

여성 노동자의 노동환경은 안전한가?

- 2017.05 - 2019.06 언론보도 내용 분석 결과

2019. 8. 20



민주노총 정책연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼에 수록된 내용은
민주노총의 공식적인 견해와 다를 수 있습니다.

-
- 작성자 : 정경윤 민주노총 정책연구원 정책연구위원 02-2670-9222
 - 민주노총 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서 보실 수 있습니다.

<목 차>

<요약>	1
1. 문제제기	5
2. 산업·직종별 여성 노동자 분포와 특성	6
1) 1998년, 2008년, 2018년 산업별 여성 노동자 분포 비교	6
2) 연령과 교육수준별 여성 노동자 경제활동참가 변화	8
3) 직종별 여성 노동자 분포 현황과 특징	9
3. 언론에 보도된 여성 노동안전보건 문제	12
1) 서비스업에 집중된 직종들	12
2) 죽음으로 드러나는 직장 내 괴롭힘과 성희롱	13
3) 개인 문제로 치부되는 불임, 유산, 태아건강 문제	16
4. 노동안전보건과 관련한 법·제도 문제	18
1) 성별 차이와 다양성이 배제된 노동안전보건 관련법	18
2) 제조·중화학·건설업 작업 중심의 위험관리기준 한계	19
5. 성인지 노동안전보건 정책이 필요하다	21

〈 요 약 〉

- 우리나라 15세 이상 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하여 2019년 6월 현재 54.4%로 경제활동인구는 12,307천명에 이르고 있음. 한편, 건설업 여성 노동자, 백화점·면세점·대형마트 판매직 노동자, 학교급식 노동자, 병원간호사 등 여성 노동자들의 건강권과 관련한 내용들이 언론보도를 통해 이슈화되어 각 사업장들의 노동환경 문제가 드러나고 있음.
- 여성 고용 확대는 정부의 주요 노동 정책에 속함. 그리고 여성은 임신·출산의 당사자로서 저출산 정책 대상이기도 하며 저출산 위기에 대한 책임이 있는 것처럼 몰리기도 함. ‘정부의 여성 고용 확대 촉진-여성 노동 안전 문제-저출산 위기’의 연결고리에서 가지는 정부 정책의 문제에 대한 질문과 평가가 필요한 시점임.
- 이 이슈페이퍼는 ‘노동안전보건’ 문제에 초점을 두고 산업·직종별 여성 노동자 분포와 특성, 그리고 어떤 노동환경과 문제를 겪고 있는지 살펴본 후 개선을 위한 정책적 시사점을 제시하고자 함. 분석 대상은 고용노동부와 통계청 자료, 그리고 2017년 5월부터 2019년 6월까지 주요 언론에 보도된 여성 노동자의 안전, 건강과 관련한 기사자료임.
- 이 글은 기존의 사안별로 각 사업장의 노동안전보건 문제에 접근하던 것을 넘어 성인지적 접근으로 문제를 제기함으로써 노동안전보건 문제를 살펴보는 데 도움이 될 것으로 보임.

〈산업·직종별 여성 노동자 분포와 특성〉

- 2018년 현재, 여성 비중이 가장 높은 산업은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(81.6%), 가장 낮은 산업은 ‘광업’(9.7%)임으로, 전체 산업 중에서 여성 노동자 수가 많은 상위 10개는 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(24.2%) > ‘제조업’(18.7%) > ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’(11.7%) > ‘도매 및 소매업’(10.6%) > ‘전문, 과학 및 기술서비스업’(5.9%) > ‘교육서비스업’(5.7%) > ‘숙박 및 음식점업’(4.6%) > ‘금융 및 보험업’(4.5%) > ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’(3.2%) > ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업’(2.8%) 순임.

- 2018년과 10년 전인 2008년을 비교할 때 여성 노동자 증가율이 가장 높은 산업은 통신업이 포함된 ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’(397.7%)이고, 20년 전인 1998년을 비교할 때 여성 노동자 증가율이 가장 높은 산업은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(625.3%)임.
- 1998년, 2008년, 2018년 기준 여성 노동자가 50% 이상 비중을 차지하는 산업을 살펴보면, 1998년은 ‘보건업 및 사회복지사업’(67.0%), 2008년은 ‘보건업 및 사회복지사업’(73.5%)과 ‘숙박 및 음식점업’(54.6%), 2018년은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(81.6%), ‘숙박 및 음식점업’(58.7%), ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’(53.7%), ‘교육서비스업’(52.0%)으로 나타남. 20년 전에 비해 여성이 50% 이상 비중을 차지하는 산업은 1개에서 4개로 늘었으며 주로 서비스업에 해당됨. 특히 여성 노동자 58% 이상 분포를 여성 집약형 산업이라 구분할 때, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’과 ‘숙박 및 음식점업’은 대표적인 여성 집약형 산업이라 할 수 있음.
- 1998년, 2008년, 2018년간 여성 노동자의 연령과 교육수준의 가장 큰 변화는 중심축의 변화임. 상위 비율을 보이는 연령대의 변화는 ‘20·30대(1998년) → 30·40대(2008년) → 40·50대(2018년)’로, 교육수준 분포의 중심축은 ‘고졸·초졸이하(1998년) → 고졸·대졸이상(2008년) → 대졸이상·고졸(2018년)’의 변화를 보임. 이를 통해 여성의 경제활동참가가 연령층위를 거쳐 연속으로 이어지고 교육수준이 높은 여성들의 경제활동참가가 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있음.
- 여성이 집중된 직종은 성별 직업 분리현상이 뚜렷하고, 비정규직이 많은 직종이거나 저임금 직종이라는 특징이 있음. 2018년, 중분류 기준 전체 20개의 직종에서 여성 집중 직종은 5개로 ‘이미용·예식 및 의료보조서비스직’(여성 88.4%), ‘보건사회복지 및 종교관련직’(여성 81.2%), ‘방문·노점 및 통신 판매 관련직’(여성 79.9%), ‘상담통계안내 및 기타사무직’(여성 74.2%), ‘가사·음식 및 판매관련 단순노무직’(여성 71.4%) 이 해당함. 반면 남성 집중 직종은 2개로 ‘장치기계조작 및 조립종사자’(남성 83.7%), ‘농림어업숙련종사자’(남성81.1%)이며 여성 집중 직종 개수보다 적음. 혼성 직종은 그 외 13개 직종은 혼성 직종에 해당됨.

<언론 보도 분석 결과와 노동안전보건 관련법 문제>

○ 2017년 5월부터 2019년 6월까지 언론에 보도된 여성 노동자 건강 문제와 관련된 기사들을 분석한 결과 다음과 같은 특징이 나타남.

-첫 번째, 총 16개 사례 중 '보건업 및 사회복지서비스업'(4개)이 가장 많음. 그리고 건설업, 제조업에 속한 경우를 제외하고 거의 서비스직에 해당됨. 서비스직 노동자 비중의 증가에도 서비스 노동은 법제도적으로 보장받지 못하고 있고, 여성 집종의 서비스 산업·직종에서 나타나는 노동안전보건 문제가 관련 법률에서 배제되거나 주변화되어 있음.

-두 번째, 일반적으로 고객을 대하는 직종의 경우 감정노동이 주요 이슈로 제기되고 있고, 혼성 직종과 남성 집중 직종의 경우 성희롱 문제가 피해자의 '자살'이라는 사건을 통해 그 심각성이 드러나고 있음. 직무, 직급, 고용관계 등이 성차별과 복합적으로 작용하여 이중삼중의 차별이 여성에게 집중된다고 볼 수 있음.

-세 번째, 「대한민국헌법」의 여성 노동의 특별한 보호(제32조)와 모성의 보호(제36조)에도 불구하고 임신·출산에 유해한 작업환경에 대한 안전기준이 없을 뿐만 아니라 그 결과로 인한 불임, 유산, 선천성 장애아 출산에 대한 고통을 노동자 개인 문제로 치부하고 있음. 이것은 여성노동자의 유산비율 현황을 통해서도 문제의 심각성을 알 수 있음.

○ 노동안전보건 관련법은 「산업안전보건법」과 「근로기준법」으로, 현행법에서 작업장에서의 여성 노동 안전 규정은 대부분 임신 중인 여성을 대상으로 할 뿐, 일반적으로 여성이기 때문에 겪게 되는 작업장에서의 위험은 고려되지 않고 있음. 이와 같은 문제는 노동안전보건 관련법들이 전통적으로 남성이 집중되어있는 위험 작업에 중점을 두었기 때문임.

○ 성별 차이를 인정하지 않는 노동안전보건 정책은 업무 관련 위험으로부터 발생하는 여성과 남성 노동자의 사고, 부상, 질병의 차이를 무시하게 되고 결국 불평등을 강화할 것임. 산업재해 현황에서 성별에 따른 재해자수 비율을 보더라도 2008~2017년 10년간 여성 재해자수는 평균 19.6%에만 머물러 산업재해 보상제도

에 성편향과 성 불평등이 내재되어 있음을 알 수 있음.

- 산업재해에 대해서도 전통적으로 남성이 집중되어있는 제조·중화학·건설업 중심으로 안전기준과 위험성 평가가 이루어지고 있어 비전통적인 산업·직종에서의 노동안전 기준과 위험성 평가가 취약함.

<정책적 시사점>

- 여성의 열악한 노동안전과 건강 문제는 노동시장에서의 낮은 지위를 보여주는 하나의 지표라고 할 수 있음. 여성 고용 확대와 저출산에 대한 정부의 대책에서 여성의 노동안전과 건강에 관련한 내용은 보이지 않음. 여성 노동안전보건의 문제 해결 없이 저출산 문제는 개선되기 어려움. 여성의 노동안전보건 문제를 해결하기 위해서는 성별 차이를 고려한 성인지 노동안전보건 정책이 필요함.
- 헌법의 성평등 이념에 따라 「양성평등기본법」에서는 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등 실현 목적을 위해 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고 있음. “성 주류화 조치”, “성별영향평가”, “성인지예산”, “성인지 통계”, “성인지 교육” 등이 이에 해당함. 노동안전보건 정책에서 이러한 기본시책들은 이루어지지 않고 있음. 여성의 노동안전보건 문제를 해결하기 위해서는 성인지 노동안전보건 정책으로 초점을 바꿔야 함.

1. 문제제기

- 지난 7월 18일, 고용노동부는 “노동자의 인격 보호와 쾌적한 근로환경 제공”을 위해 「사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 지침」을 발표했다.¹⁾ 이 지침에는 그동안 사회적으로 이슈가 된 청소 노동자와 건설 현장 여성 노동자의 열악한 세면·목욕시설, 화장실 문제와 백화점·면세점 등 대형유통매장에서 일하는 노동자의 화장실 문제에 대한 내용이 담겨 있음.
- 1981년 「산업안전보건법」이 제정된 후 36년 이상의 세월이 지난 지금에도 수많은 노동자들은 인간의 생리현상을 해결하는 화장실조차 보장되지 않는 노동환경에서 일하고 있음. 여기에서 주목할 점은 열악한 노동환경에 시달리고 있는 주된 대상이 ‘여성’이라는 것임. 2007년 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 개정으로 화장실·탈의실 등의 시설을 설치하도록 하였으나 성별 차이를 고려하지 않고 적용한 문제가 드러난 것과 함께 여성 다수가 종사하는 직업에 속하는 매장 판매직의 노동안전과 건강문제가 법제도적으로 보장받고 있지 못하다는 것을 보여주는 것이기도 함.
- 우리나라 15세 이상 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하여 2019년 6월 현재 54.4%로 경제활동인구는 12,307천명에 이르고 있음. 여성 고용 확대는 정부의 주요 노동 정책에 속함. 그리고 여성은 임신·출산의 당사자로서 저출산 정책 대상이기도 하며 저출산 위기에 대한 책임이 여성에게 있는 것처럼 몰리기도 함.²⁾ ‘정부의 여성 고용 확대 촉진-사업장에서 기초적인 생리현상도 해결하기 힘든 화장실 문제-저출산 위기에 대한 여성의 책임 묻기’의 연결고리에서 가지는 정부 정책의 문제에 대한 질문과 평가가 필요함.
- 이 글에서는 ‘건강권’과 관련하여 ‘노동안전보건’에 초점을 두고 여성들이 어떤 노동환경과 문제를 겪고 있는지 살펴보고 개선을 위한 정책적 시사점을 모색하고자 함. 이를 위해 산업안전보건법 제정 이후 20여년간 산업별 여성 노동자 분포 변화와 특성을 살펴봄. 그리고 2017년 5월부터 2019년 6월까지 주요 언론에 보도된 여성 노동자의 노

1) 고용노동부, “「사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 지침」 마련 보도자료”, 2019.7.18.

2) 경향신문, “누가 저출산의 주범인가?”, 2017.03.04.

“2월 24일 한 국책연구기관이 '13차 인구포럼'에서 발표한 보고서가 또 한 번 세상을 시끄럽게 했다. 저출산을 여성의 '고스펙' 탓으로 돌린 이 보고서는 올해 초 행정자치부의 '대한민국 출산지도'에 이어 여성을 출산기계쯤으로 인식하는 국가의 시각을 고스란히 드러냈다.”

동안전보건과 관련한 기사와 고용노동부, 통계청 자료를 분석하여 산업·직종별로 나타나는 특성과 주요 이슈에 대한 특성을 파악하였음. 언론검색은 ‘한국언론진흥재단’ 빅데이터의 중앙지와 방송사, 그리고 인터넷 언론사 ‘오마이뉴스’를 기준으로 하였음.

2. 산업·직종별 여성 노동자 분포와 특성

1) 1998년, 2008년, 2018년 산업별 여성 노동자 분포 비교

- 산업안전보건법이 제정된 1981년 당시 여성 경제활동인구수는 5,479천명으로 42.3%에 불과했지만 2018년 현재 11,893천명으로 52.9%가 됨. 1981년에 비해 여성노동자 수는 117.1%나 증가했음. 그렇다면 구체적으로 1998년, 2008년, 2018년간 산업별로 여성 노동자 분포와 비중이 어떻게 변화하는지 살펴보겠음.
- 2018년 현재, 대분류 산업별로 여성 노동자 비중을 살펴본 결과는 다음과 같음. 여성 비중이 가장 높은 산업은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(81.6%)이고, 가장 낮은 산업은 ‘광업’(9.7%)임. 전체 산업 중에서 여성 노동자 수가 많은 상위 10개는 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(24.2%) > ‘제조업’(18.7%) > ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’(11.7%) > ‘도매 및 소매업’(10.6%) > ‘전문, 과학 및 기술서비스업’(5.9%) > ‘교육서비스업’(5.7%) > ‘숙박 및 음식점업’(4.6%) > ‘금융 및 보험업’(4.5%) > ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’(3.2%) > ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업’(2.8%) 순임.
- 2018년과 10년 전인 2008년을 비교할 때, 여성 노동자 증가율이 가장 높은 산업은 통신업이 포함된 ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’(397.7%)이고, ‘보건업 및 사회복지서비스업’(177.2%), ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업’(96.6%), ‘숙박 및 음식점업’(88.4%) 순으로 나타나고 있음.
- 2018년과 20년 전인 1998년을 비교할 때, 여성 노동자 증가율이 가장 높은 산업은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(625.3%)이고, ‘숙박 및 음식점업’(523.6%), ‘교육서비스업’(321.5%), ‘협회 및 단체, 수리 및 기타개인 서비스업’(282.3%), ‘도매 및 소매업’(279.1%), ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업’(139.2%), ‘건설업’(138.5%) 순으로 나타나고 있음.

○ 1998년, 2008년, 2018년 기준 여성 노동자가 50% 이상 비중을 차지하는 산업 현황을 살펴보면 다음과 같음. 1998년은 ‘보건업 및 사회복지사업’(67.0%), 2008년은 ‘보건업 및 사회복지사업’(73.5%)와 ‘숙박 및 음식점업’(54.6%), 2018년은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(81.6%), ‘숙박 및 음식점업’(58.7%), ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’(53.7%), ‘교육서비스업’(52.0%)임. 20년 전에 비해 여성이 50% 이상 비중을 차지하는 산업은 1개에서 4개로 늘었으며 주로 서비스업에 해당함. 특히 여성 노동자 58% 이상 분포를 여성 집약형 산업이라 구분할 때, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’과 ‘숙박 및 음식점업’은 대표적인 여성 집약형 산업이라 할 수 있음.³⁾

[표 1] 1998, 2008, 2018년 산업별 여성노동자 인원, 비율, 증감률

여성노동자 인원(비율)			증감률		
1998년	2008년	2018년	1998-2008	2008-2018	1998-2018
전산업 1,292,668명(26.7%)	전산업 2,300,364명(31.8%)	전산업 4,015,677명(38.2%)	77.9%	74.6%	210.7%
-	농림어업 4,535명(23.2%)	농림어업 6,528명(24.5%)	-	43.9%	-
광업 1,799명(9.4%)	광업 2,306명(11.7%)	광업 1,159명(9.7%)	28.2%	-49.7%	-35.6
제조업 606,995명(28.3%)	제조업 664,229명(25.6%)	제조업 751,127명(24.2%)	9.4%	13.1%	23.7%
전기,가스및수도사업 4,231명(9.2%)	전기,가스및수도사업 6,415명(11.7%)	전기,가스,증기및수도사업 10,121명(15.3%)	51.6%	57.8%	139.2%
-	-	하수·폐기물처리,원료재생 및 환경복원업 9,747명(14.5%)	-	-	-
건설업 35,046명(12.4%)	건설업 54,693명(12.2%)	건설업 83,585명(18.2%)	56.1%	52.8%	138.5%
도·소매및소비용품수리업 112,577명(27.6%)	도매및소매업 227,734명(33.8%)	도매및소매업 426,738명(40.2%)	102.3%	87.4%	279.1%
숙박및음식점업 29,490명(42.9%)	숙박및음식점업 97,588명(54.6%)	숙박및음식점업 183,894명(58.7%)	230.9%	88.4%	523.6%
운수,창고및통신업 57,442명(11.1%)	운수업 106,936명(20.8%)	운수업 89,356명(16.5%)	-	-16.4%	-
-	통신업 25,654명(22.7%)	출판,영상,방송통신및정보 서비스업 127,668명(29.0%)	-	397.7%	-
금융및보험업 109,729명(32.6%)	금융및보험업 152,294명(41.2%)	금융및보험업 179,615명(45.3%)	38.8%	17.9%	63.7%
부동산,임대및사업서비스업 118,160명(22.6%)	부동산및임대업 50,800명(25.5%)	부동산및임대업 84,563명(30.7%)	-	66.5%	-28.4%

3) 김영택 외, “여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책과제(Ⅲ)”, p.49, 2018.

-	사업서비스업 269,997명(31.7%)	전문,과학및기술서비스업 237,754명(30.7%)	-	-	-
-	-	사업시설관리및사업지원 서비스업 469,712명(53.7%)	-	-	-
교육서비스업 54,393명(29.4%)	교육서비스업 194,760명(49.4%)	교육서비스업 229,248명(52.0%)	258.1%	17.7%	321.5%
보건업및사회복지사업 133,841명(67.0%)	보건업및사회복지사업 350,209명(73.5%)	보건업및사회복지서비스업 970,701명(81.6%)	161.7%	177.2%	625.3%
-	오락,문화및운동관련 서비스업 35,876명(31.6%)	예술,스포츠및여가관련서비스업 43,426명(44.0%)	-	21.0%	-
기타공공,사회 및 개인서비스업 28,964명(25.3%)	기타공공,수리 및 개인서비스업 56,338명(25.7%)	협회및단체,수리 및 기타개인서비스업 110,734명(38.0%)	94.5%	96.6%	282.3%

- 자료 : 고용노동부, 「매월노동통계조사보고서」(1998), 「고용형태별근로실태조사 보고서」(2008, 2018).

2) 연령과 교육수준별 여성 노동자 경제활동참가 변화

○ 1998년, 2008년, 2018년의 여성 노동자의 연령별 분포의 가장 큰 변화는 중심축의 변화임. 1998년은 20대(26.6%)>30대(25.8%)>40대(22.4%)>50대(13.2%)>60대(6.2%)>10대(2.7%) 순으로 20~30대가 전체의 52.4%를 차지함. 2008년은 40대(26.9%)>30대(22.6%)>20대(21.5%)>50대(16.9%)>60대(11.0%)>10대(1.1%) 순으로 30~40대가 49.5%를 차지함. 2018년은 40대(23.6%)>50대(23.1%)>30대(18.8%)>20대(17.7%)>60대(15.8%)>10대(1.0%) 순으로 40~50대가 46.7%를 차지함. 이와 같이 '20·30대(1998년) → 30·40대(2008년) → 40·50대(2018년)'의 상위 연령대의 변화는 여성의 경제활동참가가 연령층위를 거쳐 연속으로 이어진다고 볼 수 있음.

○ 교육수준 분포의 중심축도 큰 변화가 있음. 1998년은 고졸(40.4%)>초졸이하(25.2%)>대졸이상(17.6%)>중졸(16.5%) 순으로 고졸이 가장 많고 초졸이하가 두 번째로 많음. 2008년은 고졸(39.5%)>대졸이상(32.6%)>초졸이하(16.5%)>중졸(11.4%) 순으로 고졸이 가장 많고 대졸이상이 두 번째로 많음. 2018년은 대졸이상(44.0%)>고졸(37.4%)>초졸이하(9.9%)>중졸(8.7%) 순으로 대졸이상이 가장 많고 고졸이 두 번째로 많음. 이와 같이 '고졸·초졸이하(1998년) → 고졸·대졸이상(2008년) → 대졸이상·고졸(2018년)'의 변화를 통해 교육수준이 높은 여성들의 경제활동참가가 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있음.

[표 2] 1998년, 2008년, 2018년 연령별, 교육수준별 여성노동자수와 비율(단위: 천명, %)

		1998년	2008년	2018년
여성 경제활동참가율	전체	47.1	50.2	52.9
여성 경제활동인구	전체	8,579(100)	10,207(100)	11,893(100)
연령	15~19세	234(2.7)	116(1.1)	124(1.0)
	20~29세	2,285(26.6)	2,192(21.5)	2,110(17.7)
	- 20~24세	- 1,164(13.6)	- 836(8.2)	- 878(7.4)
	- 25~29세	- 1,121(13.1)	- 1,355(13.3)	- 1,232(10.4)
	30~39세	2,214(25.8)	2,307(22.6)	2,233(18.8)
	- 30~34세	- 959(11.2)	- 1,021(10.0)	- 1,038(8.7)
	- 35~39세	- 1,255(14.6)	- 1,285(12.6)	- 1,195(10.0)
	40~49세	1,918(22.4)	2,749(26.9)	2,805(23.6)
	- 40~44세	- 1,128(13.1)	- 1,335(13.1)	- 1,236(10.4)
	- 45~49세	- 790(9.2)	- 1,414(13.9)	- 1,569(13.2)
	50~59세	1,133(13.2)	1,724(16.9)	2,743(23.1)
	- 50~54세	- 595(6.9)	- 1,057(10.4)	- 1,407(11.8)
	- 55~59세	- 538(6.3)	- 667(6.5)	- 1,337(11.2)
교육수준	60세 이상	792(9.2)	1,119(11.0)	1,877(15.8)
	초졸이하	2,191(25.5)	1,680(16.5)	1,181(9.9)
	중졸	1,412(16.5)	1,160(11.4)	1,034(8.7)
	고졸	3,466(40.4)	4,041(39.6)	4,448(37.4)
	대졸이상	1,507(17.6)	3,325(32.6)	5,230(44.0)

- 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

3) 직종별 여성 노동자 분포 현황과 특징

○ 한국 여성 노동시장은 성별 직업 분리현상과 고용형태별 직업분리현상이 중첩된 특징을 가지고 있음.⁴⁾ 여성 집중 직종을 직종 내 여성비율이 70% 이상인 직종으로 정의하고, 남성 집중 직종을 직종 내 남성비율이 70% 이상인 직종으로 정의해보면, 성별 직종분리현상의 심각성을 알 수 있음.⁵⁾ <표 3>를 보면, 남성 노동자는 여성 집중 직종에 8.2%만 일하고 남성 집중 직종에 35.8%가 일하고 있음. 여성 노동자는 여성 집중 직종에 37.4%가 일하고 남성 집중 직종에는 8.0%만이 일하고 있음.

[표 3] 2018년 산업 중분류별 성별 노동자 비율(단위: %)

	전체	남성	여성
여성 집중 직종 (여성비율 70% 이상)	1,711,607(22.4)	343,941(8.2)	1,367,667(37.4)
혼성 직종	4,114,085(53.9)	2,355,176(56.0)	1,997,870(54.6)

4) 권혜자. “고용형태별 직업분리의 임금효과”. 「제3회 고용구조조사 및 청년패널심포지엄 자료집」, 2004.

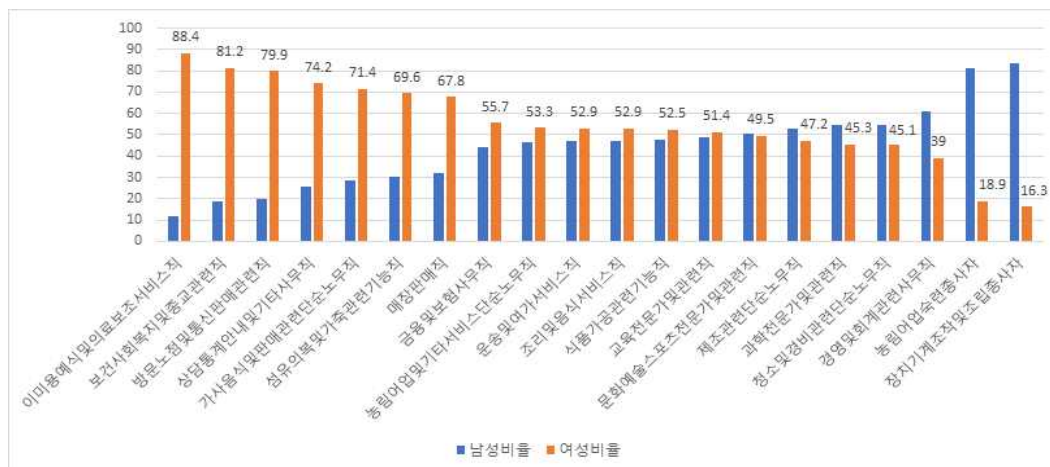
5) 권혜자, “여성 비정규직의 변화 특성과 여성 고용 정책 시사점”, 「2017년 젠더리뷰 가을호」, p.20, 2017

(여성비율 30~70%)			
남성 집중 직종 (여성비율 30% 미만)	1,803,709(23.6)	1,509,392(35.8)	294,316(8.0)
전체	7,629,401(100.0)	4,208,509(100.0)	3,659,853(100.0)

- 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사 보고서」, 2018.

- 2018년 중분류별로 구체적인 직종들을 살펴보면, 전체 20개 중 여성 집중 직종은 5개로 ‘이미용·예식 및 의료보조서비스직’(여성 88.4%), ‘보건사회복지 및 종교관련직’(여성 81.2%), ‘방문·노점 및 통신 판매 관련직’(여성 79.9%), ‘상담통계안내 및 기타사무직’(여성 74.2%), ‘가사·음식 및 판매관련 단순노무직’(여성 71.4%) 이 해당함. 반면 남성 집중 직종은 2개로 ‘장치기계조작 및 조립종사자’(남성 83.7%), ‘농림어업숙련종사자’(남성 81.1%)이며 여성 집중 직종 개수보다 적음. 혼성 직종은 그 외 13개 직종은 혼성 직종에 해당됨.

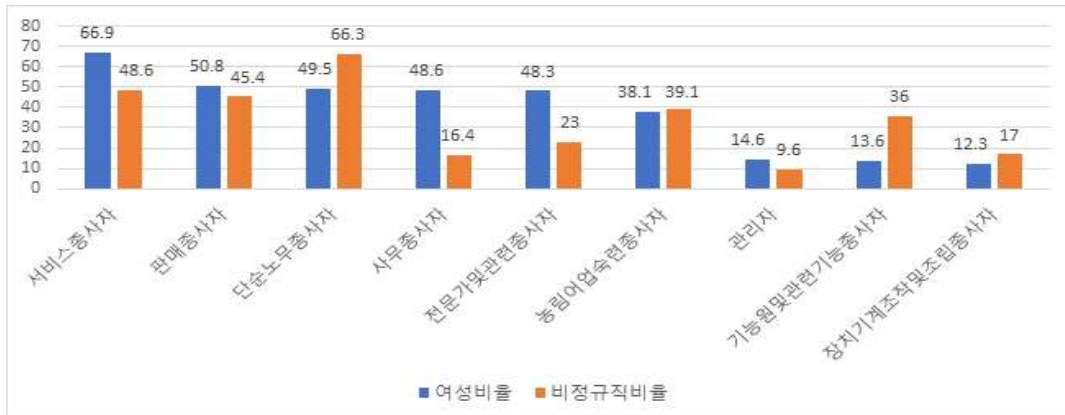
[그림 1] 2018년 산업 중분류별 성별 노동자 비율(단위: %)



- 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사 보고서」, 2018.

- 여성이 집중된 직종의 대표적인 특징은 비정규직이 많은 직종이거나 저임금 직종이라는 것임. 2018년 기준, 직종의 대분류별로 여성 비율이 큰 순위는 ‘서비스 종사자’(66.9%), ‘판매 종사자’(50.8%), ‘단순노무종사자’(49.5%), ‘사무종사자’(48.6%), ‘전문가 및 관련 종사자’(48.3%) 순임. 그 중 1~3순위인 세 직종의 비정규직이 전체 비정규직의 57.4%를 차지하고 있음. 앞의 직종 중분류별 분석결과에서 여성 집중 직종으로 드러난 5개 중 3개가(‘이미용·예식 및 의료보조서비스직’, ‘방문·노점 및 통신 판매 관련직’, ‘가사·음식 및 판매 관련 단순노무직’) 여기에 포함됨.

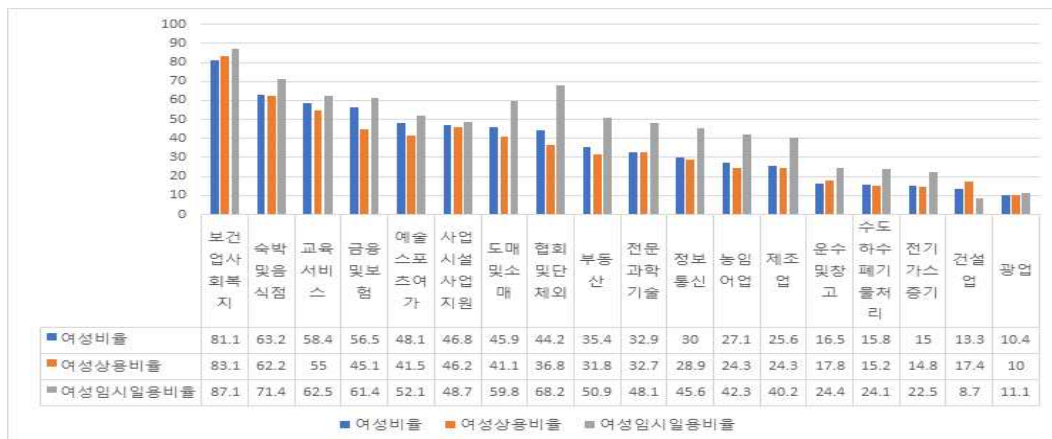
[그림 2] 2018년 직종 대분류별 여성 노동자와 비정규직 비율(단위: %)



- 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 성/직업별 취업자, 직업/근로형태별 취업자 원자료
- 주 : 여성비율은 2018년 기준이고, 비정규직 비율은 2018년 8월 기준임.

○ 이와 같은 특징은 여성 비율이 높은 산업 순위별로 임시일용노동자 중 여성 비율 현황을 보더라도 알 수 있음. [그림 3]을 보면, 전체적으로 여성 비율이 높을수록 상용노동자 중 여성 비율도 높지만 임시일용노동자 중 여성 비율은 산업의 여성 비율보다 더 높게 나타나고 있음. 여성 비율이 높은 직업일수록 비정규직이 집중되고 임금수준이 낮아 고용의 불안정성이 심하다고 볼 수 있음.

[그림 3] 2017년 산업별 여성노동자·여성상용노동자·여성임시일용노동자 비율(단위: %)



- 자료 : 통계청, 사업체노동실태현황 원자료

3. 언론에 보도된 여성 노동안전보건 문제

1) 서비스업에 집중된 직종들

- 2017년 5월부터 2019년 6월까지 주요 언론사에 보도된 여성 노동자 건강 문제와 관련된 기사들을 분석한 결과, 총 16개 사례 중 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(4개)이 가장 많음. 그리고 건설업, 제조업에 속한 경우를 제외하고 거의 서비스직에 해당됨.
- 서비스직 노동자 비중의 증가에도 서비스 노동은 법제도적으로 보장받지 못하고 있음을 알 수 있음. 대표적으로 노인돌봄, 아이돌봄 등 ‘돌봄노동’이라 일컬어지는 사회 서비스 노동은 노동가치를 인정받지 못하고 있고, 법으로 근로기준, 노동안전보건 등에 대한 조건이 제대로 마련되어 있지 못함.
- 여성 집종의 서비스 산업·직종에서 나타나는 노동안전보건 문제가 관련 법률에서 배제되거나 주변화되어 있음. 학교급식 노동자, 대형마트 판매직 노동자 등이 겪고 있는 근골격계, 백화점·면세점 등 대형유통매장 판매직 노동자들이 겪고 있는 하지정맥류 문제들은 주요하게 다뤄지지 않고 있음. 이와 같은 문제들을 예방할 수 있는 의자, 휴게시설 설치 등이 사업장에서 실제 이행되지 않고 있을 뿐만 아니라 산업재해 평가 기준에서도 주요하게 다뤄지지 않기 때문임.

[표 4] 2017년 5월 ~ 2019년 6월 주요 언론사 보도 내용 분석 결과(단위: %)

언론보도사례	산업과 직종(여성비율)	주요이슈	관련 법률(정부부처)
노인요양보호사	보건업및사회복지서비스업(81.6) 보건·사회복지및종교관련직(81.5)	돌봄노동가치인정, 처우개선	노인장기요양보험법(보건복지부)
보육교사	보건업및사회복지서비스업(81.6) 보건·사회복지및종교관련직(81.5)	휴게시간 등 처우문제	영유아보육법(보건복지부)
병원간호사	보건업및사회복지서비스업(81.6) 보건·사회복지및종교관련직(81.5)	직장내괴롭힘, 직장내성폭력	근로기준법(고용노동부) 남녀고용평등법(고용노동부)
병원간호사	보건업및사회복지서비스업(81.6) 보건·사회복지및종교관련직(81.5)	임산부 유해 작업환경, 태아산재	근로기준법(고용노동부) 산업안전보건법(고용노동부) 산업재해보상보험법(고용노동부)
학교영양사	교육서비스업(81.6) 보건·사회복지및종교관련직(81.5)	과도한 업무와 스트레스	산업안전보건법(고용노동부)
학교급식노동자	교육서비스업(81.6) 조리및음식서비스직(68.8)	조리실 내 고열작업, 근골격계 등 산업재해	산업안전보건법(고용노동부)
백화점·면세점판매직	도매및소매업(40.2) 매장판매직(67.8)	의무휴업, 화장실·의자 휴게실, 감정노동 등	산업안전보건법(고용노동부) 유통산업발전법(산업통상자원부) 관세법(기획재정부)

대형마트판매직노동자	도매및소매업(40.2) 매장판매직(67.8)	의무휴업, 의사 휴게실, 감정노동, 근골격계 등	산업안전보건법(고용노동부) 유통산업발전법(산업통상자원부)
콜센터상담사	출판,영상,방송통신및정보서비스업(29.0) 고객상담및기타사무원(75.4)	감정노동, 직장내괴롭힘	산업안전보건법(고용노동부) 근로기준법(고용노동부)
방송작가	출판,영상,방송통신및정보서비스업(29.0) 문화·예술·스포츠전문가및관련직(49.5)	직장내괴롭힘, 직장내성폭력	근로기준법(고용노동부) 남녀고용평등법(고용노동부)
도시가스점검원	전기,가스,증기및수도사업(15.3) 계기검침·수금및주차관련종사원(54.6)	고객방문서비스 작업 시 감정노동, 성희롱, 성폭력	도시가스사업법(산업통상자원부) 산업안전보건법(고용노동부)
건설노동자	건설업(18.2) 건설및광업관련단순노무직(6.3)	사위실·탈의실·휴게실·화장실, 직장내성폭력	건설근로자법(고용노동부) 산업안전보건법(고용노동부)
레이터크코리아	제조업(24.2) 장치·기계 조작 및 조립종사자(16.3)	직장내괴롭힘	근로기준법(고용노동부)
소방공무원	공공행정,국방및사회보장행정업 경찰·소방및보안관련서비스직(10.8)	감정노동, 성희롱, 성폭행	근로기준법(고용노동부) 남녀고용평등법(고용노동부) 산업안전보건법(고용노동부)
경찰공무원	공공행정,국방및사회보장행정업 경찰·소방및보안관련서비스직(10.8)	직장내괴롭힘, 성희롱	근로기준법(고용노동부) 남녀고용평등법(고용노동부)
해군	공공행정,국방및사회보장행정업 경찰·소방및보안관련서비스직(10.8)	직장내성폭력	근로기준법(고용노동부) 남녀고용평등법(고용노동부)

- 주 : 산업과 직종의 여성비율은 「고용형태별근로실태조사 보고서」(2018) 기준임.

2) 죽음으로 드러나는 직장 내 괴롭힘과 성희롱

- 다음으로 주요한 특징은, 일반적으로 고객을 대하는 직종의 경우 감정노동이 주요 이슈로 제기되고 있고, 혼성 직종과 남성 집중 직종의 경우 성희롱 문제가 피해자의 ‘자살’이라는 사건을 통해 그 심각성이 드러나고 있음.

고객에게 상품을 판매하는 업무에서 고객의 폭언과 폭행에 노출되어 있는 대형마트·면세점·백화점 등 대형유통매장 판매직 노동자, 고객상담서비스 업무에서 감정노동에 시달리는 콜센터 노동자, 가정 방문 서비스 업무 과정에서 성희롱에 노출되어 있는 여성 도시가스점검원, 여성이라는 이유로 노동가치 폄하 발언과 성희롱을 겪는 여성 건설노동자, 패쇄적인 공무원 조직 내에서 벌어지는 성폭력 문제가 대표적인 사례임. 직무, 직급, 고용관계 등이 성차별과 복합적으로 작용하여 이중삼중의 차별이 여성에게 집중된다고 볼 수 있음.

- 직장 내 성희롱 문제의 심각성은 고용노동부 자료를 통해서도 알 수 있음. 고용노동부는 “직장 내 성희롱은 피해근로자에게 심각한 정신적·심리적 후유증을 남길 뿐만 아니라, 기업과 가해자에게도 많은 손실을 가져오게 된다”고 밝히고 있으며 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 근거로 직장 내 성희롱 예방교육, 사업장 중 직

장 내 성희롱 점검사업, 민간단체 고용평등상담실 운영사업을 진행하고 있음.⁶⁾ 이 중 고용평등상담실에 접수된 직장내 성희롱 건수를 보면 다른 상담 내용 건수보다 훨씬 많아 그 심각성을 추측할 수 있음.

[표 5] 민간단체 고용평등상담실 상담 실적(단위: 건)

구분 연도	상담건수					상담내용					조치내용		
	계	전화 상담	인터 넷	방문 상담	기타	계	고용 상성 차별	직장 내성 희롱	모성 보호	기타	권리구제 절차안내 등 조언	직접 해결	이송 등
2018년	9,895	7,872	965	998	86	8,984	221	3,493	1,465	4,738	7,038	978	935
2017년	8,024	6,195	1,111	824	22	8,024	172	3,306	1,445	3,101	6,147	975	531
2016년	7,757	6,096	845	770	46	7,757	282	2,544	1,553	3,378	4,819	611	394
2015년	6,783	5,441	711	590	52	6,783	269	2,096	1,581	2,838	4,157	809	249
2014년	6,643	5,114	911	615	3	6,643	226	1,647	1,819	2,951	4,258	821	303
2013년	5,868	4,173	1,397	296	0	5,868	483	1,056	2,927	1,402	3,871	573	227

- 자료 : 고용노동부, 「고용노동백서」, p.102, 2019.

○ 직장 내 권력관계에 따른 성희롱 문제는 국가인권위 자료를 통해 알 수 있음. 인권위 설립 이후 2017년 12월 31일까지 처리한 성희롱 사건 2,334건 중 시정 권고한 209건에 대해 분석한 결과, 권고 사건 당사자 관계는 직접고용 상하관계가 65.6%로 나타났음. 성희롱 행위자의 경우 대표자, 고위관리자, 중간관리자가 63.6%, 피해자는 평직원이 72.4%로 가장 많았음. 성희롱 양상은 신체접촉이 포함된 성희롱이 54.0%, 언어적 성희롱이 42.1%로 나타났음.⁷⁾

○ 감정노동과 직장 내 괴롭힘에 대해 2018년 산업안전보건법과 2019년 「근로기준법」이 개정되어 시행되고 있음. 그러나 ‘감정노동자 보호법’은 유통매장 등에서 장소임대, 판매위탁 등으로 진행되는 서비스 노동자의 감정노동 보호조치에 대해 원청 책임 강화 대책은 없음.⁸⁾ 그리고 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’은 개인 간의 괴롭힘 뿐만 아니라 경영이나 인사전략에 따라 진행되는 조직적 괴롭힘까지 사용자에게 책임을 일임하고 있어 직장 내 괴롭힘의 해결되기 힘든 한계를 가짐.⁹⁾ 조속히 이러한 한계들을 보완할 수 있는 대책수립과 법 개정이 이루어져야 함.

6) 고용노동부, 「고용노동백서」, p.102, 2018.

7) 국가인권위원회, “인권위, <성희롱 시정 권고 사례집 제8집> 발간 보도자료”, 2019.7.10.

8) 전국민주노동조합총연맹, “산업안전보건법 전부 개정안, 방향은 잡았으나 언 발에 오줌 누기 대책에 불과”, 2018.2.9.

9) 전국민주노동조합총연맹, “직장 내 괴롭힘 금지 근로기준법 시행 관련 민주노총 보도자료”, 2019.6.26.

- 직장 내 괴롭힘이 근로기준법에 반영되어 있다면 직장내 성희롱 문제는 남녀고용평등법에 반영되어 있음. 1999년 2월 남녀고용평등법에 직장내 성희롱이 도입된 후 20년이 지났지만 여전히 큰 한계를 가지고 있음. 직장내 성희롱 금지 의무 주체는 “사업주·상급자 또는 근로자”이지만 벌칙 대상에는 사업주(1천만 이하의 과태료)만 해당될 뿐 상급자나 근로자에 대한 벌칙 규정은 없음.¹⁰⁾

2007년 남녀고용평등법 개정으로 “고객 등에 의한 성희롱 방지”(제14조의2)도 신설되어 사업주는 피해노동자가 성희롱으로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 되어 있으나 이 또한 고객 등의 성희롱을 금지하는 규정도 제재하는 조치도 없어 법의 실효성이 떨어짐.¹¹⁾ 대표적으로 고객으로부터 성희롱을 당하는 도시가스점검원의 사례를 꼽을 수 있음.¹²⁾ 이 외에도 고객응대를 하는 직종의 경우 고객의 폭언과 폭행, 성희롱에 노출되어 있는 문제가 있음.

- 직장 내 성희롱·성폭력으로 인해 발생한 정신적·육체적 피해는 산업재해로 인정되어 보상이 가능함. <표 6>과 같이 2013~2017년 5년간 직장 내 성희롱·성폭력에 따른 산재 인정률은 91.3%나 됨. 그러나 <표 5> 민간단체 고용평등상담실 상담 실적에서 2013~2017년 5년간 직장 내 성희롱 상담 실적이 13,352건이나 되는데도 산재 신청은 23건 밖에 되지 않아 신청 건수는 아주 미미한 수준에 그치고 있음. 이는 직장 내 성희롱이 산재 적용 대상이라는 점을 모르거나 재해조사과정에서 2차 피해가 발생할 가능성을 우려한 결과일 수 있음.¹³⁾

10) 방강수, “감정노동자의 법적 보호”, 『한양대학교 대학원 박사학위논문』, p.141~142, 2019.2.

남녀고용평등법에서 “직장 내 성희롱의 금지 및 예방”을 위해 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육(남녀고용평등법 제13조), 성희롱 가해자에 대해 징계 등의 조치(제14조 제5항), 성희롱 신고인·피해자에 대해 해고 등의 불리한 조치 금지(제14조 제6항)를 하도록 규정되어 있음.

11) 남녀고용평등법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

12) 도시가스점검원의 업무과정에서 발생하는 성희롱 문제는 지속적으로 발생하고 있음. 이에 대해 도시가스점검원 당사자들은 “안전점검원 2인 1조 운영”을 요구하고 있으나 사업주는 어떠한 조치도 진행하지 않고 있음.

13) 이태일리, “”성추행으로 우울증“ ... 직장내 성폭력 산재입니다”, 2018.11.27.

[표 6] '직장 내 성폭력, 성희롱' 산재 인정 현황(단위: 건)

계		2013년		2014년		2015년		2016년		2017년	
신청	인정	신청	인정	신청	인정	신청	인정	신청	인정	신청	인정
23	21	1	0	2	2	2	1	8	8	10	10

- 자료 : 국회환경노동위 전문위원, “산업재해보상보험법 일부개정법률안 검토보고서”, p.7, 2018.11.

- 정부는 2017년 11월 14일 “직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책” 등 여러 차례 직장 내 성희롱 문제에 대한 정부 대책을 발표했음.¹⁴⁾ 내용에는 2차 피해 방지 대책도 포함되어 있음. 정부는 2차 피해 방지의 실질적인 이행과 사각지대 보완을 통해 성희롱·성폭력 대응을 강화해야 할 것임.

3) 개인 문제로 치부되는 불임, 유산, 태아건강문제

- 「대한민국헌법」의 여성 노동의 특별한 보호(제32조)와 모성의 보호(제36조)에도 불구하고 임신·출산에 유해한 작업환경에 대한 안전기준이 없을 뿐만 아니라 그 결과로 인한 불임, 유산, 선천성 장애아 출산에 대한 고통을 노동자 개인 문제로 치부하고 있음.

2009년경, 제주의료원에 비슷한 시기에 입사하여 근무하다 임신한 여성 간호사 4명이 선천성 심장질환아를 출산하고 다른 5명이 유산을 한 사건이 있었음. 선천성 심장질환아를 출산한 간호사들은 자녀의 질환이 업무와 관련되어 있음을 주장하며 요양급여를 청구하였으나 근로복지공단은 거부했음. 「산업재해보상보험법」에서 업무상 재해란 ‘근로자 본인의 부상·질병·장해·사망’을 의미한다는 이유였음.¹⁵⁾

이에 대해 2018년 9월 12일 국가인권위원회는 “업무로 인한 사산, 미숙아, 선천성장애아 출산 등 자녀의 건강손상을 업무상 재해로 인정하지 않는 것은 귀책사유가 없는 근로자에게 경제적 책임과 정신적 고통을 떠넘기는 부당한 결과”라고 강조하며 고용노동부장관에게 생식건강 유해인자로부터 노동자의 불임, 유산 등을 막기 위한 산업안전보건법, 근로기준법, 산업재해보상보험법 등 관련 개정을 권고했음.¹⁶⁾ 현재 관련 법률안 개정안들이 국회 환경노동위원회에 상정되었으나 심의되지 않고 있음.

14) 고용노동부·여성가족부 보도자료, “직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책”, 2017.11.14.

관계부처 합동 발표 보도자료, “성희롱·성폭력 피해자 보호·가해자 제재 더 확실하게”, 2018.7.3.

15) 오마이뉴스, “여성노동자의 재생권 보장하지 않는 산재보험제도”, 2019.03.11.

16) 국가인권위원회, “생식건강 유해인자로 인한 불임·유산… 근로자와 자녀의 건강권 보호해야” 보도자료, 2018.9.12.

- 여성 노동자의 노동환경이 임신과 출산 시기의 건강상태에 주는 부정적인 영향에 대해서는 다음 자료를 통해 유추해볼 수 있음. 한국여성정책연구원이 건강보험 직장가입자의 유산 및 분만 관련 진료 현황을 분석한 결과, 여성 노동자의 유산비율은 2006년 18.7%에서 2015년 24.5%로 증가하였음. 2015년의 경우 20대와 30대 여성 노동자의 유산비율은 각각 29.4%와 26.1%로 같은 연령대 피부양자(비직장여성)의 유산비율보다 높게 나타남.

[표 7] 2011~2015년 건강보험 직장가입자 유산 및 분만 비율(단위: 명, %)

구 분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	유산	분만	유산	분만	유산	분만	유산	분만	유산	분만
계	64,869	270,218	69,644	283,708	69,119	253,790	72,602	226,394	71,104	219,318
비율	19.4	80.6	19.7	80.3	21.4	78.6	24.3	75.7	24.5	75.5

- 자료: 국회 환경노동위원회 전문위원, “산업재해보상보험법 일부개정법률안”, p.6, 2019.7.

[표 8] 2015년 건강보험 직장가입자와 피부양자 유산비율 비교(단위: 명, %)

20대				30대				40대			
직장가입자		피부양자		직장가입자		피부양자		직장가입자		피부양자	
유산	분만	유산	분만	유산	분만	유산	분만	유산	분만	유산	분만
8,093	19,463	6,843	32,809	25,022	70,998	24,768	94,018	4,019	2,329	4,131	3,532
(29.4)	(70.6)	(17.3)	(82.7)	(26.1)	(73.9)	(20.9)	(19.1)	(63.3)	(36.7)	(53.9)	(46.1)

- 자료: 국회 환경노동위원회 전문위원, “산업재해보상보험법 일부개정법률안”, p.6, 2019.7.

- 정부는 “저출산고령사회위원회” 설치를 통해 저출산 문제를 해결하기 위한 정책들을 추진하고 있음. 게다가 정부의 저출산 대책에서 여성의 고용 확대 정책이 주요하게 차지하고 있음.¹⁷⁾ 그러나 임신·출산과 관련하여 여성 노동자의 건강에 대한 보호조치 정책은 찾아볼 수 없음. 이는 정부의 저출산 극복 전략에 위배된다고 할 수 있음.

17) 저출산·고령사회위원회, “저출산·고령사회 정책 로드맵”, 2018.12.

4. 노동안전보건과 관련한 법·제도 문제

1) 성별 차이와 다양성을 보지 않는 노동안전보건 관련법

○ 노동자의 안전과 건강을 보호하도록 규정되어 있는 법은 산업안전보건법과 근로기준법임. 산업안전보건법은 산업안전과 보건에 관한 기준을 제시하고 이 기준을 바탕으로 산업재해를 예방하여 노동자의 안전과 보건을 유지하고 증진하는 것을 목적으로 함(제1조). 이 법에서 노동자의 안전을 위한 이해 당사자는 정부, 사업주, 노동자로 규정하고(제4조, 제5조, 제6조), 이들이 어떤 역할을 해야 하는지 규정하고 있음. 근로기준법은 근로조건의 기준을 제시하여 노동자로 하여금 기본적인 생활을 보장하고 향상하여 국민경제를 발전시키도록 하는 목적을 지니고 있음(제1조). 이 법에서 제시하고 있는 노동자의 근로조건 중에는 노동자의 안전, 건강과 관련된 규정들이 존재함.

○ 여성의 노동시장 진출이 증가함에 따라 그동안 남성 중심으로 이루어져 왔던 노동자의 안전과 건강정책에 대해 남성뿐 아니라 여성의 안전과 건강 역시 고려해야 할 필요성이 꾸준히 제기되어 왔음.¹⁸⁾ 남성과 여성은 신체적·심리적·사회적으로 차이를 가지고 있으며 이러한 차이는 동일한 환경에 놓이더라도 남성과 여성의 안전과 건강에 다르게 작용함.¹⁹⁾

그러나 현행법에서 작업장에서의 여성 노동 안전 규정은 대부분 임신 중인 여성을 대상으로 할 뿐, 일반적으로 여성이기 때문에 겪게 되는 작업장에서의 위험은 고려되지 않고 있음. 구체적으로 근로기준법에서는 임신·출산과 관련한 모성보호에만 집중하여 특정 산업·직종의 제한, 근로시간 제한, 휴가제도를 두고 있고, 산업안전보건법에서는 여성과 남성의 차이와 특수성을 고려한 내용이 전혀 없음.

○ 이와 같은 문제는 노동안전보건 관련법들이 전통적으로 남성이 집중되어있는 위험 작업에 중점을 두었기 때문임. 여성(특히 임신부)의 경우 광산 작업, 야간 작업, 납 또는 방사선 작업 등 위험한 작업과 노출에 금지하는 식이었음. 그리고 여성이 수행하는 작업은 일반적으로 위험성이 적기 때문에 안전하다고 간주되었고, 여성들이 작업장에서

18) 김영택 외, “여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책과제(III)”, p.13, 2018.

19) 앞과 동일, ILO, “10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice-Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health.”, p.9, 2013.

당하는 사고, 부상, 질병들은 과소 평가되는 결과를 가짐.²⁰⁾

- 성별 차이를 인정하지 않는 노동안전보건 정책은 업무 관련 위험으로부터 발생하는 여성과 남성 노동자의 사고, 부상, 질병의 차이를 무시하게 되고 결국 불평등을 강화할 것임. 산업재해 현황에서 성별에 따른 재해자 수 비율을 보더라도 2008~2017년 10년간 여성 재해자 수는 평균 19.6%에만 머물러 산업재해 보상제도에 성 편향과 성 불평 등이 내재 되어 있음을 알 수 있음.

[표 9] 2008~2017년 전체 재해 현황(단위: 명, %)

	산업재해보상보험적용 노동자 수	전체 재해자 수	남성	여성
2008년	13,489,986	95,806(100)	78,871(82.3)	16,935(17.7)
2009년	13,884,927	97,821(100)	78,355(80.1)	19,466(19.9)
2010년	14,198,748	98,645(100)	79,198(80.3)	19,447(19.7)
2011년	14,362,372	93,292(100)	75,484(80.9)	17,808(19.1)
2012년	15,548,423	92,256(100)	74,666(80.9)	17,590(19.1)
2013년	15,449,228	91,824(100)	73,386(79.9)	18,438(20.1)
2014년	17,062,308	90,909(100)	72,709(80.0)	18,200(20.0)
2015년	17,968,931	90,129(100)	72,059(80.0)	18,070(20.0)
2016년	18,431,716	90,656(100)	72,617(80.1)	18,039(19.9)
2017년	18,560,142	89,848(100)	70,986(79.0)	18,862(21.0)

- 자료 : 고용노동부, “산업재해현황분석”(2008~2017)

2) 제조·중화학·건설업 작업 중심의 위험관리기준 한계

- 2017년 산업재해 현황을 보면 전체 재해자수 89,848명 중 ‘건설업’ 25,649명(28.54%), ‘제조업’ 25,333명(28.20%), ‘운수·창고 및 통신업’ 4,237명(4.71%), ‘광업’ 1,897명(2.11%), ‘임업’ 1,124명(1.25%) 순으로 건설업, 제조업의 산업재해 발생률이 높음. 발생형태 현황은 ‘넘어짐’ 16,420명(18.28%), ‘떨어짐’ 14,308명(15.92%), ‘끼임’ 12,614명(14.04%), ‘업무상질병’ 9,183명(10.22%), ‘절단베임찢림’ 8,752명(9.74%) 순으로 나타나고 있음. 이는 전통적으로 남성이 집중되어있는 제조·중화학·건설업 중심으로 산업재해 안전기준과 위험성 평가가 이루어져 있기 때문임.

- 대표적인 업무상 질병으로 꼽히는 근골격계는 ‘교육서비스업’의 학교급식 노동자, ‘도

20) ILO, “10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice-Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health.”, p.3, 2013.

매 및 소매업'의 대형마트 노동자들에서도 흔하게 나타나고 있음. 그러나 <표 10>과 같이 산재인정을 받은 근골격계질환 산업재해현황에는 전체적으로 여성의 비율이 낮을 뿐만 아니라 여성 집중 산업군의 근골격계질환 비율도 낮음. 이는 근골격계 질환 위험에 대한 성별의 차이와 남성 집중 산업에 비해 여성 집중 산업의 노동 안전은 간과된 결과라고 볼 수 있음.

[표 10] 2017년 근골격계질환 요양재해 현황(단위: 명, %)

구분	총계	신체부담작업	비사고성 요통	사고성 요통	수근관증후군
총계	5,195(100)	2,436(46.89)	891(17.15)	1,747(33.63)	121(2.33)
남성	4,081(78.56)	1,968	762	1,289	62
여성	1,114(21.44)	468	129	458	59
광업	211(4.06)	187	6	4	14
제조업	2,210(42.54)	1,251	480	425	54
전기·가스·증기및수도사업	9(0.17)	2	1	6	0
건설업	669(12.88)	325	86	256	2
운수·창고및통신업	215(4.14)	64	42	108	1
임업	8(0.15)	5	1	2	0
어업	1(0.02)	0	1	0	0
농업	20(0.38)	6	7	7	0
금융및보험업	14(0.27)	5	4	5	0
기타의사업	1,838(35.38)	591	263	934	50
-보건및사회복지사업	-297(5.72)	-60	-41	-187	-9
-교육서비스업	-23(0.44)	-10	-5	-7	-1
-도·소매및소비자용품수리업	-531(10.22)	-159	-111	-255	-6

- 자료 : 고용노동부, “산업재해현황분석”, 2017

○ 노동안전보건 정책에서 제조·중화학·건설업과 다른 비전통적 직업에서의 노동안전과 건강 기준이 취약함. 많은 여성들이 직무분리, 하위직급, 비정규직 등에 따른 직장 내 권력관계에 따라 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 위험에 노출되어 있음. 또한 서비스직의 경우 고객에 의한 감정노동과 성희롱의 위험에 노출되어 있음. 도시가스점점원의 경우 고객 방문 서비스 작업을 할 때 고객의 집에서 발생하는 성희롱이 업무와 관련된 위험 요소에 포함되어 있지 않음. 많은 남성들이 종사하는 방문서비스직의 경우 에어컨 실외기 설치, 통신설치 등의 작업에서 발생하는 추락 등에 대한 사고성 재해 예방의 안전기준도 취약함.

○ 임신·출산에 유해한 작업환경에 대한 안전기준이 없어 재생산권과 관련한 생식 건강을 위한 안전기준도 취약함. 이는 남성에 대해서도 마찬가지임. 작업장에는 생식 건강과 태아에게 영향을 줄 수 있는 화학적, 생물학적, 물리적 위험요소들이 있음. 특정 위험

요소는 남성의 생식 기관의 암을 유발할 수도 있음.²¹⁾ 때문에 노동안전보건 정책에는 남성, 여성 모든 노동자의 생식 보전이 고려되어야 함.

5. 성인지 노동안전보건 정책이 필요하다.

○ 이상에서 살펴본 여성 노동자의 노동환경과 관련한 특성을 요약해보면 다음과 같음.

- (1) 2018년 기준 여성 노동자가 50% 이상 비중을 차지하는 산업은 1998년 20년 전에 비해 1개에서 4개로 늘었으며 주로 서비스업에 해당함.
- (2) 20년 전에 비해 여성 노동자의 연령과 교육수준별 중심축이 저연령층에서 고연령층으로, 높은 교육수준의 여성으로 변화함.
- (3) 여성이 집중된 직종은 성별 직업 분리현상이 뚜렷하고, 비정규직이 많은 직종이거나 저임금 직종이라는 특징이 있음.
- (4) 최근 2년 동안 언론에 보도된 여성 노동자 건강 문제와 관련한 기사들을 분석한 결과, 여성 집중 산업·직종의 노동안전보건 문제가 심각하고, 직장 내·고객의 괴롭힘과 성희롱, 작업장의 위험으로부터 불임·유산·태안건강문제에 대해 전혀 보호받지 못하고 있음이 드러남.
- (5) 노동안전보건 관련법에서 여성 집중 서비스 산업·직종에서 나타나는 노동안전과 건강 문제, 작업장 안전과 위험관리에 있어 성별 차이가 배제되거나 주변화되어 있음.

○ 여성의 열악한 노동안전보건 문제는 노동시장에서의 낮은 지위를 보여주는 하나의 지표라고 할 수 있음. 여성 고용 확대와 저출산에 대한 정부의 대책에서 여성의 노동안전보건과 관련한 내용은 보이지 않음. 여성 노동안전보건의 문제 해결 없이 저출산 문제는 개선되기 어려움. 여성의 노동안전보건 문제를 해결하기 위해서는 성별 차이를 고려한 성인지 노동안전보건 정책이 필요함.

○ 헌법의 성평등 이념에 따라 「양성평등기본법」에서는 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등 실현 목적을 위해 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고 있음. 양성평등정책 추진을 위한 기본시책으로 “성 주류화 조치”(제14조), “성별영향평가”(제15조), “성인지예산”(제16조), “성인지 통계”(제17조), “성인지 교육”(제18조)이 규정되어

21) ILO, “10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice-Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health.”, p.10, 2013.

있음. 구체적으로 성 주류화 조치란 “국가와 지방자치단체는 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는” 것을 의미함.

○ 그러나 이러한 기본시책들은 노동안전보건 정책에서 이루어지지 않고 있음. 산업안전보건법은 제정 이후 현재까지도 남성 집중 산업인 제조·중화학·건설업 중심의 산업안전보건을 중시하고 있음. 그리고 안전사고 예방과 건강 증진을 위한 대부분의 규정들은 남성과 여성의 신체적·사회적·심리적 차이를 고려하지 않은채 표준적인(남성) 노동자상으로 설정된 노동자에게 적용할 수 있는 안전과 건강에 대한 보호 규정이라 할 수 있음.²²⁾ 여성의 노동안전보건 문제를 해결하기 위해서는 성인지 노동안전보건 정책으로 초점을 바꿔야 함.

○ 참고로, 국제노동기구 ILO(International Labor Organization)는 작업장에서 여성과 남성에게 노출되는 위험은 다르며 성별 차이를 고려하여 작업여건과 환경을 개선하고 노동자의 건강을 보호하기 위해 다음과 같은 작업장 안전 지침을 제시한 바 있음.

※ 직업안전건강 OSH(Occupational Safety and Health)의 성 주류화 10가지 지침²³⁾

1. 성 주류화 접근법을 채택하여 산업안전보건 법률을 검토하고 발전시킨다
2. OSH 관행에서의 성 불평등을 해결하기 위한 OSH 정책 개발
3. 위험 관리에 있어 성별 차이에 대한 고려 보장
4. OSH 연구는 성별 차이를 제대로 고려해야 한다
5. 성별 분리 자료를 기반으로 한 성인지 OSH 지표 개발
6. 모든 노동자를 위한 직업 보건 서비스와 의료 서비스에 대한 평등한 접근 촉진
7. OSH 대책에서 건강 증진 및 의사 결정시 남녀 노동자와 그들의 대표 참여 보장
8. 성인지 OSH 정보, 교육과 훈련 개발
9. 남녀 모두를 위한 작업 장비, 도구, 개인 보호 장비 설계
10. 노동 시간 배열과 일과 생활의 균형

22) 김영택 외, “여성의 생애주기별 안전강화를 위한 정책과제(III)”, p.iii, 2018.

23) ILO, “10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice-Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health.”, 2013.