

[한국여노 2021]

2021년
평등의전화
상담사례집



광주여성노동자회 경주여성노동자회 대구여성노동자회
마산창원여성노동자회 부산여성회 부천여성노동자회
서울여성노동자회 수원여성노동자회 안산여성노동자회
인천여성노동자회 전북여성노동자회

목 차

I. 평등의전화 상담통계 분석	
① 2021년 상담 총 5,431건	1
② 내담자 일반적 특징	3
③ 상담경향 분석	11
④ 상담유형별 분석	28
⑤ 남성 내담자 분석	48
II. 평등의전화 유형별 사례 분석	
① 근로조건	50
② 모부성권	56
③ 직장 내 성희롱	62
④ 성차별	71
⑤ 직장 내 괴롭힘	75
⑥ 남녀고용평등법 관련 기타	80
III. 평등의전화 상담사례	
① 근로조건	83
② 모부성권	151
③ 직장 내 성희롱	165
④ 성차별	238
⑤ 직장 내 괴롭힘	241
⑥ 남녀고용평등법 관련 기타	267
⑦ 기타	276
IV. 내 권리 이렇게 찾았어요!	279

I. 2021년 평등의전화 상담통계 분석

1. 2021년 상담통계 분석

① 2021년 상담 총 5,431건

여성노동자회¹⁾는 전국 11개 지역(서울, 인천, 부천, 수원, 안산, 전북, 광주, 대구, 마산창원, 부산, 경주)에서 평등의전화/고용평등상담실을 통해 여성노동전문상담소를 운영하고 있다.

2021년 평등의전화에서 진행된 상담은 총 5,431건이다. 이중 초기 상담은 3,676건이다. 초기 상담 중 여성 상담은 3,388건(92.1%), 남성 상담은 289건(7.9%)이다. 평등의전화를 통해 진행되는 상담은 내담자의 고용상황이나 조건에 따라 여러 차례 재상담이 이루어지는 특성을 보인다. 또한 상담 이후 대응을 위해 시정공문 발송이나 면담 등 사측에 대한 대응, 고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회, 사안에 따라 경찰서나 검찰 조사, 재판 참석 등 공적 기관 방문과 법적 대응까지 오랜 기간 수차례의 지원활동이 함께 진행되고 있다.

본 사례집에서는 여성노동자들의 상담 경향과 흐름을 파악하기 위해 남성 상담과 재상담을 제외한 여성 초기 상담 3,388건을 분석하였다. 분석기간은 2021년 1월부터 12월 까지다. 설문 응답 결과는 항목별로 편차를 보인다. 내담자들이 모든 항목에 응답하지 않는 것은 사회적으로 개인정보에 대한 민감성이 높아지고 있는 일반적 상황과 관련이 있으며, 직장 내 성희롱·성폭력, 성차별 등 민감한 사안에 대한 상담이 많아 내담자가 자신을 드러내기 힘든 상황이 반영된 것이라고 볼 수 있다. 이러한 이유에서 상담 활동가도 내담자가 편안한 상태로 상담할 수 있도록 배려하여 상담내용과 밀접한 정보 이외에는 적극적으로 질문하지 않는다. 따라서 2021년 상담데이터 분석부터는 무응답을 포함한 비율을 보여주고자 한다. 본 사례집의 목적은 인과성 혹은 상관관계를 밝히기 위한 분석적 연구에 있는 것이 아니라 상담에 대한 실제 기록 그 자체를 목적으로 하기 때문에 무응답이 높은 현실을 그대로 보여주는 것은 의미가 있다. 또한, 무응답이 높은 현상 자체가 의미하는 바가 있으며, 그것은 평등의전화 상담에 담겨진 민감성을 반영하는 것으로 그것을 '무응답' 기록으로 보여주는 것이 필요하다고 판단된다. 다만, 올해는 무응답을 제외한 비율을 표에 기록하고 예년과 비교할 수 있게 했다. 상담을 해 온 경로를 살펴보면 아래 <표 1>과 같다.

1) 한국여성노동자회, 경주여성노동자회, 대구여성노동자회, 서울여성노동자회, 인천여성노동자회, 부천여성노동자회, 안산여성노동자회, 수원여성노동자회, 전북여성노동자회, 광주여성노동자회, 마산창원여성노동자회, 부산여성회

전화는 72.0%, 인터넷 22.2%, 방문 5.5%, 찾아가는 상담 0.2%로 나타났다.
 전년도에 비해 전화 상담은 전년도 대비 2.4%p 증가하였고, 인터넷(0.7%p)과 방문
 (2.0%p)은 소폭 감소하였다.

표1. 상담방법별 상담 건수

	2018년		2019년		2020년		2021년	
	빈도 (건)	백분율 (%)	빈도 (건)	백분율 (%)	빈도 (건)	백분율 (%)	빈도 (건)	백분율 (%)
전화	2,295	77.3	2,798	78.5	2,448	69.6	2,441	72.0
인터넷	465	15.7	489	13.7	804	22.9	753	22.2
방문	203	6.8	259	7.3	262	7.5	188	5.5
찾아가는 상담	6	0.2	17	0.5	1	0.0	6	0.2
합계	2,969	100.0	3,563	100.0	3,515	100.0	3,388	100.0

내담자 재직여부별 결과는 아래 <표 2>와 같다.

내담자의 상담 당시 재직 상태를 살펴보면, 재직이 77.8%, 퇴사가 18.0%, 구직과정이 0.5%를 보이고 있다. 재직 여부에 응답하지 않은 무응답자는 전체 응답자의 3.7%로 나타났다.

무응답 제외할 경우 재직이 80.7%, 퇴사가 18.7%, 구직과정이 0.6%를 보이고 있다. 전년 대비 퇴사 후 상담한 경우가 소폭 증가(3.9%p)한 것으로 나타났다.

표2. 재직여부별 상담건수

		재직	퇴사	구직	무응답	합계
2018년	빈도	2,195	648	46	-	2,889
	%	76.0	22.4	1.6	-	100.0
2019년	빈도	2,790	577	28	-	3,395
	%	82.2	17.0	0.8	-	100.0
2020년	빈도	2,813	494	29	179	3,515
	%	84.3	14.8	0.9	-	100.0
2021년	빈도	2,637	611	18	-	3,266
	%	80.7	18.7	0.6	-	100.0
2021년	빈도	2,637	611	18	122	3,388
	%	77.8	18.0	0.5	3.7	100.0

② 내담자 일반적 특징

1. 연령, 혼인여부별 분포

내담자의 연령별 분포를 살펴보면 30대 상담(30-34세와 35-39세를 합함)이 19.3%(656건)으로 가장 많았고, 20대(20-24세와 25-29세를 합함)가 11.9%(403건), 50세 이상의 상담이 11.6%(393건), 40대가 9.0%(306건)순으로 나타났다. 연령에 무응답한 경우는 전체의 48.0%로 응답자의 절반이 연령에 응답을 꺼려하는 것으로 나타났다.

무응답을 제외하고 전년도와 비교하면, 전년도 대비 40대(0.9%p), 50대 이상(3.1%p)은 감소하였으나, 20대(3.4%p)와 30대(1.4%p)는 증가하였다.

표3. 연령별 분포

	연령								합계
	20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50세 이상	무응답	
2015년 (%)	9 (0.6)	78 (5.3)	254 (17.2)	334 (22.6)	207 (14.0)	283 (19.2)	310 (21.0)	-	1,475 (100.0)
2016년 (%)	19 (1.2)	108 (6.9)	257 (16.4)	358 (22.8)	265 (16.9)	280 (17.9)	280 (17.9)	-	1,567 (100.0)
2017년 (%)	21 (1.4)	140 (9.5)	238 (16.2)	314 (21.3)	218 (14.8)	239 (16.2)	302 (20.5)	-	1,472 (100.0)
2018년 (%)	9 (0.6)	123 (7.9)	281 (18.2)	367 (23.7)	248 (16.0)	266 (17.2)	254 (16.4)	-	1,472 (100.0)
2019년 (%)	10 (0.5)	162 (8.2)	244 (12.3)	451 (22.7)	399 (20.1)	378 (19.0)	343 (17.3)	-	1,987 (100.0)
2020년 (%)	2 (0.1)	105 (5.7)	253 (13.7)	402 (21.7)	279 (15.1)	339 (18.3)	470 (25.4)	-	1,850 (100.0)
2021년 (%)	3 (0.2)	108 (6.1)	295 (16.7)	367 (21.8)	289 (16.4)	306 (17.4)	393 (22.3)	-	1,761 (100.0)
2021년 (%)	3 (0.1)	108 (3.2)	295 (8.7)	367 (10.8)	289 (8.5)	306 (9.0)	393 (11.6)	1,627 (48.0)	3,388 (100.0)

전체 내담자 중 기혼 여성은 1,460명으로 43.1%를 나타냈고, 비혼 여성은 720명으로 21.3%를 차지했다. 혼인여부에 무응답한 경우는 35.7%를 차지하고 있다.

표4. 연도별 내담자의 혼인여부에 따른 상담분포

	혼인여부		무응답	합계
	기혼	비혼		
2015년(%)	1,315 (71.5)	525 (28.5)	-	1,838 (100.0)
2016년(%)	1,456 (70.9)	598 (29.1)	-	2,054 (100.0)
2017년(%)	974 (72.1)	376 (27.9)	-	1,350 (100.0)
2018년(%)	1,104 (63.0)	649 (37.0)	-	1,753 (100.0)
2019년(%)	1,270 (68.5)	584 (31.5)	-	1,854 (100.0)
2020년(%)	1,558 (71.3)	628 (28.7)	-	2,186 (100.0)
2021년(%)	1,460 (67.0)	720 (33.0)	-	2,180 (100.0)
2021년(%)	1,460 (43.1)	720 (21.3)	1,208 (35.7)	3,388 (100.0)

2. 사업장 규모, 업종, 직종별 분포

내담자가 일하고 있는 사업장 규모를 살펴보면 38.2%가 30인 미만 사업장에서 근무하는 것으로 나타났다. 사업장 규모에 응답하지 않은 비율은 42.0%를 차지하고 있다. 내담자들은 작은 규모의 사업장에서 근무할 경우 심리적으로 위축되어 대답하기를 꺼리거나 큰 규모의 사업장에서 근무할 경우 사업장 규모를 정확히 파악하고 있지 않아서 사업장 규모를 응답하기 어려워하는 경향이 있다.

표5. 사업장규모별 분포

	사업장 규모								합계
	4인 이하	5-9인	10-29	30-49	50-99	100-299	300 이상	무응답	
2015년 (%)	223 (16.6)	310 (23.1)	316 (23.5)	169 (12.6)	109 (8.1)	101 (7.5)	115 (8.6)	-	1,201 (100.0)
2016년 (%)	279 (19.7)	337 (23.8)	345 (24.3)	138 (9.7)	95 (6.7)	112 (7.9)	111 (7.8)	-	1,417 (100.0)
2017년 (%)	252 (19.3)	253 (19.4)	318 (24.4)	92 (7.1)	121 (9.3)	140 (10.7)	127 (9.7)	-	1,303 (100.0)
2018년 (%)	275 (21.5)	241 (18.9)	274 (21.5)	96 (7.5)	119 (9.3)	124 (9.7)	148 (11.6)	-	1,277 (100.0)
2019년 (%)	405 (22.1)	329 (17.9)	452 (24.7)	136 (7.4)	186 (10.1)	127 (6.9)	198 (10.8)	-	1,833 (100.0)
2020년 (%)	369 (19.5)	407 (21.5)	541 (28.6)	193 (10.2)	134 (7.1)	109 (5.8)	141 (7.4)	-	1,894 (100.0)

2021년 (%)	397 (20.2)	343 (17.5)	554 (28.2)	250 (12.7)	143 (7.3)	150 (7.6)	127 (6.5)	- -	1,964 (100.0)
2021년 (%)	397 (11.7)	343 (10.1)	554 (16.4)	250 (7.4)	143 (4.2)	150 (4.4)	127 (3.7)	1,424 (42.0)	3,388 (100.0)

업종별 분포를 살펴보면 전년도와 비슷하게 전통적인 여성 집중 업종에서 높은 상담비중을 나타냈다. 제조업이 12.2%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 다음으로 보건 및 사회복지가 11.8%, 도매 및 소매업 7.3%, 협회 및 단체/수리 및 기타 개인서비스업 5.8%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 5.4% 순이다. 건설업, 운송업의 경우 예년에 비해 상담비율이 소폭 증가한 것으로 보인다. 이들 업종에서 향후 어떤 추세를 보일지 지켜볼 필요가 있다.

표6. 업종별 분포

업종별	2018년		2019년		2020년		2021년(무응답 제외)		2021년(무응답 포함)	
	빈도 (건)	비율 (%)	빈도 (건)	비율 (%)	빈도 (건)	비율 (%)	빈도 (건)	비율 (%)	빈도 (건)	비율 (%)
C 제조업	337	18.7	469	20.1	382	17.5	414	18.5	414	12.2
G 도매 및 소매업	239	13.3	364	15.6	228	10.5	247	11.0	247	7.3
I 숙박 및 음식점업	151	8.4	283	12.2	194	8.9	125	5.6	125	3.7
K 금융,보험	56	3.1	42	1.8	57	2.6	61	2.7	61	1.8
P 교육서비스	141	7.8	156	6.7	196	9	173	7.7	173	5.1
Q 보건 및 사회복지	355	19.7	521	18.1	450	20.6	401	17.9	401	11.8
S 협회,수리,개인	99	5.5	127	5.5	125	5.7	197	8.8	197	5.8
N 사업시설,사업지원	84	4.7	87	3.7	83	3.8	111	5.0	111	3.3
M 전문,과학,기술	26	1.4	45	1.9	44	2	39	1.7	39	1.2
J 출판,영상,정보 등	43	2.4	58	2.5	45	2.1	62	2.8	62	1.8
L 부동산,임대	25	1.4	15	0.6	23	1.1	18	0.8	18	0.5
F 건설업	47	2.6	34	1.5	35	1.6	62	2.8	62	1.8
H 운수업	25	1.4	44	1.9	21	1	45	2.0	45	1.3
E 폐기물,환경복원	9	0.5	3	0.1	2	0.1	12	0.5	12	0.4
R 예술,스포츠,여가	55	3.1	49	2.1	93	4.3	64	2.9	64	1.9
T 자가소비생산활동	2	0.1	0	0.0	1	0	2	0.1	2	0.1
O 행정,국방,사회보장	87	4.8	120	5.2	193	8.9	183	8.2	183	5.4
D 전기,가스,수도	11	0.6	10	0.4	4	0.2	14	0.6	14	0.4
U 국제 및 외국기관	6	0.3	1	0.0	4	0.2	0	0.0	0	0
A 농업, 임업 및 어업	-	-	-	-	-	-	6	0.3	6	0.2
무응답	-	-	-	-	-	-	-	-	1,152	34.0
합 계	1,798	100.0	2,328	100.0	2,180	100.0	2,236	100.0	3,388	100.0

내담자의 직종 분포를 살펴보면, 사무종사자가 21.5%(729명)로 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 전문가 및 관련종사자 17.2%(584명), 단순노무종사자 9.6%(326명), 서비스 종사자 6.9%(235명), 판매 종사자 6.3%(213명)의 순으로 높게 나타났다. 직종에 응답하지 않은 비율은 34.7%를 차지하고 있다. 대부분의 직종 분포는 전년도와 비슷한 경향을 보인다.

표7. 직종별 분포

대분류	2020년		2021년		2021년	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
1 관리직	56	2.4	50	2.3	50	1.5
2 전문가 및 관련종사자	624	27.1	584	26.4	584	17.2
3 사무종사자	733	31.9	729	33.0	729	21.5
4 서비스 종사자	290	12.6	235	10.6	235	6.9
5 판매 종사자	194	8.4	213	9.6	213	6.3
6 농업·어업 숙련 종사자	2	0.1	0	0.0	0	0.0
7 기능원 및 관련기능 종사자	19	0.8	46	2.1	46	1.4
8 장치·기계조작 및 조립종사자	30	1.3	27	1.2	27	0.8
9 단순노무종사자	353	15.3	326	14.8	326	9.6
무응답					1,177	34.7
합계	2,301	100.0	2,210	100.0	3,388	100.0

다수의 내담자가 속해있는 직종인 사무종사자와 전문가 관련 종사자의 중분류 분포를 보면, 사무종사자 직종에서는 대부분이 경영 및 회계 관련 사무직(77.1%, 561명)이었으며, 전문가 관련 종사자 직종에서는 보건·사회복지 및 종교 관련직(56.0%, 327명)이 가장 많은 것으로 나타났다.

① 중분류 > 관리자

관리자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
11 공공 기관 및 기업 고위직	7	12.3	3	6.0
12 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	25	43.9	28	56.0
13 전문 서비스 관리직	7	12.3	4	8.0
14 건설·전기 및 생산 관련 관리직	5	8.8	1	2.0
15 판매 및 고객 서비스 관리직	13	22.8	14	28.0
합계	57	100.0	50	100.0

② 중분류 > 전문가 및 관련종사자

전문가 및 관련종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
21 과학 전문가 및 관련직	10	1.6	20	3.4
22 정보 통신 전문가 및 기술직	36	5.8	56	9.6
23 공학 전문가 및 기술직	11	1.8	14	2.4
24 보건·사회복지 및 종교 관련직	323	51.8	327	56.0
25 교육 전문가 및 관련직	143	22.9	106	18.2
26 법률 및 행정 전문직	18	2.9	9	1.5
27 경영·금융전문가 및 관련직	9	1.4	19	3.3
28 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	74	11.9	33	5.7
합계	624	100.0	584	100.0

③ 중분류 > 사무종사자

사무종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
31 경영 및 회계 관련 사무직	498	67.8	561	77.1
32 금융 사무직	30	4.1	20	2.7
33 법률 및 감사 사무직	2	0.3	4	0.5
39 상담·안내·통계 및 기타 사무직	205	27.9	143	19.6
합계	735	100.0	728	100.0

④ 중분류 > 서비스 종사자

서비스 종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
41 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	5	1.7	8	3.4
42 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	123	42.0	99	42.1
43 운송 및 여가 서비스직	20	6.8	31	13.2
44 조리 및 음식 서비스직	145	49.5	97	41.3
합계	293	100.0	235	100.0

⑤ 중분류 > 판매종사자

판매종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
51 영업직	25	12.9	27	12.8
52 매장 판매 및 상품 대여직	165	85.1	166	78.7
53 통신 및 방문·노점 판매 관련직	4	2.1	18	8.5
합계	194	100.0	211	100.0

⑥ 중분류 > 농업·어업 숙련 종사자 : 2021년 사례수 없음

농업·어업 숙련 종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
61 농·축산 숙련직	0	0.0	0	0
62 임업 숙련직	2	100.0	0	0
63 어업 숙련직매 관련직	0	0.0	0	0
합계	2	100.0	0	0

⑦ 중분류 > 기능원 및 관련기능 종사자

기능원 및 관련기능 종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
71 식품가공 관련 기능직	1	5.0	3	6.5
72 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	7	35.0	4	8.7
73 목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	0	0.0	0	0.0
74 금속 성형 관련 기능직	2	10.0	2	4.3
75 운송 및 기계 관련 기능직	0	0.0	10	21.7
76 전기 및 전자 관련 기능직	0	0.0	7	15.2
77 정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	2	10.0	3	6.5
78 건설 및 채굴관련 기능직	2	10.0	2	4.3
79 기타 기능 관련직	6	30.0	15	32.6
합계	20	100.0	46	100.0

⑧ 중분류 > 장치·기계조작 및 조립종사자

장치·기계조작 및 조립종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
81 식품가공 관련 기계 조작직	0	0.0	0	0.0
82 섬유 및 신발 관련 기계 조작직	3	10.3	0	0.0
83 화학 관련 기계 조작직	1	3.3	2	7.1
84 금속 및 비금속 관련 기계 조작직	3	10.0	2	7.1
85 기계 제조 및 관련 기계 조작직	9	30.0	10	35.7
86 전기 및 전자 관련 기계 조작직	12	40.0	11	39.3
87 운전 및 운송 관련직	2	6.7	3	10.7
88 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	0	0.0	0	0.0
89 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	0	0.0	0	0.0
합계	30	100.0	28	100.0

⑨ 중분류 > 단순노무종사자

단순노무종사자	2020년		2021년	
	빈도	%	빈도	%
91 건설 및 광업 관련 단순 노무직	4	1.1	12	3.7
92 운송 관련 단순 노무직	8	2.3	9	2.8
93 제조 관련 단순 노무직	163	46.2	164	50.3
94 청소 및 경비 관련 단순 노무직	111	31.4	104	31.9
95 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	63	17.8	21	6.4
99 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	4	1.1	16	4.9
합계	353	100.0	326	100.0

3. 근속연수

내담자의 근속년수별 분포를 보면, 1-3년 미만은 24.1%, 1년 미만이 23.4%, 3년 이상이 19.7% 순으로 나타났다. 3년 미만 근속자 비율이 47.5%로 내담자의 근속연수가 길지 않은 것으로 나타났다. 근속연수 무응답자는 32.8%로 나타났다.

무응답을 제외하고 내담자의 근속년수를 예년과 비교하면, 비슷한 분포를 보이거나 전년에 비해 1년 미만 근속자 비율은 소폭 증가(1.0%p)하였고, 1~3년 미만(0.4%p), 3년 이상(0.6%p) 근속자 비율은 소폭 감소하였다.

표8. 근속년수별 분포

연도	근속년수				합계
	1년 미만	1-3년	3년 이상	무응답	
2017년 (%)	706 (36.4)	655 (33.7)	581 (29.9)	-	1,942 (100.0)
2018년 (%)	781 (36.0)	807 (37.2)	580 (26.8)	-	2,168 (100.0)
2019년 (%)	862 (35.0)	878 (35.6)	724 (29.4)	-	2,464 (100.0)
2020년 (%)	817 (33.9)	874 (36.2)	722 (29.9)	-	2,413 (100.0)
2021년 (%)	794 (34.9)	815 (35.8)	667 (29.3)	-	2,276 (100.0)
2021년 (%)	794 (23.4)	815 (24.1)	667 (19.7)	1,112 (32.8)	3,388 (100.0)

4. 노조가입 여부

사업장 내 노동조합이 있다는 응답 비율은 4.6%로 다소 낮게 나타났다. 노동조합이 있는 경우에 가입 여부를 보면, 64.1%가 가입자인 것으로 응답하였다.

(노동조합 가입여부는 사업장 내 노동조합으로 국한하지 않았고 지역노동조합 등 다양한 형태의 노동조합 모두를 대상으로 하였다.)

무응답을 제외하고 사업장 내 노동조합이 있다는 응답 비율은 전년도 비교해보면, 소폭(1.9%p) 증가한 9.4%였다.

표9. 노조유무와 가입여부

연도	노조유무			합계	노조가입여부			합계
	있다	없다	무응답		가입	미가입	무응답	
2017년 (%)	152 (13.0)	1,014 (87.0)	-	1,166 (100.0)	68 (13.6)	432 (86.4)	-	500 (100.0)
2018년 (%)	172 (11.4)	1,343 (88.6)	-	1,515 (100.0)	52 (6.9)	698 (93.1)	-	750 (100.0)
2019년 (%)	194 (10.0)	1,748 (90.0)	-	1,942 (100.0)	102 (10.5)	873 (89.5)	-	975 (100.0)
2020년 (%)	146 (7.5)	1,801 (92.5)	-	1,947 (100.0)	90 (27.7)	235 (72.3)	-	325 (100.0)
2021년 (%)	156 (9.4)	1,502 (90.6)	-	1,658 (100.0)	100 (76.3)	31 (23.7)	-	131 (100.0)
2021년 (%)	156 (4.6)	1,502 (44.7)	1,701 (50.6)	3,359 (100.0)	100 (64.1)	31 (19.9)	25 (16.0)	156 (100.0)

5. 고용유형별 분포

내담자 중 정규직 46.1%, 비정규직은 24.0%, 무기계약직 2.3%의 비율을 보였다. 고용유형에 응답하지 않은 내담자는 27.5%로 나타났다.

무응답을 제외하고 내담자의 고용유형은 전년도와 비슷한 분포를 보이고 있다.

표10. 고용유형별 분포

연도	고용유형				합계
	정규직	무기계약직	비정규직	무응답	
2017년 (%)	1,263 (60.4)	67 (3.2)	760 (36.4)	-	2,090 (100.0)
2018년 (%)	1,194 (57.4)	87 (4.2)	798 (38.4)	-	2,079 (100.0)
2019년 (%)	1,624 (59.3)	69 (2.5)	1,044 (38.1)	-	2,737 (100.0)
2020년 (%)	1,785 (64.3)	92 (3.3)	899 (32.4)	-	2,776 (100.0)
2021년 (%)	1,562 (63.6)	79 (3.2)	814 (33.2)	-	2,455 (100.0)
2021년 (%)	1,562 (46.1)	79 (2.3)	814 (24.0)	933 (27.5)	3,388 (100.0)

비정규직을 세분화하여 살펴보면 아래 <표11>과 같다.

비정규직 중 계약직이 60.6%로 가장 높은 비중을 차지하고, 다음으로 시간제 14.6%, 파견직 7.1% 등의 비율을 보이고 있다.

무응답을 제외하고 전년도와 비교하면, 전년도에 비해 계약직은 9.0%p 감소하였으나, 다른 비정규직 유형은 모두 소폭으로 증가하였다.

표11. 비정규직 유형별 분포

연도	비정규직								합계
	시간제	파견직	용역직	계약직	일용직	특수고용	기타	무응답	
2017년 (%)	189 (25.4)	57 (7.7)	70 (9.4)	363 (48.7)	41 (5.5)	20 (2.7)	5 (0.7)	-	745 (100.0)
2018년 (%)	191 (24.1)	66 (8.3)	66 (8.3)	401 (50.5)	32 (4.0)	31 (3.9)	7 (0.9)	-	794 (100.0)
2019년 (%)	263 (25.4)	81 (7.8)	54 (5.2)	539 (52.1)	44 (4.3)	47 (4.5)	7 (0.7)	-	1,035 (100.0)
2020년 (%)	108 (12.1)	42 (4.7)	48 (5.4)	615 (69.1)	18 (2.0)	50 (5.6)	9 (1.0)	-	890 (100.0)
2021년 (%)	119 (14.6)	58 (7.1)	52 (6.4)	489 (60.1)	20 (2.5)	60 (7.4)	15 (1.8)	-	813 (100.0)
2021년 (%)	119 (14.6)	58 (7.1)	52 (6.4)	489 (60.6)	20 (2.5)	60 (7.4)	15 (1.8)	2 (0.2)	815 (100.0)

3] 상담경향 분석

○ 직장 내 성희롱 상담 비율이 가장 높고,
직장 내 괴롭힘 상담이 2017년부터 매년 상승추세

상담유형별 분포를 살펴보면 아래 <표 12>와 같다.

표12. 상담유형별 분포

상담 유형	근로조건	모부성권	고용평등			직장내 괴롭힘	기타	합계
			직장내 성희롱	교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고, 기타 성차별	기타			
상담 내용	임금체불, 부당해고, 직업병·4대보험부당행위, 휴가 및 휴게시간, 최저임금, 근로조건 기타	출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 및 해고, 육아휴직불이익, 육아휴직 복귀 후 불이익 기타	직장내 성희롱	교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고, 기타 성차별	기타	폭언 폭행, 기타 괴롭힘	기타	
2017년	962	867	692	35	-	93	182	2,831
%	(34.0)	(30.6)	(24.4)	(1.2)	-	(3.3)	(6.4)	(100.0)
2018년	1,042	741	763	59	-	108	256	2,969
%	(35.1)	(25.0)	(25.7)	(2.0)	-	(3.6)	(8.6)	(100.0)
2019년	1,265	876	894	47	-	196	285	3,563
%	(35.5)	(24.6)	(25.1)	(1.3)	-	(5.5)	(8.0)	(100.0)
2020년	1,191	904	827	19	199	271	104	3,515
%	(33.9)	(25.7)	(23.5)	(0.5)	(5.7)	(7.7)	(3.0)	(100.0)
2021년	992	765	1,003	18	207	350	53	3,388
%	(29.3)	(22.6)	(29.6)	(0.5)	(6.1)	(10.3)	(1.6)	(100.0)

내담자 중 직장 내 성희롱 상담이 29.6%로 가장 많았으며, 다음으로 근로조건 상담이 29.3%, 모부성권 상담이 22.6% 순으로 나타났다.

전년도와 비교하여 보면, 성차별 상담 비중은 전년 대비 동일한 비중을 보였다.

전년도 대비 비중이 하락한 상담 내용으로는 근로조건이 4.6%p, 모부성권이 3.1%p 하락하였다. 직장 내 성희롱 상담은 전년도 대비 6.1%p 상승하였고, 직장 내 괴롭힘은 2.6%p 상승했으며, 2017년부터 계속 상승추세에 있다.

교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고, 기타 성차별은 0.5%로 낮은 비중을 차지하고 있으나 이것이 우리 사회에서 발생하는 성차별이 적다는 의미는 아니다. 이러한 성차별은 상대적인 비교를 통해 성차별로 인지할 수 있는데 기업 및 정부는 이를 판단할 수 있는 정보를 제공하지 않는다. 따라서 교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고, 기타 성차별이 발생할 경우 대부분의 여성노동자들은 직장 내에서 그것이 성차별인지 인지하기 어렵다. 또한, [남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률] 제2조 1항에서 ‘차별이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우...’로 정의하고 있어 평등의전화에 접수되는 모부성권과 고용평등 상담(52.7%)은 성차별로 분류할 수 있다. 그럼에도 평등의전화에서는 다양하게 나타나고 있는 성차별을 범주화하고 유형화하여 그에 따른 구체적인 대

책 마련 등의 대응을 하기 위해, 진행한 상담을 세분화하여 분류하였다. 임신 또는 출산 등 관련한 모부성권을 보장받는 과정에서 발생한 차별이나 고용상 성차별로 인해 발생하는 문제 중 범주화할 수 있는 부분을 별도 항목으로 구분하여 통계처리 하였으므로 이러한 범주 또한 명시적 항목은 구체적 내용이나 실제적으로는 성차별을 드러낸다고 할 수 있다.

평등의 전화를 통한 남녀고용평등법(이하 고평법) 관련 기타(고용평등 기타) 상담은 2021년에는 6.1%로 전년도 5.7%에 비해 증가하였다. 고평법과 관련 있는 성희롱 예방 교육, 사업장 내 고충 처리 과정, 가족 돌봄 휴가 등의 상담을 기타로 하여 분류하였다. 고용 평등 기타는 직장 내 성희롱 예방 교육에 대해 사업장 사정에 따른 다양한 문의가 있었고, 고평법에서는 직장 내 고충에 대한 사업장 자체 해결을 우선하고 있어 사업장 내에서의 고충 사건 처리절차와 진행, 처리 과정, 조치사항 등에 대한 상담 등이 다수를 차지하였다.

○ 정규직은 직장 내 성희롱 상담, 비정규직은 근로조건 상담이 가장 많아

최근 5년간 정규직과 비정규직의 상담유형별 추이를 살펴보면 아래 <표13>과 같다.

표13. 고용유형별 연도별 상담내용 분포

연도	고용유형		상 담 유 형							합계
			근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장내 괴롭힘	기타	
2017	정규직	빈도	360	421	356	22	-	53	29	1,241
		%	29.0	33.9	28.7	1.8	-	4.3	2.3	100.0
2018	정규직	빈도	325	347	368	21	-	52	81	1,194
		%	27.2	29.1	30.8	1.8	-	4.4	6.8	100.0
2019	정규직	빈도	463	428	476	23	-	121	113	1,624
		%	28.5	26.4	29.3	1.4	-	7.5	7.0	100.0
2020	정규직	빈도	580	443	463	11	120	139	29	1,785
		%	32.5	24.8	25.9	0.6	6.7	7.8	1.6	100.0
2021	정규직	빈도	369	319	546	11	131	180	6	1,562
		%	23.6	20.4	35.0	0.7	8.4	11.5	0.4	100.0
2017	무기 계약직	빈도	37	19	1	1	-	3	6	67
		%	55.2	28.4	1.5	1.5	-	4.5	9.0	100.0
2018	무기 계약직	빈도	23	44	12	1	-	3	4	87
		%	26.4	50.6	13.8	1.1	-	3.4	4.6	100.0
2019	무기 계약직	빈도	24	16	13	2	-	8	6	69
		%	34.8	23.2	18.8	2.9	-	11.6	8.7	100.0

2020	무기 계약직	빈도	29	8	16	2	2	27	8	92
		%	31.5	8.7	17.4	2.2	2.2	29.3	8.7	100.0
2021	무기 계약직	빈도	41	7	12	0	4	12	3	79
		%	51.9	8.9	15.2	0.0	5.1	15.2	3.8	100.0
2017	비정규직	빈도	420	127	150	8	-	24	24	753
		%	55.8	16.9	19.9	1.1	-	3.2	3.2	100.0
2018	비정규직	빈도	379	113	221	9	-	39	37	798
		%	47.5	14.2	27.7	1.1	-	4.9	4.6	100.0
2019	비정규직	빈도	532	166	253	6	-	44	43	1,044
		%	51.0	15.9	24.2	0	-	0	4.1	100.0
2020	비정규직	빈도	468	112	213	1	9	81	15	899
		%	52.1	12.5	23.7	0.1	1.0	9.0	1.7	100.0
2021	비정규직	빈도	372	67	247	6	6	106	10	814
		%	45.7	8.2	30.3	0.7	0.7	13.0	1.2	100.0

정규직의 경우, 직장 내 성희롱 상담이 35.0%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 두 번째로 높은 비율을 나타낸 항목은 근로조건 상담으로 23.6%이며, 모부성권 관련 상담이 20.4%의 비율을 나타냈다.

전년도에 비해 증가한 상담 내용은 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘이며, 직장 내 성희롱은 전년 대비 9.1%p 증가하였다.

모·부성권에 대한 상담은 매년 감소하고 있으나, 직장 내 괴롭힘은 매년 소폭 증가 추세를 보이고 있다.

비정규직은 근로조건 상담이 45.7%로 압도적으로 높은 비중을 보이고 있다. 불안정한 고용상태에서 야기되는 임금 체불, 부당해고, 부당행위 등 기본적인 노동권 보장조차 어려운 현실임을 짐작할 수 있다. 다음으로 직장 내 성희롱 상담이 30.3%, 모·부성권 관련 상담이 8.2% 순이다. 한편, 비정규직 내담자 중 직장 내 성희롱 상담이 작년에 비해 6.6%p 증가하여 높은 비중을 차지하고 있어 이후 상담 비중의 변화에 주목할 필요가 있다. 또한, 전년 대비 상승한 상담유형은 직장 내 괴롭힘(4.0%p), 성차별(0.6%p)이다.

무기계약직의 경우 근로조건 상담 51.9%, 직장 내 성희롱 상담 15.2%, 직장 내 괴롭힘 관련 상담이 15.2% 순으로 나타났다.

표14. 비정규직의 고용유형별 상담유형 분포

* 비정규직 유형 기준 % ** 상담 유형 기준 %"		19. 상담유형							전체
		근로 조건	모부성 권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용 등 기타	기타	
계약직	빈도	244	39	128	2	72	3	1	489

	%*	49.9%	8.0%	26.2%	0.4%	14.7%	0.6%	0.2%	100.0%
	**	65.6%	57.4%	51.8%	33.3%	67.9%	50.0%	10.0%	60.0%
시간제	빈도	64	11	37	0	5	1	1	119
	%*	53.8%	9.2%	31.1%	0.0%	4.2%	0.8%	0.8%	100.0%
	**	17.2%	16.2%	15.0%	0.0%	4.7%	16.7%	10.0%	14.6%
용역직	빈도	16	2	18	3	10	1	2	52
	%*	30.8%	3.8%	34.6%	5.8%	19.2%	1.9%	3.8%	100.0%
	**	4.3%	2.9%	7.3%	50.0%	9.4%	16.7%	20.0%	6.4%
일용직	빈도	9	3	4	0	1	1	2	20
	%*	45.0%	15.0%	20.0%	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%	100.0%
	**	2.4%	4.4%	1.6%	0.0%	0.9%	16.7%	20.0%	2.5%
특수고용	빈도	23	4	20	1	11	0	1	60
	%*	38.3%	6.7%	33.3%	1.7%	18.3%	0.0%	1.7%	100.0%
	**	6.2%	5.9%	8.1%	16.7%	10.4%	0.0%	10.0%	7.4%
파견직	빈도	11	8	32	0	6	0	1	58
	%*	19.0%	13.8%	55.2%	0.0%	10.3%	0.0%	1.7%	100.0%
	**	3.0%	11.8%	13.0%	0.0%	5.7%	0.0%	10.0%	7.1%
기타	빈도	4	0	8	0	1	0	2	15
	%*	26.7%	0.0%	53.3%	0.0%	6.7%	0.0%	13.3%	100.0%
	**	1.1%	0.0%	3.2%	0.0%	0.9%	0.0%	20.0%	1.8%
무응답	빈도	1	1	0	0	0	0	0	2
	%*	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	**	0.3%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
전체	빈도	372	68	247	6	106	6	10	815
	%*	45.6%	8.3%	30.3%	0.7%	13.0%	0.7%	1.2%	100.0%
	**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

비정규직 유형별 상담 내용을 구체적으로 살펴보면, 비정규직의 60%가 계약직이며, 계약직에서 근로조건(49.9%), 직장 내 성희롱(26.2%), 직장 내 괴롭힘(14.7%)순의 상담 유형을 보이고 있다. 비정규직의 다른 고용형태를 보면, 시간제의 53.8%, 계약직의 49.9%, 일용직 45.0%로 계약직과 마찬가지로 근로조건 상담이 매우 높은 비율을 보이고 있다. 또한, 특수고용직에서도 근로조건 상담(38.3%)이 비교적 높은 비율을 보이고 있어 비정규직 전반의 근로조건이 열악함을 알 수 있다.

비정규직 유형별로 직장 내 성희롱 상담 비율도 비교적 높게 나타나고 있다. 파견직 55.2%, 용역직은 34.6%, 시간제 31.1%로 직장 내 성희롱 비율이 높게 나타났다.

모·부성권 상담은 전반적으로 적은 비율을 보인다.

상담유형별로 살펴보면, 근로조건 상담 유형 내에서는 계약직이 65.6%로 압도적인 비중을 차지했고, 다음으로 시간제가 17.2%로 높게 나타났다.

모·부성권 상담 유형 내에서도 계약직이 58.0%로 대다수를 차지했다. 계약직은 직장 내 성희롱 상담 유형 내에서(51.8%), 직장 내 괴롭힘 유형 내에서(67.9%) 모두 타 비정규직 유형보다 상대적으로 비중이 높게 나타났다.

○ 대다수 업종에서 직장 내 성희롱, 근로조건, 모부성권 순으로 상담 많아

앞서 <표 6>에서 살펴본 것처럼, 업종별 상담은 ‘제조업’, ‘보건 및 사회복지’, ‘도매 및 소매업’, ‘협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스’, ‘교육서비스’ 순으로 많았다. 업종별 상담유형은 아래 <표15>와 같다.

표15. 업종별 상담유형

* 업종 기준 ** 상담 유형 기준	상담 유형	상담유형							전체
		근로 조건	모부성 권	직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘	근로 조건	고용평등 기타	기타	
A 농업, 임업 및 어업	빈도	1	2	3	0	1	0	0	6
	%*	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.1%	0.3%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%
C 제조업	빈도	113	67	147	45	113	38	2	414
	%*	27.3%	16.2%	35.5%	10.9%	27.3%	9.2%	0.5%	100.0%
	%**	11.4%	8.8%	14.7%	12.9%	11.4%	18.4%	3.8%	12.2%
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절업	빈도	5	1	5	3	5	0	0	14
	%*	35.7%	7.1%	35.7%	21.4%	35.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.5%	0.1%	0.5%	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%	0.4%
E 수도, 하수 폐기물 처리, 원료 재생업	빈도	2	1	6	3	2	0	0	12
	%*	16.7%	8.3%	50.0%	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.2%	0.1%	0.6%	0.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%
F 건설업	빈도	9	2	34	11	9	2	2	62
	%*	14.5%	3.2%	54.8%	17.7%	14.5%	3.2%	3.2%	100.0%
	%**	0.9%	0.3%	3.4%	3.1%	0.9%	1.0%	3.8%	1.8%
G 도매	빈도	104	26	78	27	104	6	3	247

및 소매업	%*	42.1%	10.5%	31.6%	10.9%	42.1%	2.4%	1.2%	100.0%
	%**	10.5%	3.4%	7.8%	7.7%	10.5%	2.9%	5.7%	7.3%
H 운수 및 고	빈도	8	5	22	8	8	1	0	45
	%*	17.8%	11.1%	48.9%	17.8%	17.8%	2.2%	0.0%	100.0%
	%**	0.8%	0.7%	2.2%	2.3%	0.8%	0.5%	0.0%	1.3%
I 숙박 및 식점	빈도	70	4	41	5	70	5	0	125
	%*	56.0%	3.2%	32.8%	4.0%	56.0%	4.0%	0.0%	100.0%
	%**	7.1%	0.5%	4.1%	1.4%	7.1%	2.4%	0.0%	3.7%
J 정보 통신업	빈도	8	4	32	14	8	3	1	62
	%*	12.9%	6.5%	51.6%	22.6%	12.9%	4.8%	1.6%	100.0%
	%**	0.8%	0.5%	3.2%	4.0%	0.8%	1.4%	1.9%	1.8%
K 금융 및 보험업	빈도	12	9	32	7	12	0	0	61
	%*	19.7%	14.8%	52.5%	11.5%	19.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	1.2%	1.2%	3.2%	2.0%	1.2%	0.0%	0.0%	1.8%
L 부동산 업	빈도	5	2	7	2	5	0	1	18
	%*	27.8%	11.1%	38.9%	11.1%	27.8%	0.0%	5.6%	100.0%
	%**	0.5%	0.3%	0.7%	0.6%	0.5%	0.0%	1.9%	0.5%
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	빈도	5	3	23	6	5	2	0	39
	%*	12.8%	7.7%	59.0%	15.4%	12.8%	5.1%	0.0%	100.0%
	%**	0.5%	0.4%	2.3%	1.7%	0.5%	1.0%	0.0%	1.2%
N 사업 시설 관리, 사업 지원 및 대 서비스업	빈도	34	4	48	21	34	3	1	111
	%*	30.6%	3.6%	43.2%	18.9%	30.6%	2.7%	0.9%	100.0%
	%**	3.4%	0.5%	4.8%	6.0%	3.4%	1.4%	1.9%	3.3%
O 공공 행정, 국방 및 사회 보장 행정	빈도	32	24	71	34	32	19	2	183
	%*	17.5%	13.1%	38.8%	18.6%	17.5%	10.4%	1.1%	100.0%
	%**	3.2%	3.1%	7.1%	9.7%	3.2%	9.2%	3.8%	5.4%
P 교육 서비스 업	빈도	63	43	38	18	63	8	2	173
	%*	36.4%	24.9%	22.0%	10.4%	36.4%	4.6%	1.2%	100.0%
	%**	6.4%	5.6%	3.8%	5.1%	6.4%	3.9%	3.8%	5.1%
Q 보건 및 복지 서비스 업	빈도	145	84	77	52	145	36	5	401
	%*	36.2%	20.9%	19.2%	13.0%	36.2%	9.0%	1.2%	100.0%
	%**	14.6%	11.0%	7.7%	14.9%	14.6%	17.4%	9.4%	11.8%
R	빈도	22	3	30	5	22	4	0	64

예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	%*	34.4%	4.7%	46.9%	7.8%	34.4%	6.3%	0.0%	100.0%
	%**	2.2%	0.4%	3.0%	1.4%	2.2%	1.9%	0.0%	1.9%
S 협회 및 단체, 리기개서비스업	빈도	74	13	74	14	74	20	2	197
	%*	37.6%	6.6%	37.6%	7.1%	37.6%	10.2%	1.0%	100.0%
	%**	7.5%	1.7%	7.4%	4.0%	7.5%	9.7%	3.8%	5.8%
T 자가 소비 생산활동	빈도	2	0	0	0	2	0	0	2
	%*	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
무응답	빈도	278	468	235	75	278	60	32	1152
	%*	24.1%	40.6%	20.4%	6.5%	24.1%	5.2%	2.8%	100.0%
	%**	28.0%	61.2%	23.4%	21.4%	28.0%	29.0%	60.4%	34.0%
전체	빈도	992	765	1003	350	992	207	53	3388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	10.3%	29.3%	6.1%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

업종별 기준으로 보았을 때, (가로로 합이 100%)

대부분의 업종에서 직장 내 성희롱, 근로조건, 모·부성권 순으로 상담이 많았다. 근로조건 상담은 ‘숙박 및 음식점업’ 56.0%, ‘도매 및 소매업’ 42.1%로 타 업종에 비해 상대적으로 높게 나타났다. (‘가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동’ 업종은 상담 건수(2건)가 너무 작아 제외하였다.)

모·부성권 상담은 ‘교육서비스’ 24.9%, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 20.9%로 타 업종에 비해 상대적으로 높게 나타났다. (‘농업, 임업 및 어업’ 업종은 상담 건수(2건)가 너무 작아 제외하였다.)

직장 내 성희롱 상담은 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’ 59.0%, ‘건설업’ 54.8%, ‘금융 및 보험업’ 52.5%, ‘정보통신업’ 51.6%, ‘운수 및 창고업’ 48.9%로 타 업종에 비해 상대적으로 높게 나타났다. (‘수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업’(6건), ‘농업, 임업 및 어업’ (3건) 업종은 상담 건수가 너무 작아 제외하였다.)

상담 유형별 기준으로 보았을 때, (세로로 합이 100%)

근로조건과 모·부성권 관련 상담 내에서 가장 비중이 높은 업종은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 업종으로 나타났다.

직장 내 성희롱 관련 상담 내에서 가장 비중이 높은 업종은 ‘제조업’으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 관련 상담 내에서 가장 비중이 높은 업종은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이었다.

○ 대부분의 직종에서 근로조건 또는 직장 내 성희롱 상담 비중 높아

앞서 <표 7>에서 살펴본 것처럼, 직종별 상담은 ‘사무종사자’, ‘전문가 및 관련종사자’, ‘단순노무종사자’, ‘서비스종사자’, ‘판매종사자’ 순으로 많았다. 이러한 직종은 대표적인 여성 집중 직종으로 임금 등 노동조건이 좋지 않은 직종으로 알려져 있다.

직종별 상담유형은 아래 <표16>과 같다.

표16. 직종별 상담유형

* 직종 기준 % ** 상담 유형 기준 %	상담유형							전체	
	근로조건	모부성권	직장 내 성희롱	성차별	직장 내 괴롭힘	고용평 등 기타	기타		
관리직	빈도	12	5	13	0	5	14	1	50
	%*	24.0%	10.0%	26.0%	0.0%	10.0%	28.0%	2.0%	100.0%
	%**	1.2%	0.7%	1.3%	0.0%	1.4%	6.8%	1.9%	1.5%
전문가 및 관련종사자	빈도	162	116	169	4	88	43	2	584
	%*	27.7%	19.9%	28.9%	0.7%	15.1%	7.4%	0.3%	100.0%
	%**	16.3%	15.2%	16.8%	22.2%	25.1%	20.8%	3.8%	17.2%
사무종사자	빈도	136	111	338	4	84	50	6	729
	%*	18.7%	15.2%	46.4%	0.5%	11.5%	6.9%	0.8%	100.0%
	%**	13.7%	14.5%	33.7%	22.2%	24.0%	24.2%	11.3%	21.5%
서비스종사자	빈도	125	22	56	1	20	5	6	235
	%*	53.2%	9.4%	23.8%	0.4%	8.5%	2.1%	2.6%	100.0%
	%**	12.6%	2.9%	5.6%	5.6%	5.7%	2.4%	11.3%	6.9%
판매종사자	빈도	109	19	63	3	14	4	1	213
	%*	51.2%	8.9%	29.6%	1.4%	6.6%	1.9%	0.5%	100.0%
	%**	11.0%	2.5%	6.3%	16.7%	4.0%	1.9%	1.9%	6.3%
기능원 및	빈도	11	3	19	0	11	2	0	46

관련기능 종사자	%*	23.9%	6.5%	41.3%	0.0%	23.9%	4.3%	0.0%	100.0%
	%**	1.1%	0.4%	1.9%	0.0%	3.1%	1.0%	0.0%	1.4%
장치·기 계조작 및 조립종사 자	빈도	7	2	15	0	4	0	0	28
	%*	25.0%	7.1%	53.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.7%	0.3%	1.5%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.8%
단순노무 종사자	빈도	155	19	95	1	46	5	5	326
	%*	47.5%	5.8%	29.1%	0.3%	14.1%	1.5%	1.5%	100.0%
	%**	15.6%	2.5%	9.5%	5.6%	13.1%	2.4%	9.4%	9.6%
무응답	빈도	275	468	235	5	78	84	32	1177
	%*	23.4%	39.8%	20.0%	0.4%	6.6%	7.1%	2.7%	100.0%
	%**	27.7%	61.2%	23.4%	27.8%	22.3%	40.6%	60.4%	34.7%
전체	빈도	992	765	1003	18	350	207	53	3388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	0.5%	10.3%	6.1%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

가장 많은 내담자가 분포하고 있는 직종인 ‘사무종사자’에서 직장 내 성희롱이 차지하는 비중은 46.4%로 가장 높았으며, 그다음으로 근로조건 18.7%, 모부성권 15.2%, 직장 내 괴롭힘 11.5% 등의 순으로 나타났다.

두 번째로 많은 내담자가 속해있는 직종인 ‘전문가 및 관련종사자’에서는 직장 내 성희롱 28.9%, 근로조건 27.7%, 모·부성권 19.9%, 직장 내 괴롭힘 15.1% 등의 순으로 나타났다.

그 다음으로 많은 내담자의 직종인 ‘단순노무종사자’, ‘서비스종사자’, ‘판매종사자’에서는 근로조건의 비중이 다른 상담 유형에 비해 상대적으로 높았다.

대부분의 직종에서 공통적으로 근로조건 또는 직장 내 성희롱 상담 비중이 가장 높은 경향을 보였다.

○ 근속연수 짧을수록 직장 내 성희롱 관련 상담 많아

근속연수별 상담유형은 아래 <표 17>과 같다.

표17. 근속연수별 상담유형

* 근속연수 기준 % ** 상담 유형 기준 %	상담유형								전체
	근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장내 괴롭힘	기타		
1년 미만	빈도	290	53	346	2	5	93	5	794
	%*	36.5%	6.7%	43.6%	0.3%	0.6%	11.7%	0.6%	100.0%
	%**	29.2%	6.9%	34.5%	11.1%	2.4%	26.6%	9.4%	23.4%
1년~3년	빈도	261	165	250	4	38	90	7	815
	%*	32.0%	20.2%	30.7%	0.5%	4.7%	11.0%	0.9%	100.0%
	%**	26.3%	21.6%	24.9%	22.2%	18.4%	25.7%	13.2%	24.1%
3년 이상	빈도	212	110	191	9	49	93	3	667
	%*	31.8%	16.5%	28.6%	1.3%	7.3%	13.9%	0.4%	100.0%
	%**	21.4%	14.4%	19.0%	50.0%	23.7%	26.6%	5.7%	19.7%
무응답	빈도	229	437	216	3	115	74	38	1112
	%*	20.6%	39.3%	19.4%	0.3%	10.3%	6.7%	3.4%	100.0%
	%**	23.1%	57.1%	21.5%	16.7%	55.6%	21.1%	71.7%	32.8%
전체	빈도	992	765	1003	18	207	350	53	3388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	0.5%	6.1%	10.3%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

상담유형을 기준으로 볼 때(세로합이 100%), 직장 내 성희롱 관련 상담이 근속연수가 짧을수록 비중이 큰 것으로 나타났다.

모부성권 상담의 경우 1년~3년 미만에서 가장 비중이 높았다.

성차별 항목은 1년 미만 11.1%, 1년~3년 미만 22.2%, 3년 이상 50.0%로 근속연수가 늘어날수록 증가하는 경향을 보였다. 성차별의 세부 내역이 교육, 배치, 승진, 임금 또는 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고 등이므로 근속연수가 길수록 이러한 경험에 노출되는 빈도가 높아질 수 있어 관련 상담 또한 늘어나는 것으로 추측된다.

직장 내 괴롭힘은 모든 근속자에서 비슷한 비율을 보였다. 이를 통해 근속기간과 무관하게 여성노동자들이 직장 내 괴롭힘 상황에 놓여 있다는 것을 알 수 있다.

근속연수를 기준으로 볼 때(가로합이 100%), 대부분의 근속연수에서 근로조건과 성희롱이 높은 비율을 차지했다.

한편, 근속연수 1년 미만 내담자의 경우, 직장 내 성희롱 관련 상담의 비중이 43.6%로 나타나 근속연수 1-3년(30.7%), 3년 이상(28.6%)에 비해 상대적으로 높았다.

○ 사업장 규모 작을수록 근로조건 상담 많아

사업장 규모별 상담유형은 아래 <표 18>과 같다.

표18. 사업장 규모별 상담유형

* 사업장규모 기준 % ** 상담 유형 기준 %		상담유형							전체
		근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장내 괴롭힘	기타	
4인 이하	빈도	165	24	165	0	13	27	3	397
	%*	41.6%	6.0%	41.6%	0.0%	3.3%	6.8%	0.8%	100.0%
	%**	16.6%	3.1%	16.5%	0.0%	6.3%	7.7%	5.7%	11.7%
5~9인	빈도	126	41	123	2	18	30	3	343
	%*	36.7%	12.0%	35.9%	0.6%	5.2%	8.7%	0.9%	100.0%
	%**	12.7%	5.4%	12.3%	11.1%	8.7%	8.6%	5.7%	10.1%
10~29인	빈도	149	83	164	3	65	85	5	554
	%*	26.9%	15.0%	29.6%	0.5%	11.7%	15.3%	0.9%	100.0%
	%**	15.0%	10.8%	16.4%	16.7%	31.4%	24.3%	9.4%	16.4%
30~49인	빈도	78	33	80	0	15	42	2	250
	%*	31.2%	13.2%	32.0%	0.0%	6.0%	16.8%	0.8%	100.0%
	%**	7.9%	4.3%	8.0%	0.0%	7.2%	12.0%	3.8%	7.4%
50~99인	빈도	17	19	61	0	17	29	0	143
	%*	11.9%	13.3%	42.7%	0.0%	11.9%	20.3%	0.0%	100.0%
	%**	1.7%	2.5%	6.1%	0.0%	8.2%	8.3%	0.0%	4.2%
100~299인	빈도	19	16	87	3	7	18	0	150
	%*	12.7%	10.7%	58.0%	2.0%	4.7%	12.0%	0.0%	100.0%
	%**	1.9%	2.1%	8.7%	16.7%	3.4%	5.1%	0.0%	4.4%
300인 이상	빈도	18	13	65	7	6	18	0	127
	%*	14.2%	10.2%	51.2%	5.5%	4.7%	14.2%	0.0%	100.0%
	%**	1.8%	1.7%	6.5%	38.9%	2.9%	5.1%	0.0%	3.7%
무응답	빈도	420	536	258	3	66	101	40	1424
	%*	29.5%	37.6%	18.1%	0.2%	4.6%	7.1%	2.8%	100.0%
	%**	42.3%	70.1%	25.7%	16.7%	31.9%	28.9%	75.5%	42.0%
전체	빈도	992	765	1003	18	207	350	53	3388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	0.5%	6.1%	10.3%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장 규모별 근로조건 관련 상담 비중을 보면, 사업장 규모가 50인 미만인 사업

장에서는 비중이 비교적 높은 반면, 50인 이상 사업장에서는 10%대의 비중을 보이고 있다. (4인 이하 41.6%, 5-9인 36.7%, 10-29인 26.9%, 30-49인 31.2%, 50인 이상 사업장은 10%대)

소규모 사업장일수록 근로조건이 상대적으로 좋지 않다는 점을 유추할 수 있다.

직장 내 성희롱 상담 관련 비중을 보면, 5-9인 사업을 제외한 모든 사업장에서 상대적으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 직장 내 성희롱 문제가 사업장 규모와 무관하게 많이 발생되고 있는 문제임을 유추해 볼 수 있다.

모부성권 상담은 규모별로 차이가 크지 않아 규모에 관계없이 여성노동자들의 모부성권 행사가 쉽지 않은 것으로 보인다.

직장내 괴롭힘 상담은 10인 미만의 사업장에 비해 10인 이상의 사업장이 10-20%의 비율을 차지하고 상대적으로 높은 비율을 보인다. 또한, 무응답을 제외하고 50인 미만의 사업장에서 73.8%를 차지한다. 소규모 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘을 예방 및 대응 시스템이 갖춰져 있지 않은 현실을 반영하는 결과라고 볼 수 있다.

- 40세 이상은 근로조건 상담이 많고,
30대는 모부성권 상담, 20대 직장 내 성희롱 상담 많아,
전 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 1,2순위 차지해

연령별 상담유형은 아래 <표 19>과 같다.

표19. 연령별 상담유형

* 연령 기준 % ** 상담 유형 기준 %		상담유형							전체
		근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장내 괴롭힘	기타	
20세 미만	빈도	2	0	1	0	0	0	0	3
	%*	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
20~24	빈도	43	0	58	1	0	4	2	108
	%*	39.8%	0.0%	53.7%	0.9%	0.0%	3.7%	1.9%	100.0%
	%**	4.3%	0.0%	5.8%	5.6%	0.0%	1.1%	3.8%	3.2%
25~29	빈도	72	6	187	0	6	22	2	295
	%*	24.4%	2.0%	63.4%	0.0%	2.0%	7.5%	0.7%	100.0%
	%**	7.3%	0.8%	18.6%	0.0%	2.9%	6.3%	3.8%	8.7%
30~34	빈도	79	79	131	3	14	56	5	367
	%*	21.5%	21.5%	35.7%	0.8%	3.8%	15.3%	1.4%	100.0%

	%**	8.0%	10.3%	13.1%	16.7%	6.8%	16.0%	9.4%	10.8%
35~39	빈도	54	113	64	1	30	26	1	289
	%*	18.7%	39.1%	22.1%	0.3%	10.4%	9.0%	0.3%	100.0%
	%**	5.4%	14.8%	6.4%	5.6%	14.5%	7.4%	1.9%	8.5%
40~49	빈도	120	22	87	2	21	51	3	306
	%*	39.2%	7.2%	28.4%	0.7%	6.9%	16.7%	1.0%	100.0%
	%**	12.1%	2.9%	8.7%	11.1%	10.1%	14.6%	5.7%	9.0%
50~59	빈도	144	4	67	1	11	50	5	282
	%*	51.1%	1.4%	23.8%	0.4%	3.9%	17.7%	1.8%	100.0%
	%**	14.5%	0.5%	6.7%	5.6%	5.3%	14.3%	9.4%	8.3%
60세 이상	빈도	72	0	16	0	2	15	6	111
	%*	64.9%	0.0%	14.4%	0.0%	1.8%	13.5%	5.4%	100.0%
	%**	7.3%	0.0%	1.6%	0.0%	1.0%	4.3%	11.3%	3.3%
무응답	빈도	406	541	392	10	123	126	29	1627
	%*	25.0%	33.3%	24.1%	0.6%	7.6%	7.7%	1.8%	100.0%
	%**	40.9%	70.7%	39.1%	55.6%	59.4%	36.0%	54.7%	48.0%
전체	빈도	992	765	1003	18	207	350	53	3388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	0.5%	6.1%	10.3%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

연령별 상담유형을 살펴보면, 40세 이상 연령대에서 근로조건 관련 상담이 많았다. 40-49세는 39.2%, 50-59세는 51.1%, 60세 이상은 64.9%가 근로조건 상담을 하였다.

특히 50세 이상의 연령대에서 근로조건 관련 상담이 압도적으로 많았는데, 대부분 단순노무직 숙박 및 판매 서비스업의 열악한 일자리에 종사하고 있는 50세 이상의 여성노동자들이 직면한 근로조건에 대한 취약성을 유추해 볼 수 있다.

모부성권 상담의 비중이 상대적으로 높은 연령대는 30대였다. 35-39세 내담자의 39.1% 30-34세 내담자의 21.5%가 모부성권 상담을 하였다.

20대의 경우, 상담유형 중 직장 내 성희롱 상담 비중이 가장 높았다. 25-29세 내담자의 63.4%, 20-24세 내담자의 53.7%가 직장 내 성희롱 상담을 하였다.

직장 내 성희롱 상담의 경우 전 연령대에서 1순위 혹은 2순위를 차지하여 연령에 상관없이 대부분의 여성들이 직장 내 성희롱에 노출되고 있는 것을 알 수 있다.

○ 퇴사 후 직장 내 성희롱, 근로조건 상담 많아

재직여부별 상담유형은 아래 <표 20>과 같다.

표20. 재직여부별 상담유형

* 재직여부 기준 % ** 상담 유형 기준 %		상담유형							전체
		근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	직장내 괴롭힘	고용평등 기타	기타	
재직중	빈도	690	739	698	15	289	186	20	2,637
	%*	26.2%	28.0%	26.5%	0.6%	11.0%	7.1%	0.8%	100.0%
	%**	69.6%	96.6%	69.6%	83.3%	82.6%	89.9%	37.7%	77.8%
퇴사	빈도	269	9	270	2	53	2	6	611
	%*	44.0%	1.5%	44.2%	0.3%	8.7%	0.3%	1.0%	100.0%
	%**	27.1%	1.2%	26.9%	11.1%	15.1%	1.0%	11.3%	18.0%
구직과정	빈도	8	2	4	1	0	0	3	18
	%*	44.4%	11.1%	22.2%	5.6%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
	%**	0.8%	0.3%	0.4%	5.6%	0.0%	0.0%	5.7%	0.5%
무응답	빈도	25	15	31	0	8	19	24	122
	%*	20.5%	12.3%	25.4%	0.0%	6.6%	15.6%	19.7%	100.0%
	%**	2.5%	2.0%	3.1%	0.0%	2.3%	9.2%	45.3%	3.6%
전체	빈도	992	765	1003	18	350	207	53	3,388
	%*	29.3%	22.6%	29.6%	0.5%	10.3%	6.1%	1.6%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

내담자의 재직 여부별 상담시기를 살펴보면, 재직 중 상담의 비중이 월등히 높아 재직하면서 상담을 진행하는 내담자가 대부분인 것으로 나타났다.

재직 중인 내담자의 주요 상담 내용은 모부성권(28.0%), 직장 내 성희롱(26.5%), 근로조건(26.2%) 순으로 비슷한 비중을 보였다.

퇴사 후 상담을 한 경우, 주로 직장 내 성희롱(44.2%), 근로조건(44.0%)과 관련 상담을 하는 것으로 나타났다.

○ 정규직에서 30대, 시간제 비정규직에서 20대, 계약직 비정규직에서 50대의 상담비율이 높아

고용유형별 연령은 아래 <표 22>과 같다.

표22. 연령별 고용유형 분포

* 고용유형 기준 % ** 연령 기준 %		연령									전체	
		20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	무응답		
정규직	빈도	0	47	150	260	225	182	131	30	537	1562	
	%*	0.0%	3.0%	9.6%	16.6%	14.4%	11.7%	8.4%	1.9%	34.4%	100.0%	
	%**	0.0%	43.5%	50.8%	70.8%	77.9%	59.5%	46.5%	27.0%	33.0%	46.1%	
무기계약직	빈도	0	1	3	10	3	22	17	11	12	79	
	%*	0.0%	1.3%	3.8%	12.7%	3.8%	27.8%	21.5%	13.9%	15.2%	100.0%	
	%**	0.0%	0.9%	1.0%	2.7%	1.0%	7.2%	6.0%	9.9%	0.7%	2.3%	
비정규직	빈도	2	53	114	77	50	87	117	56	258	814	
	%*	0.2%	6.5%	14.0%	9.5%	6.1%	10.7%	14.4%	6.9%	31.7%	100.0%	
	%**	66.7%	49.1%	38.6%	21.0%	17.3%	28.4%	41.5%	50.5%	15.9%	24.0%	
무응답	빈도	1	7	30	20	11	15	17	14	798	913	
	%*	0.1	0.8	3.3	2.2	1.2	1.6	1.9	1.5	87.4	100.0	
	%**	33.3	6.7	10.4	5.5	3.8	4.9	6.1	12.6	50.5	27.5	
전체	빈도	3	108	295	367	289	306	282	111	1627	3388	
	%*	0.1%	3.2%	8.7%	10.8%	8.5%	9.0%	8.3%	3.3%	48.0%	100.0%	
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
비정규직 유형	시간제	빈도	0	31	19	4	3	10	6	8	38	119
		%*	0.0%	26.1%	16.0%	3.4%	2.5%	8.4%	5.0%	6.7%	31.9%	100.0%
		%**	0.0%	58.5%	16.7%	5.2%	6.0%	11.5%	5.1%	14.3%	14.7%	14.6%
	파견직	빈도	0	1	7	6	6	2	11	3	22	58
		%*	0.0%	1.7%	12.1%	10.3%	10.3%	3.4%	19.0%	5.2%	37.9%	100.0%
		%**	0.0%	1.9%	6.1%	7.8%	12.0%	2.3%	9.4%	5.4%	8.5%	7.1%
	용역직	빈도	0	0	1	2	2	5	9	11	22	52
		%*	0.0%	0.0%	1.9%	3.8%	3.8%	9.6%	17.3%	21.2%	42.3%	100.0%
		%**	0.0%	0.0%	0.9%	2.6%	4.0%	5.7%	7.7%	19.6%	8.5%	6.4%
	계약직	빈도	1	15	77	55	34	61	84	27	135	489
		%*	0.2%	3.1%	15.7%	11.2%	7.0%	12.5%	17.2%	5.5%	27.6%	100.0%
		%**	50.0%	28.3%	67.5%	71.4%	68.0%	70.1%	71.8%	48.2%	52.1%	60.0%
	일용직	빈도	0	1	2	0	0	1	1	5	10	20
		%*	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	25.0%	50.0%	100.0%
		%**	0.0%	1.9%	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.9%	8.9%	3.9%	2.5%
	특수 고용	빈도	0	5	5	7	5	7	6	1	24	60
		%*	0.0%	8.3%	8.3%	11.7%	8.3%	11.7%	10.0%	1.7%	40.0%	100.0%
		%**	0.0%	9.4%	4.4%	9.1%	10.0%	8.0%	5.1%	1.8%	9.3%	7.4%
	기타	빈도	1	0	3	3	0	1	0	1	6	15
		%*	6.7%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	40.0%	100.0%
		%**	50.0%	0.0%	2.6%	3.9%	0.0%	1.1%	0.0%	1.8%	2.3%	1.8%
	무응답	빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
		%*	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.2%
	전체	빈도	2	53	114	77	50	87	117	56	259	815
		%*	0.2%	6.5%	14.0%	9.4%	6.1%	10.7%	14.4%	6.9%	31.8%	100.0%
		%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

고용유형별 연령분포를 살펴보면, 정규직에서 30-34세가 16.6%, 35-39세가 14.4%로 타 연령대에 비해 상대적으로 높은 비중을 보였으며, 비정규직에서는 타

연령 대비 높은 비중을 보인 연령대는 20-29세(20.5%)와 50대(14.4%)로 나타났다.

비정규직 중 시간제 내담자는 20-24세에서 26.1%로 전체 고용형태 중 시간제에 20대 초반 내담자가 55.5% 차지한다. 이에 비해 다른 연령대는 비정규직 고용형태 중 계약직 비율이 높은 것을 할 수 있다. 이것은 20대 초반에 대부분의 여성노동자가 시간제로 진입 후 계약직으로 이동하는 것으로 볼 수 있다.

과건직, 용역직, 계약직 모두에서 50대가, 일용직에서는 60대가 연령대 중 비중이 상대적으로 가장 높았다.

○ 다수의 내담자 속한 ‘사무종사자’, ‘전문가 및 관련 종사자’ 직종에서 30대 비중이 높고, ‘단순 노무 종사자’ 직종에서 50대 비중이 높아

연령별 직종 유형은 아래 <표 23>과 같다.

표23. 연령별 직종

* 직종 기준 % ** 연령 기준 %		연령									전체
		20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	무응답	
관리직	빈도	0	0	2	3	2	9	13	0	21	50
	%*	0.0%	0.0%	4.0%	6.0%	4.0%	18.0%	26.0%	0.0%	42.0%	100.0%
	%**	0.0%	0.0%	0.7%	0.8%	0.7%	2.9%	4.6%	0.0%	1.3%	1.5%
전문가 및 관련종사자	빈도	0	22	70	99	87	80	58	11	157	584
	%*	0.0%	3.8%	12.0%	17.0%	14.9%	13.7%	9.9%	1.9%	26.9%	100.0%
	%**	0.0%	20.4%	23.7%	27.0%	30.1%	26.1%	20.6%	9.9%	9.6%	17.2%
사무 종사자	빈도	1	41	94	138	113	104	38	3	197	729
	%*	0.1%	5.6%	12.9%	18.9%	15.5%	14.3%	5.2%	0.4%	27.0%	100.0%
	%**	33.3%	38.0%	31.9%	37.6%	39.1%	34.0%	13.5%	2.7%	12.1%	21.5%
서비스 종사자	빈도	0	10	10	10	9	24	60	17	95	235
	%*	0.0%	4.3%	4.3%	4.3%	3.8%	10.2%	25.5%	7.2%	40.4%	100.0%
	%**	0.0%	9.3%	3.4%	2.7%	3.1%	7.8%	21.3%	15.3%	5.8%	6.9%
판매 종사자	빈도	1	18	42	36	20	18	24	5	49	213
	%*	0.5%	8.5%	19.7%	16.9%	9.4%	8.5%	11.3%	2.3%	23.0%	100.0%
	%**	33.3%	16.7%	14.2%	9.8%	6.9%	5.9%	8.5%	4.5%	3.0%	6.3%
기능원 및 관련기능 종사자	빈도	0	0	12	5	3	10	9	0	7	46
	%*	0.0%	0.0%	26.1%	10.9%	6.5%	21.7%	19.6%	0.0%	15.2%	100.0%

	%**	0.0%	0.0%	4.1%	1.4%	1.0%	3.3%	3.2%	0.0%	0.4%	1.4%
장치·기계 조작 및 조립종사자	빈도	0	0	4	2	2	2	8	1	9	28
	%*	0.0%	0.0%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	28.6%	3.6%	32.1%	100.0%
	%**	0.0%	0.0%	1.4%	0.5%	0.7%	0.7%	2.8%	0.9%	0.6%	0.8%
단순노무 종사자	빈도	1	5	24	39	22	41	60	64	70	326
	%*	0.3%	1.5%	7.4%	12.0%	6.7%	12.6%	18.4%	19.6%	21.5%	100.0%
	%**	33.3%	4.6%	8.1%	10.6%	7.6%	13.4%	21.3%	57.7%	4.3%	9.6%
무응답	빈도	0	12	37	35	31	18	12	10	1022	1177
	%*	0.0%	1.0%	3.1%	3.0%	2.6%	1.5%	1.0%	0.8%	86.8%	100.0%
	%**	0.0%	11.1%	12.5%	9.5%	10.7%	5.9%	4.3%	9.0%	62.8%	34.7%
전체	빈도	3	108	295	367	289	306	282	111	1627	3388
	%*	0.1%	3.2%	8.7%	10.8%	8.5%	9.0%	8.3%	3.3%	48.0%	100.0%
	%**	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0%

직종별로 연령 분포를 살펴보면, 20대의 비중이 높은 직종은 ‘판매 종사자’, ‘기능원 및 관련 기능 종사자’였으며, 30대의 비중이 높은 직종은 ‘전문가 및 관련 종사자’, ‘사무 종사자’로 나타났다.

50대의 비중이 높은 직종으로는 ‘관리자’, ‘서비스 종사자’, ‘장치·기계조작 및 조립 종사자’로 나타났다.

‘단순노무종사자’의 경우 50~60대의 비중이 상대적으로 높았다.

4] 상담유형별 분석

1. 근로조건

○ 근로조건 상담은 “직업병 및 4대 보험” 상담이 가장 많아

연도별 근로조건 세부 상담 분포는 아래 <표 25>와 같다.

표25. 연도별 근로조건 상담 분포

	근로조건							합계
	임금 체불	부당 해고	직업병 및 4대보험	부당 행위	휴가 및 휴게시간	최저임금	기타	

2017년	276	148	186	46	112	15	172	955
%	28.9	15.5	19.5	4.8	11.7	1.6	18.0	100.0
2018년	290	159	214	35	131	15	197	1,041
%	27.9	15.3	20.6	3.4	12.6	1.4	18.9	100.0
2019년	384	197	186	32	151	33	282	1,265
%	30.4	15.6	14.7	2.5	11.9	2.6	22.3	100.0
2020년	168	121	252	23	105	12	303	984
%	17.1	12.3	25.6	2.3	10.7	1.2	30.8	100.0
2021년	191	135	268	33	137	14	212	990
%	19.3	13.6	27.1	3.3	13.8	1.4	21.5	100.0

2021년도 근로조건 상담의 세부항목별 내용을 살펴보면, ‘직업병 및 4대 보험’이 27.1%로 가장 높은 비율을 나타내었고 다음으로 ‘기타’ 21.5%, ‘임금체불’ 19.3%, ‘휴가 및 휴게시간’ 13.8% 순으로 나타났다.

예년과 같이 올해 역시 ‘직업병 및 4대 보험’ 상담이 근로조건 중에서 가장 많은 분포를 차지했다.

근로조건 기타가 21.5%를 차지하여 두 번째로 많은 상담 비율을 보였다. 근로조건 기타의 상담 내용은 범위반 사항이 발생한 것은 아니나 퇴직금, 연차수당, 휴업수당, 임금, 고용승계, 근무시간과 관련해 단순 문의하는 상담이 대부분이다. 근로조건에 대한 문의가 많은 것은 재직 중 노동자들의 권리의식이 높아진 상황을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

표26. 비정규직 유형별 근로조건 상담내용 분포

*비정규직유형의 **근로조건 상제의	근로조건 상세							근로 조건 기타	
	임금 체불	부당 해고	직업병 및, 4대보험	부당 행위	휴가 및 휴게시간	최저 임금	근로 조건 기타		
시간제	빈도	21	5	9	0	7	5	17	64
	%*	32.8%	7.8%	14.1%	0.0%	10.9%	7.8%	26.6%	100.0%
	**	23.9%	8.3%	10.5%	0.0%	17.9%	62.5%	21.3%	17.3%
파견직	빈도	2	1	3	1	1	0	3	11
	%*	18.2%	9.1%	27.3%	9.1%	9.1%	0.0%	27.3%	100.0%
	**	2.3%	1.7%	3.5%	11.1%	2.6%	0.0%	3.8%	3.0%
용역직	빈도	4	5	2	0	2	0	3	16
	%*	25.0%	31.3%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	18.8%	100.0%
	**	4.5%	8.3%	2.3%	0.0%	5.1%	0.0%	3.8%	4.3%
계약직	빈도	46	44	66	7	27	3	50	243
	%*	18.9%	18.1%	27.2%	2.9%	11.1%	1.2%	20.6%	100.0%

	%**	52.3%	73.3%	76.7%	77.8%	69.2%	37.5%	62.5%	65.7%
일용직	빈도	3	0	4	0	0	0	2	9
	%*	33.3%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	100.0%
	%**	3.4%	0.0%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	2.4%
특수고용	빈도	10	5	0	1	1	0	5	22
	%*	45.5%	22.7%	0.0%	4.5%	4.5%	0.0%	22.7%	100.0%
	%**	11.4%	8.3%	0.0%	11.1%	2.6%	0.0%	6.3%	5.9%
기타	빈도	1	0	2	0	1	0	0	4
	%*	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	1.1%	0.0%	2.3%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	1.1%
전체	빈도	88	60	86	9	39	8	80	370
	%*	23.8%	16.2%	23.2%	2.4%	10.5%	2.2%	21.6%	100.0%
	%**	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

비정규직 유형 중 가장 높은 비율을 차지하고 있는 계약직의 경우 ‘직업병 및 4대 보험’ 상담이 근로조건 상담 중 높은 비율을 보였다. 비정규직 유형 중 두 번째 비율을 차지하고 있는 시간제의 경우, ‘임금체불’ 상담이 높은 비율을 보였다.

연령별 근로조건 상담내용 분포는 아래 <표 27>과 같다.

표 27. 연령별 근로조건 상담내용 분포

*나이의 **근로조건 상세의	근로조건 상세							전체	
	임금 체불	부당 해고	직업병, 4대보 험	부당 행위	휴가 및 휴게시 간	최저 임금	근로 조건 기타		
20세 미만	빈도	1	0	0	0	1	0	0	2
	%*	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	%**	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.2%
20-2 4	빈도	11	5	5	1	6	3	11	42
	%*	26.2%	11.9%	11.9%	2.4%	14.3%	7.1%	26.2%	100.0%
	%**	5.8%	3.7%	1.9%	3.0%	4.4%	21.4%	5.2%	4.2%
25-2 9	빈도	18	20	13	3	5	3	9	71
	%*	25.4%	28.2%	18.3%	4.2%	7.0%	4.2%	12.7%	100.0%
	%**	9.4%	14.8%	4.9%	9.1%	3.6%	21.4%	4.2%	7.2%
30-3 4	빈도	16	14	19	5	9	1	15	79
	%*	20.3%	17.7%	24.1%	6.3%	11.4%	1.3%	19.0%	100.0%
	%**	8.4%	10.4%	7.1%	15.2%	6.6%	7.1%	7.1%	8.0%
35-3	빈도	18	5	9	0	8	0	14	54

9	%*	33.3%	9.3%	16.7%	0.0%	14.8%	0.0%	25.9%	100.0%
	%**	9.4%	3.7%	3.4%	0.0%	5.8%	0.0%	6.6%	5.5%
40-49	빈도	13	19	27	7	27	2	25	120
	%*	10.8%	15.8%	22.5%	5.8%	22.5%	1.7%	20.8%	100.0%
	%**	6.8%	14.1%	10.1%	21.2%	19.7%	14.3%	11.8%	12.1%
50-59	빈도	34	23	39	1	11	3	33	144
	%*	23.6%	16.0%	27.1%	0.7%	7.6%	2.1%	22.9%	100.0%
	%**	17.8%	17.0%	14.6%	3.0%	8.0%	21.4%	15.6%	14.5%
60세 이상	빈도	14	9	29	1	5	0	14	72
	%*	19.4%	12.5%	40.3%	1.4%	6.9%	0.0%	19.4%	100.0%
	%**	7.3%	6.7%	10.8%	3.0%	3.6%	0.0%	6.6%	7.3%
전체	빈도	66	40	127	15	65	2	91	406
	%*	16.3%	9.9%	31.3%	3.7%	16.0%	0.5%	22.4%	100.0%
	%**	34.6%	29.6%	47.4%	45.5%	47.4%	14.3%	42.9%	41.0%

연령별 근로조건 상세 상담내용 분포를 살펴보면, 40대를 제외하고 전 연령에서 ‘임금체불’이 근로조건 상담내용의 높은 비율을 차지했다. 25-29세의 경우 ‘부당해고’의 상담이 가장 높은 비율을 차지했다. 30대 이상의 연령에서 ‘직업병, 4대보험’의 근로조건 상담이 높은 비율을 차지했다.

○ 근속연수 1년 미만과 3년 이상은 근로조건 상담 내용 중 ‘직업병·4대 보험’ 상담이 가장 많고, 1년-3년 미만은 ‘임금체불’ 상담이 가장 많아.

표28. 근속연수별 근로조건 상담내용 분포

*근무연수 중 **근로조건 상세의	근로조건 상세							전체	
	임금 체불	부당 해고	직업병, 4대보 험	부당 행위	휴가 및 휴게시 간	최저 임금	근로 조건 기타		
1년 미만	빈도	61	50	76	4	28	8	62	289
	%*	21.1%	17.3%	26.3%	1.4%	9.7%	2.8%	21.5%	100.0%
	%**	31.9%	37.0%	28.4%	12.1%	20.4%	57.1%	29.2%	29.2
1년- 3년 미만	빈도	66	43	63	10	34	1	44	261
	%*	25.3%	16.5%	24.1%	3.8%	13.0%	0.4%	16.9%	100.0%
	%**	34.6%	31.9%	23.5%	30.3%	24.8%	7.1%	20.8%	26.4

3년 이상	빈도	30	31	57	14	38	2	40	212
	%*	14.2%	14.6%	26.9%	6.6%	17.9%	0.9%	18.9%	100.0%
	%**	15.7%	23.0%	21.3%	42.4%	27.7%	14.3%	18.9%	21.4%
무응답	빈도	34	11	72	5	37	3	66	228
	%*	14.9%	4.8%	31.6%	2.2%	16.2%	1.3%	28.9%	100.0%
	%**	17.8%	8.1%	26.9%	15.2%	27.0%	21.4%	31.1%	23.0%
전체	빈도	191	135	268	33	137	14	212	990
	%*	19.3%	13.6%	27.1%	3.3%	13.8%	1.4%	21.4%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

근속연수별 근로조건 상담 내용을 살펴보면, 모든 근속연수에서 ‘직업병·4대보험’ 상담이 많았으며, 1년에서 3년 미만의 근속연수의 경우 ‘임금체불’ 상담 비율이 높게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 1년 미만 근속자는 ‘직업병·4대보험’, ‘근로조건 기타’, ‘임금체불’ 순으로 상담비율이 높았다. 1~3년 미만의 근속자는 ‘임금체불’, ‘직업병·4대보험’, ‘근로조건 기타’ 순으로 상담비율이 높았다. 3년 이상 근속자는 ‘직업병·4대보험’, ‘근로조건 기타’, ‘휴게 및 휴게시간’ 순으로 상담 비율이 높았다.

표29. 사업장규모별 근로조건 상담내용 분포

*사업장 규모 중 **근로조건 상세의	근로조건 상세							전체	
	임금체불	부당해고	직업병, 4대보험	부당행위	휴가 및 휴게시간	최저임금	근로조건 기타		
4인 이하	빈도	50	22	33	2	14	9	33	163
	%*	30.7%	13.5%	20.2%	1.2%	8.6%	5.5%	20.2%	100.0%
	%**	26.2%	16.3%	12.3%	6.1%	10.2%	64.3%	15.6%	16.5%
5-9인	빈도	31	20	35	3	14	2	21	126
	%*	24.6%	15.9%	27.8%	2.4%	11.1%	1.6%	16.7%	100.0%
	%**	16.2%	14.8%	13.1%	9.1%	10.2%	14.3%	9.9%	12.7%
10-29	빈도	23	34	37	3	27	1	24	149
	%*	15.4%	22.8%	24.8%	2.0%	18.1%	0.7%	16.1%	100.0%
	%**	12.0%	25.2%	13.8%	9.1%	19.7%	7.1%	11.3%	15.1%

30-49	빈도	18	12	13	3	16	0	16	78
	%*	23.1%	15.4%	16.7%	3.8%	20.5%	0.0%	20.5%	100.0%
	%**	9.4%	8.9%	4.9%	9.1%	11.7%	0.0%	7.5%	7.9%
50-99	빈도	1	5	3	6	1	0	1	17
	%*	5.9%	29.4%	17.6%	35.3%	5.9%	0.0%	5.9%	100.0%
	%**	0.5%	3.7%	1.1%	18.2%	0.7%	0.0%	0.5%	1.7%
100-299	빈도	2	5	1	2	2	0	7	19
	%*	10.5%	26.3%	5.3%	10.5%	10.5%	0.0%	36.8%	100.0%
	%**	1.0%	3.7%	0.4%	6.1%	1.5%	0.0%	3.3%	1.9%
300인 이상	빈도	1	0	5	4	3	0	5	18
	%*	5.6%	0.0%	27.8%	22.2%	16.7%	0.0%	27.8%	100.0%
	%**	0.5%	0.0%	1.9%	12.1%	2.2%	0.0%	2.4%	1.8%
무응답	빈도	65	37	141	10	60	2	105	420
	%*	15.5%	8.8%	33.6%	2.4%	14.3%	0.5%	25.0%	100.0%
	%**	34.0%	27.4%	52.6%	30.3%	43.8%	14.3%	49.5%	42.4%
전체	빈도	191	135	268	33	137	14	212	990
	%*	19.3%	13.6%	27.1%	3.3%	13.8%	1.4%	21.4%	100.0%
	%**	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

사업장 규모별 근로조건 상담내용 분포를 살펴보면, 4인 이하 사업장에서 ‘임금체불’ 상담이, 5-29인 이하 사업장에서 ‘직업병·4대보험’ 상담이, 30-49인 이하 사업장에서 ‘임금체불’ 상담이 높게 나타났다.

2. 모부성권

○ 정규직 육아휴직 상담 많고, 비정규직 육아휴직 뿐만 아니라 출산전후휴가 상담도 많아

연도별 모부성권 상담 추이는 아래 <표 30>와 같다.

모부성권 상담은 전체 상담 중 22.6%를 나타내며 세 번째로 높은 비중을 차지했다. 이는 전년도 25.7%보다 감소한 비율이다.(<표 12> 참조)

표30. 연도별 모부성권 상담 분포

		모부성권						합계
		출산 전후 휴가	임신출산 불이익 및 해고	육아 휴직	육아 휴직 불이익	육아 휴직 복귀 후 불이익	기타	
2017년	빈도	360	56	330	61	15	40	862
	%	41.8	6.5	38.3	7.1	1.7	4.6	100.0
2018년	빈도	292	30	303	52	28	35	740
	%	39.5	4.1	40.9	7.0	3.8	4.7	100.0
2019년	빈도	308	29	421	38	45	34	875
	%	35.2	3.3	48.1	4.3	5.1	3.9	100.0
2020년	빈도	249	11	512	48	34	50	904
	%	27.5	1.2	56.6	5.3	3.8	5.5	100.0
2021년	빈도	218	10	443	29	25	39	764
	%	28.5	1.3	58.0	3.8	3.3	5.1	100.0

세부 상담유형을 살펴보면 ‘육아휴직’ 관련 상담이 58.0%(443건)로 가장 많았고, 다음으로 ‘출산전후휴가’ 상담이 28.5%(218건)로 높게 나타났다.

‘육아휴직으로 인한 불이익’ 관련 상담이 3.8%, ‘육아휴직 복귀 후 불이익’ 관련 상담 3.3%, ‘임신출산불이익 및 해고’ 상담 1.3%로 나타나 여성노동자의 임신, 출산과 육아로 인한 차별 또한 여전한 것으로 나타났다.

고용유형별 모부성권 세부 상담 내용을 살펴보면 아래 <표 31>과 같다.

표31. 고용유형별 모부성권 세부 상담 내용

	정규직		무기계약직		비정규직		무응답		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출산전후휴가	72	22.6	2	28.6	28	41.8	116	31.2	218	28.5
임신출산 불이익 및 해고	8	2.5	0	0.0	2	3.0	0	0.0	10	1.3
육아휴직	187	58.8	4	57.1	28	41.8	224	60.2	443	58.0
육아휴직 불이익	16	5.0	0	0.0	4	6.0	9	2.4	29	3.8
육아휴직 복귀 후 불이익	15	4.7	1	14.3	1	1.5	8	2.2	25	3.3
기타	20	6.3	0	0.0	4	6.0	15	4.0	39	5.1
전체	318	100.0	7	100.0	67	100.0	372	100.0	764	100.0

<참고>	19. 상담유형 모부성권			
	무응답 포함		무응답 제외	
	빈도	%	빈도	%
정규직	318	41.6	318	81.1
무기계약직	7	0.9	7	0.1
비정규직	67	8.8	67	17.0
무응답	372	48.7	372	-
전체	764	51.3.0	391	100.0

모부성권 상담 내담자를 고용유형별로 분석하면 정규직 41.6%(318건), 비정규직 8.8%(67건), 무기계약직 0.9%(7건), 무응답 48.7%(372건)이다.

정규직의 경우 58.8%가 육아휴직 관련 상담, 22.6%가 출산전후휴가 관련 상담을 했다. 이러한 정규직 상담 비중은 전년에 비해 육아휴직 상담은 소폭 감소하고, 출산전후휴가 상담은 소폭 증가한 것이다.

비정규직은 41.8%가 출산전후휴가 관련 상담, 41.8%가 육아휴직 관련 상담을 했으며, 이는 전년에 비해 출산전후휴가 상담이 다소 감소하고, 육아휴직 상담 비율이 소폭 증가한 것이다.

무기계약직의 경우 육아휴직 관련 상담이 57.1%, 출산전후휴가 관련 상담이 28.6%로 나타났다.

고용이 상대적으로 안정된 정규직과 무기계약직은 육아휴직 관련 상담이 많고, 비정규직은 육아휴직과 출산전후휴가 모두 사용이 어려운 현실을 반영하는 것으로 보인다. 또한, 모든 고용형태의 여성노동자들이 육아휴직 등 모부성권리를 찾고자 하는 의지가 향상된 것으로 해석할 수 있다.

정규직*모부성권	2020년		2021년		전년대비
	정규직		정규직		
	빈도	%	빈도	%	
출산전후휴가	93	21	72	22.6	1.6
임신출산불이익및 해고	8	1.8	8	2.5	0.7
육아휴직	256	57.8	187	58.8	1
육아휴직 불이익	33	7.4	16	5	-2.4
육아휴직 복귀후 불이익	23	5.2	15	4.7	-0.5
기타	30	6.8	20	6.3	-0.4
전체	443	100	318	100	

무기계약직*모부성권	2020년		2021년		전년대비
	무기계약직		무기계약직		
	빈도	%	빈도	%	
출산전후휴가	1	12.5	2	28.6	16.1

임신출산불이익및 해고	0	0	0	0	0
육아휴직	5	62.5	4	57.1	-5.4
육아휴직 불이익	0	0	0	0	0
육아휴직 복귀후 불이익	2	25	1	14.3	-10.7
기타	0	0	0	0	0
전체	8	100	7	100	

비정규직*모부성권	2020년		2021년		전년대비
	비정규직		비정규직		
	빈도	%	빈도	%	
출산전후휴가	48	42.9	28	41.8	-1.1
임신출산불이익및 해고	0	0	2	3	3
육아휴직	49	43.8	28	41.8	-2
육아휴직 불이익	9	8	4	6	-2
육아휴직 복귀후 불이익	1	0.9	1	1.5	0.6
기타	5	4.5	4	6	1.5
전체	100	100	67	100	

모부성권 상담 내담자의 재직여부별 분포를 살펴보면 아래 <표 32>와 같다.

표32. 재직여부별 모부성권 세부 상담 내용

	재직중		퇴사		구직과정		무응답		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출산전후휴가	210	28.5	3	33.3	1	50.0	4	26.7	218	28.5
임신출산 불이익 및 해고	9	1.2	1	11.1	0	0.0	0	0.0	10	1.3
육아휴직	433	58.7	1	11.1	1	50.0	8	53.3	443	58.0
육아휴직 불이익	27	3.7	1	11.1	0	0.0	1	6.7	29	3.8
육아휴직 복귀 후 불이익	22	3.0	3	33.3	0	0.0	0	0.0	22	3.0
기타	37	5.0	0	0.0	0	0.0	3	13.3	38	5.1
전체	738	100.0	9	100.0	2	100.0	16	100.0	765	100.0

모부성권 상담의 경우 재직여부는 ‘재직 상태’가 96.6%로 압도적으로 높았다. 이는 여성노동자들이 임신, 출산 이후에도 지속해서 일을 그만두지 않기 위해 관련 상담을 진행하는 것으로 보인다.

	모부성권 19-2			
	무응답포함		무응답 제외	
	빈도	%	빈도	%
재직중	738	96.6	713	98.5
퇴사	9	1.2	9	1.2
구직과정	2	0.3	2	0.3
무응답	16	2.0	-	-
전체	765	100.0	749	100.0

3. 직장 내 성희롱

○ 직장 내 성희롱 상담은 신체·언어·시각 등 ‘복합적’ 성희롱 상담 비율이 높아

<표 12>에서 살펴본 것처럼, 직장 내 성희롱 상담은 1,003건으로 전체 상담 중 29.6%를 차지했다. 직장 내 성희롱의 유형 중 신체+언어, 언어+시각, 신체+시각, 신체+언어+시각 등 복합적으로 피해를 가하는 성희롱 유형이 45.1%(430건)로 가장 많이 차지했으며, 언어적 성희롱이 31.0%(296건), 신체적 성희롱이 19.2%(183건) 순이다. 이러한 성희롱 유형의 비율 순은 2020년과 같으며 신체적 성희롱 3.2%p 증가, 시각적 성희롱 0.2%p 증가, 언어적 성희롱 1.2%p 증가, 복합적 성희롱 6.2%p 감소, 기타 1.0%p 증가한 것으로 나타났다.

표33. 직장 내 성희롱 유형

	2020년		2021년		차이 비율(%)
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	
신체	125	16.0	183	19.2	3.2
시각	22	2.8	30	3.0	0.2
언어	233	29.8	296	31.0	1.2
복합적	403	51.3	430	45.1	-6.2
기타	1	0.3	13	1.4	1.0
무응답	44	-	45	-	-
합계	785	100.0	952	100.0	-

연령별 직장 내 성희롱 상담 분포에서 20대가 차지하는 비율이 40.1%(245건), 30대가 차지하는 비율이 31.9%(195건)로 20~30대가 70% 이상 차지하고 있다. 근속기간별로 살펴보면, 1년 미만인 경우가 43.9%(346건)의 비율을 보이고 있으며

1년~3년의 근속자는 31.7%(250건), 3년 이상의 근속자는 24.2%(191건)로 근년 연수가 짧을수록 여성노동자들이 직장 내 성희롱으로 고통을 받고 있는 것으로 나타났다. 그러나 무응답 216명의 응답결과에 따라 달라질 수 있음을 주의할 필요가 있다.

표34. 직장 내 성희롱 상담 특징별 분포

	상담(%)	30~39세 미만(%)	근속연수 3년 미만(%)
2019년	894건(25.1)	201건(40.6)	453건(70)
	상담(%)	20~29세 미만(%)	근속연수 3년 미만(%)
2020년	827건(3.5)	177건(38.4)	476건(75.8)
	상담(%)	20~29세 미만(%)	근속연수 3년 미만(%)
2021년	1,003건(29.6)	245건(40.1)	596건(75.6)

연령별 직장내 성희롱 비율(무응답 제외)

연령	빈도	비율
20세 미만	1	0.2
20~29	245	40.1
30~39	195	31.9
40~49	87	14.2
50~59	67	11
60세 이상	16	2.6
무응답	392	-
전체	611	100.0

근속연수별 직장내 성희롱 비율(무응답 제외)

근속연수	빈도	비율
1년 미만	346	43.9
1년~3년	250	31.7
3년 이상	191	24.2
무응답	216	-
전체	787	100.0

재직여부별 직장 내 성희롱 비율은 재직중이 69.6%를 차지하고, 퇴사가 26.9%로 나타났다. 직장 내 성희롱 상담 내담자의 재직비율은 다른 상담유형의 내담자 재직 중 비율에 비해 낮다.

재직여부별 직장내 성희롱 비율

재직여부별 직장내 성희롱 비율	구직과정	무응답	재직중		퇴사	전체
			퇴사예정 없음	퇴사예정		
빈도	4	31	644	54	270	1,003
19. 상담유형 중 %	0.40%	3.10%	64.21%	5.38%	26.90%	100.00%

직장 내 성희롱 상담은 여러차례 상담을 진행하게 되는 특징을 보이는 상담유형이다.

표35. 직장 내 성희롱 재상담 비율

	2018		2019		2020		2021	
	초기	재상담	초기	재상담	초기	재상담	초기	재상담
빈도	763	1,641	894	803	827	915	1,003	1,191
재상담 비율	215%		89%		110.6%		118.7%	

○ 사업장 규모 작을수록 ‘사장’ 가해자 비율이 여전히 높고,
직장 내 성희롱 예방교육 미 실시 비율도 여전히 높아

직장 내 성희롱 가해자 분포는 <표 36>와 같다.

표36. 직장 내 성희롱 가해자 (중복응답)

	전체	
	빈도	%
사장	173	17.4
법인대표	84	8.4
상사	497	49.8
동료	114	11.4
부하직원	2	0.1
고객	27	2.7
상사, 동료	24	2.4
사장, 고객	2	0.2
사장, 상사	2	0.2
고객, 기타	2	0.2
법인대표, 상사	1	0.1
사장, 고객, 기타	1	0.1
사장, 기타	1	0.1
상사, 기타	1	0.1
기타(사장의 친인척, 제3자 등)	27	2.8
무응답	39	3.9
전체	997	100.0

직장 내 성희롱 가해자는 상사가 49.8%로 가장 높은 비중을 차지했고, 사장 17.4%, 동료 11.4%, 법인대표 8.4% 등의 순으로 나타났다.

<표 37>의 사업장 규모별 가해자 유형을 살펴보면, 10인 미만의 사업장에서는 가해자로 사장 또는 법인대표의 비중이 상대적으로 높으며, 10인 이상의 사업장 모두에서는 전체 경향인 상사의 비중이 높은 것으로 나타났다.

표37. 사업장 규모별 가해자 유형

가해자	사업장 규모								전체
	4인 이하	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	무응답	
사장	92	31	17	10	1	2	0	27	180
	55.8%	25.2%	10.4%	12.5%	1.6%	2.3%	0.0%	10.7%	18.1%
법인대표	20	28	8	1	13	1	0	6	77
	12.1%	22.8%	4.9%	1.3%	21.3%	1.1%	0.0%	2.4%	7.7%
상사	29	52	96	51	41	61	45	122	497
	17.6%	42.3%	58.5%	63.8%	67.2%	70.1%	69.2%	48.4%	49.8%
동료	7	8	26	9	4	10	13	37	114
	4.2%	6.5%	15.9%	11.3%	6.6%	11.5%	20.0%	14.7%	11.4%
부하직원	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.2%
고객	6	3	3	0	0	2	1	12	27
	3.6%	2.4%	1.8%	0.0%	0.0%	2.3%	1.5%	4.8%	2.7%
상사, 동료	1	0	9	1	1	6	2	4	24
	0.6%	0.0%	5.5%	1.3%	1.6%	6.9%	3.1%	1.6%	2.4%
사장, 고객	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
사장, 상사	0	0	1	0	0	0	0	1	2
	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%
고객, 기타	1	0	1	0	0	0	0	0	2
	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
법인대표, 상사	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.1%
사장, 고객, 기타	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
사장, 기타	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
상사, 기타	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%
기타	3	0	3	3	1	2	3	12	27
	1.8%	0.0%	1.8%	3.8%	1.6%	2.3%	4.6%	4.8%	2.7%
무응답	2	1	0	5	0	2	1	28	39
	1.2%	0.8%	0.0%	6.3%	0.0%	2.3%	1.5%	11.1%	3.9%
전체	165	123	164	80	61	87	65	252	997
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

규모가 작은 사업장의 경우 사장과 대면하여 업무를 진행할 여지가 많은 만큼 고용 상 가장 큰 권한을 행사할 사장에 의한 성희롱이 많이 발생하는 것으로 보인다. 그럼에도 이와 같은 영세 규모의 사업장에서는 직장 내 성희롱 예방교육 조차 제대로 진행되지 않고 있어 이에 대한 방안 마련이 필요하다.

직장 내 성희롱 관련 상담 내담자에 한하여 소속 사업장에서의 성희롱 예방교육 실시 여부를 물어본 결과, 실시했다고 응답한 비율은 16.9%, 실시하지 않았다는 30.6%, 모름 9.4%, 무응답 43.1%로 나타났다.

아직까지도 개별 사업장에서 직장 내 성희롱 예방 교육이 제대로 실행되고 있지 않은 것으로 보인다.

무응답을 제외하고 전년도와 비교하면, 전년도(2020년)는 48.0%로 올해 실시 비중이 비교적 큰 폭으로 하락한 것으로 나타났다.

표38. 직장 내 성희롱 예방교육 실시여부

	전체		전체	
	빈도	%	빈도	%
실시	168	16.9	168	35.5
미실시	305	30.6	305	64.5
모름	94	9.4	-	-
무응답	430	43.1	-	-
전체	980	100.0	473	100.0

2020년 결과	빈도	%
실시	196	48.0
미실시	212	52.0
합계	408	100.0

사업장 규모별로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부의 차이가 난다. 사업장 규모가 작을수록 미실시 비율이 높은 경향이 나타났다.

표39. 사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시여부

실시여부	사업장 규모							전체
	4인 이하	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	
실시	13	27	23	16	18	27	23	147
	7.9%	22.0%	14.0%	20.0%	29.5%	31.0%	35.4%	16.9%
미실시	77	48	56	31	18	19	12	261
	46.7%	39.0%	34.1%	38.8%	29.5%	21.8%	18.5%	30.6%

모름	15	14	26	5	2	5	3	70
	9.1%	11.4%	15.9%	6.3%	3.3%	5.7%	4.6%	9.4%
무응답	60	34	59	28	23	36	27	267
	36.4%	27.6%	36.0%	35.0%	37.7%	41.4%	41.5%	43.1%
전체	165	123	164	80	61	87	65	478
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<무응답 제외 후 합계 내어 비중 계산>

실시여부	사업장 규모							전체
	4인 이하	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	
실시	13	27	23	16	18	27	23	147
	12.4	30.3	21.9	30.8	47.4	52.9	60.5	29.6%
미실시	77	48	56	31	18	19	12	261
	73.3	53.9	53.3	59.6	47.4	37.3	31.6	53.8%
모름	15	14	26	5	2	5	3	70
	14.3	15.7	24.8	9.6	5.3	9.8	7.9	16.6%
무응답	60	34	59	28	23	36	27	267
	-	-	-	-	-	-	-	-
전체	105	89	105	52	38	51	38	478
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○ 직장 내 성희롱 피해자 36.6%가 불리한 처우 경험 있어

2021년 직장 내 성희롱 피해자가 불리한 처우를 받은 비율은 36.6%로 나타났다. 전년도에 비해 12.6%p 감소한 것으로 나타났다.

표40. 불리한 처우 경험 여부

불리한 처우 경험 여부		예	아니오	아직 모름	무응답	합계
2020년	빈도	333	272	72	150	677
	%	49.2	40.2	10.6	22.2	100.0
2021년	빈도	365	328	94	209	996
	%	36.6	32.9	9.4	21.0	100.0

2017년 말 개정된 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 중 ‘사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 금지’한 조항에 근거해 마련된 7가지 금지항목에 대한 직장 내 성희롱 피해자의 경험을 살펴본 결과 <표 41>처럼 나타났다.

불리한 처우 경험이 있다고 알려준 내담자는 총 365명이다.(불리한 처우 경험은

1~7항목의 경험을 모두 수집하여 복수응답 방식으로 통계 처리하여 전체 합이 445건으로 365명을 상회한다.)

가장 많은 응답을 한 불리한 처우는 ‘그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우’로 234건으로, 그 다음이 ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위’와 ‘괴면, 해임, 해고, 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’는 각 75건 발생하였다.

표41 . 불리한 처우 경험(복수응답)

성희롱불이익조치내용 빈도	빈도	비율	케이스비율
괴면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	75	16.90%	20.60%
징계, 정직, 감봉, 승진 제한 등 부당한 인사조치	12	2.70%	3.30%
직무 미부여, 직무 재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	46	10.30%	12.60%
성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	3	0.70%	0.80%
직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	-	-	-
집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	75	16.90%	20.60%
그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	234	52.60%	64.30%
합계	445	100.00%	122.30%

* 빈도와 비율은 전체 응답 수를 표시, 기준으로 한 수치이고, 케이스 비율은 불리한 처우 경험자 전체(359명)를 기준으로 비율 계산한 것임.

* 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.

4. 성차별

성차별 관련 상담은 총 18건이 접수되어 전체 상담 중 0.5%를 차지했다. 이는 전년도와 동일한 비중이다.

전체 상담 중 성차별 관련 상담이 적은 것으로 보이는 이유는 임신, 출산, 양육 등으로 인한 차별을 모부성권으로, 여성 노동자를 성적 대상화하는 직장 내 성희롱을 별도 항목으로 분류하고 있기 때문이다. 사업장에서 성별을 이유로 다르게 대우하

는 것은 불법이라는 것이 어느 정도 인지되어 있어 명백하게 성별을 이유로 차별하는 경우는 많지 않다. 그러나 성별을 이유로 드러내지 않으나 교육, 배치, 승진, 임금이나 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고 등의 과정에 적용하는 기준이 성차별적인 내용으로 구성되어 결국 여성을 차별하는 경우는 여전히 만연하다. 그럼에도 많은 여성 노동자들이 성별업무분리 등으로 성별 비교자체가 불가능하거나 중립을 가장한 기준으로 인해 이를 차별로 인식하지 못하는 경우가 대부분이기 때문에 이에 대한 상담 자체가 없는 것이 현실이다.

표42. 성차별 상담유형

	빈도	%
교육, 배치, 승진, 임금	10	55.6
모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고	1	5.6
성차별 기타	7	38.9
합계	18	100.0

구체적인 상담유형을 살펴보면, ‘교육, 배치, 승진, 임금’ 관련 상담이 55.6%(10건)로 가장 큰 비중을 보였고, ‘모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고’ 관련 상담이 5.6%(1건), 성차별 기타가 38.9%(7건)로 나타났다. ‘성차별 기타’의 상담 내용은 여성이라는 이유로 직장의 곳곳에서 노동자로 동등하게 인정받지 못하고 부당한 대우를 받는 상담들이다. 출산전후휴가나 육아휴직 등의 모부성권을 사용했다는 이유로 사업장에서는 불이익을 받거나 여성노동자에게만 부과되는 복장규정 및 검사, 휴게공간 등에서 차별의 배치 등 근무환경의 차별 등이다.

성차별 관련 상담 내담자의 연령 분포는 <표 43>과 같이 나타났다.

무응답(55.6%)이 절반 이상으로 다소 높게 나타났다.

표43. 성차별 내담자 연령 분포

연령	무응답 포함		무응답 제외	
	빈도	%	빈도	%
20세미만	0	0.0	0	0.0
20~24	1	5.6	1	12.5
25~29	0	0.0	0	0.0
30~34	3	16.7	3	37.5
35~39	1	5.6	1	12.5
40~49	2	11.1	2	25.0
50~59	1	5.6	1	12.5
60세 이상	0	0.0	0	0.0
무응답	10	55.6	-	-
합계	18	100.0	8	100.0

5. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 350건 상담이 진행되어 전체 상담 중 10.3% 비중을 차지했다. 전체 상담유형에서 직장 내 괴롭힘이 차지하는 비중은 매년 증가하는 추세이다. (2017년 3.3%(93건), 2018년 3.6%(108건), 2019년 5.5%(196건), 2020년 7.7%(271건), 2021년 10.3%(350건) (<표12> 참고))

직장 내 괴롭힘 내담자의 78.5%가 폭언폭행을 제외한 괴롭힘을 경험(270건)을 하였으며, 폭언폭행 경험자가 20.3%(70건)로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 상세 내용

직장내 괴롭힘 상세내용	빈도	퍼센트
괴롭힘 (폭언폭행 외)	270	78.5
폭언폭행	70	20.3
기타	4	1.2
합계	344	100.0

고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 보면, 정규직 51.4%(180건), 비정규직 30.3%(106건), 무기계약직 3.4%(12건) 순으로 나타났다.

표44. 고용유형별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

고용유형*직장 내 괴롭힘	무응답 포함		무응답 제외	
	빈도	%	빈도	%
정규직	180	51.4	158	58.3
무기계약직	12	3.4	11	4.1
비정규직	106	30.3	102	37.6
무응답	52	14.9	-	-
합계	350	100.0	271	100.0

연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 살펴보면, 40-49세가 15.6%로 상대적으로 가장 높은 비중을 보였으며, 다음으로 50-59세 14.4%, 30-34세 13.8% 등의 순으로 나타나고 있다.

표45. 연령별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포

연령*직장 내 괴롭힘	무응답 포함		무응답 제외	
	빈도	%	빈도	%
20세미만	0	0.0	0	0.0
20~24	4	1.3	4	2.0
25~29	22	6.9	22	10.7
30~34	44	13.8	44	21.5
35~39	24	7.5	24	11.7
40~49	50	15.6	50	24.4
50~59	46	14.4	46	22.4
60세이상	15	4.7	15	7.3
무응답	115	35.9	-	-
합계	320	100.0	1,184	100.0

사업장 규모별 직장 내 괴롭힘 내담자 분포를 살펴보면, 10-29인 사업장에서 24.3%로 높은 비율을 차지했다.

표 46 사업장 규모별 직장내 괴롭힘 내담자 분포

사업장 규모	빈도	비율
4인 이하	27	7.7
5~9인	30	8.6
10~29인	85	24.3
30~49인	42	12
50~99인	29	8.3
100~299인	18	5.1
300인 이상	18	5.1

무응답	101	28.9
전체	350	100

직장 내 괴롭힘 가해자는 상사가 58.1%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 그 다음이 사장이 10.4%로 높은 비중을 보였다.

상사는 업무적으로 밀접하게 연관되어 있으며 권력의 우위에 있어 가해자가 되는 비율 또한 높은 것으로 보인다.

표47. 직장 내 괴롭힘 가해자 분포

	빈도	%
사장	36	10.4
법인대표	9	2.6
상사	201	58.1
동료	30	8.7
부하직원	3	0.9
고객	3	0.9
상사, 동료	38	11
사장, 상사	9	2.6
법인대표, 기타	1	0.3
법인대표, 상사	1	0.3
기타(사장의 친인척, 제3자 등)	4	1.2
무응답	11	3.2
전체	320	100.0

직장 내 괴롭힘 관련 상담 건수는 최근 크게 증가하고 있다.(<표12> 참고) 직장 내 괴롭힘은 사업장 내 약자에게 집중되는데, 여성노동자는 성별, 고용형태, 남성중심적 조직문화 등 모든 측면에서 약자의 위치에 놓여 있으므로 직장 내 괴롭힘이 여성노동자에게 더 위험한 문제가 될 여지가 크다.

최근 ‘○○ 갑질’로 상징되는 직장 내 괴롭힘의 문제가 전사회적인 이슈가 되며, 이를 근절하기 위한 각계의 노력으로 관련 법이 마련되었다. 2019년 7월 16일부터 <근로기준법> 제6장의 2에서 직장 내 괴롭힘의 개념을 명시하고, 금지 조항을 시행하게 됨에 따라 그 이전부터 관련 내용과 교육에 대한 홍보 등을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인지도가 높아졌다. 그러나 직장 내 괴롭힘 상담 중 여성에 대한 혐오나 비하, 여성노동을 가치 절하하는 편견에 기인한 내용이 늘어나고 있어, 이를 근본적으로 해소하기 위해 ‘성평등 노동’이라는 철학과 가치가 노동 현장의 기본값으로 자리 잡을 수 있도록 하는 방안 마련이 필요하다.

⑤ 남성 내담자 분석

2021년 남성 상담은 289건으로 전체 내담자(3,677명)의 7.9%를 차지하는 것으로 나타났다.

남성 내담자의 상담유형은 근로조건 상담이 41.5%로 가장 높았고, 다음으로 부성권이 27.0%로 높게 나타났다.

상담 유형별 세부 내용에서 부성권의 '육아휴직'이 74.4%(58건)로 가장 높으며, 다음으로 근로조건의 '직업병 및 4대 보험'이 32.5%(39건)로 높게 나타났다.

전년에 비해 비중이 증가한 주요 상담유형은 근로조건의 임금체불, 부성권의 육아휴직, 직장 내 성희롱 등이 있다.

표48. 남성내담자 세부 상담유형

상담 유형	세부 상담 유형	2020년		2021년		
		빈도	%	빈도	%	
근로조건	임금체불	37	7.5	28	23.3	41.5
	부당해고	34	6.9	14	11.7	
	직업병 및 4대보험	65	13.1	39	32.5	
	부당행위	6	1.2	3	2.5	
	휴가 및 휴계시간	17	3.4	12	10.0	
	최저임금 미달	8	1.6	2	1.7	
	기타	74	14.9	22	18.3	
	전체	241	48.6	120	100.0	
모부성권	출산휴가	19	3.8	10	12.8	27.0
	임신출산불이익 및 해고	0	0	0	0.0	
	육아휴직	78	15.8	58	74.4	
	육아휴직 불이익	7	1.4	3	3.8	
	육아휴직 복귀 후 불이익	2	0.4	1	1.3	
	부성권 기타	37	7.5	6	7.7	
	전체	143	28.9	78	100.0	
직장 내 성희롱	성희롱	29	5.9	26	9.0	
성차별	성차별	0	0	1	0.3	
고용평등 기타	고용평등 기타	-	-	41	14.2	
직장 내 괴롭힘	직장 내 괴롭힘	24	4.8	12	4.1	
기타	기타	58	11.8	11	3.8	
합계	합계	495	100	289	100.0	

Ⅱ. 유형별 사례분석

1] 근로조건

2021년 근로조건 상담은 전체 상담의 29.0%로 직장 내 성희롱 다음으로 많은 비율을 나타내고 있다. 최근 3년간(2019년 35.5%, 2020년 33.9%, 2021년 29.3%) 조금씩 줄어들고 있지만 전체 상담 항목 중 높은 비율을 차지하고 있다. 근로조건 상담의 세부 내용은 직업병 및 4대보험(27.1%), 근로조건 기타(21.5%), 임금체불(19.3%), 휴가 및 휴게시간(13.8%), 부당해고(13.6%), 부당행위(3.3%), 최저임금 미달(1.4%) 순으로 나타났다. 예년과 같이 올해 역시 ‘직업병 및 4대 보험’ 상담이 근로조건 중에서 가장 많은 분포를 차지했다.

1. 임금체불·최저임금 미달

○ 임금체불에서는 퇴직금 관련 상담이 상당히 많았고, 제때 임금을 주지 않는 상습체불이거나 약정한 임금보다 적게 주는 사례들이 있었다. 대체로 코로나, 성희롱, 장시간 노동, 부당발령, 매출감소, 폐업 등으로 인해 퇴직금을 비롯한 임금을 받지 못하는 상황에 놓여있었다. 그리고 법적인 진행을 고민하고 있거나 진행하는 중에도 상담을 요청하는 경우도 있었다. 노동자들은 제때 임금을 받지 못하여 고통받고 있었고, 해결을 위해 진정을 해야 하지만 여러 부담 요소가 작동하여 제대로 대응할 수 없는 현실에 놓여져 있음을 알 수 있었다.

○ 퇴직금 관련 상담의 경우 10년을 근속했지만 3년치만 받거나 퇴직한 지 1년이 지났는데도 받지 못하였다. 3년 이상 근무하였음에도 퇴직금이 없다는 이야기를 사업주가 하기도 했다. 비정규직 노동자들은 고용승계 상황에서 퇴직금 성립 여부를 궁금해하거나 특수고용직이라 퇴직금을 받지 못하는 상황이라고 하였다. 고용형태가 바뀌는 경우 전환 전 근무 기간을 인정하지 않아 퇴직금을 못받기도 하였다. 그리고 성희롱 피해 조치로 받은 유급휴가일을 근속일수에서 제외하여 퇴직금을 받지 못한 상담도 있었다.

○ 임금체불은 30인 미만 사업장에서 많이 발생하였다. 경영상 어려움으로 퇴사했지만 급여와 퇴직금을 받지 못한 상담이 다수 있었고, 근로계약서를 적지 않아서 밀린 임금을 받을 수 없는지 물어보기도 했다. 특히, 숙박 및 음식점업에서 시간제로 일하는 노동자 경우 주휴 수당에 대한 상담도 상당 있었다.

○ 그리고 사측의 부당함으로 인하여 임금이 체불되는 경우도 있었다. 직장 내에서 발생한 성희롱으로 인한 스트레스로, 손을 다쳐서, 뇌경색으로 사직 후 임금을 받지

못한 노동자들이 있었다. 구인 공고와 면접 때 제시한 임금보다 부족한 임금을 받거나 서류상 하자라며 임금을 제대로 받지 못한 노동자도 있었다. 매일 1시간 더 일했는데도, 업계 관행상 월급에 연장수당을 포함했다거나, 보직 변경으로 초과근무가 발생하였는데도 연장근무 수당을 받지 못한 경우도 있었다.

○ 회사 양도·양수 상황에서 임금 지급자가 누구인지, 어떻게 청구해야 하는지에 대한 상담이 있었고, 임금체불건으로 진정했지만 제대로 진행되고 있는지, 체당금 신청이 가능한지 문의해 오기도 했다. 사측에 사직 의사를 밝혔으나 인계받을 사람이 올 때까지 일하라고 하거나, 사측에서 피해보상을 청구하겠다고 하여 임금을 받지 못할까봐 걱정하는 노동자도 있었다.

○ 노동자들은 최저임금 미달이 명백한 법 위반임을 인지하고 있다. 하지만, 최저임금 범위에는 임금, 주휴수당, 정기상여금, 복리후생비가 포함되어 있어 이러한 상황을 잘 모르는 노동자들이 직접 문의하는 상담이 많았다. 시간제로 일하는 경우 월 급여 계산을 어떻게 하는지 물어오기도 했고, 수습기간동안 최저임금에 미치지 못하는 급여를 받았다는 상담도 있었다. 그리고 3년 전 최저임금 미달인 급여를 받았는데 진정이 가능한지 묻는 상담한 사례도 있었다.

○ 노동자들은 성희롱, 산재 등 다른 노동권 침해와 함께 임금체불까지 겪고 있는 경우가 많았다. 법적인 구제절차를 몰라 무엇부터 시작해야 할지 모르는 막막함, 진정을 했지만 체불 임금을 다 받을 수 있을 지에 대한 불안함에 대한 고충이 많았다. 그리고 임금명세서 교부가 2021년 11월 19일부터 의무화 되었으나 아직도 사업체에서 미지급하는 경우가 있었다. 사업주가 임금체불을 즉시, 전액을 해결할 수 있는 좀 더 강력한 법적 보완이 필요하다. 체불임금을 지급했다고 마무리할 것이 아니라 사안에 따라 사업장 행정 처분 조치까지 이어지게 하여 사업주가 임금에 대한 책임을 다할 수 있도록 해야 한다.

○ 임금채권보장법 개정으로 2021년 10월 14일부터 재직자 대지급금 제도가 신설되었다. 재직 노동자의 경우, ①소송·진정 제기 당시 근로계약이 종료되지 않았고, ②임금액이 고용노동부 장관이 고시하는 금액(최저임금 110%) 미만이며, ③마지막 체불일의 다음날부터 2년 이내 소송 또는 1년 이내 진정 등을 제기한 근로자가 간이대지급금 지급 대상이 된다.

2. 부당해고

○ 사용자는 노동자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못하도록 되어 있음에도 해고

사유도 제시하지 않고 갑작스럽게, 부당하거나 일방적인 지시를 거부했다고, 수습기간에 명확한 이유 없이 해고했다. 그리고 고충을 접수했다고 하여, 사측의 사유로 해고하면서 개인사유로 사직서 작성을 강요하는 등 실질적인 해고나 해고 압박에 시달리고 있는 현실을 확인할 수 있었다.

○ 어린이집에서 일하는 한 노동자는 원아가 줄었다고 갑자기 일을 그만 두라는 통보를받거나, 편의점에서 일하던 노동자에게는 정당한 사유 없이 갑자기 그만 두라거나, 정년이 지난 동료들이 있는데도 갑자기 정년을 핑계로 해고당한 사례들이 있었다. 수습기간 중에 사유없이 해고하기도 하였다. 사업장의 상황에 따라서 정당한 사유도 없이, 일자리를 구할 시간적 여유도 없이 해고를 자행하고 있었다.

○ 난임휴가를 신청한다고, 상사에게 성폭력 피해를 겪고 경찰에 신고했다고, 병가를 신청했다고 해고를 했다. 코로나19 확산을 사유로, 계약한 업무 외 다른 업무 지시 거부 사유로 해고하기도 했다. 노동자로서 보장받아야 하는 권리를 요구했다는 이유로 해고하는 부당한 현실은 계속되고 있었다.

○ 성희롱 행위자에게 문제제기를 했다고, 상사와의 갈등이 있었다고, 공금을 개인 통장으로 이체하라는 지시를 어겼다고 해고를 하기도 했다. 입사 때 계약했던 업무 외 다른 업무 지시를 거부했다고, 오전에서 오후 출근으로 전환하라는 일방적인 요구를 거부했다는 이유로, 해고가 자행되고, 노동자 개인적인 사유로 사직서 작성을 강요하면서 직·간접적으로 해고를 압박하기도 하였다.

○ 사업주는 정당한 사유 없이 또는 정당하지 않은 사유로 해고하는 경우가 많았는데, 이는 사측이 사내에서 문제가 발생한 경우 이를 조사하고, 조치를 취해야 하는 의무가 있음에도 이 귀책을 모두 노동자에게 전가하여 발생한 것이다. 이 과정에서 5인 미만 사업장, 비정규직, 수습과정에 있어 노동자도 구제받을 수 있는 법적 장치가 필요하다. 모든 노동자에게 근로기준법을 비롯한 노동법이 적용될 수 있도록 개정을 계속 요구하여야 한다.

3. 4대보험·실업급여·산업재해

○ 노동자들은 4대 보험 미가입으로 인해 발생하는 문제를 상담하거나, 계약만료나 권고사직뿐만 아니라 괴롭힘, 성희롱으로 인한 퇴사 경우 실업급여 수급 자격이 인정되는지를 물어왔다. 사업장에서 일하다 다친 경우 산재 신청이 가능한지, 그리고 그로 인해 일을 그만둔다면 실업급여를 받을 수 있는지에 대한 상담도 많았다.

○ 4대보험(또는 일부) 가입은 고용형태나 사업장 규모와 상관없이 의무사항이지만 사업주가 입사 즉시 4대보험에 가입 처리를 해주지 않거나 가입을 요구했지만 세금이나 다른 이유로 불응하는 경우가 있었다.

○ 사업주가 일방적으로 일을 그만 두라고 한 경우, 계약기간이 만료된 경우에 피보험 단위기간에 대해 물어오거나 4대보험 미가입인 경우 소급하여 실업급여 수급 자격이 되는지를 상담해 왔다. 비정규직 노동자들은 단기간 계약을 연속 또는 비연속 반복함으로써 실업급여 수급 자격이 되는지 문의해 왔다.

○ 직장 내 성희롱, 고객에 의한 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 육아휴직 불이익으로 퇴사하거나 퇴사를 결심하게 되는데, 이때 실업급여를 받을 수 있는지 상담해 오기도 했다.

고용보험법 시행규칙에 ‘수급이 제한되지 않는 정당한 이직사유’에 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘이 명시되기는 했으나, 그 입증 책임이 노동자에게 있어 실업급여 신청에 어려움을 겪고 있다. 성희롱은 산업재해보상보험법에 따라 업무상 스트레스로 산재신청이 가능하다.

○ 일하다가 생긴 디스크, 허리협착증, 쇄골 등 질병이나 사고가 발생한 경우 유급 또는 무급 휴가나 산재가 가능한지, 어떤 서류가 필요한지를 물어왔다. 일하다 다친 것이 명백하지만 여전히 고용과 생계문제로 산재 신청을 고민하는 경우가 있었다.

○ 노동자가 권고사직, 계약만료, 성희롱, 괴롭힘, 다른 불이익 등의 문제에 처하면 구직 기간 동안 가입 여부, 자격 요건, 자발성 여부 등으로 실업급여를 보장받지 못한 경우가 많다. 또한 사측은 업무로 인해 정신 또는 건강 상의 문제가 발생하면 노동자의 질병 치료 또는 회복을 위해 힘쓰기보다는 고용단절로 이어지는 경우가 많아 노동자들은 늘 불안하다. 실업급여는 퇴사 사유와 상관없이 지급하여 생존권을 보장하고, 산업재해 또한 해당 영역을 확대하여 노동자들의 건강권을 보장하여야 한다.

4. 부당행위

○ 사업장에서 노동자 동의 없이 부당하게 강등, 전보, 징계나 근무조건 변동으로 인하여 불이익을 받아 이에 대한 대응을 문의해 온 사례들이다.

○ 휴업 후 영업 개시 때 이유도 없이 강등시키거나 추가업무 평가가 저조하다며 연봉을 삭감한 경우도 있었다. 그리고 업무능력 부족을 지적하며 생산적으로 발령 내거나, 물량이 줄어들면서 2명이 하던 공정을 1명이 하는데도 생산량을 50% 증가

하라고 압박하기도 하였다.

○ 성희롱 피해자를 조력하는 과정에서 오히려 절차상의 문제를 지적받아 징계를 받거나, 피해자를 도왔다는 이유로 사업장 내 스캔들 소문을 낸 유포자라는 누명이 씌워져 징계를 받은 부당한 경우도 있었다.

○ 노동자 동의 없이 주·야간근무에서 주간근무로 배치하거나 달라진 노동조건에 대한 근로계약서도 쓰지 않고 업무를 지시하거나 상사에 대한 순응 서약서, 동종업계 창업을 하지 않는다는 서약서를 쓰라고 강요하기도 하였다.

○ 사업주는 취업규칙이나 정당한 절차에 의해서 업무 배치, 인사, 징계 등을 진행해야 하고, 노동자는 부당한 것에 문제제기하고 대책 수립을 요구할 수 있어야 한다. 법적 보완도 중요하지만 사내 시스템부터 우선 마련하는 것이 필요하다.

5. 휴가 및 휴게시간

○ 노동자는 원하는 시기에 연차휴가를 사용할 수 있고, 사용하지 않은 연차휴가에 대해서는 수당으로 받을 수 있다. 그리고 법적으로 노동시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 부여받아야 한다.

○ 연차휴가를 신청하면 트집을 잡거나 특정 요일에 연차를 사용하지 말라고 하거나, 수당을 지급하니 연차휴가를 사용하지 말라고 강요하기도 했다. 그리고 회사 내 부공사로 인한 휴무를 연차휴가로 처리하는 부당한 경우도 있었다.

○ 시간제 노동자 경우 연차휴가가 발생하는지, 발생한다면 일수 산정과 수당 지급이 어떻게 되는지 문의해오기도 했고, 5인 미만 사업장에서 일하는 노동자는 연차휴가를 적용받지 못하는 현실을 지적하기도 하였다.

○ 퇴사한 노동자인데 사측으로부터 지급받은 연차수당 환급을 요구받았다거나 연속 근로계약을 하는 노동자임에도 연차수당은 주지 못한다는 통보를 받은 사례도 있었다. 12월 퇴사를 앞두고 연차수당이 발생하는지도 물어왔다.

○ 직장 휴업이나 명절 휴무가 발생한 경우 주휴가 적용되는지, 법정공휴일과 대체휴일에 근무할 경우 대체휴일과 수당을 어떻게 지급 받을 수 있는지를 문의해 오기도 했다.

○ 휴게시간의 경우 점심식사 시간 몇 분을 제외하고는 제대로 된 휴게시간을 부여 받지 못하거나, 단시간 노동자 경우 아예 휴게시간이 없는 경우도 있었다.

○ 2021년 10월 14일 대법원 판결(2021다227100)로 연차휴가 수당은 365일을 경과하여 366일째 고용관계가 유지되어야 수당을 청구할 수 있도록 했다. 이는 노동자들의 휴가 사용 및 수당 청구 권리가 축소되는 결과를 초래했다. 고용을 유지하기 위해 연차휴가와 휴게시간에 대한 권리를 적극적으로 요구하기 힘든 것이 현실이다. 노동자는 노동한 것에 상응하는 휴가와 휴식을 가져야 안전하고 건강하게 노동할 수 있다. 특히, 이후에는 연차휴가도 5인 미만 사업장까지 확대, 적용하는 개정법안을 검토하여야 한다.

6. 근로조건 기타

○ 근로조건 기타 상담은 노동조건에 대한 위법성이 의심되거나, 법적으로 사건을 진행하고 있는 과정에서 발생하는 어려움을 문의하거나, 사업주가 하는 부당한 행위들에 어떻게 대응해야 하는지 상담해왔다.

○ 출산전후휴가 사용 후, 병가기간 사용 후 퇴직금이 발생하는지, 근로 시작일과 근로계약일이 다른 경우 퇴직금 정산을 어떻게 하는지, 퇴사 후 재입사했을 때 퇴직금이 발생하는지, 퇴직연금 전환 등에 대해 문의했다.

○ 노동절 근무 수당이 어떻게 되는지, 시간제도 주휴일을 적용받는지, 육아휴직 중 퇴사할 경우 연차 계산을 어떻게 하는지 등을 묻는 사례들도 있었다.

○ 근로계약서를 작성하지 않는다든지, 사업장을 5인 미만 사업장 둘로 쪼개어 연차휴가를 적용시키지 않는다든지, 동대표가 바뀌면서 임금을 50% 삭감하는 것에 어떻게 대응해야 하는지 물어왔다.

○ 퇴직금 체불로 진정했는데 근로감독관이 고소취하를 종용하거나, 직장 내 갑질 가해자로부터 무고죄로 고소를 당하거나, 임금체불 진정 과정에서 근로감독관의 부정적인 피드백을 받는 등 법적 구제 과정에서 일어나는 어려움에 대한 도움을 구해 오기도 했다.

○ 근로조건 기타는 단순 문의도 있지만 실제 위법이 발생했거나 위법이 발생할 여지가 많은 사례들이다. 그 사례들 안에는 여러가지 부당함이 복합적으로 얽혀 있는 경우도 있으므로 내용을 자세하게 확인하고, 적극적으로 대응할 수 있는 구제방안

들을 안내할 필요가 있다.

② 모부성권

1. 출산전후휴가

○ 출산전후휴가 상담은 주로 출산전후휴가 사용 가능 여부, 분할사용, 휴가 기간 중 근속기간 인정 여부, 출산전후휴가 및 급여신청 방법 등의 문의가 있었다.

○ 출산전후휴가 급여 신청 방법이 어떻게 되는지, 고용보험 피보험기간이 180일이 안되면 출산전후휴가 급여신청을 할 수 없는지, 현 직장에서 고용보험 피보험기간 180일이 안될 경우 이전 직장의 고용보험 피보험기간까지 합산 가능한지에 대한 문의가 있었다.

○ 출산전후휴가 분할사용과 관련해서는 출산전후휴가를 산전에 사용하지 않고 산 후에 사용해도 되는지, 출산전후휴가 기간에 주말과 공휴일, 대체휴일도 포함되는지, 출산전후휴가 개시일이 일요일인 경우 월요일부터 개시일로 신청하면 되는지, 출산예정일보다 늦게 출산하여 출산전후휴가 중 산후 45일을 초과하면 어떻게 해야 하는지에 대한 문의가 있었다.

○ 개인사업자로 소득이 발생할 경우 출산전후휴가 사용이 가능한지, 사업자등록증은 있는데 소득이 없는 경우 출산전후휴가 사용이 가능한지에 대한 문의가 있었다.

○ 출산급여를 받을 수 있는지 묻는 상담도 있었는데, 출산급여는 소득활동을 하고 있으나 고용보험의 '출산전후휴가급여'를 지원받지 못하는 출산여성에게 출산급여 지원(3개월간 50만원씩 총 150만원 지급)을 통해 모성보호와 생계를 지원하는 제도로 이에 대해 신청 대상이 되는지 신청절차 등에 대한 문의가 있었다.

○ 가족회사 근무 시 출산전후휴가 가능여부를 묻는 질문도 있었는데 남편이나 시부모가 사업주인 경우, 2인 사업장 법인대표가 남편인데 출산전후휴가 사용가능함에 대한 문의가 있었다.

○ 출산전후휴가 신청을 회사에서 거부하면 어떻게 해야 하는지, 법적으로 거부할 권한이 있는지에 대해 미리 걱정되어 문의하는 상담이 많았으며, 출산전후휴가 제도를 몰라서 어려움을 겪은 사례도 있었는데 출산전후휴가 제도를 모르고 출산예정

일 전에 퇴사했는데 지금이라도 구제받을 수 있는지에 대한 문의가 있었다.

○ 비정규직 노동자는 주로 출산전후휴가 신청을 하면 회사에서 눈치를 봐야하는 상황이 생기지는 않을까, 사측에서 이를 거부하면 어떻게 해야 하는지에 대한 걱정을 바탕으로 한 제도에 대한 문의를 하거나, 사용 기간 계약이 만료 되면 휴가 기간도 자동으로 종료 되는지, 기간 만료 후 휴가가 종료 되면 남은 기간에 대해 출산전후휴가 급여를 받을 수 있는지에 대한 문의가 있었다.

○ 출산전후휴가는 1인 이상의 사업장이라면 임신한 노동자 누구나 사용할 수 있음에도 불구하고 사용 가능 여부를 묻는 문의가 가장 많은 것으로 파악되었으며, 여전히 제도에 대해 잘 몰라 신청 자체를 하지 못한 경우도 있었다. 출산전후휴가 사용에 불편함이 없도록 정보에 대한 접근성을 강화하고, 사업장에서는 노동자에게 올바른 정보전달을 할 수 있도록 제도를 강화해야 할 것이다.

2. 임신출산불이익 및 해고

○ 임신출산으로 인한 해고와 불이익은 출산전후휴가 사용 거부, 임신 중 혹은 복귀 후 퇴사 압박·중용의 내용이 주를 이루었다.

○ 임신기의 여성노동자가 불이익을 받는 사례로는 임신 중이라는 이유로 무급휴직을 권유하거나, 무급휴직을 거부하니 업무가 다른 곳으로 발령 날 수 있다며 휴직을 강요거나, 출산전후휴가 신청을 한 뒤 해고통지서를 받고 부당해고를 당한 사례, 임신 초기 유산 위험으로 출산전후휴가를 신청했더니 사업장에서 퇴직을 권고하거나, 출산전후휴가 신청을 하니 실업급여 받게 해 줄 테니 회사를 그만두라고 하는 상담이 있었다.

○ 출산전후휴가 중 또는 사용 후에도 불이익은 여전히 있었으며 출산전후휴가 중 경영악화를 이유로 정리해고 통보를 받는 경우, 출산전후휴가 종료 후 해고를 통보받거나, 출산전후휴가를 사용했다는 이유로 연봉인상을 적용해주지 않는 상담이 있었다.

○ 임신기 근로시간 단축을 사용하는 경우에도 불이익이 있었는데 임신기 근로시간 단축을 사용하는데 ‘임신이 대수냐, 뭐한다고 일찍 가냐, 임신기 근로시간 단축 안 해도 예전에는 잘만 다녔다’는 등의 괴롭힘으로 어려움을 겪고 있는 상담이 있었다. 2021년 11월 19일부터 개정된 근로기준법 제74조 ‘임신 중인 여성노동자가 1일 소정 근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료시각의 변경을 신청하는 경우 사용자는 이를 허용해야 한다.’는 것에 따라 법에서 정해져 있기에 허용은 하였으나, 여

전혀 눈치를 봐야 하는 상황이 있음을 알 수 있었다.

○ 비정규직의 경우 임신·출산 불이익 및 해고 사례로는 회사에서 정한 휴식 제한 시간에 화장실을 다녀왔다며 임신 중인 노동자에게 시말서를 요구하는 경우, 출산 전후휴가 신청 거부, 퇴사를 종용하는 경우, 출산전후휴가 후 다른 부서로 배치하여 전혀 다른 업무를 시키는 부당한 상황에 대한 상담이 있었다.

○ 여성노동자들은 임신과 출산을 이유만으로 해고, 퇴사압박을 받는 등 부당한 대우를 여전히 겪고 있다. 임신출산을 이유로 해고 및 불이익 처분을 하는 것은 명백한 법적 처벌 요인임에도 불구하고 여전히 임신기 노동자에게 불이익한 행위가 자행되고 있었다. 임신·출산기 여성노동자가 태아와 모체를 건강히 관리하고 업무에 안전하게 복귀할 수 있도록 여성노동자가 안전하게 일터로 복귀할 수 있는 노동환경을 위한 정책을 더욱 강화해야 할 것이다.

3. 육아휴직

○ 육아휴직 상담은 육아휴직 신청방법, 육아휴직 급여 산정, 육아휴직 분할, 동시육아휴직, 육아휴직 중 소득활동 가능 여부, 육아기 근로시간 단축제, 아빠 육아휴직 보너스제 등의 문의가 있었다.

○ 육아휴직에 신청 절차 문의와 육아휴직 급여 산정방법 사후지급분을 받기 위해서 어떤 요건이 필요한지, 육아기 근로시간 단축제 사용신청 문의가 있었다.

○ 고용보험 피보험기간 180일 미만인 경우 육아휴직 신청을 할 수 없는지, 육아휴직을 3개월만 사용해도 되는지, 육아휴직을 일주일 정도만 사용할 수 있는지, 현재 회사에서 육아휴직을 사용했고, 남은 기간에 대해 이직하는 회사에서 사용 할 수 있는지, 육아휴직 중 회사가 폐업할 시 육아휴직이 종료되는지, 육아휴직 사용 중 자녀가 만9세가 될 경우 육아휴직이 종료되는지에 대한 상담이 많았다.

○ 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직 신청자의 육아휴직 급여가 첫 3개월 동안 통상임금의 100% 지급되는지, 육아휴직사용 후 육아기 근로시간 단축 사용 중에 배우자가 육아휴직을 신청하면 특별로 인정이 되는지에 대한 문의가 있었다.

○ 육아휴직 중 별도 소득 활동이 가능한지에 대한 문의가 있었다. 육아휴직 급여만으로는 생계에 어려움이 있어 다른 일을 할 수 있는지를 묻거나, 사업자등록증을 내고 부업을 하고 싶은데, 사업자등록증을 내고 사업소득 발생 시 육아휴직 급여에

영향을 미치는지, 사업소득이 발생 중인 경우 육아기 근로시간 단축제 급여 적용 받을 수 있는지, 육아휴직 중 사업자등록을 할 예정인데 사업자등록을 하는 것만으로도 육아휴직 급여를 지급 받는데 불이익이 있는지, 회사에 육아휴직 신청을 하고 육아휴직 급여를 받고 싶은데, 배우자랑 공동명의로 사업자등록이 되어 있는 경우에도 육아휴직 급여를 지급 받을 수 있는지에 대해 묻기도 했다.

○ 육아휴직 제도를 몰라서 어려움을 겪는 상담도 있었는데, 자녀 돌봄의 문제로 퇴사의사를 밝히고 난 후 육아휴직제도에 대해 알게 된 경우 퇴사를 취소하고 육아휴직 신청을 해도 되는지, 회사에서 거부 할 경우 어떻게 대응하면 되는지를 묻기도 했다.

○ 육아휴직 사후지급금에 대한 문의도 많았는데, 육아휴직 중 자발적 퇴사의 경우 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지, 육아휴직 복귀 후 회사 사정으로 휴업했을 경우 육아휴직 사후지급금 신청할 때 휴업기간이 계속 근로기간에 포함이 되는지, 첫째 육아휴직 이후 무급휴직 중 둘째 출산으로 출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용할 경우 첫째 아이 육아휴직 사후지급금은 언제 신청이 가능한지, 육아휴직 후 복직하여 근무하며 개인 쇼핑몰을 운영하며 사업소득이 발생하고 있는 경우 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지, 육아휴직 후 회사 복직한지 3개월 되었는데 회사 사정으로 폐업했을 시 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지, 육아휴직 후 복직했으나 아이돌봄의 어려움으로 퇴사를 할 경우 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지, 육아휴직 후 복직하지 않고 무급휴직을 할 경우 육아휴직 사후지급금은 언제 신청할 수 있는지에 대한 문의가 있었다.

○ 육아기 근로시간 단축제에 대한 문의도 늘었는데, 육아휴직 후 복직한 뒤 육아기 근로시간 단축제 사용해 급여변동이 있을 경우 사후지급금에도 변동이 생기는지, 육아기 근로시간 단축을 첫째 자녀, 둘째 자녀 연달아 사용이 가능한지, 육아휴직 분할사용 후 남은 잔여기간에 대해 육아기 근로시간 단축제로 사용가능한지, 남편이 육아휴직 중인데 자신이 육아기 근로시간 단축제를 사용할 수 있는지, 육아기 근로시간 단축제를 사용 중인데 육아휴직으로 변경 가능한지를 묻는 상담이 있었다.

○ 비정규직의 경우 육아휴직 만료 기간까지 계약이 연장되는지, 1년 계약직인데 육아휴직을 사용할 수 있는지 등 고용형태에 따른 육아휴직 적용가능 여부에 대한 질문들을 확인할 수 있었다.

○ 코로나19로 인한 육아 어려움으로 육아기 근로시간 단축제 신청하려고 하는데 회사에 선례가 없어 거부할 수도 있을 것 같아 걱정을 토로하거나, 회사에서 거부할 시 어떻게 대응하면 되는지, 코로나19로 인한 미취학자녀 2명에 대한 돌봄의 어

려움으로 육아휴직 신청을 했는데, 사업주가 거부할 시 어떻게 해야 하는지를 묻는 상담으로 신청 전 걱정이 되어 미리 제도거부 시 대응에 대해 확인하는 상담이 있었다.

○ 육아휴직을 사용하는데 있어 노동자들은 생계유지가 어려운 수준으로 지금되는 육아휴직 급여액에 대한 고민, 육아휴직에 소극적인 사업장, 육아기 근로시간 단축제를 거부하는 등 많은 난관이 있었다. 법 개정으로 개선이 되고 있지만, 여전히 부족한 부분이 있는 것이 현실이다.

4. 육아휴직 불이익 및 육아휴직 복귀 후 불이익

○ 육아휴직 불이익 및 육아휴직 복귀 후 불이익 사례로는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제 거부, 복귀 거부 및 퇴사종용 등 다양한 유형이 있었다.

○ 출산전후휴가 후 육아휴직 신청을 하니 육아휴직을 거부하는 경우, 출산전후휴가와 육아휴직을 연달아 사용하는 경우에는 육아휴직을 사용할 수 있지만 육아휴직만 신청한 경우에는 사용을 거부하는 경우에 대한 상담이 있었다.

○ 육아휴직을 9개월 신청하니 취업규칙 상 육아휴직은 3개월만 사용할 수 있다고 하며 거부하는 경우, 육아휴직 분할 사용하면서 두 번째 육아휴직 기간은 경력인정을 해주지 않고, 연차도 발생하지 않는다고 하는 경우, 제도에 대한 제대로 된 정보 없이 거부하는 등 육아휴직을 사용하지 못하게 하는 상황에 대한 상담이 있었다.

○ 정부보조를 받는 국공립어린이집에서 근무 시 육아휴직을 신청하면 이중으로 보조금이 지급되어 육아휴직 신청할 수 없다며 거부하는 상담이 있었는데, 국가, 지방자치단체, 공공기관의 경우 육아휴직 사업주 지원금 지원에서 제외되며, 국공립어린이집의 경우 유사 공공기관으로 간주되어 사업주지원금을 받지 못하는 것을 빌미로 노동자의 당연한 권리인 육아휴직을 거부하여 이에 어떻게 대응할지 문의 하는 상담이 있었다.

○ 육아휴직 신청을 하니 해고하거나, 실업급여를 받고 퇴사하라며 종용하는 경우, 육아휴직 줄 수 없으니 퇴사하라며 차라리 해당 법 위반에 대한 과태료를 내겠다고 하는 경우, 새로운 사람을 뽑아야 하고 업무도 가르쳐야 한다며 육아휴직을 거부하는 경우, 육아휴직 신청을 하니 갑자기 회사 경영상 어려움으로 폐업하겠다고 권고사직을 권하는 경우 등 육아휴직 신청과정에서도 불이익이 여전히 있었다.

○ 육아휴직 중 권고사직을 당한 경우, 회사 사정으로 조기복직 해달라고 이후에

복직 시 자리가 없을 수도 있다고 협박하며 퇴사처리 하겠다고 하는 경우, 육아휴직 중 근속 10년 차가 되었는데 10년 차 포상을 받지 못한 경우 등의 불이익한 사례가 있었다.

○ 육아휴직 신청은 받아주지만, 육아기 근로시간 단축은 절대 안 된다고 거부하는 경우가 다수 있었다. 육아기 근로시간 단축제를 사용하는 중 동료직원들의 반발로 단축 근무를 할 수 없다고 통보를 받는 경우, 육아기 근로시간 단축제를 4시간 사용하고 싶은데 사업장에서 원하는 시간을 정해 놓고 강요하는 상담이 있었다. '19.10월부터 육아기 근로시간 단축제도가 최대 1년에서 2년까지 확대되었음에도 불구하고 현실에서는 눈치를 보고 사용하거나 신청자체를 거부당하는 등의 어려움이 있었다.

○ 육아휴직 복귀 후 원직 복직하지 못하고 전혀 다른 업무에 배치되거나, 근무시간을 일방적으로 변경, 강요하는 상담이 많았다. 원래 일하던 자리에 다른 사람이 정규직으로 채용되어 3교대를 하는 일자리로 발령이 되거나 완전 다른 업무를 하게 되는 사례가 있었다.

○ 육아휴직 복귀 후 관련 없는 업무로 일방적 인사발령이 나 지방노동위원회에 부당전직 구제신청을 하거나, 회사에 출근 했더니 사업주가 복귀시킬 의사가 없다고 해 노동청 진정을 통해 복귀 한 경우 등 육아휴직 복귀 이후 불이익에 대해 행정절차를 통해 구제신청을 하는 상담 또한 늘어나고 있다.

○ 비정규직의 경우 육아휴직 사용의사를 밝혔을 때 퇴사를 종용하거나 복직 후 그만두라는 등 불이익 사례에 대한 문의들이 있었다. 이와 더불어 비정규직은 육아휴직이 사용 불가능하다는 육아휴직 거부 사례가 있었다.

○ 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도 등 다양한 제도는 배려가 아니라 당연한 권리라는 것을 인식하게 하는 개선활동이 여전히 필요하다. 행정에서는 수시로 개선 변경되는(육아휴직 급여 상한액, 하한액 등 세부적인 내용) 제도에 대해 노동자들이 쉽게 신청하고, 사용할 수 있도록 안내하고, 복귀와 관련한 정기적인 점검과 그 과정에서 적발된 위법 및 불이익에 대하여 강력하게 처벌하는 등의 조치가 필요하다.

5. 기타

모부성권 기타 상담으로는 배우자출산휴가, 사업주 문의 등이 있었다.

○ 배우자 출산휴가 신청 문의, 분할 사용 여부, 평일 사용 시 주휴수당 발생하는지 여부, 배우자 출산휴가 거부하는 경우, 취업규칙상 배우자 출산휴가는 5일이기 때문에 10일간 휴가사용을 할 수 없다고 하는 상담이 있었다.

○ 비정규직 문의로는 배우자 출산휴가 사용 가능 여부, 비정규직은 배우자 출산휴가 사용가능 일수가 5일이라고 하는 등의 상담과 출산전후휴가, 육아휴직 신청에 대한 사업주 처리절차와 지원금에 대해 문의 하는 상담이 있었다.

○ 모부성권 기타 상담에서는 배우자 출산휴가와 사업주 문의가 주를 이루었으며, 이에 대해 노동자, 사업주에게 꼭 필요한 내용으로 제도 안내를 하는 것이 필요하다.

3] 직장 내 성희롱

○ 2021년 평등의전화 상담(초기상담 기준이며 무응답은 제외함) 중 직장 내 성희롱 상담은 29.6%(1003건)로 2020년 대비 6.1% 증가하였다.

○ 직장 내 성희롱은 대부분의 일터에서, 모든 연령에서 발생한다.

업종별, 직종별 상담유형을 살펴보면 대부분의 업종과 직종에서 직장 내 성희롱 상담이 나타났으며, 사업장 규모별로 살펴보면 대부분의 사업장에서 높은 비중을 차지하고 있어 사업장 특성과 무관하게 직장 내 성희롱이 많이 발생하고 있다. 연령별 상담 유형 역시 모든 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 높은 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

○ 20대 여성, 근속연수가 짧을수록 직장 내 성희롱 상담이 많다.

대부분의 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 높은 비율을 차지하지만 특히 20대는 전체 상담 중 직장 내 성희롱이 60.8%에 이른다.

표 68. 20대('20-24세'와 '25-29세'를 합함) 상담유형

	상담유형						전체	
	근로조건	모부성권	직장내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장내 괴롭힘		기타
빈도	115	6	245	1	6	26	4	403
%	28.5	1.5	60.8	0.2	1.5	6.5	1.0	100

또한, 직장 내 성희롱 상담을 한 내담자의 근속연수를 살펴보면 1년 미만(44.0%)인 경우가 가장 많고 1년~3년(31.8%), 3년 이상(24.3%) 순으로, 근속연수가 짧을수록 성희롱 상담이 많다.

‘젊은 연령대’와 ‘짧은 근속연수’의 피해자가 많다는 것은 행위자는 상대적으로 ‘연령’과 ‘근속연수’에서 피해노동자보다 우위(연령이 더 높고 근속연수가 더 길다)에 있다는 것으로 이는 직장 내 성희롱 피해의 주요한 원인이 ‘권력’이라는 것을 여실히 보여주고 있다.

○ 정규직인 경우 직장 내 성희롱 상담이 많다.

고용유형별로 상담유형을 살펴보면 정규직 노동자인 경우 직장 내 성희롱 상담이 35.0%로 가장 많아 정규직 노동자더라도 직장 내 성희롱 피해가 심각함을 알 수 있다.

한편, 노동상담을 한 전체 고용유형(2,455건) 중 정규직이 63.6%(1,562건)인 것을 살펴보았을 때 계약직과 같은 비정규직 노동자의 경우 피해가 덜하여 상담이 적은 것이 아니라, 고용이 불안정하여 직장 내 성희롱이 발생하더라도 이에 대응하는 데 어려움이 있어 상담을 하지 않는 것으로 예상된다.

○ 직장 내 성희롱 상담 내담자 중 퇴사했거나 퇴사예정인 경우 33.3%

직장 내 성희롱 상담을 한 내담자에게 재직여부를 물었다. ‘재직 중’이라고 답한 경우는 71.8%(698건), ‘퇴사’ 27.8%(270건), ‘구직과정’ 0.4%(4건)로 나타났다. ‘재직 중’이나 ‘퇴사예정’이라고 응답한 경우는 54건으로 이는 상담 당시 퇴사일이 정해졌거나 퇴사를 밝힌 경우로 가까운 시일에 퇴사를 예정하고 있는 경우이다. 즉 직장 내 성희롱 내담자 중 퇴사(270건)했거나 퇴사예정(54건)인 경우는 324건으로 전체(972건)의 33.3%에 달하여 직장 내 성희롱 피해가 발생하여도 10명 중 3명 이상은 피해를 참다가 퇴사 이후 또는 퇴사를 예정한 후에야 피해 사실을 밝히는 것을 알 수 있다.

○ 직장 내 성희롱 행위는 다양한 방식으로 발생한다.

직장 내 성희롱(성적인 언동)의 유형은 크게 ‘언어적 행위/신체적 행위/시각적 행위/기타’로 나눈다.

언어적 행위는 음담패설이나 외모평가, 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 관계를 강요하는 행위로 ‘아가씨’라고 부르거나 ‘젊어서 좋다’며 일반적인 업무적인 관계가 아닌 하대와 성적 모멸감을 주는 사례, 술을 따르라고 하는 사례, 상대에게 성관계를 묻거나 본인의 성관계를 말하는 사례 등을 살펴볼 수 있다. 또한 요즘 업무 상

메신저를 활용하는 경우가 늘면서 메신저에서 성희롱 발언을 확인하게 되는 사례가 늘고 있다.

‘아가씨’라고 부르며 신체나 걸음걸이 등을 지적하는데 모멸감과 성적 불쾌함이 들어 / 나의 직책이 있는데도 나를 ‘아가씨’라고 부르고 / 나에게 ‘짧어서 좋다’, ‘영계’라고 말해 / 회식 때 자꾸 술을 따르라고 강요해. 농담이라는데 너무 스트레스 받고 힘들어 / 관리자와 외근을 다녀오면 ‘둘이서 뭐했어?’라고 묻는다. 불쾌하다고 말해도 장난이라는데 / 내가 기분이 좋지 않아 보인다면 ‘예민하다, 그날이다’ / 부부 관계를 묻거나 본인의 부부 관계를 이야기 하고 / 임신은 언제 할 건지 옷 입는 것 참견 등 일상적으로 언어적 성희롱을 해 괴로운데 / 임신은 언제할거나 피임은 잘하고 있냐며 묻고 / 사장이 가슴 사이즈를 물어봐 성희롱이라고 했지만 사과도 하지 않고 / 프로필 사진 예쁘다며 치근대는데 / 동료 pc의 메신저에서 내 이름을 이야기하며 성희롱 발언을 한 것을 봤는데 / 동료들이 문자메시지로 나를 대상으로 성적인 농담을 한 것을 알게 되었는데

신체적 행위는 원치 않는 신체 접촉이다. 손을 잡거나 팔, 몸통, 허벅지 등을 만지는 사례뿐만 아니라 심각한 수준의 성희롱이 발생하고 있다.

회식 중에 허벅지와 팔을 만져, 옷 안으로 손을 넣어 / 일부러 몸을 스치거나 손을 잡고 / 직속 상사여서 일을 배워야 하는데 팔을 잡거나 어깨를 감싸는 등의 신체적 성희롱이 잦아서 / 대화하면서 옆구리를 만져 / 상사가 일 가르쳐 준다면 영덩이나 옆구리를 만지는데 / 대표가 여직원들 손등에 뽀뽀를 하거나 팔이나 무릎을 만지고

시각적 행위는 음란한 사진이나 그림과 같은 출판물을 게시하거나 보여주는 행위 또는 성과 관련된 자신의 신체부위를 노출하거나 만지는 행위이다.

상사가 사무실에서 컴퓨터로 노출이 심한 그림이나 사진을 보는데 / 사무실에서 상사가 본인의 신체부위를 노출한 상태에서 나를 쳐다보고 있어 / 사장이 자신의 신체를 찍은 사진을 문자로 보내 / 거래처 사장이 남성 성기 사진을 메시지로 보냈는데

기타 성희롱 행위는 회사 통념상 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언동으로 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위, 성적 요구에 따르는 것을 조건으로 이익을 주겠다는 행위 등이다.

입사 직후부터 대표가 나에게 수행비서 역할을 요구하며 ‘회사에서는 너와 내가 부부다’, ‘내 배우자보다 널 보는 시간이 더 많다’는 등 부적절한 말을 하는데 / 상사가 후배로 잘 챙겨주는 것이라 생각했는데 ‘네가 여자로 보인다’는 문자를 보내와 / ‘심심하다’, ‘놀아 달라’며 사적인 만남을 요구하는데

○ 직장 내 성희롱은 ‘복합적’으로 발생한다.

직장 내 성희롱 유형을 살펴보면 ‘복합적’ 45.1%, ‘언어’ 31.0%, ‘신체’ 19.2%, ‘시각’ 3.0%, 기타 1.4% 순으로 나타났다.

이렇듯 직장 내 성희롱의 ‘성적 언동’ 행위를 언어적 행위, 신체적 행위, 시각적 행위, 기타 성희롱 행위로 구분하지만 실제 직장 내 성희롱 피해 사례를 살펴보면 가장 많은 직장 내 성희롱 유형은 ‘복합적’이 가장 많다. ‘복합적’이란 성적 언동이 두 가지 이상의 성희롱 행위가 발생한 것을 의미한다.

○ 불리한 처우를 경험했다 46.4%

표 69. 성희롱 상담 내담자 불리한 처우 경험 여부(무응답 제외)

	예	아니요	아직모름	전체
빈도	365	328	94	787
%	46.4%	41.7%	11.9%	100%

직장 내 성희롱 피해자에게 성희롱 피해 이후 불리한 처우를 경험했는지를 물었을 때, 무응답 비율을 제외하고 응답한 내담자들의 응답비율로 보면 46.4%가 불리한 처우를 경험했다고 답변했다. ‘아직 모름(11.9%)’은 직장 내 성희롱 신고를 하지 않았거나 신고 직후로 회사의 반응을 알 수 없는 경우이다. 또한, 현재 불리한 처우가 발생하지 않았다(‘아니오’)고 답변했다더라도 불이익이 염려되거나 회사에서 성희롱 조사과정 및 처리 시 불리한 처우를 확인하려고 상담하는 경우가 많다. 따라서 직장 내 성희롱 고충을 신고할 경우 회사에서 제대로 처리되지 않거나 불이익을 받는 경우가 많다는 것을 알 수 있다.

○ 성희롱을 신고하면 해고 또는 퇴사 압력을 받는다.

회사에 신고하여 성희롱이 인정되어도 ‘그만두라’는 압박을 받거나 성희롱을 거부한 이후 ‘함께 일할 수 없다’며 해고 종용 또는 권고사직을 하겠다는 말을 듣는다. 특히 행위자가 사장이나 대표이사 등 관리자인 경우 ‘그만두라’는 사실 상 해고, 퇴사 압력을 받기도 하고 신고 이후 피해노동자가 퇴사를 하는 경우도 많다. 행위자가 두렵거나 업무 배제 등의 괴롭힘, 또는 신고 이후 처리가 제대로 되지 않기 때문이다.

회사에 신고했고 행위자는 해고되었다. 그런데 이후 사장이 나에게 ‘너도 건강문제가 있으니 그만두라’며 / 사장의 성희롱을 거부하자 ‘예뻐서’, ‘딸 같아서’라고 변명하더니 이후 업무 배제를 하고 힘들면 그만두라는데 / 사장을 부축하는데 사장 손이 내 가슴 가까이로 와 놀라 손을 찼더니 불쾌하다며 같이 일할 수 없다고 한다. 평소 성희롱이 잦아 여성 동료들 사이에서는 소문이 안 좋았는데 / 겉웃을 입는데 대표가 내 가슴께로 얼굴을 들이밀어 너무 놀라 소리를 질렀다. 다음 날, 대표가 갑자기 업무 미숙을 이유로 나에게 그만두라고 하는데 / 대표이사가 성추행을 해 거부하자 함께 일할 수 없겠다며 권고사직 처리를 해주겠다는데

사장의 성희롱으로 충격을 받아 퇴사의사를 밝히고 출근하지 않았는데 사장은 사과는커녕 내가 무단결근을 했다고 험담을 하고 다니는데 / 입사 직후부터 대표는 언어적 성희롱과 신체적 성희롱을 일삼았고

거부해도 지속되어 퇴사를 결심하고 그동안 대표의 성희롱 행위를 서면으로 제출하고 출근하지 않았는데 / 대표가 성희롱이 심각해서 상사에게 고충을 털어놓았지만 해결되지 않았고 너무 힘들어 퇴사했는데 / 사장이 성희롱을 하여 너무 당황하고 무서워 다음날 출근하지 못했는데

○ 직무 미부여, 재배치, 따돌림 등 피해노동자의 업무환경이 악화된다.

행위자의 성희롱을 거부하거나 성희롱 고충신고 등 대응을 한 이후, 오히려 피해노동자가 발령이 나거나 직무 재배치, 업무 미부여 등 불이익이 발생한 경우도 어렵지 않게 찾아볼 수 있다.

성희롱 고충 신고를 했더니 내가 다른 곳으로 발령이 났는데 / 사장의 사적인 만남 요구를 거절한 후 나를 다른 지점으로 발령을 냈고 / 고충 신고 이후 행위자와 분리를 하겠다며 내 자리를 옮기라는데 그곳은 원래 업무를 하던 곳이 아니라 물건을 적치하던 곳으로 전화선도 인터넷선도 설치되어 있지 않아 / 사장의 성희롱 거부 이후 나는 갑자기 타부서로 발령이 되었는데 업무공간도 없고 업무도 주지 않는데

행위자가 주도하여 따돌림을 당하거나 업무 상 괴롭힘, 업무 배제 등의 피해가 발생한다. 회사에 소문이 나서 피해노동자에게 관련 사실을 물어 피해가 발생한다는 사례도 찾아볼 수 있다. 이처럼 다양한 2차 피해로 피해노동자의 업무환경이 악화되며 결국 피해노동자는 퇴직 위기에 봉착할 수밖에 없다.

상사가 개인적인 만남을 요구하고 성추행을 하여 회사에 고충신고를 했다. 이후 상사는 나의 태도가 불량하다며 업무에서 배제시키는데 / 언어적 성희롱을 지속적으로 하던 상사가 회식자리에서 성추행을 해 이후 상사를 피해했더니 업무배제를 하는데 / 상사가 나를 '예쁜이'라고 부르고 옷에 대해 참견을 하는 등 불편한 발언을 지속하여 그러지 마시라 말한 이후 회식 등에서 따돌림을 당하고 / 대표에게 성희롱을 하지 말라 말한 이후 사소한 일로도 트집을 잡는데 / 성희롱 조사 등을 이유로 유급휴가를 사용하였고 행위자 징계 이후 복귀하였다. 그런데 그간 회사에서는 성희롱 사건이 소문이 돌았고 나에게 관련 사실이 맞는지 물어 너무 괴로운데

○ 회사는 직장 내 성희롱에 대처하지 않는다.

직장 내 성희롱 발생 시 노동자가 가장 먼저 고충을 토로하고 해결을 기대하는 곳은 회사이다. 또한 회사는 이를 해결해야 할 책임이 있다. 그러나 피해노동자는 회사에 문제제기 하는 것에 어려움을 토로한다. 여러모로 불신할 수밖에 없는 많은 사정들이 있다.

문제제기를 하면 불이익을 받을 지도 모른다는 불안감으로 고충을 털어놓기 힘들어 / 회사는 성희롱에 쉬쉬하며 넘어가는 편이라 문제제기 해 봐야 나만 피해 받을 거 같아 그냥 넘어가자 싶으면서도 수시로 가슴이 턱턱 막혀와

그리고 실제로 회사는 노동자의 직장 내 성희롱 피해 호소에 대하여 제대로 처리하지 못하고 있다. 성희롱 피해 신고를 해도 ‘그냥 일하라’거나 ‘둘이 알아서 하라’는 등 해결 의지가 없고 ‘남자니까 그럴 수 있다’거나 ‘그런 사람이 아니’라며 행위자를 두둔하기도 한다. 신고 이후 조치가 없거나 주요한 피해 증거를 없애버리는 경우도 있다.

회사의 공용화장실을 잠그고 사용하고 있는데 상사가 열쇠로 문을 열고 들어왔다. 사업주에 이야기하니 다른 층 화장실을 사용하라는 말 뿐 해결의지가 없는데 / 상사가 내 가슴을 보며 만지고 싫다 등의 발언을 하여 신고했으나 사장이 별일 아니라며 그냥 일하라는데 / 둘이 알아서 하라며 / 상사의 성희롱을 사장에게 신고했으나 ‘남자니까 그럴 수 있다’는데 / 성희롱 고충신고를 했는데 사장이 행위자를 두둔하며 ‘원래 그런 사람이 아니다’, ‘딸 같아서 그런 말을 하는 것’이라며 행위자와 이야기하고 오해를 풀라는데 / 직장 내 성희롱 신고 후 한 달이 지나도록 조사를 하지 않는데 / 성희롱 신고를 했더니 인사과에서 ‘행위자가 성희롱인지 몰랐을 것’이라며 아무런 조치가 없는데 / 회사에 성희롱 신고를 했지만 행위자와 주장이 다르다며 처리를 해주지 않아 / 회사 화장실에 불법촬영카메라가 설치된 것을 사업주에게 이를 알렸는데 조사도 하지 않고 증거만 삭제하였다는 것을 뒤늦게 알게 되었는데

회사에서 조치를 취한다고 했으나 결과적으로 미비하거나 피해노동자에게 불이익을 주는 경우도 많다. 신고 이후 행위자와 업무공간을 분리했다가 금방 같은 공간으로 배치하거나 행위자에게 사과를 강요하거나, 공간분리가 어려워 행위자와 분리 배치할 수 없으니 피해노동자에게 ‘이해하고 넘어가’자는 경우도 있으며 회사가 바쁘다며 징계를 미루는 등 제대로 조치를 하지 않는다. 한편 피해노동자를 인사이동 하거나 피해노동자도 잘못이 있다며 징계를 하는 등의 불이익 처우도 발생한다.

상사의 성희롱을 회사에 신고했더니 업무공간만 분리하더니 얼마 후 다시 같은 공간으로 배치했는데 / 회사는 업무상 공간분리가 어렵다며 이해하고 넘어가달라는데 / 회사에 성희롱 신고를 하여 고충처리위원회가 꾸려졌지만 분리배치도 되지 않는 등 최소한의 피해노동자 보호조치도 없어 / 징계위원회 결과 행위자의 징계가 결정되었는데도 회사가 바쁘다는 이유로 징계 처분이 이루어지지 않고 분리조치도 되지 않고 있는데 / 회사에 성희롱 신고를 하니 피해노동자 보호는커녕 행위자에게 사과를 요구하였고 / 회사에 신고했는데 조사절차 등에 대해 구체적으로 알려주지 않아 / 성희롱이 인정되어 행위자가 인사조치 되자 피해자까지 인사이동을 시켰는데 / 상사가 지속적으로 신체 접촉 등 성희롱이 있어 관리자에게 신고했는데 둘 다 잘못이라며 모두 징계를 받았는데 / 회사에 신고하니 성희롱 조사 등은 전혀 하지 않고 내 퇴사처리만 서두르는데 / 직장 내 성희롱 신고를 하자 행위자는 사직서를 내고 그만두었다. 하지만 얼마 후 사장은 행위자를 다시 입사 시켰는데

○ 함께 일할 수 없다.

직장 내 성희롱 피해노동자가 가장 고통스러워하는 것 중 하나는 성희롱 행위자와 계속 얼굴을 보고 일해야 하는 것이다. 성희롱 피해 이후 행위자의 얼굴을 보기도 힘들뿐더러 징계가 나오더라도 업무분리가 되지 않으면 고통이 지속된다. 피해노동자는 행위자와 분리되는 것이 필요하다고 주장한다.

상사의 성희롱을 회사에 신고하여 조사 중에 있다. 함께 일하기는 힘들 거 같은데 / 상사의 성희롱이 있었고 사과는 받았지만 상사를 볼 때마다 성적 불쾌함에 너무 힘들다.

이는 단지 피해노동자의 '기분' 문제가 아니다. 피해노동자는 수많은 심리적 고통은 물론 신체적 고통으로 건강이 악화된다. 수면장애, 식이장애, 위경련 등 소화기관 장애 등의 문제를 겪으며 정신건강의학과 상담, 치료, 약복용 등 정신적·신체적으로 건강이 악화된다.

상사의 성희롱 때문에 정신적·신체적으로 건강이 악화되었다. / 성희롱 피해 이후로 잠도 못 자고 위경련이 발생해 병원을 다니다 입원까지 해 / 식이장애와 수면장애로 고통받고 있어 / 행위자 얼굴만 봐도 토할 거 같고
행위자가 두렵고 무서워 / 스트레스가 심하게 정신건강의학과 진료를 받고 있다 / 밖에 나갈 수도 없고 두려워 / 정신건강의학과 처방 약 없이는 잠을 이룰 수 없어 / 상담과 치료를 받고 / 약도 먹고 있어

직장 내 성희롱 피해노동자와 행위자는 힘의 불균형(권력의 차이)이 두드러지는 경향이 있다. 행위자는 피해노동자의 사업주이거나 상사로 인사권을 가지고 있거나 업무보복이 가능하다. 실제로 끈질기게 연락을 해오거나 도리어 소송을 하겠다, 취업을 하지 못하게 하겠다는 등의 협박을 한다. 많은 피해노동자가 행위자를 두려워하고 무서워하는 이유이다. 신고해봐야 상대는 아무런 피해도 없고 피해자인 본인만 보복이나 불이익을 당할 것 같다.

계약직에서 정규직 전환되는 상황이어서 문제제기 어려워 참아야 했다 / 행위자는 업계에서 실력을 알아주는 사람이고 사내에서도 막강한 파워가 있어 행위자를 만나는 게 공포스러워 / 진정을 한 후 모르는 번호로 계속 전화를 해 무서운데 / 회식 자리에서 대표가 성추행을 해 다음 날 출근하지 못했다. 대표가 나에게 연락을 해 성추행 사실을 기억이 나지 않고 출근하지 않으면 도리어 나에게 손해배상 청구를 하겠다는데 / 회사에 성희롱 신고하였으나 행위자에 대한 징계 절차 등은 전혀 없었고 오히려 행위자가 나를 다른 곳에 취업 못하게 하겠다는 등 협박을 하는데

○ 계약직 등 비정규직 노동자가 성희롱 피해를 겪는 경우 대응하기가 더욱 어렵다.

계약직 등 비정규직 노동자가 직장 내 성희롱 피해를 경험한 경우 정규직 노동자보다 더 회사에 신고하기 어렵다. 근로계약기간이 정해져 있고 계약 연장을 기대하는 경우 상사나 회사 동료와의 관계에서 문제가 발생하여서는 안 된다는 압박이 있고, 실제 신고 후 해고 압박을 받거나 근로계약의 갱신을 기대하기 어렵게 된다.

원청의 팀장이 성희롱을 하여 회사에 이야기했더니 오히려 나를 해고하려는 거 같은데 / 임원이 성희롱을 하여 신고하였고 임원은 사직했다. 그렇게 해결되는 줄 알았는데 상사가 나에게 업무인수인계를 요구

했다. 아직 계약기간이 남았는데 이렇게 그만두어야 하는 것인지 / 본사 상사의 성희롱을 신고하였고 상사는 해고되었는데 지사에서는 오히려 나에게 바쁜데 모두들 불편하게 만들었다며 나를 탓하는 분위기인데 / 파견직으로 일하는데 일하는 곳에서 성희롱이 있어 고충신고를 했다. 하지만 별다른 조치가 없었고 오히려 그 이후 내가 감시를 받으며 사사건건 지적당하고 경위서 제출을 요구받게 되었는데

○ 고객 등 성희롱 피해를 호소할 데가 없다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2 ‘고객 등에 의한 성희롱 방지’를 명시하고 있다. 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동으로 성적 불쾌함을 느끼게 하여 노동자가 고충 해소를 요구할 경우 근무 장소 변경이나 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

그러나 노동자는 고객 등의 성희롱이 발생하여도 회사에 고충 해소 요구를 꺼리거나 생각하지도 못하여 ‘참는 것 외에 방법이 없’다고 말한다. 고객 등 업무에서 성희롱 고충이 발생하면 회사에 고충을 말할 수 있다는 것을 안내 받거나 본 적이 없고, 회사에 고충을 알려도 제대로 처리가 되지 않을 것 같기 때문이다.

서비스 이용자의 성희롱이 종종 있는데 참는 것 외에 방법이 없어 괴로워 / 재가돌봄서비스를 제공하고 있는데 보호자가 속옷만 입고 있어. 대놓고 말하기도 어렵고 / 거래처 직원이 음담패설을 자주 하는데 못하게 할 방법이 없어 / 거래처 사장이 성추행을 하는데 회사에 이야기해도 처리가 되지 않을 거 같아

○ 직장 내 성희롱 행위자의 징계

직장 내 성희롱 신고를 하여 조사를 하고 징계에 따라 행위자가 해고의 징계를 받았다. 피해노동자는 성희롱 피해를 되돌릴 수는 없지만, 성희롱 피해가 중지되고 행위자와 다시 회사에서 마주치지 않아도 되는 것으로 사건이 마무리되었다고 생각한다.

그런데 행위자가 부당해고라고 주장하여 회사로 되돌아오는 사례가 발생한다. 회사가 조사를 통하여 행위자를 해고 등으로 징계하였는데 행위자는 노동위원회에 징계가 과도하다는 이유 등으로 부당해고 등 구제신청을 할 수 있다. 이에 노동위원회가 부당해고 등으로 인정하는 경우, 행위자는 다시 회사로 돌아오는 것이다.

직장 내 성희롱 피해노동자는 노동위원회의 판단을 어떻게 받아들여야 하는가? 행위자의 해고가 부당하다면 나의 성희롱 피해는 어떻게 하나? 행위자가 회사에 복귀를 하면 피해노동자는 행위자와 또다시 업무적 관계나 불이익이 발생할 것을 걱정하지 않을 수 없다.

회사가 직장 내 성희롱 근절을 주장하며 행위자를 해고한 것을 노동위원회는 어떤 이유로 과도하다고 판단하는 것인가? 피해노동자는 노동위원회의 판단으로 왜 또다시 괴로움에 처해야 하는가?

회사의 직장 내 성희롱 처리절차에 따라 조사 결과 행위자는 해고되었다. 그런데 행위자가 해고가 부당하다며 부당해고구제신청을 하였다고 한다. 만약 행위자가 복직하게 되면 나는 어떻게 해야하는지 / 상사의 지속적인 성희롱으로 회사에 신고했고 내부 절차 결과 행위자는 해고되었다. 그런데 행위자가 부당해고구제신청을 했는데 해고가 철회되면 나는 어떻게 해야 하는지

○ 평등의전화 상담 중 가장 많은 상담은 직장 내 성희롱

직장 내 성희롱은 업종이나 직종, 사업장 규모를 가리지 않아 대다수 일터에서 발생하는 것을 알 수 있다.

직장 내 성희롱은 언어적 행위, 신체적 행위, 시각적 행위 등이 ‘복합적’으로 발생하고 행위의 수위도 피해가 지속될수록 심각해진다. 직장 내 성희롱 상담은 피해노동자가 재직 중인 경우가 가장 많으나 직장 내 성희롱 피해를 드러내기가 쉽지 않아 퇴사 후 상담하는 경우도 적지 않다.

연령별 상담유형을 살펴보면 모든 연령대에서 직장 내 성희롱 상담이 높은 비중을 차지한다. 특히 20대 상담유형 중 성희롱 비율은 60.8%로 가장 많으며 근속연수가 짧을수록 성희롱 상담이 많은 것도 확인된다. 또한, 피해노동자가 계약직, 파견직 등 위치가 취약할수록 직장 내 성희롱 피해가 많이 발생하고 그 대응도 쉽지 않다.

피해노동자의 46.4%가 직장 내 성희롱을 거부했거나 신고한 이후 ‘불리한 처우를 경험했다’고 답해 다수의 피해노동자가 2차 피해에 처하며 2차 피해의 유형 또한 해고, 퇴사 압력, 퇴사하게 만드는 분위기 등으로 일자리를 잃게 되는 것을 알 수 있다. 피해노동자가 2차 피해에 처하게 되는 가장 큰 이유는 회사가 직장 내 성희롱에 제대로 대처하지 않거나 못하기 때문이다.

직장 내 성희롱 특성상 행위자는 피해노동자보다 직책이 높은 등 권력 관계가 있는 경우가 많기 때문에 피해노동자가 행위자와 계속 일하는 것은 피해노동자에게는 두려운 일이다. 그래서 많은 경우 피해노동자는 행위자와 분리되는 것을 요구하는데 소규모 사업장의 경우 회사 사정상 분리가 어렵다고 하고 피해노동자에게 일방적인 이해를 요구하거나, 퇴사를 종용하여 또 다른 피해를 양산한다. 직장 내 성희롱의 해결은 회사 내에서 최우선으로 이루어져야 한다. 직장 내 성희롱 조사를 하고 행위자를 징계하며 재발 방지 대책을 세워야 한다. 피해노동자가 계속하여 일할 수 있도록 적극적인 보호 조치 또한 필요하다. 직장 내 성희롱은 피해자의 개인적 고통도 문제이며 조직문화에도 영향을 끼친다. 한번 발생한 성희롱 사건을 제대로 처리하지 않으면 두 번 세 번의 또 다른 성희롱 피해가 발생할 수밖에 없다. 회사는 피해노동자의 피해중지와 회복을 최우선으로 두면서 회사의 지속가능성을 위해 직장 내 성희롱 금지를 명확히 하고 재발 방지와 예방에 주력하여야 한다.

④ 성차별

○ 평등의전화를 통한 성차별 상담은 2021년에는 18건으로 전년도 16건과 비슷하다. 성차별 문제는 어제 오늘의 일은 아니다. 2018년 미투운동 이후 사회 곳곳에 뿌리 깊게 만연한 차별 문화는 계속 사회적 이슈로 나타나고 부각 되었다. 하지만 모집, 채용 과정이나 승진 등에서 명확히 드러내고 입증하기가 쉽지 않은 경우가 많다.

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 고평법)에서 ‘차별’이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 말하며, 간접차별도 포함된다. 고평법 제2장 제1절 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우를 보장하여 사업주는 모집, 채용, 임금, 임금 외 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에서 차별을 해서는 안 된다고 법으로 정하고 있고, 처벌규정이 있으나 실효성이 없다.

○ 그러나, 여전히 여성 노동자들은 입사 시부터 성차별을 경험하고 있다.

승진, 임금에서 차별받고 있으며, 성별에 따른 임금 격차가 존재하는 것을 상담사례에서 볼 수 있었다. 뿌리 깊게 존재하는 남성생계부양자 이데올로기가 아직도 노동현장 곳곳에서 작동하고 있는 것으로 보이는 사례들이 있었다. “여직원들은 별로 필요 없다, 뽕뽕한 남자들만 있어도 된다”는 말이 거리낌 없이 사용되고 있는 현실도 볼 수 있었다. 법에서는 교육, 배치, 승진, 임금에서 차별받지 않아야 한다고 하지만 여성이 한 사람의 노동자로 살아가는 데 차별은 계속되고 있다.

○ 특히, 임금의 경우 사업장에서 공개나 공유를 하지 못하게 하는 ‘비밀유지 조항’을 내세우고 있어 동료의 임금을 알 수 없는 상황이 대부분이다. 차별의 상황을 모르다가 월급이 성별에 따라 차이가 나는 것을 알게 되는 경우, 또는 경력에서도 성별에 따른 차이가 난다는 것을 알게 된 후에 성별에 따른 임금 차별에 대해 적극적으로 시정하려는 상담이 있었다.

처음 입사할 때는 동일한 임금으로 시작했지만 나이, 학력, 근무년수가 똑같은 상황에서 남녀임금에 격차가 생기는데 어떻게 해야 하는지 / 새로 들어온 직원이 남자여서 임금이 더 많다고 하면 남녀차별로 신고가 가능한지 / 남자 직원들에게 하지도 않은 야근수당을 지급한다는 사실을 알게 되어 말하니 “사장 마음이다. 불만이면 그만두라”고 하는데 / 남녀 임금 차이에 대해 시정을 요구한 후 시정이 되어, 그동안 사무직 남성들과 동일업무, 동일시간, 동일 강도로 일해 왔으므로 임금의 차액에 대

해 소급 적용을 받을 수 없는가

○ 젠더 차별과 위계는 여전하다

여성이라는 이유로 차별하는 문화들이 존재하고 법은 있지만 지켜지지 않고 있다. 직장의 곳곳에서 노동자로 동등하게 인정받지 못하고 부당함을 입증해야 하는 사례들이 상담을 통하여 드러났다. 출산전후휴가나 육아휴직 후 불이익은 금지조항이고 당연한 권리이지만 권리를 사용했다는 이유로 사업장에서는 불이익을 받고 있다. 여성노동자는 복장이나 휴게공간 등에서 차별의 상황을 인지하고 있다. 또한 여성노동자가 성차별로 인지하는 것은 곧 젠더 차별과 위계로 이어져 근무환경에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자회사 전환과정에서 공고에 남성은 정규직, 여성은 계약직으로 지원서를 제한한다. / 사내 팀장급으로 처음 산전후휴가와 육아휴직을 사용하였는데 팀원을 타부서로 발령내고 복귀 후에는 성과평가에서도 불이익을 받았다. / 유니폼 복장을 여성만 입는데 관리자가 매일 사진을 찍어 검사를 받게 한다 / 근속 일이 상당 기간 되면 행정 관리 업무를 배치하는데 늦게 들어온 남성에게 그 역할을 맡기며 명확한 이유가 없이 여성이라고 배제한다 / 면접 때 면접관이 “회사에서 성희롱을 당하면 어떻게 대처할 것이냐?”라는 질문을 한다 / 업무 특성상 휴게공간을 개인별로 부여하여야 하는데 남성은 1인 1실로, 여성은 출근자 순으로 배정하고 있는데 남녀차별로 진정할 수 있는지

○ 차별적 조직 문화에 부당함을 제기하기 어렵다

코로나19는 여성노동자 비중이 높은 대면서비스업과 자녀 돌봄에서 차별적으로 작용하고 있지만 부당함을 제기하기 어렵기 때문에 드러나지 못하고 있다. 하지만 명확한 차별로 드러나지 않는 성차별을 젠더 관점으로 바라봐야 하고 개인적인 문제가 아니라 직장과 사회 전반에 걸쳐 공적인 문제로 인식해야 하며, 처리될 수 있도록 해야 한다.

○ 모집과 채용과정에서의 성차별은 입직하지 않으면 문제 제기조차 하기 어려운 구조다

고용평등 실현을 위하여 제정된 고평법은 그동안 많은 개정을 거치며 법적으로는 나아졌다. 하지만 직장 내 사업장에서는 여전히 법을 얘기하거나 차별 시정을 위하여 요구하기 어려운 게 현실이다. 여성과 남성은 직장 내에서 이미 출발선이 다르다. 연봉협상 시에도 ‘비밀 유지’라는 명목으로 구조화되어 있어서 알 수 없는 구조이다. 이는 남녀

간에 갈등을 조장하고 동료로서 마주해야 하는 직장생활에 장애가 될 수밖에 없다. 이는 또한 남녀 간에 위계를 만드는 구조로 발전하며 이러한 성차별은 차별에만 그치지 않고, 성희롱과 괴롭힘 등에서 위계적으로 나타난다.

○ 구조적 성차별을 해소하는 과제는 성평등 노동을 실현하기 위한 전제이다.

개정된 고령법에서 2022년 5월 19일부터는 고용상 성차별(모집·채용, 임금 및 복리 후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에서의 차별적 처우)의 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있게 되었다. 차별적 처우를 받은 날(차별적 처우 등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월 이내에 신청하여야 한다. 차별 처우 피해자가 시정신청을 하면, 노동위원회는 조사, 심문 후 조정, 중재 또는 시정명령을 하게 되고 입증 책임은 사업주에 있다.(제26조~30조)

또한, 노동위원회는 신고 사실이 인정될 경우 시정명령, 확정된 시정명령을 이행하지 않은 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하며, 고용노동부 장관의 이행상황 제출요구에 불응할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하는 것으로 되어있다.

○ 성평등한 직장 내 노동환경 조성을 위해서는 차별이 문제라는 것을 조직 구성원이 제대로 인지해서 잘못된 것을 바꾸어내는 조직문화를 만드는 것이 시급하다. 차별을 해소하기 위한 사업장 내 제도적 변화와 법적으로 강력한 행정적 조치로 직장내 사회 전반에 누구나 차별 없이 안전하게 일할 수 있는 권리를 누릴 수 있게 하여야 한다.

제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 <개정 2020. 5. 26.>

제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 <개정 2007. 12. 21.>

제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 5. 18.>

◆ 제7조 위반- 500만원 이하의 벌금

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

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

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

◆ 제8조제1항 위반- 3년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금

제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

◆ 제9조의 위반 - 500만원 이하의 벌금

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

◆ 제10조의 위반 - 500만원 이하의 벌금

제11조(정년·퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

◆ 제11조 위반 - 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

⑤ 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 상담은 총 350건이 진행되어 전체 상담 중 10.3% 비중을 차지했다. 전체 상담유형에서 직장 내 괴롭힘이 차지하는 비중은 매년 증가하는 추세이다. 2017년 3.3%(93건), 2018년 3.6%(108건), 2019년 5.5%(196건), 2020년 7.7%(271건), 2021년 10.3%(350건).

직장 내 괴롭힘 가해자는 상사가 58.1%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 사장이 10.4%로 나타났다. 직장 내 괴롭힘 내담자 중 폭언·폭행 경험자가 20.3%(70건)이며 78.5%가 폭언·폭행을 제외한 괴롭힘을 경험(270건)한 것으로 나타났다. 업무배제, 따돌림, 부당한 업무지시 등 기타 괴롭힘 사례가 증가하였다.

상사는 업무적으로 밀접하게 연관되어 있고 관계의 우위에 있어 안전한 직장생활을 하는 것이 어려워 고통을 호소한다. 하지만 노동자는 피해자 보호 조치와 구제절차가 노동자를 보호한다는 것을 체감하지 못한다. 2021년 상담사례 분석을 통해 2021.10.14의 법 개정을 살펴보고 현재 직장 내 괴롭힘 금지법의 한계와 개선방안을 이야기하고자 한다.

상담사례를 통해 본 피해 유형과 직장 내 괴롭힘법(2021.10.14)개정까지

○ 폭언·폭행 상담의 경우 사장이나 상사로부터 폭언, 욕설 등의 언어적 괴롭힘을 당하거나, 폭행 또는 위협적인 행동을 당한 것이 대부분이었다. 단체 메신저에 동료들이 폭언을 하는 사례도 있었다. 폭언, 폭행의 상황으로 신체적, 정신적인 고통을 호소하고 퇴사를 결심하거나 퇴사를 한 사례가 있었으며 피해 사실에 대해 어떻게 대응해야 하는가를 질문하거나 고용노동부의 진정 절차, 방법 등의 문의가 있었다.

갈수록 심하게 말을 해서 점점 힘들어지는데 / 회식 자리에서 사장이 싸가지가 없다며 욕설을 하는데 / ‘일을 그렇게 할 거면 그만 뒤야지, 뭐하러 다니냐?’ / “미친0, 도둑0,” 등 욕설과 모욕을 하는데 / 고함을 지르고 쌍욕을 해 가슴이 떨려 112에 전화한 적도 있는데 / 단체 메신저에 ‘식모 같다’, ‘얼굴이 최하위이다’ 등 동료들이 폭언을 하는데 / 일상적으로 막말을 하는데 / 업무와 상관없는 일을 지시하여 거절했더니 ‘아 이런 0발 날 또 흥분하게 하네’라며 욕설을 하는데 / 인성이 잘못됐다며 위협적으로 소리를 지르는데 / ‘주제넘게 그런 말을 하냐?’ ‘마흔 넘은 여자는 어디 가면 식당일 해야 하는데 너는 감사해야 한다.’는 등의 이유도 없는 폭언을 일상적으로 하는데 / 이유 없이 화가 난다고 결재판을 던지는데 / “미쳤다, 정신 나간 사람이다”

라는 폭언을 듣고 억울하고 속상한데 / 직원들 앞에서 모욕적인 말을 지속적으로 하는데 / ‘사람들이 왜 너더러 찌따라고 하는지 알겠다.’며 모욕하는데 / 해고 통보 후 인수인계하고 있는데 갑자기 손을 짝 잡고 비틀어 소장을 경찰에 신고했는데 / 다른 직원들이 있는데 “씨발X”이라고 큰소리로 욕하며 자신을 밀어 기계에 부딪히는 사고가 발생했는데

○ 근로기준법에서는 사업주의 폭행 금지를 다음과 같이 규정하고 있다. 근로기준법 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다. 근로기준법 107조에 따라 근로기준법 제8조 위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고 있다.

○ 폭언·폭행 이외의 상담은 부당한 업무지시와 밤늦게 카톡으로 업무지시를 하거나 근무시간 이후에 교육을 하는 경우가 있었다. 휴식하는 모습을 지나치게 감시를 하고 개인적인 일에 지나치게 간섭을 경우도 있었다. 일을 주지 않거나 업무에 필요한 물품을 사용 못 하게 하는 사례, 강제로 회식하는 사례가 여전히 있었다.

사장으로부터 부당한 업무 분담과 지시가 지속되어 사장님과 대화를 시도했는데 / 퇴근 후 밤에도 카카오톡으로 업무 지시를 하는데 / 사수가 업무도 제대로 알려주지 않고 왜 너만 못해내냐고 하는데 / 업무 보고를 위한 컴퓨터 사용도 못 하게 하고 노트북을 사서 업무를 하라는데 / 일하는 것을 감시하고 커피 한 잔 타 먹으려고 자리를 잠시 비우면 전화를 하는데 / 상사가 근무한 지 1개월도 안 되었는데 “배달 기프트로 호텔뷔페로 밥을 사라”고 하여 해 주지 않았더니 일을 주지 않는데 / 지시한 일에 의견을 제시하거나 반박을 하면 말대꾸한다고 어린이집 전체 선생님들 불러 놓고 퇴근을 못하게 하고 2시간씩 교육하는데 / 밤에 카톡으로 업무를 지시하고, ‘누구랑 사이 안 좋다면서요’ ‘누구랑 사귀다면서요’ 등 끊임없이 확인하는데 / 시도 때도 없이 회식을 사무실에서 하자고 하는데 / 부장이 퇴근 후에도 단톡방에 글을 올려 대답을 하지 않으면 왜 대답하지 않느냐 답을 요구하는데

○ 업무배제, 해고하겠다는 말을 반복하며 과도한 업무를 시키거나 업무 몰아주기, 부적절한 질책, 업무와 관련 없는 열 체크, 개인적인 심부름을 시키거나, 화장실 청소를 시키는 등의 사례가 있었다.

업무 논의 및 보고 과정에서는 배제되고 논의와 협의를 거치지 않고 업무가 자신에게 과중되는데 / 상담실 비번도 변경하여 알려주지 않는데 /소장이 업무배제를 하며 월급 줄테니 앉아만 있든가, 혼자 배워서 하든가 하는데 / 인성이 잘 못 됐다 라면서 위협적으로 소리를 지르는데 / “내년에는 너를 자르겠다”며 위협을 하며 아픈 것

도 피병이라고 하는데 / 업무 보지 말고 열 체크나 하다가 시간되면 가라고 업무 배제를 하는데 / 사무실에서 회계업무를 보고 있다 텃밭에 일까지 하라고 하는데 / 업무가 요양보호사 업무였는데 시간이 지나면서 다른 업무를 과중하게 시키는데 / 업무와는 상관없이 화장실 청소를 시키는데 / 노조에 가입해 활동했다는 이유로 해고되었다가 복직했지만 화장실 앞에서 근무하라는데

○ 뒷담화나 험담을 하며 따돌리는 사례, 업무미숙을 이유로 투명인간 취급하여 조직 내에서 고립시키는 사례가 있었다. 또한 허위 사실을 유포하는 사례, 외모를 비하하고 복장을 간섭하는 사례, 출근 시간 보다 일찍 와야 한다는 사례도 있었다.

상사가 다른 사람에게 나의 험담을 하고 다니는데 / 동료가 나를 계속 투명인간 취급하더니 다른 동료들에게 뒷담화를 하면서 왕따를 시키는데 / 특으로 뒷담화를 하거나 회식 비슷한 자리를 나만 빼고 만들기도 했는데 / 나와 사수가 불륜관계라는 허위사실을 말하고 다니는데 / 단체 특방에서 ‘일도 못 하면서 그만두던지’ 다른 직원들까지 피해준다면서 험담을 하는데 / 사무실 내에서 나를 왕따 시켰는데 / 직장 동료가 자꾸 하지도 않은 말로 이간질을 하는데 / 업무 외에 심부름과 차를 타오라 등의 요구를 거부했더니 투명인간 취급하는데 / 말도 안 걸고 투명인간 취급하는데 / 긴치마, 긴바지만 입고 다니니 아줌마 같다는 인신공격하는데 / 복장도 간섭하고 출근 시간 10분 전에 출근하지 않는다고 지적하는데

○ 직장 내 괴롭힘을 회사에 신고를 했지만 아무런 조치가 없거나 2차 불이익이 발생한 경우가 있었다. 개인 간의 갈등으로 치부해 알아서 해결해라, 문제를 일으키지 말라고 하거나 신고 후 상사의 괴롭힘이 지속되면서 퇴사의 압박과 따돌림을 당한 경우가 있었다. 직장 내 성희롱 신고 후 행위자에 대한 조치는 있었지만 다른 관리자에 의해 직장 내 괴롭힘으로 이어지거나 팀에서 따돌리는 사례가 있었다. 퇴사하고 다른 지역에 입사하였지만 행위자들이 지속적으로 비방을 하는 사례도 있었다. 이러한 2차 불이익으로 피해자는 좌절하며 고용불안과 심리적인 스트레스를 호소하고 있다. 직장 내 괴롭힘이 발생 후 사업주는 2차 불이익 예방을 위해 노력해야 하고 피해자 보호 조치를 적극적으로 해야 한다.

2021. 10. 14.부터 사용자의 조치 의무가 강화되어 시행됨에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 시 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하여야 한다. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하지 않을 의무를 부담하여 이를 위반할 경우 최대 500만 원의 과태료가 부과될 수 있다.

회사에 고충을 호소했지만 알아서 하라는데 / 사내에 괴롭힘 진정한다고 이야기했더니 폭력과 폭언을 하며 그만두라고 압박하는데 / 상급자에게 고충을 보고했지만 무시하는데 / 기관은 피해자 보호 조치를 마련해 주기보다는 문제를 일으키지 말라는데 / 행위자는 퇴사했지만 팀장으로부터 업무배제가 되었고 정리정돈 등 허드렛일만 하는데 / 진정을 하였는데 증거불충분으로 인정되지 않았다. 이후 사직을 강요하는데 / 동료의 괴롭힘으로 고충을 얘기하니 사직하라고 하는데 / 직장 내 성희롱을 신고했더니 직장 내 괴롭힘으로 이어지고 있는데 / 직장 내 괴롭힘 신고 후 2차 피해로 왕따를 당하는데 / 직장 내 괴롭힘 신고를 했지만 고충처리 위원회가 열릴 정도가 아니라고 하는데 / 성희롱 신고 후 업무배제 시키고 팀에서 왕따를 당하고 있는데 / 괴롭힘으로 다른 지역으로 재입사했는데도 괴롭힘이 계속되는데

○ 사용자 및 사용자의 친족의 직장 내 괴롭힘 금지 의무 강화, 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 객관적 조사 의무 강화 등 (근로기준법 제76조의3) 직장 내 괴롭힘 금지 의무가 강화되어 2021년 10월 14일부터 사용자 또는 사용자의 배우자, 4촌 이내 혈족 및 4촌 이내 인척이 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 최대 1,000만원의 과태료가 부과될 수 있다.

○ 직장 내 괴롭힘으로 신고하여 행위자가 퇴사하였지만 재입사를 하거나 부당해고 구제를 받아 복직한 경우 어떻게 대처해야 하는가에 대한 문의가 있었다.

직장 내 괴롭힘으로 퇴사한 직원이 재입사한다는데 / 직장 내 성희롱과 괴롭힘으로 해임된 가해자가 부당해고 구제받아 복직한다는데

○ 이 밖에도 상사의 권위적인 태도, 반말, 갱년기를 이유로 감정적인 면을 많이 드러내어 힘들게 하는 경우, 물품 구입에 대해 결재를 받았지만 나중에 화는 내는 등의 경우가 일상적으로 반복이 되는 경우 직장 내 괴롭힘에 해당되는 것인가의 문의가 있었다.

상사가 반말을 하고 권위적으로 업무지시를 하는데 / 업무지시를 할 때 “야. 머하냐?”와 같이 반말을 하는데 / 물품 구입 품의를 올리고 승인 후 구입을 하는데 상품이 도착하면 마음대로 아무거나 시켰다고 화를 내는데 /

○ 신고나 진정보다는 원만하게 해결하고 싶다는 경우가 있었으며 괴롭힘을 신고하고 싶지만 나의 정보가 알려지게 되는 것이 두렵다는 사례가 있었다. 직장 내 괴롭힘으로 신고하지 못한 채 퇴사하였지만 퇴사 후에도 진정이 가능한가라는 문의가 있었다. 잊혀지지 않는 괴롭힘의 기억으로 심리적인 고통을 호소하며 심리상담 지원이 가능한지

를 묻는 사례도 있었다. 직장 내 괴롭힘은 사용자나 직장에서 지위 또는 관계 등을 이용하기 때문에 신고하는 것을 두려워하고 개인의 성향, 갈등으로 치부하여 피해자를 고립시키는 것을 알 수 있다. 피해자는 신고 자체에 부담을 느끼기 때문에 피해자의 입장에서 피해 사실을 적극적으로 해석하고 안전하게 근무할 수 있는 환경이 될 수 있게 회사가 적극적인 피해구제 의지를 보여야 한다.

직장 내 괴롭힘 금지법의 문제점와 개선방안 제언

○ 3년째 맞은 직장 내 괴롭힘 금지법은 여전히 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다. 직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법의 적용 범위를 ‘상시 5명 이상 근로자를 사용하는 사업장’으로 규정하고 있기 때문이다. 5인 미만 사업장은 직장 내 괴롭힘을 인지하더라도 조사할 의무가 없고 가해자, 피해자 간 접촉이 빈번해 괴롭힘 문제는 더 심각하다. 또한 소규모 사업장 일수록 사업주에 의한 괴롭힘이 발생할 가능성이 높고 피해자가 대처하기 어렵다.

규모에 관계없이 근로기준법을 적용하는 게 필요하다. ‘노동자 수’로 근로기준법을 차별 적용하기 때문에 계속해서 사업장을 쪼개기 등의 방식이 존재한다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 5인 미만 사업장까지 확대되어 모든 노동자에게 적용되어야 한다.

○ 회사에 신고했지만 고충이 처리되지 않거나 2차 불이익으로 진정하는 경우 대부분 고용노동부는 다시 회사에 조사를 할 것을 권고한다. 하지만 피해자는 2차 불이익의 주체인 사업주와 고충처리 담당자가 공정하게 피해 사실을 조사하고 피해구제를 할 것인가에 대해 신뢰하지 않는다. 사업주가 행위자가 아닌 이상 고용노동부는 행위자를 직접 처벌하지 않고 사업주가 징계하도록 되어 있기 때문에 이에 대한 기준이 모호하다. 행위자의 징계로 사업주는 해야 할 의무를 다했다고 하지만 현실은 행위자와 계속 근무해야 하는 피해자 입장에서 피해 회복이 되었다고 볼 수 없기 때문이다. 징계처리 이후에도 피해자가 안전하게 근무할 수 있게 하는 것은 사업주의 책임이다.

직장 내 괴롭힘이 발생하면 취업규칙이 기초가 된다. 일반적으로 회사들은 ‘직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정’이라는 제목으로 고용노동부가 만든 표준안을 그대로 활용하고 있다. 이러한 표준안은 실제 운영 현실과 부합하지 않은 경우가 많다. 조사·징계위원회를 구성할 수 없는 인적구조와 시스템이 작동하지 못한다면 외부 자문을 구하는 방법 등으로 피해구제를 위한 적극적인 조치를 해야 한다.

사업장의 규모, 근무형태, 근무조건, 업종 등에 맞게 적극적으로 취업규칙이 정비되어야만 하는 것이다. 이러한 변화를 주기 위해서는 사업장을 관리·감독해야 하는 고용노동부가 직장 내 괴롭힘에 대한 확실한 관리와 조치가 있어야 하며 확고한 조사 의지를 보여줘야 한다

○ 직장 내 괴롭힘은 현행법으로 해결할 수 있는 한계가 있으며 고용노동부의 적극적인 개입과 관리, 고충을 해소하기 위한 사업장의 적극적인 노력, 개인 간의 일이 아닌 조직 전체의 문제로 인식하여 건강한 조직문화를 만드는 것이 직장 내 괴롭힘을 예방하는 길이다.

⑥ 남녀고용평등법 관련 기타

○ 평등의 전화를 통한 남녀고용평등법(이하 고평법) 관련 기타 상담은 2021년에는 6.1%로 전년도 5.7%에 비해 증가하였다. 고평법과 관련 있는 성희롱 예방 교육, 사업장 내 고충 처리 과정, 가족 돌봄 휴가 등의 상담을 기타로 하여 분류하였다.

○ 직장 내 성희롱 예방 교육에 대한 문의가 많았으나, 사업장 사정에 따른 다양한 문의가 있었고 사업장 교육 담당자들의 문의성 상담이 다수를 차지하였다. 또한 직장 내 괴롭힘 교육과 법정 의무 교육을 같이해 줄 수 있는지에 대한 문의도 있었다.

코로나 19로 대면 교육을 하기 어려운데 교육 매뉴얼이 있는지 / 자체교육을 할 수 있는지 / 외부교육을 꼭 받아야 하는지 / 화상 교육이 가능한지 / 사업주도 교육을 받아야 하는지 / 미이수자 교육은 어떻게 하는지 / 교육 시 구체적 사례를 가지고 할 수 있는가 / 분할 교육이 가능한가 / 노동부 시정 명령 이후 사업장에서 어떻게 처리해야 하는지 등

○ 사업장 내 자체 해결 과정에서 고충 사건 처리절차와 진행, 처리 과정, 조치사항 등에 대한 상담이 증가하고 있다. 고평법은 직장 내 고충에 대한 사업장 자체 해결을 우선하고 있다. 사업장 내에서 고충 처리 업무를 담당하면서 해결하려는 의지를 가지고 상담을 하는 사례가 있었다. 그러나 여전히 30인 이상 사업장에서 고충 상담을 위한 체계를 갖추고 있지 않거나 형식적으로 담당자를 두고 있는 경우가 있어 고충 처리 상담이 들어 오는 경우 담당자는 난감한 마음으로 상담실을 찾는 경우도 있었다. 사업장 내에서 고충을 다양한 맥락 속에서 어떻게 처리해야 하는지 등 사내 고충 상담원으로서의 사내 고충 해소 과정과 해결 과정에 대한 상담이 많았다. 고충 처리 담당자로서 처리 과정에 대한 자문과 안내, 사내 고충 상담원의 자격과 구성에 관련한 문의도 있었다.

사내에서 행위자 징계 조치 후에 행위자가 부당해고 구제신청을 하여 복직하였는데 / 행위자가 퇴사한 경우 회사 차원에서 어떻게 해야 하는가 / 사내 고충 처리에서 피해자에

대한 보호 조치와 피해자 지원 등에 대하여 어떤 도움을 줘야 하는가, 회사에서 어떻게 해야 하는가 / 직원으로부터 직장 내 성희롱 신고를 받았는데, 공식조사를 부담스러워 하는데 어떻게 하면 되는가 / 여직원들이 화장실 가야 한다는 것을 보고하는 게 수치스럽다고 하는데 어떻게 해야 하는가 / 직장 내 성희롱 사건 조사하는데 자문이나, 조사위 구성 등 성희롱 사내 처리에 대한 지원을 해 줄 수 있는가 / 대표자인데 직원 사이에서의 성희롱에 대해 어떻게 조치를 하고 처리해야 하는지 / 고충 처리 담당자로서 피해자인 직원이 자책하고 있는데 어떻게 해 줄 수 있는지 등

○ 코로나19 상황으로 가족 돌봄 휴가에 대한 상담이 있었다. 육아휴직 후 코로나로 인한 가족 돌봄 휴가 사용 가능 여부, 자녀 돌봄으로 가족 돌봄 휴가 사용 시 지원금, 가족 간호를 위해 가족 돌봄 휴가 등의 사례가 있었다. 가족 돌봄 휴가는 무급이었으나 코로나 19 상황으로 임시적 지원 조치가 취해진 것이다. 이에 대한 노동청의 적극적 홍보가 필요하고 가족 돌봄이 필요한 모든 노동자가 활용할 수 있게 되어야 한다.

○ 노동자가 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 고충 처리에 대한 체계적인 시스템이나 구조를 갖추는 것은 반드시 필요하다. 또한 성평등한 노동을 할 수 있는 조직문화를 만들기 위해 젠더적 관점을 가지고 고용평등 실현을 할 수 있게 고충 처리 담당자나 관리자들은 성인지 감수성을 가지고 있어야 한다.

○ 노동부가 사내처리 시스템을 갖추라고만 할 것이 아니라 바람직하게 처리하려는 고충 처리 담당자들과 직장 내 성평등 조직문화를 만들기 위한 교육이나 지원이 필요하다. 영세사업장의 경우 사내처리 과정이나 피해자에 대한 지원을 직장 내에서 대응하기에는 한계가 있으므로 지원할 수 있는 시스템을 만들어야 한다.

○ 취업규칙이 없는 10인 미만 사업장이나 30인 미만 사업장에서 바로 활용할 수 있는 사내 고충 상담자에 대한 업무 매뉴얼과 교육을 지원하고, 사업장은 사업장에 맞는 시스템을 갖추어 사업장 내에 게시하는 것이 필요하다.

○ 피해자 보호 조치로 사업장에서 행위자에 대한 중징계 조치를 하는 경우 노동위원회에서 구제되어 사업장에 복직하게 되면 피해자에 대한 보호 조치가 이루어지지 않는 데 이에 대한 대책이 마련되어야 한다.

글쓴이

광주여성노동자회 이효선, 경주여성노동자회 이종표, 대구여성노동자회 남춘미, 마산창원여성노동자회 박미영·송인옥, 부산여성회 이정화, 부천여성노동자회 송미래, 서울여성노동자회 오순옥·최수영, 수원여성노동자회 오유진·최희정, 안산여성노동자회 신지은, 인천여성노동자회 김태임·김현주, 전북여성노동자회 박은진, 한국여성노동자회 김지혜·박선영

한국여성노동자회	02-325-6822	www.kwwnet.org
광주여성노동자회	062-361-3028	www.gjwwa.or.kr
경주여성노동자회	054-744-9071	www.sun7.kr
대구여성노동자회	053-428-6338	dgwwa.campaignus.me
마산창원여성노동자회	055-264-5049	mcwwa.modoo.at
부산여성회	051-506-2590	blog.daum.net/busanwomen
부천여성노동자회	032-324-5815	blog.naver.com/pwwa22
서울여성노동자회	02-3141-9090	www.equaline.or.kr
수원여성노동자회	031-246-2080	blog.naver.com/swwa33
안산여성노동자회	031-494-4362	ansanww.org
인천여성노동자회	032-524-8830	www.womenworker.or.kr
전북여성노동자회	063-286-1633	www.jwunion.org