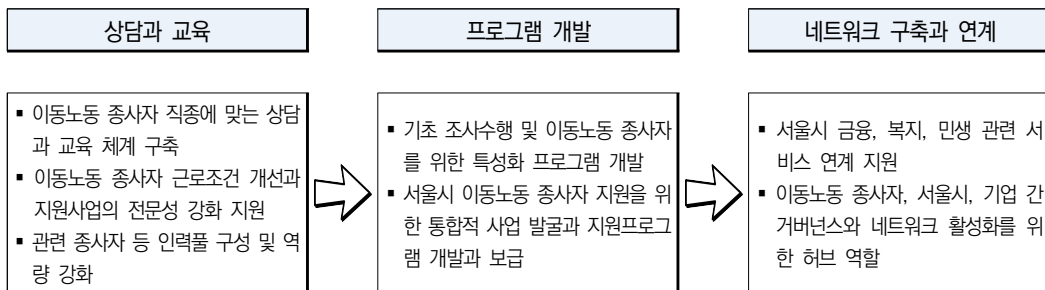
전국 최초로 이동노동자 쉼터를 조성한 서울시는 쉼터의 추진 방향으로 첫째, 이동노동자들의 접근성과 공간 안정성을 우선적으로 고려한 쉼터, 둘째, 이동노동자들에 대한 상담·복지서비스 기능을 확보하고 서울시의 복지사업과의 연계 등 실질적 지원센터 기능 확보, 셋째, 이동노동자들의 당사자 참여와 네트워크 활성화로 권익개선 활동 촉진을 제시하였다(이철 외, 2015).

서울시는 실태조사를 바탕으로 이용자 접근성과 대중교통 편의를 고려한 접근성을 최우선으로 고려하여 쉼터를 조성하였다. 서울시는 실태조사에서 대리운전에 대해 산업적 문제해결 요구가 높고 상담 교육 서비스 수요가 많다는 점을 확인하고 휴게 편의 기능을 제공하는 것 이외에도 각종 지원기능(상담과 복지 연계 서비스 등)을 제공하는 방향으로 쉼터를 조성하였다. 또한 이동노동자 쉼터보다 먼저 조성된 이어쉽(이동 여성근로자 쉼터)이 서울시 18개 지역에 공간을 개설하였으나 이용자 참여가 저조하고 휴게시설 관리도 미흡했던 이유를 당사자 참여 프로그램 부재와 운영인력의 미배치로 보고, 이동노동자 쉼터에는 당사자 참여프로그램을 만들고 심야 안전 등을 고려해 최소 2인 이상이 근무할 할 수 있는 인력을 배치하였다. 이동노동자 쉼터 조성 시, 이용자 증가와 이용 대상 확장 가능성도 주요하게 검토하였다. 쉼터 이용자 증가를 위해서는 이동노동자 밀집 지역과 교통 요지(대리), 사무실 밀집 지역과 주차 가능 공간(퀵서비스), 수해자가 필요한 서비스의 개발과 보급, 네트워크 구축과 연계가 필수적이라고 보았다. 마지막으로 서울시의 이동노동자 쉼터 조성은 특수고용형태 노동자의 근로조건과 노동환경 개선을 목적으로 시작했기 때문에 서울시의 정책과 복지시스템이 현장의 이동노동자들과 만나는 공간으로서 쉼터를 설계하였다.

2) 이동노동자 쉼터의 역할과 기능

이동노동자 쉼터의 역할과 기능을 설계하는 데 있어서 핵심은 단순 휴게시설이라는 쉼터의 공간적 기능뿐만 아니라, 대리운전과 퀵서비스와 같은 고용 특성(특고)과 노동의 성격(취약계층의 사회적 배제)을 반영한 다양한 복지서비스가 필요하다는 점이었다. 특히 서울시라는 지자체가 행정서비스를 제공하고 이해당사자들이 참여하는 거버넌스 구조를 통해 이동노동자 쉼터 공간이 이동노동자들을 연결(link)하는 허브 역할을 하는 네트워크 기능을 갖추어야만 지속가능한 모델로 제도화할 수 있다고 보았다([그림 4.18] 참조).

[그림 4.18] 서울지역 이동노동자 쉼터 주요 기능과 역할(안)



※ 자료 : 이철 외(2015).

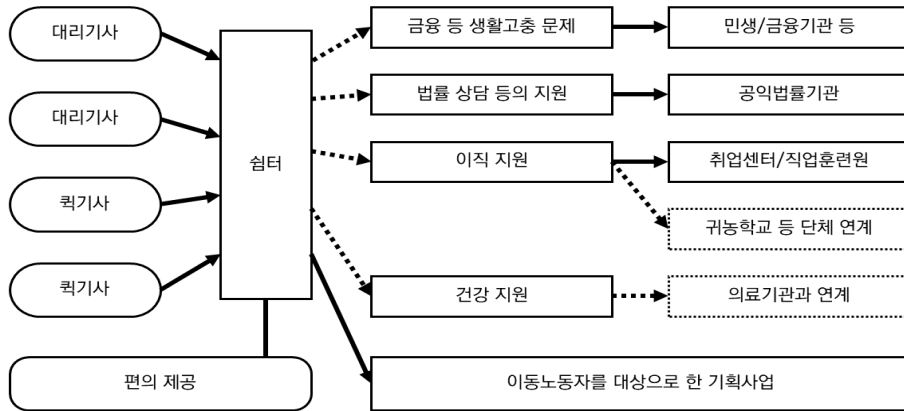
이동노동자 쉼터는 단순 휴게공간이 아닌 ‘취약계층의 사회적 배제 문제를 해결’하고, 특히 대리운전과 퀵서비스 종사자들과 같이 우리 사회에서 특고노동자로 구획되어, 보편적 인권의 향유로부터 차별과 침해를 받고 있는 노동자들에게 포괄적 노동복지 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 보았다(이철 외, 2015). 이는 세계인권선언의 주요 노동의 권리, ILO, EU, OECD 등에서 검토한 노동의 질 즉, 고용의 질 지표에서 언급되고 있는 항목과 영역들이 제공되는 것을 지향점으로 고려한 것이다.²⁴⁾

서울지역 이동노동자 쉼터 공간은 이동노동자 직업적 특성과 노동과정 성격을 고려하여 조성하였다. 대리운전기사와 퀵서비스 기사의 노동과정에서 알 수 있듯이, 그 특성이 ‘이동성’에 있기 때문에 쉼터에 대한 접근성이 높아야 하고, 쉼터가 제공할 수 있는 서비스 사업(내용)과 연계하는 것이 필요하다. 아래의 [그림 4.19]와 [그림 4.20]은 서울시의 이동노동자 쉼터 조성 시 검

24) 실태조사 결과와 사업과제의 중요도와 시급성, 현실적인 협력네트워크의 가능성 등을 고려한다면, 건강지원, 금융지원, 법률지원, 전직지원 순으로 협력네트워크를 구축하고 이후 다양한 사업과제로 네트워크를 확대할 수 있을 것이다. 쉼터의 상근인력은 이동노동 종사자들에 대해 직업, 건강, 금융, 법률 등에 대한 기초상담을 하고, 도움이 필요한 이들에게 적합한 서비스를 소개하고 연계해주는 역할을 할 수 있을 것이다(이철 외, 2015: 178).

토하고 제시하였던 주요 기능과 역할, 네트워크 구축, 주요 사업의 예시이다.

[그림 4.19] 서울지역 이동노동자 쉼터 사업 내용과 흐름(안)



※ 자료 : 이철 외(2015).

[그림 4.20] 서울지역 이동노동자 쉼터 사업과제와 협력네트워크 구축 예시

과제	삶이 보이는 배움터 '대리운전교실'	건강교육	금융교육
공공 인프라	서울노동권익센터(쉼터)	서울근로자건강센터 서울의료원	서울금융복지 상담센터 신용회복위원회
민간 인프라	경험이 있고 권익에 관심과 열의가 있는 대리운전기사(단체)	녹색병원 병원 산업의학과 노동건강연대 등	사회적(금융) 협동조합/기업 등
주요 사업	대리운전 관련 교육 및 지원	건강관리 교육 및 지원	금융관련 교육 및 지원

과제	법률교육	전직교육	인문학 강좌 등
공공 인프라	서울사회복지 공익법센터 대한법률구조공단 서울시 공익변호사	서울인생이모작 지원센터 일자리플러스센터 서울창업지원센터	서울인생이모작지원센터
민간 인프라	민변노동위원회 공익법률재단 공감 등	귀농운동본부 직업훈련학교 등	성공회대 교육원 생태환경 단체, 문화운동 단체 등
주요 사업	법률관련 교육 및 지원	이직 관련 교육 및 지원	각 부문별 교육 및 지원

※ 자료 : 이철 외(2015), 서울노동권익센터 내부 자료(2016)

서울의 이동노동자 쉼터는 쉼터 이용자를 늘리고 이용 대상을 확장하기 위해서 단순 쉼터에서 노동복지의 매개자로서 쉼터의 역할과 기능을 확대하였다. 따라서 각종 상담과 교육, 대관 등의 서비스를 통해 이용자 수와 이용 대상 확대를 위해 노력하고 있다. 현재 운영되고 있는 대부분의 거점형 쉼터는 주로 주거복지, 금융복지, 일반법률, 건강상담 서비스 등을 제공하고 있다. 또한 업무수행 중 경험하게 되는 각종 문제(사고처리, 오토바이 수리/정비 등)에 대한 고충 처리 상담, 직무교육 등도 진행하고 있다.

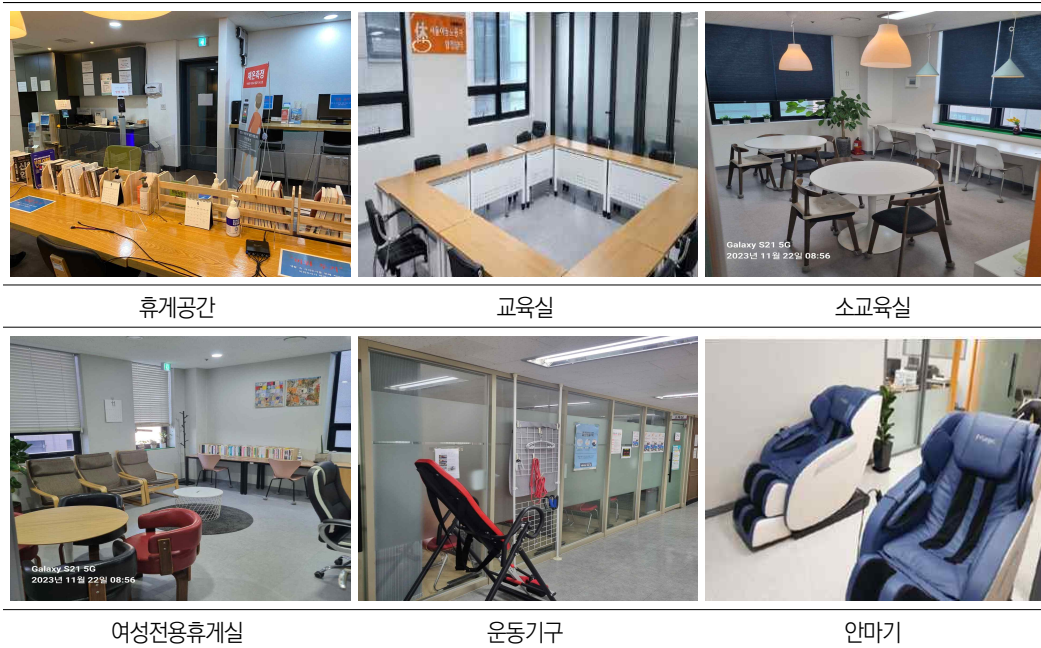
다. 이동노동자 쉼터의 주요 사업과 운영성과

1) 휴게공간으로서 이용자 확대 도모

이동노동자 쉼터의 가장 기본적인 기능은 휴게 편의 제공이다. 전국의 이동노동자 쉼터는 버스광고, 홍보 물품 배포 등 대시민 홍보활동을 통해 지속적으로 쉼터를 알려내고, 상담 및 교육 프로그램을 안정적으로 운영하며 쉼터 이용자를 지속적으로 증가시키려는 노력을 하였다. 예를 들어, 서울시의 휴서울이동노동자 북창쉼터는 17년 2월에 킥서비스 기사 밀집 지역인 장교동에 설치한 이후 18년 4월에 북창동으로 이전하면서 킥서비스 기사들의 접근성이 떨어져 이용자 수가 다소 감소하였으나 서울시청을 중심으로 사무실 밀집 인근에서 업무를 수행하는 킥서비스 기사들이 신규 유입되면서 기본 1일 방문자 수가 45명대를 유지하고 있다. 휴서울이동노동자 합

정심터는 2017년 11월 29일 야간심터로 개소한 이래 2018년 3월 5일부터 주간 운영을 시작하여 운영시간을 09:00~익일 06:00로 확대하였다. 사실상 24시간 체제로 운영하고 있으며, 이에 따라 심터의 주 이용 대상이 대리운전 기사에서 음식배달 종사자, 학습지 교사 등 취약계층 노동자 전반으로 확대되고 있다. 또한 2022년 합정심터 공간을 이전, 확대하면서 무료 공유 작업 공간을 조성하고 디지털 플랫폼과 단기계약을 맺고 일회성으로 일하는 초단기 노동자(직 워커)까지 심터 이용을 확대하였다. 작업공간 외에도 프리랜서가 대부분인 직 워커들을 위한 노동법 교육과 법률·세무 상담 등도 정기적으로 진행하고 있다. 특히 직 워커에 꼭 필요한 지적재산권 보호 교육과 계약 분쟁 관련 상담, 종합소득세 등 세금 관련 컨설팅 등 특성을 반영한 밀착 지원도 하고 있다.

[그림 4.21] 휴서울노동자 심터 휴게공간 및 편의시설



〈표 4.10〉 휴서울노동자 심터(5개소) 이용자 수

(단위: 명)

연도	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	합계
이용자 수	9,384	23,372	41,032	52,313	19,171	42,430	48,364	187,702

※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서 (각 년도)

2) 상담 및 교육 등 프로그램 운영

서울시를 비롯한 전국의 거점형 이동노동자 쉼터는 대리운전 기사, 퀵서비스 기사 등 취약계층 노동자를 위한 고정적 휴게시설을 설치하고, 단순한 휴게공간이 아닌 상담과 교육, 프로그램 개발, 네트워크 구축과 연계를 통해 지방정부의 정책과 복지시스템이 현장의 취약계층 노동자들과 결합하는 공간으로서 쉼터를 운영하고 있다. 대부분의 거점형 쉼터는 상담 및 교육 프로그램 진행 시 참가자들에게 사업 평가 설문지를 받아 진행 시기 및 프로그램 내용 등을 향후 쉼터 사업에 반영하고 있다.

서울시 이동노동자 쉼터의 주요 상담프로그램은 다음과 같다. 서울시 이동노동자 쉼터는 서울시에 위치한 각종 서비스 기관(서울근로자건강센터, 한국토지주택공사 주거상담센터, 서울금융복지상담센터 등)과 MOU를 맺고 이동노동자 노동복지 증진을 위한 기초상담(건강상담, 주거상담, 금융상담, 법률상담)을 시행하고 있다. 기초상담 이외에도 플랫폼노동자를 위한 세무 교육, 금융교육, 서울시 의료복지지원사업 설명회 등으로 연계, 확장하였다(서울노동권익센터 사업실적보고서 각년도).

〈표 4.11〉 이동노동자 쉼터 상담사업 개요

상담사업	협력 기관	주기
건강상담	서울근로자건강센터	월 1회
주거상담	한국토지주택공사 서울본부	월 1회
금융상담	서울금융복지상담센터	월 1회
법률상담	개인 변호사	월 1회

※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서

〔그림 4.22〕 이동노동자 쉼터 건강 상담사업 진행 모습_건강 상담, 무료 건강검진 버스



※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서

서울시 이동노동자 쉼터는 취약계층 노동자에게 맞춤형 직업훈련과 인문학 교육 기회 제공, 노동법 인지 역량 함양을 위한 교육사업을 시행하고 있다. 대표적으로 안전 운행 교실, 대리운전 직무교육, 자가 정비 교실, 감정노동 상담 및 교육 등을 진행하고 있었다.

[그림 4.23] 이동노동자 쉼터 교육사업 진행 모습_대리운전 직무교육, 인문학 산책, 이륜차 자가 정비 교실



※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서

〈표 4.12〉 휴서울노동자 쉼터(5개소) 상담 및 교육 프로그램 참여자 수

(단위: 명)

연도	2018	2019	2020	2021	2022	합계
인원	764	859	72	136	610	2,441

※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서 (각 년도)

주 : 코로나19로 인해 2020~2022년 쉼터 폐쇄 및 사업 중단 등으로 인해 인원수 감소

3) 대관사업 진행

이동노동자 쉼터는 이동노동자의 노동조건과 쉼터라는 공간적 특성을 반영한 사업으로써 대

관사업을 추진하고 있었다. 이동노동자는 업무가 특정 장소가 아닌 이동을 통하여 이루어지는 특성으로 인해 공유 공간이 없고, 그러다 보니 자신들의 기본적인 권리 보장을 위하여 공동의 모색을 할 수 있는 기회가 제약되는 현실이다. 따라서 대관 공간 지원을 통하여 취약계층 노동자들의 다양한 활동을 지원하고, 이용자 상호 간 네트워크 활성화에 기여하는 것이 필요할 뿐만 아니라 주로 주간이나 주 근무시간에 유희공간이 되는 쉼터의 공간 활용도를 높이는 것이 요구되었다.

이동노동자 쉼터는 이동노동자를 비롯한 취약계층 노동자가 환대받는 공간으로의 이미지를 구축하고, 이용자의 자조 모임 지원을 위한 공간 대관 운영을 통해 쉼터 공간의 활용도를 제고하고 이용자 수와 대상 확대도 꾀하였다. 대관사업 활성화를 통해 쉼터 이용 대상자를 대리운전 기사 및 퀵서비스 기사에 한정시키지 않고 음식배달 종사자를 비롯한 방문판매원, 보험모집인, 돌봄노동 종사자 등 취약계층 전반으로 쉼터 이용자가 확대되는 데 기여하였다. 지방정부에서 운영하고 있는 이동노동자 쉼터는 영리 목적의 대관을 금지하고 취약계층 노동자의 자조 모임 지원을 위한 공간 대관 원칙을 수립하여 운영하고 있었다.

〈표 4.13〉 2022년 휴서울노동자 쉼터(5개소) 대관 횟수와 이용자 수

(단위: 회, 명)

구분	서초	북창	합정	미디어	서들
대관(횟수)	17	43	137	149	1
대관 이용(명)	162	464	1138	1330	14

※ 자료 : 서울노동권익센터 사업실적보고서(2022)

라. 이동노동자 쉼터 조사의 시사점

현재 운영 중인 이동노동자 쉼터는 통상의 노동자들보다 열악한 이동노동자를 위한 최소한의 사회적 배려가 담겨 있는 지원시설이라는 개념과 취약한 노동자들의 휴게권과 건강권을 위한 필수시설로 인식하는 경향이 확대되고 있다. 관련 법령 등의 시행 등으로 휴게시설(쉼터)에 대한 사회적 관심이 증가하고 있고 지방정부뿐만 아니라 중앙정부 차원에서도 지방정부와 협력하여 쉼터를 확대하고 있는 중이다(이성종, 2023).

이동노동자 쉼터의 대표적인 성과로는 첫째, 이동노동자에 대한 휴게공간을 제공함으로써 취약한 이동노동자들에게 최소한 휴게권과 건강권을 보호하는 역할을 수행하였다. 옥외에서 일하

고 대기하고 휴식을 취하는 이동노동자에게 안정적인 휴게공간과 공유작업 공간의 제공은 소득과 자원으로부터의 배제, 기초서비스로부터의 배제, 노동시장으로부터의 배제, 사회적 관계로부터의 배제 등을 경험하고 있는 이동노동자들에게 더 이상 투명(유행)노동자가 아니라 사회적 지위를 지닌 노동자임으로 확인시켜주는 계기가 되었다. 둘째, 이동노동자에 대한 지원 서비스 확대와 이동노동자 당사자의 자존감 향상을 들 수 있다. 쉼터를 통한 삶의 질 향상, 자존감, 동료와의 교류, 상담 지원에 대해 긍정적 평가가 많고 인문학 산책 등 문화적 욕구 해소에 관해서도 관심이 높은 편이다. 이동노동자들은 쉼터를 활용한 정기적 모임과 회의, 대관 등을 통해 이동노동자 공동의 활동과 정책에 대한 논의도 활발해지고 있다. 셋째, 지자체 취약노동자 지원사업 모델의 창출이다. 서울시는 비용·효율보다 ‘인본(人本)’을 실현한 69개 대표 정책으로 이동노동자 쉼터를 선정하였다(2016년 10월). 쉼터 정책의 파급효과로서 중앙정부 근로복지정책 반영 및 지방정부 벤치마킹이 증가하였고, 전국적인 이동노동자 쉼터 개소로 이어졌다. 고용노동부는 지방자치단체가 이동노동자의 근로 대기 및 휴식 공간을 설치·운영하는 경우, 각종 상담 및 프로그램 운영 등에 대한 운영비 매칭 지원(제4차 근로복지증진 기본계획)을 하겠다고 발표하였다.

하지만 현재 운영 중인 이동노동자 쉼터의 여러 한계와 제약도 보인다. 이동노동자 쉼터의 대부분이 이동노동자 직종 중 대리운전기사를 주 이용 대상으로 설정하고 있어 그 이용에 있어서 제약이 있다. 많은 이동노동자 쉼터의 운영시간이 야간에 집중되어 있고, 주야간 모두 운영하는 경우에도 주간 이용자가 많지 않아서 쉼터 운영성과에 부정적인 평가도 존재한다. 쉼터 이용대상을 확대하기 위해서는 기존 거점쉼터 이외에 간이쉼터, 찾아가는 이동노동자 쉼터와 같은 이동노동자들의 접근성을 제고할 수 있는 다양한 휴게공간을 제공하는 것을 모색해야 할 것이다. 예를 들어, 대리운전기사에게는 심야 이동형 셔틀버스 건강 쉼터, 배달 기사에게는 접근성이 용이한 간이쉼터를 확대하는 것을 고려해볼 수 있다.

제 5 장

휴게·위생권 관련 해외
법·제도 분석 및 시사점

1. 옥외노동자 휴게·위생권 국제 기준
2. 옥외노동자 휴게·위생권: 영국 사례
3. 옥외노동자 휴게·위생권: 독일 사례

제5장

└ 휴게·위생권 관련 해외 법·제도 분석 및 시사점

1. 옥외노동자 휴게·위생권 국제 기준

5장 1절에서는 옥외노동자의 휴게·위생권에 대한 국제기준을 살펴보고 있다. 국제기준은 주로 국제노동기구(International Labor Organization)와 유럽연합에서 제시한 권고, 협약, 지침 등이다. ILO나 유럽연합 모두 옥외노동만을 특정하여 휴게권이나 위생에 대한 규율을 정하지는 않고 있으며 전체 노동자들을 대상으로 하거나 건설 등 특정 노동자를 휴게, 위생권을 다루고 있다. 또한 최근에는 기후변화로 인해 온도가 올라감에 따라 옥외노동 시 일할 수 있는 최대온도의 기준을 정해야 한다는 목소리가 높아지고 있다. 유럽연합노동조합은 공식적으로 이 문제를 다뤄야 한다고 제기한 상태이며 스페인 등 일부 국가는 특정 온도에 도달하면 옥외작업을 중단하는 내용을 도입하기도 하여 향후 논의 속도가 빨라질 것으로 예상된다.

가. ILO

ILO는 노동자를 위한 복지 시설에 대한 권고(1956년), 상업시설 및 사무실 노동자를 위한 위생 권고(1964년), 1988년 건설업 노동자를 위한 안전 및 건강 협약 167조를 통해 노동자의 휴게 및 위생 시설에 관한 국제기준을 수립하여 노동자의 위생, 휴게시설에 대한 기준을 제시하였다. 또한 2023년 총회에서 1981년 결의한 노동안전협약(155조)를 기본 협약(fundamental convention)으로 채택하는 등 노동안전에 대한 국제기준을 강화하고 있다.

1) 권고 102호 복지 시설 권고(1956): R102 - Welfare Facilities

Recommendation, 1956 (No. 102)

1956년 결의한 ILO 권고 102호는 노동자를 위한 복지시설을 다룬다. 서문은 1956년 6월 6일 제네바에서 39차 회의를 개최하여 노동자의 복지시설에 관한 제안을 채택했다고 서술하고 있다. 주된 내용은 식당, 출퇴근을 위한 교통제공, 화장실, 휴게실 등에 관한 내용으로 육체노동자와 비육체노동자를 모두 포괄한다고 밝히고 있다. 다만, 농업 및 해상운송 종사자는 제외되어 있다.

ILO는 노동자를 위한 복지 시설 권고에 대해 회원국은 법률 또는 규정을 통해 구현하거나 노사 간 단체협약 등에 의해 실현하거나 기타 그 밖에 노사정 간의 논의를 통해 실천할 수 있다고 설명한다. 위생 및 휴게권 관련 주요 내용은 아래의 표와 같다. 4장 19조와 5장 21조와 22조는 휴게시설에 대해 구체적으로 명시하고 있다.

〈표 5.1〉 ILO 권고 102호 중 휴게시설 관련 조항

조항	내용
일반원칙	근로자를 위한 다음과 같은 복지 시설에 대해서는 일정한 원칙을 정하고 일정한 기준을 마련하는 것이 바람직합니다: (a) 사업장 내 또는 사업장 인근의 급식 시설; (b) 사업장 내 또는 사업장 인근의 휴게 시설 및 휴일 시설을 제외한 레크리에이션 시설; 그리고 (c) 일반 대중교통이 부적절하거나 불가능할 경우 출퇴근을 위한 교통 시설, 본 회의는 다음 조항이 자발적, 정부적 또는 기타 적절한 조치를 통해 국가 여건이 허용하는 한 완전하고 신속하게 적용되어야 하며, 각 회원국은 이를 시행하기 위해 취한 조치에 대해 관리기구의 요청에 따라 국제노동사무국에 보고할 것을 권고합니다.
I. 범위	1. 본 권고는 농업 및 해상 운송 종사자를 제외한 공공 또는 민간 사업에 고용된 육체노동자 및 비육체노동자에 모두 적용된다 2. 어떤 사업이 본 권고가 적용되는 사업인지 여부가 의심스러운 경우, 관할 기관은 관련 사용자 및 노동자 단체와 협의하거나 해당 국가의 법률 또는 관행에 따라 문제를 해결해야 한다.
II 이행방법	3. 복지시설의 다양성과 복지시설 제공에 대한 국가적 관행을 고려할 때, 본 권고에 명시된 시설은 공적 또는 자발적 조치를 통해 다음과 같이 제공될 수 있다. (a) 법률 및 규정을 통해, 또는 (b) 사용자 및 노동자 단체와의 협의를 거쳐 관할 당국이 승인한 기타 방식으로, 또는 (c) 단체협약에 의거하거나 관련 고용주와 근로자가 달리 합의한 경우.

조항	내용
Ⅲ 휴게관련 공간과 식당 등	C. 기타 적절한 공간 11. - 이렇게 제공되는 시설에는 최소한 다음이 포함되어야 합니다. (a) 추위나 더위로 인한 불편함을 해소할 수 있도록 기후에 적합한 방이 제공되어야 합니다; (b) 적절한 환기 및 조명; (c) 충분한 수의 적절한 테이블과 좌석 시설; (d) 음식과 음료를 데울 수 있는 적절한 기기; (e) 건강에 좋은 식수의 적절한 공급. D. 이동식 식당 12. 근로자가 넓은 작업 구역에 분산되어 있는 사업장에서는 실행 가능하고 필요한 경우, 그리고 다른 만족스러운 시설을 이용할 수 없는 경우, 근로자에게 적절한 식사를 판매할 수 있는 이동식 식당을 제공하는 것이 바람직합니다. E. 기타 시설 13. 교대 근무자에게 적절한 시간에 적절한 식사와 음료를 얻을 수 있는 시설을 제공하는 데 특별한 고려를 기울여야 합니다. 14. 적절한 음식, 음료 및 식사를 구매할 수 있는 시설이 부족한 지역에서는 근로자에게 그러한 시설을 제공하기 위한 조치를 취해야 합니다. F. 시설 사용 15. 근로자는 건강상의 이유로 국가 법률 및 규정에서 요구하는 경우를 제외하고는 어떠한 경우에도 제공된 급식 시설을 이용하도록 강요당해서는 안 됩니다.
4장 휴게시설 16조~19조	A. 좌석 16. (1) 모든 근로자, 특히 여성 및 청소년 근로자가 작업 과정에서 업무에 지장을 주지 않고 앉을 수 있는 합리적인 기회를 갖는 사업장에서는 이들이 사용할 수 있도록 좌석을 제공하고 유지해야 합니다. (2) 이렇게 제공되는 좌석은 적절한 수로 해당 근로자의 작업 위치에서 합리적으로 가까운 곳에 있어야 합니다. 17. (1) 모든 작업의 상당 부분을 앉아서 수행할 수 있는 사업에서는 해당 근로자를 위한 좌석을 제공하고 유지해야 합니다. (2) 좌석은 근로자와 작업에 적합한 디자인, 구조 및 치수를 갖추어야 하며, 필요한 경우 발 받침대를 제공해야 합니다. 18. 근로자를 위한 좌석이 국내법 또는 규정에 의해 제공 및 유지되는지 여부에 관계없이, 각 국가의 관할 당국은 적절한 정부 공무원에게 근로자에게 적합한 좌석의 제공 및 유지와 관련된 기술적 문제, 특히 작업의 상당 부분을 앉아서 수행할 수 있는 작업에 종사하는 근로자에게 좌석이 제공되는 경우 정보, 조언 및 지도를 제공할 수 있는 권한을 부여해야 합니다.

조항	내용
4장 휴게시설 16조~19조	B. 휴식 공간 19. (1) 근로자가 근무시간 중 일시적으로 휴식을 취할 수 있는 대체 시설을 이용할 수 없는 사업장에서는 작업의 성격 및 기타 관련 조건과 상황을 고려하여 바람직한 경우 휴게실을 제공해야 한다. 특히 여성 근로자, 근무 시간 중 일시적인 휴식이 필요한 특히 고된 업무 또는 특수 업무에 종사하는 근로자, 교대 근무에 종사하는 근로자의 요구를 충족할 수 있도록 휴게실을 제공해야 합니다. (2) 적절한 경우, 국내법 또는 규정은 관할 기관이 고용 조건 및 상황으로 인해 관할 기관이 바람직하다고 판단하는 특정 사업 또는 사업군에 휴게실을 제공하도록 요구할 수 있는 권한을 부여해야 합니다. 20. 그렇게 제공되는 시설은 최소한 다음을 포함해야 합니다. (a) 추위나 더위로 인한 불편함을 해소하기 위해 기후에 적합한 방안이 제공되어야 합니다; (b) 적절한 환기 및 조명; (c) 충분한 수의 적절한 좌석 시설.
5장 레크리에이션 시설 21조, 22조	21. (1) 특별기구 또는 지역사회 행동에 의해 조직된 적절한 시설을 이용할 수 없는 경우, 그리고 해당 근로자의 대표자가 지정한 바와 같이 그러한 시설이 실질적으로 필요한 경우, 근로자가 고용된 사업장 내 또는 인근에 근로자를 위한 레크리에이션 시설의 제공을 장려하기 위한 적절한 조치가 취해져야 한다. (2) 필요한 경우, 이러한 조치는 해당 분야에 대한 책임이 있는 경우 국가 법률 또는 규정에 의해 설립된 노동위원회 또는 기타 기관이 취하거나 관련 고용주 또는 근로자가 서로 협의한 후 자발적으로 취해야 합니다. 이러한 조치는 지역 사회가 레크리에이션 시설에 대한 수요를 충족할 수 있도록 공공 당국의 조치를 자극하고 지원하는 방식으로 취하는 것이 바람직합니다. 22. 레크리에이션 시설을 제공하기 위해 채택된 방법이 무엇이든, 근로자는 어떠한 경우에도 제공된 시설의 활용에 참여할 의무가 없어야 합니다.

노동자 복지 시설 가운데 휴게시설의 내용은 근무시간 중 일시적인 휴식이 필요거나 고된 업무 및 특수 업무에 종사하는 노동자, 교대근무 노동자에게 휴게시설을 제공해야 한다고 명시하고 있으며, 휴게시설은 추위에 더위로 인한 불편함을 해소할 수 있어야 하며 적절한 환기 및 조명, 충분한 좌석을 갖추고 있어야 한다고 되어 있다. 이상의 내용을 비취보았을 때 옥외작업을 하는 노동자는 ‘고되거나 특수 업무에 종사하는 노동자’에 포함될 수 있으므로 옥외 노동자를 위한 충분한 휴게시설이 필요하다고 볼 수 있다.

2) 권고 120호 위생(상업 및 사무실) 권고(1964): R120 - Hygiene

(Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120)

국제노동기구 이사회는 1964년 6월 17일에 제48차 회의를 개최하고, 상업 및 사무소의 위생에 관한 특정 제안의 채택을 결정하였다. 권고 120호의 범위는 공공 또는 민간에 관계없이 다음과 같은 모든 시설, 기관 및 행정 서비스에 적용된다고 밝히고 있다.

- (a) 무역 시설
- (b) 자유직업에 종사하는 사람의 사무실을 포함하여 근로자가 주로 사무 업무에 종사하는 시설, 기관 및 행정 서비스
- (c) 제2항에 언급된 시설에 포함되지 않고 산업, 광산, 운송 또는 농업의 위생에 관한 국가 법률이나 규정 또는 기타 조약의 적용을 받지 않는 한, 근로자가 주로 상업 또는 사무 업무에 종사하는 부서가 있는 기타 시설, 기관 또는 행정 서비스의 모든 부서

또한 120호 권고안은 다음과 같은 시설, 기관 및 행정 서비스에도 광범위하게 적용된다고 밝히고 있다.

- (a) 개인 서비스를 제공하는 시설, 기관 및 행정 서비스;
- (b) 우편 및 통신 서비스;
- (c) 신문 및 출판 사업;
- (d) 호텔 및 하숙집
- (e) 레스토랑, 클럽, 카페 및 기타 케이터링 시설;
- (f) 극장 및 공공 엔터테인먼트 및 기타 레크리에이션 서비스 장소.

ILO 권고 120호는 국가별 상황과 관행의 다양성을 고려하여 본 권고의 조항은 다음과 같은 방법으로 효력을 발휘할 수 있다.

- (a) 국내 법률 또는 규정에 의해;
- (b) 단체협약 또는 관련 고용주와 근로자가 달리 합의한 경우;
- (c) 중재 판정에 의해, 또는
- (d) 관련 고용주 및 근로자의 대표 기관과 협의한 후 관할 당국이 승인한 기타 방식.

〈표 5.2〉는 ILO 상업 및 사무실 위생 권고 120호 가운데 위생과 휴게시설에 관한 내용들을 취합한 것이다. 포괄내용은 4장 환기, 6장 온도, 8장 식수, 9장 샤워시설, 10장 위생편의시설, 18장 탈의실, 19장 휴게실 등이다. 특히 6장 온도에 대해서는 ‘건강을 위협할 정도의 온도에서는 작업을 강요해서는 안 된다’고 명시하고 있다. 이러한 조항은 비록 내근직을 기준으로 한 것이지만 옥외노동자들에게도 당연히 적용될 수 있는 조항이다. 실제 6장 22조에는 태양열을 포함한 추위와 열로부터 노동자를 보호해야 함을 명시하고 있으며 21조에는 당국이 정기적으로 살펴보아야 함을 강조한다. 또한 25조에서는 ‘매우 낮은 온도 또는 매우 높은 온도에서 작업이 수행되는 경우 근로자에게 단축근무일 또는 근무 시간에 포함된 휴식 시간을 제공하거나 기타 관련 조치를 취해야 한다.’고 명시하고 있다.

〈표 5.2〉 ILO 권고 120호 중 위생·휴게시설 관련 조항

조항	내용
4장 환기 11~13조	11. 작업이 진행되는 모든 장소 또는 근로자가 공동으로 사용하는 위생 또는 기타 시설이 있는 곳에는 신선한 공기 또는 정화된 공기를 공급하는 자연적 또는 인공적 또는 두 가지 모두의 환기가 충분하고 적절하게 이루어져야 합니다. 12. 특히 (a) 자연적 또는 인공적 환기를 보장하는 장치는 작업의 성격과 조건을 고려하여 1인당 및 시간당 충분한 양의 신선한 공기 또는 정화된 공기를 구역 내로 유입할 수 있도록 설계되어야 합니다; (b) 작업 과정에서 발생할 수 있는 연기, 먼지 및 기타 불쾌하거나 유해한 불순물을 가능한 한 제거하거나 무해하게 만들기 위한 조치가 취해져야 합니다; (c) 고정된 작업장에서의 정상적인 공기 이동 속도가 그곳에서 일하는 사람의 건강이나 편안함에 해롭지 않아야 합니다; (d) 가능한 한, 그리고 조건이 요구하는 한, 밀폐된 건물 내에서 공기 중 적절한 습도 수준을 유지할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 합니다. 13. 작업장 전체 또는 상당 부분이 공조 시설인 경우, 자연적 또는 인공적으로 적절한 비상 환기 수단을 제공해야 합니다.
6장 온도 19~25조	19. 작업이 수행되거나 근로자가 통과해야 할 수 있는 모든 장소 또는 근로자의 공동 사용을 위해 제공되는 위생 또는 기타 시설이 있는 모든 장소에서는 작업의 성격과 기후를 고려하여 가능한 최상의 온도, 습도 및 공기 이동 조건을 유지해야 합니다. 20. 근로자가 극한의 온도에서 정기적으로 근무하도록 요구해서는 안 됩니다. 따라서 관할 당국은 기후와 시설, 기관 또는 행정 서비스 및 업무의 특성을 고려하여 최대 또는 최소 온도 기준 또는 둘 다를 결정해야 합니다. 21. 관할 당국이 건강에 해롭다고 간주하는 급격한 온도 변화가 수반되는 조건에서 근로자가 정기적으로 근무하도록 요구해서는 안 됩니다.

조항	내용
6장 온도 19~25조	22. (1) 적절한 통제 조치를 취하거나, 근로자의 노출 시간을 줄이거나, 적절한 보호 장비 또는 의복을 제공하지 않는 한, 관할 당국이 건강에 유해하다고 간주하는 다량의 열을 방출하거나 주변 공기를 심하게 냉각시키는 장비의 바로 근처에서 정기적으로 작업하도록 근로자를 요구해서는 안 됩니다. (2) 태양열을 포함한 추위 또는 열로부터 근로자를 보호하기 위해 고정식 또는 이동식 스크린, 디플렉터 또는 기타 적절한 장치를 제공 및 사용해야 합니다. 23. (1) 적절한 보온 수단이 제공되지 않는 한, 근로자가 해로울 수 있는 저온에서 실외 판매대에서 일하도록 요구해서는 안 됩니다. (2) 고온에 대한 적절한 보호 수단이 마련되어 있지 않은 한, 근로자가 유해할 가능성이 있는 고온에서 실외 판매대에서 일하도록 요구해서는 안 됩니다. 24. 사업장 대기에 유해하거나 불편한 연기를 발생시킬 가능성이 있는 난방 또는 냉방 방법의 사용을 금지해야 합니다. 25. 매우 낮은 온도 또는 매우 높은 온도에서 작업이 수행되는 경우 근로자에게 단축 근무일 또는 근무 시간에 포함된 휴식 시간을 제공하거나 기타 관련 조치를 취해야 합니다.
8장 식수 28~31조	28. 근로자에게 건전한 식수 또는 기타 건전한 음료를 충분히 공급해야 합니다. 흐르는 식수를 공급할 수 있는 경우, 이 시스템을 우선적으로 사용해야 합니다. 29. (1) 식수 또는 기타 승인된 음료를 배포하는 데 사용되는 모든 용기는 다음과 같아야 합니다. (a) 단단히 닫혀 있어야 하며 적절한 경우 수도꼭지가 장착되어 있어야 합니다; (b) 내용물의 성질을 명확하게 표시해야 합니다; (c) 양동이, 욕조 또는 뚜껑이 있든 없든 윗부분이 넓게 열려 있어 기구를 담가 액체를 뽑아낼 수 있는 기타 용기가 아니어야 합니다; (d) 항상 청결하게 유지되어야 합니다. (2) 충분한 수의 음료수 용기가 제공되어야 하며 깨끗한 물로 세척할 수 있는 시설이 있어야 합니다. (3) 여러 근로자가 공동으로 사용하는 컵은 금지해야 합니다. 30. (1) 관할 보건 당국이 식수 유통을 명시적으로 승인하고 정기적인 검사를 실시하지 않는 한, 식수 유통을 위해 공식적으로 승인된 출처에서 나오지 않은 물을 식수로 유통해서는 안 됩니다. (2) 공식적으로 승인된 지역 공급 서비스에서 시행하는 방식이 아닌 다른 유통 방식은 관할 보건 당국에 통보하여 승인을 받아야 합니다. 31. (1) 음용에 적합하지 않은 물을 분배할 경우, 해당 물을 빼낼 수 있는 지점에 라벨을 부착해야 합니다. (2) 음용수 시스템과 음용에 적합하지 않은 물 시스템 사이에 개방적이거나 잠재적인 상호 연결이 없어야 합니다.

조항	내용
9장 샤워시설 32~36조	32. 근로자가 적절한 장소에서 사용할 수 있도록 충분하고 적합한 세척 시설을 제공해야 하며 적절하게 유지 관리해야 합니다. 33. (1) 이러한 시설에는 가능한 한 세면대가 포함되어야 하며, 필요한 경우 온수가 있어야 하고, 작업의 특성상 온수가 필요한 경우 샤워시설이 있어야 합니다. (2) 비누를 근로자에게 제공해야 합니다. (3) 작업 특성상 필요한 경우 적절한 제품(예: 세제, 특수 클렌징 크림 또는 파우더)을 근로자에게 제공해야 하며, 건강에 유해한 제품의 개인 청결을 위한 사용은 금지해야 합니다. (4) 수건(가급적 개인용) 또는 기타 적절한 건조 수단을 근로자가 사용할 수 있도록 제공해야 합니다. 매번 사용할 때마다 새로운 깨끗한 부분을 제공하지 않는 공동 사용 수건은 금지해야 합니다. 34. (1) 세면대 및 샤워 시설에 제공되는 물은 건강에 위험을 초래하지 않아야 합니다. (2) 세면대 및 샤워 시설에 사용되는 물이 음용에 적합하지 않은 경우 이를 명확하게 표시해야 합니다. 35. 관할 당국의 승인을 받아 공동 시설을 제공할 수 있는 아주 작은 규모의 시설을 제외하고는 남성과 여성을 위한 별도의 세면 시설을 제공해야 합니다. 36. 세면대 및 샤워 시설의 수는 관할 당국이 근로자 수와 업무 특성을 고려하여 정해야 합니다.
10장 위생편의시설	37. 근로자가 적절한 장소에서 사용할 수 있도록 충분하고 적합한 위생 편의시설을 제공해야 하며 적절하게 유지 관리해야 합니다. 38. (1) 위생 편의시설은 충분한 프라이버시를 보장할 수 있도록 구축되어야 합니다. (2) 가능한 한 위생 편의 시설에는 수세식 시스템과 트랩, 화장지 또는 기타 위생적인 청소 수단이 제공되어야 합니다. (3) 여성을 위한 위생 편의 시설에는 뚜껑이 있는 적절하게 설계된 용기 또는 소각기와 같은 기타 적절한 처리 장치가 제공되어야 합니다. (4) 가능한 한 편리하게 접근할 수 있는 세면대를 편의시설 근처에 충분한 수로 설치해야 합니다. 39. 5인 이하 또는 고용주의 가족만 고용하는 사업장의 경우 관할 기관의 승인을 받은 경우를 제외하고는 남성과 여성을 위한 별도의 위생 편의 시설을 제공해야 합니다. 40. 남성용 화장실과 소변기, 여성용 화장실의 수는 관할 당국이 근로자 수를 고려하여 정해야 합니다. 41. 위생 편의시설은 적절히 환기되어야 하며 불쾌감을 주지 않도록 배치되어야 합니다. 작업장, 휴게실 또는 식당과 직접 연결되지 않아야 하며, 반실 또는 개방된 공간으로 분리되어야 합니다. 실외 편의시설에 대한 접근은 지붕이 있어야 합니다.

조항	내용
18장 탈의실	66. 관할 당국이 결정하는 경우, 근로자를 위한 탈의실을 제공해야 합니다. 67. (1) 식당에는 충분한 좌석과 테이블이 제공되어야 합니다. (2) 취사실 내부 또는 바로 근처에 식사를 데울 수 있는 시설, 시원한 식수 및 온수가 준비되어 있어야 합니다. (3) 덮개가 있는 쓰레기통을 제공해야 합니다. 68. (1) 매스 룸(탈의실)은 독성 물질에 노출될 수 있는 장소와 분리되어야 합니다. (2) 탈의실에서 오염된 작업복을 착용하는 것은 금지되어야 합니다.
19장 휴게실 69~70조	69. (1) 근로자가 근무시간 중 일시적으로 휴식을 취할 수 있는 대체 시설을 이용할 수 없는 경우, 작업의 성격 및 기타 관련 조건과 상황을 고려하여 바람직한 경우 휴게실을 제공해야 한다. 특히 여성 근로자, 근무 시간 중 일시적인 휴식이 필요한 특고된 업무 또는 특수 업무에 종사하는 근로자, 교대 근무에 종사하는 근로자의 요구를 충족할 수 있도록 휴게실을 제공해야 합니다. (2) 국내법 또는 규정은 적절한 경우, 고용 조건 및 상황으로 인해 관할 기관이 휴게실을 제공하는 것이 바람직하다고 판단하는 경우 관할 기관에 휴게실의 제공을 요구할 수 있는 권한을 부여해야 합니다.
19장 휴게실 69~70조	70. 그렇게 제공되는 시설은 최소한 다음을 포함해야 합니다. (a) 추위나 더위로 인한 불편함을 해소할 수 있도록 기후에 적합한 방이 제공돼야 합니다; (b) 적절한 환기 및 조명; (c) 충분한 수의 적절한 좌석 시설.

3) 건설업 안전 건강 협약 167조(1988년): safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

ILO는 건설업 안전 건강 협약 167조를 통해 건설업 노동자의 안전과 건강을 별도로 규정하고 있다. 국제노동기구 이사회는 1988년 6월 1일에 제75차 총회를 개최하여 1937년 안전 조항(건물) 협약 및 권고, 1937년 재해 예방 협력(건물) 권고, 1960년 방사선 방호 협약 및 권고, 1963년 기계 보호 협약 및 권고, 1967년 최대 중량 협약 및 권고, 1967년 직업성 암 협약 및 권고에 주목한다, 1974년 작업환경(대기오염, 소음 및 진동) 협약 및 권고, 1977년 산업안전보건 협약 및 권고, 1981년 산업보건 서비스 협약 및 권고, 1985년 석면 협약 및 권고, 1986년 산업재해급여협약(1964년)에 부록으로 1980년 개정된 직업병 목록에 이어 <건설 안전 및 보건에 관한 특정 제안>을 채택하였다.

〈표 5.3〉은 ILO 건설노동자의 안전에 관한 협약 120호의 내용 중 노동자 복지에 관한 것으로 세 가지를 제안하고 있다. 우선 합리적인 접근이 가능한 거리에 식수가 제공되어야 한다. 둘째, 위생 및 세탁, 건조 시설을 갖추고 있어야 하며 악천후로 인한 작업 중단 시 피신할 수 있는 임시 거처를 마련해야 한다. 또한 남성과 여성의 위생 및 세탁시설을 별도로 마련해야 한다고 밝히고 있다.

〈표 5.3〉 ILO 협약 120호 중 위생·휴게시설 관련 조항

조항	내용
32조. 복지	- 모든 건설현장에서 또는 합리적인 접근이 가능한 거리에 건강에 좋은 식수를 적절히 공급해야 한다. - 모든 건설 현장에는 근로자 수와 작업 기간에 따라 다음과 같은 시설이 제공되고 유지되어야 한다: - 위생 및 세탁 시설, - 옷을 갈아입고 보관 및 건조할 수 있는 시설, - 식사를 하고 악천후로 인한 작업 중단 시 피신할 수 있는 거처 - 남성과 여성 근로자에게 별도의 위생 및 세탁 시설을 제공해야 합니다.

4) 권고 183조 광산에서의 안전 및 보건 권고, 1995년(제183호)

ILO 183조는 광산노동자의 안전과 보건에 관한 사항을 다루고 있다. 건설업과 마찬가지로 광산업도 안전보건이 중요하고 위생이 중요하기 때문에 1995년 6월 6일 80차 ILO 총회에서 광산노동자의 안전과 보건에 관한 사항을 권고하였다. 그중 제25조는 충분하고 적합한 화장실, 샤워실, 세면대, 탈의 시설 등을 무료로 설치해야 한다고 권고하고 있다.

〈표 5.4〉 ILO 협약 183조 중 광산에서의 안전 및 보건 권고

조항	내용
II. 광산에서의 예방 및 보호 조치	- 협약 제5조 4항(e)에 따라 고용주는 적절한 경우 근로자에게 무료로 제공 및 유지해야 합니다: - 충분하고 적합한 화장실, 샤워실, 세면대 및 탈의 시설(적절한 경우 성별에 따라 구분); - 옷의 보관, 세탁 및 건조를 위한 적절한 시설; - 적절한 장소에 식수를 충분히 공급할 수 있어야 합니다. - 식사를 위한 적절하고 위생적인 시설.

5) 최근의 동향

ILO는 보고서를 통해 직장에서 고온에 장시간 노출되면 생산성이 저하되고 부상, 질병 및 사망 위험이 부상, 질병 및 사망 위험이 증가함을 강조해 왔다. 특히, 업무 관련 옥외 노동처럼 극심한 더위 속에서 일하는 것의 위험은 이미 선행연구를 통해 수차례 확인된 바 있다고 밝힌다. 무엇보다 기후 위기로 인해 전 세계 기온이 전 세계적으로 기온이 상승함에 따라 폭염의 규모와 긴급성을 필요로 하는 상황이 반복됨에 따라 ILO는 이에 대한 정책 결정을 요구받고 있다.

이러한 맥락에서 ILO는 2023년 5월 9~11일 카타르에서 국제 컨퍼런스를 개최하였다. 국제 회의의 목적은 직업적 열 스트레스의 영향과 직업적 열 스트레스의 영향 및 예방 및 완화 정책 제시 대응책과 관련 모범 사례를 제시하는 것이었다. 회의에는 아랍 지역 각국의 정부, 노동자 및 노사 단체가 참여하여 각자의 관점을 공유했습니다. 또한 전 세계의 실무자, 과학자 및 정책 입안자들과 의견을 공유하고 아래와 같은 의견을 모았다. 주요 내용은 열로 인한 작업이 노동자의 건강을 위태롭게 할 뿐만 아니라 생산성에도 부정적인 영향을 미치게 때문에 이에 대한 과학적인 검증과 연구를 통해 대책을 마련해야 한다는 것이다.

〈표 5.5〉 ILO 국제회의에서 논의된 기후변화와 노동

조항	내용
회의 결과 요약	모든 연사의 프레젠테이션은 컨퍼런스 웹사이트에서 아랍어와 영어로 확인할 수 있습니다. 이틀간의 기술 세션과 전체 토론에서 얻은 주요 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있습니다. - 열 스트레스는 단순한 열 부상과 성능 저하 이상의 문제를 유발할 수 있습니다. 이는 근로자의 신체적, 정신적 건강에 중대한 문제를 야기합니다. 더위에 노출되면 위험 감수성이 높아지고 집중력이 저하되어 직접적인 영향을 넘어 사고로 이어질 수 있습니다. - 근로자의 안전과 건강이 최우선시되어야 하지만, 열 스트레스는 경제적, 생산성에도 영향을 미칩니다. 열 스트레스 또는 열 노출은 노동 공급(근무 시간)과 노동 생산성(해당 근무 시간 동안의 생산량)을 모두 감소시킵니다. 전 세계적으로 열 스트레스로 인해 2030년까지 8천만 개의 정규직 일자리가 손실될 것으로 예상됩니다. 중요한 것은 열 스트레스를 예방하고 보호하면 생산성이 감소하지 않고 오히려 향상된다는 것입니다. - 열 스트레스는 연령, 성별, 국적에 관계없이 근로자에게 영향을 미칩니다. 특정 근로자 그룹(예: 기존 질환이 있거나 최근에 발병한 질환이 있는 사람, 임산부)은 열 노출의 영향에 더욱 취약합니다. - 더위 스트레스의 영향을 받는 사람들을 위해 맞춤형의 효과적인 사회 보호 및 보건 서비스를 강화해야 합니다. 특히 이주 노동자의 경우, 많은 지역에서 열 영향의 위험에 노출되어 있습니다. 이주 및 임시직 근로자를 위한 사회 보호 시스템을 구축하기 위한 노력의 맥락에서 열 스트레스 관련 질병의 식별 및 완화에 특별한 주의를 기울여야 합니다.

조항	내용
회의 결과 요약	- 전 세계적으로 열 스트레스와 관련된 정책 대응의 약 70%가 지난 5년 동안 발표되었으며, 이는 열 스트레스가 새로운 정책 대응 영역임을 반영합니다. 기후 변화가 인간 건강에 미치는 영향은 기후 변화가 환경에 미치는 영향에 비해 훨씬 덜 주목을 받아왔습니다. - 기후가 직업 건강에 미치는 영향은 여전히 증거에 큰 격차가 있습니다. 따라서 산업보건 영향 평가를 더욱 정확하게 하려면 실제 업무 상황에서 건강과 생산성에 미치는 영향에 대한 추가 데이터가 절실히 필요합니다. - 대응책은 상황에 따라 달라져야 하며, 한 상황에서 다른 상황으로 솔루션을 완전히 옮길 수는 없습니다. 따라서 우리는 서로에게서 배울 수 있고 또 배워야 하지만, 특정 노동 시장과 기타 상황에 맞게 솔루션을 조정해야 한다는 점을 항상 명심해야 합니다. - 정책 설계와 실행은 증거에 기반해야 합니다. 전 세계적으로 데이터 수집 노력에는 상당한 격차가 존재하며, 연구 노력을 더욱 확대하고 지원해야 합니다. 연구 우선순위는 다음과 같습니다: ◦ 환경 변화, 폭염 노출의 장기적 영향, 실외 근로자의 태양열 노출이 미치는 구체적인 영향, 특히 고령 근로자, 임산부, 급성 또는 만성 건강 질환자 등 다양한 취약 계층에 미치는 영향에 대한 이해도 제고. ◦ 건설을 포함한 주요 산업 분야의 여러 직종에서 다양한 열 완화 전략의 상대적 효과 평가 건설, 농업, 수산업, 에너지 등 주요 산업 분야의 직종에 대한 상대적 효과 평가 - 각 경우에 최적의 조치가 사용되도록 보장합니다. - 지역 및 국제 협력은 지식과 관행을 교환하고 관련 연구와 정책 설계 및 실행을 조정하는 데 필수적이며, 해결책은 지역 현실에 맞게 맥락화되어야 한다는 점에 유의해야 합니다. 교류, 학습 및 맞춤형 채택을 지원하기 위해 정기적으로 업데이트되는 폭염 대비 및 대응 전략 개요서를 만들어야 합니다. 같은 맥락에서 국제기구(국제노동기구, 세계기상기구, 세계보건기구)는 글로벌 열 건강 정보 네트워크의 틀 안에서 협력과 정보 교류를 강화하여 전 세계 작업장 열 노출 데이터베이스 관리에 보다 적극적인 역할을 수행해야 합니다.

나. EU

유럽연합은 1989년 노동자의 안전 및 보건 향상을 촉진하는 대책의 도입에 관한 지침(Council Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)을 결의하였고 이러한 지침에 의거하여 옥외노동을 포함해 작업장에서의 최소한의 안전 및 보건에 관한 지침을 별도로 두었다.

1) 노동자의 안전 및 보건 향상을 위한 지침(Council Directive

89/391/EEC)

유럽연합은 1989년 노동자의 안전과 보건 향상을 위한 지침을 결의하고 회원국의 이행을 요청하였다. 지침은 사용자의 의무와 노동자의 참여 등을 포함하고 있으며 우리나라 산업안전보건법과 유사하다. 이 중 5조 사업주의 의무를 보면, 위험을 평가하고 위험에 대처해야 함을 규정하고 있다. 또한 8조는 심각하고 위급한 위험에서는 노동자가 위험한 상황에 직면하면 노동자는 작업을 중지할 권리가 있음을 명시하고 있다. 이러한 일반원칙은 옥외 노동에도 적용된다고 볼 수 있으며 사용자는 옥외노동자의 안전과 위험에 대한 대처 의무를 가진다고 해석할 수 있다.

〈표 5.6〉 유럽연합 노동자 안전 및 보건 향상을 위한 지침

조항	내용
제5조 사업주의 의무 일반조항	1. 사업주는 업무와 관련된 모든 면에서 근로자의 안전과 보건을 확보할 의무가 있다. 2. 제7조 제3항에 따라 고용주가 유능한 외부 서비스 또는 사람을 고용하는 경우, 이로 인해 이 분야에 대한 책임이 면제되지는 않는다. 3. 작업 안전 및 보건 분야에서 근로자의 의무는 사업주 책임 원칙에 영향을 미치지 않는다. 4. 이 지침은 사업주가 통제할 수 없는 비정상적이고 예측할 수 없는 상황으로 인해 발생한 경우 사업주의 책임을 배제하거나 제한하는 회원국의 선택권을 제한하지 않는다. 또는 모든 적절한 주의를 기울였음에도 불구하고 그 결과를 피할 수 없었던 예외적인 사건으로 인한 경우 회원국은 첫 번째 하위 항에 언급된 옵션을 행사할 필요가 없다.
제6조 고용주에 대한 일반 의무	1. 사용자는 자신의 책임 범위 내에서 직업적 위험의 예방, 정보 및 교육 제공, 필요한 조직 및 수단의 제공을 포함하여 근로자의 안전 및 보건 보호에 필요한 조치를 취해야 한다. 고용주는 변화하는 상황을 고려하여 이러한 조치를 조정하고 기존 상황을 개선하기 위해 이러한 조치를 조정할 필요성에 대해 경각심을 가져야 한다. 2. 고용주는 다음과 같은 일반적인 예방 원칙에 따라 제1항 제1호에 언급된 조치를 이행해야 한다. (a) 위험 회피 (b) 피할 수 없는 위험에 대한 평가 (c) 원천적으로 위험에 대처하기 (d) 특히 단조로운 작업과 미리 정해진 작업 속도로 일하는 것을 완화하고 건강에 미치는 영향을 줄이기 위해 작업장 설계, 작업 장비 선택, 작업 및 생산 방법 선택과 관련하여 작업을 개인에 맞게 조정 (e) 기술적 진보에 적응 (f) 위험한 것을 위험하지 않거나 덜 위험한 것으로 대체

조항	내용
제6조 고용주에 대한 일반 의무	(g) 기술, 업무 조직, 근무 조건, 사회적 관계 및 근무 환경과 관련된 요인의 영향을 포괄하는 일관된 전반적인 예방 정책을 개발 (h) 개별 보호 조치보다 집단 보호 조치에 우선순위를 부여 (i) 근로자에게 적절한 지침을 제공 3. 이 지침의 다른 조항을 침해하지 않는 범위 내에서, 고용주는 기업 및/또는 사업장의 활동 특성을 고려하여 다음과 같은 조치를 취해야 한다. (a) 특히 작업 장비의 선택, 사용되는 화학 물질 또는 제제, 작업장 설치에 있어 근로자의 안전과 건강에 대한 위험을 평가 - 이 평가 이후, 그리고 필요에 따라 고용주는 예방 조치와 작업 및 생산 방법을 시행 ◦ 안전 및 보건과 관련하여 근로자에게 제공되는 보호 수준이 향상되도록 보장합니다. ◦ 사업 및/또는 시설의 모든 활동과 모든 계층적 수준에 통합되어야 한다. (b) 근로자에게 업무를 위임하는 경우, 안전 및 보건에 관한 근로자의 능력을 고려 (c) 새로운 기술의 계획 및 도입이 근로자의 안전 및 보건에 대한 장비, 작업 조건 및 작업 환경 선택의 결과와 관련하여 근로자 및/또는 근로자 대표와 협의의 대상이 되도록 보장 (d) 적절한 지침을 받은 근로자만 심각하고 구체적인 위험이 있는 구역에 접근할 수 있도록 적절한 조치를 취하도록 한다. 4. 본 지침의 다른 조항을 침해하지 않는 범위 내에서, 여러 사업장이 작업장을 공유하는 경우 고용주는 안전, 보건 및 산업 위생 조항을 이행하는 데 협력해야 하며, 활동의 특성을 고려하여 직업적 위험의 보호 및 예방에 관한 문제에 대해 서로의 행동을 조정하고 이러한 위험을 서로 및 각자의 근로자 및/또는 근로자 대표에게 알려야 합니다. 5. 직장에서의 안전, 위생 및 보건과 관련된 조치는 어떠한 경우에도 근로자에게 재정적 비용을 요구할 수 없습니다.
제8조 근로자의 응급처치, 소방 및 대피, 심각하고 임박한 위험	1. 고용주는 근로자의 응급 처치, 소방 및 대피를 위해 필요한 조치를 취해야 한다. - 활동 및/또는 사업장 및/또는 시설의 규모에 맞게, 그리고 함께 있는 다른 사람들을 고려하여 필요한 조치를 취해야 한다. - 특히 응급 처치, 응급 의료, 구조 작업 및 소방과 관련하여 외부 서비스와의 필요한 연락을 주선한다. 2. 제1항에 따라 고용주는 특히 응급 처치, 소방 및 근로자 대피를 위해 그러한 조치를 이행하는 데 필요한 근로자를 지정해야 한다. 그러한 근로자의 수, 교육 및 사용 가능한 장비는 사업 및/또는 시설의 규모 및/또는 특정 위험을 고려하여 적절해야 한다. 3. 고용주는 다음을 수행해야 한다. (a) 심각하고 임박한 위험에 노출되었거나 노출될 가능성이 있는 모든 근로자에게 가능한 한 빨리 관련 위험과 보호와 관련하여 취했거나 취해야 할 조치에 대해 알려야 한다.

조항	내용
제8조 근로자의 응급처치, 소방 및 대피, 심각하고 임박한 위험	(b) 심각하고 임박하며 피할 수 없는 위험에 처한 근로자가 작업을 중단하거나 즉시 작업장을 떠나 안전한 장소로 이동할 수 있도록 조치를 취하고 지침을 제공한다. (c) 정당하게 입증된 예외적인 경우를 제외하고, 여전히 심각하고 임박한 위험이 있는 작업 상황에서 근로자에게 작업 재개를 요청하지 않는다. 4. 심각하고 임박하며 불가피한 위험이 발생한 경우 작업장 및/또는 위험 구역을 떠나는 근로자는 이러한 행동으로 인해 어떠한 불이익도 받지 않아야 하며, 국내 법률 및/또는 관행에 따라 유해하고 부당한 결과로부터 보호받아야 한다. 5. 고용주는 모든 근로자가 자신 및/또는 다른 사람의 안전에 심각하고 임박한 위험이 발생하고 직속 상급자에게 연락할 수 없는 경우, 그러한 위험의 결과를 피하기 위해 자신의 지식과 처분할 수 있는 기술적 수단에 비추어 적절한 조치를 취할 수 있도록 보장해야 한다. 부주의하게 행동했거나 본인의 과실이 없는 한 이러한 조치로 인해 어떠한 불이익도 받지 않아야 합니다.

지침 89/391/EEC 제16조 1항의 의미 내에서 최초의 개별 지침으로 작업장의 안전 및 보건에 대한 최소 요구 사항을 규정하고 있으며 부록에 자세한 내용을 담고 있다. 다만 이 지침은 다른 지침에서 규정하고 있는 (a) 사업장 및/또는 사업장 외부에서 사용되는 운송 수단 또는 운송 수단 내부의 작업장, (b) 임시 또는 이동식 작업장, (c) 채굴 산업, (d) 어선, (e) 농업 또는 임업 사업의 일부 등에는 적용되지 않는다.

작업장 최소지침은 휴게실(16조), 샤워실(18조), 화장실(19조) 외에 옥외 작업장에 대한 특별 조항을 두고 있다. 옥외 작업장 관련 특별 조항은 야외 작업 시 적절한 조명 외에 악천후로부터의 보호, 유해물질로부터의 보호, 위험발생 시 신속하게 작업장에서 떠나 대피할 수 있는 조치 등의 내용이 포함되어 있다.

〈표 5.7〉 유럽연합 노동자 안전 및 보건 향상을 위한 지침 중 위생·휴게시설 관련 조항

조항	내용
16조. 휴게실	16.1. 수행되는 활동의 유형 또는 일정 수 이상의 직원으로 인해 근로자의 안전 또는 건강이 특히 필요한 경우, 근로자에게 쉽게 접근할 수 있는 휴게실을 제공해야 한다. 근로자가 휴식 시간에 동등한 휴식을 제공하는 사무실 또는 이와 유사한 작업실에 고용된 경우에는 이 조항이 적용되지 않는다. 16.2. 휴게실은 충분히 넓어야 하며 근로자 수에 맞는 적절한 수의 테이블과 등받이가 있는 의자를 갖추어야 한다. 16.3. 휴게실에는 담배 연기로 인한 불편함으로부터 비흡연자를 보호하기 위한 적절한 조치가 도입되어야 한다.

조항	내용
16조. 휴게실	16.4. 근무 시간이 정기적으로 자주 중단되고 휴게실이 없는 경우, 근로자의 안전 또는 건강을 위해 필요한 경우 해당 중단 시간 동안 근로자가 머무를 수 있는 다른 방을 제공해야 한다. 담배 연기로 인한 불편함으로부터 비흡연자를 보호하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
18조 샤워실	18.2.1. 업무의 특성상 또는 건강상의 이유로 필요한 경우 근로자에게 적절하고 적합한 샤워 시설을 제공해야 한다. 남성과 여성을 위한 별도의 휴게실과 샤워실 제공 18.2.2. 샤워실은 각 근로자가 적절한 위생 기준의 조건에서 방해받지 않고 씻을 수 있을 만큼 충분히 커야 한다. 샤워실에는 온수 및 냉수 시설이 갖추어져 있어야 한다. 18.2.3. 18.2.1의 첫 번째 하위 항에 따라 샤워가 필요하지 않은 경우, 작업대와 탈의실 근처에 흐르는 물(필요한 경우 온수)이 있는 적절하고 적합한 세면대를 제공해야 한다. 이러한 세면대는 적절한 이유로 필요한 경우 남성과 여성이 따로 사용하거나 분리하여 사용해야 한다. 18.2.4. 샤워실 또는 세면대가 있는 공간이 탈의실과 분리되어 있는 경우, 두 공간 간에 쉽게 소통할 수 있어야 한다. 18.3. 화장실 및 세면대 - 작업장, 휴게실, 탈의실, 샤워실 또는 세면대가 있는 방 근처에 적절한 수의 화장실과 세면대를 갖춘 별도의 시설을 제공
19조 화장실 및 세면대	- 작업장, 휴게실, 탈의실, 샤워실 또는 세면대가 있는 방 근처에 적절한 수의 화장실과 세면대를 갖춘 별도의 시설을 제공 - 별도의 화장실 또는 남성과 여성이 화장실을 따로 사용할 수 있도록 제공
옥외 작업장 특별규정	21.1. 근로자가 활동 과정에서 사용하거나 점유하는 실외의 작업장, 통행로 및 기타 구역 또는 시설은 보행자와 차량이 안전하게 통행할 수 있도록 구성되어야 한다. 섹션 12, 13 및 14는 사업장의 주요 교통로(고정된 작업장으로 이어지는 교통로), 사업장 시설의 정기적인 유지보수 및 감독에 사용되는 교통로 및 적재 베이에도 적용됩니다. 섹션 12는 실외 작업장에도 적용된다. 21.2. 실외 작업장은 일광이 충분하지 않은 경우 인공조명으로 적절히 밝혀야 합니다. 21.3. 근로자가 실외 작업장에 고용된 경우, 그러한 작업장은 가능한 한 근로자가 다음을 수행할 수 있도록 배치되어야 한다: (a) 악천후로부터, 필요한 경우 낙하물로부터 보호 (b) 유해한 소음 수준이나 가스, 증기 또는 먼지와 같은 유해한 ▶C1 야외 ▶ 영향에 노출되지 않아야 한다. (c) 위험 발생 시 신속하게 워크스테이션을 떠날 수 있거나 신속하게 도움을 받을 수 있어야 한다. (d) 미끄러지거나 넘어지지 않아야 한다.

다. (참고) 미국 OSHA의 화장실 관련 위생 기준

OSHA는 고용주가 직원에게 위생적이고 이용 가능한 화장실 시설을 제공할 의무를 부과하고 있다. 첫째 가용성이다. 모든 작업장에서 화장실을 사용할 수 있어야 하며, 농업 근로자의 경우 작업장으로부터 1/4마일 이내에 화장실 및 손 씻기 시설이 있어야 한다.

직원들은 화장실 시설에 합리적으로 접근할 수 있어야 한다. 직원이 화장실을 사용할 때 근무 시간에 남아 있거나 퇴근하는 문제는 다루지 않도록 권고하고 있다. 조립 라인 작업과 같이 화장실 휴식으로 인해 작업 흐름이 중단될 수 있는 특정 직종의 경우, 근로자가 임시 교체를 요청하는 신호를 보내고 고용주는 임시 대체 인력을 확보해야 하는 구호 시스템을 갖추고 있어야 한다.

화장실의 수량도 정해 놓고 있다. 직원 수가 15명 이하인 회사에는 잠금장치가 있는 남녀 공용 화장실과 문이 있는 화장실 하나만 제공하도록 규정하고 있다.

- 16~35명의 직원을 위한 화장실 2개.
- 36~55명의 직원을 위한 화장실 3개.
- 56~80명의 직원을 위한 화장실 4개.
- 81~110명의 직원을 위한 화장실 5개.
- 111~150명의 직원을 위한 화장실 6개.
- 150명 이상은 직원 40명당 화장실 1개 추가

OSHA는 고용주가 15명 이상의 직원을 고용하는 경우 남녀가 분리된 시설을 제공해야 하며, 화장실은 한 사람만 사용할 수 있고 내부에서 잠글 수 있는 경우를 제외하고는 남성용 또는 여성용으로 지정해야 한다고 규정하고 있다. 손 씻기 시설은 위생적인 상태로 제공되고 유지되어야 한다고 제안하고 있다. 모든 화장실에는 흐르는 물, 비누, 핸드타월 또는 에어 드라이어가 비치되어 있어야 한다고 권고한다.

라. 소결

본 절은 옥외노동에 관한 국제기준을 살펴보기 위해 ILO의 권고와 협약, 유럽연합의 지침 등을 살펴보았다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 국제기준은 본 연구의 관심사인 휴게 시설, 화장실, 샤워실 등 휴게·위생시설에 대해 옥외, 실내 등을 구분하지 않고 설치가 의무화되어 있었으며 남녀구분, 개수 등 어떻게 설치되어야 하는지가 자세하게 명시되어 있었다.

둘째, 유럽연합 작업장 최소한의 안전 지침은 옥외 노동에 대한 특별조항을 두어 위험(악천후 포함)으로부터 노동자를 보호하고, 노동자는 위험 인지 시 작업장을 떠나 대피할 수 있는 조항을 두고 있었다. 또한 ILO는 실내 노동자에 대한 위생 협약에서 급격한 날씨 변화에 대해 노동자에게 안전한 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다.

셋째, 아직까지 국제기준은 비록 지침에는 폭염의 기준 등이 세세하게 제시되지 않았으나 기후 위기로 인한 여름철 더위가 극심하고 생명을 위협하는 폭염 상황이 반복됨에 따라 폭염에 따른 구체적인 지침의 필요성이 논의되고 있다. 실제, 스페인, 미국 등 일부 국가에서는 옥외 작업 시 중지가 필요한 온도를 명시하고 있다.

2. 옥외노동자 휴게·위생권: 영국 사례

가. ‘작업장 보건안전복지 규정’

영국의 경우, 노동자의 휴게·위생권 보장을 위한 ‘작업장 보건안전복지 규정[The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]’ 및 ‘건설(설계 및 관리) 규정[Construction (Design and Management) Regulations 2015]’ 등의 제도적 장치를 마련하고 있다. 사업장의 환기, 온도, 조명, 청결, 실내 크기, 작업대 및 의자, 바닥 상태, 추락 또는 낙하물, 투명 및 반투명 문, 출입구와 벽, 창문, 채광 및 환기장치, 교통 경로, 에스컬레이터, 위생 시설 및 세탁시설에 대해 규제하고 있다.

〈일반 규정 : 휴식과 식사를 위한 시설〉

- 쉽게 접근할 수 있고 충분한 휴게시설이 제공되어야 한다.
- 근로자가 휴식시간에 사용할 수 있는 좌석을 제공해야 한다.
- 이들은 개인 보호 장비를 착용할 필요가 없는 장소에 있어야 한다.
- 휴게시설이나 방은 충분히 넓어야 하며, 직장에서 일하는 장애인에게 적합한 좌석과 적절한 접근을 포함하여 한 번에 사용할 수 있는 근로자 수에 맞는 등받이와 테이블이 있는 충분한 좌석이 있어야 한다.
- 근로자가 직장에서 정기적으로 식사를 하는 경우에는 그 목적에 적합하고 충분한 시설이 제공되어야 한다.
- 이러한 시설은 식품오염 가능성이 있는 곳에도 제공되어야 한다.
- 적절하고 깨끗하게 음식을 놓을 적절한 표면이 있는 작업공간은 휴식 공간 및 식사시설로 간주될 수 있다.
- 식사 시설에는 뜨거운 음료를 준비하거나 더운물을 얻을 수 있는 시설이 포함되어야 한다.
- 작업장이나 작업장 근처에서 뜨거운 음식을 구할 수 없는 경우 음식을 데울 수 있는 수단(예: 전자레인지)을 제공해야 한다.
- 매점이나 식당은 휴게시설로 사용할 수 있다.
- 임산부와 수유부에게 적절한 휴게시설을 제공해야 한다.
- 위생시설 근처에 있어야 하며, 필요 시 누울 수 있는 시설을 포함해야 한다.

특히 작업장 보건안전복지 규정에서는 노동자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 일반사업장, 중소기업, 건설현장으로 각각 구분하여 규정하고 있다. 작업장 보건안전복지 규정은 산업안전보건법(Health and Safety at Work etc. Acts)의 하위 규정으로 선박 내 작업, 광산 작업을 제외한 모든 사업장에 적용된다(고용노동부, 2018).

□ 일반사업장

구 분	고려내용
복지 시설	- 적합하고 안전한 공간을 마련하여 작업자들의 개인 의류와 작업의류를 보관할 수 있어야 함. - 시설은 건조 시설을 구비하는 것이 바람직하며, 탈의가 필요한 경우 탈의 공간을 따로 제공해야 함. - 해당 시설은 작업장, 샤워장, 식당과 인접해 있어야 하며, 휴식을 취하는 작업자들이 개인 공간과 쉴 수 있는 의자도 마련되어야 함.

□ 중소기업

구 분	고려내용
위생 복지 시설	- 냉/온수, 비누와 타월 혹은 건조 기구가 구비된 청결한 변기와 세면대 - 휴식과 취식이 가능한 공간, 상하기 쉬운 음식 보관이 가능한 공간 - 오물이 많이 발생하는 작업이나 응급 상황에 대비한 샤워시설 - 작업 시 옷이 젖게 되는 경우에 사용할 수 있는 건조 시설 - 의류 보관 시설 (작업복 탈의가 필요한 경우에는 탈의 시설 필요) - 임산부나 육아를 위한 공간 - 상황에 따라 다음과 같은 추가적인 사항을 고려해야 한다. 예를 들어: 피부 세정제, 손톱 관리 용품, 보호 크림과 피부 관리 제품 - 작업장에서 멀리 떨어진 현장에서 근무하는 작업자를 위한 화장실

□ 건설현장

구 분	고려내용
휴게 시설	- 휴게 시설은 바람과 비에 대피할 수 있는 시설임. 휴게 시설은 충분한 양의 탁자와 등받이 의자, 음수를 위해 물을 가열하고 음식을 데울 수 있는 시설(가스나 전기 가스레인지 또는 전자레인지)을 갖추고 있어야 함. 휴게실은 식물이나 장비 또는 자재를 보관하는 용도로 사용할 수 없음.
탈의실	- 작업자들이 특수 복장을 갖추어야 하는 현장에서는 남녀 구분 탈의시설을 구비해야 함. 탈의실에서는 벤치와 의류 건조 설비가 구비되어 있어야 하며, 오염된 보호 장비를 보관할 사물함도 따로 구비되어 있어야 함.
사물함	- 작업자의 소지품을 보관할 수 있는 사물함(잠금 기능 포함) 구비되어 있어야 함. 사물함은 작업장 사무실이나 소규모 현장의 경우엔 차량에도 구비할 수 있음.
휴식과 취사	- 휴게실과 식당에는 다음과 같은 조건이 갖춰져야 함 - 작업자의 인원수를 동시에 수용할 수 있는 충분한 수량의 탁자와 등받이 의자 - 취사시설 (음식 준비, 물 끓이는 설비) - 여름엔 통풍 장치, 겨울엔 난방 장치가 구비되어 있어야 함. 전기로 운용되는 설비는 일산화탄소를 발생 하는 LPG 난방 설비 보다 전기로 운용되는 설비를 설치할 것을 권고함. - 휴게실을 청결하게 유지. 건설 장비, 재료 보관은 불가능.
식수	- 식수는 찾기 쉽고 손쉽게 닿는 위치에 구비 되어 있어야 함. 병에든 생수는 오염되지 않고 깨끗하게 유지해야 하고 필요할 시 컵도 함께 구비해야 함.

나. 일반사업장 규정²⁵⁾

고용주는 〈보건안전복지규정〉 제2항에 의해 작업자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 지고 있다. 사유 지역에 관한 지배권을 가진 자들은 그렇지 못한 자에 대해 규정의 제4항에 의해 지역에 대한 사용권을 보장할 의무를 가지고 있다. 위의 규정은 작업장의 모든 인원에게 대한 보건과 안전을 보장해야 하며, 관련된 복지시설의 설치를 보장해야 한다.

위와 같은 규정들은 장애를 가진 자들을 포함한 모인 작업자에 대한 보건, 안전, 복지를 보장하도록 설립되었다. 많은 규정들은 작업장의 여러 여건의 '적합성'에 대한 기준을 포함하고 있다. 규정 2(3)는 모든 이에게 적합한 환경을 제공할 것을 요구하고, 이는 장애를 가진 자들에게도 적용되는 기준이다. 장애인이 사용하는 모든 부분에 대해(예: 문, 복도, 계단, 샤워, 세면, 화장실, 작업장)서도 복지가 갖춰져야 함을 의미한다.

1) 보건

가) 환기

작업장은 적절한 환기가 이루어져야 한다. 쾌적하고 깨끗한 공기가 작업장 외부로부터 전달되어야 하며, 실내의 오염물질은 환기구와 굴뚝을 통해서 환기되어야 한다. 아울러 실내 환기를 통해 덥고 습한 공기를 배출하고, 과도하게 건조하지 않은 선으로 실내 공기 수준을 유지해야 한다. 작업장의 특성상 발열 혹은, 먼지/연기/수증기를 발생하는 장비가 있다면, 환기에 특별한 신경을 써야 한다. 창문 등을 이용한 개방을 통해 충분한 환기가 이루어질 수 있지만, 필요에 따라 기계적인 환기 시스템의 설계/유지가 필요하다.

나) 실내 온도

환경적 요인(습도, 발열)이 개인적 요인(작업 복장, 작업의 신체 노동 강도)과 결합되어 작업자들의 '온열 쾌적성'을 좌우한다. 모든 작업자들의 취향을 만족시키는 환경을 유지하기는 어렵

25) 안전보건공단(2017), 사업장 휴게시설 실태 및 개선방안 연구, 참고

다. 주로 정적인 활동이 이루어지는 사무환경에서는 16℃의 온도를 맞춰주는 것이 일반적이다. 신체적 노동이 더 요구되는 환경에서는 13℃의 온도를 맞춰주는 것이 바람직하다(기타 법령에 의해 더 낮아야 하는 경우도 있다).

영국노총(TUC)은 내부 온도가 24℃에 도달할 때 고용주가 조치를 취하도록 작업장 온도에 상한선을 도입할 것을 촉구하고 있다. 이는 직장 온도가 30℃(또는 육체적으로 힘든 작업에 종사하는 사람들의 경우 27℃)에 도달하면 직원을 집으로 보내고 이를 어길 시 고용주를 기소할 수 있도록 해야 한다고 주장하고 있다(TUC, 2022).

다) 고온/저온의 작업 환경

작업장의 환경에 극한의 요소가 많을수록 작업자들의 건강에 대한 위험도가 증가한다. 예를 들어, 주조 공장/유리 공정/세탁 등의 과도한 고온, 습도, 열복사에 노출되는 환경일수록 열로 인한 위험 요소가 증가한다. 저온으로 인한 위험 요소 또한 냉장창고/조리 시설 등의 환경에서 겨울에 급증하게 된다.

고온/저온 환경의 위험 요소 점검에는 개인적인 요소와 환경적인 요소 모두 고려해야 한다. 개인적 요소는 신체 활동, 작업복, 환경에 노출되는 시간 등을 고려할 수 있으며, 환경적인 요소는 현장 온도, 발열, 외부의 경우엔 태양, 바람, 우천, 강설 등을 고려할 수 있다.

〈위험 요소 점검에 대해 이루어질 수 있는 해결책〉

- 온도 조절 설비를 구비하여 발열 구간에 절연 작업을 진행하여 실내 환기를 유도하고 습도를 유지한다. 태양에 의한 발열 관리는 건물 설계를 하면서 최대한 영향을 받지 않는 공간에 작업장을 구비하거나, 이가 가능하지 않다면 암막 등을 사용할 수 있다. 만약 환경 자체의 온도 조절이 어려울 경우엔 (냉동 창고 등) 운반 차량 내부 히터를 설치하는 방식으로 해결할 수 있다.
- 위험 요소에 대한 노출을 적절한 휴식을 통해 조절한다. 이는 작업자들이 쾌적한 환경에서 휴식을 취하고 탈수나 추위를 방지하도록 한다. 작업이 과도한 발한을 일으킨다면, 작업복 건조 시설을 구비하도록 할 수 있다.
- 신체검사를 통한 작업자 선발을 통해 현장 투입 적합성을 판단한다.
- 적합한 작업 복장 사용(절연 기능)
- 특히 더운 기후의 작업장에 대해선 작업자들의 기후 적응에 신경을 쓴다.
- 주의 사항에 대한 교육
- 위험 요소 점검에 의한 대응 방안이 실행되는지 관리/감독을 실시한다.

라) 조명

작업자들의 안전을 위해 적절한 조명 시설이 구비되어 있어야 한다. 필요하다면 개인 작업 혹은 교차점에 개인/국지 조명 시설을 구비해야 한다. 조명과 부속 부품들은 위험 요소가 없도록 검사되어야 한다. 상황 발생 시 발전기에서 별도로 전원이 공급되는 비상등은 조명 시설 고장시 위험한 장소에 구비되어 있어야 한다.

마) 오물 청결

모든 작업장, 가구, 설비, 부품들은 청결하게 유지해야 하며 바닥, 천장, 벽면 또한 깔끔하게 유지해야 한다. 오물은 효과적으로 제거하여 적절한 용기에 보관해야 한다.

바) 작업실 규모와 공간

작업실은 실내 이동이 용이하도록 충분한 공간이 보장되어야 한다. 텀 빈 작업실의 부피는 작업실 상주 인원과 최소 11m³당 1명의 비율로 유지되어야 하며, 이는 작업실의 특성, 레이아웃에 따라 더 여유 있는 비율이 보장될 수도 있다.

사) 작업대와 의자

작업대는 작업자와 작업 특성에 맞아야 한다. 작업자들은 응급 시 신속히 작업대를 대피할 수 있어야 한다. 앉아서 하는 작업대의 경우에는 작업자들을 위한 의자가 제공되어야 한다. 의자는 허리를 지지하며, 발이 닿지 않는 경우엔 발판도 제공되어야 한다.

2) 안전

가) 관리 유지

작업장의 용품, 장비, 시스템은 효과적인 프로세스에 의해 관리되어야 한다. (건강, 안전, 복

지에 관한 효과성). 기계적인 환기 시스템이 건강/안전/복지에 문제 발생 시 위험을 일으키는 장비 용품들의 효과적인 관리는 위험 요소를 방지하는 데 요구된다. 건물의 상태 또한 항시 점검하여 그 용도의 역할을 하는지 확인해야 한다. 확인 사항으로는 작업 공정 간 발생하는 위험 요소들에 대한 점검이다(예: 진동, 바닥 하중, 가스 보관통).

나) 바닥과 이동 경로

‘이동 경로’는 도보, 차량 등이 이동하는 공간으로 계단, 고정된 사다리, 현관, 적재 구획 등이 있다. 해당 공간에는 사람과 차량이 쉽게 이동할 수 있도록 적절한 너비와 높이가 설계되어 있어야 한다.

주차장에서 진입구 등의 공간의 차량 진입 차단기 열려 있거나 닫혀 있을 때 자물쇠 등의 장비로 확실히 고정되어 있어야 하며, 이는 진입하는 차량에 대한 위험 요소를 제거한다. 이 사항은 문, 정문 관련 규정에 더 세부적으로 기술되어 있다.

사람과 차량의 이동을 더 안전하게 하기 위해서는 사람/차량 이동 통로는 별도로 설계하는 것이 좋다. 이것이 불가능한 경우에는 경계석, 차단막, 혹은 표시를 하여 안전한 도보길을 구분하고, 횡단이 필요한 구간에 대해선 눈에 잘 띄는 횡단보도를 설치하거나, 육교/지하 통로가 있어야 한다. 사람과 차량이 혼재한 통로에 대해선 밝은 조명 또한 필요하다.

관련 법령을 확인하여 적절한 속도 제한을 설정해야 한다. 거리엔 적절한 표지판을 배치하여 운전자와 행인이 이동 시 헛갈리지 않고 위험 요소에 대해인지를 시켜야 한다.

적재 구획은 저층에 최소한 한 개의 출구를 배치하거나, 대피 공간을 마련하여 차량과의 충돌을 대비해야 한다.

적재 구획에서 적재 간 하중으로 인해 차량이 전복되거나 빠질 위험이 있는 경우에는 차량 턱을 설치해야 한다. 바닥과 이동 통로는 적재 화물의 하중을 버틸 수 있도록 튼튼하게 설계되어야 한다. 표면에 구멍이나, 불균형 또는 미끄러움 없이 작업자가 넘어지지 않도록 해야 한다.

침하, 불균형, 구멍, 물 고임, 크랙 등의 하자에 대한 보수 체계와 기준이 필요하다.

옆에 열린 계단의 경우엔 900mm 이상의 상단 레일과 동시에 하단 레일 또한 설치해야 한다. 계단엔 최소 한쪽에 손잡이가 설치되어 있어야 하며 추가적인 핸드레일이 필요한 경우도 있다. 층간 이동은 사다리나 가파른 계단으로 이루어져서는 안 된다.

다) 위험 물질로 낙하

낙하로 인한 사고는 매우 심각한 결과를 낳기 때문에 이와 관련된 규정 또한 엄격하다. 탱크, 우물 등에 보관된 위험 물질은 펜스 등을 통해 격리되어 있어야 하며 이를 통하는 통로 또한 펜스 설치가 필요하다. 높은 곳에서 낙하 위험 관리는 고층 작업 규정 2005년 발행안에 제시되어 있다.

라) 투명/반투명 문, 현관, 벽, 창문

창문, 투명/반투명 벽면, 파티션, 문, 현관은 건강과 안전을 위해 튼튼한 소재로 만들어 부서짐을 방지해야 한다. 만약 행인과 충돌의 위험이 있다면, 알아볼 수 있도록 표시를 할 필요가 있다. 고용주는 광택 표면이 위험 요소를 야기하는 지 판단 후, 규정에 따른 작업처리를 할 의무가 있다.

마) 창문, 문, 정문

여단이 창문, 채광창, 환기구 등 열고 닫을 수 있는 조절 장치가 필요하고 열려 있을 시 위험 요소를 유발하지 않도록 주의해야 한다. 창문과 채광창은 안전하게 청소할 수 있도록 설계되어야 하며, 청소 시 사용하게 될 적합한 도구에 대해서도 많은 유의를 해야 한다.

문과 정문은 안전장치를 수반해야 한다.

밀고 당겨지는 문이나, 통상적인 경첩으로 달린 문은 투명하거나 창문이 있어야 한다.

자동문은 사람이 끼거나 치일 경우 안전하도록 설계해야 하며 비상 스위치 사업장 등의 형태로 긴급한 조치가 가능하도록 해야 한다.

위로 열리는 문은 다시 낙하하지 않도록 안전장치가 있어야 한다. 올바르게 관리가 보장될 경우, 평행추 등이 설치되어 있다면 사용 가능하다. 사람의 몸무게를 들 수 있는 문의 경우 고정 장치를 설치하는 것이 필수적이다.

바) 에스컬레이터/무빙워크

에스컬레이터와 무빙워크는 안정하게 구동되며 안전장치를 구비하여 긴급정지 버튼이 눈에 띄도록 설계되어야 한다.

3) 복지

가) 위생용품과 세탁 시설

적절하고 충분한 위생용품과 세탁 시설이 접근 용이한 장소에 구비되어 있어야 한다. 이를 보관하는 장소는 환기가 잘되며 조명이 필수적이다. 세탁 시설은 온수 냉수가 공급되어야 하며, 비누와 수건 등의 용품도 필요하다. 작업의 특성에 따라 샤워시설도 필요하다. 남녀 구분이 되어 있어야 하고, 이 공간은 서로 잠금장치를 설치하고, 구역당 1인 샤워 시설이어야 한다.

나) 식수

위로 물이 솟는 식수대나 컵을 제공하여 깨끗한 물을 마실 수 있도록 해야 한다. 정수기는 필히 물통의 형태로 구동되어야 하며, 중앙 수질 체계와 격리된 시설이어야 한다. 물통은 최소한 1일 1회는 갈아야 하며(냉수 보관이 가능하고 컨테이너가 공급 업체로 반납을 해야 하는 경우는 제외), 정수기와 개별 페트병 물은 동시에 제공하는 것을 추천한다. 식수는 잘못된 액체를 음용하는 위험이 있는 현장에서는 따로 표기되어 있어야 한다.

다) 탈의 시설

적합하고 안전한 공간을 마련하여 작업자들의 개인 의류와 작업 의류를 보관할 수 있어야 한다. 시설은 건조 시설 또한 구비하는 것이 바람직하며, 탈의 또한 필요한 경우엔 탈의공간을 따로 제공해야 한다. 해당 시설은 작업장, 샤워장, 식당과 접근성이 있어야 하며, 휴식을 취하는 작업자들이 개인 공간과 쉴 수 있도록 의자도 마련되어야 한다.

4) 영국 중소기업 대상 규정

가) 작업장에 어떤 요건이 갖춰져야 할까?

작업장은 작업자들이 활동하는 모든 공간과 특정 공간 내부에 속해있는 장소를 칭하며, 이는 사유 공간은 포함하지는 않는다. 이는 건물의 공동 구역이나, 사유 도로, 산업/비즈니스 단지의 통로 또한 포함하는 개념이다.

각 사업장은 조명, 환기, 온도, 번기, 세탁시설 등의 요소를 고려해야 한다.

각 사업장은 장애인을 배려한 특정 요구사항을 반영한 시설에 대한 책임도 있다(예: 장애인 화장실 및 세탁 시설, 넓은 출입구와 통로 등).

나) 안전한 작업장

- 건물의 수리/보수 상태에 문제가 없어야 한다.
- 작업장과 설비들이 안전하고 제대로 작동하는지 유지/보수되어야 한다.
- 결함이 있을 시 즉시 수리하고, 위험 요소에 대해 작업자들을 보호해야 한다.
- 작업자나 물건의 낙하/추락 위험을 방지해야 한다(예: 펜스, 가드레일).
- 바닥의 구멍이 있을 시 펜스나 덮개를 설치해야 한다(예: 차량 점검호).
- 안전한 이동과 진입을 위해 충분한 공간을 확보해야 한다.
- 필요한 곳에 강화유리를 설치해야 한다.
- 바닥, 복도, 계단 등에 장애물 관리를 해야 한다(예: 전선).
- 물이 고이는 장소에는 배수로를 설치해야 한다.
- 여닫이 창문이 제대로 열리고, 닫히고, 조절이 되는지 확인해야 한다.
- 창문과 채광창이 안전하게 청소할 수 있도록 설치되어 있는지 확인해야 한다(창문 청소부가 벨트를 사용해야 하는 경우에는 안전 고리 설치).
- 외부 환경에서 눈과 얼음으로 인한 피해를 최소화 해야 한다(예: 염화 칼슘, 모래를 사용 후 빗질).

다) 조명

- 충분한 조명 : 최대한 자연 채광을 이용하되 눈부심 현상은 최소화해야 한다.
- 필요시 작업대별로 개별 조명을 설치한다.
- 적합한 비상등을 설치한다.
- 계단과 복도가 밝아야 한다.
- 외부 작업장이 밝게 유지되어야 한다. 행인과 야간 적재 작업을 위한 조명을 설치한다.

라) 청결도

- 청결한 바닥과 계단, 필요한 장소에 배수로 설치
- 청결한 영내 환경, 가구, 부품
- 쓰레기 처리를 위한 용기
- 주기적인 쓰레기 청소와 배출
- 흘린 용품에 대해선 신속히 청소
- 청결한 내벽과 천장 유지

마) 위생/복지

- 냉/온수, 비누와 수건, 건조기구가 구비된 청결한 변기와 세면대, 식수
- 휴식과 취식이 가능한 공간, 상하기 쉬운 음식 보관이 가능한 공간
- 오물이 많이 발생하는 작업이나 응급 상황에 대비한 샤워시설
- 작업 시 옷이 젖게 되는 경우엔 건조 시설
- 의류 보관 시설(작업복 탈의가 필요한 경우엔 탈의 시설)
- 임산부나 육아를 위한 공간
- 상황에 따라 다음과 같은 추가적인 사항을 고려해야 한다. 예를 들어 피부 세정제, 손톱 관리 용품; 보호 크림과 피부 관리 제품 등

바) 쾌적한 환경

- 적절한 실내 온도 유지 (주로 16℃, 신체 노동 강도 높은 작업장은 13℃, 경우에 따라 더 낮게 유지해야 할 수도 있다, 예: 식품 산업)
- 국지적 냉/난방을 통해 각각 작업장별로 쾌적 온도 설정 가능
- 충분한 환기 : 외부로부터 깨끗하고 충분한 공기 유입
- 작업실에 위험한 정도의 연기를 발생하지 않는 난방 시설, 충분한 작업공간(적합한 작업대와 의자 포함)

사) 외부 현장 노동

외부 현장 노동에 대해선 날씨, 온도(춥고 더울 경우 모두 고려)와 태양광에 대한 사전 고려가 있어야 한다.

아) 작업대 설계

적합한 작업대 설계는 현장에서 사고나 건강 관련 위험을 줄여준다.

고용주는 작업대의 설계가 작업자들로 하여금 작업 용품을 보관하고 직무를 이행할 수 있도록 보장해야 한다. 예를 들어, 의자는 작업에 적합하고 다음과 같은 구성 조건을 갖추어야 한다.

- 허리의 일부분을 지지
- 높낮이 조절 가능
- 필요시 발판 마련

다. 건설(설계관리) 규칙(CDMR) 2015

건설(설계관리) 규정 역시 산업안전보건법의 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 담고 있다. 해당 규정에서는 건설업 최소한의 복지시설을 규정하고 있으며 그 일부로 휴게시설에 대한 기준을 면적, 가구 수량, 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간, 식사에 적합성, 끓는 물, 적정온도 유지 등으로 제시하고 있다.

1) 건설(설계관리) 규칙(Construction (Design and Management)

Regulations, CDMR) 2015 개요

건설(설계관리) 규정 역시 산업안전보건법의 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 담고 있다. 해당 규정에서는 건설업 최소한의 복지시설을 규정하고 있으며 그 일부로 휴게시설에 대한 기준을 면적, 가구 수량, 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간, 식사에 적합성, 끓는 물, 적정온도 유지 등으로 제시하고 있다.

도급자(constructor, 건설업자/시공사)는 복지시설을 제공해야 하며 발주자(client, 개발업자/시행사)는 도급자가 관련 시설들을 제대로 제공하도록 강제해야 한다. 이에 관한 결정과 조치는 프로젝트 계획의 초기 단계에서 이루어져야 한다. 이때 상업 발주자(commercial client)는 도급자가 적절한 복지를 제공할 수 있는 준비가 되어 있는지 확인해야 하는데, 이는 모든 건설 작업에 적용됨. 도급자는 자신의 통제하에 있는 노동자가 현장에 있는 동안 적절한 복지를 제공해야 하며, 주도급자(Principal Constructors)는 프로젝트가 시작될 때부터 완료될 때까지 이를 보장해야 한다. 발주자 역시 도급자와 협력하고 복지 시설 제공이 어려운 상황에서는 도급자를 도와야 하는 의무가 있다(HSE, 2023a).

건설(설계관리) 규칙(CDMR) 2015는 발주자를 상업 발주자(commercial clients)와 개인 발주자(domestic clients)²⁶⁾로 구분한다. 발주자 의무는 상업 발주자에게 적용된다. 상업 발주자는 사업의 일부로 건설 프로젝트를 수행하는 개인 또는 조직을 의미한다. 상업 발주자는 보건 및 안전 위험 관리를 포함하여 프로젝트 운영 방식에 결정적인 영향을 미치며, 프로젝트 규모에 관계없이 상업 발주자는 계약상의 통제권을 갖고 설계자와 도급자(건설업자)를 결정하며 프로젝

26) 개인 발주자는 사업체의 일부가 아닌 본인 또는 가족 구성원의 집에서 공사를 진행하는 모든 개인을 의미.

트에 필요한 비용, 시간 및 기타 리소스를 결정한다.

모든 프로젝트에서 상업 발주자는 프로젝트 관리를 위한 1) 적절한 조치를 취하여 프로젝트를 수행하는 사람들이 보건 및 안전 위험을 관리할 수 있도록 해야 한다. 이러한 준비에는 다음 사항이 포함된다. i) 프로젝트의 도급자 및 설계자(둘 이상의 도급자가 참여하는 프로젝트의 경우 주설계자(principal designer) 및 주도급자(principal contractor) 포함)를 결정하면서 이들이 기술, 지식, 경험 및 조직적 역량을 갖추고 있는지 확인한다. ii) 프로젝트의 각 단계에 충분한 시간과 자원을 제공해야 한다. iii) 지정된 주설계자 및 주도급자가 프로젝트 관리 의무를 수행하는지 확인해야 한다. iv) 건설 공사 기간 동안 적절한 복지 시설이 제공되는지 확인해야 한다. 2) 프로젝트 기간 동안 관리 준비를 유지하고 검토한다. 3) 작업에 입찰했거나 이미 프로젝트에 지정된 모든 설계자와 도급자에게 시공 전 정보를 제공해야 한다. 주도급자 또는 도급자(단일 도급자 프로젝트의 경우)가 보건안전 계획 단계가 시작되기 전에 건설 단계 계획을 준비하도록 보장해야 한다. 4) 주설계자가 프로젝트에 대한 보건 및 안전 파일을 준비하고 필요에 따라 수정하여 현장에서의 후속 작업을 위해 필요한 모든 노동자가 복지시설을 사용할 수 있도록 조치해야 한다.

신고 대상 프로젝트(계획된 건설 작업이 근무일 기준 30일 이상 지속되고 한 번에 20명 이상의 근로자가 참여하거나 개별 근로자의 근무일 수가 500일을 초과하는 경우)의 경우, 상업 발주자는 반드시 보건안전청(Health and Safety Executive, HSE)에 서면으로 신고해야 한다. 발주자는 프로젝트의 세부 사항을 서면으로 HSE에 통지해야 하고, 통지서 사본을 건설 현장 사무실에 비치해야 한다. 상업 발주자가 누구인지, 프로젝트 조달 및 관리 과정에서 건강과 안전에 영향을 미치는 데 왜 중요한지, 업무 시작 및 종료 시기, 건강과 안전을 확보하는 방식으로 프로젝트를 관리하기 위해 필요한 기술, 지식 및 경험에 대한 추가 지침을 확인할 수 있다(HSE, 2023b).

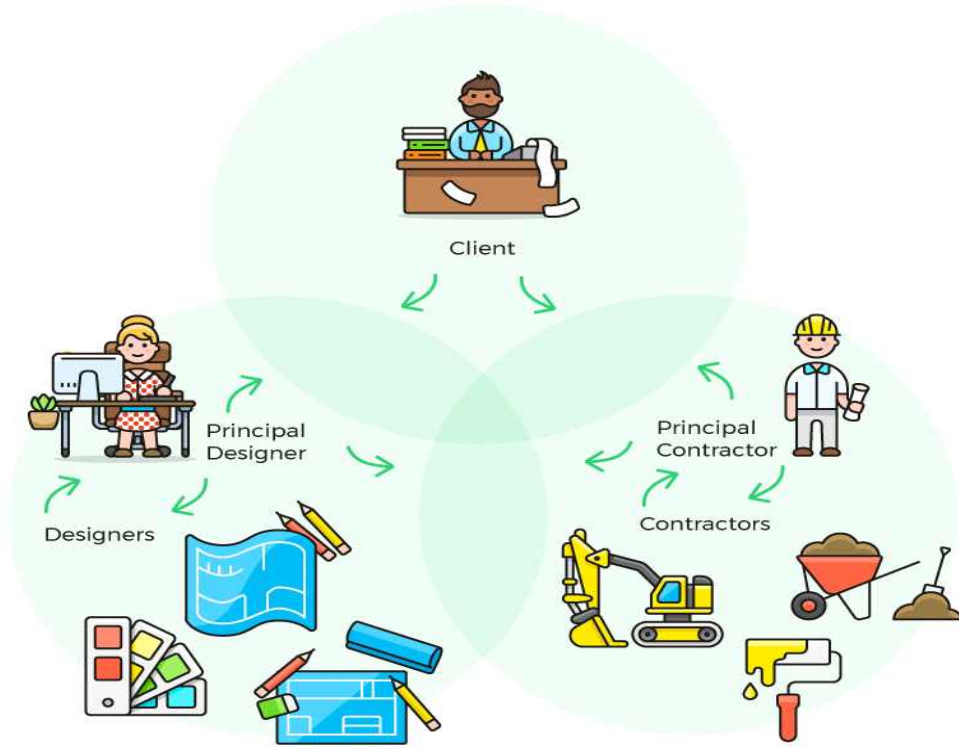
주도급자(principal contractor)는 두 명 이상의 도급자가 참여하는 프로젝트의 시공 단계를 관리하기 위해 발주자(client)가 지정한다. 주도급자는 건설 단계에서 보건 및 안전 위험을 관리하는 데 중요한 역할을 하므로 이 업무를 수행할 수 있는 기술, 지식, 경험 및 해당되는 경우 조직적 역량을 갖추고 있어야 하며, 다음의 사항을 수행해야 한다.

- 1) 전체 건설 단계를 계획, 관리, 모니터링 및 조정.
- 2) 작업의 영향을 받는 모든 사람(일반인 포함)의 건강 및 안전 위험을 고려하고 이를 통제하는 데 필요한 조치를 계획 및 관리.

- 3) 프로젝트 기간 동안 발주자 및 주설계자와 연락하여 모든 위험이 효과적으로 관리되도록 조치.
- 4) 건설 단계가 시작되기 전에 서면 건설 단계 계획을 작성하고, 실행한 다음 정기적으로 검토 및 수정하여 목적에 적합한지 확인.
- 5) 건설 단계 전반에 걸쳐 보건 및 안전을 관리하기 위한 지속적인 조치를 마련.
- 6) 근로자의 건강, 안전 및 복지에 대해 노동자와 상담하고 참여.
- 7) 적절한 복지시설이 처음부터 제공되고 건설 단계 내내 유지되는지 확인.
- 8) 현장의 모든 사람이 건강 위험 없이 안전하게 업무를 수행할 수 있는 기술, 지식, 경험, 관련 조직 역량을 갖추고 있는지 확인.
- 9) 모든 노동자가 현장별 입문 교육과 필요한 추가 정보 및 교육을 받았는지 확인함.
- 10) 건설 현장에 대한 무단 접근을 방지하기 위한 조치.
- 11) 시공 전 단계의 계획, 관리, 모니터링 및 조정과 관련된 모든 정보를 공유하기 위해 주설계자와 소통.

주도급자(principal contractor)는 건설(설계관리) 규칙(CDMR) 2015 제5조 ‘주설계자 및 주도급자 임명’에 의하면 1) 계약업체가 둘 이상이거나 언제든지 둘 이상의 계약업체가 프로젝트에 참여할 것으로 합리적으로 예측 가능한 경우, 발주자(클라이언트)는 서면으로 다음을 지정해야 한다. (a) 시공 전 단계를 통제할 수 있는 설계자를 주설계자로 지정해야 한다. (b) 도급자를 주도급자로 지정해야 함. 2) 이러한 임명은 가능한 한 빨리 이루어져야 하며, 어떠한 경우에도 건설 단계가 시작되기 전에 이루어져야 한다. 3) 발주자가 주설계자를 임명하지 않은 경우, 발주자는 규정 11(건설 전 단계에서 보건 및 안전과 관련된 책임 설계자의 의무) 및 12에 명시된 주설계자의 의무(건설 단계 계획 및 건강 및 안전 파일)를 이행해야 한다. 4) 발주자가 주도급자를 임명하지 않은 경우, 발주자는 규정 12, 13(건설 단계에서의 보건 및 안전과 관련한 주도급자의 의무), 14(노동자와의 상담 및 참여에 대한 주도급자의 의무)에 명시된 주도급자의 의무를 이행해야 한다(HM Government, 2023).

[그림 5.1] 발주자, 주설계자, 주도급자 관계



CDM 규정에 의하면 도급자가 두 명 이상인 모든 건설 프로젝트는 한 명의 주도급자만 있어야 한다. 단, 현장에 동시에 두 개 이상의 프로젝트가 있는 경우 주 도급자가 둘 이상일 수 있다. 하지만 서로 독립적으로 운영되는 경우에만 해당되며, 한 명의 주도급자가 전체적인 통제권을 가질 수 없는 경우에만 가능하도록 허용하고 있다(HASpod, 2023).

개인 발주자를 위해 작업하는 경우, 주도급자는 일반적으로 발주자 업무뿐만 아니라 주도급자로서 자신의 업무도 수행한다. 개인 발주자가 주도급자를 지정하지 않은 경우, 주도급자의 역할은 건설 단계를 관리하는 도급자가 수행한다. 또는 개인 발주자가 주설계자에게 고액 요구 업무를 수행하도록 요청할 수 있으며(이는 서면 계약으로 확인되어야 함), 주도급자는 CDM 2015에 따라 발주자를 위해 업무를 수행해야 한다(HSE, 2023c).

2) 건설(설계관리) 규칙(Construction (Design and Management

Regulations, CDMR) 2015 세부 내용²⁷⁾

가) 건설현장에 요구되는 최소한의 복지시설

1) 위생 편의시설

1. (1) 쉽게 접근 가능한 장소에 적합하고 충분한 위생 편의시설이 제공되거나 이용 가능해야 한다.
- (2) 합당한 수준으로 실현 가능한 한도 내에서, 위생 편의시설을 갖춘 방은 환기와 조명이 적절하게 이루어져야 한다.
- (3) 합당한 수준으로 실현 가능한 한도 내에서, 위생 편의시설 및 위생 편의시설을 갖춘 방은 청결하고 질서 있는 상태로 유지되어야 한다.
- (4) 위생편의시설을 갖춘 방은 남녀 따로 구분되어 제공되어야 한다. 단 이는 각각의 위생 편의시설이 별도의 방에 위치해 있을 경우 또는 위치하는 한 그리고 별도의 방의 문이 안에서 잠글 수 있을 경우엔 해당되지 않는다.

2) 목욕시설

2. (1) 작업의 성격상 또는 건강상의 이유로 인해 요구될 경우 샤워 또한 포함되는, 적합하고 충분한 목욕시설은, 합당한 수준으로 실현 가능한 한도 내에서, 쉽게 접근 가능한 장소에서 제공되거나 이용 가능해야 한다.
- (2) 목욕시설은 다음의 장소에서 제공되어야 한다.
 - (a) 모든 위생 편의시설의 바로 근처이며, 그 외 장소에서는 제공이 가능할 수도 있고 아닐 수도 있다. 또한,
 - (b) 본 별표 4항에 명시된 탈의실 근처. 그 외 장소에서는 제공이 가능할 수도 있고 아닐 수도 있다.

27) 안전보건공단(2023), 영국 건설(설계관리) 규칙(CDMR) 2015 참고.

- (3) 목욕시설에는 다음의 것들이 갖추어져 있어야 한다.
 - (a) 깨끗한 냉온수 또는 따뜻한 물의 공급 (합당한 수준으로 실현 가능한 한도 내에서, 수돗물이 공급되어야 함).
 - (b) 비누 또는 그 외 적합한 세정수단. 그리고,
 - (c) 수건 또는 그 외 적합한 건조 수단.
- (4) 목욕시설을 갖춘 방은 환기와 조명이 충분하게 이루어져야 한다.
- (5) 목욕시설 및 목욕시설을 갖춘 방은 청결하고 질서 있는 상태로 유지되어야 한다.
- (6) (7)호에 의거하여, 남녀 따로 별도의 목욕시설이 제공되어야 한다. 단 이는 목욕시설이 하나의 방에 위치해 있으나 방문을 안에서 잠글 수 있고 방 안의 목욕시설은 한 번에 한 사람만 사용할 수 있도록 만들어졌을 경우에는 해당되지 않는다.
- (7) (6)호는 손, 팔, 얼굴만을 씻기 위해 제공되는 시설에는 적용되지 않는다.

3) 식수

- 3. (1) 쉽게 접근 가능하고 적합한 장소에서 충분한 양의 건강에 좋은 식수가 제공되거나 입수 가능해야 한다.
- (2) 보건 또는 안전상의 이유로 인해 필요할 경우, 모든 식수 공급처는 눈에 띄기 쉽게 적절한 신호로 표시되어야 한다.
- (3) 식수가 공급되는 지역에는 충분한 양의 적합한 컵 또는 식수 용기가 제공되어야 한다. 단 이는 식수가 사람들이 쉽게 마실 수 있도록 물꼭지를 통해 공급될 경우에는 해당되지 않는다.

4) 탈의실 및 사물함

- 4. (1) 노무제공자가 다음의 조건에 부합할 경우 적합하고 충분한 탈의실이 쉽게 접근 가능한 장소에서 제공되거나 이용 가능해야 한다.
 - (a) 공사작업의 목적상 특수복을 착용해야 함. 그리고,

- (b) 보건 또는 예의상의 이유로 인해 탈의실 이외의 곳에서 특수복을 갈아입어서는 안 됨. (2) 예의상의 이유로 인해 필요할 경우, 남녀별로 탈의실을 따로 두거나 탈의실을 따로 사용해야 한다.
- (3) 탈의실은 다음의 조건에 부합해야 한다.
- (a) 좌석이 갖춰져야 한다. 그리고,
 - (b) 필요시엔, 특수복 및 개인 의복이나 개인물품을 말릴 수 있는 시설을 갖춰야 한다.
- (4) 적합하고 충분한 시설은, 필요시엔, 다음의 것들을 잠가놓고 보관할 수 있도록, 쉽게 접근 가능한 장소에서 제공되거나 이용 가능해야 한다.
- (a) 집으로 가져가지 않은 특수복.;
 - (b) 작업시간 동안 착용하지 않은 노무제공자 자신의 복장. 그리고,
 - (c) 노무제공자 자신의 개인물품

[그림 5.2] 건설업 현장용 이용식 복지시설(참고 예): 화장실, 샤워실, 휴식 공간



5) 휴게시설

5. (1) 적합하고 충분한 휴게실 또는 휴식 공간이 쉽게 접근 가능한 장소에서 제공되거나 이용 가능해야 한다.
- (2) 휴게실 또는 휴식 공간은 다음의 조건을 충족해야 한다.
 - (a) 언제든지 이용할 수 있는 작업 중인 사람들의 수에 맞춰 적절한 수의 탁자 및 등받이가 달린 의자가 갖추어져야 한다.
 - (b) 필요시엔, 작업 중인 임산부 또는 모유 수유를 하는 수유모가 누워서 쉴 수 있기에 적합한 시설이 포함되어야 한다.
 - (c) 식사를 조리하고 섭취할 수 있기에 적합한 설비가 포함되어야 한다.
 - (d) 물을 끓일 수 있는 수단이 포함되어야 한다. 그리고,
 - (e) 적절한 온도로 유지관리되어야 한다.

라. 합의 및 시사점

영국의 경우, 노동자의 휴게/위생권 보장을 위한 제도 규정이 비교적 구체적으로 완비되어 있다고 할 수 있다. ‘작업장 보건안전복지 규정[The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]’ 및 ‘건설(설계 및 관리) 규정[Construction (Design and Management) Regulations 2015]’ 등의 제도적 장치를 통해 사업장의 환기, 온도, 조명, 청결, 실내 크기, 작업대 및 의자, 바닥 상태, 추락 또는 낙하물, 투명 및 반투명 문, 출입구와 벽, 창문, 채광 및 환기장치, 교통 경로, 에스컬레이터, 위생시설 및 세탁시설에 대해 매우 구체적인 내용을 규제하고 있다.

작업장 보건안전복지 규정에서는 노동자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 일반사업장, 중소기업, 건설현장으로 각각 구분하여 규정하고 있다. 또한 건설(설계관리) 규정 역시 산업안전보건법의 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 명시하고 있다. 해당 규정은 건설업 최소한의 복지시설을 규정하고 있으며 그 일부로 구체적인 휴게시설에 대한 기준을 면적, 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간, 식사에 적합성, 끓는 물, 적정온도 유지 등의 내

용을 포함한다. 끝으로 영국 내 옥외 노동자를 위한 휴게/위생권 보장을 위한 관련 제도에서 일반사업장에서의 고용주, 건설업에서의 발주자(client, 시행사), 도급자(contract, 시공사) 등에 대해 매우 구체적인 의무와 책임, 이를 수행하는 절차를 명시하고 있는 점도 눈여겨볼 지점이다.

3. 옥외노동자 휴게·위생권: 독일 사례

가. 서론

옥외노동(Arbeiten im Freien)은 독일에서 주로 건설, 청소, 임·농·어업, 조경 등의 산업에서 주로 수행되고 있으며, 옥외노동을 수행하는 노동자는 대략 300만 명으로 추산되고 있다. 옥외노동이 수행되는 대표적인 업종은 건설업종이며, 따라서 옥외노동자의 휴게·위생권에 대한 독일의 논의는 주로 건설업종을 중심으로 이루어지고 있다. 생활폐기물수집·운반 및 플랫폼노동자의 휴게·위생권에 대한 논의는 별도로 다루어지고 있지 않으며, 옥외노동자의 휴게·위생권에 대한 일반적인 논의를 바탕으로 개별 직장평의회 단위에서 직장협정을 통해 구체적인 보호조치가 취해지고 있다. 따라서 옥외노동자의 휴게·위생권에 대한 독일 논의는 건설업종을 중심으로 살펴 보도록 하겠다.

독일에서 옥외노동은 주로 기후 및 날씨로 인한 작업환경과 관련하여 쟁점화되고 있다. 일반적인 산업안전보건의 문제가 작업장 내부의 통제 가능한 환경과 관련되어 있지만, 옥외노동은 인간이 통제할 수 없는 기후변화와 관련되어 있다. 따라서 옥외노동을 수행하는 노동자들에 대한 산업안전보건의 문제가 중요하게 다루어지고 있다.

독일 옥외노동자들의 휴게·위생권은 크게 1) 산업안전보건 법제도, 2) 산업 및 업종별 단체협약(Tarifvertrag), 3) 사업장 단위 직장협정(Betriebsvereinbarung) 등을 통해 보호되고 있다.

첫 번째로, 옥외노동자들에게 적용되는 독일의 주요한 법제도는 기본법제도인 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz), 사업주의 의무적 휴게시설 설치를 규정하고 있는 작업장 시행령(Arbeitsstättenverordnung) 등이 있다. 독일의 법정산재보험협회(DGUV) 역시 옥외노동자의 산업안전보건과 관련된 별도의 규정을 두고 있다.

두 번째로, 옥외노동이 이루어지는 산업 및 업종별로 산별 노동조합은 단체협약을 통해 옥외 노동자의 작업환경을 규율하고 있다. 산업 및 업종별 단체협약은 해당 단체협약이 적용되는 산업 및 업종 전체에 대해 기본적으로 의무적인 강제 규정으로 효력을 갖고 있으며, 독일의 경우, 단체협약에 대한 일반적 구속력 규정을 통해 단체협약의 적용률이 50% 이상인 경우에는 미조직 노동자에게도 확대 적용되고 있다.

세 번째로, 사업장 단위에서 공동결정법에 따라 설치된 직장평의회는 직장협정을 통해 단체협약에 규정된 옥외노동자의 산업안전보건 규정을 사업장 상황에 맞게 개별 사용자와의 협의를 통해 구체적으로 적용할 수 있도록 하고 있다.

독일에서는 이와 같이 법제도와 노사관계를 통해 옥외노동자의 안전한 노동을 확보하고 있다. 또한 최근 플랫폼 경제의 확대에 따라 옥외노동을 수행하는 플랫폼종사자가 증가하고 있어, 옥외노동자로서 플랫폼종사자의 휴게·위생권에 대한 관심과 제도화에 대한 논의도 진행되고 있다.

국내 옥외노동자의 휴게·위생권 보장의 문제에 대한 시사점을 도출하기 위해, 독일 사례에서는 크게 1) 건설노동자, 2) 청소노동자, 3) 플랫폼종사자를 중심으로 산업안전보건과 관련된 다양한 독일 내 논의 중 휴게·위생권의 문제가 기존의 법제도 및 노사관계의 측면에서 어떻게 다루어지고 있는가를 살펴볼 것이다.

나. 휴게·위생권 관련 법제도

독일에서 옥외노동자의 휴게·위생권은 기본적으로 산업안전법(Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG)와 산업안전법 시행령(Arbeitschutzverordnung)에 포괄적으로 규정되어 있다. 산업안전법의 규정을 바탕으로 구체적인 휴게·위생권은 작업장시행령(Arbeitsstättenverordnung, ArbStättV)과 작업장 기술 규정(Technische Regeln für Arbeitsstätten, ASR)을 통해 규율된다.

독일 노동시간법(Arbeitszeitgesetz)은 9시간 노동을 기준으로 9시간까지는 최소 휴게시간 30분, 9시간 이상의 경우에는 최소 45분 이상의 휴게시간(Arbeitspause)을 두도록 하고 있다(노동시간법 제4조).²⁸⁾ 또한 반복적이고 단순한 작업노동의 경우에는 30분마다 별도의 휴게시간을 부여해야 하며, 노동시간이 늘어날수록, 작업의 복잡성이 증대할수록 휴게시간의 횟수와

28) 6시간 이하 노동시간에 대해서는 법정 휴게시간의 보장되지 않는다.

길이가 늘어나도록 규정되어 있다.²⁹⁾

1) 작업장 시행령에서의 휴게·위생권

상위법으로 산업안전법과 산업안전법시행령이 존재하지만, 동법에서는 포괄적인 내용만을 다루고 있기 때문에, 옥외노동자의 구체적인 휴게·위생권이 규정되어 있는 작업장 시행령을 중심으로 옥외노동자의 휴게·위생권을 살펴보도록 하겠다.

작업장 시행령은 1975년 제정된 이후 2004년 개정되었으며, 2020년 추가적인 개정이 이루어졌다. 작업장 시행령은 총 9조 및 부록으로 구성되어 있다. 작업장 시행령의 대상이 되는 작업장은 “사업장”(실내) 또는 “건설현장으로 사용되고 작업수행을 위해 제공된 장소”(옥외)로 정의된다. 앞에서 언급한 바와 같이 옥외노동의 대표적인 형태인 건설현장을 중심으로 옥외노동자의 휴게·위생권이 규정되어 있다. 작업장 시행령의 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 5.8〉 작업장 시행령의 주요 내용

조항	내용
제1조	목적, 적용 범위
제2조	개념 정의
제3조	위험성 평가
제3a조	작업장 시설 및 운영
제4조	작업장 운영을 위한 특수요건
제5조	비흡연자 보호
제6조	노동자 교육훈련
제7조	작업장위원회
제8조	경과규정
제9조	벌칙과 위반
부록	제3조 1항에 따른 요건 및 조치

작업장 시행령의 핵심 내용은 제3조인 위험성 평가라고 할 수 있다. 작업장 시행령에 따르면, 사용자는 휴게시설의 구성에 관한 의무를 부과받는다. 사용자는 휴게시설을 조성할 때, 상위법인 산업안전법에서 규정한 위험성 평가(Gefährdungsbeurteilung)를 실시해야 한다. 즉, 사용

29) 독일 노동법에서 휴게시간은 1분 미만의 미세 휴식, 5분 이하의 미니휴식, 10분 이하의 단기 휴식, 10분 이상의 장기 휴식 등으로 세분화되어 있다.

자는 작업장 및 휴게시설의 설치 및 운영에 있어서 노동자에 대한 위험요인이 존재하는지를 조사해야 한다.

이러한 위험성 평가는 기본적으로 자체평가의 형태로 이루어지지만, 전문성 평가를 수행할 전문성이 확보되어 있지 않을 경우에는 외부 전문가에서 위임하는 형태로 실시할 수 있다. 위험성 평가의 평가과정 및 결과는 공식적 문서로 작성되어야 하며, 주무관청의 요구 시 제출되어야 한다.

제3a조에서는 작업장 시설 및 운영에 대한 규정을 두고 있는데, 작업장 시설의 일부로 휴게 및 위생 공간에 대한 요건을 규정하고 있다. 휴게 및 위생 공간 등 작업장 부대시설에 대한 상세한 규정은 작업장 시행령 부록 4.1 위생 공간과 4.2 휴게 및 대기 공간에 서술되어 있다.

작업장 시행령 부록 4.1 위생 공간에 관한 항목에서는 화장실 및 세면시설을 중심으로 위생 공간에 대한 설치 및 운영에 대한 요건을 규정하고 있다. 화장실은 잠금장치가 설치되어 있어야 하며, 충분한 수의 변기와 세면기를 갖추도록 하고 있다. 또한 남녀가 구분되도록 설치하여 성별에 따라 구분하여 사용할 수 있어야 한다.

옥외노동자와 관련해서는 소수의 근로자가 야외 또는 건설현장에서 작업하는 경우에 이동화장실 및 세면시설을 작업장 인근에 충분히 설치해야 한다고 규정하고 있다. 특히 세면시설은 작업장 인근에 설치되어야 하며, 위생상 필요에 부합하고, 청소가 용이해야 하며, 온냉수가 공급되어야 하고, 각종 편의시설(청소도구, 소독도구, 물기건조기 등)이 갖추어져야 한다.

휴게공간에 대해서는 작업장 시행령 부록 4.1에 규정되어 있다. 기본적으로 근로자 10인 이상을 고용하는 기업에게 휴게실이나 휴게공간을 설치할 의무가 부여된다. 작업장 시행령에서는 적절한 휴게실 요건으로 크게 3가지를 규정하고 있다. 1) 쉽게 접근할 수 있어야 하고, 모든 노동자가 설 수 있는 규모, 2) 동일한 시간에 이용하는 노동자 수에 맞춰진 시설 및 등받이가 있는 의자 구비, 3) 작업공간과 분리되어 소음 등을 차단할 수 있는 공간 등으로 적절한 휴게실 요건이 규정되어 있다.

작업장 시행령 제4조 작업장 운영을 위한 특수요건에서는 휴게시설을 포함하여 작업장 시설에 대해서 사용자는 충분한 위생 상태를 유지할 의무를 규정하고 있다.

작업장 시행령은 부록 5.2에서 야외현장 및 건설현장 등 옥외노동자를 위한 추가적인 요건을 규정하고 있다. 옥외노동자의 휴게·위생권 확보를 위해 야외현장에서 별도의 탈의실이 구비되어 있지 않은 경우에는 세면시설과 잠금장치가 있는 화장실을 설치해야 하며, 또한 옷장과 잠금장치가 있는 사물함이 모든 현장 근로자에게 제공되어야 한다고 규정되어 있다.

2) 작업장 기술 규정에서의 휴게·위생권

작업장 기술 규정은 작업장 시행령을 토대로 세부적인 구체적 시행내용을 규정하는 지침의 성격을 갖는다. 작업장 기술 규정도 2004년 작업장 시행령의 개정과 동시에 이전에 존재했던 작업장지침을 대체하여 마련되었다.

〈표 5.9〉 작업장 기술 규정의 주요 내용

작업장 기술 규정	주요 내용
ASR V3	위험성 평가
ASR V3a.2	작업장에 대한 접근성
ASR A1.2	공간 규모와 이동성
ASR A1.3	안전 및 건강 보호 표지
ASR A1.5	바닥
ASR A1.6	창문, 천장등, 빗투과벽
ASR A1.7	문과 현관문
ASR A1.8	통행로
ASR A2.1	추락 및 낙하 물체에 대한 보호, 위험지역 출입
ASR A2.2	화재 예방조치
ASR A2.3	대피통로와 비상구
ASR A3.4	조명 및 시야 확보
ASR A3.4/7	안정조명 및 시각적 안전 체계
ASR A3.5	실내온도
ASR A3.6	환기
ASR A3.7	소음
ASR A4.1	위생 공간
ASR A4.2	휴게 및 대기실
ASR A4.3	응급실, 응급수단 및 응급시설
ASR A4.4	숙소
ASR A5.2	교통건설현장 - 교통 현장에 인접한 건설현장에 위치한 작업장 및 통행로 요건

옥외노동자의 휴게·위생권과 관련된 기술 규정은 ASR A4.1과 A4.2에 주로 서술되어 있다. 작업장 기술 규정은 실내에서 일하는 노동자를 위한 휴게공간과 대기 공간의 설치 및 운영뿐만 아니라 건설현장 등 옥외노동자에게도 적용된다.

〈표 5.10〉 작업장 기술 규정 ASR A4.1 위생 공간 중 화장실 관련 주요 내용

작업장 기술 규정	주요 내용
ASR A4.1 위생 공간	4. 일반규정 (1) 위생 공간에는 공간의 목적에 해당되지 않는 물건이나 자재를 보관해서는 안 된다. (2) 천장 높이는 최소 2.5m 이상이어야 한다. 기존 위생 공간이 해당 주지역의 건축법에 저촉되지 않는 한, 리모델링이 본격적으로 실시되기 전에는 기준치보다 약간 낮은 천장도 허용된다. (3) 위생 공간의 가림벽, 문, 창문은 들여다볼 수 없도록 설치되어야 한다. (4) 위생 공간의 조명은 ASR A3.4 “조명” 규정에 따라 설치되어야 한다. 거울 조명이 설치될 경우, 최소 수직 광량은 500 lx이다. (5) 위생 공간의 내부 온도는 ASR A3.5 “실내온도” 규정에 따른다. (6) 남녀 노동자를 위해 위생 공간은 구분되어 설치되어야 한다. 9인 이하 사업장은 사용 시간을 분리 운영할 경우, 화장실, 샤워실, 탈의실을 남녀 공용으로 설치할 수 있다. 이 경우, 샤워실과 탈의실은 직접 연결되어 있어야 한다. (7) 5인 이하 사업장은 남녀 노동자가 다른 시간대에 위생공간을 사용하는 것이 가능한 경우, 화장실, 샤워실 및 탈의실을 단일 공간으로 설치해도 된다. 단 적절한 환기가 보장되어야 한다. 적절한 환기 필요성 여부에 대해서는 공간적 결합에 대한 위험성 평가 결과에 따른다. (8) 위생 공간은 명확하게 알아볼 수 있도록 표시되어야 한다. (9) 위생 공간의 바닥 하수구에는 악취 차단 장치가 설치되어야 한다. 트랩의 봉수부에 고인 하수는 반드시 교체될 수 있어야 한다. 그렇지 않으면, 부가적으로 근처에 배수밸브가 설치되어 있어야 한다. (10) 위생 공간의 설치시설 또는 건축물 관련 시설은 노동자의 안전과 건강을 위협해서는 안 된다. (11) 난방시설은 노동자가 뜨거운 표면에 닿지 않도록 제작, 설치되어야 하고, 접근이 차단될 수 있어야 한다. (12) 위생 공간은 특히 탈의공간 앞에 위치한 경우, 필요시 (오염이 심한 작업 후) 신발을 세척하기 위한 적정 시설(예를 들어, 철망, 매트, 신발청소기 등)이 설치되어야 한다. (13) 위생 공간의 환기시설은 사용 중 강한 기류가 발생하지 않아야 한다(ASR 3.6 “환기” 참조).
	5. 화장실 5.1 일반사항 (1) 화장실은 환기가 잘 돼야 한다. 자연 환기의 경우 아래 표에 따라 최소 환기 면적이 준수되어야 한다.

작업장 기술 규정		주요 내용											
ASR A4.1 위생 공간	5. 화장실	[표 1] 화장실 자연환기 최소 면적 요건 <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">시스템</th><th colspan="2">위생시설 당 환기량 면적*</th></tr> <tr> <th>[m2/변기]</th><th>[m2/소변기]</th></tr> <tr> <td>단방향 환기</td><td>0.17</td><td>0.10</td></tr> <tr> <td>양방향 환기**</td><td>0.10</td><td>0.06</td></tr> </table> * 위 면적은 공기 유입구와 배출구 면적의 합계를 말한다. ** 마주 보는 두 벽에 각 하나씩, 또는 하나의 외벽 천장에 환기구가 설치된 경우. (2) 바닥과 벽은 청소용에 용이해야 한다(ASR A1.5 “바닥” 참조). (3) 화장실과 그 시설은 사용 빈도에 따라 청소하고 필요에 따라 소독되어야 한다. 매일 사용하는 경우, 화장실은 최소 일 1회 청소가 이루어져야 한다. 5.2 설치 (1) 화장실은 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실과 가까운 곳에 위치해야 하고, 화장실까지의 거리는 50m를 넘지 않아야 하며, 100m를 넘으면 안 된다. 화장실은 작업장과 같은 건물 안에 있어야 하며, 작업장에서 1층 이상 떨어져 있어서는 안 되며, 건물 내 작업장에서 화장실로 갈 때 야외를 통해서는 안 된다. (2) 화장실 변기 칸이 1개 이상이거나, 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실, 응급실과 화장실이 직접 통할 경우, 전실을 갖추어야 한다. 전실에는 소변기가 있어서는 안 된다. (3) 작업장에는 노동자를 위한 화장실이 설치되어야 한다. 이때 동시에 사용률이 낮은 기준으로 제시된 <표 2>의 변기 최소 개수를 준수한다. (4) 남성용 화장실의 경우 1/3 이상은 좌식 변기를 나머지는 소변기를 설치한다. 소변기는 바깥에서 보이지 않는 위치에 설치하고, 소변기 사이에 간이칸막이를 설치할 것을 권한다. (5) 화장실 하나에 변기 칸과 소변기가 각 10개 이상 설치되지 않도록 한다.	시스템	위생시설 당 환기량 면적*		[m2/변기]	[m2/소변기]	단방향 환기	0.17	0.10	양방향 환기**	0.10	0.06
시스템	위생시설 당 환기량 면적*												
	[m2/변기]	[m2/소변기]											
단방향 환기	0.17	0.10											
양방향 환기**	0.10	0.06											

옥외노동자의 휴게·위생권과 관련된 기술 규정은 ASR A4.1과 A4.2에 주로 서술되어 있다. 작업장 기술 규정은 휴게공간을 노동자가 작업이 중단될 때 머물거나 회복하는데 사용되는 막힌 공간으로 규정하며, 실외 및 건설현장의 경우에는 현존 건물이나 이동식 공간 및 컨테이너 등을 휴게공간으로 인정한다. 작업장 기술 규정에서 휴게 및 대기 공간은 기본적으로 10인 이상 사업

장을 대상으로 하지만, 노동자의 산업안전 및 보건상의 이유가 존재할 경우에는 규모와 상관없이 적용된다.

다. 노동자대표조직을 통한 휴게·위생권

작업 현장에서 노동자에 대한 안전조치 의무는 사용자에게 부과되어 있다. 따라서 사용자는 작업장 시행령에 따라 기후변화에 따른 노동자 안전조치를 실시해야 한다. 어떠한 방법을 통해 노동자의 건강권을 보장하고 안전을 도모할 것인가는 사용자의 권한에 맡겨져 있다. 따라서 작업장 상황과 사용자의 선택에 따라 다양한 안전조치가 실시될 수 있다.

그러나 다른 한편으로 독일에서 사업장에서의 산업안전보건과 관련된 문제는 노동자경영 참여의 대상이며, 공동결정법과 경영 참여의 주체인 직장평의회 및 직원평의회는 개입할 수 있는 법제도적 권한을 갖고 있다.

보다 구체적으로 민간부문을 규율하는 직장평의회법(Betriebsverfassungsgesetz) 87조 1항은 직장평의회가 공동결정권을 행사할 수 있는 대상을 규정하고 있는데, 노동자의 산업안전보건 조치는 공동결정권의 대상으로 포함되어 있다. 따라서 직장평의회는 사용자가 시행하는 조치에 대해 이의를 제기하고, 추가적인 보호 및 안전조치를 요구할 수 있는 권리를 갖고 있다. 사용자는 기본적으로 이러한 직장평의회 개입을 거부할 수 있으며, 합의가 이루어지지 않을 경우에는 공동결정법이 규정하고 있는 중재절차를 통해 강제적 합의를 할 수밖에 없다.

작업 현장에서의 노동자 경영 참여를 규정하고 있는 직장협의회법에 따르면, 직장평의회는 휴게시간 및 휴게 장소의 설정과 배치에 관한 공동결정권을 행사할 수 있으며, 옥외노동자의 혹서기 휴게·위생권에 대해 직장평의회는 협의권을 행사할 수 있으며, 위험성 평가와 보호조치의 시행에 있어서 직장평의회를 참여시켜야 한다.

라. 휴게·위생권 확보를 위한 정책: 계절조업단축지원제도

독일에서 기후변화로 인한 노동자의 건강권 확보와 고용안정을 도모하기 위한 제도로 계절조

업단축지원제도(Saison-Kurzarbeitergeld, Saison-Kug, S-Kug)를 실시하고 있다. 계절조업 단축지원제도는 계절의 영향을 많이 받는 건설업을 대상으로 실시되고 있다, 12월에서 3월에 이르는 혹한기에 기후로 인한 근로일의 손실을 일정한 조건 하에서 노동자에게 지원해주는 제도이다. 혹한기 조업단축 지원은 전체 사업장 또는 특정 작업부서만을 대상으로 실시될 수 있다.

계절조업단축지원제도는 건설산업의 노사가 2004년 산별교섭의 과정에서 겨울철 비수기 해고 관행을 개선하고자, 노사합의로 추진하여 제도화되었다. 건설업종 노사는 2005년 건설산업의 연간 고용보장 활성화 협약을 체결하게 된다. 연간 고용보장 활성화 협약에서 등장한 개념이 계절조업단축지원금이다. 기존의 조업단축제도를 건설업을 대상으로 겨울철 혹한기에 확장하여 적용하도록 함으로써 혹한기 노동자의 건강권과 고용안정성을 도모하기 위한 목적으로 제안되었다. 당시 집권당이었던 사민당과 녹색당뿐만 아니라 야당이었던 기독교민주당과 기독교사회연합 등이 동의하여 2006년 4월부터 입법화되어 시행되었다.

1인 이상 건설업종 사업장을 대상으로 실시되는 계절조업단축지원제도를 적용받기 위해서는 일정한 요건을 갖추어야 한다. 독일 고용청은 계절조업단축지원제도는 최후의 수단으로 활용되어야 하며, 수급자격을 갖추기 위해서는 사업장이 계절조업단축지원을 신청하기 전에, 다른 수단, 즉 해당 노동자의 일시적 배치전환 가능성 검토, 휴가 및 노동시간저축계좌에에 저축된 노동시간의 소진 등이 사전적으로 활용된 후에 계절조업단축지원을 신청해야 한다고 규정하고 있다(Bundesagentur für Arbeit, 2023).

계절조업단축지원제도를 통해 노동자에게 지급되는 계절조업단축수당은 결손 노동일에 대해 자녀가 없는 경우에는 세후 임금의 60%, 자녀가 있는 경우에는 세후 임금의 67%가 지급된다.

마. 합의 및 시사점

독일의 경우, 옥외노동자의 작업환경을 직접적으로 규정하는 법제도를 갖고 있지 않다. 그러나 독일 연방 노동사회부는 훈령으로 작업장 시행령과 작업장 기술 규정을 마련하여 정책적으로 옥외노동자의 건강권과 위생권을 보장하고 있다.

특히 작업장 기술 규정은 독일 연방 노동사회부의 훈령에 근거하여 만들어진 행정규칙이지만, 사회적 협치의 관점과 현장의 필요성을 적극적으로 반영한다는 취지에 사회적 대화 기구의 형태로 운영되고 있다. 작업장 기술 규정은 작업장위원회(Ausschuss für Arbeitsstätten, ASTA)에

서 주로 담당한다. 작업장위원회는 작업장의 산업안전, 특히 작업장 기술 규정을 정비하고 개정하는 역할을 담당하고 있다. 이러한 작업장위원회는 총 15명의 위원으로 구성되는데, 여기에는 사용자 측, 노동조합 측, 정부 측, 사회보험 및 관련 전문가 등이 참여하고 있다. 일종의 비상설 자문위원회인 작업장위원회를 통해 노동자의 산업안전보건과 관련된 상세한 보호 및 안전 규정을 운영해가고 있다.

이렇게 제정된 작업장 기술 규정은 노사간에 노동자의 산업안전보건에 대한 현장 지침으로 작용하고 있다. 노사간 분쟁이나 노동자 보호의 필요성이 제기될 때, 사회적 합의를 통해 만들어진 작업장 기술 규정은 일종의 사회적 기준이 되고 있다. 따라서 앞에서 살펴본 바와 같이, 작업장 기술 규정은 위생 공간, 특히 화장실, 샤워실 및 탈의실에 대한 세부적이고 현장 노동자의 산업안전보건 확보에 필수적인 최소요건을 규정하고 있으며, 사용자와 노동조합 모두 노동자의 건강권과 관련되어 작업장 기술 규정을 중요한 판단의 기준으로 삼고 있다.

마지막으로, 독일의 경우에는 사업장 단위에 설치된 직장평의회가 노동자의 산업안전보건에 관한 공동결정권을 확보하고, 이를 통해 사용자들이 적극적으로 옥외노동자의 건강권과 위생권을 보장할 수 있도록 강제하고 있다. 직장평의회는 산업안전조치를 실시하도록 사용자를 강제하는 요구권을 법적으로 확보하고 있기 때문에, 옥외노동자의 건강권과 위생권이 보장될 수 있도록 사업장 단위에서 공동결정권을 적극적으로 활용하고 있다.

제 6 장

옥외노동자의 휴게권과 위생권 보장을 위한 정책 대안

1. 연구 결과 요약: 휴게권과 위생권 실태
2. 옥외노동자 유형별 휴게권·위생권
문제와 대책
3. 휴게권·위생권 문제의 원인과
문제해결을 위한 업종별 정책제언
4. 옥외노동자들의 휴게권/위생권 관련
현행법 제도의 문제와 대책

제6장

ㄴ 옥외노동자의 휴게권과 위생권 보장을 위한 정책 대안

1. 연구 결과 요약 : 휴게권과 위생권 실태

가. 기준에 미치지 못하는 휴게실 설치율과 낮은 활용도

본 연구의 설문조사, 면접조사, 현장 실태조사를 통해 드러나는 점은 조사된 6개의 옥외노동 업종이 모두 산업안전보건법에 명시된 휴게실의 설치와 구비시설의 요건을 제대로 충족하지 못하고 있다는 점이다.

첫째, 산업안전보건법에 규정된 휴게실 의무설치 기준에 해당하지만, 휴게실을 갖추지 못한 작업장 비율이 매우 높다는 점을 지적할 수 있다. 조사된 건설업/플랜트 업종과 생활폐기물 수집·운반 작업장의 경우 대부분이 산안법상의 의무 설치 규정이 적용되어야 하지만, 건설업/플랜트 업종은 해당 요건에 해당하는 작업장의 20%가량이 적절한 휴게시설을 갖추지 못하며, 생활폐기물 수집·운반업의 경우 휴게실 설치 비율이 25%에 그치고 있다. 배달/대리업과 생활가전방문 서비스의 경우에는 산업안전보건법상의 휴게실 설치 의무 규정이 해당되지 않으며 휴게실 설치 비율이 매우 낮다. 또한, 휴게실이 설치되어 있는 사업장들을 고려했을 때, 산업안전보건법에 명시된 휴게실의 요건 중 식수 설비, 냉난방 시설, 위험 장소에서 떨어져 있어야 하는 요건 등, 가장 기본적인 설비는 상대적으로 많은 작업장이 갖추고 있었지만, 그 이외의 요건들은 충족률이 50% 미만으로 나타나고 있다.

두 번째, 휴게실이 설치되지 않은 작업장 노동자들의 대부분은 휴게실의 필요성을 느끼고 있어, 현재의 휴게실 설치 현황 자체가 노동자들의 휴게권 요구에 크게 미치지 못하고 있다. 이들이 생각하는 휴게실 미설치의 가장 큰 이유는 회사나 지자체가 휴게실 설치에 관심이 없기 때문이었다.

세 번째, 휴게실이 설치되어 있는 경우에도 휴게실의 활용도가 낮은 편이다. 조사된 업종 전

체적으로 보면, 설치된 휴게실을 이용하는 사람들은 절반가량이었고, 많은 사람들이 마련된 휴게실이 아니라, 일하는 작업공간이나 주변 편의시설, 차량, 길거리 등 임의의 공간을 휴게 공간으로 활용하고 있다. 특히 건설업이나 플랜트 업종은 다른 업종에 비해 휴게실 설치 비율이 높지만, 활용도가 매우 떨어진다. 가장 큰 이유로는 작업공간에서 휴게실까지의 거리가 멀어 접근성이 떨어진다는 점을 들었고, 배달, 생폐 수집·운반업, 대리운전의 경우 업무량이 많아 휴게시설을 이용하지 못하고 있는 현상도 나타나고 있다. 설치된 휴게실과 화장실이 법적으로 요구되는 최소한의 기준만을 충족시키고 있기 때문에 현실적으로 활용하기 어렵다는 데서 생기는 문제라고 볼 수 있다.

나. 요구에 미치지 못하는 위생권 실태와 화장실 이용을 제한하는 노동환경

생활폐기물 수집·운반, 생활가전 방문서비스 업종의 경우 화장실 설치 비율이 매우 낮아 이 업종 노동자들의 위생권이 심각하게 침해당하고 있었다. 화장실에 필수적인 요소 중 조명, 휴지, 휴지통 구비 비율은 비교적 높았으나, 비누, 온수, 냉난방 시설 등 그 이외의 필수적인 설비를 갖추지 못한 화장실의 비율도 높았다.

위생권에 있어서 가장 중요한 이슈는 조사된 옥외 노동자들의 상당수가 화장실 이용에 제한을 경험하고 있다는 점이다. 이는 주로 거리가 멀어 접근성이 떨어지거나 업무량이 많아 화장실에 갈 시간이 없기 때문인 것으로 나타난다.

다. 휴게권·위생권과 관련된 건강 문제

휴게권과 위생권이 보장되지 않는 이유로 다양한 건강 문제가 발생하고 있다. 규칙적인 식사를 하지 못해 생기는 소화기계 문제, 적절한 휴식의 부재로 인한 근골격계 문제, 온열질환 증세, 탈수와 한랭질환 등이 빈번하게 발생하는 건강 문제이다. 또한, 폭염특보 발령시 휴식의 의무화나 작업 중지 등 고용노동부의 권고 사항이 제대로 이행되지 않는 작업장도 많다. 특히, 생활가전 방문서비스와 생활폐기물 수집·운반, 배달업의 경우 이러한 조치 사항이 거의 지켜지지 않고 있었다.

화장실 사용 제한과 관련된 건강 문제 역시 빈번하게 발생하고 있다. 자발적으로 수분 섭취나 음식물 섭취를 제한하는 경우도 많으며, 화장실을 이용해야 할 때 제대로 이용하지 못해 생기는 신체적 문제 역시 빈번하다. 특히 화장실 사용의 제한으로 인한 건강 문제는 여성 노동자들에게 더 심각한 형태로 나타나, 여성들 중 많은 경우가 방광염, 신우신염 등 적극적인 치료가 필요한 질병을 경험하고 있다. 신체 증상뿐만 아니라, 화장실 사용의 제한으로 인해 절반 이상의 옥외 노동자들이 우울, 불안 등의 심리적 문제도 경험하고 있다.

라. 옥외노동자들의 노동조건, 그리고 휴게권과 위생권

전반적으로 옥외 노동자들은 업무 성과 압박, 과도한 노동시간, 인원 부족 문제에 시달리고 있는 데다가, 인력 부족, 높은 노동강도, 업무성과 압박과 같이 옥외노동자들의 노동조건이 열악 할수록, 휴게실과 화장실이 설치되어 있는 비율이 낮게 나타난다. 휴게실 화장실의 미비나 부족으로 인한 휴게권과 위생권의 침해는 인력 부족과 과도한 노동시간, 그리고 업무성과 압박 등 열악한 노동조건과도 함께 나타나는 특징이 있다. 또한, 전반적으로 열악한 노동조건을 가진 옥외 노동자들의 휴게권 요구의 미충족 정도가 높다.

특히 생활폐기물 수집·운반 업종은 심각한 수준의 인원 부족과 업무 압박 문제를 경험하고 있으며, 대부분의 노동자들이 주 6일 근무를 하고 있고, 주 41시간 이상 근무하는 비율도 높다. 즉, 생활폐기물 수집·운반업은 조사된 옥외노동 업종 가운데 가장 높은 수준의 노동강도, 열악한 노동조건을 갖고 있으면서도 휴식 시간이 짧고 긴 주당 근무 일수를 가지고 있는 업종이다.

마. 해외사례와 정책적 시사점

1) 영국의 사례

영국의 경우, 노동자의 휴게/위생권 보장을 위한 제도 규정이 비교적 구체적으로 완비되어 있다고 할 수 있다. ‘작업장 보건안전복지 규정[The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]’ 및 ‘건설(설계 및 관리) 규정[Construction (Design and Management)

Regulations 2015]’ 등의 제도적 장치를 통해 사업장의 환기, 온도, 조명, 청결, 실내 크기, 작업대 및 의자, 바닥 상태, 추락 또는 낙하물, 투명 및 반투명 문, 출입구와 벽, 창문, 채광 및 환기장치, 교통 경로, 에스컬레이터, 위생시설 및 세탁시설에 대해 매우 구체적인 내용을 규제하고 있다.

작업장 보건안전복지 규정에서는 노동자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 일반사업장, 중소기업, 건설현장으로 각각 구분하여 규정하고 있다. 또한 건설(설계관리) 규정 역시 산업안전보건법의 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 명시하고 있다. 해당 규정은 건설업 최소한의 복지시설을 규정하고 있으며 그 일부로 구체적인 휴게시설에 대한 기준을 면적, 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간, 식사에 적합성, 끓는 물, 적정온도 유지 등의 내용을 포함한다. 끝으로 영국 내 옥외 노동자를 위한 휴게/위생권 보장을 위한 관련 제도에서 일반사업장에서의 고용주, 건설업에서의 발주자(client, 시행사), 도급자(contract, 시공사) 등에 대해 매우 구체적인 의무와 책임, 이를 수행하는 절차를 명시하고 있는 점도 눈여겨볼 지점이다.

2) 독일의 사례

독일의 경우, 옥외노동자의 작업환경을 직접적으로 규정하는 법제도를 갖고 있지 않다. 그러나 독일 연방 노동사회부는 훈령으로 작업장 시행령과 작업장 기술 규정을 마련하여 정책적으로 옥외노동자의 건강권과 위생권을 보장하고 있다. 특히 작업장 기술 규정은 독일 연방 노동사회부의 훈령에 근거하여 만들어진 행정규칙이지만, 사회적 협치의 관점과 현장의 필요성을 적극적으로 반영한다는 취지에 사회적 대화 기구의 형태로 운영되고 있다. 작업장 기술 규정은 작업장 위원회(Ausschuss für Arbeitsstätten, ASTA)에서 주로 담당한다. 작업장위원회는 작업장의 산업안전, 특히 작업장 기술 규정을 정비하고 개정하는 역할을 담당하고 있다. 이러한 작업장위원회는 총 15명의 위원으로 구성되는데, 여기에는 사용자 측, 노동조합 측, 정부 측, 사회보험 및 관련 전문가 등이 참여하고 있다. 일종의 비상설자문위원회인 작업장위원회를 통해 노동자의 산업안전보건과 관련된 상세한 보호 및 안전 규정을 운영해가고 있다.

이렇게 제정된 작업장 기술 규정은 노사간에 노동자의 산업안전보건에 대한 현장 지침으로 작용하고 있다. 노사간 분쟁이나 노동자 보호의 필요성이 제기될 때, 사회적 합의를 통해 만들어진 작업장 기술 규정은 일종의 사회적 기준이 되고 있다. 따라서 앞에서 살펴본 바와 같이, 작업장 기술 규정은 위생 공간, 특히 화장실, 샤워실 및 탈의실에 대한 세부적이고 현장 노동자의

산업안전보건 확보에 필수적인 최소요건을 규정하고 있으며, 사용자와 노동조합 모두 노동자의 건강권과 관련되어 작업장 기술 규정을 중요한 판단의 기준으로 삼고 있다.

마지막으로, 독일의 경우에는 사업장 단위에 설치된 직장평의회가 노동자의 산업안전보건에 관한 공동결정권을 확보하고, 이를 통해 사용자들이 적극적으로 옥외노동자의 건강권과 위생권을 보장할 수 있도록 강제하고 있다. 직장평의회는 산업안전조치를 실시하도록 사용자를 강제하는 요구권을 법적으로 확보하고 있기 때문에, 옥외노동자의 건강권과 위생권이 보장될 수 있도록 사업장 단위에서 공동결정권을 적극적으로 활용하고 있다.

2. 옥외노동자 유형별 휴게권·위생권 문제와 대책

가. 유형별 휴게권 문제 특성

2장에서는 옥외노동자 개념을 노동과정에 따라 3개의 유형으로 구분해서 살펴보았다. 이렇게 유형을 구분한 것은 옥외노동자의 전체 범주를 설정해서 규모를 추산하기 위한 목적도 있었고, 옥외노동 유형별로 휴게권·위생권 문제가 발생하는 특성과 해결 방향도 구분될 수 있다는 인식에 바탕하고 있다. 옥외노동 유형별 휴게권 문제의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

〈유형 1〉은 근무 장소가 옥외인 경우이다. 건설업, 농수축산업, 환경미화 등이 이에 해당한다. 이는 다시 정주형과 이동형으로 구분된다. 정주형은 대표적으로 건설업과 같이 옥외에서 노동하더라도 장소적으로 이동하지 않고 일정한 장소에서 일정 기간을 노동하는 경우이다. 대표적인 정주형 옥외노동인 건설업의 경우 정주형이라고 하더라도 건설공사 기간 동안만 고정된 장소에서 일하고 준공 후에 철거를 해야 하기 때문에 휴게시설을 고정적으로 설치하는 것이 아니라 임시로 설치하게 되며, 휴게시설 설치를 위한 공간도 공사 공간 이외의 잔여적 접근하게 된다. 공사 현장에 따라 휴게시설이 불충분하거나 공간적 열악함을 수반하는 경우가 대부분이다. 건설 근로자법에 따라 화장실, 식당, 탈의실을 설치하도록 되어 있지만 미설치하거나, 근무자 수 대비 부족하게 설치해서 필요한 대로 이용하기가 어려운 경우가 많다. 이동형의 경우는 대표적으로 환경미화업을 들 수 있다. 집하장이라는 고정된 공간이 거점이 되지만 실제 노동은 공간을 이동하면서 이뤄진다. 따라서 집하장에 휴게시설을 설치하더라도 노동과정에서는 이용하기 어렵다. 이동하면서 이뤄지는 노동과정에서 이용할 수 있는 휴게시설, 화장실 등의 문제가 발생한다.

〈유형 2〉는 옥외 이동 자체가 노동과정이며 노동의 결과물인 경우이다. 화물운송, 택배, 음식 배달, 대리운전 등이 이에 해당한다. 이들 노동자는 대부분 노동법상 노동자성이 인정되지 않는 특수고용이다. 따라서 산업안전보건법상의 휴게시설 설치 의무가 적용되지 않는다. 이러한 노동자를 휴게시설 설치 의무에서 제외한 것은 노동자성 문제만이 아니라 이동노동의 특성상 고정된 공간에 거점형으로 휴게시설을 설치하기가 애매하다는 점도 작용한 것으로 보인다. 하지만 법 적용이 애매하다고 하더라도 휴게·위생권이 발생하지 않는 것은 아니다. 이동 과정에도 일정한 휴식이 필요하며 화장실도 이용해야 한다. 장거리 화물운송의 경우는 고속도로 휴게소 등을 이용할 수 있지만 단거리 이동노동의 경우는 상가 건물 등의 '남의 화장실'을 눈치보며 이용해야 하는 상황이다. 화장실 이용도 불편한데 휴게공간에 대해서는 더 기대하기 어려운 상황이다. 휴게시설 관련된 의무조항이 적용되지 않아서 사용자 책임을 부과할 수 없는 문제가 우선적으로 해결되어야겠지만 사회적 지원 차원에서 해법을 모색할 필요가 있다.

〈유형 3〉은 노동을 하기 위해 필수적으로 이동해야 하는 경우이다. 출퇴근 개념의 이동이 아니라 여러 소비자를 순차적으로 방문하기 위해 이동이 일상화된 경우이다. 돌봄서비스 노동(방문요양, 장애인활동지원, 아이돌보미 등), 가전 A/S, 수도 및 가스 검침 등 고객의 가정을 방문해서 서비스를 제공하는 경우가 여기에 해당한다. 노동은 고객의 집에서 수행되지만, 고객을 방문하기 위해 하루 중 상당 시간을 이동해야 하는 특성을 가지고 있다. 방문점검원(방문판매원) 등 일부 직종은 노동자성을 부정당하는 경우가 있고, 돌봄노동은 가사, 간병을 제외하면 노동자성 문제는 없다. 유형3에 해당하는 노동자들은 산업안전보건법 등 휴게시설 관련 규정이 적용되지만, 현실적으로 휴게시설을 갖추기는 애매한 경우이다. 방문 노동을 전일제로 하는 경우도 있지만 돌봄노동의 경우는 단시간 노동인 경우가 많다. 휴게시설보다는 화장실 이용에 대한 제약을 크게 느낀다.

〈표 6.1〉 유형별 휴게권 문제

유형	옥외노동 개념	사례	주요 휴게권 문제
1	근무 장소가 옥외인 경우	- 정주형 : 농수축산업, 건설업, 하역업 - 이동형 : 환경미화	- 정주형 : 화장실, 샤워실 등 미설치 또는 부족 - 이동형 : 근무 시 휴게실, 화장실 사용 불편
2	옥외 이동 자체가 노동과정인 경우	화물운송, 택배, 배달, 대리운전 등 이동노동자	- 휴게시설 설치 법규 미적용(특수고용) - 휴게시설 설치의 애매함

유형	옥외노동 개념	사례	주요 휴게권 문제
3	일을 위해 옥외 이동이 필수적으로 수반되는 경우	돌봄, 가전 A/S, 검침 등 가구방문 노동	- 휴게시설 설치의 애매함

나. 유형별 휴게권 보장 방향

옥외노동 유형별로 휴게위생권 문제의 특성이 구분되듯이 해결 방향도 구분된다. <유형 1>의 경우 정주형은 휴게시설 설치 기준을 보다 촘촘히 할 필요가 있다. 건설근로자법 시행규칙 개정(2023. 10. 31.)을 통해 2024년 2월부터 건설현장의 화장실 수를 남성은 30명당 1개, 여성은 20명당 1개로 기준을 추가로 수립한 것은 이러한 해결 방향을 반영한 것이라고 하겠다. 휴게실, 샤워실 등은 건설근로자법에 포함되어 있지 않은데 추가로 포함해야 할 것이다. 또한 법적 기준을 수립하는 것과 함께 현장에서 지켜질 수 있도록 하는 관리감독이 중요하다. 환경미화원, 생활폐기물수집·운반 같은 이동형의 경우는 야간에 이용할 수 있는 공공화장실 정보를 제공해서 노상방뇨 문제를 해결해야 한다. 지자체에서 공무원 환경미화원에게 제공하고 있는 거점형 휴게실을 민간위탁 노동자도 함께 사용할 수 있도록 하는 것도 휴게시설 문제를 해결하는 방안이 될 것이다.

<유형 2>의 경우는 특수고용 이동노동자에게 산업안전보건법 적용을 확대하는 제도적 개선이 우선되어야 한다. 이동이라는 노동 특성상 휴게시설 설치가 제한적이지만 문제를 해결할 수 있는 계기를 만들기 위해서라도 법적용이 확대되어야 한다. 산재보험법, 고용보험법에 ‘노무제공자’ 개념 도입, 전속성 조항 폐지, 적용 제외 신청 조항 폐지 등 특수고용 노동자에게 사회보장 제도를 확대 적용하고 있는 흐름을 반영해서 산업안전보건법에서도 적용 범위를 넓혀야 한다. 이동노동자의 특성을 반영해서 휴게시설 설치도 거점형, 이동형으로 접근해야 하고, 이러한 설치 의무는 사용자 책임만 강조하기보다는 공공형 휴게시설을 더 많이 설치하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 공유형 휴게시설 설치로 해결이 안 되는 경우는 최소한 화장실 이용권을 보장하기 위해서 이용가능한 공공화장실 정보를 제공하는 것이 필요하다.

<유형 3> 역시 가구방문 노동의 특성상 고정형 휴게시설 설치가 애매한 경우이다. 지자체가 설치해서 운영하는 공공 휴게시설을 확충하고, 공공화장실 정보를 제공해서 최소한의 위생권이 보장될 수 있도록 해야 한다.

〈표 6.2〉 유형별 휴게권 문제 해결 방향

유형	옥외노동 개념	사례	휴게권 문제 해결 방향
1	근무 장소가 옥외인 경우	- 정주형 : 농수축산업, 건설업, 하역업 - 이동형 : 환경미화	- 정주형 : 휴게시설 설치 기준 세부화 및 관리감독 - 이동형 : 야간에 사용가능한 공공화장실 정보
2	옥외 이동 자체가 노동과정인 경우	화물운송, 택배, 배달, 대리운전 등 이동노동자	- 휴게시설 법규 적용 - 거점형, 이동형 휴게시설 설치 - 공공화장실 정보 제공 (야간 포함)
3	일을 위해 옥외 이동이 필수적으로 수반되는 경우	돌봄, 가전 A/S, 검침 등 가구방문 노동	- 거점형 휴게시설 (이동노동자쉼터) 설치 - 공공화장실 정보 제공

3. 휴게권·위생권 문제의 원인과 문제해결을 위한 업종별 정책제언

가. 건설/플랜트

1) 문제의 조건과 원인

가) 다단계 하도급 구조 속 사라지는 사용자 책임

건설산업은 대표적으로 다단계 하도급 구조가 만연한 산업인데, 이는 산업안전보건법상 규정된 노동자들의 안전보건 책임과 마찬가지로 휴게권과 위생권에 대한 책임을 서로 미루는 경향이 있음을 의미한다. 건설 현장을 옮겨 다니는 노동자들의 경험은 원청에서 휴게권과 위생권에 대해 관심을 갖는 곳에서는 근무 여건이 양호하지만, 그렇지 않은 현장에서는 휴게와 화장실 사용에 큰 어려움이 있다는 점을 말해준다. 즉, 사용자의 의지에 따라 노동자들의 휴게권과 위생권이 좌우된다는 것이다. 결국 원청 시공사와 하청 전문건설업체 사이 책임을 서로 떠넘기는 구조 속에서 건설 노동자의 휴게/위생권에 대한 보장은 열악해질 수밖에 없다.

나) 무리한 공사 기간(공기)으로 인한 휴게시간 보장의 어려움

건설산업의 전형적인 특징은 공사 기간에 대한 압박이 매우 강하다는 점이며, 이것이 휴게시간 보장의 어려움으로 이어진다. 기간이 늘어날수록 증가하는 비용 때문에, 정해진 시간까지 공사를 마무리할 필요가 있으며, 이 때문에 휴식이 필요한 환경적 조건에서도 법적/제도적 권고를 지키지 않는 경우가 빈번하게 발생하고 있다.

다) 인간의 기본권으로서 휴게와 위생권 보장에 대한 인식의 부족

오래된 경력의 건설/플랜트 노동자들은 휴게권과 위생권에 대한 사회적 인식이 낮을 때와 비교해서 현재 건설 현장의 상황이 개선되었다고 생각하는 경향이 강하다. 그러나, 노동 복지의 측면에서 이들이 기본적으로 보장받아야 하는 기본권으로서 휴식할 권리와 인간 존엄성의 유지를 위한 위생권이 충족되지 못하는 현실을 고려할 때, 이 경향은 휴게권과 위생권 개선을 향한 조직적 요구를 약화시키는 요인이다. 게다가, 본 연구에서도 보이고 있듯이, 해외 사례와 국제기준을 통해 고찰한 한국의 노동 현장의 실태는 경제 발전 수준에 비추어 매우 열악하지만, 과거 한국의 산업 현장과의 상대적 비교 속에서 현장 노동자들은 국제기준에 미치지 못하는 작업 현장의 노동자 복지에 만족하는 경향이 나타나고 있다.

2) 정책제언

건설/플랜트 산업은 산업 구조 특성상 노동조합의 역할이 매우 크다. 노동환경 개선, 산업재해 예방, 안전관리 등 많은 부분에서 노동조합은 현장에서 중요한 임무를 담당하고 있다. 그러나 여전히 건설/플랜트에서 노동조합 조직은 특정 직무에 쏠려 있거나 조직률이 낮다 보니 건설 현장을 안전하고 건강하게 일할 수 있는 일터가 되게끔 만드는 데 있어 제약이 있는 상황이다. 노동조합을 통해 과거와 비교하면 현재 많은 부분에서 휴게/위생권을 포함한 노동기본권을 보장받고 있다는 점에서 노동조합의 역할이 커지고 확대되어야 한다고 할 수 있다. 한편, 건설 산업에 만연한 불법 다단계 하도급 구조로 인해, 노동환경이 더욱 열악해지고 건설노동자의 노동기본권이 배제되고 있기에 이에 대한 개선 또한 필요하다.

가) 불법 다단계 하도급 구조 개선

면접에 참여한 연구참여자 중 원청 소속은 없었고 대부분 하청업체 소속이었다. 결국 휴게/위생권 보장을 위해서 소속 업체인 하청업체에 얘기하더라도 하청업체는 원청의 영향을 받을 수밖에 없는 구조이다 보니 제약이 있었다. 또한, 원청과 하청 사이 책임 공방만 길어지기도 하다 보니 결국 건설 노동자만 피해를 입고 있었다. 불법 다단계 하도급 구조가 공사비용을 줄이고 공사 기간에 대한 압박 등이 구조적으로 발생하고 있다 보니 결국 건설 노동자는 휴게시간도, 휴게공간도, 화장실 등과 같이 기본적인 것들조차 제대로 보장받지 못하고 있었다. 불법 다단계 하도급 구조 개선과 함께 원청 책임을 강화하는 것이 건설 현장에서 건설 노동자가 휴게/위생권을 보장받을 수 있는 기반이자 궁극적으로는 건설 현장이 좋은 일자리로 나아갈 수 있는 계기를 만들어낼 것이다.

나) 원청 책임 강화

한국 사회에서 원-하청 구조 속 간접고용 노동자를 포함한 하청 노동자의 노동환경을 개선하는 데는 하청의 노력보다도 원청의 노력이 훨씬 더 빠르게 노동환경을 개선시킬 수 있는 요인이다. 건설현장도 마찬가지로 건설 현장의 노동환경을 개선하고 휴게/위생권을 보장할 수 있게 만들기 위해서는 발주처를 포함한 원청에게 책임을 부여하고 적극적인 조치를 하도록 만들 필요가 있다. 특히, 공공부문에서 이루어지는 공공 발주에는 발주 시에 건설 노동자가 휴게/위생권을 포함한 노동기본권을 보장받을 수 있는 기준을 마련하여 건설업체들이 이를 지키게끔 하는 방법도 모범사용자로서 나아가야 할 지점이기도 하다. 공공에서 먼저 책임을 보여서 민간으로 원청 책임을 강화하도록 나아가야 한다.

다) 노동조합 역할 강화와 중요성 증대

건설 현장에서 노동조합은 고용 안정, 산재 예방, 안전 관리, 휴게/위생권 보장 등에서 다양한 역할을 수행하고 있다. 그러나 건설 현장의 노동조합은 특정 직무를 중심으로 조직화가 되어 있거나 조직력 자체가 낮은 현황이다. 게다가 노동조합이 없는 현장에서는 앞서 말한 부분에 대해 조직적 요구를 할 수 없다 보니 노동환경이 더 열악하다는 점이다. 건설 현장에 필요한 조치가 이루어지고 조직적 교섭을 통한 노동환경 개선을 위해 노동조합의 역할을 강화할 수 있도록

환경을 조성할 필요가 있다. 정부에서 제도적으로 건설 현장의 노동환경을 개선하기 위한 조치를 하더라도 권고 수준에 그치고 있으며, 실제 이행이 되고 있는지 모두 점검하는 것은 현실적으로 불가능한 지점이 있다. 그러나 현장에 노동조합이 있다면 정부의 조치에 대해 조직적으로 업체에 요구하고 노동환경 개선에 일조할 수 있다는 점에서 노동조합의 중요성이 크다고 볼 수 있다.

나. 이동노동자-배달/대리/가구방문

1) 문제의 조건과 원인

가) 업무량 과다와 성과 중심의 업무

본 연구에서의 조사 대상인 이동노동자 직군은 배달, 대리, 가구방문인데, 이들 모두 ‘건수’ 중심으로 수입을 거두는 특성을 가진 업종이다. 그러나, 이들 직종은 건당 단가가 낮아 휴게 시간 없이 지속적으로 업무를 수행해야 하는 직군이다. 또한, 배달노동자의 경우 기후나 피로감 등으로 인해 휴식이 필요한 상황에서도 단체 대화방이나 강제 배차 등의 부담이 있고, 업무를 거절하면 불이익을 받기 때문에 지속적으로 휴식 없이 업무를 수행해야 한다.

생활가전 방문노동자의 경우, 원래 업무인 렌탈기기 관리 이외에도 영업에 대한 압박을 받고 있으며, 영업의 성과가 수입이나 직업적 지위와 직결되는 구조를 갖고 있기에, 업무량이 늘어나는 현실에 직면한다. 방문 예약이 당일에 취소되거나 방문 거절이 이루어지는 경우가 잦아 작업 스케줄의 당일 변경 등으로 인해 휴게의 여유를 갖지 못하는 상황이다.

나) 휴게 및 위생 시설에의 접근이 물리적으로 어려움

이동노동자들이 지자체에서 제공하는 이동노동자 쉼터를 이용하지 않는 이유는 탈것을 이용해 이동하는 이동노동자들의 경우 쉼터 주차 공간의 부족과 쉼터까지의 이동시간 등 휴게시설 이용에 용이하지 않기 때문이다. 또한 설문조사와 면접조사에서 공히 나타나는 문제는 쉼터의 숫자가 절대적으로 부족하여 가까운 쉼터를 찾기 어렵기 때문이다.

화장실 이용이 필요한 경우 지정된 화장실을 이용하기 힘든 이동 노동자들의 경우에는 주변 상가나 업무 관련 가정에 양해를 구하고도 사용하기 쉽지 않으며, 개방된 공중화장실의 위치를 파악하기 어렵다는 문제가 있다.

2) 정책제언

이동노동자와 생활가전방문 노동자들의 경우 특수고용이라는 사각지대에서 정당한 휴게권, 위생권을 주장하기 어려운 사각지대에 놓여있다. 또한 업무 특성상 노동 장소가 정해져 있지 않고 끊임없이 변화하기 때문에 이를 해결하기에도 어려운 것이 사실이다. 그러나 적당한 휴게권 및 위생권이 주어지지 않아 발생하는 문제점들이 상당한 것으로 나타났다. 여러 온열, 한랭 질환 등에 노출되어 있었고 업무량이 많아 빨리 수행해야 한다는 특성에서 기인하는 문제점들 또한 같이 확인되었다. 이는 노동자들의 정신건강 및 안전에서도 위협을 주는 수준으로 적극적으로 개입하고 직종에 따른 효과적이고 유용한 해결책을 제시할 필요가 있다.

가) 휴게 자체를 제한하는 ‘건수’ 중심의 수익구조 개선과 합리적 단가 책정

본 연구에서 조사 대상인 배달/대리/가구방문 노동자들은 대부분 건수 중심으로 수익을 올리는 조건에서 단가도 낮기 때문에, 수입의 보전을 위해 휴게권을 포기하고 있는 것이다. 조사된 세 직군의 노동자들은 공통적으로 휴게권의 확보를 위해서는 단가의 상승과 적절한 수입의 확보가 필수적이라 강조하였다. 특수형태근로종사자들의 건당 수입 구조에 대한 개선이 필수적이며, 계약자들 간의 불공정한 수익구조 개선을 통해 합리적인 단가책정이 이루어질 필요가 있다.

나) 이용가능한 휴게실/화장실을 확인할 수 있는 체계 마련

세 직종 모두 휴게실과 화장실의 접근이 쉽지 않다는 문제를 언급하였다. 특히, 근처 화장실의 위치나 이용 가능성 등에 대한 정보가 없고, 일반 고객들이 사용하는 화장실 사용도 쉽지 않은 상황이기 때문에, 누구나 이용 가능한 화장실의 위치 정보가 큰 도움이 될 것이다. 실제로 지역의 대리운전기사들로 구성된 공제회에서 ‘한밤의 해우소’라는 앱 출시를 통해 심야에 이용할 수 있는 화장실 정보를 제공한 사례가 있다. 이는 행정안전부가 제공하는 상시 개방 화장실 정

보를 기반으로 하여 사용자들이 직접 정보를 추가하는 방식으로 데이터 축적이 이루어지고 있다. 이를 위해서는 상당수의 이동 노동자들의 휴게권과 위생권을 위해 중앙/지방 정부가 데이터를 적극적으로 수집 제공하는 노력이 이루어져야 한다는 점을 전제한다.

다) 업종별 휴게시설 및 화장실 사용 특성을 고려한 접근

휴게시설과 화장실에 대한 요구는 이동노동자들의 업종별로 차별화되어 있다. 또한, 업종별로 성별 분리가 이루어진 경우도 있기 때문에, 업종별 요구의 차이는 성별로 다른 휴게권과 위생권의 요구 차이이기도 하다.

우선, 배달노동자들의 경우 이동 수단(오토바이 등)의 주차 문제로 인해 휴게시설 접근이 어렵기 때문에, 상가 밀집 지역보다는 근처의 공원이나 공터 등 임시 주차가 가능한 곳에 간이 휴게시설이라도 설치되어 있는 것이 유용할 것이다. 반면, 대리운전 노동자들의 경우에는 상가 밀집지역에서 업무가 대부분 이루어지고, 노동조합에서 운영하는 호출 버스 등의 체계가 있기 때문에, 이러한 지역에 이동 노동자 쉼터의 확대 설치가 필요하다.

특히 생활가전 방문 서비스 등 여성 노동자들의 비율이 높은 이동노동 직군은 화장실의 자유로운 사용이 남성들에 비해 더욱 절실한 현안 문제라 볼 수 있어, 앞서 고찰한 바와 같이 중앙 정부와 지자체의 적극적인 노력을 통해 사용 가능한 공공 화장실의 확충과 개방 화장실 정보에 쉽게 접근할 수 있는 체계 등의 마련이 요구된다.

다. 생활폐기물 수집·운반

1) 문제의 구조와 원인

가) 미수거가 허용되지 않는 환경

생활폐기물 수집·운반 노동자들은 해당 일에 정해진 구역의 수거를 마치지 못하면, 지방자치단체 혹은 수집·운반 회사로 민원이 제기되고 그로 인해 관리자들은 생활폐기물 노동자에게 수거 완수를 압박하기도 한다. 업무에 대한 이러한 압박으로 인해 노동자들은 적절한 휴식 없이

수거 완수를 위한 고강도의 노동에 시달리게 된다.

나) 작업구역 내 휴게공간의 부재

작업 현장에서 멀리 떨어진 적환장 등의 휴게공간이 아닌, 작업 현장에서 접근이 가능한 휴게 공간의 필요성은 꾸준히 제기되어 왔다. 특히, 지자체에서 직영으로 운영하는 가로청소원에 비해 노동강도가 더 높은데도 불구하고, 가로청소원이 이용하는 공간에 해당하는 거점 휴게시설이 부족한 현실이어서 더욱 그 필요성이 강조되고 있다. 분석 결과를 보면, 노동강도가 높고 외부 환경에 지속적으로 노출되는 생활폐기물 수집·운반업 노동환경에서 적절한 휴식이나 위생 유지가 이루어진다면 피로 누적이 덜하다고 느끼고 있었다.

다) 중층적 고용구조가 야기하는 휴게권과 위생권 침해의 문제

앞서 제기한 업무 압박의 문제나 가로청소원에 비해 생활폐기물 수집·운반 노동자들에게서 휴게권과 위생권의 침해가 더 심각한 정도로 이루어지고 있는 것은 폐기물 수집·운반업이 지방자치단체 직영이 아닌 민간위탁 형태로 운영된다는 점과도 관련이 있다. 한편으로는 민간 위탁 구조 자체가 야기하는 업체 간 경쟁이 기본적으로 실적이나 업무 압박과도 연관되어 있으며, 다른 한편으로는 지방자치단체가 거점 휴게시설 설치에 대한 비용을 추가 책정하지 않는 상황에서 생활·폐기물 수거 업체가 노동자들을 위한 휴게공간 마련 비용을 지출하고자 하지 않기 때문이다.

또한, 중층적 고용관계에서 휴게권 보장의 문제는 다른 안전보건 문제와 마찬가지로 그 책임이 누구에게 있는가에 대한 불명확함이 존재한다. 따라서 휴게권과 위생권의 보장이 원청인 지방자치단체에 있는지 업무를 수탁받는 수급인인 위탁업체에 있는지를 둘러싸고 서로 책임을 회피하고 있는 것이다.

라) 빨리 마치고 몰아쉬도록 만드는 구조적 조건

업무 압박과 접근의 어려움 등의 문제 이외에도 휴게 여건이 제대로 갖추어져 있지 않은 환경 속에서 생활폐기물 수집·운반 노동자들은 집약적으로 작업을 수행하고 몰아서 쉬거나 빨리 퇴근하고자 하는 경향이 있다. 따라서 이들은 빠른 퇴근을 위해 중간의 휴식 시간 없이 지속적

으로 업무를 처리하고자 하며 이러한 경향은 작업 현장에서 일과 휴식과 관련된 일종의 ‘문화적 현상’이 되어가고 있다. 이런 경향은 다시 사용자들에게 노동자들은 작업 중 쉬기보다는 빠른 퇴근을 원한다는 고정관념을 강화시켜 노동자들을 위한 휴게실과 화장실 설치에 미온적으로 대응하도록 하는 악순환을 낳을 수 있다. 적절한 휴식을 취하며 작업을 수행하는 것이 장기적으로 안전하고 지속가능한 노동을 수행하는 중요한 조건이라는 점을 고려하여 거점 휴게공간 마련과 함께 적절한 휴식이 필요함을 강조하는 교육·관리가 이루어지는 동시에, 이를 통해 노동자들이 사용자들에게 휴게권 보장을 지속적으로 요구할 수 있어야 한다.

2) 정책제언

생활폐기물 수집·운반업의 경우, 이번 연구에서 조사된 옥외 노동 업종들 가운데에서도 업무 압박이나 노동강도가 비교적 강하고 노동관계법의 적용을 받는 노동 지위를 가지면서도, 이동 노동의 특수성으로 인해 휴게권과 위생권의 문제는 거의 고려되지 못하고 있어 휴게권과 위생권의 사각에 있는 대표적인 업종이다. 특히, 낮은 노조 조직률로 인해 특정 사업장들을 제외하고는 사용자에 대한 협상력이 전반적으로 낮은 수준이며, 대부분 지자체에 의해 민간위탁으로 운영되고 있기 때문에 고용구조로부터 오는 문제점까지 존재하는 실정이다. 따라서, 이동노동의 특성에 대한 고려와 함께 전반적으로 고용구조 개선을 위한 노력이 요구되고 있다.

가) 거점별 휴식과 위생권 보호를 위한 공간 마련

생활폐기물 수집·운반 노동자에게 휴게·위생권 보장을 위해 가장 필요한 것은 거점별 휴식·위생 공간 마련이다. 특히나, 현재 생활폐기물 수집·운반 작업이 주간 근무로 전환되는 이행기라는 점을 고려하면, 임시방편적 해결책인 노상방뇨의 문제나 폭염에 노출될 가능성 등 지금까지와는 또 다른 측면의 휴게권 문제가 부각되기 때문이다.

거점별 편의 공간 설치를 할 때 중요한 점은 생활폐기물 수집·운반 차량을 정차해둘 수 있는 장소 역시 고려되어야 한다는 점이다. 현실적 상황을 고려하여 각 지방자치단체별 공공기관 소유 건물들을 우선적으로 활용하여 적어도 1개 이상의 거점 휴식·위생 공간 마련을 고려해야 한다. 거리가 가깝지 않더라도 거점 공간이 생기게 되면 차량 이동의 특성으로 인해 그에 맞는 작업 동선의 재배치가 이루어질 수 있다.

나) 노조 조직화 지원과 노동자 역량 강화

생활폐기물 수집·운반업종은 대부분 용역업체에 소속된 간접고용 노동자로서, 필수노동임에도 불구하고, 노동강도, 노동조건, 고용안정성 등에 있어서 다른 옥외 노동 업종에 비해서도 매우 열악한 상태에 놓여 있으며, 휴게권과 위생권 역시 심각하게 침해당하고 있다. 그러나, 노동조합 조직화 이후 교섭을 통해 휴게권과 위생권이 상당히 개선된 사례들이 존재한다.

그러나, 현재 매우 낮은 수준의 노조 조직률은 이들의 전반적인 노동조건 개선에 어려움으로 작용하고 있다. 따라서, 근본적으로 노동자들의 대(對) 사용자 협상력을 높일 수 있기 위해서는 장·단기적으로 이들의 이해를 대변할 수 있는 다양한 조직적 활동이 이루어지고, 정부 차원에서는 이를 보장 및 지원할 필요가 있다. 단기적으로는 지자체별 노동권익센터·노동복지센터·비정규직노동자지원센터 등 노동조합 조직화 지원 정책을 통해 생활폐기물 수집·운반 노동자의 이해 대변 및 조직화를 도모할 수 있으며, 중장기적으로는, 지방자치단체가 생활폐기물 수집·운반 노동자를 직접 운영·관리하는 고용 형태로의 전환을 고려해야 한다.

또한, 생활폐기물 수집·운반 작업이 대부분 노동자 자월에 맡겨져 이뤄지는 상황임을 고려할 때, 작업 안전을 해칠 만한 유해 요인들에 대한 꾸준한 교육 및 관리를 통해 노동자 스스로의 노동권에 대한 인식 역시 고양시킬 필요가 있다.

다) 고용구조 개편

대부분 민간 위탁으로 운영되고 있는 생활폐기물 수집·운반 노동자들은 직접 고용된 유사 다른 업종에 비해 노동환경이나 휴게권 위생권 역시 열악하다. 민간위탁 형식이 갖는 업체 간 경쟁과 그로 인한 업무 압박, 폐기물 처리 업종이라는 공공적 업무에 대해 이윤의 논리를 우선으로 하는 민간 기업에 위탁하는 형식으로 관리함으로써 그 노동을 수행하는 노동자들의 안전 보장이 제대로 확보되지 않는다는 문제가 발생한다. 지방자치단체에 의한 직접고용은 고용 형태 그 자체로도 공공성을 특성으로 하는 생활폐기물 수집·운반업 노동자들의 안전보건 문제를 개선할 수 있지만, 또한 중장기적으로 조직된 노조의 단일한 교섭 통로를 확보하여 교섭력을 높이고, 근본적인 휴게권의 실현을 이룰 수 있는 방법이기도 하다.

4. 옥외노동자들의 휴게권/위생권 관련 현행법 제도의 문제와 대책

가. 옥외노동자들의 보건위생 문제에 관한 규정의 부재와 마련의 필요성

한국에서 직종이 구분 없이 모든 노동자들에게 포괄적으로 적용되는 휴게권과 위생권에 관련 된 법적 제도적 규정이 마련된 것은 최근의 일로, 2021년 산업안전보건법의 법 개정을 통해 휴게시설의 설치가 의무화되었다. 그러나, 산업안전보건법 체계상 옥외노동자에 대한 안전보건 규정은 2017년에 신설된 산업안전보건기준에 관한 규칙 제567조 2항의 내용, ‘폭염에 직접 노출 되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공’하도록 되어 있는 것이 전부이다. 별도의 법률을 통해 화장실 등에 대해 규정하고 있는 건설업을 제외 하면, 옥외노동자들에게 보편적으로 적용할 수 있는 규정이 없다.

산업안전보건법에 옥외노동에 대한 휴게시설 설치에 대한 근거 조항을 두고, 하위법규에 휴게 시설 등 옥외노동자의 보건위생 문제를 다루는 조항이 마련되어야 한다.

옥외노동자 휴게권 보장을 위한 법령 개정안 (예시)

〈산업안전보건법〉

제128조의2(휴게시설의 설치)

- ③ 주로 옥외에서 작업이 이뤄지는 경우 사업주는 고용노동부령이 정하는 근무환경에 따라 휴게시설을 갖추거나, 근로자가 이용할 수 있는 휴게시설 정보를 제공하여야 한다.

(신설)

〈산업안전보건법 시행규칙〉

제194조의3(옥외 근무자에 대한 휴게시설 제공)

- ① 법 제128조의2 제3항에서 규정한 주로 옥외에서 작업이 이뤄지는 경우 그늘막 등 간이휴게시설을 설치하여야 한다.
② 주로 옥외에서 작업하더라도 일정 기간 동안 일정한 장소에서 작업하는 경우 사업주는 건설근로자법 시행규칙 제4조에서 정한 기준에 따라 화장실을 설치 또는 이용 조치하여야 하며, 작업장소가 일정하지 않은 경우는 옥외작업자가 이용할 수 있는 화장실 정보를 제공하여야 한다.

(조항 신설)

나. 건설업 옥외노동자 관련 법률 문제

대표적인 옥외노동이라고 할 수 있는 건설노동자에게 적용되는 건설근로자법에는 건설업의 특성을 반영한 편의시설 규정이 있다. 또한 바람직한 것은 건설근로자법 시행규칙 개정(2023. 10. 31.)을 통해 노동자 수에 따라 화장실의 설치 기준을 구체화한 것이다. 그러나 해당 규정에는 화장실, 식당, 탈의실에 대한 규정만 포함하고 있고, 국가인권위원회가 2020년에 권고한 목욕시설 규정은 포함되어 있지 않다. 건설현장의 휴게실 설치 의무화는 산업안전보건법 제128조의2 규정의 적용을 받는다고 하더라도 해당 법률에 목욕시설은 별도 규정이 없으므로 건설근로자법에 이를 추가하는 것이 필요하다.

〈건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙[별표] 개정안〉

항목	설치 또는 이용 조치에 관한 기준
목욕시설 (신설)	1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 목욕시설을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 목욕시설을 이용할 수 있도록 할 것 2. 목욕시설 관리자를 지정하여 관리할 것 3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 목욕시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것 4. 목욕시설의 샤워기 수는 다음에서 정하는 이상의 개수를 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것. 가. 남성용 목욕시설의 경우: (남성 근로자 수 ÷ 5) 나. 여성용 목욕시설의 경우: (여성 근로자 수 ÷ 3)

다. 휴게시설과 위생시설의 의무화를 확대할 필요성

휴게시설 설치를 의무화한 2021년 산업안전보건법의 개정 내용에는 휴게시설 이외에 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의시설, 수면시설의 설치 의무화 대상이 아니며, 산업안전보건규칙을 통해 폐기물 수거·처리 등 미생물 오염과 관련된 직종에 대한 세척시설을 의무화하고 있다. 그러나, 이 외에도 노동자들의 건강에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 분진, 지속적인 땀 배출 등에 노출된 옥외 노동자들에 대한 세척시설 의무화가 확대될 필요가 있다.

〈산업안전보건기준에 관한 규칙 개정안 (밀줄 부분 개정)〉

제79조의2(세척시설 등)

사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

1. 환경미화 업무
2. 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무
3. 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무
4. 건설업 등 주로 옥외에서 작업이 이뤄지는 업무
5. 그 밖에 분진, 미생물로 인하여 신체 또는 피복이 오염될 우려가 있는 업무

라. 법적 사각지대에 있는 특수형태근로종사자들의 휴게권과 위생권 문제

플랫폼노동자라 할 수 있는 배달, 대리운전과 그 외의 상당수의 이동노동자는 특수형태 근로종사자의 노동시장 지위를 갖는데, 이들에게는 산업안전보건법상 휴게시설과 그 밖의 편의시설에 대한 규정이 대부분 적용되지 않는다. 이는 특수형태근로종사자에게 적용 자체가 이루어지지 않는다는 적용 범위의 문제이기도 한 동시에, 옥외노동자의 휴게권 보장을 규정하고 있지 않은 법적 규정의 미비 문제이기도 하다. 다만, 플랫폼 이동노동자들에게 특례 적용되고 있는 근로복지기본법에 휴게실과 관련된 제한적인 규정이 포함되어 있다. 그러나, 이들을 대상으로 하는 휴게시설 설치, 운영은 국가와 지방자치단체가 할 수 있는 사업의 예시로 제시되어 있을 뿐, 의무사항은 아니기 때문에, 이에 대한 보다 적극적인 책임을 부여할 필요가 있다. 그러나, 이들을 대상으로 하는 휴게시설 설치, 운영은 국가와 지방자치단체가 할 수 있는 사업의 예시로 제시되어 있을 뿐, 의무사항은 아니기 때문에, 이에 대한 보다 적극적인 노력 의무를 부여할 필요가 있다.

〈근로복지기본법 개정안 (밀줄 부분 개정)〉

제95조의2(특수형태근로종사자 등에 대한 특례)

① 국가 또는 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대상으로 근로복지사업을 실시하도록 노력해야 한다.

1. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하여 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람
2. 「산업재해보상보험법」 제124조제1항에 따른 중·소기업 사업주(근로자를 사용하는 사업주는 제외한다)

② 제1항에 따라 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 근로복지사업은 다음 각 호와 같다. 다만, 지방자치단체가 실시하는 근로복지사업은 제4호의 근로복지사업으로 한정한다.

1. 제19조부터 제21조까지에 따른 생활안정 및 재산형성 지원
2. 제22조부터 제27조까지에 따른 신용보증 지원
3. 제31조에 따른 민간복지시설 이용비용의 지원
4. 제1항제1호에 해당하는 사람 중 다수 이용자의 요청에 따라 배달, 운전 등 대통령령으로 정하는 노무를 제공하는 사람이 이용할 수 있는 휴게시설의 설치·운영. 이 경우 휴게시설은 화장실 등 대통령령으로 정하는 부대시설을 갖추어야 한다.

마. 생활폐기물 수집운반업 노동자들에게 적용되는 법적 규정의 미비

거리에서 생활폐기물 수집·운반을 하는 노동자의 휴게권과 관련된 법률은 폐기물관리법으로, 생활폐기물 수집·운반 노동자의 안전 관련 규정을 포함하고 있다. 하지만, 안전기준 이외에 직종 특수성에서 비롯되는 보건기준(휴게실, 화장실 등)이 제외되어 있다. 앞서 지적한 바와 같이 옥외노동자의 휴게권에 관해 규정하는 법적 내용이 존재하지 않으며, 산업안전보건법 체계가 포괄하는 일반적 휴게권 규정이 적용되기 어려운 작업의 특성으로 생활폐기물 수집·운반업 노동자들은 실제로 휴게권에 대한 법적 보호의 사각에 존재하고 있는 셈이다.

이들의 옥외작업에 대한 고려가 이루어진 휴게권 규정이 구체적으로 마련되어야 하는 것과 동시에, 당장 현실적으로 실행될 수 있는 방안으로 지방자치단체가 직영 미화원들을 위해 운영하는 거점별 휴게 공간을 늘려서 주로 민간 위탁으로 운영되는 생활폐기물 수집 운반 노동자들이 이용할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

바. 근로기준법 제63조 개정 필요성

휴게시간의 보장 없는 휴게시설 설치의 실효성이 없다. 그 반대로, 휴게시설의 보장 없는 휴게시간의 부여도 실효성이 떨어진다. 휴게시간과 휴게시설이 모두 보장되었을 때 비로소 노동자의 쉼 권리가 실질적으로 보장될 수 있다. 그러나 현행 근로기준법 제63조는 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업, 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양

식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업 등 일부 업종들에 대해서는 근로기준법상 휴게시간 규정이 적용되지 않도록 정하고 있다. 이에, 이들 업종에 대해서는 휴게시간을 전혀 부여하지 않아도 법적인 문제가 발생하지 않는다. 근로기준법 제63조에서 정한 업종들이 휴게시간을 고정적, 정기적으로 부여하는 것이 어려운 것은 사실이지만, 휴게시간 보장의 필요성이 낮거나 없다고 보기는 어렵다. 근로기준법 제63조에서 정한 업종들에 대한 면밀한 실태조사를 통해 업종별 특성을 반영한 합리적인 휴게시간 기준을 마련하고, 이를 토대로 법률을 개정하는 것이 필요하다.

사. 지방자치단체의 산재 예방 및 안전보건 사업 확대 필요

옥외노동자 휴게권, 위생권 보장을 위해서는 법률을 통해 휴게시설 설치 등 사업주의 의무를 강제하는 것이 우선적으로 필요하지만, 휴게권 사각지대 노동자에 대한 지원 정책도 필요하다. 이런 차원에서 중앙정부와 달리 현장 밀착형 정책을 추진할 수 있는 지자체의 역할이 점차 중요해지고 있다. 2021년 산업안전보건법 개정을 통해 지자체에게 산재 예방 활동의 책무를 부여한 것도 이런 흐름을 반영한 것이라 할 수 있다. 다만 현재 60% 정도의 지자체에 ‘산재 예방 및 안전보건 지원조례’가 제정되어 있어서 아직 많은 지자체에는 조례조차 없는 상태이고, 조례가 있더라도 산재 예방 계획을 수립하지 않은 경우가 많다. 17개 광역자치단체는 모두 해당 조례를 제정했지만 산재 예방 계획을 수립해서 시행하고 있는 광역단체는 절반인 9개뿐이다. 기초자치단체의 경우는 산재 예방 계획을 수립한 경우가 더 적다.

지자체의 산재 예방 및 안전보건 지원 사업을 확대하기 위해 산업안전보건법 제4조의3에 “자체 계획의 수립 등을 할 수 있다”로 되어 있는 조항을 “수립하여야 한다”로 보다 강한 책무를 부여할 필요가 있다. 또한 정부는 지자체의 산재 예방 활동에 필요한 행정적, 재정적 지원을 할 수 있도록 되어 있는 조항을 적극적으로 활용해서 사업장의 산재 예방 및 안전보건 문제에 대해 지자체에게 근로감독 권한을 부분적으로 인정해주는 방안이 적극적으로 모색되어야 한다.

사업장 현장 조사 사진 자료



〈건설 현장 전문건설업체 사무실 외관〉



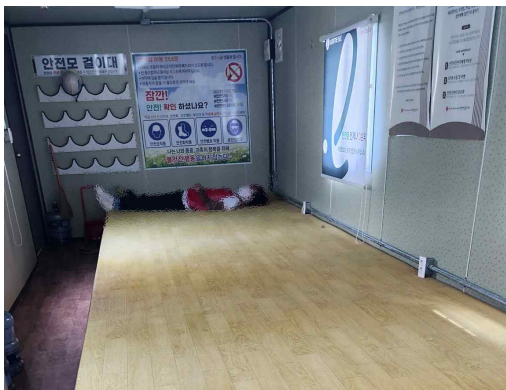
〈건설 현장 전문건설업체 사무실 내부〉



〈건설 현장 화장실 외관〉



〈건설 현장 휴게실 외관〉



〈건설 현장 휴게실 내부〉



〈건설 현장 외부 그늘막〉

사업장 현장 조사 사진 자료



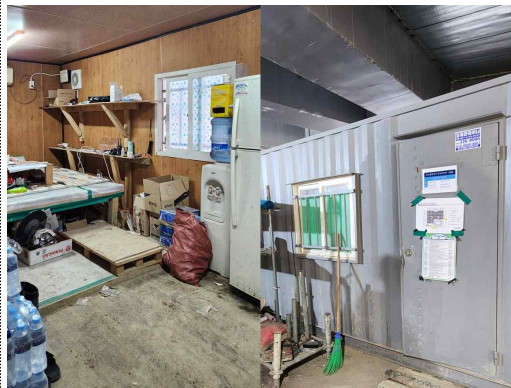
〈건설 현장 휴게실 있던 자리(휴게실 없음)〉



〈건설 현장 내부 간이 화장실 (관리 X)〉



〈건설 현장 화장실 옆 손 씻는 곳〉



〈건설 현장 단종 사무실 (좌-내부, 우-외부)〉



〈건설 현장 단종 사무실 외관〉



〈건설 현장 단종 사무실 외관〉

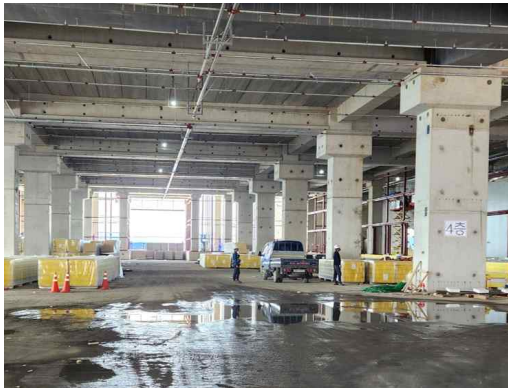
사업장 현장 조사 사진 자료



〈건설 현장 간이 화장 외관〉



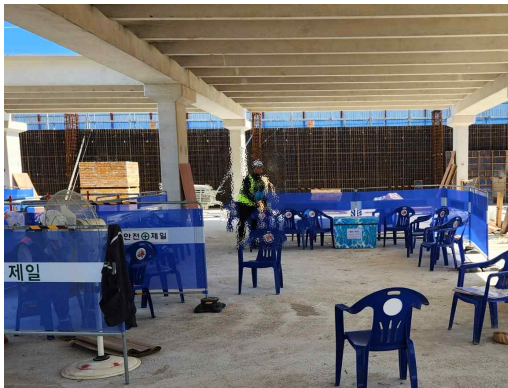
〈건설 현장 내부 간이 화장실 (관리 X)〉



〈건설 현장 내부 전경〉



〈건설 현장 화장실〉



〈건설 현장 간이 휴게실〉



〈건설 현장 휴게실 외관〉

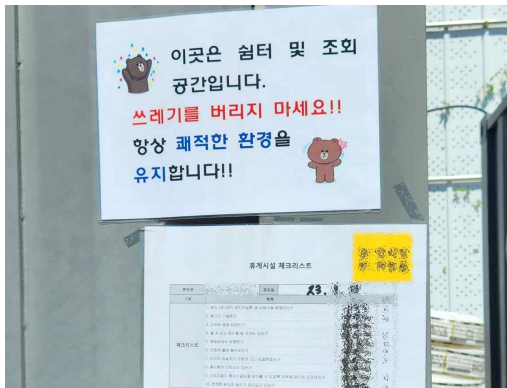
사업장 현장 조사 사진 자료



〈건설 현장 화장실 에어컨 공동 사용〉



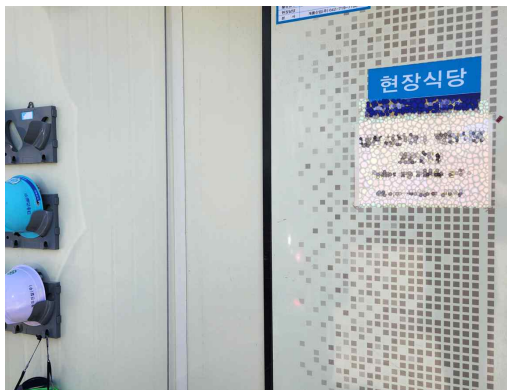
〈건설 현장 휴게실 내부와 안전 보건 게시판〉



〈건설 현장 휴게실 체크리스트〉



〈건설 현장 원청사 화장실, 샤워실〉



〈건설 현장 식당 입구〉

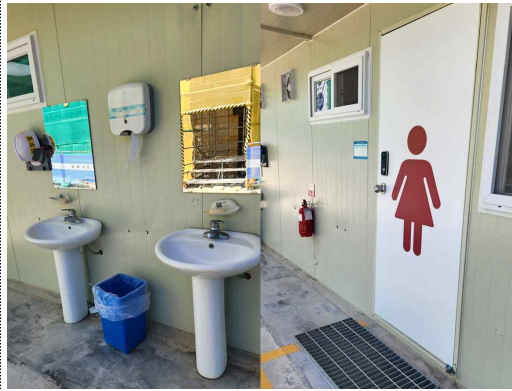


〈건설 현장 식당 내부〉

사업장 현장 조사 사진 자료



〈건설 현장 온열질환 자가진단표(외국어+한국어)〉



〈건설 현장 원청 화장실 외부〉



〈건설 현장 원청 화장실 내부〉



〈건설 현장 원청사 화장실 내부〉



〈건설 현장 간이 휴게실〉



〈건설 현장 샤워실 내부〉

사업장 현장 조사 사진 자료



〈건설 현장 휴게실 외관〉



〈건설 현장 휴게실 내부〉



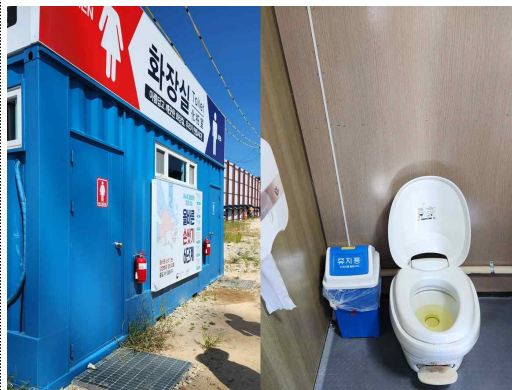
〈건설 현장 식당 + 게시판〉



〈건설 현장 간이 휴게실〉



〈건설 현장 간이 남성용 소변기〉



〈건설 현장 화장실 (좌-외관, 우-내부)〉

사업장 현장 조사 사진 자료



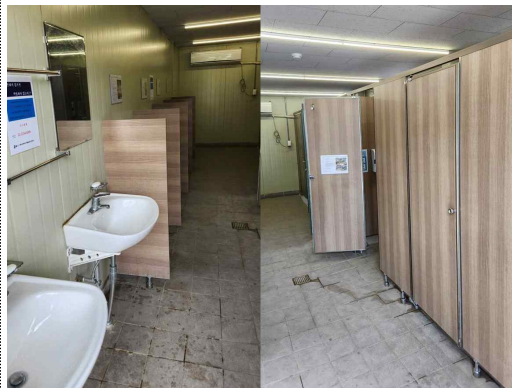
〈건설 현장 간이 휴게실 위치〉



〈플랜트 현장 휴게실 (좌-외관, 우-내부)〉



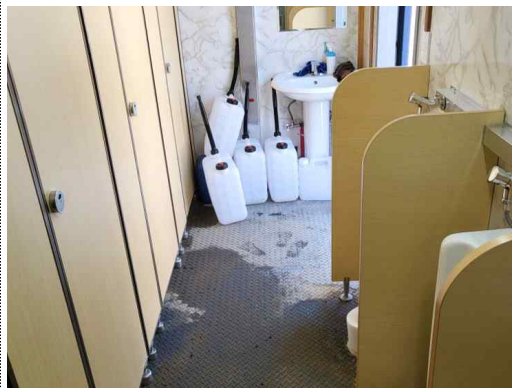
〈플랜트 현장 간이 휴게실(그늘막)〉



〈플랜트 현장 원형 화장실 내부〉



〈플랜트 현장 간이 휴게실(그늘막)〉

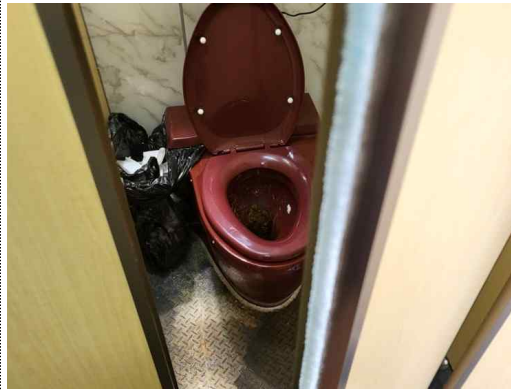


〈플랜트 현장 화장실 내부〉

사업장 현장 조사 사진 자료



〈플랜트 현장 화장실 내부〉



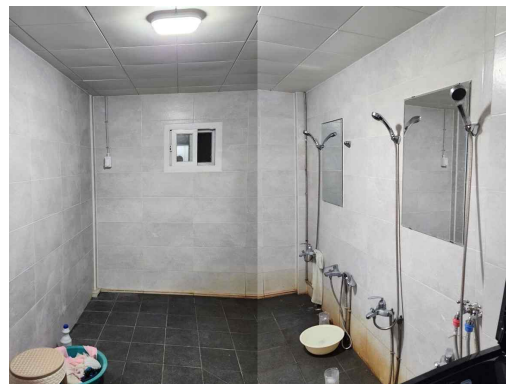
〈플랜트 현장 휴게실 (좌-외관, 우-내부)〉



〈플랜트 현장 화장실 내부〉



〈플랜트 현장 화장실 내부〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실(모범)〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 휴게실, 탈의실(모범)〉

사업장 현장 조사 사진 자료



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실+세탁실〉



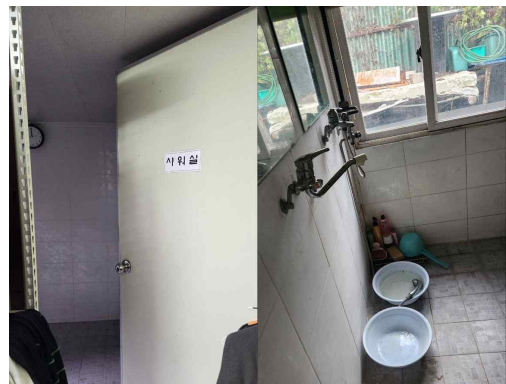
〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실+세탁실〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실 입구〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실 옆 탈의실〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 샤워실 (입구, 내부)〉



〈생활폐기물 수집·운반업체 차고지 휴게실〉

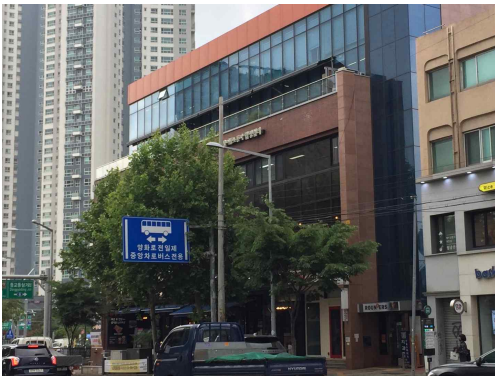
이동노동자 쉼터 현장 조사 사진 자료



휴서울노동자서초쉼터 전경



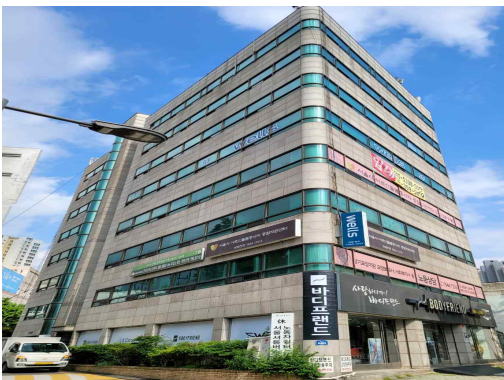
휴서울노동자복합쉼터 전경



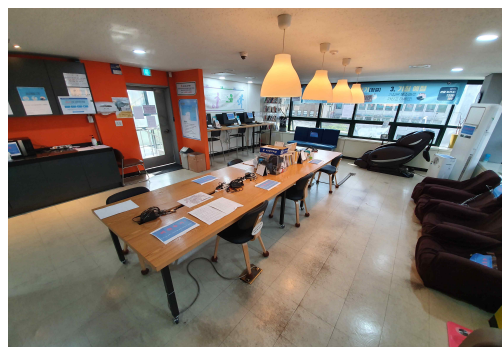
휴서울노동자합정쉼터 전경



휴서울노동자상암쉼터 전경

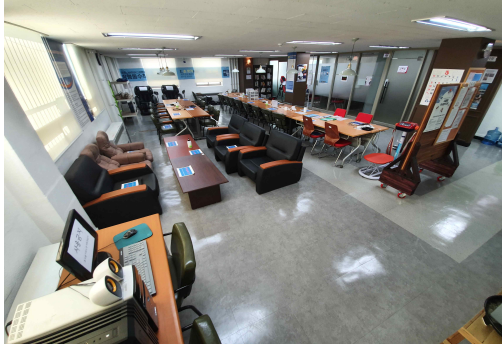


휴서울노동자녹번쉼터 전경



서초쉼터 내부 휴게공간

이동노동자 센터 현장 조사 사진 자료



북창센터 내부 휴게공간



합정센터 내부 휴게공간



상암센터 내부 휴게공간



녹번센터 내부 휴게공간



합정센터 교육실



합정센터 소교육실

이동노동자 쉼터 현장 조사 사진 자료



합정센터 여성전용휴게실



북창센터 운동기구



안마기 (전 쉼터)



탕비실 (전 쉼터)



북창센터 공간배치 현황(100평)



서초센터 공간배치 현황 (46평)

이동노동자 쉼터 현장 조사 사진 자료



5개 쉼터 건강상담



서초/합정쉼터 대리운전기사 직무교육



상암쉼터 무료건강검진버스



북창쉼터 이륜차 자가 정비 교실



상암쉼터 런치노동법교육



녹번쉼터 건강교실

참고문헌

- BAuA. 2018. Arbeiten im Freien – Beschäftigte vor UV-Strahlung schützen.
- BG BAU. 2019. Sonnenschutz bei Arbeiten im Freien.
- BMAS. 2020. Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV).
Zuletzt geändert durch Art. 4 G v. 22.12.2020 I 3334.
- BMAS. 2022. Technische Regeln für Arbeitsstätten. zuletzt geändert GMBI 2022.
- BMAS. 2022. Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen
(Baustellenverordnung – BaustellV). Zuletzt geändert durch Art. 1 V v.
19.12.2022; 2023 I Nr. 1.
- Deutscher Bundestag. 2022. Ausgewählte Aspekte zum Arbeitsschutzrecht und zum
kollektiven Arbeitsrecht. WD 6 - 3000 - 020/22.
- DGUV. 2016. Arbeiten unter der Sonne Handlungshilfe für Unternehmerinnen und
Unternehmer.
- EGB. 2020. Anpassung an den Klimawandel und die Arbeitswelt. EUTC.
- HASpod (2023), Can You Have Two Principal Contractors On One Site?,
<https://www.haspod.com/blog/cdm/two-principal-contractors-one-site>.
- HM Government (2023), CDM 2015,
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/51/regulation/14/made>
- HSE (2023a), Construction: Welfare - Managing occupational health risks in
construction, <https://www.hse.gov.uk>.
- HSE (2023b), Commercial clients: roles and responsibilities, <https://www.hse.gov.uk>.
- HSE (2023c), Principal contractors: roles and responsibilities, <https://www.hse.gov.uk>.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2019. Tarifvertrags für das Baugewerbe
(BRTV).
- TUC (2022), Is there a maximum temperature in workplaces?,
<https://www.tuc.org.uk/guidance/there-maximum-temperature-workplaces>

고용노동부(2018), 사업장 휴게시설 설치 및 운영에 관한 가이드,
 고용노동부(2023). 『2022년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과』. 2023. 5. 23.
 고용노동부·안전보건공단(2019). 『사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드』. 2019. 6.
 관계부처합동(2018). 『환경미화원 작업안전 개선대책』. 2018. 1. 16.
 권현지 외(2022). 『대학 내 청소노동 체계화와 노동의 질 증진방안 연구』. 서울대학교 인권센터.
 김고운·강원삼·윤형미(2021). 『생활폐기물 수집·운반 관련 안전기준 이행방안』. 서울연구원.
 김영미. 2017. 독일 법령상 휴게 및 사업장 시설기준. Global Issue Paper 17-07. 한국법제연구원.
 김영수(2021). “전국민주일반노동조합 서울본부 환경분과 민간위탁 환경미화원의 지원방안”. 『서울지역 필수노동자 노동실태와 권익개선방안 최종발표토론회 자료집』. 39-45.
 남보라·박주희·전훈익(2021). 『중간착취의 지옥도』. 글항아리.
 남우근 외(2022). 『생활폐기물처리 관련 종사자 노동인권상황 실태조사』. 국가인권위원회.
 서울노동권익센터 내부자료, 2016, “서울지역 이동노동자 쉼터 조성 계획(안)”
 서울노동권익센터 내부자료, 2016~2022, “서울노동권익센터 연간 사업실적보고서”
 안전보건공단(2017), 사업장 휴게시설 실태 및 개선방안 연구, 참고
 안전보건공단(2023), 영국 건설(설계관리)규칙 (CDMR) 2015,
 file:///C:/Users/KOREA/Downloads/372988_[HSE]_CDM_2015_Kr.pdf 참고.
 이미원 외, 「50인 미만 소규모 사업장 안전·보건 지원정책 현장 시선 모니터링 보고서」, 동북권·서남권 서울특별시 노동자종합지원센터, 2022
 이성중, 2023, “이동노동쉼터 전망과 과제”, 〈2023년 통합위트교〉 자료집, 전국이동노동쉼터네트워크
 이얼 프레스(2023). 오윤성 역. 『더티워크』. 한겨레출판.
 이철, 김주환, 이영수, 2015, 『이동노동 종사자 지원방안 연구: 서울의 대리운전과 퀵서비스 직종의 쉼터 조성(안)을 중심으로』, 서울노동권익센터
 임도빈·정지수(2015). “공공기관 민간위탁의 허실”. 『한국행정연구』. 24(3): 147-175.
 정진훈(2018). “근로시간이 야간 혹은 주간일 경우 안전문제에 어떤 영향을 미치는가?”. 『환경미화원 작업안전 개선대책 마련을 위한 연구포럼 자료집』. 99-102. 한국환경정책·평가연구원.

정혜선 외, 「사업장 휴게시설 실태 및 개선방안 연구」, 산업안전보건연구원, 2017

정혜선 외. 2021. 사업주의 휴게시설 설치의무 신설에 따른 하위법령 마련. 산업안전보건연구원.

조기홍 외, 「사업장 휴게시설 실태 및 지원방안 마련 연구」, 산업안전보건연구원, 2022

최은영·이상아(2021). 『서울지역 필수노동자 노동실태와 권익개선방안: 생활폐기물 환경미화원을 중심으로』. 서울노동권익센터.

환경부(2022). 『환경미화원 작업안전 가이드라인』. 2022. 2.

기사

“‘밤→낮’으로 바뀐 쓰레기 수거…“준비 안 돼 근무여건 더 악화””, KBS, 2023. 2. 19.

“밤새 음식물 쓰레기 치운 미화원들, 밥값과 기본급 떼이며 일했다”, 한국일보. 2022. 11. 9.

“얼굴에 음식물쓰레기 튀어도 못 씻는다…물티슈가 전부”, 한겨레. 2023. 8. 17.

“음주차량에 다리 잃은 환경미화원…'청소차'도 문제?[이슈시개]”, 노컷뉴스. 2023. 8. 31.

“중간착취 막았더니, 환경미화원 월급 80만원 올랐다”. 한국일보. 2023. 5. 20.

“환경미화원 임금 떼먹은 용역업체 사장, 본인 임금은 부풀려”, 한국일보. 2022. 12. 23.

No.				
-----	--	--	--	--

옥외노동자 휴게권·위생권 관련 설문조사 (건설, 플랜트)

안녕하십니까?

본 설문조사는 국가인권위원회 발주로 한국비정규노동센터가 수행하는 연구용 설문지입니다.

본 조사의 목적은 옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게권과 위생권 실태를 파악하고, 그에 따른 개선 개선방안을 마련하는 데 기초자료로 사용하고자 합니다. 설문 결과는 참여자 전체의 집단적 자료로만 활용되며, 개인별로 어떤 생각을 가졌는지는 일절 분석하지 않습니다. 또한, 통계법 제 33조에 의해 외부로 유출되지 않으며, 통계분석의 기초자료로만 활용합니다.

2023년 7~8월

- 연구 발주: 국가인권위원회 사회인권과
- 연구 수행: 한국비정규노동센터 (02-312-7488)



기본 사항

1. 귀하와 관련된 기본 사항입니다.

1) 거주지	① 서울	② 부산	③ 대구	④ 인천	⑤ 광주	⑥ 대전
	⑦ 울산	⑧ 세종	⑨ 경기	⑩ 강원	⑪ 충북	⑫ 충남
	⑬ 전북	⑭ 전남	⑮ 경북	⑯ 경남	⑰ 제주	
2) 일하는 지역 (사업장 소재지)	① 서울	② 부산	③ 대구	④ 인천	⑤ 광주	⑥ 대전
	⑦ 울산	⑧ 세종	⑨ 경기	⑩ 강원	⑪ 충북	⑫ 충남
	⑬ 전북	⑭ 전남	⑮ 경북	⑯ 경남	⑰ 제주	
3) 성별	① 여성			② 남성		
4) 태어난 해	() 년도 () 월					
5) 고용형태	① 직접고용 정규직/무기계약직			② 직접고용 계약직/임시직/기간제		
	③ 간접고용 (파견/용역/사내하청)			④ 시간제, 아르바이트		
	⑤ 일용직			⑥ 프리랜서/특수고용직		
6) 노동조합 가입 여부	① 노동조합이 없다. ② 노동조합 있으나, 가입 대상이 아니어서 가입을 못 했다. ③ 노동조합이 있고 가입 대상이지만, 가입하지 않았다. ④ 이미 노동조합에 가입되어 있다.					
7) 노동조합 상급단체	① 민주노총		② 한국노총		③ 상급단체 없음	④ 기타 ()

2. 귀하가 주로 작업하는 일터의 규모는 어떠합니까?

- ① 10인 미만 ② 10~19인
③ 20~300인 ④ 300인 이상
⑤ 기타 ()

3. 귀하가 일하는 곳에는 귀하가 하는 일과 같은 일을 하는 사람들이 1명 이상 있습니까?

- [illegible]

4. 귀하는 일주일에 평균 몇 시간 일하십니까?

- ① 15시간 미만 ② 16시간 ~ 35시간
③ 36시간 ~ 40시간 (주 40시간 포함) ④ 41시간 ~ 52시간
⑤ 52시간 초과

5. 귀하의 월평균 소득은 세전 어느 정도입니까? (급여, 상여금, 배당, 이자소득 등 모두 포함)

- ① 100만 원 미만 ② 100만 원 이상 ~ 200만 원 미만
③ 200만 원 이상 ~ 300만 원 미만 ④ 300만 원 이상 ~ 400만 원 미만
⑤ 400만 원 이상 ~ 500만 원 미만 ⑥ 500만 원 이상

6. 귀하의 근무 시간, 휴식 시간, 근무일 수는 어떻게 됩니까?

1) 하루 평균 실제 근무 시간 (식사 및 휴게시간 제외)	시간 분
2) 1일 평균 실제 휴식 시간 (식사 및 휴게시간 포함)	시간 분
3) 1주일당 평균 실제 근무 일	일

7. 귀하는 현재 근무하고 있는 사업장 기준으로 현 직장에서 얼마나 일했습니까?

(현재 근무하고 있는 사업장 기준으로 답하여 주십시오.)

() 년 () 일

8. 평소 귀하의 작업 강도에 가까운 숫자에 표시해 주십시오.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

전혀 힘들지 않음 최대한 힘들

9. 귀하가 일하는 직장의 다음 사항에 대해 얼마나 동의하십니까?

	그렇다	보통	아니다
1) 업무를 수행하기에 충분한 인력이 있다.	①	②	③
2) 노동시간이 과도하게 길다.	①	②	③
3) 직장을 잃을 염려가 없다.	①	②	③
4) 업무 성과에 대한 압박이 심하다.	①	②	③

휴게실 실태

[illegible][illegible]

① 있다 ② 없다 (→ 24번으로 이동)

① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 ⑤ 5개 이상

① 설치된 휴게실
② 일하는 작업공간
③ 작업공간에서 분리된 실내(복도, 계단 등)
④ 옥상 등의 개방된 실내
⑤ 직장 내 식당, 자판기 근처, 매점 등 편의시설
⑥ 일하는 곳 주변 카페나 음식점
⑦ 본인의 차량 혹은 작업용 차량
⑧ 기타 ()

① 거의 매일 ② 주 1~2회
③ 월 1~3회 ④ 거의 이용하지 않음

① 거리가 멀어서 ② 휴게실이 다른 용도로 이용되고 있어 이용이 불가능함
③ 사용하기에는 시설이 낙후되어서 ④ 휴게실을 사용하기 눈치 보여서
⑤ 업무량 때문에 휴게실을 이용할 시간이 없어서 ⑥ 휴게실이 필요 없어서
⑦ 기타 ()

① 식사나 음식 섭취 ② 환복
③ 낮잠 등 수면 ④ 동료들과 담소
⑤ 전화 등 최소한의 사적인 일 ⑥ 기타 ()

① 매일 ② 주 1회 ③ 월 1회 ④ 분기별 1회
⑤ 반기별 1회 ⑥ 연 1회 ⑦ 청소하지 않음 ⑧ 잘 모름

물품	있다	없다	물품	있다	없다	물품	있다	없다
1) 의자나 소파	☐	☐	7) 전자레인지	☐	☐	13) 환기시설	☐	☐

22. 휴게실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사나 노조 측에 건의나 항의를 해보신 적 있습니까?

- ① 회사에 한 적이 있다. ② 노조에 한 적이 있다.
③ 모두 한 적이 있다. ④ 한 적이 없다. (→ 23번으로 이동)

22-1. 권의/항의한 내용은 무엇이었습니까? 간략히 적어주십시오.

- ① 휴게실의 청결 문제 ② 휴게실의 온도, 채광, 습도, 환기 문제
③ 편의시설 미비 ④ 휴게실 크기와 개수
⑤ 휴게실 사용 시간과 사용의 자율성 ⑥ 기타 ()

22-2. 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어졌습니까?

- ① 개선되었다 ② 일부분 개선되었다
③ 개선되지 않았다 ④ 결과를 모른다
⑤ 아직 결론이 나지 않았다.

23. 귀하는 현재 일하고 있는 사업장의 휴게실이 개선될 필요가 있다면 어떤 점이 가장 개선되기를 바라십니까? (3개를 순위별로 표시)

1순위	()	2순위	()	3순위	()
-----	----------------	-----	----------------	-----	----------------

- ① 휴게실의 접근성 ② 휴게실의 크기나 휴게실의 개수 ③ 휴게실 이용 시간
④ 눈치 보지 않고 쉴 수 있는 분위기 ⑤ 휴게실 위생과 청결 ⑥ 휴게실 환기
⑦ 휴게실 냉·난방과 습도 ⑧ 휴게실 밝기 ⑨ 휴게실 설치 비품 등 생활 편의
⑩ 개선 필요한 사항이 없음 ⑪ 기타 ()

※ 28번 문항으로 이동하십시오

-----<< 24~27번 문항은 작업 현장에 휴게실이 없는 응답자만 응답 >>-----

24. 휴게실이 없다면 설치되지 않은 이유가 무엇이라 생각하십니까?

- ① 의무사항이 아니기 때문에 ② 회사에서 휴게실 설치에 관심이 없어서
- ③ 휴게실 설치 비용이 높아서 ④ 휴게실을 설치할 공간이 없어서
- ⑤ 업무량 때문에 휴게실을 이용할 시간이 없어서 ⑥ 기타 ()

25. 귀하가 작업 중에 실제 휴식을 취하는 곳은 어디입니까? (모두 표시)

- ① 야외 공간 ② 일하는 작업공간
 ③ 작업공간에서 분리된 건물 내 (복도, 계단 등) ④ 옥상 등의 개방된 실내
 ⑤ 직장 내 식당, 자판기 근처, 매점 등 편의시설 ⑥ 일하는 곳 주변 카페나 음식점
 ⑦ 본인의 차량 혹은 직업용 차량 ⑧ 기타 ()

26. 귀하는 휴게실 설치의 필요성을 얼마나 느끼십니까?

- ① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 별로 필요하지 않다 ④ 전혀 필요하지 않다

27. 귀하는 작업 현장에서 이용할 수 있는 휴게실의 설치를 노조나 회사 측에 건의해본 적 있습니까?

- ① 회사에 한 적이 있다. ② 노조에 한 적이 있다.
③ 모두 한 적이 있다. ④ 한 적이 없다.

화장실 실태

28. 귀하가 주로 일하는 작업 현장에는 귀하가 사용할 수 있는 별도의 화장실이 설치되어 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 (→ 34번으로 이동)

29. 귀하의 작업 현장 화장실에 설치되어 있는 물품/시설에 표시하십시오.

물품	있다	없다	물품	있다	없다
1) 휴지	☐	☐	10) 비데	☐	☐
2) 손타올	☐	☐	11) 냉·난방시설	☐	☐
3) 비누/물비누	☐	☐	12) 조명	☐	☐
4) 거울	☐	☐	13) 휴지통	☐	☐
5) 손 드라이기	☐	☐	14) 선반/옷걸이	☐	☐
6) 세면대	☐	☐	15) 휴게 의자	☐	☐
7) 수도	☐	☐	16) 생리대 (여성의 경우)	☐	☐
8) 온수	☐	☐	17) 기타 ()		
9) 환기시설	☐	☐			

30. 귀하의 작업 현장에 설치된 화장실은 다음 사항이 지켜지고 있습니까?

	그렇다	아니다	모름
1) 적절한 온도가 유지된다.	☐	☐	☐
2) 화장실이 청결하게 관리된다.	☐	☐	☐
3) 화장실에 환기가 잘 이루어진다.	☐	☐	☐
4) 화장실 청소 및 비품 담당 관리자가 있다.	☐	☐	☐
5) 남녀 구분되어 설치되어 있다	☐	☐	☐
6) 외부에서 쉽게 찾을 수 있도록 표시되어 있다	☐	☐	☐
7) 가림벽, 문, 창문 등은 외부에서 들여다볼 수 없도록 되어 있다	☐	☐	☐
8) 화장실 바닥은 젖어도 미끄럽지 않은 재질로 되어 있다	☐	☐	☐
9) 바닥 하수구에 악취 차단장치가 설치되어 있다	☐	☐	☐
10) 설치물이나 시설물 등으로 인한 안전 위험이나 건강위험이 없다.	☐	☐	☐
11) 안전모 등의 개인보호장비는 화장실 외부에 따로 보관할 수 있다	☐	☐	☐

42. 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못해 질병이 발생했다는 내용으로 산재를 신청하신 적 있습니까?

- [illegible]

42-1. 산재를 신청한 적이 있다면, 결과는 어땠습니까?

- ① 산재로 인정되어 보상받았다. ② 인정받지 못했다.
③ 아직 결과가 나오지 않았다.

43. 화장실 이용과 관련되어 심리적인 문제가 발생한다고 느끼십니까?

- ① 있다 ② 없다 (→ 44번으로 이동)

43-1. 있다면, 어떤 감정을 느끼시니까? (모두 골라주십시오)

- ① 우울감 ② 불안감 ③ 자신감/자존감 저하
④ 화, 짜증, 분노 ⑤ 기타 ()

44. 고용노동부에서는 폭염 특보 발령 시(체감온도 33도 이상) 1시간 일하면 10~15분 이상씩 규칙적으로 쉴 수 있도록 하고 있습니다. 귀하의 작업장에서 관련 사항이 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 매우 잘 지켜진다.
- ② 잘 지켜지는 편이다.
- ③ 잘 지켜지지 않는다.
- ④ 거의 지켜지지 않는다.

45. 고용노동부에서는 체감온도가 33도 이상인 날이 2일 이상 되면 작업시간을 단축하거나 조정하고, 35도 이상인 날이 2일 이상 되면 무더위 시간대에 작업을 중지하도록 하고 있습니다. 귀하의 작업장에서 이런 사항이 지켜지고 있습니까?

- ① 매우 잘 지켜진다.
- ② 잘 지켜지는 편이다.
- ③ 잘 지켜지지 않는다.
- ④ 거의 지켜지지 않는다.

46. 귀하는 일하던 도중 다음의 문제를 경험한 적이 있습니까?

	있다	없다
1) 온열질환 증세(열사병/일사병/열탈진 등)	①	②
2) 한랭질환 (동상/저체온증 등)	①	②
3) 휴식을 취하지 못해 생기는 근골격계 문제	①	②
4) 환복이나 샤워를 하지 못해 경험하는 피부 등 문제	①	②
5) 업무 중 가벼운 상해시 응급조치 취하지 못함	①	②
6) 업무 외의 원인으로 발생하는 질병(감기 몸살 등) 때문에 일의 능률이 떨어짐	①	②
7) 수분 섭취 부족으로 인한 탈수	①	②
8) 규칙적인 식사를 하지 못해 생기는 소화기계 문제	①	②

건설, 플랜트 업종 관련 추가 설문

47. 다음 중 어떤 영역에서 업무를 하고 계십니까?

- ① 토목 ② 전기 ③ 플랜트 ④ 기타 ()

48. 귀하가 근무하고 있는 현장의 총공사 금액은 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 50억 이상 ② 20억 이상 50억 미만 ③ 1억 이상 20억 미만
④ 1억 미만 ⑤ 잘 모름

49. 귀하가 이용하시는 휴게실은 다음 중 어떤 형태입니까?

- ① 건물 내부의 독립된 휴게실 공간 ② 건물 밖 간이천막
③ 건물 밖 컨테이너 ④ 기타 ()

생활가전 방문서비스 관련 추가 설문

47. 귀하는 지자체에서 설치한 이동노동자들을 위한 쉼터 시설을 이용해본 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 (→ 48번으로 이동)

47-1. 있다고 응답한 경우, 쉼터가 휴게 공간으로 적절하다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

47-2. 쉼터가 휴게 공간으로 적절하지 않다고 생각하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 공간의 협소함 ② 거리가 멀다
③ 휴게 시설의 낙후 혹은 물품의 미비 ④ 기타 ()

48. 쉼터를 이용해본 적이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 쉼터의 운영 시간이 나의 업무시간과 맞지 않아서
② 쉼터가 많지 않아 매번 가까운 곳을 찾아가기가 쉽지 않아서
③ 업무량에 쫓겨 쉼터를 이용할 시간이 없어서
④ 기타 ()

49. 업무를 위해 방문하는 가구에서 화장실을 이용한 적이 있습니까?

- ① 있다 (→ 50번으로 이동) ② 없다

49-1. 고객 가구의 화장실을 이용하지 못한 이유는 무엇입니까? 3순위를 매겨주세요.

- ① 고객이 기피한다 ② 회사 평가 또는 고객 평가에 반영될 우려가 있다
③ 안전 문제 우려가 있다 ④ 고객에게 요청하기 눈치 보인다
⑤ 업무량에 쫓겨 시간이 없다 ⑥ 기타 ()

49. 업체로부터 고객 가구의 화장실 사용을 하지 말라는 교육이나 지침을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

생활폐기물 수집·운반 관련 추가 설문

47. 귀하는 가로 청소 노동자들이 이용하는 거점 휴게실을 사용할 수 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

48. 귀하가 일하는 적환장과 차고지에 다음의 공간이 있습니까? 있다면 귀하가 사용 가능합니까?

구분		있으며, 사용 가능	있지만, 사용 불가능	없음
적환장	1) 휴게실	☐	☐	☐
	2) 샤워실	☐	☐	☐
	3) 화장실	☐	☐	☐
	4) 탈의실	☐	☐	☐
차고지	1) 휴게실	☐	☐	☐
	2) 샤워실	☐	☐	☐
	3) 화장실	☐	☐	☐
	4) 탈의실	☐	☐	☐

49. 적화장이나 차고지에 화장실이 없거나 본인이 사용하지 못하는 경우, 용변은 주로 어떻게 해결하십니까?

- ① 눈에 띄지 않는 장소에서 노상방뇨
- ② 가까운 지하철이나 건물 화장실을 찾아 이용함
- ③ 해결하지 못하고 참다가 귀가 후 해결
- ④ 기타 ()

배달, 대리운전 업종 관련 추가 설문

47. 귀하는 지자체에서 설치한 이동노동자들을 위한 쉼터 시설을 이용해본 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 (→ 48번으로 이동)

47-1. 있다고 응답한 경우, 쉼터가 휴게 공간으로 적절하다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

47-2. 침터가 휴게 공간으로 적절하지 않다고 생각하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 공간의 협소함 ② 거리가 멀다
③ 휴게 시설의 낙후 혹은 물품의 미비 ④ 기타 ()

48. 서버를 이용해본 적이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 컴퓨터의 운영 시간이 나의 업무시간과 맞지 않아서
- ② 컴퓨터가 많지 않아 매번 가까운 곳을 찾아가기가 쉽지 않아서
- ③ 업무량에 쫓겨 컴퓨터를 이용할 시간이 없어서
- ④ 기타 (

옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권 면접조사

1. 면접 대상자 기초 정보 (업종별 조금씩 변경하여 사용)

이름		성별		나이	
업종		고용형태			
경력		노조 가입 여부			
사업장 규모		(건설업) 공사금액 (생활폐기물) 주간/야간			
임금		1주 평균 노동시간			
사용 가능 휴게시설 여부	☐ 화장실 ☐ 휴게실 ☐ 샤워실 ☐ 세탁실 ☐ 탈의실				

2. 업무 내용

2-① 현재 어떤 업무를 하고 있으신가요?

2-② 출근부터 퇴근까지의 시간대별 간단한 업무 과정과 휴게시간 설명 부탁드립니다.

3. 휴게실 실태 관련 (사용 가능 여부 파악 후 그에 따라 질문) ① 확인 정도

3-① 쉬는 장소, 사용 빈도, 접근성(거리), 개수, 성별 분리 공간, 관리 주체

3-② 휴게실 사용이 동료와 관계를 맺는 데 어떤 영향을 미친다고 생각하시나요? (조직화 측면)

3-②-a 휴게실을 함께 사용하는 동료와 주로 어떤 관계를 형성하고 있나요? (사적 연결? 공적?)

3-③ 휴게실 관련 규정(붙임자료 참고)에 대해 알고 있으신가요?

3-③-a 규정을 보시고 실제 현장에 빚대어 생각해보면 어떤 부분에서 간극이 있으신가요?

3-④ 현재 휴게실 사용은 만족하시나요? (청결, 규모, 접근성, 환기, 편의성, 개수 등)

3-④-a 휴게실 사용에 있어서 가장 큰 어려움은 어떤 부분이신가요?

3-④-b 불만족 하신다면, 그 이유는 무엇이고 어떻게 해소할 수 있다고 생각하시나요?

3-⑤ 휴게실 개선을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하시나요? (사용, 내부시설 등)

3-⑤-a 휴게실 개선을 위해 건의나 항의 등을 해본 경험이 있으신가요?

4. 화장실 실태 관련 (사용 가능 여부 파악 후 그에 따라 질문) ① 확인 정도

4-① 쉬는 장소, 사용 빈도, 대기시간, 접근성(거리), 개수, 성별 분리 공간, 관리 주체

4-② 화장실 관련 규정(붙임자료 참고)에 대해 얼마나 알고 있으신가요?

4-②-a 규정을 보시고 실제 현장에 빚대어 생각해보면 어떤 부분에서 간극이 있으신가요?

4-③ 현재 화장실 사용은 만족하시나요? (청결, 규모, 접근성, 환기, 편의성, 개수 등)

4-③-a 화장실 사용에 있어서 가장 큰 어려움은 어떤 부분이신가요?

- 4-③-b 불만족 하신다면, 그 이유는 무엇이고 어떻게 해소할 수 있다고 생각하시나요?
- 4-④ 화장실 사용에 어려움을 겪어 정신적 또는 신체적 질병을 경험한 적이 있으신가요?
- 4-④-a 건강 장애 경험 시 어떻게 치료받았나요? 그리고 그 구조는 개선되었나요?
- 4-⑤ 화장실 개선을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하시나요? (사용, 내부 시설 등)
- 4-⑤-a 화장실 개선을 위해 건의나 항의 등을 해본 경험이 있으신가요?

5. 탈의실, 샤워실, 세탁실 실태 관련 (있을 경우) ① 확인 정도

- 5-① 사용 빈도, 접근성(거리), 성별 분리 공간, 대기시간, 관리 주체
- 5-② 대기시간이 길어서 사용하지 못한 적이 있나요?
- 5-③ 일하는 곳에 탈의실, 샤워실 또는 세탁실을 사용하는 데 불편함이 없으신가요?
- 5-④ 현재 사용은 만족하시나요? (청결, 규모, 접근성, 환기, 편의성 등)
- 5-⑤ 개선을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하시나요? (사용, 내부 시설 등)
- 5-⑤-a 휴게시설 관련 개선을 위해 건의나 항의 등을 해본 경험이 있으신가요?

6. 특수상황 : 흑한기/흑서기

- 6-① 흑한기/흑서기에 야외 노동 중 쉴 수 있는 시간이 보장되어 있나요? 어떻게 대처하시나요?
- 6-② 흑한기/흑서기 대비 쉴 수 있는 공간이 마련되어 있나요?
- 6-②-a 물이나 환기, 냉방시설 등이 충분한가요? 어떻게 관리되고 있나요?
- 6-③ 흑한기/흑서기에 열사병, 일사병, 동상 등으로 인해 고통받거나 본 경험이 있으신가요?
- 6-④ 흑한기/흑서기 대비 적절한 보호 규정(법제도 보호 내용 근거가 지켜지는지)이 있나요?
- 6-④-a 폭염 특보 시 휴게시간은 잘 지켜지고 누가 어떻게 동료들에게 전달하나요?
- 6-④-b 흑한기/흑서기 외부 환경 모니터링 하는 관리 주체와 절차를 알고 있으신가요?
- 6-④-c 잘 지켜지지 않는다면, 이유가 무엇이고 이에 대한 항의나 건의를 해본 경험이 있나요?

8. 건강 문제 관련

- 8-① 일상에서 옥외 작업 시 온열질환이나 동상 등의 경험이 있나요?
- 8-①-a 건강장애 경험 시 어떤 치료 절차를 거쳤나요?
- 8-② 휴게시설 부재로 인하여 정신적/신체적 건강 어려움을 경험한 적이 있으신가요?
- 8-②-a 화장실 사용 어려움으로 방광염, 배뇨장애 등의 질병 경험이 있으신가요?
- 8-②-b 샤워실 사용 어려움으로 접촉성 피부염 등을 경험한 적이 있으신가요?
- 8-②-c 휴게시설 사용 어려움 또는 부재로 인한 질병 경험 시 치료는 어떻게 받았나요?
- 8-②-d 화장실을 제때 못 간다거나, 밥 먹을 공간이 없다거나, 오염 시 제때 닦지 못한다거나 하는 등의 경험이 일에 대한 가치나 자존감에 영향을 미친 경험이 있으신가요?
- 8-③ 건강 문제 관련하여 휴게시설 보장에 대한 건의를 한 적이 있으신가요?

8. 개선방안 관련

- 8-① 옥외에서 일하는 데 휴게시설이 없는 경우, 만들기 위해 가장 필요한 부분은 무엇인가요?
8-② 휴게시설을 사용하는 데 있어 가장 필요하다고 생각하는 부분은 무엇인가요?
8-③ 노동조합이 노동자의 휴게시설 보장에 있어 어떤 영향을 미친다고 생각하십니까?
8-④ 구체적으로 노동자가 알아야 하는 휴게시설 관련 수칙에 있어 사업주가 가져야 하는 의무는 어떤 부분이라고 생각하십니까? (고지, 사용 방법 등에 대한 교육 등)

□ 업종별 질문 추가

- 생폐-휴게실-① 적환장에 있는 휴게실 사용 빈도
생폐-휴게실-② 실질적으로 사용할 수 있는 휴게실 개수
생폐-화장실-① 화장실 이용 여부, 또는 노상방뇨 여부
생폐-화장실-② 동료 눈치로 인한 화장실 사용 어려움 경험
생폐-샤워실-① 샤워실 있다고 하더라도 미사용 이유
생폐-세탁실-① 세탁실 사용 어려움과 환복 후 퇴근 여부
생폐-추가-① 주간작업으로 변경될 경우, 휴게시설 사용에 어떤 변화가 예상되나요?
생폐-추가-② 주간작업 시, 휴게시설 관련 어떤 개선이 필요하다고 생각하시나요?

-
- 배달/대리-① 지자체에서 운영하는 이동노동쉼터 휴게실에 대해서 알고 계신가요?
배달/대리-② 이용해 보신적이 있으신가요? 없으시다면 왜 이용하지 않으셨는지?
배달/대리-③ 이동노동자들을 위해 어떤식으로 휴게시설이 제공되면 좋을까요?
배달/대리-④ 개방공중화장실 이용??
배달/대리-⑤ 화장실 사용과 관련하여 고충을 겪거나 갈등이 있었던 일이 있으시거나 들으신적이 있으신가요?(예시 : 화장실 사용하였다고 점주가 배달노동자 폭행)
배달/대리-⑥ 화장실을 제때 사용하지 못해 방광염이나 변비 등 건강 문제를 겪으신 적이 있으신가요?
배달/대리-⑦ 휴게시설 및 화장실을 이용하기 위해 비용을 하루에 얼마정도 사용하시나요?
배달/대리-⑧ 휴게시설 및 화장실 이용을 위해 중간에 움직이는 이동시간이 얼마나 되시나요? (집에 다녀온다던가, 큰 프랜차이즈 시설을 위해서 이용 등)

-
- 건설-① 휴게시설 등 설치 및 사용에 있어 원하청간 차별이 없나요?
건설-② (플랜트 공사 발주처 시설을 사용하는 경우에) 노동자가 원활히 사용할 수 있도록 공식적인 협조가 이뤄지고 있나요?
건설-③ (소규모 공사에서 외부 시설을 사용하는 경우에) 노동자가 원활히 사용할 수 있도록 공식적인 협조가 이뤄지고 있나요?
건설-④ (전기원의 경우) 공사, 이동 중 화장실은 어떻게 이용하고 있나요?
건설-⑤ (전기원의 경우) 공사, 이동 중 휴식은 어디서 어떻게 취하고 있나요?

옥외 등 현장 종사 노동자의 휴게·위생권 보장상황 실태조사

인 쇄 일	2023년 11월 23일
발 행 일	2023년 11월 23일
발 행 처	국가인권위원회
주 소	04551 서울특별시 중구 삼일대로 340 (저동1가) 나라키움 저동빌딩 http://www.humanrights.go.kr
전 화	사회인권과 02)2125-9836
F A X	02)2125-0933
제 작	동광문화사
전 화	02)2273-6510

ISBN : 978-89-6114-982-2 93320

비매품



04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩
Tel. 02-2125-9836. Fax. 02-2125-0933.
<http://www.humanrights.go.kr>

ISBN : 978-89-6114-982-2 93320