

연구 보고서

여성노동자 일터 내
화장실 이용 실태 및 건강영향 연구

2021.03

한국노동안전보건연구소
Korea Institute of Labor Safety and Health

제출문

전국민주노동조합총연맹 귀하

귀 노동조합에서 의뢰한 <여성노동자 일터 내 화장실 이용실태 및 건강영향 연구> 사업의 최종 보고서를 다음과 같이 제출합니다.

2021.03

한국노동안전보건연구소

연구진

연구책임자	김규연	직업환경의학 전문의
연구원	이나래	한국노동안전보건연구소 상임활동가
	김지안	한국노동안전보건연구소 상임활동가
	김한울	노무사
	이수정	노무사
	오현정	직업환경의학 전공의
	김수경	민주노총 여성국장

[발간사]



전국민주노동조합총연맹

양경수 위원장

영화 ‘노스 컨츄리’ ((North Country)에서는 광산에서 여성을 배제하기 위해 여성의 화장실 사용을 어렵게 하는 장면이 있습니다. ‘히든 피겨스’ (Hidden Figures)에서는 NASA에서 인종 간 분리조치로 인해 흑인 여성노동자가 왕복 40분이나 되는 화장실을 다녀오는 장면이 나옵니다. 한 곳에서는 의도적으로 일자리에서 여성을 없애려는 남성노동자들의 폭력이었지만, 한 곳에서는 소수자이자 여성의 존재를 고려하지 않았던 미국 사회의 차별이 나타납니다.

화장실을 원할 때, 안전하게 이용할 수 있는 것은 당연히 누려야 할 인권임에도 불구하고 많은 노동자는 이를 요구하고 투쟁하는 것을 개인과 소속조직이 현장 민주주의로 쟁취해야 할 고충처리 영역 정도로만 여겨왔습니다. 민주노총 사업장에서도 화장실을 둘러싼 투쟁을 정부와 기업을 대상으로 본격적으로 진행하고 있는 곳은 건설산업연맹의 여성위원회 정도입니다.

그러나 2019년 민주노총여성위원회가 ‘민주노총 25년, 여성대표성과 성평등 지수 조사’ 과정에서 “여성화장실이 제대로 설치되었는가?” 라는 항목에 응답 사업장의 55%에 달하는 139개 조직의 사업장에 여성화장실 없다고 답하였고, 여성화장실이 있는 곳은 40%인 100개 조직이 속한 사업장에 불과하다는 것을 확인했습니다. 화장실 이용이 특정 산업에서만 제약되고 있는 것이 아니라는 것과 함께 많은 여성노동자가 이로 인해 각종 질병과 스트레스에 시달리는 점도 확인 할 수 있었습니다.

본 조사 연구를 통해 민주노총은 여성노동자들이 은밀하고 사적인 공간에서 이야기하던 화장실과 여성노동자의 노동환경, 이로 인한 질병의 연관성까지 확인할 수 있었습니다. 무엇보다 근대 공장 식 노동이 아닌 이동·방문노동자, 플랫폼을 통한 고용계약을 하는 노동자들이 많아지는 산업구조로 변화되는 중에, 이에 속한 노동자의 노동환경과 건강권을 민주노총이 돌아볼 수 있는 계기가 된 것도 큰 의미가 있습니다.

코로나 19 시기에 사업장에서 직접적인 조사가 어려운 환경에서도 조사과정에 참여해 주신 여성조합원들과 이를 조직하고 실행한 민주노총 가맹산하조직의 여성위원회에 감사드립니다. 무엇보다 긴 시간 다양한 연구방법론으로 본 조사 연구를 마무리하고 의미 있는 보고서를 내주신 한국노동안전보건연구소에도 감사합니다.

[요약문]

1. 연구의 배경 및 방법

최근 여성 노동자의 화장실 이용 문제가 건설업, 서비스업, 제조업 등 다양한 업종과 직종을 망라해 드러나고 있다. 일상적으로 여성 노동자가 흔하게 경험하면서도 중요한 문제가 화장실을 둘러싼 것이지만 그동안 제대로 구체적인 연구가 있지 않았다. 그나마 언론을 통해 흩어져 있던 경험들이 드러나고 있는 수준이다. 이에 본 연구는 여성 노동자들이 이용하는 일터의 화장실 환경과 이용 실태, 건강 문제뿐만 아니라 여성 노동자들이 ‘왜’ 화장실 접근에 어려움을 겪고 있는지, 화장실이 있더라도 ‘왜’ 사용하기 어려운지 등 일터의 화장실을 둘러싼 노동환경과 노동강도, 문화, 인식 등 여러 측면에서 이 문제를 접근해보고자 했다. 연구 방법으로는 문헌 조사, 설문조사, 면접 및 참여조사(화장실 지도 그리기, 화장실 일지 쓰기)를 진행했다. 이를 통해 그간 박탈되어 온 여성 노동자의 노동권과 건강권을 조명하며, 우리 사회의 과제 그리고 노동조합의 역할을 제안하는 것을 목표로 연구를 하였다.

2. 법제도 정책 분석

법·제도 정책 분석 현황은 공중화장실 이용에 관한 법률, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률, 학교급식법, 산업안전보건법 등 화장실 및 노동자 편의시설에 관해 규정하고 있는 국내 법령을 대상으로 검토했다. 연구와 관련 있는 항목을 선별하여 분석했다.

화장실에 관한 기본적인 사항은 ‘공중화장실 등에 관한 법률’에서 정하고 있다. 공중화장실, 개방화장실, 이동화장실, 간이화장실, 유료화장실에 대해 각각 정의하고 있다. 이 법에서 공중화장실이란 ‘공중이 이용하도록 제공하기 위하여 국가, 지방자치단체, 법인 또는 개인이 설치하는 화장실을 말하고, 개방화장실은 공공기관의 시설물에 설치된 화장실 중 공중이 이용하도록 개방된 화장실 또는 도지사, 시장, 군수, 구청장이 지정한 화장실’로 정의한다. 고용노동부가 2019년에 마련한 「사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드」에서는 화장실에 대해 ‘대·소변을 해소할 수 있는 변기와 손 등을 씻을 수 설비 등을 설치한 공간’으로 정의한다.

기존 법과 가이드 검토를 통해 확인할 수 있는 것은 일터 내 화장실에 대해 구체적으로 정의하고 있는 법이 존재하지 않는다는 점이다. 최소한의 기본적인 용변을 처리하고, 위생을 해결할 수 있는 수준의 공간으로 설정하고 있다.

화장실 설치 의무는 공중화장실 등에 관한 법률에 의해 대규모 상가, 철도시설, 병원, 자연공원 등 많은 사람이 이용하는 시설 중 설치의무가 있는 사업장에 대해

중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 공중화장실을 설치하거나, 해당 장소 또는 시설을 소유한 자에게 공중화장실의 설치를 명할 수 있다. 보다 노동자와 직접적인 법률은 ‘건설 근로자의 고용개선 등에 관한 법률’인데, 공사 예정 금액 1억 원 이상인 건설공사현장에는 반드시 화장실을 설치하게 되어있다. 권고이긴 하나 고용노동부 가이드에는 세척시설, 화장실의 설치, 이용에 관한 사항을 노사가 협의하여 마련하게끔 되어 있으며 같은 장소에 일하는 청소·경비원 등 용역·파견 노동자, 수급인의 노동자, 입점업체 판매노동자 등 직접 고용 관계에 있지 않은 노동자도 함께 이용할 수 있도록 권장하고 있다. 최근 화장실 관련 이슈가 되었던 판매직 노동자의 경우 화장실이 부족하거나 멀리 떨어져 있어 직원들의 화장실 사용이 불편한 경우에는 고객의 편의를 배려한다는 이유로 고객 전용 화장실을 지정하여 직원들의 사용을 금지하여서는 안 된다고 되어 있다.

여성과 관련한 설치 기준은 공중화장실 등에 관한 법률에서 정한 여성 화장실의 대변기 수 정도다. 이 법의 적용을 받는 화장실은 남녀화장실을 구분하여야 하며, 여성 화장실의 대변기 수는 남성 화장실의 대·소변기 수의 합 이상이 되도록 설치해야 한다고 규정되어 있다. 성별구분, 대변기 수 정도가 여성을 고려한 사항인 것이다.

공중화장실법이 있기는 하지만 이 법이 노동자의 건강과 산업재해를 예방하는데 목적을 두지 않기 때문에 근로계약 관계나 사업장에 그대로 적용하기엔 한계가 있다. 가이드라인 역시 지침, 권장 수준이기 때문에 강제력이 약하다. 사실상 일하는 노동자의 화장실 설치 및 관리 의무에 관해서 규정하고 있는 법은 없는 실정이다.

노동자들의 건강에 영향을 미치는 것 중 핵심적인 것이 작업 환경이다. 화장실 역시 포함되는 것이 당연하지만, 노동자 건강에 영향을 미치는 공간으로 여겨지지 않고 있다. 일터에서 노동자들이 사용하는 화장실에 대한 정의가 마련되어 있지 않고, 최소한의 용변만 해결하는 곳으로 여겨지고 있다는 것은 우리 사회가 ‘위험’을 얼마나 협소하게 사고하는지 드러내주는 지점이다.

노동자의 산업재해를 예방하는 목적을 갖는 산업안전보건법에 사업주의 안전보건 의무와 책임에 화장실까지 포함할 수 있도록 해야 한다. 그뿐만 아니라 장애, 성적 지향 등 일터에서 차별과 혐오의 대상이 되는 소수자 문제에 대해 놓치지 않고 모두가 안전하고 편안하게 이용할 수 있는 화장실에 대한 고민이 법제도 정책에 반영될 필요가 있다.

3. 단체협약 조사 결과

단체협약 조사에서는 면접조사 대상 사업장 단체협약 6개를 중심으로 분석했다. 학교 비정규직, 백화점·면세점 판매직, 콜센터 상담직, 플랜트, 타워크레인, 학습지 교사 노동조합의 단체협약 중 기초 노동시간, 휴게, 휴가 등 기초 노동조건에 해당

하는 사항, 조합원 교육에 관한 사항, 노동안전보건 사항, 생리휴가 및 임신, 출산 등에 관한 사항, 조합원 인권보호에 관한 사항 등으로 항목을 나눠 분석했다.

노동시간의 경우 모두 근로기준법상 규정을 그대로 차용하여, 주 5일, 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정했다. 사업장의 상황과 고용형태에 따라서 차이점이 있긴 했지만 근로기준법을 상회하는 수준의 휴게시간이 마련되어 있는 곳을 찾긴 어려웠다. 특히 특수고용형태 노동자의 사업장의 단체협약 F는 별도의 노동시간, 휴게시간 관련 조항을 두지 않아 노동시간에 대한 규정을 마련하지 않고 마치 노동자가 스스로 노동시간을 관리하는 것처럼 보이고 있으나, 이는 건당 수수료라는 건당 수수료 체계인 상황에서 여성노동자의 자율성을 높이긴 매우 어렵다.

질병 휴직과 관련된 것은 본 연구의 여성 질환의 치료 접근권을 높이는 데도 연관이 높은 조항이나 단체협약 3개가 일정 기간을 초과하는 병가나 질병 휴직 사용에 있어서 의사 진단서를 첨부하여 증빙하도록 규정하고 있어 개인정보 침해가 우려된다. 동시에 대체 인력이 충분해야 휴가 사용도 자유로울 수 있는데 이 조항은 6곳 중 2곳에만 있는 상황이었고, 강제 조항이 아니라 실효성이 크지 않은 상황이다. 여성노동자가 화장실을 이용하기 어려운 조건으로 꼽은 것이 적정 인력 부족이란 점을 고려했을 때 이에 대한 개선이 시급하다.

또한 여성노동자에게 필요한 것은 건강(권)과 관련된 정보 제공 문제인데, 노동안전보건 교육 관련 규정이 있는 경우 노동조합 자체가 연간 1~2회를 확보하고 있어 노동조합의 인식과 노력에 따라 사업장에서 여성노동자에게 필요로 한 교육이 제공될 수 있는 통로가 있다는 점을 확인할 수 있다.

여성의 생애주기 사항이 단체협약에 어떻게 반영되어 있는지 임신, 출산, 육아에 관한 규정을 살펴본 결과 남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정과 동일한 것이 확인됐다. 단체협약 C의 경우 생리휴가 사용을 당일에 통보할 수 있도록 해두어, 여성이 한 달에 예상치 못하게 수 회 경험하는 월경의 조건을 반영해 둔 것으로 보인다. 사전에 신청할 수 있도록 한 조항의 경우 이러한 방향으로 개선이 필요하다.

노동안전보건에 관한 규정의 경우 산업안전보건법을 상회하는 규정이 존재하지 않는 것으로 확인됐다. 특히 산업안전보건위원회에 관한 규정 역시 법에 따라 운영하는 것으로 되어 있어 사업장의 안전보건 문제를 다루는 핵심적 기구에 여성 노동자의 참여권이 제한된다고 볼 수 있다. 여성노동자의 참여율을 높이고, 일터의 여성과 관련된 사항이 잘 논의되어 작업환경 개선으로 이어질 수 있도록 할 필요가 있다.

이 외 차별 금지에 관한 규정의 경우 4개 단체협약에 명시가 되어 있기는 하나 출신국가, 장애, 성적지향, 병가 등이 차별 금지 사유에 빠져있어 여성 외 사회적 소수자로 여겨지는 노동자들의 중요한 요구와 권리가 배제될 우려가 있다.

단체협약은 조합원들의 노동조건 전반에 대해 사용자와 교섭하여 얻어낸 투쟁의

성과물이다. 이를 위해 노동조합은 일터의 상황을 파악하고, 문제화 되지 않았던 것들을 드러내고, 조합원들의 단결을 모색한다. 그러나 단체협약을 분석한 여성의 화장실 이용 문제를 포함한 화장실 시설, 이용 시간의 자율성 등 건강권 조항이 담긴 여성 노동자의 건강권과 관련된 단체협약 규정은 존재하지 않았다. 이는 ‘화장실’과 관련된 사항들이 다른 노동조건에 비해 덜 중요하고 사소한 것으로 여겨지고 있다는 것을 보여준다. 여성노동자와 소수자의 노동안전보건 문제에 관련되어 있는 사항이 제대로 반영되기 위한 방안이 모색될 필요가 있다.

4. 설문조사 결과

■ 설문조사 내용 및 개요

○ 가장 기본적인 위생권이자 건강권과 관련된 문제인 화장실 사용 실태를 조사하고 이에 관련된 여성 노동자의 건강 문제를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.

○ 세계보건기구(WHO)에서는 보건의료서비스의 네 가지 기준으로 가용성(availability), 접근성(accessibility), 수용성(acceptability), 질(quality)을 제시한다. 여성 노동자의 화장실 이용과 관련된 시설 및 환경적 조건이 이 네 가지 조건을 만족하는지 설문을 통해 확인해보았다.

○ 총 14개의 산별 노동조합에서 총 889명이 설문에 참여하였다.

○ 본 설문에는 관리직, 전문(기술)직, 사무직, 생산직, 운수직, 건설직, 판매 및 대인서비스직, 청소·시설관리직 등 다양한 직종과 직군이 참여하였다. 다만, 상대적으로 설문 참여가 적었던 직종과 직군의 경우 화장실 사용 실태 및 이에 관련된 여성 노동자의 건강문제가 설문 결과에서 드러나지 않을 가능성이 높으므로, 추후 해당 직군들에 대해서는 별도의 추가적인 연구가 필요하다.

■ 근무 형태 및 노동 강도

○ 사전 조사에서 근무 형태에 따라 화장실 사용 행태가 매우 다를 수 있다는 사실이 확인되어, 근무 형태를 크게, “일정한 공간에서 일함(이하 ‘일정한 공간’)”과 “이동/방문노동을 함(이하 ‘이동/방문’)”으로 나누었다.

○ 본 조사에서 ‘일정한 공간’ 군의 보그 지수(주관적 노동강도) 평균은 12.69점으로 ‘약간 힘들’ 수준으로 나타났고, 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인력 부족, 노동 시간, 고용 불안이 주된 것으로 확인되었다. ‘이동/방문’ 군의 보그 지수 평균은 14.11점으로 ‘많이 힘들’에 가까운 수준으로 확인되었고, 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성과 압박, 노동시간, 고용 불안이 주된

것으로 확인되었다.

■ 화장실 시설 충족 정도 및 접근성

○ 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 있는지를 묻는 질문에 응답자의 13.08%가 ‘없다’고 응답하였다. 이는 화장실에 대한 접근성을 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실에 대한 접근성이 떨어지는 것으로 예측할 수 있었다.

○ 화장실 도착 후 긴 대기 시간 없이 1~2분 내에 화장실을 사용할 수 있는지 묻는 질문에서, 13.37%가 ‘가능하지 않다’고 응답하였다. 이는 화장실 시설이 충분한지를 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실의 시설(숫자)이 절대적으로 부족한 환경에서 근무하고 있다는 것으로 예측되었다.

○ 직군마다 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 것을 선호하는 경우가 있고, 그 반대인 경우가 있기 때문에 이 문항을 직군에 대한 고려 없이 그대로 해석하는 데에는 무리가 있었다. 예를 들어, 보건의료계열 노동자의 경우 직원용/고객용 화장실이 분리되는 것을 선호하고, 백화점 판매서비스 노동자의 경우 직원들이 고객용 화장실을 사용할 수 있기를 희망하였다. 때문에 직원용/고객용 화장실 분리여부 및 이로 인한 화장실 사용 불편에 대한 부분에 대해서는 별도의 직군별 조사가 추가적으로 필요하다.

■ 근무 중 원할 때 화장실 사용 가능 여부

○ ‘일정한 공간’ 군의 경우 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 13.53%로 확인됐다. 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “화장실에 갈 시간이 없다”, 2순위는 “자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다.”, 3순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다”로 확인되었다. 대체로 인력부족의 상황이거나, 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 않기 때문에 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 것으로 확인되었다.

○ ‘이동/방문’ 군의 경우 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 57.76%로 절반 이상을 차지하였다. 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다”, 2순위는 “사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.”, 3순위는 “화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다”로 확인되었다. 대체로 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 못한 상황이거나, 시설이 너무 지저분해서 화장실 사용을 피하게 되는 것으로 확인되었다.

■ 건강영향

○ 화장실 이용과 관련된 건강 영향은 응답자의 422명(48.3%)이 느낀다고 응답하여 전반에 가까운 노동자들이 화장실 이용과 관련된 건강 영향을 느낌을 알 수 있다.

○ 근무 중 화장실 이용과 관련하여 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한하는 정도는 각각 전체의 36.9%, 30.3%로 적지 않은 여성 노동자들이 화장실 이용문제로 인해 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한함을 알 수 있다. 화장실 이용 정도에 따라 ‘이용 어려움 군’ 과 ‘이용 쉬움 군’ 으로 구분하였을 때, 이용 어려움 군에서 수분 섭취 제한은 83.1%, 음식물 섭취 제한은 74.5%로, 이용 쉬움 군에서 수분 섭취 제한은 23.1%, 음식물 섭취 제한은 17.8%로 두 집단 간의 차이가 있다. 화장실 이용이 어려울수록 스스로 수분 섭취 및 음식물 섭취를 노동자가 많음이 드러났다.

○ 58.9% 응답자가 화장실과 관련된 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답하였다. 느끼는 감정에 대해서는 불안감이 64.5%로 가장 높게 나타났으며, 자신감/자존감 저하 26.5%, 우울감 20.8%로 화장실 이용이 심리적인 문제 또는 감정에 영향을 주는 것으로 파악된다. 화장실 이용 어려움 군에서 91.0%가 심리적인 문제가 발생하는 편이라고 응답하였으며 이용 쉬움 군에서 49.8%만이 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답하였다. 따라서 노동자 개인이 느끼는 화장실 이용 가능 정도에 따라 심리적인 문제 및 감정에 영향을 받는 것으로 드러났다.

○ 화장실 이용 정도에 따라 증상 및 질병의 유병률에서 차이가 났다. 비뇨기계 증상, 위장관계 증상, 월경 중 증상, 탈수 증상으로 분류한 증상 모두에서 화장실 이용 어려움 군에서 이용 쉬움 군에 비해 통계적으로 유의하게 높게 증상을 호소하는 것으로 나타났다. 또한 질병의 유병률에서도 대부분의 질환에서 (신우신염 제외) 이용 어려움 군에서 이용 쉬움 군에 비해 통계적으로 유의하게 높게 해당 질환을 진단받은 것으로 나타나 화장실 이용 정도에 따라 노동자들의 건강 증상 및 질병 유병률에 차이가 있음이 드러났다.

■ 화장실 사용에 대한 인식

○ 화장실과 관련된 직장 내 문화(비뇨기계 질환 및 증상에 대해 이야기 할 수 있는가, 화장실을 자주 또는 길게 사용하는데 부정적인 분위기인가)에 대한 항목에서 화장실 이용 어려움 군에서 화장실 이용 쉬움 군보다 부정적인 응답이 많았다.

○ 화장실 사용 관련 인식 중 자유로운 화장실 필요성, 화장실 이용 문제와 화장실 시설이 노동자의 건강권의 중요한 노동조건이라는데 집단과 상관없이 대부분 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 는 응답을 하였다. (전체 응답자에서 해당 문항에 대한 답변은 89.3%, 92.2%, 95.3%) 하지만 화장실을 자주 가는 사람에 대한 시선에 이용 쉬움 군에서 부정적인 응답에 해당하는 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 의

응답 비율이 높았으며, 화장실 문제는 개인 문제인가에 대한 문항 또한 이용 쉬움 군에서 44.5%가 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 로 응답 이용 어려움 군에서 26.7%만이 해당 응답을 한 것과 차이가 나며, 이는 화장실 이용 정도에 따라 화장실 문제에 대해 다르게 받아들이고 있음을 알 수 있었다.

○ 화장실 시설 및 이용을 위한 노력에서 대부분의 노동자는 여성 비노기계 질환 및 건강권에 대한 교육을 회사 또는 노동조합에서 받은 적이 없었으며, (각각 87.8%, 80.4%) 이는 화장실 이용 가능 정도에 따른 차이는 없었다. 따라서 여성 비노기계 질환 및 건강권에 대한 교육이 필요하다는 것이 드러났다. 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제를 회사 또는 노동조합에 이야기하면 경청 및 해결 방안을 찾을지에 대한 질문에 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 고 답한 사람이 노동조합에서는 76.3%였으나, 회사에서는 45.8%로 나타나 노동조합과 회사에 대한 노동자들의 신뢰 및 기대에서 차이가 있음을 확인하였다. 특히 화장실 이용 어려움 군에서 “해당 문제를 회사가 해결해 줄 것인가”에 대해 부정적인 응답이 해당 집단의 60.8%로 화장실 이용 문제를 겪는 노동자일수록 회사에 대한 신뢰 및 기대가 낮은 것으로 나타났다.

5. 면접 및 참여조사 결과

면접조사 및 참여조사는 제조업·사무직 등 실내 근무, 판매·서비스직 대면업무, 이동·방문 실외근무 총 15개 사업장의 37명의 여성노동자와 차별문제 면접 참여자까지 장애여성 1명, 성소수자 2명 총 40명의 면접 참여자를 만났다. 면접조사를 통해 여성노동자의 노동환경과 노동강도, 화장실 이용환경과 이용실태, 건강영향 문제, 노동조합이 마련해야 할 대안을 모색하고자 했다.

면접조사 외에도 참여조사로 화장실 지도 그리기와 화장실 일지 쓰기를 면접 참여자 중 일부 대상으로 수행했다. 화장실 지도 그리기의 경우 본인이 속하거나 이용하는 사업장/공간의 화장실을 포함한 시설 현황, 화장실을 이용하면서 겪는 환경 및 인식을 포함한 문제까지 지도 형태로 그림을 그리면서 원인과 개선방안을 보다 다양한 각도에서 접근할 수 있도록 했다. 화장실 일지 쓰기는 작업 조건과 환경에 따라 화장실 이용 횟수, 환경, 건강상 증상 등이 어떻게 나타는지 확인해 보기 위해 근무 3일, 쉬는 날 1일 총 4일 동안 작성토록 했다.

면접에서 확인할 수 있었던 것은 일정한 공간에서 근무하는 지, 이동·방문 노동을 하는지, 고객 응대 노동을 해야 하는지 근무 조건과 유형에 따라 차이는 있지만 화장실에 가지 못하는 핵심적 요인으로 만성적인 인력 부족, 보장받지 못하는 휴게시간, 건당 수수료 체계의 불안정한 임금과 고용 문제 등 노동환경과 조건으로 인해 화장실에 가는 것을 스스로 통제하는 상황까지 발생하고 있음을 확인했다. 노동환경 문제가 인력, 노동시간 및 휴게시간과 같은 요인만 연관된 것은 아니다. 여성 질환에 대한 정확한 정보가 제공되지 않거나, 여성노동에 대한 저평가와 성희롱, 성

차별의 경험을 통해 일터에 만연한 불평등한 조직문화가 여성노동자의 화장실 이용 제약에 영향을 크게 미치는 것도 알 수 있었다.

이러한 원인과 화장실 이용 제약으로 인해 경험했던, 지금도 경험하는 문제는 화장실 지도 그리기와 화장실 일지에서조차 그대로 드러났다. 화장실 환경이 공중화장실 등에 관한 법률에서 기초적으로 정해 놓은 수준에 미치지 못한다거나, 고용노동부 가이드라인이 전혀 반영이 안 된 일터의 화장실 환경이 노동강도와 결부되어 여성 노동자 화장실 이용에 큰 제약이 되고 있는 상황이다. 한편에서는 화장실을 용변만 보는 위생시설로만 인식하는 것이 아니라 동료들과 편하게 이야기 나눌 수 있는 안전하고, 편안한 공간으로 재편되길 바라는 의견도 지도 그리기 과정을 통해 알 수 있었다.

화장실 일지 쓰기의 경우 근무 3일과 휴일을 비교하면서 여성 노동자가 필요로 할 때 제때 화장실을 가지 못하고, 주어진 조건에 맞춰 자신의 신체 기능을 제약하고 있다는 것도 알 수 있었다. 학교 급식실 노동자의 경우 위생복을 입고, 제대로 주어지지 않는 휴게시간으로 인해 근무 중 겨우 한 번 화장실에 가게 되고, 퇴근 후에는 30분 간격으로 요의를 느껴 생활에까지 영향을 받고 있는 것을 알 수 있었다. 분, 초 단위로 정해진 스케줄 근무를 수행해야 하는 철도 운전직 노동자의 경우 운전실을 벗어나 화장실에 갈 수 있는 역에 접근이 가능할 경우에만 화장실에 간다거나, 그렇지 않으면 장시간 화장실을 참게 된다는 것도 알 수 있었다. 여성노동자의 생애주기 요소(월경, 임신, 출산, 환경 등) 역시 화장실 이용에서 고려될 수 있는 상황이 아님도 알 수 있었다. 그럼에도 타워크레인 기사, 학습지교사의 경우 원하청 관계에서 별도로 분리 운영되고 있는 원청 직원용 화장실을 사용하지 못하는 것에 대해 공개적으로 문제를 제기하고 공간을 사용해 버림으로서 화장실 접근을 높인다거나 대표적인 이동·방문 노동자인 학습지교사의 경우 노동조합에서 문제를 제기해 대중적으로 사용하는 네비게이션 어플에 공중화장실이 표시될 수 있도록 하는 변화를 이끌어 내기도 했다. 이러한 사례는 많지 않지만 주목해볼 필요가 있다.

여러 각도에서 여성노동자가 화장실을 이용하지 못하는 원인과 이를 해결할 수 있는 방안을 모색해 나가기 위해 개인의 감당과 견딜 혹은 동료 간의 선의에 기대야 하는 조건들을 바꿔 나가는 적극적인 여성노동자 건강권 활동이 노동조합의 주요한 역할로 요구되고 있다는 것, 이를 구체적인 활동과 과제를 발굴하기 위해 그동안 드러나지 않고, 작은 일로 여겨져 왔던 여성노동자의 노동안전보건 현실과 문제를 ‘문제화’ 하는 활동과 토론이 필요하다.

6. 결론 및 제언

여성 노동자들의 화장실 접근성을 높이고 건강영향 문제를 해결해 나가기 위해서는 우선 적정 노동강도를 쟁취하기 위한 활동이 필요하다. 설문조사와 면접·참여조사를 통해 여성노동자들이 화장실 이용에 제약을 받는 주요 원인으로 높은 ‘노동강도’를

공통적으로 지목했다. 이를 위해선 적정 인원이 충원되어야 하고, 인력에 맞춰 생산량·업무량이 조정되어야 하며 적정 휴게시간과 공간이 마련되어야 한다. 또한 노동강도를 높이는 특수고용형태, 비정규직과 같은 불안정한 고용형태가 바뀌고, 성과급, 수수료 체계와 같은 임금체제도 변화가 필요하다.

그동안 화장실은 주요한 작업환경과 조건이자 여성 노동자의 건강과 삶에 큰 영향을 미치는 중요한 요소임에도 ‘문제화’ 되지 못했다. 주목받지 못했던 여성 노동안전보건 문제가 문제로 다뤄지기 위해서는 노동환경 개선과 함께 여성 노동자 건강 문제에 대한 인식 변화와 차별 해소가 동반될 필요가 있다. 이를 위해서 화장실은 건강권의 문제이자, 중요한 노동조건이라는 인식 확대가 우선되어야 한다.

여성 질환에 대한 편견과 인식 변화도 중요한 개선 과제 중 하나다. 면접 참여자 대부분이 비노기계 질환, 생식기 질환에 대해 주변 동료들과 이야기를 나눠본 경험이 없었다. 그만큼 사소하게 취급되거나 한편에선 개인의 문제로 여겨지며 화장실 해결 방안도 개인이 감당하는 방식으로 업무와의 연관성을 생각해 보기 힘들었던 것이다. 여성 스스로 위축되거나 자신이 겪는 질환에 대한 사회적 책임을 제기하기 위해선 여성 질환에 대한 사회적 편견을 바꿔 나가는 것이 필요하다. 놓치지 말아야 할 것이 있다. 일터에서 정상·비정상의 이분법적 접근과 차별을 해소해야 한다는 점이다. 일터는 생산량을 정해놓고, ‘건강한, 젊은, 비장애인, 이성애자 등을 기준’으로 하는 노동자가 마치 일터의 표준인 것 마냥 작업 환경과 근무 조건을 마련했다. 안전보건 관련된 사항도 그에 맞춰 설계되어 왔다. 일터에서 ‘정상적’이라고 규정된 것들을 살피고, 그것이 ‘누구’를 기준으로 맞춰져 있는지에 대해 정상과 비정상이라는 이분법적 접근과 차별을 해소해 나갈 수 있는 노동조합을 포함한 사회적 토론과 평등한 일터를 만들어 나가는 것도 중요하다.

사회적 인식 변화를 위한 개선 활동에 이어서 법제도 기준과 환경 개선 과제도 있다. 구체적인 일터 화장실 기준이 마련되어야 한다. 기존 법과 고용노동부 가이드라인 검토를 통해 일터의 화장실 정의가 존재하지 않음이 확인됐다. 기준을 마련할 때 유의해야 할 사항은 일터의 다양한 구성원 모두가 제한받지 않고 이용할 수 있도록 논의가 되어야 한다는 점이다. 최근 이동·방문 노동자와 같이 변화하는 산업, 근무 형태에 따른 화장실 이용 방안이 모색되어야 한다. 불특정 다수가 사용하는 공용 화장실을 이용할 수 밖에 없는 상황에서 보다 안전하고, 편안하게 화장실을 사용할 수 있도록 해야 하며 이는 중앙정부기관이나 지자체, 사업주/기업 간의 적극적인 협조와 개선 활동이 있어야 가능하다. 이를 위해서는 노동자의 개념이 더욱 확대될 필요가 있다. 화장실 이용과 경험이 어느 누구를 배제할 수 없다는 사항이라는 점에서 중요하다.

다양한 과제를 풀어 나가기 위해서는 노동조합의 역할이 무엇보다 중요하다. 실태 확인부터 의제 발굴, 여성노동자 건강권 교육의 시도, 성인지적 노동안전보건 활동, 이 모든 사항이 잘 이행될 수 있도록 노동조합 내 여성노동자의 참여권을 보장하는 다양한 시도가 노동조합의 주요 역할이자 과제이다.

[제 목 차 례]

I. 연구 개요

1. 연구의 배경 및 목적	20
2. 사업의 목표	21
3. 연구 방법	21
4. 선행 연구 검토	26
1) 국내 연구 검토	26
2) 해외 화장실 이용 문제와 건강영향 연구 검토	30

II. 법·제도 정책 현황 분석

1. 분석 개요	35
2. 분석 결과	35
1) 화장실의 정의	35
2) 화장실 설치 의무 및 설치 기준	36
3) 화장실 관리의무	40
4) 산업안전보건법상 사업주 의무	41
5) 기타 노동자 편의시설 등에 관한 규정	43
6) 외국의 일터 내 화장실 관련 규정	45
3. 소결	67

III. 단체협약 조사 결과

1. 분석 개요	53
2. 분석내용	53
1) 기초 노동조건에 관한 단체협약 조항	53
2) 교육에 관한 단체협약 조항	60

3) 생리휴가, 출산, 육아 등에 관한 사항	62
4) 노동안전보건에 관한 규정	63
5) 기타 조항	65
3. 소결	67

IV. 설문 조사

1. 설문조사 내용	69
2. 설문 결과	71
1) 설문 참여자 기본 정보	71
2) 노동시간 및 노동강도	75
3) 화장실 시설 및 사용 실태 (일정한 공간 군)	81
4) 화장실 시설 및 사용 실태 (이동/방문 군)	95
5) 건강영향	104
6) 화장실 사용에 대한 인식	123

V. 면접 및 참여조사 결과

1. 여성노동자의 '화장실' 문제는 왜 '문제화'되지 않았을까?	133
1) 노동자의 힘을 약화시키는 노동환경	135
2) 차별적 인식과 구조	143
3) 화장실 및 재생산 건강에 대한 일터의 인식	149
2. 화장실 이용 조건과 환경	151
1) 화장실 이용 시간의 자율성 침해 문제	151
2) 화장실 환경의 존엄성 침해 문제	158
3. 화장실 이용으로 인한 여성노동자 건강 영향	182
1) 화장실 이용 제약으로 인해 발생하는 건강 문제	182
2) 생애주기 변화에 따른 화장실 이용과 건강 문제	200
3) 치료 과정에서 겪는 어려움	205

4) 화장실 이용하지 못해 발생한 건강 문제에 대처하는 방식	211
4. 소결	216

VI. 결론 및 제언

1. 적정 노동강도 쟁취	220
2. 여성노동자 건강 문제에 대한 인식 변화와 차별 해소	221
3. 법제도 기준 및 환경 개선	223
4. 노동조합의 역할	227

[참고문헌]	231
--------------	-----

VII. 부 록

1. 여성노동자 일터 내 화장실 이용실태 및 건강영향 조사 설문지 ..	234
2. 면접 참여자 일터 화장실 지도	249
A 사업장 (제조업) ① _ 면접 참여자 A1	249
B 사업장 (제조업) _ 면접 참여자 B3	250
G 사업장 (백화점, 면세점 판매) ① _ 면접 참여자 G3	251
G 사업장 (백화점, 면세점 판매) ② _ 면접 참여자 G2	252
G 사업장 (백화점, 면세점 판매) ③ _ 면접 참여자 G1	253
H 사업장 (항공 승무원) ① _ 면접 참여자 H2	254
H 사업장 (항공 승무원) ② _ 면접 참여자 H1	255
I 사업장 (식품 생산, 판매) ① _ 면접 참여자 I3	256
I 사업장 (식품 생산, 판매) ② _ 면접 참여자 I4	257
J 사업장 (학교 급식실) ① _ 면접 참여자 J	258
J 사업장 (학교 급식실) ② _ 면접 참여자 J	259
J 사업장 (학교 급식실) ③ _ 면접 참여자 J	260
K 사업장 (플랜트) ① _ 면접 참여자 K1	261
K 사업장 (플랜트) ② _ 면접 참여자 K2	262
K 사업장 (플랜트) ③ _ 면접 참여자 K3	263

L 사업장 (건설 현장 : 타워크레인) ① _ 면접 참여자 L2	264
L 사업장 (건설 현장 : 타워크레인) ② _ 면접 참여자 L1	266
M 사업장 (철도 운전직) ①	267
M 사업장 (철도 운전직) ②	268
M 사업장 (철도 운전직) ③ _ 면접 참여자 M1	269
N 사업장 (학습지 교사) ① _ 면접 참여자 N3	270
N 사업장 (학습지 교사) ② _ 면접 참여자 N1	271
N 사업장 (학습지 교사) ③ _ 면접 참여자 N4	272
N 사업장 (학습지 교사) ④ _ 면접 참여자 N2	273

〔 표 차례 〕

표 1 면접 및 참여조사 참여자 정보	25
표 2 단체협약 조사 대상 정보	53
표 3 단체협약 노동시간에 관한 규정	54
표 4 단체협약 병가에 관한 규정	56
표 5 단체협약 질병휴직에 관한 규정	57
표 6 단체협약 대체인력제도 운영 의무에 관한 규정	58
표 7 단체협약 복리후생 관련 규정	59
표 8 단체협약 노동조합 자체 교육시간 규정	60
표 9 단체협약 노동안전 보건 관련 교육에 관한 규정	61
표 10 단체협약 생리휴가에 관한 규정	62
표 11 단체협약 임신, 출산, 육아에 관한 규정	62
표 12 단체협약 산업안전보건법 상회 존재 여부	63
표 13 단체협약 감정노동자 보호 위한 규정	64
표 14 단체협약 조합원 인권 보호 조항 규정	65
표 15 단체협약 차별 금지에 관한 규정	65
표 16 단체협약 노동자 간담회 등 노사 소통에 관한 규정	66
표 17 세계보건기구(WHO) 보건의료서비스 가용성(availability), 접근성 (accessibility), 수용성(acceptability), 질(quality) 기준 분석 표	70
표 18 설문 참여자 연령	71
표 19 설문 참여자 소속 산별노조	72
표 20 설문 참여자의 직종	73
표 21 설문 참여자의 고용형태	73
표 22 설문 참여자의 근무 형태	73
표 23 설문 참여자의 고용 형태 별 근무 형태	74
표 24 설문 참여자의 하루 평균 근무시간	75
표 25 설문 참여자의 하루 평균 근무 중 휴식시간	75
표 26 설문 참여자의 일주일 평균 근무 일수	76
표 27 설문 참여자의 평균 근무 기간	76

표 28	설문 참여자의 고용 형태 별, 근무 형태 별 평균 근무 기간	77
표 29	설문 참여자의 야간 근무 및 교대 근무 현황	77
표 30	노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인 (일정한 공간)	79
표 31	노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인 (이동/방문)	80
표 32	주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내 화장실 유무	81
표 33	화장실이 1~2분 거리에 없는 경우, 평균적으로 화장실까지 가는 시간	82
표 34	화장실 도착 후, 1~2분 이상의 대기 시간 유무	82
표 35	화장실 도착 후, 1~2분 이상 대기하는 경우, 평균대기 시간	83
표 36	주로 사용하는 화장실 성별 분리 여부	83
표 37	주로 사용하는 화장실에 비치된 물품/시설	84
표 38	주로 사용하는 화장실 내 온도가 적절하게 유지되는지 여부	84
표 39	주로 사용하는 화장실이 청결하게 유지되는지 여부	85
표 40	주로 사용하는 화장실이 환기가 잘 되는지 여부	85
표 41	주로 사용하는 화장실 청소 및 비품 담당을 위한 관리자가 있는지 여부	85
표 42	주로 사용하는 화장실에서 문제 상황 해결이 신속히 이루어지는지 여부	86
표 43	주로 사용하는 화장실에서 안전 문제를 느끼는지 여부	86
표 44	안전 문제를 느끼는 이유 (중복응답)	86
표 45	직원용/고객용 화장실 분리 여부	87
표 46	고객용 화장실 사용 가능 여부	87
표 47	근무 시간 중 평균 화장실 사용 횟수	87
표 48	근무시간 대비 하루 평균 화장실 사용 횟수	88
표 49	근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부	88
표 50	근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유	89
표 51	화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험	91
표 52	화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 내용	91
표 53	건의/항의한 사항에 대한 개선	91

표 54 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 노동조합에게 건의한 경험	91
표 55 건의/항의 내용	92
표 56 건의/항의한 사항에 대한 개선	93
표 57 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 ‘일정한 공간’ 군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가	94
표 58 근무 시간 중 평균 화장실 사용 횟수 (이동/방문)	95
표 59 근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부 (이동/방문)	96
표 60 근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 (이동/방문)	96
표 61 불가피하게 화장실을 사용해야 하는 경우, 화장실 사용 방법	97
표 62 고객 집 방문 여부	97
표 63 고객 집 화장실을 사용하지 못하는 이유 (이동/방문)	97
표 64 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용 경험 (이동/방문)	98
표 65 남녀가 구분되지 않은 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용 경험 (이동/방문)	98
표 66 근무 중 사용한 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낌	98
표 67 안전 문제를 느낀 이유 (이동/방문)	99
표 68 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움 (이동/방문)	99
표 69 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험 (이동/방문)	100
표 70 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 내용 (이동/방문)	9100
표 71 건의/항의한 사항에 대한 개선 (이동/방문)	101
표 72 화장실 사용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의한 경험 (이동/방문)	101
표 73 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 노동조합에게 건의한 내용 (이동/방문)	100
표 74 건의/항의한 사항에 대한 개선 (이동/방문)	102
표 75 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 ‘이동/방문’ 군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가	103

표 76 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못하여 겪는 건강상 불편감 정도 (전체)	105
표 77 화장실 이용과 관련한 건강 문제를 느끼는 빈도 (전체)	105
표 78 근무 중 화장실 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 수분 섭취 제한 경험 (전체)	106
표 79 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 수분 섭취 제한 경험 (전체)	106
표 80 근무 중 화장실 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 음식물 섭취 제한 경험 (전체)	107
표 81 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 음식물 섭취 제한 경험 (화장실 이용 수준별)	107
표 82 근무 중 화장실 이용 불편함에 의한 지사제 및 변비약 복용 (전체)	108
표 83 지사제 및 변비약 복용 횟수 (전체)	108
표 84 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 지사제 변비약 복용 여부 (화장실 이용 수준별)	108
표 85 자유로운 생리 휴가 사용 (전체)	109
표 86 생리기간 중 장시간동안 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험 (전체)	109
표 87 임신/수유 중 근무할 때 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험	109
표 88 화장실 이용이 불편한 업무 환경 때문에 발생한다고 생각하는 증상 및 질병 (전체)	114
표 89 근무 중 화장실 이용과 관련한 질병에 대한 산재 신청 여부 (전체)	114
표 90 화장실 이용과 관련한 심리적인 문제 발생 (전체)	115
표 91 화장실 이용과 관련 심리적인 문제 발생 시 느끼는 감정 (전체)	115
표 92 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 화장실 사용과 관련된 심리 문제 발생 (전체)	115
표 93 고용 형태 별 화장실 이용 가능 정도	116
표 94 화장실 이용 가능 정도 별 증상 유무	117
표 95 화장실 이용 가능 정도 별 유병률	118
표 96 고용 형태 별 유병률	119
표 97 하루 평균 근무시간 별 유병률	120
표 98 휴식시간 별 유병률	121

표 99 근무 시간 중 하루 평균 화장실 이용 횟수 별 유병률	122
표 100 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 비노기계 증상 및 질환에 대한 분위기	124
표 101 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 화장실 이용에 대한 부정적인 분위기	125
표 102 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 자유로운 화장실 이용 필요성	126
표 103 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 자주 이용 시 피부리는 것처럼 보이는 정도	127
표 104 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제는 개인적인 문제라는 인식	127
표 105 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈라는 인식	128
표 106 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 노동조건이란 인식	129
표 107 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 여성 비노기계 및 여성 건강 문제 교육 유무 (회사)	130
표 108 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 여성 비노기계 및 여성 건강 문제 교육 유무 (노동조합)	130
표 109 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 시설 및 이용 문제 해결 (회사)	131
표 110 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 시설 및 이용 문제 해결(노동조합)	131
표 111 학교 급식 조리사(J) 화장실 일지	193
표 112 카페 기사(I3) 화장실 일지	195
표 113 타워크레인 조종사(L2) 화장실 일지	198
표 114 철도 운전직 화장실 일지	200

〔 그림 차례 〕

그림 1 노동자가 체감하는 노동 강도 (일정한 공간)	79
그림 2 노동자가 체감하는 노동 강도 (이동/방문)	80
그림 3 화장실 이용과 관련된 증상 (전체)	110
그림 4 화장실 이용과 관련된 증상의 빈도 (전체)	111
그림 5 화장실 이용과 관련된 증상에 대한 조치 (전체)	112
그림 6 비노생식기계 질환과 병가 사용 (전체)	113
그림 7 N2 사업장 이용 가능 화장실 위치	156
그림 8 M 사업장 업무 중 화장실 이용 모습	157
그림 9 G 사업장 화장실 중 배치 지도	160
그림 10 K 사업장 화장실	161
그림 11 L 사업장 화장실 배치도	162
그림 12 K 사업장 화장실 배치도	163
그림 13 J 사업장 화장실 지도와 사진	164
그림 14 H 사업장 화장실 배치와 공간	167
그림 15 G 사업장 화장실 이동 동선	168
그림 16 N2가 이용하는 공중화장실 위치	172
그림 17 I 사업장 화장실	175
그림 18 L 사업장 화장실 배치도	176
그림 19 J 동료 화장실 지도	177
그림 20 L 사업장 간이화장실	179
그림 21 면접 참여자와 동료들이 경험한 대표적인 비노기계, 생식기 질환 종류	183
그림 22 월경컵의 한 종류	185

I. 연구 개요

1. 연구의 배경 및 목적

화장실 문제는 인간으로서, 일하는 사람으로서 존엄의 문제이며 동시에 건강에 직결되는 중요한 문제이다. 그럼에도 일터에서는 고충처리 수준으로 여겨지거나 심지어 별거 아닌 일로 치부되어 노동환경 측면이 아닌 개인의 문제로 다뤄지는 것이 일반적이다. 그러다 보니 원인과 해결 모두 개인에게 맡겨져 영원히 풀지 못하는 숙제처럼 여겨지기도 한다.

최근 여성노동자의 화장실 이용 문제가 건설업, 서비스업, 제조업 등 다양한 업종과 직종을 망라해 드러나고 있다. 2019년 민주노총 전국건설산업노동조합 여성위원회는 건설의 날에 여성노동자 노동환경 실태 고발 기자회견을 열어 기본 중의 기본 욕구인 불일조차 여자라서 마음 편히 볼 수 없는 점에 대해 목소리를 높였다.¹⁾ 건설 현장에만 여성노동자가 13만 명으로 전체 건설업 종사자의 10%를 차지하는 수지만 이들이 겪는 어려움은 문제로 다뤄지지 않았다. 여성 노동자 비율이 높은 서비스업도 심각하다. 2018년 백화점, 면세점 판매직 노동자 근무환경 및 건강실태 연구 결과에 따르면 근무 중 화장실에 갈 필요가 있었으나 화장실에 가지 못한 경험을 한 노동자가 59.8%에 달했다. 10명 중 6명에 가까운 노동자들이 일상적으로 화장실 접근권이 박탈되고 있는 형편이다. 방광염, 근골격계질환도 심각했고 이 중 방광염의 경우 일반 인구보다 3배 높은 것으로 드러났다.²⁾ 한편에선 노동조합조차 화장실, 휴게실 설치의 미비를 이유로 여성노동자들의 정규직 전환을 반대하는 사례도 있었다. 이처럼 일하는 여성들에게 화장실은 불편하고, 안전과 신변에 위협을 당하는 공간이거나 어쩔 땐 권리와 기회까지 박탈되게 만드는 요소로 작동하고 있다.

현실이 이러함에도 일상적으로 여성노동자가 흔하게 경험하면서도 중요한 문제가 화장실을 둘러싼 것이지만 그동안 제대로 구체적인 연구가 있지 않았다. 그나마 언론을 통해 흩어져 있던 경험들이 드러나고 있는 수준이다. 이에 본 연구는 여성노동자들이 이용하는 일터의 화장실 환경과 이용 실태, 건강 문제뿐만 아니라 여성노동자들이 ‘왜’ 화장실 접근에 어려움을 겪고 있는지, 화장실이 있더라도 ‘왜’ 사용하기 어려운지 등 일터의 화장실을 둘러싼 노동환경, 문화, 인식 등 여러 측면에서 이 문제를 접근해보고자 했다. 이를 통해 그간 박탈되어 온 여성노동자의 노

1) 한겨레, “화장실도 맘편히 못가는 현장”...여성 건설노동자들, 노동환경 개선 호소, 2019.06.18., <http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/898390.html#csidxb360016a008501d9e4131138766ecb1>

2) 더불어민주당 국회의원 이용득-전국서비스산업노동조합연맹(2018), 백화점 면세점 판매직 노동자 근무환경 및 건강실태 연구결과 발표와 현장노동자 증언대회 자료집 참조.

동권과 건강권을 조명하며, 우리 사회의 과제 그리고 노동조합의 역할을 제안하는 것을 목표로 연구를 실시하게 되었다.

2. 사업의 목표

- 전국민주노동조합총연맹 여성 조합원들의 화장실 환경, 이용실태, 건강 문제를 조사한다.
- 조합원들이 느끼는 화장실 이용 실태와 문제점을 청취하고, 무엇이 화장실 접근과 이용 자체를 어렵게 만들고 있는 구조적, 문화적 요인을 분석한다.
- 화장실을 둘러싼 공통의 과제와 개선방안을 수립한다.
- 현장 중심의 조사 과정을 통해 조합원들과 일터의 여성노동 건강(권) 문제에 관심을 가질 수 있는 기회를 제공한다.

3. 연구 방법

1) 문헌 연구

(1) 목적 및 내용

일반적인 화장실과 사업장과 관련된 규정 및 정책 현황을 파악한다. 또한 국내외 여성노동자의 비노기계 질환과 업무연관성을 분석한 선행연구 검토한다. 민주노총 소속 산별, 단위 노동조합 단체협약안 중 노동시간, 휴게시간, 병가 및 대체인력, 복리후생, 안전보건 및 여성노동자 건강권 교육 경험 여부 등 연구 관련 단체협약 조항 중심으로 조사 및 분석하는 것을 목적으로 한다.

(2) 진행 절차 및 분석 방법

연구진 회의 때마다 자료 수집과 발제 및 토론하며 화장실과 여성노동자 노동안전보건 관련 정책, 법률, 정책보고서, 기사 등 자료 수집·분석 및 선행연구 검토한다.

2) 양적 연구

(1) 목적 및 내용

여성노동자의 화장실 이용 실태를 조사하고 이에 관련된 여성 노동자의 건강 문제를 파악하기 위해 설문조사를 실시한다.

(2) 양적 조사 진행 절차

가. 연구 일정

- 2020년 9월 11일~10월 30일

나. 조사 방법

온라인 설문, 종이 설문 병행하여 조사하였다.

다. 조사 범위

- 여성노동자들의 고용형태 및 노동시간, 휴게시간, 노동 강도
- 유형별(고정사업장, 이동·방문노동자) 화장실 및 위생시설 환경 및 이용 현황
- 화장실 이용 관련 건강영향
- 화장실 이용 관련 인식 및 개선 방안

(3) 참여자

민주노총 소속 여성조합원을 대상으로 고정 사업장, 이동·방문 사업장 노동자 유형으로 분류하여 총 889명 응답. 민주노총 소속 여성조합원(97.75%), 비조합원(1.8%), 모름(0.45%)이 참여하였다.

3) 질적 연구

(1) 목적 및 내용

가. 면접 조사

일터 내 화장실에 대한 여성노동자들의 평가와 인식, 겪고 있는 건강 문제, 어떤 이유로 화장실에 접근·이용하기 어렵다고 생각하는지, 화장실에 대한 인식과 문화, 개선방안을 파악하고자 한다. 따라서 면접을 기본으로 하되 화장실 지도 그리기, 화장실 일지와 같은 연구방법을 추가로 진행하며 각 사업장의 특성과 문제를 더욱 잘 드러내고, 여성노동자들이 겪고 있는 문제가 구술 기록에서 그치지 않도록 보완한다. 추가로 여성 외 소수자가 경험하는 화장실 이용과 관련해 작업 환경, 문화, 인식과 같은 측면을 살펴본다.

나. 화장실 지도 그리기

면접 참여자가 근무하고 있는 노동 환경, 일터의 화장실 환경과 문제점을 파악하고 토론할 수 있으며, 여성노동자의 경험을 시각화할 수 있도록 ‘지도’ 형식으로 그림을 그려볼 수 있도록 한다.

다. 화장실 일지

여성노동자들이 근무할 때와 쉬는 날 각각 얼마나, 어떻게 화장실을 이용하고 있는지 비교해 드러나지 않는 화장실 문제에 대해 실제 근무시간 대비 화장실을 이용하는 횟수와 시간, 몸의 증상, 이용 시 어려움 등을 파악해본다.

(2) 질적 조사 진행 절차

○ 조사 범위 및 방법

가. 면접 조사

연구 설계 방향이 잘 맞게 설계되었는지 확인하기 위해 사업장 유형별 사전 면접 조사를 진행한 뒤 후속 면접조사를 시행했다. 후속 면접조사는 그룹면접으로 하여 2명~4명으로 연령, 근속년수, 업무, 질병 경험을 고려하여 선정하였다.

제조업·사무직 등 실내근무, 판매·서비스직 대면업무, 이동·방문 실외근무 총 15개 사업장의 37명의 여성노동자와 차별문제 면접 참여자로 장애여성 1명, 성소수자 2명까지 포함 총 40명의 면접 참여자 규모이다. 개인, 그룹별로 1시간 30분~2시간 진행하였다.

사전 면접조사는 제조업·사무직 등 실내 근무 2개 사업장, 판매·서비스직 대면업무 1개, 이동·방문 실외근무 4개 사업장의 여성노동자를 대상으로 하였으며, 후속 면접조사는 실내 근무 3개 사업장, 판매·서비스직 대면업무 3개, 이동·방문 실외근무 5개 사업장의 여성노동자를 대상으로 하였다.

나. 화장실 지도 그리기

면접 참여자 대상으로 면접을 진행 중 또는 종료 후 스케치북과 각종 필기구를 사용하여 본인이 속한 사업장의 시설 현황, 이용하면서 겪는 환경 및 인식을 포함한 문제점까지 직접 그림을 그릴 수 있도록 하였다.

그림을 그리면서 연구진에게 관련된 내용에 대해 설명, 문제점 및 대안에 대한 토론 진행했다. 면접 참여자 중 제조업·사무직 등 실내근무 5개 사업장, 판매·서비스

직 등 대면업무 1개 사업장, 이동·방문 등 실외근무 노동자 5개 사업장의 여성노동자들이 참여했다.

다. 화장실 일지

근무 3일, 쉬는 날 1일 총 4일 동안 화장실 이용 시간, 횟수, 특이사항을 기록지(온라인, 종이)에 작성토록 했다. 제조업 사무직 등 실내근무 사업장 여성노동자 2명, 판매 서비스직 등 대면업무 여성노동자 1명, 이동 방문 등 실외근무 여성노동자 3명 총 7명이 참여했다.

○ 연구 일정

- 면접조사 및 참여조사: 2020년 6월~11월

(3) 참여자

면접 참여자 선정은 업종, 직종 유형이 편중되지 않으며 남성의 수가 많은 사업장, 여성이 많은 사업장과 같이 성비도 고려하였다. 고용형태도 정규직, 하청노동자, 협력업체 노동자, 특수고용 노동자까지 고용형태에 따른 차이점을 살펴보기 위해 선정했다. 연령대도 20대~50대까지 생애주기별 변화와 근속년수에 따른 화장실 이용 경험을 살펴보기 위해 고려하였다. 면접 참여자 정보를 정리한 표 1은 아래와 같다.

	참여자	연령	하는 일	경력	노동 조건
1	A1	50대	생산	15년	-(하청)주간 연속 2교대제 -점심시간 40분 -2시간마다 10분 휴식 -실내/여성 비율 약 3%
2	A2	50대	생산	15년	
3	B1	50대	생산	15년	-8:00~17:00 -점심시간 1시간(교대 식사) -실내/여성 비율 약 67%
4	B2	50대	생산	22년	
5	B3	30대	생산	4년	
6	B4	50대	생산	14년	
7	C1	30대	사무	10년	-8:00~17:00 -점심시간 1시간, 오전.오후 각 15분 휴식 -실내/여성 비율 약 8%
8	C2	20대	사무	3년	
9	D	30대	사무	17년	-8:00~17:00 -점심시간 1시간(교대 식사), 정해진 휴식 시간 없음 -실내/여성 비율 30~40%
10	E1	50대	대인 서비스		-9:00~18:00 -점심시간 1시간, 정해진 휴식
11	E2	20대	대인 서비스	5년	

					시간 없음 -실내/여성 비율 약 90%
12	F1	40대	대인 서비스	11년	-주간(3개조 시차 출퇴근)/저녁/심야/주말팀 고정 근무
13	F2	40대	대인 서비스	9년	-휴게시간 1시간 자율 이용 -실내/여성 비율 약 90%
14	G1	30대	판매	5년	-(협력업체)15시간 영업 시간 중 3개조 교대 근무
15	G2	40대	판매	19년	
16	G3	40대	판매	19년	-정해진 식사&휴식 시간 없음 -실내/여성 비율 약 95%
17	H1	30대	대인 서비스	18년	-노동시간 불규칙
18	H2	30대	대인 서비스	11년	-정해진 식사&휴식시간 없음 -실내+이동/여성 비율 약 90%
19	I1	30대	생산	13년	-(자회사직고용)7:00~17:00 -점심시간 및 휴식 1시간 -실내/여성 비율 약 70%
20	I2	30대	생산	5년	
21	I3	30대	생산	5년	
22	I4	40대	생산	9년	
23	J	50대	생산	16년	-8:00~16:00 -점심식사 1시간, 휴식시간 30분분할 사용 -실내/여성 비율 95%
24	K1	50대	전문(기술)	7년	-(하청)8:00~17:00 -점심시간 1시간, 휴식시간 오전오후 각 30분씩 -실외/여성 비율 약 5%
25	K2	50대	전문(기술)	6년	
26	K3	40대	전문(기술)	3년	
27	L1	50대	전문(기술)	25년	-(특수고용)7:00~17:00(오전 1시간 연장)
28	L2	40대	전문(기술)	20년	-점심시간&휴식시간 1시간 -실외/여성 비율 약 3%
29	M1	40대	전문(기술)	16년	-주간2/야간/비번/휴무2 주기
30	M2	20대	전문(기술)	2년	-노동시간 및 휴식 시간 불규칙
31	M3	40대	전문(기술)	18년	-실내+이동/여성 비율 약 7%
32	N1	50대	대인서비스	25년	-(특수고용)노동시간 매우 불규칙
33	N2	40대	대인서비스	9년	-정해진 점심식사&휴식시간 없음
34	N3	50대	대인서비스	17년	-실내방문(15분 단위)+이동/여성 비율 약 90%
35	N4	40대	대인서비스	23년	
36	O1	50대	기타	6년	-9:00~18:00
37	O2	50대	기타	4년	-정해진 점심식사&휴식시간 없음 -실외방문+이동(5분~20분 단위)/여성 비율 약 60%
38	P1	40대	기타	-	차별 문제 면접 참여자 (장애여성, 성소수자)
39	P2	30대	기타	15년	
40	P3	30대	기타	-	

표 1 면접 및 참여조사 참여자 정보

4) 전문가 간담회

(1) 목적

주요 연구 분석 결과에 대한 보완 의견 수렴을 목적으로 한다.

(2) 일정 및 참여자

- 2021년 1월 12일 화요일 15시, 전국민주노동조합총연맹 교육원
- 참여자: 김명희 (시민건강연구소 상임연구원, 예방의학 전문의), 전국민주노동조합총연맹 여성위원회

4. 선행 연구 검토

1) 국내 연구 검토

(1) 여성노동자와 화장실, 여성 노동안전보건 관련 연구와 정책의 부재

국내에서 여성노동자의 일터 관련 화장실 이용실태와 건강 문제를 다룬 연구는 거의 전무하다. 화장실 문제가 노동과 만났을 때 연구의 주제, 대상으로 다뤄지지 않는 것이다. 공적 공간으로서 시민의 입장에서 화장실을 이용하는 위치에 있을 경우에 중앙행정기관과 지방자치단체가 적극적으로 나선다. 일하는 여성들이 경험하는 화장실은 ‘사적이자 개별적 경험’으로 여겨질 뿐, 화장실은 연구 대상으로 여겨지지 않고 있다.

노동안전보건 영역에서도 여성이 화장실을 제대로 사용하지 못해 발생할 수 있는 비뇨기계·생식기 질환은 잘 다뤄지지 않는다. 대부분 근골격계질환 중심으로 제한적으로 다뤄져왔다. 최근 들어서야 일부 연구에서 화장실 이용 실태와 방광염과 같은 질환을 다루기 시작했다.

김승섭 외(2018)는 백화점·면세점 화장품 판매직 노동자를 대상으로 한 연구에서 근무 중 화장실에 갈 필요가 있었으나 화장실에 가지 못한 경험이 있는 여성노동자가 59.8%에 달하는 것으로 확인했다. 방광염을 진단 받거나 치료 받은 경우도 응답자의 20.6%로 일반인구집단 6.5%에 비해 3배가 높았다.

김영택 외(2018)는 여성노동자 대상 안전 연구에 생애주기별 접근이 필요한데 이는 생애주기에 따라 일상생활을 보내는 장소가 달라지며, 신체적 요건도 달라지기 때문이라 분석한다. 특히 작업장에서 건강상태나 안전에 위협한 일이라고 생각하는 여부 및 아픈데도 일한 경험 여부, 폭력 안전과 같은 안전 환경 변인들이 여성 노

동자들의 건강상태에 생애주기별로 지속적으로 영향으로 주는 것으로 나타났다. 배우자가 없고 자녀가 없는 경우로서 45세 이하인 경우 작업장 환경>안전 환경>연령 순으로 부정적 영향을 받으며, 배우자가 있고 자녀가 있는 경우엔 안전환경>연령>작업장 환경>교육수준>고용 형태 순으로 부정적 영향을 받는 것으로 분석했다. 여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책 수립을 위해서는 노동안전보건, 건강 관련 규정과 법제도에 젠더 관점이 필요함을 강조한다. 또한 젠더 관점 부재의 기존 안전과 건강에 관한 규정은 여성의 관점을 덜 다루게 되며, 작업장에서 여성의 안전에 대한 무관심->조사부족->위험요소 미발견->정책화 미비->작업장에서의 여성 안전과 건강 규정 미수행의 악순환이 지속된다고 밝혔다. 이 같은 내용은 본 연구에서도 여성노동자의 화장실 문제가 왜 문제로 여겨지지 않았는지를 밝힐 수 있는 유의미한 지점이다.

이는 연구만이 아니다. 산업재해 예방을 목적으로 하는 고용노동부 산하 기관인 한국산업안전보건공단은 여성을 포함한 모든 노동자가 필요로 하는 자료를 개발 및 보급, 교육하게끔 되어있다. 발간한 자료를 살펴보면 여성노동자의 특성으로 체격과 신체구조, 그 중에서도 특히 월경, 임신, 출산과 같은 재생산 측면에서의 신체적 조건과 임신과 출산에 부정적 영향을 미칠 수 있는 유해위험요인을 다룬다.³⁾ 여성노동자 재해 유형 과약도 넘어짐, 끼임과 같은 안전사고 외 질환으로는 근골격계질환, 임신에 영향을 미치는 생식독성이 안내된다.

여성에게만 있는 건강 문제로 유방암, 자궁암 등 질병이 소개되지만 비뇨기계 질환은 찾아볼 수 없다. 생애 주기별 여성노동자 건강관리 부분에서도 여성은 남성보다 평균수명이 길어 질병에 걸릴 가능성이 높고, 사회적 환경과 심리적 특성 때문에 특정 질병에 대해 남성보다 취약하므로 주기별 건강관리가 필요하다고 안내한다. 이러한 내용은 마치 여성 노동자가 '취약할 수밖에 없는' 특성을 고유하게 갖고 있는 것으로 설명한다. 게다가 건강관리 방안에 대해서는 생애 주기별로 나누어 “미혼기”에는 체중 조절에 관심이 많아 운동 실천율이 타 생애 주기보다 높으므로 지속적인 운동 실천으로 적정 체중을 유지하고, 출산양육기에는 임신과 출산 과정을 겪으며 급격하게 체중이 증가하므로 체중이 그대로 남아 비만이 되지 않도록 식습관 개선 및 운동 실천과 같은 외모 중심의 관리 사항을 서술해 두기도 했다.

이처럼 여성노동자의 안전보건 연구와 정책 측면에서 화장실과 비뇨기계 질환을 포함한 관련된 건강 문제를 다룬 연구는 매우 미흡하다는 것을 알 수 있다. 오히려 장애, 성소수자 단위에서 화장실이 다뤄져왔다. 편리하고 안전한 화장실에 대한 필요성이 사회적으로 배제된 여러 주체들의 입장과 조건에서 재조명 되었다. 이를 통해 남녀분리에만 국한된 화장실 논의를 성 중립 화장실, 무장애화장실, 모두를 위한 화장실까지 확대해 나갔다.

선행연구 검토를 통해 여성노동자의 건강 문제는 안전사고 또는 근골격계질환 중

3) 안전보건공단(2017), 「여성근로자의 행복한 일터 자료집」

심으로 다뤄져 왔으며, 화장실은 노동환경의 주요한 요소로 고려되지 못하고 있으며 화장실을 이용하지 못해 발생한 비노기계·생식기계 질환은 제대로 연구 대상으로 고려되지 못해왔음을 알 수 있다.

(2) 공중화장실 중심의 연구와 정책·제도 개선

그동안 화장실을 주제로 다룬 연구는 주로 공공행정 측면에서 '공중 화장실'에 대한 것이 일반적이다. 연구의 수행 주체 역시 중앙행정기관이나 지방자치단체이다.

기초 데이터 취합은 정부 차원에서 이뤄지고 있다. 공공데이터 포털에 '전국 공중화장실 표준 데이터'가 정기적으로 업데이트 되고 있다. 관할 구역별로 주소, 남녀공용 화장실 여부, 성별 대변기수와 소변기수, 개방시간 등이 정리되어 있다.⁴⁾

문화체육관광부와 행정안전부(2017)는 2018년 1월 1일부터 전국 모든 공중화장실 대변기 칸 내 휴지통이 없어지고, 여자 화장실에 위생용품 수거함이 비치되면서 정책 변화에 따른 국민들의 화장실 이용 만족도를 파악하고 향후 공중화장실 정책에 반영하고자 하는 연구를 수행하였다. 국내 거주 만 15세 이상 최근 1년 이내 공중화장실을 이용한 경험자를 대상으로 이용 시 만족하거나 불만족하는 부분, 공중화장실과 관련된 개선 사항, 남녀공용화장실 이용 인식과 일반 화장실 남녀 분리에 대한 의견 등을 물었다. 특히 2016년 서울 강남역 인근 상가 화장실 살인사건을 계기로 남녀공용화장실에 대한 의견을 묻는 문항이 눈에 띄는 점이다. 이처럼 공중화장실과 관련된 주요 정책 변화가 있거나 사회적으로 이슈가 발생했을 때 공공정책 부문에서 연구가 수행되었다.

중앙행정기관 뿐만 아니라 지방자치단체도 공중화장실의 주요 운영 및 관리 주체이기 때문에 공중화장실과 관련된 연구를 해오고 있다. 공선희 외(2008)는 지하철과 지하도상가의 여성화장실을 조사한 연구에서 화장실 이용 불편 사항에서 청결 문제가 가장 지적이 많이 됐으며, 안전성과 관련된 문제는 화장실의 위치 및 동선 불편, 여자 화장실 내부 노출 및 상대방 화장실 노출, 외진 위치 등으로 조사됐다. 특히 안전 문제에 대해서는 여성들이 야간 이용 시 불편한 점으로 취객이나 치한을 마주 칠까 두려워하며, 화장실 위치가 후미진 곳에 있어 가기 꺼려진다고 응답했다. 결국 여성들은 참고 집에 가거나 어쩔 수 없이 불안한 가운데 화장실을 이용하는 것을 확인할 수 있다. 화장실 시설물의 경우 화장실 문과 천정의 틈새가 넓고, 비상벨이 있어도 작동하지 않는 경우가 18.7%에 달하며, 여자 화장실 내부가 외부에 노출된 경우가 전체 화장실의 19.4%이고 남자 화장실이 여자 화장실을 경유하는 경우가 12.7%에 달했다. 그 외에도 화장실이 외진데 위치해 있거나 조명이 어둡고 잠금장치가 불량한 경우도 있었다. 장애인 화장실은 대부분 설치되어 있으나 남녀 구분이 없어 여성 화장실 내부에 설치된 경우가 많았다.

4) 전국공중화장실표준데이터. <https://www.data.go.kr/data/15012892/standard.do>

공중화장실 연구를 통해 확인된 사항을 개선하기 위한 사업도 수행되었는데, 화장실과 여성과 관련한 정책·제도 개선은 지자체 중 서울시가 가장 먼저 사업화했다. 2007년 7월부터 ‘여성이 행복한 서울 만들기 프로젝트’ 일명 여행 프로젝트(女幸-, women friendly city project)를 추진했다. 기본방향은 여성 친화적인 도시환경 조성으로 여성성이 반영되는 고품질의 공공성 추구, 여성의 도시환경 만족도 개선과 지속 가능한 여행도시의 정착이란 두 가지 방향으로 설정하였고, 그 중 화장실은 ‘여성이 행복한 화장실’이란 캐치프레이즈로 가이드라인을 제작했다. 주요 항목에 대해 규정을 안내하고 평가표도 제작했다. 남성에 비해 화장실 사용 기간이 긴 여성이 화장실 사용을 원활하게 할 수 있도록 여성 변기 수를 확보하고, 생리·위생 이외의 문화적 욕구까지 충족될 수 있도록 간이 화장대나 별도의 휴게 공간 설치, 계단과 문턱을 두지 않도록 하는 등의 여성 휴게 공간 확보를 안내한다. 이 외에도 여성 편의 시설 설치나 방법 및 경보시스템을 설치할 것을 필수권고 하였다. 이후에도 공중화장실, 개방 화장실과 관련된 사항은 조례를 제·개정하여 개선하며 나아가고 있다.

경기도는 2017년에 ‘경기도 공중화장실 안전관리 방안 연구’를 통해 전국 광역 지자체 중 가장 많은 공중화장실을 보유(약 12,000여개)하고 있어 양적 규모 측면에서도 안전관리대책의 필요성이 높은 반면 시·군의 공중화장실 담당인력이 크게 부족, 관련조례에 안전관리 조항이 없는 까닭에 비주거용 건물의 민간화장실 문제를 해결해 나가기 역부족인 현실을 파악하였다. 화장실 개선 문화 독려를 위한 활동은 중앙·지방자치단체에서만 아니라 화장실문화시민연대와 같은 곳과 함께 전국 공중화장실 우수관리인을 선정하는 행사를 20년 동안 개최하고 있다.

이처럼 전 시민을 아우른다는 보편성과 공공정책 측면에서 공중화장실은 ‘공공영역’에서 중앙행정기관과 지방자치단체 단위에서 지속적으로 연구되고 있으며, 시정 사업으로까지 이어지고 있다. 그 가운데서도 여성과 관련된 화장실 연구는 남녀 변기 대수 비교와 같은 기본적인 시설 및 환경 문제, 기저귀 교환대와 수유실과 같은 ‘모성 보호’ 측면에서 돌봄 시설, 불법촬영 혹은 성폭력과 같은 안전 문제를 중심으로 이뤄져왔다. 최근 연구의 경우에도 이 같은 연구 내용에서 크게 벗어나지 않는다.

사업장의 화장실 규정이 법상 전무한 것은 아니다. 대표적인 옥외 노동자인 건설 노동자의 안전보건 보호 조치를 위해 ‘건설근로자 고용개선 등에 관한 법률’에 화장실을 규정해두었다. 그러나 미비한 지점이 많다. 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 제4조에 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300미터 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 하고, 화장실 관리자를 지정하여 관리하며 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근무하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것을 규정하고 있다.

그러나 실제론 300미터가 노동자가 근무하고 있는 현장 위치를 기준으로 하는지, 혹은 현장 출입구를 기준으로 하는지 명확히 되어 있지 않아 실효성을 담보하기 어렵다. 관리자를 지정하게 되어있지만 원청과 업체 중 관리의 책임을 누가 져야 하는지, 남녀의 구분이 어떤 환경 조성으로 ‘구분’을 해야 하는지가 자세하지 않다는 문제가 있다.

2) 해외 화장실 이용 문제와 건강영향 연구 검토

(1) 요로감염(Urinary tract infection, UTI)

요로감염은 감염 부위에 따라 상부요로감염(신우신염)과 하부요로감염(방광염)으로 분류하며, 비뇨기계의 구조적 이상이나 신경학적 이상이 없는 상태에서 발생한 요로감염을 단순 요로감염으로, 그렇지 않은 경우를 복잡성 요로감염으로 분류한다. 급성 방광염은 질 분비물이나 자극 증상 없는 배뇨시의 통증, 빈뇨, 긴박뇨, 야간뇨 등의 배뇨 자극 증상 외에 치골 위 불편감 등의 증상이 있는 하부 요로감염 증상이 특징적으로 나타나는 질환이다. 하부요로 증상과 함께 소변검사에서 일정 개수 이상의 백혈구가 관찰되거나(농뇨), 소변에서 일정 수준 이상의 세균이 관찰되는 경우 진단된다. 신우신염은 옆구리 통증, 오심, 구토, 38도 이상의 열 등의 증상과 빈뇨, 배뇨통, 잔뇨감, 육안적 혈뇨 등 급성 방광염에서 보이는 배뇨 증상이 나타날 수 있다. 두 질환 모두 주 원인균은 대장균(E.coli)이며, 여성에서 남성보다 많이 발생한다. 특히 방광염은 직장 내 세균의 상행성 감염으로 항문->회음부->요도->방광의 경로로 감염된다고 알려져 있으며, 방광염이 여성에서 많이 생기는 이유는 여성과 남성의 해부학적 구조 차이로 설명하기도 한다. 여성의 요도는 곧은 구조이며, 길이는 약 4cm로 남성의 요도 약 15cm보다 짧기 때문에 감염이 더 쉽게 일어난다. 요로감염은 여성에서 흔한 감염질환 중 하나이며 10%에서는 매년 걸리며, 60% 이상은 평생 살면서 한 번쯤은 걸린다.⁵⁾⁶⁾⁷⁾

건강보험공단데이터에서 20~49세 직장가입자 여성 집단에서 방광염의 유병률은 6.5%로 나타났으며, 백화점 면세점 판매직 노동자를 대상으로 한 연구에서 1년 내에 방광염으로 진단 및 치료받은 경우가 화장품 판매직의 경우 20.6%로 나타났다.⁸⁾ 대만에서 진행된 연구에서는 반도체 클린룸에서 일하는 여성 노동자들의 요로감염 유병률이 다른 직종에 비해 유의하게 높았고, 소변을 보는 횟수와 연관이 있음을

5) 질병관리본부(2018). 「요로 감염 항생제 사용지침」.

6) Lee DS, Choe HS, Lee SJ, Bae WJ, Cho HJ, Yoon BI, et al. Antimicrobial susceptibility pattern and epidemiology of female urinary tract infections in South Korea, 2010~2011. Antimicrob Agents Chemother 2013;57:5384-93.

7) 대한요로생식기감염학회(2016). 단순 요로감염 가이드라인.

8) 더불어민주당 국회의원 이용득·전국서비스산업노동조합연맹(2018). 「백화점 면세점 판매직 노동자 근무환경 및 건강실태 연구결과 발표와 현장노동자 증언대회 자료집」 참조.

보여주었다⁹⁾. 이후 건강프로그램에 요로감염 예방법 및 교육이 포함되었고 이전 연구에 참여했던 참가자 366명이 포함된 연구에서 요로감염 유병률이 유의하게 감소함을 발견하였으며, 해당 연구대상자들이 물을 마시고 소변을 보는 횟수가 의미 있게 증가함을 확인하였다.¹⁰⁾ 간호학생들을 대상으로 요로감염의 위험에 대해 시행된 단면연구에서 물 섭취 부족(1L 미만 vs 2L 초과), 만족스럽지 못한 화장실 사용 등이 요로감염의 예측인자로 관찰되었다.¹¹⁾ 재발성방광염을 가지는 사람 140명을 대상으로 한 무작위임상시험에서는 1.5L 물을 매일 마시는 그룹과 그렇지 않은 그룹으로 나누어 연구를 진행하였고, 하루 1.5L 이상 물을 마시는 그룹에서 그렇지 않은 그룹에 비해 방광염 횟수가 유의하게 감소하였고, 항생제 사용과 방광염 발생 사이의 간격 또한 유의하게 감소하였다. 초기 측정과 1년 뒤 측정에서 1.5L 이상 물을 매일 마시는 그룹에서 소변량, 배뇨횟수가 증가하였음이 관찰되었다.¹²⁾ 경험적 및 임상적 데이터에서 수분 섭취와 요로감염 위험과의 관계는 논란이 있다고 주장하기도 하나 일부 기술 연구에서는 수분 섭취가 적고 소변 배출이 적은 것이 매개요인이 될 수 있다고 하며, 일부 비교연구에서는 수분 섭취를 늘린 그룹일수록 요로감염이 더 흔했다. 또한 건강 교육과 분기별 직업교육을 했을 때, 수분 섭취를 하는 것과 배뇨 횟수의 증가는 요로감염의 유병률을 감소시켰다.¹³⁾ 또한 무증상 세균뇨의 치료 대상자인 임신한 여성노동자를 대상으로 한 연구에서 근무 중 3회이상 소변을 보는 것이 무증상 세균뇨(asymptomatic UTI)를 유의하게 감소시켜주었다.¹⁴⁾

(2) 과민성방광 (Overactive bladder, OAB)

과민성 방광은 요로감염이 없고 다른 명백한 원인이 없는 조건하에서 절박성요실금의 유무와 관계없이 요절박(갑작스럽게 소변이 마려우면서 참을 수 없는 증상)이 있으면서 주간 빈뇨(하루에 소변을 보는 횟수가 많음)와 야간뇨(밤에 소변을 보기 위해 1회 이상 일어남)가 동반된 경우로 정의하며, 국내에서는 12.7%-30.5%의 유병률을 보고하고 있으며, 유럽에서 12%-16%, 미국에서 16%-17% 정도로 보고하고 있다.¹⁵⁾¹⁶⁾¹⁷⁾

9) Wang J-N, Su S-B, Guo H-R. Urinary tract infection among clean-room workers. J Occup Health 2002;44:329.

10) Su SB, Wang JN, Lu CW, Guo HR. Reducing urinary tract infections among female clean room workers. J Womens Health (Larchmt). 2006 Sep;15(7):870-6.

11) Vyas S, Varshney D, Sharma P, Juyal R, Nautiyal V, Shrotriya V. An overview of the predictors of symptomatic urinary tract infection among nursing students. Ann Med Health Sci Res. 2015 Jan-Feb;5(1):54-8.

12) Hooton TM, Vecchio M, Iroz A, Tack I, Dornic Q, Seksek I, Lotan Y. Effect of Increased Daily Water Intake in Premenopausal Women With Recurrent Urinary Tract Infections: A Randomized Clinical Trial. JAMA Intern Med. 2018 Nov 1;178(11):1509-1515.

13) Manz F. Hydration and disease. J Am Coll Nutr. 2007 Oct;26(5 Suppl):535S-541S.

14) Su SB, Wang JN, Lu CW, Wang HY, Guo HR. Prevalence of urinary tract infections and associated factors among pregnant workers in the electronics industry. Int Urogynecol J Pelvic Floor Dysfunct. 2009 Aug;20(8):939-45.

과민성 방광과 노동환경에 대한 연구는 주로 생산성 또는 스트레스에 관한 연구가 진행되었다. 과민성 방광을 가진 노동자는 회의중단에 대한 걱정, 작업 위치와 작업 스케줄에 대한 것, 자발적 퇴사 및 조기은퇴에 대한 걱정이 있었으며¹⁸⁾, 과민성 방광이 있는 노동자는 결국(absenteeism)과 몸이 아프지만 출근하는 프레젠템izm(presentism)을 더 많이 보고 하였다.¹⁹⁾ 간호사를 대상으로 진행한 연구에서는 약 27.57%가 과민성방광을 앓고 있었으며, 과민성방광을 가진 간호사 그룹에서 직무스트레스 수준과 정신적인 스트레스가 높았다고 보고하였다²⁰⁾. 과민성방광 증상은 사회적, 정신적, 직업적, 신체적, 성적 부분에 영향을 끼치며, 과민성방광은 우울증과 낮은 자존감을 불러일으킬 수 있다.²¹⁾ 또한 과민성 방광 환자들이 인지하는 스트레스 수준과 요실금 증상의 양의 상관관계를 가졌으며, 이는 삶의 질에 영향을 준다고 하였다²²⁾.

(3) 요실금(Urinary incontinence)

요실금은 본인의 의지와는 상관없이 요도를 통해 소변이 새는 소변의 불수의적 유출이 있는 경우를 말하며 원인에 따라 복합요실금, 절박요실금 등으로 진단할 수 있다. 우리나라 1991년-2007년 자료로 분석된 요실금의 유병률은 21%였으며, 많은 연구에서 요실금 유병률은 25%~45%로 보고 한다.²³⁾

화장실과 하부요로증상에 대한 메타 연구에서 조사한 3개 연구에서 요실금과 과민성방광을 겪는 여성들은 생산성(집중력 및 작업 완수)과 작업 내 활동(육체적 활동에서 완수 등)에서 부정적인 영향이 있음을 확인하였다. 하부요로증상 없는 여성과 비교하였을 때 심한 요실금이 있는 여성은 노동시간을 줄이거나 작업의 종류를

15) 대한배뇨장애요실금학회(2016). 과민성방광 진료지침서 3판.

16) Irwin DE, Milsom I, Hunskaar S, et al. Populationbased survey of urinary incontinence, overactive bladder, and other lower urinary tract symptoms in five countries: results of the EPIC study. *Eur Urol*.2006;50(6):1306-1314.

17) Stewart WF, Van Rooyen JB, Cundiff GW, et al Prevalence and burden of overactive bladder in the United States. *World J Urol*. 2003;20(6):327-336.

18) Irwin DE, Milsom I, Kopp Z, Abrams P, Cardozo L. Impact of overactive bladder symptoms on employment,social interactions and emotional well-being in six European countries. *BJU Int*. 2005;97(1):96-100.

19) Lai H, Gardner V, Vetter J, Andriole GL. Correlation between psychological stress levels and the severity of overactive bladder symptoms. *BMC Urol*. 2015 Mar 8;15:14.

20) Zhang C, Hai T, Yu L, Liu S, Li Q, Zhang X, Xu T, Wang X. Association between occupational stress and risk of overactive bladder and other lower urinary tract symptoms: a cross-sectional study of female nurses in China. *Neurourol Urodyn*. 2013 Mar;32(3):254-60.

21) Tubaro A. Defining overactive bladder: epidemiology and burden of disease. *Urology*. 2004 Dec;64(6 Suppl 1):2-6.

22) Lai H, Gardner V, Vetter J, Andriole GL. Correlation between psychological stress levels and the severity of overactive bladder symptoms. *BMC Urol*. 2015 Mar 8;15:14.

23) Milsom I. Lower urinary tract symptoms in women. *Curr Opin Urol*. 2009 Jul;19(4):337-41.

바꾸기도 하였다. 단일 직업군에서 실시한 연구에서는 심한 요실금이 있는 간호사와 조산사에서 그렇지 않은 그룹에 비해 12개월 내에 직장을 떠날 의도가 있음을 확인하였다.²⁴⁾ 요실금은 다양한 근무 환경, 청결하지 못하고 불편한 근무지, 위험한 직무 및 사고 가능성, 업무에 쫓기는 느낌, 긴 시간동안 불편한 자세 및 무거운 물건을 드는 것과 연관이 있었다.²⁵⁾

(4) 화장실 사용과 여성 건강

기타 화장실 사용과 여성건강에 대한 연구는 다음과 같다. 여성과 일터 화장실 사용에 대한 연구에서 연구대상자의 약 46%가 화장실 사용에 제한이 있다고 답하였으며, 11%가 대부분 또는 항상 화장실 사용에 제한이 있다고 응답하였다. 화장실 사용에 제한이 있다고 응답한 그룹은 그렇지 않은 그룹에 비하여 만족도가 낮았으며, 모든 그룹에서 접근성, 청결, 세면용품, 안전, 프라이버시 중 청결과 프라이버시에 가장 낮은 점수를 주었다. 같은 연구에서 왜 직장에서 화장실을 사용하기 어려운지에 대한 항목도 조사하였는데 두 그룹 모두 가장 큰 이유는 바빠서 가지 못했다고 응답하였다. 화장실 사용에 제한이 있는 집단에서 낮은 화장실의 질과 관리자와 회사에 의한 화장실 접근성 제한이 그렇지 않은 그룹에 비해 유의하게 높은 응답이 나타났다. 화장실 사용에 제한이 있는 그룹이 그렇지 않은 그룹에 비해 요절박, 복압성 요실금이 통계적으로 유의하게 높았다²⁶⁾. 하부요로증상(LUTS)를 가진 여성을 대상으로 한 9개의 연구에서는 그들 증상 때문에 일터에서 화장실 습관이 변했다고 보고하였다. 직업 간 요실금을 비교하였을 때 요실금이 있는 여성이 패드를 사용하거나 화장실을 가는 빈도가 그렇지 않은 사람에 비해 높았다. 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사들은 일하는 동안 배뇨를 미뤘으며, 공중 화장실을 피하였고, 소변을 적게 보거나 보지 않았으며, 작업 요구 때문에 수분 섭취를 줄였으며, 요실금 증상을 피하기 위하여 수분 섭취를 줄였다. 다른 직업군에서(선생님, 군인, 공장노동자) 비슷하게 습관변화가 있었으며, 특히 수분 섭취와 관련이 컸다. 하부요로증상 때문에 수분 섭취를 중단한 여성에서 높은 요로감염을 보고하였다.²⁷⁾

24) Markland A, Chu H, Epperson CN, Nodora J, Shoham D, Smith A, Sutcliffe S, Townsend M, Zhou J, Bavendam T; Prevention of Lower Urinary Tract Symptoms (PLUS) Research Consortium. Occupation and lower urinary tract symptoms in women: A rapid review and meta-analysis from the PLUS research consortium. *Neurourol Urodyn*. 2018 Nov;37(8):2881-2892.

25) Kim Y, Kwak Y. Urinary incontinence in women in relation to occupational status. *Women Health*. 2017 Jan;57(1):1-18.

26) Reynolds WS, Kowalik C, Delpo SD, Kaufman M, Fowke JH, Dmochowski R. Toileting Behaviors and Bladder Symptoms in Women Who Limit Restroom Use at Work: A Cross-Sectional Study. *J Urol*. 2019 Nov;202(5):1008-1014.

27) Markland A, Chu H, Epperson CN, Nodora J, Shoham D, Smith A, Sutcliffe S, Townsend M, Zhou J, Bavendam T; Prevention of Lower Urinary Tract Symptoms (PLUS) Research Consortium. Occupation and lower urinary tract symptoms in women: A rapid review and meta-analysis from the PLUS research consortium. *Neurourol Urodyn*. 2018 Nov;37(8):2881-2892.

화장실 사용과 관련하여 요로감염, 과민성 방광, 요실금 등에 대한 연구가 진행되었으며 연구의 초점은 질환에 따라 일부 차이가 있었다. 요로감염의 경우 물을 섭취하는 횟수, 화장실 사용 횟수와 유병률에 대한 연구가 다른 질환에 비해 상대적으로 많이 진행되었고 특히 배뇨 횟수의 경우 요로감염과 유의한 관계가 있음을 보여주는 연구가 많았다. 반면 과민성 방광과 요실금은 해당 질환을 가진 노동자의 생산성 또는 삶의 질에 대한 연구가 주로 진행되었다. 일부 연구에서는 화장실을 이용하지 못하는 노동자들의 이유에 대해 조사하였고, 직장과 관련해서는 많은 작업량과 관리자 또는 회사에 의한 감시로 화장실을 못간다는 응답이 많았고, 화장실 시설과 관련되어서는 청결, 프라이버시 문제가 화장실 사용에 의미 있게 영향을 주었다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 직업의 특성과 하부요로증상의 여부가 여성의 배뇨습관에 의미 있게 영향을 주는 것을 선행연구를 통해 확인할 수 있었다.

Ⅱ. 법·제도 정책 현황 분석

1. 분석 개요

- 공중화장실 이용에 관한 법률, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률, 학교급식법, 산업안전보건법 등 화장실 및 노동자 편의시설에 관해 규정하고 있는 국내 법령을 대상으로 한다.
- 대상 법령 내용 전체를 분석하는 것이 아니라 연구에 관련 있는 항목들을 선별하여 분석한다.
- 고용노동부에서 2019년 마련한 ‘사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드’의 내용 일부도 분석대상으로 한다.
- 해외 법령 및 제도 중 참고할 만한 사항은 별도 분석한다.

2. 분석 결과

1) 화장실의 정의

(1) 공중화장실 등에 관한 법률

- 공중화장실 등에 관한 법률에서는 공중화장실, 개방화장실, 이동화장실, 간이화장실, 유료화장실에 대해 각각 정의하고 있다. 공중화장실이란 공중이 이용하도록 제공하기 위하여 국가, 지방자치단체, 법인 또는 개인이 설치하는 화장실을 말하고, 개방화장실은 공공기관의 시설물에 설치된 화장실 중 공중이 이용하도록 개방된 화장실 또는 도지사, 시장, 군수, 구청장이 지정한 화장실을 말한다.

(2) 사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드

- 화장실은 대·소변을 해소할 수 있는 변기와 손 등을 씻을 수 있는 설비 등을 설치한 공간을 말한다.

(3) 의미

- 일터 내 화장실에 대해서 구체적으로 정의하고 있는 법은 존재하지 않는다. 다만 대형 상가 건물의 공용화장실을 일터 화장실로 이용한다든지, 이동·방문 중 개방화장실을 일터 화장실로 이용하는 경우 공중화장실 등에 관한 법의 적용을 받을 수 있다.

- 사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드는 강제력이 있는 법은 아니지만, 노동자들의 화장실 이용과 관련하여 사회적 이슈가 발생하자 고용노동부 및 산업안전보건공단에서 마련한 지침으로 노동부가 근로감독이나 시정지시를 할 수 있는 근거자료로는 활용할 수 있다.

2) 화장실 설치 의무 및 설치 기준

(1) 화장실 설치 의무

가. 공중화장실 등에 관한 법률

- 대규모 상가, 자연공원, 철도시설, 병원, 학교 등 많은 사람이 이용하는 시설 중 설치 의무가 있는 사업장에 대하여 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장은 공중화장실을 설치하거나, 해당 장소 또는 시설을 소유한 자에게 공중화장실의 설치를 명할 수 있다. (공중화장실 등에 관한 법률 제6조)

- 설치 명령을 따르지 않은 경우 100만 원 이하의 과태료를 부과한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제21조)

나. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

- 공사예정금액(공사 현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예정금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정금액) 1억 원 이상인 건설공사현장은 반드시 화장실을 설치해야 한다. (건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제7조의 2)

다. 사업장 세척, 목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드

- 건설공사의 경우 발주자는 사업주가 세척시설·화장실을 설치·유지할 수 있도록 소요 예산을 포함하여 공사예정가격을 결정한다.

- 세척시설·화장실의 설치·이용에 관한 사항을 노사가 협의하여 마련한다.

- 산업안전보건법 제20조, 시행규칙 제26조, 별표 6의 3에 따른 안전보건관리 규정의 ‘작업장 보건관리’에 세척시설·화장실의 설치 관련 내용을 명시할 것을 권고한다.

- 같은 장소에 일하는 청소·경비원 등 용역·파견 노동자, 수급인의 노동자, 입점업체 판매노동자 등 직접 고용 관계에 있지 않은 노동자도 함께 이용할 수 있도록 한다.

- 면세점·백화점 등 판매시설에서 화장실이 부족하거나 멀리 떨어져 있어 직원들의 화장실 사용이 불편한 경우에는 고객의 편의를 배려한다는 이유로 고객전용화장실을 지정하여 직원들의 사용을 금지하여서는 안 된다.

(2) 화장실 설치 기준

가. 공중화장실 등에 관한 법률

- 공중화장실 등에 관한 법률을 적용받는 화장실의 경우 남녀화장실을 구분하여야 하며, 여성 화장실의 대변기 수는 남성 화장실의 대·소변기 수의 합 이상이 되도록 설치하여야 한다. 공중화장실 등에 관한 법률 시행령에 따라 공연장, 공원 등 수용인원이 일정 규모 이상인 경우 여성 화장실의 대변기 수가 남성 화장실의 대·소변기 수의 1.5배 이상이 되도록 설치해야 한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제7조)

- 설치기준을 준수하지 않은 경우 과태료 100만 원을 부과한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제21조)

- 공중화장실 등의 설치기준에 따른 화장실 설비(공중화장실 등에 관한 법률 제6조 제3항 및 제6조의 2 관련 별표)

① 강제조항

강제조항 ²⁸⁾
1. 남성화장실 소변기의 가림막을 설치 2. 대·소변기는 수세식으로 설치 ²⁹⁾ 3. 대변기 칸막이 안에는 세정장치, 휴지걸이, 옷걸이 등을 설치 4. 대변기 칸 출입문은 안여닫이로 하고, 출입문의 아랫부분은 환기 등을 위하여 바닥에서 10센티미터 이상 20센티미터 이하의 빈 공간을 두어야 함. ³⁰⁾ 5. 대변기 칸 출입문에는 화장실 사용여부와 변기의 종류를 알 수 있도록 인식장치를 설치 6. 출입구는 남자용과 여자용이 구분되도록 따로 설치해야 하며, 복도나 도로 등을 통행하는 사람 등에게 화장실 내부가 직접 보이지 않도록 설치 7. 동파방지를 위한 난방시설, 환풍시설 및 세면기 등의 화장실 편의시설 설치 ³¹⁾ 8. 공중이 이용하기 편리한 장소에 설치하고, 공중화장실 등임을 쉽게 알아볼 수 있도록 안내표지판 설치

9. 급수시설을 설치할 경우 상수도를 사용하는 경우를 제외하고는 그 수질이 「먹는물관리법」 제5조에 따른 수질기준에 적합하여야 함.

② 임의조항

임의조항
<ol style="list-style-type: none"> 1. 소변기 위쪽에는 이용편의를 위한 선반 설치 2. 대변기 칸막이 안에는 눈에 잘 띄는 곳에 소지품을 올려놓을 수 있는 선반 등을 설치 3. 세면대에는 선반 및 옷걸이 등 편의장치를 설치하거나 물비누, 일회용 휴지 및 휴지통 등 편의용품을 갖춰 둘 수 있음 4. 동양식 변기와 서양식 변기는 이용자의 편의를 고려하여 설치장소의 여건에 따라 적절하게 조정하여 설치 5. 대변기 칸막이 안에는 영유아를 동반한 사람의 이용편의를 위하여 영유아용 변기, 거치대, 보조의자 등을 갖춘 영유아 보조화장실 설치

나. 사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드

① 일반 사업장에 대한 화장실 설치기준

1. 남녀를 구분하여 설치, 외부에서 쉽고 정확하게 찾을 수 있도록 표시
2. 가림벽, 문, 창문은 외부에서 들여다볼 수 없도록 제작·설치
3. 안전시설(소화기, 접지, 누전차단기 등) 설치
4. 바닥은 젖은 상태에서도 미끄럽지 않는 재질 사용, 바닥 하수구에 악취 차단장치 설치
5. 설치물·시설물로 인한 노동자 안전이나 건강이 위협받지 않도록 할 것
6. 공중화장실을 고객전용 화장실로 지정하여 직원들의 사용을 금지하지 않도록 할 것
7. 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실과 가까운 곳에 적절히 분산 설치
8. 여성화장실 대변기 수는 남성화장실 대·소변기 수 이상 설치(이동·간이 화장실 등 제외)
9. 변기와 세면대 앞에는 움직일 수 있는 여유공간과 통로공간 확보
10. 변기칸 안에 옷걸이용 고리, 화장지 걸이, 화장지 등 비치
11. 실내조명은 60 ~ 150 Lux, 환기 및 난방시설 설치, 필요 시 온수 공급

28) 어린이용 소·대변기, 세면기, 영유아용 기저귀 교환대에 관한 사항이 마련되어 있으나 위 보고서에선 생략함.

29) 다만, 「수도법」 제3조 제30호에 따른 절수설비의 설치, 상·하수도시설의 미비 또는 수질오염 등의 이유로 인하여 수세식화장실을 설치하기 어려운 경우에는 그러하지 아니하다.

30) 다만, 화장실 구조 등을 고려하여 불가피한 경우에는 출입문을 안여닫이로 하지 않을 수 있다.

31) 다만, 전기시설이 미비되어 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 건설현장 등 옥외 작업장 화장실 설치기준

1. 남녀를 구분하여 설치, 외부에서 쉽고 정확하게 찾을 수 있도록 표시
2. 가림벽, 문, 창문은 외부에서 들여다볼 수 없도록 제작·설치
3. 안전시설(소화기, 접지, 누전차단기 등) 설치
4. 바닥은 젖은 상태에서도 미끄럽지않는 재질 사용, 바닥 하수구에 악취 차단장치 설치
5. 설치물·시설물로 인한 노동자 안전이나 건강이 위협받지 않도록 할 것
6. 화장실과 목욕시설 외부에 개인보호장비(예: 안전모 등) 보관 장소 확보
7. 업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실과 가까운 곳에 적절히 분산 설치
8. 이동거리는 300m 이내 유지
9. 작업장 위치의 계속 변경 또는 지하에 위치하거나, 노동자 10명 미만 현장은 간이화장실 설치 가능
10. 간선 또는 지선 버스는 회차 지점에서 100m 이내에 확보, 야간에도 이용 조치
 - 장거리 노선(3시간 이상)은 회차지점 외에 중간 운행경로 상에도 확보
 - 중단거리 노선(3시간 미만)에도 확보 필요
11. 세면대가 내부에 없다면 가까운 곳에 비치, 휴지 등 위생용품 제공
12. 실내조명은 60 ~ 150 Lux, 가급적 환기장치 설치, 자연(창문)환기 시 양방향 환기

(3) 의미

공중화장실 등에 관한 법률은 2004년 공중화장실 등의 설치·이용 및 위생적 관리에 관한 사항을 규정함으로써 화장실을 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 하고자 하는 취지로 제정되었다. 제정 이후 총 21차례 개정되면서 여성, 어린이, 영유아를 위한 대변기 수, 기저귀 교환대 규격 등이 추가되었으나 기본적인 화장실 설비에 대해서는 크게 변화하지 않았다.

특히 여성 공중화장실에 대해서 대변기 수에 대한 규정만 있을 뿐, 여성 화장실에 필요한 용품이나 구조에 대한 고민은 크게 드러나지 않는다. 특히 여성들이 공중화장실을 이용할 때 제한요소가 되는 잠금장치 불안, 프라이버시 노출 등 안전에 대한 위협에 대해서는 특별한 규정이 없다. 예컨대 환기를 위해 대변기 칸 출입문을 바닥에서 10cm~20cm 간격을 두도록 하고 있는데, 오히려 화장실 이용에 있어서 여성들의 불안을 가중할 수도 있어 보인다.

「사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드」 역시 일반 사업장과 옥외작업장으로 구별하여 설치기준을 마련하고 있기는 하나, 여성 노동자들에게 화장실 이용이 갖는 의미에 대한 고민은 없어 보인다. 그러나 화장실 설비 등이 노동자 건강에 위협이 되지 않도록 하고, 공중화장실을 고객전용화장실로 지정하지 못하도록 하는 등 공중화장실 등에 관한 법률보다 일터 내 화장실에 대한 구체적인 규정이 될 수 있다.

3) 화장실 관리의무

(1) 공중화장실 등에 관한 법률

- 공중화장실이 설치된 장소 또는 시설을 소유·관리하는 자는 공중화장실 관리인을 지정하여 관리하여야 한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제8조)
- 공중화장실 관리인은 공중화장실과 그 주변의 청결을 위하여 공중화장실 관리기준을 준수하여야 한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제8조)
- 관리기준을 준수하지 않을 경우 과태료 100만 원을 부과한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제21조)
- 공중화장실 등에 관한 법률 시행령 제7조 공중화장실 관리 기준

1. 관리인을 두어 위생적으로 관리하고, 입구에 관리인의 연락처를 게시할 것
2. 악취의 발산과 파리·모기 등 해로운 벌레의 발생·번식을 방지하기 위하여 공중화장실의 내부 및 외부를 4월부터 9월까지 주 3회 이상, 10월부터 다음 해 3월까지 주 1회 이상 소독을 실시할 것
3. 대변기 칸막이 안에는 휴지통을 두지 아니할 것.³²⁾
4. 여성용 대변기 칸막이 안에는 위생용품을 수거할 수 있는 수거함 등을 둘 것.
5. 청소 또는 보수 등을 위하여 남성 관리인이 여성화장실을, 여성 관리인이 남성화장실을 출입하는 경우에는 화장실 입구에 청소 또는 보수 중임을 알리는 안내표지판을 두어 이용자가 알 수 있도록 할 것
6. 그 밖에 공중화장실과 그 주변의 청결을 위해 특별자치시, 특별자치도, 시·군 또는 구(구는 자치구를 말하며, 이하 "시·군·구"라 한다)의 조례로 정하는 사항

- 시장·군수·구청장은 공중화장실 등에 대하여 제대로 유지·관리 되고 있는지를 확인하기 위하여 연 1회의 정기점검을 하고 필요하면 수시점검을 하여야 한다. (공중화장실 등에 관한 법률 제11조)
- 시장·군수·구청장은 공중화장실 등을 설치·관리하는 자가 해당 법상 설치기준 또는 관리기준을 위반한다고 인정되는 경우에는 시설의 개선명령, 폐쇄 명령, 철거명령 등 필요한 조치를 할 수 있다. (공중화장실 등에 관한 법률 제12조)
- 국가 및 지방자치단체는 공중화장실 등을 설치·관리 또는 개선하는 자에 대하여 설치·관리 또는 개선비용 등의 일부를 예산의 범위에서 보조할 수 있다.

32) 다만, 장애인·노인·임산부 등이 사용할 수 있는 변기가 설치된 경우와 영유아용 기저귀교환대가 설치된 경우는 제외한다.

(2) 사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드

- 변기는 매일 사용 시 1일 1회 이상 청소, 그 외 시설은 사용 빈도에 따라 청소 및 소독
- 정기적 청결 상태 유지, 청소 점검표 마련, 청소담당 인력의 지속적 관리 상태 표시

(3) 의미

- 공중화장실 등에 관한 법률을 적용받는 화장실의 경우 관리인을 지정하여 여름에는 1주 3회 이상, 겨울에는 1주 1회 이상 청소를 하도록 규정하고 있다. 그뿐만 아니라 시장, 군수, 구청장에게 화장실 관리가 제대로 이루어지고 있는지 최소 연 1회 점검하고 이를 개선 명령할 책임을 부여하고 있다. 그러나 공중화장실 등에 관한 법률상 화장실 관리의무를 부담하는 주체는 사업을 영위하는 사용자가 아니라 건물을 소유하고 있는 자이기 때문에, 건물을 임대해서 사업을 영위하는 사업주에게는 해당 법상 관리의무를 부과하기 어렵다는 한계가 있다. 시장, 군수, 구청장에게 화장실 관리 감독의무를 부여하고 있기는 하지만, 실제 지자체의 예산, 인력 규모 등 상황에 따라 실효적인 관리·감독을 기대하기 어려울 수 있다.
- 반면 「사업장 세척·목욕시설 및 화장실 설치·운영에 관한 가이드」에서는 사업주에게 화장실 관리의무를 부과한다는 점에서 의미가 있다.

4) 산업안전보건법상 사업주 의무

(1) 산업안전보건법상 사업주 의무

- 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.(산업안전보건법 제5조)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공 |
|--|

- 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다. (산업안전보건법 제39조)

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

- 도급인은 관계 수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 위생 시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조를 이행하여야 한다.(산업안전보건법 제64조)

- 산업안전보건법 시행규칙 제81조
1. 휴게시설
 2. 세면·목욕시설
 3. 세탁시설
 4. 탈의시설
 5. 수면시설

- 산업안전보건기준에 관한 규칙에 의하여 세면·목욕시설, 탈의·세탁·건조시설 등 세척시설이 필요한 업무를 규정하고 있으나 시설별로 구체적인 설치기준은 정하지 않았다.³³⁾

(2) 의미

산업안전보건법상 사업주에게 화장실 설치의무 및 관리의무를 명시적으로 부담하고 있지는 않다. 다만 노동자의 건강유지를 위한 작업환경을 마련하고 건강장해가 발생하지 않도록 청결한 상태를 유지하여야 한다는 포괄적인 의무규정을 통해 화장

33) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제97조의 2, 제448조, 제451조, 제464조, 제465조, 제494조, 제508조, 제570조, 제589조, 제599조, 제615조

실 설치 및 관리의무도 부여할 수 있다. 화장실은 노동자들이 일하는데 필수적으로 갖추어져야 하는 시설로서 기본적인 작업환경으로 볼 수 있기 때문이다.

이동·방문 노동자이거나 대형 상가에 입점에 있는 점포에서 근무하는 노동자의 경우 화장실 설치 및 관리 의무를 사업주에게 부담시키기에는 한계가 있다. 이에 사용자는 화장실을 갈 수 있는 노동시간 편성, 인력배치 등에 힘쓰되 구체적인 화장실 설치 및 관리는 지방자치단체나 중앙 정부에서 관리·감독을 해야 할 필요가 있다.

5) 기타 노동자 편의시설 등에 관한 규정

(1) 학교급식법

가. 규정 내용

학교급식법 제6조는 “학교급식을 실시할 학교는 학교급식을 위하여 필요한 시설과 설비를 갖추어야 한다.”고 규정한 뒤, 이를 구체적으로 학교급식법 시행령 제 7조를 통해 명시하고 있다. 학교급식시설에서 갖추어야 할 시설 및 설비의 종류와 기준은 다음과 같다.

1. 조리장 : 교실과 떨어지거나 차단되어 학생의 학습에 지장을 주지 않는 시설로 하되, 식품의 운반과 배식이 편리한 곳에 두어야 하며, 능률적이고 안전한 조리기기, 냉장·냉동시설, 세척·소독시설 등을 갖추어야 한다.
2. 식품보관실 : 환기·방습이 용이하며, 식품과 식재료를 위생적으로 보관하는데 적합한 위치에 두되, 방충 및 쥐막기 시설을 갖추어야 한다.
3. 급식관리실 : 조리장과 인접한 위치에 두되, 컴퓨터 등 사무장비를 갖추어야 한다.
4. 편의시설 : 조리장과 인접한 위치에 두되, 조리종사자의 수에 따라 필요한 옷장과 샤워시설 등을 갖추어야 한다.

시설에 대한 세부기준은 시행규칙 제 3조 별표1에서 규정하고 있는데, 그 중 편의시설에 관한 사항은 다음과 같다.

- 가. 급식관리실, 휴게실은 외부로부터 조리실을 통하지 않고 출입이 가능하여야 하며, 외부로 통하는 환기시설을 갖추어야 한다. 다만, 시설 구조상 외부로의 출입문 설치가 어려운 경우에는 출입시에 조리실 오염이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
- 나. 휴게실은 외출복장으로 인하여 위생복장이 오염되지 않도록 외출복장과 위생복장을 구분하여 보관할 수 있는 옷장을 두어야 한다.

다. 샤워실을 설치하는 경우 외부로 통하는 환기시설을 설치하여 조리실 오염이 일어나지 않도록 하여야 한다.

나. 의미

- 학교급식법은 학교급식의 질을 향상하고 학생의 건전한 심신의 발달과 국민 식생활 개선에 기여함을 목적으로 하는 법으로, 주로 급식실의 위생 상태, 학생들의 식중독 발생 예방 등 학생 안전 도모를 목적으로 하고 있다. 반해, 학교급식을 제공하기 위해 종사하는 노동자의 건강에 관해서는 규정하고 있지는 않다. 급식설비 역시 학생 안전을 위한 조리, 위생에 따른 동선 및 설비만 규정되어있을 뿐 일하는 노동자들의 건강 및 편익에 대한 내용은 존재하지 않았다. 특히 급식실 편의시설에 관하여 샤워시설과 옷장을 마련해두고 있지만, 이 역시 노동자들의 위생관리가 학생 안전에 위해요소가 되기 때문에 마련한 것으로 보일 뿐, 노동자들의 건강을 배려한 조항으로 보이지는 않는다.

- 이는 법의 목적 측면에 비추어 노동자들의 건강권 및 화장실 이용은 부가적인 요소로 여겨진 것으로 보인다.

(2) 경기도 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례

가. 규정 내용

- 이동노동자란 대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자를 말하며, 조례의 목적은 이동노동자의 노동환경 개선과 복지증진에 기여하는 것이다.

- 이동노동자 쉼터는 이동노동자의 휴식 및 복지공간으로서의 기능을 하는 곳을 말한다.



광주(좌)와 수원(우) 쉼터의 모습

< 경기도 이동노동자 쉼터 모습>³⁴⁾

나. 의미

- 이동노동자 쉼터를 지방자치단체와 지방의회에서 책임을 부담하고 운영하기로 정한 조례이므로 그 자체의 의미가 있다. 그러나 해당 쉼터는 남성이 다수인 대리 운전기사, 택배기사 등이 주로 이용하고 쉼터 내부에 여성 휴게실이 별도로 마련되어 있기는 하나 여성 노동자들이 쉽게 이용하기 어려운 구조이다. 주로 남성 노동자들이 잠을 자거나 이미 이용하고 있어 불편하거나, 여성 휴게실 공간이 별도 마련되어있다고 하더라도 보통 2~3명이 들어가면 가득 찰 정도로 좁기 때문이다.

- 해당 조례를 마련하면서 여성 이동노동자에 대한 특별한 고민 없이 마련한 조례로 이동 여성노동자들의 화장실 이용에는 크게 기여하지 못할 것으로 보인다. 특히 이동노동자 쉼터들의 위치가 주된 노동현장인 주택가이기보다는 공공기관 내 한 공간으로 마련되어 접근성이 높지 않을 수 있다.

6) 외국의 일터 내 화장실 관련 규정

(1) 독일의 규정

가. 규정 내용

- 작업장의 위생시설 및 세면시설 설치 운영에 관한 사항을 작업장 위생에 대한 기술 규정으로 규정함

<p>공 통 사 항 (화 장 실 , 목 욕 시 설 , 탈 의 시 설)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 필수적인 시설 외 일체의 물건이나 재료(특히 위험 물질)를 보관할 수 없다. - 천정 높이는 2.5m 이상이어야 한다. <u>기존 작업장이 자치구의 건축법을 준수하고 있다면</u> 본격 리모델링이 실시되기 전까지는 기준보다 약간 낮은 천정도 인정된다. - 가림벽, 문, 창문은 외부에서 들여다 볼 수 없도록 제작 및 설치되어야 한다. - 거울에 조명이 설치될 경우 준수해야 할 수직 광량의 최소값은 500lx이다. - <u>남녀 근로자가 따로 사용하도록 설치해야 한다. 근로자가 9명 이하인 회사는 사용 시간을 정해 분리 운영할 경우 화장실, 샤워실, 탈의실을 남녀 공용으로 설치할 수 있다. 이 때 샤워실과 탈의실은 직접 연결되어 있어야 한다.</u> - <u>근로자 수 5명 이하의 회사에서는 남녀 근로자가 서로 다른 시간대에 사용할 경우 화장실, 샤워실, 탈의실을 하나로 묶어 공용으로 사용할 수 있다.</u>
--	---

34) 경기도 공식 블로그. 쉼터 사진. 2021. 2. 1. 검색
https://blog.naver.com/gyeonggi_gov/222189273191

	<p>단 적절한 환기가 보장되어야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해당시설에 대해 정확히 알아볼 수 있도록 표시되어야 하며, 설치물이나 시설 때문에 근로자의 안전이나 건강이 위협받아서 안 된다 - 바닥 하수구에는 악취 차단 장치가 있어야 한다. 트랩의 봉수부에 담긴 물은 반드시 새로운 물로 교체 가능해야 한다. 그렇지 못할 경우 가까운 곳에 배수 밸브(수도 꼭지)가 따로 있어야 한다. - 난방 장치는 근로자가 뜨거운 표면에 닿는 것을 방지할 수 있도록 제작, 설치되고 접근이 차단되어야 한다. - 특히 탈의실 앞 필요한 경우 (예: 오염이 심한 작업) 신발을 닦기 위한 적절한 장치(예: 철망, 발 매트, 신발 청소기)를 마련해 놓아야 한다 - 환기 장치는, 사용 중 강한 기류가 발생하지 않도록 설치해야 한다.
화장실	<ul style="list-style-type: none"> - <u>화장실의 환기는 효율적으로 이루어져야 한다. 자연 환기(창문 환기)의 경우 최소 환기 면적을 준수한다.</u> - <u>바닥과 벽은 청소하기 쉬워야 하며, 화장실과 그 시설은 사용 빈도에 따라 청소하고 필요에 따라 소독한다. 매일 사용되는 경우 최소 하루 1번은 청소해야 한다.</u> - 정기적이고 청결한 청소 유지를 위해 화장실에 청소 계획표를 마련하여 담당 청소 인력이 지속적으로 표시할 것을 권유한다. - <u>화장실은 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실과 가까운 곳에 위치해야 하며, 화장실까지의 거리는 50m이하가 적절하며 100m를 넘어서는 안 된다.</u> - <u>화장실은 작업장과 같은 건물 안에 있어야 하며, 작업장에서 1층 이상 떨어져 있어서는 안되며, 건물 내 작업장에서 화장실로 갈 때 야외를 통해서는 안 된다.</u> - 화장실 변기간이 1개 이상이거나, 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실, 응급실과 화장실이 직접 통할 경우, 전실을 갖추어야 한다. 전실에는 소변기가 있어서는 안 된다. - <u>작업장에는 근로자를 위한 화장실이 있어야 한다. 이 때 동시 사용률이 낮은 기준으로 제시된 표 1의 변기의 최소 개수를 준수한다.</u> <p>※ 동시 사용률에는 두 가지 종류가 있다. 낮은 동시 사용률이란 근로자가 언제든지 화장실에 갈 수 있는 경우이다 (예: 사무실). 높은 동시 사용률이란 휴식 시간에만 화장실에 갈 수 있는 경우이다 (예: 컨베이어 벨트 작업, 강의를 하는 교사). 낮은 사용률과 높은 사용률이 혼합되어 있는 경우 재량에 맞게 적용한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남성용 화장실의 경우 1/3이상은 좌식 변기를 나머지는 소변기를 설치한다. - 소변기는 바깥에서 보이지 않는 위치에 설치하고, 소변기 사이에 간이 칸막이를 설치할 것을 권한다.

■ 표 1: 변기, 소변기, 세면대의 최소 개수

여성 또는 남성근로자	동시 사용률이 낮은 경우 최소개수		동시 사용률이 높은 경우 최소 개수	
	변기/소변기	세면대	변기/소변기	세면대
~ 5	1*	1	2	1
6 ~ 10	1*	1	3	1
11 ~ 25	2	1	4	2
26 ~ 50	3	1	6	2
51 ~ 75	5	2	7	3
76 ~ 100	6	2	9	3
101 ~ 130	7	3	11	4
131 ~ 160	8	3	13	4
161 ~ 190	9	3	15	5
191 ~ 220	10	4	17	6
221 ~ 250	11	4	19	7
	근로자 30명 증가 때마다 +1	근로자 90명 증가 때마다 +1	근로자 30명 증가 때마다 +2	근로자 90명 증가 때마다 +2

*남성 화장실의 경우 소변기 1개 추가 권장

- 화장실 하나에 변기칸과 소변기가 각 10개 이상 설치되지 않도록 한다.
- 변기와 소변기 앞에는 움직일 수 있는 공간이 있어야 한다. 변기 및 소변기 앞의 움직임 공간은 양쪽 대칭형으로 비어 있어야 한다.
- 변기 칸의 벽과 문 높이는 1.90m 이상이되 천장까지 이어지지 않아야 한다. 벽, 문과 바닥 사이에 틈이 있는 경우, 그 간격은 0.10 ~ 0.15m로 한다.
- 변기가 1개뿐인 화장실 변기 칸은 안쪽에서 잠글 수 있어야 하며, 변기칸 안에는 옷걸이용 고리, 화장지 걸이, 변기 솔이 있어야 한다.
- 여성이 사용하는 모든 변기 옆에는 뚜껑이 있는 위생 쓰레기통이 있어야 한다.
- 남성이 사용하는 화장실에는 뚜껑이 있는 위생 쓰레기통이 적어도 1개 비치되어 있어야 한다. 화장지는 언제나 비치되어 있어야 한다.
- 화장실에는 손 씻는 시설(수도와 폐쇄형 하수구가 있는 세면대)과 쓰레기통이 있어야 한다.
- 화장실에는 손을 씻고(예: 공급장치가 있는 물비누) 건조할 수 있는 도구(예: 일회용 타올, 면수건 공급기, 온풍 건조기)가 있어야 한다.
- 필요에 따라 온수가 공급되어야 하며 옷걸이용 고리도 있어야 한다.

- 건설현장에 대한 예외/보완규정

<p>공 통 사 항 (화장실, 목욕시설, 탈의시설)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 건설 현장 차량, 건설현장용 조립식 차량, 컨테이너 또는 기타 간이공간의 내부에 위생시설을 설치하여 사용할 수 있다. 본격적인 리모델링 전까지는 기존 위생시설의 높이가 2.30m 보다 조금 낮아도 되며, 만약 제3자가 충분한 위생시설을 갖추고 적절히 관리하고 있다면 사업주는 근로자들에게 이를 사용하게 할 수 있다. - 매일 화장실을 사용할 경우 화장실 공간 전체를 1주일에 적어도 2번 청소한다. 화장실 안의 변기와 이동형 단독 변기칸 안의 변기는 매일 사용 시
--------------------------------------	--

	<p>매일 청소한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>건설현장에서는 21명 이하의 근로자가 근무할 경우, 화장실, 목욕실, 탈의실을 남녀별로 설치하지 않아도 된다. 단, 사용 시간이 분리되어 있어야 한다. 남녀 근로자가 각 6명 이상 있는 경우, 남녀별 위생실이 따로 있어야 한다.</u> 																																											
화장실	<ul style="list-style-type: none"> - 한 명의 사업주가 하나의 건설현장에서 10명 이상의 근로자를 2주 이상 연속으로 고용할 경우, 화장실을 제공해야 한다. 규정과 달리 근로자가 10명 이하인 건설현장에서는 이동형 단독변기칸을 설치해도 되며, 세면대가 포함된 것이 바람직하다 - 이동형 단독변기칸에 세면대가 없다면, 변기칸 가까운 곳에 세면대가 있어야 한다. - 이동형 단독변기칸은 10월 15일~ 4월 30일까지 난방 할 수 있어야 한다. - 규정과 달리 화장실 또는 이동형 단독변기칸에서 작업장까지의 이동 거리는 100m보다 가까워야 한다. 건설현장의 구조상 이것이 불가능한 경우에도(예: 고층 건물의 파사드 작업, 터널 안의 건설현장, 운하건설작업, 도로 건설현장) 화장실까지의 이동 시간이 5분을 넘어서는 안 된다. (도보 또는 회사가 제공한 교통 수단을 이용) - 작업장의 위치가 계속 달라지거나, 작업장이 지면/지하에 있거나, 화장실을 세울 수 있는 곳보다 낮은 위치에 있다면 이동형 단독변기칸을 설치해야 한다. - 건설현장 외부에 같은 수준의 시설이 마련되어 있고 사용가능하며 이동형 단독변기칸에서 작업장까지의 이동 거리는 100m보다 가깝다면, 이동형 단독변기칸을 건설현장에 따로 설치하지 않아도 된다. - 건설현장은 사방이 막힌 전실을 설치하는 대신 가림막을 사용할 수 있다. - 변기칸 바깥에는 개인 보호 장비 (예: 전천후의류 또는 안전벨트)를 보관할 수 있는 적절한 장소가 있어야 한다. <table border="1" data-bbox="422 1438 1099 1912"> <thead> <tr> <th rowspan="2">위생시설을 사용하는 근로자의 최대 수</th> <th colspan="3">최소 개수</th> </tr> <tr> <th>세면대</th> <th>샤워기</th> <th>변기/소변기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>~5</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1*</td> </tr> <tr> <td>6 ~ 10</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1*</td> </tr> <tr> <td>11 ~ 20</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>21 ~ 30</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>31 ~ 40</td> <td>7</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>41 ~ 50</td> <td>9</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>51 ~ 75</td> <td>12</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>76 ~ 100</td> <td>14</td> <td>4</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>30명 추가될 때마다</td> <td>+3</td> <td>+1</td> <td>+1</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 남성 근로자를 위해 소변기 1개 추가를 권장함</p>	위생시설을 사용하는 근로자의 최대 수	최소 개수			세면대	샤워기	변기/소변기	~5	1	0	1*	6 ~ 10	2	0	1*	11 ~ 20	3	1	2	21 ~ 30	5	1	3	31 ~ 40	7	2	4	41 ~ 50	9	2	5	51 ~ 75	12	3	6	76 ~ 100	14	4	7	30명 추가될 때마다	+3	+1	+1
위생시설을 사용하는 근로자의 최대 수	최소 개수																																											
	세면대	샤워기	변기/소변기																																									
~5	1	0	1*																																									
6 ~ 10	2	0	1*																																									
11 ~ 20	3	1	2																																									
21 ~ 30	5	1	3																																									
31 ~ 40	7	2	4																																									
41 ~ 50	9	2	5																																									
51 ~ 75	12	3	6																																									
76 ~ 100	14	4	7																																									
30명 추가될 때마다	+3	+1	+1																																									

나. 의미

- 독일은 「작업장 위생에 대한 기술규정」을 별도로 마련하여 화장실 환기 면적, 변기 개수, 소독의무, 위치 등 설치 및 관리기준에 대하여 명시하고 있다. 다만 건설현장의 경우 예외규정을 두어 일반 사업장보다 설치 및 관리기준을 완화하고 있기는 하나, 난방시설 마련, 건설 현장으로부터 100미터 이내 설치 등 최소한의 기준은 마련되어 있다.

특히 독일은 건축법 규제에 따라 건물을 지을 때부터 화장실을 고려하여 만들도록 규정하고 있고, 특히 근로자 화장실을 마련해야한다고 명시하고 있다. 뿐만 아니라 화장실을 마련할 때에도 벽과 바닥 청소가 쉬어야한다는 등 화장실을 청소하는 노동자의 노동강도를 고려한 규정 또한 의미 있게 읽힌다.

- 우리나라 역시 설치 및 관리기준에 대하여 독일의 규정을 참고하여 세세하게 규정을 마련하는 것도 가능할 것으로 보인다. 그러나 이동·방문 노동자의 경우에는 사업주와 건물주, 지방자치단체 등 다양한 주체들에게 의무를 부담하도록 하는 규정을 마련해볼 수도 있을 것이다.

(2) 영국의 규정

가. 규정내용

- 작업장 보건안전복지 규정에서 노동자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 일반사업장, 중소기업, 건설현장으로 각각 구분하여 규정하고 있다.

① 일반사업장

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

② 중소기업

위생. 복지시설	- 냉/온수, 비누와 타올 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) - 임신부나 육아를 위한 공간
----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - 상황에 따라 다음과 같은 추가적인 사항을 고려해야 한다. <u>예를 들어: 피부 세정제, 손톱 관리 용품, 보호 크림과 피부 관리 제품</u> - <u>작업장에서 멀리 떨어진 현장에서 근무하는 작업자를 위한 화장실</u>
<p>※ 작업장 보건안전복지 규정(Workplace Health, Safety & Welfare Regulations 1992)은 산업안전보건법(Health and Safety at Work etc. Acts) 하위 규정으로 건설현장, 선박 내 작업, 광산 작업을 제외한 모든 사업장에 적용된다. 사업장의 환기, 온도, 조명, 청결, 옥내 크기, 작업대 및 의자, 바닥 상태, 추락 또는 낙하물, 투명 및 반투명 문, 출입구와 벽, 창문, 채광 및 환기장치, 교통경로, 에스컬레이터, 위생시설 및 세탁시설에 대한 규제가 있다. 해당 규정 그 자체로 벌칙조항은 없으나, 해당 내용 위반 시 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 판단될 경우 하급법원에서 £20,000 이하(상급법원은 벌금제한 없음)의 벌금에 처해질 수 있다.</p>	

③ 건설현장

- 영국의 건설업에서는 공사 설계 및 관리규정에 공사현장 노동자들의 복지시설을 설치하기 전까지 공사를 시작할 수 없게 되어있다.

- 건설 설계 및 관리 규정[Construction(Design and Management) Regulations 2015]은 산업안전보건법(Health and Safety at Work etc. Acts) 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 담고 있다. 해당 규정에 건설업의 최소한 복지시설을 규정하고 있으며 그 일부로 휴게시설에 대한 기준을 면적, 가구 수량, 입산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간, 식사에 적합성, 끓는 물, 적정온도 유지 등으로 제시하고 있다. 그 자체로 벌칙조항은 없으나, 해당 내용 위반 시 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 판단될 경우 하급 법원에서 £20,000 이하(상급법원은 벌금 제한 없음)의 벌금에 처할 수 있다.

나. 의미

- 영국은 「작업장 보건안전복지 규정」에서 노동자들의 보건, 안전, 복지를 보장할 의무를 일반사업장, 중소기업, 건설현장으로 각각 구분하여 규정하고 있다. 건설현장의 경우 화장실을 포함한 노동자 복지시설을 설치하기 전까지는 공사를 시작할 수 없게 규정하고 보다 강력하게 건설노동자 화장실 이용에 관한 규제를 하고 있다고 보인다. 화장실 설치 및 관리기준이 독일의 규정처럼 자세한 것은 아니나 해당 규정을 위반할 경우 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 벌금이 처할 수 있다는 점에서 강제성이 있다고 해석할 수 있다.

(3) 호주의 규정

가. 규정내용

- 산업보건안전규정과 작업환경 및 시설관리에 관한 시행규칙에서 규정하고 있다.

- 사업장의 규모, 위치, 특성에 따라 달리 휴게시설을 규정하는데, 고려사항은 이동을 많이 하는 직종인지, 상설인지, 임시인지, 가까운 곳에 복지시설이 있는지, 야간근무를 하는 지 등이다.

복지시설	<p>근로보건안전규정 제41절 : 사업자 혹은 사업주는 현실적으로 실행 가능한 범위 내에서 화장실, 식수, 세면 시설, 식당 등의 적합한 시설을 반드시 근로자들에게 제공해야 합니다. 시설들은 반드시 정상적인 가동상태를 유지하며, 깨끗하고 안전하며 쉽게 사용할 수 있도록 해야 한다.</p> <p>사업자 및 사업주는 쉽게 사용 가능한 적합한 시설을 제공, 유지하기 위한 방안을 수립함에 있어 다음을 포함한 관련 사항을 고려해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업장에서 실시되는 업무의 특성 - 사업장 내 위해요소의 특성 - 사업장의 규모, 위치 및 특성 - 사업장에서 근무하는 근로자 수 및 구성
시설이용	<p><u>특별한 요구사항이나 장애가 있는 노동자들이 사용할 수 있어야 하며 모든 노동자들이 반드시 복지 시설들을 이용할 수 있도록 해야 한다.</u></p> <p><u>사업장 인근에 시설³⁵⁾이 있어 노동자들이 이용하기 편리하고 적합하다면 노동자들에게 별도의 시설을 제공하지 않을 수도 있다.</u></p>
<p>근로보건안전법 및 근로보건안전규정의 하위 규정인 근로 환경 및 시설 관리에 관한 시행규칙은 근로환경 및 시설 관련 책임, 근로환경 및 시설 유지·관리, 출입, 청소, 복지시설, 시설이용, 식수, 화장실, 세면 시설, 이동·임시·벽지 근무, 식당, 개인용 보관함, 탈의실, 샤워 시설, 실외 작업, 숙소 등에 대한 기준을 규정한다. 법을 위반한 경우(개별조항에 대한 벌칙이 정해져 있지 않음) \$50,000(개인), \$500,000(법인) 이하의 벌금에 처한다.</p>	

나. 의미

- 호주의 경우 「산업안전보건규정」, 「작업환경 및 시설관리에 관한 시행규칙」에서 규정하고 있는데, 사업장의 규모, 위치, 특성에 따라 달리 휴게시설을 규정하고 있다. 주로 고려하는 사항은 이동을 많이 하는 직종인지, 상설인지 임시인지, 가까운 곳에 복지시설이 있는지, 야간근무를 하는 지 등이다. 호주 역시 해당 규정을 위반할 경우 벌금에 처할 수 있다. 특히 장애가 있는 노동자 등 특별한 요

35) 1. 시설을 이용할 수 있는 휴식 시간이 제공됨.
 2. 사업장에서 충분히 이동할 수 있는 거리 내에 위치해 있음.
 3. 야간 근무조도 주간 근무조와 유사하게 이용할 수 있음.
 4. 언제나 안전하게 이용할 수 있음

구가 있는 경우에는 이를 반영하여 모두가 안전하게 이용할 수 있는 공간을 마련하도록 규정하고 있다.

- 우리나라 역시 이미 존재하는 산업안전보건법상 사업주의 의무를 넓게 해석하여 노동자의 건강권을 해칠 수 있게 일터 화장실을 설치·관리하는 경우 법 위반에 대한 책임을 부담하도록 하는 방향으로 나아가야 한다. 그뿐만 아니라 장애, 성적취향 등 다양한 요소에 의해 화장실 이용이 불편할 수 있다는 인식하고 이에 따라 모두가 이용할 수 있는 화장실에 대한 고민 또한 법에 반영되어야 한다.

3. 소결

노동자들의 건강에 영향을 미치는 요소는 다양하다. 작업장의 환경, 근로시간, 조직문화 등 다양한 요소에 의해 일하는 노동자들의 건강은 영향을 받는다. 그중 화장실 이용 횟수 역시 노동자들의 건강에 영향을 미치는 요소 중 하나이다. 그런데도 산업안전보건법에서는 ‘화장실’이라는 단어가 등장하지 않는다. 화장실은 8시간 노동을 제공하기 위해서 반드시 갖추어져 있어야 할 기본적인 시설임에도 불구하고 법적 의무규정이 없는 것이다. 물론 공중화장실법에 의해서 공중화장실을 설치할 의무를 규정하고 있기는 하지만, 공중화장실법이 노동자들의 건강을 목적으로 하지 않다 보니, 근로계약 관계에 그대로 적용하기에는 한계가 있었다. 노동부에서 만든 가이드라인 역시 강제력이 약하기 때문에, 사실상 일하는 노동자들의 화장실 설치 의무 및 관리의무에 관해서 규정하고 있는 법은 존재하지 않았다.

남성과 여성, 구분 없이 일터에서의 화장실은 필수적으로 마련되어 있어야 하고, 이에 대한 명시적으로 사용자에게 의무를 부담하는 법 규정이 필요하다. 그러나 화장실이 없거나 이용하기 어려운 사업장에서 같이 일하는 노동자라고 하더라도 성별, 성적지향, 장애여부 등에 따라 겪는 고충은 서로 다를 수 있다. 불법 촬영, 잠금장치 등에 대한 불안으로 인해 여성들은 불특정 다수가 함께 이용하는 화장실을 가는 것을 꺼릴 수 있다. 본인의 외향과 생물학적 성별이 일치하지 않는 경우에도 성별로만 분리된 화장실을 이용할 때 불편할 수 있다. 이에 다양한 노동자들의 상황을 고려한 입법이 필요하다고 할 것이다.

Ⅲ. 단체협약 조사 결과

1. 분석 개요

- 면접조사 대상 사업장 단체협약을 중심으로 작업형태별로 나누어 분석한다.

직종	단체협약 체결시점 ³⁶⁾	분석명칭
학교 비정규직	2020.1.31	단체협약 A
백화점, 면세점 판매직	2019.7.	단체협약 B
콜센터 상담직	2019.1	단체협약 C
플랜트	2019.7.8	단체협약 D
타워크레인	2019	단체협약 E
학습지 교사	2014.7.15	단체협약 F

표 2 단체협약 조사 대상 정보

- 기초노동조건(노동시간, 휴게, 휴가 등), 조합원 교육에 관한 사항, 노동안전보건 사항, 생리휴가, 임신, 출산 등에 관한 사항, 조합원 인권보호에 관한 사항 등으로 항목을 구분해서 분석한다. 기초노동조건은 사업장에서의 노동시간과 휴게, 아플 때 쉴 수 있는 지 여부, 복지시설에 관한 규정이 있는 지 등으로 나누어 살펴본다. 조합원 자체 교육 및 노동안전보건 교육에 관한 사항은 조합원들의 노동환경에 따른 건강영향에 대한 인식을 좌우할 수 있는 내용이므로 별도 항목으로 살펴본다. 그 외에 여성 조합원들의 건강권에 영향을 미칠 수 있는 조항들을 선별하여 살펴본다.

2. 분석내용

1) 기초 노동조건에 관한 단체협약 조항

(1) 노동시간과 휴게시간 관련 규정 및 분석결과

36) 단체협약에 적혀있는 체결일을 기준으로 표기한다.

가. 노동시간에 관한 규정

	노동시간	근무일	유급휴일	연장근로 지시가 가능한 시간
단체협약 A	○	○	○	×
단체협약 B	○	○ (교대제)	○	×
단체협약 C	○	○	○	×
단체협약 D	○	○	○	×
단체협약 E	○	○	○	○
단체협약 F	×	○	×	×

표 3 단체협약 노동시간에 관한 규정

노동시간에 관한 규정을 각각 노동시간 제한, 근무 일수 제한, 유급휴일, 연장근로 지시가 가능한 시간대 제한으로 항목을 나누어 분석하였다. 항목별로 규정이 있는 경우 ○, 규정이 없는 경우 × 표시를 하였다. 노동시간과 근무일에 관한 규정이 있는 단체협약은 모두 근로기준법상 규정을 그대로 차용하여, 주 5일, 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정하고 있었다.

근로기준법은 연장근로에 대하여 사용자가 연장근로를 지시하고, 노동자가 이에 동의하는 경우에만 1주 12시간을 한도로 허용하고 있다. 그런데 특이하게 연장근로를 지시할 수 있는 시간대를 단체협약을 통해 제한한 규정이 있어 별도 항목으로 분석하였다.

① 유급휴일에 대한 규정이 있는 단체협약 내용

단체협약 A	주휴일, 공휴일, 노동자의 날, 개교기념일, 재량휴업일 중 4일 이내
단체협약 B	주휴일, 주 휴무일 4시간, 노동자의 날, 공휴일, 공민권 행사일, 회사 창립기념일
단체협약 C	주휴일, 공휴일, 노동자의 날, 회사 창립기념일
단체협약 D	주휴일, 공휴일, 노동자의 날, 공민권 행사일, 지부 노조 창립일, 하기휴가 1일
단체협약 E	주휴일, 공휴일, 노동자의 날, 공민권 행사일, 노조 창립일

② 연장근로 지시가 가능한 시간제한이 있는 단체협약 내용

단체협약 E	평일은 7시~8시, 토요일은 7시~15시까지 연장근로 지시가 가능함
--------	---------------------------------------

나. 휴게시간에 관한 규정

	휴게시간 규정	1일 휴게시간
단체협약 A	○ (퇴근 후 부여)	1시간
단체협약 B	○	1시간
단체협약 C	○	2시간 (점심시간 1시간 + 1시간 근무 후 7.5분씩 추가부여)
단체협약 D	○	2시간 (점심시간 1시간, 오전, 오후 30분씩 추가 부여)
단체협약 E	○	1시간
단체협약 F	×	×

휴게시간을 부여하도록 하는 규정이 있는 경우 ○, 그렇지 않은 경우 × 표시를 했다. 구체적으로 1일 휴게시간을 몇 시간 부여하는지에 대한 항목을 별도로 분석했다.

다. 분석결과

단체협약 A는 ‘학교’ 라는 사업장의 특성상 휴게 시간을 근로시간 도중에 부여하는 것이 아니라 퇴근을 1시간 일찍 하는 방식으로 부여하고 있다. 조합원들이 주 되게 서비스를 제공하는 대상은 학생이기 때문에 점심시간에도 휴식이 불가능하다는 사정이 반영된 것으로 보인다. 그러나 휴게시간은 근로시간 도중에 부여해야만 하므로(근로기준법 제54조) 해당 조항은 법 위반으로 판단될 소지가 있다.

단체협약 B 사업장은 1일 및 1주 노동시간은 정해져 있지만, 1주 근무일이 월 단위로 달라져 교대제 노동을 수행하는 것으로 보인다. 백화점 판매직 노동자들은 휴일 구분 없이 영업하는 백화점 특성상 명절, 휴일 등 구분 없이 교대 근무를 하고 있을 것으로 보인다. 교대제 노동을 수행하는 경우 매월 휴일이 달라져 노동자들이 휴식을 계획하기 어려울 수 있을 뿐 아니라, 시간표를 편성하는 관리자의 권한에 의해 특정 노동자를 괴롭힐 의도로 악용될 수도 있다.

단체협약 F 사업장은 1일 노동시간 및 휴게시간에 대한 규정이 없어, 단체협약만으로 실제 노동시간이 어느 정도일지 예측하기 어렵다. F 사업장은 노동자를 도급의 형태로 고용하여(‘특수고용형태 노동자’ 라 칭함) 의도적으로 노동시간에 대한

규정을 마련하지 않고 마치 노동자 스스로 노동시간을 관리하도록 한 것으로 보인다. 다른 특수고용형태 노동자들과 마찬가지로 학습지 교사들 역시 노동시간을 통제하지 않더라도 일의 건수에 따라 임금(건당 수수료)을 지급받기 때문에, 일의 양으로 노동자들을 통제할 가능성이 높아 보인다. 실제로 단체협약 F에는 조합원의 관리 과목 수에 대해 최소 100과목에서 최대 180과목으로 규정함으로써 일의 양을 통제하고 있다.

단체협약 D와 E는 노동시간과 휴게시간이 비교적 명확하게 규정되어 있어, 실제 노동 현장에서 휴게시간이 제대로 지켜질 가능성이 높아 보인다. 그러나 화장실 이용과 관련하여 화장실을 가고 싶은 욕구가 휴게시간에 맞춰서 드는 것이 아니기 때문에 화장실 이용에서는 자유롭지 않을 수도 있다. 단체협약 C와 D는 근로기준법을 상회하는 1일 2시간의 휴게시간을 부여하고 있어, 비교적 충분한 휴게시간이 주어질 것으로 보인다. 특히 단체협약 C의 경우 콜센터에서 고객을 상대하는 감정노동의 특성상 근로시간 1시간마다 7.5분의 휴게시간을 부여해 감정노동에 대한 피로도를 회복할 수 있도록 규정하고 있다. 해당 휴게시간을 이용해 화장실을 다녀올 수 있어 비교적 화장실 이용이 자유로울 수 있다.

(2) 질병으로 인한 휴식에 관한 규정 및 분석결과

가. 병가에 관한 규정

	병가 규정	병가 일수	유급인지 여부	진단서 첨부 의무	병가일수에 휴일이 포함되는지 여부
단체협약 A	○	연간 60일	30일까지 유급	누계 7일 이상인 경우 첨부	15일 이상 연속해서 병가를 사용할 경우 병가일수에 토요일과 휴일을 산입함
단체협약 B	×	-	-	-	-
단체협약 C	○	연간 30일	규정없음	7일 이상 연속되는 경우 첨부	×
단체협약 D	×	-	-	-	-
단체협약 E	○	제한 없음	무급	×	×
단체협약 F	×	-	-	-	-

표 4 단체협약 병가에 관한 규정

업무 외 부상 및 질병에 대한 병가규정이 있는 경우 ○, 없는 경우 × 표시를 했다. 병가규정이 있는 단체협약에 대하여 병가 일수에 대한 규정, 유급인지 여부, 병가 신청 시 의사 진단서를 첨부해야하는지 여부, 병가일 수에 휴일이 포함되는지

여부로 항목을 나누어 각 단체협약 내용을 분석하였다. 병가가 유급이 아니거나, 무조건 의사의 진단서를 첨부해야 한다면 병가 사용이 자유롭지 못할 수 있기 때문이다.

나. 질병휴직에 관한 규정

	질병 휴직	질병휴직 기간	유급인지 여부	진단서 첨부 의무	질병휴직 신청을 위해 연차를 먼저 소진해야 하는지 여부
단체협약 A	○	총 재직기간 중 1년 이내(최대 2년까지 가능)	규정없음	60일 이상인 경우 첨부	×
단체협약 B	○	6개월 이내	4개월 까지 유급	○	○
단체협약 C	○	3개월 이내	규정없음	○	×
단체협약 D	×	-	-	-	-
단체협약 E	×	-	-	-	-
단체협약 F	×	-	-	-	-

표 5 단체협약 질병휴직에 관한 규정

업무 외 부상 및 질병에 대한 질병 휴직 규정이 있는 경우 ○, 없는 경우는 × 표시를 했다. 질병 휴직 규정이 있는 경우에만 휴직기간, 유급인지 여부, 질병 휴직 신청 시 의사 진단서를 첨부해야 하는 지 여부, 질병 휴직 신청 전 개인 연차유급 휴가를 먼저 소진해야 하는 지 여부로 항목으로 나누어 각 내용을 분석하였다. 질병 휴직이 유급이 아니거나, 무조건 의사의 진단서를 첨부해야 한다면 질병 휴직 사용이 자유롭지 못할 수 있기 때문이다.

다. 분석 결과

단체협약 A, B, C의 경우 일정 기간을 초과하는 병가나 질병 휴직 사용에 있어서 의사 진단서를 첨부하여 증빙하도록 규정하고 있어, 신체의 질병에 관한 개인정보 공개가 불편한 노동자는 사용이 어려울 수 있을 것으로 보인다. 특히 단체협약 A는 15일이 넘는 병가에서는 휴일을 병가일 수에 포함하도록 규정하고 있는데, 병가도 휴가의 일종인바 애초에 근로제공의무가 없는 휴일에는 병가사용이 불가능한 것으로 해석하는 것이 타당하다. 단체협약 B 역시 질병 휴직 사용 전에 개인 연차를 먼저 소진할 것을 조건으로 하고 있는데, 근로기준법상 연차유급휴가는 노동자가 회

망하는 날에 자유롭게 사용하는 것이 원칙이다. 이에 질병 휴직 사용 전에 연차유급사용을 강제하는 것 역시 법 위반의 소지가 있다.

단체협약 D, E는 현장별 단기 일용직이라는 고용 형태의 특수성으로 인해 장기간의 휴직에 관한 규정은 없고, 병가에 관한 규정은 있으나 무급으로 하고 있다. 이는 사실상 무노동 무임금을 확인하는 수준에 불과해 병가 규정의 실효성이 크지 않을 것으로 예상된다. 단체협약 F는 노동자의 휴가, 휴직 등에 관한 규정이 존재하지 않아 실제 노동자들의 휴가 및 휴직 사용에 큰 어려움이 있을 것으로 예상된다.

(3) 실질적 휴가 사용을 위한 인력유지에 관한 규정 및 분석

가. 대체인력제도 운영에 관한 규정

	대체인력제도 운영의무	규정 내용	강제력이 있는 지
단체협약 A	○	대체인력제도 운영을 위해 노력함	×
단체협약 B	○	연차휴가 사용 시 대체 인력투입해야 함	○
단체협약 C	×	-	-
단체협약 D	×	-	-
단체협약 E	×	-	-
단체협약 F	×	-	-

표 6 단체협약 대체인력제도 운영 의무에 관한 규정

사용자에게 적정인력 확보를 위한 의무를 부여하고 있는 경우 ○. 그렇지 않으면 × 표시를 하였다. 해당 규정이 있는 경우 그 내용을 별도로 분석한 뒤, 규정이 강제력이 있는지를 살펴보았다. 강제력이 있는 지 여부에 따라 단체협약 위반에 대한 사용자 책임이 달라지기 때문에 조항의 실효성을 살펴볼 수 있기 때문이다.

나. 적정인력 유지에 관한 사항

	적정인력 유지 의무	규정 내용	강제력이 있는 지
단체협약 A	○	급식실 배치기준 하향을 위해 노력함	×
단체협약 B	○	적정인력 확보를 위해 노력함	×

단체협약 C	×	-	-
단체협약 D	×	-	-
단체협약 E	×	-	-
단체협약 F	×	-	-

다. 분석 결과

단체협약 A, B의 경우, 대체 인력 제도나 적정인력 유지에 관한 규정이 마련되어 있으나, 강제조항이 아니라 실효성은 크지 않을 것으로 보인다. 그러나 대체인력제도나 적정인력 유지에 관한 내용이 없는 사업장 보다는 사업장 A, B가 조합원들의 실질적인 휴가 사용에 더 용이할 수는 있다. 물론 기존 인력배치 기준 자체가 타이트한 업종의 경우 해당 규정 유무와 무관하게 휴직, 휴가 등의 규정을 활용하지 못할 가능성이 커 보인다.

(4) 복리후생에 관한 사항 규정과 분석결과

	복리후생 관련 규정 있는지	시설에 관한 규정이 있는지	화장실에 관한 규정이 있는지
단체협약 A	○	○(복지시설 마련을 위해 노력)	×
단체협약 B	○	×	×
단체협약 C	○	×	×
단체협약 D	○	○	×
단체협약 E	○	○ (조합원 3인 이상 시 현장 휴게실 제공)	×
단체협약 F	○	×	×

표 7 단체협약 복리후생 관련 규정

복리후생에 관한 사항이 있는 경우 ○, 없는 경우는 × 표시를 했다. 복리후생 사항 중 노동자의 편의시설에 관한 규정이 있는 경우에 별도로 분석하였다. 그 결과 단체협약 A ~ F 모두 화장실에 관한 규정은 명시적으로 존재하지는 않는 것을 확인할 수 있었다. 다만 단체협약 A의 경우 학교급식기본법을 준수하도록 규정을 하여, 옷장 및 샤워 시설에 대해서는 해당 규정을 따르도록 하고 있다.³⁷⁾ 단체협약 E

37) 학교급식법 시행령 제7조 (시설, 설비의 종류와 기준) 제1항 4호. 편의시설 : 조리 종사자의 수에 따

의 경우 노동자 휴게공간을 마련하도록 하고 있기는 하나, 휴게실과 화장실은 개념이 달라 화장실에 관한 규정은 없는 것으로 보아야 한다.

화장실은 노동자들의 업무 수행을 위해 필수적인 시설임에도 불구하고 너무나 당연히 갖추어져 있을 것으로 예상되거나, 단체협약으로 명시하기에는 사소하다고 여겨져 별도로 규정이 존재하지 않는 것으로 보인다.

2) 교육에 관한 단체협약 조항

(1) 노동조합 자체 교육시간 관련 규정

	노동조합 자체 교육시간 부여	교육시간	유급인지 여부	교육장소 제공
단체협약 A	○	분기별 4시간, 연간 8시간	○	○
단체협약 B	○	연간 8시간	○	
단체협약 C	○	분기별 2시간, 연간 8시간	○	○
단체협약 D	×	-	-	-
단체협약 E	○	연 1회	○	○
단체협약 F	×	-	-	○

표 8 단체협약 노동조합 자체 교육시간 규정

노동조합 자체 교육시간에 관한 규정이 있는 경우 ○, 없는 경우 × 표시를 했다. 자체 교육시간에 관한 규정이 있는 경우 교육시간이 몇 시간인지, 유급인지 여부를 분석했다. 사용자가 조합원 교육을 위한 장소 제공을 위해 노력 또는 협조한다는 취지의 규정이 있는 경우에 ○표시를 했다.

라 필요한 옷장과 샤워 시설 등을 갖추어야 한다. 별표 1에 급식시설 세부기준 마련되어 있음

<p>3. 급식관리실, 편의시설</p> <p>가. 급식관리실, 휴게실은 외부로부터 조리실을 통하지 않고 출입이 가능하여야 하며, 외부로 통하는 환기시설을 갖추어야 한다. 다만, 시설 구조상 외부로의 출입문 설치가 어려운 경우에는 출입시에 조리실 오염이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>나. 휴게실은 외출복장으로 인하여 위생복장이 오염되지 않도록 외출복장과 위생복장을 구분하여 보관할 수 있는 옷장을 두어야 한다.</p> <p>다. 샤워실을 설치하는 경우 외부로 통하는 환기시설을 설치하여 조리실 오염이 일어나지 않도록 하여야 한다.</p>
--

(2) 노동안전보건 교육 관련 규정

	노동안전보건 관련 교육에 관한 규정	노동안전보건 관련 교육 내용
단체협약 A	○	산업안전보건법상 의무교육
단체협약 B	○	산업안전보건법상 의무교육
단체협약 C	×	-
단체협약 D	○	산업안전보건법상 의무교육
단체협약 E	○	산업안전보건법상 의무교육
단체협약 F	×	-

표 9 단체협약 노동안전 보건 관련 교육에 관한 규정

노동자의 안전, 보건에 관한 교육을 위한 규정이 있는 경우 ○, 그렇지 않은 경우 × 표시를 했다. ○ 표시한 경우에만 법을 상회하는 내용이 있는지 여부를 살펴보았는데 모두 산업안전보건법을 따른다는 수준으로, 법 이상을 규정한 단체협약은 없었다.

(3) 분석결과

단체협약 A, B, C, E는 노동조합 자체 교육시간을 연간 1~2회 확보하고 있어 노동조합에서 해당 교육시간을 자유롭게 활용할 수 있을 것으로 보인다. 노동안전보건 교육과 관련해서는 아예 규정이 없는 단체협약 C, F를 제외하면, 나머지 단체협약에서는 규정은 있으나 산업안전보건법상 교육을 보장하게 되어있어 법 이상의 의미가 있지는 않았다.

이에 노동조합 자체 교육시간을 활용하여 노동자 건강권에 관한 교육을 어느 정도 실시하였는지 여부에 따라 노동자들의 작업환경 인식은 달라질 수 있을 것이다. 특히 화장실 이용실태에 따른 건강 영향에 대한 노동자들의 인식에도 영향을 미칠 수 있다.

3) 생리휴가, 출산, 육아 등에 관한 사항

(1) 생리휴가에 관한 규정

	생리휴가 규정	유급인지 여부
단체협약 A	○	무급
단체협약 B	○	무급
단체협약 C	○(당일 통보도 가능)	무급
단체협약 D	○	유급
단체협약 E	○	무급
단체협약 F	×	-

표 10 단체협약 생리휴가에 관한 규정

생리휴가 규정이 있는 경우 ○, 없는 경우 × 표시를 했다. 생리휴가는 근로기준법 제73조의 규정에 따라 여성 노동자가 청구할 경우 월 1회의 휴가를 사용자는 부여해야만 한다. 단 근로기준법은 생리휴가를 무급으로 규정하고 있어, 단체협약을 통해 유급으로 부여하는 경우가 있는지를 살펴보았다. 유급으로 처리한다면 생리휴가 사용이 더욱 자유로울 수 있기 때문이다.

(2) 임신, 출산, 육아에 관한 규정

	임신, 출산, 육아에 관한 규정	해당 내용
단체협약 A	○	남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정과 동일
단체협약 B	○	남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정과 동일
단체협약 C	○	남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정과 동일
단체협약 D	×	-
단체협약 E	○	남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정과 동일
단체협약 F	×	-

표 11 단체협약 임신, 출산, 육아에 관한 규정

임신, 출산, 육아에 관한 규정이 있는 경우 ○, 그렇지 않은 경우 × 표시를 했다. ○ 표시한 경우, 법을 상회하는 내용이 규정되어 있는지 여부를 살펴보았다.

(3) 분석결과

임신, 출산, 육아에 관한 규정의 경우 대부분의 단체협약이 현행법을 그대로 옮겨 오거나 아예 규정이 없었다. 생리휴가 규정에서는 단체협약 A, B, C, E는 무급, 단체협약 D는 유급으로 규정하고 있었다. 특히 단체협약 C는 생리휴가 사용을 사전이 아닌 당일에 통보한 경우도 허용하도록 규정을 마련하여 조합원들이 생리휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 했다. 당일에 생리휴가를 신청할 수 있다는 규정이 없더라도 생리휴가의 특성상 사전에 예측하여 사용하기 어려우므로 당일에 사용을 신청해도 허용하도록 해석해야 한다.

4) 노동안전보건에 관한 규정

(1) 산업안전보건법을 상회하는 내용이 있는지 여부

	법을 상회하는 규정이 존재하는 지 여부
단체협약 A	×
단체협약 B	×
단체협약 C	×
단체협약 D	×
단체협약 E	×
단체협약 F	×

표 12 단체협약 산업안전보건법 상회 존재 여부

산업안전보건법은 산업안전보건위원회 개최, 안전관리자, 보건관리자 임명, 안전보건관리 규정 고지, 안전보건 교육 실시 등 노동자의 안전과 건강을 위해 사용자에게 각종 의무를 부담하고 있다. 이에 각 단체협약에서 법을 상회하는 규정이 존재하는지 여부를 살펴보았다.

(2) 감정노동자 보호를 위한 규정이 있는지 여부

	감정노동자 보호를 위한 규정이 있는지	규정 내용
단체협약 B	○	· 감정노동에 대한 매년 1일의 유급휴가 부여 · 고객 등으로부터 감정적 훼손을 당한 경우 1시간 이상의 휴식시간 부여하고 필요한 경우 전문가의 심리상담 제공
단체협약 C	○	· 사용자는 조합원의 직무스트레스를 완화할 수 있는 소진방지프로그램 시행 등을 위해 노력해야함 · 감정순화를 위한 안식휴가 부여
단체협약 F	×	

표 13 단체협약 감정노동자 보호 위한 규정

사업장 B는 고객에게 상품을 판매하는 일을 주로 하는 곳이고 사업장 C는 고객 요구사항에 대해 전화로 응대하는 업무를 주로 하는 곳이다. 사업장 F 역시 개별 가정을 방문하여 아이들에게 교육을 제공하는 업무를 주로 하는 곳으로 감정 노동을 동반하는 사업장이다. 이에 사업장 B, C, F에 한정하여 감정 노동자 보호를 위한 규정이 별도로 마련되어 있는지를 살펴보았다.

(3) 분석결과

단체협약 A~F 모두 산업안전보건법을 상회하는 단체협약 규정은 존재하지 않았다. 특히 산업안전보건위원회에 관한 규정 역시 별도로 마련하지 않고 법에 따라 운영한다는 식으로 규정되어 있어, 형식적으로 법이 적용될 가능성이 높아 보인다. 한편 단체협약 B와 C는 고객을 상대하는 서비스업무 사업장으로 조합원들이 감정 노동에 대한 보호조치를 별도로 규정하고 있다. 해당 규정이 어느 정도 실효성이 있는지는 점검이 필요하다.

5) 기타 조항

(1) 조합원 인권보호 조항

	조합원 인권 보호조항	해당 내용
단체협약 A	○	· 조합원이 사용하는 화장실, 탈의실, 목욕실 등 사생활을 현저히 침해할 수 있는 장소에 내부를 볼 수 있는 감시장비를 설치할 수 없도록 함. · 직장 내 괴롭힘 금지(부당한 업무지시, 접대문화 근절 등)
단체협약 B	○	· 직장 내 괴롭힘 금지
단체협약 C	×	-
단체협약 D	×	-
단체협약 E	×	-
단체협약 F	×	-

표 14 단체협약 조합원 인권 보호 조항 규정

조합원 인권 보호를 위한 조항이 있는 경우 ○, 그렇지 않은 경우 × 표시를 했다. 조합원 인권 보호를 위한 규정이 있는 경우 해당 내용을 살펴보았다.

(2) 차별 금지에 관한 규정

	차별금지 규정	차별금지 사유
단체협약 A	○	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 병력 등을 이유로
단체협약 B	○	성별, 혼인여부, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로
단체협약 C	×	-
단체협약 D	×	-
단체협약 E	○	성별, 종교, 사회적 신분, 지역적 연고, 혈연 등을 이유로
단체협약 F	○	성별을 이유로

표 15 단체협약 차별 금지에 관한 규정

차별금지에 관한 규정이 있는 경우 ○, 그렇지 않은 경우 ×표시를 했다. 차별금지에 관한 규정이 있는 단체협약의 경우, 차별의 사유를 무엇으로 규정하고 있는지를 살펴보았다.

(3) 노동자간담회 등 노사 소통에 관한 사항

	단체교섭 외 노사 소통에 관한 사항	근로자참여 및 협력증진에 관한 법 외 노사 소통에 관한 사항	해당 내용
단체협약 A	○	○	반기별 1회 이상 노사간담회를 학교장이 운영
단체협약 B	○	×	-
단체협약 C	○	×(단, 고충처리 제도 운영을 강조)	-
단체협약 D	○	○	월 1회 노사간담회 진행
단체협약 E	×	-	-
단체협약 F	×	-	-

표 16 단체협약 노동자 간담회 등 노사 소통에 관한 규정

단체교섭 외 노사 소통에 관한 사항을 별도로 규정한 경우 ○, 그렇지 않은 경우 × 표시를 했다. 단체교섭 외 노사소통에 관한 사항을 별도로 규정한 경우에만 다시 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법을 상회하는 내용에 대한 규정이 있는 경우가 있는지 별도로 살펴보았다.

(4) 분석결과

단체협약 A, B는 직장 내 괴롭힘을 금지한다는 내용을 단체협약에 명시했다. 근로기준법상 금지조항보다 구체적으로 명시한 것은 아니지만 직장 내 괴롭힘을 처리할 때에 가장 중요한 것은 인권 감수성인 만큼, 노사가 명시적으로 괴롭힘을 금지한다는 합의를 단체협약에 남기는 것은 의미가 있어 보인다. 특히 단체협약 A는 학교에서 빈번하게 발생했던 떡 돌리기 등의 괴롭힘의 유형에 대해 명시적으로 금지함으로써 실제로 괴롭힘이 줄었을 가능성도 있어 보인다. 동시에 화장실 등에 CCTV 설치를 금지함으로써 조합원들이 화장실을 이용할 때 불법 촬영 등에 대한 불안감을 낮출 수 있을 것으로 보인다.

차별금지 조항은 차별, 생리휴가, 임신, 출산, 육아에 관련된 조항만 존재할 뿐 아

나라 법을 단체협약으로 옮겨놓은 수준에 불과했다. 즉 직장에 존재하는 소수자들의 필요와 요구가 다양하게 반영되지 못한 채 기계적으로 법의 내용을 삽입하는 수준에 머무르고 있는 것으로 보인다.

단체협약 A는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법과 별개로 반기별 1회 이상의 노사간담회를 학교장이 운영하도록 규정함으로써 학교 내에 발생하는 조합원들의 고충을 해소할 수 있도록 하고 있다. 단체협약 D는 공사 기간에 따라 근무 기간이 달라지는 특성상 근로자참여 및 협력증진에 관한 법을 그대로 적용하기 어려워 월 1회의 노사간담회를 규정한 것으로 보인다.

3. 소결

단체협약은 조합원들의 노동조건 전반에 대해 사용자와 교섭하여 얻어낸 성과물이다. 노동조합은 조합원들의 요구사항을 정리하고, 이를 관철하기 위해 함께 투쟁한 결과로 단체협약을 체결하게 되는 것이다. 이에 단체협약은 기존에 가장 문제로 여겨진 노동조건부터 순차적으로 개선하는 방향으로 나아간다.

단체협약 F의 경우 특수형태고용노동자들로, 노동조합으로서 교섭권이 존재하는 노동자인지 여부가 문제가 되었고, 단체협약을 체결할 시점에는 이를 인정받는 것이 가장 중요한 현안으로 여겨졌을 것이다. 그러다 보니 노동조합 활동에 관한 규정은 비교적 상세히 규정되어 있으나 그 외 조합원들의 구체적인 노동조건 즉, 노동시간, 휴일, 휴가, 휴게시간 등에 관한 사항은 별다른 규정이 없는 것을 확인할 수 있다. 반면 단체협약 A의 경우 여러 차례 투쟁과 교섭에 따른 공무직으로의 전환, 임금 인상 등 고용과 임금에 대한 사항이 어느 정도 개선되자, 질병 휴직, 병가, 조합원 인권 보호, 인력배치 등 보다 다양한 내용에 대해 폭넓게 규정하고 있음을 확인할 수 있었다.

그런데도 화장실 시설, 이용 시간의 자율성 등에 관한 규정은 전체 단체협약에 존재하지 않았다. 이는 여전히 ‘화장실’ 과 관련한 사항들이 다른 노동조건에 비해 덜 중요하고 사소한 것으로 여겨지고 있다는 것을 보여준다. 특히 휴게시설에 관한 규정이 있는 경우에도 화장실에 관한 규정은 없었는데, 이는 여전히 화장실이 작업환경의 일부가 아닌 사소하고 부차적인 요소로 여겨지고 있기 때문이다.

그뿐만 아니라 노동자의 안전과 건강을 위한 사항은 산업안전보건법상 규정만 차용하고 있을 뿐 이를 상회하는 규정은 존재하지 않았다. 특히 산업안전보건위원회 운영 역시 구체적인 규정이 마련되어 있지 않아 산업안전보건법상 사용자의 의무도 형식적으로만 준수되고 있을 가능성이 높아 보인다. 여성 노동자의 건강에 관한 조항 역시 오로지 생리, 임신과 출산에 관한 근로기준법과 남녀고용평등법 상에 규정된 내용에 대해서만 단체협약에 명시되어 있었다. 즉 노동자의 건강권 이슈는 주된

교섭안건으로 다뤄지는 것이 아니라 형식적으로 법을 준수하는 방향으로 단체협약에 삽입하는 형식으로 처리되어온 것이다. 여성 노동자들의 건강권 역시 연령, 생애주기 등 다양한 요소에 의해 신체의 변화와 그에 따른 건강 영향도 달라짐에도 불구하고 임신, 출산 등에만 국한되어 실제 여성 조합원들의 고충을 충분히 담아내지 못하고 있다.

단체협약이 노동자 스스로 본인의 노동조건을 교섭하여 얻어낸 성과인 만큼 노동자들의 건강과 안전에 관한 사항은 더 심도 깊게 다루어져야 한다. 특히 생애주기에 따른 여성 조합원의 신체상 변화, 업무의 내용에 따른 건강 영향, 노동시간에 따른 건강 영향 등 전반적인 노동조건과 그에 따른 건강 영향에 대한 조사를 통해 이를 개선하기 위한 단체협약이 체결되어야 한다. 화장실 이용 실태 역시 노동자들의 건강에 중대한 영향을 미치는 요소로 이에 대한 규정도 필요할 것으로 보인다. 화장실 이용실태와 같이 사실상 사소하게 여겨 한 번도 고민해보지 않은 노동조건들이 현장에 많이 있을 것이다. 단체교섭을 위한 교섭요구안을 마련할 때부터 노동조합의 교육, 조합원 간담회 등을 통해 조합원들의 사소한 불편함에서부터 시작하는 감수성이 필요하다.

IV. 설문 조사

1. 설문조사 내용

○ 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준인 가용성(availability), 접근성(accessibility), 수용성(acceptability), 질(quality)에 따라, 여성 노동자의 화장실 이용과 관련된 시설 및 환경적 조건이 이 네 가지 조건을 만족하는지 설문을 통해 확인해보았다.

○ 가용성(availability)은 충분한 양의 공중보건, 보건의료시설, 보건의료서비스, 보건사업을 이용할 수 있어야 한다는 것으로, 본 설문에서는 다음과 같은 질문들로 화장실 이용의 가용성을 확인해보았다.

- 화장실까지의 거리가 너무 멀지는 않은가?
- 화장실 칸수(갯수)는 충분한가?
- 화장실을 이용할 수 있는 휴게시간이 충분히 주어지는가?

○ 접근성(accessibility)은 모든 사람이 차별 없이 보건의료기관과 해당 서비스에 접근 가능해야 한다는 것으로, 본 설문에서는 다음과 같은 질문들로 화장실 이용의 접근성을 확인해보았다

- 원할 때 화장실 방문이 가능한가?

○ 수용성(acceptability)은 모든 보건의료시설과 서비스는 의료 윤리적, 문화적으로 사회구성원이 받아들일 수 있는 수준이어야 하며, 개인이나 소수 민족과 지역사회의 문화를 존중해야 하고 젠더에 민감하며 생애주기와 같은 요소들을 고려하여야 한다는 것으로, 본 설문에서는 다음과 같은 질문들로 화장실 이용의 수용성을 확인해보았다.

- 화장실이 해당 근무지의 여성에게 적합한 형태인가?
- 화장실 사용과 관련된 내부 규칙 또는 관습이 여성에게 적절한가?

○ 질(quality)은 모든 의료기관과 해당 서비스는 과학적·의학적으로 양질의 서비스를 제공하여야 한다는 것으로, 본 설문에서는 다음과 같은 질문들로 화장실 이용의 질을 확인해보았다.

- 화장실은 사용하기에 충분히 깨끗하고 위생적인가?
- 화장실을 사용할 때에 안전상의 문제를 느끼지 않는가?

	가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
보건의료의 속성 (WHO)	충분한 양의 공중보건, 보건의료시설, 보건의료서비스, 보건사업을 이용할 수 있어야 한다.	모든 사람이 차별 없이 보건의료기관과 해당 서비스에 접근 가능해야 한다.	모든 보건의료시설과 서비스는 의료 윤리적, 문화적으로 사회구성원이 받아들일 수 있는 수준이어야 한다. 개인이나 소수 민족과 지역 사회의 문화를 존중해야 하고 젠더에 민감하며 생애주기와 같은 요소들을 고려하여야 한다.	모든 의료기관과 해당 서비스는 과학적·의학적으로 양질의 서비스를 제공하여야 한다.
본 연구에서의 질문	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실까지의 거리가 너무 멀지는 않은가? - 화장실 칸수(갯수)는 충분한가? - 화장실을 이용할 수 있는 휴게시간이 충분히 주어지는가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 원할 때 화장실 방문이 가능한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실이 해당 근무지의 여성에게 적합한 형태인가? - 화장실 사용과 관련된 내부 규칙 또는 관습이 여성에게 적절한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실은 사용하기에 충분히 깨끗하고 위생적인가? - 화장실을 사용할 때에 안전상의 문제를 느끼지 않는가?

표 17 세계보건기구(WHO) 보건의료서비스 가용성(availability), 접근성(accessibility), 수용성(acceptability), 질(quality) 기준 분석 표

2. 설문 결과

1) 설문 참여자 기본 정보

- 가장 기본적인 위생권이자 건강권과 관련된 문제인 화장실 사용 실태를 조사하고 이에 관련된 여성 노동자의 건강 문제를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.
- 총 14개의 산별 노조에서 총 889명이 설문에 참여하였다.
- 본 설문에는 관리직, 전문(기술)직, 사무직, 생산직, 운수직, 건설직, 판매 및 대인서비스직, 청소·시설관리직 등 다양한 직종과 직군이 참여함. 다만, 상대적으로 설문 참여가 적었던 직종과 직군의 경우 화장실 사용 실태 및 이에 관련된 여성 노동자의 건강문제가 설문 결과에서 드러나지 않을 가능성이 높으므로, 추후 해당 직군들에 대해서는 별도의 추가적인 연구가 필요하다.

(1) 연령 (N=866)

	빈도 (명)	백분율 (%)
30 세 이하	70	8.08%
30 - 39 세	166	19.2%
40 - 49 세	362	41.8%
50 - 59 세	233	26.9%
60 세 이상	35	4.04%

표 18 설문 참여자 연령

- 30대 이하가 8.08%, 30대 19.2%, 40대 41.8%, 50대 26.9%, 60대 이상이 4.04%로 설문 참여자는 40대가 362명(41.8%)로 가장 많았다.

(2) 소속된 산별노조 (N=889)

	빈도 (명)	백분율 (%)
전국건설산업노동조합연맹	34	3.83
전국공공운수사회서비스노	172	19.39
전국공무원노동조합	4	0.45
전국교직원노동조합	4	0.45
전국금속노동조합	188	21.2
전국민주여성노동조합	8	0.9
전국민주일반노동조합연맹	47	5.3
전국민주화학섬유노동조합	9	1.01
전국보건의료산업노동조합	151	17.02
전국사무금융노동조합연맹	106	11.95
전국서비스산업노동조합연	100	11.27
전국언론노동조합	40	4.51
한국비정규교수노동조합	1	0.11
지역본부	3	0.34
노동조합에 가입하지 않음	16	1.8
모름	4	0.45

표 19 설문 참여자 소속 산별노조

(3) 직종 (N=888)

	빈도 (명)	백분율 (%)
관리직	11	1.24
전문(기술)직	159	17.99
사무직	203	22.86
생산직	99	11.15
운수직	19	2.14
건설직	16	1.8
판매 및 대인서비스직	160	18.02
청소·시설관리직	68	7.66
기타	153	17.23

표 20 설문 참여자 소속 직종

○ 직종으로는 ‘관리직’ 1.24%, ‘전문(기술)직’ 17.99%, ‘사무직’ 22.86%, ‘생산직’ 11.15%, ‘운수직’ 2.14%, ‘건설직’ 1.8%, ‘판매 및 대인서비스직’ 18.02%, ‘청소·시설 관리직’ 7.66% 였다. 상대적으로 ‘사무직’, ‘판매 및 대인서비스직’, ‘전문(기술)직’의 노동자가 설문에 많이 참여하였다.

○ 상대적으로 설문 참여가 적었던 운수직, 건설직, 청소·시설관리직의 화장실 사용 실태가

본 설문 결과에서 명확히 드러나지 않을 가능성이 높으므로, 추후 해당 직군들에 대해서는 별도의 추가적인 연구가 필요하다.

(4) 고용 형태 (N=877)

	빈도 (명)	백분율 (%)
정규직	557	63.51
비정규직	319	36.37
모름	1	0.11

표 21 설문 참여자의 고용형태

○ 정규직이 63.51%로 전체 응답자의 2/3 정도 되었고, 비정규직이 36.37%였다.

(5) 근무 형태 (N=878)

	빈도(명)	백분율(%)
일정하다. 사무실이나 사업장 등 일정한 공간에서 업무의 대부분 시간을 보낸다.	723	82.35
일정하지 않다. 방문/이동 노동을 한다. (방문교사, 방문판매원, 가스점검원 등)	155	17.65

표 22 설문 참여자의 근무 형태

○ 사전 조사에서 근무 형태에 따라 화장실 사용 행태가 매우 다를 수 있다는 사실이 확인되어, 근무 형태를 크게, “일정한 공간에서 일함(이하 ‘일정한 공간’)” 과 “이동/방문노동을 함(이하 ‘이동/방문’)” 으로 나누었다.

○ ‘일정한 공간’ 은 사무실이나 사업장 등 고정되어 있는 장소에서 하루 업무 시간의 대부분을 보내는 경우를 뜻함. 구체적으로는 백화점 판매직, 공장 내 생산직, 건설직, 사무직, 콜센터근무 등이 이에 포함되었다. 항공기 승무원의 경우 ‘기내’ 라는 장소 내에서 일정 시간을 보내게 됨으로 ‘일정한 공간에서 근무’ 에 포함하였다.

○ ‘이동/방문’ 은 하루 업무 중에도 근무지가 지속적으로 바뀌는 경우를 뜻하며, 구체적으로는 방문 교사, 방문 판매원, 가스 점검원 등의 직군을 포함하였다.

○ 근무 형태를 파악하기 위해, 사무실이나 사업장 등 일정한 공간에서 업무의 대부분 시간을 보내는지, 혹은 이동/방문을 하는지 여부를 질문하였고 이에 총 878이 응답하였다. 응답자 중 82.35%인 723명이 ‘일정한 공간’ 군에 해당하는 것으로 확인되었다. 응답자 중 17.65%인 155명이 ‘이동/방문’ 군에 해당하는 것으로 확인되었다.

(6) 고용 형태 별 근무 형태 (N=867)

	일정한 공간	이동/방문
정규직	495 (69.42)	57 (37.25)
비정규직	218 (30.58)	96 (62.75)

표 23 설문참여자의 고용 형태 별 근무 형태

○ ‘일정한 공간’ 군에 해당하는 정규직이 69.42%인데 비해, ‘이동/방문’ 군의 경우 정규직이 37.25%로 유의한 수준의 고용 형태의 차이를 보였다.

2) 노동시간 및 노동강도

○ 사전 조사에서 근무 형태에 따라 화장실 사용 행태가 매우 다를 수 있다는 사실이 확인되어, 근무 형태를 크게, “일정한 공간에서 일함(이하 ‘일정한 공간’)” 과 “이동/방문 노동을 함(이하 ‘이동/방문’)” 으로 나누었다.

○ 본 조사에서 ‘일정한 공간’ 군의 보그 지수 평균은 12.69점으로 ‘약간 힘들’ 수준으로 나타났고, 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인력 부족, 노동 시간, 고용 불안이 주된 것으로 확인되었다. ‘이동/방문’ 군의 보그 지수 평균은 14.11점으로 ‘많이 힘들’ 에 가까운 수준으로 확인되었고, 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성과 압박, 노동시간, 고용 불안이 주된 것으로 확인되었다.

(1) 하루 평균 근무시간 (N=875)

	빈도 (명)	백분율 (%)
6시간 미만	37	4.23
6~9시간	609	69.6
9~12시간	223	25.49
12시간 이상	6	0.69

표 24 설문 참여자의 하루 평균 근무시간

○ 설문 참여자의 70% 정도가 6~9시간 근무를 한다고 응답하였고, 설문 참여자의 25% 정도가 하루 9~12시간 근무를 하고 있는 것으로 확인되었다.

○ 하루 12시간 이상 근무하고 있는 응답자도 6명이나 되는 것으로 확인되었다.

(2) 하루 평균 근무 중 휴식시간 (N=879)

	빈도 (명)	백분율 (%)
30분 미만	200	23.56
30분~1시간	355	41.81
1-2시간	294	34.63

표 25 설문참여자의 하루 평균 근무 중 휴식시간

○ 근무시간 중 2시간 이상 휴식시간을 갖는 경우는 없었다.

○ 하루 12시간 이상 근무하고 있는 응답자도 6명이나 되는 것으로 확인되었다.

(3) 주 평균 근무일수 (N=876)

	빈도 (명)	백분율 (%)
1 일	2	0.23
2 일	1	0.11
3 일	9	1.03
4 일	27	3.08
5 일	710	81.05
6 일	121	13.81
7 일	6	0.68

표 26 설문 참여자의 일주일 평균 근무 일수

- 응답자의 약 95% 가량이 주 5~6일 근무한다고 응답하였다.
- 주 평균 7일 근무하고 있는 응답자도 6명이나 되는 것으로 확인되었다.

(4) 근무 기간 (N=879)

	빈도 (명)	백분율 (%)
5년 미만	294	33.45
5~10년	181	20.59
10~15년	155	17.63
15~20년	97	11.04
20년 이상	152	17.29

표 27 설문 참여자의 평균 근무 기간

- 근무 기간이 ‘5년 미만’ 인 경우가 33.45%로 가장 많았고, ‘5-10년’ 인 경우가 20.59%로 그 뒤를 이었다.

가. 고용 형태 및 근무 형태 별 근무 기간

	고용 형태 별 (N=866)		근무 형태 별 (N=869)	
	정규직	비정규직	일정한 공간	이동/방문
5년 미만	128 (44.44)	160 (55.56)	205 (70.69)	85 (29.31)
5~10년	110 (62.15)	67 (37.85)	157 (87.22)	23 (12.78)
10~15년	95 (62.09)	58 (37.91)	131 (85.06)	23 (14.94)
15~20년	79 (82.29)	17 (17.71)	88 (91.67)	8 (8.33)
20년 이상	142 (93.42)	10 (6.58)	134 (89.93)	15 (10.07)
합계	554 (63.9)	312 (35.99)	715 (82.28)	154 (17.72)

표 28 설문 참여자의 고용 형태 별, 근무 형태 별 평균 근무 기간

○ 비정규직의 경우 정규직보다 근무 기간이 짧은 것으로 확인되었다. 근무 기간이 5년 미만인 경우, 비정규직이 55.56%를 차지하는 것에 비해, 근무 기간이 길어질수록 정규직에 비해 비정규직의 비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 특히, 20년 이상 근무자 152명 가운데 비정규직인 경우는 단 10명으로 6.58%밖에 되지 않아 고용형태에 따른 근무 기간의 차이가 유의한 수준으로 확인되었다.

○ 근무 형태 별 근무 기간에서도 일정한 공간에서 일하는 경우 근무 기간이 더 길다는 것이 확인되었다. 근무 기간이 5년 미만인 경우, ‘이동/방문’ 군의 비율이 29.31%인 데에 비해, 근무 기간이 길어질수록 ‘이동/방문’ 군의 비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

(5) 야간 및 교대근무 (N=874)

	빈도 (명)	백분율 (%)
야간 및 교대근무 함	220	25.17
야간 및 교대근무 하지 않음	641	73.34
모름	13	1.49

표 29 설문 참여자의 야간 근무 및 교대 근무 현황

○ 야간 및 교대 근무를 하는 경우가 25.17%, 그렇지 않은 경우가 73.34%로 확인되었다.

(6) 노동 강도

○ 보그 지수(Borg scale)를 사용하여 노동 강도를 추정하였다.

○ 보그 지수란 평소 자신의 업무가 얼마나 힘든지를 ‘아주 약함’ (6점), ‘약함’ (8점), ‘중간정도’ (10점), ‘약간 힘들’ (12점), ‘힘들’ (13점), ‘많이 힘들’ (15점), ‘매우 힘들’ (17점), ‘최대로 힘들’ (20점) 등 6점부터 20점 사이의 숫자로 표현하는 지표이다. 이 지표는 응답자의 점수에 10을 곱하여 업무 중의 심장 박동 수를 추정하는 것으로, 심장의 박동 수는 육체적인 부하 뿐 아니라 정신적인 부담에 대해서도 반응하기 때문에 업무 중의 부담을 반영하는 지표로 사용하는 것이다. 일반적으로 심장 박동 수는 8시간 노동을 기준으로 110이 넘으면 작업이 힘든 것이라고 판단할 수 있으므로, 그 추정치인 보그 지수의 경우에는 좀 더 엄격하게 해석하기 위하여 응답자들의 평균이 13(즉, 심장 박동수 추정치가 130)을 넘을 때 노동 강도가 강하다고 본다. 보그 지수는 단순하지만 육체적·정신적인 업무의 강도를 포괄할 수 있다고 본다.

○ 2020년 본 연구소에서 수행한 ‘사무금융 정신건강 연구’에 따르면, 응답자 전체의 보그 지수 평균은 13.2점이고 그 중 콜센터 직원의 평균은 14.2인 것으로 평가된 바 있다. 그 밖에도, 2016년 한국지엠 노동자의 평균 점수로 12.41점, 2018년 형틀목수의 노동강도 평가에서는 평균 14.36점, 2019년 배전전기 노동자의 노동강도 평가에서는 평균 13.8점, 2020년 본충알폼 노동강도 평가에서는 평균 12.4점이 확인된 바 있다.

○ 본 연구에서는 보그 지수를 근무 형태에 따라 나눈 뒤 직무에 따라서 세분화하지는 않았으므로, 평균 점수를 타 업종과 단순 비교할 수는 없으나, 대강의 수치상으로 여성 노동자들이 경험하는 노동의 강도의 점수가 결코 낮지 않음은 확인할 수 있다. 이를테면, ‘일정한 공간’ 군의 경우 한국지엠 12.41점 보다 12.69점으로 높고, ‘이동/방문노동자’ 군의 경우 한국지엠 자동차 공장 노동자 혹은 본충 알폼 노동자 노동강도보다 14.11점으로 높은 것으로 확인되었다.

가. 일정한 공간

① 일정한 공간에서 근무하는 노동자가 체감하는 노동 강도 (N=714)

○ 본 조사에서 설문 응답자들의 보그 지수 평균은 12.69점으로 ‘약간 힘들’ 수준으로 나타났다.

○ 총 714명 중 364명인 50.98%가 ‘힘들(13점)’ 이상의 노동강도를 견디고 있는 것으로 나타났다.

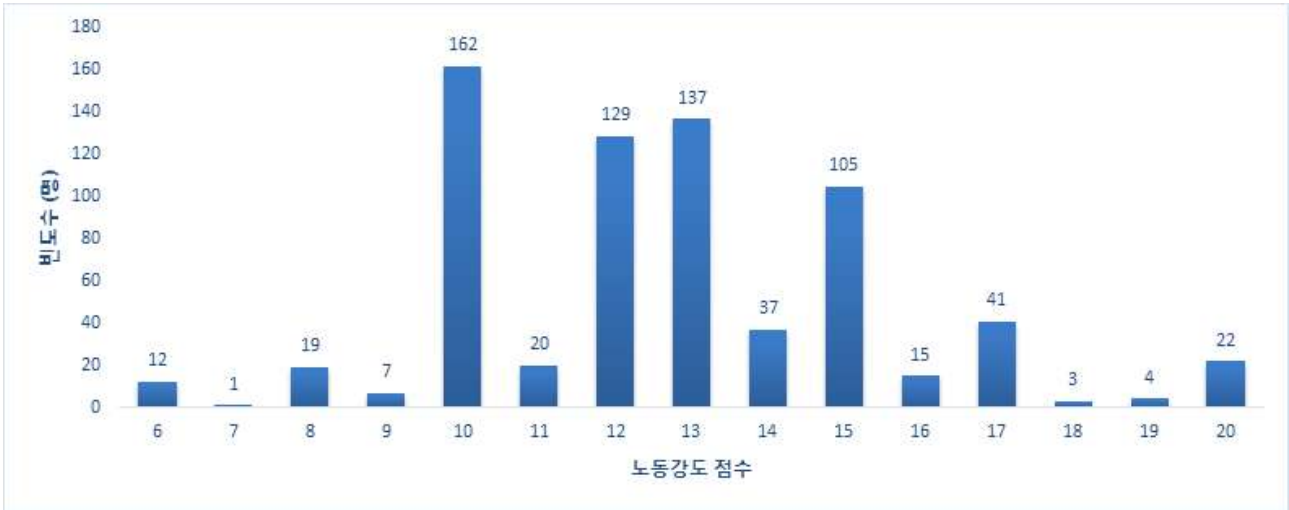


그림 1 노동자가 체감하는 노동 강도 (일정한 공간)

② 일정한 공간에서 근무하는 노동자가 노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인

	1순위	2순위	3순위
인력 부족	416	136	65
노동 시간	106	336	158
고용 불안	74	73	212
성과 압박	102	113	198

표 30 노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인 (일정한 공간)

- 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인력 부족, 노동 시간, 고용 불안이 주된 것으로 확인되었다.
- 그 중 인력 부족을 1-2순위로 선택한 응답자 숫자가 다른 요인을 1-2위로 선택한 응답자 보다 압도적으로 많은 것을 확인할 수 있었다.

나. 이동/방문 노동자

① 이동/방문 노동자가 체감하는 노동 강도 (N=161)

- 본 조사에서 설문 응답자들의 보그 지수 평균은 14.11점으로 ‘많이 힘들’에 가까운 수준으로 확인되었다.
- 총 161명의 응답자 중 117명인 72.67%가 ‘힘들(13점)’ 이상의 노동강도를 견디고 있는 것으로 나타났다.
- 전반적으로 ‘일정한 공간’ 군보다 보그 지수가 높은 것으로 확인되었다.

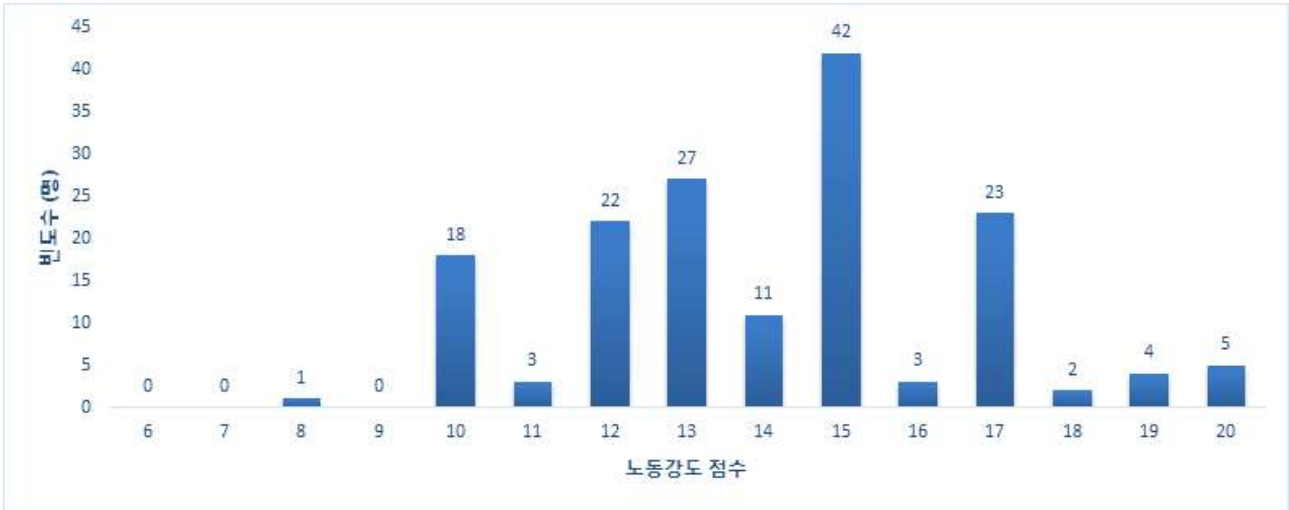


그림 2 노동자가 체감하는 노동 강도 (이동/방문)

② 이동/방문 노동자가 노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인

	1순위	2순위	3순위
인력 부족	39	46	30
노동 시간	42	60	45
고용 불안	12	15	57
성과 압박	64	36	24

표 31 노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각하는 요인 (이동/방문)

- 노동 강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성과 압박, 노동시간, 고용 불안이 주된 것으로 확인되었다.
- 인력 부족이 1-2순위의 대부분을 차지했던 비이동/방문 노동자와는 매우 다른 양상을 보였다.

3) 화장실 시설 및 사용 실태 (일정한 공간 군)

(1) 일정한 공간에서 근무하는 노동자의 화장실 시설 실태

● 화장실 시설 충족 정도 및 접근성

○ 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 있는지를 묻는 질문에 응답자의 13.08%가 ‘없다’고 응답하였다. 이는 화장실에 대한 접근성을 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실에 대한 접근성이 떨어지는 것으로 예측할 수 있었다.

○ 화장실 도착 후 긴 대기 시간 없이 1~2분 내에 화장실을 사용할 수 있는지 묻는 질문에서, 13.37%가 ‘가능하지 않다’고 응답하였다. 이는 화장실 시설이 충분한지를 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실의 시설(숫자)가 절대적으로 부족한 환경에서 근무하고 있다는 것으로 예측된다.

○ 직군마다 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 것을 선호하는 경우가 있고, 그 반대인 경우가 있기 때문에 이 문항을 직군에 대한 고려 없이 그대로 해석하는 데에는 무리가 있다. 예를 들어, 보건의료계열 노동자의 경우 직원용/고객용 화장실이 분리되는 것을 선호하고, 백화점 판매서비스 노동자의 경우 직원들이 고객용 화장실을 사용할 수 있기를 희망하는 경향이 있다. 때문에 직원용/고객용 화장실 분리여부 및 이로 인한 화장실 사용 불편에 대한 부분에 대해서는 별도의 직군별 조사가 추가적으로 필요하다.

● 근무 중 원할 때 화장실 사용 가능 여부

○ ‘일정한 공간’ 군의 경우 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 13.53%로 확인됨. 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “화장실에 갈 시간이 없다”, 2순위는 “자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다.”, 3순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다”로 확인되었다. 대체로 인력부족의 상황이거나, 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 않기 때문에 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 것으로 확인된다.

가. 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내 화장실 유무 (N=711)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	618	86.92
없다	93	13.08

표 32 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내 화장실 유무

○ 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 있는지를 묻는 질문에 응답자의 13.08%가 ‘없다’고 응답했다.

○ 이는 화장실에 대한 접근성을 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실에 대한

접근성이 떨어지는 것으로 예측할 수 있다.

① 화장실이 1~2분 거리에 없는 경우, 평균적으로 화장실까지 가는 시간

	빈도 (명)	백분율 (%)
3분 이하	22	24.72
3~5분 정도	35	39.33
5~10분 정도	21	23.6
10분 이상	11	12.36

표 33 화장실이 1~2분 거리에 없는 경우, 평균적으로 화장실까지 가는 시간

○ 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 ‘없다’ 고 응답한 93명 중 89명이 응답했다.

○ 3/4은 화장실까지의 거리가 3분 이상 걸린다는 것을 확인할 수 있었음. 160cm 정도 키의 성인 보폭이 60cm 임을 가정하고, 분당 90회 정도로 약간 빠르게 걷는 속도임을 가정할 때, 3분 동안 걷게 되는 거리는 162m이다. 즉, 3/4 이상의 노동자가 150m 근방에 화장실이 없는 환경에서 근무하고 있다고 추정해볼 수 있다.

○ 10분 이상의 경우 주관식으로 화장실까지 걸리는 시간에 대한 답을 받았는데, 화장실까지 30분, 50분, 60분이 걸린다는 응답이 각각 1명씩 있었다.

나. 화장실 도착 후, 1~2분 이상의 대기 시간 유무 (N=718)

	빈도 (명)	백분율 (%)
대기 없이 사용 가능하다	622	86.63
대기 시간이 1~2분 이상이다	96	13.37

표 34 화장실 도착 후, 1~2분 이상의 대기 시간 유무

○ 화장실 도착 후 긴 대기 시간 없이 1~2분 내에 화장실을 사용할 수 있는지 묻는 질문에서, 13.37%가 ‘가능하지 않다’ 고 응답했다.

○ 이는 화장실 시설이 충분한지를 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실의 시설(숫자)가 절대적으로 부족한 환경에서 근무하고 있다는 것으로 예측된다.

① 대기 시간이 1~2분보다 길 경우, 평균적인 대기 시간

	빈도 (명)	백분율 (%)
3분 이하	30	33.33
3~5분 정도	50	55.56
5~10분 정도	8	8.89
10분 이상	2	2.22

표 35 화장실 도착 후, 1~2분 이상 대기하는 경우, 평균 대기 시간

○ 화장실 도착 후 긴 대기 시간 없이 화장실을 바로 사용하는 것이 가능하지 않다고 응답한 96명 중 90명이 응답했다.

○ 2/3는 화장실 도착 후에도 3분 이상의 대기 시간을 겪는 것으로 확인됨. 여성의 화장실 사용시간이 1회 평균 3분³⁸⁾임을 감안하면, ‘3분 이상의 대기 시간’은 화장실의 모든 칸이 사용 중임과 동시에 대기 인원이 있는 경우라고 볼 수 있다. 즉, 여성 노동자 수를 고려하지 않은 화장실 시설임을 뜻한다.

다. 주로 사용하는 화장실 성별 분리 여부 (N=711)

	빈도 (명)	백분율 (%)
분리되어 있다	680	95.64
분리되어 있지 않다	31	4.36

표 36 주로 사용하는 화장실 성별 분리 여부

○ 주로 사용하는 화장실이 성별로 분리되어 있지 않은 경우가 711명 중 31명(4.36%)로 확인된다.

38) 국립환경연구원

라. 주로 사용하는 화장실에 비치된 물품/시설 (N=715)

	빈도 (명)	백분율 (%)
휴지	714	99.86
비누/물비누	702	98.18
거울	678	94.83
세면대	672	93.99
핸드타월	639	89.37
휴지통	639	89.37
수도	608	85.03
온수	553	77.34
조명	533	74.55
환기시설	448	62.66
비데	289	40.42
냉·난방시설	219	30.63
선반/옷걸이	178	24.9
손 드라이기	169	23.64
생리대	31	4.34
휴게의자	23	3.22

표 37 주로 사용하는 화장실에 비치된 물품/시설

○ 대부분의 경우 휴지(99.86%), 비누/물비누(98.18%), 거울(94.83%), 세면대(93.99%), 핸드타월(89.37%), 휴지통(89.37%), 수도(85.03%) 정도로 가장 기본적인 물품/시설은 갖추어진 화장실을 사용하는 것으로 확인되었다. 이는 바꾸어 말하면, 이 정도의 기본적인 물품/시설을 사용하지 못하고 있다면, 하위 1-10%에 해당하는 수준의 화장실을 사용하고 있는 것으로 볼 수 있다.

○ 응답자의 1/4에서 온수(77.34%), 조명(74.55%)이 갖추어지지 않은 화장실을 사용하고 있으며, 응답자의 1/3이 넘는 숫자가 환기시설이 제대로 갖추어지지 않은 화장실을 사용하고 있다.

○ 비데(40.42%)를 갖춘 화장실을 사용하고 있는 응답자는 전체의 절반 이하 수준이었으며, 냉·난방시설(30.63%), 선반/옷걸이(24.9%), 손 드라이기(23.64%)의 시설을 갖춘 화장실을 사용하고 있는 응답자는 전체의 절반 혹은 1/3 이하 수준이었다.

○ 생리대(4.34%), 휴게의자(3.22%)를 갖춘 화장실을 사용하고 있는 응답자는 100명 중 3-4명 수준으로 극소수였다.

마. 주로 사용하는 화장실 내 온도가 적절하게 유지되는지 여부 (N=713)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	466	65.36
아니다	178	24.96
잘 모르겠다	69	9.68

표 38 주로 사용하는 화장실 내 온도가 적절하게 유지되는지 여부

○ 겨울에 너무 춥거나 여름에 너무 덥지 않은지 확인하기 위한 항목으로, 온도가 적절하게 유지되고 있지 않은 화장실을 주로 사용해야 하는 경우가 응답자의 1/4 수준으로 파악된다.

바. 주로 사용하는 화장실이 청결하게 유지되는지 여부 (N=715)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	574	80.28
아니다	88	12.31
잘 모르겠다	53	7.41

표 39 주로 사용하는 화장실이 청결하게 유지되는지 여부

○ 청결이 유지되고 있지 않은 화장실을 주로 사용해야 하는 경우가 응답자의 12.31%인 것으로 파악된다.

사. 주로 사용하는 화장실이 환기가 잘 되는지 여부 (N=713)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	481	67.46
아니다	157	22.02
잘 모르겠다	75	10.52

표 40 주로 사용하는 화장실이 환기가 잘 되는지 여부

○ 환기가 잘 되지 않아 화장실 특유의 냄새가 화장실 내에서 지속되고 있는지를 파악하기 위한 항목으로, 환기가 잘 되지 않은 화장실을 주로 사용해야 하는 경우가 응답자의 22.02%로, 5명 중 1명 이상이 악취 속에서 화장실을 사용하고 있으며, 응답자의 2/3 정도만 환기가 적절히 되고 있는 화장실을 사용하는 것으로 파악된다.

아. 주로 사용하는 화장실 청소 및 비품 담당을 위한 관리자가 있는지 여부 (N=715)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	623	87.13
아니다	66	9.23
잘 모르겠다	26	3.64

표 41 주로 사용하는 화장실 청소 및 비품 담당을 위한 관리자가 있는지 여부

○ 청소 및 비품 담당을 위한 관리자가 있다는 것은 화장실 시설의 유지 보수, 청결도에 영향을 미친다는 뜻임. 청소 및 비품 담당 관리자가 없다고 응답한 경우가 9.23%로, 10명 중 한 명 정도는 화장실을 관리하는 인력이 따로 없이 방치된 화장실을 사용한다는 것으로 파악된다.

자. 주로 사용하는 화장실에서 문제 상황(변기 막힘, 휴지 없음, 문 잠김) 해결이 신속한지 여부 (N=714)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	541	75.77
아니다	99	13.87
잘 모르겠다	74	10.36

표 42 주로 사용하는 화장실에서 문제 상황 해결이 신속히 이루어지는지 여부

○ 응답자 4명 중 1명 정도로 화장실에서의 문제 상황이 빨리 해결된다고 답하였으나, 13.87%는 그렇지 않다고 응답하였다. 이는 화장실 청소 및 비품 담당을 위한 관리자 유무와도 관계가 있을 것으로 보인다.

차. 주로 사용하는 화장실에서 안전 문제를 느끼는지 여부 (N=711)

	빈도 (명)	백분율 (%)
없다	238	33.47
있다	417	58.65
잘 모르겠다	56	7.88

표 43 주로 사용하는 화장실에서 안전 문제를 느끼는지 여부

○ 무려 응답자의 58.65%가 주로 화장실에서 안전 문제를 느낀다고 응답하였다. 절반 이상에 해당하는 여성 노동자가 화장실을 생리적 문제 해결 공간으로써 편안하게 사용하지 못하고, 사용 중 불안감을 느낀다는 의미로 해석해볼 수 있다.

① 안전 문제를 느끼는 이유 (중복응답 가능)

	빈도 (명)	백분율 (%)
문 잠금장치가 불안정하다.	30	7.19%
프라이버시(개인의 사생활)이 충분히 보장되지 못하는 것 같다.	35	8.39%
화장실을 너무 많은 불특정의 사람들과 공유해야 한다.	46	11.03%
남녀분리가 되어있지 않다.	30	7.19%
화장실 위치가 외진 곳에 위치한다.	7	1.68%
불법촬영을 의심할만한 정황이 있었다.	9	2.16%
기타	26	6.24%

표 44 안전 문제를 느끼는 이유 (중복응답)

○ 안전문제를 느낀 417명 중 가장 많은 수가 ‘화장실을 불특정의 사람들과 공유하는 것’에 대해 안전 문제를 느낀다고 응답하였다.

카. 직원용과 고객용 화장실 분리여부 (N=716)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	254	35.47
아니다	462	64.53

표 45 직원용/고객용 화장실 분리 여부

○ 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 경우는 응답자의 35.47% 정도로 1/3이 조금 넘는 수준으로 나타났다.

○ 직군마다 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 것을 선호하는 경우가 있고, 그 반대인 경우가 있기 때문에 이 문항을 직군에 대한 고려 없이 그대로 해석하는 데에는 무리가 있다. 예를 들어, 보건의료계열 노동자의 경우 직원용/고객용 화장실이 분리되는 것을 선호하고, 백화점 판매서비스 노동자의 경우 직원들이 고객용 화장실을 사용할 수 있기를 희망하며 그렇기 때문에 직원용/고객용 화장실 분리여부 및 이로 인한 화장실 사용 불편에 대한 부분에 대해서는 별도의 직군별 조사가 추가적으로 필요하다.

① 고객용 화장실 사용가능 여부 (N=241)

	빈도 (명)	백분율 (%)
고객 및 외부인 용 화장실을 사용할 수 없다.	40	16.6
원칙적으로 고객 및 외부인 용 화장실을 사용할 수 없지만, 가끔씩 사용한다.	32	13.28
원칙적으로 고객 및 외부인 용 화장실을 사용할 수 있지만, 눈치가 보여서 잘 사용하지 못한다.	43	17.84
언제든 고객 및 외부인 용 화장실을 사용할 수 있다.	126	52.28

표 46 고객용 화장실 사용 가능 여부

○ 직원용과 고객용 화장실이 분리 되어있지 않다고 응답한 254명 중 241명이 응답했다.

○ 응답자의 29.88%가 “원칙적으로 고객 및 외부인 용 화장실을 사용할 수 없는” 환경에서 근무하고 있다.

○ 응답자의 47.72%가 고객 및 외부인 용 화장실을 편하게 사용할 수 없다고 응답했다.

(2) 일정한 공간에서 근무하는 노동자의 화장실 사용 실태

가. 근무 시간 중 화장실 사용 횟수 (N=719).

	빈도 (명)	백분율 (%)
1회 이하	40	5.56
1~3회	310	43.12
3~5회	312	43.39
5회 이상	57	7.93

표 47 근무 시간 중 평균 화장실 사용 횟수

○ 대다수의 경우 화장실을 최소 1회 이상, 최대 5회 이하 사용하는 것으로 확인된다.

	1회 이하	1~3회	3~5회	5회 이상
6시간 미만	3 (10.71 %)	15 (53.57 %)	9 (32.14 %)	1 (3.57 %)
6~9시간	22 (4.31 %)	236 (46.18 %)	218 (42.66 %)	35 (6.85 %)
9~12시간	15 (9.04 %)	53 (31.93 %)	79 (47.59 %)	19 (11.45 %)
12시간 이상	0 (0 %)	3 (75 %)	0 (0 %)	1 (25 %)

표 48 근무시간 대비 하루 평균 화장실 사용 횟수

○ 근무시간 대비 화장실 가는 횟수를 확인했을 때, 6~9시간 근무자의 반수 정도가 1~3회 화장실을 사용한다고 하였으나, 4.31%는 근무시간 동안 화장실을 1회 이하로 사용한다고 응답했다.

○ 9~12시간 근무자의 반수 정도가 3~5회 화장실을 사용한다고 하였으나, 9.04%는 근무시간 동안 화장실을 1회 이하로 사용한다고 응답했다.

○ 6~9시간, 9~12시간동안 화장실 사용이 1회 이하인 응답자로는, 병원(혹은 의료원)에서 일하는 보건의료계열 종사자, 교육공무직 종사자, 사무금융 종사자, 건설업 종사자, 파리바게트 등이 있었으며, 식사 시간 등의 휴게시간을 포함한 통상적인 근무 시간이 8~9시간 정도임을 감안할 때, 출근에서 퇴근하기까지 화장실을 한 번도 방문하지 못하는 상황이라고 해석 할 수 있다.

○ 절대 수가 적어서 정확한 상황 파악은 어려울 수 있으나, 12시간 이상 근무하면서 1~3회 정도밖에 화장실을 가지 못한다는 응답도 3명 확인되며, 12시간 이상의 근무 시간 중 화장실 사용이 1~3회 정도인 응답자로는, 보건의료계열 종사자, 판매서비스직 종사자가 있었음. 장시간 근무 중에 화장실 사용조차 수월하지 않은 것으로 판단된다.

나. 근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부 (N=724)

	빈도 (명)	백분율 (%)
조금의 불편함도 없이 가능한 편이다.	192	26.52
대체로 가능한 편이다.	434	59.94
대체로 불가능하다.	88	12.15
전혀 가능하지 않다.	10	1.38

표 49 근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부

- 조금의 불편함도 없이 화장실을 언제든지 사용 가능하다는 응답은 26.52%로 나타났다.
- 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 13.53%로 확인된다.

① 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유

	1순위(명)	2순위(명)	3순위(명)
화장실에 갈 시간이 없다.	53	25	18
자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다.	27	42	11
사용 가능한 화장실이 너무 멀리 있거나 인근에 없다.	10	8	32
화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다.	2	2	4
화장실 대기 시간이 너무 길다.	1	3	4
유니폼/작업복 교체 때문에 화장실을 가는 것이 매우 번거롭다.	0	1	3
남녀분리가 안된 화장실이라 불편하다.	0	1	1
불법촬영 등 안전문제가 우려된다.	1	1	4
화장실을 가기 위해 자리를 비우는 것이 주위 동료나 상사의 눈치가 보인다.	3	13	15
화장실을 가기 위해 상사에게 허락을 받아야 한다.	3	2	0
남성 중심의 사업장이라 화장실에 가기가 눈치 보이거나 불편하다.	0	2	0

표 50 근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유

- 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “화장실에 갈 시간이 없다”, 2순위는 “자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다.”, 3순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리 있거나 인근에 없다” 로 확인되었다.
- 대체로 인력부족의 상황이거나, 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 않기 때문에 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 것으로 확인된다.

(3) 일정한 공간에서 근무하는 노동자의 화장실 개선 관련 건의 사항

가. 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험 (N=712)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	166	23.31
없다	546	76.69

표 51 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험

○ 응답자의 1/4 정도에서 회사나 관리자에게 화장실에 대한 문제를 건의/항의한 경험이 있는 것으로 확인된다.

① 건의/항의 내용

고객용 화장실 사용 관련 건의
○ 백화점판매직, 서비스직, 대면 업무의 경우 : “고객용 화장실을 사용하고 싶다.” ○ 보건의료계열 종사자의 경우 : ‘직원 전용 화장실이 따로 설치되었으면 좋겠다.’
화장실 사용 시간 및 화장실 사용에 대한 직장 내 문화에 대한 건의
- 근무시간에 화장실 갈 때 조장에게 얘기하고 가는 것. (직장 내 괴롭힘) - 원청사 직원이 사용하는 화장실을 하청노동자들도 사용할 수 있도록 개방해 달라는 요청 - 혼자 업무를 하는 자리는 화장실을 원하는 대로 갈수가 없어서 인력충원을 요청했었다. - 화장실 가는 횟수나 시간으로 눈치주지 말고, 화장실 가는 시간을 최대 10분으로 제한하지 말아달라고 함
인원 수 대비 충분한 화장실 확충 및 화장실 접근성 대한 건의
- 교대 직원들이 안전하게 사용할 직원전용 화장실이 필요하다 - 근무 인원에 비해 화장실 개수가 미비하고 한편으론 멀리 있는 화장실은 불편하다
화장실 시설에 대한 건의
- 청결 문제 : 화장실 청소 미흡, 화장실 냄새 - 시설 고장 문제 : 변기, 세면기, 선풍기, 온수/수도, 환풍기, 냉·난방시설, 화장실 문, 조명 - 비품 요청 : 변기 클리너, 방향제, 핸드타올, 화장지, 물비누, 치약, 생리대 등 - 화장실 공간 협소 / 노후 된 화장실 - 샤워 시설 설치와 분리 - 수세식 변기 설치
장애인용 화장실 관련 건의
- 장애인 화장실 잠금장치

화장실 사용관련 안전 문제
- 몰래카메라 설치 검사 및 불법 촬영 정기점검 - 문고리 고장
화장실 공간 분리(성별)에 대한 건의
- 남성이 자주 사용 한다. - 가까운 곳을 사용 시 출입구가 남녀 공용이었다.
기타
- 일부인들의 흡연 문제

표 52 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 내용

② 건의/항의한 사항에 대한 개선 (N=157)

	빈도 (명)	백분율 (%)
개선되었다	59	37.58
일부분 개선되었다	45	28.66
개선되지 않았다	41	26.11
결과를 모른다	5	3.18
아직 결론이 나지 않았다	7	4.46

표 53 건의/항의한 사항에 대한 개선

○ 약 2/3의 경우에서 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 파악된다.

나. 화장실 사용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의한 경험 (N=714)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	66	9.24
없다	647	90.62

표 54 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 노동조합에게 건의한 경험

○ 회사나 관리자에게 화장실에 대한 문제를 노동조합에 건의한 경우는 전체 응답의 9.24%로 회사나 관리자에게 건의/항의했던 경우인 23.31% 보다 적었다.

① 건의/항의 내용

○ 회사/관리자에게 건의한 것과 노동조합에 건의한 것의 내용에서 차이는 크지 않았다.

고객용 화장실 사용 관련 건의
○ 백화점판매직, 서비스직, 대면 업무의 경우 : “고객용 화장실을 사용하고 싶다.” ○ 보건의료계열 종사자의 경우 : “직원 전용 화장실이 따로 설치되었으면 좋겠다.”
화장실 사용 시간 및 화장실 사용에 대한 직장 내 문화에 대한 건의
- 업무량이 많고 업무 특성상 매장마다 화장실 여건이 극단적이다. - 화장실 가는 시간을 제한하지 말도록 회사에 건의해달라고 함.
인원 수 대비 충분한 화장실 확충 및 화장실 접근성 대한 건의
- 여직원 인원은 많은데 화장실 수는 적다 - 직원용 화장실이 멀고, 사용 시 대기시간이 길다
화장실 접근성 대한 건의
- 야간 근무하는 여성 직원을 위한 화장실이 설치되어야한다 - 작업장에 화장실설치 - 화장실까지 거리가 멀다.
화장실 시설에 대한 건의
- 청결 문제 : 화장실 청소 미흡, 화장실 냄새 - 시설 고장 문제 : 변기, 세면기, 선풍기, 온수/수도, 환풍기, 냉·난방시설, 화장실 문, 조명 - 비품 요청 : 변기 클리너, 방향제, 핸드타올, 화장지, 물비누, 치약, 생리대, 가방걸이 등 - 화장실 공간 협소 / 노후 된 화장실 - 샤워 시설 설치와 분리 - 수세식 변기 설치
장애인용 화장실 관련 건의
- 장애인 시설이 따로 없음 - 장애학생들을 지원할 때 화장실 사용이 불편하다
화장실 사용관련 안전 문제
- 불법촬영 막기 위한 조치 - 불법촬영 정기점검 - 화장실 잠금장치(비밀번호)
화장실 공간 분리(성별)에 대한 건의
- 남녀공용에서 여성전용으로 분리

표 55 건의/항의 내용

② 건의/항의한 사항에 대한 개선 (N=71)

	빈도 (명)	백분율 (%)
개선되었다	28	39.44
일부분 개선되었다	16	22.54
개선되지 않았다	19	26.76
결과를 모른다	5	7.04
아직 결론이 나지 않았다	3	4.23

표 56 건의/항의한 사항에 대한 개선

○ 약 2/3의 경우에서 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 파악된다.

(4) 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 '일정한 공간'군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가

	가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
본 연구에서의 질문	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실까지의 거리가 너무 멀지는 않은가? - 화장실 칸수(개수)는 충분한가? - 화장실을 이용할 수 있는 휴게시간이 충분히 주어지는가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 원할 때 화장실 방문이 가능한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실이 해당 근무지의 여성에게 적합한 형태인가? - 화장실 사용과 관련된 내부 규칙 또는 관습이 여성에게 적절한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실은 사용하기에 충분히 깨끗하고 위생적인가? - 화장실을 사용할 때에 안전상의 문제를 느끼지 않는가?
일정한 공간에서 근무하는 노동자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 있는지를 묻는 질문에 응답자의 13.08%가 '없다'고 응답하였으며, 3/4 이상의 노동자가 150m 근방에 화장실이 없는 환경에서 근무하고 있는 것으로 추정됨. ○ 100명 중 13명은 화장실의 시설(숫자)이 절대적으로 부족한 환경에서 근무하고 있다는 것으로 예측됨. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 13.53%로 확인됨. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 경우는 응답자의 35.47% 정도로 1/3이 조금 넘는 수준임. ○ 주로 사용하는 화장실이 성별로 분리되어 있지 않은 경우가 711명 중 31명(4.36%)로 확인됨. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대부분의 경우 휴지, 비누/물비누, 거울, 세면대, 핸드타월, 휴지통, 수도 정도의 가장 기본적인 물품/시설은 갖추어진 화장실을 사용하는 것으로 확인됨. 이는 바꾸어 말하면, 이 정도의 기본적인 물품/시설을 사용하지 못하고 있다면, 하위 1~10%에 해당하는 수준의 화장실을 사용하고 있는 것으로 볼 수 있다는 뜻임. ○ 응답자의 1/4에서 온수(77.34%), 조명(74.55%)이 갖추어지지 않은 화장실을 사용하고 있으며, 응답자의 1/3이 넘는 숫자가 환기시설이 제대로 갖추어지지 않은 화장실을 사용하고 있음. ○ 무려 응답자의 58.65%가 주로 화장실에서 안전 문제를 느낀다고 응답함. 절반 이상에 해당하는 여성 노동자가 화장실을 생리적 문제 해결 공간으로써 편안하게 사용하지 못하고, 사용 중 불안감을 느낀다는 의미로 해석해볼 수 있음.

표 57 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 '일정한 공간'군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가

4) 화장실 시설 및 사용 실태 (이동/방문 군)

● 근무 중 원할 때 화장실 사용 가능 여부

○ ‘이동/방문’ 군의 경우 조금의 불편함도 없이 화장실을 언제든지 사용 가능하다는 응답은 7.45% 밖에 되지 않으며, 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 57.76%로 절반 이상의 경우에서 화장실 사용이 용이하지 않은 것으로 확인되었다. 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다”, 2순위는 “사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.”, 3순위는 “화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다”로 확인되었다. 대체로 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 못한 상황이거나, 시설이 너무 지저분해서 화장실 사용을 피하게 되는 것으로 확인된다.

● 개방형 화장실이나 공중 화장실 이용

○ 응답자의 86.34%에서 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답함. 10명 중 9명에 가까운 이동/방문 노동자가 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용하고 있다는 뜻으로, 개방형 화장실이나 공중 화장실의 시설, 위생, 안전 등의 문제가 이동/방문 노동을 하는 여성 노동자의 문제와 연결됨을 확인할 수 있었다.

○ 외부 화장실 사용 시 걱정되는 부분으로는, 원할 때 화장실을 사용하지 못해 건강상 우려가 있다는 응답이 46.76%로 가장 큰 비중을 차지함. 그 외에 비위생적 시설로 건강상 우려가 있다는 응답이 많았다. 또한 응답자의 62.28%가 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낀 적 있다고 응답했다.

(1) 이동/방문 노동자의 화장실 시설 실태

가. 근무 시간 중 화장실 사용 횟수 (N=161)

	빈도 (명)	백분율 (%)
1회 이하	27	16.77
1~3회	70	43.48
3~5회	50	31.06
5회 이상	14	8.7

표 58 근무 시간 중 평균 화장실 사용 횟수 (이동/방문)

○ 대다수의 경우 화장실을 최소 1회 이상, 최대 5회 이하 사용하는 것으로 확인된다.

○ ‘일정한 공간’ 군에 비하여 근무 시간 내내 평균 1회 이하로 화장실을 사용한다는 응답이 높은 편으로, 16.77%나 되는 것으로 확인된다.

나. 근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부 (N=161)

	빈도 (명)	백분율 (%)
조금의 불편함도 없이 가능한 편이다.	12	7.45
대체로 가능한 편이다.	56	34.78
대체로 불가능하다.	72	44.72
전혀 가능하지 않다.	21	13.04

표 59 근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부 (이동/방문)

- 조금의 불편함도 없이 화장실을 언제든지 사용 가능하다는 응답은 7.45% 밖에 되지 않았다.
- 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 57.76%로 절반 이상의 경우에서 화장실 사용이 용이하지 않은 것으로 확인된다.

① 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유

	1순위(명)	2순위(명)	3순위(명)
사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다.	38	33	16
사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.	23	35	19
화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다.	1	5	33
화장실에 갈 시간이 없다. (업무량 문제 포함)	30	16	19
회사로부터 이동 경로를 통제받고 있어서 화장실 방문이 쉽지 않다.	1	3	5

표 60 근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 (이동/방문)

- 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다”, 2순위는 “사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.”, 3순위는 “화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다” 로 확인되었다.
- 대체로 물리적으로 화장실 접근이 가능하지 못한 상황이거나, 시설이 너무 지저분해서 화장실 사용을 피하게 되는 것으로 확인되었다.

다. 불가피하게 화장실을 사용해야 하는 경우, 화장실 사용 방법 (N=161)

	빈도 (명)	백분율 (%)
주로 작업하는 곳에 있는 화장실을 사용한다.	72	44.72
개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한다.	70	43.48
자비 부담을 해서 화장실을 사용한다.	8	4.97
집에 다녀온다.	6	3.73
기타	5	3.11

표 61 불가피하게 화장실을 사용해야 하는 경우, 화장실 사용 방법 (이동/방문)

○ 근무 중 화장실 사용 자체가 힘들지만, 그럼에도 불구하고 불가피하게 화장실을 반드시 가야만 하는 경우엔 응답자의 44.72%가 주로 작업하는 곳의 화장실을 사용한다고 응답하였다. 고객의 집에 있는 화장실이나 이동해서 잠시 머무르게 되는 장소에 위치한 화장실을 사용하는 것으로 추정된다. 그 외에 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한다는 응답이 많았다.

○ 비율이 높지는 않지만, 자비로 커피를 사서 카페 내의 화장실을 사용하는 등 자비 부담을 택하는 경우나, 집에 다녀오는 경우도 있는 것으로 확인된다.

라. 고객 집 방문 여부 (N=162)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	89	54.94
아니다	73	45.06

표 62 고객 집 방문 여부

○ 업무 상 각각의 고객 집을 방문해야 하는지 묻기 위한 항목으로 54.94%가 고객 집(개인의 거주지)을 방문하여 업무를 수행한다고 응답했다.

① 고객 집 화장실을 사용하지 못하는 이유

	1순위(명)	2순위(명)	3순위(명)
고객이 기피한다.	13	32	21
회사 평가 또는 고객 평가에 반영될 우려가 있다.	16	12	26
안전문제 우려가 있다.	3	3	17
고객에게 요청하기 눈치 보인다.	37	22	5

표 63 고객 집 화장실을 사용하지 못하는 이유 (이동/방문)

○ 고객 집에 방문했을 때, 고객 집 화장실을 사용하지 못하는 이유 1순위는 “고객에게 요청하기 눈치 보인다”, 2순위는 “고객이 기피한다.”, 3순위는 “회사 평가 또는 고객 평가에 반영될 우려가 있다” 로 확인되었다.

(2) 개방형 화장실이나 공중 화장실 사용 경험

가. 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용 경험 (N=161)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	139	86.34
없다	22	13.66

표 64 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용 경험 (이동/방문)

○ 응답자의 86.34%에서 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답하였다. 10명 중 9명에 가까운 이동/방문 노동자가 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용하고 있다는 뜻으로, 개방형 화장실이나 공중 화장실의 시설, 위생, 안전 등의 문제가 이동/방문 노동을 하는 여성 노동자의 문제와 연결됨을 확인할 수 있다.

나. 남녀가 구분되지 않은 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용 경험 (N=138)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	80	57.97
없다	58	42.03

표 65 남녀가 구분되지 않은 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용 경험 (이동/방문)

○ 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용해본 경험이 있는 138명 중 절반이 넘는 80명이 남녀가 구분되지 않는 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답했다.

○ 절반이 넘는 여성 이동/방문 노동자가 불안한 상황에서 화장실 사용을 했을 것을 쉽게 예상할 수 있다.

다. 근무 중 사용한 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낌 (N=114)

	빈도 (명)	백분율 (%)
없다	19	16.67
있다	71	62.28
잘 모르겠다	24	21.05

표 66 근무 중 사용한 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낌

○ 응답자의 62.28%가 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낀 적 있다고 응답했다.

① 안전 문제를 느낀 이유 (중복응답 가능) (N=71)

	빈도 (명)	백분율 (%)
문 잠금장치가 불안정하다.	49	69.01
개인의 사생활이 충분히 보장되지 못하는 것 같다.	38	53.52
화장실을 너무 많은 불특정의 사람들과 공유해야 한다.	50	70.42
남녀분리가 되어있지 않다.	41	57.75
화장실 위치가 외진 곳에 위치한다.	29	40.85
불법촬영을 의심할만한 정황이 있었다.	23	32.39
기타	1	1.41

표 67 안전 문제를 느낀 이유 (이동/방문)

○ 안전문제를 느꼈다고 응답한 71명 중 가장 많은 수가 “화장실을 불특정의 사람들과 공유하는 것”에 대해 안전 문제를 느낀다고 응답함. 그 다음으로는 “문의 잠금장치가 불안정하다”는 응답이 많았다.

○ 그 외에 응답자의 절반 이상이 ‘남녀 분리가 되어 있지 않다’, ‘개인의 사생활이 충분히 보장되지 못하는 것 같다’ 등의 이유로 안전 문제를 느낀다고 응답했다.

라. 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움 (중복응답 가능)

	빈도 (명)	백분율 (%)
비위생적 시설로 건강상 우려가 있다.	58	41.73
원할 때 제때 가지 못해 건강상 우려가 있다.	65	46.76
근무할 때 불안하고, 초조하다.	33	23.74
업무 시간에 차질이 생긴다.	33	23.74
잠겨있는 경우가 많다.	44	31.65
기타	1	0.72

표 68 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움 (이동/방문)

○ 외부 화장실 사용 시 걱정되는 부분에 대해 묻는 항목이었고, 원할 때 화장실을 사용하지 못해 건강상 우려가 있다는 응답이 46.76%로 가장 큰 비중을 차지함. 그 외에 비위생적 시설로 건강상 우려가 있다는 응답이 많았다.

(3) 이동/방문 노동자의 화장실 개선 관련 건의 사항

가. 화장실 시설 및 사용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험 (N=160)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	43	26.88
없다	117	73.13

표 69 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 경험 (이동/방문)

○ 응답자의 1/4 정도에서 회사나 관리자에게 화장실에 대한 문제를 건의/항의한 경험이 있는 것으로 확인된다.

① 건의/항의 내용

고객 집 화장실을 포함한 외부 화장실 사용 관련 건의
- 공중화장실 찾기 어려움. - 회원집의 화장실 사용이 용이치 못하여 곤란을 겪은 적이 있다.
화장실 사용 시간에 대한 건의
- 화장실 갈 시간이 부족하다.
화장실 접근성에 대한 건의
- 근무 장소에 화장실이 없음 - 일과 중 화장실이 멀리 떨어져 있는 경우 사용하기 어려움 - 이동 노동자에게 공중 화장실이 더 많이 오픈되었으면 좋겠다.
화장실 공간 분리(성별)에 대한 건의
- 화장실 남녀 공간 분리가 되어 있지 않음 - 남녀화장실이 복도 하나로 마주보고 있을 정도로 가까운데 들어가는 길목에 문이 없음. 화장실 내부 소리가 너무 적나라하게 밖에 들림.
화장실 시설에 대한 건의
- 청결 문제 : 화장실 청소 미흡, 화장실 냄새 - 시설 고장 문제 - 비품 요청 : 변기 클리너, 방향제, 핸드타올, 화장지, 물비누, 치약, 생리대 등 - 화장실입구 보이는 cctv 요청
화장실 사용관련 직장 내 문화
- 눈치 보지 않고 가게 해달라
화장실 사용관련 건강 문제
- 신장염에 걸렸다고 얘기했었다 - 제때에 볼일을 볼 수 없어서 방광염에 몇 번 걸려 병원 다닌 적 있다고 건의 했습니다

표 70 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의/항의한 내용 (이동/방문)

② 건의/항의한 사항에 대한 개선 (N=42)

	빈도 (명)	백분율 (%)
개선되었다	6	14.29
일부분 개선되었다	4	9.52
개선되지 않았다	27	64.29
결과를 모른다	2	4.76
아직 결론이 나지 않았다	3	7.14

표 71 건의/항의한 사항에 대한 개선 (이동/방문)

○ 약 1/4도 못 미치는 수준에서 일부분 혹은 전부 개선이 된 것으로 파악됨. 개선되지 않았다는 응답의 거의 2/3를 차지하였다.

나. 화장실 사용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의한 경험 (N=161)

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	24	14.91
없다	137	85.09

표 72 화장실 사용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의한 경험 (이동/방문)

○ 회사나 관리자에게 화장실에 대한 문제를 노동조합에 건의한 경우는 전체 응답의 14.91%로 회사나 관리자에게 건의/항의했던 경우인 26.88% 보다 적었다.

① 건의/항의 내용

○ 회사/관리자에게 건의한 것과 노동조합에 건의한 것의 내용 상 차이는 크지 않았다.

공중화장실 사용 관련 건의
- 공중화장실이 생각보다 많이 없어 불편하다. 건물화장실가면 다 잠겨있다. - 방문노동자로서의 화장실사용 불편함을 얘기함
화장실 사용 시간에 대한 건의
- 화장실 사용시간 부족 - 화장실 갈 시간이 필요함
화장실 접근성에 대한 건의
- 운전실에 화장실 설치 - 작업 중 현장에서 화장실 사용 어려움 / 현장 부근에 간이 화장실 설치 건의 화장실 시설 부족 / 화장실 증설 / 화장실 추가 설치 등
화장실 시설에 대한 건의
- 청소상태불량 - 남녀 가림막
화장실 사용관련 직장 내 문화
- 팀장이 따라다니며 화장실 사용까지 감시하는데, 괴롭히지 말라고 회사에 항의 좀 해달라

표 73 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 노동조합에게 건의한 내용 (이동/방문)

② 건의/항의한 사항에 대한 개선 (N=23)

	빈도 (명)	백분율 (%)
개선되었다	2	8.7
일부분 개선되었다	4	17.39
개선되지 않았다	8	34.78
결과를 모른다	5	21.74
아직 결론이 나지 않았다	4	17.39

표 74 건의/항의한 사항에 대한 개선 (이동/방문)

○ 약 1/4 에서 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 파악되나, 응답 수가 작아서 이 문항만으로는 개선 상태를 파악하기 어려운 상태이다.

(4) 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 '이동/방문'군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가

	가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
본 연구에서의 질문	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실까지의 거리가 너무 멀지는 않은가? - 화장실 칸수(개수)는 충분한가? - 화장실을 이용할 수 있는 휴게공간이 충분히 주어지는가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 원할 때 화장실 방문이 가능한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실이 해당 근무지의 여성에게 적합한 형태인가? - 화장실 사용과 관련된 내부 규칙 또는 관습이 여성에게 적절한가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 화장실은 사용하기에 충분히 깨끗하고 위생적인가? - 화장실을 사용할 때에 안전상의 문제를 느끼지 않는가?
이동/방문 노동자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 10명 중 9명에 가까운 이동/방문 노동자가 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용하고 있음. ○ 근무 중 화장실 사용 자체가 힘들지만, 그럼에도 불구하고 불가피하게 화장실을 반드시 가야만 하는 경우엔 응답자의 44.72%가 주로 작업하는 곳의 화장실을 사용한다고 응답함. 고객의 집에 있는 화장실이나 이동해서 잠시 머무르게 되는 장소에 위치한 화장실을 사용하는 것으로 추정됨. 그 외에 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한다는 응답이 많았음. ○ 비율이 높진 않지만, 자비로 커피를 사서 카페 내의 화장실을 사용하는 등 자비 부담을 택하는 경우나, 집에 다녀오는 경우도 있는 것으로 확인됨. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조금의 불편함도 없이 화장실을 언제든지 사용 가능하다는 응답은 7.45% 에 불과함. ○ 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 57.76%로 절반 이상의 경우에서 화장실 사용이 용이하지 않은 것으로 확인됨. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용해본 경험이 있는 138명 중 절반이 넘는 80명이 남녀가 구분되지 않는 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답함. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움을 묻는 질문에서, 비위생적 시설로 건강상 우려가 있다는 응답이 많았음. ○ 응답자의 62.28%가 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낀 적 있다고 응답함.

표 75 세계보건기구(WHO)에서 제시하는 보건의료서비스의 네 가지 기준에 따른 '이동/방문'군의 화장실 시설 및 환경적 조건 평가

5) 건강영향

○ 화장실 이용과 관련된 건강 영향은 응답자의 422명(48.3%)이 느낀다고 응답하여 절반에 가까운 노동자들이 화장실 이용과 관련된 건강 영향을 느낌을 알 수 있다.

○ 근무 중 화장실 이용과 관련하여 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한하는 정도는 각각 전체의 36.9%, 30.3%로 적지 않은 노동자들이 화장실 이용문제로 인해 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한함을 알 수 있다. 화장실 이용 정도에 따라 ‘이용 어려움 군’ 과 ‘이용 쉬움 군’ 으로 구분하였을 때, 이용 어려움 군에서 수분 섭취 제한은 83.1%, 음식물 섭취 제한은 74.5%로, 이용 쉬움 군에서 수분 섭취 제한은 23.1%, 음식물 섭취 제한은 17.8%로 두 집단 간의 차이가 있다. 화장실 이용이 어려울수록 스스로 수분 섭취 및 음식물 섭취를 노동자가 많음이 드러났다.

○ 58.9% 응답자가 화장실과 관련된 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답하였다. 느끼는 감정에 대해서는 불안감이 64.5%로 가장 높게 나타났으며, 자신감/자존감 저하 26.5%, 우울감 20.8%로 화장실 이용이 심리적인 문제 또는 감정에 영향을 주는 것으로 파악된다. 화장실 이용 어려움 군에서 91.0%가 심리적인 문제가 발생하는 편이라고 응답하였으며 이용 쉬움 군에서 49.8%만이 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답하였다. 따라서 노동자 개인이 느끼는 화장실 이용 가능 정도에 따라 심리적인 문제 및 감정에 영향을 받는 것으로 드러났다.

○ 화장실 이용 정도에 따라 증상 및 질병의 유병률에서 차이가 났다. 비뇨기계 증상, 위장관계 증상, 생리 중 증상, 탈수 증상으로 분류한 증상 모두에서 화장실 이용 어려움 군에서 이용 쉬움 군에 비해 통계적으로 유의하게 높게 증상을 호소하는 것으로 나타났다. 또한 질병의 유병률에서도 대부분 질환에서 (신우신염 제외) 이용 어려움 군에서 이용 쉬움 군에 비해 통계적으로 유의하게 높게 해당 질환을 진단받은 것으로 나타나 화장실 이용 정도에 따라 노동자들의 건강 증상 및 질병 유병률에 차이가 있음이 드러났다.

○방광염은 이동/방문 노동자에서 일정한 공간에서 일하는 노동자에 비해 통계적으로 높은 유병률을 보였으나, 다른 질환에서는 그렇지 않았다.

○근무시간, 휴식시간, 화장실 이용 횟수에 따라 방광염의 유병률이 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 하지만 근무시간이 길수록, 휴식시간이 짧을수록 방광염의 유병률이 낮아지는 경향을 보였다.

(1) 전체 건강영향

○ 전체 분석 대상자 수는 889명이며, 문항에 응답하지 않은 사람은 해당 문항에서 결측 값으로 처리하여 분석하였다.

○ ‘근무 중 원할 때 화장실 이용이 가능합니까?’ 라는 질문에 ‘조금의 불편함도 없이 가능한 편이다.’ 또는 ‘대체로 가능한 편이다.’ 로 응답한 사람을 ‘이용 쉬움’ 군으로, ‘대체로 불가능하다’ 또는 ‘전혀 가능하지 않다’ 고 응답한 사람을 ‘이용 어려움’ 군으로 분류하여 분석을 진행하였다.

가. 화장실 이용과 관련되어 건강상 불편함 느낀 정도 및 빈도

① 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못해 건강상 불편함을 느끼십니까?(N=874)

	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	106	12.1
약간 그렇다	316	36.2
그렇지 않은 편이다	273	31.2
전혀 그렇지 않다	179	20.5

표 76 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못하여 겪는 건강상 불편감 정도 (전체)

② 얼마나 주로 화장실 이용과 관련한 건강 문제를 느끼십니까?(N=414)

	빈도 (명)	백분율 (%)
한 달에 1회 미만	151	36.5
주 1~2회	142	34.3
주 3~4회	25	6.0
주 5회 이상	11	2.7
항상 경험한다.	66	15.9
기타	19	4.6

표 77 화장실 이용과 관련한 건강 문제를 느끼는 빈도 (전체)

○ 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못하여 건강상에 불편감을 느끼는 사람은 매우 그렇다 106명 (12.1%), 약간 그렇다 316명(36.2%)로 전체 응답자의 48.3%였으며, 그렇지 않은 편이다 또는 전혀 그렇지 않다고 응답한 사람이 전체 응답자의 51.7%를 차지하였다.

○ 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못하여 건강상에 불편함을 느낀다는 문항에 매우 그렇다 또는 약간 그렇다고 응답한 사람들이 화장실 이용과 관련하여 느낀 건강빈도 정도는 다음과 같다. 한 달에 1회 미만 151명(36.5%), 주 1~2회 142명(34.3%)로 전체의 약 70.8%를 차지하였다. 세 번째로 다수가 한 응답은 항상 경험한다 66명(15.9%)으로 주 3~4회 25명(6.0%) 또는 주 5회 이상 11명 (2.7%)보다 많았다.

나. 근무 중 화장실 사용과 관련된 음식물 및 수분 섭취 제한, 지사제 복용 여부

① 수분섭취

㉠ 근무 중 화장실을 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 수분 섭취를 스스로 제한했던 경험이 있습니까?(N=876)

	빈도 (명)	백분율 (%)
전혀 없다	210	24
거의 없다	343	39.2
자주 있는 편이다	230	26.3
항상 그렇다	93	10.6

표 78 근무 중 화장실 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 수분 섭취 제한 경험 (전체)

㉡ 근무 중 화장실 사용과 수분 섭취 제한 경험(N=864)

	수분 섭취 제한 경험 없음	수분 섭취 제한 경험 있음
이용 쉬움	515(76.3%)	160(23.7%)
이용 어려움	32(16.9%)	157(83.1%)

표 79 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 수분 섭취 제한 경험 (전체)

○ 근무 중 화장실 사용을 할 수 없거나 없을 것 같다는 이유로 수분을 섭취를 제한한 경험이 있는 사람은 자주 있는 편이다 230명(26.3%), 항상 그렇다는 응답은 93명(10.6%)로 두 응답은 전체의 36.9%를 차지하였다. 거의 없다고 응답한 사람이 343명(39.2%)으로 가장 많은 빈도를 차지하였으며, 전혀 없다 210명(24%)으로 나타났다.

○ 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 수분 섭취 제한 경험이 있는지 화장실 이용 어려움 집단에서 수분 섭취 제한 경험이 있다(자주 있는 편이다 또는 항상 그렇다)고 응답한 비율이 83.1%로 이용 쉬움 집단에서 23.7%만이 수분 섭취 제한 경험이 있는 것과 비교하였을 때, 두 집단 간의 응답 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 화장실 이용 어려움 집단의 경우 대부분 수분 섭취 제한 경험이 있는 것을 확인할 수 있어, 화장실 이용이 어려울수록 스스로 수분 섭취를 제한하는 것을 알 수 있다.

② 음식물 섭취

㉠ 근무 중 화장실을 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 음식물 섭취를 스스로 제한했던 경험이 있습니까?(N=874)

	빈도 (명)	백분율 (%)
전혀 없다	253	28.9
거의 없다	356	40.7
자주 있는 편이다	200	22.9
항상 그렇다	65	7.4

표 80 근무 중 화장실 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 음식물 섭취 제한 경험 (전체)

㉡ 근무 중 화장실 사용과 음식물 섭취 제한 경험 (N=862 (p<0.001))

	음식물 섭취 제한 경험 없음	음식물 섭취 제한 경험 있음
이용 쉬움	554 (82.2%)	120 (17.8%)
이용 어려움	48(25.5%)	140(74.5%)

표 81 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 음식물 섭취 제한 경험 (화장실 이용 수준별)

○ 근무 중 화장실 사용을 할 수 없거나 없을 것 같다는 이유로 음식물 섭취를 제한한 경험에 ‘자주 있는 편이다’는 200명(22.9%), ‘항상 그렇다’는 응답은 65명(7.4%), 전 ‘혀 없다’는 253명(28.9%), ‘거의 없다’는 356명(40.7%)으로 나타났다. 근무 중 화장실을 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 전체 응답자의 30.3%는 음식물 섭취를 자주 또는 항상 제한하고 있다.

○ 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 음식물 섭취 제한 경험과의 관계에서 화장실 이용 어려움 집단에서 ‘음식물 섭취 제한 경험이 있다’ (‘자주 있는 편이다’ 또는 ‘항상 그렇다’)고 응답한 비율이 74.5%로 이용 쉬움 집단에서 17.8%만이 음식물 섭취 제한 경험이 있는 것과 비교하였을 때, 두 집단 간의 응답 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 화장실 이용 어려움 집단의 경우 대부분 음식물 제한 경험이 있는 것을 확인할 수 있어, 화장실 이용이 어려울수록 스스로 음식물 섭취를 제한하고 있음을 알 수 있다.

③ 지사제, 변비약 복용

㉠ 근무 중 화장실 이용에 관한 불편함을 덜고자 지사제, 변비약 등을 복용한 적 있습니까?

	빈도 (명)	백분율 (%)
없다	550	63.9
있다	311	36.1

표 82 근무 중 화장실 이용 불편함에 의한 지사제 및 변비약 복용 (전체)

㉡ 얼마나 자주 지사제, 변비약 등을 복용하십니까?

	빈도 (명)	백분율 (%)
한 달에 1회 미만	249	84.7
주 1~2회	32	10.9
주 3~4회	7	2.4
주 5회 이상	2	0.7
항상 경험한다	1	0.3
기타	3	1

표 83 지사제 및 변비약 복용 횟수 (전체)

㉢ 근무 중 화장실 사용과 지사제, 변비약 복용 여부(N=849 (p=0.208))

	지사제, 변비약 복용 경험 없음	지사제, 변비약 복용 경험 있음
이용 쉬움	429(64.7%)	234(35.3%)
이용 어려움	111(59.7%)	75(40.3%)

표 84 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 지사제 변비약 복용 여부 (화장실 이용 수준별)

○ 근무 중 화장실 이용에 관한 불편함을 덜고자 지사제 및 변비약 등을 복용한 경험이 있는 사람은 550명(64.9%)이며, 대부분은 한 달에 1회 미만(84.7%)로 응답하였다.

○ 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 지사제 및 변비약 복용 여부에 대한 응답에서 지사제 변비약 복용 여부는 이용 힘들 집단에서 40.3%, 이용 쉬움 집단에서 35.3%로 두 집단 간의 큰 차이는 없었다.

다. 생리/임신 등 여성 생애주기와 관련된 화장실 이용

① 생리 휴가를 자유롭게 사용할 수 있습니까? (N=856)

	빈도 (명)	백분율 (%)
그렇다	413	48.2
아니다	443	51.8

표 85 자유로운 생리 휴가 사용 (전체)

② 생리기간 중 근무할 때에, 장시간동안 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 (생리대 교체를 제때 하지 못함, 생리혈이 새어나옴 등) 경험이 있습니까?(N= 434)

	빈도 (명)	백분율 (%)
전혀 없다	71	16.4
거의 없다	194	44.7
자주 있는 편이다	154	35.5
항상 그렇다	15	3.5

표 86 생리기간 중 장시간동안 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험 (전체)

③ 임신/수유 기간 중 근무할 때에, 필요할 때 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험이 있습니까?(N=846)

	빈도 (명)	백분율 (%)
없다	317	37.5
있다	90	10.6
해당사항없음 (임신/수유 경험없음)	439	51.9

표 87 임신/수유 중 근무할 때 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험

○ 생리 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는가에 대한 질문에 413명(48,2%)은 그렇다고 응답하였으며 443명(51.8%)은 ‘아니다’ 고 응답하였다. 자유롭게 생리휴가를 사용하지 못하는 응답자 중 장시간 동안 화장실을 사용하지 못해 곤란한 경험에 대해 152명(35.3%)이 ‘자주 있는 편’ 이라 응답하였고, 15명(3.5%)이 ‘항상 그렇다’ 고 응답하였으며, ‘거의 없다’ 194명(44.7%), ‘전혀 없다’ 71명(16.4%)로 생리 휴가를 사용하지 못하는 사람들 중 39%는 화장실 사용을 하지 못해 곤란했던 경험이 있다고 답하였다. 임신/수유 기간 중 근무할 때 필요할 때 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험은 전체 응답자 중 90명(10.6%)로 나타났다.

○ 이번 설문 응답자의 절반 이상은 자유롭게 생리휴가를 사용하지 못하는 것으로 나타나며, 생리휴가를 사용하지 못하는 응답자 중 39%는 장시간동안 화장실 사용을 하지 못하여 곤란한 경험이 있다고 응답하였다.

4) 최근 1년간 화장실 이용과 관련되어 발생한 증상 및 조치

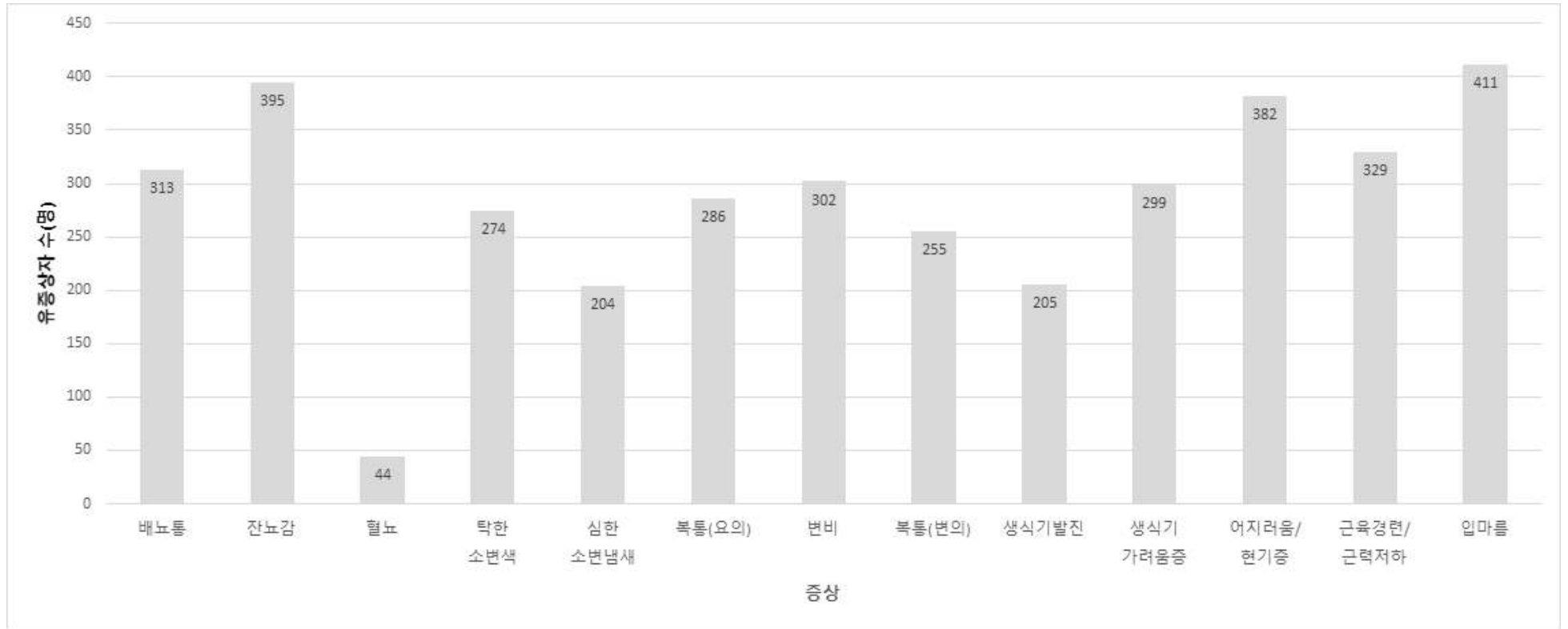


그림 3 화장실 이용과 관련된 증상 (전체)

○ 해당 증상 여부에 따라 있다 혹은 없다고 응답한 사람 중 해당 증상이 있다고 응답한 사람 및 백분율은 다음과 같다. 배뇨통 313명(37.5%), 잔뇨감 395명(47.5%), 혈뇨 44명(5.3%), 탁한 소변색 274명(32.8%), 강하거나 불쾌한 냄새가 나는 소변 204명(24.3%), 요의를 참아야 해서 생기는 복통 286명(34.5%), 심한 변비 302명(36.4%), 변의를 참아야 해서 생기는 복통 255명(30.6%), 생식기 주변부 발진 205명(24.7%), 생식기 주변부 가려움증 299명(35.8%), 근무 중 어지러움 및 현기증 382명(46.1%), 근육경련 및 근력저하 329명(39.4%), 입마름 411명(49.6%)이었다. 입마름 411명으로 가장 많다고 응답하였으며, 혈뇨는 44명으로 가장 적었다.

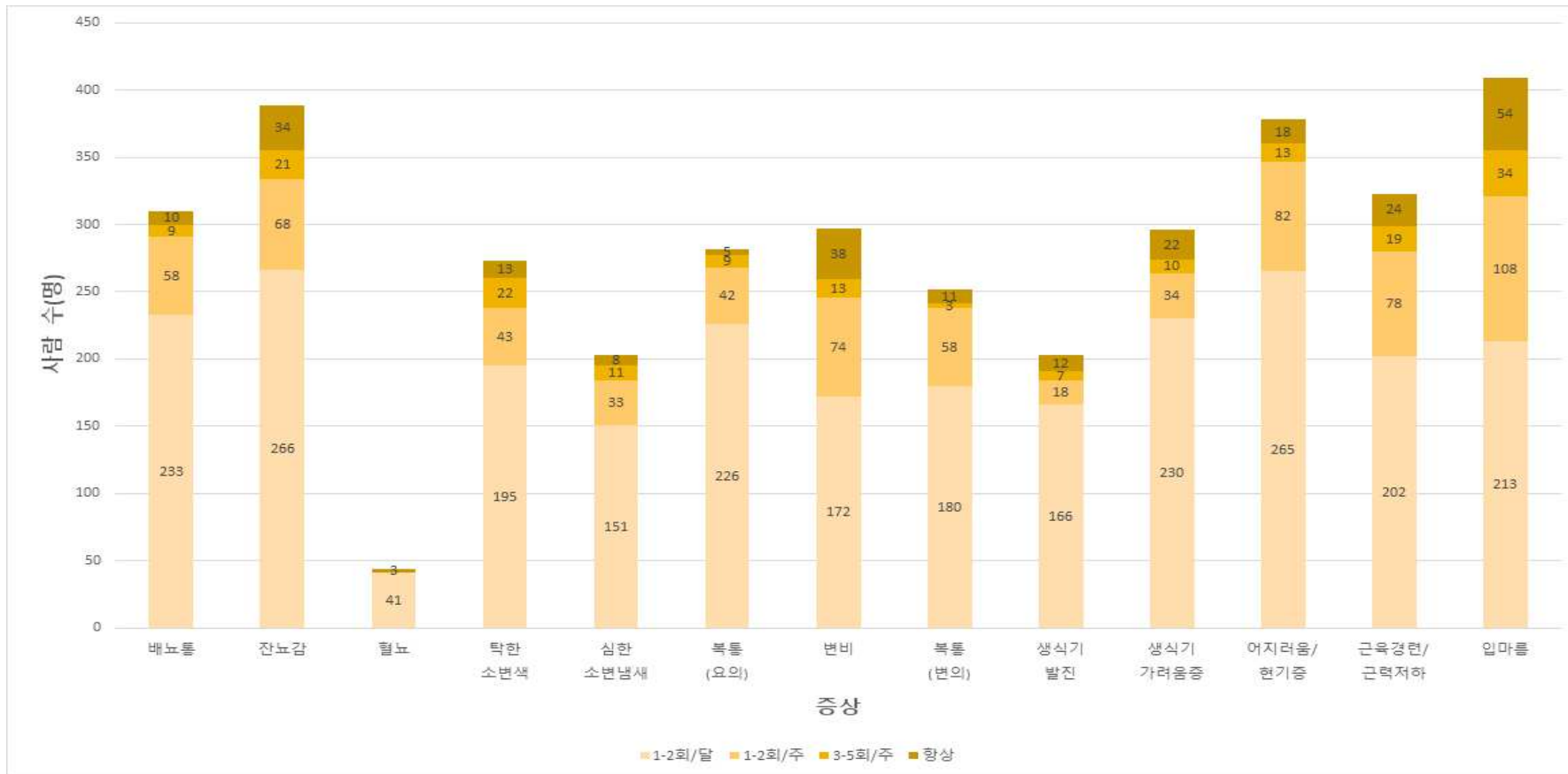


그림 4 화장실 이용과 관련된 증상의 빈도 (전체)

○ 화장실 이용과 관련된 증상의 빈도는 대부분 ‘한 달에 1~2회 정도 겪는다’가 모든 증상에서 가장 많았다. 혈뇨는 유증상의 대부분이 한 달에 1~2회 정도 빈도로 41명(93.2%)로 비율이 가장 높았으며, 입마름의 경우 213명(52.1%)로 비율은 가장 적었다. 하지만 모든 증상에서 한 달에 1~2회 정도 겪는다는 응답이 가장 많이 차지하였다. 항상 느낀다고 응답한 비율은 입마름이 54명(13.2%)로 가장 많았으며, 요의를 참아야 해서 발생하는 복통이 5명(1.8%)로 가장 작았다.

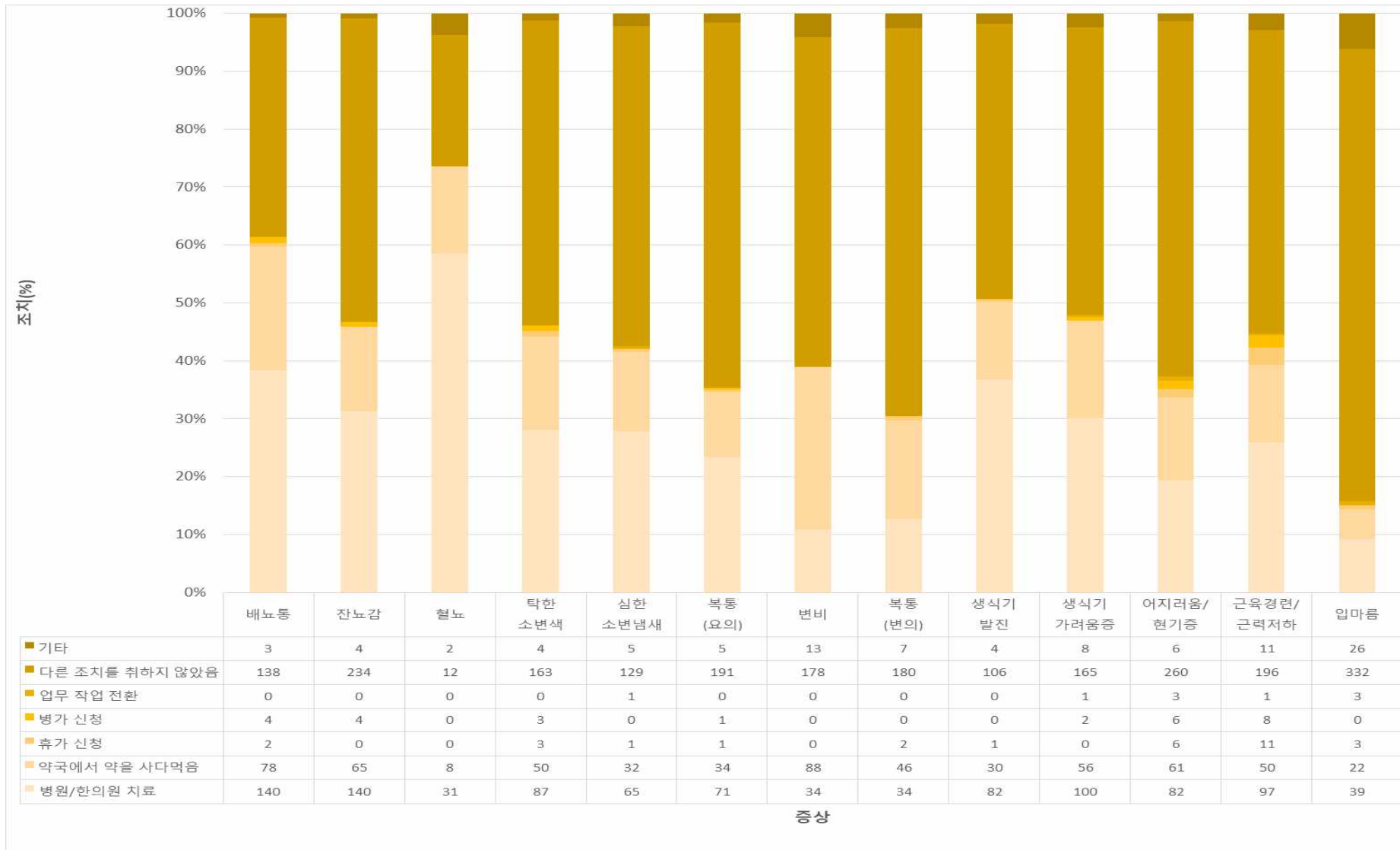


그림 5 화장실 이용과 관련된 증상에 대한 조치 (전체)

○ 화장실 이용과 관련된 증상에 대한 조치는 혈뇨, 배뇨통을 제외한 모든 증상에서 다른 조치를 취하지 않았음이 가장 많은 응답을 차지하였다. 변비는 그 다음으로 약국에서 약을 사다먹음이 다음으로 가장 많은 응답을 차지하였으며, 그 외 증상에서는 병원/한의원 치료가 다음으로 많은 응답을 차지하였다. 혈뇨에 대한 조치로는 병원/한의원 치료가 가장 높은 비율을 차지하였으며, 배뇨통의 경우 병원/한의원 치료가 140명, 다른 조치를 취하지 않았음 138명으로 비슷하게 나타났다.

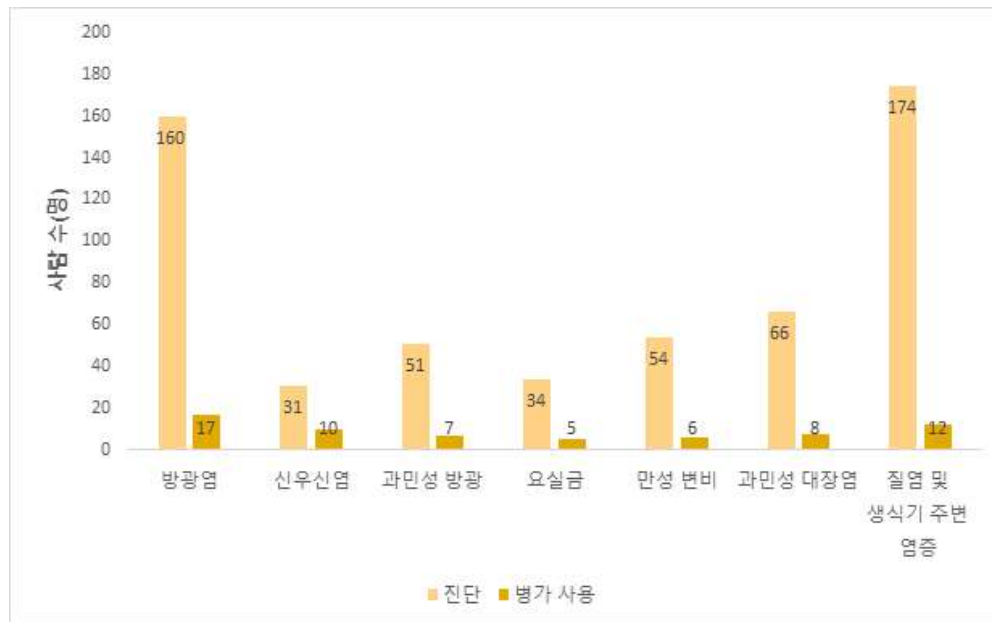


그림 6 비뇨생식기계 질환과 병가 사용 (전체)

○ 지난 1년간 비뇨생식기계 질환을 진단받은 사람의 비율은 질염 및 생식기 주변 염증이 174명(20.9%)로 가장 많았으며, 신우신염이 31명(3.7%)로 가장 적었다. 해당 질환을 진단받은 사람에 비해 병가 사용의 비율은 신우신염이 약 33%로 가장 많았으며, 다른 질환은 진단받은 사람에 대한 병가 사용 비율이 10% 내외로 나타났다.

바. 화장실 이용과 관련된 건강영향에 대한 인식 및 산재 신청 경험

① 다음의 증상이나 진단명 중 화장실 이용이 불편한 업무 환경 때문에 발생한다고 생각하는 것을 모두 골라주십시오. (N=762)

	빈도 (명)	백분율 (%)
방광염	521	68.4
신우신염	215	28.2
요의를 참아야 해서 발생하는 하복부 통증	452	59.3
만성 변비	333	43.7
변의를 참아야 해서 발생하는 하복부 통증	349	45.8
질염 및 생식기 주변부 염증	256	33.6
탈수 증상	181	23.6

표 88 화장실 이용이 불편한 업무 환경 때문에 발생한다고 생각하는 증상 및 질병 (전체)

○ 방광염의 경우 521명(68.4%)이 화장실 이용이 불편한 업무 환경 때문에 발생한다고 생각하며, 그 뒤로 요의를 참아야 해서 발생하는 하복부 통증(59.3%), 변의를 참아야 해서 발생하는 하복부 통증(45.8%)로 뒤를 이었다. 신우신염은 28.2%, 탈수 증상은 23.6%만이 화장실 이용과 관련된 업무 환경과 질병 및 증상이 관련 있다고 응답하였다.

② 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못해서 질병이 발생했다는 내용으로 산재를 신청하신 적 있습니까?

	빈도 (명)	백분율 (%)
있다	4	0.5
없다	863	99.5

표 89 근무 중 화장실 이용과 관련한 질병에 대한 산재 신청 여부 (전체)

○ 해당 문항 응답자 중 4명(0.5%)이 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못해서 질병이 발생했다는 내용으로 산재를 신청한 적이 있다고 응답하였다.

사. 화장실 이용과 관련된 심리적 영향

① 화장실 이용과 관련되어 심리적인 문제가 발생한다고 느끼십니까?

	빈도 (명)	백분율 (%)
매우 그렇다	181	20.9
약간 그렇다	329	38.0
그렇지 않은 편이다	172	19.9
전혀 그렇지 않다	184	21.2

표 90 화장실 이용과 관련한 심리적인 문제 발생 (전체)

② 어떤 감정을 느끼십니까? 모두 골라주십시오. (N=501)

	빈도 (명)	백분율 (%)
우울감	104	20.8
불안감	323	64.5
자신감/자존감 저하	133	26.5
화, 짜증, 분노	0	0
기타	0	0

표 91 화장실 이용과 관련 심리적인 문제 발생 시 느끼는 감정 (전체)

③ 근무 중 '화장실 사용과 심리적인 문제'가 발생한다고 느끼십니까? (N=854 (p<0.001))

	그런 편이다	그렇지 않은 편이다
이용 쉬움	331(49.8%)	334(50.2%)
이용 어려움	172(91.0%)	17(9.0%)

표 92 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 화장실 사용과 관련된 심리 문제 발생 (전체)

○ 화장실 이용과 관련하여 심리적인 문제가 발생한다고 느끼는 사람은 매우 그렇다 181명(20.9%), 약간 그렇다 329명(38.0%)로 전체의 58.9%가 있다고 느끼고 있으며 그렇지 않은 편이다 172명(19.9%), 전혀 그렇지 않다 184명(21.2%)이었다.

○ 화장실 이용과 관련하여 심리적인 문제 발생 시 느끼는 감정에는 불안감 323명(64.5%), 자신감/자존감 저하 133명(26.5%), 우울감 104명(20.8%)로 응답하였다.

○ 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 화장실 사용과 관련된 심리 문제 발생 여부에 대한 응답을 비교하였을 때, 화장실 이용 어려움 집단에서 화장실 사용으로 인한 심리적인 문제가 발생(매우 그렇다 + 약간 그렇다) 한다고 응답한 사람이 91.0%로 화장실 이용 쉬움 집단에서 49.8%만이 심리적인 문제가 발생한다고 생각하는 것과 차이가 있다. 화장실 이용이 어렵다고 느끼는 사람일수록 화장실 사용과 관련된

심리적인 문제가 발생한다고 생각하고 있으며, 화장실 이용이 쉬운 집단이라도 49.8%의 사람은 화장실 이용과 관련하여 심리적인 문제가 발생할 수 있다고 생각함을 확인할 수 있다. 또한 화장실 사용 문제로 인하여 다수가 불안감을 느끼고 있으며, 그 외에 자신감/자존감 저하, 우울감 등을 겪고 있다.

(2) 건강영향에 미치는 요인

가. 화장실 이용 가능 정도와 고용 형태 N= 863 (p<0.001)

	정규직	비정규직
이용 쉬움	478(70.8%)	197(29.2%)
이용 어려움	73(38.8%)	115(61.2%)

표 93 고용 형태 별 화장실 이용 가능 정도

○ 화장실 이용 어려움 그룹에서 비정규직이 115명(61.2%), 정규직이 73명(38.8%) 차지하였으며, 이용 쉬움 그룹에서는 비정규직이 197명(29.2%), 정규직이 478명(70.8%)이었다.

나. 화장실 이용 가능 정도 별 증상 유무

	증상	증상유무	이용 쉬움	이용 어려움	p-value
비뇨기계 증상	배뇨시 통증	있음	184 (28.7%)	125 (66.8%)	<0.001
		없음	456 (71.3%)	62 (33.2%)	
	잔뇨감	있음	251 (39.5%)	140 (74.9%)	<0.001
		없음	385 (60.5%)	47 (25.1%)	
	혈뇨	있음	25 (3.9%)	19 (10.3%)	0.001
		없음	610 (96.1%)	166 (89.7%)	
	탁한 소변 색	있음	164 (25.5%)	109 (58.9%)	<0.001
없음		479 (74.5%)	76 (41.1%)		
소변의 심한 냄새	있음	117 (18.2%)	86 (46.0%)	<0.001	
	없음	527 (81.8%)	101 (54.0%)		
요의로 인한 복통	있음	158 (24.9%)	121 (66.1%)	<0.001	
	없음	479 (75.1%)	62 (33.9%)		
위장관계 증상	심한 변비	있음	196 (30.8%)	104 (56.5%)	<0.001
		없음	441 (69.2%)	80 (43.5%)	
변의로 인한 복통	있음	148 (23.1%)	103 (55.1%)	<0.001	
	없음	492 (76.9%)	84 (44.9%)		
생리 중 증상	생식기 주변부 발진	있음	121 (19.1%)	84 (44.9%)	<0.001
		없음	514 (80.9%)	103 (55.1%)	
생식기 주변부 가려움증	있음	183 (28.4%)	113 (61.1%)	<0.001	
	없음	461 (71.6%)	72 (38.9%)		
탈수 증상	어지러움/현기증	있음	243 (38.2%)	135 (73.0%)	<0.001
		없음	393 (61.8%)	50 (27.0%)	
	근육경련/근력저하	있음	207 (32.3%)	118 (63.1%)	<0.001
없음		434 (67.7%)	69 (36.9%)		
입마름	있음	271 (42.6%)	137 (74.5%)	<0.001	
	없음	365 (57.4%)	47 (25.5%)		

표 94 화장실 이용 가능 정도 별 증상 유무

○ 화장실 이용 어려움 군이 이용 쉬움 군과 비교하였을 때, 비뇨기계증상(배뇨시 통증, 잔뇨감, 혈뇨, 탁한 소변 색, 소변의 심한 냄새, 요의로 인한 복통), 위장관계 증상(심한 변비, 변의로 인한 복통), 생리 중 증상(생식기 주변부 발진, 생식기 주변부 가려움증), 탈수와 연관된 증상(어지러움/현기증, 근육경련/근력저하, 입마름) 모두 증상이 있는 사람의 비율이 통계적으로 유의하게 높았다.

다. 화장실 이용 가능 정도 별 유병률

질병	진단 유무	이용 쉬움	이용 어려움	p-value
방광염(N=834)	있음	100 (15.4%)	58 (31.2%)	<0.001
	없음	548 (84.6%)	128 (68.8%)	
신우신염(N=828)	있음	22 (3.4%)	9 (4.9%)	0.362
	없음	621 (96.6%)	176 (95.1%)	
과민성 방광(N=821)	있음	23 (3.6%)	28 (15.1%)	<0.001
	없음	613 (96.4%)	157 (84.9%)	
요실금(N=829)	있음	13 (2.0%)	19 (10.2%)	<0.001
	없음	630 (98.0%)	167 (89.8%)	
만성 변비(N=827)	있음	34 (5.3%)	20 (10.7%)	0.009
	없음	606 (94.7%)	167 (89.3%)	
과민성 대장염(N=820)	있음	41 (6.4%)	24 (13.1%)	0.003
	없음	596 (93.6%)	159 (86.9%)	
질염 및 생식기 주변부 염증(N=824)	있음	108 (16.9%)	63 (34.2%)	<0.001
	없음	532 (83.1%)	121 (65.8%)	

표 95 화장실 이용 가능 정도 별 유병률

○ 화장실 이용 어려움 군이 방광염, 과민성 방광, 요실금, 만성 변비, 과민성 대장염, 질염 및 생식기 주변부 염증에서 화장실 이용 쉬움 군과 비교하였을 때 해당 질환을 진단받은 사람의 비율이 통계적으로 유의하게 높았다. 다만 신우신염에서는 두 집단 사이에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

라. 근무 형태 별 유병률

질병	진단 유무	일정한 공간	이동/방문
방광염(N=829)*	있음	118 (17.48%)	42 (27.27%)
	없음	557 (82.52%)	112 (72.73%)
신우신염(N=823)	있음	23 (3.44%)	8 (5.19%)
	없음	646 (96.56%)	146 (94.81%)
과민성 방광(N=817)	있음	40 (6.02%)	11 (7.24%)
	없음	625 (93.98%)	141 (92.76%)
요실금(N=825)	있음	24 (3.57%)	10 (6.58%)
	없음	649 (96.43%)	142 (93.42%)
만성 변비(N=822)	있음	44 (6.59%)	8 (5.19%)
	없음	624 (93.41%)	146 (94.81%)
과민성 대장염(N=816)	있음	51 (7.68%)	15 (9.87%)
	없음	613 (92.32%)	137 (90.13%)
질염 및 생식기 주변부 염증(N=819)	있음	135 (20.3%)	38 (24.68%)
	없음	530 (79.7%)	116 (75.32%)

표 96 근무 형태 별 유병률

* $p < 0.05$

○ 근무 형태 별 유병률을 살펴보았을 때, 방광염의 경우 ‘이동/방문’ 군에서 ‘일정한 공간’ 군에 비해 통계적으로 유의하게 높은 유병률을 보이는 것을 확인할 수 있다.

○ 그에 비해 다른 질환들은 근무 형태 별 유병률의 차이를 보이지는 않았다.

마. 하루 평균 근무시간 별 유병률

질병	진단 유무	6시간 미만	6~9시간	9~12시간	12시간 이상
방광염(N=831)	있음	10 (28.57%)	102 (17.74%)	45 (20.93%)	3 (50%)
	없음	25 (71.43%)	473 (82.26%)	170 (79.07%)	3 (50%)
신우신염(N=825)	있음	2 (5.56%)	17 (2.98%)	11 (5.19%)	1 (16.67%)
	없음	34 (94.44%)	554 (97.02%)	201 (94.81%)	5 (83.33%)
과민성 방광(N=818)	있음	3 (8.33%)	34 (6.01%)	12 (5.71%)	2 (33.33%)
	없음	33 (91.67%)	532 (93.99%)	198 (94.29%)	4 (66.67%)
요실금(N=8257)	있음	4 (11.11%)	19 (3.32%)	10 (4.72%)	1 (16.67%)
	없음	32 (88.89%)	554 (96.68%)	202 (95.28%)	5 (83.33%)
만성 변비(N=824)	있음	3 (8.82%)	29 (5.1%)	21 (9.77%)	0 (0%)
	없음	31 (91.18%)	540 (94.9%)	194 (90.23%)	6 (100%)
과민성 대장염(N=818)	있음	4 (11.11%)	40 (7.12%)	21 (9.81%)	1 (16.67%)
	없음	32 (88.89%)	522 (92.88%)	193 (90.19%)	5 (83.33%)
질염 및 생식기 주변부 염증(N=821)	있음	9 (25%)	117 (20.67%)	46 (21.6%)	2 (33.33%)
	없음	27 (75%)	449 (79.33%)	167 (78.4%)	4 (66.67%)

표 97 하루 평균 근무시간 별 유병률

○ 통계적으로 유의미한 결과 값이 나오지는 않았으나, 근무시간이 길수록 방광염 유병률이 높아지는 경향성이 확인되었다.

바. 휴식시간 별 유병률

질병	진단 유무	30분 미만	30분~1시간	1~2시간
방광염(N=801)	있음	46 (24.6%)	62 (18.62%)	47 (16.73%)
	없음	141 (75.4%)	271 (81.38%)	234 (83.27%)
신우신염(N=759)	있음	10 (5.41%)	10 (3.03%)	10 (3.57%)
	없음	175 (94.59%)	320 (96.97%)	270 (96.43%)
과민성 방광(N=788)	있음	15 (8.29%)	19 (5.78%)	14 (5.04%)
	없음	166 (91.71%)	310 (94.22%)	264 (94.96%)
요실금(N=797)	있음	15 (7.98%)	10 (3.02%)	9 (3.24%)
	없음	173 (92.02%)	321 (96.98%)	269 (96.76%)
만성 변비(N=795)	있음	13 (7.03%)	19 (5.72%)	20 (7.19%)
	없음	172 (92.97%)	313 (94.28%)	258 (92.81%)
과민성 대장염(N=789)	있음	14 (7.61%)	31 (9.51%)	21 (7.53%)
	없음	170 (92.39%)	295 (90.49%)	258 (92.47%)
질염 및 생식기 주변부 염증(N=792)	있음	47 (25.54%)	59 (17.82%)	62 (22.38%)
	없음	137 (74.46%)	272 (82.18%)	215 (77.62%)

표 98 휴식시간 별 유병률

○ 통계적으로 유의미한 결과 값이 나오지는 않았으나, 휴게시간이 길수록 방광염 유병률이 낮아지는 경향성이 확인되었다.

○ 과민성 방광, 요실금, 과민성 대장염과 같은 질환은 화장실을 자주 이용해야 하는 질환임에도 불구하고 7~8% 가량에서 휴게시간을 30분 미만으로 사용하는 것으로 나타난다.

사. 근무 시간 중 하루 평균 화장실 이용 횟수 별 유병률

질병	진단 유무	3회 미만	3회 이상
방광염(N=838)	있음	136 (18.53%)	24 (23.08%)
	없음	598 (81.47%)	80 (76.92%)
신우신염(N=832)	있음	28 (3.85%)	3 (2.88%)
	없음	700 (96.15%)	101 (97.12%)
과민성 방광(N=825)	있음	46 (6.37%)	5 (4.85%)
	없음	676 (93.63%)	98 (95.15%)
요실금(N=834)	있음	30 (4.1%)	4 (3.92%)
	없음	702 (95.9%)	98 (96.08%)
만성 변비(N=831)	있음	50 (6.88%)	3 (2.88%)
	없음	677 (93.12%)	101 (97.12%)
과민성 대장염(N=825)	있음	59 (8.17%)	7 (6.8%)
	없음	663 (91.83%)	96 (93.2%)
질염 및 생식기 주변부 염증(N=828)	있음	154 (21.27%)	20 (19.23%)
	없음	570 (78.73%)	84 (80.77%)

표 99 근무 시간 중 하루 평균 화장실 이용 횟수 별 유병률

○ 통계적으로 유의미한 결과 값이 나오지는 않았으나, 근무 시간 중 화장실 이용 횟수가 많을수록 신우신염, 질염 및 생식기 주변부 염증의 유병률이 낮아지는 경향성이 확인된다.

○ 그밖에도 과민성 방광, 요실금, 과민성 대장염, 만성 변비를 진단 받은 경우 화장실 이용 빈도가 높은 것을 확인할 수 있다.

6) 화장실 사용에 대한 인식

○ 화장실과 관련된 직장 내 문화(비노기계 질환 및 증상에 대해 이야기 할 수 있는가, 화장실을 자주 또는 길게 사용하는데 부정적인 분위기인가)에 대한 항목에서 화장실 이용 어려움 군에서 화장실 이용 쉬움 군보다 부정적인 응답이 많았다.

○ 화장실 사용 관련 인식 중 자유로운 화장실 필요성, 화장실 이용 문제와 화장실 시설이 노동자의 건강권의 중요한 노동조건이라는 데는 집단과 상관없이 대부분 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 는 응답을 하였다. (전체 응답자에서 해당 문항에 대한 답변은 89.3%, 92.2%, 95.3%) 하지만 화장실을 자주 가는 사람에 대한 시선에는 이용 쉬움군에서 부정적인 응답에 해당하는 ‘매우 그렇다’ 와 ‘그렇다’ 의 응답 비율이 높았으며, 화장실 문제는 개인 문제인가에 대한 문항 또한 이용 쉬움 군에서 44.5%가 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 로 응답 이용 어려움 군에서 26.7%만이 해당 응답을 한 것과 차이가 나며, 이는 화장실 이용 정도에 따라 화장실 문제에 대해 다르게 받아들이고 있음을 알 수 있었다.

○ 화장실 시설 및 이용을 위한 노력에서 대부분의 노동자는 여성 비노기계 질환 및 건강권에 대한 교육을 회사 또는 노동조합에서 받은 적이 없었으며, (각각 87.8%, 80.4%) 이는 화장실 이용 가능 정도에 따른 차이는 없었다. 따라서 여성 비노기계 질환 및 건강권에 대한 교육이 필요하다는 것이 드러났다. 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제를 회사 또는 노동 함에 이야기하면 경청 및 해결 방안을 찾을지에 대한 질문에 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 고 답한 사람이 노동조합에서는 76.3%였으나, 회사에서는 45.8%로 나타나 노동 함과 회사에 대한 노동자들의 신뢰 및 기대에서 차이가 있음을 확인하였다. 특히 화장실 이용 어려움 군에서 해당 문제를 회사가 해결해 줄 것인가에 대해 부정적인 응답이 해당 집단의 60.8%로 화장실 이용 문제를 겪는 노동자일수록 회사에 대한 신뢰 및 기대가 낮은 것으로 나타났다.

가. 화장실과 관련된 직장 내 문화

① 나는 직장에서 방광염, 신우신염, 생리 등 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 얘기할 수 있다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=856, p<0.001)		고용 형태 별 (N=854, p=0.052)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	162 (18.7%)	117 (17.5%)	44(23.4%)	89(16.2%)	68(22.4%)
그렇지 않다	180 (20.85%)	138 (20.7%)	40(21.3%)	108(19.6%)	69(22.8%)
그저 그렇다	218 (25.2%)	155 (23.20%)	58(30.9%)	153(27.8%)	63(20.8%)
그렇다	259 (29.9%)	212 (31.70%)	45(23.9%)	171(31.0%)	86(28.4%)
매우 그렇다	47 (5.4%)	46 (6.90%)	1(0.5%)	30(5.4%)	17(5.6%)

표 100 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 비뇨기계 증상 및 질환에 대한 분위기

○ 직장에서 방광염, 신우신염, 생리 등 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 이야기 어렵다는 질문에 ‘매우 전혀 그렇지 않다’ 162명(18.7%), ‘그렇지 않다’ 180명 (20.85%)로 전체 응답자의 1/3 이상이 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 이야기할 수 ‘없다’ 고 응답하였다.

○ 화장실 이용 가능 정도에 따라 이용 어려움 군은 ‘전혀 그렇지 않다’ 44명 (23.4%), ‘그렇지 않다’ 40명(21.3%)이었으며, 이용 쉬움 군에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 162명(18.7%), ‘그렇지 않다’ 138명(20.7%)로 이용 어려움 군에서 이용 쉬움 군과 비교하였을 때 비뇨기계 증상에 대해 편하게 이야기 할 수 없는 환경에서 일하고 있음을 알 수 있다.

○ 고용 형태에 따라서는 비정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 68명(22.4%), ‘그렇지 않다’ 69명(22.8%)로 정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 89명(16.2%), ‘그렇지 않다’ 108명(19.6%)로 비정규직에서 높은 비율로 편하게 이야기할 수 ‘없다’ 는 응답이 많았다.

② 나는 화장실을 자주 가거나, 화장실을 길게 이용하는 것에 대해 부정적인 분위기에서 일하고 있다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=858, p<0.001)		고용 형태 별 (N=858, p<0.001)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	259 (29.8%)	230 (34.4%)	25 (13.2%)	172 (31.1%)	84 (27.5%)
그렇지 않다	279 (32.1%)	222 (33.2%)	53 (28.0%)	191 (34.5%)	84 (27.5%)
그저 그렇다	172 (19.8%)	123 (18.4%)	49 (25.9%)	111 (20.1%)	60 (19.7%)
그렇다	121 (13.9%)	79 (11.8%)	39 (20.6%)	63 (11.9%)	52 (17.0%)
매우 그렇다	38 (4.4%)	15 (2.2%)	23 (12.2%)	13 (2.4%)	25 (8.2%)

표 101 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 화장실 이용에 대한 부정적인 분위기

○ 화장실을 자주 가거나, 화장실을 길게 이용하는 것에 대해 부정적인 분위기에서 일하고 있는가에 대한 질문에 ‘매우 그렇다’ 38명(4.4%), ‘그렇다’ 121명(13.9%)로 전체의 18.3% 정도가 화장실을 자주 또는 길게 이용하는 것에 대해 부정적인 분위기에서 일한다고 답하였다.

○ 이용 가능 정도에 따라 이용 어려움 군에서 ‘매우 그렇다’ 23명(12.2%), ‘그렇다’ 39명(20.6%)이었으며, 이용 쉬움 군에서 ‘매우 그렇다’ 15명(2.2%), ‘그렇다’ 79명(11.8%)로 이용 어려움 군에서 부정적인 분위기에서 일하고 있다고 응답한 비율이 높았다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘매우 그렇다’ 25명(8.2%), ‘그렇다’ 52명(17.0%)이었으며, 정규직에서 ‘매우 그렇다’ 13명(2.4%), ‘그렇다’ 63명(11.9%)로 비정규직에서 부정적인 분위기에서 일하고 있다고 응답한 비율이 높았다.

나. 화장실 사용 관련 인식

① 화장실은 본인이 가고 싶을 때 마음대로 갈 수 있어야 한다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=862, p=0.224)		고용 형태 별 (N=861, p=0.089)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	20 (2.3%)	13 (1.9%)	6 (3.2%)	8 (1.4%)	12 (3.9%)
그렇지 않다	22 (2.5%)	14 (2.1%)	7 (3.7%)	11 (2.0%)	9 (2.9%)
그저 그렇다	51 (5.8%)	40 (5.9%)	11 (5.8%)	28 (5.1%)	22 (7.2%)
그렇다	325 (37.2%)	262 (38.9%)	59 (31.2%)	207 (37.4%)	112 (36.5%)
매우 그렇다	455 (52.1%)	344 (51.1%)	106 (56.1%)	300 (54.2%)	152 (49.5%)

표 102 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용형태와 자유로운 화장실 이용 필요성

○ 화장실은 본인이 가고 싶을 때 마음대로 갈 수 있어야 하는가에 대한 문항에 대해 ‘매우 그렇다’ 455명(52.1%), ‘그렇다’ 325명(37.2%)로 전체의 89.3%가 화장실은 본인이 가고 싶을 때 갈 수 있어야 한다는 응답을 하였다.

○ 이용 가능 정도에 따른 이용 어려움 군에서 ‘매우 그렇다’ 106명(56.1%), ‘그렇다’ 59명(31.2%)이었으며, 이용 쉬움 군에서 ‘매우 그렇다’ 344명(51.1%), ‘그렇다’ 262명(38.9%)로 나타났다. 고용 형태 별로 분류하였을 때 비정규직에서 ‘매우 그렇다’ 152명(49.5%), ‘그렇다’ 112명(36.5%), 정규직에서 ‘매우 그렇다’ 300명(54.2%), ‘그렇다’ 207명(37.4%)로 나타났다. 분류 형태에 따라 약간의 차이는 있지만 적어도 모든 군에서 86% 이상이 자유로운 화장실 이용이 필요하다고 생각하였다.

② 화장실에 자주 가는 사람을 보면 피부리는 것처럼 보인다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=860, p=0.040)		고용 형태 별 (N=859, p=0.133)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	294 (33.8%)	225 (33.4%)	68 (36.4%)	172 (31.0%)	115 (37.7%)
그렇지 않다	329 (37.8%)	255 (37.9%)	66 (35.3%)	214 (38.6%)	112 (36.7%)
그저 그렇다	145 (16.6%)	108 (16.0%)	35 (18.7%)	101 (18.2%)	42 (13.8%)
그렇다	87 (10%)	76 (11.30%)	11 (5.9%)	59 (10.6%)	28 (9.2%)
매우 그렇다	16 (1.8%)	9 (1.30%)	7 (3.7%)	8 (1.4%)	8 (2.6%)

표 103 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 자주 이용 시 피부리는 것처럼 보이는 정도

○ 화장실에 자주 가는 사람을 보면 피부리는 것처럼 보이는지에 대한 질문에 ‘매우 그렇다’ 16명(1.8%), ‘그렇다’ 87명(10%)로 응답하였다.

○ 이용 어려움 군에서는 ‘매우 그렇다’ 7명(3.7%), ‘그렇다’ 11명(5.9%)이었으며, 이용 쉬움군에서 ‘매우 그렇다’ 9명(1.3%), ‘그렇다’ 76명(11.3%)이다. 비정규직에서 ‘매우 그렇다’ 8명(2.6%), ‘그렇다’ 28명(9.2%), 정규직에서 ‘매우 그렇다’ 8명(1.4%), ‘그렇다’ 59명(10.6%)로 ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그렇다’ 는 답변에서 큰 차이가 없었다.

③ 화장실 이용 문제는 개인이 알아서 해결해야 할 문제이다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=857, p<0.001)		고용 형태 별 (N=856, p=0.088)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	171 (19.7%)	118 (17.6%)	53 (28.2%)	97 (17.6%)	71 (23.4%)
그렇지 않다	238 (27.4%)	182 (27.2%)	51 (27.1%)	167 (30.3%)	68 (22.4%)
그저 그렇다	104 (12%)	71 (10.6%)	32 (17.0%)	66 (12.0%)	37 (12.2%)
그렇다	238 (27.4%)	198 (29.6%)	37 (19.7%)	150 (27.2%)	84 (27.6%)
매우 그렇다	117 (13.5%)	100 (14.9%)	15 (8.0%)	72 (13.0%)	44 (14.5%)

표 104 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제는 개인적인 문제라는 인식

○ 화장실 이용 문제는 개인이 알아서 해결해야 할 문제인가에 ‘전혀 그렇지 않다’ 171명(19.7%), ‘그렇다’ 238명(27.4%)로 47.1%가 화장실 문제는 개인이 알아서 해결해야 하는 문제가 아니라고 생각하고 있다.

○ 이용 가능 정도별에 따라 이용 어려움 군에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 53명(28.2%), ‘그렇지 않다’ 51명(27.1%), 이용 쉬움 군에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 118명(17.6%), ‘그렇지 않다’ 182명(27.2%)로 화장실 이용 어려움 군에서 화장실 문제는 개인이 알아서 해결해야 하는 문제가 아니라고 생각하는 비율이 더 높았으며, 특히 ‘전혀 그렇지 않다’ 고 응답한 사람이 28.2%로 이용 쉬움 군 17.6%에 비해 더 높음을 알 수 있다. 또한 이용 어려움 군에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 또는 ‘그렇다’ 는 응답이 55.3%를 차지하여, 화장실 이용이 어려울수록 화장실 이용 문제는 개인적으로 해결해야 할 문제가 아니라고 인식하는 사람이 상대적으로 많음을 확인할 수 있다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 71명(23.4%), ‘그렇지 않다’ 68명(22.4%)이었으며, 정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 97명(17.6%), ‘그렇지 않다’ 167명(30.3%)로 개인이 해결해야 할 문제가 아니라고 생각하는 응답자 비율이 비슷하였다.

④ 화장실 이용 문제는 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈이다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=860, p<0.001)*		고용 형태 별 (N=859, p<0.001)*	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	10 (1.1%)	9 (1.3%)	0 (0.0%)	4 (0.7%)	6 (2.0%)
그렇지 않다	14 (1.6%)	13 (1.9%)	1 (0.5%)	8 (1.4%)	5 (1.6%)
그저 그렇다	44 (5.1%)	39 (5.8%)	5 (2.7%)	33 (6.0%)	11 (3.6%)
그렇다	399 (45.8%)	325 (48.4%)	67 (35.6%)	278 (50.4%)	116 (37.8%)
매우 그렇다	404 (46.4%)	286 (42.6%)	115 (61.2%)	229 (41.5%)	169 (55.0%)

표 105 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈라는 인식

*fisher 정확성 검정

○ 화장실 이용 문제는 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈인가라는 질문에 ‘매우 그렇다’ 404명(46.4%), ‘그렇다’ 399명(45.8%)로 92.2%가 화장실 이용 문제는 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈라는 인식이 있었다.

○ 이용 가능 정도에 따라 이용 어려움 군에서 ‘매우 그렇다’ 115명(61.2%), ‘그렇다’ 67명(35.6%)이었으며, 이용 쉬움 군에서 ‘매우 그렇다’ 286명(42.6%),

‘그렇다’ 325명(48.4%)이었으며, 두 집단 모두 90% 이상 화장실 이용 문제는 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈로 인식하였다. 특히 이용 어려움 군에서 ‘매우 그렇다’가 61.2%를 차지하여 이용 어려움 군에서 더 강하게 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈라 답한 사람이 많았다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘매우 그렇다’ 169명(55.0%), ‘그렇다’ 116명(37.8%), 정규직에서 ‘매우 그렇다’ 229명(41.5%), ‘그렇다’ 278명(50.4%)로 두 집단 모두 90% 이상 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈라 답하였다.

⑤ 화장실 시설은 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=858, p=0.032)*		고용 형태 별 (N=857, p<0.001)*	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	6 (0.7%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	3 (1.0%)
그렇지 않다	5 (0.6%)	5 (0.7%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	4 (1.3%)
그저 그렇다	30 (3.5%)	23 (3.4%)	6 (3.2%)	20 (3.6%)	10 (3.3%)
그렇다	384 (44.2%)	310 (46.3%)	68 (36.0%)	271 (49.3%)	108 (35.2%)
매우 그렇다	444 (51.1%)	325 (48.6%)	115 (60.8%)	255 (46.4%)	182 (59.3%)

표 106 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 이용 문제가 노동자 건강권을 위한 중요한 노동조건이란 인식

*fisher 정확성 검정

○ 화장실 시설은 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이라는 질문에 ‘매우 그렇다’ 444명(51.2%), ‘그렇다’ (44.2%)로 95.3%가 화장실 시설이 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이라고 답하였다.

○ 이용 가능 정도에 따라 이용 어려움 군에서 ‘매우 그렇다’ 115명(60.8%), ‘그렇다’ 68명(36.0%), 이용 쉬움 군에서 ‘매우 그렇다’ 325명(48.6%), ‘그렇다’ 310명(46.3%)로 두 집단 모두 94% 이상이 화장실 시설이 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이라 답하였으며, 특히 이용 어려움 집단에서 ‘매우 그렇다’가 60.8%로 차지하여 이용 어려움 군에서 더 강하게 화장실 시설이 노동자 건강권을 위한 중요한 노동조건이라 답하였다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘매우 그렇다’ 182명(59.3%), ‘그렇다’ 108명(35.2%), 정규직에서 ‘매우 그렇다’ 255명(46.4%), ‘그렇다’ 271명(49.3%)로 95% 이상 화장실 시설이 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이라 답하였다.

다. 화장실 시설 및 이용을 위한 회사 및 노동조합의 노력

① 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 회사로부터 받아본 적이 있습니까?

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=858, p=0.447)		고용 형태 별 (N=857, p<0.001)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
있다	34 (3.9%)	23 (3.4%)	10 (5.3%)	14 (2.5%)	20 (6.5%)
없다	763 (87.8%)	589 (87.9%)	164 (87.2%)	475 (86.2%)	276 (90.2%)
잘 모르겠다	72 (8.3%)	58 (8.7%)	14 (7.4%)	62 (11.3%)	10 (3.3%)

표 107 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 여성 비뇨기계 및 여성 건강 문제 교육 유무(회사)

② 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 노동조합으로부터 받아본 적이 있습니까?

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=856, p=0.106)		고용 형태 별 (N=854, p=0.527)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
있다	58 (6.7%)	42 (6.3%)	15 (8.0%)	34 (6.2%)	23 (7.5%)
없다	697 (80.4%)	546 (81.9%)	141 (75.0%)	439 (80.1%)	248 (81.0%)
잘 모르겠다	111 (12.8%)	79 (11.8%)	32 (17.0%)	75 (13.7%)	35 (11.4%)

표 108 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 여성 비뇨기계 및 여성 건강 문제 교육 유무(노동조합)

○ 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 회사로부터 받아본 적이 있는가에 대한 질문에 763명(87.8%)이 ‘없다’ 고 답하였으며, 이용 가능 정도 분류 및 고용 형태 분류에 따라서 집단마다 86.2%~90.2%가 ‘받아본 적이 없다’ 고 응답하여 다수의 노동자들이 해당 문제에 대한 교육을 회사에서 받지 못한 것으로 드러났다.

○ 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 노동조합으로부터 받아본 적이 있는가에 대한 질문에 697명(80.4%)이 ‘없다’ 고 답하였으며, 이용 가능 정도 분류 및 고용 형태 분류에 따라서 집단마다 75.0%~81.0%가 ‘받아본

적이 없다' 고 응답하여 다수의 노동자들이 해당 문제에 대한 교육을 노동조합에서 받지 못한 것으로 드러났다.

○ 비노기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육은 회사와 노동조합 모두에서 시행이 거의 되지 않는 것으로 파악된다.

③ 내가 일하는 회사는 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제를 얘기하면 경청하고 해결 방안을 함께 찾을 것이다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=860, p<0.001)		고용 형태 별 (N=858, p<0.001)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	102 (11.7%)	39(5.8%)	62(32.8%)	39(7.1%)	61(20.0%)
그렇지 않다	114 (13.1%)	80(11.9%)	32(28.0%)	62(11.2%)	50(16.4%)
그저 그렇다	255 (29.3%)	200(29.8%)	53(28.0%)	178(32.2%)	73(23.9%)
그렇다	317 (36.4%)	277(41.3%)	35(18.5%)	218(39.4%)	95(31.3%)
매우 그렇다	82 (9.4%)	75(11.2%)	7(3.7%)	56(10.1%)	26(8.5%)

표 109 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 시설 및 이용 문제 해결(회사)

④ 내가 가입한 노동조합은 여성이 겪는 화장실 이용 문제에 대해 중요하게 생각하고 해결 방안을 함께 찾을 것이다.

	빈도 (%)	이용 가능 정도 별 (N=862, p=0.610)		고용 형태 별 (N=860, p=0.335)	
		이용 쉬움	이용 어려움	정규직	비정규직
전혀 그렇지 않다	19 (2.2%)	15(2.2%)	3(1.6%)	11(2.0%)	8(2.6%)
그렇지 않다	29 (3.3%)	20(3.0%)	8(4.2%)	16(2.9%)	12(3.9%)
그저 그렇다	159 (18.2%)	118(17.5%)	39(20.6%)	102(18.4%)	54(17.7%)
그렇다	469 (53.8%)	370(55.0%)	94(49.7%)	310(55.9%)	152(49.8%)
매우 그렇다	196 (22.5%)	150(22.3%)	45(23.8%)	116(20.9%)	79(25.9%)

표 110 근무 중 화장실 이용 가능 정도, 고용 형태와 화장실 시설 및 이용 문제 해결(노동조합)

○ 일하는 회사가 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제에 대해 경청하고 해결 방안을 찾을 것인가에 대한 질문에 ‘전혀 그렇지 않다’ 102명(11.7%), ‘그렇다’ 114명(13.1%)로 나타났다.

○ 하지만 이용 가능 정도에 따라 보았을 때 이용 어려움에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 62명(32.8%), ‘그렇지 않다’ 80명(11.9%)로 이용 쉬움에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 39명(5.8%), ‘그렇지 않다’ 80명(11.9%)와 비교하였을 때, 화장실 이용 어려움 군에서 부정적인 응답이 높았다. 따라서 화장실 이용이 어려울수록 회사가 화장실 이용 및 시설과 관련된 문제를 해결해 줄 것이라 생각하지 않음을 확인할 수 있다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 61명(20.0%), ‘그렇지 않다’ 50명(16.4%), 정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 39명(7.1%), ‘그렇지 않다’ 62명(11.2%)로 비정규직에서 부정적인 응답이 높게 나왔다.

○ 노동조합이 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제에 대해 경청하고 해결 방안을 찾을 것인가에 대한 질문에 ‘전혀 그렇지 않다’ 19명(2.2%), ‘그렇다’ 29명(3.3%)이었다.

○ 이용 가능 정도에 따라 보았을 때 이용 어려움에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 3명(1.6%), ‘그렇지 않다’ 8명(4.2%), 이용 쉬움에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 15명(2.2%), ‘그렇지 않다’ (3.0%)와 비교하여 집단 간 큰 차이는 없었다.

○ 고용 형태에 따라 비정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 8명(2.6%), ‘그렇지 않다’ 12명(17.7%), 정규직에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 11명(2.0%), ‘그렇지 않다’ 16명(2.9%)로 두 집단에서 큰 차이는 없었다.

V. 면접 및 참여조사 결과

1. 여성노동자의 ‘화장실’ 문제는 왜 ‘문제화’되지 않았을까?

면접을 진행하면서 많은 여성 노동자들이 서로 다른 업종/직종임에도 불구하고 화장실과 관련된 어려움을 유사하게 겪고 있고, 나아가서 각종 비뇨기계 질환을 경험하고 있다는 사실을 알 수 있었다. 가장 만연한 문제는 방광염이지만, 그 뿐만 아니라 혈뇨, 빈뇨, 신우신염, 오줌소태 등 다양한 건강 문제를 청취할 수 있었다. 그러나 단순히 신체적인 건강 문제만이 아니다. 연구 참여자들은 화장실을 필요할 때 갈 수 없다는 사실로 인한 불안감, 정신적 스트레스를 호소하기도 했으며, 화장실을 가는 것조차 마음대로 조절할 수 없다는 점에서 자존감의 하락을 이야기하기도 했다. 이런 정신건강 문제는 보이지 않는 측면에서 장기적인 영향을 미치기에 더욱 중요하게 다루어야 할 문제다. 한편, 화장실만 보이면 무조건 들려야 한다는 ‘압박감’을 잘 드러내기 위해서 면접 참여자들로 하여금 일터와 가정에서의 화장실 이용기록을 일지로 작성하도록 했고, 이 일지를 통해서 드러난 일터와 가정에서의 화장실 이용 습관의 차이를 비교할 수 있었다.

면접을 진행하면서, 우리는 왜 이토록 일상적으로 발생하고 대부분의 여성 노동자들에게 보편적으로 경험되고 있는 문제가 그동안 ‘문제화’되지 않았는가에 주목했다. 왜 문제로 다루어지지 않았는지를 살펴보기 이전에, 문제의 원인을 보면 여성노동자들이 ‘화장실에 갈 수 없는 문제’에는 여러 가지 유형이 있다. 사업장에 화장실 자체가 미설치되었거나, 제대로 된 면적·시설·위생·안전 환경을 갖추지 않는 경우, 극심한 노동강도로 인해 화장실에 갈 시간 자체가 주어지지 않는 경우, 1인 매장·1인 점포에서의 인력부족 문제 등 다양하다.

이런 원인들은 화장실에 가는 데 소요되는 시간은 왜 노동시간의 배치에서 고려되지 않는지, 휴식시간은 왜 충분한 휴식과 화장실을 가는데 소요되는 시간을 포함해서 구성되지 않는지, ‘화장실’은 일하는 노동자가 잘 사용할 수 있도록 왜 위생적이고 안전하게 마련되어있지 못한지 등 여러 추가적인 고민을 낳는다.

그리고 제가 지금도 망, 머리 망을 쓰고 있잖아요. 근데 위에 올라가면 작업복이 있어요. 모자도 쓰고 무진복인데 이제 모자 따로 있고 요 위에 상의도 따로 있고 상의도 따로 있고 하니까 10분 땡 치고 나오면 옷 갈아입고 더 더 일단. 다 거기서 가서 엄청 빨리 그 제가 처음에 들어 와서 그걸 보고 내가 이렇게까지 해가지고 이 회사를 다녀야 되냐? 내가 정말 이렇게 해야 되냐? 이 생각이 들 정도로, 아 이거 어떻게 하지 10분 동안 이걸 실 수가 있냐? 화장실을 갔다 올 수 있냐? 그래서 진짜 처음 들어와선 화장실도 못 가고. (B3)

즉 이 문제를 ‘화장실’을 원활히 이용하지 못해서 비롯된 건강 문제로만 한정

시켜서 볼 수 없을 것이다. 노동환경과 조건 그리고 사회적인 인식들이 여러 층위에서 맞물려서 발생한 문제이기 때문에, 해결책 역시 화장실의 시설들을 개선하거나 개인이 화장실에 잘 가려고 노력해서 비뇨기계 질환을 예방해야한다는 수세적인 해결에 머무를 수 없다. 화장실에 잘 가기 위해서는 노동시간, 강도, 공간, 휴식의 배치가 노동자의 건강과 필요를 충분히 고려하면서 구성되어야 하기 때문이다.

두 번째 주요한 주제는 이 연구가 ‘여성’에 초점을 맞췄다는 사실이다. 성별에 따라서 일터의 ‘화장실’이라는 공간은 어떻게 다르게 경험되는지, 왜 유독 여성 노동자들은 ‘화장실’과 관련된 어려움을 겪는지를 들여다보았다. 아마 여성과 화장실과 관련된 가장 큰 통념은 이 문제를 생물학적 몸의 구조나 기능의 차원에서 해석하는 일이다. 여성의 몸이 특별히 방광염에 취약하고, 연령이 높아질수록 더 방광염 유병률이 높아진다는 논리다. 하지만 생물학적 측면에서 여성의 몸이 비뇨기계 질환에 더 취약하다면, 노동자들의 질환을 어쩔 수 없는 문제로 치부할 것이 아니라 여성노동자들이 일하는 중간에 화장실에 쉽게 갈 수 있도록 노동시간 및 환경을 개선해야 할 것이다. 그러나 오히려 실제의 일터에서 화장실에 대한 접근성은 여성에게 더 취약하다.

설문조사를 통해 드러났듯이, 화장실에 대한 접근성은 그것을 보장해주는 직장내 조직문화와도 상관적이다. ‘화장실에 자주가거나, 화장실을 길게 이용하는 것에 대해 부정적인 분위기에서 일하고 있다’라는 질문에 대해 화장실 이용이 어렵다고 답한 집단과 쉽다고 답한 집단에서 ‘매우 그렇다’고 응답한 비율은 각각 12.2%와 2.2%였다. 즉, 이 문항을 통해서 우리는 단순히 인력부족, 노동시간, 화장실 공간과 같은 노동환경의 문제만 화장실 접근성에 중요한 영향을 미치는 것이 아니라고 해석할 수 있고, 화장실 이용을 잘 보장해주는 조직문화의 중요성을 상기할 수 있다. 한편, 같은 질문을 각각 비정규직, 정규직에게 물었을 때 응답률은 8.2%, 2.4%로 조직문화 뿐 아니라 고용형태에 따라서도 화장실 접근에 대한 유의미한 차이가 발생한다. 그렇다면 이 문제를 일터에서 여성노동자들이 주로 어떤 위치에 있는지, 어떤 형태로 고용되는지, 한국의 일터에서 조직문화는 전반적으로 어떤 현황인지 이런 문제들과의 연관성 속에서 봐야할 것이다. 비정규 노동의 여성 비율, 관리자로 승급하는 사람들의 성차, 한국사회의 강한 남성적·성차별적 조직문화 특성 등 이런 뿌리 깊은 문제점들 역시 화장실 접근성에 영향을 준다고 할 수 있다.

한편, 화장실 자체가 미설치되거나 비위생적인 환경에서는 성별분리 조차 잘 안되어 있을 경우가 많으며, 생리 등으로 인해 화장실을 이용하는 횟수가 더 많은 여성노동자에게 화장실 문제는 위생·안전에 있어서도 더욱 심각한 문제가 되기도 한다. 특히 최근 늘어나고 있는 방문노동 일자리의 대다수가 여성으로 구성되어있다는 사실은, 이 일자리의 노동환경에 대한 사업주 소관과 책임이 분명하지 않고 정해진 화장실조차 없다는 점에서 더욱 문제다.

저희가 화장실을 평상시처럼 정말 기본적인건데 그걸 갖었으면 그렇게 걸릴일이 없잖아요. 그게 항상 여름 시기에 땀 뻘뻘 흘리고 이러는데 정말 화장실 계속 참아야 되고 그 왜냐면 당연히 더우니까 물을 많이 마시게 되고 하는데 계속 화장실을 못가

고 그게 얼마나 고통스러운지 겪어보지 못한 사람들은 모르는거거든요. (N4)

보통은 그리고 이제 양이 많은 날 있잖아요. 그러면 현장에 계신 분들은 거의 큰 오버나이트나 그런걸 하고 미리 현장에 들어가시더라고요. 그래서 대부분 뭐 여기서 급하다 생리대 있냐 빌릴 때 있잖아요. 그러면 중형 쓰시는 분들 거의 없어요. 대형 오버나이트 다 이런거 빌려주세요. (C1)

여성 노동자들은 이러한 문제점들을 해결하기 위해, 개인적으로 감내하는 방식으로 대응하고 있었다. 이런 개인적 조치들은 당장의 상황을 극복할 수 있을지언정, 장기적인 영향들, 생리뿐만 아니라 가령 방광염과 같이 물을 꾸준히 섭취하고 배뇨를 자주할 수 있어야 하는 질병의 경우에는 좋지 않은 영향을 미친다. 면접 참여자 중에서 방광염을 앓은 경험이 있는 경우에는 다수가 질환이 이미 만성화된 상황이었다는 것은, 문제가 구조적으로 해결되지 않고, 개인적인 수준의 대응을 통해서 유예되고 있을 뿐이라는 것 그리고 계속되는 재발로 노동자의 고통을 지속시키고 있다는 점을 잘 드러내준다.

1) 노동자의 힘을 약화시키는 노동환경

노동환경은 화장실 이용의 접근성과 관련된 가장 중요한 조건이라는 점에서 어떻게 일터의 시·공간적 환경이 구성되어있는지, 인력 배치와 주된 고용형태는 어떠한지를 살폈다. 면접 조사를 통해서 15개 사업장의 여성 노동자들을 만났다. 면접 참여자들은 서로 다른 직종, 업종, 근무형태를 가졌지만, 그럼에도 불구하고 화장실에 잘 가기 어렵다는 공통적인 문제점을 겪고 있었다. 화장실이란 생리적인 필요와 직결된 가장 기초적이며 필수적인 공간이지만, 다수의 노동자들은 필요할 때 화장실을 이용할 수 없었고, 존엄과 건강을 훼손하며 문제를 감내하고 있는 상황이었다.

그렇다면 왜 이토록 많은 노동자들이 보편적으로 경험하고 있는 문제임에도, 일터의 ‘화장실’ 문제는 일터 내에서도, 사회적으로도 문제화되지 못했을까? 그리고 화장실로 인해 겪게 되는 여러 가지 신체적, 정신적 고통들은 왜 ‘작은 문제’, ‘별거 아닌 문제’로 치부되어왔을까? 이러한 배경으로 크게 두 가지 원인을 발견할 수 있었다. 첫 번째는 현재의 ‘일터’가 더 많은 자본의 이익만을 중심에 두고 구성되었기 때문이다. 새로운 형태의 일자리를 만들고, 필요한 인원과 노동시간을 배치하는 과정, 일터를 공간적으로 설계하고 관리·운영하는 과정에서 노동자들의 필요는 전혀 고려되지 않았다. 그 결과 잠깐의 짬이 나는 시간 동안 노동자들은 화장실에 가기 위해 바쁘게 뛰어다니거나, 아예 가지 못하고 물 섭취를 자제하며 생리 활동을 ‘참게’ 된다. 시간 측면에서도 작업 중 휴식시간이나 틈이 전혀 없는 밀도 높은 노동시간과 많은 작업량, 부족한 인력으로 인해 노동강도는 점점 심화되지만, 그만큼 화장실에 갈 수 있는 시간과 접근성은 낮아지고 있었다.

두 번째는 사회·문화적 인식과 관련된 문제로, ‘화장실’이 특히나 ‘여성’인 노동자들에게 더욱 심각한 문제가 되는 배경을 이룬다. 여성노동자들이 일터에서 경험하는 차별과 배제는 일과 노동시간을 운용하는 자율성을 축소시킨다. 노동

안전보건 운동은 노동자가 자신의 노동과 일터에서 주체가 됨으로써 노동자의 건강권 실현이 가능하다고 말한다. 이런 측면에서 노동자의 자율성 역시 화장실 문제를 이루는 중요한 지점으로 해석할 수 있을 것이다.

본 절을 통해 크게 두 가지 층위에서 여성 노동자들이 ‘화장실’ 문제에 대해 경험하고, 느끼는 바를 구술한 기록들을 분석하고 정리했다.

(1) 쉴 틈 없는 노동강도

여성 노동자들이 화장실을 제 때 가지 못하고, 그렇기 때문에 비뇨기계 질환 등 건강상의 문제들이 발생하게 된 주요한 원인에는 화장실 설계 및 관리운영 등 일터 공간의 구조적 문제가 우선적으로 존재한다. 하지만 단순히 공간이 어떻게 구성되어 어있는지의 문제를 넘어서 일터의 ‘노동강도’의 강화를 화장실을 갈 시간조차 부족하게 만들고 접근성을 낮추는 가장 문제적인 요인으로 짚어낼 수 있다. 이 노동강도의 문제에는 노동시간의 자율성뿐만 아니라 전반적으로 심각한 인력부족 문제와 노동통제의 기제로 쉽게 활용되는 성과압박 등 다양한 요소가 존재했다. 이렇게 여러 가지 요인들이 화장실 갈 시간도 없이 바쁘게 일하는 노동문화를 양산해왔던 것이다.

가. 노동시간

면접을 통해 만난 노동자들은 그야말로 잠시 화장실 다녀올 틈도 없이 일과를 보내고 있었다. 그렇게 일을 하다가 화장실을 다녀온다면, 그만큼 작업량이 늘어나거나 관리자의 눈치를 견뎌야 한다. 즉 정해진 노동시간 안에서 여유율이 전혀 없다는 점이 가장 큰 문제점이었다. 그렇기 때문에 그야말로 ‘쉴 틈 없는’ 노동시간 속에서 노동자들은 화장실을 가려고 잠깐 자리를 비우는 것을 “죄악시” (I4) 하게 되었다. 그러다보니 대부분 노동자들은 물 섭취를 줄이는 방식으로 화장실에 가는 횟수를 줄이고 있었는데, 방문 사업장인 O1는 커피라도 마셔서 화장실에 가고 싶어질 때 “스스로 얼마나 자책을 하는지” 모른다고 답할 정도로 쉴 틈 없이 일해야 하는 밀도 높은 노동시간의 문제를 감내하는 것이 일상화된 상황이었다.

또 어쩔 때는 여기를 만약에 2시간에 할 수 있는데 괜히 그날따라 괜히 내가 커피를 먹지 말았어야 되는데 커피 한잔 마셨잖아요? 그러면은, 지금은 괜찮아요, 그런데 커피를 마셨잖아요? 그럼 제가 제 속으로 ‘미쳤지, 미쳤지 왜 먹고 내가 이 고생을’ 이려고 왔다 갔다. 어떤 때는 두 번도 왔다 갔다 했어요. 그러면 내가 내 스스로 얼마나 자책을 하는지 몰라요. 너무 막 신경질이 나고 짜증이 나는 거예요. 그런데 또 그렇다고 쌀 수도 없고요. (O1)

I4는 어느 날부터 이른 오전부터 밤늦은 시간까지 일을 하게 되었다. 그렇다고 연장근무 신청도 하지 못했는데, 연장근무를 신청하려고 했더니 사장이 일과 중에 다른 직원과 대화를 한다거나, 핸드폰을 확인한다던가 하는 작은 행동까지 지적 했다. 더군다나 I 사업장의 경우에는 업무 특성상 자리를 비울 수 없이 짧게는 1~2분 정

도의 짧은 틈만 주어진다. 그 결과 화장실에 다녀오기 위해 잠깐 자리를 비우는 것조차 “죄악시” 될 정도로 통제적인 노동환경 속에서 노동시간의 대부분을 보내게 되었다.

그게 여기도 빵만 하다가 사장님이 욕심이 생기셔서가지고 원래 좀 욕심이 많으신 분이셨거든요. 왜냐면 빵이 너무 잘나가니까. 그 케이크를 하는데 처음에는 돌이 하나씩, 하나씩 하다가 어느 순간에 2개 하더니 나도 모르게 막 12개를 하고 있는 거예요. 그러니 뭐 집에를 못 가는 거죠. 저도 막 정말 그게 작년이거든요. 작년에 정말 나도 모르게 진짜 별 보고 출근하고 별 보고 퇴근한다고, 원래 별 보며 출근했는데 퇴근 때 별을 보는 게 아닌데 별까지 봐야 된다고 (중략) (I4)

이런 소리를 들으면 자리를 비운다는 것 자체가 죄악시 되는 거죠. 잠깐 비운다는 거 자체로. 빨리 가야돼. (I4)

나. 인력부족

보험업종에서 일하는 E2가 담당하는 업무 중에는 전화로 고객 응대를 하는 업무가 있다. 원래 6명이서 하던 일의 인력이 절반으로 줄어든 상황이었기 때문에, 고객 민원에 대응하려면 화장실 등을 다녀오기 위한 “잠깐”의 시간도 내기가 어려워졌다. 그래서 이에 대한 대응으로 E2는 ‘스스로 참는다’라고 본인의 화장실 경험을 설명했다. 이렇게 만성화된 인력부족 문제와 끝없이 고객을 상대해야하는 업무 특성적 상황에서 화장실에 가는 생리현상을 스스로 ‘참는다’는 것은 구조적인 문제를 어떻게 노동자들이 ‘자발적으로’ 감내하고 있는지를 가장 잘 보여주는 사례다. 실제로 E2는 잦은 방광염의 재발이 신우신염으로 발전했고, 임원해 치료를 받았으나 얼마후 다시 신우신염이 재발해 장기간 동안 비뇨기계 건강 문제를 경험하기도 했다. E2는 이를 일과 관련된, 일로 인한 질환으로 인식하고 있었다.

무시할 수는 없는 얘기들도 있고 하나까. 그리고 또 진짜 긴급하게 뭐 민원 그 아까 말했던 고객의 민원이라든가 이런 게 들어오거든요. 그러면은 화장실에서 뭐 진짜 오래있을 수도 없는 상황이라 그런 거는 왜냐면 또 그 시간 안에 응대를 해야 되고 그런 게 또 잠깐도 못 기다리는 고객들도 많아요. 5분밖에 안 지났는데. 5분 안에 전화 안 왔다고 또 다시 인입이 되고 또 인입이 되고 이런 식으로 해서 하루에도 열 번 이상 전화하고 이런 사람들도 되게 많기 때문에, 한 시간 간격으로도 열 번 이상 전화하고 이런 사람들도 많기 때문에 화장실을 길게 있을 수도 없어요. 양치도 그러니까 자리에서부터 시작하면서 나가가지고 이렇게 하고 들어와야 되고 이런 상황들도 엄청 바쁘면 있고 이렇기 때문에. (E)

한편, 전체 인력은 줄지 않았는데 그것을 운용하는 방식이 세분화되면서 현장마다 인력부족 문제가 극심해진 사례도 있었다. 항공사 승무원으로 일하는 H1의 경우 최근 10년 정도 기간 동안 인력부족 문제가 심각해졌다고 말했다. 단순히 한 비행에 동행하는 승무원 숫자가 줄어든 것이 아니라, 고객의 인원 대비 승무원 인원을

매우 세세하게 규정해두었고, 고객이 마지막 순간에 비행을 취소/변경하는 경우에도 그것에 맞춰서 승무원 인원을 변동하도록 스케줄 관리 방식을 바꿨다. 그러다 보니 각자 자신의 비행(근무) 스케줄을 받지만, 며칠 상간으로도 스케줄 변동이 매우 빈번하게 변했다. 결국 내일이라도 당장 비행 스케줄과 도착지 및 체류기간이 변동될 수 있는 불확실함 속에서 일하고 있는 실정이다.

서비스까지 하면 훨씬 더 많아져야 하는데 이걸 너무 촘촘하게 나눠놨어요. 그냥 뭉뚱그려서 반... 100명 타는 비행기 50명이면 승무원 1명 없어도 되지 않나. 이런 게 아니라 1,2명 차이로 막 승무원이 한명이 없고 이래버리면 10명 단위로 끊어가지고. 승객이 70명일 때 몇 명, 80명일 때 몇 명 그래서 한명이 줄어요. 만석일 때는 뭐 8명이 타는 비행기인데 OO기준(항공기 기종)으로 봤을 때 100~200명인데. 여기 8명. 여기 6명이 근무하는 거예요. 그러면 다시 이게 100 몇 명이 되면 170명 이렇게 되면 한명이 줄고 이렇게 한명씩 줄어드는 거예요. 엄청 복잡해요. 저희도 (근무 스케줄을) 맨날 봐야 해요. (H1)

그러면 그게 계속 이렇게 되면서 승무원들의 스케줄이 다 처음에 배정한 스케줄대로 안가고 계속 바뀌어요. 심지어 제가 쉬는 날 자체가 바뀌어요. 그러니까 대기하다가 공항에서 이야기하다가 내가 어디 불러갈지 모르는 거예요. 내일 당장 내가 밥을 어디서 먹을지 모르고 내가 집에 가서 잘 수 있을지. 내가 지금 당장 불러가서 뉴욕에서 잘지, 시드니에서 잘지 모르는 거거든요. 그래서 약간 기본적으로 저런 표 자체가 승무원의 인원을 감축하면서 굉장히 업무환경이 안 좋아졌어요. (H1)

물론 단순히 근무스케줄의 변동만이 문제가 아니다. 이처럼 고객 수 1~2명 차이로 근무하는 노동자의 숫자를 줄일 정도로 세세하게 규정해 두었다는 것은, 그만큼 현장이 최소한의 인력으로 운영되고 있으며 노동자 개개인들의 노동강도가 대단히 심각하다는 의미다. H1에게 항공 스케줄을 마치고, 집이나 호텔로 들어갔을 때 어떤 느낌인지 물었다.

저는 아무것도 못해요. 일 끝나고 오면 자야해요. 거의 아무것도 못해요. 너무 피곤하면 잠도 안오거든요. 심장이 두근두근하면서 누워도 잠이 안와요. 번아웃되는 거죠. (H1)

다. 1인 매장의 대체인력 부족

1인이 근무하는 일자리 형태에서는 이러한 인력부족 문제가 더 극심하게 체감되고 있었다. 금융업종에서 고객 대면 업무를 했고 현재는 노동조합 간부로 일하고 있는 D는 “제가 방광염을 달고 살았어요.” 라고 말하며 일하던 당시를 인력이 너무 부족해 잠깐 물 마실 틈도 없었다고 기억했다. 대부분의 금융업종에서 지점을 줄이는 분위기가 형성되면서 많은 지점들이 통폐합되었고, 이에 더해 대부분의 매장에서는 창구에 있는 업무직 직원은 1~2명 정도가 근무를 하도록 바뀌었다. 문제는 지점 통폐합과 인력 축소가 누적된 상담 고객 숫자를 만들면서, 1~2명의 노동자들에게 너무 많은 숫자의 고객 응대 업무가 집중되었다는 것이다.

이렇게 일상적으로 인력이 부족한 상황이 만성화되다보니 업무 중에도 물 마실 틈도 없이 강도 높게 일을 해왔던 것 자체도 문제지만, 고객이 갑자기 몰리거나 특정 금융상품이 출시되면서 고객 문의가 많아지는 시기 등 지나치게 업무가 집중되는 기간에 그것을 1~2명의 소수 인원이 전부 감당할 수밖에 없다는 것도 큰 문제다. 이런 상황에서는 일하는 시간 중 잠깐 휴식을 취하는 것은 물론, 병가나 휴가 사용에도 큰 제약이 발생한다.

그렇죠 왜냐하면은 그걸 알아서 지점장이나 윗사람이 해결을 해주고 싶어도 방법이 없는 거예요. 본사에 전화해서 대체인력 좀 보내주세요, 그러면 어 죄송해요 지금 없는 데 어떡하죠. 그럼 대체인력이 없다면 지점 내에서 해결을 해야 하는 거죠. (D)

이렇게 고객 대면을 주로 하는 사업장에서는 본사 차원의 대체인력을 두고 휴가나 병가가 갑작스럽게 발생하면 지점의 인원을 보충하는 방식으로 인력을 운용한다. 그러나 이 시스템이 그 자체로 대체인력을 충분히 확보하고 있는 것이 아니기 때문에, 휴일인 다른 노동자에게 업무를 대체하도록 요구하거나(I), 대체인력 인원이 충분하지 않아(D) 문제는 여전히 잔존한다. 대체인력의 규모 자체도 인원 대비 충분하지 않기 때문에, 누군가 급작스럽게 아프거나 휴가를 내야 하는 상황이 생기면 “지점 내에서 해결”을 알아서 해야 하는데, 그러다보니 노동자가 아플 경우에도 참고 출근을 하게 되거나 급하게 병원만 다녀오고 다시 업무에 복귀하는 식으로 조직문화가 형성되어있었다.

(생략) 이런 방광염이라던지 저같이 특수적으로 알려지가 있다던지 하는 경우는 자기가 마음 놓고 병원에 갈 수 있는 상황이 안 되는 거죠. 그나마 저처럼 가까이 병원이 있으면 모를까 그렇지 않은 병원은 적어도 1시간은 걸리잖아요. 가서 대기하고 처방전 받고 약 받고 그러는 건데 근무시간 내에 갈 수 있는 상황이 안 되는 거죠. 그럼 참는 수밖에 없잖아요. (D)

(라) 성과관리

동일한 노동시간이더라도, 일하는 시간 동안의 높은 긴장감, 압박감은 전반적으로 노동의 강도를 상승시키는 주된 요인이다. 이러한 측면에서 기업의 ‘성과관리’는 여러 가지 장치와 방법을 통해서 노동통제의 도구로 활용될 가능성이 높는데, 노동자의 입장에서는 그만큼 끊임없이 자신의 업무에 대한 평가가 이루어지고 이에 대한 보상이나 패널티가 발생한다는 점에서 일에 대한 부담감 역시 높아질 수밖에 없다.

말 그대로 이제 그 판매한 양에 대한 걸 평가하는 거고 그리고 이제 두 번째로는 고객들이 계약을 체결한 다음에 어느 정도 유지를 했나에 대한 부분도 보기도 하고요. 그리고 이제 뭐 아까 말했던 것처럼 고객들의 민원이 들어오는 양이 어느 정도냐 뭐 이런 것도 보기도 하고 그리고 이제 뭐 간단하게 보는 거는 이제 고객들한테 저희가 문자 같은 거 발송하거든요. 체결을 한 다음에. 그러면 문자에 고객이 이제 뭐 “이런

거 설명 잘 들었나?” 이런 걸 전화로 원래는 해요. 근데 전화 말고 문자로 보내가지고 이제 체크를 하거든요. 그런 셀프 모니터링이라고 모니터링을 하는데 그 모니터링을 뭐 이런 것도 평가에 들어가기도 하고 평가 항목은 그런 것들이 있어요. (E2)

(2) ‘여성 노동력’의 저평가와 성별분리 배치

민주노총 정책연구원 보고서 「여성 노동자의 노동환경은 안전한가?」에 따르면, “여성이 집중된 직종은 성별 직업 분리현상이 뚜렷하고, 비정규직이 많은 직종이거나 저임금 직종이라는 특징”을 가진다. 여성 노동자들이 일하고 있는 직종을 산업 대분류별로 보았을 때, 여성 집중 비율이 가장 높은 상위 5개 직종 중 1~3순위의 직종이 전체 비정규직 일자리 중 57.4%를 차지한다. ‘여성노동의 비정규화’를 실제 통계를 통해 확인할 수 있는 대목이다.³⁹⁾

이런 ‘여성’ 일자리의 특성은 실제 여성 노동자들에게 어떻게 경험되고 있을까? 오랫동안 한국사회가 여성 노동자의 노동을 가정 내 보조적인 노동력으로 인식해온 맥락에서, 저임금과 쉬운 해고는 여성노동 문제를 이루는 주요한 특징이다. 이런 특징이 실제 노동자들의 삶에는 어떤 영향을 주고 있는지 A 사업장에서 15년씩 근무해온 노동자들의 구술을 통해서 들어볼 수 있었다.

불량이 많이 나서 어차피 여기서 검사를 하다보니까 우연히 이제 사람이 그때는 포승 공단에 사람이 별로 없을 때거든요. (중략) 그러다가 어떤 아줌마를 여자를 구했는데 보니까 생각보다 조립은 하기가 힘들고 검사를 해보니까 여자가 훨씬 꼼꼼하게 검사를 잘 하더라. 그래서 검사원은 여자를 쓴 거예요. 근데 그때만 해도 그때가 20년 전 이니까 여자가 없어. 젊은 사람이 없어 일단은. 젊은 사람은 일할 사람이 없고. 왜냐면 아침 8시부터 저녁 8시까지 일을 해야 하는데 젊은 사람들이 올 사람이 있어요? 그리고 그때만 해도 지금 포승공단처럼 공단이 활성화되고 그러지가 않아서 공단 길 닦고 그런 때니깐. 그 당시에 나이 한 40 넘은 사람 45 그런 분들이 서로 알음알음 있잖아 여기 옆집에 누구 해가지고 데리고 온 거예요. (A1)

공단 주변에 인력이 없고, 검사 업무를 여성들이 더 꼼꼼하게 한다는 점에서 채용된 20~30명의 중년 여성들은 이후 십년이 넘게 시간이 지나며 점차 회사의 규모와 사업이 달라지면서 회사가 어서 내보내고 싶어 하는 대상이 되었다. 안전벨트를 만드는 회사에서 자동차 부품사로 규모가 확대되면서 라인이 깔리고 신체적으로 부담이 많이 가는 공정들이 도입되었기 때문이다. 즉 필요에 따라 채용되고, 필요에 따라 쉽게 해고하고 싶어 하는 노동력으로써 ‘아줌마’들이 활용되었다는 것이다. 현재 A 사업장에서는 55세가 되는 직후, 퇴직금을 지급받고 퇴사를 하도록 되어있다. 언젠가 쉽게 해고될 수 있는 존재라는 사실은 노동자로서의 정체성, 자존감, 일에서의 권한에도 모두 영향을 미친다.

39) 민주노총 정책연구원(2019), 「여성 노동자의 노동환경은 안전한가?」 연구 보고서.

젊은 세대들이 포승공단에 대거 왔어. 대거 오면서 사람들은 젊은 사람들은 젊은 남자들은 넘쳐나는데 일자리가 없어요. 근데 아줌마들은 있잖아. 그럼 어떻게 되겠어. 남자들을 투입하면 빨리 빨리 일이 되는데 아줌마 공정도 공정에 있는 아줌마들은 또 자기네가 필요할 때는 뽑았지만 이제는 없었으면 하는 거예요. 지금 상황이 그렇게 된 거예요. 그러면서 시대가 가면서 지금 점점 젊은 인력들을 넘쳐 나잖아요. 그러니까 회사는 당연히 이왕이면 똑같은 월급을 주고 여러 가지 손이 많이 가는 아줌마들을 뽑아서 주냐. 지금 이제 군대 제대한 파릇파릇한 애들은 날아다니는데. (A2)

그래서 정년퇴직을 하니까, 나이가 막 되면 그렇게 가차 없이 잘라 버리고 하는 게 그래서 여자가 지금 이 정도로 없어지고 줄어들은 상황이거든요. (A2)

한편에서 처음 여성노동자들이 유입되던 시기를 노동자들은 이렇게 기억했다.

그리고 원래가 라인 만들어서 깔고 하는 자리들은 여자 자체가 없대요. 여자 자체가 없었는데 너무 삭막하게 남자들만 일하다 보니까 쉽게 얘기하면은 흥일점이 하나라도 있으니까 애들도 활력소가 된다는 거예요. (A2)

여자라고 와서 기사들도 와서 원숭이 보듯이 뒤에서 검사하고 있는데 앞에 와서 서가지고 쳐다보고. (A1)

그 삼십 명 되는 라인에서 맨 끝에 검사하는 애가 달랑 하나 나야. 그래가지고 내가 맨날 출근할 때 출근을 해야 돼, 말아야 돼 (생략) (A2)

이 구술을 통해서 드러나는 문제점은, 실제로 A 사업장이 ‘남성노동자들의 사기를 북돋기 위해서’ 여성 노동자를 채용하고 여성 인력을 유지해왔지에 대한 사실관계의 문제가 아니다. 보다 문제를 인식하는 차원에서 이 구술은 A 사업장의 일터에서 여성노동자들이 어떤 성차별적 시선 속에서 일 해왔는지, 노동자로서 어떠한 불합리한 대우를 받아왔고, 그 대우는 어떻게 정당한 것으로 설명되어왔는지, 이런 문화 속에서 여성노동자들이 스스로의 노동의 가치를 어떻게 인식해왔는지의 문제들을 드러낸다.

A1, 2 노동자는 같은 현장에서 동일한 노동을 하는 동료로써 ‘여성노동자’ 들을 보는 것이 아니라, 남성 집중 직종에서 ‘여성’으로써의 성역할을 기대함으로써 여성 일자리가 만들어졌다고 인식했으며, 실제로 그런 성희롱/성차별적 시선 속에서 장기간 일 해왔고, 여성 노동자들의 직무에 대한 저평가로 인해 위축감을 드러내기도 했다. 이런 일터에서 여성 노동자의 안전과 동등한 구성원으로써의 평등을 기대할 수 있을까?

이런 차별적인 시선에 대한 여성 노동자들의 구술은, 제조업 사업장 등 남성 집중 직종에서 소수의 여성노동자가 ‘중요하지 않다고 생각되는’ 일에 배치되고, 그 일에 대한 경시 속에서 일터의 다른 구성원들과 동등한 관계에 있다기보다는 여러 대우나 관계 속에서 불평등을 경험하고 있으며 그 결과 스스로도 위축된 태도를 갖게 되는 일련의 과정을 드러내준다.

한편, 일터 내의 성차별 문제가 남성 중심 직종에서만 드러난 것은 아니었다. 예를 들어 금융업의 경우, 금융업종의 증권사인 D 사업장의 지점에서 근무하는 노동자들의 경우 크게 ‘영업직’ 과 창구에서 근무하는 ‘업무직’ 으로 나뉘는데, 대부분의 여성노동자들은 창구에서 고객을 직접 대면하는 업무를 담당하고 있었다. 즉 직군에 따른 성별 분리가 여전히 공고했다.

물론, 이 성별분리는 표면적으로는 학력, 연령 등을 매개로 발생하기도 하며 개인의 자발적인 선택에 연유하는 것으로 보이기도 한다. 예를 들어 본인이 입사 지원을 할 때 어떤 직군을 선택하고 지망하는지, 그리고 입직 이후 일을 하는 기간 동안 어떻게 선택한 직무와 직군을 유지해나가는지 등이다. 그러나 구술을 통해서, 기업이 직군에 따라 어떤 성별을 선호하는지, 이 선호에 따라서 어떻게 노동자들을 성별에 따라 배치하는지 여러 가지 사례를 들 수 있었다.

영업점은 좀 확실히 분리되어있어요. 영업점은 은행에서 주로 아시는 것처럼 남성분들은 주로 영업을 하시는 분들이 많고 여성분들은 은행 텔러처럼 근무하는 경우가 많아요. 물론 영업하는 여성 비율도 있는데 그 비율은 남성에 비해서 적고, 은행 텔러처럼 업무보시는 분들은 거의 여성 직원이라고 보시면 되요. (D)

금융업종 기업의 지점에서 업무직 사원으로 일하다가 현재 노동조합 간부로 활동을 하고 있는 D의 경우, 자신이 경험한 사업장의 성별 비율은 대략 여성이 30% 정도 되었다고 한다. 이 업무직은 ‘텔러’ 라고 하는데, 금융업에서는 점차 모바일 서비스가 확대되면서 영업지점이 축소되고 있는 추세다. 그러다보니 현장 ‘텔러’ 들의 인원 역시 대폭 줄었는데, 현재 지점에서는 주로 1~2인이 근무하기 때문에 한명이 잠깐 자리만 비워도 큰 영향을 미치고, 그렇기 때문에 개개인 노동자들의 화장실 접근성에도 지점 축소와 인력부족 문제는 큰 영향을 미치는 상황이다. 즉 같은 일터에 근무하는 노동자 간에도 직군에 따라 체감하는 인력부족, 화장실 접근성 문제는 상이하하다.

텔러라고 함은 번호표 뽑고 들어가셨을 때 빠른 창구로 안내해주시는 분들 있죠. 그런 분들은 거의 여성분들이고요. 그러니까 실질적으로 이 화장실이나 건강상태에 가장 안좋은 상황에 있는 분들이 그런 분들이죠. (D)

이러한 직군 간에 진급과 임금에서 큰 차이를 두고 있기 때문에, 지점 관리자는 대부분 남성 영업직 노동자인데 반해, 여성 업무직 노동자들은 20년 가까이 일해야 겨우 차장으로 진급하는 상황이다. D는 이를 “계급제도” 와 같다고 설명했다. 직군에 따라 임금과 직급체계가 완전히 다를 뿐만 아니라 보이지 않는 차별 문제도 여전히 존재하기 때문이라는 것이다. 물론 직군 간의 차별이 발생하게 된 배경에는 단순히 성별 요인만 존재하는 것은 아니다. 학력, 입직 시기에 자발적인 지원 등도 중요하게 고려할 지점이지만, 현장에서 성별을 매개로 직군 간의 차이가 확연히 드러나게 된 원인에는 회사가 고객을 직접 대면하는 직군에 여성들을 주로 선발하며

배치하는 것을 선호한다는 의도가 숨겨져 있다. 예를 들어 D는 사회적 인식도 이러한 직무의 성별 분리에 영향을 미쳤다고 생각했는데, 한국사회에서는 남성이 가정의 생계부양자라는 통념이 존재하고 그 결과 같이 업무직군에 지원한 남성 노동자의 경우에는 회사에서 차후 영업직으로 전환을 시켜주겠다고 “구두 약속”을 하기도 했다는 것이다.

(생략) 저희 여직원들은 차장까지 진급이 가능하고 종합직이 쪽 있는데, 따로 관리를 하다 보니. 여기는 직급은 높지만 급여는 여기 대리랑 비슷한. 약간 그런 상황이에요. (중략) 저희가 여성이 차장까지 달려면 진짜 거의 20년 다녀야 해요. 지금 50 다 되신 분들이 차장이예요. 많지도 않아요 차장이. 그런데 종합직 대리 같은 경우는 대졸직원들 뽑아서 인제 그 직원들은 보통 한 6~7년 있으면 대리 다는 것 같아요. (D)

텔러로 들어왔는데, 회사의 차별이 뭐냐면. 이 직원들은 (남성 직원) 뽑을 때 구두약속을 해줘요. 너네들은 나중에 영업전환 시켜줄게 구두 약속을 해요. 저도 나중에 알았는데 여성분들은 이거를 당연히 하는 일인거고 남성 직원들은 그런 식으로 뽑더라고요. (중략) 약간 사회에서는 남자가 가장이고 그 사람이 가정을 이끌어나가고 그런 게 있어서. 약간 급여적인 것 때문이라도 남성 직원들은 계약직 전환을 하더라고요. (D)

2) 차별적 인식과 구조

(1) 차별 경험

가. 채용 성차별

I 사업장에서 9년간 생산 업무를 담당한 I4는 입직시기에 겪은 차별 경험을 말했다. I 사업장의 경우 전국적으로 지점이 형성되어있고, 각 지점별로 인력이 배정되는 방식인데 대개는 거주지에서 가까운 곳을 우선적으로 배정해준다는 것이다. 그러나 I4의 경우에는 집에서 1시간 정도 걸리는 먼 매장으로 발령이 났고 이에 대해 항의를 하자, 회사에서는 “나이가 많아서 못간”다고 답을 했다. I2는 이후에도 지속적으로 나이와 관련된 차별 발언을 들었다. 주로 ‘나이 많은 여성’에 대한 혐오발언이었고, 이후 ‘나이’를 일하면서 스스로의 약점으로 인식하게 되었다.

내가 그때도 사장님이 여쭙보는데 처음에 제 나이 듣고 면접 안 불러 그랬대요. 근데 날 보는 순간 “너무 어리다.”고, “생각보다 너무 동안이다.”고 막 이러는데 처음엔 그게 무슨 말인지 몰랐는데 나중에 듣고 나니까, 그리고 그전에는 주임님도 원래는 지금 매장이 아니고 다른 매장을 알아보려고 했었는데 딱 이제 아니 저도 저고 집이 OO동인데 막 저 처음 들었어요. 그거, 그 어디더라? OO동을 가라 그러고 O동을 가라는 거예요. 그래서 O동에는 버스도 없어가지고 나 6시에 출근해야 되는데 6시에 출근도 못 하고 (중략) 그때 뭐 제가 뭘 잘못했냐고, 처음에 저기서는 제가 안 되고, 그리고 관악 그쪽에는 그래도 거기 말해봐라 이랬더니 제가 나이가 많아서 못 간대

요. 딱, 그 말 하는데 기분이 너무 나쁜 거예요. 그래서 진짜 ‘나이 많으면 진짜 죽어야 되냐고, 나이 많으면 회사 관둬야 되냐고.’ 내가 진짜 그 말까지 하려다가 진짜 좋은 게 좋은 거라고 진짜 그냥 말았거든요. 아, 그리고 지금, 솔직히 저 지금 다니는 것도, 지금 사장님도 좋긴 좋은데 진짜 뭐 하나 떨어져가지고 그러면 또 이 기사는 나이 많아서 뭐라고 또 그럴까 봐, 진짜 차라리 진짜 제가 일을 못 하고, 진짜 막 사람들이랑 사이가 너무 안 좋아서 트러블 나고 이러면 정말 그냥 ‘아, 내가 잘못했구나.’ 생각하겠는데 진짜 나이 하나 가지고 매장 못 간다고 말하는 게 너무 기가 막힌, 그리고 진짜 그리고 또 여자라는 이유 하나만으로, “여자가 나이 많아서 결혼도 안 했다.”고 이런 말 하는데… 그래서 제가 자기네한테 뭐, 내가 그래서 뭐라고 한 것도 아니고 진짜 억울해요. 진짜 더했으면 더했지 덜하지는 않았거든요. 진짜 전 매장에서도 그랬는데, 그렇게 인위적인 진짜 차라리 진짜 제가 일 못 해서 막 그런다고 하면 하겠지만, 제가 그렇게 잘하는 건 아니지만, 이제 처음 나이 얘기하는데… (14)

나. 화장실 및 샤워실 설치에서의 성차별

플랜트 건설현장에서 일하는 K2는, 건설현장의 화장실 환경 자체가 좋지 않고 개수 역시 부족한 문제를 지적했다. 실외 근무 특성상 적당한 거리와 개수로 현장마다 화장실이 설치되어야 한다. 화장실뿐만 아니라 건설노동자들의 경우 근무를 마치고 씻을 수 있는 공간 역시 필수적으로 필요하다. K2는 일하면서 다른 현장에서 샤워실이 처음 생긴 것을 보게 되었는데, 그 역시도 남성 노동자들이 사용할 수 있는 ‘남성’ 샤워실만 만들어지면서, 여성 노동자들은 여전히 이전처럼 일을 마치고 몸을 씻을 수 있는 환경이 주어지지 않았다. 여성 노동자들은 이를 같은 현장에서 일하는 노동자에 대한 성차별 문제로 인식하고 있었다.

우리 샤워장 생겼을 때요. 다른 현장에 샤워장 생겼는데 남성 샤워장만 생겼을 때. 샤워장 생긴 걸 처음 봤는데 남성 샤워장만 있더라고요. 거기 뭐 공용 샤워장인데 남자·여자 같이 들어가서 씻을 순 없잖아요. (K2)

화장실의 경우도, 건설현장에서 한 회사에 12~15명 정도의 여성 노동자들이 일하고 있는데 보통 화장실을 갈 수 있는 시간이 휴식시간이기 때문에 그 시간동안 화장실 줄이 “보통 4~5명 줄 서 있”을 정도로 길어지게 된다. 회사에서 건설현장의 화장실 환경을 제대로 마련하는 경우는 여성 화장실의 칸 수도 넉넉하지만, 그렇지 못한 곳들은 보통 두 칸 정도가 설치되며 그마저도 한 칸은 비품 창고처럼 사용하기 때문에 실질적으로 사용할 수 있는 화장실이 인원 대비 너무 적어 접근성이 낮아지는 것이다. K2의 경우, 앞으로 현장에 투입되는 인력이 늘어날 것으로 전망하면서 우려를 표하기도 했다. 플랜트 건설 현장에서 남성에 비해 여성 노동자의 비중이 적은 것은 사실이지만, 인원이 늘어나고 있는 추세인데다가, 숫자를 고려해도 현장의 화장실 개수는 턱없이 모자라다는 것이다.

그러니까 지금은 인원이 얼마 안 되니까 그게 수용이 되지만 앞으로 인원이 한 3,000~4,000명 더 들어온다고 그렇게 저희가 들었거든요. 그러면 과연 그게 감당을 할 수 있을까? (K2)

(2) 일터에서 '여성'이라는 위치

가. 성차별이 '능력'의 문제로

제조업 사업장인 A 사업장에서 극소수인 여성노동자들은 스스로 여성이기 때문에 여러 공정에서 일할 수가 없고, 그래서 필요 없는 인력으로 취급된다고 말했다. 공정마다 노동강도는 상이한데, 남성 노동자들끼리는 번갈아가며 공정을 바꿀 수 있지만 여성들이 일하는 상대적으로 '쉬운' 공정은 여기서 제외되기 때문이라는 것이다. 그래서 현장에서는 여성노동자들과 동일임금을 받는 것이 '차별'적이라는 논리가 지배적이다. A 사업장의 여성노동자들은 이러한 성차별적 시선을 견디며 일을 하고 있었다. 남성 신체를 표준화해 구성된 공정과 설비의 문제가 여성노동자의 능력의 문제로 치환되고 있었고, 여성노동자들이 수행하고 있는 업무에 대한 저평가가 만연한 상황이었다. 그러나 이 문제는 오히려 안전보건 측면에서는 여성노동자들의 건강권을 취약하게 만드는 구조적 원인이 되기도 한다. 남성 노동자들이 공정을 돌아가면서 바꾸는 이유는, 제조업 사업장에서 근골격계 질환 등 산재를 예방하기 위해 한 가지 동작을 반복하는 것보다 공정을 돌려가며 신체 부담을 줄이기 위함이다. 그러나 약 십여 년 이상을 한 공정에서 동일한 동작으로 작업을 수행해 온 여성노동자들의 경우에는 이런 측면에서 신체적 질환에 더 취약해진다.

근데 남자들은 여러 공정을. 근데 그나마도 여자들을 조금 쉬운 공정으로 해놨는데 그것도 버거울 정도로. 좀 힘든 자리에요. 그러니깐은 그렇다고 여자를 집어냈는데 우리가 라인을 같이 탈 수가 없잖아. 이게 안 되니까 자기네들은 여기다가 갖다 놔놓고 여기다가 일을 시키고 관리자들도 옆 공정, 또 옆 공정 배우게 해서 돌린단 말예요 사람을. 우리 같은 경우는 죽으나 사나 그 자리잖아. 그러니까 그걸 입장을 바꿔 놓고 생각하면. 튼실한 사람이 들어와서 막 잘해주기를 원하지. 그것 땀에 여자를 안 뽑는 거예요. (A1)

나. 승진 차별과 남성 관리자

또한 일터의 환경 문제를 성차 또는 성차로 인한 능력의 차이로 해석하는 것 역시 여성노동자들의 일터 내 위치를 협소하기 만드는 사회문화적 기제이다. 연구에 참여한 다른 사업장의 경우를 예시로 든다면, H 사업장은 여성 비율이 절대적으로 높음에도 불구하고 비율로 따졌을 때 관리자인 '팀장' 또는 '부팀장'으로 승진하는 건 남성이 많은 경우도 있었다.

여성이 워낙 많아서 여성 팀장님이 많은건데. 비율로 따지면 남성이 많아요. 남성은 대부분 팀장 부팀장을 하고 있어요. (H1)

남성 집중 직종에서 자연스럽게 관리자가 전부 남성으로 구성되는 것과 반대로

여성 집중 직종에서는 소수의 남성이 관리자로 승급하는 경우가 많다는 것이다.

세일즈를 담당하는 사람들은 승객대면이 아니라 캘리장을 해요. 듀티가 좀 높아요. 존(Zone)을 책임지고 다른 아이들보다 높은 걸 하는 거니깐. 남승무원한테 너네는 관리자를 될 사람들이다 어려운 걸 해야 한다, 이렇게 시키는 사람도 있고. 어떤 분들은 여자 남자 차이가 뭐야 그냥 똑같이 시키는 사람이 있어요. (H2)

제조업 사업장인 A 사업장 노동자들은 담당하는 업무에 대한 저평가 속에서 스스로 일터에서 취약한 위치에 있다고 느끼고 있었다. 이런 점에서 여성 노동자들은 다른 남성 동료 노동자들처럼 ‘남성 관리자’에게 쉽게 화장실에 다녀온다는 말을 하기 어렵다고 말했다. 제조업 사업장(A, B)의 경우 관리자 및 다수의 직원이 남성이고, 그런 상황에서 상대적으로 남성 직원들이 편하게 담배를 피거나 쉬는 시간을 갖는 것에 비해 ‘시간의 강박’이 있다는 것이다.

자리 비우는 것도 미안해서 눈치 보이지만. 여자들이 같은 관리자가 여성분이라든가. 이러면 조금 더 조금 쉽게 편하게 좀 말을 좀 하고 갔다 올 수 있는 그런 그랬으면 좋겠는데. 다 남자다 보니까. (B)

그리고 여자들보다 또 아들같고 우리 같은 경우는 또 연령도 있고 하니까 또 남자고. 그래서 실상 그 습관이 안되어서 그런지 몰라도 화장실을 갔다올게 하는 그 말을 참하기가 힘들어요. 자리 비우는 것도 미안해서 눈치 보이지만. 여자들이 같은 관리자가 여성분이라든가. 이러면 조금 더 조금 쉽게 편하게 좀 말을 좀 하고 갔다 올 수 있는 그런 그랬으면 좋겠는데. 다 남자다 보니까. (A1)

다. ‘여성’이 고려되지 않는 일터

이렇게 여성 노동자들이 일터에서 겪는 성차별, 그리고 ‘여성’이라는 점을 통해서 일터 내 관계의 다른 위치를 경험하게 된다는 사실은 일터가 충분히 ‘여성’인 노동자들을 고려하지 않아왔다는 것을 잘 드러내준다. 앞서 보았던 I4의 채용성차별 사례가 잘 드러내주는 것은 ‘나이’로 인한 차별이 단순히 입직 단계에서만 겪는 문제가 아니라는 점이다. 고용 이후에도 쉽게 해고할 수 있는 노동력으로 대해진다는 사실은, 고용불안 문제와 더불어 일하는 과정에서도, 낮은 자존감을 내면 화해 정당한 권한이나 요구하기 어렵도록 만들고 스스로의 일에 대한 통제권 역시 약화시킨다.

11년을 넘게 I 사업장에서 일한 I4는, 이렇게 나이로 인한 직접적인 차별을 겪고 나니, 병가나 휴가를 사용하는데 있어서도 정당한 요구를 하기 어려워졌다고 말했다. 최근 자궁근종으로 수술을 해야 하는 상황이 있었는데, ‘자궁근종’이 나이를 먹으며 발생하는 질병이라는 사회적 인식 때문에 이 질환으로 병가를 냈다가는 다시 자신의 ‘나이’가 문제적인 것으로 고려될 수 있다고 판단해 다른 핑계를 대며 ‘무급 휴가’를 내게 되었다.

그러니까 괜히 또 그러니까 만약에 “저 지금 수술 받아야 되는데 병가 좀 내주세요.” 그러면 딱 본 다음 이제 “이 나이에 병가 내게 생겼네.” 뭐 이런 식으로나 그럼 관두라고, 관두라는 말은 안 하겠지만 그렇게 넘지시 얘기할 것 같기도 하고 하여튼 그런 느낌도 있고 또 그전에도 한 번 그런 느낌 받은 적이 있었어요. (14)

산재 역시 마찬가지다. 앞서 이야기한 A 사업장에서는 회사 규모가 커진 후 소위 라인을 타는 공정에서 여성 노동자들이 일하기 어렵다는 점에 대해 일터 내 남성 노동자들이 반발감을 갖고 있다고 했다. 남성 노동자들이 번갈아가며 라인을 바꾸는데, 여기서 여성들은 빠져있으니 불합리한 처우이며 여성들이 하는 일이 ‘쉬운 일’이라는 것이다. 그러나 이 문제를 다른 시선에서 보면, 여성 노동자가 근골격계 질환 등 산재에 취약해지는 일터의 구조적 문제를 살펴볼 수 있다. 한 가지 작업자 세로 반복해서 일을 수행하다보면 해당 신체 부위에 피로도와 영향이 누적되어 산재가 발생하기 쉽다. 그래서 공정을 번갈아가며 바꾸는 것인데, 여성 노동자들은 정해진 공정에서 동일한 업무만을 장기간 동안 담당하고 있으니 당연히 몸에 더 무리가 갈 수 밖에 없다.

그렇다면 안전보건 문제에 있어서 현장에서 여성 노동자의 문제를 특별히 고민하는 활동이나 요구가 있어야 하지 않을까? A 사업장의 경우 산업안전보건위원회가 있지만, 여성 위원은 없으며 안전보건 교육 역시 여성의 몸과 특수한 문제점을 별도로 다루지 않는다. 물론 A 사업장만의 문제는 아니다. 인터뷰를 통해 만난 사업장에서 산업안전보건위원회가 있는 사업장은 A, F 뿐이었고, 노동안전보건 활동이 원활이 이루어지거나 여성 노동자를 주제로 노동안전보건 교육이 진행되는 곳도 존재하지 않았다.

(3) 소수자가 경험하는 일터

한편 우리가 ‘여성’ 노동자의 건강, 안전에 있어 ‘여성’의 특수성을 고려해야 한다고 말할 때, 고려해야 하는 다른 축이 있다. 예를 들어 2015년 강남역 사건 이후, 제도적으로도 담론적으로도 ‘성별분리화장실’에 대한 필요성이 많이 이야기되었고 실제 서울시 차원에서 공중화장실의 안전과 관련된 사업이 진행되기도 했다. 그러나 성별을 구분하고 이러한 분리를 통해 화장실의 안전을 담보할 수 있다는 인식은 근본적인 해결책이 될 수 없다. 보다 필요한 질문은 성별 및 기타 정체성과 무관하게 모든 사람들의 존엄성이 지켜지고, 안전하며, 누군가가 배제되지 않는 공간을 어떻게 구축해나갈 수 있을지를 고민하는 작업이다.

이런 점에서 소수자들이 공중화장실, 나아가서는 일터의 화장실을 어떻게 이용해 왔는지, 또는 현재 주어진 조건 속에서는 제대로 이용할 수 없었는지에 대한 목소리를 듣는 일은 대단히 중요한 문제다. 단순히 소수자의 목소리를 고려해야 한다는 당위의 문제를 넘어서, 여성 노동자의 문제에 있어 ‘여성’이라는 지점만을 강조할 때, 그것이 단일한 집단으로 표상될 우려가 있기 때문이다. 모든 ‘여성’ 노동자가 ‘여성’이라는 정체성을 동일하게 경험하지 않는다는 점에서 여성노동자들의

구체적인 경험 역시 여러 조건과 정체성을 다면적으로 고려하면서 고민할 필요가 있다. 이러한 지점은 여성 노동자들의 구술 속에서도 드러났다. 학교 급식실에서 일하는 J는 여성이라는 동일한 집단 내에서도 서로를 인권적으로 존중하는 문화가 없다면, 배타적이고 안전하지 못한 일터의 환경이 만들어질 수 있다는 점을 지적했다.

저는 이제 화장실 문제에 있어서 개선과제인데요. 낸다고 생각을 한다고 하면, 여성과 여성 간에도 인권적으로 서로가 보호해줘야 되고, 가려줘야 되는 것들이 있다고 생각하는데 40대 중후반의 여성들이 그런 부분들이 너무 없다는 거예요. 그런 것이 문화가 돼버렸던 거죠. 그 문화를 만드는 건 어디냐, 우리가 같이 벗고 샤워하고 같이 화장실 공유하고 공유되는 공간들이 서로가 서로를 존중하지 못하는 업무 공간으로 된다. (중략) (J)

트랜스젠더퀴어(transgenderqueer)인 P2의 구술을 통해서도 사회가 규정하는 성별 이분법에 맞지 않는 존재가 어떻게 일터와 삶에서 구조적으로 배제되어왔는지를 알 수 있었다. 법적으로는 ‘남성’ 이지만, 자기 정체성은 여성이고 여성으로 ‘보이는’ 지인이 서비스업에 취업해 일을 하고 있었는데, 어느 날 회사에서 모든 직원들의 명찰에 이름과 함께 성별을 표기하겠다고 나선 것이다. 누가 봐도 이 조치는 특정한 사람을 배제하기 위한 방안이었고 P2의 지인은 결국 일자리를 잃고 말았다.

서비스 직종에 취업을 한 친구였는데 원래 고객 응대 할때 이름표에 그냥 이름만 써 있고 성별은 안 써있었는데요. 그런데 어느 날 회사 규정이 바뀌었다면서요. 이름표에 성별 표기를 하겠다는 거예요. 그러니까 (누가 봐도) 이상하잖아요. 근데 이 친구는 사실 그냥 겉모습으로는 굉장히 여성적이지만 실제로는 남성이기 때문에 표기를 남성으로 할 수밖에 없는 거예요. (P2)

P2는 이러한 일터에서의 배제와 차별 경험 속에서 대부분의 트랜스젠더들이 회사에 취업하는 것보다는 성별이 크게 드러나지 않는 일용직 노동을 하거나, 자영업을 한다는 말을 덧붙였다. 대부분의 트랜스젠더퀴어 등 젠더규범에 맞지 않는 존재들의 상당수가 특정한 업종이나 직업군에 제한적으로 취업을 고민한다는 말과 함께 이러한 차별들이 사회적으로도 일터 안에서도 너무 일상적으로 당면하는 문제점이기에 더 이상 문제조차 되지 못한다는 말을 전하기도 했다. 장애운동 단체에서 활동하는 P1의 경우에도 인터뷰를 통해 이와 유사한 지적을 했다.

사실 장애여성이 존재하지만 왜 사회에 잘 드러나지 않겠어요. 그거는 노동 현장 안에서 라든가, 교육 현장 안에서 라든가, 여러 현장 안에서 장애여성이 등장할 수 없는 사회적 구조와 조건들이 있는 거잖아요. 그러니까 그것들을 드러낼 필요가 있고, 근데 그랬을 때 그게 장애인만의 문제가 아니라 예를 들면 뭐 탈가정 청소년, 예를 들면 뭐 노숙인, 난민 뭐 예를 들어 성소수자 그리고 한부모 가정 너무 많은 거예요. 정신장애인 뭐 노인 쪽도 그렇고 되게 많은 분들이, 이런 사회적 소수자들이 사회적인 어떤 국가와 타인에게 종속되어지고 통제 되어 지는 삶 속에서. (살고 있다) (P1)

일터가 표준화된 몸과 건강수준, 성별규범 등을 전제로 구성되어왔기 때문에, 이러한 표준에 ‘미달’ 하는 노동자들은 같은 공간을 다르게 경험하고 있고 그로 인해 노동자로서의 권리와 건강 문제 역시 다르게 발생하고 있는 것이다. 또한 화장실 뿐 아니라 일터에서의 차별경험을 통해 발생하는 정신건강 문제들은 당장의 건강문제 뿐만 아니라 장기적인 측면에서도 사회적 배제를 낳는다.

면접 참여자들을 통해서 장애여성 노동자로서의 경험, 그리고 성소수자로서 겪는 일터의 문제와 그 안에서의 화장실 경험을 청취할 수 있었다. 이는 본 연구의 대상이었던 민주노총 조합원, 나아가 노동자 집단에도 언제나 표면적으로 드러나지 않은 소수자들이 존재하고 있다는 사실을 유념했을 때 더욱 중요한 문제다. 여성 노동자의 노동환경에 대한 문제의식이 이후 다른 소수성을 가진 노동자에 대한 인식으로 확장되고 더 가시화되고 드러나야 할 것이다.

3) 화장실 및 재생산 건강에 대한 일터의 인식

화장실 이용의 어려움을 겪는 노동자들이 방광염 등 비뇨기계 질환에 걸렸을 때, 이에 대한 부정적 인식, 축소화, 성차별적 언사들은 적절한 치료와 해결을 막는 기제가 된다. 주요한 문제로 드러난 것은 여성 노동자들이 흔히 경험하고 있는 비뇨기계 질환이 ‘여성 질환’으로 이야기되면서, 여러 가지 성차별적 의미가 덧씌워지고, 질환을 매개로 한 성희롱까지 발생하고 있는 상황이었다. 비뇨기계 질환으로 앓을 경우에 병가를 접수 받아야 하는 ‘관리자’들이 이런 인식을 가지고 있다면, 어떻게 적절한 조치와 지속적인 치료가 가능할 수 있을까?

이에 더해 화장실 문제를 ‘작은 문제’로 치부하는 경향도 강했다. 기관실에 화장실이 마련되어있지 않아, 열차를 잠시 정차해야 했던 M1의 요청은 오히려 놀림거리가 되어 돌아왔다. 이런 경험을 통해 당사자는 더욱 위축되고, 문제를 숨기게 된다. 화장실, 그리고 화장실과 연관된 여성노동자들의 재생산 건강에 대한 일터의 인식을 개선하기 위해서 무엇보다 이에 대한 현장 교육을 통해 관리자들의 인식을 바꾸는 것이 시급하다. 또 H1이 목도한 경험처럼 질환을 가지고 성차별적인 발언을 할 경우 이에 대한 조직 차원의 규제가 필요하다.

(1) ‘여성 질환’에 대한 차별적인 인식

비행기 승무원으로 일하는 H1의 경우, 승무원 인력부족 문제가 심각한 상황에서 신입들이 화장실에 갈 수 있는 자율성이 더 떨어지고 그 결과 신입 직원들이 방광염에 더 취약하다고 말했다. 그런데 그 결과로 방광염 및 비뇨기계 질환을 겪었을 때, 관리자인 남성 팀장들이 “문란한 여성들이 많이 걸리는 병”이라고 말했던 기억 때문에 치료의 과정에서도 이를 숨기고 병가를 내지도 못하게 되었다고 한다.

화장실이 적어요. 신입들이 방광염이 많아요. 화장실 못가서 생기기도 하고 부인과 질환이라서 병원가기에 좀 그래서 진단을 안 받는 경우도 있어요. 예전에 남자 팀장

들이 약간 문란한 여성들이 많이 걸리는 병이라고 얘기를 했었거든요. 그러다 보니깐 애들이 아파도 말을 못하고 진단서도 그렇게 못내요. 그래서 애들이 어디 가서 말을 못해요. (H1)

회사 뿐 아니라 노동조합에서도 여성 노동자들이 재생산 건강과 관련해서 자유롭게 말할 수 있는 분위기는 아니었다. 그래서 실제 만났던 인터뷰이 C1, C2가 모두 방광염에 걸렸던 경험을 가질 정도로 다수의 여성 노동자들에게 흔한 질환이었지만, 누구도 쉽게 이야기를 꺼내기는 어렵다. 그러니, 한 사업장에서도 많은 노동자들이 경험하는 건강 문제이지만 노동조합의 의제나 문제의식으로도 확장되지 못한다.

이게 남성 조합원들도 방광염 올 수 있잖아요. 근데 큰 그렇게 여자들처럼 흔치는 않은 것 같아요. 그러다보니까 저희 뭐 양성평등 배우기는 하지만 약간 조합에서 다뤄서 안건을 만들기엔 시선의 부담 그런 게 있지 않을까 생각이 들어요. 하하하. 지금도 사실 말하는데 괜히 (남성 간부가 의식이 되고) 그럴잖아요. 그러다보니까 그리고 어느 누가 그냥 여성조합원들 뭐 다 알고 있기는 하겠지만 ‘나 방광염 걸렸었어’ 라고 흔한 감기 같은 질환이라고 한들 누구 하나 나서서 막 말하진 않을 것 같아요. (C1)

(2) 화장실 문제의 축소화

철도 기관사들은 기관실에 화장실이 없기 때문에, 역에 정차하는 1~4분의 짧은 시간동안 역사 내 화장실 까지 뛰어갔다 오거나 객실 화장실로 이동해 화장실을 다녀오게 된다. 주어진 시간 내 화장실을 이용하는 것은 정말 어려운 일이기 때문에 정말 급한 경우가 아니면 줄곧 참는다고 말했다. M1은 어느 날 화물 열차를 운행하던 중 화장실이 너무 급해서 잠시 정차를 하겠다고 하니, 이 ‘사건’은 일터 내에서 계속 회자되며 놀림감이 되었다. 정말 긴급한 상황에서도 화장실 간다고 말하기가 “눈치” 보인다고 M1, 2가 입을 모아 말한 배경이다.

옛날에 하여튼 화물 그것도 이제 기관사한테 “저 화장실 너무 급해서...” 화물은 이제 뭐 대전까지 가는 화물이면 그 중간에 설 일이 없거든요. 그러면 이제 너무 급해 그래서 “기관사님, 저 너무 급해서요. 잠깐 화장실 좀 갔다 오면 안될까요?” 이러면 기관사가 무전으로 “어느 역에 지금 뭐 화장실이 너무 급해서 잠깐 세운다.” 세워가지고 내가 내려서 화장실을 가는데 어느 역인지 모르니까 화장실을 겨우 겨우 찾아갔는데 아직까지 놀려. “그때 내가 너 때문에 차를 세웠다. 그때 그 역에서 너는 세워가지고 뒤에서 빨리 가라고 그러고 역에서 난리 나고 너 아주” (M1)

2. 화장실 이용 조건과 환경

면접 조사를 통해 여성 노동자의 화장실 이용 문제는 단순히 화장실이 가까이 있느냐 없느냐의 문제를 넘어선다는 사실을 확인했다. 화장실 자체가 없는 매우 심각한 상황을 포함해 화장실이 있다 하더라도 이용을 어렵게 하는 조건은 업무마다 조금씩 차이가 있었다. 공통적으로 드러난 것은 인력 부족, 노동강도, 이용 시간 통제, 젠더 차별, 시설 부족 또는 미비 등이었다. 이를 크게 시간의 자율성 침해 문제와 화장실 공간의 존엄성 침해 문제로 파악해 분석했다.

1) 화장실 이용 시간의 자율성 침해 문제

화장실 이용 시간의 자율성 침해 문제는 노동자의 노동시간 규율과 밀접한 관련이 있음을 파악할 수 있었다. 출퇴근 시간뿐 아니라 노동시간 배치에 결정 권한이 없는 노동자는 고용 관계에서 시간의 자율성이 극도로 침해당한다. 노동자에게 최소한의 자율성이 ‘허락’ 되는 경우가 ‘자연스러운’ 생리현상을 처리하는 시간이라고도 생각하기 쉽지만, 이마저도 직접적인 통제의 대상(5분 내 이용, 2시간마다 10분씩 이용 등)이 된다는 사실을 확인했다. 또한, 만성적인 인력 부족과 기계의 속도에 맞춘 작업 매뉴얼, 노동조건을 스스로 결정할 수 있는 듯 위장한 고용 형태(특수고용, 프리랜서 등) 등이 원인이 되어 더 강력한 통제력을 발휘하는 현실을 확인할 수 있었다.

(1) 인력 부족∞휴식 시간 부족∞스스로 몸을 통제

가. ‘최소인원 근무’, ‘1인 근무’

설문 조사 결과에서도 드러났듯이 만성적인 인력 부족과 그로 인한 노동강도 강화는 여성 노동자의 화장실 이용을 어렵게 하는 가장 근본적인 문제임을 확인할 수 있었다.

저 같은 경우도 이제 처음에 5년 정도 근무를 할 때 최소인원이라는 게 있었거든요. 그러다 보니까 혼자 있는 시간에 대 여섯 시간 커버해야 하니까 다른 건 아예 못 하는 거죠. 뭐 손님만 보거나 근무장에서 이탈을 할 수가 없는 거예요. 물을 잠시 먹는 다거나 화장실 갈 때도 옆 매장에 부탁을 하거나 이렇게 가야 하니까, 거의 참게 되는 경우가 많고 급할 때도 교대 자가 오기 전까지 기다리고. (G2)

G2는 15시간 영업하는 사업장에서 3개 조로 나눠 일한다. 오전 6시 반 출근조, 오전 9시 반 출근조, 12시 30분 출근 조 등 시차출근과 시차 퇴근으로 인해 혼자 있는 시간이 대여섯 시간 발생한다. 소위 ‘최소인원 근무지’에서 ‘1인 근무’ 하는

시간 동안 업무 처리와 고객 응대 등으로 사업장을 이탈하기가 불가능하다. 화장실 이용이 어려워 참거나 다음 교대 자가 올 때까지 기다리는 수밖에 없다.

왜 내꺼 처리 안 해주냐고. 뿌리치고 화장실 겨우겨우 가기도. 그런 점에서 손님, 은행은 기다리라면 기다리는데 증권은 투자개념이다 보니 손님들이 요구하는 것이 더 강해요. 그런 환경들이 굉장히 심해요. (D)

고객 응대 업무를 하는 D의 경우에도 G2와 마찬가지로 ‘2인 점포’ 등 최소인원이 근무하는 사업장에서 일하기 때문에 혼자 근무할 때가 많다. 고객을 응대하는 동안 최대한 참지만, 너무 급해서 고객을 ‘뿌리치고 화장실을 겨우겨우’ 다녀오는 때도 있다.

업무 지식이 너무 많고. 업무량, 업무 범위가 너무 넓고. 그다음에 생각보다는 그걸 교육을 별로 안 해줘요. 그게. (E2)

저희는 복지나 이런 것 때문에 보다는, 업무 때문에 힘들어서 관두시는 분이 많아요. (E1)

D, E1, E2가 일하는 사업장은 금융업에 속하는데 업무의 디지털화와 자동화, 그로 인한 영업장 축소, 직원 감원 등 업무환경이 바뀐에 따라 최소인원 근무와 1인 근무는 예견된 결과라고 했다. E사업장의 경우 화장실 이용 관련 직접적인 어려움을 겪고 있지는 않다고 답했다. 가장 힘든 문제는 금융상품이 복잡하고 다양해지면서 익혀야 할 업무 지식이 많아지고, 처리해야 할 업무 범위가 넓어졌다는 점이다. 이와 관련한 충분한 교육이 이뤄지지 않아 개인적으로 감당해야 하는 일도 버겁다고 했다. 과중한 업무를 이유로 그만두는 사람이 많아졌는데, 충원이 제때 이뤄지지 않아 공백기를 혼자 감당해야 하는 문제도 심각했다.

저희는 그게 해결되면 나머지는 다 해결이 되는 문제라... 그래서 그걸 화장실이나 여성 질환 문제로 다가가기보다는 인력 문제로 풀려고 많이 노력을 하고 있거든요. (D)

따라서 화장실 문제는 인원이 충원되어 업무 강도가 약해지면 ‘다 해결이 되는 문제’라는 생각을 하고 있었다. 그러나 인원을 충원한다 해도 당장 해결이 쉽지 않은 화장실 이용 관련 이슈들이 산적해 있음을 여러 면접자의 노동조건을 통해 확인할 수 있었다.

나. ‘2시간마다 10분 휴식’, ‘5분 단위 반복 작업’

8-8 주간 연속 2교대제인데, 중간 쉬는 시간은 앞뒤로 10분씩, 2시간에 10분씩 있어요. 점심시간은 40분이구요. 점심시간을 최대한으로 줄여 심야 시간을 줄이는 데 목

적을 뒀어요. (중략) 생리적으로 필요로 하는 건 가능하지만 (2시간에 10분 외에 중간에) 5분가량 시간 내는 건 힘들어요. (A1)

뭐 라인이 저쪽 지금 불량이 터지다 보면 불량은 한 막 4~5분 걸릴 때도 있어요. 빠르면 2~3분? 딱 봐서 빨리 안 끝날 것 같은데 그러면 빨리 막 후다닥. (A1)

A1이 일하는 사업장은 주간 연속 2교대를 도입할 때 심야 노동시간을 줄이기 위해 점심시간을 40분으로 줄였다. 쉬는 시간은 2시간에 10분 단위로 정하고 있다. 회사에서 정한 점심시간과 쉬는 시간 외에 자유롭게 휴식 시간을 내는 건 힘들다고 했다. 1~2분 거리에 있는 화장실을 최대한 빨리 다녀오면 5분 정도 걸리는데, 5분간 자리를 비우면 처리하지 못한 물량이 쌓여 생산량에 영향을 주기 때문이다. 따라서 ‘불량이 터져서’ 4~5분 일이 멈추거나 아주 급한 경우가 아니면 화장실은 정해진 시간 외에 이용이 어렵다고 했다.

네, 그냥 이게 나도 ‘가야지, 가야지.’ 막 이래도 오븐 시간이 막 이게 딱 화장실 갈 때 딱 보면 3~4분 남아 있으면 또 그거 빼고 가야 하잖아요. 근데 또 이게 오븐이 한 대가 아니에요. 3대, 4대? 3대가 있으니까 한 대가 3분 남았는데 이 밑에 시간이 한 10분 남아 있으면 그 3분 빠진 게 또 여기 3분 되고. 그 시간 맞춰서 있다 보니까, 그래서 그렇게 일하면서 그냥, 그런데 이제 그렇게 된 거지. 이제. 그래서 이제 거의 그러다 보니까 처음엔 그게 좀 힘들었는데 이게 또 일하다 보니까, 적응이 되다 보니까 거의 뭐 이제 한 아침 출근해서, 그리고 또 이게 저희가 뭐 혼자 일을 하는 거니까 뭐 누가 해주는 그런 게 아니고 혼자 일 시작하다 보면, 그냥 뭐 중간에 쉰다기보다는 그냥 막 잠깐잠깐 뭐 이제 여유, 뭐 아무튼 5분씩 뭐 보고, 작업하고 이러다 보면 그럼 그러면 12시, 1시까지도 그냥... (중략) 오전엔 계속 바쁘니까 뭐 어떨 때는, 생각해볼 땐 하루종일 안 갈 때도 있어요. 그냥 계속. (I4)

I4는 한 사업장 내 대체 인력 없이 혼자 일하면서 3분, 5분 간격으로 작동하는 기계에 맞춰 쉬 없이 반복 작업을 해야 한다. 긴 호흡으로 기계 여러 대가 순차적으로 진행되는 것이 아니라, 기계마다 작동하는 시간이 달라 여러 대를 동시에 조율하면서 일하는 방식이다. 중간에 틈을 내기 어려운 여건이다. 특히, 오전에 생산한 물량을 오후에 판매하는 방식이어서 물량을 맞추기 전에는 화장실 이용이 어렵다. 종일 안 갈 때도 있을 정도로 5분 정도의 여유 시간을 내기가 힘든 조건이다.

다. ‘물 섭취 제한’, ‘최대한 참기’, ‘안 마려워도 그냥 쥐어짜고’

5분 짬을 내기 힘든 노동조건에서 여성 노동자들은 물 섭취를 제한하거나 최대한 참고 일한다고 답했다.

아예 물을 적게 먹는다가나 전날에는 좀 그러니까 아예 안 먹거나 전날에 그런 것도 좀 자제하고 매운 거나 이런 것도 좀 자제하고. (M1)

그래서 웬만하면 오전에 한잔 오후에 한잔 정도밖에 물을 안 먹는 것 같아요. (C1)

C1과 M1처럼 물을 적게 먹는 것은 기본이고, 탈이 나서 화장실에 가야 할 상황을 미리 예방하기 위해 매운 음식 섭취를 자제(M1)하는 등 퇴근 이후에도 매 순간 신경을 쓰고 있었다.

보통은 그리고 이제 양이 많은 날 있잖아요. 그러면 현장에 계신 분들은 거의 큰 오버나이트나 그런 걸 하고 미리 현장에 들어가시더라고요. 그래서 대부분 뭐 여기서 급하다 생리대 있냐 빌릴 때 있잖아요. 그러면 중형 쓰시는 분들 거의 없어요. 대형 오버나이트 다 이런 거 빌려주세요. (C1)

특히, 미리 조절할 수 없는 생리 기간에는 ‘대형 오버나이트’로 월경혈이 썰 것을 대비한다고 했다. 피부 발진이나 염증 발생 등을 고려하면 자주 생리대를 갈아줘야 하지만, 화장실 이용을 자주 할 수 없는 여건에서 큰 생리대로 버티기를 하는 것이다. 특히 C1이 일하는 사업장은 작업복을 입고 벗는 번거로움으로 인해 이와 같은 사례가 빈번한 것으로 나타났다.

타워 같은 경우는 안 먹고 조절을 하기 시작하면 신체가 적응을 합니다. 타워가 올라가면 내려오기 전까지 요의를 느끼지 않아요. 최대 12시간까지 참아봤어요. (L1)

참고 일하는 것이 일상화되면 L1처럼 ‘요의를 느끼지 않’거나 ‘12시간까지 참는’ 등 신체가 노동조건에 맞춰 ‘적응’해 온 것으로 나타났다.

아니 그게 아니라 저희는 기본적으로 아침에 출근해서 현장을 나가기 전에 무조건 일한다 그러면 물, 커피도 안마시고 나오기 전에 화장실 들리는 건 필수예요. 그냥 무조건 안 마려워도 그냥 쥐어짜고 가자고 맨날 이런 식으로 하고, 화장실부터 들리고, 그리고 나와요. 그게 먼저, 첫 번째, 필수예요. (M2)

신체의 적응 방식은 비단 참기 뿐 아니라 화장실에 몸이 그냥 반응하는 현상으로도 나타난다. 즉, 화장실이 보이면 무조건 가게 된다는 것이다. 금방 다녀왔거나, 가고 싶지 않아도 나중에 가지 못할 것을 대비해, 미리, 다녀오는 것이다. M2는 이에 대해 ‘안 마려워도 그냥 쥐어짜고’, ‘화장실부터 들르는’ 것이 다른 어떤 업무 준비보다 ‘먼저’, ‘첫 번째’, ‘필수’라고 했다.

본인 스스로 느긋하게 가는 게 아니라 빨리빨리 최대한 빨리 행동을 해요. (A1)

십여 년을 넘게 이렇게 계속 직장생활을 오래 하면, 안 가게 되더라도 같이 화장실 쫓아가면 안 보고 싶다가도 화장실 보면 괜히 오줌 마려운 것처럼. 습관적으로 한 타임에 한 번씩, 한 타임에 한 번씩 소변을 보다 보니까 이제 의례 딱. (A1)

15년 경력의 A1은 사업장 속도와 시간 배치에 맞춰 생활하는 동안 모든 행동을 ‘최대한 빨리’ 하고, 근무가 없는 날에도 사업장의 휴식 시간에 몸이 맞춰져 ‘한 타임(2시간에 10분)에 한 번씩’ 화장실에 간다고 했다. 마치 ‘의례’ 처럼 화장실을 가고 있다고 했다. 아예 생체리듬이 변해버린 것이다. 이와 같은 현상에 대해 여성 노동자 다수가 신체가 ‘적응’ 한 결과라고 이야기하는데, 이는 마치 ‘프로크루스테스의 침대’ 처럼 사업장의 노동조건에 무조건 몸을 맞춰 온 결과⁴⁰⁾라 할 수 있다.

(2) 자율성의 부재

앞서 살펴본 바와 같이 여성 노동자는 대부분의 직종에서 화장실 이용 시간과 관련하여 최소한의 자율성마저 침해당하는 조건에서 어려움을 겪고 있었다. 이동·방문 노동을 하거나 특수고용 형태로 일하는 여성 노동자 등 조금 다른 양상을 보이는 예도 있다. 즉, 외관상 시간을 자유롭게 활용할 수 있는 것처럼 보이지만, 실질적으로 의미가 없거나 오히려 부재한 경우다. 노동자-사용자-고객의 다면적 관계에서 노동자의 시간은 강도 높게 통제당하거나 부재한 것으로 파악했다.

가. 노동 시간 배치

① ‘15분 단위 수업’

이제 저희가 휴게 시간이 없어요. 일을 하면서. 그래서 화장실 갈 시간, 그리고 중간에 저녁 간단하게 먹을 수 있는 시간들이 확보되면 좋겠다, 회사 차원에서. 그런 생각을 하거든요? (N3)

이동 방문 형태로 일하는 여성 노동자의 경우 따로 정한 식사 시간과 휴식 시간이 없다. N3이 일하는 사업장의 경우 단체협약에 ‘일하는 시간⁴¹⁾’ 관련 최소 내용만 정하고 있다. 휴식 시간 등 따로 정한 시간이 없어 노동자에게 재량권이 보장된 듯 보이지만, 관리 회원 수에 따라 임금(건당 수수료)이 결정되는 방식이라 휴식 시간과 임금을 맞바꿔야 하는 상황에 직면한다. 따라서 따로 시간을 정하지 않는 방식은 휴식 시간과 식사 시간 모두를 업무 처리를 위해 쏟아 붓도록 강요받는 장치가 된다. 또한, 고객 편의에 맞춘 일정표를 무시하고 이동 중 휴식과 식사를 위해 일부러 짬을 내기는 쉽지 않다. 밥을 먹거나 휴식을 취하는 일은 매우 불규칙적이

40) 노동조합 활동을 통해 인원수 대비 생산량 목표를 조절(C 사업장)하거나, 휴식 시간 총량(1시간)만 정하고 그 시간을 자율적으로 활용(F 사업장)하는 등 변화가 있는 사업장도 일부 있었다. 이와 관련해서는 대처방식 서술 부분 참고 바람.

41) 제42조 (일하는 시간)

① 조합원은 회원 관리를 주 5일 한도 내에서 관리함을 원칙으로 한다.

② 다음 각 호에 해당하는 날에는 해당 사업장에서 업무를 처리한다.

1. 매주 조합원이 지정한 요일 (또는 해당 사업장에서 정한 요일)

2. 매월 말일

(출처 : N사업장 단체협약)

고, 이마저 생략할 때가 많다. 화장실 이용 역시 필요할 때마다 이용하기란 불가능하다.

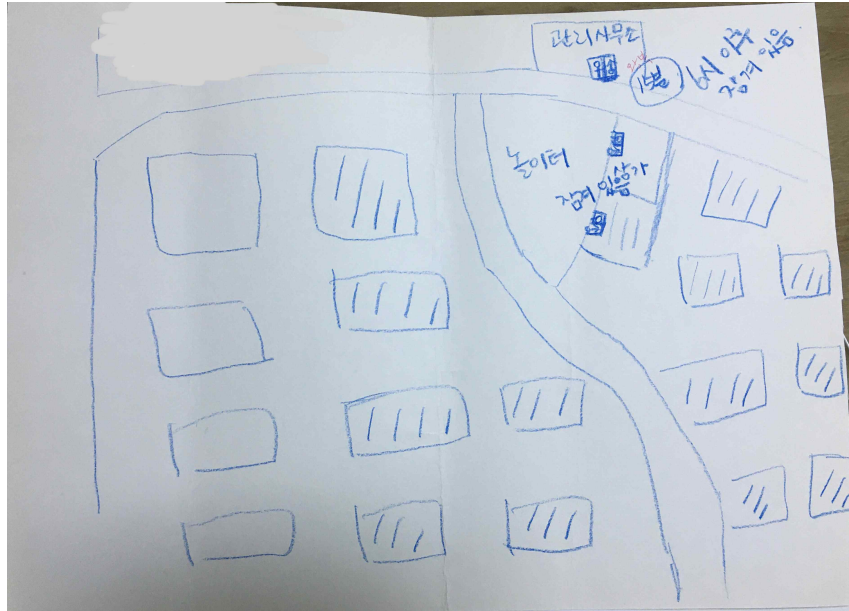


그림 7 N2 사업장 이용 가능 화장실 위치

업무 중 관리사무소 화장실을 이용하는 데 왕복 15분쯤 걸리는데,
이 시간은 회원 한 명 관리하는 시간과 맞먹는다.

기다리는 사람들은 조금 기다려도, 오 분 십 분 기다려도 짜증을 내거든요. 보통 거의 맞추다 보면 화장실도 못 가고 가까이 있지도 않아요. 그, 저, 관리사무소로 가든지 아니면 상가로 가야 하는데 시간이 또 걸리고. (N3)

N2와 N3는 회원 집을 방문하여 15분간 머물고 다음 회원 집을 방문하는 방식으로 일한다. 일하는 도중 화장실을 이용하려면 미리 짜인 일정표 내에서 짬을 내서 아파트 상가나 관리사무소 또는 공중화장실에 들러야 한다. 그럼처럼 빗금 처리한 아파트 관리동 중 먼 거리에 있는 동에서 관리사무소에 있는 화장실을 이용하려면 왕복 15분이 걸린다. 15분은 회원 집 한 곳을 방문하여 업무를 처리할 수 있는 시간과 같다. 이렇게 도중에 화장실을 한 번 가면 일정표가 꼬이고, 방문 시간을 맞추지 못하면 고객의 ‘짜증’을 마주해야 한다. 따라서 관리동 위치가 관리사무소와 가까워졌을 때 이용하거나 아예 참을 수밖에 없는 것이다. N3의 말처럼 공통의 휴식 시간과 식사 시간 확보 등 대안을 마련하지 않는다면 화장실 이용 문제 해결은 요원해 보였다.

② ‘열차 시간표’

열차 기관사의 경우 일정한 장소(기관차)에서 일하지만, 이동노동 특성도 있다. 또

한, 이동 중 출발과 도착, 정차 시간이 엄격하게 짜인 열차 시간표에 따라 업무를 수행한다. 열차 시간표를 짤 때 열차와 열차 간 운행 거리, 가동률을 높이기 위한 운행 시간의 배치 등은 고려하지만 열차를 운행하는 노동자의 화장실 이용 시간은 중요한 고려 대상이 아니었다. 이로 인해 화장실 이용에 어려움을 겪고 있었다.

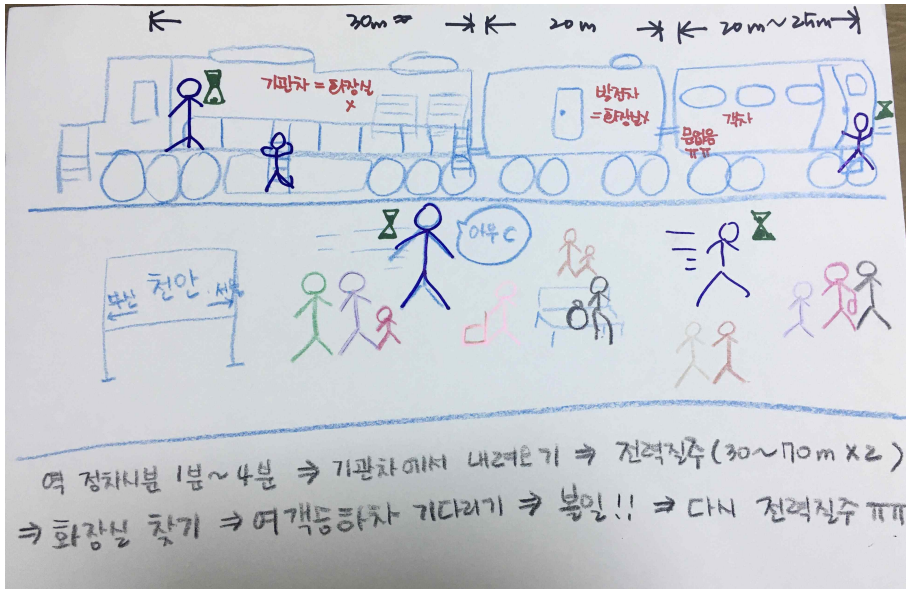


그림 8 M 사업장 업무 중 화장실 이용 모습

화장실을 이용하려면 기차가 정차한 1분~4분 사이에 왕복 최대 140m 거리를 전력 질주해야 한다.

그림은 노동자의 화장실 이용 시간을 전혀 고려하지 않는 노동조건에서 어떻게 화장실을 이용하든지 표현한 것이다. 기관차에는 화장실이 없어 객실에 있는 화장실을 이용해야 한다. 기관차와 객실이 연결되어 있다면 실내 이동이 가능한데, 많은 경우 기관차 밖으로 나와 객실로 이동해야 한다. 짧은 정차 시간에 승하차 고객에 섞여 기다리고, 비어 있는 화장실을 찾아 이용한 후 다시 기관차까지 돌아와야 한다. 이 모든 과정이 정차한 1분~4분 사이에 이뤄지기 때문에 왕복 140m 거리를 ‘전력 질주’ 해야 겨우 시간을 맞출 수 있다. 만약 2인 승무라면 전력 질주하지 않고 화장실을 이용한 후 객실에 머물다 다음 정차 시간에 기관차로 이동하기도 한다. 그러나 이런 경우는 매우 드물다고 한다.

나. 고객 만족 평가 제도와 민원

대면 업무와 방문 노동자의 경우 고객 만족 평가 제도와 민원 제기가 화장실 이용을 어렵게 하는 주요 요인으로 작용하는 것으로 파악했다.

그러니까 차라리 싸면 그냥 나만 망신당하면 되는데 그 이후에 문제 되면은 망신하고는 좀 틀린 거니까. 굉장히 민원을 크게 제기하게 되면 어쩔까 이런 생각이. (O1)

O1은 한 달 단위로 일정 구역의 가구를 방문하면서 업무 처리를 해야 한다. 화장실 이용을 위해 관리지역마다 관공서나 개방화장실, 공중화장실 등을 미리 파악하고 있다. 가가호호 방문하는 일이기 때문에 급한 경우 방문한 고객 집을 이용할 수 있다고 생각하는데 민원이 신경 쓰여 이용을 못 한다고 한다. 차라리 나 혼자 ‘망신당하면 되는’ 일로 생각할 정도로 민원 제기와 그로 인한 평가와 불이익을 더 크게 생각할 수밖에 없다고 한다.

사람들이 이해를 잘 못 하는데, 회원 집 수업을 가면, 회원 집에서 가면 되지 라고 해요. 근데 주로 많이 듣는, 가끔 선생님들이 화장실 썼다고 컴플레인이 건 사례들이 꽤 많아요. 그러면 제 회원은 그런 게 아니지만 누가 그런 이야기를 들으면 사실 화장실 못가거든요. (N4)

방문 노동을 하는 N4 역시 사람들이 잘 이해하지 못하는 것에 답답해했다. ‘집에는 다 화장실이 있고, 정 급하면 회원 집 화장실을 이용하면 되는데 왜 화장실 사용이 어렵다고 생각하냐’ 는 얘기를 많이 듣는다고 했다. 그러나 회원 집에서 화장실을 이용하는 것에 민원을 제기하는 사례가 많고, 자신이 그 대상이 될까 봐 미리 조심하게 된다고 했다. 민원처리가 평가에 반영되고, 평가에 따른 불이익이 예상되는 상황에서 화장실은 당연히 참아야 하는 문제고, ‘그런 이야기’ 를 듣지 않기 위해 알아서 단속해야 하는 문제라고 생각하고 있었다.

그러니까 습관이, 집에 오면 아이들이 엄마 오는 시간이 되면, 엄마가 뽀뽀 하고 소리가 나면 화장실 문을 열어놓고 불을 켜줘요. ‘엄마 빨리 가’ (N3)

N3의 가족은 N3이 현관문 비밀번호를 누르는 소리가 들리면 화장실 문을 열고 불을 켜 놓는다고 했다. 일하는 동안 ‘포화 직전’ 까지 참고 단속한 결과 집에 도착하면 가장 먼저 달려가는 곳이 화장실이 되었다. 불이익을 감수하며 화장실을 이용하기보다 고통스러운 지경까지 참더라도 편하게 화장실을 이용하는 게 더 낫다고 생각하기 때문이다.

2) 화장실 환경의 존엄성 침해 문제

하루 중 가장 많은 시간을 보내는 일터에서 수시로 존엄성이 훼손되는 경험이 쌓인다면 노동자의 몸과 마음은 아플 수밖에 없다. 면접 조사를 통해 좁고 더럽거나 접근성이 떨어지는 화장실 환경 또한 여성 노동자의 존엄성을 훼손하고 병들게 하는 요인이 된다는 사실을 확인했다. 그간 화장실 환경과 이용조건은 노동조건으로 중요하게 다뤄지지 않았기에, 일차적으로 노동자 모두의 건강과 안전을 위해 보장해야 할 기본권 문제로 이해했다. 이와 더불어 화장실이 어떻게 젠더 차별적인 공간이 되었는지를 설치와 운영 기준의 문제, 노동과정과 보호 장구 및 작업장 공간

설치기준의 성 인지적 관점 부재, 접근성과 시설 자체로 인한 문제 등을 통해 확인했다.

(1) 화장실 설치와 운영 원칙 및 기준의 문제

화장실 설치와 운영 관련 기준은 공중화장실 등에 관한 법률에 따라 각 자치단체에서 마련한 공중화장실 설치와 관리에 관한 조례에 정하고 있다. 조례에 정한 내용은 이용자의 위생, 건강관리와 편의를 위한 세부기준보다는 단순 설치 여부와 관리 규정이 대부분이다. 공공기관을 제외한 사업장의 화장실 설치 및 운영 관련 기준은 건설업, 청소업, 백화점 판매업 등 일부 업종에서 이제 막 마련하고 있는 것으로 확인했다.

면접 결과 확인한 점은 화장실 설치기준이 미비해서 개선이 쉽지 않거나, 설치기준이 있다 하더라도 노동과정과 젠더 특성 등을 고려하지 않고 기계적으로 적용한 결과 실질적인 개선 효과를 기대하기 어려운 사업장이 많다는 점이었다. 무엇보다 사업장의 공간 배치의 수익 창출 여부가 기준이 되었고, 노동자의 휴식을 위한 공간과 화장실 환경 개선은 후 순위로 밀려 있음을 확인할 수 있었다.

가. 변기 개수

여성의 화장실 이용 환경 문제 중 가장 많이 알려진 이슈는 변기 개수라 할 수 있다. 화장실이 남녀로 구분되어 있고, 여성 화장실로 분류되는 곳의 변기와 남성 화장실로 분류되는 곳의 변기 개수 차이로 인해 특정 성이 겪는 어려움은 많이 알려졌다. 이에 대한 문제의식으로 공중화장실 등에 관한 법률 등에도 ‘여성 화장실의 대변기 수는 남성 화장실의 대·소변기 수의 합 이상이 되도록 설치’ (제7조 제1항)하는 기준을 마련했다. 그 결과 고속도로나 공원 등에 설치한 여성 화장실 앞 긴 줄서기 풍경이 조금씩 사라지고 있다.

그러나 면접에 참여한 여성 노동자가 일하는 건물과 사업장에는 이와 같은 기준이 적용되지 않거나 뚜렷한 설치기준이 없는 경우가 많아 변기 개수 부족 문제를 겪고 있었다. 화장실을 이용하려면 긴 줄을 서야 하는 노동자가 많았다.

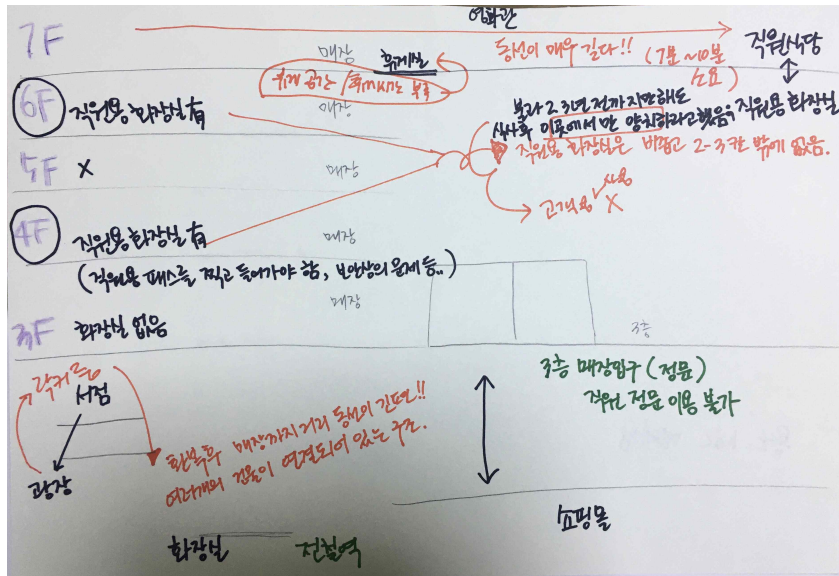


그림 9 G 사업장 화장실 중 배치 지도

직원용 화장실을 한 층 걸러 배치해 이동 동선이 길고, 화장실 안은 비좁고 변기 개수가 부족하다.

보통 한 층에 세 칸 네 칸, 많은 데는 여섯 칸. 근데 그 층에 근무하는 직원들은 수백 명이잖아요. 많이 부족하다고들. (G3)

G3가 일하는 건물은 면적이 매우 넓고, 사업장도 여러 층에 분산되어 있으며, 한 층에 수백 명의 노동자가 일한다. 업무 준비를 위해 유니폼을 갈아입고 업무공간까지 이동하는 동선 또한 매우 길다. 노동자가 이용할 수 있는 화장실과 고객 화장실이 구분되어 이용에 제한을 받고, ‘직원용 화장실’은 4층과 6층 2개 층에만 있으며, 그마저도 변기 개수가 부족해 이용에 어려움을 겪고 있었다.



그림 10 K 사업장 화장실

현장 인원에 비해 화장실 개수가 부족해 긴 줄을 서야 한다.

K사업장 역시 현장 인원에 비해 여성화장실 개수와 변기 개수가 부족해 이용에 어려움을 겪고 있었다. 화장실을 이용할 수 있는 시간이 정해져 있어 한꺼번에 몰리기 때문에 줄 서서 기다리는 것은 기본이다. 간이 설치한 화장실 안은 공간이 매우 비좁아 화장실 밖에서 기다려야 한다. 출거나 더운 날은 화장실 이용에 더 불편을 겪는다. 변기 개수는 남성 화장실 소변기 3개와 변기 1개에 비해 여성 화장실 변기 1개로 차이가 있다. 남성 화장실과 여성 화장실의 변기 수 차이로 인해 겪는 어려움은 관련 법 기준에 못 미치는 문제뿐 아니라 현장 노동자 수 대비 절대적으로 화장실 수가 부족한 문제도 함께 해결해야 할 해소될 문제였다.

나. 운영 기준의 기계적 적용

노동조합의 대응 노력으로 건설 현장과 학교 급식실 등 일부 업종에서는 화장실과 휴게실 설치기준 등을 마련하고 있었다. 그러나 관련 기준을 매우 기계적으로 적용하고 있어 여성 노동자가 체감할 정도의 변화는 더딘 것으로 나타났다.

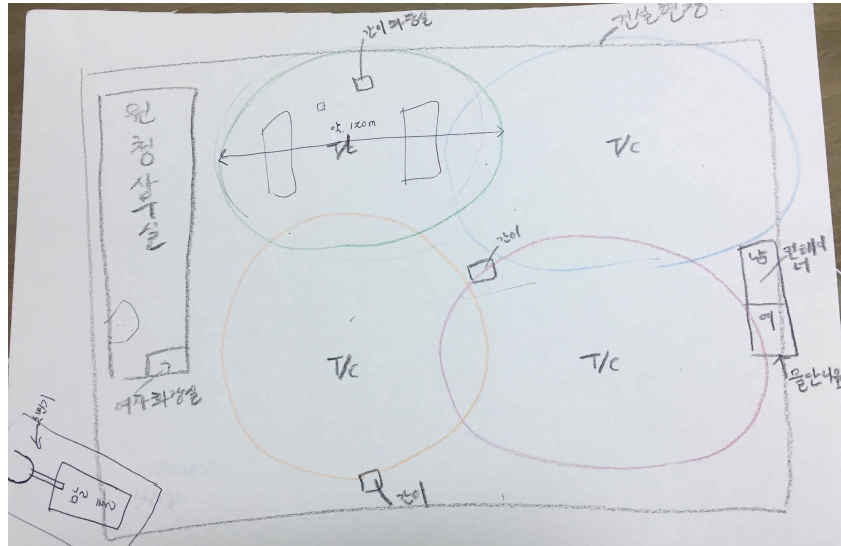


그림 11 L 사업장 화장실 배치도

300m 반경에 화장실을 설치하도록 한 기준을 기계적으로 적용한 현장

현장에 타워 한 대가 보통 반경이 120m 정도 되거든요. 그러면 보통 한 250m 정도 되는 거죠. 아래가. 그러면 그 사이사이에 길이랑 뭐가 있으니까 아무리 작은 현장이라 하더라도 이 길이 한 500m 이상은 된다고 봐야 되는 거죠. 직선거리가. 원청 사무실과 가장 먼 데에, 사람들이 출입할 수 있는 공간이 있는 곳에 또 컨테이너 화장실이 놓여 있어요. (중략) 그렇고 중간중간에 이동형 간이화장실이 놓여 있어요. (L2)

그림은 300m 반경 내에 화장실을 설치하도록 한 기준(42)에 따른 L사업장 모습이 다. 타워크레인 한 대가 그리는 큰 원이 250m 정도가 되기 때문에 겹치는 중간에 간이화장실을 하나 설치했다고 한다. 또한 원청 화장실에 여성 화장실 변기 칸이 1~2칸 있고, 협력업체 직원용 화장실은 컨테이너 형으로 남녀 변기가 각 1개씩이다. 이 외에 오픈된 장소 곳곳에 남성용 소변통(말통)이 있다. 시설만으로는 남녀 구분 화장실 설치 기준을 맞춘 셈이다.

인원이 처음에 뭐 한 50명, 뭐 이런 식으로 들어와서, 막 하루 500명 가까이 늘어나는데, 그 시설은 그냥 그대로고. (L2)

그러나 L2에 따르면 현장 인원이 처음엔 50명이다가 하루 500명 가까이 늘어나는데, 화장실 시설은 그대로여서 이용에 어려움이 크다고 했다. 작업 진척도에 따라 들고나는 노동자 수와 성별 비율 등을 고려하지 않은 탓이다.

- 42) 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
- (출처 : 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 [별표], 고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준(제4조 관련), <https://www.law.go.kr/>에서 2021.1.8. 검색)

“남자분들이 훨씬 더 많이 들어오실 거기 때문에 남자 화장실도 더 들어와야 하고, 이게 저희 작업 반경 300m 안에 화장실이 하나씩 돼 있는 거죠. 이제 이 사람들이 그 기준만 맞춘 것 같아요. 지금 저희 현장을 보면.” (K3)

K3가 일하는 건설 현장에도 공사 진척도에 따라 3~4천 명까지 인원이 늘고, 여성 노동자 수도 500명 이상 늘어난다고 한다. K3의 설명도 현재 설치한 화장실은 300m 반경에 화장실을 설치하도록 한 ‘그 기준만 맞춘 것 같다’고 했다. 공사 초기인 현재에도 3~4명 정도 줄을 서야 하고, 대변을 볼 때는 줄이 계속 길어진다고 한다.(그림9 참조)또한, 여성용 화장실이 부족한데도 1칸을 비품 창고로 쓰고 있어 어려움을 가중하고 있었다. 편의시설 또한 세부 설치기준이 없어 현장마다 제각각 이라고 했다.

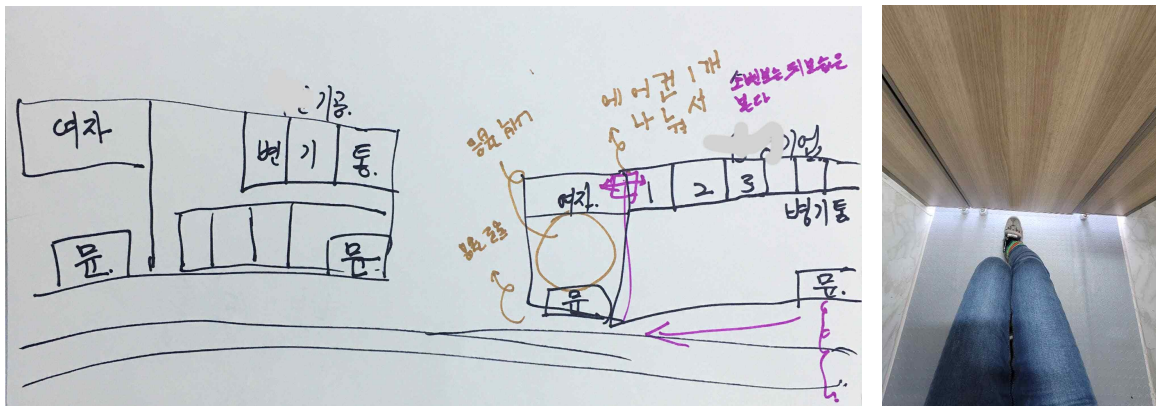


그림 12 K 사업장 화장실 배치도

(왼쪽) 화장실 2칸에 걸쳐 에어컨 1대 설치

(오른쪽) 화장실이 좁아서 불편한 자세로 용변을 봐야 한다. 생리대를 갈 때 특히 불편하다.

왼쪽 그림은 화장실에 냉난방 기구 등 편의시설을 설치해야 한다는 규정을 단순 적용해 변기 칸과 칸 사이에 에어컨 1대를 설치한 사례다. 냉방 효과가 떨어질 뿐 아니라 오른쪽 사진처럼 내부가 매우 좁다. 화장실을 이토록 좁게 만든 것은 화장실이 ‘있기’ 만 하면 되는 기준만 생각했을 뿐, 화장실을 이용할 때 신체 특성에 따라 가용 면적과 필요한 시설이 달라진다는 사실을 전혀 고려하지 않은 결과로 보인다. 용변을 보는 동안 발이 문밖으로 빠져 나가지 않도록 최대한 오므려야 하고, 생리대를 갈 때 특히 불편하다. 좁은 공간뿐 아니라 용변을 보는 동안 생리대를 놓을만한 거치대가 없어 불편을 가중시킨다. 좁은 공간에서 생리대를 갈라치면 불편한 자세로 월경혈이 묻지 않도록 처리하느라 시간도 더 많이 걸린다. 화장실 위아래가 뚫려있고, 칸 사이 간격이 좁게 다닥다닥 붙어있는 문제는 서로 용변 보는 소리와 냄새에 신경 쓰게 해 이용할 때마다 조심스럽고 불편한 마음이라고 했다.

그래서 지금 간이화장실 문제 관련해가지고, 아니 아니다. 화장실이나 샤워실, 휴게실 이런 편의시설 관련되어서 저희가 재작년부터 기자회견도 하고 그런 설문도 좀 했었고 전반적인 것, 이것만 한 건 아니지만 전반적인 거 좀 했었고, 언론에도 좀 나왔고요. 그러면서 노동부가 작년 초인가 재작년 말에 그 편의시설 사용 가이드라인 새로 발표도 하기로 했고, 했는데 그게 이제 그런 것들의 구체적인 적용은 어쨌든 현장 내에서의 문제인 것들이 좀 있는 거죠. 더붙어는 현장, 몇 명당 몇 명. 몇 명당이라고 해버리면 여자들은 더 줄어들 수도 있어요. (L1)

L1은 노동조합에서 화장실 문제에 대응한 결과 노동부의 가이드라인 발표를 이끌었지만 현장 상황이나 작업 진척도, 안전관리 책임 주체 등을 고려하지 않는 등 ‘문제인 것들이 좀 있다’고 했다. 화장실 이용 문제를 해소하기 위해 건설 현장의 설치기준이 현실에 맞게 조정되어야 한다는 생각은 하지만, 노동자 수, 성별 등을 고려한 세부 지침이 만들어졌을 때 오히려 현장에서 여성 고용을 더 꺼릴 수 있다는 우려도 함께 이야기했다. 설치 기준을 갖춰야 하는 부담과 비용을 피하려고 여성 고용을 꺼릴 수 있다는 것이다. 그간 여성이 부재했던 일터에서 공통으로 안고 있는 문제였다.

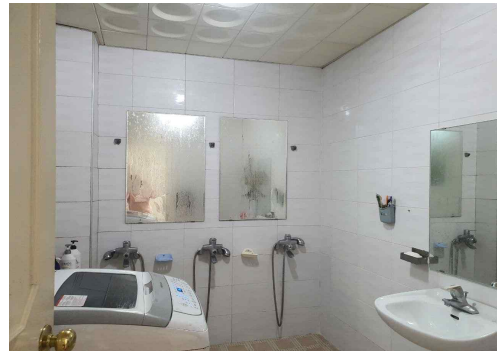
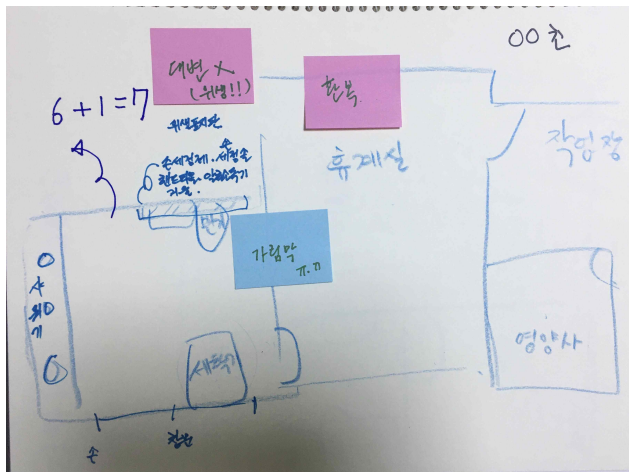


그림 13 J 사업장 화장실 지도와 사진

좁은 공간에 샤워기, 세탁기, 변기, 세면대, 각종 세정도구가 배치되어 있다.

학교급식법에는 화장실과 휴게실 문제가, 탈의를 해야 되잖아요. 환복을 해야 되다 보니 이런 것들이 비치돼 있는 요건들이 있어요. 휴게실과 환복해야 되는 거, 그리고 화장실이 외부 화장실을 겸해서, 일반인들이 다 다니는 화장실을 겸해서 사용하는 것에 대해서 규제를 하고 있다 보니 화장실은 갖춰져 있어요. 그런데 아무리 여성이지만, 다 모두가 여성이라고 하지만, 화장실에 대해서, 화장실과 샤워실이 같이 있죠. 화장실이 분리되어 있지 않죠. 그러다 보니 그리고 인력의, 사람의 수에 비해서 화장실이 또 고려돼있지 않죠. 그러다 보니까 12명이 됐든, 5명이 됐든 화장실 변기가 하나예요. 그러다 보니 일상다반사로 누가 불일을 봐도 불쑥 들어가는 것이 너무나 당연하게, 근데 사실은 저희들도 민망한 거는 뭐냐면 그러니까 생리대를 교환 해야 되

거나 이럴 때는 서로가 정말 좀 아니다 싶죠. (J)

J사업장의 경우에도 학교급식법⁴³⁾에 따라 편의시설을 갖추고 있지만 화장실 관련 세부 규정은 정하고 있지 않아 노동자 수와 상관없이 변기 1개만 설치했다고 한다. 학교급식법에 따른 각종 편의시설은 좁은 공간에 한꺼번에 ‘설치만’ 해서 이용할 때마다 불편을 겪고 있다. 예를 들어 ‘조리 종사자의 수에 따라 샤워시설을 갖추어야 한다’는 기준은 있지만 확보해야 하는 면적 기준이나 다른 편의시설과 공간을 분리 설치해야 한다는 기준은 없는 식이다.

조리사로 일하는 J의 경우 업무 중 환복의 어려움과 위생 문제로 화장실을 원할 때 이용하지 못한다. 정해진 시간에 함께 일하는 노동자와 동시에 이용해야 한다. 따라서 화장실 이용과 샤워를 같이 하거나, 생리 중 생리대 교환을 공개된 장소에서 해야 하는 등 ‘서로가 정말 좀 아니다 싶’은 상황에 놓이곤 한다.

우리가 같이 벗고 샤워하고 같이 화장실 공유하고, 공유되는 공간들이 서로가 서로를 존중하지 못하는 업무공간으로. (J)

그 화장실을 이용하는 사람의 존엄성을 고려하지 않는 설치와 운영 기준이 제대로 적용되어야 하는 중요한 이유가 있었는데, J의 말처럼 화장실과 샤워하는 공간이 적어도 함께 일하는 동료끼리 ‘서로가 서로를 존중하지 못하는 업무 공간’으로 되지 않아야 하기 때문이다.

다. 운영 기준 미비

부족하나마 위 사례를 제외하고는 면접 참여자가 일하는 사업장 대부분에는 화장실 설치와 관련한 명확한 규정이 존재하지 않았다. 화장실과 밀접한 연관이 있는 공간으로 휴게실과 탈의실, 세면실 등과 관련해서도 업무 특성을 고려한 관련 규정이 있다고 알려주는 참여자는 거의 없었다.

(기계 설치할 때)몇 평 이상 기준이 있는데 거기에 화장실, 탈의실 규정은 없어요. 그런 건 아예 고려되지 않아요, 그냥 회사에서는 ‘롤스크린이나 자바라, 블라인드만 이런 것만 쳐주면 되지’라고 생각하는 것 같아요. 지금은 잘 모르겠는데 그전에는 거의 리뉴얼 하는 데가 없었어요. 고려의 대상이 아니었어요. 화장실 탈의실 이런 것들이. (I2)

I2가 일하는 사업장 역시 업무용 기계나 도구 설치, 노동자 몇 명 이상 배치를 위한 기준은 있지만 ‘화장실, 탈의실 이런 것들’은 전혀 고려 대상이 되지 않았다

43) 학교급식법 시행령 제7조(시설·설비의 종류와 기준) ① 1.~3. (생략)

4. 편의시설 : 조리장과 인접한 위치에 두되, 조리 종사자의 수에 따라 필요한 옷장과 샤워시설 등을 갖추어야 한다.

② 제1항에 따른 시설에서 갖추어야 할 시설과 그 부대시설의 세부적인 기준은 교육부령으로 정한다.

(출처 : 학교급식법 시행령, <https://www.law.go.kr/>에서 2021.1.8. 검색)

고 한다. 탈의실의 경우 ‘롤스크린이나 자바라, 블라인드’ 면 족하다고 생각하고, 화장실 관련해서는 어떤 규정도 없다고 했다.

매장에 화장실이 붙어있지 않으니까 그 건물의 화장실 운영 방식을 우리가 따라가야 되다 보니까...(중략) 이 상가 건물이 일요일에 화장실을 다 잠가버려요. (I3)

설치기준이 있어도 그에 근거한 환경 개선 요구가 쉽지 않은 현실에서 기준 자체가 없는 경우에는 환경 개선 요구를 생각하는 것이 얼마나 어려운지 쉽게 짐작할 수 있다. I3이 이용하는 공용화장실은 입점한 상가 건물에서 관리하기 때문에 일요일에는 사용을 할 수 없다고 했다. 자회사 소속으로 일하는 I2와 I3이 화장실 이용과 개선 요구를 하면 소속 자회사와 본사, 파견한 사업장, 사업장이 입점한 건물주 등이 얽혀 있는 문제여서 해결이 요원해 보였다.

라. 수익 창출 위주의 공간 배치

사업장 화장실 설치기준의 미비는 수익 창출을 위해 화장실뿐 아니라 노동자의 휴게 공간으로 확보했던 공간마저 내어주는 결과를 낳고 있었다.

매출이 활성화되고 잘되고 있을 때는 조그마한 공간이라도 활용을 해서 매출을 일으키는 데 쓰고 싶잖아요, 사실 오너 입장에서는. 그러다 보니까 휴게 공간이 자꾸 줄어들고 휴게실을 개조해서 매대를 만들고 싶고 이런 마음이 있는 거죠. (G2)

G2가 일하는 사업장의 경우 ‘매출을 일으키는데’ 공간을 활용하기 위해 부족하나마 있던 휴게 공간을 줄이고 휴게실을 개조한다고 했다. 그 결과 상주 인원 약 4만 명이 일하는 사업장의 쉼터에는 목 받침 의자 약 10개, 일반의자 약 10개, 침대 8개 정도만 마련되어 있어(그림 14 참조) 쉼터의 역할을 기대하기 어려운 수준이었다.

쉬워했다. 그러나 여객기 내 등급에 따라 화장실뿐 아니라 고객이 차지하는 면적에 차등을 두고, 운행 중 서비스를 제공해야 하는 노동자의 업무를 위한 면적은 가장 나중 고려 대상이 되는 현실인데 화장실 문제를 드러내는 일이 쉽지는 않을 것 같다고 했다.

(2) 화장실 접근성 문제

설문 조사 결과 100명 중 13명이 화장실에 접근하기 어려운 것으로 파악되었다. 그 이유는 건물 구조 설계 단계부터 노동자의 이동 동선과 노동 과정을 고려하지 않아 1~2분 거리에 화장실이 없는 문제와 화장실 시설이 부족한 문제가 가장 큰 것으로 나타났다.

설문 조사에서 물리적인 접근성 문제가 파악됐다면 면접 조사에서 추가로 파악한 것은 사생활 침해나 민원 우려, 여성에게 따라붙는 시선 부담 등으로 생기는 이용 장벽 문제였다. 또한, 유니폼과 환복 문제, 잘 관리되는 개방화장실과 공중화장실을 찾아다녀야 해서 접근성이 떨어지는 문제를 파악할 수 있었다. 특히, 이동 방문 노동자는 코로나 19 상황에서 감염 우려와 위생 문제로 화장실 이용에 더 어려움을 겪고 있었다.

가. 사업장 내 긴 동선

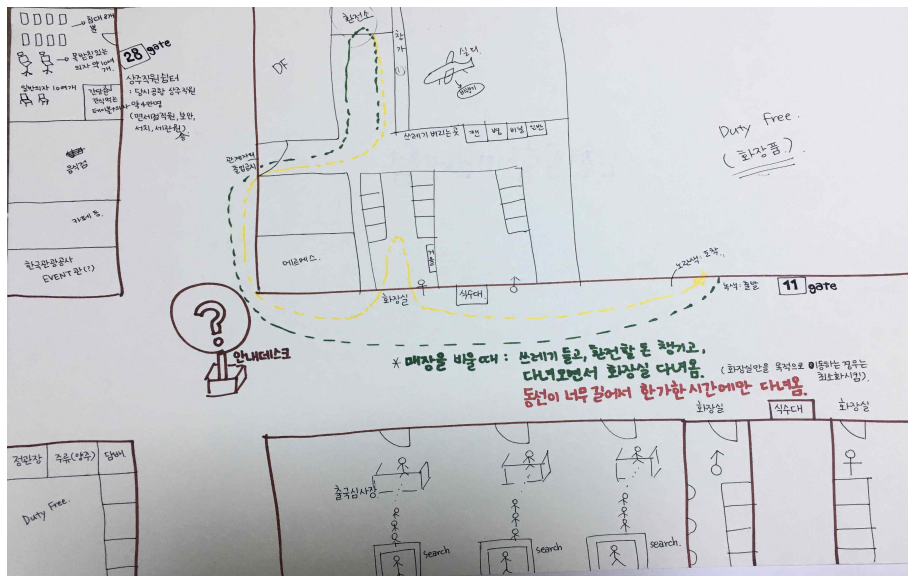


그림 15 G 사업장 화장실 이동 동선

매장 내 화장실이 없어 공용 화장실을 이용할 때 동선(점선 표시)이 길다. 자주 다녀오기 어렵기 때문에 화장실 갈 때 여러 가지 일을 처리하느라 체감 동선은 더 길다.

화장실 접근성이 떨어지는 문제는 설문 조사 결과와 마찬가지로 화장실까지의 거리와 밀접한 관련이 있었다. 예를 들어 일정한 장소에서 일하는 경우 1~2분 거리

에 화장실이 없거나 사업장이 입점한 건물에 화장실이 없어 건물 밖까지 이동해야 하는 사례(I3), 이동 중 상황에 따라 화장실 접근성이 달라지는 경우 등 이었다.

G1이 근무했던 공항 면세점의 경우 매장 내 화장실이 없어서 공용 화장실을 이용해야 한다. 공용 화장실까지 이동 거리가 있고, 매장을 비울 때 도난 우려 등이 있어 교대 자가 올 때까지 화장실 이용이 어려워 웬만하면 참는다고 했다. 참기 어려운 경우 옆 매장에 부탁하고 다녀오는데, 이 경우에도 환전소, 쓰레기장 등 여러 업무를 한꺼번에 처리하기 위해 만반의 준비를 하고 이동한다고 한다. 즉, 화장실 이용만을 위해 이동한 적은 거의 없고, 한 번에 여러 가지 업무를 처리하느라 동선이 더 길어진다는 사실을 확인할 수 있었다.

나. 유니폼, 환복 등 기타

물리적 거리뿐 아니라 유니폼을 입고 움직이는 것이 꺼려지거나 작업복 환복에 걸리는 시간에 관한 부담과 번거로움으로 화장실 접근에 어려움을 겪는 일도 있었다.

유니폼을 입고 있잖아요. 공항 화장실을 가야 하는 게 좀 그래요. (H1)

H1은 다중이 이용하는 공간에서 유니폼을 입은 경우 눈에 띄어 행동을 조심하게 된다고 했다. 그 기업의 대표 얼굴이 되는 거라 생각해 유니폼을 입었을 때는 공항 화장실을 가기가 꺼려진다는 것이다. 이런 이유로 H1은 아무리 급해도 꼭 참고 숙소에 도착해서야 화장실을 이용한다고 했다.

그리고 제가 지금도 망, 머리 망을 쓰고 있잖아요. 근데 위에 올라가면 작업복이 있어요. 모자도 쓰고 무진복인데 이제 모자 따로 있고, 요 위에 상의도 따로 있고. 상의도 따로 있고 하니까 10분 땡 치고 나오면 옷 갈아입고 더 더 일단. 다 거기서 가서 엄청 빨리. 그 제가 처음에 들어와서 그걸 보고 내가 이렇게까지 해 가지고 이 회사에 다녀야 하나? 내가 정말 이렇게 해야 하나? 이 생각이 들 정도로, 아이 거 어떻게 하지 10분 동안 이걸 설 수가 있나? 화장실을 갔다 올 수 있나? 그래서 진짜 처음 들어와선 화장실도 못 가고. (B3)

B3은 식재료를 취급하기 때문에 위생을 위해 ‘무진복’을 입고 일한다. 모자, 상의 등이 따로 있어 쉬는 시간 10분 내에 옷을 갈아입고 화장실을 이용하려면 시간이 부족하다. 입사 초기엔 화장실 가기를 아예 포기했고 휴식 종소리와 함께 ‘엄청 빨리’ 움직여 화장실을 다녀오는 모습에 ‘이렇게까지 해 가지고 이 회사에 다녀야 하나?’ 라는 생각이 들 정도였다고 한다.

작업복 환복을 위한 시간을 고려하지 않고 정한 휴식 시간 10분은 휴식 시간이라고 하기엔 너무 짧다고 생각하고 있었다. 휴식 시간과 화장실 이용 시간이 필요한 노동자를 고려하지 않은 천편일률적인 ‘휴식 시간 10분’ 운영에 변화가 필요해 보였다.

보호 장구들이 굉장히 많잖아요. 장갑고 벗어야 하고, 앞치마도 벗어야 되고, 장화도 벗어야 되고 하는데 이렇게 벗고 갔다 오면 저희들이 화장실 수칙이 있거든요. 갔다 오면 반드시 손을 손목 이상까지 세정하고, 그리고 알코올 소독하고, 다시 장갑을 끼고, 앞치마도 다시 입으면 소독하고 이런 과정들을 해야 하니까 우리 스스로가 바쁜 업무 와중에 그 화장실을 자주 가는 동료들에 대한 불편한 눈초리를 보내죠. 그리고 본인도 생리적으로 이게 체질화돼요. 가고 싶은 생각을 잃어 버릴 정도로. (J)

J처럼 환복의 번거로움으로 인해 아예 화장실 이용을 포기하는 경우도 있었다. 음식 조리 업무를 하는 J의 사업장은 노동자의 안전과 위생보다 ‘조리실 오염⁴⁴⁾’ 문제를 우선한다. 일할 때 장갑, 앞치마, 장화 등 보호장구를 하고, 화장실을 다녀오기 위해 보호장구를 벗고 다시 입을 때는 반드시 알코올 소독을 해야 한다. 일하는 동안 몸이 땀에 젖어 옷이 달라 붙고, 장갑과 장화에 땀이 차기 때문에 환복에 시간이 많이 걸린다. 이런 이유로 조리 중에 화장실을 다녀오는 것이 다른 동료에게도 신경이 쓰여 포기할 때가 많다고 한다.

다. 성적 대상화로 인한 이용 장벽

여자들은 그래요. 여자들은 라인에 몇 명 없어서 눈에 띄거든요. 몇 명 안 되니 눈에 띄어요. 그래서 모든 행동이 눈에 띄고... (중략) 어쨌든 움직이는 동선이 눈에 띄어요. (A1)

A1은 남성과 비교해 여성이 극소수(약 3%)인 사업장에서 일하는데 어딜 가든 여성이 주목받는 것이 부담되어 움직임을 최소화한다고 했다. 여성에게 기대하는 역할과 행동에 부여하는 성적 의미 등이 부담스럽기 때문이다. 화장실 이동을 위해 움직일 때는 특히 더 신경이 쓰인다고 했다. 물 먹으러 갈 때와 소변이나 생리대 교환을 위해 화장실에 갈 때 따라붙는 시선이 달라 화장실 가는 것을 참는다는 것이다. 여성이 용변 보는 것은 하루 중 일어나는 자연스러운 생리현상의 해소 외에 다른 사회적 의미가 달라붙어 있기 때문이다. 이로 인해 여성에게 화장실 이용은 숨겨야 하거나 부끄러운 일이 되고, 비밀스러운 공간이 된 여성 화장실에 불법 촬영 카메라가 설치되는 등 안전하지 못한 공간이 된다.

아버님이 있으시니까 불일을 못 보고, 학생이 또 여학생이면 조금 나운데 남학생이면

44) 학교급식법 시행령 [별표 1] 급식 시설의 세부기준(제3조 제1항 관련)

3. 급식관리실, 편의시설

가. 급식관리실, 휴게실은 외부로부터 조리실을 통하지 않고 출입이 가능하여야 하며, 외부로 통하는 환기시설을 갖추어야 한다. 다만, 시설 구조상 외부로의 출입문 설치가 어려운 경우에는 출입시에 조리실 오염이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

나. 휴게실은 외출복장으로 인하여 위생복장이 오염되지 않도록 외출복장과 위생복장을 구분하여 보관할 수 있는 옷장을 두어야 한다.

다. 샤워실을 설치하는 경우 외부로 통하는 환기 시설을 설치하여 조리실 오염이 일어나지 않도록 하여야 한다.

(출처 : 학교급식법 시행령, <https://www.law.go.kr/>에서 2021.1.8. 검색)

더 그러고. (N3)

N3 역시 이런 사회적 시선에서 자유로울 수 없다고 했다. 따라서 회원 집에 방문해 화장실을 이용하고 싶을 때 집에 누가 있느냐에 따라 달라진다고 했다. ‘여학생’이 있을 때 편하게 이야기할 수 있지만, ‘아버님’이나 ‘남학생’이 있으면 화장실을 이용하겠다는 얘기를 아예 꺼내지 않는다고 했다.

남자분들한테는 절대 그 말을 못 해요. 왜냐면 그건 말을 해서는 안 되는 단어인 거예요. 화장실 이용한다는 거는. 근데 가끔가다가 이제 편하게 대해주시는 분들도 있어요. 그래가지고서 “어머님, 화장실 한 번만 이용하면 안 될까요?” 그랬더니 “안 됩니다.”고. 집 안으로 들어가는 거니까 싫어하시더라고요. 그러니까 왜냐면 사생활 쪽으로 들어가는 거니까 (O1)

O1 역시 남성 고객한테는 화장실 이용 말을 ‘절대’ 못하고, 편하게 대해주시는 여성 고객에게는 넉넉히 화장실 이용 가능성을 물었다가 거절당한 경험이 있다고 했다. 자신이 고객 입장이어도 사생활 침해를 우려해 쉬운 일은 아닐 거라고 했다. 이후 아무리 급해도 다른 방법으로 화장실 문제를 해결하고 있다고 했다.

O1이 주로 이용하는 화장실은 공중화장실과 개방화장실인데, 이마저도 어려울 땐 카페에서 음료를 사고 이용하거나 업무 시간 연장을 감수하고라도 집에 다녀오는 일도 있다고 했다.

라. 공중화장실과 개방화장실

공중화장실과 개방화장실 접근성 문제는 설문조사 결과에서도 나타났듯이 ‘멀리 있거나 찾기 어렵기 때문’임을 확인할 수 있었다. 또한, 이동·방문 노동자뿐 아니라 사업장을 임대해서 사용할 경우에도 공통으로 겪는 문제임을 확인할 수 있었다. 즉, 공중화장실과 개방화장실 설치와 관리 기준은 공공시설과 건물 시설 관리에 영향을 미칠 뿐 화장실을 이용하는 이용자의 상황을 고려대상에 포함하지 않아 접근성이 매우 떨어졌기 때문이다. 예를 들어, 일요일이나 공휴일 등 공공시설물 운영 시간이 아닌 경우에는 시설 전체가 문이 잠겨 있어 공공화장실 이용이 어렵고, 지자체 관리 시설인 개방 화장실은 안전 문제로 밤 9시나 10시 이후에는 이용을 금지한다. 이런 이유로 일요일과 공휴일, 밤늦은 시간까지 일하는 노동자가 이용할 수 있는 공중화장실과 개방화장실은 매우 제한적이었다.



그림 16 N2가 이용하는 공중화장실 위치

주택가에는 공중화장실이 없고, 이용 가능한 공중화장실도 최소 15~20분이 걸린다.

주택가 크게 있으면 한군데만 하고 그것도 밤 여덟 시가 넘어가 버리면 오픈하는 화장실마저 닫아버려요. (N3)

N3는 주택가를 이동하며 일하는데 공중화장실이나 개방화장실 자체가 없어 먼 곳으로 가야 한다. 그나마도 저녁 여덟 시가 넘어가 버리면 닫아버린다. 여덟 시 전에 이용하려면 적당한 시간을 계산하느라 머릿속이 복잡해진다. 일하는 내내 15분에서 20분 정도의 시간을 내기 위해 늘 신경이 곤두서 있어 쉽게 피곤하고 지치는 요인이 된다.

매장에 화장실이 붙어있지 않으니까 그 건물의 화장실 운영 방식을 우리가 따라가야 되다 보니까...(중략) 이 상가 건물이 일요일에 화장실을 다 잠가버려요. 일요일은 갈 수 있는 화장실이 정말 아무 데도 없어요. 앞에 주민센터도 잠그지. (I3)

일을 하면서도 내 정신이 아닌 거죠. 이거 뭐 갈 방법이 없고, 진짜 맞아요. 그런 거 진짜 있었어요. (I4)

I3이 일하는 사업장에는 화장실이 없어 입점한 건물 화장실을 이용하고 있다. 그런데 입점한 건물은 일요일에 문을 다 잠가버려 이용 자체가 어렵다. 가까이 위치한 ‘주민센터’도 문을 닫기 때문에 점심 먹으러 갈 때 해결하거나 개방 화장실을 찾아다녀야 한다고 했다. 화장실 이용이 어렵다 보니 I4는 일하면서도 ‘내 정신이 아닌’ 상태로 일을 하게 된다고 고충을 토로했다. N3와 마찬가지로 일하면서 머릿속 한쪽에 화장실 생각으로 늘 스트레스를 받고 있음을 알 수 있었다.

(3) 화장실 시설 문제

노동부가 2019년 마련한 사업장 세면·목욕 시설 및 화장실 설치·운영 가이드에는

세척시설과 화장실의 필요성에 대해 ‘오염원으로부터 건강 보호’, ‘위생 확보를 통해 질병 예방’, ‘노동자의 정서적 안정감 향상’, ‘업무 능률 향상’ 4가지를 제시하고 있다. 세척 시설과 화장실을 제대로 설치하면 노동재해와 업무상 질병 예방에 기여할 수 있음을 강조한다.

그러나 면접 참여자의 사업장별 화장실 환경은 앞서 살펴본 문제 외에도 최소한의 위생과 안전, 편의시설조차 보장되지 않아 어려움을 겪는 사례가 많았다.

가. 위생

저는 화장실이 여성들에게 약간 휴게실 개념이 아닌가 싶어요. 그러니까 이제 사람의 기본 생리적인 부분을 해결하는 것이긴 하지만 저희 여기도 가보면 직원들이 여기서 전화도 하고, 화장도 고치고...(중략) 그래서 공간이 좀 깨끗하고 쾌적한 곳을 이용하게 하면 훨씬 좋죠. (D)

D에게 화장실은 단순히 용변만 해결하는 곳이 아니라 ‘휴게실 개념’이다. 업무에 집중하다 생리현상을 해결하면서 잠시 숨통을 트고, 잠깐의 수다와 전화 통화, 화장을 고치며 기분 전환을 하거나 스트레스를 해소할 수 있는 곳. 따라서 화장실이라는 공간이 ‘좀 깨끗하고 쾌적한 곳’ 이길 바랐다.

화장실 같은 경우는 영업점은 본사 건물은 건물에 화장실이 정해져 있는데, 영업점은 임대로 들어가잖아요. 화장실 환경이 좋은 곳도 있고 안 좋은 곳도 있어요. 손님이랑 같이 쓰는 곳은 남성분들 바로 옆에 붙어 있어 노출이 되는 경우도 있고. 환경은 영업점마다 다 달라요. (D)

그러나 D가 이용하는 화장실 환경은 본사 건물에 있을 때와 임대로 있을 때가 다르다고 했다. 화장실의 위생 상태와 안전 문제, 편의 시설 설치 여부 등은 공중화장실과 개방화장실, 입점 건물에 따라 ‘다 달라’서 편차가 컸다.

소변만 딱! (L2)

L2가 일하는 건설 현장은 앞서 살펴본대로 관련 사업주의 책임을 명시한 관련 법과 노동부의 운영 가이드가 적용되지만 ‘좀 깨끗하고 쾌적한 화장실’과는 거리가 멀었다. 그야말로 ‘소변만 딱’ 볼 수 있는 수준만 설치했을 뿐이다. 사업주에게 설치 및 관리 책임이 있는 사업장이라고 크게 다르지 않음을 확인할 수 있었다.

점심시간 올라가기 전에 화장실을 한 번 갔다가 가야 하잖아요. 이게 현장하고 또 멀어. 먼데도 여길 가고 싶어, 왜냐면 수도가 있기 때문에. (L2)

L2는 컨테이너에 설치한 화장실에 수도가 없어 불편함을 감수하고라도 먼 거리에

있는 화장실을 이용하고 있다. 소변을 본 후 현장에 설치한 수도 시설을 찾아 손을 씻거나 다른 방법을 찾아야 하기 때문이다. 코로나 19 감염 예방 수칙으로 ‘손 씻기’를 강조하고 있지만, 일터에서는 최소한의 위생과 방역을 개인이 알아서 해결해야 하는 사실을 확인할 수 있었다.

나. 안전

휴식 같은 공간을 원하는 현실과 달리 화장실을 이용할 때 불안감을 느끼는 경우가 많았다. 화장실이 여성에게 결코 안전하지 않다는 사실은 ‘강남역 화장실 살인 사건’과 ‘불법 촬영 영상 피해’ 같은 사회적 이슈를 통해 많이 알려져 있다. 설문조사 결과 화장실 안전 문제는 불특정 다수가 사용할 때 느끼는 공포와 불안에서 기인하는 바가 컸다. 그러나 공중화장실을 이용하면서 경계하게 되는 불법 촬영에 관한 우려는 일터에서도 예외가 아니라는 사실을 확인할 수 있었다.

물론 그러한 분 없겠지만 정말 간혹 가다 혹시라도 여직원 다니는 걸 알면은 몰래카메라(불법 촬영 카메라)를 설치할 수도 있고, 그런 불안감이 없진 않잖아요. 그래서 분리된 게 있으면 좋을 것 같은데 그거를 뭐 그쪽 지원도 아니고 잠깐 이용하는 건데 요구할 수도 사실 없는 건데, 불편하긴 불편하죠. (M2)

여성 노동자의 수가 매우 적은 사업장에서 일하는 M2는 여성용 화장실이 없어 남성용 화장실을 이용하는데 혹시라도 자신이 이용하는 걸 알고 ‘몰래카메라’ (불법 촬영 카메라)를 설치할까 봐 불안감이 있다고 했다. 화장실을 이용할 때 구멍과 카메라 존재 여부를 살피면서 후다닥 용변을 보는 동안 불안한 마음을 다스리느라 스트레스를 받게 된다고 했다.

이와 함께 시설 낙후로 인한 안전 문제, 후미진 장소에 있거나 남성 점주의 열쇠 관리로 인한 불안감 등 일터에서 여성 노동자가 겪는 화장실 안전 문제를 두루 파악할 수 있었다.

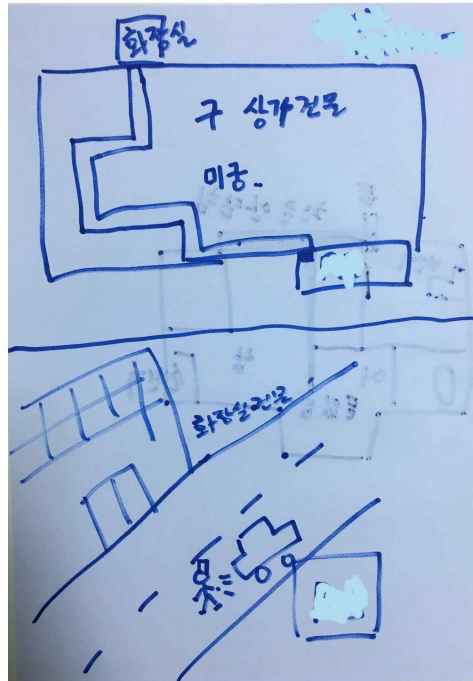


그림 17 I 사업장 화장실

(위) 실내 외진 곳에 있어 이용이 꺼려진다.

(아래) 입점한 건물에 화장실이 없는 경우 사업장 밖 길 건너 건물에 있는 화장실을 이용한다.

13가 입점한 주상복합 건물에는 화장실이 따로 없어 길 건너편 화장실(아래 그림)을 이용한다. 점포에 탈의실이 없어 화장실에서 옷도 갈아입어야 한다. 겨울이나 비가 올 때는 화장실 이용이 꺼려져 참을 때가 많다고 한다. 그러나 입점 건물에 화장실이 아예 없으니 시설과 환경이 낙후해도 이용할 수 있다는 것으로 만족해야 하는 상황이다. 안전 문제가 생겨도 사업장이 멀리 있어 도움을 청하기가 쉽지 않다.

우리만 힘든 게 아니라 손님한테 가는 길을 설명하는 것도 힘들었어요. 들어가셔서 왼쪽으로 갔다, 오른쪽으로 가서 가지고... (13)

외진 곳에 화장실이 위치 할 경우 가는 게 꺼려질 뿐 아니라 손님한테 가는 길을 설명하는 것도 힘들다고 했다.

어떤 화장실은 건물에 세입자가 없어서 OO사람들만 쓰는데 그렇게 되니깐 점주랑 기사만 쓰는 거예요. 점주가 남성인데, 화장실에 들어가면 쪽~ 들어가면 칸막이도 없고. (그러가며 설명. 그냥 공간이 길고 하나로 뚫려있는 화장실. 즉 번기에 앉으면 문에 손이 안 닿아서 문을 잡고 있을 수 없는 곳) 근데 우리만 쓰니깐 점주도 열쇠를 가지고 있고 직원도 가지고 있는 거예요. 사장님이 일부러는 아니겠지만, 급하면 열쇠 가지고 문을 갑자기 벌컥 열고 들어올까 봐 불안감에 떠는 거예요. (11)

L1은 화장실 이용할 때 불안감을 느끼는 경우로 점주와 함께 화장실 열쇠를 관리하는 상황에 대해 설명 했다. 각자 열쇠를 갖고 쓰기 때문에 점주가 갑자기 문을 벌컥 열 것 같은 불안감을 느낀다고 했다. 주로 이용하는 화장실은 화장실 구조 자체가 손잡이에 손이 닿지 않을 정도로 문이 멀찍이 떨어져 있기 때문에 밖에서 화장실 문을 열 경우 무방비 상태가 된다고 했다.

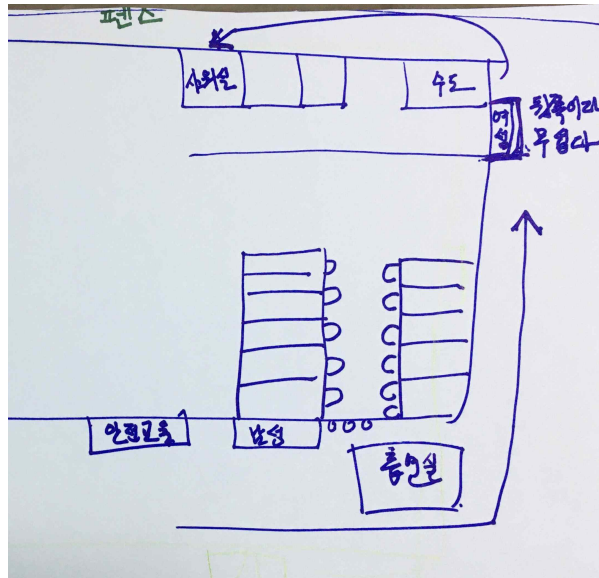


그림 18 L 사업장 화장실 배치도

배려(?) 차원에서 눈에 띄지 않은 장소에 화장실을 배치했으나 후미진 곳이라 이용할 때 무섭다.

근데 그게 그쪽의 얘기를 들어 보면 남성들이 대부분이 현장에서 여자 화장실을 남자 화장실 바로 옆으로 붙여놓으면 여자 화장실도 마음대로 사용하기 때문에, 남자 화장실과 여자화장실을 좀 돌아서 안쪽으로 돌아갈 수 있게끔 해놓는 거라고 하더라고요. (L1)

근데 이제 이렇게 대답하신 분들은 아 그게 좋겠다. 하는데, 저 같은 사람은 그게 무서워요. 웬지 여기 화장실에 혼자 들어간다가 그러면 이렇게 뒤를 자꾸 쳐다보게 돼. 무서워. (L2)

면접자 다수는 안전 문제에 관해 얘기할 때 남녀화장실이 분리되지 않을 때 더 크게 느끼고 있었다. 이를 반영해 관련 법령 등에서도 남녀화장실 분리 설치를 원칙으로 정한 경우가 많다. 그런데, 분리 설치 원칙을 잘못 적용해 안전 문제를 호소한 사례가 있었다. L2가 일하는 사업장은 남성과 여성 화장실을 분리해 설치한다는 이유로 다른 불안 요인에 관한 고려 없이 외진 곳에 설치했다.

여성 비율이 3% 정도인 L사업장은 남성용 화장실이 충분하지 않아 여성용 화장실을 이용하는 사례가 많았다. 이에 불편을 느낄 여성 노동자를 고려해 먼 거리에 여성용 화장실을 설치한 것이다. 그 결과 화장실을 이용하려면 그림처럼 남성 화장

실과 흡연실을 거쳐 한참을 돌아 들어가야 했다. 누가 화장실에 가는지 다 노출이 되어 혼자 가는 것이 꺼려지고, 여성만 이용한다는 이유로 잠금장치가 없어 이용할 때마다 불안하다고 했다. 이런 이유로 여럿이 모여 화장실을 다녀오면 그것대로 눈총을 받게 되므로 화장실을 맘 편히 이용하기가 어렵다고 했다. 여성이 화장실을 사용할 때 느끼는 불안감은 여러 복합적인 이유가 있는데 이를 전혀 고려하지 않은 결과였다.

다. 편의시설

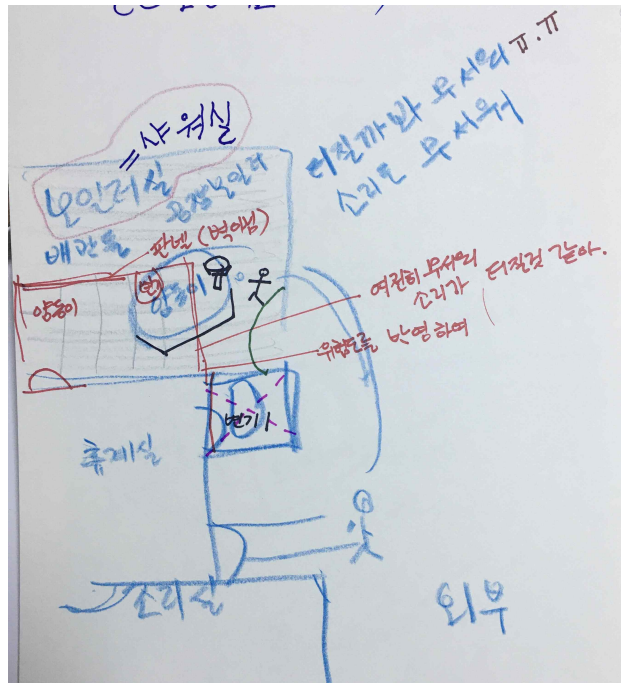


그림 19 J 동료 화장실 지도

화장실 시설 개선을 요청했더니 보일러실에 얇은 판넬로 가림막을 세운 후 변기 1개와 양동이, 수도 1개를 설치했다. 화장실을 이용하거나 샤워할 때 터질 듯한 보일러 가동 소리를 감당해야 한다.

화장실 편의 시설은 위생과 안전 문제를 갖추었을 때야 덩으로 생각하는 경우가 많았다. 그러나 J의 사례를 통해 편의 시설은 위생 및 안전 문제를 해결하기 위해 함께 갖춰야 할 기본 시설임을 확인할 수 있었다. 즉, 제대로 갖춘 편의 시설을 통해 정서적 안정감과 위생 확보, 질병 예방이 가능하다는 것을 확인할 수 있었다.

그림은 학교급식법에 정한 편의 시설 설치기준에 따라 개선을 요청해 바꾼 사례다. 샤워 시설이 없어 땀에 젖은 채 퇴근을 해야 했고, 휴게실 옆에 설치한 변기 하나를 10여 명이 함께 사용했다. 그러나 개선 후에도 변기 위치만 달라졌을 뿐 개수에는 변화가 없고, 샤워 시설은 보일러실 한쪽에 마련한 양동이가 전부였다. 보일러실 한쪽을 얇은 패넬로 막아 공간을 분리했으나 보일러가 돌아갈 때 발생하는 소음을 막지 못하는 수준이었다. 따라서 화장실을 이용하거나 샤워할 때마다 보일러 돌아가는 굉음에 시달린다고 했다. 조명도 따로 설치하지 않아 어두컴컴하고 굉음이

들리는 공간에서 용변을 보고 몸을 씻고 있다고 했다. 수고로운 하루를 마무리하며 피로를 해소하고 안정감을 느끼기에는 턱없이 부족한 환경이었다.

(4) 차별적 공간

화장실 이용조건과 환경을 살피면서 각각의 일터에서 그 노동자가 어떤 대우를 받으며 일하는지 짐작할 수 있었다. 또한, 성별과 사회적 신분, 나이, 고용 형태 등에 따른 차별과 여러 조건이 중첩되어 발생하는 차별이 화장실 이용조건과 환경에 관한 권리를 침해하고 있음을 확인했다. 이를 젠더 차별, 비정규직 차별, 사회적 신분 등에 따른 차별로 나눠 살폈다.

가. 화장실과 젠더 차별

화장실 환경에서 젠더 차별 문제는 변기 개수와 남녀 화장실 구분을 둘러싼 문제뿐 아니라 타워크레인, 플랜트, 철도 운전 등 여성의 진입이 막혀 있던 업종과 사업장의 화장실 환경에서 더 복잡하게 드러났다.

네, (여성 노동자가) 한 분이세요. 남자 화장실뿐이에요. (중략) 여자가 올 거라고 생각도 못 했던 거지. (M3)

M3가 일하는 사업장 중 일부 업무에는 여전히 여성이 없거나 한 명이다. ‘여자가 올 거라고 생각도 못했던’ 사업장에는 여성용 화장실조차 없을 정도로 여성을 동료로 맞을 준비가 안 되어있었다. 따라서 이제 막 여성 노동자가 진출한 작업 현장에는 여성용 화장실이 없다. 먼 거리에 있는 남성용 화장실을 이용해야 하는데 시설이 낙후해 웬만하면 참는다고 했다. 생리대를 갈아야 하거나 정말 참기 어려울 때 동료 남성 노동자에게 함께 가 줄 것을 부탁해야 할 정도로 외지고, 문단속마저 쉽지 않은 환경이기 때문이다.

여성용 화장실이 없다는 것은 일터에 그간 여성이 없었다는 사실을 환기시킬 뿐 아니라 여전히 여성이 있어도 없는 존재처럼 여기게 만들고 있었다. 또한, 화장실 이용을 위해 남성 동료에게 부탁해야 하는 일이 반복되면 여성 노동자가 의존적인 존재라는 인식을 심어줄 수 있다. 이런 인식은 여성들이 화장실 이용에 ‘까탈스럽다’거나, 업무를 잠깐 멈춰야 해 지장을 준다는 식의 통념으로 자리 잡아 여성의 진입을 더 막는 구실이 되기도 한다.

어렸을 때부터 어머님들이 아들내미들은 소변보고 싶다고 하면 아무데서나 바지 훌렁훌렁 까고 쉬하게 만들었던 게 있으면서, 딸내미들은 아무리 어린 애들이라도 절대 그렇게 시키지 않았잖아요. 그거에 대한 습득 때문에 습관이 있는 거죠. (중략) 거의 그런 경험 없을걸요. 싸면 싸지. (L2)

L2는 여성이 화장실 이용에 ‘까탈스럽다’고 여겨지는 데는 자라는 동안 남성과 다른 배변 습관이 길러졌기 때문이라고 했다. 사회에서 여성과 남성에 대해 다르게 기대하거나 허용하는 행동 양식과 태도로 인해 여성은 ‘싸면, 싸지’, ‘아무 데서나 바지 훌렁훌렁 까고’ 소변을 봤던 경험이 없었기 때문이다. 남성은 아무 데서나 용변을 처리해도 괜찮다는 인식은 남성용 화장실에 대한 기대치 또한 낮춰왔고, 오랜 시간 일터 화장실의 기준이 되어 온 셈이다.



그림 20 L 사업장 간이화장실

여성 기사가 운전하는 타워 아래에 ‘말통’(남성용 간이 소변기)을 설치해 이동할 때마다 신경이 쓰인다.

사람들이 이 반경에서 일하는 사이에 가장 가운데가 여기 타워니까, 타워 밑에 소변기를 설치하는 경우들이 꽤 있죠. 그러면, 내려오다가 보이면, 소리를 지르죠. (L2)

사진은 L사업장에 설치한 남성용 간이 화장실이다. 사방이 뚫려 있고, 가림막이 제 역할을 못 할 정도로 낮게 설치하고 플라스틱 통 하나를 놓았을 뿐이다. 다수가 이용하기 편하도록 가운데에 설치하다 보니 타워 밑에 설치한다고 했다. L2가 운전하는 타워크레인 아래에 설치하는 예도 많은데, 내려오다가 소변보는 장면을 목격하면 멈칫하고 소리를 지르게 된다고 했다. 주변을 의식할 필요 없이 용변을 보는 사람과 그렇지 못한 사람 사이에 평등한 관계를 기대하기 어렵다.

L2와 M3의 사례처럼 화장실 이용조건과 환경에서 젠더 문제를 살피지 않는다면

평등한 조직문화를 기대하기 어렵고, 이는 모두에게 결코 안전하고 건강한 노동환경을 보장하지 않는다는 사실을 확인할 수 있었다.

나. 원·하청 관계에 따른 화장실 위계

뭐 얼마 전까지도 아니고 4년 전까지만 하더라도 문을 잠가놓고 열쇠를 안 쥐서 못 쓰게 하는 경우들이 많았어요. 원청 화장실을. 비데도 설치되어 있고 물도 나오고 온풍기도 있고 에어컨도 있고 이렇기 때문에... 원청 사무실 찾아가서 열쇠 내놓으라고. '네 엉덩이는 엉덩이고, 내 엉덩이는 엉덩이가 아닌 것 같니?' 뭐 이러면서 많이 싸우고. (L1)

L1이 일하는 사업장에는 원청 사무실에 설치한 화장실과 협력업체마다 설치한 컨테이너 화장실, 간이 화장실 등이 혼재해 있다. 협력업체에서 설치한 여성용 화장실은 수도 시설이 없거나 잠금 장치가 허술할 뿐 아니라 외진 곳에 위치하는 이유 등으로 '비데도 설치되어 있고, 물도 나오고, 온풍기도 있고, 에어컨도 있'는 원청 사무실 화장실을 이용하기 위해 싸우기도 했다고 한다. 현재는 '네 엉덩이 내 엉덩이' 따지면서 열쇠 내놓으라고 싸우지는 않지만 완전하게 해소되지는 않았다고 한다.

밑에가 막 너무 사람도 기다리고 올라가잖아요. 우리도 올라가잖아. 그러면 지금도 그렇게 따로 써요. 원청사 직원들이 '여기 올라오시면 안 돼요.' '아 여기는 뭔데요? 여기 뭐예요? 아니 화장실이 저기 부족해서 와서 쓴다는데 뭐라는 거야 지금?' (중략) 이러면서 이제 우리 같은 나이 정도에는 하는데 젊은 여성들은 아 여기 오면 안 되나보다 하고 다른 데 들어갈 수도 있죠. (L2)

20년 경력의 L2는 '여기 올라오시면 안 돼요' 라고 저지하는 원청 노동자에 맞서 화장실을 이용하고 있다. 그러나 신입이거나 나이가 어린 여성 노동자의 경우 하청 노동자는 원청 노동자 화장실을 원래 이용하면 안 되는 곳으로 생각하기 쉽다는 것이다. 어떤 화장실을 이용할 수 있고 없고의 문제는 내가 어떤 권리를 누릴 수 있는 존재인지 확인시켜주는 의식처럼 작용한다. 하청 직원일 경우 가면 안 되는 장소라는 생각은 원청 직원과 다른 대우를 받아도 당연하다는 인식을 심어준다. 당연한 권리에 대해서도 미리 포기하거나 내가 누릴 자격이 없는 사람이라는 생각으로 굳어지게 한다.

제가 OO에서 근무할 때 이게 다른 이야기긴 한데 보통 비품 화장실에 쓰이는 페이퍼 타올이나 두루마리 휴지 같은 걸 OO에서 대줘야 되는 게 맞고, 그동안 그렇게 했었는데, 이제는 거기도 협력업체가 들어와서 청소하는 건데, 입찰을 할 때 자기 입찰이 되기 위해서 그런 것까지 자기네가 다 떠안고 입찰에 들어오시는 거죠. 그러면 모자르면 넣어 주셔야 되잖아요. 근데 돈이 그만큼 더 들어가니까 아예 한 달에 백 개로 정했으면 백 개를 다 쓰면 더 채우질 않는 거예요. 그럼 그거를 고객 화장실 위주로

넣어야되는 거잖아요. 직원이 우선은 아니니까, 직원은 없는 경우 되게 많아요. 페이퍼 타올 같은 것도 없으면 채워주세요, 그러면, 없어요, 그니까 이런 식으로 하니까. 사실 그분들의 잘못은 아니거든요. 그분들도 위에서 회사에서 업체에서 (G3)

G3는 하청 업체에 소속되어 있지 않지만, 화장실 관리를 하는 하청 업체와 원청과의 관계로 인해 화장실 이용에 차별을 겪고 있었다. 화장실 청소 입찰 과정에서 소모 용품인 페이퍼 타올이나 두루마리 휴지 비용을 하청 업체에 떠넘기기 때문이다. 하청 업체 소속 청소노동자 입장에서는 관리 대상인 고객 화장실 위주로 물품을 비치하기 때문에 직원인 G3는 화장지나 손 타월을 이용하지 못할 때가 많다고 했다.

또, 업무 시작 전 화장실을 이용하려면 깨끗한 상태로 고객을 맞길 원하는 청소노동자의 눈치를 살펴야 한다고 했다. 원청 업체의 평가를 받아야 하는 하청 업체 청소 노동자 입장에서는 영업 시작 전 화장실을 이용해야 하는 직원을 달가워하지 않기 때문이다. G3는 원청에서 소모품 비용을 하청 업체에 떠넘기는 구조와 평가 관리 시스템으로 인해 화장실 이용에 어려움을 겪는 것이다.

위 사례를 통해 화장실 설치와 관리에 원청이 책임을 다하지 않는다면, 노동자간 위계 문제로 전환되고, 화장실 이용에 차별 문제를 야기한다는 사실을 확인할 수 있었다.

다. 사회적 신분에 따른 차별 등

학교 안에서 작업복을 입고 있는 사람은 유일하게 급식실 노동자고, 눈에 아주, 복도를 돌아다닐 일은 거의 없지만 간혹 눈에 띄는 게 저희예요. (중략) 땀에 젖어 있고, 뭔가 고춧가루 묻어 있고 이려고, 늘 힘들어 보이는 이런 모습들. 그리고 여기에다가 저임금이라는 거. 이런 거로 우리가 평가, ‘눈으로 보는 평가를 당하고 있구나’라는 거고. (J)

J는 그가 일하는 학교에서 유일하게 작업복을 입고 있는 노동자다. 작업복에는 고춧가루도 묻어 있고, 땀에 젖어 축축한 느낌이고, 고된 일로 힘들어 보이는 모습일 때가 많다. 이런 모습과 함께 저임금을 받으며 일하고, 95%가 여성일 정도로 성별 분업화된 대표적인 업무고, 중장년 여성이라는 특성 등으로 자신들이 ‘평가 당하기’ 때문에 제대로 된 대우를 받지 못한다고 생각했다. 안전과 위생을 위한 작업복이 자신의 처지를 도드라지게 하고, 마치 신분을 나타내는 도구처럼 작용하고 있다고 생각했다. 이러한 현실은 화장실 이용에도 차별적인 영향을 끼친다.

최근에 학교에서도 교직원 식당에는 비데와 휴지가 갖춰져 있어요. 학생이 사용하는 화장실에는 휴지가 중앙에 하나 비치된 경우가 많고요. 그런데 교직원과 학생이 쓰는 화장실의 청결도는 달라요. 우리 같은 경우 그마저도 우리가 관리하고 청소해요. 생리대 갈 때는 불편하지 않도록 공간 분리 정도는 됐으면 해요. (J)

J가 일하는 학교의 화장실 운영과 관리는 교육청과 지자체 조례에 따르고 있지만, 급식실 화장실은 포함하지 않는다. 앞서 살펴본 대로 학교급식법에도 세부 규정이 마련되어 있지 않아 화장실 환경과 편의 시설이 매우 열악하다. 관련법이 학교라는 공간에 모두 적용되는 방식이 아니라 구성원에 따라 적용되는 법률이 달라 배제되거나 예외에 해당하는 경우가 많았다. J는 관련 규정 미비도 문제지만 화장실의 기본이 되는 위생과 관리 또한 이용하는 사람의 사회적 위치 혹은 신분에 따라 차이가 있다고 인식하고 있었다.

교직원 식당 화장실 칸마다 ‘비데’를 설치하고 ‘화장지’를 갖추는 것을 당연하게 여기지만 학생이 쓰는 화장지는 중앙에 하나 비치하는 식이다. 학교 건물을 청소하는 노동자가 있는데, 청소 담당 노동자 수가 적어 청결도가 다르다고 했다. 정해진 인원으로 정해진 시간 안에 청소를 하려면 모든 화장실을 신경 쓰기 어려워 교직원 화장실을 우선한다는 것이다. 그마저도 J가 이용하는 화장실은 관리 대상조차 되지 않아 J와 동료들이 알아서 관리하고 청소한다고 했다.

화장실 환경과 관리 주체를 통해서도 같은 공간에 있는 사람 간에 어떤 차별이 존재하는지 확인할 수 있는 장면이었다.

3. 화장실 이용으로 인한 여성노동자 건강 영향

1) 화장실 이용 제약으로 인해 발생하는 건강 문제

(1) 비가시화된 여성 노동자들의 질환 : 방광염부터 신우신염까지

면접 참여자들은 대체로 일터에서 본인이 필요로 할 때 화장실을 이용하지 못해 발생할 수 있는 비뇨기계, 생식기 질환을 경험했다고 응답했다. 아래 그림 20은 면접 참여자와 주변 여성동료가 경험한 비뇨기계, 생식기 질환의 대표적인 종류를 워드클라우드(문자 시각화)로 나타낸 것이다. 살펴보면 비뇨기계 질환으로 소위 ‘여성들의 감기’라 칭해지는 방광염이 가장 흔하다. 이 외에도 혈뇨 증상이 심해져 악화되는 출혈성 방광염, 방광염이 악화되어 신장에까지 세균이 감염되어 발생하는 질환인 신우신염이 있었다.



그림 21 면접 참여자와 동료들이 경험한 대표적인 비뇨기계, 생식기 질환 종류

* 응답수가 문자 크기에 그대로 반영된 것은 아님.

C 사업장의 경우 사무직 종사자인 면접 참여자 2명 모두 경험한 질병이 출혈성 방광염으로 일치하기도 했다. 보험업 L 사업장의 면접 참여자는 만성적인 인력부족으로 인한 화장실 이용 시간의 제약으로 본인이 업무를 보는 공간에서 화장실이 멀지 않음에도 불구하고 화장실을 제때 이용하지 못해 방광염에 걸렸다가 심해져 신우신염으로 발전한 사례였다. 이로 인해 입원까지 했다. 제빵 기사인 I2는 방광염은 기본으로 자주 걸리는데, '근데 이제 감기처럼 그냥 왔다 갔다 왔다 갔다 하는 거죠.'라며 특별한 질환이라기보다 흔하게 경험할 수 있는 병으로 인식하고 있음을 드러내기도 했다. 학교 급식 조리사인 J는 동료 모두가 방광염 문제에 공감할 수 있다는 확신을 내비치치기도 했다. 그만큼 여성 노동자들이 방광염을 비롯한 비뇨기계 질환에 시달리고 있다는 의미이기도 하다.

수도검침 업무에 종사하는 O 사업장의 면접 참여자와 타워크레인 조종사인 L 사업장의 면접 참여자, 철도 운전직 면접 M3는 모두 방광염에 걸렸던 경험이 있었다. 이들은 하루 종일 바깥에서 근무한다는 공통점과 휴게시간이 보장되지 않는 조건과 화장실 접근성 자체가 매우 떨어진다는 환경적 요인이 거의 유사했다.

방광염에 걸려 본 면접 참여자들은 방광염에 걸리면 얼마나 아픈지 아냐며 당시 겪었던 증상을 아프게 떠올리기도 했다. 실제 소변을 볼 때 마치 방광을 쥐어짜는 듯한 느낌과 날카롭게 베이고 찌르는 듯 한 통증, 작열감(burning sensation)으로 불

리는 타는 듯한 느낌과 화끈거림을 느끼기도 한다. 또한 자주 소변이 마렵고, 혈액이 섞인 소변을 본다거나 색깔이 탁해 불안감이 높아진다.

출혈성 방광염 (C1, C2)

제가 방광염을 달고 살았어요. 영업점에 있을 때, 방광염 혹시 걸러보셨었어요? 되게 괴롭거든요. 진짜 미치거든요. (D)

(방광염을) 18년도에 치료를 했던 것 같아요. 딱 요맘때. 여름 이었던 것 같아요. 그 래가지고선 여름에 해서 한 일주일 정도 쉬었어요. (O1)

저도 방광염은 그냥 갖고 있고, 컨디션 안 좋으면... (I2)

물을 안 마시니까요, 저희가. 저만 그래도 타워에 올라가면 거의 물을 먹지 않고요. 초창기에는 물을 너무 안 먹어서 부인과 질환 때문에 진료를 받은 적이 있고요. 또 뭐라 그러지 오줌소태? (L2)

급성 신우신염 걸려서 입원 한 적이 있어요. (M3)

그러다 보니까 저는 실제적으로 방광염에 시달리는 동료들을 많이 봤고 또 한 가지 이제 급식 노동에서 아주 심각한 방광염에 대한 그 얘기를 한다고 하면 이거는 제가 아마 지금 당장 현장에 내려가서 이 얘기를 한다고 해도 100% 공감을 할 거예요. (J)

이처럼 질병과 증상은 업종과 직종을 가리지 않았다. 여성 노동자들이 화장실 이용에 제약이 발생하는 조건과 환경적 요인이 서로 다르긴 하나 질병 발생의 핵심적 공통 사항으로 본인이 원하고 필요로 할 때 화장실을 바로 갈 수 있었는지, 없었는지 차이가 크게 작용했다. 그리고 모두 아픈 상태에서도 참고, 견디고 일을 하는데 익숙해졌다.

비뇨기계 질환뿐만 아니라 생식기 질환의 경험도 일상화되어 있다. 질염, 하혈, 자궁근종을 앓은 경우가 있었다. 생식기 주변의 염증이나 피부질환도 자연스레 발생하고 경험한다. 항공 승무원인 H1은 한 달 내내 월경을 한다거나, 평소보다 많은 월경 양과 하혈 문제를 주변에서 많이 겪고 있다 했다. 불규칙적인 스케줄 근무와 장시간 비행, 자신의 감정을 통제하며 수행해야 하는 감정노동과 스트레스, 제때 이용하지 못하는 화장실 문제를 종합적으로 갖고 있는 환경에서 소위 여성 건강의 적 신호로 여겨지는 생식기 문제를 경험한다.

아니면 하혈도 심하게 거의 뭐 생리를 한 달 내내 하는 친구들도 있었거든요. 그런 친구들은 가서 치료하는 약을. (H1)

월경을 하는 여성이라면 한 달에 1주일 가까이, 혹은 그 이상으로 하루 종일 월경대나 월경컵과 같은 월경용품을 사용할 수밖에 없다. 특히 피부에 직접 맞는

월경대의 경우 장시간 사용 시 통풍이 잘 되지 않아 피부질환을 유발할 수 있어 자주 교체해줘야 한다. 식품의약품안전처는 월경양이 많다면 2~3시간 마다 교체할 것을 권장한다. 권장 사항이 절대적인 시간은 아니다. 교체 시간과 주기는 개인에 따라 더 자주일 수도 있다. 다른 형태의 탐폰은 질에 삽입하는 형태로 장시간 사용 시 독성쇼크증후군 위험이 높다. 위험을 막고 안전하게, 본인의 필요에 따라 월경용품을 안전하게 사용하기 위해선 이에 소요되는 시간과 공간이 제대로 보장되는 것이 매우 중요하다.



그림 22 월경컵의 한 종류

최근 월경대 화학물질 안전성 논란이 있는 이후 대안 월경용품으로 월경컵 사용도 증가 추세다. 하지만 월경컵 세척을 위한 별도의 공간이나 세면대가 마련된 곳은 극히 드물다. 그러다 보니 좀 더 안전성이 보장된다고 하는 월경컵을 택할 수 있는 선택도 제한된다. 질에 삽입하는 형태이기 때문에 손과 월경컵을 깨끗하게 씻고 관리할 수 있어야 한다. 이러한 환경이 마련되지 않음으로 인해 발생하는 문제는 결국 여성 노동자의 몸에 그대로 나타난다. 자주 필요할 때 교체해주지 못했을 때 발생하는 위험을 알고 있지만, 화장실에 갈 시간이 없기 때문에 체념하기도 한다. 알면서도 견디는 것이다.

근데 그러니까 그게 원래 시간마다 자주 갈아줘야 되는데 우리는 그걸 못하니까 근데 이 얘기를, 대놓고 물어본 적은 없죠. 근데 그분들도 자주 못 가는 것처럼 몇 번을 얘기를 했었기 때문에, 그런 탐폰 이용... 왜냐면 너무 찝찝하니까 저희처럼 계속 서서 일해야 되는데 계속 쓸리는 것도 싫고 이래서 그냥 쓰시는 분들도 꽤 있어요. 근데 그분들도 자주 갈지는 못하시니까 그런 위험성도 있기는 할 거예요. (I3)

카페 기사인 I3는 방광염과 질염이 동반해서 오는 상황을 반복해서 경험한다. 주변에는 자궁근종 수술 경험을 한 사람들을 어렵지 않게 만날 수 있다 했다. 사회적으로 많이 알려진 방광염과 같은 비뇨기계 질환뿐만 아니라 생식기 질환도 상당히 많이 경험하고 있으며, 그로 인한 어려움을 겪고 있다는 것을 알 수 있다.

꾸준하게는 아니고 그냥 질염이랑 보통 비슷하게 오니까 그냥 질염 올 때 치료받으면서 같이 이제 약 받아서 먹고 이렇게 하는 정도예요. (I3)

저희 지원기사님 중에서도 한 명이 근종 때문에 수술했고, 2명 있었다. 5년 동안 2명 봤으니까, 제 동기나 뭐 내 주변에서 “누가 또 했대.” 이런 경우도 꽤 많이 들으니까. (I3)

학교 급식 조리사인 J가 일하면서 대부분의 시간을 보내는 조리실은 흡서기와 흡한기 환경이 다르다. 음식을 조리하고 세척하기 때문에 고온다습하다. 게다가 조리복, 장화, 장갑, 코로나19로 인해 마스크까지 착용하고 종일 근무해야 하기 때문에 노동강도는 더 높아진다. 시차 배식을 하다 보니 더 장시간 근무하는 상황은 더 힘들다. 실내 근무를 하지만 조리시설과 작업복으로 인해 계절에 따른 날씨 영향을 받는다.

그러다 보니 여름방학 때 생식기 질환을 호소하는 여성 노동자가 증가한다. 기온과 습도가 모두 높아지는 여름에는 대표적인 여성 질환 ‘질염’ 위험이 높아지기 때문이다. 통풍도 잘 안 되는 복장을 종일 입고 있다 보면 생기지 않을 수 없다.

본인들은 느끼지 못하죠. 그런데 이제 여름방학 있잖아요. 여름방학이 끝나고 나서는, 겨울방학하고 여름방학하고는 또 달라요. 여름방학에는 굉장히 습도가 높았잖아요. 또 그러니까 이런 부분들에 대해서 산부인과를 찾는 분들이 상당히 많아요. (J)

소화기계 질환 경험도 흔했다. 화장실을 제때 이용하기 어려운 상황에서 가장 기본적으로 먹는 것, 마시는 것을 통제하기 때문에 소화불량이나 변비, 치질 경험도 있었다.

그니까 변비는 나 진짜 좀 심해. 그러면 또 이걸 기다려야 돼. 그러면 또 승부 내려 또, 또 가고 있어. 변비는 좀 제가 심해요. 불규칙하니까 기본적으로 좀 장 건강이 좀 다들 좋지 않은 것 같더라고. (M1)

그쵸. 되게 심해지니까 왜냐면 화장실을 제때 못가니까. 아시잖아요. 대변의 골든타임이 있잖아요. 항상. 그 시간 놓치면 하루 종일 못가고. (인터뷰어: 변비도 많겠어요.) 변비도 많죠. (D)

저는 변비가 좀 있었어요. 아마 신경이 너무 쓰느라 스트레스 때문에 그런 거 같은데 아마 그것 때문에 변비가 있으셨던 분들은 있었던 거 같아요. (F1)

그래서 위 하수증 이런 게 많이 걸려요. 서서 먹으면 위가 이런 게 내려간대요. 이게 위하수증이 많다고 승무원들이. (H1)

그렇죠. 아무래도 발진이 생기죠. 빨갛게. 그리고 생리 때문에 그런 것도 있고 저희

아까 얘기하다가 물을 자주 못 마시다 보니까 여름 같은 경우에는 입이 마르니까 입 병도 생기더라고요. 혀 갈라짐 병이라고 해야 되나 이런 식으로. (O2)

비행기는 구조 상 오염된 물을 화장실에서만 처리할 수 있기 때문에 화장실을 잘 이용하지 못하는 조건에서 손살균제를 다량 사용한다. 화학제품을 일상적으로 사용하는 까닭에 피부질환도 흔하다.

밖으로 나가기 때문에 거기는 순수한 물만 버려야 하거든요. 급할 때는 커피도 버리긴 하는데, 여하튼 그냥 매뉴얼로 따지면 거기는 순수한 물만 버려야 하기 때문에 손을 닦더라도 그냥 물 만으로만. 그리고 거기는 지금은 그렇지 않지만 예전에는 생수가 많이 안 실려가지고 그 물을 받아서 서비스를 했어요. 근데 승객들이 마시는 물로 손을 닦는 건 조금.. 보여지는 것도 그렇고 커튼을 치고 몰래 닦거나 이러거든요. 손을 닦거나 할 수 있는 게 저희 살균제 밖에 없어서. (H1)

면접 참여자 중에는 일부 본인 경험이 없지만 동료의 경험을 들어보거나 나누어 이야기를 떠올리기도 했다. 직접 질환을 경험해 본 면접 참여자들과 동일한 상황들이 여성 노동자들이 있는 곳에서 발생하고 있었다.

주변에서는 그런 건 있어요. 오줌소태 (B2)

말씀하신거랑 똑같아요. 방광염, 신우신염 이거는 많이 들었었어요. (G2)

방광염으로 그 수술하신 분도 있고 병원 치료 약국에서 약 쓰시는 분도 있고 (N2)

모르겠어요. 다른 저쪽에, 강남 쪽에, 강남이 아니라 저쪽 송파 쪽 이어가지고 근데 그 기사님이 하는 말이 원래 ○○에서 여자 기사들은 신우염이 많이 걸리고, 남자 기사들은 뭐라 그랬지? 뭐라 했는데? 하여튼 여자 기사님들은 많이 참으셔야지고 신우염 걸리는 기사님 되게 많다고 그랬어요. (I4)

면접 과정에서 눈에 띄는 상황도 있었다. 면접 참여자 중 화장실 이용을 하지 못해 겪고 있는 질환이 있냐는 질문에 어렵지 않게 바로 대답하는 경우도 있었지만, 어떤 경우엔 쉽게 떠올리지 못했다. 면접을 하면서 그동안 노동 경험과 개선되기 전의 환경, 면접에 참여한 동료와 함께 지난 기억들을 맞추면서 그제 서야 나의 몸 상태가 어땠는지, 그로 인한 아픔과 난처함, 어려움을 얘기하기도 했다. 혹은 미처 내가 겪고 있는, 앓았던 질환이 내가 하는 업무와 연관되어 있다는 연관성을 생각하지 못했던, 할 수 없었던 조건에서 ‘여성이기 때문에’ 이라는 인식으로 질병의 개인화가 초래한 결과이기도 하다.

대체적으로 아파도 병원에 잘 가지 못하는 근무 조건, 여성 관련 질환과 건강권에 대한 정보가 떨어지는 상황, 화장실 문제를 참고 견디는 방식으로 해결해 온 경험, 근무에 영향을 미칠 정도로 아프지 않을 경우 참거나 또는 약국에서 약을 먹는 방식, 또는 여성 질환에 대한 편견과 혐오로 일부러 병원에 가지 않는 경험을 살펴

봤을 때 실제보다 더 드러나지 못한 여성 노동자의 질병 경험이 많을 수 있다는 것을 예상할 수 있다. ‘방광염’은 다른 질환보다 사회적으로 여성이 쉽게 경험할 수 있는 병으로 알려졌다. 하지만 여성 질환에 대한 왜곡된 인식으로 아프다는 사실을 밝히지 못하고, 참고, 견뎌야 하는, 그래서 더 악화되는 상황까지 발생하게 된다. 이는 여성 노동자들의 의료 접근권을 더 어렵게 만든다. 한 면접 참여자 I2는 방광염에 걸렸다는 사실을 이야기했을 때 ‘재 술 먹고 다니더니.’라는 전혀 질환과 관계없는 낯은 편견의 발언을 직장에서 들은 것을 지금까지 잊지 못한다.

진짜 이상한 구조의 그 사람들이 저 방광염이에요. 골반까지 아프고. 방광염 방치하면 이런거 많거든요. 그런데 얘기하니까 재 술 먹고 다니더니. 뒤에 뭐가 자꾸 계속 붙는 것 이런거 들었어요. 예전에. 그러니까 이런 부분에 대해서 ‘실래요’도 못하는 거예요. 진단서를 내야하는데, 그럴 때 방광염이나 산부인과 기록을 내는 것이 꺾고 러운 거예요. 환경에 대한 이해가 아예 없는 거 같아요. (I2)

면접 참여자들 중에서도 증상으로는 느끼고 경험했지만, 병원에 가서 의사에게 진단 받지 못해 질병명이 아닌 ‘경험’을 중심으로 이야기하는 경우도 있었다. 또한 동료들 간에 화장실 이용 문제나 관련 건강 문제를 이야기 하는 분위기가 아니거나 경험이 없을수록 여성 노동자들의 질병 경험이 일터 내에서 전혀 공유되지 못하고 있다는 점도 중요하다. 우선적으로 여성 노동자 건강 문제가 여성 노동자들의 경험에 근거해 더 많이 드러나고, 파악되고, 알려질 필요가 있다.

진짜 하나씩 다 생각난다. 이야기 하다 보니까 갑자기 이야기 하다 보니까. (G2)

(2) 개인이 감당하는 방식 그로 인해 반복되는 질환과 고통

수분 섭취는 비뇨기계 질환의 예방 측면에서도, 치료 측면에서도 매우 중요하다. 그렇기 때문에 부담 없이 일 하는 도중에도 물을 마실 수 있어야 한다. 하지만 비뇨기계 질환을 경험한 면접 참여자들은 수분 섭취조차 제한적인 조건에서 근무하고 있었다. 의사에게 치료를 위해선 물을 많이 마시라는 치료 방법도 직접 들었지만, 본인 근무 조건에선 ‘불가능’하다고 생각할 수밖에 없는 상황이었음을 토로하기도 했다. 그러다 보니 개인이 감당하는 방식으로 물을 마시지 않도록 해 화장실을 애초에 가지 않도록 하는 스스로 통제한다.

그렇다고는 하더라도. 근데 뭐 알아도 할 수 있는 게 아니잖아요. 이제 그러니까, 그리고 항상 그런 건 아니고 좋아졌다, 나빠졌다, 나타났다 하니까. (I3)

네, 그런 것들.(오줌소태) 뭐 그런 것들이 있어서 부인과 검사를 좀 받았고요. 선생님 이 물 많이 먹으라고 그랬는데 나 타워 기사라고 물 많이 못 먹는다고 (L1)

그냥 참거나 아니면 아예 물을 안마시고. (M1)

보험업에서 일하는 한 면접 참여자는 화장실을 자주 가게 된 이유가 물을 자주 마시기 때문이라고 생각하고, 제때 치료 받아야 할 시기를 놓쳐 신우신염으로 까지 발전했다. 치료 하지 않을 경우 패혈증으로까지 발전할 수 있는 위험한 질환이다. 기본 근무 형태가 하루 종일 이동해야 하는 방문 노동자인 학습지교사인 면접참여 자도 방광염에서 급성 신우신염으로 악화돼 입원까지 한 경험이 있었다.

솔직히 방광염일 때는 잘 몰랐고 화장실을 그냥 자주 가길래 아침에 이제 물을 저 원래 많이 마시거든요. 그래서 그런 것 때문에 자주 가는 거라고 생각을 했었는데 아파가지고 좀 배가 좀 아프고 이래가지고 갔었거든요. 근데 이제 검사를 해보자 해서 검사를 해봤는데 수치가 좀 안 좋다. 이래가지고 이제 큰 병원 가보라고 해가지고 큰 병원 갔는데 신우신염이라고 하더라고요. 제가 계속 아팠거든요. 그리고 열이 났어요. 그래가지고 가가지고 입원하라고 해가지고 그때 입원을 한 케이스고 그러고 나서도 신우신염 비슷한... 그러고 나서도 수치가 바로는 안 떨어지고 한번 다 완치를 하고 나오고 나서도 6개월 인가 1년 안 돼가지고 한 번 또다시. (E2)

방광염은 한번 발생하면 이게 주기적으로 오거든요. 저 같은 경우도 급성 신우신염이 온 적이 있어요. 방광염이 왔었는데 이게 나중에는 급성 신우신염이 와가지고 병원에 한 2주를 입원해 있었고. 열이 한 40도가 되는데 한 3일 동안 안 떨어져서 수업을 아예 못했거든요. 그리고 나서도 매해 그 시기만 되면 늘 방광염이 와요 며칠 고생을 해요. 이번에 이거 다시 입원을 해야 되나 이 정도로 심하게 오더라고요. (N4)

일상적으로 수분 섭취를 하지 않고, 식사를 거르며 화장실도 참다 참다 겨우 가거나 아니면 최소한으로 가는 까닭에 아팠던 몸이 나아지는 것이 아니라 도리어 더 악화된다는 것이다. 재발이 되어도 취해져야 하는 조치가 적절하게 이뤄진다면 재발을 낮출 수 있지만, 바뀌지 않은 일터의 환경과 구조, 인식은 여성 노동자의 건강을 더욱 악화시킨다.

(3) 정신적 건강에도 안 좋은 영향 미쳐

한편에선 질환이 발생했을 때 화장실을 제때 이용하기 어렵다는 상황을 여성 노동자 스스로 너무나 잘 알고 있다. 그러다 보니 근무 하는 종일, 일터에서 스트레스를 받고, 상황이 좋지 않으면 더 심해진다. 질환으로 인한 신체적 고통뿐만 아니라 정신적 건강까지 악화되는 경험을 한다. 통증으로 인해 스트레스를 받고, 스트레스를 받으니 더 아프기도 하다. 학습지 노동자인 M4는 ‘복통은 복통대로 아프고 화장실 가야 되고 화장실 가는데도 건기 되게 힘들거든요. 그런 고통이 참 커요.’라며 방광염으로 인한 고통이 분절되지 않고 단편적이지도 않은, 노동 과정에 포함되어 업무와 일상에까지 영향을 끼치는 점을 말하기도 했다.

근데 방광염이 자주 왔던 것 같기는 해요. 그게 완치라고 하기 에도 뭐한 질병이기는 한데 한번 걸리면 그래도 금방 약 먹고 괜찮아졌다가 좀 지나면 긴장하고 그러면 또 생길 수도 있잖아요. 그런 것 때문에 오래 이렇게 매 번, 매 번 이렇게 자주 엄청 반

복되는 건 아니었지만 1년에 한, 두 번 정도는 그랬던 것 같아요. (C1)

네. 다시 한 번 있었어요. 그리고 요즘에 또 스트레스 많이 받거나 그러면 이제 화장실 갔을 때 아프거나 그런 경우가 종종 있어요. (E2)

방광염 걸리면 화장실을 잘 못 가는데 방광염은 되게 화장실을 되게 자주 가거든요. 자주 가는데 가서 또 소변을 못 봐요. 자주 가야 되면 회원 집에서 화장실 못 가는데 관리사무소까지 뛰어갔다 오고 정말 너무 힘들어요. 그런데다가 굉장하 복통도 심하거든요. 복통은 복통대로 아프고 화장실 가야 되고 화장실 가는데도 걷기 되게 힘들거든요. 그런 고통이 참 커요. (N4)

자궁근종 수술을 한 경험이 있는 I4는 당시 몸의 통증도 힘들었지만 우울함을 더 견디기 힘들었다. 여성에게 중요한 생식 기관으로 여겨지는 자궁에서 벌어지는 일을 당사자인 본인이 잘 알지 못하고, 의사에게 전적으로 의존해야 하는 상황에서 수술을 해야 하는 상황은 그에게 극도의 스트레스를 발생시켰다. 우울감이 생겼다. 더 문제는 회사가 힘이 되지 못했다는 점이다. 마치 ‘방치’ 된 것 같은 상황과 조건은 여성 노동자 스스로 버텨야 하는 것으로 귀결된다.

저도 그때 그 수술 받고, 전, 제가 처음이어가지고 정말 그때 되게 우울하고 막 되게 이거 회사 바꿀 힘도, 이게 힘을 못 주니까. (I4)

O1는 이동방문 노동자로 종일 바깥을 다니며 일 해야 하는 상황에서 화장실에 가고 싶어진 것에 대해 커피를 마신 ‘내 탓’ 을 하기도 했다. 화장실에 가지 못하는 상황을 본인이 만든 것도 아님에도 불구하고 자책하게 되고, 신경질, 짜증과 같은 좋지 않은 감정에 시달린다.

또 어쩔 때는 여기를 만약에 2시간에 할 수 있는데 괜히 그날따라 괜히 내가 커피를 먹지 말았어야 되는데 커피 한잔 마셨잖아요? 그러면은, 지금은 괜찮아요. 그런데 커피를 마셨잖아요? 그럼 제가 제 속으로 ‘미쳤지, 미쳤지 왜 먹고 내가 이 고생’ 이려고 왔다 갔다. 어떤 때는 두 번도 왔다 갔다 했어요. 그러면 내가 내 스스로 얼마나 자책을 하는지 몰라요. 너무 막 신경질이 나고 짜증이 나는 거예요. 그런데 또 그렇다고 쌀 수도 없고요. (O1)

일터의 전체적인 인력부족, 휴게시간 부족으로 노동강도가 강한 상태에서 화장실을 가는 것은 동료와 상급자의 눈치를 봐야하는 ‘어려운’ 문제가 된다. 본인의 생리적 상태를 누군가에게 말하고, 허락 받아서 가는 과정이 매일 반복되는 것이 여성 노동자에게 상당히 스트레스 요인이 된다. 인간으로서 가장 기본적인 욕구라고 하지만 업무 환경이 뒷받침 되지 않는 것이다.

그러면은 갈아주거나 급하게 언니들한테 먼저 진짜 지금 가야할 거 같아요. 그런 식으로. 내가 화장실 가는 걸 누구에게 허락을 받아야한다는 거 자체가 스트레스가 되

는. 가고 싶을 때 가긴 해야 하는 건데. (H1)

질환 발생 원인이 일터의 환경적, 구조적 요인이 아닌 여성 스스로 질병을 자초한 것으로 여겨지는 분위기 속에서 일하기 위해선 스스로 감내해야 하는 ‘어쩔 수 없는 조건’으로 여기기도 한다. 특히 고용 불안에 더 시달리는 중장년 여성은 상황이 좋지 않다. 갈 수 있는 일자리는 저임금의 불안정한 일자리이고, 그마저도 쉽지 않다. 그렇다 보니 아픈 몸 상태로 근무를 해야 하고, 화장실을 더 자주 가야 하는 조건에서 가지 못하는 상황은 여성 노동자 스스로 개인이 감내하고 견뎌야 하는 일 하기 위한 조건으로, 한편에선 자기 노동에 애정과 가치 평가가 절하되는 상황을 만든다.

그래도 그냥 아줌마니까 좋은 직장이라고 생각하고, 애로사항을 이길 수 있을 만큼. (O1)

약간 그런 아.. 내가 이렇게까지 하면서도 그런 거 있잖아요. 좀 자괴감이 몰려와요. 그리고 되게 멀쩡한데 왜 매번 이렇게 되지 이런 처음에는 그게 그렇게 그 시기에 그렇게 아픈게 습관적으로 매번 오는구나. 신우신염 오고 그 다음에 그랬을 때 근데 그 다음에 돼서 또 그런 거예요. 가만히 생각해보니까 정말 시기적으로 그런 거예요. 가던 병원에 가다보니까 그러니까 좀 사실 기분 굉장히 좀 정말 진짜 자괴감이 딱 맞는 것 같아요. 매번 이걸 누가 알아주지도 않는 거고 어딜 가서 되게 창피한 것 같아요. 왜냐면 사실 아랫부분이 아프고 사실 소변 볼 때 불편하잖아요. 그러면 사실 저는 결혼도 안했거든요. 그러니까 되게 많이 이게 너무 찝찝하고 되게 불편하거든요. 그러면 아.. 내가 학습지를 하는 게 뭐 이게 대단한 거라고 이렇게까지 내가 해야 되나 이런 생각이 들어요. (N2)

(4) 화장실 가지 못하는 조건에 맞춰진 여성 노동자의 몸과 삶

면접을 통해 여성 노동자들이 화장실을 이용하지 못하는 조건에 자신의 몸과 일상을 맞추고 있음을 확인할 수 있었다. 공통적으로 흔한 방식은 화장실에 가고 싶은 상황이 발생하지 않도록 본인이 알아서 수분이나 음식 섭취를 제한하고 그래도 가고 싶게 되면 참다가 점심, 휴식 시간에 다녀오거나 근무 사이에 주변에 양해를 구하고 급히 다녀오는 방식이다.

실제 여성 노동자들의 근무일과 휴일에 화장실에 어떤 상황과 시간대에 화장실을 이용하는지 비교해볼 수 있도록 면접 참여자 일부에게 화장실 일지를 취합했다.

가. 퇴근 후 몰아서 가는 화장실

학교 급식 조리사인 면접 참여자의 근무일 화장실 이용 내용을 살펴보면, 출근해서 급식 준비를 한창 준비하는 오전 시간에는 화장실 이용을 하지 못하고 마무리가 된 시간쯤 12시, 13시 경이 되어서야 화장실을 이용한다. 학교마다 차이는 있지만 J가 속한 곳은 점심과 휴게 시간을 포함해 20분의 시간이 주어진다. 최근 노동조합

이 조사한 바에 따르면 ‘식사를 5분 안에 끝낸다.’, ‘정해진 시간은 없고, 5분 안에 혹은 10분 안에 식사를 끝낸다.’ 는 답변도 있었다. 화장실을 가지 못하는 뿐만 아니라 사실상 휴게시간으로서 의미를 갖지 못하는 상황이다. 그러다 보니 자연스레 화장실도 안 가게 된다. 학교 현장에 만연한 문제다.

쉬는 시간이 됐다고 바로 편히 이용할 수 있는 조건도 아니다. 변기 칸이 1칸인 까닭에 대기하다 사용한다. 그러다보니 잔노감이 항상 있다. 바쁜 와중에 겨우 소변만 잠깐 보고, 퇴근 시간쯤인 오후 3시 경에 화장실 학교에서 마지막으로 이용한다.

퇴근 후 집에 오면 1시간 동안 2번의 소변을 본다. 면접 당시 업무가 마무리되는 오후 3시 이후 30분 간격으로 퇴근 후 자주 화장실을 가는 것을 얘기했는데, 실제 일지 상으로 이런 패턴이 확인 되었다.

그리고 본인도 생리적으로 이게 체질화돼요. 가고 싶지 않을 때가 있고, 가고 싶은 생각을 잊어버릴 정도로. 그런데 “사람의 몸은 생각이 많이 지배한다.”라는 게 저는 이런 데서 많이 느끼거든요. 저 본인도 굉장히 그 환경의 지배를 많이 이리다보니깐, 오후 3시 이후에 저희가 어느 정도 대략 일과가 마무리되잖아요. 그러면 저도 저 자신도 깜짝 놀라는 게 30분 간격으로 화장실을 가요. (J)

휴일의 경우는 근무 때와 확연히 다르게 나타난다. 우선 제약 없이 화장실을 자유롭게 사용한다. 1~2시간 간격으로 화장실을 이용하며, 근무 중 잔노감이 있다고 했던 것에 비해 본인이 가고 싶을 때 가니 특별히 신체적으로 나타나는 증상도 없다. 이와 같은 비교를 통해 화장실에 갈 수 있도록 환경이 마련되는 것이 얼마나 중요한지 보여준다.

출근하는 날 1차	2020.10.19			출근하는 날 2차	2020.10.20	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/이용시 어려움 등)
6:00	집	1	없음	집	1	없음
7:00						
8:00				학교(급식실)	1	없음
9:00						
10:00						
11:00						
12:00	학교 (급식실)	1	잔노감, 화장실 대기함			
13:00				학교(급식실)	1	갈변 (잔노감)
14:00						

15:00	학교 (급식실)	1	화장실 대기자 (동료)	학교 (학생화장실)	1	잔노감
16:00						
17:00	집	2	잔노감	집	1	잔노감
18:00	집	1	잔노감	집	2	잔노감
19:00						
20:00						
21:00	집	1	없음	집	1	없음
22:00						
23:00				집	1	없음
24:00						
1:00						
2:00						
3:00						
4:00	집	1	없음			
5:00						
휴일	2020.10.17			휴일	2020.10.18	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)
6:00	집	1	없음			
7:00						
8:00	휴식	1	없음	집	1	없음
9:00	식후 (가사)	1	없음			
10:00				집	1	없음
11:00	외출 (식당)	1				
12:00						
13:00	외출 (카페)	1		교회	1	없음
14:00						
15:00				교회	1	없음
16:00	집	1	없음			
17:00						
18:00				집	1	없음
19:00						
20:00						
21:00	마트 (장보기)	1	없음	집	1	없음
22:00						
23:00	집	1	없음			
24:00				집	1	없음

표 111 학교 급식 조리사(J) 화장실 일지

나. 휴일엔 가고 싶을 때 자유롭게, 출근 날은 최소한으로 가는 화장실

제과점 카페 기사인 I3는 근무 3일 동안 '점심시간 아닌 점심시간'에 매장건물 2층에 있는 화장실을 최대 2번, 그마저 어려우면 1번 사용한다. 사실 점심시간이라고 하기 어렵다. 인력부족으로 인해 밀려있는 업무에 점심과 휴게, 화장실 이용은 이미 포기한지 오래다. 점심시간은 근로계약서상 사문화된 권리일 뿐이다.

원래 저희가 근로계약서 쓸 때 한 시간 점심시간 보장이 되어 있긴 해요. 그런데 회사에서 해주는 것보다는, 저희 보통 매장 바이 매장, 사장님 인사로 일하는 경우가 더 많다 보니까 그 점심시간을 거의 채워서 일하시는 경우, 눈치도 있고 그리고 내가 일이 다 끝나지도 않았는데 밥을 먹으러 간다는 게 어쩔거나 일이 다 끝나지도 않았는데 밥을 먹으면 그게 말리거든요. 말리면 연장을 달아야 되는데 연장을 사장님들이 좋아하지 않아요. 왜냐면 연장 비용도 회사에 청구가 되니까. 그러니까 그런 부분 때문에 좀 급하게, 그냥 딱 제시간 안에 끝내기 위해서라도 밥을 안 먹고 하시는 분들이 있고... (I3)

청소 및 뒷정리를 마치고 퇴근길에 지하철 화장실을 이용한다. 매장이 있는 상가 화장실은 창문이 다 닫히지 않아 노출이 우려되어 불안하고, 추운 날씨엔 이용이 불편하다. 그런 이유로 접근성이 더 좋은 상가 화장실이지만, 사용이 꺼려진다.

근무일과 달리 휴일에는 2~3시간 간격으로 화장실에 간다. 본인이 가고 싶을 때 갈 수 있기 때문이다. 그러다 근무일이 되면 이 패턴은 다시 바뀌어 '최소한'으로만 가는 것으로 바뀐다.

출근하는 날 1차	2020.10.13.			출근하는 날 2차	2020.10.24	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)
6:00	출근			출근		
7:00	업무			업무 (샌드위치 및 음료 생산)		
8:00	업무			업무		
9:00	업무			업무		
10:00	업무			업무	1	매장건물 2층 화장실
11:00	업무			업무		
12:00	업무			업무		

13:00	점심	1	매장건물 2층 화장실	점심	1	
14:00	업무			업무 (샌드위치 및 음료 생산)		
15:00	업무			청소 및 뒷정리		
16:00	업무 및 퇴근 (16시40분)			업무 후 퇴근	1	퇴근 길 지하철 화장실
출근하는 날 3차	2020.10.15			휴일	2020.10.18	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)
6:00	출근 업무			취침		
7:00	(샌드위치 생산 및 음료)					
8:00						
9:00				기상	1	집 화장실
10:00						
11:00						
12:00	점심	1	매장건물 2층 화장실 (창문이 다 닫히지 않아 불안하고 겨울에 추움)	일상생활	1	
13:00				일상생활	1	
14:00	업무 (샌드위치 생산 및 음료)					
15:00	청소 및 뒷정리			일상생활	1	
16:00	퇴근	1	퇴근길 지하철 화장실			
17:00						
18:00				일상생활	1	
19:00						
20:00						
21:00						
22:00				일상생활	1	
23:00				취침		
24:00						

표 112 카페 기사(I3) 화장실 일지

다. 땅에 밟는 순간 반응하는 생리현상과 난처함

실외 근무를 하는 여성 노동자들의 상황은 어떨까. 타워크레인 노동자 L2는 근무 일 3일 동안 출근한 건설 현장에서 점심시간에 이용한 적은 딱 1번이다. 다른 날에는 오전 7시에 출근해 퇴근하는 오후4시 총 9시간 근무 시간 동안 타워크레인에서 내려온 뒤 퇴근길에 이용하는 게 전부다. 물을 마시면 화장실에 가고 싶기 때문에 애초에 화장실에 갈 일을 만들지 않는다. 그러다 보니 근무할 땐 물을 일부러 마시지 않았다. 경력 20년차인 지금은 그나마 지금은 근무 초에 비해 최소한 양의 물은 섭취한다. 몸에 배인 습관이 되어 일터를 벗어나도 화장실을 가기 어려운 조건임에선 정말 가지 않게 됐다. 2박 3일의 노동조합 투쟁 기간 동안 화장실은 단 2번 다녀온 게 전부다.

네. 약 먹고 그러고 지금은 그나마 하루 종일, 아침에 7시에 일어나서 한 5시 퇴근할 때까지 500ml는 먹어요. 그게 이제 몸이 좀 적응이 돼서 타워에서는 배뇨 욕구를 별로 느끼지 않게 되었기 때문에. 저번에 타워 저희 투쟁하느라 2박 3일 있는 동안에 화장실 두 번밖에 안 갔어요. (L2)

네, 안 가요. 안 먹으니까. 안 먹고.. 2박 3일 있는 동안에도 뭐 물 1L밖에 안 먹었는데 뭐, 밥도 한 번인가 밖에 안 먹었고. (L2)

L2가 특별히 용변을 자주 보지 않는 사람이어서가 아니다. 화장실에 가지 못하는 환경에 몸이 익숙해져 버린 것이다. 아파트 20층 기준 60M 높이의 타워크레인에 올라간 상태에서, 화장실이 가고 싶다고 해서 편하게 내려올 수 있는 조건이 아니기 때문이다.

한 번 올라가면 작업을 멈출 수가 없다. 공사기간은 항상 촉박하고, 지상에선 작업이 설 새 없이 이뤄진다. 타워크레인이 멈추면 건설 현장 전체가 멈춘다. 그러다 보니 자신의 몸 상태와 건강보다 건설 현장의 작업이 우선시 된다.

방광염과 같은 질환을 겪지 않아도, 종일 화장실에 가지 못한 상황에선 타워크레인에서 내려오자마자 화장실로 직행한다. 일하는 동안 스스로 몸을 통제하던 조건이 사라진 상태에서 화장실에 가고 싶다는 느낌이 확 들면서 조급증이 생긴다.

네, 근데 이게 저희 아는 여자 기사님들 얘기를 들어보면 타워에서 화장실 가고 싶다는 욕구를 잘 느끼지 않는다. 단, 내려오면 대부분 똌다. 땅에 발을 닿는 그 순간에 지리는 경우가 좀 있지. (L2)

화장실은 협력업체 직원용이 아닌 원청 사무실 건물의 화장실을 사용한다. 지저분하고, 수도 시설도 없기 때문에 이용에 불편함이 큰 까닭이다. 물론 여전히 눈치를 봐야하지만, 그래도 열악한 환경에서 불편하게 용변을 보기보단 지금이 훨씬 낫

다.

근무 중 퇴근길에 딱 1번 가는 화장실 횟수가 휴일엔 확 증가한다. 타워크레인이라는 필요와 욕구를 제한하는 공간이 아닌, 본인 자율성이 보장되는 공간에 있기 때문이다. 그런 곳에선 몸도 마음도 편하게 볼 일을 볼 수 있다.

출근하는 날 1차	2020.11.19.			출근하는 날 2차	2020.11.23	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)
12:00	점심	1	원청 화장실			
13:00						
14:00						
15:00						
16:00				퇴근	1	원청 화장실
17:00	퇴근	1	원청 화장실			
18:00						
19:00	집	1				
20:00				저녁	1	집 화장실
21:00						
22:00					1	집 화장실
23:00	취침	1	집 화장실			
24:00				취침	1	집 화장실
01:00						
02:00						
03:00						
04:00						
05:00	기상	1	집 화장실	기상	1	집 화장실
출근하는 날 3차	2020.11.24.			휴일	2020.11.22	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	비고 (이용한 화장실/ 이용시 어려움 등)
5:00	기상	1	집 화장실			
6:00						
7:00						
8:00				기상	1	집 화장실
9:00						

10:00						
11:00						
12:00				점심	1	집 화장실
13:00						
14:00						
15:00					1	집 화장실
16:00						
17:00	퇴근	1	원청 화장실			
18:00						
19:00					1	집 화장실
20:00		1	집 화장실			
21:00						
22:00						
23:00	취침	1	집 화장실	취침	1	집 화장실
24:00						

표 113 타워크레인 조종사(L2) 화장실 일지

라. 분 단위에 맞춰진 생리 현상

타워크레인 노동자와 유사하게 실외에서 근무하는 철도 기관사도 환경적 요인에 크게 영향을 받는다. 근무 3일의 패턴을 살펴보면 앞선 여성 노동자들과 다르게 매우 불규칙하다. 노선별로 기차 배정 시간이 다 다르고, 야간에도 운행하기 때문에 근무 시간 배정이 복잡하다. 이들은 분 단위로 짜이는 운전 스케줄에 따라야만 한다.

이런 조건은 운전직 여성 노동자들의 화장실 이용에 절대적 영향을 미친다. 그럼에도 기차 탑승하기 전 반드시 화장실을 들린다. 그러지 않으면 언제 화장실에 갈 수 있을지 장담할 수 없기 때문이다. 만약 용변을 보지 않고 탔을 땐 무전으로 화장실을 가고 싶어 기차 운행을 잠시 멈춘다고 신고를 해야 한다. 타인에게 용변을 본다는 사실을 알려야 하는 과정도 곤혹스럽고 수치스럽다. 정차하는 역에 들러서도 화장실에 가고, 도착해서도 간다. M1은 화장실을 가고 싶어서 가는 게 아니고, 기차에 탑승하면 화장실을 갈 수 없기 때문에 ‘일부러’ 화장실을 가서 용변을 본다고 했다. 강박증처럼 화장실을 ‘가야 만’ 하는 거라고 생각한다. 문제없이 원활하게 근무하기 위한 중요한 행위이기도 하다.

저 같은 경우는 이제 임신 전에 그니까 결혼 전에는 물을 안 마시는 게 습관이 되니까 그 화장실도 이제 출근하면 가고 싶지 않아도 일단 수색해서 무조건 가는 거야. 그래서 집에 평소에 쉬는 날 있어도 내가 화장실을 가고 싶어서 간격이 없고 생각하고 가는 거야. 요의를 느끼는 그게 없었어. 한동안. 그러고 내가 이제 애기를 갖고 아 니 그러니까 그래서 나중에는 내가 생각하지 말고 그냥 대전 내려가다가도 급하면 기관사한테 그냥 편하게 얘기하고 가야 되겠다. 왜냐면 내 몸을 위해서. 그러니까 이 요의를 느끼는 게 아예 마비됐었던 것 같아. 그 전에는. 차 업무를 잠깐 쉬면서 다시 해

결을 했던... 근데 개인차가 다 있어요. 진옥언니 같은 경우는 저기 뭐야 일산 갈 때 한 두 세 번 간다고 했었어. 자주 또 가는 사람들이 있어요. 참을 수 있는 사람들이 있고. (M1)

휴일에는 근무 때와 다르게 다른 면접 참여자들처럼 아침, 점심, 저녁, 취침 전 패턴에 맞춰 규칙적으로 화장실 이용하는 것을 알 수 있다. 불규칙적인 스케줄 근무표에 따르지 않고, 정상적인 낮 시간에 따라 생활하기 때문이라 볼 수 있다.

출근하는 날 1차			출근하는 날 2차	
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수
6:00				
7:00	기상	1		
8:00			8:00	1
9:00	9:35 (사무소 출근)	1		
10:00	10:10 (출무 전)	1		
11:00				
12:00			12:30	1
13:00	13:50 (천안도착)	1		
14:00			14:40 (출근)	1
15:00			15:10 (출무 전)	1
16:00	16:00 (천안숙소 쉬는 시간)	1		
17:00			17:40 (천안 도착)	1
18:00				
19:00			19:05	1
20:00	20:10 (사무소도착)	1	20:00 (출무 전)	1
21:00				
22:00			22:20 (삼소도착)	1
23:00	23:10 (퇴근)	1	23:50(집 도착)	1
24:00				
1:00	01:35 (잠들기 전)	1		
2:00			02:20(잠들기 전)	1

출근하는 날 3차		휴일		
시간	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수	내용 (생활/업무)	화장실 이용 횟수
6:00				
7:00	7:40 (기상)	1		
8:00	8:50 (대변)	1	기상	1
9:00				
10:00				
11:00		1	11:45 (외출 후 집)	1
12:00				
13:00	13:40 (사무소 출근)	1		
14:00			14:10 (외출 전)	1
15:00	15:30 (열차 운행 전)	1		
16:00			16:10 (귀가 후)	1
17:00	17:50 (대전 도착)	1		
18:00				
19:00			19:30	1
20:00				
21:00	21:25 (대전 출발 전)	1		
22:00			22:30	1
23:00				
24:00	24:10 (사무소 도착)	1		
1:00	01:10 (집 도착)	1	01:30 (잠들기 전)	1

표 114 철도 운전직 화장실 일지

여성 노동자 6명의 화장실 일지를 통해 화장실 이용의 기준이 본인 욕구와 필요가 아닌 근무 환경과 조건에 맞춰져 있음을 알 수 있다. 여성 노동자의 몸과 건강에 업무 환경이 조성되는 것이 아니라 거꾸로 노동자들이 업무 환경에 몸과 건강, 권리까지 맞추는 것이다.

본인이 가고 싶은 상황을 스스로 만들지 않기 위해 수분, 음식 섭취 조절까지 하며 아예 용변을 보지 않는 몸 상태를 만든다. 또 다른 경우 화장실 시설과 환경이 열악하거나 좋지 않을 경우엔 감내 하며 이용하거나, 조금 더 나은 화장실을 찾아 이용하려고 노력한다. 회사에 개선을 요구해도 진정성 있게 받아들여지는 경험을 하지 못하는 반복된 상황은 허탈함과 함께 환경 개선 의지로 이어지지 못하게 된다.

2) 생애주기 변화에 따른 화장실 이용과 건강 문제

여성 노동자의 화장실 이용 실태와 건강 문제에 접근하는데 있어 간과해서 안되는 점은 바로 생애주기별 접근이다. 생애주기(Life Cycle)란 일반적으로 '시간의 흐름에 따라 변화해 가는 개인 생애의 일정한 단계별 과정'으로 정의된다. 일반적으로 연령에 따라 구분하나, 여성의 경우 연령대에 따라 신체적 변화가 발생하며 임신,

출산, 환경과 같은 상황도 건강 상태에 영향을 크게 미치며 생애주기를 구성한다.

생애주기에 따라 여성 노동자들의 건강 상태가 달라질 수 있으며, 변화로 인해 고려되어야 할 사항들이 생기기도 한다. 예를 들어 임신한 여성 노동자의 경우 화장실 이용 실태가 전혀 다르게 나타날 수 있다. 만약 필요할 때 화장실 이용을 못하게 된다면 발생할 수 있는 건강 문제가 완전히 달라진다. 여성뿐만 아니라 태아에까지 영향을 미칠 수도 있기 때문이다. 또한 환경기에 접어든 여성 노동자의 경우엔 작업 과정에서, 작업 자세, 환경까지 이전과 다른 경험들을 할 수 있다. 월경 중인 여성 노동자의 몸 상태는 또 다르다. 화장실에 가는 횟수부터 머물러야 하는 시간까지 다르다. 그렇기 때문에 여성 노동자들의 생애주기별 상이한 경험이 고려되지 않는 건강 문제, 화장실 이용 문제는 여성 노동자의 몸과 삶을 제대로 이해하지 못하게 되며, 필요로 하는 노동안전보건 정책 수립과 근무 환경을 개선하는 데도 문제가 될 수 있다.

하지만 면접 참여자 대부분은 일터에서 여성노동자의 생애주기별 건강 상태가 전혀 고려의 대상이 아닌 것을 확인 시켜줬다.

(1) 월경 중인 여성 노동자의 몸과 화장실

학교 급식 조리사인 J는 일상적으로 중량물 취급이 잦고, 쪼그려 앉거나 허리를 구부리는 등 하체에 부담이 가는 작업 자세를 흔하게 취한다. 그런데 월경을 하지 않을 때와 월경 중일 때 경험이 완전 다르다. 월경 중에 쪼그려 앉아 하체에 힘을 주면 월경혈이 왈각 한꺼번에 쏟아져 나오는 느낌이 잦고, 월경대에서 새는 경우도 있다. 월경을 할 경우 화장실에 자주 가서 교체를 해주고 해야 하지만 그러지 못하는 바람에 난감한 상황이 발생한다. 게다가 순백색의 위생복에 핏물이 드러날 때의 경험은 말 못할 경험이기도 하다.

여성들이 하중 작업을 하고 이 하중작업이 정확한 높이에서 하중 작업을 하는 것도 있죠. 우리가 내 허리높이에서 하중을 드는 거 하고 바닥에 있는 것을 끌어올리는 거 이것들이 굉장히 몸에 무리가, 여성 노동으로서 무리가 다르거든요. 그런데 생리를 하거나 이럴 때는 아실 거예요. 아마. 조금만 움직여도, 보통 이사사람들이 조금만 움직여도 뽕뽕 쏟아질 때가 있는데 여기에다 하중 작업을 하면 자기도, 본인도 주체를 못해요. (J)

철도 운전사인 M1도 비슷한 경험을 했다. 지금보다 더 화장실에 갈 수 없었던 근무 환경에서 일 했을 땐 6시간 동안 종일 운전하고 나서 월경혈이 쏟아진 것이다. 그런 상태에서 집까지 걸어가야만 했던 상황은 결국 여성 노동자 개인이 감내해야 하는 결과로 이어졌다.

생리할 때는 예를 들어 동대구에서 출발해서 숙소까지 오면 한 몇 시간 걸리지? 한 6시간. 옛날에는 막 서울역에서 잡혀있고 막 잡혀있으니까 6시간 정도. 근데 생리할 때 끔찍하기 싫잖아요. 동대구 출발해가지고 수색까지 온 거야. 그러고선 딱 수색에

딱 차를 세우고 일어났는데 난리, 난리 그동안 참아왔던걸 내가 다 쏟아 낸 거지. 신발까지 막 난리 났어. 그런 거 상관없어. 신발까지 난리가 났어. 집에 걸어 갔어.
(M1)

고객을 대면 상대해야 하는 여성 노동자들의 경우 난처한 상황을 원치 않게 공개해야 하는 상황에 닥치기도 한다. 학습지 교사인 N3는 이동방문 근무를 하면서 월경 중임에도 고객 화장실 사용이 쉽지 않은 조건에서 월경대 교체를 하지 못해 문제를 경험하기도 했다. 매달 반복되는 상황이 개선되지 않고 개인이 해결하는 방식으로 감내되는 환경인 것이다.

저 같은 경우는 아버님이 집에 있으신 회원집이 있어요. 그럼 저는 한 달에 한 번씩 빨리 뭔가를 해소 할 데가 없는 거예요. 그래서 꼭꼭 참다가 결국은 일어났는데 제가 앉아있는 방식에. (N3)

마찬가지로 학습지 교사인 N1은 완경을 막 앞둔 상황에서 월경양이 많아져 어려움을 겪기도 했다. 특수고용노동자인 이유로 안정적 임금이 아닌 건당 수수료 체계인 까닭에 제대로 쉬면서 일할 수가 없다. 쉬다는 것은 그만큼 덜 벌게 되는 것을 의미하기 때문이다. 그러다 보니 월경양이 많아진 걸 알고 있었지만 별 다른 조치를 취할 수 없었다.

(2) 여성노동자에게 '기쁨'이 되어버린 환경

일반적으로 완경을 하는 연령은 주로 50대 전후로 알려져 있다. 하지만 이보다 더 빠를 수도 있다. 완경이행기에는 실제 월경 양이 많아진다. 주기도 일정치 않아진다. 완경이라고 해서 월경이 갑자기 한 번에 끝나진 않는다. 과도기적 상태가 진행이 된 이후에 점진적으로 진행된다. 완경기에 접어들면 골다공증이 남성에 비해 현격히 증가하고, 고혈압 및 관상동맥 질환이 생길 수도 있다. 이로 인해 질병이 발생할 위험도가 이전에 비해 많이 증가하는 것으로 알려져 있다.

이처럼 여성은 이전과 다른 경험을 하게 된다. 월경 양과 주기가 달라지기 때문에 본인 스스로도 자기 몸 상태를 미리 예측할 수 없다. 게다가 관련한 의료 정보나 교육도 제대로 이뤄지지 않기 때문에 주변 동료의 경험을 통해 접해 듣는 게 대부분이다. 이런 상황은 여성 노동자들의 생애주기별 변화에 따른 건강 문제를 개별화하고 분절화 시킨다. 원인이 개인화되니 해결방안도 개인화된다.

그러니까 너무 좋은데. 근데 진짜 폐경 직전에는 양이 진짜 장난이 아니더라고요. 거의 나이트를 두 개를 끼고 하는데도 거의 진짜 한, 두 집 갔는데도 잘못하면 실수 할 정도로 또 여유가 있으면 중간에 어쨌든 양해를 구하고 교체하면 되는데 수업이 계속 연결되어 있는 타임들 있잖아요. 그렇게 될 때는 진짜로 아찔하죠. (N1)

화장실을 가지 못하는 여성 노동자에게 환경은 그야말로 골치 아픈 혹은 떼어낸

것과 같이 기쁜 일로 여겨진다.

나이 지나니까 좋은 점은 생리를 안 하니깐, 너무 좋아요. (N1)

(3) 임신한 여성 노동자에게 지워진 화장실

여성 노동자에게 또 중요한 생애주기 상황은 바로 임신이다. 그러나 월경과 다르게 임신 과정 중에 겪은 화장실 이용 문제를 청취하기 쉽지 않았다. 가능한 경우 출산 휴가를 사용해 일터에서 벗어나기도 한다. 임신출산 휴직제도가 안정적으로 운영이 되는 곳은 임신한 상태에서 화장실 문제를 겪지 않아도 되는 환경을 일터를 바꾸진 못해도, 조건을 마련해준다.

네. 일단 출산 휴가가 저희는 100일 이거든요. 100일 다 쉬고 이후 1년. 그러니까 15개월 이상 쉬는 거죠. 그래서 요즘은 쉬고 오는데 임신을 또 해서 오는 경우가 많아요. 회사 나와서 한 두어 달 일하고 또 들어가는 경우. 그런 경우 되게 많이 봤어요. (E1)

저희가 육아단축이 있어서. 저희가 워낙 육아에 대해서는 다른 업체에 비해서 콜센터가 훨씬 좋아요. 육아단축 육아휴직 이런게 있어서 육아 단축은 거의 시간별로. 사람들이 신청하면 4시간 근무하고 가는 분들도 있어서 별로 그런 것에 눈치를 주는 건 없고 또 임신하신 분들이 알아서 각자 할만큼 하고 가시기 때문에 그런 거로 눈치를 주지는 않아요. (F1)

이보다 더 영향이 큰 것은 여성 노동자가 임신을 하게 되면 직장을 그만두기 때문이다. 임신을 한 여성 노동자가 직장에서 안정적으로 근무할 수 있는 조건이 갖춰져 있지 않은 현실에서 자신과 태아의 건강을 위해 스스로 노동 시장에서 벗어나는 것이다.

근로기준법에는 임신 중인 여성에게 금지하는 직종을 정해두었다. 목재 가공 업무, 진동 작업, 유해물질 취급 작업, 부담 작업 자세를 유지해야 하거나 중량물을 취급하는 업무 등이 해당되고 야간근로와 휴일근무도 제한한다. 이에 따라 철도 운전사의 경우 임신을 하게 되면 야간 근무가 불가해지기 때문에 다른 업무로 배치 전환되기도 한다. 그럴 경우 열차를 운전할 때보다 화장실 사용이 좀 더 용이해지기도 한다. 하지만 몇 년 전까지만 해도 여성들이 많은 곳에선 임신 순번제를 언급하며 여성의 재생산권을 침해하기도 했다.

임신, 수유기간도 저희는 아예 비행을 안하고. (H2)

임신 중에 차를 타는 거는 열차 기관사는 아예 차를 내려야 되고. (M1)

뒤에 이렇게 객차 돌아다니는 차장. 그분들은. 근데 어떻게 보면 저희는 여성이 소수잖아요. 저희 기관차 쪽에서는. 그래서 사실 임신해도 이렇게 차 내리고 이러면 큰

이런 전체 인원엔 문제가 안되는데 그쪽은 여성들이 좀 많으니까 뭐 돌아가면서 임신
을 하라는 등 왜냐면 그렇게 여성이 한 30명 있는데 한 5명만 임신해도 거기서는 크
니까. 뭐 그런 게 문제가 있는 거지. 나 어디서 들었지? 그 얘기를? (M1)

타워크레인 노동자의 경우에도 임신한 기사가 근무를 한다는 것은 현장에서 ‘전
설’로 통한다고 했다. 지금까지 한 번도 없었던 것은 아니지만 결혼을 하고 임신
을 하면 대다수가 일을 하지 않는다. 환경이 개선되지 않고 위험이 유지되기 때문
에 결국 위험을 감수하기 힘든 조건의 여성 노동자가 직장을 떠나게 된다. 근로기
준법은 임신기간 동안 노동시간 단축, 출산전후 휴가 등 임신, 출산, 육아 지원제도
를 보장하고 있지만 모든 여성 노동자가 이러한 권리를 보장 받는 것은 아니다. 현
행 육아휴직 제도는 고용보험에 가입한 임금노동자만 대상으로 하기 때문에 특수고
용직, 자영업자, 프리랜서와 같은 여성 노동자들은 사각지대에 놓인다. 이 같은 고
용형태의 여성 노동자의 재생산권을 보장할 수 있는 논의와 제도 개선이 필요하다.

그런 상태에서 일을 하고 그리고 일이 되게 안정적인 일이 아니고 일 하다보면 수명
이 줄어드는 식겁하는 사고, 아차사고라고 할 수 있는 일들이 발생을 수시로 하는 것
들이 타워이기 때문에 자제를 옮기고 내리고 하는 동안에 사람이 받고 하는 동안에
누군가는 손을 다칠 수도 있고 자제가 떨어져서 사람이 죽고 이런 식이잖아요. 그런
것들이 있는 상태에서 이렇게 심적 부담 이런 것들이 있을 수 있죠. 그리고, 그래서
대부분 결혼을 하고 임신을 하면 한동안 쉽니다, 타워. 그렇게 타워로 출근하신 전설
적인 언니야도 있지만 아예 결혼하면 타워 업계를 떠나요. 애 낳을 때는, 잠깐. 그러
고 애 낳고 어느 정도 기르고 나면 다시 어쨌든 전문직이니까 다시 돌아오죠. (L2)

쉽지 않은, 그리고 회사에서도 채용하지 않아요. (L2)

생애주기에 따라 화장실을 더 자주 사용하고, 오래 머물러야 하는 상황에 놓인
여성노동자들은 너무나 많지만 제대로 화장실 이용을 보장 받지 못하고 있음을 확
인할 수 있었다. 더 나아가 노동시장에서 밀려나 일터에서 여성 노동자의 생애주기
별 경험들이 지워지고, 보장 받아야 하는 권리들마저 축소되고 있었다.

(4) 여성의 몸보다 노동환경을 살펴야

여성이 방광염에 잘 걸리는 이유에 대해 해부학적으로 남자에 비해 요도가 짧고
질과 가까이에 위치하고 있어 세균 감염의 위험이 높아 방광염 발생 확률이 높아지
기 때문이라고 알려져 있다. 통계 자료를 보더라도 여성 94.1%, 남성 5.9%로 여성이
남성보다 15배 이상 많은 수를 차지한다.⁴⁵⁾

여성노동자의 생애주기 측면에서 작업환경 영향이 중요한 근거로 두 가지 사례가
있다. 2018년에 건강보험심사평가원에서 발표한 ‘생활 속 질병통계 100선’을 보면
2016년 기준 연령별 방광염 환자 수는 50대 여성이 35만 41명(22.6%)으로 가장 많은

45) <생활 속 질병통계 100선>, 건강보험심사평가원, 2018.

것으로 나타난다. 20대부터 50대까지 증가하다가 60대부터 감소하는 경향을 보인다.

방광염과 같은 질환은 연령이 높은 여성에게 자주 발생한다거나 본래 여성 다수가 경험하는 질환이라고 하는 것이 사회적으로도 일터에서도 보편적이면서 차별적인 시각이지만, 그런데 면접 참여자들 중에는 20~30대로 연령은 낮지만 방광염부터 출혈성 방광염, 급성 신우신염까지 걸린 사례가 확인됐다. 심지어 한 사업장에선 면접 참여자 2명이 급성 신우신염에 걸렸던 것으로 확인됐다. 출혈성 방광염을 겪은 면접 참여자 C1, C2는 각각 30대, 20대의 젊은 여성노동자지만 해당 사업장에 10년, 3년 동안 근무했고, 금융업에서 근무하는 E2는 20대로 5년 동안 근무했다. 면접 참여자들은 이를 일과 연관된 문제로 인식했고, 실제로도 일을 하면서 화장실에 갈 수가 없었다.

출혈성 방광염 (C1)

출혈성 방광염 (C2)

(질: 급성이셨던 거죠?) 네. 저 급성이요. (질: 그 이전에 방광염이나 이런 것도 있어서...) 방광염 있었어요. (질: 그것도 이 일을 하시면서 다 증상이 나타나신 거?) 그런 것 같아요. (E2)

소위 나이 든 여성일수록 방광염에 잘 걸린다고 하는 논리는 여성노동자가 일하는 사업장의 노동강도가 어떠한지, 본인이 원하고 필요할 때 일을 멈추고 즉각 화장실에 갈 수 있는지 여부에 따라 달라진다는 점에서 재고해야 한다.

무엇보다 여성의 신체 조건이 남성에 비해 방광염과 같은 질환 발생률이 높을 수밖에 없다면, 그만큼 화장실에 자주 가야 한다면 일터의 성차별을 정당화하는 이유로 활용하는 것이 아니라, 오히려 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 작업환경 측면에서 이러한 요소가 적극 고려되어야 한다.

3) 치료 과정에서 겪는 어려움

(1) 병원이 코앞이어도 가지 못하는 상황

면접 참여자들은 질환에 대한 고통도 크지만 필요할 때 제때 치료 받지 못하는 상황, 치료 과정에서 겪는 어려움도 큰 문제로 지적했다. 일차적으로 우선 병원에 방문하고 치료를 받아야 함에도 병원에 갈 수가 없는 상황이 장벽이다.

금융업 영업점에서 근무하는 D는 방광염에 걸려 화장실을 자주 가고 싶은 증상에 시달렸지만 그때마다 가지 못하고 갈 수 있을 때까지 참는 상황을 반복했다. 치료를 위해 병원에 가고 싶었지만, 정해진 휴식 시간 없이 만성 인력부족으로 근무해야 하는 조건은 병원에 갈 ‘시간’ 조차 내지 못하게 했다.

화장실에 계속 가고 싶은 상태인데 막상 화장실에 가면 소변이 안 나와요. 그리고 통증이 있어요. 근데 화장실에 계속 가고 싶거든요. 근데 화장실에서 와서 자리에 앉는 순간 또 화장실에 가고 싶어요. 근데 그게 영업점에서는 엄청 힘든 거죠. 그러니까 그것 때문에 병원에 가야하잖아요. 근데 병원 갈 시간이 없는 거예요. 여기 오기 전에 마지막에 있었던 지점은 진짜 바빴거든요. (D)

시간 부족은 사업장의 만성적 인력 부족과 관련이 크다. 인력이 없다면 시간을 낼 수가 없고, 아파서 병원에 가는 일이 누군가에게 ‘피해’가 된다는 죄책감을 갖게 한다. 집중 치료가 필요하지만, 그럴 수 없기 때문에 주말을 이용하거나 연차를 쓰고 병원에 가기도 한다. 어떤 경우엔 연차조차 쓰지 않고, 못하기도 한다.

병가 이런 거 쓰게 될 때 인력 총원이나 이런 게 어느 정도 교통정리가 되고 난 후에 들어갈 수 있게 되는 경우들이 좀 있구요. (G2)

네. 근무를 했었던 친구데 화장실을 어쩐 거긴 더욱이 현장에 있다 보니까 일하다가 중간에 “저 화장실 갔다 올게요.” 하면 어쩐 다른 사람한테 피해를 준다고 생각을 할 수 있어서 그냥 무작정 참더라고요. 어쩐 병원 갔다 오고 사람들 아니까 이야기 하고 가라 그랬더니 미안하고 눈치 보여서 못가겠다고 계속 참더라고요. 너 그렇게 하면 계속 더 아프지 않냐, 그러고 이제 따갑다고도 하고 좀 되게 심했었어요. 그래가지고 그 친구 같은 경우는 거의 주말에 집에 있으면서 뭐 금요일 이렇게 연차를 내거나 해서 병원 가서 이틀 쉬고 좀 괜찮아져서 약 먹고 이렇게 치료 하더라고요. 어쩐 업무 중이 아닌 시간을 이용해서 치료를 받았던 것 같아요. (C1)

그러니까 딱히 그거를 내 병, 그런, 그러니까 통원치료 할 수 있는 정도의 병으로는 병가 신청이나 뭐 연차를 쓰거나 하는 편들은 별로 없을 거예요. (I3)

특수고용 노동자의 경우엔 임금 체계 문제가 크다. 건당 수수료 체계이기 때문에 안정적인 고정급을 받는 형태와 다르게 본인의 건강을 지킬 수 있는 권리가 후순위로 밀린다.

그니까 휴식시간이 있으면서 마치는 시간도 똑같아야 되고. 선생님들이 혜택을 보려면 그러려면 일단은 수수료 제도 문제가 제일 시급한거지. 자기 휴식권하고 요런 것들을 건강권을 지키면서도 금전적인거하고 퇴근하고가 어쩐 똑같아지면은 문제가 없어지는거지. 그럴려면 회사가 절대로 안들어주는거지. (N1)

학교 급식 조리사 노동자들은 출근하지 않는 방학 때도 바쁘다. 학기 중에 받지 못했던, 미뤄뒀던 치료를 받느라 병원에 다니기 때문이다. 중량물 취급이 많기 때문에 근골격계질환도 일상적이지만 비노기, 생식기 질환도 흔하게 걸리기 때문에 관련 병원을 찾아다닌다.

네, 방학이 뭐 방학 동안에 병원 다니는 게 뭐 자기 아팠던 몸을 치료하러 다니기도 하지만 이런 병원을 다니는 거죠. (J)

사실 병가는 근로기준법에서 보장하고 있지 않다. 노동조합이 있는 사업장의 경우에는 단체협약으로 병가(질병휴가)를 보장한다. 노동조합이 없고 병가 제도가 없는 곳에서 일 하는 여성 노동자는 회사의 선의에 기댈 수밖에 없다. 노동조합이 있는 사업장이 노동조합이 없는 사업장보다 상황이 나은 형편이긴 하지만, 그렇다고 병가를 자유롭게 사용할 수 있기만 한 것은 아니다. 병가가 있기는 하지만 무급이거나, 연차를 먼저 소진하는 경우도 있다. 사용하고 싶어도 사용하지 못해 발생하는 상황에 대해 회사는 오히려 여성 노동자 책임을 묻기도 한다.

병가는... 무급이에요. (A1)

근데 일단은 병가를 쓸 때 저희는 연차 소진이 원칙이에요. 그래서 연차를 다 쓴 다음 병가를 쓰는데 병가도 타사 같은 경우는 많이 잘 안된다고 하는데 저희는 또 그런 건 또 쉽게 승인을 내주는 편이라. 병가, 육아휴직 이런 거는 되게 다 쉬는... (E1)

저희가 보건휴가가 있긴 있는데. 그것 가지고도 몇 년째 싸우고 있어요. 쉽게 설명하면 4명이 한 팀인데 이미 한 달 스케줄 짜인 상태에서 '내가 내일 생리 양이 많아서 쉬어야 할 것 같애.' 이러면 그럼 누가 대체를 해줘야 하는데 거의 못쓰거든요. 그럼 저희는 월급을 더 받는 수단으로 밖에 사용을 못해요. 그럼 회사는 너희 편법 쓰는 거잖아. 이렇게 이야기를 해요. 그러면 저희는 내가 생리할 때 요청 할테니깐 내놔 그러고서 이야기해. 맨날 그런 거가지고 싸워요. (I1)

한편에선 근속년수가 짧은 신규 사원의 경우 병가를 사용하기에 눈치 보여 잘 사용하지 않는 경우도 있다. 제도가 있는 것부터 시작일 수 있지만 중요한 것은 일터의 성원 모두 필요할 때 사용할 수 있는 문화를 만들어 나가는 것이다. 그런 조건에는 인력 충원과 같은 부분도 있지만 나이, 근속년수와 같은 위계를 만들 수 있는 조직 문화를 바꿔 나가는 것 역시 중요하다.

아니 이제 아프지만, 이것도 병가도 개인차인데 신규 사원이면 눈치 보여 가지고 또, "야 아프면 병가 내." 이러는데 또 나오는 애도 있고. (M1)

(2) 방광염도 '산업재해'라고 생각하기 어려운 조건들

화장실이 여성노동자의 문제로 여겨지지 못했던 상황들은 관련된 질병이 '산업재해' 일수 있다는 인식 문제와도 연동된다. 산업재해보상보험법에서 정한 '업무상의 재해' (산업재해)란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

본 연구에서 검토한 법과 정책·제도, 설문 결과, 면접 조사까지 일터의 화장실 역시 노동자에게 중요한 노동환경, 작업조건 중 하나이므로 제때 이용하지 못해 발생한 질병 역시 산업재해의 하나로 이해될 수 있다. 하지만 지금까지 화장실 이용과 관련된 문제를 산업재해로까지 인식하지 못했다.

산업재해 신청과 인정 여부의 중요성은 보상측면 뿐만 아니라 비로소 화장실을 중요한 작업 환경의 요소로 인식하게 된다는 것, 산업재해를 예방하기 위한 책임 범위에 포함시킬 수 있다는 것, 사업주와 정부의 책무를 물을 수 있다는 점 등에서 의미가 있다. 특히 여성노동자가 경험한 질병과 사고에 대해 ‘자기 탓, 개인 탓’이 아닌 성차별적으로 구성된 노동환경으로 인해 발생된 것이란 원인의 구조적 접근, 더 나아가 개선 방안도 개인에 초점을 맞추는 것이 아닌 노동환경을 바꾸는 방향으로 가능해진다는 점에서 중요하다.

식품 제조가공업 사무직으로 근무하는 C1, C2는 근무하면서 걸린 방광염을 산업재해라고 생각해본 적이 있느냐는 질문에 ‘없다’라고 답변했다.

아니요. 없었어요. 생각해 보지 않았던 것 같아요. (C1)

만성 인력 부족, 보장되지 않는 휴게시간과 같은 노동 조건을 짚어보는 인터뷰 과정을 통해 산업재해 일수 있다는 생각을 나눌 수 있었다. 흔히 산업재해라고 했을 때 제조업, 광업과 같은 굴뚝 산업에서 발생하는 사고나 질병, 노동자가 사망하는 추락사나 기계 문제로 인해 발생하는 사망 사고 등과 같은 대표적인 업종과 직종 그리고 ‘남성’이 있다. 이에 반해 여성 질환이 산업재해라는 인식 자체를 하지 못한 배경에는 대수롭지 않게 여겨지거나 제대로 치료 받기보다 약 먹고 버티고 참으면 증상이 완화되는 경험을 반복적으로 해온 점이 면접을 통해 알 수 있다. 사회가 여성노동자의 경험을 그동안 어떻게 대우해왔는지 반추해 볼 지점이다.

어쨌든 중증도 아니고 약을 먹거나 어쨌든 C2가 말한 것처럼 항생제 처방을 받거나 그러면 확연히 나아지는 게 보이잖아요. 사실 뭐 근골격계 질환 같은 경우야 정말 꾸준히 치료 받아야 낫는 경우가 있는데 이런 경우는 사실 약 먹고 주사 맞고 그러면 진짜 심한 정도여도 한 하루 이틀이면 증상이 완화되는 게 티가 나다보니까 산재 생각은 해본 적 없는 것 같아요. (C1)

근데 막 TV에서 산재 나온 거 얘기 들어보면 정말 나보다 더한 사람도 많은데 이걸 산재라고도 해야 되나 그렇다고 또 내가 막 정말 이 사람, 저 사람처럼 병원에 몇 달씩 입원한 그런 것도 아니고, 그냥 어떻게 보면 또 약물만 치료하면 또 나올 수도 있는 건데 굳이 또 이걸 또 그 약값 받겠다고 또 산재 신청하고 또 그러고 괜히 또, 그렇다고 이게, 하면 할 수 있겠죠. 근데 괜히 그거 가지고 또 회사에서 나한테 뭐라 그러는 거 아니냐, “너 때문에 또 이렇게 해서 또 이게 또 사례가 생겼다.” 막 이런 식으로 해서 괜히 또 찍히는 게 아닌가 그런 느낌. 괜히 그러니까 괜히 걱정이죠. 막 이것저것 생각이 드는 거지. 나는 진짜 힘들어서 한 건데, 막상 나 했다고 해서 했는데 아휴, 별것도 아닌 거 또 나 때문에 다른 사람 피해 보는 것 아닌가... (I2)

한편에선 산업재해로 인정받기 위한 중요한 요건인 ‘업무 연관성’을 증명해야 하는 책임과 부담이 노동자에게 있다는 것도 산업재해로 인식하기 힘든 조건이다. 제도의 접근성을 어떻게 높여야 하는지 과제도 성인지적 관점에서 살펴볼 필요가

있다. 또한 노동조합이 없는 경우엔 도움을 요청하거나 받을 수 있는 자원이 매우 부족하다는 점에서 알권리 측면에서도 취약할 수밖에 없다.

그동안은 그렇게 생각을 잘 안 했죠. 그냥 바쁜 내가 시간 내서 가야 되는 뭔가 그런 것들, 개인의 일? 그리고 뭐 한다 한들 이거랑 어떻게 연관을 지어가지고 우리가 증명을 하겠어요. 솔직히. 바쁘다고 해도 뭐 그러니까 어떻게 증명해야 될지도 몰랐고 솔직히 지금까지는, 그것도 그나마 이만큼의 인식도 노조가 생기고 나서 저희가 이제 서야 깨닫고 이게 우리가 하는 업무가 그렇게 그러니까 “힘들다, 힘들다.” 말하지만 이정도로 힘든 건 줄 몰랐던 것들을 깨달았던 것들이 있다 보니까. 이 부분도 애길 하면 사람들이 막 얘기는 해요. 정작 “힘들어요. 힘들어요.” 얘기를 하는데 막상 “산재 신청하세요.” 하면은 “아, 그래도 이거는 증명하기...” 본인이 어디까지 증명해야 될지도 잘 모르겠고 그런 것들이 있다 보니까 어려운 마음을 갖고 있던 한 것 같아요. 그러니까 맞을 것 같긴 한데 그렇다고 적극적으로 해서 이게 정말로 연관이 될까? 이런 생각, 이런 마음이 좀 있지 않을까 싶어요. (I1)

산업재해라고 했을 때 신청하는 것도 생각해본 적 있는지 물었다. 신청을 하고는 싶지만 ‘민망’ 하다고 생각해 동료들과 농담으로만 이야기를 나누어 봤다고 했다. 여성 질환에 대한 편견과 공식화 되지 못하고 개인적으로 묻혀버린 혹은 묻어버린 경험들이 일터의 문제로 드러나지 못하고 있다.

하고는 싶은데. (C2)

근데 그게 또 민망스런 부분도 있고 하다 보니까 언니들이랑 우스갯소리로 이야기 하거든요. 그거 산재 아니냐고. 근데 뭐 진지하게 이야기는 해본적은 없어요. (C2)

금융업에 종사하는 D의 경우 일을 하면서 경험한 비뇨기계 질환을 산업재해라고 생각한다고 답했다. 만약 필요할 때 제때 화장실을 갔다면, 병원을 가야할 때 갔을 수 있었다면 겪지 않아도 될 고통이었을 것이라며 지적했다. 직접 고객을 대면해야 하는 업무를 혼자 맡은 까닭에 쉬는 시간이 제대로 주어지지 않았다.

저는 산재인 것 같아요. 왜냐하면 이게 진짜 겪어보지 않은 사람들은 고통을 몰라요. 건강하셔서 고통을 공유를 못하겠지만, 걸려보시면 그 고통 아시잖아요. 진짜 미친다니까요. 진짜 근데 화장실만 제대로 갔어도 아니면 내가 병원을 원할 때 갔었으면 그 정도 고통을 겪지 않아도 될 텐데 그런 건 있죠. 저도 사실 계속 영업점에서 일하다가 여기 와서 보니까. 여기 직원들은 본인이 병원 가고 싶을 때 가더라고요. 말씀드리고 자리를 비운다던지, 그게 가능한데, 그렇게 말하고라도 갈 수 없는 상황에 처한 직원들이 영업점에서는 많다는 거죠. (D)

산업재해로서 여성 질환, 화장실 문제가 다뤄지기 위해서는 여성노동자의 경험으로 제도의 판단 기준을 다시 살펴보는 것이 필요하다. 어떤 점에서 인식하지 못해왔는지, 혹은 신청했다 하더라도 여성노동자들이 산업재해 신청 과정에서 겪는 어려

움에 어떤 것들이 있는지, 산업재해보상이 실질적인 보상 체계, 궁극적으로 산업재해를 예방할 수 있는 제도로써 어떻게 작동할 수 있을지 적극적인 검토가 필요하다.

(3) 편견 없는 치료 과정을 위해

아픈 노동자가 제대로 치료 받는 것은 매우 중요하다. 치료를 안정적으로 받고, 복귀 후에도 재발하지 않도록 관리할 수 있는 여건 조성이 되어야 한다. 하지만 여성 노동자들은 직장에 다니면서 치료를 받는 과정 자체가 부담이고 어려움이다.

식품제조 업체의 사무직 노동자인 C2는 일한지 1년이 좀 안됐을 때 아킬레스 건염이 생겨 일주일 간 무급으로 휴직했다. 당시엔 정규직이 아니라 유급이 아닌 무급으로 쉴 수밖에 없었다. 치료를 받고 다시 직장에 나왔으나 통증은 여전했다. 인력 부족 문제로 병원에 자주 가기가 어려웠기 때문에 그는 보호대를 차고 일 했다. 힘들고 고통스러웠지만 별 다른 방도가 없었다.

어.. 그냥 보호대차면서 일했었던 것 같아요. (C2)

그죠. 힘들긴 했는데 돈 벌어야 되니까. 하.. (C2)

치료 기간 동안 안정적 수입이 보장되지 않는 문제는 치유에 집중하기 어렵게 만든다. 건당 수수료 임금 구조인 학습지 교사의 경우 치료하는 기간 동안 임금이 삭감되는 것 자체도 우려되지만 고객에게 양해를 구하는 것부터 힘들다. 고객 입장에서선 본인이 낸 수업료만큼 수업을 받지 못하는 것을 손해라고 여길 수밖에 없기 때문이다. 몸이 아픈 것도 힘들지만, 자신이 아픈 사실을 드러내고 부탁을 해야 하는 상황 자체가 치료 받는 걸 두렵게 만든다. 게다가 본인 담당 구역을 다른 교사에게 넘기는 것도 큰 걱정거리다. 수수료를 고객을 맡아 준 교사에게 대납해야 때문이다.

그런 건 아니고 사실은, 그게 국장이 원래 첫 주는 엄마들이 기본적으로 이해를 해주요. 근데 두 번째 주는 그게 어렵거든요. 돈이 아까워지기 시작하는 거예요. 국장이 저한테 와서 ‘그 회비를 환불해줘라, 그 한 주 만큼.’ 이제 이런 이야기를 한거예요. 그래서 제가 ‘난 절대 못한다 그건 말도 안된다.’ 이렇게 이야기를 했고 그랬더니 이제 아쉬운 게 국장이 되버린거예요. 그러니까 국장이 다른 사람이 자기가 수습을 이제 뭐지 해서 수습을 한거죠. 그 수습을 나간거예요. 사실 저는 그래도 제가 지부장이고 국장이랑 이렇게 맞설 수 있으니까 그렇게 되지만 일반 선생님들은 그렇게 사실.. 요즘에는 선생님들 수급하기가 쉽지가 않거든요. 그러면 회비를 다 환불을 해주는거예요. 그것도 회사에서 해주는 게 아니라 선생님들이 그런 경우들이 더 많아요. 그리고 아까같이 교사를 누군가가 대신 들어가게 되면 내 수수료에 뭐 내가 한 주를 못 갔으면 한 주 치를 그 선생님에게 두 주치를 그 선생님에게 주고 이렇게 하는. (N4)

치료를 받고 몸을 회복하기 위해선 퇴사 말고는 답이 없다고 생각하기도 한다. 일할수록 아프고, 완치라는 상태에 도달하기 위해선 회사에 기댈 수 있는 게 없기

때문이다.

네, 아무튼 그런 식이죠. 그래가지고 그러니까 그냥, 근데 뭐 적극적으로 뭘 해서 이게 완치가 되려면 퇴사밖에 답이 없으니까요. 뭐든 저희 직업병의 그거는 퇴사니까, 최종 완치는 퇴사라고 생각하고 그냥 그렇게 일하고 있어요. (I1)

질환에 대한 이해가 중요하다. 재발이 잦고, 치료 하는 과정에서 화장실을 자주 이용해야 하는 방광염과 같은 질환은 병원에 가서 약을 처방받아 며칠 먹으면 치료가 종결되는 것이 아니다. 물을 자주 마시고, 화장실에 잘 다녀오고, 잘 쉬어줘야 한다. 일을 하는 과정이 치료하는 과정이기도 한 것이다.

그렇다고는 하더라도요. 근데 뭐 알아도 할 수 있는 게 아니잖아요. 이제 그러니까, 그리고 항상 그런 건 아니고 좋아졌다, 나빠졌다, 나타났다 하니까. (I3)

방광염은 한번 발생하면 이게 주기적으로 오거든요. 저 같은 경우도 급성 신우신염이 온 적이 있어요. 방광염이 왔었는데 이게 나중에는 급성 신우신염이 와가지고 병원에 한 2주를 입원해 있었고. 열이 한 40도가 되는데 한 3일 동안 안 떨어져서 수업을 아예 못했거든요. 그리고 나서도 매해 그 시기만 되면 늘 방광염이 와요. 며칠 고생을 해요. 이번에 이거 다시 입원을 해야 되나 이 정도로 심하게 오더라고요. (N4)

아픈 것이 여성 노동자에게 공포가 되지 않기 위해선 우선 아파도 일터에서 배제되지 않을 수 있도록 안전장치가 필요하다. 물리적 시간을 내서 병원에 갈 수 있는 시간도 제도 운영도 필요하겠지만, 치료받을 수 있는 과정에 대한 이해와 편견 없는 수용도 중요하다. 여성 질환에 대한 고정관념과 편견, 아픈 사람에 대한 낙인은 건강 문제를 스스로 은폐 시키게 하기 때문이다.

치료 받는 과정이 여성 노동자에게 낙인이 된다거나 창피하고 감춰야 하는 일이 되지 않도록 여성노동자 건강 문제, 건강권에 대한 인식 개선 노력도 병행되어야 한다. 이런 과정은 개인의 인식을 바꾸는 접근이 아닌, 조직 문화를 함께 바꾸는 고민과 노력도 필요하다. 이를 위해 사업주의 인식 개선과 성평등 교육도 중요하다.

그리고 여성에 대한 이해도 여기가 분명히. 다른 데는 “아휴 여성이랑 타는 게 불편해. 그래서 여성이 불편해.” 라는 걸... (M3)

4) 화장실 이용하지 못해 발생한 건강 문제에 대처하는 방식

(1) 화장실 해결? 개인이 알아서, 동료의 선의에 기대야

화장실을 가는 것도, 화장실에 가지 못해 발생한 질환을 치료하는 것도 모두 여성 노동자 개인이 오롯이 감당한다. 이는 업종과 직종에 상관없이 확인된 공통 사

항이다. 원인은 구조적 요인에서 파악되지 못하고, 일하는 여성이라면 으레 감당해야 하는 일처럼 여겨진다. 원인이 개별화되어 비가시화·비공식화 된다. 그러다 보니 문제 해결 과정도 개인에게 맡겨진다.

여성 노동자들에게 화장실은 아주 중요한 근무 조건 중 하나이다. 특히 화장실이 안정적으로 위치해 있지 않은 경우엔 더 신경 쓸 수밖에 없다. 실외에서 근무하는 이동방문 노동자에게는 인수인계 사항에 반드시 포함되는 중요한 정보이기도 하다.

수도 검침원인 O2는 신규 입사자이거나 구역이 바뀔 때 중요한 정보가 바로 화장실과 관련된 것들이라고 했다. 위치부터 여성 노동자가 마음 편하게 사용할 수 있는 안전한 곳인지 잘 기억해 둔다. 그리고 이런 정보는 동료 간에 공유하며 서로가 서로에게 힘이 되기도 한다.

그렇죠. 얘기해줘야지. 인수인계 받을 당시에 이렇게 다니다가 “여기 화장실은 열려있어. 여기 산업단지 쪽에 화장실 여기 있다.” 이렇게 얘길 해주세요. (O2)

하지만 정보가 항상 정확한 것은 아니다. 자주 가던 식당의 화장실 비밀번호를 기억하고 있다가 급할 경우 이용해왔는데, 어느 날 가보니 비밀번호가 바뀌어 사용하지 못한 적도 있었다. 난처한 상황을 겪는다.

그 부분도 있고 제가 다니다 보면 식당 같은데 가 또 있어요. 식당 화장실 오픈되어 있는 데가 있어요. 주택 가운데 중국집이 하나 있는데 제가 일 다니다가 중국집에 밥을 한 번, 점심을 먹을 때 비밀번호가 있더라고요. 그래서 비밀번호를 외워놓고 다니는 거죠. 이제 그 중국집을 그 지역을 갈 때는 급하면 중국집 화장실. 얼마 전에 바뀌었다고요. 그래서 다시 중국집에 다시 갔어요. 밥 먹으러. 그런 식으로. 왜냐면 주택은 없으니까. (O2)

눈치도 많이 보인다. 들킬까봐 전전긍긍하면서 불편한 마음으로 사용한다. 학습지 교사 노동자인 N1은 병원 화장실을 이용하다 들킬까봐 간호사가 나타나면 숨기도 했다는 경험을 털어놓기도 했다.

코로나19는 여성 노동자들의 화장실 이용에도 타격을 입혔다. 외부인 출입 금지를 하는 경우가 늘고 있고, 감염병이 유행인 상황에서 불특정 다수가 사용하는 화장실을 매일 이용하는 게 꺼려진다.

첨엔 잘 몰랐어요. 몰랐는데 급하니까 병원에 가면 되겠지 싶겠다 싶어서 갔는데. 사실 병원에 일이 있어서 가는거 하고 화장실 이용하려고 가는거 하고 괜히 부담스럽잖아. 눈치 진짜 많이 봐. 간호사 보면 숨기도 하고. 그럴겠지 여기는 근데 또 코로나로 요새는 외부통제를 좀 하더라고 최근에 한번 가보려 했는데 통제를 하더라고 보통 이제 이렇게 그러면 되나요? (N1)

용변을 볼 때만 문제가 아니다. 월경을 할 때도 조금 덜 화장실에 갈 수 있도록 조치를 취한다. 자주 월경대를 교체를 해줘야 하지만 그럴 수 없기 때문에 원래 사

용해야 하는 사이즈보다 더 큰 걸 착용한다. 주로 취침 시에 사용하는 월경대를 근무 중에 착용하기 때문에 불편할 뿐 만 아니라 건강에도 좋지 않지만 참는다.

보통은 그리고 이제 양이 많은 날 있잖아요. 그러면 현장에 계신 분들은 거의 큰 오버나이트나 그런 걸 하고 미리 현장에 들어가시더라고요. 그래서 대부분 뭐 여기서 급하다 생리대 있냐 빌릴 때 있잖아요. 그러면 중형 쓰시는 분들 거의 없어요. 대형 오버나이트 다 이런 거 빌려주세요. (C1)

같은 직장에서 공동이 겪는 어려운 일이란 걸 서로 잘 알기 때문에 동료 간에 배려하는 방식으로 해결하기도 한다.

그리고 어쨌든 저희 현장에서 여성분들 뭐 거의 많이 계시니까 많이 계시는데 다들 출산하신 거의 여사님들 40~50대 아까 많다고 했잖아요. 그렇다보니까 그런 문제 생기면 다 이해해주세요 진짜. (C1)

(2) 화장실 문제 해결을 위한 공동의 대응

법제도가 있지는 않아도 면접을 통해 확인한 여성 노동자들의 건강권 쟁취를 위한 고군분투가 있음을 알 수 있다. 화장실 문제를 여성 노동자 개인 탓이 아닌 구조의 문제로 인식하고, 아이디어를 모으고, 요구하고, 공동으로 싸워온 경험들이다.

울산시는 2020년 12월부터 택배·학습지 교사 등 이동노동자 편의를 위한 '공중화장실 위치정보 제공 서비스'를 시행한다고 밝혔다. 이 서비스는 울산지역 5개 구·군 공중화장실 1,477곳의 위치 정보를 모 통신사와 공유하면서 기존 교통정보 제공 어플을 통해 제공한다는 계획이다. 이용자가 핸드폰이나 차량용 내비게이션 등을 활용해 어플에 접속하면 이용자 위치에서 가장 가까운 위치정보가 자동으로 제공된다. 과정에서 노동조합의 제기와 요구가 있었기 때문에 가능한 변화였다.

그런 거 요구를 해서 울산 지역은 그 어플을 설치한다고 했데요. (N4)

한편에선 이런 변화를 목격하는 그 자체가 화장실 문제에 대한 인식 전환과 모색을 시도해볼 수 있는 중요한 계기가 된다.

아니요, 시에서. 그래서 안 그래도 경기도 이렇게 가끔 지자체 만날 때가 있는데 요구를 해야되겠다, 울산이 그 저희 조합원들이 가서 간담회 하면서 이야기를 했다고 하더라고요. 그러면서 굉장히 으스스대면서. (웃음) (N4)

사실 이런 변화가 그냥 시작된 건 아니다. 조합원들이 비뇨기계, 생식기 질환을 많이 얘기했고 '방광염은, 질염은 산재가 아닌가?' 하는 고민이 들기 시작했다. 화장실에 잘 갈 수만 있었다면 겪지 않을 수 있는 질환이기 때문이다. 하지만 학습지 교사의 현실은 그러지 못했다.

상당수의 여성 노동자들이 방광염으로 힘들음을 호소하지만 문제가 비가시화됐다. 2000년대 초반 시민들의 지지를 받았던 ‘의자 놓기’ 캠페인은 왜 의제화가 되었지만, 화장실 문제는 그러지 못했는지 노동조합은 고심했다.

노동조합에서는 2019년 실태조사를 하여 방광염 증상이 있는 여성 노동자가 얼마나 되는지, 증상이 얼마나 심각한지 상황을 드러내는 시도 했다. 실제 방광염 증상이 있다고 한 노동자가 61.9%, 증상이 심각한 정도는 35%로 나타났다. 근거를 찾기 시작한 것이다.

아까 잠깐 의자놓기 사업 이야기 하셨는데, 그거에 좀 준하는 사람들이 딱 이야기 했을 때 당연하지 할 수 있는 그런 이슈들에 꼬집어 내가지고. 근데 그거 같은 경우는 기억에 그때도 화장실 이용하고 의자놓기하고 경합을 했었는데 의자놓기가 더 먼저 된거예요. 그 배경에 뭐가 있었냐면 산업안전보건규칙에 의자 비치와 관련한 조항이 있었던 거예요. 근데 그게 사문화되어 있어가지고 그때 그걸 제시하니까 아무래도 회사도 설득하기 쉽고 그랬던 거죠. 근데 화장실과 관련된 건 지금 저희가 뒤져봤는데 그런 게 뭐 없어요. 그래서 단협에라도 그런 게 들어간다가거나 그런 노력들이 같이 있어야 이 캠페인도 뭔가 근거를 갖고 했을 때 설득을 하는 힘이 있는데 좋은 그 이슈만 가지고는 잘 안 되는 그런 게 있는 것 같더라고요. (N3)

어떤 경우엔 현장에서 직접 몸소 부딪히며 장소의 경계를 무너뜨리기도 한다. 원청 직원과 하청업체 건설 노동자가 공간을 다르게 경험하는 차이를 민감하게 포착하고, 왜 ‘그 화장실’을 이용하면 안 되는지를 제기하며 실제 사용해버림으로써 권력 관계를 통해 만들어진 규칙을 흔든다. 그때 기울어졌던 운동장이 조금씩 균형을 찾는다.

원청 사에 있는 것들이 화장실이 없어서 2층에 올라갔더니 “원청에 여직원이 여기 올라오시면 안 돼요.” 이랬다는 거예요. 그 있어요. 그래서 내가 개네들은 도대체가 뭘 어떻게 배우는 애들이 일제시대에 그 완장 찬 것들 교육을 받는 거야? 이라고 우리끼리 얘기하는데 지금도 있어요. 그런 게. 지금도 원청에 나이들이 젊은 여성들이 왜 사무직들 들어오잖아요. 개네들이 화장실, 여자 화장실을 가는 거야. 밑에가 막 너무 사람도 기다리고 올라가잖아요. 우리도 올라가잖아. 그러면 지금도 그렇게 따로 써요. 원청사 여직원들이 “여기 올라오시면 안 돼요.” 아 여기는 뭔데요? 여기 뭐예요? 아니 화장실이 저기 부족해서 와서 쓴다는데 뭐라는 거야 지금? 이라고 이제 눈이 동그래지면서 우리같이 예를 들어서 60을 바라보는 사람들이 딸 같은, 딸이잖아. 딸도 한참 안 되는 애들도 많지 20대 초반이고 이런 애들은. 그러면 이제 약간 혼내기도.. 아니 너 도대체 뭘 배우니? 화장실은 니네만 쓰는 거야? 이러면서 이제 우리 같은 나이 정도에는 하는데 젊은 여성들은 아 여기 오면 안 되나보다 하고 다른 데 들어갈 수도 있죠. (L2)

이렇게 자기 일터에서 당당하게 요구할 수 있는 힘의 배경엔 자기 직업에 대한 자부심과 중요한 역할, 남성과 차이가 나지 않는 임금을 받고 있다는 점이다. 이를 통해 안정적인 고용형태가 왜 중요할 수밖에 없는지, 평가 절하되지 않고 일의 가

힘을 인정받는 것이 어떤 부분에서 여성 노동자들의 권리를 보장해 줄 수 있는 힘이 되는지 알 수 있다. 그러다 보니 지금도 많은 수는 아니지만 조금씩 타워크레인 일을 해보려는 여성들이 늘고 있다. 남성 중심적이었던 현장에 여성들이 진입하고 환경을 조금씩 바뀌어나가는 것이다.

느는 편이라고 볼 수 있죠. 처음에 왔을 때 보다는 지금 여자 기사들이 많이 늘어났으니까. 왜냐면 임금 포지션이 남성과 여성의 차이가 없습니다. 타워는. 전혀. (L1)

바뀔 것 같지 않았던 공간에 화장실을 직접 설치한 사례도 있다. 화장실 문제가 여성 노동자뿐만 아니라 모든 노동자를 위한 권리로 의미 지어지는 중요한 경험이기도 하다. 면접 참여자가 있는 플랜트 현장에서 발생한 일이다. 한 남성 노동자가 화장실에 가는 도중 그만 실수를 하고 말았다. 그때 노동조합은 부분 파업에 돌입했다. 환경이 개선되지 않으면 누구라도 경험할 수 있는 일이었다. 즉시 사측에 요구했다. “○○에서 화장실을 해주지 않으면 우리는 작업을 안 한다.” 고 요구안을 제시했고, 업체는 수용했다. 누군가의 안타까운 피해 사례로만 남기는 것이 아니라, 조합에서 중요하게 문제로 인식하고 즉각 대응한 것이다. 그 결과 어렵다고만 생각했던 화장실이 현장에 추가 설치됐다.

저는 그쪽에 현장에 없었지만, 이 현장을 멈추고 조합원들 모두가 파업을 했었다는 얘기를 들어서 파업하고서 이뤄낸 결과물이라고 들었어요. (K3)

화장실 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 일터의 노동강도가 낮춰지고, 노동자가 노동환경에 맞추는 것이 아니라 노동환경이 일하는 사람에 맞춰지는 구조적 변화가 필요하다. 식품 제조업체인 C사업장의 면접 참여자들은 노동조합이 있기 전과 후의 가장 중요한 변화로 노동강도를 지목했다. 이곳은 한 달 4주라고 했을 때 3주는 근무, 나머지 1주는 쉰다. 중요한 것은 3주 동안 4주치의 생산량을 달성하지 않아도 된다는 점이다. 토요일 근무의 경우도 선택 사항이기 때문에 함께 일 하는 사람들과 조율이 되면 출근하지 않아도 된다. 사무직도 그렇고 현장직도 마찬가지다. 만약 10명 출근을 한다고 하면 그 인원수에 맞춰 업무량이 맞춰진다. 물론 개선해야 할 사항은 여전히 남아 있지만 노동자의 몸에 가장 큰 영향을 미치는 노동강도가 누구의 기준에 맞춰지느냐는 현실을 달리 만든다.

우리 이번 주에 100 생산해야 되니까 현장에서 니네 20명 나와 이게 아니라 우리 10명 출근 할테니까 너네가 업무 50으로 줄여 약간 이런 식이에요. (C1)

콜센터에서 근무하는 면접 참여자들도 노동조합이 생기기 전과 후의 변화가 매우 크다고 했다. 노동조합이 생기기 전에는 시도 때도 없이 올려대는 전화를 응대하느라 화장실 갈 틈이 없었고, 관리자 역시 화장실까지 찾아와 문을 두드리면서 소리까지 지르며 나오라고 하는 바람에 마음 편히 일을 볼 수가 없었다. 쉬는 시간도 제대로 주어지지 않아 화장실 가는 시간이 유일한 쉬는 때였다고 한다. 당시 상황

을 F1은 이렇게 기억한다. 노동조합이 생기고 고용형태도 보다 안정적으로 바뀌고, 요구와 투쟁을 통해 이제는 점심시간과 별도의 1시간의 휴게시간을 사용할 수 있다. 자유롭게 쓸 수 있는 시간이 이제야 주어진 것이다. 그러다 보니 화장실도 보다 편하게 이용하고, 몸도 편해졌다.

그러니까 그때는, 정말 화장실. 그때는 정말 화장실 밖에 안 간거였어요. 노조생기기 1년 전에 입사를 했거든요. 저는 일 년 동안 화장실 밖에 안갔어요. 유일하게 쉬는게 화장실 가는 거였어요. 그때는. 그 정도로 계속 앉아서 일했었고 그러다 보니까 제가 약간 번비가 있어서 화장실 있으면 한 20분 있는 거예요. 그러면 핸드폰 보면서 좀 불편하게 있으면서. 그 때 당시에 그게 20분인데도 행복해요. 그것만 볼일만 보는데도 20분이 가는거예요. 다른데도 아무데도 안가고 화장실만 갔으니까. 그때는. 화장실만 오직 가서 20분동안 가서 화장실 가서 딱 있다가 내려오는 그랬었으니까. (F1)

문제가 개인화되고 파편화되기도 한편에선 공동의 대응과 경험으로 현장을 바뀌어나가는 사례들이 생겨나고 있다. 이를 통해 비가시화되었던 여성의 노동과 화장실 문제를 가시화 시키고, 비공식적으로 해결되던 것을 공식화시켰다. 앞으로 이런 사례는 더 많이 생겨나고 발굴되어야 한다. 집단의 문제, 우리의 문제로 조직해 내고 공동으로 풀어나가려는 노력과 실천이 필요하다.

4. 소결

1) '노동환경'과 여성의 경험

여성노동자들이 화장실에 가지 못하는 문제 기저에는 노동환경이 핵심적이다. 인력부족, 높은 노동강도, 1인 매장·점포 등 이미 쉴 틈 없이 노동시간이 구성되어있는 상황이었다. 결국 화장실 문제는 그로 인해 드러난 한 가지 결과다. “별 보고 출근하고 별 보고 퇴근한다.” (I4)고 답한 것처럼 장시간 노동이 만연한 사업장도 있었지만, 다수의 면접 참여자는 장시간 노동 문제 보다 일정 단위기간 내의 노동강도가 매우 높은 상황에 처해있었다. 수많은 업무 매뉴얼과 절차로 구성된 승무원들의 비행시간, 잠깐 역에 정차해서 화장실 갈 시간도 없는 철도 기관사들의 근무표, 고객이 언제 방문할지 몰라 늘 대기상태에 놓여있거나 지점 축소로 광범위한 지역의 고객이 물리는 금융업 지점의 창구직 노동자, 근무시간 내에 1~2분도 자리를 비우기 힘든 생산직 노동자까지 노동자들은 그야말로 ‘쉴 틈 없이’ 일하고 있었다.

사업장의 노동환경 문제는 단순히 노동시간, 공간, 노동강도, 인력 등과 같은 문제만은 아니다. ‘여성’인 노동자들이 일터에서 겪는 차별과 배제 역시 문제의 한결을 차지한다. 비정규직, 특수고용, 간접고용 등의 형태로 일하는 노동자의 경우에는 고용불안 자체도 문제지만 일터 내에서도 비대칭적인 관계 속에 놓여있었다. 이에 더해 여성노동자들로 하여금 일터에서 전통적 성역할 규범을 하도록 기대한다든지, 여성노동자의 일을 저평가하거나 직접적인 성희롱, 성차별 발언을 통해 동등한

관계라기보다는 불평등한 위치를 감내하며 일하고 있었다. 그 결과 일터에서 경험한 차별이 내면화되어 스스로도 자기 ‘권리’를 인식하기보다는 위축된 태도를 갖게 되기도 하였다. 또한 이런 악순환 속에서는 남성 신체만을 표준으로 구성한 성차별적 노동환경으로 인한 결과가 ‘능력’의 문제로 둔갑하기도 했다.

단순히 인식의 차원에서 끝나는 문제가 아니다. 이렇게 ‘젠더화’된 일터에서는 남성을 관리자로 세우고, 남성 후배들에게 중요한 책임을 주고 끌어주는 방식의 일문화가 만연하다. 남성중심 직종에서 전원이 남성 관리자였던 A 사업장 사례와 다르게 여성 중심 직종인 H 사업장은 여성이 절대 다수라 관리자도 여성이 많지만, 당초 비율을 고려하면 남성이 관리자로 승진하는 경우가 압도적이다. 승진과 관련된 문제 외에도 여전히 성별 분리 직군이 유효한 사업장도 있었다. E 사업장에서 창구직은 대부분 여성들이며, 업무직은 대부분 남성이 맡는다. 얼핏 보면 자기 선택의 결과로 보일 수도 있지만, E1은 이 직군 분리를 “계급제도”라고 표현했다. 임금, 승진의 기회, 업무에 대한 평가 모두 업무직 남성과 비교했을 때 현격하게 차이가 난다는 것이다.

월 틈 없이 일해야 하는 일터의 노동강도, ‘여성’ 노동자에 대한 차별과 배제와 같은 상황들을 종합했을 때, 당연히 여성노동자들의 ‘화장실’ 문제는 쉽게 꺼내기도 어렵고 아픈 질환의 문제로 인정받기도 쉽지 않은 문제가 된다. 그러다 보니 무조건 참다가 방광염이나 기타 비뇨기계 질환이 발생하기도 한다. 면접에 참여한 여성 노동자들은 이것이 일과 관계가 있다고 입을 모았다. 그러나 일터에서는 화장실 문제를 별거 아닌 것으로 축소하거나, 방광염이 “문란한 여성들이 많이 걸리는 병” (H1)이라며 질환 자체에 성차별적인 언사와 이미지를 덧씌우는 사례들이 있었다. 그러다 보니 화장실은 늘 일상적인 문제였으나 그동안 ‘문제화’되어오지 않은 실정이었다.

2) 노동자의 자율성

여성노동자의 화장실 이용 문제는 우선적으로 공간의 면적 등 설계, 관리, 위생, 거리와도 결부되겠지만 단순히 이 문제를 화장실이 제대로 설치가 되어있는지, 거리가 얼마나 가깝게 설치되었는지의 문제로 한정할 수 없다. 물론 인원 대비 변기 칸수가 충분한지, 일하는 공간과 화장실과의 물리적 거리, 위생적으로 관리되고 있는지 등 화장실 환경이 어떻게 구성되어있는지는 매우 중요한 문제다. 하지만 여성노동자들의 구술을 통해 화장실 접근성에 있어 공간 뿐 아니라 ‘시간’ 역시 문제의 또 다른 축을 이루고 있다는 사실을 알 수 있다.

이런 점에서 노동시간이 어떻게 배치되는가의 문제는 그 사이의 휴식이 얼마나 부여되는지와도 연관되기에 중요하다. 그러나 많은 여성 노동자들이 정해진 휴식시간이 없는 상태로 일하고 있었고, 휴식 장소가 없거나 식사 장소가 없는 경우도 있었다. 또한 노동시간의 배치와 길이뿐만 아니라 동일한 시간 내에서도 스스로 작업과 노동을 조절하고 통제할 수 있는 힘과 자율성 역시 중요한데, 노동자의 일에 대한 자율성을 약화하는 큰 계기는 ‘민원’과 성과관리 장치 등이 주요했다.

3) 화장실 환경의 구성

한편 화장실 환경 자체의 문제 역시 미비했다. 법·제도적 설치 및 운영기준은 몇몇 직종에서 이제 막 마련되고 있는 상황이었으며, 이 설치기준 자체가 미비해서 개선이 쉽지 않거나 일부 설치기준이 있는 사업장이더라도 기계적으로 적용해 실제 그 공간을 사용하는 노동자들의 편의는 고려되지 않았다. 인력을 전혀 고려하지 않고 화장실을 설치해 화장실이 있어도 너무 부족하다든지, 현장과 동선이 너무 멀다든지, 탈의실이 없어 주방 한 칸에 블라인드를 치고 환복 해야 한다든지, 위생적이지 못한 환경 등 여성 노동자들은 여러 가지 문제를 일상적으로 겪고 있었다. 이렇게 노동자의 존엄성을 해치는 일터의 공간에서 노동자들 간에도 화장실이라는 곳이 ‘서로가 서로를 존중하지 못하는 업무 공간’이 되어버렸다.

뿐만 아니라 여성노동자들에게 화장실 시설이 제대로 구비되지 못한 문제는 사회적 인식을 매개로 여러 가지 문제를 낳았다. 안전에 대한 일상적인 불안감부터, 여성용 화장실을 설치하지 않거나 여성을 배제하는 일터의 조직문화, 그리고 원·하청 관계나 직업적 신분에 따라 화장실이 구분되어 있는 상황 등 같은 일터에 일하더라도, 여성노동자들의 공간에 대한 경험은 매우 달랐다.

4) 화장실 이용 관련 건강문제와 해결방안

대부분의 면접 참여자들은 일하면서 필요할 때 화장실에 가지 못했고, 그로 인한 비뇨기계 및 생식기 질환을 경험했다고 말했다. 여러 사업장에서 면접에 참여한 노동자들끼리 경험했던 비뇨기계 질환이나 증상이 일치하기도 했고, 방광염에 걸렸던 노동자가 제때 치료를 받고 화장실을 자주 가거나 물을 잘 섭취하는 등 주어진 환경이 바뀌지 않아서 다시 재발하거나 신우신염 같은 질병으로 발전되는 사례도 여럿이었다. 문제가 바뀌지 않으니 노동자들은 일하는 중일 정신적인 스트레스를 받고, 그로 인해 신체적 고통뿐만 아니라 짜증, 신경질, 우울 등 정신건강 문제에도 시달린다.

그러다보니 화장실에 맘 편히 갈 수 없는 일터의 조건에 스스로의 몸과 삶을 맞추는 경향들을 발견할 수 있었다. 공통적으로는 일하는 중간에 수분섭취를 자제한다고 말했으며, 퇴근 후 몰아서 간다든지, 휴일에 화장실에 가는 패턴과 횟수가 현격히 차이가 난다든지, 잠깐의 쉬는 시간 동안에 강박증처럼 화장실에 가야만 한다든지, 여러 가지 현상을 확인할 수 있었다.

이렇게 노동자들이 경험하는 화장실 문제는 연령이나 임신·출산과 같은 생애주기 문제들이나, 월경 및 환경 등 문제 속에서 다양하게 드러났다. 그러나 일터는 이렇게 다양한 노동자들의 특성을 고려하지 않을 뿐만 아니라, 오히려 이들의 필요성과 경험이 지워지고 그것이 권리로써 제기되지 못하는 상황이었다. 질병의 치료 과정 역시 일터의 적극적인 문제로 다루지지 않았다. 그러다 보니 일하다 방광염에 걸려도 인력이 부족해 제때 병원조차 가지 못하는 문제 역시 대부분이었다. 이 문제는 방광염을 ‘작은 질환’으로 축소하는 경향과 인식과도 연관되지만 병 자체 자체가 제

도적으로 없거나 무급인 경우에 아픈 노동자들이 쉬지 못하고 일을 해야만 하는 상황 속에서 심화된다. 그래서 ‘방광염’ 등 비노기계 질환은 더욱 산재로 인식되지 못하고, 그것을 야기한 구조적 원인들은 반복되는 사이 노동자들의 대응은 개별화되거나 동료들 간의 선의에 기대어 겨우 조치를 취하고 있는 상황이다.

이러한 일터에 가장 시급한 것은 두 가지다. 아파도 일터에서 배제되지 않고 충분히 치료를 받고 쉴 수 있는 노동환경이 노동조합의 단체협약 등 제도적으로 보장되어야 한다. 뿐만 아니라 노동자 공동의 대응과 조직적 투쟁을 통해 실제 화장실 환경을 바꾸어내고, 현장의 사례를 만드는 경험들을 통해 현재 파편화된 경험들을 하나로 모으고, 조직적인 문제로써 함께 풀어나가려는 노력과 실천이 필요하다.

Ⅵ. 결론 및 제언

1. 걱정 노동강도 생취

여성노동자들은 화장실 이용에 제약이 되는 주요 원인으로 ‘노동강도’를 공통적으로 지목했다. 일정한 공간에서 일하는 노동자(일정한 공간군)와 이동·방문 노동자 간에 약간의 차이가 있었다. 일정한 공간군은 노동강도에 가장 큰 영향을 미친다고 생각한 요인으로 인력 부족, 노동시간, 고용불안 순으로 나타났다. 생산량은 정해져 있는데 그에 필요한 인력은 항상 부족하여 제한된 인원으로 정해진 수치를 맞춰야 한다. 그러다 보니 시간 압박도 상당하다. 비정규직 여성노동자의 경우 고용불안으로 인해 스스로 혹은 사업장의 통제 시스템에 응해야 한다. 이동·방문 노동자의 경우 성과 압박, 노동시간, 고용불안 순이었다. 안정적인 임금과 고용 확보가 어려운 특수고용 노동자의 경우 성과를 내기 위해 노동강도를 스스로 더 높여야만 한다. 이와 같은 만성적인 인력부족, 심지어 필요할 때 화장실조차 가지 못하는 휴게시간은 일정시간 내에 지출해야 하는 노동량의 크기를 더 크게 만든다.

주관적 노동강도를 가리키는 보그 지수(Borg Scale)는 평소 자신의 업무가 얼마나 힘든지를 6~20점 사이의 숫자로 표시하는 간단한 조사도구로, 단순하지만 육체적·정신적인 업무의 강도를 포괄할 수 있다고 본다. 6점은 아주 약함, 10점은 중간 정도, 12점은 약간 힘들, 15점은 많이 힘들, 20점은 최대로 힘들음을 뜻한다. 일정한 공간군은 12.69점, 이동·방문 군은 14.11점으로 ‘약간 힘들’과 ‘힘들’ 사이, ‘많이 힘들’에 가까웠다. 이러한 요인 모두 여성노동자의 건강과 몸, 삶이 기준이 아니라 기업의 이윤 창출에 초점이 맞춰져 있다는 것을 보여준다. 한편에선 화장실에 가는 시간을 내기 힘들게 만드는 인식, 문화적 차별 문제도 고려해야 한다.

여성노동자가 건강에 부정적 영향을 받지 않고 필요하고 원할 때 화장실에 갈 수 있기 위해서는 우선적으로 걱정 노동강도를 생취해야 한다. 이를 위해선 인력이 증원되고, 인력에 맞춰 생산량·업무량이 조정되며 걱정 휴게시간이 확보되어야 한다. 또한 노동강도를 높이는 임금 체계(성과급, 수수료 체계 등), 여성에게 집중된 불안정한 고용형태가 바뀌고, 그에 따른 차별 해소도 동반되어야 한다.

고용형태에 따른 차별 해소는 여성노동자의 건강권 확보와 화장실 이용에 중요한 의미를 갖는다. 설문조사 결과 유의미한 결과가 도출되었는데 바로 고용형태에 따라 화장실 이용 가능 정도가 달라진다는 점이다. 정규직 노동자는 화장실 이용이 쉽다고 응답한 비율이 70.8%인데 비해 비정규직 노동자는 단 29.2%만이 쉽다고 응답했다. 화장실 이용이 어려움 군이 이용 쉬움 군과 비교했을 때 비뇨기계 질환(배뇨기 통증, 잔뇨감, 혈뇨, 탁한 소변 색, 소변의 심한 냄새, 요의로 인한 복통), 위장관계 증상(심한 변비, 변의로 인한 복통), 생리 중 증상(생식기 주변부 발진, 생식기 주변부 가려움증), 탈수와 연관된 증상(어지럼증/현기증, 근육경련/근력저하, 임마름),

즉 설문 조사한 모든 증상에서 화장실 이용이 어려운 비정규직 여성노동자가 증상이 더 심각할 수밖에 없다는 것을 알 수 있다.

또 하나 놓치지 말아야 할 점은 적정 노동강도를 고민하고, 개선해 나갈 때 현재 기준에서 배제된 노동자의 노동과정과 젠더, 신체조건 등에 기인하는 차이점을 잘 반영해야 한다는 점이다. 노동강도를 개선해 나갈 때 이 같은 차이점을 고려해 반영하지 않는다면, ‘긴장한’ 남성을 기준으로 한 노동강도가 될 수밖에 없을 것이다. 그렇다면 과연 그 노동강도가 ‘적정’한지 다시 짚어볼 수밖에 없다.

2. 여성노동자 건강 문제에 대한 인식 변화와 차별 해소

1) 화장실은 건강권 문제이자, 중요한 노동조건이라는 인식 확대

화장실은 그동안 일터의 주요한 작업환경이자 조건으로 고려되지 않았다. 여성노동자와 화장실 문제를 다룬 연구의 부재, 기준은 있지만 현실의 상황을 반영하지 못하는 법제도 및 정책 검토를 통해 노동자에게 화장실은 중요한 노동조건으로 고려되지 않는다는 점을 알 수 있다. 무엇보다 화장실은 여성에게 부끄럽고, 드러내서는 안 되는 공간이며 그와 관련된 경험과 질환은 사적인 것으로 여겨져 그간 ‘문제’ 조차 되지 못했다.

그러나 본 연구를 통해 확인한 것은 여성노동자 대부분이 일하면서 신체적, 정신적으로 영향을 크게 받고 있으며 화장실 이용 정도에 따라 건강 상태도 크게 차이가 날 수 있다는 점이다. 특히 화장실이 건강에 영향을 미치는 중요한 노동조건이냐고 묻는 질문에 92.2%의 여성노동자가 ‘그렇다’고 응답해 화장실 이용 문제를 노동자 건강권의 주요 이슈로, 중요한 노동조건으로 인식하고 있다는 점을 알 수 있었다. 또 화장실은 본인이 가고 싶을 때 마음대로 갈 수 있어야 한다고 응답한 사람이 전체의 89.3%에 달해 자유로운 화장실을 원하고 있다는 것도 알 수 있다. 이제는 어느 정도 인식된 방광염 문제나 ‘오줌권’과 같은 의제도 묻혀 있던 여성노동자의 목소리가 나오기 시작하면서, 목소리를 개별화하지 않고 모아내는 과정을 거치면서 인식이 바뀌고 확대될 수 있었다.

개선지점과 요구를 제기하기 위해선 무엇보다 문제를 ‘문제’라고 할 수 있는 감각과 인식의 변화가 있어야 한다. 일터의 화장실에서부터 출발해 사소한 것, 별거 아닌 일로 치부되어 온 여성노동자들이 겪고 있는 다양한 경험과 문제, 요구를 드러내고 화장실 환경과 이용 수준, 건강 문제 역시 건강권의 주요한 의제라는 인식을 확대해 나가는 것이 필요하다.

2) 여성 질환에 대한 편견과 인식 변화

면접 참여자 대부분은 비뇨기계 질환, 생식기 질환에 대해서 동료들과 이야기를 나눠 본 경험이 많지 않았다. 여성이라는 동질감과 공통점이 있기 때문에 본인이나

주변이 겪는 문제들을 어렵지 않게 대화할 거라고 여겼지만 실상은 그렇지 않았다. 이러한 사실은 여성 질환이 공적으로 거론되거나 편하고, 자유롭게 얘기할 수 있는 문제로 다뤄지지 않았다는 것을 의미한다.

면접 질문 중 화장실에 편하게 가기 힘들었던 경험에 대해 월경 중에 생리대를 ‘감추고’, 화장실에 가는 것도 눈에 띄까 봐 조심스럽게, 마치 다른 사람들이 봐서는 안 되는 것처럼 조용히 간다는 경험을 공유하기도 했다. 설문조사 결과에서도 드러나는데 직장에서 방광염과 같은 질환에 대해 편하게 얘기할 수 있냐는 질문에 35.3%의 여성노동자만이 ‘편하게 이야기할 수 있다’고 응답했다.

일하면서 화장실에 가지 못해 발생한 방광염과 같은 여성의 대표적인 비뇨기계 질환에 대해 산업재해라고 생각해본 적이 있냐는 질문에 ‘생각조차 해본 적이 없다’라고 답한 경우도 많았다. 혹은 질문을 듣고서야 그럴 수 있겠다고 응답하기도 했다. 즉, 그동안 직업병으로 다뤄져 온 질환이 여성의 문제와 경험을 어떻게 의미화하고 다뤄왔는지 되돌아보게 하며, 질병의 사회적 의미가 남성 편향적으로 이뤄져 왔다는 사실을 확인시켜준다.

지금까지도 여성노동자가 겪는 질환은 사회적으로, 공적으로 충분히 다뤄지지 않는다. 원인과 해결 방법이 개인으로 출발해 개인에서 머문다. 다뤄지더라도 차별적 의미가 붙기 쉽다. 예를 들어 유방암은 남성도 걸릴 수 있지만 여성만 겪는 질환으로 여기고, 비혼 여성이나 임신, 출산을 하지 않은 경우엔 출산하지 않고 모유 수유를 하지 않은 것이 원인으로 지적되어 병에 걸린 이유로 혹은 예방하기 위해선 결혼과 출산, 모유 수유를 해야 한다는 왜곡된 논리로 이용하기도 한다. 질염이나 신우신염과 같은 생식기, 비뇨기계 질환도 화장실을 제대로 이용하지 못해 발생한 문제가 아니라 ‘성적 문란’이라는 왜곡된 인식을 부각하기도 한다.

한편에선 남성 중심적인 가치가 반영되어 평가되기도 한다. 남성의 근골격계 질환에 비해 여성의 근골격계 질환은 업무와의 연관성보다 본래 약한 신체 탓으로, 가사노동 여부나 노화 등 개인의 탓으로 치부하기 일쑤다. 남성이 여성보다 더 무거운 중량물을 취급한다는, 혹은 더 위험하고 힘든 일을 한다는 편견도 영향을 미친다. 그러다 보니 여성 스스로도 업무 연관성을 먼저 따져보기보다, 개인의 신체적 조건이나 별거 아닌 일로 여기기도 한다. 과로사로 알려진 뇌심혈관계 질환 재해자 현황을 살펴보면 남성은 471명인데 비해 여성은 32명에 불과하다. 고된 노동의 증표가 되기도 하는 뇌심혈관계질환에서 성별 차이가 얼마나 고려, 인정되었는지 살펴볼 대목이다.

이런 현실에서 여성 스스로도 위축되거나 자신이 겪은 질환에 대해 사회적 책임을 제기하고, 문제화하기 어려운 구조 속에서 방치되어 왔다. 여성노동자의 건강이 남성 중심 체계 속에서 사회적 요인과 맥락에서 검토되지 못했다면, 이제는 사회적 구조 속에서 원인과 개선 방안도 함께 검토되어야 한다.

3) 일터에서 정상·비정상의 이분법적 접근과 차별 해소

일터의 화장실 이용 실태와 환경, 건강영향을 살펴보는 것의 유의미성은 일터의

‘정상성’이 누구를 기준으로 동시에 어떤 이들을 배제하고 있는지 접근해볼 수 있다는 점이 있다. 장애인, 성소수자, 이주노동자와 같이 ‘여성’이라는 생물학적 성별로 획일화되지 않는 다양한 정체성이 일터를 구성하고 노동자로 살아간다. 하지만 차별과 혐오가 일상화된 일터에서 자신의 정체성을 드러내거나 혹은 개선을 요구하는데 까지 가기에는 어려움이 많다. 표면적으로 드러나는 경우도 있지만 자신의 정체성을 커밍아웃 해야 하는 성소수자와 같은 경우에는 개인이 감내 해야 하는 부담이 크다. 자신의 정체성을 드러냄으로서 겪을 차별을 결심해야 하기 때문이다.

기업은 생산량을 맞추고, 혹은 그 이상의 생산량과 성과를 내줄 수 있는 ‘건강한, 젊은, 비장애인, 이성애자 등을 기준’으로 하는 노동자를 원한다. 작업환경도 문화도 시스템도 그에 맞춘다. 그에 미치지 못할 경우 불건강한 노동자로, 일을 잘 하지 못하는 노동자로 여겨져 차별이 정당화되기도 한다. 일터가 정상과 비정상이라는 이분법적 구조로 구성되고 기준이 될 때 여성노동자만 차별의 대상이 되는 것은 아니다. 여성 외 소수자들이 포함될 수 있고, 이미 차별을 경험하고 있다.

차별과 혐오를 막고 일터의 기준을 평등하게 맞추는 것은 노동자들의 인식 개선으로만 이뤄질 수는 없다. 사업주가 중요성을 인지하고 책임 의식을 갖는 것이 중요하다. 그리고 조직에서 사건이나 상황이 발생했을 때 언제든지 피해 상황을 중단하고, 피해자가 보호 조치를 받을 수 있도록 규정이 마련되어야 한다. 일터에서 정상적이라고 규정된 것들을 잘 살피고, 그것이 누구에게 더 편하고 안전하게 맞춰져 있는지, 이분법적 접근과 차별을 해소해 나갈 수 있는 구체적인 방안 마련이 필요하다.

3. 법제도 기준 및 환경 개선

1) 구체적인 일터 화장실 기준 마련

본 연구에서 검토한 결과 일터의 화장실에 대한 정의가 없다는 것이 확인됐다. 이용과 관련해서는 상가 건물에 입점한 매장의 노동자는 공용화장실을 이용하고, 이동·방문 노동자의 경우 개방형 화장실을 이용하는 경우가 많기 때문에 공중화장실 등에 관한 법률의 적용을 받을 수 있다. 그러나 공중화장실 등에 관한 법률은 건물 규모나 설치 기준 등에 예외가 많고 강제사항이 아니다.

노동자가 사용하는 화장실 공간의 설치 목적과 의미가 재해석된 정의가 필요하다. 그렇지 않으면 고용노동부의 세척시설 및 화장실 설치 운영 가이드라인에서 정의한 ‘대·소변을 해소할 수 있는 변기와 손 등을 씻을 수 있는 설비 등을 설치한 공간’ 수준으로 이해될 수밖에 없다. 면접 참여자 중 화장실이 어떤 공간이 되길 바라냐는 질문에 용변을 보는 공간으로서가 아니라 레스트 룸(rest room)으로서 안전하면서 쾌적함을 느끼고, 일하는 사람으로서 존중받는다는 느낌이 드는 공간으로 일터의 화장실을 바란다고 답하기도 했다.

일터의 화장실 정의 마련뿐만 아니라 업종, 직종, 업무 유형에 따라 화장실 사용 현황이 달라지는 만큼 이에 맞춰 화장실 설치, 운영 기준이 필요하다. 업종과 직종 별로 화장실에 필요한 물품과 설비가 달라질 것이고, 환경뿐만 아니라 화장실 이용이 가능한 시간, 화장실 이용에 걸리는 시간이 달라질 수밖에 없다. 예를 들어 학교 급식실 조리 노동자나 항공 승무원과 같이 위생복, 유니폼과 같은 복장을 갖추어야 하는 여성노동자의 경우에는 화장실 평균이용 시간의 몇 배가 걸릴 수밖에 없기 때문이다. 따라서 환복 시간이 휴게 시간에 산정이 될 필요가 있다. 또한 최근의 산업 변화와 고용 형태가 복잡하고, 다양해지고 있는 만큼 화장실을 일터의 주요한 시설이자 작업환경으로 인식하고, 필요한 기준을 마련해야 한다. 놓치지 말아야 할 점은 화장실이라는 공간이 일터의 구성원들의 특징과 차이점, 정체성을 고려하여 폭넓게 해석될 수 있어야 한다는 점이다. 일터의 표준화된 몸인 건강한, 젊은, 비장애 중심의 노동자에게 맞춰졌을 때 누구에게나 평등하게 이용할 수 있는 화장실이 될 수 없다는 점을 고려해야 한다.

2) 화장실 이용을 고려한 일터와 공간 설계

일부 면접 참여자들은 본인 사업장에서 화장실을 개선할 수 ‘있다고’ 생각해 보지 못했다고 답하기도 했다. 화장실이 ‘문제화’ 되지도 못했지만, 거기에 더해 개선 자체가 불가능하다고 여긴 것이다. 왜냐하면, 화장실 조건에서도 특히 면적, 시설과 관련된 것은 건물 공사가 필요하며 이에 따라 비용이 크게 발생하기(한다고) 생각하기 때문이다. 지어진 건물을 개선하기 위해선 시간도, 비용도 드는 것이 사실이지만 한편에선 애초에 잘못 지어진 것이기 때문에 개선을 요구하는 것이 필요로 하다. 하지만 그것이 가능한 일이라고 생각하지 못하게 되고 한편에선 필요하지만 개선이 안 되는 것이 어쩔 수 없는 일이라고 생각하게 된다. 화장실 이용과 관련된 문제가 일터에서도, 사회적으로도 사소한 일로 치부되고 문제화 돼서 개선되는 사례들을 개인적으로나 사회적으로 접해본 경험이 없기 때문이다. 사실 불가능하지 않다. 실제 자동차에 옵션을 선택해서 필요로 한 기능을 사용할 수 있는 것처럼 비행기도 승무원들에게 필요한 적정한 휴식 공간과 갤리(Galley, 주방)에 바(bar) 형태의 의자를 놓아 필요할 때 잠시 앉을 수 있도록 하는 것이 가능하다. 적정 노동강도와 여성 노동자들의 화장실 이용 조건을 고려해 화장실을 최소한의 개수와 면적, 시설이 아닌 적정 규모와 필요한 시설을 갖추 제작할 수 있는 것이 결코 불가능한 일이 아니다. 일터의 공간이 무엇을 가치 중심으로 두는지에 따라 전혀 다른 결과를 만들 수 있다는 것을 생각해볼 필요가 있다. 노동자의 건강과 권리인지, 자본의 이윤 창출인지 두 가지는 서로 다른 공간을 만들어내기 때문이다.

중요한 점은 여성의 신체적 특징과 생애주기별 이용 형태를 고려하여 월경, 수유, 임신 중인 여성 노동자들에게 필요한 공간 및 보조 시설 등에 따른 기준 마련과 설치가 필요하다는 것이다. 영국의 건설업에서는 노동자의 안전과 건강을 고려한 공사 설계 및 관리 규정에 따라 화장실을 포함한 복지시설을 설치하기 전까지 공사를 시작할 수 없다. 특히 건설 설계 및 관리 규정[Construction(Design and

Management) Regulations 2015]은 산업안전보건법 하위 규정으로 건설현장에서의 안전보건과 관련된 사항을 담고 있다. 해당 규정에 건설업의 최소한의 복지시설을 규정하고 있고, 그 일부로 휴게시설에 대한 기준을 면적, 가구 수량, 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간 등으로 제시하고 있다. 그 자체로 별척조항은 없지만, 해당 내용 위반 시 산업안전보건법의 관련 조항 위반으로 판단될 경우 하급법원에서 £ 20,000 이하(상급법원은 벌금제한 없음), 한국 돈으로 31,470,800원(21.03.18 환율 기준)의 벌금에 처해 질 수 있는 만큼 시사 하는 바가 크다.

이처럼 영국의 경우 여성이 적은 건설업에도 임산부 또는 수유 중인 여성을 위한 공간을 마련해줘야 한다고 규정하고 있다는 점에서 여성 노동자의 경험을 어떻게 적극적으로 해석하고, 작업환경 조성에 반영해야 하는지 시사 하는 바가 크다. 자체로 별척조항이 없으나 산업재해 예방을 목적으로 하는 법을 통해 규정하고 있다는 점에서도 한국 역시 산업안전보건법에서 정하고 있는 '근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선'이라는 사업주의 의무를 적극적으로 해석하고 요구해야 한다.

한국 정부도 시설 자금 보조·융자, 조세 공제 제도를 통해 사업주의 부담을 완화하면서 노동자의 안전보건 문제를 해소할 수 있는 방향의 지원 사업을 운영하고 있다. 클린 사업장 조성지원 사업의 경우 상시노동자 50인 미만 사업장의 안전보건 관리 시스템 구축 등을 위해 관리·허가대상 유해물질 취급 작업장의 세안·세척 시설을 작업환경 개선할 수 있도록 사업장당 최대 2천만 원의 설비투자 지원금을 지원하고 있다. 이 외에도 산업재해 예방 시설 융자금을 지원함으로써 세안·세척 설비까지 포함해 작업환경을 개선할 수 있도록 한다. 물론 화장실이라고 명시되어 있지는 않지만, 소규모사업장처럼 특히 지원이 필요하다고 판단되는 곳에는 산업재해 예방을 목적에 부합하도록 제도를 적극적으로 알리고, 실제 작업환경 개선 과정에 노동자의 참여가 보장되어야 실효성을 높일 수 있을 것이다.

노동자들이 공간 설계 단계에서부터 참여하긴 쉽지 않다. 노동조합이 있다면 증축 과정에서나 리모델링(remodeling) 과정에 화장실이 누구 기준에 맞춰져야 하는지 의견을 내고 참여하는 것이 가능할 수 있다. 이런 인식과 참여도 화장실이 노동자 건강권과 노동권에 큰 영향을 미치는 환경적 요인이라고 생각했을 때 가능하다. 그러나 대부분이 이미 주어진 조건과 환경에 일하는 사람이 맞추게 된다. 그래서 여성노동자 차별 없이 화장실 이용이 가능해지려면 건물 설계 단계에서부터 혹은 개선 과정에서 적용 및 점검할 수 있는 기준 마련과 시행이 필요하다. 또한, 이러한 변화와 개선을 위해 정부 부처와 지자체에서 설계 단계부터 관리 감독을 강화해야 한다.

3) 이동·방문 노동자를 고려한 공중화장실 운영 계획 마련

이동·방문 노동자는 일정한 공간군 여성노동자와 또 다른 경험과 문제를 겪고

있다는 것을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다. 종일 바깥을 돌아 다녀야 하고, 집이나 건물에 방문한다는 점이 특징적이다. 그러다 보니 공중화장실, 개방화장실과 같이 불특정 다수가 사용하는 공용 공간을 이용할 수밖에 없다. 만약 담당 구역이 바뀔 경우 그동안 이용해왔던 화장실이 아닌 다른 화장실을 사전에 알아봐야 하고, 찾아다니는 데 시간과 노력이 또 소요될 수밖에 없다.

공중화장실, 개방화장실과 같은 형태의 화장실은 정부와 지자체의 책임 관리하에 있는 곳들이다. 그만큼 설계에서부터 이용 계획, 관리까지 이동·방문 노동자를 고려한 운영 계획을 마련하는 것이 반드시 필요하다. 특히 최근에 이동·방문 노동자를 채용하는 형태의 산업이 확대되고 있는 만큼 노동안전보건 정책과 제도에서 누락해서는 안 되는 것이 바로 이동·방문 노동자의 화장실 문제이다.

주거지역 곳곳을 이동하여 근무하는 여성노동자의 화장실 문제 해결을 위해선 기존 인프라를 잘 활용하는 것도 중요하다. 설문조사를 통해 이동·방문 노동자의 경우 원할 때 화장실을 가지 못하는 이유로 '사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다', '사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다'고 응답했다. 불가피하게 화장실을 사용해야 할 경우에는 88.2%가 '주로 작업하는 곳에 있는 화장실을 사용하거나 개방형 화장실이나 공중화장실을 사용한다'고 했다. 그만큼 지자체가 운영하고 관리하는 화장실의 영향을 많이 받는 것이다. 하지만 모든 노동자가 필요할 때 사용 가능한 공중화장실, 개방 화장실을 찾기 쉽지 않고 또 주저하지 않고 당당하게 이용하기 어렵다. 예를 들어 코로나 19 상황에 의해 자주 이용하던 병원이나 공공기관 화장실을 이용하지 못해 낭패를 봤다는 응답도 있었다. 이 경우 이동·방문 노동자들이 화장실 사용에 제약을 받지 않고 잘 이용할 수 있을지 지자체나 관련 정부 기관이 나서서 조율하거나, 이용 방안을 마련해줄 필요가 있다.

몇 해 전부터 여러 지자체에서 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례가 제정되고, 곳곳에서 쉼터가 운영되고 있다. 주로 이동노동자의 정의를 대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무 장소가 일정하게 정해지지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자를 일컫는데 이러한 직종에서 여성이 얼마나 고려되고 있는지, 쉼터의 의미가 여성에게 어떻게 해석되고 실제 이용하고 있는지 고려할 필요가 있다. 남성 노동자에겐 편한 공간으로 여겨질 수도 있지만, 여성에겐 문턱이 높을 수 있기 때문이다. 가능하다면 노동자의 노동환경 개선과 복지증진에 기여한다는 목적을 잘 살릴 수 있도록 이동노동자의 쉼터에서 화장실 이용이 더 편하고, 가능할 수 있도록 개선사항도 점검이 될 필요가 있다.

또한, 아파트 단지 방문이 많은 경우 관리사무소 화장실을 사용한다는 경우가 많았는데, 이용에 제약을 받지 않을 수 있도록 관리사무소와 업무 협약을 맺어 필요할 때 이동·방문 노동자가 정당하게 사용할 수 있도록 지원 체계를 마련하는 것도 적극적으로 고려해야 한다. 이 외에도 빌라나 주택과 같은 지역에서도 이용이 원활할 수 있도록 상가 단지나 병원, 도서관, 행정복지센터 등과 같은 공공기관과도 업무 협약을 맺을 수 있다. 노동의 특징, 형태를 고려하여 우리 사회가 함께 이 문제를 해결해 나가는 자세가 필요하다.

4) 노동자 개념의 확장

산업재해 예방을 목적으로 하는 산업안전보건법은 모든 사업장에 적용한다. 모든 사업장에 적용한다는 것은 배제되는 노동자가 없도록 한다는 것이기도 하다. 하지만 유해·위험의 정도, 사업의 정도, 사업장의 상시'근로자' 수에 따라 적용 제외하는 단서 조항을 달아둬으로써 한계를 갖는다. 적용 제외를 두고 있기는 하나 이 법의 목적 자체가 '산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함'이기 때문에 한계를 가지면서도 더욱 적극적으로 해석하고 적용 범위를 넓혀 나가야 한다. 법은 '최소한의 기준' 이면서 사회적 힘의 관계에 따라 변화할 수 있기 때문이다.

이처럼 배제되고 사각지대에 놓이는 노동자가 없도록 하기 위해서는 무엇보다 노동자 개념의 확장이 필요하다. 산업재해를 입은 노동자의 경우 산업재해보상보험법에 의해 보상을 받고 직장으로 복귀하는 프로그램을 지원받을 수 있다. 하지만 산업안전보건법에 적용 제외를 두었듯, 산업재해보상보험법도 마찬가지로 많은 노동자가 포함되지 않고 있다. 특히 특수형태근로종사자(특수고용 노동자), 프리랜서, 주 15시간 단시간 노동자와 같이 아예 법 적용조차 받지 못하고, 노동자성을 부정당하는 불안정한 노동자가 상당수다. 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(2018년 8월 기준)에 의하면, 15시간미만 노동자 전체 75만6천 명 중 여성이 55만4천명으로 73.3%를 차지한다. 초단시간 노동자는 유급휴가, 주휴수당, 퇴직금도 받지 못한다. 정부와 사업주의 책임망 바깥에 있는 노동자가 바로 '여성'이다.

보호의 대상은 더욱 포괄적이어야 한다. 보호의 대상을 넘어 권리의 주체로 나설 수 있는 이들이 지금보다 더욱 확장되어야 한다. 그러기 위해서는 법·제도에서부터 노동자 개념이 더욱 확대될 필요가 있다. 그 과정에서 노동자의 화장실 이용과 조건이 작업환경의 주요한 요소로 포함될 수 있고, 문제를 '문제화' 할 수 있을 것이다.

4. 노동조합의 역할

1) 실태 확인 및 의제 발굴

사회적으로 남성보다 여성이 덜 위험하고, 힘이 덜 드는 일을 한다는 인식은 여성이 하는 일과 관련된 건강 문제를 주목하지 못하게 만들어 왔다. 본 연구의 의미는 그동안 주목 받지 못했던, 심지어 여성노동자 스스로도 문제라고 인식하지 않고, 못했던 화장실 이용 실태와 노동환경 그로 인한 건강 영향 문제까지 여성이 어떤 환경에서 일하고 있는지 실태를 확인했다는 점에 있다.

노동시장에서 다른 위치를 점하고 있는 여성의 노동환경으로 인한 안전보건 문제는 남성과 매우 다를 수밖에 없다. 그러나 단체협약 조사 결과 단체협약의 의미를

살릴 수 있는, 작업환경과 일터를 바꿀 수 있는 주요 내용에 ‘여성’의 경험과 문제가 제외되어 있거나 임신, 출산 육아 중심의 ‘모성 보호’ 조항 중심으로 협소하게 반영되어 있다는 점을 확인할 수 있다. 노동안전보건 조항도 산업안전보건법에 근거한 최소한의 규정 정도가 기술되어 있다.

면접 참여자들은 여성의 비노기계, 생식기 질환에 대해 주변 동료들과 이야기한 경험이 많지 않지만, 화장실은 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이라고 92.2%에 달하는 여성노동자가 응답했다. 또한, 80%에 가까운 여성노동자가 본인이 가입한 노동조합이 여성이 겪는 화장실 이용 문제에 대해 중요하게 생각하고 해결 방안을 함께 찾을 것이라는 신뢰에 찬 응답하기도 했다. 그만큼 노동조합에 대한 신뢰는 높지만, 화장실을 포함한 여성노동자의 건강과 고용 조건에 영향을 미치는 점들은 잘 드러나지 않았다.

아직도 드러나지 않은 여성노동자의 다양한 경험과 문제들이 존재한다. 여성의 직업 건강 문제를 밝히고 노동환경 개선, 일터에서 여성이 배제되지 않고 차별당하지 않기 위한 시작은 무엇보다 여성노동자가 겪고 있는 문제를 드러내기 위한 실태 확인, 더 나아가 일터를 바꿀 수 있는 의제를 만들어내는 노동조합의 관심과 활동, 노력이 그 어느 때보다 필요하다.

2) 여성노동자 건강권 교육 필요

노동조합의 중요한 역할과 활동으로 제안하는 것은 여성노동자 ‘건강권’ 교육 활동이다. 한국에서 여성의 몸이 다뤄질 때는 임신·출산과 같이 재생산 역할을 수행할 때 혹은 학교에서 성교육을 받을 때 말곤 없다고 봐도 무방하다.

노동조합도 마찬가지다. 사실상 여성노동자와 관련된 의제를 반영한 교육 활동은 거의 전무하다. 여성 비노기계, 생식기 질환과 같은 여성 건강 문제 및 건강권에 대한 교육을 노동조합으로부터 받아본 적이 있는가에 대한 질문에 80.4%의 응답자가 ‘없다’고 했다. 그나마 성희롱, 성폭력 교육을 할 때 피해자로서의 경험이 얘기되는 정도이다. 이 역시 여성노동자 건강권과 어떻게 이어지는, 이러한 측면에서 다루지 못한 못하고 있다. 면접 참여자에게 여성노동자가 원하는 교육의 필요성을 묻는 질문에 모든 여성노동자가 ‘필요하다’라고 응답했다. 받아본 경험은 없지만 필요성은 느끼고 있는 것이다.

교육이 단순히 지식과 정보를 제공하는 측면이 아닌 노동조합의 활동으로 본다면 이는 실태를 확인할 수 있는 기회이기도 하고, 의제를 조직해 나가는 측면에서 효과적인 활동이 될 수 있다. 또한 노동안전보건 활동의 ‘알 권리’ 측면에서 여성노동자가 건강에 영향을 받을 수 있는 직업적 유해위험요인이 무엇인지 알 수 있고, 개선하기 위해 어떤 정보가 필요하고, 사업주와 정부에 요구해야 하는지 토론하고 요구안을 만들어나가는 것으로 의미가 크다. 무엇보다 교육 활동을 통해 여성노동자가 모이고, 그동안 사소한 일로 치부되어 왔던 자신들의 경험을 공식화한다는 점에서 크게 의미가 있다.

3) 성인지적 노동안전보건 활동

노동조합의 중요한 노동안전보건 활동이자 권리 중 하나가 바로 ‘참여할 권리’이다. 산업안전보건법에서도 노·사가 동수로 참여하여 안전보건 문제를 다루는 산업안전보건위원회, 일터의 위험의 찾아내고 개선해 나가는 활동인 위험성 평가, 대표적인 직업병으로 알려진 근골격계 질환을 조사하고 개선해 나가는 근골격계 질환 유해요인 조사 등 다양한 노동자 참여 활동이 있다.

남성과 여성에게 영향을 미치는 유해위험요인으로 인한 건강 문제는 각각 원인을 다를 수 있다. 예를 들어 제조업의 경우 여성은 대개 준비, 검사, 마무리 작업 과정에 일하는 경우가 많고 남성은 기계를 직접 사용하는 경우가 많다. 남성은 중량물 취급이 많이 하는 경우가 있고, 여성은 무게는 가볍지만 대신 반복 작업을 더 많이 한다. 한편 기계는 중량물로 쉽게 인식하나 급식노동자의 조리도구나 여성 노동자가 다수인 간병노동자가 돌보는 환자의 경우 중량물로 인식하지 않는 문제도 있다. 성인지적 관점으로 볼 때 그간 남성이 주로 하는 작업 중심으로 중량물을 인식해왔으며, 유해위험요인으로 중량물을 따질 때 여성은 상대적으로 가볍지만 반복 작업을 더 많이 한다는 점은 간과된 것이다. 즉, 결과적으로 남성과 여성 모두에게 근골격계 질환이 발생하지만, 모두가 같은 원인으로 발생했다고 볼 순 없다. 원인이 다를 때는 개선 방향과 구체적 방안도 다를 수밖에 없다. 하지만 작업장의 유해위험요인을 밝혀내고 찾아내는 다양한 노동안전보건 조사, 참여 활동에 이 같은 성별 차이가 제거됨으로써 사업장의 대표성을 띠는 남성이 표준화되어 문제의 원인도, 개선과제도 그에 맞춰 나올 수밖에 없다.

여성과 남성이 일하는 환경과 그에 기인하는 건강에 대한 차이를 잘 살펴보고 드러내기 위해서는 이러한 노동자 참여 활동에서부터 성인지적 관점을 갖고 해나가는 것이 무엇보다 필요하다.

4) 노동조합 간부에 여성 참여 강화

여성노동자 건강권 보장과 쟁취를 위해서는 노동조합 간부 활동에 여성의 참여를 강화해야 한다. 민주노총은 2003년 대의원대회에서 여성 할당제 규정을 제정했다. 2004년부터 이를 적용했으나 실제 여성의 대표성은 매우 낮은 것으로 확인됐다. 2019년 민주노총 성평등지수 조사 결과에 따르면 위원장, 본부장, 지부장, 지회장과 같이 교섭 단위 조직에서 대표자의 성별은 남성이 88%로 나타났고, 여성 집중 사업장을 제외하면 여성의 대표성 현황은 매우 미미한 수준이다. 또한, 조직 대표자를 제외하고 집행, 의결 기구에서 여성 참여를 살펴보면 여성임원이 없는 조직이 48%로 확인됐다. 노동조합의 교섭위원 여성 비율도 1/3 미만이 55%이고, 응답조직의 38%(96개 조직)가 여성 교섭위원이 한 명도 없었다.

헌법으로 보장된 노동 3권 중 하나인 단체교섭권은 노동조합이 사측과 동등한 지위를 갖고, 조합원을 대표해 임금 인상과 단체협약 체결을 위해 회사와 교섭할 수 있는 아주 중요하고 핵심적인 노동조합의 권리이다. 자본 혹은 사용자에 대항해 현장의 문제를 제기하고, 조합원의 요구를 대변하며 한편에선 노동조합의 힘을 조직

하고 투쟁해 나가는 전반적 활동에 여성 대표가 적다는 것은 그만큼 여성이 겪고 있는 상황, 바뀌어야 하는 환경이 지금의 노동조합이 대표하지 못하고 있는 것 아닌지 무겁지만 중요한 질문을 던질 수밖에 없다.

노동환경 개선을 위해, 사소한 일로 치부되는 여성노동자의 화장실 문제를 포함한 성인지적, 평등한 건강권 활동을 위해서는 노동조합의 주요 기구에서부터 여성 노동자의 참여가 가능할 수 있도록 많은 논의와 토론, 개선이 이뤄져야 한다.

[참고문헌]

김승섭 외(2018), “백화점·면세점 화장품 판매직 노동자 근무환경 및 건강실태 연구결과 발표와 현장노동자 증언대회” 자료집.

강철구·지우석(2017), 「경기도 공중화장실 안전관리 방안 연구 보고서」.

공선희 외(2008), 「서울시 지하철 및 지하도상가 여자 화장실 안전 실태」.

대한요로생식기감염학회(2016), “단순 요로감염 가이드라인” .

대한배뇨장애요실금학회(2016). “국민성방광 진료지침서 3판” .

민주노총 정책연구원(2019), 「여성 노동자의 노동환경은 안전한가?」 연구 보고서.

문화체육관광부·행정안전부(2017), 「공중화장실 이용자 만족도 조사」 보고서.

안전보건공단(2017), “여성근로자의 행복한 일터” 자료집.

질병관리본부(2018). “요로 감염 항생제 사용지침” .

Hooton TM, Vecchio M, Iroz A, Tack I, Dornic Q, Seksek I, Lotan Y. Effect of Increased Daily Water Intake in Premenopausal Women With Recurrent Urinary Tract Infections: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Intern Med.* 2018 Nov 1;178(11):1509-1515.

Irwin DE, Milsom I, Hunskaar S, et al. Populationbased survey of urinary incontinence, overactive bladder, and other lower urinary tract symptoms in five countries: results of the EPIC study. *Eur Urol.*2006;50(6):1306-1314.

Kim Y, Kwak Y. Urinary incontinence in women in relation to occupational status. *Women Health.* 2017 Jan;57(1):1-18.

Lai H, Gardner V, Vetter J, Andriole GL. Correlation between psychological stress levels and the severity of overactive bladder symptoms. *BMC Urol.* 2015 Mar 8;15:14.

Reynolds WS, Kowalik C, Delpo SD, Kaufman M, Fowke JH, Dmochowski R. Toileting Behaviors and Bladder Symptoms in Women Who Limit Restroom Use at Work: A Cross-Sectional Study. *J Urol.* 2019 Nov;202(5):1008-1014.

Su SB, Wang JN, Lu CW, Guo HR. Reducing urinary tract infections among female clean room workers. *J Womens Health (Larchmt).* 2006 Sep;15(7):870-6.

Su SB, Wang JN, Lu CW, Wang HY, Guo HR. Prevalence of urinary tract infections and associated factors among pregnant workers in the electronics industry. *Int Urogynecol J Pelvic Floor Dysfunct.* 2009 Aug;20(8):939-45.

Stewart WF, Van Rooyen JB, Cundiff GW, et al Prevalence and burden of

overactive bladder in the United States. *World J Urol.* 2003;20(6):327-336.

Tubaro A. Defining overactive bladder: epidemiology and burden of disease. *Urology.* 2004 Dec;64(6 Suppl 1):2-6.

Lee DS, Choe HS, Lee SJ, Bae WJ, Cho HJ, Yoon BI, et al. Antimicrobial susceptibility pattern and epidemiology of female urinary tract infections in South Korea, 2010-2011. *Antimicrob Agents Chemother* 2013;57:5384-93.

Manz F. Hydration and disease. *J Am Coll Nutr.* 2007 Oct;26(5 Suppl):535S-541S.

Milsom I. Lower urinary tract symptoms in women. *Curr Opin Urol.* 2009 Jul;19(4):337-41.

Markland A, Chu H, Epperson CN, Nodora J, Shoham D, Smith A, Sutcliffe S, Townsend M, Zhou J, Bavendam T; Prevention of Lower Urinary Tract Symptoms (PLUS) Research Consortium. Occupation and lower urinary tract symptoms in women: A rapid review and meta-analysis from the PLUS research consortium. *Neurourol Urodyn.* 2018 Nov;37(8):2881-2892.

Vyas S, Varshney D, Sharma P, Juyal R, Nautiyal V, Shrotriya V. An overview of the predictors of symptomatic urinary tract infection among nursing students. *Ann Med Health Sci Res.* 2015 Jan-Feb;5(1):54-8.

Wang J-N, Su S-B, Guo H-R. Urinary tract infection among clean-room workers. *J Occup Health* 2002;44:329.

Zhang C, Hai T, Yu L, Liu S, Li Q, Zhang X, Xu T, Wang X. Association between occupational stress and risk of overactive bladder and other lower urinary tract symptoms: a cross-sectional study of female nurses in China. *Neurourol Urodyn.* 2013 Mar;32(3):254-60.

Ⅵ. 부 록

1. 여성노동자 일터 내 화장실 이용실태 및 건강영향 조사 설문지
2. 면접 참여자 일터 화장실 지도

이 조사의 모든 내용은 통계 목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제34조)에 규정되어 있습니다.

설문지 ID	
No.	

여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 설문조사

안녕하십니까?

화장실 문제는 인간으로서, 일하는 사람으로서 존엄의 문제이며 동시에 건강에 직결되는 중요한 문제입니다. 그럼에도 별거 아닌 일로 치부되거나 제대로 화장실을 이용하지 못해 발생하는 건강 문제는 개인의 문제로 여겨지고 있습니다. 최근 건설노조 여성위원회에서 편견과 차별, 성폭력이 만연한 일터의 실태를 고발하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들어 달라는 요구를 한 바 있습니다. 주요 문제의식 중 하나로 여성 건설노동자 숫자가 적지 않음에도 현장 내 편의시설이 없어 기본적 생리현상도 해결할 수 없다는 점을 제기했던 것입니다. 비단 건설 현장뿐만 아니라 제조업, 서비스업, 보건업 등 여러 업종에서 화장실을 둘러싼 여성노동자의 건강권 침해 문제는 심각할 거라 예상됩니다.

이에 저희 연구진은 가장 기본적인 위생권이자 건강권과 관련된 문제인 화장실을 조명해봄으로써 그간 주목받지 못했던 여성노동자 노동환경, 건강/권 문제를 드러내어 화장실과 관련한 여성조합원들의 불편함과 문제의식을 살펴보고 더불어 우리 사회의 과제, 노동조합의 역할을 제안하는 방식으로 접근할 수 있는 연구를 진행하고자 합니다.

설문 응답 여부는 자유롭게 결정할 수 있으며, 언제든지 응답을 중단할 수 있습니다. 또한 응답하기 전이든 응답하는 중이든 언제든지 조사에 대해 질문하실 수 있습니다. 귀하의 신분은 어떤 방식으로든 조사결과에 드러나지 않을 것이며, 귀하가 응답하신 개인정보는 연구자 외에는 누구도 열람할 수 없고 외부로 공개되지 않습니다. 바쁘시더라도 정확한 조사를 위해 모든 설문에 빠짐없이 응답하여 주시기 바랍니다. 설문 응답에 여러분의 많은 협조를 부탁드립니다. 감사합니다.

2020년 9월

I

기본 인적 사항 및 고용 형태 [공통]

1. 태어난 년도와 월을 적어주십시오. (예: 1999 년 06 월)

□□□□년 □□월

2. 귀하가 가입한 노조가 소속된 산별노조는 어디입니까? (해당되는 노조에 √ 표시)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 전국건설산업노동조합연맹 | <input type="checkbox"/> 전국공공운수사회서비스노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 전국공무원노동조합 | <input type="checkbox"/> 전국교수노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 전국금속노동조합 | <input type="checkbox"/> 전국대학노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 전국민주일반노동조합연맹 | <input type="checkbox"/> 전국보건의료산업노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 한국비정규교수노동조합 | <input type="checkbox"/> 전국사무금융노동조합연맹 |
| <input type="checkbox"/> 전국서비스산업노동조합연맹 | <input type="checkbox"/> 전국언론노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 전국민주여성노동조합 | <input type="checkbox"/> 전국교직원노동조합 |
| <input type="checkbox"/> 전국정보경제서비스노동조합연맹 | <input type="checkbox"/> 전국민주화학섬유노동조합연맹 |
| <input type="checkbox"/> 지역본부 직가입 | <input type="checkbox"/> 노동조합에 가입하지 않음 |
| <input type="checkbox"/> 모름 | |

3. 귀하가 소속된 노조 지부/지회/분회명을 적어주십시오. -----

4. 귀하의 현재 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직 ② 전문(기술)직 ③ 사무직 ④ 생산직
 ⑤ 운수직 ⑥ 건설직 ⑦ 판매 및 대인서비스직
 ⑧ 청소·시설관리직 ⑨ 기타 ()

5. 귀하의 현재 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직
 ② 비정규직 (무기계약직, 기간제, 파견, 용역, 사내하청, 일용직, 시간제, 특수고용 등)
 ③ 모름

6. 귀하의 근무시간, 휴식시간, 근무일수는 어떻게 됩니까?

6-1. 하루 평균 실제 근무 시간 (식사 및 휴게시간 제외)

: □□시 □□분

6-2. 하루 평균 실제 휴식시간 (식사 및 휴게시간 포함)

: □□시 □□분

6-3. 주당 평균 실제 근무 일 : 일

(※ 설문지 해설지 추가 : 1일 근무 시간이 일정하지 않은 경우(비행기 승무원처럼) 월 총 근로시간을 근무일로 나누어서 1일 평균 근무 시간을 구해주십시오.)

7. 현재 직장에서 얼마나 일했습니까? 년 개월

(※ 설문지 해설지 추가 : 현재 근무하고 있는 사업장 기준으로 답하여 주십시오.)

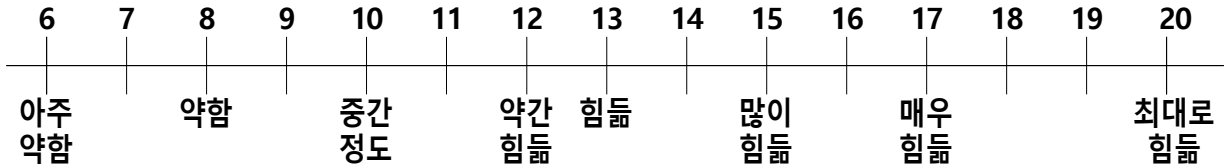
8. 1개월에 1회 이상 야간 및 교대근무를 하고 있습니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 모르겠다.

9. 주로 업무를 수행하는 장소가 일정합니까?

- ① 일정하다. 사무실이나 사업장 등 일정한 공간에서 업무의 대부분 시간을 보낸다. (→Ⅱ-1. 섹션)
② 일정하지 않다. 방문/이동 노동을 한다. (방문교사, 방문판매원, 가스점검원 등) (→Ⅱ-2. 섹션)

1. 평소 귀하의 작업의 세기(힘든 정도)에 가장 가까운 숫자에 표시(O)해 주십시오.



2. 귀하가 심각한 피로를 느끼지 않으려면, 노동강도가 얼마나 줄어야 할까요?

현재의 노동강도를 100점이라 할 때, 점이 되어야 한다.

3. 평소 귀하의 노동강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인가요? (1, 2, 3순위 선택)

- ① 인력 부족 순위
- ② 노동시간 순위
- ③ 고용불안 순위
- ④ 성과압박 순위

※ 화장실 시설 및 이용과 관련된 문항에 대해서는, 최근 1개월 간 가장 주로 사용한 화장실을 기준으로 답하여 주십시오.

4. 주로 업무를 수행하는 자리 및 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 위치해있습니까?

- ① 있다.(→ 5. 문항으로)
- ② 없다.(→ 4-1.문항으로)

4-1. 없다면, 평균적으로 화장실까지 가는 시간을 분 단위로 적어주십시오.

분

5. 화장실 도착 후, 1~2분 이상의 대기 시간 없이 화장실 사용이 가능합니까?

- ① 가능하다.(→ 6. 문항으로)
- ② 가능하지 않다.(→ 5-1. 문항으로)

5-1. 대기 시간이 1~2분보다 길 경우, 평균적인 대기 시간을 분 단위로 적어

주십시오.

--	--

 분

6. 출근부터 퇴근까지 화장실 이용 횟수가 평균적으로 몇 번 정도 되십니까?

평균

--	--

 번

7. 주로 사용하는 화장실이 별도 공간으로 성별 분리가 되어 있는 화장실입니까?

- ① 분리되어 있다. ② 분리되어 있지 않다.

8. 다음 중 화장실에 비치된 물품/시설들을 모두 골라주십시오

- 휴지 핸드타월 비누/물비누 거울 손드라이기
 세면대 수도 온수 환기시설 비데
 냉·난방시설 조명 휴지통 선반/옷걸이 휴게의자
 생리대 기타 ()

9. 주로 사용하는 화장실 내 온도가 적절하게 유지됩니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 잘 모르겠다.

10. 주로 사용하는 화장실이 청결하게 유지되고 있다고 느끼십니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 잘 모르겠다.

11. 주로 사용하는 화장실은 환기가 잘 되고 있습니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 잘 모르겠다.

12. 주로 사용하는 화장실 청소 및 비품 담당을 위한 관리자가 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

13. 주로 사용하는 화장실에서 문제 사항(변기막힘, 휴지없음, 문 잠김)이 있을 때 해결이 빨리 이루어집니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 잘 모르겠다.

14. 주로 사용하는 화장실에서 안전 문제를 느끼신 적 있습니까?

- ① 없다.(→ 15. 문항으로) ② 있다.(→ 14-1. 문항으로) ③ 잘 모르겠다.

14-1. 안전 문제를 느끼셨던 경험에 대해 선택해주십시오. (중복응답 가능)

- 문 잠금장치가 불안정하다.
 프라이버시(개인의 사생활)이 충분히 보장되지 못하는 것 같다.
(창문 너머로 화장실 내부가 보일 것 같다. 화장실 칸막이 아래 공간이 너무 넓어서

불안하다 등)

화장실을 너무 많은 불특정의 사람들과 공유해야 한다.

남녀분리가 되어있지 않다.

화장실 위치가 외진 곳에 위치한다.

불법촬영을 의심할만한 정황이 있었다.

기타 ()

15. 근무 중 원할 때 화장실 이용이 가능합니까?

① 조금의 불편함도 없이 가능한 편이다.(→16. 문항으로)

② 대체로 가능한 편이다.(→16. 문항으로)

③ 대체로 불가능하다.(→15-1. 문항으로)

④ 전혀 가능하지 않다.(→15-1. 문항으로)

15-1. 원할 때 화장실을 이용하지 못하는 이유는 무엇입니까? (온라인 설문 기능에 따라 1, 2, 3순위를 골라주십시오. or 세 가지만 골라주십시오.)

----- 화장실에 갈 시간이 없다. (업무량 때문에 화장실에 갈 수가 없다.)

----- 자리를 비워야 하는 경우 대체 인력이 없다.

----- 이용 가능한 화장실이 너무 멀리 있거나 인근에 없다.

----- 화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다.

----- 화장실 대기 시간이 너무 길다.

----- 유니폼/작업복 교체 때문에 화장실을 가는 것이 매우 번거롭다.

----- 남녀분리가 안된 화장실이라 불편하다.

----- 불법촬영 등 안전문제가 우려된다.

----- 화장실을 가기 위해 자리를 비우는 것이 주위 동료나 상사의 눈치가 보인다.

----- 화장실을 가기 위해 상사에게 허락을 받아야 한다.

----- 남성 중심의 사업장이라 화장실에 가기가 눈치 보이거나 불편하다.

----- 기타 (-----)

16. 귀하의 사업장은 직원용과 고객용 화장실이 분리되어 있습니까?

① 그렇다.(→16-1. 문항으로) ② 아니다.(→17. 문항으로)

16-1. 고객용 화장실을 이용할 수 있습니까?

① 고객 및 외부인 용 화장실을 이용할 수 없다.

② 원칙적으로 고객 및 외부인 용 화장실을 이용할 수 없지만, 가끔씩 이용한다.

③ 원칙적으로 고객 및 외부인 용 화장실을 이용할 수 있지만, 눈치가 보여서 잘 이용하지 못한다.

④ 언제든지 고객 및 외부인 용 화장실을 이용할 수 있다.

16-2. 고객용 화장실을 이용하지 말라는 교육/회사 지침을 받은 적이 있습니까?

- ① 그렇다. ② 아니다. ③ 잘 모르겠다.

17. 화장실 시설 및 이용과 관련된 문제를 회사/관리자에게 건의나 항의를 해보신 적 있습니까?

- ① 있다.(→17-1. 문항으로) ② 없다.(→18. 문항으로)

17-1. 건의/항의한 내용은 무엇이었습니까? 간략히 적어주십시오.

17-2. 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어졌습니까.

- ① 개선되었다. ② 일부분 개선되었다.
③ 개선되지 않았다. ④ 결과를 모른다. ⑤ 아직 결론이 나지 않았다.

18. 화장실 이용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의해보신 적 있습니까?

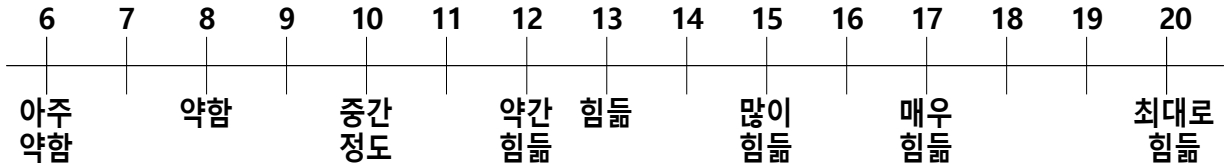
- ① 있다.(→18-1. 문항으로) ② 없다.(→Ⅲ. 섹션으로.)

18-1. 건의한 내용은 무엇이었습니까? 간략히 적어주십시오.

18-2. 건의한 사항에 대한 개선이 이루어졌습니까.

- ① 개선되었다. ② 일부분 개선되었다.
③ 개선되지 않았다. ④ 결과를 모른다. ⑤ 아직 결론이 나지 않았다.

1. 평소 귀하의 작업의 세기(힘든 정도)에 가장 가까운 숫자에 표시(O)해 주십시오.



2. 귀하가 심각한 피로를 느끼지 않으려면, 노동강도가 얼마나 줄어야 할까요?

현재의 노동강도를 100점이라 할 때, 점이 되어야 한다.

3. 평소 귀하의 노동강도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인가요? (1, 2, 3순위 선택)

- ① 인력 부족 순위
- ② 노동시간 순위
- ③ 고용불안 순위
- ④ 성과압박 순위

※ 화장실 시설 및 이용과 관련된 문항에 대해서는, 최근 1개월 간 가장 주로 사용한 화장실을 기준으로 답하여 주십시오.

4. 근무 중 원할 때 화장실을 사용할 수 있습니까?

- ① 조금의 불편함도 없이 사용할 수 있다. (→5. 문항으로)
- ② 대체로 사용할 수 있다.(→5. 문항으로)
- ③ 대체로 사용할 수 없다.(→4-1. 문항으로)
- ④ 전혀 사용할 수 없다.(→4-1. 문항으로)

4-1. 원할 때 화장실을 이용하지 못하는 이유는 무엇입니까? (1, 2, 3순위를 골라주십시오. or 세 가지만 골라주십시오.)

- 이용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다.
- 이용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.
- 화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다.

- 화장실에 갈 시간이 없다. (업무량 문제 포함)
- 회사로부터 이동 경로를 통제받고 있어서 화장실 방문이 쉽지 않다.
- 기타 (-----)

5. 출근부터 퇴근까지 화장실 이용 횟수가 평균적으로 몇 번 정도입니까?

평균

--	--

 번

6. 불가피하게 화장실을 이용해야 하는 경우, 주로 어떻게 화장실을 이용하십니까?

- ① 주로 작업하는 곳에 있는 화장실을 이용한다. (예: 철도 승무원이 열차 내 화장실을 이용하는 경우, 방문 노동자가 방문한 고객의 집 화장실을 이용하는 경우)
- ② 개방형 화장실이나 공중 화장실을 이용한다. (큰 빌딩 내 화장실, 지하철역 내 화장실 등)
- ③ 자비 부담을 해서 화장실을 이용한다. (커피숍에서 커피를 주문한 뒤 화장실 방문 등)
- ④ 집에 다녀온다.
- ⑤ 기타 (-----)

7. 고객 집에 방문하는 업무를 하십니까?

- ① 그렇다.(→7-1. 문항으로) ② 아니다.(→ 8. 문항으로)

7-1. 고객 집에 방문하는 업무를 할 경우 고객 집 화장실을 이용하지 못하는 이유는 무엇입니까? 1, 2, 3순위를 골라주십시오.

- 고객이 기피한다.
- 회사 평가 또는 고객 평가에 반영될 우려가 있다.
- 안전문제 우려가 있다.
- 고객에게 요청하기 눈치 보인다.

8. 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 이용해보신 적 있습니까?

- ① 있다.(→ 8-1. 문항으로) ② 없다.(→ 9. 문항으로)

8-1. 개방형 화장실이나 공중화장실을 이용하면서 남녀가 구분되지 않은 공용 화장실을 이용 한 적이 있습니까?

- ① 있다. ② 없다.

9. 근무 중 이용한 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느끼신 적 있습니까?

- ① 없다.(→10. 문항으로) ② 있다.(→9-1. 문항으로) ③ 잘 모르겠다.

9-1. 안전 문제를 느끼셨던 경험에 대해 선택해주십시오. (중복응답 가능)

- 문 잠금장치가 불안정하다.
- 개인의 사생활이 충분히 보장되지 못하는 것 같다.
(창문 너머로 화장실 내부가 보일 것 같다. 화장실 칸막이 아래 공간이 너무 넓어서 불안하다 등)
- 화장실을 너무 많은 불특정의 사람들과 공유해야 한다.
- 남녀분리가 되어있지 않다.
- 화장실 위치가 외진 곳에 위치한다.
- 불법촬영을 의심할만한 정황이 있었다.
- 기타 ()

10. 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움은 무엇입니까? 모두 골라주십시오.

- 비위생적 시설로 건강상 우려가 있다.
- 원할 때 제때 가지 못해 건강상 우려가 있다.
- 근무할 때 불안하고, 초조하다.
- 업무 시간에 차질이 생긴다.
- 잠겨있는 경우가 많다.
- 기타 ()

11. 화장실 이용과 관련되어 느끼는 불편함을 회사/관리자에게 건의/항의해보신 적 있습니까?

- ① 있다.(→11-1. 문항으로) ② 없다.(→12. 문항으로)

11-1. 건의/항의한 내용은 무엇이었습니다? 간략히 적어주십시오.

11-2. 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어졌습니까.

- ① 개선되었다. ② 일부분 개선되었다.
③ 개선되지 않았다. ④ 결과를 모른다. ⑤ 아직 결론이 나지 않았다.

12. 화장실 이용과 관련되어 느끼는 불편함을 노동조합에게 건의해보신 적 있습니까?

- ① 있다.(→12-1. 문항으로) ② 없다.(→Ⅲ. 섹션으로)

12-1. 건의/항의한 내용은 무엇이었습니다? 간략히 적어주십시오.

12-2. 건의/항의한 사항에 대한 개선이 이루어졌습니까.

- ① 개선되었다. ② 일부분 개선되었다.
③ 개선되지 않았다. ④ 결과를 모른다. ⑤ 아직 결론이 나지 않았다.

Ⅲ

화장실 이용 관련 건강영향 [공통]

1. 근무 중 화장실을 제때 이용하지 못해 건강상 불편함을 느끼십니까?

- ① 매우 그렇다.(→1-1. 문항으로) ② 약간 그렇다.(→1-1. 문항으로)
③ 그렇지 않은 편이다.(→2. 문항으로) ④ 전혀 그렇지 않다.(→2. 문항으로)

1-1. 얼마나 주로 화장실 이용과 관련한 건강 문제를 느끼십니까?

- ① 한 달에 1회 미만 ② 주 1~2회 ③ 주 3~4회
④ 주 5회 이상 ⑤ 항상 경험한다. ⑥ 기타 (_____)

2. 근무 중 화장실을 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 수분 섭취를 스스로 제한했던 경험이 있습니까?

- ① 전혀 없다. ② 거의 없다. ③ 자주 있는 편이다. ④ 항상 그렇다.

3. 근무 중 화장실을 사용할 수 없다/없을 것 같다는 이유로 음식물 섭취를 스스로 제한했던 경험이 있습니까?

- ① 전혀 없다. ② 거의 없다. ③ 자주 있는 편이다. ④ 항상 그렇다.

5. 생리 휴가를 자유롭게 사용할 수 있습니까?

- ① 그렇다. (→6. 문항으로) ② 아니다. (→5-1. 문항으로)

5-1. 생리기간 중 근무할 때에, 장시간동안 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 (생리대 교체를 제때 하지 못함, 생리혈이 새어나옴 등) 경험이 있습니까?

- ① 전혀 없다. ② 거의 없다. ③ 자주 있는 편이다. ④ 항상 그렇다.

6. 임신/수유 기간 중 근무할 때에, 필요할 때 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험이 있습니까?

- ① 없다. ② 있다. ③ 해당사항 없음.(임신/수유 경험 없음.)

7. 다음은 화장실 이용이 용이하지 않았을 경우 경험할 수 있는 신체 증상들입니다. 지난 1년간 경험했던 증상에 대해 응답하여 주십시오.

건강 상 문제 (증상)		증상 유무	증상 빈도	주로 취한 조치 (모두 고르십시오)
비뇨기계 증상	배뇨 시 통증	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	잔뇨감	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	혈뇨	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	탁한 소변 색	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	강하거나 불쾌한 냄새가 나는 소변	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	요의를 참아야 해서 발 생하는 복통	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
위장관계 증상	심한 변비	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	변의를 참아야 해서 발 생하는 복통	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
생리 중 증상	생식기 주변부 발진 (붓 고, 붉어짐)	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	생식기 주변부 가려움증	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
탈수 증상	근무 중 어지러움/현기증	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	근력저하/근육경련	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음
	입마름	① 있음 ② 없음	① 한 달에 1-2회 미만 ② 주 1-2회 ③ 주 3-5회 ④ 항상 경험한다.	① 병원/한의원 치료 ② 약국에서 약을 사다먹음 ③휴가 신청 ④병가 신청 ⑤ 업무 작업 전환 ⑥ 다른 조치를 취하지 않았음

IV

화장실 이용 관련 인식 및 개선 방안 [공통]

1. 다음은 화장실과 관련된 직장 내 문화에 대한 질문입니다. 귀하에게 가장 가까운 것에 체크하여 주십시오.

1-1. 나는 직장에서 방광염, 신우신염, 생리 등 비뇨기계 증상 및 질환에 대해 편하게 얘기할 수 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

1-2. 나는 화장실을 자주 가거나, 화장실을 길게 이용하는 것에 대해 부정적인 분위기에서 일하고 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

2. 다음은 화장실 이용 관련 인식에 대한 질문입니다. 귀하에게 가장 가까운 것에 체크하여 주십시오.

2-1. 화장실은 본인이 가고 싶을 때 마음대로 갈 수 있어야 한다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

2-2. 화장실에 자주 가는 사람을 보면 피부리는 것처럼 보인다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

2-3. 화장실 이용 문제는 개인이 알아서 해결해야 할 문제이다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

2-4. 화장실 이용 문제는 노동자 건강권을 위한 중요한 이슈이다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

2-5. 화장실 시설은 노동자의 건강권을 위한 중요한 노동조건이다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

3. 다음은 화장실 시설 및 이용과 관련되어 개선 방안을 모색하기 위한 질문입니다. 귀하에게 가장 가까운 것에 체크하여 주십시오.

3-1. 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 노동조합으로부터 받아본 적이 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

3-2. 여성 비뇨기계 질환 등 여성 건강문제 및 건강권에 대한 교육을 회사로부터 받아본 적이 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

3-3. 내가 일하는 회사는 화장실 시설과 이용 중 겪는 문제를 얘기하면 경청하고 해결 방안을 함께 찾을 것이다.

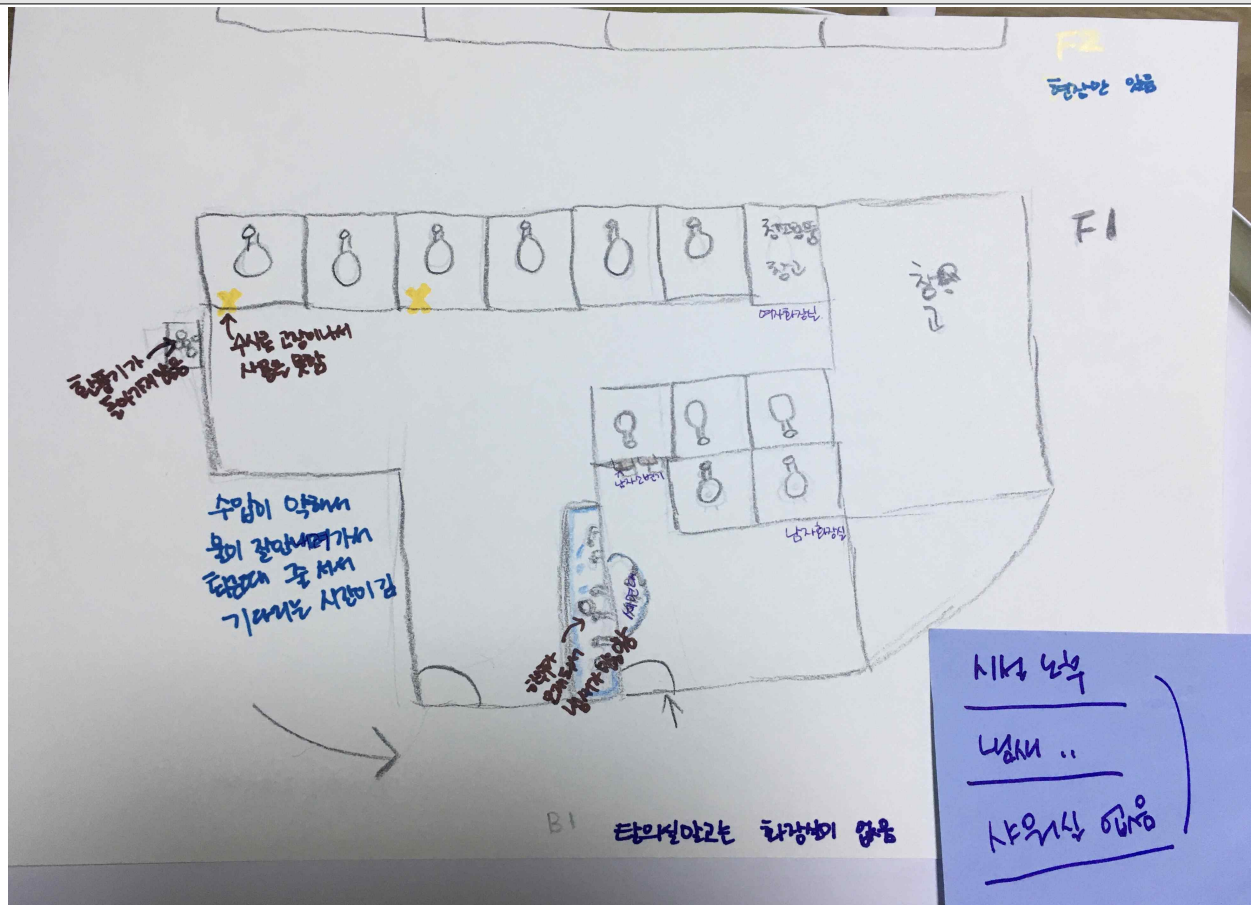
- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

3-4. 내가 가입한 노동조합은 여성이 겪는 화장실 이용 문제에 대해 중요하게 생각하고 해결 방안을 함께 찾을 것이다.

- ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇다. ⑤ 매우 그렇다.

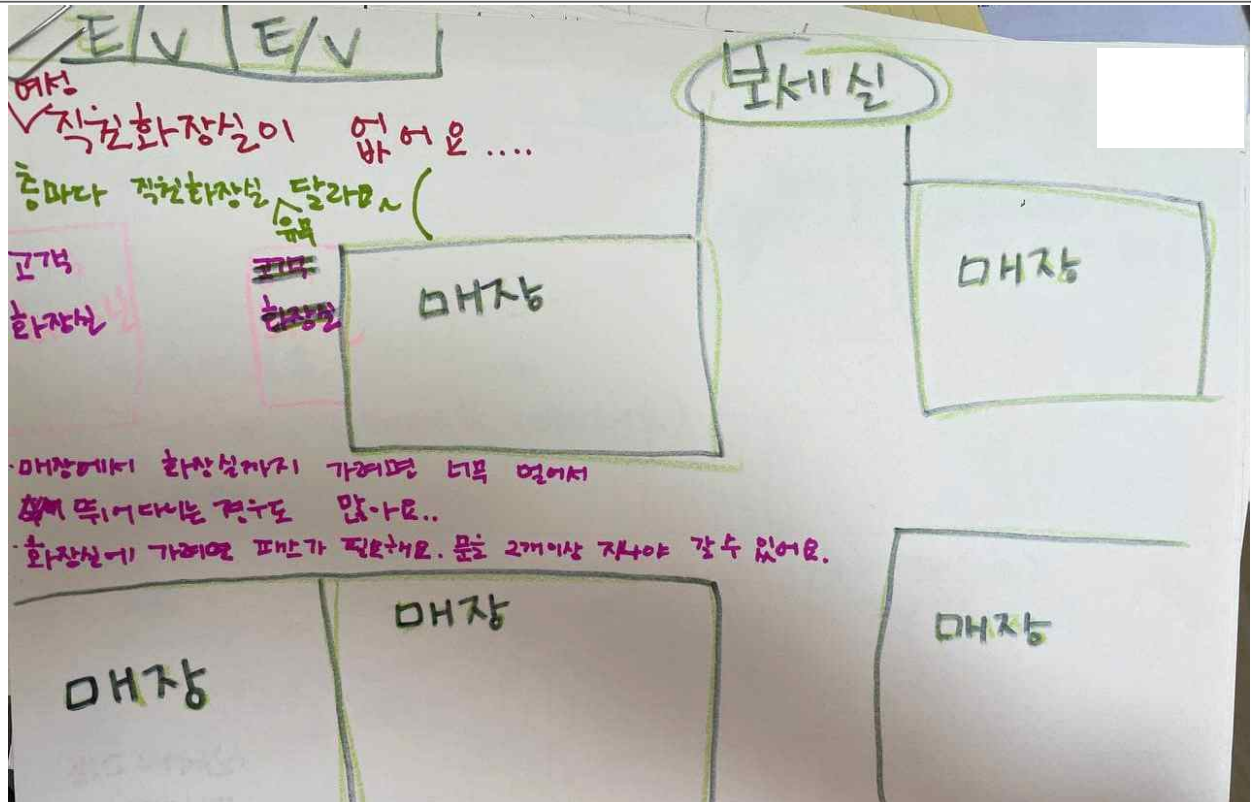
◆ 설문이 끝났습니다. 응답해주셔서 감사합니다. ◆

B 사업장 (제조업) _ 면접 참여자 B3



화장실 지도 설명

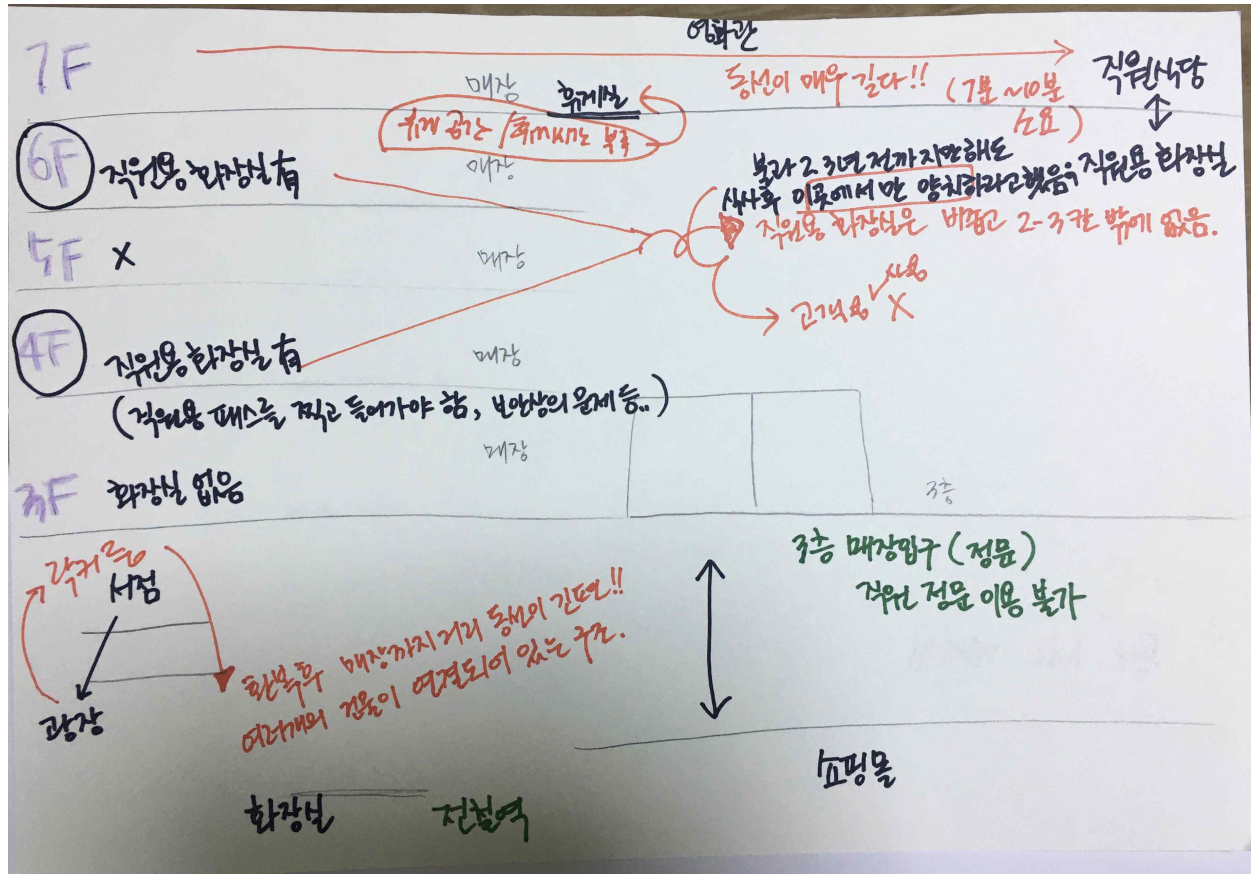
- 면접 참여자의 사업장은 의료용 기기 제조업임. 1971년 설립된 곳으로 그 만큼 건물이 노후화되었음.
- 건물이 지상 3층, 지하 1층으로 구성. 현장 직원들이 주로 사용하는 화장실은 1층에 있음. 변기 8칸(그림 상으론 6개) 중 2칸은 수시로 고장이 나서 사용을 못함. 칸 입구에 X 표시를 해놓고 수리를 하지 못/않고 있음.
- 수압이 약해서 하수구 냄새도 많이 올라옴. 특히 비가 온다거나 하면 냄새가 많이 올라옴. 환풍기가 있으나 작동을 하지 않음.
- 수압이 약하다 보니 냄새 문제 말고도 퇴근 시간 이후 화장실을 들렀다 가려는 사람들이 줄을 서서 기다려야 함. 퇴근하는 시간이 늘어짐.
- 세면대는 일반 세라믹 형이 아닌 여러 명이 사용할 수 있는 기다란 형태의 통짜 철제 세면대인데 아래로 모양이 잡혀 있지 않고 평면이라 물을 사용할 때 항상 고여 있음.
- 날씨가 추워지면 온수가 조금씩 나오기는 하나 여름엔 냉수만 나옴.
- 화장실 내부에 냉난방 장치가 갖춰져 있지 않아 특히 겨울엔 변기를 사용해야 하는 여성 노동자들이 불편함을 겪음. (추워서)
- 샤워시설이 없음.
- 야외에 화장실이 없고 건물 내부에만 화장실이 있음. 시설 노후화, 변기 칸이 부족해 분산되어 사용해야 하지만 그만큼 시설이 갖춰져 있지 않은 문제 지적.



화장실 지도 설명 ①

- ○○○ 본점 면세점
- 2018년도 경에 층에 직원화장실이 없었음. 회사 측에선 고객용 화장실을 사용하지 말라고 함. 고객 화장실 사용에 대해 건의했지만 의견 반영되지 않음.
- 매장에서 화장실까지 거리가 상당히 멀어서, 급한 경우 뛰어나는 일도 있었음.
- 화장실에 가기 위해선 '패스 카드'가 필요하고, 문을 2개 이상 지나가야 갈 수 있는 번거로움이 있음. 시간이 촉박한데 이렇게 할 경우 화장실 이용이 더 어려워짐.
- 전반적으로 화장실 공간적 접근도가 떨어짐.
- 청소노동자의 입장에서선 면세점 오픈 직전에 판매 노동자들이 화장실을 이용하는 것이 부담스러운 문제임. 청소 후 아무도 이용하지 않은 상태로 고객들이 처음 사용해야 민원 접수 대상이 안 되는데, 만약 직원들이 사용할 경우 청소노동자들에게 민원 접수가 갈 수 있다고 생각하기 때문에 직원에게 오픈 전에 화장실 이용하지 말라고 할 수밖에 없음. 그러다 보니 노동자들 간에 갈등 요소가 되기도 함.
- 화장실을 이용하는 건 노동자뿐만 아니라 그 공간을 관리하는 청소노동자들도 있음. 이들에게도 중요한 공간임을 인식하는 것이 필요함.

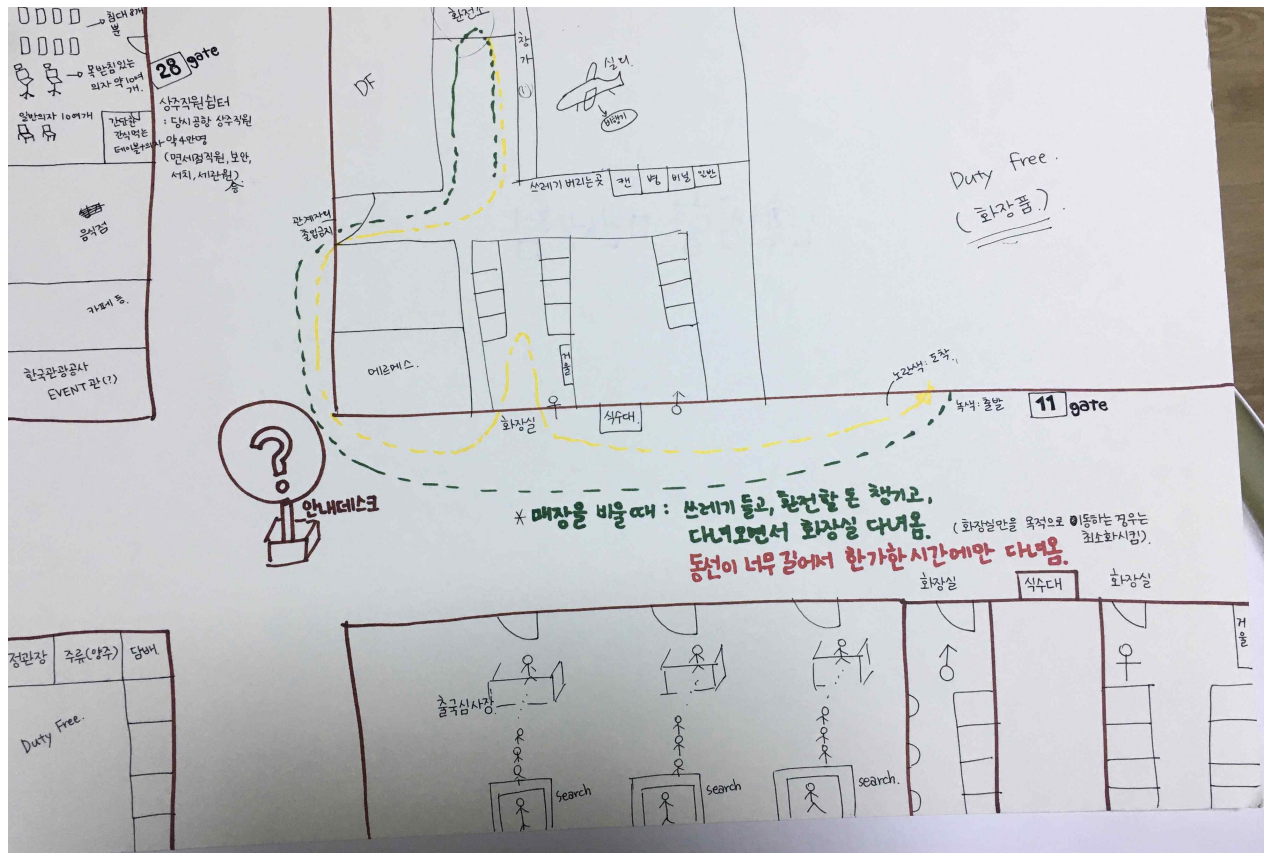
G 사업장 (백화점, 면세점 판매) ② _ 면접 참여자 G2



화장실 지도 설명 ②

- 서울 시내 면세점
- 층마다 직원용 화장실이 있지 않고, 있는 층에만 있음. (4층, 6층) 이 경우 직원용 패스 카드를 찍고 화장실을 이용해야 하는 어려움. 직원용 화장실은 좁고, 칸도 적어서 이용하는데 어려움. 게다가 고객용 화장실을 이용하지 못하게 함.
- 직원용 화장실이 없는 경우엔 이동하는 동선이 더욱 길어짐. (건물 자체가 크고 넓음)
- 2~3년 전까지만 해도 직원들에게 고객용 화장실이 아닌 직원용 화장실에서만 칫솔질을 하라 하기도 함.
- 휴게공간이 있어도 시간이 부족해서 사용하기 어려움.
- 이곳의 경우 환복실이 있는 곳과 판매 매장 건물 자체가 달라서(건물이 연결되어 있는 형태) 옷을 갈아입은 후 매장까지 동선이 매우 길어 이동시에 힘들었다고 면접 참여자가 이야기함. 쇼핑몰의 경우 직원용 문과 고객용 문이 분리되어 있어서 이런 조치들이 노동자들의 이동/접근권을 떨어트리는 문제로 작용하기도 함.

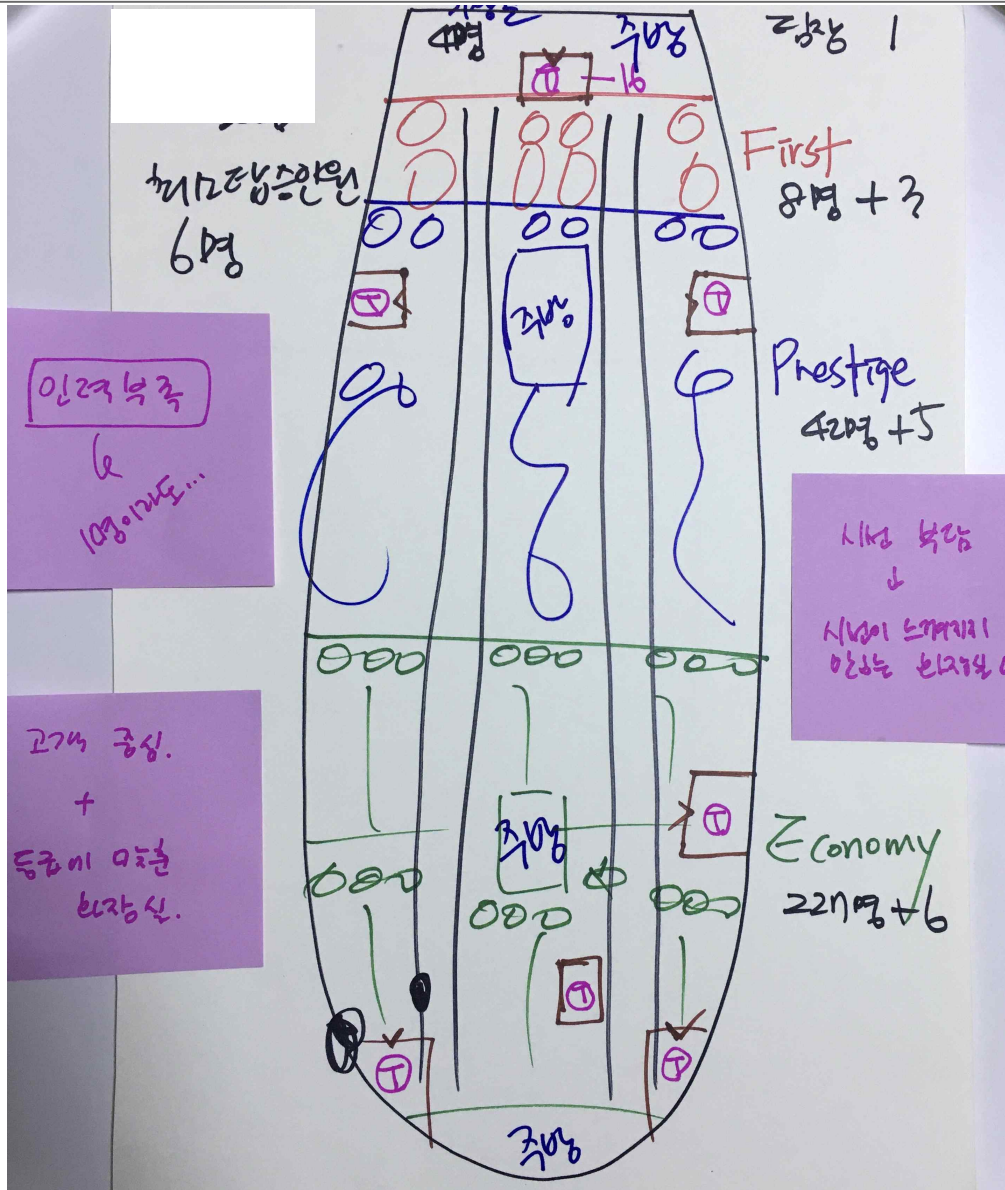
G 사업장 (백화점, 면세점 판매) ③ _ 면접 참여자 G1



화장실 지도 설명 ③

- ○○공항 면세점
- 공항은 기본적으로 건물 면적이 넓어 이동하는데 동선이 길고, 시간도 오래 소요됨.
- 매장 근무 인원이 대부분 1명이기 때문에 매장을 비울 수가 없어 옆 매장에 부탁을 하고 가기도 하지만, 일상적으로 화장실을 참을 수밖에 없음.
- 화장실을 가는 시간, 매장 밖으로 나갈 시간이 제한적이기 때문에 필요한 일을 ‘한꺼번’에 해결함. 예를 들어 쓰레기, 환전할 돈을 챙겨서 화장실을 가는 경로에 한 번에 해결함. 이 경우도 한가할 때만 가능. → 오로지 화장실만 가는 경우는 최소화 하고 여러 일을 한 번에 해결할 수 있도록 업무 노하우를 만들.
- 상주직원 쉽터가 있으나 약 4만 명에 달하는 여러 직종의 노동자들이 이용해야 하는 불가능한 상황. 침대 8개, 목 받침 의자 약 10개, 일반의자 10개 수준. 그 외에는 전부 수익을 위한 매장들임.

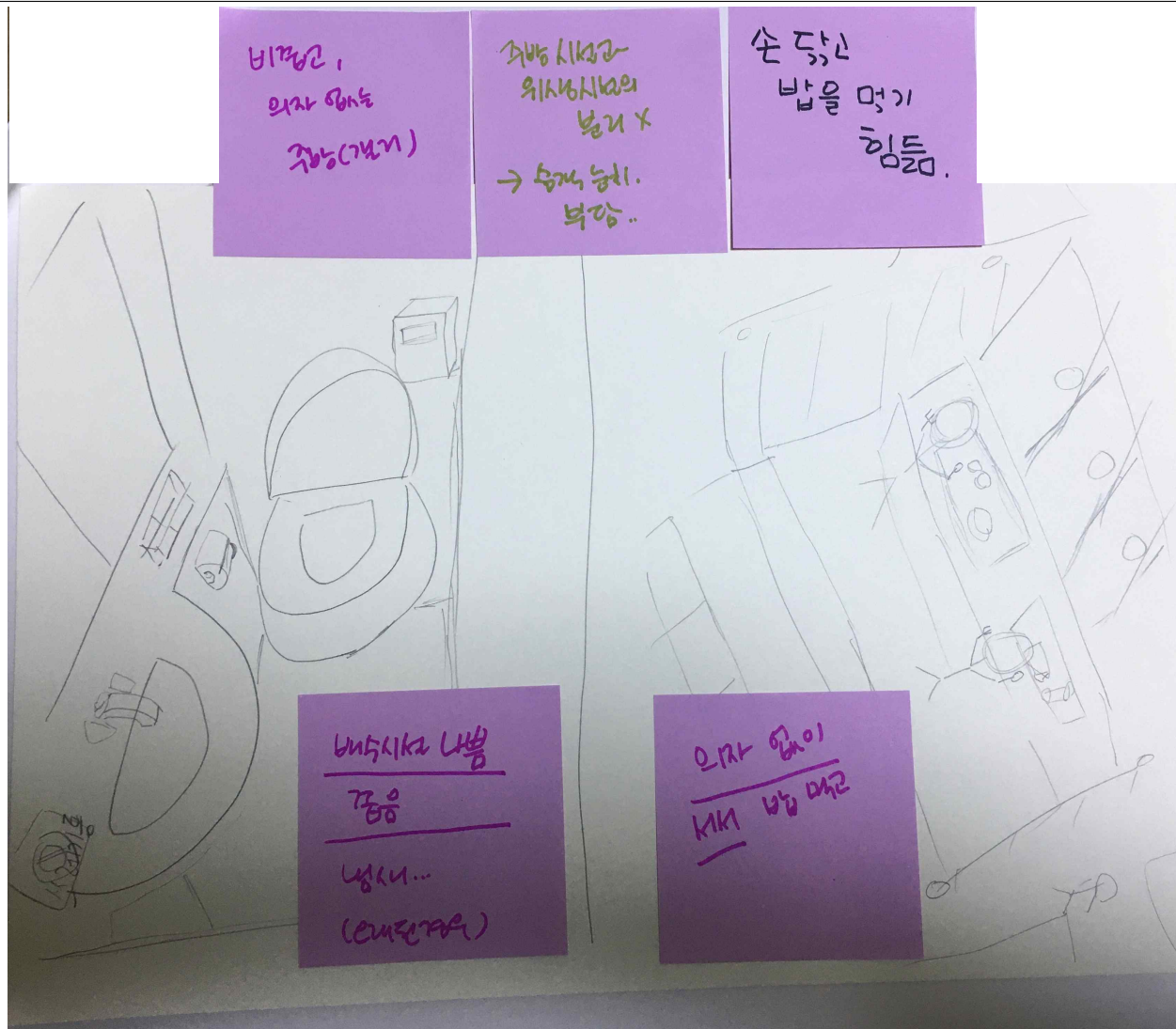
H 사업장 (항공 승무원) ① _ 면접 참여자 H2



화장실 지도 설명 ①

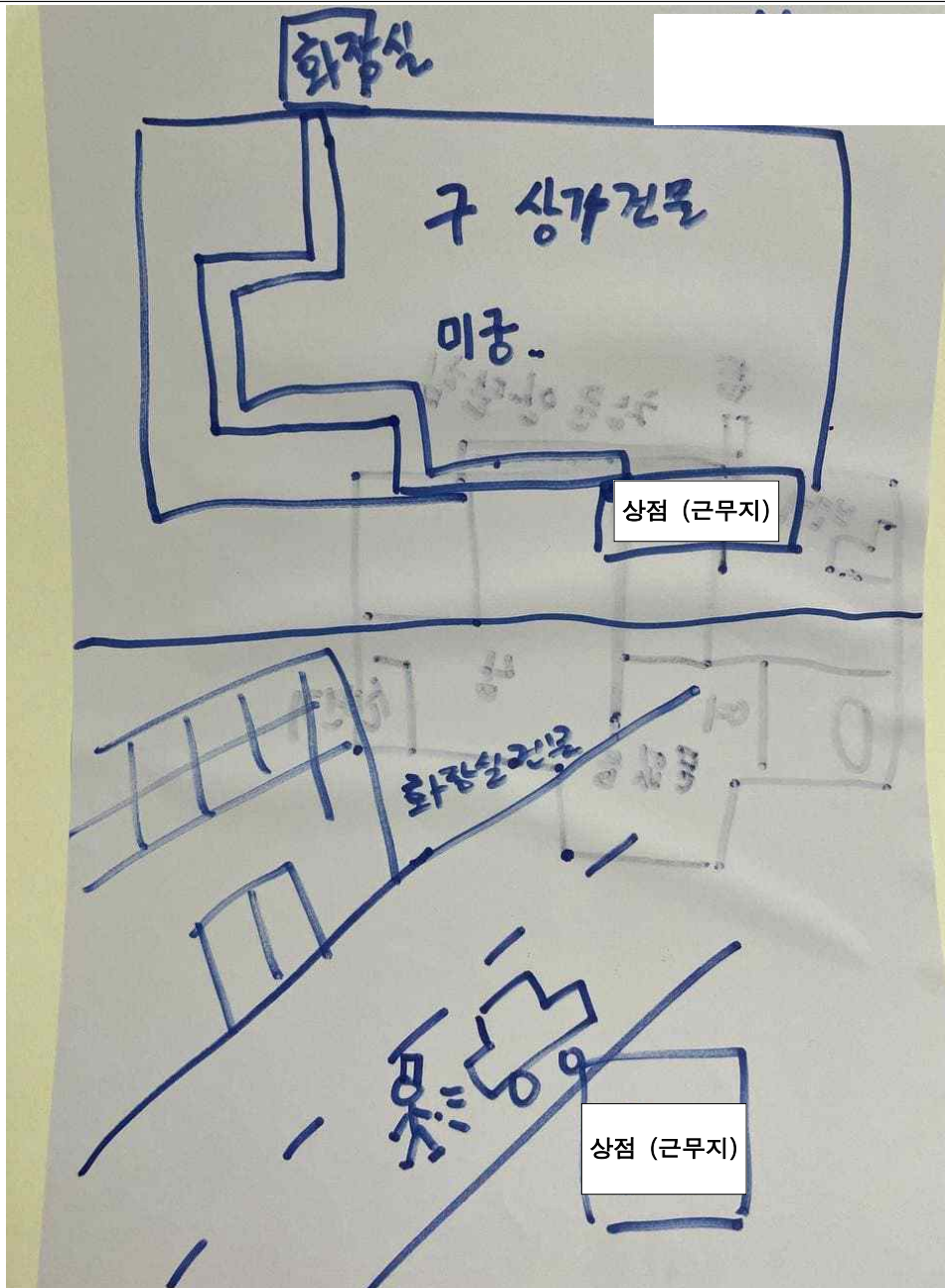
- 비행기는 좌석 등급 기준으로 공간이 분리되어 있음.
- ○○○기종 기준으로 1등석(first class)은 승객 좌석 8명(승무원 3명 배치), 2등석(Prestige Class)는 42명(승무원 5명 배치), 3등석(economy class)는 227명(승무원 6명 배치)으로 되어 있음.
- 승객 약 50명 당 승무원 1명이 인력배치 기준임. 배치 기준은 사고 발생시 1명이 감당할 수 있는 안전 업무만을 수행했을 때 가능한 최소 탑승 인원임. 서비스 업무까지 고려한다면 더 인력 충원이 필요함.
- 비행기 승객 인원은 증가하는 추세인데, 인원 대비 화장실 공간이 충분히 고려되지 못하고 있음.

H 사업장 (항공 승무원) ② _ 면접 참여자 H1



화장실 지도 설명 ②

- 왼쪽은 화장실 그림, 오른쪽은 갤리(비행기 내부 주방) 모습임.
- 비행기 화장실은 용변과 기본 용무만 볼 수 있는 정도로 공간이 좁고, 배수시설이 좋지 않아 냄새가 남. (오래된 비행기의 경우)
- 비행기 내부 주방인 '갤리' (Galley)에는 승무원들이 앉아서 밥을 먹을 수 있는 공간이 아님. 승객들에게 식사를 제공하기 위한 공간으로서만 기능함. 의자가 없어서 서서 급하게 밥만 먹거나, 낚시 의자 같은 거에 앉아서 밥을 먹기도 하지만 불편하고 좋지 않아 거의 이용하지 않음. 또한 갤리의 배수시설은 하늘과 연결이 되어 있기 때문에 오염수는 배출하지 못하게 되어 있어서, 세제로 손을 닦거나 할 수 없음. 필요시 화장실을 이용해야 하지만 승객에 밀리고, 눈치가 보여서 잘 이용하기 어려움. 그러다 보니 손세정제를 많이 사용하는데, 그러다 보니 피부 질환도 생김.



화장실 지도 설명 ①

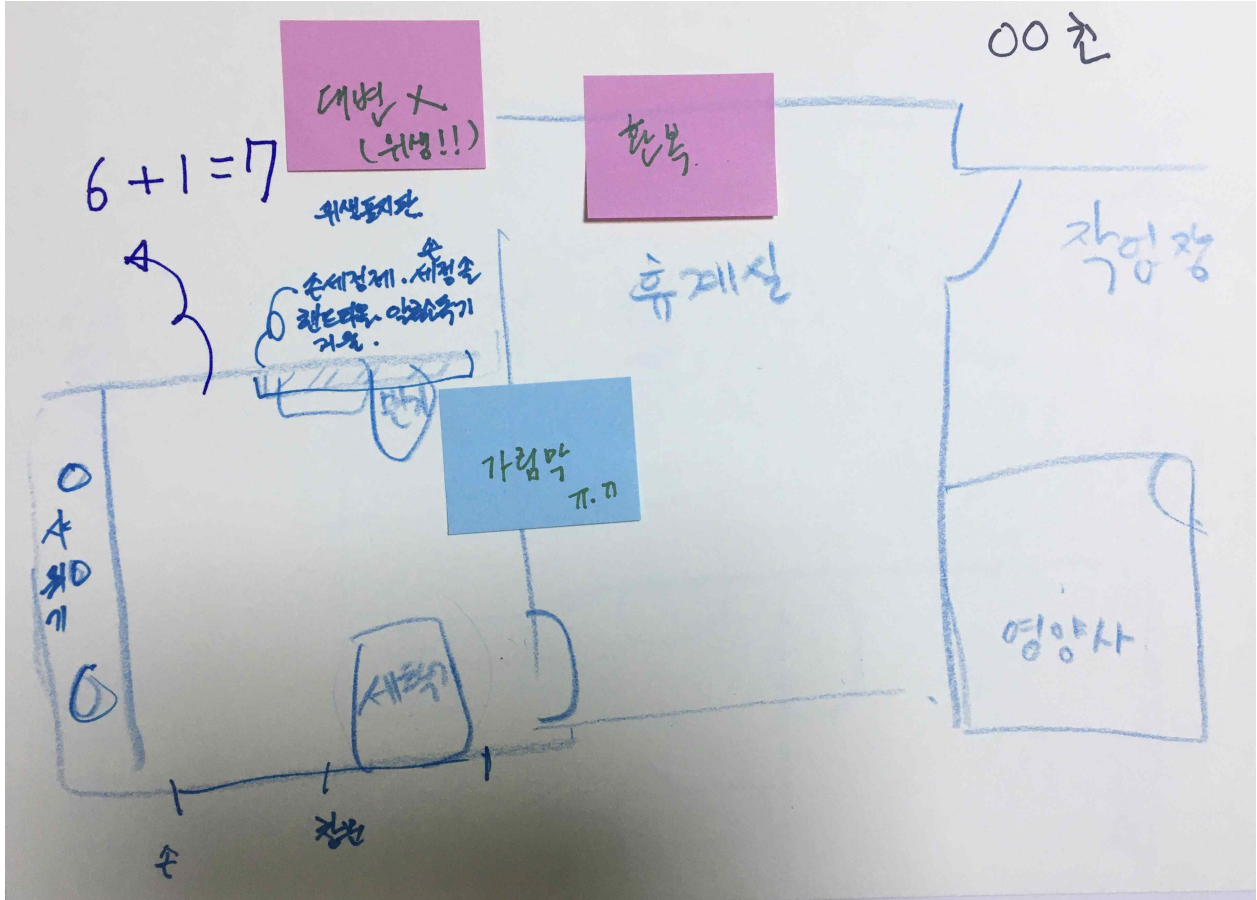
- 면접 참여자가 근무하는 점포가 입점한 상가 건물에 화장실이 없어서, 상가 건너에 위치한 건물까지 직접 가서 화장실을 이용해야 했음.
- 방문하는 고객 중에 화장실 이용을 원하는 경우가 있는데, 본인뿐만 아니라 고객에게 화장실 위치를 설명해주기 어렵고 난처하기도 했음. “들어가셔서 왼쪽으로 갔다, 오른쪽으로 가서가지고...”



화장실 지도 설명 ②

- 상가 건물 1층에 면접 참여자의 근무지가 위치해 있음. 하지만 여자 화장실은 1층이 아닌 2층에 위치해 있어 이용하기 위해선 층을 이동해야 함.
- 2층까지 올라가서도 화장실 위치가 바로 있지 않고 복잡하게 이동해야 접근이 가능함.

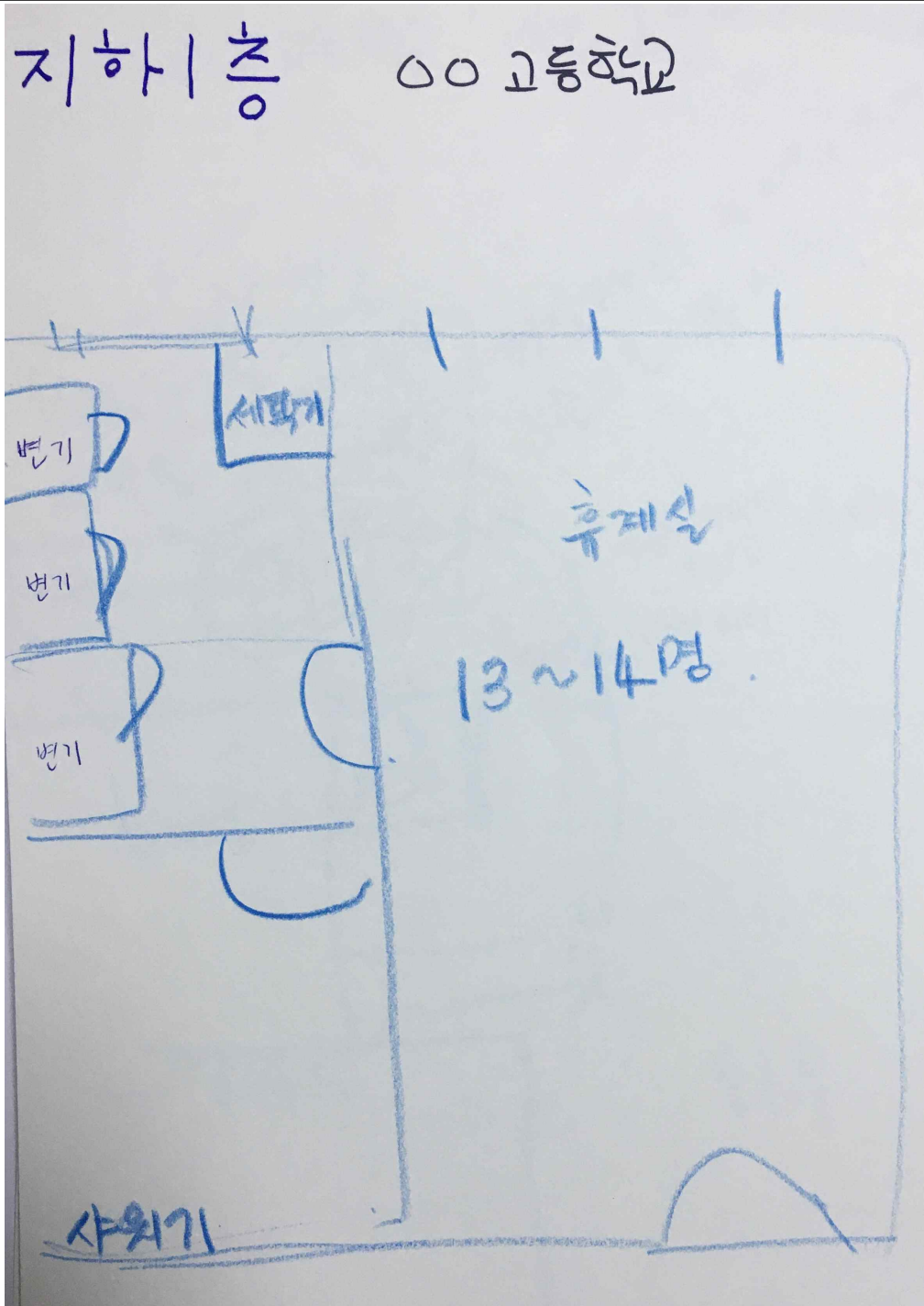
J 사업장 (학교 급식실) ① _ 면접 참여자 J



화장실 지도 설명 ①

<초등학교 조리실 옆 화장실과 휴게실>

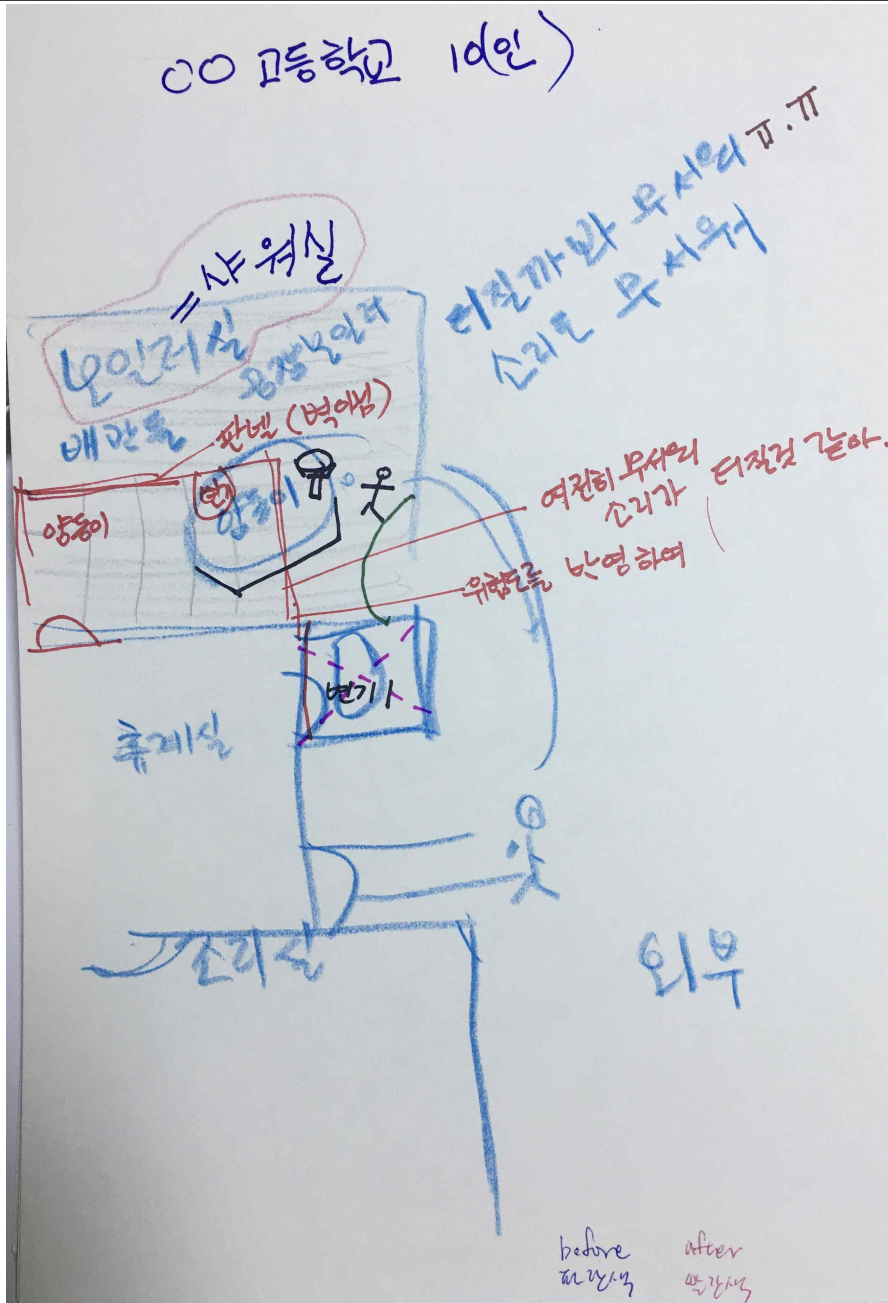
- 조리사와 영양사 7~8명이 이용(남는 교실 개조해서 만들어 큰 창문이 있고, 환기시설은 없음, 사람 수에 비해 비좁은 공간)
- 휴게실 거쳐 화장실 이용하는 구조는 동일함.
- 변기 1, 샤워꼭지 3, 세탁기, 세면대 1(세면대 위에 각종 세제 등 비치) → 공간 분리 없이 한 공간에 배치함.
- 쉬는 시간을 조리 시간 중간에 가지기 어려워 화장실과 샤워기 이용시간이 겹침. 생리대 갈 때 주저하게 됨. 변기 이용하는 사람 옆에서 샤워기 이용해야 함.
- 화장실과 휴게실은 위생을 위한 공간으로만 인식해서 '대변 금지' 라고 함.



화장실 지도 설명 ②

<지하 1층에 위치한 고등학교 화장실과 휴게실>

- 공사 후 화장실 개별 변기 분리 설치하고 샤워실과 공간 분리
- 조리사 13~14명이 이용하기에 부족한 공간이지만 현재 학교 급식실 화장실 중 가장 형편이 나은 편임.

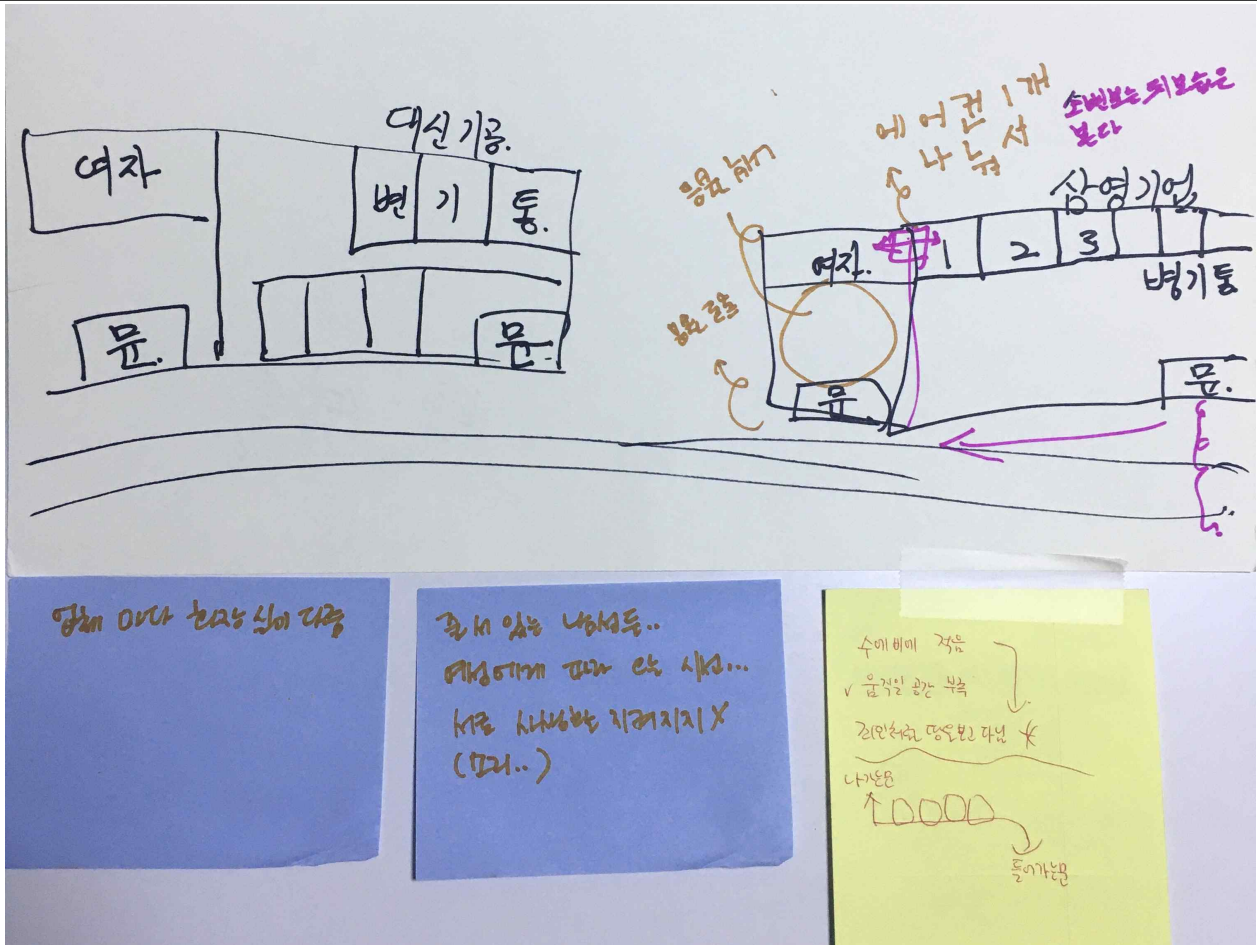


화장실 지도 설명 ③

<고등학교 지하에 위치한 급식실>

- 영양사 포함 10여 명의 조리사가 근무 함.
- 휴게실(환복) → 화장실 → 샤워실을 거쳐야 각각 이용 가능한 구조(다른 학교도 구조는 동일 조리실 옆 한쪽에 휴게실 위치)
- 공간이 부족해서 보일러실에 양동이 갖다 놓고 간이 샤워실을 만들어 놓음(보일러실 어둡고 큰 소리 나고, 좁은 공간에 쪼그리고 앉아 샤워해야 함)
- 빨간색 표시는 이후 공사해서 바꾼 걸 표현한 건데, 바뀐 것은 화장실 변기 위치랑 보일러실에 판넬로 칸막이 설치한 정도임.

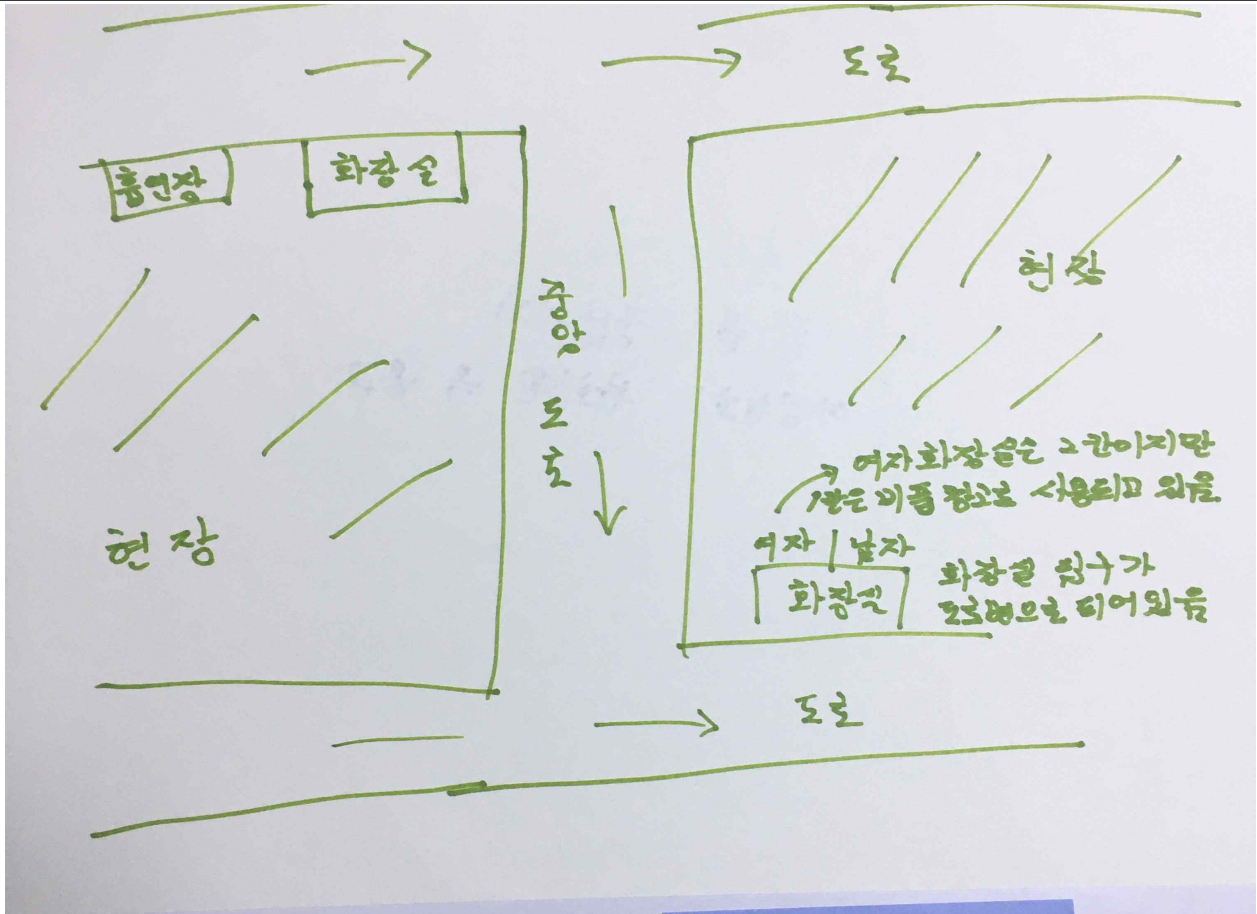
K 사업장 (플랜트) ① _ 면접 참여자 K1



화장실 지도 설명 ①

- ○○기공, ○○기업 업체 화장실 모습.
- 플랜트 현장에 들어오는 업체가 화장실(컨테이너)을 갖고 들어옴.
- 해당 업체 화장실에 해당 직원이 사용하는 방식임.
- 컨테이너 하나를 통째로 사용하지 않고, 절반을 가벽으로 나눠서 화장실을 성별 분리함. 그러다보니 에어컨 하나를 온전히 사용하는 것이 아니라 바람이 양쪽으로 흩어 나가는 식임. 그리고 소리가 다 들려서 사생활이 지켜지지 않는 문제가 있음.
- 남성 화장실의 경우 소변기 칸수에 비해 이용 인원이 많아서 일상적으로 화장실 문을 열어놓고, 그 뒷모습을 지나다니는 사람들이 볼 수밖에 없게 됨. 민망함.
- 이동 경로 상 남성 화장실을 지나가게 되어 있는데, 플랜트 현장에서 소수인 여성 노동자에게 따라 붙는 시선이 부담스러움.

K 사업장 (플랜트) ② _ 면접 참여자 K2



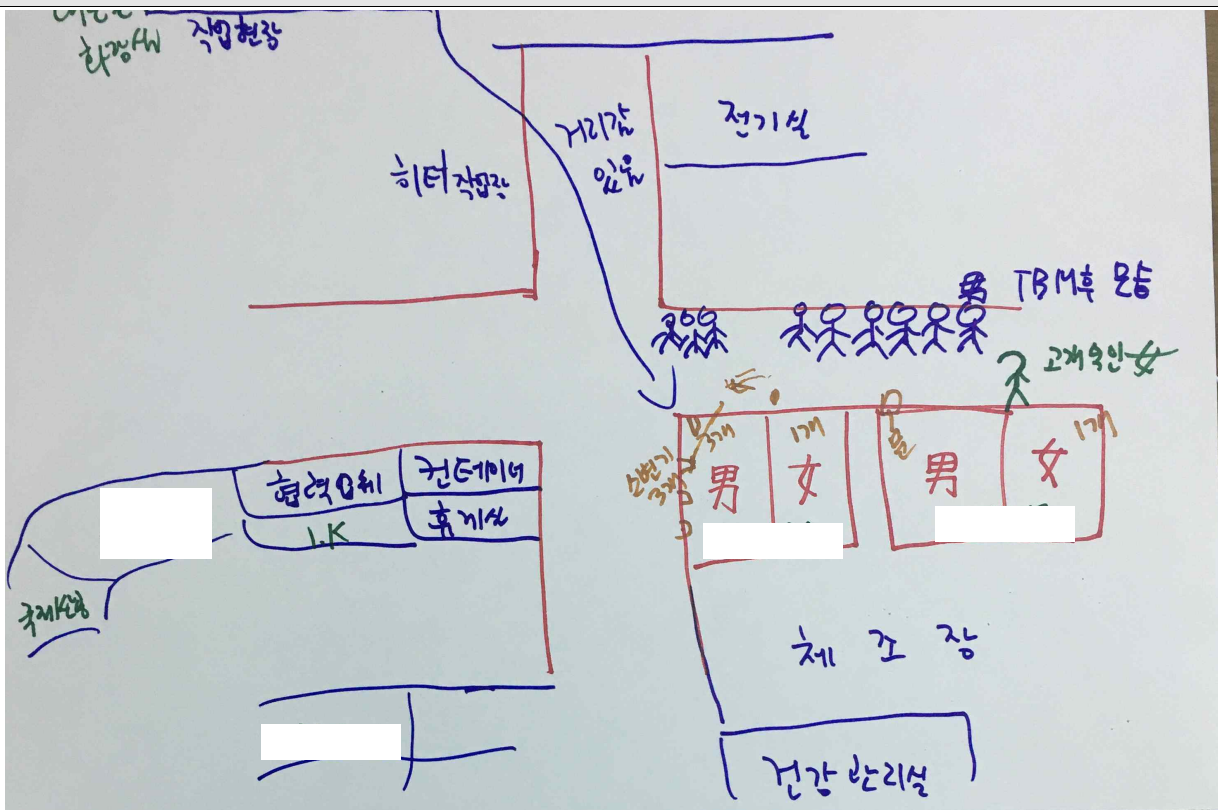
여자 화장실 사용하려면 기본 3~4명 정도 줄을 서야 합니다. 누가 대변을 본다면 그걸을 더 걸어야겠지요? 화장실 칸을 비품 창고로 생활하게 하니 화장실 문면의 구멍을 해야 합니다. 지금은 상황이 적지만 추후 3~4천 명 정도의 인원이 투입된다고 보면 여성 노동자 수도 500명

시상은 투입되는데 지금의 화장실 갖수로는 턱없이 부족하고 남성 노동자의 화장실이 더러워서 있어 남성 동지들의 소변 보는 모습도 여성 동지들의 눈이 보일거다

화장실 지도 설명 ②

- 여자화장실을 사용하려면 기본 3~4명 정도 줄을 서야 함. 대변을 볼 경우 줄이 계속 길어짐. (대기시간이 길어짐)
- 변기 칸수가 부족한데 그 중 한 칸은 비품 창고로 사용되고 있음. (여자화장실 2칸 중 1칸이 비품창고)
- 공사가 진척될수록 3~4천 인원 투입이 예상되며, 여성 노동자 수도 500명 이상 투입될 것임. 그렇게 되면 화장실 개수 절대적으로 부족.
- 화장실 입구가 사람들이 지나다니는 도로변으로 놓여져 있어, 소변보는 모습이 다 보임. (화장실 입구 위치, 시선, 장치 고려 x)

K 사업장 (플랜트) ③ _ 면접 참여자 K3



여성이 적은 협력업체에선 남여 휴게실 같이 써야 하는 경우도 있음.

여자 화장실 수 부족
죄인처럼 저절로
고개숙여지는 여성

7개 업체
7개 화장실

공용 화장실
동선으로 인해
남성이 뒤따르는
빈수밖에 없음.

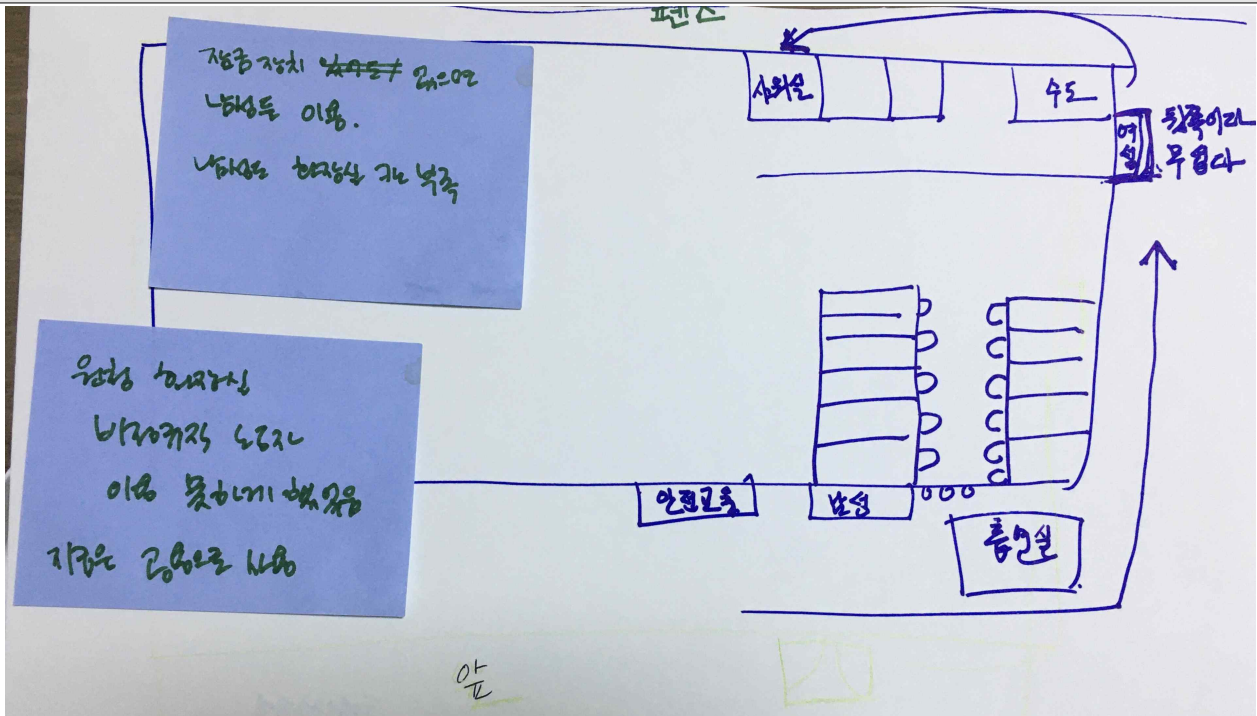
화장실 지도 설명 ③

- 플랜트 현장 전체적인 모습. 업체별로 놓여 있는 화장실 컨테이너와 위치.
- 해당 업체 화장실이 근무 현장에서 거리가 멀 경우 화장실 가기가 어려워짐.
- 여성이 적은 업체에서는 남녀 휴게실을 같이 써야 하는 경우도 있음.
- 남성 화장실 변기칸 3개, 소변기 3개/ 여성화장실 변기칸 1개 (개수 차이 확인)

화장실 지도 설명 ①

- 타워크레인 운행 중인 건설 현장(아파트) 모습.
- 타워크레인이 가운데 있고 양 쪽에 공사 중인 아파트가 위치 지워짐. 타워 한 대당 반경 120m. 총 250m 정도. 작은 현장이라 하더라도 이동 통로, 공간 등 고려하면 거리 500m 가량 됨.
- 화장실 유형은 컨테이너 또는 간이 화장실(이동식)임. 소변만 임시로 볼 수 있는 소변통(들통)이 놓여져 있음. 하반신만 가려지고 뒤쪽은 오픈되어서 다 보임.
- 원청 화장실 있는 건물에는 휴게실도 있음. 여성 화장실 변기칸 개수 보통 1~2칸. 큰 현장은 2~3칸 정도됨.
- 업체 직원용 화장실은 컨테이너 형이고, 거품형 대변기가 놓여짐. 수도 시설이 안갖춰지기 때문에. (남녀 각 대변기 1칸씩)
- 청소용 수도시설이 있는 경우 거기서 간단한 세면만 처리함. 불편하다보니 차 타고 집에 가서 씻음.

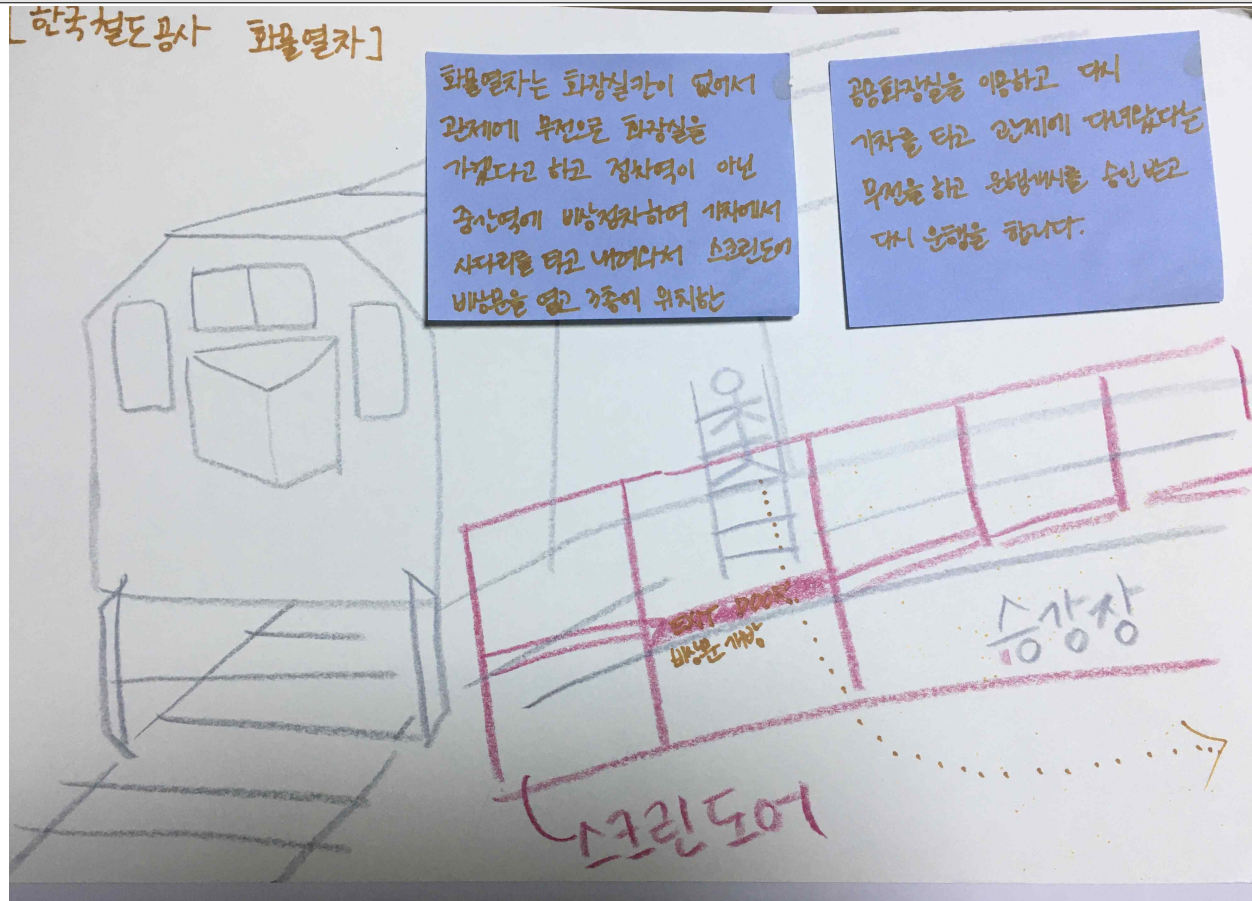
L 사업장 (건설 현장 : 타워크레인) ② _ 면접 참여자 L1



화장실 지도 설명 ②

- 원청 사무실 화장실을 업체 직원이 이용하지 못하게 했던 경험이 있었으나, 현장 조합원과 간부들이 요구해서 필요시 언제든지 사용하게 바뀜. 하지만 여전히 원청 직원의 눈치가 보임.
- 화장실을 가기 위해선 흡연실을 지나가야 함. 입구 위치도 펜스가 쳐져 있는 뒤쪽에 있어 불안함. 또한 남성들이 많은 경우 화장실에 가는 여성 노동자들에게 시선이 쏠림.
- 여성 화장실에 잠금 장치가 없어서, 이용 시 노출 우려가 있음.

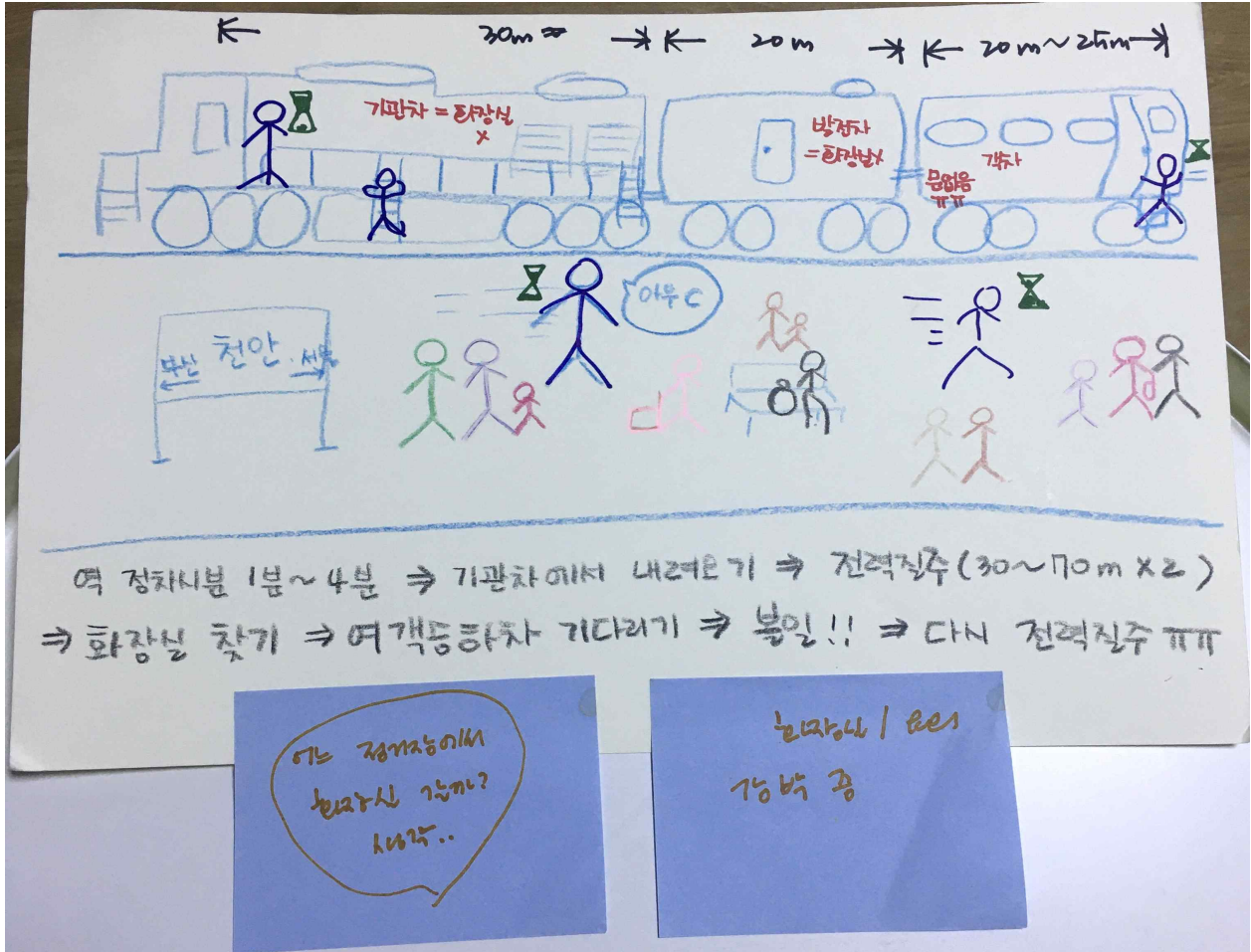
M 사업장 (철도 운전직) ①



화장실 지도 설명 ①

- 화물열차는 내부에 화장실이 없기 때문에 관제실에 무전으로 화장실을 가겠다고 이야기한 뒤에 정차역이 아닌 중간 역에 비상 정차해 기차에서 사다리를 타고 내려와 스크린도어 비상문을 열고 3층에 위치한 공용 화장실을 이용하고, 다시 기차를 타고 관제실에 다녀왔다는 무전을 하고 운행 개시 승인을 받은 뒤 운영을 재개함.
- 이 모든 과정을 관제 측에 알려야 한다는 부담감과 심리적 압박, 창피함이 공존함. 특히 무전을 치면 관련된 관계자가 다 듣기 때문에 특히 여성이 적은 운전직의 경우 누구인지 알게 되는 상황이 발생함.
- 안전장치로서 스크린도어를 설치했으나 기관사 입장에선 화장실을 급히 사용해야 하는 상황에서 스크린도어를 미는 과정이 추가되는 뿐임.
- 이동하는 자체에 동선이 길고, 시간이 오래 걸림.

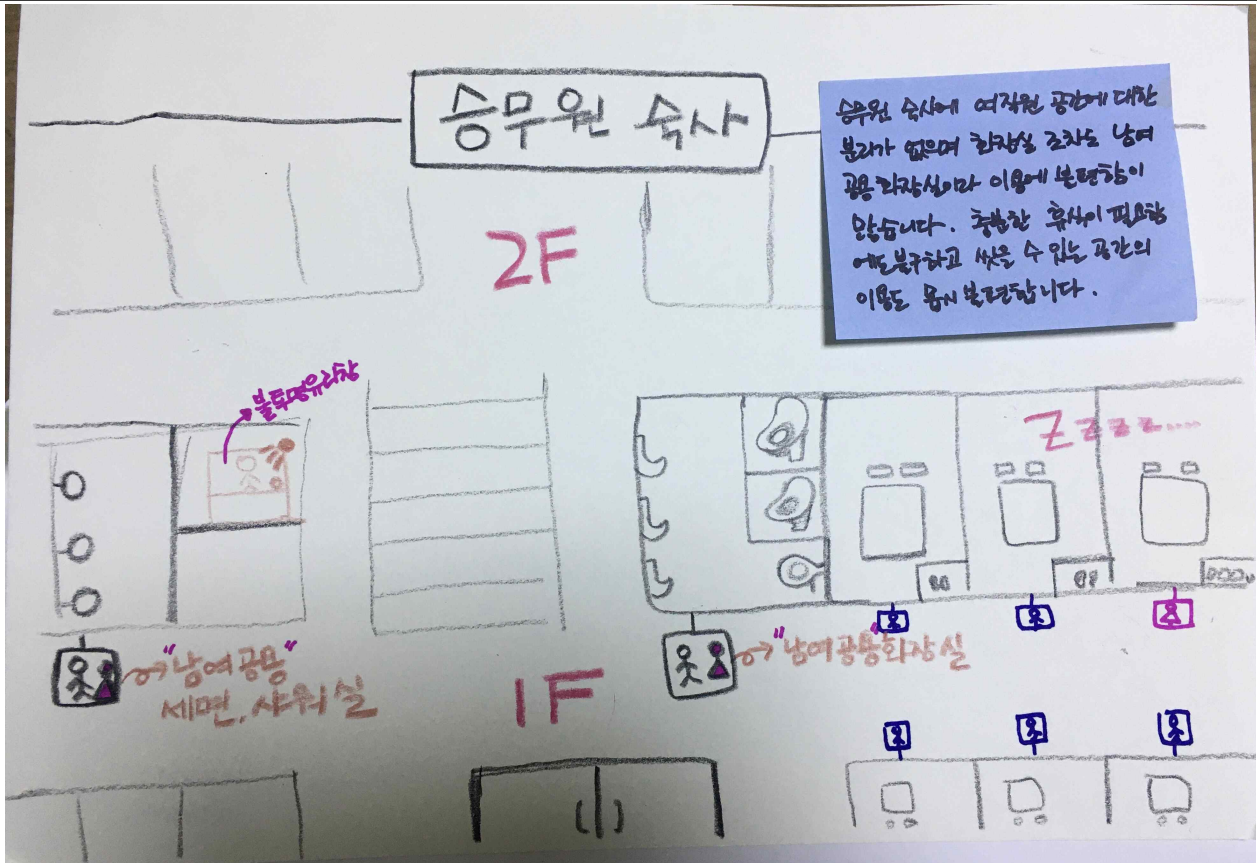
M 사업장 (철도 운전직) ②



화장실 지도 설명 ②

- 일반 승객 기차
- 역에 정차하는 시간이 1~4분 정도임. 화장실 이용을 위해선 기관차에서 내려, 화장실이 있는 칸까지 전력 질주해야 함. 화장실을 찾고, 승객들이 하차할 때까지 기다린 후 화장실에서 일을 본 후 다시 운전석이 있는 칸까지 전력질주 해야 함. 이 모든 과정을 기차가 정차한 시간 안에 해결해야 함.
- 화장실을 가고 싶을 경우 어느 정거장에서 화장실 이용이 가능할지 압박이 생기고, 운전 시 미리 계획을 세워야 함.
- 화장실 가는 게 쉽지 않기 때문에 기차 탑승 전에 미리 화장실을 다녀오는 습관이 생김. 혹은 화장실을 가고 싶다는 생각이 실제 용변을 보고 싶은 게 아니어도 날 때도 있음.

M 사업장 (철도 운전직) ③ _ 면접 참여자 M1



화장실 지도 설명 ③

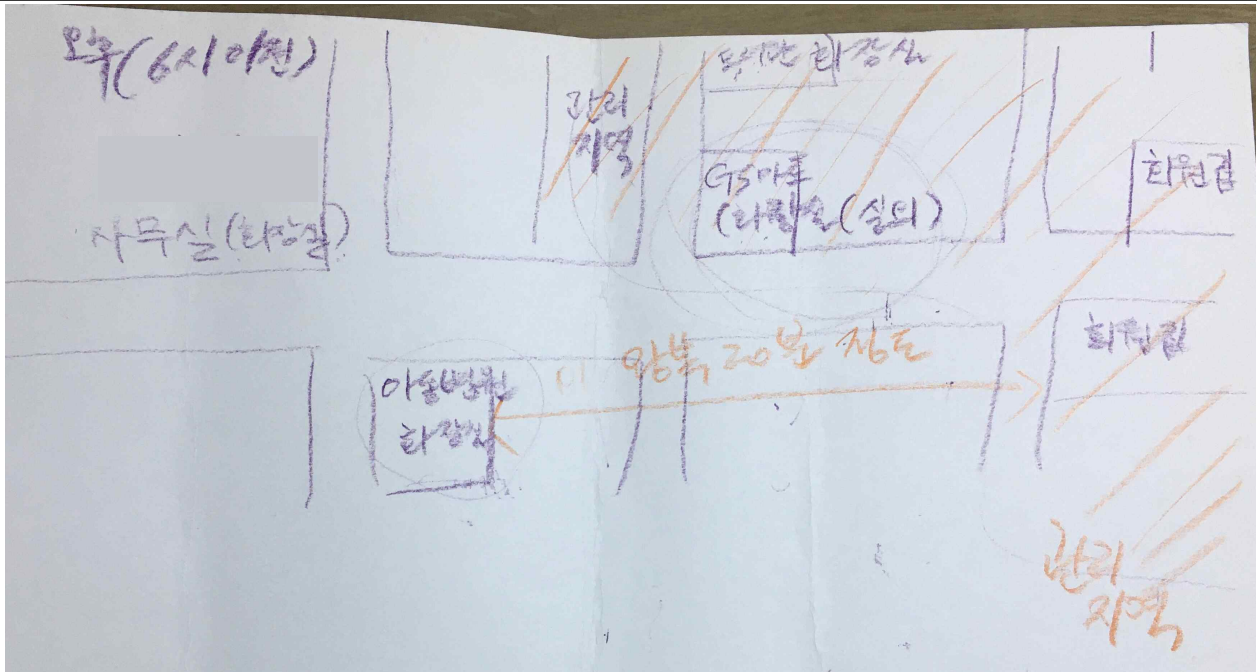
- ○○○역 승무원 숙소
- 승무원 숙사에 여직원 공간에 대한 분리가 안 되어 있음. (건물이 매우 오래됨.)
- 화장실도 공용이 아니라서 이용에 불편함이 있음. 이를 문제로 제기했으나 숙소 재건축이 연기됨. (노조 설명 추가 : ○○○역 GTX 개통 관련해서 환승센터 및 환승버스 정류장 등등으로 인하여 모든 신축이나 리모델링 관련해서 철도시설공단, 철도공사, ○○○구청, 국토부 등이 ○○○역 설계용역이 들어가서 ○○○ 숙소 관련 예산 및 부지 확보까지 진행했으나 중단된 상황임. ○○○ 숙소 예산은 ○○ 쪽으로 이전되어 ○○ 숙소 건립 예산으로 2020년 이미 집행됨) 언제 재건축이 될지 모르는 상황에서 임시로 남녀 화장실을 분리해서 사용 중임.
- 세면실과 샤워실이 남녀공용임. 불투명 유리창이라 실루엣이 보여서 여성들은 마음 편히 사용하기 어려움.



화장실 지도 설명 ①

- 경기도 ○○ 지역 (면접 참여자 관리 지역)
- 빗금 친 부분이 관리하는 학생이 있는 아파트 동임.
- 상가 화장실은 잠겨 있어서 사용 불가.
- 관리사무소 화장실을 주로 이용함. 저녁 6시 이후에는 잠겨 있어서 사용 불가함. 관리사무소에 있는 화장실 왔다 갔다 하는데 15분이 소요됨. 보통 학생 한 명 방문해서 수업하는데 걸리는 시간이 15분임. 도중에 화장실 가려면 학생과 약속한 시간이 늦어져 참을 때가 많음.

N 사업장 (학습지 교사) ② _ 면접 참여자 N1



화장실 지도 설명 ②

- 오른쪽 하단에 빗금 친 부분이 면접 참여자의 관리 지역임.
- 학습지 관리사무실이 가까이에 있는 지역이어서 관리사무실 화장실 이용 가능함.
- 사회복지관과 병원 화장실 등 이용 가능하나 왕복 20분이 걸려서 참을 때가 많음. 만약 이용하게 될 경우 스케줄이 밀리는 문제가 발생함.
- 일부 화장실의 경우 실외, 지하에 위치해 이용이 꺼려짐.



화장실 지도 설명 ③

- 경기도 ○○ 지역 (면접 참여자 관리 지역)
- 표시한 동이 모두 관리지역
- 상가와 관리사무소 화장실 이용함. 하지만 고객 집과 동선이 멀어서 이용이 쉽지 않음.

N 사업장 (학습지 교사) ④ _ 면접 참여자 N2



화장실 지도 설명 ④

- 경기도 ○○ 지역 (면접 참여자 관리 지역)
- 주택가, 별 모양(☆) 표시가 회원 집임.
- 주택가라 공중화장실이 없음. 가까운 공중 화장실까지 동선이 멀어서 이용 잘 못함.
- 아파트 관리실에 있는 화장실은 비밀번호를 안 알려줘서 사용 못함.

연구 보고서

여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향

한국노동안전보건연구소

2021.03
