

**청년여성 노동자의
노동 경험과 정신건강
연구 보고서**

2022.09

공감직업환경의학센터 · 한국노동안전보건연구소

연구원 (이름순)	한국노동안전보건연구소	김지안 (회원)
		김한울 (공인노무사)
		오현정 (직업환경의학과 전공의)
		정여진 (정신건강의학과 전문의)

※ 본 연구는 공감직업환경의학센터의 연구 지원을 받아 진행하였습니다.

목 차

I. 서론	1
1. 악화되는 청년 여성들의 정신건강 지표	1
2. 왜 ‘청년’, ‘여성’, ‘노동자’에 주목 하는가	1
3. ‘청년’, ‘여성’, ‘노동자’를 둘러싼 정세	2
1) 신자유주의 이후의 여성노동의 현황	2
2) COVID-19의 영향	2
3) 일터 내 젠더 규범 변화의 이행기	2
4. 연구의 필요성과 연구 목적	3
II. 연구 방법	5
1. 연구 참여자	5
2. 면담 질문 및 진행	6
3. 자료의 분석	6
III. 주요 노동 환경 문제들	10
1. 일터 내	10
1) 기존 조직의 불합리성	10
2) 과도한 노동 강도	13
3) 일터 내 젠더 차별과 불평등	14
4) 여성 배제 문화와 젠더 폭력	17
5) 건강 문제	19
2. 사회	21
1) 사회구조적 노동 조건의 차이	21
2) 서비스직 노동의 취약성	23
3) 불안정 고용과 전망	25

IV. 노동환경에 대한 반응	27
1. 노동환경 문제에 대한 인식	27
1) 청년여성 문제에 대한 인식	27
2) 남성 중심 일 문화	31
3) 위계적 문제	35
2. 노동환경에 대한 대응 양상	38
1) 개인적 대응	39
2) 집단적 대응	45
3. 구조적 해결이 요원한 이유	45
1) 바뀌지 않는 구조적 문제	45
2) 동료의 부재	50
3) 인식의 한계와 새로운 지점들	51
4. 소결	54
V. 청년 여성의 정신건강 문제와 일터 환경	55
1. 서론	55
2. 정신건강 문제의 원인	56
1) 일터 요인	56
2) 사회 요인	61
3) 정신건강에 대한 가능한 보호요인	64
3. 정신건강 문제에 대한 이해당사자들의 대응	65
1) 사측의 대처	65
2) 청년 여성들의 개인적 대처	66
3) 개인적 대처가 어려운 이유	70
4) 집단적 대처의 부재	72
4. 소결	72

VI. 대안	74
1. 고용불안정성 해소	74
1) 법과 원칙의 준수	74
2) 불법 파견 금지	75
3) 무분별한 폐업 제한	76
2. 주거 안정화	76
3. 일터 민주주의	77
1) 일터 민주주의의 필요성과 개념	77
2) 일터 민주주의의 실현을 위한 제도와 실제	78
3) 차별 없는 사회	82
4. 직업병으로서의 정신질환	84
1) 사업주의 법상 의무	84
2) 직무스트레스로 인한 정신건강 악화 예방	85
VII. 결론	87

I. 서론

1. 악화되는 청년 여성들의 정신건강 지표

청년 여성들의 정신건강 지표들이 심상치 않다. 장숙량에 따르면¹⁾, COVID-19 위기 속 2020년 상반기 20대 여성 자살률이 2019년 상반기 대비 43%나 급증했다고 한다. 여성 자살 문제는 코로나19 상황 이전에도 악화하는 추세였는데, 2019년 사망 통계에 따르면 자살률이 20대 여성에서는 26% 더 증가했다는 것이다. 이는 연령 효과가 아닌 명백한 코호트 효과로, 다시 말해 ‘20대 여성’ 자살률이 높은 것이 아니라 ‘이 세대여성’인 것이다. 1951년생에 비해서 1981년생의 자살사망률은 5배나 높다. 1997년생 청년 여성이 1956년생이 청년일 때에 비해 7배나 높다.²⁾ 따라서 산후 우울증과 같은 생물학적인 설명은 적절하지 않다.

물론 청년 남성의 자살 성공률이 여성보다 여전히 높은 것은 사실이나 전반적인 청년 여성의 정신건강 수준이 악화하고 있는 것은 분명하다. 한편으로는 정신건강의학과 진료에 대한 거부감이 상대적으로 낮기 때문인 점도 작용하였겠지만, 우울증을 진단받은 청년 여성들의 수가 큰 폭으로 증가하고 있기 때문이다. 국회 보건복지위원회 더불어민주당 남인순 의원이 국민건강보험공단으로부터 제출받은 국정감사 자료에 따르면³⁾ 2021년 상반기 우울증 진료 인원을 성별, 연령별로 분석한 결과, 25~29세 여성 환자가 3만 9,850명으로 가장 많았다. 다음으로 60~64세 여성 환자가 3만 9,438명, 65~69세 여성 환자 3만 7,223명 순이었다. 같은 자료에 따르면, 2017년 상반기 대비 2021년 상반기 우울증 환자가 2배 이상 증가한 성별·연령별군은 총 6개 군으로, 25~29세 여성 175.2%에 이어 20~24세 여성이 152.8%, 10~14세 여성이 119.4%, 15~19세 여성 116.8%, 30~34세 여성 105.7%, 25~29세 남성 104.4% 증가한 것으로 나타났다.

2. 왜 ‘청년’, ‘여성’, ‘노동자’에 주목 하는가

저성장 시대의 과열된 생존 경쟁 분위기에서, 청년 세대의 정신건강 문제에 대한 우려는 어제오늘의 일은 아니다. 국회 김광수 의원이 공개한 건강심사평가원 국감 자료에 따르면, 2018년도 정신 관련 질환으로 병원을 찾은 20대가 4년 전보다 90.6%나 늘어났다. 같은 시기 10대와 30대의 정신질환 진료 환자도 각각 66%, 39.9% 증가하였다.

그러나 청년 문제를 몰 성적(gender-blind)으로 바라볼 때, 남성이 과잉 대표될 가능성이 커지게 된다. 언론정보분석 사이트인 빅카인즈(BigKinds, <https://www.bigkinds.or.kr>) 검색 결과를 보더라도, 2022년도 들어 ‘이대남’이 언급된 기사는 1,763건인데 비해서

1) 대통령 직속 정책기획 위원회의 ‘열린 정책’ 2021년 6월호

2) 장숙량·백경흔. 2020. 2019 청년여성의 자살문제, 사회건강연구소 연구보고서

3) 메디칼업저버. (2021, 27-09-2022). 20대 후반 여성 올해 우울증 가장 많이 앓아. Retrieved from <http://www.monews.co.kr/news/articleView.html?idxno=307280>

‘이대녀’가 언급된 기사는 678건이었다. 그나마 이는 청년 여성층에 대한 관심도가 대선 이후에 증가한 결과이다. ‘청년의 정신건강’이 아닌 ‘청년 여성의 정신건강’을 말해야 하는 이유이기도 하다. 일각에서 선부르게 비난하는 것과는 달리, 청년 ‘여성’들이 다른 집단들에 비해 가장 큰 고통을 겪고 있다고 주장하려는 것이 아니다. 비록 생물학적인 요인과 사회적인 요인이 각각 얼마만큼의 비율로 작용하는지는 비록 알 수 없지만, 전통적으로 자살 성공률이 낮았던 집단에서 빠르게 자살률이 증가하고 있다면, 더구나 우울증 유병률과 자살 시도율이 늘어난 결과라면, 그 자체로 그와 같은 현상을 일으키는 사회적 기제(mechanism)가 무엇인지를 살펴볼 충분한 이유가 되기 때문이다.

3. ‘청년’, ‘여성’, ‘노동자’를 둘러싼 정세

1) 신자유주의 이후의 여성노동의 현황

1970년대 위기에 봉착한 시장경제의 대안으로 등장한 신자유주의는 민간과 기업의 자유로운 활동과 경쟁, 그리고 시장에 대한 정부 개입의 최소화를 강조하는 한편, 사회보장의 축소와 노동시장의 유연성 확대로 나아갔다. 국가 주도의 경제성장을 이루었던 한국의 경우 김대중 정부가 외환위기극복이라는 미명 하에 이르러서야 본격적으로 각계에 걸친 신자유주의적 제도변화를 단행하기 시작하였다. 이 시기 정규직의 비정규직화, 파견근로제 등의 노동유연화가 본격화되는 과정에서 ‘남성은 가족을 먹여 살리는 가장’이라는 가족 이데올로기가 동원되었음은 누구나 아는 사실이다. 한국의 경우 노동유연화의 결과, 많은 여성 노동자들이 신자유주의적 노동시장의 재편으로 인해, 비정규 여성 노동자, 이등 직업 신분계급, 주부 노동자 예비군으로 전락하였다.⁴⁾

2) COVID-19의 영향

COVID-19의 세계적인 범유행 상황은 사회적으로 약한 고리에 놓여 있는 노동자나 영세상공인들의 생존에 특히 위협이 되었다. 예를 들어, 장애인 고용 지표가 불량해졌고⁵⁾, 돌봄 노동자들이 코호트 격리라는 미명 하에 인권을 침해당하기도 하였다.⁶⁾ 그리고, 코로나 범유행 시기 20대 여성의 4명 중 1명이 퇴직을 경험했다는 한국여성정책연구원의 조사 결과가 있다.

3) 일터 내 젠더 규범 변화의 이행기

흔히 노동자는 무성적 존재이거나 남성적 존재로 여겨지나, 같은 기간에 우리나라 남성의 경제활동참가율은 74.4%에서 72.6%로 1.8%p 감소했지만 여성의 경제활동참가율

4) 이영자. 신자유주의 노동시장과 여성노동자성. 한국여성학. 2004;20(3):99-138

5) 강영숙, 김병철. COVID-19 사태로 인한 장애인근로자의 일자리 변화 탐색. 벤처창업연구. 2021;16(5):177-187.

6) 석재은. 코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제. 한국사회복지학. 2020;72(4):125-149.

은 2000년에 48.8%에서 2020년에 52.8%로 증가했다.⁷⁾ 이는 여성들의 교육 수준이 높아진 결과이기도 하지만, 더 이상 남성 1인이 가족을 책임질 수 있는 구조가 아니기 때문이기도 하다. 일터 내 여성 노동자들이 증가하면서 지배적 젠더 규범에 균열을 야기할 가능성 역시 증가했다.

2022년 1월 25일 여성가족부에서 발표한 보도자료에 따르면, ‘정보통신업’과 ‘전문, 과학 및 기술서비스업’에서 상대적으로 20대 여성의 취업자가 많이 증가했다. 2021년 20대 여성 취업자가 많이 증가한 산업은 ① 정보통신업(+51천명), ② 전문, 과학 및 기술 서비스업(+25천명), ③ 제조업(+15천명), ④ 교육서비스업(+11천명)의 순이었다. 남성이 많이 분포되어있던 사업에 20대 여성들의 진출이 많아진 것이다. 그뿐만 아니라 블라인드 채용이 3년 차가 넘어서면서 공공기관 및 지방공기업의 여성 채용 비율이 34%에서 39%로 증가했다.

한편 2015년 강남역 살인사건을 전후로 하여, 페미니즘 리부트가 일어나고, ‘영영 페미니스트’ 그룹이 형성되면서, 청년 여성 노동자들은 이전 세대 여성들은 물론, 동 세대 남성들과도 다른 젠더 규범 및 정치적 의식을 갖게 되었다. 과거의 1, 2세대 페미니즘이 이른바 ‘전체 운동’의 부수적인 존재로 취급받거나 대학사회의 담장을 넘지 못했던 것에 비해서, ‘젠더 투표’를 할 정도의 대중화가 이루어졌다. 그러나 페미니즘으로 인한 역차별을 주장하는 동세대 남성들에 의한 반작용도 그만큼 거세며, 청년 남성들의 경우도 역시 비단 젠더 쟁점을 넘어서 우경화 경향을 보인다고 할 수 있다. 단적인 예로, 2022년 서울 지방선거에서도, 현실적인 양당제 상황에서, 청년 여/남성은 뚜렷한 반대방향의 결집양상을 보여주었다.⁸⁾

요컨대 새로운 젠더 규범은 여성의 경제활동 참가의 꾸준한 증가와 전통적인 외벌이 모델의 폐기, 노동시장에서의 성별분업의 완화, 그리고 페미니즘의 대중화와 이에 대한 백래시 등으로 인한 매우 불안정한 조합이다.

물론 현재까지 노동시장은 성별화되어 있는 것이 현실이다. 이는 단순 분업이 아니며, 신자유주의적 노동시장 재편으로 여성 노동의 주변화는 더욱 심화되었고, 청년세대로 갈수록 성별을 막론하고 안정적인 일자리는 줄어들어 미래에 대한 비용이 증가하게 되었다. 더군다나 최근의 COVID-19는 서비스업 등 전통적인 여초 직종에 크나큰 타격을 입혔지만, 정확한 실태가 파악이 되어 있지 않다. 반면에, 여성의 경제활동 증가와 페미니즘 리부트로 과거의 젠더규범이 옹색해지면서 현재의 청년 여성노동자들이 경험하는 현실과 이상 사이의 격차는 전혀 없이 크다고 예상할 수 있다.

4. 연구의 필요성과 연구 목적

상기한 내용들에서 본 바와 같이, 청년 여성들의 정신건강 상태는 악화하고 있으나, 이에 대하여 시도되는 설명은 아직 불충분하다. 본고의 저자들은 이를 노동의 관점이 부

7) 성별 경제활동참가율 e-나라지표, https://index.go.kr/smart/mbl/chart_view.do?idx_cd=5025

8) KBS. 연령별 성별 표심, 대선과 얼마나 달라졌나; <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5476354>. Accessed 06-01, 2022

재하기 때문일 수 있다고 보았으며, 청년 여성들의 정신건강 문제가 사회경제적 상태 및 노동환경에 무관하게 드러날 수 없다고 전제하였다. 따라서 노동의 관점을 포함한 청년 여성들의 정신건강 이론을 구축하기 위한 기초적인 연구들이 필요하다고 하겠다.

한편, 2021년 한국여성노동자회에서 설문조사와 인터뷰를 시행하였으며⁹⁾ 이를 통해 청년 여성 노동자의 노동조건에 대한 열악함이 드러났다. 그러나 그 이후 청년 여성 노동자들을 둘러싼 사회적 환경과 건강 문제를 연결 짓는 본격적인 연구들은 아직 등장하지 않았다. 이에 본 연구팀은 더욱 체계적 접근을 갖춘 심층적인 질적 연구가 필요하다는 문제의식으로 본 연구를 시행하기로 하였다.

본 연구의 목적은 청년 여성 노동자들의 노동 경험을 심층적으로 탐색함으로써, 악화하여가는 정신건강과의 연관된 지점을 찾아내고, 대안을 바라는 그들의 목소리를 들려주는 것이다. 그럼으로써 청년 여성의 정신건강 문제의 해결을 위한 후속 연구의 실마리가 되고자 하며, 사회운동과 정책의 바람직한 방향을 제시하고자 한다. 본 연구에서의 연구 질문은 다음과 같다.

- 청년 여성 노동자들은 현 정세를 어떻게 경험하는가?
 - 신자유주의로 인한 노동시장의 변화를 일터에서 어떻게 경험하고 있는가?
 - 청년 여성 노동자들은 COVID-19로 인한 영향을 일상에서 어떻게 받고 있는가?
 - 청년 여성 노동자들은 젠더 규범의 이행기적 과정을 일터에서 어떻게 경험하고 있는가?
- 청년 여성 노동자들은 그들의 노동조건에 대해 어떠한 시각을 갖고 있는가? 또한 그들은 어떻게 대응해 왔는가?
- 청년 여성 노동자들의 정신건강 문제는 어떠한 노동 및 사회 환경과의 관련성을 갖고 있는가? 또한 이에 대한 악화/보호 요인은 무엇인가?
- 청년 여성 노동자들이 바라는 대안의 방향은 무엇이며, 구체적으로 제시할 수 있는 대안에는 무엇이 있는가?

9) 최혜영, & 박선영. (2021). *유예된 미래. 빈곤을 만드는 노동: 90년대생 여성노동자 실태조사 토론회 자료집*

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구는 개별 심층 면담(in-depth interview)을 통한 질적 연구다. 연구 대상자는 본 연구팀의 연고자들을 통하여 자발적 참여자들을 소개받은 후 학력과 고용형태, 직종, 노조가입 여부 등을 고려하여 자료의 포화(saturation)가 일어날 때까지 의도적인 표집(purposive sampling)을 하였다.

연구 대상의 선정기준은 만 19세 이상 35세 미만의 고졸 이상 대한민국 국적이다. 성별 정체성이 여성으로서 총기간 1년 이상 정규직 및 비정규직 임금 노동에 종사한 적이 있는 사람이다. 중증의 신체적/정신적 질환, 언어 소통의 문제 등 원활한 면담에 지장을 줄 만한 상태에 처해 있거나, 심층 면담으로 인해 심리적, 의학적으로 해가 되는 결과가 예상되는 경우는 제외하였다.

그 결과, 총 18명의 연구 대상자가 선정되었는데, 이중 A와 B, F와 G는 함께 면담하였다. 표1은 전체 면담 대상자의 특성을 간략히 표로 나타낸 것이다. 대상자 중 7명이 비정규직 취업상태였으며, 표에는 제시되지 않았으나, 대상자 중 9명이 정신건강 문제로 정신의학적 치료를 받아본 경험이 있는 것으로 나타났다.

연구 대상자	연령	학력	직업력	최근 고용형태
A	27	초대졸	물리치료사, 5년 근속	무기계약직
B	34	초대졸	물리치료사 10년 근속	무기계약직
C	30	대졸	여행사 근무하다 IT업계 이직 준비	정규직
D	25	고졸	공장, 콜센터, 카페 등 근무 후 휴직	기간제
E	29	대졸	공무원 7년 근속	정규직
F	26	대졸	지하철 역무원	정규직
G	27	대졸	지하철 역무원	정규직
H	22	고졸	우체국 시설관리 직원	무기계약직 (자회사)
I	28	대졸	공무원 4년 근속	정규직
J	24	고졸	현재 마트에서 근무함	기간제
K	27	대졸	여러 출판사에서 근무해옴	정규직
L	32	고졸	공공근로, 게임회사 상담원, 사회단체 등 근무 후 휴직	기간제
M	27	대졸	게임회사 아트팀에서 근무	정규직

N	25	대졸	공기업에서 근무	정규직
O	29	대졸	IT회사 연구원	정규직
P	29	대졸	콜센터 상담원	정규직(하청)
Q	28	대졸	IT 회사 개발자	정규직
R	26	대졸	프랜차이즈 직영 카페에서 근무	기간제

표 1 연구 참여자들의 특성

2. 면담 질문 및 진행

질적 자료 수집을 위한 면담 질문은 노동 경험과 정신건강을 골자로 하여 구성하였다. 질문 내용은 연구팀 전원 참여하에 논의를 통해 도출하였는데, 핵심 질문과 보조 질문을 통하여 대상자의 주관적인 노동환경 인식과 내면화된 사회 규범, 그리고 노동 과정에서 추구하는 가치를 드러내는 데 역점을 두었다.

면담은 2021년 6월 29일부터 2022년 1월 9일 사이에 진행되었다. 연구진들 두 명씩 짝을 지어서 각각 주 진행과 보조 진행을 맡아 면담을 진행하였는데 모든 면담은 대상자의 서면 동의를 얻은 후 시행되었고, 면담 시작과 함께 녹음되었다. 면담 진행은 개방형 질문을 통해 가능한 대상자로 하여금 자유롭게 발화할 기회를 제공하고 정서와 심상, 사고가 복합적으로 섞여 있는 ‘뜨거운 인지(hot cognition)’¹⁰⁾을 끌어내도록 독려하면서 이루어졌다. 면담이 끝난 후 면담에 대한 인상을 나누는 시간(debriefing)을 갖고 현장노트를 남겨서 당시의 분위기나 인상적인 어구와 그 맥락, 그리고 면담자가 들었던 생각에 대해 기록하였다.

자세한 면담 질문은 부록에 제시하였다. 끝으로 의미가 분명하지 않거나, 분석과정에서 의문점이 제기되었을 경우 대상자 중 일부에게 전화 및 온라인으로 추가 인터뷰하여 문제를 해소하였다. 이는 자료의 타당성을 확보하기 위한 삼각 측정(triangulation)의 일환으로 볼 수 있다.¹⁰⁾ 또한 같은 목적으로 청년 여성층과 함께 근무한 경험이 있는 40대 여성 노동자들도 인터뷰를 시행하여 해석의 타당성을 보완하였다.

3. 자료의 분석

면담 내용은 녹취록으로 전사되었고, 참여한 모든 연구원이 녹취록을 검수하였다. 분석 방법은 프레임워크 분석(analysis)을 사용하였다. 미리 신자유주의적 노동환경변화와 젠더 이데올로기의 이행기 그리고, COVID-19의 범유행이라는 정세적 분석틀을 전제로 하고 있던 본 연구의 분석이 주제 분석이 주로 쓰이는 순수한 현상학적 연구와 어느 정도 차이가 존재한다고 보았기 때문이다. 그리고 향후 연구의 연속성의 가능성도 고려하였기 때문이다.

10) Creswell, J. W. (2010). *질적 연구방법론 : 다섯 가지 접근*. 서울: 서울 : 학지사.

프레임워크 분석은 1980년대 사회 정책 연구자들이 개발하였으며, 보건의료 영역에서 정성적 자료를 분석하는 데 선호되고 있다.¹¹⁾ 이는 전적으로 귀납적인 방식인 근거이론(grounded theory)와 차이가 있고, 외현적으로 이론을 도출하지 않고 현상을 기술하는 주제 분석(theme analysis)와도 차이가 있다. 비록 주제 분석과 피상적으로는 유사해 보이기도 하나, 프레임워크 분석의 초반에는 연역적 접근에 따라 기존 이론으로부터 분석틀을 활용하는 방식을 함께 사용한다는 점이 큰 차이점으로, 일관적인 설명이 도출될 때까지 각 분석 단계들을 앞뒤로 오가며 자료들을 연결하고 주제들을 다듬어 나간다.¹²⁾

먼저 연구자들이 들쭉 짝을 지어 전사된 녹취록을 여러 차례 반복하여 정독한 후 각각 의미 있는 구절들을 찾아내었다. 여기서 연구자들이 분업하여, 연구 참가자의 언어를 살려 옮기는 현장 코딩(in-vivo coding)을 추출하고, 이를 다시 연구자의 언어와 개념으로 압축한 예비적 관념(preliminary thought)을 거쳐 이로부터 기초적 하위 범주(initial subcategory)를 엮었다. 이후 연구원들의 비교와 논의를 통하여 하위범주(subcategory)와 상위범주(category)로 합의하여 정리한 뒤 범주들을 관통하는 주제(theme)들을 발견하는 식으로 진행하였다. 이와 같은 방법의 예시는 표2 에서 제시하였다.

의미 있는 인용구	현장 코드 (in-vivo code)	예비적 관념 (preliminary thought)	기초적 범주 (initial category)
"한 분은 그러다보니까 계속 안정적으로 뭔가 자격을 따라 다라는 생각은 있어요. 그게 아니면 이제 구조조정 당할 때 내가 살아남을 수 있을까에 대한 두려움이 있기 때문에 근데 회사 자체가 망하지는 않을 것 같아요. 회사 자체가 망하지 않고 선배님들도 항상 얘기하시는 게 여러분들 때까지는 그래도 괜찮을 것 같다 고용 문제다 이렇게는 말을 하시더라고요."	회사 자체가 망할 것 같지 않고 괜찮을 것이라 하지만 선배들 중에는 만에 있을 구조조정에서 살아남기 위해 자격증을 따려고 하는 사람도 있음.	신자유주의적 노동 환경에서의 노동자 개인적 대처- 자격증 따기	신자유주의적 노동환경 변화

표 2 녹취록 코딩 작업과정

총 68개의 하위범주와 24개의 상위범주가 도출되었다. 이들을 관통하는 주제는 '현 정세의 구성', '주요 노동환경 문제', '문제에 대한 반응', '정신건강 문제의 원인과 관련 요인', '정신건강 문제에 대한 이해당사자들의 대응', '문제에 대한 바라는 해결 방향'이다.

11) Smith, J., & Firth, J. (2011). Qualitative data analysis: the framework approach.(issues in research)(Report). *Nurse Researcher*, 18(2), 52. doi:10.7748/nr2011.01.18.2.52.c8284

12) Ritchie, J. (2017). 질적연구의 이론과 실제 / Jane Ritchie [외] 공저, 이병숙 [외] 공역. 서울: 서울 : 정담미디어 : 학지사.

각 주제와 이를 구성하는 범주는 표3과 같다.

Refined subcategories	Categories	Theme	
젠더 이데올로기의 이행기적 혼란, 신자유주의적 노동환경 변화, COVID-19의 일과 정신건강에 대한 영향	현 정세를 구성하는 거시적 요인들	현 정세의 구성	
젠더 이데올로기의 허구성	젠더 이데올로기의 허구성		
과도한 노동강도	과도한 노동강도		
기존 조직 문화의 불합리성, 경력/연령/성별/직급으로 분리된 조직 내 역할	기존 조직 문화의 불합리성	주요 노동환경 문제들	
일터 내에서 경험하는 젠더 폭력	일터 내에서 경험하는 젠더 폭력		
채용에서의 일터 젠더 불평등- 성별 분업, 남성선호; 근로조건에서의 일터 젠더 불평등- 승진/인정 기회, 경제적 보상; 업무 내용에서의 일터 젠더 불평등; 일터 젠더 불평등- 여성배제 문화, 여성혐오	일터 젠더 불평등		
서비스직 노동자의 취약성	서비스직 노동자의 취약성		
불안정 고용과 전망	불안정 고용과 전망		
중소기업의 노동 환경, 비정규직 노동자에 대한 차별, 소수자 노동자에 대한 차별,	일터 밖 위계 (사회구조적 노동자 차별)		
기타 노동건강 관련 문제	기타 노동건강 관련 문제		
노동 환경에 대한 결과- 계획 보류	노동 환경에 대한 결과- 계획 보류		
문제에 대한 인식(awareness), 문제에 대한 판단과 관점	문제에 대한 인식과 판단		문제에 대한 반응
노동 환경에 대한 정서적, 인지적, 행동적 반응	노동 환경에 대한 반응		
불합리한 구조에 대한 대응: 저항- 개인적 수준, 저항- 집단적 수준, 회피, 순응	불합리한 구조에 대한 대응		
일터 젠더 불평등에 대한 당사자 반응, 여성(노동자)에 대한 자기편견	일터 젠더 불평등에 대한 당사자 반응		
청년 여성 정신건강 문제에 대한 반응	청년 정신건강 문제에 대한 반응		

낮은 보상, 인간관계, 감정소모, 지지기반 취약, 불리한 고용형태, 노동환경 변화, 불분명한 업무 경계와 업무량, 젠더 불평등, 조직문화의 불합리성, 노동강도 및 과로, 기타	정신건강 문제의 일터 원인	정신건강 문제의 원인과 관련 요 인
고용 시장의 특성, 경제적 취약성, 사회의 생존불안, 일자리의 불안정성, 미래 계획에 대한 비용증가, 사회적 불평등의 심화, 지지기반 취약, 주거문제, 기타	정신건강 문제의 사회 원인	
정신건강 문제에 대한 보호요인	정신건강 문제에 대한 보호요인	
업무상 정신건강 위해요인에 대한 사측의 반응	업무상 정신건강 위해요인에 대한 사측의 반응	정신건강 문제에 대한 이해당사자 들의 대응
정신건강 문제에 대한 개인적 대처- 상담, 진료/약물, 동료/친구와의 소통, 개인 생활시간, 자기타, 기타; 정신건강 문제에 대한 개인적 대처가 어려운 이유	정신건강 문제에 대한 개인적 대처	
일에서 우선적으로 선호하는 측면, 현재의 일을 지속하는 이유	일에 대한 가치 지향과 현실	문제에 대한 해 결 방향
노동 환경 문제가 해결되지 않는 원인, 조직 내 문제 제기의 요건	노동 환경 문제가 해결되지 않는 원인	
노동 환경 문제에 대한 해결 방안	노동 환경 문제에 대한 해결 방안	

Ⅲ. 주요 노동 환경 문제들

면접 참여자들이 겪거나 인지하고 있는 주요 노동 환경 문제에는 어떤 것이 있는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 인터뷰에서 드러난 노동 환경 문제를 일터와 사회 구조에서 오는 문제로 구분하였다. 면접 참여자들이 일터 내에서 겪고 인지하는 문제를 먼저 드러내고, 사회 구조 측면에서 일터 내에서 겪는 문제가 다시 기존 조직의 불합리성, 과도한 노동 강도, 일터 내 젠더 차별과 불평등, 일터 내에서 경험하는 여성 배제 문화와 젠더 폭력으로 구분하였다. 이를 통해 현재 여성 노동자가 일터에서 어떤 부분을 문제라고 생각하는지 확인한다. 사회구조적 문제는 면접 참여자가 현재 처한 위치에 따라 사회구조적 노동 조건의 차이, 서비스직 노동의 취약성, 불안정 고용과 전망으로 구분하였다.

일터 내에서 겪는 문제 중 기존 조직의 불합리성, 과도한 노동 강도는 직무 스트레스 주요 모델이나 직무 스트레스 요인으로 설명하고자 한다. 직무 스트레스란 일로 인해 심하게 압박감을 받을 때 나타나는 신체적 및 심리적 반응을 가리킨다. 즉 직무환경이 노동자의 능력(capabilities)이나 자원(resources), 바램(needs)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적·정서적 반응이라고 정의 할 수 있다. 면접 참여자들이 겪는 문제들이 일터에서 스트레스를 발생시키며 이는 산업재해 발생과 밀접한 연관이 있는 것으로 알려져 있기 때문에 직무 스트레스라는 개념으로 설명하고자 하였다. 일터 내 젠더 차별 그리고 불평등 측면에서는 채용, 노동 조건, 업무 내용에서 차별 경험, 이뿐만 아니라 최소한의 법적 보호 조치마저 받지 못했던 불법 상황들을 살펴본다. 그 외 여성성 수행과 여성에 대한 편견을 살피고자 한다. 일터 내 여성 배제 문화와 젠더 폭력에서는 흡연 문화, 여성이 일하기 힘든 물리 환경에 대해 살펴보고 마지막으로 젠더 폭력 사례를 확인해 볼 것이다.

사회 구조에서 오는 문제 중 사회구조적 노동 조건의 차이에서는 면접 참여자의 고용 조건, 학력, 성 정체성에 따라 다르게 경험하는 것들을 살핀다. 서비스직 노동자의 문제는 여성이 많이 종사하는 업종이기 때문에 따로 분류하여 살펴보았다. 불안정한 고용과 전망에서는 여러 면접 참여자가 자신의 직업 또는 직종의 미래에 대해 어떻게 생각하는지, 어떤 이유에서 불안정을 느끼는지 알아볼 것이다.

1. 일터 내

1) 기존 조직의 불합리성

여러 면접 참여자가 기존 조직이 지닌 불합리한 면을 지적하였다. 기존 조직의 구성원들과 조직에 대한 희생을 당연시하거나, 기존 구성원보다는 개인 사생활을 더 중시하며, 특히 업무 외에 행사, 회식 등의 참여에 있어 다른 태도를 지니고 있다. 우리나라에서 직무 스트레스를 평가할 때 위와 같은 내용들을 직장문화로 평가하고 있으며, 주로 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등의 특징이 스트레스 요인

이 될 수 있음을 가정하고 있다. 세대와의 차이를 묻는 부분에서 이러한 조직 문화에 지니는 태도 차이를 언급하였다. 대부분 면접 참여자는 주로 직급과 연차를 기준으로 기존 세대와 본인 세대인 두 가지로 분류하였지만, 일부 참여자의 경우 기존 세대, 본인 세대, 그리고 새로 입사한 세대로 구분하여 바라보기도 하였다.

“뭔가 희생, 조직에 대해서 희생을 해야 할 경우가 있잖아요. 나의 사생활을 포기하고. 그런 거를 좀 싫어하는 친구가 있었을 때 그걸 약간 이해를 못 해주셨어요. 이 정도는 그래도 회사 생활하면서 어느 정도의 희생은 해야 되는 거 아닌가라는 약간 생각들이 있으셨죠. 아무래도 상사분들께서는.” (C, IT업계 이직 준비)

“왜냐면 사람마다 일하는 스타일이 다르다고 느껴져서 세대 때문에 힘든 거는, 일 외적으로는 힘들었지만 일 외적으로는 힘든 건 없었어요. (중략) 일 외적인 거로는 조금 더 문화 체육 행사를 다 같이 했으면 좋겠고 회식도 모든 사람이 왔으면 좋겠고 그런 거. (중략) 원하시니까 또. 저 동기까지는 좀 눈치를 보면서 가는 스타일이라고 하면 그 밑에 있는 직원분들은 아니면 아닌거다 하고 아예 안 가시는 분들이 딱 있어서 그렇게 외부 행사를 할 때 조금 세대 차이가 난다고 느끼고” (N, 공기업)

둘째, 이번 면접 참여자들 인터뷰 내용에서 빈번하게 등장했던 단어 중 하나는 ‘막내’이다. 인터뷰에서 언급되는 ‘막내’는 단순히 일터 내에서 가장 어린 사람을 뜻하는 것은 아니며, 나이와 더불어 경력과 직급이 혼합되어 있다. 일터 내에서 ‘막내’라는 이유로 여러 가지 부당한 대우를 받는다고 인식하는 참여자가 많았으며, 이 역할의 부당함은 주 업무 외의 일 수행하는 경우에서 많이 느꼈다. 주로 외부 손님이 왔을 때 차를 대접하거나, 일터 내 점심 메뉴를 선택을 맡거나 점심 식사를 준비하는 경우가 있었다. 면접 참여자들은 막내가 하는 일을 불편하고, 어렵다 느끼며 이로 인해 스트레스를 받았다.

“(막내가 하는 일) 그래서 다른 팀에 막내분이랑 또 얘기한 적 있는데 그분도 맨날 뭐 먹어야 될지가 고민이라고 그러시더라고요. 이게 정말 불필요한, 그런 정말 불필요한 그런 안 해도 되는 고민을 하고 있는 그런 스트레스를 받는 것 같거든요. 전에 직장에서는 제가 인턴 때도 인턴이라서 예약하고 했지만 그때는 전혀 스트레스 안 받았었는데 여기서 유난히 막내가 하는 일이다. 딱 이런 게 고정이 되어 있고 하다 보니까 좀 어려운 것 같아요.” (I, 공무원)

“저희는 이제 막내였으니까 거기서 막내라고 생각하면 꿈쩍없이 사실 그거를 계속 매일매일 고민해야 되는 사람 입장이거든요. 밥 뭘 해 먹어야 되지. 설거지 이거 이만큼 하려면 진짜 얼마나 걸릴까. 막 약간 이런 거. 걱정들이 계속 있는 거거든요. 업무를 하는 와중에 그게 뭐라고 할까. 하루하루 스트레스인 거. ‘나 다음 주에 밥 당번이네.’ 약간 이런 것들. 근데 그런 것들이 약간 되게 저는 싫었던 것 같아요. 그 와중에 또 열심히 해요 맛있게 먹어야지 이러면서(웃음).” (K, 출판사)

셋째, 전반적으로 걸쳐 있는 권위적이고 경직된 분위기의 조직체계와 회사 내의 상사

및 동료와의 관계 갈등에 대해 토로하기도 하였다. 조직체계는 조직의 운영체계, 합리적 의사소통 등을 말하며, 관계 갈등은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 말한다. 한 면접 참여자가 일하는 콜센터에서는 법의 허점을 이용하여 연속으로 열흘씩 일하는 식으로 스케줄을 주어 노동자가 쉬어야 함을 고려하지 않았고, 출판사에서 일하는 면접 참여자는 권위적인 조직문화로 인해 새로 온 팀장과의 관계 갈등으로 스트레스를 받기도 하였다.

“편집 경력이 없는데 팀장으로 왔고 나랑 또 심지어 아는 사이고 그러니까 이게 또 위계를 잡아야 하니까 자기 입장에서 또 저를 저를 어 이렇게 좀 약간. (하대하는 건가요?) 그게 있어야 됐던 거죠. 그 사람 입장에서는 또 약간의 어떤 명분으로서 그래서 저는 그걸 참을 수가 없고 (그럼 조직 문화를 바꿀 수 있을까요?) 없는 것 같아요.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

“스케줄 문제도 정말 심각한 게 000나 XXX센터처럼 계속 풀 근무 하는 센터들은 어쩔 수 없이 주 5일이라고 하더라도 일주일 단위로 잘라서 스케줄이 나오는데 그 스케줄이 법적으로. 법적으로 7일 연속이 아니라 일요일부터 월요일까지 중에 이틀을 쉬면 되는 거기 때문에 어떻게 짜다 보니까 열흘씩 연속으로 일하게 되고 전혀 쉬을 보장받지 못하는 어떤 센터는 그렇게 해서 얻어진 휴일조차도 나오라고 강요를 하는 그런 곳이 있어서 너무 못 견디겠더라고” (P, 콜센터 상담원)

넷째, 역할모호성이 높거나 직무 자율성이 낮은 경우도 인터뷰에서 빈번히 나타났다. 역할모호성은 노동자가 자신이 맡은 업무를 진행함에 있어 직무에 대한 정확한 정보가 제공되지 않아 나타나는 불확실성을 말한다. 직무자율성은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량 활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무 예측 가능성, 직무 수행 권한 등이 있는지를 말한다.

개발자로 일하는 한 면접 참여자는 개발자 업무 외에 하드웨어 관리, 영업, 관리 등의 여러 업무를 맡는 역할모호성과 직무요구가 높은 상황에 빈번하게 처하였다. 다른 면접 참여자는 업무에 대한 이해는 높으나 직무 자율성이 낮은 상황에서 상사 및 동료 노동자의 협조와 지지를 얻지 못하는 상황을 겪었다. 두 상황 모두 참여자들에게 상당한 스트레스를 주었고, 당사자들은 문제의 상황이라 이야기하였다.

“또 영업에서 말도 안 되는, 진짜 예를 들어 컴퓨터를 만들어서 팔아요. 근데 컴퓨터가 지금 뭐 나온 게 없어요. 이거 선도 없고 뭐 아무것도 없는데 이거를 다음 주까지 갖다주기로 했어요. 상식적으로 아무것도 모르는데 저는 개발자인데 하드웨어도 해야 되고 뭐도 해야 되고 물건도 사고 테스트도 하고 다 해야 되는데 일주일 안에 물건이 나오는 게 말이 안 되잖아요. 그거 무조건 나온다고 저희 나온다고 이런 식으로 영업하고 그거를 애보고 하라고 계속해요.” (O, IT회사 연구원)

“(존중받지 않는다고 생각될 때는 언제였어요?) 그냥 제가 방치되어 있을 때 (중략)

그냥 제가 뭔가 이제 저희 사업부에 대한 이해가 아무래도 다른 분들이 별로 없었다 보니까 제가, 저 혼자 있다고 해 가지고 제가 모든 걸 다 결정해가지고 할 수는 없잖아요. 그래가지고 뭔가 막 보고를 들고 올라가도 별로 관심 안 가져하시고 그냥 알아서 해라. 뭐지? 여기서 이 일은 나 혼자 진짜 다 해야 하는 건가. 내 마음대로 이렇게 해도 되는 건가 하는 그런 생각들. 그런데 또 막상 마음대로 하면 또 뭐라고 하시니까” (C, IT업계 이직 준비)

마지막으로 보상이 부적절한 경우를 지적한 참여자도 있었다. 노력과 보상이라는 상호성의 형태에 주목한 노력-보상 불균형 모델에서는 노동자에게 사회적인 보상은 돈, 존중, 지위 통제력이 있다고 보며, 각각 독자적인 영향을 주는 요인들로 그 중 어느 것이 노력에 비해 낮아지더라도 위협, 분노, 우울, 사기 저하 등의 감정을 반복해서 일으킬 수 있다고 한다. 게임회사에서 근무하는 M은 자신보다 연차가 많은 노동자와 비교하였을 때 자신이 하는 노력에 비해 금전적인 보상이 적다고 생각했으며, 이 상황이 불공평하다는 생각을 하였다.

“(업무에 대한 보상 적절한가요?) 사람의 욕심은 끝이 없는 것 같은 게 사실 연봉을 그렇게 계약이 됐을 때는 진짜 이 정도면 더할 나위 없겠다 그랬는데 뭔가 그런 거 있잖아요. 저보다 연차가 오래된 분은 저보다 훨씬 연봉이 많겠지만 뭔가 능력 따라 테스크를 분배해주는데 제가, 저보다 연차가 훨씬 많은 분이 저보다 난이도가 쉬운 일을 계속한다던가 그런 그림 그런 건 되게 불공평하다 하는 생각이 들면서 더 올려줬으면 싶고” (M, 게임회사 아트팀에서 근무)

2) 과도한 노동 강도

일반적으로 직무요구는 직무에 대한 부담 정도를 이야기하며 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무부담을 말한다. 여기에 해당하는 높은 노동 강도, 과도한 업무량 문제 또한 이번 인터뷰에서 확인할 수 있었다. 많은 업무량으로 어쩔 수 없이 야근과 주말 출근을 할 수밖에 없었다. 면접 참여자는 일터 내에서 일을 끝마치지 못하고 집으로 가져가는 경우도 많았으며, 적절한 휴일이 없는 경우도 많았다.

“결국에는 사람들이 야근 엄청 많이 하고 주말 출근도 하고 그래서 엄청 죽어 나가는 그런 느낌이고 보통 10시에서 11시 사이에서 출근을 해가지고. 리소스 그러니까 마감 일정이 좀 급하다 이러면은 다음 10시 반 그쯤 퇴근하고 저는 이제 체력적으로 예전에는 막 새벽까지 쉴 수 있었는데 이제는 못 그러겠더라고요. 체력적으로. 이게 안 되니까. 그래서 10시 반에 하고 대신 주말에 대신 출근하고. 일이 너무 많아서 그런 편이에요. 평균적으로 한 4주에서 3주를 그렇게 일을 한 것 같아요.” (M, 게임회사 아트팀에서 근무)

또 다른 면접 참여자는 본인에게 주어진 업무를 소화하기 위해서 개인적인 시간을 투자할 수밖에 없었다고 이야기했다.

“또 섭외 메일을 쓰려면 그 사람의 작품을 안 읽어보고 섭외를 할 수는 없잖아요. 그러니까 작품은 계속 읽어야 돼요. 제 사적인 시간을 투여해서 원래부터도 그 경계선이 없었는데 이게 완전히 침범을 그냥 선을 넘는 수준으로 그냥 한 거죠.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

긴 노동 시간의 경우, 마치 노동자 스스로가 선택한 것처럼 보이기도 한다. 자발적으로 보이는 야근과 주말 출근도 그 이유를 따지고 보면 업무량이 많아서인 경우가 많다. 저임금 직종의 경우에서 면접 참여자가 추가 노동을 택하는 가장 큰 이유는 임금이 모자라기 때문이다. 경제적인 이유로 자발적으로 보이는 추가 노동을 하고 있지만 실제로는 쉬고 싶으며, 체력적으로 힘들다는 사실을 자신도 알고 있다.

“그런데 예를 들면 저도 사실 쉬고 싶죠. 이 친구도 쉬고 싶고, 다 쉬고 싶지만 어쨌든 일요일까지 나와서한다는 건 임금이 부족하기 때문에 결국 일요 치료를 하게 되는 거죠. 그런데 일요일 치료를 하게 되면 결국 내 돈을 벌긴 하더라도 체력적으로는 사실 힘들긴 하거든요.” (B, 물리치료사)

3) 일터 내 젠더 차별과 불평등

면접 참여자들은 취업의 출발점인 채용부터 근무조건, 업무 내용 등 여러 단계에서 여성이라는 이유로 차별을 겪고 있었다. 면접 참여자는 본인이 겪었던 차별이 젠더로 인한 불평등이라 인식하기도 하였지만, 인터뷰하면서 깨닫는 면접 참여자도 있었다. 여러 면접 참여자들이 경험한 공통적인 문제는 다음과 같다.

첫째, 이미 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭 : 남녀고용평등법) 제7조(모집과 채용)에 ‘①사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다’고 명시하고 있으나, 면접 참여자들은 채용 단계에서부터 젠더로 인해 차별을 겪고 있었다. 사업장에서는 야간근무, 잦은 출장을 여성을 채용하지 않았고 위의 이유로 남성을 뽑는 것을 정당화하고 있었다. 한 사업장은 단지 남자 직원이 없다는 이유로 남자 직원을 뽑아야 한다고 이야기하였다. 즉, 남자 직원을 뽑으려는 이유는 상대적으로 여성에게 안전하지 않고, 열악한 노동 환경, 야간근무와 출장 등을 쉽게 부담시키기 위함이거나 관행적으로 남성을 뽑던 문화가 여전히 남아 있는 것으로 보인다.

“사무직 같은 경우는 그렇게까지 힘쓰는 일이 없었으니까. 그런데 아무래도 매장 업무나 호텔 업무 같은 경우는 있으면 거의 다 남자한테 시키고 호텔 같은 경우는 특히 또 야간 나이트 근무가 있잖아요. 그거는 주로 남직원한테 많이들 시켜요. 실제로도 호텔 업계 보면 그쪽은 아예 남자 직원만 뽑는 그런 곳들도 있고. 아무래도.”(C, IT업계 이직 준비)

“(예전 인턴 경험 이야기) 자기들도 안 하려고 해도 출장 이런 게 많다 보니까 그런 면에서는 확실히 남자 직원을 뽑는 게 어디 보내기도 편하고. 어디 뭐 아무 데서나 자라고 하기도 편하고 이렇게 하니깐 야근도 많으니까 야근 시키기에도 자기가 생각 하기에는 좀 편하다고 생각해서 일부러 남자 직원은 아직 뽑는 데가 많은 것 같아요.” (G, 지하철 역무원)

“(중략) 그분이 남자는 너무 없으니까 그냥 남자 그냥 타자만 칠 수 있으면 그냥 붙 이라고. 약간 이런 식의 이야기들을 할 때가 있었거든요. 그런 말들이 나올 때가. 너 무 없으니까 이쪽에도. 그래서 이거 이상하다. 점점 이상하다. 아무튼.” (K, 출판사)

둘째, 남녀고용평등법 제10조(교육·배치 및 승진)에서 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. 노동 조건과 승진에서 또한 차별이 일 어나면 안 되지만, 노동 조건에서 차이가 나기 때문에 작업 환경과 노동 시간이 차이가 날 수밖에 없다고 하였다. 한 면접 참여자의 일터는 중간관리자 5명 중 4명이 남자이며, 일반 직원들은 모두 여자인 사업장이지만, 남자 물리치료사만 수가 높은 도수치료가 가능하게 계약함으로써 배치 또는 고용 과정에서 성별을 이유로 차별하였다.

“남자만 도수치료가 가능하게 했다 계약을 이미 그렇게 하고 왔다고 얘기를 저희한테 하긴 하는데 말이 안 되는 거죠. 그분들은 같이 일을 하면 똑같이 일해도, 지금 이분 이 30분을 해도 이분은 그냥 월급을 받아가는 거고요. 제가 그 남자 중간관리자면 30분 똑같이 치료해도 인센티브를 주는 거예요. 급여 차이가 확 나는 거죠. 거의 한 그냥 비급여만 놓고, 만약에 기본급이 똑같다 그러면 기본급만 놓고 보면, 기본급이 똑같다고 하면 인센티브만 100만 원, 150만 원 차이가 나는 거죠.” (A, 물리치료사)

자신보다 늦게 입사하고, 경력이 적은 사람이 여러 조건을 따져 보았을 때 승진 조건 및 대우가 달랐던 이유가 성별밖에 없다고 생각하였다.

“연차는 아무리 길어봐야 2~3년 정도인 것 같고 남자고. 나이는 저보다 한 살 어리고 이 정도만 알고 있었어요. 전 당연히 사원으로 들어올 거라고 생각했어요. 근데 첫 출근 날에 이제 명함 돌리면서 인사를 할 거 아니에요. 대리라고 적혀 있는 거예요. 순간 진짜 이거 엎어버릴까 싶다가 (중략) 개는 남자고 저는 여자고 이제는 나이가 어리다는 핑계도 소용이 없어요. 왜냐면 그분은 저보다 한 살이 어리니까. 이제까지는 그래도 제가 어쨌든 좀 사회생활을 좀 일찍 시작한 편이기 때문에 연차에 비해서 나이가 어린 축이기는 하거든요. 그걸로 이렇게 생각 해오던 게 한 편에 남아 있었는데. 그걸 보니까 이걸 진짜 차이는 진짜 성별밖에 없어요. 그 사람과 저의 차이라고 는.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

셋째, 면접 참여자가 일터에서 수행하는 업무 내용에서 젠더의 차이로 불평등하다 느끼는 경우도 있다. 이는 업무 환경이나 동료의 태도로 생기기도 하였다. 한 면접 참여자는 남자 동료 노동자가 하는 배려에 관해 이야기하였다. 상대방은 여성 노동자를 쉬운

작업장 일에 배치함으로써 배려를 하였고, 면접 참여자 또한 상대방이 배려의 의미로 쉬운 작업장에 배치했다고 이해는 하였다. 하지만 결과적으로 이러한 배려가 반복됨으로써 여성 노동자는 업무 능력에서 도태될 수밖에 없는 상황이라 하였다.

“또 생각나는 것 중에 하나는 남성분들이 여자한테 배려했다고 하는 것 중에 하나가 하기 쉬운 작업장에 보내시는 방법인 거예요. 작업장이 쉬운 곳에 가는 건 좋죠 남성이든 여성이든 근데 그렇다고 일까지 자질 구리 한 것만 주니까 결국에는 남성 직원들한테만 더 중요한 일들이 많이 가게 되고 결국에는 이 사람들은 여자라서 쉬운 작업장에 갔다고 배려를 하지만 그 직원은 계속 도태될 수밖에 없는 상황이었다 거나.” (N, 공기업)

넷째, 외적인 부분에서 여성의 모습을 강요받거나, 여성의 역할을 해야 한다고 요구받기도 하였다. 여자 직원에게만 화장을 요구하는 일은 잦았으며, 화장하지 않는 여성에게도 화장을 요구하기도 하였다. 일반적으로 생각하는 여성의 모습이 아니기 때문에, 역으로 약해 보이지 않는 여성으로 보여 도움이 된 것 같다고 말하는 면접 참여자도 있었다.

“이제 주변 이야기들 이런 얘기들을 주변에서 많이 들었었고 제가 화장을 하다 보니까 화장에 이런 요구를 받지 않았는데 제 동생은 화장을 아예 안 하는데 커피 알바를 하려면 화장은 하고 와야 된다. 저도 이런 것도 사실 너무 충격적이었고 그런 것들.” (J, 마트)

“이거는 제가 어떤 왜소한 체격이 아니고, 문신이 많고, 뭔가 봤을 때 약해 보이지 않는 여성이라고 저는 생각을 해서 이게 사실 도움이 많이 된 것 같아요.” (D, 공장, 콜센터, 카페 등 근무 후 휴직)

다섯째, 여성에 대한 편견이 있다. 일터 내에서 마주하는 편견에는 겉으로는 긍정적으로 보이는 편견이 있다. 인터뷰에서 자주 언급되는 이야기로는 여자가 꼼꼼하다, 고객 응대 등을 잘한다 등이 있다. 여자가 꼼꼼할 것이라는 편견으로 실제 사무직이 아님에도 문서 작업을 많이 하는 경우도 있었으며, 해당 면접 참여자는 후임이 남성이었을 때 문서 작업을 요구하지 않는 것을 목격하였다. 개인을 고려하지 않은 성별에 대한 편견이 업무 능력 향상에도 부정적인 역할을 한다. 여성 노동자에 대한 편견이 여성 노동자에 대한 차별임과 동시에 남성 노동자에 대한 차별이다.

“뭔가 차별적으로 생각하시는 거일 수도 있는데 아무래도 여자 직원들이 사무 업무에 대해 꼼꼼하다 근데 실제로 그게 이거는 약간 남자 직원들이 약간 불쌍하게 느껴질 때도 솔직히 있어요. 왜냐하면 남자 직원이 못 할 거라는 약간 그런 게 깔려 있으신 분들이 너무 많더라고요. 근데 이제 어찌 보면 여자분들이 이제 진급을 많이 하셨는데도 사무 업무를 할 수밖에 없는 구조가 될 수도 있을 것 같다는 생각이 들더라고요.” (F, 지하철 역무원)

반대로 부정적인 편견이 작동할 때도 있다. 긍정적인 편견에 비하여 표면적으로 부정적인 편견은 면접 참여자들 이야기에서 많이 등장하지는 않았으나 이는 부정적인 편견의 경우 실제로 당사자가 발화하거나 드러내지 않았기 때문으로 생각된다. 다음 사례의 경우도 직접 들은 것이 아니라 다른 사람을 통해 해당 내용을 접한 경우이다.

“제가 없는 회식 자리에서 그 팀장님이 아니 애가 그렇다는 게 아니라 예전에 있던 회사에서 여직원이 마치 일 제대로 안 하고 다른 사람한테 다 떠넘기고 했어가지고 절대 애가 그렇다는 게 아니라 이렇게 하면서 되게 미안해했다는 거예요. 저는 그거 자꾸 어이가 없는 게 장난하냐, 너는 이게 미안하다고 하는 걸로 보이냐, 뒤에서 먹이고 다니는 거 아니냐 미안했으면 나한테 와서 했어야 되는 게 아니냐.” (O, IT회사 연구원)

편견에 의한 차별은 개인의 한계를 규정지어버리기도 한다.

“직장에서도 이렇게 알게 모르게 자기들이 주고받는 말 사이에서도 여성은 이래야 돼, 남성은 이래야돼, 여전히 있고 일단 그게 큰 문제 중에 하나라고 생각하고 자기 한계를 규정 지어버린 거 같아요. 어떻게 보면 내가 좀 더 다르게 바라보고 다르게 살 수 있고 이 상황을 나한테 편하게 풀어갈 수 있는데 내가 여자라는 이유만으로 갈혀 있어야 되는 것들이 생기는 거니까.” (P, 콜센터 상담원)

4) 여성 배제 문화와 젠더 폭력

일터 내에서 간접적으로 여성을 배제하는 문화와 여전히 만연해있는 젠더 폭력이 있다. 여성이기 때문에 직접적으로 일터 내 정보나 특정 자리에서 배제하는 경우는 드물었지만, 흔히 흡연 문화라 일컫는 자리와 일터 내 인프라의 차이를 통해 어쩔 수 없이 배제되고 있었다.

첫째, 일터 내에서 여성을 배제하는 일로 다수의 면접 참여자가 언급한 문제는 흡연 문화였다. 여러 일터에서 주로 남성이 주축이 되는 흡연 자리에서 여러 이야기, 정보 등이 오가며 이 자리에서 친밀감, 사내에서 관계 등을 쌓을 수 있다. 여성의 경우 이 자리에서 배제되며, 이는 승진에 영향을 끼치는 구조라 인식하는 면접 참여자도 있었다. 흡연 때문에 차별받는 또 다른 사례에는 그저 여성이기 때문에 일터 내에서 담배를 피지 못하는 경우가 있었다.

“흡연, 흡연. 비흡연으로도 그냥 나눌 수 있을 거 같아요. 흡연하시는 분들 다 우르르 남자분들 내려가서 거기서 친목 다지고 오고. 회사에 일 있는거, 거기서 다 얘기 나 오고. 이런 것들 정보 정보 같은 거. (중략) 공고가 나온다는 거를 다 이제 그 담배 피우러 가는 남자들만 알게 되는 거죠.” (K, 출판사)

“일단은 그 회사에서 출근 전에 담배를 피우고 점심시간에 피우고 퇴근하고 피우는 거까지 담배를 절대 못 폼터요. 저는 여자라서.” (D, 공장, 콜센터, 카페 등 근무 후 휴직)

둘째, 여성이 일하기 적합하지 않은 환경도 일하는 데 걸림돌이다. 예전보다 남성 중심의 일터에도 여성의 진출이 늘었지만, 여성 노동자를 위한 일터 내 휴식 시설, 기숙사 등의 인프라가 부족한 경우도 있다.

“거기에 가게 되면 대부분의 관사라고 집이 있어요. 한 아파트 하나라던가 아니면 빌라 이렇게 지낼 수 있는 지역은 있는데 지금 직원분들이 남자분이 많으시니까 그분들이 한 곳으로 몰려서 여자 관사를 만들어주지 않는 이상은 여자 분들이 더 많이 있는 관사는 지역마다 한두 개밖에 없어서 거기서 멀리 거기서도 멀리 지원하는 멀리 출퇴근을 한다든가 아니면 그냥 가까운 데서 자취를 한다든가.” (N, 공기업)

셋째, 일터 내에서 겪는 젠더 폭력이 있다. 여러 면접 참여자가 성희롱 또는 성폭력을 겪은 경험이 있었다. 가해자는 직장 내 동료, 상사, 또는 고객이기도 하였다. 남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지)에서 ‘사업자, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.’고 명시하나 여전히 현실에서는 직장 동료, 상사에 의해 성희롱이 발생한다. 해당 일을 겪은 면접 참여자는 건강 문제를 호소하기도 하였다. 또 다른 참여자는 남성에 의한 성희롱이나 폭력적인 환경을 계속 겪으면서 남성보다 상대적으로 일하기 힘들고, 일하기 어렵다고 느끼기도 하였다.

“제가 그때 21살이었고 대표 2명은 27살이었어요. 근데 이제 만날 때마다 남자친구 있냐고 묻고 그냥 없다고 하면은 그러다 속에 거미줄 쳐진다 그런 성희롱도 하고 네 그러면서 맞는 게 좋냐. 때리는 게 좋냐 이상한 질문을 하고 그거랑 막 제 어깨 이렇게 팔 걸치고 은근. 약간 이렇게 잘 부탁한다.” (M, 게임회사 아트팀)

“그냥 멘트가 되게 구렸어요. 그러니까 약간 제가 밤 새서 정말 열심히 일을 하고 있었는데 옆에 다른 외주 개발사에서 와서 일을 하고 있었어요. 근데 저희 회사가 여자가 거의 없어요. 없었어요. 그러다 보니까 제가 옆에서 같이 그 사람이랑 하나하나 그 화면들을 테스트를 하고 있었는데 그 사람한테 예쁜 아가씨 옆에 끼고 일하니까 기분 좋지 약간 이런 식으로 얘기를 하고 가는 거예요. 저는 그게 불쾌해서 ‘불쾌하다, 사과해라.’ 이렇게 했는데 사과를 못하겠다는 거예요. 그래서 서로 약간의 언쟁이 있었죠. (중략) 그래서 조금 제가 많이 아팠어요.” (Q, IT회사 개발자)

“어쨌든 000때 일을 하면은 남자 아저씨분들이 이제 고객 응대를 요구하면서 막 만지는 경우도 있었고. 그리고 이제 000는 이제 리더분들이 오셔서 이제 가져갔는데 리더분들이 거의 대부분이 남성분이세요. 갑자기 막 소리를 지른다거나 빨리 달라고 왜 왜 안 나와. 빨리 달라고. 약간 이런 이제 막 소리를 지르면 사실 응대를 하고

싫어도 이게 안 되잖아요 어쨌든 무시할 수 있고 이러다 보니까 그냥 그런 거를 느끼면 확실히 남성보다는 일하기가 힘들다. 어려움이 확실히 있다, 이런 거는 있는 것 같아요." (J, 마트)

남녀고용평등법에는 성희롱을 인지하였을 때 사업주가 어떤 조치를 취해야 하는지에 대해 '제 13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.'고 명시하고 있다. 하지만 면접 참여자에서 성희롱 발생 이후 교육이나 재발 방지를 위한 조치를 받은 경험은 들을 수 없었다. 대표가 여성인 경우에도 다르지 않았다.

"술을 마실 때 약간 젊은 여자 활동가들은 되게 뭐라고 해야 될까, 그게 약간 즐거움의 요소로 생각하는 것도 저는 그게 눈에 보이긴 하더라고요. 어쨌든. 왜 굳이. 자기보다 한참 어린 여성 활동가를 따로 만나자고 하는 거지. 약간 이런 것들이 이해할 수 없는 상황들이 발생했는데 그거를 이제 대표 활동가한테 말을 제가 했어요. (중략) 여성 대표분이었거든요. 여성주의 활동도 많이 하시고. 그냥 그냥 뭐라고 해야 되지. 예뻐 그냥. 이게 뭐라고 하나. 귀여워서 약간 그렇다. 약간 그런 식으로. 통 치고 넘어가는. 그냥 별로 걱정하지 않아도 된다. 약간 거기서 저는 되게 대단한 충격이었거든요." (K, 출판사)

성희롱뿐만 아니라 성폭력 문제 또한 해결 및 방지를 위해 일터에서 가해자에게 징계 등의 조치가 이루어지는 일은 없었고, 오히려 계속 직장을 다니는 피해자를 검열하는 등 2차 피해를 주는 경우가 있었다.

"제가 이번에 겪은 센터에서 성폭력 문제가 터졌는데 성희롱 성폭력 문제가 터졌는데 말이 진짜 가관인 게 되려 피해자가 눈치를 지금 보고 있는 상황이고 가해자는 퇴사를 했어요. 퇴사 처리 없이 퇴사를 했는데 그 이후에 나온 피해자에 대해서 계속해서 감시 조치가 내려지고 있는 상황이고. (중략) 피해자가 흘리고 다녔다고. 피해자 보고 너 옷 똑바로 입고 다녀라 옷차림이면 뭐며 내가 다 지켜보고 있을테니라고 센터장이 그랬어요. 내가 지켜보고 있을 거고 너 문제 일으키면 안 된다고 그 팀을 찢어버리더라고요. 저희 팀이었어요." (P, 콜센터 상담원)

5) 건강 문제

노동 건강 관련 문제에서는 노동 환경으로 겪는 신체적 문제, 개인의 대처 등을 기술하였다. 스트레스가 매우 심한 상황을 겪으면서 여러 증상이 생겨 퇴사하거나, 수술 후 연차 사용이 어려워 퇴사한 경우가 있었다. 여성이 일터에서 겪는 화장실을 가지 못해 겪는 방광염과 COVID-19와 같은 감염성 질환에서도 업무를 이유로 검사를 받으러 가지 못하였다. 한 면접 참여자는 건강 문제로 인한 수술이 퇴사까지 이어지는 경험을 하면서 스스로가 부품 중 하나이며 인간이 아니라고 느꼈다고 표현하였다.

근골격계 질환의 경우 꾸준한 치료와 관리가 필요하다고 알려져 있으나, 그렇지 못한 경우가 많았다. 당장 심한 통증이 아닌 경우 계속 미루게 되며, 이로 인해 질환이 만성

적으로 남아 있게 된다.

"아, 병원다니긴 했었어요. 근데 계속 다니는 건 아니고, 이게 만성이고 막 급성이 아니기 때문에 치료를 계속 받는다고 낫는 게 아니라서. 잠깐 다니다가 좀 괜찮아지면 안가고. 또 아프데 또 잠깐만 괜찮아지고 말걸 아니까 안 가게 되요. 병원을 안 찾게 되고, 그러다가 너무 아프면 이제 한 번씩 저도 다른 병원 가서 도수치료를 받는 거죠." (A, 물리치료사)

스트레스를 원인으로 여러 가지 신체적인 문제를 겪기도 하였다. 한 참여자의 경우 일터에서 얻은 스트레스로 인해 잇몸, 위장관계 증상 등을 겪었으며 스트레스 자체도 원인이 될 수 있지만, 스트레스로 인한 생활 양식 변화로 증상이 더 악화된다고 인식하고 있다.

"(스트레스로 이직을 했었고) 일단 먼저 심각한 정도만 먼저 말씀드리면 이제 저는 이제 잇몸이 스트레스받아서 이가 흔들릴 수 있다는 것도 그때 처음 알았고 위장이 정말 튼튼한데 위염이라는 걸 한번 겪어보니까 정말 그것도 되게 충격받았고 그거에다가 또 몸이 그냥 붓더라고요. 밥을 안 먹고 그래도 잠도 못 자고 그러니까." (O, IT 회사 연구원)

또 다른 면접 참여자는 수술하게 된 상황에서 적절한 병가 또는 연차 처리가 되지 않아 부득이하게 퇴사를 하게 되었으며, 이와 동시에 정신과적 문제를 같이 겪었다고 이야기한다. 이러한 과정을 겪으면서 스스로가 가치가 없다고 느끼기도 하였다.

"그래서 수술을 했는데 그 수술마저도 연차 처리 이런 게 하나도 되지 않아서 퇴사를 했거든요. 그냥 그럴 거면 차라리 그만두겠다 하고 퇴사를 했고 그리고 동시에 이제 정신과적인 문제도 같이 찾아와서 그 회사를 다니면서 제 자신 스스로가 부품 중에 하나라고 느끼고 인간이 아니라고 느끼게 된 그 순간부터 되게 사람이 그럼 가라 앉고, 내 가치가 없게 느껴지고 이렇게 살아서 뭐 하나 이런 생각도 들고." (P, 콜센터 상담원)

건강과 관련된 기본적인 환경이 제대로 마련되지 않은 경우도 있었다. 화장실을 제대로 갈 수 없는 환경으로 일을 하다 방광염이 걸렸으며, 야간뇨 증상을 보임을 알 수 있다.

"일단 화장실을 제때 못 가기 때문에 눈치 보고 참아가면서 일하다 방광염이나 이런 거 걸려서 밤에도 제대로 자지 못하고 1시간에 한 번씩 해서 화장실에 왔다 갔다 한 적도 있었고." (P, 콜센터 상담원)

감염성 질환이 유행하는 상황에서 업무를 이유로 사측에서 적절한 조치가 취해지지 않기도 한다. COVID-19가 유행하는 상황에서 발열, 인후통 등의 증상이 있었으나 업무

를 이유로 귀가를 할 수 없었다. 이는 증상이 있는 노동자는 물론, 주변 노동자의 건강은 고려하지 않은 일이다.

“코로나 때문에, 네, 같이 일을 하던 언니가 후두염에 걸려서 목이 붓고 열이 38도까지 올라가는데도 집에 가야 되잖아요. 투입롤을 맞춰야 되기 때문에 집에 안 보내는 거예요. 그 언니가 후두가 다 상해서 말이 안 나오는데 목소리가 안 나오는데 그 목소리를 가지고 60콜 이상을 받아야 된다는 거예요. 그렇게 하지 못하니까는 굉장히 위에서 재가 문제라고 눈치를 주더라고요.” (P, 콜센터 상담원)

2. 사회

1) 사회구조적 노동 조건의 차이

여성, 노동자, 청년이기 때문에 비슷한 문제를 겪는 것처럼 보이는 면접 참여자들도 각자의 위치에 따라 또 다른 문제를 겪기도 하였다. 면접 참여자는 각자 중소기업 노동자, 비정규직 노동자, 소수자 노동자(학력, 성 정체성)이기 때문에 겪는 문제가 있다. 각 분류는 그 특성이 더 많이 드러나는 것으로 분류하였으나 한 사람의 발화에서 두 가지 위치가 같이 드러나는 경우도 있었다.

첫째, 일터 규모에 따른 노동 환경의 불평등을 확인할 수 있었다. 중소기업을 다니는 참여자들은 보장된 휴무를 사용하지 못하는 일, 높은 노동 강도의 차이로 인한 문제를 이야기했다. 한 참여자는 이러한 문제를 해결하기 위하여 대기업에 이직하는 것을 선택하였다.

“(대체휴무가 복지라기에는...)그러게요. 사실 당연한건데. 왜냐하면 중소기업 같은 경우는 대체 휴무를 안 주는 경우도 있고 약간 공휴일도 연차로 가는 경우들이 있잖아요. 그렇기 때문에, 뭐 그거에 비하면 이것도 복지라고 해야 되나. 그런 마음이죠.” (C, IT업계 이직 준비)

“약간 좀 정규 시간 안에 일을 하고 퇴근하고 퇴근 후에 내 삶이 있는 그런 삶을 살고 싶어가지고 그래서 약간 대기업 쪽을 선택을 했죠.” (Q, IT회사 개발자)

둘째, 비정규직 노동자에 대한 차별이다. 비정규직 노동자인 참여자는 일터 내에서 직접적으로 감시를 당했던 경험을 들려주었다. 같은 일터 내의 정규직 직원과 차이, 정규직 직원에 의한 부당한 대우를 받기도 하였다.

“매장을 오픈을 했는데 알바생이 잘 일을 하고 있는지 없는지 감시를 해야 한다면서

토요일에도 저를 출근을 시켰고. 그 회사는 사무실에 보통 cctv가 하나 정도 있잖아요. cctv가 5개가 있어요 hd로. 그 사람이 내 컴퓨터로 하는 작업을 볼 수 있을 정도의 화질로. 그러니까 카카오톡을 못해요. 사실 회사에서 할 수 있는 가장 즐거운 건 카카오톡이거든요. 친구랑 아 죽겠네, 점심 뭐먹지 하는 건데 못 해요. 그분이 모두 지켜보고 계세요.” (D, 공장, 콜센터, 카페 등 근무 후 휴직)

“일을 하는 거는 계속 스트레스를 많이 받아가지고 외적인 업무를 계속해 왔어가지고 저는 이제 택배를 접수 받은 거 제 책상 옆으로 뺐거든요. 네. 그래가지고 좀 이제 제가 이 택배도 막 끌고 나가야 되는데 이게 무너지면 안 되니까 잘 쌓기도 하고 또 차가 오늘 또 울리기도 하니까 그런 거에 대해서 엄청 스트레스를 많이 받았거든요. 근데 이제 안쪽 창고에 있는 직원들은 별로 신경 안 쓰고 (중략) 사실 000 직원들은 이런 걸 하면 안 되는 걸 알고 있는데 그냥 시키는 거거든요.” (H, 우체국 시설관리 직원)

하청의 경우 원청 소속이 아니기 때문에 복지 제도를 누리는데도 상대적으로 힘든 과정이 필요하였고, 필요한 정보를 문의할 곳도 명확하지 않다는 점이 면접 참여자의 불안감을 가중하기도 하였다. 다른 참여자는 원청과 하청 업체가 제시하는 정책이 각기 다른 방향이며, 이러한 환경에서 정책의 대상인 자신이 사람으로 존중받지 못한다 느끼기도 하였다.

“내가 여기에서 이렇게 일을 하고 있는데. 여기 직원이 아닌가 약간 나 그래도 복지 카드는 여기에서 주던데. 약간 이런 것도 있고. 당장 근데 막 사대보험 같은 거 더 많이 나오는 달이 있더라고요. 그 처리가 어떻게 돼가지고 보험이 더 많이 나오는 달이 있는데 그거를 막 처리하는데도 우왕좌왕. 다들 우왕좌왕하니까 그런 데서 그런 큰 불안감들이 있더라고요.” (K, 출판사)

“네. 그런 과정들도 더 있고 이게 분명히 000이면 000 XXX면 XXX의 어떤 정책이라든가 방향 이런 게 있을 텐데 그런 거랑 하도급의 방향은 전혀 같지가 않기 때문에 그 사이에서 사람의 사람으로서 존중받지 못한다는 기분을 느낄 때가 너무 많아요.” (P, 콜센터 상담원)

셋째, 고졸(최종 학력이 고등학교 졸업인 경우) 노동자는 사업장에서 학력을 이유로 최소한으로 지켜져야 하는 최저임금도 받지 못한 경우가 있었다. 그리고 파견직으로 갈 수밖에 없는 현재 상황, 앞으로 안정적인 일자리를 구하기 어려울 것이라는 불안감을 이야기하였다. 또한 비슷한 또래에 상대적으로 대학교 졸업자가 많은 현실에서 고졸로 겪고 있는 자신의 문제를 토로할 곳도 마땅치 않다고 하였다.

“(이직은 왜 하게 되셨나요?) 일단은 급여가 너무 작았고 급여가 작아요. 최저도 못 받고 일을 했거든요. 그런 것도 있고 조금 쉬고 싶다고 생각이 들어가지고 (급여가 왜 적어요?) 여기 회사 입장에서는 대학교도 안 들어갔고 고졸 취업자니까 이제 배운

다는 식으로 그런 식으로 해서 적게 주는 편이었어요.” (H, 우체국 시설관리 직원)

“저는 고졸이거든요. 그런 친구들도 진짜 많을 것 같아요. 고졸로 나가서 멀쩡하게 일할 수 있는 곳이 있나? 약간 진짜 계속 붙어서 일할 수 있는 곳이 있나? 그렇게 생각하면 없는 것 같구나, 막 일하면서 어쨌든 수많은 그런 홀대들이랑 이런 것들을 다 받아내면서 감내해야 되는 건데. (중략) 나는 어쨌든 파견직으로 갈 수밖에 없는 구조고 당연히 기술이 막 엄청 있는 것도 아니고 그런 데서 이제 오는 힘들이나 진짜 텃세 같은 것도 진짜 심하기도 하는데 그런 데서 오는 관계들을 온전하게 얘기할 수도 없고 그렇게 이제 뭐라고 해야 될까.” (K, 출판사)

넷째, 성소수자 노동자에 대한 차별이 있다. 본인을 성소수자로 정체화한 면접 참여자는 노동 환경에서 여러 차별을 겪고 있었다. 한 면접 참여자의 회사는 코로나 시기 이태원의 한 클럽에서 확진자가 많이 발생했을 때 아웃팅을 고려하지 않고 단체 채팅방에서 클럽 다녀온 사람을 조사하였다. 그리고 성소수자인 경우 회사 동료, 상사 등과는 대화에서 차별적인 언행과 행동을 감내해야 하는 경우가 많았다.

“코로나에서 게이 클럽 다녀와서 이제 확진자 늘어나고 이랬을 때 너무나 명확하게 단톡방에서 이 클럽 다녀오신 분을 찾는 거예요. 그래서 이걸 이렇게 찾으면 이게 아웃팅이 될 수도 있는 건데 그거에 대한 위험성 인지라거나 이런 게 전혀 안 돼 있어서 이거 되게 심각한 문제일 수 있는데 이렇게 하는 게 맞나라는 생각이 들었고 그래서 같이 일하는 동료들한테 이거 이렇게 하면 안 되는 거 아니야라고 했는데 어차피 이 회사 그런 회사인데 뭐 그런 걸 따져 이려고 말고 그래서 그런 거에 있어서 갑자기 그런 조사가 나올 때 조금 뜨악하게 되고 이거 어떻게 해야되지, 움짱달짝 못 하게 되는 그런 게 있는 것 같아요.” (P, 콜센터 상담원)

“그냥 남이 물어보면 그냥 남자친구 있다고 얘기를 해야겠구나 라고 생각을 했고. 사실 저는 예전에는 제 정체성에 대해서 말하는 게 아무렇지도 않고 사실 이게 필요하다고 생각을 했어요. 네 주변에도 바이가 있고 레즈가 있고 모든 게 있을 수가 있어 라고 해서 심지어 고등학교 때는 인권운동을 학교에서 했었어요. 교회 다니는 친구들 이랑 싸우고. 막 개네가 갑자기 뭐 레즈, 동성애는 죄악이다 뭐 이런 거를 틀어놨길래. 너네는 지금 니네 반 친구 중에서 레즈비언인 내가 있는데. 뭐 하는 거냐 이런 식으로 싸우기도 했었는데 사회에서는 더 이상 말할 필요가 아직은 없겠구나. 내가 어느 정도의 위치에 올라가지 않는 이상. 그런 생각은 하죠.” (D, 공장, 콜센터, 카페 등 근무 후 휴직)

2) 서비스직 노동의 취약성

여성 노동자가 많이 종사하는 서비스직의 면접 참여자는 고객과의 관계에서 고객 응대, 민원, 감정노동 문제를 겪고 있었다. 또한 다른 직종에 비하여 경력을 인정받지 못하고, 노동 강도 및 숙련에 비해 임금이 낮다고 느끼는 경우가 많았으며 면접 참여자에

게 과도한 숙련을 요구하기도 하였다. 그리고 서비스직의 경우 코로나 이후 변화를 가장 직접적으로 겪은 업종임이 드러났다.

“근데 약간 저희가 무서운 거는 이제 000이라고 민원이라고 이렇게 올라오는 데가 있어요. 인터넷에 아니면 전화로 민원 넣는 건 조금 나운데. 000 올라오면 이제 그러니까 막 사장님까지 보시고 진짜 이러기 때문에. 그러니까 조금 그런 걸로. 역장님 저희 역장님 같은 경우에도 당연히 예민하게 생각하시거든요.” (F, 지하철 역무원)

“사실은 콜센터라는 게 그래도 요즘 많이 나아졌지만 어떤 업종이고 어떤 상황에 처하느냐에 따라서 여전히 욕설하는 고객들이 있고 여전히 굉장히 이상한 걸 물고 늘어지는 사람들이 많거든요. 상담사가 해결해 줄 수 없는 일인데도 물고 늘어지고 어떻게든 자기가 원하는 걸 받아내려는 사람들이 있게 마련인데 그런 감정 노동을 하고 정신이 상해 가는 거에 비해서 보수는 최저임금 수준이니까 줄지는 않죠. 초과 업무를 해야지만 이제 좀 여유로울 수 있는 (중략) 네 그니까 상담사는 무조건 밝고 에너지가 좋고 건강한 사람이어야 하고 고객 때문에 상처 입지 말아야 하며 고객이 어떤 말을 해도 나를 보호할 수 있어야 되고. 존재하나요 그런 사람이?” (P, 콜센터 상담원)

“제 주변에도 평일 사무직 나인 투 식스(참고: 9시 출근, 6시 퇴근) 일을 하는데도 돈이 부족해서 주말 알바까지 하는 친구들도 엄청 많거든요. 그러다가 병나고. 약간 그런 걸 보면 이게 내가 더 좋은 삶을 살기 위해서보다는 정말 당연히 해야 되는 할 수 있어야 되는 일을 하지 못해서 그렇게 무리하면서까지 일을 하는 걸 봤을 때 최저 시급이 너무 적고. 특히 특히 그리고 서비스직은 저는 예전에는 경력이 있다 보니까 최저시급 주는데 절대 안 가거든요. 약간 서비스 직은 최저시급을 받기에는 노동력이 너무 힘들다 이런 생각도 들어요.” (J, 마트)

“제가 요즘에 cs를 공부를 하고 있거든요. 공부하면서 배운 건데 4차 산업이 생기고 다양한 기업의 형태가 생기면서 거의 제공할 수 있는 서비스로는 모든 기업이 유사해졌단 말이에요. 그러면서 고객 유치하기 위해서는 결국에는 고객을 만나는 사람의 중요성이 더 커지고 있고 (중략) 어떤 직원 어떤 손님이 만나도 웃어줘야 되고 상대방 기분을 좋게 해줘야 되고 그 연령층과 대상에 따라서 빠르게 니즈를 파악하고 거기에 알맞은걸 사용해 줘야 되고 요구되는 건 많은데 거기에 비해서 벌이는 최저임금이니깐 말도 안 되는 거죠.” (P, 콜센터 상담원)

“약간 맞는 대답인지 모르겠는데. 이제 코로나가 없기 전까지는 사실 서비스직을 너무 하고 싶었었고 서비스직을 이제 평생 직업으로 두지 않아도 이제 서비스직을 하면서 그냥 잘 보냈는데 어쨌든 코로나 이후로 내가 서비스직. 그러니까 코로나 이후로 그 불안정을 처음 느낀 것 같아요. 어쨌든 000 이제 계약 만료가 되면서 만료가 되고 일을 못 구하면서. 약간 불안하다는 게 비정규직의 삶이 약간 이런 거구나를 느낄 수밖에 없었던 것 같아요.” (J, 마트)

3) 불안정 고용과 전망

여러 참여자가 현재 본인의 고용 상태가 불안정하다 느꼈고, 여러 이유로 미래에 대한 전망 또한 부정적으로 평가했다. 지금 하고 있는 일의 전망이 어둡다 느끼거나, 현재 또는 미래의 경제적 문제가 해결되지 않거나, 나이가 들면 지금처럼 새롭게 취업하기는 어려울 것이라는 예상이 참여자가 앞으로의 전망을 부정적으로 평가한 이유였다.

“음 뭔가 진짜 일을.. 어쨌든 일을 구하는 데 있어서 어쨌든 뭔가 아르바이트도 오래 했었고 그런 부분에서 불안함이 없었는데 그 불안함이 생기다 보니까. 뭔가 더 나는 뭔가 미래에 대한 생각을 더 하게 됐지 않았을까. (중략) 네 특히 000에서 일하셨던 아주머니분들도 저랑 같이 계약 종료가 되셨던 분들이 많았거든요. 그분들은 특히 000를 그만두면 또다시 일할 곳이 없다 이런 거를 너무 크게 저도 옆에서 느꼈어요. 그분들도 너는 그래도 어리니까 더 뭐라도 배워라. 약간 이런 얘기도 들었고 그래서 더 좀 앞으로 뭔가 어떻게 일을 할 이런 고민을.” (J, 마트)

“(일자리는 안정적?) 아닌 것 같아요. 왜냐면 계속 매출 압박은 들어오는데 책의 매출액은 계속 줄어 들고 있는 추세거든요. 이게 지금이야 점차적으로 줄어들고 있지만. 이게 언제 그냥 곤두박질 쳐도 이상하지 않은 상태라고 저는 생각을 해요 특히나 인문사회 과학서는.” (K, 출판사)

“그냥 어떤 뭐라고 해야 될까 내가 완전히 바랬던 일은 아니지만 너무 큰 스트레스를 받지 않으면서 이 정도 일은 나도 타협하면서 할 수 있을 것 같아라는 일이었는데 어쨌든 고용 승계가 전혀 되지 않았던 그런 분위기가 있었던 거죠. 그러니까 그때 되게 절망감이 컸던 것 같아요. 왜 나한테 이렇게 쌓이는 일이 없을까 그러니까 내 걸로 이제 경력으로 말할 수 있는 일자리 없을까.” (K, 출판사)

“(보상 적절함?) 아뇨. 너무, 너무, 너무 부족합니다. 근데 사실 저는 돈을 그렇게 막 많이 쓰는 타입이 아니어서. 사실 지금 생활을 영위해 나가는 데에는 무리가 없기는 하거든요. 근데 문제는 그거죠. 이제 노후 대비. 이거는 할 수가 없고. 그리고 만약에 이제 엄마랑 저랑 단둘이 가족이니까. 엄마가 만약에 아프다 그러면 대비를 할 수가 없고 그냥. 정말 그냥 산다 그냥 현재를 산다. 이것만 가능한. 그래도 좀쫄따리 이렇게 저축을 하기는 하는데. 근데 일단 저 학자금 대학 그걸 싹 다 대출 받았었거든요. 학자금도 아직도 남았고” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

특히 20대 후반의 면접 참여자들은 30대가 되면 20대 때와 다르게 채용 단계부터 어려움을 겪을 거라 예상하며, 30대는 늦었을 것이라 생각하는 사람이 많았다. 30대인 주변인을 보면서 노동시장에서 부정적인 인상을 받기도 하였다.

“일순간의 행복은 없지만 좀 많이 힘든 것 같아요. 이후에 이 회사를 만약에 그만두고 이직을 한다든가 아니면 제가 다른 창업을 한다든가 돈 벌 수단 생각을 했을 때 제가 지금 30살 전에는 어딘가를 가야 조금 더 안정적일 것 같다는 생각이 들어서. 여기서 힘들다고 계속 힘든 것만 얘기하다가 많이 지체되지 않았나라는 생각도 들어서요.” (N, 공기업)

IV. 노동환경에 대한 반응

면접을 통해 만난 청년여성 노동자들은 각기 다른 직종과 업종에서 일하는 노동자들이다. 고용형태, 일의 종류, 노동환경의 특성이 다양하다는 점에서 이들이 공통적으로 경험하는 문제점을 꼽는 것은 쉽지 않은 일이다. 그럼에도 유사하게 공유하는 인식이나 관점의 경향들을 살펴보는 것은 중요한 문제다. 또한 문제를 진단하는 것만큼 중요한 것은 그것을 수용하는 과정에서 노동자들이 어떻게 문제를 인식하고 대응해나가는지를 살펴보는 일일 것이다. 이번 장에서는 청년여성 노동자들이 노동 환경과 관련한 문제점들, 주로는 노동 조건보다는 일 문화와 조직 문화에 대해서 무엇을 핵심적인 문제점으로 여기는지, 그리고 그 문제들을 ‘어떤’ 문제로 인식하고 대응해나가는지, 곧 문제를 어떤 관점을 가지고 판단하고 정의하는지를 정리한다. 문제에 대한 인식과 대응을 파악해봄으로써 이들이 주되게 경험하는 노동 문제를 해결할 수 있는 방안을 구체화할 수 있을 것이다.

요약해보자면 청년여성 노동자들이 스스로 경험하고 있는 노동 환경의 문제를 어떻게 바라보고 있는지는 크게 두 가지 상반된 경향으로 정리해볼 수 있었다. 먼저 문제 자체가 일터나 사회의 여러 모순들로 구성되어있다고 인식하는 경우다. 이렇게 자신이 경험한 일터의 문제점들을 구조적인 요인으로 인한 것으로 문제화하는 관점에서는 해결책에 있어서도 기업과 사회, 혹은 정부의 공적이고 구조적인 접근들이 요청된다고 본다. 두 번째는 이와 정반대의 시각으로, 문제를 주로 개인적인 책임의 문제로 인식하는 경우들이었다. 이때 문제가 개인화되는 지점에 있어서, 원인으로 지목되는 것은 바로 그 문제를 유발한 동료나 상사의 문제라고 보는 시각도 자주 접할 수 있었지만, 문제에 대처하는 자신의 태도를 스스로 검열하게 되는 등 다양한 방향으로 드러나기도 했다. 한편에서 이런 생각의 이면에는 구조적 차별의 문제가 개선되지 못한 것이 개인의 문제, 즉 개인적 능력의 부재라는 관점으로 해석될 수 있다는 측면 역시 주목할 필요가 있다.

따라서 이 장의 목표는 문제 자체를 구조적 수준과 개인적 수준으로 진단하는 것이 아니라, 면접 참여자들이 일터에서 경험하는 어떤 문제들을 구조적으로 접근해야 하는 문제라고 인식하고 있는지, 어떤 문제들은 왜 조금 더 개인적 특성과 관련되거나 개인이 바뀌어야 하는 문제라고 인식했는지를 살펴보는 데 의의가 있다. 이렇게 문제를 판단하고 인식하는 과정들을 살펴봄으로써 결과적으로 면접 참여자들이 노동 환경의 문제로써 강조하는 지점과 문제제기/문제화 자체가 부재한 측면을 살펴볼 수 있을 것이다.

1. 노동환경 문제에 대한 인식

1) 청년여성 문제에 대한 인식

(1) 청년여성의 정신건강

2020년 COVID-19로 인한 팬데믹 이후로, 많은 노동자들이 겪는 경제적 불안정성이 증가했다. 동시에 청년여성의 정신건강 지표가 악화되었다는 연구들이 사회화되었다. 이렇게 COVID-19 이후 20~30대 여성의 자살률 증가가 문제가 된 것은 청년 문제에서 ‘여성’이 대두된 얼마 안 되는 사건이었다. 한겨레 보도에 따르면 2020년 1~9월의 자살 사망자 수의 증가세가 여성의 경우 전년에 비해 4.8% 상승했다. 증가율이 아닌 실제 자살 사망자의 숫자는 남성(6732명)이 여성(3023명)보다 두 배 이상 많지만, 증가율의 추이를 보면 남성 자살자가 8.9% 감소한 것에 비해 여성 자살자의 증가폭이 크다는 것이다. 청년 여성의 정신건강이 악화되고 있다는 데이터는 다른 곳에서도 살펴볼 수 있다. 가령 COVID-19 이전에도 청년여성의 자살률이 증가해왔는데, 보건복지부와 중앙자살예방센터의 조사에 의하면 조사 대상 병원에 내원한 자살시도자 2만 1545명 중 여성이 59.9%에 달했고, 연령으로는 20대(23%)가 가장 많았다.¹³⁾

이번 ‘청년여성 노동자의 노동환경과 정신건강 연구’ 면접에 참여한 청년여성노동자들에게 이 문제에 대해서 들어보았는지, 들어보았다면 이를 어떻게 바라보고 있는지 물었다. 면접참여자 중 다수가 이 사안에 대해서 접해보았으며 공감한다고 답변하였다. 공감한다고 답한 면접참여자들은 본인뿐만 아니라 주변에서도 흔하게 볼 수 있고 공유할 수 있는 생각으로써 이 문제를 인식하고 있었다.

“나도 그럴 수 있겠다라는 생각이 들고. 그분들이 처한 위치를 다 알 수는 없지만 이제는 사회가 나서서 이런 걸 개선해야 되지 않을까라는 생각도 들고. 무엇보다도 그냥 청년의 자살률이 아니잖아요. 청년여성 자살률이 높고 높게 가고 있는 걸 많은 사람들이 인식이라도 했으면 좋겠다는 생각이... (생략)” (O, IT회사)

“어 저 중에 한 명이 나다 저 중에 한 명이 나고. 저 중에 한 명은 우리 언니고 취업하기가 너무 힘든데 여자는 더 힘들고 당연히 그렇죠. 여자는 더 힘들죠. 기사가 사실, 기사가 나는 게 무의미하다고 생각될 정도로 저 중에 한 명이 나와 내 언니가 될 수 있겠구나 라고 생각을 했어요.” (M, 게임회사 디자이너)

나아가서 단순히 경제적으로 불안정하거나 취약하다는 점뿐만 아니라, 이와 연관된 문제으로써 청년여성의 정신건강 문제에 대해서도 우려하거나 공감하는 면접 참여자들이 있었다. 아래의 사례를 보면, 면접참여자 L은 15년간 서비스업부터, 은행·게임회사·공공기관·시민단체 등에서 파견직·계약직으로 근무해왔으나 현재는 3년 이상의 기간 동안 경력단절 상태로 휴직중이다. 최근 정부사업인 국민내일배움카드를 통해 플로리스트 교육수업을 듣고 있는 L은 같은 학원에 다니는 수강생들이 우울증과 퇴사 이후 경력단절 등을 비슷하게 경험해왔던 사례들을 들면서 본인과 같이 경력이 단절된 상태로 우울증을 치료받고 있는 케이스를 주변에서도 흔하게 볼 수 있다고 말했다.

13) <COVID-19 우울, 20대 여성에게 더 가혹하다>, 여성신문, 2020년 9월 17일

“감정적으로는 처음에는 진짜 나 같은 사람들이 많구나 약간 이런 생각을 많이 했던 것 같아요 진짜 진짜 많구나. (중략) 막 대놓고 얘기하지 않지만 은연중에 이제 나오는 이야기들은 다 우울증이 있어서 회사 지금 경력 단절돼가지고 이제서야 꽃 배우러 오는 친구들이 주변에만 거의 네 명이었거든요. 저 포함해서. 그런 거 보면은 근데 주변에 그렇게 바로 옆에 있다는 거는 진짜로 사회적으로 엄청나게 많은 거잖아요 진짜 많구나. 어쨌든 이게 슬프다 뭐다 이런 느낌도 아니고 너무나 그냥 너무나 나한테 당연한 상황이니까. 그냥 당연하게 진짜 많구나 약간 이런 감정이었던 것 같아요 되게 슬프다. 막 어떡하냐 안타깝다 이런 게 아니라 그냥 뭐라고 해야 되지. 그냥 그렇지 뭐. 약간 이런 거.” (K, 출판사 편집자)

그렇다면 구체적으로 이들은 어떤 점에서, 당사자로서 이 문제가 ‘청년여성’ 집단이 보편적으로 겪는 문제라고 인식한 것일까? 가장 먼저 청년여성의 정신건강 문제는, 통상적으로 청년 문제가 진단되어왔던 방식처럼 경제적 불안정성과 연관된 것으로 이야기되었다. 곧 면접참여자들은 고용시장의 위축과 일자리 질의 저하, 경쟁의 심화 같은 것들을 주된 원인으로 지목한다. 면접참여자 P는 스펙을 아무리 쌓아도, “결국에는 운”이 취업 시장에서 작용할 수밖에 없기 때문에 노력을 투여한 만큼 보상이 주어지지 않는다는 점을 지적하기도 했다.

“근데 저희는 지금 스펙을 아무리 쌓고 아무리 학교 좋은 데 가봤자 소용없고 좋은 데 가서 내신이 좋고 토익 준비하고 이런 걸 다 해도 결국에는 운이니까 타이밍 안가지고 못 들어가는 사람은 점점 늘어나고 위에 고인물 썩은 물도 잘라내는 것도 아니고 우리를 쓰지 않고 경력직만 원하고” (Q, IT회사 개발자)

위와 같은 인식이 청년문제를 바라보는 사회적인 시선이면서 당사자에게도 주로 이해되는 방식이라면, 어떤 면접참여자들은 이 문제를 보다 균일하지 않은 것으로 보았다. 청년여성의 정신건강 문제의 원인으로 지목된 경제적 불안정성과 취약성이 청년여성에게 보편적으로 경험하는 문제라기보다는 이 집단 안에서 청년여성인 20~30대가 경험하는 문제들이 계급화되어있는 측면을 보아야한다는 인식이다. 이렇게 상황을 진단하는 면접참여자들은 청년여성 모두가 동일한 경험을 공유하지 않는다는 점을 강조하면서, 집단 내부의 차이를 강조했다.

곧 청년 여성 집단 안에서 젠더/계급의 교차지점에 있는 어떤 집단이 여성으로써, 그리고 불안정 노동자로서 겪는 문제들을 훨씬 증폭된 방식으로 겪고 있고 이들의 경험에 집중하는 것이 필요하다는 또 다른 생각들이 존재한다.

“카테고리로 묶어서 잘 상상은 진짜 안 가죠. 워낙 너무 다른 사람들일 텐데 그냥 딱 연령대와 성별만 가지고서는 제가 뭐 공감을 할 수 있다 뭐 이거는 진짜 불가능한 일인 것 같고. 근데 저랑 비슷한 상황 이룰테면 뭐 금전적으로 기댈 구석이 없고 심지어 저보다 상황이 더 나쁘다. 뭐 이룰테면 뭐 몸을 의탁할 곳도 없다. 근데 COVID-19 때문에 일자리를 잃었다. 이러면은 너무나 많아서 너무 걱정되고 공감이 되고. 네 이런 구체적인 상황이 주어지면 너무 이해가 돼요.” (L, 공공근로/게임회사 상담원)

/사회단체 등 근무 후 휴직)

그러므로 면접참여자 L이 ‘청년여성 문제에 공감할 수 있는가?’ 라는 질문에 대해서, 부정적으로 응답한 맥락들을 이해할 수 있을 것이다. 계급적인 차이를 읽어냄으로써 집단의 구체적인 특성이 보여야지 그것이 ‘청년여성’ 문제로써 진단될 수 있다는 것이다. 면접참여자 L 역시 마찬가지로 단순히 평균적인 자살률에 대한 수치보다는 구체적인 집단의 문제로써 ‘청년여성 문제’가 진단될 필요가 있다고 본다.

“구조적으로 모르겠어요. 구조적으로 문제가 되는 것들이 어떤 계층일까. 약간 이런 게 궁금하긴 해요 구조적으로 20대 여성 30대 여성 자살률이 높다 라고 하는데 거기에 뭐 일반적으로 대학을 나와서 대학을 나와서 취업을 하고. 이런 사람들인지 어떤 사람들인지 그런 것들이 저는 더 궁금하긴 하긴 하거든요 그래서 그냥 나 같은 사람이 되지 않을까. 이런 생각을 많이 했던 것 같아요. 사회적으로는 당연히 그럴 수밖에 없다. 약간 이렇게 엄청나게 큰 고민을 하지도 않았어요.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

면접 참여자 A의 경우 “울분”이나 “분노” 같은 단어를 통해 짐작할 수 있듯이 청년층 안에서의 경제적 불평등 문제에 대한 경제적 스트레스뿐만 아니라 감정적인 소진을 많이 느끼고 있었다.

“보면은 이게 자산에 대한 것도 진짜 많이. 이게 진짜 열 받는 게 저희가 같이 일하잖아요. 저희 안에서도 똑같이 일해도 자산은 버는 거는 한 달 쓰고 한 달 벌어서 한 달 쓰는 거고. 사실은 자산이 부모님이 재산 얼마 있느냐에 따라서 사회적인 지위가 결정되는데 이게 진짜 분노스러운 지점 중에 하나예요. 평등하지 않으니까. 일단은 그런 것들도 좀 있죠. 친구들도 그렇고. 왜냐하면 학교 다닐 때는 다 똑같잖아요. 그런데 사회에 나가서는 자산에 따라서 집과 뭐 차와 누릴 수 있는 것 자체가 소득가지고 이야기할 수 있는 시대는 끝난 것 같고, 다 자산 가지고 얘기하는 시대인데 소득이 아니라 자산을 가지고 할 정도로 불평등한 시대에서는 이게 불평등하다라고 느끼는 사람들의 울분과 분노는 진짜 밑바닥에 많이 깔려 있고 그런데 이걸 해소할 데가 없는 것도 있는 것 같아요.” (A, 물리치료사)

청년여성의 자살률 문제를 위시한 정신건강 문제가 주로 언론을 통해서 사회화되고 있는 방식은 그들이 청년이고 여성이라는 점에서 곧 연령과 젠더 때문에 특정한 문제가 발생했다고 본다. 문제를 이렇게 본다면 ‘여성’이라는 것 자체가 곧바로 생물학적 취약성을 나타낸다고 말하는 부정적인 효과를 낼 수 있을뿐더러, 여성 집단 내부의 차이를 지워버림으로써 실제로 문제를 겪고 있는 당사자들의 차이와 목소리를 배제하는 결과를 낳을 수 있다.

또한 한국사회에서 ‘청년’을 둘러싼 담론은 내부의 차이에 주목해 다양한 문제들을 다루기보다는 특정한 배경을 가진 집단의 서사를 보편화해왔다. 언론이, 좋은 일자리를 찾기 위해 길어지는 취업준비 기간과 높아지는 첫 취업 연령에 주목할 때, 고등학교를 졸업하고 바로 노동시장에 진입한 20대 초반 노동자의 일자리의 질은 불안정한 노동자의

문제이지, 청년의 문제는 아니게 된다. 또 지난 몇 년 간 디지털 성폭력, 낙태죄폐지 등 여성의 안전과 재생산권 문제를 직접 제기하고 의제화한 청년여성들의 문제제기와 실천들은 청년들이 마주한 삶의 문제라기보다는 여성의 문제로만 읽힌다.

곧 청년문제에는 대졸/남성/수도권 거주민이라는 특징 외에 다른 삶의 형태를 가지고 있는 청년들의 서사는 보이지 않고 그렇기에 텅 빈 어떤 것이 되었다. 이와 유사하게 ‘청년여성’ 역시 COVID-19 이후 그로 인한 타격을 많이 입은 집단이라고 주목을 받고 있다. 그렇지만 어떤 연령과 성별로만 이 문제를 보는 것이 가능할까? 오히려 그렇게 문제를 바라볼 때 모호한 수준으로 ‘청년여성’이 정의되면서 구체적인 진단과 예방대책이 요원해질 것이다.

2) 남성 중심 일 문화

(1) 남성 중심 작업장

일터의 젠더 불평등은 ‘젠더’를 통해서 발생하는 여러 가지 문제점들을 포괄하는 용어다. 주로는 남녀 임금격차, 유리천장, 경력단절 등이 한국사회의 여성노동자가 경험하는 차별들을 대표하는 의제이자 문제점이다. 이러한 젠더불평등의 가장 큰 문제점은 차별의 결과가 다시 원인인 구조적 불평등과 편견을 제공하거나 재생산한다는 점에서 원인과 결과를 명확하게 구분하기 어렵다는 점인데, 게다가 악순환의 고리가 언뜻 보기에는 개인의 문제로 오독될 여지가 크다는 점이다.

청년여성 노동자들이 경험하는 일터에서 젠더불평등을 만들어내는 원인이기도 한 ‘남성중심 일문화’는 여성노동자들이 일터나 업무에 적응하지 못하거나 어려움을 겪을 때, 그 문제를 만들어낸 원인인 성차별 자체를 문제 삼기보다는 ‘여성’의 특성에서 문제의 원인을 찾거나 개인의 문제로 치부하는 식으로 문제를 오도한다.

면접참여자 N는 공기업(가)에서 근무하는 노동자로, N이 일하는 사업장은 최근 들어 여성 직원의 비율이 늘어나긴 했지만, 기본적으로는 대부분이 남성노동자로 구성되어왔던 남성 다수 사업장이다. 면접참여자 N는 여성으로써 남성 다수 사업장에서 일하는 어려움에 대해서 토로했다.

“아무래도 저는 남자가 많은 직장에서 많이 근무를 했어서 업무 시간이어서 겪는 그런 것보다도 야널 때 회식을 할 때 행사를 할 때 겪는 사사로운 것들도 많이 쌓이기 때문에 그래서 그런 동질감을 느꼈었던 것 같고. 그 사람들은 저나 저희를 생각해서 한 행동들도 있어요. 여성이 혼자 있기 때문에 배려한 부분도 많이 있기는 한데 그게 제가 필요로 하는 요건은 아니거든요. 다른 부분에서 채워졌어야 되는 건데 그런 부분에서도 많이 충돌은 있었지만 말을 못하고 또 지나갔던 게 많이 기억이 남네요.”
(N, 공기업)

“아무래도 저만 불편하니까 그걸 바꾸기 위해서 저 한 사람 때문에 바꿀 수 있는 사

무실 여건도 안 될뿐더러. 말한다고 해결되지 않을 것 같은 그런 압박감이 있었기 때문에 말 못했던 것 같아요.” (N, 공기업)

면접참여자 N는 먼저 회식이나 행사와 같이 업무시간이지만 그렇게 인식되지 않는 경계의 시간들이 존재하고, 이 속에서 소수인 여성으로서 겪는 문제들을 지적했다. 또한 업무에 있어서도 “여성”이기에 “배려” 받는 것들이 있었지만, 면접참여자 N은 그것이 여성 노동자로서 남성이 다수인 사업장에 적응하기 위해서 필요했던 요건이 아니었다고 말한다. 가령 업무를 진행할 때 사용한 중량물들이 남성을 기준으로 만들어져있고, 그렇기 때문에 선배인 남성노동자들은 “배려”의 의미로 N보다 후배인 남성 노동자들에게 중요 업무를 맡기기도 했다. 이것이 여성인 N을 “배려”하여 벌어진 일이었다고 하지만, 결과적으로 그만큼 N는 업무에 있어서 주도적으로 나서기 쉽지 않게 되었다. 그렇다면 이것을 N을 위한 배려라고 볼 수 있을까? N에게 필요했던 것은 무엇이었을까?

N이 여성 노동자로서 남성다수 사업장에서 평등하게 일하기 위해서 필요한 것은 여성 노동자를 배려한다는 이유로 주 업무가 아닌 보조 역할을 맡기는 것이 아니라 여성 신체 치수와 근력에 맞춰진 작업도구일 것이다. 남성 다수 사업장은 여성은 소수이기 때문에 효율성을 이유로 남성에게만 맞춰진 작업환경과 도구를 개선하지 않는다. N의 사례에서도 “배려”라는 말로 포장되었지만 사실 남성을 기준점으로 만들어진 작업환경을 개선하지 않았다는 점이 근본적인 원인이다.

이런 점에서 N의 발언은 일터가 어떻게 여성을 구조적으로 배제하고 있는지를 단적으로 드러내준다. N는 “저 한사람 때문에 바꿀 수 있는 사무실 여건도 안될뿐더러” “말한다고 해결되지 않을 것 같은 그런 압박감”들 때문에 이러한 일터를 자신이 감내해야하는 어쩔 수 없는 환경으로 수용하게 되었다고 말했다. 또한 이런 문제점들은 작업환경이 여성에게 부적절하다는 점을 근거로 다시 향후에 여성노동자가 평등하게 채용될 기회를 막는 장치가 되기도 한다. 곧 여성 노동자가 평등하게 일할 수 있는 환경이 갖춰져야 차후의 채용과정에 있어서도 성평등한 결과가 가능할 것이다.

(2) 남성 동성사회성과 “담배정치”

앞서 보았던 사례처럼 젠더 불평등이 업무를 하는 과정 내에서만 발생하는 것은 아니다. 가령 면접 참여자 C는 회사 내의 남성 네트워크가 여성 노동자들에게 일종의 배제로 작용한다는 점을 지적했다. 남성 간의 네트워크를 통해서 이어지는 정보들, 인적 교류는 여성 노동자에 대해 문화적인 측면에서도 배제를 낳는다는 것이다.

“실질적으로 이제 이쪽 영업 그쪽에 이제 분들은 남자분들이 많다 보니까 그리고 저는 담배도 안 피고 있고 남자 분들 또 담배도 다들 많이들 피시더라고요. 그래 가지고 그렇게 막 몰려 나가고 하는 것도 굉장히 많이 봤고. (중략) 문화의 배제. 그렇죠 배제. 뭐 별로 끼고 싶지도 않았지만 그 회사에서는 그렇게까지 끼고 싶다는 생각도 든 적은 없지만.” (C, IT업계 이직 준비)

그런데 C가 지적한 것처럼 남성 네트워크란 일터 안에서 단순히 몇몇 남성 사원들이 친밀하게 지낸다는 것만을 의미하지 않는다. 면접참여자 K의 사례를 통해서 남성 노동자들끼리 친밀하게 인맥을 쌓고, 교류를 하는 것이 단순히 사적인 의미를 갖는 것이 아니라 공적 영역과 뒤섞이고 상호작용하면서 남성 노동자에 대한 선호를 업무성과와 능력의 문제로 은폐한다는 점을 볼 수 있었다. K는 같은 파견직으로 일하는 노동자들 중에서도 ‘남성’인 직원들만 정직원들과 함께 담배를 피우면서 인사 공고가 나온다는 사실을 미리 알게 되었던 경험을 들려주었다.

“흡연하시는 분들 다 우르르 남자분들 내려가서 거기서 친목 다지고 오고. 회사에 일 있는 거 거기서 다 얘기 나오고. 이런 것들 정보 정보 같은 거. 그러니까 거기가 약간 뭔가 내부 승진 제도 같은 게 있어요. 파견이긴 하지만 다른 팀에서 약간 인턴 뽑듯이 우리 어쨌든 파견으로 들어오신 분들이 게임에 관심이 많고 다 어리고 막 이런 사람들이니까 우리 이제 직원 필요하다. 이런 인턴 같은 개념으로 직원 필요하다 하면은 내부에서 이제 공고가 나오고 그 공고를 들어가는 시스템이 있는데 그런 공고가 나온다는 거를 다 이제 그 담배 피우러 가는 남자들만 알게 되는 거죠. 약간 그런 미리 알게 되고 그리고 웬지 딱 봐도 미리 그냥 점찍어놓은 듯한 그런 사람을 뽑아가는 것 같기도 하고 약간 그런 것들이 눈에 보이기도 했고.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

한편 면접참여자 Q는 남성 사원들이 같이 담배를 피우는 “담배정치” 문화가 여성을 배제하는 문화라고 생각하지는 않는다고 말했다. 담배 피는 사람간의 “정치”가 있긴 하지만, 이는 젠더의 문제라기보다는 담배를 피는 사람들이 대부분 남성이라는 점 때문이라는 것이다. 그러나 Q는 동시에 직장 생활동안 여성의 경우에는 “공개하고서 피시는 분이 한분” 있었고, 이 동료에 대해서 여자가 담배를 피우는 건 “아니지 않나”라고 지적하는 사내 분위기가 있었다는 사례도 말했다. 즉 여성 직원은 흡연을 하더라도 그것을 공개하고 피는 경우는 한 명 뿐이었고, 그렇기 때문에 앞서 말한 “담배정치” 문화에는 남성들만 존재했다는 것이다. 곧 실질적으로는 여성은 회사에서 자유롭게 흡연하기 어려운 분위기가 존재했다.

“그러다 보니까 여자라서라기보다는 담배를 안 피워가지고 보는 것들이 더 많은 것 같아요. 제 생각에는 담배를 피우면 담배를 피니까 거기서 자기들끼리 이야기를 하고 와요 그럼 저는 모르거든요. 그런 약간 담배 문화 젠더보다는 저는 담배 정치가 더 강한 것 같아요. 근데 그 담배를 피우는 사람들이 대부분 다 남자니까 그런 게 있지 않을까라고 생각을 해요.” (Q, IT회사 개발자)

“제 주변에 담배 피는 여성분이 담배 피우는 걸 공개하고서 피시는 분이 한 분 계시거든요. 그 분은 되게 원래 외국에서 일을 하다가 와가지고 외국계 회사를 다녀서 지금도 뭐 되게 자유롭게 그렇게 지내는데 그런 얘기는 들었었어요. 저희 예전 스타트업에 담배를 피시는 분이 잠깐 일을 하시다가 잘리신 적이 있어요. 근데 그분한테 그래도 여자가 담배 피는 건 좀 아니지 않나 막 이런 느낌 그런 건 좀 있었죠.” (Q, IT회사 개발자)

이 사례는 중요한 시사점을 보여주는데, Q가 당초 생각한 것처럼 남성들이 주로 담배를 많이 피우기 때문에 흡연하는 남성들 간의 네트워크가 형성되는 것이 아니라, 남성네트워크가 남성만을 받아들이고 여성을 배척하는 공간 속에서 만들어진다는 것이다. 면접 참여자 C는 면접참여자 Q가 말했던 여성흡연자 사례의 당사자의 입장을 경험했다. 그는 당시 근무하던 (나)회사에서 흡연을 ‘금지’ 당했다. 같이 일하던 남성 동료직원들은 근무하면서도 수시로 자유롭게 나가서 담배를 필 수 있었지만, 여성 직원인 본인은 그럴 수 없었다는 것이다. 그 이유를 C는 “여자라서”라고 해석했다. 직접적으로 사장님이 여성이 흡연하는 것을 싫어하기 때문이라고 상사에게 들었기 때문이다.

“일단은 그 회사에서 출근 전에 담배를 피우고 점심시간에 피우고 퇴근하고 피우는 거까지 담배를 절대 못 폈어요. 저는 여자라서. (중략) 남성 직원들은 나가서 수시로 피우는데 저는 단 한 번도 피우지 못했고. 왜냐하면 대표가 여자 직원인. 담배 여자가 담배 피는 걸 너무 싫어해서.” (D)

“애초에 여자가 담배를 왜 펴라고 하는 사람한테, 처음엔 대리님한테도 물어봤어요. 왜 여자는 담배 피면 안 돼요? ‘사장님이 싫어하세요.’ 좀 피곤해요. 문제를 제기하는 과정에서. 제가 이상한 사람 받는 것도 피곤하고. 저는 좀 그 회사 그 회사에 들어갔으면 어쨌든 그 회사의 규율을 좀 따라야 된다고 생각을 하는 게 있어서.” (D, 공장/콜센터/카페 등 근무 후 휴직)

곧 남성+흡연 네트워크는 남성 중 흡연자가 많기 때문에 우연적으로 생겨난 것이 아니라, 여성을 배제함으로써 고유의 기능을 한다. ‘남성성’을 구축하는 방식은 남성성을 증명하고 수행하는 것을 통해서 이루어지는 것이 아니라 이분법적인 젠더 구분에서 남성의 타자로 존재하는 ‘여성’을 배타적으로 발견하고 그럼으로써 남성 간의 동일성을 형성함으로써 만들어진다는 실례로 C가 근무한 또 다른 회사 (다)에서는 “새로운 여직원이 들어오면” 그에 대한 품평이 주로 흡연 구역에서 이루어졌다고 말한다. 이런 점에서 C의 말은 의미심장한데, 여성은 (다)회사에서 언제나 품평 당하는 존재였지만, 그것이 흡연 구역에서 남성직원들이 행했기 때문에 공식적으로 “보이지는” 않는 문제가 되었다는 것이다.

“일단 첫 번째로는 여자 품평을 하죠. 그러니까 그 회사에 정말 옷을 섹시하게 입고 다니시는 분이 계셨어요. 그 회사에는 맞지 않지만 그럴 수 있죠. (중략) 새로운 여직원이 들어오면은 그 품평하는 거를 담배 피는 구역이 따로 있어요. 항상 있는데 거기서 저는 항상 듣고, 그런데 저와 그 친구에 대해서 어떤 품평을 했는지는 잘 모르죠. 왜냐하면은 저와 그 친구는 사회적으로 여성성에 수행되는 옷차림을 하지 않고, 행동을 하지 않으니까.” (D, 공장/콜센터/카페 등 근무 후 휴직)

곧 앞서 채용공고를 남성 과견직 직원들에게만 흡연하는 자리에서 공유했던 K의 사례를 다시 보면, 배제를 통해 형성한 남성직원들의 ‘동성사회성’은 흡연하는 행위와 흡연구

역이라는 공간 속에서 구체화되는데, 직장 안에서 온갖 (비)공식적인 정보를 교류하는 장이 되는 것이다. 이러한 남성 네트워크는 다시 (비)공식적인 영향을 미치면서, 직무에 대한 평가와 효율성, 여성직원에 대한 사내 평판과 각종 네트워크가 공존하는 일터의 또 다른 공간으로 기능한다.

“예전 회사 같은 경우도 되게 수평적으로 하는 데기는 하지만 결국에 남자 직원들끼리 담배 피러 가고 남자 직원들끼리 좀 더 모이고 이런 게 있었거든요.”(C, IT업계 이직 준비)

“신상 맛집 생겼는데 저희가 그런 거는 제가 잘 찾는 편이니까 맛집 생겼는데 가실래요. 이런 거나 카페 새로 생긴데 가실래요. 이러면서 이제 그러면 또 이제 나이 많은 선배님들은 그런 걸 잘 모르시니까. 약간 좋아하면서 그래서 약간 저 다른 여직원분들보다 이제 같이 있는 게 편해지신 거죠. (중략) 다른 여직원분들은 약간 정보가 느렸죠. 약간 정보가 느리고 근데 본사도 약간 비슷할 수밖에 없지 않을까라는 생각은 들어요.”(F, 지하철 역무원)

“같은 남자 인턴이 있었는데 남자 인턴 같은 경우에는 가만히 있어도 조금 챙겨주는 게 있었죠. 근데 저는 좀 노력을 약간 저 나름대로 했었고. 약간 남자 직원은 살가운 스타일이 아니고 먼저 다가가는 스타일은 아니었는데 오히려 약간 애가 너무 어리버리하다 하면서 더 챙겨주고 이런 거 보니까 어리버리하다고 더 챙겨주면은 열심히 하는 나는 왜 일부러 안 챙겨주지라는 생각을 한 적도 있기는 해요.” (F, 지하철 역무원)

3) 위계적 문제

(1) 보조적 업무들

면접을 통해 접한 사례들 속에서 여전히 업무가 위계적으로 배분되거나 혹은 중요하지 않은 일을 직급/연령이 낮거나 여성이 더 맡게 되는 조직문화를 확인할 수 있었다. 그러나 당사자들도 이를 문제로 인식하지 못할 만큼, 불평등의 문제로 다뤄지기 보다는 “그 정도는 이제 감안”할 수 있는 일로 여겨지고 있었다.

“윗사람 일 아랫사람 일 정확히 윗사람 일은 없고 아랫사람이 예를 들어 쓰레기를 치운다던가 비품을 채운다던가 근데 뭐 그거에 대해서 다 대부분 불만을 갖지도 않았고. 그 정도는 할 수 있지였고. 그렇다고 청소할 때는 다 같이 하고 하니까. 그 정도는 이제 감안할 수 있는 거였죠.” (O, IT회사)

“모르겠어요. 이게 여자라서 한 건지 네 그냥 제가 막 식료품이라든가 아니면 생필품

뭐 이런 거 주문은 다 제가 하기는 했었거든요. 근데 그거는 제가 여자라서 한 거라 기보다는 회사 초기 멤버여서 처음부터 했던 일이었어서 그게 내가 여자라서 시켰다. 이런 건 아닌 것 같고 지금까지 살면서 약간 젠더 문제로 되게 손해를 보진 않았었던 거 같아요.” (Q, IT회사 개발자)

특정한 업무, 특히 본연의 업무와 무관한 것들을 낮은 직급의 노동자들에게 지시하거나 분배하는 것 역시 문제이지만, 보다 중요하게는 이러한 위계적 조직문화가 일을 하는 방식과 과정에도 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 면접참여자 N이 일하는 과정에서 세대 차이를 크게 느끼고 있었고, 이는 N 뿐만 아니라 N이 일하는 사업장 전체에서 인식하고 있는 문제였다. N은 이 문제를 진단하면서 갈등의 골을 메우는 것은 ‘양보’ 밖에 없는데, 후배들이 양보하면서 의견조율이 있어왔다고 말했다.

“메우는 거는 양보밖에 없어요. 어떤 방법이 딱 생각이 나지는 않는데 결국엔 자기 주장만 이 분들은 다 왔으면 좋겠고 이분들은 내 근무 시간 아닌데 왜 회사 일을 해라는 시간을 생각을 하고 있으니까 그렇게 생각하지 않을 정도로 좀 더 좋은 프로그램을 만들면 가장 좋은 거고 좀 더 양보를 하면 지금 아무래도 직급 때문에 후배들이 많이 양보 하지 않을까 싶습니다” (N, 공기업)

(2) 위계적인 조직문화

주어지는 업무들이 전적으로 상사에 의해 결정될뿐만 아니라 거절하기 어려운 의사결정 구조를 가진 조직에서 노동자들은 스스로의 일에 대한 통제력을 가지기 어렵다. 또한 경쟁을 통해 만들어지는 일의 방식들을 소화하지 못하는 경우에는, 노동자 개인들이 압박감 내지는 불안감을 느끼게 된다. 이러한 문제점들이 노동자의 정신건강 문제와 쉽게 연결될 수 있다는 사실을 알 수 있을 것이다. 아래 면접참여자 C의 사례에서는 상사가 주도적으로 경쟁적인 분위기를 조성하고, 그에 따라 C는 일터 자체를 “치열한 경쟁 같은 사회”라고 느끼게 되었다.

“너 그거 못해? 알았어. 그럼 다른 애 시킬게.” 하고 그 애가 점점 이제 승승장구하게 되는. 굉장히 치열한 경쟁 같은 사회 같은 느낌이었죠. 첫 번째 회사가. 그래서 거절하기가. 힘들었죠. 네 뭘 시켜도 네 해내겠습니다 약간 이런 식이죠. 제가 못하면 그 기회가 다른 애한테 넘어가니까.” (C, IT업계 이직 준비)

면접참여자 Q는 일을 하면서 “세대 차이”를 느껴왔다고 했다. 여기서 세대차이란 상사들이 자신과 기준을 달리 적용해 좀 더 일찍 출근하기를 요구한다든지, 점심시간을 늦게 가지길 원한다든지 하는 것들이다. 곧 저연차의 노동자들은 이런 위계들 속에서 더 불편한 노동환경을 마주하게 된다.

“세대 차이 있죠. 저랑 나이 차이가 그렇게 많이 나지도 않는데 약간 그 젊은 끈대

마인드를 가지고 계시는 분들이 꽤 많더라고요 그래서 약간 본인은 12시 20분에 밥을 먹으러 가지만 저는 12시 반에 밥을 먹으러 가야 된다, 약간 그리고 본인은 5분에서 10분 정도 항상 지각을 하지만 저는 10분에서 15분 일찍 와 있어야 된다. 이런 약간 자기도 하지 않으면서 저한테 요구하는 그런 것들.” (Q, IT회사 개발자)

면접참여자 D의 사례에서는 점심을 같이 먹지 않고 오토바이를 타고 다닌다는 이유로 D는 사장과 상사에게 질타를 받는 일이 있었다. 휴게시간인 점심시간에 다른 직원들과 어울리지 않고 단독행동을 한다는 이유였다.

“저는 점심을 먹는 게 조금 부담스러울 때가 있어요. (중략) 점심시간에 먹어도 그냥 공원에 누워 있고 ‘재는 도대체 왜 저러냐’ 라는 소리 제 욕을 했다는 거를 다른 이제 뭐라고 하지 내 위에 선임 말고 사수한테 들었고. 그 팀 자체는 너무너무 좋은 분들이었는데. 재는 왜 오토바이를 타고 다니며 왜 점심시간에 밥을 안 먹으며 왜 저러냐” (D, 공장/콜센터/카페 등 근무 후 휴직)

이렇게 위계적인 조직문화는 일 외적인 조직문화나 커뮤니케이션에만 해당되는 것은 아니다. (다)회사에서 면접참여자 D는 입사 후 3주 가량을 야근을 했기 때문에 야근수당을 신청하려고 했으나 오히려 “사장이 야근 수당 받는 걸 너무 싫어”하며, “꽤 씹하다”는 말을 전해 듣게 됐다.

“사장이 야근 수당을 받는 걸 너무 싫어한다, 아니 꽤 씹하다, 야근 수당을 받으려고 하는 게 꽤 씹하다라는 말을 들었고. 어쨌든 그 3주 야근한 것 중에서 일주일 정도 한 일주일에 한 3일 정도? 그 정도만 야근 수당이 책정이 돼서 들어왔고요. 거기도 공황장애가 터져서 그만두게 됐어요. 정말 구구절절한 사연을 풀어나가는 거니까 거기가 그 흑시 동인 동진 시장인가 거기 아시나요.” (D, 공장/콜센터/카페 등 근무 후 휴직)

다양한 사례들을 종합해본다면, 청년여성 노동자들은 일하는 공간에서 어리기 때문에 다르게 적용받는 불합리한 규범들이 존재하고 있다고 생각하고 있었다. 이런 규범들은 막연한 차별로만 드러나는 것이 아니라 출근 시간, 야근수당과 같이 근무조건의 문제이기도 했고, 경쟁적인 일 문화를 조성해 노동강도를 높이는 원인을 낳기도 했다.

(3) 호칭의 문제

한편 ‘호칭’과 관련된 문제들도 확인할 수 있었다. 파견직으로 우체국에서 일하고 있는 H는 파견된 사업장과 다른 소속을 가지고 있다. H가 담당하는 업무를 하는 직원의 경우 ‘매니저’라는 공식적인 호칭이 있지만, 해당 사업장의 호칭체계에 맞춰서 자의적인 명칭으로 H를 부르는 경우들이 있다.

“국장님이 이제 자기 직원 마냥 저를 이제 직책을 그냥 주무관 대리 이런 식으로 부르고 있거든요. 대부분은 경비원은 매니저님 팀장님 이런 식으로 부르는데 그렇게 불리면서 저는 처음에는 그냥 어떻게 부르든 그냥 하고 싶은대로 그랬는데 요즘에는

좀 또 스트레스가 조금 쌓이긴 하더라고요 근데 이 남자 직원들이 이제 저랑 같이 밥먹거나 자기 직원도 아닌데 그래도 이 매니저라는 호칭이 있는데 그렇게 하면 안 되지 않냐 이런 얘기도 하긴 하는데 어떻게 보면 또 이 사람도 성격인 것 같고 그렇지.” (H, 우체국 자회사 무기계약직)

뿐만 아니라 고객과의 관계 속에서 호칭이 문제가 되는 경우도 있었다. 파트타임 서비스직으로 일하는 면접참여자 R은 일하면서 ‘여성’임을 스스로 인식하게 되는 계기를 ‘호칭’에서 찾기도 했다. 대부분의 손님이 ‘아가씨’라고 부르는 상황에서, 브랜드마다 회사가 정해둔 직원 명칭이 존재하지만, 그것이 고객들에게까지 상용되기에는 현실적으로 어렵다는 판단이다.

“일단 손님들 대부분이 저희를 아가씨라고 불러요. (생략) 처음에는 왜 아가씨라 부르지 생각하다가 나중에는 그래 또 부르네 이러면서 아무 생각이 없어지는 거 같아요. 그게 사실은 지점마다 직원들을 통칭하는 게 다 달라요 엔젤이너스는 엔젤님. 투썸에서는 스태프. 또 다른 데서는 또 다른 님이라고 부르겠죠. 그러니까 사실 사람들은 그걸 다 외울 필요가 없잖아요. 손님들 입장에서 그러니까 그냥 저는 차라리 저기요라고 불렀으면 좋겠어요. 일단 아가씨라고 불리는 의미 자체가 문화적으로 굉장히 오염돼 있다는 걸 알고 있기 때문에 그래도 좀 불쾌할 수밖에 없고.” (R, 프랜차이즈 직영 카페)

2. 노동환경에 대한 대응 양상

앞서 노동환경 파트에서는 청년여성노동자들이 일터의 문제를 어떤 방식으로 인식하고 있는지를 중점적으로 살펴보았다. 이번 장에서는 문제에 대한 인식을 넘어서 구체적으로 갈등, 규범, 노동환경을 둘러싼 다양한 문제들에 대해서 청년여성노동자들이 실제로 어떤 방식으로 대응해오고 있는지를 중심으로 살펴본다.

이러한 대응방식들은 개인적 수준과 집단적 수준으로 구분할 수 있다. 집단적 대응을 일터에서 경험하는 공동의 의제들을 함께 고민하고 해결하려는 노력으로 정의할 수 있다면 개인적 차원의 대응방식들은 주로 문제를 해결하기 보다는 문제를 수용하고 내면화하여 개인의 책임으로 전도하는 등 구조적 차별이나 갈등을 해소하는 것이 아니라 구조에 적응하고 봉합하는 다양한 방식들에 가깝다.

이런 측면에서 실제로 청년여성 노동자들이 성차별/위계적인 일문화/불합리한 노동환경에 대응하는 여러 가지 방법들은 현재 이 문제가 어떻게 인식되고 있는지, 왜 특정한 방법을 통해서 문제를 해결하기 위해 선택했는지 등 주체의 다양한 노력을 드러내준다. 또한 여기서 인식과 대응이 항상 일관적인 것은 아니라는 점도 중요하다. 오히려 문제를 진단하는 방식은 집단적/구조적 문제로 인식하고 있으나 그에 대한 대응은 개인적인 방법을 찾는 등의 사례들이 많았다. 이를 통해서 우리는 왜 청년여성 노동자들이 문제를 해결하기보다 개인적인 대응/해소를 통해서 갈등을 봉합하려는 방향을 선택하게 되는지,

그 기제를 살펴볼 수 있다.

1) 개인적 대응

(1) 문제제기

노동환경에 대한 여러 문제점들에 대응하는 방식들은 집단적 대응보다는 주로 개인적 대응방안들이 많았다. 문제에 대한 개인적 접근들은 노동자 개인이 일터에서 경험하는 갈등을 수용하거나 내면화하고, 문제를 인식했으나 체념하고 순응하는 다양한 과정들을 드러내준다. 동시에 집단적 차원의 해결방안들이 부재하고 있다는 비판점을 드러내주는 데, 그럼에도 불구하고 개인적 차원의 대응에서도 문제를 적극적으로 해결하고 요구하려는 태도들, 불이익이 발생할 수 있다는 사실을 감안하고서라도 사측에 문제 해결에 대한 의지를 나타내는 여러 사례들이 있었다. 즉 청년여성노동자들에게 가장 유의미하게 드러나는 대응 방법 중 하나는 ‘문제제기’였다.

연구팀이 만난 18명의 청년여성 노동자들이 일하는 16곳의 일터 중에서 노동조합이 있는 곳은 2곳뿐이었다. 따라서 대부분의 노동자들이 집단적이고 공식적인 창구를 통해서 문제제기하기에는 어려운 조건이었지만 조직적 차원의 문제제기의 필요성이 있을 경우에 다양한 참여자들은 직접 사측에 문제제기를 하고, 일정 개선을 이뤄내기도 했다. 그만큼 집단적 대응이 불가능한 조건 속에서도 구조적인 수준의 해결책을 요구하는 의지들을 반영하는 사례라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 동시에 이렇게 개인이 나서서 개선책을 요구한다는 사실은 문제에 대한 해결 방법 자체가 조직적인 접근보다는 개인화된 맥락을 드러내주기도 한다.

면접참여자 M은 직접 문제제기를 통해서 사내 복지제도를 바꿔낸 경험들을 들려주었다. M이 근무하고 있는 게임회사에는 생리휴가 제도가 없었다. 이렇게 직접 생리휴가를 건의한 뒤에 무급휴가라는 한계가 있긴 하였으나 보건휴가가 생기게 되었다.

“막 회사 다니면서 잘한 게 두 개 있는데. 하나는 제가 건의해서 생리 휴가가 생긴 거랑. 전에는 생리 그러니까 이상하게 회사 규칙을 위키에서 찾아야 있는 회사 규칙 같은 데에 생리 휴가를 줘야 한다는 조항이 있었는데 사실상은 없었거든요. 그래가지고 그거 좀 실질적으로 사람들이 쓸 수 있게 활성화시켜달라고 해서 생리휴가가 무급 휴가인 게 아쉽긴 한데 그런 식으로 보건휴가가 생기고.” (M, 게임회사 아트팀)

또한 M이 근무하는 게임회사의 경우 장시간 노동이 만연한 업계 특성상 장시간 노동, 불규칙한 업무로 번아웃 등 노동자들이 소진되는 경우가 빈번하다. 그렇기 때문에 3년 근속마다 유급휴가를 부여하고 있는데, M은 유급 휴가 일수를 늘려달라고 건의했지만 그 대신 휴가비를 지원해주는 것으로 개선되었다. 물론 휴가 일이 늘어나는 것이 아니라 휴가비라는 간접적인 방식으로 보상이 되었다는 점, 장시간 노동을 보상해주는 방식이 아니라 장시간 노동 관행 자체를 없애는 것이 무엇보다 중요한 목표여야 한다는 점에서 한계가 큰 사례기도 하다. 하지만 노동자 개인이 직접 문제제기를 통해서 사내 복지를

개선시킨 사례는 자신의 노동환경을 스스로 바꿔내려 한다는 의지를 확인할 수 있었다는 점에서 유의미한 지점으로 보인다.

“요 며칠 전에는 저희가 3년 근속에 2주 유급 휴가를 줘요. 다른 회사에서는 한 달 정도 주거든요. 사람들이 번아웃도 너무 빨리 오고 그러니까 그래서 2주밖에 없는 걸 한 달로 늘려달라고 했는데 그 회사는 그러니까 돈보다 시간이 더 필요한 회사라서. 한 달로 늘리는 건 어렵지만 휴가 지원비 100만 원을 주겠다. 그렇게 달이 됐어요.” (M, 게임회사 아트팀)

유사한 사례로 자신과 무관한 노동자들의 노동환경을 개선하려고 했던 사례도 있었다. 면접참여자 K는 서울시 산하 기관에서 비정규직으로 일하던 당시, 정부의 일자리 사업을 관리하는 매니저로 일했다. 그러면서 자신이 담당한 일자리사업의 노동조건에 문제를 느끼게 되면서 근무 규정의 개선을 사업 주체인 서울시에 건의했다. 이후 문제제기가 수용되어 야근수당을 받지 못하고 일하던 일자리 사업 참여자들이 초과근무 시에 야근수당을 받을 수 있도록 규정이 변화했다.

“그런 급여적인 것도 저희가 어쨌든 계속 문제제기를 해가지고 야근 수당을 좀 활동가들도 그렇고 저희도 받을 수 있게끔 바뀌긴 했거든요. 그때 그런 식으로 이제 문제제기를 하면은 어쨌든 받아들이지는 구조가 있긴 있었어요.” (K, 출판사)

그러나 이러한 문제제기의 노력들이 항상 긍정적인 답변으로 이어지는 것은 당연히 아니다. 출판사에서 근무하고 있는 면접참여자 L은 첫 직장이었던 (라)기업에서 인턴으로 근무했다. (라)기업은 1년차에게 연차를 주지 않았기 때문에, L은 불합리한 월차 제도에 대해서 항의를 했고, 상사는 “찌끄만게 뭐가 그렇게 원하는 게 많냐”는 식으로 폭언을 하면서 문제제기를 일축해버리기도 했다. 뿐만 아니라 이로 인해서 계약 연장 시에 임금협상에서 불합리한 대우를 받기도 했고 이후에도 L은 A기업에서 문제를 일으키는 사람으로 취급되는 경험을 하기도 했다.

“그냥 요구를 했어요. 이거 월차 쓸 수 있게 해달라. 우리 10개월 일하면 10일을 쓸 수 있게 해달라. 그런 그거부터 시작해서 마지막에 계약 연장할 때도 나 이 월급 받아들일 수 없다 월급 올려달라 이런 식으로 딱딱딱 말대꾸 하는 게 그들한테는 되게 처음 있는 일이었나 봐요. 뭐가 그때 대표가 저한테 약간 큰 소리를 막 냈는데. 폭언이지 막 년 찌끄만게 뭐가 그렇게 원하는 게 많냐고.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

뿐만 아니라 성희롱 발언에 대한 개인 차원의 대응 역시 존재했다. 먼저 회식은 사적인 자리가 아니라 업무의 연장선인 일터이자 공적 공간으로 보아야 한다. 회식 자리에서 상사가 성희롱을 하는 사례들이 존재했다. 일터에서 이러한 일이 발생했음에도 불구하고, 성희롱이 사적인 문제로 치부되거나 주변에서 적극적으로 개입, 제지하지 않을뿐더러 향후 회사 차원에서 규제하는 등 재발방지나 예방을 위한 대책도 전무했다. O, N는

회식 자리에서 성희롱 피해를 입거나 간접적으로 상황을 목격하는 등 유사한 경험을 했지만 주변에서 제지하지 않아서 스스로 먼저 나서서 방어를 하거나 제지를 하는 등 대응했던 경험들을 토로했다.

“(중략) 아무도 하지 않았고. 모두가 까르르 웃거나 하하하 하고 있을 때 그냥 저는 반 농담 식으로 이사님. 그런 농담을 요즘 누가 해요, 하고서는 하하하 하고 술 한 잔 마시는 왜냐하면 그 이상으로 제가 정색을 하면서. 지금 막 성희롱 하신 거예요. 이걸 안 되니까. 요즘 누가 그런 농담해요 하고서는 그랬던 적이 있죠.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

“근데 거기서 한명이니까 제가 네 이렇게 뭐라 할 수 있는 위치가 아니라서 처음에는 되게 현타를 많이 받다가 나중에는 제가 바꿀 수 있는 상황이 아니니까 조금 즐기면서 그래서 뭐 드시겠어요. 사람들한테” (N, 공기업)

다수의 면접참여자들이 반페미니즘적이거나 성희롱에 해당하는 발언을 업무 중 듣게 되는 상황에서 문제를 지적 하면 회사에서 역으로 낙인이 찍히는 경험을 들려주기도 했다. 결국 회사에서는 부적절한 발언이나 상황을 못 본 척 참고 순응하는 경우가 발생하거나, 나아가서는 스스로의 발언을 검열하는 상황도 발생한다.

“페미니즘 관련해서도 사람들이. 아니 뭔가 말을 하다가. 뭐 이럴테면 뭐 야동 얘기가 나왔다 그럼 누군가 그거에 대해서 지적을 한다. 그럼 그 순간 그 사람은 엄청나게 튀는 사람이 되고. 뭔가 되게 예민한 사람이 되고. 너 야동 갖고 농담 한 번 한 걸 가지고 뭐 저렇게까지 하면서 그냥 그렇게. 지적한 거 하나를 엄청나게 부풀려서 저 사람이 약간 미친년이 되는 그 과정이 있잖아요. 저한테는 좀 다른 방향으로 작용한다는 느낌 그래서 뭔가 하고 싶은 말이 막 한 열 마디 있으면 그중에 한 일곱마디는 삼켜야 하나. (자기 검열하는) 그게, 그게 있는 것 같아요.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

(2) 내면화

일터 자체에 내재되어있는 구조적인 문제들을 ‘내면화’하는 양상들은 주로 문제의 원인에 대해서는 구조적인 문제로 인식하고 있지만, 그럼에도 불구하고 구조적 문제 자체를 해결하기보다는 개인의 능력을 통해서 상황을 개선시키려는 노력들로 보인다. 따라서 조건을 바꾸기보다 순응하는 태도로 이어지거나, ‘어쩔 수 없는 문제’로 환원시키는 효과를 낳기도 한다.

면접참여자 N의 경우에는 남성 중심 사업장에서 근무하는 여성 노동자로서 겪는 여러 가지 차별이 존재했다. 이를 문제로 인식했으나 당장 개선을 요구하기보다는 스스로 능력을 쌓아서 이를 극복해나가려는 계획을 이야기하기도 했다. 이런 점에서 구조적 해결책보다는 개인의 능력을 향상시켜서 주어진 조건들을 넘어서려는 방식은 능력주의와

도 연관성이 깊다. 그렇지만, 구조적 해결이 불가능한 위치에 놓여있는 노동자들에게 스스로 능력을 통해 미래에는 일터의 차별적인 환경을 바꾸겠다는 의지의 차원으로 읽어 낼 수도 있다.

“저도 아무래도 개인적인 실력으로 보여주는 게 나중에도 더 떳떳할 수 있어서 실력을 더 쌓는 거를 준비하고 있어요. 굳이 그 무리에 들어가서 알려고 하지 않고 그렇게 흘러드는 얘기를 들으라는 식으로 해도 처음에는 조금 이 말이 왜 나한테 자기가 위에 있다고 말을 하지라는 생각이 들었는데 그 사람도 결국에는 아직 승진하지 못하고 저랑 동등한 위치에 있으면서 말은 그렇게 하는 거라서 그런 걸 동요하지 않고 제 실력을 올리려고 노력하고 있어요.” (N, 공기업)

(3) 체념

구조의 문제점을 인식하고 있거나 인식하지 못한 채, 이를 지속시키는 논리를 답습하게 되는 경향들이 앞선 사례에 가깝다면, ‘체념’은 무언가를 개선하고자 시도했으나 그것이 제대로 받아들여지거나 반영되지 않을 경우 느끼는 반응들이다. 체념은 다양한 수준에서 대부분의 면접 참여자에게 공통적으로 발견되는 감정이었다. 이러한 반응들이 주된 정서가 되는 핵심적인 이유는 문제라고 느끼는 노동환경의 문제가 개선될 여지가 없다고 판단하기 때문이다. 주로 ‘문제제기’ 파트에서 일터의 문제점들을 개선하기 위해 여러 방법을 취했으나 수용되지 않았을 때 이러한 경험은 ‘체념’의 태도를 만들어낸다는 점을 확인할 수 있었다. 혹은 문제제기의 과정 자체가 불가능하거나 불편한 경우, 문제들을 인식하고 발견해도 회피하는 것이 “상책”이라고 생각하는 경우들이 있었다.

“과정이 저는 솔직히 너무 피곤해요. 그러니까 저는 무슨 일을 할 때 되게 많이 재고 따지는 스타일인데. 왜 그런 사람들 있잖아요. 이거 이거 할 말 해야 되는데 이거를 말하는 과정이 스트레스여서 말을 안 하는 사람. 그리고 사실 말도 말이 통할 것 같은 놈한테 해야지. (중략) 문제를 제기하는 과정에서. 제가 이상한 사람 취급 받는 것도 피곤하고. 저는 좀 그 회사 그 회사에 들어갔으면 어쨌든 그 회사의 규율을 좀 따라야 된다고 생각을 하는 게 있어서.” (C, IT업계 이직 준비)

“나이는 많으신 분이랑도 잘 지내고 이제 또 또래도 잘 지내고 있어서 나이 많은 사람 중에 정말 말이 안 되는 사람들 있잖아요. 조선시대에 살고 있는 사람들 여자는 뭐 이래야 된다 그런 사람들도 있었는데 다행히 팀에는 없었어요. 아까 말했던 인사 부장이 그런 인간이었어요, 여자는 당연히 피아노를 쳐야하며. 여자는 당연히 노래해야되는데 지는 왜 그렇게.. 그런 사람들이 있었죠. 그런 사람들이랑 안 엮이는 게 상책이고 엮인다 해도 그냥 하하하 네네네 이렇게만. 이렇게 약간” (Q, IT 회사 개발자)

“주휴수당 얘기하면은 일단 처음부터 처음 알바 면접을 보러 갔을 때부터 저희는 주휴수당 못 줍니다. 이러면서 막 못을 박기도 하고 제가 또 그런 거를 신고하면 되는데 신고할 만큼의 그런 뭔가 결심이 안 서거든요. 저는 약간 저 사람도 힘들 텐데 제

가 이거 해도 되나 저 사람 신고하면 나중에 좀 더 힘들 텐데 괜찮으려나 라는 그런 것 때문에 마음이 약해져가지고 신고를 한 번도 못 해봤는데 그냥 그렇게 해서 때려 쳤거든요.” (Q, IT 회사 개발자)

“일이 그렇게 추가가 되고 노동시간이 추가가 됐는데 임금 협상 없고 진급이 안 된다고 하니깐 제가 그때부터 약간 미쳐가지고 약간 될 대로 되라는 식으로. 회의 시간에도 그냥 핸드폰 만지고. 진짜 회의 뭐 보고 하세요 이런 줄. 업무상으로 태업을 하지는 않았는데. 회의 때 어떻게든 진짜 너무 내가 지금 뺄 것 이렇게 숨기고 막 이렇게 유하게 이렇게 하는 게 너무 짜증이 나는 거예요. 그래서 뭐 보고 하라고 하면 네 뭐 이상입니다. 이런 식으로 거의 약간 회의 때 뭐 막 진짜 땀 짓을 일부러 한 다거나. 막. 그렇게 막 시위 일종의 시위를 했는데 아무도 거기에 대해서 답변을 주지 않았어요.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

(4) 개인적인 시도들

면접참여자 Q는 일터에서 상사에 의한 일터괴롭힘을 겪고 우울증을 겪기도 했다. 회사에서는 별다르게 조치를 하지 않았고, 결국 Q가 퇴직을 하는 방식으로 문제를 해결했다. 이후로도 Q는 이직을 했으나 체중이 14kg 줄 정도로 심각한 정신적 스트레스를 겪었다. 그럴 때 스트레스를 해소하기 위한 방법으로 헬스장에 가는 방식으로 극복하려 했다.

“화가 날 때마다 헬스장을 가요. 회사 바로 앞에 있는 헬스장을 끊어가지고 화가 아침에 나면은 점심에 운동을 하고.” (Q, IT 회사 개발자)

주말 출근이나 업무 외 시간에 일을 하는 경우가 잦은 직종의 경우에는 아예 주말에 출근할 수 없도록 여러 개인적인 조치들을 취하는 사례들이 있었다. 면접참여자 M의 경우에는 게임업계의 특성상 심각한 장시간 노동을 자주 경험했다. 입사 초기에는 긴 노동 시간에 적응하기 위해서 회사 근처로 이사를 와 출퇴근 시간을 줄이려고 노력 했다. 그렇지만, 집이 가까워서 주말 출근을 조금 더 빈번하게 하게 되는 것 같다는 판단으로 회사와 거리가 먼 지역으로 집을 옮기기로 결정했다.

“약간 소화가 잘 안 되고 스트레스가 되니까 그리고 약간 내가 평소에 일 시간 외에 하고 싶은 게 있어도 할 시간이 없으니까 좀. 뭐라고 하나 뺏기고 있다는. 정신적인 것까지. 그래서 제가 이사를 하려고 한 거예요. 회사 근처에서 사는데 오히려 회사에서 더 멀리로 아예 출근할 생각을 안 하게. 가까이 사니까 오히려 쉽게 주말 출근을 하게 되는 것 같아가지고.” (M, 게임회사 아트팀)

면접참여자 L의 경우에는 마찬가지로 업무 외 시간에 초과노동을 하는 경우가 잦았다. 더군다나 직종의 특성상 재택으로 회사 업무를 하기 쉬웠고, 집에서 회사 업무를 지속해야하는 상황이 많았기 때문에 일과 생활의 분리가 이루어지지 않다고 느꼈다. 새

롭게 등산을 취미로 가지게 되면서, 등산 일정을 일부러 주말에 잡아 주말에 집에서 일하는 비율을 낮추는 방법을 만들게 되었다.

“그렇지는 않은데. 그래도 산 일정을 잡아두면 그 산은 어떻게든 가려고. 뭔가 이렇게 굴러가는 게 있죠. 어쨌든 산가는 시간마저 뺏길 수는 없다.” (L, 공공근로/게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

(5) 퇴사

많은 참여자들이 문제 상황에서 조직에 개선을 요구하지만, 그 요구가 수용되어 변화로 이어지는 경우는 거의 존재하지 않았다. 문제제기를 위한 노력을 기울였음에도 동일한 문제가 반복되는 상황, 개선의 여지가 보이지 않는 상황 등에서 많은 면접참여자들은 문제를 해결하는 것보다는 ‘퇴사’를 문제에 대응하는 한 가지 방식으로 활용하거나 인식하고 있었다. 청년여성 노동자들이 이렇게 생각하게 된 배경에는 바뀌지 않는 노동환경의 문제가 선행하고, 문제제기와 체념을 거쳐서 결국 퇴사로 이어지게 된다.

“주휴수당 얘기하면은 일단 처음부터 처음 알바 면접을 보러 갔을 때부터 저희는 주휴수당 못 줍니다. 이러면서 막 못을 박기도 하고 제가 또 그런 거를 신고하면 되는데 신고할 만큼의 그런 뭔가 결심이 안 서거든요. 저는 약간 저 사람도 힘들 텐데 제가 이거 해도 되나 저 사람 신고하면 나중에 좀 더 힘들 텐데 관찮으려나 라는 그런 것 때문에 마음이 약해져가지고 신고를 한 번도 못 해봤는데 그냥 그렇게 해서 때려쳤거든요.” (R, 프랜차이즈 직영 카페)

“그래서 정신과를 갔더니 의사 선생님이 이거는 회사가 달라지지 않아 바뀌지 않는 문제인 것 같은데 어떻게 그걸 잘 다니시려고 하냐 이렇게 하기도 하고 그래서 그냥 여러모로 힘들어서 그냥 그만뒀어요.” (P, 콜센터 상담원)

“또 그런 일이 생길 것 같아서 생긴다면 딱히 이제 의지를 할 것 같지 않아요. 그냥 뭐 또 그렇구나 하고 그냥 그냥 그만 둘 것 같아요. 그니까 지금 그때는 좀 참았지만 이제는 굳이 참을 필요가 없으니까 그러니까 뭐 참아봤자 그 상황이 똑같을 텐데 근데 사실상 그때도 그만두지 못했던 게 집 때문도 있었거든요. 이제 전세 대출이 걸려 있으니까 그 시기를 넘기고 또 나가야 되잖아요. 그것 때문에 힘들게 버텨서 이건 의지는 아니지만 은행에 의지를 했죠. 열심히 전화를 해서 저 언제 갹신이 되나요를 은행원 분이 저 그때 싫었을 거고. 맨날 전화했거든요. 그래서 갹신했습니다. 하자마자 퇴사한다고 했거든요.” (Q, IT 회사 개발자)

“신기하게 진짜 저거랑 비슷하게 활동했던 남자 활동가들 보면은 지금 다 남아 있더라고요. 여자 활동가들 저랑 같이 활동했던 친구들은 다 지역이나 마을 단체 이런 데서 다 나왔는데 남자 활동가들은 다 남아 있는 게 이게 이게 구체적으로 어떤 차이

지.(중략) 여성들이 계속 문제를 느낄 수 밖에 없는 그런 판인데 그래서 그런 문제 제기를 해도 고쳐지지 않으니까 여성들은 그냥 나오게 되는 거고 남성들은 그냥 거기 있으면은 좋은 직장이 좋은 일이지. (중략) 저의 생각은 어쨌든 여성들은 문제를 많이 느낄 수밖에 없는 구조고 짜잘하게. 어쨌든 일상적인 그런 문제들이 계속 느껴져 오는 구조고. (K, 출판사)

2) 집단적 대응

집단적인 대응의 경우에는 사례가 거의 전무했다. 다만 면접 참여자 A, B의 경우에는 활발히 노동조합 활동을 하고 있었다. A, B가 일하는 병원에서 관리자 4명에게 각각 사람을 할당해 권고사직 명단을 작성하게 하는 일이 있었다. 당시 관리자였던 a팀장이 권고사직 명단을 강요한 것에 대해서 끝까지 저항을 하게 되었고, 사측의 보복으로 a팀장은 다른 팀으로 발령이 나게 되었다. 이를 계기로 A, B가 현재 속하고 있는 노동조합을 결성하게 되었고, 현재까지 노조 탄압에 맞서서 여러 가지 활동을 전개해오고 있다.

“권고 사직할 사람을 고르라고 하니깐. 이 나머지 3명은 제출을 했고요. 이분만 제출을 안 하고 버틴 거죠. (중략)팀장이라서 직원들에게 뭘 좀 알려줘야 해서 계속 노동법 강좌를 들었는데 거기 산재 이해가 있었고. 그분이 그걸 알고서 산재신청을 한 거죠. 그런데 산재 신청을 했다는 이유로 이제 그때는 팀장만 옷을 다른 색깔이었거든요. 옷을 다른걸 입으라고 하면서 팀장 강등을 시킨 거예요. 그러면서 이년 동안인가 3년 동안을 혼자 일하는 곳에 다가 배치를 시켜놓은 거죠. 그렇게 했던 불이익이 있었고.” (B, 물리치료사)

3. 구조적 해결이 요원한 이유

본 보고서를 통해서 노동환경 파트에서 일터가 가지고 있는 구조적 문제를 다양한 유형들을 통해서 살펴보았다. 이러한 문제들이 조직 차원에서 접근해야하는 구조적인 문제점들임에도 불구하고, 면접 참여자들은 이에 대해 개인적으로 대응하거나, 혹은 개인이 감내해야 하는 문제로 인식하는 경우가 상당히 많았다. 왜 이러한 역설이 발생했을까? 이번 파트에서는 일터의 노동환경 문제에 대한 구조적인 접근의 해결을 불가능하게 만드는 문제점들을 진단한다. 그리고 앞서 많은 면접참여자들이 집단적 대응 방법이 부재한 상황 속에서도 스스로의 목소리를 내려는 시도를 해왔다. 하지만 이에 대한 사측의 응답은 부재하거나 개선되지 않는 노동환경에서 어느 순간 체념하는 태도들이 발생한다는 점도 보았다. 구조적 문제를 개인이 어떻게 경험하고 있는지를 정리한다.

1) 바뀌지 않는 구조적 문제

(1) 사회적 인식의 문제

앞서 우리는 남성 중심 일 문화에 대해 이야기하면서 남성 노동자를 기준으로 설비, 작업장의 환경들이 구성된 것을 지적했다. 하지만 남성 중심 일문화란 단순히 작업장 내의 물리적인 환경이 남성 노동자를 기준으로 구성되어있다는 점만을 의미하지 않는다. 가령 면접참여자 P는 최근 들어서 상담원 교육 프로그램에서 성역할 고정관념과 관련된 내용을 개선하고 있지만, 여전히 통념상으로 여성 노동자는 상담과정에서 공감을 더 잘 해줄 것으로 여겨지고, 남성 노동자는 신뢰감이 가고, 기술적인 문제를 해결할 능력이 더 크다고 여겨지는 상황을 지적했다.

“공통적으로 교육을 받기 때문에 요즘은 그렇게 대놓고 교육 시간에 남자 여자를 나눠서 말을 하지는 않아요. 눈치를 보기 때문에 근데 아무래도 은연중에 여자는 공감을 더 잘해줄 거야라는 게 밑에 깔려 있고 남자는 좀 더 신뢰감이 가지 기술적인 걸 더 잘하지 이게 밑에 깔려 있어요.” (P, 콜센터 상담원)

이런 것들은 직종과 무관하게 업무 내외적인 차이를 만들어내지만, 특히 서비스 직종에서 일하고 있는 여성 노동자들에게는 더욱 현실적인 문제가 된다. 면접참여자 R은 소비자들이 남성 직원과 여성 직원을 다르게 대한다는 점을 이야기했다. 가령 남성 직원들이 COVID-19 검사를 요구하면 쉽게 협조하지만, 여성 직원에게는 화를 내는 경우도 빈번하고 그렇기 때문에 여성 직원들의 경우에는 고객의 심기를 거스르지 않으려고 ‘쿠션어’를 사용하기도 한다.

“아무래도 남성 직원이 그런 코로나 검사 같은 걸 하고 있으면은 그냥 그런 거보다 이리면서 하는데 여성 직원들이 이제 딱 거기서 죄송하지 저희는 분명히 쿠션어도 붙이거든요. 정말 번거로우시겠지만 정말 죄송하지만 저희가 이거 보여주셔야 하다 이렇게 나긋나긋하게 얘기를 하는데 그때부터 이제 버럭하시는 분도 계시고 약간 더 만만하게 보시는 것 같기도 하고.” (R, 프랜차이즈 직영 카페)

(2) 성별분업이 여성 차별로

우리는 면접 참여자들을 통해서 일터에 잔존하고 있는 성별분업이 여성차별로 이어지는 맥락에 대해 들어볼 수 있었다. 현재 콜센터 등에서 근무해왔던 면접참여자 P와 지하철 역무원인 F, G는 성별분업에 관한 현장 사례를 들려주었고, 두 사업장은 전혀 다른 지역/업종/직종의 성격을 갖고 있지만 유사한 사례였다. 가령 주로 힘쓰는 일을 주로 남성 노동자가 하도록 하고, 여성노동자는 고객 대면 업무나 사무업무를 담당하는 식이었다. 면접참여자 P와 F는 여전히 한국사회 일터에는 여성다움과 남성다움을 강요하고 구분 짓는 관점과 규범들이 존재한다고 말했다.

“직장에서도 이렇게 알게 모르게 자기들이 주고받는 말 사이에서도 여성은 이래야 돼 남성은 이래야 돼 여전히 있고 일단 그게 큰 문제 중에 하나라고 생각하고.” (P, 콜센터 상담원)

“저는 뭔가 차별이라기보다는 저희 회사도 그렇고 저도 그렇고 성 역할에 대해서 되게 고정적으로 생각을 많이 가지고 있는 것 같아요. 선배님들도 그렇고 막 위에 난동이 생기거나 이런 상황이 생기면 남자가 가야 된다.” (F, 지하철 역무원)

그런데 이러한 성별분업이 존재한다는 사실은 왜 여성 노동자에게 더 문제가 되는 것일까? 여기서는 성별분업을 겪는 여성들의 경험에 집중해, 왜 이것이 여성에 대한 차별로 작용하는지를 살펴보고자 한다. P는 콜센터에서 근무하기 전 관광지에서 물건을 판매하는 한 회사에서 일을 해왔다. 이 회사에서 일을 하면서 P는 무거운 물건을 나르는 등 힘을 쓰는 일을 남성 직원들만 따로 불러서 시키는 장면을 자주 목격했다.

“남자라고 힘든 일을 하는 게 어딴이라고 생각하면서 저는 또 그게 너무 싫은 거예요. 이 일은 여자도 할 수 있는 일인데 힘쓰는 일이라고 남자를 데려간다는 게 어이가 없어서 그냥 제가 가면은 OO 씨는 여직원인데 왜 그런 걸 하려고 드냐고, 그냥 가만히 있으라고 그냥 이렇게 하는 경우들이 되게 많았고 생각해 보니까 최근에 최근 회사에서도 집 나르기 있었는데 남직원들만 데려가서 이런 건 남자들이 하는 거다, 라고 해서 업무에 차등으로 구분을 분명하게 됐었고.” (P, 콜센터 상담원)

이에 대해서 P의 경우 남성 동료들이 상사에게 문제제기를 하기보다는 여성 노동자들을 비방하는 방식으로 대응해 현장에서 성별을 둘러싸고 갈등이 만들어지기도 했다. F 역시 사내 인터넷 커뮤니티에 종종 진상 고객을 남성들이 맡는 건 불합리하다는 맥락의 글들이 올라온다는 이야기를 들려주었다.

“그러면 남자 직원들은 엄청 불평불만을 하죠. 근데 그거를 상사한테 따지지 않고 왜 여자들은 안 시켜 이려고 자기들끼리 싸증내고 말아. 그러면서 이제 여자들을 안 좋게 얘기하죠. 재네는 편하게 일한다고.” (P, 콜센터 상담원)

“좀 젊은 분들 남자 분들 같은 경우에는 그런 거에 되게 좀 불만도 있으신 것 같아요. 오히려 불만이 있으신. 그런거 보면은, 왜 똑같이 돈 받고 일하는데. 나는 그런데 가가지고 맞고 이래야 돼.” (F, 지하철 역무원)

그렇다면 이 논리들처럼 여성노동자들은 힘을 쓰거나 진상고객을 상대하는 등의 업무를 맡지 않고 있기 때문에 “편하게 일한다”고 볼 수 있을까? 면접 참여자들은 오히려 다른 이야기를 들려주었다. 남성 노동자들이 그런 일에 배치되는 만큼 여성 노동자들은 CS 업무처럼 고객을 직접 대면하는 업무에 배정되거나 꼼꼼하게 살펴야 하는 사무업무 등에 배치되고 있다는 것이다.

“여직원들한테 은근히 CS나 이런 걸 다 떠맡기면서 이런 건 여자가 하는 거다. 여직원이니까 고객 응대를 해라 이렇게 되는 경우도 있었고. 그런 것들이 많았던 것 같아

요. 좀 사근사근하고 웃어야 되고 판매를 해야 되고 이런 거에 여직원을 많이 쓰려고 하고.” (P, 콜센터 상담원)

그리고 면접참여자 P는 남성과 여성에게 서로 다른 업무가 분배되는 성별분업이 일터에서 이루어지고 있었지만, 그 일들의 가치 측면에서는 남성들이 주로 하는 일이 힘을 쓰는 일이기 때문에 더 높게 쳐주는 분위기가 있다고 말했다.

“아무래도 남직원이 힘을 쓰니 육체적으로 고통이기 때문에 그들의 일을 높게 쳐주죠.” (P, 콜센터 상담원)

면접참여자 F, G의 경우에도 유사한 측면이 있었는데, 여성들이 사무 업무에 능하다는 편견에서 기인한 업무 배치가 문제일 수 있다는 것이다. 사무업무 보통 역 내의 “막내” 직원들이 담당하는 일이기 때문에, 인정받는 일도 아니고 직위에 맞는 업무가 아니라는 것이다. 여성들에게 사무업무를 맡기는 건 긍정적 편견에 기인한 또 다른 차별일 수 있다.

“아무래도 여자 직원들이 사무 업무에 대해 꼼꼼하다 근데 실제로 그게 이거는 약간 남자 직원들이 약간 불쌍하게 느껴질 때도 솔직히 있어요. 왜냐하면 남자 직원이 못 할 거라는 약간 그런 게 깔려 있으신 분들이 너무 많더라고요. 근데 이제 어찌 보면은 여자분들이 이제 진급을 많이 하셨는데도 사무 업무를 할 수밖에 없는 구조가 될 수도 있을 것 같다는 생각이 들더라고요. 왜냐하면 저희가 사무 업무를 보통 막내가 하거든요.” (F, 역무원)

성별분업은 어떤 측면에서는 마치 성별을 고려해 분배된 공평한 작업인 것처럼 보이기도 하지만 여성이 주로 맡는 역할들이 낮은 가치를 가진 일로 취급되는 상황에서, 여성들은 계속 사회적 가치가 낮은 일에 투입이 되고 그마저도 인정을 받기 보다는 남성에게 비해 ‘쉽게 일 한다’는 비난을 받게 되는 것이다.

(3) 누구도 책임지지 않는 일터 성폭력 문제

면접참여자 P는 전 직장인 (가) 콜센터에서 근무하던 중 상사에 의한 성폭력 사건을 간접적으로 경험했다. 성폭력 피해자는 상사를 사측에 고발했으나 오히려 확인 과정에서 2차 피해가 발생했다. 결국 사내 고충처리위원회에서는 문제해결을 기대하기 요원하다고 판단하면서 피해자가 퇴사를 하게 된 상황이었다. 면접참여자 P는 아무런 관련 지식이 부족한 인사팀에서 센터가 자체적으로 문제를 조사하고 해결하라고 지시했고, 곧 상사인 사건의 가해자가 해당 일을 처리하게 되는 구조였다고 말했다.

“있는데 이게 소용이 없는 게 외부의 전문가들이 그 솔루션을 진행하는 게 아니라 회사 내부에서 본 적도 없는 인사팀이 자체 판단을 해서 이걸 너희 센터 내에서 해결을 해라고 하달을 해버리면 어차피 문제를 일으키고 있는 사람이 그 일을 처리하게 되거든요. 말이 안 되죠 지금 문제를 그 사람이 일으키고 있는데 그 센터 내에서 그걸 처리하면 처리가 안 되죠.” (P, 콜센터 상담원)

면접참여자 Q는 첫 직장이었던 (마) 회사에서 상사였던 차장에 의한 성폭력 사건을 경험했지만, 당시 스타트업이었던 (마) 회사는 문제를 조사하고 가해자에게 책임을 묻기 보다는 Q의 문제제기를 방기하려고 했다. Q가 가해자에게 사과를 요구하자 가해자는 이를 거부했고, 하루 연차를 사용하고 Q가 회사에 복귀하자 회사는 폐업신고가 되어있었다. Q 뿐만 아니라 다른 직원들까지 통보 식으로 일을 그만두게 된 것이다.

“그래가지고 회사를 갑자기 폐업을 한다고 그래서 저 말고도 다른 직원들까지 싹 다 잘라낸 거예요. 원래 일을 하던 제가 초기 멤버였거든요. 초기 멤버를 포함해서 저한테 성희롱을 했던 그 사람을 제외하고 임원급 부장 차장 대표 이 3명을 제외하고는 완전 신입들만 남겨놓고 다 처낸 거죠. (중략) 다음 날 쉬고 나갔더니 회사가 문을 닫겠다라고 한 상황이었고 (중략) 제가 그래서 좀 많이 아팠어요.” (Q, IT 회사 개발자)

앞서 본 P, Q의 사례처럼 직접적인 성폭력 사건이 발생하더라도 회사는 면밀한 조사는 물론이고 책임있는 사과나 재발방지를 위한 대책 마련 등 아무것도 하지 않았다. 이렇게 문제가 해결되지 않았을 때 피해자들은 자발적으로 퇴사를 선택하거나 해고를 당하기도 했으며 혼자 재판을 준비해 가해자를 고소하는 등 개인이 온전히 책임지고 있었다. 면접참여자 M은 첫 직장에서 대표에 의한 성희롱을 당한 뒤 몇 년이 지난 시점에서 고소를 하게 된 사례였다. 혼자 재판을 준비하면서 막막했던 심정을 토로하기도 했다.

“변호도 막 국선변호사를 써도 제가 저 혼자 변호를 해야 하고 상대의 국선변호사는 엄청 열심히 변호해주고. 저는 국선변호사가 이렇게 재판에서 이렇게 말싸움을 해야 되는 상태라서 그게 굉장히 심리적인 압박이 있었죠. (중략) 그게 되게 심리적으로 힘들었던 것 같아요.” (M, 게임회사 아트팀)

면접참여자 P, Q, M의 사례는 가해자와 피해자가 명확한 성폭력 사건이었지만, 회사 자리에서 성희롱이나 성차별적 발언을 하는 등의 사건들은 여러 면접 참여자들이 공통적으로 만연하게 경험하는 일이기도 했다. 정도의 차이가 있을 뿐 청년여성 노동자들과 면접을 진행하면서 일터의 성폭력 문제가 반복적으로 발생하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 이 문제가 보다 중요한 점은, 성폭력 사건의 발생 그 자체보다 어떤 회사도 사건 발생 이후에 피해자를 보호하고 문제를 해결하려는 노력을 기울이지 않았다는 점이다. 또한 이들이 일하는 일터에는 구조적인 문제로써 성폭력 사건을 다루고 대응할 수 있는 가이드라인이나 조치들이 존재하지 않았으며 사건이 공식적인 절차와 단계를 통해 해결되지도 않았다. 이 문제를 피해자인 여성 노동자들이 개인적인 방법을 통해 대응하

도록 손 놓고 있는 것이 아니라 성폭력/성인지 감수성 교육과 성폭력 사건 대응을 위한 가이드라인 마련 등 일터 내 성폭력 문제를 해결하기 위한 예방적인 조치들이 필요하다.

2) 동료의 부재

또 한 가지 중요하게 보아야 할 점은 청년 여성노동자들이 겪고 있는 문제들은 다양했지만, 이런 문제들 앞에서 연대할 수 있는 동료가 존재한다는 사실을 언급하는 사례는 존재하지 않았다는 점이다. 이는 쉽게 세대적인 문제점으로 치부되기도 하지만, 그만큼 현재 한국사회의 일터가 함께 경험하는 문제에 대해서 공동으로 대응하거나 고민할 수 있는 동료를 만들기 쉽지 않은 개별화된 상태라는 점을 드러내주기도 한다. 이렇게 개별화된 일터에서 노동자들은 각자 여러 가지 노동환경 문제를 겪고 있지만, 그에 대응할 수 있는 방안 역시 개인 수준으로 산재하고 있기에 변화를 이끌어낼 수 있는 집단적 대응 자체뿐만 아니라 그에 대한 상상력 또한 갈수록 약화된다.

“엄청 답답하고 착잡해요. 그냥 이게 사실은 회사가 이렇게 해도 우리 내부에서 뜻이 맞아가지고 조합을 아예 만들어버린다면 뭔가 단체적으로 행동을 같이 하면 분명히 회사는 어쩔 수 없이 들어줄 수밖에 없는 일들인데 하지 않으려고 하니까 너무 답답해요 문제를 해결할 수 있는데 왜 해결하려고 하지 않고 그냥 이대로 두기만 하는 건지 계속 이런 대접을 받고 싶은 건가 이런 생각도 들고.” (P, 콜센터 상담원)

“아무래도 잘릴까 봐 두려워 하는 것 같고 그런 걸로 자를 수 없다라고 말을 하면 그래도 조금씩 참여를 하려고 하고 회사에서 되게 시끄럽게 문제를 일으키는 사람이 되고 싶지 않은 게 큰 거.” (P, 콜센터 상담원)

“그럼요 그게 쉽지도 않고 처음에 들어갈 때도 전혀 낯선 분야를 처음부터 공부해야 되니까 네 그런 것도 쉽지가 않은데 들어가서 이제 업무하는 환경 자체가 좋지 않다 보니까 거기서 이제 많이 힘들었죠. 주변에 관찮은 동료들이 없다면은 혼자 다닌다면 진짜 힘들었을 것 같아요. 일 자체는 그냥 혼자 하는데 팀이 있으니까 이제 그 팀 안에서 서로 어떤 일이 있었는지 이야기도 하고 이런 걸 하면서 서로 정보도 주고받고 위로 같은 것도 건네고 하면서 견디는 거고 그렇게 안 했다면 정말 힘들지 않았을까.” (P, 콜센터 상담원)

면접참여자 L은 산별노조에 가입한 상태였지만, 산별 노조의 조합원이라는 사실이, 당장 자신의 일터에서 발생한 부당한 대우에 맞서 싸우기에는 그다지 도움이 되지 않았던 경험을 들면서, 산별노조의 조합원이라는 사실보다는 개개인들의 협상력이 일터에서 오히려 더 중요한 것 같다고 말했다.

“(노조와 관련해서) 노동 조건에 관련된 문제도 사실 노동조합 노조랑 얘기하는 것보다는 그냥 제가 회사 안에서 어떤 식으로 입지를 차지하고 있느냐. 이게 훨씬 더 중

요한 문제이기 때문에. 노조는 그냥 정말 약간 어쨌든 노조는 있어야 한다는 생각에 뭔가 그냥 가입한 채로 냅두고 있는 거지 막 거기에 엄청 의미가 있다거나 이런 거는 아닌 것 같아요.” (L, 공공근로/ 게임회사 상담원/사회단체 등 근무 후 휴직)

“잘 모르겠어요. 그것은 규모가 커질수록 개인이 그 목소리를 내는 거에 대해서 우리나라가 그렇게 열려있는 나라라고 생각하지 않거든요. 저도 굉장히 불합리한 처우를 받았지만 그거에 대해서 이야기를 해도 고쳐지지 않는 걸 너무 많이 봤어요. 그리고 오히려 그 사람이 피해를 받는 것도 꽤 봤었고 그러다 보니까 그중에 하나가 또 저였었고 네 그러다 보니까 개인이 업무 환경을 바꾸는 데 큰 역할을 할 수 있다. 이것은 정말 높은 위치에 가서 자기가 회사를 차려서 그렇게 한다던가 아니면 없는 것 같아요. 정부 지침 지침에 다 따라가기 때문에 어쩔 수 없이 정부에서 좀 나서야 하는 게 더 크지 않나라고 생각을 해요. 개인이 소리를 내봤자 그렇게 큰 효과를 낸다고 저는 못 느꼈어요.” (Q, IT 회사 개발자)

3) 인식의 한계와 새로운 지점들

(1) 오래된 편견들

청년여성노동자들과 면접을 진행하면서 일터에서 경험하는 문제들에 대한 다양한 의견들을 들을 수 있었다. 또 직접적인 의견이 아니더라도, 자주 사용하는 표현이나 관점 등을 통해서 좀 더 공통적인 인식들을 발견할 수 있었다. 가령 “케바케”라는 표현은 대부분의 면접참여자들이 자주 사용한 표현이었는데, 주로 연구진이 ‘어떤 문제를 해당 일터에서 경험해본 적이 있는지, 그 문제의 원인은 무엇이라고 보는지’ 등의 질문에 대해서 상황마다 회사마다 “케바케”이기 때문에 종합해서 진단하기 곤란하다는 맥락에서 등장했다.

이 표현을 통해서 우리가 엿볼 수 있는 것은, 현재 청년여성들에게 좀 더 공통적인 인식은 보편적으로 적용 가능한 구조의 문제가 존재한 다기 보다는 불합리한 규범에 대응하는 개인의 각기 다른 상황, 노력들이 있고 그에 따라서 결과 역시 달라진다는 측면에 초점을 맞추는 태도들이었다. 곧 이런 시각에서는 각 사례들의 특수한 상황들에 대한 고려와 더불어, 개인이 문제에 접근하는 서로 다른 방식과 태도들이 구조나 환경적인 요인보다 크게 작용한다고 바라보는 것이 주된 인식이고, 구조적 문제가 선행한다는 판단은 유보된다. 이런 경우에는 해결책 역시도 조직적 과제보다는 개인적 수준의 변화로써 요청될뿐더러 문제가 개인화되는 경향도 존재한다.

예를 들어 상사에 의한 일터 괴롭힘을 겪은 면접참여자 O는 결국 퇴사를 선택함으로써 문제는 종료되었지만 그 뒤에도 우울증과 같은 정신건강 문제를 느끼고 있었다. O는 일터괴롭힘이 발생한 이유를 가해자의 ‘학벌 콤플렉스’를 꼽기도 했는데, 팀장의 ‘학벌’이 좋지 못했고 그로 인한 열등감을 O에게 풀었다는 설명이다. 그러나 연구팀이 보기에 이 문제는 성차별이 가장 큰 이유였다. 면접참여자 O는 한 남성 동료와 직무 관련 아이

디어를 주고 받다가 한 가지 아이디어를 상사에게 제안하게 되었다. 이를 들은 팀장은 O를 비난하면서 폭언을 했지만, 같은 이야기를 다시 남성 동료가 제안하자 좋은 아이디어라고 칭찬하면서 이를 수용했다. 이 사건에 대해서 가해자인 팀장이 다른 남성직원들에게 해명하길, 이전에 있던 회사에서 근무 태만한 여직원이 있었고, 그래서 O에게 부정적으로 대하게 된다는 것이다. 명백하게 여성 노동자인 O를 차별한 팀장은 O의 문제제기와 노력에도 불구하고 O가 퇴사할 때까지 지속적으로 괴롭힘을 가해왔다. 한편 O는 문제를 이렇게 진단했는데, 이런 일이 벌어진 계기로 ‘학력’을 꼽았다.

“그런데 이제 그 분은 좀 학벌이 안 좋다고 들었어요. 그래서 아니꼬워서 그런 게 아닐까라고 저희끼리 결론을 내렸어요. 그냥 난 저놈이라면 충분히 그러고도 남겠다. 그렇게밖에 생각하고.” (O, IT회사 연구원)

O 역시 “여성이라는 이유로” 괴롭힘이 있었다는 인지가 분명히 존재했지만 동시에 괴롭힘의 가해자인 팀장의 ‘학벌’이 좋지 못했고 그로 인한 열등감을 O에게 풀었다는 설명 방식이 이 사건에 대한 O의 진단이기도 했다. 면접 참여자는 왜 이러한 결론에 이르게 되었을까? 나아가 연구팀은 학벌주의 뿐만 아니라 ‘여적여’와 같은 논리들도 면접 참여자들의 발화에서 쉽게 찾을 수 있었다. ‘여적여’는 여성이 자기보다 나은 위치의 여성들을 질투해서 적으로 삼고 서로 싸운다는 여성혐오적인 용례가 담긴 단어다. 이 단어는 여성은 서로 질투한다는 편견을 양산하면서 다양한 상황을 진단하는 프레임으로 작용하는데, 가령 간호사의 열악한 노동환경에서 비롯된 문제인 태움을 ‘여적여’로 설명하는 경향들이 주되다.

“그냥 자기가 가지지 못한 거에 대한 질투 그런 거 아닐까요. 그리고 그냥 무언가 하나 꼬투리를 잡아서 조금이라도 대화를 하고 싶어서 하는 것들도 있을 것 같아요. 물론 제가 남자가 아니고 그러다 보니까 남자들끼리 어떤 대화를 하는지는 정확하게 모르지만 솔직히 약간 여자들끼리 있으면 막 그런 얘기를 하는 친구 아니지만 그런 부류들을 많이 봤거든요. 저는 그런 사람들하고 친구가 못 돼서 그런 부류들을 보면 되게 사람을 깔보거나 아니면은 헐뜯기 위해 사는 게 아닐까 싶을 정도로 그런 게 많이 있다 보니까 그걸로 인해서 여자가 여자를 상처주는 일이 생기고 그래서 그것들 중에서 하나도 태움 문화 아니면 승무원들끼리 있는 그런 문화 그런 것들도 다 결국은 여자랑 여자랑 있는 문화들인 거 같아요. 그래서 저는 여자랑 여자도 좀 풀어야 할 게 많지 않나라고 생각해요.” (Q, IT 회사 개발자)

“왜 왜 같은 여자 편을 들지 않았는지를 물어봐 주셨으면. 그러니까 충분히 이 상황이 타인에게 공포감을 심어주고 불안에 떨게 하고 궁지에 몰게 하는 상황임을 분명히 인지하면서도 왜 그 자리에서 남자의 편에 서서 여자를 공격을 했는지. 혹시 그런 경험이 또 있었을 분이 있잖아요. 그런 게 저는 궁금해요.” (D, 공장/콜센터/카페 등 근무 후 휴직)

일터괴롭힘에 대해 생각할 때, 왜 가해자를 아무도 제지하지 않았는지, 이러한 문제를

막기 위해서는 어떤 방지책이 필요한지, 회사는 왜 책임을 방기했는지 등에 대한 질문들이 선행되는 것이 아니라 ‘학벌 콤플렉스’로 인해 가해자가 괴롭힘을 저질렀다는 생각이 문제를 개인의 일탈이나 책임으로 오도하는 접근이다. 마찬가지로 일터에서 동료간에 벌어지는 문제를 그들이 속한 일터의 시스템이나 환경적 문제점이 아니라 ‘여자들’이라서 싸운다는 식으로 해석하는 경우에도 우리는 그런 일터를 구성한 회사의 구조적인 책임이 아니라 ‘질투하는 여자들’ ‘협동하지 못하는 여자들’이라는 오래된 여성혐오적 편견만을 볼 수 있을 뿐이다.

그러나 여기서 기존의 차별적인 구조를 재생산하는 논리들을 면접참여자의 발화 안에서도 찾을 수 있었다는 점은 면접참여자의 한계를 말하기 위한 증거가 아니다. 중요한 점은 일터에서 벌어지는 다양한 수준의 문제점들을 다룰 수 있는 인식들이 부재하고 있다는 점이다. 그렇기 때문에 자신이 경험하는 차별에 대응하는 개인들은 그 과정에서 쉽게 또 다른 차별을 낳는 논리에 빠지기도 한다는 것이다.

(2) 새로운 지점들

한편에서는 현재 일터가 가지고 있는 차별들이 구조적인 문제임을 인식하면서 이 문제를 진단하고 변화를 위한 해결책을 제시하는 대목들도 존재했다. 가령 지하철 역무원들은 현재 진상 고객을 상대하는 문제를 둘러싸고 직장 내에서 성별갈등이 존재하고 있다고 말했다. 업무 특성상 야간에 교대근무가 이뤄지는데 여성 노동자들만으로 구성된 교대조는 안전과 대처능력 측면에서 우려를 받기도 한다. 또 진상 고객을 주로 남성노동자들이 대처한다는 점도 갈등의 주요 원인이다. 면접참여자 F, G는 이 문제의 근본적인 원인이 성별 특히 여성의 취약함이나 능력에 있는 것이 아니라 여성이 근무하기 어렵도록 만드는 노동환경이라고 지적했다.

야간 근무 시 역 내로 누군가 침입을 한 경우에 이에 대해서 적절하게 대처할 수 있는 SOS 버튼 등의 핫라인 같은 것도 역무실에 준비 되어있지 않다는 것이다. 또 2인 1조로 근무하고 있는 현 상황에서는 2명의 여성 노동자가 진상 고객을 제지 및 신고 하는 것이 쉽지 않지만 3인 1조로 근무 인력이 늘어난다면 두 명이 함께 제지하고 한 사람이 신고를 할 수 있기 때문에 업무 부담이 훨씬 줄어든다는 것이다. 결국 위험 상황에 대한 예방적 조치의 필요성과 함께 교대제 개편이 근본적인 해결책이라는 것이다.

치료사노조 소속 조합원인 A, B는 노조파괴 공작과 관리자의 조합원 괴롭히기가 일상적으로 마주하고 있는 상황이라고 말했다. 조합원들은 민주노조에 대한 괴롭힘과 더불어, 임금·고용에 있어서도 차별을 받고 있는 상황이었다. 이를 해결하기 위해서는 쉽게 폐업이 가능한 중소형 요양병원들이 양산되는 구조가 아니라 공공병원 설립을 통해 노동자들의 안정적인 일자리와 더불어 안전한 노동환경을 만드는 것이 필요하다고 말했다.

면접참여자 P의 경우에는 성소수자 당사자로서 일터에 뿌리깊게 존재하고 있는 성별 규범에 대해 비판했다. 많은 성소수자들이 남성 혹은 여성으로서만 일터에 존재할 수 있고, 그러면서 일상적으로 경험하는 차별과 배제를 방지하기 위해서 차별금지법의 입법이

필요하다는 것이다.

“직장에서도 이렇게 알게 모르게 자기들이 주고받는 말 사이에서도 여성은 이래야 돼 남성은 이래야 돼 여전히 있고 일단 그게 큰 문제 중에 하나라고 생각하고 자기 한계를 규정 지어버린 거잖아요. 어떻게 보면 내가 좀 더 다르게 바라보고 다르게 살 수 있고 이 상황을 나한테 편하게 풀어갈 수 있는데 내가 여자라는 이유만으로 감혀 있어야 되는 것들이 생기는 거니까. 그런 고정관념들도 큰 이유인 것 같고.” (P, 콜센터 상담원)

4. 소결

무엇보다 중요한 청년여성노동자들의 공통적인 특성은 실천적이라는 성격이다. 여전히 성차별은 구조적으로 존재하고 있고, 이에 대해서 개인들은 나름대로 저항하거나 문제제기해보려는 크고 작은 노력을 하고 있었다. 자신이 경험하거나 인지하고 있는 불합리한 문제들을 공식적으로 개선해보려는 의지들이 강했고, 부당한 처우에 대해서도 문제제기하는 경험들이 다수 존재했다. 그러나 문제는 이들의 목소리를 일터가 진지하게 듣지 않는다는 점이다. 차별 경험들에 대한 문제제기가 있더라도, 공식적인 의견으로 받아들여지지 않거나 문제가 재발되고 있었다. 이를 청년여성 노동자들은 다양한 방식으로 체화하는데, 변화를 체념하거나 견딜 수 없어 퇴사하는 일들이 반복되었다. 이러한 다양한 대응에서 드러나는 핵심적인 문제점은 ‘동료의 존재’를 대부분의 노동자들이 인식하고 있지 않다는 점이었다. 비슷한 문제를 함께 경험하는 동료의 존재를 상상할 수 없다는 점은 노동자들을 더욱더 각자도생하도록 만들고 있었다. 이런 점에서 각자가 개인의 삶에서 고민하고 있는 페미니즘이나 성평등의 가치들도 일터 내부로는 환기되지 않고 있었고, 더더욱 자기 삶에서 중요한 가치들과 일터의 규범이 괴리되는 경향도 강해졌다.

이러한 문제들을 타개할 수 있는 방법으로써, 동료와 같이 고민을 나누고 방법을 모색하는 경험들은 문제가 개별화되는 경향들을 타개할 수 있는 중요한 통로일 것으로 보인다. 동시에 구조적인 문제의 결과에 대해서 집단적인 대응을 할 수 있도록 하는 비전이나 상상력이 전무하다는 점은 일터의 문제일 뿐만 아니라, 더 많은 청년 조합원과 함께 할 수 있는 상상력과 연대를 아직 구축하지 못한 노동조합과 운동의 한계와 과제이기도 할 것이다.

V. 청년 여성의 정신건강 문제와 일터 환경

1. 서론

‘정신적으로 건강한 상태’란 무엇일까? 세계보건기구(WHO, 2018)에 따르면, 정신건강의 정의는 다음과 같다. “개인이 자신의 고유한 능력을 자각하여 정상적인 일상의 스트레스를 처리할 수 있으며 생산적으로 일할 수 있고, 자신이 속한 지역사회에 공헌할 수 있는 상태.” 즉, 정신건강은 단순히 정신질환이 없는 상태를 의미하지 않으며, 생각하고, 감정을 느끼고, 타인과 상호작용하면서 생활을 꾸리며, 삶을 즐기는 능력의 밑바탕이라고 할 수 있다.¹⁴⁾

그런데 정신질환이 없어도 정신적으로 건강하다고 말하기 힘든 경우들이 있을 수 있다는 점을 다시 강조하고자 한다. 이와 같은 ‘회색 지대’에 속하는 것으로는 우선 사회학적으로 심리학적 개념이 논의되는 중이거나 아직 정식 진단명으로까지는 인정되지 못하는 경우를 들 수 있다. 외상 후 울분 증후군(posttraumatic embitterment disorder, PTE D)¹⁵⁾이나 소진(burnout)증후군 등이 그것이다.

다음으로 정신의학적 진단 체계에서의 진단명으로 환원할 수 없는 정신적 고통을 들 수 있다. 예를 들어 어떤 젊은 노동자가 상당한 민첩함과 신체적 힘이 필요한 업무에 지원했다고 하자. 그리고 마초적인 작업장 분위기가 그를 주눅 들게 했으며 결국 일을 그만뒀다고 하자. 그 뒤로 몇 년이 흘렀지만 그는 여전히 자기 효능감(self-efficacy)을 회복하지 못하였다면, 분명히 어떤 정신 질환이 있는 것은 아니다. 그러나 이는 그의 삶의 질을 떨어뜨렸을 가능성이 높다.

끝으로 ‘나쁜 것’들이 많지 않으나, ‘좋은 것’들이 너무 없는 상태를 생각해 볼 수 있다. 지루한 단순 반복 업무에 생계 때문에 종사하는 노동자가 있다고 하자. 그는 신체질환, 정신질환이 없을뿐더러 동료와의 관계에서나 가정생활에서의 고충도 없다. 그러나 일에서 어떠한 보람을 찾지 못하고 있다. 오직 일의 목표는 일하지 않는 시간을 위한 것이다. 작업장에서 보내는 하루의 3분의 1일 이상의 시간을 정신적, 사회적으로 ‘안녕’하게 보낸다고 말하기 어려울 것이다.

그렇다면 업무 관련 신체 질환을 예방하고 ‘건강한 상태’를 유지하기 위해 여러 가지 조치들이 취해지는 것처럼 어떻게 정신건강을 위한 개입이 이루어질 수 있을까? 기존의 직무스트레스 학회나 기업정신건강 연구소 등에서는 각종 스트레스 완화 프로그램이나 심리상담사 및 정신과 의사와의 면담 등을 제공해왔다. 물론 필요한 작업들이나 조직적 접근으로써 정신건강 약화의 요인들을 근본적으로 줄여나가려는 노력도 해야 할 것이다. 이를 위해서는 우리가 질환과 질병이라고 부르는 결과에 이르기 전에 각종 환경적 요인을 통제하는, 소위 ‘1차 예방’이 무엇보다 중요하다. 그러나 현재 한국에서 논의되는 정

14) 한국노동안전보건연구소. (2022). *일하다 마음을 다치다 : 갑질 고발과 힐링을 넘어, 일하는 사람들의 정신건강 이야기*. 서울: 서울 : 나룸북스

15) Linden, M., & Rotter, M. (2018). Spectrum of embitterment manifestations. *Psychol Trauma, 10*(1), 1-6. doi:10.1037/tra0000307

신건강에 대한 제도적 개입의 수준은, ‘조기 발견- 조기 치료’를 골자로 한 ‘2차 예방’에만 머무르고 있다. 이미 정신건강 문제가 생긴 노동자를 어떻게 다시 일터로 복귀시킬 것인가 하는 ‘3차 예방’ 역시 고려 대상조차 되지 못하고 있음은 물론이다.

그렇다면 COVID-19의 범유행 시기의 청년 여성들의 정신건강을 위한 개입은 어떠한가? 단도직입적으로 말하자면, 심리지원을 강조하는 등 개별화되고 지엽적인 접근인데다 다른 집단들과의 차별화가 되지 않았다고 볼 수 있다. 20~30대 여성들은 국무총리 산하의 자살예방위원회에서 2020년 3차 자살예방대책에 처음으로 ‘고위험군’으로 분류되었다. 그러나 가장 최근인 2021년 4차 자살예방정책위원회의 보도자료에 따르면 20~30대 여성 대상 정서적 지원을 강화하겠다는 것이 대책의 전부로 3차 자살예방대책에서보다 후퇴한 것을 알 수 있다. 이렇게 청년 여성에 대한 대책이 빈약한 이유를 짚아보자면 무엇보다도 문제의 조건과 기제가 무엇인지 불분명하기 때문이다. 그리고 이들이 다른 연령대와 성별에 비해 상대적으로 정신의학적, 심리학적 개입에 거부감이 적어 특별히 ‘더 할 것이 없는’ 집단이나 다름이 없을 수 있다.

본 연구에서는 1차 예방의 개입 지점들 중에서도 생활 습관 등 개인적 소인이 아닌 일터 환경 요인과 거시적 사회 환경 요인에 초점을 맞추도록 할 것이다. 비록 환경에는 여러 층위가 존재한다고 말할 수 있지만 심리 상담센터나 정신건강의학과 병의원에서는 환경이라는 개념을 생애초기의 가정사로만 국한 짓는 경향이 있다. 이 같은 경향의 문제점 중 가장 먼저 꼽을 수 있는 것은 특정 집단에서 만연한 정신건강 문제를 개별화시킨다는 점이다. 즉, 사회와의 상호작용 속에서 드러난 사회구조적인 문제를 놓치고, 단지 ‘부모를 잘못 만난 탓’으로 문제의 원인을 축소한다. 이렇게 되면 문제 해결의 방식은 개별화된 상담과 생물학적인 접근뿐일 것이다.

2. 정신건강 문제의 원인

우리는 이미 앞선 장에서 청년 여성들의 정신건강 지표들이 악화하고 있다는 것을 확인한 바 있다. 또한 청년 여성들의 정신건강 수준의 저하가 변화하는 노동 정세 및 일터에서 마주하는 위험요인들의 영향에서도 기인될 수 있다는 점을 전제한다고 밝혔다. 따라서 이번 장에서는 대표적인 사회적 환경들이 어디서 어떻게 정신건강을 저하할 수 있는지 그 기제를 유추해보고자 한다. 이를 위해서 면담 자료들을 분석하여 정신건강 문제의 사회 환경적 원인을 일터 요인과 사회적 요인으로 구분해 보도록 할 것이다.

1) 일터 요인

첫째, 연구 참여자들의 경험은 공통으로 높은 노동강도 혹은 장시간 노동을 정신건강 문제의 주요 원인으로 지목하고 있었다. 과로가 우울 및 불안 증상을 유발 혹은 악화시킨다는 점은 널리 알려진 사실이다.¹⁶⁾ 과로는 피로를 유발하며 노동력의 재생산에 드는

16) 윤진하, 장세진, 원종욱, 강모열, 이승엽, 김진선, & 연세대학교, 산. (2016). *직장인 정신 건강 증진*

시간을 증가시킨다.

"예전 회사에서 일을 했는데 그때 막 개인 시간이 없으니까 운동도 못하고 막 기절해서 자는 거예요. 그때는 8시 출근 5시 퇴근이었는데 집에 오면 집에 와서 이것저것 다 정리하고 나면 한 저녁 먹으려니까 7시고. 정신 차려 보면은 8시 9시고. 나 너무 피곤해 이러다가 자고 있고 막 이렇더라고요." (G, 역무원)

또한 과로는 일에 대한 가치를 되새기고 자긍심을 가지며, 일터의 경험을 긍정적으로 자리매김할 여유를 박탈한다.

"사람이 계속 그 일만 하는 이유가 있나봐요. 서비스직을 내가 왜 계속할까 해봤더니 저는 제가 할 줄 아는 게 그것밖에 없어서라고 생각했거든요. 근데 그게 아니라 '나는 생각보다 사람 다루는 일을 잘 하고 있었고 직장에서도 생각보다 잘하고 있었고 또 재미있어 하고 있구나.' 라는 것도 쉬고 나서 돌아보면서 좀 깨달았고 이게 계속 하루 종일 사람을 대하면서 나를 돌아볼 시간 없이 몰아치듯이 일하는 거예요. 진짜 그 몰아치는 환경이 계속되는 게 결코 정신 건강에 좋지 않구나라는 생각이 들었어요." (P, 콜센터)

둘째, 그에 반하여 상당수 연구 참여자들이 업무에 대한 경제적 보상이 적절하다고 느끼지 않고 있는데 이는 실질적인 생활 여건의 문제 외에도 불안과 걱정을 야기한다.

"스물 일곱살이라는 나이가 나이랑 연차가 자꾸 월급이랑 제가 지금 받는 돈이랑 연계가 되니까. 조금 더 생각이 많아지기도 하고 사실 다른 병원은 저희보다 월급이 많거든요. 그러다보니까 그게 자꾸 비교가 돼서 좀 더 고민이 되고 생각이 많은 거 같은." (A, 치료사)

더욱이 고졸 노동자들의 경우 도저히 독립적으로 생활할 수 없는 최저임금에 시달리는 경우도 적지 않다.

"제가 16년도에 처음 입사했을 때 세금 떼고 90만 원 너무하죠. (네? 90만 원) 상여가 연 400%이긴 했는데 (그래도 한 달에 90만 원?) 네 그래서 오른 게 125만원이요 (8시간 일하시는 거죠.)그렇죠 그리고 바쁠 때는 야근" (H, 우체국 비정규직)

셋째, 불분명한 업무경계와 업무량을 들 수 있는데 이는 불리한 고용형태와도 맞물려 상당한 수준의 직무 스트레스를 유발한다. 이는 사회적 요인에서 후술할 불안정한 일자리 비중이 커지고 있는 고용시장의 특성과도 관련이 있다. 아래는 공공기관의 비정규직 노동자가 규정 외적 업무로 인해 직무스트레스가 가중되는 예시이다.

"일을 하는 거는 계속 스트레스를 많이 받아가지고 외적인 업무를 계속해 왔어가지

방안 연구. 울산: 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.

고 저는 이제 택배를 접수받은 거 제 책상 옆으로 뺐거든요. 네 그래가지고 좀 이제 제가 이 택배도 막 끌고 나가야 되는데 이게 무너지면 안 되니까 잘 쌓기도 하고 또 차가 오늘 또 올리기도 하니까 그런 거에 대해서 엄청 스트레스를 많이 받았거든요. 근데 이제 안쪽 창고에 있는 직원들은 별로 신경 안 쓰고 (중략)사실 000직원들은 이런 걸 하면 안 되는 걸 알고 있는데 그냥 시키는 거거든요." (H, 고졸 우체국)

중소기업의 경우 정규직이라고 해도 예외는 없다. 이와 같은, 소위 역할 모호성(role ambiguity)이 직무스트레스를 증폭시킨다는 근거들은 상당히 많다.¹⁷⁾¹⁸⁾¹⁹⁾

“(여러 역할을 하셨어야 겠네요.) 내가 왜 이런 것까지 해야 되지. 이건 저자의 역할인데. 내가 왜 이렇게까지 써줘야 되지하는 생각을 어느 순간부터 하기 시작하니까 약간 견잡을 수 없이 스트레스가 커져가지고. 나중에는 이게 스트레스 때문인지 아닌지. 아니면 그때 그냥 정말 제가 원래 평소에도 잠을 되게 잠 패턴이 많이 바뀌기도 하고. 잠을 못 자는 일도 되게 많아서 그랬을 수도 있는데 회사 그만두기 한 반 년쯤 전부터 잠을 진짜 못 잤어요.” (K, 출판사)

넷째, 여성들에 의해 상당부분 수행되는 감정노동도 정신건강에 대한 유의한 위험요인이라는 점은 잘 알려진 사실이다. 감정노동에 대해서는 정서적 소진²⁰⁾, 우울 증상²¹⁾과의 연관성이 잘 알려져 있다. 아래는 일로 인한 스트레스와 소진이 일 외의 시간 및 관계에도 영향을 주는 예시인데, 심한 감정노동으로 고객들에게 "내 감정을 다 내 준다"고 느끼고 있다. 이러한 감정 노동에 대한 몇 안 되는 보호 요인들 중에는 사회적 지지가 있다.

“그거는 아직 저 그만두기 전에 한참 있어요. 저는 00000에서 상담을 하고 있었고 하루 종일 전화를 받고 사람들한테 내 감정을 다 내주고 집에 오면 진짜 너덜너덜하거든요. 그 늘어져서 누워 있고 좀 다 하기 싫은 그런 상태고 파트너도 다른 곳에서 이제 고객 상담이 하거든요. 그분도 사람한테 간이고 쓸개고 다 빼주고 와서 집에서 너무 힘든 거예요. 둘 다 너무 팽팽해져 있으니까 정말 아무것도 아닌데 싸우게 되고 나중에는 마주치는 것도 힘들어서 둘 중에 한 명이 밖에 나가서 자고 오고” (P, 콜센

17) Purnomo, K. S. H., Lustono, L., & Tatik, Y. (2021). The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Job Stress on Employee Performance. *Economic education analysis journal*, 17(3), 532-542. doi:10.15294/eeaj.v10i3.50793

18) Soltani, I., Hajatpour, S., Khorram, J., & Nejati, M. H. (2013). Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress :Articulating the role of work-family conflict. *Management science letters*, 3(7), 1927-1936. doi:10.5267/j.msl.2013.06.036

19) Triantoro, S., Ahmad bin, O., & Muhammad Nubli Abdul, W. (2011). Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. *Current research journal of social sciences*, 3(3).

20) Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work and stress*, 20(4), 303-315. doi:10.1080/02678370601065182

21) Chung, Y. J., Jung, W. C., Kim, H., & Cho, S. S. (2017). Association of Emotional Labor and Occupational Stressors with Depressive Symptoms among Women Sales Workers at a Clothing Shopping Mall in the Republic of Korea: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*, 14(12). doi:10.3390/ijerph14121440

터)

다섯째, 직장 내에서 사회적 지지기반은 취약한 편이다. 직장 내의 지지기반 취약은 우울증상(Barnett, Martin, & Garza, 2019)을 비롯한 정신건강문제의 위험요인이 될 수 있다. 본 연구 대상자들은 또래 동료들의 부재, 조직적인 지원의 부재, 그리고 지도해줄 수 있는 선배의 부재 등 다양하게 취약한 지지기반을 호소하고 있었다.

“일단은 또래가 있는 게 좋을 것 같아요. 제가 전에 직장에서는 이제 대부분 그냥 두 살 터울씩 언니들이 있기는 했거든요. 그때는 그 언니들에게 톡도 만들어 가지고 얘기 좀 나누고 했는데. 친구들처럼 약간 이렇게 한 번씩 만나기도 하고 했는데 여기는 그런 게 없어서.” (H, 우체국)

“(스트레스들이 있었나요.) 네 좀 많았어요. 이제 그때가 정규직으로 처음이었는데 어떻게 보면 정규직으로 갔을 때는. 갔을 때 이게 주변에서 많이 물어보고 물어보기가 좀 쉽지 않은 환경이었거든요. 팀에서 그래서 네 업무를 그래서 좀 힘들었었어요.” (I, 공무원)

“학교가 아니다 보니까 지도해 주시는 분이 계속 없는 거는 당연하긴 한데 내심 많이 바라는 것 같아요. 누가 옆에서 이게 아니라 이거랑 지도를 잘 해 주시는 분이 있으면 더 성장을 잘할 수 있을 것 같은데 다들 자기 일 하기 바쁘시니까 물어봐도 제가 원하는 답변이나 그런 방향성에 대해서 오는 게 아니라 그냥 결과만 쥐버리니까 거기서 지금 좀 많이 힘들어요.” (N, 공기업)

여섯째, 불합리한 조직 문화를 들 수 있다. 일터는 성별과 연령에 따라 서열, 위계화되어 있으며 여기서 벗어나려는 시도는 ‘튀는 행동’으로 받아들여진다. 그럼에도 이러한 질서는 암묵적이어서 눈치껏, 요령껏 행동해야 한다. 이 같은 직장 문화는 가부장적 색채가 열린 핵가족 내에서 성장하고 민주화 이후에 태어나 교육받은 세대에게는 특히나 비합리적이고 적응하기 어려운 것이다.

“(세대차이 이야기 중) 제가 내는 의견이 뭐가 되게 막 뭐가 동등한 구성원으로서 내는 그런 의견이 아니라. 뭐가 되게 튀고 그냥 요즘 젊은 애들. 뭐 이런 식으로 그냥 어떤 특별 취급되는 그런 틀이 이렇게 덧 쓰여지는 게 저는 너무 스트레스거든요.” (L, 기간제)

“일상이 그런 쪽으로 가다 보니까 저도 무뎠다고 해야 되나 그리고 처음에 딱 들어가면 이거 말 안 해주잖아요. 네가 수저를 놓아야 된다 이렇게까지 말해주는지 않잖아요. 그냥 눈치껏 해야 되는 게 그게 진짜 피곤한 거잖아요.” (H, 우체국)

매우 당연하게도 이러한 불합리한 조직 문화에는 젠더 폭력을 비롯한 젠더 불평등도 포함되며 이에 대해서는 앞 장에서 전술되었다. 이 역시 정신건강에 영향을 줄 수 있음을 유추할 수 있다.

“그때 옆에서 듣고 있던 남자 직원들도 꽤 한 4명, 5명 정도 있었거든요. 근데 하나 같이 다 못 들었다는 거예요. 그래서 제 입장에서는 너무 어이가 없었죠. 다들 귀를 쳐막고 있었나 어떻게 그 말을 그러고 나서 제가 소리를 질렀어요. 무슨 제가 술집 여자냐고 어떻게 그렇게 말을 하냐고 그렇게까지 소리를 질렀는데 그냥 다들 그런 거 보다가 넘겼다는 거죠. 그러니까 약간 사회생활이 먼저여서 그냥 난 못 들었어, 난 귀찮아 약간 이런 느낌이었던 거죠. 그래서 그냥 저도 그런 거 상처를 받았고 그 사람은 그 사람대로 그냥 대충 어떻게 아직도 그 회사를 다니고 있더라고요” (Q, IT 회사)

끝으로, 위에서 열거한 요인들 외에도, 상사와의 불화를 비롯한 인간관계 문제, 비 선호 지역으로의 발령이나 자율성 감소 등의 노동환경 변화, 직장 내 괴롭힘과 같은 문제들이 정신건강 저하에 작용함을 알 수 있다.

“그 친구가 원래, 원래 약간 우울증도 앓고 있었었는데 괜찮아졌다가 이제 그 회사에서 일을 하면서 더 심해져가지고. (중략) 거의 상사와의 불화죠. 거의 대부분의 근본적인 원인은 그거였던 것 같아요. (상사랑은 어떤 문제가 있었을까요?) 일단 연봉 문제도 있었고요. 급여 문제도 있었고. 업무 문제도 있었고. (상사가)직장에 본인 자녀분들을 데려와서 애를 맡기고, 직원들한테 맡기고 간다든지 그런 것도 있었고.” (C, 여행사)

“(무력감이 드는 이유) 최근 들어 느낀 게 예전에는 그니까 아이디어션이라도 자유롭게 할 수 있었는데 이제 프로젝트가 잘 되니까 오히려 pd가 조금이라도 매출을 안 낮게 하려고 더 심하게 관여를 해서 아티스트의 그런 자율권까지 뺏는 거예요. 원래 그 자율권이 지켜지는 게 이 회사의 장점이었었는데 (중략) 기한에 맞춰서 그림을 그려야 되고. 미치겠는 거예요. 이게 그림이 진짜 심리적인 거에 영향을 엄청 많이 받거든요. (중략) 진짜 그 그림이랑 내 정신상태가 되게 밀접한데. 진짜 막 생각도 안 나는 걸 요구하고 말도 안 되는 걸 요구하니까 안 그려지고 뭘까 약간 내가, 내가 왜 이러고 있지 그런 생각이 드는...” (M, 게임회사)

“(그 얘기는 지금 안정적인 부분이 좀 부족한 것 같다는 얘기처럼 들리는데) 채용 자체가 전부 발령을 한다고 명시되어 있는 기준을 가지고서 채용을 했기 때문에 제가 여기 경기도에 올라온 지 얼마 안 됐지만 여기서 몇 년 근무한다고 해도 계속 있을 거라는 보장이 없어서. 다시 강원도나 이렇게 비 선호 지원으로 갈 수 있는 여지가 많기 때문에 그런 것 때문에 많이 불안하다고 생각하고.” (N, 공기업)

“퇴사하고도 제가 솔직히 그 팀장 때문에 그 팀장 이사라는 사람 때문에 나간 건데

나가고 나서는 제가 뭐 씬 타다가 깨져서 나갔다는 개소리를 하고 다니고 그러더라고요 물론 그건 팀장이 이런 게 아니라 인사팀에 팀장 부인이 있었는데 그 부인이 막 그러고 다녔데요. 제가 너무 황당하고 어이가 없어서 그래서 되게 정말 화도 많이 나고 막 그래서 퇴사하고 나서 제가 감정 기복이 되게 심했어요. 내가 다시 사회생활을 할 수 있을까 나는 지금까지 잘 해왔다 생각을 했었는데 왜 이런 일이 당했어야 했고. 그렇다고 저 새끼들은 잘 살고 있는데 막 이래가지고.” (O, IT회사)

2) 사회요인

첫째, 신자유주의적 자본주의 질서의 고착화와 함께 날로 심화되는 사회의 생존 불안을 꼽을 수 있다.

“이렇게 자본주의 사회에서는 삶의 그냥 근간을. 맨날 앉아서 생각하는게 30대 뭐하지, 40대 뭐하지, 50대는 뭐하지, 돈을 못 벌면 어떡하지. 이게 진짜 이게 생존의 공포까지 온다고 생각하거든요. 그래서 그런 이야기들을 좀 더 해주면 좋을 것 같아요. 왜냐면 이게 제일 중요한 문제라서.” (A, 치료사)

“직원이 저 혼자다 보니까 알게 모르게 뭔가 책 매출에 대한 부담감 같은 것도 생긴. 부담감이랑기보다는 불안감. 내 다음 달 월급이 나올 수나 있는 것인가 이렇게 책임 안 팔려 서야 이런식의 불안감과 그리고 거기가 워낙 작다 보니까.” (K, 출판사)

둘째, 위에서 언급한 요인과 연관되어, 불안정 일자리의 비중이 높아져가는 고용시장의 특성들이 연구 참여자들의 일상에 만성적인 불안감을 드리운다. 기존의 여러 연구들²²⁾²³⁾을 통해 일자리의 불안정성과 높은 불안증상과의 연관성이 있음이 이미 밝혀져 있다.

“그 일자리 불안 같은 거가 제일 큰 거 같아요. 그러다 보니까 원래 바빠서 생각하지 못했던 부분인데, 자격증도 끝나가고. 벌써 한 게 없는데 6월이 끝나가고. 그러면 또 하반기인데 계속 그냥 불안이 더더 날이 지나면 지날수록 일자리에 대한 불안 때문에.” (A, 치료사)

“어느 회사든 간에 사기업도 분명히 계약직 먼저 자를 수밖에 없고 그러다 보면 당연히 여성 청년 실업률. 실업률이 높아지고 자살률도 높아질 수밖에 없지 않을까 생각해요. 왜냐하면 경제적 안정 물론 개인 뭔가 다른 부분에서 우울감이 올 수도 있는

22) Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *J Adolesc Health, 68*(1), 53-56. doi:10.1016/j.jadohealth.2020.10.008

23) Ha, Y., & Park, H. (2016). Effect of Job Insecurity on Job related Depression and Anxiety: Large- and Small-sized Company Employees. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 25*(4), 329-339. doi:10.5807/kjohn.2016.25.4.329

데 가정에서 문제라든지 근데 경제적으로 정말 바닥을 사람이 미치게 되면 당연히 우울감이 있을 수밖에 없다고 생각하거든요. 주거가 안정되지 못하고 일정하게 들어오는 돈이 없고 이러면.” (G, 역무원)

물론 고용형태에 따라 그 차이가 작지는 않지만 이는 비록 정규직이라 할지라도 자유롭지 못한 것이 현실이다.

“(이전 회사 퇴사한 이유) 회사는 근데 다니면서 불안감이 계속 있었어요. 여기 이직은 어떻게 해야 될까 이런 것도 있었고 앞으로 좀 커리어 이런 거에 대한 고민이 계속 있었고 근데 그때 좀 회사 상황이 안 좋았었는데 막 그럴 때 이제 저희 팀에 과장님이 두 분, 여자 과장님이 두 분이 계셨는데 이제 그분들이 진짜 회사를 만약에 회사에서 나가라고 하게 되면 이제 갈 데가 없다고 하시는 거예요. 그런 거 보면서 되게 좀 많이 불안했던 것 같아요. 실제로 내가 10년밖에 일을 못하나? 못하게 되는 건가 이런 생각도 들고.” (I, 공무원)

셋째, 날로 심화되어 가는 양극화와 사회적 불평등으로 인해 경제적으로 취약한 계층에 속한 이들이 받는 생존에의 위협은 가히 높은 수준이라고 할 수 있다.

“왜냐면 결혼을 해서 안정적인 꾸릴 수가 없다고 생각이 되니까 사실 그 영역을 포기하는 사람들도 생기니까. 이제 그런 거에 대해서도 혼자 이제 그걸 여성이 혼자 60세까지 내가 내 밥벌이를 마련해서 노후까지 마련을 한다는 게 거의 불가능한 시나리오잖아요. 사실은. (중략) 내가 한치 앞을 내다보지를 못하는. 그런 것이 늘 생존의 불안과의 공포를 안고 살아가는 그런데 지금 생각해보면 엄마아빠 세대보다도 더 저희가 못하는 그런 세대인거 같아요. 불평등이 너무 심해지니까.” (A, 치료사)

“다들 고만고만한 돈을 받으면서 고만고만하게 살 텐데 계속된 오르죠. 물가 계속 오르죠. 근데 내 임금은 거기를 따라가지 못하죠. 어떻게 할 수가 없잖아요. 거기다가 상처들은 점점 이제 눈에 보이는 것들이 있고 사실 2030이 받은 교육도 있고 본인들이 가지는 관심사도 있을 것이고 자기들이 의식에 비해서 세상을 전혀 따라주지 않으니깐 얼마나 절망적이겠어요. 살고 싶지 않다는 생각이 많이 드는 게 당연한 것 같아요.” (P, 콜센터)

넷째, 위의 결과로, 청년 여성들은 미래 계획에 대한 비용은 증가한다고 느끼고 미래는 부담을 넘어 불안의 원천이 된다.

“그 전세 원룸 6평짜리가 전세 1억이란 말예요. 그것도 싼 거를 구한 거예요. (중략) 월급은 안 올랐는데 제가 생활범위는 커진거죠. 제가 내야 되는 그런 건 커진 거죠. 이차도 내야 되고, 집값도 내야 되고. 그러다 보니까 학자금 대출도 있잖아요. 일하는 그 연차가 쌓이면은 무조건 의무 상환을 해야 하는 금액이 커져가지고 (중략)남자친구도 있고, 결혼도 하고 싶고. 결혼이 하고 싶은 마음이 드니까. 돈을 모아야 하는 마음이 더 커지면서 불안해지는 것도 있고 답이 안 나오니까. 아무리 계산해도 답이 안 나오니까 불안해지는 거죠.” (A, 치료사)

특히나 이는 주거 문제에 있어 더욱 심각하며, 주거비용의 증가와 함께, 현실적으로 중·저소득 계층 출신의 청년 여성들에게 돌아오는 것은 열악한 주거 상태와 위험한 주거 환경일 가능성이 높아서, 또 다른 불안감의 원인이 된다.

“길가다 칼 맞고 죽는 거죠. 정말 아무 이유 없이. 원한에 의한 것도 아니고 진짜 정말 재수 없게 그런 어차피 그래봤자 사회에서 다룰 거면 그렇게 왜 그 길을 갔냐가 될 텐데 내가 난 집에 가는 거였는데 당할 수도 있는 거고 그런 거는 정말 최악이죠. (중략) 그런 극단적인 거 말고 최악은 당장 내년에 집 구할 거 없어서 집을 이사를 못 간다거나 그런 게 최악이죠. 지금 현재 상황에서는 월급 1월에 준다는 거 안 줘서 또 이자 못 낸다거나 그런 거 그런 게 최악이죠. 경제적인 쪽에서 많이 최악을 생각하게 되네요.” (M, 게임회사)

“저는 월세에 살았는데 그때는 방음도 너무 안됐고 옆에 남성이 있는 것 같더라고요 근데 말소리조차 다 들릴 정도로 무슨 얘기 하는. 네 그래서 좀 불편한 것도 있었고 또 샷시 같은 게 잘 안 돼 있어가지고 좀 불안한 했었어요.” (H, 우체국 비정규직)

다섯째, 신자유주의적 극한 경쟁, 불안정 노동의 비중 증가, 불평등과 경제적 취약성, 그리고 미래에 대한 비용 증가로 인한 불안은 고스란히 개개인이 홀로 짊어져야 할 몫이 될 가능성이 크다. 왜냐하면 사회적 지지를 받고 타인과 연대할 시간적 여유는 사라져가면서 사회는 날로 파편화가 되어가고 있기 때문이다.

“(청년여성자살)그런 거 보면 되게 안타깝죠, 일단. 제일 먼저 안타깝고. 그런 가장 큰 이유가 아무래도 얘기할 데도 없고. 내가 얘기한다 해가지고 누가 그렇게까지 공감할 해 줄 수 있으며 털어놓을 곳도 없고. 얘기한다고 해서 해결되는 자기가 그걸 얘기한다고 해서 해결되는 부분도 없고. 회사에다가 얘기해 봤자 뭐 회사에서 그랬구나 이라고 거의 끝이잖아요. 네 그거에 대한 차별이 정확하게 이루어지지도 거의 않고 그런 것들이 아무래도 그렇게 내몰고 있는 게 아닐까라는 생각이 들어요.” (C, 여행사)

끝으로, 청년 여성들은 과거에 비해 과도한, 때로는 모순적인 사회적 요구들에 직면하며, 역할과부하를 겪는다. 여기에는 우선 젠더 이데올로기의 변화를 겪는 이행기적 특성으로서 모순적인 기준을 요구받기도 한다는 점이 있다.

“페미니즘도 해야 되고. 페미니즘도 해야 되죠. 그죠. (중략)근데 또 한편에서는 결혼 요구를 받죠. 페미니즘과 전혀 관련 없는 것들 요구를 받죠. 그리고 사회적으로 강요되는 미, 마른 거 이쁜거 그것도 요구를 받죠. 근데 생각해 보면은 남자들은 여자만큼 그렇게 많은 요구를 받고 살지 않아요.” (D, 고졸 기간제)

한편, 외환위기 전의 ‘남성=생계부양자’라는 외벌이 모델이 무너지면서 앞서 열거한 상대적으로 불리하고 열악한 노동조건에도 불구하고 청년 여성들은 부모나 다른 가족에 대한 부양 부담을 지게 된다.

“요새 다들 힘들지만 여자들이 조금 더 힘들지 않나 라고 생각하는데. 그 부분은 약간 가정에서 오는 것 같거든요. 저는. 저는 저희 집에서 저만 돈을 벌고 있어요. (중략)그래서 그 정도 수입밖에 없다. 보니까 집에 필요한 물건이라던가 뭐 그런 것들이 있으면 다 제가 돈을 내야 되고 그러다 보니까 제가 힘들어도 그만둘 수 없는 상황 그런 것도 저는 있는 것 같아요. (중략)여자인 친구들은 되게 그런 거(부모 부양)에 강박을 많이 받는 것 같아요. 그래서 오히려 저는 남자 형제가 없긴 하지만 그래도 되게 그런 거에 강박을 많이 받다 보니까 힘들어도 일을 못 그만두고” (Q, IT회사)

3) 정신건강에 대한 가능한 보호요인

그렇다면 위와 같은 정신건강에 대한 위해 요인의 제거 말고도 대안이 될 수 있는 보호 요인들에는 어떤 것들이 있을까? 연구 참여자들의 인터뷰 속에 이에 대한 실마리가 담겨 있다.

먼저, 일에 대한 자긍심과 긍정적 경험이 있다.

“(직업에 대한 인식) 저 책 만드는 일 해요. 할 때랑 사람들의 반응부터가 일단 너무 다르고. 이게 임금이나 이런 거랑 상관없이 어쨌든 뭔가 보는 시선 자체가 굉장히 어떤 지식 산업이나 뭔가 작가들을 실제로 만난다고 이런 환상 같은 것도 굉장히 많은 직업인 것 같고 그리고 실제로 종사하는 사람들도 거기에 대해서 자긍심을 굉장히 많이 갖고 있는 것 같고. 어쨌든 콘텐츠를 만든다 그런 거에 대한 어떤 만족감 그런 것도 되게 높은 편인 것 같고.”(L, 출판사)

그리고 노조의 존재도 청년 여성 노동자들의 불안감을 완화하는 역할을 할 수 있다.

“우리는 입사하자마자 노조 가입이 되는 거고 본인이 탈퇴를 하려면 할 수는 있는데 이제 그냥 일단은 노조 무조건 들어가게 되다 보니까 약간 그래도 약간 보호받는다는 느낌이 종종 들 때는 있죠.” (F, 역무원)

다음으로는 정서적으로 의지할 네트워크이다. 여기에는 사적인 네트워크뿐만 아니라 직장에서의 좋은 동료들과의 네트워크 특히 남초 직장에서 업무처리, 승진 등에 필요한 사내 정보나 팁 등을 공유할 수 있는 여성 동료 간의 교류도 포함이 된다.

“저는 엄청 힘들 때 초반 때는 이제 심리 상담을 추천해 준 언니도 의지를 했었고 동생도 의지를 하고 연애를 하면서 이제 애인한테도 의지를 많이 했는데 확실히 그 의지가 이제 나중에는 집착이 되더라고요. 뭔가 그의 삶도 있는데 뭔가 어쨌든 평생 저랑 같이 있어줄 수 없으니까. 그게 너무 저한테 안 좋았어가지고 지금은 약간 의지 할 수 있는 사람들은 많아요. 동료도 있고 동생도 있고 약간 혼자 하려고 하거나.” (J, 마트 근무)

“전혀 낯선 분야를 처음부터 공부해야 되니까 네 그런 것도 쉽지가 않은데 들어가서 이제 업무하는 환경 자체가 좋지 않다보니까 거기서 이제 많이 힘들었죠. 주변에 괜찮은 동료들이 없다면은 혼자 다닌다면 진짜 힘들었을 것 같아요. 일 자체는 그냥 혼자 하는데 팀이 있으니까 이제 그 팀 안에서 서로 어떤 일이 있었는지 이야기도 하고 이런 걸 하면서 서로 정보도 주고받고 위로 같은 것도 건네고 하면서 견디는 거고 그렇게 안 했다면 정말 힘들지 않았을까라는 생각을” (P, 콜센터)

“그러니까 거기서 나고 자란 분들만 주로 계시고 신규 직원들은 다 배치가 잘 안 되었는데 저 다음에 좀 여자 직원 분들이 오셔서 그때가 가장 일적으로는 아니지만 심리적 안정감이었던 것 같아요.” (N, 공기업)

3. 정신건강 문제에 대한 이해당사자들의 대응

일터 및 거시적 사회 환경과 연관되어 정신건강 문제에 대한 이해당사자들의 대응 양상에 관해 기술함으로써 실천적인 함의를 끌어내어 보고자 한다. 여기서 이해당사자들이란 일터 환경에 책임이 있는 사측-경영주, 상사 등-과 청년 여성 당사자들을 의미한다. 아래의 인터뷰 인용에서 볼 수 있듯이 사측은 청년 여성 개인이 겪고 있는 문제들에 대해 무관심하거나, 무시하거나, 방해하거나, 개인의 문제로 돌리는 등의 대응을 일관되게 해오는 모습이다. 그 때문에 용기를 내어 문제를 제기를 한 청년 여성 노동자들은 체념과 함께 무력감에 빠지게 된다.

1) 사측의 대처

사측의 흔한 대처 중 하나는 무관심이다. 대개의 무관심들도 이유가 있다. 먼저 노골적으로 노동자의 건강에 대해 무관심한 채 이윤의 획득에만 집중하는 것이다.

“거기서 일하면 살이 빠져요. 살이 빠져요. 그때 진짜 살 빠졌었어요. 거기서의.. 일단 직원이 좀 어느 정도 있었으면, 아마 어느 정도 해결될 수 있는 부분이었다고 생각을 해요. 왜냐하면 어쨌든 정.. 그것들은 다 그 회사 방침 상 해야만 했던 업무들이고. 하니까 할 순 있어요. 회사 방침이 그러하다면.. 그러면 그만큼의 이제 인력이 투입되면 좋은데 항상 되게 뻑뻑하게 인력을 줄여서 그걸 하라고 하니까. 그러니까 잔업이 자꾸 생길 수 밖 없고... 였다고 생각을 합니다.” (C, 여행사)

물론 이러한 무관심이 성인지적 감수성 부족에서 오는 경우도 있다.

“어마무시한 성희롱이나. 진짜 제가 그런 말 그냥 흘러 넘기고 약간 그런 멘탈이 이미 형성돼 있는 편이었어가지고. 그냥 이렇게 흘러 넘기고 하는데 뭐 예를 들어 찾아

와서 너네 회사 찾아가서 아무 여자나 찢러 죽이겠다고. 약간 이런 식의 협박들이 올 때가 있었거든요. (중략) 찾아와 가지고 진짜 회사 문 부술 것처럼 막 문 두드리고 그런 분들도 계세요. 그래서 이거는 가능성이 있다. 근데 그런 얘기들을 할 수 있는 시스템이 아니었어요. 그냥 그 대표 전화 받는 사람 혼자서 다 감내해야 되는 그니까 자기네들이 그 고객센터가 아니기 때문에. 그리고 아무리 얘기해도 거기 그냥 아예 진짜 감수성이라곤 찾아볼 수 없는 그 관리자들은 그냥 그래 힘들었구나 약간 이런 거 말고 이제 일에 대한 그런 감각들이 전혀 없으니까 그렇게 끝나고.” (J, 마트 근무)

공통적인 지점은 청년 여성노동자 개개인이 겪는 어려움을 ‘개인의 문제’로 치부하는 것이다.

“제가 처음 콜센터 일을 시작 그러니까 알바로 잠깐 했을 때가 스무살 무렵에 통신사였었는데 그는 통신사 바로 아래에 있는 자회사였기 때문에 복지 여건이 나쁘지 않았고 그래서 센터 내에 심리 상담 센터가 있었어요. 그래서 좀 안 좋은 일이 있거나 이러면 가서 상담받을 수 있게끔 구색이라도 갖춰놔었는데 제가 일하면서 듣거나 보거나 실제로 한 건 그게 처음이자 마지막이었어요. 10년 전에 그게 마지막이었고 그 뒤로는 한 번도 본 적이 없어요. 실제로 상담사가 일하다가 힘들어서 병원에 간다고 했을 때 병원비가 지원되는 것도 아니고 그런 게 전혀 없어요.” (P, 콜센터)

다음으로 사측의 반응 중 ‘무시’를 꼽을 수 있다. 일터의 잘못된 위계적 문화로 인하여 직급과 연령, 성별 등을 종합해 볼 때 최하위 서열에 속하는 청년 여성노동자들에게는 대체로 발언권이 없다.

“(우리가 사측에)발언권이 없기는 한거 같아요. 뭘 말하려고 가면, 저보다도 동기 한 명은 조금 잘못된 것을 많이 말하러 갔었어요. 요즘에는 안그러긴 하는데, 그럼 그럴 때 안 봐요. 불렀는데, 대답을 안해요. 부장님, 대답 안해요. 한 세번 불러야 약간 지금 모니터 보고 있다가 얼굴 안보고 모니터 보다가.” (A, 치료사)

때로는 서열의 아랫부분에 위치한 사람들에게 일을 배울 기회를 주는 것이라고 발전의 계기를 만들어주는 것으로, 합리화하기도 한다.

“(노동 시간이 되게 길었겠어요) 그렇죠, 그렇죠. 그거를 이제 보통 상사분들은 그냥 너네 발전하기 위해서 너네가 스스로 공부하는 거다라고 말씀을 하셨지만 공부가 필요한 거다라고 하셨지만. (중략) 사실 그런 공부도 사실 업무를 위한 사실... 그럼 매 장 레이아웃 짜고 하는 게 밖에 나가서 다른 일을 할 때 필요한 업무는 필요한 역량은 아니잖아요. 네 그렇다 보니까 이거 엄밀하게 따지면 업무 아닌가라는 생각 굉장히 많이 했죠.” (C, 여행사)

2) 청년 여성들의 개인적 대처

우선 가장 쉬울 수 있으나 건강하지 못한 방법 중 하나는 ‘방치’이다. 방치의 이유는

정신질환의 증상의 일환일 수도 있고, 주변의 무관심이나 경제적인 문제 혹은 정보의 제한 때문일 수도 있다.

“공황은 되게 어렸을 때부터 있었어요. 기억이 잘 안 날 정도로. 제가 우울증 치료를 받기 시작한 건 얼마 안 됐지만 제 생각으로는 소아 우울증이었던 것 같고. 의사도 상담을 하면서 저는 6살 때부터 죽고 싶다는 생각을 항상 했었거든요. 그런데 그게 일반적이지 않은 경우고 거의 20년 동안 그렇게 산거죠.” (D, 기간제)

다음은 ‘자기 탓’을 하는 것이다. 자책은 순간적으로라도 마치 스스로에게 통제권이 있는 것과 같은 착각을 불러일으키며, 무력감을 보지 않게 해주는 측면이 있다. 상대적으로 작은 고통으로 상대적으로 더 큰 고통을 회피하는 것이다.

“네. 자살 충동까지도 있었고 이게 진짜 직접 내 몸을 자해하지는 않더라도 정신적인 자해를 계속하는 거예요. 스스로를 굉장히 하고 그렇게 해야 좀 속이 편한 거예요. 왜냐하면 내가 못 나서 이 상황이 잘못된 게 낫지 세상이 이상해서 나는 멀쩡한데 상황이 잘못된 건 그럼 너무 힘든 것 같아서 계속 스스로를 깎아내리고, 깎아내리고 내가 못나서 그래 내가 못나서 그래 엄청 자책했었거든요” (P, 콜센터)

다소 역설적일 수도 있는 방법 중 하나가 ‘최악을 가정하기’이다. 왜냐하면 최악을 가정함으로써 높아진 불안감도 감내해야 하기 때문이다. 실제로 불안장애 환자들의 숨은 내적 동기 중 하나가 ‘아무것도 안하는 것보다는 나은’ 상황, 다시 말해 무력감을 회피하는 것이기도 하다.²⁴⁾

“아니, 뭐, 네. 달라지면 좋은데 사람은 항상 최악을 대비해야 되니까 (중략) 옛날부터 그랬던 거 같아요. 이게 좀 잘 모르겠어요. 그냥 언제부터였지라는 자각은 없는데 그냥 항상 최악을 생각을 하고 이제 그렇게 해서 최악의 경우가 안 되면 다행이니까 일단 실망을 안 하려면 최악을 항상 가정을 해야 되고 그러다 보니까 만약에 저는 바닥을 생각을 했는데 바닥보다 좀 위예요. 그러면 그나마 마음이 안 당기잖아요. 그래서 그랬던 것 같아요. 왜 그런지 저도 잘 모르겠어요.” (O, IT회사)

그런가 하면 불안감을 회피하기 위한 시도들도 있다. 아래의 인터뷰는 취업이나 생계에 대한 불안감을 감소시키기 위해서 ‘아무데나’ 취업하는 식의 대처이다.

“(진로에 대한 고민과 불안감이 삶에서 차지하는 어떤 영향력이 큰 편인지)이게 심할 때는 심한데. 또 금방 또 헤어 나와요. 항상 취업 준비를 시작하면 제가 보통 아무리 길어봤자 저는 한 달 안에 항상 취업을 해내는 편이었어 가지고 이게 절대 자랑은 아닙니다. 그냥 잡히는 회사 들어간단 얘기죠. 그냥 그래가지고 저는 그렇게까지 이 불안함 속에서 오래 있어본 적은 없어요. 사실상.” (C, 여행사)

24) Craske, M. G. (2009). *범불안장애의 인지행동치료 : 불안과 걱정의 극복*. 서울: 서울 : 시그마프레스.

그 외에 술이나 담배 등 물질을 남용하는 경우가 본 연구 참여자들 사이에서도 확인되었다.

다음은 비교적 합리적이고 건강한 대처이다. 첫째로 꼽을 수 있는 것이 동료나 친구들과의 소통인데, 본 연구 참여자들이 압도적으로 선호하는 방식이기도 하다. 앞서도 사회적인 지지가 직무스트레스를 감소시킨다고 언급한 바 있다.

“같이 일하는 친구한테는 이런저런 얘기를 많이 하긴 해요. 그 친구도 제가 얘기하면 공감을 하니깐 근데 얘기는 하는데 이제 그냥 얘기로 끝나면 그냥 공감해 주고 말하고 이런 걸로 끝나는. 그래도 말을 하면서 이게 뱉어지니까 조금 나아지기는 하는 거.” (H, 우체국)

“저는 다행히 인복이 좋아서 동료들을 잘 만난 것 같아요. 동료들이 그래도 토닥토닥 많이 해주고 같이 이제 힘내자고 하고 니가 나쁜 게 아니라 고객이 나빴지 막 서로 이제 이야기를 잘 해 주니까 상황에서 스트레스 받는 게 있으면 다 또 이야기하고 풀고 그냥 그러고 지나가는데.” (P, 콜센터)

그러나 지지적인 네트워크가 감당할 수 있는 스트레스 수준에는 한계가 당연히 있다. 때때로 친구들에게 부담을 주는 것을 꺼리게 되어 더 이상의 활용을 하지 못하는 경우도 생긴다.

“제가 19년도 9월에 그런 식으로 퇴사를 하고 11월에 친구가 자살을 하고. 전 친구가 네 명이 자살했거든요. 매해. 근데 19년이 일단 마지막이에요. (중략) 저도 오래된 친구들이 딱 두 명이 있는데 이 친구들한테 내가 너무 토해내다 보니까 이 친구들이 버거워 하는 게 느껴지더라고요. 그래서 더 이상 연락 그런 식으로 연락을 당연히 지금 하지 않고 있고 정서적으로 기댈 수 있는 사람은 없는 것 같아요.” (D, 고졸 기간제)

더구나 COVID-19의 범유행 때문에 친구나 동료들을 대면하여 만나는 일도 어려워지고 있다.

“대부분은 그냥 사실 퇴근하고 집 가면은 좀 1시간 정도 걸리고 밥 먹고 씻고 하면은 사실 잘 시간이었는데. 되게 대부분은 그렇게 지내고 요즘에 코로나 때문에 약속들이 많이 없어서 요즘에는 운동하려고 자전거로 퇴근하기도 하고.” (H, 우체국)

따라서 다른 사람을 만나는 것 외에도 동식물을 키우거나, 게임이나 웹 소셜 등의 가상 세계에 빠지거나, 혹은 뜨개질 등 혼자서 할 수 있는 활동을 찾아하는 경우들도 확인할 수 있었다.

두 번 째는 상담을 받는 것이다. 상담, 특히 개별 상담이 근본적인 대안이 될 수 없는

것은 자명하다. 노동자 개인이 ‘힐링’을 선택하는 것이 잘못된 것은 아니지만, 일터와 사회의 구조적인 문제를 개인화하는 것의 연장선에서, 직장인 상담을 비롯한 ‘힐링 산업’들이 문제의 개인화를 통해 자본이 승리하도록 일조하고 있기 때문이다.²⁵⁾ 다만, 사회적 맥락을 고려한 개인 상담은 상황에 대해 유연한 대처를 할 수 있도록 도울 수 있는데, 한 노조 활동가는 상담의 이유를 다음과 같이 말하고 있다.

“저희는 바꿔보려고 하는 사람들 입장에서는 사실 이게 바꾸더라도 어떻게 한계들이 있는데. 그러면 이제 어쨌든 내가 할 수 있는 건 하지만 더 이상 바꿀 수, 뭐라고 해야 하지. 받아들이는 것에 있어서는 좀 제가 불안이나 공포나 이런 것들을 제가 내면을 보면서 그런 것들에 의해서 압도당하지 않는. 압도당하지 않으면 객관적으로 보여지는 게 좀 생기니까 객관화가 되면 좀 덜해지는 거죠. (중략)심리상담 하는 입장에서. 왜냐하면 살면서 내가 조절해갈 수 있는 일이 너무 많으니까. 어쨌든 그것에 대해서 그런 것들을 좀 다져나가는 그런 기간인 것 같아요. 상담하는 이유나 이런 것들이.” (B, 치료사)

다음으로는 약물 치료를 비롯한 정신건강의학과 진료이다. 본 연구 참여자 18명 중 9명이 정신건강의학과 진료를 받은 바 있다.

“오히려 상담을 막 엄청 막 깊게 얘기하고 이런 것보다는 짧게 짧게 확인하고 약물 딱 받고 이게 깔끔하게 끝나는 게 저한테는 도움이 됐던 것 같아요. 어쨌든 이 사람이 내 배경을 다 이해하지 못할 거라는 막 그런 뭐라고 해야 되나 불안? 불안은 애매한데 믿음직스럽지 못하니까. 그냥 깔끔하게 10분 정도 이야기하고 숙제 받아오고 약 받아오고. (중략)나의 몸 상태나 잠자는 그런 루틴 상태에 대해서 얘기하고 누군가 체크해 주는 거. 그게 되게 큰 도움이 되긴 하더라고요 그게 제일 가장 큰 도움인 것 같아요.” (L, 기간제)

그런데 정신건강의학과 진료, 특히 약물 치료에 대해서는 일종의 사회 심리적 허들이 존재한다. 아래의 연구 참여자도 약물에 대한 거부감이 있었지만, 주변의 경험들을 보면서 극복한 사례이다.

“처음에는 저도 부작용 얘기를 너무 많이 들어서 절대 약은 먹으면 안 돼, 이런 게 이런 게 있었는데. 제 동생, 동생도 이제 주변을 통해서 정신과를 처음에 가게 됐고 그러다 보니까. 도움을 받는다고 생각을 해라. 이렇게 좀 뭔가 자기 얘기 경험을 듣고 이러다 보니까 확실히 도움이 필요하고 그 도움을 받으면 좋겠다 라고 생각이 들어서 갔을 때는 편하게 갔던 것 같아요.” (J, 마트 근무)

그러나 아직까지도 이와 같은 대처가 사회적 편견과 낙인의 굴레를 벗지 못하는 경우가 왕왕 존재한다.

25) 한국노동안전보건연구소. (2022). *일하다 마음을 다치다 : 갑질 고발과 힐링을 넘어, 일하는 사람들의 정신건강 이야기*. 서울: 서울 : 나룸북스.

“생각보다 좋고 그러니까 그 친구가 저한테 추천을 해줬었거든요. 한 번 가봐 힘들면 생각보다 괜찮아 안 맞으면 안 가면 되고 다른 사람한테 다시 가면 되고 그리고 또 다른 친구도 그거 뭐 보험으로 처리돼 라고 해서 그래 그럼 가볼까 이랬었는데 이제 아무래도 돈에 관련된 것도 있고 그리고 좀 낙인 찍힌다라는 생각도 있다보니까 막상 가지기는 힘든데 왜 처음 가는 건 괜찮고 이런 얘기도 했었고 굳이 병원이 아니라 심리 센터가 있다. 이렇게 얘기를 해서 주변의 반응은 나쁘지 않은 것 같아요.” (O, IT회사)

“제 파트너 분 같은 경우는 모 기업에서 면접을 봤는데 스트레스 관리를 어떻게 하세요라고 해서 네 약을 먹고 있다고 대답했더니 그건 심각한 상황 아니냐고 일을 할 수 없는 상황 아니냐 아니 지금 스트레스 관리를 어떻게 하냐고 물어보셨고 그 말씀 자체가 직군이 굉장히 스트레스가 많은 직군임을 암시하는 건데 알고 계시는 건데 그걸 관리하려고 스트레스를 관리하고 약을 먹는다는 게 나쁜 거냐라고 하니까 대답을 못하시더라고요 그러니까요. 그런데 그 면접에서 떨어졌어요. 참 어이가 없네요.” (P, 콜센터)

3) 개인적 대처가 어려운 이유

앞서서 든 비교적 합리적인 개인적 대처들이 모든 청년 여성 노동자들에게 가능한 것이 아니다. 이조차도 실행에 있어 많은 어려움이 존재하며, 이 같은 어려움은 단지 개인의 탓만이 아니다.

먼저 사회 환경적인 문제에 첫째, 무엇보다 문제가 되는 것은 경제적인 어려움이다. 경제적 수준이 낮을수록 정신치료(psychotherapy)보다 약물치료 중심이 되며, 심지어 아예 치료 접근성이 떨어지기도 한다.²⁶⁾

“병원을 다니고는 있는데 제가 병원을 3개월 이상 다녀본 적이 없어요 일단은. 일단은 귀찮죠. 일단 귀찮고 그 병원에서는 저를 어떤 병원에 가서 진단을 할 때 이거는 약물 치료로 써도 되는 게 아니라 상담 치료를 좀 병행해야 될 것 같더라고 하는데 저는 그 돈을 충당할 만한 경제가 안 돼요. 그래서 약물 치료만 받는데.” (D, 기간제)

전문적인 치료나 상담뿐만 아니라, 개인적인 스트레스 해소도 경제적 취약성이 크면 하기 어려운 과업이 된다.

“(노동시간과 고객이 지금보다 줄어든다면)일단은 요즘 들어서는 또 취미 같은 것도 제가 막 하는 게 없어서 그런 것도 좀 찾아서 해소를 할 수 있는 그런 거를 제가 또 생각을 하고는 있거든요. 그런데 또 취미를 또 찾다 보면 또 비용이 들어가고. 임금이 조금 올라간다고 하면은 그런 취미 활동도 저는 충분히 하고 할 수 있을 것 같아요.”

26) Mollica R.F, Astrachan B.M. (1991). Equity, effectiveness and equality in the mental health service. Community psychiatry, pp. 589-590.

요.” (H, 우체국 계약직)

둘째, 앞 장에서 서술한 바와 같이 당사자의 직접적인 문제제기에 대해서 사측은 무관심과 무시로 일관하는 경향이 있다. 이와 같은 일들을 자주 겪게 되면, 문제제기를 통해 문제를 해결하려는 욕구가 떨어지고 체념과 무력감의 정서가 내면을 지배한다.

“학교가 저를 보호해 준다는 생각이 전혀 들지 않았고. 왜냐하면 그 회사가 생각보다 되게 큰 회사였는데 지금은 뭐 없었는지 뭔지 모르겠지만 저는 마케팅 기획으로 들어갔어요. 기획 팀이었는데, 알고 보니까 영업이었고. 학교에서조차 이 회사가 뭘 하는지 정확히 모르는 회사에 애들을 갖다 꽂아놨는데. 내가 이 사람들에게 성희롱을 당했고 성관계를 했다고 말을 한들 나를 보호를 해줄까. 그리고 그렇게 되면 저는 그때 미성년자였기 때문에 엄마한테 연락이 가겠죠.” (D, 고졸 기간제)

“(성희롱 같은 일 있으면 그냥 넘기시는 걸로 대처를 거의 다 하셨던 거예요.)그렇죠. 딱히 말할 것도 없었어요. 그리고 말 막 말해도 받아들여지는 거를 안 들어진다는 걸 아니까 그리고 어쨌든 일반 지인들하고 업무 자체가 다르니까. 같이 일하고 얘기하고 놀아도 그러니까 업무가 다르니까 이 사람들은 아예 공감을 하지 못한다는 걸 아니까 그렇게 이제 같은 이제 대표 전화 받는 다른 분하고 얘기를 해도 그냥 불만만 얘기하게 되는 거잖아요, 해도.” (L, 기간제)

셋째, 미흡한 청년 정신건강 정책을 들 수 있다. 제4차 자살 예방대책에서 청년들 대상의 심리 및 의료지원 역시 각 지자체에 권고하는 형식으로 되어 있다. 비록 개인적인 층위에서의 개별화된 상담과 의료 지원이라 할지라도 모든 지자체에서 청년들에게 지원해주는 것이 아닌데다, 학교나 직장과 같은 소속이 없는 경우 그나마 정보를 얻기도 불리해진다.

“그 뭐지. 저희 같은 경우는 직장이 있고 소득이 있어서 상담 받으려면 할 수도 있을 것 같고. 그리고 대학생들은 소속이 돼 있으니 학교 안에 심리학과 이제 박사님들이나 이런 분들 계시잖아요. 상담해 주시는 무료도 그런 거라도 있으니 괜찮은데 그분은 그냥 그런 소속은 없어 보였거든요 대학생이라든지 이런 건 아니신 것 같았고.” (F, 역무원)

다음은 심리적인 요인들인데 아래의 인터뷰에서 당사자는 상담을 받지 않은 이유를 첫째 과연 나아질까 하는 의심, 둘째 의존에 대한 두려움을, 셋째 자신의 어려움이 너무 사소한 것이라는 생각을 들고 있다.

“일단은 그런 거에 가서 얘기하면은 진짜 괜찮아질까라는 생각도 들었고 오히려 한 번 가면은 계속 같까 봐 좀 무섭기도 했고. 왜냐하면 이게 저도 선생님도 많이 보셨겠지만 정신적으로 약 드시는 분들이 꽤 많으시잖아요. 그런 분들이 가끔 가다 보면 한 번 의존하면 이제 끝이 없는 경우처럼 의도는 이제 빨리 털고 잊어보려고 상담을

찾기는 했는데 오히려 그걸 함으로써 나도 너무 거기에 의존하게 되지는 않을까라는 물론 개인이 가장 힘들기는 하겠지만 가끔씩은 너무 힘들다 하는 사람들이 많다고 하니까 이 정도 가지고 내가 힘들어 해도 되나? (중략) 뭔가 이 정도로 상담을 가도 되나?” (E, 공무원)

어떤 연구 참여자는 자신의 힘든 상태를 설명하는 것 자체가 스트레스였다고 말하기도 한다.

“저는 죽고 싶다가보다 살기 싫었던 거고 그렇다 보니까 그때 제가 사람 눈도 제대로 잘 못 마주치고 이제 제 친구들 얼굴도 제대로 못 봤거든요. 그렇다 보니 되게 힘들었는데 상담을 받아봐야 될까도 했는데 근데 딱히 상담을 받고 싶은 생각도 없었어요. 너무 힘드니까 이 힘든 걸 얘기를 하는 과정이 또 힘든 거예요. 그래서 나는 힘든데 이게 힘든 거라는 인식은 있는데 거기 가서 말을 해버리면 그게 너무 힘들다라는 걸 인정을 해버리는 거니까 그럼 다시 못 일어날 것 같아서 약간 그래서 또 오히려 못 갔던 것 같아요. 그 적당히 힘들었으면 오히려 갔을 수도 있을 거.” (Q, IT회사)

흔히 정신건강의 문제를 개인의 나약함과 의지의 부재 탓으로 돌리는 통념과는 달리, 본 연구에 참여한 청년 여성 당사자들은 상담이나 정신과적 진료도 주저할 정도로 스스로의 의지로 극복하려는 노력을 다하는 모습을 보여주었다.

4) 집단적 대처의 부재

지금까지 중요한 사회 환경 중 하나인 일터에서, 사측의 정신건강 문제 및 유해 요인들에 대한 대응과 정신건강 문제에 대해 청년 여성 당사자들이 선호하는 개인적인 대처, 또는 그러한 개인적 대처를 하지 못하는 이유에 대해 알아보았다. 이번에는 심층 면담에서 드러나지 않은 점에도 주목을 할 필요가 있다고 생각된다. 본 연구의 면접에서는 정신건강 문제에 대해 청년 여성 노동자 당사자들의 집단적인 대처가 부재하다는 점을 발견할 수 있었다. 그 이유에 대해서는 여러 설명이 가능할 것이나, 이 점이 향후 노동자 건강을 위한 중요한 개입 지점으로 다루어져야 한다는 것은 분명하다.

4. 소결

최근 청년 여성의 정신건강 지표가 악화하고 있음이 알려져 있다. 정신적으로 건강한 상태란 자신의 고유한 능력을 자각하여, 일상의 스트레스를 처리할 수 있으며, 생산적으로 일할 수 있고, 지역사회에 공헌할 수 있는 상태로 단지 정신질환이 없음을 뜻하는 말이 아니다. 정신건강 문제에는 많은 사회 환경적 요인이 관여하고 있는데 이번 장에서는 이 중에서 일터 요인과 거시적인 사회적 요인에 초점을 맞추어 살펴보았다.

먼저 본 연구에서 드러난 일터의 정신건강 유해 요인에는 과로(높은 노동강도 혹은 장시간 노동), 부적절하게 낮은 보상 수준, 불분명한 업무 경계와 업무량, 과도한 감정

노동, 직장 내 지지기반 취약, 젠더 불평등을 포함한 불합리한 조직 문화 등이 보고되었다. 또한 정신건강 문제에 대한 거시적 사회 요인으로는 사회에 만연한 생존 불안, 불안정 일자리와 고용시장의 특성 변화, 사회적 불평등과 경제적 취약성, 미래에 대한 비용 부담 증가, 열악한 주거 문제, 사회적 지지의 부족, 사회적 역할의 과부하 등을 들 수 있었다. 이는 정도의 차이가 있을지언정 청년 여성 노동자가 공통으로 경험하고 있는 요소들이라고 할 수 있다. 예컨대 젠더 불평등을 포함한 불합리한 조직 문화는 각각의 특수한 맥락에도 불구하고, 사기업이건 공기업이건 자유로울 수 없는 문제이다. 이에 비해 정신건강의 보호요인으로는, 일에 대한 긍정적 인식, 노조의 존재, 정서적으로 의지할 수 있는 네트워크의 존재를 꼽을 수 있었다.

한편, 청년 여성 노동자들이 경험하는 위험·보호 요인들은 그 공통점만큼이나 양적, 질적 차이도 존재한다. 이 중에서 질적인 차이는 맥락을 고려해야 해석이 가능하다. 이를테면 비정규직이 절대다수인 고졸 여성 노동자들의 경우, 정규직 대졸 여성노동자들에 비해 소득 수준이 낮음은 양적인 비교가 가능하다. 그러나 애초에 선택지가 별로 없는데다 생활수준 개선에 대한 기대치가 높지 않다면, 표면적으로는 더 많이 불안해하는 것처럼 보이지 않을 수도 있다. 양적 분석의 한계이다.

정신건강에 대한 일터 유해요인에 대한 혼한 사측의 반응으로는 무관심과 무시를 꼽을 수가 있다. 이는 부분적으로는 성인지 감수성을 비롯한 인권 감수성의 부족에서 연유되고 있고, 때때로 여기에는 노동자 당사자의 발전을 위한 것이라는 합리화가 동원되기도 한다. 반면, 청년 여성 노동자 당사자의 정신건강을 위한 대처에는 방치와 자기 탓, 물질 남용과 같은 건강하지 못한 방식도 있고, 동료 및 친구와의 소통, 개인적인 취미생활, 상담이나 진료처럼 비교적 합리적인 방식도 있다. 이와 같은 개인적 대처 방식은 이미 다양하게 시도되기도 하였거니와 한계에 직면하고 있었다. 그런데 이러한 개인적 대처조차도 취약한 경제력, 학습화된 무력감, 청년 정신건강 정책의 미비, 기타 심리적인 요인 등으로 인한 진입장벽이 놓여 있었다.

끝으로 본 연구에서는 정신건강 문제의 해결을 위한 집단적인 대처는 발견되지 않았는데, 향후 좀 더 면밀한 방법론에 의한 심층적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

Ⅵ. 대안

1. 고용불안정성 해소

그린할프와 로젠블랏(Greenhalgh & Rosenblatt)의 정의에 따르면²⁷⁾ 고용불안정성은 객관적인 종사상의 위치에 영향을 받을 뿐 아니라 자신의 느낌을 반영하는 주관적인 개념이다. 위협의 정도가 작더라도 스스로 그 위협에 대응할 수 있는 능력이 떨어지면 주관적인 고용불안정성은 증가할 수 있다. 반대로 위협의 정도가 크더라도 스스로 대응할 힘이 있다면 고용불안정성은 크지 않게 된다.

많은 인터뷰 대상자들이 ‘안정성’과 ‘불안’에 대해 이야기하며 이 두 가지 개념이 정신 건강에 큰 영향을 미친다고 응답했다. 이에 고용불안정성 해소는 청년 여성 노동자의 정신건강에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 사람마다 느끼고 정의하는 고용불안정성이 다르다고 하면 당연히 해소 방안 역시 사람마다 달라야 할 것이다. 이에 고용불안정성 해소의 기본 바탕에는 개개인의 노동자의 필요(needs)를 파악하는 것이 우선될 것이고 이는 사용자와의 민주적인 소통에 기반 해야 한다.

1) 법과 원칙의 준수

놀랍게도 연구 참여자들이 일터에서 경험하는 불안함은 사용자가 법을 준수하지 않아서 발생하는 경우들이 많았다. 이에 노동자들은 사용자가 기본적인 것들을 지켜주기만 해도 주관적으로 느끼는 불안정성이 충분히 해소될 것이라고 응답했다.

특히 근로기준법은 노동자의 최소한의 권리이다. 근로기준법에는 근로시간, 휴게시간, 휴일, 휴가, 임금 등 근로조건에 대한 최소한의 기준이 제시되어 있고 이를 준수하지 않을 경우 항목에 따라 형사처벌을 명시하기도 한다. 그러나 휴게시간을 부여하지 않거나 임금을 제대로 지급하지 않는 사업장들이 있었고, 이러한 일터를 경험한 노동자들은 최소한의 기준을 준수해주는 것만으로도 안정감을 느낀다고 응답한 것이다.

“직원들은 월급 밀릴 일이 없고 (중략) 식대나 뭐 이런 거 회사의 존폐 위기를 걱정하지 않아도 되는 것 이런 걸 그런 게 안정적이라고 보고.” (Q, IT회사)

“몸이 안 좋다고 해서 반차를 쓰거나 하면 더 이상 물어보지 않고 보내줬으면 좋겠는데. 그분들도 제가 생리이기 때문에 힘든 건 아세요. 근데 어떤 분들은 장난치고 배가 왜 아프냐 뭘 잘못 먹었냐라고 장난도 치시고 어떤 분은 그래도 출근을 했는데 현장 일은 다 끝내고 가야 된다고 말씀하시는 분들도 계시고 이 아픔에 대해서 얼마나 모르시니까 그런 거는 조금 조용히 넘어갈 수도 있는 건데 그런 작은 배려라든

27) Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management review*. 1984;9(3):438-448

지.” (N, 공기업)

2) 불법 파견 금지

파견 근로는 주로 저임금 직종에 집중되어 있다. 특히나 고졸 여성들에게 주어지는 몇 안 되는 선택지의 상당수가 파견근로에 몰려있다는 것은 잘 알려진 사실이다. 더구나 COVID-19에 의한 고용 타격은 파견, 특수고용직을 포함한 여성 비정규직에 유독 가혹하였다.²⁸⁾

불법파견이란 파견근로자 보호 등에 관한 법률에서 허용하는 대상이 아니거나 허용기간이 넘어가는 경우 등 법을 위반하는 경우를 칭한다. 이때 합법적인 파견인지 불법파견인지 여부를 판단은 “당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원 고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원 고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결)”고 우리 법원은 판시하고 있다.

그러나 본 연구에서는 형식적으로는 합법 파견의 형태를 갖추었지만 실질적으로 하청 업체는 원청의 부서로서의 기능만 하는 경우들이 있었다. 더구나 본 연구에서 노동자들은 불법파견의 문제보다는 파견 형태 자체가 사라져야 안정감을 느낄 수 있다고 응답하였다.

“제 입장에서는 도급사라는 게 굉장히 사라져야 되는 것 중에 하나라고 생각하고 고용은 원청에서 한 게 맞는 거고 책임도 원청에서 지는 게 맞고 그래야지 소비자도 만족할 수 있고 기업에서 원하는 결과가 제대로 나오지 않을까라는 생각도 들고 아웃소싱이 무조건 답은 아닌 것들이 있는데 특히 고객 서비스 분야는 그 사람들을 제대로 채용을 원청에서 해야 한다고 생각해요. 도급사가 없어져야 해요.” (P, 콜센터)

“쉽게 갈아치울 수 있는 구조를 좀 없애는 게 급선인 것 같아요. 저는 어떻게 구체적으로 말을 해야 될지 모르겠는데 되게 뭐라 할까. 그럼 하청 주고 하는 것 자체가. 그게 어디서부터 시작이 된 건지 모르겠는데. 그런 구조 자체를 좀, 좀 감시를 해야 된다고 해야 되나. 없애주는 역할을 정부에서 좀 적극적으로 해야 되지 않나.” (L, 기

28) 코로나 고용충격, 여성 파견·특고에 더 컸다…일자리 줄고 임금격차 커져, 2021-06-24 <https://m.sedaily.com/NewsView/22NRE03CDD/GK0101#cb>

간제)

3) 무분별한 폐업 제한

2022년 2월에 중소벤처기업부에서 발표한 자료에 따르면 벤처, 스타트업 기업에 고용된 노동자의 수가 크게 증가했다. 특히 청년층의 고용률이 크게 증가했다.²⁹⁾ 그러나 스타트업에서 일하기 때문에 장시간 노동을 할 가능성이 높았고, 인사관리 체계는 없었다. 무엇보다 가장 큰 문제는 너무 쉽게 폐업을 한다는 점이었다. 창업이 쉬운 만큼 폐업도 쉬웠다.

인터뷰에서 드러난 폐업 사례 중에는 심지어 여성 노동자가 직장 내 성희롱을 신고하자 이를 처리하고 싶지 않아서 폐업을 한 경우였다. 폐업을 하고 해당 피해 노동자를 해고했고, 가해자를 포함한 소수와 정부 지원금을 받을 수 있는 청년 신입직원들로만 이루어진 새로운 사업체를 다시 만들었다.

“그냥 되게 열심히 일을 했던 회사인데 하루아침에 나한테 통보도 없이 갑자기 내가 너네 직원 중에 한 명이 성희롱을 했다. 사과를 요구한다라고 했다가 갑자기 회사 문을 닫겠다고 이런 회사를 위해서 내가 1년 동안 이렇게 밤새 야근 수당도 안 받으면서 일을 했나 약간 이런 생각이 들면서 되게 힘들더라고요,” (Q, IT회사)

근로기준법에는 경영상 해고, 즉 정리해고에 대한 요건은 마련해두고 있다. 그러나 폐업 요건에 대해서는 기준이 없다. 그러다 보니 ‘귀찮은 일’이 생기면 이를 해결하기 위한 노력을 기울이는 것보다 폐업신고를 하고 새로운 사업을 시작하는 것이 더 편한 것이다. 그러나 직장 내 성희롱을 신고했다는 이유로, 노동조합을 만들었다는 이유로 등 실질적으로 폐업의 사유에 해당하지 않음에도 폐업을 하고 실질적으로 동일한 사업을 새롭게 한다면 이는 위장폐업, 즉 경영상 해고의 요건을 준수해야 할 것이다.

2. 주거안정화

도시 내 주거공간은 삶과 생활의 안정성을 담보하고 노동력의 재생산을 담당하는 1차적인 기반으로 공간의 불안정성을 여부가 매우 중요하다. 생산-재생산의 순환 과정은 상호보완적이기 때문에 노동자의 불안정한 노동문제를 주거 불안정성으로도 확대하여 논의할 필요성이 있다. 특히 ‘정상 가족’에게만 주어지는 주거 정책은 가족을 이루어야만, 결혼을 해야만 편의성을 누릴 수 있다는 점에서 독립 후 개인 단위로 살아가는 청년들에게 더욱 불안을 심화할 수 있다. 그뿐만 아니라 여성 노동자의 경우는 차별적인 임금구조에 의해 남성보다 더 큰 주거 불안정성에 처할 수 있다.

종합해보면 청년 여성 노동자의 경우 주거 불안정성을 크게 느낄 수 있으며, 이는 노

29) '21년 혁신 벤처·스타트업 고용 동향, 중소벤처 기업부 <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=288&bcIdx=1032153>

동력의 재생산에도 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 나아가 차별적인 노동환경과 가족중심의 주거정책으로 인해 청년 여성 노동자는 주거 불안정성에서 쉽게 벗어나지 못하고 이는 전반적인 불안에 영향을 미칠 수밖에 없다. 이에 많은 연구 참여자는 청년 여성 노동자의 우울과 자살을 방지하기 위해 가장 시급하게 해결해야 문제에 대해서 주거안정화를 이야기한 것이다.

“일단은 집을 좀 회사에서 가까운 거리에 자기가 구할 수 있을 정도로는 집을 구할 수 있게 해줘야 하지 않을까.” (Q, IT회사)

“일단 제 입장에서만 보니까 제 주변만 보면 나와서 살고 있는 사람들도 많은데 저에게 가장 시급한 문제는 일단 집 문제란 말이에요. 근데 지금 전세는 없고 지금 매매가 전세보다 싸요 매매가 막 1억 6500인데 전세가 1억 7천 1억 8천이에요. 이게 무슨 상황인지도 모르겠고.” (O, IT회사)

3. 일터 민주주의

1) 일터 민주주의의 필요성과 개념

“네. 대부분 너무 소통 조직 소통이 안 되는 구조라거나 뭔가 흐르지 않고 고여 있는 느낌 들 때도 퇴사를 했었던 것 같고.” (P, 콜센터)

“그 애초에 썩고 고인 물인데 그걸 막 정화를 한다고 해서 정화가 된다고 그게 마실 수 있는 물이 되고 하는 건 아니잖아요. 그냥 걸보기에 깨끗한 물이지 속으로는 더럽고. 그거는 바뀌지 못할 것 같아요.” (O, IT회사)

일터 문화에 대해서 연구 참여자들이 자주 언급한 단어가 바로 ‘고였다, 고인 물’ 이었다. 일터에서 썩지 않게 흘러야 하는 건 바로 구성원간의 상호 소통과 존중이다. 상호 소통과 존중이 원활하게 흘러가지 못하고 고여 있게 만드는 요인은 무엇일까. 바로 일방적인, 수직적인 지시와 이행만으로 대부분의 일터가 구성되기 때문이다.

그러나 일터는 사회를 이루는 공동체 단위의 하나일 뿐 아니라 그 자체로 사회이기도 하다. 그렇기 때문에 일터는 우리 모두가 합의하는 사회적 가치를 갖추고 따라야 한다. 일터 역시 사회의 하나이기 때문에 구성된 대부분인 노동자가 일터 내에서 살아가기 위해선 일터 민주주의가 필수적이다. 즉, 사용자는 단순히 하지 말아야 할 것(예컨대 임금 체불 등)을 하지 않는 것에서 그칠 것이 아니라 일터 내에서 이루어지는 수많은 의사결정과 그 영향을 경험하는 노동자들의 보편적인 자기결정권을 증진시켜야하고 그것을 위한 제도적 준비가 필요하다. 일터 내에서도 ‘민주주의’는 실현되어야 한다.

한국노동연구원에서 2020년 발간한 자료를 참고하여 일터 민주주의의 개념을 정리해 보면 다음과 같다. 일터에서의 민주주의는 사용자에게 맞서서 노동자들이 일터 내에서 자신들의 노동조건을 결정하고, 자신들의 노동의 결과에 대한 정당한 배분을 누리며, 그것을 통한 삶과 생활의 안정성을 증진시켜 낼 수 있는 기회를 향유할 수 있는 정치적 질서의 구현을 의미한다. 일터 민주주의의 핵심 요소는 노동자들이 어떠한 정도와 방식으로 일터 내 중요 의사결정에 참여하고 있는가이다. 구체적으로 일터 민주주의의 원리에서 가장 중요한 것은 노동자들의 대표를 어떻게 선정하느냐와 그 대표가 어떠한 식으로 일터의 지배과정 혹은 의사결정과정에 참여할 수 있느냐이다.

2) 일터 민주주의의 실현을 위한 제도와 실제

(1) 일터 민주주의 실행을 위한 현행제도

먼저 노동조합 및 노동관계조정법이 있다. 2010년 사업장 복수노조의 허용됨과 동시에 개별 사업장 단위에서의 교섭창구단일화 절차가 시행되었다. 즉, 교섭대표 노동조합을 결정해야 하는 단위인 소위 '교섭단위'를 하나의 사업 또는 사업장으로 한정하고 있으며(노조법 제29조의3 제1항) 동시에 모든 노동조합들로 하여금 조직형태와 관계없이 교섭 단위 내에서 교섭창구단일화 절차에 참여하도록 하고 있다.(노조법 제29조의2 제1항) 이로 인해 일부 복수노조 사업장에서 노노 갈등이나 분쟁이 야기되고 있다.

다음으로 근로자 참여와 협력증진에 관한 법(이하 근참법)이 있다. 근참법은 상시근로자수가 30인 이상인 사업장에 노사협의회를 의무적으로 설치하도록 하고, 노사협의회 위원은 3~10명 사이에서 노사동수로 하도록 규정하고 있다. 노사협의회 근로자위원은 회의 이전에 자료를 사전에 제공받을 수 있고, 위원들은 해당 회의 내용에 대해 비밀유지의무를 부담하고 있다. 근참법은 노사협의회와 별도로 상시 근로자 30인 이상 사업장의 경우 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위한 고충처리위원을 두도록 규정하고 있다. 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성되며 노사협의회가 있는 경우에는 그 위원 중에서 선임하고 협의회가 설치되어 있지 않는 경우에는 사용자가 위촉하도록 되어있다. 사용자가 협의회를 설치하지 않거나 운영에 관한 규정을 준수하지 않을 경우 벌칙도 두고 있다.

끝으로 근로기준법이 있다. 1997년 개정된 근로기준법에서 도입된 경영상 해고, 유연근무제 등과 관련한 집단적인 결정방식으로 현행 근로자대표제도가 도입되었다. 근로기준법 제24조 제3항에서 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자”를 근로자대표로 정하고 있다. 근로자대표는 사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 할 때 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 협의하도록 정하고 있고, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 계산의 특례,

휴일 대체, 보상휴가제, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 연차유급휴가의 대체 시행 시 사용자는 근로자대표와 서면으로 합의하도록 정하고 있다. 그러나 근로자대표의 선출 방법이나 절차에 대해서는 전혀 언급하지 않고 있다. 과반수로 조직된 노동조합을 판단하는 기준, 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출하는 경우 선거권과 피선거권을 가진 근로자의 범위나 선거의 원칙, 임기조차 정하지 않고 있다.

(2) 제도의 실제

노동자에게 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 등 다양한 이유로 고충이 생겼을 때 일차적으로 고충처리위원회에 신고하는 것이 보통이다. 그러나 인터뷰 대상자들은 고충처리절차나 괴롭힘, 성희롱 등을 사내에 신고하고 처리하는 과정에 대해 대부분 신뢰할 수 없다고 발언하였다. 신뢰할 수 없는 이유는 다양했다.

첫째, 위원회의 구성에 대한 신뢰성 부족이다. 노사협의회가 없는 경우는 사용자가 고충처리위원을 지정할 수 있기 때문에 30인 미만 사업장에서는 위원 구성 자체에 대해 신뢰하기 어려울 수 있다. 따라서 외부 위원을 포함한 방식을 고려해 보아야 한다. 노사협의회가 설치되어 있는 경우에도 근로자위원들이 근참법 시행령 제3조에 따라 직접, 비밀, 무기명투표로 선출되지 않는 사업장이 대부분이다. 고충처리위원을 신뢰할 수 없으니 당연히 절차 전반을 신뢰할 수 없는 것이다.

“공식적인 통로가 제일 문제 되는 통로가 있었어요. 거기에 신고를 하라 그랬는데 네 아까 말했던 인사부장 있잖아요. 그분한테 신고를 하는 거거든요. 그러면 저 사람 때문에 힘들어요. 예를 들어서 이렇게 저한테 힘들게 해주셨어요. 그래서 이제 이분과 얘기를 하다가 얘기를 일러야 되는데 이를 사람이 이쪽이면 어떡해요. 그거를 이분이 나를 힘들게 했는데 저 있잖아요. 말씀드릴게요 했는데 힘들어요. 이렇게 말하면 어떡해요. 그런 식이었어요. 그쪽이. 되게 황당하죠. 진짜 딱 여기다가 절대 말이 들어가면 안 돼 하는 사람들 3명을 구성해서 그 사람들한테 힘든 일이 있으면 가서 말을 하래요 그래서 뭐야 그러면 우리 회사 말고 다른 회사도 이 일을 다 알 텐데 뭐랄까 약간 부녀회하다가 말하라는 느낌 같은 거였죠. 온 동네에 다 퍼질 것 같은 느낌 대나무 숲이 아니었어요. 그냥 숲이었어요.” (O, IT회사)

나아가 가해자가 신고 창구여서 신고하지 못한 사례도 있었다. 이럴 경우에는 별도의 조사단을 꾸려 사건을 조사하는 절차 등이 마련되어 있어야 한다.

둘째, 고충처리위원의 비밀유지의무 위반이다.

“일단 피해자하고 대질하면서 한 이야기를 가해자하고 대질하면서 그대로 읊어주고 또 다른 사람 연관된 사건에 연관된 다른 사람한테 들은 얘기를 또 그대로 읊어주면서 피해자 말을 믿지 않고 다른 제3자의 이야기를 믿고 있고 피해자는 정말 순수하게 피해자고 심지어 가해자고 이 사람이 피해자라는 걸 인지하고 시인까지 했는데 제3자가 애가 얘를 꼬신거예요라고 한 말만 꽃혀가지고 니가 꼬신 거 아니냐 이렇게 끝나버리고 그러더니 성희롱 교육을 갑자기 하더니 센터장이 대대적으로 씬은 나가서 타 씬 사이가 아니었는데 씬이 아니었는데 씬은 나가서 타라고 이런 소리를 하고 정말 놀라웠어요. 이런 성폭력 조사나 이런 과정에서 저는 진짜로 회사에서 이걸 처리

할 게 아니라 전문 인력이 이걸 처리해야 된다는 거 정말 뼈저리게 실감했어요.”
(P, 콜센터)

노동자의 고충처리를 다루는데 있어서 중요한 건 문제가 해결될 때까지 비밀이 지켜지는 것이다. 명확한 사실관계를 파악하고 정확한 해결책이 도출되기까지 선불리 관련 내용들이 공개되었을 때 사내 분위기는 피해자에게 불리한 방향으로 흘러가기 쉽다. 특히 직장 내 성희롱의 경우 2차 가해로 이어지기 쉽기 때문에 고충처리위원은 반드시 비밀유지의무를 준수해야한다.

셋째, 고충처리위원의 젠더감수성 및 괴롭힘 감수성 등 인권감수성 부족이다. 직장 내 성희롱이나 괴롭힘의 경우 피해자의 이야기를 듣고 조사하는 위원들의 감수성이 부족하거나 심지어 여성혐오적인 태도를 가지고 있는 사례들도 발견할 수 있었다.

“피해자가 흘리고 다녔다고. 피해자 보고 너 옷 똑바로 입고 다녀라 옷차림이면 뭐며 내가 다 지켜보고 있을 테니라고 센터장이 그랬어요. 내가 지켜보고 있을 거고 너 문제 일으키면 안 된다고 그 팀을 찢어버리더라고요 저희 팀이었어요. (중략) 계약직이었으니까 이제 어차피 12월 말이면 계약이 끝나니까 그냥 조용히 참고 다니는 거라고 이야기를 하면서 그간있었던 일을 쪽 얘기해 줬는데 말이 안 되는 거예요. 정말 엄연한 피해자이고 심지어 조사받으면서 2차 3차 계속 가해를 당하고 있었고.” (P, 콜센터)

(3) 일터 민주주의 실현을 위한 상상

일터민주주의를 실현시킬 방법은 다양하다. 기존의 제도를 제대로 수행하는 것부터 제도를 넘어서는 사내 규칙을 통해 실현시킬 수 있다. 공식적인 제도화가 높지 않음에도 불구하고 행위자들의 의지와 실천으로 일터 민주주의를 실현한 일본 기업의 사례를 소개한다. 유럽권처럼 일터 민주주의에 대한 높은 제도화를 이루지는 못하였으나, 같은 동아시아적 사회문화적 배경에서도 다음과 같은 공통점들으로써 우리에게 시사하는 바가 있기 때문이다.

사례 기업들의 공통점은 다음과 같다. 첫째, 사용자가 노사 커뮤니케이션이 중요하다고 인식하고 그것을 철저히 하려는 의지가 있었다. 둘째, 모든 기업 정보를 종업원들에게 완전히 공개하였다. 셋째, 사장의 권한을 대폭적으로 위임하였다. 넷째, 일반 종업원의 발언이라 해도 사장의 그것과 동등한 무게로 존중하였다. 다섯째, 사장의 언행일치와 예견 가능성이 보였다. 사례 기업들은 장기적으로 실적 악화로 인한 경영위기를 겪지 않았고, 위기를 겪어도 조기에 극복하였다. 노동자로부터 더 많은 협력을 얻고, 노동자의 일할 의욕, 노동 능력, 숙련, 팀워크가 높았고, 노동자가 주체성을 발휘하여 ‘일할 맛 나는’ 직장 분위기를 형성하여 퇴직률도 낮았다.

구체적으로 야마다 제작소는 2010년 기준 근로자 수가 16명인 회사로, “모두가 지키는 것을 정하고, 정한 것은 모두가 지키자.”라고 하는 활동모드를 지니고 있다. 회사 활동에 전원이 참가하고 거기서 결정한 것은 예외 없이 지킨다. 사장도 예외가 아니다. 매

년 작성하고 있는 경영지침 작성회의, 야마다 매니지먼트 시스템 회의, 그리고 조례 등에 전원참가의 원칙이 적용된다. 야마다 제작소의 노동자들은 “조금씩 제가 할 수 있는 일이 늘어가는 데 보람을 느낍니다.”, “모두가 주체가 돼 회사를 만들어가는 데 보람을 느끼고 있다.”라고 응답하였다.

“네. 너무 간극이 크다고 생각해요. 실제 교육받을 때도 그래 너네는 기업의 대표로서 기업의 대표자가 되는 것처럼 대표로서 고객을 만나야 되는 거고 오너십이 있어야 되고 고객 한 사람 한 사람을 소중하게 응대해야 되고 정작 기업은 상담사 한 사람 한 사람도 소중하게 대해주지 않고.” (P, 콜센터)

“사람들이 저는 기본적으로 친절해야 한다고 생각을 해요. 친절함이 가장 중요한 것 같아요. 그리고 자기가 가지고 자기가 부당하다고 느끼는 바를 말할 수 있도록 그 위치, 맨 위에 위치에 있는 사람이 그거를 먼저 풀어줘야 된다고 생각을 해요.” (D, 기간제)

인터뷰 대상자들 역시 기업이, 대표가 먼저 나서서 노동자 한명, 한명을 동등하게 대하는 것이 중요하다고 응답하였다.

“그것만 하면 모든 게 다 좋았는데 하고 얘기를 해도 이제 밑에 사람이라고 해서 여자라고 해서 말을 안 듣는다 이런 게 아니라 제 얘기를 하면은 그래 같이 생각을 해보자 이런 식이었고 좋은 의견이 있으면 내뱉라 이런 쪽이었어가지고 그런 부분에 있어서 되게 그래서 이제 자기들이 잘못된 것 같으면 말을 해줘라라고 하셨던 분들도 되게 많고 되게 운이 좋았다 생각을 해요. 어른들이랑 일을 같이 했던 거 흔히 어른이 아니라 어른을 많이 봤어서. 그래서 그런 부분이 되게 좋았어요.” (O, IT회사)

“제가 중간 관리자라고 하면 그 고위 관리자에게 잘 보이기 위해서 밑에 직원을 함부로 하지 않을 거고. 조금 더 이 직원이 나아가는 방향에 대해서 많이 알려주고. 문화 체육 행사는 굳이 하지 않아도 점심시간에라도 모여서 그 젊은 직원들만 따로 빼도 작업장이 돌아가거든요. 그렇게 점심시간에 활용해서 이 직원들과 소통할 수 있는 시간을 만드는 게 더 좋을 것 같아요.” (N, 공기업)

나아가 상사의 경우에도 아랫사람의 이야기라고 더 무게를 가볍게 여기지 않고 동등한 무게로 경청해야 한다고 응답했다. 즉 일터민주주의는 대표부터 시작하여 신입사원으로부터 모든 구성원들 간 실천으로 행해져야하는 것이다.

일터 민주주의는 노동자와 사장 모두의 노동 능력을 올려줄 수 있다. 카네가와 제작소의 경우에는 모든 정보를 공개하고 사원에게 점점 도전하게 함으로써 사원의 성장속도가 생각하고 있는 것 이상으로 빨랐다고 평가하며, 이는 결국 회사 전체의 수익에 도움이 되었다. 근로계약의 가장 주된 목적은 임금이지만 그럼에도 일을 하면서 이전보다 더 많은 걸 배우고 성장하고 싶은 목적 또한 없진 않다. 제대로 알려주고 정당한 평가가

동반되었을 때 일의 능률이 더 오르게 되는 것이다.

3) 차별 없는 사회

청년 여성 노동자들은 ‘여성’이라는 점으로 인해 젠더 불평등과 젠더 폭력을 경험하고, ‘청년’이라는 점으로 인해 막내역할을 강요받는다. 이러한 불평등은 청년 여성노동자들은 정신건강에 악영향을 미친다.

일터 내 차별은 다양한 법령에 의해서 금지되어 있다. 그럼에도 불구하고 법령상 차별은 ‘비교 대상 근로자’를 필요로 하는데 비교 대상 근로자를 선정하는 것이 매우 까다롭다. ‘동일노동-동일임금’의 대 원칙에 의거하여 비교대상 근로자를 선정하게 되는데 ‘동일노동’의 정의도 법령마다 다른데, 차별이 존재한다는 것을 증명해야하는 것은 노동자이기 때문에 법적 차별로 인정받기는 하늘의 별따기 수준이다. 그뿐만 아니라 차별은 차별을 금지하는 이유별로 개별 법률들에 의해 금지되고 있다. 즉, 모든 형태의 차별을 금지하는 기본법이 존재하지 않는 것도 문제이다. 이에 차별금지법을 제정해야한다는 운동이 지속되고 있고 현재 계류 중인 차별금지법은 앞서 제시한 문제들을 보완할 수 있다.

	남녀고용평등법	기간제법 파견법	연령차별금지법	장애인차별금지법	근로기준법
사유	성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신, 출산을 이유로	고용형태(기간제, 단시간, 파견)을 이유로	연령을 이유로	차별의 원인이 2가지 이상 일 땐 주된 이유가 장애를 이유로	남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로
비교대상	동일 가치 노동을 제공하는 다른 노동자	동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직	다른 연령집단	장애인이 아닌 사람	
차별내용	모집, 채용, 임금, 복리후생, 교육, 승진, 정년, 해고 등에 대해 합리적인 이유 없이 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(간접차별도 포함)	임금, 상여금, 성과금, 복리후생에 관한 사항에 대해 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 경우	모집, 채용, 임금, 복리후생, 승진, 교육, 퇴직, 해고에 대해 합리적인 이유 없이 차별하는 경우 (간접차별도 포함)	모집, 채용, 임금, 복리후생, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 해고, 노동조합활동에 있어 정당한 사유 없이 제한, 배제, 분리 거부등에 의해 불리하게 대하는 경우 (간접차별도 포함)	근로조건에 대하여

현재 발의된 차별금지법 주요 내용

가. 차별금지에 관한 기본법이자 현행 「국가인권위원회법」의 차별 분야에 대한 특별법적인 성격에 비추어 이 법에서 금지되는 차별사유를 「국가인권위원회법」상의 차별금지사유를 기본으로 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는

정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등으로 구체화하여 차별의 의미와 판단기준을 명확히 하고자 함(안 제3조제1항제1호).

나. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련, 행정서비스 제공이나 이용에서 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리하게 대우하는 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제1호).

다. 직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 성별 등을 이유로 특정 개인 및 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 행위 및 차별의 표시·조장 광고 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제2호부터 제5호까지).

라. 차별 관련 정책을 체계적으로 추진하기 위하여 정부는 차별시정기본계획을 5년마다 수립하고, 국가인권위원회는 차별시정기본계획 권고안을 마련하여 차별시정기본계획을 수립하기 1년 전까지 대통령에게 제출하며, 중앙행정기관 등은 세부시행계획을 수립하고 그 이행 결과를 공개하도록 함(안 제6조부터 제8조까지).

마. 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설·의료서비스·문화 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육기회 및 교육내용, 참정권 등 행정서비스 및 수사 재판상의 차별에 방을 위한 조치, 성별 등을 이유로 한 차별 금지 등 영역별 차별금지 유형을 구체화하여 적시함(안 제10조부터 제40조까지).

바. 차별행위의 피해자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있으며, 차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 국가인권위원회는 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 시정명령 및 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있도록 함(안 제41조부터 제44조까지).

사. 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있도록 함(안 제49조).

아. 법원이 피해자의 청구에 따라 차별의 중지 등 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있도록 함(안 제50조).

자. 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우(고의성, 지속성 및 반복성, 보복성, 피해의 규모 및 내용 고려하여 판단), 통상적인 재산상 손해액 이외에 별도의 배상금(손해액의 2배 이상 5배 이하)을 지급할 수 있도록 함(안 제51조).

차. 차별행위의 피해자와 그 상대방이 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성의 차이로 차별의 입증이 곤란함을 고려하여 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방에 대하여 증명책임을 부담하도록 함. 다만, 이 법의 제3장의 규정을 위반한 경우에 한하여 적용함(안 제52조).

차별금지법은 다양한 차별을 금지하는 기본법의 역할을 할 수 있다. 나아가 현행 제도의 보완책으로 차별금지의 실효성을 높일 수 있도록 과태료 및 벌금 조항을 마련하였고, 무엇보다 차별의 입증책임을 차별을 행한 자에게 돌렸다. 차별금지법이 제정되고 실현된다고 해서 세상의 모든 차별이 일순간 사라지진 않겠지만, 현행 제도를 보완하고 차별의 금지하는 선언적인 의미는 충분하다.

제도 개선과 함께 이루어져야 하는 것은 인식 개선이다. 일터 내 불평등을 규율하는 법과 제도가 없는 것이 아니라는 점에서 제도에 미치지 못한 인식이 문제일 수 있기 때

문이다. 이를 위해선 무엇이 차별인지에 대한 교육이 필요하고 나아가 구성원들 간의 소통이 중요하다.

“서로 인간 대 인간으로 대하는 것부터 시작을 해야 된다고 좀 생각을 해요. 예를 들어서 이거는 같은 성별이어도 예를 들어서 OO이가 힘이 없고 제가 힘이 세요. 그러면 당연히 제가 힘쓰는 일 더 하고 OO이가 힘을 덜 쓰는 거지만 서무를 다 한다든지 이렇게 저절로 그냥 구조가 되는 건데. 이게 인간 대 인간으로는 전혀 이상한 게 아닌데. 남자들 여자로 보니까 이상해진다고 생각을 하거든요. 그런 걸 불만을 가진 사람들이 당연히 생기고. 그러다 보니까 이제 같이 뭔가 할 수 있는 그런 거 그런 식으로 서로 좀 인간 대 인간으로 대할 수 있는 그런 교육이 더 필요하다고 생각해요.” (F, 역무원)

“제가 뭐 구차한 걸 말씀드릴 수는 없지만 그래도 동등하게 봤으면 좋겠어요. 어떤 결과물을 가지고 이 사람이 여자다 남자다가 아니라 그냥 딱 결과물만 보고서 평가를 했으면 좋겠어요.” (N, 공기업)

4. 직업병으로서의 정신질환

“근데 정말 신기한 건. 네, 그거에 대해서 산재를 인정받기도 쉽지 않지만 상담사 스스로가 관리하기 위해서 병원에 가서 약을 먹는다거나 이런 건 굉장히 놀랄 일로 생각하고. 정신병원에 간 건 정신병자고 아픈 사람이기 때문에 일을 할 수 없는 사람이라고 생각해요. 정말 신기하죠. 사람이 그렇게 소진이 되면 번아웃이 오는 게 당연하고 우울증 오는 게 당연하거든요. 그렇게 많은 사람들에게 감정을 나눠주기를 바라면서 그 사람이 정상이길 바라는 건 또 무슨 생각인지 모르겠어요.” (P, 콜센터)

우리는 직무 스트레스조차 개인이 관리해야 하는 영역으로 여기는 사회에서 살고 있다. 직무 스트레스의 관리 주체를 개인으로 취급하지만, 관리방식이나 직무스트레스의 양 등은 개인이 통제할 수 없는 것이다. 이 상황에서 개인들은 직무스트레스를 ‘잘’ 관리하지 못한 것에 대한 자책이나 무력감을 느끼게 된다. 그러나 직무스트레스란 직무요건이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응이다. 정의에서도 알 수 있듯이 직무 스트레스는 사업장별, 노동자 개인별로 다양한 기체에 의해 발생할 수 있다. 한 가지 공통점은 직무요건, 즉 일터의 환경과 관련하여 발생한다는 점이다. 바로 이 점 때문에 직무스트레스는 노동자 개인이 혼자서 관리할 수 없는 것이다. 즉, 노동자의 직무스트레스를 관리하기 위한 사용자의 노력 역시 동반되어야 한다.

1) 사업주의 법상 의무

산업안전보건법 제5조 제1항 제2호는 다음과 같이 사업주의 의무를 규정하고 있다.

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공 받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.
 <개정 2020. 5. 26.>

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

나아가 산업안전보건기준에 관한 규칙에는 사업주가 근로자의 직무스트레스를 줄이기 위하여 해야 하는 의무들이 규정되어있다.

제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작 작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

나아가 자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률에서도 사업주의 의무를 별도로 규정하고 있다.

제5조(사업주의 책무) ① 사업주는 국가 및 지방자치단체가 실시하는 자살예방정책에 적극 협조하여야 한다.
 ② 사업주는 고용하고 있는 근로자의 정신적인 건강 유지를 위하여 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

이렇듯 다양한 법에서 명시하듯 사용자는 노동자의 직무스트레스 완화를 위하여 주어진 의무를 다해야한다. 다만 해당 법령들이 선언적 의미로만 작동하고 있다는 점, 직무스트레스에 대한 구체적인 예방 의무를 명시하고 있지 않다는 점은 한계로 지적할 수 있다. 이에 산업안전보건법의 개정, 특히 제39조 ‘보건조치’에 직무스트레스로 인한 정신건강 문제를 추가하여 사용자의 의무를 보다 강화하고 예방의무까지 부여해야 한다.

2) 직무스트레스로 인한 정신건강 악화 예방

건강관리 수준은 질병이 발생하기 전에 이루어지는 1차 예방, 질병을 조기에 발견하여 최대한 건강을 유지할 수 있도록 하는 2차 예방, 이미 질병이 발생한 상태에서 치료와

재활로 삶을 다시 영위할 수 있도록 하는 3차 예방으로 나누어 설명한다. 직무스트레스와 관련된 건강관리 역시 1차, 2차, 3차 예방이 중요하고 이는 일터 안과 밖에서 모두 이루어져야한다.

업무양이나 노동시간을 조절하는 것, 직장 내 차별이나 폭력에 엄격히 대처하겠다는 방안을 마련하고 이를 노동자들과 공유하는 것, 직급, 연령, 근속연수 등과 무관하게 구성원 간 편안하게 소통할 수 있는 창구를 마련하는 것, 정신질환에 대한 교육을 시행하는 것 등이 일터 내에서 할 수 있는 1차 예방일 것이다. 2차 예방은 정신질환이 발생한 것은 아니지만 직무 스트레스가 높고 정신건강에 해를 미칠 위험이 높은 노동자들을 미리 돕는 활동들이 포함될 수 있다. 예컨대 고객의 폭언을 들은 노동자에게 인지행동치료, 스트레스 대응 교실 등을 시행한다든지, 직장 내 성희롱이나 괴롭힘을 신고한 피해자 및 목격자들에게 상담지원을 한다든지 하는 것이 여기에 해당한다. 마지막으로 3차 예방은 정신질환이 이미 발생한 노동자가 다시 일터에서 본인의 업무를 수행할 수 있도록 하는 행동들을 말한다. 우선 치료나 회복을 위하여 충분한 유급병가를 부여하는 것, 산업재해 보상에 대한 지원을 하는 것, 업무량을 조절해가며 업무로 복귀시키는 것 등이 있을 수 있다.

Ⅵ. 결론

앞서 우리는 18명의 연구 참여자들을 대상으로 한 개별 심층 면담을 통해, 신자유주의적인 노동시장 재편과 COVID-19의 유행, 그리고 젠더 이데올로기의 변화라는 사회적 기제가 이들 개개인의 노동경험에서 어떻게 발현되는지, 당사자들은 이에 어떻게 대응하고 있는지, 그리고 이것이 개인의 정신건강에 어떠한 영향을 주는지 탐색하였다. 덧붙여 당사자들이 원하는 바를 중심으로 한 대안에 대해서도 논하였다. 이상의 전 과정을 통하여 얻을 수 있는 우리의 결론은 다음과 같다.

첫째, ‘청년 여성’의 삶은 다르지도 똑같지도 않다. 앞서 청년 여성들이 공통적으로 경험하는 점들에 주로 초점을 맞추어 서술하였는데, 예를 들어 정규직/비정규직, 공기업/민간기업을 막론하고, 자신의 노동과 사회경제적 조건들을 ‘불안정하다’고 느끼는 것이라든가 성별과 연령에 의해 위계화 되어 있는 불합리한 직장 내 역할 규범과 맞닥뜨리는 것이 그러하다. 그러나 이러한 공통적인 경험에도 불구하고 각자가 놓인 사회적 처지에 따라 다양한 모습을 동시에 드러내고 있다. 청년 여성이 경험하는 사회적 모순들의 집합은 서로 같을 수가 없으므로, ‘청년 여성’이라는 단일한 정체성으로 묶여있지 않다. 예를 들어 같은 정규직이라 하더라도 대기업과 중소기업은 사회경제적 조건뿐만 아니라 조직구조, 조직 문화적 측면에서도 차이가 나기 때문에 각각 다른 스트레스 요인으로 작동함을 확인할 수 있었다. 정규직과 비정규직, 이성애자와 성소수자, 대졸과 고졸 학력 간의 차이에는 소득격차와 같은 양적인 측면뿐만 아니라, 특정 집단의 고유한 경험을 비롯한 질적인 차이도 존재한다. 이를테면 일자리가 ‘안정적이지 않다’라는 것의 의미가, 대졸 정규직에게는 ‘원하지 않는 전보발령이 있다.’, ‘노력 대비 보상이 충분하지 못하다.’의 뜻이라면, 고졸 비정규직에게는 글자 그대로 ‘일터에 중장기적으로 남아 있지 못할 수 있다.’, ‘일터가 사라질 수 있다.’의 뜻이 되는 것이다. 물론 그렇다고 빨강과 파랑이 다르듯, 이것이 단지 위계적이지 않은 차이를 의미하는 것이 아니다. 또한 개인에게 작용하는 사회적 모순들이 더해지면, 이를 ‘교차성’이라 부르든, ‘중층결정’이라고 부르든, 각각의 사회구조적 억압들 간의 상호작용 결과는 단지 억압들의 기계적인 합이 아닌 고유한 값을 갖는다.

따라서 ‘청년 여성의 정신건강 지표가 불량해지고 있다’는 현상을 제대로 분석하기 위해서는 청년 여성들이 놓인 사회적 처지의 다름을 중심적인 틀로 삼은 분석이 필수적이다. 위계화된 노동시장에서의 지위가 낮을수록, 사회적 조건이 정신건강에 미치는 영향을 더욱 크게 받고 있을 가능성이 높다. 즉, 향후 청년 여성의 정신건강 실태에 대한 후속 연구가 진행된다면, 그리고 그들의 정신건강 문제를 근원적으로 해결하기 위한 정책이 시행된다면, 계급적인 관점을 동원하여 접근되어야 한다.

둘째, 청년 여성노동자 개인은 현재의 녹록치 않은 상황을 대처하기 위해 이미 최선을 다 해왔다. 본 연구팀이 심층 면담을 진행한 연구 대상자들은 전반적으로 일로 인한 스트레스를 최소화하고 마음 상태를 회복하려는 다양한 노력을 시도하고 있었다. 흔히 직무스트레스 영역에서 개인적 수준의 접근이라고 부르는 방법을 개인들 측에서는 이미 할 만큼 해왔지만, 정신건강 문제의 원인을 제공한 사측과 사회에서 아무런 문제 해결의

의지를 보이지 않는다면 모순적이다. 단적인 예로 연구 대상자들 중 정신건강의학과 치료나 상담을 받고 있는 이들 중 전원이 업무 외 시간을 따로 내어, 자신이 직접 비용을 치르고 있었다. 스트레스 완화 프로그램에 대한 지원을 늘리고, 접근성을 높이며, 시간과 비용에 대한 걱정 없이 치료받을 권리를 보장하는 것은 기업과 사회의 의무임을 강조해야 한다.

셋째, 심층면담에서 개별 여성노동자들이 바라는 대안들은 전적으로 기초적이고, 기본적인 권리의 보장이었다는 것이다. 결코 무리하거나 특별한 요구가 아니라, 다만 있는 법과 원칙을 지켜달라, 나이와 성별에 무관하게 동료로서 존중해달라는 외침에 다름 아니었을 뿐이다.

이에 본 연구진이 제안하는 대안을 요약하면 다음과 같다. 우선, 근로기준법을 비롯한 법 준수를 위한 감시체계를 강화해야 한다. 그리고 불법 파견은 물론, 파견근로 자체와 사측의 무분별한 폐업에 대한 제한조치가 필요하다. 앞서 일터 정신건강 증진을 위한 사측과 사회의 노력을 강조해야 함은 이미 언급하였다. 또한 노동운동계, 여성운동계를 비롯한 사회 운동진영에서 차별금지법 제정 운동이 청년여성들에게 중요한 의미를 갖는 의제임을 부단히 설득해야 한다. 그 외에도 일터 민주주의가 뿌리를 내리고 ‘위라벨’을 준수하는 기업문화가 정착되기 위한 사회적 논의를 이끌어 내야 한다.

한편, 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 질적 연구이기 때문에 연구의 결과를 청년 여성 노동자 전반으로 일반화할 수 없다는 점을 들 수 있다. 그러나 애초에 질적 연구 자체가 일반화를 위한 것이 아니기 때문에, 이는 향후 양적 연구로 보완되어야 할 것이다. 다음으로 연구의 타당성 확보를 위한 삼각측정(triangulation)이 충분하지 않은 점을 들 수 있다. 비록 40대 여성 노동자들을 인터뷰 하기는 하였으나, 후속 연구에서는 원래의 연구 대상인 청년 여성 외에도 청년 남성이나 비도시 지역의 청년 여성 등을 추가로 면담하고, 분석 과정에서 연구 대상자가 참여할 수 있는 방법을 모색해야 할 것이다.

【문의】 kilshlabor@gmail.com

【한국노동안전보건연구소 홈페이지】 www.kilsh.or.kr