

노동건강연대×아름다운재단 청년여성 산재회복 지원사업 연구보고서

멀리서 그리고 가까이서 보다  
청년여성의 일과 삶, 그리고 건강  
2022-2025



## 보고서 목차

1. 들어가는 글 .....	4
1.1. 연구의 배경 .....	4
1.2. 연구의 목표 .....	5
2. 접근법 .....	6
2.1. 계량적 분석 .....	6
2.2. 질적 분석 .....	6
3. 연구 결과 .....	7
3.1. 풍경화 그리기 .....	7
3.1.1. 청년여성은 어디에서, 무슨 일을, 어떻게 하며 살아가고 있는가? .....	7
3.1.2. 일하는 청년여성은 어떤 종류의 안전보건 위험에 노출되고 있는가 .....	26
3.1.3. 청년여성들이 일터 바깥에서 마주한 사회 .....	34
3.1.4. 청년여성들의 건강과 안녕 .....	48
3.2. 정물화 그리기 .....	65
3.2.1. 청년여성의 직업병과 재해 경험 .....	65
3.2.2. 청년여성의 산재보상 제도 이용 경험 .....	75
3.2.3. 청년여성 직업 건강의 취약 요인 .....	80
3.2.4. 지원사업을 통해 본 청년여성 산재회복 지원의 필요 .....	100
4. 맺음말 .....	104

### 〈표 차례〉

표 1 여성청년의 지역별 분포 현황 .....	7
표 2 20~39세 청년의 성별 거주지역별 고용 형태 .....	10
표 3 성별·연령별 근로형태별 취업자 수 .....	11
표 4 ‘쉬었음’ 청년 인구와 성별 분포(15~34세) .....	13
표 5 여성·남성청년(20~39세)의 20개 직업 중분류 상위 직종(%) .....	15
표 6 여성·남성청년(20~39세)의 20개 직업소분류 상위 직종(%) .....	16
표 7 거주지역에 따른 여성청년(20~39세)의 직업소분류 상위 직종(%) .....	18
표 8 거주지역에 따른 남성청년(20~39세)의 직업소분류 상위 직종(%) .....	19

표 9 성별·연령에 따른 청년의 첫 일자리 산업 .....	21
표 10 청년(20~39세) 취업자의 성별에 따른 4대 보험 가입율 .....	23
표 11 배우자가 있는 여성청년의 비율 .....	36
표 12 가구주 연령계층별(10세) 자산, 부채, 소득 현황, 2025 .....	37
표 13 사회적 관계망: 위기 상황에서의 사회적 관계망 .....	39
표 14 사회적 관계망: 일상에서의 사회적 관계망 .....	40
표 15 강력범죄 최종별 피해자 성별 구성, 2022 (건수) .....	43
표 16 성별·연령별 의료이용 .....	52
표 17 청년들의 마약류 식욕억제제 처방 현황(2024) .....	57
표 18 성별·연령별 자살시도자, 사망자, 자살률(2024) .....	63

# 1. 들어가는 글

## 1.1. 연구의 배경

〈노동건강연대〉가 〈아름다운재단〉의 지원을 받아 「청년여성 산재회복 지원사업」을 시작한 것이 2022년, 올해로 4년을 맞았다. 그에 앞서 2019년부터 2022년까지 3년 동안 진행한 「산재보험 사각지대 해소를 위한 지원사업」까지 거슬러 올라가면 총 7년에 가까운 시간 동안 산재보험 제도에서 밀려나거나 환영받지 못하는 이들의 목소리를 전하기 위해 애써 왔다.

앞선 시기에도 지원사업을 하면서 산재보험 제도 개혁을 위한 연구를 함께 진행했다. 『산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구(2020)』와 『산재보험의 문 밖에 서 있는 사람들: 포용적 산재보험을 위한 과제(2020)』는 그 결과물이다. 이들 연구는 산재보험 제도에서 밀려나 있는 사람들이 누구인지, 그들을 포용하려면 어떠한 제도적 개선이 필요한지, 산재보험 제도 안에 들어와 있음에도 충분한 보호를 받지 못하게 만드는 장벽은 무엇이며 어떻게 산재보험 제도를 사람 중심으로 변화시켜야 하는지 탐색했다. 초점은 어디까지나 ‘산재보험 제도’였다.

그러나 지난 4년 동안 청년여성 노동자들에 대한 산재회복 지원사업을 하면서, 연구의 관심은 산재보험의 경계를 조금씩 벗어났다. 그동안 우리가 분석해왔던 산재보험 제도의 결함이 청년여성 노동자들에게는 전혀 드러나지 않았기 때문은 아니다. 제도가 가진 문제는 이들에게서도 여전히 확인할 수 있었지만, 산재보험 제도에만 가둘 수 없는 다른 문제들이 있었다.

청년과 여성. 흔히 인생에서 몸과 마음이 가장 건강한 시기이자 지금은 조금 힘들더라도 희망으로 반짝여야 할 시기라고 여겨진다. 게다가 여성의 일은 위험과 어울리지 않는다. 그런데 막상 이들과 만나다 보니 두 가지 키워드가 조합된 ‘청년×여성’, 게다가 ‘청년×여성×노동자’들에 대해 우리가 잘 알지 못한다는 것을 깨닫게 되었다. 이전에 진행했던 지원사업이나 연구에서 충분히 만나지 못했고, 충분히 이야기를 들어보지 못했던 이들이었기 때문이다. 그리고 이들이 힘들고 위험한 일은 하지 않을 것이라는 편견, 건강할 것이라는 편견이 우리 스스로에게도 여전히 남아 있었기 때문이다. 반도체를 만드는 작업장에서, 메탄올을 사용하여 휴대폰을 만드는 작업장에서

몸과 마음을 다친 이들이 청년여성이고, 카페와 음식점, 베이커리처럼 우리가 늘 이용하는 서비스 공간에서 가장 쉽게 마주치는 노동자들 중 하나가 이들 청년여성임에도 불구하고 말이다. 이들에게 도움이 되는 산재보험 제도를 구상하려면, 일단 이들이 누구인지, 어떠한 삶의 조건에서, 어떤 종류의 일을 어떻게 하고 있으며, 일터 바깥에서는 어떤 사회를 만나고 있는지 이해하는지 파악해야 했다. 이 연구는 이러한 고민에 답하기 위해 지난 4년간 고민했던 작업의 결과물이라고 할 수 있다.

## 1.2. 연구의 목표

이 연구는 청년여성이 우리 사회에서 가장 어렵고 힘들고 위험한 일을 하고 있으며, 가장 아프고, 가장 어려운 시기를 보내고 있다는 것을 밝혀내기 위한 작업이 아니다. 우리 사회의 많은 이들이 이미 각자가 감당할 수 있는 몫보다 힘겨운 삶을 견뎌내고 있다. 그 가운데 서로의 작은 차이들을 강조하거나, 누구의 고통이 더 깊고 아픈지 ‘불행 배틀’을 하는 것은 문제를 해결하는데 도움이 되지 않는다.

우리가 하려는 분석 작업은 그동안 노동안전보건, 혹은 산업재해를 논할 때 사람들의 머릿속에 첫 번째로 떠오르지는 않았던 청년여성들, 즉 잘 보이지 않았던 사람들, 잘 보이지 않았던 문제를 드러내는 것을 목표로 한다.

분석 작업을 통해 청년여성 개개인들이 직면하고 있는 문제들이 결코 개인의 고유하고 특별한 문제가 아니라 ‘우리’ 혹은 ‘사회’의 문제이며, 그렇기에 ‘혼자 버티기’가 아니라 ‘함께 바꾸기’로 나아가야 한다는 것을 이야기하고자 한다. 또한 일터 안과 밖의 문제는 서로 얽혀 있기에 일터 안쪽만 들여다봐서는, 산재보험 제도에 대해서만 고민하는 것만으로는 문제를 풀어나가기 어렵다는 점을 이야기하고자 한다.

## 2. 접근법

이 연구에서는 우선 계량적 분석을 통해 청년여성들이 살아가는 시공간을 너르게 조망하는 ‘풍경화 그리기’ 작업을 수행하고, 이어서 이들의 삶을 깊이 있게 들여다 보는 질적 분석을 통해 ‘정물화 그리기’ 작업을 수행했다.

### 2.1. 계량적 분석

일터에서의 안전보건 위험 노출과 일터 바깥에서 마주하는 사회경제적 조건 및 인식을 종합적으로 파악하기 위해 여러 국가통계 자료를 활용한 횡단면적 기술통계 분석을 수행하였다. 일터에서의 위험 노출은 2023년 제7차 근로환경조사를 이용하여 인체공학적 위험, 물리적 위험, 심리사회적 위험에 대해 “근무시간의 절반 이상 노출된다”고 응답한 비율을 성별 및 연령대별로 산출하였다. 일터 바깥에서의 사회경제적 조건과 인식은 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS)를 통해 제공되는 2024년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(소득), 인구총조사(주거), 2023년 및 2024년 사회조사(사회적 관계망, 사회안전 인식), 2023년 가족실태조사(전통적 성역할 규범) 등을 활용해 파악하였다. 모든 분석에서는 각 조사에서 제공하는 표본 가중치를 적용하였으며, 분석 결과는 청년여성의 분포를 동년배 남성과 다른 연령대 여성과 비교하는 방식으로 제시하였다.

### 2.2. 질적 분석

심층인터뷰는 매년 지원사업 대상자 선정과 지원금 지급 이후 1~3개월 이내에 수행되었다. 조사 내용은 첫째, 일터에서 어떠한 직업병과 재해를 얻었는지, 둘째, 이러한 문제를 어떻게 대응하고 치료해 왔는지, 셋째, 지원금 지급 이후 건강과 일상의 변화가 있었는지 등이다. 심층인터뷰 참여자는 최종 지원 대상자 중 노동 경력과 업무상 사고와 직업병 등 건강 문제 유형, 산재보험 이용 여부, 지역, 학력 등에 따라 목적 표집으로 선정하였다. 선정된 면접 대상자 중 참여 의사를 밝힌 총 39명을 일대일 심층 면접하였다.

### 3. 연구 결과

#### 3.1. 풍경화 그리기

##### 3.1.1. 청년여성은 어디에서, 무슨 일을, 어떻게 하며 살아가고 있는가?

청년여성들은 현재 어디에서 무슨 일을 어떤 일을 하면서 살아가고 있을까? 이 소절에서는 여러 국가통계 자료를 통해 청년여성들의 거주 지역과 고용 상태, 일자리의 내용과 특징을 개괄한다.

##### ● 청년여성들이 사는 지역

2024년 기준 전국의 20세~39세 청년은 약 1,325만여 명이고 이중 여성은 약 621만 명, 남성청년은 약 704만 명으로 청년 중 여성 비율은 46.9% 정도이다. 5세 단위로 구분하여 살펴보면 30~34세 구간과 25~29세 구간이 좀 더 많아서 각각 168만과 164만여 명이고, 35~39세 구간은 156만 명, 20~24세 구간은 133만여 명이다. 전체 여성청년 중 56.9%가 수도권에, 29.7%가 비수도권 도시에, 13.3%가 농산어촌에 살고 있다(표 1).

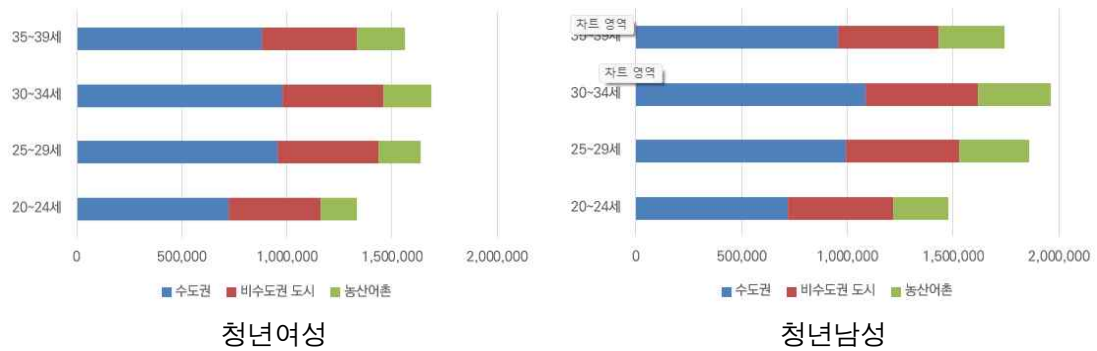
표 1 여성청년의 지역별 분포 현황

	(명)				
	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	20~39세
수도권	722,227	955,279	979,908	880,828	3,538,242
비수도권 도시	436,388	478,837	480,201	451,646	1,847,072
농산어촌	173,144	202,617	224,626	228,620	829,007
여성청년 전체	1,331,759	1,636,733	1,684,735	1,561,094	6,214,321

자료출처: 인구총조사(2024), 수도권=서울, 인천, 경기

남성청년 중 수도권 거주자는 약 375만 명, 53.3%로 여성보다 수도권 거주 비율이 좀 더 낮고, 대신 농산어촌 거주 남성청년이 약 124만 명으로 남성청년 중 17.6%, 농산어촌 거주 여성청년보다 약 41만 명이 더 많다(그림 1).

그림 1 청년여성과 청년남성 인구

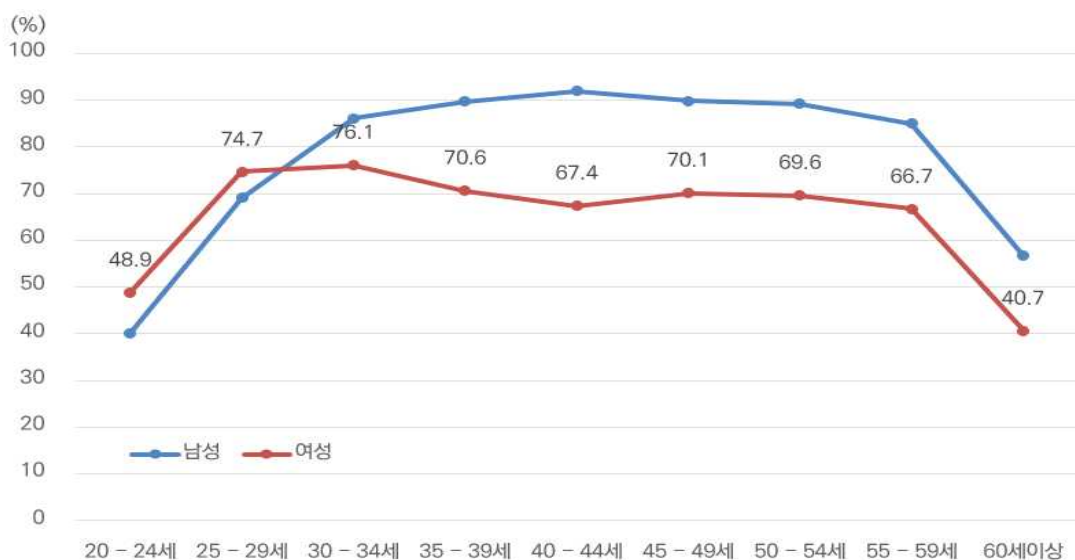


자료출처: 인구총조사(2024), 수도권=서울, 인천, 경기

## ● 청년여성의 고용과 실업

20대 여성 청년의 고용률은 남성보다 더 높다. 그러나 30대가 되면 남성 고용률이 30~34세에 86.1%, 35~39세에 89.7%로 급격히 오르면서 여성을 추월하게 된다. 반면 여성 고용률은 30~34세에 76.1%로 가장 높았다가 다시 감소해 남성과의 격차가 유지되는 경향을 보인다. 임신·출산, 양육으로 인한 경력단절이 여성 고용률에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다(그림 2).

그림 2 성별·연령에 따른 고용률(%)

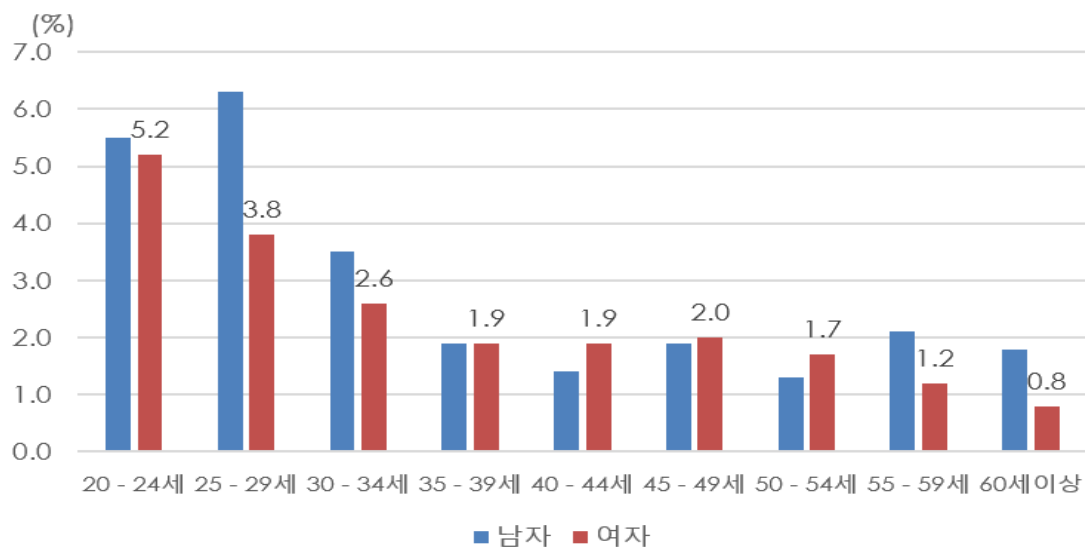


자료출처: 경제활동인구조사(2025년 3/4분기)



성별과 연령에 따른 실업률을 살펴보면, 20~34세와 55세 이상 구간에는 남성의 실업률이 여성보다 더 높고, 30세~54세 구간에서는 여성의 실업률이 더 높았다. 여성은 20~24세 구간, 남성은 25~29세 구간에서 가장 실업률이 높았고, 특히 25~29세 구간 남성의 실업률은 전체 성별·연령 중 가장 높았다. 다만 이는 남성들이 여성에 비해 자신이 취업하고자 하는 회사에 취업할 수 있을 때까지 좀 더 긴 기간을 실업 상태로 버티며 구직활동을 지속한다는 의미로도 해석할 수 있다(그림 3).

그림 3 성별·연령에 따른 실업률(%)



자료출처: 경제활동인구조사(2025년 3/4분기), 성/연령별 경제활동인구

### ● 청년여성의 고용 형태

청년들의 고용 형태를 성별과 지역에 따라 구분하여 살펴보면 <표 4>와 같다. 여성 임금근로자는 구, 시, 군에서 각각 55.5%, 51.8%, 48.9%로 여성청년들이 취업할 수 있는 일자리가 주로 도시에 쏠려 있는 상황을 확인할 수 있었다. 이에 비해 남성의 경우에는 오히려 시와 군 지역의 임금근로자 비율이 구 지역보다 더 높고, 여성보다 임금근로자 비율이 구, 시, 군 지역에서 각각 6.4pp., 13.6pp., 14.0pp. 높았다. 임금근로자 다음으로 많은 것은 무직 인구였는데, 여성 무직자 비율은 약 40%로 남성보다 훨씬 높았고, 특히 시와 군 지역에서 남성과 차이가 컸다(표 2).

표 2 20~39세 청년의 성별 거주지역별 고용 형태

(%)

고용 형태	남성			여성		
	구	시	군	구	시	군
임금근로자	61.9%	65.4%	62.9%	55.5%	51.8%	48.9%
고용원이 없는 자영업자	4.2%	4.7%	6.4%	3.8%	4.0%	4.8%
고용원이 있는 자영업자	2.4%	2.1%	1.7%	1.4%	1.4%	1.1%
무급가족종사자	0.9%	1.4%	3.6%	1.1%	1.8%	4.1%
무직	30.6%	26.4%	25.3%	38.2%	41.1%	41.1%

자료출처: 경제활동인구조사(2025년 3/4분기)

2025년 기준 일하는 20대 청년남성은 271.3만여 명, 20대 청년여성은 382.7만여 명으로 여성이 49만 명 더 많았고, 일하는 30대 청년남성은 382.7만 명, 30대 청년여성은 315.2만 명으로 남성이 68만 명 더 많았다. 임금근로자의 경우에도 20대 청년남성은 154.6만 명, 20대 청년여성은 171.2만 명으로 여성이 16.6만 명 더 많았다. 그러나 30대가 되면 남성이 277.4만 명, 여성이 207.8만 명으로 남성의 수가 약 70만 명 더 많았다. 특히 20대 여성들은 다른 청년 그룹에 비해 기간제 임금근로자이거나 한시적·기간제·시간제 일자리에 종사하는 수가 많았다(표 3).

이를 비율로 살펴보면 〈그림 4〉와 같다. 20대와 30대에서 남성 정규직 비율은 각각 33.2%, 57.7%로 여성 정규직 비율 28.9%, 47.8%보다 더 많았다. 여성과 남성 모두 20대보다 30대에서 정규직 비율이 높았지만, 일하는 여성 중 정규직 임금근로자 비율은 30대에서도 절반이 되지 않았다. 특히 20대 청년여성의 경우 정규직 임금근로자는 30%가 채 되지 않은 상태에서 비정규직 임금근로자가 24.5%, 한시적·기간제·시간제 일자리에 고용되어 있는 이들이 45.1%에 달했다. 가장 사정이 좋은 30대 청년남성에서 한시적·기간제·시간제 일자리에 고용되어 있는 이들은 24.0%였다.

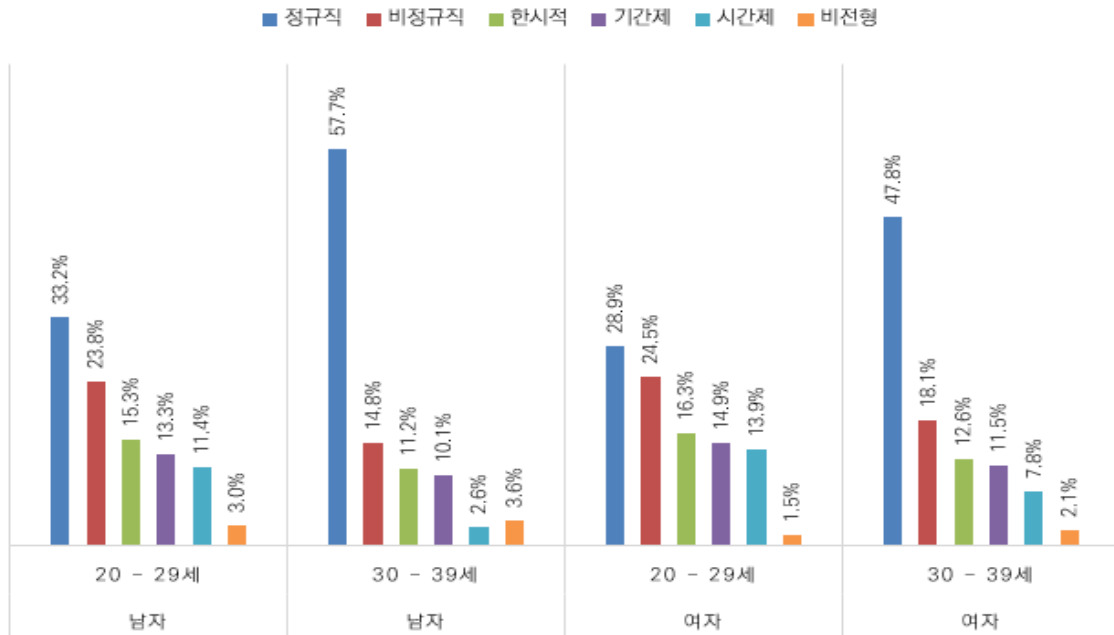
표 3 성별·연령별 근로형태별 취업자 수

(천 명)

고용 형태	남성		여성	
	20 - 29세	30 - 39세	20 - 29세	30 - 39세
임금근로자	1,546	2,774	1,712	2,078
정규직	900	2,207	927	1,507
비정규직	646	567	785	572
한시적	416	428	523	396
기간제	362	388	476	364
시간제	308	101	445	247
비전형	81	136	48	67
총 경제활동인구	2,713	3,827	3,204	3,152

자료출처: 경제활동인구조사(2025년)

그림 4 성·연령별 근로형태별 취업자 비율

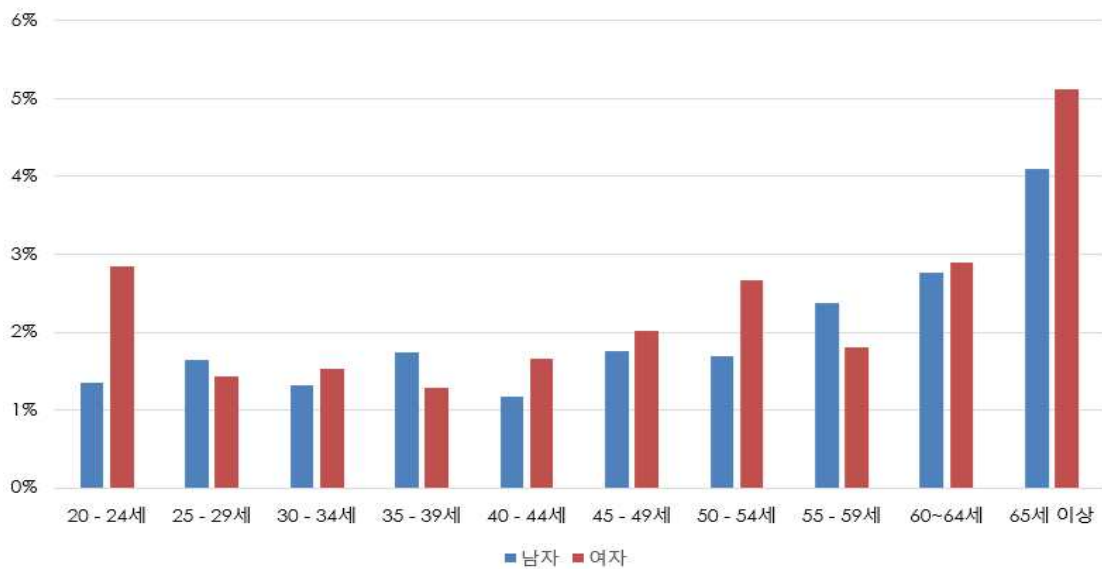


자료출처: 경제활동인구조사(2025년)

여러 가지 일을 동시에 하는 N-잡 청년들의 분포는 어떨까? 지난 십여 년간 부업을 하는 사람의 수는 꾸준히 늘었다. 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서 현재 경제 활동을 하고 있는 사람 중 지난주 부업을 하였다고 응답한 사람은 2016년 20~39세 남

성은 약 3만 9천 명, 여성은 약 3만 5천 명에서 2025년 남성 약 7만 5천 명, 여성 6만 7천여 명으로 두 배가 좀 되지 않게 늘었다. 성별과 연령대에 따른 부업률을 살펴본 결과는 〈그림 5〉와 같다. 20대 초반 여성 부업률이 2.9%로 남성보다 두 배 이상 높고, 이후 성차가 줄어들었다가 35~39세 구간에서는 남성의 부업률이 1.7%로 여성 1.3%보다 더 높아진다. 이후 연령대에서는 차츰 부업률이 증가 추세를 보이면서 여성 부업률이 대체로 남성보다 높음을 확인할 수 있다(그림 5).

그림 5 성별·연령에 따른 부업률(%)



자료출처: 경제활동인구조사(2016), 청년층 부가조사. MDIS 마이크로데이터 분석

한국 고용정보원의 최근 분석<sup>1)</sup>에 따르면 비경활인구 중 ‘쉬었음’ 이라고 응답한 청년(이하 쉬었음 청년)의 규모가 지속 증가하고 있다. 쉬었음 청년은 경제활동을 하지 않는 청년층으로 적극 구직활동 중인 실업자와 달리 진지하게 취업을 준비하거나 공부 중이 아니면서 경제활동을 멈춘 상태를 의미한다. 2015년에 비해 2024년 쉬었음 청년의 수는 39.3만 명에서 약 59만 명으로 19.7만 명 증가했다. 이는 이전에 비해 청년의 비구직상태가 좀 더 장기화되는 경향이 있음을 의미한다. 쉬었음 청년의 성별 분포를 살펴보자면 2015년에 비해 2024년 여성이 다소 증가하였으나 여전히 남성이 더 많았고(표 4), 주로 20대 후반의 전문대졸 이상의 남성이 증가폭을 견인하고 있었으며, 주된 사유는 ‘원하는 일자리를 찾기 어려움’ 이었다.<sup>2)</sup>

1) 안준기, 오세미. 청년층 ‘쉬었음’ 인구 증가 원인과 최근의 특징. 한국고용정보원 고용 이슈. 2025년 봄호

표 4 ‘쉬었음’ 청년 인구와 성별 분포(15~34세)

(명, %)

		2015년		2024년	
		15~24세	25~34세	15~24세	25~34세
전체 인원		188,166	204,468	204,765	385,030
성별	남성	60.0%	65.0%	57.7%	59.1%
	여성	40.0%	35.0%	42.3%	40.9%

자료출처: 안준기와 오세미(2025), 원자료 경제활동인구조사(2015, 2024)

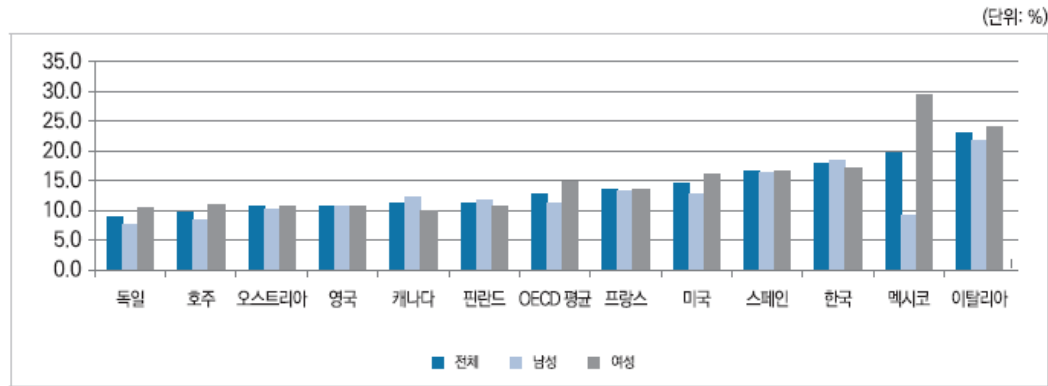
쉬었음 청년 인구의 증가와 함께 주목을 받는 것은 ‘졸업 이후 첫 취업 소요시간’이 증가하고 있는 상황이다. 첫 취업에 소요되는 기간은 2004년 9.5개월에서 2024년 11.5개월로 증가했다. 청년층의 학력 수준이 높아지면서 기대 임금이나 직업에 대한 기대치가 상승했지만, 자신이 원하는 일자리를 구하지 못하여 구직과 쉼을 오가는 상태가 이전에 비해 더 오래 지속되고 있을 것으로 보인다.

구직과 쉼 등을 오가다가 일하지 않고, 일할 의지가 없는 상태로 교육, 고용, 훈련 등을 모두 거부하는 상황의 청년을 니트(NEET, Not in Education, Employment, or Training) 생활자라고 부른다. 니트 개념은 기존의 고용 지표들과 달리 노동시장 외부의 청년까지 포괄하여 집계하는데, OECD 주요 국가의 보고 기준에 맞춰 한국의 NEET 규모를 분석한 연구에 따르면 2022년 한국의 니트 청년은 18.3%로 OECD 국가 평균보다 더 높았다. 통상 여성 니트 규모가 남성보다 더 많은 나라가 많고, 한국도 2010년 즈음에는 여성 니트가 더 많았는데 이 비중이 차츰 줄어들면서 2022년 한국은 니트 중 여성 비율이 다른 나라보다 낮은 편이었다.<sup>3)</sup>

2) 한국경영자총협회(2025). 최근 청년 고용시장의 3가지 특징과 시사점. 동향분석.

3) 송수종(2025), 청년니트의 구성변화와 노동시장 유입 촉진 방안. 고용이슈, 28-54.

그림 6 OECD 주요 국가의 청년(15~29세) NEET 규모(2022년 기준)



\* 한국 NEET 통계는 2014년 이후 OECD에 자료가 제공되지 않아 경제활동인구조사를 이용하여 별도로 추산

자료: OECD DATA base; 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료

자료출처: 송수중(2025)

● 청년여성의 직업

청년들의 성별에 따른 직업중분류 상위 직종을 살펴보았다. 여성과 남성 모두에서 경영 및 회계 관련 사무직이 가장 많은 비율을 차지했다. 여성의 경우 보건·사회복지 및 종교 관련직이 두 번째로 많아 12.4%, 교육 전문가 및 관련직이 8.1%를 차지했던 반면 남성에서 이 직종에 종사하는 청년은 각각 2.8%, 2.6%에 그쳤다. 청년여성에서는 청년남성의 상위 20개 중분류에 등장하지 않는 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(3.4%), 통신 및 방문·노점 판매 관련직(1.8%)이 포함되어 있었다. 청년남성에서는 청년여성의 상위 10개 직업중분류에 포함되지 않는 장치·기계 조작 및 조립종사자, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직이 상위 10개 직종으로 포함되어 있었다(표 5).

표 5 여성·남성청년(20~39세)의 20개 직업중분류 상위 직종(%)

청년여성 (20~39세)			남성청년 (20~39세)		
직종 중분류	(명)	분율	직종 중분류	(명)	분율
경영 및 회계 관련 사무직	130,457	18.3%	경영 및 회계 관련 사무직	118,484	13.2%
보건·사회복지 및 종교 관련직	88,379	12.4%	공학 전문가 및 기술직	56,135	6.3%
교육 전문가 및 관련직	57,957	8.1%	사무 종사자	41,704	4.7%
조리 및 음식 서비스직	42,253	5.9%	조리 및 음식 서비스직	40,197	4.5%
사무 종사자	39,260	5.5%	매장 판매 및 상품 대여직	35,134	3.9%
매장 판매 및 상품 대여직	39,069	5.5%	장치·기계 조작 및 조립 종사자	31,840	3.6%
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	33,452	4.7%	정보 통신 전문가 및 기술직	30,627	3.4%
서비스 종사자	27,926	3.9%	기계 제조 및 관련 기계 조작직	27,450	3.1%
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	24,006	3.4%	전기 및 전자 관련 기계 조작직	26,063	2.9%
상담·안내·통계 및 기타 사무직	19,661	2.8%	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	25,563	2.9%
판매 종사자	19,315	2.7%	보건·사회복지 및 종교 관련직	24,770	2.8%
공학 전문가 및 기술직	15,598	2.2%	교육 전문가 및 관련직	23,643	2.6%
금융 사무직	15,060	2.1%	기능원 및 관련 기능 종사자	23,134	2.6%
단순노무 종사자	14,424	2.0%	영업직	22,155	2.5%
통신 및 방문·노점 판매 관련직	12,713	1.8%	경영·금융전문가 및 관련직	21,711	2.4%
경영·금융전문가 및 관련직	12,684	1.8%	운송 및 기계 관련 기능직	21,468	2.4%
전기 및 전자 관련 기계 조작직	11,026	1.5%	운송 관련 단순 노무직	19,692	2.2%
정보 통신 전문가 및 기술직	10,952	1.5%	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	18,751	2.1%
운송 및 여가 서비스직	9,293	1.3%	금속 및 비금속 관련 기계 조작직	18,287	2.0%
장치·기계 조작 및 조립 종사자	8,497	1.2%	판매 종사자	17,818	2.0%
총 경제활동인구(여성)	714,838	100%	총 경제활동인구(남성)	897,165	100%

자료출처: 인구총조사 2020년 20% 표본

청년들의 성별에 따른 직업소분류 상위 직종을 살펴보면 〈표 5〉와 같다. 남녀 모두에서 경영 관련 사무원과 일반 사무 종사자가 가장 큰 비중을 차지했다. 집중 정도는 남성청년에서 더 강하게 나타나, 경영 관련 사무원이 남성의 경우 10%로 여성(8.7%)보다 높았다.

직종 구성의 세부 양상에서는 성별에 따른 차이가 확인됐다. 여성청년의 경우 회계·경리 사무원, 간호사, 사회복지 관련 종사자, 치료·재활사 및 의료기사, 미용 관련 서비스 종사자 등 돌봄·서비스·행정 지원 및 보건의료 관련 직종이 상위권에 다수 포함됐다. 이는 여성청년의 노동시장이 공공·준공공 서비스와 대면 서비스, 감정 노동이 결합된 직무 영역으로 형성되어 있음을 짐작하게 해준다. 반면 남성청년은 장치·기계 조작 및 조립종사자, 기능원, 전기·전자공학 기술자, 운송차량·기계 관련 조립원, 기계장비 설치·정비원 등 제조·기술·공학 기반 직종이 상위권에 고르게 분포했다. 배달원과 같은 물류·이동 노동도 일정 비중을 차지했다(표 6).

표 6 여성·남성청년(20~39세)의 20개 직업소분류 상위 직종(%)

청년여성 (20~39세)			남성청년 (20~39세)		
직종 소분류	(명)	분율	직종 소분류	(명)	분율
경영 관련 사무원	62,085	8.7%	경영 관련 사무원	85,517	10%
사무 종사자	39,260	5.5%	사무 종사자	41,704	5%
매장 판매 종사자	38,452	5.4%	매장 판매 종사자	33,718	4%
회계 및 경리 사무원	30,588	4.3%	장치·기계 조작 및 조립 종사자	31,840	4%
서비스 종사자	27,926	3.9%	조리사	24,064	3%
간호사	27,883	3.9%	기능원 및 관련 기능 종사자	23,134	3%
문리·기술 및 예능 강사	26,422	3.7%	영업 종사자	22,155	2%
조리사	24,512	3.4%	행정 사무원	18,524	2%
사회복지 관련 종사자	22,701	3.2%	컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	18,100	2%
행정 사무원	22,462	3.1%	판매 종사자	17,818	2%
판매 종사자	19,315	2.7%	운송차량 및 기계 관련 조립원	17,752	2%
학교 교사	19,003	2.7%	전기·전자공학 기술자 및 시험원	16,921	2%
식음료 서비스 종사자	17,741	2.5%	식음료 서비스 종사자	16,133	2%
미용 관련 서비스 종사자	15,482	2.2%	단순노무 종사자	16,133	2%
치료·재활사 및 의료기사	15,336	2.2%	서비스 종사자	15,064	2%
비서 및 사무 보조원	15,322	2.1%	전기·전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	14,187	2%
금융 사무 종사자	15,060	2.1%	배달원	13,996	2%
단순노무 종사자	14,424	2.0%	기계장비 설치 및 정비원	12,377	1%
보건 의료 관련 종사자	13,291	1.9%	감정·기술 영업 및 중개 관련 종사자	12,147	1%
디자이너	13,247	1.9%	화학·고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	11,802	1%
총 경제활동인구(여성)	714,838	100%	총 경제활동인구(남성)	897,165	100%

자료출처: 인구총조사 2020년 20% 표본



여성청년들의 일자리는 거주지역에 따라서 일정한 차이를 보였다(표 7). 지역 모두에서 사무·서비스·판매 직종이 핵심 고용 기반을 이루고 있다는 공통점이 있었지만, 구성의 세부 양상과 상대적 비중에서는 지역별 차이가 뚜렷했다. 먼저 대도시(구) 지역은 사무직 비중이 상대적으로 높고, 간호사, 강사, 교사 등 전문·준전문 직종이 비교적 고르게 분포했다. 대도시 지역에 대학, 병원, 학원 등 산업이 집중되어 분포되면서 여성 고용을 흡수하는 구조임을 시사한다. 중소도시(시) 지역은 구에 비해 매장 판매 종사자나 서비스 종사자, 조리사 비율이 더 높아 대면 서비스와 유통 관련 직종의 비중이 두드러지며, 소규모로나마 제조 장치 조작용 등 제조업 일자리 고용도 상위 직종으로 포함했다. 농산어촌(군)에서는 행정 사무원(7.3%), 작물 재배 종사자(3.7%), 학교 교사, 보건·의료 및 사회복지 관련 종사자 등 공공부문·1차 산업·필수 서비스 직종의 비중이 상대적으로 높아, 여성청년 일자리가 지역의 행정·농업·공공서비스 기능에 강하게 의존하고 있음을 짐작할 수 있다.

표 7 거주지역에 따른 여성청년(20~39세)의 직업소분류 상위 직종(%)

대도시(구) 거주 (n=462,969)		중소도시(시) 거주 (n=200,768)		농산어촌(군) 거주 (n=50,810)	
직종 소분류	분율	직종 소분류	분율	직종 소분류	분율
경영 관련 사무원	9.5%	경영 관련 사무원	7.7%	행정 사무원	7.3%
사무 종사자	6.2%	매장 판매 종사자	5.4%	경영 관련 사무원	5.1%
매장 판매 종사자	5.4%	회계 및 경리 사무원	4.5%	매장 판매 종사자	5.0%
간호사	4.2%	사무 종사자	4.4%	사회복지 관련 종사자	4.9%
회계 및 경리 사무원	4.2%	서비스 종사자	4.1%	회계 및 경리 사무원	4.3%
문리·기술 및 예능 강사	3.9%	사회복지 관련 종사자	3.8%	서비스 종사자	4.2%
서비스 종사자	3.8%	문리·기술 및 예능 강사	3.5%	조리사	3.7%
조리사	3.4%	행정 사무원	3.5%	작물 재배 종사자	3.7%
판매 종사자	2.9%	조리사	3.5%	학교 교사	3.3%
사회복지 관련 종사자	2.7%	간호사	3.4%	사무 종사자	3.1%
행정 사무원	2.5%	학교 교사	2.9%	간호사	3.0%
학교 교사	2.5%	식음료 서비스 종사자	2.8%	비서 및 사무 보조원	3.0%
금융 사무 종사자	2.3%	판매 종사자	2.4%	식음료 서비스 종사자	2.8%
식음료 서비스 종사자	2.3%	단순노무 종사자	2.2%	문리·기술 및 예능 강사	2.8%
미용 관련 서비스 종사자	2.3%	치료·재활사 및 의료기사	2.2%	보건 의료 관련 종사자	2.3%
디자이너	2.3%	미용 관련 서비스 종사자	2.1%	단순노무 종사자	2.2%
치료·재활사 및 의료기사	2.2%	비서 및 사무 보조원	2.1%	여가 서비스 종사자	2.1%
비서 및 사무 보조원	2.1%	보건 의료 관련 종사자	2.1%	금융 사무 종사자	2.1%
단순노무 종사자	1.9%	전기·전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	1.8%	판매 종사자	1.7%
고객 상담 및 기타 사무원	1.9%	금융 사무 종사자	1.6%	치료·재활사 및 의료기사	1.7%

자료출처: 인구총조사 2020년 20% 표본

거주 지역에 따른 남성 일자리의 분포는 〈표 8〉과 같다. 세 지역 모두에서 경영 관련 사무원이 가장 높은 비중을 차지하지만, 그 비율은 대도시(구) 10.2% → 중소도시(시) 9.3% → 농산어촌(군) 6.3%로 단계적으로 감소했고, 감소 비율은 여성보다 더 심했다.

표 8 거주지역에 따른 남성청년(20~39세)의 직업소분류 상위 직종(%)

대도시(구) 거주 (n=520,383)		중소도시(시) 거주 (n=293,814)		농산어촌(군) 거주 (n=82,720)	
직종 소분류	분율	직종 소분류	분율	직종 소분류	분율
경영 관련 사무원	10.2%	경영 관련 사무원	9.3%	경영 관련 사무원	6.3%
사무 종사자	5.5%	장치·기계 조작 및 조립 종사자	4.2%	부서관	4.4%
매장 판매 종사자	4.1%	사무 종사자	3.6%	행정 사무원	4.4%
장치·기계 조작 및 조립 종사자	3.1%	매장 판매 종사자	3.4%	작물 재배 종사자	3.8%
조리사	3.0%	기능원 및 관련 기능 종사자	2.7%	장치·기계 조작 및 조립 종사자	3.7%
영업 종사자	2.8%	운송차량 및 기계 관련 조립원	2.4%	장교	3.6%
컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	2.8%	전기·전자공학 기술자 및 시험원	2.3%	매장 판매 종사자	3.2%
기능원 및 관련 기능 종사자	2.6%	영업 종사자	2.3%	사무 종사자	2.9%
판매 종사자	2.4%	조리사	2.3%	기능원 및 관련 기능 종사자	2.2%
식음료 서비스 종사자	2.0%	전기·전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	2.2%	화학·고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	2.2%
단순노무 종사자	1.8%	행정 사무원	2.1%	운송차량 및 기계 관련 조립원	2.1%
전기·전자공학 기술자 및 시험원	1.8%	기계장비 설치 및 정비원	1.9%	축산 및 사육 관련 종사자	2.1%
서비스 종사자	1.8%	화학·고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	1.9%	조리사	1.9%
운송차량 및 기계 관련 조립원	1.7%	경찰·소방 및 교도 관련 종사자	1.8%	농림·어업 숙련 종사자	1.8%
감정·기술 영업 및 중개 관련 종사자	1.7%	주조 및 금속가공 관련 기계 조작원	1.7%	단순노무 종사자	1.7%
행정 사무원	1.7%	단순노무 종사자	1.7%	어업 관련 종사자	1.7%
배달원	1.6%	판매 종사자	1.6%	주조 및 금속가공 관련 기계 조작원	1.6%
금융 사무 종사자	1.5%	식음료 서비스 종사자	1.6%	배달원	1.6%
전기·전자 부품 및 제품 제조 장치 조작원	1.3%	배달원	1.5%	서비스 종사자	1.5%
문리·기술 및 예능 강사	1.2%	서비스 종사자	1.5%	학교 교사	1.4%

자료출처: 인구총조사 2020년 20% 표본

대도시(구) 거주 청년이 사무 종사자, 매장 판매 종사자, 영업 종사자와 함께 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가, 전기·전자공학 기술자 등 전문·기술 기반 화이트칼라 직종에 주로 근무하고 있는 것에 비해 중소도시(시)에서는 직종 구성은 보다 혼합

적이었다. 장치·기계 조작 및 조립종사자, 기능원, 운송차량 및 기계 관련 조립원, 화학·플라스틱 제품 생산기 조작원 등 제조업 및 산업 기능직의 비중이 대도시보다 뚜렷하게 증가했다. 농산어촌(군) 거주 청년남성의 일자리도 뚜렷한 차이를 보였는데, 부사관, 장교, 경찰·소방 관련 직종 등 군·치안·공공부문 직종의 비중이 상대적으로 높고, 작물 재배 종사자, 축산 및 사육 관련 종사자, 농림·어업 숙련 종사자, 어업 관련 종사자 등 1차 산업 기반 직종이 주요 고용의 축을 이루고 있음을 확인했다. 여성 군 거주자와 유사하게 군대와 공공기관 등 공공서비스 종사자 비율이 높았다.

### ● 청년여성의 일자리 특성

졸업·중퇴 이후 취업 경험에 있는 청년층을 대상으로 성별·연령대에 따른 산업별 취업 분포를 〈표 9〉에서 확인할 수 있다. 남성청년에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 광·제조업으로, 15~29세와 20~34세 모두에서 20% 내외를 차지한다. 이에 비해 여성청년의 첫 일자리로 가장 많은 비중을 차지하는 산업은 보건업 및 사회복지서비스업으로 18% 내외, 이어서 숙박 및 음식점업과 교육 서비스업이 높은 비중을 차지한다. 이는 여성청년의 노동이 돌봄·교육·대인 서비스 중심 산업에 집중되어 있음을 보여준다.

연령대에 따른 변화를 살펴보면, 남성청년의 경우 15~29세에서 20~34세로 이동하면서 광·제조업, 정보통신업, 전문·과학·기술 서비스업, 공공행정 등 상대적으로 안정적이고 숙련이 요구되는 산업의 비중이 소폭 증가한다. 반면 숙박·음식점업의 비중은 감소하여, 초기 진입 단계의 임시·서비스 일자리에서 점차 정규직·장기적 산업으로 이동하는 경향이 있는 것으로 보인다. 여성청년 역시 20~34세 첫 일자리 현황에서 교육 서비스업과 전문·과학·기술 서비스업의 비중이 약간 증가, 유사한 양상이 확인된다. 그러나 보건·사회복지 서비스업의 비중은 이미 15~29세 단계에서 매우 높아 조기에 집중되는 양상이었다(표 9).

표 9 성별·연령에 따른 청년의 첫 일자리 산업

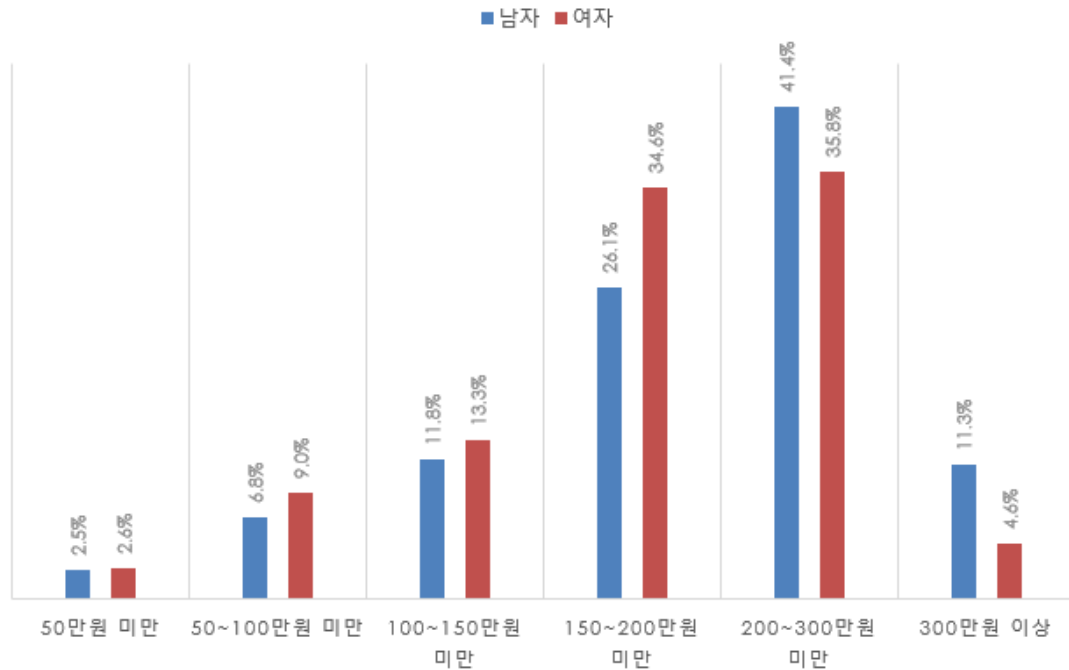
(천명, %)

산업 분류	남성				여성			
	15~29세		20~34세		15~29세		20~34세	
	규모	분율	규모	분율	규모	분율	규모	분율
졸업·종퇴 후 취업 유경험자 전체	1743.4		3526.1		1863.6		3434.9	
농림어업	18.6	1.1%	34.6	1.0%	15.3	0.8%	20.2	0.6%
광·제조업	355.3	20.4%	724.1	20.5%	118.9	6.4%	255.5	7.4%
건설업	91.6	5.3%	209.4	5.9%	23.3	1.3%	54.6	1.6%
도매 및 소매업	218.8	12.6%	398.4	11.3%	193.9	10.4%	370.9	10.8%
숙박 및 음식점업	293.7	16.8%	485.1	13.8%	295.2	15.8%	415.5	12.1%
운수 및 창고업	95	5.4%	166	4.7%	22	1.2%	42	1.2%
정보통신업	107	6.1%	237	6.7%	90	4.8%	164	4.8%
전문, 과학 및 기술 서비스업	143.5	8.2%	296.5	8.4%	131.1	7.0%	262.4	7.6%
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	60.8	3.5%	157.5	4.5%	92.8	5.0%	168.1	4.9%
교육 서비스업	81.3	4.7%	168.1	4.8%	208.7	11.2%	440	12.8%
보건업 및 사회복지 서비스업	63.7	3.7%	143	4.1%	342.3	18.4%	621.2	18.1%
기타	214.5	12.3%	506.1	14.4%	330.2	17.7%	621.3	18.1%

자료출처: 경제활동인구조사(2025), 청년층 부가조사

이어서 청년(20~34세)들의 첫 일자리 임금 분포를 살펴보면, 남녀 모두에서 첫 일자리 임금은 150~300만 원 구간에 집중되어 있었다. 150만 원 미만 저임금 구간에 여성 비중이 일관되게 높아 여성청년이 상대적으로 낮은 임금 수준으로 진입할 가능성이 컸다. 특히 150~200만 원 미만 구간에서 여성 비중은 34.6%로 남성 26.1%를 크게 상회, 여성의 첫 일자리가 중·저임금대에 밀집되어 있음을 확인할 수 있었다. 반대로, 상대적으로 임금이 높은 구간에서는 남성이 더 많았다. 첫 일자리 단계부터 남성이 임금 상단 구간에 진입할 가능성이 여성보다 높다는 의미다(그림 7).

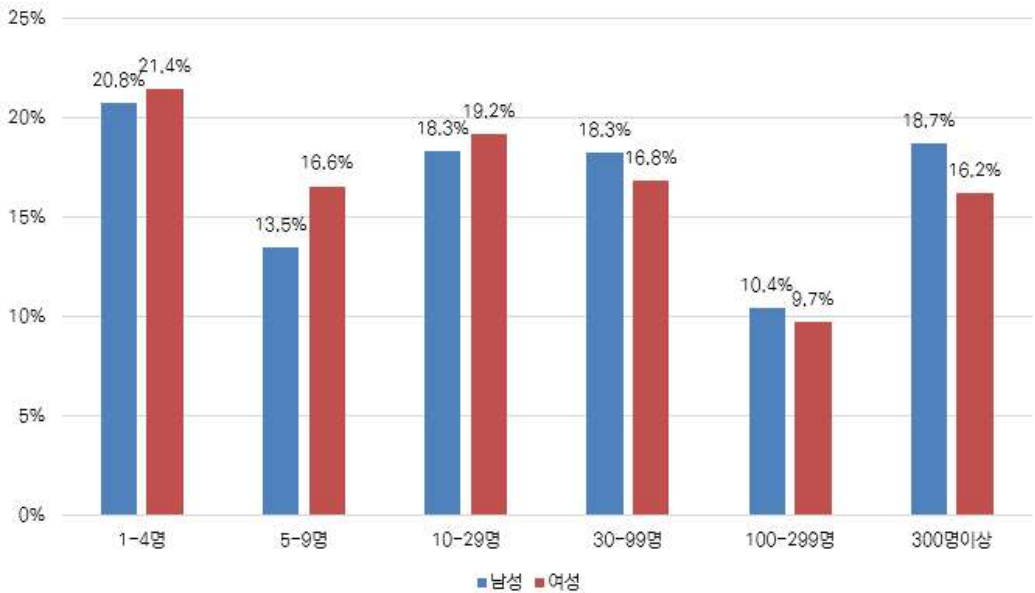
그림 7 성별에 따른 청년(20~34세)의 첫 일자리 월평균 임금



자료출처: 경제활동인구조사(2025), 청년층 부가조사

20~39세 청년의 현재 근무 중인 사업장의 종사자 규모 분포는 〈그림 8〉과 같았다. 남성과 여성 모두에서 30인 미만 사업장에 근무할 비율이 과반을 넘어 각각 52.6%와 57.2%였다. 반면 30인 이상 사업장에서 일할 비율은 남성에서 꾸준히 높았고, 300인 이상 대기업에서 격차가 조금 더 뚜렷했다. 여성청년이 영세·소규모 기업에 상대적으로 더 많이 고용되어 있음을 알 수 있다(그림 8).

그림 8 성별에 따른 취업자 청년(20~39세)의 일자리 현황



자료출처: 경제활동인구조사(2025). MDIS 마이크로데이터

성별에 따라 4대 보험 가입율을 살펴보았을 때 20~39세 여성청년들은 남성에 비해 4개 사회보장제도 모두에서 조금씩 가입율이 낮았다. 건강보험은 미가입자가 남성 0.8%, 여성 1.4%로 매우 적었지만 그래도 여성청년 미가입자가 더 많았고, 나머지 사회보장제도에서도 여성의 가입율이 꾸준히 더 낮았다 (표10).

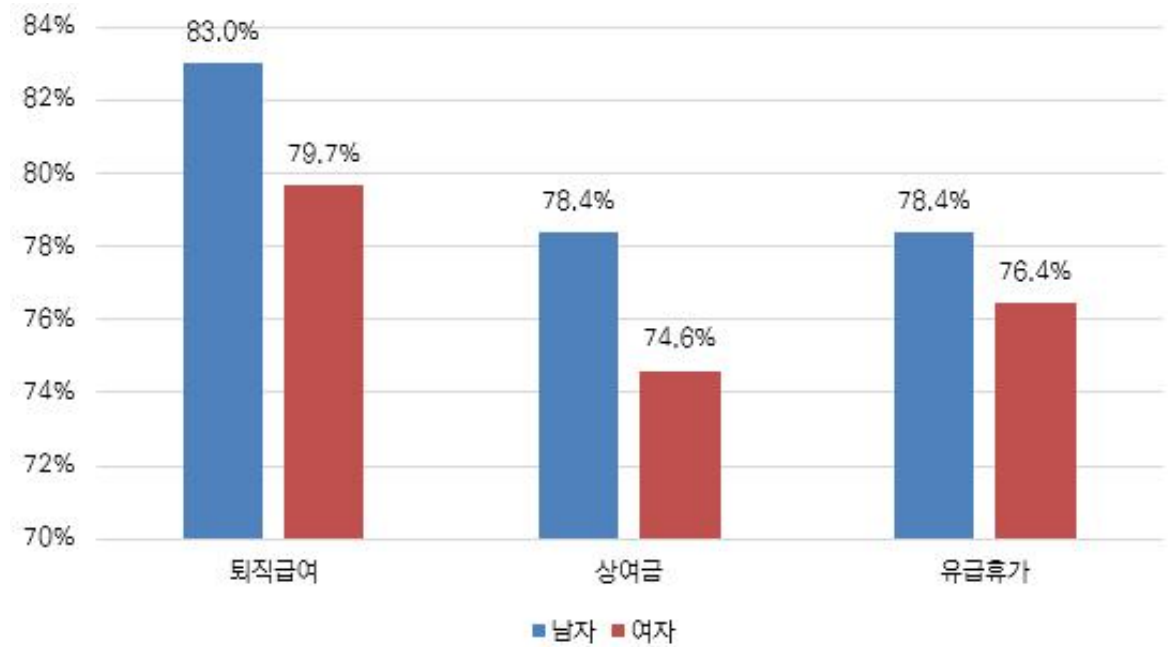
표 10 청년(20~39세) 취업자의 성별에 따른 4대 보험 가입율

	건강보험	고용보험	산재보험	국민연금
남자	99.2%	85.9%	68.8%	78.2%
여자	98.6%	82.0%	49.5%	72.7%

경제활동인구조사(2025). MDIS 마이크로데이터

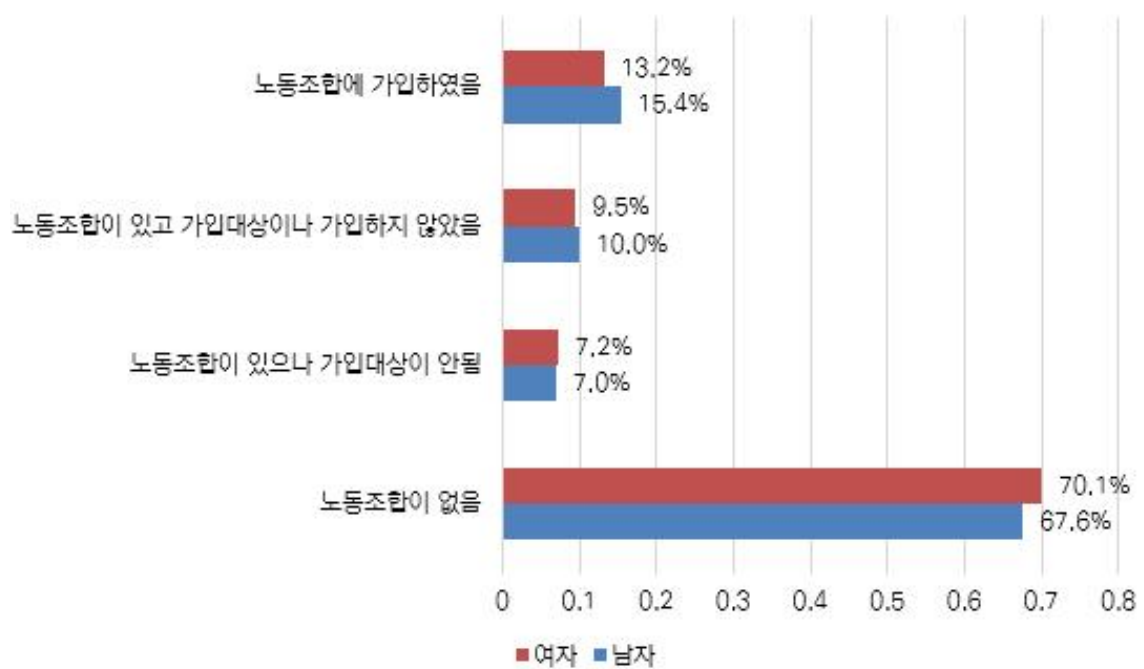
성별에 따른 사내 복지 적용 여부를 확인했을 때에도 여성과 남성의 격차가 꾸준히 확인됐다(그림 9). 노조 가입 현황의 경우에도 유사하게 청년여성은 청년남성에 비해 노동조합이 없는 직장에 다니는 경우가 더 많았고, 노동조합이 있더라도 자신은 가입 대상이 될 수 없다고 응답하는 경우가 많았다. 노동조합 가입률은 청년남성이 15.4%, 청년여성이 13.2%로 남성에서 더 높았는데, 사내에 노동조합이 있고 가입대상이지만 자신은 가입하지 않았다고 응답한 남성은 10.0%, 여성은 9.5%였다(그림 10).

그림 9 성별에 따른 취업자 청년(20~39세)의 사내 복지 현황



자료출처: 경제활동인구조사(2025). MDIS 마이크로데이터

그림 10 성별에 따른 취업자 청년(20~39세)의 노동조합 가입 현황



자료출처: 경제활동인구조사(2025). MDIS 마이크로데이터



## ● 요약

이 소절에서는 청년여성들이 어디에서 어떤 일을 하고 있는지를 개괄적으로 살펴보았다. 2020년 한국 청년여성(20~39세)은 약 621만 명 규모로, 청년 인구에서 46.9%를 차지한다. 연령 분포는 25~34세 구간이 상대적으로 두텁고, 거주지는 수도권 집중이 뚜렷하다. 2024년 기준 여성청년의 56.9%가 수도권에 거주하며, 비수도권 도시는 29.7%, 농산어촌은 13.3%에 그친다. 남성청년은 여성보다 수도권 비중이 낮고(53.3%), 농산어촌 거주자가 더 많아(17.6%) 공간적 분포에서 성별 차이가 확인된다. 청년여성의 삶과 기회가 대도시·수도권의 교육·서비스·사무 노동시장에 강하게 결합되어 있다는 의미다.

고용과 실업의 측면에서 청년여성은 20대에서는 남성보다 고용률이 높지만, 30대로 넘어가며 양상이 역전된다. 남성 고용률은 30대 초·중반에 급격히 상승하는 반면, 여성 고용률은 30~34세에서 정점(76.1%)을 찍고 이후 하락해 성별 격차가 유지된다. 여전히 임신·출산·양육에 따른 경력단절이 고용률 곡선을 구조적으로 꺾는 요인이다. 실업률은 연령대에 따라 성별 우위가 교차하는데, 25~29세 남성의 실업률과 ‘쉬었음’이 가장 높게 나타난 점은 “원하는 일자리”를 기다리며 구직 기간을 길게 가져가는 전략적 선택(또는 노동시장 진입 지연)과도 연결될 것으로 보인다.

청년여성의 고용 형태는 지역과 성별에 따라 불균등하게 분포한다. 여성 임금근로자 비율은 구·시·군에서 각각 55.5%, 51.8%, 48.9%로 도시에서 높고 농산어촌에서 낮다. 또한 20대 여성은 임금근로자 규모 자체는 크지만(20대 여성 임금근로자 171.2만 명) 근로의 질은 취약한 편이다. 정규직 비율이 30% 미만인 가운데 비정규직(24.5%)과 한시·기간제·시간제(45.1%) 비중이 높아, 노동시장 진입 단계에서부터 불안정 고용이 여성에게 더 강하게 부과되는 구조가 드러난다. 이를 반영하여 청년여성의 첫 일자리 월평균 임금은 150~200만 원 구간(34.6%)에 가장 많아 200~300만 원 구간이 41.4%를 차지하는 청년남성에 비해 더 낮고, 일자리의 사업체 규모에서도 여성은 30인 미만 사업장에 일할 확률이 더 높다(여성 57.2%, 남성 52.6%). 건강보험과 산재보험 등 사회보험 가입률, 퇴직급여와 상여금 등 사내 복지, 노조에 대한 접근성도 청년여성에서 청년남성보다 조금씩 더 낮다.

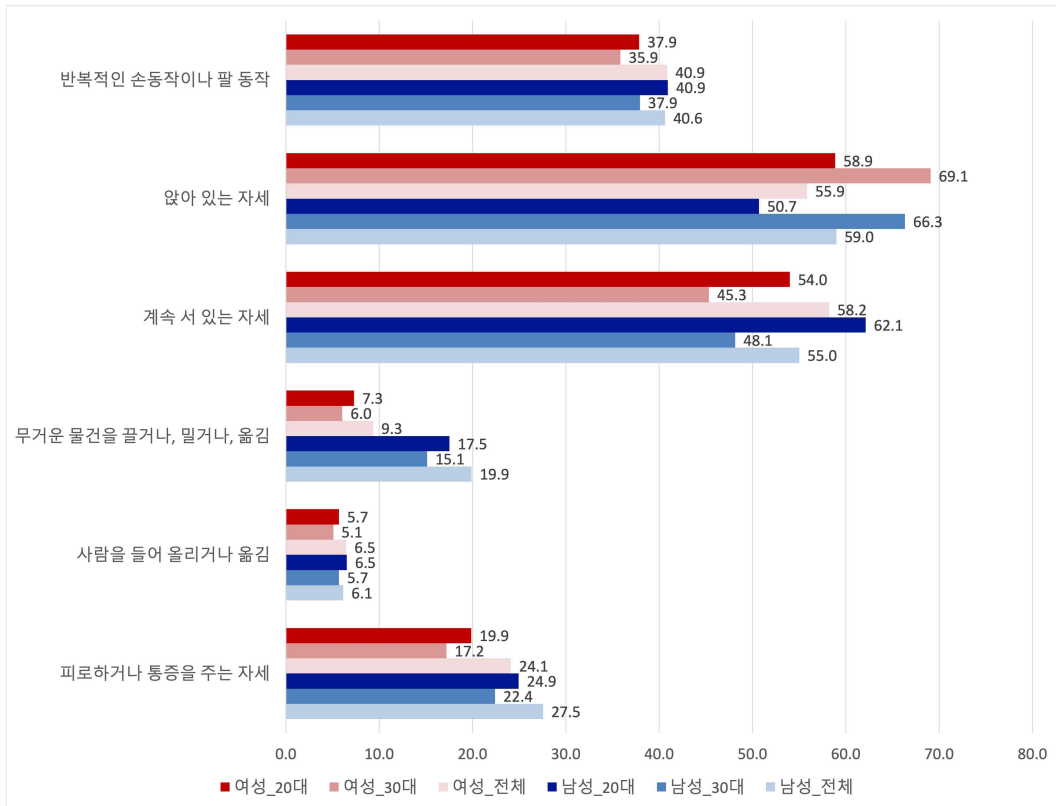
### 3.1.2. 일하는 청년여성은 어떤 종류의 안전보건 위험에 노출되고 있는가

일하는 청년여성은 노동 과정에서 다양한 안전보건 위험에 노출된다. 본 연구는 이러한 위험을 인체공학적 위험, 물리적 위험, 심리·사회적 위험으로 구분하여 분석하였다. 인체공학적 위험은 반복적인 동작, 부적절한 작업 자세, 중량물 취급 등 작업의 신체적 요구로 인해 근골격계에 부담을 주는 위험을 의미한다. 물리적 위험은 소음, 진동, 방사선, 전기, 극한 온도, 유해 물질 등 작업장에 존재하는 물리적 인자나 조건으로 인해 근로자에게 신체적 손상이나 부상을 초래할 수 있는 잠재적 위험을 포함한다. 심리·사회적 위험은 과도한 업무량, 역할 불명확성, 직장 내 관계와 같은 업무 및 조직 환경의 사회심리적 조건으로, 정신적 안녕뿐만 아니라 신체 건강에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있는 요소를 가리킨다. 아울러 노동시간 특성과 일터에서의 폭력과 차별 경험을 추가로 살펴본다. 이는 기존 안전보건 위험을 강화하거나 심화시키는 조건으로 작용할 수 있기 때문이다.

#### ● 인체공학적 위험

〈그림 11〉은 인체공학적 위험요인에 근무시간의 절반 이상 노출되었다고 응답한 노동자의 비율을 성별과 연령대별(20대, 30대, 전체)로 보여준다. 20대 여성은 무거운 물건을 끌거나 옮기는 작업(7.3%)에서 동년배 남성(17.5%)보다 노출률이 현저히 낮다. 반면, 오래 앉아 있는 자세(58.9%) 노출은 오히려 20대 남성(50.7%)보다 높게 나타난다. 30대 여성과 비교했을 때, 20대 여성은 계속 서 있는 자세(54.0%)와 반복적인 손이나 팔 동작(37.9%) 노출에서 더 높은 비율을 보인다. 이러한 경향은 20대 여성이 노동 시장에 진입하는 과정에서 서비스 직종에 집중되어 있다가, 20대 후반과 30대로 접어들며 사무직과 전문직으로 이동하되 특히 보건·사회복지 및 교육 서비스업에 다수 분포하는 직업적 특성과 맞물려 있다. 즉, 20대 여성은 장치·기계 조작, 기능직, 단순 노무 등 고강도 신체부담 작업의 비중은 낮은 반면, 장시간 자세 유지와 반복 동작이 중심이 되는 인체공학적 위험에 상대적으로 더 많이 노출되는 것으로 해석할 수 있다.

그림 11 근무시간의 절반 이상 인체공학적 위험요인에 노출된 노동자의 성별·연령별 비율 (% , 가중치 반영).

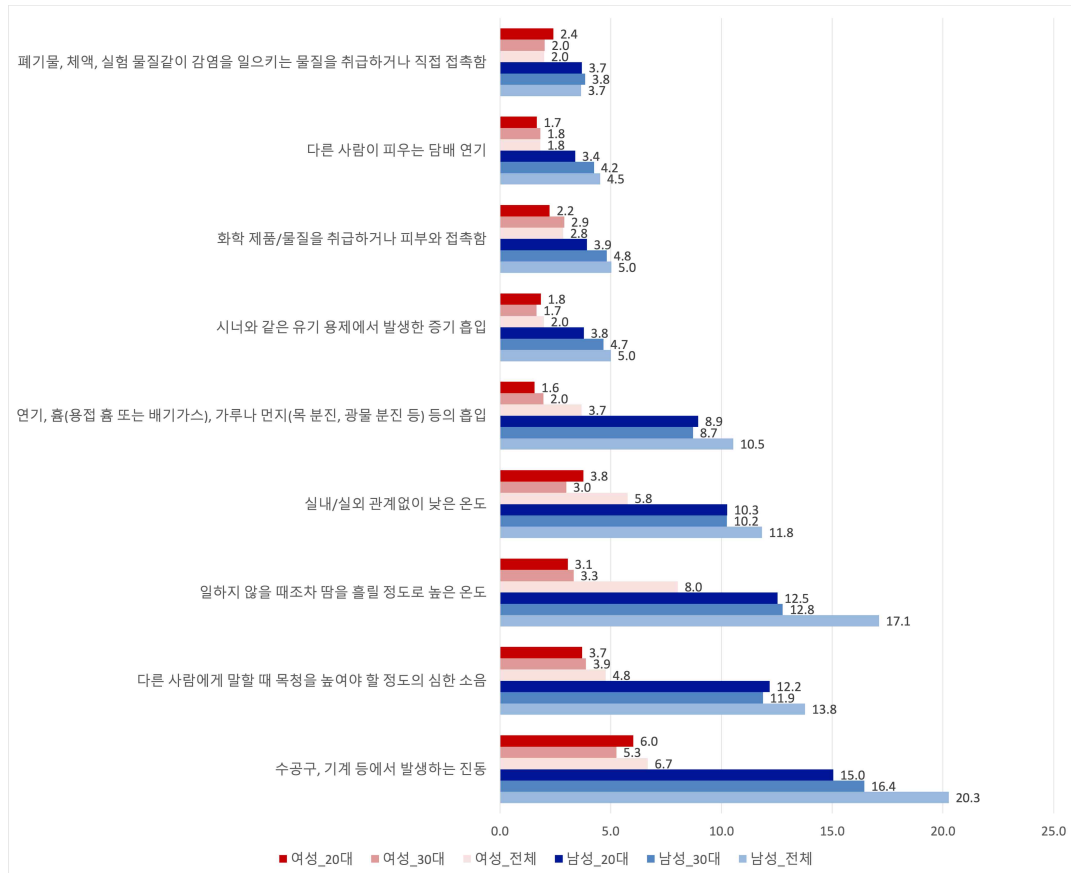


자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

## ● 물리적 위험

〈그림 12〉는 물리적 위험요인, 즉 작업 과정에서 신체에 직접적인 피해를 초래할 수 있는 환경적·물질적 위험에 근무시간의 절반 이상 노출되었다고 응답한 노동자의 비율을 보여준다. 20대 여성의 물리적 위험 노출 수준은 대부분의 항목에서 동년배 남성뿐 아니라, 30대 여성이나 여성 전체와 비교해도 전반적으로 낮다. 감염 위험 물질(폐기물·체액·실험물질), 담배 연기, 화학제품 및 유기용제 증기와 같은 물질·환경 노출 항목에서는 노출 비율이 모두 2% 내외에 그쳐, 동년배 남성과 뚜렷한 격차를 보인다. 또한 낮거나 높은 온도에 노출되는 비율 역시 3% 수준으로, 동년배 남성 집단에 비해 매우 낮다. 소음과 기계 진동과 같이 전통적으로 남성 직종에서 빈번한 물리적 위험요인에서도 20대 여성의 노출은 모든 비교 집단 가운데 가장 낮은 수준을 유지한다.

그림 12 근무시간의 절반 이상 물리적 위험요인에 노출된 노동자의 성별·연령별 비율(% , 가중치 반영).



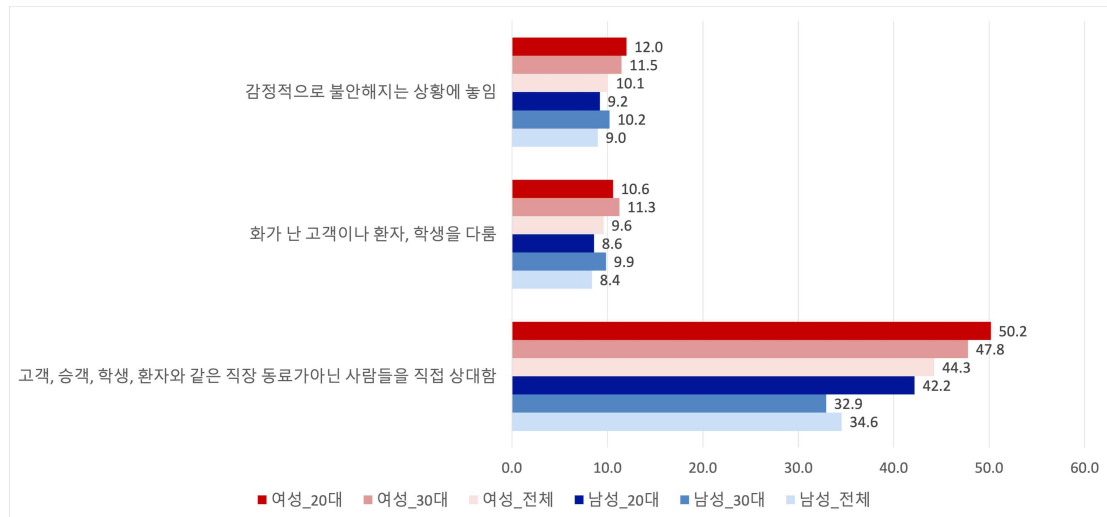
자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

## ● 심리사회적 위험

〈그림 13〉에 나타난 세 가지 항목은 모두 고객·환자·학생 등 동료 외 사람들과의 상호작용 과정에서 발생하는 감정노동과 정서적 요구를 반영하는 대표적 심리사회적 위험요인이다. 특히 20대 여성은 근무시간의 절반 이상을 고객·승객·환자 등을 직접 상대하는 비율이 50.2%로 모든 성·연령 집단 중 가장 높아, 대면 서비스 요구가 매우 높은 노동환경에 놓여 있다. 이러한 높은 대인 접촉 노출은 화가 난 고객이나 환자, 학생을 상대해야 하는 비율(10.6%)에서도 드러나, 정서적 갈등이나 적대적 상호작용에 장시간 노출될 위험이 상대적으로 크다. 또한 감정적으로 불안해지는 상황에 놓이는 비율 역시 20대 여성(12.0%)이 전체 여성이나 20대 남성보다 높아, 직무 스트레스와 감정적 긴장을 동반한 노동이 일상적으로 요구됨을 시사한다. 요약하면, 20대 여

성은 인체공학적·물리적 위험은 낮지만, 고객 응대, 감정조절, 대립 상황 처리와 같은 감정노동 중심의 심리사회적 위험에 가장 크게 노출된 집단이다.

그림 13 근무시간의 절반 이상 심리사회적 위험요인에 노출된 노동자의 성별·연령별 비율(% , 가중치 반영).

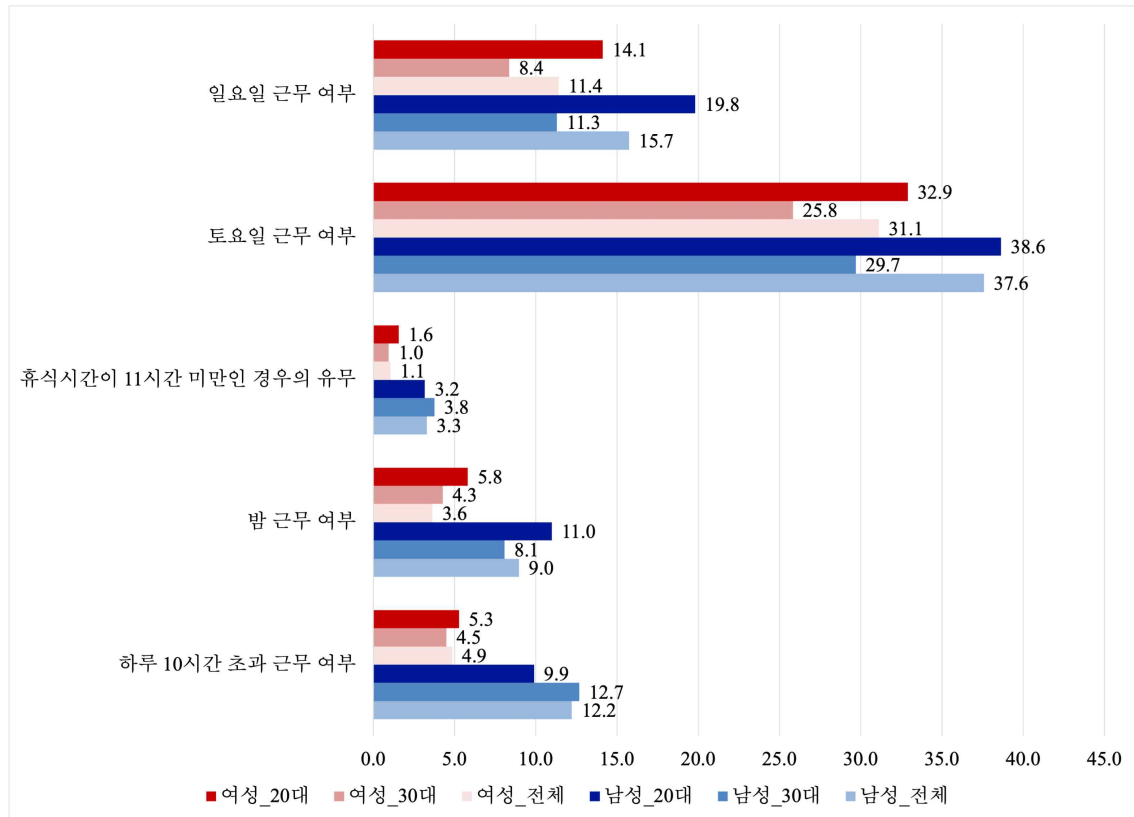


자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

## ● 노동시간

〈그림 14〉는 성별 연령별 노동시간 실태를 보여준다. 20대 여성 노동자는 동년배 남성보다 장시간 노동에 노출될 비중이 작지만, 30대 여성보다는 비정형적인 노동시간에 더 많이 노출되는 경향을 보인다. 20대 여성의 하루 10시간 초과 근무(5.3%)와 밤 근무 경험(5.8%)은 20대 남성(각각 9.9%, 11.0%)의 절반 수준에 머물렀다. 주말 노동 역시 20대 여성의 토요일 근무(32.9%)와 일요일 근무(14.1%)는 동년배 남성(38.6%, 19.8%)보다 낮다. 한편, 여성 집단 내 연령별 비교에서는 20대가 30대 여성보다 모든 노동시간 지표에서 높은 수치를 나타낸다. 이는 20대 여성 노동자가 여성 내 다른 연령대에 비해 상대적으로 더 고된 노동시간 환경에 놓여 있음을 시사한다. 특히 주말 노동의 경우, 20대 여성의 일요일 근무 비율(14.1%)은 30대 여성(8.4%)이나 30대 남성(11.3%)보다도 높게 나타나, 청년여성 중에서도 사회 초년기에 해당하는 20대 집단이 주말 휴식을 충분히 보장받지 못하는 불안정한 노동시간 체계에 직면해 있음을 보여준다.

그림 14 성별·연령별 비정형 노동시간 분포(% ,가중치 반영).

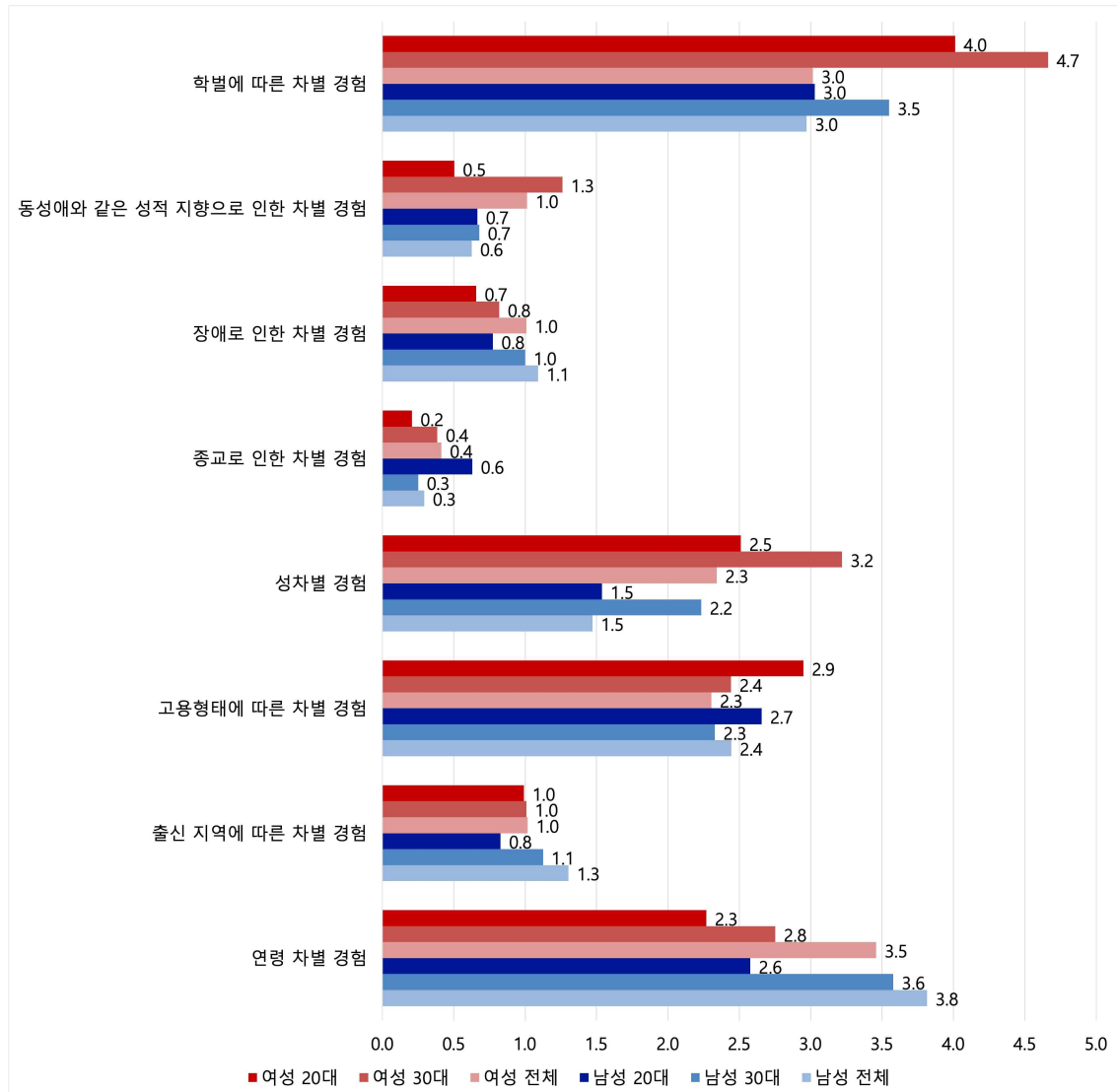


자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

## ● 일터에서 폭력과 차별 경험

〈그림 15〉에 나타난 직장 내 차별 경험은 성별과 연령에 따라 뚜렷한 차이를 보인다. 20·30대 여성 집단에 주목하면, 이들은 동년배 남성과 비교해 성차별을 더 빈번하게 경험할 뿐만 아니라 학벌 및 고용 형태에 따른 차별 전반에 대해서도 상대적으로 높은 경험률을 보인다.

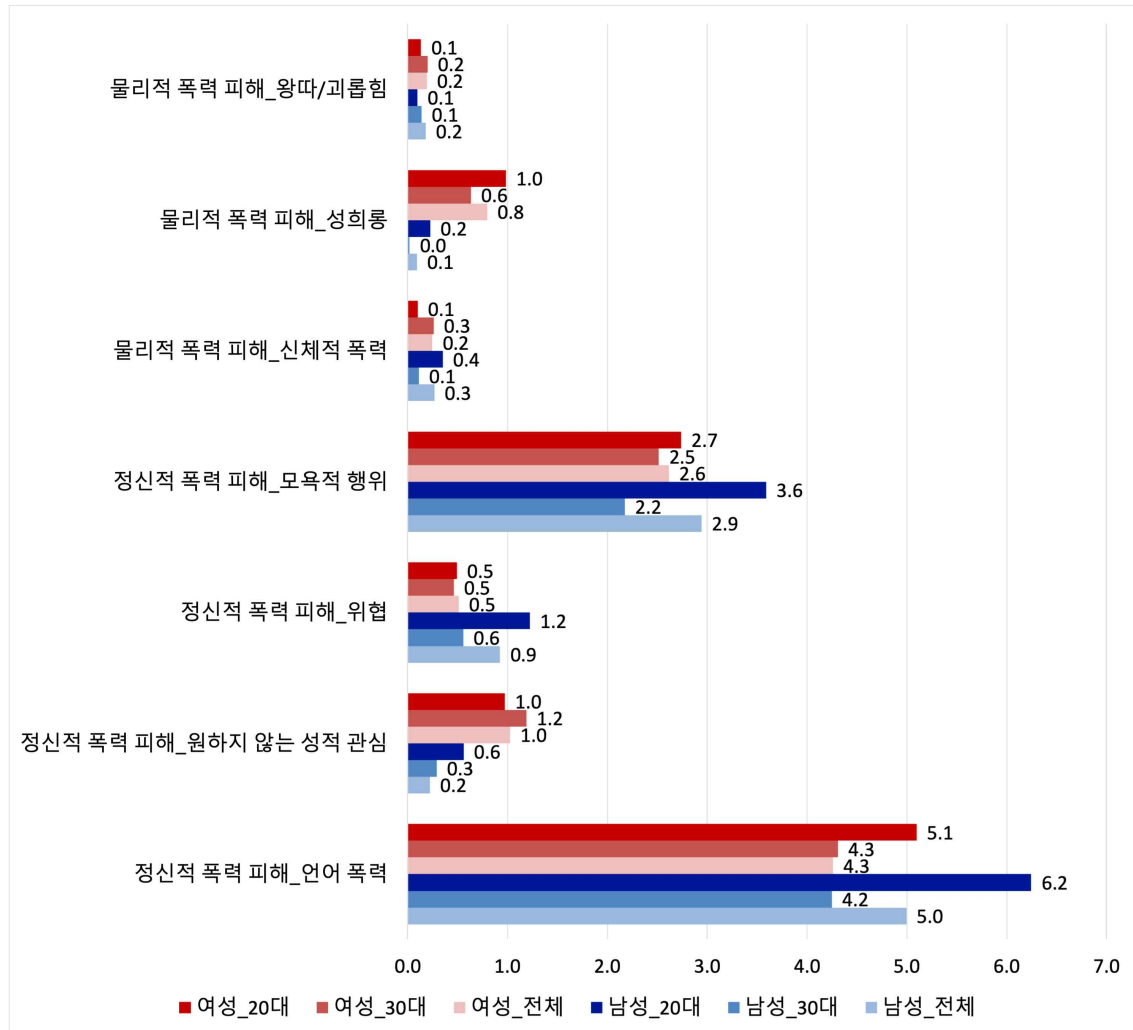
그림 15 성별·연령별 차별대우 경험 비율 (% , 가중치 반영).



자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

〈그림 16〉은 업무 수행 과정에서의 정신적 및 물리적 폭력 피해 경험을 보여준다. 물리적 폭력 피해 경험은 1% 미만으로 드물게 경험하지만, 정신적 폭력 피해를 경험하는 빈도는 상대적으로 높다. 남녀 전 연령층에서 언어폭력과 모욕적 행위가 주요한 정신적 폭력 양상으로 나타난다. 특히 '원하지 않는 성적 관심'으로 인한 피해의 경우 전체적인 경험 건수는 적지만 여성이 또래 남성보다 훨씬 더 많은 피해를 겪고 있는 것으로 보인다. 실제로 「2024년 성희롱 실태조사」 결과에 따르면, 지난 3년간 직장에서 한 번이라도 성희롱을 경험한 여성은 6.1%로 남성(3.0%)보다 두 배 이상 높았다.

그림 16 성별·연령별 정신적 물리적 폭력 피해 비율 (% , 가중치 반영).



자료출처: 근로환경조사 7차 (2023).

## ● 산재통계

〈그림 17〉 과 〈그림 18〉 은 산업재해 발생 및 사망 추이를 연령대별로 보여준다. 최근 산업재해는 50대 및 60세 이상 고령 노동자층에 집중되고 사망 사고 역시 고령층 비중이 높다. 그러나 제시된 산업재해 통계는 주로 급성 사고나 사망을 위주로 포착한다는 한계가 있다. 청년여성의 인체공학적 부담, 심리사회적 위험, 비정형 노동시간, 차별 및 폭력 경험은 노동 과정 전반에 실재함에도 불구하고, 산업재해로는 포착되지 않는다.



그림 17 전체 산업재해 연령별 분포 (명, 2001~2023). 자료출처: 국가통계포털 KOSIS.

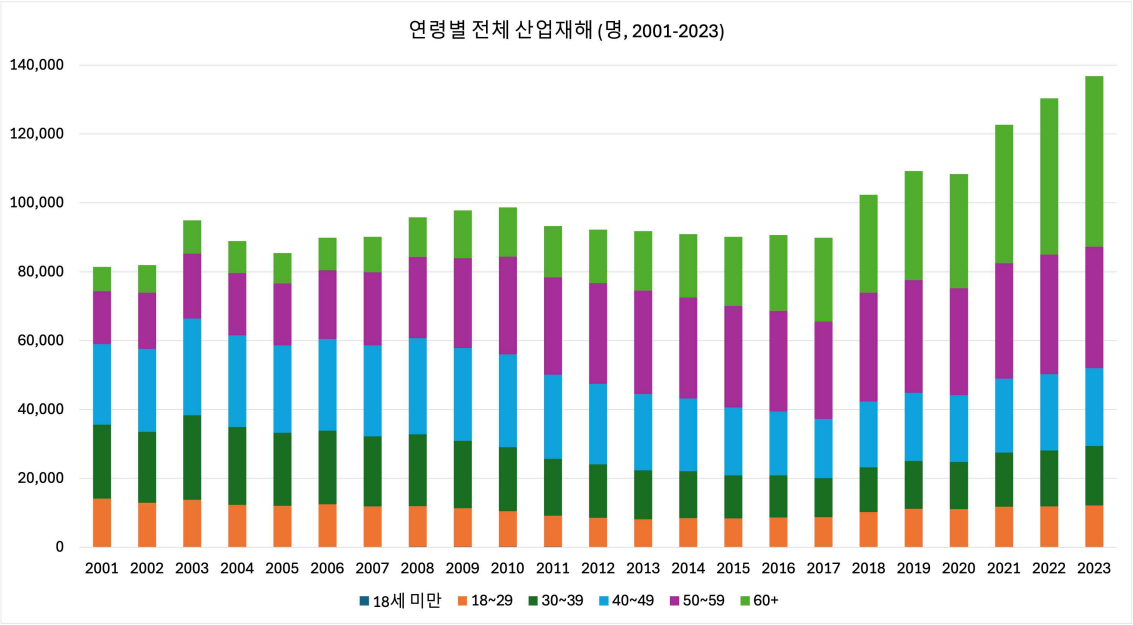
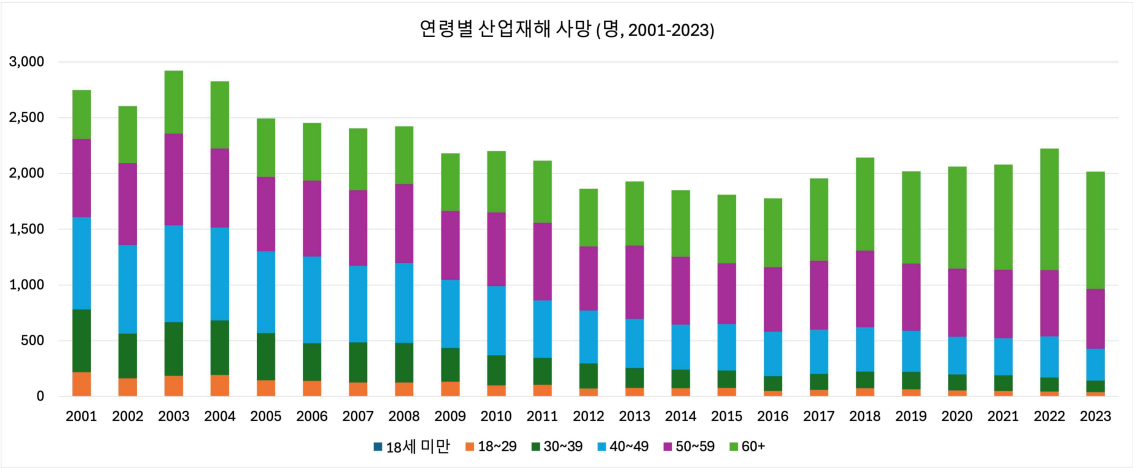


그림 18 산업재해 사망 연령별 분포 (명, 2001~2023). 자료출처: 국가통계포털 KOSIS.



## ● 요약

분석 결과를 종합하면, 청년여성은 보건·사회복지 서비스업과 교육 서비스업에 집중된 직무 분포로 인해 장시간 서 있거나 반복 동작을 수행하는 신체적 부담을 안고 있으며, 대면 서비스와 감정노동의 요구가 높은 노동환경에 놓여 있다. 이러한 노동 특성으로 인해 중량물 취급이나 소음, 진동과 같은 전통적인 물리적 위험 노출은 낮게 나타나지만, 인체공학적 부담과 심리·사회적 위험이 상대적으로 두드러진다. 여기에 더해, 노동시장 진입 초기라는 위치성과 맞물려 비정형적인 노동시간과 직장에서의 차별이나 폭력 경험이 함께 관찰되며, 청년여성의 안전보건 위험은 직무 특성, 노동 조건, 대인관계 환경이 복합적으로 작용하는 양상으로 나타난다.

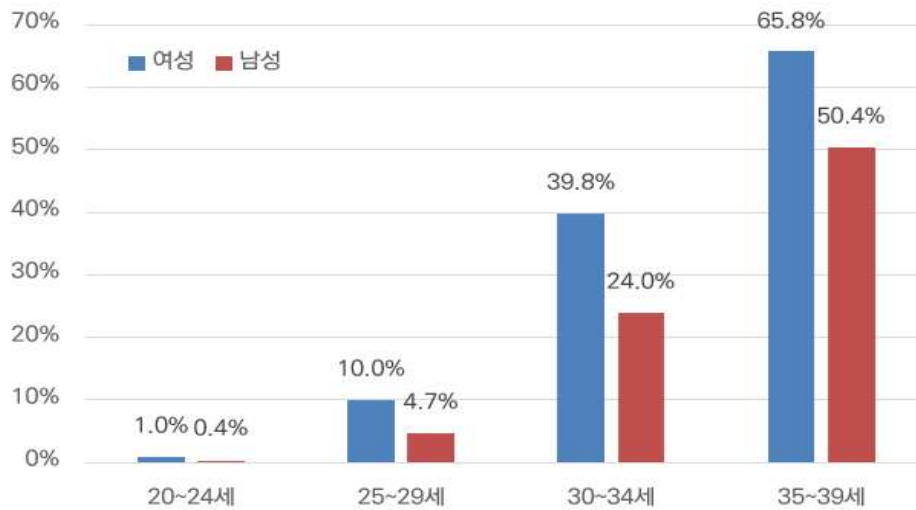
### 3.1.3. 청년여성들이 일터 바깥에서 마주한 사회

청년여성들의 삶을 총체적으로 이해하기 위해서는 그들이 일터 밖에서 맺는 관계와 경험에도 주목해야 한다. 우리는 청년여성의 가족 구성, 교육, 주거, 소득과 자산, 그리고 사회적 관계망 등을 입체적으로 살펴보았다.

## ● 청년여성의 가족 구성

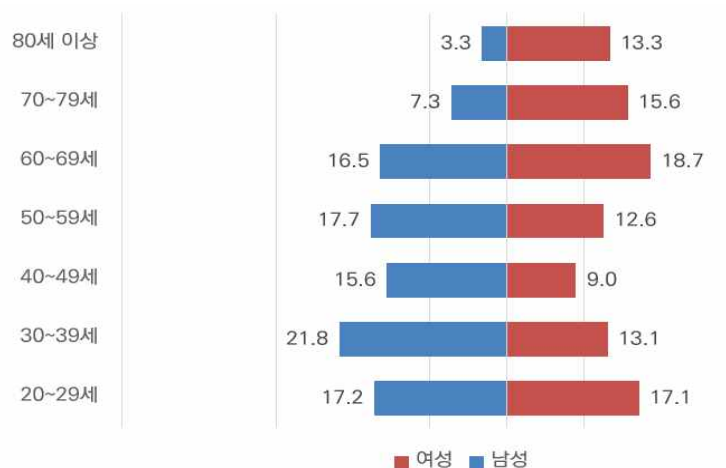
여성청년과 남성의 유배우자 비율은 〈그림 19〉에서 확인할 수 있다. 여성에서 유배우자 비율은 20~24세에서 1.0%, 25~29세 구간에서 10.0%, 30~34세 구간에서 39.8%, 35~39세 구간에서 65.8%였다. 이에 비해 남성의 유배우자 비율은 모든 연령 구간에서 여성보다 더 낮고, 35~39세 구간에서도 배우자가 있는 남성은 50.4%에 그쳤다(그림 19).

그림 19 청년여성과 청년남성 유배우자 비율



이처럼 혼인이 늦어지거나 비혼을 선택하는 경향은 1인 가구의 증가로 이어지고 있다. 2024년 기준 국내 1인 가구 비율은 전체 가구의 약 36.1%로 역대 최고치를 기록했으며, 한국 사회에서 가장 혼한 가구 형태가 되었다. 1인 가구의 성별·연령별 구성비를 살펴보면 여성은 60대>20대>70대>80대 순으로 주로 고령층의 1인 가구가 다수를 차지하고 20대에 혼자 사는 기간이 있다면, 남성의 경우 1인 가구의 구성비는 30대>50대>20대>60대 순으로 여성과는 다른 분포를 보이고 있음을 확인할 수 있다(그림 20).

그림 20 1인 가구의 성별·연령별 구성비



가구 구성과 혼인 외에도 여성청년의 일상에 큰 영향을 미치는 또 다른 요인은 자녀 유무이다. 2020년 인구총조사 표본조사(20%)에서 20세~49세 여성의 혼인과 자녀 유무를 확인해 본 결과를 <표 11>에서 확인할 수 있다. 연령이 높아질수록 결혼하고 자녀가 있는 여성의 비율이 높아지고, 35~39세 기혼 여성 중 자녀가 없을 비율은 14.1%, 45~49세 기혼 여성 중 자녀가 없을 비율은 6.5%로 줄어든다. 다만 이는 2020년 해당 연령집단의 단면을 보여주는 숫자로, 혼인과 출산을 생애주기상 반드시 수행해야 할 과제처럼 여기던 사회문화적 규범이 빠르게 변화하는 가운데 2020년의 20대가 2030년이 되었을 때 2020년의 30대와 유사하게 이행할 것이라고 볼 수는 없다.

표 11 배우자가 있는 여성청년의 비율

연령군	기혼율	유자녀율	무자녀율	기혼 무자녀율*
20~24세	3.0%	1.7%	98.3%	43.0%
25~29세	19.9%	10.4%	89.6%	47.5%
30~34세	56.7%	39.4%	60.6%	30.6%
35~39세	78.8%	67.7%	32.3%	14.1%
20~39세	40.5%	30.8%	69.2%	24.1%
40~44세	86.7%	79.1%	20.9%	8.7%
45~49세	91.2%	85.3%	14.7%	6.5%

자료출처: 인구총조사(2020) 표본조사(20%)

\* 기혼여성 중 자녀가 없는 여성의 비율

## ● 소득

가구 구성과 혼인 외에도 여성청년의 일상에 큰 영향을 미치는 또 다른 요인은 자녀 유무이다. 2020년 인구총조사 표본조사(20%)에서 20세~49세 여성의 혼인과 자녀 유무를 확인해 본 결과를 <표 12>에서 확인할 수 있다. 연령이 높아질수록 결혼하고 자녀가 있는 여성의 비율이 높아지고, 35~39세 기혼 여성 중 자녀가 없을 비율은 14.1%, 45~49세 기혼 여성 중 자녀가 없을 비율은 6.5%로 줄어든다. 다만 이는 2020년 해당 연령집단의 단면을 보여주는 숫자로, 혼인과 출산을 생애주기상 반드시 수행해야 할 과제처럼 여기던 사회문화적 규범이 빠르게 변화하는 가운데 2020년의 20대가 2030년이 되었을 때 2020년의 30대와 유사하게 이행할 것이라고 볼 수는 없다.

표 12 가구주 연령계층별(10세) 자산, 부채, 소득 현황, 2025

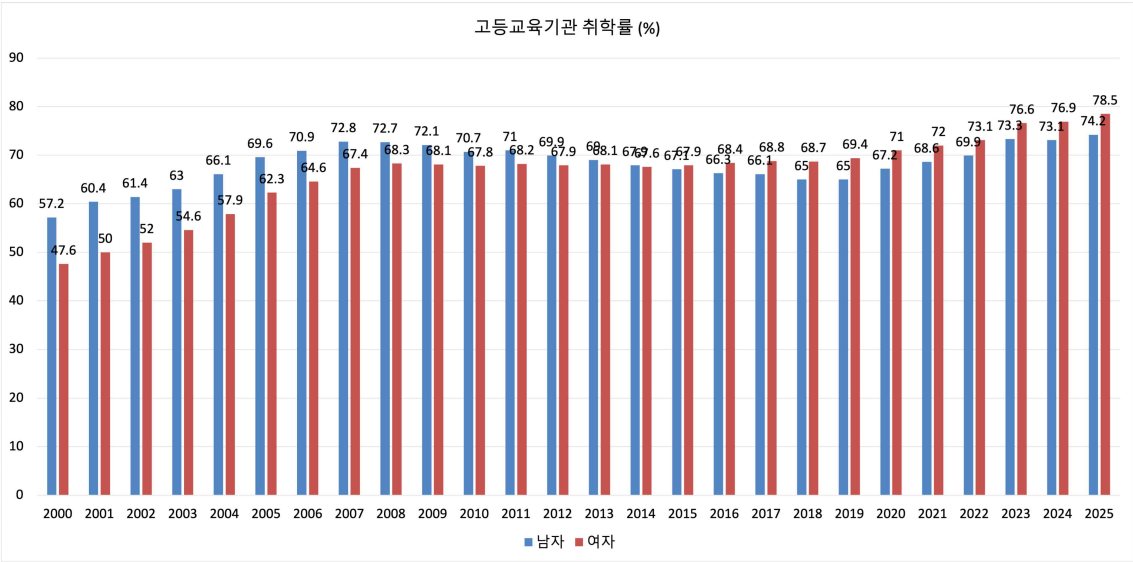
연령군	경상소득(만원)*	자산(만원)	부채(만원)	순자산(만원)
40세 미만	6,758	31,498	9,548	21,950
40~49세	9,333	62,714	14,325	48,389
50~59세	9,416	66,205	11,044	55,161
60세 이상	5,767	60,095	6,504	53,591
전체	7,427	56,678	9,534	47,144

\*경상소득은 전년도를 기준. 자료출처: 「가계금융복지조사」, 국가데이터처, 한국은행, 금융감독원. 「가계금융복지조사」는 10세별로 통계를 제공함에 따라 40세 미만을 청년으로 가정.

## ● 교육

한국 청년여성은 남성보다 고등교육 진학과 성취도가 높다. 2025년 만 18-21세 취학적령인구의 고등교육기관 취학률은 여성이 78.5%로 남성(74.2%)보다 높았다. 이러한 경향은 2015년 여성이 남성을 추월한 이래 현재까지 지속되고 있다. 「OECD 교육지표 2024」에 따르면, 25~34세 한국 청년의 고등교육 이수율 또한 여성이 77%로 남성(63%)보다 높은 성취도를 보였다 (OECD, 2024). 그럼에도 불구하고 청년여성의 높은 교육 성취도가 이에 상응하는 취업률과 임금 수준으로 이어지지 않는 점은 중요한 문제로 지적된다. 그뿐만 아니라 특정 전공 분야에 여성이 과소 대표되는 문제도 심각하다. 과학(Science), 기술(Technology), 공학(Engineering), 수학(Mathematics) 분야를 일컫는 STEM 분야는 일자리가 많고 임금 수준이 높아 유망한 전공인데 여성 비율은 매우 낮다. 「OECD 교육지표 2024」에 따르면, 2022년 한국 고등교육기관 신입생 중 남성은 45%가 STEM 분야를 선택했지만, 여성 신입생은 17%만이 해당 전공을 선택했다. 전공 선택에서의 젠더 격차는 노동시장에서의 암묵적 성차별과 결합해 청년여성의 삶을 구조적으로 한계 짓는 요인으로 작동할 수 있다(그림 21).

그림 21 고등교육기관 취학률(%).



자료출처: 한국교육개발원, 「교육기본통계」, 국가데이터처, 「장래인구추계」

\*주석: 취학률 = (재적학생수 ÷ 취학적령인구) × 100. 고등교육기관 취학적령은 만 18-21세 임. 고등교육기관 취학률은 전문대학, 교육대학, 일반대학, 각종 대학 과정 등을 포함하여 집계함.

## ● 주거

「2022년 청년 삶 실태조사」는 19-34세 청년들의 주거 실태를 광범위하게 보여준다.<sup>4)</sup> 한국 청년의 가구 유형을 살펴보면, 57.5%가 부모와 동거하였고 (남 59.7%, 여 54.9%), 독거가구(25.4%), 청년부부가구(8.1%), 청년·자녀가구(6.8%) 순으로 나타났다. 청년 가구의 주거의 질은 가구 유형에 따라 뚜렷한 차이를 보였다. 청년 가구 전체로는 62.8%가 아파트에 거주하며 가장 높은 비중을 차지했다. 반면, 청년 1인 가구의 경우 다가구·다세대 주택(44.2%)과 오피스텔(24.1%)에 주로 거주하는 것으로 나타났다. 열악한 주거 환경에 노출될 위험도 청년 1인 가구에서 더 높게 나타났다. 주택이 반지하, 지하, 옥상에 위치한 비율을 보면 청년 1인 가구가 2.0%로, 전체 청년가구 평균인 0.8%보다 높았다. 마찬가지로 청년 1인 가구의 절반 이상인 56.8%가 원룸형 주택에 거주하고 있었는데, 이는 전체 청년가구(14.0%)와 비교해 4배 높은 수치다. 청년 1인 가구는 주거비 부담도 높았다. 전체 청년가구의 경우 월평균 총생활비 303만 원 중 주거비(월세)로 8만 원을 지출해 비중이 2.6%에 불과했으나, 청년 1인 가구는 총생활비 161만 원의 13.7%에 달하는 22만 원을 주거비(월세)로 지출하고 있었다.

4) 국무조정실 & 한국보건사회연구원. (2023). 「2022년 청년 삶 실태조사」. 세종: 한국보건사회연구원.

## ● 사회적 관계

2023년 사회조사에서 사회적 관계망을 측정한 다섯 가지 지표를 종합하면, 20대 여성은 전 연령 및 성별 집단 중 사회적 지지 수준이 가장 높게 나타난다. 〈표 13〉에 따르면, 20대 여성은 아플 때 집안일을 부탁할 대상(82%), 낙심하거나 우울할 때 대화 상대(88.4%), 갑작스러운 금전적 필요 시 도움을 받을 수 있는 사람(62%) 등 주요 도구적·정서적 지원 지표 전반에서 동년배 남성뿐 아니라 30대, 40대 여성보다도 높은 수준을 보인다. 또한 〈표 14〉에서 20대 여성은 평소에 교류하는 가족이나 친척이 있다고 응답한 비율이 76.1%, 교류하는 가족 외 지인이 있다고 응답한 비율이 89.1%로 모두 높은 수준을 보인다. 이러한 결과는 20대 여성이 일상적 관계뿐 아니라 위기 상황에서도 활용 가능한 사회적 관계망을 비교적 넓게 유지하고 있음을 보여준다.

표 13 사회적 관계망: 위기 상황에서의 사회적 관계망

성	연령	1. 가사도움 요청대상		2. 대화상대 도움요청		3. 자금차입 도움요청	
		있다(%)	없다(%)	있다(%)	없다(%)	있다(%)	없다(%)
남	20~29세	77.3	22.7	83.0	17.0	59.0	41.0
	30~39세	74.9	25.1	79.0	21.0	58.4	41.6
	40~49세	73.5	26.5	79.2	20.8	57.3	42.7
	50~59세	70.1	29.9	75.5	24.5	47.4	52.6
	60세이상	69.6	30.5	69.9	30.1	37.6	62.4
여	20~29세	82.0	18.0	88.4	11.6	62.0	38.0
	30~39세	80.6	19.4	86.9	13.1	63.4	36.6
	40~49세	76.8	23.3	84.8	15.2	59.4	40.6
	50~59세	72.6	27.4	84.1	15.9	51.2	48.8
	60세이상	71.0	29.0	75.7	24.3	38.1	61.9

자료출처: 사회조사 (2023). 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS). 가중치 반영. 귀하는 다음과 같은 상황에서, 도움을 받을 수 있는 사람(함께 살지 않는 가족, 친척, 친구, 이웃, 직장 동료 등)이 있으십니까? 1. 몸이 아파 집안일을 부탁해야 할 경우 2. 낙심하거나 우울해서 이야기 상대가 필요한 경우 3. 갑자기 큰돈을 빌려야 할 경우

표 14 사회적 관계망: 일상에서의 사회적 관계망

성	연령별	1. 교류_가족친척		2. 교류_가족친척외	
		있다(%)	없다(%)	있다(%)	없다(%)
남	20~29세	74.3	25.7	84.3	15.8
	30~39세	74.9	25.1	77.5	22.5
	40~49세	75.5	24.5	74.8	25.2
	50~59세	74.7	25.3	74.9	25.1
	60세이상	73.5	26.5	68.9	31.1
여	20~29세	76.1	23.9	89.1	10.9
	30~39세	82.9	17.1	83.9	16.1
	40~49세	83.1	16.9	80.6	19.4
	50~59세	85.0	15.0	80.1	19.9
	60세이상	78.2	21.8	68.0	32.1

자료출처: 사회조사 (2023). 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS). 가중치 반영.  
 귀하는 평소에 대면, 인터넷(SNS 등), 전화 등으로 교류하는 사람들이 있으십니까? 1. 가족 또는 친척(같이 살고 있는 사람들은 제외) 2. 가족 또는 친척 이외의 사람(단순 업무상 관계는 제외)

## ● 가족돌봄청년

김주현(2024)은 2020년 「인구총조사」 데이터를 활용하여, 가구 내 돌봄이 필요한 가족원이 있으나 이를 담당할 중장년층(35~64세)이 없어 실질적으로 돌봄 책임을 지고 있는 13~34세 가족돌봄청년의 규모를 분석했다<sup>5)</sup>. 분석 결과, 해당 집단은 전체 청년의 1.3%인 15만 3,044명으로 추정되었다. 전통적으로 돌봄이 여성의 역할로 간주되었던 것과 달리, 청년층 전체에서는 남성(52.3%) 비중이 여성(47.7%)을 소폭 상회하는 것으로 나타났다. 이는 성별 차이가 미미했던 보건복지부 조사 결과와 맥을 같이하나, 여성 비율이 압도적으로 높았던 「서울시 가족돌봄청(소)년 실태조사」와는 차이가 있었다.

주목할 점은 돌봄 수행 시점과 교육 수준에서 나타나는 성별 차이다. 가족돌봄청년 중 19~24세(초기 청년)가 차지하는 비중은 여성이 32.8%로 남성(25.3%)보다 높았다. 또한 여성 가족돌봄청년의 42.7%가 4년제 대졸 이상의 고학력자라는 점(남성은 34.1%)을 고려할 때, 이는 상당수의 고학력 여성청년들이 사회 진출을 본격적으로 준비해야 할 생애 초기 단계부터 가족 돌봄 부담에 노출되어 있음을 시사한다.

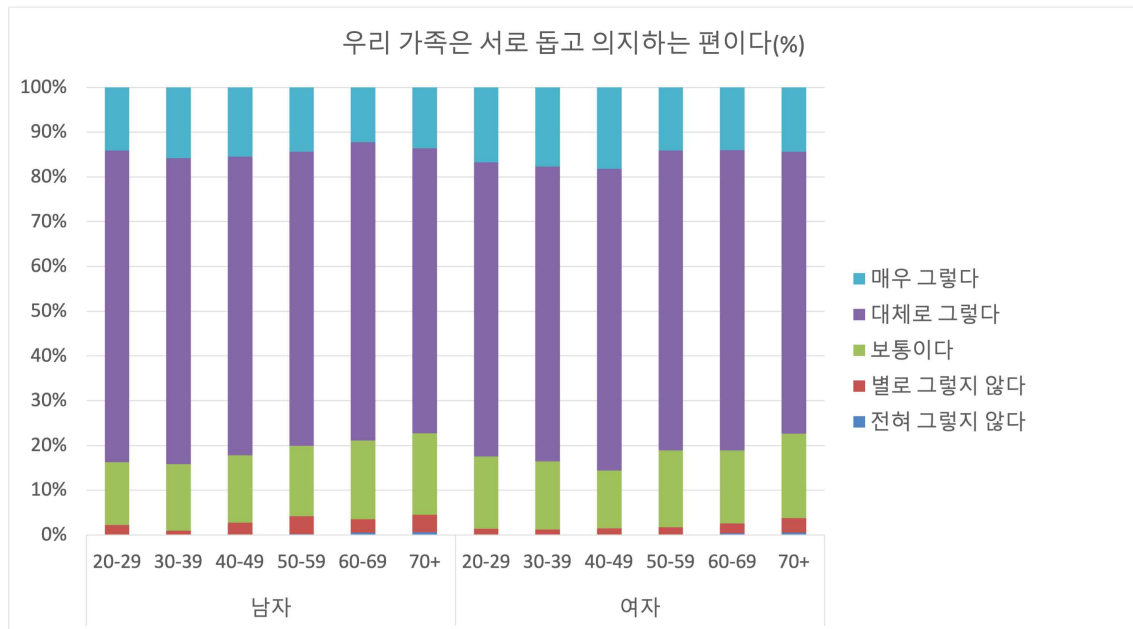
5) 김주현. (2024). 가족돌봄청년(Young carer)의 인구사회적 특성과 돌봄 상황. 한국의 사회동향 2024. 통계청 국가통계연구원.



## ● 가족관계

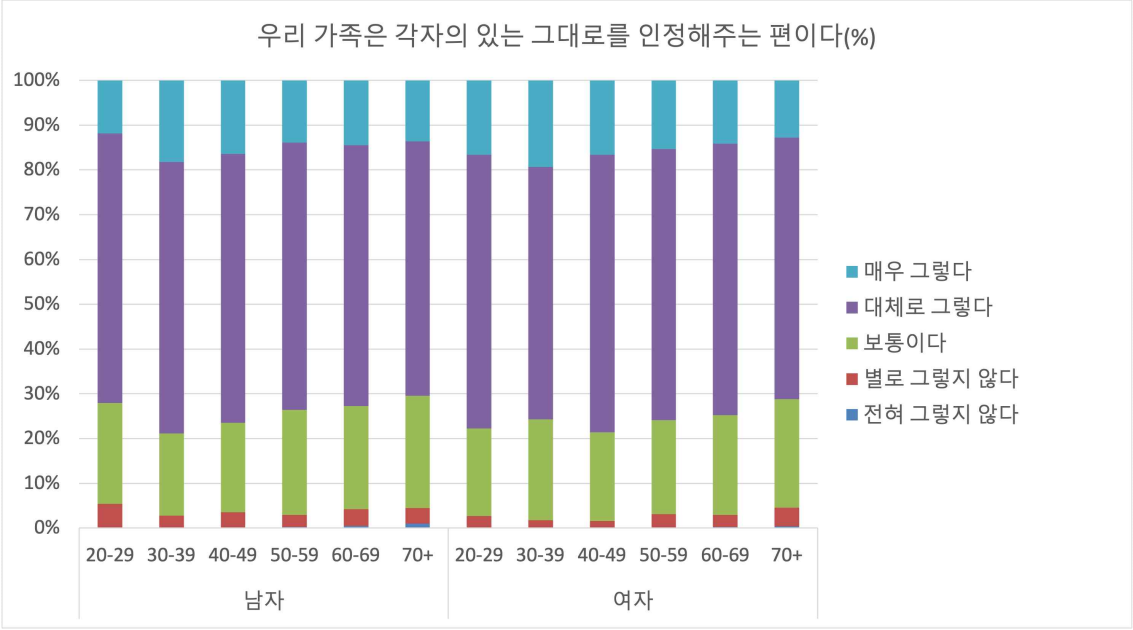
전반적으로 20대 여성은 같은 또래 남성에 비해 가족관계를 더 긍정적으로 인식한다. 〈그림 22〉부터 〈그림 25〉는 이런 가족관계 인식을 성별과 연령대별로 보여준다. 2023년 가족실태조사에서 네 가지 문항에 대해 ‘대체로 그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 합쳐 보면, 20대 여성은 “각자의 있는 그대로를 인정해준다”(약 78%), “서로 돕고 의지한다”(약 83%), “상당히 친한 편이다”(약 75%), “가족 모두의 의견을 존중해준다”(약 75%) 등 모든 항목에서 가족관계를 대체로 긍정적으로 평가하고 있으며, 이 수치는 동년배 남성보다 항상 높거나 비슷한 수준이다. 여성 집단 내부 비교에서 보면, 20대 여성은 30대 여성에 비해 가족과의 친밀감(20대 75.4%, 30대 79.2%)과 가족 구성원의 의견을 존중해준다는 인식(각각 74.9%, 77.1%)에서 다소 낮은 비율을 보인다. 이는 20대와 30대가 경험하는 가족의 형태와 역할이 다르기 때문일 수 있다.

그림 22 ‘우리 가족은 서로 돕고 의지하는 편이다’ (단위: %).



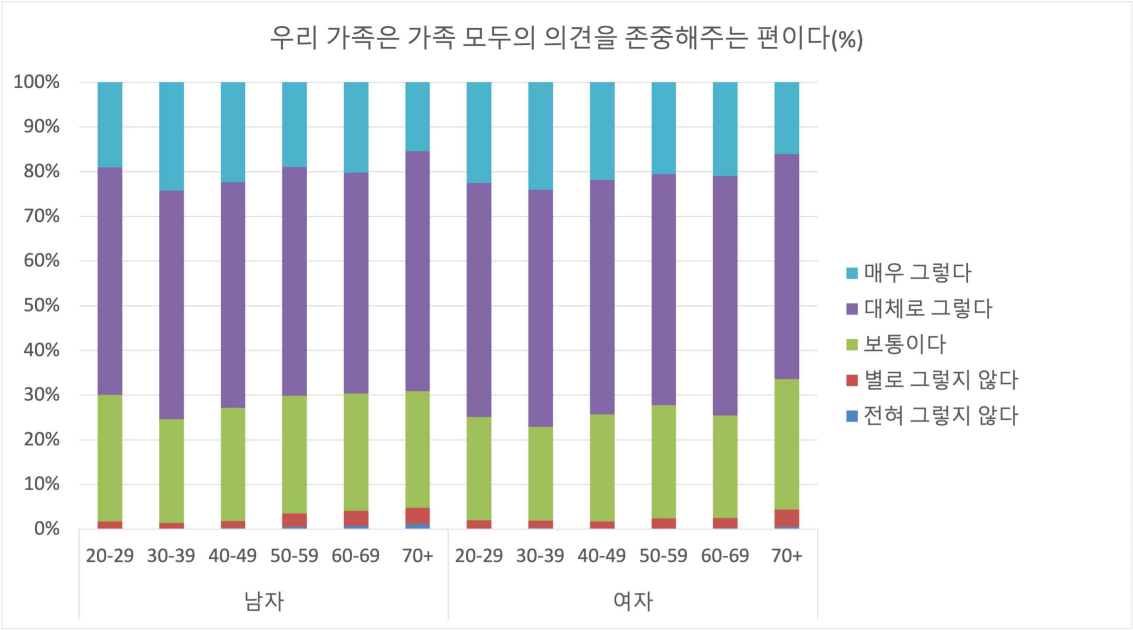
출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 23 ‘우리 가족은 각자의 있는 그대로를 인정해주는 편이다’ (단위: %).



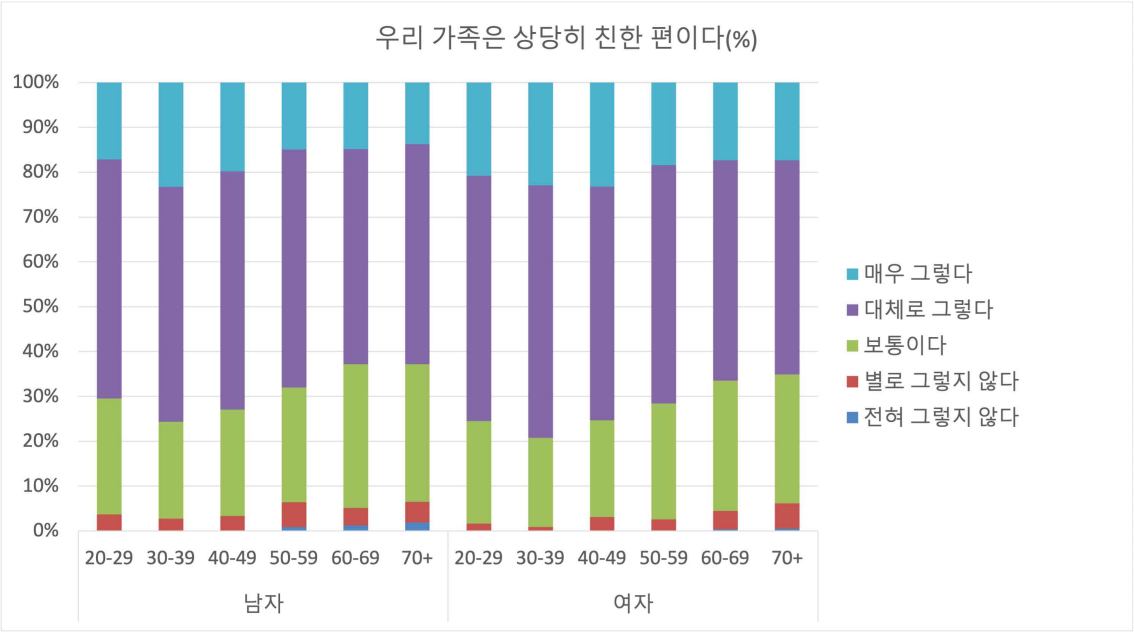
출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 24 ‘우리 가족은 가족 모두의 의견을 존중해주는 편이다’ (단위: %).



출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 25 ‘우리 가족은 상당히 친한 편이다’ (단위: %).



출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

● 사회안전

2022년 발생한 주요 강력범죄의 피해자 성별 구성을 분석하면, 최종에 따라 피해자의 성별 비중이 큰 차이를 보인다. 특히 성폭력 관련 범죄에서 여성 피해자의 비율이 압도적으로 높게 나타난다(표 15).

표 15 강력범죄 최종별 피해자 성별 구성, 2022 (건수)

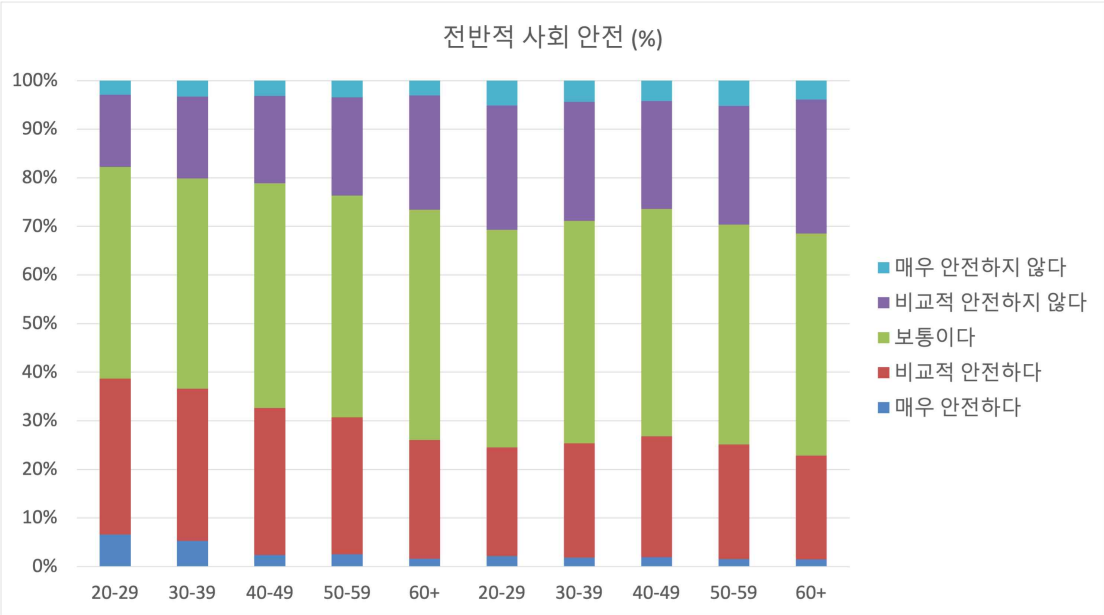
강력범죄 최종	남성	여성	불상	계	여성 비율
살인기수	137	137	1	275	49.8%
살인미수등	270	156	1	427	36.5%
강도	298	218	-	516	42.2%
강간	41	5,403	23	5,467	98.8%
유사강간	117	823	7	947	86.9%
강제추행	1,478	14,196	190	15,864	89.5%
기타 강간·강제추행등	4	219	2	225	97.3%
방화	570	428	235	1,233	34.7%

자료출처: 「경찰청범죄통계」, 경찰청. \* ‘기타 강간·강제추행등’ 이란 현재 시스템상 강간인지 강제추행인지 구분할수 없는 죄명들을 별도로 분류한 것임.

이러한 현실은 성별 및 연령대별 사회안전 인식에서도 나타난다. 20대 여성은 사회가 안전하다고 인식하는 비율(‘매우’ 또는 ‘비교적’ 안전하다)이 24.5%로, 모든 비교 집단 가운데 가장 낮은 수준에 속한다. 이는 동년배 남성(38.7%)보다 14.2%p 낮

을 뿐 아니라, 30, 40, 50대 여성보다도 낮고 60대 여성과 유사한 수준이다. 반대로 사회가 안전하지 않다고 인식하는 비율(‘비교적’ 또는 ‘매우’ 안전하지 않다)은 20대 여성에서 30.7%로 나타나, 동일 연령대 남성(17.8%)보다 12.9%p 높으며 다른 연령대 여성과 비교해도 상대적으로 높은 수준을 보인다. 즉, 20대 여성은 사회안전에 대해 가장 부정적인 인식을 보이는 집단으로, 이는 한국 사회에서 20대 여성이 성범죄를 포함한 일상적 안전 위험에 상대적으로 더 노출된 위치에 놓여 있다는 현실을 반영한 결과로 해석할 수 있다(그림 26).

그림 26 성별, 연령별 사회안전 인식(%).



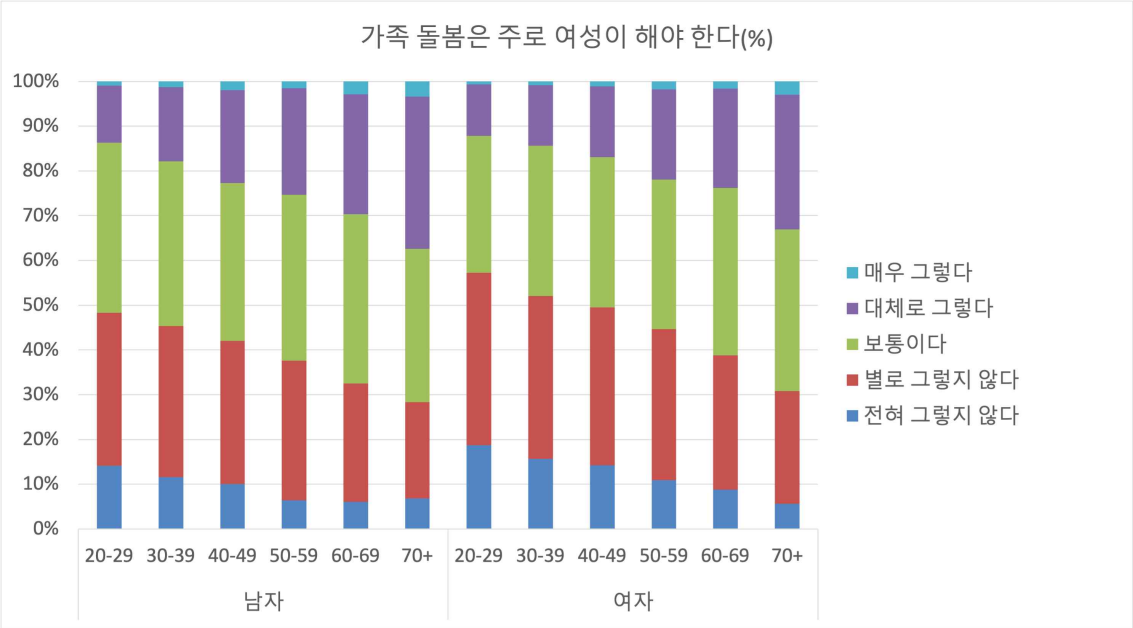
자료출처: 사회조사(2024). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

### ● 사회적 규범

〈그림 27〉에서 〈그림 30〉에 제시된 2023년 가족실태조사 자료를 보면, 전통적 성역할에 대한 동의를 묻는 네 가지 문항(① 경제적 부양, ② 가족 의사결정, ③ 가사 분담, ④ 가족 돌봄) 전반에서 20대 여성이 전 연령, 전 성별 집단 가운데 가장 성평등한 역할 인식을 보인다. 동일 연령대 남성과 비교해도 20대 여성은 네 문항 모두에서 전통적 성역할에 대한 동의 수준(‘대체로 그렇다’ + ‘매우 그렇다’)이 더 낮다. 특히 “가사는 여성이 해야 한다”는 문항에서는 성별 격차가 가장 크게 나타나, 20대 남성의 동의율이 16.4%인 데 비해 20대 여성은 12.7%로 3.7%p 낮다. 여성 집단 내부

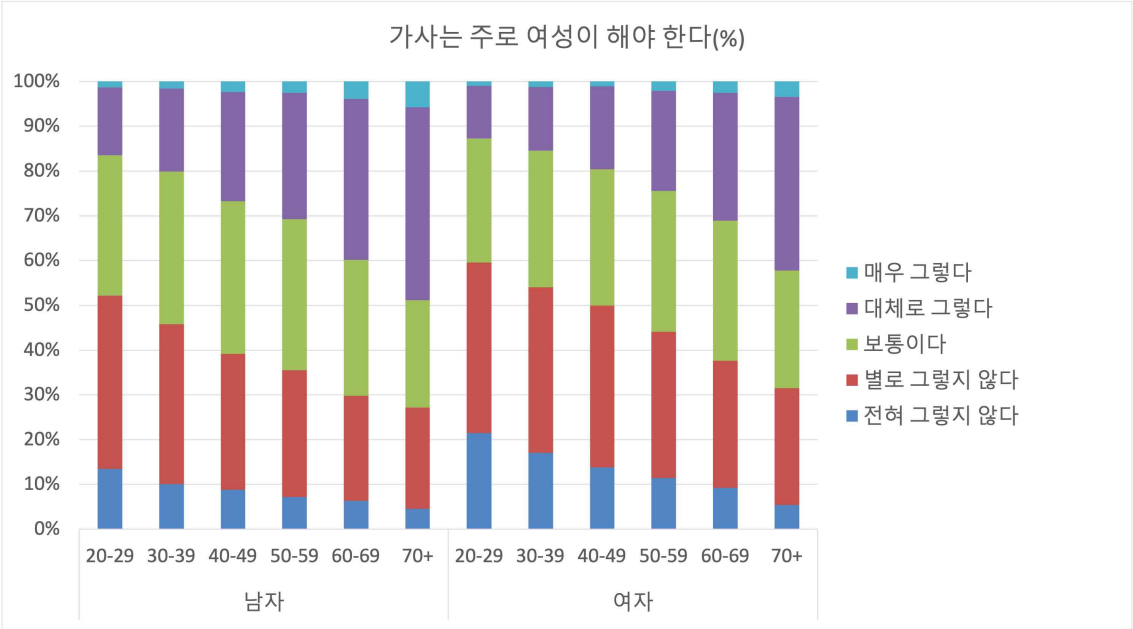
비교에서도 20대 여성은 네 문항 모두에서 전통적 규범 지지율이 가장 낮으며, 연령이 높아질수록 규범 수용도가 점진적으로 증가하는 뚜렷한 세대차가 확인된다. 다만 문항별로 보면 20대 여성은 가사(12.7%), 돌봄(12.2%), 가족 의사결정(13.6%) 규범에는 매우 낮은 수준으로 동의하는 반면, “경제적 부양은 남성이 해야 한다”는 문항의 동의율은 21.2%로 상대적으로 높아, 전통적 성역할 인식이 가장 오래 남아 있는 영역임을 보여준다. 종합하면, 20대 여성은 한국 사회에서 가장 성평등한 역할 인식을 보이는 집단이며, 이러한 태도는 동일 연령대 남성과의 비교에서도, 여성 세대 내부 비교에서도 가장 진보적인 위치를 차지한다.

그림 27 ‘가족 돌봄은 주로 여성이 해야 한다’ (%)



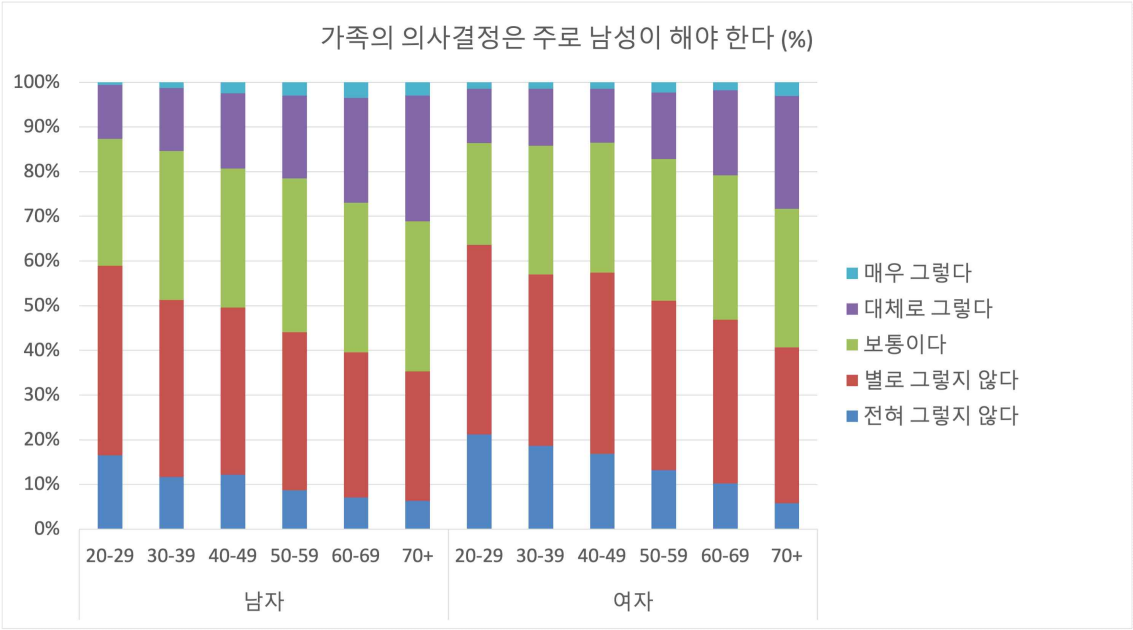
자료출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 28 ‘가사는 주로 여성이 해야한다’ (%)



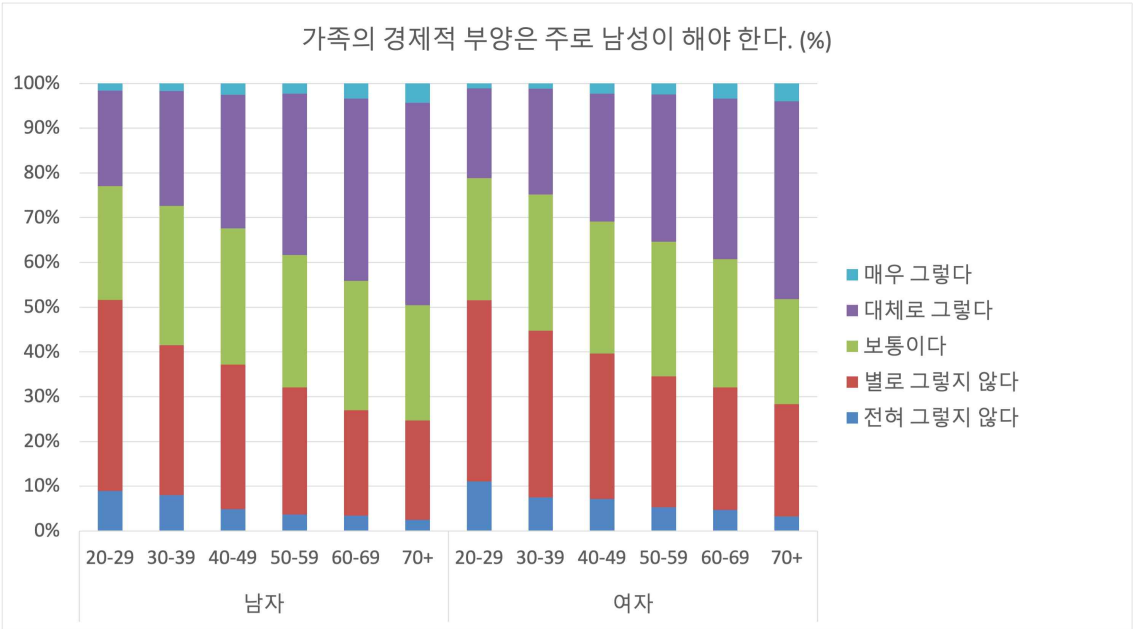
자료출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 29 ‘가족의 의사결정은 주로 남성이 해야한다’ (%)



자료출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

그림 30 ‘가족의 경제적 부양은 주로 남성이 해야 한다’ (%)



자료출처: 가족실태조사(2023). 가중치 반영. 통계청 마이크로데이터 통합서비스 (MDIS).

● 요약

청년여성은 혼인과 출산이 더 이상 보편적인 생애경로가 아닌 상황 속에서 주거의 불안정성과 안전에 대한 위협을 일상적으로 경험하고 있다. 이들은 남성보다 높은 교육 성취도를 보이지만 전공 선택과 노동시장의 성차별로 인해 정당한 보상을 받지 못하며, 오히려 생애 초기부터 가족 돌봄의 책임을 남성보다 일찍 짊어지는 경우도 적지 않다. 청년여성은 전통적 성역할 규범에 가장 비판적이고 성평등한 태도를 보이는 집단이지만, 동시에 성범죄의 주요 피해 집단으로서 사회 전반의 안전을 부정적으로 인식하는 경향이 다른 어떤 집단보다 두드러진다. 청년여성은 또래나 가족과의 관계망은 비교적 탄탄하지만 주거, 돌봄, 안전 등 일상을 지탱하는 영역에서 구조적으로 취약한 위치에 놓여 있다.

#### 3.1.4. 청년여성들의 건강과 안녕

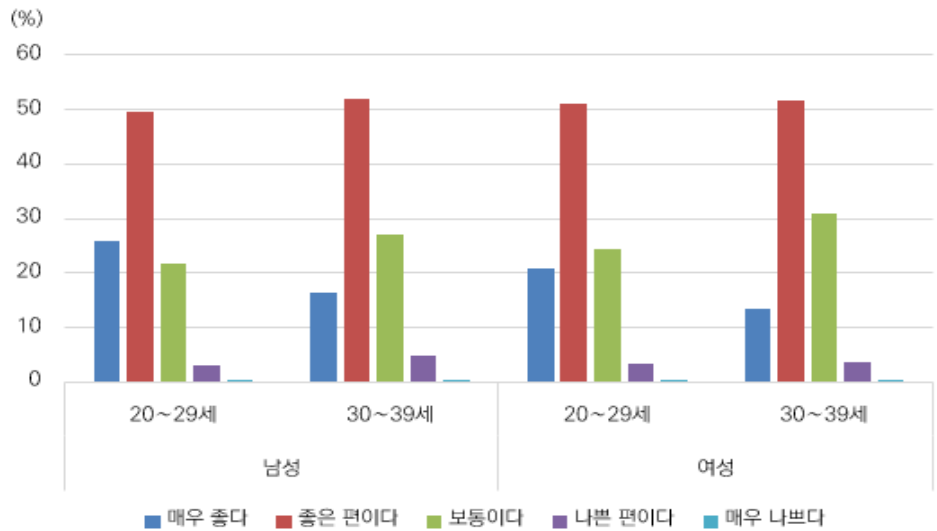
청년은 생애주기상 신체적으로 가장 건강하고 활기찬 시기일 것으로 여겨진다. 실제로 이 시기는 다른 연령대에 비해 질병 유병률이 낮고 의료이용 수준도 낮은 기간이기도 하다. 그러나 청년들의 건강과 안녕은 단순히 질병 유무나 개인의 건강행태 결과로 환원해서는 안 되는 사회적이고 구조적인 조건 속에서 형성되는 복합적 현상이다. 학업과 노동시장 진입, 돌봄 역할의 형성, 친밀한 관계의 변화 등 다양한 생애 전환이 중첩되는 청년 시기의 건강은 또한 이후의 삶 건강 궤적에 장기적 영향을 미칠 수 있다. 본 소절에서는 이런 관점에서 청년여성의 건강과 안녕을 신체적 건강과 건강행태, 정신건강 영역으로 구분하여 개괄하여 살펴보고자 한다.

##### ● 신체적 건강

자신의 전반적인 건강 상태가 어떠한지를 5점 척도로 묻는 주관적 건강 수준에 대한 평가에서 청년 다수는 긍정적인 응답을 내놓았다. 매우 좋거나 좋은 편이라고 응답한 청년은 20대에서 남성이 75.3%, 여성이 72.0%였고 30대가 되면 약간 줄어서 남성에서 68.1%, 여성에서 65.2%였다. 주관적 건강 수준이 나쁘다고 응답한 청년의 비율은 20대에서 남성 3.2%, 여성 3.5%, 30대에서 남성 3.5%, 여성 3.8%였다. 모든 연령대에서 여성의 주관적 건강 평가가 나쁜 것은 청년 집단에서도 동일하게 나타났다(그림 31).



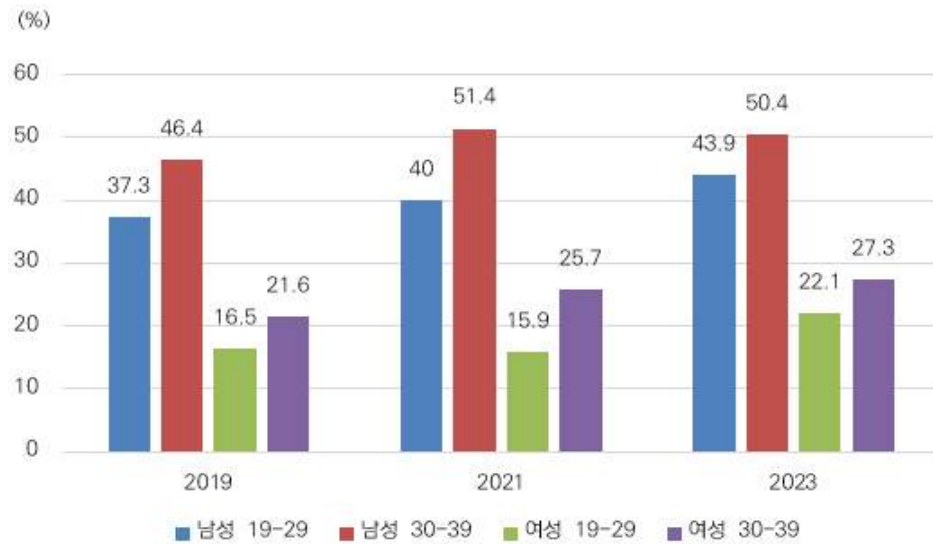
그림 31 20~39세 청년들의 성별에 따른 주관적 건강 수준



자료출처: 사회조사(2024). MDIS 마이크로데이터 분석

최근 청년들의 건강과 관련하여 사회적 주목을 받는 한 요인은 비만이다. 2019년, 2021년, 2023년의 성별과 연령에 따른 비만율(체질량지수  $25\text{kg/m}^2$  기준)을 살펴보자 (그림 32). 여성과 남성 모두에서 20대보다 30대의 비만율이 높고, 남성이 여성보다 꾸준히 비만율이 높은 가운데 전반적으로 비만율이 늘어나고 있다. 청년남성에서의 비만율 증가가 뚜렷한데, 20대 남성의 비만율은 2019년 37.3%에서 2023년 43.9%로 증가했다. 2021년과 2023년 30대 남성의 비만율은 50%를 초과, 예외적 상태가 아님을 확인할 수 있다. 청년여성의 경우에도 비만율은 차츰 증가 추세이다. 남성에 비해 비만율이 절반이 되지 않기는 하지만 2023년 기준 청년여성에서도 20대는 22.1%, 30대는 27.3%가 비만으로 건강한 생활과 신체활동을 통한 체중 유지를 위한 조건이 마련되어야 할 필요성이 크다.

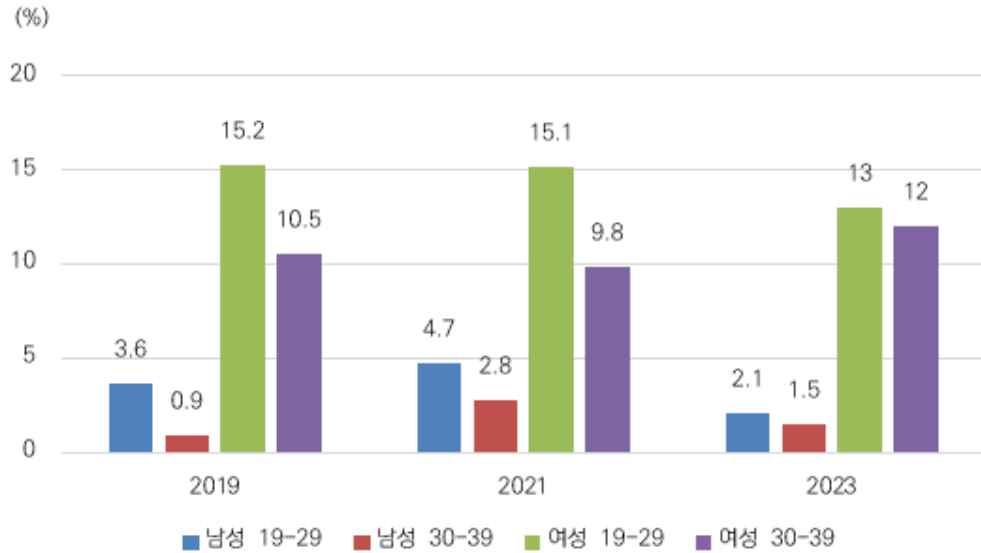
그림 32 청년의 성별에 따른 비만유병률(체질량지수 25kg/m<sup>2</sup> 이상 분율)



자료출처: 국민건강영양조사(2023). 질병관리청 국민건강영양통계

저체중 유병률에서는 성별 격차가 더욱 뚜렷하다. 남성청년의 저체중 유병률은 전반적으로 매우 낮은 수준에 머물러 있으며, 연도별 추세 역시 뚜렷하지 않다. 반면 여성청년에서는 저체중 유병률이 남성에 비해 현저히 높게 나타나며, 특히 19-29세 여성의 경우 저체중 유병률이 13~15% 수준으로 상당한 수준이다(그림 33). 이는 체중 관리를 둘러싼 사회적 규범, 외모에 대한 압력, 노동시장에서의 차별, 문화적 기대가 여성들의 몸 인식과 체중 조절에 영향을 미치고 있음을 고려하여 상황을 해석해야 하는 숫자로, 저체중 그 자체의 건강 영향과 체중을 낮게 유지하기 위한 건강에 해로운 행태(약물 복용, 절식 등)의 영향 모두에 대한 고민이 필요해 보인다.

그림 33 청년의 성별에 따른 저체중 유병률(체질량지수 18.5kg/m<sup>2</sup> 미만 분율)



자료출처: 국민건강영양조사(2023). 질병관리청 국민건강영양통계

청년 시기에는 치료받아야 할 질병이 있어야 하는 경우가 적고, 따라서 의료이용을 하지 않는 사람도 많다. 〈표 16〉에서 확인할 수 있듯 청년남성 중 1번 이상 병의원을 이용한 적이 있는 비율은 22~26% 정도였고, 청년여성에서는 이보다 좀 더 높아 25~31% 정도였다. 청년들의 1인당 진료비는(건강보험 급여비용과 본인부담금 포함, 비급여진료비 미포함 금액) 20대 남성에서는 약 8만 원~11만 원 정도였다. 20대 초반에는 여성의 1인당 진료비가 더 낮았지만 30대가 되면 여성에서 1인당 진료비가 더 커졌고, 급여율 역시 20대 초반에는 남성이 조금 더 높았지만 이후 연령대, 특히 30~34세 여성에서 급여율이 가장 높았다. 이는 이 시기에 여성들이 임신·출산을 위해 의료서비스를 이용하는 시기로, 임신·출산과 관련한 의료서비스가 상대적으로 건강보험 급여율이 높은 것과 관련이 있다(표 16).

표 16 성별·연령별 의료이용

(%, 일, 원)

		의료이용률*	1인당* 입내원일수	1인당 진료비	급여율
남성	20~24세	22.2%	7.3	92,806	73.3%
	25~29세	23.9%	7.2	94,568	73.3%
	30~34세	26.2%	8.3	101,484	73.8%
	35~39세	25.4%	9.8	107,177	74.1%
여성	20~24세	25.7%	7.8	83,112	72.3%
	25~29세	28.6%	8.8	95,040	73.9%
	30~34세	30.7%	11.2	103,739	75.0%
	35~39세	29.4%	12.9	106,699	74.8%

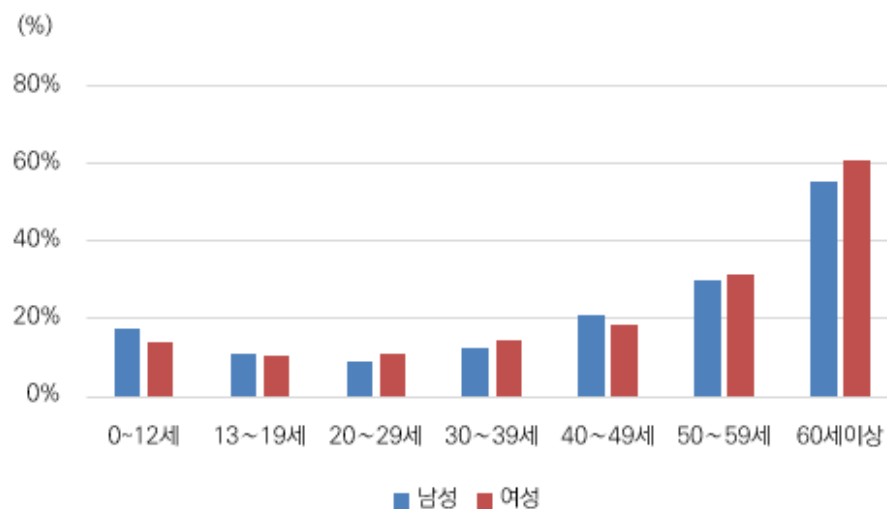
자료출처: 건강보험통계연보(2024)., 건강보험공단

\*분모=건강보험 적용인구, 분자=진료 실인원수

\*의료를 이용한 사람들로 국한하였을 때의 평균 입내원 일수

지난 2주일 동안 아팠던 적이 있었는지에 대한 질문에서 20대와 30대는 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮은 유병률을 보였다. 20대에서는 남성이 9.0%, 여성이 11.2%, 30대에서는 남성이 12.7%, 여성이 14.7%로 다른 연령대에 비해 양호한 편이었다 (그림 34).

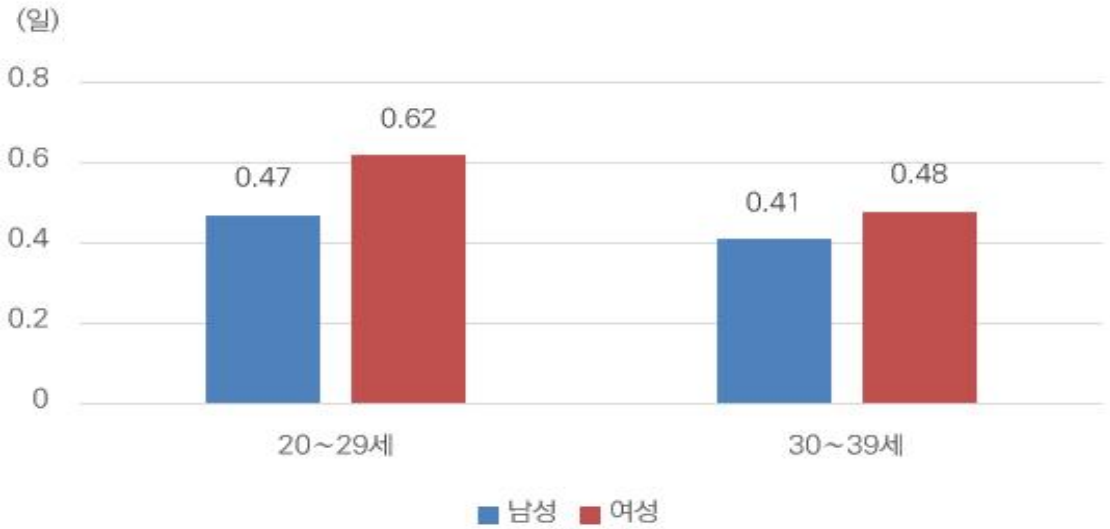
그림 34 지난 2주 사이에 유병여부(%)



자료출처: 사회조사(2024). MDIS 마이크로데이터 분석

지난 2주 동안 아팠다고 응답한 사람들 중 아파서 입원하거나 누워서 지낸 일수(와병일수)를 묻은 결과는 〈그림 35〉와 같다. 청년여성은 남성보다 와병일수가 더 길었고, 흥미롭게도 20대의 평균 와병일수가 30대의 평균 와병일수보다 더 길었다. 다른 연령대의 현황과 비교해 보아도 20대는 와병일수가 가장 긴 기간인데, 아직 본격적으로 노동시장에 진입하기 이전 시기의 상태인 것과 관련이 있을 것으로 보인다.

그림 35 지난 2주일 동안 아팠다고 응답한 청년의 성별·연령에 따른 와병일수



자료출처: 사회조사(2024). MDIS 마이크로데이터 분석

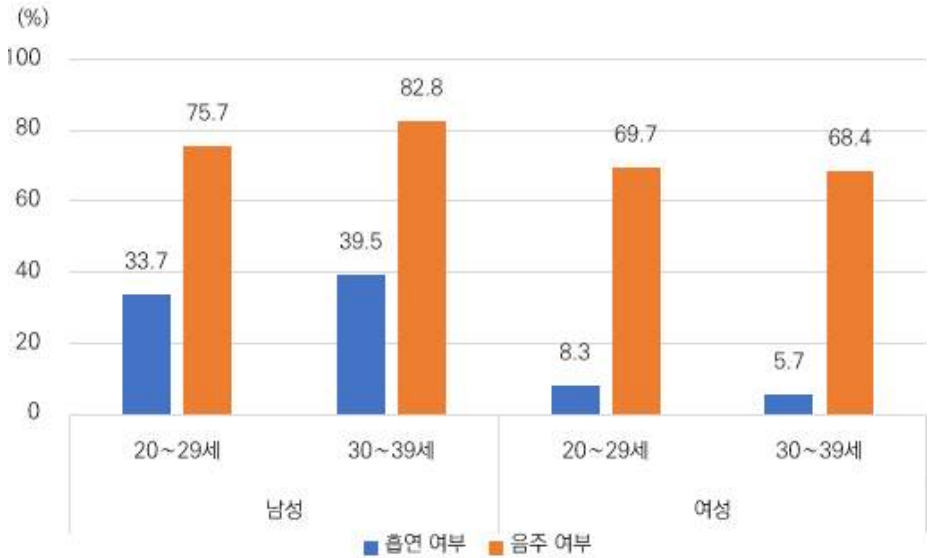
## ● 건강행태

청년기는 다양한 건강행태가 형성·고착되는 시기로, 이 시기의 선택과 경험은 이후 생애 전반의 건강 궤적에 장기적인 영향을 미친다. 흡연, 음주, 신체활동 부족, 불규칙한 식습관과 수면 문제 등 건강에 해로운 습관들이 본격적으로 나타나고 이러한 행태가 일시적 변화에 그치지 않고 생활양식으로 굳어지기도 한다. 특히 청년기는 학업과 노동, 주거 이동, 사회적 관계 형성 등 삶의 여러 영역에서 요구와 부담이 집중됨에 따라 이런 스트레스와 부담이 건강행태에 영향을 미친다.

〈그림 36〉에서는 청년의 성별에 따른 흡연과 음주 여부를 확인할 수 있다. 대체로 흡연과 음주 모두 청년남성에서 더 많이 이용하는데, 남성은 20대에서 30대가 되면 흡연율과 음주율이 모두 증가하는 반면 여성은 20대에서 30대가 되면 흡연율과 음주

율이 모두 감소하는 경향을 보인다. 이 자료는 2024년 실시된 사회조사의 내용이므로 이런 변화가 연령 효과와 코호트 효과 중 어느 쪽인지 알기는 어렵다. 다만 최근 전자담배 도입과 더불어 여성 흡연율이 증가하고 있다는 보고가 있고, 전반적으로 남성의 흡연율이 감소하는 가운데 여성 흡연율이 청년을 중심으로 증가하고 있으므로 20대 여성 흡연과 그 건강 영향에 대해 주의를 기울일 필요가 있다.

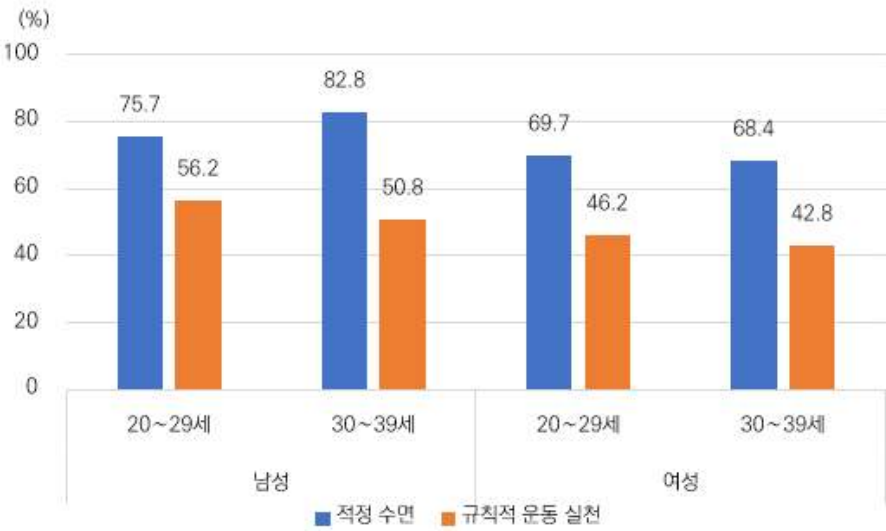
그림 36 청년의 성별에 따른 흡연과 음주율(%)



자료출처: 사회조사(2024). MDIS 마이크로데이터 분석

다음은 긍정적인 건강행태라고 할 수 있는 적정 수면(6~8시간)을 취하는지, 건강을 유지하기 위한 규칙적인 운동을 하는지에 대한 청년들의 응답이다(그림 37). 적정한 수면 실천율은 남성에서 여성보다 높았고, 30대 청년남성의 적정 수면율은 82.8%로 같은 연령대 청년여성 68.4%보다 훨씬 높았다. 규칙적 운동 실천율도 남성에서 더 높았고, 30대보다는 20대에서 더 높았다.

그림 37 청년의 성별에 따른 적정수면과 규칙적 운동 실천율(%)



자료출처: 사회조사(2024). MDIS 마이크로데이터 분석

아침식사 결식률은 여성과 남성 모두에서 꾸준히 증가하는 추세에 있다. 20대 청년은 특히 그 비율이 높은데, 청년여성과 남성에서 아침식사 결식률은 2019년 각각 51.0%와 57.4%에서 2023년에는 54.2%와 60.6%로 증가했다(그림 38).

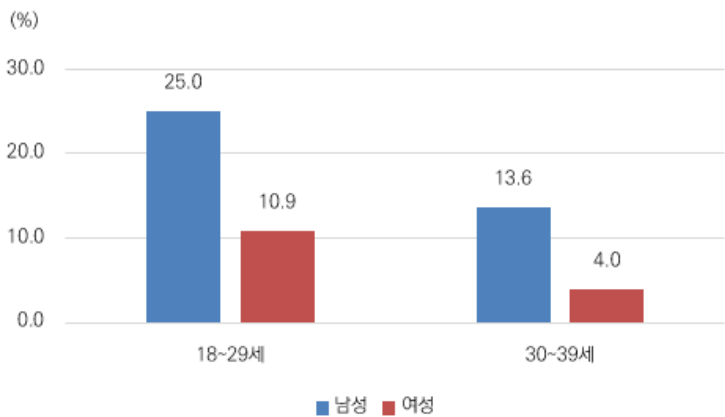
그림 38 청년의 성별에 따른 아침식사 결식률(%)



자료출처: 국민건강영양조사(2019, 2021, 2023). 질병관리청

정신건강실태조사에서 게임중독 고위험군을 조사하였을 때 청년남성, 특히 20대는 전체의 4분의 1인 25%가 게임중독 고위험군인 것으로 나타났다. 20대 청년여성의 경우에도 10.9%가 게임중독 고위험군으로 분류되었다. 30대가 되면 이 비율이 줄어들기는 했지만 남성의 경우 여전히 13.6%가 고위험군으로 분류되었다(그림 39).

그림 39 게임중독 고위험군 비율(%)



자료출처: 정신건강실태조사(2021). 보건복지부

청년들의 중독과 건강행태와 관련하여 오랜 기간 지적되어 왔던 또 다른 이슈는 마약류 식욕억제제이다. 한국의 병원에서는 비만하지 않은 환자들에게도 비급여 진료를 통해 비만치료제로 허가되어 있는 식욕억제제를 처방해왔다. 이 중 펜터민(phentermine, 성분명으로 소위 나비약)과 펜디메트라진(phendimetrazine) 등 교감신경 흥분제 계열의 마약류 식욕억제제는 의존성·오남용 위험이 높아 단기 처방을 전제로 허가된 마약성 약물이다. 그러나 실제 임상 현장에서는 체중 조절을 위해 약물의 도움을 찾는 이들에게 약물을 장기간·반복 처방함에 따라 중독과 그로 인한 건강 상 영향뿐만 아니라 약물중독 상태에서 발생하는 사건·사고가 발생하고 있다. 청년여성은 마약성 식욕억제제를 복용하는 주요 집단으로, 식욕억제제 오남용으로 인한 건강 부담을 안고 있다.

그러나 비급여로 처방된 식욕억제제에 대해 유일하게 정보를 수집하는 마약류통합관리시스템에서 약물의 성분별로 성별·연령을 구분한 정보를 제공하지 않는 상황이 유지되는 가운데, 국정감사 등 정치적 관심이 있을 때만 상황을 파악할 수 있다. 2024



년 기준 가장 많이 처방되는 식욕억제제인 펜터민을 복용하는 환자 수는 68.1만 명, 그다음으로 많이 처방되는 식욕억제제인 펜디메트라진을 복용하는 환자 수는 49.8만 명이다.<sup>6)</sup>

이후 2025년 9월 국정감사에서 한 의원실이 식품의약품안전처로부터 제공받은 자료에 따르면 마약류 식욕억제제를 처방받은 청년여성은 20대가 133,135명, 30대가 236,481명으로 2024년 연앙인구를 기준으로 하면 20대 여성의 4.7%, 30대 여성의 7.5%가 마약류 식욕억제제를 처방받았다. 식욕억제제를 처방받는 여성/남성 비는 20대에서 8.1배, 30대에서 6.1배에 달한다. 더욱 우려스러운 지점은 여성의 식욕억제제 1인당 처방량이 20대에서 176.0정, 30대에서 255.6정으로 최대 3개월씩만 처방할 수 있도록 규제하고 있는 이 약물을 오남용하고 있는 여성의 수가 상당히 많을 것으로 추정된다는 점이다(표 17).

표 17 청년들의 마약류 식욕억제제 처방 현황(2024년)

(명)

	남성	여성	여성/남성 비
20대	16,437	133,135	8.1
30대	38,786	236,481	6.1

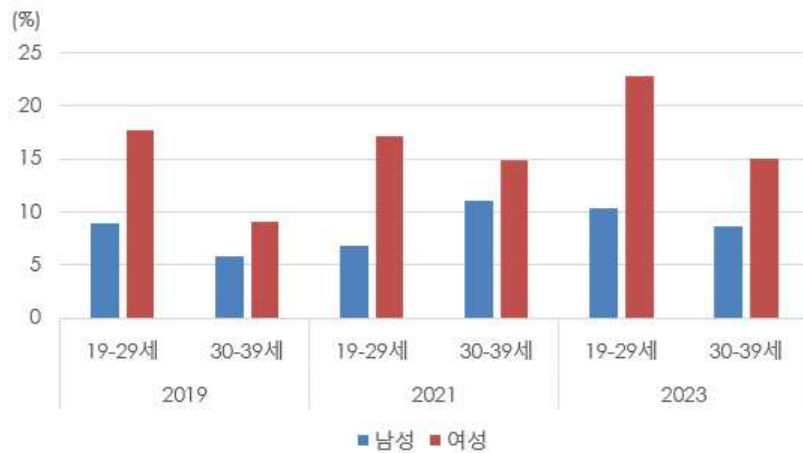
마약류통합관리시스템(2024). 식품의약품안전처, 장종태 의원실 국정감사 자료

## ● 정신건강

성별에 따라 청년들의 우울감 경험률은 남성보다는 여성에서, 30대보다는 20대에서 우울감 경험률이 꾸준히 더 높았다. 증감 패턴은 뚜렷하지는 않지만, 여성과 남성, 20대와 30대 모두에서 2023년의 우울감 경험률이 2019년보다 더 높았다(그림 40).

6) 식품의약품안전처 보도자료(2025.06.24.) “2024년 의료용 마약류 취급현황 통계 발표”. 중도일보(2025.09.29.). [국감] 장종태 “2030 여성 마약류 식욕억제제 복용 심각”.

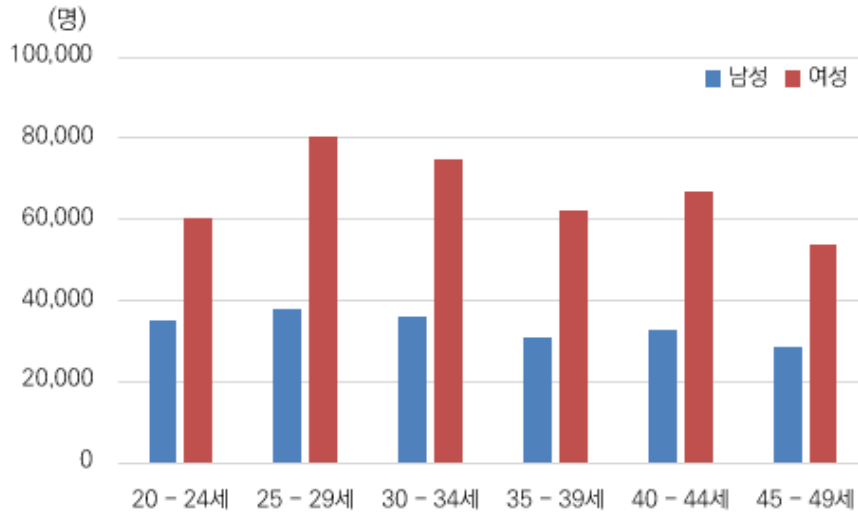
그림 40 청년의 성별에 따른 우울증상경험률(%)



자료출처: 국민건강영양조사(2023). 질병관리청 국민건강영양통계

2024년 기준 성별·연령별 우울증 진료 환자 수를 확인해 보았다(그림 41). 전체적으로 모든 연령 구간에서 여성의 우울증 진료 환자 수가 남성보다 두 배 안팎으로 많아 여성들이 우울증과 관련하여 의료를 더 많이 찾고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 25-29세 여성의 진료 환자 수는 80,464명으로 가장 높으며, 30-34세와 35-39세에서도 높은 수준이 유지되어 청년기 후반과 성인기 초반에 여성의 정신건강 부담이 집중되는 양상이 나타났다. 남성의 경우에도 우울증 진료 환자 수는 20-29세 구간에서 가장 높게 나타나며, 이후 30대 중반까지 점진적으로 감소하는 경향을 보인다. 다만 남성의 절대 규모는 여성에 비해 현저히 적었는데, 이것이 실제로 덜 발생하는 것인지 아니면 진단과 치료로 연결될 비율이 낮은 것인지에 대해서도 탐색이 필요해 보인다.

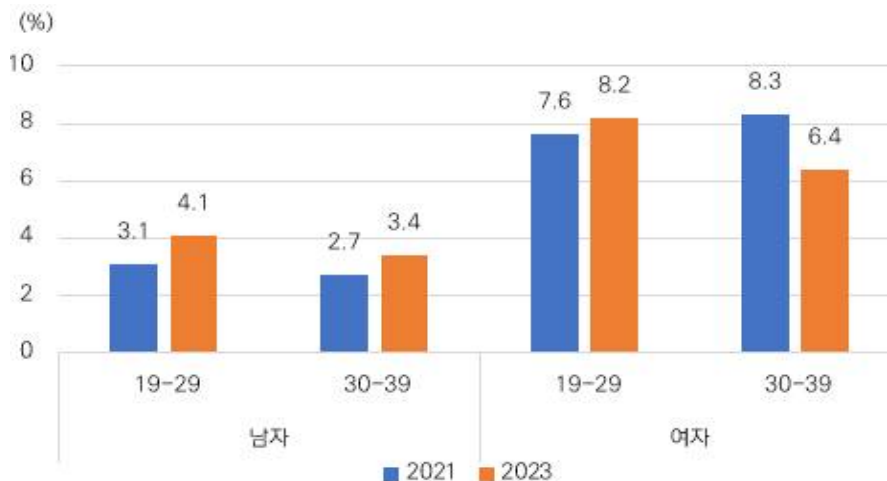
그림 41 성별·연령별 우울증 수진 환자 규모(2024)



자료출처: 보건 의료빅데이터 개방시스템

범불안장애를 경험한 청년의 비율은 일정하게 증가 추세에 있으며, 이에 따라 국민 건강영양조사에서도 2021년부터 이를 조사하기 시작했다. 그 결과를 살펴보면 청년 집단의 범불안장애 유병률은 여성에서 더 높은데, 20대 남성은 3~4%, 20대 여성은 7~8% 수준으로 여성에서 두 배가량이다. 30대 남성의 경우 20대보다 범불안장애 유병률이 조금 낮았는데, 여성의 경우 범불안장애 유병률이 2021년에는 30대에서 더 높았고, 2023년에는 20대에서 더 높은 것으로 나타났다(그림 42).

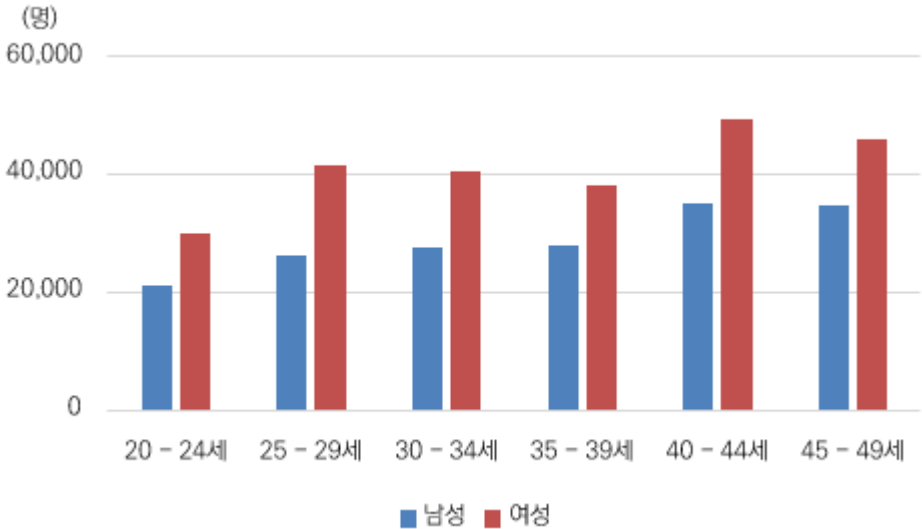
그림 42 청년 집단의 중등도 이상 범불안장애 경험률(2021, 2023년)



자료출처: 국민건강영양조사(2023). 질병관리청 국민건강영양통계

〈그림 43〉에 2024년 기준 성별·연령별 불안장애 진료 수진자 수를 제시하였다. 주로 20대 초반에 환자가 집중되어 있었던 우울증과 달리, 불안장애의 경우 청년기부터 중년 초기까지 광범위하게 분포하는 정신건강 문제임을 확인할 수 있었다. 모든 연령 구간에서 여성의 불안장애 진료 수진자 수가 남성보다 일관되게 많았으며, 이는 국민건강영양조사의 자가보고 범불안장애 경험률과도 일치하는 결과이다. 특히 25-29세 여성의 수진자 수는 41,373명으로 청년 중 가장 많았고, 30-34세와 35-39세에서도 높은 규모가 유지되었다. 이는 청년기 후반과 성인기 초반이 여성의 불안장애 부담이 집중되는 시기임을 시사한다. 반면 남성의 경우 불안장애 진료 수진자 수는 20대 초반에서 40대 초반으로 갈수록 점진적으로 증가하는 양상을 보인다.

그림 43 성별·연령별 불안장애 수진 환자 규모(2024)



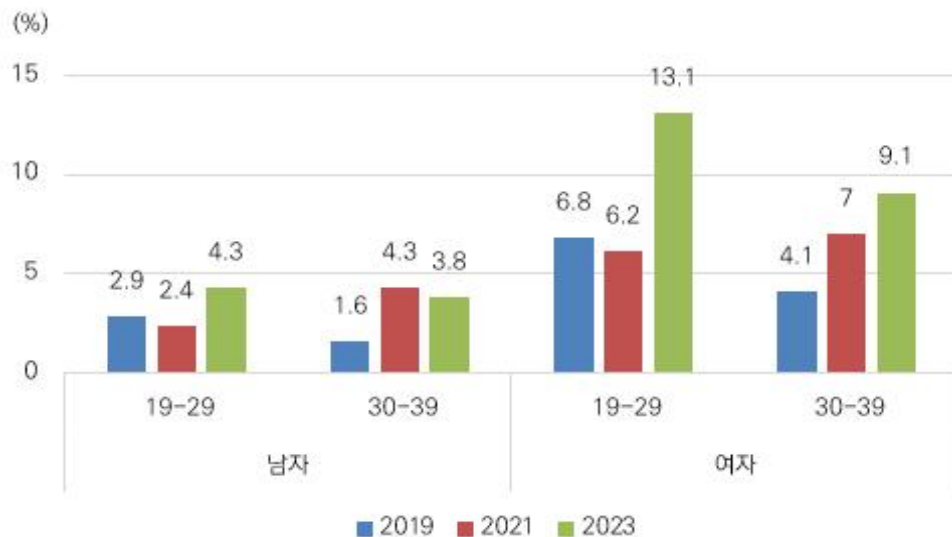
자료출처: 보건 의료 빅데이터 개방 시스템

〈그림 44〉에는 최근 1년 동안 정신적인 문제로 인해 방문, 전화, 또는 인터넷을 통해 상담을 받아본 경험이 있는 사람의 비율을 성별과 연령대별로 제시하였다. 전반적으로 여성의 정신문제 상담 경험률이 남성보다 현저히 높게 나타나, 정신적 어려움을 인식하고 이를 외부의 도움으로 연결하는 과정에서 뚜렷한 성별 차이가 존재함을 확인할 수 있었다. 특히 19-29세 여성의 상담 경험률은 2019년 6.8%에서 2021년 6.2%로 소폭 감소한 뒤, 2023년에는 13.1%로 급격히 상승해 가장 큰 증가폭을 보인다. 30-39세 여성 역시 같은 기간 4.1%에서 9.1%로 두 배 이상 증가하여, 청년기 후반과 성인

기 초반에서 정신건강 상담 수요가 빠르게 확대되고 있음을 확인할 수 있다.

남성의 경우 전반적인 수준은 여성보다 낮지만, 연령대에 따라 뚜렷한 변화가 관찰된다. 19-29세 남성의 상담 경험률은 2019년 2.9%에서 2021년 2.4%로 감소한 뒤 2023년에는 4.3%로 반등하며 증가 추세를 보인다. 30-39세 남성은 2021년에 일시적으로 4.3%까지 상승했다가 2023년에는 3.8%로 다소 낮아지지만, 2019년에 비해서는 높은 수준을 유지하고 있다. 이러한 결과는 최근 몇 년 사이 청년층 전반에서 정신적 어려움을 상담과 같은 공식적·비공식적 지원으로 연결하는 비율이 증가하고 있음을 보여 주며, 특히 여성청년에서 그 변화가 더욱 가파르게 나타난다는 점을 시사한다.

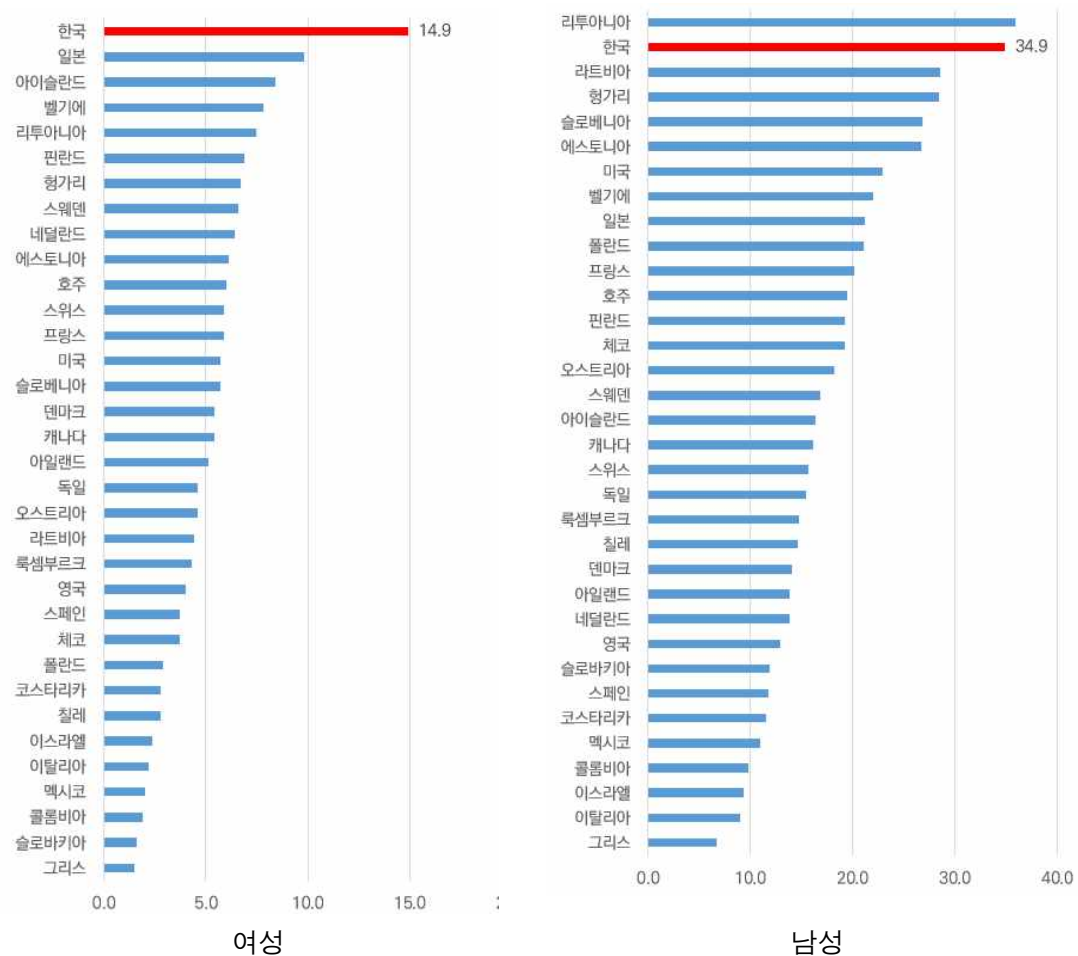
그림 44 성별에 따른 청년들의 정신문제상담경험률(2019, 2021, 2023년)



자료출처: 국민건강영양조사(2023). 질병관리청 국민건강영양통계

한국은 OECD 회원국 중 가장 자살률이 높은 나라다. 성별을 구분해 살펴보면 여성 자살률은 전체 OECD 회원국 중 압도적인 1위이고, 남성은 리투아니아 다음으로 높아 2위를 차지하고 있다. 모든 국가에서 남성의 자살률은 여성의 자살률보다 더 높는데, 남/여 자살률 비를 산출해보면 OECD 회원국 평균 남성 자살률은 여성의 3.9배이다. 그러나 한국에 이 비율은 2.3으로, 아이슬란드와 네덜란드, 일본, 스웨덴과 함께 남/여 자살률 비가 상대적으로 낮은 국가에 속한다(그림 45).

그림 45 2020년 OECD 회원국 연령표준화 자살률(인구 10만 명당)



자료출처: OECD Health Statistics(2020)

〈표 18〉에는 연령대별·성별 자살 시도자 수, 사망자 수, 그리고 인구 10만 명당 사망률을 함께 제시하였다. 먼저 시도자 수를 보면, 여성은 10-29세 구간에서 상대적으로 높은 수치를 보이며, 특히 20-29세 여성의 시도자 수가 가장 많다. 반면 남성은 전 연령대에서 여성보다 시도자 수가 적거나 유사한 수준을 보이지만, 40대 이후에도 비교적 높은 시도자 수가 유지되는 특징이 나타난다. 도시 지역에서 응급실에 내원하는 자살시도자 중 청년여성이 다수를 차지하는 반면, 농어촌 지역과 중소도시의 자살 시도자는 주로 중장년과 고령의 남성이 중심이 된다는 의미다.

자살사망자 수는 20대 이후 모든 연령대에서 남성이 여성보다 현저히 많으며, 특히 30대 이후 격차가 급격히 확대된다. 이를 인구 10만 명당 사망률로 보면 성별 차이는 더욱 분명해진다. 여성의 자살 사망률은 20-40대에서 약 20명 내외 수준을 보인 뒤 50

-60대에 다소 감소했다가 80세 이상에서 다시 상승하는 완만한 곡선을 그린다. 반면 남성의 자살 사망률은 20-30대부터 여성보다 뚜렷하게 높으며, 연령이 증가할수록 급격히 상승해 50대 이후에는 여성의 3배 이상, 80세 이상에서는 4배 이상에 이른다.

표 18 성별·연령별 자살시도자, 사망자, 자살률(2024)

구분	성별	9세 이하	10-19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60-69세	70-79세	80세 이상
시도자 수(명)	여성	5	4,422	5,704	3,234	2,897	2,386	1,349	748	734
	남성	19	1,313	2,582	1,950	2,119	2,208	1,592	1,033	875
사망자 수(명)	여성	0	196	531	642	798	762	580	383	375
	남성	0	176	835	1,353	2,019	2,389	1,869	1,065	899
사망률 (10 만 명 당)	여성	0	8.7	18.3	20.4	20.9	17.8	14.9	17.5	24.1
	남성	0	7.4	26.4	39.5	51.1	54.9	49.5	57	107.7
	남/여	-	0.85	1.44	1.94	2.44	3.08	3.32	3.26	4.47

자료출처: 사망원인통계(2024), 국립중앙의료원 중앙응급의료센터(2024)

## ● 요약

청년기는 전반적으로 주관적 건강 수준이 높고 단기간의 질병 유병률이나 의료이용 수준이 낮은 시기라는 점에서 ‘건강한 연령대’로 인식되기 쉽다. 실제로 청년 다수는 자신의 건강 상태를 긍정적으로 평가하고 있으며, 지난 2주간의 유병 경험이나 의료이용 지표 역시 다른 연령대에 비해 양호한 수준을 보인다. 그러나 이러한 평균적 지표 이면에는 성별과 연령, 사회적 조건에 따라 뚜렷하게 분화된 건강 문제들이 공존하고 있으며, 청년 건강을 단순히 ‘문제가 적은 시기’로 간주해서는 안 된다는 증거가 드러난다.

신체적 건강 측면에서 청년남성은 비만을 증가가 가장 두드러진 집단으로 나타난다. 특히 30대 남성의 비만율은 이미 절반을 넘어 예외적 상태가 아니며, 20대 남성에서도 비만을 상승이 뚜렷하다. 반면 청년여성은 남성에 비해 비만을 자체는 낮지만 점진적인 증가 추세를 보이고 있으며, 동시에 저체중 유병률이 상당히 높은 수준으로 유지되고 있다는 점이 특징적이다. 이는 청년여성의 체중 문제가 ‘비만’과 ‘저체중’이라는 양극화된 형태로 나타나고 있음을 의미하며, 체중 관리와 관련된 사회적 규범과 외모 압력, 건강에 해로운 체중조절 행태의 가능성을 함께 고려해야 함을 시사

한다.

건강행태 영역에서도 성별에 따른 차이가 확인됐다. 흡연과 음주는 청년남성에서 더 높은 수준으로 나타나며, 남성은 20대에서 30대로 이동하면서 흡연율과 음주율이 모두 증가하는 경향을 보인다. 반면 여성은 연령이 증가하면서 흡연과 음주 비율이 다소 감소하는 양상을 보이지만, 전자담배 확산과 같은 최근 환경 변화 속에서 청년여성 흡연의 잠재적 위험은 지속적으로 주목할 필요가 있다. 적정 수면과 규칙적 운동과 같은 긍정적 건강행태 역시 남성이 여성보다 높은 실천율을 보이며, 특히 여성청년은 수면과 신체활동 모두에서 상대적으로 불리한 위치에 놓여 있다. 여기에 더해 아침식사 결식률은 남녀 모두에서 높은 수준으로 증가하고 있어, 청년기의 불규칙한 생활리듬과 시간 빈곤 문제가 광범위하게 확산되고 있음을 보여준다.

정신건강 영역은 청년 건강 문제의 핵심적인 취약 지점으로 드러난다. 우울감 경험률과 우울증·불안장애 진료 수진자 수는 모든 지표에서 여성청년이 남성보다 현저히 높으며, 특히 20대 후반에서 30대 초반에 집중되는 양상이 반복적으로 확인된다. 동시에 최근 몇 년 사이 정신문제 상담 경험률이 빠르게 증가하고 있다는 점은 청년층 전반에서 정신적 어려움이 확대되고 있음을 보여주지만, 여전히 남성청년의 상담 이용률이 낮다는 점은 도움 요청과 서비스 접근 과정에서의 성별 규범과 장벽을 함께 고려해야 함을 시사한다. 전반적으로 청년여성의 정신건강 부담이 특정 시기에 일시적으로 나타나는 현상이 아니라, 학업에서 노동시장으로의 이행, 관계와 돌봄 부담이 중첩되는 생애 단계와 밀접하게 연결되어 있음을 고려해야 한다.

마지막으로 자살 지표는 청년 건강의 가장 극단적이면서도 구조적인 문제를 드러내는 결과다. 청년여성은 자살 시도자 수에서 높은 비중을 차지하는 반면, 자살 사망률은 남성에서 압도적으로 높았다. 청년여성들의 높은 자살시도율은 이들이 처해있는 사회적 기대와 고립, 위기 대응 자원의 불균등을 반영하는 것이라고 말할 수 있다.



## 3.2. 정물화 그리기

### 3.2.1. 청년여성의 직업병과 재해 경험

#### ● 근골격계 질환

근골격계 질환은 본 지원사업이 시작된 2022년부터 신청자, 지원 대상자, 면접참여자들이 자신의 직업 건강 문제로 가장 많이 응답한 병이다. 지원 대상자 중 근골격계 질환 1개 이상을 명시한 이는 2022년 66%(33명), 2023년 56.7%(34명), 2024년 58.2%(32명), 2025년 56.4%(31명)로, 전체 지원 대상자 220명 중 59.1%(130명)이다.

근골격계 질환을 호소하는 청년여성들은 각기 다른 산업에서 일하였지만, 최소 3년에서 최대 10년에 이르는 오랜 시간 동안 반복 작업을 하였다는 공통점을 보인다. 이로 인해 손과 손목, 발과 발목, 어깨, 목, 허리, 무릎 등의 통증뿐 아니라 근육, 관절, 혈관, 신경 등 손상을 보고한다. 심층인터뷰에서 만난 이들은 “청년여성은 고된 육체노동을 하지 않는다”는 사회적 통념과 여성 노동에 대한 저평가에 맞서, 장시간 노동, 반복적인 동작을 수행하거나, 무리하게 힘을 사용하거나, 부자연스러운 자세로 일할 수밖에 없는 작업환경을 구체적으로 이야기하였다.

(주방에) 남자가 진짜 많아요. 완전 남초예요. 그래서 저희끼리 하는 얘기가 집에서 밥은 여자가 하는데 밖에서 요리사는 다 남자가 하고. (웃음) 다 남자분이시고, 보통 그래서 주방 작업대나 조리대나 이런 것도 남자분들한테 맞춰져 있다 보니까, 제가 키가 유독 작은 것도 있지만 그래서 더 뭔가 할 때 더 올려야 하고, 그런 것 때문에 어깨가 더 아픈 것도 있는 것 같아요. [요리사]

요식업·서비스업·교육업·사회복지업 등 여성 종사자가 많은 분야에서 이들은 고객 응대라는 감정노동뿐 아니라 반복적이고 강도 높은 육체노동을 수행하고 있었다. 예를 들어, 무거운 접시를 옮기거나 와인을 포장하고, 판매용 물류를 주기적으로 운반·분류하는 등 빠르고 지속적인 신체활동이 요구되었다. 그러나 이러한 업무가 건강에 미치는 영향은 종종 과소평가되었다.

여성들이 많이 종사하는 직군의 업무와 그 건강 영향에 대한 저평가는 해당 노동이 “적은 인원으로도 가능한 일”로 여겨지게 했고, 이는 노동강도에 비해 인력과 휴식이 부족한 현실로 이어졌다. 그 결과, 일할수록 신체적 통증과 손상이 누적되는 악순환이 지속되고 있었다.

아무래도 제일 힘든 건 짐이었던 것 같아요. 만약에 이 썬에서 한 벌이잖아요. 그런데 이 한 벌을 위해서 최소 네 벌은 나와야 하거든요. (중략) 예를 들어서 화보촬영을 간다고 하면, 짐을 캐리어에 싣거나 큰 행랑에 싣는데, 엘리베이터가 없는 데는 캐리어를 이고 지고 가서 올리고, 다시 정리하고 내리고, 다시 사무실로 가져와서 정리하고. 그러니까... 몸이 안 아프면 이상한 것 같아요. [스타일리스트]

사람이 엄청 많고, 빵이 싸다 보니까 무례한 사람도 엄청 많이 오거든요. 너무 일이 많았어요. 주방에 (조리사로) 있을 땐 손목이 아프다는 생각이 안 들었는데, 빵집 일하면서는 손목이 너무 아파서... 후폭풍이 있었던 것 같아요. 손님 중에 불만이 많으신 분들도 많고, 행사도 많고, 상황들이 진짜 많았던 것 같아요. 빵 포장도 빨리빨리 해야 하고, 계산할 때 빨리 해달라고 하니까 손목이 아팠던 것 같아요. [빵집 판매 및 포장 직원]

회원들을 남자분들도 받쳐드려야 하니까... 필라테스랑 같이 헤드렸거든요. 근데 유연성이 없으신 분이 많으니까, 그 무게를 제가 받칠 때가 많아서 그때도 몸이 안 좋아졌어요. 어쨌든 뭔가 무거운 걸 드는 게 많고, 청소도 직원을 시키더라고요. 샤워장 청소까지 다 하니 몸이 아픈 게 느껴져서. 그 무렵에 차에 타려고 몸을 굽혔는데 갑자기 다리가 탁 풀리면서 못 걸겠더라고요. [필라테스 강사]

물류 정리할 때는 젤라또 5kg짜리 바트가 한 번에 40개에서 70~80개 정도 들어와요. 음료 컵도 있고, 뚜껑, 홀더, 티슈, 손가락도 들어와요. 크로플을 파니까 칼도 있어요. 젤라또에 먼저 안 들어가게 덮어놓는 유산지도 있어요. 캔 음료나 유리병 음료도 혼자서 다 나르고요. (중략) 음료도 다 만들고, 젤라또도 혼자 푸고, 크로플도 혼자 굽고. 식재료도 냉장고에서 날짜 확인하고 폐기하거나 (새로) 시키거나... 재고 확인도 제가 하고요. 왜냐면 매니저님께서 시간이 없으셔서 제가 미리 해두는

거죠. [아이스크림 카페 직원]

졸업하고 사무직 하다가 제과제빵으로 틀렸어요. 사무직 할 땐 (손목이) 터널증후군 수준이었는데 제과·제빵 하면서 매일 10~20kg을 들고 나르니까 염증이 터지고 확 심해지더라고요. 그래서 일을 하다가 그만뒀어요. (손목이) 나을 때까지는 그쪽 일을 못 한다고 생각은 했어요. 돈은 벌어야 하니까 지금도 사무직으로 일하고 있긴 해요. 경력이 있으니까. 나중에 다시 제과·제빵 쪽으로 가려면 (손목) 관리를 해 봐야 해요. [제과제빵/사무직]

#### ● 신체 질환 : 무월경, 온열질환, 피부병, 화상

몇몇 여성들은 피부질환, 화상 등 업무상 질환임에도 치료를 자비로 부담하였다. 이들은 작업장 위험요인이 무엇이며 어떤 안전 장비나 보호구를 사용해야 하는지에 대한 산업안전교육을 받아본 경험이 없었다. 이러한 상황은 이들이 주로 소규모 사업장에서 일하고, ‘여성은 비교적 안전한 일터에서 일한다’라는 젠더 편견으로 인해 안전교육이나 보호구 착용이 불필요하다고 여기는 사회적 인식에서 비롯되었다. 요식업에서 일하는 한 여성은 청소 용액에 노출되어 바지가 녹고 살갗이 “타들어가는” 듯한 통증을 느낄 정도의 심각한 피부병을 앓았으나, 치료는 습윤 밴드를 붙이는 것 외에 별다른 조치를 취하지 못했다. 이후에도 해당 일터에서 근무할 때마다 피부질환이 반복적으로 발생했지만, 추가 치료를 받지 않았다. 미용사로 일한 또 다른 여성은 각종 약품에 꾸준히 노출되어 매년 겨울마다 접촉성 피부염에 시달렸으며, 6년간 네일리스트로 일한 여성은 간지럼증에서 시작해 한포진 등 다양한 형태의 피부염을 반복적으로 겪었다. 핫도그 매장에서 홀로 일한 청년여성의 경우, 뜨거운 기름을 다루는 과정에서 화상을 자주 입었지만, 고용주는 이를 개인의 부주의로만 간주하였다. 그 결과 보호구 지급이나 인력 충원 등 구조적 개선은 이루어지지 않았고, 노동자의 부상은 오히려 개인의 책임으로 돌려졌다.

진짜 너무했던 게 제가 젊으니까 나중엔 아예 저한테 맡기셨거든요? 바닥 청소를 혼자 했어요. 처음 했을 때 무릎을 날렸고. (중략) 바지가 녹았어요. 녹았다고 해야 하나? (무릎이) 너무 따가운 거예요. 사진을 찍어놨던 것 같은데. 너무 따가워서

‘뭐지?’ 하다가 탈의실 가서 바지를 벗었더니 살이 그렇게 되어 있었던 것 같아요. 집에서 메디폼 붙이고 출근하고. 그냥... 저도 좀 잘못된 게, 아파도 일을 해야 된다 (그런 생각)... 다음날 그냥 출근하고. [식당 홀서빙]

간혹 원장님들 중에 (젤을) 팔레트에 덜어야 하는데 바쁘시니까 그냥 여기 (손등에다) 덜어서 쓰시는 분들도 계시거든요. 원래는 (알러지가) 없었는데 나중에 알러지 올라오시는 분들도 계시거든요. (중략) 아세톤도 되게 강해서. 일반 매니큐어 지울 때 쓰는 아세톤이 아니고 완전 100% 아세톤이기 때문에. 저희는 맨손으로 아세톤을 쓰거든요. 그러면 여기 (손가락에) 묻으니까. 이 아세톤에 플라스틱이 녹거든요. 되게 강한 거라서. (기구들도) 알코올로 다 소독해서 닦고, 그러고서 소독기에 넣어 놓고. [네일리스트]

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

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 튈 땐 바로 따갑다고 하는데, 손을 담그면 뜨거운 줄을 몰라요. 핫도그를 맡아서 넣잖아요. 빨리하다 보면 손을 담글 수 있거든요. 담그면 한 1~2초 있으면 뜨거운 게 올라오거든요. 바로 씻으면 화상을 안 입는데, 모르고 일을 하면 화상을 입는 거예요. 뜨거운 거에 내성이 생겨서 뜨거운 걸 잘 못 느껴요. 남들이 뜨겁다는 걸 잘 만져요. 공기밥 그런 거 (웃음). 그렇게 되더라고요. 너무 오래 일해서 그런 걸 수도 있는데. [핫도그 가게 제조 및 판매직]

이 밖에도 안면신경마비, 무월경, 온열질환 등 다양한 신체 질환이 보고되었다. 한 청년여성은 에어컨이나 선풍기가 작동되지 않는 물류센터에서 일하는데, 인터뷰 당시인 2024년 여름 낮에 일하다 더위로 인하여 어지럽고 쓰러질 것 같다고 느꼈다. 관리자에게 말했지만, 의무실에서 잠깐 휴식을 취하는 것 외에는 다른 추가적 조치가 없었

다고 보고한다. 텔레마케터로 일한 청년여성은 실적 압박으로 스트레스 심하여 안면 신경마비에 걸렸지만, 열악한 주거 환경과 부실한 영양으로 병세가 악화했다. 시민단체 활동가로 일한 청년여성은 방광염, 비염, 무월경 등 “몸이 망가졌”다고 회상한다. 이들 대부분은 유급병가가 없는 일터에서 일하였고, 아파도 치료하거나 회복하기 위해 적절한 의료적 도움을 얻지 못한 채 계속 일해야 했다. 그 결과 몸이 더욱 나빠져 기존 질환이 악화하거나 새로운 건강 문제가 발생하였다.

냉난방 기구가 없어요. 에어컨이나 히터 절대 없고요. 그냥 여름에 얼음물 주고 겨울에 핫팩 주는 정도. 겨울은 그래도 껴입으면 괜찮은데 여름은 할 수 있는 게 없어요. 그냥 더운 채로 다녀요. 주간(근무)할 때 엄청 더 덥더라고요. 너무 덥기도 하고 너무 어지러워서 이러다 쓰러지는 거 아닌가 싶어서 의무실에 갔었어요. 잠깐 쉬고, 조퇴하면 돈 못 받을까 봐 다시 현장으로... [물류센터 일용직]

스트레스가 완전 압축이 되어서... 갑자기 얼굴이 막 돌아가더라고요. (이전에 아플 땐) 집에서 맨바닥에 그냥 누워있을 수밖에 없었어요. 병원에 갈 힘도 없어서 그냥 누워서 타이레놀 먹고. 병원비가 한 번 가면 몇천 원 나오는 그것도 부담스럽더라고요. 타이레놀 먹고 회사에 갔었어요. 근데 얼굴 막 돌아가자마자 안 되겠다 싶어서 병원에 간 거예요. (중략) 제가 주말에도 영업 관련된 걸 따로 혼자 공부하다 보니까... 출근 전날도 그렇고 전전날도 심장이 두근거릴 때도 있었고, 출근하는 날은 맨날 목이 졸리는 기분이 많이 들었고요. (수습) 3개월은 다 되어가는데 매출액을 못 채웠으니까 그런 게 쌓이고 쌓이다가... [텔레마케터]

살이 갑자기 찌고, 출퇴근하는 게 어려울 정도. 활달했는데 퇴근하고 나면 아무것도 할 힘이 없어서 바닥에 누워있거나, 3시간을 누워있어야 겨우 씻을 정도. 면역력도 너무 떨어져서 온갖 병에 다 걸리는 거예요. 방광염부터 시작해서 비염... 병원에 가도 원인을 찾지 못하겠다고 그러더라고요. 자궁 검사도 하고 난소 검사도 했는데 이상이 없다, 피검사도 이상소견 없다. 근데 저는 몸이 망가지는 게 너무 많이 느껴지고... [시민단체 활동가]

## ● 정신질환

〈청년여성 산재회복 지원사업〉을 진행한 지난 4년간 일터의 사회심리적 위험요인으로 인한 정신질환을 호소하는 신청자 수가 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 변화는 정신질환 산재가 2015년 46건에서 2025년 271건으로 약 10배 이상 증가한 사회적 추세와도 맞닿아 있다. 이는 업무상 질병으로서 정신질환이 산재보상 대상에 포함되는 인정 범위가 확대된 결과이기도 하다.

감정노동에 종사하는 청년여성 노동자들은 업무 과정에서 고객 등으로부터 욕설, 폭언, 폭행, 위협 등을 경험하며 심각한 스트레스와 정신적 충격을 받았다. 이러한 문제는 종종 노동자 개인의 대응 부족으로 치부되었고, 사업주는 어떠한 보호조치도 취하지 않은 채 이들이 우울증이나 외상후스트레스장애(PTSD) 상태로 계속 일하도록 방치하였다. 그 결과, 청년여성들은 정신적 유해·위험요인에 상시 노출된 채 노동을 지속해야 하는 어려움을 겪었다.

청년여성들은 자신이 예상했던 것보다 훨씬 고된 노동 현실을 마주하면서, 가능한 나은 노동환경을 찾고 불합리한 조건을 피하려 노력하기도 했다. 그러나 대부분 사업장에는 사업주의 실질적 개선 조치가 없어, 심리·사회적 위험에 지속하여 노출된 채 일해야 했다.

공공도서관은 아니고, 은행에서 하는 작은 도서관이었어요. 어떤 친구가 대출 카드를 챙겨와야 하는데 안 챙겨와서, (카드를) 가져오면 빌려주겠다고 했는데 학부모가 찾아와서 큰 소리로 저한테 뭐라고 하시는 거예요. 사람들 다 쳐다보고. 막 소리 지르고. 그런 어려움이 계속 쌓이다 보니까 도저히 못하겠다... 제가 나가고 새로 후임으로 들어온 사람이 한 달도 안 되어서 나갔어요. 제가 오래 버티고 있었던 거죠. [도서관 기간제 사서]

어른들끼리도 왕따를 시키더라고요. 개인적인 심부름도 되게 많이 시키고. 계약서 상에는 행정업무나 이런 것만 시켜야 하는데, 갑자기 자기 전용 계란을 가져오라고 하고. 방식 같은 것도 세탁시키고. 참고 마지막 날까지 일했는데, 거기 CCTV가 없

단 말이에요. 벽으로 (저를) 밀치더라고요... (눈물) 다른 분들 지나가는데 아무도 (그 상황을) 신경 안 쓰더라고요. 저 혼자 울면서 엘리베이터 타고 집에 가면서도 계속 울고. 그리고 나서 2년 동안 집에 있었어요. 그게 계속 생각나고, 맨날 ‘죽고 싶다’ 이런 생각을 되게 많이 했었어요. 두 달에 한 번 (밖에) 나갈 때도 있었고. 6개월에 한 번 나갈 때도 있었고. [공공기관 청년 아르바이트]

그때 이후로 사람을 무서워하는 게 되게 심해져서 그 뒤로는 친구가 (일을) 소개해 줘서 가거나, ‘같이 알바 하는 사람의 친구니까 나한테 엄청 그러진 않겠다’ 이 계 좀 보장된 곳에 가서 (일했어요). □□ 카페에서도 3개월 일하고, ○○ 근처에 매점이 있었거든요. 거기에서도 한 5개월 정도 (알바로) 일하고, 정말 힘들 때는 쉬었어요. (중략) 사람들이 말을 잘 안 들어요. (웃음) 거기는 정신적 스트레스가 좀 심했던 것 같아요. [카페·편의점 노동자]

둘째, 청년여성들은 과도한 감정노동뿐 아니라 상사와 동료 간 위계적 조직 문화로 인한 적응 장애, 우울증 등을 호소한다. 면접에 참여한 여성들은 업무 지시나 교육을 빙자한 언어폭력, 동료와의 갈등, 직장 내 괴롭힘, 과중한 업무 부담 등으로 인해 심리적 위축감과 극심한 스트레스를 호소하였다. 이러한 업무 환경에서 계속 일하며 우울증, 적응 장애, 공황장애 등을 겪었다. 직장 내 부당한 대우와 위계적 문화에 대해 고용주가 적절한 대응을 하지 않고 방관하거나 책임을 회피한 점은 이들의 정서적 고통을 더욱 심화시켰다. 참여자들은 이러한 상황에 대해 “사업주가 자신의 책임을 다하지 않고 오히려 방조하고 있다” 라고 강한 분노를 표출하였다. 사무직으로 일하던 한 청년여성은 사과문 및 징계로 사건이 처리될 줄 알았지만, 가해자는 몇 달 뒤 승진하여 더 높은 연봉을 받으며 “승승장구” 한다며 분개하였다. 사업주가 성희롱에 그 어떤 제재도 하지 않는 일터에서 불안, 우울, 적응장애 등 정신질환 위험은 더 높아질 수밖에 없다. 한 청년여성은 잦은 야간 노동, 저임금, “싼 인력”이라는 자신의 노동에 대한 저평가, 상사의 괴롭힘으로 우울증 진단을 받고 정신과 약을 복용하기 시작하였다.

일하고 있는데 뒤에서 저를 껴안으신 거예요. 이런 가슴 같은 데가 닿잖아요. 그때 터진 것 같아요. 뒤에서 안았을 때 다른 사람들도 몇 명은 봤을 것 같고, 그게 너무

수치스럽고. 그만둬야겠다는 생각이 들어서 그때 당시 팀장님한테 퇴사하겠다고 했더니 말로는 사과문 올라오고 징계 처리한다고 했는데... 저도 그런 줄 알았는데, 자리가 없어졌으니까. 근데 (가해자가) 월급도 더 받고 더 승승장구하고. (중략) 성추행 사건으로 좀 회사가 뒤집혔었어요. 한 2년 지나서 한 명이 은근슬쩍 저한테 또 (그런 행동을) 하더라고요. 그때 불편하다 얘기했죠. “그런 일 있었는데도 저한테 이렇게 하시는 건 저를 어떻게 생각하시는 거예요?” 라고 하니, 그 사람이 “미안하다, 오래 봐서 편해져서 그랬다” 전형적인 멘트 있잖아요. 그냥 분위기 자체가 좀 썩었어요. [사무직]

고객이 회사에 얘기하지만 듣는 건 저잖아요. “통신사 \*발눔” 이런 얘기를 30분 동안 들으면서 기술적으로 제가 해줄 수 있는 부분은 다 해주고, 일단 그 전화가 마무리됐어요. 육설 2회이면 30분 휴식한다고 규칙으로 있는데, 전화가 많이 들어와서 쉬기가... 실장이 싫어했어요. 나중에 말했을 때 “그런 걸로 힘들면 이 일 어떻게 해요? 일 계속할 수 있는 거 맞아요?” 이러더라고요. 그 회사에서는 못 견디는 사람이 잘못된 거예요. 어떤 부서든 회사든 응대하는 지침이 다 있는데 그대로 쓸 수가 없고, 힘들었다고 말하는 것조차 쉽게 받아들여지지 않는 걸 많이 느꼈어요. [콜센터 기술상담원]

너무 일이 많았어요. 달에 300시간 넘게 일하고. (분담해야 하는 건데 혼자 맡으신 거예요?) 그래서 다들 퇴근하는데 저만 못했어요. (중략) 사수님이 저를 싫어하는 건 알겠는데 좀 너무 괴롭혔죠. 회사는 애가 신고할까 봐 약간 달래는 용도로 “힘들었겠다” 하면서 하소연하는 걸 들어줘요. 근데 결과를 안 내는 거예요. 처음에 “신고하고 싶으면 신고해도 되는데, 그러면 3자 대면 하시는 거 알죠? 견디실 수 있겠어요?” (라고). 당시에는 엄두도 안 났기 때문에 “저는 신고 안 할 거예요” 라고 했는데, 돌이켜보면 이 사람들이 다 협박이었구나... [게임회사 개발자]

셋째, 고객과 상사의 성희롱, 성폭력으로 인한 우울증, 불면증, 스트레스 등 정신적 피해도 보고된다. 여성들은 직장 동료나 상사, 고객과 같이 일하며 알게 된 사람으로 부터 성희롱을 경험해 직장을 옮기거나 직업을 바꾸기도 하였다. 카페에서 일하던 한 청년여성은 고객을 응대하며, 매일 같은 고객에게 불필요한 신체 접촉을 겪어 일을 그



만두었다. 퇴사 이후 매니저는 ‘그 고객이 너의 연락처를 물었다’ 라며 안부를 걱정하는 연락을 하였다. 청년여성은 매니저 역시 고객의 성희롱과 스토킹을 알고 있었지만 별다른 대처를 하지 않은 것이 아닐까 조심스레 짐작하였다. 언론사에서 일하던 청년여성은 실습과 인턴 기회가 사라질까 신고하지 못했다고 말한다. 성희롱이나 스토킹을 가볍게 여기고 가해자 개인의 일탈로 여기는 사회적 분위기는 여성들의 심리적·정서적 고통을 야기한다.

제가 알바를 그만두고 싶다는 생각이 들 정도의 일이었는데요. 약간 이상한 분이 오셨었어요. 매일매일. 남자분이셨는데, 나이대는 서른 초중반? 얼굴을 가까이해서 이 메뉴 저 메뉴 물어보고, 매번 결제한다고 카드 줄 때 제 (손을) 이렇게 꼭 잡아서... 그때는 20살이었고, 진짜 세상 물질 아무것도 모르는 그런 애였는데... 갑자기 그렇게 잡으니까 너무 놀라서 카드를 떨어뜨렸었거든요. 다음날에 또 오시고. 매번 (결제할 때마다) 손잡고. 진짜 신고하고 싶었는데, ‘별것도 아닌데 왜 신고하고 그러세요’ 이런 말을 들을까 봐 참았거든요. (중략) 아직도 뒤에서 누가 오면 흠칫 놀라거든요. 혹시 그 사람인가 해서 놀라고, 당시 일이 트라우마로 남아있어요. 단체로 길 걸어갈 때 제가 무조건 맨 뒤에서 걸어요. [카페 아르바이트 노동자]

밥을 먹으면 ‘여자랑 먹으니까 역시 밥맛이 좋다’, ‘네 목소리가 너무 sexy해서 너 여기 가서 한번 노래 불러봐’ (그런 식). 화내고 정색했어야 했는데 ‘왜 이런 말을 하지?’ 그냥 이렇게 쳐다보기만 하고 대처를 제대로 못 했던 자신에게도 화가 나고. 한편에 그게 있었던 것 같아요. 그 회사가 학교랑 협약을 맺고 있었는데 제가 분란을 만들면 후배들이 실습할 기회를 뺏길까 봐 계속 참았던 것 같아요. [언론사 인턴]

여자 선생님은 저 혼자이고, 남자 선생님들만 계시다 보니까 담배도 권유하시고. 회식 때 빠지지 않고 나갔는데 술만 드시면 자자, 잠자리를 갖자고... 그걸 못 이겨서 퇴사했죠. 너무 힘들어서. [수영 강사]

직장 내 성희롱을 신고한 청년여성을 향한 2차 가해 역시 보고되었다. 스포츠 강사로 일한 청년여성은 직장 내 성희롱으로 피해자들과 함께 형사 처벌을 진행하는 과정

에서 지인들의 권유로 심리상담을 시작했다. 고용주와 가해자, 피해자들이 3자 대면하는 과정에 직장 상사인 가해자는 자신의 무죄를 주장하며 언성을 높였고, 피해자들을 탓하는 말들을 직장 안팎으로 퍼뜨렸다. 그이는 매일 울고, 자해할 정도로 “마음이 지친 상태”였지만, “피하고 싶지 않아” 직장을 다니며 다른 피해자들과 고소를 진행 중이다.

저는 사과까진 바라지도 않았고 인정하기를 원했던 거예요. (그런데) “나는 그런 발언을 한 것도 아닌데 네가 그렇게 느꼈다면 미안해.” 더 발악하더라고요. 저만 당한 게 아니라 세 명한테나 그랬던 건데. (중략) 제가 진술서 쓰는 도중에 너무 힘들었고, 마음이 이미 지친 상태였기 때문에 억울한 게 많았고, 그래서 자해도 했었고... 저도 회사를 나오면 그만이었는데 피하고 싶지 않았어요. 피하면 똑같은 일이 반복됐을 때 피하는 방법밖에 모르겠다는 생각이 들더라고요. 뭔가 내가 여기서 처리하고 배워가야겠다, ‘마음이 단단해지겠지’ 하고 그냥 버틴 거죠. [스포츠센터 강사]

여자 혼자 할만한 일을 찾았던 건데, 호락호락하지 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) 관리직은 다 남자예요. 여자는 못 올라갑니다. (제조업 관리자들이 여성 직원들에게 성희롱을 하나요?) 성희롱 많아요. 여전하죠. 사무직은 신고 엄청 했어요. 술 먹고 만졌다더라 신고해도 제대로 되지도 않아요. 원래 신고하면 회사가 피해자 편이어야 하는데, 회사가 피해자 편이 아닙니다. 최대한 봐주면 안 되겠냐고 그걸 회사가 얘기합니다. [제조업 엔지니어 및 물류]

이렇게 회사에 다니는 게 무슨 의미가 있나 싶어서 병원에 좀 다녀와야 할 것 같다고 얘기하고, 정신과에 찾아갔죠. 테스트하는 서류를 주더라고요. 받아와서도 망설였어요. ‘진짜 우울증이면 어떡하지?’ 싶어서요. 그땐 우울증이 되게 큰 것처럼 느껴져서. 할까 말까 하다가 다 작성해서 가져갔더니 우울증 판정을 받아서 약을 받아왔죠. [사무직]

### 3.2.2. 청년여성의 산재보상 제도 이용 경험

#### ● 산재 신청 경험

지원사업 신청자 및 지원 대상자를 통틀어 산재보상 제도에 포괄된 사람은 소수에 불과했다. 산재보상을 신청한 청년여성들은 고용주의 도움이나 무료 법률 지원 등이 있었기에 신청할 수 있었다고 이야기한다. 즉 산재보상 제도 이용은 법률적·행정적 자원 접근성의 영향을 받으며, 이러한 자원이 부재했다면 산재 신청은 회피되었을 수도 있다. 이들은 산재 승인 여부도 모르는 상황에서 아픈 몸으로 자신의 돈과 시간을 쏟아야 하는 것이 쉽지 않은 일이라 토로한다. 한 참여자는 사업주의 권유와 지지, 의료진의 도움에도 불구하고, 그 과정이 “엄청 까다로운 것” 같다며 복잡한 행정으로 인한 어려움을 말했다.

저는 수급자여서 그나마 나아요. 무료법률 같은 것도 있고요. 다른 사람들은 돈이 너무 많이 들 것 같아요. 처음에 빠르게 진행하려고 변호사도 알아봤는데, 비용이 막 200만 원 이러는 거예요. 일반 별이하시는 분들이, 잘려서 직장도 없는데, 200~300만 원이 적은 돈도 아니고, 이걸지 아닐지 모르잖아요. 그런 거 생각하면 보통은 포기하지 않을까 싶어요. (산재보상) 액수가 엄청나지 않은 이상 진행비가 더 들어가니까. 그리고 자기 직장을 새로 구하면서 진행하기는 힘들니까. 준비해야 할 서류도 엄청 많고. [애견유치원 교사]

엄청 까다로운 것 같아요. 병원에서 소견서를 다 써주시더라도 (근로복지공단) 의 사분이 또 판단하시는 거고. 제가 증상을 처음 느낀 건 (무거운 걸) 들다가 미끄러지면서 (손목을) 삐끗했을 때라 사고로 신청했거든요. ‘건초염은 지속적으로 사용했을 때 생기는 질병이지 사고랑은 다르다’ 라고 해서 거절이 됐어요. (결과를) 어떻게 확인하는 줄도 몰라서 기다리고 있다가, 산재 신청했던 병원에서 담당자분이 전화를 주셨어요. 방금 조회해봤는데 승인이 안 났고, 사유가 이렇게 적혀있다고. (중략) 건초염은 (산재 승인이) 안 나온다고, 되게 애매한 질병이라고 하시더라고요. 특히 여자들한테는 집안일 이런 것 때문에 생길 수도 있다고 하면서 승인이 안 나는 경우가 되게 많다고 하더라고요. (병원에서 그렇게 설명한 건가요?) 네. 병원에

서도 들었고, 인터넷에 후기 같은 거 찾아봐도 그런 얘기가 많더라고요. [요리사]

일단 산재는 너무 복잡하고, 계속 서류 내라고 하고, 오라고 하고... (산재 승인 되어서) 3개월 치료받고 더 치료가 필요하면 또 서류를 내야 하는데 너무 힘든 거예요. 저는 목소리도 안 나와서 전화로 업무 처리를 할 수가 없는데... ‘그러면 와라’ 그러는데 그냥 3개월만 치료받고 (연장) 신청 안 했어요. [콜센터 노동자]

산재 신청 과정에서 갈등은 산재를 신청했거나 산재 신청을 고려하였던 청년여성들에게 보고되는데, 이들은 업무상 부상과 수술 등으로 퇴사 과정에서 고용주로부터 산재보상 신청을 철회하라는 압박 또는 협박을 받았다. 일례로, 근로복지공단에 요양급여와 휴업급여를 신청한 두 여성 참여자는 예상치 못한 어려움을 겪었다. 한 사람은 필라테스 강사로 일하던 중 업무상 부상으로 디스크가 발병하여 수술을 받게 되었다. 휴식을 요청하자 헬스장 대표는 “회원들이 그만두니 신고하겠다. 환불 비용을 다 보상해라”라는 식의 협박성 전화와 카톡을 계속 했다. 이 참여자는 “몸도 안 좋은 상태인데 마음까지 자존감을 깎아내리는 느낌”이 들었다고 말했다. 계속된 협박에 불안을 느껴 법률 상담을 하고, 이력서에 기재된 자신의 주소로 대표가 찾아와 보복할까 두려워 이사하였다. 무섭고 불안했지만, “책임감 있게 살아왔던” 나를 부정하고 모멸하는 말이 부당하다고 느껴져 산재 신청을 해야겠다는 마음을 먹었다. 다른 한 사람은 애견유치원에서 근무 중 미끄러짐 사고로 수술을 받았다. 바로 수술을 받아야 했지만, 대체 인력을 빨리 뽑아 치료를 지원해 주겠다던 고용주는 수술 후 태도를 바꾸었다. 고용 관계를 부정하며 본인 과실로 다친 것이니 치료비 지원을 할 수 없다고 하였다. 이 참여자는 공공기관 무료법률상담을 받아, 근로복지공단 요양급여를 신청하였다. 이러한 사례들은 청년여성 노동자가 산재 신청하는 과정에서 고용주의 부당한 대우와 인격모멸적 언사가 제도 접근의 정서적 장벽으로 작용함을 보여준다.

‘너 같은 애들 많이 봤다’ 그게 트리거가 됐다고 했잖아요. 제가 생각했던 게, ‘아 나 같은 애를 모르시는구나. 나 같은 애가 얼마나 독한 삶을 살았는지 보여줘야겠다’라는 생각으로 했던 것 같아요. 제가 대학 생활하면서 아르바이트하던 친구들도 많았고, 고시원 동네에 살면서 알게 된 언니들도 있었는데, 그 언니들이 살아왔던 아르바이트 인생이나 이런 것 속에서 노동청 이런 정보를 많이 습득한 거거든요. 그걸

로 ‘아, 내가 할 수 있는 걸 다 보여주겠다’ 그런 심정으로 온 곳에 다 신고한 거예요. [필라테스 강사]

## ● 산재보상 제도 미이용 경험과 접근성 문제

청년여성들은 자신의 건강 문제가 일에서 비롯되었다고 여기면서도, 다양한 이유로 ‘산업재해’ 라고는 생각하지 않는 경향을 보였다. 지원사업에서 최종 지원 대상자로 선정된 청년여성의 경우, 해당 사업을 계기로 자신의 건강 문제를 직업성 질환 혹은 산업재해로 정의하게 되기도 했다. 이를 통해 여성의 노동에 대한 사회적 인식과 관심이 청년여성 개인의 노동 건강 문제에 대한 인식에 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 즉, 청년여성의 산재 인식은 노동의 사회적 가치에 대한 젠더화된 인식 구조 속에서 형성되는 것이다.

(지원사업 포스터를 보고) ‘이거 내 얘기다’ 라곤 전혀 생각하지 못했고, ‘내가 해당자가 될 수 있을까?’ 생각을 더 많이 했던 것 같아요. 산재를 산재라고 인지하는 게 되게 어렵다는 생각을 많이 했던 것 같아요. (신청서) 제출하고 나서 통화하면서 혹시 산재 신청할 생각은 없으셨냐고 질문을 받았을 때, “이게 산재가 되나요?” 이렇게. 저는 육체적인, 물리적인 부상만 생각했었고, 산재는 뭔가 투쟁해야 하는 거? 그 과정을 통해 인정받아야 하는 거라고 되게 많이 생각했었거든요. 일하면서 크고 작은 부상들이 많이 있었는데, 산재 신청을 해본 적은 없었던 것 같아요. [시민단체 활동가]

손목 건초염이 와서 정형외과에 가서 주사 맞고, 충격과 치료 받았거든요. 그런 거랑 손목 아픈 거나 허리디스크가 되게 많아요. 허리디스크가 산재 처리가 되는지 알아봤는데 기준이 있대요. 몇kg 이상 중량을 몇 번 이상 들었을 때? 근데 제가 중량은 아니잖아요. 반복적인 작업만 하는 거지. 그리고 (이 일을) 중년 여성분들이 많이 하시니까 ‘나이 들어서 그렇다’ 라고 본다고. [장애인 활동지원사]

처음에 점장님도 산재 얘기를 했었어요. ‘산재 처리 내가 원하면 해줄게’ 하다가 나중에 이제 얘기가 바뀐 게 일단 과정도 너무 오래 걸리고, 절차가 복잡하고, ‘네

가 우리 회사에서 오래 일한 게 아니어서 될지 모르겠다' ... (중략) 어쨌든 기다리는 것도 일이고, 그래서 그냥 포기를 했죠. [속기사/와인판매직]

일부 청년여성들은 자신의 질병과 부상이 직무 수행과 밀접한 관련성이 있다고 생각하더라도, 정보 접근성의 제약으로 산재보상 제도를 이용할 수 없다고 생각했다. 산재보상 제도의 신청 절차가 과거보다 간소화되었더라도 개별 노동자가 입증해야 하는 기본 구조는 그대로이고, 노동자는 여전히 많은 서류를 직접 준비해야 한다. 이 과정에서 법률적·의학적 용어로 어려움을 느껴 진입 장벽을 경험하게 된다. 예컨대, 청년 일자리 사업으로 전시관 해설 업무를 한 청년여성의 경험은 이러한 현실을 보여준다. 지원사업 신청 이후, 그는 산재 관련 기사와 신청 절차를 스스로 찾아보기 시작하였고, 자신이 받은 안전교육이 작업장 위험요인과 개인의 예방책에만 초점을 맞춘다는 점, 즉 산재 발생 시 어떠한 제도적 지원을 요청할 수 있는지에 대한 정보가 결여되었다는 점을 문제로 지적하였다. 이러한 경험은 정보 접근성의 결핍이 단순한 개인의 무지나 태도의 문제가 아니라, 제도 설계와 사업장 안전보건교육의 한계에서 비롯된 것임을 보여준다.

(지원사업 신청하고) 산재에 대해서 좀 찾아보게 되는 거예요. 근데 찾아봐도 막상 어려운 말들이 너무 많아서... 기사 인터뷰를 보다가 진짜 공감을 많이 했어요. 어려운 단어들에 막혀서, 절차들 때문에 중간에 포기하게 되는데. 일하면서 중간에 안전교육을 받잖아요. 약간 형식적인 게 좀 많고, 그냥 사진 찍고 “이거 나머지 읽어보세요” 하고 주시는 경우가 많아요. 안전을 지키는 것도 중요하지만, 당했을 때 어떻게 할 수 있는지에 대한 교육도 조금 있으면 좋겠다고 생각했어요. 정말 산재라고 생각하지 못했고, 당연하게 그냥 제 건강 문제고 회사에서 뭔가 해줄 수 없는 부분이라고 생각했어요. 뭔가 도움을 받을 수 있는 부분이라고 생각하지도 않았고요. [전시·행사 안내원]

지금 있는 직장에서 (손 가리키며) 이것도 그렇고, 일하다가 다친 거거든요. 병원에 바로 가야 하는 상황이면 법카 들고 가서 ‘영수증 들고 와라’ 이렇게. 택시도 타고 가고. (다친 거 말고 어깨나 손목 아프고 그런 건요?) ‘그건 네 일이다’ (웃음) 제가 지금 앓고 있는 건 직업병인 거잖아요. 일하다가 다친 게 아니라 직업병인 걸

로 취급하는 거니까. [요리사]

청년여성들은 산재보험 제도 이용 과정에서 요구되는 행정적 절차의 복잡성과 시간과 노력의 부담에 비해 승인될 가능성이 작다는 인식, 즉 인지된 낮은 실효성을 이야기한다. 제도를 통해 실질적 보상이 이루어질 가능성이 작다고 판단하기에 시간과 노력을 투자할 동기가 감소하는 것이다. 이러한 인식은 제도에 대한 신뢰 부족뿐 아니라, 여성에게 구조적으로 불리한 노동환경이라는 구조적 배제 경험과 맞물려 있다.

청년여성들은 산재보험 제도를 이용하기 어려운 이유로 직장 문화를 지적하는데, 업무상 질병을 개인의 책임으로만 여기기 때문이다. 몇몇 여성들은 근골격계 통증을 호소하여도, 마우스패드 등 개인의 자기 관리를 통해 해결하라는 말을 들은 경험을 말하며, 업무 강도·휴게시간 등 노동 과정에서 발생하는 예방책을 회피하는 문제를 지적한다. 이는 산업안전보건기준에 따른 근골격계 질환 예방을 위한 작업환경 개선 문제가 개인의 자기 관리 능력으로 공공연하게 이야기되는, 직업 건강 문제가 일터에서 자기관리 담론으로 전유되는 현실을 보여준다. 일부 참여자들은 산재 신청 시 상사의 보복성 불이익을 우려하였다. 프랜차이즈 식당에서 일하는 한 청년여성은 산재보상을 요구한 동료들이 “문제 있는 사람”으로 여겨지거나, 근무 일정에서 배제되는 모습을 목격하였다고 이야기한다. 이들은 월급을 밀리지 않고 주는 일자리가 많지 않기에, 산재를 신청하면 고용 안정성을 해치는 상황이 나오지 않을까 걱정했다.

‘목이 너무 아프고 허리가 너무 아파’ 라고 하면, ‘어 나도 아파’ 라고 하시니까... ‘그럼 마우스 패드를 좋은 거 써’, ‘손목에 (아대) 하거나 허리 딱 쿠션 받치고 해’ 라고 하셨어요. ‘다 아픈 거지’ 이러시면서. [사무직/콜센터 노동자]

산재 신청할 수 있는 분위기가 안 돼요. 솔직히 말하면 일을 그만두고 싶지 않았어요. (그런 분위기라서 불만 있는 것처럼 보이는 행동을 안 하시려는 거네요?) 그렇죠. 문제 있는 사람 취급하니까. 그리고 스케줄 매니저가 있어요. 매출에 따라 스케줄을 조정하는데, 문제를 자주 일으킨 사람과 문제를 안 일으킨 사람이 있어요. 만약 내가 문제를 일으키면, 5일 (일하기를) 원해도 3일만 넣어주는 식이니까 다들 눈치 보고. [프랜차이즈 식당 노동자]

진짜 저는 한 명도 못 봤어요. (산재) 그 얘기를 하면 아마 미쳤냐고 할 거예요. 아무도 그 얘기를... 그래서 단 한 번도 여쭙볼 생각도 안 했고요. ‘이건 당연한 거다, 옛날엔 더 심했다’ 그런 느낌. (의료비) 돈 진짜 많이 썼어요. [호텔 프런트 직원]

### 3.2.3. 청년여성 직업 건강의 취약 요인

#### ● 구조적 취약성

심층인터뷰에 참여한 청년여성들의 노동 건강을 위협하는 첫 번째 요인은 노동시장 내 구조적 취약성(structural vulnerability)이다. 구조적 취약성은 개인의 위험이 단순히 개인의 특성이나 선택에서 비롯되는 것이 아니라, 사회가 조직된 제도적·정치적·경제적 구조로 인해 발생한다는 점에 주목한다. 이들은 법적 제도적 보호의 사각지대에서 일하는 저임금·불안정 노동자로서, 사회경제적 지위와 젠더, 고용 형태가 교차하여 다층적 위험에 노출된 상태로 일한다.

첫째, 경제적 불안정성과 복수직업 종사(multiple job holding)는 청년여성 노동자들이 장시간 노동을 하게 만들고, 신체적·정서적 소진을 야기한다. 복수직업 종사란, 하나의 일자리로는 생계를 유지하기 어렵거나, 추가 소득·경력·경험을 위해 두 개 이상의 일자리에서 동시에 일하는 현상을 의미한다. 흔히 ‘N잡러’는 본업 외에도 부업 및 취미활동을 즐기는 사람이라 여겨지지만, 이들은 동시에 2~3가지 아르바이트 혹은 정규일자리에서 일하며 퇴근 후 아르바이트를 병행한다. 이러한 복수직업 종사는 단순한 ‘부업의 선택’이 아니라, 경제적 불안정·노동유연화·불안정한 고용구조와 밀접하게 연결된 사회 구조적 현상으로 이해되어야 한다.

청소년기부터 혹은 고등학교 졸업 시기부터 생계를 위해 노동시장에 진입한 청년여성들은 전단 배부, 편의점 아르바이트, 패밀리레스토랑·카페·와인샵·패스트푸드 홀서빙, 학원 강사, 전시관 해설사, 물류업 배송·포장·집하, 청소, 장애인활동지원, 콜센터, 단역 배우 등 다양한 직종에서 일한다. 대부분 계약직이나 시간제 일자리로



고용되어 있으며, 생활비와 학비를 마련하기 위해 여러 일자리를 동시에 수행할 수밖에 없다고 말한다. 이는 단순한 개인의 선택이 아니라, 생계유지라는 구조적 강제에 기인한다.

경제적 어려움과 고용 불안정성은 예기치 않은 계약 종료로 인한 수입 감소의 불안을 낳고, 건강 상태와 무관하게 장시간 노동을 감내하게 만든다. 또한 작업장 간 이동 시간, 휴식 부족, 학업과 경력 형성의 병행 등은 이들의 일상에 과중한 부담을 더한다. 따라서 복수직업 종사는 청년여성들에게 단순한 선택이 아니라, 생활임금을 확보하고 미래를 준비하기 위한 필수 조건으로 작동하고 있다.

*일 경험은 조금 다양하게 했는데, 제가 20살 이후로부터 아르바이트를 쉬지 않고 해서... 일단 기본적으로 서빙 알바는 식당이나 패밀리레스토랑 이런 데서 하고, 베이비 페어 같은 데에서 알바도 하고, 카페에서도 꽤 오래 일했었고, 박물관 전시 스태프, 교수님들 강의하는 데 보조 강사 들어가고, 전화 안내하는 알바도 하고, 대략 이 정도 있어요. 알바하면서도 틈나면 (다른) 알바하고, 제가 예술계열 학과라서 재료비 같은 게 좀 많이 필요해서 알바를 많이 했고요. [아동 미술학원 강사]*

*속기 프리랜서 일이 맨날 일이 있는 게 아니니까 집 근처에 있는 와인 가게에서 고정 수익을 만들려고 일하게 되었어요. 억울했던 거는 면접 볼 때는 이런 업무가 있다는 걸 못 들었어요. 와인 추천을 해주면 된다 해서 왔는데, 일주일에 2번씩 이만큼 들거든요. 하다 보니까 회전근개에 염증이 여기까지 퍼져서 너무 아파서 잠이 안 와요. 병원에서는 “이쪽 팔이 지금 난리가 났다. 어쩌다 그랬냐, 이 지경 될 정도로 뭘 한 거냐” 라고. [속기사/와인 판매직]*

저임금·주변화된 일자리에서 일하던 청년여성은 “목돈을 벌고자” 대규모 공장의 생산직으로 이직하기도 했다. 그러나 이들은 대부분 파견업체를 통해 계약직 형태로 고용되었다. 이전 일자리보다 월 소득은 높아졌지만, 하루 12시간 근무와 주야 교대제를 고려하면 실질 시급은 최저임금과 크게 다르지 않다고 지적한다. 한 여성은 에어컨 모터 조립 라인에서 일하였는데, 주야 2교대와 장시간 노동, 하루 1~2천 개의 부품 조립과 검수, 무거운 모터 취급 등 고강도 육체노동을 하였다. 이 과정에서 손목터

널 증후군, 근골격계 질환, 심리적 소진 등을 겪었고, 휴식·회복 시간 확보하기는 불가능하였다. 파견직이라는 고용 형태로 인해 근무시간을 협상할 수 없었다. 계절에 따른 생산량 변화에 따라 고용 불안정성이 상존했다. 이러한 조건은 장시간·고강도 노동을 구조적으로 강제하는 요인으로 작동했다. 그녀는 몇 달 “빡세게 일하면 일한 만큼 쉬어야 한다” 라고 회고하며, “교훈”을 얻었다고 표현한다.

*힘들어도 대공장을 가볼까 싶어서 공장에 들어갔어요. 에어컨 모터 만드는 라인에 들어가서 일했었어요. 그때 돈 엄청 많이 벌었는데, 30일 동안 하루도 쉰 적이 없었어요. 완전 소진이 되어서... 진짜 코피 흘려가면서 일하고, 주야 2교대로 일했어요. 에어컨 일은 가을쯤 끝나요. 발주가 거의 들어오지 않으니까요. 그때 라인에 있는 비정규직, 파견직들을 다 잘라요. 저는 어쨌든 파견직으로 들어간 것이었기 때문에 그만두게 되었어요. 파견업체가 사라지게 되면서 저도 끝난 거죠. [에어컨 공장 생산직]*

*3조 2교대 형식으로. 회사가 설비가 끊기지 않게 사람을 계속 교대하면서 일하는 거죠. 저는 이 루틴대로 풀로 일해 본 달이 두 달 정도밖에 없어요. 그만큼 회사가 많이 유동적이에요. 코로나19 터졌을 때 의외로 가장 일이 많았어요. 그 후로 일이 쭉 없었어요. 잠깐 2주 바쁘다가 한가하고. (불규칙하고 예측이 어렵겠어요?) 예측이 불가하죠. 다음 달 시간표를 다음 달이 되기 전 5일 정도 전에야 알 수 있어요. [디스플레이 공장 생산직]*

두 번째 구조적 취약성은 청년여성들이 노동법 사각지대에서 일한다는 점이다. 이러한 환경에서는 근로시간, 휴게시간, 초과근무수당, 식대, 사회보험 등 근로기준법상 기본 권리가 제대로 보장되지 않으며, 노동자들은 권리를 요구하거나 협상할 권한이 사실상 제한된다. 참여자 대부분은 계약된 노동시간보다 더 길게 일하거나, 법정 휴게시간과 휴게공간을 제공받지 못한 채 일하고 있었다. 예를 들어, 카페에서 일하는 청년여성은 혼자 매장 오픈과 물류, 청소, 주문 처리 등 다수 업무를 수행하며 식사 시간과 휴식 없이 근무하였다. 응대할 손님이 점차 늘어나거나 봄비는 시간대에도 업무량에 맞는 인원이 배치되지 않아 쉬지 않고 일해야 하는 어려움을 호소한다. 아동미술 학원 강사로 일한 여성은 학생 일정에 맞춰 야근과 장시간 근무를 수행하면서 점심시

간도 제공 받지 못하였고, 초과근무에 대한 보상은 소액의 기프티콘이나 용돈 수준에 그쳤다.

카페에서 월~금 주5일 동안, 9시부터 오후 4시 반까지 일했어요. 주말에는 쉬고요. 아침부터 문 열고, 아이스크림 냉동실에 넣었던 거 다 빼고, 진열하고, 청소하고, 창문 닦고, 어느 정도 오픈 준비를 마친 뒤에 키오스크로 주문이 들어오면 만들어서 드리고요. 매주 월요일에 물류가 들어왔는데, 물류 양이 굉장히 많았거든요. 그걸 계속 혼자 채우고, 치우고, 넣었어요. 아무래도 혼자 매장 관리를 하니까, 휴게 시간을 법적으로는 주는데 쉴 시간이 없었거든요. 밥도 막 서서 먹고 그랬었어요. [아이스크림 카페 직원]

늦게까지 있다가 가는 아이들도 있어서 그 친구들 있으면 가끔 야근할 때도 있어요. 근데 일이 계속 밀려서 7시, 8시, 9시, 10시 이렇게 있던 적이 자주 있었어요. 사실 점심을 못 먹고 일했어요. 점심시간을 따로 안 주셨어요. 추가수당은 (원장님이 보셨을 때) 좀 과하고 힘들었다고 판단되시면 가끔 기프티콘 보내주시거나 월급 나올 때 용돈처럼 한 5만 원 더 주신 것 같아요. [아동미술학원 강사]

저희 언니도 근로계약서 안 썼어요. 그걸 써야 하는지 모르겠는 거죠. 요구하는 것도 너무 눈치 보이고요. (사장이) ‘내가 잘 챙겨줄게’, ‘사대보험 안 떼고 돈 많이 줄게’ 라고 하면 ‘사대보험 안 떼고 많이 주세요’ 그러는 거죠. 나중에 후회하는데. [장애인 활동지원사]

몇몇 청년여성은 근로계약서상 명목과 실제 수령액이 달라 법적 최저임금 및 추가수당을 제대로 받지 못했던 경험을 이야기한다. 네일리스트의 경우, 실질 임금이 최저임금에도 미치지 못했으며, 고용주의 압박 속에서 권리를 주장하기 어려웠다. 한 청년여성은 여행사, 도매·판매직, 마사지사 등 이직·전직 과정에서 사대보험 가입, 휴가, 식대 등 기본 노동권을 확보하기 위한 협상 과정에서 폭언과 생색을 반복적으로 경험하였다. 이는 젊은 여성들의 고용 관계에서의 취약성을 보여준다.

샵에서 일했을 때는 근로계약서라고 하는데 ‘이게 과연 정상적인 계약서인가’ 라

는 (의문이). 월급을 받기는 하는데... 지금은 처우가 많이 좋아졌다고 하는데, 미용계통 쪽이 제가 일했을 때는 (한 달에) 100만 원 받고 일했어요. 근데 계약서에는 (추가로) 60~80만 원을 재료비라고 써놔요. 최저임금을 맞춰야 되니까. 법에 걸리니까. (중략) 인간 대 인간으로서의 근로계약서라는 게 아니고 그냥 계약서 같은 느낌으로 ‘이거에 태클 걸지마’ 이런 느낌의 계약서여서 의미가 없었어요. [네일리스트]

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

이러한 사례들은 청년여성 노동자들이 노동법 적용에서 배제된 취약한 고용 환경에 놓여 있음을 보여준다. 법적 보호가 부재한 상태에서 장시간·고강도 노동을 수행하고, 임금과 휴식, 병가를 요구할 권리가 제한되며, 노동자들은 신체적·정신적 부담을 감내할 수밖에 없는 구조적 취약성을 경험한다.

세 번째 구조적 취약성은 사회보장제도에서의 배제이다. 저임금·불안정 일자리에서 근무하는 청년여성들은 청소년기 또는 고등학교 졸업 직후부터 노동시장에 진입하며, 소규모 사업장이나 아르바이트, 계약직·인턴직과 같은 불안정한 고용 형태에 배치된다. 이러한 환경에서는 사대보험 가입, 실업급여 등 기본적인 사회보장제도가 적용되지 않거나, 고용주가 이를 회피하는 사례가 빈번히 보고된다. 인터뷰 참여자들은 고용주로부터 “열심히 일하면 사대보험에 가입해주겠다”는 약속을 듣고 일을 시작하였으나, 실제로는 계약서 작성과 보험 가입이 이루어지지 않아 제도적 보호에서 배제되는 경험을 보고하였다. 요식업, 학원, 프리랜서 스타일리스트 등 소규모 사업장에서 일하는 여성들은 숙련 형성, 경력 개발 등의 명분으로 사대보험 사각지대에서 근무하며, 짧게는 몇 개월, 길게는 1~2년 동안 일하다가 사회보장 혜택 미적용으로 일터를 떠나는 경험을 했다.

근무하면서 시작할 때 (사대보험) 말씀을 하셨어요. 너무 아는 분이니까 덮어놓고 믿고 갔던 거라서 한두 번씩 (사대보험) 얘기 꺼낼 때마다 해주신다고 하셨는데 나 중에는 안 되겠다고. ‘그냥 3.3% 때는 프리랜서로 하자, 보통 다 그렇게 한다더라’ 그러셨어요. [아동미술학원 강사]

실업급여가 될 수 있는 구조가 아니에요. 자기네들 이직률이 수치로다가 떨어져 나가나 봐요. 그러니까 점장이 ‘실업급여가 안 된다’ 이렇게 얘기하는 거예요. 그제 점장 재량인가 봐요. 어떤 매장에서 오랫동안 일하신 어머니는 점장이랑 친해서 실업급여 받게 해줬다고 얘기하는데, 저희 점장은 욕심이 되게 많은 사람이었거든요. 실업급여가 안 됐죠. [프랜차이즈 식당 야간 노동자]

팀장님한테 조심스럽게 ‘사대보험을 받을 수 있을까요?’ 그랬는데, 표정이 아직도 기억나요. ‘아... 사대보험? 그거 대표님한테 한번 말해봐야겠는데’ 이러시더라고요. 제가 감사하다고, 말 좀 잘해달라고 얘기했을 거예요. (중략) 대표님이 무슨 종이를 두 장 꺼내서 내밀면서 ‘너 사대보험 받고 싶다고 했어?’ 라고 묻길래 ‘네, 그렇습니다’ 이렇게 꾸글하게 말했죠. 무서우니까. ‘줄게, 주는데 너가 실수한 거 하나 하나 계산해서 너한테 청구할게’ 그러는 거예요. 그래서 제가 울면서 죄송하다고, 그냥 안 받겠다고 그렇게 끝났어요. 스무 살 때. [여행사 직원]

이러한 배제는 업무상 질병이나 사고 발생 시 산재보상 제도에서의 배제로 이어진다. 청년여성들은 디스크, 근골격계 질환, 부상 등 건강 문제가 발생했음에도 불구하고, 회사에 치료비나 유급병가, 산재보상을 요구하지 못했다. 자비로 치료하며, 아파도 노동을 강요받는 상황에 처하였다. 카페 서빙 업무를 한 청년여성은 허리 디스크에도 불구하고 진통제를 복용하며 하루 12시간 이상 근무하였다. 병원 방문과 치료가 필요했지만, 시간과 비용 부족, 고용주의 압박, 임금 기회비용 때문에 치료를 미루거나 포기했다. 애견유치원 교사인 청년여성은 작업장에서 일하다 미끄러짐 사고로 다리를 다쳤지만, 근로계약서 작성을 미루던 사업주는 치료비 지급을 거부했다.

연골판이 완전 뜯어진 것 같으니 2차 병원에 가라고 했는데, 갈 수가 없었어요. 저 아니면 일할 사람이 없으니까 한 달을 기다렸어요. (대표가) 사람을 구하지도 않고.

그러니까 아픈 걸 넘어서 정말 끔찍했어요. 인수인계 파일 들고 대표를 찾아갔는데 근로계약서도 안 써주고 인센티브도 갑자기 줄이겠다고 얘기했어요. 일방적으로. (중략) 근로계약서를 안 써줘서 그것부터 법정에 가 있는 상태고, 답이 나오는 데 3개월이 걸린대요. [애견유치원 교사]

추석 때 손님이 매장에 다 들어차고, 밖에 줄 설 정도로 많았는데 명절이니까 인원이 부족한 거예요. 보통 가게에 냉장고가 밑에 있잖아요. 허리를 숙이는데 똑 소리가 나는 거예요. ‘악!’ 소리를 내니까 사람들이 다 쳐다보고, 다른 알바생도 ‘왜 그러냐?’고 묻더라고요. 처음에는 ‘괜찮아요~ 바쁘데 빨리빨리 하죠.’라고 말하고 일하는데, 너무 아픈 거예요. 원래 허리디스크가 있었거든요. 조금 터진 상태에서 일상생활을 하고 있었는데, 거기서 딱 터져서 어떻게 손 쓸 수가 없었어요. 원래 추석 남은 날에는 안 나오기로 했었는데, 명절 수당이 아까운 거예요. ‘파스 바르고 일하면 된다’라고 생각하고 다음 날에도 나왔어요. 병원에 가야겠다는 생각을 못 했어요. 계속 참고 일했는데, 너무, 너무 아팠어요. [아이스크림 카페 아르바이트]

서빙직에 종사하는 한 청년여성의 경험은, 업무상 질환임에도 산재보상을 받거나 치료·요양할 수 없다는 판단이 내려질 경우, 질병을 관리하기 위해 진통제를 복용하며 계속 근무할 수밖에 없는 현실을 보여준다. 이 사례는 유급병가나 연차가 허용되지 않는 노동환경이 단순한 근무 조건의 문제를 넘어, 노동자가 질병 치료 행위를 하루 임금 포기의 기회비용으로 인식하게 만드는 구조적 요인임을 시사한다. 이러한 판단과 행동은 개인의 선택이나 무관심이 아니라, 사회적·제도적 배제 속에서 발생하는 것이다. 즉, 기본적인 치료와 회복권이 보장되지 않는 환경에서 노동자는 자신의 건강권을 확보할 능력과 기회를 구조적으로 제한받는다.

노동자와 유사하게 일하지만 산재보험을 온전히 적용받지 못하는 ‘가짜 프리랜서’들의 현실 또한 크게 다르지 않다. 스타일리스트, 촬영 보조, 미용사 등 프리랜서로 일하는 청년여성들은 직업성 질환과 업무상 사고를 자비로 치료해야 하는 경우가 많았다. 최근 “산재보험법” 및 “보험료징수법” 시행령·시행규칙이 개정되어 고용 형태와 무관하게 신속하고 공정한 보상 절차가 가능해졌다고는 하나, 인터뷰 참여

자들은 기본적인 노동권이 보장되지 않는 일터의 현실 속에서 산재를 주장하거나 보상을 요구하는 것이 여전히 어렵다고 토로했다. 이들은 건강권과 생계유지를 동시에 확보하기 어려운 구조적 모순 속에서 이직을 심각하게 고려하거나 노동시장에서의 지속가능성에 회의를 느끼게 된다고 이야기했다.

다 개인적으로 치료했고, 회사는 없죠. (웃음) 제가 촬영하던 도중에 아파서 응급실에 가게 되었다면 그건 해주고. 제가 광고촬영을 나갔었는데, 콧대 옆 부분이 다른 분 실수로 맞아서 찢어졌어요. 그날 병원비는 내줬어요. 근데 사실 얼굴이고 피부에 흉이 지잖아요. 흉터 치료를 계속 받아야 하는데 다 제 돈으로 치료받고. [촬영 보조 기사]

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

넷째, 고등학교를 졸업하고 일하게 된 청년여성들은 학력에 기반한 구조적 취약성을 이야기한다. 이들은 같은 업무 수행 능력을 지녔더라도, 고졸이라는 이유로 임금, 승진, 중요 업무 배치에서 불합리한 평가를 받는다. 사무직으로 일하는 한 청년여성은 회사가 어려웠을 때는 대졸 사무직의 업무를 배정하였지만, 같은 업무를 오래간 하여도 학력에 따른 상이한 연봉 체계, 숙련 형성 기회 제공의 차이, 장기적인 경력 형성 어려움을 경험하며 정서적 고통을 호소한다.

저는 여러 회사에 다녔어요. 계약직도 해보고 정규직도 해보고 아르바이트도 해보고 다 해봤는데 어디 가나 차별은 있더라고요. 고졸에 대한 차별. ‘애는 영어를 못 할 것이다, 애는 다른 언어를 못 할 것이다, 애는 능력이 별로 좋지 않을 것이다’ 같은. 저는 외국어를 할 줄 알거든요. (중략) 고졸이 올라갈 수 있는 한계가 있어요. 고졸이 승진하는 루트가 따로 있고 대졸이 승진하는 루트가 따로 있어요. 기간도 다르고, 직함도 다르고, 직급도 다르고요. (고졸한테는) 일을 잘 안 주려고 해요. 중

요한 업무를 안 맡긴다거나... 어차피 못 할 것 같으니까. 어떻게 보면 이해는 되는  
해요. [사무직]

특히 학교 취업 연계 프로그램으로 일하게 된 청년여성들은 훈련 명목으로 채용되  
고, 노동자가 아닌 학생 신분으로 간주되어 노동권 협상에서의 구조적 취약성을 경험  
한다. 졸업 후에 계약직 형태로 고용되어도 여전히 ‘직업 훈련 중’인 사람으로 바라  
보는 고용주 때문에 임금, 근무시간, 휴게권, 초과근무수당 등을 협상하는데 제약을  
보고한다.

훈련 명목으로 채용되는 헤어디자이너, 마사지사 등 서비스직 청년여성들 역시 구  
조적 취약성을 경험한다. 임금 노동자로 고용되는 것이 아닌, 교육·훈련과 업무 수행  
이 결합한 형태로 채용되기 때문에 장시간 노동, 휴게시간 미보장, 불투명한 임금체  
계, 초과근무수당 미지급 등의 문제를 반복적으로 경험한다.

정신적으로 힘들었어요. 육체적으로는 나이도 어렸고 그렇게 힘들지 않았는데...  
밥을 못 먹는 건 힘들었어요. 하루에 한 끼도 못 먹었을 때도 많았고. 쉬는 날도 없  
어요. 심지어. 주 6일 근무인데, 평일에 하루 쉬는데 그 하루 쉬는 것마저 예약이  
들어오면 나가요. [미용사 1]

계속 서 있기도 하고, 집중하다 보면 어깨나 목이 탁 움츠러들거든요. 중간에 목에  
담 오고. 옷은 (계약이) 심하진 않은데 구두나 로퍼를 신어야 하니까. 딱딱하니까  
종아리나 허벅지가 되게... (위장이 안 좋은 건) 거의 만성이니까. (웃음) 맨날 밥  
못 먹어서 밤에 먹고 자고 이러니까요. (중략) 어깨랑 통증 이런 건 만성 직업병이  
니까 늘 병원에 다녔고, 정형외과에 가면 항상 적외선, 찜질, 그냥 약을 주니까 그  
때뿐이구나 싶어서 한의원에 가서 침 맞고요. [미용사 2]

제일 짜증나는 게, 안 그래도 저녁 8~9시까지 일하는데 식비도 안 챙겨줘요. (식비  
챙기는 게) 의무는 아니니까 그럴 수 있어. 그런데 자기들 일을 다 하고 (직원들을)  
남겨요. 테크닉을 배우느라 밤 10~11시에 갈 때도 있고. 짬 나는 시간에 가르쳐 줄  
수 있잖아요. 다행히 (나중에) 그렇게 바꿨어요. [마사지사]



고등학생 때도 대학생 때도 일학습병행제로 해왔어요. 그때는 학생 신분이 더 강했던 것 같아요. 미성년자니까. (중략) 교수님이 소개해주신 곳에 면접을 보러 갔는데, 저는 주 5일 (일 나가고) 학교에 하루 가는 걸로 알고 갔는데, 거기는 디폴트 값이 주 6일 근무인 거예요. 월 몇 회 휴무만 정해진 형태인 거예요. 저는 ‘어… 네, 네’ 하고 넘어간. 그때부터 약간 ‘뭔가 이상하다, 뭔가 잘못되고 있다’ 말을 해야 하는데 ‘잘 모르겠다, 일단 넘어가자’ 하고 넘어갔던 것 같아요. [요리사]

리조트로 갔어요. 그때는 그냥 학교가 싫어서. 선생님들도 외모 평가를 많이 하셨거든요. 은행에 (취업) 가고 싶으면 살을 빼든가 쌍꺼풀 수술하고 와야 한다는 선생님도 계셨고. (중략) 리조트에 고등학생 신분으로 취업하면 정해진 근로시간이 있는데, 다 어기고 12시간씩 근무시키더라고요. 정해진 돈만 내 통장으로 주고 나머지는 현금으로 주고. 초과 걸리면 안 되니까. 12시간 2교대 근무였는데, 4개월 버티다가. 새벽 4시 출근이었거든요. 고등학교 3학년한테 너무 힘들더라고요. 4개월 근무하고 (학교로) 돌아와서 요식업 쪽으로 갔어요. [리조트 프런트]

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 그때 엄청 고민했던 것 같아요. ‘내가 여길 나가면 또 어딜 가지?, (다른) 거기는 이렇지 않을 거란 보장이 있을까?’ 이런 생각들. [사무직]

특성화고 출신 청년여성이나 서비스 직군에서 훈련·교육 명목으로 고용된 청년여성들은 장시간 노동(일 12시간 이상), 휴게시간 미보장, 초과근무수당 미지급 등 법적 보호에서 벗어나 있다. 이러한 환경에서 일하며 신체적 피로와 근골격계 질환이 악화했지만, 치료 시간과 휴식을 요구하기 어려웠다. 이들은 건강이 나빠지는 일터에서 계속 일해야 할지 고민하며, 경력 형성의 어려움을 겪었다.

다섯째, 지역에 따른 구조적 취약성도 보고된다. 비수도권 청년여성들은 첫째, 좋은 일자리의 부족, 둘째, 인맥 기반 평판 우려로 인한 일터에서의 협상력 부족, 셋째, 청년여성 네트워크 부족으로 인한 정보 접근성의 문제 등을 이야기한다. 몇몇 여성들은

서울로 이동하면서 처음으로 최저임금과 주휴수당 등 기본적인 노동권을 보장받았다고 이야기한다. 다른 한편으로는 근로계약서에 기재된 업무 내용과 근무시간, 수당 등이 지켜지지 않은 경우도 다수 보고되었다. 서울에서 같은 직종에서 일하며 최저임금과 휴게시간 등 노동조건이 자신의 건강에 미치는 긍정적 영향을 경험했다는 한 청년 여성의 이야기는 저임금·법적 보호 부족으로 야기되는 건강 문제를 보여준다.

간간이 흡서빙한 것도 최저 안 되긴 했어요. 근데 선택지가 많이 없다 보니까. ‘어차피 너네도 알바 자리 별로 없으니까 하게 될 거다’ 이런 마인드인 건지. 가끔 뉴스에 편의점에서 최저도 못 받고 일했다고 하면 대부분 지방 쪽이더라고요. 그런 차이가 있는 것 같아요. 저 서울 와서 알바했을 땐 한 번도 최저 아래로 받는 거거나 그런 적은 없었거든요. 근데 제가 사는 동네에서는 빈번했던 것 같아요. [프랜차이즈 식당 아르바이트 노동자/요리사]

서울 같은 곳은 자전거, 도보 배달 다 할 수 있어요. 근데 저희 동네 같은 데를 보시면 걸어서 갈 수가 없어요. 자전거도 안 돼요. 차가 없으면 오토바이라도 있어야 하는데, 그 오토바이를 배달 플랫폼 회사에선 안 빌려주지만, 배달 대행업체에선 리스를 주잖아요. 렌탈도 있고. 그러니까 배달 대행으로 갈 수밖에 없는 거예요. [배달 대행업체 기사]

최저임금은 잘 지켜주셨는데 주휴수당이나 그런 걸 받지는 못했고, 1년 이상 근무했을 때 주는 퇴직금이라든가 이런 거는 생각할 수 없는... 서울에 오면 그런 게 많이 잘 지켜진다고 들었어요. (제가 일한 지역은) 작은 곳이니까 건너면 다 알아요. 다른 알바에서 저번에 같이 했던 언니를 만나거나 그럴 수가 있어서... 사장님들끼리 다 아는 사이니까 그런 거 조심하라는 얘기도 하시고. [서빙 아르바이트 노동자]

한창 코로나19가 터졌을 때라... 사실 지금도 일자리를 찾기 힘들지만 그땐 더 힘들었어요. 상담 전화 뭐 이런 업무도 하려고 했었는데, 거의 한 7개 넣으면 7개 다 떨어지는 식이라서 그냥 물류센터로 바로 가게 됐어요. [물류센터 일용직]

제 중고등학교 친구들도 한 10명 중 8명은 서울, 창원, 아니면 해외 이렇게 다 나가고, 1~2명만 부산에 남아 있어요. 부산은 워낙 좁아서 소문도 되게 많이 나고, 부당한 일이나 이런 걸 얘기하면 그 업계에서 안 좋아하는... (서울은) 넓고, 회사도 워낙 많고, 좀 깨어있는 사람들이 많다고 생각해서... 이 회사에 다니다가 다른 데에 가도 덜 영향이 가는 것 같고요. [사무직]

그 사무소에서 처음에 속기사를 고용하지 않았어요. 그러다 지원금을 받아야 하니까... 그런데 저를 뽑으려면 속기사는 (지원이) 잘 없어요. 그러니까 저를 마케팅 직원으로 채용해서, 그 사람은 고용 지원금을 받으면서 저를 정말 싼 값에 속기사로도 부려 먹고, 마케팅 일로도 부려 먹은 거예요. [속기사/와인 판매직]

## ● 젠더 기반 취약성

심층인터뷰에 참여한 청년여성들의 건강을 위협하는 두 번째 요인은 노동시장 내 젠더 기반 취약성에 기인한다. 일터에서 청년여성들이 직면하는 젠더 기반 취약성을 단순히 개인의 문제로 여기기보다, 구조적 불평등과 젠더 불평등, 연령 규범이 교차하여 발생하는 문제로 접근하여야 한다.

첫째, 여성의 직업 건강과 안전 문제에 대한 사회적 관심 부족과 여성 노동에 대한 저평가, 청년여성의 건강 문제에 대한 무관심은 이들의 노동 건강을 악화시킨다. 반복 작업, 장시간 노동, 불편한 자세, 적절한 안전 장비 미제공 등도 마찬가지다. 청년여성의 일과 건강 문제가 과소평가되어 이들은 적절한 지원을 받지 못한 채 일하고, 다치면 자비로 치료받아야 하는 상황에 놓인다. 병원 진료나 회복을 위해 시간을 보내거나 병가를 사용하고 법정 휴게시간을 확보하는 것도 ‘눈치 보이는 행위’라 이야기된다. 직장 내 문화는 여성 노동자의 일터에서 발생하는 신체적·정신적 고통을 간과하며, 여성이 하는 직무를 ‘쉬운 일’이라 여기며 휴식 없는 반복 노동, 안전 장비 미지급 등을 정당화한다. 이러한 환경이 산업재해 위험과 직업 관련 건강 손상을 초래함에도, 사회적·제도적 보호 장치는 청년여성에게 제대로 작동하지 않는다.

내 몸조차 스트레칭을 하지 못하면서 눈치 보는 게 너무 불쌍하다는 생각이 들었

어요 어느 순간. 제가 그냥 한 번 일어서서 막 이렇게 움직이니까 팀장님께서 ‘정신없게 뭐 하는 거니?’ 이렇게 말씀하셨거든요. 그래서 ‘아, 스트레칭도 한 번 하면 안 되겠구나’ 하고. 막내다 보니까 연차 사용도 자유롭지 못했어요. 내가 원하는 날짜에 병원도 예약해도 못 가는 경우도 많았고. [사무직 1]

제가 좀 힘들어 보이거나 지쳐 보이면 농담 식으로 던지는 말이 “맨날 위에서 꿀 빨면서 뭐가 힘들어” 이런 식으로 이야기를 하는 거예요. 다들 그렇게 생각하는구나... (여성의 노동에) 관심이 없는 것 같기도 하고요. 딱히. 당연시하는 것 같기도 하고요. ‘뭘 힘들겠어’ 이렇게요. (사람들이 그런 생각을 깔고 있는 상태에서 일한다는 게 쉽지 않겠네요) 지치죠. [사무직 2]

아시죠? 일하다 보면 ‘병원 가겠습니다’ 못하는 거. 눈치 보이니까. “(말 흐리면서) 아, 저 병원 가야 하는데...” 하면 “아, 가야 돼? 알았어. 가” 이렇게 된다는 거. “너 이제 좀 괜찮아진 것 같은데?” 이런 식으로 얘기한다든가. 눈치 보이니까 (병원) 거의 제대로 못 다녔어요. [원단 회사 직원]

둘째, 사회초년생 여성을 향한 일상화된 폭력은 일터에서 신입사원 훈육과 통제의 기제로 사용되고 있다. 위계적인 조직 문화, 비정규직·인턴·아르바이트라는 고용 형태, 사회적 경험 부족은 이들이 상징적 폭력과 일상적 통제에 취약한 상태에 놓이게 한다. 여성들은 상사나 고용주로부터 지속적인 감시, 모멸적인 언사, 무시, 폭언 등을 듣는다. 이는 단순한 업무 평가와 교육과 지시를 넘어, 청년여성 노동자 개인의 약점을 공격하며 불합리한 업무 지시와 노동 조건을 감내하게 만든다. 이들은 “일 잘한다”, “사회생활 잘한다” 식의 평가가 계약 연장, 업무 고과 평가, 이직 후 평판 등에 영향을 주기에, 일터에서 긴장한 상태로 계속 지낼 수밖에 없다고 이야기한다. 한 청년여성은 일터에서 간식을 먹는 시간마저 막내로 눈치껏 선임들의 요구를 기민하게 파악하고 처리해야 했다.

막내 입장에서 ‘못 하겠다’, ‘무리다’ 라는 말을 잘 못하겠더라고요. 성격도 있는 것 같아요. 성격이 워낙 쫄보? 겁쟁이여서요. (중략) 막내니까 ‘더 해야 한다’ 라고는 생각하지 않았는데, 막내니까 군기가 바짝 들어있었던 것 같아요. 뭔가 (상

사가) 움직이기라도 하면 움찔하는 거 있잖아요. [도서관 기간제 사서]

썩썩하게 하고, 커피 같은 거 제가 다 사 오고, 도시락 같은 것도 썩 다 까드리고  
요. 회사에서 살아남기죠. (그걸 해야 살아남는다고 언제부터 생각하시게 됐어요?)  
20살 때 처음 마케팅 회사에 들어갔을 때 떡볶이를 배달시켰는데 대리님께서 “너  
는 왜 아무것도 안 하고 가만히 있니? 가서 단무지 물이라도 빼 와야 하는 거 아니  
야?” 말씀하시는 거예요. 어떻게 해야 할지 몰라서 그냥 가만히 있었거든요. 바로  
“죄송합니다” 하고 단무지 물 빼러 가고. 잘릴수록 배움이 있는 것 같아요. (웃음)  
‘내가 그래서 잘렸구나, 눈치가 없어서 잘렸구나, 윗사람들한테 썩썩하지 못해서  
잘렸구나, 입맛에 안 맞아서 잘렸구나’ [사무직]

그 당시엔 저도 많이 미숙해서 언니들이 저를 되게 싫어했어요. 제가 제일 오래 있  
었거든요. 거기 총괄 매니저님이 저를 되게 좋아하셨고. 명품관이 판매하는 곳이잖  
아요. 영업직이잖아요. 판매가 제가 또 잘 됐어요. 왜냐하면 어떻게든 팔아야 한다  
는 그 압박감 때문에 어떻게든 했는데 언니들 눈에는 그게 좀 안 좋게 보였나 봐  
요. 왕따 비슷한 걸 당하면서 거기에서도 그만두게 되고. [백화점 판매직]

(일하시는 동안 고졸이라는 것이나 경제 상황 때문에 사람들이 그런 말을 하는 경  
우가 많다고 느끼셨어요?) 굉장히. 부모님 이혼했다 그러면 ‘아 그래? 그럼 너 누  
구랑 살아?’ 이것도 있었고, ‘대학은 왜 안 가? 너 뭐 할래?’ 이런 것도 있었고  
요. 저는 그게 단점이라고 생각하지 않거든요. 아니 뭐 내가 결혼했다 이혼한 것도  
아니고, 우리 부모님이 그런 건데, 성격 안 맞으면 이혼할 수 있고, 다른 사람 만날  
수도 있고요. 이제는 ‘근데 왜 너희들이 들먹이나’ 이렇게 된 거예요. 너희가 함  
부로 말할 수 있는 게 아닌데. [아이스크림 카페 직원]

청년여성들은 이를 ‘가스라이팅’, ‘무시’, ‘폭언’ 이라 명명하는데, 젠더 규범  
과 계급 질서가 이들이 주변화된 지위를 내면화하도록 요구한다는 점에서 상징적 폭  
력으로 이해되어야 한다. 이러한 상징적 폭력은 사회초년생 여성들의 인격을 공격하  
는 형태의 언사로 표현된다. 여성들은 일터에서 열심히 일하지만 차별받고 무시당하  
는 경험이 지속되자 자책과 우울감에 빠질 수밖에 없다고 토로한다. 몇몇 참여자는 일

터에서 큰 소리로 모멸적 언사, 공격, 비난을 받아 정신건강이 악화하는 트리거가 된 사건을 생생히 묘사한다.

인턴십 할 때 사장님께서 주입식으로 ‘너 대학 가야 된다’, ‘너 대학 안 가면 뭐 할래’ 계속 그러셨거든요. 우리 엄마도 아닌데. 자격증 이거 따라, 저거 해라... 아니 일은 엄청 많이 시키면서 뭘 계속하라고 그러는지도 모르겠고. 너무 힘든 거예요, 진짜. (중략) 사장님이 한번 저희 부모님 욕을 하시는 거예요. ‘그러니까 이혼을 했지’, ‘네가 안 좋은 가정에서 자랐지’ 말씀하시는 거예요. 근데 그게 식당 다닐 때도 몇 번 들었거든요. “니네 엄마 아빠가 좀 덜 떨어져서 네가 그런 거 아니냐” 는 말도 들었고요. 그게 선을 넘는 거잖아요. 뭘 안다고 그렇게 말하는지도 모르겠고요. [사무직 인턴]

차장이 저한테 ‘멍청한 거 아니야?’ 이런 건 기본이고, ‘중학교 때 뭐 했냐? 공부했냐?’ 이런 거. 제가 흡연하는데 ‘담배 피워서 머리가 나쁜 건가?’ 이런 말들. (중략) 다른 여성분들도 그럴 거예요. 자기가 잘못된 건 혼나는 게 당연해요. 근데 그 외에 모독, 비인간적 표현, 모욕감을 왜 이야기하는지 진짜 이해가 안 돼요. 지금은 가스라이팅이란 전문적인 단어가 나와서 그렇지, 옛날에 그런 단어가 없었을 땐 난무했어요. ‘너 그렇게 해서 집은 살 수 있겠냐’ 그런 걸 비밀비재하게 얘기하니까 ‘아, 내가 진짜 인생 헛살았구나’ 이렇게 되는 거죠. [원단회사 직원]

일을 알려주지도 않고 하라고 해놓고선, “어떻게 하는데요?” 물었더니 “너는 어떻게 했길래 이런 것도 못 하나” 고 하길래 “알려주지도 않고 어떻게 아냐?” 고 하니까, “너 원래 말본새가 그러냐?” 고 해서 그렇다고 하고 싸웠죠. 욕을 같이 했어요. 손님들 다 있는데 매장 한가운데에서 “이것도 못 해?!” 하면서 소리쳐서 “뭘 알려주고 하라고 하든지요” 하니까 “싸가지 없네? 애미애비도 없냐” 고. [프랜차이즈 식당 아르바이트 노동자]

셋째, 남성들이 다수인 일터에서 일하는 청년여성들은 여성이라는 이유로 불공정한 업무 평가와 미시적 공격에 노출된다. 청년여성 노동자는 조직 내 협업에서 발생한 문제를 ‘여성의 문제’로 평가받고, 남성 동료에 견주었을 때 능력과 성과가 객관적으

로 반영되지 않는 구조적 불평등을 경험한다. 또한, 사회운동, 문화예술 영역에서 일하는 여성은 온라인·사회적 평판을 통해 노동 과정에서 추가적 취약성을 경험하는데, 여성이기에 사소한 행동 하나에도 남성 노동자와 다른 평가를 받는다. 업무 평가와 조직 내 인정은 여성의 ‘능력’이 아닌 여성이라는 정체성을 기준으로 이루어지며, 업무 평가와 사소한 실수조차 ‘여성 노동자’로서 평가된다. 가부장 문화를 지닌 조직에서는 여성의 성별이 노동 수행과 결과를 평가하는 잣대로 작용하며, 여성의 성적 특성이나 외모, 사회적 역할이 노동 과정에 부정적 영향을 미친다. 한 청년여성은 노동자로서 자신이 가진 능력으로 평가받지 못했고, 여성이라는 점이 자신의 능력을 발휘하는 데에 문제가 되는 것을 느끼고 있었다.

*묘하게도 아니고 사실 되게 노골적으로? 이를테면 뭔가 결정해야 하거나, 중요한 상황이 있을 때 같이 논의하잖아요. 그 논의를 그동안 저와 소통을 했었어요. 근데 진짜 중요할 때는 저랑 소통하지 않는 거예요. 그럴 때는 40대 남성 활동가한테 전화하는 거예요. 그런 식이에요. [시민단체 활동가]*

*제가 막내고, 제가 경력자 정직원인 상태인데 밑에서 계속 들어왔다 나갔다 하는 남자들이 되게 많았거든요. 근데 어느 날 ‘그쪽은 알바생이에요? 학생이에요?’ 이렇게 물어보더라고요. 너무 어이가 없었어요. 맨날 같이 일하고 있는데 나보고 당신 알바생이냐고 해서 어이없었어요. [요리사]*

*압도적으로 팀원 중에 제일 잘하는 수준으로 잘하지 않는 이상 사소한 실수가 발생하거나, 그분이 담당하는 업무에서 버그가 발생했을 때... 협업이니까 프로그래밍을 나눠서 작성하기도 하거든요. 그걸 합칠 때 문제가 생기는 경우가 많아요. 그랬을 때 문제가 발생하면 무조건 여직원 잘못을 먼저 생각한다는 거. [IT 프로젝트 매니저]*

*안 그러신 분들도 있지만, 여성을 무시하는 게 좀 강해요. 항상 그랬어요. 항상 많이 무시 받고, 실제로도 남자분들 같은 경우에는 (저한테) ‘저거 기 죽여야 된다’라고 말했었거든요. ‘저거 옛날 같았으면 재떨이 던졌을 텐데’ 이런 말을 너무 해요. 회사에서 대놓고는 안 하죠. 약간 회식 같은 때, 좀 편하게 말하는 시간에 그*

런 말을 하는 거예요. [게임 개발자]

저는 약간 여자라는 이유로 승진하는 게 좀 어려웠거든요. 제가 실질적으로는 윗 단계 업무를 다 하고 있는데도 윗 조수로 올려주지 않는 것도 컸어요. 직급이 낮을 수록 더 힘든 일을 많이 하고, 무거운 것도 많이 들고, 많이 뛰어다니니까 몸이 더 많이 상할 수밖에 없거든요. (중략) ‘너는 지금 여자로 이런 일을 계속하려면 더 독하게 해야 돼’ 이런 식으로 조언이라기보다 저한테 잣대를 엄격하게 바라보시는 게 되게 컸어요. [촬영 보조 기사]

제가 원래는 엔지니어 역할을 했었어요. 설비 고치는 역할이요. 충분히 할 수 있었는데, 제 윗사람이 바뀌었던 말이에요. 그분이 자기는 여자랑 일 못 하겠다고…. 자기가 겪어봤는데 여자들은 힘들다고만 하고, 불평불만 한다고 절 불러다 대놓고 이야기했어요. 회사에 신고했는데, 이 일을 밖에서 이야기하지 않는다는 합의서를 써야 했어요. 부서 옮겨주겠다고 했는데 제가 물류 쪽으로 좌천된 거죠. 물류 일 하다가 허리를 다친 거고요. [제조업 엔지니어 및 물류]

## ● 관계적 취약성

심층인터뷰에 참여한 청년여성들의 노동 건강을 위협하는 세 번째 요인은 가족 관계, 직장 내 동료와의 관계, 또래 집단 및 네트워크 등에서 경험되는 관계적 취약성이다. 관계적 취약성은 친밀한 관계, 가족, 돌봄, 직장 등 구체적 상호작용 속에서 발생하며, 신체적·정서적 고통을 야기하고 개인의 삶에 제약을 가한다. 청년여성의 경우, 이러한 관계적 취약성은 젠더, 세대, 지역 구조와 결합하여 노동시장 경험과 삶의 전반적 안전성을 동시에 제한한다.

첫째, 청년여성들은 직장 내 동료나 같은 업종에서 일하는 여성들과의 네트워크 부족이라는 관계적 취약성 때문에 정보 부족을 경험한다. 직장 혹은 해당 직무에서 젊은 여성으로 홀로 일하기에 이목이 집중되고, 업무에 대해 질문하거나 동료 상사와 대화하는 것도 쉽지 않아 업무와 직장 적응의 어려움을 호소한다. 특히 지역의 청년여성들은 같은 업종과 직종에 취업한 친구들 즉 사회적 네트워크가 있었다면, 업무 스트레스



를 줄이고 직장 문화에 적응하기가 더 용이하였을 거라 이야기한다.

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. [사무직]

스무 살이니까 사회에 대해 (아는 게) 없었고, 주변에서 ‘사회인은 이런 거다’ 배운 게 없었어요. 완전 맨몸으로 배운 거죠. 제가 스무 살 때 거의 남성분들이랑 일했던 말이에요. 뒤편 대표님, 옆에는 팀장님이 계시는데, 대표님이 혼자서 ‘\*발’이라고 욕하고. 가끔 혼자 그런다는 식으로 말해요. (중략) 당연히 제가 잘못된 건 혼나야 한다고 생각은 해요. 그건 불만은 아니었어요. 근데 어리다고 무시하는 거, 엄마부터 해서 개인적인 거 말하면서 그러면 인생 못 산다든가 듣지 않아도 될 말을 많이 들었죠. [여행사 사무직]

특히 ‘정(情)’의 개념은 청년여성 노동자가 조직 내 관계와 감정을 우선하여 행동하도록 강요하며, 자신의 노동권 요구를 연기하게 만들거나, 과도한 노동 참여로 이어졌다. Thayer, Robert E. (1998)는 기분(氣分)을 상대적으로 길게 지속되는 감정의 상태로 말한다. 또한 ‘기분’은 구체적이거나 강하지 않고, 특정 자극이나 사건에 의해 쉽게 촉발되지 않는다는 면에서 ‘감정’과 구별된다고 설명한다. 이와 비슷하게 정(情)은 ‘느끼어 일어나는 마음’ 더 나아가 ‘사랑이나 친근감을 느끼는 마음’으로 정의되나 서양의 정의에서는 여전히 논란이 많은 한국의 특수한 심리학적 개념이다. 정(情)은 한(恨)과 같이 한국 사회의 특수성이 담겨 있는데, ‘정’ 때문에 자신의 재해를 돌보지 못하거나, 퇴사를 미루거나 그것이 퇴사의 결정적 원인이 되었다. 여러 음식점의 서빙과 주방일을 한 한 청년여성은 ‘정이 진짜 무서웠다’는 말을 통해 ‘정’이 신고를 미루게 만드는 대표적 원인으로 작용했음을 이야기한다. 개인 사업을 하는 한 청년여성도 ‘동네의 특수한 상권 때문에 고객의 요청을 내치기가 쉽지 않다’라고 말한다. 이들은 하고 싶지 않은 일, 해야 하는 일, 거절해도 될 일을 ‘정’이라는 감정을 바탕으로 이어나가는 모습을 보인다.

(다쳤던 사진을 찍어놓으셨던 이유가 있나요?) 여차하면 신고하겠단! (마음이었는

테) 매니저님이 너무 좋아서. 사람이 너무 좋았어요. 정이 진짜 무서웠던 것 같아요. [식당 아르바이트 노동자]

지원은 제가 여성 한 분만 가는 걸로 되어있는데, 사실 같은 집에 (다른 장애인 가족 구성원이) 있으니까 그게 그렇게 안 된단 말이에요. 사례관리사도 다른 분들 안 부도 저한테 물으시고, 거의 그 가정 담당처럼 되어버리긴 했어요. 설거지나 집안 일을 해주면 안 돼요. 이용자의 것만 해야 돼요. 그거는 열심히 지키고 있긴 한데, 매뉴얼도 없고, 이 선이 없다 보니까... 김치찌개를 끓여달라고 하시면은 제가 1인 분만 끓일 수가 없잖아요. 그래서 엄청 큰 냄비에다가 만들어두면 이틀이면 사라져요. [장애인 활동지원사]

그냥 자기 할 말만 하시는 분들, 예약 시간 맨날 안 지키시는 분들... 다른 샵 원장님들은 (그런 손님을 안 받는) 그러기도 하는데 저희는 약간 아무래도, 동네 분위기가... 주택가는 거의 유동 인구가 있는 게 아니고 동네 분들이라 그렇게까지 막 쉽게 딱 내치기가 쉽지는 않은 것 같아요. [네일리스트]

둘째, 몇몇 청년여성들은 관계적 취약성으로 인한 정서적·물리적 지원 부족뿐 아니라 홀로 짊어진 가족 돌봄과 생계 부담에서 오는 신체적·정서적 소진을 호소한다. 이들은 청소년기와 초기 청년기부터 가족의 생계와 돌봄 책임을 도맡아 일과 학업을 병행해야 했고, 그 결과 자신의 몸을 돌볼 여유가 없었다. 시간이 흐르며 과중한 돌봄과 생계 부담은 만성적인 피로와 신체 질환으로 이어졌다. 지원사업에서는 ‘부양 부담’의 기준을 폭넓게 설정하여 본인의 소득으로 생계 일부 또는 일체를 유지하는 사람이 있다면 부양 부담이 있는 것으로 보았다. 전체 지원 대상자 220명 중 27.7%(61명)가 부양 부담을 지고 있다고 답했다.

한 청년여성은 자신을 홀로 키운 할머니가 기초생활수급자 자격을 유지해야 치매 돌봄 지원을 받을 수 있었기에, 일하면서도 근로계약을 맺지 못하였다. 그는 일터에서 부상을 입었지만, 고용주는 고용 관계를 부인하며 수술비 지급을 거부하였다. 또 다른 여성은 뇌졸중으로 쓰러진 어머니와 중증장애를 지닌 외삼촌을 낮에 돌보고, 밤에는 편의점과 물류센터에서 일하며 생계를 유지했다. 긴급하게 수술비가 필요해지면 시간

제 동물 돌봄, 서빙, 화장품 공장 등을 오가기도 했다. 그는 수년간 수면 부족 상태로 생활한 끝에 족저근막염 등 건강 문제를 겪게 되었다. 서울의 한 식당에서 요리사로 일하던 또 다른 청년여성은 어머니의 영양실조 소식을 듣고 고향으로 내려가 가족을 돌보게 되었다. 서울만큼 월급을 받지는 못하지만, 자신의 소득으로 4인 가족이 살아가고 있다고 이야기한다. 퇴근 후 어머니에게 반찬을 들고 종종 찾아가 건강 상태를 확인하며 지내고 있다. 가족 돌봄을 수행하며 생계를 유지해야 하는 청년여성의 경험은 관계적 취약성과 구조적 불안정성이 교차하여 건강과 삶의 지속가능성을 약하게 만드는 사회적 조건을 드러낸다.

엄마가 영양실조에 걸렸다고 하시는 거예요. 그전에도 고향에 내려가고 싶긴 했는데, 영양실조에 걸렸다는 게 너무 충격적이고, 굶어서 죽는 사람은 없는 이 시대에. 안 되겠다 싶어서 (서울 생활) 정리하고. 오빠는 지적 장애가 있는데, 오빠가 엄마랑 살며 엄마를 케어해주죠. 근데 오빠가 남자고 사회생활을 하지 않다 보니 음식도 오빠 스타일대로 하니까. 거의 반찬이 김치, 감자볶음, 계란프라이니까 제가 반찬을 보내줘도 영양적으로 부족했던 것 같아요. 지금은 제가 버는 돈으로 다 충당해요. [요리사]

스무 살이니까 알바해서 야간에는 수업 다니고 주간에는 학교에서 근로장학생. 주말에는 안 쉬고 아침 8시부터 밤 11시까지 계속 일했어요. 편의점에서 일하고 야간 물류 뛰러 가고. 야간 물류는 단기직으로 시간 날 때마다 계속 일했어요. 그러다 족저근막염이 생겨서... 워낙 장시간 오래 서 있기도 하고 쉬는 타임 없이 일하니까. 몸이 체력적으로 한계가 오고. 일 끝나고 쪽잠 자는 게 아니라 바로 집에 가서 어머니를 돌보거든요. 휴식이 없어요. (중략) 잠을 아예 거의 못 자요. [편의점 야간 아르바이트/물류센터 야간 일용직 노동자]

몸을 많이 쓰는 일을 했거든요. 근데 제가 남동생이랑 할머니를 부양하고 있어서 소득이 잡히면 안 되는 상황이라서 소득 신고를 안 하고 일해서 산재 처리는 어려웠어요. 할머니가 치매도 있고 반신마비이셔서 장애수당이 나오는데 제가 일을 하고 부양하면 그 수당들이 안 나온다고 들었어요. 휴게소에서 (일할 때도) 소득 신고한다고 해서 주민번호를 알려줬는데 삼촌이 알고 바로 연락 와서 취소해달라고 하

라고. 그만큼 (수당) 깎인다고. [휴게소 및 양봉장 아르바이트 노동자]

#### 3.2.4. 지원사업을 통해 본 청년여성 산재회복 지원의 필요

참여자들은 청소년기부터 늦으면 대학 재학 중에 학비와 생활비를 벌기 위해 임금 노동을 시작했다. 이들은 장시간 노동, 불안정한 고용, 노동법과 사회보장제도의 사각 지대에서 일하며 몸과 마음이 아파졌다. 반복되는 업무 스트레스와 사회적 저평가 속에서 ‘억울함’과 ‘무력감’을 경험하였고, 이는 우울감, 불면, 불안 등 정신건강 악화로 이어졌다. 일부는 극단적 선택을 시도하거나 사회적 관계를 단절하며 은둔하는 등 심리적 위기 상황에 놓이기도 했다.

청년여성 노동자들은 생계유지를 위해 정신적·육체적 고통을 감내하면서도, 사회적 지원의 부재 속에서 자신의 위기를 개인의 실패로 내면화하는 경향을 보였다. 특히 콜센터, 사무직, 서비스직 등 감정노동이 높은 직종에서 일하는 여성들은 “끊임없는 실적 압박”, “비인간적인 대우”, “소모품처럼 느껴지는 노동 경험”을 이야기한다.

너무 스트레스 심하고 맨날 똑같은 자세로 이메일만 하루에 몇십 건 보내고, 전화 받고, 그걸 하고 있으니까 목이랑 허리가 너무 아프고 골반도 아픈 거예요. 근데 팀장님께서서는 외로우시니까 퇴근하고도 같이 놀자고 하고, 이게 종합적으로 왔어요. 신체 정신이 둘 다, 갑자기 생각하니까 너무 싫어. 눈물이 나올 것 같아... (중략) 데이터화해서 제가 이메일을 다 치지 않아도 다른 방법으로 할 수 있지 않을까 팀장님한테 말씀드렸는데, ‘그시스템을 도입하는 것보다 니 월급 주는 게 더 싸니까 너한테 시키는 거지’라고 말씀하셨거든요. 그냥 부품 느낌이었어요. 소모품. 회사가 그냥 쓰고 버려도 되는 약간 일회용품 같은 느낌이었어요. [외국계 회사 사무직]

여성 노동에 대한 저평가, 사회초년생이 업무를 배워나가는데 열정을 요구하는 사회적 기대, 이러한 이중의 기대는 청년여성 노동자들이 신체적·정신적 고통을 감내하면서도 일터를 떠나지 못하도록 만든다. 한 청년여성은 어느 회사에서 일해도 몸과 마음의 안녕을 모색하기 어렵기에, 지금 일하는 곳에서 “몸이 아픈 게 낫다”라고 말

했다. 그러면서도 퇴근 후 치료받을 수 있는 시간만 보장되었다면, 지금처럼 몸이 아파지지 않았을 것이라고 이야기했다. 도서관 사서로 일한 청년여성은 업무 요청을 거절하는 데에 따르는 불이익을 걱정했다. 이는 청년여성이 일터에서 ‘썩썩함’과 ‘성실함’을 보여야 한다는 문화적 기대가 여성청년의 노동과 건강을 더욱 취약하게 만든다는 점을 보여준다.

몸이 아픈 거는 정신이 아픈 것보다 나으니까, 정신이 아프진 않으니까 이 회사에 있어야겠다... 어차피 어딜 가도 똑같이 아픈 건 아픈 거니까. 둘 중 하나만이라도 안 아프려면 (여기에) 있어야겠다 싶어요. (중략) 20대밖에 안 됐는데 내 몸이 왜 벌써 이렇게 됐을까. 내가 충분히, 자유롭게 병원에 갈 수 있는 시간과 운동할 수 있는 시간을 보장받았었다면 이렇게 아프진 않지 않았을까... [사무직]

눈물이 나고, 이용자가 뭘 물어보는데 숨이 가빠지고... 울먹거리면서 말하고, 눈물이 주룩주룩 흐르는 거예요. 그래서 도저히 여기 앉아 있을 수가 없겠고, 이 쌓인 업무를 못 하겠다는 생각이 들어서 그만두려고 했어요. (중략) 휴직 전에, 상사 두 분이랑 밥을 먹은 적이 있어요. 그때 에둘러서 “사실은 도서관 내 모든 실의 홍보물을 담당하느라고 좀 힘들었는데, 다른 도서관도 이런지, 저는 좀 힘들었다” 라고 이야기하니까 “너한테 너무 많이 가긴 했지. 그건 우리가 알고 있어.” 이 정도 말씀하셨어요. 다 알고 계셨어요. [도서관 기간제 사서]

이는 여성청년 노동자가 일터에서 건강권을 주장하거나 노동환경의 개선을 요구하는 행위 자체가 구조적으로 제약되어, 결국 개인의 자구책에 의존하도록 만드는 현실을 보여준다. 이러한 개별화된 대응은 문제의 근본적 해결로 이어지지 못한 채, 오히려 여성청년 노동자의 건강 악화와 정서적 고립을 심화시킨다. 일부 참여자는 정신건강이 나빠져 자살을 시도하거나 사회적 관계를 단절하고 은둔하게 되는 등 심각한 고립의 상태에 있었다고 당시를 회고한다. 심층인터뷰에 참여한 한 청년여성은 콜센터에서 실적 중심의 압박과 기본급 미지급에 가까운 임금체계 속에서 장시간 노동을 지속하던 중, 극심한 정서적 고통 끝에 자살 사고를 하였다고 이야기한다. 그는 일 자리를 찾아 고향을 떠나 낯선 지역으로 이주했으나, 이 과정에서 사회적 관계망이 단절되며 심리적 고립을 경험하였다.

‘고독사’ 이런 거 있잖아요. 사실 그 직전까지 간 적이 있었거든요. 근데 어떻게 또 살았어요. 그때 서울 올라와서 일도 못 하고, 돈도 없고, 아는 사람도 없으니까... 제가 그때 우울증이 심해서 ○○대교가 있는데 거기에 올라갔었거든요. 올라갔다가 집에 와서 (경찰에) 연락했어요. (그랬더니 뭔가 피드백이 있었나요?) 정신과 연계시켜주시고. (서울 오고) 6개월도 안 되었을 때인 것 같아요. [텔레마케터]

지원금을 통해 최소한의 생계와 사회적 연결망을 회복한 경험은, 청년여성들에게 제도의 존재와 타인의 손길이 주는 의미를 다시금 자각하게 했다. 한 청년여성은 “성적 우수자” 외에는 어떠한 사회적 지원이나 보상도 없던 삶 속에서, 사회가 내민 손에 감사함을 느꼈고 사회적 연대가 무엇인지 어렴풋이 알게 되었다고 이야기한다. 이러한 경험은 사회적 지원이 단순한 경제적 보조를 넘어, 정서적 회복과 사회적 소속감을 회복하는 계기가 될 수 있음을 보여준다.

그러나 여전히 한국사회에서 ‘산업재해’ 나 ‘산재보험’은 청년여성 집단과는 동떨어진 문제로 인식되는 경향이 있다. 본 사업에 참여한 여성들이 〈청년여성 산재회복 지원사업〉이라는 이름을 보고서야, 자신의 건강 문제가 일터의 조건과 연관될 수 있음을 처음으로 인식했다는 사실은 여성 노동이 건강과 안전의 문제로 충분히 다뤄지지 못했음을 보여준다.

저는 원래 이런 쪽에 관심이 많아서... 페이스북에서 한 단체 활동가분이 공유해주신 게시물을 보고 (지원사업 소식을) 알았어요. 일단은 ‘산재 회복’ ‘앞에 청년여성’ 이 붙어있어서 ‘내 얘기인가?’ 했어요. [시민단체 활동가]

(포스터를) 보니까 20대 청년이고 근무하거나 프리랜서거나 몸이 좀 아프거나 이렇게 적혀있길래요. [외국계 회사 사무직]

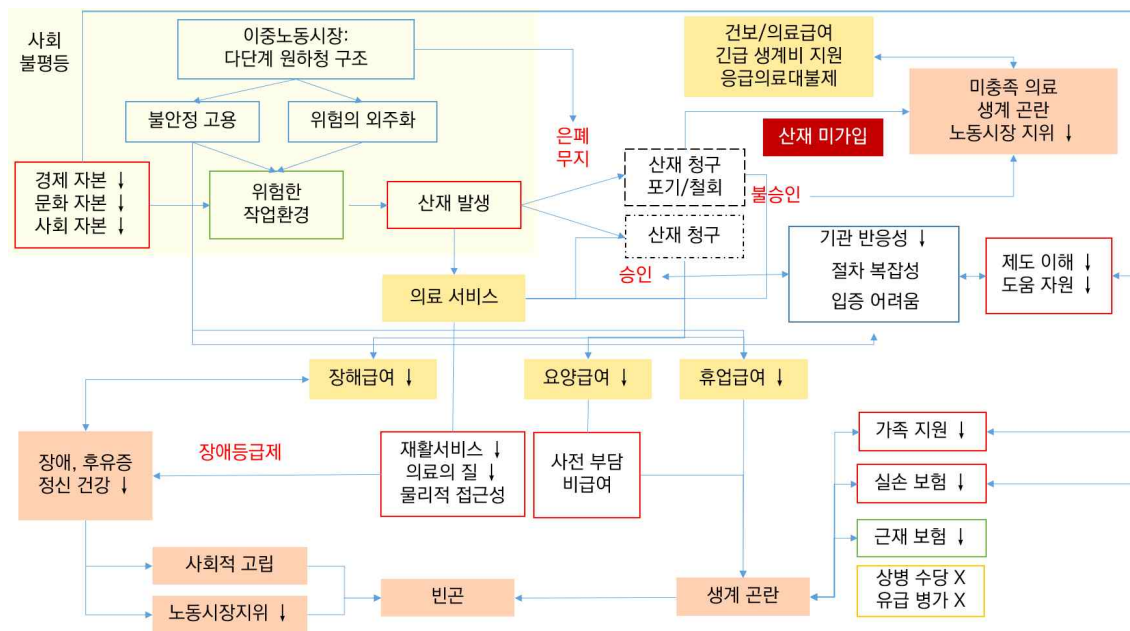
(어떤 게 와 닿으셨어요?) 산재요. 회사에서 나는 그렇게 힘들게 어려움을 당했는데 아무도 얘기를 안 해주셨고... 그리고 청년이라는 단어도요. [스포츠센터 강사]

앞으로는 여성의 노동에 대한 사회적 인정과 더불어, 청년여성 노동자의 건강권을  
지원하기 위한 사회적 논의가 이루어져야 할 것이다.

## 4. 맺음말

우리는 이전의 『산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구』에서 〈그림 46〉과 같은 복잡한 경로를 그린 적이 있다. 이 연구에서 면담에 참여한 노동자들 중에는 소규모 사업장 혹은 하청업체에서 일하다 심각한 사고성 재해를 경험한 중고령 노동자들이 다수 포함되어 있었다. 이들은 심각한 후유증과 장애가 남거나 노동시장 지위 하락, 생계 곤란과 빈곤 등의 문제에 직면해 있었다. 이들의 노동시장 경험, 재해와 이후 산재보험 제도를 헤쳐나간 경험 분석함으로써 우리는 현재 산재보험 제도가 가지고 있는 문제점들을 단계별로 구체적으로 파악할 수 있었다.

그림 46 심층 면담을 통해서 도출한 현재 산재보험 제도의 문제점



이번 연구 작업에서 분석한 청년여성들의 삶과 일은 대체로 이 그림의 상단에 자리 잡고 있었다. 노동 생애의 아직 초기이며, 그렇기 때문에 심각한 산재를 경험할 확률이 아직은 적고 실제 산재보험 청구 경험도 많지 않았다는 점에서 그렇다.

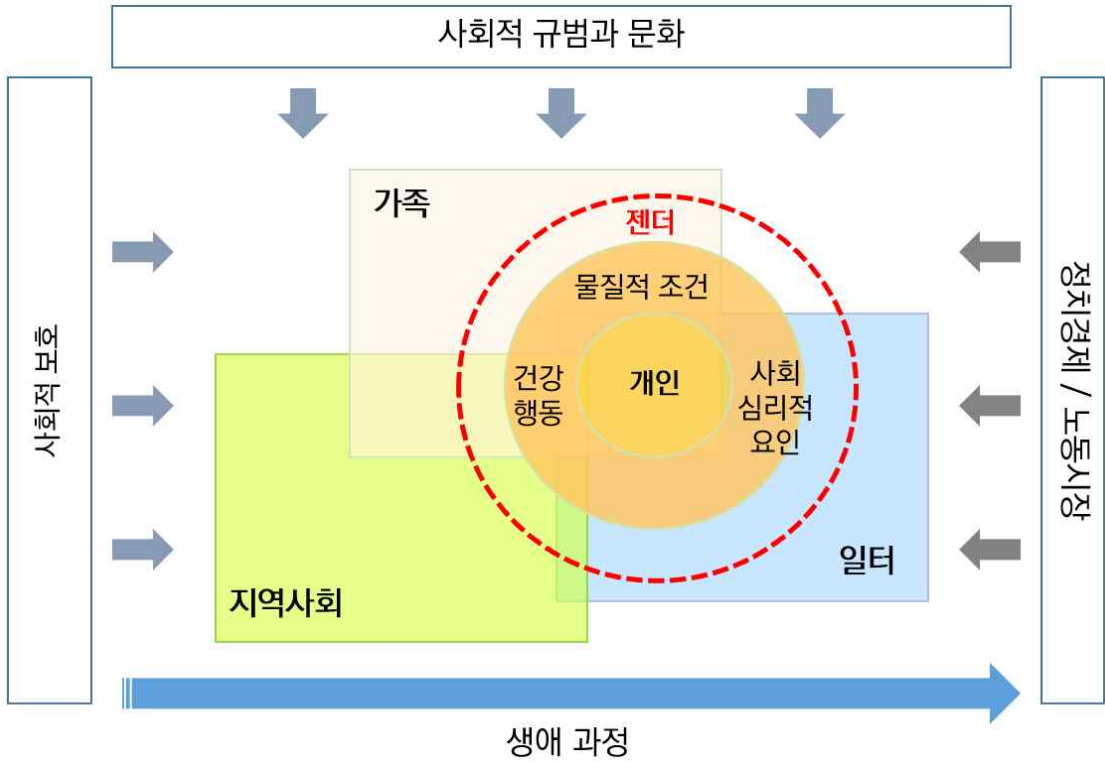
그렇다고 해서 이들의 삶이 사회적 위험으로부터 보호받고, 한결같이 안전하고 강한 일터에서 일하고 있다는 뜻은 아니다. 심층면담 자료에서 청년여성의 일터는 많은 이들이 생각하듯 안전한 것만은 아니며, 이들이 산재를 경험하는 경우 앞서의 연구



에서 확인한 것과 똑같은 여러 장애요인들에 직면하는 것으로 나타났다. 산재보험 청구에는 여러 장벽이 있었으며, 이는 건강의 회복과 이후의 사회적 복귀를 어렵게 만들었다.

또한 일터의 위험요인만큼이나 고용불안정, 저소득, 주거 불안정, 돌봄 부담, 성차별적 사회규범 등 여러 측면에서 청년여성들의 건강과 안녕을 위협하는 요소들이 존재했다. 이들은 청년여성으로 하여금 위험하고 안 좋은 일자리를 감수하게 만들고, 또 일터에서 아프거나 다치게 되었을 때 회복을 더디게 만드는 요인이었다. 이렇게 건강에 영향을 미치는 여러 사회적 요인들의 묶음을 ‘건강의 사회적 결정요인’이라고 부른다. 젠더는 이러한 요인들이 개인들에게 침투하는 렌즈와 같은 역할을 한다고 볼 수 있었다(그림47).

그림 47 건강의 사회적 결정요인에 기초한 여성 건강 설명 모형



한국보건사회연구원 〈여성건강통계〉 (2013)

우리가 이 연구를 통해서 일관되게 확인한 것은 건강결정 요인의 분포와 이들이 건강에 영향을 미치는 방식에서 성별·연령·계급을 가로지르는 공통점과 차이가 존재한다는 것이다. 우리의 주된 관심사는 그동안 노동안전보건 영역에서 주된 관심을 받

지 못했던 청년여성들이지만, 집단으로서 이들이 직면한 문제, 지원사업에서 만났던 청년여성 각자의 사연은 개인적 문제(personal troubles)가 아니라 보편적인 공적 이슈(public issues)의 독특한 일부분이었다는 점에서 ‘집단적 해결’의 실마리를 찾을 수 있을 것이다. 또한 일하는 청년여성이 일터에서 직면하는 건강과 안전 문제를 더욱 깊게 이해하고 해결책을 찾기 위해서는 노동 그 자체의 불안정성, 일터 너머의 건강결정 요인과 사회적 보호제도를 함께 고려해야 한다는 점을 다시 한 번 강조하고 싶다.

발간일 2025. 12. 31.

발행처 노동건강연대

주소 서울시 종로구 새문안로 92 광화문오피시아빌딩 1102호  
<http://laborhealth.or.kr>

문의 02-469-3976

E-mail laborhealthh@hanmail.net

연구진 김명희 (노동건강연대 운영위원장, 예방의학)  
 (가나다 순) 김새롬 (노동건강연대 회원, 예방의학)  
 김향수 (성공회대학교 젠더연구소 학술연구교수, 여성학)  
 김희지 (노동건강연대 활동가)  
 박한솔 (노동건강연대 활동가)  
 이주연 (노동건강연대 회원, 보건학)  
 전수경 (노동건강연대 활동가)

\* 본 연구보고서는  아름다운재단

〈2025 청년여성 산재회복 지원사업〉으로 제작되었습니다.