

순서

◎ 2010년 한국여성민우회 상담통계	1
◎ 2010년 상담경향 및 분석	2
Ⅰ. 비(非)정규직 - 悲(T.T)정규직 = Be정규직	3
Ⅱ. 성차별 × 성역할고정관념 × 위계구조 × ... = 성희롱	7
Ⅲ. 따로 노는 정부 저출산 정책과 임신·출산한 여성노동자들 현실	12
◎ 2010년 주요 상담사례	8
비정규직 여성 노동자	18
1. 임신, 출산 제도의 사각지대에 위치한 비정규직 여성노동자	20
2. 성적대상화와 인격적 무시	23
3. 별도직군제 고착으로 인한 차별	28
직장내 성희롱	39
1. 사업주 및 상사의 지위를 이용한 성희롱	41
2. 인턴, 수습, 입사초기의 성희롱	45
3. 해결과정 및 회사대응상의 문제	49
4. 수사기관의 여성주의 인식의 부재	52
폭언 · 폭행	60
1. 폭언	60
2. 폭행	67
고용상의 성차별	69
1. 임신, 출산을 이유로 한 부당해고	71
2. 임신, 산전후휴가, 육아휴직 등을 이유로 한 불이익	76
3. 성역할 고정관념에 기반 한 성차별	81
모성보호 및 양립지원조치	86
1. 산전후휴가 및 임신 중 보호	87
2. 육아휴직	90
기타 고용사안	99
1. 부당해고	99
2. 임금체불	101
3. 근로조건	102
[2010집중상담] 식당여성노동자 상담	103
◎ 2010년 대응사건·성명·의견서	109
◎ 노동트러블 별안간에	139

2010년

한국여성민우회 고용평등상담실

상담경향

◎ 2010년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담통계

(1) 상담방법 (2010년 1월 1일 ~ 12월 31일까지)

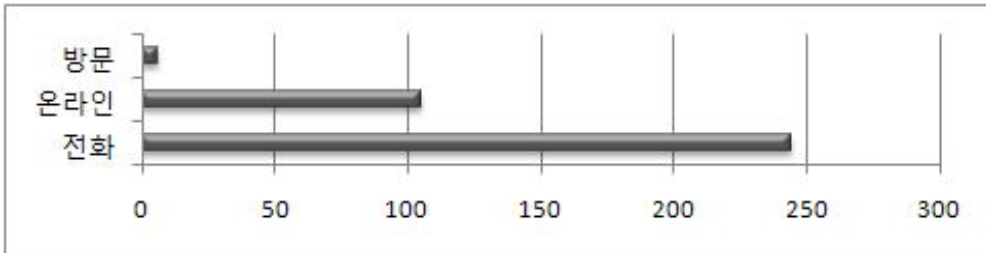
상담방법	총 계	전화상담	인터넷·메일	방문상담
상담건수	355건	244건(68.7%)	105건(29.6%)	6건(1.7%)

(2) 2010년 상담내용(2010년 1월 1일~12월 31일까지)

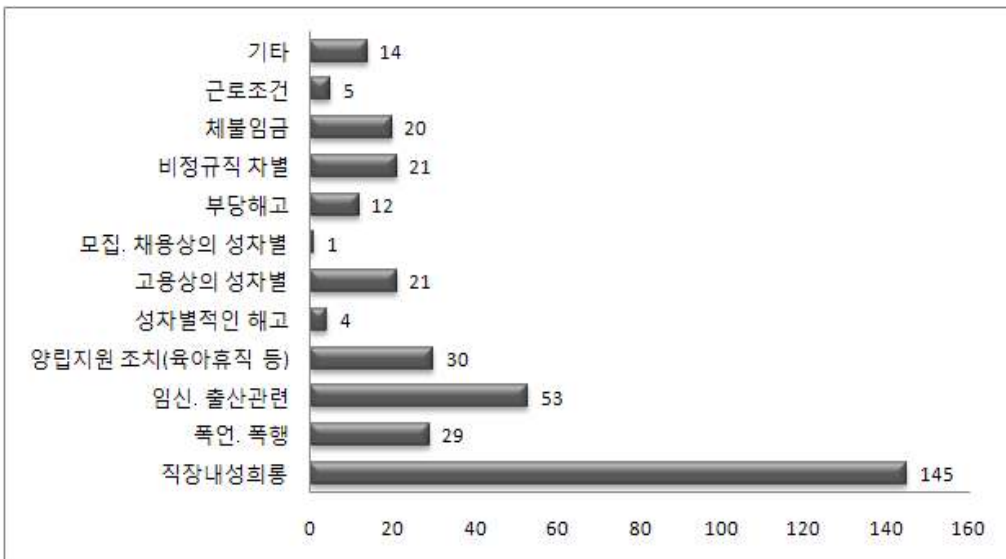
상담유형		
고용평등 관련 상담 (79.7%)	직장내성희롱	40.8%(145건)
	폭언·폭행	8.2%(29건)
	임신·출산관련 (임신·출산관련 해고 및 불이익, 산전후휴가, 임신중 보호 등)	14.9%(53건)
	양립지원 조치(육아휴직 등)	8.5%(30건)
	성차별적인 해고(결혼·사내부부해고 등)	1.1%(4건)
	고용상의 성차별 (임금차별, 교육·배치·승진차별, 성차별적 인사 등)	5.9%(21건)
	모집·채용상의 성차별	0.3%(1건)
근로기준법 관련 상담 (20.3%)	부당해고	3.4%(12건)
	비정규직 차별 (계약해지, 근로조건 등)	5.9%(21건)
	체불임금	5.6%(20건)
	근로조건 (근로시간, 법정휴가 등)	1.4%(5건)
	기타 (고용보험·실업급여, 산재 등)	3.9%(14건)
총계	전체	100%(355건)

◎ 2010 상담경향 및 분석

2010년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담은 총 355건으로, 전화 상담이 244건(68.7%)로 가장 많았으며 온라인 공개게시판과 이메일을 통한 상담이 105건(29.6%)이었다. 방문상담은 6건(1.7%)로 나타났다.



상담유형별로는 직장 내 성희롱 상담이 145건으로 전체 상담의 40.8%를 차지하였다. 다음으로 임신, 출산 관련한 해고 및 불이익과 산전후휴가 14.9%(53건)로 성희롱 상담 다음으로 높은 비중을 나타냈다. 고용형태별로 분류하여 상담내용을 살펴보면, 전체 상담의 25.6%(91건)가 비정규직 여성노동자들의 상담으로 상당 부분을 차지하였다.



1. 비(非)정규직 - 悲(T.T)정규직 = Be정규직

: 비정규직에서 차별 빼고 정규직화!

외환위기를 기점으로 비정규직 노동자의 비율은 급격하게 증가하였고 2007년 7월 1일을 기점으로 비정규직법이 시행되면서 노동자의 고용 자체를 불안하게 만드는 근거가 되었다. 2010년 8월 기준 전체 비정규직 노동자는 855만 명으로 전체 노동자 대비 50.2%를 차지한다. 작년 대비 비율은 1.6% 감소하였지만 절대 숫자는 1만 5,000명 증가했다.(출처:한국비정규직노동센터) 그 중 비정규직이 가장 몰려 있는 계층은 여성과 비가구주, 25세 미만의 청년층, 저숙련 고령층, 대졸 미만의 학력 층이었다. 또한 임금체불, 부당해고 등 기본적인 노동권과 관련된 상담이 여전히 상당부분을 차지하고 있어 비정규직과 영세사업장 여성노동자의 노동조건은 나아지지 않고 있음을 알 수 있었다.

그리고 임신, 출산 등 성차별 해고를 경험한 여성노동자 중 비정규직 노동자에 대한 비율을 포함하면 성차별, 고용불안에 시달리는 비정규직 여성의 비율은 더욱 증가할 것이다. 비정규직 여성노동자는 고용이 불안정하기 때문에 산전후휴가, 육아휴직을 사용하는 것이 어려웠고, 또한 임신, 출산 등을 이유로 한 성차별 해고 경험 비율도 높았다. 육아휴직급여 40% 정률제, 유연 근로시간제 확산 등 비정규직 여성노동자의 현실을 고려하지 않은 출산 장려 정책은 비정규직 여성노동자의 차별을 더욱 심각하게 만들고 있다. 정부는 현실과 동떨어진 정책을 제출하는 것이 아니라 임신, 출산을 이유로 계약이 해지 되지 않는 고용유지정책을 펼치는 것이 절실하다.

또한 불안정하고 낮은 지위라는 약한 고리 때문에 대상화되고, 인권을 침해당한 파견·용역, 인턴·수습 여성노동자의 성희롱 상담사례가 빈번하였다. 마지막으로 정규직과 동일한 노동을 하고 있음에도 불구하고 여성들만 모여 있는 별도 직군을 만들어 여성노동자의 임금과 정년을 차별하는 현상이 고착화 되고 있다.

1. 비정규직 여성노동자는 임신, 출산을 이유로 부당한 처우를 겪고 있으며, 제도로 마련된 산전후휴가와 육아휴직은 불안한 고용형태 때문에 사용조차 어려운 지점이 있다.

특별한 사유가 없는 한 계약이 유지되었던 비정규직여성노동자들은 출산을 이유로 일방적으로 계약이 해지되거나 갱신 거부되어 임신출산이 고용을 불안정하게 하는

요인이 되었다. 더욱이 비정규직여성노동자는 산전후휴가기간동안 기간이 만료되면 산전후휴가도 종료되어 90일의 기간마저도 온전히 사용할 수 없어 ‘나라가 출산을 장려’하더라도 ‘하소연도 할 수 없는 상황’이 되었다.

정부에서는 저출산 위기를 말하면서 출산을 장려하는 사회적 분위기를 형성하고 있다. 그러나 정부는 산전후휴가와 육아휴직 제도조차 마음 놓고 사용할 수 없는 비정규직 여성노동자의 현실을 개선하기 위한 방안에 대해서는 아무런 대책도 없이, ‘저출산 위기’를 위시하여 여성노동자의 단시간 노동을 확대하려고만 하고 있다. 또한 2011년부터 육아휴직사용 활성화를 위해 육아휴직급여 40% 정률제를 마련한다고 하나 이는 육아휴직자체를 사용하기 어려운 불안정한 비정규직 노동자에게는 정책적 대안이 될 수 없다. 더욱이 임금에 따라 비율적으로 육아휴직 급여를 지급한다는 것은 저임금을 받는 비정규직 여성노동자에 대한 차별을 더욱 고착화 시킬 뿐이다. 이처럼 현실과 동떨어진, 비정규직 여성노동자에게는 전혀 적용되지 않는 허황된 정책만을 제출하는 것이 아니라 우선적으로 비정규직 여성노동자의 고용을 안정적으로 유지하기 위한 제도와 정책을 마련해야 할 것이다.

● 사례1. 국가기관에서 계약직으로 일하고 있었고, 올해까지 계약을 유지했다. 지난해 12월에 출산휴가 들어갔다. 육아휴직을 1년을 다 쓰려는 생각이 없었고 3개월만 육아휴직을 내려고 했다. 육아휴직계를 쓰러 갔더니 인사팀에서 형식상으로만 휴직계를 12월까지 쓰고 3개월 뒤인 7월에 복직하라고 했다. 그 말을 믿고 주변 동료들한테 7월에 보자고 인사하고 휴직에 들어갔다. 복직시기에 인사팀에 전화를 하니 7월 1일부터 출근하라고 했다. 그런데 회사에서는 지금 티오가 다 찼으니 복직을 늦추라고 했다. 7월에 복직하겠다고 나는 분명히 의사를 전달했는데 왜 그러냐 따졌더니 그것은 구두상의 내용이었기 때문에 효력이 없다고 했다. 회사의 행정상의 실수를 내게 억지로 책임을 돌리고 있는 것으로 본다. 복직 일자에 맞춰서 이사, 육아도우미, 모유수유 등등 모든 것을 준비하고 계획했는데 회사의 이러한 규칙 없는 태도 때문에 모든 것이 어그러졌다. 그리고 2002년부터 계약하고 2007년 계약직으로 일하고 있으면 무기계약직으로 인정해야하는데 정규직채용을 해주지 않고 있다. (2010년 6월 29일)

● 사례2. 비영리법인 협의회에 다니고 있는 계약직여성입니다. 계약이 종료되면 특별한 결격사유가 없는 한 계속 재계약이 되는 구조입니다. 5인미만 사업장

인지라 자동으로 정규직 전환되는 것도 해당이 아니라고 하더군요. 산후휴가를 가려고 생각하고 있었고, 두 달 전부터 말씀을 드렸었습니다. 그런데 오늘 갑자기 부르더니 계약기간이 애매해서 재계약이 안 될수도 있겠다고 말씀을 하시더라고요. 제가 휴가 쓰고 나서 바로 퇴사하겠다고 한건도 아닌데 임신했다는 이유로 재계약 거부를 할 수도 있는 건가요? 힘들어도 출산휴가 봐서 참으려고 여태 열심히 다녔는데 아무 말 없다가 오늘에서야 이러는 게 참 황당하고 화가 납니다.

2. 비정규직 여성노동자는 불안정하고 낮은 지위라는 약한 고리 때문에 대상화되고, 인권을 침해당한 상담사례가 빈번하였다.

임금체불, 부당해고 등 기본적인 노동권과 관련된 상담이 여전히 상담의 많은 부분을 차지해 비정규직과 영세사업장 여성노동자의 노동조건은 거의 개선되지 않은 것으로 파악된다. 특히 비정규직 여성노동자는 불안정하고 낮은 지위로 인해 계약직으로 채용되어 계약서까지 작성하고 업무를 시작하였지만 계약서에 작성된 내용과 달리 과다한 업무를 부과하거나, 특별한 사유가 없는, 서면통보도 없이 급작스럽게 해고를 당하는 경우도 있다. 비정규직 여성노동자의 체불임금 상담 또한 상당부분 차지하였다. 퇴직금 자체를 지급하지 않는다거나 퇴직금을 지불한다고 하더라도 월급에서 일부 금액을 적립하여 퇴직금이라는 이름으로 지급되는 경우도 있었다. 비정규직 여성노동자들은 낮은 고용상의 지위로 인해 인격적인 무시와 성희롱의 대상이 되고 있다. 계약 시 ‘상사에게 절대복종 할 것’이라는 내용이 근로계약서에 명시되어 있거나 취업난으로 인해 이곳 아니면 갈 데가 없다고 생각하는 여성노동자의 절박함을 악용하여 인격적 무시를 겪는 사례도 있었다. 또한 20대 청년층의 일자리 문제가 사회적 이슈가 되면서 정부와 기업은 수습, 인턴이라는 단기 불안정 일자리를 늘렸고 이에 따른 수습, 인턴 노동자가 겪는 성희롱도 상당하였다. 또한 파견·용역직 여성노동자는 성희롱을 당해도 그 책임을 따져 물을 곳을 찾을 수 없다. 원청업체에서 일하고 있음에도 불구하고 파견·용역직 여성노동자가 성희롱을 겪었을 때, 원청업체는 책임을 파견·용역업체에게만 전가하고 문제 해결을 위한 특별한 노력을 기울이지 않는다. 또한 파견·용역업체는 성희롱과 관련하여 문제제기 하는 여성노동자를 간단히 해고하는 경향이 두드러지고 있다.

● 사례3. 300명 정도 되는 회사인데 가해자가 직급이 높다. 본부장이다. 본부장은 여직원 손을 잡아 본인 재킷 안으로 넣으려고 하는 거나, 다리를 자기 쪽으로 가져가는 거, 차 안에서 뽀뽀하고 어루만지고. 이런 일이 있었다. 성희롱예방교육 받았지만 실제와 너무 동떨어져 있는 내용을 하니까 진짜 발생했을 때는 머리에 남아있지가 않다. 이런 일이 한 번 있었던 것이 아니라 과거에도 몇 차례 있었다. 주로 계약직 여직원들을 대상으로 그런다. 피해를 입은 계약직 여직원 성희롱 문제를 적극적으로 해결하고 싶어 한다. 하지만 노조 측에서는 계약직이라 조합원도 아니니까 어떻게 해줄 방법이 없다고 나오고 있다. (2010. 1. 12)

3. 차별시정의무를 회피하기 위한 수단으로 형성된 별도직군제가 고착화 되어 비정규직 여성노동자에 대한 차별적 처우가 만연히 드러나고 있다.

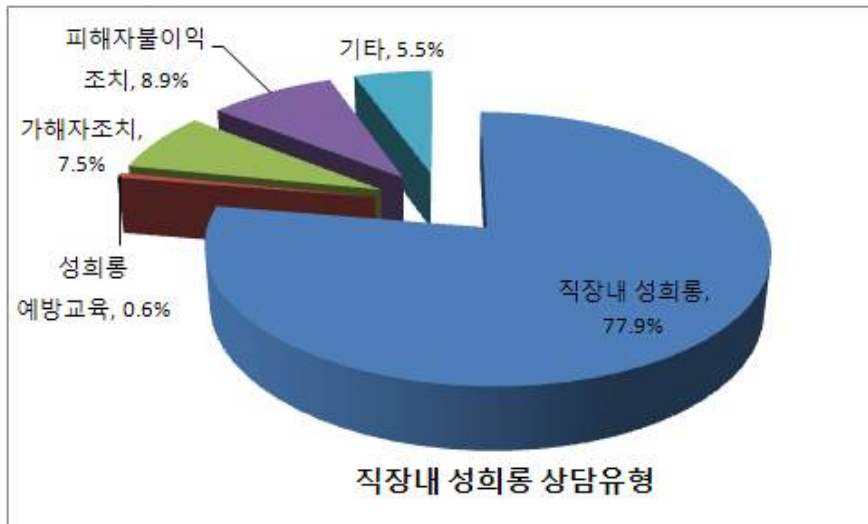
2007년 비정규직법 시행과 함께 직군분리, 하위직급신설, 무기계약직으로의 전환 현상이 나타났고 2010년에는 이러한 제도로 인한 여성노동자의 상담과 대응활동이 적극적으로 진행되었다. 정규직과 동일, 유사한 업무에 종사하는 비정규직 노동자 차별을 금지하는 ‘차별 시정의 법적 의무’를 회피하기 위한 편법과 부작용이 발생했다. 정규직과 비정규직의 업무를 분리하여 별도의 직군으로 묶어두는 현상이 공공기관 및 기업에서 두루 나타났고 그 현상은 2010년 더욱 고착화되었다. 직무분리와 하위직급제의 신설은 비용절감을 위한 기업의 수단으로 작용하고 있으며, 핵심 업무와 비핵심 업무를 구분하는 명확한 기준 없이 무분별하게 형성되고 있다. 즉 고용형태와 성별로 분리되고 있으며, 대부분 여성노동자로 구성되어 있는 것은 성차별 혐의를 부인하기 어려운 것이다. 이러한 제도로 인해 여성노동자들은 동일한 노동을 하고 있음에도 불구하고 임금 및 정년의 차별을 겪고 승진의 기회조차 꿈꿀 수 없는 것이다.

● 사례4. 서울에 있는 12개 관공서에서는 기능직(=공무원)이 일 하고 있고 나머지 12군데에서는 계약직이 일하고 있다. 나는 24년동안 기능직 공무원으로 일 해왔다. 구조조정 한다고 해서 1년 동안 구조조정을 종용했고 구조조정에 협조를 하다보니까 사표를 쓸 수밖에 없었다. 그러다가 1년 후에 인력이 더 필요하다고 해서 사람들 다시 뽑았고 계약직으로 채용되었다. 그 이후 10년 동안 무기계약직으로 일을 했고 월급도 기능직의 1/2월급을 받고 있다. 같은 일을 하고 일을 수행하기 위해 필요한 동등한 자격증도 가지고 있음에도 불구하고 월급은 더 적게

받고 그렇다고 아무리 오래 일해도 기능직이 되는 것도 아니고 많이 답답하다.
(2010. 8. 31)

II. 성차별 × 성역할고정관념 × 위계구조 × ... = 성희롱

직장 내 성희롱은 145건으로 전체 상담의 40.8%를 차지하며 가장 높은 비율을 보이고 있 여전히 직장 내 성희롱은 여전히 여성노동자들의 권리를 위협하고 있다. 직장 내 성희롱 상담 중 직장 내 성희롱에 해당하는지 확인하거나 대응방법을 묻는 상담이 77.9%(113건)로 가장 많았고 가해자 조치에 대한 상담이 7.5%(11건), 피해자불이익 조치 상담이 8.9%(13건)로 나타났다.



1. 직장 내 성희롱은 분절적·단일적으로 우연히 문제상황(성희롱)이 발생하는 것이 아니라 잠재적 상황의 연속과 점진으로 발생하는 것이다.

직장 내 성희롱은 문제적 가해자 한 사람에 의해 우연히 발생하는 것이 아니라 조직 내 문화적 요인과 구조적 요인이 결합하여 잠재적 상황이 유지되다가 문제상황(성희롱)이 발생하는 것이다. 문화적 요인에는 문화적 각본, 직장 문화 등이 포함되고 구조적 요인에는 불평등한 위계구조, 불안정한 고용환경 등이 포함된다. ‘이성에 중심의 강압적 짝짓기 문화’로 인해 여성노동자는 남성 동료직원, 상사로부터 “연애는 하

냐?”, “남자랑 자 봤냐?”, “키스할 때 기분은 어떤가?”라는 등의 질문을 받게 된다. 또한 남성중심의 조직 문화는 여성을 동등한 동료로 인식하는 것이 아니라 부수적인 존재, 혹은 남성을 보조하는 존재로 인식하는 요인이 된다. 이러한 조직문화는 여성을 업무능력으로 평가하는 것이 아니라 여성스러운 외모를 강요하거나, 여성을 성적으로 대상화하여 “내 애인해라.”라는 말을 남성의 입에서 자연스럽게 나오게 만든다. 또한 조직 내에서 여성노동자보다 우월한 위치에 있는 남성 상사는 자신의 지위와 권력을 이용하여 복종을 강요하며 회식자리 강압적 참여, 술 따르기 등을 요구한다. 비정규·수습·신입노동자와 같이 불안정한 고용형태에 처해 있는 여성노동자는 고용의 불안정성 때문에 문제제기 하고 의사를 표명하기 어려운 지점이 있다. 고용이 불안정하다 보니 제 목소리를 내기 어렵고, 지속적으로 부당한 처우를 겪게 되는 것이고 남성 행위자는 특별한 성찰 없이 반복적으로 성적 언동을 하게 되는 것이다. 이러한 문화적 요인과 구조적 요인이 결합한 상황이 지속·반복·점진적으로 진행되다가 문제상황(성희롱)이 발생하는 것이다.

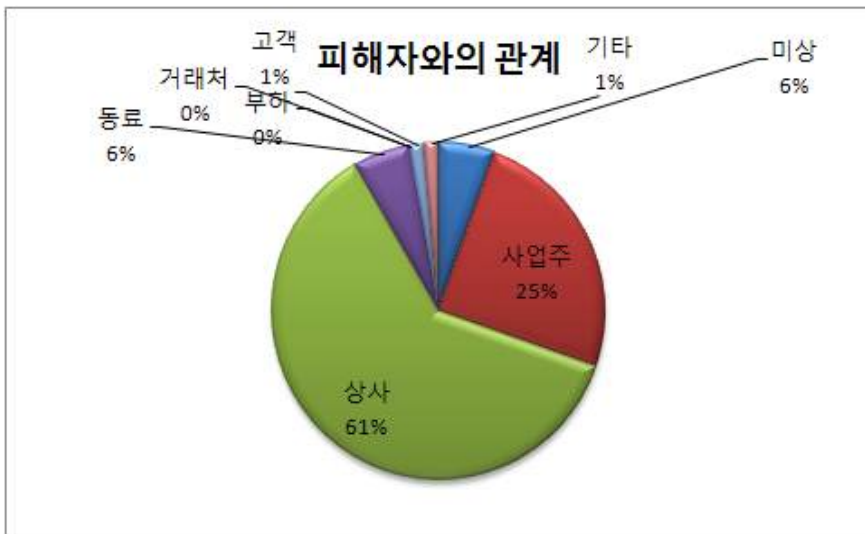
● 사례1. 대표이사 비서로 근무하고 있었고 대표이사는 결혼 전에는 “남자랑 자 봤냐?” “남자친구는 있느냐? 어디까지 가봤냐?”라는 이런 말을 일상적으로 했다. 결혼을 하고 나면 괜찮을 줄 알았는데 결혼을 하고 신혼여행을 갔다 오니까 결혼해서 그런지 더 심해졌다. “첫 날 밤은 어땠냐?” “느낌은 어땠냐?” “한 달에 몇 번 하나?” 이런 질문을 아침마다 늘 한다. 그러다가 어느 날 부터대표이사의 손이 내 허리에 와 닿는다든가 귀고리를 만지기도 했다. (2010. 8. 11)

● 사례2. 동종업계에서 알고 지내던 팀장이 일거리가 있으니 같이 일하자고 제안을 했고 구두로 계약을 하고 저녁을 먹는 자리에서 팀장이 내게 “애인하자.”는 말을 했다. 많이 당황스러웠지만 계약하고 바로여서 일단은 참고 넘어갔다. 하지만 팀장은 계속해서 애인하자고 말을 건넸고 내가 자기 애인이 되면 “페이를 올려줄 수 있다. 힘써서 네게 잘해주겠다.”라는 식의 불쾌한 말을 했다. (2010. 8. 2)

● 사례3. 5인 미만의 사업장에서 일하고 있다. 주로 대부분의 시간을 과장과 함께 보내고 있다. 과장이 저녁 먹으러 가자고 했을 때 별 의심없이 저녁을 먹으러 갔다. 첫 직장이기 때문에 그의 제안을 거절하면 잘못보일 것 같았다. 그리고 과장은 시시때때로 “자기는 자기 말에 복종하는 사람이 좋다.”라는 말을 했기에 더

욱 그의 제안을 거절하기 어려웠다. 저녁을 다 먹고 과장은 무작정 계산을 하고 노래방으로 갔고 노래방에서 분위기 좀 띄어보라고 했다. 내키진 않았지만 사회 생활이 이런 것이라고 생각하고 노래방에서 술을 시키고 노래를 부르고 있는데 과장이 갑자기 포옹을 하고 기습적으로 입을 맞췄다. (2010. 7. 7)

2. 직장 내 성희롱에 대한 문제제기는 평등한 조직문화를 만들기 위한 첫걸음!
문제제기를 이유로 피해자에게 불이익을 주는 것이 아니라 가해자에 대한 명확한 징계와 피해자에 대한 조직적인 지지와 지원이 필요하다!



직장 내 성희롱 상담에 있어 가해자 지위를 살펴보면 사업주, 상사가 가해자인 경우가 86.2%(125건)로 가장 높은 비율을 차지한다. 사업주, 상사가 가해자인 경우 문제제기가 어려울 뿐 아니라, 문제제기를 하더라도 지위가 낮은 여성이 사건해결과정에서 축소와 은폐압력을 받는 경우가 대부분이다. 사내에서 공식적으로 문제제기를 하더라도 “사회 생활하면서 다 한 번씩 겪는 일 아니냐?”라고 말하면서 성희롱 사건 자체를 중요하게 생각하지 않고, “문제제기하면 오히려 네가 더 손해다.”라는 식의 말로 피해자를 위축시키는 사례가 대부분이었다. 또한 조직에서 성희롱 가해자를 조직적으로 징계하기 위해 인사위원회 등이 구성한다하더라도 가해자와 친분이 있는

자가 인사위원회에 소속되어 가해자의 입장과 시선으로 사건을 바라보고, 형식적으로 사건을 처리하고자 하는 경향이 두드러진다.

또한 전체 상담 중 피해자불이익조치는 8.9%(13건)를 차지한다. 직장 내 성희롱을 경험한 여성노동자들은 불쾌함과 모욕감, 심리적 고통으로 괴로워하다가 어쩔 수 없이 회사를 그만두게 되거나 적극적 대응을 선택하게 된다. 피해자가 용기를 내어 조직 내에서 성희롱 사건을 심각하게 인식하고 명확하게 사건을 해결할 것을 요구하지만 오히려 회사는 피해자가 그만둘 것을 요구한다. 특히 성희롱 가해자가 사업주인 경우 성희롱 문제제기와 동시에 문자 또는 구두로 다음날부터 그만둘 것을 요구하는 사례가 있다. 또한 성희롱 문제제기 후 직접적인 불이익을 주지 않지만 과도한 업무를 준다거나, 일부터 업무자세를 주지 않거나, 사사건건 트집을 잡거나, 은근한 따돌림 등 반복적이고 일상적인 괴롭힘을 통해 여성노동자의 노동권의 침해하는 경우도 있었다. 직장 내 성희롱에 대해 여성노동자가 직접 목소리를 낸다는 것은 억압된 현실에 대한 저항이며, 자유롭기 위한 선택이며 평등한 조직문화를 만들기 위한 첫걸음이다. 그렇기 때문에 성희롱에 대한 활발한 문제제기와 이에 대한 낙인과 소외가 없는 조직문화를 만들기 위해서는 조직은 문제의 심각성을 인지하고 가해자에 대한 명확한 징계와 피해자에 대한 적극적인 지지와 지원을 위한 제도를 마련해야 할 것이다. 또한 대상별로 세분화 된 성희롱 예방활동도 필요할 것이다.

4. 성희롱 피해자에 대한 통념과 가해자 중심의 사고는 여성주의 인식의 부재를 의미하는 것이다. 성희롱 사건 해결 과정에 있어 노동부, 검·경찰은 여성주의 인식 함양을 위한 노력을 꺾어야 할 것이다.

직장 내 성희롱 상담을 통해 우리는 성희롱 사건 해결 과정에 있어 고압적인 태도를 보이며, 성희롱 피해자에 대한 심정적 공감의 부족했던 일부 노동부, 검·경찰의 태도를 엿볼 수 있었다. 가해자 처벌과 조직문화 변화를 위해 수사기관을 방문한 경험이 있는 피해자들은 직장 내 성희롱 사안에 대해 “자신의 소관이 아니니 다른 기관을 방문해봐라.”라는 응답을 받거나, “뭘 그런 것 가지고 여기까지 오느냐?”, “모텔에 따라 갔으니 그런 일이 있었던 것 아닌가? 모텔엔 왜 따라갔나?” “강간당한 것도 아닌데.”라는 말을 듣는 경우가 종종 있었다. 이러한 행태는 성희롱 피해 원인을 피해자에게 두고, 피해자에 대한 통념을 수사과정에서 여과 없이 드러내는 것이다. 또한 피해자의 목소리에 귀기울기보다는 계속해서 합의를 종용하거나 회사나 가해자의 입

장을 대변하는 수사기관의 모습을 상담을 통해 확인할 수 있었다. 인권위, 노동부, 경찰 등은 성희롱, 차별 사건 조사와 판단과정에서 적극적인 판단을 통해 여성노동자의 권리를 향상시키는 데 기여해야 한다. 또한 성희롱 사건 해결 과정에 있어 노동부, 검·경찰은 여성주의 인식 함양을 위한 노력을 패해야 할 것이다.

● 사례9. 회식자리 성희롱이 있었다. 회식자리에서 어깨동무를 자주하고 껴안듯이 스킨십을 했다. 뿌리치고 그랬는데도 그러한 행위가 반복되었다. 술자리가 어느 정도 마무리되고 차가 끝길 시간이 되어서 나서려고 하니까 모텔에 가서 더 놀고 내일 아침에 같이 출근하자고 말했다. 나는 싫다고 했지만 가자고 계속 압박을 했고 어쩔 수 없이 모텔까지 들어갔다가 다시 나왔다. 계속 일 해야 한다는 생각에 참았지만 결국 그만둘 수밖에 없었다. 혼란스러웠고 아직까지 기분이 나쁘다. 노동청에 전화를 했었는데 내가 퇴직을 안했으면 성희롱으로 어떻게 해보겠는데 내가 퇴사를 했기 때문에 직장 안에서 할 수 있는 것이 없다고 한다. 내가 그만둔 것이긴 하지만 가해자는 그대로 회사 안에 있는 것이 아닌가?(2010. 2 24)

● 사례10. 입사하고 한 달도 안 된 시점에 사장이 나에게 익명으로 꽃바구니를 보내면서 자기 마음을 담았으니 받아달라고 했다. 너무 소름이 끼쳤다. 그 이후 공적인 대화만하고 그랬는데 사장은 음흉한 시선을 계속해서 보내고, 같이 출장을 갔을 때도 하루에 한 번씩 전화를 하라고 강요하고 자신의 입술이 마크가 찍힌 쪽지를 보내고 문자를 했다. 이런 행위를 하지 말라고 해도 지속했고 사무실에서 정수기 쪽으로 갈 때마다 은근히 신체 접촉을 했다. 이런 상황이 싫고 짜증났지만 경력 때문에 계속 일했는데 사장이 하루아침에 그만두라고 한다. 너무 화가 나서 여기저기 알아보고 노동부에 전화 했다. 노동부에서 담당하는 사람이 말하기를 "대뜸 사장이 나를 만졌느냐? 성폭행 당했느냐?"라는 식으로 물으면서 "여기에서는 성희롱 조치를 처리할 수 없으니 경찰에 가라."라고 말했다. (2010. 8. 4)

● 사례11. 회장과 여직원들만 있는 사무실인데 회장은 강제로 여직원들 누드사진을 찍었다. 반항을 했지만 더 큰 봉변을 당할까봐 어쩔 수 없이 사진을 찍혔다. 도저히 참을 수 없어 다른 여직원들과 회장에게 문제제기 했고, 경찰에 전화를 했다. 경찰에서 하는 말이 "그때 왜 제대로 저항하지 않았느냐?"면서 오히려 내

5. 인격적 무시, 언어차별, 성희롱 등 남성의 시각에 의해 행해지는 태도에 단호하고 명확하게 대응하자!

‘직장 내 성희롱’ 개념이 확산되고 인식되면서 직장 내 모든 관계 문제나 여성노동자들이 느끼는 불쾌감을 대변하는 말이 ‘직장 내 성희롱’이 되는 경향이 나타났다. 회식자리에서 외모를 비하하며 “엉덩이가 그렇게 퍼져서.”라고 한 사례, 일상적으로 외모를 평가하며 “너는 다리가 굵어서 치마 입지 마라. 너는 내가 싫어하는 여성상이다.”라고 한 사례, 남자 화장실을 청소 시키는 사례 등 에서 ‘직장 내 성희롱’인지 물어왔다. 성희롱으로 인정받느냐 안 받느냐를 떠나 인격적인 무시나 직장 내에서 발생하는 긴장 관계를 표현할 수단의 부족으로 이러한 문제가 발생한 것으로 보인다. 여성노동자들이 조직에서 지위와 권력을 향상시킬 수 있는 문화 마련과 남성의 시각으로 행해지는 태도에 대해 대응력을 높이는 것이 필요하다.

Ⅲ. 따로 노는 정부 저출산 정책과 임신·출산한 여성노동자들 현실

올해 상담 중 임신·출산을 이유로 한 불이익, 산전후휴가, 육아휴직 등 임신, 출산, 직장과 가정의 양립 관련 상담은 23.4%(83건)를 차지한다. 2010년 정부는 5개년에 걸쳐 시행되는 2차 저출산 고령사회 기본계획을 내놓았다. 저출산 경향을 심각하게 우려하는 정부는 저출산 정책을 통해 '일과 가정의 양립'을 적극 지원하겠다고며 △육아휴직급여 정률제 도입 △육아기 근로시간 단축 청구권 도입 및 근로시간 계좌제 도입 △산전후휴가 분할 사용 허용 △배우자 출산휴가 유급화 등의 정책을 내놓았다. 그러나 올해 상담 경향은 이 정책들의 실효성 여부를 떠나 여성의 임신과 출산 그 자체가 여성에 대한 불이익과 차별로 작동하고 있음을 보여 주고 있다. 산전후휴가나 육아휴직에 대한 요구를 했다는 것만으로 권고사직을 요구받는 경우가 비일비재하며, 산전후휴가와 육아휴직 등을 통해 임금, 인사, 휴가 등에 대한 불이익을 받는 경우도 여전하다. 이러한 현실은 현재 정부의 현실 인식과 커다란 간극이 있음을 보여주고 있다.

임신 출산을 이유로 한 성차별 외에도 조직 내에서 여성에게 고정적인 성역할을 강요하는 차별적 처우가 여전히도 존재하고 있으며, 여성의 지위 자체를 낮게 인식하

면서 임금 등 다양한 측면에서 여성노동자에 대한 차별이 드러났다.

1. 해고 1순위, 장거리 발령, 비정규직으로의 전환, 퇴사압력... 정부 저출산 정책에도 변하지 않는 임신·출산한 여성노동자들 현실

정부는 저출산 대책을 통해 일과 가정의 양립을 지원하고 가족친화적 기업문화를 만들겠다고 하지만, 노동 현장에서는 정반대의 일들이 여전히 벌어지고 있다. 여성들은 산전후휴가를 사용하려 한다는 이유로 공공연히 퇴직 압력을 받고 있으며, 실질적으로 임신·출산을 이유로 해고를 당한 사례도 있었다. 또한 산전후휴가를 다녀온 사람은 해고 1순위라는 말이 전해지고, 산전후휴가나 육아휴직을 마치고 복직하더라도 퇴사 압력을 받는 것은 물론 복직 후 원거리로 발령 내거나 지금과 해왔던 업무와 전혀 다른 업무로 배치하는 경우가 있었다. 그리고 산전후휴가와 육아휴직을 사용한 여성은 정규직에서 비정규직으로 전환되는 차별적 처우도 있었다.

이러한 사례들은 명백한 성차별적 불이익이며 이러한 관행들이 근절되어야 출산과 양육을 원하는 여성들이 일터에 대한 걱정 없이 출산에 대한 선택권을 보장받을 수 있을 것이다. 이를 위해 제도 보완과 긴밀한 근로감독, 기업의 인식 개선이 필요하다.

● 사례1. 2009년 9월에 출산을 하고 출산휴가 사용 이후에 11월에 복귀를 하였다. 강원도 동해에서 10년 동안 일했는데 출산 휴가 후 복귀하니 속초로 발령을 냈다. 집에서 속초까지는 2시간이 걸린다. 많이 힘들어도 출퇴근을 했다. 그런데 회사에서 오늘 전화를 해서 서울로 발령을 냈다. 내일 당장 발령지로 출근을 해야 하는 상황이다. 하루 이틀은 버틸 수 있더라도 그 이상은 어떻게 서울로 출근지를 옮기겠는가? 회사에서 이렇게 나오는 것은 나보고 회사를 그만두라는 말밖에 되지 않는다. (2010. 6. 8)

● 사례2. 정직원으로 일하는 저는 11월에 산전휴가를 들어 갔는데 회사에서 갑자기 정직원을 비정규직으로 바꾼다는 말이 나왔습니다. 산전후휴가를 끝내고 복직을 했는데 회사는 저보고 임시직으로 전환을 하던지 아니면 위로금을 받고 그만두라고 합니다. (2010. 3. 10)

● 사례3 육아휴직 후 복귀를 했으나 기존 부서는 자리가 없어 현재는 타부서에

서 컴퓨터 한 대만 있는 책상에 방치되어 있는 중입니다. 부서장은 다른 부서로 발령이 날 것이니 대기하라고 하지만 산전 후 휴가 복귀 후에도 별다른 업무를 배정해주지 않아 육아휴직을 들어갈 수밖에 없었습니다. 타부서로 발령 낼 마음이 있었으면 벌써 발령 나고도 남았을 텐데 전혀 신경을 쓰고 있는 않는 것처럼 보입니다. (2010. 10. 11)

● 사례4. 육아휴직 후 복직하였는데 한 달이 지나자 회사에서는 저에게 나가라고 하고 있습니다. 노동부에 알아보니 육아휴직 기간은 법적으로 보장되어 있으나 복직 한 달까지만 보장이 되고 그 이상은 고용을 보장할 이유가 없다고 합니다. 회사는 아마도 처음부터 한 달까지만 복직시켰다가 이렇게 해고를 할 생각이 있는지도 모릅니다. 일도 엉뚱한 일만 시키더니 결국엔 이렇게 일방적으로 통보한 채 한시간도 안 되서 사직서 들고 와서는 짜인하라고 했습니다. (중략) 나라에서는 아기를 낳으라고 권장하는 분위기인거 같아 맘 놓고 육아휴직 했다가 이런 꼴을 당하고야 마네요. 어제는 정말 아기를 부둥켜안고 통곡밖에 안 나왔습니다. (2010. 2. 5)

● 사례5. 병원에서 일하고 있는데, 지난 달 임신사실을 알게 되어 병원장에게 이 사실을 알리니 임신한 사람이 병원에 있으면 안 좋아보이니까 나가라고 했다. (2010. 7. 1)

● 사례6. 직장에서 조직개편과 인사발령을 이유로 출산휴가를 거부당했습니다. 본사 여직원에게 듣기로는 이번에 해고 1순위가 출산휴가 대기자라고 하더라구요. 회사에서는위로금 몇 푼 줄테니 나가달라고 하지만……. 저는 그건 받을 생각 없고, 출산휴가와 육아휴직을 사용하고 싶습니다. (2010. 1. 20)

2. 1년간의 육아휴직을 쓰고 복귀한 사람들은 한 해 동안 연차휴가가 없다?!

육아휴직과 관련된 상담 중, 가장 많은 상담은 육아휴직이 끝나고 복귀한 후 발생하는 연차휴가와 관련한 것이었다. 육아휴직을 한 경우에는 연차유급휴가 산정 일수에 포함되지 않기 때문에 1월 1일부터 12월 말까지 1년의 육아휴직을 사용하게 되면 복귀 후 1년간 연차휴가를 하나도 쓸 수 없는 결과로 이어져 휴가를 사용해야 할 때는

‘결근을 결제’ 받아야 하는 사태에 이르고 있다. 그렇기 때문에 직장과 가정의 양립을 도모하기 위해 적극적으로 도입하였던 육아휴직이 아예 제도적 불이익으로 이해되고 있기도 하다. 연차휴가의 목적은 노동자에게 정신적, 육체적 휴양을 제공하여 노동의 재생산을 도모하고 노동자가 문화생활을 확보할 수 있도록 여가를 부여하는데 있다. 그러나 현재 연차휴가는 1년 근속에 대한 ‘보상차원’이라는 해석으로 인해 육아휴직을 사용하고 복귀한 사람들은 현저히 적은 연차를 부여받거나 아예 한 해 동안 휴가가 없는 상황에 처하고 있다. 육아휴직을 사용한 후에 그 기간에 대한 연차유급휴가가 부여되지 않는다는 사실은, 육아휴직을 사용하고자 하는 사람들 그리고 확대하고자 하는 정책적 노력에도 찬물을 끼얹는 셈이다. 따라서 연차유급휴가에 대한 도입취지를 재확인하여 이러한 문제점을 해소할 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

● 지난해 출산휴가와 육아휴직을 사용하고 1월부터 복직해서 일하고 있습니다. 그런데 오늘 아이 200일 사진 찍으려고 휴가를 냈는데 글썽 연차휴가가 하나도 없다고 합니다. 아니, 아이 낳고 도대체 얼마나 쉬라고 하는 것인지 육아휴직하지 말고 아이 낳자마자 일을 하라는 소린지 도대체 이해가 안됩니다. (2010. 2. 22.)

● 2009년은 1년 육아휴직을 했습니다. 그리고나서 2010년 1월에 복직을 했습니다. 그런데 2009년에 육아휴직을 했기 때문에 올해 사업장에서는 연차휴가가 없다고 합니다. 아이가 아프거나 집에 일이 있을 시는 아예 결근을 결제를 받으라고 합니다. (2010. 2. 23.)

● 저는 2009년 11월 육아휴직을 신청하여 2010년 11월에 복직하였습니다. 그런데 복직 후의 저의 연차일수에 대해 질의를 했는데, 내년도 연차는 2일만 부여된다고하네요. 각종 법률과 제도로 출산을 장려하고, 예산을 책정하는 노력에도 불구하고 실제 직장여성으로서 당장 몸으로 부딪쳐야하는 연차에 대해 법적으로 취약점이 있다는 사실에 허무한 마음이 먼저 듭니다. (2010. 12. 28.)

2010년

한국여성민우회 고용평등상담실

주요상담사례

◎ 2010년 한국여성민우회 고용평등상담실 주요상담사례

비정규직 여성노동자

비정규직 여성노동자에 대한 상담은 전체 상담의 25.6%(91건)으로 작년 21.4%의 비율보다 증가하였다. 비정규직 관련 상담은 2007년 이후 꾸준히 상승되고 있다. 올해 91건의 비정규직 상담 중 계약직 노동자 상담이 30건으로 가장 많았고, 시간제 노동자가 15건, 기타고용형태가 각각 18건, 파견·용역직이 10건, 특수고용노동자 8건 접수되었다. 비정규직 유형별 상담내용을 살펴보면 직장 내 성희롱 상담이 35.2%(32건)로 가장 많았다. 고용형태를 이유로 한 임금 및 근로조건 차별이 30.8%(28건)로 다음으로 높았다.

비정규직 유형별 상담내용	
직장 내 성희롱	32건(35.2%)
고용형태를 이유로 한 임금 근로조건 차별 (고용 상 성차별 포함)	28건(30.8%)
부당한 계약해지 및 해고(성차별 해고 포함)	6건(6.6%)
임금체불	10건(11.0%)
폭언폭행	10건(11.0%)
임신·출산 관련 (임신·출산을 이유로 한 해고, 산전후휴가, 양립지원 등)	5건(5.5%)
총계	91건(100%)

1. 임신, 출산 제도의 사각지대에 위치한 비정규직 여성노동자

비정규직 여성노동자들은 임신 출산에 대한 제도가 마련되어 있더라도 법의 사각 지대에 놓여 있기 때문에 제도를 제대로 누리지 못하는 경우가 많다. 계약만료와 함

께 산전후휴가는 자동으로 종료되고 육아휴직은 꿈도 꿀 수 없는 것이 비정규직 여성노동자의 현실이다. 또한 관행적으로 계약을 맺으며 일을 해왔던 비정규직 여성노동자가 임신, 출산을 이유로 재계약을 하지 못하는 사례도 있었다.

2. 성적대상화와 인격적 무시

비정규직 여성노동자들은 열악한 지위로 인해 직장 내 성희롱 등에 더욱 쉽게 노출되며, 고용자체도 위협을 받고 있다. 비정규직 여성노동자 상담 중 직장 내 성희롱 상담이 32건으로 가장 많다. 또한 비정규직 여성노동자들은 문제제기 하는 과정에서도 시종일관 재계약에 대한 불안과 압박에 시달리는 경우가 대부분이다. 이뿐만 아니라 20대 청년층의 일자리 문제가 사회적 이슈가 되면서 정부와 기업은 수습, 인턴이라는 단기 일자리를 늘렸고 이에 따른 수습, 인턴 노동자가 겪는 성희롱도 상당하다. 마지막으로 원청업체의 사업장에서 일하고 있음에도 불구하고 파견·용역직 여성노동자가 성희롱을 겪었을 때 원청업체는 책임을 파견·용역업체에 전가하며, 문제 해결을 위한 특별한 노력을 기울이지 않는 경우도 있다. 파견·용역업체에서는 성희롱과 관련하여 문제제기 하는 여성노동자에 대해 간단하게 해고하면 되기 때문에 직장 내 성희롱을 예방하고 근절하기 위한 노력을 중요한 과제로 인식하지 않고 있다. 이처럼 비정규직 여성노동자들의 경우 성희롱이 퇴사로 이어지는 빈도가 매우 높다. ‘상사에게 절대복종 할 것’이라는 내용이 근로계약서에 명시되어 있거나 취업난으로 인해 이곳 아니면 갈 데가 없다고 생각하는 여성노동자의 절박함을 악용하여 인격적 무시를 겪는 사례도 있었다.

3. 별도직군제 고착으로 인한 차별

한양대학교 학사지원직 여성노동자와 관공서에서 일하고 있는 무기계약직 여성노동자 사례와 같이 비정규직의 일부를 고용이 유지되는 직군으로 전환하고 기존 직급에서 최하위직급으로 전환하는 경우가 점점 고착화 되고 있다. 고용은 유지되지만 여전히 임금 차와 승진 제한 등 차별을 겪게 되는 것이다. 이러한 별도의 직군제는 명확한 기준으로 분리되는 것이 아니라 고용형태와 성별로 분리되고 있으며 대부분 여성노동자로 구성되어 있다. 이는 성차별의 혐의를 부인하기 어려운 지점이다.

1. 임신, 출산 제도의 사각지대에 위치한 비정규직 여성노동자

■ 육아휴직관련해서 회사 앞뒤 말이 달라요.

2010. 6. 29. / 사업장 500인 이상 / 8년 근무 / 공공서비스 / 무기계약직

국가기관에서 계약직으로 일하고 있었고, 올해까지 계약을 유지했다. 지난해 12월에 출산휴가 들어갔다. 육아휴직을 1년을 다 쓰려는 생각이 없었고 3개월만 육아휴직을 내려고 했다. 육아휴직계를 쓰러 갔더니 인사팀에서 형식상으로만 휴직계를 12월까지 쓰고 3개월 뒤인 7월에 복직하라고 했다. 그 말을 믿고 주변 동료들한테 7월에 보자고 인사하고 휴직에 들어갔다. 복직시기에 인사팀에 전화를 하니 7월 1일부터 출근하라고 했다. 그런데 회사에서는 지금 티오가 다 왔으니 복직을 늦추라고 했다. 7월에 복직하겠다고 나는 분명히 의사를 전달했는데 왜 그러냐 따졌더니 그것은 구두상의 내용이었기 때문에 효력이 없다고 했다. 회사의 행정상의 실수를 내게 억지로 책임을 돌리고 있는 것으로 본다. 복직 일자에 맞춰서 이사, 육아도우미, 모유수유 등등 모든 것을 준비하고 계획했는데 회사의 이러한 규칙 없는 태도 때문에 모든 것이 어그러졌다. 그리고 2002년부터 계약하고 2007년 계약직으로 일하고 있으면 무기계약직으로 인정해야하는데 정규직채용을 해주지 않고 있다.

■ 출산으로 인한 근로 만료 통보

2010. 2. 16. / 사무직/ 계약직

2008년에 입사하여 2년 동안 아파트 관리사무소에서 근무했고 3차 계약을 앞두고 있습니다. 계약을 앞두고 기간 만료 통보를 받았습니다. 산전후휴가를 받기 위해 임신을 하였어도 제 업무를 누가 해 줄 수 있는 것도 아니어서 야근도 불사하고 휴게 시간도 없이 일을 했습니다. 헌데 본사에서 출산 휴가 시 경력자로 대체 인력을 못 구해놓고 갈 것이라면 사표를 쓰고 가라는 협박 아닌 협박을 받았습니다. 그러던 차 근로계약을 연장하기로 합의를 했고 입주자 대표들에게 보고도 되었습니다. 그런데 출근해보니 근로계약만료해지통보서가 책상위에 놓여 있는 겁니다. 관리소장한테 물어보니 아무 소리 하지 말고 짜인을 해서 본사로 보내라더군요. 짜인을 못 하겠다고

법대로 하겠다고 했더니 “다른 아파트라도 다시 안 들어가고 싶어서 그러냐? 내가 한마디만 하면 이 바닥에서 너는 끝이라.”라고 하면서 은근 협박을 하더라고요. 출산을 이유로 이렇게 만료 통보를 받는다는 것은 분명한 남녀고용평등에 어긋나는 것이고 또한, 나라에서 출산을 장려하면 뭐 하나고요. 출산휴가 중에 저처럼 이렇게 기간이 만료되는 근로자는 하소연도 못하는데요. 말은 인력고용창출과 출산장려를 외치지만 그림의 떡이네요. 당장 출산 후 돌아갈 자리도 없어지고 출산을 한 달 앞두고 있는 시점에서 이런 일을 당하니 억울하고 분하지만 법적인 대응도 할 수 있는 것이 없고 힘없는 근로자만 억울한 거잖아요. 임신 초에는 주변 사람들에게 아기 낳으라고 장려를 하였지만 이젠 절대 낳지 말라고 말리고 싶네요.

임신, 출산을 이유로 일방적 계약 만료에 관한 답변

고용창출과 출산장려의 이면을 너무도 잘 고집어 주셨네요. 님의 글을 정책을 정하고 집행하는 사람들도 보고, 특히 잘못된 관행이 제일인줄 아는 회사 사람들도 읽었으면 좋겠네요. 그러면, 말씀대로 속 시원한 세상이 좀 당겨지지 않을까 싶습니다. 님을 응원하며 답변드립니다.

출산 전, 후의 여성은 고용이 단절되기 쉬운 시기로 특별한 보호를 받습니다. 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서는 산전후휴가 사용권한을 정하고 있으며 이 휴가 기간과 휴가 종료 후 30일에 대해서는 절대 해고 금지기간을 정하고 있습니다.

그러나, 계약기간을 정해서 일하는 기간제 노동자의 경우 이러한 법적 권리가 근로관계가 유지되는 동안만으로 한정되어 사실상 권리를 박탈당하는 것이 현실입니다. 많은 여성단체들의 요구로 산전후휴가기간 계약 해지 금지 및 고용유지를 요구했지만, 현재 제도적으로 가능한 것은 ‘출산후 계속고용장려금’이라고 하여 사업주가 출산한 계약직 여성노동자에 대해 고용을 유지하고 계약을 갱신한 경우 소정의 지원금을 지원하는 정도입니다. 이 문제는 근본적인 제도 개혁이 있지 않고는 제한적인 해결방법일 수밖에 없습니다.

3월 25일 첫 계약을 하셨다면 한 달 정도이긴 하지만 계약시기가 만료되기 전에

계약해지를 통보한 것으로 보입니다. 계약기간이 남아 있는 중에 출산을 이유로 해지 통보를 하였다면 이는 성차별 해고에 해당합니다. 또한 기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률에서는님과 같이 2년 이상 계약을 갱신한 노동자는 정규직 근로자로 간주한다고 규정되어 있습니다. 2010년 3월 25일이 지나면 정규직으로 전환되어야 하는 것입니다.

제4조 (기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

- 중략 -

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

회사는 산전후휴가를 주지 않고, 정규직 전환의무도 피하고자 굳이 2월 12일자로님께 계약해지를 통보한 것으로 보입니다. 이 통보서를 근거로 부당한 계약해지에 대해 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하여 산전후휴가사용권이 있음을 주장하고 휴가 종료 후에는 정규직 전환대상으로서 계속 고용되어야 함을 주장할 수 있습니다. 위탁업체에 소속되어 일한다고 하셨지요? 구제신청의 대상은 계약해지통보 상대인 위탁업체가 됩니다. 산전후휴가의 사용 여부를 사용사업주(아파트 주민 대표)가, 급여지급은 위탁사업주가 하도록 되어있습니다. 아파트 측에서는님의 산전후휴가 사용과 복귀 후 근무에 동의했다고 했으므로 이 점도님께 유리한 근거가 될 수 있습니다.

기간제 노동자의 경우 법적 대응의 한계가 명백하여, 기간 만료인 경우는 대개 권리 찾기가 어려운 것이 사실입니다.님의 경우 계약해지 통보를 받은 것이고 노동위원회의 결정을 받는 동안 출산시기가 겹쳐 집중적인 대응을 하기 어려울 수도 있지만, 가만히 있는 것 보다 회사측에 하고 싶은 말이라도 다 하는 것이 속 시원한 길 아닐까요?

계약해지 통보에 대한 답변서를 내용증명으로 작성하여 회사측에 발송해 두세요. 위에 써주신 계약갱신 동의 후에 번복, 출산을 이유로 한 부당한 계약해지에 대해 문제제기 하시고 그것 때문에 임신 중인 님께서 받은 스트레스와 생활상의 불이익을 글로 쓰시면 됩니다.

기운을 잃지 마세요! 적극적으로 대응하셔서 임신은 결코 해고사유가 아님을 널리 알리는 계기가 되었으면 좋겠습니다.

■ 산전 후 휴가를 일주일 앞두고 회사 측의 재계약 거부

2010. 9. 8. / 사업장 5인 미만 / 5년 근무 / 사무직/ 계약직

비영리법인 협의회에 다니고 있는 계약직여성입니다. 계약이 종료되면 특별한 결격사유가 없는 한 계속 재계약이 되는 구조입니다. 5인미만 사업장인지라 자동으로 정규직 전환되는 것도 해당이 아니라고 하더군요. 산후휴가를 가려고 생각하고 있었고, 두 달 전부터 말씀을 드렸었습니다. 그런데 오늘 갑자기 부르더니 계약기간이 애매해서 재계약이 안 될수도 있겠다고 말씀을 하시더라고요. 제가 휴가 쓰고 나서 바로 퇴사하겠다고 한건도 아닌데 임신했다는 이유로 재계약 거부를 할 수도 있는 건가요? 힘들어도 출산휴가 봐서 참으려고 여태 열심히 다녔는데 아무 말 없다가 오늘에서야 이러는게 참 황당하고 화가 납니다.

2. 성적대상화와 인격적 무시

■ 성희롱 피해 경험이 있는 사람들이 대부분 계약직원이다.

2010. 1. 12. / 사업장 500인 미만 / 건설사무직/ 계약직

300명 정도 되는 회사인데 가해자가 직급이 높다. 본부장이다. 본부장은 여직원 손을 잡아 본인 재킷 안으로 넣으려고 하는 거나, 다리를 자기 쪽으로 가져가는 거, 차 안에서 뽀뽀하고 어루만지고. 이런 일이 있었다. 성희롱예방교육 받았지만 실제와 너무 동떨어져 있는 내용을 하니까 진짜 발생했을 때는 머리에 남아있지가 않다. 이

런 일이 한 번 있었던 것이 아니라 과거에도 몇 차례 있었다. 주로 계약직 여직원들을 대상으로 그런다. 피해를 입은 계약직 여직원 성희롱 문제를 적극적으로 해결하고 싶어 한다. 하지만 노조 측에서는 계약직이라 조합원도 아니니까 어떻게 해줄 방법이 없다고 나오고 있다.

■ 총지배인의 음담패설

2010. 1. 16. / 사업장 50인 미만 / 서비스직/ 계약직

저는 주부입니다. 얼마라도 벌어서 생활에 보탬이 되려고 00 대학교 게스트 하우스 예식장에 음식 써빙으로 자주 나갔습니다. 그런데 그곳 직원인 총지배인이라 사람이 특하면 도우미온 많은 여성들 앞에서 여자는 남자 앞에서 팬티를 잘 벗어야 이런 데 안 온다고 합니다. 당신들은 팬티를 잘못 벗어서 여기까지 왔다고 하면서 여성들을 비하하는 말을 서슴지 않고 합니다. 98명의 여자를 따먹었다고 하면서 여성을 희롱하고 우습게 보는 말을 하더군요. 그 말을 듣는 순간 온 몸이 오싹하더군요. 아무도 제지하는 사람이 없었습니다. 열심히 아이들 키우며 그동안 살아왔는데 그런 말을 들으며 일한다 생각하니 마음이 아픕니다. 지금도 그 일을 생각하면 가슴이 떨립니다. 지금도 여러 여성들이 그곳에 일일도우미를 합니다. 그들도 어쩔 수 없이 계속 그런 소리 들으며 일을 할 겁니다. 빠른 조치가 필요합니다. 이런 사람을 채용한 00 대학교 측에도 책임을 묻고 싶습니다. 어찌 이런 사람을 직원으로 고용했는지요.

비정규직 여성노동자 연어 성희롱 상담 답변

총지배인이 여성비하적인 발언을 서슴치않고 또 함께 일하고 있는 여성들을 무시하고 있군요. 말 또한 물리적인 폭력과 마찬가지로, 혹은 더하게 마음에 상처를 남기고 일하고자 하는 의지를 꺾게 만드느니라 님의 글을 읽으면서 실감합니다.

총지배인이 일 하는 공간에서 업무상의 직위를 이용, 원하지 않는 음담패설, 폭언을 하고 있다고요? 국가인권위원회법과 남녀고용평등및일,가정양립지원에관한법률에서는 이러한 행위는 '직장내 성희롱'행위로 정하고 있습니다. 사업장을 관할하는 지방노동청에 진정, 신고하거나 국가인권위원회에 진정하여 법적 대응을 할 수 있습니다. 또한 형법에서도 타인의 명예를 훼손하고 모욕한 행위에 대해 법적 처벌

규정을 두고 있습니다. 모욕죄, 명예훼손죄로 지배인을 고소할 수도 있습니다. 이 경우에는 경찰에 가시면 됩니다. 관련 법률은 아래의 내용과 같습니다.

[형법]

제307조 (명예훼손) ①공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

②공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제311조 (모욕) 공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

법적대응을 위해서는 함께 일했던 분들의 사실 확인서나, 총지배인의 문제 발언이 담긴 녹음파일, 지배인 때문에 사직한 사람이 있는 경우 그 사유가 드러나는 사직서 등 입증자료를 마련하시는 것도 필요합니다.

직장내 성희롱에 관련해서 사건발생의 책임과 해결의 책임을 사업주에게 두고 있습니다. 법률의 내용은 아래와 같습니다.

[남녀고용평등 및 일, 가정양립지원에 관한 법률]

제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

총지배인은 관리자일 텐데요. 이 사람을 관리감독 할 책임이 있고 인사, 징계권이 있는 사람은 누구입니까? 00대학교와 직접고용관계를 맺고 있다면 00대학교 총장이 바로 사업주가 될 텐데요. 그 사람에게 지배인의 폭언과 성희롱으로 여성들이 심각한 고용상의 차별과 인격침해를 경험하고 있다는 사실을 알리고, 적절한 조치를 요구할 수 있습니다. 사업주는 성희롱이 있다는 사실을 안 이상 위와 같이, 사실을 확인하고 가해자를 즉시 징계, 피해자에 대한 보호조치를 하여야 합니다. 사

업주가 이렇게 하지 않은 경우 500만원이하의 과태료에 처해집니다. 회사 외부에서 법적 대응을 하는 방법도 있지만 사내 해결절차를 통해 대응을 하시는 방법도 있다는 것입니다. 회사가 할 수 있는 최고 수위의 징계를 해고가 되겠죠?

님, 사람이 하는 일로 달리 대우받아서도 안 되고 여성이라고 원하지 않는 성적인 발언에 늘 노출되어서도 안 됩니다. 그러한 권리를 인지하고 이렇게 상담을 주시고, 대응을 결심하신 것이 자랑스롭습니다. 응원과 지지를 보냅니다. 대응하시는 과정에서 궁금하신 점이 있다면 아래로 연락해주세요. 힘내서 꼭! 총지배인이 자신의 잘못된 행위에 대한 책임을 지게 되길 바랍니다.

■ 용역직원으로 근무 중입니다.

2010. 4. 9. / 사업장 5인 미만 / 서비스직/ 파견·용역직

용역으로 파견직으로 안내데스크에서 일 하고 있습니다. 골프연습장이고 직원은 사장 실장(사장님아들) 과장, 대리 헤드프로입니다. 회사에서 직접 월급을 받는 사람은 헤드프로뿐입니다. 골프연습장에 직접 고용되어 있는 헤드프로가 자신의 골프 장갑으로 내 엉덩이를 때리거나 내가 헤드프로의 자전거를 빌려 탈 때 마다 “내 애마는 좋겠네. 네 엉덩이가 타줘서.” 이런 식의 말을 자주 합니다. 그리고 자기는 이 골프 연습장 직속 직원이니까 자기한테 잘 보이라고 합니다.

■ 교육생에 대한 성희롱 및 단체기합 행위

2010. 4. 22. / 제조생산직/ 기타

모 기업 제조공장에 교육생으로 들어가게 되었습니다. 교육과정 중에 지도선배의 가혹한 행위에 대해 상담을 하고 싶습니다. 실습생이 합숙소에 들어왔을 때 소집품 검사를 목적으로 속옷과 나시 등을 빼고 모두 벗게 하고, 식사시간을 30분으로 제한하고 그 안에 밥을 다 먹으라고 합니다. 또 단체생활이라는 명목 하에 모두에게 동일한 단체 기합을 줍니다. 이러한 행위는 어려운 취업난 속에서 “여기 아니면 갈대가 없다.” 라는 절박한 심정을 안고 있는 취업생들에게 행하는 인권침해 행위라고 생각합니다. 우리는 상대적으로 약자이기 때문에 “반항 하면 잘라버리겠다.”는 지도선배의 협박에 어쩔 수 없이 따르고 있습니다.

■ 실습생에 대한 폭언

2010. 8. 19. / 생산직/ 기타

대학에서 각 기업에 실습을 나가고 실습과정을 거쳐야 학점이 나오는 시스템이다. 실습 중 상사가 나에게 모욕적인 말을 하고 신체적 폭력도 행사하였다. "저능아. 딸 딸이. 짱구. 초등학생" 등 이라고 말하면서 나를 놀렸다. 그리고 내 몸을 보면서 "너 60kg은 나가 보인다. 똥똥하다 살 좀 빼라."라고 말했고 엉덩이를 발로 차고 무릎과 허리 어깨 등을 주물러 댔다. 하루는 일을 마치고 나서려고 하니까 과장이 따로 불러서 매장청소를 시켰다. 실습생 신분이고해서 정말 하기 싫었지만 청소를 했다. 사람들이 많을 때는 나를 엄청 구박하다가도 단 둘만 있을 때는 자상하게 말하면서 안마 해달라고 하고, 내 어깨도 막 주물렀다. 이런 일을 제과장님도 알게 되었고 제과장님은 문제를 해결할 수 있도록 본사에 연락해주겠다고 말하면서 "자기가 할 수 있는 것은 여기까지 이다."라고 말했다. 그러면서 직원 관리가 소홀해서 미안하다고 말했다. 하지만 말은 나를 위하는 척 하면서 사무적으로 대한다. 그 후 본사 직원에게서 전화가 왔는데 피해를 입은 내 입장을 이해하려고 하지도 않고 내가 이런 식으로 문제제기를 하면 회사 이미지가 실추될 것이고 이에 대해 책임 질 것이냐며 오히려 나를 협박했다.

■ 할인마트 협력사원 폭언

2010. 12.28. / 사업장 500인 이상 / 파견·용역직

할인마트에서 협력사원으로 근무하고 있었는데 다른 협력사원이 내게 모욕적인 말을 했다. 와인코너에서 근무하고 있는데 같이 일하는 언니랑 업무 스케줄 이야기하다가 말다툼이 있었다. 언니 남자친구가 할인마트 다른 협력사원으로 일하고 있는데 언니와 내 문제인데 자기가 나서서 나한테 욕을 했다. "너같이 싸가지 없는 년은 나가 뒤져야 한다. 너 같은 년은 네 아빠 좆이나 빨아라."라는 심한 말을 했다. 너무 충격적인 말이라서 심장이 벌렁거리고 화가 막 났다. 마트 직원사원들한테 이야기를 했더니 그 남자가 나보다 나이도 많고 그러니 참으라고 했다. 우리 섹션 위에 있는 대리님한테도 이야기를 했는데 참으라고만 했다. 내게 심한 욕설을 한 남자직원은 평상시에도 다른 사람들을 업신여기고 함부로 대한다. 자신의 행위가 얼마나 잘 못되었는지 깨닫게 하고 싶다. 법적으로 따지고 돈으로 보상해주는 것을 원하는 것이 아니라 내

게 그 사람이 얼굴보고 진심으로 사과하면 좋겠다. 마트 업무 환경이 대부분 안 좋다. 일이 힘든 것도 힘든데 마트직영사원 중 한 명이 협력사원을 노예부리는 듯이 한다. 반말은 기본이고 정말 많이 부려먹는다. 특히 마트는 어머니분들이 많이 계시는데 그런 분들한테도 함부로 대한다. 얼마 전 다른 섹션에 미스터리 샵퍼가 왔었는데 두 사람이 서비스 불량으로 걸렸다. 그 두 명 중 한 사람이 그 섹션에 일하는 어머니인지 아닌지 확실치도 않는데 마트직영사원이 "일을 그만 식으로 해서 쓰겠냐? 똑바로 해라. 당신은 다른 데 나가도 아예 근무를 못하게 만들겠다."라고 협박을 했다. 자기가 무슨 권한으로 그렇게 협박을 하는지 모르겠다. 일은 일대로 고되고 인간대접 못 받고 그러는데 우리가 고객들을 웃으면서 대할 수 있겠는가? 오늘 이런 근무환경 전반에 대해서 지점장을 만날 것이다. 며칠 뒤면 여기를 그만둘 것이다. 그만뒤도 할 말은 해야 되겠다. 앞으로는 유통업에서 절대 일 안하고 싶다.

3. 별도직군제 고착으로 인한 차별

■ 학사지원직 임금 정년 차별

2010. 4. 1. / 사업장 500인 미만 / 교육 사무직/ 기타

학교 직원 구조가 정규직 갑, 정규직 을, 학사지원직으로 나누어져 있다. 학사지원직은 비정규직이었다가 2003년 모두 정년이 보장되었다. 하지만 학사지원직은 정규직 갑과 을과 동일한 업무를 하고 있음에도 불구하고 임금과 정년에 대한 차별을 겪고 있다. 또한 승진제도가 전혀 없는 상태이다. 학사지원직 노조가 학교 측에 항의를 하자 학교에서는 "OFFICE가 다르기 때문에 해고가 정당하다고 한다. “ 학사지원직은 정규직 갑 임금의 65%만 받고 정년도 정규직 갑보다 8년이나 적은 50세이다.

[성명서] 한양대학교 학사지원직 여성노동자 임금차별·정년차별을 반대한다!

2010년, 한양대학교에서는 학내 구성원에 대한 차별이 버젓이 일어나고 있습니다. ‘학사지원직’이라고 불리며 일하고 있는 67명의 여성노동자는 학교 직원이지만 직원이 아닌 정체성을 가지고 있습니다. 학교에서는 학사지원직 여성노동자를 직원이라는 이름으로 포장한 것일 뿐 ‘태생적 조교’인 학사지원직 여성노동자를 동등한

학내구성원으로 볼 수 없다고 합니다. 학내구성원으로서 업무를 원활히 수행함에도 불구하고 학사지원직 여성노동자에게 정규직임금의 65%만 지급하고, 50세 정년으로 정규직 노동자보다 8년 먼저 학교를 떠나라고 합니다.

10여년이 넘는 시간 동안 자신의 일터에 대한 애정과 자신의 일에 대한 사명감을 가지고 일하였지만 학교의 차별정책으로 인해 열정을 잃고 소외감을 느끼고 있는 것이 학사지원직 여성노동자의 현실입니다. 학사지원직 여성노동자는 차별 시정을 위한 교섭을 수차례 요청하였으나 학교는 성실히 교섭에 응하지 않고, ‘태생’만을 운운하고 있습니다. 태생이 조교이기 때문에 임금 및 정년 차별이 당연하다고 말하는 것은 여성이 하는 일을 저평가하는 낡은 고정관념을 그대로 드러내는 것입니다.

학내에서 벌어지고 있는 ‘차별’을 시정하기 위하여, 학사지원직 여성노동자의 정당한 권리를 쟁취하기 위하여 67명의 학사지원직 여성노동자들이 파란색 조끼를 입고 일을 합니다. 더 이상 이러한 차별을 가만히 두고 볼 수 없다는 마음으로 학사지원직 여성노동자는 단단히 싸워나갈 것을 마음먹었습니다. 2010년 5월 26일 우리는 모두 광장에 나왔습니다. 그리고 우리는 외칩니다. ‘학사지원직 여성노동자에 대한 학교의 차별을 반대한다!’ 한양대학교 학사지원직 여성노동자의 평등한 노동권 확보를 위하여 우리는 끊임없이 외치고 광장에 설 것입니다.

한사람의 열 걸음 보다, 열사람의 한 걸음이 ‘차별 없는 나라’로 더 가까이 가기 위한 소중한 한 걸음이 됩니다. 한양대학교 학사지원직 여성노동자들의 투쟁에 함께할 것을 호소하며, 한국여성민우회는 한양대학교 학사지원직 여성노동자들의 투쟁을 적극적으로 지지하며, 연대 할 것입니다.

한양대학교 학사지원직 여성노동자의 임금차별과 정년차별을 반대한다!

학교는 학사지원직 여성노동자에 대한 차별적 처우를 시정하기 위한 교섭을 성실히 수행하라!

■ 관공서 무기계약직 노동자차별

2010. 8. 31. / 사업장 500인 이상 / 공공서비스/ 기타

서울에 있는 12개 관공서에서는 기능직(=공무원)이 일 하고 있고 나머지 12군데에서는 계약직이 일하고 있다. 나는 24년동안 기능직 공무원으로 일해왔다. 구조조정한다고 해서 1년 동안 구조조정을 종용했고 구조조정에 협조를 하다보니까 사표를 쓸 수밖에 없었다. 그러다가 1년 후에 인력이 더 필요하다고 해서 사람들 다시 뽑았고 계약직으로 채용되었다. 그 이후 10년 동안 무기계약직으로 일을 했고 월급도 기능직의 1/2월급을 받고 있다. 같은 일을 하고 일을 수행하기 위해 필요한 동등한 자격증도 가지고 있음에도 불구하고 월급은 더 적게 받고 그렇다고 아무리 오래 일해도 기능직이 되는 것도 아니고 많이 답답하다.

기간제 및 단시간노동자 관련 법률

근로기준법

제2조[정의]

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1-6. 생략

7. "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

제18조[단시간근로자의 근로조건]

① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자로서 대통령령으로 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령으로 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.

④ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제2조 [정의] 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

2. "단시간근로자"라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

3. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조 (적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.

제2장 기간제근로자

제4조 [기간제근로자의 사용]

①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그이수에 필요한 기간을 정한 경우

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제3장 단시간근로자

제6조 [단시간근로자의 초과근로 제한]

- ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

제7조 [통상근로자로의 전환 등]

- ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력해야한다.
- ②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

제8조 [차별적 처우의 금지]

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

제9조 [차별적 처우의 시정신청]

- ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조 제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 따로 정한다.
- ④ 제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

제16조 [불리한 처우의 금지]

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조 제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우에 대한 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동 위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
3. 제15조 제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 따른 통고

제17조 【근로조건의 서면명시】

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

제20조 【취업촉진을 위한 국가 등의 노력】

국가 및 지방자치단체는 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 기간제근로자 및 단시간근로자의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력하여야 한다.

【별표 2】 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항

(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결

가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.

나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.

2. 임금의 계산

가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.

나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및

정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.

나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

4. 휴일·휴가의 적용

가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.

라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.

마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.

나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.

라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

단시간 근로자에 대한 근로기준법 적용지침(2004.08.30, 근로기준과-4532)

1. 단시간 근로자의 개념

○ 단시간 근로자는 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말함(근로기준법 제21조)

II. 단시간 근로자에 대한 근로기준법 적용

1. 근로기준법 적용 일반

○ 단시간 근로자도 원칙적으로 근로기준법이 적용됨(구체적인 법적용 관계는 아래에서 기술)

- 단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정함(근로기준법 제25조제1항)

- 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간 근로자 [4주간(4주간 미만으로 근로하는 경우에는 당해 주간)을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말함] 에 대해서는 근로기준법의 일부를 적용하지 않음

· 퇴직금, 주휴일, 연·월차휴가에 관한 규정 적용 제외(근로기준법 제25조제3항, 시행령 제9조제2항 및 제3항)

2. 근로기준법의 구체적 적용방법

가. 근로계약 체결

○ 사용자는 단시간 근로자를 고용하고자 할 때에는 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성(붙임 표준근로계약서 참조)하여 이를 근로자에게 교부하여야 함

(근로기준법 제24조, 제25조 및 같은법시행령 제9조)

- 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항을 명시

- 근로시간(시업 및 종업시각)과 휴게시간, 근로일 및 휴일 등에 관한 사항을 명시

- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 명시(이상 근로기준법시행령 제7조)

- 계약기간 기타 근로조건에 관한 사항(근로기준법 제24조)

○ 단시간 근로자에 대해서도 근로계약서, 근로자명부, 임금대장 등 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보관(근로기준법 제40조 및 제41조 ; 표준 근로자명부 붙임)

- 근로자명부에는 근로자의 성명·생년월일·이력과 종사하는 업무, 고용 또는 고용갱신 연월일, 계약기간을 정한 경우에는 그 기간 기타 고용에 관한 사항을 기재(근로기준법시행령 제15조)

나. 임금의 지급 및 계산

○ 근로기준법상의 통화불, 직접불, 전액불, 정기불의 임금지급원칙을 준수(근로기준법 제42조)

○ 각종 수당 등에 대해서는 취업규칙 또는 근로계약 등으로 정하는 바에 의하여 지급하고

- 계속근로연수 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급(단, 계속근

로연수가 1년 미만인 경우는 제외 : 근로기준법 제34조)

- 단시간 근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 함
(근로기준법시행령 별표 1의2 제2호)

다. 근로시간

- 단시간 근로자의 1주간의 소정근로시간은 주당 44시간 [개정법(법률 제6974호, 이하 같다)을 적용받는 경우에는 40시간] 이내에서 정함(근로기준법 제21조 및 제49조)
- 단시간 근로자로 하여금 소정근로일이 아닌 날에 근로토록 하거나 소정근로시간을 초과하여 근로토록 하고자 할 경우에는 근로계약서·취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시

- 당사자간 합의한 경우에 한해서 연장근로할 수 있음

- 법 내 연장근로에 대해서는 사용자가 가산임금의 지급여부 및 지급률 등을 정할 수 있음

· 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 근로계약서·취업규칙 등에 명시하여야 함(근로기준법시행령 별표 1의2 제3호)

※ 법 내 연장근로라 함은 소정근로시간을 초과하여 법정근로시간(1주 44시간, 1일 8시간)까지 근로시간을 연장하는 것을 말함. 법 내 연장근로는 근로기준법상 시간 외 근로의 제한을 받지 않으며, 할증임금을 지급하지 않아도 무방(대판 1991.6.28. 90다카14758)

- 그러나, 소정근로시간에 연장근로시간을 더한 총 근로시간이 1주 또는 1일의 법정 한도를 초과하는 경우에는 반드시 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함

※ 개정법을 적용받는 경우에는 개정법 시행일로부터 3년간은 1주 16시간을 한도로 연장근로를 할 수 있으며 이 중 최초 4시간분의 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 25를 가산하여 지급할 수 있음

- 야간, 휴일근로에 대해서는 반드시 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급
라. 휴게, 휴일·휴가

- 1일 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함(근로기준법 제53조)

- 1주간의 소정근로일수를 개근한 근로자에 대해서는 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 부여(근로기준법 제54조)

- 주휴수당은 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정

※ 1일의 소정근로시간 수는 4주간의 소정근로시간을 그 기간의 총 일수

(통상근로자의 총 소정근로일수)로 나누어 산출된 시간수로 함

⇒ 1주에 6일, 각 6시간을 일하는 단시간 근로자가 시간급을 3,000원으로 정했다면

주휴수당은

△ 주휴수당 : 3,000원×6시간=18,000원

⇒ 1주 6일 근무 사업장에서 월, 수, 금요일 각 6시간을 일하는 근로자가 시간급을 3,000원으로 정했다면 주휴수당은

△ 주휴수당 : 3,000원×(18시간×4주÷24일)=9,000원

- 1주간에 휴무일이 2일 이상인 사업장의 경우에는 휴무일 중 1일은 유급으로 주고, 나머지는 무급으로 부여하면 됨

○ 1월간의 소정근로일수를 개근한 경우에는 월차유급휴가를 부여(근로기준법 제57조)하고, 1년간 소정근로일수를 개근(또는 9할 이상 출근)한 자에 대해서는 연차유급휴가를 부여(근로기준법 제59조)하고, 수당은 시간급을 기준으로 지급

⇒ 단시간 근로자의 연·월차 휴가 산정방식 = 통상근로자의 월차 또는 연차휴가일수 × (단시간 근로자의 소정근로시간 ÷ 통상근로자의 소정근로시간) × 8시간

※ 개정법을 적용받는 경우에는 월차휴가를 부여하지 않아도 되나, 1년 미만 근속기간 동안은 매 1월간 개근시 1일의 연차휴가를 부여하여야 하고 1년 근속시 소정근로일수의 8할 이상을 출근한 경우 연차휴가 15일(1월당 1일씩 부여한 휴가를 포함), 이후 2년당 1일씩 가산(총 25일 한도)한 휴가를 부여하여야 함

⇒ 단시간 근로자 연차휴가 산정방식 = 통상근로자의 연차휴가일수 × (단시간 근로자의 소정근로시간 ÷ 통상근로자의 소정근로시간) × 8시간

○ 여자인 단시간 근로자에 대해서는 통상근로자와 동등하게 유급생리휴가와 유급산전후휴가를 일단위로 부여(근로기준법 제71조 및 제72조)

- 산전후휴가 90일 중 최초 60일은 유급으로 하고 있으므로 사용자는 60일분의 산전후휴가수당을 지급해야 하고, 나머지 30일분은 고용보험에서 산전후휴가급여 지급(단, 고용보험 적용 제외자는 산전후휴가급여를 받을 수 없음)

※ 개정법을 적용받는 경우에는 여성인 근로자가 청구하는 때에 월 1일의 생리휴가를 부여하여야 하되, 무급으로 할 수 있음

마. 취업규칙

○ 사용자는 단시간 근로자에게 적용되는 취업규칙을 별도 작성할 수 있음

- 단시간 근로자에 대한 취업규칙을 작성 또는 변경하고자 하는 경우에는 적용대상이 되는 단시간 근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 함(근로기준법 제97조)

○ 단시간 근로자를 대상으로 하는 별도의 취업규칙이 없을 경우에는 그 성질이 허용하는 한 통상근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용되는 것으로 봄

- 다만, 취업규칙에서 명시적으로 단시간 근로자에 대하여 적용이 배제된다는 규정을 두거나 달리 적용한다는 규정을 둔 경우에는 이에 따름

바. 해고 등

- 단시간 근로자를 해고하고자 하는 경우에도 정당한 사유가 있어야 함 (근로기준법 제30조제1항)

사. 재해보상

- 단시간 근로자에 대해서도 원칙적으로 산업재해보상보험이 적용됨
- 산업재해보상보험법이 적용되지 않는 범위 내에서 근로기준법상의 재해보상 규정이 적용됨
- 업무상 부상 또는 질병으로 인해 요양하고 있는 기간 중에 근로계약이 해지되어도 당해 부상, 질병이 완쾌되거나 일시보상을 행할 때까지는 요양보상, 휴업보상 등을 행하여야 함

III. 단시간 근로자에 대한 여타 관계법 적용

1. 고용보험의 적용

- 단시간 근로자에 대해서도 원칙적으로 고용보험법이 적용됨
- 다만, 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함) 고용보험법이 적용되지 않되, 15시간 미만이라도 생업을 목적으로 3월 이상 계속 고용되는 자는 적용됨(고용보험법 제8조 및 고용보험법시행규칙 제2조)

직장 내 성희롱 상담

직장 내 성희롱 상담은 전체 상담 중 40.8%(145건)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 특히 소규모 영세사업장에서의 성희롱 발생비율이 높았으며 인턴, 수습, 입사초기의 노동자가 겪는 성희롱의 빈도가 높았다. 직장 내 성희롱을 겪은 대부분의 여성노동자들은 낮은 지위로 인해 적극적으로 문제제기 하지 못했고, 문제제기하더라도 이를 중시 여겨야 할 조직이 그러하지 않고 안일한 태도를 보여 이중고를 겪고 있었다. 또한 가해자에 대한 적극적인 조치가 있기보다는 피해자가 겪는 불이익이 더 컸다.

직장 내 성희롱은 문제적 가해자 일인에 의해 우발적으로 발생하는 것이 아니라 조직의 문화적 요인과 구조적 요인의 결합하여 문제적 상황이 잠재적으로 유지되다가 발생하게 되는 것이다. 조직 내에서 음담패설이 일상적으로 오가거나, 여성노동자에게 여성스러운 외모와 성역할을 강요하는 등의 문화적 요인과 위계질서를 중심으로 여성노동자를 자신보다 낮은 존재, 즉 보조적인 존재로 인식하는 구조적 요인이 결합하여 성희롱이 발생하는 것이다. 직장 내 성희롱을 근절하기 위해서는 조직과 구성원들의 뼈를 깎는 노력이 필요하다. 지위와 권력 중심으로 맺어지는 관계를 탈피하여 모든 구성원이 평등하게 노동할 수 있는 조건을 마련하는 것과 동시에 성희롱 피해 경험을 입은 노동자에 대한 동료들의 지지와 지원이 필요한 것이다. 또한 문제적 상황을 경험한 여성노동자는 상황과 상대에 따라 전략적인 방법을 선택하여, 친절하고 완곡한 표현보다는 문제에 대해 구체적이고 단호하게 지적하는 자기대응력 훈련을 해보는 것이 좋겠다. 자기대응력을 향상하기 위한 방안들을 노동조합, 여직원회 동료 여성노동자들과 함께 적극적으로 모색해보는 것이 필요하다.

1. 사업주 및 상사의 지위를 이용한 성희롱

직장 내 성희롱 상담을 가해자 지위로 살펴보면 사업주, 상사가 가해자인 경우가 86.2%(125건)로 가장 높은 비율을 차지한다. 사업주, 상사가 가해자인 경우 여성노동자는 자신보다 높은 지위에 있는 가해자에게 문제제기를 하기 어려운 지점을 토로하였다. 성희롱 가해자가 자신의 인사권을 가지고 있기 때문에 성희롱 문제제기를 잘못했다가 불이익을 받지 않을까라는 두려움이 있는 것이다. 이러한 여성노동자의 위

치를 이용하여 사업주 또는 상사는 “자기 말에 복종하는 사람을 좋아한다.”라는 말을 서슴없이 하며 늦은 시간까지 회식자리에 참석할 것을 명령한다거나, 자신의 지위와 권력을 이용하여 문제적 상황(성희롱)을 당연하게 연출한다.

2. 인턴, 수습, 입사초기의 성희롱

청년층의 실업률이 점차 증가하자 정부에서는 관공서 및 공공기관의 인턴 제도를 대량으로 도입하였다. 또한 이러한 흐름에 힘입어 대부분의 기업에서는 인턴제를 도입하여 청년의 노동력을 값싸게 활용하고, 고용창출이라는 미명아래 노동시장의 유연화를 더욱 확산하였다. 이와 같은 비판과 함께 청년층은 불안정하고 낮은 지위와 정규직 진입에 대한 기대 등으로 직장 내 성희롱과 같은 부당한 처우를 겪더라도 적극적으로 문제제기를 할 수 없다. 대부분의 수습, 인턴, 입사초기의 노동자들은 성희롱 이후 퇴사를 선택 할 수밖에 없고, 피해자가 문제제기를 하더라도 회사에서는 어차피 나갈 사람, 힘없는 존재라는 인식이 강하기 때문에 불성실하게 사건을 처리했다. 인턴, 수습, 입사초기 노동자가 겪는 성희롱을 막기 위해서는 조직적 차원으로 첫째, 조직에서는 성희롱 피해자를 적극적으로 지지·지원할 수 있는 문화를 형성하여야 하며, 둘째, 상하관계의 조직구조를 지양하며 평등한 조직문화를 형성하기 위한 노력을 해야 할 것이다.

3. 해결과정 및 회사대응상의 문제

여성노동자가 사내에서 공식적으로 문제제기를 하더라도 지위가 낮은 여성노동자는 사건해결과정에서 축소와 은폐압력을 받는 경우가 많았으며, 문제제기를 하더라도 “사회 생활하면서 다 한 번씩 겪는 일 아니냐?”라는 말을 듣고, 성희롱 사건 자체를 중요하게 생각하지 않는 회사의 모습과 마주하게 된다. “문제제기하면 오히려 네가 더 손해다.”라는 식의 말로 피해자를 위축시키는 사례가 대부분이었다. 또한 조직에서 성희롱 가해자를 조직적으로 징계하기 위해 인사위원회 등이 구성된다하더라도 가해자와 친분이 있는 자가 인사위원회에 소속되어 가해자의 입장과 시선으로 사건을 바라보고, 형식적으로 사건을 처리하는 경향이 두드러졌다. 직장 내 성희롱 문제 제기 이후 피해자의 노동권이 제대로 보장되기 위해선 회사의 적절한 대응이 상당히 중요하다. 사건에 대한 진중하고 신속한 조사, 가해자 징계 조치의 과정 및 결단을

보면 회사의 조직문화를 파악할 수 있다. 상담 내용을 통해 알 수 있듯이, 사건을 제대로 조사하지 않고 차일피일 미룬다거나 가해자를 두둔하며 넘어가자고 피해자를 회유하는 회사의 경우 성희롱 문제 뿐 아니라 일상적으로도 권위적, 보수적, 성차별적 문화가 드러났다. 또한 조직 내 성희롱을 해결하기 위한 제도와 규정이 갖춰져 있더라도 대부분 형식적 절차를 밟고 있음을 확인할 수 있었다. 조직적 차원에서 평등한 조직문화의 중요성을 체계적으로 확산하며, 조직 내 구성원이 여성주의 인식을 함양할 수 있도록 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다.

4. 수사기관의 여성주의 인식 부재

가해자 처벌과 조직문화 변화를 위해 수사기관을 방문한 경험이 있는 피해자들은 직장 내 성희롱 사안에 대해 “자신의 소관이 아니니 다른 기관을 방문해봐라.”라는 수사기관의 응답을 받거나, “뭘 그런 것 가지고 여기까지 오느냐?”, “모텔에 따라 갔으니 그런 일이 있었던 것 아닌가? 모텔엔 왜 따라갔나?” “강간당한 것도 아닌데.”라는 말을 듣는 경우가 종종 있었다. 이러한 행태는 성희롱 피해 원인을 피해자에게 두고, 피해자에 대한 통념을 수사과정에서 여과 없이 드러내는 것이다. 또한 피해자의 목소리에 귀기울기보다는 계속해서 합의를 종용하거나 회사나 가해자의 입장을 대변하는 수사기관의 모습을 상담을 통해 확인할 수 있었다. 인권위, 노동부, 경찰 등은 성희롱, 차별 사건 조사와 판단에 있어 적극적인 활동을 통해 여성노동자의 권리를 향상시키는 데 기여해야 한다. 또한 성희롱 사건 해결 과정에 있어 노동부, 검·경찰은 여성주의 인식 함양을 위한 노력을 꾀해야 할 것이다

.....

1. 사업주 및 상사의 지위를 이용한 성희롱

■ 사장의 성추행

2010. 1. 4. / 사업장 50인 미만 / 10개월 근무/ 사무직/ 정규직

회사 내 성추행에 대해 상담하고 싶다. 사장이 그랬고 사장은 본사에 있다. 소장

관할 하에 지점에 있다. 지점 회식자리에 사장님이 오셔서 회식을 참석하시다가 술김에 여직원을 성추행을 했다. 가슴을 만지고 입맞춤을 하고 '2차까지 내가 책임질게. 여관까지 같이 가는 거지?' 라는 말을 했다. 도저히 안 되겠다 싶어서 나오기는 했는데 대처를 못하겠다. 이 사건은 11월에 있었는데 이런 비슷한 일들은 좀 많이 있었던 것 같다. 사장이 술만 먹으면 그런 일들이 일어났다. 근데 아직 수면 위에 떠오른 사건은 없다. 이번에 모른 척 하고 하려다가 너무 억울해서 알아보고 있는 중이다. 노동조합은 없고 회식자리에 있었던 사람들은 사건을 부각시키니까 그럼 내가 이거 말아서 해주겠다 이렇게 해주는 사람들은 있다.

■ 사장의 언어 성희롱

2010. 1. 18. / 사업장 5인 미만 / 6개월 근무/ 사무직/ 정규직

사장이 언어적으로 많이 불쾌하게 한다. 6개월 동안 회사를 다녔는데 그런 말 하지 말라고 했는데도 계속 언어적으로 기분 나쁘게 발언을 했다. 사장님인데 회사에서 선배님이라고 부른다. 입사한 후 6개월부터 그랬다. 그런 말씀하시지 말라고 사무실에 있을 때 문제제기도 했다. 주로 둘이 있을 때 그런다. 몸이 안 좋아서 가만히 의자에 앉아 있었는데 "생리하냐? "이렇게 한다든지 식당에서 밥을 먹는데 내가 옆구리에 손을 대니까 "너 혼자 옆구리 만지면서 자위하냐? " 이른다. 다른 분들도 식사를 하니까 뭐라고 말을 바로는 못했는데.직원들이 소수라서 말하기도 어렵고 사장은 자기가 잘못했다는 걸 전혀 모른다. 사장 빼면 직원이 3명이고 여자는 나 혼자다. 다른 직원들의 연령대는 30-40대이다. 내 또래의 사람들이 있으면 그나마 좀 나았을 텐데 혼자 여자고 어리니까 내가 문제제기를 한다고 해도 안들을 것 같다.

■ 70대 부회장의 성희롱

2010. 1. 21. / 7년 근무/ 사무직/ 정규직

부회장이 70대다. 마우스에 손 올려두면 자기 손을 그 위에 올린다. 비서로 일하는 나를 방에 불러서 바지 주머니에 손을 넣었다. 거부한다는 표현을 못했다. 머리가 긴데 뒤에서 머리를 만지기도 하고 그런 식이다. 원래 이런 행동을 많이 한다고 들었다. 어제 그 자리에서는 피해가 있을까봐 바로 싫다거나 그만하라는 말이 안 나온다. 주머니에 손을 넣고 다리 접히는 부분으로 손을 끌어갔다. 왼쪽 주머니에서 내 손을

쥐고 그렇게 했다. 전화가 와서 겨우 상황이 종료됐다. 이후에 사람들이랑 같이 있었는데 나와서 마우스에 손 올려놓으면 손을 얹고 몸을 밀착시킨다. 다른 여직원들이 부회장을 피한다. 방법이 없다. 웬만한 남자도 다 알고 있다. 자기한테 피해가 올까봐 다들 말을 못하고 있는 상황이다.

■ 사장의 일대일 만남 제안, 성희롱

2010. 1. 26. / 5년 근무/ 사업장 10 미만/ 사무직/ 정규직

사장이 지방에 있다가 서울에 올라오시면 회식을 하는데 점심에 소주 2병을 먹고 오후 3시에 2차로 노래방을 가자고 했다. 사장님이 가자고 하니깐 어쩔 수 없이 따라갔고 편의점에서 술을 사서 노래방에서 폭탄주를 마시라고 하고 노래 부르라고 하고 뽀뽀 한번 하자고도 했다. 두 손으로 얼굴을 만지기도 했는데 회사도 다녀야하고 해서 거부하면 어떻게 될지 몰라 오바이트 하는 척하며 화장실을 계속 갔다 했다. "술 좋아하는 줄 알았는데 많이 못 마시네." 이러면서 자꾸 나를 따라 왔다. 사장이 계속 뽀뽀 한번만 하자고 해서 사모님한테 하라고 했다. 그 다음날부터 주말이고 언제고 사장이 전화를 했다. 그 이후에도 사장은 어떤 일 때문에 일단 만나서 이야기를 하자고 영업쪽으로 성적이 어떻고 그런 말을 했다. 업무적으로 보자고 하는 줄 알았는데 폭탄주마시고 뽀뽀하고 주말 내내 힘든 상태였다. 술 드시고 하는 행동을 자제 했으면 좋겠다. 사무실 언니들한테 말을 하니 그 사람 또 그런다고 했다. 내가 이 회사에서 근무한지 5년 되었는데 사장은 1년 전에 새로 왔다.

■ 공공기관 고위직 성희롱

2010. 3. 8. / 5년 근무/ 사업장 500 미만/ 사무직/ 정규직

지방 공무원이다. 자치단체 내에서 2번째로 높은 분이 나한테 전화를 해서, "살다 보면 여자가 있을 수 있다"면서 아버지뻘인데, '내연의 관계'를 제안했다. 주말에 만나자, 어디 놀러 가자 등 부담스런 제안도 많이 하고 과도한 스킨십도 하고 따로 불러내서 볼에 뽀뽀를 하거나 손을 주무른 일도 많다. 핸드폰에 밤에 나오라는 메시지가 왔다. 차 갖고 나오라고 했는데 차를 갖고 나갔더니 일상생활에서 욕구를 어떻게 푸느냐고 물었다. 이런 식으로 말하며 남자가 여자를 따로 둘 수 있는 것 아니냐며 마음을 달라고 했다. 너무 어이가 없어서 어떻게 했어야 했는데 높은 분이고 해서 누구한테

테 하소연을 못 했다. 계속 기분이 더럽다. 그 뒤로 개인 핸드폰으로 전화를 오는 것을 거부를 걸어 놔다. 그랬더니 전화가 왔다. 금요일이었는데 내일 만나자는 내용이였다. 하루 전이었으니까 약속이 있다고 하고 안 만났다. 문자, 개인 전화, 사무실 전화로 계속 연락이 왔는데 싫다고 단호하게 했더니 현재는 잠잠한 상태다. 승진시기가 다가오는데 불안하다. 사건을 터뜨렸을 때 나한테 불이익이 분명히 있을 거라고 생각해서 그동안은 참고 있었다. 그런데 너무 분해서 처벌을 해야겠다는 맘이 든다.

■ 과장의 성희롱

2010. 4. 21. / 사무직/ 정규직

과장은 내 옷에 묻은 실밥이나 머리카락을 떼라고 말하면서 몸을 더듬는 시선을 보낸다. 다른 사람들이 똑같은 행위를 해도 기분 나쁜 것을 잘 못 느끼겠는데 과장은 유독 내 몸을 훑는 듯한 눈빛을 보내서 불쾌하다. 그리고 얼마 전에는 과장이 재미있는 만화라고 하면서 만화를 빌려줬는데 만화가 성인물의 농담 만화이다.

■ 사장님의 성추행으로 부당한 대우를 받고 있습니다.

2010. 7. 16. / 사업장 5인 미만/

개인사업장에서 일하는 여직원인데 사장님의 성희롱이 심하다. 시시때때로 여직원들 팔을 주무른다거나 친한 척하면서 손도잡고 일부러 가슴도 스치듯 만진다. 너무 이런 것들을 견디기 어려워서 같이 일하는 여직원이랑 사장한테 얘기했더니 오히려 자기가 더 짜증을 내고 화를 냈다. 도움을 청해도 톡톡 거리고 결국 우리가 잘못했다고 사과를 했다. 하루는 사장이 회식가자고 했다. 사장은 술에 취하면 주사가 심하다. 그래서 가기 싫었지만 회식도 업무의 일부이니 반드시 참석하라는 명령을 거부할 수 없었다. 사장이 2차로 노래방 가자고 했는데 거절하고 집에 갔다. 그랬더니 다음날 또 화를 내고 사람 취급을 안 한다. 부당한 대우를 받아도 일자리를 구하기가 쉽지 않으니 참고 다니고 있는데 너무 무섭다.

■ 경찰 상사의 성희롱

2010. 10. 29./ 전문직/ 정규직

나는 특수직 공무원이다. 직장상사가 밥 먹을 때 마다 대놓고 언어성희롱을 한다. "내 물건이 좋은데 네 것을 대달라."라고 말하거나 "술을 같이 안 먹으면 강제로 다른 곳으로 발령 내겠다."고 협박을 한다. 그런 말을 들을 때 마다 상당히 기분이 나빠서 얼마 전부터는 의도적으로 그 사람과 대면하는 것을 피하기는 하는데 내가 피하면 피할수록 그 사람은 재미있어하는 것 같다. 경찰이라 아무래도 상하관계가 확실하고, 적극적으로 대응을 해도 이 바닥이 다 그렇고 그래서 다른 곳으로 발령이 난다고 해도 "상사에게 대는 년"이라고 찍힐까봐 두렵다.

2. 인턴, 수습, 입사초기의 성희롱

■ 신입 사원에게 사장이 성희롱한다.

2010. 3. 18. / 사업장 5인 미만/ 사무직/ 정규직

사장이 성희롱한다. 신입직원이다. 직원 6명이라고 해서 들어갔는데, 나포함 2명이었다. 동료신입직원도 여자다. 동료신입도 그만둘 거다. 옷 편하게 입고와도 되냐고 했더니, 짧은 치마에 섹시하게 입고와라라고 하질 않나, 회식 가서 바에 가면, 사귀는 척 해라라며 손잡고 직원이 오니 내 세컨드라고 하고, 동대문에 물건을 맡기러 같이 나가면 손을 잡고 다니고, 못 들어서 다시 말해달라고 하면 볼 꼬집고 손잡으려 하다 뿌리치면 정색하지 말라하고 내가 남자친구 있다고 부인과 자식 있는 분이 왜 그러냐고 했더니 누가 오늘 같이 자자고 했냐며 성질내고 회식 때 스킨십하고 그런 것을 가게직원이 봤다. 그전에도 직원들이 오래 못 버티고 2개월~6개월 만에 나갔다고 한다.

■ 입사 초기 사장의 성희롱

2010. 3. 18. / 사업장 10인 미만/ 전문직/ 정규직

작은 회사에 취업을 했다. 작은 회사라서 직원들이 다 친하다. 그리고 술을 즐겨

마시는 분위기이다. 사장이 새벽에 지금 다 같이 모여 놓고 있으니 넘어 오라고 했다. 시간도 늦고 해서 거절을 했는데 다음날 사장이 조금 화난듯한 말과 행동을 보였다. 입사 3일째 사장이랑 시장 조사를 나갔고 저녁을 먹었는데 사장이 2차로 술을 마시자고 했다. 연봉협상도 안된 상태라서 사장에게 잘 보여줬다는 생각을 했고 술을 주는 대로 받아먹었다. 그러면서 사장은 “자기는 일보단 자기에서 충성하고 밤늦게 전화해도 나올 수 있는 그런 사람이 좋다.”라고 말했다. 사장 비위를 맞춰가며 못 마시는 양주까지 마시다보니 순간 필름이 끊겼다. 눈을 뜨고 정신을 차려보니 사장 집이었다. 사장이 흰색 반팔 티에 트렁크 속옷 차림으로 오더니 내 옆에 누웠다. 순간 적으로 몸을 일으키는데 갑자기 사장이 확 끌어안았다. 사장은 내가 무슨 짓이라도 할 것 같냐며 더 세게 끌어 앉고는 등을 쓰다듬으며 강한 스킨십을 하기 시작했다. 그 뒤로 양복 입은 아저씨들 보면 그 사장일까 무섭고 그 일만 생각하면 잠도 오지도 않는다. 직장도 어렵게 구했는데 직장을 다시 구해야 한다는 것도 스트레스였다. 또 이런 일이 있을까 무섭다.

입사 초기 사장의 성희롱에 대한 답변

입사한지 며칠 되지 않은 상황에서 사장으로부터 기억하고 싶지 않은 일을 당해 많이 당황스럽기도 하고, 두려웠을 텐데 이렇게 민우회에 문을 두드려주신 님에게 응원의 마음을 전합니다. 그리고 긴 장문의 편지 말미에 “꼭! 조언과 도움을 부탁 드린다.”는 님의 말씀에 단단함이 느껴지기도 하였습니다. 지금부터 하나하나 잘 짚어가며 님께서 원하시는 방향을 찾고, 이 문제를 잘 풀어나갈 수 있기를 바랍니다.

입사한지 이틀째 되는 날 밤 12가 넘어 자기 집으로 술 마시러 오라고 사장은 전화를 하였고 이를 거절하자 다음날 사장은 화난듯한 말과 행동을 보였다고 하셨지요? 그리고 입사 사흘째 되는 날 시장조사 후 사장과 저녁 식사 하는 자리에서 왜화를 내셨냐고 묻자 사장은 “자기는 일보단 자기에서 충성하고 밤늦게 전화해도 나올 수 있는 그런 사람이 좋다.”라고 말하였다고요? 연봉협상도 아직 안되었고, 자기에게 충성하는 사람이 좋다는 사장의 말까지 들은 상황에서 님께서는 사장이 제안하는 술자리를 거절할 수 없었고, 사장이 권하는 술도 거절하기 어려웠을 것이라 보입니다. 권하는 술을 다 마시다 보니 취하게 되었고, 사장은 원하지 않은 신체접촉을 하였고요. 사장이라는 지위를 이용하여 늦은 밤 술을 마시러 나오라고

요구하기도 하고, ‘자기에게 충성하는 사람이 좋다.’고 말하며 술을 권하고, 원치 않는 신체접촉을 하여 님에게 성적 굴욕감과 혐오감을 전달하였기 때문에 이는 성희롱이라고 볼 수 있을 것입니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다. 국가인권위원회 법에도 성희롱에 대한 내용이 명시되어 있습니다.

직장 내 성희롱 해결방법 중 하나로 님께서는 사업장 소재 지방노동관서에 신고(진정, 고소·고발)하거나 국가인권위원회에 구제신청을 하는 방법이 있습니다. 사장이 일차적으로 사업장에서 직장내 성희롱 예방과 해결을 두고 있고, 이 경우 가해자가 사장이기 때문에 님께서는 국가인권위원회에 구제신청을 하시는 것이 좋을 것입니다. 사장이 직장내 성희롱을 한 경우는 1000만원 이하의 과태료에 처해집니다. 님께서 성희롱 행위에 대해 국가인권위원회에 진정을 제기하면 인권위에서는 이를 조사하고 구제절차를 이행합니다. 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되면, 인권위는 성희롱을 행한 자에게 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고합니다. 님, 사장으로부터 원치 않는 일을 당하고, 홀로 속앓이를 하지 않고, 주변 지인들에게 알리신 것 잘하셨습니다. 그리고 친구와 주고받은 문자도 저장해두었다고 하셨습니다. 님께서 법적 절차를 밟기를 원하신다면 이는 유리한 증거자료로 활용될 수 있습니다. 또한 님과 유사한 경험을 한 동료직원의 증언과 님의 이야기를 듣고 님과 함께 회사를 그만둔 나머지 2분의 증언도 중요한 증거자료가 될 수 있습니다. 사장에게서 계속 전화 연락이 오고 있다고 하셨지요? 사장과 대면하는 일이 두렵고 스트레스 받는 일이지만 일대일의 상황에서는 사장이 자신의 잘못을 인정할 수도 있으므로 전화통화 내용을 잘 녹음해두는 것도 좋습니다. 이때 통화는 “그때 사장님이 그랬잖아요?” 등의 추상적이고 모호한 내용보다는, 그날의 상황을 구체적으로 드러낼 수 있는 방향으로 통화를 유도하는 것이 증거자료로서 유효합니다.

설령 녹음에 성공하지 못하더라도, 힘들겠지만 그 사람에게 자신의 잘못에 대한 정당한 책임을 지운다는 마음으로 세세하게 하나하나 기억해 보시기 바랍니다. 술

에 취해서 잘 기억이 안 날 수도 있지만, 님 자신을 믿으면서 님의 몸의 느낌을 더듬어 보세요. 성희롱 사건에서는 일관되고 구체적인 진술이 중요합니다. 님이 기억하지 못하는 부분이 있다고 해도, 절대 있었던 일이 없던 일이 되지는 않습니다. 사장이 아무리 아니라고 기억이 안 난다고 해도 말이죠.

님, 그날 상황에 대해 구체적으로 언급하며 저희 상담실 문을 두드려 주신 용기는 앞으로 님이 건강하게 직장생활을 할 수 있는 든든한 밑거름이 될 것이라고 믿습니다. 님, 우선은 사건이 발생한 당시와 그이후의 감정을 깊이 잘 들여다보고 잘 기록해두면 감정의 위로와 더불어 님께서 원하시는 바를 명확히 찾을 수 있을 것입니다. 사장으로부터 진심어린 사과를 받고 싶은지, 아니면 더 이상 이런 일이 벌어지지 않도록 공식적 경로를 통해 따끔하게 처벌하고 싶은지 등, 님께서 진정으로 원하는 방향을 찾기를 바랍니다. 님이 가지고 있는 단단함으로 사건이 잘 해결될 수 있기를 바라며, 앞으로 더 좋은 일터에서 즐겁게 일할 수 있기를 기원합니다.

■ 실습생 성희롱

2009. 11. 15.

나는 수습생이고 가해자는 팀장이다. 회식자리에서 성추행이 있었다. 1차로 술이랑 밥을 먹고 2차로 노래방을 가자고 했다. 안가고 싶었지만 다같이 가는 자리라 동행하게 되었다. 노래방에서 팀장은 팔이랑 허리 겨드랑이 사이에 자기 팔을 집어넣고 막 그렸다. 노래방에 나와서 집으로 가는 길에 팀장이랑 같은 방향이었다. 나는 버스를 타고 들어가겠다고 했지만 무작정 나를 택시에 태웠다. 택시 안에서 내 다리, 얼굴, 손을 계속 만졌다. "왜 이러시냐!"고 그 사람 손을 뿌리쳤지만 얼굴이랑 손은 계속 만지작거렸다. 휴학하고 실습생으로 일하고 있는 중이었다. 원래는 회사를 더 다닐 수 있었는데 그 일로 정리하게 되었다. 전해도 팀장의 성희롱이 크게 소문이 있었던 것으로 알고 있다. 회사의 높은 분들은 별일 아니라고 생각하지만 내가 별일이라고 생각하면 별일인 것 아니냐? 회사 사람들이 사건을 다 알고 가족까지 알게 되었다. 회사에서는 그 분이 유명한 분이라면서 이런 일이 몇 번 있었지만 "너처럼 유난 떠는 사람이 처음이다. 유독 그러느냐?"라고 말했다. 가해자는 계약직이나 실습생에게만 유독 그런다.

3. 해결과정 및 회사대응상의 문제

■ 성희롱 예방교육으로 여직원 몸가짐 교육을 한다.

2009. 3. 11. / 사업장 50인 미만 / 전문직/ 정규직

임상실험을 해주고 결과를 보고하고 그런 곳이다. 아직까지도 이런 데가 있나 싶을 정도로 성희롱 해결에 대해서 의지가 없는 것 같다. 친구는 바이어 쪽으로 일하는데 실장이란 사람이 계속 성희롱을 한다. 여직원들 새로 들어오면 항상 문제 생겨서 나가고 사장한테 말을 해도 조치가 없다고 했다. 여자니까 얘기를 잘 못하고 한번은 성희롱에 관한 교육 같은 것을 했는데 ‘여직원은 이렇게 하면 안 된다.’는 식으로 여직원들 몸가짐을 교육을 했다고 한다.

■ 성희롱 사건 처리에 있어 오히려 내게 회사가 압박을 한다.

2010. 4. 19. / 사업장 500인 이상 / 공공서비스직/ 정규직
--

회사 인사처 직장 내 성희롱 담당차장에게 가해자가 자신의 성희롱 행위를 인정한 메신저대화내용을 증거자료로 보이면서 사건을 말하자 담당차장은 "인사처가 나서서 문제를 조율하겠다."고 말했다. 인사처에서는 나에게 다양한 폭의 사건 해결 방안을 제시하며 이 중에서 내가 선택할 수 있다고 말했다. 하지만 내가 사건을 공개적으로 처리할 것을 원한다면 분명 나에게 “꼬리표가 따라 붙을 것이고 이에 대해 내가 책임져야 할 것이다.”라고 회사는 말하였다. 이때부터 회사가 나를 압박하고 있는 것 같은 느낌이 들었다.

■ 직장상사의 성희롱과 회사의 무관심한 태도에 화가 난다.

2010. 6. 4. / 사업장 500인 미만 / 유통관광 사무직/ 정규직

한 달 전에 상사를 통해 성추행이 있었다. 회사에 문제제기를 하였으나 상황이 바쁘고 정신이 없어서 특별한 해결책을 제시하지 않았다. 하지만 상사는 반성의 기미를 보이지 않고, 여전히 스킨십을 유도하거나, 주말에 전화를 해댄다. 또 전화를 안 받으면 아랫사람이 전화를 받을 의무가 있다면서 내게 강압적으로 행동한다. 한 달

전 회식이 끝나고 할 이야기가 있다면서 따로 불러 술을 먹이고 키스하고 가슴을 만지고 강제로 끌어안았다. 회사에서 시정조치를 하였으나 특별한 대응이 없었고 회사로부터 존중과 배려를 받지 못한다는 생각이 든다. 회사의 무관심과 가해자의 뻔뻔함에 분노가 차오른다.

■ 가해자에 대한 처벌이 확실히 이루어지고 있지 않다.

2010. 6. 9./ 사업장 500인 이상 / 3개월 근무 / 유통관광서비스/ 계약직

직장에서 동료 직원의 성희롱이 있었다. 그와 대화하는 중에 나에게 성적수치심을 주는 언동을 하였다. 이를 회사에 문제제기를 하였고, 회사에서는 가해자를 퇴사시키는 징계를 약속하였다. 나 또한 이 말을 믿고, 가해자 퇴사를 약속을 받고 회사를 그만두었다. 그런데 얼마 전 그 당시 같이 일했던 다른 동료로부터 이야기를 전해 들었는데 뻔뻔하게도 그 가해자는 회사를 계속 다니고 있다고 한다. 어의가 없다. 가해자에 대한 적절한 처벌이 있기를 바란다. 당시 회사를 나올 때 가해자 퇴사를 약속하는-팀장과 매니저의 결제 싸인이 있는-공식문서 복사본을 가지고 있다. 회사가 생긴지 얼마 되지 않아서 당시 고충처리위원회가 있는 것도 아니고 인사팀이 우리 팀에 대한 영향력을 미치고 있지는 않았다.

■ 직장 내 성희롱 문제제기 후 불이익 처우를 입었다.

2010. 6. 9./ 사업장 500인 이상 / 5년 근무 / 서비스직/ 정규직

내가 일하고 있는 영업장은 지점장님과 나 이렇게 사무실에서 일을 하고 있다. 그 외의 사람들은 영업업무를 하고 있어서 거의 사무실에 없다. 성희롱 가해자는 지점장이고 회사 전체 직급으로는 이사다. 그리고 나의 인사권 여부를 직접 결정하는 사람이다. 꽤 높은 직위에 있는 사람이다. 성희롱 건이 한 번이 있었던 것이 아니다. 한 번이 아니라 2-3번 있었다. 성희롱 관련하여 이사장에게 문제제기를 했더니 인사 불이익이 있었다. 그리고 인사იდ은 인사 상 불이익이라고 생각해서 일단은 거절한 상황이다. 회사의 인사부장은 내가 문제제기를 하자 단계별 반응을 보였다. 첫째 ‘누구나 다 겪는 일이니까 그냥 넘어가자. 덮어두자.’라고 말했고 이에 대해 내가 거절하자 두 번째 단계로 이사장과 나 이렇게 둘이서 합의하라고 합의를 유도했다. 마지막으로 정 이대로 못 넘어 가겠다고 생각하면 정식절차를 밟아서 문제를 해결해주겠

다고 했다. 그냥 이대로 가다가는 피해를 볼 것 같아서 일주일간 고민을 하고 사건을 공식적으로 처리할 것을 요구했다. 성희롱 가해자인 이사와 인사부장은 친한 사이이다. 임원진들끼리 친한 상황이다. 이번주 토요일에 상벌위원회가 진행되고 상벌위원회는 임원진으로 구성되어 있다. 회사에서 공정한 처우를 하지 않을 것 같은 불안함이 있다. 나는 이번 상벌위원회가 나에게 있어 단 한 번의 기회라고 생각한다. 이사가 자신의 잘못을 어느 정도(?) 시인한 전화통화 내용과 인사부장과 통화 한 내용들을 녹음해두었다. 상벌위원회 어떻게 열리고 그 안에서 사건 처리를 어떻게 하는지를 구체적으로 알고 싶어서 회사에 인사규칙을 요구했다. 인사부장이 말하기를 "인사규칙은 보여줄 의무도 없고, 안보여줄 의무도 없다."고 애매모호하게 말하면서 결과적으로는 내가 "보고 싶어도 못 볼 것이다."라고 말했다.

■ 회사가 성희롱 문제를 대수롭지 않게 생각한다.

2010. 9. 1./ 사업장 500인 미만 / 전문직/ 정규직

회식이 있었고 가해자가 나를 노래방 옆방으로 불러서 나에게 키스를 하려고 했다. 내 스스로는 이 사건을 그냥 넘어가서는 안 된다고 생각을 했고 회사에 문제제기를 했다. 회사에서는 사장이 교체되는 시점에서 성희롱 사건 발생은 회사의 치부이고 사장에게 보고 할 수 없는 내용이라고 했다. 그러면서 내게 일관적으로 그냥 덮고 넘어가자고 했다. 성희롱 사건을 제대로 해결하려는 자세를 보이지 않는 회사의 태도에 너무 화가 났고, 정작 성희롱 피해 사건 당사자인 나만 윗사람들에게 불려가는 상황도 이해가 되지 않았다. 회사에서는 계속해서 문제를 쉬쉬하려고 했고 나는 정식 절차를 통해 이 문제를 해결하기를 원했다. 그러면서 내게 막말도 했다. "키스를 할 뻔했지. 실제로 한 것은 아니지 않느냐? 그런 것 가지고 뭘 그렇게 소란이냐?"라는 말을 했다. 이러한 일이 발생할지 모르는 일이기 때문에 주변 여자 동료들과 관련한 이야기를 많이 했다. 여직원 모임 같은 것을 꾸려볼 생각이다. 회사의 태도에 더더욱 분노가 생긴다. 성희롱 사건 발생 시 회사가 이 사안을 중요하게 생각하고 공식적인 경로를 통해 문제를 해결 할 수 있도록 취업규칙 명시, 성희롱 해결 기구 등이 생기기만을 간절히 바란다.

■ 성희롱 가해자에 대한 미약한 처벌.

2010. 11. 17./ 정규직

우리 과에 다른 부서에서 전배 오신 분이 있다. 그 분이 우리과로 전배해온 이유는 여직원 성추행 했고, 징계의미로 우리과로 배정을 받은 것이다. 그런데 그 사람이 우리 과에 와서 내게 성희롱을 했다. 우리 과 과장에게 이 사실을 알렸더니 과장은 이 사실이 세어나기 않았으면 좋겠다고 조용히 넘어가자고 말했다. 그러면서 가해자를 다른 부서로 배치하겠다고 했다. 그 사람이 다른 부서로 또 옮겨가긴 했지만 그 사람은 같은 건물 같은 층, 파티션 넘어 바로 내 앞에서 일을 하고 있다. 이게 말이 되나?

4. 수사기관의 여성주의 인식의 부재

■ 학과장이 회식 후 모텔에서

2010. 2. 8./ 사업장 100인 미만 / 교육서비스전문직/ 시간제
--

교수직으로 학생들을 가르치고 있다. 미혼인데 학과장이랑 교수랑 회식을 하고 술을 마셨단다. 학과장이 술이 많이 취해서 모텔을 데려갔는데 단 둘이 들어갔다. 학과장이 강압적으로 막 달려드는 상황이었고 학과장을 발로 차면서 그길로 도망가서 애인한테 전화를 했고 애인이 학과장을 찾아가 따져 물었지만 학과장은 아무 일 없다고 시치미를 댔다. 경찰에 신고를 했다. 업계가 보수적이라 그 쪽에서 왕따 당할 것 같다. 학과장이 처제를 이끌어 주던 사람인데 믿는 사람한테 이런 일을 당했다는 것이 충격적이다. 경찰에서는 “모텔에서 왜 따라갔냐?” 고 따져 물었다.

■ 퇴사했기 때문에 문제 해결 절차가 없다고 한다.

2010. 2. 24./ 정규직

지금은 퇴사를 한 상태인데 회식자리에서 성희롱이 있었다. 7월 13일 입사 했고 퇴사한지는 일주일도 안 됐다. 7월 중순쯤 회식자리에 있었는데 몇 명 안 남은 상황에 차가 꽂길 시간이었다. 대리가 지금 이렇게 가면 위험해서 안 된다고 하면서 모텔에서 다 같이 자고 내일같이 출근하자고 제안했다. 나를 포함해서 4명이 같이 있었는데

데 2명이 여자다. 나는 싫다고 했는데 가자고 계속 압박을 했다.

나는 혼자 나오고 나머지 3명만 남았다. 아직까지 생각하면 기분이 나쁘다. 어깨동무를 하고 껴안듯이 약간의 스킨십을 자주 했다. 뿌리치고 했어도 일을 해야 하니까 혼란스럽다. 사장, 실장이 있는데 대리라는 사람이 사촌지간이다. 내가 일하는 사람으로서 적지 않은 나이로 참았는데, 이제는 정말 정식으로 대응을 하고 싶다. 노동청에도 전화를 했었는데 퇴직을 안했으면 성희롱으로 무엇을 해보겠는데, 퇴사를 했기 때문에 직장 안에서 할 수 있는 게 없다고 한다.

■ 경찰에서는 여성부로 여성부는 고용평등상담실로

2010. 3. 5. / 사업장 5인 미만 / 사무직/ 정규직

입주자대표회의에서 관리소장을 뽑는데 그 관리소장이 여성대표를 성희롱했다. 자기 옷을 올리면서 "내 젖 좀 먹으라"고 하면서 젖을 대표 입에 가져다댔다. 이 이야기를 하니까 경찰이 그 정도 가지고는 안 된다면서 경찰에서는 성희롱까지 접수를 받기는 그렇다고 한다. 경찰에서 여성부에 하라고 한다. 여성부에 하라고 하니까 여기로 전화를 한다. 너무 억울해서 고소를 하고 싶다.

■ 사장의 성희롱, 경찰에 고소했는데

2010. 4. 29. / 사업장 5인 미만 / 서비스직/ 시간제

조서를 작성하고 왔는데 경찰이 "합의를 원한거냐?"면서 너무 몰아세웠다. 가해자도 내가 아는 사람이니까 이런저런 사정 생각해서 이야기를 했더니, 갑자기 조서를 왜 쓰냐는 식의 이야기를 했다. 작은 카페에서 아르바이트생으로 일했는데, 사장이 성추행을 했다. 너무 당황해서 아무런 조치도 못 하고 있다가 3일 되었을 때 경찰에 찾아가었다. 그 사람(사장) 상황도 솔직히 안 좋다. 그 사람 사모님이랑 같이 일하는데 사모님이 임신을 했다. 분명히 나쁜 짓을 한 건 맞는데도 나쁜 짓을 한 건 맞지만 불쌍하기도 하고, 되게 서러운 거다. 경찰이 나를 돈 뜯어먹으려는 애처럼 보는데 너무 억울했다. 조서도 처음 작성해보는데...여경이었고 조서 작성까지는 별 문제 없이 하다가 마지막에, "합의할 의사가 있냐?"고 물었다. 나도 확신이 잘 안서서 이런저런 생각을 많이 하다가 합의 의사가 있다고 말했더니 "그럼 왜 조서 작성을 했냐?"며 따졌다. 가만있으면 또 다른 알바생도 건드리고 그럴 거 같아서 신고한 건데 경찰에

서 마치 나를 돈 채기러 온 사람, 꽃뱀 취급을 했다.

■ 사장의 성적 괴롭힘을 거부하자 해고당했는데 노동부는 나몰라라

2010. 8. 4. / 사업장 5인 미만 / 7개월 근무 / 사무직/ 정규직

직장 대표한테 괴롭힘을 당하다가 부당해고를 당했다. 입사하고 한 달도 안 된 시점에 사장이 나에게 익명으로 꽃바구니를 보냈다. 꽃바구니에는 자기의 마음을 담았다고 하면서 자기 마음을 받아달라고 했다. 꽃바구니를 보낸 것이 나는 너무 소름끼쳤다. 그 이후 사장과는 사적인 이야기는 절대 안하고 공적인 대화만 했다. 사무실에서 사장은 끊임없이 음흉한 시선을 보내고, 사업 보고를 할 때도 계속해서 나만 쳐다본다. 같이 출장 갔을 때도 아침마도 한 번씩 전화를 하라고 강요했고, 쪽지를 남겨도 자신의 입술이 찍힌 쪽지를 보냈다. 계속 문자를 보내고, 사무실에서 내가 정수기 쪽으로 갈 때 마다 은근히 신체 접촉을 한다. 사장에게 이러한 행위를 하지 말라고 말해도 사장은 싫다고 했다. 그러다가 갑자기 사장은 자신에 대한 나의 태도가 변했다고 하면서 일을 그만두라고 했다. 상황들이 너무 짜증나고 싫었지만 경력 때문에 꼭 참고 일을 했는데 하루아침에 그만두라니 막막했다. 일을 그만두면 당장 내일부터 백수가 되는데 그만둘 수 없다고 하니까 사장은 한 달의 시간을 주겠다면서 그 이후에 나가라고 했다. 너무 화가 나서 여기저기 알아보고 노동부에 전화를 했었다. 노동부에서 담당하는 사람이 말하기를 "대뜸 사장이 나를 만졌느냐? 성폭행 당했느냐?"라는 식으로 물으면서 "여기에서는 성희롱 조치를 처리할 수 없으니 경찰에 가라."라고 말했다.

■ 경찰에서는 오히려 내게 그때 왜 저항을 제대로 하지 않았냐고 묻는다.

2010. 8. 18. / 사업장 5인 미만 / 정규직

회장과 여직원들만 있는 사무실인데 회장은 강제로 여직원들 누드사진을 찍었다. 반항을 했지만 더 큰 봉변을 당할까봐 어쩔 수 없이 사진을 찍혔다. 도저히 참을 수 없어 다른 여직원들과 회장에게 문제제기 했고, 경찰에 전화를 했다. 경찰에서 하는 말이 "그때 왜 제대로 저항하지 않았느냐?"면서 오히려 내게 뭐라 그랬다.

직장 내 성희롱 관련 법률

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 <개정 2007.12.21>

제12조 (직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2007.12.21]

제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육)

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007.12.21]

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁)

① 사업주는 성희롱 예방 교육을 노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 성희롱 예방 교육기관은 노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

③ 성희롱 예방 교육기관은 노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이 수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

[전문개정 2007.12.21]

제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생

을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2007.12.21]

제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)

① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2007.12.21]

※ 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

－ 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우

※ 1천만원 이하의 과태료

－ 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우

※ 500만원 이하의 과태료

－ 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우

－ 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

※ 300만원 이하의 과태료

－ 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

[전부개정 2008.6.5 대통령령 제20803호]

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)

① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(성)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙

[전부개정 2008.6.20 노동부령 제301호]

제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

[별표 1]

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로
퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행
위

다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행
위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만
지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것
으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과
같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려
하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문
제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인
가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인
고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토
하여야 한다.

제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등)

사업주는 법 제14조제1항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이
에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다.

국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2005.7.29,
2005.8.4, 2007.5.17>

1.-3. 생략

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱 행위

5. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

폭언·폭행

폭언·폭행상담은 29건(폭언 24건, 폭행 4건, 기타1건)으로 전체 상담의 8.2%를 차지하고 있는데, 전근대적인 폭행이 다소 하락한 대신 괴롭힘, 왕따 등을 동반한 폭언의 상담이 많았다.

1. 폭언

직장 내 폭언은 개인의 인권과 자존감을 훼손하고, 업무상 악영향을 끼치는 행위다. 폭언은 욕설을 넘어 비하, 짜증, 음박지름, 잘못 물고 늘어지기, 모욕, 막말, 소리 지르기, 불쾌한 농담 등 다양한 형태로 노동환경을 악화시키고 있다. 특히 폭언은 상사뿐만 아니라, 동료사이(라 하더라도 다시 양자의 관계는 성별, 조직 내 인맥 등 권력의 문제로 환원된다)에서도 관계와 노동환경을 악화시키는 요인으로 작용하고 있었다.

이에 사용자의 안전배려의무는 사업장내 안전하고 건강한 조직문화를 만들어가는 책임으로 이해되어 폭언 등에 대해 보다 적극적인 개입을 할 필요가 있다.

■ 상대방 기분은 생각도 하지 않는 말

2010. 6. 25. / 100인 미만 / 6개월 근무/ 정규직

직장상사가 정말 이상한소리를 합니다. 길거리에 누워있는 노숙자를 보면 “너희 아버지 누워계신다” 그러니까. 처음엔 그냥 웃고 넘어갔지요. 근데 어떤 아주머니가 풍에 걸리셔서 불편하게 거동을 하고 계시는데 저보고 “너의 20년 후의 모습이다” 그러는 겁니다. 거기까진 참을 수 있습니다. 얼마 전 아동성폭행범이 잡혔을 때 저보고 또 “너의 남자친구 잡혀갔다”면서 사식 넣어주고 오랍니다. 도대체 상대방 기분은 생각도 안하고 저런 말을 하시는 지 도저히 이해가 안 되고 저는 너무 화가 나고 스트레스를 많이 받아 직장을 못 다닐 정도입니다. 그만하시라는데도 계속합니다. 심지어 거래 사업장가서도 거기 계신 분들 앞에서도 그러니 정말 제가 모욕을 당하고 있는 것 같습니다.

■ 사업주가 경영상 위기라면서 동의서를 강제적으로 작성하도록 합니다.

2009. 5. 11. / 500인 미만 / 2년 근무/ 제조사무직 / 정규직

회의시간에, 직원이 욕설을 했다. 본인의 감정이 격해져서 욕한거라고는 생각하는데 자기 기분이 안 좋은 도중에 나한테 '비겁한 년'이라는 욕을 했다. 그 사람과의 관계에서 말 한 마디가 다 피곤하고 힘들었다. 정신적으로 힘들었던 부분이 많았다. 용서를 하고 넘어가는 부분이 아니라고 판단된다. 고충처리 위원회가 있기는 하지만 와인을 먹으면서 진행한 회의라 그런지 '술먹고 실수할 수 있지' 이런 분위기다. 남성위주의 조직문화인데 다 흐지부지되는거 아닌가싶다. 사람들이 나한테 간간하고 성깔 있다고 말을 한다. 자칫하면 나만 우스워지고 소기의 목적달성을 못하는 결과가 있을 수 있다. 자기 기분이 틀렸다고 해서 욕을 할 수 있는 건가!

■ 직장 상사의 언어폭력에 대하여

2010. 4. 1. / 500인 미만 / 3년 1개월 근무/ 금융사무직 / 계약직

뼈를 다친지 얼마 되지 않아 뼈에 좋은 약들을 책상에 올려놓고 수시로 먹으며 일을 했는데 본부장이 “넌 뭘 그렇게 많이 먹냐? 이걸 먹고 밥도 먹냐? 넌 그렇게 안 먹어도 될 몸 같은데 많이도 먹는다.”라고 하시더군요. 후배들도 있고 전 직원들 앞에서 그러시니 많이 부끄럽고 속이 상했습니다. 그런데 다음날 회사 선배와 고기 얘기를 하니까 또 저에게 “넌 그런 거 안 먹어도 될 몸인데 뭘 먹으려고 하냐”며 핀잔을 줍니다. 하지만 본부장의 이런 언어는 이제 한 달째에 이르렀습니다. 지난주에는 제가 체기가 있어서 점심을 걸렀는데 “넌 또 뭘 먹고 체한 거냐? 그래 넌 점심 한 끼 안 먹어도 되겠다.”하셨고 스트레스로 인하여 다이어트를 시작한 저에게 또 이젠 “넌 무슨 살을 빼려고 하냐? 니가 좋아하는 남자가 빼라고 하던?” 이라는 말을 하네요. 한 달여를 그런 말을 듣다보니 너무 스트레스를 받습니다. 제 자신이 너무 초라하게도 느껴지도 계약직이라는 고용상황때문에 뭐라고 시원하게 말도 못한 것이 한심스럽고요. 약간 옷을 헐렁하게 입으면 “덩치도 참 크다. 니가 커서 옆에 서지도 못하겠다.”, “옷 좀 붙는거 입어라”, 약을 먹으면 “무슨 보약인데 그렇게 쌓아 놓고 먹냐. 오늘은 보약 안 챙겨먹냐. 다이어트는 왜하냐. 남자친구가 빼라고하냐?” 휴...정말, 미치겠습니다. 정말 매일 이런 소릴 듣고 있습니다. 스트레스로 머리도 빠지네요.

■ 사장이 매일 소리를 지르고, 욕하며 전 직원들에게 망신을 줍니다.

2010. 4. 22. / 5인 미만 / 11개월 근무/ 사무직 / 정규직

사장은 전 직원들에게 언어폭력을 행사하고 있어 매우 힘든 지경입니다. 본인이 직원들에게 심한 인격모독을 주고 나서도 잘못된 걸 모르는 듯이 행동합니다. 주로 소리를 지르거나, 전 직원들에게 망신주기, 욕설이 섞인 말을 내뱉는 건 기본이고 물건을 집어 던지고 얇은 책 같은 걸로 머리를 치기도 합니다. 상해를 입는 정도가 아니라서 폭력을 가했다고 신고하기도 애매한 부분이기는 하지만 당한 사람 입장에서는 상당히 불쾌합니다. 하지만 그렇게 사람을 쳐놓고도 사과 한마디 없습니다. 오히려 기분 나쁘다는 것을 표냈다고 소리 지르며 화를 냅니다. 더군다나 저뿐만 아니라 다른 직원들한테도 그런 식으로 행동합니다. 웃으면 웃는다고 뭐라고 하고, 인상 쓰고 있으면 인상 쓴다고 뭐라고 하고 그런 식으로 트집잡기 부터, “화나면 아빠를 불러오든가” 이거 아니면 “니네엄마는 창녀, 아빠는 제비”라는 어이없는 발언들부터 욕설을 하며 인격 모독을 거의 매일 합니다.

다른 직원들한테 버럭버럭 소리 지르고 물건 집어 던지고 화내고 그러면 심장과 손이 덜덜 떨리는데 저한테 그러면 정말 놀라서 얼굴부터 빨개지고 제 이름만 불러도 놀랍니다. 정말 사장의 그런 알 수 없는 행동들과 화내는 성질때문에 노이로제까지 걸릴 지경입니다. 소규모 사업장이라 노조를 만들 형편도 안 되고 사장 마인드는 자신의 행동에 대해 기분 나쁘면 나가라는 식입니다. 직원들은 잘릴까봐 사장한테 대놓고 기분 나쁘다 어쩐다 하는 식의 말도 못하고 있는 실정입니다. 물론 소규모 사업장에서 사장이 맘에 안 들면 직원이 나가야 하는 것은 당연한 이치지만 나갈 때 나가더라도 이러한 부분에 대한 조치 방법이나 법적인 제제에 대해서 알고 싶습니다.

사장의 폭언에 대한 답변

봄이 왔나 싶더니 오늘은 황사와 함께 비가 꽤 많이 내리는 날이었네요. 비가오든 황사바람이 날리든 일터로 향하는 발걸음은 즐겁고 가벼워야 할텐데 사장의 폭언과 폭력 때문에 불쾌한 감정과 화가 나는 님의 심정이 이곳에서도 느껴집니다. 님 외에도 다른 직원들도 사장의 폭언과 폭행 때문에 심리적 고통을 겪고 있지 않을까 싶습니다. 그러나 해고의 걱정 때문에 이러지도 저러지도 못하는 심정도 공감됩니다. 하지만 더 이상은 참을 수 없다는 심정으로 이렇게 민우회 문을 두드

려주신님을 보며 조직 문화가 바뀔 수 있다는 희망을 가져봅니다.

하루 대부분의 시간을 직장에서 보내고 있는 직장인은 일터에서 행복하게 일할 권리가 누구에게나 있습니다. 이러한 권리를 보장하기 위해 근로기준법 제8조에서는 사용자는 사고의 발생이나 그 밖에 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 행사하지 못한다고 말하고 있습니다. 하지만님이 일하고 있는 직장은 그러한 권리가 지켜지고 있지 않는 것으로 보입니다.

우선은 사장이 행하고 있는 폭언과 폭행이 업무와 관련성이 있는지를 따져보시기 바랍니다. 업무와 관련하여 님에게 인격적인 모독을 하거나 폭력을 행사한다면 근로기준법 제8조에 근거하여 사장에게 문제제기를 할 수 있습니다. 그러나 업무수행시간중에 일어난 폭행이라 하더라도 업무와 관련 없이 발생한 것이라면 이는 형법 위반 사항이라 볼 수 있습니다.

님의 상담 글을 저희가 쪽 읽어본 바로는 업무와 연관하여 사장이 폭언이나 폭행을 행한다기 보다는 일상적으로 부하직원들에게 불쾌한 행위를 행사하는 것으로 보입니다. 형법에서 말하고 있는 폭행의 개념은 물리적으로 신체에 접촉하는 형태의 폭행과 더불어 신체에 접촉하지 않은 유형력의 행사 또한 폭행의 개념안에 포함됩니다. 또한 폭행은 결과발생과는 상관없이 사장의 행위자체에 대해 범죄여부를 판단하는 것이기 때문에 고함을 지르거나, 물건을 던지는 행위를 반복적으로 행사하여 사람을 놀라게 하는 행위도 폭행이라 볼 수 있습니다.

님 회사의 사장 지속적으로 행하는 폭언과 폭행은 다음과 같은 법조항으로 행위를 제재할 수 있을 것입니다.

형법 제260조 [폭행] ① 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 자는 2년이하의 징역, 500만원이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.

형법 제264조[상습범] 상습으로 제 260조의 죄를 범한 때에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중한다.

형법 제311조 [모욕] 공연히 사람을 모욕한 자는 1년이하의 징역이나 금고 또는 200만원이하의 벌금에 처한다.

모욕죄의 경우에는 '공연히'라는 의미가 포함되므로 여러 사람들 앞에서 모욕을 당한 경우에 해당하며, 님의 직접적인 고소가 있어야지만 공소제기를 할 수 있습니다.

위에 근거해, 사건관할 경찰서에 가서 고소를 하시면 됩니다. 그러나 법적인 대응의 한계는 증거나 진술의 정확성 등 준비해야 할 것들이 많습니다. 법적대응을 생각하고 있으시다면 증거자료 확보와 구체적이고 세밀한 기억들을 직접 기록해두시기 바랍니다.

법적대응방법의 경우에는 위와 같지만 우선은 사장의 행위에 대해 모든 직원이 피해를 입고 있는 경우라면 님께서 동료직원들을 설득하여 공동으로 문제제기를 해보면 어떨까요? 오히려 사장은 자신의 행위에 대해 직원들이 얼마만큼의 불쾌감과 모욕감을 느끼는지에 대해 감정을 직접 전달하기 전에는 모를수도 있을 것입니다. 직원들이 함께 공동으로 사장에게 문제제기를 한다면 이것이 조직문화를 바꿀 수 있는 계기가 되지 않을까 싶습니다. 더 궁금하신 점이나 의논하시고 싶은 내용이 있다면 연락주세요. 님께서 마음 편하게 근무하실 수 있기를 바라며, 이런 일이 더 이상 반복되지 않기를 바랍니다.

■ 동료의 심한 욕설

2010. 6. 8. / 서비스직

보험설계사로 일하는데, 수금 마감하는 날 직장 동료들끼리 큰 목소리로 대화를 하고 있었고, 이에 짜증이 난 남자 직원이 대화 소리가 컸던지 "좀 조용히 합시다."라고 말했다. 이 대화를 듣고 있던 나는 그 사람도 평소엔 목소리가 크고 거친 사람이었기에 "***씨가 그렇게 말할 입장은 아닌 것 같은데요."라고 말했다. 그랬더니 그 남자 직원이 소리를 지르면서 "누가 그랬냐? 당장 나와라!"라고 고함을 질렀다. 내가 그랬다고 그러자, 그 남자직원이 말하기를 "내가 너한테 그랬냐? 씨발년아!" 라고 말했고 나는 언성이 높아지는 것이 싫어서 방에 들어가서 이야기 하자고 했더니 다시 그 남자직원이 "내가 왜 너를 따라 들어가느냐! 미친년아!" 라고 하며 욕을 했다. 쾅

장히 위압적이고 공포스러운 분위기였다. 그냥 그렇게 상황이 일단락 된 것 이라고 생각했는데 그 남자직원은 내 뒤에 있는 생수통을 뺏차면서 기분 나쁜 내색을 하였다. 가만히 두면 안될 것 같아서 지점장님에게 이 사실을 알리고, 남자직원의 사과를 받고 싶다고 하였다. 지점장님은 한 번 알아보겠다고 했으나 다음날 오더니 나 또한 잘못이 있다라고 말하며 둘이 알아서 해결하라고 한다. 나는 그 남자직원으로 부터 공개적인 사과를 받고 싶다. 지점님이 이렇게 이 상황을 방관하는 것이 화가 난다. 원래 그 남자직원은 욕설을 겹겹하게 하는 사람들이다. 주변동료들도 그 남자직원의 언동에 대해 불편함을 느끼고 있다.

직장상사의 말. 말. 말.

2010. 1.16. / 사업장 5인 미만 / 1년 10개월 근무 / 정규직

제가 일처리를 잘못된 부분이 있었습니다. 그래서 제 잘못을 인정했는데도 아침부터 시작해서 점심 밥 먹을 때까지 계속 제 잘못을 물고 늘어지네요. 밥을 먹을 때까지 제 잘못을 물고 늘어지니 정말 괴롭습니다. 이런 일이 한두 번도 아닙니다. 싸울 수도 없고, 어디 하소연 할 때도 없고 결국 제가 화가 나서 그냥 나와 버렸습니다. 그냥 1절만 하자고 하니까 점심 식사 뒤에도 계속 뭐라고 하고 요즘 스트레스에 화병이 나려고 합니다.

직장 내 언어 폭력

2010. 7.14. / 1년 2개월 근무 / 파견용역직

파견직으로 일하는데, 여직원이 혼자입니다. 그런데 주임이 저보고 매일 같은 사람 이랑 밥을 먹는다고 “왜 인생을 그렇게 사냐. 차라리 자살하라”고 반복적으로 모욕을 하였습니다. 도저히 참을수가 없어서 상사에게 말씀을 드리고 드렸는데, “술먹고 다들 실수하는거 아니냐. 미친개한테 물린셈 치라”고 했습니다. 원래 남자직원이 많아서 남자직원은 항상 고생한다고 위하는 경우가 많은데 그 이후로 더 심해져서 남자직원이 잘못해도 여직원을 혼내는 경우가 생겼습니다. 물건반출입확인을 하는데, 하나가 잘못되어 상사는 여직원들 보고 다 나와서 사유서를 쓰라고 한적이 있습니다. 너무 억울해서 추적해보니까 결국엔 남자직원이 잘못된 것으로 밝혀였는데, 하는 말이 “뭐? 남자직원이 했어? 남자직원은 힘드니까 할수없지” 이러는 겁니다.

정말 여기서 정신이 이상해지는거 같은게 아침마다 눈뜨기도 전에 그 사람이 저한테 했던 말이 다 생각나고 가슴이 두근거리고 얼굴만 봐도 저 사람이 또 무슨말을 할지 몰라서 가슴이 두근거리면서 녹음기만 찾고 있습니다. 정말 매 순간 매순간 버티기가 너무 힘드네요. 정말 제 정신이 이상해지는거 같고, 이대로 그만 두기는 너무 억울합니다. 언어폭력으로는 고소가 힘들다던데 우울증 진단서로 산재처리 받을수 있을까요? 산재처리 안해주려고 하면 어떡하죠? 이렇게 저만 나쁜애 되서 쫓겨나는건 너무 억울합니다.

직장 내 왕따에 시달려

2010. 8.17. / 사업장 50인 미만 / 1년 3개월 근무

직장에서 1년 넘게 왕따를 당하고 있다. 실수를 덮어달라는 동료의 말에 “나도 좀 난처하다”는 이야기를 한 것이 발단이였다. 탈의실에 들어가면 비치는 속옷을 입었다는 이유로 계속 조롱을 하기도 한다. 매니저가 알고 있는데도 함구하고 해결하려고 하지 않는다. 왕따시키는 이유가 뭐냐고 물으니, 비치는 속옷을 입었다는 것이 이유라고 했다. 옷 갈아입을 때 “야 저것봐 또 그런다.” 이러면서 문을 콧 닫고 나가고 비웃는다.

직장 내 폭력

2010. 8.28. / 사업장 50인 미만 / 15년 근무 / 사무직

저는 한 직장에서 15년 근무하고 있는 여성 직장인입니다. 여자라고 얕봐서 인지, 너무도 억울하고 억울해서 이렇게 상담드립니다. 저는 인사. 회계, 출납업무를 하고 있습니다. 남자직원(저와동급:과장)이 출장 간다면서 출장비를 구두로 요청하기에 전 표작성해서 오라시라고 했더니 반말로 “전표 어떻게 작성하냐?” 하기에 반말하지 말라고 반문했더니, 욕설을 합니다. 그래서 제가 뭐라고 했냐고 물으니 “너, 까불지마! 죽여버리기 전에.”라고 하길래 제가 그럼 죽여보라고 사무용 칼을 내밀었더니 “그게 칼이냐” 그러면서 몸싸움을 하다 제 팔에 약간의 상처를 입히고 동료직원이 말려 나갔습니다. 너무도 억울하고 억울해서 오후 내내 일도 못하고 여자휴게실에서 한없이 울기만 했습니다. 그런데 사장님도 알고 계신데 “똥자!”하시네요.

술 먹고 막말하는 과장

2010. 9.27. / 사업장 500인 미만 / 2년 1개월 근무 / 정규직

제게 막말하시는 분은 과장님 이십니다. 이분은 365일 술을 먹는다고 해도 과언이 아닙니다. 게다가 사무실에서 술판을 벌립니다. 하지만 그것도 전 무시할 수 있습니다. 문제는 술만 먹으면 "넌 인간이 안돼!!"라는 말을 버릇처럼 하는 겁니다. 며칠 전에도 갑자기 술을 먹고 나타나 "똑바로 살아, 싸가지 없어" 이렇게 저에게 퍼부었습니다. 참다, 참다 "어떻게 똑바로 살아야하냐" 고 물었습니다. 그러니 아무 말도 못하시더군요. 예전에도 그런 말을 하며 그만두라고 해서 뛰쳐나간 적이 있었기 때문입니다. 정말 더러워서 그만두고 싶었지만 제 옆에서 "오늘은 왜 더 심하냐."며 위로해주는 동료들 덕분에 정신을 챙겼습니다. 이 많은 사람들 앞에서 모욕 당한 것이 한두번이 아니고 앞으로 또 이러면 어쩌나 싶습니다.

동료교사의 폭언

2010. 12.14. / 교육서비스직

학교별실에서 남선생이랑 둘이서 나란히 앉아 데이터를 보면서 이야기를 하고 있었다. 채점결과와 출제와 관련되어 문제가 지적되고, 말이 오고 갔다. 그런데 동료 남선생이 채킷 단추를 풀면서 나한테 막 화를 냈다. 그러면서 막말을 했다. "어 오늘 어디 한 번 나한테 죽어봐라!", "네가 맞아봐야 정신을 차리겠냐!"라고 말을 했다. 분위기가 심상치 않다는 것을 느끼고 나는 별실을 뛰쳐나왔다. 남선생도 나를 뒤쫓아왔다. 일단 상황은 여기까지이고 남선생을 처벌하고 싶다. 어떻게 동료교사한테 그럴 수 있는가?

2. 폭행

임신 중인데 폭행을 했다.

2010. 7.2. / 사업장 500인 이상 / 공공서비스직

현재 임신 7개월인데, 선배 남자직원이 일을 하다가 나를 폭행했다. 나에게 일을

시키려다 내가 안한다고 하니깐 서류뭉치를 던졌다. 내가 피하니깐 연거푸 3번을 던져서 그중 하나를 내가 맞았다. 배에 정통으로 맞아 쓰러졌다. 타박상을 입었다. 욕설을 하면서 저런 년을 가만두면 안 된다고 소리 질렀다. 지나가던 다른 사무실 직원이 보고 놀라서 나를 일으켜 밖으로 데려갔다. 사무실에 사람들이 있었으나 말리지도 않고 나를 피하게 하지도 않았다. 과장에게 이야기했으나, 임신했으면 여자가 조신해야지 라는 식으로만 이야기한다. 관심이 없고 소란을 일으키지 말라는 답만 할 뿐이다. 현재 진단 2주가 나왔고 병원에 입원해있는 상태다. 찾아와보기는 커녕 아무한테도 전화한통이 없다.

폭언·폭행 관련 법률

근로기준법

제7조 【강제 근로의 금지】 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다. (위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

제8조 【폭행의 금지】 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

참조판례

폭행은 그 성질상 반드시 신체상 가해의 결과를 야기함에 족한 완력행사임을 요하지 아니하고 육체상 고통을 수반하는 것도 아니므로 폭언을 수차 반복하는 것도 폭행이다(대판 1956.12.21, 4289형상297)

고용상의 성차별

올해 상담 중 임신, 출산을 이유로 한 불이익, 부당한 대우, 산전후휴가 등 임신, 출산 관련 상담은 전체의 23.4%(83건)를 차지했다. 임신 출산 및 성차별 상담은 2009년 19.9%에서 20.8%로 증가하였다. 올해도 지속된 경제위기 담론은 임신 출산을 이유로 한 여성노동자 해고 현상을 가속화하였고 경제위기 속 임신출산을 경험한 여성노동자에 대한 부당해고는 경영상의 특별한 어려움이 없어도 '임신 출산 = 해고'라는 공식을 가능하게 하였다.

육아휴직 제도 등 일 가정 양립 관련 상담은 5.7%에서 8.5%로 증가하였다. 육아휴직 및 일 가정 양립에 관한 상담의 증가현상은 저출산 고령화 사회 위기를 운운하며 정부가 제시한 저출산 정책이 실질적으로는 여성노동자의 현실을 반영하지 않고 있음을 증명하는 것이다. 2010년 정부는 5개년에 걸쳐 시행되는 2차 저출산 고령사회 기본계획을 내놓았다. 저출산 경향을 심각하게 우려하는 정부는 저출산 정책을 통해 '일과 가정의 양립'을 적극 지원하겠다고며 △육아휴직급여 정률제 도입 △육아기 근로시간 단축 청구권 도입 및 근로시간 계좌제 도입 △산전후휴가 분할 사용 허용 △배우자 출산휴가 유급화 등의 정책을 내놓았다. 대부분의 여성노동자들은 육아휴직 사용을 요구하여도 허용되지 않는 조직에 속해있거나, 산전후휴가나 육아휴직을 요구했다는 것만으로 권고사직을 받는 경우가 비일비재했으며, 산전후휴가, 육아휴직 사용 등을 이유로 임금, 인사, 휴가 등에 대한 불이익을 받는 상담이 끊이지 않고 발생하였다.

임신 출산을 이유로 한 성차별 외에도 조직 내에서 여성에게 고정적인 성역할을 강요하는 차별적 처우가 여전히도 존재하고 있으며, 여성의 지위 자체를 낮게 인식하면서 임금 등 다양한 측면에서 여성노동자에 대한 차별이 드러났다.

1. 임신, 출산을 이유로 한 부당해고

산전후휴가와 육아휴직이 법정휴가로 명시되어 있더라도 이와 상관없이 여성들이 임신하면 사회생활을 하기 어렵다는 뿌리 깊은 관행으로 여성노동자는 언제나 해고 위협에 처해 있다. 여성은 생계보조자, 2차 노동자라는 인식이 기혼여성 노동자를 일

자리에서 밀어내고, 직장 내 성차별을 정당화하는 기제로 작동하고 있는 것이다. 이러한 관행과 더불어 회사는 실질적으로 경영상의 어려움이 없어도 경제위기를 운운하며 임신과 출산 상황에 놓여 있는 여성노동자를 일차적으로 해고의 담벼락으로 몰아넣고 있다. 또한 몇몇 기업에서는 산전후휴가와 육아휴직이 법적으로 보장된 권리이지만 사직서를 제출해야지만 이러한 권리를 사용할 수 있다는 조건을 제시하기도 한다. 정부에서는 저출산 대책을 통해 일 가정의 양립을 지원하고 가족 친화적인 기업문화를 만들겠다고 하지만 노동현장에서는 정반대의 일이 벌어지고 있는 것이다.

2. 임신, 산전후휴가, 육아휴직 등을 이유로 한 불이익

산전후휴가와 육아휴직을 사용하여도 복귀 후 대부분의 여성노동자들이 고용상의 불이익 처우를 겪게 된다. 복직 이후 기존에 해왔던 업무와 전혀 다른 업무를 배정받거나, 원거리 발령을 받기도 한다. 또한 복직 후 의도적으로 업무를 부과하지 않는다거나 오히려 상당한 업무를 부과하여 잦은 야근을 하게끔 해서 일과 가정의 양립을 어렵게 하고 결국 여성노동자가 제발로 회사를 떠나게 만들었다. 이러한 사례들은 명백한 성차별적 불이익이며 이러한 관행들이 단절되어야 출산과 양육을 원하는 여성들이 일터에 대한 걱정 없이 마음 놓고 출산할 수 있을 것이다.

3. 성역할 고정관념에 기반 한 성차별

여성노동자에게 고정된 성역할을 요구하며, 요구된 성역할을 여성노동자들이 충족하지 않을 때 일상적 불이익 처우를 입는 경우가 많다. 또한 여성의 지위 자체를 낮게 인식하고 여성을 보조적인 존재하는 구조 속에서 여성노동자는 임금 등 다각적인 측면에서 차별을 경험하고 있다.

1. 임신, 출산을 이유로 한 부당해고

■ 출산휴가 대기자가 해고 1순위

2010. 1. 20. / 사업장 500인 이상 / 3년 근무 / 사무직 / 정규직

직장에서 조직개편과 인사발령을 이유로 출산휴가를 거부당했습니다. 이번 인사발령에 여직원들이 감원대상으로 포함되어있었고, 저도 그중에 한명이었나 봅니다. 물론 회사 경영상 조직개편을 하는 거니깐 거기에 대해선 대기발령을 내더라도 저는 할 말이 없는 건지. 본사 여직원에게 듣기로는 이번에 해고1순위가 출산휴가 대기자라고 하더라고요. 50명 정도 되는 여직원 중 13명이 해고될 것이란 얘기도 들었습니다. 이런 사유로 출산휴가를 회사 측에서 거부할 수 있나요? 회사에서는 위로금 몇 푼 줄 터이니 나가달라고 하지만 저는 그건 받을 생각 없고, 출산휴가와 육아휴직 다 사용하고 싶은데요.

■ 임신으로 인한 부당한 해고

2010. 1.26. / 사업장 10인 미만 / 1년 2개월 근무 / 정규직

저는 임신 3개월 중인 정규직 노동자입니다. 임신을 했고 그 사실을 알리니 사직서를 쓰라고 합니다. 회사 분위기가 임신한 사람들이 다 나가는 문화라서 예상하고 있었습니다. 그래서 실업급여를 요구했고 그러겠다고 회사가 답했습니다. 그러다 며칠 뒤 사직 사유를 권고사직이 아니라 자진사직으로 하자고 합니다. 그럴 수 없다고 하니 회사에서 사장을 비롯해서 윗분들이 비밀회의를 했습니다. 그러더니 사장은 본인도 잘못 생각했다면서 다시 출근을 하라고 합니다. 한 달 넘게 실랑이를 한 상황에서 계속 근무한다는 것이 가능한 말이 됩니까? 괴롭힐 대로 다 괴롭히고 계속 다니랍니다.

■ 육아휴직 후 해고통보

2010. 2. 5. / 사업장 500인 미만 / 9년 8개월 근무 / 사무직 / 정규직

육아휴직 후 회사에서는 복직할 때도 자리가 없다고 복직이 힘들다고 했으나 어떻게 복직은 일단 됐었습니다. 그러나 한 달이 지나자 회사에서는 저에게 나가라고 하고 있습니다. 노동부에 알아보니 육아휴직 후 복직은 법적으로 보장되게 되어있으나 복직 한 달까지 해고가 안 되는 거라고 알려주더군요. 회사는 아마도 처음부터 한 달까지만 복직시켰다가 이렇게 해고를 할 생각이었는지도 모릅니다. 일도 애매하게 엉뚱한 일만 시키더니 결국엔 이렇게 일방적으로 통보 한 시간도 채 안 되서 사직서 들고 와서는 싸인하라고 했습니다. 나라에서는 아기를 낳으라고 권장하는 분위기인거 같아 맘 놓고 육아휴직 했다가 이런 꼴을 당하고야 마네요. 어제는 정말 아기를 부둥켜안고 통곡밖에 안 나왔습니다. 10년 동안 다닌 회사에서 1시간 만에 사표 쓰고 나가라하니 너무 억울합니다.

임신 출산 해고에 대한 답변

아이를 안고 통곡밖에 할 수 없었다는 말이 너무나 안타깝고 동시에 워킹맘의 현실을 보여주는 단적인 장면이란 생각이 들었습니다. 많이 힘드시지요? 10년을 일한 회사에 대한 배신감, 억울함이 크셨을 것입니다. 회사가 아무리 힘이 세다고 하지만 강한 의지로 싸워나가는 분들도 많이 있습니다.님께서 옳다는 믿음으로, 10년을 일했지만 앞으로 10년을 평등하게 일하기 위해서 좋은 방법, 옳은 방법을 찾아봐요. 님을 응원하면서 답변드립니다.

회사측에서 여성노동자에 대한 보호 법률을 잘 알고 있는 것 같습니다. 합법적으로 법적 책임을 피해가는 방법도 잘 알고 있는 듯 보이고요. 노동부에 답변을 들으신 것과 같이 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없습니다. 그래서 지금 님 스스로 사직서를 쓸 것을 강요하고 있는 것이고요.

아직은 사직서에 사인을 하지 않은 것으로 보입니다. 사인을 하시게 되면 법적 대응의 고리마저 놓치고 님 스스로 회사를 나간 것이 되므로 힘드시더라도, 사직서를 쓰지 마세요.

근로기준법에서는 정당한 사유 없는 해고를 금지하고 있습니다(제23조). 경영상의 이유를 제외하고는 해고는 금지되어 있으며 사유의 정당성, 절차의 정당성이 있어야만 그만두기를 원하지 않는 노동자를 해고할 수 있는 것입니다. 방식 또한 사직서에 사인을 하는 것이 아니라 해고사유와 날짜를 명시한 서면 통보만이 효력이 있는 것입니다. 또한 해고통보를 받은 님의 입장에서 무조건 이에 따르는 것이 아니라 해고통보가 부당하면 이에 대응하여 권리를 찾을 수 있습니다.

해고통보를 서면으로 받으면, 3개월 이내에 부당해고구제신청을 합니다. 부당해고구제신청은 원직복직을 목적으로 하되, 복직을 원하지 않는 경우에는 해고기간에 상당하는 임금을 보상받게 됩니다. 육아휴직을 사용했다는 이유로 님을 정당한 이유도 없이 해고한다면 회사는 성차별 해고를 한 것에 대한 법적 책임을 져야합니다. 지방노동위원회를 거쳐 회사가 계속해서 법적 소송을 끌어간다면 중앙노동위원회->행정법원->고등법원->대법원까지 법적대응은 이루어질 수 있습니다. 그러나 이런 경우는 드물기도 하고, 민우회에는 대법원까지 싸워서 원직에 복직해 회사를 다닌 경험을 가진 분도 계시답니다.

법적의무를 이해해야할 의무가 없다는 것은 사실이 아닙니다. 회사와 계속해서 다 두고 있더라도 원직에 복직하라는 지노위의 결정을 받으면 그 때부터 효력이 발생합니다. 님께서 1차 구제단계에서 승소하시면 그 때부터 회사의 법적 이행 의무가 발생하고 회사가 이의를 제기하더라도 이 그 의무는 없어지는 것이 아닙니다. 만약 회사가 이행을 하지 않는다면 님께서 중앙노동위원회에 알려 이행강제금을 부과할 수 있습니다. 이행강제금은 지노위, 중노위의 구제명령을 회사가 이행하지 않은 경우 2천만원 한도에서 1년에 2회 2년까지 부과할 수 있습니다. 최종적으로 회사가 이기더라도 국가가 이행강제금을 반환하면 되는 것이고요. 국가는 압류 등을 거쳐 강제로 이행강제금을 받을 수도 있습니다.

우리나라에서는 많은 여성들이 임신, 출산, 양육 시기를 전후에 일자리를 잃고 있습니다. 통계를 보면, 다시 일자리를 찾는 경우 대부분 고용조건이 하락하고 비정규직으로 취업하게 되는 경우도 많고요. 님의 일할 권리, 아이를 양육할 권리는 정당합니다. 회사는 억지를 부리며 님께 잘못된 요구를 하고 있는 것이고요. 사표를

쓸 이유도 없고, 직장을 떠날 필요도 없습니다. 님 자신을 ale으면서 조금 더 용기를 내보세요.

사직서를 못 쓰겠다는 입장을 명확하게 전달하고, 회사의 해고 방침을 철회할 것을 건의, 요구해 보세요. 그리고 보다 나은 결론을 찾기 위해 최선의 노력을 해보시고 그래도 바뀌지 않는다면, 잘 싸워야지요. 그렇게 결심하고 나면, 님을 도울 수 있는 사람들이 보일 것입니다. 육아휴직을 사용하게 될 다른 여성들의 문제일 수도 있고 님을 응원하는 동료들도 있을 것이고 저희 같은 여성단체, 법적지원을 하고 있는 사람들도 있고요.

님의 입장을 명확히 하시고, 회사와의 모든 면담은 잘 기록, 보관하시면서 차분하게 님 자신을 믿으며 대응해 나가시기 바랍니다.

■ 육아휴직을 받고 퇴사하라고 하는데

2010. 5.11. / 사업장 500인 이상 / 3년 9개월 근무 / 사무직 / 정규직

대기업에서 근무를 했고 임신을 하고 출산 휴가 중이었다. 회사가 나를 부르더니 육아휴직 처리를 해줄테니 퇴직을 하라고 한다. 완전히 결정된 것은 아니고 회사 측에서 육아휴직을 대체해주고 그만두라고 이야기가 나오던 중 다음날 출산을 했다. 출산휴가 기간 동안 전화통화를 했는데 회사에서 생각이 바뀌지 않은 것 같다. 휴가 이후에 복직을 하려고 했는데 회사가 이런 식으로 나오니 회사를 계속 다닐 마음은 없다.

■ 육아휴직 후 해고를 하려고 하는데

2010. 6. 8. / 사업장 500인 미만 / 공공서비스사무직 /정규직

출산휴가 3개월을 쓰고, 육아휴직 12개월을 사용했다. 오늘이 육아휴직 마지막 날이다. 관리부차장이 지난달에 회사에 물어보니 날 대신해서 뽑은 인력이 있기 때문에 사정을 이해해달라고 말하며 퇴사를 요구했다. 자동차 서비스 업종이다 보니까 남자 직원들이 대부분이다. 그래서 여직원들에 대한 처우가 좋지 않다. 회사에서 성추행 경

힘이 있었는데 문제제기를 하여도 회사에서 적절한 조치를 하지 않았다. 그래서 이 악물고 끝까지 싸웠고 남자직원을 퇴사하게 하였다. 그때와 마찬가지로 이번에도 여직원의 권리에 대해서 회사는 진중하게 생각하지 않는다.

■ 임신 사실을 알리니 그만두라고 한다.

2010. 7. 1. / 사업장 5인 미만 / 사무직 / 정규직

임신을 했는데 임신을 이유로 그만두라고 한다. 지난 4월에 임신을 했고, 임신 사실을 모르고 있었다. 임신 사실을 안 이후에는 유산기가 있어서 병원장에게 바로 이야기 하지 못했다. 산부인과에서 임신을 확정 받고 임신 사실을 알리니 임신한 사람이 병원에 있으면 그래 보이니까 나가라고 했다. 아무리 생각해도 억울하다. 임신도 임신이지만 치과 사정이 어려워서-경영난이 있다.-그만 두긴 할 것이다. 그래도 이러한 부당한 처우에 대해서 대응을 해보고 싶다. 치과에서는 나에게 내용증명을 보내고 변호사까지 샀다면서 퇴직을 인정하라고 한다. 산전후휴가도 그렇고 산전후휴가급여 육아휴직 등 나라에서 당연히 해주는 혜택을 전혀 받지 못한다고 생각하니 난처하다.

■ 육아휴직 기간에 해고를 당했다.

2010. 7. 20. / 사무직 / 계약직

산전후휴가를 받고 지금 육아휴직 1개월째인데 병원장이 육아휴직 기간에 계약이 만료되기 전에 일방적으로 해고한 것이다. 그래서 노동위원회에 해고 사실을 신고했다. 근로감독관이 나와서 상황을 조사했다. 근로감독관이 나와 조사하니깐 병원장은 고소를 취하하면 복직시켜주겠다고 했다. 그래서 취하했더니 병원장은 복직하지 않고 다른 사유를 대면서 다시 해고했다.

2. 임신, 산전후휴가, 육아휴직 등을 이유로 한 불이익

■ 육아휴직 후 배치전환

2010. 1. 19. / 사업장 500인 미만 / 6년 근무 / 정규직

육아휴직이 얼마 전에 끝났다. 우리 회사에서 육아휴직 쓴 뒤에 그만두고 나가는 경우가 많았다. 육아휴직 종료 후 본사로 출근을 했는데 다른 지점으로 나를 발령 냈다. 도저히 육아도 그렇고 집에서 2시간이 걸리고 근무를 할 수 있는 상황이 아니다. 회사가 어려워서 티오를 다 줄였기 때문에 거기서 근무를 하고 있으면 옮겨주겠다고 했다. 어린이집 보내고 있는데 오며가며 출퇴근 4시간이 걸린다. 전혀 해 본적이 없는 서점에서 하루 종일 서서 판매직일을 한다. 처음에 복귀 시에 다른 지점으로 가겠냐고 했을 때 고민 하고 선택을 할 수 있는 시간을 안 주셨다. 지금 발령 난 곳밖에 자리가 없으니까 보낸 거 같긴 한데, 7시 30분에 아이를 데려와야 되니까 새롭게 발령 난 지점에서 계속 일하는 것은 불가능하다. 9시에 출근해서 밤9시까지 일한다. 죽 서서 일하고 주말도 근무를 하고 평일에 2일 쉬고 5일 중에 하루만 7시에 퇴근할 수 있다. 아이를 돌볼 수가 없는 것이다.

■ 육아휴직 후 인사고과 점수가 낮아졌다.

2010. 2. 10. / 사업장 500인 이상 / 9년 11개월 근무 / 전문직 / 정규직

지금까지 2번의 육아휴직을 썼습니다. 첫째 출산으로 육아휴직을 썼습니다. 그리고 복귀할 때는 휴직 전 제가 하던 근무 그대로 복귀하였습니다. 연년생으로 아이가 생겨 육아휴직을 하게 되었습니다. (중략) 출산휴가를 들어간 후 회사에서는 성과급을 지급하기 위해 사업부문별, 팀별, 개인별, 평가를 하였습니다. 전 휴직중이라 제 평가가 어떻게 나왔는지 알지 못 하였습니다. 그리고 복귀했을 때 제 인사평가가 'D'라는 것을 알게 되어 파트 선임에게 의의를 제의했더니 "처음 평가는 B였었다. 그리고 팀장님이 한번 조율하셔서 C가 됐고 마지막으로 상무님이 조율하셔서 D인 최하등급이 되었다고"저에게 얘기해주셨습니다. 원래 사업부문별, 팀별 성과로 봤을 때는 평가가 좋아서 D라는 평가를 주지 않아도 됐었다고....2008년 말 경기가 어렵고 휴직을 장기간 하니 평가를 D로 주라고...위에서부터 내려온 지시라 파트 선임인 자기로서도 어쩔 수없는 일이었다며....그렇게 얘기해주셨어요. (중략) 그리고 둘째아이 육아휴직을

끝내고 2월 1일자로 복직을 하였습니다. 휴직 전에는 비교대근무(즉 5일 일하고 2일 쉬고, 공휴일에 쉬는 근무)하며, 가끔 일의 양에 따라 휴일근무나 야근을 하였습니다 그러나 복직 후에서 지금의 인원구성을 깰 수가 없다며 절 교대근무로 직무를 바꿨습니다. 저의 회사의 교대근무는 4일 일하며 2일 쉬며, 1달 주기로 주야 교대근무가 되어 한달은 새벽 4시정도에 출근해 오후 2~3시쯤 퇴근하고 또 한 달은 오후 4시쯤 출근해서 새벽 3시쯤 끝나는 근무입니다. (중략) 근무가 이렇다보니 아이들의 육아가 제일 큰문제입니다. (중략) 아이들을 키우면서 회사일도 병행하여 잘하고 싶은데...저로서는 너무 답답하고 어떻게 해야될지 답이 없어서 자문을 구합니다.

■ 육아휴직 기간의 성과급 지급

2010. 2. 23. / 사업장 500인 이상 / 10년 7개월 근무 / 생산직 / 정규직

제가 작년 말에 성과급을 받지 못했습니다. 그런데 회사에서는 6개월을 쉬어서 신입사원과 같이 대우한다하는데 성과급이라는 건 일 년동안 일한 것에 대한 것이라 생각합니다. 그렇다면 6개월은 근무했는데 100%는 아니더라도 얼마정도의 금액은 지급받아야하는 것 아닌가?? 하는 생각이 듭니다. 그리고 복직 후에 상여금을 받는 데 또 6개월을 쉬었다고 신입사원의 수습기간과 같이 상여금이 줄어들었습니다. 노조에서 하는 말이 신입사원처럼 6개월의 (수습기간)시간이 지나야 100%가 나온다고 합니다. 산전후휴가와 육아휴직 들어갈 때 이렇다 저렇다 못 들었는데 이런 일이 발생되니 너무 당황스럽습니다. 아무것도 모르고 산전후휴가와 육아휴직을 냈는데 복직을 하니 부당하다고 느끼는 일이 많이 발생합니다. 휴가기간에 상여금 안 나오는 것도 불공평한 것 같은데 휴직 후 복직해서도 불이익을 받는 것 같습니다. 지금 내가 육아휴직 첫 번째 사례입니다.

■ 산전후휴가 때의 일

2010. 3. 10. / 사업장 500인 이상 / 10년 근무/ 공공서비스직 / 정규직

정직원으로 일하는 저는 11월에 산전휴가를 들어왔는데 회사에서 갑자기 정직원을 비정규직으로 바꾼다는 말이 나오더군요. 근데 저한테는 한마디 말도 없이 제자리에 여직원을 채용했고 지금도 일하고 있습니다. 당연 비정규직으로요. 근데 산휴가 끝나고 나갔는데 자리도 없고 회사는 저보고 임시직으로 전환을 하던지 아님 위로금을

받고 그만두라고 합니다.

■ 출산 후 복귀했는데 너무 먼 곳으로 발령이 났다.

2010. 6. 8. / 10년 근무 / 사무직 / 정규직

2009년 9월에 출산을 하고 출산휴가 사용 이후에 11월에 복귀를 하였다. 원 근무지는 강원도 동해였고 10년 동안 일을 했다. 회사는 복귀하자 나를 강원도 동해에서 속초로 발령을 냈다. 속초는 버스를 이용해 2시간이 걸리는 거리였고, 많이 힘들어도 출퇴근을 하였다. 그런데 회사에서는 오늘 오전에 연락을 하더니 서울로 발령을 냈다. 내일 당장 발령지로 출근을 해야 하는 상황이다. 내가 다니고 있는 회사는 서울에 본사를 두고 지방에 영업소가 있는 형태이다. 강원도에서 일하던 곳은 근무인원은 많지 않고 상사와 둘만 일하는 상황이다. 본사로 출퇴근을 하게 되면 하루 이틀은 버틸 수 있더라도 그 이상은 어려울 것 같다. 그만두고 싶은 생각뿐이다. 회사에서 이렇게 나오는 것은 나보고 회사를 그만두라는 말밖에 되지 않는다.

■ 육아휴직 후 전혀 새로운 업무를 부과하려고 함

2010. 6. 29. / 100인 미만 근무 / 4년 근무 / 사무직 / 정규직

육아휴직 1년이 7월 5일로 만료되어, 복직을 생각하고 시설장을 찾아 복직의사를 전달했는데, 한 달 전에 미리 얘기했어야 한다면, 이미 다른 직원을 7월부터 재계약했다고 합니다. 복직해도 제가 휴직 전 했던 일은 할 수 없으며, 정 복직을 원하면 새로운 사업을 맡아 시작해야 한다면, 사업계획서를 요구하더군요. 뭐 좋게 얘기는 했지만, 제가 판단하기에 권고사직과 다름없었습니다. 아이를 다 키우고 재취업 하는 게 낫지 않겠냐, 애는 엄마가 키워야 한다. 아니면 자기계발을 위해 학원이나 대학원을 다니며 준비하라 등등, 그런 조언을 하며 복직을 반기지 않더군요. 제가 복직을 결심할 경우, 주말에도 일할 수 있는 각오가 되어야 한다고도 하구요. 암튼, 그런 각오가 된다면 사업계획서를 준비해 복직하라고 하는군요. 즉 복직해도 제게 줄 업무가 없고, 인건비도 여유롭지 않기 때문에

제 스스로 사업을 계획하고 운영해서 인건비를 조달하랍니다. 여튼, 1년을 넘게 휴직하다가, 새 사업을 책임지고 구상하라는 건 권고사직과 다름없이 느껴집니다.

■ 임신으로 인한 승진 및 월급 불이익

2010. 9. 18. / 500인 미만 근무 / 5년 근무 / 운수통신사무직 / 정규직

저는 통신회사를 5년째 다니고 있습니다. 작년 12월에 결혼을 하고 지금 임신 7개월째입니다. 회사에서 임신이라는 이유로 승급 명단에서 누락이 되었습니다. 이에 따라 저보다 늦게 입사한 사원이 저보다 월급인상액이 많아지고 좋은 승급평정을 받게 되었습니다. 회사에 이유를 물어보니 단지 임신했으니 출산 및 육아휴직을 받을 것이고 또한 회사를 그만 둘거라 생각하고 미리 조치를 취한 것입니다. 제가 회사를 그만둔다고 이야기한 적이 없으나 회사 측에서 미리 조치를 취해 부당대우를 받았습니다.

■ 육아휴직 복귀 후 대기발령 상태

2010. 10. 11. / 500인 미만 근무 / 6년 근무 / 언론출판사무직 / 정규직

1년의 육아 휴직 만료 후 10월 1일 복귀했습니다. 기존 부서는 인원충원으로 자리가 없는 상태입니다. 현재는 타부서에 컴퓨터 한대만 놓아주고서는 계속 방치(?)시키는 중입니다. 물론 복귀 첫날 부서장은 인원을 충원시킬 수밖에 없음을 미안해라했지만 본래 부서장과 사이가 별로 좋지 않았습니다. 부서장은 다른 부서로 발령이 곧 날 것이니 잠시 대기할 것을 요구했습니다. (산전 휴가 후에도 3개월 동안 별다른 업무를 배정해주지 않아 육아휴직을 할 수밖에 없는 상황이 없습니다.) 형식상 타부서 발령을 기다리는 중이지만 쉽게 발령이 날 것 같지는 않아 보입니다. 타부서로 발령 낼 마음이었으면 벌써 발령나고도 남았을 텐데 부서장은 전혀 신경을 쓰지 않는 것처럼 보입니다.(저희 회사는 부서장 추천으로 인사부에서 발령을 내기 때문에 부서장이 추천하지 않으면 인사발령 안됩니다.)기존 부서를 제외한 어느 부서든 계속 근무 원합니다.

■ 임신했는데 의도적으로 일을 안준다.

2010. 11. 8. / 10인 미만 근무 / 정규직

현재 임신 4개월째이고 임신 사실을 회사에 알리고 계속 일할 것을 말하자 사장은 그때부터 내게 부당한 대우를 하고 있다. 나를 확실히 자르지도 않고 내 책상을 아예 없애 버리고, 자리에 앉으려고 하니까 나를 밀쳐내고 막 그러고 있다. 심지어

회사 번호키도 변경을 했다. 사장에게 이러한 부당 처우에 대해 따져 물으니 "너는 대기 발령 상황이니 기다려라!"라고 말했다. 우리 회사는 사장 그리고 나를 포함해 총 7명의 여직원이 일하는데 다른 사람들은 계속 회사를 다닐 것이기 때문에 나의 문제에 대해 적극적으로 함께 해주지 않을 것 같다.

■ 인사발령명단에 내가 누락되었다.

2010. 11. 12. / 정규직

출산 휴가 들어가기 2-3주전인데 요 며칠 전 2011년도 인사발령이 났다. 올해 11월에 출산휴가 들어가면 내년 2월에 복직을 하는 것인데 2011년도 인사발령 안에 내 명단이 없었다. 이것을 보고 회사 인사팀에 왜 내 명단이 없느냐고 물으니 내가 빠진 자리에 다른 직원이 대체되었으니 나는 다른 부서에 발령을 낼 것이라고 한다. 출산휴가 다녀와서 지금까지 해왔던 일과 다른 부서로 발령을 내도되는 것인가? 내 상위 담당자는 내가 "출산휴가를 다녀와도 같이 일해야지."라고 말하는데 내년도 인사발령에 내가 그 어디에도 명단이 없으니 불안하다.

■ 육아휴직 사용 이유로 장기 근속자에게 지급되는 상여금 미지급

2010. 7. 28. / 10년 근무 / 사무직 / 정규직

올해 4월 달부터 육아휴직에 들어갔다. 육아휴직 3개월째이고, 올해 7월이 회사 일한지 10년째 되는 달이다. 회사에서는 10년 장기 근속자에게 기본급의 100% 상여금을 지급하고 있다. 회사는 육아휴직기간 동안 내가 기본급이 0원이기 때문에 장기 근속자에게 주는 상여금을 줄 수 없다고 한다. 이게 맞는가? 회사에서는 육아휴직 기간을 근속기간으로 카운트하고 있다. 앞뒤가 안 맞는다고 생각한다.

■ 출산휴가 후 복직했는데 직책이 강등됐다.

2010. 5. 24. / 사업장 500인 이상 / 2년 근무 / 사무직 / 정규직

출산휴가를 쓰고 복직을 했다. 휴가 전에는 회사에서 대리로 근무를 했었다. 휴가 기간 중에 통보 없이 회사에서는 직급체계조정을 하였고 직급이 대리에서 주임으로 변경되었다. 회사에서 주임이라는 별도 직군을 만들어서 강등 했다. 이렇게 강등된

케이스가 와이프 말고 5~6명이 있다. 복직하고 하니 업무가 행정직 여직원으로 조정되었다.

■ 육아휴직을 사용했다고 해서 월급을 덜 받았습니다.

2010. 9. 6. / 사무직 / 정규직

2009년 7월부터 2010년 7월까지 1년 육아휴직을 사용하고 직장에 복귀하였다. 8월 한 달 직장을 다녔고 이사와 육아 등으로 일을 병행하기 어려워 퇴사하였다. 얼마 전 한 달 동안 일한 급여가 들어왔는데 내가 실제로 받아야 하는 월급보다 적게 받았다. 과거에 우리 회사는 연봉제에서 내가 1년 동안 받는 급여 나누기 18개월을 해서 한 달에 한 번 월급을 주고 2달에 한 번씩 상여금이 나왔다. 올해는 이러한 정책이 바뀌어 일 년 총 급여 나누기 12개월의 월급을 받았다. 그런데 나만 그대로 나누기 18개월의 금액을 지급하였다. 회사에 전화해서 왜 이렇게 급여를 주었느냐고 물었더니 내가 육아휴직을 사용했기 때문이라고 한다. 이것이 말이 되는가? 육아휴직 사용을 이유로 월급을 덜 지급하는 것이 정당한 것인가?

3. 성역할 고정관념에 기반 한 성차별

■ 커피 차 심부름을 시킨다.

2010. 2. 15. / 50인 미만 근무 / 1년 8개월 근무 / 건설사무직 / 정규직

같은 직책의 과장이지만 사업주는 여자인 나에게만 사무실 청소와 커피심부름을 강요한다. 그리고 남자 과장은 임금이 270만원이고 나는 183만원이다. 과장에게 왜 내게만 청소와 커피심부름을 시키냐고 따졌더니 “너는 과장이고 나발이고 여직원이기 때문에 그런 것 당연히 해야 한다.”고 했다. 단지, 여자라는 이유로 그런 것을 시킨다는 것 자체가 상식 밖의 말이라고 생각한다.

성차별적 처우에 대한 답변

할 수 있는 모든 것을 다해 부당함에 저항하고 님의 자존감을 회복하시려는 노력을 지지합니다. 아직도 말은 일과 직책이 무엇이든지 ‘여자’로만 보는 상사가 있어 여성

에 대한 차별과 폭력이 반복되는 것 같습니다.님께서 국민권익위원회에 진정을 하시고 이렇게 상담을 올려주시고 적극적으로 고민을 하시는 모습,님 스스로 치유를 위해 애쓰시는 모습이 귀하게 느껴집니다.

전무가 커피심부름과 차 심부름을 강요하고 “과장이고 나발이고 여자이기 때문에” 이 일을 해야 한다고 했다고요? 같은 직급의 남성은 임금이 270만원인데,님께서 183만원을 받으셨고요? 이 일에 대한 사유는 ‘여자’이기 때문이라는 답을 들으셨네요.

남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률에서는 다음과 같이 성별에 의한 차별을 금지하고 있습니다.

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

위 법률에 근거해 사업장을 관할하는 지방노동청에 진정, 고소하실 수 있습니다. 차별 임금 지급에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 2000만원 이하의 벌금, 직무 배치상의 차별을 한 경우에는 500만원 이하의 벌금이 규정되어 있습니다. 차별은 고소가 가능한 죄인 것입니다.

이 때 그 대상은 사업주가 됩니다. 전무이사를 사용자로 볼 수 있다면 직접적인 책임을 지겠지만 궁극적으로 님을 고용한 사업주에게 이러한 차별행위로 인한 피해의 책임을 묻는 것이 됩니다.

국가인권위원회 또한 차별에 대한 판단, 시정업무를 하고 있으므로 여기에 진정할 수도 있고, 현재님께서 받고 있는 정신적인 피해, 실직으로 인한 경제적인 손실에

대해 회사와 가해자인 전무이사를 상대로 민사상 손해배상청구 소송을 할 수도 있습니다.

법적 대응은 방법은 이러하네요.

궁극적으로,님께서 이번 일로 인한 상처를 치유 받고 다시 즐겁게 일할 수 있기 위해서 무엇이 필요한지 고민해 보세요. 전무이사는님께 무엇을 해 주었으면 좋겠는지, 회사는 어떻게 해야 하겠는지를 생각해 보시고 사직에 이르게 한 성차별적인 고정관념과 회사에 대해서 하고 싶은 말을 원 없이 하시는 것이 필요한 것이 아닐까요?

님 스스로 분노의 실체와 대상에 직면하면서, 이 문제를 잘 해결하실 수 있으리라 믿습니다. 피치 못할 사유나 정당한 사유가 없는데도 한 성에게만 청소와 커피 심부름을 강요하고, 동일한 업무를 하는 데도 차등 임금을 지급했다면 명백한 차별행위가 될 것입니다. 함께 근무한 동료들의 확인서 등을 통해 여성이라는 이유로 청소와 차심부름을 강요받은 사실, 업무 일지 등으로 기록한 것이 있다면 그와 같은 자료를 준비해 두세요.

동일한 과장직급 이었는데도 왜 차등한 임금을 지급하였는지 답변을 요구하시는 것도 좋습니다. 담당하는 업무가 상이했다면 임금으로 보상했을 때 그만한 가치가 있는 것인지, 단순히 남자라서 더 받은 것인지도 꼼꼼하게 따져 보아야 할 것이고요.

저희는 너무나 님의 글에 공감하지만, 가부장사회에서 여성이 받는 차별은 일상이라는 이름으로, 관행이라는 이름으로, 그것도 고위직 남성들에 의해 반복돼 왔습니다. 이 견고한 벽을 깨기 위해서는 면밀한 준비와 반박이 필요합니다. 현재는 국민권익위원회에 진정을 하신 상태이므로 그 결과가 님의 '정의'를 인정하는 것으로 나올 수 있도록 집중하셨으면 좋겠습니다.

보다 자세한 상담을 하시고 싶거나, 답변드린 내용에 대해 문의하실 내용이 있다면 아래로 연락해주세요!님께서 꼭 정당한 판단을 받아 많은 여성들의 분노와 서러움을 덜어주는 계기가 되었으면 좋겠습니다.

이 문제가 잘 해결되어,님께서 더욱 강하고 깊어지는 계기가 되었으면 좋겠습니다.님 자신을 믿고 아끼며 한발 한발 나아가시길 기원합니다. 힘내세요.

■ 여자라는 이유로 명예퇴직금을 받지 못했다.

2010. 5. 12. / 10년 7개월 근무 / 전문직 / 정규직

IT관련 업종에서 20년 이상 일하였다. 명예퇴직 대상자로 선정되었고 회사에 몇차례 명예퇴직자로 선정된 이유를 물었지만 확실한 응답을 듣지 못했다. 어쩔 수 없어 다른 직장을 구하고자 마음을 먹었다. 명예퇴직대상자 이나 회사의 거짓말과 회유로 명퇴금을 받지 못했다. 남성명퇴자들은 명예퇴직금을 받는데 나만 안줬다. 회사에서는 “당신 같은 여직원까지 명퇴금을 주면 현장에서 일하는 판매직 여직원들에게도 모두 명퇴금을 주란 말이나?”라는 식으로 말하며 소리를 질렀다.

■ 여직원 학자금 혜택

2010. 10. 13. / 사업장 500인 미만 / 제조생산직 / 정규직

저는 모회사의 정직원생산직입니다. 같은 현장에서 남자들과 동일한 일을 하지만 여직원은 생산직으로 분류되어 있고, 남자직원들은 단 한명도 생산직이 아닌 기능직으로 분류 되어 있습니다, 남자 직원들은 각종 수당 및 학자금혜택을 받고 있지만 저희 주부사원들은 그 부분에 대해서 한 푼도 혜택을 받지 못하고 있지요, 심지어 상여금이 남자직원은 800% 주부사원은 400%로 책정되어 있습니다. 너무 부당하다고 생각하여 이번에 우여곡절 끝에 노조가 생겨서 협상 시 안건으로 주부사원에게도 각종 수당과 학자금혜택을 달라고 건의를 했습니다. 아직 협상중이기는 하나, 잠정적인 결론은 가장애 한해서만 중고교 학자금을 주는 방향으로 나가고 있다고, 노조 관계자에게 이야기를 들었습니다, 여성중 가장이라 칭할 수 있는 사람은 남편이 없는 사람이라고 하더라고요, 양성평등법이 어떻게 이루어져 있는지 몰라도, 어처구니가 없더군요, 저희 회사에서 그런 식의 적용이 성립된다면 1명 이 혜택을 보는 겁니다, 그것도 한해 150만원 남짓한 고등학교 학비를, 사실은 사별 할 정도면 대학생 자녀가 있지 고등학생은 없는 상태라 있으나 만나한 사한이 되었지요. 남자들은 자녀2인 대학 입학비며, 학자금까지 다 주면서, 어찌 이런 논리가 성립이 되는 건지, 제 생각이 너무 무지한건가요? 정말 이 문제에 대해 회사에 어떻게 이의를 제기해야 할까 막막하여, 글을 써 봅니다. 이대로 회사의 처분만 바라고 있어야 하는 겁니까?

■ 남자 직원들의 일상적 농담

2010. 10. 11. / 사업장 500인 이상 / 3개월 근무 / 공공서비스직 / 정규직

회사에서 남자직원과 여자직원의 성비가 10:1정도이다. 남자가 훨씬 많으니까 남자들이 짓궂은 농담을 많이 한다. 직원들이 “몸매 좋은 애들을 뽑아야 한다.” 등등 너무 쉽게 이야기를 한다. 그리고 윗분들도 여직원들에게만 유독 웃차림을 강요하는 분위기이다. 이런 거에 대해서 문제제기를 하고 싶다.

모성보호 및 양립지원조치

모성보호 및 양립지원조치 상담은 전체 상담의 15.5%(55건)를 차지했다. 그중 산전후휴가는 산전후휴가급여와 관련한 문제, 육아휴직은 육아휴직이 끝나고 복귀한 후 발생하는 연차와 관련한 질문이 주를 이루었다.

1. 산전후휴가

산전후휴가 상담은 산전후휴가기간에 상여금지급과 관련한 상담이 많았는데 이것은 기본급(통상임금)의 비율을 낮추고 상여금과 수당을 높이는 우리나라의 임금체계에 대한 문제점과 닿아있다. 즉 임금의 명칭을 ‘상여금, 성과급, 00수당’등으로 지칭하여 통상임금으로 분류하지 않아 산전후휴가급여에서 배제하는 경우인데, 업무성과에 따른 변동이 아니라 정기적이고 일률적으로 지급되었던 것이기에 해당 노동자들은 ‘출근한 것으로 간주’하는 산전후휴가기간에 상여금이 지급되지 않는 것을 납득하기 어려울 수밖에 없다. 따라서 전반적인 임금체계와 지급기준에 대한 이해에 기반하여 통상임금을 해석하는 것이 필요하며, 넓게는 통상임금과 평균임금을 구분하는 복잡한 제도적 기준이 가져오는 문제점을 살피고 기본급의 비율을 높일 수 있도록 하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

2. 육아휴직

육아휴직과 관련된 상담 26건 중, 가장 많은 상담은 육아휴직이 끝나고 복귀한 후 발생하는 연차휴가와 관련한 것이었다. 현재 근로기준법은 연차유급휴가의 발생 조건을 1년간 8할 이상 출근한 노동자에 한하여 15일을 주도록 하고 있다. 이때 산업재해로 휴업한 기간과 산전후휴가기간은 연차유급휴가 산정이 되는 출근일수에 포함하도록 예외규정을 두었는데, 이는 그 기간으로 인해 연차휴가에 불이익이 발생되지 않도록 하기 위함이다. 그러나 육아휴직을 한 경우에는 연차유급휴가 산정 일수에 포함되지 않기 때문에 1월 1일부터 12월 말까지 1년의 육아휴직을 사용하게 되면 복귀 후 1년간 연차휴가를 하나도 쓸 수 없는 결과로 이어져 휴가를 사용해야 할 때는 “결근을 결제” 받아야 하는 사태에 이르고 있다. 그렇기 때문에 직장과 가정의 양립

■ 산전후휴가 중 상여금지급

2010. 1. 19. / 사업장 100인 미만 / 사무직 / 정규직

2월 5일이 출산예정일이고 산전후휴가는 2월 1일에 들어간다. 상여금 지급시기는 12일이다. 회사가 규모 100인 정도이고 상여금에 관해서는 근로계약서에 명시가 돼 있다. 근로계약서에 월급제라고 되어있고 적용기간은 2009년 4월 1일~ 2010년 3월 31일까지. 상여금은 기본급+직무급의 연 200%를 준다고 돼 있다. 받는 사람의 자격 같은 것은 없다. 15년 차이로 지금까지 휴가를 간 사람도 없고 상여금 지급과 관련해서는 나와 비슷한 선례가 없다.

■ 산전후휴가기간 동안의 상여금

2010. 2. 11. / 사업장 500인 미만 / 8년 8개월 근무 / 사무직

산전후 휴가를 1/1일부터 들어가는데 저희 회사는 매년 상여금을 구정, 여름휴가, 추석, 연말로 해서 연 400%가 지급됩니다. 그럼 저같은 경우는 구정상여금을 받을수 없나요? 사규에는 산전후휴가시 유급 60일이라고만 되어 있는데 엄밀히 말해 산전후 휴가는 휴직이 아니라 휴가라고 해서 근무일수에도 포함이 되는데 지급받을 수 없는 건가요?

■ 배우자의 회사에 다니면 노동자가 아니다?

2010. 2. 19. / 사업장 50인 미만 / 6년 근무 / 전문직 / 정규직

저는 남편의 회사에 다니는 정규직 근로자입니다. 저희 회사는 15명의 정규직, 비정규직(계약직) 직원이 일하고 있는 10년된 디자인회사이고 저는 다른 직장에 다니다가 2005년 10월에 정규직으로 입사, 4대보험에 가입한 정규직으로 근무를 해왔습니다. 지난 2007년 첫아이를 낳고 출산휴가와 육아휴직으로 급여를 신청, 급여도 수급받았습니다. 그런데 둘째가 태어나서 출산휴가를 했고 급여를 신청하려고 하니, 고용지원센터에서는 “남편의 회사에 근로자는 동업관계로 밖에 볼 수 밖에 없어 급여를 줄 수 없다”고 합니다. 아니 첫 아이때는 나왔던 급여가 왜 안되냐고 했더니 “그때는 부부 사이인 줄 몰랐다”고 합니다. 고용지원센터에선 이의신청서류를 보낸다고 합니다. 결국 고용보험지원센터에 이의신청을 했고, 노동부고용보험심사관실에서 그에 대

한 의견서(아래)를 송부받았습니다.

『청구인은 2000.11.1 개인사정으로 000(주)를 피보험자격을 상실하고, 2005.10.01 0000(현 직장)에 취직한 후, 사업장에서 둘째아이 출산과 관련하여 92일동안 산전후 휴가를 부여받았음을 이유로 2010.2.5 피청구인에게 산전후휴가급여를 신청하였으나, 피청구인(00고용지원센터)은 청구인이 사업장의 대표자의 배우자로서 고용보험법에 의한 피보험자로 볼 수 없어 2010. 2. 22 산전후휴가급여 부지급 처분을 결정하였고, 청구인은 이에 불복하여 동 부지급 결정 처분이 부당하다며 2010. 3. 8 심사청구를 제기함.』

『처분의 근거와 이유(근거 : 고용보험법 제2조, 제70조, 제75조 및 근로기준법 2조) 근로자란 임금을 목적으로 사용자의 구체적인 지휘, 명령을 받는 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 자이나 사용자의 배우자는 일반적인 종속관계가 아닌 생계를 같이하는 관계이므로 근로자성이 부인됨에 따라 고용보험법상 피보험자에 해당되지 않아 동 산전후휴가급여신청에 대해 부지급 결정함.』

『원처분청 의견 : 사업주의 배우자로서 사회통념상 생계를 같이하는 관계에 있고, 청구인이 같은 사업장에 근무하는 일반근로자들처럼 사업주의 구체적 직접적인 지시를 받아 임금을 목적으로 근로를 제공하는지 여부의 사실관계 확인이 명확치않아, 사실상 배우자와 함께 동업관계 또는 생계를 같이하는 관계에 있다고 볼 수 있어 청구인의 피보험자격이 없다고 봄이 타당함.』

하지만 남편이 사용자이지만 저는 엄연한 근로자입니다. 급여를 받고 직원으로서 일하고 있습니다. 이름만 등록되어 있는 유명근로자가 아닌 실무를 하고 있는 근로자입니다. 그런데 단지 남편회사라는 이유 하나로 출산휴가급여를 받을 수 없다는 것은 말이 안 된다고 생각합니다.

■ 산전후휴가급여 너무 적게 나왔는데

2010. 3. 30. / 사업장 500인 미만 / 2년 근무 / 사무직 / 정규직

출산휴가를 사용하고 있다. 그런데 회사에서 출산휴가 급여를 받았는데 너무 임금이 너무 적게 나왔다. 연봉제로 다니고 있고 월 기본급이 146만원이다. 그런데 통장에 70만원정도가 들어왔다. 연봉제의 경우 제 수당이 따로 없기 때문에 일수로 나눠서 5일 근무제니까 한 달에 20일 정도 근무한 걸로 쳐서 빨간 날을 모두 제외했다고 한다. 그래서 일급에 20일을 곱해서 70만원이 나왔다고 한다. 2월이 28일로 날짜도

적고 빨간날 제외한 날을 곱해서 주니까 이렇게 된 것 같다.

■ 임신 중인데 고의적으로 새벽출장을 보냅니다.

2010. 6. 9. / 사업장 500인 이상 / 8년 근무 / 정규직

지금 임신 중인데 일부러 업무를 많이 주고 야근을 시킨다거나 장시간 버스를 타고 이동하는 장기출장을 보낸다. 여기가 광주인데 여수-해남-광양 등으로 출장을 보내고, 집에서 새벽 6시 20분경에 나가서 10시가 넘어 들어오는 고된 일을 한다. 또 얼마전에는 연차휴가를 쓰려고 하자, 일부러 업무량을 많이 줬다. 배우자에게 도움을 요청해서 함께했는데 정말 실패없이 했는데도 밤 11시가 넘어 일이 끝났다. 임신한 사람에게 이렇게 과중한 일을 시켜도 되는 것인가? 법에 임신한 여성노동자에게 휴일 근무 야간근로, 시간외근로를 못시킨다는 것을 알고 있다. 그래서 노동부에 회사를 신고했고, 근로감독관이 조사를 나왔다. 근로감독관은 모성보호에 관한 법률을 회사에 전달하고, 임신중보호조치에 대해 한자락 쪽 읊었으나 회사는 큰 태도의 변화가 없다. 오히려 큰소리를 치면서 와이프와 나를 "회사일을 노동부에 꼬발리는 막돼먹은 놈들이다."라고 말하며 위협을 주며 당장 다음주에 나와서 사과를 하라고 한다. 와이프를 계속 갈구면서 심리적인 압박을 주고 있다. 소속부장은 와이프에게 계속 일을 그만두라고 말하고 있고, 센터장은 본인 앞에 와서 우리에게 짹짹 빌면서 사과를 하라고 한다. 근로감독관의 지시에도 별 변화의 의지를 보이지 않는 센터장에게 우리는 어떻게 대처해야하는가? 와이프는 앞으로 산전후휴가도 쓰고 육아휴직을 쓰려면 센터장에게 가서 사과하자고 말하는데 참 괴롭다. 임신 5개월째인데, 아기는 점점 자라고 심리적 신체적 스트레스가 말이 아니다.

2. 육아휴직

■ 육아휴직 후 복귀하니 연차가 하루도 없다는데

2010. 2. 22. / 사업장 500인 미만 / 2년 7개월 근무 / 생산직 / 정규직

작년 지난해 7월에 출산을 했습니다. 그래서 7월1일부터 출산휴가 90일, 그리고 육아휴직을 12월 말까지 냈습니다. 그리고 1월부터 복직해서 일하고 있습니다. 그런

데 오늘 아이 200일 사진 찍으려고 휴가를 냈는데 글썄 연차휴가가 하나도 없다고 합니다. 저는 당연히 년 초에 새로 발생하는 것만 제외하고 기본적으로 주어지는 건 남아있을 것이라고 생각했는데 하나도 발생이 안된다고 합니다. 년 80%출근을 해야 연차가 이어진다고 하는데 아니 아이 낳고 도대체 얼마나 쉬라고 하는 것인지 아이 낳자마자 일을 하라는 소린지 도대체 이해가 안됩니다. 회사마다 다른 것인가요 아니면 원래 그렇게 정해진 것인가요? 아직도 출산하는 직원에 대한 대우가 부당하다고 느껴집니다.

■ 육아휴직 후 복직했는데 연차 없다고 해요.

2010. 2. 23. / 사업장 100인 미만 / 8년 4개월 근무 / 교육서비스직 / 정규직

08년도 10월 3일 출산해서, 3개월 출산휴가를 하고 2009년은 1년 육아휴직을 했습니다. 그리고 나서 2010년 1월 4일 복직을 했습니다. 그런데 2009년에 육아휴직을 했기 때문에 올해 사업장에서는 연가가 없다고 합니다. 아이가 아프거나 집에 일이 있을 시는 결근을 결제를 받으라고 합니다. 신랑은 그렇게 어디 있느냐며 어쩔 수 없이 휴직을 한 건데 말도 안 된다고 합니다.

제가 2001년 10월 21일에 근무를 하기 시작했습니다. 그리고 비정규직에서 무기계약으로 변경이 됐습니다. 출산휴가는 근무일수에 들어가고 육아휴직은 근무연수에 포함이 안 된다고 연가가 없다고 하는데 기본적으로 1년을 근무한다는 과정 하에 주어지는 연가도 없는 건지요.

■ 육아휴직 후 연차가 한 개??

2010. 4. 19. / 사업장 100인 미만 / 7년 근무 / 사무직 / 정규직

2003년 입사했다. 2008.12.~2009.2.까지 출산휴가를 사용했고, 2009.3.~2010.3.까지 육아휴직을 했다. 그리고 2010.3.31.에 퇴직을 했다. 그런데 올해 연차휴가가 1개라고 하는데 맞나? 회사는 출산휴가 들어가기 전에 3개월 급여에는 연차도 생기는데 하나가 맞다고 했다. 따로 계산을 해보니까 4~50만원 정도 차이가 난다. 휴가, 휴직 전에는 14개였다. 퇴직도 회사에서 희망퇴직자를 받아서 근속연수대로 위로금을 쳐준다고 했다. 다른 사람들은 위로금 받고 나가는데 육아휴직자는 희망퇴직도 안 된다고 해서 위로금도 못 받았다. 회사가 출산휴가 육아휴직 때도 나가라 나가라 하다가 안

되니까 휴가, 휴직 다녀와서 나가게 만들었다. 퇴직사유는 지금 권고사직, 희망퇴직으로 되어 있다. 안 해본 부서로 돌리고 나갈 수 밖에 없게 만들면서 퇴직금도 적게 주려고 하는 거 같은데 이게 맞나?

■ 육아휴직 후 9월에 복귀했더니 다음 해 연차가 6개랍니다.

2010. 1. 11. / 사업장 100인 미만 / 5년 근무 / 보건사회복지직 / 정규직

저는 지난 2008년 10월부터 12월까지 출산휴가 기간을 보내고 2009년 1월부터 8월까지 육아휴직 기간을 보낸 후 2009년 9월에 복귀하여 업무에 임하고 있습니다. 이경우 2010년의 연차일수 발생에 대해 알고 싶습니다. 현재 회사에서는 6일이 발생했다고 하는데 맞는지요, 2005년부터 근무했습니다.

■ 육아휴직 후 연차가 9개밖에 지급되지 않는다는데

2010. 4. 12. / 8년 5개월 근무 / 사무직 / 정규직

지난 2008년 12월 1일부터 2009년 2월 29일까지 산전후휴가였으며 연이어 2009년 3월1일부터 2009년 11월 30일까지 육아휴직기간이었습니다. 2009년 연말 휴가확인시 18개가 모두 지급되었으나, 2010년 휴가는 9개밖에 지급이 안되었습니다. 회사에서는 전년도 근무일수가 적어 그렇게 되었다는 설명을 했으나, 여러 정보를 확인해보며 불합리하다는 생각이 듭니다.

■ 출산휴가 후 복직했는데 직책이 강등됐다.

2010. 5. 24. / 사업장 500인 이상 / 2년 근무 / 사무직 / 정규직

출산휴가를 쓰고 복직을 했다. 휴가 전에는 회사에서 대리로 근무를 했었다. 휴가 기간 중에 통보없이 회사에서는 직급체계조정을 하였고 직급이 대리에서 주임으로 변경되었다. 회사에서 주임이라는 별도 직군을 만들어서 강등 했다. 이렇게 강등된 케이스가 와이프 말고 5~6명이 있다. 복직하고 하니 업무가 행정직 여직원으로 조정되었다.

■ 육아휴직 후 연차가 3-4일밖에 안된다고 합니다.

2010. 12. 8. / 2년 2개월 근무 / 사무직 / 정규직

육아휴직 후 복직을 했는데 연차계산이 이상하다. 2008년 8월 8일 입사했고, 2009년 8월 1일~10월 31일 산전후휴가 3개월, 2009년 11월 1일~2010년 10월 31일 육아휴직 1년을 하고 2010년 11월 1일 복직했다. 그런데 회사에서는 올해 2010년 내게 발생하는 연차휴가가 3-4일밖에 안된다고 하는데 이것이 맞나? 보통 연차휴가는 전년도 출근율을 기준으로 책정하는 것이 맞는데 회사는 올해 출근율을 기준으로 올해 연차휴가를 계산한다고 한다.

회사에서 말하기를 우리 회사는 공무원복무지침을 따르고, 그것에 근거하면 내가 2008년 8월 8일부터 출근을 해도 1일자로 일을 시작하지 않고 딱 1달을 채운 것이 아니기 때문에 내가 실질적으로 일한 시기를 2008년 9월부터 일한 것으로 계산한다고 한다. 이것을 기준으로 2009년 8월까지를 만 1년으로 보고 이때 15개의 연차휴가 발생한다고 했다. 발생한 15개의 연차휴가는 2009년에 다 소진해야 한다고 말했고, 2010년 연차휴가는 2009년 9월부터 2010년 8월을 기준으로 지급한다고 했다. 산전후휴가기간이었던 9월과 10월은 출근한 것으로 간주하고 11월부터 2010년 9월까지의 육아휴직 기간이었으니 출근하지 않은 것으로 본다고 했다. 이에 따르면 나는 딱 2달 출근한 것이고 이것을 근거로 한 나의 연차휴가일수는 2.4일이라고 말한다.

■ 육아휴직 후 연차휴가가 2일뿐이랍니다.

2010. 12. 28. / 사업장 500인 이상 / 9년 근무 / 공공서비스직 / 정규직

각종 법률과 제도로 출산을 장려하고, 예산을 책정하는 노력에도 불구하고 실제 직장여성으로서 당장 몸으로 부딪쳐야하는 연차에 대해 법적으로 취약점이 있다는 사실에 허무한 마음이 먼저 듭니다. 저는 2009년 11월 28일부터 육아휴직을 신청하여 2010년 11월 12일 업무에 복직하였습니다. 복직 후의 저의 연차일수에 대해 질의를 했는데, 올해는 18일의 연차이고, 내년에는 근로기준법에 의해 연차는 2일 밖에 받을 수 없다고 합니다. 그런데 저의 편의를 위해 올해와 내년의 연차를 바꿔주겠으니 올해는 연차를 2일 만 쓰고, 내년에 18일을 사용하라는 제의를 해주었습니다. 그런데 출근해 보니 출근 후 다른 복직자들과 다르게 부여된 연차일수에 이의를 제기했고, 저는 연가보상비가 아닌, 다른 복직자와 같은 연차일수를 부탁하였습니다. ‘연차일수

부여에 대한 형평성'을 거론하였습니다. 결국 12월 24일 오후에, 인사팀에서는 연가 보상비 지급을 하기로 했던 당일 날 복직자의 연차, 연가보상금 지급 대상과 범위의 기준안을 만들었다며, 그 기준에 따라 저는 금년도는 사용하지 못한 연차 중 5일에 대한 연가보상비를 받고 내년도 연차는 2일 부여된다는 결정과 함께 일부 복직자에게는 연가보상비가 지급되지 않도록 결정했다는 전화를 받게 되었습니다. 복직시 약속한 것과 달리 직원 개인의 휴가를 인사팀 담당자의 허락 없이 2일을 더 사용한 내용의 전화였습니다. 육아와 직장생활을 병행하다 보니 애들이 아플 때 마다 부득이하게 병원 진료를 위해 휴가를 사용하였습니다. 담당자는 복직 시의 연차 조정(배려)에 대한 약속을 지키지 않았고, 문의사항에 대해 어떠한 답변도 하지 않았기에 연차를 추가로 쓰지 말았어야 했고, 꼭 필요했다면 병가와 같은 특별휴가를 쓰는 방식을 선택했어야 했다고 하는 해설에 결국 저의 무지로 모든 걸 법적으로 진행해 내년에 연차 2일을, 금년에는 연가보상비를 주는 걸로 통화를 끝냈습니다.

저의 경우만 보면 지금은 법적으로 인사담당자는 아무런 문제가 되지 않습니다. 연차를 사전 소진해야 함을 알지 못해 1년 남짓 된 아이와 인사팀에서 반려까지 해서 못 쓰고 남은 휴가기간 만큼 엄마의 역할을 더 하지 못한 것에 대한 미련만 남습니다.

■ 회사에서 산전후휴가와 육아휴직기간이 근속에 포함되지 않는다고 한다.

2010. 5. 27. / 사업장 50인 미만 / 사무직 / 정규직

지금 현재 산전후휴가 중이고 회사에 육아휴직 신청했다. 육아휴직을 신청했으나 회산전후휴가 중인데 산전후휴가 이후 바로 육아휴직을 쓰고 싶어서 육아휴직을 신청했는데 회사에서는 육아휴직에 대한 확인을 하고 있지 않다. 근로기준법에서 산전후휴가기간과 육아휴직 기간을 근속기간으로 보고 있는 것으로 알고 있는데 회사규칙에서 산전후휴가기간과 육아휴직기간을 근속기간으로 보고 있지 않다면 어느 법이 우선 되는 것인가?

두번째로 산전후휴가급여에 대해 질문을 하고 싶다. 나는 50인 미만의 사업장에서 일하고 있다. 나의 산전후휴가급여는 고용보험에서 지급되는 것으로 알고 있는데 나는 135만원 이상의 월급을 받고 있다. 알기론 법에서 135만원 이상의 차액에 대한 지급은 회사에서 60일 동안 지급하는 것으로 알고 있다. 회사규칙에는 첫째아이의 경우, 135만원 이상의 차액에 대해 3개월치 모두를 회사에서 지급하고 둘째아이부터

차액의 2개월치만 지급한다라고 규정되어 있는데 이는 법적으로 위반 사항은 아닌가?

■ 회사에서 육아휴직을 안주려고 합니다.

2010. 7. 14. / 7년 5개월 근무 / 사무직 / 정규직

저는 작년에 아기를 낳고 지금 8개월 된 아기를 가진 직장 맘입니다. 지금 7년 5개월째 같은 직장에 근무하고 있습니다. 아기를 직접 봐야 하는 상황에 직면해 있어 회사에 육아휴직을 신청하였습니다. 그런데 회사의 반응은 절대 불가라는 입장입니다. 그 이유는 회사 내에 여직원이 너무 많고 나의 요청을 들어주면 다른 여직원들도 줄줄이 사탕으로 모두 휴직을 쥘까 할지도 모르는 상황을 만들 수 없으며 그렇게 되면 인원공백을 메울 길이 없다는 입장입니다. 그래서 제가 그건 회사에 입장이며 제가 받을 수 있는 권리를 주장하는 것인데 안 되는 이유가 없다고 말한 뒤 그럼 노동부에 문의 하겠다고 했더니 회사 측에서는 “네가 그렇게 나오겠다고 하면 우리도 취할 수 있는 조치를 다 취하겠다, 지방으로 발령을 내어 강제 퇴직 조치하겠다.”는 등 협박하였습니다. 회사에서 저에게 해줄 수 있는 것은 실업급여를 받게 해주는 것과 약간의 성의를 표시하겠다는 내용이었습니다. 사정이 이렇게 돌아가다 보니 저희 부서장은 다른 직원에게 저에게 말도 시키지 말고 의견도 교환하지 말라 했다 합니다. 제가 왜 이런 대우를 받고 있어야 하는지 잘 모르겠고. 엄연히 법으로 보호받을 수 있는 제 권리를 이런 식으로 묵살당하는 것은 아니라고 봅니다.

■ 서류구비 복잡함을 이유로 육아휴직을 안줍니다.

2010. 10. 14.

지금 회사에서 두 번째 출산 휴가를 사용하고 있는 중에 사업주가 변경되었다. 어린이집에서 일하고 있었고 기존 원장은 8월 31일에 폐업신고를 했고 새로운 원장은 9월 3일에 사업을 시작하였다. 이 과정에서 나는 고용승계를 받기로 약속되었고 그것과 관련한 서류도 작성하였다. 9월 28일에 산전후휴가가 끝나고 9월 29일부터 육아휴직을 들어가기로 약속되어 있었다. 어린이집으로부터 육아휴직 확인서도 받아두 있었다. 그런데 어린이집에서는 갑자기 육아휴직에 필요한 서류구비가 복잡하다고 하면서 육아휴직을 줄 수 없다고 한다. 이게 말이 되나?

육아휴직 관련 법률

근로기준법

제5장 여성과 소년

제65조 [사용 금지]

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

제66조 (연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의를 사업장에 갖추어 두어야 한다. <개정 2007.5.17>

제67조 (근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다. <신설 2007.7.27>

- 종략 -

제70조 [야간근로와 휴일근로의 제한] ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제71조 [시간외근로] 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

제72조 [갱내근로의 금지]사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

제73조 [생리휴가] 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제74조 [임산부의 보호] ① 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

② 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007.12.21>

④ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑤ 사업주는 제1항에 따른 보호휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2008.3.28>

제74조의2 [태아검진 시간의 허용 등] ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

[본조신설 2008.3.21]

제75조 [육아 시간]생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조 [육아휴직]

① 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.2.4>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

※ 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

- 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간 동안 해당 근로자를 해고한 경우

※ 500만원 이하의 벌금

- 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

기타 고용사안

근로기준법관련 상담이 작년에 비해 증가한 것은 여성노동자가 기본적으로 보장받아야 할 노동의 권리가 위협받고 있음을 의미하는 것이다. 여성노동자의 대부분은 비정규직에 종사하고 있으며 소규모의 영세사업장에서 노동하고 있기 때문에 노동의 조건이 녹록치 않다. 부당해고 상담에서는 학습지 교사의 부당해고 상담이 주를 이루었다. 작년 상담에서도 학습지 교사의 위약금 상담이 많이 들어왔는데 이는 학습지 교사의 근로자성이 인정되지 않으면서 나타나는 현상들을 의미 한다. 또한 혼전임신을 했다는 이유로 해고당한 사례, 부당한 처우에 대한 문제제기를 했다는 이유로 해고당한 경우도 있었다. 임금체불 상담에서는 식당여성노동자와 학원 강사의 상담이 많았다. 식당여성노동자 경우 영세사업장에서 일을 하다 보니 연장근로를 하더라도 연장수당을 제대로 받지 못하거나 사업주가 월급을 주지 않고 잠적하는 상담도 있었다. 식당여성노동자에 관한 상담 사례는 집중상담 파트에서 서술하였다. 마지막으로 학원 강사는 원장으로부터 직접 업무지시를 받고, 매월 일정 금액을 지급받고 있음에도 불구하고 개인사업자로 등록되어 노동자성을 인정받지 못하는 상담이 있었다.

.....

1. 부당해고

■ 학습지 교사 퇴직금 문제

2010. 3. 12. / 사업장 100인 미만 / 1년 근무 / 교육서비스직 / 특수고용직

학습지 교사로 일했는데 계약기간 1년이 지난달에 끝났다. 회사에서 사람이 안 구해진다고 인수인계를 하고 가야된다고 한다. 나는 한 달이면 되지 않냐고 하고 한 달을 채웠다. 그런데 계약서에 이런 내용이 있다.

- 손해배상청구: 귀책사유로 영업중단이 발생할 경우 회원비 10개월에 해당하는 회비로 보상을 해야 한다. 계약기간 만료후 회원인수인계를 하지 않고 일방적으로 회원관리업무를 중지하여 손해가 발생한 경우 교사의 수수료와 상계처리할 수 있고, 부

족분에 대해서는 민사상의 손해배상처리를 할 수 있다.

계약이 끝나는 날은 2월 10일이다. 한 달은 해야 한다고 해서 그 한 달까지는 참고 했다. 그런데 한 달이 되도 아무도 들어오지 않아서 인수할 사람이 없다. 회사는 한 달 더 일해야 한다면서 2개월간 일하라고 한다. 사람구해줄 때까지 있어야 하는 건가? 계약서에는 1개월 전에는 해지통보를 하면 된다고 되어 있으니 한 달 근무를 한거고 그만두겠다고 말을 한 것은 3월 8일이다.

■ 혼전임신을 이유로 해고하려고 한다.

2010. 7. 28. / 사업장 500인 이상 / 사무직 / 정규직

회장 직속부서인 비서실에서 일을 하고 있다. 신랑과 사내 커플이고 결혼 전에 임신을 했다. 그리고 결혼을 했고 얼마전에 아이를 낳았다. 나는 지금 산전후휴가중이고 신랑은 출산 휴가 3일을 쓰고 회사에 복귀했다. 회장은 신랑에게 혼전 임신은 수치스럽고 부끄러운 일이라며 이 사태에 대해서 우리에게 책임지라고 했다. 임신이라는 것은 서로 조심해야하는 일인데 서로 조심하지 않아서 벌어진 사태 아니냐면서 혼전임신에 대해 부하직원들이 비도덕적이라고 생각을 했고 회장은 회사를 그만두라는 뉘앙스를 풍기며, 권고사직을 말했다. 결혼식장까지 회장님과 사장님까지 왔었는데 이제와서 이렇게 처우를 해도 되는 것인가? 이 건으로 해고하면 부당한 해고 아닌가?

■ 부당한 차별대우 억울해요

2010. 2. 14. / 사업장 50인 미만 / 3개월근무 근무 / 서비스직 / 계약직

2교대로 근무를 하는 사람입니다. 여직원이 총 4명 일 하고 있는데 그 중에 한 명이 학원을 다닌다고 오전근무만 한다. 다같이 일하고 있는데 그 여직원이 학원 다닌다고 해서 나머지 사람들이 제대로 교대도 못하고 밤 근무만 해야 하는 것이 억울한 것 같아서 그 여직원에게 진짜로 학원 다니는 것이 공식적으로 확인되면 좋겠다고 말했다. 그러면서 수강증을 보여 달라고 했더니 인터넷 강의를 듣는다고 한다. 인터넷강의면 굳이 일찍 퇴근하지 않아도 되는 것 아닌가? 그 여직원은 부장이 예뻐하는 사람이다. 부장은 나한테 대뜸 와서 네가 뭔데 내가 허락한 일에 대해서 왈가왈부냐고 나한테 막 뭐라 그랬다. 그러면서 나한테 월권 행사를 한다고 했고 월권 행사

하려면 그만두라고 했다. 그러다 나를 자르지 않고 다른 곳으로 발령을 냈다. 처음 계약할 때 계약서에 부장에게 무조건 복종하겠다고 쓰지 않았느냐면서 토달지 말고 복종하라고 한다. 여직원한테 수강증 보여 달라고 한 마디 한 것 가지고 갑자기 다른 곳으로 발령을 내다니 부당하다. 차별대우라고 반항을 하니 자기가 하면 차별대우도 괜찮다고 한다. 승도로 발령을 냈는데 예전에 나왔던 교통비도 여기는 안 나오고 설 명절 선물도 나만 빼고 안줬다.

2. 임금체불

■ 학원월급관련 문의드립니다.

2010. 4. 30. / 사업장 10인 미만 / 1개월 근무 / 교육서비스직

3월 30일에 학원에서 일을 시작했는데, 계약서를 쓰지 않았습니다. 오래 하겠다고 말씀드리고 시작했으나, 중간에 사정으로 제가 다른 전공으로 이직을 결심하면서 4월까지만 일을 해야겠다고 말씀드렸습니다. 학원 측에서는 오래하지 않고 그만두는 것에 대해서 황당해하시면서 인수인계까지 해야 한다고 했고, 저는 사정을 계속 말씀드리면서 이직 때문에 출근을 유지할 수 없다고 했지만 의견차가 좁혀지질 않았습니다. 문제는 오늘 나가면서 월급의 반밖에 못 주시겠다는 겁니다. 계약 당시엔 한 달 임금 100만원으로 약속했습니다. 시험기간에 보충 다해주고 했는데 월급 반밖에 줄 수 없다는 학원 측의 말에 이해가 가질 않아서 문의 드립니다. 계약서 쓰지도 않았고, 생각해보니 등본도 떼어오라는 소리 없이 그냥 졸업증서만 냈고, 면접 시 보험에 대해서 여쭈었을 때 몇 개월 지나서 경력 쌓였을 때 보험 들어 달라면 들어준다는 식의 말 밖에 하지 않았습니다. 경력이 인정되려면 3.3% 소득공제를 떼도록 신고가 되어야하는데 전 신고도 되어있지 않습니다. 학원 측에서 학원에 입은 피해가 막대하다면서 50만원을 받을 거면 연락하라고 하는데 이것이 합당한건가요?

■ 학원에서 1년 4개월 일했다. 퇴직금 가능한다?

2010. 6. 14. / 사업장 10인 미만 / 1년 4개월 근무 / 교육서비스직 / 정규직

학원장과 처음 계약 시 퇴직금에 대한 이야기는 없었다. 지난 5월에 학원을 그만

두었고, 여기저기 알아보니 퇴직금을 받을 수 있는 조건인 것 같아서 전화를 하였다. 학원은 원장 1명, 퇴직당시에는 나를 포함해서 7명이었다. 처음 학원에서 일했던 기간엔 원장 1명, 나포함 4명이었다. 학원의 명의는 원장의 남편 명의로 되어있다. 그래도 퇴직금을 받을 수 있나? 그리고 학원의 운전기사님은 근로자라고 볼 수 있는가? 처음 일했던 3개월은 고용보험을 납부하지 않았고, 그 이후부터는 고용보험을 쫓 냈다. 학원을 그만두면서 1년 4개월 동안 일한 재직증명서를 확보해두었다.

3. 근로조건

■ 공휴일을 연차휴가에 강제로 포함해서 취업규칙을 만들었다.

2010. 8. 2. / 보건 사회복지직 / 정규직

와이프가 일하는 회사이고 여성노동자의 비율이 70%정도 된다. 복지재단이다. 원래 취업규칙에서 노동자에게 유리한 내용으로 연차휴가를 산정하도록 되어 있었는데 회사의 기관장이 바뀌면서 연차휴가 일수 산정을 바꿨다. 주휴일을 제외한 공휴일을 연차일수에 포함하겠다는 것이다. 이것이 말이 되는가? 반강제적으로 직원들의 동의를 얻었다. 강압적으로 찬성을 요구했고 찬성을 하지 않는 사람은 기관장 개별 면담을 진행했다. 불리한 내용인지를 본인도 아는지 취업규칙 적용을 신규사원들에게만 적용하겠다고 발표했다. 즉 2005년도 이전의 입사자들은 기존에 있었던 방식대로 연차휴가를 부여하겠다고 한다. 이러한 부당한 처우에 대해 입장을 모을 노동조합이 없다. 직원대표기구가 있긴 하지만 기관장의 입김이 더 크게 작용하는 곳이다.

[2010 집중상담] '식당여성노동자의 노동환경'

식당여성노동자의 노동환경은 하루 12시간의 노동, 월 2~3회의 휴일, 불완전한 휴게(식사)시간, 휴가(연차 등)의 부재로 대변된다. 이러한 배경에는 식당노동에 대한 저평가로 인한 저임금과 고객중심의 잘못된 인식 등이 존재하여, 이 모든 조건들이 서로 물고 물리는 원인이 되어 열악한 노동조건을 만들어내고 있다. 더욱이 5인 미만의 소규모사업장이 많아 퇴직금이 보장되기 어렵고, 고용불안에 노출되며, 근로계약서 등 기본적인 권리로부터 멀어져 있다.

이에 식당여성노동자가 겪고 있는 여러 문제들을 해결하는데 있어 누구보다 무거운 책임을 져야 할 주체는 사용자임을 확인할 필요가 있다. 특히 음식점업 사용자단체는 개별 음식점에서 관장하기 어려운 노무관리 업무를 규모 있게 수행하는 것이 필요하다. 그 내용으로 각종 노동관련 교육 및 제도적 조치의 실시, 휴게시간 및 주휴일 확보를 위한 조치, 4대 보험업무 위탁대행 서비스 확대, 고객에 의한 성희롱 폭언 폭행 예방책임 강화 등의 조치를 시행하는 것이 필요하다. 또한 공공기관은 노동, 사회보장, 음식점 관리감독 행정의 개선 등 중앙정부 차원의 개선 뿐 아니라 지자체의 관리 감독 행정을 개선하는 것이 필요하다. 먼저 근로기준법을 영세사업장(5인 미만)에 확대 적용하는 것, 관리감독의 행정을 내실화하기 위한 명예근로감독관제의 도입, 음식점 내 노동안전 시설 및 관리 기준을 마련하고, 업무상 재해와 질병의 인정 기준에 음식점을 비롯한 서비스업의 특성을 반영하는 것, 음식점의 과잉 공급과 그에 따른 창업-폐업의 악순환을 막기 위해 음식점 영업 신고제를 허가제로 되돌리는 방안 등을 고려해 볼 수 있다. 또한 사회보장정책으로 4대 보험적용 확대방안 마련, 음식점 관리감독을 위해 지역 차원의 통합적인 행정체계 구축, 사업주가 자율적으로 노동환경을 개선하도록 독려하기 위한 모범업소 인증시스템 개선 등을 고안해 볼 수 있다.

■ 식당여성노동자에 대한 성희롱

2010.11. 10. / 사업장 50인 미만

회사식당에서 일한다. 회사는 총 35명이 근무하는 회사인데 부장과 전무가 나에게 성희롱을 했다. "한 번 옆어지면 정든다던데."라는 식의 언어 성희롱이 일상적으로 있었다. 그것뿐만 아니라 억지로 내 손을 잡으려고 하거나, 허벅지를 주무른다거나, 내

가슴 바로 앞까지 자신의 손을 갖다 대고 조물락거리는 손모양을 연출하는 등 성희롱이 끊이지 않았다. 내가 이러한 성희롱에 대해 부장과 전무에게 화를 내며 이야기를 하면 오히려 내게 "내 눈에 눈물이 흐르게 했으니 네 눈에 피눈물이 나게 하겠다.", "식당을 폐쇄시켜버리겠다.", 본인이 보복하여 해고한 사람을 지칭하며 "저 사람처럼 만들겠다."라고 말하면서 나를 협박했다. 심리적인 불쾌함과 모욕감 수치심이 심했다. 그냥 넘어가서는 안 되겠다 싶어서 사장에게 진정서를 냈다. 성희롱, 협박, 수당주지 않은 것, 업무 보복 등을 진정서에 담아 사장에게 알렸다. 처음에 사장은 문제를 심각하게 생각하더니 부장이 직접 자기 손으로 사표를 쓰고 나가니 오히려 나를 권고사직 시켰다. 힘없는 직원들은 입다물고 나가라고 하는 것 아니냐. 그런데 18일에 회사가 나를 권고사직 해서 안 나가고 있었는데 회사로부터 내용증명서가 왔다. 권고사직을 철회하고 11월 15일 부터 출근을 하라는 내용이었다. 회사가 보낸 내용증명이 나는 너무 기만적이라고 생각한다. 성희롱 건을 가지고 사장에게 알렸을 때 사장은 "고발하려면 고발해봐라"고 오히려 내게 큰소리를 내며 바로 나를 권고사직했고 바로 사내 식당을 정리했었다. 그랬던 회사인데 출근명령이라니... 내가 세게 나오니까 자신들의 죄를 조금이라도 더 무마시키려고 출근명령 내용증명을 보낸 것이다.

■ 식당사장이 가게를 팔고 떠났다. 내 일자리는 어떻게 되는 것인가?

2010. 8. 6. / 서비스직 /시간제

식당에서 일하고 있다. 내가 일하던 식당의 사장이 가게를 다른 사람에게 팔았다. 일하는 직원들한테는 말도 안하고 식당을 팔았다. 하루아침에 내가 일자리를 잃게 되었는데 이런 경우에 내 일자리를 지킬 수 있는 방법은 무엇이 있는 건가?

■ 식당에서 2달 일했는데 월급을 10만원 밖에 안줬다.

2010. 8. 11. / 2개월 근무/ 서비스직

식당에서 2달 일 했는데 월급을 딱 10만원만 줬다. 처음에는 10만원도 안주려고 했는데 달라고, 달라고 요구하니깐 10만원을 줬다. 지난봄에 일을 그만뒀는데 만날 준다고 말만하고 아직도 안줬다. 여기는 원주인데 길가다가 길에 붙어 있는 포스터를 보고 전화를 했다. 식당에서는 주인하고 단 둘만 일을 했고 아침에 출근해서 밤 10

시에 퇴근을 했다. 하루 10시간~12시간 일했다. 한 달에 몇 번 쉬었는지는 잘 모르겠다.

■ 식당여성 노동자 퇴직금

2010. 9. 5. / 8년 근무/ 서비스사무직

저희 어머니께서 식당(냉면가게)에서 약 8년간 일을 하셨고, 올해 8월까지 일을 하셨습니다. 월급은 약 150정도였고, 직원은 고정으로 5명 (사장外) 아르바이트 약 3~5명입니다. 그런데 몇 년 전부터 사장님이 월급 140을 주고 10만원은 퇴직금이라고 저축하면서 일 년 단위로 120만원씩 따로 주었다고 합니다. 그럼 이것이 퇴직금으로 적용되는 건가요? 아님 따로 퇴직금을 받을 수 있는 건가요? 그리고 지금 그 가게 사장님은 가게를 팔았고, 다른 곳에서 다시 장사를 하고 있습니다. 가게를 팔았을 때 저희 어머니께서 그만 두신거죠.

■ 식당여성노동자 임금체불

2010. 11. 8. / 사업장 5인 미만 / 3년 6개월 근무/ 임시일용직

엄마가 식당에서 3년 6개월동안 일했다. 엄마가 일을 그만두면서 퇴직금을 요구하자 사장은 퇴직금 포기각서를 쓰라고 했다. 끝까지 퇴직금 포기각서를 쓸 수 없다고 말하자 사장은 팔랑 50만원을 주면서 먹고 떨어지라고 한다. 1년 동안 식당의 상시인원은 5명, 나머지 기간 식당 상시인원은 4명이었다. 이런 상황에서 어머니는 퇴직금을 받을 수 있는가? 엄마는 아침 10시에 출근해서 밤 10시에 퇴근하고 하루 일당으로 4만5천을 받았다. 사장이 악랄해서 세금 등 탈세목적으로 지금까지 임금을 계좌입금을 한 것이 아니라 한 달 월급을 현금으로 직접 전해주었다. 그래서 최저임금도 그렇고 그 내용을 증명할 뚜렷한 자료가 없는데 이런 경우에는 어떻게 해야 하는가? 그리고 4대보험이 지금까지 가입되어 있지 않다가 2달 전에 4대 보험에 가입하였다. 그리고 엄마가 식당에서 일하다가 유리병에 찔려서 아주 큰 상처가 났었는데 산재처리가 하나도 안 되고 치료비를 우리가 다 부담을 했었다. 그 당시 사고 관련해서 산재보험처리를 받을 수 있는가?

손님 중에도 빨리 물 가져다주지 않았다고 위 아래로 훑어보면서 힐난조의 시선을 받을 때 쥐구멍에라도 들어가고 싶었다. 그리고 반찬 가짓수에 대해 시비 걸면서 '아줌마는 집에서 이렇게 먹는지 몰라도 최소한 돈 받는 곳에서 이러는 건 아니지' 라고 반말로 얘기할 땐 '그래 나는 집에서 이렇게 먹는다, 어쩔래?' 라고 댕거리 하고 싶을 때도 있었다. '요즘 식당에서 일하는 아줌마들도 몸매보고 뽐나봐'라며 응큼한 눈빛으로 위 아래 훑어보며 개념없는 짓 하는 사람들이 있다. 그렇다고 딱 싫다는 표정 못 짓고 웃으면서 댕거리 해야 할 때, 그리고 손님 대하는 맘으로 웃었는데 돌아서는 뒤에 대고 '헤프긴...' 하면서 한 방 날릴 때는 돌아서서 욕해 버리고 싶을 때가 한 두 번이 아니다.

■ 락스로 설거지를 하는데 고무장갑을 끼지 못하게 하네요.

9시 출근해서 3시까지 밥을 먹을 수가 없어서 손님이 남긴 음식중에 깨끗하게 먹고 남긴 걸 먹은적이 있다. 그런데 그 곳에 CCTV가 설치되어 있다는걸 알고 너무 부끄러웠다. 말로는 손님 물건 분실될까봐라고 하는데 그냥 일하는걸 지켜보려고 하는것 같다. 이곳에서는 락스로 설거지를 하는데, 장갑도 끼지 않고. 설거지를 한 첫날에 손가락 피부가 다 벗겨지고 손톱까지 부서져서 다음날 직접 고무장갑을 사서 끼려고 하니깐 사장이 자기는 그런 꼴 못 본 다고 하더라. 그런데 월급이 딱 130만원이다. 출근해서 퇴근할 때 까지 대충 계산해보니까 딱 4200원 정도 최저임금 나온다. 그게 많이 힘들다. 휴일은 한달에 겨우 두 번뿐이다. 어찌어찌 하다보면 최대 3번 정도 쉬게 되는 경우도 있는 것 같긴 한데 그 이상 쉬면 월급이 깎인다. 쉬게 될일이 있음 내가 사람을 돈 주고 써야한다.

그런데 유독 여기는 손님중에 화를 내는 사람이 많다. 여기! 저기! 반말로 막 외쳐대니까 어쩔 때는 너무 놀라서 가슴이 막 똥다. 손님들이 한 대 쥐어박고 싶을 정도로 알미울 때도 있다.

■ 식당은 칼베임이나 화상의 위험이 있는데 산재처리를 잘 안해줍니다.

A회사 식당에서 일하는데, B라는 회사에서 파견하여 일한다. 관리는 A회사가 한다. 3교대를 하는데, 산재가 많이 발생한다. 이곳은 칼도 크고 화상의 위험도 있는데 산재처리를 잘 안해준다. 그리고 A회사 과장이 있는데 말할 때마다 반말이다. 우리끼

리는 서로 여사님, 혹은 언니로 부르고 있는데 그 과장은 '어이'라고 부른다. 어이라고 처음 부를 때 나는 나를 부르는 것이 아닌 줄 알았다. 그러나 보는 사람마다 그렇게 부르고 반말을 하고 있다.

■ 사장이 손님한테 술 좀 따라줄 수 있는거 아니냐고 합니다.

같이 일하던 식당에는 중국 교포들이 많았다. 그런데 칼을 잘못 잡아서 크게 다친 일이 있었는데 중국사람들은 의료보험이 안되니까 응급실 가서 십만원이 넘게 나왔는데 자기가 칼을 잘못잡은 거라고 생각하고 다 자기가 냈다. 주도권이 사장한테 있다보니까 찔릴까봐 사장한테 더 어찌지도 못했다. 그 식당에서 나는 12시간씩 일했지만 월급은 120~130만원밖에 받지 못한다. 한달에 세 번은 쉬었는지 모르겠다. 그런데 예전에 손님중에 “술 좀 따라봐”하는 거다. '아니, 나를 기생으로 아나...!' 생각하고 있는데, 주인이 따로 부르더라. “손님은 무조건 왕인데 술 좀 따라줄 수 있는거 아니냐, 저 사람이 얼마나 매상을 올리는데” 이러면서 강요 아닌 강요를 했다.

2010년

한국여성민우회 고용평등상담실

대응사건·성명·의견서

한양대학교 학사지원직 차별시정 대응

학교교직원을 ‘정규직=갑, 학사지원직, 직원 을’ 세그룹으로 나눔. 학사지원직 교직원 은 모든 구성원이 여성. 정규직 갑 그룹 임금의 65%를 받음. 정년 또한 정규직 갑 그룹 60세 보다 8년이 적은 50세이며 승진 또한 고정되어 있음. 국가인권위원회 차별시정 진정. 서울지방노동위원회에 진정, 지노위에서 중재안을 제시하였으나 양측 모두 중재안 거절. 대학 본부는 조합원 한명 한명에게 전화를 넣어 협박과 회유를 지속적으로 반복함. 9명의 조합원이 파업 그만두고 학교의 회유에 넘어감. 9/8 대학본부와 노조간의 협상이 있었으나 학교 측의 불성실한 태도로 결렬됨. 학교 측 용역깡패 투입 등 파업결렬 이후 항의 방문 차 대학 본부로 들어간 조합원 하루 동안 건물 안에 감금 됨. 한양대학교 학사지원직 노조 파업 타결(10/7), 학사지원직 노조 전원 직원 을로 전환하도록 함. 전환기간은 향후 10년 내 차차 전환하도록 함.

① 한양대학교 학사지원직 노조 파업출정식 참가

- 일시 및 장소 : 5/26(수), 한양대학교 본관 광장
- 참가자 : 한양대학교 학사지원직 노조, 민주노총 서울본부, 민주노총 대학노조, 각 지역별 대학노조, 한국여성민우회
- 민우회 파업출정식 참석, 파업 지지성명 발표 파업 연대발언, 파업출정식 이후 한양대학교 학생들을 직접 만나면서 한양대학교 학사지원직 여성노동자 차별문제 선전.

② 한양대학교 학사지원직 노조 파업지지 방문

- 일시 및 장소 : 6/16(수), 한양대학교 본관 광장
- 한양대학교 학사지원직 노조 파업 지지 방문.(숨, 바람 참석) 파업 일정 프로그램 함께 진행 학교 당국 규탄 선전전 및 퇴근 집회 진행

③ 한양대학교 직원차별철폐 및 총장대화촉구를 위한 촛불문화제

- 일시 및 장소 : 7/14(수), 한양대학교 정문
- 참가자: 한양대학교 학사지원직 노조, 한양대학교 단과대 학생회·총여학생회, 민주노총 서울본부, 민주노총 대학노조, 각 지역별 대학노조, 한국여성민우회

④ 한양대학교 학사지원직 노조 파업지지 방문

- 일시 및 장소 : 8/25(수), 한양대학교 본관 광장
- 한양대학교 학사지원직 노조 파업 지지 방문.(싱기루, 달개비, 바람 참석) 파업 일정 프로그램 함께 진행 학교 당국 규탄 선전전 및 퇴근 집회 진행

⑤ 한양대학교 학사지원직 노조 파업 승리를 위한 100일 맞이 노동자학생연대한마당

- 일시 및 장소 : 9/2(목), 한양대학교 본관 광장
- 참가자: 한양대학교 학사지원직 노조, 한양대학교 단과대학생회, 총여학생회, 한국여

성민우회

⑥ 9/9 파업총력결의대회

- 일시 및 장소 : 9/9(목), 한양대학교 본관
- 참가자: 한양대학교 학사지원직 노조, 한양대학교 단과대 학생회·총여학생회, 민주노총 서울본부, 민주노총 대학노조, 각 지역별 대학노조, 한국여성민우회

⑦ 한양대학교 직장폐쇄 규탄 교육과학기술부 규탄 기자회견

- 일시 및 장소 : 10/2~3 교육과학기술부 앞
- 참가자 : 한양대학교 학사지원직 노조, 민주노총 서울본부 동부지부협의회, 민주노총 대학노조, 한국여성민우회

⑧ ‘찾아가는 고용평등상담실’ 거리캠페인 (한양대학교 학사지원직 차별시정을 중심으로!)

- 일시 및 장소 : 10/13(수) 11시 30분~14시 30분, 서울 시립미술관 앞

[성명서] 한양대학교 학사지원직 여성노동자의 임금차별 정년차별을 반대한다!

2010년, 한양대학교에서는 학내 구성원에 대한 차별이 버젓이 일어나고 있습니다. ‘학사지원직’이라고 불리며 일하고 있는 67명의 여성노동자는 학교 직원이지만 직원이 아닌 정체성을 가지고 있습니다. 학교에서는 학사지원직 여성노동자를 직원이라는 이름으로 포장한 것일 뿐 ‘태생적 조교’인 학사지원직 여성노동자를 동등한 학내구성원으로 볼 수 없다고 합니다. 학내구성원으로서 업무를 원활히 수행함에도 불구하고 학사지원직 여성노동자에게 정규직임금의 65%만 지급하고, 50세 정년으로 정규직 노동자보다 8년 먼저 학교를 떠나라고 합니다.

10여년이 넘는 시간 동안 자신의 일터에 대한 애정과 자신의 일에 대한 사명감을 가지고 일하였지만 학교의 차별정책으로 인해 열정을 잃고 소외감을 느끼고 있는 것이 학사지원직 여성노동자의 현실입니다. 학사지원직 여성노동자는 차별 시정을 위한 교섭을 수차례 요청하였으나 학교는 성실히 교섭에 응하지 않고, ‘태생’만을 운운하고 있습니다. 태생이 조교이기 때문에 임금 및 정년 차별이 당연하다고 말하는 것은 여성이 하는 일을 저평가하는 낡은 고정관념을 그대로 드러내는 것입니다.

학내에서 벌어지고 있는 ‘차별’을 시정하기 위하여, 학사지원직 여성노동자의 정당한 권리를 쟁취하기 위하여 67명의 학사지원직 여성노동자들이 파란색 조끼를 입고 일을 합니다. 더 이상 이러한 차별을 가만히 두고 볼 수 없다는 마음으로 학사지원직 여성노동자는 단단히 싸워나갈 것을 마음먹었습니다. 2010년 5월 26일 우리는 모두 광장에 나왔습니다. 그리고 우리는 외칩니다. ‘학사지원직 여성노동자에 대한 학교의 차별을 반대한다!’ 한양대학교 학사지원직 여성노동자의 평등한 노동권 확보를 위하여 우리는 끊임없이 외치고 광장에 설 것입니다.

한사람의 열 걸음 보다, 열사람의 한 걸음이 ‘차별 없는 나라’로 더 가까이 가기 위한 소중한 한 걸음이 됩니다. 한양대학교 학사지원직 여성노동자들의 투쟁에 함께할 것을 호소하며, 한국여성민우회는 한양대학교 학사지원직 여성노동자들의 투쟁을 적극적으로 지지하며, 연대 할 것입니다.

한양대학교 학사지원직 여성노동자의 임금차별과 정년차별을 반대한다!

학교는 학사지원직 여성노동자에 대한 차별적 처우를 시정하기 위한 교섭을 성실히 수행하라!

2010.5.26
한국여성민우회

**여성부가 제안한 단시간 근로 '퍼플잡'은
여성노동자를 위한 대책이 될 수 없습니다.**

새해 첫날, 1월 1일에 상쾌한 마음으로 신문을 펼쳐 들었는데 오, 이런...
12월 31일에 정부가 출산과 육아로 일을 그만둔 여성들이 일할 수 있는 대책을 발표했는
데하나만 알고 둘은 모르는 이런 답답한 정책이 또 있을까요?
한국여성의 경제활동 참가율이 54.7%로 OECD 평균(61.3%)보다 낮기 때문에
2014년까지 여성의 경제활동참가율을 60%로 끌어올리겠다고 정부가 내놓은 대책이라는
데, 과연 현실성있는 대책이 될 수 있을지,그 내용은 이렇습니다.

- 여성부는 올해 여성이 일을 하면서 가정도 쟁길 수 있는 유연근무제(퍼플
잡·purple job) 도입을 다른 부처와 공공기관을 중심으로 확산시킬 계획
- 유연근무제란 근로자가 탄력적으로 일할 수 있도록 근무시간을 자율적으로 결정하
는 것으로 파트타임, 시차 출퇴근제, 재택근무, 요일제 근무, 시간제 근무 등
- 여성부는 3월부터 시범적으로 시간제 근무 공무원을 채용해 공공부문에서의 유연
근무제 확산을 선도해 나갈 방침.
- 직종이나 규모별로 유연근무 모형을 개발하고 인사·노무관리 매뉴얼을 만들어 민
간 기업에 배포할 계획

한마디로 단시간 근로 등 유연근무제를 확대해서 출산, 육아 때문에 일을 하다 그만둔
여성들에게 일자리를 제공할겠다는 것이죠. 하지만 과연 정부 대책처럼 단시간 근로가 늘
어나면, 아이를 기르면서 일도 하고 자아실현도 하고 먹고 살만큼 돈도 벌 수 있을까요?

안타깝게도 민우회가 상담을 통해서 또 현장에서 만난 여성들의 현실은 정부 대책으로
는 개선되지 않을 것 같습니다. 정부의 대책이 시행된다면 단시간 근로의 특성상, 여성이
자신의 경력과 전공을 살릴 수 있는 일이 아닌 보조 업무, 주변 업무로 배치될 것이 뻔합
니다. 이러한 보조 업무는 구조조정 시기에 잘리기 더 쉽겠지요. 또 말이 좋아 '유연'이지
결과적으로는 낮은 임금과 불안정한 고용에 시달리고 각종 사회보험제도의 혜택도 제대로
받지 못하는 여성 비정규직 노동자가 더 늘어나는 것입니다.

현재 일하고 있는 우리나라 기혼여성 4명 중 3명이 비정규직이에요. 자신들이 필요할
때만 고용했다가 필요없을 땐 잘라버리는 비정규직의 1번 타자가 여성노동자, 그녀들의
현실입니다. 정부 부처에 이런 일자리를 늘리겠다는 것은 정부가 앞장서서 비정규직을 늘
리겠다는 얘기나 다름없습니다. 양질의 일자리를 늘려도 모자랄 판에, 모범을 보여야 할

일과 생활 양립을 위해 필요한 것은 유연화가 아니라 고용안정이다!

일자리는 밥줄이다.

일자리가 없으면 밥줄이 끊기고, 일자리가 불안하면 밥줄이 불안하다.

그런 목숨 줄 같은 일자리가 사라지고 있다는 보도가 매일 들리지만, 사라지는 일자리 대부분이 여성 일자리, 특히 30대 여성노동자의 일자리라는 진실은 들리지 않고, 사라지는 일자리를 통해 고통 받는 여성들은 보이지 않는다.

수많은 여성이 실업과 빈곤의 나락으로 추락하고 있는 지금, 정부는 자신들이 매일 파악하는 고용통계를 통해 이러한 진실을 알고 있다. 그러나 전혀 주목하지 않은 채 오로지 저출산이 문제라며 출산장려운동만을 목표로 하면서 고용정책 역시 저출산 해소를 위한 방편으로만 접근하고 있다.

일 자리를 잃는 여성들의 고통은 정부와 언론의 외면 속에 개인의 삶 속에서 곪아가고 있다. 이에 3.8 세계 여성의 날을 맞이하여 ‘민생 살리고 일자리 살리는 생생여성행동’은 오늘 이 자리에서, 불안한 일자리와 여성노동자들의 생존권 박탈에 대해 저출산을 위시로 한 정부정책의 허상을 폭로하고, 여성노동자의 노동권확보를 위해 진정으로 필요한 것이 무엇인지를 이야기하고자 한다.

일자리가 불안한데, 애를 낳으라니!

최근 임신·출산·양육기에 있는 30대 여성노동자가 집중적으로 노동시장에서 사라지고 있다. 바로 여성노동자의 전 생애 중 가장 저조한 경제활동참가율을 기록하는 임신과 출산, 양육 시기에 있는 여성들이 경제위기 속에서 1차적으로 일자리를 박탈당했기 때문이다.

우리나라에서 여성에게 일과 임신·출산은 양립의 대상이 아니라, 하나를 선택할 수 밖에 없는 극단적인 선택지이다. 임신과 출산, 양육을 이유로 일자리가 불안해지거나 해고당하는 경우가 비일비재한 상황에서 임신·출산을 선택하는 것은 곧 일자리를 포기하는 것이다. 임신·출산을 위해 먹고 사는 문제인 일자리를 포기할 수 없는 까닭에, 결과적으로 수많은 여성들이 임신과 출산을 포기하고 있다. 이는 개인적인 선택보다는 사회적으로 강요받고 있는 것이다.

더욱이 고용이 불안정한 비정규직의 경우에는 법적으로 명시된 너무나 기본적인 산전후 휴가나 여타 임신·출산에 대한 권리, 육아휴직 등은 입 밖으로 꺼내기조차 어렵다. 당장에 고용이 흔들리기 때문이다. 그런 여성이 전체 여성노동자의 70%이다. 이렇게 불안한

일자리 속에서 일하는 여성노동자들에게, 아무런 사회적 지원없이 저출산이 사회적 문제이므로 아이를 낳으라는 것은 당장 일을 그만두라고 하는 것과 같다.

일자리가 불안한데, 육아휴직을 어떻게 쓰나!

막상 아이를 낳으면, 이제 여성의 일자리는 양육을 가로 막는 직장문화와 아이를 믿고 맡길 만한 국공립 보육시설의 부족, 여성개인에게 지워지는 과도한 양육책임으로 또다시 흔들린다. 더욱이 법으로 보장된 1년의 육아휴직을 사용하고 싶어도 육아휴직은 곧 해고로 이어지거나, 대부분의 여성이 아예 입 밖으로 꺼내기조차 어려운 비정규직인 현실에서, 육아휴직은 ‘그림의 떡’일 뿐이다. 그렇기 때문에 육아휴직에 대한 남성의 참여를 확대하고, 고용불안 없이 당당하게 사용할 수 있는 안정적인 고용환경과 분위기 조성을 위한 정책 없이 무조건 육아휴직을 사용하라고만 홍보하는 것은 ‘배고프면 그림속의 떡을 먹으면 될 일’이라고 이야기하는 것처럼 무책임한 것이다.

일자리도 불안한데, 정부정책은 더 불안하다!

그런데 정부정책은 문제해결의 핵심을 찾지 못하고, 오히려 여성의 일자리를 더욱 불안정하게 하는 ‘유연근무제’같은 정책들만 쏟아내고 있다. 불안정한 일자리 확대가 여성의 일과 생활을 양립하는데 도움을 줄 수 있다는 발상 자체가 여성노동자의 현실을 전혀 알지 못하고 있음을 반증한다.

여성노동자의 70%가 너무나 유연하여 기업의 필요대로 이리 흔들리고 저리 내몰리는 비정규직으로 일하고 있는데, 퍼플잡(유연근무제)정책을 통해 여성노동자의 일자리를 더욱 ‘유연’하게 만들자고 하니, 정부는 걱정하고 여성노동자를 노동시장에서 흔들고 집으로 내몰아 아이를 낳아 키우는데 전념하라는 것으로 밖에 이해할 수 없다. 정부가 말하는 유연근무제는 우리나라의 불안정한 노동환경에서는 고용이 불안한 비정규직을 더욱 확산시켜 임신출산, 양육에 대한 권리를 입 밖으로 내지 못하는 사람들을 또다시 확대하고, ‘남성은 생계책임자, 여성은 보조자’, ‘양육은 여성의 몫’이라는 편견을 강화시키는 것이다. 따라서 정부는 여성노동자의 생존권을 흔드는 이러한 정책을 철회하고, 돌봄노동을 사회화하기 위한 안정적인 공공부문 일자리를 확대하는 것이 여성의 경제활동참가율을 높이고 일하는 여성을 지지하는 것임을 인식하고 관련 정책을 마련해야 한다.

일과 생활 양립을 위해 필요한 것은 고용안정이다!

차별적인 해고 위협과 고용불안 없이 온전히 임신과 출산, 양육의 선택권을 존중받을

수 있도록 하는 것이 일과 생활 양립을 위한 최우선 과제이다. 산전후 휴가나 육아휴직 등 임신·출산·양육에 대한 권리를 사용하는데 있어, 해고 등 불이익에 대한 ‘불안’이 없다면 지금과 같은 극단적이고 비자발적인 경력단절은 발생하지 않을 것이다.

그렇기 때문에 여성의 경력단절 해소를 위해 가장 필요한 것은 임신·출산 등을 이유로 하는 차별적인 해고를 근절하고, 고용불안 없이 일과 생활 양립을 이야기할 수 있는 안정적인 고용환경을 만들어 가는 것이다. 또한 세계 최장의 근로시간, 잦은 야근과 강도 높은 노동을 통해 일터에 헌신하는 것을 표준 노동자로 바라보는 인식을 정책적으로 바꿔나가야 한다. 그래서 남성의 돌봄을 이끌어 내고, 전 사회적으로 일과 생활 양립에 대한 책임과 권리가 있음을 이해시키고 합의하는 일이다.

102년 전, 여성노동자들이 인간다운 삶을 위해 생존권과 참정권을 요구하는 투쟁을 시작으로 지금껏 이어져 오고 있는 ‘3월 8일 세계 여성의 날’이 다가오고 있다. 그러나 100년이 지난 지금, 우리나라 여성의 삶은 어떠한가. 여전히 차별적인 노동 조건 속에, 너무나 쉽게 최우선적으로 노동시장에서 내몰리며 생존권을 위협받고 있다. 100년이 지나도 진보됨이 없다면, 그처럼 허망한 역사는 없다.

정부는 눈 감고 귀 닫고 오로지 자신들이 하고 싶은 것만 이야기할 것이 아니라, 입을 닫고, 눈을 뜨고 귀를 열어 민생을 위해, 차별받고 고통 받는 여성을 위해 무엇을 해야 하는지를 찾아 실천해야 할 것이다. 그래야 민생을 살리고, 일자리를 살리고, 차별을 해소하는 정부로 설 수 있을 것이다.

개인의 불안은 곧 사회의 불안이며, 국가의 불안임을 인식해야 한다. 우리는 불안하지 않은 삶, 그것은 인간답게 살기 위한 최소한의 요건임을 이 자리에서 확인하며 다음과 같이 요구한다.

1. 정부와 기업은 임신·출산·육아를 이유로 한 해고를 근절하여 여성노동자 일자리를 보장하라.
2. 정규직과 비정규직 차별없이 산전후휴가와 육아휴직을 보장하라.
3. 정부는 남녀모두 육아휴직을 사용할 수 있는 정책을 시행하라.
4. 기업은 장시간노동과 회식문화 등 일과 생활 양립을 저해하는 조직문화를 개선하라.
5. 남성도 육아주체이다. 일과 생활 양립을 위해 함께 일하고, 함께 키우는 아빠가 되자.
6. 불안해서 못살겠다. 정부는 일자리 유연화가 아니라 일자리 안정화 정책을 시행하라.

2010. 3. 3.

민생 살리고 일자리 살리는 생생여성행동

[성명서] 서민경제 살리는 길은 최저임금을 인상하는 것이다!

2011년 적용 최저임금 시급 5,180원을 요구한다!!

2009년 전체 노동자 중 449만 명이 저임금계층으로 지난해에 비해 4% 증가했다. 심각해지고 있는 고용상황과 양극화를 그대로 반영하고 있는 것이다. 이런 속에서 여성들의 현실은 더욱 고되기만 하다. 2009년 8월 기준으로 남성대비 여성의 임금은 62.4이고 남자 정규직 임금을 100으로 할 때 여자 비정규직은 39.0에 불과하다. 또한 올해 3월 현재 여성 비정규직 근로자는 지난해보다 20만명 가량 늘어난 반면, 남성은 7만명 정도 감소해 성별로 큰 대조를 보이고 있으며, 여성비정규직의 증가는 여성의 저임금화를 주도한다는 데 그 문제의 심각성이 있다. 특히 최저임금 적용 대상자, 즉 시급 4,110원보다 적게 받는 노동자들 중 약 63%가 여성이며, 기혼 여성이 49.7%나 된다. 결국 여성노동자들, 특히 기혼 여성노동자들의 노동력이 가장 심각하게 착취당하고 있는 것이 우리 사회의 현실이다.

2010년 상반기 경제성장율이 높아졌고, 그에 따라 대기업 중심의 정규직 임금도 인상되었다. 그러나 최저임금이 올라야만 임금이 인상될 수 있는 이들에게는 먼 나라 이야기일 뿐이다. 심지어 경영계는 최저임금의 동결을 요구하고 있다. 현재 최저임금은 시급 4,110원으로 꼬박 한 달을 힘들게 일해야 85만8990원이다. 기초생활보장에도 미치지 못하고 물가상승률도 따라잡지 못 하는 마이너스 수준인 것이다. 지난해 경제위기를 빌미로 올해 최저임금이 시급 110원, 고작 2.75% 밖에 오르지 않은 결과이다.

최저임금은 사회적 양극화와 노동자 내부의 양극화를 해소하고 최소한의 생계를 보장하기 위한 것이다. 그야말로 저임금 노동자들의 생명줄인 것이다. 노동자들은 이 돈을 받아 가족들과 식사하고 옷을 사 입고, 집세를 내야하며, 아이들을 가르쳐야 한다. 사측의 면피용으로 그만큼만 주면 되는 임금이 아닌 것이다. 최소한 생필품을 사는 것이 고통이어서는 안 되는 것이다. 그러나 지금의 최저임금은 최저임금의 본래 취지를 제대로 실현하지 못하고 있다. 그야말로 이것만 주면 겨우 굶어 죽지 않는 최저수준의 임금 기준만을 제시하고 있을 뿐이다.

우리 여성계는 2011년 적용 최저임금을 시급 5,180원, 주40시간 기준 월급 1,082,620원을 요구한다. 이 요구액은 2009년 전체 노동자 임금 평균의 절반에 해당하는 것이다.

사는 마음대로 학습지 교사들의 노동조건을 저하시키고, 노동조합과의 대화를 2년이 넘게 거부할 수 있는 것이다.

하지만 임금문제로 시작된 이 투쟁이 1000일을 바라보도록 전혀 해결의 기미조차 보이지 않는 것은 바로 교육기업인 재능교육의 뿌리 깊은 노조혐오증 때문이다. 노동조합 자체를 인정하지 않으려 하다보니, 노동조합의 투쟁에 대해서 지금까지 대화가 아닌 폭력 대응으로 일관해왔다. 대부분이 여성으로 구성된 학습지 조합원을 상대로 수십배의 남성 구사대를 동원해 살인적인 폭력, 열네 차례의 천막 침탈 및 강제철거, 농성물품 강탈을 조직했으며, 업무방해금지가처분, 급여통장 가압류, 3억여 원의 손해배상소송 등 소송을 남발해 돈으로 노동조합 활동을 억눌렀으며, 용역깡패를 동원하여 홀로 1인 시위를 하고 있는 여성조합원의 귀에 대고 입에 올릴 수 없는 성적비하 발언을 속삭이는 등의 상습 성희롱조차 서슴지 않았고, 마침내 2008년 11월 1일 특수고용노동자 최초의 단체협약인 재능지부 단체협약에 대한 일방해지, 지부장 등 핵심간부에 대한 부당해고를 자행하며 노동조합 말살의 마지막 수순에 이르렀다.

아이들을 가르치는 교육기업이 어찌 이런 반교육적, 반여성적 만행을 저지를 수 있단 말인가? 최근 서울지방노동청까지 나서서 재능교육과 학습지노조의 교섭을 추진하고 있지만 회사는 한결같이 ‘교섭불가’ 입장을 고수하고 있다. 이처럼 재능교육의 노조혐오와 노동자 경시 풍조가 바로 재능투쟁이 1000일이 되어 가도록 해결되지 않고 있는 주된 이유인 것이다.

이에 민주노총, 진보정당, 노동사회단체는 악랄한 노조탄압 기업인 재능교육에게 엄중히 경고한다. 지금 당장 학습지노조와의 성실한 교섭에 임해라! 그렇지 않는다면 민주노총을 포함해 진보정당, 노동사회단체는 갖은 방법을 동원하여 반노동, 반여성, 반교육기업인 재능교육에 큰 타격을 줄 것이다. 오늘부터 시작되는 “학습지노조 재능투쟁 승리를 위한 100인 릴레이 1인시위”는 경고일 뿐이다. 우리는 전 조직을 가동하여 재능교육의 반교육 행위를 국민에게 알려내고, 재능불매운동을 돌입할 것이며, 100인 릴레이 1인시위가 끝나면 한층 더 높은 수위의 투쟁을 이어나갈 것이다.

2010. 6. 10.

학습지노조 재능지부 투쟁승리를 위한

100인 릴레이 1인시위 선포 기자회견 참가자 일동

[성명서] 1인 이상 고용, 전 사업장으로 확대 적용되는 퇴직금 제도에 대한

내실 있는 시행을 기대한다.

지난 6월 21일, 「근로자퇴직급여보장법」과 관련한 노동부의 입장 발표가 있었다. "4인 이하 사업장 노동자도 오는 12월부터는 1년 이상 같은 사업장에서 근무하다 퇴직하면 퇴직금을 받을 수 있도록 관련 법 시행령을 개정키로 했다"는 내용이었다. 이어 6월 23일, 「근로자퇴직급여보장법」 시행령 개정안을 입법예고했다.

이는 1953년 근로기준법에 퇴직 금제도가 도입된 지 57년 만이고, 1961년 법적 강제력을 띤 퇴직금 제도가 도입된 지는 50년 만에 일이다.

법정 복지제도가 미비한 한국사회에서 일을 그만두게 되었을 적에 생활의 발판을 마련해 줄 있는 주요한 노동조건인 퇴직급여(퇴직연금 또는 퇴직금)제도의 적용 대상이 겨우 겨우 '5인 이상 사업장'으로 확대되었던 1989년에도 여전히 사각지대로 남아있던 '5인 미만 사업장'이 2010년 12월부터는 적용범위에 포함되게 된 것이다.

통계청(2009) 자료에 근거하면 전체 사업장(1,463,320개소) 가운데 절반 이상인 64.8%가 5인 미만 사업장이다. 이에 해당하는 노동자만 약 3,058천명이며, 그 중 84.3%가 비정규직이라고 한다. 이는 '전체 여성노동자 중 70% 이상이 비정규직이고, 대부분이 5인 미만의 영세사업장에서 일하고 있다'는 아는 사람은 다 아는 현실을 기억하고 있다면 이번 개정안 입법예고가 여성노동자들에게 얼마나 중요한 일인지 알 수 있을 것이다.

이제 12월이 되면, 1명의 직원이 모든 것을 책임지는 식당, 2명의 교사가 있는 어린이집, 3명의 디자이너들이 일하는 기획사, 4명이 기계를 돌리던 작은 공장 등에서 일하고 있는 노동자도 퇴직금을 받을 수 있게 된다.

물론, '상시노동자의 수가 5인 이상이나 미만 이냐'로 갈리는 노동법의 적용항목이 여전히 많다. 이는 민우회가 운영하고 있는 고용평등상담실에서 수많은 여성노동자들의 상담을 받을 때, 좀 더 구체적으로는 올해 진행하고 있는 '식당여성노동자의 인권적 노동환경 만들기 프로젝트 [함께짓는 맛있는 노동!]' 사업을 통해 식당여성노동자들을 만날 때, 상담에 앞서 '일하고 있는 곳의 상시노동자의 수'를 묻게 한다. 그리고 이어지는 한 마디는, "퇴직금, 시간외수당 등의 사항들은 5인 이상 사업장에 해당되는 내용"이라는 말이다.

5인 미만 사업장에 대해 적용되지 않는 근로기준법의 주요내용

관련 근로기준법 조항

적용되지 않는 내용 요지

제19조 제2항(근로조건위반)	- 사업주의 근로조건위반에 대한 손해배상을 노동위원회에 신청할 권리
제23조 제1항(해고의 제한) 제24조(정리해고) 제27조(해고서면통보)	- 부당 해고(정리해고 포함)에 대해 노동위원회에 구제를 신청할 권리 - 해고사유와 시기를 서면으로 통보받을 권리. 단, 해고수당(제26조)은 적용됨.
제34조(퇴직금)★	- 1년 이상 근무 후 퇴직 시 퇴직금을 청구할 권리
제46조(휴업수당)	- 회사의 사정으로 휴업하는 경우, 휴업수당(평균임금의 70%)을 청구할 권리
제50조(근로시간) 제51조(탄력적근로시간제) 제52조(선택적근로시간제) 제53조(연장근로의 제한)	- 1일 8시간, 1주40시간 노동할 권리 - 1주12시간이상 연장근로 제한 권리
제56조(연장,야간,휴일근로)	- 연장, 야간, 휴일근로에 대해 가산임금(50%)을 적용받을 권리
제60조(연차휴가)	- 1년에 15일의 연차휴가를 사용할 권리
제70조 제1항(여성의 야간, 휴일근로 제한)	- 18세 이상의 여성에 대해 오후10시부터 오전6시 사이의 야간근로시간 및 휴일근로를 하는 경우 동의를 받아야 하는 권리
제73조(생리휴가)	- 월1일의 생리휴가를 청구할 권리

이처럼 현재의 노동법은 ‘상시노동자의 수가 5인 이상이나 미만 이냐’로 갈리는 항목들이 계속해서 존재하게 된다면 여성노동자의 약 70%가 비정규직이고, 다수의 노동공간이 5인 미만의 영세사업장이라는 현실에서 노동법은 그냥 ‘법’으로 그렇게 존재할 뿐이다(물론, 5인 미만 사업장에도 적용되는 노동법은 분명 있지만).

이에 노동부는 이번 퇴직급여제도의 확대적용을 시작으로 노동조건 전반에서 진정한 사회적 형평성을 찾아가는데 노력해야 할 것이다. 또한, 법으로만 남아있고 실제로는 지키지 못하는 영세한 사업장에 대한 지원과 지키지 않는 사업장에 대한 감시와 독려를 위한 구체적인 방법을 ‘현실’에 맞게 고민해야 할 것이다. 구체적인 실천계획 없이는 법의 존재는 무의미하다.

2005년에 근로자퇴직급여보장법 시행당시 약속한 완전한 데드라인에 맞춰 겨우겨우 꺼내진 이번 헌법개정시행령이 실제 현장에서도 제대로 적용될 수 있는 법적 조치 여타의 지원과 사회적인 분위기가 함께 만들어져 서두르지 말되, 멈추지 말고 여전히 남아있는 숙제들이 해결될 수 있기를 바라는 바이다.

최저임금이 최저생계비 수준이 되어야 하는 것은 수많은 여성 노동자의 지위와 안정된 노동권을 보장하는 측면에서도 깊이 고려되어야 한다.

많은 여성노동자가 5인 미만 사업장에서 최저임금 또는 그에 미달하는 임금을 받고 일하며, 최저임금 노동자 중에서 여성이 차지하는 비중은 63% 이상이다. 따라서 최저임금이 최저 생계비를 보장하지 못하면 수많은 여성노동자들은 일하는 빈곤층으로 더 많이 편입된다.

경제위기를 기회로 노동유연화가 정착되면서 비정규직 비율이 무한정 늘어나고, 여성노동자의 대다수는 비정규직이며, 저임금에 시달린다. 최저임금 인상은 이 땅의 여성들의 안정된 사회·경제적 생활을 보장하기 위해서라도 절대 필요한 일이다.

최저임금이 올라갈수록 서민의 구매력도 높아진다는 것은 주지의 사실이다. 이로써 자영업자들의 수익성 또한 개선되어, 최저임금 지급이 어렵다는(재계의 주장대로) 현 상황도 타개하는 선순환 구조가 지속되도록 해야 한다.

7월 2일 최저임금심의가 재개된다. 재계는 인건비 줄이기로 수익을 높이려는 구시대적 사고방식에서 빨리 깨어나고, 공익위원들은 경제의 선순환 구조를 염두에 두며 제 역할을 다하길 바란다.

심의위원들이 서류상의 수치만으로 대하는 최저임금은 수많은 노동자들에게는 당장의 생존이 달린 절체절명의 문제이다. 그 책임의식을 통념하며 성실히 교섭에 임할 것을 강력히 촉구한다.

한 국 여 성 민 우 회

[성명서] 反노동·反여성·反교육적

재능 교육의 악랄한 노조탄압!

학부모, 교육 단체의 불매운동, (주)재능교육 퇴출로!!

재능 투쟁이 9월 15일이면 어느덧 1000일을 맞이한다. 학습지 교사들이 대부분이 여성 노동자이듯이 재능 또한 대부분이 여성 노동자들이다. 그녀들은 해화동 본사에서 2007년 12월부터 노숙농성 투쟁을 전개해왔다. 재능 조합원들이 요구한 것은 노동자로서 당연히 보장받아야 할 휴직수당, 업무상 재해보상 등 보호규정 등에 대한 요구와 20만원에서 100만원까지 임금이 삭감되는 수수료에 대한 문제제기였다. 기나긴 싸움 끝에 단체협약까지 맺었지만 그것조차 2008년 11월 일방적 해지하기에 이른다.

한국사회에서 여성 노동자들의 대부분은 저임금에 비정규직이다. 재능 조합원들 또한 마찬가지로 수십만원에 이르는 임금삭감에, 노동자성조차 인정받지 못했다. 더군다나 회사는 남성용역깡패를 동원해 천막침탈, 강제철거 등 폭력행위를 서슴지 않았다. 더욱 경악스

러운 것은 1인 시위를 하는 여성 조합원에게 용역깡패가 성희롱을 자행했다는 사실이다.

재능 조합원들의 이러한 현실은 한국사회 투쟁하는 여성 노동자들의 현실과 너무나 닮아있다. 어제의 KTX와 오늘의 기륭전자, KEC 여성조합원들이 투쟁하고 있는 것처럼 재능의 그녀들도 마찬가지다. KTX 투쟁이 또다시 그녀들의 투쟁이 정당함을 확인한 것처럼 우리는 재능의 투쟁도 승리할 것임을 확신한다. 그리고 그 투쟁의 길에 우리 여성단체 및 진보정당이 함께 할 것을 약속한다.

따라서 우리는 아래와 같이 선포한다.

우리 여성단체 및 진보정당은 또한 재능 자본이 여성노동자들에 대한 탄압을 중단할 것을 요구한다. 또한 재능이 우리의 이러한 요구를 받지 않는다면 전 사회적으로 재능교육 불매운동에 나설 것을 선포한다! 마지막으로 우리는 반노동적, 반여성적 자본인 재능에게 우리는 아이들을 가르치는 교육기업으로서 자격박탈을 선언한다.

2010.09.03

서울 여성노동자회, 한국여성노동자회, 한국여성민우회, 전국여성연대, 진보신당
여성위원회, 민주노동당 여성위원회, 민주노총 여성위원회

**[기자회견문] 정부는 부모의 보육비용 부담 가중시키는
'자율형 어린이집' 대신 국공립보육시설 확충하고,
남성과 여성이 함께 일하고 함께 돌볼 수 있는
일-가족 양립 정책을 수립하라!!**

지난 10일, 관계부처 합동으로 '제2차 저출산고령사회기본계획'이 발표됐다. 2차 기본계획의 추진방향은 맞벌이 등 일하는 가정으로 정책의 대상을 확장하고, 보육지원 중심이던 정책의 영역을 교육·주택·일자리 등 일-가족 양립을 위한 다각적이고 종합적인 접근을 하겠다는 것이다. 그러나 세부내용을 살펴보면, 부모의 보육비용 부담을 더욱 가중시키고 보육의 책임을 여전히 여성에게만 전가시키는 등 저출산의 원인 진단과는 상반된 방향으로 정책을 설계해 놓았다.

오늘 기자회견에 참여하는 단체들은 '일-가족 양립'이라는 정부의 정책 추진방향에는 동의하지만 이것이 제대로 실현되기 위해서는, 1) 시장이나 개인이 아닌, 국가 책임의 보육정책의 근간을 세우고, 2) 여성만의 문제가 아닌, 우리 사회가 다 함께 나서서 아동양육에 대한 책임을 질 때만이 가능하다는 인식 하에 다음과 같이 요구한다.

보육비용 상승, 계층간 위화감 조성하는 ‘자율형 어린이집’ 도입 계획 철회하고, 국공립 보육시설 확충을 통해 공공성을 강화해야 한다.

‘자율형 어린이집’은 정부가 보육시설에 지원하고 있는 기본보육료와 차등보육료 이외의 지원은 중단하고 어린이집과 부모 간 협의로 보육료를 결정하는 보육시설로서, 2011년에 시범사업을 추진 할 계획이다. 민간보육시설이 전체 보육시설의 94.6%를 차지하고 있는 현실에서 ‘보육료 상한선’을 폐지하고 민간 자율적으로 보육료를 정하게 되면 보육비용이 상승하게 된다, 또한 상위 소득계층이 주로 자율화 시설을 이용하게 되면 계층간 위화감이 조성되어 사회통합을 저해하게 되므로 자율형 어린이집 도입 계획은 철회되어야 한다.

현재 정부는 보육시설을 이용하는 0-2세 아동에게는 기본보육료를 지원하고, 부모 소득에 따른 ‘차등보육료’를 확대하고 있지만, 실제 부모들의 체감도는 낮은 것이 현실이다. 보육시설에서 특별활동비 등의 기타 비용부담을 요구하기 때문에 정부가 보육료를 전액 지원하더라도 부모 부담은 존재할 수밖에 없기 때문이다. 이러한 상황에서 ‘보육료 상한선’ 폐지는 부모 부담을 가중시킬 수밖에 없다. 특히, 보육비용이 높으면 보육서비스 질도 높을 것이라는 환상은 지속적인 보육료 인상을 재촉한다.

미래사회의 인적자원인 아이들을 키우는 출발점에서부터 부모의 소득에 따라서 차별적인 보육을 받게 하는 것은 ‘기회의 평등’이라는 사회통합의 원칙에 어긋나며, 계층 간 위화감을 조성한다. 또한, 이명박 대통령이 국정 운영 방향으로 천명한 ‘공정한 사회’로 가기 위한 출발점으로도 부적당하다. 불공정한 출발의 결과가 ‘공정한 사회’일 수는 없다.

전국 보육시설 중 국공립보육시설은 전체 보육시설의 5.4%, 보육시설 이용아동의 11%만이 이용가능하며, 평균 대기자는 78명 수준이다. 국공립보육시설을 이용하기 어렵지만, 그래도 국공립보육시설 이용을 희망하는 부모가 38.9%이다. 영유아 가구의 36.7%는 시설이 불충분하다고 생각하며, 20.8%는 아동을 보낼만한 곳이 없다고 생각하고 있다(2009.전국보육실태조사). 실제 국공립 보육시설 확충에 대한 부모의 욕구가 존재하고 있지만, 정부는 국공립보육시설 확충에 대한 계획을 제시하는 대신, 중점과제에서 제외해 버렸다.

보육정책은 우리 사회의 미래를 담는 그릇이다. 그래서 더욱 어느 사회정책 영역보다 국가의 책임과 역할이 강조되어야 하는 핵심적인 공공정책이다. 모든 계층의 아동이 부모의 소득과 관계없이 공보육에 접근 할 수 있고, 높은 수준의 보육 서비스를 받을 수 있을 때만이 우리 사회의 미래가 희망적이다.

일-가정 양립정책의 일상화, 남성의 일-가정 양립정책을 수립해야 한다.

저출산 대책으로 일-가족 양립정책을 바라볼 때는 ‘일’ 부분이 안정화되는 것이 우선이다. 미혼여성들의 주요 결혼기피사유 중 하나인 ‘소득·고용 불안정’ 문제를 해소하기 위해서는 안정적이고 괜찮은 일자리 확충 및 결혼·임신·출산·육아로 인한 고용차별이 해소되지 않고서는 불가능하기 때문이다. 그러나 제2차 기본계획에는 고용 불안정만 가져올 뿐인 유연근무제 대책만 있고 안정적인 일자리 정책은 눈을 씻고 찾아봐도 보이지 않는다. ‘일’

제, 배우자 출산휴가 유급 3일, 유연근로시간제 확산, 자율형 어린이집 등을 내세웠다. 이러한 대책으로는 출산과 양육에 유리한 환경조성은 절대 불가능하다.

출산과 양육에 유리한 환경이란

첫째, 여성이 출산과 육아로 인해 노동시장에서 퇴출되지 않아야 한다.

현재 우리나라 여성들의 71%는 자녀출산을 계기로 직장을 그만두고 있다.1) 또 워킹맘은 직장생활에서 가장 큰 고충으로 임신과 출산으로 인한 인사상의 불이익(42.4%)를 꼽았다.2) 우리 사회의 기업 환경은 여성이 아이를 기르면서 일을 병행할 수 있는 환경이 되지 못한다. 오히려 출산을 장애로, 육아를 여성의 무능력으로 치부하고 있다. 모든 일하는 여성들이 산전후휴가를 안심하고 쓸 수 있는 환경 조성이 우선이다.

육아휴직의 경우도 마찬가지이다. 육아휴직을 남성도 여성도 자유롭게 쓸 수 있는 분위기의 조성이 먼저이다. 이를 위해 산전후휴가와 육아휴직을 주지 않는 기업관행을 개선하기 위한 강력한 대책이 필요하다. 또한 육아휴직급여 하한선은 50만원으로 놓아둔 채 정률제를 도입하게 되면 250만원~400만원 정도의 임금을 받는 노동자에게 유리한 제도가 되어 버리고 저소득층은 소외될 수 밖에 없다. 보다 많은 노동자들이 제도의 혜택을 받을 수 있는 외연의 확대가 필요하다. 이를 위해서는 모두가 최저임금 수준 이상의 육아휴직급여를 받도록 제도의 설계가 필요하다.

둘째, 비정규직 여성들의 고용유지 대책이 마련되어야 한다.

많은 비정규직 여성들은 임신 사실을 알림과 동시에 계약해지통보를 받고 육아휴직은 커녕 산전후휴가조차 쓰지 못하는 것이 우리의 현실이다. 비정규직 여성들은 단 10%만이 산전후휴가를 사용하고 있다.3) 여성노동자들의 70%가 비정규직이란 현실을 감안할 때 저출산 대책의 우선순위가 누구인가는 이미 답이 나온 문제이다. 비정규직이기에 출산을 이유로 계약해지 당하고 있는 여성들에 대한 고용유지 대책이 절실하다. 회사의 관행이라는 이유로, 비정규직이라는 이유로 제도가 제대로 쓰이지 않고 있다면 이에 대한 대책 마련이 우선이 되어야 한다. 또 산전후휴가나 육아휴직은 고용보험 가입자만 사용할 수 있는데 현재 정규직의 82.4%, 비정규직의 37%만이 가입(2009. 8)되어 있다. 1인 이상 사업장에 고용된 노동자는 누구나 가입해야만 하는 고용보험의 가입율을 높이기 위한 정부의 대책 강화도 필요하다.

셋째, 여성과 남성이 함께 육아를 할 수 있는 환경이다.

현재 정부의 대책은 육아를 여성의 몫으로만 규정해 놓은 대책이다. OECD 가입이후 14년째 세계 최장 노동시간을 자랑하는 우리나라에서, 육아는 여성의 일이라는 전제가 팽배한 사회분위기에서 남성들의 육아 참여도가 낮은 것은 당연한 귀결일 수 밖에 없다. 우리나라의 육아휴직 제도는 기간 상으로 볼 때 남성과 여성이 각각 1년씩 사용할 수 있는 세계에서 가장 훌륭한 제도임에 분명하다. 그러나 전체 육아휴직자 중 남성의 육아휴직을

은 1.2%밖에 되지 않는다. 양육에 유리한 환경은 육아의 부담이 어느 한편에게 집중되지 않는 것이다.

특별히 남성이 아이와 애착관계를 형성할 수 있는 시공간을 마련할 수 있도록 노동조건 후퇴없는 노동시간 단축을 위한 강력한 대책이 필요하다. 육아휴직이 있어도 사용할 수 없고, 퇴근 후 잠든 아이의 모습만 보는 대한민국에서 이는 절대적으로 우선시 되어야 하는 정책이다.

또 이미 6.2 지방선거 당시 한나라당에서 배우자 출산휴가 유급 5일을 제시한 바 있다. 이번 대책에서는 오히려 축소된 유급 3일이다. 배우자 출산휴가는 유급 5일로 조정해야 할 것이다.

넷째, 유연근로 확대가 아닌 고용안정을 위한 대책이 필요하다.

정부가 조사한 바와 같이 결혼 및 출산을 기피하는 첫 번째 이유는 고용과 소득 불안정이다. 이런 상황에서 여성의 유연근로 확산은 거꾸로 가는 대책일 뿐이다. 정부가 여성의 유연근로 확산이라는 정책 방향을 세운 이후 시간제 일자리는 증가하였지만 시간당 임금은 감소하였다. 양질의 단시간 일자리라는 것은 허구이다. 유연근로의 확산은 임금의 하락과 불안정한 고용을 결과로 가져올 뿐이다. 경력단절 여성들은 62%가 주 40시간, 월급여 150만원 수준의 일자리를 가장 원하고 있다.⁴⁾ 여성들이 아이를 키우면서 원하는 것은 불안정한 시간제 일자리가 아니라 안정적인 급여와 고용을 보장받을 수 있는 자리이다. 정부의 역할은 유연근로의 확산이 아니라 비정규직을 보호할 수 있는 방안을 마련하여 불안정한 고용상태의 노동자를 안정시키고 양질의 일자리를 만들어내 유지하는 것이다.

다섯째, 정부가 책임지는 국공립보육시설을 통한 공보육정책이다.

여성들이 마음놓고 일할 수 있으려면 안심하고 맡길 수 있는 저렴한 보육시설은 필수조건이다. 전국 보육시설 중 국공립보육시설은 전체 보육시설의 5.4%, 보육시설 이용아동의 11%만이 이용가능하며, 평균 대기자는 78명 수준이다. 실제 국공립 보육시설 확충에 대한 부모의 욕구가 존재하고 있지만, 정부는 국공립보육시설 확충에 대한 계획을 제시하는 대신, 자율형 어린이집 도입을 제시하고 있다. 자율형 어린이집이 도입된다면 보육시장의 양극화는 불을 보듯 뻔한 문제이고 공보육의 질에 대한 고민은 사라지게 될 것이다. 정부는 모든 아이들이 질 좋은 보육서비스를 받을 수 있도록 양질의 공보육시설의 확대를 추진해야 할 것이다.

여성의 출산력과 노동력, 두 가지를 모두 요구하는 오늘날이다. 국가의 정책 방향 설정에는 목표하는 바에 맞는 정의로운 기준이 필요하다. 저출산 대책의 수립에 있어 고려할 첫째 요소는 여성의 노동권을 중심에 놓고 생각하는 젠더관점과 남성도 아이를 돌보는 양육자라는 관점이다. 둘째는 사각지대 없는 보편적 정책의 수립이다. 사회적 약자인 저소득층

에게 좀더 유리한 제도의 설계와 실행이 요구된다. 이를 위해 우리는 이하와 같이 요구한다.

- 모든 일하는 여성이 산전후휴가를 받을 수 있도록 보장하라!
- 남녀 모두 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 환경을 조성하라!
- 비정규직 여성의 고용유지 대책을 수립하라!
- 고용보험 가입율을 높이기 위한 대책을 수립하라!
- 모든 육아휴직자가 최저임금 이상의 급여를 받을 수 있도록 보장하라!
- 일가정 양립이 가능한 노동시간 단축을 위한 특단의 대책을 수립하라!
- 배우자 출산휴가 유급 5일의 약속을 지켜라!
- 유연근로 확대가 아닌 고용안정을 위한 대책을 수립하라!
- 자율형 어린이집 도입 계획을 철회하라!
- 공보육 강화를 위한 대안을 수립하라!

2010. 9. 15

다함께, 여성노동법률지원센터, 전국여성연대, 전국민주노동조합총연맹,
전국여성노동조합, 한국여성노동자회, 한국노동조합총연맹, 한국여성단체연합,
한국여성민우회

[성명서] 여성의 현실에 눈 감은 저출산 고령사회 기본계획(안),
정부는 여성의 목소리부터 들어라.

정부가 제2차 저출산 고령사회 기본계획(안)을 발표했다. 정부는 정책수혜 대상을 늘리고 일-가정 양립 정책을 강화했다며 지난 1차 계획에 비해 획기적인 발전을 가져왔다고 주장했다. 하지만 발표 직후부터 여성단체와 시민/사회 단체, 진보정당들은 2차 계획(안)을 조목조목 비판하고 있다. 일-가정 양립 대책이나 출산과 양육 지원 등 대부분의 정책이 아이를 키우고 있는, 또 출산 의지가 있는 여성들의 현실을 바꾸기에는 실효성이 없으며, 국민들의 요구를 제대로 반영하지 못하고 있다는 것이다. 정부는 심혈을 기울여 정책을 만들었다고 하지만, 저출산 고령사회 기본계획(안)은 거시적 방향에서나 구체적 정책에서나 여성들의 현실과는 동떨어져 있다.

저출산 경향이 보여 주는 한국사회의 현실을 외면하고 있다.

정부는 한국 사회의 급속한 고령화를 걱정하면서 저출산 현상에 초점을 맞추고 있다.

정부는 저출산 현상의 원인으로 첫째로 고용과 소득의 불안정을, 둘째로 일-가정 양립이 어려운 환경을, 셋째로 경제적 부담과 양육 인프라 부족으로 꼽고 있다. 그런데 그 자체로 타당한 원인 분석과는 달리 정부의 계획은 이러한 근본 원인들에 대처하는 내용이 아니다.

'88만원 세대'로 표상되는 청년실업과 빈곤, 불안정노동의 일상화, 최저생계비도 못 미치는 최저임금과 저임금 장시간 노동의 현실, 기본적인 사회안전망의 부재와 부족하기만한 복지제도, 심각한 사회적 양극화 현상 속에서 국민들의 삶의 불안정성은 매우 높다. 불안정한 삶 때문에 출산 의지가 있는 이도 출산을 포기하는 형국이다. 정부가 저출산 현상이 문제라고 생각한다면, 미시적인 정책도 필요하지만 국민들의 삶의 조건들을 성찰하고 사회 전체를 어떻게 변화시켜야 하는지에 대한 거시적인 대책을 내놓아야 한다. 하지만 정부 계획은 원인을 분석해 놓고 이러한 원인들에 대처하는 정책은 뛰어넘은 채 부분적인 제도 변화에만 초점을 맞추고 있다.

성역할 고정관념을 넘어 성평등 하지 않은 일터를 바꾸는 것이 우선.

한국 사회의 여성들은 성평등 하지 않은 일터와 성평등 하지 않은 가정에서 이중고를 겪고 있다. 고용불안과 열악한 노동조건, 무력화된 노동기본권에 시달리는 비정규직 노동자의 70%가 여성이다. 고용과 임금, 승진 등에서의 차별과 직장 내 성희롱 등 다양한 고통을 겪고 있다. 가정에서도 마찬가지다. 여전히 가사노동과 육아는 여성의 전통적인 역할로 인식되고 있으며, 정부가 분석한대로 맞벌이 가정에서도 남녀의 가사노동 시간은 커다란 격차를 보이고 있다. 육아휴직은 남성에게도 보장되어 있지만 실제 육아휴직을 사용하는 남성은 거의 없다. 이런 현실이 출산 의지가 있는 여성이 출산을 단념하게 만드는 것이라면, 정부는 일터와 가정, 사회 곳곳에서 어떻게 여성들이 겪는 차별과 모순을 개선할 것인지를, 즉 성평등 수준을 높이는 것을 우선 고민해야 한다.

그런데 일-가정 양립을 지원한다며 정부가 내놓은 대책을 보자. 우선 육아휴직 제도 개선의 핵심으로 육아휴직급여 정률제를 내 놓았다. 그러나 급여 문제 이전에 정규직, 비정규직을 막론하고 육아휴직 자체를 사용하기가 매우 어렵다는 점이 중요하다. 특히 여성에게는 임신과 출산 자체가 해고 사유로 작동하고 있다. 여성이 육아휴직을 마치고 직장으로 돌아가기란 매우 힘든 현실이다. 남성도 마찬가지다. 같은 이유에 성역할에 대한 고정관념까지 더해져 남성이 육아휴직을 하는 경우는 거의 없다.

여기에 비정규직노동자의 고용보험 가입율은 30%대에 불과해, 육아휴직사용비율은 더욱 낮아진다. 이에 고용보험의 가입율을 높이기 위한 정부의 대책이 필수적이다. 하지만 무엇보다 심각하게 고려해야 할 것은 설령 고용보험에 가입하고 있다 하더라도 기간을 정하여 고용된 '비정규직'이라는 고용형태는 본질상 안정적으로 육아휴직을 할 수 없는 한계를 안고 있다는 점이다. 따라서 전체노동자의 50%를 넘어서는 비정규직 노동자가 고용에

대한 아무런 위협 없이 산전후휴가와 육아휴직을 사용할 수 있도록 하지 못하면, 정부 대책의 효과는 기대할 수 없다. 물론, 육아휴직급여의 현실화를 넘어서는 기업문화의 혁신과 제도의 뒷받침, 성역할에 대한 고정관념을 해소할 수 있는 구체적인 정책마련은 마땅히 기본이어야 한다.

또 산전후휴가 분할사용 허용을 추진하고 있다. 이 내용은 오히려 출산여성의 건강을 침해할 수 있다. 산전후휴가를 연속 90일로 규정한 것은 이 기간이 출산여성의 건강을 지킬 수 있는 최소한의 시간이기 때문이다. 산전후휴가의 기본 의미에 대한 기초적인 이해가 부족하다고밖에 볼 수 없다. 오히려 임신 초중기에 필요한 상황이 발생한다면 추가로 휴가를 쓸 수 있도록 제도를 보완해야 한다.

일-가정 양립 대책의 다른 큰 줄기는 노동시간 유연화와 단시간 일자리 확대, 유연근무제 확대 정책이다. 정부는 여성들이 아이 돌볼 시간을 배려하는 것처럼 말하지만 실제로는 여성노동자의 일자리를 더욱 불안정하게 만들고 주변화 시키며, 동시에 가족 내 돌봄의 역할을 또다시 여성의 몫으로 강화하고 있다.

저출산의 원인은 위에서도 보았듯이 소득과 고용의 불안정성이며, 양육에 대한 경제적 부담이다. 여성들은 적정한 임금 수준의 안정적인 일자리를 원하고 있다. 이미 여성들의 일자리가 비정규직, 저임금 일자리로 채워진 현실에서 정부는 여성들에게 저임금 단시간 노동을 더욱 권장하고 있다. 또, 육아기 근로시간 계좌제는 육아를 지원한다는 인상을 주지만 실제로는 초과노동은 하지 말아야 할 것이며, 설사 하더라도 초과노동의 댓가를 지급하지 않겠다는, 노동권을 침해하는 발상이다.

정부 계획 대부분은 남성 노동자에 대한 고려 없이 여성만을 대상으로 하고 있는 인상을 주고 있다. 정말로 여성들이 일터와 가정에서 만족할 수 있으려면 일터에서의 성차별을 줄여 나가는 것과 함께 가정에서도 남녀가 가사와 육아를 균등하게 배분할 수 있는 환경을 조성하는 것이 우선이다. 이를 위해 성역할에 대한 고정 관념을 깨고 국민들의 성평등 의식을 높이는 정책적 노력을 기울여야 한다. 또 OECD국가 중 최장 노동시간을 자랑하는 현실을 즉각 개선해야 한다. 여성의 노동시간만 차별적으로 줄이는 것이 아니라, 여성과 남성 모두에게 후퇴 없는 노동조건을 전제로 한 실질 노동시간 단축이 더욱 필요하다. 그래야 남성들이 양육과 가사를 분담할 수 있는 조건 역시 마련될 수 있다.

출산율을 높이기 위한 결혼장려, 차별과 배제를 낳는다.

정부는 출산 환경을 조성한다는 이유로 남녀간의 결혼을 적극 장려하고 있다. 출산율을 높이기 위해서는 결혼 기피, 만혼부터 제어해야 한다고 생각하는 듯하다. 그러나 이러한 대책들 또한 현실과 동떨어져 있다. 결혼을 희망하는 사람들은 사회, 경제적 불안정성 때문에 결혼을 늦추거나 하지 않고 있다. 보건복지부에서는 최근에 저출산을 해결하겠다고며 대규모 미팅 행사를 열었다. 이번 계획에는 결혼정보를 체계적으로 제공할겠다는 내용이

담겨 있다. 여기에서 정부의 고민 수준을 알 수 있다. 이러한 방식으로 결혼율이 높아질 수도 없으며, 결혼만 하면 무조건 아이를 낳을 것이라고 보는가.

결혼 여부는 기본적으로 개인의 선택이며, 결혼 장려 정책과 기혼자에 대한 우대는 다른 이에게는 차별과 배제로 작용할 수 있다. 또, 자녀는 과연 결혼한 아버지와 어머니로 구성된 이른바 '정상가족'에서만 존재할 수 있는가? 이미 우리 주변에는 결혼하지 않고도 아이를 낳고 기르는 비혼모들이 있으며 이성커플이든 동성커플이든, 결혼을 여부를 떠나 아이를 가질 수 있다. 다양한 관계와 가족형태를 무시한 채 집행하는 결혼 장려 정책은 현실에 대한 무시이며 차별을 만들어 낸다.

국공립 보육시설 확충을 원하는데, 자율형 어린이집?

아이를 키우는 여성과 남성들은 한국 사회의 살인적인 사교육비와 보육 비용에 대한 부담이 크다. 양육자들은 보육에 국가가 더 많은 지원을 확대해 주길 바라고 있다. 그래서 국공립 보육시설확충에 대한 욕구가 높다. 그러나 정부의 국공립 보육시설 확충 계획은 취약지역에만 한정되어 있으며 민간보육시설에 대한 평가인증제를 통해 보육료를 자율화 하겠다고 한다. 이럴 경우 이른바 '명품 어린이집'의 탄생이 불가피하며 보육의 양극화를 불러올 것이 뻔하다. 베이비시터 시장 창출 역시 국가의 역할을 강화하기보다 시장에 내 맡기겠다는 태도다.

고령사회 대처보다 출산율에만 집착, 국민은 계몽의 대상인가.

정부는 급속한 고령화로 인해 노동력이 줄어들고, 사회보장 지출이 늘어나며 세대간 갈등이 커질 것이라며 우려한다. 그렇다면 우선 시급한 것은 고령화 자체에 대한 대책이다. 적절한 삶의 질을 보장할 수 있으면서 노인들의 노동 능력에 걸맞게 일자리를 나누는 것, 사각지대 투성이며 OECD국가들에 비해 한참 부족한 사회보장을 강화하는 것에 우선 집중해야 하지 않는가. 거액의 국가재정이 투입되는 불필요한 사업을 포기하고 그 예산을 사회보장을 강화하는 데 쏟는 것이 우선이어야 하지 않는가. 대국민 공청회에서조차 정작 고령화에 대한 대처 계획은 별로 없다는 질타가 줄을 이었다.

그러나 정부 계획은 고령화 대책보다 출산율 제고에만 관심을 두고 있다. 이 계획의 주축은 결혼과 출산 장려 운동이다. 정부는 '사회적 분위기 조성'하는데 애를 쓰겠다고 한다. '아이낳기 좋은세상 운동본부'의 구성과 경진대회, 지자체 평가 등 사실상 '대국민 계몽 운동'이 주요한 축을 차지하고 있다. 정부의 이런 태도는 과거 군사정권이 그러했던 것처럼 국민을 계몽의 대상으로 보고 있지는 않은지 의심스럽다. 정부는 국민의 목소리를 '듣는 것'을 우선해야 하지 않는가?

아이낳기 좋은세상 운동본부의 활동 계획에는 종교계를 활용해 불법임신중절 예방 캠페인을 벌이는 것도 있다. 2009년, 전재희 전 보건복지부 장관은 여성들의 임신중지만 막아

도 출산율을 회복할 수 있을 것이란 요지의 발언을 했다. 올해 초 임신중절을 범죄화 하려는 시도가 사회적 이슈가 되었을 때도 보건복지부는 여성들이 임신을 중단하는 사회경제적 이유에 대해 성찰하고 대안을 내놓기보다 불법인공임신중절 신고센터 개설, 인공임신중절 예방 사회협의체 구성 등 처벌과 단속 위주의 정책을 폈다. 이렇게 여성들의 구체적인 삶과 현실에 대해서는 무시하는 태도는 저출산 고령사회 기본계획에서도 드러난다.

여성들의 목소리를 처음부터 다시 들어라.

지금 무엇보다 필요한 것은 저출산의 원인으로 지목되는 국민들의 삶의 불안정성을 해결하는 일이다. 이를 위해 다양한 방면에서 복지 체제를 마련하고 이에 걸맞는 재정 투입이 필요하다. 현 정부가 진행하고 있는 4대강 ‘죽이기’ 사업과, 부유층에 대한 감세 정책을 중단하고 복지 예산을 늘려야 한다. 또한 전 사회적인 성평등 수준을 높이기 위한 노력을 기울여야 한다. 고령화에 대처하기 위한 기반이 마련되고 우리 사회가 ‘살기 좋은 사회’가 된다면 출산 의지가 있는 여성이 출산을 포기하는 경향은 자연스럽게 달라질 것이다.

정부는 여성들의 요구를 계속해서 무시하고, 듣지 않고 있다. 여성 비정규직 노동에 대한 대책에는 묵묵부답이면서 반노동 정책으로 일관하고 있고, 보육과 돌봄에 대한 국가의 책임을 확대하라는 요구에는 시장화와 자율화로 답하고 있다. 사회적 이슈인 성폭력에 대해서는 우리 사회의 성문화를 개선하기 위한 조치보다 실효성 없는 처벌정책만을 앞세우고 있다. 정부는 한 차례 대국민공청회를 끝으로 저출산 고령사회 위원회와 국무회의를 거쳐 10월에 계획을 확정할 예정이다. 공청회 자리에서 수많은 비판들이 쏟아졌고, 정책의 기본철학부터 지적받고 있다. 국민의 소리를 듣지 않고 일방적인 정책을 펴는 현 정부의 기조를 저출산 고령사회 계획안 역시 답습하고 있다. 정부는 저출산 고령사회 계획안의 추진을 전면 중단하고 여성들의 목소리를 처음부터 다시 들어야 한다.

2010년 9월 20일

한국여성민우회

**[성명서] 현실을 무시한 제2차 저출산기본계획,
정부는 ‘자율형 어린이집 도입’을 철회하고,
비정규직 여성의 산전후 휴가와 육아휴직을 보장하라!**

지난 9월, 정부가 발표한 ‘제2차 저출산고령사회기본계획(안)’이 오늘(26일) 국무회의를 통해 확정됐다. 오늘 기자회견에 참여한 정당과 여성·노동·시민사회단체는 정부의 저출산

대책이 현실을 무시한 부실한 대책임을 지적하면서 정부 정책이 추진해야 할 방향에 대한 의견을 밝힌다.

정부가 일가족 양립정책으로 제시한 저출산 대책은 육아휴직 40% 정률제, 배우자 출산 휴가 유급 3일, 유연근로시간제 확산, 자율형 어린이집 도입 등이 대표적이다. 그러나, 이러한 정책은 일하는 여성의 현실을 반영하지 않은 유명무실한 정책이다. 일하는 여성의 70%를 차지하는 비정규직 여성에 대한 대책은 전무(全無)한 채, 도리어 일하는 여성들 간의 위화감을 조성하고 비정규직 여성에 대한 차별을 심화시킬 우려가 크다. 또한 자율형 어린이집 도입은 보육서비스 시장화를 가속화하여 부모들의 양육비용 부담을 가중시키고 사회양극화를 더욱 심화시킬 것이 자명하다.

여성에게는 출산과 육아로 인한 노동시장 퇴출을 방지할 수 있는 대책을, 남성에게는 돌봄 참여를 촉진하는 정책이 필요하다.

최근 조사에 따르면 우리나라 여성들의 71%는 자녀출산을 계기로 직장을 그만두고 있고, 위킴은 임신과 출산으로 인한 인사상의 불이익(42.4%)을 직장생활의 가장 큰 고충으로 꼽았다. 우리 사회가 일과 가족생활을 양립할 수 있는 기업환경, 사회환경이 부족하다는 것이다. 그러므로 임신, 출산을 이유로 직장을 그만둬야 하는 기업관행을 개선하고 모든 일하는 여성들이 산전후휴가를 안심하고 쓸 수 있는 환경이 조성되어야 하며 이를 위한 법 집행력 강화 등 실제적인 대책이 강구되어야 한다.

또한, 현행 육아휴직제도도 대폭 개선되어야 한다. 현재 제도는 낮은 소득 대체율과 남성의 육아휴직 비율이 1.4%에 불과하다는 한계가 있다. 보다 많은 노동자들이 육아휴직 제도를 사용할 수 있도록 최저임금 수준 이상으로 급여 하한선을 인상해야 하며, 남성의 육아휴직 참여 비율을 획기적으로 개선하기 위한 특단의 대책이 필요하다.

임신·출산 시기 비정규직 여성을 위한 고용유지 대책이 마련되어야 한다.

많은 비정규직 여성들은 임신 사실을 회사측에 알림과 동시에 계약해지 통보를 받거나 단 10%만이 산전후휴가를 사용할 뿐, 육아휴직은 그림의 떡이다. 일하는 여성 노동자의 70%가 비정규직이란 현실은 저출산 대책의 우선순위, 일가족양립 지원정책의 우선순위가 누구인지 명확히 말하고 있다. 회사 관행이라는 이유로, 비정규직이라는 이유로 관련 제도가 적용조차 되고 있지 않으므로, 이에 대한 대책을 우선 마련해야 한다. 고용보험 가입자만 사용할 수 있는 산전후휴가나 육아휴직은 정규직의 82.4%, 비정규직의 37%만이 가입(2009. 8)되어 있는 현실을 개선하기 위해서는 1인 이상 사업장에 고용된 노동자는 누구나 가입해야만 하는 고용보험의 가입율을 높이기 위한 정부 대책이 시급하다.

유연근로 확대가 아닌, 고용안정을 위한 대책이 필요하다.

정부 조사 결과처럼, 결혼 및 출산을 기피하는 첫 번째 이유는 고용과 소득 불안정이다. 이런 상황에서 여성의 유연근로 확산은 고용과 소득불안정을 악화시키는 대책이다. 정부가 여성의 유연근로 확산 정책을 추진한 이후, 시간제 일자리는 증가하였지만 시간당

임금은 감소한 결과에서 나타나듯이, 양질의 단시간 일자리는 허구이다. 유연근로 확산은 임금 하락과 불안정한 고용을 결과로 가져올 뿐이다. 여성들이 아이를 키우면서 원하는 것은 불안정한 시간제 일자리가 아니라 안정적인 급여와 고용을 보장받을 수 있는 일자리이다. 정부는 유연근로 확산이 아니라 비정규직을 보호할 수 있는 방안을 마련하여 불안정 고용상태의 노동자의 노동환경을 개선해야 한다.

부모부담 가중시키는 '자율형 어린이집'은 철회하고, 국공립보육시설을 대폭 확충해야 한다.

여성들이 마음 놓고 일하기 위해서는 안심하고 맡길 수 있는 저렴한 보육시설이 필수조건이다. 부모들이 믿고 신뢰하는 국공립보육시설은 전체 보육시설의 5.4%, 보육시설 이용 아동의 11%만이 이용 가능하며, 평균 대기자는 78명 수준이다. 실제 국공립 보육시설 확충에 대한 부모의 욕구가 존재하고 있지만, 정부는 국공립보육시설 확충에 대한 계획을 제시하는 대신, 자율형 어린이집 도입을 제시한 바 있다. 자율형 어린이집이 도입된다면 부모의 소득에 따라 아동 보육의 질은 천차만별이 되고, 보육비용의 양극화는 자명하다. 또한, 공보육의 질을 높이기 위한 사회적 지원 대신 개별 부모가 보육의 질을 책임지게 되는 것이다. 중요한 것은 보육비용이 높아진다고 해서 반드시 보육의 질도 높아지는 것은 아니라는 점이다.

정부는 '자율형 어린이집' 도입 대신 모든 아이들이 질 좋은 보육서비스를 받을 수 있도록 양질의 공보육시설의 확대를 위해 국공립보육시설을 대폭 확충해야 한다.

2010년 10월 26일

야3당, 여성·노동·시민사회단체 일동

[기자회견문] 현대자동차 사내하청 성희롱 피해자 부당해고 규탄
여성·사회단체 및 진보정당 기자회견

1. 성희롱 피해자에 대한 부당해고는 불법행위임으로 철회되어야 한다.
2. 현대자동차는 원청업체로서 도덕적 책임을 지고 하청업체를 관리감독해야 한다.
3. 성희롱 사건의 가해자들에 대한 처벌과 하청업체의 공개사과를 요구한다.

현대자동차 사내하청 비정규직 여성 노동자가 성희롱을 당했다는 이유로 부당해고를 당한 사건이 발생했다. 이에 우리 여성계는 사내하청 비정규직 여성 노동자들이 성희롱 피해자라는 이유로 부당해고를 당하는 일을 막기 위해 이 자리에 나섰다.

2009년 현대자동차 사내하청 공장에서 직장 내 성희롱 사건이 수차례에 걸쳐 발생했다.

피해 여성은 14년 동안 현대자동차 아산 공장에서 업체 이름이 7번 바뀌는 동안에도 똑같은 사람들과 일해왔다. 그러나 현대자동차 사내하청 업체인 금양물류는 어렵게 용기

를 내어 피해사실을 이야기 한 피해여성을 부당징계하였다. 더욱 기가 막힌 것은 가해자가 징계위원회에 위원장으로 참석, 피해여성을 징계하였다는 사실이다. 피해여성이 부당징계 사실을 알리며 인권위원회에 제소하자 금양물류사는 더 나아가 해고까지 감행하였다. 그리고 지금 금양물류는 11월 4일(금)부로 업체 폐업신고를 통보했다. 이로 인해 피해 여성의 부당해고와 성희롱 사건에 대해 누구 한사람 책임지는 사람이 없게 되었다.

현대자동차 사내하청 성희롱 피해자 부당해고는 직장 내 성희롱은 [남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률]을 어긴 불법 행위이다. 국가에서 직장 내 성희롱 예방을 위해 1년에 한 번씩 실시하도록 강제하고 있고, 가해자에 대한 적절한 조치와 피해자에 대한 불이익을 취하지 않도록 사업주에 책임을 묻는 것이 그 내용이다. 그런데 현대자동차는 하청업체의 문제일 뿐 아무런 책임이 없다고 발뺌하고 있다. 그러나 현대자동차는 사실상 원청업체로서 하청업체에 대한 관리감독의 책임을 지는 것이 마땅하다.

현대자동차 사내하청 성희롱 피해자의 문제는 이 땅의 비정규직 여성들이 겪는 문제와 같다. 그녀들은 비정규직 여성 노동자이기 때문에 해고의 위협으로부터 자유롭지 못해 여성으로서 겪는 부당함과 치욕스러움을 감내해야 한다. 비정규직이기 때문에 차별받아야 하고, 육아휴직, 산전산후 휴가조차 마음 놓고 쓰지 못하는 이중차별을 이 땅의 비정규직 여성들은 겪고 있다.

우리 여성·사회단체 및 진보정당은 현대자동차가 책임지는 자세로 더 한 발 나설 것을 요구한다. 더 이상 자신의 문제가 아니라고 발뺌할 것이 아니라 현재 성희롱 피해자의 부당해고에 대해 하청업체를 지도하고 더 나아가 현대자동차 내 수많은 하청업체에 대한 지도 및 관리감독에 나설 것을 요구하는 바이다.

따라서 우리 여성·사회단체 및 진보정당은 다음과 같이 요구한다.

첫째, 현대자동차는 사실상 사용자로서 도덕적 책임을 지고 성희롱 사건 피해자에 대한 부당해고를 철회하라!

둘째, 현대자동차는 법적으로 강제하고 있는 사내하청 업체에 대한 성희롱 예방 교육 등 관리감독을 철저히 실시하라!

셋째, 현대자동차는 피해여성에 대한 폭력행위를 중단하고, 비정규직 여성노동자의 인권을 보장하라!

2010년 11월 02일

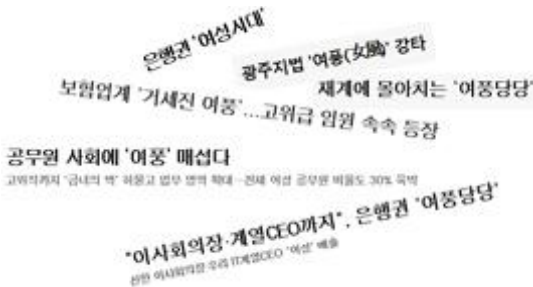
**한국여성노동자회, 한국여성민우회, 한국성폭력상담소, 한국여성의 전화,
지구지역행동네트워크, 민주노총 여성위원회, 민주노동당, 진보신당, 전국여성연대,
붉은 뭍소리, 사회주의노동자정당건설공동실천위원회, 사회진보연대**

노동트러블 제1화 임금격차 등



한국의 정규직 여성노동자는 남성보다 40% 가까이 적은 임금을 받는다. OECD 남녀임금격차 분석, 한국 꼴찌

OECD가 21개 회원국을 대상으로 남녀임금격차를 분석해 보니 ‘한국의 정규직 여성노동자는 남성보다 40% 가까이 적은 임금을 받는다’고 나왔습니다. 당연히 조사 대상국 중 꼴찌입니다. 지난해 발표한 ‘2009년 글로벌 성 격차보고서’에서도 한국의 성평등순위는 전체 134개국 중 115위로 최하위였는데, 이 역시 현격한 남녀임금차이때문이었습니다.



어떤 시험이나, 직능, 직급에 여성의 진출이 ‘조금만 (!)’ 활발해지면 ‘여성강세, 여성천하, 여풍, 여성시대...’ 등 과장된 수사들을 쏟아내는 우리나라에게, 국제사회는 우리의 부끄러운 진실을 보여주는군요.

남녀임금격차가 시사하는 것은 단순히 임금차별만이 아닙니다. ‘고졸로 들어와서 20년을 일했지만 임금은

대졸초봉이랑 똑같다’는 중년여성노동자의 이야기는, 조직 내 여성의 진입과 승진이 얼마나 평등하게 이루어지는가가 임금차별의 핵심에 있음을 말해주고 있습니다. 그래서 더욱 여성의 승진을 막는 유리천정과 진입을 막는 유리벽, 고용형태 자체를 분리하여 차별하는 검은 천정은 남녀임금격차를 강화시키는 큰 ‘벽’ 들입니다.



남녀임금격차가 이렇게 높으니, ‘적극적 고용개선조치’ 는 더욱 뜨겁게! 그런데, 정부에서 적극적 고용개선조치를 지자체로 이양하겠다니..?!

그렇기 때문에 유리천정과 유리벽, 검은천정 같은 ‘벽’을 사라지게 하기 위한 ‘적극적 조치’는 아주 중요한 일입니다. 그래서 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」을 통해, 고용상 성차별을 해소하거나 고용평등의 촉진을 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치를 적극적으로 취할수 있도록 하는 ‘적극적

조치(Affirmative Action)’를 제도화했었지요.

그런데 ‘적극적조치’에 대해 정부가 의지를 가지고 제 기능을 발휘하기도 전에, 정부가 이를 지방으로 이양하려고 하고 있습니다(*최근 정부의 지방분권촉진위원회에서 8개 부처청 27개 행정기능을 지방으로 이양하는 문제를 추진하고 있음. 그 중 노동부가 가장 많은데, 비정규법_기간제·파견노동자, 고용상 연령차 별행위시정, 안전보건, 사업주감독, 체불임금보장, 적극적고용개선조치와 관련한 내용이 포함이 되어 있음).

지방분권은 과도하게 중앙에 집중되어 있는 권력과 행정을 이양하는 것으로 마땅히 필요한 일입니다. 그러나 선정된 지방이양업무의 성격이 대부분 노동자의 생명과 안전, 사회적 약자에 대한 중앙정부의 중장기적 국가비전이 선행되어야 할 업무이기에 업무이양과 관련해서 정부가 ‘중앙정부가 이러한 업무를 포기하는 것’이라는 각계의 비판을 받고 있는 것이지요.

‘적극적 고용개선조치’ 역시, 중앙정부가 나서서 실효성 있는 제도로 만들어도 모자랄 판에 지자체의 현실적 조건을 고려하지 않은 채 무조건 이양만을 이야기한다면 지금보다 더욱 유명무실한 제도로 전락될 것이 자명합니다. 국제적으로 몇 십년쯤 꼴찌해줘야 국가가 성차별에 대해서 ‘아 이거 좀 문제가 있구나’ 생각하고 해결의지를 갖게 될까요?



실업급여 3진 아웃제, 부정수급 신고포상금, 상습수급자 블랙리스트?! 실업급여 받으러 가기가 무섭네.



노동부가 4월 중 ‘실업급여 3진 아웃제’를 실시할 방침이라고 합니다. 내 용인즉 고용지원센터에서 소개한 업체에 면접을 세 번 이상 안가면 실업 급여를 끊는다는 겁니다. 더불어 부정수급 신고포상금도 높이고, ‘상습 수급자’ 블랙리스트도 만들겠다고 합니다.

이거 뭐, 실업자들을 공짜 좋아하는 사람으로, 잠재적 범죄자로 보는 겁니까?

질 좋은 일자리가 많다면 이렇게 실업자들이 많지는 않을 겁니다. 부정수급자가 있을 수도 있지만, 한 줌도 안 되는 이런 경우를 놓고 정부가 나서서 이런 저런 정책을 쏟아내는 것 자체가 이 정부가 얼마나 책임을 못

짚는지 보여줍니다. 게다가 실업급여 수급율이 절반도 미치지 못하고, 비정규직과 중소기업노동자들은 고용보험조차 적용받지 못하고 있는 상황에서 실업급여 부정수급만을 핵심으로 밀고 있는 정부... 도대체 어떻게 해야 '실업급여'의 의미를 제대로 알려줄 수 있을까요?

노동부는 '실업자가 늘어나 고용보험 적립금이 해마다 줄어드는 상황을 돌파하기 위해서'라고 하지만, 실업자를 줄이기 위해서라면 질 좋은 일자리를 늘리고, 적립금적자를 해소하기 위해서라면 국가에서 고용보험에 더 투자를 하면 되는 일 아닌가요? 사실 한 해 5조원에 달하는 고용보험기금 수입 내역 가운데 국가 재정은 100억원 수준밖에 안되고 나머지는 모두 노동자들과 사업주들이 낸 돈인데 말입니다.

가난한 우리가 점점 더 가난해지는 것이, 어쩌면 이 정부의 가난한 정책 때문일지도 모른다는 생각이 듭니다. 실업은 개인의 책임이 아니라는 것을, 다시 생각해 봤으면 합니다.



먹거리 신뢰를 높이기 위해서는 노동감시가 필요해?

인권적 노동환경을 만들기 위한 사업장감독이 필요해!



며칠 전 「칼로리 표시하고 조리실에 CCTV -안양·과천, 먹거리 신뢰 높이기」라는 기사를 하나보게 되었습니다. 메뉴판에 칼로리를 표시하거나 CCTV를 설치해 조리과정을 확인할 수 있게 하는 등 먹을거리의 안전성과 신뢰도를 높이기 위한 지원책을 지방자치단체들이 잇따라 내놓고 있다는 내용이었습니다. 안전한 먹을거리 중요하지요.

문제는 과천시에서 발표한 CCTV(폐쇄회로텔레비전) 설치, 바로 그것입니다.

조리과정을 CCTV를 통해 확인한다고? 소사소사맷소사!(예민하게 군다고 해도

할 수 없다. 이런 부분에 예민하지 않으면 어찌한단 말인가)

내가 먹는 음식이 만들어지는 과정을 볼 수 있다는 것이, 신기하고 재밌는 것일 수 있겠지요. 하지만 '반찬 재사용 여부도 확인할 수 있을 것이라 기대'한다는 것은 단순히 '조리과정이 있을 때', '조리하는 그곳만' 비추는 것이 아니라 조리실에서 일하는 노동자들을 전반적으로 '감시'하는 것과 같습니다.

그래서 과천시청에 전화를 걸었습니다. 관련내용을 문의(?)해본 결과 손님이 조리과정, 반찬 재사용 여부를 확인할 수 있게 하는 것, 그리고 자막으로 음식의 칼로리 등을 안내받는 형태로 진행될 계획이라는

얘기를 들었습니다. 노동감시에 대한 우려를 이야기하자 관계자분은 열심히 일하고 있다는 긍지를 가질 수도 있지 않겠냐고 하는군요. 실시간으로 홀에서(손님이 있는 곳에서) 화면으로 확인하는 조리과정이라... 먹거리의 위생상태만 중요하고, 밥을 만드는 식당노동자의 인권적 노동환경에는 도통 관심이 없는 행정, 참으로 에에에에*!!입니다.

*에 [감탄사]남을 나무랄 때 하는 소리. ex) 에, 무슨 말을 그렇게 하나? 에, 당신 그러면 안 돼.

노동트러블 제2화 퍼플잡 최저임금 등



**2011년 적용 최저임금을 시급 5,180원을 요구하며,
언젠가는 최저임금이 아닌 생활임금이 되는 날이 오기를!**

2010년 적용될 최저임금을 둘러싼 노동계와 경영계의 줄다리기는 진즉에 시작되었고, 4월부터 본격화된 망할(?)놈의 줄다리기는 많은 이들의 삶의 유지와 밀접한 관심사이지요.

그래서 우리는 2011년 적용 최저임금을 시급 5,180원(일급 41,440원/ 주 40시간 기준 월급 1,082,620원 주44시간 기준 월급 1,170,680)을 요구합니다. 생각해보세요. 1시간 일하고도 밥 한끼 사먹을 수 없는 4천원! 이거 아니잖아요. 적어도 밥 한끼는 사먹을 수 있는 5천원은 넘어야 되지 않겠어요?(그래야 식당에 가서 밥도 먹고, 민우회에서 만든 ‘식당여성노동자에게 전하는 감사쪽지’도 전할 수 있잖아요? 흐)

※ 여기서 잠깐!

작년에 우리가 요구했던 것은 5,150원입니다. 1년이 지난 지금 겨우 30원을 올려달라고 하는 것이지요. 왜 이런 일이 벌어졌을까요? 작년에 최저임금의 인상액이 110원!(아! 그때를 생각만하면 혈압이!!@_@ 빠직!)이었기 때문입니다. 오로지 기업의 입장으로만 던져졌던 그 100원!!(부들부들) 그것을 받아 안을 수 밖에 없던 우리의 현실은 정말이지 절망스러웠습니다. 그때 최저임금액 상승만 멈추고, 모든 것이 춤을 추듯 상승하며 노동자들의 생계를 옥죄었습니다. 절대! 네버! 결단코 다시 이런 일은 반복되어서는 안 되겠지요.

그런데! 이거 뭔가요. 경영계가 작년엔 최저임금을 깎아 내리자더니, 이제는 최저임금 동결을 주장하고 있습니다. 그럼 결국 최저임금은 2년 동안 제자리걸음을 하는 것이 되는 것이지요.

그들은 노동계의 요구가 영세·중소기업의 인건비 부담 가중으로 이어져 ‘함께 살기위한 요구’가(?) 아니라고 말합니다. 또 최저임금 인상이 청년층의 일자리 창출에 부정적 영향을 미친다는 가슴팍이 퍽 퍽 막히는 연구결과를 발표하기도 하지요.

하지만 최저임금만을 받고 살아가는 이에겐 최소한의 생활을 유지하기 버거운 임금인 것은 가릴 수 없는 현실입니다. 풍족할만한 임금을 요구하는 것이 아니라, 최소한 먹고 살기 위한 최소한의 삶을 이야기하는 것입니다.

알 사람은 다- 아는 사실이 언제쯤 최저임금을 둘러싼 줄다리기에 반영될 수 있을까요?

언제쯤 최저임금이 제대로 생활할 수 있을 만큼의 '생활임금'될 수 있을까요? 정말이지 노동자들의 안구에 습기 차게 하는 현실이 조금은 나아질 수 있도록, 2011년 적용 최저임금이 시급 5,180원 이 될 수 있도록, 지지치 않는 우리의 요구가 중요한 때인 것 같습니다요.



삼성경제연구소, 정상가족' 중에서도 돈 많은 사람들만 애 낳고 두근두근 Tomorrow?!

지난 달, 삼성경제연구소가 우리나라 저출산 현상의 대책으로 '자녀 수에 비례한 상속세 감면'을 긴급제언으로 내 놓았습니다. 삼성경제연구소는 저출산 현상의 원인이 "청년층의 소득 및 고용 불안과 높은 주택가격에 따른 과도한 결혼비용 부담"이라면서 저출산 해소를 위해 파격적인 인센티브가 필요하다고 주장했더군요.

그래서 "자녀 수에 따라 상속세율을 비례적으로 낮추고 자녀 상속공제를 확대하자"는 대책을 내 놓았습니다. 또 "자녀 수에 연계한 국민연금 및 실업급여 소득 대체율 차등화, 교육비 세액공제, 결혼공제 신설, 신혼부부 대상 주택공급 확대" 도 필요하다고 주장하고 있네요.

어째 원인과 대책이 서로 안 맞는 것 같은 느낌은 저만의 것인가요?

먹고 살기 힘들어서, 집 한 칸 장만하기 힘들어서, 애 키우는 데 돈이 너무 많이 들어서 애를 안 낳는 건 맞습니다. 그러면 등록금을 낮추고 집 값을 내리고 국공립 어린이집을 늘리는 것이 대책이 되어야 할 것 같은데, 자녀 수에 따라 상속세율을 낮추자고요?

사실 상속세 인하는 상속해 줄 것이 있는 사람들만 혜택을 받을 수 있지요. 지난 해 상속세 과세자는 대한민국 4천8백만 인구 중에 고작 3997명이었을 뿐이었어요. 이거 결국 우리같은 서민들에게는 해당 안 되는 얘기 같아 씁쓸합니다.

그리고 먹고 살기 힘들어서 결혼 안 하는 사람만 있는 거 아닙니다.

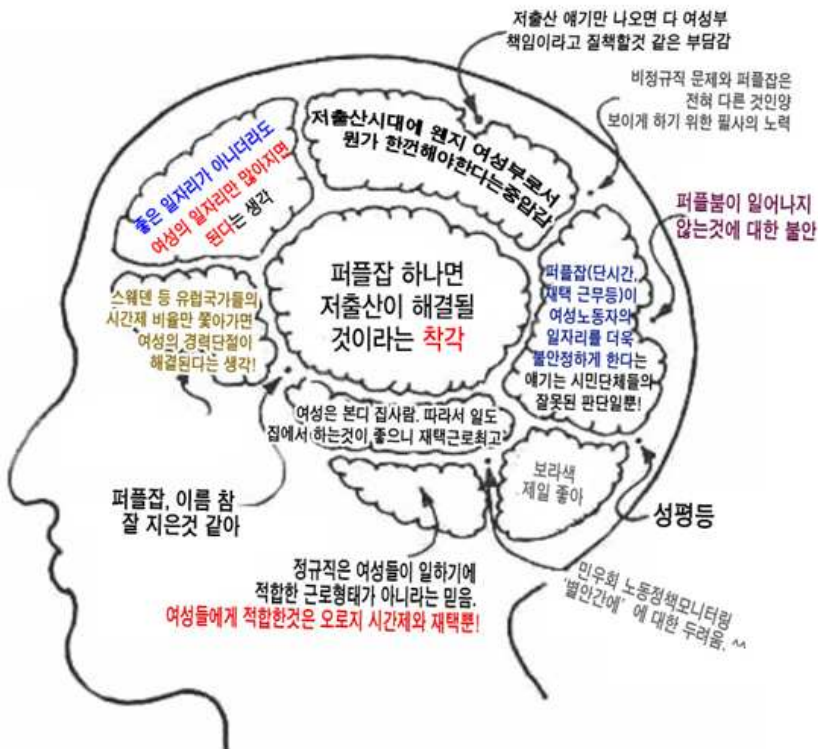
혼자 사는 사람, 동성/이성 애인이나 친구들과 같이 사는 사람, 배우자 없이 아이와 함께 사는 사람 등 자신의 의지와 선택에 따라 구성된 다양한 가족형태가 있습니다. 그런데 삼성경제연구소는 여자와 남자가 결혼을 하고 아이를 낳을 때에만 혜택을 주자고 하니, 소위 '정상가족' 에 속하지 못하는 사람들은 왜 이

유없이 차별을 받아야 하나요?

두근두근 tomorrow를 만들겠다는 삼성, '정상가족' 중에서도 돈 많은 사람들만 두근거리는 미래가 아니길 바랍니다.



퍼플잡은 비정규직의 또다른 이름일 뿐 퍼플잡에 꽂혀있는 여성부의 뇌구조를 상상해보았습니다.



노동트러블 제3화 가사노동, 지붕뚫고 하이킥 등



가사노동자를 위한 국제협약에 불참한 한국정부- 가사노동, 지붕뚫고 하이킥



국제노동기구(ILO)의 제99차 국제노동총회(ILC)는 6월 12일 가칭 ‘가사 노동자를 위한 ILO 협약’을 추진하기로 의견을 모았습니다.

★가사노동협약이란 가사도우미와 운전사, 요리사, 정원사 등 노동권 보호의 사각지대에 있었던 가사노동자들(domestic workers)이 임금, 노동조건, 노동시간 등을 명시한 계약서를 반드시 작성하도록 규정하며, 노조결성 등 노동자로서의 기본권, 산업재해시 보상절차, 직업 소개소를 사용자로 규정해 가사노동자 고용 알선시 일정한 책임을 지도록 규정하는 등 일반의 노동자들과 동일한 수준으로 보호하기 위한 것이다. 이는 노동분야에서 협약(Convention)이라는 틀을 통해 보호할 수 있는 최후의 영역으로 여겨져 왔다.

우리나라에도 이주노동자를 포함해 수많은 여성들이 가사노동자로 일을 하고 있습니다. 지붕뚫고 하이킥의 세경 역시 순재의 집에서 숙식하며, 단돈 60만원의 월급으로 생활을 했지요. 세경은 출퇴근의 개념이 없이, 언제든 집주인의 요구대로 일을 할 수 밖에 없고, 숙식하는 방마저 개인적인 공간으로 머물지 못했습니다.

이렇게 가사노동은 ‘집안’이라는 폐쇄적이고 개인적인 공간에서 발생하는 노동이기에, 규범(법 혹은 협약 등)의 효력이 미치지 못했습니다. 가사노동자의 노동은 ‘집안에 있는 여자가 당연히 해야하는 쉬운’ 일이라는 인식속에 저평가되고, 기본적인 노동조건을 충족하지 못한채 사회적 편견과 무시, 종속노동의 끝을 보여주고 있지요. 특히, 고용주들은 가사노동자가 ‘가족처럼’ 지내는 것이 최고의 숙련과 능력인 것으로 이야기하는데, 그들이 생각하는 ‘가족’이란 가족에게 무조건적인 헌신을 요구받으며 청소를, 빨래를, 밥을 해주던 ‘엄마’를 이야기하는 것이겠지요. 그 연장선상에서 가사노동자는 ‘가족처럼’ 일하도록 끊임없는 감정노동을 요구받고 있습니다. 이럴 때 가족은 또다시 억압의 모습을 띄고 맙니다.

그래서, 가사노동의 사회화를 위한 국제적 노력은 매우 중요한 의미를 갖습니다. 그런데 한국정부는 가사노동자위원회참석에 필요한 등록절차를 제때 마치지 못해 가장 중요한 표결에 참석하지 못했다고 하네요.



가사 [家事]

집안일, 육아가족간호,
밥하기, 설거지, 빨래,
정원관리 등 가족의 생활을 유지
하기 위해서 이루는 여러 활동.



출처: MBC 지붕뚫고 하이킥

아!! 정말 한국정부! 가사노동자의 인권에 관심있는거 맞지요? 관심없어서 일부러 참여안하고 그런거 아니죠?! 월드컵에 정신팔려서 깜빡한거 아니죠?!

더욱이 가사노동이 집이라는 폐쇄된 공간을 벗어나 공식적인 공간을 이루어 사회화된 형태인 '돌봄'(보육, 요양)노동자, 청소노동자, 식당노동자 역시 '여성이 집에서 하는 일'로 저평가되어 열악한 노동조건 속에 있습니다. '가사'란 사회화되어도 여전히 '집안일'로 평가되어, 큰 노력과 능력이 필요하지 않은 여성적합업무로 이해되어 저임금과 불안정한 노동조건이 이어지고 있는 것이지요. 그러니 이제라도 가사노동자들의 노동권과 인권에 관심을 기울여야 합니다. 이런 국제사회의 노력에 우리나라도 제발~ 발 좀 맞춰주길!

7월 5일부터 노동부가 고용노동부로 새롭게(?) 출범한다고 하니



새롭게(?) 태어나는 고용노동부

노동부, 노동을 버리고 고용을 택하다



다. 6월 19일 국회 본회의에서 '정부조직법 일부개정법률안'이 의결되어 정식 개명절차가 끝난 것이지요.



고용노동부 출범식 초대장에는 이렇게 쓰여 있습니다.

“대한민국 일자리정책을 책임질 고용노동부”

아무리 정부에서 입만 열면 고용 운운하는 게 유행이라지만 왜 노동부가 일자리 정책을 책임진다는 걸까요? 대통령, 총리실, 수많은 다른 유관부서에서 고용문제를 선결과제로 삼는다고 하고 있는데, 굳이 노동부가 이름까지 바뀌며 고용을 내세우는 이유가 뭘지 생각해보았습니다.

문제는 단순 '개명'에만 있지 않습니다. 노동부의 정체성에 있는 것이지요.

노동부는 노동자, 정부 표현으로는 근로자의 권익이 보호받지 못하는 것에 대한 감독이 주요 업무가 되

고용노동부 출범식에 여러분을 초대합니다

2010년 7월 5일 "노동부"가 "고용노동부"로 새롭게 출발합니다.

대한민국 일자리정책을 책임질 고용노동부가 새롭게 출발하는 자리에 직접 참석하셔서 축하해주세요.

“새로워질 고용노동부에 바라는 의견과 제안사항을 보내 주세요.
추천을 통해 고용노동부 출범식에 정중히 초대합니다.”

참가대상_전국민

기간_6월 21일(월)~6월 29일(화)

참여방법_노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)에서

‘고용노동부에 바란다’ 설문 및 자유의견 제안(성명/나이/성별/직업/주소/연락처 기재)

결과발표_6월 29일(화) 노동부 홈페이지

문의_노동부 기획재정담당관실(02-2110-7024)

출범식에 초대되신 분들께는 약속제와 문화상품권 15만 원 상당을 증정합니다.

본 행사는 개인정보 보호를 위해 비공개로 진행합니다. 출범식은 7월 5일(월) 오전 9시 과천정부청사 지하 대회의실에서 진행합니다. 출범식 참석 시 소요되는 경비는 지원해드립니다.

어야겠지요. 그런데 사실 지금까지 노동부는 노동자의 권익을 앞장서 보호하고 사용자를 감독하기는커녕 체불임금조차 제대로 해결하지 못하고 있습니다. 심지어 노동부장관은 정당한 단체행동권을 행사하는 노동자들에게도 엄중처벌 운운하며 협박을 일삼아왔습니다.

이런 행태들 때문에 노동계에서는 그렇지 않아도 ‘노동부 이름을 반(反)노동부로 바꿔라’ ‘노동탄압부로 바꿔라’ 등 비아냥 섞인 불만이 제기돼 왔습니다. 이런 상황에서 ‘고용노동부’로 개명하고 일자리정책을 책임지겠다고 나선 것입니다. 임태희 노동부장관은 ‘노동부의 역할과 정책 패러다임의 변화’라고 표현했지만, 그 말이 본연의 임무는 방기한 채 내놓고 판 일 하겠다는 말로밖에 들리지 않는군요.

또 하나의 문제는 고용노동부의 약칭입니다. 약칭에 ‘노동’은 빠지고 ‘고용부’라고 표기하기로 정했답니다. ‘고용’은 그 자체로 사용자 입장의 언어입니다.

〈※고용(雇用) : 샅을 주고 사람을 부림〉

그런데 약칭 ‘고용부’의 고용정책추진 방향도 수요자, 시장중심으로 개편하겠다고 이야기합니다. 이미 노동부가 노동자의 입장은 벗어나 사용자의 입장에서 사고하고 행동해 온 것도 모자라, 내놓고 그 자본가적 정체성을 약칭으로 커밍아웃하더니, 정책추진방향도 사용자 입장에서 진행할 것이라는 거죠. 이 대목에서는 정말 그 후안무치에 제가 오히려 낯이 뜨거울 지경입니다.

대책없고 한숨 나오는 노동부이지만 일갈하지 않을 수 없습니다.

‘하라는 거나 잘 해!’ 라고.



타임오프제 대한민국의 노사자율을 OFF시킨다.



선남선녀들이 빨간 티를 입고 머리엔 빨간 뿔을 달고 거리로, 치맥집으로 향할 때 묘한 소외감이 느껴지는 건 왜일까요? 당장 며칠 후면 최저임금은 정해질테고, 노동부는 고용부로 바뀔테고, 곧 타임오프제도 실시되는데 이 빨간 바람에 모두 잊혀지는 건 아닌지 조바심이 나서일까요?



지난달 5월 1일 새벽에, 민주노총을 배제한 채 날치기로 타임오프제가 통과되었습니다. 날짜도 절묘하게 노동절 새벽이라니, 이거 뭐 대놓고 무시하는 겁니까?

타임오프제는,

노조활동을 위해 노조에는 ‘전임자’가 있는데, 기존에 노조 전임자의 임금을 사용자가 지급하던 것을 법으로 금지하면서 정부가 대안으

로 내 놓은 ‘유급근로시간면제제도’입니다. 기존에 노조가 자율적으로 정했던 ‘전임자’와는 달리 노사간 합의에 의해 ‘근로시간면제자’를 정해야 하고, 그 외 전임자를 두려면 노조는 자체 재정을 통해 임금을 지급해야 합니다.

타임오프제는 노조의 현장활동을 위축시킬 것으로 예상됩니다. 예를 들면 현재 181명의 노조 전임자가 있는 기아자동차(조합원 수 2만8천명) 노조는 19명 수준으로 줄여야 합니다. GM대우자동차는 91명에서 14명으로 줄어듭니다. 이처럼 타임오프제는 주로 민주노총 대기업노조에 치명적인 타격을 주게 되는 것이지요.

노동계가 거세게 반발하는 건 MB정부가 타임오프제를 악랄한 내용으로 채워넣었기 때문입니다.

타임오프제를 도입한 대부분의 나라는 타임오프 최소치를 정하고 개별 사업장에서 노사 합의를 통해 추가 시간을 확보할 수 있도록 하고 있어요. 법으로는 최저기준만 정하고 노사 자율에 맡기는 것이지요. 반면, 한국은 타임오프 최대치를 정해 놓고 그 이상 노조활동 시간을 허용하면 사용자를 ‘부당노동행위’로

처벌하게 한 것입니다. 이러다보니 회사 측은 계속 정부 눈치를 보고 핑계를 대고 있습니다.

노동부는 7월 1일 타임오프제 시행을 앞두고 회사측에 '타임오프제 매뉴얼'을 배포하고 타임오프로 노동조합을 통제할 방법을 친절하게 설명해주는 등, 현장의 노사간 갈등을 부추기고 있습니다.

회사측은 시간과 돈과 사람을 투입해서 노동자의 정신줄을 쥐고 흔들니다. 정부와 언론, 교육은 대부분 가진 자들이 쥐락펴락 합니다. 노동자에게는 무기가 별로 없습니다. 노동조합을 통해 자신의 권리에 눈을 뜨고 단결과 저항을 배웁니다.

노동자의 자주적 기구, 소중한 노동조합은 지켜져야 하기에, 민우회는 타임오프제를 전면 재논의할 것을 요구합니다!

노동트러블 제4화 더운 여름 안구에 습기 찰 때



이국땅에서 인권침해, 임금체불! -필리핀 출신 육아도우미는 누가 돕나!

요즘 많은 가정에서 동남아시아의 영어권 국가, 특히 필리핀 출신 육아도우미를 고용한다고 합니다. 회원 1백만 명인 한 주부 커뮤니티에는 하루에도 10여건의 문의가 올라오고, 그 중에는 '미국 발음에 가까운' 필리핀 여성을 찾는 글도 꽤 있다고 합니다. 대부분의 경우 아이들의 영어실력을 향상시키기 위한 이유라는군요.

우선 도우미가 필요한 어린 아이들에게 영어유치원도 모자라, 생활 속에서 육아도우미와 영어로 소통하게 해 영어실력을 향상시키겠다는 사모님들의 전략에 탄복을 금치 못하겠습니다.

주로 필리핀계인 영어권 이주노동자는 월 100만원에서 120만원에 불과한 임금을 받고, 육아와 아이들의 영어선생 노릇도 해야 하는 것입니다.

현행법상 외국인은 육아도우미로 일할 수 없습니다. 내국인 일자리 보호 정책에 따라 중국 동포와 영주권이 있는 외국인을 제외하고는 외국인이 서비스직종에 취업하는 것이 금지되어 있기 때문이죠. 적발되면 취업자뿐만 아니라 고용주도 2000만 원 이하의 벌금을 물어야 합니다.

지금 취업중인 사람들 중에는 소수의 결혼 이주여성뿐 아니라, 많은 수의 불법체류자가 있다고 합니다. 일부 고용주들은 불법체류자라는 약점을 악용해 이들에게 일만 시키고 돈을 떼먹는 경우도 있다고 직업

2009 대미비 대표카페 원버수 1,192,022 프로필 since 2003.07.11 여자인 가입자들 카페 가입하기 인제글보기 (30,017,799) 인제글보기 베스트게시물 인제 글리본 인제 글리본 만남의 후회해오 글지사랑 [필독]여성을 위한 책 스페셜 브랜즈 [필독] [인제글리본]을 소개해드림 [필독] [인제글리본]을 소개해드림 만남의 후회해오 글지사랑 [필독]여성을 위한 책 스페셜 브랜즈 [필독] [인제글리본]을 소개해드림 [필독] [인제글리본]을 소개해드림 만남의 후회해오 글지사랑 [필독]여성을 위한 책 스페셜 브랜즈 [필독] [인제글리본]을 소개해드림 [필독] [인제글리본]을 소개해드림	관객 게시판 (대상: 공개글만입니다) 회전글 관객+내용 관객+내용 관객+내용 <table> <thead> <tr> <th>제목</th><th>작성일자</th><th>작성일</th><th>조회</th><th>추천</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18070681 21개월아들과 세무어법(세무미시터, 임파라블라스, 현지호랑) [9]</td><td></td><td>2010.07.27</td><td>1454</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12846257 팔리핀 베이비 시터 어디서 구해야 할까요?(매주 토요일만) [1]</td><td></td><td>2010.06.28</td><td>89</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12024795 세무어법 글공헌해 있습니다. [4]</td><td></td><td>2010.05.31</td><td>159</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12497060 콜라임에 코타 카나발루 후기예요. [10]</td><td></td><td>2010.05.14</td><td>3692</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12495367 베이비시터 이사는분... 아이돌보미서비스도 하시나요? [1]</td><td></td><td>2010.05.13</td><td>241</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12354044 베트남에서 팔리핀 베이비시터를 끌러고 하는데요. [2]</td><td></td><td>2010.04.24</td><td>107</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12202382 팔리핀세무 콜라임에 어떻게 다녀왔어요. [4]</td><td></td><td>2010.04.09</td><td>2219</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12201420 도쿠미... 할 중 누가 더 나을까요? [1]</td><td></td><td>2010.04.06</td><td>459</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12201254 [이탈] 베이비시터 둘 중 누가 나을까요?? [2]</td><td></td><td>2010.04.06</td><td>178</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12083068 브라카의 마지막 선선과 팔리노 글합 [27]</td><td></td><td>2010.03.26</td><td>1943</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12083151 [브라카의] 브라카의 수산시장 디탈리베와 브라카 [16]</td><td></td><td>2010.03.23</td><td>1306</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12083790 팔리핀 베이비시터 [2]</td><td></td><td>2010.03.19</td><td>197</td><td>0</td></tr> <tr> <td>12083562 동생 베이비 시터전분 파르티즌 없나요? [4]</td><td></td><td>2010.03.19</td><td>226</td><td>0</td></tr> <tr> <td>11798185 팔리핀 입주도우미는 pay를 얼마나 받아야하나요? [9]</td><td></td><td>2010.02.20</td><td>495</td><td>0</td></tr> <tr> <td>11544997 팔리핀이시여 코타카나발루 다녀오셨분 계세요? [6]</td><td></td><td>2010.01.20</td><td>423</td><td>0</td></tr> </tbody> </table>	제목	작성일자	작성일	조회	추천	18070681 21개월아들과 세무어법(세무미시터, 임파라블라스, 현지호랑) [9]		2010.07.27	1454	0	12846257 팔리핀 베이비 시터 어디서 구해야 할까요?(매주 토요일만) [1]		2010.06.28	89	0	12024795 세무어법 글공헌해 있습니다. [4]		2010.05.31	159	0	12497060 콜라임에 코타 카나발루 후기예요. [10]		2010.05.14	3692	0	12495367 베이비시터 이사는분... 아이돌보미서비스도 하시나요? [1]		2010.05.13	241	0	12354044 베트남에서 팔리핀 베이비시터를 끌러고 하는데요. [2]		2010.04.24	107	0	12202382 팔리핀세무 콜라임에 어떻게 다녀왔어요. [4]		2010.04.09	2219	0	12201420 도쿠미... 할 중 누가 더 나을까요? [1]		2010.04.06	459	0	12201254 [이탈] 베이비시터 둘 중 누가 나을까요?? [2]		2010.04.06	178	0	12083068 브라카의 마지막 선선과 팔리노 글합 [27]		2010.03.26	1943	0	12083151 [브라카의] 브라카의 수산시장 디탈리베와 브라카 [16]		2010.03.23	1306	0	12083790 팔리핀 베이비시터 [2]		2010.03.19	197	0	12083562 동생 베이비 시터전분 파르티즌 없나요? [4]		2010.03.19	226	0	11798185 팔리핀 입주도우미는 pay를 얼마나 받아야하나요? [9]		2010.02.20	495	0	11544997 팔리핀이시여 코타카나발루 다녀오셨분 계세요? [6]		2010.01.20	423	0
제목	작성일자	작성일	조회	추천																																																																													
18070681 21개월아들과 세무어법(세무미시터, 임파라블라스, 현지호랑) [9]		2010.07.27	1454	0																																																																													
12846257 팔리핀 베이비 시터 어디서 구해야 할까요?(매주 토요일만) [1]		2010.06.28	89	0																																																																													
12024795 세무어법 글공헌해 있습니다. [4]		2010.05.31	159	0																																																																													
12497060 콜라임에 코타 카나발루 후기예요. [10]		2010.05.14	3692	0																																																																													
12495367 베이비시터 이사는분... 아이돌보미서비스도 하시나요? [1]		2010.05.13	241	0																																																																													
12354044 베트남에서 팔리핀 베이비시터를 끌러고 하는데요. [2]		2010.04.24	107	0																																																																													
12202382 팔리핀세무 콜라임에 어떻게 다녀왔어요. [4]		2010.04.09	2219	0																																																																													
12201420 도쿠미... 할 중 누가 더 나을까요? [1]		2010.04.06	459	0																																																																													
12201254 [이탈] 베이비시터 둘 중 누가 나을까요?? [2]		2010.04.06	178	0																																																																													
12083068 브라카의 마지막 선선과 팔리노 글합 [27]		2010.03.26	1943	0																																																																													
12083151 [브라카의] 브라카의 수산시장 디탈리베와 브라카 [16]		2010.03.23	1306	0																																																																													
12083790 팔리핀 베이비시터 [2]		2010.03.19	197	0																																																																													
12083562 동생 베이비 시터전분 파르티즌 없나요? [4]		2010.03.19	226	0																																																																													
11798185 팔리핀 입주도우미는 pay를 얼마나 받아야하나요? [9]		2010.02.20	495	0																																																																													
11544997 팔리핀이시여 코타카나발루 다녀오셨분 계세요? [6]		2010.01.20	423	0																																																																													

▲ 베이비시터 관련 글이 게시된 한 주부 인터넷 커뮤니티 사이트 화면 캡처
소개소의 필리핀 매니저는 말합니다.

그는 "몇몇 사모님들이 베이비시터에게 남은 밥을 주거나 아예 밥을 주지 않을 때도 있다"면서 "한 베이비시터는 오후 2시가 넘도록 굶다가 사모님에게 '사모님 배고파요' 했더니 그 사모님이 '난 배 안 고프데'라고 했다"는 말도 전했다.

이런 인권학대를 받거나, 월급을 못 받고 내쫓겨도 불법체류자라는 신분 때문에 하소연할 곳이 없다는 것이 가장 문제입니다. 그러나 현재는 임금체불이나 인권문제를 해결할 창구는커녕, 이주여성노동자의 육아도우미 취업실태 자체를 전혀 파악하지 못하고 있는 상태입니다.

가사나 육아 노동은 특히 여성노동자가 많은데, 여성노동자가 많은 다른 직종과 마찬가지로 노동시장이나 관리의 사각지대에 있다는 사실을 여실히 보여주는 사례입니다. 불법이든 합법이든 현재 임금노동을 하고 있는 노동자는 최소한의 인권보호와 임금지급 문제를 해결해 주어야 하는 거 아닙니까?

사모님들, 밥 제때 제대로 주시고 임금 떼어먹지 마시고, 정부는 육아도우미의 실태를 파악해서 구제기구 만드시라.



서서 일하는 여성노동자에게 의자를! -의자와 함께 '앉을 수 있는 권리'를!

하루 종일 좁은 계산대에서 쉴 새 없이 몰려드는 고객을 웃으며 응대하는 마트의 여성노동자들, 종일 쫓쫓한 자세로 서서 친절을 베풀어야 하는 백화점의 여성노동자들.

2008년 '의자캠페인' 기억하시죠?

온종일 서서 일하며 하지정맥류, 부종, 요통, 유산에 시달리는 서비스 여성노동자들의 노동환경을 개선하고자, 민주노총이 주축이 되어 '서서 일하는 서비스 노동자에게 의자를' 캠페인을 대대적으로 벌였었습니다.

국민 캠페인단도 발족했었고, 노동부도 이 취지에 공감해서 대형마트와 백화점의 서서 일하는 노동자에게 의자를 배치할 것을 권고한 바 있습니다. 사실 당시에도 의자 비치 규정이 법에 있었지만 실효성이 없었던 거죠.

2년이 지난 지금, 현장은 어떨까요? 혹시 백화점이나 마트 갔을 때 앉아서 계산하거나 쉬는 여성노동자를 본 적 있으세요? 옆에 놓여있는 조그만 의자는 보입니다. 하지만 앉아서 쉬는 분도, 하물며 앉아서 계산하는 분은 더더욱 본 적이 없습니다.

왜일까요? 의자가 비치되어 있어도 현실적으로 앉기 힘든 분위기라고 합니다. 회사 관리자보다도 고객 눈치가 더 보인다고 하네요.

아... 서비스 노동! 민우회가 올해 식당노동자 인권개선 사업을 하면서도 많이 고민하고 있는 바, 왜 우리는 서비스 노동자들을 우리의 시중을 드는 사람으로 보는 걸까요? 그 분들이 앉아서 일한다고 불친절한 것도 아니잖아요? 힘들어 죽겠는데 억지로 미소 짓는다고 생각해 보세요. 참 나도 하기 싫은데 말이죠.

노동부 관계자는 “의자를 놓는 것까지 우리의 역할이지 사업주에게 그 이상을 강제할 수 없다”며 “노동자가 서서 일하는 경우가 더 편한 경우도 있다”며 별 문제 없다는 반응을 보였다는데요. (2010.6. 21자 메디컬 투데이 ‘마트, 백화점 노동자 위한 의자는 품?’) 얼마나 많은 서비스 노동자들이 과도한 감정노동으로 힘들어하고 있는지 헤아린다면 저런 말은 나오지 않았을텐데 씁쓸합니다.

형식적으로 의자만 비치하는 게 아니라, 의자에 앉을 수 있는 권리!를 만들어가는 것, 우리 모두의 과제인 것 같습니다.

덧붙임: 얼마 전 맥도날드가 이벤트로 ‘60초 스피드 서비스 행사’를 연다는 뉴스를 접하고 경악했습니다. ‘고객이 주문 후 제품을 받기까지 60초를 초과하면 무료 후렌치 후라이 쿠폰을 증정한다’는 것인데요, 노동자를 쥐어짜서 노동 강도 높이는 것이 ‘이벤트’라니! 맥도날드, 정신 좀 차리세요!



공무원의 짜증이 우리에게 오지 않게 해주세요!

“경제협력개발기구(OECD) 회원국 가운데 한국처럼 임금 체불 민원으로 이렇게 많은 시간을 쓰는 나라는 없어요. 노동부 직원이 자기의 노동권조차 못 누리는 상황에서 현장에 나가 뭘 할 수 있을까요? 노동행정이 유명무실하다는 걸 반증하는 셈이죠.”(최근 그만둔 지방노동청 7급 남성 직원 ㄱ씨)

“한 지방노동청에서 일하는 직원이 250명가량 되는데, 어떤 직원은 하루에 100여명의 민원인을 상대하기도 했어요. 민원인들에게 욕을 얻어먹는 일도 다반사죠. 가임기 여성이 많은데, 얼마 전엔 여직원이 10명 일하는 다른 부서에서 4명이 잇달아 유산을 한 적도 있어요.”(서울의 한 지방노동청에서 일하는 여성 직원 ㄷ씨)

-0707 <한겨레 신문> 기사 ‘노동부공무원 노동환경 ‘악’소리 난다’(전종휘) 중 발췌

얼마 전 고용노동부로 개명(?) 하신 노동부 공무원들의 노동환경에 대한 기사를 보게 되었습니다.

초과근로가 월 평균 25시간, 근로감독관 1인당 행정대상 인원은 유럽의 2.5배(일당백정도라는=_=), 우울증 상담대상자는 30%, 퇴직인원 증가율이 중앙부처 평균은 6.7% 감소한 반면 노동부는 오히려 2.3% 증가해버렸다 등의 내용이 담겨 있었습니다.

물론, 오늘 별안간에 들려드리는 이야기가 공무원들의 노동환경이 열악하다는 내용은 아닙니다.

노동부에서 운영하는 많은 기관들을 찾아가 임금체불, 해고, 산재보험, 고용보험, 실업급여 등에 대한 상담을 해야 하는 우리들이 겪게 되는 상황에 대한 이야기를 하고 싶습니다.

* 한 사람(공무원)이 감당하기에는 너무나 과다한 업무로 인해 까칠할 수밖에 없기도 하지만 그 까칠함에 더욱 주눅이 들 수밖에 없는 우리들의 상황이 갑갑한 우리들.

* 발췌한 <한겨레> 신문 기사 중 ‘임금체불’ 문제로 이렇게까지 시간을 많이 할애하는 나라도 없다는 인터뷰 내용처럼 우리 노동자들의 노동환경(비단, 임금체불만의 문제는 아니지만)은 열악한가 하는 또 한번 갑갑한 마음.

노동자들을 위해 만들어진 노동법이 진짜 지켜지기 위해서는 그것을 관리·감독해야하는 노동부부터 제대

로 법을 현실화 해내야 하지 않을까 싶습니다. 그래야 노동부 공무원의 열악한 노동환경에서 비롯한 짜증과 까칠함이 절박한 상황에서 상담과 문의를 하는 노동자에게로 전가되지 않을 수 있지 않겠나하는 생각됩니다. 진정으로 노동자들을 위한 행정을 할 수 있는 정부기관이 될 수 있도록 한마디 건넵니다. “너부터 잘하세요.”

노동트러블 제5화 여성워크넷, 수유공간확보, 차별적 모집채용



노동부가 운영하는 여성워크넷 탐방

‘내가 이전에 어떤 일을 했는데 따위의 생각을 버리자’?

노동부는 일자리정보를 한눈에 볼 수 있도록 워크넷을 운영하고 있습니다. 그중에 여성채용정보를 모은 여성워크넷(<http://www.work.go.kr/women>)도 있지요. 그런데 모집채용에서 일방의 성을 공고하는 건 차별이라고 노동부가 나서서 모니터링을 하면서, 여성채용정보를 따로 두다니!! 도대체 ‘여성채용정보’는 어떤 기준에 의해 채워진 걸까요? 민간의 구인구직정보를 다루는 곳도 성별과는 무관하게 직종과 지역별로 채용정보를 담고 있는데, 정부가 나서서 대놓고 차별적인 모집채용공고를 하고 있는 셈인 거지요.

게다가 여성워크넷에만 유난히/유달리/대놓고/보란듯이 여성의 단시간채용을 유도하고 있었더라는 거지요. 정말 정부의 여성일자리 정책은 단시간확대 말고는 얘기할 것이 없나봅니다. 게다가 이번달부터, 단시간노동자를 채용하는 사업주에게 지원금까지 준다고 고시하고 있으니 정부재원까지 총동원하여 여성의 단시간채용을 만들어내는데 온 힘을 기울이고 있는 것 같습니다.

그럴 재원있으면 조금이라도 더 비정규직노동자의 정규직전환지원금 확보와 집행을 통해, 보다 안정적인 일자리 만들기가 필요하다는걸 정부는 왜(버력) 모를까요?

그리고 이 여성워크넷을 보면서 정말 뒷목 잡게 하는 건 한두개가 아니였는데요. ‘여성(주부)취업길라잡이’에 들어가보니 이렇게 써있습니다. 『‘내가 이전에 어떤 일을 했는데’ 따위의 생각을 버리자』 이를 불러볼라 설명하는 것도 아아-뒷목!



경력단절된 여성이 재취업을 하기란 쉽지 않고, 더욱이 이전의 경력을 인정받아 더 나은 직장을 잡는 것은 더욱 어려운 것이 현실입니다. 그렇다면 정부가 더욱 나서 이를 해소하기 위한 정책과 제언을 만들어야겠지요. 그런데 아예 정부가 더 나서서 여성의 경력은, 더 나은 조건을 선택할 수 있는 요건이 아니라 쓸데없이 눈만 높게 만들어 취업도 못하게 만드는 몫을 것이니 “이전에 어떤 일을 했는데 따위의 생각을 버리고, 일단 계약직이라도 취업을 하라”고 이야기하고 있다니.

과연 이런 여성워크넷을 여성이 원하는 취업을 위한 사이트라고 봐야 할까요?

모유가 좋다는 것이 보편적으로 알려지면서 모유를 수유하는 가정이 늘고 있다. 그런데 아이를 돌보는 일 중에서도 모유 수유는 여성의 몫이 매우 크다. 특히 영아를 키우는 직장여성들은 낮에 모유를 짜서



화장실에서 모유 수유해야하는 워킹맘들 조금만 신경쓰면 만들 수 있는 모유수유실

귀가할 때까지 보관하는 일이 여간 큰 일이 아니다.



그런데 대부분의 직장에는 모유수유실이 없다. 대체로 수유실 자체에 무신경하거나, 예산이 없다거나 공간이 없다는 등의 핑계로 설치하지 않고 있다.

그러나 모유수유실을 설치하는 데 큰 공간이나 비용이 드는 것은 아니다. 여성휴게실이 있는 기업은 휴게실 한편에 칸막이를 하고 착유기와 냉장고만 구비하면 되는 일이다. 여성휴게실이 없는 기업이라 하더라도 화장실 한두칸 정도의 공간만 있으면 되므로 의

지만 있다면 충분히 설치 가능하다.

조금만 신경쓰면 만들 수 있는 모유수유실

그런데 기업의 무신경한 모성보호 정신으로 현재 워킹맘들은 착유기와 냉장가방까지 들고 다니며, 화장실 등에서 ‘알아서’ 착유하고 ‘알아서’ 보관해야 하는 상황이다. 고난과 역경을 한두 달쯤 헤치고 나면 결국 두 손 들고 분유 수유로 바꾸기 일쑤다. 그리고 둘째는 절대로 낳지 않겠다고 결심한다.

모유수유를 권장하면서 모유수유여성에게 필요한 배려는 없는 사회, 저출산이 문제라며 여성에게 출산을 강요하면서 출산 후 보육은 온전히 개인의 몫으로 방치하는 사회. 엄마노동자들은 너무 힘들다. 아직 출산하지 않은 여성은 출산 후 어려움을 겪는 다른 이의 사례를 보며 출산을 포기하기도 한다.



사회적으로 해결해야 하는 육아 문제 해법-산으로 가나

그런데 이 어려움의 해법에 있어 우리들과 정부는 매우 생각이 다른 것 같다. 현실적으로 당장 개선 가능하고 꼭 필요한 많은 일들을 놓아두고 정부는 여성의 단시간 근로를 도깨비 방망이인 양 권장한다. 노동부 용역의 ‘저출산 극복을 위한 일·가정 양립방안 연구’에서는 주요

정책과제 중 ‘육아기 근로시간 단축제도 활성화’, ‘일-가정 양립을 위한 단시간근로 확대’ 등 단시간근로에 관한 문제를 두 가지나 주요 해법으로 제시하고 있다.

묻고 싶다. 그들의 해법을 다른 말로 하면, 여성은 현재 존재하는 육아의 어려움은 고스란히 감내한 채, 단시간 노동자로 전환하여 불안정한 고용상태에서 일하면서, 줄어든 근무시간만큼 육아와 가사노동을 고스란히 전담하라는 말씀이신지. 아무리 생각해도 그렇게 들리는 것은 육아문제를 사회적으로 분담하려는 노력은 전혀 안 보이기 때문인 듯하다.

높으신 분들.

남의 집 아가라도 한 달만 키워보십쇼. 아침저녁으로 어린이집 데리고 다니며 출퇴근하고, 고된 근무 뒤에 아이 뒷바라지 온전히 해 보시길 바랍니다.

아, 그리고 당신 자식들 먹일 밥은 취사도구 가지고 다니며 화장실에서 요리해서 먹여보세요. 혹시 이것도 ‘황제의 식사’라고 할라나?



모집공고에 '여성' 안 들어가면 성평등한 사회? “됐구요, 안경이나 벗고 오세요”

최근 ‘프리첼’이라는 기업이 전략기획 및 대외협력 업무를 담당할 직원의 모집, 채용 공고에 ‘미인대회 출전 또는 수상자’ ‘모델, 탤런트, 영화배우, 연극배우 경력자’ ‘MC, 아나운서, 앵커, 리포터 경력자’ ‘국내외 메이저 항공사 출신’ 등을 기재해 논란이 된 바 있습니다.

네티즌들의 맹비난에 프리첼 전략기획실 측은 “승무원이나 미인대회 출신이라는 자격조건을 둔 건 일종의 역발상”이라며 “그 같은 경력을 가진 사람들은 사회에서 엄청난 시간과 비용을 들여 키운 인재들이기 때문에 사람을 만나는 대외 홍보나 기획 업무에도 뛰어날 것이라고 판단했다”고 해명했는데요. ‘사회에서 엄청난 시간과 비용을 들였다’...호열~ 너무 솔직해서 가슴이 뜨끔합니다그려. 우리 사회는 특히 여성들은 내 외모의 상품가치를 높이는데 엄청나게 많은 시간과 비용을 투자하고 있지요. 그런데 우리가 체감하는 것과 정부가 체감하는 것은 너무 다르군요.

고용노동부는 지난 6월21일부터 한 달간 일간지, 생활정보지, 인터넷 직업정보 사이트에 게시된 채용광고 1만여 건을 조사해 남녀고용평등법을 위반한 402건(3.4%)을 적발했다고 밝혔습니다. 그리고 앞으로도

여색직원 구합 06~15시 12~21
시 주2회 무 공휴무 퇴직금 4
대보험 연차 경조사 새벽교통비별
도자금 56세이만
트크트

여조리보조 09~16:30 주6
노.일중(외휴무선택)월86만이상
4대보 퇴 개화산역

여조리사 06~19시 자격증소지자
주2회 무 4대보험 퇴직금 월150
만내외 화곡
병원

여조리원 05:30~16시 10~20
시 조리(선 세척업무(초보)) 월
120만 4대보 퇴 연차 의료비감면
경조사 명절상여등
홈
011

여조리원 07:30~16:30분 주2회
주2회 07:30~19:30분/10:
30~19:30분 시급5천 주5일 퇴
직금 4대보험
실
5
6

여조리원 0명 구합 09-17시 주5
일근무 경력자 무대 시급제 등촌동

여조리원 구합 06~19시 2일근무
일휴무 월130만원 4대보험 퇴직
금 목동

여조리원 급 05-15시 월140만

“지속적인 지도감독을 통해... 실질적인 남녀고용평등이 실현되도록 노력”하겠다고 했는데요.

모집 공고에 성별 혹은 몸무게, 키 등을 넣지 않으면(위반 건이 0%가 되면) 실질적인 남녀고용평등이 실현된다는 논리도 이상하지만, 노동부의 조사가 형식적인 것은 아닌지 의문이 듭니다. 민우회도 작년 7~8월에 걸쳐 한 달간 마포지역 생활정보지 구인광고를 조사한 바 있습니다. 그 때 남자, 여자를 가려뽑는 광고가 천 건을 넘었고, 동일한 직종임에도 성별로 임금을 달리 한 경우가 42건이 있었습니다. 성차별적인 모집공고는 아예 신지 못하도록 생활정보지나 직업정보사이를 제재하는 것은 어떨까요?

몇 년 전 민우회 회원 한 분이 면접을 보는데 남녀 직군을 달리 해서 뽑길래 문제제기를 했더니 “됐구요, 안경이나 벗고 오세요” 라고 했대네요. 며칠 전에는 십대 청소년 연예인들의 60%가 ‘강요에 의한 노출 경험’이 있다는 얘기를 들었습니다. 여기저기에서 들려오는 소식들이 어찌 다 짜맞추면 하나의 퍼즐이 될 것 같은 느낌은 저희만의 것인가요?

노동트러블 제6화 2020 국가고용전략 중 일자리 희망 5대 과제



공정하고 역동적인 노동시장 구축?

역동적이다 못해 불안정하기 짝이 없는 일자리 창출!!

2020 국가고용 전략 중 ‘2.공정하고 역동적인 노동시장 구축’은 노동계의 가장 큰 분노를 불러일으킨 부분입니다. 이 부분의 핵심골자는 한마디로 ‘비정규직 일자리 많이 만들기’라고 볼 수 있겠는데요, 정부는 “장시간 근로 관행”이 “일자리 창출을 억제하고” 있다면서 일자리 부족의 원인부터 헛다리를 짚고 있습니다.

구체적인 내용을 살펴보니 ■ 근로시간을 계절수요에 따라 탄력적으로 조정할 수 있도록 「탄력적 근로시간제」 단위기간 확대(3개월 →1년) ■ ‘연장, 야간, 휴일’ 근로시간과 ‘휴가’를 상호 대체할 수 있는 「근로시간저축휴가제」 도입이 눈에 띕니다.

「탄력적 근로시간제」의 기간이 확대되고 「근로시간저축휴가제」가 도입되면, 사용자 편의로 노동시간을 좌지우지할 가능성이 커지고, 노동자의 건강권도 침해될 뿐 아니라 오히려 연장 휴일근로 수당을 받을 수 없어 쥐꼬리만한 임금마저 깎이게 될 소지가 다분합니다.

또 정부는 제품 및 광고 영업원, 경리사무, 웨이터까지 파견허용업종으로 지정하고, 청소나 경비 등의 업무를 기간제 근로자 사용기간(2년) 제한 예외대상에 추가하겠다고 합니다. 여성노동자가 대다수인 경리사무직, 청소 노동이 더 불안정한 일자리로 전락하게 되는 것이지요.

결국 정부 전략에는 노동시간을 단축해 일자리를 늘리겠다는 방안만 있지, 이미 노동시장에 만연한 비정규직 문제를 해결하려는 방안이나 새로 만들어지는 일자리의 안정성을 어떻게 확보할 지, 그 대책은 전혀 없습니다. 비정규직이 많아 가뜩이나 불안정한 일자리를 더 ‘유연하게’ 만들려 하면서 여기에 ‘공정하고 역동적’이라고 이름붙인 정부, 아, 답이 안 나옵니다, 답이.



일,가정 양립 상용형 시간제 일자리 확대

고용불안정한 시간제일자리, 왜 여성에게만 확대하나

정부는 ‘2020 국가고용전략’ 중 ‘일자리 희망 5대 과제’에서 여성고용률이 답보상태라며 그 해법으로 ‘일·

가정 양립 상용형 시간제 일자리 확대'를 추진하겠다고 합니다. 역시나 이번에도 기대(?)를 저버리지 않고 문제의 해법을 엉뚱하게 찾는 정부!

정부의 정책을 비판하기 전에 한마디 하자면, 노동시간이 단축되기를 바라지 않는 노동자가 어디 있을까요. 그것이 특정대상(주로 기혼여성)에게 불안정한 고용 상태(비정규직, 파트타임 등)로 강요되는 것이 문제인 거지요.

상세한 내용을 보면 '새로운 시간제 직무를 개발'하고 '시간제 근로자 인사관리 등에 대한 전문 컨설팅을 지원'하며 신규 시간제 근로자임금을 월 40만원 한도로 1년간 지원한다네요.

이 것은 전일제 근무를 시간제 근무로 전환하고 그 인사관리를 전부에서 지도편달하며, 1년간만 임금을 지원함으로써 신규 시간제노동자는 1년 이상 계속 근무하기 어렵게 된다는 얘기로 들리죠?



가장 문제되는 것은 모성보호의 공간을 흔드는, 육아휴직과 근로시간 단축을 선택하게 하고, 「근로시간 저축 휴가제」를 여성에게 강요하는 것입니다. 가임기 여성에게 초과근무 수당을 주지 않고 저축(?)하여 육아기에 쓰게 한다는 것.

그러나 현재도 출산휴가와 육아휴직시 고용안정이 담보되지 않은 상황에서 저축한 노동시간을 육아기에 쓴다는 것을 현실적으로도 실현 불가능할 뿐 아니라 근로기준법에 근거한 초과근무수당을 지급하지 않음으로 정부가 근로기준법 위반을 선도하겠다는 얘기네요.

전태일의 '근로기준법을 준수하라'는 외침은 아직도 유효하다는 말이 그냥 나온 게 아닌 것 같습니다.



생애 이모작 촉진

이모작이란 단어를 욕되게 마라!

경제활동인구에 고령자가 너무 많아질 거 같다는 전망과 우리가 살아내야 할 삶의 길이가 꽤나 많이 늘었다는 건 다들 알고 계실거라 생각합니다. 이런 이유로 시작된 '국가고용전략 2020'의 4번 타자_ '생애 이모작 촉진' 전략은 '즐겁고 삶의 활력을 주는' 생애 이모작 을 꿈꾸자는 게 아니라 국가가 마땅히 보장해야 할 노후복지의 부담을 개인의 노동으로 돌려 주우우우우욱- 일해야만 살아갈 수 있는 사회를 만들고 싶은 게 아닐까 싶습니다.

여하튼, 이놈에 생애 이모작을 촉진하기 위해 마련된(?) 지원책에는 '근로시간단축형 임금피크제'를 도입해 50세 이상 근로자가 단시간근로로 전환 시 소득 감소분을 지원하는 제도를 검토'하고 있습니다. 고용

연장을 표방하고는 있지만 실질적으로 생의 이모작을 꿈꿀 수 있는 경제적인 바탕이 마련될 수 있으려나 한숨이 폭- 납니다.

또 하나 '은퇴를 전후한 고령자의 전직지원 활성화'를 위해 '전직지원장려금'을 고용보험에 10년 이상 가입한 요건을 갖추고 비자발적으로 이직할 경우에는 근로자 본인이 직접 신청할 수 있도록 요건을 완화'할 것을 이야기했는데요, 법의 사각지대에 놓인 일하고 있으나 보이지 않는 그림자 노동을 하고 있는 중고령층 여성들 중에 고용보험에 10년 이상 가입되어 있는 사람은 몇이나 될까하는 생각이 듭니다.

정부가 올해 진행한 '고령자 뉴스타트 프로그램'에 참여한 남녀 비율을 보면 남성 66.9%(2019명), 여성 33.1%(999명)였는데요. 참여비율에서 드러나듯 마련된 프로그램 훈련 직종이 남성친화적인 부분(건축, 특수용접, 조정시공 등)이 대부분인 가운데 중고령 여성들의 일자리에선 본인들이 좋아하는 '뉴스타트'에는 여성들의 자리는 없나봅니다. 국가가 보장해야할 복지정책도 미비한 상황에 오래도록 노동현장에 내몰리는 것도 서러운데, 기껏 내놓는다는 대책엔 여성들은 끼어들기도 애매하다니요. 그러는 거 아닙니다. (빠직!)



일을 통한 빈곤탈출이라급쇼?

근로빈곤층이 확대된다며, 일해서 빈곤을 탈출하라고?

'2020 국가고용전략' 중 '일자리 희망 5대 과제'에 '일을 통한 빈곤탈출 지원'도 있다. 얼핏 보면 좋은 일 자리를 주어 탈빈곤의 희망을 줄 듯 보인다.

그러나 상세한 내용을 살펴보면 ■ 근로능력이 있는 기초생활수급자의 탈수급 촉진 ■ 취업중인 수급자에 대한 탈수급계획 우선수립 ■ 탈수급 유인 및 근로 책임 강화 ■ 탈수급 계획 미이행시 수급액 단계적 감액등 대부분 '탈수급'과 관련한 계획일 뿐 일자리를 어떻게 지원할지에 대한 상세한 계획은 전혀 없다. 결국 수급권자를 빨리 줄여 복지비를 감액하려는 수단으로밖에 보이지 않는다.

정부의 자료에도 현장의 목소리로 '취업시 생계급여 박탈'을 우려하거나 수급권 박탈을 우려한다는 내용이 실려있다. 실제로 기초생활수급권자가 소득이 생기면 그만큼 수급비가 감액되거나 기초생활수급권 자체가 박탈된다.

또 정부의 자료에도 '근로빈곤층이 확대'되고 있다고 명시했다시피 이제는 계속 일해도 빈곤을 벗어나지 못하는 'Working Poor'라는 신조어가 더 이상 신조어가 아닌 상황이다.

지급의 기초생활수급권자가 구할 수 있는 일자리라야 저임금의 단순노무직이 대부분일 터, 저임금의 일자리에 취업시켜 놓고 임금으로 빈곤을 탈출하라고 내팽개치겠다는 형국이다.

수급액 줄여 복지예산 감액하려는 꼼수 부리지 말고, 4대강 사업비의 1%만이라도 복지비를 증강하고 소득이 있어도 수급권을 일부 유지한다면 알아서들 빈곤탈출 계획을 세울 것이다.