

**자 료 집**

**여성노동자 일터 내 화장실  
이용 실태 및 건강영향 연구 토론회**

**┃ 일 시 : 2021년 3월 4일 목요일 14시**

**┃ 장 소 : 프란치스코 교육회관 710호**

**(ZOOM 온라인 방송)**

**주관·주최 전국민주노동조합총연맹, 한국노동안전보건연구소**



온라인 (ZOOM) 참가신청 <http://bit.ly/여성노동자토론회>

\*코로나로 인해 현장참가신청은 별도로 받지 않습니다

## 여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구 토론회

2021년 3월 4일 (목) 14시 | 프란치스코 교육회관 710호

### 발제

김규연 (직업환경의학 전문의, 한국노동안전보건연구소 회원)  
이나래 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)

### 토론

권수정 (금속노조여성위원장)  
여민희 (서비스연맹 학습지노조 재능지부장)  
이현정 (민주노총 노동안전보건국장)  
황수옥 (한국노동사회연구소)  
오정원 (산부인과 전문의)

주최 및 주관  민주노총 여성위원회 | 한국노동안전보건연구소

# 목 차

Ⅰ 발제문 「여성노동자 일터 내 화장실 이용실태 및 건강영향 연구 결과」	5
- 김규연 (직업환경의학 전문의, 한국노동안전보건연구소 회원)	
- 이나래 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)	
Ⅰ 토론 1 권수정 (금속노조 부위원장)	40
Ⅰ 토론 2 여민희 (전국학습지산업노동조합 재능교육지부)	44
Ⅰ 토론 3 이현정 (민주노총 노동안전보건국장)	47
Ⅰ 토론 4 황수옥 (한국노동사회연구소)	53
Ⅰ 토론 5 오정원 (산부인과 전문의)	61

## 순 서

시간	내용	발제 및 토론자
14시~14시05분 (10분)	인사말	
14시10분~15시 (50분)	연구 내용 발표	한국노동안전보건연구소
15시~15시10분 (10분)	휴식 시간	
15시10분~15시20분 (10분)	일터에서 화장실 경험과 여성노동 건강권 과제 1 - 고정 사업장 유형	권수정 (금속노조 부위원장)
15시20분~15시30분 (10분)	일터에서 화장실 경험과 여성노동 건강권 과제 2 - 이동·방문 사업장 유형	여민희 (전국학습지산업노동조합 재능교육지부)
15시30분~15시40분 (10분)	화장실은 사소하지 않다	이현정 (민주노총 노동안전보건국장)
15시40분~15시50분 (10분)	성인지적 산업안전보건제도의 해외 사례	황수옥 (한국노동사회연구소)
15시50분~16시 (10분)	여성노동자 화장실 경험과 여성건강 과제	오정원 (산부인과 전문의)
16시~16시30분 (30분)	질의응답 및 참가자 토론	

**【발제문】**

**여성노동자 일터 내  
화장실 이용실태 및 건강영향 연구 결과**

**김규연** (직업환경의학 전문의, 한국노동안전보건연구소 회원)

**이나래** (한국노동안전보건연구소 상임활동가)

# 여성노동자 일터 내 화장실 이용 실태 및 건강영향 연구 결과 발표

김규연(직업환경의학전문의를, 한국노동안전보건연구소 회원)

이나래(한국노동안전보건연구소 상임활동가)

1

## 순서

1. 연구배경 및 방법
2. 연관 법제도 정책 분석
3. 단체협약 조사 주요 내용
4. 설문조사 결과
5. 질적조사 결과
6. 결론 및 제언

2

# 연구 배경 및 방법

---

3

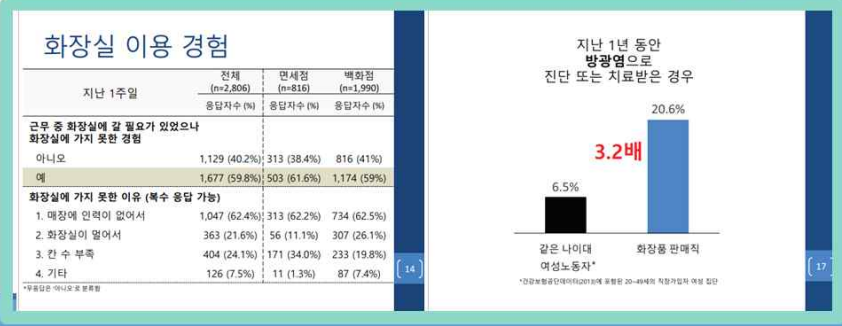
## 연구 배경

---

- 화장실 문제는 인간으로서, 일하는 사람으로서 존엄의 문제이며 동시에 건강에 직결되는 중요한 문제임에도 일터에서는 고충처리 수준으로 여겨지거나 심지어 별거 아닌 일로 치부되어 노동환경 측면이 아닌 개인의 문제로 다뤄지는 것이 일반적
- 일상적으로 여성노동자가 흔하게 경험하면서도 중요한 문제가 화장실을 둘러싼 것이지만 그동안 구체적인 연구가 없었고, 그나마 언론을 통해 흘러져 있던 경험들이 드러나고 있는 수준

4

"내가 다닌 현장에는 남녀 공용 화장실만 있고 숫자도 적어 항상 남성들과 마주친다. 작업시간에 화장실이 급할 경우엔 몇백미터씩 떨어진 원청 사무실로 가야 하는데, 화장실 한번 다녀오면 30분 정도 시간이 걸려 관리자 눈치를 봐야 하기에, 최대한 참았다가 점심시간이나 퇴근시간에 화장실까지 미친 듯이 달리는 경우도 많다. 탈의실도 남성들과 컨테이너를 함께 쓰는 경우가 많아 마음 놓고 옷을 갈아입을 곳이 없다. 그래서 대부분의 여성노동자들은 집에서부터 작업복을 입고 출퇴근을 하는데, 퇴근할 땀 옷에서 나는 땀 냄새 때문에 주위 사람들의 눈치를 봐야 하고 수치심을 느낄 때가 많다."(플랜트건설현장 일용직 노동자 고현미씨)



## 연구 배경

### 해외 연구 사례

- 클린룸에서 일하는 노동자들은 오염을 방지하기 위해 특수복을 착용하고, 작업장에 들어가기 전 특수한 형태 (air-wash)의 소독을 해야 하기에, 일부 노동자는 스스로 수분섭취를 제한하고 화장실을 가지 않기 위한 시도를 하게 되는데, 이는 요로감염(UTI)의 위험 요소가 됨.

*J Occup Health* 2002; 44: 229-233

**Journal of Occupational Health**

### Urinary Tract Infection among Clean-Room Workers

Jian-Nan Wuu<sup>1</sup>, Shih-Bin Su<sup>2,3</sup> and How-Ran Guo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Family Medicine, Chie-Mei Foundation Hospital, Tainan Science-Based Industrial Park Clinic, Chie-Mei Foundation Hospital and <sup>2</sup>Graduate Institute of Environmental and Occupational Health, Medical College, National Cheng Kung University, Tainan

**Abstract:** Urinary Tract Infection among Clean-Room Workers: Jian-Nan Wuu, et al/Department of Family Medicine, Chie-Mei Foundation Hospital—Many high-tech industries do some manufacturing processes in clean-rooms to ensure high quality and yield. To prevent contamination, workers need to put on special clothing and go through certain cleaning procedures before entry. Therefore, some workers do not drink water, urinate, and try to go to environment, Occupational health, Industry, Working women.

To ensure high quality and high yield, many high-tech industries do some manufacturing processes in so-called "clean-rooms" conditions. In clean-rooms, the dust particles in the air were controlled to extremely low levels, and the temperature and the humidity are maintained at



## 연구 배경

### 해외 연구 사례

- 대부분의 클린룸 노동자는 여성(71.3%)이었으며 교대 기간 동안 식수의 빈도가 낮았음.
- 클린룸 노동자들에게서 높은 UTI 유병률(6.2 % vs. 2.5 %,  $p = 0.008$ )이 관찰됨.
- 성별 연령, 식수 빈도, 클린룸 근무 경험은 중요한 위험 요소 ( $OR=18.3$ , 95% CI : 4.1~82.1)로 확인됨. 근무 중 3회 이상 화장실 방문은 보호 인자 ( $OR=0.3$ , 95% CI : 0.1~1.0)로 확인됨



7

## 연구 배경

- 본 연구는 여성노동자들이 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 노동환경, 문화, 인식 등 여러 측면에서 이 문제를 접근해보고자 함

8

# 연관 법제도 정책 분석

9

## 연관 법제도 주요 내용

### 화장실의 정의

- 공중화장실 등에 관한 법률에서 공중화장실, 개방화장실, 이동화장실, 간이화장실, 유료화장실에 대해 각각 정의함. (공중화장실 정의:공중(公衆)이 이용하도록 제공하기 위하여 국가, 지방자치단체, 법인 또는 개인이 설치하는 화장실)
- 안전보건공단은 가이드를 통해 화장실은 대·소변을 해소할 수 있는 변기와 손 등을 씻을 수 설비 등을 설치한 공간으로 정의함. (사업장 세면, 목욕시설 및 화장실 설치운영 가이드, 2019)
- 일터 내 화장실에 대해 구체적으로 정의하고 있는 법은 존재하지 않음. 다만, 공사예정금액 1억원 이상 건설공사, 공중화장실 등 법률에 의해 정해진 사업장, 대형상가 건물의 공용화장실을 일터 화장실로 이용한다든지, 이동/방문 중 개방화장실을 이용하는 경우 공중화장실 등에 관한 법의 적용을 받을 수 있음.

10

#### 공중화장실 이용에 관한 법률 (2004년 제정)

- 법 적용 받는 화장실의 경우 성별 분리 필수, 일정 규모 이상의 화장실은 여성화장실의 대변기 수가 남성화장실의 대소변기 수의 1.5배가 되어야 한다고 정의.

#### 산업안전보건법

- 제5조 쾌적한 작업 환경의 조성 및 근로조건 개선 조항
- 제 64조 도급인의 사업장에서 일하는 노동자에게 위생시설 등 필요한 장소를 제공해야 한다.
- 시행규칙 제 81조 특정 업무에 필요한 시설 규정(화장실, 세면, 세탁, 탈의, 수면 시설)
- 공사예정금액 1억원 이상의 건설공사 현장은 반드시 화장실을 설치해야한다.

#### 사업장 세면/목욕시설 및 화장실 설치 운영 가이드라인 (노동부 지침, 2019)

- 건설공사의 경우 발주자가, 사업주로 하여금 세척시설 및 화장실을 설치/운영하도록 예산을 포함한다.
- 같은 장소에서 근무하는 용역/파견 노동자, 수급인의 노동자, 입점업체 판매노동자 등 직접 고용관계에 있지 않은 노동자도 화장실을 사용할 수
- 있도록 한다.
- 판매직의 경우 고객전용 화장실 지정해서 직원들의 사용을 금지해서는 안된다.

11

## 해외 사례

### 독일

- 관련 법을 통해 세세하게 규정해두었음. (작업장 위생에 대한 기술규정)
- 공간 면적, 작업장과의 거리, 변기대수(동시 사용률)
- 대변기/소변기와 이용 노동자의 조건과 환경을 고려한 규정  
(예: 소변기는 바깥에서 보이지 않는 위치에 설치하고, 소변기 사이에 간이 칸막이를 설치할 것을 권장.)
- 배수구 악취차단기, 조도, 천정높이, 물품 보관, 난방, 환기, 청소 및
- 관리 운영, 소독 등

12

•건설현장의 경우 별도 규정을 통해 기준 마련

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행 규칙 (고용 관련 편의시설 설치 또는 이용 조치에 관한 기준)	작업장 위생에 대한 기술규정(ASR)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것</li> <li>2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것</li> <li>3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 이동형 단독변기칸은 10. 15일~ 4. 30일까지 난방 할 수 있어야 한다.</li> <li>- 화장실 또는 이동형 단독변기칸에서 작업장까지의 이동 거리는 100m 보다 가까워야 한다. 건설현장의 구조상 이것이 불가능한 경우에도 (예: 고층 건물의 파사드 작업, 터널 안의 건설현장, 운하 건설작업, 도로건설현장) 화장실까지의 이동 시간이 5분을 넘어서는 안 된다. (도보 또는 회사가 제공한 교통수단을 이용)</li> </ul>

13

## 시사점

- 산재 예방을 목적으로 하는 법에 '화장실'이라는 단어는 등장하지 않음.
- 공중화장실법으로 공중화장실 설치 의무 규정하고 있기는 하나, 일터와 노동자들의 조건과 환경을 고려하여 준용하기엔 제한적임.
- 사업주 역시 안전보건의 책무로 이해하고 작업환경의 주요한 요소로 고려해야 하나 '편의시설' 수준으로 생리적 해결만 하면 되는 것으로 운용할 가능성이 높음.
- 노동부에서 최근 가이드라인을 만들어 배포하기도 했으나, 실제 얼마나 실효성 있게 적용되고 이후에 관리감독이 이뤄졌는지 미지수임.
- 일터에서 화장실은 필수적으로 마련되어야 하며 이동/방문 형태와 같은 최근 다변화 되는 조건을 고려한 일터 화장실 정의와 법적 규제, 관리감독이 필요해보임.

14

# 단체협약 조사 결과

15

## 단체협약 조사 결과

- 대상: 면접조사 사업장 단체협약 중심으로 작업형태별로 나누어 분석함.
- 분석 내용: 기초 노동조건(노동시간, 휴게, 휴가 등), 조합원 교육, 노동안전보건 사항, 생리휴가, 임신/출산, 조합원 인권 보호 등으로 구성.

직종	단체협약 체결시점	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

16

## 1. 기초 노동조건에 관한 단체협약 조항

### 1) 노동시간과 휴게시간 관련 규정

- 근로기준법상 규정 그대로 차용하여 주5일, 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정.
- 휴게시간의 경우 1일 기준 1시간 혹은 2시간(점심시간 1시간, 1시간 근무 후 7.5분씩 추가 부여) 등의 형태, 특수고용노동자 F 사업장 (학습지교사)의 경우 휴게시간 조항이 없음.

### 2) 질병으로 인한 휴식에 관한 규정

- 일정 기간 초과시 병가, 질병 휴직 사용에 대해 진단서 첨부토록 규정. (A, B, C)
- 개인 연차 먼저 소진하는 것을 조건으로 함. (B)
- 일용직이라는 고용형태의 경우 장기간 휴직에 관한 규정은 없으며, 병가규정이 있으나 무급. (D, E)
- 휴가, 휴직 규정이 존재하지 않음. (F)

### 3) 실질적 휴가 사용을 위한 인력유지 관련 규정

- 사용자에게 적정 인력 확보 의무를 부여하는 경우는 2곳 (A, B) 이나, 강제조항이 아님.

### 4) 복리 후생에 관한 규정

- 모두 화장실에 관한 규정은 없음.
- A 사업장은 학교급식기본법 준수하도록 규정하여 옷장 및 샤워시설에 대해 적용함.

17

## 2. 교육에 관한 단체협약 조항

### 1) 노동조합 자체 교육시간 관련 규정

- 6곳 중 4곳(A, B, C, E)이 노동조합 자체 교육시간 부여(유급) 조항이 있으며 교육 시간은 분기별 4시간, 연간 8시간, 연 1회로 다양함.

### 2) 노동안전 교육 관련 규정

- 산업안전보건법상 의무교육으로 명시되어 있음.
- 노동조합 자체 교육시간 활용해 노동자 건강권 교육을 어떻게 하는지에 따라 인식이 달라질 수 있음.

### 3. 생리휴가, 출산, 육아 등에 관한 사항

- F 사업장 제외하고 생리휴가 규정이 있음. 그 중 유급은 D 사업장만 해당. C사업장의 경우 당일에도 생리휴가를 통보할 수 있도록함.
- 임신, 출산, 육아에 관한 규정이 있는 사업장은 남녀고용평등법 및 근로기준법상 규정을 따름.

### 4. 노동안전보건에 관한 규정

- 산업안전보건법을 상회하는 내용이 모두 없음.
- 고객응대 사업장인 B, C는 감정노동자 보호 규정이 있으며, 매년 1일의 유급휴가 부여, 안식휴가 부여 등이 있음.

18

### 3. 기타 조항

#### 1) 조합원 인권 보호 조항

- 조합원이 사용하는 화장실, 탈의실 등 사생활 침해할 수 있는 장소에 감시장비 설치할 수 없도록 함. (A)

#### 2) 차별 금에 관한 규정

- 6곳 중 4곳이 규정이 있으나 '성별, 장애, 임신 또는 출산, 가족 상황, 성적 지향, 병력 등'과 같은 세부 내용이 있는 곳은 1곳에 불과함. 그 외에는 장애, 임신 또는 출산, 가족 상황, 성적지향, 병력과 같은 내용은 미포함.

#### 3) 노동자간담회 등 노사 소통에 관한 사항

- 4곳이 단체교섭 외 노사 소통에 관한 규정이 있으며 그 중 2곳은 반기별 1회 이상 노사간담회를 학교장이 운영하거나 월 1회 노사간담회를 진행하는 것으로 되어 있음.

#### <시사점>

- 화장실 시설, 이용 시간의 자율성 등 규정은 전체 단체협약에 존재하지 않음.
- 노동자의 안전과 건강을 위한 사항은 산업안전보건법상 규정을 차용하는 정도임.
- 교섭 안건으로 다뤄지고, 단체협약을 바꿔 나가는 노동조합 활동 필요.
- 여성노동자 건강권은 연령, 생애주기 등 다양한 조건에 따라 달라짐. 이를 고려한 규정 마련.

# 설문조사 결과

## 설문조사 내용 및 개요

- 총 14개의 산별 노조에서 총 889명이 설문에 참여
- 관리직, 전문(기술)직, 사무직, 생산직, 운수직, 건설직, 판매 및 대인서비스직, 청소·시설관리직 등 다양한 직종과 직군이 참여
  - 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 필요함

21

## 설문조사 내용 및 개요

	가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
보건의료의 속성 (WHO)	충분한 양의 공중보건, 보건의료 시설, 보건의료서비스, 보건사업 을 이용할 수 있어야 한다.	모든 사람이 차별 없이 보건의료 기관과 해당 서비스에 접근 가능 해야 한다.	모든 보건의료시설과 서비스는 의료 윤리적, 문화적으로 사회구성원이 받아들일 수 있는 수준이어야 한다.	모든 의료기관과 해당 서비스는 과학적·의학적으로 양질의 서비스를 제공하여야 한다.
본 연구에서의 질문	- 화장실까지의 거리가 너무 멀지는 않은가? - 화장실 칸수(갯수)는 충분한가? - 화장실을 이용할 수 있는 휴게 시간이 충분히 주어지는가?	- 원할 때 화장실 방문이 가능한가?	- 화장실이 해당 근무지의 여성에게 적합한 형태인가? - 화장실 사용과 관련된 내부 규칙 또는 관습이 여성에게 적절한가?	- 화장실은 사용하기에 충분히 깨끗하고 위생적인가? - 화장실을 사용할 때에 안전상의 문제를 느끼지 않는가?

22



## '일정한 공간'군의 화장실 사용 (1) 화장실 시설 충족 정도 및 접근성

- 주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내에 화장실이 있는지를 묻는 질문에 응답자의 13.08%가 '없다'고 응답함
  - 화장실에 대한 접근성을 확인하기 위한 질문으로, 100명 중 13명은 화장실에 대한 접근성이 떨어지는 것으로 예측할 수 있음

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

주로 업무를 수행하는 장소에서 1~2분 거리 내 화장실 유무

23

## '일정한 공간'군의 화장실 사용 (1) 화장실 시설 충족 정도 및 접근성

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

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

화장실 도착 후, 1~2분 이상의 대기 시간 유무

24

# '일정한 공간'군의 화장실 사용

## (1) 화장실 시설 충족 정도 및 접근성

- 직군마다 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 것을 선호하는 경우가 있고, 그 반대인 경우가 있음
  - 예를 들어, 보건의료계열 노동자의 경우 직원용/고객용 화장실이 분리되는 것을 선호
  - 백화점 판매서비스 노동자의 경우 직원들이 고객용 화장실을 사용할 수 있기를 희망함
  - 때문에 직원용/고객용 화장실 분리여부 및 이로 인한 화장실 사용 불편에 대한 부분에 대해서는 별도의 직군별 조사가 추가적으로 필요할 것으로 보임

25

# '일정한 공간'군의 화장실 사용

## (2) 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 멀리 있거나 인근에 없다"로 확인됨

	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

근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부

	1순위	2순위	3순위
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

근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유

## '이동/방문'군의 화장실 사용 (1) 근무 중 원할 때 화장실 사용 가능 여부

- '이동/방문'군의 경우 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 57.76%로 절반 이상을 차지함
- 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 확인됨

	빈도 (명)	백분율 (%)		1순위	2순위	3순위
조금의 불편함도 없이 가능한 편이다.	12	7.45	사용 가능한 화장실이 너무 멀리에 있거나 인근에 없다.	38	33	16
대체로 가능한 편이다.	56	34.78	사용 가능한 화장실을 찾기가 너무 힘들다.	23	35	19
대체로 불가능하다.	72	44.72	화장실 시설이 더럽거나 불편해서 가고 싶지 않다.	1	5	33
전혀 가능하지 않다.	21	13.04	화장실에 갈 시간이 없다. (업무량 문제 포함)	30	16	19
근무 중 원할 때 화장실 사용이 가능한지 여부			회사로부터 이동 경로를 통제받고 있어서 화장실 방문이 쉽지 않다.	1	3	5
			근무 중 원할 때 화장실을 사용하지 못하는 이유			

27

## '이동/방문'군의 화장실 사용 (2) 개방형 화장실이나 공중 화장실 이용

- 응답자의 86.34%에서 근무 중 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답함
  - 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 많았음
  - 또한 응답자의 62.28%가 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낀 적 있다고 응답함

	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

외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움

28

## 화장실 실태 평가 – ‘일정한 공간’ 군

가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
<p>○ 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.</p> <p>○ 100명 중 13명은 화장실의 시설(숫자)가 절대적으로 부족한 환경에서 근무하고 있다는 것으로 예측됨.</p>	<p>○ 근무 중 원할 때 화장실을 사용하는 것이 대체로 불가능하거나 전혀 가능하지 않다는 응답이 응답자의 13.53%로 확인됨.</p>	<p>○ 직원용/고객용 화장실이 분리되어 있는 경우는 응답자의 35.47% 정도로 1/3이 조금 넘는 수준임.</p> <p>○ 주로 사용하는 화장실이 성별로 분리되어 있지 않은 경우가 711명 중 31명(4.36%)로 확인됨.</p>	<p>○ 대부분의 경우 휴지, 비누/물비누, 거울, 세면대, 핸드타월, 휴지통, 수도 정도의 가장 기본적인 물품/시설은 갖추어진 화장실을 사용하는 것으로 확인됨.</p> <p>○ 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.</p> <p>○ 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.</p>

29

## 화장실 실태 평가 – ‘이동/방문’ 군

가용성 (Availability)	접근성 (Accessibility)	수용성 (Acceptability)	질 (Quality)
<p>○ 10명 중 9명에 가까운 이동/방문 노동자가 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용하고 있음.</p> <p>○ 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.</p> <p>○ 비율이 크진 않지만, 자비로 커피를 사서 카페 내의 화장실을 사용하는 등 자비 부담을 택하는 경우나, 집에 다녀오는 경우도 있는 것으로 확인됨.</p>	<p>○ 조금의 불편함도 없이 화장실을 언제든지 사용 가능하다는 응답은 7.45%에 불과함.</p> <p>○ 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.</p>	<p>○ 개방형 화장실이나 공중 화장실을 사용해본 경험이 있는 138명 중 절반이 넘는 80명이 남녀가 구분되지 않는 화장실을 사용한 경험이 있다고 응답함.</p>	<p>○ 외부 화장실 사용으로 인해 겪는 어려움을 묻는 질문에서, 비위생적 시설로 건강상 우려가 있다는 응답이 많았음.</p> <p>○ 응답자의 62.28%가 개방형 화장실이나 공중 화장실에서 안전 문제를 느낀 적 있다고 응답함.</p>

30

## 건강영향

- 화장실 이용과 관련된 건강 영향은 응답자의 48.3%가 느낀다고 응답
- 근무 중 화장실 이용과 관련하여 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한 하는 정도는 각각 전체의 36.9%, 30.3%로 적지 않은 노동자들이 화장실 이용문제로 인해 수분 섭취 및 음식물 섭취를 제한하고 있음

31

## 건강영향

- 화장실 이용 정도에 따라 이용 어려움군과 이용 쉬움군으로 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 집단간의 차이가 있음

	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%)

### 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 수분 섭취 제한 경험

	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%)

### 근무 중 화장실 이용 가능 정도와 음식물 섭취 제한 경험

32

## 건강영향

- 58.9% 응답자가 화장실과 관련된 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답함
  - 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 파악됨
  - 화장실 이용 어려움 군에서 91.0%가 심리적인 문제가 발생하는 편이라고 응답하였으며 이용 쉬움군에서 49.8%만이 심리적인 문제가 발생하는 편이라 응답함
  - 따라서 노동자 개인이 느끼는 화장실 이용 가능 정도에 따라 심리적인 문제 및 감정에 영향을 받는 것으로 드러남

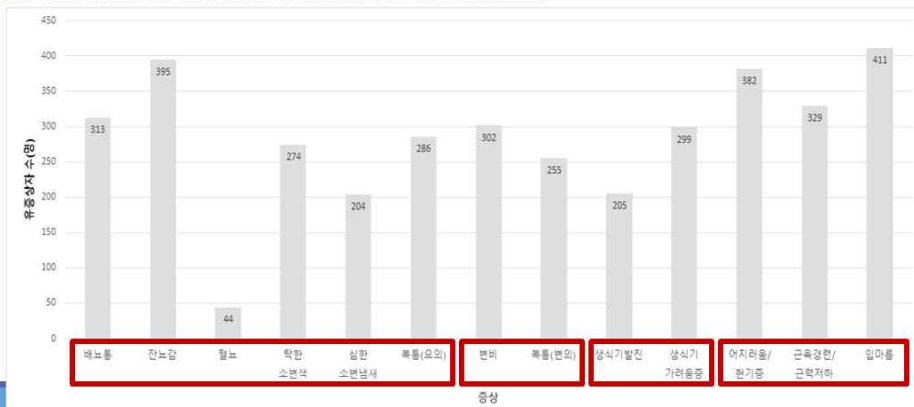
	그런 편이다	그렇지 않은 편이다
이용 쉬움	331(49.8%)	334(50.2%)
이용 어려움	172(91.0%)	17(9.0%)

근무 중 화장실 이용 가능 정도와 화장실 사용과 관련된 심리 문제 발생

33

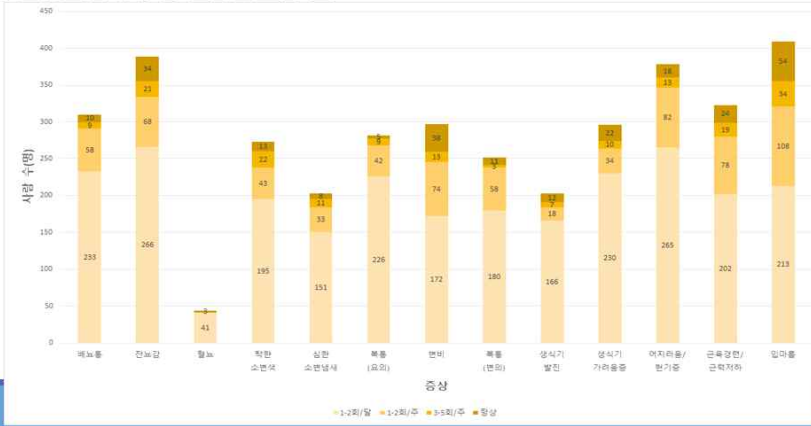
## 건강영향

- 최근 1년간 화장실 이용과 관련되어 발생한 증상 및 조치



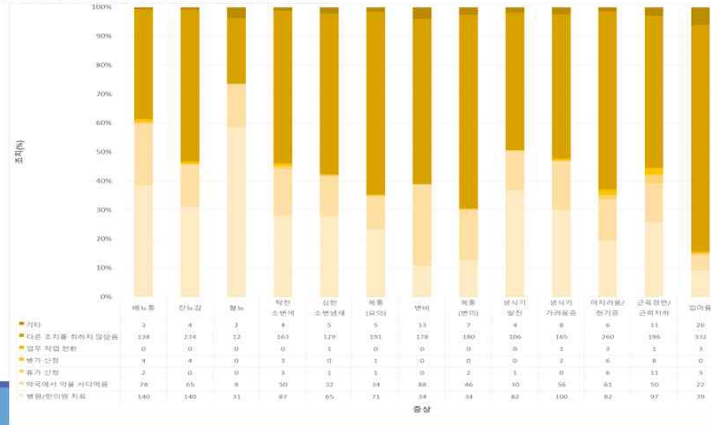
# 건강영향

## ·화장실 이용과 관련된 신체 증상의 빈도



# 건강영향

## ·화장실 이용과 관련된 신체 증상에 대한 조치





# 건강영향

·비노생식기계 질환에 대한 병가 사용



37

# 건강영향

증상	증상유무	이용 위용	이용 어려움	p-value
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%)	
박한 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%)	88 (46.0%)	<0.001
	없음	527 (81.8%)	101 (54.0%)	
요외로 인한 복통	있음	158 (24.9%)	121 (66.1%)	<0.001
	없음	479 (75.1%)	62 (33.9%)	
위장관계 질환 변비	있음	196 (30.8%)	104 (56.5%)	<0.001
	없음	441 (69.2%)	80 (43.5%)	
위장관계 증상 변위로 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%)	
머지러움/헛기증	있음	243 (38.2%)	135 (73.0%)	<0.001
	없음	393 (61.8%)	50 (27.0%)	
발수 증상 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%)	

화장실 이용 가능 정도 별 증상 유무

질병	진단 유무	이용 위용	이용 힘들	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	566 (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%)	

화장실 이용 가능 정도 별 유병률

38



# 질적조사 결과

---

39

## 질적 연구 분석 1) 개요

---

질적 연구 방법 : 면접조사, 화장실 지도 그리기, 화장실 일지 총 3가지의 연구 방법을 시도함.

### 1. 면접조사

일터의 화장실에 대한 여성노동자들의 평가와 인식, 건강 문제, 어떤 이유로 화장실에 가기 어려운지, 개선방안을 파악하고자 함.

일터의 화장실 차별 문제를 살펴보기 여성 외 소수자(장애여성, 성소수자)의 경험을 청취함.

### 2. 화장실 지도그리기

면접 참여자가 근무하고 있는 노동환경, 일터의 화장실 환경과 문제점을 파악하고 토론할 수 있도록 '지도'를 그려봄.

### 3. 화장실 일지

여성노동자들이 근무 날, 쉬는 날 각각 몇 번, 어떻게 화장실을 이용하는지 비교해 드러나지 않은 화장실 문제에 대해 파악하고자 함.

40

## 질적 연구 분석 2) 참여자 구성

### 참여자 구성

•일터와 노동 유형에 따라 화장실 이용 경험이 다르게 나타날 것을 고려하여 업종, 직종, 업무 유형, 연령, 고용 형태, 근속년수, 여성질환 경험 여부 등을 기준으로 참여자를 구성함.

•조사 기간 : 2020년 6월~11월

### 참여자 정보 (총 15개 사업장, 40명 인터뷰)

•생산 및 기술 : 제조업 생산직, 서비스업, 학교 급식, 제과점업, 건설업, 여객 운송업 운전직

•고객 대면 : 금융 및 보험업, 콜센터, 백화점 면세점 판매직, 항공 승무

•이동 및 방문 : 학습지 교사, 수도검침

•소수자 : 장애여성, 성소수자

41

## 질적 연구 분석 [1] 화장실을 둘러싼 구조적요인

### 1. 노동자의 힘을 약화시키는 노동환경

#### 1) 쉴 틈 없는 노동강도

- 생산량을 위한 노동시간 배치 : 정해진 시간 안에 여유율이 전혀 없는 상황의 반복

- 만성적인 인력부족

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. (E)

- 1인 매장 대체 인력 부족: 물 마실 틈도 없고, 병가/휴가 사용에 제약

- 성과관리 : 끊임 없는 성과 관리, 기업의 통제 도구

말 그대로 이제 그 판매한 양에 대한 걸 평가하는 거고 그리고 이제 두 번째로는 고객들이 계약을 체결한 다음에 어느 정도 유지를 했냐에 대한 부분도 보기도 하고요. 그리고 이제 뭐 아까 말했던 것처럼 고객들의 민원이 들어오는 양이 어느 정도냐 뭐 이런 것도 보기도 하고 (E2)

42

## 2) '여성 노동력' 의 저평가와 성별분리 배치

- 저임금과 쉬운 해고 -> 여성노동 문제를 이루는 주요 특징

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 전이니까 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 \*\*공단처럼 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.

- 고객응대 직종에 여성노동자 배치 -> 지점 축소, 인력부족 -> 같은 일터지만 성별로 다른 결과

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)

43

## 2. 여성노동자에 대한 차별적 인식과 구조

### 1) 차별 경험

- 채용 성차별 : 여자, 나이

(중략) 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. (I4)

- 화장실 및 샤워실 설치에서 성차별

: 실외 근무 특성상 적당한 거리와 개수로 현장마다 화장실이 설치되어야 하지만, 남성 샤워실만 설치하는 경우를 경험.

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)

44

## 2) 일터에서 '여성'이라는 위치

- 성차별이 '능력'의 문제로
- 승진차별과 남성 관리자

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

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)

- '여성'이 고려되지 않는 일터 -> 고용불안과 더불어 일하는 동안 낮은 자존감을 내면화하는 기제로 작동, 정당한 권한과 요구가 어려워짐.

그러니까 괜히 또 그러니까 만약에 "저 지금 수술받아야 되는데 병가 좀 내주세요." 그러면 딱 본 다음 이제 "이 나이에 병가 내게 생겼네." 뭐 이런 식으로나 그럼 관두라고, 관두라는 말은 안 하겠지만 그렇게 년지시 얘기할 것 같기도 하고 하여튼 그런 느낌도 있고 또 그전에도 한 번 그런 느낌 받은 적이 있었어요. (I4)

45

## 3) 소수자가 경험하는 일터

- 성별분리 화장실만이 일터의 화장실 문제를 전부 해결할 수 있을까?
- 일터는 '표준화'된 몸과 건강수준, 성별규범을 전제로 구성
- 성별 및 기타 정체성과 무관하게 모든 사람의 존엄성이 지켜지고, 안전하며, 배제되지 않는 공간을 어떻게 구축해나갈 것인가의 질문 필요.

서비스 직종에 취업을 한 친구였는데 원래 고객 응대 할때 이름표에 그냥 이름만 써있고 성별은 안 써있었대요. 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)

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. (P1)

46

## 질적 연구 분석 [2] 화장실 이용 조건과 환경

### 1. 화장실 이용 시간의 자율성 침해 문제

- 화장실 이용 시간의 자율성 침해 문제는 노동자의 노동시간 규율과 밀접한 관련이 있음.
- 만성적 인력부족, 기계의 속도에 맞춘 작업 매뉴얼, 노동조건을 결정할 수 있는 듯 위장한 고용형태(특수고용, 프리랜서 등) 등이 원인이 되어 더 강력한 통제력이 되고 있음.

- 최소인원 근무, 1인 근무
- 2시간 마다 10분 휴식, 5분 단위 반복 작업
- 물 섭취 제한, 최대한 참기, 안마려워도 그냥 쥐어짜기

“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)

47



학습지 교사의 화장실 지도

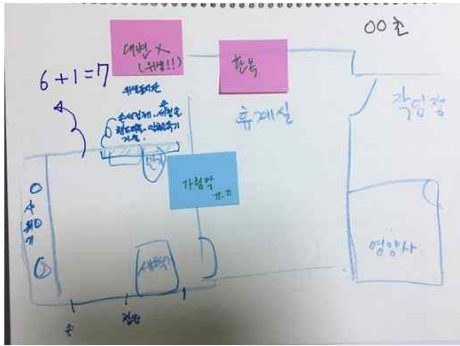
- 업무 중 관리사무소 화장실을 이용하는데 왕복 15분 = 회원 한 명 관리 시간

“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)

48







J 사업장 화장실 지도와 사진

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 고려되었지 않죠. 그러다 보니까 12명이 됐든, 5명이 됐든 화장실 번기가 하나예요. 그러다 보니 일상다반사로 누가 볼일을 봐도 볼수록 들어가는 것이 너무나 당연하게, 근데 사실은 저희들도 민망한 거는 뭐냐면 그러니까 생리대를 교환 해야 되거나 이럴 때는 서로가 정말 좀 아나다 싶죠. (J)



## ② 화장실 접근성 문제

- 사업장 내 긴 동선

: 화장실 접근과 관련해 거리가 밀접한 관련있음.

: 일정한 장소에서 근무할 때 1~2분 거리에 화장실이 없고, 사업장이 입점한 건물에 화장실이 없어 건물 밖까지 이동해서 일을 보러가야하고, 이동 중 상황에 따라 화장실 접근성이 달라지는 경우 등.

- 유니폼, 환복 등 기타 : 복장 규제는 있으나 필요한 시간은 고려되지 않음.

"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 땡치고 나오면 옷 갈아입고 더더 일단. 다 거기로 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 쓸 수가 있나? 화장실을 갔다 올 수 있나? 그래서 진짜 처음 들어와선 화장실도 못 가고." (B3)

- 성적 대상으로 인한 이용 장벽

"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 "안된다."고. 집 안으로 들어가는 거니까 싫어하시더라고요. 그러니까 왜냐면 사생활 쪽으로 들어가는 거니까" (O1)

53

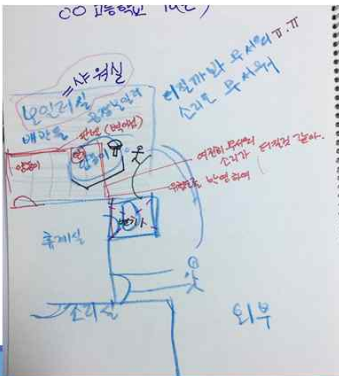
## ③ 화장실 시설 문제

- '휴게실 개념'이 아닌 오로지 용변 해결만을 위해 조성된 화장실이라는 공간 -> "소변만 딱!" (L2)

- 화장실을 이용할 때 항상 느끼는 '불안감' -> 이동/방문 노동자의 경우 불특정 다수가 사용하는 공간을 이용한다는 점에서 두려움.

- 화장실의 편의시설은 위생과 안전 문제를 갖춰야 '덤'으로 생각.

- 차별적 공간으로 화장실 : 젠더 차별, 원하청 관계에 따른 위계 관계, 사회적 신분에 따른 차별



화장실 시설 개선을 요청했더니 보일러실에 얇은 판넬로 가림막을 세운 후 변기 1개와 양동이, 수도 1개를 설치했다. 화장실을 이용하거나 샤워할 때 터질듯한 보일러 가동 소리를 감당해야 한다. (J 동료 화장실 지도)

54





#### L 사업장 간이 화장실

- 여성 기사가 운전하는 타워 아래에 ‘말통’(남성용 간이 소변기)을 설치해 이동할 때마다 신경이 쓰임.
- 모두에게 안전하고 건강한 노동환경인지 의문.

“사람들이 이 환경에서 일하는 사이에 가장 가운데가 여기 타워니까, 타워 밑에 소변기를 설치하는 경우들이 꽤 있죠. 그러면, 내려오다가 보이면, 소리를 지르죠.” (L2)

55

## 질적 연구 분석 [3] 화장실 이용 관련 건강문제

### 1. 화장실 이용 제약으로 인해 발생하는 건강 문제

- 흔히 알려진 방광염 외에도 (출혈성)방광염, (급성)신우신염, 하혈 경험, 과민성방광 문제 호소, 월경 중 곤란함 등 질환과 증상의 경험이 확인됨. (업종, 직종, 연령, 근속년수 망라하여)

#### 출혈성 방광염 (C1, C2)

제가 방광염을 달고 살았어요. 영업점에 있을 때. 방광염 혹시 걸러보셨었어요? 되게 괴롭거든요. 진짜 미치거든요. (D)

저도 방광염은 그냥 갖고 있고, 컨디션 안 좋으면.... (I2)

급성 신우신염 걸려서 입원 한 적이 있어요. (M3)

56

- 계절적 요인과 작업환경, 원할 때/필요할 때 화장실을 가지 못한 경우 질염과 같은 생식기질환, 소화기계질환 등까지 영향을 받고 있음이 확인됨.

아니면 하혈도 심하게 거의 뭐 생리를 한 달 내내 하는 친구들도 있었거든요. 그런 친구들은 가서 치료하는 약을. (H1)

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)

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)

57

#### 반복되는 질환과 고통

- 치료를 위해 수분섭취가 반드시 필요하지만 대부분이 수분섭취 조치 제한적인 조건에서 근무. 개인이 감당하는 방식으로 애초에 물을 마시지 않는 방법으로 화장실 가는 것을 스스로 통제함.

그렇다고는 하더라고요. 근데 뭐 알아도 할 수 있는 게 아니잖아요. 이제 그러니까, 그리고 항상 그런 건 아니고 좋아졌다, 나빠졌다, 나타났다 하니까. (I3)

그냥 참거나 아니면 아예 물을 안마시고. (M1)

#### 정신적 건강에도 안좋은 영향 미쳐

- 질환이 발생했을 때 화장실을 이용하지 못하는 조건은 정신건강에도 악영향을 미침. 불안, 우울, 자기 자신을 탓하는 상황이 반복적으로 발생. 특히 불안정노동을 수행하는 중장년여성노동자에게 개인이 견뎌야 하는 것, 한편에선 자기 노동에 애정과 가치 평가를 절하하는 상황으로 이어짐.

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 할 수도 없고요. (O1)

그래도 그냥 아줌마니까 좋은 직장이라고 생각하고, 애로사항을 이길 수 있을 만큼. (O1)

58

### 화장실 가지 못하는 조건에 맞춰진 여성노동자의 몸과 삶

- 퇴근 후 몰아서 가는 화장실

: 근무 중엔 화장실을 가지 않거나, 혹은 요의를 느끼지 못하기도 함.

: 근무 종료 후 30분 간격으로 가기도 함.

- 휴일엔 가고 싶을 때 자유롭게, 출근 날은 최소한으로 가는 화장실

- 땅에 밟는 순간 반응하는 생리현상과 난처함

근데 이게 저희 아는 여자 기사님들 얘기를 들어보면 타워에서 화장실 가고 싶다는 욕구를 잘 느끼지 않는다. 단, 내려오면 대부분 똥다. 땅에 발을 닿는 그 순간에 지리는 경우가 좀 있지. (L2)

- 분 단위에 맞춰진 생리 현상

59

## 2. 생애주기 변화에 따른 화장실 이용과 건강 문제

여성의 생애주기에 따른 신체의 변화와 고려되어야 할 조건들이 반영된 화장실 이용 경험이 드뭄. 월경, 임신, 출산 등 전생애에 걸쳐 나타날 수 있는 변화들이지만 화장실은 이를 고려한 환경과 이용 조건이 조성되지 않음.

- 월경 중인 여성 노동자의 몸과 화장실

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 꼼짝하기 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)

저 같은 경우는 아버님이 집에 있으신 회원집이 있어요. 그럼 저는 한 달에 한 번씩 빨리 뭘가를 해소 할 데가 없는 거예요. 그래서 꼭꼭 참다가 결국은 일어났는데 제가 앉아있는 방식에. (N3)

60

- 완경은 여성노동자에게 업무에 집중할 수 있도록 하는 '기쁜 일'로 여겨짐.
- 반면 임신한 여성 노동자의 사례는 면접에서 청취하기 어려웠음. 임신출산 휴직제도를 사용하는 경우, 근기법에 따라 임신 중 여성에게 금지하는 직종(야간근로, 휴일근로 제한) 등 화장실 문제에서 잠시 벗어날 수 있게 해주는 효과가 있음.
- 이보다 영향이 더 큰 것은 여성노동자가 임신을 하게 되면 직장을 그만두기 때문임. 임신한 여성 노동자가 안정적으로 근무할 조건이 마련되지 않을 경우 스스로 노동시장에서 벗어나기도 함.
- 그러나 '근로자'에서 벗어난 특수고용노동자의 경우 이러한 제도의 사각지대에 놓여 재생산권 침해를 겪고 있음.

### 3. 치료 과정에서 겪는 어려움

- 병원이 인근에 있어도 가지 못하는 상황이 흔함. 병원에 갈 시간이 마련되지 않음. 인력부족으로 인해 병원에 가는 것이 동료에게 '피해'라고 생각해 스스로 참거나 주말에 이용.
- 건당 수수료 체계의 임금으로 인해 병원에 가는 시간보다 일하는 시간을 선택하게 됨. -> 유급 병가 제도 부재, 산재 처리의 어려움, 비노기계 질환 및 여성 질환에 대한 시선
- 결국 치료 시기를 놓쳐 더 큰 질환으로 발전.
- 여성이 불편한, 도움이 되지 않는 다라는 성차별 인식이 공고한 일터의 분위기도 영향을 미침.

네. 근무를 했던 친군데 화장실을 어쩐 거긴 더욱이 현장에 있다 보니까 일 하다가 중간에 "저 화장실 갔다 올게요." 하면 어쩐든 다른 사람한테 피해를 준다고 생각을 할 수 있어서 그냥 무작정 참더라고요. 어쩐든 병원 갔다 오고 사람들 아니까 이야기 하고 가라 그랬더니 미안하고 눈치 보여서 못가겠다고 계속 참더라고요. 너 그렇게 하면 계속 더 아프지 않냐, 그리고 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. 어쩐든 업무 중이 아닌 시간을 이용해서 치료를 받았던 것 같아요. (C1)

그리고 여성에 대한 이해도 여기가 분명히. 다른 데는 "아휴 여성이랑 타는 게 불편해. 그래서 여성이 불편해." 라는 걸... (M3)

#### 4. 화장실 이용하지 못해 발생한 건강문제에 대처하는 방식

• 화장실 해결은 주로 개인이 알아서 감당하거나, 동료의 선의에 기대는 방식으로 해소함.

• 여성노동자 간에 '중요한 정보'로 인식되어 이동/방문 노동자들에게 인수인계 사항 중 하나임.

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)

그렇죠. 얘기해줘야지. 인수인계 받을 당시에도 이렇게 다니다가 "여기 화장실은 열려있어. 여기 산업단지 쪽에 화장실 여기 있다." 이렇게 얘길 해주세요. (O2)

• 화장실 문제 해결을 위한 공동의 대응도 이어져

: 울산시 '공중화장실 위치정보 제공 서비스' 시행

: 인력에 맞춰 생산량 조정 -> 노동강도 낮추기

: 노동조합의 현장 조사 활동, 직접 부딪혀 화장실 차별 해소하기

원청 사에 있는 것들이 화장실이 없어서 2층에 올라갔더니 "원청에 여직원이 여기 올라오시면 안 돼요." 이랬다는 거예요. (중략) 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)

63

## 결론 및 제언

64

# 결론 및 제언

---

## 1. 노동강도 완화

- 적정 노동시간과 인력 충원, 휴게시간 보장, 근무 환경에 맞춘 휴게시간의 현실화
- 여성노동자에게 집중된 저임금, 불안정한 일자리 바뀌어야

## 2. 여성노동자 건강문제에 대한 인식 변화와 사회화

- 1) 화장실 문제도 '건강권' 문제라는 인식확대
- 2) 여성 질환에 대한 인식 개선 : 질병의 사회적 의미 되찾기
- 3) 일터에서 '표준, 정상성'의 기준 바꾸기

65

## 3. 법제도 기준 및 환경 개선

- 1) 일터의 화장실 기준 마련 필요
- 2) 설계 단계에서부터 화장실 설치가 고려되어야
- 3) 이동/방문 노동자를 고려한 공중화장실 운영 계획 마련
- 4) 노동자 개념의 확장

## 4. 노동조합의 역할

- 1) 여성노동자 건강권 문제 실태 확인 및 의제 발굴
- 2) 여성노동자 건강권 교육 필요
- 3) 성인지적 노동안전보건 활동 : 근골격계질환 유해요인조사, 위험성평가 등 고려
- 4) 노동조합 간부에 여성 참여 강화 : 교섭위원, 산업안전보건위원회 등 활동 참여

66

## 여성노동자들의 문제를 말하자!

[스트레이티] 女 노동자들에게 하자신느은 이으 캐무

는쿠팡

입력 2021-02-21 20:57

“진짜 하나씩 다 생각한다.  
이야기 하다 보니까 갑자기 이야기 하다 보니까.”

(연구 면접참여자의 구술)

공장 호  
50대 사

등록 2021-02-17 오후 1:31:50  
수정 2021-02-17 오후 1:31:50

가 가

67

# 감사합니다

WWW.KILSH.OR.KR

KILSHLABOR@GMAIL.COM

68

## 【토론문 1】

우리는 다른 곳에 있지만 모두  
똥오줌을 참으며, 안마려워도 쥐어짜며, 물을 안먹으며 일하고 있습니다.  
우리는 빵과 장미, 그리고 화장실이 필요합니다.

화장실문제를 통한 여성노동자들의 연대를 위해

권수정 (금속노조 부위원장)



우리는 다른 곳에 있지만 모두  
똥오줌을 참으며, 안마려워도 쥐어짜며, 물을 안먹으며 일하고 있습니다.  
우리는 빵과 장미, 그리고 화장실이 필요합니다.

화장실문제를 통한 여성노동자들의 연대를 위해

금속노조 부위원장 권수정

### 1. 금속노조 여성노동자 화장실 이용 관련 사례

1) 기아자동차 광주공장 사례 - “2003년 입사했을 때부터 줄곧 생산라인에 여성은 저 혼자였어요. 15년 동안 저 혼자 여성이다가 2018년 사내하청여성노동자들이 정규직으로 채용되면서 지금은 60여명 있어요. 제가 가는 곳마다 여성화장실을 만들고 여성탈의실도 만들어야 되는 거예요. 도장공장가면 도장공장에 여성화장실이 없고, 배치 전환되서 3공장 갔을 때도 제가 가서 만들어졌고, 1공장으로 왔을 때도 제가 와서 만들었어요. 처음에 배치되면 화장실이 없고, 있어도 너무 멀어서 가기가 어려웠죠. 나는 여자기 때문에 힘이 없어서 일을 못한다는 소리를 들을까봐. 그런 소리 듣는 게 싫어서 나는 남성들 한 대할 때 두 대세대 더 해야 한다는 생각으로 했어요. 처음에는 화장실이 없으니까 사무실 화장실을 다녔는데 멀어가지고. 주변에 같이 일하는 분들이 천천히 다녀오라고 해서 다행이었지만, 자주 갈수는 없잖아요. 눈치 보이고. 내가 없는 동안 다른 사람들이 도와주고 있는거니까. 천천히 오라고 해도 눈치가 많이 보이죠.”

(1981년생 기아자동차 광주공장 김00 )

2) “2015년 제가 입사했을 때는 노동조합이 없었어요. 저는 회사를 오래 다니고 싶은데, 12시간동안 화장실 가는 것도 참으면서 허덕허덕 일해야 하니까 힘들었어요. 오래 다닐수 있는 회사를 만들고 싶어서 노동조합 만들었어요. 처음에 입사했을 때는 12시간 맞교대를 했는데, 밥 먹고 오면 기계3대가 생산한 물량이 쌓여있어요. 따라잡아야 하는데, 그게 힘들었어요. 쉬는 시간이 따로 있는 게 아니고, 누가 교대해 주는 것도 아니고, 그러니까 그냥 화장실 급할 때만 얼른 다녀오는 거예요. 내가 쉬는 만큼 계속 내 앞에 검사해야 할 물량이 쌓이니까. 불량률이 많이 나오면 밥 먹을 시간도 없었어요.”

(1976년생 금호HT 변00)

3) “노동조합 가입한지 3년되었어요. 노조 설립할 때 같이 가입했어요. 2017년 11월 26일. 필리핀, 베트남, 한국사람 48명 정도가 조합원이에요. 노동조합 가입해서 라인

에 정수기가 생겼어요. 화장실도 남녀공용으로 사용하다가 분리해서 해주겠다고 해요.”

(1973년생 아성프라텍 실0)

## 2. 사례를 통한 시사점

### 1) 기아자동차 광주공장 사례의 시사점

- 2003년부터 15년 동안 생산공장에 여성은 혼자 ; 제조업 대공장 정규직 일자리는 여성을 취업에서 배제한다. 금속노조 18만 조합원 중 대략 6%가 여성
- 화장실을 만들어도 거리가 멀거나, 부족한 사례는 아직도 보고되고 있다.
- 화장실갈 때 눈치를 본다 ; 누군가의 배려에 의해 화장실을 가면 안된다. 나의 행위로 아무도 불편하지 않아야 비로소 나도 편하다.
- 남성의 몸을 기본값으로 설계된 라인에 소수의 여성이 일하며 발생하는 여러 가지 문제중 하나가 화장실, 생산현장의 노동환경에 대한 성인지 관점에서의 점검이 필요하다.
- 금속노조 기아자동차지부는 올해 전 공장에 여성화장실을 추가로 설치하기 위한 요구안을 만들기 위해 실사 파악을 하고 있는 중인데, 관련 기준이나 매뉴얼이 없어서 수치화된 매뉴얼을 요구하고 있음.

### 2) 금호HT 사례의 시사점

- 화장실 가는 것도 참으며 허덕허덕, 화장실 급할 때만 얼른, 불량이 많이 나오면 밥 먹을 시간도 없다 ; 화장실이 있어도 못가는 노동강도, 가학적인 노무관리
- 노동조합 설립하게 된 이유 중 하나가 화장실
- 화장실문제는 건강권 뿐 아니라 노동권, 인권의 문제.

### 3) 아성프라텍 사례의 시사점

- 필리핀 출신 여성노동자 : 결혼이주로 한국에 와 아이들이 10대가 되어 돈을 벌러 공장으로 나오는 여성노동자들. 국적은 한국.
- 노동조합에 가입하고 3년동안 싸워서 얻은 성과가 화장실을 남성과 분리하는 것. 그동안은 여성과 남성이 공용으로 사용했고 위생상태 심각했음. 부족하고 더럽고 불안하고.

## 3. 화장실을 통한 여성노동자들의 연대를 기획하자! / 우리는 빵과 장미, 그리고 화장실이 필요합니다.

- 1) 우리는 모두 다른 곳에 있지만, 모두 똥오줌을 참으며, 안 마려워도 쥐어짜며, 물을 안 먹으며 일하고 있다.

2) 기아자동차지부에서 올해 사례를 만들면 금속은 이것을 확장해서 전사업장을 점검하고 요구하여 쟁취할 수 있다. 이 과정에서 수치화된 매뉴얼을 남기고 이것을 근거로 법제화를 요구해 볼 수 있다.

3) 위 사례 외에 금속노조의 LG케어솔루션은 이동 방문사업장이라 학습지 노동자들과 동일하게 특수고용이고 동일하게 화장실 이용의 어려움을 호소한다. 가정집에 방문이라는 특성으로 은폐된 곳에 남성고객과 있는 경우 불안함도 있다. 고객에 의한 성희롱이 발생했을때의 대응도 어렵다.

이동방문 특수고용 여성노동자들의 연대를 어떻게 기획할까? 뭘 같이 할까?

- 공공화장실 요구
- 기자회견, 사례발표, 캠페인
- 한두번이 아니라 연중 기획이 가능할까?
- 민주노총 여성위 외에 다른 여성단체들과 연대는 어떻게 조직해야 할까?

4) 이주여성노동자들에 대한 호명, 이주 언니들의 화장실은 어떨까?

- 주체의 목소리를 들을 수 있을까? 집도 없는데....ㅠㅠ
- 심지어 비닐하우스에서 얼어 죽는 이주 여성노동자의 화장실은 어떤 모양일까?

**【토론문 2】**

**여민희** (전국학습지산업노동조합 재능교육지부)

## 여민희(전국학습지산업노동조합 재능교육지부)

학습지 노동조합의 2019년 실태조사에 의하면 학습지회사(구몬,대교,웅진,재능,기타)의 학습지 교사의 구성은 여성이 91%, 평균 나이는 48세, 평균 근속기간은 11년, 위탁 계약직 98%, 방문교사 94%, 평균 수업은 3.6일입니다. 설문에 응답한 약 62%의 학습지교사가 화장실 이용의 불편함으로 방광질환을 경험하였다고 답하였습니다.

“선생님, 화장실은 저기 관리사무소 건물밖에 없으니 시간표와 동선 잘 정리해서 관리사무소까지 다녀올 시간을 미리 확보해 놓으세요.”, “이 지역에는 화장실 갈 곳이 없으니 OO 회원집을 이용하시면 될 거예요. 그렇다고 매주 이용하면 눈치가 보이니 적당히 다른 집도 알아보고 가급적 뭘 먹지 않는게 좋을거예요.”

학습지 교사들이 새로운 지역을 인수인계할 때 생계수단인 회원의 정보만큼이나 중요한 것이 생리적인 문제를 해결할 화장실 정보입니다.

일반적으로 가정집을 방문하는데 화장실 사용은 문제가 없을것이라고 생각합니다. 그러나 회원 가정에서 화장실 사용으로 컴플레인을 받았다는 소리가 가끔씩 들리고 그럴 때마다 관리자들은 학습지교사들에게 회원 가정에서 화장실 사용을 자제하라고 요구합니다. 맞벌이 가정이라 하더라도 남학생이 수업을 받는 경우 또는 성인 남성이 회원의 보호자로 있는 경우는 사정이 급하더라도 화장실을 이용하지 않습니다. 학습지교사들 스스로 만일에 일어날 불편한 상황을 만들지 않기 위해 아주 다급한 경우를 제외하면 방문한 가정의 화장실은 이용하지 않습니다.

그래서 학습지교사들이 수업을 하는 관리지역의 화장실 정보는 아주 중요합니다. 아파트의 경우는 상가 건물이나 관리소를 이용할 수 있기 때문에 주택가의 경우보다는 그나마 용이합니다. 그러나 이런 건물들은 한쪽에 떨어져 있는 경우가 대부분이라 10분 단위로 이동시간이 촉박한 학습지교사들이 가고 싶을 때 시간을 내서 갈 수 있는 환경은 아닙니다. 주택가의 경우는 아예 이용할 수 있는 화장실이 주변에 없는 경우가 대부분입니다. 멀리 떨어져 있더라도 경로당이나 주민센터, 병원, 관공서 등 개방 화장실이 있으면 이용하기도 했지만, 코로나19 발생 이후에는 이런 곳을 이용하기도조차 어려워졌습니다.

학습지교사들은 수업 중에 간식 특히 우유, 오렌지주스, 커피 등은 잘 섭취하지 않습니다. 이런 음식물을 섭취하면 바로 화장실 문제를 해결해야하기 때문입니다.

식사시간을 따로 낼 수 없는데도 중간에 음식물 섭취가 쉽지 않아 만성적인 위장 질환으로 고통을 받습니다. 그렇다고 음식물을 섭취하게 되면 화장실의 어려움에 부딪히게 되고 이를 해결하지 못하면 비뇨기계 질환으로 고통받습니다.

그러다보니 학습지교사들에게 위장 질환과 비뇨기계 질환은 만성고통이 되고 있습니다.

다. 고통은 여기서 끝이 아닙니다. 생리중일 경우 제때 화장실을 가지 못해서 생리혈이 새어 회원 가정에서 민망한 상황에 놓이기도 하고, 화장실을 가지 못해서 방광염에 걸리고 방광염 때문에 물도 자주 마시고 화장실을 자주 가야하는데 또 물도 못 마시고 화장실 사용 때문에 전전긍긍합니다. 지독한 자괴감과 불안감은 그림자처럼 달고 다니고 있습니다.

그런데 대부분의 학습지 교사들은 이런 고민도 혼자 앓고 혼자 해결해야하는 줄 알고 있습니다. 위탁계약서를 작성하는 특수고용노동자는 노동자가 아니기 때문에 노동에 대한 권리를 요구할 수 없다는 정부나 기업의 논리에 익숙해 있기 때문입니다. 그래서 나의 노동에 대해 권리를 요구하는 것도 나의 건강권을 지키기 위해 요구하는 것도 익숙하지 않습니다.

우리는 누구나 건강하게 노동할 권리가 있다는 인식과 이 권리를 요구할 수 있다는 인식이 필요합니다. 그래서 노동으로 인해 생긴 질환, 고통에 대해 말할 수 있어야 하고 개선을 요구할 수 있어야 합니다.

그리고 이러한 요구가 당연하다는 사회 구성원들의 인식 개선이 필요합니다. 서서 일 하던 마트 계산대에 의자를 놓고 마트 노동자들에 계산대에 앉는 것이 당연한 것처럼 학습지노동자들도 휴식시간을 가질 수 있고 저녁 식사 시간을 지켜줄 수 있는 일이 당연한 일처럼 받아들여졌으면 합니다.

울산시에서는 택배·대리·학습지교사등 이동노동자 편의를 위해 작년 12월부터 지역 내 공중화장실 1천477곳의 위치 정보를 SK텔레콤과 공유하고 '공중화장실 위치정보 제공 서비스'를 제공하고 있습니다. 울산시의 경우처럼 이동노동자들의 노동편의를 위한 문제는 함께 고민하고 사회가 먼저 개선할 수 있어야 합니다.

그리고 올해 7월부터 임의탈퇴 제한이 강화되는 산재보험법이 시행되어 더 많은 특수고용노동자들이 산재보험 대상이 되는데 무엇보다 직군에 대한 현실적인 판단으로 산재보험의 실효성이 강화되어야 합니다. 학습지노동으로 인해 발생한 여성질환과 비노기계 질환도 산재인정이 되어야 합니다. 또한 산재보험을 적용 받은 학습지 교사들이 계약해지의 위협없이, 생계의 어려움없이 요양을 할 수 있는 제도가 마련되어야 합니다.

모든 노동자가 건강하게 일할 권리, 선택이 아니라 필수입니다.

**【토론문 3】**

**화장실은 사소하지 않다**

**이현정 (민주노총 노동안전보건국장)**

# 화장실은 사소하지 않다

민주노총 노동안전보건실 이현정

## 2008년 그리고 2021년

뉴코아에서 일하는 한 노동자가 털어놓은 '화장실 사건'이 대표적인 사례다. 그는 계산대에서 끊임없이 밀려드는 고객을 응대하느라 화장실을 가지 못해 방광염에 걸렸다. 물론 혼자만 그런 건 아니다. 같이 일하는 거의 대다수 노동자들이 더 좋은 서비스·가족 같은 분위기·친절서비스의 희생양이 되면서 방광염은 물론 위장병과 하지정맥류와 같은 병들을 달고 산다. 기본적인 생리욕구조차 해결하지 못하는 노동자들에게 '화장실 휴식'은 쟁취해야 할 1순위 과제인 셈이다.

- 위 이야기는, 2008년 매일노동뉴스 기사(2008.7.20.)의 한 단락이다. 2021년 오늘 우리는 13년 전 모습과 크게 다르지 않은 현장의 문제점을 보고 있다. 차이점은 문제를 인식하는 주체는 더 넓어졌다는 것이다.
- 여성 노동자의 화장실 문제가 처음 제기된 것은 2008년이였다. 민주노총은 2006년 노동안전보건위원회를 출범시키고 그 해 8월 취약분과를 둔다. 취약 분과는 비정규노동자, 영세사업장노동자, 여성노동자, 이주노동자 등 우리 사회의 구조적 문제로 인하여 안전과 건강상의 위협을 심각하게 겪고 있으면서도 문제가 잘 드러나지 않는 노동자들의 문제를 민주노총이 직접 발굴<sup>1)</sup>하고 해결하기 위한 활동을 시작했다.

1) 한국노동사회연구소 노동사회 통권 제129호 '백화점 노동자들에게 의자를! 노조로 안전한 일터를!' (2013.05.29)





▲2007년 6월 민주노총 노안보위 취약건설분과 발족 기념 토론회.  
민주노총 노안보위 취약분과의 첫 사업이 유통서비스 여성노동자들의  
건강권 의제 발굴이었다. (사진: 매일노동뉴스)

○ 취약분과의 첫 활동이 서비스연맹 유통서비스 노동자들의 안전보건 문제였다. 유통서비스 분야에서 일하는 여성 노동자들의 건강권 문제를 발굴, 해결하기 위해 관련 분야의 해외사례연구, 조합원 대상 심층 조사 등을 거쳐 의제를 설정했는데, 당시 주요하게 거론된 문제 중 하나가 바로 유통서비스 노동자들의 ‘화장실 이용’이었다.<sup>2)</sup>

○ 2008년 백화점에서 일하는 여성 노동자들의 ‘화장실’은 고객용과 분리된, 직원용 화장실이 따로 있었고, 직원용 통로도 따로 있었다. 1층에서 일하는 노동자는 화장실을 이용하기 위해 지하1층이나 2층으로 이동해야 했다. 고객용 에스컬레이터를 탈 수 없으니 계단을 이용해야 했고, 거리가 한참 먼 화장실을 필요할 때마다 이용할 수 없으니 물을 마실 수 없었다.<sup>3)</sup> 실태조사에서도 이런 화장실 문제로 유통서비스노동자들의 건강 문제 중 하나로 방광염이 거론되었다.

○ 당시에 화장실 설치와 관련된 법 규정이 없었으므로 사업주가 노동자가 안전하고 편하게 이용할 수 있는 화장실을 일하는 노동자 수와 비례해 설치하지 않았다고 해 위법은 아니었다. 2007년, 2008년 취약분과 건강권 의제를 함께 발굴하고 사업을 추진한 정민정 마트노조 위원장은 “해외 사례 중 미국의 화장실 설치 기준을 놓고 보면 압구정 현대백화점은 화장실 동을 별도로 설치해야 할 정도”로 노동자 대비 화장실 수가 절대 부족했다고

2) 참고로 당시 취약분과 의제는 ‘서서 일하는 노동자에게 의자를!’로 정해져 캠페인, 제도개선 등의 사업을 펼쳤고 백화점, 마트 등에 의자가 놓이는 성과를 거두었다.

3) ○○쪽 매일노동뉴스 기사 재구성,  
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=81471>

지적했다.

○ 2008년에서 10년이 지나 서비스연맹에서, 11년이 지나 건설노동자가, 13년이 지나 우리는 다시 여성 노동자 건강권의 하나로 화장실을 원할 때 편하고 안전하게 이용할 권리를 이야기한다. 그사이 여성 노동자를 포함 노동자들의 노동 형태, 고용형태, 계약방식은 너무도 다양해졌다. 파편화된 고용구조, 계약구조는 노동자들의 안전보건을 더욱 취약하게 만드는 방향으로 전개되었다. 2018년 전면 개정된 산업안전보건법이 일부 특수고용노동자, 배달노동자와 관련된 규정이 들어갔지만 말 그대로 ‘일부’이다. 여전히 법으로 최소한의 안전하게 일할 권리, 건강하게 일할 권리를 보장받지 못하는 노동자가 수두룩하다. 그리고 최소한의 건강권을 위한 조치라 할 수 있는 화장실도 ‘해결’해야 할 문제이다.

## 법으로 본 화장실과 건강권

○ 헌법 32조 ③항은 노동조건을 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로써 정하였다. 그리고 특별히 항을 별도로 두어(④항) 여성 노동자의 노동은 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 않는다고 하였다. 하지만 본 연구에서도 지적한 바와 같이 관련된 법체계 속 여성 보호 내용은 주로 임신과 출산, 육아를 중심으로 이뤄졌다.-물론 이 부분 역시 모든 노동자가 충분하게 보호를 받는 수준은 아니다.

○ 화장실과 관련된 법 규제는 산업안전보건기준에 관한 규칙 제653조(사무실의 청결관리)가 유일한데, 이 조항은 화장실 설치, 운영의 문제가 아니라 ‘소독 등의 적절한 조치’에 머무르고 있다. 또한 조항에서 보듯이 사무실의 청결 관리 중의 하나로만 화장실 문제를 다루고 있어 산업안전보건법에서 노동자의 건강과 연결지은 고민은 매우 부족하다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 [시행 2021. 1. 16.] [고용노동부령 제273호, 2019. 12. 26, 일부개정] 제653조(사무실의 청결 관리) ① 사업주는 사무실을 항상 청결하게 유지·관리하여야 하며, 분진 발생을 최대한 억제할 수 있는 방법을 사용하여 청소하여야 한다. ② 사업주는 미생물로 인한 오염과 해충 발생의 우려가 있는 목욕시설·화장실 등을 소독하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.
---

○ 2018년 서비스연맹이 <백화점 면세점 판매직 노동자 2806명 연구결과> 발표는 때 맞춰 화장실에 못 가기 때문에 발생하는 방광염, 피부질환 등 건강상의 문제를 제기하고, 2019년 건설산업연맹 여성위원회가 화장실 문제 등을 포함한 건설현장 여성 노동자의 열악한 노동환경 실태를 고발하는 과정에서 노동부는 <사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드, 2019년 6월>를 내놓는다. 하지만 이 가이드는 “국내 세

척시설(세면시설, 목욕시설, 탈의시설, 세탁시설) 및 화장실 관련 법령에서 정한 의무 사항과 타법 및 외국 규정을 참고하여 제시한 **권고사항으로** 구성”한 것으로 법령상 의무가 있는 것은 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률뿐이다. 이외 화장실과 관련된 부분은 “법령상 설치 의무가 없더라도, 화장실은 가장 기본적인 위생시설이므로 가급적 모든 사업장에 설치하도록 권고합니다.”라고 했다.<sup>4)</sup> 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 세면·목욕·탈의·세탁·건조시설은 최소한 관련 작업명, 설치·비치 항목을 정했지만, 화장실은 권고 수준의 문제로 보고 있음이 확인되었다.

○ 가이드에서 확인할 수 있는 한 가지는 한국과 독일 사이의 차이, 200m이다. 독일은 <작업장 위생에 대한 기술규정>에서 화장실이 작업장, 휴게실, 대기실, 샤워실, 탈의실과 가까운 곳에 위치해야 하며 화장실까지의 거리는 50m 이하가 적절하고 100m를 넘어서는 안 된다고 규정했다. 하지만 우리나라는 <건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률>에서만 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 했다. 관련 규정은 있지만, 이동 거리가 멀어 화장실은 가고 싶을 때 갈 수 없는 그림의 떡이 될 수도 있다.

고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준(제4조 관련)

항목	설치 또는 이용 조치에 관한 기준
화장실	1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것 2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것 3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것

▲ 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 [별표]

## 화장실은 사소하지 않다

○ 본 연구에서 여성 노동자들은 화장실을 자유롭게 가지 못하는 주요 이유 중 하나로 노동강도를 지목했다. 즉, 인력 부족이 시간 부족을 가져왔고 시간 부족은 화장실을 가지 못하게 하고 수분을 섭취하지 못하는 상황까지 몰고 간 것이다. 안타깝지만 노동강도 완화는 인력증원, 휴게 시간 확보 등 비용과 연결된 문제로 단시간에 해결할 수 있는 사안은 아니다. 중장기과제 속에 노동강도 완화를 위한 해법을 고민하고 동시에 노동자 건강권 차원에서 화장실 문제를 산업안전보건법상 안전보건의 문제로 가져와야 한다.

4) 사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드 14쪽

○ 방문·이동 노동자를 위한 화장실을 갖춘 이동형 쉼터 제공

- 도시가스 점검·검침원, 수도 검침원, 요양보호사, 설치·수리 현장기사, 대여제품 점검원, 정신건강복지센터 노동자, 찾동 간호사 등 다양한 방문서비스 노동은 이동 노동을 기본으로 하고 있다. 방문서비스 노동의 대다수는 여성이 절대다수를 차지하는데 이들의 휴게시설과 관련된 고민은 매우 부족하다. 경기도처럼 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례를 통해 이동 쉼터를 제공하는 적극적인 사례가 있지만, 연구에서 밝힌 것처럼 다수의 여성 노동자들이 이용하기에는 불편한 것이 현실이다.

- 이에 쉼터의 개념을 고정된 자리가 아닌, 이동형으로 확장해 볼 필요가 있다. 방문서비스노동자의 동선을 고려해 화장실을 갖춘 이동형 쉼터를 제공하는 것도 하나의 방법일 것이다. 고객의 집을 방문하는 특성상 화장실 이용을 스스로 제한하고 이를 위해 수분 섭취마저 제한하는 것은 방문서비스 노동자의 건강에 영향을 미칠 수 있다. 하나의 지역에 여러 업종의 방문서비스·이동 노동이 이뤄지는 만큼 지자체, 공공기관, 민관기업이 협업해 화장실을 갖춘 이동형 쉼터 제공을 적극적으로 모색해보길 제안한다.

○ 노동조합의 역할

- 본 연구는 제언에서 노동조합의 역할로 △실태 확인 및 의제 발굴 △여성노동자 건강권 교육 △성인지적 노동안전보건 활동 △노동조합 간부 여성 참여 강화 등을 제안했다. 화장실 문제를 포함 성인지적 관점에서 여성 노동자의 건강권을 고민하고 의제를 발굴, 해결해야 한다는 것에 적극 동의한다.

- 2019년 8월 20일 민주노총 정책연구원이 발행한 이슈페이퍼 ‘여성 노동자의 노동환경은 안전한가?’에 따르면 우리나라 15세 이상 여성의 경제활동 인구는 꾸준히 늘고 있으나 여성 노동자들이 주요 업종을 이루는 현장의 노동환경은 꾸준히 문제가 드러나고 있다. 이슈페이퍼에서는 여성이 집중된 직종은 성별 직업 분리현상이 뚜렷하고 비정규직이 많은 직종이거나 저임금 직종이라는 특징이 있다고 제기했다.

- 이는 여성 노동자들의 건강권이 그만큼 취약하거나 사각지대에 놓여있음을 추측할 수 있다. ‘여성이기’에 겪을 수 있는 작업장, 현장에서의 안전보건문제는 화장실을 포함해 감정노동, 성폭력, 의자, 불임, 유산, 태아 건강 등 폭이 넓어지고 있다. 28년 만에 산안법이 개정되었지만, 여전히 제조업, 남성 중심이라 폭넓게 제기되는 여성 노동자의 안전보건문제를 현재의 산안법으로 해결하기에는 한계가 있다. 노동조합은 여성 노동자들의 안전보건문제가 사회에서 개인의 문제가 아니라 구조적이고 조직적인 문제로 바라보게 하고, 법제도 개선을 포함한 다양한 활동을 모색해야 한다. 민주노총은 물론 민주노총 노동안전보건위원회도 이를 위해 함께 할 것이다.

**【토론문 4】**

**성인지적 산업안전보건제도의 해외 사례**

황수옥 (한국노동사회연구소 연구위원)

## 성인지적 산업안전보건제도의 해외 사례

황수옥(한국노동사회연구소 연구위원)

### 1. 들어가며

[산업안전보건법] 제1조에서는 산업안전, 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노동자의 안전과 보건을 유지, 증진함을 목적으로 한다. 따라서 노동자는 안전한 근로 환경에서 노동력을 제공하고 사용자는 노동자의 안전과 건강을 책임져야 한다. 왜냐하면 산업재해로 발생하는 중대재해는 노동자의 생명과 건강에 큰 영향을 미치기 때문이다. 그러나 우리나라는 유럽연합 회원국의 평균 5배 정도로 높은 산재 사망사고가 발생하고 있으며, [산업안전보건법]은 남성, 제조업 위주의 중대재해 발생 사업장을 대상으로 하여 사실상 평균 남성만을 대상으로 하기 때문에 여성, 장애인, 고령자는 보호받지 못하고 있다. 2000년 이후 ILO와 유럽연합의 노동안전 위생국(EU-OSHA)에서는 성인지적 산안에 관한 가이드라인을 제시하고 법, 제도 및 정책에 반영시킬 것을 요구하고 있으며 오스트리아, 독일 등의 국가에서는 성인지적 산업안전보건법과 제도 및 근로감독 체계를 확립하고 있다. 유럽연합과 ILO의 지침에서 말하는 성중립적 산업안전보호란 ‘평균적인 남성노동자(männlichen Durchschnittsarbeitnehmer)’를 중심에 두고 있기 때문에 이에 부합되지 않는 여성노동자 또는 ‘평균적인’에 포함되지 않는 남성노동자의 보호를 의미하지 않는다. 즉, 사업장에서 노출되는 위험과 부담은 자주 간과되거나 축소되기 때문에 산업안전보호조치는 대부분 모든 여성노동자와 모든 남성노동자에게 동등하게 적용하지 않고 있다. 따라서 젠더에 민감한 산업안전보호란 산업현장에서 여성노동자와 남성노동자들의 다양성과 차이점을 고려해야 하며 특히 작업장의 위험 평가를 효과적으로 하기 위해서 여성노동자 또는 남성노동자에게 자주 노출되는 위험과 부담을 고려해야 한다.

### 2. 유럽연합의 산업안전보건지침과 성인지적 근로감독행정제도

유럽연합은 1987년 산업안전과 보건에 관한 기준을 확립하기 위해 유럽회원국을 대상으로 ‘작업시 노동자의 안전과 보건 개선조치에 관한 지침 - 산업안전보건 기본지침(Richtlinie 89/391/EWG)’을 제정하였다. 이 지침은 로마협약 제118조의a “회원국은 노동자의 건강과 안전에 관한 근로환경의 개선에 특별히 주의를 하여야 하고, 이미 달성한 개선사항을 유지해야 한다. 유럽연합은 회원국의 조건과 기술적인 법규정에 유의하면서 지침을 통해 점진적으로 실시할 최저조건을 정한다”를 근거로 한다. 유럽연합은 산업안전보건 기본지침(RL/89/391/EWG)을 통해 사업장에

서 발생하는 위험을 방지하고 재해요인을 제거하며 노동자의 안전과 건강보호의 개선을 목적으로 하며 유럽연합 회원국의 모든 업무, 모든 산업에 적용되는 최소 기준을 정하고 있다.

2000년대 이후 유럽연합은 사업장에서 여성노동자의 건강과 산업안전보건을 위하여 많은 개선이 필요하다고 보았다. 2003년 유럽의 산업안전보건청(European Agency for Safety and Health at Work)은 사업장 내 불평등이 노동자의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있다는 보고서를 제출하였다. 노동자의 성별, 연령, 장애 등의 차이가 산업안전에 미치는 영향에 대한 연구는 2009년과 2010년 업데이트를 통해 사업장에서 발생하는 차별이 노동환경을 더욱 위험하게 만들 수 있다고 판단하여 이에 대한 개선이 필요하다고 주장하였다. 특히 지금까지 다루어지지 않은 여성노동자에게 영향을 미치는 산업안전보건 및 직업병 예방을 위한 새로운 이슈를 파악하고 심층 연구를 통해 사업장의 위험요소로부터 예방하는 것을 목표로 하였다.<sup>5)</sup>

유럽 산업안전보건청(EU-OSHA)에서는 여성노동자의 노동환경 개선을 위해 지속적인 노력을 하고 있으며 현재의 성중립적인 위험평가 및 산업예방은 여성 다수 산업과 사업장에서 여성노동자의 위험을 과소평가하고 있다고 판단한다. 따라서 유럽연합의 회원국들에게 산업안전평가에 있어서 성별에 관한 사항을 고려하는 것이 중요하며 성주류화를 목표로 해야 한다고 권고한다. 아래의 표는 여성 다수 산업에서의 위험성에 대한 예를 들고 있다.<sup>6)</sup>

<표1> 여성 다수 산업에서의 위험요소

산업분야	위험요소와 건강문제			
	생물학적	신체적	화학적	정신적
보건의료업	감염질병, 혈종, 호흡기질환 등	무거운 물체의 운반; 신체적 소진 근무 자세; 이온화 방사선	세척, 살균 및 소독제; 의약품; 마취 가스	정서적 소모; 교대, 야간 근무; 고객에 의한 폭언과 폭행
아동 돌봄	감염질병, 특히 호흡기질환	적재물의 취급, 힘든 작업 자세		감정노동
청소업	감염질병, 피부병	적재물의 취급; 격렬한 작업 자세; 미끄러지고 넘어짐;	청소 용품	반사회적 노동 시간; 폭행 (예, 고립된 장소 또

5) EU-OSHA(2013), New risk and trends in the Safety and Health of Woman at Work

6) Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsplat(2017)

		젖은 손		는 매우 이르거나 늦은 시간 업무에 대한 스트레스
식료품생산	감염질병, 동물에 의한 감염, 곰팡이, 피부사상균, 유해먼지	반복적인 움직임 (예 : 포장 활동 또는 도축장; 저온; 소음	살충제 잔류 물; 살균제; 풍미 강화 향료 및 첨가제	반복적인 조립 라인 작업
음식, 숙박업	피부질병	무거운 물체의 운반 및 처리; 반복적인 절단 작업; 상처와 화상; 미끄러지고 넘어짐; 열; 화학 청소용품	간접흡연, 화학적 청소 용품	바쁜 시간에 대한 스트레스, 고객의 폭행과 괴롭힘
의류업	유해먼지	소음; 반복적인 움직임과 불리한 작업 자세; 바늘로 인한 찢린 부상	염료 및 기타 다음을 포함한 화학 물질 치료 용 폼 알데히드 달성 할 섬유 다림질 및 용매 얼룩 제거 용; 먼지	반복적인 조립 라인 작업의 스트레스
세탁	오염된 세탁물에 의한 감염, 예를 들어, 병원균	무거운 물체의 운반 및 처리; 근무 자세; 열	화학 물질 청소 용해제	반복 조립 라인 작업, 반복적인 활동과 빠른 작업 리듬에 대한 스트레스
도자기		반복적인 움직임	유약, 납, 실리콘 먼지 등의 화학 물질	반복 조립 라인 작업에 관한 스트레스
가벼운 생산		반복적인 움직임 (예 : 작업라인에서의 바람직하지 않은 근무 자세; 화물 취급		반복적인 조립 라인 작업에 관한 스트레스



콜센터		말하기와 연결된 음성문제; 불리한 작업 자세; 과도한 시간 앉아서 하는 작업 자세; 목 통증	실내 공기 품질 저하	빠른 고객 응대, 일의 반복 활동
교육	감염질병, 예를 들어 홍역	격렬한 작업 자세; 서서 반복적인 움직임; 장기 근무 자세	실내공기저하	매일 반복되는 감정노동
미용업		격렬한 작업 자세; 서서 반복적인 움직임 장기 근무 자세; 젖은 손; 상처	화학 스프레이, 염료 등	고객응대에 대한 스트레스; 빠른 일의 흐름
사무직		반복적인 움직임, 불리한 작업 자세; 앉은 자세에서의 허리 통증	공기 품질 저하, 인테리어; 복사기에서 방출된 증기	스트레스 (예 : 일에 대한 영향력의 부족. 단조로운 활동
농업	감염질병 (예를 들어 동물에 의한 감염, 곰팡이, 피부사상균, 유해먼지)	적재물의 수동 취급; 격렬한 작업 자세; 부적절한 작업 장비 보호복; 더위, 추위, 축축함	살충제	

### 3. 오스트리아의 성인지적 산업안전보건제도

오스트리아는 2014년 ‘산업안전보호전략 2007~2012(Arbeitsschutzstrategie 2007~2012)’ 프로젝트를 통해 성인지적 관점의 산업안전보건을 위한 지침서를 발표하였다. 산업안전보건 분야에서의 젠더와 다양성 (Geder & Diversity Bereiche im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) 프로젝트는 오스트리아 연방노동사회부를 중심으로 오스트리아노동조합총연맹(österreichischer Gewerkschaftsbund), 노동회의소(Arbeitskammer), 상공회의소(Wirtschaftskammer), 노동감독부(Arbeitsinspektion), 공공산재보험(Sozial Unfallversicherung), 의사협회(Ärztelkammer) 등이 함께 참여하여 성인지적 산업안전보건의 필요성과 사업장에서의 개선을 위해 다양한 논의를 하여 다음과 같은 결과를 발표하였다. 보고서에서는 산업안전분야에서 젠더와 다양성의 관점을 유지하는 것은 항상 효력이 있으며 산업안전분야에서 젠더와 다양성 관점의 중요

성은 모든 산업 사업장의 운영, 작업과정과 계층에 체계적으로 포함되어야 한다. 또한 성별이나 출신 등을 떠난 모든 취업자를 위한 목표와 성과기준은 동등하고 효과적인 산업안전보호를 위해 목표로 한 결과의 평가는 매우 중요하다고 강조하고 있다. 이를 위해서는 무엇보다 중요한 것은 성별에 따른 고정관념이 발현되지 않도록 주의하는 것이며, 예를 들어 ‘여자는 서비스업에 적합하다’ 또는 ‘남자는 짐을 쉽게 옮긴다’ 등의 일상적으로 여성과 남성에게 대한 고정관념들에 대해서는 경계해야 한다. 이렇게 여성과 남성에게 대한 고정관념을 받아들이는 것은 작업장에서는 산업안전보호를 위한 예방과 보호조치에도 영향을 미칠 수 있으며 성별에 따른 고정관념은 추가적으로 연령, 출신 등에도 영향을 미쳐 차별을 더욱 심화시킬 수 있다. 뿐만 아니라 일부 산업안전보건 분야는 특히 젠더와 다양성과 깊은 관련이 있는 것으로 입증됨에 따라 여성은 다중차별에 직면할 수 있음을 고려하여 모든 취업자에 대한 효과적인 산업안전보호를 위해서 결과를 평가하는 것은 매우 중요하다.

또한 현재 표준화된 프로세스의 개선을 통해 젠더와 다양성에 알맞은 프로세스를 개발하여 현장에 적용하기 위해서는 젠더와 다양성이 중시되는 분야에서 산업안전보건에 관한 적절한 주제를 선택하고 산업안전보건 관련 종사자들이 젠더와 다양성에 관한 관점이 있어야 하며 모든 사람들이 자신의 활동영역에서 젠더와 다양성에 관한 프로젝트를 통해 고려되어야 한다. 또한 젠더와 다양성의 관점은 체계적이고 개방적이고 과정 중심으로 실현되어야 하며 모든 분야에서 젠더와 다양성의 관점은 지속적으로 도입되어야 한다. 이를 위해서는 네트워크와 지식의 전달을 위해 교류와 협력이 매우 중요하다. 젠더와 다양성의 실현을 위해서는 기업 내에서 상명하달로 명확히 해야 하고 젠더와 다양성의 지속적인 작업을 위해 다른 영역에서 지속적인 자극이 필요하다고 설명한다.

#### 4. 독일의 산업안전보건제도

독일은 산업안전보건 행정과 집행체계는 연방정부와 주정부로 이원화되어 있고 산재보험조합이 산업안전보건의 중추적인 역할을 하고 있다. 연방정부는 사업장에 대하여 직접적인 감독을 수행하지 않으며 법제정과 정책의 수립을 관장하고 감독과 조연을 담당하며 주정부는 법규를 집행하고 감독한다. 각 주정부의 지방노동감독사무소에서는 근로감독(노동감독, Gewerbliche Aufsicht)을 수행하고 각 법률에 의한 사법권 및 행정권을 가지며 그 지역의 산업안전보건에 대한 책임을 진다. 그리고 사업장에 대한 관할권을 가지고 그 지역에 등록된 모든 종류의 사업에 대한 감독을 실시할 수 있다. 산재보험조합은 업무시 또는 업무로 인하여 발생한 재해와 질병을 예방하기 위하여 산재예방규칙(Unfallverhütungsvorschriften)을 제정하고 소속 사업장이 이를 준수하는지 감독하기 위하여 기술감독원(Technischer

Aufsichtsdienst)에 고용된 기술감독관을 파견하여 조사하도록 한다.

노동 4.0 백서에서는 디지털화의 확산에 따라 변화하는 노동환경의 안전을 위해 산업안전보건 4.0을 구상하고 있다. 노동 4.0에 따르면 많은 산업과 직종에서 요구되던 신체적 노동이 정신적인 노동으로 이동하면서 노동의 탈경계화, 노동강도의 증가, 노동시간의 유연화 및 모바일 근무 등의 변화가 나타나고 있다. 이러한 변화들은 주로 노동의 개별화와 고용의 유연화로 나타나고 있으며 이에 따라 노동의 과정에서 신체적인 질환보다는 정신적인 질환이 크게 증가하고 있다. 그러나 기존의 체계에 따르면 노동으로 인한 정신적인 질환은 신체적인 질환보다 증명하거나 인정받기가 어렵다. 따라서 이에 대한 대책을 마련하기 위해 독일정부는 정부, 연방주, 산재보험기금이 함께 ‘독일공동산업안전보건(Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie-GDA)’을 구상하고 산업안전보건 4.0의 수립을 목표로 하고 있다. 산업안전보건 4.0은 산업안전과 관련된 모든 단계에서 장기적인 예방정책을 추진하고 노동자들을 위한 실질적인 제도개선을 추구한다.

전통적인 고용형태에 따르면 노동자는 사용자에 의해 고용되고 사용자는 노동자에 대한 책임을 져야 한다. 그러나 디지털화된 노동환경에서 인터넷을 기반으로 클라우드 워킹, 플랫폼 노동, 깃위크(노동력이 필요할 때 단기간으로 일을 맡기는 형태) 등이 확산되고 있다. 사용자는 필요한 노동력을 제공받고 적은 액수의 댓가를 지불하며 일이 끝나면 고용관계는 곧바로 끝난다. 또는 디지털 플랫폼을 통해 개별 노동자에게 업무가 전달되거나 플랫폼이 중계역할만 하는 등 사용자를 특정하기 어려운 상황이다. 이러한 변화들은 기존의 산업안전보건법을 통해서 모두 포용할 수 없으며 디지털화로 인해 다양한 형태로 고용되고 있는 노동자들은 산업안전보건의 사각지대에 놓이게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 독일 산재보험기금(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)에서는 ‘새로운 형태의 노동, 새로운 형태의 예방: 노동환경 4.0 (Neue Formen der Arbeit, Neue Formen der Prävention: Arbeitswelt 4.0)’이라는 보고서를 통해 앞으로 산업안전을 위해 논의해야 하는 지점과 문제해결을 위한 원칙을 제안하고 있다. 보고서에서 다루고 있는 논의사항은 다음과 같다.

<표 2> 성인지적 관점의 산업안전보건 체크리스트

	예	아니요
사업장 내 산업안전보건 데이터 (예 :총 직원 수 /부서 /회사 계층 구조)건강 보고서, 사고 통계,회사 통합 관리,참여예방 조치 등)는		

성별로 구분되어 기록되고 평가되는가		
위험성영향평가를 받는 여성노동자와 남성노동자의 수를 기록하는가		
위험성영향평가를 하는데 성별분포가 고려되는가		
있다면 이에 대한 기준은 무엇인가		
산업안전보건조치에 여성노동자와 남성노동자의 특정 위험이 포함되는가		
정보와 자료 등은 여성노동자와 남성노동자 모두가 동일하게 다루어 지도록 설계되었는가		
산업 안전 보건의 조치와 제안은 여성노동자와 남성노동자 모두 쉽게 접근 할 수 있는가		
아르바이트 직원과 초단시간 노동자도 고려하는가		
사업장의 산업 안전보건 및 건강 증진 책임자는 젠더감수성에 따른 접근 방식을 갖추었는가		
산업안전보건에 필요한 운영에 (관리자, 안전 전문가 및 산업의 ) 성별 분포를 고려하는가		
사업장내 산업안전보건을 위한 위원회 (예 : 산업 안전위원회, 운영위원회, 사업장평의회) 에서 성별분포를 고려하는가		
산업 안전보건에서 젠더감수성을 위해서 극복해야 하는 장애물 또는 제약이 있다면 무엇인가		
사업장의 산업 보건 및 안전은 여성노동자와 남성노동자의 건강을 동등하게 향상시키는가		

**【토론문 5】**

**여성노동자 화장실 경험과 여성건강 과제**

오정원 (순천향대 부속 서울병원 산부인과)

## 여성노동자 화장실 경험과 여성건강 과제

: 연구 결과 토대로 여성의 생애주기에 따라 일터에서 단절되거나 배제되지 않고 건강권을 확보하기 위한 과제와 방향에 대한 토론

순천향대학교 부속 서울병원 산부인과  
오정원

## 배뇨, 배변과 관련된 결과

증상	증상유무	이용 쉬움	이용 어려움	
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%)	
비뇨기계 증상	있음	25 (3.9%)	19 (10.3%)	0.001
	없음	610 (96.1%)	166 (89.7%)	
딱한 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%)	
요외로 인한 복통	있음	158 (24.9%)	121 (66.1%)	<0.001
	없음	479 (75.1%)	62 (33.9%)	
위장관계 증상	있음	196 (30.8%)	104 (56.5%)	<0.001
	없음	441 (69.2%)	80 (43.5%)	
변의 리 인한 복통	있음	148 (23.1%)	103 (55.1%)	<0.001
	없음	492 (76.9%)	84 (44.9%)	
생리 중 증상	있음	121 (19.1%)	84 (44.9%)	<0.001
	없음	514 (80.9%)	103 (55.1%)	
생식기 주변부 발진	있음	183 (28.4%)	113 (61.1%)	<0.001
	없음	461 (71.6%)	72 (38.9%)	
여지러움/현기증	있음	243 (38.2%)	135 (73.0%)	<0.001
	없음	393 (61.8%)	50 (27.0%)	
탈수 증상	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%)	

화장실 이용 가능 정도 별 증상 유무

다. 화장실 이용 가능 정도 별 유병률

질병	진단 유무	이용 쉬움	이용 힘들	
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	601 (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 (10.3%)	<0.001
	없음	630 (98.0%)	167 (89.8%)	
만성 변비(N=827)	있음	34 (5.9%)	26 (14.7%)	0.009
	없음	606 (94.7%)	167 (89.3%)	
과민성 대장염(N=820)	있음	41 (6.4%)	24 (13.1%)	0.003
	없음	566 (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%)	

## 급성 단순 방광염 여성에서 삶의 불편 증상에 대한 초기 연구

A Preliminary Study of Troublesome Symptoms in Women with Acute Uncomplicated Cystitis

Hee-Jo Yang, Young-Ho Kim, Min-Eui Kim

From the Department of Urology, Soonchunhyang University College of Medicine, Bucheon, Korea

대한비뇨기과학회지  
제 48 권 제 10 호 2007

순천향대학교 의과대학  
비뇨기과학교실

- " 여성의 급성/단순성/ 하부요로감염은 심한 통증과 배뇨증상으로 인해 환자들이 일상생활을 할 수 없도록 몸 상태를 악화시켜, 직업을 가진 여성이 많은 현대사회에서는 삶의 질을 저하시키는 중요한 질환 중 하나로 고려되어야 한다."
- 관련된 증상: 배뇨통, 하복부 통증, 빈뇨, 불쾌감 (60%), 쇠약감, 짜증, 열감, 구역감 등 전신 증상 포함.

3

## 화장실 이용과 심리적인 문제

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
정혀 그렇지 않다	184	21.2

화장실 이용과 관련한 심리적인 문제 발생

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

화장실 이용과 관련 심리적인 문제 발생 시 느끼는 감정

③ 근무 중 화장실 사용과 심리적인 문제 발생한다 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%)	179(9.0%)

4

## 젊은 여성과 중년 여성의 과민성방광증후군과 요실금의 유병률

순천향대학교 의과대학 비뇨기과학교실, \*예방의학과, †간호학과, ‡성균관대학교 의과대학 비뇨기과학교실

김육현 · 김준모 · 김영호 · 전운수 · 김민희 · 이남규 · 박영호 · 안현철\* · 김중임† · 서주태‡

- 과민성 방광 증후군(12.7~16%)
  - 여성 호발, 연령 관련, 빈뇨, 절박뇨
  - 요로계 감염 ( $p < 0.01$ )
- 요실금 (21.0%) : 요로계 감염( $<0.01$ ), 직업( $<0.05$ ), 출산력( $<0.01$ )

대한배뇨장애 및 요실금 학회지 2003

5

## 월경

① 생리 휴가를 자유롭게 사용할 수 있습니까? (N=856)

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

자유로운 생리 휴가 사용

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

생리기간 중 장시간동안 화장실을 사용하지 못해 곤란했던 경험

증상		증상유무	이용 쉬움	이용 어려움	
생리 중	생식기 주변부 발진	있음	121 (19.1%)	84 (44.9%)	<0.001
		없음	514 (80.9%)	103 (55.1%)	
중상	생식기 주변부 가려움증	있음	183 (28.4%)	113 (61.1%)	<0.001
		없음	461 (71.6%)	72 (38.9%)	

6



## Predictors of Bacterial Vaginosis in Adolescent Women Who Douche

JANE R. SCHWEBKE, MD\* RENEE A. DESMOND, PhD,\* AND M. KIM OH, MD†

- 월경기간에는 월경 배출로 인해 질내 산도가 산성에서 알칼리로 변화하여 질 내 세균총의 균형이 깨어져 면역 반응은 약화되고 감염에 취약해진다
- 생리대의 교환간격이 너무 길거나, 월경동안 목욕 지연이나 질 세척과 같은 월경기 위생관리가 부적절한 경우 외음 피부의 손상과 함께 세균성 질염이나 외음부-질 칸디다증 감염의 기회가 많아진다
- 비위생적인 생리대나 젖은 생리대로 인해 외음과 질의 습한 환경이 지속되면 세균이 성장할 기회를 제공하여 외음 피부의 발진, 비노기 감염 및 질염을 초래할 수 있기 때문에최대 6시간 이내 로 생리대를 규칙적으로 교환 하여야 한다.

[Euro J Obstet Gynecol Reprod Bio, Mehta S, Menstrual hygiene: A 'red alert' situation. 2013 ]

7

## How Do You Get Toxic Shock Syndrome?



- 독성 쇼크 증후군: 황색포도알균에 의한 감염에 의한.
- 절반 이상이 탐폰을 쓰는 월경 중인 여성에서 발생.
- 흡수력이 매우 뛰어난 탐폰을 장시간 착용하여 질벽이 건조해지거나 질벽에 상처가 생기면 감염률이 더 높아짐.
- 4~6시간 이내 주기로 교체가 필요

8

**안전하게 사용하기 위해서는**  
**본인에게 가장 잘 맞는 (생리 양, 활동량, 개인특성)**  
**생리용품을 사용하세요!**






**lunacup**

**외부에서 교체하는 법**



하의는 최대한 발목까지 내리기



표면에 묻은 혈 찌꺼기 가볍게 닦기



세면대에서 흐르는 물에 세척 후 물기 털기



변기에 앉아 최대한 다리를 벌려 착용

**그 외 고려할 점**  
 개인의 특성에 맞는 생리용품을 사용하게 됨.  
 - 칸막이 내 선반의 필요성, 위생용품/화장지 휴지통의 구비.  
 - 면생리대, 생리컵을 사용할 경우 칸막이 내 세면대가 구비된 화장실의 필요. (칸막이 밖 세면대 필수)

## 향후 과제 및 제안

- 화장실 이용의 물리적/질적 용이함은
  - 장, 단기적으로
  - 여성의 하부요로계 질환, 생식기 질환 등 신체적 건강 뿐 아니라
  - 불안, 불쾌감 등 정신적 건강과 연결된 문제임.
1. 편안한 업무환경을 넘어 건강권이 침해될 수 있는 문제임을 인지
  2. 이는 곧 업무에도 직접적인 영향을 미칠 수 있음을 인지
  3. 비노생식기 개인위생 및 여성 비노기계 질환과 건강권에 대한 교육과 정보 자료를 제공해야 함.
  4. 개인의 문제로 치부하지 않고, 불편함과 증상에 대한 소통이 있어야 함.
  6. 적절한 진료를 적절한 시기에 볼 수 있어야함.
  7. 화장실을 "갈 수 있고/못가고/잘못가고"의 문제를 넘어 일터의 근로자의 (다양한) 요구가 점차 반영될 수 있어야 함.