

한국여성민우회 여성노동상담실2013

상.담.사.로.게.지.م.

여성노동상담실

121-847 마포구 성산동 249-10 시민공간 나루 3층
www.womenlink.or.kr | ☎ 02-706-5060 | eq5050@womenlink.or.kr

순서

◎ 2013년 한국여성민우회 상담통계	5
◎ 2013년 주요상담사례분석	
○ 직장 내 성희롱	6
1. 직장 내 성희롱 피해 노동자에 대한 불이익조치의 법해석을 확장해야 한다.	8
2. 직장 내 성희롱에 대해 ‘골치 아프다’는 회사, 첫 단추부터 제대로 된 사건처리과정을 거쳐야 한다.	10
3. 가해자는 가장 약자의 위치에 놓인 입사초기 신입 노동자를 노린다.	12
4. 성희롱 없는 평등한 노동환경을 해치는 첫 단계, ‘말’로부터 시작한다.	13
5. 누굴 위한 근로감독관, 조사관인가?	15
주요상담사례	18
○ 고용상의 성차별	44
대한민국의 ‘노동시계’는 거꾸로 간다.	45
주요상담사례	46
○ 임신·출산·육아 관련 상담	52
1. 육아휴직 확대 정책? 휴직도 어렵지만 안전한 복직이 더 어렵다.	52
2. 육아휴직은 죄? 연차휴가도 없다?!	55

3. 정리하고 1순위는 육아휴직자와 임산부! 56

주요상담사례 57

○ 기타고용사안 68

주요상담사례 69

○ [기획] 직장 내 ‘괴롭힘’ 상담 87

1. 성희롱(sexual harassment) 이후, ‘괴롭힘’으로의 연장
2. 아이를 가진 여성에 대한 사회적 기피가
‘괴롭힘’으로 드러난다.
3. 욕설이 난무하는 직장,
여성혐오를 거리낌 없이 배설하는 직장

주요상담사례 91

◎ 대응사건성명의견서 98

◎ 여성노동팀 개미마이크 138

2013년

한국여성민우회 여성노동상담실

주요상담사례분석

◎ 2013 한국여성민우회 여성노동상담실 상담통계

(1) (2013년 1월 1일~12월 31일)

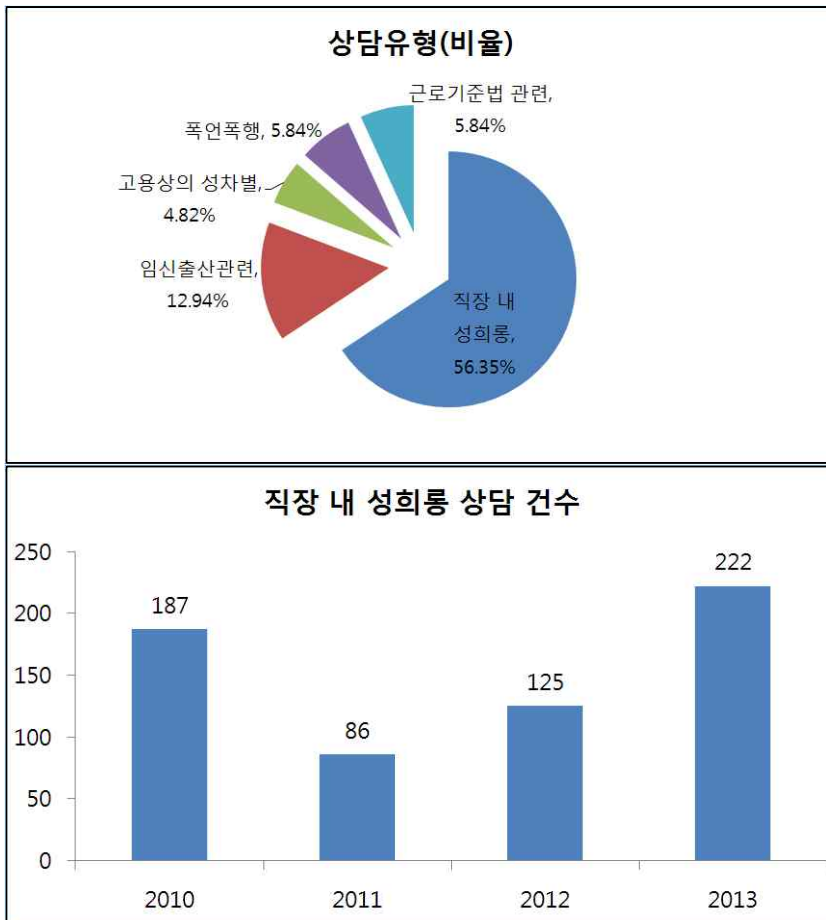
	총계	전화상담	인터넷-메일	방문상담
상담건수	394 (100%)	297 (75.38%)	85 (21.57%)	12 (3.05%)

(2) 2013년 상담내용(2013년 1월 1일~12월 31일까지)

고용평등 관련 상담 (79.95% 315건)	직장 내 성희롱	222 (56.35%)
	임신·출산·육아 관련(출산관련 해고 및 불이익, 산전후휴가, 임신중 보호, 육아휴직 등)	51건 (12.94%)
	고용상의 성차별 (임금차별, 교육배치·승진 차별, 성차별적 인사 등)	19건 (4.82%)
	폭언·폭행	23건 (5.84%)
근로기준법 관련 상담 (20.05% 79건)	부당해고	6건 (1.52%)
	비정규직 차별 (계약해지, 근로조건 등)	11건 (2.79%)
	체불임금	43건 (10.91%)
	근로조건 (근로시간, 법정휴가 등)	6건 (1.52%)
	기타 (고용보험·실업급여, 산재 등)	13건 (3.31%)
총계	전체	394건 (100%)

직장 내 성희롱

직장 내 성희롱 상담은 총 222건으로 전체 상담(394건) 중 56.35%로 절반 이상을 차지했다. 지난 해 전체 상담 중 직장 내 성희롱이 44.64%였던 것에 비해 12%나 증가한 수치이다.



지난 5월 대통령 방미 수행 기간 중 고위공무원인 청와대 대변인이 한국계 미국인 인턴을 성추행한 사건이 알려지면서 직장 내 성희롱 문제에 대해 사회적으로 큰 경각심을 불러일으킨 바 있다. 이후 대변인은 경질되었고 현재 미국경찰청에서 신청한 체포영장이 검찰청으로 넘어간 상태이다¹⁾. 업무 중 성희롱 가해 행

한 대변인에 대해 엄청난 사회적 비난 분위기가 있었다. 그러나 직장 내 성희롱에 대한 문제의식이라기보다는 미국에서 공무수행 중에 미국국적의 여성을 상대로 성희롱을 가해하고 도망치듯 사건 직후 한국으로 급 귀국한 상황들을 가지고 ‘나라망신’ 혹은 ‘국격 실추’의 프레임으로만 이야기되었던 것은 아쉬운 지점이다.

이 사건의 핵심은 미국과 한국이라는 국가 간의 문제가 아니라 잘못된 성 인식과 남성중심의 조직문화로 인한 노동권 침해여야 한다. 고위공직자인 청와대 대변인이 권력관계를 이용하여 인턴에게 업무를 빌미로 성희롱을 가했던 것에 대해 문제의식을 가졌어야 했다. 이후 정부는 공공분야 성범죄 예방 강화 방안으로 ‘고의가 있는 성폭력 범죄에 대해서 과면이 가능하도록 징계기준 강화’하겠다고 발표했다. 고위공직자의 윤리기강을 세우고 처벌을 강화하려는 것은 반가운 일이지만 고위성 여부를 단서로 하는 것은 남성중심의 성 각본에 따라 가해자가 성희롱 가해행위를 정당화하는 현실을 제대로 인지하지 못한 것이다. 직장 내 성희롱 사건이 일어난 경우 단순히 가해자를 징계하는 데 그치는 것이 아니라 사건이 일어나지 않도록 교육 및 조직문화 점검을 통해 충분히 예방해야 한다. 그리고 성희롱을 예방하는 대책이 여성노동자를 배제하고 차별하는 방식으로 세워지지 않도록 해야 한다²⁾.

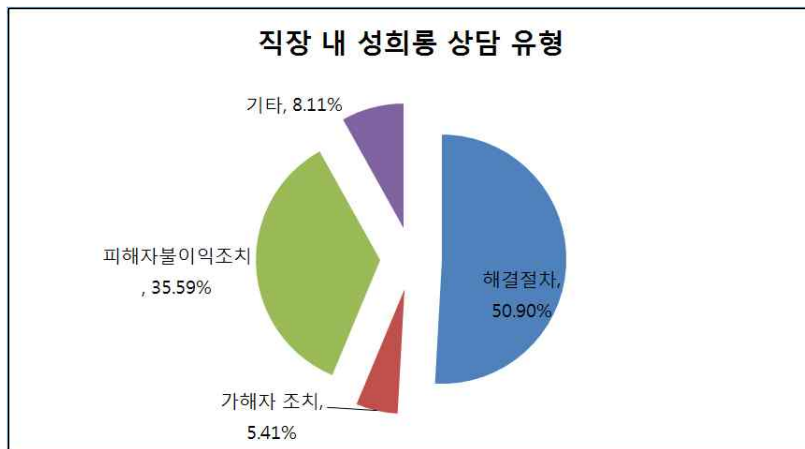
올해 상담 중에서도 인턴, 수습직원에 대한 직장 내 성희롱이 상당수 있었다. 성희롱의 권력관계적 특성으로 인해 회사에서 가장 약자의 위치에 놓여있는 노동자(인턴, 수습, 하청, 파견 계약직 등)가 피해를 받게 되는 것이다. 그렇다면 회사에서도 제대로 된 사건처리 과정을 거치기보다는 재계약을 하지 않거나 수습기간 중에 해고하거나 지속적인 괴롭힘을 가하여 결국 피해 노동자가 퇴사를 하게 만들고 있었다. 혹은 보다 교묘하게 겉으로는 피해 노동자를 배려하는 것 같지만 결국 사건을 조용히 무마시키고자 피해자에게 자진퇴사를 종용하는 경향도 보였다. 법으로 보호되고 있는 노동자의 권리가 오히려 침해되고 있는 게 현실이다. 이에 회사가 ‘가해자 징계’나 사건 덮기에 급급할 게 아니라 직장 내 성희롱 문제

1) <윤창중 사건' 결국 해 넘겨...지연전략 관측도>, 연합뉴스, 2013.12.26
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2013/12/26/0200000000AKR20131226005500071.H TML?input=1179m>

2) <'윤창중 학습효과'?...인턴은 男, 건배는 주스>, 연합뉴스, 2013.5.20
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2013/05/20/0200000000AKR20130520095500001.H TML?input=1179m>

제대로 해결할 수 있도록 해야 한다. 성희롱 문제를 조직 공통의 문제로 인식하고 사건 처리과정에 대한 구체적인 다양한 방법들이 고민되어야 한다. 또한 직장 내 성희롱피해 노동자가 문제제기 이후 각종 괴롭힘과 부당징계를 감내하며 재차 노동권이 침해되지 않도록 기존의 불이익조치에 대한 법해석을 확장할 필요가 있다.

1. 내 성희롱 피해 노동자에 대한 불이익조치의 법해석을 확장해야 한다.



올해 직장 내 성희롱 상담 중 불이익조치에 대한 사례는 총 79건을 차지해 직장 내 성희롱 상담 중 35.59%에 달했다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고평법) 제 14조에 의하면 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 해야 하며, 피해 노동자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 노동자에게 “해고나 그 밖의” 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 명시되어 있다. 이렇게 법상으로는 직장 내 성희롱 피해 노동자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하지 않도록 명백히 규정되어 있지만 법에서 규정하는 것과 현실은 달랐다.

직장 내 성희롱 피해 노동자는 상사의 성희롱을 거절했다는 이유로, 회사에 문제제기를 하거나 혹은 노동부 등 관련기관에 진정을 했다는 이유로 직간접적인

부딪히고 있었다. 법에서는 “해고나 그 밖의” 불리한 조치를 하지 않도록 되어 있는데 해고는 물론이고 부당한 징계와 협박, 왕따와 괴롭힘 등 다양한 형태의 불이익을 받고 있었다. 즉, 명확하게 명시된 “해고” 외에도 상사 혹은 사장인 가해자로부터 성희롱 피해 노동자는 간접적이고 교묘하게 불이익을 겪으며 노동권을 침해받고 있는 현실이다.

1) , **보복성 징계** : 먼저, 법상에서 직접적으로 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 금지 조항이 유명무실하다고 보일만큼 상당수 직장 내 성희롱 피해 노동자는 부당해고와 보복성 징계를 당하고 있었다. 가해자에 대한 징계조치도 이루어지긴 하지만 ‘감봉’ 수준에 머무르는 등 솜방망이 처벌을 하고, 정작 노동권을 보장받아야 할 피해 노동자에게도 부당해고나 보복성징계 처분이 내려지기도 한다. 보령화력발전소 사건의 경우처럼 해외교육 중 여행일정을 포함한 것은 상사의 지시에 따른 것이었음에도 불구하고 성희롱 사건을 무마하기 위해 이를 빌미로 오히려 피해 노동자를 해고하는 상황이 벌어진다. 또한 재계약을 앞두고 있는 노동자의 경우에는 재계약에서 탈락되거나, 지각 등 실제 근무태도에 문제가 없는 데도 ‘이유’를 만들어 보복성으로 징계를 가하거나 해고하는 경우도 있었다.

2) **“그 밖의” 각종 괴롭힘, 악성소문 유포, 협박 등 간접적 불이익조치** : 법에서도 명시된 해고 외에 성희롱 피해를 겪거나 피해사실을 알린 노동자에게 가해자와 회사 측의 간접적인 불이익조치는 다양하게 행해지고 있었다. 주말출근을 강요하고 업무지시를 부당하게 하는 등 업무상 차별을 가하며 피해 노동자를 괴롭히거나 성희롱 사건과 관련하여 피해자를 비난하는 방식의 소문을 사내에 유포시키기도 하고 회사 내에서 왕따를 시킴으로써 심리적·정신적으로 피해노동자를 더 구석으로 몰리게 하고 있다.

3) **피해 노동자의 조력자(동료 등)에 대한 불이익조치** : 직장 내 성희롱 문제가 발생한 경우 사건의 목격자나 주변인 즉, 직장 동료의 증언이 주요 증거가 된다. 이러한 측면에서 성희롱 사건에 대한 제대로 된 해결과정에 있어서 직장 동료 등과 같은 이들의 역할이 중요하다. 직장 내 성희롱 사건은 어떤 특정 조건 하에서나 순간에 일어나는 것이 아니라 사건 이전에 이미 만연된 성희롱 적 조직문화에 의해 발생되게 된다. 그렇기 때문에 성희롱을 야기할 수 있는 문제적인 조직문화에 대한 총체적인 점검과 성찰 속에서 사건을 공동으로 고민해야 한다. 결코 피

노동자 혼자서 할 수 있는 일이 아닌 만큼 직장 동료 등 조력자의 노력과 피해 노동자에 대한 지지가 있어야 성희롱 없는 평등한 공동체, 조직문화 회복이 가능하게 될 것이다. 피해 노동자를 포함하여 문제의식을 가진 이들의 지지는 제대로 된 사건해결의 밑거름이 되기도 한다. 문제는 피해노동자뿐 아니라 직장 내 성희롱 사건해결에 상당한 역할을 가지는 조력자에 대해서도 부당한 불이익조치 화살이 동시에 겨눠진다는 데 있다. 성희롱 사건에 대한 말문을 막기 위한 ‘본보기’로서 공포적 해결을 회사에서 자행한다. 피해 노동자와 사건에 대해 이야기했다는 이유나 피해자 편에 서서 가해자에 불리한 증언을 했다는 이유 등으로 피해 노동자의 조력자는 부당징계나 해고위협을 받는 현실이 있다.

직장 내 성희롱 피해 노동자가 이렇게 불이익조치를 받게 되는 상황은 결국 불이익조치에 대한 ‘두려움’으로 인해 피해자(조력자)의 문제제기가 줄어들 수 있다는 문제를 가진다. 즉 제대로 된 사건해결이 아니라 피해자를 향한 부당해고와 각종 괴롭힘을 감내하느니 성희롱 문제를 참거나 넘어가는 현실이 쌓일 수 있다는 것이다. 이는 결국 직장 내 성희롱이 없는 노동환경 조성을 방해하며 성평등한 조직문화를 다지기 어렵게 만든다. 이러한 현실을 직시하며 직장 내 성희롱 피해 노동자와 조력자에 대한 불이익조치를 금지하기 위해서는 ‘불이익조치(고평법 14조 조항 중 “그 밖의”)’에 대한 해석을 확장하고 법적판단 시 전후맥락까지 제대로 짚어내는 해석을 하도록 하는 등 보다 실질적인 방안마련이 필요하다.

2. 내 성희롱에 대해 ‘골치 아프다’는 회사, 첫 단추부터 제대로 된 사건처리과정을 거쳐야 한다.

1) 내 성희롱 사건, 무엇 때문에 ‘골치 아픈’ 일인가.

직장 내 성희롱 사건이 발생된 후 이에 대한 문제제기를 했을 때 회사 측이 보여주는 반응 중 상당수는 바로 ‘골치 아프다’는 식의 것이었다. 직장 내 성희롱 사건은 명백한 법 위반으로서 피해 노동자를 보호하고 가해자를 징계하는 등 회사는 문제해결의 책임을 다해야 한다. 또한 성희롱 행위가 어느 한 시점에 발생하는 것이 아닌 만큼 해당 행위의 전후 맥락을 살피고 회사 내 성희롱 적 조직문화에 대한 점검과 인식개선 과정을 거칠 필요가 있다. 즉, 단순히 가해자 징계만으로 해결되었다고 볼 수 없으며 성희롱이 재차 발생되지 않도록 해야 한다. 그

때문에 성희롱 사건의 제대로 된 처리는 간단하지 않은 과정을 통과해야 가능해진다. 결코 쉽지 않은 이 과정을 앞두거나 처리를 진행하면서 회사는 성희롱 사건에 대해 ‘골치 아픈 일’로 여겼다.

문제는 ‘성희롱 같은 문제가 생기니 여자랑 일하기 힘들다’며 오히려 피해자 탓을 하며 성희롱 사건의 원인을 가해자나 성희롱이 만연(혹은 잠재)된 조직문화가 아니라 피해사실을 알리며 문제제기를 한 여성노동자에게 돌린다는 데 있다. 그리고 성희롱 가해 행위자 혹은 사건 때문이 아니라 피해사실이 드러난 것 자체 그리고 해결과정을 밟는 것에 대해 골치아파하며 소위 일이 커지는 상황에 대해 부담스러워한다. 피해자의 정당한 문제제기를 대충 덮으려는 데 급급한 태도를 보이거나 피해자의 ‘행실’을 문제 삼는 등 피해자의 노동권이 침해된 문제로 인식하고 해결의지를 가지는 것보다 ‘발뺌’하려는 태도도 있었다. 또한 ‘회사 밖에서 일어난 일이니 네 책임’이라며 피해 여성노동자를 비난하며 회사로서의 해결책임을 회피하기도 한다. 심지어 관련기관에 ‘신고’하는 식의 ‘사건화’를 할 경우 가해자 뿐 아니라 피해자도 ‘사표’를 쓰고 나가라며 문제를 쉽게 무마하려고도 하고 ‘(가해자가)처자식이 있으니 용서하라’거나 징계위원회가 열리는 날에 가해자의 휴가를 결재하는 등 적법하지 않은 해결과정을 보이고 있었다.

2) ‘배려’하는 것 같지만 조용한 해결처리 중용하는 회사

법에 따라 피해자를 보호하고 관련 조치를 취해야 함에도 불구하고 가해자를 두둔하며 적반하장으로 피해자에게 퇴사를 중용하거나 협박하는 회사의 사례도 있었다. 구체적인 피해 상황과 내용은 각각 달랐지만 성희롱 사건 이후 겉으로는 피해자를 ‘배려’하는 것 같지만 실상 그렇지 않은 회사의 문제적인 조치를 취하는 경향성을 보였다.

‘(피해자가) 총대 메는 게 쉽지 않은 일이라며 적당한 선에서 마무리하자’고 한다거나 ‘(가해자)의 사과를 받아주겠으니 아무 말도 하지 말라’며 사건이 수면 위로 드러나지 않게 하려고 피해자를 압박하는 것이다. 즉, 피해자를 배려하는 것처럼 보이는 ‘제안’을 하지만 회사는 성희롱 사건을 조용히 덮기 위해 피해자에게 감정에 호소 혹은 은근한 협박을 하며 회사의 입장에 ‘유리한’ 방식으로 회유한다. ‘지역사회가 좁은데 이렇게 일을 벌여놓으면 앞으로 힘들지 않겠느냐’며 피해자 말문을 막거나 처음으로 성희롱 사건을 문제제기하는 ‘1호가 되면 불이익을 감당할 수 있겠느냐’며 피해자의 대응의지를 꺾고 포기하게 만든다.

3) 징계하면 끝? : 제대로 된 해결을 위한 필요조건

내 성희롱 상담 중에는 사건에 대해 알게 된 인사담당자의 문의도 포함 되어 있다. 공통적인 문의내용은 성희롱 행위에 대한 판단과 징계수위에 대한 것이었다. ‘영덩이를 만진 건 아닌데 성희롱이 맞느냐’, ‘증거가 없는데 성희롱 여부를 어떻게 판단할 수 있느냐’, ‘감봉, 해고 등이 있는데 어느 정도 징계하면 되느냐’는 질문이었다.

성희롱 피해 여성노동자 입장에서는 2차 피해를 방지하고 가해자와의 분리조치를 받기 위해 신속한 처리가 될 필요가 있다. 올해 문의를 했던 인사담당자들의 경우 피해 노동자를 지원하고 제대로 사건해결을 하기 위해 상담실을 찾은 것은 고무적인 일이다. 그러나 직장 내 성희롱의 피해 내용이나 맥락에 따라 성희롱에 대한 판단여부나 징계수위는 다르게 고려될 수 있으며, ‘가해자 징계’만으로는 제대로 된 해결을 기대하기 어렵다는 문제가 있다. 가해자 징계로 사건을 끝내는 것이 아니라 피해 노동자가 안전하게 일할 수 있도록 조치를 하고 성희롱이 발생된 근본원인 점검 및 향후 재발방지를 위한 방안까지 고민할 수 있어야 한다.

성희롱 사건의 구체적인 처리절차와 방법에 대한 문의가 꾸준히 들어오고 있는 상황은 제대로 된 처리절차를 거친 사례가 우리사회에 부재하기 때문인 것으로 파악할 수 있다. 이에 사건 발생 후 회사에서 어떤 조치를 어떻게 취했는지 각 단계마다 중요한 역할을 해야 하는 인사담당자에게 제대로 해결된 케이스의 구체적인 처리절차와 방법이 공유되어야 하며 무엇보다 다양한 선례들이 나와야 실질적인 해결토대를 쌓을 수 있을 것이다.

3. 가장 약자의 위치에 놓인 입사초기 신입 노동자를 노린다.

직장 내 성희롱은 사업주 혹은 상사가 직위를 이용하여 하급자에게 가하는 권력관계적인 경향을 가진다. 회사에서 직위 상 가장 아래에 속하는 노동자 특히 여성 신입사원이 성희롱의 ‘표적’이 된다. 올해 접수된 상담을 통해 파악한 결과 신입 노동자에 대한 성희롱은 입사 후 주로 1~2개월 내에 발생하고 있었으며 더 빠르게는 환영회식에서 일어난 경우도 있었다. 신입에 대한 성희롱은 처음으로 진입한 노동시장에서 여성 노동자가 일을 통한 ‘자존감’을 잃게 하고 일 경험의 연

침해하는 등의 문제를 안고 있다.

신입 여성노동자에 대한 직장 내 성희롱은 상사가 업무상 도움 및 지시를 빌미로 접근하기 때문에 회사 내에서 업무경험이나 관계망이 적은 낮은 지위에 있는 여성노동자로서 거부하기 어려운 측면이 있다. 더구나 입사 초기에 일어나기 때문에 피해 노동자가 성희롱 사건에 대해 동료의 지지나 도움을 얻기에 취약할 수밖에 없기도 하다. 이러한 취약성은 사회초년생인 신입 노동자 외에 열악한 고용형태로 일하는 여성노동자에게도 해당된다.

그리고 신자유주의의 가속화와 기업중심의 시장논리가 주류인 현실 속에서 파편화된 노동(고용)형태에 따라 회사에서 ‘약자’의 위치에 놓여 있는 노동자(인턴, 시간제, 파견, 하청 등)의 경우에 신입 노동자와 마찬가지로 직장 내 성희롱에 취약한 현실이다. 이렇게 ‘약자’의 위치에 놓여있는 여성노동자 입장에서는 어쨌든 상사인 가해자의 요구에 칼같이 거부할 수 없기 때문에 성희롱을 참아내며 일을 할 수밖에 없다. 혹은 직접적이기보다는 우회적으로 불편한 의사를 표하게 된다. 그러한 가운데 가해자의 성희롱 행위의 수위는 더 점진적으로 심해지고 이에 따라 피해도 가중되는 경향을 보인다. 회사에서 성희롱 사건에 대해 알게 되더라도 가해자 징계나 분리조치보다도 피해를 입은 신입, 인턴, 시간제, 파견, 하청 등 여성 노동자를 해고해버리는 방안을 택하며 성희롱 사건을 덮는다는 문제가 있었다.

신입, 인턴, 시간제, 파견, 하청 등 회사 내에서 가장 약자의 위치에 있는 여성 노동자에 대한 성희롱은 사건 초기부터 가해 행위가 점진적으로 심해진다는 특성을 고려하여 보다 신속한 회사의 제대로 된 조치가 필요하다. 즉, 성희롱의 기미가 보이는 첫 단계부터 회사 측과 주변 동료가 바로 캐치하여 적절한 대응을 함으로써 더 이상의 피해가 발생하지 않도록 대처해야 한다.

4. 없는 평등한 노동환경을 해치는 첫 단계, ‘말’로부터 시작한다.

직장 내 성희롱의 첫 단계는 ‘말’로부터 시작되는 경향을 보인다. ‘애인이 있느냐’나 ‘사랑은 많이 해봤느냐’, ‘중매를 서주겠다’며 업무와 상관없는 사적인 말들을 건네면서 ‘잠자리를 같이 하자’, ‘주말에 나와서 근무하라’는 식의 강압적인 제안으로까지 이어진다. 이후 사건이 벌어지면 가해자는 피해자가 ‘예뻐서’, ‘말

, ‘좋아서’ 그랬다며 명백한 성희롱을 둘 간의 관계적인 것으로 가해자 중심의 ‘성 각본’으로 핑계를 댔다. 가해자는 성희롱 의도가 다분한 ‘말’ 자체에 대해 ‘취해서’ 혹은 ‘농담’이었다면서 팩트로서는 인정하면서도, 본인이 성희롱 가해자로 지목된 것에 대해서는 끝까지 부정하는 경향을 보이고 있다.

이러한 가해자의 태도가 가능한 것은 여성에 대해 노동자로서 인식하기보다 성적 존재로 여기기 때문이다. 여성노동자의 옷차림을 보고 ‘여자로 보인다’며 ‘하이를 신어라’, ‘스타킹을 벗고 치마를 입어라’는 말로 노동환경을 해치고 피해 노동자에게 ‘남자친구(남편)가 있으면 안 그런다’며 개인적인 관계성으로 가해 행위를 정당화하거나 엄연한 성희롱의 문제를 ‘연애’화 시키고 있었다.

잠깐만. 업종별 가해자들의 말.말.말.

* 2013년 접수된 상담사례 내용을 기반으로 구성된 이야기입니다.

SCENE1. 공공기관

등장인물과 배경

평소 회식 때 러브샷 시키고 원치 않은 스킨십을 일삼으며 사적인 자리를 자꾸 만드는 기관장. 부담스럽고 싫지만 상사인 기관장의 제의를 거절하지 못하는 김땡땡. 건강 문제로 수술 후 휴가 중인 김땡땡에게 자정이 가까운 시간에 카톡이 왔다.

기관장 : (카톡으로) 무심코 집에 갈 수 있어. 부담없이 이해해줘.

김땡땡씨 집에 가면 안될까?

김땡땡 : (당황하며 역시 카톡으로) 부모님 집에서 쉬고 있습니다. 출근해서 뵈께요.

기관장 : (카톡으로) 딸 같아서 걱정되서 보낸거니 문자 오해하진 말아.

김땡땡 : (잠을 못 이루며 기관장이 혹시 진짜 찾아올까봐 겁을 냄)

여기서 잠깐만! ‘딸’ 같아서 밤늦게 혼자 사는 집에 찾아온다고?

SCENE2. 중소기업

직원이 사장, 영업직 남직원, 경리직 여직원 총 세 명이 일하는 중소기업.
남직원은 영업을 뛰느라 거의 항상 외근 중. 조용하고 바쁘지 않은 오후 근무
시간에 사장이 여직원 자리로 가서 갑자기 뒤에서 포옹한다.

여직원 : (놀라서 얼음)

사장 : 예뻐서 그래. (여직원 귓볼을 만지며) 네가 좋아져서 어떡하지.

여직원 : (당황 그 자체)

사장 : (여직원의 엉덩이를 만지며) 부탁이 하나 있는데 다음부터 스타킹 벗고
치마 입으면 안될까?, 엉덩이 만질 때 미끌거리니까.

여직원 : (떨리는 목소리로) 사장님 싫으니까 이러지 마세요.

사장 : (비시시 웃으며) 넌 내 세컨즈야. 내연녀.

여기서 잠깐만! 사무실에 일하러 왔습니까? 연애 걸려고 왔습니까?

5. 위한 근로감독관, 조사관인가?

내 성희롱 피해 노동자가 사건해결을 위해 문을 두드릴 수 있는 기관은 현재 노동부와 국가인권위원회(이하 인권위)이다. 특히 노동부의 경우에는 성희롱 사건을 겪은 노동자가 진정을 하면 담당 근로감독관이 인권위는 조사관이 사건에 대한 조사와 관련 처리과정을 밟아야 한다. 이러한 과정을 통해 피해 노동자는 회사로부터 적절한 조치를 받아 내거나 부당한 상황으로부터 구제받는 등 노동권을 보장받게 된다. 성희롱에 대한 이해가 부족하거나 성차별이 만연된 회사일수록 제대로 된 해결을 기대하기 어렵고 문제제기를 이유로 한 불이익이나 협박이 두려워 신고조차 주저하게 되는 현실이다. 이러한 상황 속에서 심리적·물리적 어려움을 무릅쓰고 용기내서 노동부와 인권위에 문을 두드리게 되는 것임에도 불구하고 근로감독관과 조사관의 ‘고압적’이거나 ‘회피’하는 태도로 인해 재차 ‘상처’를 받거나 해결과정에서 혼란을 겪은 사례가 상담내용 중에 있었다. 가해자가 사과하

바란다는 피해 노동자의 요구에 대해 ‘진심으로 한 사과인지 아닌지 어떻게 아느냐? 왜 진심 어린 사과를 원하는지 모르겠다.’는 조사관의 답은 상당히 문제적이며 업무해태나 다름없는 일이다.

직장 내 성희롱은 성희롱 사건만이 아니라 여타 다른 성차별과 해고, 징계 등 피해자에 대한 부당한 불이익조치가 복합적으로 얽여져 있는 특징이 있다. 주요 진정 내용이 성희롱 사건일 수 있지만 부당한 불이익조치에 대한 권리구제도 피해 노동자에게 중요한 문제이다. 그러나 노동부와 인권위 간의 업무가 기능적으로 나뉘진 상황 상 성희롱 사건으로 노동부에 가면 이미 퇴사했다고 인권위로 돌린 다거나 성희롱 피해 이후 겪은 불이익조치로 해고를 당해 인권위로 가면 부당해고 건이니 노동부로 돌리는 상황이 벌어지고 있다. 이러한 상황은 결국 피해 노동자의 해결의지를 잃게 할뿐더러 제대로 대응하지 못한 채 포기하게 만든다. 기계적으로 다른 기관에 떠넘기기식의 태도나 피해자 탓 등 근로감독관과 조사관의 직장 내 성희롱 업무처리 과정에서의 문제는 반드시 시정되어야 함과 더불어 성희롱 사건에 대한 성인지적 관점이 시급히 요구된다.

잠깐만! [드라마 리뷰]

우리에게도 ‘단다린’과 같은 감독관이 필요하다.

<노동기준감독관 단다린>은 동명의 만화를 원작으로 만들어진 드라마로서 2013년 10월부터 12월까지 일본 NTV에서 11부작으로 방송되었다. 제목 그대로 일본의 노동기준감독관(한국의 근로기준감독관)인 단다린의 활약을 담고 있다. 단다린은 노동기준감독관으로서 다른 무엇보다도 노동자의 권익보호를 우선으로 한다. 출근길에서부터 업무를 시작하여 지나치는 노동현장의 불법적 요소를 시정하도록 요구하고 사건의 핵심을 파고들면서 근본적인 문제해결을 위해 다양한 방식을 사용한다. 이러한 단다린의 모습에 그간 타성에 젖어 안 일한 태도로 업무를 보던 다른 감독관들에게도 긍정적인 영향을 미치며 공무원으로서가 아니라 노동기준감독관으로서 침해된 노동권을 구제하는 활동을 하게 된다.

특히 제2화는 성희롱 피해를 당한 여성노동자의 이야기였다. 체인음식점의 점장으로 일하고 있는 여성이 사장에게 성희롱을 당해서 상담을 하러 오는 것으로 시작된다. 성희롱 관련 건은 단다린이 일하는 노동기준서 관할 업무가 아니라 노동국 관할업무라는 이유로 (단다린은 접수하려고 했으나 다른 감독관이 만류한다.) 처음 상담을 받으면서는 노동국으로 가서 상담하라고 한다.

그러나 단다린은 해당 음식점에 점심을 먹으러 가서 성희롱 외에 노동문제를 찾아낸다. 앞서 성희롱 피해를 당한 점장은 신고했다는 이유로 사장이 해당 지점의 아르바이트 직원을 출근하지 않게 하여 16시간동안 혼자 일을 해야 했다. 또 다른 문제는 바로 잔업이었다. 무리한 잔업을 시키는데다 수당을 주지 않는 문제를 찾아낸다. 사장의 논리는 점장은 점장이기 때문에 노동자가 아니라고 주장했으나 단다린은 점장이 '이름뿐인 관리직'이라는 것을 발로 뛰는 조사를 통해 짚어냈다. 관리직이라면 그에 맞는 권한과 대우가 제대로 있어야 하지만 성희롱 피해를 입은 점장은 해당 지점의 아르바이트 직원의 출근이나 시간조정조차도 결정할 수 없는 위치에 있었던 것이다. 단다린은 사무소의 다른 노동기준감독관들을 설득하여 해당 체인음식점의 노동문제를 전체적으로 조사하고 노동권 보장을 위해 결국 변화를 얻어낸다.

사건의 담당 관할 여부를 떠나서 노동자 편에서 감독관 일을 하는 단다린. 법과 법적용의 한계를 뛰어넘으며 오히려 노동권 보장의 가능성을 넓히며 일을 하는 단다린 같은 감독관이 우리에게도 절실히 필요하다.



1. 내 성희롱 피해 노동자에 대한 불이익조치의 법해석을 확장해야 한다.

■ 회사에서 가해자와의 합의를 중용, 나를 도와준 여직원에게까지 부당한 징계를 했다.

2013. 11. 8. / 8년 근무 / 제조 / 정규직

1 정도 팀장에게 원치 않는 애정구애를 받아 처음엔 도저히 수치심에 회사를 다니기 싫어 사직서를 제출했다. 담당임원과 면담을 하게 되었고 그 임원이 가해자를 회사에서 내 보내겠다하며, 사직을 잠시 보류했다. 스트레스로 인해 쓰러져 응급실에 갔다가 퇴원한 후 임원이 보자고 해서 만났다. 이 일이 가장 깨끗하게 종료되는 건 가해자와 내가 둘 다 회사를 그만두는 것이라고 하길래 너무 억울해서 인사팀에 정식으로 신고하겠다고 말했다. 그랬더니 내가 신고하면 임원 본인이 회사에서 다친다고 하지 말라고 하면서 이 건에 대해 본인하고만 얘기하자고 했다. 다음날 출근을 하니 나에게 임원이 가해자와의 합의를 중용했고, 나는 거절했다. 인사팀 조사가 들어갔고 사측에서는 일부 성적인 발언만 성희롱으로 인정하고 오랫동안 원치 않는 구애활동에 대해서는 인정하지 않았다. 과거에도 이런 집요한 성적구애로 어려움을 호소한 여성이 있었는데, 가해자가 진심으로 사랑한 것이니 성희롱이 아니라고 판단했었다. 가해자는 2주 정직을 내렸고, 회사는 나한테 증거자료 확보에 있어 내가 동료를 협박해서 증거자료를 획득하였다면 서 나한테도 징계를 내렸다. 그리고 나를 도와주던 여직원과 내가 회사로부터 징계를 받게 되었다. 근태가 안 좋다는 이유다. 회사가 이렇게 나오니까 다른 여직원들도 다들 겁먹었다. 정식 업무를 안 주고 공통업무로 전환하겠다고 하는데 이런 괴롭힘도 직접적이지는 않지만 상당히 피해자를 괴롭히는 행위이다. 특히 지지자에 대한 보복성 징계가 철회되어야 한다. 인권위원회에 상담전화했을 때 ‘신고하면 회사 다니기 힘들거다’는 얘기를 들었다. 노동부는 ‘조직적으로 회사에서 괴롭힐 거다. 아마 진정하지 말라고 했을 거다. 법으로 할 수 있는 것이 없다’고 했다. 이런 대답을 들으니 솔직히 아무것도 못할 것 같다. 오래 회사를 다니다 보면 회사가 삶의 대부분을 차지하게 된다. 회사 사람들은 나를 이상한 사람으로 취급

서틀버스에서든 회의실에서든 옆에 앉으려 하지 않는다. 그 동안 친하게 지내던 사람들도 다 연락이 되지 않는다.

■ 성추행을 폭로했다는 이유로 부당해고와 왕따를 당했다.

2013. 6. 12. / 공공서비스 / 정규직

교육에서 상사에게 성추행을 당했다. 차장과 단 둘만 교육에 참여했다. 전체 교육 3주 중에 1주일은 교육하고 2주는 개인일정을 가졌다. 그 사이에 추행이 있었다. 왕따, 성희롱, 인격모독 발언이 계속되고 있고, ‘유혹해서 돈을 요구한다’느니, ‘해의교육 징계를 성추행 건으로 무마하려고 한다’는 소문이 나고 있어 너무 고통스럽다. 그래서 정신과 치료를 받았다. 성추행한 상사는 중징계 받고 역시 해임되었다. 가해자의 팀장이 ‘원하는 것 뭐냐’고 해서 복직과 함께 가해자의 공개 사과와 징계를 요구했으나 회사에서는 전혀 그럴 마음이 없고 무조건 가해자를 살리고 성추행 사건을 덮으려고만 한다. 가해자의 해임 사유는 관리 책임과 성추행이라고 하고, 나의 해임 사유는 직무상 유기, 2주간 개인일정으로 근무지 이탈, 허위 보고 등이다. 인권위에 경위서를 올리고, 부당한 징계와 복직을 빌미로 한 회유 협박에 대한 내용으로 진정을 넣었다. 인권위에서는 ‘성희롱 및 고용상 불이익’건으로 접수가 되었다. 이후 회사 징계위에서 2차 회의를 했고 6개월 정직으로 복직 결정됐다. 해고 이전에 가장 높은 징계 수위다. 조금 억울하긴 하지만 그래도 받아들이기로 했다. 가해자는 해임이 됐는데 지노위에 부당해고 진정을 넣었다고 한다. 그 이후에도 회사에서 분위기 만들고 지인들 통해 탄원서 제출하고 그러더라. 가해자가 지인들을 동원해서 탄원서를 썼다는데 문제이지 않는가. 이틀 동안 회사 전체에 짝 돌렸다고 한다. 간부들이 개입을 안했다면 이렇게 전체적으로 돌 수 있을까. 지노위에서 가해자 해고가 철회되고 나하고 징계 수위가 똑같다면 말이 안 되는 거 아닌가. 나는 가해자보다 개인 일정 일수도 적는데 같은 징계를 받을 수 없다. 노조위원장과 경영진이 합의를 해서 성희롱 예방 교육, 재발방지, 피해자 명예회복, 복직과 사업소 이동을 요구했다. 회사 측은 부당해고 및 직장 내 성희롱 관련 법적 대응 안하는 것을 내용으로 합의했다고 한다. ‘교육 중 개인일정을 가진 것으로 징계를 피하려 성추행을 폭로했다’느니 ‘한 가정을 파괴했다’느니 하는 얘기가 돌고 있다. 드러나진 않지만 조용히 지내라는 식

미묘하게 압박이 있다. 하고 싶기는 한데 해명을 하다보면 내 징계가 성추행으로 인한 불이익으로 볼 수밖에 없을 것이다.

■ **굴욕감을 줬다면서 나한테 불이익을 주겠다고 협박했다.**

2013. 1. 17. / 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

이틀 동안 새벽2시까지 일하고 상사가 집에 데려다 줬다. 아침밥도 챙겨주고 너무 세심하게 챙겨주더라. 부담스러워서 그만두라고 했다. 집에 데려다 주는 것도 고마운 마음을 받겠지만 행위 중지를 요청했다. 그랬더니 그 사람이 내가 자기한테 굴욕감을 줬다면서 나한테 불이익을 주겠다고 협박했다. 회사가 주 5일제인데 상사가 신입의 주말 출근은 당연하다면서 주말출근을 강요했다. 다른 사람들이 있을 때는 안 그러는데 둘만 있을 때 스킨십을 해서 무섭고 두려워서 주말 출근이 부담스럽다. 기본적으로 면담을 하면 2-3시간 넘게 하고, 업무적 이야기를 한 다면서 성추행을 반복한다. 내가 거부하고 따끔하게 거절해도 반복되었다. 주말출근을 안 하겠다고 하니 그때부터 부당하게 대우했다. 업무지시 할 때 다른 사람 통해서 지시하고 내가 실수하면 타박주고 인격적으로 모독했다. 나뿐만 아니라 다른 직원들도 부당한 피해를 입었다고 했다. 고심해서 고른 첫 직장인데 이런 대우를 받으니 자신감도 잃고 자존감도 잃고 황폐해지고 있다. 회사는 사람을 성장시키는 곳인데 오히려 여성 피해자가 그만뒀야하는 것이 이해가 안된다.

■ **상사랑 다른 직원들이 나를 음해하고 왕따를 만든다.**

2013. 4. 24. / 1년 2개월 근무 / 전문직 / 정규직

상사가 뒤에서 안으면서 사랑한다고 말했다. 설마 다른 의도는 없겠지라고 생각을 했지만 세 번 정도 했을 때 “똥하는 짓이지?”라고 내 속말이 튀어나왔다. 그 후에 상사가 “너의 마음을 알겠다”라고 하고 끝났다. 그런데 1년 다 지나서 상사랑 다른 직원들이 나를 음해하고 왕따를 만든다. 그리고 내가 그만 두게 하려고 한다.

■ 일방적으로 나를 나쁜 사람으로 몰아서 왕따를 시킨다.

2013. 6. 7. / 4년 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

일할 때 문열어놓고 일하면 들어와서 문 닫고서 가슴도 만지고 키스도 하면서 성추행했다. 거부하면 다른 사람들 들어서 좋을 거 없다고 협박했다. 이후에 사장과 말하는 횟수도 줄였고 사장이 없을 때 가서 일하고 했는데 얼마 전부터 다른 직원들에게 제가 일하는 것이 믿음이 안 간다, 마음에 들지 않는다고 말하고 하는 일에 꼬투리를 잡고 괴롭히길래 나를 힘들게 하는 이유가 무엇인냐고 물었더니 사장 자신을 거부한 것이 100%라고 하더라. 지금이라도 자기를 받아주면 안되냐고 해서 당연히 거절했다. 내가 잘못했다며 일방적으로 나를 나쁜 사람으로 몰아서 왕따를 시킨다. 아무런 대항도 못하고 퇴사를 해야 하나.

■ 꿈이 많았는데 물거품이 됐다.

2013. 7. 4. / 8개월 근무 / 전문직 / 계약직

나름 큰 학원에서 일하게 되면서 꿈이 많았는데 물거품이 됐다. 1년 계약을 했는데 6개월 하고 승급시험을 본다면서 잘 못할 경우 해고된다는 얘기는 없었다. 1년 계약직 모집한다고 했었는데 아르바이트를 먼저 두 달을 시킨 다음에 시험을 봐서 그 다음에 계약을 했고 6개월을 일했다. 그 전에 회사 사장인 목사님이 일주일에 두 번씩 성경공부를 하자고 해서 했는데 자꾸 '남자친구 있냐', '사랑은 많이 해봤냐', 넥타이를 풀고는 '육체적으로 후끈해졌다'느니 이상한 말들을 했다. 그러더니 자기는 처자식이 있는데 우리가 같이 근무할 수 있겠냐면서 떠나라는 식으로 말하는 것이다. 사랑에 대해 얘기해보자며 애로물 얘기를 하고 "육체적 사랑이 얼마나 좋은데" 이런 얘기를 했다. 주말에 자기한테 영어를 가르쳐달라고 제안했었다. 내가 왜 주말에 그 사람을 보겠냐며 싫다고 했었다. 그런데 승급시험을 봤는데 떨어졌다고 하는 거다. 다른 사람들은 다 계약이 됐고 승급시험은 꼭 봐야 하는 건 아니고 임금이 높아지니까 본 거다. 그 사람이 나를 믿을 수 없다고 했단다. 정상적으로 계약여부가 결정이 나는 게 아니라 그 사람이 감정적으로 짜른 것이다. 그러면서 내가 눈치가 없다, 무례하다고 했다고 한다.

■ 사건을 이야기한 동료에게 사장이 소리치고 해고할 의사가 있다고 한다.

2013. 7. 22. / 정규직

이후 걸어가는데 번개로 회식이 잡혔다며 대표가 전화를 했다. 거절의 뉘앙스로 "다른 사람들 결정되면 가겠다"고 했다. 회식이 결정됐다고 해서 가서 기다렸는데 대표님 혼자 있었다. 다른 사람들은 거절했다며 단둘이 마시게 됐다. 회사 돌아가는 일 얘기하고 간간히 사적인 얘기도 하고 분위기가 나쁘지 않았다.

1시까지 있다가 택시 잡으러 가는 길에 대표가 갑자기 입을 맞췄다. 얼음이 됐다. "무슨 짓 하신거냐"했지만 너무 당황했고 겁도 났다. 나를 데려다 주겠다며 택시를 같이 타려고 했는데 밀쳐내다 우산이 부러질 정도였다. 힘으로 밀어서 택시를 탔다. "왜 그러셨냐"고 반복해서 물었지만 "좋아서 표현한 것이다"라고만 했다. 회사 안에서 친하게 지내는 친구에게 얘기했다. 대표가 그 친구에게 소리치고 해고할 의사가 있다느니, 니가 잘해야 내가 조용히 나갈 수 있다느니 출판사 쪽에 취업하지 말라느니 했다.

■ 성추행한 상무가 퇴사처리했다.

2013. 8. 5. / 4개월 근무 / 임시·일용직

상사로부터 성추행을 당했다. 회사를 그만두고 싶지 않으면 술을 원샷하고 나를 잘 따라오면 회사에서 잘 될거라고 했다. 목 부분을 세 번 때리고 키스를 했다. 사장님에게 도움을 청했다. 전화로, 카카오톡으로 이동경로 다 보내고, 어떻게 해야 되냐 전화했지만 제대로 도움을 안줬다. 결국 경찰에 신고하고 형사입건 됐다. 회사 성희롱 담당자에게도 얘기를 했는데 사장이 "고소를 취하해라, 인사위원회가 있으니 내가 왜 나가려고 하느냐 가해자가 나가야지, 회사 시스템이 있으니 잘 하겠다"고 했다. 그 뒤 아무 연락이 없다. 일주일 뒤 정식으로 조사해달라고 얘기했는데 2주가 지나도 아무런 조치가 없다. "이미 상위 기관에 절차를 밟고 있기 때문에 해줄 수 있는 것이 없다, 정 그러면 노동부에 신고해라" 그래서 노동부에 신고했다. 서면으로 인사위원회를 했다는데 상무는 6개월 감봉됐단다. 상무가 사실상 다 모든 사업을 담당하고, 회사 내 최고 실력자라서 나를 퇴사처리하고

삭제했다. 소문이 다 났다. 다른 수습직원들은 다 직원이 됐는데 나만 수습이 연장됐다.

■ 신고할 거면 나도 사표 쓰고 나가라고 한다.

2013. 8. 20. / 파견·용역직

'밥을 사주겠다'고 해서 "남자친구 만나야 돼요 다음에 사 주세요"해서 '그럼 다음에 먹자'하고 내보냈다. 복도 쪽으로 나오라고 해서 아무 생각없이 따라 나갔는데, 성희롱을 했다. 내 손을 자기 성기에 가져다 대고 뽀뽀하려고 하고, 가슴과 엉덩이를 만졌다. 밀치고 나서 자리로 돌아왔다. 그레놓고 상사가 "한 번만 용서해 달라, 팀장에게 사표냈다"고 문자를 보냈다. 팀장은 "만약에 신고할 거면 너도 사표써라. 둘 다 나가야 된다. 처자식이 있는 사람인데 용서하고 가야 된다"고 했다.

■ 사건조사 중에 '불이익을 감당할 수 있겠느냐'고 한다.

2013. 8. 27. / 계약직

구청 안내 데스크에서 일하는 계약직 여직원에게 상사가 계속 사적으로 접근하고 언어적 성희롱을 했다. 피해당사자는 재계약이 내년 2월이라 부담스러워서 고충 접수나 문제제기를 하지 않았다. 조사과정에서 피해자에게 "네가 1호가 되면 불이익을 감당할 수 있겠느냐?"고 했다. 그래서 피해자는 어떤 공식적인 문제제기도 원하지 않고 포기한 상태다. 사건이 공개된 것은 아니지만 직원들은 다 알고 있다.

■ 성희롱을 거부하니 불리할거라고 협박한다.

2013. 8. 29. / 정규직

회사에서 성희롱 사건 상담이 들어와서 문의한다. 상사가 부하 여직원에게 성

주는 언사를 했고, 컷볼을 만지고 머리를 만지는 행위를 했다. _____
고 싫다고 하니 "네가 이렇게 하면 불리하다"는 협박성 발언을 했다. 사수라는 이유로 계속 같이 다니려고 하고 사적으로 접근을 해서 그 전에도 주의를 주고 했다. 다른 사람들도 왜 저러냐 말이 많았다. 조사를 시작하게 되면 뭔가 규제를 해야 하고 그렇게 되면 그 여성도 더 불리해지지 않을까 걱정이다. 위에 올라가도 징계위원회나 이런데 들어가는 사람들이 나이 많고 남자이고 그런 사람들이라 어떻게 생각할지 걱정된다.

■ 성희롱을 신고한 후 수습기간 끝나기 직전에 부당한 해고통보를 받았다.

2013. 9. 27. / 정규직

입사 다음 날부터 성희롱이 있었고 위에 얘기를 했다. 성희롱 신고했다고 수습 이후에 짧았다. 수습기간 3개월 지났는데 사실 근로계약서에는 정규직으로 되어 있어서 수습인줄 줄도 몰랐다. 입사 후 첫 날에 형식적인 것이라면서 수습 3개월을 거친다고 했다. 입사 다음날 출장을 갔는데 인사팀 직원이 성희롱을 했다. 다음에 간 출장에서도 또 그랬다. 팀장(영업이사)에게 얘기를 했고 영업상무에게 올라갔다. "걱정하지 마라 해결하겠다"고 했다. 그런 줄로만 알고 있었는데 메일로 밤에 해고통보서가 날아왔다. 수습기간 지나기 바로 직전이었다. 해고통보서에 수습사원으로 되어 있었다. 전화로 서면 사인을 받아야 하니 밤에 오겠다고 했다. 완강하게 온다고 해서 어쩔 수 없이 사직서를 받아갔다. 어이없는 게 해고 사유가 빈번한 무단이탈, 영업성적 저조로 되어 있었다. 지각 결석 한 번 안했고, 휴가도 연차 한 번 쓴 게 다다.

■ 수습기간 3개월이 남아서 성희롱을 문제제기 하기에 불이익이 있을까 두렵다.

2013. 8. 27. / 계약직

입사 첫 날 환영회 자리에서 상사가 성추행을 했다. 1,2차 때는 다른 팀원도 같이 있었지만 3차 때 같이 한 잔하자고 해서 단 둘이 있었다. 내 옆구리 쪽으로 손을 넣고 가슴 만지고 "나랑 자자"고 했다. 그 자리를 박차고 나와서 가는데 불

. " 잘릴 거다"라는 말을 들어서 회사에 뭐라고 하기가 어렵다. 수습기간 3개월이 있기 때문에 어떤 불이익이 있을까 두렵다.



2. 내 성희롱에 대해 ‘골치 아프다’는 회사, 첫 단추부터 제대로 된 사건처리과정을 거쳐야 한다.

■ 회사가 가해자편을 들며 징계를 없던 것으로 하자고 한다.

2013. 1. 17. / 4년 근무 / 사무직 / 시간제

회식자리에서 음담패설, 신체접촉이 있었다. 엉덩이를 치고, 등하고 가슴을 본인 몸에 밀착했고, "내가 따먹은 아줌마들이 몇 명인지 알아?" 이런 식의 말을 자주했다. 내가 비정규직이고 약자이다 보니까 더 그런 것 같았다. 업무적으로도 나를 항상 무시했다. 회사에 가해자에 대한 징계를 요청했는데 담당부서에서 나를 설득하더라. '가해자가 사실을 다 인정했고, 나에게 사과하고 싶다고 하니 징계는 없던 것으로 하자.'라고 말했다. 그러면서 가해자 징계와 관련해서 내가 원하는 방향으로 될 수만은 없는 것이라고 했다. 사건과 관련해서 일지를 작성해서 회사에 보냈다. 회사에서는 그 사람이 사과를 원한다고 했지만 나는 그 사람이 절대로 진심으로 사과할 사람이라고 생각하지 않는다. 그래서 사과를 받고 안 받고의 문제는 나의 선택이라고 했다. 인사부서나 우리 팀의 팀장이 나한테 와서 가해자에게 징계를 내리면 분명히 그 사람은 징계내용에 대해 순순히 받아들이지 않을 것이고 그러면 징계위원회가 열리고 징계위원회에 내가 출석해야하는 상황이 발생할 것이라면서 그러면 더 내가 힘들어지고 골치아픈 일만 일어날 것이라고 했다. 나를 위하는 척하는 것이지만 회사의 꼴을 보니 사건이 커지는 것을 싫어하는 눈치였다. 아무래도 그 사람이 정사원이다 보니까 그 사람을 보호하려고 하는 것이다. 회사에 가해자 징계를 하게되면 징계조치로 어떤 것들이 있는지를 물어봤다. 회사에서는 승진누락이나 인사발령 정도가 징계 내용이라고 했다. 성희롱 인사담당자가 가해자를 개인적으로 불쌍한 사람이라는 식의 말투로 나를 대한다. 그러면

어린 여자애로 취급하면서 인생경험자로서 총대를 메는 것은 쉽지 않은 일이라면서 나보고 사건을 적당한 선에서 마무리하라고 한다. 비정규직 말단입장에서 부당함에 대해 말하는 것이 너무 어렵다. 예전에도 나 같은 비정규직 여직원이 정사원 직원한테서 성추행 피해가 있었는데 그때도 피해자는 그만두고 가해자는 회사를 계속해서 잘 다니고 있는 상황이다. 회사에서는 좋게 이야기하는 것처럼 보이지만 협박 아닌 협박을 한다. 한사람 때려잡다가 다른 사람도 다칠 수 있다면서 내가 문제제기를 하면 회사에서는 사람 관수 잘 못했다면서 우리 팀 팀장에게 피해를 줄 수 있다면서 나를 압박한다.

■ 회사에서 일이 커지는 것 원치 않고 감추려고만 한다.

2013. 4. 22. / 4년 근무 / 사무직 / 파견·용역직

공공기관에 파견된 2년 계약직이다. 1년 반 근무했는데 언어적, 신체적 폭력을 당했다. 직원 전체 앞에서 3월초에 뺨을 맞았는데 그때는 불이익이 있을까 겁나서 가만히 있었다. 회사에서는 사과 받게 해주겠다, 아무 말하지 말라면서 일이 커지는 것 원치 않는다. 감추려고만 한다. "나를 봐서라도 용서해달라"라고 했다. 그런데 또 사건이 발생했다. 너무 스트레스가 심해서 토하고 밥도 못 먹고 어제 병원에 갔다 왔다. 그 전에도 여직원에게 많이 그랬던 사람이라나. 도저히 너무 힘들어서 퇴사해야겠다. 계약기간이 끝나는 6월까지 다니려고 했는데 너무 불편해서 바로 그만두고 싶다.

■ 대표가 법보다 대화로 풀자고 제안한다.

2013. 4. 18. / 생산직 / 정규직

대표가 법보다 대화로 풀자고 제안을 했다. 사장은 사건의 전말을 잘 모르고 있고 부장에게 상황설명을 하니깐 굉장히 놀랐다. 가해자말만 듣고서 부장이 이해하고 있었던 것은 그저 간단한 스침에 대해 여자들이 과하게 반응한다면서 별거 아닌 것 가지고 자기를 잡아먹으려고 한다고 했다. 가해자가 허리를 잡고 엉덩이를 쓰다듬는 행위를 구체적으로 설명하니깐 놀랐다. 다른 피해 직원을 어떻게 합

했냐고 부장에게 물어보니 지역사회가 작은데 이렇게 일을 벌여놓으면 앞으로 힘들지 않겠느냐라는 식으로 설득했다고 한다. 그러면서 성희롱으로 진정을 하면 실업급여를 받을 수 없을 것이라고 했단다.

받을 수 있도록 해주겠다는 식으로 설득한 것이다. 난 절대 그냥 마무리할 수 없다. 어떤 내용의 보상을 요구해야하는지 고민이다. 회사가 제대로 된 의지를 보이지 않는 상황에서 나는 돈보다는 구체절차에 따라 징계하고 처리했으면 하는 마음이다.

■ 자꾸 성희롱 같은 문제가 생겨서 골치 아프다고 한다.

2013. 2. 22. / 전문직 / 정규직

000의 작은 지역 언론사이다. 국장님이 새로 와서 기분 좋게 술자리가 있었는데 여기서 성희롱이 있었다. 종아리랑 여기저기 막 만졌다. 성희롱 사건 이후 쉬게 하거나 위로라거나 이런 것 전혀 없었다. 출장 보내고 고된 업무를 시켰다. 그래서 대처를 못했다. 회사에 여자는 나 혼자 뿐인데 임금차별 뿐만 아니라 ‘여자랑 일하기 힘들다. 몇몇 뽑아서 일 해 봤지만, 자꾸 이런 성희롱 같은 문제 생기고 골치 아프다’고 말했다.

■ 무감각한 곳이라 감봉이나 정직 같은 솜방망이 처벌만 있을 것 같다.

2013. 6. 26. / 정규직

교수가 밤에 레지던트를 자기 방으로 오라고 한 다음에 차로 유인하여 성추행하려고 했다. 그 상황에서 레지던트는 뛰쳐나왔다고 한다. 그 레지던트가 나한테 상담을 왔다. 내가 그 교수한테 사표를 내라고 하면 상황이 가장 깔끔해질 것 같다. 교수가 사직서를 쓰면 문제가 없을 것 같은데 일단 내가 그렇게 그 사람에게 사직을 할 것을 권하고 그 교수가 그럴 수 없겠다고 하면 상부에 보고하고 공식 절차를 밟아도 되지 않을까? 병원에서 인사위원회가 구성되고 하더라도 워낙 이런 일에 대해 무감각한 곳이라 감봉이나 정직 같은 솜방망이 처벌만 있을 것 같다.

■ 회사에서는 '회사 밖에서 일어난 일이니 네 책임이다'라는 식이다.

2013. 8. 12. / 10개월 근무 / 사무직 / 정규직

성폭행(준강간미수)을 당해 경찰에 신고했다. 회사에 알려 대표가 가해자의 해고를 약속했지만 약속을 어기고 2개월 뒤 다시 복직시켜 내가 스스로 그만둘 수밖에 없었다. 항의를 했으나 받아들여지지 않아 그만둔다고 말했는데 회사에서는 오히려 무단결근이라며 휴가까지 연차로 처리해 연차수당도 하나도 못 받고 내 경력은 단절되었다. 회사는 오히려 당당한 태도를 취하고 있다. 회사에 안 나오게 하는 조치를 취했다고 하지만 가해자는 프리랜서로 계속 재택근무 했다. 회사에서는 '회사 밖에서 일어난 일이니 니 책임이다'라는 식의 태도다. 가해자가 저와 외근을 가겠다고 추천해 제업무가 아닌데도 외근을 한 점, 가해자가 같은 팀 상급자인 점 등을 고려했을 때 거절할 수 있는 상황이 아니었다.

■ 암묵적으로 가해자를 비호하는 것 같다.

2013. 6. 13. / 교육서비스 / 계약직

3년 전에 학교에서 교사에게 성추행 사건이 있었다. 나한테 그랬을 당시에는 기간제 교사 4명에게 성추행했었고 이번에는 정규직 교사가 당했다. 가해자는 '항상 약자 입장에서 일하는 사람'이라며 도와주겠다고 접근했었다. 가해자가 시장, 교육감과 친하다. 본인한테 잘 보이면 어디든 갈 수 있다고 했다. 터뜨릴까 고민했는데 학교에서 조용히 처리하자고 해서 다른 기간제 여교사들과 함께 사과 받는 자리를 가지는 걸로 해결했다. 그런데 내가 나오자마자 또 사건이 터졌다. 이번에는 정교사 직원에게 똑같은 짓을 했다. 교장에 다 오픈했고 공개적으로 사과를 시키고 업무를 바꿔주겠다고 했다고 한다. 공개적으로 사과하기로 한 날에 갑자기 가해자가 병가를 냈다. 교장, 교감이 결재한 걸 보면 암묵적으로 가해자를 비호한 것이다. 가해자는 "복수할거다"라고 다닌다.

■ 가해자, 어느 정도의 징계를 내려야 하는가?

2013. 8. 6. / 정규직

사건이 있었다. 나는 인사담당자다. 밤에 불미스러운 일이 있었다. 어제 12시에 야간사업장이 있는데, 퇴근하는 직원이 태워달라고 해서 기숙사로 가는 길에 차안에서 성적인 농담을 심하게 했다고 한다. 징계를 해야 한다. 해당 팀장이 인사부서로 보고했다. '같이 가서 자면 안 되느냐'등의 말을 했단다. 피해자가 너무 충격을 받았다. 가해자는 지금 이렇게 보고되고 징계절차 진행 중인 상황은 아예 모른다. 규정에는 "감봉, 해고 등에 처한다."라고 되어 있다. 어느 정도의 징계를 내려야 하는가?

■ 손잡고 허벅지 만지는 행위도 성희롱인가?

2013. 5. 13. / 정규직

직장내 성희롱 예방교육 담당자다. 교육 담당자가 고충처리 담당도 하고 있다. 손잡고 허벅지 만지는 행위가 있었다. 엉덩이를 만지는 것처럼 그런 특정 부위가 아닌데 성희롱이라고 해야 하나? 징계수위는 어느 정도가 적절한가?

■ 회사에서는 성희롱 여부를 어떻게 판단해야하는가?

2013. 3. 13. / 계약직

중소기업 인사 담당자이다. 다른 지점에서 일하고 있는 여직원이 회사에 성희롱 신고를 했다. 회사 쪽 접근 방법이나 준비 자료를 어떻게 해야 하는지 궁금하다. 가해자는 신입사원과 단둘이 있을 때 자꾸 만진다고 한다. 둘이 있을 때만 그런 거니까 상황에 대한 증거자료가 없다. 이럴 때 회사에서는 성희롱 여부를 어떻게 판단해야하는가? 노동조합은 없고, 취업규칙에 성희롱에 대한 내용은 명시되어 있으나 구체적인 처리절차나 내용은 없다.



3. 가장 약자의 위치에 놓인 입사초기 신입 노동자를 노린다.

■ 입사한지 한 달, 업무적 이야기를 한다면서 성추행을 반복한다.

2013. 1. 17. / 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

한 달 됐다. 업무적 이야기를 한다면서 성추행을 반복한다. 내가 거부하고 따끔하게 거절해도 반복되었다. 과장이 격려의 의미로 스킨십을 하는 것은 알겠지만 내 입장은 기분이 안 좋다고 정색하며 이야기하면 "니가 좋아서 그런거다." 그러면서 더 심하게 굴었다. '너도 다 큰 성인이고 어엿한 여자인데 알 것 다 아는 것 아니냐? 니옆에 몇몇한 남자가 나타나면 자기도 안그런다.'라고 말했다.

말이 되는가? 계속해서 종아리와 허벅지를 만졌고 왜그러냐 그랬더니 추워서 그런다고 그랬다. 내가 기분이 안좋아서 퇴근하겠다고 하니까 싸가지 없다고 했다. "밖에 나와서는 과장님이라고 부르지 말라고, 거리감이 느껴진다고 했다." 차장은 주말 출근을 금지시키고 과장과 접촉을 안시키겠다고 했다. 하지만 길으로는 보호조치를 한 것이지만 실제로는 그렇지 않다. 인격적 협박도 받았다. '자신을 배신하면 두 세배 피해를 입을 것이다. 남 핑계 대지마라. 니가 멍청해서 그렇다.'라는 식으로 말했다. 고심해서 고른 첫 직장인데 이런 대우를 받으니 자신감도 없고 자존감도 없고 황폐해지고 있다. 회사는 사람을 성장시키는 곳인데 오히려 여성 피해자가 그만둬야하는 것이 이해가 안 된다. 직장내 성희롱은 여성의 경력 쌓기나 이직에 많은 영향을 끼친다. 신입이라고 약자라고 나한테 피해를 주고 그러면 나를 방어해야겠다고 생각해서 민우회를 찾았다.

■ 상사가 회식이 끝나고 잠자리 요구도 하고 만지기도 했다.

2013. 1. 23. / 1개월 근무 / 정규직

한 달 정도 일했는데 상사가 회식이 끝나고 잠자리 요구도 하고 만지기도 했다. 길거리에서 단들이 있을 때 그랬다. 그래서 동료 중에 그 현장을 목격한 이는

. 상사의 행위에 대해 친구에게 이야기를 하긴 했다. 그 이후에도 가해자랑 나는 같은 곳에서 일을 했고 동료들한테 이야기를 해도 대수롭지 않게 여겼다.

제대로 문제를 해결할 의지가 없고 다른 상급자에게 지시를 해서 나보고 참으라는 말만 전달했다. 나를 추행한 상급자는 자진퇴사를 했고, 나도 해고했다.

■ 입사한지 한 달, 업무적 이야기를 한다면서 성추행을 반복한다.

2013. 1. 31. / 계약직

신입이고 들어간 지 얼마 안돼서 회식자리에서 성희롱이 있었다. 직장상사에 보고를 했다. 사장은 여러 매장을 관리하는 사업주다. 사건을 아는 상사가 해고통보를 했다. 이런저런 아무런 설명 하나도 없이 일방적으로 나오지 말라고 얘기하고는 바로 다른 사람을 고용했다.

■ 상사가 치마밑을 몰래카메라로 몰래 촬영했다.

2013. 1. 31. / 1개월 근무 / 정규직

올해 2월에 졸업하고 많이 배울 수 있는 직장이라 좋아했는데 한 달 반도 안 되서 이런 일이 벌어졌다. 상사가 몰래카메라로 치마 속을 촬영했다. 컴퓨터에 파일로 보관한 걸 발견했다. 당장 무서워서 사무실에 못가겠다. 어떻게 대학 막 졸업한 어린 직원을 농락할 수 있는가?

■ 더 이상 사장님의 야한 말들을 참을 수 없다.

2013. 3. 13. / 11개월 근무 / 정규직

일본 회사에 입사하여 일본에서 6개월, 한국에 들어와서는 막 6개월 되던 때에 더 이상 사장님의 야한 말들을 참을 수 없어서 회사에 나가지 않고 아직 퇴사 처리도 안된 상황이다. 일본에서 일하던 때부터 야한얘기들로 스트레스를 많이 받았다. 남자친구는 있냐는 질문에 당시 미국인 남자친구를 사귀던 때라 얘기했더니

회식자리나 식사자리에서 다른 직원들도 있는데 "재는 외국인 아니면 만족 못한다. 미국인들은 정말 그렇게 크냐"고 해서 무시하려고 했다. 부모님께서 아시고 회사에 전화해서 이런 일 겪고는 회사 못 보낸다고 전화하셨더니 그제야 사장님 문자로 취해서 실수했다고 미안하다고 했다. 일본에서 소문으로 들은 거지만 일본에서도 예전에 여직원 가슴 만져서 남자친구가 회사 찾아오고 난리난 적 있다고 들었다.

■ 2개월도 채 안된 수습기간에 있는 사람의 말이 영향력을 발휘할까?

2013. 5. 27. / 2개월 근무 / 생산직 / 정규직

일하고 있고 일한지는 2개월도 안되었다. 근무하는 곳에서 성추행을 자주 하는 사람이 있다. 회사에서 여직원한테 뽀뽀하고 싶다고 말한다. 그런데 그 사람이 그렇게 성적인 말을 할 때 말을 건네는 대상은 다른 사람이지만 나를 보면서 그런 말을 한다. 얼마 전에는 회사에서 야유회를 갔는데 여자들끼리 있는 공간에 와서 한 여자를 지목해서 의자에서 일어나라고 하고 그 여자가 일어났는데 그 여자가 앉았던 자리에 앉아서 자기 무릎 위에 그 여자를 앉으라고 했다. 손을 억지로 만진다거나 어깨를 주무르거나 그런다. 성추행적인 발언을 회사 안에서 아무렇지 않게 하니깐 내가 이상한 사람은 아닌가라는 생각을 했다. 부장도 "너 세컨드야. 넌 내 내연녀야."라고 말하고 다니는데 사람들이 그때 그냥 웃으면서 넘긴다. 과장의 그런 스킨십이 언젠가는 나한테도 올거라는 생각이 든다. 그래서 더 염려가 되는 것이다. 같이 일하는 20살 남자 파트너가 있는데 그 사람이 좋아하는 사람이 있는데 어떻게 하면 좋을지 수줍은 마음을 보이면 주변의 그 남자 상사들이 뭘 그렇게 수줍어 하나 여자는 3개월에 한 번씩 갈아치우는 거라고 말하면서 분위기를 성적인 농담을 하는 식으로 몰아간다. 그 남자아이도 걱정되고 전반적으로 회사 분위기가 안좋다. 2개월도 채 안된 수습기간에 있는 사람의 말이 영향력을 발휘할까?

■ 성희롱이 지속되었고 최근에 더 노골적이고 심해졌다.

2013. 5. 29. / 6개월 근무 / 사무직 / 정규직

11 입사했고 4월부터 성희롱이 지속되었고 최근에 더 노골적이고 심해졌다. 별 거 아니고 말로 심한 관심을 보인다. 유니폼이나 화장 같은 것, 점점 스킨십을 하는데 옷을 걸어놓을 때 뒤에서 껴안으면서 ‘허그’, ‘화이팅’ 하면서 화를 낼 수 없게 은근슬쩍 하는 거다. ‘예뻐서 그래’, ‘딸 같아서 그래’라고 한다. 가만있었더니 이제는 ‘이리와 봐’ 해서 가면 엉덩이를 만지고 ‘탱탱해서 예쁘다’한다. 매일 몇 번씩 그러다. 방에 불러서 만지고 하는데 너무 스트레스고 끔찍하다. 부탁이 있다 들어주면 안되냐 하더니 ‘다음부터 유니폼에 스타킹 벗고 입으면 안되냐, 엉덩이 만질 때 미끌거린다’라고 했다. 고민만 하다가, 이번에는 ‘싫습시다’라고 했다. 목덜미에 뽀뽀를 한다. 유니폼이 얇고 소매가 아주 짧아서 거의 나시다. 여성스런 디자인인데 ‘그렇게 입으니 여자로 보인다’고 하고 ‘구두는 하이힐 신어라’라고 한다. 당장 그만두고 싶지만 다른 데 취직하기 전까지는 그만둘 수가 없다. 좋은 회사를 9년 다니고 여기 들어온 거다. 생계가 달린 문제다.

■ 입사 초기부터 술자리에서 언어적, 신체적 성희롱이 있었다.

2013. 6. 3. / 정규직

입사 초기부터 술자리가 많았고, 평상시는 상당히 무뚝뚝하고 딱딱한 사람인데 술자리에서 언어적, 신체적 성희롱이 있었다. 입사 초기에 차를 타고 돌아가는 길에 손을 잡아서 깜짝 놀랐다. 말도 못하고 위축되어 있었는데 가해자는 찢어진 청바지를 입고 있었는데 손으로 문질렀다. 수치감이 컸다. 허벅지를 만진 적 있고 불쾌했다. 가해자는 ‘기억이 안 난다’라고 한다. 입사한지 2~3개월부터 시작해서 6개월 이전에 일어난 일이다. 남자친구를 회식자리에 데리고 온 뒤부터 그러지 않았다.

■ 한 달하고 5일 더 지나서 해고를 당했다.

2013. 5. 31. / 정규직

다니다가 일 속도가 느리다고 해고를 당했다. 한 달하고 5일 더 지나서 해고를 당했다. 내가 생각하기에 기분 나쁜 일이 있었다. 부를 때 이름을 부르지 않고 어깨를 주무른다거나 찌르거나 그런 식으로. 이름을 부르라고 했더니 기분이 나빴던 모양인지 그러고 나서 한창 바쁠 때 지나고 해고를 했다. 처음에 정직원으로 알고 들어갔는데 들어가고 나서 수습 2개월이 있다는 것을 알고 월급 줄 때쯤 1년 단위로 계약할건지 4대 보험 들건지 묻길래 당연히 정직원이니까 4대 보험 적용해달라고 했었다. 성희롱은 아닌 것 같지만, 재계약을 기대한 건 아니다. 지금은 법적대응이라기보다는 털어버리고 다른 일을 알아보는 것이 깔끔한 것 같다. 그런데 회사에 여자 아르바이트생도 많은데 걱정도 된다. 소규모 사업장이다 보니 나처럼 이렇게 이야기한 사람이 없었던 것 같다.

■ 일한 지 두 달째, 원장이 음담패설을 한다.

2013. 6. 24. / 2개월 근무 / 정규직

일한 지 두 달 되어 간다. 원장이 음담패설을 하고 밥을 사준다면서 먼 강변으로 라이브카페를 데리고 갔다. 밥을 먹고 갈 줄 알았더니 더 있다가 가자고 했다. 지금 갈 필요가 없다면서 자기 개인사 이야기를 늘어놓았다. 위 아래로 훑어보면서 "예뻐졌네"하는 등의 행동이 계속됐다. 부원장이 "네가 민감한 것 같다. 이런 일을 당하는 건 네가 아직 결혼을 안 해서 그렇다. 빨리 소개팅해서 결혼을 해라. 내가 소개팅해주겠다"고 하는 것이다. 결혼을 안 해서 여자가 이런 일을 당하는 거라면서 "내가 너를 보호해주겠다"고 했지만 믿을 수 없다. 오히려 원장을 옹호하고 감싸는 것이다. "그럴수록 여자가 더 당당해야 된다. 당당하게 일해라."라고 하는데 원장이 실실 웃으면서 아무렇지도 않게 대한다.

■ 수습기자에 대한 성희롱

2013. 1. 29. / 2년 6개월 근무 / 전문직 / 파견·용역직

000 작은 지역 언론사이다. 국장님이 새로 와서 기분 좋게 술자리가 있었는데 여기서 성희롱이 있었다. 종아리랑 여기저기 막 만졌다. 그리고 _____ 나한테 '수습은 쓰레기다, 인권이 없다'라고 했다. 징계위원회가 열렸고 국장에서 부장으로 강등되었다. 그러나 3개월 만에 대표가 "인사권은 내 맘이다"라며 다시 국장으로 올렸다. 성희롱 사건 이후 쉬게 하거나 위로라거나 이런 것 전혀 없었다.

■ 성희롱 신고했다고 수습 이후에 짤렸다.

2013. 11. 20. / 1개월 근무 / 정규직

회사에 입사한지 3일째다. 입사 첫 날 환영회 자리에서 상사가 성추행을 했다. 1,2차 때는 다른 팀원도 같이 있었지만 3차 때 같이 한 잔하자고 해서 단 둘이 있었다. 내 옆구리 쪽으로 손을 넣고 가슴 만지고 '나랑 자자'고 했다. 그 자리를 박차고 나와서 가는데 붙잡았다. 3일 밖에 안 돼서 '네가 짤릴 거다'라고 하는데 회사에 뭐라고 하기가 어렵다. 수습기간 3개월이 있기 때문에 어떤 불이익이 있을까 두렵다. 가해자는 업무능력이 있고 평판은 좋은 걸로 알려져 있다.

■ 파견직 사회초년생에 대한 성희롱

2013. 8. 20. / 파견·용역직

올해 초 첫 취업을 하고 반년 정도 일한 사회초년생이다. 파견직이다. 상사가 '밥을 사주겠다'고 해서 '남자친구 만나야 돼요 다음에 사 주세요'해서 '그럼 다음에 먹자'하고 내보냈다. 복도 쪽으로 나오라고 해서 아무 생각없이 따라 나갔는데, 성희롱을 했다. 그래놓고 상사가 "한 번만 용서해 달라, 팀장에게 사표냈다"고 문자를 보냈다. 팀장은 "만약에 신고할 거면 너도 사표써라. 둘 다 나가야 된다. 처자식이 있는 사람인데 용서하고 가야 된다"고 했다.

■ 원청 소속 부장이 원치 않는 신체접촉을 한다.

2013. 1. 29. / 2년 6개월 근무 / 전문직 / 파견·용역직

자주 가는데 같이 식사하러가고 이동하러 갈 때 부장이 원치 않는 신체접촉을 한다. 부장은 원청회사 소속이다. 나는 파견회사 소속으로 여기에서 일한지 2년 반 정도 되었다. 업무를 하거나 대화를 할 때도 그런다. 이번에도 같이 출장을 가게 되었는데 또 그럴까봐 두렵고 불안하다. 이전에도 이런 일이 있어서 회사에 알렸는데 회사에서는 상황을 증명할 수 없으니 유야무야 넘어갔다. 너무 스트레스 받아서 잠도 못자고 있다.

■ 공장에서 알바를 하고 있는데 성희롱이 있었다.

2013. 4. 10. / 시간제

공장에서 알바를 하고 있는데 성희롱이 있었다. 정직원이 몸을 접촉하고 만지고 한다. 습관적이다. 사람들이 수군대니까 소리 지르거나 할 수가 없었다. ‘하지 말라’고 싫은 내색은 했다. 관리자에게 말했더니 예전부터 습관적으로 만졌단다. 여자 주임과 상담을 했고 강력 조치를 취하겠다고 했는데 정작 가해자 본인은 내가 얼마나 힘들어 하는지, 뭘 잘못했는지 이런 과정을 전혀 모르고 있다. 회사에 책임을 묻는 것보다 그 사람이 잘못된 것을 알게 해주고 싶다.

■ 공기업 계약직 여직원들에 대한 상습적 폭력, 성희롱

2013. 4. 22. / 사무직 / 파견·용역직

공공기관에 파견된 2년 계약직이다. 1년 반 근무했는데 언어적, 신체적 폭력을 당했다. 직원 전체 앞에서 3월초에 뺨을 맞았는데 그때는 불이익이 있을까 겁나서 가만히 있었다. 그런데 또 사건이 발생했다. 너무 스트레스가 심해서 토하고 밥도 못 먹고 어제 병원에 갔다 왔다. 계약직들이 나를 비롯해 팀에 세 명인데, 회식자리에서 "도우미들 세 명 왔네", "왔으면 술 따르지 왜 술 안따르냐"라고 했

. 그 전에도 여직원에게 많이 그랬던 사람이라. 도저히 너무 힘들어서 퇴사해야겠다. 계약기간이 끝나는 6월까지 다니려고 했는데 너무 불편해서 바로 그만두고 싶다.

■ 업무특성상 자주 업무를 요청하기도하고 부탁해야하는데 괴롭다.

2013. 4. 25. / 전문직 / 계약직

계약직으로 근무 중인데 상위 회사 과장과 업무 상 이야기를 술자리에서 하게 되었다. 상위회사에서 일하는 여직원이 임신해서 무기계약직으로 전환되면 휴직한다면서 나보고 와서 일을 해주었으면 한다고 했다. 술이 많이 취한 상태로 노래방에 갔는데 성폭력을 당했다. 다음 날 출근하자 굿모닝이라며 과장에게 카톡이 왔고 하트 눈을 한 이모티콘을 보냈다. 결혼도 했고 일이 커져 소문이 나서 사회생활에 불이익을 받을 것이 두려워서 어제 일은 서로 잊었으면 좋겠다고 말했지만 사진 달라 보고 싶다고 하면서 과장도 많이 마셔서 생각이 나질 않는다고 했다. 그러면서 계속 미안하다고 한다. 하트로 된 이모티콘 답변들을 볼 때 마다 속이 울렁거리고 분노를 느꼈다. 업무특성상 자주 업무를 요청하기도하고 부탁해야하는데 괴롭다.



4. 없는 평등한 노동환경을 해치는 첫 단계, ‘말’로부터 시작한다.

■ 나한테 몇몇한 남자가 나타나면 안 그럴 거라고 한다.

2013. 1. 17. / 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

업무적 이야기를 한다면서 성추행을 반복한다. 내가 거부하고 따끔하게 거절해도 반복되었다. 과장이 격려의 의미로 스킨십을 하는 것은 알겠지만 내 입장은

안 좋다고 정색하며 이야기하면 ‘좋아서 그런거다.’ 그러면서 더 심하게 굴었다. ‘너도 다 큰 성인이고 어엿한 여자인데 알 것 다 아는 것 아니냐? 니옆에 몇몇한 남자가 나타나면 자기도 안그런다.’고 말했다. 이게 말이 되는가? 계속해서 종아리와 허벅지를 만졌고 왜그러냐 그랬더니 추워서 그런다고 그랬다. 내가 기분이 안좋아서 퇴근하겠다고 하니까 싸가지 없다고 했다. "밖에 나와서는 과장님이라고 부르지 말라고, 거리감이 느껴진다고했다."

■ "몸무게가 몇 나가냐?", "나하고 놀 수 있냐?"

2013. 3. 11. / 교육서비스 / 정규직

가해자는 실장이고 지속적인 언어폭력이 있었다. ‘몸무게가 몇 나가냐?’, ‘나하고 놀 수 있냐?’, ‘애인 있냐? 등. 피해자는 병원에서 치료 중이다. 상위부서 담당자가 사건을 그냥 넘어가려고 한다.

■ "섹스 좋아하게 생겼다" 등등 야한애기 많이 한다.

2013. 3. 13. / 11개월 근무 / 정규직

일본 회사에 입사하여 일본에서 6개월, 한국에 들어와서는 막 6개월 되던 때에 더 이상 사장의 야한 말들을 참을 수 없어서 회사에 나가지 않고 아직 퇴사 처리도 안된 상황이다. 일본에서 일하던 때부터 야한애기들로 스트레스를 많이 받았다. 남자친구는 있냐는 질문에 당시 미국인 남자친구를 사귀던 때라 얘기했더니 그다음부터는 회식자리나 식사자리에서 다른 직원들도 있는데 ‘재는 외국인아니면 만족 못한다. 미국인들은 정말 그렇게 크냐’고 해서 무시하려고 했다. 그런데 출장가거나 할 때도 농담 식으로 저를 잘 챙겨주시는 부장님이 계셨는데 아버지처럼 잘 따르고 하니 그 사람들은 ‘너는 부장님 방에서 자, 부장님이랑 방 같이 써도 되잖아 너 부장님 좋아하잖아’ 등 마치 저와 그 분이 무슨 관계라도 되듯 몰아갔다. 그 외에도 항상 ‘섹스 좋아하게 생겼다’ 등등 야한애기 많이 한다. 회식할 때마다 저뿐만 아니라 아르바이트 직원에게도 ‘한 번 자 봐야 안다’ 야한애기 던지고, 일이 많다보니 살이 많이 빠진 저를 보면서 ‘잘됐다. 자연스럽게 다이어트 되

고마워해야겠다, 근데 살 빠진 건 좋은데 가슴이 작아졌다. 다른 직원
너 가슴이 쳐졌다더라 속옷 바꿔야하는 거 아니냐'고 한다. 말고 원래
회사 직원이었던 분이 독립해서 사장인 분이 있는데 같은 일본인인데 그분이 '이
건 너 정말 화내도 된다고 참자마라'고 할 정도다. 사장님은 '한국에서는 이런 애
기할 때 조심해야한다더라 안 그러면 감옥 간다'등 그게 잘못이라는 거 잘 알면
서도 계속 이런 얘기한다. 회식 2차로 노래방을 갔을 때 문자로 나에게 '오늘은
너를 위해'라고 보냈다. 무시하고 있었는데 다들 노래하고 분위기가 많이 업되서
나도 즐겁게 있었는데 내 사타구니에 손을 댔다. 바로 잡아서 뿌리치는데 '왜? 그
날이야? 준비가 안됐어?' 이른다. 부모님께서 제 문자를 보시고 회사에 전화해서
이런일 겪고는 회사 못 보낸다고 전화하셨더니 그제야 사장님 문자로 취해서 실
수했다고 미안하다고 했다. 일본에서 소문으로 들은 거지만 일본에서도 예전에 여
직원 가슴 만져서 남자친구가 회사 찾아오고 난리난 적 있다고 들었다.

■ 비인격적 대우를 하고 언어로 심하게 한다.

2013. 5. 20. / 계약직

상사가 대표 포함 2명이고 가해자는 대표 바로 밑에 있는 사람이다. 여직원들
을 쿡쿡 찌르고 술자리에서 '자자'라는 말을 한다. 비인격적 대우를 하고 언어로
심하게 한다. 세 번이나 그런 일이 있어서 항의를 했더니 개인메일로 사과를 했
다. 계속 일하고 마주칠 사람인데 어떻게 해야 하나? 대표에게 얘기하게 되면 그
사람을 해고하지는 않을 거다.

■ "너 세컨드야. 넌 내 내연녀야."라고 말한다.

2013. 5. 20. / 2개월 근무 / 생산직 / 계약직

근무하는 곳에서 성추행을 자주 하는 사람이 있다. 회사에서 여직원한테 뽀뽀
하고 싶다고 말한다. 그런데 그 사람이 그렇게 성적인 말을 할 때 말을 건네는
대상은 다른 사람이지만 나를 보면서 그런 말을 한다. 얼마 전에는 회사에서 야
유회를 갔는데 여자들끼리 있는 공간에 와서 한 여자를 지목해서 의자에서 일어

하고 그 여자가 일어났는데 그 여자가 앉았던 자리에 앉아서 자기 무릎 위에 그 여자를 앉으라고 했다. 억지로 만진다거나 어깨를 주무르거나 그런다. 성추행적인 발언을 회사 안에서 아무렇지 않게 하니 내가 이상한 사람은 아닌가라는 생각을 했다. 부장도 "너 세컨드야. 넌 내 내연녀야."라고 말하고 다니는데 사람들이 그때 그냥 웃으면서 넘긴다. 과장의 그런 스킨십이 언젠가는 나한테도 올거라는 생각이 든다. 그래서 더 염려가 되는 것이다. 같이 일하는 20살 남자 파트너가 있는데 그 사람이 좋아하는 사람이 있는데 어떻게 하면 좋을지 수줍은 마음을 보이면 주변의 그 남자 상사들이 뭘 그렇게 수줍어 하나 여자는 3개월에 한번씩 갈아치우는 것이라라고 말하면서 분위기를 성적인 농담을 하는 식으로 몰아간다.

■ 넥타이를 풀고는 '육체적으로 후끈해졌다'느니 이상한 말을 한다.

2013. 7. 4. / 8개월 근무 / 교육서비스 / 전문직 / 계약직

회사 사장인 목사님이 일주일에 두 번씩 성경공부를 하자고 했다. 성경 공부할 때 자꾸 '남자친구 있나', '사랑은 많이 해봤나', 넥타이를 풀고는 '육체적으로 후끈해졌다'느니 이상한 말들을 했다. 그러더니 자기는 처자식이 있는데 우리가 같이 근무할 수 있겠나면서 떠나라는 식으로 말하는 것이다. 사랑에 대해 얘기해보자며 애로물 얘기를 하고 '육체적 사랑이 얼마나 좋은데' 이런 얘기를 한다.

■ 모텔 앞 지나갈 때 "쉬었다 갈까?"이런 농담을 했다.

2013. 10. 14. / 계약직

자기는 야한 얘기를 좋아한다면서 '지나가는 여고생들보면 가슴이 붕긔해서 만지고 싶다' '00 가슴을 만져볼까?' 등의 말을 했다. 그때는 어떻게 받아쳐야할지, 농담인데 정색하기가 좀 그래서 넘어갔다. 사은품으로 줄자가 있었다. '000씨는 손도 크고 키도 크고 가슴도 크다'느니 하길래 판매기로 돌리고, 다른 팀장이 들어와서 전단지 돌리러 나가자고 했다. '마음만 먹으면 하루 종일 같이 있을 수 있는데' 모텔 앞 지나갈 때 '쉬었다 갈까?'이런 농담을 했다. '매니저님, 이 발

오해의 소지가 있는 것 같은데요'했더니 화제를 돌렸다. 허벅지나 핸드폰 보자면서 엉덩이 쪽 주머니를 스치고 하는데, 주위에서는 당장 신고해라라고 했다. 그래서 센터 대표에게 전화를 했다. 대표가 '많이 놀랐겠다. 매니저를 정리하겠다. 월요일에 얘기를 해보자'라고 했다. 매니저가 전화하고 카톡을 보냈다. 미안합니다. 농담한 건데 상처가 되셨다니 죄송합니다. 라고 하는데 이게 진심으로 사과한 게 아니지 않냐.

■ 내 컷 볼을 만지면서, 내가 좋아져서 어떡하나 이런 식으로 말했다.

2013. 6. 3. / 1년 근무 / 정규직

한 두 번이 아니고 상습적으로 긴 시간동안 성희롱을 해왔다. 삼촌이 가해자한테 따지러 갔더니 그 사람은 폭력이 아니라 '사랑'이라고 했다. 그 사람은 계속해서 나를 사랑했었다고 말 할 뿐이다. 상황이 이렇다보니 나도 나를 포기한 상태로 1년을 지냈다. 입사 때부터 365일 중에 360일이 회식이었다. 이정도로 회식이 잦았고 술을 엄청 마시기를 요구한다. 직장상사가 술을 권하니까 거부할 수 없었고 취해있으면 내 컷볼을 만지면서, 내가 좋아져서 어떡하나 이런 식으로 말했다. 나는 일이 너무 절실했다. 이런 나의 절박함을 악용해서 그 사람은 나를 포기하게 하고 지금까지 회사에 묶여왔다. '니가 이 회사에서 나가면 취직이 되겠냐?'며 이 일이 아니면 살 길이 없을 거라는 방식으로 항상 말했다. 조금만 더 일하면 일 년을 채우니까 퇴직금 받고 나가자 마음먹고 퇴직금을 받고 퇴사했다.



5. 위한 근로감독관, 조사관인가?

■ 근로감독관의 고압적 태도

2013. 1. 23. / 1개월 근무 / 정규직

상사가 회식이 끝나고 잠자리 요구도 하고 만지기도 했다. 나를 추행한 상급

자진퇴사를 했고, 나도 해고했다. 노동부에 진정을 했는데 조사관이 합의하라고 하고 확실한 처벌을 하려고하지 않고 그냥 시정조치 정도로 끝내려고 하고 있다. 그렇게 억울하고 부당하게 잘렸으면 남아서 투쟁이라도 했어야지 왜 아무것도 안했나면서 나를 나무랐다. 나는 그렇게 할 수 있는 줄도 몰랐다. 대응 방법에 대해서 전혀 아는 바가 없었다. 노동부에서 사건을 진행하면서 내가 말을 아무리 해도 오히려 피해가 더 가중되는 것 같고, 태도가 너무나 고압적이다. 어디서 말하기도 되게 쪽팔리고 그럼에도 불구하고 용기를 내서 사건을 노동부에 고소했는데 중립적인 입장에서 사건을 진행해야하는 노동부가 피해자인 나한테 쏘아붙이고 그랬다.

■ 권익위원회에서 노동부로 다시 지노위로 가서 다투라고 한다.

2013. 1. 31. / 계약직

술 먹고 나서 성희롱이 있었다. 직장상사에 보고를 했다. 이런저런 아무런 설명 하나도 없이 일방적으로 나오지 말라고 얘기하고는 바로 다른 사람을 고용했다. 노동위원회에 부당해고를 제소했다. 판결문이 아직 나오지는 않았지만 '기각'으로 평결이 나왔다. 위원회에서는 직장 내 성희롱을 다룬 것은 아니고 해고 자체만 다루었다. 심문회의 할 때도 나한테 따지듯이 묻고, 불리하게 혼자 얘기했다. 위원이 "사직서 냈나? 퇴사 의사를 밝혔나?"라는 질문에 "아니다"라고 했는데도 이런 결과가 나온 것이다. 억울한 마음에 국민신문고에 올렸었다. 그것이 권익위원회로 갔고, 회사가 공공기관 아니니 노동부로 이관한다는 연락을 받았다. 지방고용노동청에 갔더니 근로감독관이 부당해고인 것 같다며 지노위로 가서 다투라고 했다. 이제 나는 어떻게 해야 하나?

■ 조사관이 왜 피해자들이 진심어린사과를 원하는지 모르겠다고 한다.

2013. 6. 24. / 계약직

처음에 노동청에 갔는데 상담을 하면서 "퇴사했으니 인권위를 가봐라 그게 더 나을거다"라고 해서 국가인권위원회로 갔다. 조사관에게 가해자의 사과를 원한다

말했더니 "진심으로 사과하는지 거짓인지 어떻게 아느냐, 왜 피해자들이 진심 어린사과를 원하는지 모르겠다 피해보상이나 이런 게 낫지 않냐 이해를 못하겠다, 인권위는 인권 교육 권하는 권고 조치에 그치는 거다. 공개사과를 요구함으로써 가해자 인권문제가 불거질 수 있다"고 했다.

■ 인권위가 이런 식으로 나오니까 정말 실망스럽다.

2013. 7. 30. / 8개월 근무 / 교육서비스 / 전문직 / 계약직

인권위에서는 증거자료가 없는 상황에서 문제제기를 하는 것은 불가능한 것이
라고 말하며 나에게 구체적으로 어떻게 하라는 이야기도 없었고 어떻게든 이 사
안을 말지 않으려고 하는 것들이 느껴졌다. 그러면서 인권위는 부당해고 건으로
노동위원회에 진정할 것이면 굳이 성희롱 이야기를 꺼낼 필요가 있냐면서... 노동
위원회에게 가지 왜 여기로 왔느냐는 식으로 나왔다. 나를 도와주려고 한다기보다
는 내가 스스로 포기하게끔 인권위는 말하는 것 같았다.

왜 안 알아봤냐면서, 회피하는 식으로 나오더라. 인권위만 믿고 있었는데, 인권위가 이런 식으로 나오니까 정말 실망스럽다. 내가 알기로는 인권위가 대단하다고 생각하고 있었는데 막상 부딪혀보니 그게 아니더라.

■ 근로감독관이 조사 중에 "똑바로 말해라 성인인데 그것도 모르냐"고 한다.

2013. 8. 5. / 4개월 근무 / 임시·일용직

상사로부터 성추행을 당했다. 회사에서는 출근을 안 하면 무단결근 처리하겠다, 수습 계약을 해지시키겠다고 통보했다. 이미 조직 개편을 했는데 거기서 제외되어 있고 책상도 치웠다. 노동부 근로감독관이 뭘 원하느냐고 물었다. 상담원이 "내
일도 아닌데 도와주려고 하는데 왜 그러냐", "원하는 게 뭐냐", "똑바로 말해라 성
인인데 그것도 모르냐"고 했다.

‘노동시계’는 거꾸로 간다.

2013 상담 통계를 보면, 고용상의 성차별 상담 건수는 19건, 전체 상담의 4.82%를 차지하였다. 대부분 성차별적인 업무 분장과 임금 차별에 대한 상담에 해당한다. 2013년 대리점에 대한 불공정 행위로 사회적으로 큰 공분을 샀던 남양유업에서 여성노동자에 대한 심각한 성차별이 있어 왔다는 언론보도가 또다시 발표되었다. 남양유업의 여성노동자는 결혼하면 계약직으로 신분이 바뀌어 임금과 각종 수당이 삭감되고, 재계약시점마다 해고 위협에 떨어야 했다. 그리고 출산휴가가 보장되지 않아 임신하면 퇴사할 수밖에 없었다. 고객상담실 등 특정 부서를 제외하고는 기혼여성은 거의 남아있지 않았고, 여성정규직은 전체 정규직의 5%에 불과했다. 평균임금차이는 남녀 간 최고 두 배에 달했다. 이러한 여성노동자에 대한 기피 현상이 버젓이 남양유업에서 유지될 수 있었던 것은 뿌리 깊은 성차별을 당연시한 남양유업의 가치관과 조직문화로부터 기인한 것이다. 이것은 비단 남양유업만의 문제가 아니다. 아직도 성역할 고정관념에 기반 하여 여성에게 차 심부름을 강요하거나 청소 같은 보조적인 일만 지시하는 등 전근대적인 조직문화를 유지하고 있는 조직이 상당히 있다는 것을 상담사례를 통해 알 수 있었다.

“남자 직원들은 2년 이상 회사를 다니지만 여직원들은 대부분 6개월을 넘기지 못한다.”, “결혼과 동시에 퇴사를 하는 것이 자동 공식이다. 회사에는 기혼자들은 없다.”, “여직원은 금방 나가버리기 때문에 키울 필요가 없다.”, “여성은 대리 이상 직급으로 승진할 수 없다.”라는 말이 상담사례 속에서 비일비재하게 나타나고 있었다. 구체적인 사례를 언급해보면 여성노동자용 급여테이블을 별도로 두어 아무리 오래 일해도 신입 남성 직원보다 낮은 임금을 받는 경우도 있었고, 수당과 관련하여 남성에게만 가족수당과 교통비를 지급하는 곳도 있었다. 또한 그동안 여성·남성 모두 각각의 부서에 소속되어 업무를 수행하고 있었는데 갑자기 여성노동자만 별도로 분류하여 ‘사무보조직군’에 배치하겠다는 사례도 있었다. 그 외에도 아시아나 항공 승무원의 외모규정에 대한 상담도 2012년에 이어 2013년에도 계속되었다. 아시아나 항공은 남성승무원보다 엄격한 기준으로 여성승무원의 복장을

있었고, 이러한 규제를 인사고과에 반영함으로써 여성노동자의 불이익을 당연시하였다. 또한 여성승무원에게 치마유니폼만을 착용하게 하는 것이 아시아나
의 방침이었다. 이에 대해 2013년 국가인권위원회는 여성승무원 업무 수행의 원
활함을 위해 바지유니폼을 선택할 수 있도록 할 것을 권고하였다. 그러나 아시아
나 항공은 인권위 결정 후에도 바지유니폼을 신청한 여성승무원을 임원에게 보고
하는 등 내부적으로 여성승무원에 대한 과도한 외모규제 방침을 유지하고 있다.
이는 여성승무원을 노동자로서, 전문적인 업무를 수행하는 주체로 바라보지 않고
용모로 여성성을 평가하는 문화를 여전히 유지하고 있는 것이다.

이처럼 임금, 승진, 인사고과 등 고용의 전반적인 부분에서 여성노동자들은 여
자라는 이유로 고용상의 차별을 겪고 있었다. 아무리 노력하여도 여성노동자들은
조직 안에서 비전과 전망을 가질 수 없는 것이 현실이며, 일을 그만두게 되는 ‘계
기’가 오면 결국 퇴사를 결정하게 된다.³⁾ 그럼에도 불구하고 여성노동자들은 이
러한 고용상의 차별과 일상의 차별을 시정하기 위한 움직임을 끊이지 않고 시도
하였다. 변화를 위한 정당한 문제제기 후에 여성노동자에게 돌아오는 것은 ‘회사
의 물’이니까 따르라는 소통이 불가능한 모습이었다. 혹은 소위 업무지시 불이행
자로 찍혀 해고 통보를 받은 사례도 있었다. 이러한 조직에서 일을 하고 있는 여
성노동자들은 공통적으로 근무의욕이 떨어지고 자존감이 바닥으로 떨어졌다는 심
정을 호소했다. 여성을 주변적이고 보조적인 역할을 수행하는 존재로 바라보는 조
직문화를 가진 사업장은 일상적으로 위압적이고 모욕적인 여성 비하 언행을 서슴
지 않았고, 임금·승진 등 고용상의 성차별을 일삼으며 동시에 직장 내 성희롱 역
시 빈번하게 발생하고 있다는 것을 상담 전반을 통해 확인할 수 있었다.



3) 토론회 <경력단절' 여성은 누구인가? 현실과 어긋난 정부정책의 방향키를 다시 잡다> 발제
문2. '경력단절' 여성의 일 경험과 일자리 현실 : 19명의 목소리를 담아내다 : 그동안 임신·출
산·양육이 경력단절의 주된 이유로 포장되어 왔지만 이는 경력단절의 계기가 되었을 뿐, 실제
로는 성차별적인 노동시장이 경력단절의 주된 원인임을 여성들의 생생한 목소리를 통해 확인
할 수 있었다.

■ 여직원에게 차심부름과 청소 등 잡일을 강요한다.

2013. 10. 31. / 4개월 근무 / 5인 미만 / 공공기관 / 사무직

첫날 경영관리(회계, 인사, 출납) 업무를 분장 받았다. 차심부름이나 회의 개최 시 음료 세팅 및 뒷정리, 사무실 청소 등을 항상 여성 직원만 담당해왔다. 여성에게 차심부름 및 청소를 전담시키는 것은 성차별이라고 항의하고 시정요구를 하자마자 ‘경영관리업무가 원래 차심부름도 포함된다, 한국사회에서 여직원들의 차심부름은 보편적인 일이다.’라며 그 자리에서 바로 회사를 나가라는 해고발언을 했다. 다시 한 번, 사무보조 및 총무 등의 직무에 차심부름은 업무 중 하나라는 해석은 잘못되었으며 심지어 나는 사무보조나 비서로 입사하지도 않았다고 항의했다. 본인의 대리 시절부터 여직원이 항상 음료 심부름 및 청소 등의 지원을 담당해 주었기 때문에 그런 점이 성차별이라고 생각해 본 적이 결코 없으며 한국사회에서 보통 살림 업무는 여성들이 담당한다며 여성 폄하 발언을 계속 했다. 실제로 회사 설립 이후 2명의 여성 직원 자리에는 남성 직원을 채용한 적이 없고, 성차별이라고 생각하지 않는 말 잘 듣는 여직원을 새로 뽑겠다며 해고 협박까지 하고 있다.

■ 남녀 성별임금격차가 너무 심하다.

2013. 6. 30. / 4년 근무 / 100인 미만 / 건설 / 사무직

직장 내 남녀차별로 인해 그만두고 싶다. 같은 회사에 4년 넘게 일하고 있었고 조건이 학력, 자격증이 동일한데 신입남자보다 급여가 적다. 여자는 7-8년 일해야 남자와 동일한 임금을 받을 수 있는 것이다. 임금이 '자격수당' 명목으로 몇 백만 원 차이가 난다. 이것을 회사에 문제제기했는데 회사에서는 꼬우면 나보고 나가라고 했다. 여직원은 커피타고, 청소하고 그런다. 같은 팀의 신입사원이랑 확실히 내 임금이 적고 차이가 나니까 정말 자존감이 바닥으로 떨어지더라.

■ 같은 조건의 신입 남자직원과 임금 차별이 있다.

2013. 6. 22. / 3년 근무 / 50인 미만/ 제조 / 정규직

3년차고, 신입 남자직원이 나보다 더 높은 연봉을 받는다. 다 미혼이고, 자차가 없어 출·퇴근 시 통근버스를 이용하고 있는 게 동일한데 남자직원에게만 가족수당과 교통비 항목으로 금액을 더 보조하는 게 차별대우에 해당하는지 궁금하다. 업무조직도상 연구소 소속 디자이너인데, 회사 내 자리는 여직원만 모아 회사 출입문 쪽에 배치해 연구소직원들과 혼자 떨어져 있다. 회의에서도 안건과 상관없는 남직원은 참석시키고 나는 제외한 채로 진행하거나 진행 내용도 알려주지 않는 경우도 있다. 해외교육이나 출장이 있을 때도 부서에서 혼자 여직원인 나만 제외되고 사장과 남직원만 다녀왔다. 휴업을 여직원에게만 강요했다. 기나긴 싸움과 뿌리 깊은 차별의식으로 많이 지쳐있는 상태다. 부당함에 대하여 평등을 이뤄내고 싶었으나 심적으로 너무 많은 박탈감과 자존감 저하를 느껴서 이제는 개선의 의지도 약해지고 퇴사 후 여성평등을 위해 운동하고 싶다는 생각이 많이 든다.

■ 각자 팀이 있는데 여직원만 따로 모아 사무보조직군으로 나누려고 한다.

2013. 11. 22. / 500인 이상 / 운수·통신 / 사무직

입사해서 각자 팀에서 일하고 있었는데 갑자기 올해 새로 남녀를 직군으로 나눈다고 통보했다. 같은 일이라도 남자는 운영직군이고, 여자들은 관리직군으로 나누는데 그게 아무 이유가 없다. 기준이 뭐냐고 물었더니 "없다"라고 하면서 "너희들은 사무보조다"라고 했다. 어떤 규정도 없고 설명도 없었다. 몇 년 전부터 여자는 직급을 안올려줬다. 여자는 대리 이상으로 올라가지 않는다. 직군 분리한다는 메일이 오긴 왔는데 아무 설명도 없었다. 분리직군과 관련해서 회사에 문의를 하고 문제제기를 하니까 회사의 답변은 그냥 받아들여야한다 라는 대답뿐이었다.

■ 여직원은 승진도 없고 급여 테이블이 따로 있다.

2013. 12. 4. / 8년 근무

급여테이블의 호봉대로 월급을 받았고, 여직원에게는 승진자체가 없다. 사장님 비서역할, 설거지, 차심부름은 기본이며 회사 전반적인 업무의 보조로 8년을 일을 했다. 메인 일을 주려고 하셨으나 부장님께서 주지 않으려고 해서 많은 일의 보조업무만 하게 되었다. 올해 4월에 남자 신입사원을 뽑았는데 8년차인 나와 이제 신입사원인 남직원의 급여테이블 기본급 차이가 30만원이나 난다. 시간외수당 적용하면 50만원이 차이가 나고, 상여가 포함되는 달에는 80만원 차이가 난다. 신입남자직원이 나보다 더 많은 임금을 받는 것에 대해 부당함을 제기했으나 부장은 남직원 대졸공채자라며 전문대졸여직원과 당연히 차이가 나야하는 것이 아니냐고 말한다. 그러면서 이러한 급여테이블이 회사의 룰이라고 한다.

■ 인권위 결정 이후에도 복장 규제가 변화 없이 유지되고 있다.

2013. 7. 15. / 500인 이상 / 전문직

복장규제를 완화했다고는 하지만, 문서상일 뿐이고, 마지막 하단에 '내부 규정에 의한다'라고 되어 있는데 내부 규정은 바뀐 게 없다. 이미지가 저급해진다며 여전히 용모 복장 체크하고 있다. 신청한 명단을 임원에게 보고하기 때문에 단 한명도 바지 유니폼을 입은 사람이 없다. 신입 승무원에게는 아예 바지 유니폼을 지급하지 않고, 그나마 있는 유니폼과는 재질도 다르고 신축성이 없어 아무도 입으려고 하지 않는다.

**남양유업 성차별에 대한
고용노동부 직권조사 및 특별감독 여성단체 공개 요구서**

- I. 전국여성연대, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회는 결혼과 임신을 이유로 여성노동자들을 탄압한 남양유업을 규탄하고, 고용노동부는 남양유업의 불법행위를 철저하게 조사하고 관리감독 할 것을 요구합니다.

**남양유업 성차별에 대한
고용노동부 직권조사 및 특별감독 여성단체 공개 요구**

1. 고용노동부는 결혼과 임신을 이유로 차별을 일삼고, 성별을 이유로 임금의 차이를 두고 있는 남양유업에 관한 직권조사 실시 여부에 관한 입장을 밝혀주시기 바랍니다.
2. 남양유업은 언론보도 이후 계약직 기혼 여직원 정규직 전환, 깎인 월급 소급 등 입장을 밝힌 바가 있습니다. 고용노동부는 남양유업이 약속을 제대로 이행하는지 특별 관리감독을 실시하여야 합니다. 남양유업의 차별 행위를 막기 위한 고용노동부의 구체적인 대처방안을 알려주시기 바랍니다.

- II. 남양유업은 근로기준법 및 남녀고용평등법 위반을 일삼으며 성차별을 끊임없이 양산하고 있습니다.

여성노동자가 결혼하면 계약직으로 바꾸고, 임금을 삭감하고, 퇴사 압박을 하는 등 여성노동자에 대한 차별을 행한 남양유업의 행태가 언론보도를 통해 지난 6월 26일 드러났습니다. 언론보도 후 남양유업 측은 뒤늦게 계약직 기혼 여직원 등을 정규직으로 전환하고 깎인 월급도 소급해 주겠다고 밝혔지만, 그 대상이나 범위, 액수 등에 대해 구체적으로 내놓은 것은 전혀 없을 뿐더러 이러한 뒷북치는 입장 발표만으로 지금까지 자행한

범법행위에 대한 처벌이나 책임을 면할 수는 없는 일입니다. 이는 오히려 책임을 면피하려는 꼼수로밖에 보이지 않습니다.

이번 사건을 통해서 우리는 남양유업이 결혼, 임신으로 인한 해고 등 고용 상 불이익 뿐 아니라, 모집·채용부터 승진·배치, 그리고 임금에 이르기까지 전 고용과정에 걸쳐 성차별이 자행되면서 이미 관행처럼 고착화되어 왔다는 것을 확인할 수 있습니다.

남양유업에서 밝힌 회사 인력현황을 보면, 2013년 현재 정규직 1950명, 비정규직 720명이며, 그 중 여성 정규직 규모는 겨우 89명에 불과합니다. 전체 정규직 대비 5%에도 못 미치는 비율입니다. 이처럼 여성 정규직의 비율이 터무니없이 낮은 것은 모집, 채용 시부터 누적되어 전반적으로 여성에게 불평등한 기준이 적용되었다고밖에 볼 수 없습니다.

또한 2012년 사업보고에 따르면 남양유업의 비정규직 비율은 863명으로 전체 2731명 중 31.6%에 이르며, 매장 판촉직원이나 생산현장의 노동자들을 비롯하여 비정규직의 많은 비율이 여성입니다.

이 뿐만이 아닙니다. 여직원과 남직원의 평균 급여차이가 최고 2배에 달한다는 사실도 작년 사업보고에서 드러났습니다. 생산직의 경우 남성은 5114만원, 여성은 2539만원으로 약 2배의 차이가 났고, 영업직은 남성 3070만원, 여성 1668만원으로 약 1.84배의 차이가 났으며, 관리직의 경우에도 5414만원과 3114만원으로 1.73배의 임금격차가 났습니다.

퇴사자의 제보와 사업보고로 드러난 몇몇 위법 사항만 보더라도, 근로기준법과 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)을 비롯한 수많은 법 규정들을 위반한 것입니다.

남녀고용평등법 제 11조 위반 (근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결)의 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

동법 제 9조 위반 (동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니함) 의 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해지며, 동법 제 9조 등을 위반하여 성차별을 한 경우 사안마다 500만 원 이하의 벌금에 처하여야 합니다.

남양유업에서 입장을 밝힌 것처럼 남아 있는 몇몇 여성노동자들에게만 정규직으로 전환하고 임금을 소급 지급한다고 해서 해결될 수 있는 성격의 일이 아닙니다. 정부 차원에서 남양 전사업장에 대한 강도 높은 조사와 감독이 반드시 이루어져야 합니다. 이와 더불어 적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출의무가 있는 상시 500명 이상 규모의 기업으로서 남녀인력활용의 심각한 불균형을 해소하기 위한 실효성 있는 대책이 마련되어야 할 것입니다.

Ⅲ. 여성단체는 성차별을 자행하고 있는 남양유업에 대한 고용노동부의 직권조사 및 특별감독을 강력히 요구하는 바입니다.

노동자의 기본권을 보장하고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하기 위해 제정된 법의 입법취지에서 볼 때, 남양유업의 행태는 오랫동안 법과 상식을 무시한 것이고 이는 사업주의 가치관과 조직문화로부터 뿌리 깊은 차별이 유지되어 온 결과입니다. 이 사안에 대해 언론과 여성계와 노동계는 중차대하게 여기고 사건의 추이를 주목하고 있습니다. 최근 대리점에 대한 불공정 행위로 불매운동까지 번지고 있는 상황에서 이러한 악질적인 기업이 별다른 제재나 처벌을 받지 않고 넘어가는 것을 보게 된다면, 감독 책임이 있는 정부와 사법 기관까지 전사회적인 공분을 사게 될 것입니다.

남양유업은 고질적으로 행하여 온 온갖 차별과 위법행위들에 대하여 성의 있고 진정성 있는 자세로 구체적인 후속 대책을 마련하여야 하며, 임금 소급 배상과 정규직 복직 약속을 반드시 실천하여야 합니다. 그러기 위하여 고용노동부의 철저한 조사와 제재가 반드시 뒤따라야 하며, 다시는 여성 노동자가 구조적인 불이익과 성차별 때문에 노동시장에서 퇴출되는

일이 없도록 지속적인 감독이 이루어져야 할 것입니다. 여성계·노동계를 비롯한 시민단체들도 함께 연대하여 이 사안에 대해 끝까지 지켜볼 것이며, 여성노동자들의 노동기본권이 보장될 수 있도록 전사회적으로 시민들의 감시와 참여를 이끌어낼 것입니다.

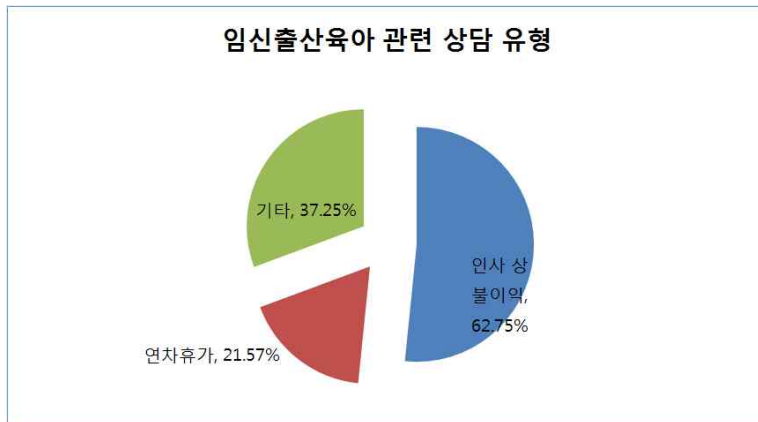
IV. 이에 대해 고용노동부는 7월 25일까지 조속히 답변을 주시길 요청합니다.

2013. 7. 11

전국여성연대 한국여성노동자회 한국여성단체연합 한국여성민우회
(직인생략)

임신·출산·육아 관련 상담

·출산·육아 관련 상담은 51건으로 전체 상담 중 12.94%를 차지하고 있다. 산전후휴가, 육아휴직, 육아기단축제도 등의 제도 자체에 대한 문의보다는 대부분 임신, 출산을 겪는 여성 노동자에 대한 퇴직 압박과 부당해고, 배치발령, 승진 누락 등 인사 상 불이익에 대한 상담이었다. 임신·출산·육아 관련 상담 중 인사 상 불이익 상담이 차지하는 비율이 62.75% (32건)이며, 육아휴직자 연차유급휴가 상담이 11건으로 21.57%에 달한다.



1. 확대 정책? 휴직도 어렵지만 안전한 복직이 더 어렵다.

2014년 정부는 육아휴직을 사용할 수 있는 아동의 연령을 6세에서 8세로 높이고, 분할사용을 1회에서 3회까지 확대하는 등 육아휴직 사용을 활성화되기 위해 법률을 개정하겠다고 발표했다. 정부는 일·가정 양립 지원 관련 법 개정을 통해 출산율을 높이고, 여성의 경력단절을 막을 수 있을 것이라는 입장을 계속해서 제시하고 있다. 하지만 현실 실정을 고려하지 않고 단순히 법제도를 개정하는 것만으로는 여성노동자가 임신·출산·양육으로 겪는 고용 상의 문제를 해결 할 수 없을 것이다. 2013년 한국여성민우회 여성노동상담실 사례를 통해 버젓이 일·가정 양립

있더라도 이것을 사용할 수 없는 처지에 놓여 있는 여성노동자의 현실을 파악할 수 있었다. 특히 육아휴직을 사용한 전례가 없는 조직에서 첫 번째로 육아휴직을 사용하고자 시도하는 여성들은 육아휴직 종료 후 퇴사할 것을 강요받거나, 갇은 수모를 겪으면서 육아휴직을 겨우 사용하고 있었다. 또한 육아휴직을 사용하더라도 육아휴직 이후 복직자체가 불투명한 사례도 상당수였다. 육아휴직 이후 복직한지 1년 이상 일한 노동자의 비율이 작년 70%밖에 안 된다고 한다.⁴⁾ 육아휴직 이후 조직의 낙인이나 불이익에 대한 두려움 없이 당연하게 복직할 수 있는 노동환경이 보장되어야 함에도 불구하고, 대부분의 직장에서 여성들은 복직을 좌절당하는 경험을 하고 있었다.

복직 날짜가 임박해서야 ‘복직할 부서가 없다’는 답변을 회사로부터 듣는다면, 사무직에서 일하고 있었는데 제조업에서 일을 할 것을 명령하면서 휴직 전과 동일한 업무를 할 수 없다는 통보를 받고 있었다. 또한 육아휴직 전 주간근무만 하던 과거와 달리 주야 교대근무를 무조건 강요받거나, 연고도 없는 원거리 지점으로 발령을 받는 사례도 있었다. 심지어는 복직 날짜가 두 달이 지나도록 부서를 정해주지 않아 인사팀 회의실에서 하염없이 대기하도록 한 사례도 있었다. 현재 「남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 ‘육아휴직 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.’고 명시되어 있지만 이는 어떤 효력도 발휘하지 않는 유명무실한 조항임을 2013년 상담사례를 통해 다시 한 번 증명할 수 있었다. 관계부처 및 현 정부는 기존에 존재하는 법이 제대로 작동할 수 있도록 그 역할을 다해야 함에도 불구하고, 이에 대한 어떠한 노력도 하지 않은 채 법률 개정만으로 임신·출산·육아로 차별을 받는 여성의 현실을 바꾸려고 한다. 여성노동자의 현실을 반영하지 않는 정부정책의 움직임과 차별을 당연시 하는 회사의 태도 속에서 여성노동자들은 스스로의 상황을 체념하면서 일을 그만둘 것을 고려하게 되는 것이다.

또한 2011년 서울교육청의 전직 자격 인정기준에서 육아휴직 기간을 근무경력으로 인정하지 않아 노동자가 고용상의 불이익을 겪는 사례가 올해도 반복되었다. 조무직렬에서 사무직렬로의 전직 시험 자격조건에서 육아휴직을 사용했기 때문에 직렬전환 시험 응시 자격에 미달된다는 것이 해당행정 기관의 입장이었다. 현재

4) <육아휴직 급여 사후 지급...직접 안 챙기면 못 받을 판> 서울신문, 2014.1.2.
<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20140102012017>

남녀평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 ‘육아휴직기간을 근속기간에 포함한다’라고 명시되어 있다. 이 규정은 근속기간 산정으로 인해 발생할 수 있는 다양한 인사 조치에서의 불이익을 막기 위해 존재하는 것이다. 이러한 법조항이 있음에도 불구하고 행정기관의 육아휴직 기간의 근무경력 불인정 사례가 이어지고 있다. 2012년 법제처의 도서관 사서 승진 자격 규정에서 ‘육아휴직 기간을 제외’하는 유권해석과, ‘육아휴직 기간을 근속기간으로 불인정’하여 전직 시험 자격조건을 박탈한 서울·경기교육청의 행태는 결국 결과적으로 승진 및 승진자격 부여와 관련하여 육아휴직자에게 차별을 가하는 것으로 노동자의 육아휴직제도 사용을 기피하는 역현상을 만들기도 한다. 남녀고용평등법의 육아휴직제도는 남녀 노동자가 일정기간 자녀의 양육을 위해 직무에 종사하지 않고 휴직하는 제도로 본질적으로 육아휴직자에게 승진과 임금 등 인사 상 불이익을 주지 않으면서 아동양육에 전념할 수 있도록 제정되었다. 이러한 육아휴직제도가 우리 사회에서 제도로 안착될 수 있도록 그 역할을 수행해야 하는 단위가 정부·행정부처의 역할임에도 불구하고 정부 행정부처가 앞장서 출산과 양육을 적대화 하는 노동환경을 만들고 있는 것이다.

2. 죄? 연차휴가도 없다?!

한국여성민우회 여성노동상담실에서 접수 된 육아휴직 관련 상담사례 중 육아휴직자의 연차유급휴가를 문의하는 질문이 상당수를 차지한다. 2013년 한 해 동안 접수 된 상담은 11건이었고, 2008년 이후 관련 상담은 총 80건에 이른다. 현재 고용노동부는 육아휴직자의 연차유급휴가 계산 시에 휴직을 하지 않은 노동자들의 소정근로일수와 육아휴직자의 실제 출근일수를 비교하여, 비율적으로 연차유급휴가를 지급하고 있다. 이러한 고용노동부의 행정해석으로 인하여 연차유급휴가가 아예 없거나 아주 적은 일수의 연차유급휴가만을 사용할 수 있는 것이 현실이다. 육아휴직기간은 미래 세대의 양육을 위해 사회적으로 합의한 기간으로서 자녀를 둔 모든 노동자가 사용할 수 있도록 공통으로 약속된 기간이다. 그럼에도 불구하고 고용노동부를 비롯한 여러 기업에서는 ‘육아휴직을 놀다운 기간’으로 인식하고, 육아휴직을 다녀온 이들에게 낮은 연차유급휴가를 제공함으로써 육아휴직자의 원활한 복귀를 불가능하게 만들고 있는 것이다. 육아휴직 종료 후 복귀 한 노동자들은 “아이가 어려 갑자기 아프거나 사고가 발생하는 일들이 많은데 회사에

육아휴직을 다녀왔다면서 휴가를 주지 않고, 휴가를 쓰려면 월급을 까거나 무단이탈 처리하겠다는 반응”을 보인다면 육아휴직자의 연차유급휴가의 문제를 호소하고 있었다. 육아휴직자의 연차유급휴가 상담과 관련하여 우리는 정부가 앞장서서 일·가정양립을 방해하고 육아휴직자에게 또 다른 불이익을 불러오는 모순적 지침을 유지하고 있다는 것을 볼 수 있었다.

3. 1순위는 육아휴직자와 임신부!

임신·출산·양육을 이유로 해고나 퇴직 압박을 받고 있다는 상담이 14건으로 전체 3.56%였다. 특히 정리해고 대상자로 육아휴직자나 임신부 등 아이를 양육해야 하는 여성들을 우선 지목하는 사례들이 있었다. 회사에서는 정리해고 대상자임을 지목하면서 ‘양육 때문에 사직권유를 하는 것이 아니라 일을 못하기 때문이다.’라고 답 하거나, ‘임산부라 야근, 휴일근무를 시킬 수 없기 때문에’ 혹은 ‘배부른 것 보기 불편하다.’라는 말을 하면서 스스로의 행위를 합리화하고 있었다. 임신·출산·양육을 이유로 한 해고나 인사 상 불이익과 같은 직접적인 회사의 조치 외에도, 일상적으로 임신한 여성에 대한 혐오를 드러내고 아이를 키우는 여성에 대한 인격적인 무시를 드러내면서, 워킹맘에 대한 적대적인 노동 환경을 만들어내고 있다.

임신·출산·양육을 이유로 여성노동자를 해고하려는 회사들은 실업급여나 육아휴직 급여를 회사에서 특별히 제공하는 혜택인 것처럼 생색을 내면서 퇴사를 권유하고 있었다. 동시에 여성노동자 스스로가 회사를 나가지 않으면 육아휴직 또는 실업급여를 줄 수 없다는 으름장을 놓고 있었다. 이런 상황에서 여성노동자들은 다른 대안이 없다고 생각하고 실업급여라도 받을 수 있는 조건을 만들기 위해서 어떤 조치가 필요한지를 문의하였다. 여성노동자들은 울며 겨자 먹기로 권고사직을 받아내는 것이 최선의 대안이라고 직접 말하기도 하였다. 조직 안에서 일의 전망을 그릴 수 없는 여성노동자들은 회사로부터 퇴직을 ‘권고’ 받을 때 ‘어차피 오래 일하는 것이 불가능하고, 싸운다고 하더라도 편하게 다닐 수 없을 것이다.’라는 생각으로 사실 상 ‘해고통보’와 마찬가지로 ‘권고’를 받아들이고 있었다.

안 했다. 전화로 물으니 ‘할 말이 없어서 연락을 안 했다’고 하는 걸 보니 회피하는 것 같다.

복직 날짜보다 한 달 넘게 시간이 지났다. 더 이상 기다릴 수 없어 메일을 보내고 전화를 하니, 일단 출근해서 인사과로 나오라고 했고, 며칠째 회의실에서 대기하라고만 한다. 아무 일 없이 가만히 회의실에 있으니 다른 사람들 보기에도 그렇다. 언제까지 기다려야만 하나?

■ 육아휴직 후 승진 탈락

2013. 1. 3. / 6년 근무 / 500인 이상/ 운수·통신 / 정규직

임산부이고 다음 달에 출산이다. 회사에서 승진 대상자인데 승진 누락이 됐다. 승진 대상에 올랐지만 경쟁에서 떨어진 것으로 알고 있었는데, 승진된 동료가 얘기하기를 아예 인사위원회에서 검토도 안 되었다고 한다. 2년 째 승진 대상자로도 못 들어간 것이다. 연차 4년 이상은 모두 승진 대상자로 올라가서 경쟁 후 승진을 결정하고, 5년차일 때는 거의 다 승진 된다. 재작년에 육아휴직을 사용하고 왔었고, 작년에도 연차는 되지만 승진 대상자에 못 올라갔었다. 육아휴직을 다녀왔기 때문에 그때는 그러려니 하고 넘어갔는데 올해 또 탈락됐다.

■ 육아휴직 후 폐점 예정인 지점으로 발령

2013. 4. 30. / 금융 / 사무직

공공기관 산하에 있는 저축은행에서 일하고 있다. 육아휴직을 마치고 작년에 업무에 복귀했는데 인사발령으로 괴롭혔다. 복귀한 지 두 달 만에 다른 지점으로 발령을 받았고, 올해 다시 폐점 예상 지점으로 발령을 내렸다. 지점은 발령 후 한 달 만에 폐점 되었고 나를 전북 00지점으로 발령을 냈다. 집은 서울이어서 전북으로 발령을 받으면 사실상 육아와 일을 함께 병행 할 수가 없는데 회사는 지점이 폐점되어서 어쩔 수 없다는 방침을 이야기 할 뿐이다. 그동안 다른 사람들을 보면 아무리 지점이 폐점되어도 주거지와 가까운 거리에 발령을 내었는데 나한테만 유독 이런 결정을 내린 것이다. 회사에서는 지극히 공식적이고, 정상적인 발령

말하지만 내 입장에서는 나를 그만두게 하는 고의적인 술책으로 보인다.

전근대적인 방법으로 직원을 교묘하게 괴롭히는 것은 법적으로 문제가 있다고 본다.

■ 육아휴직 후 지방 부당 전보

2013. 9. 3. / 7년 근무 / 500인 이상 / 금융 / 사무직

육아휴직 후에 복직을 했다. 출퇴근할 수 없는 거리로 부당전보를 했다. 근무지는 송파인데 복직 이틀 전에 인천 지사로 발령을 냈다. 직접 가봤더니 가는 데만 2시간 45분 45분이고 왕복 5시간이 훨씬 넘는 시간이 걸리더라. 그랬더니 회사에서 "이사하면 되지 않느냐"하는 거다. 입사 7년 동안 내내 본사에서만 일했는데 갑작스럽게 전혀 연고도 없고 업무도 연관이 없는 인천 지점으로 보냈다. 애기도 있고 근무지도 그렇고 어떻게 갑작스럽게 이사를 할 수 있겠나?

■ 육아휴직 후 보직 문제

2013. 7. 30. / 11년 근무 / 제조 / 생산직

제조업 회사이고 생산원이지만 현장라인 근무가 아닌 현장사무실에서 일을 했다. 복직 할 시기가 되어 인사담당자와 면담을 했는데 12시간 2교대근무 밖에 자리가 없다고 한다. 주야근무는 육아문제로 힘들고 주간만 하는 생산라인에 넣어달라고 했는데 거기도 자리가 없다고 한다. 내가 생산원 소속이기 때문에 휴직 전에는 상시 주간근무를 했었다 하더라도 생산 업무인 주야 교대근무를 하는 것이 당연하다고 한다. 오래 다닌 회사이고 아직은 퇴사 할 시기가 아닌 것 같아 자리가 날 때 까지 다시 휴직을 요청해서 3개월의 휴직을 더 받았다. 그런데 그 휴직기간이 또 끝나 가는데 회사에서는 휴직도 주고 할 만큼은 다했다면서 나보고 알아서 근무하던지 그만두든지 결정하라고 한다. 회사를 집이라 생각하고 가족이라 생각했는데 내가 회사의 귀찮은 골칫거리인가 보다.

■ 육아휴직자 연봉 협상시기 조정

2013. 8. 21. / 유통·관광 / 정규직

전에 3개월 육아휴직을 받았다. 바로 복귀해서 다시 회사를 다니고 있다. 우리 회사는 입사일을 기준으로 하기 때문에 나는 매년 8월에 연봉협상을 해왔다. 그러나 이번에는 3 육아휴직 기간이 있으므로 3개월 뒤인 11월에 연봉협상을 하자고 한다. 내가 생각하기에는 연봉협상은 원래대로 8월에 해야 하는 게 아닌가 싶다.

■ 경기도 교육청 육아휴직자 근무경력 불인정

2013. 10. 14. / 0년 근무 / 서비스 / 파견직

2012년도에 육아휴직 다녀왔는데 근무경력으로 인정되는지 아닌지 궁금해서 전화했다. 2011년에 서울시 교육청 양은정씨 사건을 봤다. 기사를 찾아봤는데 민우회 말곤 별로 내용이 없다. 경기도 교육청에 조무직렬에서 사무직렬로 전직 시험이 있는데 똑같이 육아휴직 때문에 자격 인정 기준과 몇 개월 차이가 난다.

조무직렬에 있는데 학교에 시행계획이 왔는데 서울시와 똑같이 나와 있다. 육아휴직을 써서 육아휴직기간을 빼면 2년 7개월이 된다. 딱 3년이 안돼서 전직시험을 못 치는 거다. 교육청 인사담당자에게 물어봤는데 안 된다는 대답을 들었다. 경기도 교육청 게시판에 항의글이 올라와 있는데 보면 같은 입장에 있는 사람들이 꽤 있는 것 같다.



2. 죄? 연차휴가도 없다?!

■ 복직한지 2년이 지났는데 연차휴가를 소급해서 차감한다고 한다.

2013. 5. 15. / 11년 근무 / 보건·사회복지 / 100인 미만

2011 4월 출산하여 3개월 출산 휴가 후 6월 말 부터 9월 말까지 3개월 육아휴직을 했다. 육아휴직에서 돌아와 2011년 10월부터 2012년 만근 그리고 2013년 현재까지 재직 중에 있다. 기관에서 2011년 육아휴직을 이유로 2013년 연차 적용에 대해 소급 적용하겠다고 한다. 육아휴직을 사용한 사람이 없어서 육아휴직으로 전년도에 만근을 하지 않았을 경우 연차 적용 방법이 다른 것을 몰랐었고 이번에 육아휴직을 마치고 복직을 하는 직원이 있어 관련사항에 대해 알아보던 중 2년 전 내 사례가 잘못된 것을 알게 돼 지금부터 소급 적용하겠다는 것이다.

■ 육아휴직 후 연차 상담

2013. 12. 9. / 10년 근무 / 500인 미만 / 보건·사회복지

내년에 출산을 앞두고 육아휴직 후 연차에 대해 알아보고 있다. 내년 9월부터 육아휴직을 첫 아이 4개월과 둘째 아이 1년을 연이어 쓰게 되면, 2016년 1월 복직 시 전년도 근무가 없기 때문에 휴가는 0개가 된다. 이 경우 내가 내년 8월까지 연 8할 근무로 발생한 연차는 그냥 소멸이 되는 것인가? 우리 회사의 경우 미사용한 연차에 대한 휴가는 보상 없이 소멸된다.

육아휴직자 연차유급휴가 온라인 상담 답변

안녕하세요. 000님.

민우회의 활동에 대해 많은 관심을 갖고 지켜봐주셔서 고맙습니다.

꾸준히 육아휴직자의 연차휴가에 대한 상담이 들어오고 있는데, 특히 000님의 상

답에서 여러 가지 측면에서 고민이 많았습니다.

먼저 연차휴가에 대한 근로기준법 규정을 살펴보겠습니다.

제 60조 ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

노동부 행정해석을 적용하여 000님의 연차휴가를 계산해 보겠습니다.

2014년에는 전년도인 2013년의 출근율이 기준이 되므로 올해 정상적으로 근무를 하셨다면 출근율이 80% 이상이 될 것이므로 휴가일수가 전체 다 발생합니다. 2015년은 2014년의 출근율을 계산해보면, 근로제공의무가 정지된 기간을 제외한 나머지 소정근로일수에 대한 출근율이므로 육아휴직 이전 기간에 정상적으로 근무하셨다면 80%가 넘을 것입니다. 19일이 발생하나 노동부 행정해석에 의하면 실제출근일수에 비례하여 약 8/12만큼의 휴가가 발생합니다. 그러나 육아휴직기간과 중복이 되므로 사용하지 못하고 소멸하게 됩니다.

2016년에는 육아휴직으로 실제 출근한 날이 없어 아시다시피 연차휴가일수가 '0'이 되네요.

가장 문제가 되는 것은 2016년에 연차휴가가 아예 발생하지 않는 상황이 너무나 부당하다는 것입니다. 고용노동부가 기존의 행정해석을 변경하지 않는 상황에서 어찌됐든 회사와 연차유급휴가를 온전히 사용할 수 있도록 협상을 통해 얻어내야 하지 않을까 싶습니다. 실제로 행정해석에 대한 논란이 많다는 것 강조하시고, 휴가의 필요성과 육아휴직자에게 불이익을 불려온다는 것 논리적으로 설명하셨으면 좋겠습니다.

질문하신 2015년에 육아휴직으로 사용하지 못하게 되는 연차휴가에 대해서는 저희도 고민이 됩니다. 이후에 사용하거나 수당으로 지급해야 한다고 생각하시는 건가요? 저희로서는 휴가는 당해 연도의 휴식과 건강을 위해 지급되어야 한다고 보는 입장이기 때문에 수당을 요구하는 것은 논리의 일관성 측면에서 맞지 않게 됩니다. 보다 유리한 전략을 위해 어떠한 논리를 구성해야 할지 선생님께서도 고민해 보셨으면 합니다.

그리고 회사에서 미사용연차 수당을 지급하지 않고 그대로 소멸시켜 왔다고 하셨는데요, 연차휴가사용 촉진 제도를 사용하지 않았다면 이것은 분명히 위법한 행위입니다. 연차휴가수당은 임금으로서 임금채권의 소멸시효인 3년 이내에는 지급까지 못 받은 금액을 청구할 수 있습니다. 회사에 요구하시고, 임금채불 신고를하실 수 있습니다.

2010년에 민우회를 비롯하여 전국고용평등상담실네트워크에서 고용노동부에 공개질의를 하였고 이후에도 행정해석을 바꿔내기 위한 활동을 펼쳐왔습니다. 모든 노동자가 일을 하기 위해서는 일정한 휴식이 반드시 필요한 것인데, 오히려 육아 휴직 때문에 연차휴가가 현저히 줄어드는 모순이 발생하고 있습니다. 여기에 정부는 여전히 묵묵부답이고 그러는 동안 현장에서는 연차휴가가 제대로 발생하지 않아 혼란이 계속되고 있습니다. 기업에서도 이러한 사태가 당황스럽다며 저희 상담실에 상담을 요청하는 경우도 꽤 있습니다.

민우회에서 육아휴직자 연차유급휴가를 노동부 행정해석에 따라 지급해서는 안 되는 이유로 다음과 같이 입장을 밝히고 있습니다.

첫째, 근로기준법에서는 ‘1년간 8할 이상 출근한 노동자’ 외에 연차유급휴가 일수 산정에 관하여 아무런 규정을 두고 있지 않고 있기 때문에, 법에서 보장하는 노동자의 연차유급휴가를 부여받을 권리를 자의적으로 제한할 수 없습니다. 근로제공의무가 중지되는 기간(육아휴직기간)을 제외한 기간 동안 8할 이상 출근하여 법률상 요건을 충족하였다면 법에 따라 그대로 발생되어야 합니다. 육아휴직과 유사한 성격으로, 파업으로 근로제공의무가 중지된 기간에 대해 근로일수 비율에 따른 공제는 위법하다는 서울고등법원 판결도 있습니다.

둘째, 연차유급휴가의 목적은 ‘1년 근속에 대한 보상’이 아니라 노동자에게 ‘정신적·육체적 휴양을 제공하여 노동의 재생산을 도모하고 노동자가 문화생활을 확보할 수 있도록 여가를 부여’하는 데 있습니다. 현재 노동에 대해 필요한 것이므로 전년도 출근율을 기준으로 휴가를 부여하는 현 제도가 비합리적이라고 생각합니다.

셋째, 육아휴직 종료 후 복귀한 노동자 대부분은 어린 자녀를 두고 있기 때문에 연차휴가를 활용해야하는 상황을 더 자주 맞이하게 됩니다. 일·생활 양립을 위해 도입된 제도임에도 불구하고 오히려 육아휴직 때문에 휴가가 줄어드는 또 다른

불이익을 불러오는 모순적 제도가 되는 것입니다.

최근에 새 정부가 들어서면서 여성고용문제에 큰 관심이 있는 듯 떠들어대고는 있지만, 엄마가산점제니, 손주돌보미 제도니, 임신부 단축근무제 등 여성의 현실을 전혀 반영하지 못하고 오히려 노동시장에서 여성을 기피하게 만드는 제도만 만들어내려 하고 있습니다. 제발 법에서 보장하고 있는 연차휴가라도 편하게 쓸 수 있게 해달라는데, 왜 이런 기본적인 요구는 묵살하고 있는 걸까요? 지금 있는 ‘근로기준법’이나 ‘남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률’만이라도 좀 제대로 지켜지는 세상이었으면 좋겠습니다.

육아휴직자의 연차유급휴가에 관한 부당함을 호소하는 상담이 계속되고 있는데 보다 조직적인 대응이 필요한 시점이라는 생각이 듭니다. 당사자들의 목소리를 사회적으로 발현하는 것도 그 대응 방안 중에 하나라고 생각하고요. 여성단체들이 현장의 목소리와 노동부 행정해석의 철회를 요구하는 입장을 전달하였지만 노동부는 아직 부동의 자세를 취하고 있을 뿐입니다. 육아휴직자도 육아휴직 종료 후에 충분히 쉴 수 있는 권리를 쟁취하기 위한 활동들을 내년에도 차근차근 진행할 수 있도록 하겠습니다. 안녕히 계세요.



3. 1순위? 육아휴직자, 임신부

■ 임신을 이유로 정리해고 대상에 오를 것 같다.

2013. 6. 31. / 4년 근무 / 사무직

34주차인데 내일 정리해고 리스트가 뜰 것 같다. 육아휴직을 쓰고 싶은데 보고를 못 올리고 있다. 팀장이 어차피 팀장 다 바뀔 것이고 이런 어수선한 분위기에서 무슨 의미가 있느냐, 올려서 책잡힐 이유가 뭐가 있냐고 하면서 기다리라고 한다. 그만둬도 출산휴가나 육아휴직까지는 받고 나가고 싶다.

■ 아이를 양육하는 여성에게 우선적으로 퇴직 권유

2013. 7. 11. / 500인 이상 / 언론·출판

둘을 키우고 있는 직장맘이다. 회사 눈치가 보여서 산전후휴가만 쓰고 육아휴직을 한다는 것은 상상도 못하고 있었다. 지금 아이를 키우고 있는 여성들을 대상으로 퇴사를 강요하고 있다. 나뿐만 아니라 곧 출산을 앞두고 있는 여직원 2명도 사직을 권유받았다. 회사에서는 애가 있기 때문에 사직을 권유하는 것이 아니라 내가 일을 못하기 때문에 사직을 권유하는 것이라고 말한다. 회사는 나를 일 못하는 사람으로 만들어 놓았다. 계속 여기를 다니고 싶은데 회사가 너무 잔인하게 나오니까 더 이상 못 다닐 것 같은 마음이 계속 올라온다. 회사에서는 사직을 압박하면서 위로금도 못주고, 실업급여도 못 받게 하겠다면서 끊임없이 나한테 일 못한다면서 스트레스를 주고 있다. 지금 퇴사가 확정된 사람이 아이가 있는 나와 출산예정자 이렇게 딱 2명이다. 회사는 기혼자의 아이를 가진 여성을 기피하고 있는 것이다. 그러면서 나를 무능력자로 만들어 놓은 것인데 너무 화가 난다. 새로 온 본부장이 기혼자를 못견뎌하는 스타일의 사람이다.

■ 임신 계획도 없는데 임신할지 모르니 그만두라고 한다.

2013. 1. 15. / 10인 미만 / 교육서비스 / 계약직

어린이집 교사이다. 작년 여름 임신을 했다가 유산했었다. 올해 재계약 시점인데, 원장이 '애를 가져야 되지 않겠나. 그만 두고 아이를 가져라.'고 했다. 나는 임신 계획이 없다고 했다. 그런데도 혹시라도 또 임신할지 모르니 남편과 상의해보라며 계속 그만두라는 식으로 말한다. 임신 계획 없다고 계속 얘기하자 '임신하면 그만 두겠다'고 약속하고 각서를 쓰라고 한다. 그런 걸 써야 하나?

■ 임신을 이유로 퇴직 강요

2013. 5. 21. / 10개월 근무 / 10인 미만 / 건설

임신 사유로 퇴직을 강요하고 있다. "불편하다." "왜 임신한 걸 숨기고 취업했느냐", "배부른 것 보기 그렇다" 등등의 말을 대놓고 한다. 시도 때도 없이 기분 나쁘게 말한다. 듣고 있기 너무 힘들어서 "그렇게 불편해 하면 배를 가리고 다니겠다."고 했다. 그랬더니 엄마로서 애기한테 그러면 되느냐는 식으로 나온다. 임신했다고 퇴직하라는 것은 부당하다고 했더니 정시에 퇴근한다느니 휴일에 나와서 일 안한다느니 하면서 말을 돌렸다. 다른 프리랜서 직원에게는 임신 때문에 차른다고 했단다.

■ 임신하니 그만두라고 한다.

2013. 11. 7. / 5개월 근무 / 50인 미만

부당해고를 당했다. 임신 중인데 그만뒀으면 좋겠다는 말을 들었다. 이사가 면담에서 '출산하고 나서는 쓸 맘이 없다. 임금을 한 달 치 해 주겠다. 최대한 빨리 그만두라. 다니고 싶을 때까지는 다닐 수 있게 해 주겠다.'고 했다. 입사한 지 5개월 되었다. 임신은 6개월제인데 임신한지 모르는 상태에서 회사를 들어왔다. 임신이 됐는데 바로 말할 수가 없었다. 다니고 싶다고 얘기를 했지만 출산휴가도 못 쓰게 된다. 회사에 거의 미혼들이 많았다. 결혼한 직원들은 자동으로 퇴사를 해온 것 같다. 지금 나 말고는 여직원이 단 한 명 있는데 미혼이다. 이제까지 출산휴가를 쓴 사례가 없다. 그만두는 게 수순이다.

■ 출산휴가·육아휴직을 다른 직원들이 동의해야 갈 수 있다고 한다.

2013. 11. 1. / 10인 미만 / 보건·사회복지

출산휴가, 육아휴직을 쓰려고 한다. 사업주는 직원들이 동의를 하면 휴가를 가라는 식으로 얘기를 한다. 내가 없음으로서 기존의 나머지 직원들이 힘드니까 불평불만이 없도록 동의를 해 줘야 갈 수 있다는 것이다. 대체인력을 구하면 되지 않냐고 했더니 '입장을 바꿔서 생각해봐라, 1년만 직장 구하는 사람이 어디 있냐'고 하면서 사직을 직접 말한 건 아니지만 돌려서 그만 두라는 식으로 말했다.

■ 육아휴직 급여 신청을 하는데 자료 협조를 안 해준다.

2013. 1. 25. / 0년 근무 / 서비스 / 파견직

육아휴직을 쓰고 내년 8월 복귀로 예정되어 있다. _____ **강압적으로** 퇴사를 권유했고, **퇴사하기로 잠정적으로 합의를 했다.** 1월 말까지 육아휴직 급여를 받기 위해 회사에서 자료들을 고용센터에 제출해야 하는데 승인서를 안 보내준다. 중간관리자가 **승인서에 직인 한번만 찍어서 보내면 되는 건데 그걸 안 해 주는 것이다.** '퇴사 압력에 대해 이의 제기 안하고 회사에 일임 하겠다.'라고 했는데도 혹시나 후에 문제가 생길까 이렇게 나오고 있는 것이다. **육아휴직을 쓴 게 내가 회사에서 처음이라 본보기를 보이려고 하는 것 같다. 도저히 계속 다닐 수 없을 것 같아 할 수 없이 퇴사하는 건데 육아휴직 급여도 못 받게 하려는 것** 보니까 정말 억울하고 어떻게 해야 할지 모르겠다. 남부고용센터 근로감독관에게 찾아 갔는데 웃으면서 '그런 부분까지 관여할 수 없다. 합의해서 하는 거다'라고 했다.

기타고용사안

, 체불임금 등 근로조건 관련한 기타 고용사안 상담은 총 79건으로 전체 상담 중 20.05%를 차지했다. 프리랜서로 불리는 특수고용 노동자나 식당과 같은 영세한 사업장에서 일하는 노동자 등 고용상의 지위가 열악한 이들의 임금 체불에 대한 상담이 가장 많았다. 방송·영상계 제작 스태프나 부동산 기획회사의 영업사원 같은 특수고용노동자들은 대부분 자신이 ‘근로기준법상 노동자’가 아니라는 사실을 뒤늦게 서야 알고 당황하는 모습을 보였다. 근로계약서를 쓰고 싶어도 요구할 수 없고, ‘갑’이 일방적으로 정한 노동조건을 받아들일 수밖에 없었다. 부당해고나 임금 체불 피해를 당해도, 대한민국 그 어디에서도 ‘노동자가 아닌’ 이들이 구제받을 수 있는 방법을 찾기란 너무나도 어려운 일이다. 실질적으로 결코 사업주라고 볼 수 없는 이러한 기형적 노동형태가 계속 통용되고 확산되고 있는 실정이다.

2013년 한국여성민우회는 특수고용노동자 중에서도 특히 방송·영상계 제작스태프의 노동 환경에 주목하였다. 프리랜서들은 개인사업자로 등록되어 있지만 방송사 또는 외주제작사에 고용된 형태로 근로를 하고 있으며, 실질적으로 방송사의 직접적인 감독과 지휘를 받고 있다. 경제적으로 열악한 지위로 인하여 대부분 근로계약서도 작성하지 않고, 저임금과 장시간의 고된 노동, 취약한 사회 안전망 등 노동권 사각지대에 놓여 있다. 이러한 방송영상계의 고질적인 고용 관행과 열악한 근로현실은 사회적으로 제기되고, 개선되어야 할 필요가 있다.

근로조건에 대한 상담 중 매년 ‘포괄임금제도’에 대해 문의가 들어오고 있다. ‘포괄임금제도’는 노동자의 동의를 구한다고는 하지만 계약 당시 상대적으로 우월한 경제적 지위에 있는 회사가 장시간의 과다 노동을 요구하면서도 그에 따른 초과근무수당을 정당하게 지급하지 않으려는 의도를 정당화하는 방편으로 악용하는 측면이 있다. 야근, 주말근무 등 시간외 근로로 장시간 일을 하더라도 실제 일한 만큼의 임금이 지급되는 것이 아니라 근로계약에서 포괄적으로 임금을 지급한다고 상호간 약속하게 함으로서 지급되지 않는 임금에 대한 문제제기 자체를 어렵게 하는 경우가 발생하였다.

한국여성민우회 여성노동상담실에는 임금체불에 관한 상담이 많았다. 임금체불 상담은 총43건으로 전체 상담의 10.91%를 차지하였다. 특히 5인 미만 소규모 사업장이나 식당, 요양보호사, 스포츠센터 등 영세한 서비스 업종에서 종사하고 있는 노동자들의 퇴직금 혹은 퇴직금 미지급에 관한 상담 사례가 많았다. 2012년 퇴직금 지급 조건은 1인 이상 모든 기업에서 1년 이상 근무하면 지급 되도록 법이 개정되었음에도 불구하고, 퇴직금을 적립 명목으로 월 급여의 일부를 차감 한다거나, 사업장의 경영난, 관행 상 퇴직금을 미지급하였다는 등의 이유로 퇴직금을 지급하지 않으려고 하는 사업장들이 많았다.



1. 노동자 상담

■ 000방송사 프리랜서 PD 임금체불

2013. 1. 24. / 2년 / 500인 이상 / 특수고용

○○○방송사에서 2010년 9월부터 2011년 5월까지 계약직 AD로, 2011년 5월부터 2012년 11월 6일까지 프리랜서 PD로 일했다. 2011년 5월에 AD 부당하게 해고된 후 프리랜서 PD로 재고용되었다. 문제제기를 하면 방송계에서 매장되어 방송제작을 하지 못하게 될까봐 일을 주는 대로 프리랜서 PD로 계속 일하는 수밖에 없었다. 업무 내용이나 성격에 어떠한 변화도 없었고, 같은 근무 장소에서, 같은 사람들과 계속 근무했다. 2011년 2월부터 기획에 참여하고 있었던 프로그램도 계속 제작을 진행했다. 계약서는 작성하지 않았으나 일당 20만원을 지급하기로 구두로 약속했다. 프리랜서 기간 동안 촬영일수 혹은 제작일수에 일급을 곱하여 지급하는 형식으로 약속을 하였고, 실제로 출장여비, 편집수당 등의 명목으로 지급된 금액이 있다. 2011년 2월부터 2012년 3월까지 일한 수당을 받지 못했다. 이외에도 차후에 지급하기로 해서 자비로 충당한 출장비용도 받지 못했다. 주말이나 휴일에도 일했고 출장촬영이나 편집 시에는 새벽부터 늦은 밤까지 과도

한 업무를 했다. 방송사 내 사무실이나 회의실에서 회의와 섭외 등을 진행하였고, 편집기간에는 전용으로 사용하는 편집실에서 편집했다.

000 발생한 임금체불 및 성폭력 진정에 대한
한국여성민우회 의견서

I. 개요

2012년 11월, 본회 고용평등상담실에 000 프리랜서 PD *** (이하 진정인) 씨로부터 상담이 접수되었습니다. 상담 내용에 따르면, 2010년 9월 입사한 이후 000의 정규직 PD인 ### (이하 피진정인)로부터 지속적인 임금체불과 폭행, 성폭력을 겪었으며, 방송사에서 계속 일할 수 있는 지 여부, 그리고 향후 PD로서 계속적으로 경력을 쌓아갈 수 있는지의 여부가 전적으로 정규직PD에 달려있는 방송계의 구조 때문에, 문제제기하지 못하고 수년에 걸쳐 피해가 누적되어 왔습니다. PD로서 성공하게 해주겠다, 밀린 임금을 갚아주겠다는 약속 모두 거짓임을 깨닫고 이에 항의하자, 가해자는 진정인을 폭행하고 악의적인 소문을 퍼뜨려 어느 곳에서도 방송일을 할 수 없게 만들었습니다. 결국 진정인은 최후의 수단으로 형사고소, 고용노동청 진정을 제기하였고, 억울하고 참담한 심정으로 결정을 기다리고 있습니다.

II. 사건에 대한 본 회의 판단

1. 고용형태는 형식일 뿐, 실질적으로 000의 지휘·감독을 받는 노동자입니다.

방송 프로그램의 제작을 위해서는 프로그램을 기획하고 관련 아이템을 구상하는 일에서부터 방송에 적합한 영상물로 만들기까지 방송대본 작성, 촬영, 편집 등 과정을 거칩니다. 이처럼 하나의 작품으로 완성되어 방송되기까지, 방

소속의 정규직PD가 중심이 되어 방송작가, FD, AD 등 여러 전문 인력이 투입되어야 합니다. 현재 방송분야 제작 스태프의 고용 형태는 방송사 직접 고용인 정규직 외에 계약직·용역 등의 비정규직, 간접고용 형태인 파견 또는 용역업체, 외주제작사 그리고 프리랜서로 구성되어 있습니다.

방송사에서는 소수의 정규직 PD만을 고용하면서도 수많은 계약직, 간접고용, 프리랜서 PD (통칭 비정규직) 들을 동원해, 적은 비용과 손쉬운 노무관리를 이용하여 대부분의 방송 프로그램을 유지하고 있습니다. 이들 비정규직 PD들은 경제적으로 열악한 지위로 인하여, 대부분 근로계약서도 작성하지 않고, 저임금과 장시간의 고된 노동에 시달리고 있습니다.

국가인권위원회가 2011년 실시한 방송사 비정규직 실태조사에서 응답자의 55.6%가 장시간 근로에도 초과근로 수당은 지급받지 못하며, 30.5%가 임금체불을 겪었다고 답했을 정도로 방송분야 제작스태프의 노동인권 침해는 심각한 수준입니다. 진정인의 경우도 2011년 파견직에서 해고된 직후 프리랜서로 재고용되었으나, 이전과 이후의 업무의 내용이나 성격에 어떠한 변화도 없었고, 같은 근무 장소에서, 같은 사람들과 계속 근무하였습니다.

000는 직접 근로계약이 없었다거나 담당 PD의 개인적 섭의를 통해 프로그램 제작에 참여한 것이라거나 근로소득세를 원천징수하지 않았다는 사실 등을 주장하나, 이러한 사실 만으로는 근로관계의 실질을 판단하는 핵심적 요소라고 볼 수 없습니다. 이는 오히려 방송사가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 됩니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)

따라서, 진정인이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 000에게 근로를 제공한 것이라는 것을 다음과 같은 근거에서 주장합니다.

① 대하여 보면, 구직사이트에 올라온 채용공고를 보고 표시된 메일 주소(000의 AD소유의 주소)로 이력서를 보내자, ###PD(이하 피진정인)로부터 연락이 왔고, 직접 면접을 보고 채용 결정을 하였습니다. 채용광고에는 000방송사가 명시되어 있고, 어디에도 파견업체의 명칭 (\$\$) 은 없었습니다.

② 근로계약을 체결하였는지 여부를 보면, 근로계약서를 작성하지는 않았으나, 구두로 구체적인 업무 내용과 임금을 제시하였으므로 실질적인 근로계약이 성립하였다고 보는 것이 합당합니다. 오히려 프리랜서 계약이나 도급계약 내지 업무 위탁 계약을 체결한 바도 없었으므로, 근로계약이 없었음을 근거로 사용종속관계가 아니라고 볼 수는 없습니다.

③ 업무의 내용 및 그 수행과정에 관하여 보건대, 진정인이 수행한 업무는 프로그램 기획, 촬영, 연출과 편집 등으로 특정되어 있으며, 000 소속 촬영감독, AD, VJ등과 함께 유기적으로 결합하여 수행하는 것으로서 그 중 진정인의 업무만 따로 떼어 내어 이를 독립적인 사업자에게 업무위탁을 할 만한 성격으로 보이지 않습니다. 또한 프로그램은 여러 단계의 제작 과정과 협업 과정을 거쳐야 하는 것이고 단계마다 상관인 피진정인의 기획의도에 맞도록 수정, 보완의 과정을 거쳐야 하므로, 그 과정에서의 피진정인의 개입과 관여 및 그 정도는 업무위탁의 결과물에 대한 사전적 요구 및 사후적 평가나 건의의 수준을 넘어 일상적이고 지속적인 개입으로서 곧바로 진정인의 업무를 구속하는 점을 고려하면, 000의 상당한 지휘·감독이 있었다고 충분히 평가할 수 있습니다.

④ 근무시간에 관하여 보면, 1주일에 5일 이상 짝 업무 일정에 따라 일하였고, 주말이나 휴일에도 일할 때가 많았으며, 출장 촬영이나 편집의 경우에는 밤샘 작업을 하는 경우가 대부분이었다고 진술하고 있습니다.

⑤ 관하여 보면, 주로 000내 사무실에서 회의 등을 진행하였고, 진정인이 전용으로 사용하는 편집실에서 편집을 수행하였습니다. 해외촬영지 등 출장도 전적으로 피진정인의 지시를 받아 정하여졌고 이는 진정인이 임의로 선택할 여지는 없었습니다.

⑥ **작업도구 소유관계**에 관하여 보면, 000 소유의 6mm 카메라를 지급하여 촬영하도록 하였습니다.

⑦ **보수의 성격**에 관하여 보면, 프리랜서 기간 동안 촬영일수 혹은 제작일수에 일급을 곱하여 매월 지급하는 형식으로 약속을 하였고, 실제로 출장여비, 편집수당 등의 명목으로 지급된 금액이 있습니다. 영상물 제작, 편집 등의 업무 수행에 대한 대가로 보수를 수령하였다고 봄이 합당합니다.

⑧ **근로 제공의 계속성과 사용자에의 전속성 여부**에 관하여 보면, 2011년 5월 파견직으로서는 해고되었다 하나, 직후 프리랜서로 재고용되어 업무의 내용이나 성격에 전혀 다르지 않아 똑같은 업무를 계속하였습니다. 해고 당시 여러 편의 프로그램을 동시에 기획하고 있었고, 이후에도 변함없이 위 프로그램 제작을 진행하였습니다. 또한 매주 5일 이상 꼭 짜인 업무를 계속·반복적으로 수행하였고, 000에서 근무한 2년여 간 다른 영업활동을 할 만한 여유도 없었고, 실제로 000 프로그램 제작 일만을 하였습니다.

2. 피진정인 000와의 근로관계에 있어 직장 내 성폭력 및 폭행으로 인한 피해가 있었습니다. 이러한 사실을 피진정인에게 알렸음에도 불구하고 000는 폭행 및 직장 내 성희롱 가해자에 대한 처벌 등의 책임을 다하지 않았습니다. (근기법 8조의 위반 등)

근로기준법 제 8조에서는 어떠한 이유로도 근로자를 폭행하지 못한다고 명시하고 있으며, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제 14조에서는

내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다고 명시하고 있습니다. 진정인은 000 감사실과 법무실에 임금체불과 함께 폭행 및 직장 내 성폭력에 대한 고충을 신고하였으나, 000는 내내 무성의한 태도로 ‘###이 연락이 되지 않는다’는 변명만 대며 아무 조치도 취하지 않았습니다. 오히려 가해자를 비호하고, 사이버 감사실에 올라온 진정인의 해당 게시물을 삭제하는 등 은폐 시도를 하였습니다.

000는 고용관계가 취약한 비정규직 프리랜서 PD들이 방송사 소속 정규직 PD들로부터 빈번하게 경제적, 성적 착취가 일어날 수 있는 위계가 존재한다는 것을 인지하고 있고, 이를 사전에 예측하고 예방할 수 있었음에도 불구하고, 이러한 불합리하고 불평등한 구조를 개선하기 위한 어떠한 노력도 하지 않고 있습니다.

Ⅲ. 사건에 대한 본회의 의견

1. 진정인은 근로자로서 근로기준법상 노동기본권을 보호받아야 한다. 체불된 2012년 11월까지의 임금에 대하여 000가 직접 책임지고 지급하여야 한다.

2. 피진정인인 000는 직장 내 성희롱 조항, 근로기준법 8조 등에 근거하여 법 위반 사항에 대해 엄중히 처벌받아야 하며, 방송사로서의 공익적 책임을 다하여야 한다.

올해 1월 8일 국가인권위원회에서는 고용노동부장관에게 「방송영상산업 제작스태프 노동인권 개선 정책권고」를 발표한 바 있습니다. 위 권고 내용에 따르면, 방송영상산업 제작 스태프가 저임금, 높은 업무강도, 취약한 사회 안전망 등 노동권 사각지대에 놓여 있습니다. 동일한 업무를 수행함에도 방송사 직접 고용과 간접고용 등 고용형태에 따라 근로조건의 차이가 크게 나타난다

것을 확인하였습니다. 특히 그 중에서도 프리랜서들은 개인사업자로 등록되어 있기는 하지만 방송사 또는 외주제작사에 고용된 형태로 근로를 하고 있으며, 계약 과정에서 일을 주는 계약 상대와 협상력에서 차이가 많이 나고 고용도 불안정하다고 기술하고 있습니다. 그리하여 고용노동부장관에게 고용형태에 따른 차별금지 등 대책을 마련하고, 그들의 노동인권이 보호될 수 있도록 근로관리·감독을 강화할 것을 권고한 것입니다.

지금까지 피진정인을 비롯한 방송사들은 제작비 절감과 프로그램 제작 소요 인원 예측이 어렵다는 명목으로 방송사 인근의 방송제작 인력을 수시로 모집하여, 정규직원을 중심으로 제작진을 구성하여 프로그램을 제작하여 왔습니다. 그러한 관행이 유지되는 동안, 진정인과 같은 수많은 방송 인력들은, 파견·용역업체 인력 또는 프리랜서라는 이름으로 불안정한 고용과 열악한 근로조건을 참아 내고 있습니다.

이들이 근로자라고 인정한 중앙노동위원회, 행정법원 및 법원의 수차례 판단에도 불구하고, 열악한 노동 관행은 좀처럼 바뀌지 않고 있습니다. MBC 프리랜서PD의 근로자성을 인정한 중노위, 서울행정법원, 서울고법 판결(고법 2010누379730)과 KBS 영상취재요원 VJ 근로자성을 인정한 판례(서울행정법원 2008구합25500, 대법2010두10754)를 참조하여 주십시오.

여성노동자의 일자리가 갈수록 더 열악해지고 있습니다. 비정규직 등 불안정한 일자리에 종사하고 있고, 그 대표적으로 프리랜서 PD와 같은 특수한 고용형태의 일자리입니다. 여성들의 노동환경 개선을 위해서는 실질적으로 결코 사업주라고 볼 수 없는 이러한 기형적 노동형태가 계속 통용되고 확산되는 상황이 멈춰져야만 합니다. 특히 방송영상계의 고질적인 고용 관행과 열악한 근로현실은 반드시 개선되어야 하는 중요한 노동이슈입니다. 그동안 폐쇄적인 상하 위계와 계속 고용에 대한 불안 때문에 불이익을 당해도 문제제기하기가 매우 어려웠으나, 더 이상 물러설 곳이 없는 진정인이 마지막 수단으로 법 앞

호소하는 것입니다. 방송계에 몸담고 있는 수많은 제작인력들과, 000방송이 차지하고 있는 사회적 지위와 파급력을 고려할 때, 이 사건에 대한 귀 청의 판단이 상당히 중요하다고 볼 수 있습니다. 귀 청의 전향적인 결정을 간곡히 요청하는 바입니다.

한국여성민우회는 이 사건의 결과를 끝까지 지켜볼 것이며, 아울러 방송영상분야의 적대적인 노동 현실에 대해 전사회적으로 알려내고 방송계 비정규직 노동자들과 연대하여 노동권 회복을 위해 모든 노력을 다할 것입니다. 부디 고용노동지청 에서 000 씨의 사건에 대해 공정하고 올바른 판단을 하여 주시기를 다시 한 번 요청 드립니다.

■ 다큐멘터리 조감독 임금체불

2013. 3. 18. / 3개월 / 5인 미만

다큐멘터리 조감독이다. 다큐멘터리 관련해서 아르바이트를 시작했고, 프로듀서가 12월부터는 제작사에 속해서 같이 일을 하자고 제안했다. 말로는 4대 보험 적용하고, 월급 100만원 준다고 했다. 그 제작사는 프로듀서(PD) 혼자 있는 1인 회사다. 하지만 느낌보다는 다른 스태프들도 알아서 스스로 작업을 하더라. 계약서를 쓰자고 했지만 처음에는 안 써줬다. 스트레스를 많이 주고, 말이 자꾸 바뀌고, 업무 범위도 불분명해서 조감독 계약을 요청했다. 조감독 계약서 쓰게 해달라고 했더니 계약서 쓸 수 없다면서 월급 80만원으로 조정했다. 그러면서 나보고 재택근무를 하라고 했다. 언제 끝날지 기약이 없고 계약서를 쓰지 않아서 신뢰를 할 수 없다. 근로조건이나 요구하는 업무범위가 처음 말했던 것과 달라졌다. 지금 일을 그만두고 나서 월급이 안 들어왔고, 월급을 달라고 하니 협박 문자를 보내고 있다.

■ 기획부동산 부당해고·임금체불

2013. 2. 5. / 3주 / 특수고용

2012 11월 1일부터 17일까지 기획부동산 회사에서 근무했다. 근로계약서는 없었다. 영업직이었다. 주5일 9시부터 4시 반까지 근무했고 항상 사무실로 출퇴근했다. 급여 120만원, 식비 1만원, 계약 건당 9%~10% 인센티브를 받기로 되어 있었다. 계속 전화를 돌려서 고객을 끌어와 계약을 하는 일을 했다. 사정으로 계약을 못하게 되자 예고나 통보도 없이 해고되었다. 계속 급여를 미루다가 회사가 문을 닫은 것 같고 전화를 안 받는다. 3주 동안 일한 급여가 약 26만 3천 원쯤 된다. 세금은 3.3%를 떼었다. 나는 내가 왜 근로자가 아닌지 정말 모르겠다. 노동부에 신고하려고 했더니 근로자가 아니라 개인사업자로 되어 있어서 안 된다고 했다. 이렇게 임금을 떼이는 일이 너무 많다. 전에는 체불임금 판결문까지 가지고 있는데도 임금 못 받은 적이 있다. 나는 아이가 있고 여성 가장이라 할 수 있는 일이 없다. 다들 나처럼 제대로 된 일을 할 수 없는 사람들이 그런 데 가는 것이다. 여성 가장이고 나이 많고 어려운 사람을 마음대로 이용해 먹는 거다.

2.

■ 보육사의 열악한 근로조건

2013. 9. 2./ 10년 7개월 / 정규직

아동사회복지시설에 근무하는 보육사다. 3교대다. 8시간에 45000원이다. 신생아 위주의 일시보호소로 보통 4~5개월쯤 되면 위탁가정으로 입양을 보냈는데 법 개정으로 입양이 늦어지면서 12개월 정도 되는 아기들이 많다. 아기들이 크면 보육사 한명이 한방에서 돌보는 아기수가 적어져야 하는데 지금 보육사 한명이 16~17명을 돌보고 있다. 정원을 넘는 경우에는 19~20명을 돌보고 아픈 아기들도 14~15명을 한명이 돌본다. 보육사는 부족한데 아기들은 많으니 안아주지도 못하고 우유먹이는 것도 간신히 한다. 보육사를 더 뽑아야하는데 인건비가 들어가니 사람을 구하지 않는다. 구하려고 해도 워낙 임금이 적으니 올 사람도 없다. 매번 참아보라고 말만 하고 회사가 어렵다며 묵인시키기 바쁘다. 보육사 수가 부족해 연차도 제대로 쓰지 못한다. 쓰지 못한 연차는 연말에 정산해주지 않는다. 직원들이 이런 악조건에서도 열심히 일하는데 근무가 3교대라 사정이 있으면 근무를 바

풀 수도 있는 것인데 회사가 짜는 근무대로 하라며 강제한다. 예전에 2교대에서 3교대로 바뀌면서 휴일, 일요일 오프도 다 없어졌다. 한 달에 오프가 8개로 정해져 있고 일이 있으면 연차를 쓰는데 사람이 없으면 못 쓴다. 추석이나 설 오프도 없다. 추석휴가로 본사 직원들은 5일을 쉬지만 우리는 하루도 휴가가 없어서 필요한 사람들은 연차를 써서 나가야한다.

■ 임금이 제대로 지급되고 있는지 궁금하다

2013. 11. 18. / 정규직

회사에서 근로계약서를 쓰는데 근로계약서 상에 딱 한 줄로 이렇게 쓰여 있다. "시간외근로 12시간을 포괄하여 임금을 지급하도록 한다." 회사에서는 딱 12시간 한 것으로 계산하여 임금을 지급하고 있다. 12시간을 넘게 일을 해도 더 주지 않고, 12시간 보다 적게 일을 해도 12시간으로 계산한 임금을 주는 것이다. 그런데 이런 시간외근로에 주말 근로를 한 것도 들어가는가? 일이 많을 때에는 주말에도 일을 하는 경우도 많이 있다.

잠깐, 이것만은 알고 갑시다!

직당여성들을 위한 빨간펜! [포괄임금제, 따져봅시다!]

Q. 달라니까 사장님이 이미 제 월급에 다 포함되어 있다는데, 맞는 말인가요?

A. 시간외근로수당은 실제로 일한 시간만큼 별도로 지급해 주어야 하는 게 원칙이죠. 그런데 미리 정해진 일정 금액을 실제 근로시간과 상관없이 매달 고정적으로 받기로 계약하는 경우가 있습니다. 예를 들어 “월200만원의 급여에 기본급 외 시간외근로수당이 포함되어 있는 것으로 한다.”고 계약을 하는 식이지요. 이런 걸 포괄임금제라고 합니다.

Q. 웬지 불합리해요. 포괄임금제, 법적으로 문제가 없는 건가요?

A. . 특히 근로계약서에 관련된 내용이 없거나 아무런 설명도 없었는데 일방적으로 포괄임금제이니 별도 수당을 줄 수 없다고 하는 건 위법입니다.

포괄임금제는 원칙적으로 근로시간, 근로형태, 업무 성질 등을 고려하여 시간외근로가 고정적으로 예정되어 있거나 실제 시간외근로시간을 산정하기 곤란한 경우 (운전직, 감시·단속직 노동자, 외근업무 등)에만 인정되는 것이며, 반드시 노동자의 동의가 있어야만 적용 가능합니다.

포괄임금제가 유효하다고 볼 수 있는 경우에도 실제 시간외근로시간이 정해놓은 시간외근로시간보다 더 많았을 경우에는 초과된 시간만큼의 시간외근로수당이 지급되어야 합니다. 사용자가 포괄임금제라고 주장하지만 그 정당성을 인정받을 수 없는 경우에는 실제 일한 시간외근로에 대한 법정 시간외근로수당을 추가로 더 지급해야 합니다.

3.

■ ○마트 하청업체 노동자 임금체불·퇴직금 미지급

2013. 6. 26. / 7년 / 판매직

○마트 안에 있는 속옷매장에서 샵매니저로 일하고 있다. 2007년부터 일을 했다. 휴일도 없이 명절에도 일을 했다. 주휴수당, 심야수당, 특근수당 다 못 받았다. 일단 수당을 못 받더라도 퇴직금만이라도 받았으면 좋겠다는 생각이 들어서 퇴직금 진정을 했다. 다른 사람들도 같이 퇴직금 진정을 했다. 회사에서는 합의를 하자고 했고 퇴직금의 30%를 제외하고 지급하겠다고 한다. 우리한테는 전혀 유리한 사항이 아니다. 합의를 안 하면 어떻게 되는 것인가?

■ 요가학원 임금체불

2013. 7. 31. / 3년 / 5인 미만 / 정규직

. 요가원 원장과 아는 사이여서 그냥 얘기해서 일하게 됐다. 3분 임금을 못 받았다. 임금을 안주니까 그만뒀다. 3년간 강사생활을 했는데 원장이 바뀌면서 인테리어 공사를 하면서 비용이 많이 들었다. 관리비 등 누적이 되어 상황이 어려워지면서 월급을 못 준거다. 그 전에는 세금도 댔었지만, 이 3개월간은 월급도 안내고 세금도 안 냈다.

■ 식당노동자 임금체불

2013. 8. 19. / 3년 / 시간제

식당에서 일한다. 7시부터 1시까지 6시간을 일하고 월급을 100만원씩 받기로 했다. 월급에서 매달 10만원씩 퇴직금으로 적립한다고 빼서 90만원씩만 받았다. 매일 12시간을 일하신 직원분이 그만두실 때 사장이 퇴직금 조로 차감한 금액을 안 줘서 노동청에 고소를 했다. 이것 때문에 사장이 나한테 퇴직금을 받았다는 서류를 써달라고 했는데 거절했더니 나를 해고하겠다고 하고 냉대를 하고 눈치를 준다. 내 월급기일은 16일인데 아직도 안주고 있다.

■ 식당노동자 퇴직금 미지급

2013. 9. 30. / 1년 / 10인 미만 / 정규직

식당에서 2012년 7월 17일부터 2013년 8월 5일까지 일했다. 몸이 많이 아파서, 다쳐서 할 수 없이 그만뒀다. 1년 넘었으니까 퇴직금 달라고 했더니 안주겠다고 한다. 4대 보험도 안 들어줬다. 노동부에 고발을 했는데 사장이 신고하면 폐업 신고하면 된다고 조사도 안 나가가고 버틴다. 고용노동부에서 사업주에게 조사 받으라고 연락을 했지만 묵살하고 조사를 안 받고 있는데, 근로감독관이 하는 말이 '세 번 정도는 요청을 하는데 안 온다고 해서 강제로 할 수 있는 것이 없다'고 한

다. 민사로 넘어가서 받아야 한다고 한다. 내가 퇴직금 때문에 그런 걸 할 수 있는 사정이 아니다.

잠깐, 이것만은 알고 갑시다!
직당여성들을 위한 빨간펜! [채불임금편 1탄]

Q. 채용했을 때 회사랑 맺었던 근로계약보다 낮은 월급을 받고 일을 했어요. 그리고 퇴직금도 제대로 지급하지 않겠다고 하는데 어떻게 해야 하나요?

A. 퇴직금을 제대로 받지 못하셨나요? 먼저 사용자에게 미지급된 임금 청구를 하고(필요시 내용증명 우편 활용), 그래도 임금을 지급하지 않으면 **동부(사업장 관할 노동청)에 신고(진정)합니다.** 진정은 인터넷, 우편, 방문 등의 방법으로 할 수 있고, 처리 절차는 약 1~3개월 정도입니다. 임금채불사실이 확인되면 노동청에서 사용자에게 지급지시를 합니다. 만약 사용자가 지급지시에 따르지 않으면 사용자는 형사처벌을 받게 됩니다. 형사처벌을 받는다고 해서 사용자의 임금지급 의무가 사라지는 것은 아닙니다. 노동자는 **법률구조공단을 통해 무료로 민사소송(압류절차 포함)을 진행할 수 있습니다.**

■ 미용사 퇴직금 질의

2013. 2. 6. / 3년 근무 / 5인 미만 / 서비스 / 정규직

2010년에 미용실 입사했다. 3년차인데 실제로 일한 것은 2년 미만이다. 거기 직원 수는 5명이다. 원장 포함 직원이 1, 2명이다. 1년 쯤 지나서 몸이 안 좋아서 두 달 쉬고, 한 달 쉰 적 있다. 내 손님에게 안 좋은 얘기를 들어서 그만두었다. 아픈 것 때문에 중간에 조금 쉬었는데, 퇴직금을 받을 수 있나? 가게가 너무 작아서 못 받는 조건이 있을 수 있나?

■ 사장이 퇴직금 없는데 몰랐냐고 한다

2013. 4. 23. / 정규직

_____ 하는데 퇴직금 한 푼 안주고, 야근수당만 달랑 줬다. 7-8년간 일했다. 계약서도 없었다. 사장이 "퇴직금 없는데 몰랐냐?"고 한다.

잠깐, 이것만은 알고 갑시다!

직당여성들을 위한 빨간펜! [체불임금편 2탄]

Q. 일한 기간은 4년이네요. 회사에서는 11개월 동안 근로계약을 맺고 퇴사 처리하고, 1개월 뒤에 다시 재입사처리를 해서 일을 했어요. 회사를 이제 그만두려고 하는데 회사에서는 근로계약상 제가 일한 지 1년이 안되었다면서 퇴직금을 지급할 수 없다고 합니다. 저는 퇴직금을 받을 수 있을까요?

A. 노동자의 자발적 의사에 따른 실질적인 퇴사 및 재입사가 아니라 회사의 경영상 필요, 업무의 특성 등에 따른 형식적인 재입사였다면 최초 입사일부터 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 합산되어야 합니다.

또한, 계약직으로 수년간 근무해왔으나 회사의 필요 또는 업무의 특성 등에 따라 계약기간만료 후 잠깐 쉬고 다시 재입사하는 형식을 반복해온 경우(예를 들어 11개월 근무 후 1개월간 쉬고 다시 11개월 근무하는 형식)에는 쉰 기간이 전체 근속기간에 비해 짧고 회사의 사정에 따른 대기기간으로 볼 수 있다면 전체 근속기간을 합산하여 퇴직금을 받을 수 있습니다.

한편, 일용직으로 입사하여 정규직이 되었거나 계약직에서 정규직이 된 경우 등 고용형태가 변경된 경우 역시 최초 입사일부터 계속근로기간을 산정하여 퇴직금을 지급받아야 합니다.

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함.

년 월 일

(갑) 사업체명 : (전화 :)

주 소 :

대 표 자 : (서명)

Tip. 계약의 주체는 반드시 명시, 계약체결은 담당임원이나 관련부서에서 할 수 있지만, 계약 명의는 대표이사나 사장이어야 함.

(을) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (서명)

4.

■ 실업급여 질의

2013. 1. 8. / 정규직

종일 컴퓨터 업무를 하는 일이다. 그래서 손목이 너무 안 좋아져서 일을 할 수 없다. 관절염 진단받고 휴가를 요청했다. 한 달을 요청하고 손목이 안 나아서 연장하다보니 세 달을 연장하게 되었다. 아직도 낫지 않아서 또 연장을 해야 하는 상황이다. 이제는 회사도 안 되겠는지 퇴사를 하라고 한다. 작년에 이것 때문에 3개월 휴가를 받은 후 퇴직했었다. 퇴직 후 똑같은 직급으로 다시 재입사를 했던 것이다. 재입사 후 3개월 동안 일하다가 3개월을 쉰 것이다. 이런 경우 내가 실업급여를 받을 수 있는지 궁금하다.

잠깐, 이것만은 알고 갑시다!

직당여성들을 위한 빨간펜! [실업급여 편]

Q. 직장 내 성희롱 사건으로 회사를 도저히 다닐 수 없어 회사를 그만두었습니다. 이런 경우에도 저는 실업급여를 받을 수 있나요?

A. 현재 실업급여는 노동자의 자발적인 사직이 발생하였을 때는 실업급여가 지급되지 않고 있습니다. 하지만 아래와 같은 이유로 불가피하게 노동자 스스로 사직서를 쓰게 되는 경우에는 실업급여를 받을 수 있습니다. 사직의 사유를 작성하여 고용센터에 제출하고 고용보험심사위원회에서 제출사유를 기준에 합당하다고 판단하면 실업급여를 지급하도록 되어 있습니다.

- ① 근로조건이 낮아지거나, 사직 전 1년 동안 2개월 이상의 임금체불이 있는 경우
- ② 불합리한 차별이나 성희롱을 당한 경우
- ③ 사업 양도나 조직 개편 등으로 권고사직하거나 명예퇴직하는 경우
- ④ 사업장 이전, 타 지역으로 전근, 이사 등으로 통근이 곤란 (사업장까지 왕복 3시간 이상)해진 경우
- ⑤ 부모나 동거의 친족을 간병해야하는 경우
- ⑥ 체력부족, 심신장애, 질병·부상 등으로 업무수행이 곤란한 것이 객관적으로 인정되는 경우
- ⑦ 임신, 출산, 육아(초등학교 취학 전 자녀), 병역법상 의무 복무 등으로 업무를 수행하기 어려운 경우
- ⑧ 그 밖에 여러 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 노동자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

[기획] 직장 내 ‘괴롭힘’ 상담

통해 본 직장 내 ‘왕따’ 이후, 직장에서 발생하는 다양한 ‘괴롭힘’에 대해 말한다.

2013 한국여성민우회 여성노동상담실에서는 2012년 한 해 동안 진행되었던 상담 사례 중 ‘직장 내 ‘왕따’ 문제에 주목하였다. 직장 내 ‘왕따’ 사례를 자세히 들여다보니 ‘왕따’의 문제는 개인의 문제라기보다는 사회구조적인 문제임을 확인할 수 있었다. 노동자의 노동조건과 권리가 점점 더 열악해지는 현실 속에서 가장 취약한 구조에 위치한 여성, 비정규직, 신입노동자의 호소가 많았고, 직장 내 ‘왕따’를 주모하는 이들은 조직 내 상사였음을 지난 상담사례 분석에서 드러났다.

올해 한국여성민우회 여성노동상담실은 작년의 고민을 이어 직장에서 노동자가 겪는 ‘왕따’ 문제를 확장하여 조직 내에서 드러나고 있는 ‘괴롭힘’ 문제를 주목하고자 한다. 직장에서 겪는 ‘왕따’와 ‘괴롭힘’은 다른 범주로서 구분할 수 없을 것이다. ‘괴롭힘’이라는 큰 범주 속에 하나의 형태로서 ‘왕따’가 포함된다. 그렇다면 직장에서 겪는 ‘괴롭힘’은 무엇이라고 정의할 수 있는 것일까? 현재 우리나라의 노동법 및 관계 법 상에서 ‘괴롭힘’에 대한 정의 규정은 없다. 직장에서 겪는 다양한 형태의 ‘괴롭힘’에 대해 호소하고, 이를 해결할 수 있기를 간절히 바라지만 무엇을 어떻게 해야 할지 몰라 홀로 속을 끓는 경우가 비일비재하다. 직장 내 ‘괴롭힘’은 신체에 대한 폭력에서 정신적, 정서적인 폭력으로의 변화를 보여준다. 노동자에게 감당하기 힘든 업무량을 준다거나, 노동자가 수행할 수 있는 능력보다 낮은 수준의 업무를 주거나, 원하지 않는 업무로 갑자기 대체하거나, 업무 실행을 위해 필요한 정보로부터 누락시키는 것, 갑작스럽게 고함을 지르거나 말로 학대하는 것, 좋지 않는 소문을 낸다거나, 의견을 무시하는 것 등과 같이 딱 꼬집어 말하기 어려운 온갖 종류의 행위들로 나타나고 있다.⁵⁾ 이러한 다양한 형태의 ‘괴롭힘’의 사례들 중에서 우리는 한국여성민우회 여성노동상담실 상담사례 중 여성노동자에게 가해지는 ‘괴롭힘’은 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보고자 한다.

5)

노동/차별 논의 회의록 발췌

1. (sexual harassment) 이후, ‘괴롭힘’으로의 연장

2013 한 해 동안 접수된 상담사례 중 성희롱 사례는 총 222건으로 전체 상담 중 56.35%를 차지하였고, 이 중 불이익조치에 대한 사례는 총 79건을 차지해 직장 내 성희롱 상담 중 35.59%에 달했다. 현재 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(이하 고용평등법)에서는 피해노동자 또는 피해발생을 주장하는 노동자에게 “해고나 그 밖의” 불리한 조치를 하여서는 안 된다고 명시되어 있다. 성희롱 피해 사실에 대해 조직적으로 제기하고, 행위자에게 행위 중지를 요청한 이후 여성노동자들은 다른 형태의 괴롭힘에 시달리는 경우가 비일비재하였다. 상담사례 중 불이익조치와 관련하여서는 부당해고, 정직, 징계 등 명확하고, 물리적인 불이익조치 외에도 조직적인 지시 아래 피해자를 따돌리거나, 업무 지시를 하면서 끊임없이 타박을 주거나, 일에 대해 사사건건 꼬투리를 잡거나, 업무 관련 메일계정 삭제하면서 의도적으로 업무에서 배제하거나, 다른 동료직원들이 있는 자리에서 욕설을 퍼붓는 등의 ‘괴롭힘’을 볼 수 있었다. 성희롱과 ‘괴롭힘’을 정확히 구분할 수 없을 것이다. 성희롱 행위에 대해 여성 당사자가 문제의식을 표출하면 성희롱 행위 외의 ‘괴롭힘’ 양상이 드러나면서 심리적 스트레스 상황에 계속해서 놓이게 되는데 현재 고용평등법에서는 이러한 전체적인 맥락을 포함하여 직장 내 성희롱이라고 명시하고 있는 것이다. 그러나 정의 규정은 이렇게 포괄하고 있지만 실질적인 판단에 있어서는 이러한 맥락은 삭제한 채 ‘증거자료가 명확한’ 행위에만 국한하여 사건을 판단하고 있다.

2. 아이를 가진 여성에 대한 사회적 기피가 ‘괴롭힘’으로 드러난다.

임신 중이거나, 출산을 겪은 여성노동자와 돌봐야 하는 자녀가 있는 여성노동자들의 직장 생활이 순탄하지 않다. 임신한 여성, 아이를 가진 여성에 대한 조직의 기피 현상은 다양한 양상으로 드러난다. ‘임신·출산·양육’은 고용상의 차별을 당연히 하는 기제가 된다. “아이를 가진 여성은 야근시키기 어렵다, 애가 딸린 여성은 일에 집중을 하지 못한다.”라는 정서를 공유하면서, 성과를 내야 하는 회사에서 부적절한 존재로 낙인찍으면서 차별을 아무렇지 않게 행한다. ‘조직적 정서와 맞지 않는다.’라는 분위기는 차별을 용인하고, 가시화된 차별 외에도 아이를 가진 여성

여러 형태의 ‘괴롭힘’을 받는다. 결국 여성노동자는 조직에서 배제되고, 타의적 퇴사(탈락)를 결정하게 된다. 육아휴직 이후 복직한 한 금융권 종사 여성노동자는 곧 폐점될 지점에 발령을 받고, 지점 폐점 이후 전라도 어느 지역으로 발령받게 된다. 인사발령이라는 조직의 권한을 이용하여 회사는 현 거주지와 거리가 먼 지역으로 여성노동자를 발령함으로서 전근대적 방식의 물리적 괴롭힘을 행하고 있는 것이다. 이 사례 외에도 임신한 여성노동자에게 “임신해서 불편하다. 배부른 것 보기가 그렇다.”라고 당사자 앞에서 대놓고 말하면서 시도 때도 없이 기분을 나쁘게 하는 사례도 있었다.

이런 부당한 상황에 대해 몇몇 여성노동자들은 조직에 문제제기를 한다. 임신, 출산, 육아로 인한 고용상의 차별이라고 주장하지만 회사에서는 “설마 임신 때문에, 아이 때문에 당신에게 그러겠느냐? 당신의 능력과 자질이 부족해서 이러는 것이다”라고 답하는 경우를 볼 수 있었다. 이처럼 임신과 출산, 자녀 양육의 시간을 겪고 있는 여성노동자들은 개인 능력론, 자질론의 잣대 속에서 자유로울 수 없었다. ‘아이를 가진 여성 = 능력 없는 사람’이라는 공식은 아이를 가진 여성에 대한 사회적 기피를 여실히 드러내는 한 장면인 것이다.

3. 난무하는 직장, 여성혐오를 거리낌 없이 배설하는 직장

2013년 한 해 동안 폭언·폭행과 관련 상담은 총 23건으로 5.84%의 비율을 차지했다. 욕설과 무시를 일삼는 ‘말’과 관련한 상담이 폭언·폭행 상담의 전부를 이루고 있었다. 한 취업 포털 사이트에서는 직장인을 대상으로 ‘직장 내 욕설’에 관한 설문조사를 실시하였다.⁶⁾ 그 결과 직장인 524명 중 57.7%가 직장에서 욕설을 들어보았다고 응답하였고, 욕설을 한 주체로는 1위가 직장상사(48.6%), 2위가 고위급간부(21.4%)로 70% 이상의 노동자가 자신보다 지위가 높은 사람에게서 욕설을 들었다고 응답하였다. 이처럼 절반이 넘는 노동자들이 욕설이 난무하는 직장에 일하고 있었다. 욕설을 듣는 이유로는 ‘업무상 실수를 저질러서’(48.8%)가 가장 많은 응답자의 선택을 받았고, 이어 ‘실적 등 목표치를 채우지 못해서’(19.8%), ‘사적인 이유 때문에’(17.5%) 등의 의견이 있었으며 ‘이유 없

6) < 58% "직장에서 욕설 난무해...특히 상사">, 세계파이낸스, 2013.06.06.
<http://www.segyefn.com/articles/article.asp?aid=20130606002760&cid=05010300000000&OutUrl=naver>

’(9.2%)라는 응답은 9.2%였다.

한국여성민우회 여성노동상담실 폭언·폭행상담은 대부분 전체 상담 중 5% 이상의 비율을 차지하고 있다.⁷⁾ 2010년까지 폭언·폭행 상담만으로 분류·명명하다가 이후 폭언·폭행과 관련하여 재조명하였다. 2011년 폭언·폭행의 이유와 관련하여 전근대적인 조직문화의 잔재뿐만 아니라 자본주의 시대 과도한 경쟁스트레스가 만연한 조직 문화 속에서 자신보다 지위가 낮은 사람에게, 즉 상사가 부하 직원에게, 여성노동자에게, 내가 이용하는 서비스를 수행하는 노동자에게 일방적으로 분노를 표출하는 현상으로서 폭언과 폭행이 난무한다고 해석하였다.⁸⁾ 누구나가 일을 하면서 화가 나는 상황을 겪게 되는데 이 ‘분노’의 방향이 분노를 일으키는 명확한 원인으로 향해 있기보다는 주로 상대적으로 자신보다 지위가 낮은 약자를 향해 일방적으로 분출되고 이것이 괴롭힘과 폭력으로 구성되어 ‘약한 지위’에 있는 노동자의 고용조건을 악화시키는 현상⁹⁾을 그동안의 상담사례를 통해 확인할 수 있었다.

또한 폭언과 관련한 상담은 남성 상사가 혹은 동료, 부하직원이 여성노동자에게 여성비하욕설로 정서적 괴롭힘을 행하는 상담사례가 상당하였다. 즉 성별고정관념이나 편견에 의한 언동, 비하, 괴롭힘 사례가 있었다. 나이 많은 여성에 대한 비하와 끊임없는 외모 평가, “야, 너”와 같이 무시가 기반 된 호칭, 조직적인 따돌림과 여성을 비하·혐오하는 욕설이 난무하는 직장에서 여성노동자들은 ‘여성’이기 때문에 처절하게 생존하고 있었다. 또한 이러한 상황은 우발적으로 발생했다기보다는 지속·반복적으로 발생하고 있다는 것을 상담사례를 통해 확인할 수 있었다.



1. (sexual harassment) 이후, ‘괴롭힘’으로의 연장

7) ·폭행 상담은 2008년 5.6%, 2009년 6.5%, 2010년 8.2% 2011년 7%, 2012년 3.94%를 2012년을 제외하고 모두 5% 이상의 비율을 차지하고 있다.

8) 2006~2010 한국여성민우회 상담사례분석 토론회 1959개의 물음표를 풀다 발제2. 고용평등상담을 통해 본 여성노동의 변화와 과제

9) 한국여성민우회 고용평등상담실 2011 상담사례집

■ 굴욕감을 줬다면서 나한테 불이익을 주겠다고 협박했다.

2013. 1. 17. / 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

동안 새벽2시까지 일하고 상사가 집에 데려다 줬다. 아침밥도 챙겨주고 너무 세심하게 챙겨주더라. 부담스러워서 그만두라고 했다. 집에 데려다 주는 것도 고마운 마음을 받겠지만 행위 중지를 요청했다. 그랬더니 그 사람이 내가 자기한테 굴욕감을 줬다면서 나한테 불이익을 주겠다고 협박했다. 회사가 주 5일제인데 상사가 신입의 주말 출근은 당연하다면서 주말출근을 강요했다. 다른 사람들이 있을 때는 안 그러는데 둘만 있을 때 스킨십을 해서 무섭고 두려워서 주말 출근이 부담스럽다. 면담을 하면 2-3시간 넘게 하고, 업무적 이야기를 한 다면서 성추행을 반복한다. 내가 거부하고 따끔하게 거절해도 반복되었다. 주말출근을 안 하겠다고 하니 그때부터 부당하게 대우했다. 업무지시 할 때 다른 사람 통해서 지시하고 내가 실수하면 타박주고 인격적으로 모독했다. 나뿐만 아니라 다른 여직원들도 부당한 피해를 입었다고 했다. 고심해서 고른 첫 직장인데 이런 대우를 받으니 자신감도 없고 자존감도 없고 황폐해지고 있다. 회사는 사람을 성장시키는 곳인데 오히려 여성 피해자가 그만뒀야하는 것이 이해가 안된다.

■ 일방적으로 나를 나쁜 사람으로 몰아서 왕따를 시킨다.

2013. 6. 7. / 4년 1개월 근무 / 사무직 / 정규직

사무실에서 일할 때 문열어놓고 일하면 들어와서 문 닫고서 가슴도 만지고 키스도 하면서 성추행했다. 거부하면 다른 사람들 들어서 좋을 거 없다고 협박했다. 이후에 사장과 말하는 횟수도 줄었고 사장이 없을 때 가서 일하고 했는데 얼마 전부터 다른 직원들에게 제가 일하는 것이 믿음이 안간다, 마음에 들지 않는다고 말하고 내가 하는 일에 꼬투리를 잡고 괴롭히길래 나를 힘들게 하는 이유가 무엇 이냐고 물었더니 사장 자신을 거부한 것이 100%라고 하더라. 지금이라도 자기를 받아주면 안되냐고 해서 당연히 거절했다. 내가 잘못했다며 일방적으로 나를 나쁜 사람으로 몰아서 왕따를 시킨다. 아무런 대항도 못하고 퇴사를 해야 하나.

<p>■ 성추행한 상무가 퇴사 처리 했다.</p>
<p>2013. 8. 5. / 4개월 근무 / 임시·일용직</p>

<p>■ 성추행한 상무가 퇴사 처리 했다.</p>
<p>2013. 8. 5. / 4개월 근무 / 임시·일용직</p>

성추행을 당했다. 회사를 그만두고 싶지 않으면 술을 원샷하고 나를 잘 따라오면 회사에서 잘 될거라고 했다. 목 부분을 세 번 때리고 키스를 했다. 사장님에게 도움을 청했다. 전화로, 카카오톡으로 이동경로 다 보내고, 어떻게 해야 되냐 전화했지만 제대로 도움을 안줬다. 결국 경찰에 신고하고 형사입건 됐다. 회사 성희롱 담당자에게도 얘기를 했는데 사장이 "고소를 취하해라, 인사위원회가 있으니 최대리가 왜 나가려고 하느냐 가해자가 나가야지, 회사 시스템이 있으니 잘 하겠다"고 했다. 그 뒤 아무 연락이 없다. 일주일 뒤 정식으로 조사해달라고 얘기했는데 2주가 지나도 아무런 조치가 없다. "이미 상위 기관에 절차를 밟고 있기 때문에 해결 수 있는 것이 없다, 정 그러면 노동부에 신고해라" 그래서 노동부에 신고했다. 서면으로 인사위원회를 했다는데 상무는 6개월 감봉됐단다. 사실상 다 모든 사업을 담당하고, 회사 내 최고 실력자라서 나를 퇴사처리하고 이메일 계정도 삭제했다. 소문이 다 났다. 다른 수습직원들은 다 직원이 됐는데 나만 수습이 연장됐다.

2. 가진 여성에 대한 사회적 기피가 '괴롭힘'으로 드러난다.

<p>■ 육아휴직 후 폐점 예정인 지점으로 발령</p>
<p>2013. 4. 30. / 금융 / 사무직</p>

<p>■ 육아휴직 후 폐점 예정인 지점으로 발령</p>
<p>2013. 4. 30. / 금융 / 사무직</p>

공공기관 산하에 있는 저축은행에서 일하고 있다. 육아휴직을 마치고 작년에 업무에 복귀했는데 인사발령으로 괴롭혔다. 복귀한 지 두 달 만에 다른 지점으로 발령을 받았고, 올해 다시 폐점 예상 지점으로 발령을 내렸다. 지점은 발령 후 한

만에 폐점 되었고 나를 전북 00지점으로 발령을 냈다. 서울이어서 전북으로 발령을 받으면 사실상 육아와 일을 함께 병행 할 수가 없는데 회사는 지점이 폐점되어서 어쩔 수 없다는 방침을 이야기 할 뿐이다. 그동안 다른 사람들을 보면 아무리 지점이 폐점되어도 주거지와 가까운 거리에 발령을 내었는데 나한테만 유독 이런 결정을 내린 것이다. 회사에서는 지극히 공식적이고, 정상적인 발령이라고 말하지만 내 입장에서는 나를 그만두게 하는 고의적인 술책으로 보인다. 이런 전근대적인 방법으로 직원을 교묘하게 괴롭히는 것은 법적으로 문제가 있다고 본다.

■ 임신을 이유로 퇴직 강요

2013. 5. 21. / 10개월 근무 / 10인 미만 / 건설

회사에서 임신 사유로 퇴직을 강요하고 있다. "임신해서 불편하다." "왜 임신한 걸 숨기고 취업했느냐", "배부른 것 보기 그렇다" 등등 말을 대놓고 한다. 시도 때도 없이 기분 나쁘게 말한다. 듣고 있기 너무 힘들어서 "그렇게 불편해 하면 배를 가리고 다니겠다."고 했다. 그랬더니 엄마로서 애기한테 그러면 되느냐는 식으로 나온다. 임신했다고 퇴직하라는 것은 부당하다고 했더니 내가 정시 퇴근을 하고, 휴일 근무를 안 하는 것이 문제가 되기 때문에 퇴사 결정을 했다고 한다. 정시퇴근 한 것이 잘못된가? 그리고 휴일은 쉬라고 있는 날이 아닌가? 이유가 말이 안 된다.

■ 아이를 양육하는 여성에게 우선적으로 퇴직 권유

2013. 7. 11. / 500인 이상 / 언론·출판

아이 둘을 키우고 있는 직장맘이다. 회사 눈치가 보여서 산전후휴가만 쓰고 육아휴직을 한다는 것은 상상도 못하고 있었다. 회사에서는 지금 아이를 키우고 있는 여성들을 대상으로 퇴사를 강요하고 있다. 나뿐만 아니라 곧 출산을 앞두고 있는 여직원 2명도 사직을 권유받았다. 회사에서는 애가 있기 때문에 사직을 권유하는 것이 아니라 내가 일을 못하기 때문에 사직을 권유하는 것이라고 말한다.

강의 동영상상을 만드는 회사에 다니고 있는데 하루는 회의실에서 회의를 하다가 언성이 높아졌다. 관리하는 사수인데 그 사람이 나한테 막말을 하고 쌍욕을 했다. 그런 무차별적 폭언을 그대로 다 견뎠다. 왜 이렇게 나한테 심하게 말을 하나고 나중에 그 사람에게 물었더니 내가 자기가 말할 때 간죽거리고 웃어서 그랬다고 한다. 그 사람은 나보다 사회 경험이 많다는 이유로 그렇게 언어폭력을 행사하는 것이다. 심지어 이제는 나와 함께 일을 못하겠다고면서 나가달라고 말하고 있는 중이다. 정신적인 스트레스가 큰 상황이다. 그래도 생계를 유지해야하기 때문에 일을 하고 있는 것인데 이 사람하고 계속 협업을 해야 하는 상황이라 너무 곤란하다.

■ 신입 직원한테 욕을 들었다.

2013. 6. 12. / 정규직

직장에서 과장으로 일하고 있다. 나는 여자인데 하루는 신입사원이 나한테 욕을 엄청 써서 메신저를 보냈다. 한 2-3개월 밖에 안 된 사원인데 뜬금없이 쌍욕을 한 것이다. 그는 쌍욕을 한 것을 부정하지 않고 그대로 인정을 했는데 정말 나한테 왜 이렇게 한 것인지 황당할 뿐이다.

■ 과장에게서 심한 욕설을 들었다

2013. 6. 12. / 50인 미만 / 정규직 / 제조

제조공장 구내식당에서 일을 하고 있는데 하루는 과장이 와서 나한테 젓가락을 늦게 쏜다고 시비를 붙였다. 식당 관리 상태여부를 그 사람이 사사건건 시비를 걸어서 “주방일은 우리가 알아서 하겠습니다. 신경 쓰지 마십시오.”라고 했더니 그 사람이 대변에 “씨발년아!”라고 욕설을 하면서 식판을 내던지고 그랬다. 그 사람은 나보다 나이도 훨씬 어린 사람이다. 어린 사람한테 그런 처우를 당하니깐 나도 가만히 있을 수가 없었다. 그 사람한테 나도 “당신은 어미, 아비도 없냐? 나이 많은 사람한테 이러냐?”라고 말했다. 그날 상황은 어떻게 끝났는데 도저히 분이 풀리지 않아서 그 사람을 찾아가 “그렇게까지 욕을 할 필요가 있었냐?”라고

. 그랬더니 그 사람은 또 나한테 “씨발년아 집에 가서 보지나 씻고 자빠져
쳐 자라!”라고 말했다. 사람들이 다 있는 자리에서 이런 욕을 들으니까 ‘내
가 이런 대우를 받으려고 여태 살았나?’ 싶고, 가슴에 너무 큰 웅어리가 생겼다.

■ 간호조무사인데 조직적인 왕따를 당하고 있다

2013. 4. 29. / 정규직 / 보건·사회복지

첫째 아이를 임신했을 때부터 동료들의 괴롭힘이 시작되었다. 임신 중에 욕설을
듣기도 하고, 육아휴직을 끝나고 돌아왔을 때도 욕설을 계속 들었다. 이런 어려움
을 간호과장님에게 말씀을 드렸는데 간호과장님이 말씀하기를 주변 동료로부터
내가 같이 일하기 어려운 캐릭터의 사람이라고 이야기를 들었다면서 내 탓을 하
였다. 하루는 캐비닛에 있던 내 유니폼에 낙서가 되어 있었다. 서무과에서도 내가
일을 열심히 하지 않았다면, 그러기에 왜 복직을 했냐면서 나한테 뭐라고 하더
라. 빨리 이곳을 떠났으면 좋겠다. 다른 과로 발령 나기를 바란다.

■ 뒤에서 내 모니터를 감시하고, 심한 말을 서슴지 않는다

2013. 10. 8. / 정규직

관리부장이 심하게 우리 부서를 싫어한다. 그 사람 지시아래에 이지매 이상의
괴롭힘을 당하고 있다. 그 사람은 또 매일 뒤에서 내 컴퓨터 모니터를 감시한다.
내가 관리부장의 잘못된 이야기를 바로잡았다는 이유로 그 다음부터 항상 무시하
고, 소리 지르고, 뒤에서 욕하고, 차별적인 대우를 하는 것이다. 하루는 아버지가
돌아가셔서 회사에서 부고를 알렸는데 관리부장은 거리가 먼 곳에 굳이 알릴 필
요가 있냐면서 부친상을 전달하지 않았다. 하지만 이후에 나에게는 전국지역에서
오는 부고를 다 전달한다. 그래서 나는 조의금, 축하금을 다 내고 있는 상황이다.
장례 이후에 일이 밀려서 야근을 하고 있었는데 관리부장이 내 자리에 와서는
“아버지 돌아가신 지 얼마나 되었다고 쇼팽이나 하고 쳐 자빠져있다.”고 말했다.
내가 하지도 않은 일을 만들어서 나에 대한 욕을 하고 다녔는데 정말 치가 떨렸
다. 그밖에도 인사를 하면 무시하고 획 가버리고, 문 앞에서 만나면 본인이 들어

틈만 살짝 열고 획 닫아버려서 다칠 뻔한 적도 있었다. 부서에 여직원이 3명이 있는데 여직원한테 이런 식이다. “야”, “너”, “이 자식아”가 기본 호칭이다.

■ 여성비하와 외모평가를 끊임없이 한다

2013. 9. 27. / 500인 이상 / 정규직 / 공공서비스

나이가 33세인데 회사에서 나이가 많은 편이다. 상사가 나한테 “저렇게 나이가 많아서 누가 데려가나?” “이제 시집가는 어렵겠다.” “나이 많은 여자는 결혼하면 유산도 잘 되고 애를 낳아도 고생한다.”라는 말을 서슴지 않는다. 업무 중에 업무 상 농담으로 외모에 대한 이야기도 많이 하고, 인격모독 발언도 많이 해서 상당히 불쾌하다. “내 얼굴 크기가 허벅지 크기랑 같다.”면서 혼자 웃으면서 지나간다. 나한테 성격이 와일드하다면서 성격 좀 죽이라면서 꿀밤을 때리고 가는 경우도 있다. 다른 여직원들은 그 사람의 그런 태도에 대해 참고 넘어가는 편이다.

■ 워크숍 프로그램에서 남자직원이 여성비하 욕을 했다

2013. 11. 6. / 정규직

여기가 공사조직인데 직장 문화가 성희롱도 자주 일어나고 그런 곳이다. 회사에서 단체로 워크숍을 갔는데 술자리에서 언어적 성희롱이 있었고, 상사가 후배 여직원에게 얼굴을 가까이 대고 뽀뽀를 하기도 했다. 과거에도 이런 일이 있었고 한 선배가 문제제기를 했는데 회사는 묵묵부답이었고, 오히려 그 선배는 “여자 망신 다 시키고 있다.”라는 말을 들었다. 그래서 그런지 그 자리에서 아무도 언급을 하지 않았다. 워크숍 팀별 발표 프로그램에서 한 남자 직원이 역할극을 하는데 여성을 비하하는 욕설을 마구 했다. 그 욕을 듣고 있는데 마치 나한테 말하는 것 같아서 충격을 받았다. 공사조직이기 때문에 상당히 보수적이고 여성에 대한 개념이 없다.

2013년

한국여성민우회 여성노동상담실

대응사건·성명·의견서

“고용률 70%달성”등 인수위 보고에 대한

■ 촌 평 ■

1. 인수위에 보고한 “고용률 70% 달성”에 대해서

⇒ 일자리 창출은 질 좋은 일자리들로 만들어져야 한다.

5년간 이명박 정부에서는 총 80만 개의 일자리가 만들어졌다. 하지만 이 기간 동안 만들어진 일자리의 ‘질’을 생각하면 고용률 70%달성을 위한 일자리 창출안은 회의적일 수밖에 없다. 자영업자, 일용직, 계약직 등이 집중적으로 늘어났고 고용의 질은 더 악화되었기 때문이다.

한국노동사회연구소에서 발표한 자료에 따르면 OECD 국가 중 저임금계층은 한국이 가장 많은 것으로 드러났다. 그 중 정부부문 최저임금 미달자가 9만 명(9.1%)이나 차지하는 것이 지금 우리사회의 현실이다. 모범적으로 질 좋은 일자리를 만들어야 하는 정부기관이 오히려 앞장서서 열악한 일자리를 양산하고 있는 것이다.

이명박 정부에서 만든 80만 개 일자리의 질이 열악함에도 불구하고 고용노동부 보고 내용 속 150만 개 일자리의 질은 과연 어느 정도로 담보 가능할지 우려를 표하며, 고용노동부와 박근혜 대통령 당선인에게 묻고 싶다.

2. 고용노동부가 인수위에 보고한 “낮은 여성 취업률을 끌어올리기 위해 여성 고용 비율을 높이고 육아휴직을 보장하는 중소기업에 대해 점수에 따라 금융지원과 세제혜택을 주는 '남녀 고용평등 인센티브 마일리지' 제도 시행”에 대해서

⇒ 현상보다 문제의 근본을 보아야 해결 가능하다!

낮은 여성취업률을 끌어올리기 위해 ‘여성 고용 비율을 높이고 육아휴직을 보장하는 중소기업에 금융지원과 세제혜택을 주는 방안’을 제시하였다. 하지만 육아휴직을 보장하고 있는 법·제도는 이미 마련되어 있는 것이고, 근본적으로 이러한 법과 제도가 활용되기 어려운 현실적인 지점들을 제대로 파악하는 것이야말로 필요한 일이다. 즉 여성취업률이 왜 낮은지에 대해서 젠더적 관점에서 분석이 선행되어야 여성취업률을 실질적으로 올릴 수 있을 것이다.

또한 낮은 여성 취업률을 높이기 위해 고용노동부는 ‘육아휴직 중소기업 금융지원 세제혜택’을 제안하고 있지만 근본적인 문제에 천착하여 여성 취업이 왜 어려운지, 어떤 제반조건들이 달라져야 취업이 가능한지 등에 대한 분석 하에 실효성 있는 방안이 마련되어야 한다.

마지막으로 일·가정양립정책은 남녀모두에게 해당되어 활용될 수 있도록 성평등한 관점에 근거하여 실행되어야 함에도 불구하고 현실에서 일·가정 양립은 여전히 여성의 몫으로만 설계·운영되고 있다는 문제가 있다. 고용노동부가 인수위에 제시한 안 역시 ‘육아휴직=여성노동자’라는 인식을 확산할 가능성이 있어 우려가 상당히 된다.

3. 인수위에 보고한 “벤처기업을 육성해 청년창업가를 육성하는 방안”에 대해서

⇒ 불확실한 거품이 아닌 좋은 일자리정책을 세워야 한다.

고용노동부는 박근혜 당선인이 강조했던 ‘창조경제’의 일환으로 벤처기업 육성을 통한 청년 일자리 문제를 해결하겠다고 한다. ‘청년창업기획사’와 ‘청년창업펀드’를 만들어 청년층의 창업을 지원하겠다는 것인데 이는 청년들에게 안정되고 질 좋은 일자리를 제공한다기보다는 자영업을 권하는 것이다. 동시에 ‘창업’이라는 허상을 통해 청년실업의 근본적인 문제를 보지 않겠다는 것을 의미한다. 이는 ‘창업’ 혹은 ‘벤처’라는 불확실한 거품 속에 청년들의 삶을 더욱 불안하게 만들겠다는 것으로 이해할 수밖에 없다. 더 이상 불안을 권장하거나 증식시키지 말고, 청년들이 보다 현실적인 ‘미래’를 기획하고 일할 수 있는 좋은 일자리를 만들 방안마련이 시급한 상황임을 제대로 인식하고 정책을 내야 한다. 특히 낮은 여성

높여서 전체 고용률도 높이고자 한다면 성차별 인식에 의해 취약한 위치에 있는 여성청년에 초점을 맞추어 정책을 적극적으로 마련할 필요가 있다.

2013. 1. 16
한국여성민우회

위탁업체에서 발생한 사건에 대한 진상을 규명하고, 관련자들을 처벌하라!

다산 콜센터 상담원 노동자들은 민원인들로부터 상시적으로 욕설, 폭언, 성희롱 등 상시적인 성폭력에 노출되어 있는 감정노동자들이다. 또한 서울시가 위탁한 3개 민간업체에 고용된 간접고용 노동자들이다. 응대하는 전화 통화수나 민원 발생, 서비스 만족도로 업체들은 평가를 받기 때문에 민간위탁 업체 간 경쟁은 치열할 수밖에 없다. 따라서 민간위탁 업체 경쟁으로 인한 업무 부담은 고스란히 콜센터 상담원들에게 전해질 수밖에 없다. 이에 그동안 시민사회 단체 및 희망연대노조 다산콜센터 지부에서는 상담원 노동자들의 노동인권 보호를 위한 법제도적 보호장치 마련을 요구하였다.

그러나 다산콜센터 상담원들의 성희롱에 대한 위협은 외부 민원인에만 그치는 것이 아니다. 지난해 8월에는 서울시로 위탁받은 민간위탁업인 엠피씨에서 직장상사에 의한 성희롱이 발생하였다.

피해여성은 직장상사에 의한 성희롱을 당하면서도 자신의 피해사실을 알리는 것조차 두려워했다. 그러나 다산콜센터 민간위탁업체인 엠피씨는 피해여성이 어렵게 용기를 내어 피해사실을 이야기 했음에도 불구하고 아무런 조치도 취하지 않고 있다. 사실이 알려진 즉시 가해자와 피해여성이 분리조치 되어야 함에도 여전히 한 공간에서 일하고 있다. 더욱 기가 막힌 것은 “대리인을 통한 해결” 의지를 밝힌 피해여성의 간절한 바람을 무시한 채, 회사관리자들에 의한 2차 가해가

있다는 점이다.

피해여성은 지난해 8월부터 지금까지 가해자와 한 공간에 있으면서 스트레스와 만성두통에 시달려왔다. 특히 얼굴도 모르는 본사직원이 피해사실을 직접 쓰라고 강요하는 등의 2차 가해가 빈번하게 일어나면서 심각한 수준의 정신적 고통을 받고 있는 상황이다.

콜센터 내에서 일어나는 직장 내 성희롱은 콜 수에 의한 상담원 개개인의 경쟁을 강요하고, 사내 권력관계와 위계 및 피해자의 고용상의 취약함을 매개로 일어나는 경우가 많다. 다산콜센터 내에서 발생한 사건도 이와 다르지 않다. 관리자의 평가가 곧바로 상담원 등급으로 나타나고, 콜 수가 임금으로 직결되는 구조 속에서 직장 상사에 의한 피해를 입어도 상담원들은 문제제기를 할 수가 없다.

이에 피해여성과 함께하고 있는 시민사회단체와 희망연대노동조합은 위탁업체인 엠피씨가 제대로 책임지는 자세로 가해자들을 처벌할 것을 요구한다. 또한 위탁업체를 관리감독하는 서울시가 지속적으로 노출되어온 상담원들에 대한 성희롱, 성폭력 문제 근절을 위해 문제해결에 나설 것을 요구하는 바이다.

따라서 우리는 다음과 같이 요구한다.

첫째, 피해여성이 안전하게 일할 수 있도록 가해자와 피해자를 즉각 분리하고, 가해자를 처벌하라!

둘째, 피해여성에 대한 2차 가해를 중단하고, 관련자들을 처벌하라!

셋째, 서울시는 위탁업체에 대한 성희롱예방교육 등 관리감독을 철저히 실시하라!

2013 2월 06일

120 다산콜센터 위탁업체에서 발생한 상담원 성폭력 사건 진상규명 및 책임자 처벌 촉구 기자회견 참가자 일동

[] 서울시는 다산콜센터에서 발생한 성폭력 사건을 해결하고 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 대책을 마련하라.

사건 이후 회사의 조치 미비

8월, 서울시 다산콜센터에서 관리자에 의한 성폭력 사건이 발생하였다. 이에 민주노총 희망연대노동조합 다산콜센터 지부와 한국여성민우회 등은 올해 2월 6일, 성폭력 사건 대책을 마련하라는 기자회견과 함께 서울시 인권위원회에 본사안을 제소한 바 있다. 법에 의하면 직장 내 성희롱 발생 시 신속히 사건을 조사하고 피해자 보호 및 가해자 징계 등의 조치를 취하여야 한다. 그러나 현재까지 고충처리위원회나 징계위원회조차 열리지 않고 있으며, 회사는 피해자의 의사를 무시한 채 일방적으로 진술서 제출을 요구하거나 사보에 피해자를 비방하는 만화를 실는 등, 피해자에 대한 2차 가해를 계속하고 있다. 가해자를 분리하라는 노동조합 측의 요구에는 형식적으로 근무 장소 층수를 변경하는 조치를 취하였지만, 가해자는 이를 비웃기라도 하듯 전 사업장을 확보하며 다니고 있는 상황이다.

다산콜센터를 실질적으로 관리·감독할 책임은 서울시에 있다.

다산콜센터는 365일 24시간 서울시 민원 안내를 담당하고 있다. 교통이나 위치를 문의하는 것부터 서울시장에게 시정 관련한 제안, 개선 사항을 제시하는 것까지, 서울시민의 온갖 민원을 해결하고 정보를 안내하는 역할을 해내고 있다. 사실상 서울시 공무원들이 담당해야 할 업무까지 해내고 있으며, 서울시 담당 공무원들이 콜센터에 상주하면서 건물과 시스템, 콜센터 운영비 등 콜센터 운영에 필요한 시설 및 장비를 직접 운용하고 있다. 이러한 다산콜센터가 서울시 직접 고용이 아닌, 세 개의 민간 위탁 회사에 의해 운영되고 있다는 사실을 알고 있는 시민은 그리 많지 않을 것이다. 매일같이 콜 수에 쫓기며 서울시민들로부터 폭언과 성희롱에 시달리는 상담원의 인권과 노동권을 보장해주어야 할 주체이지만, 서울시는 작년 공공부문 간접고용 비정규직에 대한 정규직 전환 계획에서 다산콜센터 노동자를 제외하였고, 심지어 사용자성을 부정하기까지 하였다.

조직 문화와 불안한 고용형태가 직장 내 성희롱의 원인이다.

내 성폭력은 문제적인 가해자 개인에 의해 우발적으로 발생하는 것이 아니다. 조직의 문화적 요인과 구조적인 요인이 결합하여, 문제적 상황이 잠재적으로 유지되다 성폭력의 양상으로 발생하게 되는 것이다. 관리자의 주관적인 평가가 임금에 직결되는 위계가 존재하고, 간접고용이라는 불안정한 고용 형태 때문에 고용 상의 불이익이 두려워 문제제기 하기가 어렵다. 서울시가 운영하고 직접 관리하는 다산콜센터 내에 발생한 성폭력 사건임에도 서울시는 위탁업체에만 책임을 떠넘긴 채, 미온적인 태도를 보이고 있다. 모 매체와의 인터뷰에서 서울시 관계자는 ‘이번 사건은 남녀 당사자 간의 문제다. 서울시가 딱히 조치할 사항은 없는 것으로 보인다’며 사건의 책임을 부정하고 직장 내 성희롱 사건을 개인의 문제로 축소하는 무개념적인 태도를 보였다.

서울시는 직장 내 성희롱을 해결하고 근절할 대책을 마련하라.

직장 내 성희롱은 노동자가 편안하고 안전하게 노동할 수 있는 권리를 침해하는 심각한 문제이고, 이러한 문제가 다시는 발생하지 않도록 관리, 감독할 책임은 사실상의 사용주인 서울시에 있다. 피해자가 다시 건강하게 직장 생활에 복귀하여 생활을 회복할 수 있도록 가해자 및 책임자 처벌 등 성폭력 사건을 제대로 해결하고, 앞으로 직장 내 성희롱을 근절하기 위해 예방 교육을 강화하는 등 실질적인 방안을 마련할 것을 촉구한다. 이와 함께 일상적으로 고객으로부터 폭언과 성희롱에 노출되고, 과도한 스트레스를 겪고 있는 콜센터 상담원들의 열악한 노동조건 개선을 위해 적극 나서야 한다. 그러기 위해서 서울시는 실질적인 관리·감독 주체로서 다산콜센터를 민간 위탁이 아닌 직접 고용하기 위한 계획을 즉각 수립하여야 한다. 한국여성민우회는 이 사건을 끝까지 함께 하면서, 다산콜센터 노동자들이 노동인권을 보장받기 위한 활동을 펴 나갈 것을 약속한다.

2013년 2월 25일

한국여성민우회

여성대통령은 여성노동에 대한 현실 인식부터 해야 한다 **[105주년 3.8세계 여성의 날 기념 기자회견문]**

“ 여성대통령은 여성노동에 대한 현실 인식부터 해야 한다”

‘여성대통령’을 자임한 박근혜 정부가 맞는 첫번째 ‘3.8 세계 여성의 날’이다.

박근혜 대통령의 아버지인 박정희 대통령 시절에는 여성의 노동권과 인권을 짓밟았을 뿐만 아니라, ‘세계 여성의 날’조차 공공연하게 기념하지 못했다. 박근혜 대통령은 자신이 대통령이 된 2013년 현재는 여성의 삶과 노동이 예전에 비해 크게 변화됐으며 나아졌으리라 생각할지도 모른다. 그러나 박 대통령은 ‘여성대통령’으로서 대한민국 여성노동의 현실이 세계여성의 날의 기원이 된 105년 전 미국 여성노동자의 상황과 별반 다르지 않다는 것부터 깨달아야만 한다.

대한민국 여성노동의 현실

여성의 경제활동참가율은 49.7%에 불과하며, OECD 평균에도 미치지 못하지만, 한국의 성별 임금격차는 38.9%로 OECD 1위다. 전체 일하고 있는 여성노동자 중에서도 61.8%는 비정규직 노동자다. 이 수치는 남성의 1.5배이며, 이들 중 고용보험 가입율은 40%에도 못미치고 있다. 비정규직 노동자 중에서도 가장 열악한 노동조건으로 고통받는 특수고용노동자의 68%가 여성이다. 법정최저임금보다 낮은 임금을 받고 일하는 임금노동자 중 61.5%가 여성이다.

재능교육 여성노동자들은 헌법상 보장된 ‘노동조합 인정’ 등을 요구하며 오늘로 1904일째 투쟁하고 있다. 학교비정규직 노동자들은 고용보장과 임금인상을 요구하며 파업까지 불사했지만, 개학을 앞두고 정규직 전환은커녕 해고통지서만 받아

있다.

후퇴한 국정과제들

새 정부는 출범을 앞두고 국정과제를 발표했지만 비정규직 대책, 일자리 대책, 민생대책의 가장 낮은 자리에 놓여 있는 여성노동자 문제는 가시화되지 않았다.

박근혜 대통령은 대선후보 시절 ‘여성고용률 70% 달성’과 ‘미래 여성인재 10만 양성 프로젝트’를 공약했다. 취임사에서는 “아이를 낳고 기르는 것이 진정한 축복이 되는 나라”를 만들겠다고 밝혔다. 그러나 첫 여성대통령 정부 시작부터 실망을 하지 않을 수 없다. 박 대통령이 여성이 남성과 똑같은 대우를 받고 일할 수 있는 사회를 만들고 공직의 30%를 여성에게 할당하겠다고 약속했지만 청와대 비서실과 내각에는 여성 2명만이 등용돼 이전 정부보다도 더 적다. 이것이 현실이다.

더구나 새 정부는 2월 27일 첫 여성정책으로 육아기 여성노동자의 근로시간단축제도를 활성화시키겠다는 입장을 내놓았다. 실망을 넘어 우려스러운 지점이다. 이 정책은 이미 이명박 정부 시기에 일가정 양립을 위해 전혀 도움이 되지 않으며, 여성노동자를 시간제 비정규직으로 내몬 것으로 드러났기 때문이다. 아직까지 이전 정부의 잘못을 개선하지 못하고 있는 것이 현실이다. 국공립 어린이집 30% 확충 공약과 아버지 육아휴직 제도도 후퇴될 조짐을 보이고 있다.

그러나 우리는 박근혜 대통령이 약속한 공약을 지키게 하기 위해 책임 있는 자세를 견지하며 연대와 실천으로 끊임 없이 노력할 것이다. 우리는 박 대통령이 ‘첫 여성대통령’이라는 역사적 의미에 걸맞게 여성노동 정책에서 성과를 만들도록 요구하겠다.

꼭 지켜져야 할 약속들

박근혜 대통령의 공약중 공공부문 비정규직 정규직 전환과 비정규직 사회보험 100% 지원확대 공약은 확실하게 지켜져야 한다. 벌써 예산 상의 이유로 비정규

사회보험 지원을 50%로 축소하겠다고 하는 것을 규탄하며 공약실현을 강력히 촉구한다.

또한 비정규직 여성의 출산휴가, 육아휴직 보장을 위해 현행 시행되는 제도를 확대하고 남성에게 1달간 육아휴직을 100% 유급으로 부여하겠다는 공약은 여성노동계가 여성의 경력단절 예방을 위해 지속적으로 요구해온 사항으로 꼭 지켜져야만 한다.

최근 이마트와 국회 사무처 등에서 비정규직을 정규직 혹은 무기계약직으로 전환하겠다는 입장을 속속 밝히고 있다. 이는 현재 일하고 있는 많은 비정규직 노동자들의 정규직화가 가능하다는 것을 단적으로 보여주는 사례들이다. 정부는 이 같은 일들이 대통령 임기 초 잠깐 나타나는 현상에 그치지 않게 하기 위해서 비정규직 정규직화에 대한 구체적인 계획들을 수립해야 할 것이다.

우리는 더 나아가 박근혜 대통령이 후보자 시절에도 공약조차 내놓지 않은 특수고용노동자의 노동자성 인정을 위해 학습지산업노조 재능교육지부, 전국여성노조 88CC분회와 함께 투쟁할 것이다. 또한 일가정 양립을 위해 장시간 노동 해소를 위한 법제도적 개선과 국공립 어린이집 30% 확충을 위해서도 모든 여성노동자와 함께 요구하고 관철해 나가도록 하겠다.

인구의 절반인 여성노동 문제를 해결하지 않는 한 양극화된 노동시장 문제 해결과 새로운 경제, 새로운 사회 체제 모색은 한계에 다다를 수 밖에 없다. 여성노동 문제를 더 이상 여성만의 문제로 보는 협소한 시각에서 벗어나 거시적인 사회, 경제 정책의 큰 틀에서 여성노동권을 강화해 나갈 때 99%가 행복한 노동, 복지 국가로 나아갈 것이다.

끝으로 박근혜 정부는 우리 사회가 모든 여성이 노동자임을 전제하는 사회로 나아가기 위해 여성비정규직 문제 해결, 경력단절 예방, 성별 임금격차 해소 등 국정 과제의 핵심가치 중 하나로 '성평등'을 중심에 세워나갈 것을 요구한다.

- 요구 -

하나, 20만 공공부문 여성비정규직부터 정규직으로 전환하라!

하나, 비정규직 사회보험 100% 지원공약 실현하라!

하나, 성별 임금격차 OECD 수준으로 줄여라!

하나, 비정규직 여성노동자의 출산휴가, 육아휴직을 보장하고, 남성 육아휴직 1달 100%유급제도 실현하라!

하나, 특수고용노동자의 노동자성을 인정하라!

하나, 장시간 노동 관행을 개선하고 국공립어린이집을 30%로 확충하라!

하나, 여성노동자 투쟁사업장인 재능교육, 88CC노조 문제 해결하라!

2013 105주년 3.8세계 여성의 날 기념 생생여성노동행동 기자회견 참가자
일동

(한국노총 / 민주노총 여성위원회/ 한국여성단체연합/ 한국여성민우회/
한국여성노동자회/ 전국여성연대/ 전국여성노동조합/ 민변 여성인권위원회/
여성노동법률지원센터/ 노동자연대다함께)

[직제개편 관련 항의 성명]

사라지고 ‘인력’만 남은 고용노동부 우려스럽다
-고용평등 정책집행 전담기구 수립하라!-

3월 23일, 박근혜 정부와 고용노동부는 새 정부의 정책 방향에 맞추어 ‘고용노동부와 그 소속기관 직제’ 시행령과 시행규칙의 개정을 통해 직제 개편을 단행하였다. 이번 직제 개편으로 기존의 고용정책실 산하 고용평등정책관은 인력수급정책국 산하 고령사회인력심의관으로 변경되었다.

생생여성노동행동은 이번 고용노동부의 직제 개편으로 ‘고용평등’이라는 단어조차 고용노동부에서 사라졌다는 점에서 현 정부가 인력수급에만 매몰되어 노동현장의 소수자에 대한 평등의식이 아예 실종된 것이 아닌가하는 심각한 우려를 표명한다.

고용노동부의 직제개편 설명에서도 보여지듯이 고령사회인력심의관의 관할업무는 저출산고령화 및 취약계층 관련 정책이다. 이로 인해 여성, 고령자, 장애인은 단순히 취약계층으로 분리되어 인력수급정책에 있어서 최대한 고용을 늘려야 할 보호 대상으로만 규정되고 말았다.

기존의 고용평등정책관은 여성, 고령자, 장애인에 대한 고용정책에 있어 ‘고용평등’을 실현하는 것이 가장 중요한 가치임을 표방하고 있었다. 그러나 인력수급정책국과 고령사회인력심의관은 그 명칭에서 볼 수 있듯이 인력수급만이 강조될 뿐 그들의 고용을 위해 정작 중요한 정책 목표인 고용평등은 삭제되어 버렸다.

아무리 고용노동부에서 명칭만 변경되고 해당 업무는 동일하게 수행한다고 하더라도 이와 같은 직제개편과 명칭변경을 통해 이후 정책의 목표수립과 실행에 있어서 ‘고용평등’은 뒷전으로 내몰릴 것이라는 것을 분명히 한 것과 마찬가지로이다.

직제 개편 후 4월 1일, 고용노동부의 국정업무보고에서 이러한 우려는 현실로 나타났다. 고용노동부의 “함께 일하는 나라, 행복한 국민”이라는 비전과 5대 목표

고용평등과 관련한 정책은 찾아보기 어렵다.

고용노동부는 고용률 70% 달성을 위해 청년·여성의 고용률 제고를 중요하게 강조하고 있다. 그러나 여성고용과 관련하여 내놓은 대책은 육아휴직 대상 자녀 연령 확대, 아빠의 달 도입, 임신 중 근로시간 단축 신청제 지원, 반듯한 시간제 일자리 발굴, 적극적 고용개선조치 강화 방안 등 단편적인 정책뿐이다.

이러한 정책은 여성고용정책을 사회재생산을 원활하게 하기 위한 것에만 초점을 맞춘 것으로서, 정부가 여성을 출산기능을 가진 보조생계부양자로 바라보고 있다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 이러한 가치관으로는 온전한 여성 고용을 창출하는데 한계를 드러낼 수밖에 없다.

정부는 여성고용을 창출하여 여성 경제활동참가율을 높이고 여성의 사회적 지위를 향상하는 것은 육아휴직을 확대하고 비자발적이고 가장 열악한 고용형태인 시간제 일자리를 창출한다고 해결되는 일이 아님을 알아야 한다. 여성이 노동현장에서 사라지는 일차적인 이유는 현장에 만연한 성차별 때문이다. 여성고용율을 높이기 위해서는 노동현장에서 차별이 배제되고, 공정한 기회와 경쟁이 보장되는 것이 중요하다.

박근혜 정부와 고용노동부는 OECD 국가 중 여성고용률이 높은 국가는 사회보장의 수준이 높고, 인간에 대한 차별에 매우 엄격한 평등 사회라는 점에서 답을 찾아야 할 것이다.

생생여성노동행동은 고용노동부의 직제 개편과 관련하여 깊은 유감을 표한다. 아울러고용평등에 대한 정책목표를 분명히 하고 고용평등정책 전담기구를 조속히 수립할 것을 강력히 촉구하는 바이다.

2013 4월 5일
생생여성노동행동

[] 차별금지법이 자녀와 나라를 망친다?
차별 받는 모든 사람들을 위한
인권기본법인 차별금지법은 반드시 제정되어야 한다.

3월 26일 국회에 차별금지법안(최원식 의원 등 12인)이 입법예고 되었다. 입법 예고 된 차별금지법안에 대한 의견 제출이 2주 동안 10만여 건이 넘었다. 10만 여 건이 넘는 의견 중 90% 이상이 차별금지법을 반대하는 의견이다. 반대의견의 골자는 차별금지법이 제정되면 청소년에게 동성애를 조장하게 되고, 김일성 주체사상을 신봉하는 자들이 공직에서 자유롭게 확보하게 되는 등, 차별금지법으로 인해 자녀와 나라를 망치게 된다는 것이다.

이러한 극우보수주의 및 극우기독교 세력의 여론은 2007년 차별금지법 제정 흐름이 본격화되던 당시에도 만만치 않았다. 이에 법무부는 눈치를 살피며 성적 지향 등 7개 항목을 차별사유에서 삭제함으로써 특정한 종류의 차별을 용인 혹은 묵인하는 ‘차별적인 누더기 차별금지법’을 제시하였고, 2010년에는 차별을 없애기 위해 노력해왔던 차별 피해 당사자들과 반차별 운동단위들을 배제한 반쪽자리 차별금지법 특별분과 위원회를 출범하였고, 그나마 만들어진 차별금지법 특별분과 위원회는 특별한 활동 없이 2011년 차별금지법 제정을 중단하였다. '사회경제적 부담에 대한 우려'와 '사회적 합의의 부재'를 핑계 삼아 차별금지법 제정이 지난 6년여 동안 미뤄지고 있는 것이다.

차별금지법은 사회적 소수자라는 이유로 겪을 수밖에 없었던 차별과 폭력을 멈추게 하고 더 나은 사회를 만들 수 있는 기본적인 인권법이다. 이와 같은 차별금지법의 취지에 근거하여 UN 여성차별철폐위원회와 아동권리위원회, 인종차별철폐위원회에서는 한국정부가 신속하게 차별금지법을 제정할 것을 요구하고 있다. 올해 국가인권위원회도 박근혜 정부에 중요 국정과제로 차별금지법 제정을 제출하였다. 현재 국회에서는 김재연·김한길·최원식 의원이 차별금지법 제정을 위한 입법 활동을 펼치고 있다. 다시 한 번 차별금지법 제정의 필요성과 제정을 위한 움직임이 모아지고 있는 것이다.

정부는 ‘국민 개개인이 행복할 수 있는 사회’를 만들겠다고 약속하였다. ‘국민 개개인이 행복할 수 있는 사회’가 되기 위해서는 차별에 대한 사회적 감수성이 변화되고, 다르다는 이유로 차별받지 않고, 평등하게 삶을 영유할 수 있는 기반이 갖춰져야 한다. 이에 차별금지법은 ‘국민 개개인이 행복할 수 있는 사회’를 만들기 위한, 차별 받는 모든 사람들을 위한 인권기본법이다. 차별금지법 제정을 주저하는 이유는 무엇인가? 지난 6년 동안 충분히 주저하지 않았는가? 이제 차별금지법 실현화를 위한 행보를 현 정부가 책임지고 역할을 발휘해야 한다. 또한 법제사법위원회는 눈에 보이는 의견이 대부분이라며 차별금지법제정의 흐름에 주저하는 것이 아니라 차별금지법이 실질적으로 제정되기 위한 각별한 노력을 기해야 할 것이다. 인권기본법인 차별금지법은 반드시 제정되어야 한다.

2013 4월 10일

한국여성민우회

‘엄마 가산점제’에 대한 <논평>

새누리당은 가산점이 능사인가? ‘엄마’ 일자리 실정 모르는 가산점제에 반대한다.

지난 15일 국회 노동환경위원회 법안심사 소위에서 신의진 새누리당 의원이 발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원법 개정안이 심의되었다. 신의원의 발의 내용은 ‘임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절여성의 가산점제도를 도입’하겠다는 것이다.

발의 안의 가장 큰 문제는 여성노동자의 현실과 괴리되어 있다는 데 있다. 여성 노동자들은 결혼과 임신이라는 초기단계부터 회사 내에서 퇴직압력에 시달리며, 일·생활양립제도는 무용지물이 되어 제대로 활용조차 하지 못하는 것이 현실

. ‘엄마’ 노동자라는 이유로 한 부당해고와 고용상 불이익은 너무나 만연되어 있다. 이런 현실 속에서 필요한 것은 가산점이라는 특혜적 접근이 아니라 해고와 차별을 금지하는 현행 근로기준법과 남녀고용평등법이 제대로 지켜지는 사회가 되는 것이 우선이 되어야 한다. 차별과 해고로 여성을 쫓아낸 후 다시 ‘가산점’으로 고용한다는 것은 여성노동자를 또 다시 우롱하는 것이다.

그리고 ‘엄마’가산점제는 전체 ‘엄마’노동자의 극히 일부에게만 해당되는 제도라는 것이 문제다. 경력단절 여성 대부분은 저임금의 불안정하고 열악한 일자리에서 일하고 있는 것이 현실이며 국가 등 취업지원 실시기관에 응시하는 ‘엄마’들은 상당히 극소수에 지나지 않는다. ‘엄마가산점제’를 통해 가산점을 부여한다고 한들 이는 경력단절 여성이 주로 일하고 있는 노동시장과 전혀 상관없는 허울뿐인 정책인 것이다.

마지막으로 이 발의 안은 또 다른 차별효과를 양산해 낼 수 있다는 문제를 가지고 있다. 가산점에 해당하지 않는 경력단절 노동자들, 즉 임신·출산·육아가 아닌 부모 간병 등 다른 이유로 경력단절이 된 여성이나 혹은 육아 등을 이유로 경력 단절된 남성의 경우는 왜 노동시장 취업에 있어 부차적이어야 하는지, 이를 설명할 합당한 이유가 없는 것이다. 출산하지 않았다는 이유로, 육아경험을 가진 ‘남성’이라는 이유로 노동시장에서 차별받을 이유는 없다.

차별에 대한 시정방안을 제출하기 보다는 마치 ‘시혜’하듯 가산점제를 남발하는 새누리당의 근본 없는 ‘해법’은 상당히 문제적이다. 누군가에게 ‘혜택’이 되면서 동시에 누군가에게는 ‘차별’ 또는 ‘탈락’이 되는 한정적 제도가 아니라 차별해소를 위한 보편적인 방식의 정책접근이 필요하다.

환경노동위원회는 ‘엄마가산점제’와 관련하여 신중을 기할 필요가 있다는 심의 의견을 밝혔다. 단순히 우려만을 피력하는 것이 아니라 환경노동위원회는 경력단절을 방지하는, 임신·출산·육아로 인한 고용상의 불이익을 해결 할 수 있는 근본적인 방안을 강구해야 할 것이다. ‘엄마’ 일자리 실정을 전혀 모르는 가산점제를 반대한다.

2013. 4. 17

/ 한국여성단체연합 / 한국여성민우회

[공동성명]

**정부와 한전은 밀양 초고압 송전탑 건설 계획을 폐기하고,
핵발전소 추가 건설 및 UAE 원전 수출 계약을 전면 재검토하라!**

29일 한진현 산업통상자원부 차관은 밀양 송전탑 건설에 대해 전문가 협의체를 구성하여 40일 간 우회송전 가능성 또는 지중화 방안을 비롯한 대안을 논의하고 공사를 잠정 중단하기로 했다고 밝혔다. 정부와 한전이 지금까지 폭력적으로 강행해 온 공사를 잠정적으로 중단하고 주민들의 요구를 반영하여 대안을 논의하기로 한 것은 우선 환영할만한 일이나, 협의체 구성이 단지 책임 회피를 위한 명분이 되어서는 안 되며 반드시 주민들의 삶과 생태를 고려한 대안을 면밀히 검토하고 책임 있는 결정을 내려야 할 것이다.

밀양 주민들은 이미 2006년부터 8년 동안 싸워왔으며, 지난 해 이치우 씨의 분신 이후 최근까지도 수많은 주민들이 연일 부상을 당하면서 생명을 걸고 반대를 했음에도 불구하고 정부와 한전은 주민들의 삶과 생태를 파괴하는 송전탑 건설을 폭력적으로 강행해 왔다. 심지어 최근에는, 그 동안 정부와 한전이 명분으로 내세웠던 전력난 우려와 그 대책으로써의 신고리 3호기 가동을 통한 안정적인 전기 공급 필요성이 모두 거짓이었음이 드러났다. 변준연 전 한전 부사장이 공사 강행의 실제 이유는 아랍에미레이트연합(이하 UAE)과의 원전 수출 계약상의 조건 때문이라는 사실을 스스로 밝혔기 때문이다. 결국 그간 각종 의혹이 제기되어 왔던 정부와 한전의 무책임하고 비합리적인 원전 수출 계약에 대한 책임을 밀양 주민들에게 전가시키려 했던 것이다. 우리는 이와 같은 정부와 한전의 행태를 강력히 규탄하며 박근혜 정부에서 이 사태를 책임지고 해결할 것을 촉구한다.

정부의 업적 홍보용이라는 비난을 받았던 한전의 UAE 원전 수주 과정은 처음부터 저가 입찰에 원전 건설 자금 절반에 대한 한국 측 부담 약속, 원전을 지키기 위한 군대 파견 조건, 핵폐기물 재처리에 관한 의혹 등 수많은 문제와 의혹이 제기되어 온 바 있다. 그런데 이에 더해 신고리 원전 3호기의 정상 가동을 전제로 한 패널티 계약까지 새롭게 밝혀진 것이다. 이는 매우 심각하고 개탄스러운 문제가 아닐 수 없다. 후쿠시마 원전 사고 이후로도 핵 발전의 위험성과 반생태성을 무시하며 기만적으로 원전을 홍보하고 수출해 온 한국 정부와 한전이 오로지 자신들의 탐욕과 이윤을 위해 그에 따른 위험 부담을 밀양 주민들과 국민들, 나아가 UAE의 민중들과 생태에 떠넘기는 것이기 때문이다.

또한 정부와 한전은 이미 우리나라가 23개의 원전을 보유하고 있어 국토 면적당 원전 밀집도가 세계에서 가장 높은 수준임에도 불구하고 현재 7기의 원전을 건설 중이며 4기의 원전을 추가로 건설하겠다는 계획을 가지고 있다. 이에 따라 앞으로도 핵 폐기장, 송전탑 추가 건설 또한 불가피하다는 사실을 생각하면 이는 앞으로도 밀양에서와 같은 싸움이 계속해서 일어날 수밖에 없다는 것을 예고하고 있는 것이나 다름없다. 고리, 월성 등 그간 가동되어 온 원전에서도 안전 문제가 계속해서 제기되고 있고, 부품 납품 비리와 부실정비에 대한 의혹이 끊임없이 터져 나오는 상황에서 정부가 지금 해야 할 일은 원전의 확대가 아닌 현재의 원전 시설들에 대한 전면적인 안전 점검과 원자력 발전의 단계적 폐로, 그리고 보다 안전하고 생태적인 에너지 생산을 위한 근본적인 탈핵 대안 마련이다.

한전이 밀양에 건설하려 하는 초고압 송전탑은 24시간 코로나 소음이 울려 비가 오는 날이면 80M 이내 인근에서는 창문을 열어놓을 수도 없으며 불꽃까지 튀어 주민들이 겪어야 할 피해가 막대하다. 뿐만 아니라, 국제암연구소는 고압 송전선로에서 발생하는 전자파를 잠재적으로 암을 유발할 수 있는 수준의 3단계 발암매개체로 분류하고 있다. 주변 생태계에 미치는 파괴력은 말할 것도 없다. 그럼에도 사실상 수도권으로 집중될 전력 공급을 위해 밀양을 비롯한 수많은 송전탑 건설 지역의 주민들과 생태계가 폭력적으로 짓밟히고, 파괴되고 있다. 이는 대규모 발전소를 중심으로 하는 에너지 생산, 공급 방식의 불합리와 불평등성을 단적으로 보여주는 사실이다. 정부는 밀양 송전탑 건설 계획을 반드시 폐기하고 대형

중심의 에너지 생산, 공급 패러다임을 변화시키기 위한 노력을 기울여야 한다.

우리 여성들은 주민들의 삶과 생태를 파괴하는 송전탑 건설 강행에 맞서 연일 생명을 걸고 힘든 싸움을 이어가고 있는 밀양의 여성들과 주민들의 생명을 건 싸움을 적극 지지한다. 이에 우리는 자본의 이윤을 중심으로 한 가부장적이고 폭력적, 반생태적인 에너지 생산, 공급 및 소비 시스템을 근본적으로 전환하고 탈핵을 위한 실질적인 노력을 시작할 것을 주장하며, 다음과 같이 요구한다.

1. 한전은 밀양 송전탑 건설 계획을 폐기하고, 주민들의 삶과 생태를 보전할 수 있는 대안을 반드시 마련하라.

1. 박근혜 정부는 UAE 원전 수출 계약에 대한 국정조사를 실시하여 진상을 명확히 규명하고, UAE와의 원전 수출 계약을 전면적으로 재검토하라.

1. 박근혜 정부는 현재와 같은 대규모 발전소 중심의 에너지 생산, 공급 패러다임을 근본적으로 재검토하고, '6차 전력수급기본계획'을 원점에서 다시 수립하라.

1. 박근혜 정부는 반생태적이며 파괴적인 위험성을 지닌 원자력 발전소의 확대와 수출을 중단하고 탈핵을 위한 생태적 에너지 정책 대안 마련에 속히 나서야 한다.

2013년 5월 30일

반성매매인권행동 이룸, 사회주의노동자정당건설공동실천위원회 여성위원회,
성노동자권리모임지지, 언니네트워킹, 전국공무원노동조합 여성위원회,
전국공공운수연맹 여성위원회, 전국교직원노동조합 여성위원회,
전국민주노동조합총연맹 여성위원회, 지구지역행동네트워크/페미니즘학교,
한국성폭력상담소, 한국여성민우회 (가나다순)

**[] 일자리의 질 · 평등한 여성노동권 고려없이
고용률 달성에만 급급한
정부의 <고용률 70% 로드맵>을
여성노동자의 이름으로 규탄한다.**

6 4일 정부는 ‘일하고 싶으면 누구나 일할 수 있는 시대를 열겠다’며 <고용률 70% 로드맵(이하 로드맵)>을 발표했다. 세부 내용을 펼쳐보니 고용률 70% 달성은커녕 더 열악한 일자리만 양산하고, 여성 노동권을 더 약화시키는 그야말로 최악의 로드맵이었다. 이에 우리 여성·노동계는 여성노동문제의 핵심에 제대로 접근하지 못한 채 현실과 괴리된 정책만을 계속적으로 내놓고 있는 박근혜 정부에 깊은 우려를 표한다.

로드맵에서는 장시간 노동 현실을 해소하여 시간제 일자리를 늘리겠다고 한다. 한국은 2011년 기준으로 OECD국가 중 연평균 노동시간이 두 번째로 긴 나라이다. 실제로 야근과 과다 노동으로 인해 건강하게 노동할 권리를 보장받지 못하고 있는 만큼 노동시간 단축은 시급히 해결되어야 할 문제이다. 노동시간 단축을 통해 일자리가 창출되고 고용률이 향상되는 것은 모두가 바라는 그림이다. 하지만 노동시간 단축을 위한 실질적인 대책과 방안을 고려하지 않은 채 고용률 70% 달성에만 급급하여 시간제 일자리만을 창출하겠다는 것은 노동시간 단축에 대한 현 정부의 의지 없음을 보여주는 것이다.

박근혜 정부는 로드맵의 핵심 내용으로 '시간제 일자리'를 적극적으로 창출하겠다는 의지를 밝혔다. 이와 관련해 2010년 여성부가 제안한 ‘퍼플잡’이 떠오르는 이유는 무엇일까. 유연근무 즉 시간제 노동을 통해 여성이 일도 하면서 가정도 챙길 수 있다는 취지로 제안되었던 ‘퍼플잡’은 여성 노동자를 ‘유연근무’라는 허울 좋은 말 속에 가둬 낮은 임금과 불안정한 고용조건에만 머물게 하는 일자리로서 사회적 비판을 받아왔다. 이런 여성들의 목소리가 있었음에도 불구하고 박근혜 정부는 폐기되어야 할 정책을 재탕하며, 현 정부의 ‘반듯한’ 시간제 일자리는 당

‘퍼플잡’과 다르다고 말하고 있다. 하지만 박근혜 정부가 말하는 ‘반듯한’ 시간제 일자리는 수식어만 덧붙여졌을 뿐 열악한 일자리가 될 가능성이 크다. 박근혜 정부는 2014년부터 공공부문의 시간제 일자리를 적극적으로 만들겠다고 한다. 올바른 노동정책을 선도해야 할 공공부문이 앞장서 ‘시간제 일반직 공무원’과 ‘시간제 교사’ 채용을 추진하고 고용유연화에 앞장서고 있는 것이다.

여성·노동계는 시간제 일자리 자체가 나쁘다고 말하는 것이 아니다. 시간제 일자리가 안정적으로 자리매김하기 위해서는 일자리의 기본 전제조건인 최저임금을 통한 생활임금의 현실화, 전일제 전환의 가능, 승진과 복지혜택 등에서 전일제 정규직과 다르지 않아야 한다. 2013년 지금의 열악한 노동 현실을 볼 때, 시간제 일자리가 이러한 전제조건을 갖출 수 있을지 상당히 의문스럽다. 일자리의 기본 전제조건을 고려하지 않고 고용률 70% 달성에만 급급해 정부가 앞장서서 나쁜 시간제 일자리를 창출하는 것을 여성·노동계는 반대하는 것이다.

박근혜 정부는 로드맵에서 50%에 머물고 있는 여성 고용률을 10% 더 올리겠다는 의지를 밝혔지만 일자리의 질에 관한 전반적인 고려가 선행되지 않은 채 여성 고용률은 향상될 수 없다. 하지만 박근혜 정부는 고용률 70% 달성에만 눈이 멀어 여성노동자의 현실과 동떨어진 정책을 제시하고 있다. 그 중 하나가 출산전후휴가 사용 시 육아휴직까지 일괄 적용될 수 있도록 하는 ‘자동 육아휴직’ 정책이다. ‘자동 육아휴직제’는 여성노동자에게만 양육을 전담하도록 하여 여성노동자가 종사하고 있는 일자리의 질을 나쁜 일자리에만 머물게 하고, 여성노동자를 노동시장에서 점점 더 멀어지게 할뿐이다. 육아휴직은 일·생활 양립을 위하여 여성과 남성 모두가 활용할 수 있는 제도이다. 그러나 박근혜 정부는 ‘자동 육아휴직제’를 통해 누구나가 활용할 수 있는 육아휴직을 여성의 전유물로만 사고하는 한국사회의 전근대적 가치관을 비판 없이 답습하고 있는 것이다. 여성 고용률을 높이기 위해서는 여성 노동자가 경력단절의 두려움과 염려 없이 안정적으로 경제활동에 참여할 수 있는 사회적·제도적 조건을 만들고, 남성의 육아참여를 확실히 이끌어 낼 수 있는 방향으로 정책이 설계되어야 하는 것이다.

여성 노동문제는 절대 단선적으로 풀 수 없다. 종합적이고 제대로 된 정책이 제출되지 않는다면 여성 고용률은 여전히 바닥을 칠 것임은 자명하다. 그렇기

요란하기만 한 빈수레 같은 로드맵이 아니라, 여성노동자의 현실을 다각적으로 파악하여 일자리의 질이 보장 되는, 평등한 노동권이 확보되는 정책을 현 정부는 제시해야 한다. 숫자 채우기에만 급급한 정부의 <고용률 70% 로드맵>을 여성노동자의 이름으로 강력히 규탄하며, 여성·노동계는 박근혜 정부의 앞으로의 행보를 좌시하지 않을 것이다!

2013. 6. 11

의원실, 심상정 의원실, 남윤인순 의원실,
은수미 의원실, 장하나 의원실, 한정애 의원실,
전국여성노동조합, 한국여성단체연합, 한국여성노동자회,
한국여성민우회, 한국여성인력개발센터연합,
한국가사노동자협회

[논평]
모집채용 시 차별을 없애는
서울시 표준이력서 도입을 환영한다!

서울시는 6월부터 신규 채용 시 ‘표준이력서’를 도입·사용하겠다는 입장을 발표했다. 노동시장 대부분의 구직자들은 생년월일, 사진부착, 성별, 신체사항, 가족정보, 최종학력 등 직무능력과 무관한 개인정보를 이력서에 적어왔다. 직무와 불필요한 이러한 정보들은 눈에 보이지 않는 차별로 작동하면서 구직자들에게 고용상 불이익을 끼치기도 했다. 서울시는 모집채용 시 발생하는 차별과 불이익을 지양하기 위해 직무 관련 내용만 기입하는 표준이력서를 사용하기로 하였다. 서울시의 표준이력서는 신규채용 시 발생하는 차별과 불필요한 편견을 제거할 수 있는 기반이 될 것이다.

실제로 구직자들의 70%이상이 출신학교, 나이, 신체조건 등으로 채용과정에서

경험하였다고 조사된 바도 있다.(국가인권위, 2011년) 채용 시 이력서에 기입하는 불필요한 정보는 사회적 편견과 기준을 만들고, 그 기준에 미치지 못하는 구직자들은 배제되어왔다. 이력서가 요구하는 주민등록번호, 성별, 사진, 가족 사항, 출신 학교 등의 정보는 나이차별, 성차별, 학력차별 등 각종 차별을 조장한다. 또한 이력서에 기입되는 온갖 정보들은 어떻게 관리되고 있는지 명확하게 알 수 없다. 이력서가 끊임없이 요구하는 정보는 취업을 준비하는 구직자를 과도한 스펙 쌓기의 몸살을 앓게 하기도 한다.

한국여성민우회는 이미 서울시의 표준이력서와 같은 취지로 외모·나이 차별 관행을 바꾸기 위해 직무를 중심으로 한 '평등이력서'를 제작하여 실질적으로 사용하고 있다. 새로운 모집채용 관행을 만들기 위해 제작된 평등이력서는 성별, 결혼 여부, 학력, 나이가 드러나지 않는 형식의 이력서로 만들어졌다. 평등이력서에는 직무관련자격, 경험 등 직무능력 중심으로만 기입하도록 제작하였다. 차이가 차별이 되지 않도록, 평등한 가치관이 확산될 수 있도록 제작된 한국여성민우회의 평등이력서와 서울시의 표준이력서는 더욱 많은 공공기관과 기업에 확산되어야 할 것이다. 모집채용상의 차별을 지양하기위해 표준이력서를 도입한 서울시 행보를 환영하는 바이다!

2013. 6. 11

임신을 이유로 여성노동자들을 탄압한 남양유업을 규탄한다!

지난 5월 밀어내기를 종용하는 직원의 막말 녹취록이 공개된 이후, 남양유업은 '을'인 대리 점주들에게 횡포를 부리는 대표적인 '갑'기업으로 각인되었다. 그 후 남양유업 피해자대리점 협의회는 본사 측과 교섭을 진행하였고 시민사회와 국

남양유업의 횡포에 불매운동으로 맞섰다. 그러나 남양유업 측은 교섭을 하는 중에 어용 대리점협의회를 조직하여 6월 18일 이들과의 협상타결을 선언했다.

이에 대해 남양유업 피해자대리점 협의회는 6월 19일 협상결렬을 선언하고 남양유업 본사 앞에서 식발 단식 투쟁에 돌입하여 오늘까지 계속되고 있다. 그런데 6월 27일 YTN 보도에 따르면 남양유업이 본사 여직원들에게 결혼 임신을 이유로 퇴사를 종용한 것으로 드러났다. 남양유업 본사 측은 결혼한 여직원들의 비정규직 전환을 단행하고, 출산휴가를 보장하지 않으며, 임금을 10% 삭감하고 결혼과 더불어 퇴사를 압박하는 등 여성노동자들의 권리를 무참히 짓밟아온 것이다.

남양유업 측은 ‘일부 소수 인원이 계약직 전환을 원했다’는 변변찮은 변명을 늘어놓았다. YTN 보도 이후 남양유업은 연말까지 비정규직을 정규직으로 전환하고 깎인 임금도 소급하여 지급하겠다고 말했으나 큰 잘못은 아니라는 입장이다. 그러나 국내 분유업계 1위 기업인 남양유업은 ‘어머니의 마음으로 함께 하겠다’는 자신의 선언과는 달리 어머니가 되었다는 이유로 여성노동자들을 탄압했다.

남양유업은 이런 식으로 소비자를 기만하는 행위를 즉각 중단하고 여성노동자들의 기본권과 보다 나은 업무 환경을 보장해야 한다. 또한 고용노동부는 남양유업의 근로기준법, 남녀고용평등법 위반 사실을 철저하게 조사하고 처벌을 강화하여 여성노동권을 보장해야 할 것이다. 여성단체들은 남양유업이 여성노동자들의 노동권을 노골적으로 억압하는 행태를 강력하게 규탄하며, 남양유업의 여성노동차별 재발 방지를 강력하게 요구한다.

- 임신을 이유로 여성노동자 탄압하는 남양유업 규탄한다!
- 고용노동부는 남양유업의 불법행위를 철저하게 조사하고 처벌을 강화하라!

2013년 7월 3일

전국여성연대 한국여성노동자회 한국여성단체연합 한국여성민우회

[인상을 요구하는 여성/노동계 공동 결의문]

“여성노동자는 2014년 최저임금 5,910원을 요구합니다!”

6월이 되면 다음해 최저임금 결정과 관련하여 ‘최저 임금 인상’의 요구가 사회 곳곳에서 들려온다. 그리고 특히 여성·노동단체는 최저임금의 문제가 전체 여성노동자가 겪는 중요한 문제라는 것을 끊임없이 외치고 있다. 매해 요구하고, 주장하지만 최저임금은 10원 단위로만 인상되고 있을 뿐이다.

최저임금은 법적으로 임금의 최저수준을 보장하는 것이지, 절대 노동자의 인간다운 삶을 보장하는 임금수준을 말하는 것이 아니다. 하지만 한국사회의 임금 노동자 중 최저임금보다 낮은 임금을 받고 일하는 노동자 중 61.5%를 차지하고 있고, 여성노동자 15%가 최저임금도 받지 못하고 일하고 있는 것이 현실이다. 이런 현실 속에서 법정 최저임금이 조금이라도 인상되어야지만 실질적으로 임금이 올라가는 실정하기에 최저임금 인상은 여성노동자의 삶의 조건을 바꿀 수 있는 최소한의 약속이 되는 것이다.

‘비정규직=여성일자리’라는 공식은 이제 어색하지 않은 명제가 되었다. 이러한 여성적 일자리는 고용이 불안정할 뿐만 아니라 고용의 질 또한 상당히 낮다. 여성 노동자의 고용의 질을 보여주는 것이 바로 임금이다. 한국의 성별임금격차는 38.9%로 OECD 국가 중 1위를 차지하고 있다. 여성노동자의 고용의 질을 향상하기 위해서도, 성별 임금격차를 줄이기 위해서도 최저임금 인상은 매우 중요한 문제이다.

그러나 2013년 적용되고 있는 최저임금은 시간당 4,860원으로, 하루 8시간 꼬박 일해도 월급은 100만원에 불과하다. 통계청 가계동향조사에 따르면 노동자가 한 달에 필요한 생계비는 151만2천717원(2012년 기준)으로 최저임금은 이에 비

50만원이나 부족한 것이다. 우리는 2014년 적용 최저임금으로 시간당 5,910원을 요구한다. 이는 전체 노동자 정액급여의 50%에 해당하는 금액으로 최소한의 요구일 뿐이며, 여성노동자의 절박한 요구이기도 하다.

박근혜 정부는 지난 대선에서 “경제성장률과 물가상승률을 기본으로, 소득분배 조정분을 반영”한 최저임금 인상안을 공약했고, 국정과제에서도 “합리적인 최저임금 최저인상률 가이드라인 마련과 중장기적인 적정 최저임금 수준 목표치 설정”을 강조한 바 있다. 본인이 한 말에 대한 약속을 지킨다는 박근혜 대통령은 올해 최저임금 공약과 국정과제를 실현하기 위한 구체적인 행동에 나서야 할 것이다.

최저임금이 어느 수준에서 결정되느냐는 한 사회가 한 인간의 노동에 대해 어떻게 생각하고 있는가를, 특히 여성의 노동에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 여실히 보여주는 바로미터이다. 우리 여성노동계는 올해도 최저임금위원회가 어떤 결정을 내리는지 주시할 것이며, 최소한 5,910원 요구 쟁취를 위해 공동행동을 벌일 것을 다시 한 번 결의하는 바이다.

2013. 6. 4

노동자연대다함께 / 민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회 / 민주노총 여성위원회/ 전국여성노동조합 / 전국여성연대 / 여성노동법률지원센터 / 한국노총/ 한국여성노동자회 / 한국여성단체연합 / 한국여성민우회

**인간다운 삶을 보장하지 않는
미약한 최저임금 인상 규탄한다.**

2013년 최저임금은 4860원. 2014년 최저임금은 5210원.

새벽 2014년 최저임금액이 5210원으로 결정되었다. 이는 겨우 7.2%인상 되었을 뿐이고 금액으로는 350원이다. 이번 최저임금 결정액은 노동계에서 요구한 5910원보다 700원이나 낮은 수준이다.

박근혜정부는 작년 대선 당시 “경제성장률과 물가상승률을 기본으로, 소득분배 조정분을 반영”한 최저임금 인상안을 공약했고, 국정과제에서도 “합리적인 최저임금 최저인상률 가이드라인 마련과 중장기적인 적정 최저임금 수준 목표치 설정”을 강조하며, 최저임금인상에 대한 관심과 의지를 표했다. 하지만 우리는 2014년 최저임금 결정을 통해 박근혜정부의 의지 없음을 확인하게 되었다. 박근혜정부의 최저임금 인상의지는 딱 350원 어치 뿐인 것이다.

박근혜정부는 지난 6월 ‘고용률70%달성을 위한 로드맵으로 반듯한 시간제일 자리를 제시했다. 하지만 턱없이 낮은 최저임금으로 구성되고, 현실을 반영하지 않는 시간제 일자리는 반듯한 일자리가 될 수 없다. 반듯한 시간제 일자리의 전제조건은 최저임금의 기준이 생활이 가능한 임금으로 설정되어 삶의 질이 보장되어야 하는 것이다. 하지만 박근혜정부는 고용률 70%달성에만 혈안되어 정작 최저임금인상은 방관하고 있다.

현재 여성노동자들 대부분은 겨우 최저임금수준에 미치거나 최저임금도 받지 못하는 불안정한 비정규직일자리에 종사하고 있다. 최저임금은 여성노동자의 고용의 질을 보여주는 기준이다. 최저임금이 어느 수준에서 결정되느냐는 한 사회가 한 인간의 노동에 대해 어떻게 생각하고 있는가를, 특히 여성의 일자리를 어떻게 생각하고 있는가를 여실히 보여주는 바로미터이다.

시간을 사용할 때 시간의 중요성을 강조하는 ‘시간은 금이다’라고 말귀가 있다. 하지만 현실의 시간금액은 겨우 5210원이다. 이는 노동자의 삶을 단순히 몇 천원으로 보는 격이라 보는 상황이다. 노동자의 시간은 언제 금이 될까.

그동안 최저임금은 몇 십 원, 몇 백 원 올리느냐의 문제로 난항과 파행을 겪어왔다. 언제까지 이러한 지난함을 겪어야 하는 것일까. 제대로 된 최저임금을 위

최저임금액정을 전체 노동자 평균임금의 50%로 지급하는 것을 원칙으로 하여 노동자의 최소한의 생활을 보장 할 수 있어야 한다.

국 여 성 민 우 회

발 장

고발인

1. 이동주(010-****-****/전국유통상인연합회 정책기획실장)
(경제민주화국민본부/전국‘을’살리기비대위/한국여성단체연합/한국여성민우회/한국여성노동자회/전국여성노동조합/전국여성연대 등 총 7 개 단체를 대표한 대표 고발인)

2. 경제민주화국민본부
3. 전국‘을’살리기비대위
4. 한국여성단체연합
5. 한국여성민우회
6. 한국여성노동자회
7. 전국여성노동조합
8. 전국여성연대

피고발인

1. 남양유업 주식회사 02-734-1305

서울 중구 남대문로 120 대일빌딩

2. 홍 원 식

직 업 : 남양유업 주식회사 회장

남양유업 본사 전화 : 02-734-1305

남양유업 본사 주소 : 서울 중구 남대문로 120 대일빌딩

3. 김 웅

업 : 남양유업 주식회사 대표이사

고발요지 피고발인의 여성근로자에 대한 탄압과 차별 행위

(근로기준법 제23조, 제74조 위반, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제8조, 제11조 위반)

별지 '고발이유' 기재와 같이 피고발인의 여성근로자에 대한 차별과 탄압 행위의 점에 대하여 고발하오니, 피고발인들의 불법행위에 대하여 철저히 조사하시어 엄중히 처벌해주시기 바랍니다.

2013. 7. 11.

서울지방검찰청 귀중

[]

고발이유

1.

가. 대표 고발인은 이동주입니다.

대표 고발인은 전국 중소상공인·자영업자들의 연대체인인 전국 ‘을’살리기 비대위 정책실장과 전국유통상인연합회 정책기획실장을 겸하고 있으면서, 전국의 중소상공인, 가맹점주·대리점주들의 인권과 생존권을 위해 활동해온 이입니다. 이번에 이동주 고발인은 경제민주화국민본부/전국‘을’살리기비대위/한국여성단체연합/한국여성민우회/한국여성노동자회/전국여성노동조합/전국여성연대 등 총 7개 단체를 대표하여 남양유업의 극악한 횡포와 불법행위를 고발하게 되었습니다.

나. 피고발인 남양유업 주식회사는 우유, 분유, 요구르트, 생과일쥬스, 치즈 등 유제품 및 음료수 등을 제조, 판매하는 회사로서, 우리나라 관련 업계에서 최고의

차지하고 있으나 최근 '밀어내기', '불공정한 거래행위' 등으로 큰 사회적 물의를 빚고 있습니다. 피고발인 김웅은 남양유업 주식회사의 등기부상 대표이사이고, 피고발인 홍원식은 남양유업 주식회사의 회장으로, 실질적 대표자이자 오히려 사실상 남양유업 주식회사의 모든 행위에 대한 최고·최종 의사 결정권자이며, 이번 남양유업 불법·불공정행위로 인한 이른바 '남양유업 사태'의 최고 책임자라 할 것입니다.

2. 고발의 배경

최근 피고발인들은 대리점들에 대한 이른바 '갑'의 횡포가 알려지면서 악덕기업으로서 엄청난 사회적 지탄을 받고 있습니다. 특히 대리점들에 대한 살인적인 밀어내기, 불공정한 거래행위, 전산조작, 떡값요구 등 도저히 정상적인 기업으로서는 상상할 수 없는 수준의 불법행위를 회사 차원에서 조직적으로 저질렀고, 이에 대하여 대다수 국민들의 분노가 하늘을 찔러 지금까지 불매운동이 꾸준히 진행되고 있는 실정입니다.

그러던 중 YTN을 통하여(이후 많은 언론들이 함께 보도) 피고발인들의 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 "남녀고용평등법"이라 합니다) 위반 사실이 알려지면서 더욱 큰 국민들의 분노를 일게 하였고, 이렇듯 법을 무시하고 법 위에 군림하며 사리사욕만 채우는 기업에 대하여는 법의 엄중함을 확인시킬 필요가 있다는 사회적 공감대가 형성되게 되었습니다.

이에 고발인은 고발 취지에 공감하는 단체들과 함께, 수사기관의 범죄행위에 대한 철저한 수사 및 엄한 처벌을 통하여 국민들에게 법이 살아있음을 증명하여 주실 것을 간절히 바라며 이와 같이 고발하게 된 것입니다.

3. 피고발인의 범죄행위

가. 범죄사실

피고발인은 여성근로자들이 결혼을 하는 경우 회사를 떠나도록 압박을 가하고 퇴사하도록 종용하여, 현재 피고발인의 본사직원 총 2,700여명 중 기혼여성은 6

불과합니다. 그런데 위 6명의 기혼여성근로자는 모두 계약직 근로자인데, 결혼 전에는 정규직이었으나 결혼을 이유로 계약직으로 전환하였기 때문입니다. 이로 인하여 기혼여성은 같은 노동을 하더라도 약 10%의 임금이 깎이고 각종 수당에서 제외되는 등 차별대우를 받고 있습니다. 더욱이 이렇게 결혼을 이유로 계약직으로 전환이 되었기 때문에 2년마다 재계약여부에 대한 불안감 속에서 근무를 해야 하고, 많은 여성 근로자들이 출산을 하더라도 출산휴가가 전혀 보장되지 않아 임신 자체를 미루거나 결국 퇴사를 할 수 밖에 없었던 것으로 확인되고 있습니다.

나. 근로기준법 및 남녀고용평등법 위반

(1) 성별을 이유로 한 차별금지 및 모성보호는 헌법이 보장하는 기본권이며, 근로기준법과 남녀고용평등법 등의 관련 법률로 명확히 보장되어 있습니다. 특히 근로기준법 제6조에서 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."라고 규정하고 있고, 남녀고용평등법은 제2조 제1호에서 "차별이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말한다"라고 규정하여, 사업주의 성별, 혼인, 임신, 출산을 이유로 한 근로조건의 차등 및 불리한 조치를 차별이라고 구체적으로 서술하고 있습니다.

또한 남녀고용평등법 제5조 제2항에서는 "사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다."고 규정하고, 같은 조 제3항에서 "사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다."고 규정하여, 이러한 차별금지 및 그를 위한 사내 관행 및 제도개선을 사업주의 의무로 정하고 있습니다.

그런데 피고발인은 법이 요구하는 이러한 의무를 지키기는커녕, 헌법 및 관련

금지하고 있는 사항들에 대하여 명백히 전면적으로 위반되는 범죄행위를 저지른 것입니다.

(2) 근로기준법 제23조 제1항에서는 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하도록 하고 있고, 같은 조 제2항에서는 산전·산후의 여성에 대한 해고를 더욱 엄격히 제한하고 있습니다. 또한 남녀고용평등법 제11조에서는 사용자는 근로자의 정년·퇴직·해고에서 남녀를 차별해서는 아니되며 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다고 명확히 규정하고 있습니다.

그런데 피고발인은 이를 위반하여 여성근로자가 결혼을 하는 경우 퇴사종용 또는 해고를 하고 다시 계약직의 조건으로 채용을 하고 있고 그나마 계약직의 경우에도 출산시 퇴사하도록 하고 있는바, 이는 부당해고에 해당하여 명백히 근로기준법 제23조 및 남녀고용평등법 제11조를 위반한 것으로, 근로기준법 제107조 및 남녀고용평등법 제37조 제1항에 따라 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

(3) 근로기준법 제74조에서는 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전·후휴가를 주도록 하고 있습니다. 그러나 피고발인은 출산휴가를 전혀 주고 있지 않아 여성근로자가 출산을 하는 경우 무조건 퇴사할 수밖에 없도록 하고 있습니다. 따라서 이는 근로기준법 제74조 위반이 되어, 근로기준법 제110조 제1호에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

(4) 남녀고용평등법 제8조는 동일한 사업 내에 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있으며, 이에 대해 우리 판례는 "동일가치의 노동인지 여부는 구 남녀고용평등법 제6조의2 제2항 소정의 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, '기술, 노력, 책임 및 작업조건'은 당해 직무가 요구하는 내용에 관한 것으로서, '기술'은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을, '노력'은 육체적 및 정

노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를, '책임'은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를, '작업조건은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 말한다."고 판시하여 그 원칙을 구체적으로 풀이하고 있습니다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도 3883 판결 등).

그런데 피고발인은 동일한 노동을 제공하는 여성근로자가 결혼을 하였다는 이유로 계약직으로 전환하고 각종 수당의 제공대상에서 제외하고 임금을 약 10% 가량 삭감하였는바, 이는 남성근로자(결혼여부를 불문한)나 결혼하지 않은 여성근로자와 비교하였을 때 동일가치노동에 대하여 차별적 임금을 지급하고 있는 것입니다. 따라서 이는 남녀고용평등법 제8조 위반으로 남녀고용평등법 제37조에 따라 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

(5) 이러한 행위는 근로기준법 제115조, 남녀고용평등법 제38조 양벌규정에 따라 해당 법인, 대표자가 함께 처벌받아야 할 것이며, 특히 본건의 경우 사실상 남양유업 주식회사의 모든 정책과 사안에 대하여 실질적으로 결정하는 실질적 대표이자 오너인 피고발인 홍원식 회장의 책임이 가장 크다 할 것입니다.

4.

이와 같은 피고발인의 범죄행위가 기사화되자 사회적인 분노가 들끓고 있고 특히 여성계·노동계에서는 규탄성명을 발표하고, 노동부에 진정을 내는 등 강력하게 저항하고 있습니다. 그러자 피고발인들은 마치 자신들의 범죄를 인정하기라도 하듯 슬쩍 계약직 기혼여성을 정규직으로 전환하였으나, 이미 결혼을 이유로 퇴사를 당했거나 온갖 차별과 탄압을 받았던 여성근로자들에 대한 구제나 향후 재발 방지대책에 대한 진지한 논의는 전혀 없는 상태입니다.

그런데 그간 피고발인들은 유아, 어린이, 엄마들을 상대로 한 분유, 우유, 요구르트 등을 판매하여 큰 이윤을 남겨왔다는 점에서, 또 마치 '엄마들을 제일 위하는 기업인 것처럼' 대대적으로 광고를 해왔다는 점에서, 기혼 여성근로자에 대한

같은 행위는 더욱 기가 막히고 부끄러움을 모르는 추악한 범죄행위로 귀 죄질이 매우 나쁜 경우에 해당합니다.

피고발인들은 부도덕한 경영과 각종 불법·불공정 행위는 이른바 "갑"의 횡포의 상징처럼 일컬어지고 현재까지 지속적으로 범국민적 지탄과 자발적인 불매운동으로 이어지고 있음에도 전혀 이를 제대로 성찰하고 개선할 의지도 없이, 그저 사회적 관심이 사라지기만을 기다리며 법의 무서움을 전혀 느끼지 못한 채 오로지 이익만을 추구하는 천박한 기업문화를 그대로 이어가려고 하고 있습니다. 더욱이 최근 남양유업이 저지른 온갖 불법·불공정행위는 공정거래위원회로부터 대부분 사실로 판명됐고, 귀 청에서도 적극적으로 수사를 하고 있는 것으로 알려지고 있는 상태에서 또 다시 이 같은 극악한 성차별과 여성근로자 탄압 행위가 밝혀진 것이기에, 더더욱 한 대기업이 보여주고 있는 ‘반사회적 범죄’행위에 대해서 우리 사회가 한번은 정말로 제대로 엄단해야할 필요성이 매우 높다고 할 것입니다.

아울러 고발인은, 피고발인들이 이러한 행태를 보일 수 있었던 근본적인 이유가 그간 그들이 저지른 불법행위 및 범죄행위가 철저히 조사되고 강력히 처벌되지 않았기 때문이라고 사료됩니다. 따라서 이번 기회에 귀청의 철저한 수사와 엄중한 처벌로서 다시는 이러한 범죄행위를 반복하지 못하도록 해주시고, 나아가 다른 기업들에게도 본보기가 될 수 있도록 피고발인들을 엄단해 주시기 바랍니다. 특히, 이 회사를 실질적으로 지배하고 있고, 회장으로서는 대주주로서 최종·최고 결정권을 행사하고 있는 홍원식 회장은 위와 같은 남양유업의 각종 불법·불공정행위가 사실로 다 드러났음에도 불구하고 단 한 번도 인정도, 사죄도, 재발방지대책도 제시한 바가 없고, 수백·수천여 피해자들에 대한 사과와 변상도 거부하고 있는 것으로 알려지고 있는 바, 더더욱 귀 청의 엄벌이 필요하다고 생각합니다.

7.11 고발인 이동주

[] 재능학습지 노동자의 긴 싸움의 마침표에
박수를 전하며,

국회는 특수고용노동자의 노동3권 보장을 위한 움직임을 즉각 진행하라!

노동자들은 1999년 33일간의 파업투쟁을 통해 단체협약을 체결하였습니다. 학습지 노동자는 노동자이지만 개인사업자라는 미명 아래 노동자로서의 권리가 부정당하고 있습니다. 노동조합을 만들고 특수고용노동자 최초로 단체협약을 체결한 재능학습지 노동자들의 행보는 많은 특수고용노동자들에게 ‘희망’을 전하였습니다. 단체협약은 학습지 노동자가 개인사업자가 아니라 노동자임을 증명하는 탄탄한 기반이었던 것입니다. 3000여명이 넘는 조합원들의 지지와 활동을 통해 재능학습지 노동자들은 개악된 수수료제도를 없애기도 하였습니다.

하지만 2008년 재능교육 사측은 일방적으로 단체협약을 폐기하고, 수수료제도를 (－)월순증수수료, 월회비정산제도를 도입하여 여전히도 노동자를 착취하였습니다. 재능학습지 노동자들은 그해 10월 사측의 일방적인 단체협약 폐기에 문제제기하며, 학습지 교사의 노동권을 주장하며 싸움을 시작하였습니다. 2008년 가을에 시작된 싸움이 ‘세계최장기투쟁사업장’이 될지는 누구도 몰랐습니다. 2076일의 투쟁, 6년을 넘긴 긴 싸움은 2013년 8월 26일 마침표를 찍었습니다. 6년이라는 긴 시간동안 재능학습지 노동자들은 해보지 않은 것이 없었습니다. 거리에서의 숙박은 당연지사고, 단식과 삭발투쟁도 행하였습니다. 3000여명이 넘던 조합원은 긴 시간을 거치면서, 회사의 탄압으로 11명만 남았습니다. 2013년 2월 설 명절을 앞두고 재능학습지 노동자 여민희, 오수영 동지는 ‘단체협약 원상회복’과 ‘해고자 원직복직’을 요구하며 겨울밤 성당 종탑으로 올랐습니다. 종탑에 오른 지 202일, 고공에서 3번의 계절을 거쳐서야 땅을 밟게 되었습니다.

2012년 서울행정법원은 ‘학습지노조는 노동조합법에서 정한 노동조합에 해당하고, 재능교육 학습지교사들은 노동조합법에서 정한 노동자이다. 또한 재능교육이 학습지교사들에게 위탁사업계약의 해지를 통보한 것은 노동조합법에서 정한 부당노동행위에 해당한다.’라고 판결하였습니다. 이처럼 행정법원에서도 재능교육 사측의 부당노동행위를 판결하였음에도 불구하고, 사측은 대화를 재개하지 않거나, 복귀 후 단체협약을 추후에 논의하자는 등의 제스처를 취할 뿐이었습니다. 학습지 노동자가 요구하는 것은 선명하였습니다. ‘단체협약 원상회복’과 ‘해고자 원

’이었습니다. 고공에서 외로움과 부딪히며 지키고자 한 것은 ‘노동자’라는 이름이었습니다.

2013년 8월 26일 재능학습지 노동자와 재능교육 사측은 ‘회사와 재능교육지부는 2008.10.31.자로 해지한 단체협약을 원상회복한다. 회사와 재능교육지부는 복귀 후 즉시 교섭을 시작하고, 2013.12.31.까지 단체협약을 체결한다.’라는 내용으로 합의를 하였습니다. 재능학습지 노동자들의 투쟁은 노동조합 활동의 발판인 단체협약을 해지 당한 상황에서 노동자 스스로의 힘으로 다시 쟁취했다는 점에서 사회적 의미를 가집니다. 재능 학습지 노동자의 이번 싸움의 결과는 실질적으로는 노동자처럼 일하면서 법적으로는 개별 사업자로 분류되어 노동법의 보호를 받지 못하는 250만명 특수고용노동자의 노동자성을 긍정하는 또 한 번의 계기가 되었습니다.

한국여성민우회는 재능학습지 노동자의 긴 시간에 다시 한 번 위로와 지지의 박수를 전합니다. 그리고 합의안이 제대로 발휘할 수 있도록, 재능교육 사측이 실질적으로 움직일 것을 강력히 요구합니다. 이번 재능학습지 노동자의 행보를 정부와 국회는 똑똑히 보아야 합니다. 재능학습지 노동자의 싸움은 재능교육이라는 단일 사업장만의 싸움이 아닙니다. 개인사업자라는 미명아래 노동권이 보장되지 않는 골프장경기보조원, 보험모집인, 학습지교사, 간병노동자 등 여성노동자의 오늘을 직시하여야 합니다. 특수고용노동자의 최소한의 요구인 노동3권이 지켜지기 위해 국회와 정부는 움직여야 합니다.

2013 8월 27일

한국여성민우회

반대! 민주노총·철도노조 폭력 탄압을 규탄한다!

‘안녕’하기 위한 ‘안녕’치 못한 우리의 연대는 더욱더 단단해질 것이다!

12 22일 일요일 오전 검은 제복을 입은 이들이 민주노총 건물에 뺑뺑하게 들어선 풍경을 우리는 보았다. 철도노조 간부를 체포하기 위해 경찰 체포조 600명이 민주노총 건물에 투입되고, 서울 한 복판 민주노총 건물을 47개 중대 총 4,000여명의 경찰이 에워쌌다. 경찰은 문을 부수고, 최루액을 난사하였다. 경찰이 노동조합 사무실을 침탈하고 연행을 강행하는 그 시각, 박근혜 정부 국토교통부장관은 ‘철도노조가 근로조건과 상관없는’ 파업을 행하고 있다며 ‘철도 경쟁도입’이라는 정부정책에 반대하며 독점에 의한 기득권을 유지하기 위한 파업은 어떠한 명분과 실리도 없는 불법파업’이라고 말했다.

우리는 박근혜 정부에 묻고 싶다. 노동자는 ‘근로조건’에 대해서만 말해야 하는가? 노동자가 ‘근로조건’ 외에 다른 무언가를 말하면 그것은 불법인가? 수서 KTX 주식회사 설립에 대해 박근혜 정부와 철도공사는 자회사 설립일 뿐 이는 민영화가 아니라고 말한다. 새빨간 거짓말을 하면서 박근혜 정부와 철도공사는 민영화를 반대하는 철도노조 조합원 8,500명을 직위해제하고, 200명을 고소하고, 30여명에게 체포영장을 발부하고 급기야 오늘 노동조합 간부를 체포하겠다고면서 수천 명의 경찰병력을 투입하고 폭력을 행사했다. 1995년 설립 이후 18년 동안 민주노총은 수많은 노동·공안 사건의 한복판에 있었지만, 민주노총 본부에 경찰 공권력이 투입된 적은 단 한 번도 없었다. 박근혜 대통령이 당선된 지 1년, 경찰은 “민주노총이 명동성당과 같은 성역이 아니지 않냐? 철도노조의 파업은 불법이므로 영장을 집행하지 못할 이유가 없다”며 무력 진압을 펼쳤다. 이렇게 다시 한번 대한민국 민주주의 시계는 거꾸로 돌아가고 있다.

우리는 ‘근로조건’ 외에도 나의 삶을 어떻게 구성하며 살지 고민하고, 어떤 삶을 살고 싶은지 함께 말하고, 더 나은 삶을 위해 행동할 권리가 있다. 그리고 ‘안녕’한 우리의 내일을 위해 서로의 ‘안녕’을 묻고 답하고, ‘안녕’하기 위해 직접 행동하는 것이 바로 ‘정치’이다. 철도 민영화를 막기 위해 파업을 결의하고, 철도노조 파업을 지지하며 촛불을 밝힌 우리들은 당연한 삶의 ‘정치’를 행하고 있는 것이다. 우리의 당연한 삶의 ‘정치’에 불법이라는 꼬리표를 붙이고, 무력으로 노조건물을 침탈하고 연행하는 박근혜 정부는 무엇을 근거로 이러한 행위를 일삼는 것

? 정당하지 않은 이들이 정당하지 않은 행동을 할 때 가장 먼저 손에 드는 것이 ‘폭력’이라는 것을 우리는 지난 시간을 겪으면서 보았다. 2008년의 광화문을, 2009년의 용산을, 2013년의 밀양을 우리는 기억한다. 기억하는 우리는 방관하지 않을 것이다. 기억하는 우리는 말한다. 철도민영화를 반대한다! 민주노총·철도노조 폭력 탄압을 강력히 규탄한다! 또한 박근혜 정부는 똑똑히 알아야 한다. 철도노조 지도부를 연행하고 탄압한다고 하여 이 싸움이 단순히 끝나지 않을 것을! ‘안녕’하기 위한 ‘안녕’치 못한 우리의 연대는 더욱더 단단해질 것이다! 우리는 철도 민영화를 끝까지 함께 막을 것이다!

2013 12월 22일

한국여성민우회

**[민영화 반대, 민주노총·철도노조 폭력 탄압을 규탄하는
여성·시민사회단체 긴급 기자회견문]**

민주노총과 철도노조에 대한 폭력 탄압을 강력히 규탄한다!

박근혜 대통령은 철도 민영화를 즉각 중단하라!

지난 22일, 사상초유의 사태가 벌어졌다. 철도 민영화 저지를 위한 철도노조의 파업을 중단시키기 위해 정부가 수천 명의 경찰력을 동원해 현관 유리문을 깨고 최루액을 난사하며 폭력적으로 민주노총 건물을 침탈한 것이다. 심지어 경찰은 압수수색 영장이 법원에서 기각되었음에도 철도노조 집행부를 체포한다는 명분으로 민주노총 사무실에 난입해 집기를 부수고 마구잡이로 연행을 해갔다. 그러나 정작 철도노조 집행부는 민주노총 건물에 없었다. 결국 정부와 경찰은 아무런 명분도 없이 무리하고 위법적인 강제 침탈을 강행한 것이다. 뿐만 아니라 경찰의 폭력 침탈에 항의하고 철도 민영화 저지 투쟁을 지지하기 위해 모인 시민들에게도 경찰은 최루액과 물대포를 난사하며 무차별한 폭력을 행사했다.

경찰의 이 같은 행위는 민주노총과 노동운동에 대한 사실상의 폭거이자 노동자들의 정당한 단체행동에 대한 명백히 불법적인 탄압일 뿐만 아니라, 철도 민영화 반대에 대한 국민들의 목소리를 폭력으로 억누르겠다는 의지의 표현에 다름 아니다. 우리는 공공성을 지키기 위한 노동자들의 정당한 투쟁과 국민들의 요구에 폭력으로 답하는 불통, 폭력 정부 박근혜 정부를 강력히 규탄한다.

이미 정부와 철도공사는 철도노조가 파업에 돌입한 이후 지금까지 8500명을 직위해제하고 200명을 고소하였으며 30여명에게 체포영장을 발부하였다. 심지어 철도공사의 무리한 대체인력 투입으로 시민 한 분이 사고로 사망하는 사태까지 발생했음에도 그 책임을 모두 노조에만 돌리며 탄압을 강행하고 있는 것이다. 그러나 대다수의 국민들은 철도 민영화 저지를 위한 철도노조의 파업을 지지하고 있으며, 민영화 중단을 요구하는 목소리에 거짓과 탄압으로만 일관하는 박근혜 정부에 대한 지지율은 급속도로 하락하고 있다.

정부는 수서KTX를 자회사로 분리하겠다는 계획이 민영화가 아니라고 하지만, 이철 전 철도공사 사장마저도 정부의 이런 답변은 말이 되지 않는다는 사실을 밝힌 바 있다. 공익을 목적으로 운영되어야 하는 철도공사의 지분 중 59%를 이익을 목적으로 한 투자를 하는 연기금으로 투자가 가능하도록 하고 자회사로 독립시키겠다는 계획 자체가 이미 민영화라는 것이다. 뿐만 아니라 이미 지난 6월 국토부는 수서발 KTX 노선 분할 후 순차적으로 화물부문과 차량정비 기능, 유지보수 부문까지 분리할 계획이라고 밝힌 바 있다. 이 같은 사실들이 뻔히 드러날 수 밖에 없는데도 사실상의 대운하 사업을 4대강 사업으로 속여 강행했던 이명박 정부처럼, 박근혜 정부 역시 또 다시 눈 가리고 아웅 격으로 국민들을 속이려 하고 있는 것이다.

철도는 대부분 국민들의 삶과 직결되어 있는 중요한 교통수단이자, 물류 수단이다. 영국 등 해외 사례에서도 철도 민영화는 일부 기업에 의한 독점과 비용 상승, 요금 인상, 적자노선 폐선 등으로 서민들의 삶을 침해하고 안전을 위협하게 된다는 사실이 이미 증명된 바 있다. 더욱 심각한 사실은, 현재 민영화가 시도되고 있는 영역이 철도에 그치지 않는다는 점이다. 가스, 물, 전기, 의료 등 다른 공공 영역에 대해서도 빠른 속도로 민영화가 추진되고 있기 때문이다. 정부가 이토

폭력적인 침탈을 강행하면서까지 철도 민영화를 강행하려 하는 것 역시 철도 민영화가 관철되어야 다른 공공 영역들까지 민영화를 원활하게 추진할 수 있을 것이라는 계산이 있기 때문일 것이다. 따라서 철도 민영화를 저지하는 것은 철도 뿐 아니라 다른 모든 공공 영역에 대한 민영화 저지의 시작이라 할 수 있다.

우리는 국민의 삶과 안전은 안중에도 없이 오로지 정부와 자본의 이해관계만을 좇아 민영화를 강행하고, 철도노조의 정당한 파업과 국민들의 요구에 폭력으로 응답하는 박근혜 정부를 다시 한 번 강력히 규탄한다. 불통을 자랑삼아 내세우며 폭력과 탄압으로 일관하는 박근혜 정부의 이 같은 행위는 국정원의 댓글 공작을 동원한 부정선거로 수세에 몰린 박근혜 정부의 발악으로 볼 수밖에 없다. 박근혜 정부와 철도공사는 폭력적인 탄압과 연행을 중단하고, 수서 KTX 자회사 분리 독립을 포함한 철도 민영화 계획을 즉각 철회하라! 오늘 모인 여성•시민사회 단체들은 철도 민영화 저지를 위한 민주노총과 철도노조의 파업 투쟁을 적극 지지하며, 박근혜 정부와 철도공사가 이에 제대로 응할 때까지 함께 싸워나갈 것이다.

2013 12월 23일

민주노총•철도노조 폭력 탄압 규탄! 철도 민영화 중단을 촉구하는
여성•시민사회단체 일동

노동자계급정당추진위원회 여성사업팀, 반성매매 인권행동 이룸, 사회진보연대, 성노동자권리모임 지지, 언니네트워크, 장애여성공감, 지구지역행동네트워크

생생여성노동행동 (한국노총 / 민주노총 여성위원회/ 한국여성단체연합/
한국여성민우회/ 한국여성노동자회/ 전국여성연대/ 전국여성노동조합/ 민변
여성인권위원회/ 여성노동법률지원센터/ 노동자연대다함께 여성위원회)

여성노동팀 개미마이크*

*개미마이크는 2013년 한 해 동안 박근혜정부 노동정책에 대한
한국여성민우회의 입장을 트위터로 평한 것입니다.

1/16	고용노동부의 “고용률 70%달성”등 인수위 보고에 대한 촌평 발표
3/5	이마트, 한화, 농협, 국회 등 비정규직을 정규직으로 전환되고 있다. 취업이후 현 정부의 '눈치 보기'로 전환되는 것이 아니라 고용안정을 위한 지속적인 흐름을 만들어야한다.
3/5	박근혜정부는 비정규직의 정규직화를 구체적으로 계획하고 의지를 갖고 실현하라. 더이상 비정규직을 양산하지 않고 정규직화하는 것은 비현실적인 일이 아니라 충분히 가능한 일이다)
3/28	노동부 고용평등정책관(과) 폐지! 여성고용과가 고용평등정책관에서 인력수급정책국 산하로 개편. 고용평등관점이 아닌 인력수급관점으로 여성고용을 보겠다는 것? 새정부의 고용평등정책 부재에 큰 우려를 표한다.
4/5	[고용노동부 직제개편항의 성명] 평등은 사라지고 ‘인력’만 남은 고용노동부 우려스럽다! 고용평등 정책집행 전담기구 수립하라!
4/10	[성명] 차별금지법이 자녀와 나라를 망친다? 차별 받는 모든 사람들을 위한 인권기본법인 차별금지법은 반드시 제정되어야 한다.
4/16	노동자의 안전하게 일할권리를 조성해야할 노동부가 산업재해사망자 통계은폐로 책임을 방기한다. 고용노동부는 ILO기준에 근거하여 사업장의 운수및 교통사고, 폭력행위로 인한 사고 등 산재통계에 포함하라!
4/16	민우회로 공문을 한통 받았습니다. 박근혜정부는 '미래 여성인재 10만 양성 프로젝트'를 통해 여성인력의 기용과 사회참여를 확대한다죠? 그런데 그 방법이 민우회 대표와 임원을 국가인재DB에 등재하는 것이 10만 양성 프로젝트의 방안? 단순 DB등록이 아니라 적극적 고용조치 이행을 위한 구체적인 계획수립이 필요합니다.
4/17	[일명 ‘엄마 가산점제’에 대한 논평] 새누리당은 가산점이 능사인가? ‘엄마’ 일자리 실정 모르는 가산점제에 반대한다.
5/8	2014년최저임금 5910원으로 요구!!박근혜정부는 가이드라인마련 및 적정수준목표치설정으로 최저임금을 국정과제로 삼겠다는 의지를표했으니 최저임금결정에 있어 제대로된 역할을 할것을 주시하겠다-_-+
5/8	1. 공기업과 공공기관의 여성고용률은 32.35%(민간35.74%), 여성 관리자

	<p>비율은 11.01%(민간 17.5%)로 공공부문의 유리천장이 민간기업보다 더 두텁다.</p> <p>2. 박근혜정부는 공직 내 여성관리자 비율을 30%까지 약속했지만 국정과제에서 15%로 축소했다. 공공부문의 유리천장문제부터 해소되어야 한다.</p>
5/10	<p>1.정부는 임신여성의 근무시간을 2시간 단축하겠다는 제도를 시행하려고 한다. 현재 임신중인 노동자는 임신에 대한 회사의 눈치, 혐오로 낙인찍히고, 대부분이 출산직전까지 야근을 하고있다</p> <p>2. 근본적인 문제를 직면하지않고 혜택을 주는 방식은 오히려 임신한 노동자에 대한 회피를 강화시킬뿐이다. 임신한 여성노동자가 마음편히 일할수 있는 근본적인 정책과 제도를 제시하라</p> <p>1.미국GM회장 말한마디에 정기적상여를 통상임금에서제외? 통상임금은 노동자의 임금산정을 결정하는 중요한기본조건이다. 박대통령의 발언은 정기적상여를 통상임금으로 인정한 법원의 판단을고려하지 않은것이다</p> <p>2. 고용노동부는 박 대통령의 발(망)언으로 논란이 되고 있는 '정기적상여의 통상임금 포함'여부에 관한 논의를 6월에 노사정에서 논의한다고 한다. 우리는 이 논의과정을 쫓- 지켜보겠다. _-_-++</p>
6/5	<p>1. 정부일자리로드맵에 '출산휴가시 자동육아휴직'이 있다. 이는 남성육아휴직은 무시한채 여성에게만 육아를 전담하는 방식이다. 여성에게만 양육책임을 전가하는 것은 여성을 나쁜일자리에 머물게 할뿐이다.</p> <p>2. 유전상담전문가?사립탐정? 일자리로드맵은 몇몇미래유망직종을 제시했다. 얼마나 많은 사람들이 이 일에 종사할까? 고용률70%달성에 급급해 개인의 삶의 전망을 고려치않는 뜬금없는직업발굴을 규탄한다!</p> <p>3. 고용율70%로 창출 정부로드맵을 따라가다보면 여성의 일자리는 점점 현실과 동떨어진곳으로 향할것이다. 정부는 현실을 인식하고 근본적 문제를 해결할수있는 로드맵을 제시하라!</p>
6/18	<p>1. 기업76% "출산,육아휴직 쓰는 여직원 부담스럽다" 육아휴직자 퇴직권유도 빈번. 현실을 외면하고 여성만을 대상으로 육아휴직을 확대하는 정책은 오히려 여성채용을 기피하고 경력단절을 심화시킬뿐이다.</p> <p>2. 작년 민우회 상담실에 접수된 임신출산 관련 해고 등 불이익 상담 20% 육박. 여성에 대한 고용상 불이익과 차별이 심각. 무작정 육아휴직을 확대하는 방식이 아닌 고용상 성차별을 금지하는 법규정이 제대로작동되도록감독하고대책을세워야한다.</p>
7/3	<p>1. 매년 고용노동부가 모집채용상 차별 모니터링 하라는 공문 보낸다.</p>

	보고해도 이후 감독이나 대책도 없고 감감무소식! 공공기관에서 버젓이 차별(나이)을 조장하는 취업공고를 게시하는데 이런것부터 감독하시길 2. 미래창조과학부산하 국립대구과학관 직원공개채용에서 30%가 해당기관 공무원/ 대구시공무원 자녀로 채용됐다. '공개'가 무색한 공개채용? 국립대구과학관은 공무원(공무원자녀)채용할당제가 적용되나?
7/15	정부가 여성일자리를 위해 추진한다는 시간제일자리. 과연 적절한 방안일까요? 한 연구에서 시간제일자리를 많이 만들더라도 여성의 삶의 질 개선엔 미흡하다고하네요. 여성일자리방안 새로운 방법이 필요하지 않을까요?
8/6	박근혜 정부는 비정규직의 정규직화를 말했지만 실제로는 근무성적, 성실도 등을 고려해 선별전환, 임금 및 근로조건에 있어서 차등! 정규직전환이라 하지만 무늬만 정규직. 정규직전은 근로조건까지 함께 바뀌어야!!
8/27	(성명) 재능학습지 노동자의 긴 싸움의 마침표에 박수를 전하며, 정부와 국회는 특수고용노동자의 노동3권 보장을 위한 움직임을 즉각 진행하라!
9/2	박근혜정부 시간제일자리를 시간선택제일자리로? 이름만 바꾼다고 열악한 노동현실 낮은고용률이 달라지나. 시간제든 전일제든 정규직화, 적정임금, 고용안정된 일자리여야 하지 않을까?
9/17	성희롱 예방교육이 무료라고? 무료를 미끼로 금융상품 광고목적의 사설교육기관들이 난립하고 있다. 무자격 강사에 의한 부실한 교육 우려.노동부는 내실있는 성희롱 예방교육 위해 내용과 방식까지 철저히 감독하라
10/23	1.고용노동부의 시간선택제 일자리인식개선을 위한 공모전에서 당선자직업 중 사무보조, 사서보조 등 말그대로 보조적인 일자리가 많다. 과연 정부에서 말하는 양질의 질 좋은 일자리일 수 있을까?
10/23	2.시간선택제일자리공모전에 프리랜서와 같은 특수고용직노동자도 포함되어있다. 프리랜서는 자신이 시간을 잘 할애할 수 있는것인데 이것을 시간선택제일자리라고 정부는 규정하고 있는거구나~아~~그런거구나~
11/1	이번에는 무기계약직 새이름공모? '이름세탁' 한다고 노동조건이 달라지나? 무기계약직, 말로는 정규직이라고 하지만 실질적으론 정규직과 다른일자리! 정부는 무기계약직의 근본적인 문제를 해결하라.

여성노동상담실 2013 상.담.사.례.집.

곳: 한국여성민우회

문 의: 한국여성민우회 여성노동상담실
(02-706-5050)

만든 사람: 한국여성민우회 여성노동상담실

2014 1월
