



"살쥔네" "기사 그 따위로 쓸래?" 오늘도 이런 말 들으며 일한다

설문조사 참여자 194명 중 22명 성희롱 직접 경험...괴롭힘은 72명

연합뉴스 사원 A 씨는 어느 날 부서 회식 자리에서 황당한 일을 겪었다. 부서가 과거 유흥업소 경험담을 늘어놓으며 음담패설을 한 것이다. A 씨는 '이건 좀 아니다'고 생각했지만, 꼭 참는 수밖에 없었다. 기자직인 B 씨는 밤 11시쯤 단독방에 올라온 팀장의 메시지를 바로 확인하지 못 했다는 이유로 쓴소리를 들었다. 단독방 메시지는 수분 내로 확인해야 한다는 게 팀장의 방침이었다. B 씨는 "마치 '5분 대기조'가 된 느낌"이라며 고충을 토로했다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부가 지난달 31일부터 이달 7일까지 전 조합원을 대상으로 진행한 직장 내 성희롱·괴롭힘 설문조사에서 제보된 사례들이다. 성희롱·괴롭힘 실태 파악과 조직 문화 개선을 목표로 한 이번 설문조사에는 194명의 조합원이 참여했다. 조사 결과는 많은 사원이 아직도 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 일상적으로 겪고 있는

을 보여줬다. 지난 3년 동안 직장 내 성희롱을 직접 경험한 적이 있다는 응답자는 22명(11.3%)에 달했다. 같은 기간 괴롭힘을 직접 경험했다는 응답자는 72명(37.1%)이나 됐다.

설문조사 참여자가 직·간접적으로 겪은 직장 내 성희롱의 유형(복수 응답 가능)은 '성적 농담, 성생활 이야기, 성희롱 경험 등을 유포하는 행위'(47명)가 가장 많았다. '원치 않는 사적 만남 요구'와 '불쾌한 신체 접촉'을 겪었다는 응답자도 각각 30명, 23명에 달했다. 한 조합원은 상사가 일부러 신체 접촉을 하며 성적 농담을 한 적이 있다고 털어놨다. 남성 선배로부터 '성적 판타지'에 관한 질문을 받고 당혹스러웠다는 여성 조합원도 있었다. 한참 어린 여성 후배가 사는 집에 가보고 싶다고 말한 남성 선배도 있다고 한다. 선배로부터 "방 사진을 찍어 보내보라"는 요구를 받은 사례도 있었다. "화장은

왜 안 하고 다녀?", "결혼은 언제 할 거야?", "애는 낳을 수 있겠냐?", "오랜만에 보니 살쥔네", "남자 친구랑 휴가 가서 좋았어?" 등 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 말을 들었다는 조합원도 많았다.

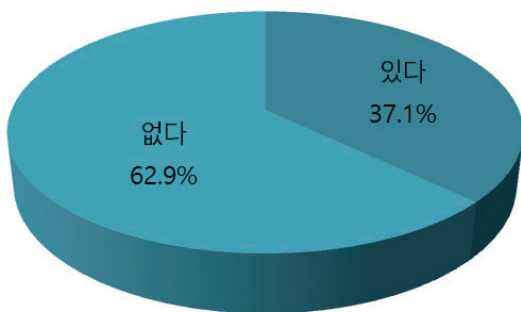
직장 내 괴롭힘의 경험을 유형별로 보면 '모욕 및 명예훼손'(95명)이 가장 많았고 '폭행 및 폭언'(74명)이 뒤를 이었다. 한 기자직 조합원은 회식 자리에서 부서장으로부터 "너희 기사 다 X 같다"는 모욕적인 말을 들었다. 한 상사는 대놓고 "일하기 싫어?", "업무 능력이 떨어지네"라고 핀잔을 주기도 했다. 선배로부터 "기사 그 따위로 쓰지 마"라는 말을 들은 조합원도 있었다. 근무시간이 아닌데도 시도 때도 없이 카톡으로 지시를 내리는 상사도 많았다. 한 조합원은 상사가 퇴근 이후 카톡 지시를 남발해 스트레스를 받는다고 "급히 처리해야 할 일이 아니라면 이메일을 보내도 되는 것 아니냐"고 호소했다. 개인적인 일을 후배에게 시키는 상사도 있었다. 한 조합원은 선배의 담배를 사러 간 적이 있다고 털어놨다. 마음에 들지 않는 후배에 대해서는 인사를 받지 않거나 대화 중에도 일부러 눈길을 피하는 등 '투명인간' 취급을 하는 상사도 있다고 한다. 회의실에서 상사가 담배를 피워 고통스러웠다는 조합원도 있었다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘을 당한 사람은 극심한 정신적 스트레스를 겪었다고 토로했다. 호흡곤란 등 육체적 고통을 호소한 조합원도 있었다. 성희롱과 괴롭힘은 직장 내 자괴감을 떨어뜨리기도 한다. 괴롭힘을 겪었다는 한 조합원은 "회사에 대한 애정이 사라지고 일할 의욕도 안 난다"고 털어놨다.

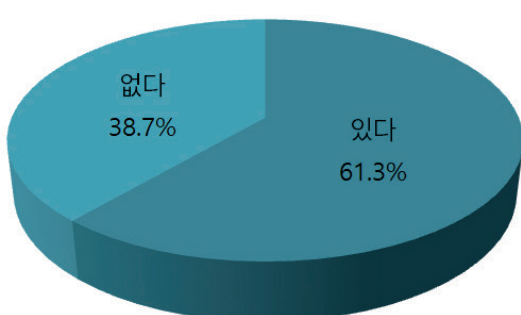
세대 간 인식 차는 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 근절하는 데 장애물로 작용한다. 연차가 낮은 한 조합원은 괴롭힘에 대한 문제 제기를 두고 선배들이 "세상 많이 좋아졌다"며 비꼬거나 "그런 식으로 (문제 제기) 할 것 같으면 옛날 부장들은 일도 못 했다"는 반응을 보일 때 절망한다고 했다. 다른 조합원은 선배들이 "요즘 주니어들은 '멘탈'이 약하다"는 말로 사실상 괴롭힘을 두둔하고 후배들 탓을 하는 분위기도 문제라고 지적했다.

〈직장내 괴롭힘〉

귀하는 최근 3년 내에 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 경험한 적이 있나요?

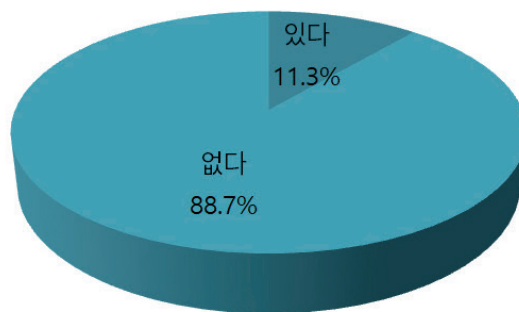


귀하는 최근 3년 내에 직장 내 괴롭힘을 목격하거나 전해들은 적이 있나요?

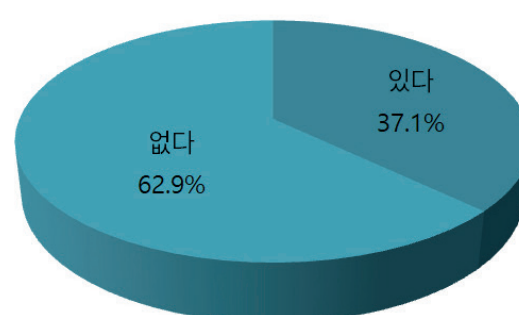


〈직장내 성희롱〉

귀하는 최근 3년 내에 직장 내 성희롱을 직접적으로 경험한 적이 있나요?



귀하는 최근 3년 내에 직장 내 성희롱을 목격하거나 전해들은 적이 있나요?



"퇴사까지 고민"

직장내 괴롭힘이나 성희롱이 노동자들에게 주는 고통이 심각한 것으로 조사됐다. 정신 건강을 훼손하고 노동 의욕을 떨어뜨릴뿐 아니라 퇴사까지 고민하게 만드는 사례가 적지 않은 것으로 나타났다. ‘직장내 괴롭힘이 본인에게 어떤 영향을 주었나’라는 질문에 대한 응답 248개(복수 응답 가능) 가운데 ‘근로욕이 저하되는 등 업무 집중도가 낮아졌다’는 응답이 31.9%로 가장 많았다. 그다음으로 ‘정신적·신체적 건강이 나빠졌다’(28.6%), ‘퇴사하고 싶어졌다’(24.6%)가 뒤를 이었다. 특히 직장내 괴롭힘으로 퇴사를 생각했다는 응답자가 61명이나 됐다. 직장내 괴롭힘이 인재 이탈을 초래할 수 있다는 경고로 볼 수 있다. 이밖에 직장내 괴롭힘에 따른 부정적 영향으로 ‘직장내 혹은 주변 지인과의 관계에 어려움이 생겼다’는 응답이 12.9%를 차지했다. 주관식으로 기술한 구체적인 사례로는 ‘회사에 가는 도중에 죽고 싶다고 생각했다’, ‘심한 모욕감과 우울감을 느끼고 퇴사를 고민’, ‘정신과 상담을 통해 약을 복용했으며 불면증, 스트레스로 건강 악화’, ‘이 회사에 희망이라는 게 있을지 의문이 생김’, ‘중증도 우울증 진단을 받았습니다. 가해자와 분리를 두세 차례 요청했으나 거절당했습니다’ ‘일에 능률도 떨어지고 보람도 없으니 퇴사를 꿈꾸는 것은 당연한 생각’, ‘전임 인사권자의 폭언 등으로 근로욕이 매우 저하됐으며 일시적으로 불면증에 시달림’ 등이 있었다.

성희롱에 따른 직원들의 고통도 매우 크다. 직장내 성희롱 사건이 가져온 영향을 묻는 질문에 ‘업무 집중도 저하’가 35.6%를 차지했고 ‘퇴사하고 싶어졌다’(26.7%), ‘정신적·신체적 건강 악화’(16.7%), ‘대인관계 어려움’(15.6%) 등으로 조사됐다. 주관식 답변에는 ‘성희롱 경험 후 작성창 보는 것조차 싫고 회사 근처 오는 것 자체로 스트레스. (가해자와) 같은 부서에서 일하게 될까봐 걱정됐고 퇴사 욕구도 생김’, ‘저질스런 직장 환경에 환멸을 느낀다’, ‘회사 조직 문화가 개선되거나 회사가 바뀔 기미가 보이지 않아 좌절감을 느끼고 퇴사하고 싶음’ 등의 내용이 있었다.

"숨방망이 징계는 이제 그만"

설문조사에 참여한 조합원들은 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 근절하기 위해서는 엄정한 징계가 가장 중요하다고 입을 모았다. 설문조사 참여자 194명 가운데 직장 내 성희롱 근절을 위한 대책(복수 응답 가능)으로 ‘강력한 처벌’(155명)을 꼽은 사람이 가장 많았다. 괴롭힘도 마찬가지였다. 가장 많은 응답자(141명)가 강력한 처벌을 요구했다. 회사의 온정주의적 조직 문화가 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 쉬쉬하고 넘어가거나 ‘숨방망이 징계’에 그치는 관행으로 이어졌다는 문제 의식도 많은 조합원이 공유하고 있었다. 한 조합원은 성희롱 가해자가 징계를 받지 않고 부서만 옮긴 사례를 본 적이 있다며 “회사가 바뀔 기미가 안 보여 좌절했다”고 털어놨다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘에 대한 징계 못지않게 중요한 것은 효과적인 예방 시스템을 구축해 조직 문화를 개선해나가는 것이다. 성희롱 근절을 위해 ‘정기적인 실태조사와 결과 공유’가 필요하

다는 조합원은 107명에 달했다. 괴롭힘에 대해서도 같은 대책을 요구한 조합원이 103명이었다. 한 조합원은 회사가 시행 중인 성희롱과 괴롭힘 예방 교육이 형식적이고 실효성이 없다며 대면 방식의 소규모 그룹별 집중 교육을 하는 방안을 제안했다. 전 사원을 대상으로 집중 교육을 하기 어렵다면 조직관리 책임자인 간부를 대상으로 할 필요가 있다는 지적도 나왔다.

직장 내 괴롭힘을 묵인해온 언론계 전반의 문화를 고려할 때 괴롭힘을 일일이 징계하면 선배가 후배의 잘못을 지적하는 것을 위축시킬 수 있다고 우려하는 조합원도 있었다. ‘후배 눈치보기’가 만연해질 수 있다는 지적이다. 그러나 이것이 괴롭힘에 대한 엄정한 징계를 반대하는 근거가 될 수는 없다. 그보다는 괴롭힘 없이도 조직의 기강을 유지하는 방안을 모색하는 게 미래지향적인 해법일 것이다.

"지방본부에선 문제 제기도 어려워"

지방취재본부가 직장 내 성희롱과 괴롭힘에 취약할 수 있다는 우려의 목소리도 나왔다. 한 조합원은 설문조사에서 지방본부에 관해 “소수 인원이 수십년 동안 함께 일하고 있어 부당한 일을 겪어도 침묵할 수밖에 없는 구조”라고 지적했다. 다른 조합원도 “지방본부는 인력 순환이 거의 없는 폐쇄적인 구조이기 때문에 직장 내 괴롭힘을 당해도 신고를 주저하게 된다”고 털어놨다.

지방본부 사원이 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 당해도 문제 제기를 하기 쉽지 않은 현실을 짚은 발언이다. 지방본부 사원을 모두 합하면 약 150명에 달하지만, 본부별로 보면 10명 안팎인 경우가 대부분이다. 인력 순환도 거의 없어 인간관계도 가족과 같은 1차 집단의 성격을 띠 수 있다. 원칙과 규정에 입각해 잘못된 관행을 개선하기도 그만큼 어렵다. 이런 환경에서 성희롱과 괴롭힘이 발생할 경우 피해자는 공식적으로 문제 제기를 하기보다

는 참는 쪽을 택하기 쉽다. 피해자가 어려운 결단을 내려 가해자 징계까지 이어지더라도 출입처 등에서 2차 가해의 위험이 남는다. 지역 사회의 분위기가 폐쇄적이고 보수적인 경우 그 위험은 더욱 커진다. 저연차 사원이 힘든 업무를 도맡아 하는 지방본부의 관행도 이런 환경과 무관치 않다. 지방본부의 저연차 직원들은 업무가 과중하다고 호소하지만, 좀처럼 해결되지 않고 있다. 고용노동부 가이드라인에 따르면 힘든 업무를 특정 직원에게 반복적으로 맡기는 것은 직장 내 괴롭힘에 해당할 소지가 있다.

지방본부 사원은 일·가정의 양립도 어렵다. 인원이 적고 인력 순환이 안 되다보니 육아휴직 등의 제도를 활용하는 것도 쉽지 않다는 얘기다. 한 조합원은 “저연차 사원은 한창 육아도 해야 할 나이인데 업무가 집중돼 육아휴직은 현실적으로 불가능한 경우가 많다”고 호소했다.

성희롱·괴롭힘으로 고통받고 있다면...

◇ 성희롱 및 괴롭힘 대책 특별위원회가 무엇인가요?

성희롱 및 괴롭힘 대책 특별위원회(이하 특위)는 노사 각각 4명, 총 8명으로 구성됩니다. 특위는 성희롱 및 괴롭힘 사건이 발생했을 때 해당 사안

이 징계 사유에 해당하는지 조사합니다. 징계 사유에 해당하는 중대 사안이라면 징계 수위를 특정해 인사위에 요청하게 됩니다.

"육아휴직, 아직도 눈치 보여"

“육아휴직자를 부서 TO(인원 편성)에 잡아두는데 남아 있는 팀원들에게 미안해 어떻게 육아휴직을 쓰겠어요?”

육아휴직을 사용하고 싶어도 현실의 벽에 부딪혀 포기하는 조합원이 적지 않은 것으로 나타났다. ‘육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 제도를 사용해본 적이 있느냐’는 질문에 27명의 응답자가 ‘적용 대상이었지만 타의로 또는 눈치가 보여 사용하지 못했다’고 답했다. 자의로 사용하지 않았다는 응답자는 22명이었다. 육아휴직 적용 대상이 돼 사용해본 적이 있다는 응답자는 21명이었다. 육아휴직을 여전히 쓰기 어려운 이유로는 인력 공백에 대한 부담감이 꼽혔다. 한 조합원은 “육아휴직으로 빈 자리에 대한 인력 충원의 원칙이 없다보니 남아 있는 부원들에게 미안한 마음을 가질 수밖에 없는 구조”라고 털어놨다. 다른 조합원도 “인력 공백이 채워지지 않으면 육아휴직을 쓸 때 마음의 부담이 클 수밖에 없지 않겠나”라고 반문했다. 휴직자의 인력 공백을 어떻게 해결했느냐는 설문조사 질문에는 97명이 ‘부서 내에서 자체적으로 해결했다’고 답했다. 아무 조치가 없었다는 응답도 28명이었다. 대체 인력을 채용하거나 다른 부서 인력으로 충원했다고 답한 응답자는 10명에 그쳤다. 인력 공백 문제가 대부분 해결되지 않았다는 얘기다. 한 조합원은 “수개월 간 자리를 비우는 육아휴직자를 굳이 부서 TO로 잡아둘 필요가 있나”라고 지적했다.

‘아빠 육아휴직’도 활성화해야 한다는 의견이 많았다. 남성도 육아휴직을 쓰고 있지만, 곱지 않은 시선은 여전하다는 것이다. 한 조합원은 “남성 사원의 육아휴직은 안 된다”는 (부서장 등의) 말을 들은 적이 있다”며 조직 문화 개선을 촉구했다.

"경영진은 일·가정 양립에 무관심"

일과 가정의 양립을 위해 재택근무를 적극적으로 활용해야 한다는 목소리도 컸다. ‘일·가정 양립을 위해 어떤 대책이 필요하다고 생각하는가’라는 질문(복수 응답 가능)에 ‘재택근무를 병행할 수 있도록 독려’라고 답한 조합원(126명)이 가장 많았다. ‘시차 출퇴근제 적극 시행’(109명)이 뒤를 이었다. 한 조합원은 “코로나19 사태가 한창일 때 재택근무를 해도 업무에 지장이 없다는 게 확인된 만큼 좀 더 유연하게 사용했으면 좋겠다”고 했다. 재택근무를 부서별 사정에 맞게 쓰더라도 부서장 재량에만 맡기면 활용도가 떨어질 수 있는 만큼 회사가 좀 더 적극적인 지침을 줬으면 좋겠다는 제안도 나왔다.

육아 부담이 큰 사원들은 시차 출퇴근제의 적극적인 활용도 기대했다. 시차 출퇴근제는 노동자가 소정 근로시간을 지키면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도를 가리킨다. 아이가 아프더라도 회사에 지각할까봐 병원에 데려다주지도 못한 적이 있다는 한 조합원은 “1시간만 늦게 출근할 수 있었어도 아이를 병원에 못 데려갔다는 죄책감에서 벗어날 수 있었을 것”이라며 아쉬움을 토로했다.

조합원들은 대체로 경영진이 일·가정 양립에 무관심하다고 봤다. ‘경영진이 직원의 일·가정 양립에 관심이 있는가’라는 질문에 부정적인 응답을 한 사람은 117명에 달했지만, 긍정적인 응답은 21명에 그쳤다. 경영진이 아직도 업무 성과만 중시하고 노동 조건은 뒷전에 두는 구시대적인 인식을 갖고 있다는 것이다. 코로나19 사태를 계기로 재택근무를 적극적으로 도입하는 등 일·가정 양립으로 나아가는 게 시대적 조류인데도 경영진이 구시대적인 인식에서 못 벗어날 경우 사기 저하와 인재 유출로 이어질 수 있다. 이런 조건에서는 업무 성과도 기대하기 어렵다. 한 조합원은 “여기저기 눈치가 보여 현행 제도로 제대로 활용하기 어려운 실정”이라며 “인식의 혁명적 개선이 필요하다”고 강조했다.

☞ 2면에 이어

◇ 신고는 어떻게 해야 하나요?

신고 접수는 특위 위원 8명 모두가 받습니다. 8명 중 1명을 선택해도 좋고 8명 모두에게 연락해도 무방합니다. 이메일, 전화, 서면, 방문 등 다양한 방법으로 상담을 신청하거나 사건을 신고하면 됩니다. 사건 당사자가 아닌 대리인, 제3자도 신고 가능합니다. 특위 역시 조직 내 사건에 대한 소문, SNS, 익명 실태조사 등을 통해 사건을 인지하게 되는 경우 조사에 착수할 수 있습니다. 성희롱 및 괴롭힘 사건을 업무 포털에서도 신고할 수 있도록 별도의 카테고리를 생성 중입니다.

◇ 신고 후 절차는 어떻게 되나요?

신고자(피해자 포함)는 조사 신청서를 작성해 제출합니다. 특위는 신고 내용을 바탕으로 20일 안에 모든 조사를 마쳐야 합니다. 필요하다면 10일 연장 가능합니다. 증거 수집, 목격자 진술 확보 등 피해자 조사를 우선 진행하고 피신고자에 대한 조사에 착수합니다. 피신고자 역시 대면 조사가 원칙이지만, 진술서 등 관련 서류로 대체할 수 있습니다. 모든 절차가 마무리되면 특위는 조사 내용을 토대로 성희롱 및 괴롭힘 해당 여부를 심의해 의결합니다. 중대 사안일 경우 무관용 원칙에 따라 징계 수위를 특정해 인사위원회에 요청합니다. 조사 과정에서 피해자의 의사는 가장 중요한 고려 대상입니다.

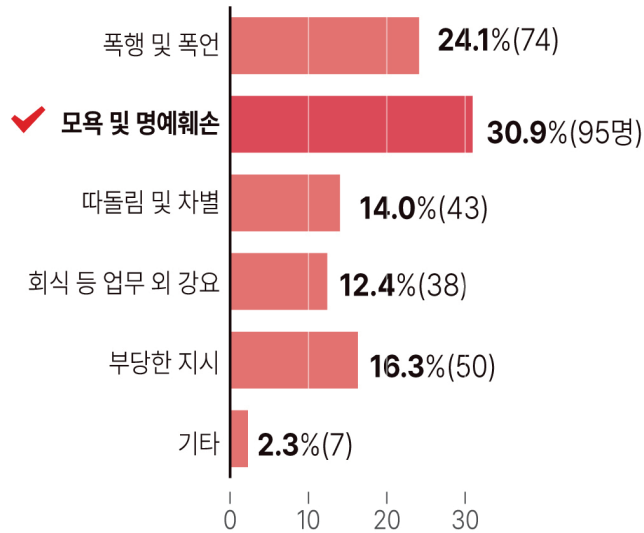
◇ 2차 피해도 별건 조사

만일 2차 피해가 발생했을 때 특위는 별건으로 조사를 진행할 수 있습니다. 조사는 첫 신고 때와 같은 절차를 밟습니다. 특위는 2차 피해가 없도록 피해자 보호 조치를 할 수 있으며 재발 방지를 위한 제언도 의결할 수 있습니다. 조사가 진행되는 과정에서는 피해자와 행위자를 즉시 분리 조치합니다. 모든 회의는 비공개로 진행하며 특위 위원들은 조사 내용을 유출할 수 없습니다.

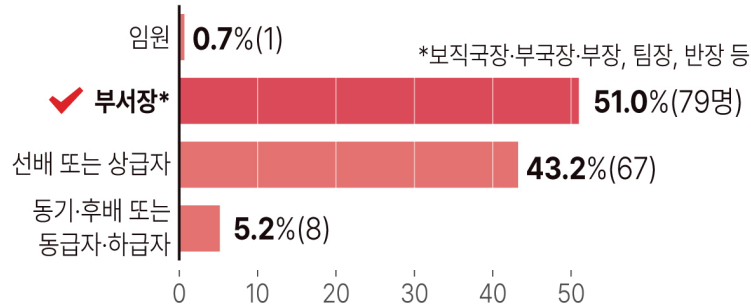
설문조사 결과

<직장내 괴롭힘>

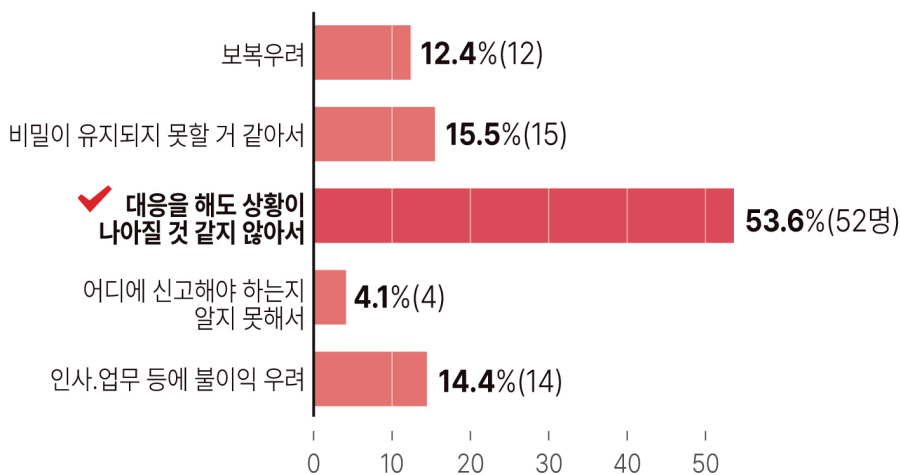
■ 직장내 괴롭힘 유형은? (복수응답)



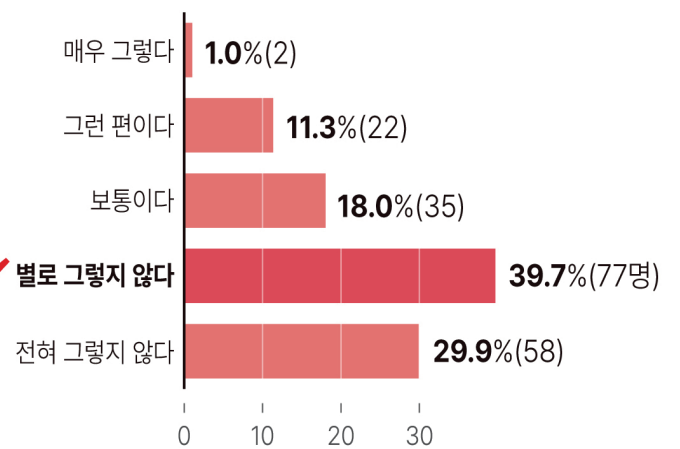
■ 괴롭힘 행위를 한 사람은 누구였나요? (복수응답)



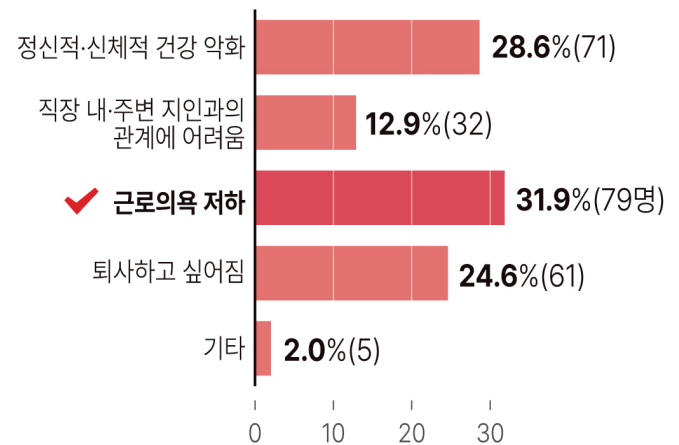
■ 항의 · 신고하지 않은 이유는?



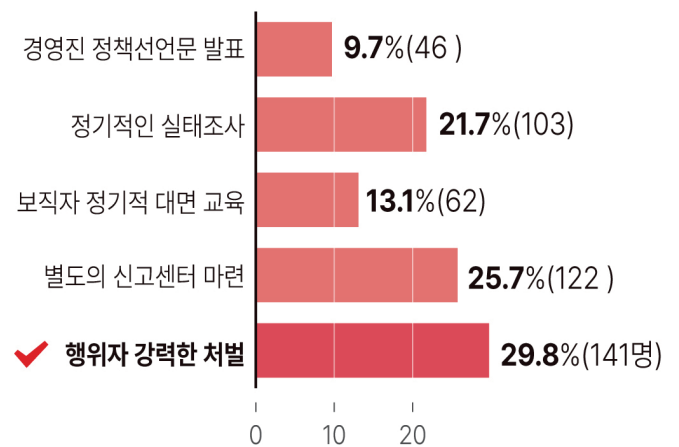
■ 직장 내 괴롭힘을 당했다고 문제를 제기하더라도 손해 보거나 불이익을 당하지 않는다



■ 직장 내 괴롭힘이 본인에게 끼친 영향은? (복수응답)



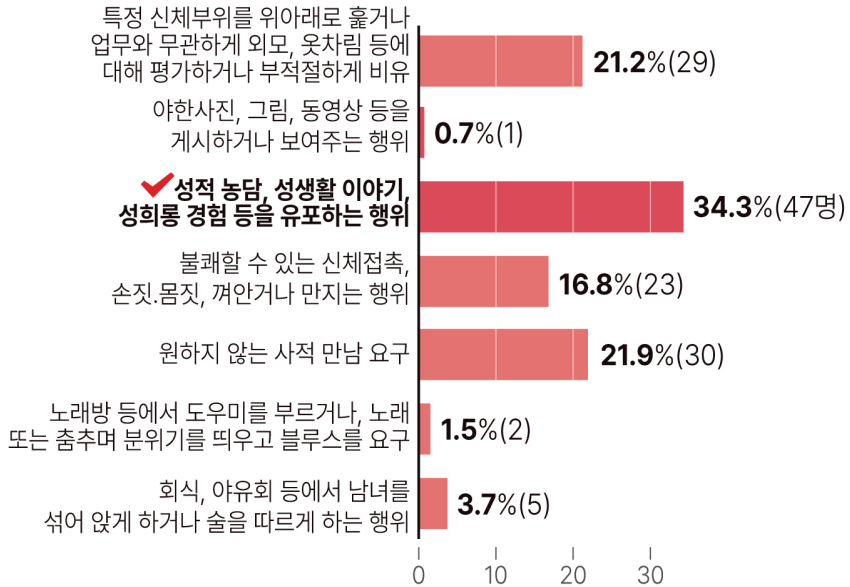
■ 직장 내 괴롭힘 근절 대책은? (복수응답)



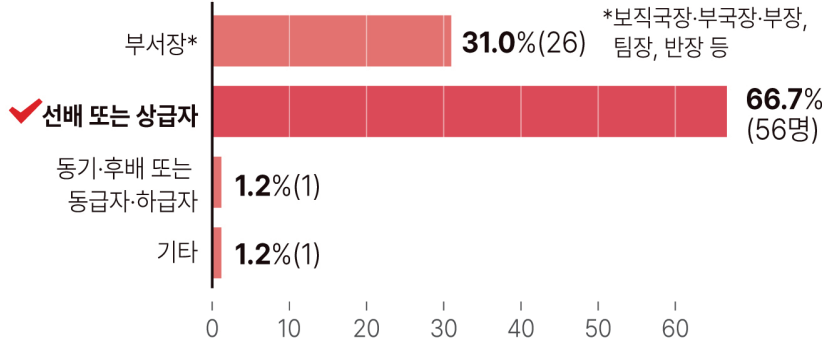
※ 이번 설문조사는 조합원을 대상으로 한 것으로, 비정규직은 제외되었습니다. 비정규직이 직장 내 성희롱과 괴롭힘에 취약하다는 점에서 성희롱과 괴롭힘 실태를 보여주는 데는 한계가 많은 조사 결과라고 할 수 있습니다. 앞으로 실태 조사에서 보완해나갈 계획입니다. 당초 이번 설문조사에는 260명이 참여했지만, 중도에 답변을 그만둔 인원 등 66명은 조사 결과에 반영되지 않았습니다. 이 중에는 설문조사 페이지를 넘어갈 때 '저장' 버튼 대신 '다음' 버튼을 누른 분도 포함돼 있습니다. 노조가 안내를 충분히 못한 탓입니다. 조합원 여러분의 양해를 구하며 다음 조사에서는 이런 일이 없도록 주의하겠습니다.

<직장내 성희롱>

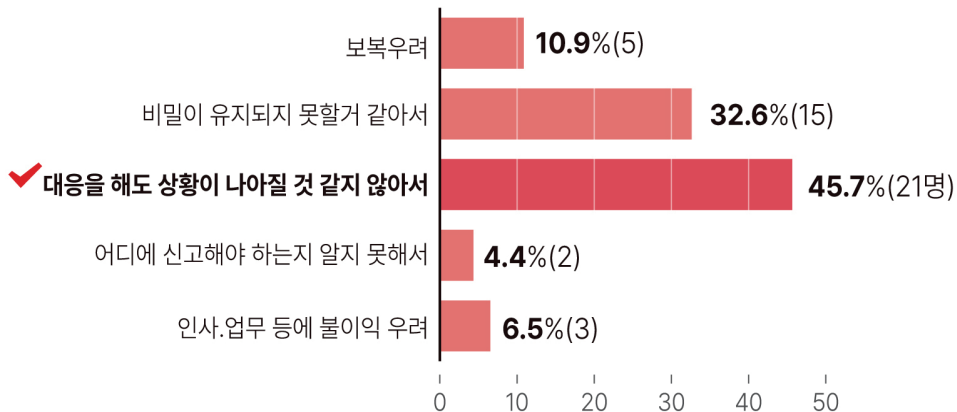
■ 직장 내 성희롱 유형은? (복수응답)



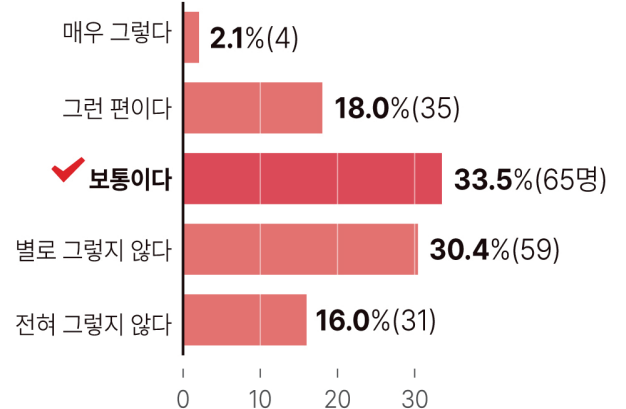
■ 성희롱 행위를 한 사람은 누구였나요? (복수응답)



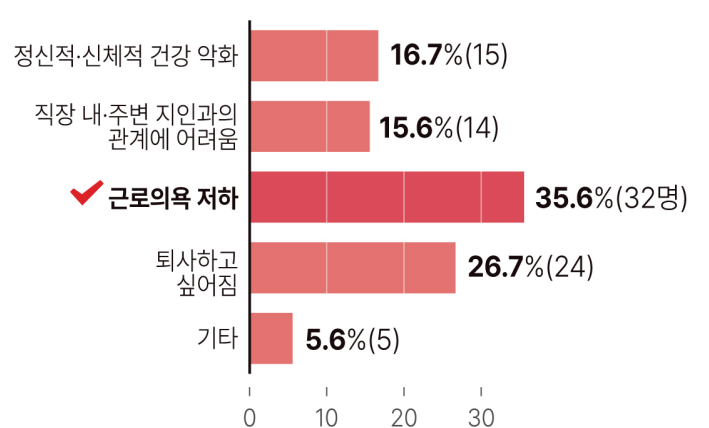
■ 항의 · 신고하지 않은 이유는?



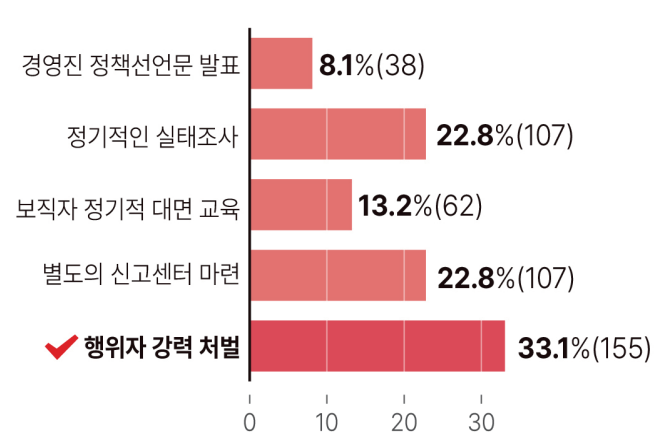
■ 성차별이나 성희롱 등 고충을 제기하더라도 손해 보거나 불이익을 당하지 않는다



■ 직장 내 성희롱이 본인에게 끼친 영향은? (복수응답)

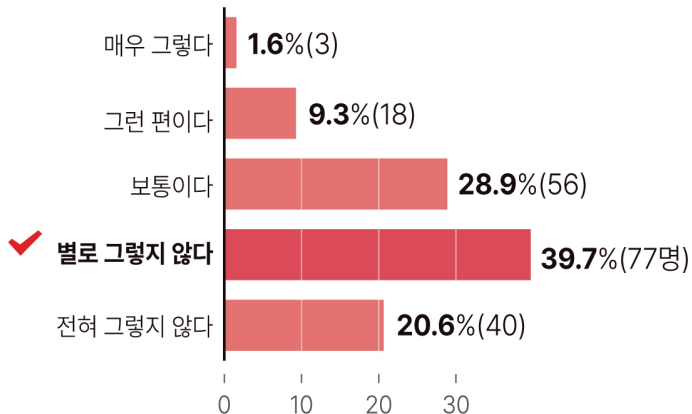


■ 직장 내 성희롱 근절 대책은? (복수응답)



<일·가정 양립>

■ 경영진이 직원들의 일·가정 양립에 관심이 많다



■ 일과 가정 양립을 위해 어떠한 대책이 필요하다고 생각하시나요? (복수응답)

