

평등정책 보고서②

<노동/일의 세계> 함께읽기

일시 • 2020년 7월 1, 8, 15일, 매주 수요일 | 장소 • 참여연대 2층 아름드리홀

♪ <노동/일의 세계>보고서는?

평등정책 보고서 <노동/일의 세계>는 왜 모두에게 존엄한 노동이 보장되어야 하는지, 일의 세계를 평등하게 만드는 것이 어떤 의미인지, 이를 위해서는 어떤 평등정책이 필요한지 등을 주요하게 다루고 있습니다. 노동 영역의 차별 현실을 분석하고자, 특히 소수자가 일의 세계에서 어떠한 조건과 경험을 맞닥뜨리기 쉬운지와 권리가 어떻게 차등적으로 제한되는지를 살펴보았습니다. 소수자의 권리가 실패하는 자리를 돌아봄으로써 누구든 자리를 얻을 수 있고 존엄을 지킬 수 있는 일의 세계에서의 권리를 구성했습니다. 또한 기존의 소수자 노동권이 분리된 개별 집단의 문제로 다루어지고 이에 대한 대응 역시 집단별 정책을 제안하고 시행하는 방식으로 이루어진 경향에 도전하며, 평등한 일의 세계는 어떠해야 하는지 전망합니다.

<노동/일의 세계> 함께읽기 • 2장 진행 : 유경 (행동하는소수자인권연대, 차별금지법제정연대 평등정책TF)

1차	7월 1일(수) 오후 2시	총론_모두의 존엄한 노동, 그리고 모든 일하는 사람의 존엄 보론_일의 경계 • 함께읽기 : 기선(인권운동공간 활), 김도현(노들장애학궁리소), 정성철(빈곤사회연대)
2차	7월 8일(수) 오후 3시	1장 원하는 일을 찾을 권리 3장 일하며 자신을 지킬 권리 • 함께읽기 : 오진호(직장갑질119), 이편(한국여성민우회), 회정(기록노동자)
3차	7월 15일(수) 오후 3시	2장 임금과 노동시간에 대한 권리 4장 미래를 기대할 권리 5장 동료들을 구할 권리 • 함께읽기 : 김우(권리찾기유니온 권유하다), 이경(민주노총 미조직전략조직실), 장귀연(전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소)

“일의 세계에서 소수자가 겪는 문제는 노동 문제로 여겨지지 않는다. ... 일의 세계에서 소수자가 겪는 문제를 그의 정체성으로 비롯된 문제로 보게 되면 사회적 의제에서 나중으로 밀리게 된다. ... 소수자는 일의 세계를 먼저 겪는 사람들이다. 자본주의 사회에서 일의 세계는 차별을 통하지 않고는 굴러가지 못한다. 노동의 권리를 무너뜨리려는 수많은 핑계를 더 앞서 더 근본적으로 겪는 사람들이 소수자다. 소수자가 겪는 문제를 나중으로 미루는 만큼 노동의 권리는 멀어진다. ... 일의 세계를 다르게 보자는 제안이며, 오히려 소수자의 경험으로부터 권리의 가능성을 찾자는 제안이다. ‘모두의 것’이라고 여겨지던 노동의 권리가 도대체 어디에서부터 어디까지인지 알 수 없게 되어가는 지금, 더욱 긴요한 일이다.”

라는 총론의 문제의식에 크게 공감한다. ‘모두의 것’이라 착각되었던 노동의 권리가 이제는 경쟁의 전리품으로 인식되는 현실에서, 다시금 노동의 권리를 논하고 그 권리를 소수자의 위치에서 다시 세워나가는 일이 어떤 전환을 가져다 줄 것인지를 기대하며, 고민 몇 가지를 적어 본다.

1장. 원하는 일을 찾을 권리 + 3장. 일하며 자신을 지킬 권리

1) 일을 선택하는 순간 이미 차별은 작동

노동을 주제로 한 인터뷰에서 초반에 묻게 되는 질문이 있다. “이 일을 어떻게 시작하게 되었나요?” 질문을 받은 사람들은 일을 선택한 계기를 말한다. 듣다보면 취업은 선택이라 부를 수 없을 정도로 주어진 조건(정체성과 자원) 안에서 이뤄진다.

취업문을 넓히거나 문턱을 낮추는 일로 해결될 수 없는 지점들이다. 중년 여성의 경우 특정 직업을 선택한 이유로 “집이 가까워서”, “야근이 없어서”, “낮에 시간을 쓸 수 있어서(3교대/야간노동)” 같은 답을 하는데, 가사노동을 할 시간을 확보하기 위해서다. 가부장 사회에서 기혼이라는 여성의 위치가 선택의 여지를 결정하고, 나이-젠더-계급 등이 관여한다.¹⁾ 일을 하고자 선택의 여지를 따지는 순간 이미 차별은 작동하고 내재화된다.

일은 “자신이 적절한 자리에 있는지 가늠하는 좌표가 되기도” 하지만 현실에서 일의 선택(취업)이란 내가 이 세계에서 적절한지를 돌아보는 계기, 자신의 위치와 역할을 사회적 기준에 맞춰 설정하는 훈련의 과정이기도 하다. “노동자들에게 자신의 위치를 각인시키고 그에 맞게 행위하도록 하는 것이 바로 현장통제”²⁾라면, 취업 문턱에서 이미 현장 통제는 시작되고 있다.

(자기) 자리를 물음 당하는 것에 익숙한 소수자(정체성을 지닌 노동자)들은 직업을 선택할 수 있는 폭이 얼마나 좁은지를 증언하고 예민하게 인지하는데, 한편으로 이 사회를 살아가는 대부분의 사람들에게 직업을 ‘선택’한다는 말이 과연 온당한가를 의심하게 된다.

1) “젠더는 나이를 통해 교차적으로 작동한다” 진희경, <젠더-나이체제와 여성의 나이>, 이화여자대학원, 2012.

2) <차별이 노동자에게 미치는 영향>, 전국불안정노동철폐연대, 2014.

“모든 일에 접근할 권리”, “바라는 일에 손을 뻗을” 권리는 문지기(채용책임자 등)가 지닌 차별/편견을 제어하고, 그 문턱을 넘는 과정의 투명성을 높이는 방식만으론 찾아올 수 없다. 보고서는 더 나아가 “자기 전망을 가지고 지속가능한 일의 자리를 찾아갈 수 있”도록 그 조건을 살피고 지원하는 것을 국가/사회의 역할로 지목했다(<일자리 지원을 통해 전망을 가질 권리>).

이때의 지원이 일하는 사람들의 삶 자체, 그래서 애초 ‘모든 일에 접근할 수 없는’ 이들의 사회적 위치에 내재한 차별을 줄여나가는 방식으로 살펴져야 한다지만, 현실에서 그것은 「남녀고용평등법」, 「장애인고용 촉진 및 직업재활법」 같은 형태로 조악하게 드러난다. 차별금지법의 내용은 이를 어떻게 보완하거나 전환할 수 있을지.

한편 <귀여는 당신 옆에서 일하고 있다>에서 한 인터뷰이는 “왜 내가 이런 선택을 했는지 묻지 않느냐” 라고 물어왔다. 젠더퀴어였던 그가 콜센터에서 일하는 것은 당연하게 보였다. 그러나 그가 직업을 선택하는 과정에는 ‘외모가 밖으로 드러나지 않는’ 일자리라든가 제한만 있던 것이 아니다. 콜센터는 그가 지키고자 한 것(자신의 정체성, 이에 맞는 외모/꾸밈 등)을 유지할 수 있는 조건이었고, 그는 주어진 한계 속에서 자신을 지킬 수 있는 형태의 일자리를 ‘선택’했다고 말하고 있었다.

소수자가, 그리고 일하는 사람들이 일의 세계에서 자기 자신(의 정체성)을 지키는 일은 중요한 권리다. 그런 의미에서 보고서 ‘일하며 자신을 지킬 권리’(3장)은 안전과 건강만을 이야기하지 않는다. 개인이 정체성과 신념을 유지할 조건도 함께 말한다. 물론, 현실에서 소수자들은 자신으로 노동하기 위해 많은 것을 포기한 채 일을 선택한다.

그러나 소수자가 “어떤 차별과 어려움을 맞닥뜨리는지를 섬세하게 검토하고 파악하여 대응하는” 일과 함께, 이들이 일의 세계에서 ‘자기 자신’으로 자리를 차지하기 위해 무엇을 지키고, 무엇을 버리는지, 어떤 선택을 하는지가 보다 이야기되어야 할 필요가 있다. 이로써 ‘자신으로서 온전하게 존재할 권리’를 위해 무엇이 필요한지 풍부하게 이야기될 수 있지 않을까 한다.

2) 동료 문지기과 능력주의

구직이 일의 세계에서 자신의 자리를 만드는 일이라 할 때, 존재는 환대에 의해 장소를 마련한다.³⁾ 요즘 가시화되는 ‘동료 문지기’의 존재는 그 환대와는 거리가 멀어 보인다. 취업 과정에서 문지기 노릇을 하는 것은 국가나 기업주만이 아니다. 톨게이트 수납노동자들의 직접고용 문제에 있어 가장 두드러지게 반대를 한 집단은 한국도로공사 정직원들이다. 취업 문턱에서 노동자(직장 구성원) 스스로가 문직기가 되는 것이 아닌 가 의심되는 상황에서 차별금지법에 두 가지를 묻고 싶다.

- 특정 방식의 시험을 능력의 판별 기준이라 믿고, 능력에 따른 차등/차별이 당연함을 넘어 공정의 기준이 된다고 여겨지는 경향이 강화되고 있는 상황에서, 차별을 금지한다는 선언이 ‘능력주의’에는 어떤 영향을 미칠 수 있는가. 출발선의 차이나 시험이 능력 판별 기준이 될 수 없다는 이야기를 넘어, 일터에서 ‘능력(또는 직무 위계)에 따른 차등’이 당연하게 받아들여지는 인식 자체에 어떤 균열을 줄 수 있을까. 기존 사회에서 이는 합리적인 것으로 인정되고 포장되어 왔다. 현재의 차별금지법 내용은 일터에서의 ‘능력에 따른 차별’에 대해서는 어떤 질문을 던지고 있는가.

3) [사람, 장소, 환대] 김현경, 문학과지성사

- 또 하나, 문지기가 될 수도 있는 직장 구성원은 어떻게 동료가 될 수 있는가. 보고서는 5장에서 ‘동료를 얻을 권리’를 서술한다. 언급된 노조할 권리, 정치할 권리는 당연히 필요한 일이다. 더불어 노동조합 안에서 소수자에 대한 인식과 감수성을 높이는 등의 노력도 필요하다.

무엇보다 소수자가 직장 내 진입하여 적응하기 위해서는 직무와 환경을 “동료 구성원들과 함께 조정, 협의해나가는 경험을 지원”하는 것까지 포함할 필요가 있다는 보고서의 내용은 의미가 깊다. 더 나아가 (앞으로 올) 동료 구성원들을 받아들이고 협의해나갈 준비 또한 필요하다.

조정하고 협의할 자원을 만들기 위해서는 협상틀이나 조직만 필요한 것이 아니다. 책 이야기를 다시 하자면, 8년간 꾸준히 동료들과 동료되기 과정을 겪는 수연이 나온다.⁴⁾ 8년 동안 수연은 동료들과 갈등과 화해를 거듭하는데, 이 과정에서 눈에 들어오는 것은 그 긴 시간 수연의 노력이 거의 일방적이라는 것이다. 동료들은 당황하거나 거부감을 떨치는 데 열중한다. 수연의 직장 구성원들은 적응할 뿐, 적응할 준비는 되어 있지 않았다. “일터에 나와 성소수자를 마주하기까지 누구도 소수자나 타자에 대한 교육을 제대로 받아본 적 없는 것이다. 기업 차원의 훈련과 교육도 없다.” ‘동료되기’의 과정에서 교육과 훈련 등의 제도적 지원, 그 사전 작업이 국가와 기업 차원에서 보장될 필요가 있다.

3) 작업중지권을 넘어 일상 노동에 대한 재량/통제권이 필요

3장 ‘일하며 자신의 지킬 권리’에서 가장 앞서 나오는 것은 ‘안전’이다. 연 2천 명이 일하다 죽는 한국 사회에서 ‘일하다 죽지 않을 권리’를 말하는 것은 중요한 일이다. 기본은 아프면 쉴 권리, 위험의 상황에서 작업을 중지하고 대피할 권리이다. 이조차 권리로 인정받지 못하는 현실이지만, 노동자가 자신의 몸과 마음을 지키기 위해서는 작업중지권을 넘어 일상 노동에서의 재량/통제권이 필요하다.

동일한 업무일지라도 일하는 사람이 노동과정을 통제할 재량이 있는지에 따라 건강과 안전은 다른 결과에 놓인다. 진상 고객의 전화를 받은 후 ‘전화를 먼저 끊을 권리’, ‘일정한 휴식을 가질 권리’가 있는 콜센터 노동자와 그렇지 않은 노동자는 같은 업무를 할지라도 다른 노동을 체험할 것이다.

다른 예로, 요양보호사와 흡사한 업무를 하는 시(市) 소속 재가관리사는 요양서비스의 집중과 선택을 결정할 권한이 있다고 한다. 서비스 시간, 방문 횟수와 간격 등을 일하는 사람의 판단에 따라 조율할 수 있는 것이다. “하루 방문해야 하는 서비스 시간이 정해져 있고 표준화된 제공서비스 내에서 수혜자가 요구하는 사항은 권리 보장 차원에서 거의 모두 수행해야 하므로 업무에 대한 재량권을 스스로 갖고 있지 못하는” 요양보호사와 비교된다.⁵⁾ 둘 사이에 업무만족도와 스트레스는 큰 차이를 보인다. 자신이 수년을 돌봄한 대상자의 죽음을 겪고도 바로 다음날 센터의 지시에 따라 다른 집으로 출근을 해야 하는 요양보호사에게 평온과 건강을 크게 기대할 수는 없을 것이다.

이는 안전에만 국한되는 문제가 아니다. 자본을 지닌 이들에게 모든 선택/결정권이 주어지는 것이 아닌, 그 권리를 일하는 사람에게 옮겨오는 것이 필요하다. 위험의 순간만이 아닌 일상에서 일하는 사람이 자기 노동의 재량/통제권을 갖도록 하는 방안들이 법적으로 보장될 필요가 있다. 차별금지법이 이러한 문제의식을 확산해나가는 데 어떤 역할을 제공할 수 있을 것인가.

4) 김수영 <트랜스 여성의 노동과 복합적인 젠더실천>, 연세대 문화협동과정, 2017

5) 윤정향, <노인돌봄 노동시장의 특징과 정책과제>, 월간 노동리뷰, 2013

4) 새로운 형태의 노동 앞에서 차별금지란 어떤 방패막이 될 것인가?

기존의 취업/채용 과정으로 설명될 수 없는 플랫폼 노동에서 온전한 ‘자리’의 마련하는 일은 어떻게 이뤄질 수 있나. 사회적 자원이 없을수록, 소수자일수록 플랫폼 공간으로 더 빠르게 옮겨가게 되어 있다. 이들이 손쉽게 찾아 들어가는 곳이 플랫폼 노동 현장이라면, 그 진입 단계와 이후 노동 과정에서 벌어지는 차별과 불평등을 어떤 물음으로 살피고 찾아내고 방어할 수 있을 것인가?

‘먼저 겪는 사람들’ 편에서

• 이편(한국여성민우회 여성노동팀)

1장. 원하는 일을 찾을 권리

지난 30여 년 간 한국여성민우회 운동의 목표는 차별 없이 평등하게 공존하는 세상을 만드는 것이었다. 이를 위해 여성들이 삶에서 겪는 다양한 문제를 정치적 의제로 이야기하고, 또한 사회적 이슈를 여성과 소수자의 관점에서 해석하고자 노력했다. 여성단체로서 여성의 삶과 노동을 중심으로 운동해왔지만 기실 소수자의 관점으로 보편인권을 확보해나가는 것이 이미 그 목표에 내재되었다고 할 수 있겠다. 그런 의미에서 차별금지법제정연대 평등정책TF의 평등정책 보고서: 노동/일의 세계〉가 담지하고 있는 ‘차별 금지’와 ‘평등’에 대한 세계관은 우리 운동의 지향을 새삼 확인하는 계기가 되었다.⁶⁾

1장 ‘원하는 일을 찾을 권리’는 여성·소수자가 제도적·사회문화적 영역에서 마치 당연하다는 듯 입직을 제한받고 이러한 차별이 누적된 결과 삶의 자원을 박탈당하는 현실을 꼬집고 있다. 민우회는 1994년 여자상업고등학교의 학생들이 취업연계 시 겪어야 했던 각종 외모규정⁷⁾ 폐지 운동으로부터 시작해 각종 차별요소를 배제하고 직무 중심으로 작성하게끔 하는 평등이력서 도입 운동을 전개해왔다. 현재는 공공기관과 공기업을 중심으로 블라인드 채용이 도입되고 있으나, 기업이 여전히 채용과정 중의 차별 금지 조치에 대해 경영권 침해를 구실 삼는 와중에 현재 수준의 조치가 과연 실효성이 있을지에 대해 묻게 된다.

이는 정부의 소극적일 뿐만 아니라 모순적인 태도와도 연결되는데, 고용노동부의 고용정보시스템인 ‘워크넷’이 이를 잘 드러내고 있다. ‘워크넷’은 청년, 여성, 장년으로 분류되어 관리되고 있는데, 이때 각각의 ‘워크넷’에서 소개하는 채용정보는 여성은 요양보호사·사무보조·경리 등이고 장년의 경우 경비원·주차관리원 등으로, 평등정책 보고서에서 짚은 것과 같이⁸⁾ 특정한 사회집단에게 적합하다고 여겨지는 직무로 한정되어 있다. 구직 시의 차별적 요건을 조성하는 데에 공공기관이 이토록 둔감한 태도로 일관하고 있는 것이다.

그렇다면 앞으로는 어떻게? AI, 빅데이터 등으로 대표되는 4차 산업혁명은 공정하고 객관적인 구직의 기회를 보장해줄 것인가? 2014년 아마존이 인공지능을 활용한 채용 프로그램을 연구하던 중 기존의 빅데이터 안에 이미 성차별이 내재되어 있고, 인공지능이 그로부터 자유롭지 않음을 확인했다는 것은 널리 알려진 사실이다. 그럼에도 불구하고 ‘2020 채용 트렌드’를 검색하면 상위 10개에 랭크되는 것이 바로 AI 채용이다. 올해 초 채용 사이트 ‘사람인’은 AI가 표정, 목소리, 발음, 속도, 시선 등 8가지 요소를 심사하는 모의면접 프로그램

6) “모든 사람은 자신이 원하는 일에 도전할 수 있어야 한다. 특히 노동시장 안에서 일을 구할 때 사람들은 그 일을 통해 자신이 얻을 수 있는 경제적 보상, 안전한 노동환경, 자신의 적성, 사회적 의미 등 여러 요소를 고려한다. 어떤 요소를 가장 중요하게 고려한 선택이든지 간에, 우리에게서는 자신의 의지와 무관한 제약을 받지 않고 자유롭게 원하는 일에 도전할 권리가 있다.”, 24쪽.

7) 신장 160cm 이상, 몸무게 50kg 이하, 안경착용 불가, 용모단정, 미혼 등

8) “어떤 사람들이 어떤 일을 하게끔 사회적으로 배치되는 현상 이면에는 특정 사회집단에 대한 차별 및 낙인, 특정 직종에 대한 차별 및 낙인이 얽혀있다. 예컨대 시각장애인이 다양한 직종에서 활약할 수 있도록 각 현장에서 비장애인 중심으로 형성된 장벽을 허무는 데 자원을 집중하는 대신, 맹학교 졸업 후 안마사나 침사, 교사 등 소수의 제한된 직업군으로 인도하는 진로교육이 계속된다.”, 26쪽.

램 ‘아이엠그라운드’를 론칭했다. ‘사람인’의 대표는 인터뷰에서 AI 채용의 장점으로 공정성을 꼽으면서도 이미 차별적으로 구성되어 있는 빅데이터를 견제할 대책에 대해서는 일절 언급하지 않았다.

팬데믹이라는 전지구적으로 이례적인 상황을 맞이한 지금, 기업들은 비-대면이 장려되는 상황을 이용해 보다 덜 고용하고 짧게 고용하는 것뿐만 아니라 AI 면접과 같이 채용에서부터 책임을 면피하는 방식들을 적극적으로 도입하고 있다. 정부는 4차 산업혁명 시대 기술의 선점을 화두로 제시할 뿐 키오스크, AI 채용 등으로 더욱 밀려날 노동에 대해서는 외면하고 있을 따름이다. 추후 차별금지법이 기술 발전이라는 미명 하에 은밀히 감행되는 노동시장의 배제에도 적극적으로 대응할 수 있는 예리한 도구가 되길 기대한다.

3장. 일하며 자신을 지키는 권리

보고서 3장에서 다루고 있는 것처럼 여성·소수자는 어렵게 입사한 이후에도 나 자신으로 온전하게 존재하며 안전하고 건강하게 일하는 데에 있어서도 어려움을 겪는다. 코로나19 이후 아프면 쉬는 것이 당연한 권리로서 다시금 논의되고 있기는 하나 이는 여전히 높은 허들에 가로막혀 있는데, 관련한 이슈 중 돌봄 의제를 다시금 주목해본다.

지난 6월 민우회가 업로드 한 ‘코로나 19시대 여성노동자 설문조사’에 따르면 많은 여성노동자가 가족 돌봄을 이유로 휴직을 사용했다고 응답했다.⁹⁾ 이는 기업들의 전반적인 매출 감소가 인건비 감축으로 이어져 무급휴가 및 가족돌봄휴직을 적극적으로 권장한 결과로, 평소 돌봄으로 인해 휴가를 사용하고 싶어도 직장 내 압박과 눈치에 못 이겨 사용할 수 없었거나 끝내 퇴직하게 되는 경우와는 다소 상이한 양상이다. 이를 보면 사실상 여성에게 돌봄 휴가는 써야 함에도 못 쓰는 상황과 그럼에도 여성노동자에게 강요되는 상황이 혼재되어 있음이 드러나는데, 가정 내 여성(어머니)의 역할, 직장 내 ‘근로자’의 역할 모두 차질 없이 수행할 것을 요구하는 모순적인 상황이 성별임금격차와 맞물려 노동시장 내 여성노동자의 역할을 축소하는 데 일조하는 것이다.

한국여성민우회는 일고민상담실을 운영하면서 여성노동자들이 노동시장에서 겪는 차별 상황을 상담하고 함께 해결방법을 모색하고 있다. 다양한 차별사유 중 가장 많이 접수되는 상담사례는 직장 내 성희롱이다. 실제로 직장 내 성희롱이 여성노동자의 노동환경을 불리하게 조성하고 있는 주요 원인임을 부정할 수는 없으나, ‘여성 집단에 대한 비하 발언’, ‘모욕적 언사’, ‘부당하고 차별적인 행위’ 등이 내담자에 의해 직장 내 성희롱으로 규정되어 접수되는 경우도 종종 발생한다. 이는 무엇 때문일까?

짐작하건대 여성노동자들이 여성에게 불리하게 조성된 문화적 관행을 문제시할 수 있는 언어가 따로 존재하지 않으며, 현행 「남녀고용평등법」에서 직장 내 성희롱 예방 및 처벌 조항으로 직장 내 성희롱을 규율하고 있으므로 이를 준용하는 것으로 보인다. 이는 달리 말하면 성희롱 외에 여성노동자들이 일상적으로 겪는 모욕과 차별행위에 대해 현재로서는 마땅한 구제책이 존재하지 않는 현실을 드러내는 것이다. 이에 더하여 「남녀고용평등법」이 직장 내 성희롱에 대해 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 것’을 구성요건으로 명문화하고 있음으로 인해 여성노동자들은 자신들이 겪는 문제의 심각성을 사회적으로 인정받고자 성적인 굴욕감 및 수치심을 느꼈음을 반복적으로 증언하며 여성이자 약자의 위치에 자신을 위치시킬 수밖에 없는

9) “대신 돌봄 노동을 해주던 친정어머니의 건강 악화에 따라 무급 휴직을 일주일간 사용했습니다.” (34세, 사무직)
“코로나19 때문에 돌봄에 공백이 생겨서 여성 정규직 동료들이 원래 있는 휴가에 이밖에 지원된 가족돌봄휴가까지 끌어 쓰면서 눈치까지 보는 게 안쓰러웠어요. 저는 물론 그마저도 전혀 못 쓰지만... 남성 정규직 동료들은 상대적으로 휴가 때문에 눈치 받는 일이 현저히 적은 게 느껴져요...” (25세, 영상편집)

조건으로 내몰린다.

비록 직장 내 성희롱이 아니더라도 여성노동자들이 일터에서 겪는 문제는 그 자체로 여성노동자가 존엄하게 일할 권리를 심각하게 침해하는 것이며, 차별금지법이 제정됨으로서 직장 내의 차별행위 및 평등저해행위 전반이 노동권 침해행위임을 인식할 수 있는 계기가 되기를 바란다.

그러나 차별금지법 제정 이후에도 과제는 남을 것이다. 현재도 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」 등 다양한 법제도적 차별금지조항이 있기는 하나 일고민상담실의 상담 목표가 언제나 법적 대응인 것은 아니다. 법은 최소한을 규제하도록 설계되기에 해당 조직의 문화를 변화시키는 것을 가능한 우선적인 목표로 두고자 하는 것이다. 이때 내담자는 피해자인 동시에 조직문화를 변화시키는 열쇠를 지닌 한 사람이 된다. 차별금지법은 그 제정에 다다르기 까지만도 긴 시간 동안의 운동이었으나 제정 후에도 사회의 인식체계 자체를 변화시키는 운동으로서 차별금지법을 통해 개인과 조직이 함께 변화하는 경험과 기억을 쌓아가는 과정을 만들어 나갈 것이 기대된다. 차별금지법이 그 제정까지의 긴 세월과 그 모든 노력을 보상하는 훌륭한 법제로 기능할 수 있도록 민우회 역시 다양한 교육과 캠페인, 인식개선활동을 함께하고자 한다.

일하며 자신을 지킬 권리 - 직장 내 괴롭힘

• 오진호(직장갑질119 집행위원장)

소수자가 더 낮은 사회적 지위에 놓이고, 그렇게 낮은 지위의 사람에게는 함부로 해도 된다는 차별적 인식이 존재하는 한, 직장 내 괴롭힘은 계속해서 발생할 가능성이 크다.

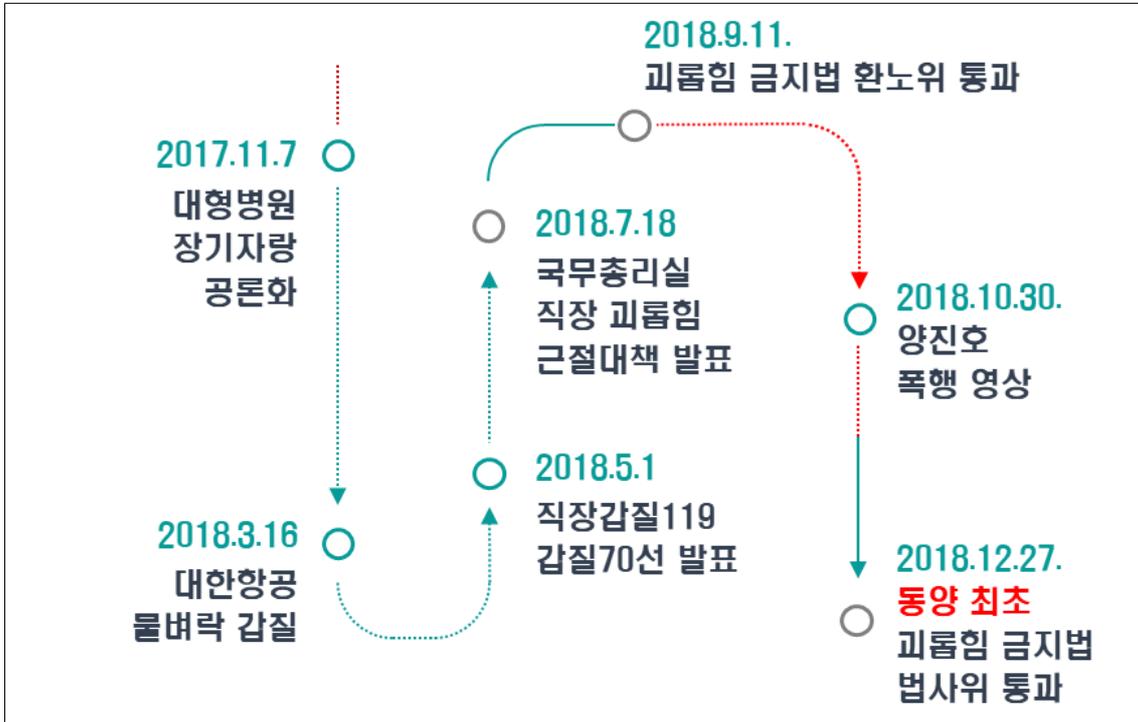
1. 갑질과 괴롭힘

가. 갑질과 괴롭힘의 정의

- 국무총리실 <공공분야 갑질근절을 위한 가이드라인>에서 정의하는 갑질
사회·경제적 관계에서 우월적 지위에 있는 사람이 권한을 남용하거나, 우월적 지위에서 비롯되는 사실상의 영향력을 행사하여 상대방에게 가하는 부당한 요구나 처우
- 근로기준법 제76조의2 '직장 내 괴롭힘'의 정의
직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

나. 직장 내 괴롭힘 금지법 제정과정

- 2017년 하반기 이전 갑질이라는 용어의 사용 : 대리점 갑질, 공관병 갑질, 대한항공 갑질 등 노동과 무관한 의미로 사용
- 직장 내 괴롭힘 금지법 제정의 의미 : 직장인들의 용기와 문제제기가 만든 변화



2. 직장갑질119가 바라본 직장 내 괴롭힘 실태

가. 직장 내 괴롭힘 실태 (직장갑질119 2020년 7월 설문조사 결과)

- 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 45.4%.

<지난 1년간 직장내 괴롭힘 경험 유무>

구분	경험 비율(%)	
	2019년*	2020년
폭행/폭언	15.0	17.7
모욕/명예훼손	25.0	29.6
따돌림/차별	22.3	19.6
업무외 강요	24.7	26.2
부당지시	28.0	26.6
5개 항목 중 하나라도 경험	44.5	45.4

- 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 대응

<괴롭힘을 당했을 때 대응 방식 상위 5개(중복응답)>

구분	비율(%)
참거나 모르는 척 했다	62.9
개인적으로 항의했다	49.6
친구와 상의했다	48.2
회사를 그만 두었다	32.9
회사 동료들과 집단 대응을 했다	18.8

- 참거나 모르는 척 한 이유 '대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서'가 67.1%로 높게 나타났으며, '향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서'가 24.6%였음.
- 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 회사나 노동청에 신고를 한 경험은 3.0%

나. 조직문화와 갑질

가부장적이고, 유교적이며, 군대문화·집단주의 문화가 아직 존재하는 한국 사회에서 갑질은 조직문화의 영향이 큼. 직장갑질119가 제보사례를 바탕으로 문항을 만들고, 직장인 1,000명을 대상으로 조사한 직장 갑질 감수성지수¹⁰⁾에 따르면 성별, 세대별, 직급별로 '갑질'에 대한 인식에 있어 큰 차이가 존재.

<응답자 특성별 감수성 지수 - 성별>

유형	지표	평균	남성	여성	차이
음주	직장생활을 원만하게 하려면 술이 싫어도 한 두잔 정도는 마셔야 한다	64.3	58.0	72.6	14.6
펜스룰	성희롱이나 직장 괴롭힘으로 오해받을까봐 부하 직원에게 말을 붙이는 것도 어려워졌다	60.2	55.1	66.9	11.8
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	68.1	79.7	11.6
단합대회	휴일 날 단합을 위한 체육대회나 MT와 같은 행사를 할 수 있다	69.2	64.6	75.3	10.7
반말	상사나 선배는 부하나 후배에게 반말을 해도 된다	72.0	67.4	77.9	10.5

<응답자 특성별 감수성 지수- 세대별>

유형	지표	평균	20대	50대	차이
펜스룰	성희롱이나 직장 괴롭힘으로 오해받을까봐 부하 직원에게 말을 붙이는 것도 어려워졌다	60.2	70.3	50.7	19.6
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	82.4	68.3	14.1
단합대회	휴일 날 단합을 위한 체육대회나 MT와 같은 행사를 할 수 있다	69.2	73.9	60.0	13.9
SNS	급한 일이 생기면 업무시간이 아니어도 SNS로 일을 시킬 수 있다	66.8	71.7	59.9	11.8
소문	개인 사생활에 대한 소문이 도는 건 어쩔 수 없는 일이다	69.8	75.1	63.5	11.6

<응답자 특성별 감수성 지수- 직급별>

유형	지표	평균	일반 사원	상위 관리자	차이
SNS	급한 일이 생기면 업무시간이 아니어도 SNS로 일을 시킬 수 있다	66.8	70.3	53.4	16.9
권고사직	일을 못하는 직원에게는 권고사직은 필요하다	50.2	52.7	38.8	13.9
휴일	휴일이나 명절에 일을 마쳐야 한다면 부하 직원들을 출근 시킬 수 있다	69.3	73.2	62.1	11.1
손해배상	갑자기 일을 그만 뒀던 직원에게는 책임을 물어야 한다	48.0	48.2	37.9	10.3
모성	임신, 출산, 육아 때문에 여직원과 같이 일하는 것이 꺼려진다	73.1	77.1	68.1	9.0

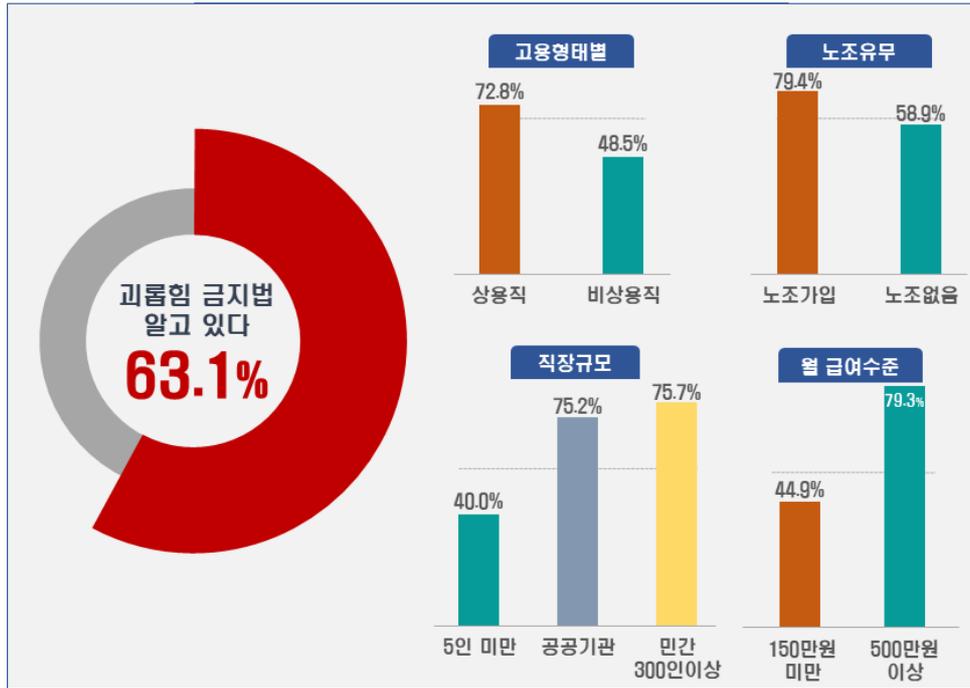
다. 정보에 대한 차이

- 직장 갑질은 사회적 약자에게 집중되는 경향을 보임. 법 시행 이후 괴롭힘이 줄어들었다는 응답은 53.5%. 20대(46.1%)에서 50~55세(63.4%)로 갈수록 높아지며, 남자(58.9%)가 여자(46.4%)에 비해 12.5% 높음. 정규직(56.2%)은 비정규직(49.5%) 비해 높고, 공공기관(55.0%) 민간대기업(57.5%)도 평

10) 입사에서 퇴사까지 직장에서 겪을 수 있는 불합리한 처우에 대해 30개 문항의 지표로 개인의 갑질 감수성을 숫자화한 것. 갑질감수성은 100점에 가까울수록 감수성이 높고, 점수가 낮을수록 감수성이 떨어진다는 뜻.

균보다 높음.

- 또한 직장 내 괴롭힘 인지여부, 법 시행 후 교육여부에 있어서도 여성, 비정규직, 비노조, 비사무직, 5인미만, 저임금 노동자가 낮게 나타남. 노동자들 중에서도 약자라 볼 수 있는 집단이 법 시행과 관련된 정보에 있어서도 소외되고 있음.



<직장내 괴롭힘 금지법 이후 교육 경험>

		사례수	있다	없다
성별	남자	(569)	40.1	59.9
	여자	(431)	29.2	70.8
고용형태별2	상용직	(600)	45.3	54.7
	비상용직	(400)	20.5	79.5
노동조합 여부	없음	(730)	29.5	70.5
	있지만 조합원 아님	(163)	49.7	50.3
	조합원	(107)	54.2	45.8
직업별2	사무직	(500)	41.2	58.8
	비사무직	(500)	29.6	70.4
직장규모별	중앙 및 지방 공공기관	(109)	50.5	49.5
	민간 5인 미만	(180)	19.4	80.6
	민간 5~30인 미만	(261)	24.9	75.1
	민간 30~300인 미만	(260)	37.7	62.3
	민간 300인 이상	(181)	55.2	44.8
	기타	(9)	11.1	88.9
임금수준별	150만원 미만	(167)	17.4	82.6
	150~300만원 미만	(476)	32.1	67.9
	300~500만원 미만	(265)	44.2	55.8
	500만원 이상	(92)	59.8	40.2

라. 법제도 개선방안

- ① 사용자에게 신고하도록 한 조항을 바꿔 노동청에 직접 신고할 수 있도록 명시
 - ② 예방교육 의무화
 - ③ 4인 이하 사업장, 사내하청, 협력업체, 특수고용노동자들도 법의 보호를 받도록 제도개선 필요.
- * 조치의무 위반에 대한 처벌조항 명시, 가해자 처벌조항 도입(특히 사업주 괴롭힘이나 상습적이고 중한 괴롭힘 행위에 대해), 직장 내 괴롭힘의 유형을 시행규칙 별표정도에서 예시로 적시, 입증책임의 문제.
- * 고용노동부의 적극적인 감독 및 노동행정을 통해 제도적 실효성 확보도 필요(근로감독 강화 등)

[참고]

■ 제1장. 원하는 일을 찾을 권리 - 채용

면접 단계 질문에만 국한된 것이 아니라 차별적인 관행과 편견은 전체적인 채용 절차에서 드러날 수 있으며, 채용 진입 단계에서의 차별은 노동시장으로의 진입이나 이후 노동안정성에 미치는 영향이 클 수밖에 없다.

채용과 관련하여 직장갑질119로 가장 많이 들어오는 제보 유형은 [거짓광고], [채용공고와 다른 노동조건]

가. 사례

채용모집공고에서 행정직을 정규직으로 뽑는 것을 확인하고 원서를 넣었습니다. 그런데 실제로는 물품을 판매하는 영업사원이었어요. 정규직이 아닌 계약직이었어요.

병역대체복무를 시작했습니다. 처음 채용공고에서도 멀리서 온 직원들을 위해 기숙사를 무료제공한다는 구인채용공고와 면접에서도 그렇게 말씀을 해주셨는데 1달 수습기간이 끝나고 대체복무를 시작하려니 일방적으로 기숙사비용을 받겠다고 합니다. 저희에 동의나 협의도 없이 일방적으로 임금에서 사전 공제해 갔습니다. 그럼에도 저희는 저희에 신분상 불리함에 불합리함을 어필하지도 못하고 오히려 기숙사비를 견어감에 있어서 불만이 있을시 자비로 전기,수도 계량기를 달아서 자비로 내라고 하고 또 불만이 더 있다면 그냥 퇴사를 강요 하였습니다. 울며 겨자먹기로 멀리서 당장 이사나 살 곳을 구하기 힘들었던 저희는 그렇게 억울함을 알고서도 근무하였습니다.

문의드리고 싶은 것이 있는데요. 저는 XX택배에서 일을 하다가 허리에 통증이 와서 일을 그만 둔 상황입니다. 회사 차량이 아닌 제 차량으로 일을 하게 된 것입니다.(지입 차주) 알바몬 사이트를 보고 월급 450만원, 대기업 배송직의 복리후생 조건들이 좋아서 이 광고를 보고 지원해서 일을 하게 되었습니다. 그런데 월급은 400-500만원, 450만원이라고 되어있는데 배달한 택배 개수대로 지급을 한다는 것입니다. 그러면 월급 450만원이라고 쓰면 안 되는 걸로 알고 있습니다. 취업 사기 아닙니까? 허리가 아파서 택배 소장에게 이야기를 했는데 해결책은 받지 못했고 계약을 해지하려면 2개월 이전에 통보해야 되고 위약의 경우 손해를 배상해야 된다는... 계약서 상에 없는데 출근 못하면 용차써서 물건 1개당 2000원씩 발생한다고 합니다. 정규직이 아니고 1년씩 계약하는 계약직입니다. 운송료는 한 건당 770원이구요. 최대가 800원이라고 합니다.

나. 거짓광고

인터넷 직업정보제공 사이트에 거짓된 직업 정보가 올라오더라도 현행법상 이를 규율하기가 어려움. 거짓의 채용 광고를 내거나, 채용 광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하는 주체가 구인자인 경우에는 채용절차의 공정화에 관한 법률에 따라 구인자에게 벌칙(채용절차의 공정화에 관한 법률 제16조, 제4조 제1항)이나 과태료(채용절차의 공정화에 관한 법률 제17조 제1항 제1호, 제4조 제2,3항)를 부과할 수 있고, 거짓 구인 광고를 하거나 거짓 구인 조건을 제시하는 자가 직업소개사업자, 근로자 모집 또는 근로자공급사업을 하는 자인 경우 직업안정법에 따라 벌칙(제47조 제6호, 제34조 제1항)을 부과할 수 있지만 직업정보제공사업자의 거짓 구인 광고, 허위 채용 광고를 처벌하는 법규정은 없음.¹¹⁾

11) 현행법상 직업정보제공사업자가 부담하는 의무는 다음에 한정된다(직업안정법 제25조, 동법 시행령 제28조).

다. 채용광고와 다른 노동조건

채용절차법에 따르면 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 안 되고, 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 노동조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 안 됨.(채용절차법 제4조 제2항, 제3항)

라. 면접과정에서 모욕, 비하

취업포털 인크루트에서 2017년 면접 경험이 있는 사람을 대상으로 실시한 설문조사 결과 ‘면접관의 갑질을 경험했다.’고 답변한 사람이 74.9%에 달함. 가장 빈번했던 것은 ‘고정관념과 편견으로 가득 찬 질문’이었고, ‘도를 넘는 사적인 질문’, ‘모욕적인 질문’, ‘막말 및 폭언’을 경험했다고 응답. 면접관에게 불쾌감을 표현했다고 답변자는 9%에 불과.

■ 제3장. 일하며 자신을 지킬 권리 - 상병수당

한국에서 유급병가를 보장하는 회사는 7.3%에 불과하다.

직장인들의 대다수는 자신의 회사에 유급병가가 있는지를 모른다. (막연하게 있다고 생각함.) 직장인이 일터에서 아프면 참거나, 참기 어려울 때는 어떤 경우에는 본인의 연차를 소진하거나, 어떤 경우에는 무급으로 쉰다. “병가가 없고, 무급으로 쉬라는데 위법 아닌가요?”라고 묻는 사람들이 직장갑질119를 찾는다. 코로나19 이후 ‘상병수당’에 대한 논의들이 이뤄지고 있다. 직장갑질119 사례나 자체 설문조사 결과는 비정규직, 작은 사업장 노동자들이 ‘아프면 3~4일 쉰다.’에서 가장 소외되어 있다고 말한다.

가. 사례

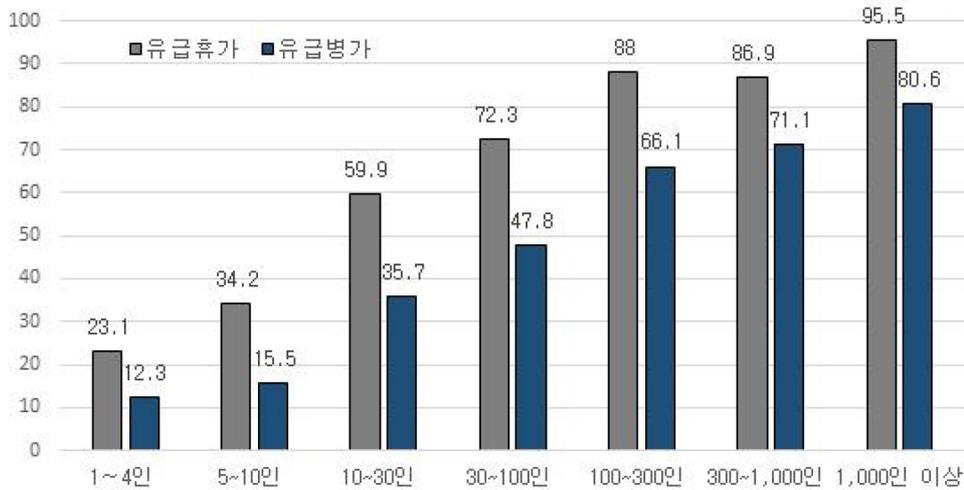
물류센터 알바를 다녀왔습니다. 09:00-18:00 근무했는데 몸이 안 좋아 13:00에 조퇴를 하려 했습니다. 그런데 사무실에 직원분이 안 계셔서 근무시간을 적는 종이에 13:00 퇴근을 써놓고 집에 들어갔습니다. 퇴근 후 30분 뒤에 전화가 와서 몸 상태가 안 좋아 먼저 조퇴했다고 자초지종 말씀을 드렸습니다. 그런데 알바비가 지급되는 날인 수요일에 알바비가 일한만큼은 들어올 줄 알았는데 안 들어와 여쭙보니 일을 다하지 않아서 줄 수 없다고 말하며 반말과 욕설을 했습니다. 심지어 중간에 빠져나가 회사에서 손해 본 것을 청구할 것이라 하셨습니다. 이럴 땐 어떻게 해야 할까요?(물류센터 일용직 A씨)

나. 유급병가 실태¹²⁾

1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 그 사실을 구직자가 알 수 있도록 게재할 것
2. 구인자의 업체명(또는 성명)이 표시되어 있지 아니하거나 구인자의 연락처가 사서함등으로 표시되어 구인자의 신원이 확실하지 아니한 구인광고를 게재하지 아니할 것
3. 「최저임금법」 제10조에 따라 결정 고시된 최저임금에 미달되는 구인정보, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위가 행하여지는 업소에 대한 구인광고를 게재하지 아니할 것

12) ‘외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향’ (민주노동연구원 이슈페이퍼 2020-09)

[그림-13] 사업장 규모별 직장 내 병가휴가 도입률(단위 : %)



* 자료 : 한국노동패널 21차년도(2018) 자료에서 종단면 개인 가중치 적용.
* 무응답은 대체하지 않은 값임.

[표-3] 고용형태별 직장 내 병가휴가 도입률(단위 : %)

구분	고용형태		종사상 지위			근로시간	
	정규직	비정규직	상용직	임시직	일용직	시간제	전일제
유급휴가	76.2	29.6	72.3	28.8	5.2	16.8	64.8
유급병가	59.5	18.7	55.5	18.1	2.7	10.7	49.2

* 자료 : 한국노동패널 21차년도(2018) 자료에서 종단면 개인 가중치 적용.
* 무응답은 대체하지 않은 값임.

[표-4] 노조 유무에 따른 병가휴가와 다른 제도 도입률 비교(단위 : %)

구분	법정 퇴직금	병가 휴가	유급 휴가	생리 휴가	출산 휴가	육아 휴직	휴업 보상	경조사 휴가
노조 있음	97.8	85.3	91.0	40.0	79.0	81.3	16.8	86.8
노조 없음	72.8	36.5	52.8	11.4	27.8	27.1	5.1	48.4

* 자료 : 한국노동패널 21차년도(2018) 자료에서 종단면 개인 가중치 적용.
* 무응답은 대체하지 않은 값임.

다. 2020년 6월 ‘코로나19와 직장생활의 변화’ 설문조사 결과(직장갑질119)

- 자유롭게 연차휴가를 사용하고 있는지를 물었을 때 63.0%가 “그렇다”라고 응답. 다만 고용형태별로 차이가 크며, 취약계층 노동자들이 제대로 연차를 사용하지 못하고 있음.

	성별		고용형태		노동조합		직업별		직장 규모별		
	남성	여성	정규직	비정규직	없음	조합원	사무직	서비스직	5인 미만	300인 이상	공공기관
비율	69.5	54.3	71.2	50.8	57.9	78.2	71.8	50.4	40.8	74.0	83.7

- 아프면 3~4일 집에서 쉬다가 무급일 경우 집에서 쉬다고 응답한 비율은 46.1%에 불과