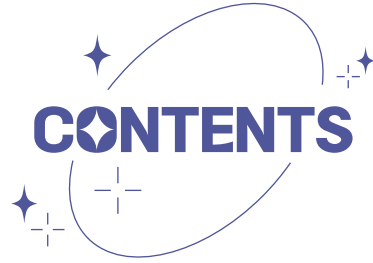


2023

청년여성
산재회복
지원사업
보고서

아프다고 말하지 못한 사람들





I. 프롤로그	06
II. 2023 청년여성 산재회복 지원사업	16
1. 전체 신청자 통계	17
1) 인구학적 통계 : 나이, 학력, 거주지	18
2) 직업	20
3) 임금	22
4) 치료비 부담 방법	24
5) 산재신청하지 않은 이유	25
2. 최종 지원 대상자 통계	28
1) 어린 경력직 노동자	28
2) 우울증은 직장이 만든다 _가부장·성차별적 직장 문화	31
3) 31.7%, 부양 부담이 있다 _가족을 부양하는 청년여성	32
4) '유급병가 써봤다' 60명 중 단 2명 '눈치껏 알아서 쉬기'	33
5) 한번 아프면, 제자리로 돌아가지 못한다	36

III. 심층인터뷰 : 청년여성의 노동과 건강	40
1. 청년여성의 일과 건강 경험	41
1) 근골격계질환 : 장시간 근무와 반복 작업	41
2) 정신질환	48
3) 산재 위험에 노출 : 안전장비 및 보호구 없이 일하기	56
2. 청년여성의 산재 (미)이용경험	60
1) 산재 적용이 되나요?	60
2) 회사에선 산재란 있을 수 없대요 : 산재신청과 치료비 지원을 둘러싼 갈등	63
3. 산재회복 지원사업 이용 경험	66

IV. 평가와 계획	76
1. 만족도 설문결과	76
1) '치료비와 생활비'로 쓰인 회복지원비	77
2) 지원비 수령 이후 건강 변화	78
3) 지원사업 만족도	81
4) 서로 나누고 싶은 말들	84
5) 나에게 <청년여성 산재회복 지원사업>이란	88
2. 지원사업을 마치며	90

프로로그



I. 프롤로그

2023 청년여성의 노동과 건강을 돌아보며



청년여성의 노동이 이루어지는 작업장 안의 모습은 <청년여성 산재회복 지원 사업>을 통해서 만난 당사자들의 목소리를 통해 상세히 전해질 수 있었다. 그렇다면 2023년 청년여성을 둘러싼 사회적 풍경은 어떠했을까. 코로나19 이후 임금은 제자리인데 주거비, 에너지비용, 물가가 오르면서 삶이 팍팍해졌다. 삶을 영위하기 위한 기본적인 비용이 점점 더 많이 필요해진다면 불안정한 일자리, 낮은 임금으로 일하는 이들이 어려운 처지로 밀려나고 있을 것이라 짐작할 수 있다. 이는 숫자로 나타나고 있다. 지난 11월 23일 통계청이 발표한 2023년 '3분기 가계동향조사 결과'를 보면서 가계소득 평균은 조금 늘었지만, 최하위 20% 가구의 소득은 줄었다는 점, 최상위 가구의 소득이 최하위 소득의 10배에 달하면서 빈부격차가 더 커지고 있다는 점을 언론이 일제히 보도하였다. 경제정책, 노동정책에 저소득 노동자의 목소리가 반영되고 있는지는 의문이다.

2021년 「중대재해처벌법」이 제정된 후 산업재해에 대한 사회적 관심도 높아졌다. 노동자의 건강권과 안전에 대한 권리도 그만큼 보장되고 있을까.



1.

산재 실태를 먼저 살펴보겠다.

정부 통계는 2022년 130,348명의 노동자가 산재를 입었다고 발표하고 있다. 사고는 107,214명, 질병은 23,134명이다. 130,348명의 노동자 가운데는 사고사망자 874명이 포함되어 있다. 정부는 이 통계를 공표하면서 '산재요양 승인된 자료를 토대로 분석한 결과임에 유의'하라고 밝히고 있다. 사망한 노동자도 874명 외에 산재보험에 가입되지 않은 개인사업자로 위장된 노동자들의 사망이 있을 수 있다는 이야기다. 사고와 질병에 대해서도 감춰진 사고와 질병이 매우 많을 것이라 추정할 수 있다. '산재요양 승인'이 형식적으로는 모든 노동자에게 열려 있다고 하나, 인정 기준이 엄격하고 많은 비용과 시간이 소요되기에 산재보험 이용 자체를 시도하지 않는 노동자가 많기 때문이다. '비용과 시간의 소요'라 함은 산재신청을 위한 정보탐색과 상담, 법률서비스 구매, 결과가 나오기까지의 기간, 이의제기 등의 지난한 과정이 수반된다는 것을 뜻한다.

2019년 <국민건강보험공단>은 산재보험으로 치료해야 할 노동자가 건강보험으로 치료를 받으면서 건강보험에서 새어 나가는 돈이 연간 최대 3,200억에 이른다는 연구 결과를 발표한 바 있다. 일을 하다 다치거나 아픈 노동자의 21.0%~42.4%가 산재보험이 아닌 건강보험으로 치료를 받는 것으로 추산되었다는 것이다. 현행 산재보험제도의 복잡성이나 고비용과 함께 '산재=해고', '산재=계약해지'로 이어지는 고용불안이 산재보험 이용을 가로막고 있기에 나온 결과가 아닌가 한다. 비정규직이 전체 노동자의 절반에

가깝고, 아프거나 다치면 다른 노동자로 대체할 수 있다는 무언의 압박이 있는 일터에서 산재보험으로 치료받는 것은 일자리를 걸어야 하는 경우도 있는 것이다. 산재보험을 운영하는 <근로복지공단>은 보험료를 더 걷었다며 해마다 수백억의 산재보험료를 기업에게 환급해준다. 국민이 부담하는 건강보험료를 축내면서 기업의 보험료는 환급하는 산재보험, 근본적인 개혁이 필요하다. 사업주가 사업을 영위하면서 전액을 부담하는 산재보험을 이용하는 것이 당연한 일이 되기 전에는 산재 발생의 실상을 정확히 파악하기 어려울 것이다.

정부는 산재요양 승인 노동자 집계를 통계로 내놓으면서 성별이라는 기초 정보를 제공하지 않고 있다. 2022년 산재사고 사망 노동자 874명 가운데 여성이 32명이라고 고용노동부 산하 <안전보건공단>이 공개한 자료가 거의 유일하다. 산재가 험하고 힘든 일을 하다 사망하는 남성노동자의 이미지를 갖게 된 데에는 산재사망의 심각성이 큰 부분을 차지한다. 그러나 사망 만으로 산재 문제 전체를 보기 어렵다. 고용이 더 불안정하고, 더 낮은 임금을 받는 이들일수록 산재보험 이용을 꺼릴 가능성이 큰 상황, 그러한 노동조건에 여성의 비중이 큰 상황을 고려해야 한다.

여성의 노동에 대해 최근 가장 널리 알려진 사례는 급식조리노동자의 폐암이다. 2023년 11월 현재, 4만 명이 넘는 급식조리노동자가 건강검진을 받았고 이 가운데 폐암으로 산재를 인정받은 노동자가 130여 명에 이른다. 학교 무상급식 시행 12년차, 급식실의 조리노동자의 작업환경에 정부당국이 얼마나 무관심했는지 보여준다. 현재 노동조합과 여성단체, 시민단체들이 <학교급식노동자 폐암산재 피해자 국가책임 요구 및 재발방지를 위한 대책위>를 구성하여 활동하고 있다. 급식조리노동자의 직업병은 여성이 밥 짓는 일을 노동이라고 생각하지 않아 왔던 사회에 던지는 질문이며, 산재에서 여성의 자리를 찾는 위해서는 여성의 노동에 대해서 구체적으로 알아야 한다는 것을 말해준다.

여성의 노동과 일터에서의 어려움은 어떤 것이 있을까. 민주노총이 2022년 1월~10월까지의 노동 상담 6,000여 건을 집계하여 발표한 바에 따르면 '여성은 남성에 비해 임금, 노동시간, 4대보험 상담비율이 높고 노동3권에 대한 상담비율이 낮았다'고 한다. '여성은 남성에 비해 임금체불, 실업급여에 대한 상담이 많고 노동조합에 대한 상담이 적어' 노동조건이 더 열악한 것으로 보인다. 분석을 덧붙였다. 임금과 사회보험 문제에 더해 만연한 성차별 문화도 여성노동자를 힘들게 한다. <직장갑질119>가 2023년

3월 발표한 자료에 의하면, 여성직장인 3명 중 1명은 외모지적을 받은 적이 있다고 한다. 직장인 1천명에게 물었더니 여성들은 '외모 간섭, 비하, 지적'에 남성노동자보다 2배~3배 정도 더 노출되어 있다는 것이다. <직장갑질119>가 발표한 사회초년생에 대한 근로계약 관련 상담 자료를 종합하여 보면 작은 직장에서 일하는 초년생들이나 프리랜서로 일하는 청년들 가운데 44%는 근로계약을 받지 못했고, '1년 안에 퇴사하면 교육기간 중 받은 급여를 반납한다'는 식의 무리한 조항을 넣은 계약을 강요받은 경우가 30%에 이른다고 밝히고 있다. 여성을 차별하는 문화와 노동법의 사각지대가 얽힌 곳에서 청년여성 노동자가 일하고 있다.



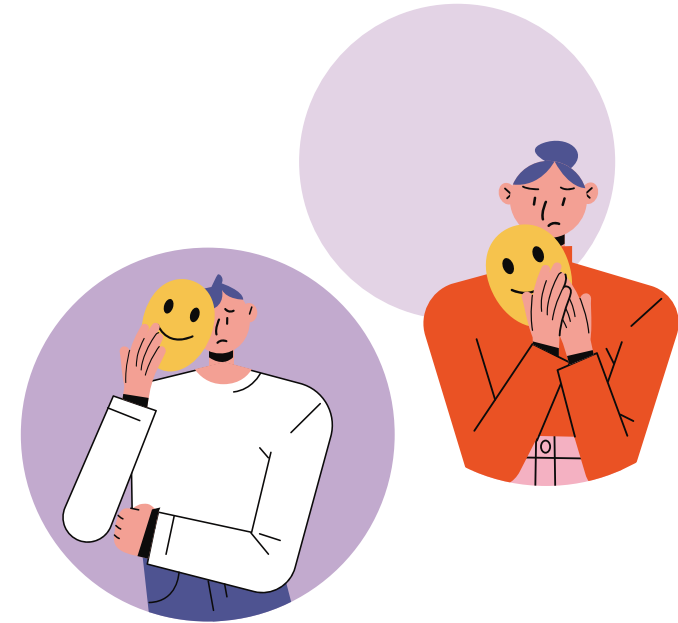
2.

2023년 정부는 현행 주 최대 노동시간 52시간을 더 늘리고 유연화하자는 개편안을 내놓았다. 한국 노동자들은 이미 OECD 국가 가운데 가장 많은 시간을, 2021년 기준 한 해 1,915시간을 일한다고 한다. 같은 시기 독일 노동시간이 1,349시간이다. 국민적인 냉소와 반발 속에 노동시간 제도 개편은 미루어졌지만 2023년 말 현재까지 정부는 결론을 내지 않고 있다. 노동시간을 더 늘리거나 가변적으로 바꿀 수 있다는 사회적 분위기가 발언권이 없거나 적은 현장의 노동자들에게 영향을 주지 않을까? <전국건설노동조합>처럼 일용직 건설노동자들의 고용과 권익을 위해 활동한 단체에 대해 경찰 수사와 구속이 이어졌다. <전국건설노동조합>은 산재 사망이 가장 많이 일어나는 건설현장에서 사고가 일어나면 산재보상을 받도록 지원하고, 사고원인 조사, 재발 방지 모니터링을 하면서 노동자의 안전을 지켜왔다. 노동조합 활동이 위축되면 노동자의 안전도 보장되기 어렵다.

2023년 11월, 2024년 국가 예산 가운데 여성, 이주, 청소년노동자 등 사회적 약자를 위한 예산이 깎인 것에 대하여 전국의 지원 단체들의 항의가 이어졌다. 정부는 여성에 대한 폭력 방지와 폭력피해자 지원을 위한 예산, 여성노동자가 직장에서 겪는 문제를 법적, 제도적으로 상담하던 '고용평등상담실', 전국의 이주노동자 상담단체, 청소년노동 상담단체, 장애인 일자리 등에 대한 예산을 전액 또는 대거 삭감하였다. '고용평등상담실'은 전국 여성노동 단체들이 성차별, 직장내 성적 폭력을 겪는 여성노동자를 상담, 지원하는 전문 상담기구로 24년간 운영되어왔다. 고용노동부가 그 활동을 직접 하겠다는 이유를 들어 지원예산을 전액 깎았다고 하는데, 문턱 없는 상담환경과 전문성이 축적된 상담인력의 역할을 정부가 얼마나 할 수 있을지 의문이다.

이렇게 사회적 약자의 자리가 주변으로 미끄러지는 가운데, 'MZ세대 노동조합, MZ세대 조합원'처럼 청년 노동자들을 일컫는 호칭이 언론에 자주 오르내렸다. MZ노동조합은 정부가 기존의 양대노총이 아닌 새로운 노동운동 조직을 만난 것처럼 이야기할 때 호명되거나, MZ조합원들이 중장년 노동자의 고임금체계를 비판하면서 정당한 보상을 요구한다는 식으로 언론에 불려나왔다. 사회적 연대보다는 나의 경제적 이익을 우선하는 청년 노동자들이 존재한다고 주장하고 싶은 이들이 MZ접두어를 즐기는 것일까. <전국금속노동조합>은 'MZ는 사무직이나 대학교 나온 엘리트'를 말하는 것이냐, '왜 현장직과 사무직을 나누는가' 와 같은 문제의식으로 청년 조합원들의 인터뷰를 노동조합 소식지에 연재하기도 했다. 특성화고등학교 현장실습에서 시작해 금속제조업 현장에서 일하는 청년 노동자들은 MZ노동자가 아니란 말인가.

제3자에 의해서 편견과 비하의 의도를 숨기지 않은 말도 퍼져나갔다. 실업급여를 지급하는 여성 청년들이 밝은 표정으로 와서 급여를 타며, 그 돈으로 '명품 선글라스'를 산다는 노동청 담당자의 말이 대대적으로 보도된 것이다. 여당 국회의원이 '시럽급여'가 아니냐면서 호응한 것은 여성 혐오의 정점이었다. 불안한 고용시장을 징검다리처럼 건너다녀야 하는 청년 구직자들의 현실에, 정치가 노동혐오로 응답한 것이기도 하다. 그러나 청년 여성들이 모여 있지 않기에 연대하여 대응하기는 어려웠다. 청년 여성 노동자에 대한 모욕과 여성, 이주, 청소년, 장애인 노동자 지원을 위한 2024년 예산의 삭감을 보며 주변부로 밀려나는 노동자 보호를 위한 정부의 의지가 없다는, 씁쓸한 공통점을 확인한다.



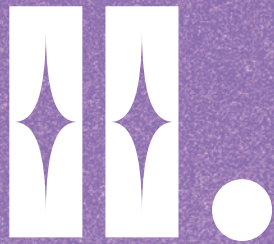
3.

<국가인권위원회>는 2023년 1월 정부에 대하여 '청년 정신건강 서비스 확대 및 접근성 향상을 위한 제도개선 권고'를 발표하였다. <국가인권위원회>는 '최근 우리나라 20대·30대 청년의 자살률, 자살생각률, 우울 위험군 비율, 불안장애 경험률 등 정신건강 지표가 악화되고 있다'면서 '청년 정신건강 문제의 이면에는 능력주의와 경쟁주의, 획일성을 특징으로 하는 교육 시스템과 사회문화가 자리 잡고 있으며, 그 밖에 나이와 지위에 걸맞은 과업을 완수해야 한다는 강한 연령 규범과 역할 규범, 코로나19로 인한 사회적 거리두기와 경제적 충격 등 사회구조적 요인이 청년의 정신건강에 미치는 영향도 적지 않다'고 진단하였다. '마음이 아픈 청년에게 '정신이 나약하기 때문'이라며 개인의 탓으로 돌리는 시선을 거두고, 국가와 사회가 청년 정신건강 문제를 해결하기 위하여 무엇을 해야 하는지 고민해야 할 때라는 인식으로 청년 정신건강 서비스 방안을 제시한다. 의료서비스 차원의 처방을 내놓은 것은 지엽적인 접근이라고 생각되지만, 청년의 정신건강 악화가 개인의 탓이 아닌 경제사회적 요인에 있다는 인식은 중요하다.

노동의 세계에서 복합적인 문제를 겪는 동시에 여성들은 생활세계에서의 안전을 확보하고자 분투하고 있다. <청년여성 산재회복 지원사업>에서 만난 청년여성들이 고향을 떠나 수도권으로 이주한 경험이 있거나 이주 후 수도권에 정착한 사례를 많이 보아 왔는데, 주간지 <시사인> 843호(2023.11.3.발행)는 청년여성들의 이주경험을 데이터를 통해 설명해 주고 있다. 2015년 이후 20대 여성이 일자리를 찾아서 또는, 가부장 문화로부터 벗어나고자 수도권으로 오는 흐름이 뚜렷해졌으며, 특히 안전한 주거를 위해 높은 주거비를 감수하며 서울에서 주거지를 구하는 경우가 많다는 것이다. 코로나19를 지나면서 재택근무, 실직, 플랫폼노동으로의 전직과 전환 같은 것들을 거치며 흩어지고 개인화되는 노동도 많아지고 있다. 영상, 콘텐츠 제작, 문화예술교육처럼 여성이 다수 종사하고 있는 업종에서 플랫폼을 통해 일감을 받고, 홀로 작업을 하고, 이동하며 강의를 다니는, 혼자 일하는 청년 여성노동자들이 대표적이다. 2022년 10월, 정의당 장혜영 의원이 공개한 국세청 자료를 보면 물품배달, 대리운전, 학원강사 등 특정 사업장이나 플랫폼을 통해 일감을 받으면서 출강료, 수수료 형식으로 급여를 받는 프리랜서, 이른바 개인사업자가 2020년 현재 704만 명에 이르며, 연령으로는 청년과 노인, 성별로는 여성이 증가하고 있다. 이들은 산재보험, 고용보험 가입이 어려운 것은 물론, 위장 '개인사업자'가 되어 노동법의 보호에서 배제된다, 노동권 보호의 사각지대에서 여성노동자들이 겪는 성적 괴롭힘과 폭력은 종종 상상을 뛰어넘는다. 이러한 현실과 노동에 비해서 열악한 수입, 안전하게 살아가기 위해 지출해야 하는 높은 비용, 연결되고 연대하기 어려운 고립된 노동 또는 실업 상태 등이 청년여성을 외롭게 하는 것은 아닐까.



2023
청년여성
산재회복
지원사업



1. 전체 신청자 통계

2. 최종 지원 대상자 통계

II. 2023 청년여성 산재회복 지원사업



청년여성이 어떤 노동환경에서 일하고 있는지, 그 안에서 어떤 신체적·정신적 건강 문제를 겪고 있는지 사회에 드러내자는 목표로 시작한 <청년여성 산재회복 지원사업>이 2년 차에 접어들었다. 노동건강연대와 아름다운재단은 2023년 5월부터 12월까지 지원사업을 진행했고, 총 200명의 신청자를 통해 다양한 직종에서 여러 형태로 일하는 청년여성의 모습을 확인할 수 있었다.

우리가 만난 청년여성들은 자신이 앓는 건강 문제를 사회적으로도, 현행 산재보험 제도로도 인정받지 못했다. 그러나 자신의 '불건강'이 일 때문에 생겼다고 생각하거나, 일에서 비롯되었다고 생각하는 청년여성의 이야기를 통해, 청년여성의 건강 문제가 '노동의 결과'로 발생한다는 점을 확인할 수 있었다.

개별적으로 존재하는 청년여성의 노동과 건강 이야기가 모일 수 있는 장을 만들고, 모은 이야기를 밖을 향해 외치는 일이 필요한 이유가 여기에 있다.

1. 전체 신청자 통계

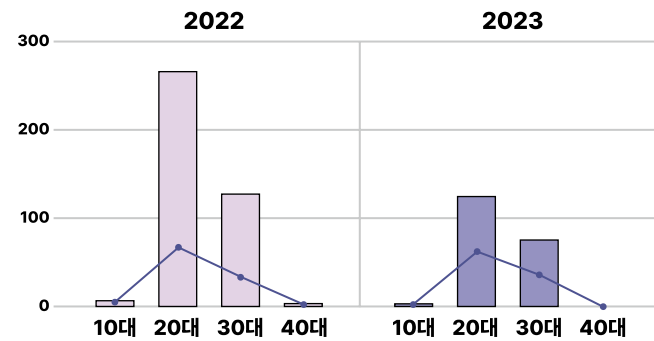
2023년 6월 5일부터 6월 23일까지 지원사업 신청자를 모집한 결과 모두 200명이 지원사업에 신청했다. 신청자 가운데 나이·소득·일 관련성 등 필수 항목을 충족하지 못하는 이들은 거의 없었다. 본 사업에 관심을 가지고 자세히 정보를 알아본 뒤 신청한 이가 많았다는 점을 알 수 있다. 사전(전화) 인터뷰에서도 신청서를 작성하기 전에 언론보도나 보고서를 찾아보거나, 자신의 경험이 '청년여성의 산재'에 해당하는지 깊이 생각했다는 이들이 많았다.

이번 장에는 전체 신청자 200명의 신청서와 사전(전화) 인터뷰 내용을 바탕으로 분석한 내용을 담았다. 지원사업에 신청한 청년여성이 누구인지, 무슨 문제를 겪고 있는지 다섯 가지 항목으로 나누어 정리했다. 비교군이 없었던 첫해와 다르게, 올해에는 2022년과 2023년 신청자가 비슷한 점은 무엇인지, 달라진 점이 있다면 무엇인지 확인할 수 있도록 병렬하였다.

1) 인구학적 통계 :
나이, 학력, 거주지

본 사업에서 지원대상의 나이 기준은 「청년기본법」상 청년 기준인 '만 19세 이상 34세 이하'로 삼고 있다. 전체 신청자 200명을 나이대로 구분하였을 때 20대가 124명(62.0%)으로 가장 많았다. 30대는 75명(37.5%), 10대는 1명(0.5%)이 신청했다.

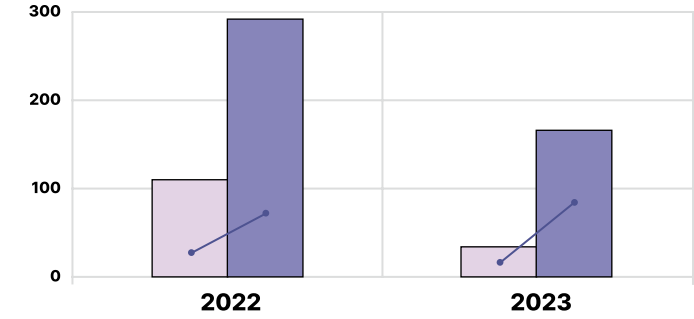
나이	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
10대	6	1.5%	1	0.5%
20대	266	66.5%	124	62.0%
30대	127	31.8%	75	37.5%
40대	1	0.3%	-	-
합계	400	100	200	100



학력은 '고졸 이하'와 '대학교 재학 중/졸업'으로 구분하였다. 고졸 이하 신청자는 33명(16.5%), 대학교 재학중이거나 졸업한 신청자는 167명(83.5%)이었다.

최종학력	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
고졸 이하	109	27.3%	33	16.5%
대학 재·졸	291	72.8%	167	83.5%
합계	400	100	200	100

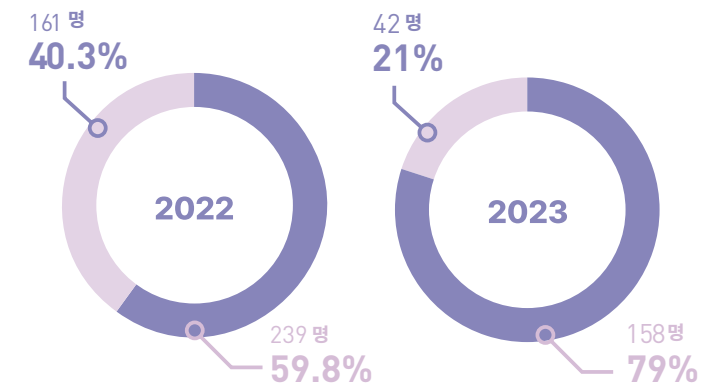
■ 고졸 이하
■ 대학교 재학중/졸업



거주지는 현재 사는 지역을 기준으로 하였을 때, 수도권 (서울·경기·인천)에 사는 사람이 158명(79.0%), 비수도권에서는 42명(21.0%)이 신청했다. 수도권 거주 신청자가 많은 것은 수도권 청년 인구가 많은 것이 일차적 요인이겠지만, 서울시 청년 관련 정책·사업 알림 채널인 '퐁퐁'에 본 지원사업 정보가 소개된 이유도 컸다. 전체 신청자 200명 가운데 61명이 이 채널을 통하여 지원사업을 알게 되었다고 답했다. 거주하는 지역에 따라 정보 접근성에 차이가 있음을 보여주는 결과이다.

거주지	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
수도권	239	59.8%	158	79%
비수도권	161	40.3%	42	21%
합계	400	100	200	100

■ 수도권
■ 비수도권



2) 직업

다양한 분야에서 일하는 청년여성들이 지원사업에 신청했다. 한국표준직업분류에 따라 재분류하거나 직종 별로 합치지 않고, 신청서 내용을 그대로 옮겼다.

1인 자영업 판매	IT기획자	OLED회사 물류	간호사	개발자
개인 사업자 (강의)	건설업 사무직	게임회사 사업 프로젝트 매니저	경리	경영지원 프리랜서
경영지원팀 매니저	고객센터	공무원	공연, 강사	과외
교사	교육 비즈니스 컨설팅	국공립 어린이집 교사	그래픽디자이너	기간제 근로자
기업 내 행정지원	기업 연구소 연구원	기획, 운영	노조 조직담당	니트 원단 직원
대외협력업무	대학교 조교	중소기업 프리랜서	바아르바이트	데이터 컨설턴트
동물보건사	드라마 보조작가	드럭스토어 아르바이트	디자이너	디자인생산 컴퓨터업무
떡볶이집 직원	밀키트 매장 직원	라디오 리포터 프리랜서	마케팅	맥도날드 크루
메이크업 분장	무용수 프리랜서	물리치료사	뮤지컬 배우	미용실 스태프
미용실 프리랜서	바리스타	배민커넥트 배달	백화점 판매직	변호사 마케팅
병원 간호사	병원 피부관리사	보건소 코로나 기간제	보건직 공무원	보육교사
비주얼 기획	스타일링	사무보조	사무직	사무직 알바
사무직(무역사무)	사무행정	사진관 스태프	사회복지사	상담·강의
서비스기획자	서비스직	요식업	세무대리인 보조	소프트웨어 엔지니어
쇼핑몰 옷 패킹, 택배 포장	수학 학원 강사	스타일리스트	승강기 검사원	시각디자인
시민단체 영상활동가	시민단체 활동가	식당 주방보조 및 홀 서빙	식품회사 품질관리팀	안경사
약국 아르바이트	양봉장	에스테틱 직원	연구소 개발	연구원
연주자	영상 제작 외주	영상편집자	영어학원 강사	영업
영화·사무	영화 촬영팀	오마카세 홀서빙	올리브영, 크리스피도넛 알바	옷가게 알바

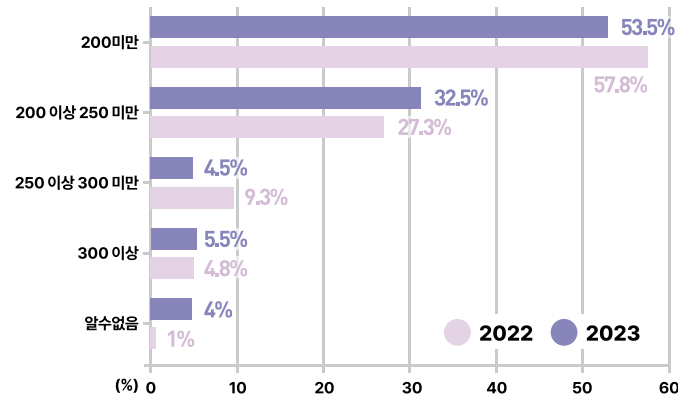
운동강사	운영지원	웹 디자이너	웹 서비스 기획자	웹개발자
웹디자이너	웹소설 PD	웹툰 보조작가	유튜버	음식점
의류 매장 알바	요식업 알바	이모티콘 작가	이벤트 행사 프로그램 진행	행사 보조
이사알바	이자카야 알바	인디밴드 (보컬, 작사, 작곡)	인사 총무	인재개발팀 매니저 (운영기획, 총무행정)
인터넷 언론사 기자	임상병리사	자동차 전시장 리셉션	제빵사	종합병원 의료기사
주민센터 민원담당	중소기업 사무직	중소기업 연구원	중학교 보건지원강사	중환자실 간호사
직업군인	청소년 기관 활동가	청소년지도사	초등교사	카페 바리스타
카페 아르바이트	카페 자영업	콘텐츠 마케터	콜센터 상담사	쿠팡 물류센터
통신매장 판매직	파리바게트 알바	팝업 행사 운영 관리자	패션디자이너	편의점 알바
프랜차이즈 빵집 샌드위치 제조	바리스타 알바	프랜차이즈 영업직	프로젝트 매니저 (PM)	프리랜서 모델
프리랜서 배우	피부관리사	필라테스강사	학원강사	한의원 간호조무사
해외직구 구매대행	행정복지센터 컴퓨터 보조강사	헤어&메이크업 아티스트	헤어디자이너	헬스 트레이너
호텔 세척(설거지) 파트 계약직	홀서빙	화장품 개발자		



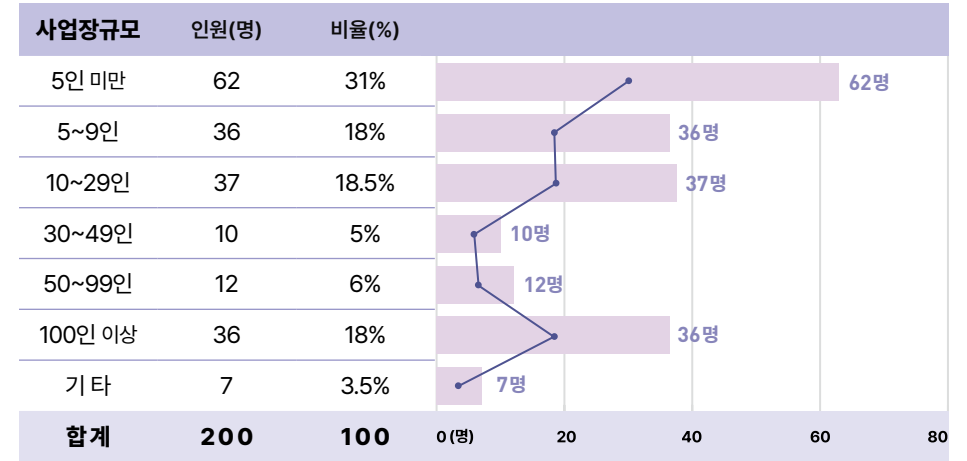
3) 임금

신청자들의 직업과 고용 형태는 제각기 달랐지만, 임금 수준은 비슷했다. 건강 문제를 겪을 당시 사업장에서 월 200만 원 미만의 임금을 받으며 일한 사람이 107명(53.5%)에 달했다. 전체 신청자 중 절반 이상이 최저임금에 겨우 미치거나 모자라는 수준의 급여를 받고 있었다. 단시간 노동자가 있을 가능성을 고려해도, 청년여성들이 낮은 수준의 임금을 받으며 일하고 있다는 사실에는 변함이 없다.

임금(만원)	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
200 미만	231	57.8%	107	53.5%
200~250	109	27.3%	65	32.5%
250~300	37	9.3%	9	4.5%
300 이상	19	4.8%	11	5.5%
알수없음	4	1%	8	4%
합계	400	100	200	100

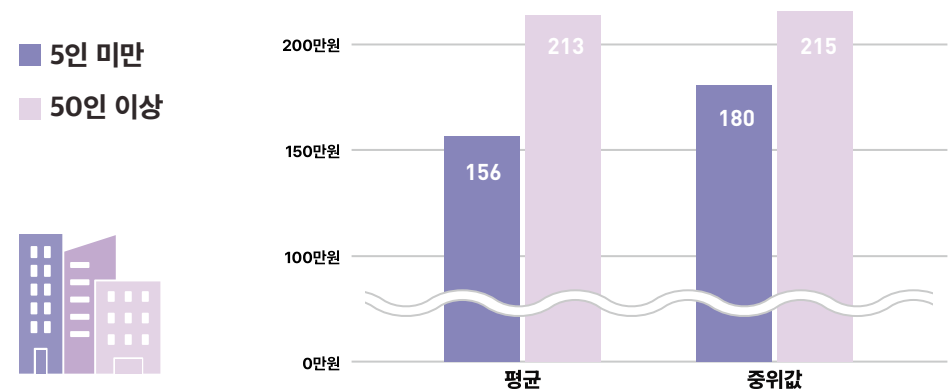


임금 통계를 ‘건강 문제를 겪을 당시 사업장 규모’와 함께 보면 취약성이 더 드러난다. 5명 미만 사업장에서 일하는 신청자가 62명(31%)으로 가장 많았지만 평균 임금은 156만 원으로, 50명 이상 사업장에서 일하는 신청자의 평균 임금 213만 원에 비해 57만 원 더 적었다.



중위값으로 비교해도 5명 미만 사업장의 월 임금은 180만 원인데 비하여 50명 이상 사업장은 35만 원 더 많은 215만 원인 것으로 나타났다. 고용 형태 등 세부 조건에 따른 차이를 염두에 두더라도, 작은 사업장에서 일하는 청년여성이 더 낮은 소득을 받고 있거나 받을 가능성이 크다는 점을 짐작할 수 있다.

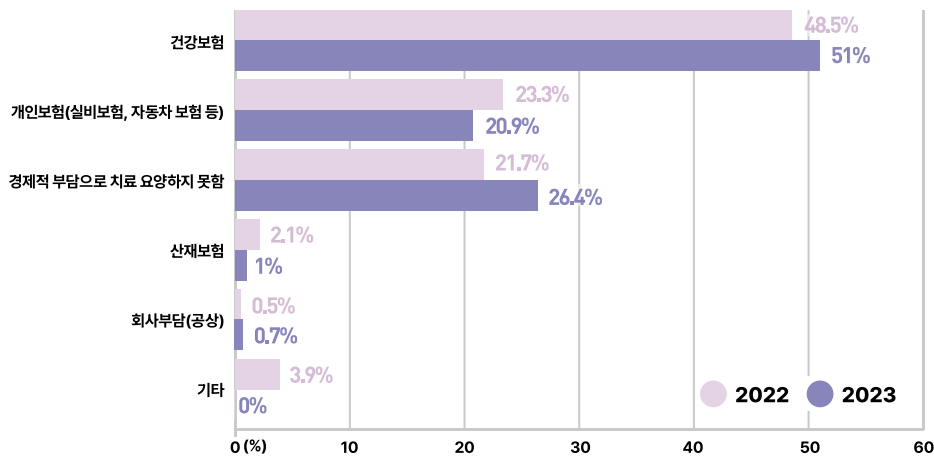
사업장규모	응답수		임금(만원)	
	인원(명)	비율(%)	평균	중위값
5명 미만	62	31.0%	156	180
50명 이상	48	24.0%	213	215
합계	110	55.0		



4) 치료비 부담 방법

전체 신청자 가운데 절반 이상이 월 200만 원 미만의 급여를 받는 상황에서, 일 때문에 생긴 건강 문제를 해결하는데 드는 치료비는 건강보험과 개인보험을 통해 부담하거나, 그마저 여의치 않으면 치료를 포기하는 것으로 나타났다. 치료비 부담 방법 상위 세 개 응답은 '건강보험', '개인보험', '치료·요양하지 못함'이었다. 치료·요양비를 '건강보험'으로 해결했다는 응답이 51.2%로 1위를 차지했고, '경제적 부담으로 치료·요양하지 못함'이 26.4%, '개인보험(실비보험, 자동차 보험 등)'이 21%였다.

치료·요양비 부담방법 (중복응답)	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
건강보험	283	48.5%	151	51%
개인보험(실비, 자동차 등)	136	23.3%	62	20.9%
경제적부담으로 치료·요양하지 못함	127	21.7%	78	26.4%
산재보험	12	2.1%	3	1%
회사부담(공상)	3	0.5%	2	0.7%
기타	23	3.9%	0	0%
총 응답	584	100	295	100



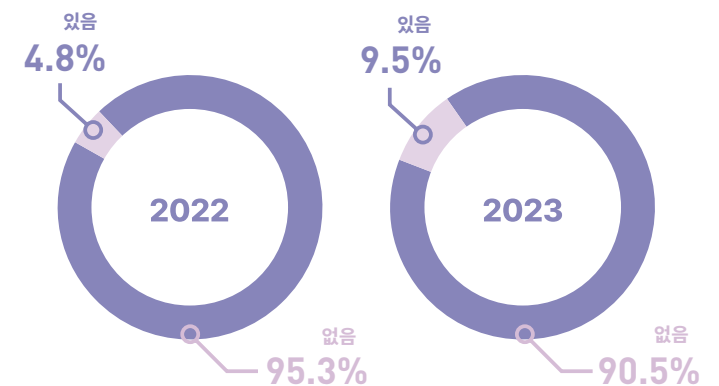
신청자 200명 중 산재보험으로 치료비를 해결한 사람은 단 3명(1%)뿐이었는데, 모두 사고로 다친 사례였다. 한 명은

퇴근길에 발생한 교통사고(출퇴근재해), 다른 두 명은 사업장 내에서 넘어져 몸을 다쳤다. 반복된 노동의 결과로 생긴 디스크나 손목터널증후군 같은 '질병(근골격계질환)'을 산재보험으로 처리한 경우는 한 건도 없었다. 산재보험을 통한 치료가 '사고'에 한정되어 있음을 엿볼 수 있다.

5) 산재신청하지 않은 이유

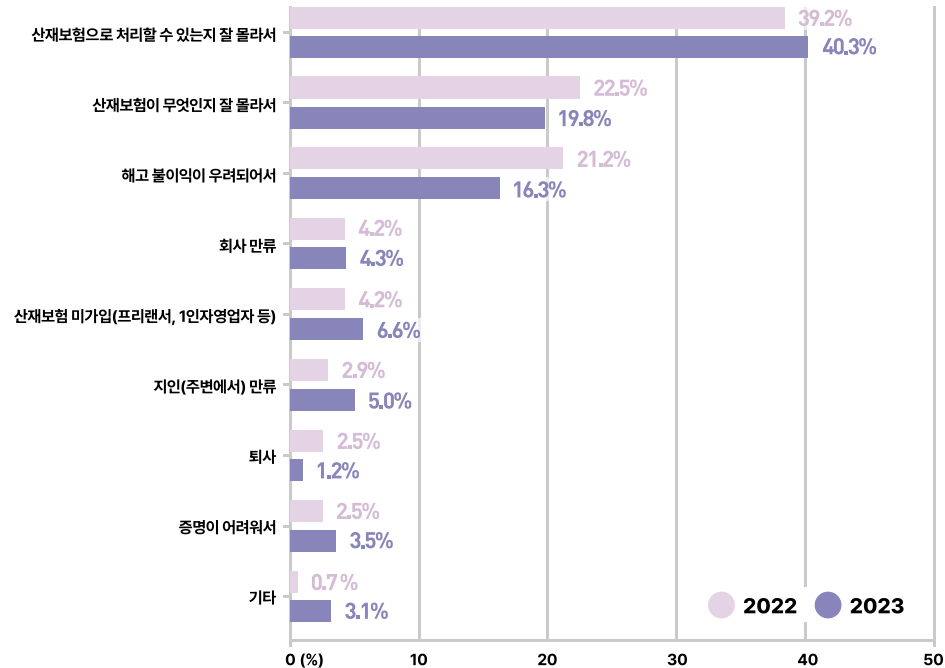
자신에게 '산재회복'이 필요하다고 생각하는 청년 여성 200명 가운데 3명만 산재보험을 받았다는 것은, 산재보험이 '사회보험'으로 기능하고 있는지 의문을 가질 수밖에 없는 결과다. 본 지원사업에 신청한 청년여성 대다수는 산재신청을 하지 못했다. 산재신청 여부를 답해달라는 질문에 19명(9.5%)이 '있음'이라고 답했지만, 신청 예정인 사람이 13명, 신청했으나 불승인된 사람이 2명, 진행 중인 사람이 1명, 승인 후 요양이 종결된 사람이 3명이었다. 즉, 실제로 산재신청을 해본 청년여성은 200명 중 6명이었다.

산재신청	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
있음	19	4.8%	19	9.5%
없음	381	95.3%	181	90.5%
합계	400	100	200	100



산재신청을 하지 않은 이유가 무엇인지 모두 표기해달라고 하였다. 가장 많은 신청자가 '산재보험으로 처리할 수 있는지 잘 몰라서(40.3%)'를 꼽았고, 다음은 '산재보험이 무엇인지 잘 몰라서(19.8%)'였다.

산재신청을하지않은이유 (중복응답)	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
산재보험으로 처리할 수 있는지 잘 몰라서	216	39.2%	104	40.3%
산재보험이 무엇인지 잘 몰라서	124	22.5%	51	19.8%
해고·불이익이 우려되어서	117	21.2%	42	16.3%
회사 만류	23	4.2%	11	4.3%
산재보험 미가입 (프리랜서, 1인자영업자 등)	23	4.2%	17	6.6%
지인(주변에서) 만류	16	2.9%	13	5%
퇴사	14	2.5%	3	1.2%
증명이 어려워서	14	2.5%	9	3.5%
기타	4	0.7%	8	3.1%
총 응답	551	100	258	100



산재보험이 무엇인지 '몰라서' 신청하지 않았다고 응답한 51명 중 40명은 다른 이유를 함께 골랐다. '몰라서'가 뜻하는 바는, 신청자들이 열거한 내용을 살펴보니 아래와 같은 유형이 대부분이었다.

< 유형

- 몇 개월 이상 일해야 신청할 수 있다고 알고 있는데 저는 해당하지 않아서요.
- 정신질환은 산재가 안 된다고 알고 있어서요.
- 근로계약서를 작성하지 않고 일해서 산재도 안 될 것 같았어요.
- 디스크는 산재 인정받기 힘들다고 해서요.
- 계약직이라 해당되지 않을 것 같아서 하지 않았습니니다.

즉, '산재보험'이라는 제도 자체를 몰라서 신청하지 않은 경우는 드물고, 본인의 고용 형태나 앓고 있는 병의 종류 때문에 신청하지 않거나, 신청해도 받아들여질 거란 기대가 없어 신청하지 않았다는 것이다. 이러한 경향은 사전 인터뷰에서 '산재신청을 생각하고 정보를 찾아보려 했다가 근로복지공단에서 '승인받기 어렵다'라는 대답을 들은 뒤 포기하거나, '산재보험 관련 카페 등에서 자신과 비슷한 사례에 놓인 사람이 불승인되었다는 이야기를 접한 뒤 신청하지 않았다'는 말을 통해서도 확인할 수 있었다.

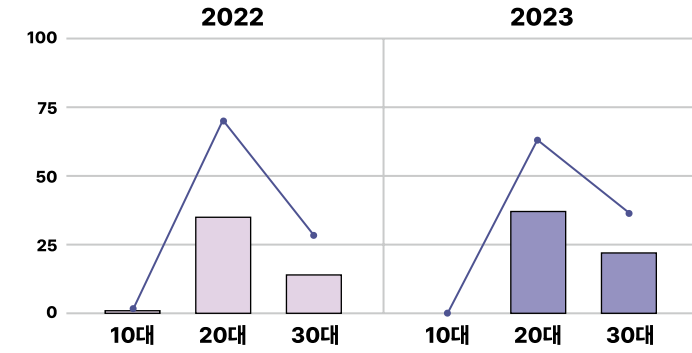
2. 최종 지원 대상자 통계

신청자 200명 가운데 최종 지원대상자 60명을 선정했다. △치료·요양비 부담방법, △고용불안정성, △최종학력, △부양 부담, △요양상황, △직업불안정성 등을 중점적으로 살펴보았다. 최종 지원을 받게 된 60명의 신청서를 토대로 아래와 같은 공통점을 볼 수 있었다.

1) 어린 경력직 노동자

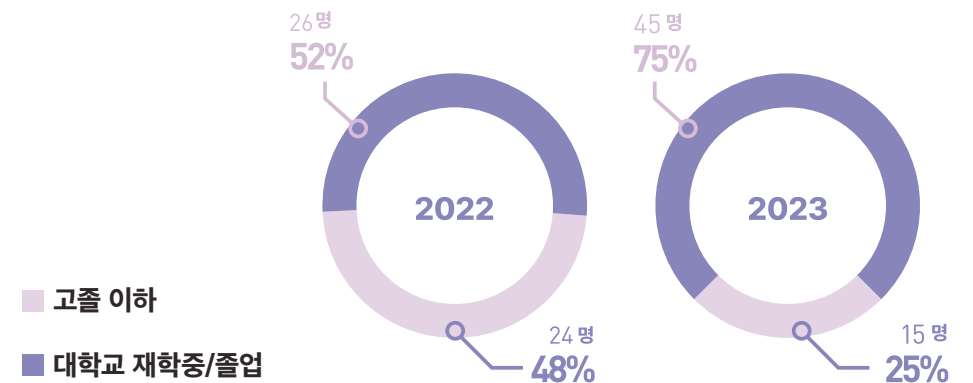
‘경력직 신입’, ‘중고 신입’이라는 조어가 탄생할 만큼 한국 사회에서 사회초년생이 설 자리는 많지 않다. 많은 직장에서 경력자를 찾지만, 사람에 따라서 혹은 노동의 종류에 따라서 어떤 경험은 경력으로 인정되지 않기도 한다. 서비스직 등 여성이 많이 종사하는 직종의 노동이 특히 그러하고, ‘어린 여성’의 경력이 그러하다. 청년여성이 쌓은 경험치를 회사에 활용하면서 그에 상응하는 정당한 대우는 하지 않기도 한다.

나이	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
10대	1	2%	0	0%
20대	35	70%	38	63.3%
30대	14	28%	22	36.7%
합계	50	100	60	100



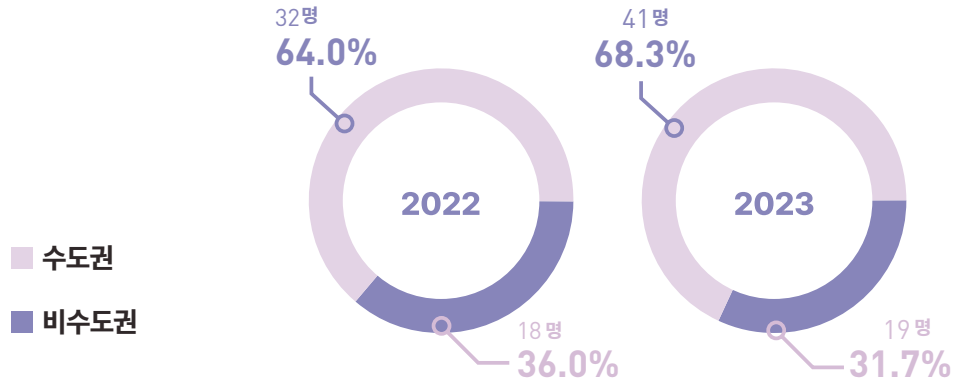
올해 최종 지원대상자 60명의 연령은 20대와 30대가 각각 38명(63.3%), 22명(36.7%)으로 나타났다. 전체 신청자 비율과 비슷하다. 학력은 고졸 이하가 15명(25%), 대학교 재학 중이거나 졸업자가 45명(75%)으로 나타났다.

최종학력	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
고졸 이하	24	48%	15	25%
대학 재·졸	26	52%	45	75%
합계	50	100	60	100



특성화고를 졸업한 뒤 바로 취업하거나, 중·고등학교에 재학할 때부터 아르바이트 등을 시작하여 상대적으로 어린 나이에 노동을 시작한 청년여성은 여러 형태의 폭력에 쉽게 노출되었다. 일을 가르친다는 핑계로 폭언이 가해지거나, 급여·근무 시간을 회사가 임의로 조정하는 등의 불이익을 당했다.

거주지	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
수도권	32	64.0%	41	68.3%
비수도권	18	36.0%	19	31.7%
합계	50	100	60	100



특히 지방에 거주하는 청년여성은 위와 같은 어려움에 더해, 최저임금 같은 기본적인 권리조차 보장받지 못하기도 했다. 구직 단계에서부터 지역사회에서 인적 관계가 형성되어 있어 부당한 경험을 해도 문제를 제기하는 데에도 어려움을 겪었다. 양육 가정의 경제적·문화적 요건에 따라 진로나 직업 선택의 폭에 크게 영향을 받는 이들도 있었는데, 이들은 다른 지역에 있는 대학에 진학하거나 원하는 일자리를 찾아 수도권으로 가지 못한 이유로 가정 내 가부장적·성차별적 문화를 꼽았다.

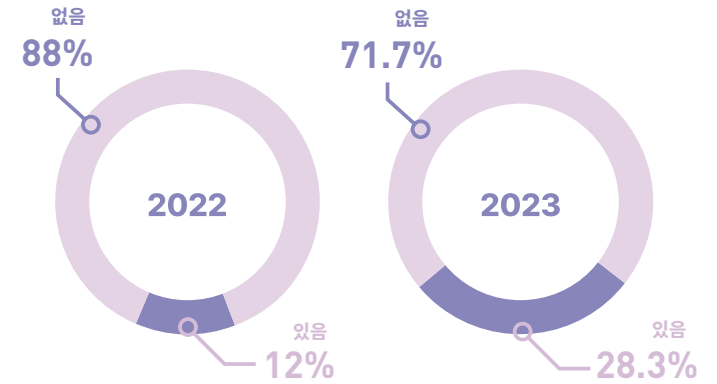


2) 우울증은 직장이 만든다

- 가부장·성차별적 직장 문화

신청서 항목에는 일 때문에 생긴 건강 문제(질병명)가 무엇인지 적는 문항이 있다. 최종 지원 대상자 60명 중 17명(28.3%)이 '우울증' 등 1개 이상의 정신질환 명을 적었다. 사전 인터뷰 과정에서 질환명을 적은 이들 가운데 일부는 병원진단을 받았고 일부는 받을 예정이라고 답하였다. 2023년 신청자 200명 중 93명(46.5%)이 정신건강 문제를 겪고 있다고 답했고, 2022년에는 신청자 400명 중 139명(34.8%)이 정신건강 문제를 호소한 바 있다.

정신질환 / 정신건강문제	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
있음	6	12%	17	28.3%
없음	44	88%	43	71.7%
합계	50	100	60	100

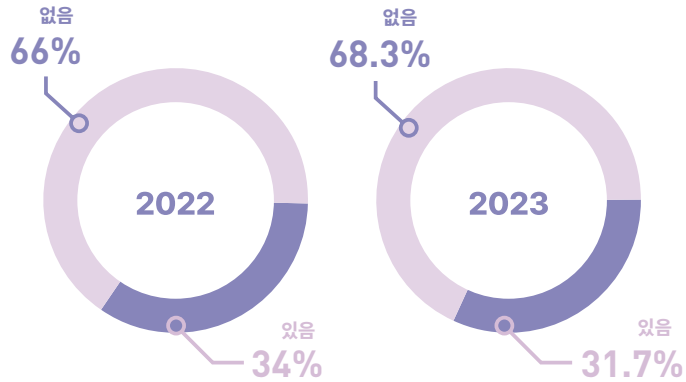


청년여성들은 자신의 정신건강이 '일' 때문에 악화 되었다고 생각하고 있었다. 최종 지원대상자 60명 중 정신 질환명을 적은 이는 17명이고 이 가운데 15명은 '직장 내 괴롭힘' 또는 '직장에서 겪은 성적 괴롭힘'을 원인으로 지목 했다. 정신건강의 악화 여부와 무관하게, 인터뷰 과정에서 가부장적이거나 성차별적인 직장문화-여성이라는 이유로 기술직 업무에서 배제되거나, 업무 외 커피 심부름 등 부수적인 일을 떠맡거나, 남성상사가 고백하는 등-에서 비롯된 스트레스를 호소하는 일도 잦았다.

3) 31.7%, 부양 부담⁵⁾이 있다
- 가족을 부양하는 청년여성

작년에 이어 이번에도 최종 지원 대상자의 약 1/3인 19명(31.7%)이 부양 부담을 지고 있는 것으로 나타났다. 전체 신청자를 기준으로 해도 200명 중 39명(19.5%)이 부양가족이 있다고 답했다. 청년여성이 경제적으로 가장 역할을 하거나 가구 내 생계에 상당 부분 기여하고 있음을 보여주는 결과이다. 부양해야 하는 사람이 있는 청년여성은 건강에 문제가 생겨도 쉬거나 일을 그만두는 선택을 하는 데에 더 어려움을 겪었고, 돌봄노동을 함께 수행하는 경우도 있었다. 돌봄노동과 병행할 수 있는 일을 찾는 등, 돌봄노동이 직업 선택에 영향을 주기도 했다.

부양가족	2022년		2023년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
있음	17	34%	19	31.7%
없음	33	66%	41	68.3%
합계	50	100	60	100



부양 부담이 없는 이들 41명 중 10명(24.4%)이 정신 건강 문제를 호소하였고, 부양 부담이 있다고 답한 19명의 지원자 가운데는 7명(36.8%)이 정신건강 문제를 호소하였다. 영 케어러(young carer)²⁾가 일반 청년보다 더 우울감을 느낀다는 사실은 보건복지부 실태조사³⁾에서도 드러난 바 있다.

4) '유급병가 써봤다'
60명 중 단 2명
- '눈치껏 알아서 쉬기'

한국에서 노동자 1명이 사용하는 평균 병가 일수는 단 1.2일⁴⁾이다. 코로나19 팬데믹이 닥치고서야 '아프면 쉬자'라는 문구가 한국 사회에 퍼졌지만, 아플 때 쉬는 건 여전히 먼 일이다. 최종 지원대상자 60명에게 '본인의 모든 노동경력을 통틀어 아플 때 쉬어본 적이 있는지' 물었는데, 17명(28.3%)이 한 번도 쉬어본 적이 없다고 답했다.

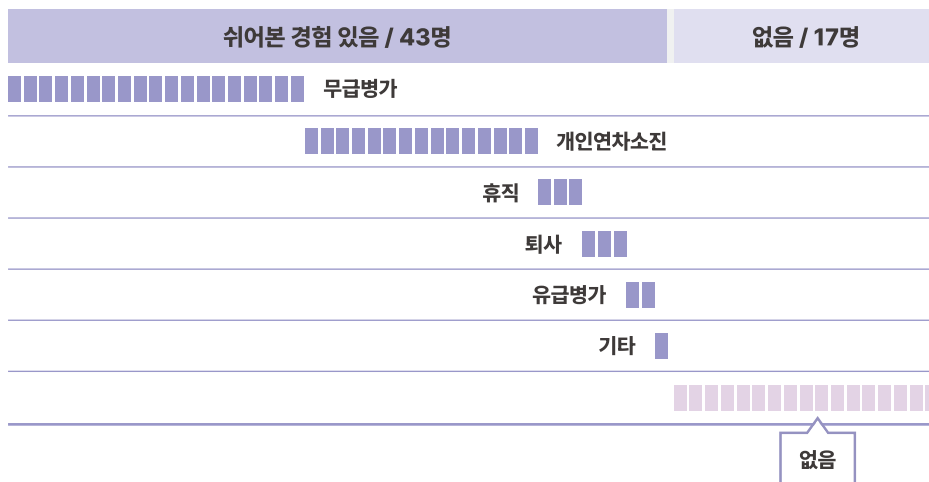
- 1) 본 지원사업에서는 '부양 부담'을 혈연관계의 가족에 국한하지 않고, 생계의 일부 또는 일체를 신청인의 경제활동을 통해 유지하는 사람이 있다면 신청인에게 부양 부담이 있다고 보았다.
- 2) 중증질환·장애·정신질환 등이 있는 가족을 돌보고 있거나 그로 인해 생계를 책임지고 있는 만 13~34세를 일컫는다.
- 3) 가족돌봄청년 4만 3,832명을 대상으로 실시한 설문 조사 결과, 응답자의 22%가 '삶에 불만족한다'고 답변하였으며, 가족돌봄청년의 우울감 유병률(61%)이 일반 청년(8%)에 비해 7배 넘게 높은 것으로 나타났다. <가족돌봄청년 실태조사> 보건복지부 2022
- 4) 2019 OECD 국가별 자가보고 1인당 연간 병가 일수 재인용. 온라인 토론회 <상병수당의 후발주자, 한국과 미국의 제도 도입 현황> 강희정 2022

• 건강에 문제가 생겼을 때 일을 쉬어본 적이 있나요?

여부	형태	인원(명)	비율(%)
있음	무급병가	19	31.7%
	유급병가	2	3.3%
	휴직	3	5%
	개인 연차 소진	15	25%
	퇴사	3	5%
	기타	1	1.7%
없음		17	28.3%
합계		43	100

아플 때 쉬어 본 경험이 있는 청년여성 중 유급병가를 사용하여 쉬었다는 사람은 60명 중 2명(4.7%)이었다. 무급병가로 쉬었다는 응답이 19명(44.2%)으로 가장 많았고, 개인 연차를 소진하여 쉬었다는 응답이 15명(34.9%)으로 나타났다. 휴직하거나 아예 퇴사했다고 답한 청년여성도 각 3명(7.0%)이었다.

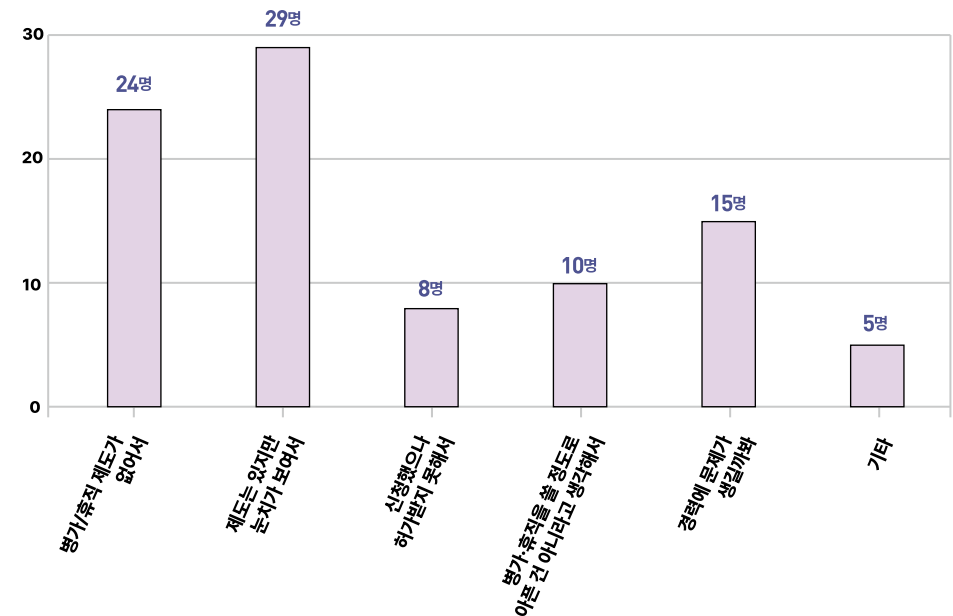
• 주로 어떤 형태로 일을 쉬었나요?



병가를 사용하지 못한 이유를 모두 골라달라고 한 결과, '병가/휴직 제도는 있지만 눈치가 보여서' 사용하지 못했다는 답이 60명 중 29명(48.3%), '병가/휴직 제도가 없어서' 쓸 수 없었다는 답이 60명 중 24명(40.0%)이었다. '병가 휴직을 일 년에 하루만 쓸 수 있었음'을 기타 의견으로 남긴 이도 있었다.

• 병가/휴직을 사용하지 못했던 이유는 무엇인가요?

이유 (중복응답)	인원(명)	비율(%)
병가/휴직 제도가 없어서	24	40%
제도는 있지만 눈치가 보여서	29	48.3%
신청했으나 허가받지 못해서	8	13.3%
병가/휴직을 쓸 정도로 아픈 건 아니라고 생각해서	10	16.7%
경력에 문제가 생길까봐	15	25%
기타	5	8.5%
총 응답	91	



5) 한번 아프면,

제자리로 돌아가지 못한다

아플 때 쉬지 못하면 더 큰 문제가 발생한다. 통증이 처음 발생했을 때 병원에 방문하여 치료받고, 휴식을 취하면 빠르게 회복할 수 있는 문제가 참고 일하는 사이 점점 커지게 된다. 병이 심각해지거나, 통증을 견디지 못하는 상태가 되어 어쩔 수 없이 회사를 그만두기도 한다. 최종 지원대상자 60명의 고용 형태가 어떻게 변화했는지 보면서 이러한 경향을 확인할 수 있었다. 건강 문제를 겪을 당시와 신청서를 제출한 시점을 비교해 보니, 23명(38.3%)이 건강 문제를 겪은 뒤 무직 상태가 되었다.

고용 형태	2022년				2023년			
	건강문제를 겪을 당시		현재		건강문제를 겪을 당시		현재	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
정규직	13	26%	6	12%	18	30%	10	16.7%
아르바이트	16	32%	10	20%	14	23.3%	5	8.3%
계약직	6	12%	4	8%	11	18.3%	10	16.7%
일용직	2	4%	0	0%	1	1.7%	0	0%
파견	2	4%	2	4%	0	0%	0	0%
용역	1	2%	1	2%	0	0%	1	1.7%
무기계약직	0	0%	1	2%	3	5%	2	3.3%
프리랜서	7	14%	7	14%	13	21.7%	7	11.7%
1인자영업	3	6%	4	8%	0	0%	2	3.3%
무직·없음	0	0%	15	30%	0	0%	23	38.3%
총 응답	50	100	35	70	60	100	60	100

일 때문에 생긴 건강 문제가 주는 영향은 ‘한 번 직장을 그만두는 것’에서 그치지 않았다. 적절한 치료 시기를 놓쳐 심각해진 건강 문제는 이후 노동에도 영향을 미친다. 사회초년생 시기에 겪은 직장 내 괴롭힘과 같은 경험이 이후 구직 활동을 포기하게 만들기도 했다. 최종 지원자들에게 ‘일하다가 생긴 건강 문제가 본인의 노동이나 구직 활동에 미친

영향을 묻은 결과, 기존에 하던 업무를 수행할 수 없게 되어 직종을 변경하거나 변경을 고민 중인 사람이 60명 중 11명(18.3%)이었다. 절반은 직종을 변경하지 않았더라도 △노동시간을 줄이거나, △본인의 업무 외 부수적인 업무를 담당하게 되거나, △건강이 회복되지 않아 업무에 지장을 겪는 등 변화가 있었다고 답했다.



회사 내에서 기존에는 물건 드는 일을 했는데 다친 후론 앉아서만 일해요.

가고 싶은 부서가 있으나 3교대를 해야 하는 곳이라 몸에 너무 무리가 가서 지금은 오전-오후 근무만 해서 월급이 줄어들었어요.

허리디스크로 인해 수업을 줄이고 있어요.

장기적으로 하는 공연은 무리가 되어 일급으로 받는 행사 위주로 일하고 있습니다.

풀타임이 힘들어서 파트타임 알바만 하고 있어요.

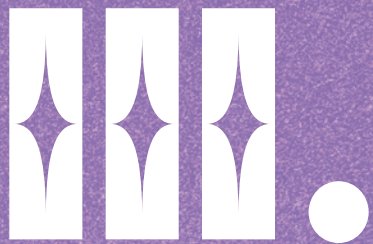
정상적인 근무가 어려워 다른 업무 위주로 하고 있어서 진급에 영향을 미칠 것 같아요.

사무직 특성상 장시간 앉아있으니 허리가 너무 아파 복대를 착용하고 일하고 있습니다.

주관식으로 본인이 겪는 어려움을 적어달라고 한 항목에, 동종 업계에서 일하는 것에 두려움을 느끼거나 부정적인 경험이 반복될까 두려워 구직을 망설이고 있다는 사람도 4명(6.6%) 있었다.

심층인터뷰 :

청년여성의 노동과 건강



-
1. 청년여성의 일과 건강 경험
 2. 청년여성의 산재 (미)이용경험
 3. 산재회복 지원사업 이용 경험
-

III. 심층인터뷰

청년여성의 노동과 건강



심층 면접은 첫째, 청년여성노동자의 노동과 건강 문제, 둘째, 이들의 산재보험(미)이용 경험, 셋째, 산재회복 지원사업 이용 경험을 조사하고자 한다. 또한 지원이 확정된 60인 중 산재보험 이용자가 거의 없다는 점에 이들이 업무상 손상과 질병을 입고도 산재보험을 이용하지 않거나(못하는) 이유를 살펴보았다.

심층 면접은 2023년 8월부터 9월 사이 수행되었다. 심층 면접참여자는 최종 지원 대상자 중 노동경력과 업무상 사고와 직업병 등 건강 문제 유형, 산재보험 이용 여부, 지역, 학력 등에 따라 목적 표집으로 선정하였다. 선정된 대상자 중 참여 의사를 밝힌 11명을 일대일 심층 면접하였다.

1. 청년여성의 일과 건강 경험

1) 근골격계질환 : 장시간 근무와 반복 작업

근골격계질환은 본 사업이 시작된 2022년 그리고 올해 2023년 2년간 신청자, 최종 지원대상자, 면접참여자들이 자신의 직업 건강 문제로 가장 많이 응답한 병이다. 최종 지원대상자 중 근골격계질환을 1개 이상 명시한 이는 2022년 33명(66%)이며, 2023년 34명(56.7%)이다. 심층 면접 참여자 11명 중 9명은 디스크, 회전근개증후군, 건초염, 손목터널증후군 등 직업성 질환을 보고한다.

면접참여자인 청년여성들은 잔업과 야간 노동 등을 짧게는 몇 달, 길게는 2~3년간 지속하였기에, 젊은 나이에 근골격계질환이 발생하게 되었다. **[사례4]**는 영상 촬영 일을 하였는데, 몇 년 전부터 영화 촬영 현장에서 장시간 노동을 근절하기 위해 주 52시간 상한제를 도입했지만 “순수 촬영 시간은 12시간”이다. 이 시간은 이동 시간, 촬영 준비 시간, 정리 시간이 제외된 것이라 이야기한다. **[사례4]**는 하루 “14~16시간” 일하며, “주3~4일 일하고 쉬는 날을 늘리는 식으로” 계약하여 주 52시간을 맞추기 때문에 장시간 노동을 하게 되었다고 말한다. **[사례7]**은 스타일리스트로 수십 벌의 의상을 옮기며 장시간 일하다 디스크가 심각해졌다고 보고한다. 업무 시간뿐 아니라 지방 촬영을 위해 장시간 이동하는 일도 빈번했다. **[사례5]**는 도매상에서 일하지만, 퇴근 시간 이후에도 2~3시간 동안 니트나 직물을 옮기느라 “핏줄이 터지고”, “허리에 무리가 가기” 시작했다.



일을 22살에 시작했었어요. 처음 3~4년은 지금보다 젊었으니까 계속했는데, 아무래도 무거운 장비를 계속 들기도 하고, 밤샘 촬영도 많고, 여건이 좋은 환경은 아니란 말이에요. 몸이 많이 상하는 걸 느꼈고, 2021년도 겨울쯤부터 허리가 아프기 시작하더니. 허리 아프고, 어깨 아프고 하나 하나 몸이 안 좋아지더라고요. (중략) 병원에서는 허리랑 골반부터 안 좋은 이유가 직업적인게 크다고 하더라고요. 어깨까지 영향을 미쳐서 아픈 거라고. 물리치료랑 도수치료를 두 달 정도 받으니까 일상생활을 할 수 있을 정도로는 통증이 없어졌는데, 교정이란 게 한두 달 해서 되는 건 아니잖아요?

[사례4]



원래 퇴근은 6시인데, 상가가 8~9시면 문을 닫아요. 그때까지 남아서 잡일을 한다든가. 니트가 등글게 말려있는데 한 8kg 정도 돼요. 가방으로 한 대여섯 개 드니까 무거운 거 들면 핏줄 다 터지는 거 알죠? 그때 허리에 무리가 가기 시작한 거죠.

[사례5]



그 작품이 ○○에서 촬영해서, 서울-○○를 엄청 왔다갔다 했어요. 차로 한 다섯 시간 정도. 나중에 알았는데 디스크에 장시간 앉아있는 게 안 좋다고 하더라고요. 아무래도 제일 힘든 건 짐이었던 것 같아요. 만약에 이 씬(scene)에서 한 벌이잖아요. 이 한 벌을 위해서 최소한 네 벌은 나와야 하거든요. 그러니 얼마나 많은 짐이 만들어지겠냐고요. 짐을 들고 로데오를 다 걸어다닌다고 했잖아요. 현장에서 짐 빼서 대기실로 다 옮기지, 엘리베이터가 없는 데는 캐리어를 이고 지고 가서 올리고. 다시 정리하고 내리고, 다시 사무실로 가져와서 정리하고. 몸이 안 아프면 이상한 것 같아요.

[사례6]



제 직업상(손목 아픈 게) 고질병일 수밖에 없는 게, 고등학교 때는 디자인 쪽이라 마우스를 많이 썼어요. 졸업하고 사무직하다가 제과제빵사로 틀었는데, 사무직할 땐 터널증후군 수준이었는데 제과제빵하면서 매일 10~20kg 들고 나르고 하나가 염증이 터지고 확 심해지더라고요. (중략) 자고 일어났더니 갑자기 손이 안 움직이더라고요. 핸드폰을 못 들었어요.

[사례9]



양봉장에서 그냥 벌통은 20kg, 벌이랑 꿀이 들어 있는 벌통은 50kg. 그 벌통들도 직접 나무판자에 대서 짰어요. 타카도 큰 걸로 쏘니까 많이 무거웠고요. 성수기 때 제가 하루에 보내는 택배 물량이 택배차 두 대였어요. 어디든 다 아팠어요. 제일 산재같다고 생각하는 건 발목이요. 일하다 빠고 걸어가며 빠고, 하루에 2~3번씩 빠였어요. 걸음이 안 걸어지더라고요.

[사례10]

몇몇 청년여성은 하루 작업량, 장비와 물품의 무게, 반복된 작업 동작, 휴게시간 부족 등 구체적 근거를 통해 여성 역시 고된 육체노동을 한다는 점을 강조한다. [사례9]는 디자이너로 일하다 제과제빵사로 직종을 변경했는데, 손목 염증과 근골격계질환은 “직업병”일 수밖에 없다고 강조한다. [사례10]은 양봉장에서 20~50kg짜리 벌통을 옮기고, 양봉장의 환경을 개선하고, 택배짐을 옮기는 등의 과정에서 발목을 다쳐 수술을 받았다. 무거운 물품을 옮기고 장비를 주로 사용하는 작업을 반복하는 것은 근육, 신경, 관절, 연골, 힘줄과 인대와 같은 결합조직에 큰 영향을 주게 된다.

서비스 직군에서 일하는 면접참여자들 역시 오랫동안 서서 일하고, 손님을 응대하는 동안 입는 의상과 신발로 불편함을 견디느라 피로가 누적될 수밖에 없다고 이야기한다. 무리하게 힘을 주거나 근육을 쓰는 작업을 해서 몸이 아파도, 잠시 쉬며 몸의 회복을 살필 휴게시간을 제대로 보장받지 못한 채 일했다. [사례1]과 [사례2]는 미용사로 일하면서 “하루에 한 끼”를 챙겨 먹기도, “쉬는 날”을 챙기기도 어려웠다. [사례5]는 경락 마사지사로 일하며, 영업시간에는 스태프로 일하고, 퇴근 후에는 교육생으로 훈련을 받아야 하기에 장시간 노동을 거부할 수 없었다고 보고한다.



정신적으로 힘들었어요. 육체적으로는 나이도 어렸고 그렇게 힘들지 않았는데 밥을 못 먹는 게 힘들었어요. 하루에 한 끼도 못 먹었을 때도 많았고, 쉬는 날도 없어요. 심지어, 주 6일 근무인데, 평일에 하루 쉬는데 그 하루 쉬는 것마저 예약이 들어오면 나가요. 힘들었어요.

[사례1]



계속 서 있기도 하고, 집중하다 보면 어깨나 목이 탁 움츠러들거든요. 중간에 목에 담 오고, 옷은 (제약이) 심하진 않는데 구두나 로퍼를 신어야 하니까. 지금은 높은 건 안 신고, 로퍼만 신는데 (이게) 딱딱하니까 좋아라나 허벅지가 되게... (위장이 안 좋은 건) 거의 만성이니까. (웃음) 맨날 밥 못 먹어서 밤에 먹고 자고 이러니까요. (중략) 어깨랑 통증 이런 건 만성 직업병이니까 늘 병원에 다녔고, 정형외과에 가면 항상 적외선, 찜질, 약을 주니까 그때뿐이구나 싶어서 한의원에 가서 침 맞고요. 도수치료도 알아봤는데 비용이 좀 들더라고요.

[사례2]



제일 짜증나는 게, 안 그래도 저녁 8~9시까지 일하는데, 식비도 안 챙겨줘요. (마사지) 테크닉 그런 걸 배워야 하긴 해요. 그거 배우느라 밤 10~11시에 갈 때도 있고.

[사례5]

서비스업과 교육업에 종사하는 면접참여자들은 자신들의 노동 역시 신체적·정서적 에너지가 많이 요구되는 일임을 강조한다. 필라테스 강사로 일하는 [사례11]은 운동 자세를 교정하기 위해 회원의 신체를 지탱하거나 힘을 주어 잡는 과정에서 누적된 근육의 피로와 무리가 디스크 수술이라는 결과를 가져왔다고 생각했다. [사례6]은 프랜차이즈 빵집에서 일하지만, 빵을 포장하여 담는 육체 노동뿐만 아니라 고객 응대라는 감정 노동으로 인한 스트레스와 신체적 소진을 호소한다. 여성들이 많이 일하는 직군의 업무와 건강 영향은 저평가되고 있고, 이러한 평가는 실제 업무강도와 무관하게, 해당 업무가 적은 인원으로도 감당 가능한 일이라 여기게 만든다. 이 과정에서 청년여성들은 일할수록 몸이 아프게 되는 경험을 한다.



사람이 엄청 많고, 빵이 싸다 보니까 무례한 사람도 엄청 많이 오거든요. 어르신들이 되게 무례하시고, 앉아서 계산해달라고 하시고. (중략) 주방에 있을 땐 손목이 아프다는 생각이 한 번도 안 들었는데, 빵집에서 일하면서는 손목이 너무 아파가지고. 후폭풍이 있었던 것 같아요. 손님 중에 불만이 많으신 분들도 많고, 헤택도 많고, 행사도 많고, 얼마 사면 공짜로 주는 것도 있고, 상황들이 진짜 많았던 것 같아요. 빵 포장도 빨리 빨리 해야 하고, 계산할 때 빨리해달라고 하니까 서두르고 그래서 손목이 아팠던 것 같아요.

[사례6]



남자 회원분들도 (몸을) 받쳐드려야 하니까... 필라테스랑 같이 해드렸거든요. 유연성이 없으신 분이 많으니까 그 무게를 제가 지탱할 때가 많아서 몸이 안 좋아졌어요. 어쨌든 뭔가 무거운 걸 드는 게 많고, 청소도 직원을 시키더라고요. 샤워장 청소까지 다 하다 보니 몸이 아픈 게 느껴져서 직원을 하면 안 되겠다고 생각하던 차였어요. 그 무렵에 차에 타려고 몸을 굽혔는데 갑자기 다리가 탁 풀리면서 못 걸겠는 거예요.

[사례11]

면접참여자 중 일부는 여성이 주로 일하는 직무가 저임금이며 승진의 기회가 없기에 이직을 시도하거나 직종을 전환했는데, 이 과정에서 차별을 경험했다. [사례1]은 미용을 그만두고 제조업체에 엔지니어로 들어갔는데, 상사인 남성이 여성과 일하기를 거부하여 다른 파트에 배치되었다. 몇몇 면접참여자는 일터에서 여성에 대한 거부감과 편견을 보이며 적대적으로 대하거나, 여성을 길들이려 하는 남성 동료와 상사들에 대한 경험을 보고한다.



제가 원래는 엔지니어 역할을 했었어요. 설비 고치는 역할을 충분히 할 수 있었는데, 제 윗사람이 바뀌었던 말이에요. 그분이 자기는 여자랑 일 못하겠다고. 그 사람이 30대 후반이었는데, 자기가 겪어봤는데 여자들은 힘들다고만 하고 불평불만 한다고 절 불러서 내놓고 이야기했어요. 무거운 것도 제가 다 들고, 한 번도 도와달라고 한 적 없었어요. 그래서 제가 회사에 신고했는데, 신고해봤자 돌아오는 게 이 일을 밖에서 이야기하지 않는다는 합의서를 써야 했어요. 부서 옮겨주겠다고더니 그 사람이 아니라 제가 물류 쪽으로 좌천된 거죠. (중략) 관리직은 다 남자고요, 라인에도 남자 반 여자 반. (전체로 보면) 남자 한 70% 여자 30%. 근데 제일 힘든 일은 여자가 합니다. 종일 서서 일하는 일. 엔지니어나 직급이 좀 있는 곳은 다 남자예요. 원래 여자도 있었는데, 비율을 점점 줄여나가더니 지금은 거의 없습니다. 세분 남았나. 저만 그랬던 게 아니더라고요. 저 말고 엔지니어로 일하던 여자분들이 다... (사원 규모를) 800명에서 300명으로 줄이면서 여성을 많이 내보내는 식으로. 직급에서 다 내려 보내고. 정말 필요한, 서서 일하는 데만 여자를 두고.

[사례1]

특히 비수도권 지역에서 일하는 여성들은 [사례3]처럼 저임금과 장시간 노동, 근로기준법 미준수 등 문제를 겪고 있음에도, 여성을 고용하는 좋은 일자리가 부족한 현실과 이에 관한 상담과 정보에서의 소외 때문에 지금 일터에 계속 다닐 수밖에 없다고 토로한다.



제 주변 친구들도 취업을 안 했었던 터라 어디에 물어볼 곳이 없잖아요. 그 회사에 20대가 저 혼자였거든요. (그런 게) 당연한 줄 알았던 것 같아요. 나는 새벽 2시까지 일하고 있는데, 우리 팀은 회식 가 있고. (중략) 제가 대학을 안 나왔다는 것 때문에 여기서 나가면 내가 어딜 갈 수 있지? 그런 생각들도 있었어요. 무서웠던 것 같아요. 다른 데로 이직할 수 없을 것 같고, 이거 아니면 할 수 있는 게 없을 것 같은 느낌인 거예요. 왜냐하면 학교에서는 취업부에서 어쨌든 연결해줘서 갔잖아요. 성추행 사건 때 엄청 고민한 것 같아요. 그때도 내가 여길 나가면 또 어딜 가지. 어딜 간다고 했을 때 ‘거기는 이리저 않을 거란 보장이 있을까?’ 이런 생각들.

[사례3]



2) 정신질환

정신질환은 본 사업 신청자들이 두 번째로 많이 보고하는 [2022년 신청자의 34.8%인 139명, 2023년에는 44.5%인 89명] 질병이다. 이는 한국 여성 자살률이 OECD 국가 중 1위(12.8명)이며, OECD 평균보다 2.5배 높은 현실에 기반한다. 지난 2020년 11월, 국무총리 주제로 열린 제3차 자살예방정책위원회는 청년여성을 ‘자살 위험군’으로 공식 분류하여 범정부차원의 예방대책을 마련하기 시작하였다. 면접참여자 중 정신질환을 상병으로 명시한 이들은 2명뿐이지만, 심층 면접에서 과반수가 직장 내 괴롭힘과 폭언, 성희롱, 업무 스트레스와 긴장 등으로 인한 정신적 고통을 호소하였다.

① 직장 내 괴롭힘과 폭언

이들은 직무 교육과 업무 평가 과정에서 고성, 폭언 등을 들어본 경험이 있다고 보고한다. [사례5]처럼 큰 소리로 욕하거나, [사례1]처럼 욕설에 더해 집기를 던지고 물건을 부수는 등 위협을 가하는 고용주도 있었다. [사례10]은 햄버거 가게에서 일한 첫날, 일손이 부족하다며 직무 교육도 받지 못한 채 바로 일하게 되었는데도 매니저는 일을 제대로 하지 못한다며 욕을 하였고, [사례10]이 이에 항의하자 바로 해고를 통보했다.



이사님이 디자이너들 다 모아두고 너네 돈 이렇게밖에 못 버냐고, 욕을 막 하고. 옛날에는 폭력도 있었대요. ○년들, ○년들. 그 욕설을 같이 들었어요. 여긴 이런 곳이구나. 성인 남자가 욕하고 물건 때려 부수고 이러니까 무서워요. 무섭습니다. 우는 사람도 엄청 많고. 퇴사하고 싶었는데, 할 수가 없어요. (중략) 정신적으로 거의 죽어 있는 상태여서. 현타가 많이 왔고요. 그만큼 많이 시달려서 그뻐 미용 자체가 하고 싶지 않았어요.

[사례1]



스무 살이니까 사회에 대한 (아는 게) 없었고, 주변에서 사회인은 이런 거라고 배운 게 없었어요. 완전 맨몸으로 배운 거죠. 제가 스무 살 때 거의 남성분들이랑 일했던 말이에요. 전 주로 남성분들이랑 많이 일하긴 했어요. 뒤편 대표님, 옆에는 팀장님이 계시는데 대표님이 혼자서 ‘씨발’이라고 욕하고. 그럼 나는 ‘어, 뭐지?’하면 가끔 혼자 그런다는 식으로 말해요. 그러면서 뭐... 실수하면 당연히 혼나는 건 맞죠. 근데 사람을 내리깔면서 이야기하는 게...

[사례5]



일을 알려주지도 않고 하라고 해놓고선, ‘어떻게 하는데요?’ 물었더니 너는 어떻게 했길래 이런 것도 못하냐고 하길래 알려주지도 않았는데 어떻게 아냐고 하니까, 너 원래 말본새가 그러냐고 해서 그렇다고 하고 싸웠죠. 욕을 같이 했어요. 옆에 와서 말했으면 ‘안 알려줬잖아요’ 했을 텐데 손님들 다 있는데 매장 한 가운데에서 이것도 못하냐고 소리치니까... ‘뭘 알려주고 하라고 하든지요’ 하니까 ‘짜가지 없네? 애미애비도 없냐고.’

[사례10]

몇몇 면접참여자는 헤어디자이너, 피부미용사, 마사지사 등 수습으로 일을 시작하여 기술을 배우는 도중 가해지는 폭언이 ‘따끔한 교육’으로 포장된다는 점을 비판한다. 고용주와 노동자의 관계보다 사제 관계를 강조하는 사업주들도 있었다. [사례5]는 고된 훈련과 경력을 쌓는 과정에서 인격모독과 같은 대우에 대해 불만을 표했을 때, 사업주가 ‘역시 MZ구나’라며 세대 특성으로 치부해버리는 부당함을 토로한다.



차장이 저한테 ‘멍청한 거 아니야?’ 이런 건 기본이고, ‘학교 다닐 때 뭐 했냐? 공부했냐?’ 이런 거. 제가 흡연하는데 ‘담배 피워서 머리가 나쁜 건가?’ 이런 말들. (중략) 자기가 잘못된 건 혼나는 게 당연해요. 근데 그 외에 모독, 비인간적 표현, 모욕감을 (주계꿈) 이야기하는지 진짜 이해가 안 돼요. 지금은 가스라이팅이란 전문적인 단어가 나와서 그렇지, 옛날에 그런 단어가 없었을 땐 난무했어요. (중략) 저는 솔직히 처음에 사회 생활 할 때 아무 말도 못하고, 인격모독도 엄청 당하고, ‘너 그렇게 살아서 인생 어떻게 살래, 너 그러면 나중에 길바닥에 앉아서 살아야 돼’ 이런 말을 스무 살 때 듣기 시작한 거거든요. 그때 많이 힘들었는데, 아무튼 그런 걸 많이 겪어오다 보니까 내가 말하지 않으면 바보가 된다는 걸 많이 느꼈어요. (중략) ‘아 싫은데요, 제가 이걸 왜 해야 될까요?’ 이런 식으로 말할 수 있잖아요. 근데 다 싸잡아서 MZ라고 하는 거죠. 그래서 요즘 MZ라고 듣는 게 저는 나쁘게 들려요.

[사례5]

신입사원 교육 훈련뿐 아니라 사대보험, 주휴 수당 등 근로기준법상 노동자의 권리를 협상해내는 과정에서 폭언을 듣기도 했다. [사례5]는 여행사 사무직, 도매상 관리 및 판매직, 마사지사 등 이직과 전직을 반복하는 과정에서 사대보험, 휴가, 식대를 보장받으며 생긴 갈등과 폭언의 반복적 경험을 보고한다. 이는 젊은 청년여성들이 일터에서 갖는 취약성을 보여준다.



열심히 하면 뭐합니까. 말 계속 바뀌고, “휴가 주니까 좋지?”, “월급 식대 주니까 좋지?” 하면서 생색 아닌 생색 내고. 한두 번이야 감사하다고 하는데... (중략) 대표님도 연세대학교 나온 사람이에요. 그런 사람이 어린 코딱지 같은 애한테 사대보험 안 해주려고 협박을 하니... 마지막에는 아깝기도 했지만 더럽고 치사해서 안 받는다는 마음이었어요.

[사례5]

이들은 폭언과 폭행에 노출된 채 일하며 공포감을 느끼고, 자존감이 저하되는 등 정신적 충격 때문에 합리적으로 사고하는 게 어려웠다고 호소한다. 자신에게 일어난 일이 무엇인지 정확히 인식하고, 어떤 문제가 있는지, 나의 잘못인지 상사의 문제인지, 아니면 위계적인 조직문화를 가진 일터의 문제인지, 어떻게 문제를 이야기할지, 그리고 해결책을 요구할지, 직장을 그만둘지 말지 등 협상과 대응 방식에 대해 고민하기보다, [사례7]처럼 “실수하지 않으면”, “일을 잘하면” 이런 일이 생기지 않을 거라 여기며 신입인 자신을 단속한 것이다.



사실 몸도 힘들지만, 정신적인 게 엄청 힘들었어요. 일할 때 예민하고 민감할 수밖에 없잖아요. 현장에서 그렇게 곤두서있다가 사무실에 가면 또 치이고 양쪽에서 치이니까 정서적으로 불안감이 크고. 그래서 병원 다니는 친구들도 진짜 많더라고요. 공황장애도 있고, 불안장애도 있고. (제가) 한번 응급실에 간 적 있거든요? 촬영장에 있다가? 그때 제일 힘든 시기이긴 했어요. 팀에서 너무 주눅 들어있는 상황이었는데... (중략) 일하다 보면 실수가 없으면 좋겠지만 있을 수밖에 없잖아요. 그 많은 걸 챙기는데. 실수를 정당화할 순 없지만, 실수하면 거기에서 제가 또 (타격이) 오는 거고.

[사례7]

② 직장 내 성희롱, 성폭력

면접참여자들은 고객과 상사의 성희롱, 성폭력으로 인한 우울증, 불면증, 스트레스 등 정신적 피해를 호소한다. [사례1]처럼 고객 관리 등 영업 이익을 위해 고객과 사적 만남을 강요하거나 불필요한 신체 접촉을 목인하는 사업주 때문에 지속하여 성희롱에 노출되기도 한다. [사례1]은 자신의 일터를 “개미지옥”이라 명명하며, 이직하려면 담당 고객의 회원권 비용 손실을 배상하라는 사장의 요구에 “몰래 야반도주”하여 퇴직할 수밖에 없었다.



벗어날 수가 없는 개미지옥 같은 느낌이에요. 따로 연락이 와서 만나 보자고 하는데, 유부남이었거든요. 저는 스무 살인데 40대한테 놀러 가자는 말을 듣고, 그래서 그만두고 싶었던 거고. 거절, 거절하는데 그분도 대시, 대시, 대시하는 상황인 거 같아요. (중략) 제가 많이 답아두는 성격은 아니거든요. 낙천적이고 좋게 생각하려고 노력하는데 체념하게 되는 것 같아요. 아 이 업종은 여자면 어쩔 수가 없다. 내가 알아서 잘 대처해야 하는 곳이다. 그렇게 체념이 생긴 것 같아요. (중략) 이게 서비스업이라는 게 어쩔 수 없는 게 있는 거 같아요. 어쩔 수 없으면 안 되는데.

[사례1]

[사례3]은 사무직으로 일하는 여성인데, 상사의 반복적인 성추행을 회사에 신고하여 직장 내 해결 절차를 이용하였다. 사과문과 징계 절차를 통해 사건이 처리될 줄 알았지만, 가해자가 몇 달 뒤 승진하여 더 높은 연봉을 받으며 “승승장구”하는 걸 알았다며 허탈해했다. [사례4]는 초반에는 신입 촬영기사로 동료와 상사들과 좋은 관계를 맺으려 했지만, 몇 차례 성희롱 위험에 노출되자 “더이상 웃지 않는”, “친절한” 여성이 되지 않는 방법을 선택했다.



성추행 사건으로 좀 회사가 뒤집혔었어요. ○○ 사옥 쪽에는 여직원들이 많다고 들었는데, 거기에서도 (부사장이) 되게 심하다고 들었어요. 공장 쪽에선 저한테 유독 심했던 거죠. 제가 어린 여직원이니깐. 홈페이지에 공식 사과문도 올라왔었어요. 그것도 나중에 보니까 지웠더라고요? 직원들만 볼 수 있는 홈페이지에 올렸었는데, 게시판에도 프린트해서 붙어 있었는데. (중략) 말로는 사과문 올라오고 징계한다고 해서 저도 그런 줄 알았어요. 자리가 없어졌으니깐. 그런데 알고 보니 (다른 파트에서) 월급도 더 많이 받고, 더 승승장구 하고.

[사례3]



당시에는 22살이니까 대학교에 다니다가 처음 사회에 나온 거잖아요. 항상 웃으면서 인사해야 하는 줄 알고, 그렇게 하고 다니니까 친구들 사이에선 자기 좋아하는 걸로 오해하고 약간 좀 흘리고 다니는 걸로 생각했다고 하는 거예요. 참 웃기죠. 이런 게. (웃음) 그때 당시에 저한테 그런 식으로 오셨던 분들이 45살. 작품 끝나고 ‘술 먹는데 올래?’ 그러는데 깜짝 놀랐어요. 전혀 (제가 그분한테) 뭘 하지 않았거든요. 진짜 뜬금없이 전화가 온 사람도 있었고, 심지어 여자친구가 있던 사람인데도 늦었으니 (저를) 데려다준다는 명목으로 집을 알아내려고 하는 거예요. (중략) 어캐나 이런 스킨십도 많고, 얼굴을 갑자기 만지려고 한다든가. 그런 일들이 되게 많았는데, 친절하게 해주니까 쉽게 생각했나 싶어서 그 이후로는 웃질 않았어요. (중략) 오히려 반대로 웃고 다니지 않으니까 싸가지 없는 것 같단 이야기도 듣고.

[사례4]

고객으로부터든 상사로부터든 일하는 과정에서 성희롱을 경험한 여성들은 업무상 발생한 심리적·사회적 위험으로부터 노동자를 보호해야 하는 사업주가 책임을 다하지 않고 오히려 이를 방조한다는 점에 분개한다. [사례1]은 남성 고객에게 영업을 강요하는 사업주를 피해 다른 지역으로 이사하고 이직하였다. 하지만 옮긴 일터에서도 직장 내 성희롱이 발생하자 회사가 “최대한 가해자를 봐주면 안 되냐”고 이야기했다고 보고한다.

면접참여자들은 고객과 상사의 성희롱, 성폭력으로 인한 우울증, 불면증, 스트레스 등 정신적 피해를 호소한다. [사례1]처럼 고객 관리 등 영업 이익을 위해 고객과 사적 만남을 강요하거나 불필요한 신체 접촉을 묵인하는 사업주 때문에 지속하여 성희롱에 노출되기도 한다. [사례1]은 자신의 일터를 “개미지옥”이라 명명하며, 이직하려면 담당 고객의 회원권 비용 손실을 배상하라는 사장의 요구에 “몰래 야반도주”하여 퇴직할 수밖에 없었다.



여자 혼자서 할만한 일을 찾았던 건데, 그것도 호락호락 하지 않더라고요. 어딜 가도 똑같은 거 같아요. 좋아졌다는 건 표면적인 거고. 회사 자체도 무슨 일 있어서 신고해도, 신고해봤자 나인 걸 다 알잖아요. 뭘 할 수도 없죠. (중략) 성희롱 많아요. 여전히죠. 사무직은 신고 엄청 했어요. 술 먹고 만졌다더라 신고해도 신고가 제대로 되지도 않아요. 원래 신고하면 회사가 피해자 편이어야 하는데, 회사가 피해자 편이 아닙니다. 최대한 봐주면 안 되겠냐고 그걸 회사가 얘기합니다. [사례1]

사업주가 지속적인 성희롱과 성추행에 그 어떤 제재도 하지 않는 일터에서는 청년여성의 불안, 우울, 적응장애 등 정신질환 위험이 커질 수밖에 없다. [사례1]은 근무 기간 내내 안전하지 못한 일터에서 일한다는 불안을 느꼈지만, 가해 행위 중단을 요구하는 대신 웃으며 응대해야 한다는 점에 고통을 호소한다. [사례3]은 잦은 야간 노동, 저임금, “싼 인력”이라는 자신의 노동에 대한 저평가, 그리고 두 차례의 성희롱 사건 등으로 우울증 진단을 받고 정신과 약을 복용하기 시작하였다.



그 사람이 날 성희롱해도 난 그 앞에서 웃어야 되는 거. 흔해요. ‘선생님 몸매 되게 좋으시네요’하면서 ‘저랑 어디 한번 놀러가요, 1박 2일로.’ 웃어야죠. 저 그날 일해요, 다음에요라고. 완전 거절도 안 돼요. [사례1]



이렇게 회사에 다니는 게 무슨 의미가 있나 싶어서 팀장님한테 전화를 드리고 저 지금 병원에 좀 다녀와야 할 것 같다고 얘기하고, 정신과에 찾아갔죠. 테스트하는 용지를 주더라고요. (테스트지를) 받아와서도 망설였어요. ‘진짜 우울증이면 어떡하지?’ 싶어서요. 그땐 우울증이 되게 큰 것처럼 느껴져서. 할까 말까 하다가 다 작성해서 가져갔더니 우울증 판정을 받아서 약을 받아왔죠.

[사례3]

일터에서 발생하는 성희롱과 성폭력은 분명 예방할 수 있는 사회적 고통이다. 서비스 직군의 면접참여자 중 [사례2]의 고용주는 진상 고객을 거부하고, 가해 행위 중단을 요구할 수 있도록 노동자에게 자율성을 주었다. 성희롱이 일어날 수 있는 장소에 CCTV를 설치하는 조치를 취하기도 했다. 이처럼 사업주가 고용 환경을 악화시키지 않기 위한 노력을 했다면, [사례1]의 청년여성도 고등학교 때부터 교육 훈련을 받으며 오래간 일했던 직업을 그만두지 않았을 것이다.



디자이너로 일한 지는 한 7~8년 된 거라서 그렇게 많이 스트레스를 받지는 않아요. 고객님이 너무 무리한 요구를 한다면 요즘엔 제가 그냥 ‘저랑 스타일이 맞지 않아서 시술 못해드리겠다’고 하고 보내버리거든요. 애초에 그런 일을... 지금 대표님이 그렇게 하라고 하셔가지고. (중략) 예전에 그런 일이 조금 있었어요. 자기랑 차 한 잔 하자면서 연락처 달라고 하고 그런 게 너무 많았어서 저희 대표님이 일부러 CCTV를 바로 제 자리로 해놨거든요. 그래서 그런 일은 거의 없는 것 같아요.

[사례2]

3) 산재 위험에 노출 :
안전장비 및
보호구 없이
일하기

몇몇 면접참여자들은 피부질환, 화상 등 업무상 질환에 노출되어도 이를 자비로 치료하였다. 이들 중 작업장 건강안전위험요인이 무엇인지, 어떤 안전 장비나 보호구를 사용해야 하는지, 직업 관련 질환을 예방하기 위한 산업안전 교육을 받아본 경험이 있는 사람은 없었다. 면접에 참여한 청년 여성 대부분이 소규모 사업장에서 일했기도 하거니와, 여성들은 비교적 안전한 일터에서 일한다는 젠더 편견, 안전하게 일하기 때문에 관련 교육이나 안전 장비가 불필요하다고 여기는 사회적 편견이 더해져 청년여성의 건강을 위협하게 된다. [사례2]는 미용사로 일하며 미용 관련 약품 때문에 겨울마다 접촉성 피부질환을 겪는다. [사례9]는 핫도그 판매 매장에서 일하며 뜨거운 기름을 다루다 화상을 입기도 하였다. 하지만 청년여성이 마주하는 일터 내 건강안전위험요인은 사소하게 여겨지거나, 개인의 부주의로 귀결되기도 한다.



아토피는 지금 있어서 겨울에는 (손이) 다 찢어지고 올라와요. 건조하면 다 올라와요. 너무 심하면 약국 가서 약 바르는데, 약을 발라도 계속 물이나 약품에 닿으면 (똑같이) 그래서... 장갑을 끼라고 하는데 제가 장갑을 껴도 (아토피가) 올라오거든요. 라텍스 때문에... 그래서 그냥 약 바르고 버려요.

[사례2]



데이기도 많이 데이고. 다행히 흉터가 잘 안 남는 타입이긴 한데, (팔에) 좀 남아있는 게 다 화상 자국이긴 해요. 제가 쪽 기름을 다루면서 느낀 건데 기름에 들어가면 바로 안 뜨겁거든요. 기름이 될 땐 바로 따가운데, 손을 (아예) 담그면 뜨거운 줄을 몰라요. 핫도그를 맡아서 넣잖아요. 빨리하다 보면 손을 담글 수 있거든요. 담그고 한 1~2초 있으면 뜨거운 게 올라오거든요. 바로 씻으면 화상을 안 입는데, 모르고 일을 하면 화상을 입는 거예요. (중략) 뜨거운 거에 내성이 생겨서 뜨거운 걸 잘 못 느껴요. 남들이 뜨겁다는 걸 잘 만져요. 공기밥 그런 거 잘 만져요. (웃음) 그렇게 되더라고요.

[사례9]

면접참여자들은 여성들이 일하는 일터에도 고강도 육체노동이 있다는 점을 강조한다. [사례2]는 여성들이 많이 일하는 미용업계에서도 “힘이 약하고 체력이 약하다”라는 사실을 고용주가 인식하게 되면 “잘리는 경우”가 많다고 이야기한다. 육체노동에 더해 고객의 요구에 적절히 응대하는 감정 노동, 상사와 고용주에게 자신의 피로를 들키지 않고 ‘군기 들어간 것처럼’ 일해야 한다는 업무상 긴장을 호소하기도 한다.⁵⁾

5) 물론 여성이 주로 일하는 직종이 아닌 곳에서 일하는 여성들 역시 신체적 소진을 보고하며, 오래 일할수록 몸이 아파졌다고 보고한다. [사례6]은 호텔과 레스토랑에서 요리사로 일하며, 주5~6일을 근무하였다. 일할 때는 아프지 않았다고 하지만, 쉬는 날에는 수액을 맞으며 몸을 회복해야 했다. 또한 남성들이 주로 일하는 직종에 진출한 여성들은 “건강한 남성만큼 때로는 남성보다 더 잘” 적응하고 일할 수 있다는 것을 증명하며 일해야 했다. [사례4]는 촬영기사로 일할 때 “힘들어하는 게 한 번이라도 보이면 신뢰하지 못한다”는 시선과 감시에 시달렸다. 이렇듯 장비 때문에 겪는 문제는 생산적인 논의나 고민-다양한 신체 특성을 가진 사람들이 해당 업무에 어떻게 적응해야 하는지, 인체공학적 장비 도입의 필요성, 모두의 건강을 위한 업무 수행 방식, 장비 사용법에 대한 다양한 접근과 훈련 등-으로 이어지지 못하고, 여성 개인의 능력 문제로 귀결되곤 한다.



주중에 하루 쉬는데. 안 아프면 산에 올라가거든요. 아프면 영양제를 수액을 맞았어요. 동네에 있는 산부인과에서요. 그럴 때는 다시 살아난 것처럼 회복되더라고요.

[사례6]



20kg 되는 카메라를 지고 촬영감독님이 몇 분 동안 촬영하잖아요. 12시간 내내 그렇게 하니까 체력적으로 되게 힘들거든요. 촬영이 끝나자마자 (카메라를) 바로 받아줘야 하는데, 그런 부분에서 한 번이라도 힘들어하는 게 눈에 보이면 촬영감독도 (저를) 신뢰하지 못한다는 거죠. 아직도 현실적으로는 맨 윗 세계를 보면 연출도 남자가 많고, 뽑는 사람도 (남자가) 많고. 하나 같이 얘기하는 건 여성 촬영감독들은 피곤해서 못하겠다는 이야기. 이거는 참 못된 말인 게, 사람마다 다른 거예요. 남자 촬영감독 중에서도 예민한 사람 많은데 그런 걸 싸잡아서 얘기하는 게... 그런데 인식이 바뀔 리 없다고 해야 하나? 바뀐다면 정말 오랜 시간이 필요하죠. (중략) (여성 선배들도) '너는 지금 여자로서 이런 일을 계속하려면 더 독하게 해야 돼. 다른 애들 하는 것보다 더 열심히 해야 돼' 이런 식으로 오히려 조언이라기보다 저한테 잣대를 엄격하게 바라보시는 게 되게 컷단 말이에요?

[사례4]



미용할 땐 힘 약하고 체력 약하면 다 배제. 뒤에 서 있다가도 조금 힘들면 짝다리를 짚을 수도 있는 건데, (그러면) 나가라는 게 되게 많았어요. (@ : 그럼 무조건 막 엄청나게 약간 군기 들어간 것처럼 해야 하는 거예요?) 네. 뻥했어요. 군기 들어가듯이. 오히려 남자분들이 들어오면 더 좋아했고. (중략) 주6일 근무지만 쉬 없이 일하게 시킬 때도 있고, 연습하고 밤 11~12시에 들어가고, 아침 일찍 나오게 되면 잠을 못 자기도 하니까 간혹 여러여리한 사람들은 뒤에 서 있다가 쓰러지기도 했거든요. 그러면 '나가라'라고 잘리는 경우도 봤고. 그런 것 때문에 (군기가) 더 강했죠.

[사례2]

면접참여자 중 몇몇은 '여성은 비교적 안전하고 쉬운 일을 한다'는 여성 노동에 대한 저평가와 젠더 편견으로 인한 신체적 소진과 자존감 저하를 호소한다.



제가 힘들어 보이거나 지쳐보이면 약간 농담식으로 던지는 말이 "맨날 위에서 꿀 빨면서 뭐가 힘들어"하는 거예요. "아니예요. 저 힘들어요."라고 대답하면 "웃기지 마. 맨날 자판이나 두드리고 있으면서 뭐가 힘들어. 너 교육도 안 가잖아." 그런 게 있었죠. 다들 그렇게 생각하는구나 (싫었어요.) (중략) 출장 갔다가 오는 길에 처음으로 죽고 싶다는 생각이 들더라고요. 회사 차를 끌고 있으니까 이 차를 끌고 죽으면 우리 가족한테 피해는 안 가니까요. 그게 고속도로 쪽이었던 것 같은데, 아찔했던 거죠.

[사례3]

2. 청년여성의 산재 (미)이용경험



1) 산재 적용이 되나요?

심층면접에 참여한 청년여성들은 자신의 건강 문제가 일에서 비롯되었다고 여기면서도, 산재 신청을 하거나 치료비를 공상으로 처리해달라고 요구하지 않았다. 정규직이 아니거나, 프리랜서로 일하기 때문에 산재보상을 신청할 수 없다고 생각하였다. 노동자와 유사하게 고용계약을 맺고 일하지만 산재 보험법을 적용받지 못하는 특수형태근로종사자도 산재보험을 적용받을 수 있도록 제도가 일부 개선되었으나, 여전히 이들은 자신의 직업성 질환과 업무상 사고를 자비로 치료하였다. 고용 형태와 상관없이 노동자 누구나 쉽고 빠르고 공정하게 보상받을 수 있도록 「산업재해보상보험법」 및 「보험료징수법」 시행령과 시행규칙이 개정되었지만, 본 지원사업에서 만난 이들은 기본적인 노동권이 보장되지 않는 일터에서 직업병과 업무상 사고에 대한 보상을 주장하기 어렵다고 입을 모았다.



그런 게 된다는 걸 아예 몰랐어요.
프리랜서도 산재라는게 된다는 그런 게.

[사례2]



다 개인적으로 치료했고, 회사는 없죠. (웃음) 산재는 어떤 식으로 되어있냐면요. 제가 촬영하던 도중에 아파서 응급실에 가게 되었다면 그건 해주고, 이런 일도 있었어요. 제가 광고촬영을 나갔었는데, 콧대 옆 부분이 다른 분 실수로 맞아서 찢어졌어요. 딱 찢혔는데 그날 병원비는 내줬어요. 근데 이게 사실 얼굴이고 피부에 흉이 지잖아요. 흉터치료를 계속 받아야 하는데 그런 건 없었죠. 다 제 돈으로 치료받고.

[사례4]



사실 뭐 회사에서 산재를 해줄 리가 만무하고, 근데 사실 스타일리스트들이 산재보험 이런 걸 잘 몰라요. 보통 다 프리랜서들이어서 이쪽에서 4대보험을 시작한 지가 얼마 안 됐거든요. 보통 없었어요. 세금도 안 내고 일하고, 그러니까 산재나 이런 거에 대한 지식이 없으니까 회사에 얘기도 못하고, 그러니까 그냥 퇴사하게 되는 거죠. 아무것도 없이.

[사례3]

아파도 병가를 쓰지 못하고, 회사에서 치료비 지원도 받지 못한 채 계속 일하다가 점점 더 건강이 나빠진 이들은 일을 그만두곤 한다. [사례5]는 업무상 사고로 생긴 디스크를 자비로 치료했는데, 초반에는 치료 시간을 보장받을 수 있었지만 점차 어려워졌다. [사례기]는 상사의 일까지 도맡아 하느라 쉬는 날에도 병원에 가서 치료받거나 휴식을 취하기 어려웠다. 심지어 조부모상을 당했을 때도 출근을 강요받았다. 일 때문에 생긴 건강 문제를 자비로 치료해야 하고, 유급병가신청 치료받을 시간조차 눈치를 보며 확보해야 하는 상황이 지속되자 이들은 일을 그만두게 되었다.



제가 상담을 받는다고 했잖아요. 병원은 6시에 문을 닫는단 말이에요. 선생님들이 6시면 거의 집에 가시더라고요. 나랑 시간이 안 맞지. 그래서 여기 회사에 양해를 구했어요. 솔직히 이렇게 말하면 ‘넌 병원에 전념해라. 우린 여기까지 하자’ 할 줄 알았는데, 배려를 해주셨대요. (중략) 돈도 벌고 병원에도 가면 좋잖아요. 그러니까 ‘감사합니다. 배려해주셔서’ 이렇게 얘기했죠. 그게 횡수가 정해져 있어요. 예를 들어 10회에요. 일주일에 한 번은 간다고 치면, 그 시간 안에 가야 하는데 이게... 아시죠? 일하다 보면 ‘병원 가겠습니다’ 못하는 거. 눈치 보이니까. (중략) 언제까지 다녀야 하는지 묻는다든가. “너 이제 좀 괜찮아진 것 같은데?” 이런 식으로 얘기한다든가. 눈치 보이니까 (병원에) 거의 제대로 못 다녔어요. 좋은 기회를 잡았는데 못 다녔어요.

[사례5]



저도 일하다 몸이 아프니까 엄청 사람이 예민해지고 화가 많아지고. 근데 그럼에도 불구하고 저는 현장에 계속 나가야 하고, 누구 하나 ‘너 쉬어야 되는 거 아냐?’ 이 한 마디를 안 해주니까. (말해도) 제가 쉬겠다고 할 사람이 아닌데. (중략) 드라마를 촬영하고 있다가, 할머니가 돌아가셨거든요? 새벽에 연락을 들었는데, 그날 촬영장에 가야하는 날이었어요. (제가 맡은 분이) 주인공이어서 촬영 7일 중에 5일은 (현장에) 있어야 하는 상황이었어요. 그래서 말씀을 드렸더니... 보통의 사람이라면 ‘괜찮아?’ ‘어떡하니?’ 이게 정상적인데, ‘어머’ 이러더니 “아, 나 오늘부터 화보 준비하려고 했는데.” 이렇게 일 얘기를 하시는 거예요. 그 새벽에. 그러면서 결국에는 저보고 그래도 스타일리스트는 현장에 가야되는 거라고 얘기를 하는 거예요. 거기서부터 저는 그냥 이 사람에 대한 모든 게 없어지고, 무너지고, 0이 된 거예요.

[사례7]

2) 회사에선 산재란 있을 수 없대요 : 산재신청과 치료비 지원을 둘러싼 갈등

면접참여자 중 [사례11]은 필라테스 강사로, 업무상 부상이 원인이 되어 디스크가 발병해 근로복지공단에 요양급여신청서와 휴업급여신청서를 제출하였다. 디스크 수술을 받게 되어 일을 그만두어야 한다고 말하자, 사업주는 [사례11]의 수강 회원들이 환불을 요구한다는 것을 빌미로, “회원들이 그만두니 신고하겠다. 환불 비용을 다 보상해라.”라고 협박 전화를 하였다. [사례11]은 대표의 전화를 받고 “주눅이 들면서 조금 무서워”지다가 “우울”해졌다. “몸도 안 좋은 상태인데 마음까지 자존감을 깎아내리는 느낌”이었다고 당시를 회고한다. [사례11]은 병원에 입원한 뒤부터 수술 후 회복할 때까지 사업주에게 수차례 협박 카톡을 받았고, 고소하겠다는 사업주의 말에 불안해져 변호사 상담까지 진행했다. 고소할만한 사안이 못 된다는 상담 결과에도 불안한 마음은 가시지 않았고, 이력서에 적힌 주소로 사업주가 찾아올까 무서워 집을 옮겼다.



‘너 같은 애들 많이 봤다’라는 게 트리거가 됐다고 했잖아요. 제가 생각했던 게, ‘아 나같은 애를 모르시는구나. 나 같은 애가 얼마나 독한 삶을 살았는지 보여줘야겠다’라는 생각으로 했던 것 같아요. (중략) 사실 저는 정말 진짜 스무 살 때부터 그 어떤 도움도 받지 않고 어떻게든 악착같이 살았거든요. 거의 포기할 안 하고 살고, 맡은 일은 다 하고, 책임감 있게 살았다고 자부했었는데 저한테 그렇게 얘기하니까 내가 7년 동안 살았던 독함을 그대로 보여드려서 나 같은 애가 어떤 애인지 보여드려야겠다고 생각하고 다 진행했던 것 같아요. 저 다 누워서 했거든요. 수술하고 나서 한 달 동안은 누워있어야 하니까 누워서 다 신고했어요. 전화 받을 때도 저보고 직접 제 진단서를 가지고 오라고 하는데, 제가 직접 갈 수가 없으니 친구 통해서 보내도 되냐고 해서 친구 통해서 보내고, 친구한테 고맙다고 기프티콘 보내주고, MRI CD는 본인수령해야 한다고 해서 어떻게 허리 붙잡고 가서 병원 가서 받아서 제출하고.

[사례11]

[사례11]은 사업주의 폭언과 협박으로 무섭고 불안했지만, 오히려 “책임감 있게 살아왔던” 나를 부정하고 모멸하는 말이 부당하다고 느껴 산재 신청을 하게 되었다고 이야기한다. 그 과정에서조차 사업주는 “직원 중 한 사람이 너 이상한 사람이라고 했던 말 증거로 가지고 있다”라고 말하며, 고소하겠다고 으름장을 놓았다.

[사례11]이 퇴사하면서 겪은 고용주의 협박과 험난한 산재 신청 경험은 “산재라는 건 그냥 있을 수가 없는 것 같아요”라고 말한 **[사례8]**의 경험과 별반 다르지 않았다. **[사례8]**은 콜센터에서 일하는 노동자인데, 고객의 민원과 질의에 응대하느라 성대가 아파도, 컴퓨터로 상담 내용을 입력하느라 손목 인대가 늘어나도 절대 업무상 질환으로 인정하지 않는 회사의 태도를 꼬집는다. 갑자기 아파서 당일 병가를 쓰려면 ‘급하게 쓰는 휴가’라고 불리는 ‘급휴’를 신청해야 한다. 급휴를 신청하면 회사는 인사고과에 이를 반영하고, 점수가 깎이면 해당 월의 급여가 줄어든다. **[사례8]**은 손목터널증후군으로 빠르게 수술을 받아야 했지만, 신청해둔 휴가일에 무급 병가를 붙여 사용하라는 회사의 말에 따를 수밖에 없었다. **[사례8]**의 수술일은 의사의 의료적 판단보다 한 달 반 늦은 시기에 이루어졌다. **[사례8]**을 통해 업무상 질환에 대한 회사의 인식, 노동자가 건강과 회복 문제에 개별적으로 대응해야 하는 현실을 엿볼 수 있다.



작년에 손목터널증후군처럼 왼쪽 팔꿈치 쪽 신경이 눌려 수술을 했어요. 입원하고 수술하고 3일 만에 끝났지만, 그때도 무급병가였고. (중략) 산재라는 건 그냥 있을 수가 없는 것 같아요. 저희 회사 기준에서는, 그런 걸 생각할 거면 나가도 상관없다는 기본 태도가 있기 때문에. (중략) 수술 날짜를 빨리 잡아야 하는 상황이었는데, 실장이 제가 신청해놓은 휴가가 있으니 거기에 붙여서 휴가를 써서 수술하고 나머지는 병가 쓰라고 하는 거예요. 의사가 수술받으라고 한 날짜보다 한 달 반 정도 늦게 수술을 받았어요. 손이 저리고 힘이 안 들어가는데 어쩔 수 없었죠.

[사례8]



3. 산재회복 지원사업 이용 경험



면접참여자들은 본 지원사업을 다양한 경로로 접하여 신청하였다. 공공기관의 청년지원사업 소개 알림이나(사례2, 4), 뉴스 기사로(사례1), 노동조합의 홈페이지와 블로그(사례 8), 같은 직종 종사자들의 오픈카톡방 등에서 본 지원사업을 알게 되었다.



정보통통? 알림으로 계속 오는 걸 보다가, ‘어, 뭐지?’ 이라고 들어갔는데 신청하기 페이지가 나오길래 인터넷에 찾아봤더니 글은 몇 개 없었는데 일단 신청해보자 싶어서 신청한 거예요.

[사례2]



서울시에서 청년들을 위해서 정책 같은 걸 모아서 알려주는 형식의 그게 있거든요. 거기에서 보고, 원래 그런 걸 잘 (신청)하지 않는데, 그냥 그날 그게 눈에 보여서 신청했던 거예요. (공고를 보셨을 때 ‘산재’를 보고 ‘내 얘기겠다’라는 생각이 드셨나요?) 네. 그때 상황이, 어쨌든 이 일을 5년 정도 했는데 몸이 좀 안 좋아져서 치료를 받다가 또 괜찮아지면 됐다 그런 상황이었던 거예요. 해보면 괜찮겠다 싶었죠.

[사례4]



회사가 힘들어서 지원 관련을 검색해봤는데, 뉴스에 떠서, ‘여성 지원’ 그런 키워드로 검색해서 작년 기사를 보게 되었어요. 마침 올해 신청 시기이길래 신청하고, 되려나 싶어서 해 봤어요. 여성, 지원 이런 걸 검색해서 찾아봤어요.

[사례1]



사실은 작년에 봤어요. 작년에 마감 기한이 지나서 봤는데, 이번에 병가를 쓰게 되면서, 작년에는 콜센터 노조분들이 운영하는 블로그에 올려주셔서, 올해에도 혹시 하나 싶어서 봤는데 마침.

[사례8]

면접참여자들이 <청년여성 산재회복 지원사업>에 신청할 때는 일하다 아파진 몸을 회복하기 위한 치료비가 필요한 상황이었고, 쉬는 동안의 생활비 부담 등으로 인한 경제적 어려움과 불안한 마음이 있는 상태였다. 그렇기에 면접참여자들은 산재회복 지원비를 아픈 몸을 치료하는 데에 우선 사용하고 싶다고 하였다. [사례9]는 자립준비청년으로 아플 때 기댈 수 있는 가족이 없고, 오히려 동생을 책임져야 하는 현실적 어려움을 느끼고 있는 상황에서 지원사업을 만났고, [사례11]은 산재회복 지원비를 받은 뒤 회복에 집중하여 건강이 회복되고 있다는 점을 이야기하였다.



저 같은 경우에는 가정 자체도 다르잖아요. 집에서 부모님이 밥해주고 챙겨주고, 부모님 집에서 살면서 이러면 될 수 있겠죠. 돈 안 벌어도 되겠죠. (중략) 저 같은 경우에는 동생이 별이가 없고, 동생을 책임져야 하는데 일을 쉬면 급여가 안 들어오잖아요. 7개월 학원 다닌 것도 실업급여 받아서 다닌 거거든요. 실업급여 딱 끝나니까 너무 불안하더라고요.

[사례9]



건강이 최고더라고요. 못 걷는 상상을 하니까 너무 무서워서. 건강이 일단 1순위라는 생각이 들어서 지금은 교육콘텐츠 쪽으로 빠졌어요. (중략) 부모님 댁에 내려 와서 거의 6~7개월 동안 재활에만 힘썼거든요. 지금은 거의 정상인이에요.

[사례11]

몇몇 면접참여자들에게 산재회복 지원비는 시간적·경제적 어려움으로 치료하지 못한 몸을 치료한다는 신체적 회복 경험 이상의 의미를 가졌다. [사례5]는 몸이 건강해지고 시간 여유가 생기자, 흥미나 적성을 알아가며 여가 활동과 진로 탐색의 시간을 가졌다. [사례3]은 성희롱이 만연한, 자신의 노동을 저평가하는 직장을 그만둔 뒤 쉬는 시간을 통해 마음을 보살피고 새로운 일을 시작하게 되었다. 새롭게 시작한 일을 통해 작은 성취를 느끼며, '일하면서 받는 에너지'가 무엇인지 알게 되었다고 말한다.



저는 타투를 한번 배워보고 싶어요. 그래서 미술이랑 운동 쪽에 투자할 생각이예요. 저는 섬세한 걸 배워보고 싶어서. 만약에 했다가 아닐 수도 있지만. 화실 같은 데에서 미술을 좀 해보고, 그것도 시간이 좀 필요해요. 한 달에 15만 원 되더라고요. 이거 (지원사업) 하나만으로도 아주 큰 도움이 되죠.

[사례5]



근데 진짜 좋아하는 일 하는 게... 사람들이 그러잖아요. 진짜 행복한 일을 하라고. 뜬구름 잡는 얘기라고 생각했었어요. '일을 하는데 어떻게 행복해, 놀아야 행복하지' 이렇게 생각했는데, (지금은) 아 진짜 이런 거구나 그런 생각이 들어요. 지금 너무 행복해요. 일하면서 에너지 받는 게 뭔지 느끼는. 초반이라 그럴 수도 있지만요.

[사례3]



#1. 우리들의 노동 이야기

📅 2023년 12월 4일 업로드



노동건강연대 x 멍찌 @_ddungzzi

#2. 우리들의 노동 이야기

📅 2023년 12월 11일 업로드



일 때문에 건강에 문제가 생겼을 때, '산재보험'을 떠올리자!

산재보험 보상이란?

- 일하다 생긴 건강 문제라면, 산재보험을 통해 치료와 생계를 보장받을 수 있어요!
- 알바든 일용직이든, 일하는 회사가 작든 크든 상관없어요.
 - 퇴사해도 산재신청 할 수 있어요!
 - 내 실수로 다쳐도 산재신청 할 수 있어요!
 - 산재신청할 때 회사의 동의는 필요하지 않아요!

산재보험은 좋은 제도이지만, 현실에서 이용하는 사람은 아주 적어요

그렇지만! 그럴수록 일하다 다치거나 일 때문에 크고 작은 병이 생겼을 때 '산재보험'이라고 부르기로 해요!

일하는 사람 누구나 산재보험을 적용받고 애틋 때 마음 편하게 활용할 수 있는 사회를 함께 만들어가요!

아름다운재단은 노동건강연대와 함께 일하다 다친 청년 여성의 회복을 지원합니다.



노동건강연대 x 멍찌 @_ddungzzi

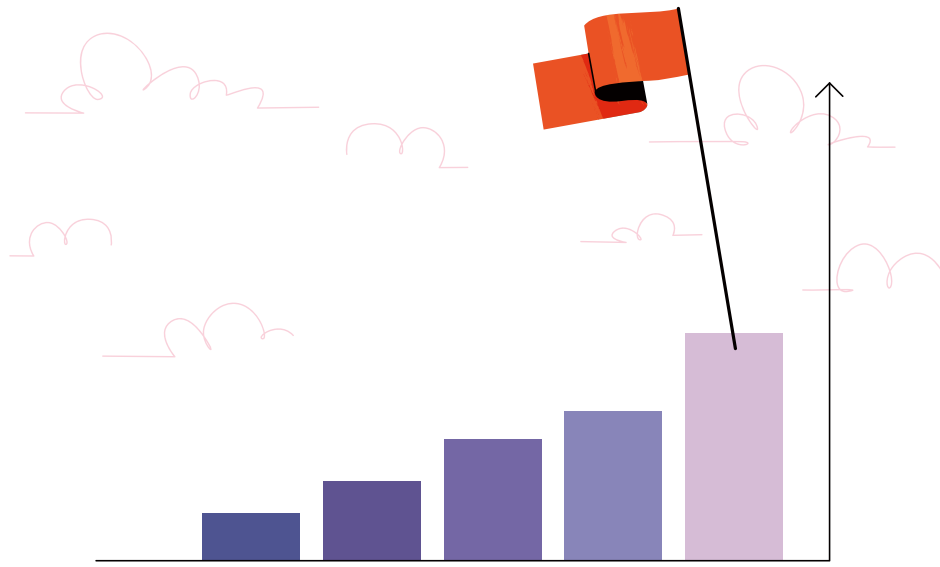
평가와 계획



1. 만족도 설문결과

2. 지원사업을 마치며

IV. 평가와 계획



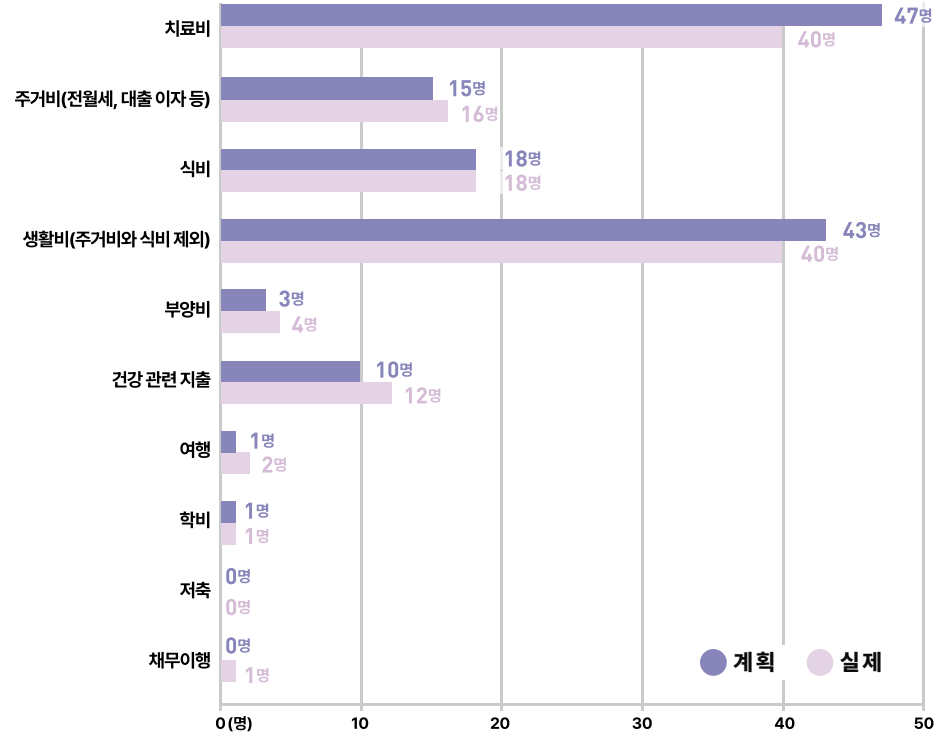
1. 만족도 설문결과

회복지원비를 지급한 지 석 달이 조금 못 되었던 10월 중순, 최종 지원 대상으로 선정된 60명에게 본 지원사업에 대한 만족도·지원 이후 건강상 변화 등을 물어보았다. 올해에도 마지막 설문 문항은 ‘다른 청년여성에게 하고 싶은 말이 있다면 적어주세요’를 넣었는데, 많은 분이 위안과 격려, 다정한 연대를 보내주었다. 청년여성이 서로에게 건넨 따뜻한 말들은 이 장 마지막에서 확인할 수 있다.

1) ‘치료비와 생활비’로 쓰인 회복지원비

본 지원사업에서는 최종 지원 대상자 1인당 회복지원비 100만 원(회)을 지급한다. 정부 정책사업이나 다른 지원사업과는 달리 사용처 제한도 두지 않는다. 사람마다 ‘회복’에 필요한 게 다를 수 있기에, 스스로 지출 항목을 선택할 수 있도록 설계했다.

지출항목 (중복응답)	계획했던 사용처		실제로 지출한 사용처	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
치료비	47	78.3%	40	66.7%
주거비(전월세, 대출 이자 등)	15	25%	16	26.7%
식비	18	30%	18	30.0%
생활비(주거비와 식비 제외)	43	71.7%	40	66.7%
부양비	3	5%	4	6.7%
건강 관련 지출	10	16.7%	12	20%
여행	1	1.7%	2	3.3%
학비	1	1.7%	1	1.7%
저축	0	0%	0	0%
채무이행	0	0%	1	1.7%
총 응답	138		134	

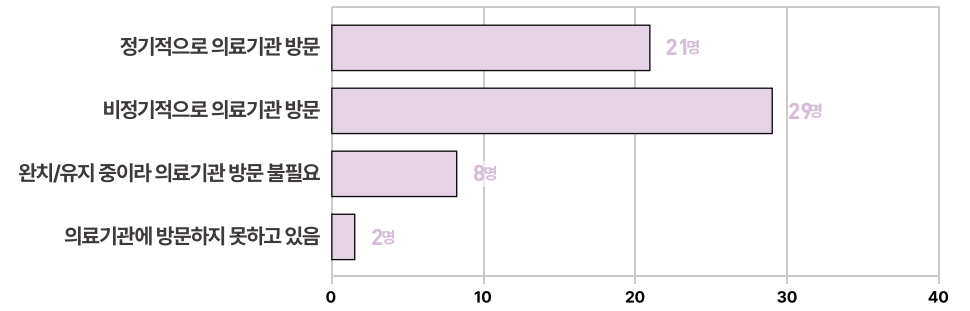


회복지원비를 어디에 사용했는지 모두 표기해달라고 한 결과, 올해 최종 지원 대상자들의 지출 항목 1위는 △치료비(66.7%), △생활비(66.7%)였다. 60명 중 40명이 치료비와 생활비로 회복지원비를 사용했다고 답했고, △식비(30%), △주거비(26.7%)가 2, 3위를 차지했다.

2) 지원비 수령 이후 건강 변화

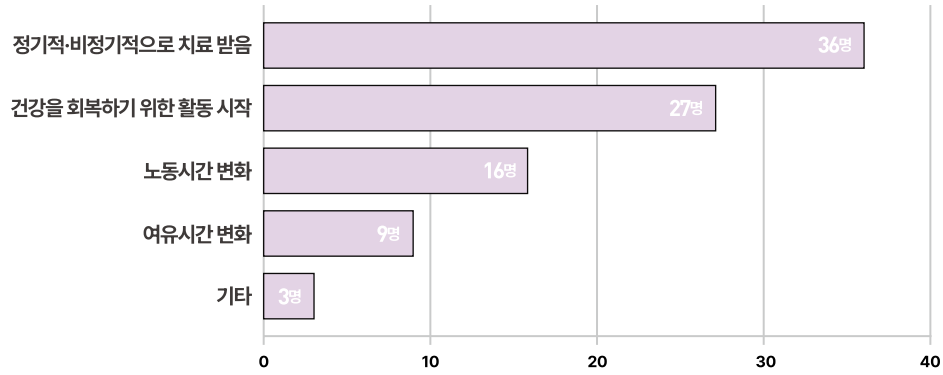
최종 지원 대상자의 대다수가 회복지원비를 치료비와 생활비로 사용한 만큼, 지급 이후 치료 상황에 대한 응답도 긍정적인 편으로 나타났다. 정기적 또는 비정기적으로 병원이나 약국에 방문하고 있다는 사람이 50명(83.3%), 그중 21명(35%)은 정기적으로 의료기관에 간다고 답했으며, 완치되거나 건강 상태를 유지하고 있어 당장 치료가 필요하지 않은 사람이 8명(13.3%)이었다. 의료기관에 여전히 방문하지 못하고 있는 사람은 2명(3.3%)이었다.

치료 상황	인원(명)	비율(%)
정기적으로 의료기관 방문	21	35%
비정기적으로 의료기관 방문	29	48.3%
완치·유지 중이라 의료기관 방문 불필요	8	13.3%
의료기관에 방문하지 못하고 있음	2	3.3%
합계	60	100



의료기관에 방문하는 것을 포함하여 새롭게 생긴 회복 관련 변화로 무엇을 꼽는지도 확인해보았다. 회복지원비를 받은 뒤, △'정기적 또는 비정기적으로 병원에 방문하게 되었다' 36명(60%), △'건강을 회복하기 위한 활동을 시작했다' 27명(45%), △'일하는 시간을 줄이는 등 노동시간에 변화가 생겼다' 16명(26.7%), △'여유시간에 변화가 생겼다' 9명(15%) 순이었다. 이외에도 “대출 이자나 생활비에 대한 스트레스가 조금은 해소되었다”, “돈이 부족하다고 아픈 걸 방치하지 않게 되었다”는 의견도 있었다. 이렇듯 경제적 부담이 약간이나마 해소되면서 여유가 생기면, 운동을 시작하거나 노동시간을 줄여 몸을 돌보는 데에 시간을 활용하는 쪽으로 생활이 변할 수 있다.

회복 관련 변화 (중복응답)	인원(명)	비율(%)
정기적·비정기적으로 치료 받음	36	60%
건강을 회복하기 위한 활동 시작	27	45%
노동시간 변화	16	26.7%
여유시간 변화	9	15%
기타	3	5%
합계	91	



마지막으로 주목할 부분은 ‘사회적 인정’ 경험의 중요성이다. 몸이든 마음이든 아픈 상태에서 벗어나기 위해선 적절한 치료를 꾸준히 받는 것이 가장 필요하다. 하지만 ‘산재회복’의 경우, 자신이 겪는 건강 문제나 고통이 ‘개인적인 문제’가 아니라 ‘산업 재해’임을 사회적으로 인정받는 경험이 회복에 영향을 준다. 한국처럼 누군가의 노동과 건강을 연결하여 바라보는 시각이 부족한 사회에서는 더욱 그러하다. 특히 청년여성의 노동은 오랜 시간 동안 평가절하되고, 가치 있는 것으로 여겨지지 못하거나, 건강에 영향을 미칠 리 없는 ‘쉬운 일’로 여겨졌기에 이러한 인정 경험이 더욱 중요하다. 최종 지원 대상자 중 한 청년여성은 회복 관련 변화에 답하며 아래와 같은 말을 남겼다.



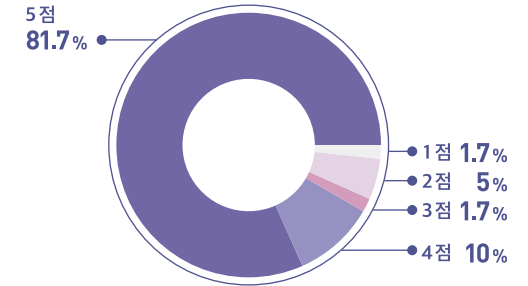
일하다 증폭된 아픔을 사업장에 산재로 청구하기까지 보이지 않는 장벽이 있는데, 회복지원비를 통해 그 아픔이 인정받는다라는 지지의 경험을 했어요. 심적으로 큰 위안이 되었습니다.

3) 지원사업 만족도

만족도를 평가하는 기준은 2022년 기준을 따랐다. △증빙서류 제출 편의, △처리기간의 신속도, △회복지원비 금액 항목으로 나누어 평가하도록 했고, 종합적으로 고려했을 때 본 지원사업 만족도를 매기는 문항을 별개로 삽입하였다. 증빙서류의 종류와 개수가 적당했는지에 대해 최종 지원 대상자 60명 중 49명(81.7%)이 ‘매우 그렇다’, 6명(10%)이 ‘그렇다’라고 응답하여 91.7%가 만족한 것으로 나타났다. 지원사업 신청부터 회복지원비 지급까지 신속하게 이루어졌느냐는 물음에는 51명(85%)이 ‘매우 그렇다’, 3명(5%)이 ‘그렇다’라고 답하였다.

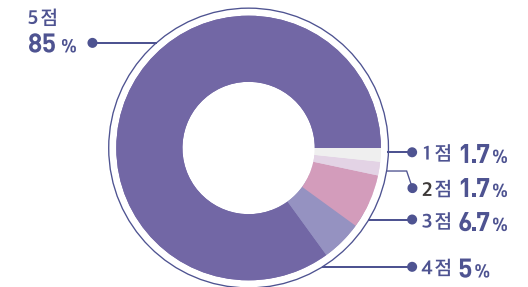
• 증빙서류의 종류와 개수가 적당했나요?

점수	인원(명)	비율(%)
1	1	1.7%
2	3	5%
3	1	1.7%
4	6	10%
5	49	81.7%



• 처리 기간이 적당했나요?

점수	인원(명)	비율(%)
1	1	1.7%
2	1	1.7%
3	4	6.7%
4	3	5%
5	51	85%

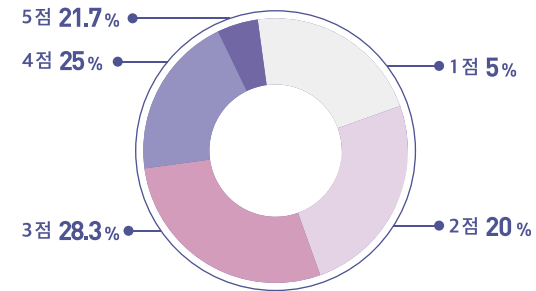


위 두 개 항목에서 긍정 답변이 90% 이상이었던 데에 비하여, 회복지원비 금액이 계획했던 목적으로 사용하기에 충분했는가에 대해선 ‘매우 그렇다’ 13명(21.7%), ‘그렇다’ 15명(25%)으로, 긍정적인 응답이 절반에 조금 미치지 못했다. 보통을 선택한 인원을 제외하면, 회복지원비가 부족했다고 응답한 사람이 15명(25%)이었다. 수술 또는 장기적인

치료가 필요하거나 비급여 치료가 많은 경우, 부양 부담이 있는 경우, 휴직 기간이 긴 경우에는 필요한 지출 규모가 회복지원비를 웃도는 수준으로 늘어나기 때문이다. 향후 지원사업에 바라는 점을 적은 응답 중에서도 '지원금 증액' 요청이 34건으로 가장 많았다.

• 지원비 100만 원이 계획했던 목적으로 사용하기에 충분했나요?

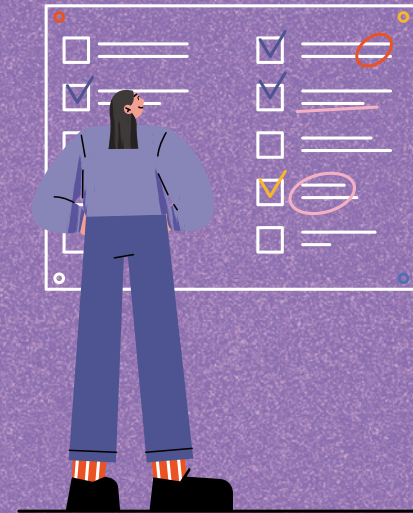
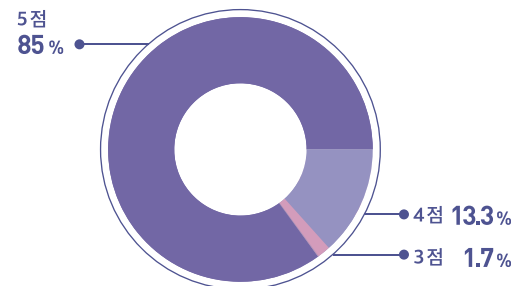
점수	인원(명)	비율(%)
1	3	5%
2	12	20%
3	17	28.3%
4	15	25%
5	13	21.7%



아쉬운 점이 있었음에도 전체 만족도 평가에서는 최종 지원 대상자 60명 가운데 51명(85%)이 '매우 만족', 8명(13.3%)이 '만족', 1명(1.7%)이 '보통'이라고 답해 만족했다는 사람이 98.3%에 달했다. 본 지원사업을 통해 치료비 부담을 덜고 병원에 방문하거나, 일을 쉬어보거나, '일 때문에 아프다'라는 점을 인정받은 경험이 긍정적으로 작용한 결과로 보인다.

• 전체적으로 만족했나요?

점수	인원(명)	비율(%)
1	0	0%
2	0	0%
3	1	1.7%
4	8	13.3%
5	51	85%



4) 서로 나누고 싶은 말들

노동법에는 근로자가 가질 수 있는 기본권리들이 명시되어 있습니다. 근로자는 이에 대한 권리를 가질 이유가 법으로 분명하게 명시되어있고, 사업주도 따라서 이를 지켜야 합니다. 근로 전에 계약을 꼭 꼼꼼하게 읽는 습관을 들이세요. 계약서에 근로자에게 부당한 불법 조항이 없는지 꼼꼼하게 보세요. 계약서조차 잘못되어 있다면 근로 환경은 더 안 좋을 확률이 높습니다. 근로시간, 휴게시간, 급여지급, 근로자가 아플 때 어떻게 되어있는지, 연가, 병가 등 권리는 당연히 쓸 수 있는지 꼼꼼하게 따져서 부디 건강하게 일하시길 바랍니다.

힘내세요!

산재 없는 일자리를 가지시고
늘 행복하시고 건강하시면
좋겠어요!



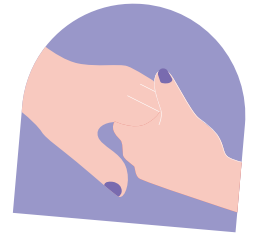
아플 땐 아프다 힘들 땐 힘들다고 이야기
해야한다는 걸 배우게 되었습니다.
다른 분들도 일하면서 자신을 다 희생
하지 않았으면 좋겠습니다.

일하는 청년여성분들 위축되지 마세요!

내 몸을 아끼고 챙겨주세요, 일보다 여러분이
더 소중합니다. 파이팅!

아프고 힘들어도 계속 일을 해야만
하는, 그렇게 해 왔던 많은 여성에게
응원을 보내고 싶습니다. 저는 어떻게든
살아남을 거예요. 모든 여성도 그랬으면
좋겠습니다.

사회에 나온 여성들에게 '여자는 감정
적이다', '네가 예민해서'라는 프레임을
씩워서 귀찮은 방해물 치워버리듯
회사에서 떠밀려 상처받은 동지들에게
빛이 있기를. 우리는 잘못이 없습니다.
스쳐지나가는 말들에 쓰러지지 맙시다!



부당한 대우를 받아도 일을 쉽사리 그만두지
못하거나, 그에 따른 피해로 고생하고 계실
청년여성분들, 그리고 그 자리를 지키고 내
삶을 지키기 위해 고군분투하고 계신 모든
여성에게 언제나 한 마음으로 응원하고 있다고
꼭 말씀드리고 싶습니다.

자기 자신을 좀 더
보듬어가며 일해도
괜찮습니다.

당시에는 내가 힘든 게 맞는 건지, 이 불쾌함은 타당한 것인지 계속해서 나를 의심했었는데, 시간이 좀 지나고 한발 물러나서 바라보니 의심할 여지 없이 힘들 수밖에 없었고, 불쾌한 일을 당한 게 맞더라고요. 내가 느끼고 있는 그 감정이 정당입니다.



모든 청년여성이 사회에서
건강한 일자리를 얻길
바랍니다.



부당한 일을 당했을 때 참고 넘어가는
것만이 능사는 아닌 것 같습니다. 다음
사람을 위해서라도 개선할 일이 있다면
말해주는 게 좋을 것 같아요.

참지 마세요.
말하지 않으면 아무도 모릅니다.

우리의 아픔이 암살이나 유난으로 치부되더라도 치료받기를 망설이고 회사의
눈치를 보느라 시기를 놓치지 않았으면 좋겠어요. 우리의 아픔은 실재하는데,
노동과 노동자의 고통을 경시하는 사회까지 우리가 다 이해해 줄 필요는 없지
않을까요? 할 수 있는 한 최대한 신고하고 최선의 치료를 받았으면 좋겠습니다.
청년 여성들의 안전한 일터와 치료받을 권리, 쉼 권리를 위해 저도 함께 목소리
내겠습니다. '무력한 환자'에서 '목소리 내는 노동자'가 되기로 결심하고 회복하는
데 큰 도움을 준 노동건강연대에게 커다란 감사의 말씀을 전합니다.

도움이 필요할 때 주저하지 말고 주변에
도움을 청해보세요.



포기하지 마세요. 어떤 것이든.

5) 나에게 <청년여성 산재회복 지원사업> 이란...

병원 치료에 대한 심리적 부담감을 낮춰주었고, 언제든 치료받아 상태가 호전될 수 있다는 안정감을 갖게 되어 큰 감사함을 느끼고 있습니다.

열심히 일했던 기업과 나라에서 못 받은 복지에 잃어버린 희망을 다시 찾게 해준 사업이라고 생각합니다.

이번 사업을 통해 자존감이 많이 상승했습니다. 빛 생각하다 보니 다른 여유가 없었고, 몸회복하는 것보다 먹고 살려면 돈이 우선이었던 저였지만 몇 달 동안은 지원금으로 행복했습니다.

지원사업 덕분에 좀 더 희망을 가지게 되었습니다

돈을 떠나서 직장에서 받지 못한 위로를 받는 느낌이라서 정말 감사했습니다

이번 지원사업이 저에겐 숨통이었습니다. 감사합니다.

어느 곳에서도 도움을 받을 수 없다는 생각에 힘들었는데, 지원사업을 통해 내가 의지할 수 있는 곳이 있음을 알게 되어 든든하다는 느낌을 많이 받았습니다!

절망 속에서 우연히 지원사업 공고를 발견했고 덕분에 조금은 마음 편하게 재활치료를 받을 수 있었습니다. 다행히 지금은 상태가 꽤 호전되어서 구직 생각을 하기도 하고 내년을 꿈꿔 보게 되었습니다. 이렇게 좋은 기회에 참여할 수 있어서 정말 감사했습니다. 감사합니다.

지원금도 너무 감사하지만, 이런 사업을 구상하고 계획했다는 것, 그리고 실질적인 도움을 주었다는 것, 그리고 무엇보다 제 아픔에 누군가 관심이 있다고 말해주는 거 같아서 정말 감사했어요.

작은 희망

내가 빠진 회사 자리는 누군가 채우지만, 내 인생의 자리는 다른 사람이 못 채워 주니까 건강해야 한다고 말해주는 것 같아서 위로가 되었습니다.

회복할 수 있는 기회, 아직 버려지지 않았다는 기분을 느끼게 해줬어요. 다시 일어날 수 있도록 지원해주셔서 감사합니다.

우왕좌왕하는 상황에 든든한 지원군이 되어주었고 덕분에 스스로 돌볼 수 있는 계기가 되었습니다.

병가로 인한 퇴직 후, 어딘가 이야기할 수도 없었던 때에 타인에게 관심을 가지고 들여다 봐주는 누군가가 있어서 감사했습니다.

감사함 그 자체였어요. 많은 힘이 되었고, 사회로 다시 발을 내딛는 용기가 되었습니다!

산재 사각지대에 있는 예술인에게 큰 격려가 되었습니다. 공연 분야에서는 재해로 인정해주지 않고, 되려 무능력함으로 여겨지는 경우가 대다수인데, 이렇게 정식으로 일하는 여성으로 인정도 받고 지원받는 게 위로가 되었습니다.

잠시나마 쉼터가 되었습니다!

일터에서도 좀처럼 인정받지 못하는, 일하다 커진 아픔을 인정받고 지원받는 경험을 했습니다. 일하다 몸과 마음이 아프게 된 이들의 언어가 발화되고 더 멀리 나누어지게 되면 좋겠습니다.

매우 큰 의미고 변화라고 생각합니다. 연대하는 누군가가 있다는 사실만으로 의지가 되고, 액수를 떠나 아주 믿음직하고 든든한 사업이었습니다.

감사합니다!

2. 지원사업을 마치며



날씨가 갑자기 추워졌던 11월 17일 금요일 저녁, <청년여성 산재회복 지원사업>을 함께한 사람들이 모여 올해 지원사업을 돌아보았다. 지원사업을 통해 만난 청년여성들의 노동 이야기를 사회에 알리려면 무엇을 해야 하는지도 고민했다. 더 많은 청년여성의 이야기를 모아 더 많은 사람과 닿는 접점을 만들기 위한 발걸음을 이어가야 한다.

올해에도 많은 분이 <청년여성 산재회복 지원사업>에 신청해주셨죠. 작년과 비슷한 점도 있고, 더 두드러지는 점도 있어 보여요. 청년여성들이 겪는 노동·건강 문제 중 어떤 점에 이목이 가셨나요?



민수지

‘경제적으로 취약한 어린 베테랑’이 올해 지원사업의 키워드로 다가온 것 같아요. 특성화고 출신 혹은 고졸 출신의 청년여성이에요. 경리로 일한 지 10년이 되었는데도 계속 막내고, 그 자리는 새로운 고졸 청년여성으로 채워지죠. 대개 모든 자원에서 부족함이 있다 보니 심사할 때도 ‘우리가 이걸 나눌 수가 있나’ 그런 자괴감 비슷한 느낌이 들기도 했어요.



김향수

폭언이라든지 인격 모독 같은 일이 아주 많이 일어나고 있더라고요. 사업 첫해였던 작년에 이런 사례를 접했을 땐 ‘세상에 이렇게 못된 사람이 있다니’ 싶었어요. 운이 나빠서 못된 사람을 만났다고 생각한 거죠. 그런데 올해에도 비슷한 사례가 이어지는 걸 목격하는 거예요. 청년여성 노동자를 향한 고용주들의 화풀이, 폭력에 심각하게 주목할 필요성을 느꼈어요. 단순히 ‘직장 내 괴롭힘’으로 불려서 끝나는 게 아닐 문제라는 생각이 많이 들어요. 젊은 여성들의 취약점을 이용해서 경제적으로 착취할 뿐만 아니라, 정서적인 학대가 가해지고 있으니까요. 그런 부분들이 청년여성들의 불건강으로 이어지고 있는 듯해요.



안현경

맞아요. 몇몇 곳에서 발생하는 특이한 사례일 거라고 여겼는데, 생각보다 이런 문제를 겪는 청년여성이 많이 있다는 걸 다시 한번 확인했어요. 일일이 얘기하지 않고 그냥 참고 견디고 있었던 거죠. 다른 주목할 만한 점은 사회적으로 '청년여성'이라고 하면 각자 개인의 삶만 챙기기 바쁜 이미지가 있는데 사실은 가장 역할을 하는 사람도 많이 있다는 걸 보여주는 결과가 나왔더라고요. 작년에 이어 사회적인 편견을 깨는 결과가 나온 부분이 의미가 있다는 생각이 들었어요.



전수경

경제적으로 취약한 계층에 속하면서 아주 일찍 노동을 시작한 사람들이 특히 많았던 것 같아요. 그리고 코로나19가 개인의 일자리부터 노동 방식, 사업장마다 노동자를 처리하는 방식 등 노동 관련해서 되게 큰 변화를 일으킨 것 같아요. 이런 이야기가 개인적인 경험 수준에서 나오는데, 처음 듣는 얘기들이었어요. 왜냐하면 우리가 코로나19 때 언론에서 접한 건 주로 보건의로 노동자처럼 필수 노동 분야에 종사하는 경우나, 비교적 조직된 노동자들, 아니면 재택근무 관련 화이트칼라 노동자들의 이야기였잖아요. 그런데 우리 지원사업에서 만난 청년여성 노동자들은 전혀 다른 영역이었던 거죠. 코로나19를 어떻게 지나왔는지 전혀 알 수 없었던 사람들의 이야기를 이번에 많이 봤어요.

코로나19 팬데믹의 영향이 여전히 사회 전반에 남아있다는 게 보였죠. 코로나19 때문에 이직하신 분도 있었고, 공연예술업계에 계시던 분들은 직종을 아예 바꾸기도 했고요.



김향수

코로나19 시기에 필수 노동이나 재택근무도 언론에 많이 보도되었지만, 한국 사회에서는 특히 자영업자 입장에서 논의가 이루어진 것 같아요. 자영업자를 지원해주는 게 주를 이루었고, 그 밑에 고용된 사람들이 겪는 문제는 상대적으로 덜 조명받은 측면이 있기도 하죠. 그런 이야기가 이번에 좀 발굴되어서 중요하단 생각이 들어요.



박한솔

지원 대상자 중에 영상 촬영 쪽에 종사하시다가 필라테스 강사로 직종을 바꾸신 분이 있었어요. 코로나19 이후에 촬영 일이 줄어들니까 어쩔 수 없으셨던 거죠. 콜센터에서 일하는 분을 심층 인터뷰했을 때 원래 대면 교육으로 진행하던 기술 교육을 코로나19 이후에 온라인 교육으로 전환했다는 이야기를 들었어요. 자료 하나 게시판에 올려주고, '알아서 봐라'라는 식인 거죠. 노동자 개인이 근무시간 외의 시간을 할애해서 노동에 필요한 정보를 습득하게끔 만든 건데, 이렇듯 코로나19가 노동의 수행 방식을 좀 더 어렵게 만드는 식으로 영향을 미친 경우도 확인할 수 있었어요.



안현경

영세 사업장 중에서는 팬데믹 시기에 아예 사업장이 정리된 곳도 많았을 테니까요. 거기에 소속되었던 분들은 단순히 근무 형태가 변경되는 게 아니라, 아예 고용관계가 종료되는 경험을 했을 거예요. 다른 곳에 취업하기도 어려운 시기였으니, 비자발적으로 프리랜서 노동자가 됐을 수도 있겠다는 생각이 들어요.

청년여성들이 노동과정에서 다양한 문제를 겪어왔는데, 사회적으로는 이제 막 조금씩 이야기가 나오기 시작한 수준인 것 같아요.



전수경

저는 그것도 놀랐어요. 여성에 대한 엄청난 폭력이요. 산재 신청했다고 사업주한테 끊임없이 폭언을 듣고, 스토킹 수준으로 연락을 받은 분이 있었어요. '젊은 여자가 나한테 탄지를 걸어?' 싶은 거죠. 경제적으로 취약한 사람, 저학력인 사람, 거기에 '젊은 여성'이라는 점이 더해진 노동자가 뭔가 요구했을 때, 애초에 싹을 잘라 버리겠다는 폭력성이 발현되는 것 같아요. 올해에는 더 선명하게 느꼈어요. 저는 그 정도인지 진짜 몰랐거든요. 여성에게 가해지는 정서적인 폭력의 강도가 우리 상상을 뛰어넘는다는 생각이 참 많이 들었어요. 스토킹 때문에 직장을 옮기거나 이사했다는 사례도 심심찮게 접할 수 있고, 사업주의 언어폭력이 굉장히 널리 퍼져 있는데 그걸 다 몰랐던 것 같아요. 우리가 몇 년 동안 '직장 내 괴롭힘'이란 말을 써왔는데, 최근에는 그 말이 미처 다 담지 못하는 이 엄청난 폭력을 어떻게 고발해야 하나 그런 생각이 들어요.



안현경

드러나지 않아서 그럴 뿐이지 일 경험이 없는 사회초년생이라는 취약성에 여성이 덧붙여져서 가스라이팅할 수 있는 최적의 조건이 만들어진 걸까요... 최적의 조건이라는 단어가 이상하긴 하지만요. 게다가 지방에 거주하는 청년여성 같은 경우에는 더 나은 일터가 사실 없는 것도 한계일 것 같긴 해요. 여기를 떠나서 갈 만한 일터가 있는지 스스로 물었을 때, 그렇지 않다는 걸 아니까 포기하거나 수긍할 수밖에 없게 되는 것 같아요. 문제점을 알고 있더라도요.



전수경

그렇죠. 합리적인 선택인 거예요. 청년여성들이 그게 부당하다는 걸 몰라서 그 직장에 남아있는 게 아니거든요. 그동안 드러난 건 너무 작은 부분이었고, 이런 문제가 그동안 잘 이야기되지 않은 거예요. 훨씬 많은 청년여성이 얘기를 안 하고 그냥 버티거나, 견디다가 퇴사하게 되는 거죠.

일하다가 발생한 신체적·정신적 건강 문제를 혼자서 부담하는 일을 막으려고 산재보험제도가 있는 건데, 현실은 그렇지 않다는 게 지원사업에서 만난 청년여성들을 통해 여실히 드러나고 있어요. 산재보험제도가 사회보험으로 제대로 기능하지 못하고 있는 걸로 보여요.



박한솔

지원사업에 신청하신 분들에게 산재신청을 하지 않은 이유를 물었는데, 작년과 올해 응답 추이가 같았어요. 가장 많이 꼽은 게 '산재보험으로 처리할 수 있는지 몰라서' 그리고 다음이 '산재보험이 무엇인지 잘 몰라서'예요. 이 '몰라서'의 의미를 자세히 볼 필요가 있어요. 산재보험이라는 제도가 있다는 사실을 모르는 분들도 당연히 있지만, 대부분은 어렵פות하게나마 산재보험이 뭔지는 알고 있는데 '아무튼 나는 할 수 없는 거', '아무튼 우리 직장에서는 못하는 거'라고 여기는 거거든요. 이렇게 생각하게 된 데에는 '아르바이트 노동자는 할 수 없다'라거나 '퇴사해서 신청하지 못한다' 등의 잘못된 정보가 자리하고 있는 거죠. 제대로 된 정보를 알고 있다고 한들, 현행 제도가 보수적으로 운영되고 있다 보니 산재로 승인받기 어려운 게 사실이고요.



변수지

산업재해나 산재보험과 관련된 기본적인 정보를 제공해야 하나 그런 생각도 들었어요. 물론 정보를 제공하는 게 절대적인 대안이 될 수는 없겠지만요. 그래도 지원사업에 신청하신 분들에게 어떤 정보가 필요한지 우리가 알고 있으니까 일반 공중에 뿌리는 정보보다는 가치가 있지 않을까 싶어요.



전수경

직업 안정성이 상대적으로 높은 사람이 사고성 재해처럼 명확한 원인으로 다친 경우라면 정보를 주는 게 도움이 될 수 있어요. 고민되는 부분은 우리 지원사업에 신청한 청년여성은 대부분 복합적으로 취약한 분들이라는 거예요. 정보력 하나 때문에 산재신청을 못한 게 아닌 거죠. 시간을 내서 서류를 모으고, 제출하고, 사업주의 저항을 물리치고 무언가 해야 하는 사람들이잖아요. 부양 부담이 있는 사람도 있고요. 이런 상황과 다 싸워가면서 현행 산재 제도 내에서 산업재해를 인정받기란 너무 힘든 일인 거예요.



박한솔

산재보험제도가 조금씩 개선되고 있긴 하지만, 운영 방식이나 기조 자체에는 변화가 없는 듯해요. 인과관계를 엄밀하게 따지려고만 드니, 승인받는 사례가 너무 적어요. 어렵게 산재 신청하겠다고 마음을 먹어도, 여기저기에 안 됐다는 경험만 가득하니까 ‘이게 안 됐으면 나는 더욱 안 되겠네?’라고 생각하고 일찌감치 포기하고 혼자서 버티는 거죠. 지원사업 신청서나 심층인터뷰에서 자주 접하는 이야기예요. 이런 청년여성이 엄청 많을 텐데, 전후사정을 고려하지 않은 채 산재신청 자체가 없다는 단편적인 현상만 보고 ‘청년여성들은 산재 신청할 일이 없다’라거나 ‘일하다가 건강에 문제가 생길 만큼 힘든 일은 안 한다’라는 인식이 팽배하는 악순환이 벌어진다고 생각해요.



김향수

왜 산재를 신청하지 못했는가에서 나아가서 어떤 부분이 해결되면 산재신청을 할 수 있을지, 산재신청을 했을 때 어떤 도움을 받을 수 있으면 좋겠는지 등 그런 것들을 물어봐야 할 것 같아요. 어떤 변화가 필요할지 대안을 찾는 것에 관한 질문이 있었으면 좋겠어요. 예를 들어서 산재보험이 어렵다면 상병수당 모델을 참고할 수도 있고요. 다양하게 질문을 던져서 답을 찾아내는 기회로 삼으면 좋겠다는 생각이 있어요.

걸음마를 댄 수준이긴 하지만, 지원사업을 통해 올해로 두 해째 사회에 청년여성들의 노동과 건강을 주제로 질문을 던지고 있죠. 저희 지원사업이 사회적으로 또는 신청한 청년여성들에게 어떤 의미를 가질 수 있을까요?



박한솔

지원사업을 통해서 청년여성들이 자신의 ‘불건강’을 사회적으로 인정 받는 경험을 해보았다는 게 중요한 지점이라고 봐요. 만족도 조사에서 지원사업이 본인에게 어떤 의미였는지 물어보면 ‘제 아픔에 누군가 관심이 있다고 말해주는 것 같아서 좋았다’라거나 ‘사회로부터 소외되지 않았다는 느낌을 받았다’ 같은 말을 써주시곤 하거든요. 한국 사회에서 건강은 주로 자기관리 측면에서 이야기되고, 특히 청년여성이 ‘일’ 때문에 건강에 문제가 생겼다고 말했을 때 쉽게 받아들여지는 분위기는 아니잖아요. 그런데 지원사업을 통해서 그게 수용되는 경험을 한 거고, 바로 그 지점이 의미가 있다고 생각해요.



안현경

수도권 이외의 지역에 계신 분들이 겪는 문제를 보려고 노력했다는 점도 중요하게 보면 좋을 것 같아요. 저희가 올해에는 심층인터뷰 때 지방에 거주하는 분들을 많이 만났잖아요? 그게 의미가 큰 것 같아요. 보통 청년 관련 노동문제를 다룰 때면 수도권 위주로 논의되는 탓에 지방이 약간 배제되는 면이 있는데, 이번에 지방에 사는 분들의 이야기를 많이 담으면서 다양한 문제를 살펴볼 수 있었어요.

2024년이면 <청년여성 산재회복 지원사업>이 3년 차에 접어드는데요, 내년에는 어떤 부분에 중점을 두고 사업을 진행하면 좋을까요?



안현경

모든 데이터에 대한 심화 분석을 하면 좋을 것 같아요. 처음에는 청년여성의 노동·건강과 관련된 자료가 많이 없었던 터라, 실태를 살펴보자는 의미에서 지원사업을 시작한 건데, 이제 자료가 모였잖아요? 저희가 2년 동안 지원사업을 진행하면서 600명의 신청서를 통해 청년여성이 어떤 일터에서 어떤 건강 문제를 겪고 있는지 보았고, 심층 인터뷰도 20건 넘게 진행했잖아요. 이런 사례들을 좀 더 심층 분석하는 작업을 거치면 좀 더 알찬 내용이 나올 수 있지 않을까 그런 생각이 들었어요.



변수지

왜 어린 여성 노동자가 왜 노동 착취를 당하고, 왜 정서적 착취를 당하고, 왜 도망치지 못하는지를 물어야 해요. 이유가 짐작이 가더라도 한 번 더 묻고, 대안도 같이 찾아야겠죠.



박한솔

지원사업을 통해서 끊임없이 이야기해야 하는 지점이 분명하게 확인되고 있다고 생각해요. 건강 문제의 종류에 상관없이, 청년여성들이 지금 겪고 있는 건강 문제가 일 때문에 생긴 거라는 얘기를 사회적으로 계속하는 거죠. 보통은 그렇게 생각하지 않으니까요. 건강 문제의 원인이 노동에 있고, 청년여성들이 건강에 부담이 갈 만큼의 노동을 수행하고 있음을 드러내는 작업이 많이 이루어졌으면 좋겠어요.




김향수

크게 세 가지 축이 있는 것 같아요. 회복 지원하는 것, 산재 신청에 대한 접근을 어떻게 높일 수 있을지 찾는 것, 청년여성이 아프지 않고 일하려면 무얼 해야 하는지 고민하는 것. 우리가 내놓는 대안이나 대책이 기존에 나온 주장과 겹치더라도 그런 고민을 더해보면 좋을 것 같다는 생각이예요. 어쨌든 청년여성들이 계속 신호를 보내는 거잖아요. 일종의 구조 신호라고 생각하거든요. 초기에 잘 대처해서 구조하지 않으면, 재난 수준으로 가는 거죠. 그 부분에 대한 고민과 탐색이 내년에 많이 이루어지면 좋겠어요.



발행일	2023. 12. 30
발행처	노동건강연대
디자인	모야간에 스튜디오, 장이립
주소	서울시 종로구 새문안로 92 오피시아빌딩 1102호
연락처	02) 469 3976
집필	김명희, 김향수, 박한솔, 전수경
자문위원	김명희, 김향수, 변수지, 안현경, 이정현

발행처의 허락없이 책의 전체 혹은 일부를 무단복사, 복제, 전제하는 것을 금합니다.

본 성과보고서는  아름다운재단
<2023 청년여성 산재회복 지원사업>으로 제작되었습니다.