

2024

청년여성 산재회복

지원사업 보고서



아프다고 말하지 못한
사람들

목차

I. 프롤로그	05
---------	----



II. 2024 청년여성 산재회복 지원사업	08
1. 전체 신청자 통계	10
1) 인구학적 통계 : 나이, 학력, 거주지	10
2) 직업	12
3) 사업장 규모와 고용 형태	14
4) 임금	16
5) 치료비 부담 방법	18
6) 산재신청하지 않은 이유	19
2. 지원 대상자 통계	22
1) 서울로 떠나는 청년여성	22
2) 우울·불안·공황... 직장이 청년여성을 병들게 한다.	24
3) 홀로 아이를 키우거나 부모·형제를 돌보는 청년여성	25
4) 아플 때 쉬어본 적 없는 청년여성 24.5%	26
5) 참고 일하거나, 직장을 잃거나	30

III. 심층인터뷰 : 청년여성의 노동과 건강	33
1. 청년여성의 일과 건강 경험	35
1) 근골격계 질환 : 장시간 노동과 반복 작업	35
2) 피부질환, 온열질환, 안면신경마비, 무월경 등의 건강 문제	48
3) 정신질환	51
4) 감정노동 - 서비스 노동	54
5) 직장 내 폭력	56
6) '정'이라는 이름이 가리는 노동	62
2. 청년여성의 산재 (미)이용 경험	64
1) 산재신청 경험 : "승인되면 나올 때까지 쉴 수 있었을텐데"	64
2) 일하다 "아픈 건" 네 일이다	66
3) 직업병 악화와 노동부 신고 경험	67
3. 산재회복 지원사업 이용경험	69

IV. 평가와 계획	73
1. 설문조사 결과	74
1) 회복지원비 지출 상위 항목 '치료비', '생활비', '식비'	74
2) 지원비 수령 이후 건강 변화	76
3) 지원사업 만족도	78
4) 서로 나누고 싶은 말들	80
5) 나에게 <청년여성 산재회복 지원사업>이란	82
2. 지원사업을 마치며	86



I

Chapter

프롤로그

프롤로그

세 번째 보고서를 펴내며

- 김명희 노동건강연대 운영위원장·예방의학 전문의

아름다운재단의 지원을 받아 청년여성노동자의 산재회복 지원사업을 꾸려온 지 어느덧 3년이 되었다. 올해에도 다양한 일터에서 일을 하다가 몸과 마음을 다친 청년여성들을 만났고, 그중 일부에게 회복을 위한 소소한 금전적 도움을 줄 수 있었다. 그리고 이 과정에서 청년여성들이 해내고 있는 일, 그들이 버텨내고 있는 삶, 뿐만 아니라 그들에게 주어진 혹은 그들이 직면해야 하는 일터, 가정, 사회의 모습에 대해서 조금은 더 알게 되었다. 산재 보험이라는 깃발을 들고 길을 나섰지만, 막상 문을 열어젖히고 보니 불안정노동의 어두운 심연, 돌봄과 고립의 끝점을 오가는 위태로운 진자(振子), 너무 성글게 짜여서 몸들이 쑥쑥 빠져나가는 사회적 안전망의 낮은 그물, 그리고 강철처럼 견고한 성차별의 성벽들이 우리를 기다리고 있었다. 하나하나, 우리가 이미 잘 안다고 생각한 문제들이었지만 견고한 숫자와 생생한 목소리로 구체화된 사례들은 우리가 아직 모르는 게 너무 많고 함께 헤쳐나가야 할 길이 아직 많이 남아 있다는 것을 새삼 일깨워 주었다.

20년 넘게 노동자 건강권 운동을 해왔던 노동건강연대는 영세사업장, 하청업체에서 일하는 많은 노동자들을 만났다. 이들을 만나고 활동을 함께 할 수 있었던 데에는 노동조합들의 역할이 컸다. 노동자들에게 설문지를 배포하는 것도, 노동자들과 직접 만나 인터뷰를 하는 것도 노동조합의 도움이 있었기에 가능했고, 자료를 분석해서 교육자료와 요구안을 만들고 캠페인을 하는 것 역시 노동조합이 함께 했기에 가능한 일이었다. 그래서 청년여성노동자 산재회복지원사업은 정말 막막했다. 노동조합이라는 끈으로 연결되지 않은, 마치 도심 밤하늘의 별처럼 그곳에 분명 존재하지만 잘 보이지 않는 이들에게 과연 우리가 닿을 수 있을까, 그리고 그들이 기꺼이 자신들의 이야기를 내어줄 수 있을까 걱정이 컸다.

이 보고서는 이런 우려를 이겨내고 만들어낸 소중한 성과물이다. 노동건강연대의 빛나는 노동자매들 전수경, 박한솔, 김희지 활동가들이 동에 번쩍, 서에 번쩍 활약했고, 어려울 때마다 김향수, 변수지, 심서현, 안현경, 이정현 자문위원들이 손을 보태 주었다. 하지만 역시 주인공은 좌절할 만한 상황에서도 고개를 들어 도움을 요청하고 어려움을 헤쳐나가려 했던 이들, 나 말고 다른 이들에게 도움이 되었으면 좋겠다며 자신들의 고군분투를 기꺼이 들려주고 서로를 응원해준 이들, 바로 청년여성노동자들이다. 이 보고서가 이런 소중한 마음과 손길을 독자들에게 잘 전달할 수 있으면 좋겠다.



II

Chapter

2024 청년여성 산재회복 지원사업

1
전체 신청자 통계

2
지원 대상자 통계

II 2024 청년여성 산재회복 지원사업



노동건강연대와 아름다운재단은 일하다가 건강에 문제가 생긴 청년여성에게 산재회복비를 지원하고, 그들의 노동 이야기를 기록하고 있다. 2022년에 시작하여 올해로 3년 차에 접어든 본 사업을 통하여 청년여성이 겪는 건강 문제가 그들이 하는 일에서 비롯되었음을 매해 확인하고 있다. 2024년 산재회복비 신청자는 총 293명으로, 작년 신청자 규모(200명)보다 1백 명가량 증가했다. 청년여성은 이미 자신을 **노동하는 존재**로 인식하고, 자신의 건강을 좌우하는 게 **일**이라고 여기기 시작했다.

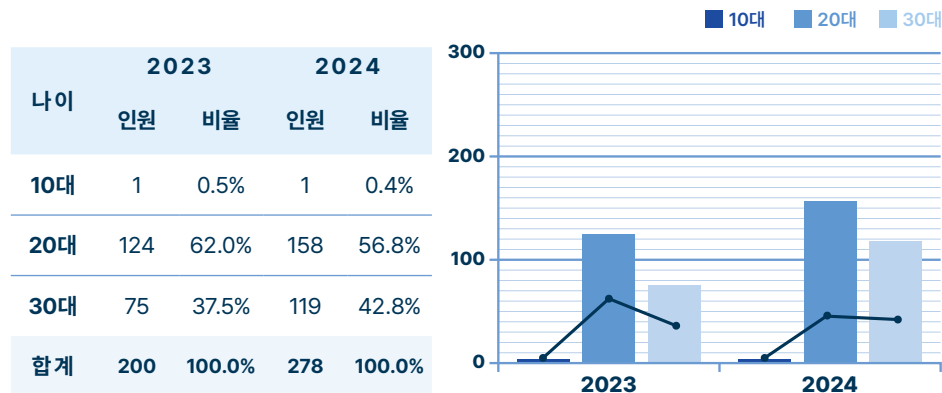
2장에서는 지원 대상자를 포함한 전체 신청자의 신청서와 사전(전화) 인터뷰 내용을 중심으로, 일하다가 생긴 신체적·정신적 고통에 시달리는 청년여성이 누구인지, 이들이 보편적으로 또는 특수하게 마주한 문제가 무엇인지 살펴보고자 한다.

1. 전체 신청자 통계

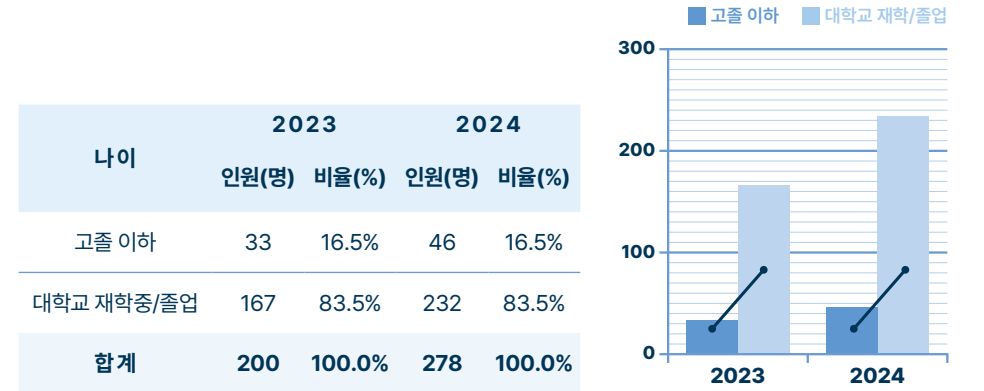
2024년 6월 3일부터 6월 23일까지 산재회복비 지원 모집 공고를 통해 293명이 신청서를 접수했다. 신청자 가운데 성별·나이·소득 기준 등 필수 항목을 충족하지 못한 15명을 제외한 278명을 전체 신청자로 분류하였다.



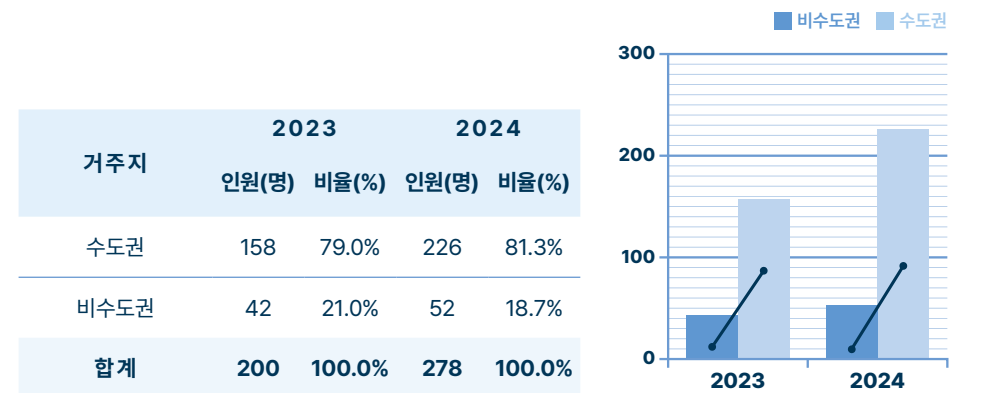
1) 인구학적 통계: 본 사업 지원 대상자는 '청년여성'이며, '청년'을 판단하는 나이 기준은 「청년기본법」에 명시된 '만 19세 이상 34세 이하'를 따랐다. 전체 신청자 278명 중 20대가 158명(56.8%)으로 가장 많고, 30대는 119명(42.8%), 10대는 1명(0.4%)이다.



학력은 '고졸 이하'와 '대학교 재학 중/졸업'으로 구분하였다. 고졸 이하 신청자는 46명(16.5%), 대학교에 다니고 있거나 대졸 이상 신청자는 232명(83.5%)으로, 작년과 같은 비율로 나타난다.



거주지는 신청서를 작성할 당시 사는 곳을 기준으로 했을 때, 수도권(서울·경기·인천) 거주자가 226명(81.3%), 비수도권 거주자가 52명(18.7%)이다. 청년 세대의 절반 이상이 수도권에 거주¹하는 현실이 반영된 결과로 보인다. 서울시 청년 관련 정책·사업 알림 채널 '퐁퐁'에 본 사업이 소개되어 수도권 거주 신청자가 많이 유입되기도 했다. 신청자 278명 가운데 63명이 지원사업을 알게 된 경로로 해당 채널을 언급했다.



1 통계청 보도자료 '인구주택총조사 결과로 분석한 우리나라 청년 세대의 변화'(2023)에 따르면, 청년 세대의 53.8%(549만 1천명)가 수도권에 거주한다.

2) 직업

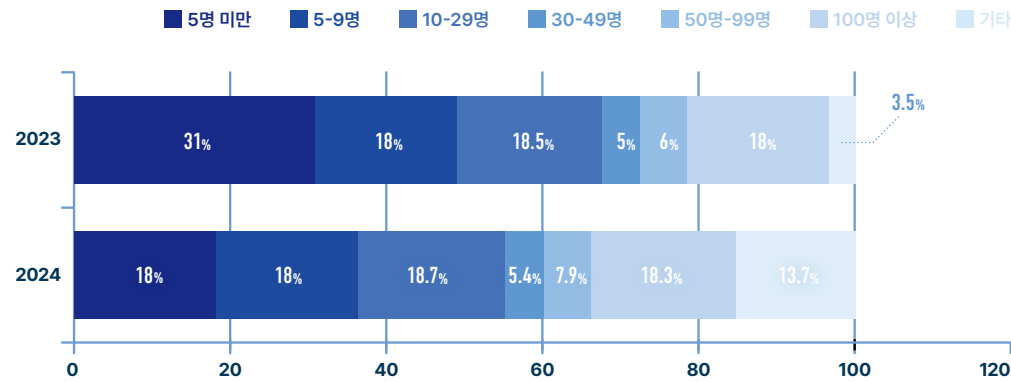
다양한 분야에서 일하는 청년여성들이 지원사업에 신청했다. 한국표준직업분류에 따라 재분류하거나 직종 별로 합치지 않고, 신청서 내용을 그대로 옮겨 가나다순으로 배치했다.

1339 콜센터	1인 자영업 (일러스트레이터)	2차병원 정신과 연구원	IT 운영	md보조
NGO 재무팀	NGO 활동가	PM(Project Manager)	UI/UX 디자이너	가축방역업무
간호사	강사	개발	게임 개발자	결혼정보 회사
고객센터 상담원	고깃집 알바	고용센터 로컬에디터	골프장 식음팀	공공기관 사무직
공공기관 행정보조	공무원	공방 대표	공익법인 사무직	공장 알바
광고 디자이너 (아트디렉터)	광고기획자	교육 운영 담당	교회 방송 업무	군대 스케줄 조정 CS
군무원	군인	근로감독관	기술상담 콜센터	내시경실 세척일
네일리스트	노무법인 사무원	놀이심리상담사	놀이치료사	다이소 가맹점 직원
다이소 시간제 알바	대안교육 관련 사회적협동조합 상근자	대학 연구실 연구원	대학도서관 사서	대학원생(실험실 연구)
데이터 라벨링	데이터분석&인공지능개발	도넛 판매 알바	도서관 계약직	동물병원 리셉션
드라마 촬영팀	디자이너	라디오 디제이 방송	리서치 연구원 근무	마케터
마트 캐셔	무역부서 사무직	무용수	문화기획사(행사대행)	문화센터 아르바이트
문화예술 강사	물류센터	물리치료사	바리스타	방송 제작팀
방송 편성MD	방송국 작가	방송국 편성운영	배우	백화점 아르바이트
백화점 외 팝업스토어 행사 판매 아르바이트	병원 안내데스크	보건소 근무	보육교사	보험대리점 총무
보험회사 사무직	부동산 임대관리 사무직	뷔페 알바	사무직	사무직 경리
사서	사운드 에디터	사회복지법인 일경험 인턴	사회복지사	사회복지사 (청소년상담사)
삼성 휴대폰 설비 OP	상품기획자	생산직	서울공립유치원교사	서점 직원
패스트푸드 매장관리자	편의점 알바	편집디자이너	프로그래밍	프리랜서 그림책 작가, 영어 강사
행사 기획운영	행사 진행요원	호텔 객실 담당	호텔 알바 (카운터, 객실정비, 식사서빙)	홀서빙

쿠팡 물류센터 일용직 노동자	쿠팡 상하차	쿠팡 물류알바	테라피스트	특허사무소 알바
플로리스트	학원 강사	학원 관리자 및 마케팅	학원 행정 및 강사	학원 알바
세무 사무직	쇼핑몰 사무보조	수영강사	술집 서빙	3D 디자이너
스타벅스 직원	스팀게임 SD 일러스트	시민단체 행사기획팀	시민단체 활동가	시스템엔지니어
시험 감독관	식빵 판매 및 제빵보조 알바	아동미술강사	애견미용	애니메이션 배경디자이너
약국보조인	양식 조리사	어학 시험 고사장 아르바이트	언어치료사	엔지니어링 회사
여성단체	약국보조인	양식 조리사	어학 시험 고사장 아르바이트	언어치료사
엔지니어링 회사	여성단체	여성단체 부설 상담소 활동가	연구간호사	연극 배우
연기자	영상 제작(영상 기획, 촬영 및 편집)	영상사	영어유치원 초등영어 강사	영화관련 프리랜서
예술영화전용관 직원	예술인	예술치료사	온라인 HR 서비스 프로젝트 매니저	온라인 신발 판매
웃가게 매장	외국계 사무직	요식업	요양병원 야간근무	웹디자이너
웹사이트 프론트엔드 개발자	웹소설 작가	웹툰 PD	유치원 교사	유튜브 PD
유해물차단	음식점 포장 및 조리	의류 디자이너	의류매장 서비스직	인바운드 고객센터
인터넷 쇼핑물 배송팀 사원	인테리어	인테리어 회사 설계팀	일용직 근로 (상품 재고 조사)	임상병리사
자영업 일반음식점	잡지 기자	디지털전통시장육성사업 배송관리사원	접종 등 간호업무	정부지원사업 행정직
제과제빵사	제조 물류	제조업 경리직	제품개발 매니저	제품 디자이너
주류 판촉 아르바이트	중견기업 사내교육 담당자	중소기업 개발자	중소기업 회계팀	직업상담사
장애영유아보육교사, 장애영유아보육도우미	청년복지 활동가	청년센터 매니저	초등학교 교사	축제 기획
출판 편집자	치위생사	카페 매니저	카페 바리스타	카페 알바
커뮤니티센터 사무주임	컨설팅	콘텐츠 마케터	콘텐츠 디자이너	콜센터
홍보콘텐츠제작	환경단체 활동가	회계 및 교육	패션 MD	햄버거 가게 알바
파견계약직 사무직	파티쉐	판매 및 진열	항공사 지상직	항공기대승무원
한의원 간호조무사				

3) 사업장 규모와 고용 형태

건강 문제가 생긴 사업장을 기준으로, 신청자들이 일했던 사업장 규모에 따른 통계는 아래 표와 같다. 10인 미만 사업장에서 일하는 청년여성이 전체의 36%이다. 사업장 규모를 '잘 모르겠음'이라고 응답한 38명 중 대다수는 계약직(10명), 프리랜서(8명), 파견(4명), 아르바이트(4명)였다. 이들은 사업장 내 입·퇴사가 빈번해서, 공간이 분리되어 있어서, 요일에 따라 함께 일하는 사람이 바뀌어서 등의 이유로 사업장 규모를 제대로 파악할 수 없었다고 답했다.



사업장 규모	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
5명 미만	62	31.0%	50	18.0%
5-9명	36	18.0%	50	18.0%
10-29명	37	18.5%	52	18.7%
30-49명	10	5.0%	15	5.4%
50-99명	12	6.0%	22	7.9%
100명 이상	36	18.0%	51	18.3%
잘 모르겠음	7	3.5%	38	13.7%
합계	200	100.0%	278	100.0%

작년에 견주었을 때 큰 규모의 사업장에서 일하는 청년여성이 늘어났으나, 이들의 고용 형태를 살펴보면 여전히 다수가 불안정한 노동 상태에 놓여있음을 짐작할 수 있다. 건강 문제가 생긴 사업장을 원직장으로 보았을 때, 정규직으로 고용된 신청자가 가장 많았음에도 전체 신청자 중 118명(42.4%)으로 절반이 되지 않는다. 정규직으로 고용된 청년여성조차 건강 문제가 생긴 이후에는 약 절반(▼49%)이 정규직에서 이탈하는 모습을 보인다.

고용형태	건강문제를 겪을 당시		현재		증감률
	인원	비율	인원	비율	
정규직	118	42.4%	60	21.6%	▼49%
아르바이트	33	11.9%	26	9.4%	▼21%
계약직	67	24.1%	39	14.0%	▼42%
일용직	1	0.4%	0	0.0%	▼100%
파견	9	3.2%	2	0.7%	▼78%
용역	0	0.0%	0	0.0%	—
무기계약직	13	4.7%	5	1.8%	▼62%
프리랜서	26	9.4%	21	7.6%	▼19%
1인자영업	7	2.5%	10	3.6%	▲43%
기타	4	1.4%	5	1.8%	▲25%
무직/없음	—	—	110	39.6%	▲40%
합계	278	100.0%	278	100.0%	

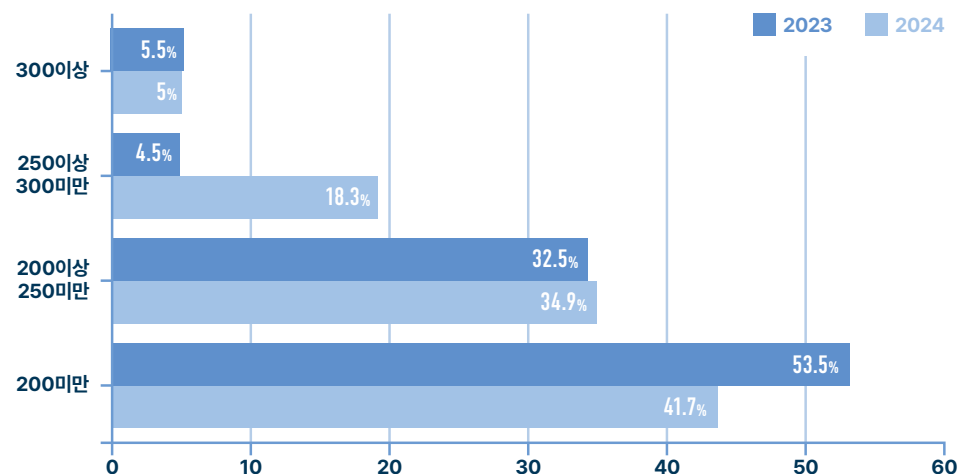
원직장 기준 상위 고용 형태는 정규직에 이어 계약직 67명(24.1%), 아르바이트 33명(11.9%), 프리랜서 26명(9.4%) 순이었다. 프리랜서의 경우, 예술인(무용수, 연극배우 등)이나 웹툰 작가처럼 실제로 회사에 소속되지 않은 사람도 있었지만, '가짜 프리랜서' 문제를 증명하듯 노동자성이 뚜렷해 보이는 사례도 있었다. 호텔 카운터 직원, 사무 노동자, 학원 강사 등으로 일한 청년여성들은 회사가 정한 시간에 맞추어 특정 장소로 출퇴근하며, 수시로 회사의 업무지시를 받으며 일했음에도 프리랜서로 계약한 탓에 어떤 법적 보호도 받을 수 없었다.

4) 임금

본 사업에 신청한 청년여성 중 거의 절반에 달하는 인원이 건강 문제가 생긴 직장에서 200만원 미만의 급여를 받았다. 2024년 시간당 최저임금 9,860원을 월급으로 환산하면(주 40시간 근무 기준) 2,060,740원이다. 전체 신청자 중 138명(49.6%)의 급여가 이와 비슷하거나 더 적었다는 사실은 전일제(Full-Time)로 일하지 않는 노동자 역시 노동 과정에서 다양한 건강 문제를 겪을 수 있음을 보여준다.

작년보다 '250만원 이상 300만원 미만 급여' 수령자가 9명(2023)에서 51명(2024)으로 크게 늘었으나, 신청자들의 실질적인 소득이 증가했다고 보기는 어렵다. 신청서 내 임금 문항 작성 시 작년에는 '실수령액'을 기준으로 안내하였으나, 올해에는 기준을 '세전 급여'로 바꾸었기 때문이다. 실제로 51명의 세전 급여를 토대로 실수령액을 산출한 결과, 실수령액이 250만원 미만인 사람이 41명으로 나타났다.

임금	2023		2024	
	응답수	비율	응답수	비율
200미만	107	53.5%	116	41.7%
200 이상 250 미만	65	32.5%	97	34.9%
250 이상 300 미만	9	4.5%	51	18.3%
300 이상	11	5.5%	14	5.0%
알수없음	8	4.0%	-	-

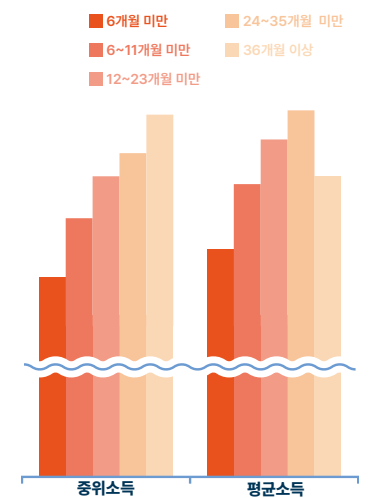


직장 규모에 따른 임금 격차도 뚜렷하다. 5명 미만 사업장에서 일한다고 답한 청년여성의 임금 중위값은 1,500,000원으로, 50명 이상 사업장에서 일하는 청년여성의 임금 중위값 2,266,660원보다 30% 이상 낮았다. 임금 평균값으로 비교하면 차이가 약간 줄어들긴 하지만, 5명 미만 사업장에서 일하는 청년여성의 임금이 더 낮다는 점에는 변함이 없다.

	2023				2024			
	인원 명수	비율	중위 임금	평균 임금	인원 명수	비율	중위 임금	평균 임금
5명 미만	62	31.0%	180	156	50	18.0%	1,500,000	1,518,610
50명 이상	48	24.0%	215	213	73	26.3%	2,266,660	2,164,119

눈여겨 볼만한 점은 청년여성의 경력에 따른 임금 변화이다. 아래 표는 신청서에 적힌 '직업 경력'을 5개의 구간으로 나누어 각 구간의 임금 중위값과 평균값을 도출한 결과이다. 평균소득을 기준으로 보면 24~35개월 경력을 가진 집단의 소득이 가장 높지만, 중위소득에서는 경력이 늘어날 수록 소득이 올라가는 양(+)의 상관관계를 보인다. 그러나 경력과 소득의 상관관계를 확인하였다고 해서 이를 두고 청년여성의 임금이 적은 이유를 경력(숙련도)만으로 설명할 수는 없다. 총 신청자 278명 중 36개월 이상 경력자는 43명이고, 이들의 직업은 사무직, 사회복지사, 상품기획자, 웹디자이너, 콜센터 상담원, IT 운영 관련 종사자, PM(프로젝트 매니저) 등 다양했지만, 가장 고경력 집단인 이들의 임금 중위값이 226만 원 남짓이다. 청년여성의 임금이 워낙 낮게 형성되어 있기에 경력이 쌓여 임금이 증가하더라도 여전히 낮은 수준에 머물게 되는 셈이다.

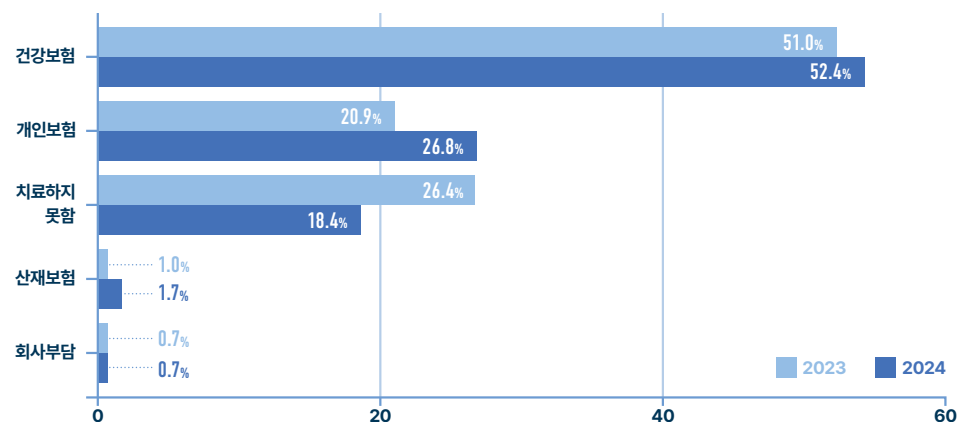
경력	인원	비율	중위소득	평균소득
6개월 미만	61	53.5%	1,643,449	1,760,000
6~11개월	46	32.5%	1,888,460	2,000,000
12~23개월	81	4.5%	2,014,949	2,176,000
24~35개월	45	5.5%	2,102,912	2,279,920
36개월 이상	43	4.0%	2,266,660	2,013,618
기타	2	0.7%	-	-



5) 치료비 부담 방법

일 때문에 생긴 신체적·정신적 건강 문제를 치료하는 비용을 부담한 방법은 작년과 같은 추이를 보인다. 2023년부터 본 사업 공고일(2024년 6월) 사이에 발생한 병원비를 건강보험으로 해결했다는 사람이 217명(52.4%)으로 가장 많고, 실비보험 등 개인보험을 사용한 경우는 111명(26.8%), 경제적 부담으로 병원에 가지 못한 적이 있다고 답한 사람이 76명(18.4%)이다. 전체 신청자 중에서 산재보험으로 치료비를 부담했다고 응답한 사람은 7명(1.7%)이다.

치료/요양비 부담 방법 (중복 응답)	2023		2024	
	응답수	비율	응답수	비율
건강보험	151	51.0%	217	52.4%
개인보험 (실비 보험, 자동차 보험 등)	62	20.9%	111	26.8%
경제적 부담으로 치료/요양하지 못함	78	26.4%	76	18.4%
산재보험	3	1.0%	7	1.7%
회사 부담 (공상)	2	0.7%	3	0.7%
총 응답	295	100.0%	414	100.0%

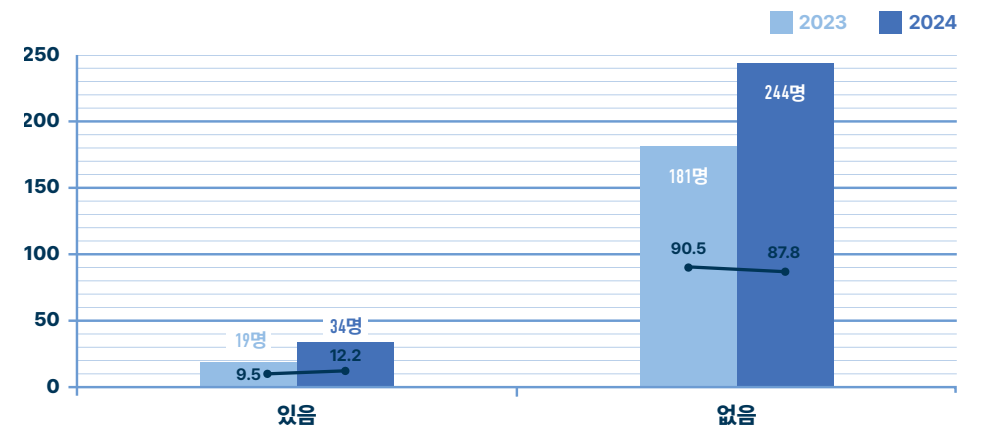


7명 중 6명은 출퇴근 교통사고를 포함하여 사고로 다친 사례였다. 즉, 한 명을 제외하면 모두 사고성 재해로 산재 승인을 받았다. 반복하여 몸을 쓰느라 발생한 질병을 산재로 승인받은 사람은 50개월이 넘는 경력을 가진 패스트푸드점 매니저 한 사람뿐이었다.

6) 산재신청하지 않은 이유

치료비 부담 방법 통계에서 살펴보았듯, 본 사업에 신청한 청년 여성들은 자신이 겪는 건강 문제가 일 때문에 발생했다고 여기고 있었음에도 산재보험 제도의 도움을 받지 못했다. 산재신청 여부에 '있음'이라고 응답한 사람은 34명(12.2%)이다. 작년보다 비율이 약간 늘었으나 '없음' 응답과 비교해보면 여전히 1:9 정도의 비율을 보인다.

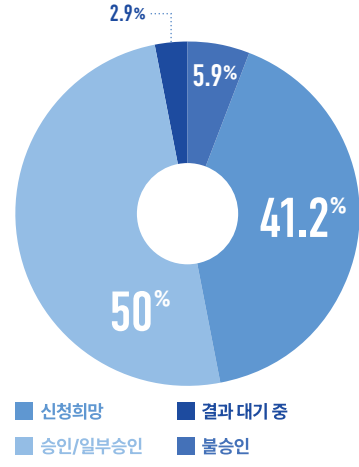
산재신청 여부	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
있음 ²	19	9.5%	34	12.2%
없음	181	90.5%	244	87.8%
합계	200	100.0%	278	100.0%



'있음'이라고 응답한 사람들의 신청서를 분석한 결과, '신청 희망' 14명, '신청 후 기다리는 중' 1명, '승인 또는 일부 승인' 17명, '불승인' 2명으로 나뉘었다. 산재 승인 또는 일부 승인을 받은 17명 중 15명이 사고성 재해로 승인된 경우였으며, 15명 중 6명은 (출퇴근) 교통사고였다. 현행 산재보험 제도가 비교적 인과관계가 명확하고, 일하다가 생긴 건강 문제라는 걸 증명할 수 있는 경우에 한정하여 운영되고 있음을 엿볼 수 있다.

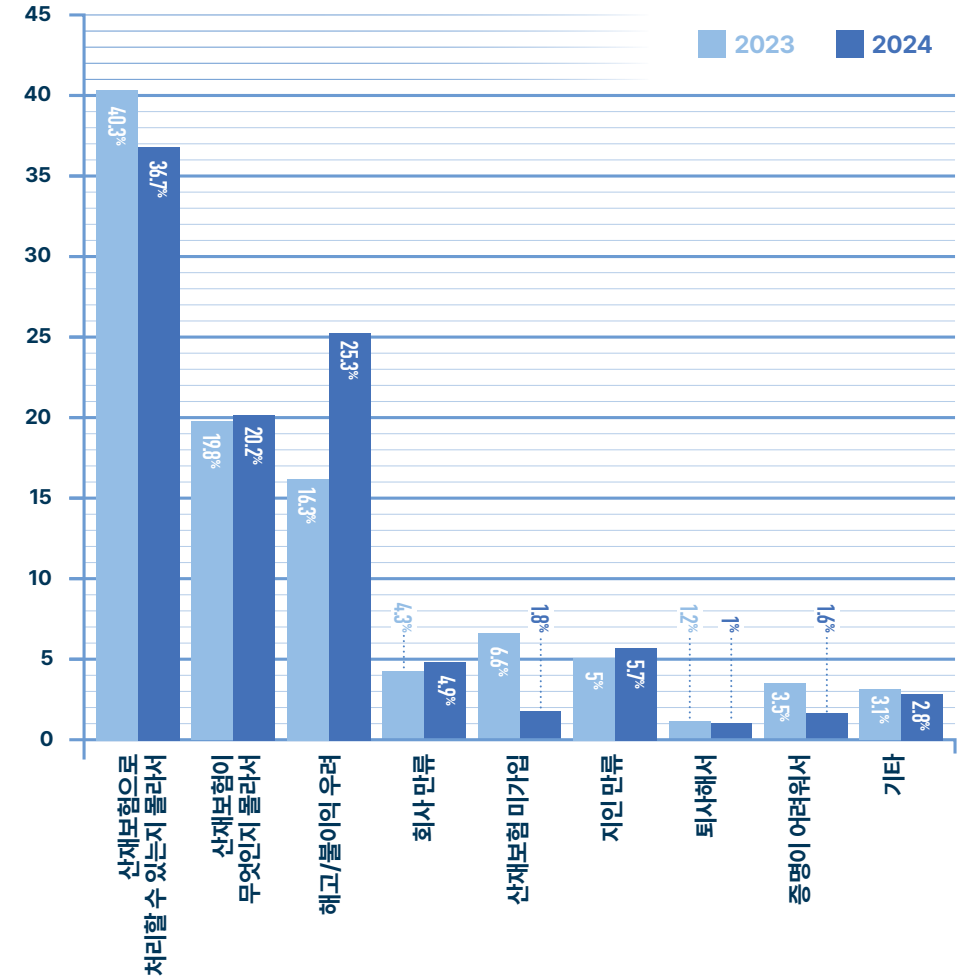
² '있음' 응답자는 '신청 희망자'를 포함함. 산재 신청을 하진 않았으나 신청하고 싶다는 생각을 가지고 있는 사람들을 '신청 희망자'로 분류함. 2024년의 경우, 산재신청 여부에 '있음'이라고 응답한 34명 중 신청 희망자를 제외하면 실제로 산재 신청을 진행해본 사람은 20명임.

산재신청 여부 '있음' 세부 답변	인원	비율
신청 희망	14	41.2%
신청 후 결과 기다리는 중	1	2.9%
승인/일부승인	17	50.0%
불승인	2	5.9%
합계	34	100.0%



산재신청을 하지 않거나 신청 계획이 없다고 답한 244명에게는 산재신청을 하지 않은 이유를 물었다. 작년과 마찬가지로 중복 응답을 허용하였는데, 가장 많은 신청자가 '산재보험으로 처리할 수 있는지 잘 몰라서(36.7%)'를 꼽았다. '해고/불이익이 우려되어서(25.3%)'가 작년보다 늘어나 2위를 차지했고, '산재보험이 무엇인지 잘 몰라서(20.2%)'가 다음을 이었다.

산재신청을 하지 않은 이유 (중복 응답)	2023		2024	
	응답수	비율	응답수	비율
산재보험으로 처리할 수 있는지 잘 몰라서	104	40.3%	142	36.7%
산재보험이 무엇인지 잘 몰라서	51	19.8%	78	20.2%
해고/불이익이 우려되어서	42	16.3%	98	25.3%
회사 만류	11	4.3%	19	4.9%
산재보험 미가입(프리랜서, 1인자영업자 등)	17	6.6%	7	1.8%
지인(주변에서) 만류	13	5.0%	22	5.7%
퇴사	3	1.2%	4	1.0%
증명이 어려워서	9	3.5%	6	1.6%
기타	8	3.1%	11	2.8%
총 응답	258	100.0%	387	100.0%



일하다가 발생한 건강 문제가 있음에도 산재보험으로 처리할 수 있는지 몰랐거나 산재보험이 무엇인지 몰라서 신청하지 않았다는 응답을 통하여 산재보험 제도가 필요한 사람들에게 닿지 않고 있음을 알 수 있다. '몰라서'의 이유를 신청서에 주관식으로 적은 내용을 보면, 사고가 아니어서, 신체적인 치료가 아니어서, 스스로 몸을 관리하지 못한 거라고 생각해서, 정신과는 산재가 안 되어서 등이었다. 프리랜서라서, 회사에서 사대보험 가입을 해주지 않아서, 일하던 하청회사가 사라져서, 증명하기 어려울 것 같아서, 정보를 찾아보았을 때 신청해도 승인되지 않을 확률이 높다는 이야기를 많이 들어서 신청을 포기했다는 답변도 있었다.

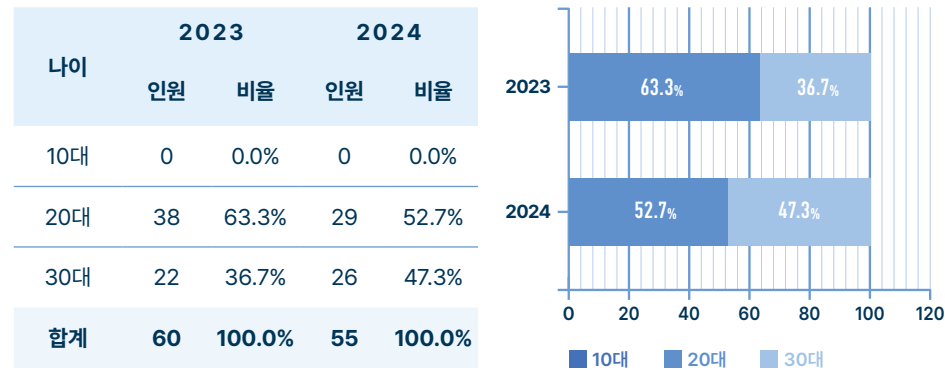
노동자가 알아서 직접 신청하고, 일과 병 사이의 인과관계를 노동자가 증명하게 하는 등 산재보험 제도가 지금처럼 운영되는 이상, 대다수 노동자는 산재보험 보호망 안으로 들어가기 어렵다.

2. 지원 대상자 통계

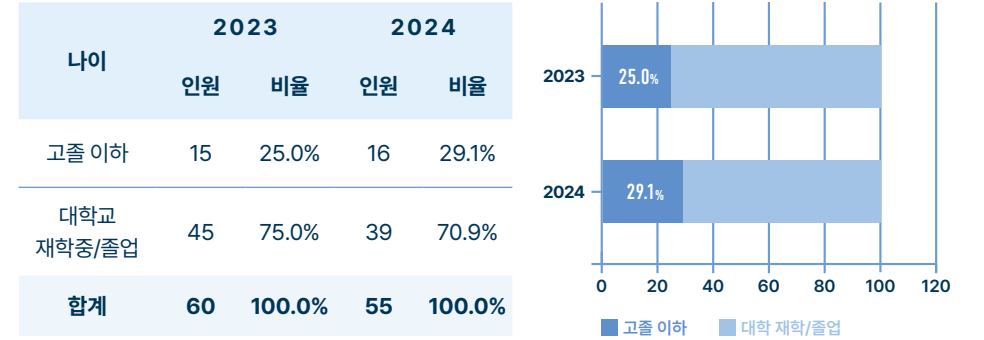
신청자 가운데 지원 대상자 55명을 선정했다. △치료·요양비 부담방법, △고용불안정성, △최종학력, △부양 부담, △요양상황, △직업불안정성 등을 기준으로 심사를 진행했다. 아래는 산재 회복지원비를 받게 된 지원 대상자 55명의 신청서와 사전(전화) 인터뷰를 바탕으로 분석한 내용이다.

1) 서울로 떠나는 청년여성

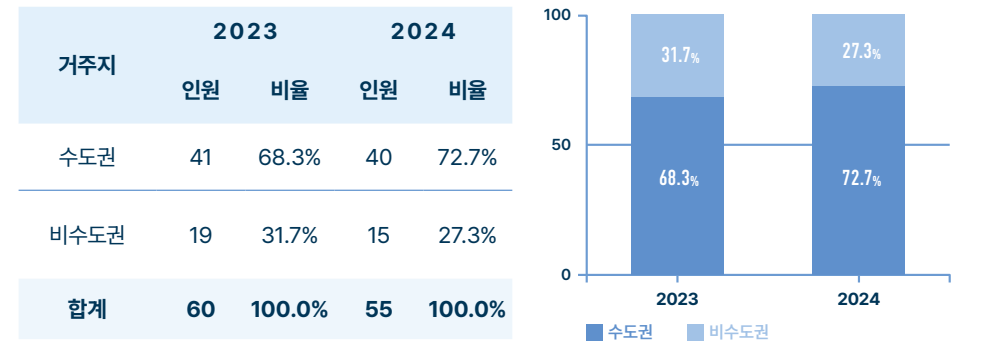
지원 대상자 55명의 나이, 학력, 거주지 통계는 다음과 같다. 20대가 29명(52.7%), 30대가 26명(47.3%)으로, 20대 지원 대상자가 더 많았던 지난해에 비해 올해에는 각 세대가 비슷한 규모로 선정되었다.



학력은 고졸 이하가 16명(29.1%), 대학에 재학 중이거나 졸업한 사람이 39명(70.9%)이었다. 본 사업에서는 대학교에 재학 중인 경우를 고졸 학력으로 분류하지 않고, 대학교 졸업과 함께 묶어 통계를 냈다. 대학에 진학하지 않고 고등학교를 졸업한 뒤 바로 직장 생활을 시작한 청년여성의 취약성을 살피기 위함이었다, 실제로 이들은 ‘어린 여성 직원’으로 일하며 여러 차별적인 상황을 경험하고 있었다.



거주지 측면에서 살펴보면, 수도권에 사는 지원 대상자가 55명 중 40명으로, 전체의 70%를 넘어섰다. 가장 많은 지원 대상자가 거주하는 지역은 서울이었는데, 총 24명(43.6%)이 서울에 거주한다고 답했다.



통계청 ‘국내 인구 이동통계’(2022)에 따르면 20~24세 여성은 서울 순전입³ 인구에서 가장 큰 규모를 차지한다. 2010년대 중반 이후 비수도권에서 수도권으로 이주하는 ‘인 이동’ 역시 20~24세 여성 집단에서 가장 가파른 상승을 보였다.⁴ 서울로 가는 청년여성은 많고, 서울을 떠나는 청년여성은 적다는 의미이다. 이러한 측면에서 볼 때, 본 사업 지원 대상자 중에서도 전입하여 서울에 살게 된 사람이 상당할 것으로 추측한다. 이주 경험을 확인하지 않았기 때문에 정확한 수를 알 수는 없지만, 심층인터뷰 대상자 11명 중 7명은 서울 외 지역에서 일자리, 학업을 이유로 서울로 주거지를 옮긴 이들이었다.

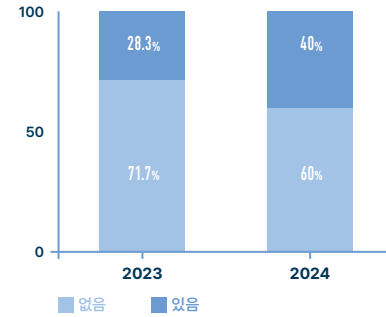
3 전입인구에서 전출인구를 빼서 계산한다.

4 김동인, “청년인구 집중의 핵심 키워드, 20대 여성의 상경”, 시사인, 2023.11.15.

2) 우울·불안·공황...
직장이 청년여성
병들게 한다.

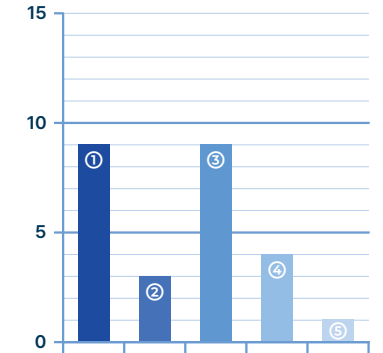
본 사업 신청서 '질환/부상명' 문항에 정신건강 관련 병명이
나 증상을 언급한 청년여성은 지원 대상자 55명 중 22명(40.0%)
이다. 전체 신청자 통계로 보아도 올해에는 278명 중 119명
(42.8%), 2023년에는 200명 중 93명(46.5%)이 신청서에 1개
이상의 정신건강 문제를 적었다. 청년 세대의 정신건강 문제가
심각하다는 사실은 여러 통계에서 확인된다. 그중에서도 청년여
성은 특히 취약한 집단으로 여겨진다. 국민건강보험 통계(2022)
에 따르면 100만명이 넘는 우울증 환자 중에서 가장 큰 집단은 20
대 여성으로, 전체 환자의 12.1%를 차지한다.

정신질환/ 정신건강 문제	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
있음	17	28.3%	22	40.0%
없음	43	71.7%	33	60.0%



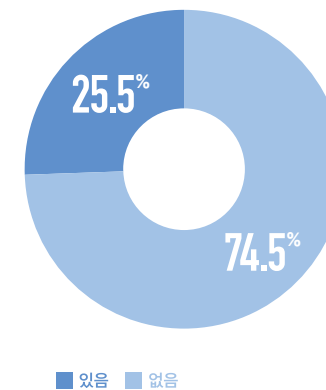
본 사업에 신청서를 제출한 청년여성들은 자신이 겪는 정신건강 문제가 일에서 시작
되었거나, 일 때문에 악화했다고 보았다. 정신건강 문제가 있다고 답한 지원 대상자 22명의
신청서를 토대로 원인을 분류하면 아래 표와 같다. 표의 인원 총합이 26인 이유는 한 사람이
하나 이상의 이슈를 겪은 경우가 있기 때문이다. 직장 내 괴롭힘, 과로나 부당한 지시 같은
업무상 문제가 원인인 사례가 각 9명으로 가장 많았다. 직장 내 괴롭힘 가해자는 상사나 동료
등 다양했고, 사내 구성원 전체가 1명을 따돌리는 사내따돌림을 경험한 사례들도 있었다.
업무 수행 과정에서 발생한 문제가 씨앗이 되기도 했다. 작업이 완료된 상태에서 갑자기 외주
업체에 지급할 계약금을 깎으라는 지시를 받는 등 부당한 요구가 이어지거나, 직급이나 연차
에 비해 큰 규모의 프로젝트를 떠맡아 과로하게 되거나, 일하면서 쌓인 스트레스가 누적되어
병이 되었다. 이용자(고객)로부터의 민원이나 폭언, 직장 내 성폭력 경험이 정신질환을 발병
시키기도 했다.

정신건강 문제의 원인	인원
① 직장 내 괴롭힘	9
② 직장 내 성폭력	3
③ 업무상 문제 (과로, 부당한 지시 등)	9
④ 이용자로부터의 민원 또는 폭언	4
⑤ 산재사고 후유증	1



3) 홀로 아이를
키우거나
부모·형제를
돌보는 청년여성

본 지원사업에서는 '부양 부담'의 기준을 폭넓게 설정하여
본인의 소득으로 생계 일부 또는 일체를 유지하는 사람이 있다면
부양 부담이 있는 것으로 보았다. 지원 대상자 55명 중 14명
(25.5%), 전체 신청자로 보면 278명 중 49명(17.6%)이 부양 부담
을 지고 있다고 답했다. 지원 대상자 중 부양 부담이 있다고 답한 14
명 가운데 5명은 혼자서 아이를 키우는 '한부모' 청년여성이었다.
아이가 아니더라도 장애가 있거나 몸이 아픈 가족을 돌보는 등
경제적인 부양과 돌봄노동을 동시에 수행하는 사례도 확인할 수
있었다.

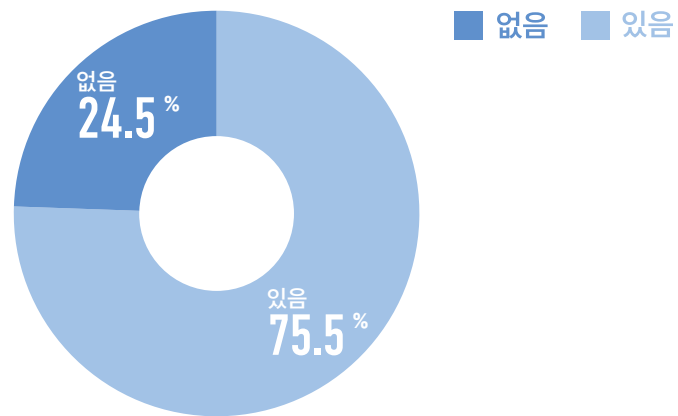


부양가족 유무	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
있음	19	31.7%	14	25.5%
없음	41	68.3%	41	74.5%

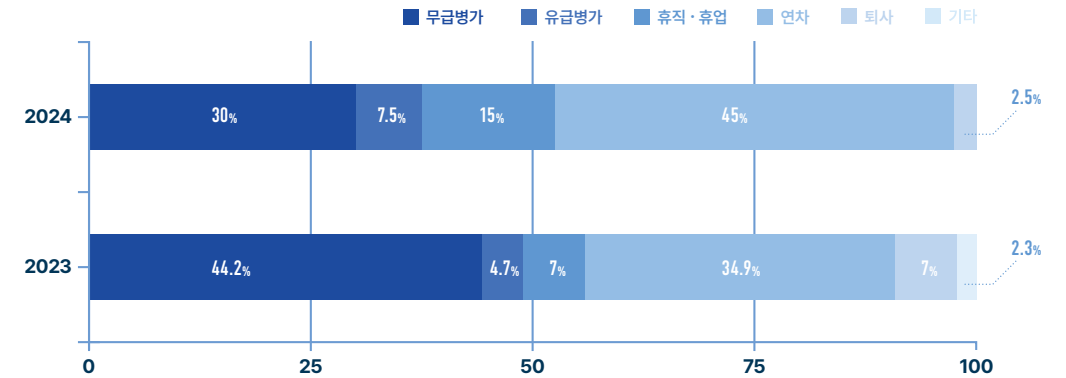
4) 아플 때 쉬어본
적 없는 청년여성
24.5%

지원 대상자에게 '본인의 모든 노동경력을 통틀어 아플 때 쉬어본 적이 있는지' 물었는데, 한 번도 쉬어본 적 없는 청년여성이 13명(24.5%)⁵이었다. 아플 때 일을 쉬려면 병가제도를 활용해야 하지만, 한국에서 병가는 법적으로 보장되어 있지 않다. 고용노동부의 병가제도 실태조사(2020) 결과에 따르면, 민간영역과 공공영역을 아울러 2,500곳의 회사 중 21.4%만이 병가제도가 있었고, 회사 규모에 따른 도입률에 편차가 컸다. 1000인 이상이 근무하는 큰 회사는 대부분 병가제도가 있었고(96.7%), 5인 미만 사업장(12.9%)은 그렇지 못했다. 병가제도는 있지만, 무급인 경우도 36.2%였다. 이런 상황에서 노동자가 택할 수 있는 선택지는 두 가지로 좁혀진다. 개인 연차 등을 소진해서 쉬거나, 아픈데도 참고 일하거나.

건강에 문제가 생겼을 때 일을 쉬어본 적이 있나요?	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
있음	43	71.7%	40	75.5%
없음	17	28.3%	13	24.5%
합계	60	100.0%	53	100.0%



건강에 문제가 생겨서 쉬어 본 경험이 있다고 답한 이들 중 유급병가로 쉬었다는 사람은 3명(7.5%)이었다. 개인 연차를 소진하여 쉬었다는 사람이 18명(45.0%)으로 가장 많았고, 무급병가를 냈다는 사람이 12명(30.0%), 휴직·휴업한 경우가 6명(15.0%)으로 나타났다. 직장을 아예 그만두었다고 답한 청년여성도 1명(2.5%) 있었다.

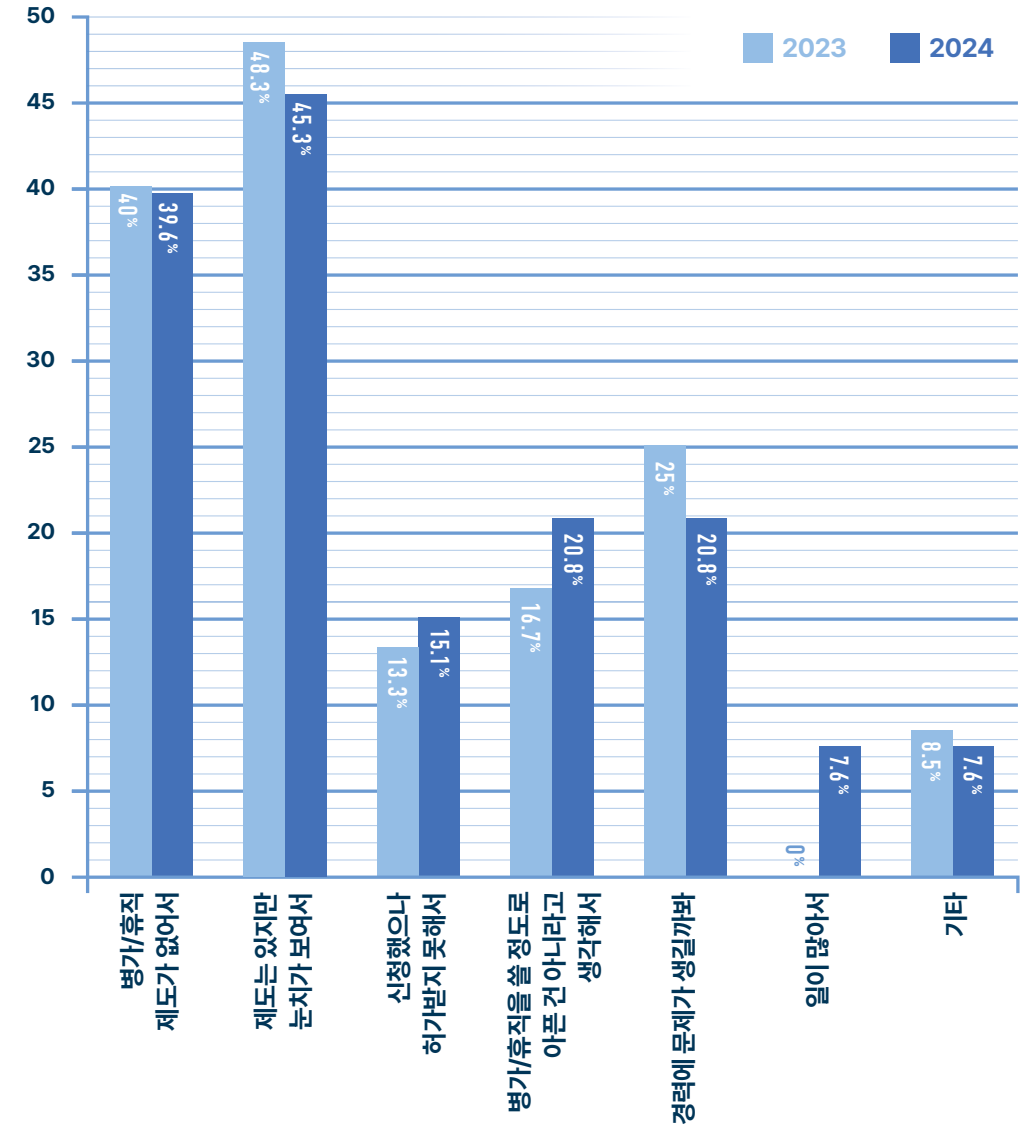
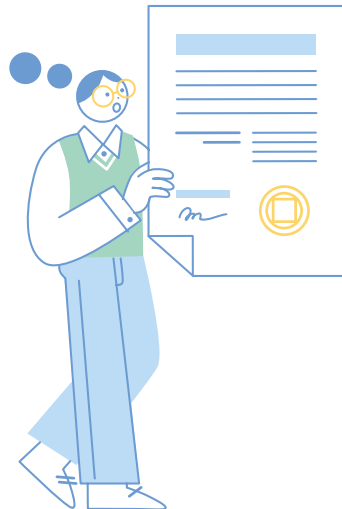


주로 어떤 형태로 일을 쉬었나요?	2023		2024	
	인원	비율	인원	비율
무급병가	19	44.2%	12	30.0%
유급병가	2	4.7%	3	7.5%
휴직 휴업	3	7.0%	6	15.0%
개인 연차 소진	15	34.9%	18	45.0%
퇴사	3	7.0%	1	2.5%
기타	1	2.3%	-	-
합계	43	100.0%	55	100.0%

5 미응답자 2명을 제외한 53명을 기준으로 통계 산출.

청년여성들이 병가·휴직을 사용하지 못한 가장 큰 이유는 '제도는 있지만 눈치가 보여서'였다. 회사 문화가 병가·휴직 사용에 부정적이면 제도가 존재해도 실질적인 역할을 하지 못하는 셈이다. 두 번째 이유는 '제도가 없기' 때문이었다. 지원 대상자 중 21명(39.6%)이 병가·휴직 제도가 없어서 사용하지 못했다고 답했다. 뒤이어 '병가/휴직을 쓸 정도로 아픈 건 아니라고 생각해서'와 '경력에 문제가 생길까' 우려하여 사용하지 않았다고 답한 사람이 각 11명(20.8%)이었다. 기타 의견으로는 경제적 이유, 계약기한이 만료되어서, 예약한 고객님들이 계셔서 등이 있었다.

병가/휴직을 사용하지 못했던 이유 (중복응답)	2023		2024	
	응답수	비율	응답수	비율
병가 / 휴직 제도가 없어서	24	40.0%	21	39.6%
제도는 있지만 눈치가 보여서	29	48.3%	24	45.3%
신청했으나 허가받지 못해서	8	13.3%	8	15.1%
병가 / 휴직을 쓸 정도로 아픈 건 아니라고 생각해서	10	16.7%	11	20.8%
경력에 문제가 생길까봐	15	25.0%	11	20.8%
일이 많아서	-	-	4	7.6%
기타	5	8.5%	4	7.6%



5) 참고 일하거나, 직장을 잃거나.

지원 대상자 55명 중 거의 절반에 달하는 27명(49.1%)이 건강에 문제가 생긴 뒤 무직 상태가 되었다. 신청자 전체로 넓혀보아도 이러한 추세를 확인할 수 있다. 지원사업 신청자 278명 중 110명(39.6%)이 일하다 아프게 된 이후 직장에 다니지 못하게 되었다.

고용형태	2023			
	건강문제를 겪을 당시		현재	
	인원	비율	인원	비율
정규직	18	30.0%	10	16.7%
아르바이트	14	23.3%	5	8.3%
계약직	11	18.3%	10	16.7%
일용직	1	1.7%	0	0.0%
파견	0	0.0%	0	0.0%
용역	0	0.0%	1	1.7%
무기계약직	3	5.0%	2	3.3%
프리랜서	13	21.7%	7	11.7%
1인자영업	0	0.0%	2	3.3%
기타	0	0.0%	0	0.0%
무직/없음	-	-	23	38.3%
합계	60	100.0%	60	100.0%

청년여성 스스로가 생각하는 '일 때문에 생긴 질병이나 부상이 삶에 미친 영향'에 대한 주관식 답변을 분석한 결과, △건강 문제(통증이 있거나 꾸준히 치료받아야 하는 등 건강 문제가 계속되는 경우), △업무 수행 변화(근로시간 단축 등 기존 업무 수행에 제약이 생기는 경우), △직종 변화(직종을 변경하였거나 고려 중인 경우), △실업 상태 유지(일하지 못하고 있는 경우)로 나눌 수 있었다. 건강 문제가 이어져 어려움을 겪는 청년여성이 35명으로 가장 많았고, 업무 수행에 변화가 생겼다고 답한 사람이 24명이었다. '허리가 많이 아파서 풀타임으로 일하기 힘들어졌다', '기존에 앉아서 일하던 부분에 불편함을 겪고 있다', '작업물을 공유할 때 심각한 불안과 초조를 느낀다', '건강 때문에 직무를 변경했는데 풀타임으로 일하지 못하고 파트타임으로 변경할 수밖에 없었다' 등

고용형태	2024			
	건강문제를 겪을 당시		현재	
	인원	비율	인원	비율
정규직	18	32.7%	9	16.4%
아르바이트	12	21.8%	9	16.4%
계약직	16	29.1%	4	7.3%
일용직	0	0.0%	0	0.0%
파견	0	0.0%	0	0.0%
용역	0	0.0%	0	0.0%
무기계약직	3	5.5%	1	1.8%
프리랜서	4	7.3%	2	3.6%
1인자영업	2	3.6%	2	3.6%
기타	0	0.0%	1	1.8%
무직/없음	0	-	27	49.1%
합계	55	100.0%	55	100.0%

건강 문제가 업무 수행 형태나 방식에 영향을 미치고 있다는 점이 드러난다. 기존 업무를 하지 못하게 되어 직종을 변경하거나 변경을 고민하는 청년여성들은 '비교적 손목에 무리가 덜 가는 직장으로 왔다', '개업업체로 돌아가고 싶지 않아 직종 변경을 위해 공부 중이다', '기존 직종은 야근과 행사 운영 등 허리를 쓰는 일이 많아 직종을 변경하려고 알아보고 있다' 등의 답변을 남겼다. 제때 치료받고 쉬지 못하여 악화한 건강 때문에 기존에 맡았던 일을 하는 데에 차질이 생기고, 조금이라도 덜 아플 수 있는 곳으로 직종을 바꾸어 이직하거나, 퇴직 후 실업 상태로 남게 된다. 적절한 사회 안전망이 갖추어지지 않은 탓에 일하다가 생긴 질병·부상이 청년여성의 삶과 향후 노동 활동에 영구적인 손상을 입히고 있다.



III

Chapter

심층인터뷰 청년여성의 노동과 건강

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

III 심층인터뷰 : 청년여성의 노동과 건강

심층 면접은 첫째로 청년여성 노동자의 노동과 건강 문제, 둘째로 이들의 산재보험(미)이용 경험을 탐색하였다. 또한 본 사업의 신청자뿐 아니라 지원이 확정된 50명 중 산재보험 이용자가 거의 없다는 점에, 왜 청년여성들이 업무상 손상과 질병에도 산재보험을 신청하지 못하였는지에 관하여 조사하였다.

심층 면접은 2024년 8월부터 10월까지 이루어졌다. 심층 면접 참여자는 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 11명을 일대일 심층 면접하였다.



1. 청년여성의 일과 건강 경험

1) 근골격계 질환: 장시간 노동과 반복 작업

근골격계 질환은 본 사업이 시작된 2022년 이후 3년간 신청자, 지원 대상자, 면접참여자들이 자신의 직업 건강 문제로 가장 많이 응답한 병이다. 지원 대상자 중 근골격계 질환 1개 이상을 명시한 이는 2022년 33명(66%)이며, 2023년 34명(56.7%), 2024년 32명(58.2%)이다. 심층면접 참여자 11명 중 7명은 디스크, 염좌, 족저근막염, 지간신경증, 힘줄윤활막염 등의 직업성 질환을 보고하였다. 물류센터에서 상품 포장과 집품 업무를 3년 동안 하였던 [면접참여자 3]은 손목보호대·무릎보호대·허리 보호대를 차며 일하였지만, 힘줄염을 얻게 되었다. 조리사인 [면접참여자 6]은 허리 디스크를, 조리사로 일하다 아파져 지금은 음식업 서빙일을 하는 [면접참여자 9]는 손목 통증, 족저근막염, 지간신경증을 호소한다. 네일리스트인 [면접참여자 8]은 팔 염증으로 3주간 일을 그만두고 통증의학과에서 주사를 맞으며 치료를 받았다.

면접참여자 3



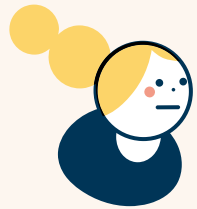
“ 손목은 저희가 PDA를 계속 들고 다니면서 찍어야 해서 힘줄염이 되게 자주 왔어요. 사실은 지금도 가끔 오고요. 그래서 항상 손목 보호대랑 무릎 보호대, 그리고 날이 덥지 않으면 허리 보호대 차고 그렇게 하고 있어요. ”

면접참여자 9



“ 제일 심한 건 손목이고, 오래 서서 있으니 제가 발이 앞뒤로 다 각 다른 통증으로 아프거든요. 앞쪽은 지간신경종이라고 발가락 사이 신경에 염증이 나는 게 있는데 그걸로 아프고, 뒤편치는 족저근막염이 있어요. 지간신경종은 패드로 발가락에 걸어서 끼는 게 있거든요. 조금이라도 폭신해요. (웃음) 그래서 그거 쓰고, 이번에 들어간 곳은 (일하는) 시간이 길다 보니까 다리가 너무 아픈 거예요. 저릿저릿한 게 너무 심해서, 무릎이랑. 그래서 압박 스타킹도 신고, 아침에 무슨 장비 차듯이 이것저것 막 이렇게. 허리도... 여기는 앞으로 뺀거나 위로 드는 게 많아서 어깨랑 허리가 아프더라고요. ”

면접참여자 6



“ 일단 몸이 아픈 건 오늘도 도수치료 받고 왔어요. 오늘은 어깨 받았습시다. (그리고) 허리가 또 안 좋습니다. ”

면접참여자 8

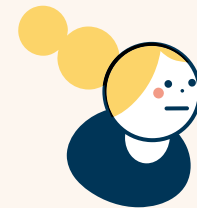


“ 실제로 팔을 계속 이렇게 구부려서 일하니까, (팔에) 염증이 생겨서 주사 맞으려. 그 왜 어른들 허리 막 주사 맞으시고 다리 주사 맞으시잖아요. 그거 팔에 맞았었어요. 그래서 3주 동안 일도 못하고. ”

근골격계 질환을 호소하는 면접참여자들은 물류업, 음식 점업, 콘텐츠산업 등 각기 다른 산업 분야에 종사하며 일하였지만, 최소 3년에서 최대 10년 등 오랜 시간에 걸쳐 반복적인 작업을 계

속하여 손과 손목, 발과 발목, 어깨, 목, 허리, 무릎 등의 만성 통증 뿐 아니라 근육, 관절, 혈관, 신경 등 손상을 경험하였다. 이들은 청년여성들이 고된 육체노동을 하지 않으리라는 여성 노동에 대한 저평가에 맞서, 장시간 노동, 반복적인 동작이나 무리하게 힘을 사용하거나, 부자연스러운 자세로 일할 수밖에 없는 작업환경에 대해 구체적으로 이야기해주었다. [면접참여자 6]은 특성화고 조리학과를 졸업하고 대학을 다니며, 양식 조리사로 일하고 있다. 주방의 낮은 조리대로 인하여, 거북목, 라운드 숄더, 구부린 허리 등 부자연스러운 자세로 힘을 주며 반복적 작업을 하여야 한다.

면접참여자 6



“ 일단 주방에서 일하면 이게 (조리대가) 높으면 요리가 안 되고 위협해서 안 되거든요. 무조건 60cm가 기본값이거든요. 최소 60cm가 지켜져야 해요. 낮다 보니 기본자세가 엄청 몸에 안 좋은 자세로... 거북목 되고, 라운드 숄더 되고, 허리도 구부려야 하고, 거기에서 어정쩡하게 힘을 주고 요리를 해야 돼요. 이게 정확하게 근육을 쓸 수가 없는 자세로 요리를 계속해야 하니까. 근육이 짧아지고, 자세가 틀어지고, 목이 돌아가고, 이렇게 되더라고요. (조리대가) 위에 있으면 (팔이) 올라가서 제대로 워질이 안 돼요. 귀 다음에 허리가 아팠고, 그다음에 어깨랑 목이 아프기 시작했어요. ”

[면접참여자 6]처럼 특성화고 조리학과를 졸업하거나 관련 자격증을 취득하고, 양식, 제과제빵, 한식 조리사로 일하게 된 면접참여자들은 목과 허리 통증이나 디스크, 건초염, 어깨 염증 등 통증, 무감각, 쓰쓰, 얼얼함, 불편함 등을 느꼈다. 처음 이러한 건강 문제를 느꼈을 때 노동강도의 문제로 생각하기보다 이 업종에서 일하면 누구나 흔히 겪을 수 있는 일이라 생각하였다. 하지만 치료하고 나름 관리하여도 점점 아파지자, 자신의 노동 조건과 몸의 회복과 증상 악화에 대해 인식하고 관찰하기 시작하였다. 이들은 음식업에서 손님 응대, 서빙 등의 업무를 하는 계약직 직원으로 일하기도 하였는데, [면접참여자 5]는 작업 시간 동안 아프거나 피로감을 느끼는 것에서 나아가 통증으로 수면을 방해받게 되었음에도 초기에는 자신

의 질환과 작업환경과 노동 강도의 문제를 생각하지 못하였다고 토로한다. 이들은 조리사든 조리 보조원이든, 서빙 직원이든 반복적 동작으로 목과 어깨 부위에 무리가 간 채로 일하며, 식료품을 들고 이동하는 등 허리와 손목과 손에 영향을 주는 일을 하며 몸의 변화를 관찰하곤 하였다. [면접참여자 9]는 자신의 직업병의 역사와 당시 요구되었던 작업 동작과 노동 강도를 구체적으로 묘사하였다.

면접참여자 5



“ 엄청 울었던 것 같아요. 자다가 울면서 소리 지르고. [일이 힘들어서요?] 네. 다음날 젓가락을 못 쥐겠고, 자다가 울면 아빠가 와서 다리 마사지해 주고. 진짜... 솔직히 지금 하라고 해도 할 수 있나 싶을 정도로. ‘왜 이렇게 강도가 높았지?’ 싶었는데. (그 지점) 사장님이 되게 유명하신 분이었던대라고요. ○○ 프랜차이즈가 회사가 크잖아요. 손님도 많은데 사장님 성격이 안 좋기로 좀 유명했고, 아이스크림 관리도 안 되어서 너무 만만하고. ”

면접참여자 9



“ 손목이 아팠던 것도, 아파서 병원에 간 것도 (○○피자) 거기가 처음이었던 것 같아요. ○○피자가 위생이 엄청 철저해서, 마감할 때도 칫솔로 냉장고 고무 패킹을 닦거든요. 전용 액체 뿌려서... 반도체 공장이나고 저희들끼리 얘기할 정도로 위생이 엄청 철저해서. (중략) 이만한 트레이 위에 본사에서 도우가 오거든요. 트레이도 쌓이면 다 닦아야 하고, 알바가 혼자서 해요. (웃음) 그땐 무릎이 자주 아팠던 것 같아요. (중략) 계속 좀 몸을 쓰는 알바를 되게 많이... 사실 뭐 알바가 다 그렇긴 하지만 특히 고강도의 그런 알바를 많이 했던 것 같아요. □□에서도 조리이다 보니까 스테이크 덮밥 이런 게 있어서 계속 워질을 해야 했거든요. 그게 초반에 손목을 좀 많이... 워질을 할 때 보통 자기가 (주로) 쓰는 반대쪽 손으로 하거든요. 안 쓰던 손으로 하려다 보니 어색해서 더 통증을 느끼는 것도 많은 것 같아요. □□에서 처음 일할 땐 손목 보호대하고 일했어요. ”

[면접참여자 3]은 고등학교 졸업이라는 학력으로 지원할 수 있는 일자리가 많지 않으며, 특히 코로나 팬데믹으로 아르바이트 일자리마저 적어졌고, 판매직이나 서비스직으로 경력이 없기에 물류센터에서 일할 수밖에 없었다고 이야기한다. 물류센터에서 PDA라는 바코드 인식 기계를 가지고 다니며 물건을 스캔하고 카트에 담는 집품 업무와 상품 바코드를 들고 상자에 물건을 담아 포장하는 포장 업무를 야간에 주로 하였다. 물류센터에서 여성들이 많이 일하는 집품과 포장 업무는 물류센터의 다른 직무에 비해 중량물을 덜 다룬다고 여겨지지만, [면접참여자 3]은 그러하지 않다고 단호히 이야기했다. 고객이 주문하는 상품은 “쌀포대”, “대용량 섬유유연제” 등과 같이 다양하기 때문이다. 이러한 상품을 포장하거나, 창고에서 꺼내어 카트에 담는 등 어쨌든 이러한 중량물을 반복적으로 들고 이동하여야 하며, 포장할 때는 계속 서서 일하거나 집품할 때는 이동하며 물품을 들고 내리는 반복 작업을 하여야 했다. 이 과정에서 허리를 삐끗하거나 다쳐도, 참고 계속 일해야 했다. 그녀는 3년간 일한 후 몸이 아파져 다른 아르바이트 일자리를 구하지만 구해지지 않아, 지금은 물류센터 일을 비정기적으로 하고 있다.

면접참여자 3



“ 저는 걸어 다니는 게 허리가 덜 아파서 집품을 지원했는데 거의 한 열에 일곱 번은 포장으로 보내버려요. 포장은 계속 서 있어야 하거든요. 그리고 레일 같은 거 들어야 하면 허리 삐끗하거나 그런 일들이 많아가지고. 사실은 서 있는 것만으로도 그냥 몸에 무리가 간다고 하는데 거기서 계속 그래도 일을 해야 하니까 더 무리가 갔던 것도 있고요. 포장하면서 아픈 것도 있고요. 집품할 때 창고처럼 바닥에 물건을 두는 데도 있다고 했잖아요. 그런 데 가면 무게 제한이 조금 더 있어요. 거기 물품들이 막 쌀포대나 섬유유연제 대용량 이런 것들이 많은 공정으로 가면 그거 들다가 허리 다치거나 그랬던 기억이. ”

[면접참여자 3]은 한 물류센터에서 3년간 일하며 휴식 시간이 4시간에 20분씩 생기게 되었다는 휴식 시간의 변화를 보고 하지만, 노동자 개인의 작업 속도를 관리하는 “UPH(Unit Per Hour)”의 문제를 이야기한다. “UPH”라는 시간당 생산량을 근거로 관리자가 “빨리 좀 하시라”는 재촉을 들으며 일하였기에 “빨리 일해야겠구나”라고 스스로 채찍질할 수밖에 없었다. 상품을 옮길 때마다 개인별로 지급된 단말기를 통해 상품에 부착된 바코드가 찍히며, 그렇게 집계된 기록은 노동자 개인의 작업 속도를 감시하고 통제하게 된다. 그 결과, 몸의 피로나 아픔을 살필 물리적 시간을 앗아가며, 법적으로 보장된 휴게시간도 요구하기 어렵게 만드는 것이다.

면접참여자 3



“중간에 쉬는 시간을 새벽 4시쯤에 20분을 줘요. 쉬는 시간이 지금은 20분인데 전에는 식사 시간을 1시간 주고 중간에 쉬는 시간이 없었어요. 요즘에는 좀 사람들이 많이 건의도 하고, 저희 센터에서 사망자도 나오고 그래서 쉬는 시간이 생기기도 하고. 예전에는 PDA에 속도가 떨어요. UPH인가? 그 속도가 떨어지면은 바로 관리자가 와서 빨리 좀 하시라고 하는 일들이 많았죠. 빨리 할수록 그 지수가 올라가요. 지금은 UPH는 안 뜨고요. 너무 더디다 싶으면 다른 공정으로 보내는 것 같아요. 지금은 (그게) ‘좀 잘못됐다’라는 생각이 들었는데, 그때는 ‘내가 빨리 해야겠구나’라는 생각을 했던 것 같아요.”

[면접참여자 3]은 작업 속도가 낮은 노동자로 분류되면, 이전에 일하던 업무가 아닌 새로운 공정에 배치되어 직무 교육 없이 홀로 눈치껏 일해야 하는 어려움을 토로한다. 그렇기에 작업 속도를 높일 수밖에 없다고 이야기한다. 사원마다 부여된 원바코드 번호로 “□□□□ 사원님, 조금만 서둘러 주시기 바랍니다”라는 방송이 나오기에, 자신이 불리지 않더라도 계속 속도를 내며 한 자 세로 반복적인 동작을 쉬 없이 하며 무리하게 힘을 사용해야 했다.

면접참여자 3



“아무 이유 없이 새로 가는 공정에 가끔 배치될 때가 있어요. (새로운 곳이니까) 이걸 어디로 보내야 하는지 물어보면 가끔 짜증을 내신다거나 아니면 속도가 느리면 ‘사원님 이렇게 하시면은 다른 공정으로 보냅니다’ 뭐 이런 식으로 얘기를 하신다거나... 아직은 좀 있는 것 같아요. 원바코드라고 사원마다 번호가 있는데요. 이름이 아니라 원바코드로 불러요. 예를 들어서 1234면 “몇 층에 근무하시는 1234 사원님 조금만 서둘러 주시기 바랍니다.” 뭐 이런 식으로 방송이 나와요.”

[면접참여자 1]처럼 콘텐츠 산업에서 일하는 면접참여자 들 역시 장시간 노동으로 인한 어려움을 토로하였다. **[면접참여자 1]**은 방송국에서 비정규직 편집기사로 일하며 1주일에 한 번 방송되는 프로그램을 맡았을 때, 2년간 매주 한 번씩 무박 2일 편집을 하느라 “30시간” 동안 일하였다. 대학을 졸업하고 처음 취업한 회사였고, 그러한 근무가 관행처럼 굳어져 문제라 생각하지 못하였다. 하지만 “하루에 커피를 3~4잔씩 마시며” 일하며 “몸이 안 좋아지는 것”을 느끼면서, 방송 일이 마치 “내 열정을 증명하는 느낌”이 들었다고 이야기한다.

면접참여자 1



“위클리였을 땐 토요일 방송이라 금요일엔 (편집을) 다 끝냈어야 해서 목요일엔 늘 밤을 샜어요. 월요일, 화요일에는 자료 영상 같은 걸 많이 찾고, 수요일부터 편집 작업을 시작해서 목요일에 밤을 새서 작업하고, 금요일에 최종 작업본을 만들어서 테이프를 넘기는 일까지. 30시간씩 깨어있었던 적도 많고... 그리고 가끔 토요일 방송인데 뭔가 잘못됐다고 하면 다시 토요일 오전에 잠깐 나오는 날도 있었어요. (중략) ‘내가 좀 되게 많이 피곤하구나’ 이런 게 느껴지긴 했지만... 진짜 열정페이라는 말이 딱 맞는 것 같은 게, 나의 열정을 증명하는 느낌이었던 거예요. 지금 생각해보면 ‘그러지 않았으면 더 좋았을 텐데’ 그런 생각을 하긴 하죠.”

장시간 노동은 이들의 건강에 부정적 영향을 미치는데, 올해 심층면접에서 만날 수 있었던 콘텐츠 산업, 음식업에서 일하는 청년 여성들은 이 업종의 관행으로 이미 정착된 장시간 노동은 일에 대한 헌신과 열정으로 여겨져 협상의 대상이 될 수 없었다고 이야기한다.

방송국이나 기업에서 영상을 촬영하고 편집하거나, 유튜브와 같은 콘텐츠를 만들거나, 게임 회사에서 새로운 게임을 기획하거나 만드는 등의 일을 하였던 [면접참여자 4]와 [7] 역시 성과를 근거로 장시간 노동에 시달렸고, 그 정도와 근거는 조금씩 달랐다. 여성들은 동종 업계나 직종에 일하는 사람 간의 네트워크를 통해 각 회사의 조직 문화의 장단점이나 잘못된 근무 관행이 무엇인지 알지 못한 채 일하였다. 그렇기에 경력 초기에는 상사의 부당한 요구를 수용할 수밖에 없었다고 회고한다. [면접참여자 1]은 방송국과 기업에서 영상 제작일을 하였는데, 최근 새롭게 일하게 된 일터에서 아프면 “치료 일정”을 회사와 조율하면서 일할 수 있다는 사실을 알게 되었다며 이야기한다.

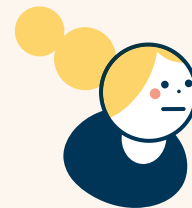
면접참여자 1



“ 직전 회사에서 촬영 일까지 병행하다 보니 몸이 급격하게 무너졌어요. (중략) 회사랑 얘기해 볼 생각도 못해봤다는 게 지금 생각하면 너무 바보 같긴 해요. 몸이 아프니까 회복해야겠다는 생각이 들고, 업무 강도가 너무 심해서 퇴사한 건데... (새로운 회사 면접에서) 면접관이 회사에 얘기해서 조율해서 치료하면서 다닐 수 있었던 거 아니냐고 하시더라고요. ‘어... 그런 방법이?’ 그런 생각을 했거든요. 나는 왜 그 생각을 못 했지? (웃음) 직전 회사는 연차를 써도 계속 (업무) 전화가 왔어요. 내 일을 대체할 수 있는 사람이... 제대로 쉰 날이 없었어요. (중략) 아프면 병원에 가야 한다는 생각도 못 했던 것 같아요. 그냥 (관리한다는) 생각 자체를 못했던 것 같아요. 저는 처음 기업에 왔을 때도 일하던 도중에 ‘저 잠깐 병원 다녀올게요 팀장님’ 하는 것도 너무 충격적이었거든요. ‘업무 중에 병원에 갈 수가 있구나!’ 그랬던 것 같아요. ”

[면접참여자 6]은 양식 조리사로 경력을 형성하기 위해서는 다양한 직무에서 일하며 일 경험을 형성하여야 하는데, 여성 조리사의 입직조차 꺼리는 레스토랑이 있기에 첫 직장에서 “남자조리사”처럼 일할 수 있다는 것을 끊임없이 입증하며 일해야 했다. 또한 일학습병행제를 이용하거나, 특성화고나 대학 등 학교에서 소개해 준 일터에 근무하게 될 때, 일터에서는 “노동자”로 여겨지기보다 일정 금액을 받고 일하는 “실습생”으로 여겨지는 어려움으로 근무 시간이나 노동 조건을 협상하기 어려웠다. 실습생으로 일할 땐 주어졌던 휴게시간이 졸업 후 성인이 되자 사라졌다. 사장은 “근무 시간에 쉬는 시간을 포함한 거 없이” 임금이 지급되니 휴게시간 없이 계속 일해야 한다고 당당하게 말하였다. 그렇게 아침 10시부터 저녁 9시, 때로는 10시까지 매일 11~12시간을 휴게시간 없이 일하였다. [면접참여자 9] 역시 주방에서 일하는 사람이 줄어들어 하루에 조리해야 하는 양이 늘어났지만, 신규 채용은 없었다. 그만둔 사람이 일하던 몫을 남겨진 노동자들이 나누어 맡아야 했고, 그 기간이 길어지자 사장에게 임금 인상을 요구하였다. 그러자 사장은 “여기는 학교가 아니다”라며 신규 채용과 임금 인상을 모두 거부하였다. 이처럼 청년여성들은 노동자로서 자신의 권리를 주장하고 사업주와 협상하려 하지만, 이들을 실습생이나 견습생으로 바라보고 대하는 관리자나 고용주로 인한 어려움을 겪곤 한다.

면접참여자 6



“ 주방 자체가 남초여서 원래 남자만 쓰는 주방이었던 말이에요. 그런데 저는 일학습병행제라는 특별한 사유로 어떻게든 들어가게 된 거여서 제가 여자로 (그 가게에) 들어간 건 아마 되게 오랜 만이었다고 들었던 것 같아요. 여자라서 많이 안 가르쳐줘요. 저도 많이 다녀보진 않아서 모르겠지만, 저 지금 일하는 곳에 일식했던 사람이 있는데, 정말 일적으로 너무너무 잘하는 신입분이세요. 근데 여자라는 이유로 매니저인가? 대표가 엄청 하대했다고 하더라고요. 여자가 무슨 주방에 있냐면서. 약간 그런 분위기가 아직까지 남아있는 것 같아요. 남초인 경우에는. ”

면접참여자 6



“ 쉬는 시간도 제대로 보장이 안 됐어요. 그냥 계속 죽 일하는 걸로. 아마 10시에 출근해서 9시인가 10시 퇴근인가 그랬을 거예요. 사장이 그걸 되게 자랑스럽게 여겼어요. ‘너 근무 시간에 쉬는 시간 포함한 거 없이 그냥 죽 돈 쳐주는 거니까 제대로 일해라’, ‘중간에 (휴식) 없이 그냥 풀타임으로 일해라’ 그렇게 말한 적이 있었어요. 고등학교 연계되었을 때는 (휴식 시간이) 지켜질 수밖에 없어서 지켜진 건데, 제가 성인으로 저 혼자 오롯이 들어간 데에서는 안 지켜졌어요. ”

면접참여자 9



“ 해가 바뀌면서 제가 시급을 조금 올려달라고 했는데... 왜냐하면 먼저 말씀하셨거든요. 내년엔 시급 올려주겠다고. 근데 시급을 올려달라고 얘기했는데 안 들어주는 거예요. 재차 얘기했을 때, 저한테 “여기는 학교가 아니다, 네가 하는 말을 다 들어줄 수는 없다”라는 식으로 얘기를 해서. 아니, 학교라고 생각해서 얘기한 게 아니라 당연한 걸 요구한 건데 왜 그렇게 얘기하지. 인원이 없어서 진짜 힘들 때였거든요. ”

[면접참여자 8]도 비슷한 이유로 노동자로서 노동시간과 조건을 협상하기 어려웠다. 네일리스트로 자격증이 있지만, 인턴으로 일 경험을 쌓아야 디자이너로 홀로 일할 수 있기 때문이다. 당시 근로계약서에 적힌 월급은 재료비를 제하고 지급되기에 실수령액은 법적 최저임금보다 훨씬 부족하였지만, 이러한 문제에 대해 “태클 걸지 마”라는 무언의 압박을 느낀 채 일해야만 했다.

면접참여자 8



“ 샵에서 일했을 때는 근로계약서라고 하는데 이게 과연 정상적인 계약서인가라는 (의문이). 월급을 받기는 하는데... 지금은 처우가 많이 좋아졌다고 하는데, 미용 계통 쪽이 제가 일했을 때는 (한 달에) 100만 원 받고 일했어요. 근데 계약서에는 (추가로) 60~80만 원을 재료비라고 써놔요. 최저임금을 맞춰야 되니까. 법에 걸리니까. (중략) 인간대 인간으로서의 근로계약서라는 게 아니고 그냥 계약서 같은 느낌으로 ‘이거에 태클 걸지 마’ 이런 느낌의 계약서여서 의미가 없었어요. 진짜 눈치로 배우는 거고. 좋은 원장님 만나면 기술이나 교육적인 걸 가르쳐주시거든요. ”

[면접참여자 9]는 처음에는 지방의 피자집, 아이스크림 가게에서 최저임금을 못 받고 일하였지만, 서울에서 일하며 최저임금과 휴게시간 등 노동조건이 자신의 건강에 미치는 영향을 알게 되었다. 하지만 최근에는 경기 악화로 음식업 서빙 알바나 직원 취업이 힘들어졌기에, 조건을 따져가며 일자리를 구할 수 없는 현실적 어려움을 이야기한다. 그렇지 않아도 ‘좋은 일자리’가 부족한 한국 사회에서 경기가 나빠지면 사회경제적 자원이 없는 사람들은 상대적으로 취약한 일자리에 내몰리게 된다. 이러한 경향은 [면접참여자 3]의 사례에서도 확인할 수 있다.

면접참여자 9



“ 최저도 못 받았었어요. [그런데도 일하시기로 했던 건 다른 가게들도 상황이 비슷해서인가요?] 일자리가 별로 없어서. 동네가 조그맣다 보니까 알바몬에 들어가면 보이는 게 정말 한 2~3개? 그나마 여기가 나왔던 것 같아요. 그리고 하다 보니까 재밌더라고요. (중략) 지금 생각해보면 ‘그 돈 받고 왜 다녔지?’ 싶은데. (웃음) 왜 최저도 안 받고 다녔지? ”

면접참여자 9



“ 일자리가 많이 없어서 일단은 ‘몇 개월만 해야지’ 하고, 한 2~3년 전이랑만 비교해보도 (일자리가) 없어요. (이번에) 면접을 진짜 많이 봤는데, 원래 전에 일하던 곳이 8시간 근무하고 1시간 쉬는 곳이라 다른 사무직분들이랑 같았는데, 그 정도로 (일해서는) 돈이 안 되는 느낌이어서 ‘더 벌어야겠다’ 해서 지금은 시간을 좀 늘렸어요. 11시간 상주인데, 1시간 반 휴게. 오전 10시부터 오후 9시까지 있어요. ”

면접참여자 3



“ 그때 한창 코로나19가 터져가지고... 사실 지금도 일자리를 찾기 힘들지만 그때 더 힘들었어요. 상담 전화 뭐 이런 업무도 하려고 했었는데, 거의 한 7개 넣으면 7개 다 떨어지는 식이라서 그냥 물류센터로 바로 가게 됐어요. ”

[면접참여자 6]은 한 달에 3~4일만 쉬면서 매일 11~12시간씩 일하자 허리와 어깨 디스크가 더욱 심해졌다. 하지만 장시간 노동과 휴게시간 없이 일하는 강한 노동 강도로 인해 아파졌다고 말하면 이후 다른 직장 취업이 어려워질까 싶어, 후드의 소음으로 인한 병이 치료해도 낫지 않는다는 점을 근거로 일을 그만두었다고 이야기한다. 환기를 위해 설치된 후드 시설은 오래되었던 데다가 조리 기구 면적에 비하여 부족한 수준이었다. 조리 과정 중에 발생하는 가스나 유해 물질을 빨아들이기 위해선 후드의 흡입 속도를 더욱 높여야 했다. 소음과 진동이 커질 수밖에 없었고, [면접참여자 6]은 일할수록 소음 때문에 귀가 아파졌다. 이비인후과 약을 먹으며 일하였지만 차도는 없었다. 귀마개를 사용하면 다른 동료들의 업무 지시와 위험 작업에 대한 경고 등을 들을 수 없기에 2년간 연기와 소음에 노출되어 일했다.

면접참여자 6



“ 일단 너무 힘들어서 그만뒀고요. 사장한테 말하기를 ‘아프니까 쉬어야겠다’ 라고 대충 둘러대고 그만뒀어요. 저는 귀가 원래부터 되게 예민한 사람인데, 그릴에서 일한다고 했잖아요. 후드가 정말 정말 가까이 있어요. 일할 때는 무조건 계속 돌아가요. 연기가 계속 나니까. 그 소음이 너무 시끄러워서 귀가 너무 아파서 약도 먹고 그랬었어요. 연식도 오래되어서 그런 건지 엄청 심하게 (귀가) 아프더라고요. (귀마개를) 할 수 있긴 할 텐데 그게 업무상으로도 차질이 가고, 위험할 수도 있어서. ‘너 거기 불난다’ 라고 하면 들어야 하잖아요. 저도 해보려고 했는데 그런 위험한 변수가 주방에선 많다 보니 안 끼는 게 나을 것 같다고 판단이 되더라고요. ”

2) 피부질환,
온열질환,
안면신경마비,
무월경 등의
건강 문제

유해화학물질을 다루는 과정에서 피부병과 화상으로 인한 어려움 역시 보고되었다. [면접참여자 5]는 서빙 아르바이트를 하며 중년 여성 서빙 직원들보다 젊다는 이유로 청소용액을 사용하는 음식점 청소를 맡게 되었다. 그 과정에서 청소용액으로 인하여 바지가 녹고 살갓이 “타들어가는” 느낌을 받는 등 심각한 피부병을 얻었지만, 치료는 습윤용 밴드 외에는 따로 없었다. 이후, 몸이 약해진다고 느낄 때 피부병이 종종 생겼지만 추가적인 치료받지는 않았다.

면접참여자 5



“진짜 너무했던 게 제가 젊으니까 나중엔 아예 저한테 맡기셨거든요? 바닥 청소를 혼자 했어요. 처음 했을 때 무릎을 날렸고, (중략) 바지가 녹았어요. 녹았다고 해야 하나? 너무 따가운 거예요. 사진을 찍어놨던 것 같은데. 너무 따가워서 ‘뭐지?’ 하다가 탈의실 가서 바지를 벗었어요. 그랬더니 살이 그렇게 되어 있었던 것 같아요. 집에서 메디폼 붙이고 출근하고, 그냥... 저도 좀 잘못된 게, 아파도 일을 해야 된다(는 생각)... 다음날 그냥 출근하고, 지금은 좀 괜찮은데, 그 당시에 피곤할 땐 제가 피부가 이렇게 올라와요.”

네일리스트로 일하는 [면접참여자 8]은 실습이나 교육을 받을 때는 네일 관련 용품인 화학물질을 다루는 시간이 적었지만, 네일리스트로 본격적으로 일하게 되자 간지러움부터 시작하여, 시간이 지나갈수록 피부병이 점차 심해졌다고 보고한다. 한포진 등 피부염으로 피부과 진료도 받았지만, 네일리스트 일을 그만둘 수는 없었다. “본질적인 치료가 되어야 한다”는 말에 한의원 치료도, “스트레스로 인한 것일 수 있다”는 말에 상담과 미술치료도 하였지만 크게 나아지지 않았다. 6년간 피부질환이 반복되자, 혼자 운영하는 네일샵을 다른 네일리스트에게 맡기고, 현재는 “정상 피

부”가 되는 것을 목표로 대학병원에서 피부병을 치료하고 있다. 의사는 “완치되고 정상 피부로 다 돌아온 후” 일하면서 네일 제품의 사용과 피부 반응을 관찰하면서 관리하며 일하는 것을 목표로 하자고 제안했다.

면접참여자 8



“가루도 가루인데 가루보다 젤이. 간혹 원장님들 중에 (젤을) 팔레트에 떨어야 하는데 바쁘시니까 그냥 여기 (손등에다) 떨어져 쓰시는 분들도 계시거든요. 원래는 (알러지가) 없었는데 나중에 알러지 올라오시는 분들도 계시거든요. (중략) 아세톤도 되게 강해서, 일반 매니큐어 지울 때의 아세톤이 아니고 완전 100% 아세톤이기 때문에. 저희는 맨손으로 아세톤을 쓰거든요. 그러면 여기 (손가락에) 문으니까, 이 아세톤에 플라스틱이 녹거든요. 되게 강한 거라서. (기구들도) 알코올로 다 소독해서 닦고, 그러고서 소독기에 넣어놓고.”

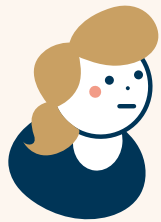
또 다른 신체 질환으로 안면신경마비, 무월경, 온열질환 등이 보고되었다. 물류센터에서 일하는 [면접참여자 3]은 에어컨이나 선풍기가 작동되지 않는 물류센터에서 일하는데, 면담 당시인 2024년 여름 낮시간에 일하다 더위로 인하여 어지럽고 쓰러질 것 같다고 느꼈다. 관리자에게 말했지만, 의무실에서 잠깐 휴식을 취하는 것 외에는 다른 추가적 조치가 없었다고 보고한다. [면접참여자 2]는 정신적 스트레스와 육체적 피로가 높아져 면역력이 떨어지면 발병하기 쉬운 안면신경마비에 걸렸다. 당시 실적에 따라 급여가 지급되는 콜센터에서 일하고 있었기 때문에 정신적 스트레스가 심하였고, 지방에서 서울로 올라와 열악한 주거 환경에서 부실한 영양 상태로 안면 신경마비가 발병하고 악화하게 되었다. 한편, [면접참여자 11]은 면역력이 떨어지는 상황을 겪으며 방광염, 비염, 무월경 등 “몸이 망가지”고 있었다고 당시 상황을 회고한다. 이들은 대부분 유급병가가 없는 일터에서 일하였고, 아파도 치료하거나 회복하기 위해 적절한 의료적 도움을 얻지 못한 채 계속 일해야 했다. 그 결과 몸이 더욱 나빠져 다양한 질환을 얻게 된 것이다.

면접참여자 3



“ 냉난방 기구가 없어요. 에어컨이나 히터 절대 없고요. 그냥 여름에 얼음물 주고 겨울에 핫팩 주는 정도. 겨울은 그래도 끼입으면 괜찮는데 여름은 할 수 있는 게 없어요. 그냥 더운 채로 다녀요. 주간(근무) 할 때 엄청 더 덥더라고요. 낮에. 의무실이 있는데 한번 간 적도 있고요. 너무 덥기도 하고 너무 어지러워서 이리다 쓰러지는 거 아닌가 싶어서 의무실에 갔었어요. 잠깐 쉬고, 조퇴하면 돈 못 받을까 봐 다시 현장으로...”

면접참여자 2



“ (동료) 스트레스도 있었고, 제가 몸이 안 좋아서 감기몸살로 연차를 한 달에 한 번은 했었던 것 같아요. 근데 거기다가 사수분이 저한테 3개월만 채우고 그냥 나가는 게 어떨까냐고 얘기하신 거예요. 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 공부하다 보니까... 출근 전날도 그렇고 전전날도 심장이 두근두근거릴 때도 있었고, 출근하는 날은 맨날 목이 졸리는 기분이 많이 들었고요. 3개월은 다 되어가는데 매출액을 못 채웠으니까 그런 게 쌓이고 쌓이다가...”

면접참여자 11



“ 살이 갑자기 찌고, 출퇴근하는 게 어려울 정도. 활달했는데 출퇴근하고 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...”

3) 정신질환

면접참여자 대부분은 과한 육체노동으로 얻은 신체적 질환과 함께 ‘스트레스’로 시작되는 정신적 질환까지 가지고 있었다. 대체로 우울증과 조울증, 공황장애 등을 앓고 있었다. 면접참여자는 노동 과정에서 자신이 겪은 직장 내 폭력과 과한 업무로 인한 불면증을 가지고 있었으며, 이에 대한 치료는 미루고 있는 상태였다. 힘든 노동, 저임금으로 인한 빈곤 그로 인한 자신의 상태에 대해서 육체적 고통을 완화하는 게 정신질환을 치료하는 것보다 문턱이 더 낮았기 때문이다.

[면접참여자 11]은 노동과정에서 정신적으로 얻은 압박에 대한 개인의 심리적 결과에 관해 ‘힘들어요’라고 말하는 것조차 어려운 상황을 압축적으로 보여주고 있다. 자신의 심리적 고통을 객관적으로 인식하는 것이 스스로에게는 도움이 되지만, 그것이 타인에게 인식되는 것은 꺼리는 상황이 나타난다.

면접참여자 11



“ 음... 말하기 애매할 것 같은데, 제가 우울증 진단을 받고 약을 먹고 있다는 이야기를 하기 싫었던 것 같아요. (제가) 힘든 것 같다는 건 인지하고 (동료들이) 괜찮냐고 물어봐주는 건 있었는데, 스스로 그걸 직장 동료들한테 터놓고 이야기하고, ‘힘들어요’ 이야기하기가 좀 싫었던 것 같아요. 되게 믿을 만한 동료들이거든요. 근데 제가 그런 상태라는 걸 밝히기가 마음은 안 편했던 것 같아요...”

[면접참여자 7]은 자신이 겪고 있는 정신적·심리적 어려움에 대해서 병원에서 진단을 받았지만 치료하기를 미루고, 노동하면서 생긴 몸과 정신 문제 중 신체적인 병을 치료하는 걸 선택했다. 이러한 정신질환의 치료 유보 행태는 [면접참여자 2], [면접참여자 3] 등 다수의 청년여성이 보여주고 있었다. 지원금 사용처에 대해 질문했을 때도 심리적 어려움은 신체 질환을 치료하고 난 후 해결해야 할 일로 여겨졌다. 한편, 자신이 가진 상황적 어려움의 원인을 정신질환으로 포괄하여 판단하는 경우도 많았다.

면접참여자 7



“ 예전에도 불면증이나 우울 같은 걸로 치료를 받아본 적이 있었는데 공황 발작은 처음이었어요. 근데 현실적으로 거기 계속 머물면서 내가 뭐 직장을 가진다고 해도 멀리 떨어진 도시 주변에 왔다 갔다 하면서 치료를 받아야 하는 상황이면 어려울 것 같은 거예요. ”

면접참여자 2



“ 그때는 우울증이란 공황장애란 조울증까지도 갔었는데, 약을 끊고 작년 말부터 병원에 안 갔어요. 왜냐하면 약을 바꾸기는 바꾸는데, 기운도 없고, 계속 잠도 오고 하니까 뭔가 공부하기도 힘들어서 병원을 끊고 규칙적인 생활을 할 수 있는 회사로 알아보려고요. ”

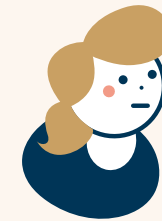
면접참여자 3



“ (정신과 상담을 원하는 건) 수면도 어렵기도 하고 다른 문제도 있고요. 근데 아직 보험 건이 처리가 안 되어서 못가고 있어요. ”

[면접참여자 2]는 자신의 상황을 벗어나기 위해 자살을 시도했다. 이 사업에 참여한 청년여성들은 일자리를 찾아 자신의 거처를 노동시장이 활발한 지역으로 옮긴 사례가 많았다. 이주 과정에서 발생하는 물리적 고립이 심리적 고립을 낳았고, 이러한 고립 때문에 ‘위험한 상태’에 있음을 인지했을 때에도 사회적인 보조나 공동체적 도움을 먼저 떠올리거나 요청하지 못했다.

면접참여자 2



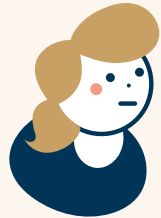
“ ‘고독사’ 이런 거 있잖아요. 사실 그 직전까지 간 적이 있었거든요. 근데 어떻게 또 살았어요. 그때 서울 올라와서 일도 못하고, 돈도 없고, 아는 사람도 없으니까... 제가 그때 우울증이 심해서 ○○대교가 있는데 거기에 올라갔었거든요. 올라갔다 집에 와서 (경찰에) 연락했어요. [그랬더니 뭔가 피드백이 있었나요?] 정신과 연계시켜주시고, (서울 오고) 6개월도 안 되었을 때인 것 같아요. ”

4) 감정노동

- 서비스노동

감정노동이 불가피한 가장 전통적인 산업은 서비스업이다. 서비스업은 직종의 특성상 자신이 가지고 있는 서비스를 면대면으로 직접 판매하는 특징을 가지고 있다. 또한 여러 서비스가 세분화되면서 여성이 투입되는 서비스업 시장은 계속해서 늘어나고 있다. 보편의 서비스업에서는 '친절', '상냥함'과 같은 전통적인 감정노동을 여전히 요구하고 있었다. 노동자로서의 개인은 일하는 상황에서 겪는 감정적인 문제들을 재생산 과정에서 처리하지 못한 채, 저임금의 서비스 노동을 해야 했다. 서비스 직종에 있는 여성 노동자는 자신이 생각했던 것 이상으로 고된 노동을 마주하면서 가능한 노동환경을 확인하고 불합리한 조건을 피하려고 노력했다.

면접참여자 2



“ 공공도서관은 아니고, 은행에서 하는 작은 도서관이었어요. 어떤 친구가 대출카드를 챙겨와야 하는데 안 챙겨와서 가져오면 빌려주겠다고 했는데 학부모가 찾아와서 큰 소리로 저한테 뭐라고 하시는 거예요. 사람들 다 쳐다보고, 막 소리 지르고, 그런 어려움이 계속 쌓이다 보니까 도저히 못하겠더라고요. 제가 나가고 새로 후임으로 들어온 사람이 한 달도 안 되어서 나갔어요. 제가 오래 버티고 있었던 거죠. ”

면접참여자 9



“ 그때 이후로 좀 사람을 무서워하는 게 되게 심해져서 그 뒤로는 친구가 소개해줘서 가거나, '같이 알바하는 사람의 친구니까 나한테 엄청 그러진 않겠다' 이게 좀 보장이 된 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. ”

사회에서 요구하는 서비스가 다양해지면서 과거에는 눈에 띄지 않았던 서비스 직종에 여성들이 참여하게 되었다. 특히 피부미용 및 관리를 하는 서비스가 늘어나기 시작하면서 집중과 섬세함을 요구하는 노동도 예전과 달리 두드러지기 시작했다. [면접참여자 8]은 '여성 사업자'로 일하면서 겪는 성희롱으로 인한 고충을 토로했다. [면접참여자 8]은 피부미용(왁싱)·네일아트 등 타인의 신체에 직접 닿는 서비스를 하며, 자신이 가진 특수한 노동력(기술)을 활용하여 일한다는 특징이 있다. [면접참여자 8]에게 노동수단이 되는 유무형의 자본은 성적 문제를 일으키는 상황을 만들어내기도 했다.

면접참여자 8



“ 이상하신 분들도 있어요. (남자) 왁싱하냐고 물어본 다음에 '사정까지 도와주시나요?' 이러신 분도 있었어요. 후처리를 어떻게 하나길래 '무슨 후처리를 얘기하는 거지?' 했는데 '입으로라도 해주시면 안 돼요?' 막 이러시는 분들도 진짜 있었고, 저는 듣기만 했었거든요. 샵 차리면 번데 같은 남자애들이 찢러보는 애들이 있다고, 제가 "신고하겠습니다" 이러면 "죄송합니다"하고 연락이 안 온다거나. ”

사회문제에 가장 가깝게 노출된 사회 활동가인 [면접참여자 11]은 자신의 신념을 기반으로 일한다는 특징을 갖고 있다. 이들은 직접적인 노동 산물을 내는 직군이 아니며, 노동 기반이 자본에서 시작되는 것도 아니다. 사회에 대한 예민함과 기민함을 바탕으로 사회적 연대와 움직임을 만들어내는 것이 노동의 결과물이다. 무기 및 전쟁 반대에 관련한 사회운동을 하는 [면접참여자 11]은 자신이 연대하고 있는 문제를 풀기 위해서는 장기적 해결이 필요하다는 점을 인지한다. 그러나 직군 특성상 [면접참여자 11]의 노동 결과물은 눈에 보이지 않는 것들이고, 이는 스스로를 불안하게 만드는 요소로 작용하고 있었다. 전통적인 감정노동의 사례와는

다른, 감정 분리가 불가능한 작업을 하는 노동 사례로 확인된다. 이러한 문제는 활동가의 '헌신'으로 미화되지만, 본 사례에서 보이는 것과 같이 활동가의 정신적, 육체적 소진으로 나타난다.

면접참여자 11



“활동가라는 직업이 출퇴근이 따로 없잖아요. 물론 물리적인 출퇴근이 있지만, 퇴근하고 나서의 시간도 되게 일에 매여있고, 뭔가... 그리고 사회적 보상이나 경제적 보상이 없는 대신 내 신념대로 살 수 있는 직업군이다 보니 일과 생활의 구분이 정말 없고. 그래서 장시간 고강도로 노동을 하고, (중략) 일도 많아졌고, 밤에 자려고 누우면 잠이 안 오는 거예요. 왜냐하면 내가 누워있는 이 순간에도 폭탄이 떨어지고 있잖아요. 그걸 계속 보고 있어야 하는 상황이... 약간 자려고 침대에 안락하게 누워있는 순간이 죄책감이 느껴지고 그런 시기가. 작년 12월에.”

5) 직장 내 폭력

① 굳어진 성차별적 문화에 초기 경력직 여성 노동자로서 살아남기

노동시장에 진입한다는 것은 우리가 쉬이 말하는 '사회생활'을 시작하는 것과 같다. 사회생활에서 면접참여자들 가장 힘들어했던 것은 인간관계 문제였다. 무엇을 잘못했는지, 무엇을 고치면 되는지도 모르는 상황에서 알아서 잘못된 부분을 찾고, 해야 할 일을 찾아야 했다. [면접참여자 4]는 '방치형 게임'을 만드는 게임 회사에서 일할 때 노동과정에서 소외되는 것을 느끼면서 이러한 상황 자체가 '방치된' 사내 괴롭힘이라는 것을 인지하게 되었다. 출근했는데 '할 게 없는 상황', 자신을 필요로 하는 곳을 찾기 위해서 '다른 분들이 대화 나누는 메신저 창을 켜놓은 상태'에서 자신이 만든 '방치형 게임'처럼 '방치된' 상태였다고 말한다. 할 일이 없다고 해서 힘들게 입사한 회사에서 퇴사하기도 애매한, 외부인과 내부인 사이의 정체성을 가지고 일했다.

면접참여자 4



“(문서) 쓸 것도 없고 그렇다고 회사에서 완전 개인적인 다른 걸 하거나 편짓을 할 수도 없고, 그냥 별서는 거잖아요. 빈 모니터 보면서 회사 게임 켜 놓고, 다른 분들 서로 대화하는 메신저 켜놓고, 웬만한 방에는 넣어달라고 했거든요. 개인 대화를 나눠도 제가 그걸 보고 이슈 파악할 수 있게끔. 다른 분들 대화 나누는 메신저 창만 잔뜩 켜두고, 회사 게임 켜놓고, 게임이 방치형 게임이었거든요. 그러니까 뭔가 할 게 없는 거예요. 별서는 것도 아니고, 사내 괴롭힘도 아니고 이게 뭐냐고...”

[면접참여자 4]가 사내에서 방치되는 식으로 무시를 당했다면, [면접참여자 9]는 자신의 사촌 동생 이야기를 통해 노골적인 무시의 경험을 전달했다. [면접참여자 9]는 '일보다 사람이 힘들다'라고 말한다. 사무직이 점점 관료화되면서 직무는 분화되었다. 하나의 노동 성과를 얻기 위해 일하지만, 지속적인 경쟁과 그로 인한 파편화는 직장 내에서 인간성에 대한 문제가 두드러지게 만들고 있다. 과거에는 '직접적인' 폭력으로 직장 내 괴롭힘이 진행되었다면, 현재의 직장 내 괴롭힘은 이전에 정의된 괴롭힘을 기준으로 보았을 때 애매하게 걸쳐있거나, 피해자가 '기분이 나빴다'라고 말하기 어려운 상황을 만들어 괴롭히는, '은근한 상황'에서 이루어지고 있다.

면접참여자 9



“일보다 진짜 사람이 힘든 것 같아요. (사무직인데) 일적으로도 그렇고, 자꾸 다른 직원이란 엄청 비교하는 것도 있고, 무슨 화분 키우기? 자기들끼리 그런 걸 했나 봐요. 그 상사분 화분이 죽은 거예요. 화분을 제출할 때 이름을 짓는데, 이름을 제 동생 이름을 따서 '그거 ○○으로 할게' 이랬다는 거예요. 사람들 다 있는데, 이게 또 그런 게 있잖아요. 그런 사람들은 사람마다 다르게 대하잖아요. 그러니까 다른 사람들은 그분이 그냥 유쾌한 정도로만 알고 있는데, 동생은 알고 있는 거죠. 저분이 본인한테 그런 (나쁜) 의미로 한다는 걸.”

지속적인 직장 내 괴롭힘, 인간관계에 대한 문제는 [면접참여자 4], [면접참여자 9], [면접참여자 5] 전부 직장을 포기하게 만들었다. 자신이 만들어 낸 성과를 빼앗기기도 하고, [면접참여자 5]는 자신의 성과 때문에 '언니들 눈에' 나게 되면서 '왕따 비슷한 걸' 당하며 잘 다니던 직장에서 퇴사하게 된다. [면접참여자 4] 같은 경우도 업무적으로 계속 방치된 상황을 조직 내에서 해결하지 못하고 결국 퇴사를 선택했다. 일련의 과정을 겪으며 면접참여자 들은 '알 수 없는 잘못', '조직 내 존재의 의미'를 돌이키며 해결하지 못한 의문을 가진 채 퇴사를 자신의 실수 누적으로 보게 되었고, 고립의 과정으로 진입했다.

면접참여자 5



“ 그 당시엔 저도 많이 미숙해서 언니들이 저를 되게 싫어했어요. 제가 제일 오래 있었거든요. 거기 총괄 매니저님이 저를 되게 좋아하셨고, 명품관이 판매하는 곳이잖아요. 영업직이잖아요. 판매가 제가 또 잘 됐어요. 왜냐하면 어떻게든 팔아야 한다는 그 압박감 때문에 어떻게든 했는데 언니들 눈에는 그게 좀 안 좋게 보였나 봐요. 왕따 비슷한 걸 당하면서 거기에서도 그만두게 되고.”

성인지 통계에 의하면 2023년 사업체 규모별 여성 관리자 비율은 1,000인 미만 사업체에서 21.07%, 1,000인 이상 사업체에서 22.11%로 확인된다. 여전히 한국 사회에서 여성은 관리자로서 존재하기 어렵다. 화이트칼라의 직장 내 구조가 남성중심적인 구조로 사회에 안착해 있다. 노동의 성적 구조가 한쪽으로 쏠려 있기 때문에 새로운 산업이 등장해도 그 산업이 기존의 노동구조를 따르기 쉽고, 그 안의 노동과정에서 여성은 소외를 겪고 있다. 과거에는 남성의 비율이 높았을 전통적인 화이트칼라 산업에 여성이 진입하게 되면서 이러한 문제는 더욱 두드러지게 나타난다.

면접참여자 1



“ 방송국 안에서 일했을 때도 영상 편집일하면서 처음에는 인지하지 못했는데, 나중에 갈수록 되게 이상하다는 생각이 들었던 게, 비정규직은 다 여자인데, 정규직은 다 남자인 거예요. 영상 편집 쪽에서는, 선배라고 부르는 정규직 사람들은 다 남자인데, 여자들도 드문드문 있긴 있어요. 근데 대체로 좀... 이런 표현이 위험할 수는 있지만 남자 같은 여자분들이었거든요. '거기에서 살기 위해서 어쩔 수 없이 그렇게 됐겠지?' 그런 생각이 들게 하는. 비정규직들은 다 여자였고, 정규직에 비해 기회가 많이 없었고.”

면접참여자 7



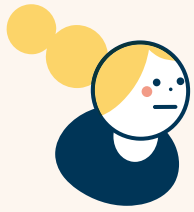
“ 제가 대선 TF 일할 때 거기에도 엄청 많은 비정규직 PD들, 조연출들, 촬영 기자들이 있었는데 그중에서 지금 정규직 전환되신 건 남자 촬영 기자밖에 없어요.”

② 남성 중심 노동 과정에 적응하기

첫 번째로 노동 진입 상태에서 이루어지는 차별적 구조가 눈에 띄게 나타나는 경우를 볼 수 있다. 남성중심적 노동환경에 노출되어 있던 청년여성들은 노동과정에서 계속해서 성적 차별을 담보하는 노동을 하고 있음을 볼 수 있었다. 수적으로 우세한 남성들은 가장 단순한 성적 차이를 '차별화'하는 요소로 사용하면서 여성 노동자의 능력과 결과물을 의심하거나 문제 삼았다. [면접참여자 6]은 노동자로서 자신이 가진 능력으로 평가받지 못했고, 여성이라는 점이 자신의 능력을 발휘하는 데에 문제가 되는 것을 느끼고 있

었다. 또한 [면접참여자 6]이 조직 내에서 ‘막내’이긴 하지만 경력이 있는 노동자로 일하고 있음에도, 직장의 남성들이 [면접참여자 6]의 노동 정체성을 지우거나 무시하는 모습을 통해 청년여성이 가진 ‘여성 노동자’로서의 특수성을 엿볼 수 있다.

면접참여자 6



“ 제가 막내고, 제가 경력자인 정직원인 상태인데 밑에서 계속 들어왔다 나갔다 하는 남자들이 되게 많았거든요. 근데 어느 날 얘기 들어보니까 ‘그쪽은 알바생이에요? 학생이에요?’ 이렇게 물어보더라고요. 너무 어이가 없었어요. 맨날 같이 일하고 있는데 나보고 정직원 아니고, 당신 알바생이냐고 해서 어이없었어요. ”

③ ‘노동’이 아닌 ‘여성’으로 평가받기

여성이라는 이유로 차별적인 대우를 받았다고 한 사례는 [면접참여자 4], [면접참여자 10]에서 잘 나타난다. 협업으로 만든 프로그램에서 실수가 발생할 때는 여성의 실수라고 말한다. [면접참여자 4]는 이러한 차별적인 상황을 “무조건 여직원 잘못을 먼저 생각한다든가”라고 말했다. 여성이 소수인 특수한 노동 상황에서 여성은 항상 ‘협업을 하지만 문제를 일으키는’, ‘경력이 있지만 미숙련의’, ‘사소하지만 예민하게 반응하는’, ‘버그(bug)를 만드는’ 노동자로 여겨진다. 남성 노동자가 주된 노동환경에서 일하는 여성 노동자는 남성과 같은 노동을 수행하지만, 항상 문제 상황을 만들어내는 노동자가 되어 있음을 매 순간 실감하게 된다.

면접참여자 4



“ 압도적으로 팀원 중에 제일 잘하는 수준으로 잘하지 않는 이상 사소한 실수가 발생하거나, 그분이 담당하는 업무에서 버그가 발생했을 때... 협업이니까 프로그래밍도 A를 한 명이 다 작성하는 경우도 있지만 두 명이 나눠서 작성하기도 하거든요. 그걸 합칠 때 문제가 생기는 경우가 많아요. 그랬을 때 문제가 발생하면 무조건 여직원 잘못을 먼저 생각한다든가. ”

면접참여자 10



“ 안 그러신 분들도 있지만, 여성을 무시하는 게 좀 강해요. 항상 그랬어요. 항상 많이 무시 받고, 저는 실제로도 남자분들 같은 경우에는 ‘저거 기 죽어야 된다’고 말씀하시고, ‘저거 옛날 같았으면 재떨이 던졌을 텐데’ 이런 말을 너무 해요. 회사에서 대놓고는 안 하죠. 약간 회식 같은 때, 좀 편하게 말하는 시간에 그런 말을 하는 거예요. ”

사회활동가인 [면접참여자 11]은 이러한 차별적 구조를 자신의 노동에서 지속하여 느끼고 있었다. 노동과정에서 남성과의 차별을 느끼는 다른 사례들과 달리, [면접참여자 11]은 자신이 활동하고 있는 전쟁과 무기에 반대하는 활동가로서 문제를 제기할 때 ‘여성’의 특수성을 인터넷과 사회의 반응으로 느끼고 있었다. [면접참여자 11]은 ‘얼굴이 팔리고’, ‘SNS에서 외모 평가를 당한다. 사회운동은 노동자의 노동과정에서 사람들의 반응을 마주할 수밖에 없는 직업적 특수성을 가지고 있다. 특히 [면접참여자 11]이 몸 담고 있는 무기와 전쟁을 반대하는 사회운동은 남성의 징집제를 유지하고 있는 한국에서 여성인 활동가의 특수성이 취약점으로 작용하고 있음을 적나라하게 보여준다.

면접참여자 11



“ 악플이 주로 많이 달리는 것 같아요. 제가 무기 박람회 반대하면서 탱크 위에 올라가는 활동을 하면서 재판관을 받기도 하고, (활동으로) 캠페인 동력을 만드는 작업들을 해왔는데 그러면서 기사도 나가고, 재판에 돈이 드니까 재판 비용도 모금하고 그러니까 소위 말해서 얼굴이 팔리는 거예요. 그럼 SNS에서 외모 평가를 당한다든지 이런 것들이 비밀비재하죠. ”

6) '정'이라는 이름이 가리는 노동

본 사업의 인터뷰에서 가장 특이하게 나왔던 답변은 바로 '정(情)'이다. 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 주방을 거쳤던 [면접참여자 5]는 '정이 진짜 무서웠다'는 말을 통해 '정'이 신고를 미루게 만드는 대표적 원인으로 작용했음을 이야기한다. 또한 '다 썩여있던 친구들이 아르바이트에서 잘릴까봐 자신의 쉬는 날까지 반납하면서 초과노동을 했다.'

자신의 노동을 타인의 노동까지 이어 사고하게 되는 부분에서 현재 한국사회의 노동을 더욱 넓은 의미에서 분석할 수 있다. [면접참여자 5]의 '정'을 이용해서 그를 협박했던 고용주는 [면접참여자 5]의 감정 상태와 정서를 가지고 노동조건을 변경했다. 이러한 방식이 면접참여자에게 통한 것으로 보아, 고용주는 '대부분의' 아르바이트 노동자를 이러한 방식으로 다루고, 노동자는 [면접참여자 5]와 비슷하게 대응한 누적된 경험이 있었기 때문에 가능했을 것이라 추측된다.



면접참여자 5 “ 여차하면 신고하겠다. 여차하면 너희를 신고하겠다! (마음이었는데) 매니저님이 너무 좋아서. 사람이 너무 좋았어요. 정이 진짜 무서웠던 것 같아요. ”

면접참여자 5



“ (아르바이트를 같이 하는 다른 친구들이) 놓고 싶으니까. 돈이 들어왔으니까 빠지고 싶은데 빠지면 T/O가 비잖아요. 그러니까 사장님이 '너 내일 나와' 이러는 거예요. 쉬는 날인데. 저 내일 쉬는 날이라고 하니까 '너 안 나오면 나 ○○이 자를 거야' 이렇게 협박하셔서 나왔던 것 같아요. 다 썩여있던 친구들이라서. ”

개인 사업을 하는 [면접참여자 8]도 서비스를 하고 싶지 않은 상황에서도 동네라는 특수한 상권 때문에 '내치기가 쉽지 않다'라고 말한다. [면접참여자 5]와 [면접참여자 8]을 보면 '정'이라는 개념이 드러나며, 자신의 노동을 임금을 받는 경제적 활동이 아닌 감정의 문제로 치환하여 설명한다. 하고 싶지 않은 일, 해야 하는 일, 거절해도 될 일을 '정'이라는 감정을 바탕으로 이어나가는 모습을 보인다.

면접참여자 8



“ 그냥 자기 할 말만 하시는 분들. 아무리 설명해도 되돌이켜. 예약 시간 맨날 안 지키시는 분들. 다른 샵 원장님들은 (안 받기도 하는데) 저희는 약간 아무래도, 약간 동네가 분위기가 주객가는 거의 유동 인구가 있는 게 아니고 동네 분들이라 그렇게까지 막 쉽게 팍 내치기가 쉽지 않은 것 같아요. ”

면접참여자 5



“ 정이 많이 떨어진 것 같아요. 저도 아직은 어딘가엔 정착을 깊게 했던 게 아니니까 (○○ 생선구이 가게는) 오래 봤으니까 가족 같은 정도 있었는데. 저한테만 (일을) 시키는 모습이나, 말로는 '[면접참여자 5]가 최고네'라고 하면서 한 번도 안 도와주고. 뭔가 저는 아직 알바인데 저한테 너무 부담 같은 거? 제가 한국인이어서 그런지 모르겠는데 응대를 저한테 맡기는 거? 그러면서 달라지는 건 없어요. ”

2. 청년여성의 산재 (미)이용 경험

1) 산재신청 경험:

“ 승인되면
나을 때까지
शल 수 있었을 텐데 ”

본 면접참여자 중 유일하게 산재를 신청한 [면접참여자 9]는 “운이 좋아서”라고 이유를 설명하였다. 오랫동안 일했던 피자가게에서 사대보험에 가입되지 않은 채 일하였지만, 사장이 자신의 필요로 사대보험에 가입해주었고, 그로부터 한 달 뒤에 건초염이 발병했기 때문이다. 의사는 건초염이 나오려면 “손목을 쓰지 말아야 한다”고 권하였고, [면접참여자 9]는 의료진의 권고에 따라 사장에게 업무시간 조정 혹은 휴가를 상의하였다. 사장은 자신의 식당에서 일하다 “엄지를 접는 것”조차 힘들어하는 노동자에게 산재 보상 신청을 권하였다. 사업주의 권유와 지지가 있기에, [면접참여자 9]는 눈치 보지 않고 산재 신청을 할 수 있었다. 사업주와 의료진의 도움에도 불구하고, [면접참여자 9]는 산재 신청과 승인 과정이 “엄청 까다로운 것”같다고 이야기한다.

면접참여자 9



“ 엄청 까다로운 것 같아요. 병원에서 소견서를 다 써주시더라도 (근로복지공단) 의사분이 또 판단하시는 거고, 제가 증상을 처음 느낀 건 (무거운 걸) 들다가 미끄러지면서 (손목을) 삐끗했을 때라 사고로 신청했거든요. (공단에서는) ‘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, (불승인) 사유가 이렇게 적혀있다고. ”

면접참여자 9



“ (산재 신청) 찾아볼 때도 그렇고, 병원에서도 그렇고. (중략) 건초염 이런 걸로 산재를 하려고 한다 그랬더니 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 설명해준 건가요?] 네. 병원에서도 들었고, 인터넷에 후기 같은 거 찾아봐도 그런 얘기가 많더라고요. ”

중량물을 들다가 미끄러지는 사고로 인해 병원에 가서 건초염을 진단받았지만, 근로복지공단에서는 건초염은 주로 반복 작업에 의한 직업병이지 사고랑은 다르다며 불승인하였다. [면접참여자 9]는 특히 여성들이 근골격계 질환으로 산재 승인을 받는 게 어려울 수 있다는 이야기를 듣고, 마음을 졸이며 산재신청 결과를 기다릴 수밖에 없었다고 말한다.

면접참여자 9



“ 저도 신청해놓고 되게 몇 달 동안 마음 졸였거든요. ‘제발 (승인이) 나와야 하는데...’ 1~2달 정도 걸린 것 같아요. 12월 둘째 주 즈음에 신청해서 (해 넘기고) 1월 말쯤에 (결과를 받았어요). 저는 (산재 승인이) 나오냐 안 나오냐에 따라서 ‘아프지만 바로 일을 하느냐’, 아니면 ‘(산재승인) 이게 있으니까 손목 나올 때까지 좀 쉴 수 있겠다’ 이게 결정이 되는데 (승인이) 안 나오니까... (중략) 평생 써야 하는데 쉬는 게 맞겠다 해서 생활비 대출도 하고 그렇게 해서 쉬었던 것 같아요. ”

[면접참여자 9]의 아쉬움은 산재 승인이 있었다면, 휴업 급여나 요양 급여를 받아 회복 기간에 생활비 걱정 없이 치료에 전념할 수 있기 때문이다. 그러나 산재 승인이 되지 않았고, [면접참여자 9] 손목을 치료하기 위해 “생활비를 대출”하여 그 시간을 보냈다고 이야기한다.

2) 일하다

“
아픈 건
”
네 일이다

면접참여자들은 일하다 아프고 다쳐도 산재를 신청할 수도 없었고, 공장-회사에서 치료비 일부 또는 전부를 보전받는 것-처리할 수도 없었다고 이야기한다. 산재신청을 하지 못한 이유는 다양하지만, 대부분 비슷한 이유로 수렴된다. 바로 일하다 아파진 것은 개인의 잘못으로 여기게 만드는 일터의 이데올로기와 조직 문화 때문이다. [면접참여자 6]은 이러한 문제에 대한 구체적 경험과 이에 대한 청년여성들의 대응과 해석을 잘 보여준다.

면접참여자 6



“ 처음에 (사장님한테) 아프다는 얘기하려고 했을 때 ‘여기서 일해서 그런 건 아니지?’... (손 가리키며) 이것도 그렇고, 일하다가 다친 거거든요. 병원에 바로 가야 하는 상황이면 법카 들고 가서 ‘영수증 들고 와라’ 이렇게. 택시도 타고 가고. [화상이나 눈에 보이는 상처가 나면 해주시는 거예요?] 네. [어깨 아프고 손목 아프고 그런 건...] ‘그건 니 일이다’ (웃음) 제가 지금 앓고 있는 건 직업병인 거잖아요. 일하다가 다친 게 아니라 직업병으로 취급하는 거니까. ”

[면접참여자 6]은 일하다 아프게 되면 그것은 ‘직업병’인데도 회사에서는 ‘사고’가 아니니까 산재로 취급하지 않으며, 아픈 건 ‘네 일’이라고 공공연히 이야기된다고 한다. 체력이 좋지 못하거나, 부적절한 작업 자세 등 개인의 잘못으로 여겨진다는 것이다. 화상이나 베임 등 일하다가 사고로 다쳐도, 법인 카드로 치료할 수 있는 지 여부는 관리자에 따라 다르게 이루어진다고 보고한다.

면접참여자 6



“ 법카 쓰는 것도 막 엄청 자유도가 높지 않아요. (저는) 어떻게 쓰게 된 거냐면, 홀 관리자분이 대부분 주방 관리자보다 권력이 높으세요. 주방 관리자는 (병원) 가지 말라 했는데, 홀 관리자는 여성분이시거든요? ‘(병원 못 가게 막는) 이런 거 하지 마라. 그냥 병원 가라. 법카 들고 가라’ 챙겨주셔서 제가 가려고 했는데 갑자기 주방 직원아... 남자였거든요. 그 사람도 이상한 사람이었는데. ‘너 (법카) 하지 마라. 나는 그냥 이거 넘어갔다. 너도 가지 마라’ 뭐 이렇게 말하는 거예요. 안 가야 하는 건가 싶었는데 (홀 매니저가) 또 와서 ‘애 보내라’라고 해서. [막아주신 거네요. 그래서 그때 갔다 오신 거예요?] (고개 끄덕) 근데 그때 또 웃겼던 게 뭐냐면, 여자애니까 흥지면 안 된다는 사유였어요. (웃음) 그게 너무 웃겼어요. ”

양식 조리사는 뜨거운 오븐을 사용하고, 파스타나 스테이크를 조리하다가 튀 기름에 화상을 입는 일이 잦기에, 일터에서는 화상 자국을 누구나 있는 것으로 여기며, 작은 화상 자국은 치료할 필요가 없는 것으로 여기곤 한다. [면접참여자 6]은 여성인 자신이 화상을 입자 홀매니저인 중년 여성 관리자가 “여자애니까 흥지면 안 된다”며 치료를 적극 권한 덕분에 법인 카드로 병원 치료를 받을 수 있었다고 이야기한다.

3) 직업병 약화와 노동부 신고 경험

직장에서 부당한 대우를 받으며 일하여야 했던 몇몇 면접참여자들은 고용노동부가 운영하는 신고센터를 통해 부당노동행위에 진정을 넣거나, 넣는 것을 고민한 적이 있다며 경험을 보고한다. [면접참여자 7]은 자신의 퇴사 통지가 부당해고인지 지역의 민주노총 노동상담 센터에 상담하였고, 법과 제도의 위반 사례인지 확인한 후 고용노동청에 진정서를 제출하였다. 이후 부당해고와 실업급여 수급을 둘러싼 상이한 해석에 대해 시정조치를 받아냈다. [면접참여자 7]은 해당 직장에서 일하면서 공황발작이 시작되었기에, 실업급여를 받으며 몸의 회복에 전념할 수 있길 바랐다.

면접참여자 7



“○○지역 민주노총 노동상담센터에 연락해서 상황을 얘기하고, ‘나는 내가 근로계약서는 안 썼지만 노동자로 일했다고 생각하는데, 이거 부당하고 인정을 받을 수 있냐’ (물어보고) 거기서 ‘상시 근로를 하고 업무 지시를 받은 기록이 있으면 받을 수 있다’고 해서 노동위원회에 제소를 따로 하고. (중략) (회사가) 이직확인서도 안 써주고 연락도 안 받아서 지방노동청에 연락했는데 ‘연락을 해보겠다, 근데 바로 되지 않고 좀 기다려야 될 거다’라고. 실업급여도 못해도 7월부터는 받기 시작할 거라고 생각했는데, 엄청 밀려서 이번(9월) 달에 처음 받거든요.”

[면접참여자 10]은 부당한 대우에도 참고 3년을 일했지만, 수술을 이유로 결국 퇴사를 결심하였다. 노동청에 신고하고 싶었지만, 보복성 불이익이 오거나 회복 후에 다시 게임업계에서 일할 수 없을까 걱정과 두려움에 신고를 실행할 수 없었다고 토로한다.

면접참여자 10

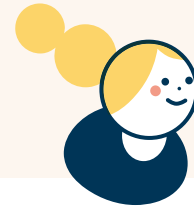


“게임업계에서 노동청에 신고한다는 거는 커리어를 접을 생각을... 진짜 이 업계를 뜨겠다, 난 다시는 여기 밭도 안 들일 것이다, 아니면 내가 (회사를) 차려서 내 자본으로 하겠다고 (결심)하지 않는 이상... 게임 업계뿐만 아니라 사실 IT 업계까지 연결이 되어 있는 거잖아요.”

3. 산재회복 지원사업 이용경험

면접참여자들은 주로 온라인(SNS, 인터넷 카페 등)에서 본 지원사업 정보를 알게 되었다. 정보에서 소외되기 쉬운 고립청년과 거주지에 따른 정보 접근성에 차이가 생기는 점을 고려하여 온라인 홍보 방식을 택한 결과로 보인다. 한편, 친구나 돌봄 기관에서 만난 어른 등 ‘지인’을 통해 정보를 접한 경우도 있었다. 사회적 관계망을 가지고 있는 청년여성의 정보 접근성에 한 가지 가능성이 추가되는 모습을 통해 이와 같은 관계망이 유무형의 자원으로 작용한다는 점을 짐작할 수 있다.

면접참여자 6



“저는 다음 카페, 다른 사람들의 게시물을 스크랩해서 다른 곳에 재업로드가 되거든요, 그런 것 중에 하나가 지원사업 포스터, 포스터랑 내용 이렇게 스크랩된 걸 제가 보고 연락드린 거예요.”

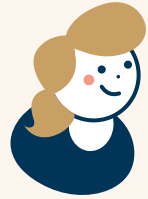
면접참여자 8



“몽땅 정보통 뭐 이런 거 보다가요, 사업자들은 지원되는 게 거의 없거든요, 친구들이 청년들에 대한 (지원) 받을 때, 사업자가 받을 수 있는 게 거의 없는데, 친구가 ‘사업자 있는 거 있을 수도 있지 한번 봐봐’라고 해서 봤는데, 이게 있더라고요, ‘사업자인데 될까’ 싶었는데 1인사업자는 된다고 하셔서 (신청했어요).”

한국사회에서 ‘산업재해’나 ‘산재’는 청년여성 집단과는 동떨어진 문제로 여겨지고는 한다. 본 지원사업에서는 ‘청년여성’이라는 대상을 특정하여 언급하고, 청년여성들이 많이 겪는 문제를 나열하여 신청을 독려하고자 했다.

면접참여자 2 “ 인스타그램 같은 걸 좀 많이 보는데, 거기에서 봤던 것 같아요. [산재라는 말이 쉽지는 않는데 어떻게 딱 와닿았는지?] 글이 쓰여 있었는데 ‘계약직’ 이런 거 있잖아요. 그런 식으로 이해했던 것 같아요. ”



면접참여자 7 “ 저는 원래 이런 쪽에 관심이 많았어서 페이스북에서 한 단체 상근자 활동가분이 공유해 주신 게시물을 보고 알았어요. 일단은 ‘산재 회복’ ‘앞에 청년여성’이 붙어있어서 ‘내 얘기인가?’ (했어요). ”



본 지원사업의 회복지원비 지출 상위 항목은 ‘치료비’, ‘생활비’, ‘식비’가 차지해 왔다. 설문조사에는 드러나지 않는 구체적인 사용처를 심층면접을 통해 일부 확인할 수 있었다. 면접참여자들은 약물 알리지 검사, 치료 기기 구입 등 개인의 상황에 따라 ‘회복’에 도움이 되는 다양한 분야에 지원비를 사용했다.

면접참여자 10 “ 맞아, 말씀드리고 싶었어요. 너무 잘 써가지고. 왜냐면 이런 사업은 어쨌든 사용자가 유의미한 곳에 써야 더 좋으니까요. 제가 약물 반응이 좀 심해서 약물 알리지 검사를 했어요. 오늘 딱 결과 받아왔거든요. (중략) 제가 이제 오래 앉아서 작업을 못하는데 모션 데스크를 구매해서 지금 서서 작업을 많이 하고 있거든요. 신경이 놀리는 게 덜하니까 덜 아파요. 유의미한데 썼습니다. ”



면접참여자 5 “ 아무래도 병원비. 병원비로만 쓰거나 생활비로 쓸 것 같아요. ”



면접참여자 7 “ 제가 수입이 없는 동안 동생이 생활비를 많이 내서 그 밀렸던 돈도 갚고, 맛있는 것도 먹고. ”



면접참여자 9 “ 물리치료 가면 파라핀이나 전기치료, 이온치료, 찜질 이런 거 해주시거든요. 갈 때마다 계속 돈을 내기보다 ‘그냥 집에 구비를 해야겠다’ 싶어서 지원금 받고 나서 파라핀 가정용 15만원 정도 하는 거랑 손목보호대 두르고 켜서 전기치료 되는 게 15만원 정도 하는데 그걸 샀어요. 자기 전에 만날 이걸 해야겠다 (하고) 만날 병원에 가는 것도 일이고. [효과가 있는 것 같으신가요?] 네. ”





IV

Chapter

평가와 계획

1

설문조사 결과

2

지원사업을 마치며

IV 평가와 계획

1. 설문조사 결과

10월 중순부터 약 보름에 걸쳐 지원 대상자 55명을 대상으로 설문조사를 실시했다. 설문조사는 회복지원비 수령 이후 생활 및 건강 관련 변화를 확인하고, 본 지원사업 절차에 대한 피드백을 받는 데에 목적을 두고 진행하였다. 조사 문항 마지막에는 **다른 청년여성에게 하고 싶은 말을 적도록** 했는데, 올해에도 많은 지원 대상자가 따뜻한 연대의 말을 남겨주었다. 청년여성들이 남긴 말들은 이 장 마지막에 모아두었다.

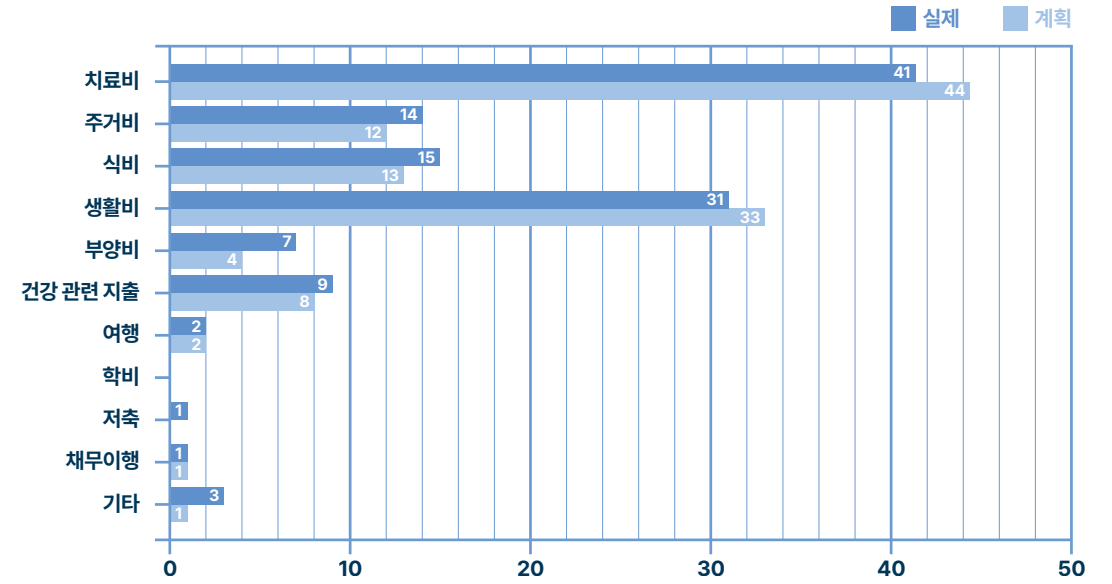


1) 회복지원비

지출 상위 항목

- 치료비
- 생활비
- 식비

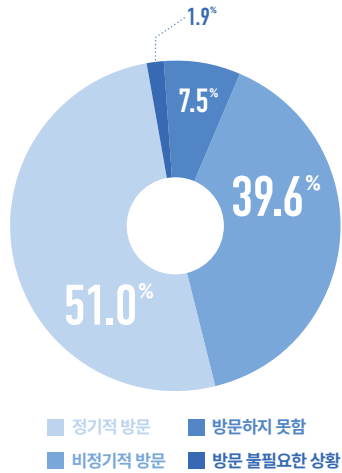
본 지원사업에서는 지원 대상자 1인당 회복지원비 100만원(1회)을 지급했다. 지원 대상자 스스로 생각했을 때 자신의 '산재 회복'에 필요한 곳에 사용할 수 있도록 회복지원비의 사용처를 제한하지 않았다. 사용처에 제한을 두지 않았음에도 응답자 53명 중 41명이 치료비에 회복지원비를 사용했다고 답하여 올해에도 치료비(77.4%)가 지출 1위를 차지했다. 생활비(58.5%), 식비(28.3%), 주거비(26.4%)가 뒤를 이었다.



지출항목(중복응답)	계획	실제
치료비	44	41
주거비 (전월세, 대출 이자 등)	12	14
식비	13	15
생활비 (주거비와 식비 제외)	33	31
부양비	4	7
건강 관련 지출	8	9
여행	2	2
학비	-	-
저축	-	1
채무이행	1	1
기타	1	3

2) 지원비 수령 이후 건강 변화

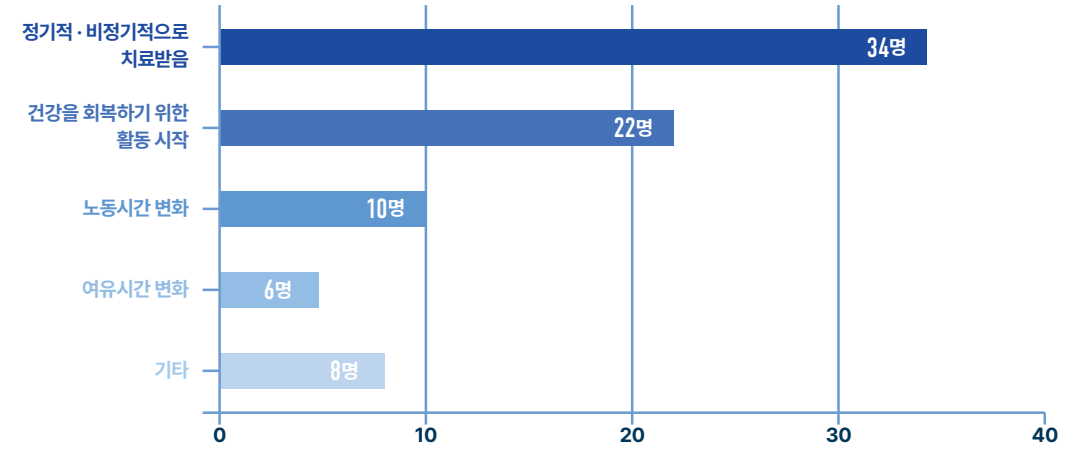
회복지원비를 받은 이후 치료 관련 변화가 있는지 묻은 결과, 정기적 또는 비정기적으로 병원이나 약국에 방문한다는 사람이 48명(90.6%)에 달했다. 정기적으로 병원에 방문한다고 답한 지원 대상자가 전체 응답자의 절반 이상(51.0%)이었다.



치료 상황	2023	
정기적으로 의료기관 방문	27	51.0%
비정기적으로 의료기관 방문	21	39.6%
완치/유지 중이라 방문 불필요	1	1.9%
의료기관에 방문하지 못하고 있음	4	7.5%

회복에 관련된 생활 변화를 크게 네 가지로 나누어 물어본 결과를 상위 결과부터 나열하면 △'정기적 또는 비정기적으로 병원에 방문하게 되었다' 34명(64.2%), △'건강을 회복하기 위한 활동을 시작했다' 22명(41.5%), △'일하는 시간을 줄이는 등 노동 시간에 변화가 생겼다' 10명(18.9%), △'여유시간에 변화가 생겼다' 6명(11.3%) 순이다. 기타 의견은 "심적 여유가 생김", "생활고에서 벗어남", "손목 보호대 구입" 등이었다. 건강 문제뿐만 아니라 경제적 어려움을 일시적으로나마 해소하는 효과 또한 확인되었다.

회복 관련 변화	인원	비율
정기적·비정기적으로 치료 받음	34	64.2%
건강을 회복하기 위한 활동 시작	22	41.5%
노동시간 변화	10	18.9%
여유시간 변화	6	11.3%
기타	8	15.0%



자아존중감, 자기효능감, 사회적 지지 등 산재노동자의 심리사회적 요인은 삶의 질에 유의미한 영향을 준다(김선미, 김은하, 2015). 회복지원비 지급이 일회성으로 이루어졌으나, 개별 청년여성에게 건강 회복을 위한 첫 발걸음이 되는 이유를 여기에서 짐작할 수 있다. 자신이 겪는 고통의 원인이 '일'에 있고, 그 고통이 '산업재해'로 명명되어 사회적으로 다루어지는 '사회적 인정 경험'이 청년여성의 심리사회적 요인에 영향을 주고, 회복에 긍정적으로 작용할 수 있기 때문이다. 조사에 응한 지원 대상자의 주관식 응답에서도 이러한 경향이 확인된다.

“ 스스로 나약하다고 생각했는데 이게 산재인 것을 알게 된 것이 많은 깨달음을 줍니다. ”

“ 억울함이 해소가 되는 것 같아요. ”

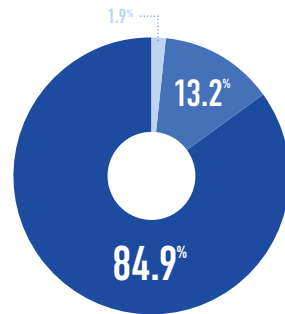
“ 저는 100만원이 필요한 것보다도 이 지원사업에 선정되어 누군가가 저를 지원해준다는, 응원해준다는 그런 힘과 이걸 기회 삼아 다시 도전하자는 의자와 용기를 얻고 싶었습니다. 이 100만원을 지원받았다는 사실 자체로 매일 매일 마음이 든든하고, 치료비 때문에 확신이 없었던 손목 치료와 회복 운동에 의지가 확고해졌습니다. ”

3) 지원사업 만족도

만족도 평가 기준은 △증빙서류 제출 편의, △처리기간의 신속도, △회복지원비 금액을 고려하여 전체 만족도를 평가하도록 했다. 증빙서류의 종류와 개수가 적당했는지 물었을 때 응답자 53명 중 52명(98.1%)이 긍정 응답했고, 신청부터 지원비 지급까지 처리 기간에 대해서는 응답자 전원이 긍정적으로 답했다. 회복 지원비 금액이 충분했는가를 묻는 문항에서는 평가가 비교적 다양하게 나타났지만, 충분했다는 사람이 응답자의 60.3%로 가장 많았다.

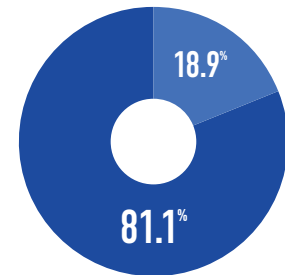
증빙서류의 종류와 개수가 적당했나요?

점수	인원	비율
5	45	84.9%
4	7	13.2%
3	-	-
2	-	-
1	1	1.9%



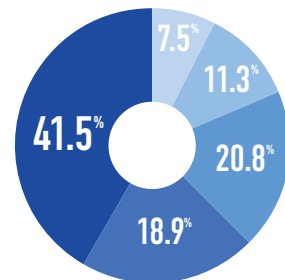
처리 기간이 적당했나요?

점수	인원	비율
5	43	81.1%
4	10	18.9%
3	-	-
2	-	-
1	-	-



지원비가 계획했던 목적으로 사용하기에 충분했나요?

점수	인원	비율
5	22	41.5%
4	10	18.9%
3	11	20.8%
2	6	11.3%
1	4	7.5%

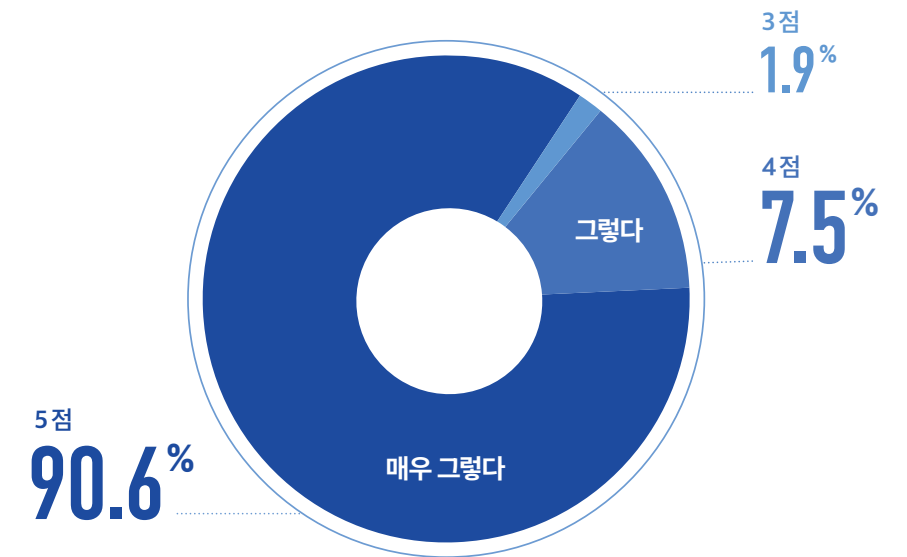


① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

전체 만족도에서는 응답자 53명 가운데 48명(90.6%)이 '매우 만족', 4명(7.5%)이 '만족'이라고 답해 긍정 응답이 98.1%에 달했다.

전체 만족도

점수	인원	비율
5	48명	90.6%
4	4명	7.5%
3	1명	1.9%
2	0명	0.0%
1	0명	0.0%



4) 서로 나누고 싶은 말들

청년여성으로 기죽지 말고 할 말 하는 당당한 여성이 됩시다!

“ 죽지 말고 살아봅시다. ”

어려운 상황이 있더라도 모두 화이팅!

“ 일하시는 모두가 대단하신 분들입니다. 화이팅! ”

일하는 청년여성들에게 무엇보다도 삶의 질과 건강을 우선시하여 너무 참지 말고, 힘들 땐 어딘가에 도움을 요청할 용기를 가지도록 힘을 내라고 이야기해주고 싶습니다. 20~30대 여성의 자살률이 상당히 높은 가운데 날로 그 수치가 더 올라가고 있다고 들었습니다. 포기하지 말고, 너무 힘들지만, 그 고비의 시간들을 잘 흘려보내고, 평안한 날들, 소소한 즐거움과 행복을 누리는 날들이 얼른 찾아오길 기도합니다.

“ 눈에 뚜렷하게 보이진 않지만, 분명히 존재하는 차별 속에서 움츠러들지 않고, 이루고 싶은 거 다 이루면서 언제나 행복하고 건강했으면 좋겠습니다. ”

더 많은 여성이 건강하고 당당하게 일하며 자신의 능력을 펼쳐보일 수 있기를 바랍니다.

참으면 병 되니까 참지 말고 본인이 받을 수 있는 모든 권리를 누렸으면 좋겠습니다.

“ 세상 살기 힘들고 각박하다 생각했는데, 바닥 찍고 나니 소소한 일상도 그렇더라구요. 항상 감사하며 살아요!! ”

혼자라고 생각하지 말고 힘들면 힘들다고 도움 요청

일을 하는 것도 중요하지만, 무엇보다 나 자신, 건강이 가장 중요하다는 것을 다시 한번 깨달았고, 이번 지원 사업을 포함한 산재나 여러 노동 관련 제도들이 더 많아지고, 근로자들도 이를 적극적으로 활용하시면서 나은 근로 환경을 갖추실 수 있기를 바랍니다.

혼자서 끙끙 앓지 말고, 용기를 내서 주변에 꼭 얘기를 하시고, 전문기관이나 내 상황에 도움을 줄 수 있는 곳에 적극적으로 움직이시면 상황이 좋아집니다. 부끄러워하지 말고 있는 그대로 얘기해보세요.

“ 산재(피해)를 겪고 힘들었을텐데 안아주고 싶어요. 저희가 앞으로 더 나은 환경에서 일할 수 있도록 목소리를 낼게요. ”

저 역시 부당해고로 삶을 포기하려는 순간이 있었습니다. 하지만 결코 우리는 혼자가 아니에요. 노동건강연대에서도, 나라에서도, 알아보면 많은 지원사업이 있습니다. 포기하지 않으면 되십니다. 아프면 병원에 가시고, 시간을 내서라도 꾸준히 상담을 받으세요. 반드시 좋아집니다. 저도 소송 결과까지 긴 싸움이겠지만 포기하지 않겠습니다. 포기하는 그 순간이. 정말 끝인 거니까요. 이번 도움을 주신 노동건강연대 관계자분들과 제 얘기를 1시간 넘게 들어주신 담당자분께 진심으로 감사의 말씀드립니다. 꼭 성공하여 저도 사회에 도움을 줄 수 있는 멋진 여성이 되겠습니다.

5) 나에게 <청년여성 산재회복 지원사업>이란 ...

스스로 나약하다고 생각했는데
이게 산재인 것을 알게 된 것이 많은 깨달음을 줬습니다.

“위로와 지지”

“내가 나약한 것이 아니고,
누구라도 아플 만한 일이었다는 것
을 알게 되어 큰 위로가 되었습니다.
일하다 아프게 되어도 충분히 쉴 수
있다면 다시 일상으로 돌아갈 수 있
다는 믿음도 얻었습니다.”

덕분에 잠깐 숨통이 트였습니다.
매번 아플 때 여윌 돈이 없어 고생하
기도 하고, 제때 쉬지 못했는데 이
번 기회로 여유를 잠시 찾을 수 있
었어요. 감사하다는 말씀을 드리고
싶습니다.

덕분에 잠깐 숨통이 트였습니다.
매번 아플 때 여윌 돈이 없어 고생
하기도 하고, 제때 쉬지 못했는데
이번 기회로 여유를 잠시 찾을 수
있었어요. 감사하다는 말씀을 드
리고 싶습니다.

“산재를 받을 수 없을 것 같다고 직장도
없이 모든 걸 다 포기하고 있을 때 조
그만 희망이 생긴 것 같았어요.”

“역울함이 해소되는 것 같아요.”

정신적, 신체적,
경제적으로 큰 도움이 되었
습니다. 정말 감사드립니다.
청년 여성을 지원하는 사업
이 더욱 활발하게, 많이 이
루어졌으면 좋겠습니다.

“일하는 청년 ‘여성’들에게 주는 거라 더욱 특별하고
의미 있었던 것 같아요. 너무 선물 같은 프로그램이
였고, 덕분에 조금의 숨통이 트였고 감사했습니다.
사실 여성들이 더 차별받는 세상이라고 생각하는
데, 이러한 사업이나 기관이 정말 귀하고, 앞으로
청년여성들을 위한 공간과 프로그램이 더욱 더 많
이 생겨나기를 기원해요!”

저는 100만원이 필요한 것보다도 이 지원사업에 선정되어 누군가가 저를 지원해준다는 응원해준다는 그런 힘과 이걸 기회 삼아 다시 도전하자는 의지와 용기를 얻고 싶습니다. 그러면 일어설 수 있을 것 같았습니다. (이렇게 큰 이슈가 없었다면, 통증 회복과 마음 회복에 어떤 괴로운 시간을, 얼마만큼의 긴 시간을 쏟아냈을지 모르겠습니다) 누군가는 ‘이게 뭐라고 이렇게 됐대?’, ‘100만원으로 무슨 뭐가 그렇게 바뀌나?’ 할 수 있겠지만요, 저는 지원을 받았다는 사실 자체로 매일매일 마음이 든든하고, 치료비 때문에 확신이 없었던 손목 치료와 회복운동에 의지가 확고해졌습니다. 저와 함께 이 지원사업에 선정되었던 다른 청년들도 저와 비슷한, 혹은 더 나은 훨씬 나은 일상을 보내고 있으면 좋겠습니다. 지원사업 만들어주시고, 이런 저를 선정해주셔서, 이렇게 지원 해주셔서 다시 한번 감사드립니다.

정말 단비 같은 지원사업이었습니다.
보통 지원금은 신청한 목적에만 맞게 사용되는 게
대부분인데, 추후 증빙이라던지 그런 것을 요청하지
않아 생활에 큰 도움이 되었습니다.
감사합니다.

“홀로 일하고 각자의 자리에서 고군분투 중인 청년여성들... 잘 알려지지 않은, 알려주는 이 없는 일자리들에서 다치고 속 끓으며 앓고 있을텐데, 더 많은 일하는 청년여성들에게 알려지는 좋은 기회가 되기를 꼭 바랍니다.”

이런 사업이 진행되고 있다는 사실이 저에겐 든든한 버팀목 하나가 생긴 것 같았습니다. 단순히 한번 지원받을 수 있다 해도 오래도록 제 마음 한구석을 따뜻하게 채워줄 것 같습니다. 일하다 다친 청년여성분들에게도 잠시 몸과 마음이 쉬어갈 수 있는 사업이 되었으면 좋겠습니다.

“ 절망속 희망 ”

“ 이 사업은 저에게 ‘어딘가에서 돌봄을 받을 수 있구나’ 하는 든든함이 되었습니다. ”

일하는 청년여성을 돕고 신경 써서 케어해주는 곳이 있다는 것만으로도 큰 위로가 되었습니다. 보이지 않는 곳에서 도움 주셔서 감사해요.

“ 사건 이후 고립감과 자괴감이 심했는데 지원사업 덕분에 많은 힘과 위로를 받았습니다. ”

부담되었던 치료를 받을 수 있음에 감사했습니다...!

“ 이번 지원사업으로 조금이나마 도움이 되었고 프로그램을 통해 모르는 것을 많이 알게 되어 유익한 시간이었습니다! ”

지원사업은 저에게 숨 쉴 구멍이었습니다. 아파도 생계가 우선이었는데, 내 몸을 돌볼 수 있는 잠시간의 여유를 주셔서 너무너무 감사합니다.

감사했어요. 가뭄의 단비처럼 ‘아직 살기 좋은 세상이구나’ 잠시 숨이 트였어요.

“ 육아휴직 등 지원마저도 제약이 따르는 데에 있어서 이번 지원사업이 아이를 돌보며 일하는 저에게 조금이나마 희망이 되었습니다. ”

“ 청년여성 산재회복 지원금 덕에 새로운 일을 찾는 시간을 벌 수 있었습니다. 감사합니다! ”

기댈 곳 없고 막막했는데 정말 감사했습니다.

이번 사업을 통하여 병원비가 부담되어 병원을 자주 가지 못했는데 지원을 통하여 치료를 받을 수 있게 되어 좋았습니다.

“ 1인사업자 특성상 지원받을 수 있는 혜택들이 적는데, 참 유용하고 감사한 지원사업이었습니다. ”

저는 사내 괴롭힘으로 인한 정신적 충격이 가장 컸기 때문에 사회나 단체에 대한 불신이 큰 상태였습니다. 또한 아픈 지방 청년 여성으로서 받을 수 있는 정부 지원도 없었기에 정부 혹은 누군가에게 도움을 받는다는 것도 포기하고 있었어요. 그러나 이번 지원사업을 통해 큰 도움을 받았고 나중에 기회가 된다면 저도 다른 청년여성들을 돕고 싶다는 생각을 가지게 되었습니다. 감사합니다.

2. 지원사업을 마치며

청년여성들은 어디에서 일하고, 어떤 건강 문제를 겪고 있을까. 라는 궁금증으로 시작한 <청년여성 산재회복 지원사업>이 3년째 이어지고 있다.



11월이라는 게 무색하게 온화한 날이 이어지던 어느 날 저녁, 사업에 참여한 사람들이 모여 올해를 돌아보고 내년을 준비했다. 본 사업이 내년 한 해만을 남겨두고 있는 만큼 논의는 마지막 해를 어떻게 준비하면 좋을지에 집중되었다. 청년여성의 노동과 건강 문제를 사회적으로 계속 드러내기, 그동안 모은 자료를 바탕으로 연구하기, 경제적·사회적 자원에 따른 불평등이 노동에 미치는 영향 이야기하기, 제도적으로 풀어나갈 방법 궁리하기... 단기간에 풀어나기 쉽지 않거니와 노동건강연대 한 단체만의 힘으로는 해낼 수 없는 문제들이었다. 하지만 거대한 문제도 하나씩 풀어나가면 길이 보이는 법. 긴 여정을 함께 걸을 사람들을 찾아나설 시간이다.

2024년에도 다양한 분야에서 일하는 청년여성들을 만났습니다. 이들이 겪는 건강 문제가 일 때문에 생겼다는 사례가 차곡차곡 쌓이고 있어요.

올해에는 어떤 지점에 주목하셨나요?



김향수 저희가 분석하면서 이전까지 직군별로 특징들이 나왔는데, 이번에는 대부분 남성이 많거나 남자 상사가 대다수인 곳에서 일하는 청년여성들이 많았어요. 그런 곳에서 여성 직원들을 어떻게 배제하는가 혹은 통제하는가 그런 것들을 좀 봤고요. 정말 놀랍게도 3년 만에 처음으로 운 좋게 ‘착한 사장님’을 만나서 산재 신청을 한 경우가 나왔습니다. 이제까지 산재 신청한다고 말만 꺼내도 협박·고소·고발과의 싸움이었는데 말이에요. 물론 신청한 뒤에 근로복지공단에서 ‘건초염은 사고로 생기는 게 아니라 손목을 오래 썼을 때 생기는 질병’이라며 불승인했지만요. (이런 것들이) 여성들이 왜 산재보험 제도를 이용하지 못하는가에 대한 근거 자료가 될 것 같아요.



심서현 정신질환 측면에서는 한국형 감정노동이라는 게 눈에 보였어요. 사실 이번 인터뷰에서 ‘정’이라는 단어가 많이 나왔어요. “이 놈의정이 뭔지. 내가 안 하면 이모들이 고생할 거 아니까”, “너 (대타) 안 나오면 나 (네 친구) ○○이 자를거야” 이렇게 협박해서 나왔던 것 같아요. 다 엮여있던 친구들이라서”라고 얘기하는 답변을 봤어요. 자기 스스로를 돌보지 못하고, 자신이 일했던 부당함 자체를 ‘나는 그래도 이걸(정) 위해서 노동을 했어요’라고 위로하는 것 같다는 부분에 주목했어요.



김향수 빈곤 여성들이 노동시장에서 저임금으로 계속 몸을 갈아가며 일하면서 초빈곤 상태로 떨어지거나, 몸이 아파져서 더는 일할 수 없게 되고, 월세도 낼 수 없는 등 위기 청년여성이 되는 그런 단계를 잘 보여주는 사례들이 되게 많았어요. 그게 이 사업의 특징이라는 생각이 들었어요.



심서현 사회적 성차별, 노동 진입의 성차별적 구조가 (청년여성의 건강에) 영향을 미치고 있었어요. IT, 방송, 공장 같은 경우는 남초 직군으로 원래 여성이 진입하기 어려웠던 부분이죠. 작업장 내에서 관리자, 슈퍼바이저들은 다 남성이라는 특징을 가지고 있는 거예요. 일단 그 직군 자체가 남성 위주의 구조로 이루어져 있어서 여성에게 가해지는 차별적 구조들이 있어요. 결국 미숙련 여성노동자는 남성적인 정체성을 가지고 일하거나, 또는 그 정체성을 가진 남성들과 비교받고 해야 하는 거죠.

내년을 준비하는 이야기에 앞서, 3년 동안 이 사업을 진행하면서 아쉬웠던 점을 돌아보면 도움이 되리라 생각합니다.

실무를 담당할 활동가 입장에서 어떤 점이 아쉬우셨나요?



박한솔 장기적으로 향후 연구를 염두에 두면 한 분을 계속 지원하면서 그분이 어떻게 변화했는지 추적하는 것이 가장 좋잖아요. 하지만 자원이 한정되어 있고, 최대한 많은 청년여성이 회복 지원을 받아보는 경험을 하게끔 만드는 데에 집중해야 했기 때문에 그럴 수 없었던 게 아쉬워요. 저희가 올해까지 3년 동안 데이터를 모았잖아요. 사회적으로 요구할 부분은 없을지, 제도적으로 건드릴 만한 부분이 무엇인지에 관한 연구를 지금까지 후순위로 밀어두었는데, 이젠 그 부분을 건드려야 한다고 생각해요. 마지막은 연구와는 다른 지점인

데, '네트워크 프로그램'이라는 이름으로 진행했던 오프라인 모임이 주는 힘을 이번에는 알게 되어서 가능하다면 그런 부분도 앞으로 기획해보면 좋겠어요.



전수경 오프라인 모임에 왔던 여섯 명 중에서 두 명과 따로 모임을 했었어요. 12월에 한 번 더 보기로 했는데, 이 사업하고 직접 연관을 못 시키더라도, 가능하다면 몇 사람과는 계속 연결해가면서 이 사람들이 앞으로 어떻게 삶을 꾸려나가는지 볼 수 있을 것 같아요.



김희지 저는 이번 해에 처음으로 실무를 분담했는데, 청년여성들의 신청을 받아서 이분들의 사정을 하나하나 평가하고 추려내는 과정이 굉장히 힘든 작업이었어요. 이걸 3년을 했으니까 4년 차에는 쌓인 데이터로 연구하고, 알려내고, 개선안을 도출하는 데에 집중하면 좋지 않을까 싶어요.



전수경 '노동'으로 단순히 묶을 수 없는 문제들을 충분히 이야기하지 못했어요. 예를 들어, 직장 내 괴롭힘을 다룰 때 보통은 노동 그 자체만을 가지고 상담해서 '괴롭힘'이라는 결과를 사회화하거든요. <청년여성 산재회복 지원사업>에서도 괴롭힘이나 감정노동 이야기가 계속 나오는데, 우리 사업에선 개개인이 가지고 있는 성장배경이나 빈곤, 자원의 부족 이런 것들이 되게 밀접하게 연관이 되어있는 게 드러나요. 기존에 직장 내 괴롭힘을 다루던 방식이랑 우리가 여기에서 접하는 문제랑 너무 다른 거예요. 산재보험 제도의 장벽이나 접근성 문제가 얼마나 심각한지 근거를 가지는 것과 동시에 나머지 노동으로 묶이지 않는 다른 문제들을 우리가 너무 많이 알게 되어서 그것들을 4년 차에 정리해야 할 것 같더라고요.

여러 고민을 안고 계시네요. 모든 걸 다 할 수는 없겠지만, 아이디어 공유 차원에서 일단은 뭐든 열어놓고 이야기해보면 좋겠습니다.

마지막 해인 2025년을 어떻게 기획하면 좋을까요?



김명희 제가 노동건강연대 활동을 계속했고, 이외에도 노동자 건강권 관련된 이런저런 지원 활동을 해왔지만, 이런 특성을 가진 집단을 사실 저도 자주 만난 게 아니에요. 이 사람들이 노동자 정체성이 강한 사람이었다면 노동조합을 조직하고 이런 일을 했겠지만, 다 흩어져 있으니까 그게 안 되는 상황이지 않아요. 법제도 문제가 아니라 '일단 개인적 수준에서 도움이 될 만한 다른 자원들을 연결해주는 작업을 했으면 좋았을 텐데' 하고 뒤늦게 생각이 났어요.



이정현 <청년여성 산재회복 지원사업>에 생각하고, 바라고, 기대하는 바는 '노동'이라는 영역에서 크게 세 가지 요소거든요. '빈곤', '관계망에서 배제된', '학교 교육 체제로부터 배제된' 세 가지가 다 중첩된 여성들이 노동할 때 산업재해나 노동 문제가 어떻게 나타나는가. 그리고 그런 청년들을 집중적으로 발굴하고 지원하면 좋겠다는 생각을 갖고 있어요. 좀 더 여러 가지 방법을 고려해서 중첩된 위기 요인을 가진 청년여성들이 사업에 진입할 수 있도록 만들었으면 해요. 올해에는 카드뉴스 문구도 다양하게 썼던 걸로 아는데, 다른 방안까지 강구하면 그동안 접하지 못했던 사례들도 보고, 이 사업의 연구도 넓어질 수 있지 않을까. 향후에는 그런 방법을 구체화하고 고민했으면 좋겠습니다.



안현경 저희가 심사하고 지원하는 데에 되게 많은 부분을 할애하다 보니까 수많은 경험을 깊이 있게 들여다보는 작업은 사실 매년 좀 빠듯하게 진행되었잖아요. 지금 900여 명의 데이터가 모인 거고, 다양한 직업과 산재 유형을 볼 수 있는 기회가 될 수 있을 것 같아서 내년에는 데이터를 통합해서 분석하는 작업이 필요해 보여요. '청년여성이면 이런 곳에서 일하지 않을까?', '이런 곳이 아프지 않을까?'라고 생각했지만 그게 아닌 부분들도 많았던 것 같거든요. 이런 게 수면 밑에 있으면 계속 잊혀지게 되고, 생각하지 못하게 되잖아요. 이런 문제가 있고, 조직되지 않은 여러 청년여성 노동자들이 겪고 있고, 앞으로도 계속 겪게 될 문제일테니 분석해야겠다는 생각이 들었어요. 일터에서 발생한 문제가 한 사람의 삶에 많은 영향을 미치는 상황이라는 점을 같이 이야기해야 지금 청년여성들, 청년들이 겪고 있는 '희망이 없는 상황'을 개선할 수 있는 방법에 무엇이 있는지 알 수 있지 않을까요.



변수지 이런 이야기들을 다른 선생님들께서도 처음 본다고 말씀 해주셨잖아요. 빈곤, 청년, 여성, 노동자를 주제로 한 계량적이고 양적인 연구가 꼭 이루어져야 한다고 봐요. 도대체 누가 어떤 방식으로 누가 해야 할지 모르겠지만, 그런 동기를 촉발할 수 있는 말들을 내년에 우리 지원사업에서 하면 좋겠어요. 그 과정을 통해서 우리가 빈곤에 대한 것도 이해할 수 있을 것 같고, 여성에 대한 것도 이해할 수 있을 것 같고, 청년에 대해서도 많은 실마리가 있지 않을까 생각이 들었어요. 덧붙여서 개인적인 소회 같은 건데요. 지원 대상자가 된 분들의 내일은 어떨까, 한 달 후는 어떨까, 1년 후는 어떨까, 5년 후는 어떨까 (궁금해요). 저희는 이분들의 '건강'이라는 어떤 한 사건을 봤잖아요. 이걸 한 청년여성의 삶의 궤적이라는 측면에서 우리가 들여볼 수 있거나, 볼 수 있으면 좋겠어요. 열어보긴 좀 두렵지만요.



김향수 변수지 선생님이 양적 연구 이야기하셨는데, 추가 조사를 할 수 있다면... 아니면 질적 인터뷰를 했던 분들을 대상으로 다시 동의를 구해서 동의하신 분들과 새로운 문항으로 인터뷰를 해볼 수도 있겠죠. 가장 큰 화두는 이것인 것 같아요. 빈곤하거나 사회경제적 자원이 (상대적으로) 없는 청년여성이 노동시장에 진입해서 열심히 일하다가 아파지면 어떻게 되는가. 그랬을 때 다시 회복하고 돌아갈 수 있는가, 아니면 고립되는가. 이걸 잘 보여주는 게 연구일 수도 있고, 정책 도출일 수도 있겠죠. 지원사업을 하면서 분석하는 작업을 같이 할 수도 있고요. 오늘 나온 얘기를 가지고 이야기해보면 좋을 것 같아요.



김명희 이 사업이 휘발되지 않으려면 잘 정리해서 일정한 질적 수준을 갖는 연구 성과물로 남기는 게 중요해요. 왜냐하면 저한테만 처음이 아니라, 사실은 우리 사회에서 이 사람들은 그냥 없는 사람들이예요. 고용시장에도 안 보이고, 사회적 목소리도 그렇고. 그런 측면에서 청년여성들을 기존에 어떤 노동사회단체들도 만나지 않은 방식으로 우리가 만났기 때문에 굉장히 소중한 자원이거든요. 저는 이것들을 사회적으로 보여주는 작업들이 내년에 크게 잘 됐으면 좋겠어요. 여기에 우리가 있다, 이 사람들이 있다는 걸 보여주고, 청년여성들이 '내가 혼자 아니다'라는 감각을 느끼고, 사회가 이들의 존재를 알게 만드는 거죠. 단순히 존재를 알려주는 것뿐만 아니라 제도적인 것까지 나아가세요. 사실 제도를 어디서부터 꾸려야 할지는 모르겠어요. <청년여성 산재회복 지원사업>은 '산재보험'이 포커스이지만, 우리가 확인해보니 청년여성들이 겪는 문제는 산재보험만으로 해결될 문제가 아닌 거예요. 근로기준법이나 산업안전보건법, 노동 조건에 관련된 이야기들도 함께 필요한 거죠. 3년 동안 확인해보니, 이들의 노동, 건강, 산재보험 문제가 '사회적 불평등'이라는 커다란 구조물 안에 너무 뿌리 깊게 배태되어 있어서 분리할 수 없다는 결론이 나온 것 같아요. 그런 측면에서 처음에 이 사업을 시작한 목적은 아니지만, 조금 폭넓은 사회적 제도의 개선안들을 던지고, 그런 의제에 관심이 있는 다른 사람, 단체, 의원실 등과 함께해보는 시도를 시작해야겠죠. 우리가 지금 구슬을 엄청 많이 모았어요. 이제 잘 꿰어서 예쁜 목걸이를 만드는 작업을 하는 거죠. 이 작업을 해서 지원사업으로 도움을 받은 청년여성들 뿐만 아니라, 도움받지 못한 더 많은 사람에게 도움이 되는 일을 했으면 좋겠습니다.



2024 청년여성 산재회복 지원사업 보고서

발행일 2024. 12. 27

발행처 노동건강연대

디자인 모아간에 스튜디오

주소 서울특별시 종로구 새문안로 92 오피시아빌딩 1102호

연락처 02) 469 3976

연구 김희지, 박한솔, 전수경

집필 김명희, 김향수, 박한솔, 심서현

자문위원 김명희, 김향수, 변수지, 심서현, 안현경, 이정현

* 가나다순

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

본 보고서는  아름다운재단

<2024 청년여성 산재회복 지원사업>으로 제작되었습니다.