

평등의전화·고용평등상담실

2019년 상담사례집



02-3141-9090 / 1670-1611
www.equaline.or.kr

서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실
2019년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기

I. 서울시 여성노동 통계	3
II. 상담 통계 분석		
① 2019년 상담 총 968 건	8
② 내담자 일반적 특징	10
③ 상담경향 분석	14
④ 상담 유형별 분석	19
III. 상담 유형별 사례 분석		
① 근로조건	26
② 모·부성권	30
③ 직장 내 성희롱	34
④ 성차별	45
⑤ 직장 내 괴롭힘	46
IV. 유형별 대응 방법	48
V. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 대응 이야기	54
별첨 1. 2019년 상담 사례 기사	64
별첨 2. 2019년 상담 통계표	77

1. 서울시 여성노동 통계

○ 서울시 여성 498만명 중 경제활동 인구는 240만명으로 경제활동참가율은 54.4% 이고 고용률은 52.2%이다. 전국 여성의 고용률은 2000년 46.8%에서 2019년 53.5%로 6.7%p 증가한 반면 서울시 여성의 경우 같은 기간 48.8%에서 54.4%로 5.6%p 증가하였다.

<표 1> 서울시 성별 경제활동 현황 (2019)

(단위: 천명, %)

구분	여성		생산가능 인구 (87.1%)	경제활동 인구		고용률 (60.0)	여성	
	인구	(%)		인구	(%)		인구	(%)
서울 시민 9,729	4,985 (51.2)		4,434 (89.0)	5,319 (62.7)	2,412 (54.4)		52.2	
	남성		남성		남성			남성
	4,744 (48.8)		4,044 (85.2)	2,907 (71.9)			68.6	

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료 분석

<표 2> 전국 및 서울시 성별 경제활동참가율 추이

(단위: %)

구분		2000년	2005년	2010년	2015년	2018년	2019년
전국	남성	74.4	74.8	73.2	74.1	73.7	73.5
	여성	46.8	50.3	49.6	51.9	52.9	53.5
서울시	남성	74.6	75.5	73.5	73.2	71.9	71.9
	여성	48.8	52.4	51.6	52.8	54.1	54.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료 분석

○ 남성의 연령별 경제활동참가율은 \cap 자형을 그리고 있는 반면 여성의 경우는 여전히 20대 후반 76.3%의 경제활동참가율이 30대 초반 67.2%, 30대 후반 61.7%로 급감하다가 40대 후반 68.8%로 반등하는 전형적인 M자형을 보이고 있다.

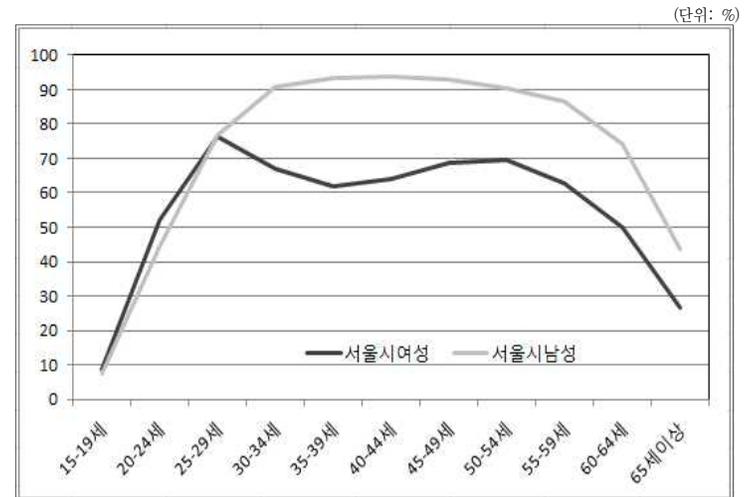
<표 3> 서울시 성별·연령별 경제활동참가율 (2019)

(단위: %)

구분	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65세이상
여성	9.0	52.1	76.3	67.2	61.7	64.2	68.8	69.7	62.9	50.2	26.7
남성	7.6	44.6	76.7	90.6	93.4	93.6	93.0	90.5	86.6	74.3	43.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료 분석

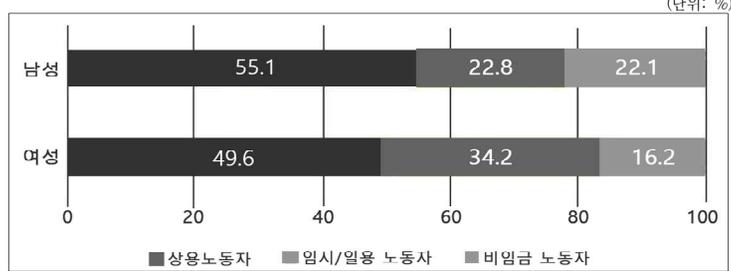
<그림 1> 서울시 성별·연령별 경제활동참가율 (2019)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료 분석

○ 여성 취업자의 종사상 지위는 상용노동자 비율이 49.6%, 임시/일용노동자가 34.2%, 비임금노동자가 16.2%이다. 남성에 견주어 여성 상용노동자 비율이 5.5%p 낮은 반면, 임시/일용노동자 비율은 11.4%p 높다.

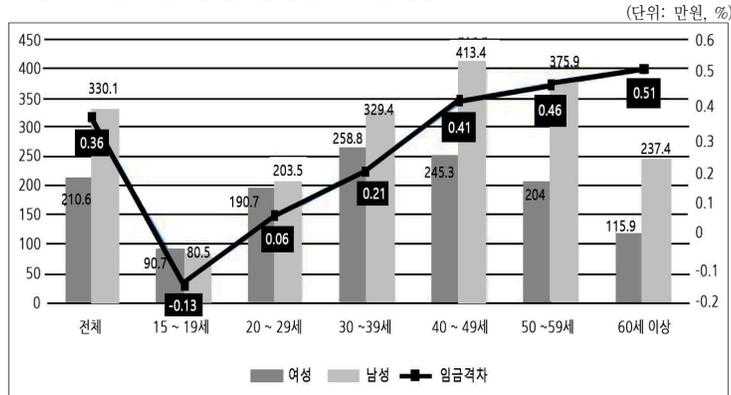
<그림 2> 서울시 취업자의 성별 종사상 지위 비율 (2018)



자료: 통계청 「지역별고용조사, 서울시 자료, 서울시여성가족재단, 「2019년 서울시장선거지침」 (2019.12)에서 재인용

○ 월평균소득은 여성 210만원, 남성 330만원으로 그 격차는 약 36%이다. 40대 이후 큰 폭으로 격차가 벌어지는 것은 여성의 경우, 경력단절 후 재취업으로 인한 저임금 일자리가 다수이며, 고용상 낮은 지위에 있음을 반영한다.

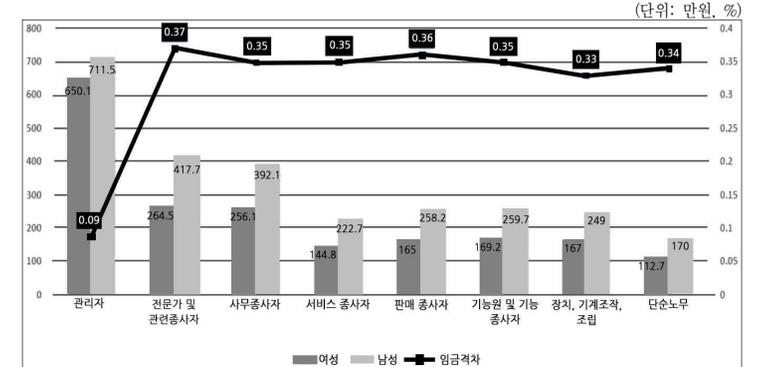
<그림 3> 서울시 연령별 월평균 임금 및 성별 임금격차 (2018)



자료: 통계청 「지역별고용조사, 서울시 자료, 서울시여성가족재단, 「2019년 서울시장선거지침」 (2019.12)에서 재인용

○ 직종별 월평균임금은 대부분의 직종에서 여성과 남성 격차가 35%p 안팎이고 '전문가 및 관련종사자' 직종이 37%로 가장 크다. '관리자' 직종에서만 9%의 격차로 가장 낮게 나타났다.

<그림 4> 서울시 직종별 월평균 임금 및 성별 임금격차 (2018)



자료: 통계청 「지역별고용조사, 서울시 자료, 서울시여성가족재단, 「2019년 서울시장선거지침」 (2019.12)에서 재인용

○ 여성의 직업별 분포는 전문가 및 관련종사자 28.3%, 사무종사자 25.1%, 서비스종사자 15.1%의 순으로 나타났다. 관리자는 남성이 2.2%인데 비해 여성은 0.4%로, 남성의 1/5에 불과한 직종이다.

<표 4> 서울시 직업별 성별 취업자 분포 (2018 하반기)

서울시 전체	여성		남성		계	
	명	%	명	%	명	%
서울시 전체	2,294,685		2,760,159		5,054,844	
관리자	8,768	0.4	61,053	2.2	69,821	1.4
전문가 및 관련종사자	648,696	28.3	753,309	27.3	1,402,005	27.7
사무종사자	575,794	25.1	546,131	19.8	1,121,925	22.2
서비스종사자	346,587	15.1	189,010	6.9	535,597	10.6
판매종사자	321,891	14.0	331,944	12.0	653,835	12.9
농업 임업어업숙련종사자	1,481	0.1	6,486	0.2	7,967	0.2
기능원 및 관련기능종사자	83,310	3.6	327,938	11.9	411,248	8.1
정치, 기계조작 조립종사자	16,052	0.7	234,493	8.5	250,545	5.0
단순노무종사자	292,106	12.7	309,795	11.2	601,901	11.9

자료: 통계청 「지역별고용조사, 서울시 자료, 서울시여성가족재단, 「2019년 서울시장선거지침」 (2019.12)에서 재인용

○ 규모별 사업체 수의 비율은 1인 사업체가 41.0%, 5인 미만 79.8%, 100인 이상 사업체는 0.7%에 불과한 것으로 나타났다. 여성의 사업체 규모별 종사자 비율을 살펴보면 5인 미만 사업장 25.6%, 10인 미만 40.7%, 100인 미만 72.2%로 여성노동자 10명 중 7명 이상이 100인 미만 중소기업사업장에 재직하고 있다.

<표 5> 서울시 규모별 사업체 수 및 성별 종사자 분포 (2017)

(단위: %)

구분	사업체 수	종사자 수		
		여성	남성	계
서울시 전체	800,929개	2,092,631명	2,651,408명	4,744,039명
1인	41.0	5.5	8.0	6.9
2~4인	38.8	20.1	15.7	17.6
5~9인	12.2	15.1	11.6	13.1
10~29인	5.9	16.3	14.2	15.1
30~99인	1.6	14.2	12.7	13.3
100~299인	0.5	10.1	13.1	11.8
300인 이상	0.2	18.7	24.8	22.1

자료: 통계청, 전국사업체조사, 서울시여성가족재단, 「서울시 성평등노동정책 기본계획수립연구」(2019.12)에서 재인용

II. 상담 통계 분석

I 2019년 상담 총 968 건

2019년 서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실(이하 평등의전화)에서는 총 968건(초기 상담 600건)의 상담을 진행했다.

평등의전화를 통해 진행되는 상담은 내담자의 상황이나 조건에 따라 재상담이 이루어지며 직장 내 성희롱 상담의 경우 재상담 비율이 더욱 높아진다. 초기 상담 이후 상황에 따라 내담자 면접 상담, 전문가(변호사 및 노무사) 면접 상담을 하거나 회사, 행정기관 등에 (심리)상담확인서 발급, 의견서 제출을 하기도 한다. 또한 관할 지청, 관련 기관에 문의 및 협조요청과 자문위원에 자문을 받는 등 내담자에 대한 수차례의 지원활동을 진행하기도 한다. 특히 진정이나 고소를 하는 경우 대응도가 높아진다.

지난해 총상담 기준으로 고용노동부 진정 대응 235건, 국가인권위원회 대응 14건, 형사·민사 소송 대응 84건 등 총 333건의 행정기관 대응 상담이 진행되었다. 이와 관련하여 관할 노동지청에 의견서 제출, 관련 기관에 법률협조, 자문위원(전문가)에 사건 검토 요청 등 46건 이상의 내담자 지원 활동이 이루어졌다.

또한 심리정서치유프로그램을 통하여 심리상담을 지원하고 있는데 지난해에는 총 150회 진행하였고 21명의 내담자가 이용했다.

2019년 초기 상담은 600건이며 지난해 초기 상담 550건보다 50건(9%) 늘었다.

<표 1> 상담 방법별 상담 건수

연도	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
초기상담(건)	441	542	629	550	600
전년대비증감률(%)	-	▲23	▲16	▼13	▲9

초기 상담 중 여성 상담은 581건으로 전체 초기 상담의 97.7%이다.

본 사례집에서는 여성노동자의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위하여 총 상담에서 재상담과 남성 상담을 제외한 581건의 여성 초기 상담을 분석하였다. 대상 기간은 2019년 1월부터 12월이다.

상담 경로를 살펴보면 전화상담 78%, 홈페이지 등을 통한 인터넷 14.9%, 방문 7.1%이다.

〈표 2〉 상담 방법별 상담 건수

	2019	
	빈도(건)	백분율(%)
전화	453	78
인터넷	87	14.9
방문	41	7.1
합계	581	100.0

내담자의 상담 당시 재직 여부를 살펴보면 재직 82.6%, 퇴사 16.5%, 구직과정 0.9%를 보이고 있다.

〈표 3〉 재직 여부별 상담건수

		재직	퇴사	구직과정	합계
2019년	빈도	470	94	5	569
	%	82.6	16.5	0.9	100

② 내담자 일반적 특징

1. 연령별 분포

전체 상담 중 내담자의 연령별 분포를 살펴보면 30-34세의 상담이 23.6%(64건)으로 가장 많고 35-39세 상담이 22.1%(60건)으로 그 다음으로 많다. 이처럼 30대 상담(30-34세와 35-39세를 합함)이 45.8%(124건)으로 가장 많았고, 20대(20-24세와 25-29세를 합함)가 26.2%(71건), 40대가 17.0%(46건)으로 그 뒤를 이었다.

〈표 4〉 연령별 분포

	연령(세)							합계
	20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50세 이상	
빈도 (%)	3 (1.1)	21 (7.7)	50 (18.5)	64 (23.6)	60 (22.1)	46 (17.0)	27 (10.0)	271 (100.0)

2. 사업장 규모, 업종, 직종별 분포

내담자가 일하고 있는 사업장 규모를 살펴보면 25.3%가 300인 이상 사업장에서 근무하는 것으로 나타났고 '10-29인 사업장' 19.5%, '5-9인 사업장' 18.2%, '50-99인 사업장' 11.3% 순으로 나타났다.

〈표 5〉 근속연수별 분포

	사업장 규모							합계
	4인 이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300 이상	
빈도 (%)	35 (9.2)	69 (18.2)	74 (19.5)	24 (6.3)	43 (11.3)	39 (10.3)	96 (25.3)	380 (100.0)

업종별 분포를 살펴보면 '제조업'이 13.5%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, '보건 및 사회복지'가 12.5%, '숙박 및 음식점업' 10.5% 순으로 나타났다.

〈표 6〉 업종별 분포

업종별	2019	
	빈도	%
C 제조업	54	13.5
G 도매 및 소매업	24	6.0
I 숙박 및 음식점업	42	10.5
K 금융,보험	13	3.3
P 교육서비스	25	6.3
Q 보건 및 사회복지	50	12.5
S 협회,수리,개인	33	8.3
N 사업시설,사업지원	39	9.8
M 전문,과학,기술	21	5.3
J 출판,영상,정보 등	37	9.3
L 부동산,임대	4	1.0
F 건설업	11	2.8
H 운수업	10	2.5
R 예술,스포츠,여가	10	2.5
T 자가소비생산활동	0	0
O 행정,국방,사회보장	26	6.5
D 전기,가스,수도	1	0.3
합 계	400	100.0

직종별 분포를 살펴보면 ‘경영·회계·사무 관련직’이 46.8%로 압도적으로 높았고, ‘음식 서비스 관련직’ 8.0%, ‘교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직’ 7.7%, ‘문화, 예술, 디자인, 방송 관련직’ 6.4%, ‘보건, 의료 관련직’과 ‘영업 및 판매 관련직’이 각 5.7% 순이었다.

〈표 7〉 직종별 분포

	2019	
	빈도	%
관리직	10	2.6
경영·회계·사무 관련직	182	46.8
금융·보험 관련직	5	1.3
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	30	7.7
법률·경찰·소방·교도 관련직	1	0.3
보건·의료 관련직	22	5.7
사회복지 및 종교 관련직	15	3.9
문화·예술·디자인·방송 관련직	25	6.4
운전 및 운송 관련직	4	1.0
영업 및 판매 관련직	22	5.7
경비 및 청소 관련직	18	4.6

미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	6	1.5
음식 서비스 관련직	31	8.0
건설 관련직	3	0.8
전기·전자 관련직	1	0.3
정보통신 관련직	7	1.8
식품가공 관련직	1	0.3
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	6	1.5
합계	389	100.0

3. 근속연수

내답자 중 ‘1년 미만 근속자’가 43.1%로 가장 높게 나타나고 있고, ‘3년 이상’ 34.7%, ‘1~3년 미만 근속자’ 비율이 22.3%를 나타내고 있다.

〈표 8〉 근속연수별 분포

	근속연수			합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	
빈도 (%)	174 (43.1)	90 (22.3)	140 (34.7)	404 (100.0)

4. 노조가입 여부

사업장 내 노동조합이 ‘있다’는 응답 비율은 21.4%였다. 내답자 중 ‘노동조합에 가입했다’는 응답은 7.7%였다. 노동조합 가입 여부는 사업장 내 노동조합으로 국한하지 않았고 지역노동조합 등 다양한 형태의 노동조합 모두를 대상으로 하였다.

〈표 9〉 노조유무와 가입 여부

	노조유무		합계	노조가입 여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
	빈도 %	69 (21.4)	253 (78.6)	322 (100)	23 (7.7)	276 (92.3)

5. 고용유형별 분포

내담자 중 정규직 69.2%, 비정규직은 29.2%, 무기계약직 1.6%의 비율을 보였다.

〈표 10〉 고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도 (%)	310 (69.2)	7 (1.6)	131 (29.2)	448 (100.0)

비정규직을 세분화하여 살펴보면 비정규직 중 계약직이 50.8%로 가장 높은 비중을 차지하고 그 다음이 시간제 15.6%, 특수고용 14.1% 순이었다.

〈표 11〉 비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도 (%)	20 (15.6)	8 (6.3)	9 (7.0)	65 (50.8)	3 (2.3)	18 (14.1)	5 (3.9)	128 (100.0)

③ 상담경향 분석

상담유형별 분포를 살펴보면 직장 내 성희롱(63.5%), 근로조건(11.7%), 모·부성권(9.8%), 직장 내 괴롭힘(6.9%), 성차별 (3.3%), 기타(4.8%) 순으로 나타났다.

〈표 12〉 상담유형별 분포

상담 유형	근로조건	모·부성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	
상담 내용	임금체불, 부당해고, 직업병·4대보험부당행위, 휴가및휴게시간, 최저임금, 근로조건 기타	출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 및 해고, 육아휴직 불이익, 육아휴직 복구후 불이익 기타	직장내 성희롱	교육,배치,승진,임금,모집,채용,퇴직,정년,해고,기타	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	기타	합계
2017년	72	18	398	66	69	-	623
%	11.6	2.9	63.9	10.6	6.9	-	100.0
2018년	90	40	341	36	17	4	528
%	17.0	7.6	64.6	6.8	3.2	0.8	100.0
2019년	68	57	369	19	40	28	581
%	11.7	9.8	63.5	3.3	6.9	4.8	100.0

고용유형별 상담 유형을 살펴보면 정규직은 직장 내 성희롱(65.8%), 모·부성권(12.3%), 직장 내 괴롭힘(9.4%) 순으로, 비정규직은 직장 내 성희롱(66.4%), 근로조건(22.1%), 모·부성권(4.6%)과 직장 내 괴롭힘(4.6%) 순으로 상담이 많았다. 무기계약직은 직장 내 성희롱(3건), 근로조건(2건), 모·부성권과 직장 내 괴롭힘 상담이 2건 있었다.

〈표 13〉 고용유형별 상담내용 분포

연도	고용유형		상 담 유 형						합계
			근로 조건	모·부성 권	직장내 성희롱	성차 별	직장내 괴롭힘	기타	
2019	정규직	빈도	24	38	204	7	29	8	310
		%	7.7	12.3	65.8	2.3	9.4	2.6	100.0
	무기 계약직	빈도	2	1	3	0	1	0	7
		%	28.6	14.3	42.9	0.0	14.3	0.0	100.0
	비정규직	빈도	29	6	87	1	6	2	131
		%	22.1	4.6	66.4	0.8	4.6	1.5	100.0

근속연수별 상담유형을 살펴보면 1년 미만은 경우 직장 내 성희롱(69.5%), 근로조건(17.2%), 직장 내 괴롭힘(5.7%) 순이었고, 1년-3년은 직장 내 성희롱(78.9%), 근로조건(7.8%), 모·부성권(5.6%) 순으로 상담이 많았다. 3년 이상은 직장 내 성희롱(60.0%), 모·부성권(13.6%), 근로조건(11.4%) 순으로 많았다.

근속연수에 상관없이 직장 내 성희롱이 가장 많으나, 1년 미만은 근로조건 상담이 많은 편이고 3년 이상의 경우 직장 내 성희롱을 제외하고는 다양한 유형의 상담이 들어오는 편이다.

〈표 14〉 근속연수별 상담유형

근속연수		근로 조건	모·부성 권	직장내 성희롱	성차 별	직장내 괴롭힘	기타	합계
1년 미만	빈도	30	8	121	2	10	3	174
	%	17.2	4.6	69.5	1.1	5.7	1.7	100.0
1년 - 3년	빈도	7	5	71	2	3	2	90
	%	7.8	5.6	78.9	2.2	3.3	2.2	100.0

3년 이상	빈도	16	19	84	5	15	1	140
	%	11.4	13.6	60.0	3.6	10.7	0.7	100.0
전체	빈도	53	32	276	9	28	6	404
	%	13.1	7.9	68.3	2.2	6.9	1.5	100.0

재직 여부별 상담유형을 보면, 대체로 재직 중 상담이 퇴사 후 상담보다는 높다. 하지만 직장 내 성희롱 상담은 퇴사 후 상담하는 경우가 다른 상담유형에 비해서도 압도적으로 높고, 상담 당시 재직 중이어도 퇴사 압박에 시달리거나 퇴사를 예정하고 있는 경우가 많다.

〈표 15〉 재직 여부별 상담유형

		상담유형						합계
		근로 조건	모·성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	
재직 중	빈도	54	57	282	18	38	21	470
	%	11.5	12.1	60.0	3.8	8.1	4.5	100.0
퇴사	빈도	13	0	78	0	1	2	94
	%	13.8	0.0	83.0	0	1.1	2.1	100.0
구직 과정	빈도	1	0	1	1	0	2	5
	%	20.0	0	20.0	20.0	0	40.0	100.0
전체	빈도	68	57	361	19	39	25	569
	%	12.0	10.0	63.4	3.3	6.9	4.4	100.0

연령별 정규직 분포를 살펴보면 25-29세 89.4%를 찍고 난 후 30-34세 80%, 35-39세 70.2%, 40-49세 63.4%, 50세-59세 50%로 정규직 분포가 줄어드는 것을 확인할 수 있다.

〈표 16〉 연령별 고용유형 분포

고용유형	나이								합계
	20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	

정규직	빈도	1	6	42	44	40	26	9	0	168
	%	50.0	30.0	89.4	80.0	70.2	63.4	50.0	0	68.3
무기계약직	빈도	0	0	0	0	2	0	3	1	6
	%	0	0	0	0	3.5	0	16.7	16.7	2.4
비정규직	빈도	1	14	5	11	15	15	6	5	72
	%	50.0	70.0	10.6	20.0	26.3	36.6	33.3	83.3	29.3
전체	빈도	2	20	47	55	57	41	18	6	246
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
시간제	빈도	1	3	0	0	0	5	0	0	9
	%	100.0	21.4	0	0	0	35.7	0	0	12.9
파견직	빈도	0	1	0	0	2	0	0	0	3
	%	0	7.1	0	0	13.3	0	0	0	4.3
용역직	빈도	0	0	0	1	0	0	1	2	4
	%	0	0	0	9.1	0	0	20.0	40.0	5.7
계약직	빈도	0	8	4	6	11	4	3	2	38
	%	0	57.1	80.0	54.5	73.3	28.6	60.0	40.0	54.3
일용직	빈도	0	0	0	0	0	2	1	0	3
	%	0	0	0	0	0	14.3	20.0	0	4.3
특수고용	빈도	0	1	1	4	2	3	0	0	11
	%	0	7.1	20.0	36.4	13.3	21.4	0	0	15.7
기타	빈도	0	1	0	0	0	0	0	1	2
	%	0	7.1	0	0	0	0	0	20.0	2.9
전체	빈도	1	14	5	11	15	14	5	5	70
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4] 상담 유형별 분석

1. 근로조건

근로조건 세부 상담 내용을 살펴보면 부당해고가 29.4%로 가장 많고 임금체불(23.5%), 부당행위(17.6%), 직업병 및 4대보험(4.4%), 휴가 및 휴게시간(4.4%), 기타(20.6%) 순으로 나타났다.

〈표 17〉 근로조건 상담 분포

	근로조건						합계
	임금체불	부당해고	직업병 및 4대보험	부당행위	휴가 및 휴게시간	기타	
빈도	16	20	3	12	3	14	68
%	23.5	29.4	4.4	17.6	4.4	20.6	100.0

근로조건 상담 세부 내용의 '부당행위'는 법적 용어는 아니다. '근로기준법' 위반이라고 말할 수 있는 경계는 아니지만 노동자가 부당하다고 느낄 만한 사례를 평등의전화에서는 '부당행위'라고 구분하고 있다.

2. 모·부성권

모·부성권 상담은 전체 상담에서 9.8%를 차지하고 있다. 세부 내용을 살펴보면 출산전 후휴가나 출산전후휴가(급여)나 육아휴직(급여) 관련 문의가 각 38.6%, 22.8%로 나타났다. 또한 임신출산 불이익 및 해고 15.8%, 육아휴직 불이익 12.7%, 육아휴직 복귀 후 불이익이 7%로 나타났다.

임신을 알리거나 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하려고 하거나 혹은 사용했다는 이유로 불이익을 주는 일이 여전히 벌어지고 있다. 특히 육아휴직 사용 후 복귀해야 하는데 복직을 어렵게 하는 사례가 포착되고 있다.

〈표 18〉 모·부성권 상담 분포

		모·부성권						합계
		출산 전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아휴직 복구 불이익	기타	
2019년	빈도	22	9	13	7	4	2	57
	%	38.6	15.8	22.8	12.3	7.0	3.5	100.0

3. 직장 내 성희롱

앞의 〈표 12〉에서 살펴본 것처럼, 직장 내 성희롱 상담은 369건으로 전체 상담 중 63.5%를 차지했다. 직장 내 성희롱의 유형 중 신체+언어, 언어+시각, 신체+시각, 신체+언어+시각 등 복합적으로 피해를 가하는 성희롱 유형이 41.9%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 언어적 성희롱이 36.0%, 신체적 성희롱이 17.6% 순이다.

〈표 19〉 직장 내 성희롱 유형

	빈도	%
신체적	62	17.6
언어적	127	36.0
시각적	16	4.5
복합적	148	41.9
합계	353	100.0

직장 내 성희롱 상담은 전체 상담과 비교해서도 여러 차례 상담을 진행하는 특성을 보인다.

〈표 20〉 직장 내 성희롱 재상담 비율

	직장내 성희롱		전체상담	
	초기상담	총상담	초기상담	총상담
빈도	369	702	581	948
재상담 %	190.2		163.2	

직장 내 성희롱 가해자는 상사가 57.7%로 가장 높은 비중을 차지했고, 사장 22.5%, 동료가 10.7% 순으로 나타났다.

〈표 21〉 직장 내 성희롱 가해자

	사장	상사	동료	부하직원	고객	기타
빈도	80	205	38	2	14	16
%	22.5	57.7	10.7	0.6	3.9	4.5

사업장 규모별 가해자 유형을 살펴보면, 4인 이하 사업장의 성희롱 가해자는 65.2%가 사장(대표)이었다.

〈표 22〉 사업장 규모별 가해자 유형

		성희롱가해자						전체
		사장	상사	동료	부하직원	고객	기타	
4인이하	빈도	15	5	0	0	1	2	23
	%	65.2	21.7	0	0	4.3	8.7	100.0
5-9인	빈도	25	16	2	0	2	1	46
	%	54.3	34.8	4.3	0	4.3	2.2	100.0
10-29인	빈도	16	27	1	0	1	0	45
	%	35.6	60.0	2.2	0	2.2	0	100.0
30-49인	빈도	1	6	6	1	1	0	15
	%	6.7	40.0	40.0	6.7	6.7	0	100.0
50-99인	빈도	5	22	3	0	1	1	32
	%	15.6	68.8	9.4	0	3.1	3.1	100.0
100-299인	빈도	0	25	4	0	1	1	31
	%	0	80.6	12.9	0	3.2	3.2	100.0
300인 이상	빈도	1	46	8	1	2	1	59
	%	1.7	78.0	13.6	1.7	3.4	1.7	100.0
합계	빈도	63	147	24	2	9	6	251
	%	25.1	58.6	9.6	0.8	3.6	2.4	100.0

10인 미만 사업장 (4인 이하와 5~9인 이하 사업장)에서는 사장이 가해자인 경우가 가장 많았고 10인~99인 사업장은 상사가 절반 이상을 차지했다. 100인 이상 사업장의 경우 가해자가 상사인 경우가 80%에 달했다.

현재 직장내에서 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시 여부를 묻자, '실시' 56%, '미실시' 44%로 나타나 직장 내 성희롱 예방교육이 여전히 사업장에서 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

직장 내 성희롱 예방 교육은 연 1회 이상 실시하여야 하며 성희롱 예방교육의 내용을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있어야 한다.

직장 내 성희롱 예방교육의 방법은 사업의 규모나 특성에 따라 직원연수, 회의, 사이버 교육 등을 실시할 수 있다. 단, 단순히 교육 자료를 배포·게시하거나 게시판에 공지하는 등 교육 내용이 노동자에게 제대로 전달되었는지 확인이 불가능한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 않는다.

〈표 23〉 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

예방교육	빈도	%
실시	89	56.0
미실시	70	44.0
합계	159	100.0

사업장 규모별로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부를 살펴보면 30인 미만 사업장은 직장 내 성희롱 예방교육 미실시 비율이 높고 30인 이상 사업장은 실시 비율이 더 높게 나타났다.

〈표 24〉 사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인이상
실시 (%)	-	8 (33.0)	6 (27.3)	8 (72.7)	9 (75.0)	16 (72.7)	32 (91.4)
미실시 (%)	16 (100.0)	16 (66.7)	16 (72.7)	3 (27.3)	3 (25.0)	6 (27.3)	3 (8.6)
합계 (%)	16 (100.0)	24 (100.0)	22 (100.0)	11 (100.0)	12 (100.0)	22 (100.0)	35 (100.0)

직장 내 성희롱 예방 교육의 실시 비율은 전체적으로는 절반에 가까우나 사업장 규모가 작을수록 더 실시하지 않는 것으로 나타난다.

하지만 앞서 살펴보았듯 사업장 규모가 작을수록 사업주에 의한 성희롱이 높게 나타나, 사업주가 직장 내 성희롱에 경각심을 가질 수 있도록 예방교육이 필요하다. 더구나 10인 미만인 경우 예외적으로 교육자료나 홍보물을 게시·배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있는데 이는 반드시 수정되어야 하며 소규모 사업장에서 직장 내 성희롱 예방교육이 제대로 진행되도록 강력한 감시와 조치가 필요하다.

2019년 직장 내 성희롱 피해자가 불리한 처우를 받았다고 답변한 비율이 49.1%였다. 그중 아직모름인 경우가 37.7%였는데 이 답변은 '무응답'인 경우도 있으나 회사에 신고 전이거나 신고 직후여서 '회사의 반응을 알 수 없는' 경우도 포함되어 있다.

〈표 25〉 불리한 처우 경험 여부

	빈도	%
예	181	49.1
아니요	49	13.3
아직모름	139	37.7

2017년 말 개정된 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 중 '사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 금지'한 조항에 근거해 마련된 7가지 금지항목에 대한 직장 내 성희롱 피해자의 경험을 살펴본 결과 〈표 41〉처럼 나타났다.

〈표 26〉 불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도	%
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치	43	23.4
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	2	1.1
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	14	7.6
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	0	0
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0

6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위	73	39.7
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	52	28.3

* 본 항목은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지임. 본 법은 2017년 11월 28일 개정되어 2018년 5월 29일부터 시행됨에 따라 2018년부터 상담통계에 관련 내용을 수집함.

가장 많은 응답을 한 불리한 처우는 '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위'로 73명이 경험하였고, 그 다음이 '그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우'로 52명이 경험하였다고 답했다. 43명은 '파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치'를 경험했다고 답했다.

4. 성차별

성차별 상담 세부 유형은 아래와 같다. 성차별 역시 임신·출산, 육아나 직장 내 성희롱 역시 성차별을 기저로 한 경우가 많으나 이들을 제외한 '교육, 배치, 승진, 임금'이나 '모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고' 시 성별을 이유로 차별을 받은 사례이다.

〈표 27〉 성차별 상담유형

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	7	36.8
모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고	3	15.8
기타	9	47.4
합계	19	100.0

내담자의 연령이나 근무연수가 다양하고 사업장 규모 역시 4인 이하부터 300인 이상 전체적으로 분포되어 있어 대부분의 일터에서 성차별을 겪는 것을 알 수 있다. 게다가 고용유형이 정규직이라고 답한 경우가 다수인 상황은 고려할 때, 정규직이어도 성차별을 겪는다면 비정규직인 경우는 더 심각할 것으로 생각된다.

5. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 36건으로 전체 상담의 6.9%를 차지했다. 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 상담이 소폭 상승하였다.

'직장 내 괴롭힘'이라고 분류하는 상담은 근로기준법에서 규정하는 직장 내 괴롭힘과 폭언·폭행 상담이다. 그러나 임신·출산 불이익, 육아휴직 불이익, 직장 내 성희롱 등도 직장 내 괴롭힘으로 이해할 수 있을 것이다. 하지만 상담유형을 분류할 때 이를 제외하고 '직장 내 괴롭힘'과 '폭언·폭행'만을 분류한 것이므로 상담 건수로 보면 적은 숫자이지만 실상 직장 내에서 벌어지는 괴롭힘은 더욱 많다는 것을 감안하여야 한다.

직장 내 괴롭힘 내담자 중 정규직이 80.6%, 비정규직이 16.7%이었다.

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 살펴보면, 40~49세가 34.8%로 가장 높았으며 30~39세(30~34, 35~39)가 30.4%, 50~59세 13.0% 순으로 나타났다.

〈표 28〉 고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
정규직	29	80.6
무기계약직	1	2.8
비정규직	6	16.7
합계	36	100.0

〈표 29〉 연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

나이	빈도	%
20세 미만	-	-
20-24	1	4.3
25-29	2	8.7
30-34	3	13.0
35-39	4	17.4
40-49	8	34.8
50-59	3	13.0
60세 이상	2	8.7
합계	23	100.0

직장 내 괴롭힘 가해자는 상사(60.5%)가 대다수를 차지하고 있으며, 그 다음이 동료 (28.9%), 고객 (5.3%) 순으로 나타났다. 상사가 업무적으로 밀접하게 연관되어 있고 권력의 우위에 있기 때문에 상사가 가해자인 비율이 높은 것으로 보인다.

〈표 30〉 직장 내 괴롭힘 가해자 분포

가해자	빈도	%
사장	1	2.6
상사	23	60.5
동료	11	28.9
부하직원	1	2.6
고객	2	5.3
합계	38	100.0

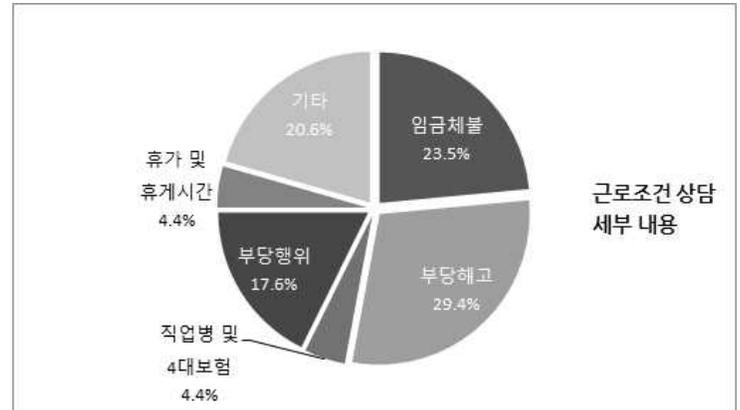
Ⅲ. 상담 유형별 사례 분석

Ⅰ 근로조건

전체 상담 중 근로조건 상담은 11.7%로 직장 내 성희롱 다음으로 많았다. 근로조건 세부 상담 분포를 살펴보면 부당해고(29.4%), 임금체불(23.5%), 부당행위 (17.6%), 직업병 및 4대보험(4.4%), 휴가 및 휴게시간(4.4%), 기타(20.6%)로 나타났다.

부당해고와 임금체불

〈그림 1〉 근로조건 상담 세부 내용



근로조건 상담 중 임금체불(23.5%) 상담은 두 번째로 많은 것으로 나타났다. 임금체불과 부당해고가 구분되어 있으나, 임금체불의 경우 부당해고 문제가 함께 발생한 경우가 있었다.

6개월 간 임금이 체불되었다. 그런데 갑자기 내일부터 나오지 말라고 하는데 체불된 임금을

받지 못하는 것은 아닌지?

아르바이트 첫날, 사장이 나의 용모에 대해 이야기하여 싫은 기색을 하였더니 내일부터 나오지 말라고 한다. 어이가 없지만 나도 더 일할 생각은 없다. 하루 일한 일당은 어떻게 요구해야 하는 것인지?

프랜차이즈점에서 일했는데 퇴사하게 되어 일한 기간의 임금을 요구하자 본사에 가서 직접 요구하라고 하는데?

오랜 기간 임금체불이 되었는데 하루아침에 해고를 당하거나, 일한 기간이 짧다는 이유로 임금 지급을 거부하기도 한다.

한 시간을 일했어도 정당한 노동의 대가는 지불 받아야 한다.

근로조건 상담 중 부당해고(29.4%)가 가장 많았는데 사업주가 노동자에게 '내일부터 나오지 마'라고 말하는 사례는 생각보다 잦고, 권고사직 역시 빈번하게 발생한다.

내가 담당하는 반의 아이가 다쳐서 부모의 항의가 있었다. 그랬더니 사장이 일을 그만두라고 한다. 이런 이유로 그만두라고 하면 그만둘 수밖에 없는지?

사장이 갑작스럽게 폐업을 알리며 다음 주까지만 일하라고 한다. 이렇게 갑자기 폐업 통보를 하는 것이 아무런 문제가 되지 않는지?

일급으로 일하고 있다. 매일 10시간 넘게 몇 개월을 일하다가 건강 문제로 이를 쉬겠다고 했더니 '그냥 꼭 쉬라'고 하는데 이런 부당한 해고가 아닌지?

사장과 말다툼이 있었는데 사장이 '집에 가라'고 해서 나는 해고로 받아들였다. 집에 와 해고하는 거나 문자를 보냈더니 사장이 출근하라고 한다. 이렇게 사장 마음대로 집에 가라, 그만두란 말을 하는 것을 나는 듣고만 있어야 하는 것인지?

폐업을 하게 되어서, 업무 중에 문제가 생겨서, 사업주 마음에 들지 않으니까 등 노동자에게 그만두라고 강요하는 이유는 다양하지만 정당한 사유는 없다.

근로기준법상 '해고'는 제한되어 있다. 경영상 이유로 해고를 한다고 해도 사용자가 해고를 피하기 위한 노력을 하여야 하며, 해고의 예고, 해고사유 서면 통지 등이 명시되어 있다.

하지만 5인 미만 사업장의 경우 근로기준법은 적용 대상이 아니며 회사의 폐업 등의 경

우 소규모 사업장에서 일하는 노동자는 사업주의 폐업 회피 노력 등에 대하여 대응하기 어렵다.

또한 사업주가 '그만 두라'거나 '집에 가라'는 등의 폭언을 해도 노동자는 어쩔 수 없이 출근을 해야 한다. 사업주가 해고할 의도가 아니었다고 말하면 문제제기하기 어렵기 때문이다. 게다가 '해고'는 쉽지 않지만 '권고사직'은 쉬운 실정이라 사업주가 사직 압박을 하면 노동자가 이를 버티며 일하기도 어렵다.

노동자는 '을'이니까 '갑'의 '갑질'을 견디며 노동해야 하는 걸까?

부당행위

근로조건 상담 중 부당행위는 17.6%로 세 번째로 많았다.

'부당행위'는 법적 용어는 아니다. '근로기준법' 위반이라고 말할 수 있는 경계는 아니지만 노동자가 부당하다고 느낄 만한 사례를 평등의전화에서는 '부당행위'로 구분하고 있다.

사장이 회의시간을 마음대로 잡는다. 밤늦게까지 하거나 주말에 하기도 하는데. 어떻게 대응해야 할지.

소규모 회사에서 일하고 있다. 대표가 공휴일을 연차로 대체하자고 했는데 노동자 과반수 동의가 되지 않았다. 며칠 후 사업주는 갖은 트집을 잡고 희망퇴직을 받겠다고 하는데.

업무 중 민원이 있었고 관련하여서는 소명하는 등 정리가 되었다. 하지만 그 이후 일이 배정되지 않는다. 기관에서는 민원과 상관없다고 말하지만 너무 오래 일이 연결되지 않아서 나는 의심할 수밖에 없는 상황인데.

근로조건 기타

근로조건 기타(20.6%)는 부당해고, 임금체불, 부당행위, 직업병 및 4대보험, 휴가 및 휴게시간을 제외한 근로조건 관련 상담이다.

올해 상담에서는 근로계약서 관련 사례가 더러 보였다.

근무한 지 몇 년차인데 근로계약을 작성하자고 했던 적이 없어서 한번도 쓴 적이 없다. 그런데 회사에서 갑자기 근로계약을 작성하자며 근로계약을 들고 왔는데 입사한 날짜의 근로계약서이다. 하지만 그때와 임금이 다른데 작성해도 문제없는 것인지?

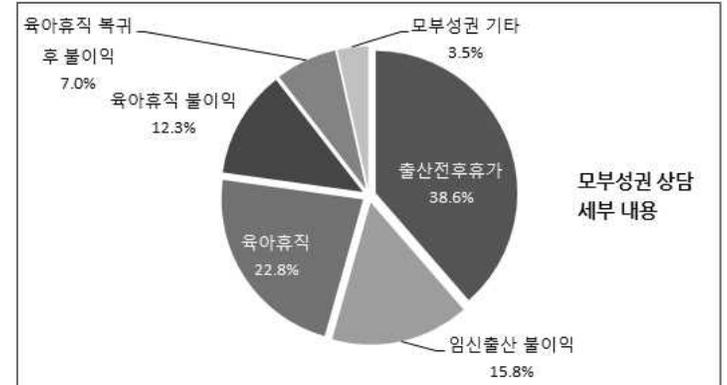
근로계약을 작성하자고 했는데 알겠다고 말만하고 차일피일 미루었다. 이에 그만두겠다고 했더니 도리어 손해배상 청구를 하겠다는데?

‘근로계약’시 임금, 소정근로시간, 휴일(근로기준법 제55조), 연차유급휴가(근로기준법 제 60조) 등을 명시하여 서면(근로계약서) 작성하여야 하며, 사업주는 이를 노동자에게 교부하여야 한다.

하지만 여전히 근로계약을 쓰지 않는 회사가 많고, 노동자는 사업주에게 근로계약을 요구하기가 쉽지 않다. 근로계약서는 당연히 작성하여야 하니 노동자가 이를 요구해도 받아들여지지 않는 경우도 있다.

② 모·부성권

〈그림 2〉 모·부성권 상담 세부 내용



전체 상담 중 모·부성권 상담은 9.8%로 세 번째로 나타났다.

모·부성권 세부 상담 분포를 살펴보면 출산전후휴가(38.6%), 육아휴직(22.8%), 임신출산 불이익(15.8%), 육아휴직 불이익(12.3%), 육아휴직 복귀 후 불이익(7%), 기타(3.5%) 순이다.

임신·출산과 관련된 상담(출산전후휴가, 임신출산 불이익)이 육아휴직(육아휴직, 육아휴직 불이익, 육아휴직 복귀 후 불이익) 관련 상담보다 많다.

출산전후휴가 및 육아휴직

출산전후휴가와 육아휴직 상담은 그 내용이 일반적인 질문-휴가·휴직 사용이 가능한가, 혹은 급여 지급을 어떻게 받는가에 대한 내용이 많지만 이는 관련 정보를 찾거나 이해하기가 어려운 문제가 있을 수 있고 또는 회사 내에서 사용을 주장하여도 되는지 확신이 없기 때문이기도 하다. 즉 회사에서 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하는 것이 여전히 눈치가 보이는 일이라는 반증이다.

출산전후휴가(육아휴직)을 사용할 수 있는지?

출산전후휴가(육아휴직) 급여는 어떻게 신청하여야 하는지?

출산 전에 사용할 수 있는 휴가가 최대 44일이라고 알고 있다. 그런데 여전히 몸이 좋지 않아 일하기가 어려운데 어떻게 해야 하는지?

육아휴직 분할 사용을 2회도 할 수 있는지?

재직 한 지 6개월이 되지 않으면 회사에서 육아휴직 신청을 거부할 수 있다는 것을 알게 되었는데 지금 조산 위험이 있어 혹 재직 6개월이 되지 않을 시 육아휴직이 거부될 수도 있는 것인지?

무기계약직으로 단시간 근로를 하고 있다. 주 40시간제만 육아휴직이 되는 줄 알고 있어 나는 해당이 안 되는 줄 알았는데 나도 육아휴직 사용이 가능한지?

임신출산불이익 및 해고

출산전후휴가는 임신한 여성노동자는 모두 사용할 수 있는 휴가이다. 그런데도 여전히 임신을 알리면 질책과 눈총을 받고 업무에서 제외되는 위험에 처하며 출산전후휴가 중 불이익을 당해도 문제제기하기가 어렵다. 태아검진시간 역시 법에서 정하고 있으나 회사에 요구하기가 어렵고 몸이 아파 무급휴직을 요청해도 쉽게 받아들여지지 않는다.

출산전후휴가 사용도 어려웠는데, 사용 후 복귀를 하면 어떻게 될까?

업무 특성상 야근이 많고 업무 시간이 길다. 임신 이후 너무 힘들어 임신을 알리고 업무 조정을 요청했다. 하지만 상사로부터 엄청난 질책을 오랫동안 서서 받았고 쓰러지기까지 했는데.

출산전후휴가 중인데 회사에서 급여가 더 적은 직위로 변경이 되었다는 연락을 받았는데?

프로젝트 사업을 받고 있고 업무 특성상 고객사에 파견을 나가 업무할 일이 많다. 임신 후 회사에서 고객사에 비밀로 하라고 했고 야근까지 했다. 시간이 지나 고객사에서 내가

임신한 것을 알게 되었고 고객사는 프로젝트에서 나를 빼라는 요구를 하고, 회사에서는 출산 직후 복귀하라고 한다. 출산전후휴가는 당연히 사용할 수 있는 것 아닌가?

임신 중인데 다른 직원에게 시키지 않는 과중한 업무를 시키고 권고사직서를 내리며 징계를 하겠다고 협박한다. 이를 거부했더니 강등과 감봉을 당했는데.

태아검진시간을 허용하지 않는데?

임신 중 이상 소견이 있어 산부인과 진단서를 제출하고 무급휴가 신청을 하였는데 종합병원 소견서가 아니라는 이유로 거부당했다. 병원 가는 것도 눈치를 주더니 최근에는 그만 두라는 이야기까지 하는데.

출산전후휴가 후 복귀했더니 내가 하던 일은 다른 사람이 하고 있다며 다른 업무를 배정 받았다. 그런데 정확한 내용도 없고 담당 사수나 인수인계도 이루어지지 않았다. 배치전환시 별다른 면담도 없었는데 부당한 것 아닌지?

육아휴직·육아휴직 복귀 후 불이익

육아휴직 중에는 회사 돌아가는 사정을 잘 모를 수밖에 없다. 하지만 노동자에게 불리한 상황이 발생하면 휴직자에게도 당연히 알려야 하지 않을까?

회사가 매각되거나 통폐합 등의 일이 발생하는데 육아휴직 중인 노동자는 알음알음 알게 되거나, 혹은 불리한 상황에 처한다.

육아휴직 후 복귀를 한 후 불이익한 조치를 알게 되거나, '자리'가 없다는 이유로 원래 직무에게 변경되거나 직책 박탈 등이 비밀비재하게 벌어진다.

일하는 여성노동자에게 아이를 낳고 육아휴직을 장려하지만 실상 일터에서는 육아휴직을 가는 여성노동자는 육아휴직을 사용을 이유로, 육아휴직 사용 후 복귀 이후에 다양한 방식의 불이익이 발생한다.

육아휴직을 사용하고 있다. 회사가 매각되어 사업 승계 중인데 퇴사와 입사 절차를 새로 밟는 신규채용형식이라며 육아휴직을 중단하고 출근하라고 하는데? 남성도 육아휴직 중인 사람이 있는데 여성들만 출근을 강요하고 있다.

육아휴직 중이다. 나의 소속 부서를 이동하겠다는데 곧 회사 부서가 통폐합 될 거고 내가 이동하는 부서가 통폐합되는 부서라는 소식을 들었다. 육아휴직 중에 부서가 없어져 해고가 되면 어떻게 되는 건지?

육아휴직 후 복귀하였다. 육아휴직 기간 동안 조직 변경이 있었고 나를 제외한 모든 구성원이 다른 팀으로 이동하였다. 복직했으나 업무 없이 방치되었고 퇴사를 증용하고 있는데 어떻게 대응하여야 할지?

육아휴직 후 복직했다. 육아휴직 전에는 매장 관리자였는데 육아휴직 후 회사에서는 적응 기간이 필요하다며 관리자로 발령을 내지 않았다. 그럴 수 있다고 생각하고 일반 업무를 하고 있는데 수개월이 지난 지금도 관리자 자리가 없다는 이유로 발령을 미루고 있다. 돌아가는 사정을 보니 내가 육아휴직을 사용해서 관리직으로 발령을 내지 않고 있는 것 같은데 나는 언제까지 기다려야 하는 건지?

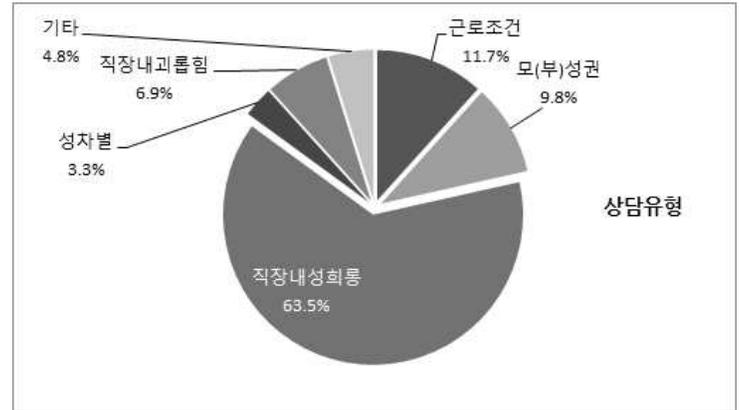
중간 관리직으로 근무하다가 육아휴직을 사용했다. 복직하니 회사에서 TO가 없다는 이유로 직책을 박탈했다. 직책 박탈 후 십여년 전 했던 업무를 주며 해당 프로그램이나 도움 일절 없이 교재 등으로 숙지하라고 했다. 업무 숙지를 위해 야근과 주말 근무를 해야 하지만 당연히 수당은 없다. 너무 억울한데 받아들여야 하는 상황일까?

③ 직장 내 성희롱

전체 상담 중 직장 내 성희롱 상담은 63.5%로, 상담유형 중 가장 많다.

직장 내 성희롱 가해 유형은 ‘복합적’

<그림 3> 상담유형

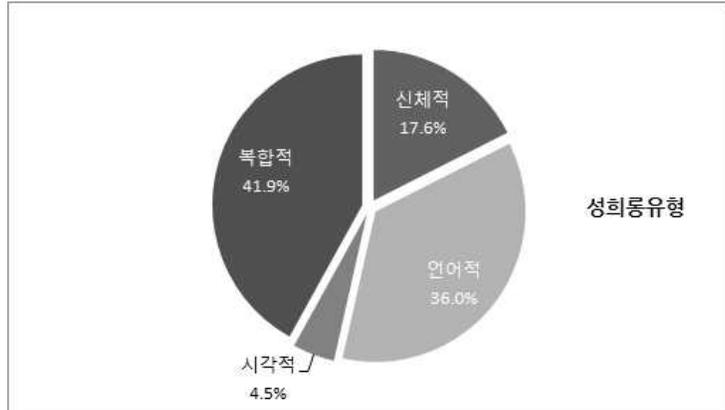


직장 내 성희롱 판단 기준 중 ‘성적인 언동’은 크게 신체적 행위/언어적 행위/시각적 행위/ 기타 성희롱 행위로 나누어 설명한다.

‘신체적 행위’는 신체적 접촉 행위나 특정 신체부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등이다. ‘언어적 행위’는 음란한 농담, 외모를 평가하거나 성적으로 비유하는 것, 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위, 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, 회식 자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등이다. ‘시각적 행위’는 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위나 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 노출하거나 만지는 행위이다. ‘기타 성희롱 행위’는 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동이다.

본회 평등전화 상담에서의 성희롱 가해 유형을 살펴보면 언어적 성희롱(36.0%), 신체적 성희롱(17.6%), 시각적 성희롱(4.5%)로 나타났는데 이보다 복합적인 성희롱(41.9%) 답변이 가장 많았다. 복합적인 성희롱은 세 가지 유형(언어적, 신체적, 시각적) 중 두 가지 이상의 피해가 발생한 경우이다.

〈그림 4〉 성희롱 유형



직장 내 성희롱 가해자는 ‘상급자’

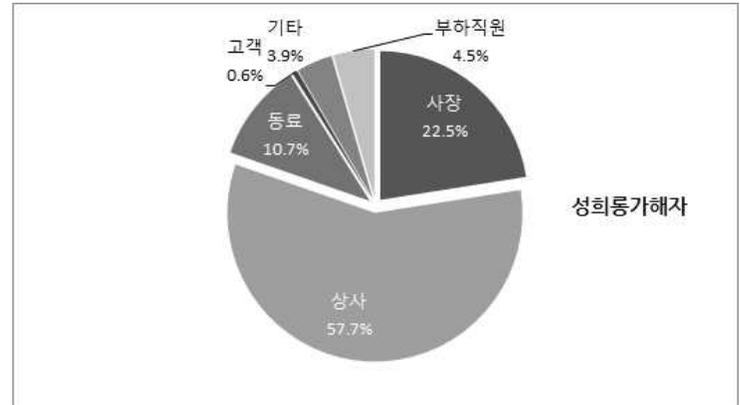
- 10인 미만 사업장에서는 사장이 가장 많고 10인 이상 사업장은 상사가 가장 많아

직장 내 성희롱 가해자를 살펴보면 상사(57.7%)로 가장 많고 사장(22.5%), 동료 (10.7%), 고객(3.9%), 부하직원(0.6%), 기타(4.5%) 순으로 나타났다.

사업장 규모별로 구분하여 성희롱 가해자를 살펴보면 10인 미만 사업장에서는 사장이 가장 많고 10인 이상 사업장인 경우 상사가 가장 많았다.

직장 내 성희롱 피해는 당연히 업무를 지속하는 데 어려움을 가져온다. 가해자가 사장 이나 상사일 때 성희롱에 대하여 적극적인 거부 의사를 밝히기가 쉽지 않다. 성희롱을 거부하거나 문제제기한 후 가해자나 회사로부터 2차 피해를 겪는 사례도 있다. 직장 내 성희롱 피해에 대응하기 어렵거나, 대응을 이유로 2차 피해를 받는 경우 모두 결국 퇴직이라는 벼랑 끝에 서게 된다.

〈그림 5〉 성희롱 가해자



○ 사업주에 의한 성희롱

사업주(사장)가 성희롱 가해자인 경우, 성희롱 피해를 당한 노동자는 계속 일하기 어렵다고 말한다. 사업주가 행위자이기 때문에 회사에 문제제기 자체가 불가능하다고 판단되기 때문이다.

또한 직장 내 제재에 관한 사항 등을 규정할 수 있는 취업규칙은 상사 10인 이상 규모의 사업장이 작성·신고 의무가 있고, 직장 내 성희롱 예방교육 역시 10인 미만 사업장의 경우 직장 내 성희롱 예방교육을 교육자료나 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 실시할 수 있다고 여지를 두고 있다.

10인 미만 사업장의 경우, 사업주가 성희롱 가해자인 경우가 많은데 직장 내 성희롱 예방교육을 자료를 게시하거나 배포하는 방식으로 한다면 예방 효과가 떨어질 수밖에 없다. 또한 취업규칙이 없을 확률이 높은 10인 미만의 소규모 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생했을 때 피해 노동자가 보호 받기 더욱 어려운 구조이다.

사장이 음담패설을 일상적으로 한다. 불쾌한 표정을 지으면 (성희롱으로) ○천 만원 내게 고소할거냐고 말하기에 불편하니 그만하라고 하자 말만 미안하다지, 이후에도 성희롱 발언을 계속했고 '재 앞에서 함부로 말하면 안 되지?'라며 빈정거리다. 이렇게 계속 일할 수 있을까?

상장이 신체 접촉을 수시로 한다. 상사에게 도움을 요청했지만 '상장이 널 예뻐해서'라고 일축했다. 회식 자리에서도 빈번하게 성추행이 벌어진다. 너무 무섭다. 그만두는 것 밖에 방법이 없을까?

상장이 회식 후 만취한 나를 택시에 태워서 성추행을 했다. 이를 신고했는데 일은 계속할 수는 없을 것 같다. 어떻게 하면 좋을지 모르겠는데?

○ 직장 내 성희롱 발생해 회사에 신고해도 처리 되지 않거나 더디어...

직장 내 성희롱에 대한 회사 내 인식이 부족하거나 처리가 미비하여 불이익이 발생하는 사례도 다수이다.

회사에 성희롱 신고를 하였으나 '사과 받고 넘어가자'고 하거나, 신고 후 빠르게 처리가 되지 않고 업무 분리도 되지 않아 가해자로부터 업무 보복을 당하기도 한다. 성희롱 신고 후 진행 상황에 대해 안내를 받지 못하기도 한다.

직장 내 성희롱 신고를 받거나 성희롱 발생 사실이 확인이 되면 지체 없이 조사를 하여야 한다.

사업주는 직장 내 성희롱 조사 기간 동안 피해 노동자(피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자)등을 보호하기 위하여 피해노동자 등에 근무 장소 변경, 유급 휴가 등의 적절한 조치를 하여야 한다.

성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 성희롱 행위자(가해자)에 대하여 징계 등의 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 노동자의 의견을 듣도록 되어 있다.

하지만 회사에 내 이와 같은 지침이 제대로 마련되어 있지 않으면 피해 노동자는 이중 삼중의 피해를 입을 수밖에 없다.

상사가 나에게 성희롱 발언을 일삼고 내 이야기를 이상하게 하고 다녀 나에게 대한 소문이 난 것을 알게 되었다. 이에 회사에 고충 신고를 했는데 회사에서는 행위자와 그냥 화해하라는 말만 한다.

○○기관 이용객으로부터 성추행 피해를 입어 기관장에게 보고했더니 기관장은 이용객과 나를 삼자대면 시켰다. 이용객은 '의도한 바 없다'며 사과 아닌 사과를 했고 기관장은 사과를 받고 그냥 넘어가자는데?

상사의 성희롱을 회사에 신고했다. 하지만 빠르게 처리되지 않아 상당 기간 가해자와 함께

일해야 했고, 내가 성희롱으로 신고했다는 것을 알게 된 상사는 나를 업무에서 배제시키고 있다.

회사에 직장 내 성희롱 고충신고를 하였다. 당시에는 신고 처리를 하겠다고 했고 인사위원회를 열었다는 소문을 들었으나, 그 진행 상황이나 결과를 전혀 듣지 못했다. 성희롱이 확인되었는지, 징계가 되었는지 등을 신고한 노동자에게 알려주어야 하는 것 아닌지?

회사에서는 성희롱 가해자와 부딪칠 일이 없게 하겠다고 하는데 업무 분리가 제대로 되지 않아 출근하기가 너무 두렵다. 제대로 된 분리를 회사에 요청할 수 있는지?

신고 이후 나는 휴가를 받았고 신고 진행 결과를 기다리고 있었는데 복직하고 보니 회사에는 소문이 나 있었고 심지어 징계를 받았다는 가해자는 요직으로 발령받았는데?

상사의 성희롱을 회사에 신고하였고 회사에서는 상사의 성희롱과 성추행 사실을 확인했다. 가해자에 대한 조치로 분리조치와 징계를 하겠다고 했는데 같은 사무실에서 책상 위치만 바뀌었다. 작은 사업장도 아니고 부서를 바꾸어 층을 달리하거나 건물을 달리할 수도 있는데 이를 어떻게 받아들여야 할지 모르겠는데?

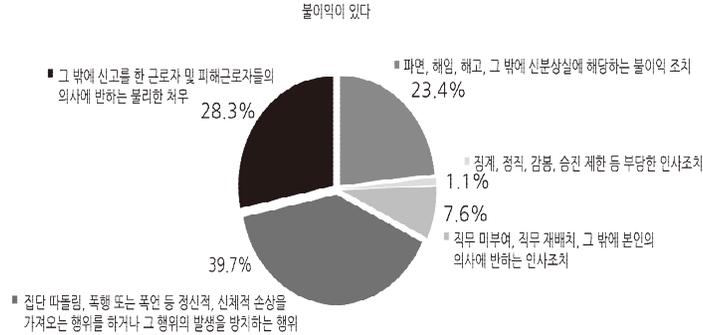
직장 내 성희롱 피해를 고용노동부에 진정을 하였고 성희롱 사실이 인정되어 회사에 행위자를 징계를 하라는 시정지시가 떨어졌다. 하지만 회사는 행위자 징계를 차일피일 미루고 있고 이에 행위자는 자신을 잘못된 게 없다며 기세가 등등한데.

2차 피해 및 불이익

직장 내 성희롱 피해 후 불리한 처우 경험 여부를 묻자 불리한 처우를 당한 경험이 있다는 답변이 49.1%에 달했다.

「남녀고용평등과 일가정 양립에 관한 법률」 중 '사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 금지'한 조항에 근거해 마련된 7가지 금지 항목에 대한 직장 내 성희롱 피해자의 경험을 살펴본 결과 아래와 같은 답변을 받았다. 답변은 해당 사항이 있는 경우 중복 답변이 가능하도록 했다.

〈그림 6〉 불이익 유형



‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위’가 39.7%로 가장 많았고, ‘파면, 해임, 해고, 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’가 23.4%였다. ‘직무미부여, 직무 재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치’가 7.6%, ‘징계, 정직, 감봉, 승진 제한 등 부당한 인사 조치’가 1.1%였다. ‘그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우’가 있었다는 답변도 28.3%였다.

직장 내 성희롱의 가해자는 사업주거나 상사인 경우가 많다. 사업주나 상사의 성희롱을 회사에 신고한 후 성희롱 확인 등의 처리기간 중에 가해자인 상사로부터 업무 배제를 당한다는 사례가 많았다. 또는 상사 등과 문제가 발생하니 동료들로부터도 괴롭힘이나 따돌림을 당하기도 한다.

특히 성희롱 신고 후 해고되었다가 복직하였는데 업무를 주지 않는 등의 괴롭힘이 발생하였다는 사례도 있었다.

상사가 퇴근 후 시간에 만나자고 하거나 신체접촉을 하여 불편하다고 말했다. 그이후 이와같은 언행은 하지 않았지만 나는 회의에도 빠지고 동료 모임에서도 제외되었다. 업무에서 배제되는 것 같은데?

상사로부터 성희롱 피해가 있어 회사에 신고했고 회사 측에서는 처리기간 동안 유급휴가를 제안해 이를 수락했다. 하지만 휴가 후 복귀하니 회사 사람들이 나를 보는 분위기가 묘하게

달라져 있었고 나는 가해자로부터 업무 배제를 당하고 있다.

상사의 성추행을 회사에 신고했다. 며칠 후 상사는 나를 불러 ‘실수였다’, ‘미안하다’며 변명을 하였다. 하지만 그 이후 행위자인 상사는 남성 동료들에게 이를 소문을 내고 나를 가만두지 않겠다는 말을 하고 다닌다고 한다.

상사들의 직장 내 성희롱을 회사에 신고한 후 사소한 건을 빌미로 해고되었다. 노동위원회 부당해고구제신청을 통해 부당해고 판정을 받고 복직했다. 그런데 복직 후 업무배치도 되지 않았고 괴롭힘이 심하다.

○ 비정규직 노동자 불이익

직장 내 성희롱이 발생한 경우, 비정규직 노동자는 불안정한 고용으로 인하여 불이익이 증대되기도 한다.

피해자는 계약직, 시간제인데 가해자는 정규직인 경우 회사에서는 피해자 탓을 하거나 피해자를 이동시키거나 계약만료 하는 등 피해자를 제거하여 사건을 덮으려는 행태를 보이기도 한다.

피해 노동자가 용역 노동자이고 가해자는 도급 회사 소속 노동자인 경우 피해 노동자는 일을 하는 회사에도 말하기 어렵고 본인이 근로계약한 용역회사에 말하여 해결하기도 쉽지 않다. 용역회사에 말하면 도급 회사와의 관계 때문에 모른 척 하거나 오히려 근로계약을 종료하려 하기도 한다.

입사 직후 상사의 성추행이 수십 차례 이상 반복되었다. 참다가 관리자에게 말했는데 ‘왜 친하게 지냈냐’며 내 잘못인 것처럼 말했을 뿐이다. 상사 얼굴만 보면 숨도 못 쉴 정도로 힘든 데.

남자 팀장이 상습적으로 성추행을 해서 신고했다. 이전에도 해당 상사는 성희롱 가해자로 징계 받았었는데, 신고한 노동자만 업무 보복과 보직변경으로 퇴사했었다. 신고 이후 나 역시 갑자기 보직변경이 되었는데.

언어적 성희롱으로 시작해 신체적 성추행으로 이어졌다. 행위자는 해당 분야에서 권위 있는 사람이어서 쉽게 문제제기 못하다가 참을 수 없어 회사에 이를 알렸더니 공식적으로 신고하면 나만 피해를 입을 것이라며 개인적인 수준에서 해결하고 계약만료 시 안전하게 퇴직하라는 데.

업무 지시를 하는 사람의 성희롱이 있고 개인적으로도 연락이 와 거부를 했지만 피해가 지속되었다. 결국 회사에 이야기했더니 '그동안 왜 참았냐'는 말 뿐. 오히려 이후에 업무를 주지 않는데?

프랜차이즈 매장에서 아르바이트를 하고 있다. 정직원이 나에게 개인적으로 연락을 하고, 매장이 바뀐 이후에도 나를 찾아온다. 회사에 보고하였으나 '좋아하나보다' 정도의 반응이고 처리할 의사가 없는 것 같은데.

A사 소속으로 B사에서 용역직으로 일하고 있다. B사 직원이 성추행을 해서 A사에 이야기를 했더니 알아서 하라는 말뿐이고 A사에 이야기했더니 도리어 나보고 그만두라고 하는데.

행정·사법 기관을 통한 대응 시 문제점

직장 내 성희롱 피해자는 '성희롱' 피해뿐만 아니라 회사에 문제제기 후 받는 피해도 발생한다. 심지어 회사에서 처리가 되지 않거나 미비하여 행정기관 등을 이용하려 할 때에도 피해를 입기도 한다.

고용노동부에 직장 내 성희롱 진정을 하여 피해를 밝히면 가해자는 처벌 받고 피해자는 보호 받아야 한다. 하지만 여전히 성희롱 피해자는 그 피해를 밝히고자 '신고'를 할 때부터 난관을 겪는다.

우선 고용노동부에 진정을 하고 난 뒤 명확한 안내가 없다. 담당 근로감독관과 출석 날짜가 정해지면 문자가 오는 정도이다. 직장 내 성희롱 진정 전후로 피해 노동자는 이와 관련하여 검색을 하는 등 개인적으로 알아볼 수밖에 없다.

고용노동부에 직장 내 성희롱 관련 문의를 해도 '사장에게 이야기하라'거나 '퇴사하고 신고하라'는 답변을 받기도 한다. 영문을 알 수 없는 답변에 본 상담실로 문의를 해 오기도 한다.

법인 대표의 성추행을 노동부에 진정했더니 성희롱 사실은 인정이 되나 범위만 사실은 없다는 통보를 받았다. 성희롱이 확인되어 노동부는 가해자를 징계하라는 시정지시를 했고, 회사는 가해자를 징계했다는 보고를 하였으나 범위만 사실이 없다는 것이다. 하지만 성희롱 가해자는 법인 대표이고 형식적인 징계였을 뿐인데 이런 것을 고려하지 않는 것인지?

고용노동부에 직장 내 성희롱 신고를 하였는데 회사 대표에게 이야기를 하라고 한다. 왜 근로감독관이 대표에게 말하라고 한 것인지?

직장 내 성희롱으로 고용노동부에 진정하였고 진정 처리기간이 다되어 근로감독관에게 진행 상황을 문의하였더니 회사 측에서 시간이 더 필요하다고 해서 기다리고 있다고 한다. 언제까지 기다린다는 것인지에 대하여 확답을 하지 않는데, 회사에서 기다려 달라고 하면 무기한으로 기다리는 것인지?

고용노동부에 직장 내 성희롱 진정을 했다. 그런데 이후에 어떻게 진행되는지 안내가 없다. 진행 절차가 어떻게 되는 지 알 수 있을까?

직장 내 성추행으로 시작했다. 시작서에도 '성추행으로 인한 퇴사'라고 기재하여 제출했고 회사도 이를 승인했다. 그런데 고용보험에 확인하니 해당내용은 누락 되어 있었고 이에 실업급여를 받을 수 없다고 한다. 구직급여를 받으려면 노동부에 직장 내 성희롱 신고 등으로 확인이 되어야 한다는데 성희롱으로 인한 퇴사로 실업급여를 받는 게 이렇게 어려운 것인지?

사장이 성희롱을 하기에 112에 신고했다. 경찰이 와서 한다는 말이 "성희롱은 개입 못한다. 당사자끼리 해결하라"고 말하고 가버렸다. 가해자와 둘이 남았고 너무 무서웠는데.

직장 내 성희롱 진정 혹은 신고 시 명확한 안내가 필요하다. 또한 조사 시 피해 노동자가 2차 피해를 입지 않도록 성인지 감수성을 갖고 조사하여야 한다.

피해자 입장에서 성인지 감수성을 가져야 한다는 것은, 무조건 피해자 편을 들라는 것이 아니다.

최근 대법원에서는 직장 내 성희롱을 판단할 때 '합리적 피해자의 관점'과 '성인지 감수성'을 갖고 판단하여야 한다는 의미 있는 판례를 내놓았다.

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 (발췌)

- 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 함
- 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식 등으로 오히려 피해자가 부정적 반응·여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등의 '2차 피해'를 입을 수 있음
- 피해자는 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하거나 피해사실을 즉시 신고하지 못하지 못하고 있

다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않음

○ 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하여서는 안 됨

○ 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 함

성희롱을 판단할 때에는 성인지 감수성을 잃지 않아야 하고, 또한 피해자와 같은 처지의 평균적인 사람들의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는지를 기준으로 판단하여야 한다.

‘피해 후 왜 가해자와 이전처럼 잘 지냈나’, ‘왜 바로 신고하지 않았나’ 등의 질문은 질문을 가장한 가해이다. 그 피해의 근원은 휘두른 권력이 아니었는지, 권력에 저항하는 것이 노동자에게 어떠한 위협을 초래하는지도 함께 살펴야 한다.

본 상담실에 상담을 하는 많은 내담자들은 ‘어떻게 해야 할지 모르겠다’는 말을 한다. 당연하다. 직장 내 성희롱 피해는 명백한데 피해를 입으면 어떻게 하면 되는 지에 대해 제대로 알지 못하며 주변 사람들에게 물어봐도 잘 모른다.

회사에 소문이 날까봐, 다른 사람이 알게 될까 봐 조용히 해결하고 싶다는 경우도 있다. 알려지면 회사에서 계속 일할 수 없을 것 같은 불안감, 다른 사람이 알게 되거나 사건을 되새겨야 할 때의 고통, 가해자가 행위를 인정하지 않거나 오히려 발뺌하지 않을까 하는 등의 걱정이 된다.

대응하고 싶다 피해자로 남지 않겠다

본회 상담실을 찾은 많은 내담자들은 ‘어떻게 해야 할지 모르겠다’는 말을 한다. 직장 내 성희롱 피해가 발생하면 어떻게 대응할 수 있는지 알지 못하며 주변 사람들에게 물어봐도 도움을 받기 어렵다.

회사에 소문이 날까봐, 다른 사람이 알게 될까 봐 조용히 해결하고 싶다는 경우도 있다. 알려지면 회사에서 계속 일할 수 없을 것 같은 불안감, 다른 사람이 알게 되거나 사건을 되새겨야 할 때의 고통, 가해자가 행위를 인정하지 않거나 오히려 발뺌하지 않을까

하는 등의 걱정이 된다.

위의 사례를 보아도 알 수 있듯 직장 내 성희롱 피해 노동자는 직장 내 성희롱 행위자로부터 성희롱 피해를 받는 것뿐만 아니라 동료, 회사에서도 피해를 받는다. 때로는 고용노동부나 경찰서에서 피해를 당하기도 한다.

하지만 그럼에도 더 나은 해결 방법을 찾아 대응하고자 상담을 하는 내담자들이 있었고 점점 대응 의지를 가지고 상담하는 사람들이 늘고 있다. 가해자에게 사과 받고 싶거나 공식적으로 문제제기 하고 싶다는 사례가 늘었다. 회사에 직장 내 성희롱으로 고충 신고를 하려고 하거나, 신고 후 대응 방법을 문의하는 사례도 늘었다. 형사처벌이나 피해 보상에 대해 문의하는 경우도 점점 늘어나는 추세이다.

‘성희롱이 맞나’ 또는 ‘고통스러운데 어떻게 해야 할지 모르겠다’는 질문이 많은 편인데 요즘은 ‘사과 받고 싶다’, ‘어떻게 대응할 수 있나’를 묻는 빈도도 높아졌다. 많은 사람들이 성희롱에 대한 인식이 높아졌고 성희롱 가해자가 잘못했다는 것 또한 인지하고 있음을 알 수 있다.

여전히 성희롱 피해자에게 침묵을 요구하고, 피해자 탓을 하기도 하나 피해자들의 오랜 싸움으로 우리 사회는 이제 ‘성인지 감수성’과 ‘피해자 관점’에 대하여 말하고 있다.

직장 내 성희롱 피해 노동자는 직장 내 성희롱이 ‘권력’에 의한 폭력임을 정확히 인지하고 있다. 성희롱 피해가 ‘내 탓이 아니다’라는 것 또한 알게 되었다.

직장 내 성희롱은 ‘장난’이라거나 ‘친해지려고’ 혹은 ‘좋아서’한 행동이 아니다. 성희롱이 발생하기 쉬운 회사 문화는 곧 성희롱의 발생으로, 성희롱의 폭로로, 좋은 노동자의 이탈로, 회사의 이미지 실추로 이어진다.

직장 내 성희롱을 근절하기 가장 좋은 방법은 회사에서 직장 내 성희롱이 발생하는 경우 가해자에게 두 번의 기회는 없다는 것을 알리는 것이다. 직장 내 성희롱 발생 시 명확한 확인 절차와 모두가 수긍하고 재발 방지가 가능한 징계를 하는 것이 두 번 세 번의 성희롱 발생을 막을 수 있다.

④ 성차별

성차별은 총 19건으로 전체 상담 중 3.3%를 차지한다. 성차별 상담 건수는 적지만, '임신·출산 불이익'이나 '직장 내 성희롱' 등의 성차별 사례가 따로 분류되기 때문에 성차별 사례가 적은 것처럼 보인다. 하지만 임신·출산 불이익, 육아휴직 불이익, 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘은 성차별에서 기인하는 경우가 많기 때문에 직장 내 성차별 문제는 좀 더 폭넓게 보아야 한다.

채용) 채용 시 한 면접관으로부터 '일할 때 여자여서 문제될 게 많다'는 성차별적이고 성희롱적인 질문을 수차례 받았다. 다른 면접관이 저지해서 그 면접관이 더 이상의 질문을 하지 않았으나 구직자인 나는 그 질문에 대답할 수밖에 없었기 때문에 더 수치스럽고 화가 난다. 문제제기 하고 싶은데?

승진) 20년 넘게 장기근속자이나 남성과 비교해서 승진이 되지 않고 있다. 여성이 남성에 비해 승진 시기에도 40%는 탈락하는데 사유가 명확하지 않다. 어떻게 대응할 수 있을까?

임금차별) 여성 직원과 남성 직원이 하는 일이 똑같은데 기본급부터 여성 임금이 십여만 원 적다. 먼저 입사한 여성 직원이 남성 직원보다 적기도 하다. 남성 직원의 근무기간을 경력으로 인정해주어서라는데 이마저 정확하지가 않다. 성차별이 아닌지?

해고) 작은 회사에서 초창기 직원으로 십년 가까이 일해서 사장을 포함한 오랜 동료들과 애정이 깊다고 생각했다. 그런데 결혼한다고 하니 사장이 언제까지 일할 거냐고 한다. 어떻게 해야 할지 모르겠는데?

성차별 사례는 채용부터 임금차별, 승진, 해고까지 다양하다. 즉 여성노동자는 채용부터 퇴직까지 그러니까 일하는 내내 성차별의 위험에 처할 수 있는 것이다. 또한 여성이기 때문에 채용이 되지 않거나 신입부터 적은 임금으로 일하고 승진도 되지 않는 등 차별로 인한 불이익을 감수하여야 한다.

⑤ 직장 내 괴롭힘

전체 상담에서 직장 내 괴롭힘 상담(6.9%)이 네 번째로 많았다.

직장 내 괴롭힘 금지법이 2019년 7월 16일부터 시행되었다. 근로기준법에서는 직장에서의 위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 '직장 내 괴롭힘'이라고 한다.

평등의전화는 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘과 폭언·폭행을 포함하여 '직장 내 괴롭힘'이라고 구분하고 있다.

상사가 업무지시를 한 것에 대하여 내가 처리 방법에 의문이 있어 여러 차례 물어보았다. 그랬더니 상사가 들고 있던 문구용품을 찌를 듯이 치켜 올리며 그냥 하라고 위협했다. 회사에 이를 이야기하여 휴가 후 복귀했는데 상사가 나를 업무에게 배제할 거라고 하는데?

상사가 지속적인 폭언을 한다. '생각이 없다', '너 공부 못했지?' 등 명확한 사유도 없이 핀잔을 주고 깎아내린다.

업무 중 다툼이 생기자 나를 따로 불러내더니 '너 남자면 죽었다'고 말하는데?

부당하고 판정을 받고 복직하게 되었다. 그런데 조직 편입도 안 되고 업무도 없으며 인터넷 연결이 되지 않은 컴퓨터를 받았다.

상사가 개인적으로 연락해 치마 입지 마라는 등 복장 단속을 한다. 우리 회사는 단정한 복장이면 되고 다른 직원들은 치마를 입고 다니는데 왜 나에게만 이러느냐 물으면 도리어 화를 낸다.

업무 중 실수를 할 때마다 상사가 '일이 안 맞는 것 같다', '그만 두라'는 말을 한다. 다른 동료들에게는 같은 실수를 해도 별말하지 않는데 유독 나에게 그런다. 직장 내 괴롭힘 아닌지?

동료 여러 명이 나의 개인적인 사정을 비하하고 농담거리로 만들어 모욕적이다. 회사에 문제제기 해도 그들이 입맞추어 그런 적 없다고 하면 그만 아닌지?

상사가 업무 배분 시 사적으로 친한 사람들에게만 실적이 나올 것을 배분한다. 이를 회사에 문제제기했고 확인 결과 문제가 있다고 판단되어 회사에서도 상사에게 공정하게 배분할 것

을 명령했다. 하지만 그 후로 나는 업무 보복을 당하고 있는데.

직장 내 성희롱이나 임신출산 불이익, 육아휴직 불이익, 해고 압력 등이 모두 '괴롭힘'일 것이다. 하지만 위와 같은 사례는 따로 구분되기 때문에 직장 내 괴롭힘으로 구분된 상담 건수만 볼 것이 아니라, 성차별과 같이 폭넓게 보아야 할 것이다.

이유 없는 괴롭힘이나 은근한 따돌림은 그 피해가 분명한데 문제제기하기에 명확한 근거가 없었는데 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되며 문제제기할 근거가 법적으로 명확해졌다.

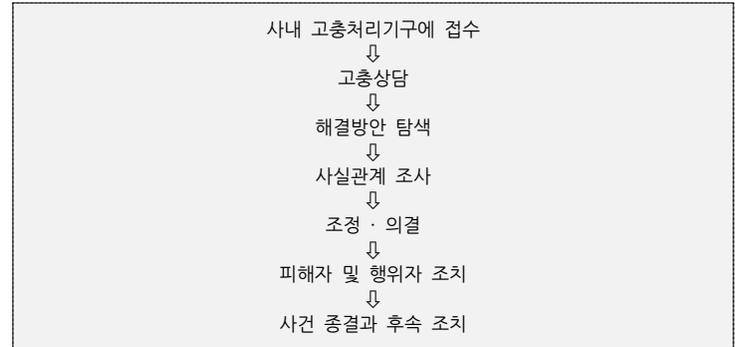
오랜 기간 '갑질'로 일컬어진 폭행·폭언 등 직장 내 괴롭힘 피해가 사회적으로 문제제기 되어온 결과라고 할만하다.

하지만 안타깝게도 직장 내 괴롭힘을 금지하고는 있으나, 그 처벌이 미약하여 실질적인 금지 효과는 미미하다. 직장 내 괴롭힘 발생 시 가해자는 처벌받고 피해자는 보호받는 강력한 조치가 마련되어야 한다.

IV. 유형별 대응 방법

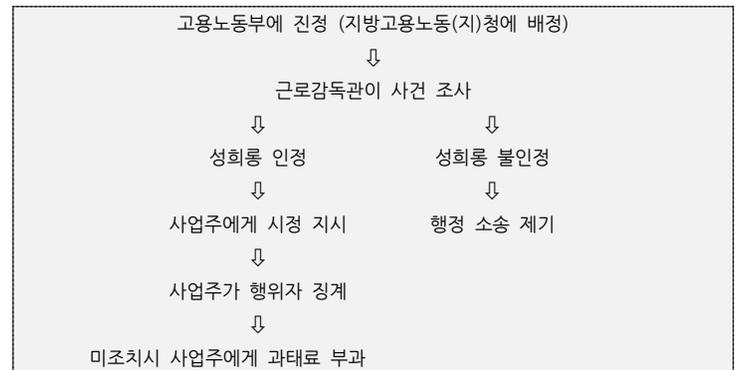
< 대응방법 1 - 직장 내 성희롱 >

사내 고충상담·조정을 통한 해결 절차



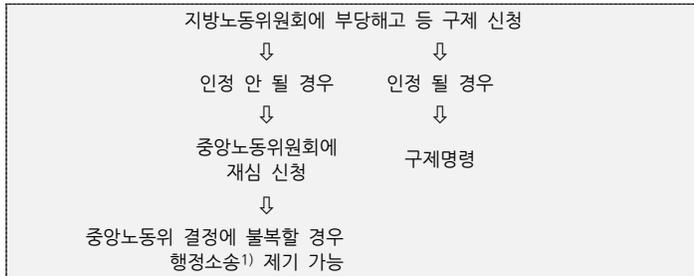
고용노동부에 통한 해결 절차 1

○ 직장 내 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소, 제3자도 진정, 고발 가능



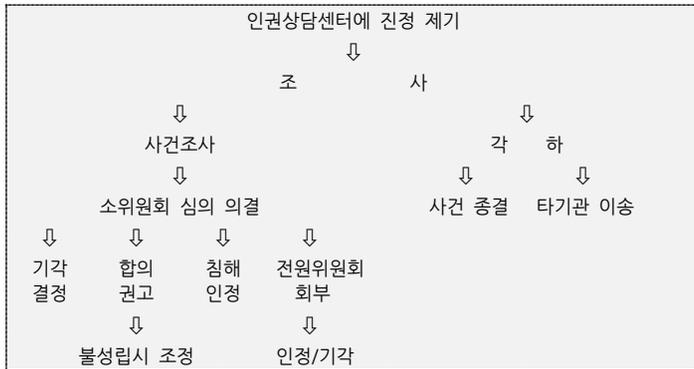
고용노동부를 통한 해결 절차 2 - 인사상 불이익의 경우

- 사용자로부터 부당해고, 휴직, 전직, 감봉, 기타 징계를 당한 직장 내 성희롱 피해자가 사유 발생일로부터 3개월 이내 신청 (단, 5인 이상 사업장 가능)



국가인권위원회를 통한 해결 절차

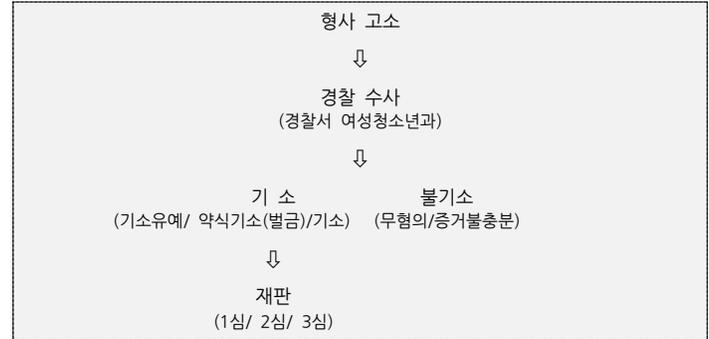
- 직장 내 성희롱 피해자 (근로자가 아닌 사람도 진정 가능)
- 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능



1) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다루는 소송절차

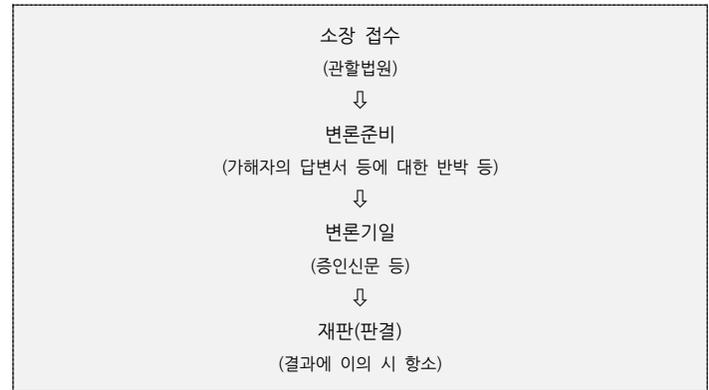
사법적 해결 절차 1 - 형사소송

- 가해자 고소·고발 → 처벌



사법적 해결 절차 2 - 민사소송

- 정신적 피해 등 금전 배상



사법적 해결 절차 1 - 형사소송

○ 사용자, 사업주 등 고소·고발 → 처벌



사법적 해결 절차 2 - 민사소송

○ 재산상(해고무효 확인, 차별임금 등), 정신적 피해 등 금전 배상



V. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 대응 이야기

성추행으로 인한 분노와 무력감, 심리치유로 극복하고 법적 대응, 가해자 형사처벌까지

[상담개요]

내담자는 입사 후 상사로부터 거의 매일 가슴 등 신체를 만지거나 껴안는 성추행 당했다. 그래도 사회생활 경험도 별로 없고, 그만둘 수 없는 상황이라 어쩔 수 없이 참고 다녔지만, 매일 잠 못 자고 예민해지고 소름 돋게 무서웠다고 한다. 상담실에서 성추행 대응상담, 변호사상담 등과 더불어 심리정서 치유프로그램을 안내해 심리정서상담 진행하였고, 이를 통해 용기 내어 법적 절차를 진행하게 되었다. 이에 가해자측의 계속되는 합의 요구를 수차례 거부하다 최종판결을 앞두고 합의를 수용하고 합의금도 수령했다. 가해자는 징역형에 집행유예 등의 판결을 받았다.

■ 진행과정 1 - 직장 내 성희롱 등 고충상담

'19.2.	전화 상담 후 내방	- 산재트라우마검사 - 심리정서지원단 연계
'19.2.~ 5.	심리정서지원단 연계 심리정서치유프로그램 실시	- 총 10회기 심리정서 상담
'19.2.~	강제추행 형사재판 시작	- 경찰에서 기소 의견으로 검찰 송치 - 총 3차 공판
'19.3.~ 9.	법률 자문위원단 연계	- 총 3회 변호사 상담
'19.10.	가해자와 합의	- 합의서 작성
	강제추행 1심 선고공판	- 징역10개월 집행유예 2년 판결 - 가해자 항소 포기, 재판 종결

- 상담 접수 후 8개월 동안 전화, 방문, 이메일, SNS(카톡 문자 등) 50회 이상
- 변호사 면접 상담 : 3회
- 서울여성노동자회 고용평등상담실, 심리정서상담확인서 법원(가해자 형사재판)에 제출

□ 진행과정 2 - 심리정서치유 프로그램

- 1회기: 성추행 사건 정리 및 상담목표 정하기
- 2회기: 법적 대응 방향 정리하기
- 3회기: 성추행 사건으로 촉발된 감정의 뿌리 통찰하기
- 4회기: 성추행 사건으로 촉발된 힘든 감정 수용하기
- 5회기: 노동부 진정에 대한 대응방향 정리하기
- 6회기: 나의 열망 찾고 비전 세우기
- 7회기: 이 사건을 겪으면서 배우게 된 교훈 정리하기
- 8회기: 나를 괴롭히는 행동패턴 통찰하고 다르게 반응하기
- 9회기: 나를 괴롭히는 습관 통찰하고 다르게 반응하기(뿌리 내리기)
- 10회기: 상담 총 평가 및 검찰에 제출할 (피해자)탄원서 방향 정리해보기

■ 상담결과 1 - 직장 내 성희롱 등 고충상담

- 형사재판 1심 선고공판 1일전 가해자와 합의
: 가해자 사과내용 및 합의금 2,500만원 등
- 가해자 형사재판 결과 : 징역 10개월 집행유예 2년, 성폭력 강의 40시간 이수

□ 상담결과 2 - 심리정서치유 프로그램

- 처음 A씨가 처음 상담실을 왔을 때는 두렵고 불안하여 상담사에게조차 눈을 마주치지 못하였음. 상담이 마무리되어가는 즈음에는 당당히 눈을 마주치고 좀 더 자신에게 확신을 가지게 되었다고 함. 그리고 심리정서 상담을 통해 이번 법적인 절차를 진행할 수 있는 용기를 얻을 수 있었고, 법적 절차에 대한 도움도 같은 여성노동자회에서 받을 수 있어 큰 도움이 되었다고 함. 이번 사건에 대한 소송 등을 진행하며 많은 도움을 받으면서 더 이상 혼자 집에 있는 게 외롭지 않게 느껴진다고 함(전에

는 혼자 있으면 너무 두렵고 외롭다고 함)

- 성희롱으로 강제퇴직까지 하게 된 상황에서 사람에 대한 불신, 중년 남성만 보면 두려움에 휩싸여 다시 취업하기가 두려웠던 시기를 심리정서상담을 통해 극복해 내면서, 아르바이트를 시작했음. 임시 일자리에서 일하면서 정식 일자리를 적극적으로 알아보고 있을만큼 일터로 다시 돌아가기 위해 노력하고 있음

사내 성희롱 신고 후 해고, 법적 대응으로 복직했으나 괴롭힘에 대응하다 합의 퇴사

[상담개요]
 내담자는 입사 후 지속된 상사들의 성희롱을 사내 신고했으나 제대로 처리되지 않았다. 그 후 다른 건을 빌미로 해고되어, 부당해고구제신청을 통해 부당해고로 판정받고 복직했다. 고용노동부 진정 건에 대한 처리가 지연되어 상담실 확인서 및 해당 고용노동부 방문 등을 진행했다. 그러나 복직 후 직·간접적인 괴롭힘이 지속되었고 이에 심리정서 상담에 참여하며 대응하다가, 일정기간 유급휴가 확보 등 회사와 합의 후 퇴사하였다.

■ 진행과정

'18. 9.	1차 전화상담 후 1차 면접상담	• 상황접수(노동부 진정 후 상담신청) • 면접상담 시 심리정서지원 안내
'18. 9~12	본회 심리정서지원단 상담 전문가 연계	• 총 10회기 심리정서상담 진행
'18. 10~12	20여회 고충상담	• 전화, 메일, 면접 상담
'18. 10.	고용평등상담실 상담확인서 및 의견서 발급, 제출	• 부당해고구제신청 건 해당 노동위원회 내용 : 고충상담 및 심리정서상담 확인
'19. 1~7	30여회 고충상담	• 복직 관련 괴롭힘 등 전화, 메일, 면접 상담
'19. 1.	고용평등상담실 상담확인서 및 의견서 발급, 제출	• 진정 건 해당 지방노동관서 제출 내용 : 고충상담 및 심리정서상담 확인
'19. 5.	고용평등상담실에서 진정	• 진정 사건 관련 고용평등상담실 의견

	건 관련 해당지방노동관서 방문	전달 등
'19. 6~7	본회 심리정서지원단 상담 전문가 연계	• 총 5회기 면접상담 진행
'19. 8		• 퇴사 결정 후 진로 모색 중

- 사내 성희롱 신고 후 낮은 인사과과, 다른 사소한 건 빌미로 해고됨
- 이에 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정, 노동위원회에 부당해고구제신청을 하고, 이 과정에서 고용평등상담실에 상담신청
- 30여회 이상 고충상담 및 10회차 심리정서상담, 본회 자문위원인 변호사상담(민형사 소송 검토) 및 노무사 상담(직장내괴롭힘 대응 검토) 1회, 직장 내 성희롱 내담자 간담회 참석 등
- 고용노동부 해당지청 및 해당 노동위원회에 본회 상담실에서 '상담확인서 및 의견서' 발송
- 상담실에서 고용노동부 해당 지청 담당 과장 및 근로감독관 전화 수차례 및 방문
- 노동위원회에서 부당해고구제신청서, 고용평등상담실 상담 및 심리정서상담 확인서 제출 등에 힘입어 부당해고로 인정, 휴가 사용 후 복직
- 불면증과 불안, 사람에 대한 두려움으로 심리적 고통이 심각해 심리정서치유프로그램 안내하고, 내담자의 신청으로 10회기 상담 병행함

■ 상담결과

- 성희롱 사내 신고 후 다른 건 빌미로 해고에 대한 대응 건은, 노동위원회에서 부당해고로 판정받고 복직
- 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정 건은 증거없음, 사업주 위반사항없음으로 종결됨
- 복직 후, 직장 내 괴롭힘으로 시달렸으나 이에 대한 본회 상담실 심리정서 치유프로그램 참여 하면서 대응, 일정기간 유급휴가 확보 등 회사와 합의 후 퇴사하여 심리적 안정 회복으로 일상생활 회복 중

오랜 기간 지속된 직장 내 성희롱 및 2차 피해, 법률 대응 및 심리상담 진행으로 정신적·신체적으로 회복해

[상담개요]

악의적인 소문 유포 등의 괴롭힘이 있던 내담자는 직장 내 성희롱 진정 및 고소를 진행. 고용평등상담실에 문의, 도움을 요청하였다. 이후 전화·내방·온라인으로 사건 진행 상황을 확인하고 변호사 법률 상담을 하며 사건을 진행하였다. 회사 동료들과 갈등이 오래 지속되어 왔던 터라 심리상담도 진행하였다. 심리상담 10회기를 완료하였고 정신적, 신체적인 회복을 할 수 있었다고 자체 평가하였다.

■ 진행과정

- 전화상담 (최초상담)
 - 사내에서 선임(동료)가 내담자의 성희롱적인 소문을 악의적으로 유포. 이에 직장 내 성희롱 진정 등 대응 중
- 상담 지속
 - 이후 내방·전화·온라인 상담 진행
 - 변호사 상담
 - 직장 내 성희롱 진정(고용노동부) → 성희롱 사실 확인, 행위자 징계 조치 시정지시
 - 명예훼손 고소(경찰서) 진행 → 무혐의 (증거불충분)
- 직장 내 성희롱 대응 간담회
(변호사, 공인노무사, 심리정서전문가 동석)

[내담자 발언] “직장 내 성희롱, 폭언 및 고소·고발과 같은 일이 일상적으로 겪는 일도 아니고, 주변에 흔히 일어나는 일이 아니기 때문에, 주변의 도움을 받을 곳이 많지 않음. 인터넷 검색밖에 없었는데 이런 것이 어려웠음. 또한 조사기간 및 성희롱 사실이 확인이 되었는데도 가해자와 계속 같이 근무해야 하는 것이 많이 힘들었음.”

- 심리정서상담 완료 (10회기)

■ 처리결과 (내담자 상담후기)

심리상담을 통해 가장 도움이 되었던 점을 적어주십시오.

“차마 가족이나 친구들에게도 세세히 말할 수 없었던 상처를 상담을 통해 털어놓으니 심적 부담감과 분노, 허무함, 절망감 등이 많이 해소되었고 활기분해졌습니다. 저의 이야기를 깊이 들어 들어주시고 공감과 응원까지 해주셨던 선생님께 너무나 감사드립니다. 그 어떤 비난이나 편견 없이 내 이야기를 들어주는 존재가 있다는 것만으로도 많은 위안이 되었습니다.”

심리상담시 어려웠던 점에 대해 적어주세요.

“저는 야근 노동자라 근무 전에 상담을 받고 출근하는 식이었는데, 상담시작 전에는 부족한 잠으로 인해 체력적으로 힘들지 않을까 하는 우려가 있었으나, 상담을 하고 나서 얻게 되는 긍정적인 에너지 덕분에 어려움은 없었습니다.”

심리상담을 통해 자신에 대해 새롭게 알게 된 점, 변화하게 된 점이 있으면 적어주십시오.

“한 없이 낮아진 자존감을 많이 회복할 수 있었던 것이 가장 큰 것 같습니다. 몇 년 만에 여행도 다녀왔고 소소한 문화생활도 즐겼으며, 자전거도 타는 등 외부 활동을 하게 되었습니다. 정신적, 신체적인 회복을 통해 나를 위한 계획을 다시 세울 수 있는 힘을 얻었습니다.”

비슷한 경험을 한 사람들과 함께 지지·지원할 수 있는 심리정서 프로그램이 있다면 참여할 의향이 있으십니까?

“예. (이유: 함께 나누며 도움이 될 수 있길 바랍니다.)”

이 프로그램을 다른 사람에게도 추천하시겠습니까? “예”

이후 여성노동자회의 심리상담을 위해 바라는 점이 있다면 적어주십시오.

“몇 년 동안 혼자서 힘든 시간을 보냈는데 여노회를 조금 더 일찍 알았더라면 얼마나 좋았을까?라는 생각을 많이 했습니다. ‘서울여성노동자회’를 더 많은 여성노동자들이 알 수 있으면 좋겠습니다. 다시 한 번 진심으로 감사드립니다.”

저항의 경험, 승리의 경험!

법인 이사장 위력에 의한 강제추행사건 피해 당사자

제8차 시국광장 <일상의 남성카르텔, 우리가 부순다>에서 내담자 소연의 발언문³⁾

저는 소연입니다.

중고재단법인 이사장으로부터 직장 내 성희롱(및 강제추행)을 겪었고 이것을 신고 하자, 명예 훼손 피소 - 도난, 외 (혐의 없음: 증거불충분) 혐의로 저를 고소했습니다. 하지만 저는 이 혐의에서 혐의 없음 판결을 받았습니다.

직장 내 강제추행은 형사소송에서 위력에 의한 성추행이 인정되어 승소하였고, 얼마 전 민사 손해배상소송에서도 승소 판결을 받았습니다.

직장 내 성희롱은 노동부, 국가인권위원회 진정 가능한데, 저는 모두 다 진행하였다가 국가인권위원회 진정을 취하하였고 노동부 진정 건은 직장 내 성희롱 미교육 과태료 이백 만원, 직장 내 성희롱 행위자 미징계·미처분 사백 만원의 과태료를 부과하였습니다.

직장 내 강제추행, 성폭행 등은 경찰서 형사 건으로 신고해야 합니다. 성폭력 피해자들은 동시다발적으로 성희롱, 추행, 성상납 요구 등 괴롭힘을 당하는데 이것을 구분하여 따로 따로 진정하고 신고해야 하는 시스템은 무척 헷갈려서 법률 조력을 받아 진행을 해야 하는 부분이었습니다.

2016년 3월28일 입사하여 2019년 현재까지 지옥이 따로 없습니다. 형사소송과 민사소송에서 승소했지만 아직까지 직장 내에서 싸움은 계속되고 있습니다.

3) 2019년 9월 6일(금) 저녁 7시에 진행한 8차 페미시국광장 다시 쓰는 정의! 검찰·경찰개혁, 여자들이 한다! <일상의 남성카르텔, 우리가 부순다>에서 서울여성노동자회 내담자 소연의 발언문을 일부 수정·편집함

서지현 검사님의 미투(2018.1.29.)를 보면서 제 상황을 생각하니 무척 뜨거운 눈물이 났습니다. 우리나라에서 태어난 우리들에게 성폭력으로부터의 안전지대는 없는 것이구나 생각을 했습니다. 그리고 검사님께 감사했습니다. 검사님의 미투는 아마도 모든 성폭력 피해자의 등불이 되었을 것입니다.

연대의 중요성을 깨달았습니다. 혼자서는 성폭력을 감당할 수 없기 때문입니다. 그 당시 저는 회사의 괴롭힘으로 심터로 피신을 해 직장 내 성폭력 위계에 의한 강제추행 관련 형사사건을 진행 하였습니다. 합의중용도 있었습니다.

1심은 난 상황이었고, 2심을 준비하고 기다리고 있었습니다. 호랑이한테 물려가도 정신만 바짝 차리면 된다. 이걸 직장 내 성폭력이다, 내 잘못이 아니라고 다짐하고 싸웠습니다.

육하원칙에 맞추어 메일을 써 가해자에게 보내고 성폭력을 알린 다음 면담했던 것을 기록하였으나 경황이 없어 녹음을 하지는 못했습니다. 여러분들은 녹음을 해서 증거를 꼭 확보하셨으면 좋겠습니다.

또한 증거자료 원본은 보관해 두고 복사해두었습니다. 그리고 차량과속과태료 용지 등 증거가 될 만한 것들을 수집 하였습니다.

노동부 진정을 내고, 이사장에 의한 다른 성폭력 피해자를 수순문하여 만나러 다니고 당일 사건 증거확보 하러 다녔습니다.

그 과정에서 수사를 진행하시는 분들에게 “이사장이 맘에 들어했네???”라는 말도 듣고 다른 사람들에게는 “행실에 문제가 있었다, 일을 못했네, 전과가 있다. 꽃병이다” 등등의 2차 피해도 있었습니다.

가해자는 성직자였고 최고지성인이 모여 있다고 말하는 종교단체입니다. 바위에 계란을 친다는 것이 이런 것이구나,하고 생각했습니다.

진술의 일관성이 중요했었습니다. 그러나 말하고, 수기로 작성하고, 자신의 불행을 되새기며 그 싫었던 그 기억과 느낌을 끄집어 내는 작업은 공포, 두려움, 성적수치심 말할 것 없이 황폐화 시키는 과정이었습니다.

성폭력 생존자 여러분. 혼자서 감당할 수 없는 부분이 있습니다. 도움을 요청하십시오.

보편타당한 범주 안에서 합리적으로 객관화하여 상황을 파악하고, 법 테두리 안에서 안전하게, 그리고 적절하게 조력을 받고 스스로 준비하여, 검토하고, 또 문의하고, 신중하고 조심스럽게 방어하며 대처하십시오. 1366, 여성쉼터, 여성노동자회, 국가인권위, 노동부, 성폭력가정상담소 등 자문 및 상담을 계속 하십시오. 병원진료와 안전한 보호, 피해 회복 프로그램 등 꾸준히 받으십시오. 중간 중간 나를 지탱하기 위한 돌봄의 시간을 가지십시오. 멍 때리기, 요가와 스트레칭, 잠자기, 많이 먹기, 선생님께 상담 받고 힐링 하기, 기록하기, 데이터 관리-날짜별 스캔 PDF, 녹음파일, 신문스크랩 등등 .

혼자서 할 수 없기에 연대해야 합니다. 선생님들을 많이 귀찮게 하십시오. 저는 정말 많이 귀찮게 했습니다. 그러면 많은 도움을 받으실 수 있습니다. 여러분들은 혼자가 아닙니다.

저는 지금도 직장 내 어려움이 산재해 있고, 차근차근 해결해서 나갈 남은 문제가 아직 있습니다. 누군가는 그만두라고 왜 그렇게 힘들게 버티고 있냐고 하지만, 제가 잘못된 것이 아니기 때문에 저는 당당하게 제 권리를 주장하며 나아가고 있습니다. 당신들이 틀렸다고 알려주고 싶습니다.

여러분들도 함께 힘내시기 바랍니다. 그래야만 세상이 바뀝니다.

그리고 끝이 없는 싸움입니다. 저는 지금 오늘 여기까지 왔지만 여러분들은 더 높이 도약의 발판을 다져 나아가시길 바랍니다. NO MEAN'S NO. 성적자기결정권은 나에게 있습니다 그리고 운전대는 제가 잡고 가야합니다. 내 인생! 내 삶에서 내가 주인공이니까요!

감사합니다.

<별첨1.> 상담 사례 기사

[성차별 / 직장 내 괴롭힘]

십년 가까이 일한 회사, 결혼한다고 말하니 언제 그만 둘거냐는데?

- 2019년 서울여성노동자회 평등의전화 상담사례

서울여성노동자회는 1995년 평등의전화 상담실을 개소하여 현재까지 운영하고 있으며 매년 상담사례집을 발간하는 등 여성노동자 현실을 알리고 있다. 2019년 상담실에서 진행된 상담 통계와 사례⁴⁾를 통하여 여성노동자의 현실을 살펴보고자 하며 세 차례에 걸쳐 오마이뉴스에 기고한다.

올 초 발생한 코로나19로 인하여 사회가 멈춘 듯하다. 집단 감염 위기에 '사회적 거리두기'라는 예방법을 권장하였고 일상생활에서 사람들이 접촉을 줄이는 것이 요청되었다. 사람들은 바깥 활동을 줄여야 했고 이는 일터에서도 마찬가지였다. 뉴스에서 근로시간단축, 재택근무, 회사 폐쇄 등 노동현장의 대처가 연일 보도되었다. 전국의 평등의전화⁵⁾ 활동가들은 코로나19로 인하여 어떠한 여성 노동 문제가 발생할까 걱정하지 않을 수 없었다.

누군가는 '코로나19로 특별히 여성노동자가 더 힘든 게 아니다'라고 말 할지도 모르겠다.

누구랄 거 없이 모두가 힘들고 언제 끝날지 모르는 날들을 견디고 있음을 알고 있다. 하지만 '노동자'에서 쉽게 제외되고 '돌봄'에 일순위로 호출되었던 것은 '여성'이라는 것 또한 알고 있지 않은가? 그래서 목소리를 내고 알려려는 것이다. 여기 '여성노동자'도 있다고, 여성노동자도 함께 살자고.

2019년 서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실(이하 평등의전화)에서는 총 968건(초기 상담 600건)의 상담⁶⁾을 진행했다. 여성노동자의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위

4) 본 기사에 인용된 상담사례는 실제 상담 내용을 바탕으로 각색하였다.

5) 서울여성노동자회를 포함하여 전국의 10개 여성노동자회는 평등의전화·고용평등상담실을 운영하고 있다. 여성노동자가 일터에서 겪는 어려움을 상담하고 이 과정에서 공통적인 문제를 포착하여 사회적으로 알려내고 정책 제안 등의 활동을 한다. 상담은 (전국공통) 1670-1611

하여 총 상담에서 재상담과 남성 상담을 제외한 581건의 여성 초기 상담을 분석하였다. 대상 기간은 2019년 1월부터 12월이다.

상담 유형을 살펴보면 직장 내 성희롱(63.5%), 근로조건(11.7%), 모·부성권(9.8%), 직장 내 괴롭힘(6.9%), 성차별 (3.3%), 기타(4.8%) 순으로 나타났다.

상담 별 세부 내용을 살펴보면 ‘근로조건’은 임금체불, 부당해고, 실업급여, 휴가 및 휴게시간 등이고, ‘모·부성권’은 출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산·육아휴직 불이익 등이다. ‘직장 내 성희롱’은 ‘직장내 성희롱’, ‘성차별’은 채용, 임금, 승진, 퇴직 등에서 성차별이며, ‘직장내 괴롭힘’은 직장 내 폭언, 폭행, 괴롭힘 상담이다.

요즘 같은 시대에 직장에서 무슨 성차별이 있냐고?

성차별은 총 19건으로 전체 상담 중 3.3%를 차지한다. 성차별 상담에는 ‘임신·출산 불이익’이나 ‘직장 내 성희롱’ 등의 성차별 사례가 따로 분류되기 때문에 성차별 사례가 적은 것처럼 보인다. 하지만 실제 임신·출산에 따른 불이익, 육아휴직을 사용하거나 사용 후에 발생하는 불이익, 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘은 성차별에서 기인하는 경우가 많기 때문에 직장 내 성차별 문제는 좀 더 폭넓게 보아야 할 것이다.

성차별은 채용부터 임금차별, 승진, 해고까지 다양한 사례로 드러난다.

여성이기 때문에 채용이 되지 않거나 신입부터 남성보다 적은 임금으로 일을 시작하기도 하고 승진이 되지 않는 등의 차별로 인한 불이익을 감수하여야 한다. 초창기 직원으로 십년 동안 일을 했는데도 결혼을 한다고 하니, 언제 퇴직할거냐는 말을 듣는다. 이렇듯 여성노동자는 채용에서부터 퇴직까지 그러니까 일하는 내내, 성차별이라는 불리한 상황에 놓여있는 것이다.

채용) 면접을 보러 갔는데 한 면접관으로부터 ‘일할 때 여자여서 문제될 게 많다’는 성차별적이고 성희롱적인 질문을 수차례 받았다. 구직자인 나는 그 질문에 대답할 수밖에 없었기 때문에 더욱 굴욕적이고 분노한다. 문제제기 하고 싶은데?

임금차별) 여성 직원과 남성 직원이 하는 일이 똑같은데 기본급부터 여성 임금이 십여만 원 적다. 먼저 입사한 여성 직원이 남성 직원보다 격기도 하다. 남성 직원의 근복무기간을 경력으로 인정해주어서라는데 이마저 정확하지가 않다. 성차별이 아닌지?

승진) 20년 넘게 장기근속자이나 남성과 비교해서 승진이 되지 않고 있다. 여성이 남성에 비해 승진 시기에도 40%는 탈락하는데 사유가 명확하지 않다. 어떻게 대응할 수 있을까?

해고) 작은 회사에서 초창기 직원으로 십년 가까이 일해서 사장을 포함한 오랜 동료들과 애정이 깊다고 생각했다. 그런데 결혼한다고 하니 사장이 언제까지 일할 거냐고 한다. 결혼해도 일할 생각이었는데 당연히 그만두는 거 아니었냐 하는데?

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조부터 제11조까지는 모집과 채용, 임금, 복리후생과 같은 임금 외의 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에서 남녀 차별을 금지하고 있다.

이런 모든 상황에서 성차별이 얼마나 있겠냐고 물을 수도 있겠으나 실제 노동현장에서 성차별이 발생하여 법에 명시된 내용들이다. 십수 년 전만 하더라도 채용 시 여성노동자에게 키와 몸무게를 요구하고 정년의 나이가 남성과 여성이 다른 게 당연했다. 그때와 달라진 듯 달라지지 않은 현재를 여성노동자들은 살고 있다.

‘직장 내 괴롭힘’ 금지법은 생겼는데 처벌과 조치는 글썽……

직장 내 괴롭힘 상담은 전체 상담에서 6.9%로 네 번째로 많았다. 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 상담이 소폭 상승하였다.

근로기준법에서는 직장에서 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 한다.

평등의전화는 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘과 폭언·폭행을 포함하여 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 구분하고 있다.

상담 건수가 많은 것은 아니지만 다양한 사례가 접수되고 있고 향후 상담이 증가할 가능성이 커 눈여겨 볼 필요가 있다. 또한 직장 내 성희롱이나 임신출산 불이익, 육아휴직 불이익, 해고 압력 등이 모두 ‘괴롭힘’을 동반한다. 하지만 위와 같은 사례는 따로 구분되기 때문에 직장 내 괴롭힘으로 구분된 상담 건수만 볼 것이 아니라, 성차별과 같이 폭넓게 보아야 할 것이다.

부당해고 판정을 받고 복직하게 되었다. 그런데 조직 편입도 안 되고 업무도 없으며 인터넷 연결이 되지 않은 컴퓨터를 받았다. 알아서 그만두라는 걸까.

상사가 업무 배분 시 사적으로 친한 사람들에게만 실적이 나올 것을 배분하여 이를 회사에 문제제기했고 확인 결과 문제가 있다고 판단되어 회사에서도 상사에게 공정하게 배분할 것

을 명령했다. 하지만 그 후로 나는 업무 보복을 당하고 있는데.

상사가 업무지시를 한 것에 대하여 처리 방법에 의문이 있어 물었더니 상사가 나를 찌를 듯이 사무용품을 치켜 올리고 시키는 대로 하라며 위협했다.

상사가 개인적으로 연락해 치마 입지 마라는 등 복장 단속을 한다. 우리 회사는 단정한 복장이면 되고 다른 직원들은 치마를 입고 다니는데 왜 나에게만 이러느냐 물으니 사회생활을 못한다며 화를 냈다.

상사가 지속적인 폭언을 한다. 명확한 사유도 없이 핀잔을 주고 깎아내린다.

업무 중 다툼이 생기자 나를 따로 불러내 죽이고 싶다고 말했다

업무 중 실수를 할 때마다 상사가 '일이 안 맞는 것 같다', '그만 두라'는 말을 한다. 다른 동료들에게는 같은 실수를 해도 별말하지 않는데 유독 나에게 그런다. 직장 내 괴롭힘 아닌지?

동료 여러 명이 나의 개인적인 사정을 비하하고 농담거리로 만들어 모욕적이다. 회사에 문제 제기 해도 그들이 입맞추어 그런 적 없다고 하면 그만 아닌지?

직장 내 괴롭힘이나 따돌림은 그 피해가 분명한데도 문제제기할 뾰족한 방법이 없었다. 그러나 근로기준법에 '직장 내 괴롭힘 금지'가 명시되며 문제제기할 근거가 법적으로 명확해졌다.

오랜 기간 직장 내 '갑질'로 일궈진 폭행·폭언 등의 직장 내 괴롭힘 피해가 사회적으로 문제제기 되어온 결과라고 할만하다.

하지만 안타깝게도 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 금지하되, 사업장에서 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치에 관하여 취업규칙에 반영하도록 하는 내용이 주를 이루고 있다. 적절한 조치가 되지 않았을 때의 제재 규정은 별도로 있지 않아 실질적인 효과가 미미할 가능성이 크고, 10인 미만 사업장과 같이 취업규칙 신고가 의무사항이 아닌 사업장에서는 특히나 적용이 어렵다.

회사 내에서 규율할 수 있다면 더할 나위 없이 좋겠으나, 직장 내 괴롭힘이 발생하고 지속되는 사업장의 경우 이러한 자체 규율이 어려울 수 있다. 직장 내 괴롭힘 발생 시 가해자는 처벌받고 피해자는 보호받는 강력한 조치가 마련되어야 한다.

[모·부성권 - 임신·출산 및 육아(휴직) 불이익]

제목 : 육아휴직 후 복귀하니... '네 자리는 없어'

- 2019년 서울여성노동자회 평등의전화 상담사례

유래 없는 코로나19 시대를 지나며 일터에서도 근로시간단축, 재택근무, 회사 폐쇄, 무급휴직 등의 위험이 감지된다. 그 중 '돌봄'에 특별히 더 호출받고 있는 여성노동자들은 안락한지 여부를 묻고 싶다.
서울여성노동자회는 1995년 평등의전화 상담실을 개소하여 현재까지 운영하고 있으며 매년 상담사례집을 발간하는 등 여성노동자 현실을 알리고 있다.
2019년 상담실에서 진행된 상담을 통하여 여성노동자의 현실을 살펴보고자 하며 세 차례에 걸쳐 오마이뉴스에 기고한다.

코로나19가 장기화되며 국가 경제 전반이 흔들리고 있다. 전 세계적인 경기침체는 단기간 내 회복이 어려울 것이라고 한다. 평등의전화 활동가들은 일터에서도 가장 취약한 고리부터 끊어지지 않을까 하는 불길한 예감을 했다. 아니나 다를까 코로나19로 가장 먼저 상담전화를 한 사람은 육아휴직 중인 여성노동자였다.

"육아휴직이 끝나고 복귀할 시점인데 회사에서 복귀하지 말래요"

여전히 임신·출산·육아로 인하여 일터에서 불이익 당해

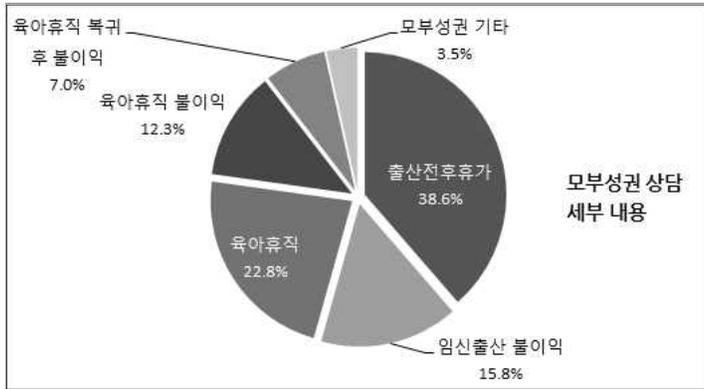
전체 상담 중 모·부성권 상담은 9.8%로 세 번째로 많았다.

모·부성권 세부 상담 분포를 살펴보면 출산전후휴가(38.6%), 육아휴직(22.8%), 임신출산 불이익(15.8%), 육아휴직 불이익(12.3%), 육아휴직 복귀 후 불이익(7%), 기타(3.5%) 순이다.

임신·출산과 관련된 상담(출산전후휴가, 임신출산 불이익)이 육아휴직(육아휴직, 육아휴직 불이익, 육아휴직 복귀 후 불이익) 관련 상담보다 많다.

저출생이 사회적인 문제라며 출산을 장려하고 있지만 일터에서는 그렇지 않다. 여성노동자가 임신을 알리거나, 출산전후휴가나 육아휴직을 신청하거나 사용했다는 이유로 불이익을 주는 행태가 여전히 벌어지고 있다. 특히 육아휴직 사용 후 복직을 어렵게 하는 사례가 포착되고 있다.

그래프1. 모부성권 상담 세부 내용



출산전후휴가·육아휴직을 나도 사용할 수 있나요?

출산전후휴가와 육아휴직 상담 내용은 일반적인 질문-휴가·휴직 사용이 가능한가, 혹은 급여 지급을 어떻게 받는가에 대한 내용이 많은데 이러한 질문을 하게 되는 이유는 관련 정보를 찾거나 이해하기가 어렵고 회사에 출산전후휴가나 육아휴직 사용을 주장하여도 되는지 확신이 없기 때문이기도 하다. 즉 회사에서 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하는 것이 여전히 눈치가 보이는 일이라는 반증이다.

출산전후휴가(육아휴직)를 사용할 수 있는지? / 출산전후휴가(육아휴직) 급여는 어떻게 신청하여야 하는지? / 무기계약직으로 단시간 근로를 하고 있는데 나도 육아휴직 사용이 가능한지?

임신 출산 불이익 및 해고

출산전후휴가는 임신한 여성노동자는 모두 사용할 수 있는 휴가이다. 그런데도 여전히 임신을 알리면 질책과 눈총을 받고 업무에서 제외되는 위협에 처하며 출산전후휴가 중 불이익을 당해도 문제제기하기가 어렵다. 태아검진 시간은 법에서 정하고 있으나 회사에 요구하기가 어렵고 임신으로 건강에 문제가 생겨 무급휴직을 요청해도 거부당한다. 출산 후 바로 복귀하여 업무에 지장이 없게 하라는 말을 듣기도 한다.

임신 사실을 고객사에는 비밀로 하라고 했다 / 임신을 하니 프로젝트에서 빠지라는 말을 들었다 / 업무 특성 상 야근이 많고 업무 시간이 길어서 임신 후 업무 조정을 요청했지만 상사로부터 엄청난 질책을 오랜 시간 서서 받았고, 그날 쓰러졌다 / 임신 중 이상이 있어 의사 소견서를 제출하고 무급휴가를 신청했으나 회사에서 거부했다 / 출산 후 바로 복귀하라는데 출산전후휴가를 사용할 수 없나?

여성노동자의 임신을 알게 된 후 업무를 가중시키거나 병원 가는 것도 눈치를 주는 회사도 있다. 급기야 그만두라며 해고를 하려는 행태도 벌어진다. 사직을 권고하여 이를 거부했더니 강등과 감봉을 당했다는 사례도 있었다.

내가 임신했다고 한 후 부족한 인원을 보강하지 않고 업무를 가중시켰다 / 병원 가는 것도 눈치를 주었는데 최근에는 그만두라는 이야기까지 한다 / 임신이 알려진 후, 다른 직원은 하지 않는 과중한 업무를 지시하여 거부했더니 사직을 권고했다. 이 또한 거부하니 강등과 감봉을 당했다.

임신 후 병원을 가기도 힘들고 출산전후휴가 사용도 쉽지 않는데, 출산전후휴가를 사용하고 회사에 복귀를 하면 어떻게 될까? 임신을 한 여성노동자가 마음 편히 출산을 하고 건강을 회복해서 회사로 복귀하는 것이 당연한 일 아닐까?

출산전후휴가 후 복귀했더니 내가 하던 일은 다른 사람이 하고 있다며 다른 업무를 배정 받았다. 그런데 정확한 업무내용도 정해져 있지 않고 인수인계도 이루어지지 않았다. 배치전환 시 면담도 없었는데 부당한 것 아닌지?

육아휴직·육아휴직 복귀 후 불이익

정부가 나서서 출산을 장려하고 육아휴직을 사용하라고 하지만 육아휴직 사용 후 일터로 복귀 때 '자리'가 없다는 이유로 원래 직무에서 배제되거나 직책이 박탈되는 등의 불이익이 비일비재하게 벌어진다.

또 육아휴직 중에는 회사 돌아가는 사정을 잘 모를 수밖에 없다. 하지만 노동자에게 불리한 상황이 발생하면 휴직자에게도 당연히 알려야 하지 않을까?

회사가 매각되거나 통폐합 등의 일이 발생할 때 육아휴직 중인 노동자는 알음알음 알게 되거나, 육아휴직 후 복귀를 하고서야 불이익한 조처를 알게 되거나 불리한 상황에 처하여 더욱 고통 받기도 한다.

육아휴직 중인데 회사가 매각되었으니 육아휴직을 중단하고 출근하려고 하는데? 남성도 육아휴직 중인 사람이 있는데 여성들만 출근을 강요하고 있다 / 육아휴직 중인데 부서 이동이 있다고 한다. 그런데 그 부서는 곧 통폐합될 부서인데 육아휴직 중에 부서가 없어져 해고가 될 수도 있는지?

출산 장려 정책의 일환으로 여성노동자에게 육아휴직을 사용할 수 있다고 홍보를 시작한 몇 해 전, 평등의전화 활동가들은 육아휴직을 사용하고 복귀 전후에 여성노동자들이 어려움에 처할 수 있겠다는 대화를 한 적이 있다. 아니나 다를까, 육아휴직 복귀 후 업무 없이 방치된다는 사례가 있었다. 특히 관리직 여성노동자들의 상담이 눈에 띄었는데 발령이 되지 않거나 직책을 박탈 당하기도 한다. 회사의 변명이야 '자리가 없다'이지만 여성노동자들은 알고 있다. 알아서 그만 두라는 것이구나.

육아휴직 기간 중 조직변동이 있었다. 육아휴직 후 복직했으나 업무 없이 방치되었고 퇴사를 종용하고 있다. / 매장 관리직이었는데 육아휴직 후 회사에서 적응기간이 필요하다며 관리자로 발령을 내지 않았다. 그럴 수 있다고 생각하고 일반 업무를 하고 있는데 수개월이 지난 지금도 발령이 되지 않았다. 내가 육아휴직을 사용해서 관리직으로 발령을 내지 않고 있는 것 같다 / 중간 관리직으로 근무하다가 육아휴직을 사용했다. 복직하니 회사에서 TO가 없다는 이유로 직책을 박탈했다.

이와 같은 상황에 놓인 여성노동자들은 묻는다. 어떻게 대응해야 할까? 회사를 믿고 마냥 기다려야 할까? 너무 억울한데 받아들여야 할까?

우리 사회는 교육과정을 마치고 직장을 구하고 결혼을 하고 아이를 낳고 기르는 것이 당연하다고 말한다. 다들 그렇게 산다면, 하지만 9시 출근 6시 퇴근을 하면서 가사를 하고 육아도 한다는 것이, 도대체 남들은 어떻게 사는 건지 궁금할 때가 한두 번이 아니다. 더구나 코로나19 같은 일이 터지면 학부모인 노동자는 모골이 송연하다.

초등학교 저학년 학부모인 노동자는 어떨까. 회사에서 재택근무를 권하거나 무급휴가라도 사용할 수 있으면 다행일까? 당장 급한 불은 켜으나, 이후에도 괜찮을까? '여자는 집 걱정하느라 일을 못해'라는 말을 듣게 되지는 않을까?

당장 눈앞에 위기와 불안이 크기에 지금은 그저 오늘 당신들이 안녕하기만을 바란다.

잘 지내고 있으신가요?

[직장 내 성희롱]

직장 내 성희롱, 신고해도 처리 더디거나 불이익 당하기도... 그래도 대응할 것이다

- 2019년 서울여성노동자회 평등의전화 상담사례

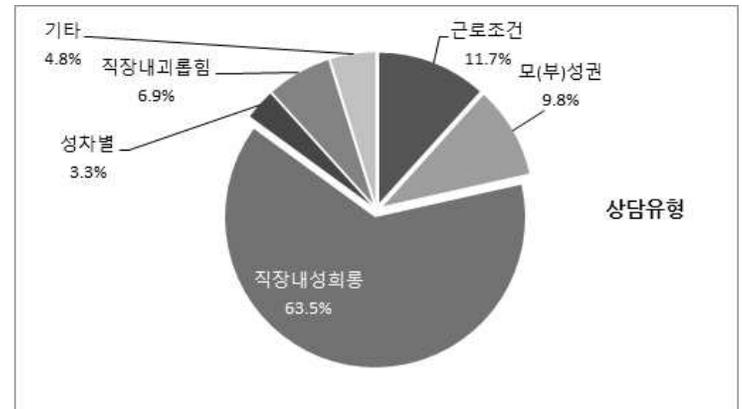
유래 없는 코로나19 시대를 지나며 일터에서도 근로시간단축, 재택근무, 회사 폐쇄, 무급휴직 등의 위험이 감지된다. 그 중 '돌봄'에 특별히 더 호출 받고 있는 여성노동자들은 안녕한지 안부를 묻고 싶다.

서울여성노동자회는 1995년 평등의전화 상담실을 개소하여 현재까지 운영하고 있으며 매년 상담사례집을 발간하는 등 여성노동자 현실을 알리고 있다.

2019년 상담실에서 진행된 상담을 통하여 여성노동자의 현실을 살펴보고자 하며 세 차례에 걸쳐 오마이뉴스에 기고한다.

2019년 서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실에서 진행한 상담 중 직장 내 성희롱 상담은 63.5%로, 상담 유형 중 가장 많다.

그래프1. 상담유형



직장 내 성희롱 발생해 회사에 신고해도 처리 되지 않거나 더디어...

직장 내 성희롱에 대한 회사 내 인식이 부족하거나 처리가 미비하여 불이익이, 발생하는 사례도 다수이다.
회사에 성희롱 신고를 하였으나 '사과 받고 넘어가자'고 하거나, 신고 후 빠르게 처리가 되지 않고 가해자와 분리도 되지 않아 가해자로부터 업무 보복을 당하기도 한다. 성희롱 신고 후 진행 상황에 대해 안내를 받지 못하기도 한다.

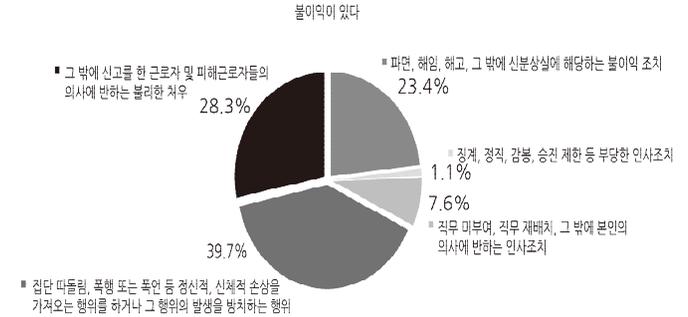
직장 내 성희롱 신고를 받거나 성희롱 발생 사실이 확인이 되면 지체 없이 조사를 하여야 한다. 성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 성희롱 행위자(가해자)에 대하여 징계 등의 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 노동자의 의견을 듣도록 되어 있다. 또한 사업주는 직장 내 성희롱 조사 기간 동안 피해 노동자(피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자)등을 보호하기 위하여 피해노동자 등에 근무 장소 변경, 유급휴가 등의 적절한 조치를 하여야 한다.
그러나 회사에 내 이와 같은 지침이 제대로 마련되어 있지 않으면 피해 노동자는 이중 삼중의 피해를 입을 수밖에 없다.

회사에 고충 신고를 했는데 회사에서는 행위자와 그냥 화해하고 했다 / 성희롱 신고 후 진행 상황이나 결과를 전혀 듣지 못했다. 성희롱이 확인되었는지, 징계가 되었는지 등을 신고한 노동자에게 알려주어야 하는 것 아닌지 / 성희롱 사실이 확인되어 징계를 받았다는 가해자가 요직으로 발령받다 / 가해자와 분리조치 하겠다고더니 같은 사무실에서 책상 위치만 바뀌었다 / 고용노동부에 진정하여 성희롱 사실이 확인되었고 징계하라는 시정지시가 내려왔지만 회사는 징계를 차일피일 미루고, 이에 행위자는 자신을 잘못한 게 없다며 기세가 등등한데

2차 피해 및 불이익

직장 내 성희롱 피해 후 불리한 처우 경험 여부를 묻자 불리한 처우를 당한 경험이 있다는 답변이 49.1%에 달했다.
「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 중 '사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 금지'한 조항에 근거해 마련된 7가지 금지 항목에 대한 직장 내 성희롱 피해자의 경험을 살펴본 결과 아래와 같은 답변을 받았다. 답변은 해당 사항이 있는 경우 중복 답변이 가능하도록 했다.

그래프2. 불이익 있다



'집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위'가 39.7%로 가장 많았고, '파면, 해임, 해고, 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치'가 23.4%였다. '직무미부여, 직무 재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치'가 7.6%, '징계, 정직, 감봉, 승진 제한 등 부당한 인사 조치'가 1.1%였다. '그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우'가 있었다는 답변도 28.3%였다.

직장 내 성희롱 행위자는 사업주이거나 상사인 경우가 많다. 사업주나 상사의 성희롱을 회사에 신고한 후 성희롱 확인 등의 처리기간 중에 행위자인 상사로부터 업무 배제를 당한다는 사례가 많았다. 또는 상사 등과 문제가 발생하니 동료들로부터도 괴롭힘이나 따돌림을 당하기도 한다.

특히 성희롱 신고 후 해고되었다가 복직하였는데 업무를 주지 않는 등의 괴롭힘이 발생하였다는 사례도 있었다.

상사의 성희롱에 문제제기 한 이후 더 이상 성희롱 언행은 하지 않았지만 나는 동료 모임에서 빠져야 했고 회의에서도 제외되고 있다. / 직장 내 성희롱 고충 신고 후 가해자인 상사는 나에게 사과했지만 뒤에서는 남성 동료들에게 소문을 내고 나를 가만두지 않을 거라는 말을 하고 다니는데... / 상사들의 직장 내 성희롱을 회사에 신고한 후 해고되었다. 노동위원회 부당해고구제신청을 통해 부당해고 판정을 받고 복직했다. 그런데 복직 후 업무배치도 되지 않았고 괴롭힘이 심하다. /

대응하고 싶다 피해자로 남지 않겠다

본회 상담실을 찾은 많은 내담자들은 ‘어떻게 해야 할지 모르겠다’는 말을 한다. 당연하다. 직장 내 성희롱 피해가 발생하면 어떻게 대응할 수 있는지 알지 못하며 주변 사람들에게 물어봐도 모른다.

회사에 소문이 날까봐, 다른 사람이 알게 될까 봐 조용히 해결하고 싶다는 경우도 있다. 알려지면 회사에서 계속 일할 수 없을 것 같은 불안감, 다른 사람이 알게 되거나 사건을 되새겨야 할 때의 고통, 가해자가 행위를 인정하지 않거나 오히려 발뺌하지 않을까 하는 등의 걱정이 된다.

위의 사례를 보아도 알 수 있듯 직장 내 성희롱 피해 노동자는 직장 내 성희롱 행위자로부터 성희롱 피해를 받는 것뿐만 아니라 동료, 회사에서도 피해를 받는다. 때로는 고용노동부나 경찰서에서 피해를 당하기도 한다.

하지만 그럼에도 더 나은 해결 방법을 찾아 대응하고자 상담을 하는 내담자들이 있었고 점점 대응 의지를 가지고 상담하는 사람들이 늘고 있다. 가해자에게 사과 받고 싶거나 공식적으로 문제제기 하고 싶다는 사례가 늘었다. 회사에 직장 내 성희롱으로 고충 신고를 하려고 하거나, 신고 후 대응 방법을 문의하는 사례도 늘었다. 형사처벌이나 피해 보상에 대해 문의하는 경우도 점점 늘어나는 추세이다.

‘성희롱이 맞나’ 또는 ‘고통스러운데 어떻게 해야 할지 모르겠다’는 질문이 많은 편인데 요즘은 ‘사과 받고 싶다’, ‘어떻게 대응할 수 있나’를 묻는 빈도도 높아졌다. 많은 사람들이 성희롱에 대한 인식이 높아졌고 성희롱 가해자가 잘못했다는 것 또한 인지하고 있음을 알 수 있다.

여전히 성희롱 피해자에게 침묵을 요구하고, 피해자 탓을 하기도 하나 평등의전화 활동가로 상담을 해온 바, 시대가 변한 것을 분명히 느끼고 있다. 피해자들의 오랜 싸움으로 우리 사회는 이제 ‘성인지 감수성’과 ‘피해자 관점’에 대하여 말하고 있다.

직장 내 성희롱 피해 노동자는 직장 내 성희롱이 ‘권력’에 의한 폭력임을 정확히 인지하고 있다. 성희롱 피해가 ‘내 탓이 아니다’라는 것 또한 알았다. 그래서 그동안 꺾여온 성희롱의 피해에 분노하고 폭발한다.

더 이상 직장 내 성희롱을 그저 ‘장난’이라거나 ‘친해지려고’ 혹은 ‘좋아서’한 행동이라 성희롱 가해자를 두둔하지 말자. 성희롱이 발생하기 쉬운 회사 문화는 곧 성희롱의 발생으로, 성희롱의 폭로로, 좋은 노동자의 이탈로, 회사의 이미지 실추로 이어진다.

직장 내 성희롱을 근절하기 가장 좋은 방법은 회사에서 직장 내 성희롱이 발생하는 경우 가해자에게 두 번의 기회는 없다는 것을 알리는 것이다. 직장 내 성희롱 발생 시 명확한 확인 절차와 모두가 수긍하고 재발 방지가 가능한 징계를 하는 것이 두 번 세 번의 성희롱 발생을 막을 수 있다.

<별첨2.> 2019년 상담 통계표

연령별 분포

	연령(세)							합계
	20세미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50세이상	
빈도 (%)	3 (1.1)	21 (7.7)	50 (18.5)	64 (23.6)	60 (22.1)	46 (17.0)	27 (10.0)	271 (100.0)

사업장 규모별 분포

	사업장 규모							합계
	4인이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300이상	
빈도 (%)	35 (9.2)	69 (18.2)	74 (19.5)	24 (6.3)	43 (11.3)	39 (10.3)	96 (25.3)	380 (100.0)

업종별 분포

업종별	2019	
	빈도	비율
C 제조업	54	13.5
G 도매 및 소매업	24	6.0
I 숙박 및 음식점업	42	10.5
K 금융,보험	13	3.3
P 교육서비스	25	6.3
Q 보건 및 사회복지	50	12.5
S 협회,수리,개인	33	8.3
N 사업시설,사업지원	39	9.8
M 전문,과학,기술	21	5.3
J 출판,영상,정보 등	37	9.3
L 부동산,임대	4	1.0
F 건설업	11	2.8
H 운수업	10	2.5
R 예술,스포츠,여가	10	2.5
T 자가소비생산활동	0	0
O 행정,국방,사회보장	26	6.5
D 전기,가스,수도	1	0.3
합 계	400	100

직종별 분포

	2019	
	빈도	%
관리직	10	2.6
경영,회계,사무 관련직	182	46.8
금융,보험 관련직	5	1.3
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	30	7.7
법률,경찰,소방,교도 관련직	1	0.3
보건,의료 관련직	22	5.7
사회복지 및 종교 관련직	15	3.9
문화,예술,디자인,방송 관련직	25	6.4
운전 및 운송 관련직	4	1.0
영업 및 판매 관련직	22	5.7
경비 및 청소 관련직	18	4.6
미용,숙박,여행,오락,스포츠 관련직	6	1.5
음식 서비스 관련직	31	8.0
건설 관련직	3	0.8
전기,전자 관련직	1	0.3
정보통신 관련직	7	1.8
식품가공 관련직	1	0.3
환경,인쇄,목재,가구,공예 및 생산단순직	6	1.5
합계	389	100

근속연수별 분포

	근속연수			합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	
빈도 (%)	174 (43.1)	90 (22.3)	140 (34.7)	404 (100)

노조유무와 가입 여부

	노조유무		합계	노조가입 여부		합계
	있다	없다		가입	미가입	
	빈도 (%)	69 (21.4)	253 (78.6)	322 (100)	23 (7.7)	276 (92.3)

고용유형별 분포

	고용유형			합계
	정규직	무기계약직	비정규직	
빈도 (%)	310 (69.2)	7 (1.6)	131 (29.2)	448 (100)

비정규직 유형별 분포

	비정규직							합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	
빈도 (%)	20 (15.6)	8 (6.3)	9 (7.0)	65 (50.8)	3 (2.3)	18 (14.1)	5 (3.9)	128 (100)

상담유형별 분포

상담유형	근로조건	모.부성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	합계
상담 내용	임금체불, 부당해고, 직업병·4대보험부담행위, 휴가및휴게시간, 최저임금, 근로조건 기타	출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 및 해고, 육아휴직 불이익, 육아휴직 복구후 불이익 기타	직장내 성희롱	교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고, 기타	폭언, 폭행, 기타 괴롭힘	기타	
2017년	72	18	398	66	69	-	623
%	11.6	2.9	63.9	10.6	6.9	-	100
2018년	90	40	341	36	17	4	528
%	17.0	7.6	64.6	6.8	3.2	0.8	100
2019년	68	57	369	19	40	28	581
%	11.7	9.8	63.5	3.3	6.9	4.8	100

고용유형별 상담내용 분포

연도	고용유형	상 담 유 형						합계	
		근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타		
2019	정규직	빈도	24	38	204	7	29	8	310
		%	7.7	12.3	65.8	2.3	9.4	2.6	100%
	무기계약직	빈도	2	1	3	0	1	0	7
		%	28.6	14.3	42.9	0.0	14.3	0.0	100%
	비정규직	빈도	29	6	87	1	6	2	131
		%	22.1	4.6	66.4	0.8	4.6	1.5	100%

업종별 상담유형

		상담유형						합계
		근로조건	모.부성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	
C 제조업	빈도	6	2	38	5	2	1	54
	%	11.1%	3.7%	70.4%	9.3%	3.7%	1.9%	100.0%
G 도매 및 소매업	빈도	5	2	13	1	1	2	24
	%	20.8%	8.3%	54.2%	4.2%	4.2%	8.3%	100.0%
I 숙박 및 음식점업	빈도	4	0	34	0	3	1	42
	%	9.5%	0.0%	81.0%	0.0%	7.1%	2.4%	100.0%
K 금융, 보험업	빈도	1	0	8	1	3	0	13
	%	7.7%	0.0%	61.5%	7.7%	23.1%	0.0%	100.0%
P 교육서비스	빈도	4	3	13	1	3	1	25
	%	16.0%	12.0%	52.0%	4.0%	12.0%	4.0%	100.0%
Q 보건 및 사회복지	빈도	8	10	31	0	0	1	50
	%	16.0%	20.0%	62.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%
S 협회, 수리, 개인	빈도	3	0	18	2	5	5	33
	%	9.1%	0.0%	54.5%	6.1%	15.2%	15.2%	100.0%
N 사업시설, 사업지원	빈도	4	1	30	0	4	0	39
	%	10.3%	2.6%	76.9%	0.0%	10.3%	0.0%	100.0%
	%	8.5%	3.3%	11.4%	0.0%	12.1%	0.0%	9.8%

M 전문, 기술 과학, 기술	빈도	0	0	18	0	3	0	21
	%	0.0%	0.0%	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	9.1%	0.0%	5.3%
J 출판, 영상, 정보	빈도	5	6	24	1	1	0	37
	%	13.5%	16.2%	64.9%	2.7%	2.7%	0.0%	100.0%
	%	10.6%	20.0%	9.1%	7.7%	3.0%	0.0%	9.3%
L 부동산, 임대	빈도	3	0	1	0	0	0	4
	%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	6.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
F 건설업	빈도	1	1	7	0	1	1	11
	%	9.1%	9.1%	63.6%	0.0%	9.1%	9.1%	100.0%
	%	2.1%	3.3%	2.7%	0.0%	3.0%	7.1%	2.8%
H 운수업	빈도	1	0	7	1	1	0	10
	%	10.0%	0.0%	70.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
	%	2.1%	0.0%	2.7%	7.7%	3.0%	0.0%	2.5%
R 예술, 스포츠, 여가	빈도	2	1	6	0	0	1	10
	%	20.0%	10.0%	60.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
	%	4.3%	3.3%	2.3%	0.0%	0.0%	7.1%	2.5%
O 행정, 국방, 사회보장	빈도	0	4	14	1	6	1	26
	%	0.0%	15.4%	53.8%	3.8%	23.1%	3.8%	100.0%
	%	0.0%	13.3%	5.3%	7.7%	18.2%	7.1%	6.5%
D 전기, 가스, 수도	빈도	0	0	1	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
합계	빈도	47	30	263	13	33	14	400
	%	11.8%	7.5%	65.8%	3.3%	8.3%	3.5%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

근속연수별 상담유형

		근속연수	근로조건	모부성권	직장내성희롱	성차별	직장내괴롭힘	기타	합계
1년 미만	빈도	30	8	121	2	10	3	174	
	근무연수의%	17.2%	4.6%	69.5%	1.1%	5.7%	1.7%	100.0%	
	상담유형의%	56.6%	25.0%	43.8%	22.2%	35.7%	50.0%	43.1%	
1년 - 3년	빈도	7	5	71	2	3	2	90	
	근무연수의%	7.8%	5.6%	78.9%	2.2%	3.3%	2.2%	100.0%	
	상담유형의%	13.2%	15.6%	25.7%	22.2%	10.7%	33.3%	22.3%	
3년 이상	빈도	16	19	84	5	15	1	140	
	근무연수의%	11.4%	13.6%	60.0%	3.6%	10.7%	0.7%	100.0%	
	상담유형의%	30.2%	59.4%	30.4%	55.6%	53.6%	16.7%	34.7%	
전체	빈도	53	32	276	9	28	6	404	
	근무연수의%	13.1%	7.9%	68.3%	2.2%	6.9%	1.5%	100.0%	
	상담유형의%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

재직 여부별 상담유형

		상담유형						합계
		근로조건	모성권	직장내성희롱	성차별	직장내괴롭힘	기타	
재직중	빈도	54	57	282	18	38	21	470
	%	11.5%	12.1%	60.0%	3.8%	8.1%	4.5%	100.0%
	%	79.4%	100.0%	78.1%	94.7%	97.4%	84.0%	82.6%
퇴사	빈도	13	0	78	0	1	2	94
	%	13.8%	0.0%	83.0%	0.0%	1.1%	2.1%	100.0%
	%	19.1%	0.0%	21.6%	0.0%	2.6%	8.0%	16.5%
구직과정	빈도	1	0	1	1	0	2	5
	%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	%	1.5%	0.0%	0.3%	5.3%	0.0%	8.0%	0.9%
전체	빈도	68	57	361	19	39	25	569
	%	12.0%	10.0%	63.4%	3.3%	6.9%	4.4%	100.0%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

사업장 규모별 상담유형

사업장 규모		상담유형						합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	
4인이하	빈도	9	1	23	2	0	0	35
	%	25.7%	2.9%	65.7%	5.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	20.5%	3.3%	8.9%	20.0%	0.0%	0.0%	9.2%
5-9인	빈도	10	5	46	0	7	1	69
	%	14.5%	7.2%	66.7%	0.0%	10.1%	1.4%	100.0%
	%	22.7%	16.7%	17.9%	0.0%	26.9%	7.7%	18.2%
10-29인	빈도	15	4	47	2	2	4	74
	%	20.3%	5.4%	63.5%	2.7%	2.7%	5.4%	100.0%
	%	34.1%	13.3%	18.3%	20.0%	7.7%	30.8%	19.5%
30-49인	빈도	1	2	15	1	1	4	24
	%	4.2%	8.3%	62.5%	4.2%	4.2%	16.7%	100.0%
	%	2.3%	6.7%	5.8%	10.0%	3.8%	30.8%	6.3%
50-99인	빈도	2	2	33	0	4	2	43
	%	4.7%	4.7%	76.7%	0.0%	9.3%	4.7%	100.0%
	%	4.5%	6.7%	12.8%	0.0%	15.4%	15.4%	11.3%
100-299	빈도	2	1	31	0	5	0	39
	%	5.1%	2.6%	79.5%	0.0%	12.8%	0.0%	100.0%
	%	4.5%	3.3%	12.1%	0.0%	19.2%	0.0%	10.3%
300인 이상	빈도	5	15	62	5	7	2	96
	%	5.2%	15.6%	64.6%	5.2%	7.3%	2.1%	100.0%
	%	11.4%	50.0%	24.1%	50.0%	26.9%	15.4%	25.3%
전체	빈도	44	30	257	10	26	13	380
	%	11.6%	7.9%	67.6%	2.6%	6.8%	3.4%	100.0%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 상담유형

나이		상담유형						합계
		근로 조건	모성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	기타	
20세 미만	빈도	0	0	3	0	0	0	3
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
20-24	빈도	1	0	18	0	1	1	21
	%	4.8%	0.0%	85.7%	0.0%	4.8%	4.8%	100.0%
	%	3.8%	0.0%	9.3%	0.0%	4.3%	33.3%	7.7%
25-29	빈도	4	2	38	3	2	1	50
	%	8.0%	4.0%	76.0%	6.0%	4.0%	2.0%	100.0%
	%	15.4%	11.1%	19.7%	37.5%	8.7%	33.3%	18.5%
30-34	빈도	3	4	51	2	3	1	64
	%	4.7%	6.3%	79.7%	3.1%	4.7%	1.6%	100.0%
	%	11.5%	22.2%	26.4%	25.0%	13.0%	33.3%	23.6%
35-39	빈도	4	10	42	0	4	0	60
	%	6.7%	16.7%	70.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
	%	15.4%	55.6%	21.8%	0.0%	17.4%	0.0%	22.1%
40-49	빈도	5	2	28	3	8	0	46
	%	10.9%	4.3%	60.9%	6.5%	17.4%	0.0%	100.0%
	%	19.2%	11.1%	14.5%	37.5%	34.8%	0.0%	17.0%
50세 이상	빈도	9	0	8	0	3	0	20
	%	45.0%	0.0%	40.0%	0.0%	15.0%	0.0%	100.0%
	%	34.6%	0.0%	4.1%	0.0%	13.0%	0.0%	7.4%
60세 이상	빈도	0	0	5	0	2	0	7
	%	0.0%	0.0%	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	8.7%	0.0%	2.6%
전체	빈도	26	18	193	8	23	3	271
	%	9.6%	6.6%	71.2%	3.0%	8.5%	1.1%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

연령별 고용유형 분포

고용유형		나이							
		20세미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상
정규직	빈도	1	6	42	44	40	26	9	0
	%	0.6%	3.6%	25.0%	26.2%	23.8%	15.5%	5.4%	0.0%
	%	50.0%	30.0%	89.4%	80.0%	70.2%	63.4%	50.0%	0.0%
무기계약직	빈도	0	0	0	0	2	0	3	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	16.7%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	16.7%	16.7%
비정규직	빈도	1	14	5	11	15	15	6	5
	%	1.4%	19.4%	6.9%	15.3%	20.8%	20.8%	8.3%	6.9%
	%	50.0%	70.0%	10.6%	20.0%	26.3%	36.6%	33.3%	83.3%
합계	빈도	2	20	47	55	57	41	18	6
	%	0.8%	8.1%	19.1%	22.4%	23.2%	16.7%	7.3%	2.4%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
시간제	빈도	1	3	0	0	0	5	0	0
	%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%
	%	100%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%	0.0%	0.0%
파견직	빈도	0	1	0	0	2	0	0	0
	%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%
용역직	빈도	0	0	0	1	0	0	1	2
	%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%
계약직	빈도	0	8	4	6	11	4	3	2
	%	0.0%	21.1%	10.5%	15.8%	28.9%	10.5%	7.9%	5.3%
	%	0.0%	57.1%	80.0%	54.5%	73.3%	28.6%	60.0%	40.0%
일용직	빈도	0	0	0	0	0	2	1	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	20.0%	0.0%
특수고용	빈도	0	1	1	4	2	3	0	0
	%	0.0%	9.1%	9.1%	36.4%	18.2%	27.3%	0.0%	0.0%
	%	0.0%	7.1%	20.0%	36.4%	13.3%	21.4%	0.0%	0.0%
기타	빈도	0	1	0	0	0	0	0	1
	%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
합계	빈도	1	14	5	11	15	14	5	5
	%	1.4%	20.0%	7.1%	15.7%	21.4%	20.0%	7.1%	7.1%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 직종

		나이							
		20세미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상
관리직	빈도	0	0	2	3	1	0	2	0
	%	0.0%	0.0%	4.4%	5.8%	2.0%	0.0%	11.1%	0.0%
경영.회계.사무 관련직	빈도	2	5	20	21	30	16	8	1
	%	66.7%	27.8%	44.4%	40.4%	58.8%	40.0%	44.4%	14.3%
금융.보험 관련직	빈도	0	0	0	2	0	2	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
교육 및 자연과학사.환경과학 연구 관련직	빈도	0	1	1	12	2	1	1	0
	%	0.0%	5.6%	2.2%	23.1%	3.9%	2.5%	5.6%	0.0%
보건.의료 관련직	빈도	0	1	9	3	1	0	0	0
	%	0.0%	5.6%	20.0%	5.8%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%
사회복지 및 종교 관련직	빈도	0	0	0	2	1	2	1	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	2.0%	5.0%	5.6%	14.3%
문화.예술.디자인.방송 관련직	빈도	0	0	5	2	7	1	0	0
	%	0.0%	0.0%	11.1%	3.8%	13.7%	2.5%	0.0%	0.0%
운전 및 운송 관련직	빈도	0	0	1	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
영업 및 판매 관련직	빈도	0	2	2	2	4	4	0	0
	%	0.0%	11.1%	4.4%	3.8%	7.8%	10.0%	0.0%	0.0%
경비 및 청소 관련직	빈도	0	0	1	2	0	2	2	4
	%	0.0%	0.0%	2.2%	3.8%	0.0%	5.0%	11.1%	57.1%
미용숙박여행 오락 스포츠 관련직	빈도	0	1	0	1	1	0	0	1
	%	0.0%	5.6%	0.0%	1.9%	2.0%	0.0%	0.0%	14.3%
음식 서비스 관련직	빈도	1	7	1	1	2	10	2	0
	%	33.3%	38.9%	2.2%	1.9%	3.9%	25.0%	11.1%	0.0%
건설 관련직	빈도	0	0	0	0	0	1	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%
전기.전자 관련직	빈도	0	0	1	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
정보통신 관련직	빈도	0	1	2	1	1	1	0	0
	%	0.0%	5.6%	4.4%	1.9%	2.0%	2.5%	0.0%	0.0%
환경인쇄무역 가구공예 및 생산단순직	빈도	0	0	0	0	1	0	2	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	11.1%	0.0%
합계	빈도	3	18	45	52	51	40	18	7
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

연령별 사업장 규모

		나이							
		20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상
4인이하	빈도	0	3	4	5	1	4	2	2
	%	0.0%	16.7%	8.9%	8.9%	2.0%	11.1%	14.3%	100%
5-9인	빈도	1	5	13	4	8	10	2	0
	%	33.3%	27.8%	28.9%	7.1%	15.7%	27.8%	14.3%	0.0%
10-29인	빈도	1	7	11	14	7	6	3	0
	%	33.3%	38.9%	24.4%	25.0%	13.7%	16.7%	21.4%	0.0%
30-49인	빈도	0	0	3	1	4	4	0	0
	%	0.0%	0.0%	6.7%	1.8%	7.8%	11.1%	0.0%	0.0%
50-99인	빈도	1	0	1	10	6	3	1	0
	%	33.3%	0.0%	2.2%	17.9%	11.8%	8.3%	7.1%	0.0%
100-299	빈도	0	1	3	2	9	4	1	0
	%	0.0%	5.6%	6.7%	3.6%	17.6%	11.1%	7.1%	0.0%
300인 이상	빈도	0	2	10	20	16	5	5	0
	%	0.0%	11.1%	22.2%	35.7%	31.4%	13.9%	35.7%	0.0%
합계	빈도	3	18	45	56	51	36	14	2
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

근로조건 상담 분포

	근로조건						합계
	임금 체불	부당 해고	직업병 및 4대보험	부당 행위	휴가 및 휴게시간	기타	
빈도	16	20	3	12	3	14	68
%	23.5	29.4	4.4	17.6	4.4	20.6	100.0

비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

		근로조건					합계
		임금 체불	부당 해고	부당 행위	휴가 및 휴게시간	기타	
시간제	빈도	2	3	0	0	1	6
	%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
	%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	14.3%	20.7%
파견직	빈도	0	1	0	0	2	3
	%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	28.6%	10.3%
계약직	빈도	2	4	4	2	4	16
	%	12.5%	25.0%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%
	%	40.0%	40.0%	80.0%	100.0%	57.1%	55.2%
일용직	빈도	0	1	0	0	0	1
	%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%
특수고용	빈도	1	1	1	0	0	3
	%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.3%
전체	빈도	5	10	5	2	7	29
	%	17.2%	34.5%	17.2%	6.9%	24.1%	100.0%
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

연령별 근로조건 상담내용 분포

나이 (세)		근로조건						
		임금 체불	부당 해고	직업병및 4대보험	부당 행위	휴가및 휴게시간	최저임금	기타
20-24	빈도	0	0	0	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	3.8%
25-29	빈도	3	0	0	0	0	1	4
	%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	15.4%
30-34	빈도	1	2	0	0	0	0	3
	%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%
35-39	빈도	1	1	0	1	1	0	4
	%	16.7%	10.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	15.4%
40-49	빈도	0	4	1	0	0	0	5
	%	0.0%	40.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.2%
50-59	빈도	1	3	1	1	0	3	9
	%	16.7%	30.0%	50.0%	50.0%	0.0%	60.0%	34.6%
합계	빈도	6	10	2	2	1	5	26
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장규모별 근로조건 상담내용 분포

사업장규모		근로조건					
		임금체불	부당해고	직업병및 4대보험	부당행위	휴가및 휴게시간	기타
4인이하	빈도	3	4	1	1	0	0
	%	30.0%	25.0%	100.0%	14.3%	0.0%	0.0%
5-9인	빈도	1	5	0	2	2	0
	%	10.0%	31.3%	0.0%	28.6%	66.7%	0.0%
10-29인	빈도	3	4	0	2	1	5
	%	30.0%	25.0%	0.0%	28.6%	33.3%	71.4%
30-49인	빈도	1	0	0	0	0	0
	%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50-99인	빈도	1	1	0	0	0	0
	%	10.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100-299	빈도	0	1	0	1	0	0
	%	0.0%	6.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
300인 이상	빈도	1	1	0	1	0	2
	%	10.0%	6.3%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%
합계	빈도	10	16	1	7	3	7
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

근속연수별 근로조건 상담내용 분포

근속연수		근로조건					
		임금체불	부당해고	직업병및 4대보험	부당행위	휴가및 휴게시간	기타
1년미만	빈도	8	11	0	3	3	5
	%	53.3%	64.7%	0.0%	37.5%	100.0%	62.5%
1년-3년	빈도	3	2	0	1	0	1
	%	20.0%	11.8%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%
3년이상	빈도	4	4	2	4	0	2
	%	26.7%	23.5%	100.0%	50.0%	0.0%	25.0%
합계	빈도	15	17	2	8	3	8
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

모·부성권 상담 분포

		모·부성권						합계
		출산전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아휴직 복귀후 불이익	기타	
2019년	빈도	22	9	13	7	4	2	57
	%	38.6	15.8	22.8	12.3	7.0	3.5	100

고용유형별 모·부성권 세부 상담 내용

	정규직		무기계약직		비정규직	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출산전후휴가	14	36.8	0	0	2	33.3
임신출산불이익 및 해고	8	21.1	0	0	1	16.7
육아휴직	5	13.2	0	0	2	33.3
육아휴직 불이익	6	15.8	0	0	1	16.7
육아휴직 복귀후 불이익	3	7.9	1	100	0	0
기타	2	5.3	0	0	0	0
합계	38	100%	1	100%	6	100%

직장 내 성희롱 유형

	빈도	비율(%)
신체적	62	17.6
언어적	127	36.0
시각적	16	4.5
복합적	148	41.9
합계	353	100.0

직장 내 성희롱 재상담 비율

2019	직장내 성희롱		전체상담	
	초기상담	총상담	초기상담	총상담
빈도	369	702	581	948
재상담 비율	190.2		163.2%	

직장 내 성희롱 가해자

	사장	상사	동료	부하직원	고객	기타
빈도	80	205	38	2	14	16
%	22.5	57.7	10.7	0.6	3.9	4.5

사업장 규모별 가해자 유형

		성희롱가해자						합계
		사장	상사	동료	부하 직원	고객	기타	
4인이하	빈도	15	5	0	0	1	2	23
	%	65.2%	21.7%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%	100%
	%	23.8%	3.4%	0.0%	0.0%	11.1%	33.3%	9.2%
5-9인	빈도	25	16	2	0	2	1	46
	%	54.3%	34.8%	4.3%	0.0%	4.3%	2.2%	100%
	%	39.7%	10.9%	8.3%	0.0%	22.2%	16.7%	18.3%
10-29인	빈도	16	27	1	0	1	0	45
	%	35.6%	60.0%	2.2%	0.0%	2.2%	0.0%	100%
	%	25.4%	18.4%	4.2%	0.0%	11.1%	0.0%	17.9%

30-49인	빈도	1	6	6	1	1	0	15
	%	6.7%	40.0%	40.0%	6.7%	6.7%	0.0%	100%
	%	1.6%	4.1%	25.0%	50.0%	11.1%	0.0%	6.0%
50-99인	빈도	5	22	3	0	1	1	32
	%	15.6%	68.8%	9.4%	0.0%	3.1%	3.1%	100%
	%	7.9%	15.0%	12.5%	0.0%	11.1%	16.7%	12.7%
100-299	빈도	0	25	4	0	1	1	31
	%	0.0%	80.6%	12.9%	0.0%	3.2%	3.2%	100%
	%	0.0%	17.0%	16.7%	0.0%	11.1%	16.7%	12.4%
300인 이상	빈도	1	46	8	1	2	1	59
	%	1.7%	78.0%	13.6%	1.7%	3.4%	1.7%	100%
	%	1.6%	31.3%	33.3%	50.0%	22.2%	16.7%	23.5%
합계	빈도	63	147	24	2	9	6	251
	%	25.1%	58.6%	9.6%	0.8%	3.6%	2.4%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

예방교육	빈도	%
실시	89	56.0
미실시	70	44.0
합계	159	100.0

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

	4인이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인이상
실시	-	8 (33%)	6 (27.3%)	8 (72.7%)	9 (75.0%)	16 (72.7%)	32 (91.4%)
미실시	16 (100%)	16 (66.7%)	16 (72.7%)	3 (27.3%)	3 (25.0%)	6 (27.3%)	3 (8.6%)
합계	16 (100%)	24 (100%)	22 (100%)	11 (100%)	12 (100%)	22 (100%)	35 (100%)

불리한 처우 경험 여부

	빈도(건)	%
예	181	49.1
아니요	49	13.3
아직모름	139	37.7

불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도	비율 (%)
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치	43	23.4
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	2	1.1
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	14	7.6
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	0	0
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위	73	39.7
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	52	28.3

* 본 항목은 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」 제14조 6항에서 금지하고 있는 7가지임. 본 법은 2017년 11월 28일 개정되어 2018년 5월 29일부터 시행됨에 따라 2018년부터 상담통계에 관련 내용을 수집함.

성차별 상담유형

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	7	36.8
모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고	3	15.8
기타	9	47.4
합계	19	100

고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

	빈도	%
정규직	29	80.6
무기계약직	1	2.8
비정규직	6	16.7
합계	36	

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

나이	빈도	%
20세 미만	-	-
20-24	1	4.3
25-29	2	8.7
30-34	3	13.0
35-39	4	17.4
40-49	8	34.8
50-59	3	13.0
60세 이상	2	8.7
합 계	23	100

직장 내 괴롭힘 가해자 분포

가해자	빈도	%
사장	1	2.6
상사	23	60.5
동료	11	28.9
부하직원	1	2.6
고객	2	5.3
합계	38	100

일하는 여성들이 일터와 사회에서 겪는
어려움을 함께 해결하고,
여성노동자의 권리실현을 위해 노력하는
(사)서울여성노동자회

**2019년 상담사례집
일하는 여성의 권리찾기 이야기**

펴낸날 : 2020년 6월 15일
 펴낸곳 : (사)서울여성노동자회
 펴낸이 : 회장 손영주
 고용평등상담실장 최수영
 글쓴이 : 최수영, 황현숙
 도운이 : 김륜형, 손영주, 신상아

이 책의 저작권은
(사)서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실에 있습니다.

일하는 여성의 든든한 벗

평등의전화·고용평등상담실

직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 상담

임금모집채용승진교육 등 성차별 상담

출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 등 상담

시간제, 계약직, 용역직, 파견직, 특수고용 등 비정규직 상담

근로조건(체불임금, 근로계약, 부당해고, 연차 등) 상담

자문위원 : 김 진 변호사, 이한본 변호사, 조수진 변호사,
한민영 변호사, 이선경 변호사, 김민선 변호사,
홍수경 노무사, 김재진 노무사, 박주영 노무사,
김두나 변호사, 박지현 변호사, 신예지 변호사,
이정선 변호사, 천지선 변호사

심리정서지원단 : 박미라 상담사, 정선 심리상담사, 홍수경 심리상담사

Tel : 02) 3141-9090, 1670-1611

Fax : 02) 3141-3022

www.equaline.or.kr / equaline@hanmail.net

서울 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층(우.04031)

2
0
1
9
년
상
담
사
례
집



(사)서울여성노동자회