

나는 직장맘입니다

엄마 노동자 10인의 인터뷰집

서울특별시 서남권직장맘지원센터는
서울시와 협력하여 (사)여성노동법률지원센터가
함께 운영합니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터는
직장맘&직장대디들이 일과 생활의 균형을 이루며
직장 생활을 영위해 나갈 수 있도록
상담, 역량강화교육, 기업 지원 등 다양한 활동을
하고 있습니다.
출산휴가, 육아휴직 등 일·가정양립지원제도 관련
전문가로서 직장맘&직장대디의 든든한 버팀목이
되겠습니다.

(사)여성노동법률지원센터는
여성노동자가 겪는 어려움을 직시하고
여성노동자의 권리 실현에 일조하고자
설립되었습니다.
노동시장에서 여성의 노동권 확보,
성평등한 사회 구현을 추구합니다.

나는 직장맘입니다

엄마 노동자 10인의 인터뷰집

나는 직장맘입니다

엄마 노동자 10인의 인터뷰집

초판 1쇄 발행 2022년 10월 5일

발행인 김문정

발행처 서울특별시 서남권직장맘지원센터

전화 02) 852-0102

인터뷰어 이가람

편집인 정진, 김희조, 김남희

그림 원은희

인쇄 및 디자인 지식과감성*

ISBN 979-11-92016-06-1(05800)

비매품

© 서울특별시 서남권직장맘지원센터 2022 Printed in Korea

나는 직장맘입니다

엄마 노동자 10인의 인터뷰집

직/장/맘

자녀가 있는 여성노동자를 일컫는 말입니다. 나의 배우자, 내 옆에서 일하고 있는 나의 동료, 오늘 아침 출근길에 함께 걸었던 이름 모를 누군가, 그리고 바로 내가 직장맘입니다.

우리는 직장맘과 늘 함께하지만 그들의 삶은 잘 모릅니다. *일도 하며 아이도 키우는 그 평범한 일상이 누군가에게는 큰 용기가 필요한 일입니다.

임신을 했다고 하니 축하하는컸던 언제까지 출근할 건지 묻습니다.

육아휴직을 신청하니 이렇게 자신의 권리만 찾으려 하면 같이 일하기 힘들다는 이야기를 듣습니다.

아직도 이런 일이 있냐고 고개를 갸웃할 수도 있지만, 늘 직장맘을 만나는 센터에서는 너무나 흔한 이야기입니다.

센터는 2016년 5월 개소 이후 2022년 8월 말까지 37,900여 건을 상담하였습니다. 그간의 상담사례를 토대로 상담사례집 「너나들이」를 두 차례 펴내면서, 직장맘의 고충을 더 많이 알리고 개선하고자 노력하였지만, 노동법을 중심으로 다루다 보니 당사자의 목소리를 깊이 있게 담지 못했다는 아쉬움이 남았습니다. 그래서 이번엔 당사자의 이야기

를 엮은 직장맘 인터뷰 모음집 「나는 직장맘입니다」를 발간하게 되었습니다.

내가 겪는 일이 부당한지도 몰랐거나, 부당함에 맞서 용기 내어 말한 직장맘 10인의 이야기를 읽다 보면 그들에게도 일터와 자녀 모두가 소중하다는 사실을 알게 되실 겁니다.

처음에는 내 일이라 시작했지만, 하다 보니 후배들은 나 같은 일을 겪지 않기를 바라는 마음과 나의 딸, 아들이 사는 세상은 좀 더 나아지길 바라는 마음에서 포기할 수 없었다고 심경을 밝힌 직장맘들께 깊은 존경을 표합니다. 그들의 용기가 세상을 변화하게 하는 큰 울림이 되리라 확신합니다.

그동안 센터 상담을 이용한 직장맘을 대상으로 인터뷰 대상자를 모집했는데, 90여 분이 참여하고 싶다고 응답해 주셨습니다. 인터뷰에 참여해 주신 직장맘분들과, 인터뷰이 모집에 지원해 주신 모든 직장맘분들께 감사드립니다.

그럼으로 직장맘의 고충을 위로하고, 응원해 주신 원은희 화가님께도 고마운 마음을 전합니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터는 계속 일하고 싶은 직장맘과 함께합니다.

목 차

펴 내 는 글 4

1. 고군분투: 어느 직장맘의 육아휴직 선례 만들기 8

 인터뷰 - 박은주(35, 가명), 아동양육시설 사회복지사

2. 5인 미만 회사에 다니면 임신도 죄가 되나요? 22

 인터뷰 - 심지은(33), 마케터

3. 어느 직장맘의 육아기 근로시간 단축 성공기 36

 인터뷰 - 이유민(36, 가명), 생활용품 MD

4. 나는 내 자리로 돌아가기를 원합니다 50

 인터뷰 - 이민정(35, 가명), 대기업 사무직

5. 육아휴직 복귀 후 보복성 인사, 나는 최선을 다해 싸웠다 62

 인터뷰 - 윤정희(43, 가명), 사무직

6. 사직 강요에 대처하는 법 76

☞ 인터뷰이 - 진미소(32, 가명), 보육교사

7. 임신과 출산은 민폐가 아닙니다 88

☞ 인터뷰이 - 고민주(34, 가명), 마케터

8. 우리는 서로의 용기다. 내가 직장맘 권리보호에 진심인 이유 100

☞ 인터뷰이 - 심편희(39, 가명), 출판업 종사자

9. 일·가정 속에서 나를 지키기 위한 노력 114

☞ 인터뷰이 - 박연주(40), 외국계 회사 통번역

10. 후배 맘에게 전하는 직장 생존 노하우 128

☞ 인터뷰이 - 정수현(38, 가명), 대기업 경영지원 본부

인 터 뷰 를 마 치 며 1 4 2

인터뷰이 10인이 말하는 서울특별시 서남권직장맘지원센터

고군분투: 어느 직장맘의 육아휴직 선례 만들기

박은주 (35, 가명)

아동양육시설 사회복지사

아동양육시설에서 일하는 6년 차 사회복지사 박은주님은 갓난아기에게 돌봄이 얼마나 중요한지 알고 있다. 하지만 동료 직장맘들은 모두 출산휴가만 받았고, 육아휴직을 전혀 쓰지 못했다. 그게 시설의 '룰'이었다. 하지만 육아휴직이 직장맘의 당연한 권리라고 생각했던 은주님은 센터 상담을 받은 후 시설에 육아휴직을 요구했고, 결국 받아 냈다. 그 후 직장 내 괴롭힘이 시작됐다. 작성한 서류는 반려당하기 일쑤였고, 일을 제대로 안 한다며 동료들이 수군거리는 걸 직접 목격하기도 했다. 고통스러웠다. 결국 스트레스에 시달린 은주님은 자궁 내 염종 소견으로 예정일보다 빨리 아이를 낳을 수밖에 없었다. 그럼에도 불구하고 은주님은 직장 내 육아휴직을 사용한 첫 번째 타자로서, 이후 다른 동료들이 이 제도를 이용할 수 있게끔 발판을 마련해 줬다.

여성 비율 90%이지만 육아휴직 안 주는 회사

반갑습니다. 소개 부탁드립니다.

저는 아동양육시설(보육원)에서 생활지도원으로 일하는 직장맘이고요, 4살 딸을 두고 있습니다. 센터 상담을 받고, 회사에서 최초로 육아휴직을 사용한 경험이 있어서 이렇게 인터뷰에 참여하게 됐습니다. 임신 기간 중 직장 내 괴롭힘을 당해서 결국 복귀는 하지 못했지만, 그럼에도 출산휴가 들어가기 전까지 깨끗하게 버텨 냈던 이야기를 하고 싶어서 나왔습니다.

여성 비율이 높은 회사였다고 들었어요.

직원이 한 35명 정도 됐는데, 그중 90%가 여성이고, 30대가 가장 많았어요. 지금 생각해 보면 말도 안 되죠. 여자 직원이 30명 가까이 되고, 결혼하신 분들, 아이 낳은 분들도 많았는데 그중 단 한 명도 육아휴직을 쓴 적이 없다는 게요.

육아휴직을 꼭 쓰고자 했던 이유가 있으실까요.

아이가 태어나서 24개월이 될 때까지는 부모의 보살핌이 절대적으로 필요하거든요. 그때 부모와 애착 형성을 제대로 해야 돼요. 그런 부분 때문에 육아휴직¹⁾을 꼭 쓰고 싶었어요.

1) 임신 중이거나, 자녀의 나이가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀를 둔 근로기간 6개월 이상의 노동자가 육아를 위해 1년까지 휴직할 수 있는 제도이다.

센터 상담은 언제 받으셨나요?

임신 6주차 때요. 정말 간절한 마음으로 전화드리고 찾아갔는데, 엄청 친절하셨습니다. 그리고 제가 육아휴직을 신청하기 위한 조건을 모두 갖췄기 때문에 신청서를 꼭 내 보라고 하시더라고요. 확실히 자신감은 생겼어요. 근데 다시 혼자 현실과 마주하면 막막하기도 하고 그랬던 거 같아요.

선뜻 말씀드리기가 쉽지 않았을 거 같아요.

그렇죠. 왜냐하면 그 전에 사용한 사람이 한 명도 없었고, 시설 분위기상 육아휴직을 사용하기 어려울 거라고 다른 선생님이 늘 말씀하셨거든요. 그런 상황이면 육아휴직 얘기를 꺼내는 게 정말 어렵죠. 근데 그거부터 깨는 게 시작이었어요. ‘남들이 안 쓴다고 나도 그래야 하나?’, ‘내가 쓰면 다음에 다른 사람들도 쓰겠지’, 그런 마음이 갑자기 들더라고요.

신청할 때도 같은 마음이었어요?

네. 그래도 거부당하면 안 되니까 만반의 준비는 했어요. 센터 홈페이지에 있는 모성보호 관련 자료를 프린트하고, 중요한 부분은 형광펜으로 밑줄까지 그어서 국장님, 부장님, 사무실 담당 직원한테 보여 드렸어요. 그러면서 ‘제가 육아휴직을 정말 쓰고 싶어서 제도를 알아봤는데 쓸 수 있더라’, ‘한번 검토 부탁드립니다’ 이렇게 말씀드렸어요. 그랬더니 정말 열심히 보시더라고요.

예상했던 반응인가요?

아뇨. 저는 사실 거부당할까 봐 걱정했거든요. ‘벌금 500만 원만 내고 버티면 어찌나’, ‘혹시 나한테 퇴사하라고 하면 어찌나’ 하고요. 그때 회사 내 분위기가, 그렇게 한다고 해도 전혀 이상하지 않았어요. 국장님 포함해서 누구도 갔다 온 사람이 없어서 그런지 육아휴직 이야기 나오면 분위기가 싸-해지는 그런 게 있었거든요.

그러면 일단 성공하신 거네요.

그렇다고 봐야죠. 제도에 대해 정말 모르시더라고요. 그래서 일일이 설명해 드렸어요. 핵심 내용은 포스트잇에 메모까지 해서 드렸으니까 나름 엄청 정성을 쏟았죠. 근데 바로 답을 주시진 않더라고요. 일단 자료를 가져가서 보겠다고 하셨고, 그 후 1주일 뒤에 국장님이 저를 부르시더니 ‘출산휴가랑 육아휴직을 주겠다’ 대신 끝나고 꼭 돌아와라’ 이렇게 말씀해 주셨어요.

육아휴직 얻고 시작된

직장 내 괴롭힘

꽤 쉽게 해결이 된 거 아닌가요?

예상했던 것보다는요. 끝나고 꼭 다시 오라고까지 말씀해 주시니까 저에 대한 믿음이 있으시구나 싶더라고요. 근데 국장님만 그러셨고, 실무를 보는 사무실 선생님은 정반대였어요. 사실 그분이 시설 원장님 총애를 받는 실세여서 잘못 찍히면 괴로워지거든요. 근데 그 일로 완전 찍혔죠.

어떤 식으로 괴롭힘을 당한 건가요?

일단 제가 그분께 정기적으로 올려야 하는 서류 업무가 있는데, 그걸 이용해서 괴롭히더라고요. 제가 작성한 문서를 읽어 보지도 않고 무조건 1차는 반려해요. 직급은 국장님보다 낮지만, 그분은 원장님이 직속으로 챙기는 직원이다 보니까 어느 누구도 쓴소리를 못 해요.

그때 동료들 반응은 어떠셨어요?

특별히 반응은 없었어요. 육아휴직 가게 된 것도, 그냥 '가나 보다' 이 정도였어요. 축하해 주시거나 그런 분들도 없었어요. 앞에서는 "힘들죠?" 이렇게 물어봐 주시면서 뒤에서는 제가 일을 제대로 안 한다는 식으로 말하고 다니는 분도 계셨어요. 그때 정말 참담하더라고요.

일종의 뒷담화네요.

그렇죠. 이유도 황당한 게, 제가 임신하고 나서 반을 바꿨거든요. 국

장님이 임신 초기에는 조심해야 한다고 영아반에서 유아반으로 옮겨 주신 거예요. 근데 반을 옮기고 나서 ‘은주 쌤이 임신해서 반 바꾸더니 일을 안 하더라’라는 소리가 계속 들리는 거예요. 저는 폐 안 끼치려고 정말 열심히 했거든요.

너무 속상하셨겠어요.

그렇게 5개월을 버텼어요. 근데 그런 분위기만 있었던 게 아니에요. 아까 제 서류를 반려했다는 그 선생님은 아이가 둘 있는데 육아휴직을 안 쓰셨거든요. 하루는 저를 불러서 이렇게 말씀하시더라고요. ‘나는 출산휴가만 사용하고 왔는데, 은주 쌤은 육아휴직까지 쓰게 됐으면 일 제대로 해야 하지 않겠냐’라고요.

면전에서요?

네. 근데 사무실에서 매일 봐야 하는 분이니까 뭐 어떻게 할 수가 없더라고요. 그러다가 저 출산휴가 들어가기 직전에도 불러내서 한 1시간 정도 면담했는데, 그날은 너무 서러워서 눈물이 나더라고요. 제가 원래 남 앞에서 잘 안 우는 스타일이거든요. 그날 처음으로 눈물을 보였더니 그제야 “나가서 일 봐”라고 하더라고요. 그때 정말 많이 울었어요.

직장 내 괴롭힘인데 신고는 해 보셨어요?

아니요. 거기까지 생각하진 못했어요. 일단 국장님, 부장님은 제 편이기 때문에 ‘다른 사람들 반응은 신경 쓰지 말자.’ 하고 생각했어요. 근데 임신하면 호르몬 때문에 감정이 왔다 갔다 하거든요. 그 상태에서 남 눈치까지 보려니까 많이 괴로웠죠.

스트레스 과다로

자궁 내 염증

결국 버티 내시고 출산휴가에 들어가신 거죠?

네. 만삭까지 일하고 출산 1달 전에 들어갔어요. 근데 일하면서 스트레스를 너무 많이 받아서 그런지 자궁 내 염증이 생겼더라고요. 새벽에 갑자기 배가 너무 아파서 병원에 갔다가 긴급 수술로 제왕절개를 했어요. 예정일 2주 전이에요.

전조증상 같은 게 있었나요?

태중 아기가 잘 안 크더라고요. 원래는 주 수에 맞춰서 크고, 몸무게도 늘어나야 하는데 잘 안 컸어요. 그리고 일하면서 계속 배가 뭉치는 느낌이 들었어요. 의사 선생님은 태아가 스트레스를 받는 거 같으니깐 좀 쉬어야 한다고 말씀하셨는데, 일을 갑자기 그만둘 수는 없으니깐 계속 조심하면서 회사에 다녔죠.

많이 힘들셨어요.

제 상황을 많이 원망했죠. 저를 괴롭히는 사람들 속에서 꾀꾀하게 일해야 했던 상황, 태중 아기가 스트레스를 받는데도 일을 그만둘 수 없었던 상황이에요. 근데 자궁 내 염증 생긴 거 알고 많이 울었어요. 제가 받은 스트레스가 아기한테 그대로 간 건 아닐까 걱정도 됐고요. 그런 부분이 지금도 너무 마음 아파요.

고단하고 답답했던

휴직 기간

결국 출산하셨고 15개월 휴직을 쓰신 거죠?

그렇죠. 아이 백일 때부터 코로나가 시작됐으니까, 진정한 ‘독박육아’를 했죠. 바깥 활동을 전혀 못 하고 하루 종일 아기만 보고 있으려니까 진짜 힘들더라고요. 그때 남편하고도 많이 다투고, 산후우울증으로도 많이 고생했어요.

우울증 상담은 받으셨어요?

네. 보건소에서 산후우울증 척도 검사를 했는데 수치가 높게 나온 거예요. 그래서 간호사 선생님이 직접 집으로 오셔서 상담해 주셨어요. 일주일에 한 번 정도 오셨고, 10회 이상 받았던 거 같아요. 상담받는다고 상태가 급격하게 호전되거나 그런 건 아니었지만, 그래도 그런 제도가 있는 건 좋더라고요.

휴직하고서도 힘든 시간을 보내셨네요.

살면서 우울증은 처음 겪어 봤는데, 코로나 시국에 독박육아를 하는 거니까 어디에도 마음 풀 데가 없잖아요. 그래서 휴직 끝나고 바로 다른 회사에 취직했어요. 원래 다니던 시설엔 도저히 못 가겠더라고요. 그래서 사후지급금도 포기하고 다른 곳으로 재취업을 했죠.

이제야 연락해서 다시 오라는 회사

다시 시작하신 일은 어떠셨어요?

일단 사람들 만나서 여러 활동을 하니까 우울감도 없어지고 좋더라고요. 원래 하던 일은 아니고 1년 계약직으로 들어갔는데, 지자체에서 운영하는 기관이라 워라벨도 좋았어요. 거기 계약 기간이 종료되고, 올 2월에 곧바로 재취업을 했어요. 제가 고등학교 때 알던 친구가 입소해 있던 시설이거든요. 저한테는 사회복지사라는 꿈을 키워 준 곳이기도 해요. 그래서 더 의미 있고요.

다행이에요. 적응은 잘하고 계세요?

워낙 다니고 싶었던 곳이라 적응은 어렵지 않았는데, 전에 다니던 시설에서 제 자료를 넘겨주지 않아서 입사하고 3주 정도는 고생했어요. 사회복지사가 이직하게 되면 이전 직장에 요청해서 받아야 할 서류가 있어요. 국가에서 운영하는 시스템을 통해서요. 근데 그걸 3주가 지나도록 안 넘겨주는 거예요.

퇴사하고도 괴롭힘을 당하셨네요.

그렇죠. 업무가 밀리는 바람에 그동안 못한 서류 정리를 1주 안에 몰아서 했어요. 근데 또 웃긴 게 예전 직장에서 저를 괴롭혔던 그 선생님한테서 연락이 왔어요. 다시 돌아와서 일할 생각 없냐고요. 당연히 정중하게 거절하고 이쪽 시설로 왔는데, 제가 다른 곳 취업한 걸 알고도 끝까지 괴롭히는 거니까 마음이 조금 그렇더라고요.

속상하셨겠어요.

근데 한편으로는 다시 같이 일하자고 할 때 기분이 나쁘진 않았어요. 일에서만큼은 저를 인정해 주는 거 같았거든요. 그리고 좋은 소식은, 저 나가고 시설 분위기가 많이 달라졌대요. 함께 일하던 선생님이 전화를 주셨는데, 제 덕분에 회사에서 육아휴직을 쓰는 분위기가 형성됐다고 하더라고요. 그때 엄청 뿌듯했어요. 비록 죽을 만큼 힘들었지만, 첫 물꼬를 튼 사람이 된 거잖아요. 그 얘기 듣고 정말 좋았어요.

육아휴직, 바뀌어야 할 것들

결국 육아휴직 선택을 만드셨네요.

어쩌다 보니 그렇게 됐어요. 사실 제가 육아휴직을 쓰고 복직을 못했잖아요. 그래서 제 뒤로는 쓰는 사람이 안 나올 줄 알았어요. 근데 그런 얘기를 들으니깐, ‘그래도 내가 거기서 이 짝 깨물고 버틴 게 잘한 거구나.’ 싶더라고요.

육아휴직을 쓰면서 아쉬웠던 부분이 있나요?

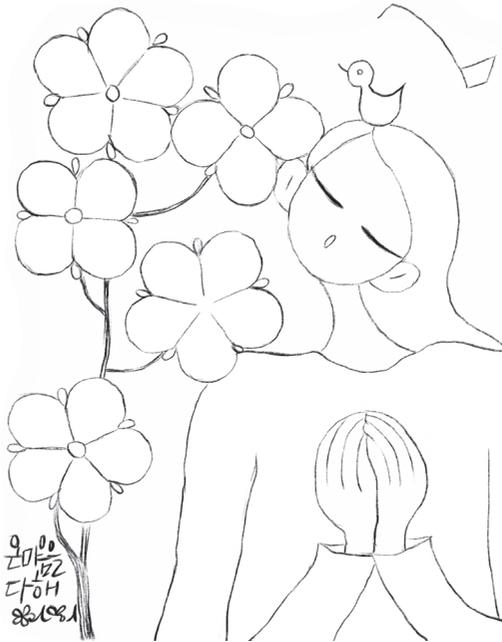
사후지급금이요. 현재는 육아휴직 기간에 일부 급여가 나오고 나머지는 복직 후 6개월간 회사를 다녀야만 지급되거든요. 근데 휴직 기간 일 때 급여가 100% 나오면 좋겠어요. 지금은 일부만 받으니까 급여 자체가 너무 적고요, 제 경우는 직장 내 괴롭힘 때문에 복직을 못 한 건데, 사후지급금까지 못 받으니까 너무 억울하더라고요.

확실히 개선해야 할 부분이네요. 또 있으세요?

모든 직장맘과 대디가 육아휴직을 쓸 수 있게 법이 개정되면 좋겠어요. 원하는 사람은 무조건 쓸 수 있게요. 그렇게 되면 아무래도 아이 키우면서 일할 수 있는 환경이 조성되니까 출산율도 오를 거라 생각해요.

마지막으로, 직장맘으로서 꿈이 있으세요?

저는 끝까지 현장에 남고 싶고, 지금 다니는 시설에서는 꼭 여자 국장이 되고 싶어요. 거기까지 가면 실무책임자로서 할 수 있는 걸 다 이룬 거거든요. 그리고 쉬지 않고 이 일을 계속하고 싶어요. 스스로 돈 벌어서 당당하게 쓰는 것도 좋지만, 일을 하면 아이와의 시간을 좀 더 집중해서 보내게 되더라고요. 몸은 좀 고되고, 시간은 늘 빠빠하지만 그게 더 행복한 거 같아요.



| 센터의 한마디 |

근속기간이 6개월이 넘는 노동자는 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 육아휴직기간 1년을 신청할 수 있으며, 사업주는 **어떠한 사유로도** 육아휴직을 거부할 수 없습니다(남녀고용평등법 제19조1항).

단, 노동자는 육아휴직의 신청일로부터 **30일 전**(유사산의 위험, 출산예정일 이전 자녀 출생, 영유아를 양육하기 곤란한 특별한 사정이 인정되는 경우 7일 전) **까지 육아휴직 신청서를 사업주에게 제출**하여야, 원하는 날짜에 육아휴직을 시작할 수 있습니다(동법 시행령 제11조).

사용자가 육아휴직을 거부하는 경우 노동자는 관할 고용노동청에 진정할 수 있으며, 사업주에게 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다(동법 제37조 4항).

육아휴직의 사용이 망설여지거나, 사업주가 육아휴직 신청을 거부 또는 무응답하거나, 육아휴직 사용을 이유로 인사상 불이익 및 직장 내 괴롭힘을 당한 경우 등 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도 사용과 관련하여 어려우신 점, 궁금하신 점은 저희 센터로 연락 주시면 친절하게 상담해 드리겠습니다.



5인 미만 회사에 다니면 임신도 죄가 되나요?

심지은⁽³³⁾

마케터

심지은 님은 회사 입사 1개월 만에 임신을 했다. 계획에 없던 임신이었다. 동료들은 축하해 줬고, 지은 님은 회사 일에 지장을 주기 싫어 더 열심히 일했다.

문제는 회사에 출산휴가와 육아휴직 계획을 말하면서부터였다.

지은 님은 대체인력뱅크 활용 방법이나, 혹시 그게 어렵다면 출산 후 본인이 직접 재택근무 하는 방법을 제시했다. 회사에 계속 다니고 싶었기 때문이다.

하지만 사업주는 단호했다. 5인 미만 소규모 사업장은 휴직을 주지 않고 해고해도 아무런 문제가 없다고 주장했다. 아이 가진 게 죄도 아닌데, 법에 명시된 제도를 사용하지 못하는 건 억울했다.

임신 중의 스트레스는 산모와 태아를 위험하게 했지만, 아이 때문에 일을 그만둬야 하는 상황은 만들고 싶지 않았다.

결국 지은 님은 센터에 연락해 회사를 진정하기로 했다. 소식을 들은 사업주는 화를 냈고, 지은 님을 괴롭히기 시작했다. 출근 마지막 날엔 동료 모두가 연차를 쓰고 나오지 않았다.

지옥 같은 1달이었다.

지은 님은 결국 출산휴가를 쓰지 못하고 퇴사했고, 사업주는 출산휴가 승인 거부 및 해고 사유로 벌금형을 받았다. 같은 부모 입장에서 출산휴가 미부여로 전과가 생긴 사업주, 지은 님은 그가 자신의 이름 석 자에 그어진 빨간 줄을 보며 평생 반성했으면 좋겠다고 소리를 높였다.

아이 가진 게 죄인가요?

출산하신 지 얼마 안 되셨는데 인터뷰 감사합니다.

4개월 정도 지나서 이제 몸도 회복하고 있고, 진정할 때 도움을 많이 주셔서 감사한 마음에 이렇게 나오게 됐어요. 인터뷰 기회 주셔서 고맙습니다.

아이를 갖고 나서 많은 것들이 달라지셨다고요.

네. 일단 잘 다니던 직장을 잃었고요. 처음으로 노동청에 진정을 해 봤어요. 임신은 개인적으로도, 우리 가족에게도 정말 큰 축복이었지만, 사회생활을 하는 데는 전혀 아니더라고요. 직장맘에 대한 처우가 안 좋다는 건 언론을 통해 이미 알고 있었지만, 직접 겪어 보니 너무 참담하더라고요.

출산휴가 쓰고 싶더니

그만두라는 회사

아이 언제 생기신 거예요?

결혼 5개월 차, 입사 1개월 차요. 저도 직장에 새로 들어갔을 때라 자리를 좀 잡고 한 2~3년 있다가 가져야겠다는 생각이었는데 그게 계획대로 안 됐어요. 입사한 지 얼마 안 된 상태에서 아이가 생겼으니까 회사에 '혹시 제가 관둬야 될 거 같으면 말씀해 달라'고 했어요. 업무를 다 익히기 전이니까 혹시라도 회사에 폐를 끼칠까 봐 그랬죠. 그런데 사업주가 '왜 일을 관둘 생각을 하나', '이건 축하해야 할 일이다'라고 했어요.

엄청 호의적이었네요.

네. 그리고 그때 출산휴가²⁾를 주신다고 말씀하셔서, '그래, 역시 세상은 살 만하다', '휴가 전까지 회사를 위해 열심히 일하자'라는 생각이었어요. 게다가 사업주가 육아기 근로시간 단축 근무를 하고 있는 부인 이야기를 하면서, 가능하다면 저도 그런 제도를 잘 이용하라고까지 얘기를 했었거든요. 저는 그 말 듣고 너무 감사해서 진짜 열심히 일했어요.

2) 출산전후의 노동자라면 누구나 90일(다태아의 경우 120일)의 휴가를 사용할 수 있다.

근데 왜 갑자기 출산휴가를 안 준다고 한 걸까요?

저도 모르겠어요. 그렇게 6개월 정도를 잘 지냈거든요. 제가 일을 게을리한 거도 아니고, 출산휴가와 육아휴직을 쓸 때 필요한 대체인력을 구하는 방법이라든가, 급하게 노동력이 필요하면 재택근무라도 할 생각이 있다는 걸 말씀드렸는데도 안 주신다고 하더라고요.

이런 반응은 전혀 예상하지 못했나요?

네. 임신 초기에 분명 출산휴가를 주신다고 했기 때문에, 관련 계획은 제가 브리핑해야겠다 싶었어요. 직원 수가 적으니까 인사팀 같은 게 따로 없잖아요. 그래서 일단 회사 다음 연도 예산을 여쭙봤어요. 저희가 정부 지원을 많이 받는 데라 다음 연도 예산을 어느 정도 예측할 수 있거든요. 그 예산을 보고, 제가 휴가를 어느 정도 쓸 수 있을지 가늠하려고 한 거예요. 근데 대뜸 ‘그게 무슨 소리냐’, ‘내년 예산을 네가 왜 물어보냐’ 이렇게 말하더라고요.

출산휴가를 주겠다는 건 거짓말이었네요?

그렇죠. 제가 출산휴가를 쓸 줄 몰랐다는 식으로 말을 하더라고요. 녹취에도 나오는데, “난 지은 씨가 12월까지 일할 줄 알았어요”, 이래요. 아니, 출산예정일이 12월 20일경이었는데 어떻게 12월까지 일을 해요. 그건 말이 안 되잖아요. 그리고 분명 임신 사실을 알렸을 때는 ‘출산휴가 줄 거다’, ‘워킹맘이 돼도 잘할 수 있다’ 그런 말을 했는데, 약속을 완전히 뒤집더라고요.

많이 속상하셨겠어요.

아뇨. 등골이 서늘했어요. ‘이 사람들이 나한테 이런 생각을 하고 있었구나’ 하는 배신감도 들었어요. 어쨌든 같이 일하는 동료들인데, 저 빼고 돌밖에 없었지만, 어쨌든 저한테는 동료였고 그동안 재미있게 잘 지냈거든요. 그랬던 사람들이 출산휴가 얘기가 나오자마자 얼굴색이 변하면서 관두라는 말을 하니깐, 배신감이 느껴졌고, 사람이 참 무섭다는 생각이 들었어요.

그때 센터 상담을 받으신 거예요?

네. 출산휴가 거부를 당한 날 저녁에 너무 분해서 잠이 안 오더라고요. 그래서 바로 인터넷에 검색한 다음에 직장맘지원센터에 메일을 보냈어요. 출산휴가를 얘기했는데 해고당했고, 그걸 녹취했는데 어떻게 해야 하나, 아무리 생각해도 제가 맞는 거 같은데 이게 법적으로도 맞는 건가, 여쭙봤어요. 그랬더니 노무사님이 이걸 법 위반이기 때문에 진정을 해 보라고 말씀해 주시더라고요. 그래서 하게 됐어요.

빈틈 많은 5인 미만 사업장의 노동법

직원 수가 많지 않더라고요.

등록된 직원은 저랑 다른 팀장 한 명인데, 사장이랑 팀장이 동업자 관계였기 때문에 사실 직원은 저 혼자였어요. 흔히 말하는 5인 미만 사업장이죠. 회사 운영은 대부분 정부와 지자체 지원을 받아서 하거든요. 그런데도 법에 보장된 출산휴가와 육아휴직을 안 준다는 게 너무 화가 나는 거예요. 근데 세세히 알아보니깐 법적으로 5인 미만 사업장은 노동자를 해고해도 구제받기 쉽지 않더라고요.

법이 노동자 편이 아니네요.

네. 이번 일을 겪으면서 우리나라는 5인 미만 회사의 노동자는 보호받기 힘들다는 것을 알았어요. 법을 피해 갈 수 있는 틈이 너무 많아요. 예를 들어 30일이라는 기간만 주면 언제든지 해고할 수 있는데, 월급을 미리 주면 당장 당일에도 퇴사 처리가 가능해요. 노동자 입장에서선 노동법이 아니라 악법인 거 같아요. 오죽하면 제가 주위 친구들한테 아르바이트도 절대 5인 미만은 들어가지 말라고 얘기하겠어요.

출산휴가는 준다고 했나요?

아니요. 저랑 상담하고 나서 3일 뒤에 해고 통보를 하더라고요. ‘출산휴가도 육아휴직도 안 줄 거고, 회사에서 나가라’ 이런 입장이었어요. 그 얘기를 듣고 정말 화가 나서 집에 와서 펑펑 울었어요. 어떻게든 싸워 볼 생각이었는데 사측이 해고 통보하는 거 보고, 이건 무조건 끝까지 가야겠다 싶었어요.

나는 해고를 원하지 않는다

다음 날 출근부터 너무 힘들었을 거 같은데요.

불편했죠. 꼬박 한 달 정도 지옥 같은 시간을 보냈어요. 저도 저지만 그분들도 힘들었을 거예요. 처음엔 자기들도 미안했는지 그래도 말을 걸어 주더라고요. 평소처럼 같이 밥 먹으러 가자고 했는데 저는 더 이상 그 사람들이랑 그렇게 할 수가 없더라고요. 그래서 밥도 같이 안 먹었어요.

너무 이중적인 거 아닌가요?

그렇죠. 그분들이랑 더 이상 좋게 지낼 수가 없더라고요. 그 와중에 제가 해야 할 업무는 다 하고 업무에 필요한 소통도 계속했어요. 그런데도 해고당했고, 며칠 후에 대표와의 면담에서 상담받은 내용을 말했더니 그때 대표 표정이 또 확 바뀌더라고요. 뭐, 거의 회사가 한번 뒤집어졌지요.

진정을 해서요?

네. 그때 대표가 무슨 말을 했는지 정확히 기억은 안 나는데, 제가 그랬어요. '이제 돌이킬 수 없는 강을 건넜다. 제가 진정을 했다'라고요. 그러면서 '저는 해고를 원하지 않는다'라고 얘기했어요. '왜 아이를 가졌다고 해고를 하나', '나는 계속 일하고 싶다'라고요. 아이를 갖기 전이라면 그냥 '알겠습니다' 하고 나갔을 거예요. 근데 아이 때문에 해고를 당하는 건 아니잖아요. 그래서 끝까지 싸운 거예요.

분위기가 많이 안 좋았겠어요.

그랬죠. 같이 밥 안 먹는 거야 괜찮은데, 분위기 자체가 점점 싸늘해지더라고요. 아침에 인사도 안 받아 주고, 일하다 말고 대표랑 팀장 둘만 같이 나가고, 제 업무도 70%를 줄였거든요. 10가지 업무를 했는데 그중 3가지만 하라는 거예요. 그니까 회사 있는 시간이 정말 죽을 맛이더라고요. 약간 별 받는 느낌이었어요. 그 시간을 꾸역꾸역 버텼어요.

주위에서 많이 걱정하셨겠어요.

아무래도 임신 중이니까 걱정이 많았죠. 부모님이랑 남편은 '오늘이라도 관둬라', '그냥 출근하지 마라', 그리고 '잊어버리자'라고 했어요. 그래도 포기할 순 없더라고요. 끝까지 출근하는 모습을 보여 주고 싶었어요. 그랬더니 다들 격려해 주더라고요. 남편이 정말 큰 힘이 됐어요.

“꼭 처벌받게 해 주세요”

진정은 잘 진행됐나요?

네. 진정서를 넣고, 근로감독관을 만나서 이야기를 드렸죠. 저는 제 사건을 조금 특별하게 생각해 주실 줄 알았어요. 왜냐하면 모성보호 사건 이니까요. 근데 그분들한테는 스쳐 지나가는 사건 중의 하나고, 모성보호는 특히나 대부분이 포기하는 케이스가 많다고 여기는 거 같더라고요.

진정까지 가는 케이스가 많이 없다는 말인가요?

네. 그게 스트레스를 많이 받을 수밖에 없는 일이니까 정신 건강에 해롭잖아요. 근데 저는 임신한 몸을 이끌고 노동청까지 갔더니 감독관이 되게 어리둥절하다는 표정으로 저를 보더라고요. ‘아니, 나라에서는 출산율 낮은 게 국가적 문제라고 하면서 왜 공무원조차 이런 일을 중요하게 생각해 주지 않나.’ 그 감독관 태도를 보고 좀 화가 났어요. 그리고 ‘어쩌면 진정 결과가 안 좋을 수도 있겠구나’ 하는 생각도 들었고요.

많이 속상하셨겠어요.

제가 스트레스 받으면 잠을 못 자는데 그때 특히 더 잠을 못 잤어요. 다음 날 출근 걱정도 해야 하고, ‘내일은 가서 뭐 하지’, ‘어떤 표정으로 그 사람들을 대해야 할까’ 하는 생각 때문이에요. 계속 화난 표정으로 대할 수는 없잖아요. 그리고 원래 저는 갈등이 생기면 꼭 푸는 스타일이거든요. 근데 그럴 수 없는 상황이잖아요. 이러지도 저러지도 못했죠. 그냥 그 상황을 버틴 것만으로도 스스로 대견하다고 생각해요.

그걸 버티게 한 원동력은 뭘까요?

저희 딸이요. 저는 원래 어렸을 때부터 아이를 갖고 싶지 않았어요. 일을 갑자기 못 하게 되거나 책임감이 무거워지는 게 싫었거든요. 근데 중학교 땀가 어떤 선생님이 그러셨어요. “지은아, 너는 지금도 강한데, 엄마가 되는 순간 세상에서 제일 강한 사람이 되는 거야”라고요. 그 말이 계속 생각났고, 용기가 되더라고요. ‘내가 우리 아기한테는 세상에서 제일 강한 사람이어야 하는데 이거 하나 못 버티면 안 되지’라는 생각이 들었고, 그 마음으로 끝까지 버텼어요.



고진감래:

고생 끝에 낙이 온다

진정 결과는 바로 나왔나요?

아니요. 작년 12월에 출산휴가 미부여 건에 대한 검사 배정이 이뤄졌다는 연락을 받았었는데, 올해 3월에 다시 연락이 왔어요. 검사가 재배정됐다고요. 그래서 저는 곧바로 대표를 엄벌해 달라는 탄원서를 썼어요. 거기까지가 제 계획이었거든요. 재판이 본격적으로 시작되면 판사한테 탄원서를 꼭 쓰고 싶었어요.

처벌받게 하겠다는 의지가 강하셨군요.

당연하죠. 그거 때문에 시작한 싸움이잖아요. 결국 재판까지는 안 가고 약식으로 해서 벌금 200만 원 나왔어요. 약식으로 하면 판사가 도장만 찍으면 되는 거고, 재판으로 가도 결과가 크게 달라지지는 않을 거니까 그냥 약식으로 해 달라고 했어요.

결과에 만족하세요?

네. 왜냐하면 일단 제가 할 수 있는 건 다했고, 처분은 사법기관에서 내는 거니까 '뭘가 났든 받아들여야지'라는 생각으로 시작했거든요. 그리고 그 대표도 딸 키우는 아반데, 그런 사람이 직원한테 출산휴가 안 줘서 불명예스러운 전과가 생기는 거잖아요. 저는 그거면 만족해요. 본인 이름에 그어진 빨간 줄을 보면서 본인이 잘못했다는 걸 꼭 깨달았으면 좋겠어요.

진정하시면서 많은 걸 느끼셨을 거 같아요.

제가 사회적 약자가 돼 보니까 자연스럽게 관련 정책이나 법에 관심이 가더라고요. 또, 길거리 노숙자를 보는 관점이 달라졌어요. 그분들을 위한 제도나 정책이 많이 있는데 그걸 몰라서 못 쓸 수 있잖아요. 정보 접근이 어려우니까요. 그러니까 더 안타깝더라고요. 직장맘 같은 경우도, 맘 카페만 가 봐도 모성보호제도에 대해 잘 모르는 사람이 너무 많아요. 그런 걸 보면 법을 만드는 것도 중요하지만 실질적 대상자들에게 홍보가 잘 돼야 한다고 생각해요.

마지막으로, 앞으로 어떤 직장맘이 되고 싶으세요.

아이를 낳아 보니 삶을 대하는 태도가 많이 달라졌어요. 생각에 여유가 좀 생기더라고요. 그래서 지금은 ‘모든 건 마음먹기에 달렸고, 나는 언제든 다시 시작할 수 있다’라는 마음으로 지내고 있어요. 이번 진정 사건으로 너무 힘들었지만, 끝끝내 제가 원하는 걸 이뤄 냈잖아요. 물론 제 꿈은 일도 잘하고 아기도 잘 키우는 멋진 엄마가 되는 겁니다.

| 센터의 한마디 |

5인 미만 사업장의 경우에도 사업주에게는 제도 사용 요건을 갖춘 노동자에게 출산휴가, 유사산휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족 돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축을 부여할 의무가 있습니다(근로기준법 제74조, 남녀고용평등법 제18조의2, 제19조, 제19조의2, 제22조의2, 제22조의3).

아울러 5인 미만 사업장에서도 **출산휴가기간과 그 후 30일, 육아휴직기간**은 사업을 계속할 수 없게 된 경우를 제외하고는 **해고가 절대적으로 금지되는 기간**입니다(근로기준법 제23조2항, 남녀고용평등법 제19조3항).

5인 미만 사업장의 노동자는 해고되었을 때 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 없는 것은 사실입니다. 그러나 출산휴가와 육아휴직 사용을 이유로 한 해고 등 불이익한 처우는 5인 미만 사업장에도 금지하고 있으며, 노동자는 관할고용노동지청에 진정을 제기할 수 있습니다(남녀고용평등법 제11조, 제19조3항).



어느 직장맘의 육아기 근로시간 단축 성공기

이유민(36, 가명)

생활용품 MD

이유민님은 5년 차 온라인 MD 직장맘이다.

2021년 9월 육아휴직 복직 후 한동안 업무를 부여받지 못했고, 1주일에 한 번씩 반드시 남양주 사무소로 출퇴근을 해야 한다는 통보를 받았다.

임신 당시 장장 6개월간 무거운 몸을 이끌고 남양주로 출퇴근했지만 업무상 꼭 필요한 부분이 아니었다.

게다가 편도만 2시간, 왕복하면 하루에 4시간가량을 꼬박 거리에 쏟아부어야 했다.

복직 후 회사는 유민님에게 주 1회 남양주 출근을 강요했다. 그렇게 되면 아이를 제시간에 등하원시키지 못했기 때문에 유민님은 고민을 하다 결국 ‘육아로 인한 퇴사’를 생각했고, 이에 대한 상담을 받기 위해 센터를 찾았다.

퇴사보다는 근로시간 단축제도를 이용하는 게 어떻겠느냐는 노무사의 제안에, 유민님은 회사에 육아기 근로시간 단축을 신청했지만 회사는 이를 거부했다.

개인 연차까지 못 쓰게 하는 회사의 부당한 조치에 화가 난 유민님은 센터 도움을 받아 회사에 진정을 냈다.

결과적으로 육아기 근로시간 단축을 쓰는 데 성공했고, 현재 남양주 출근을 하지 않고 있다.

직장맘에게만 가혹한 회사의 이중잣대

안녕하세요. 간단한 소개 부탁드립니다.

저는 생활용품 온라인 MD로 일하는 20개월 차 아들맘이고요. 이번에 센터의 도움으로 회사에 진정을 제기했고, 결국 이겨서 육아기 근로시간 단축(육단축)³⁾제도를 이용하고 있습니다.

출산휴가 육아휴직은 무리 없이 다녀오셨나요?

네. 연차 같은 건 칼같이 주고, 출산휴가나 육아휴직은 일단 신청하면 사용할 수 있는 곳이에요. 근데 그걸 사용하면 탐탁지 않게 여기는 분위기에요. 저도 결국 복직하고 왕복 4시간인 남양주 출근을 강요당하면서 거의 퇴사 직전까지 갔으니까 이 정도면 직장맘에 대한 이해나 배려가 있는 회사는 아니죠.

3) 자녀의 나이가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하인 근로기간 6개월 이상인 노동자는 자녀 양육을 이유로 근로시간을 줄여 일할 수 있는 제도이며, 단축 후 1주 기준 15시간에서 35시간까지 일할 수 있다.

왕복 4시간

남양주 출근의 비극

남양주 출근은 언제부터 시작된 건가요?

2017년, 제가 입사했을 때부터 갔어요. 면접 때는 얘기가 전혀 없었는데 입사하고 나서 한 달에 한 번 남양주에 가야 한다고 하더라고요. 그때는 시키는 대로 했죠. 그런데 나중에 1주일에 한 번씩 무조건 남양주 출근을 하라는 거예요. 그래서 매주 수요일마다 전 직원이 남양주로 가고 있어요. 그런데 거기서 하는 업무가 서울에서 하는 거랑 똑같거든요. 직원들 불만이 많을 수밖에 없죠. 제가 임신하고 남양주 출근을 몇 달 안 했을 때도 업무 보는 데 전혀 지장이 없었어요. 그런데 복직 후에 또 남양주 출근을 해야만 한다고 하더라고요. 그래서 ‘아, 그럼 더 이상 못 다니겠다’ 하고 생각했어요.

사직을 염두에 두신 건가요?

네. 거기로 출근하려면 아침 7시에는 아이를 등원시켜야 돼요. 또 칼퇴근을 해도 차 막히고 하는 거 감안하면 최소 9시는 되어야 안정적으로 하원을 시킬 수 있는데 그건 불가능하잖아요. 그래서 ‘아이 때문에 남양주 출근은 어려울 거 같다’, ‘배려 부탁드린다’라고 말씀을 드렸는데 회사에선 안 된다고만 하는 거예요. 그래서 처음엔 ‘육아로 인한 퇴사’를 생각했어요. 그러다 우연히 센터의 지하철 광고를 보게 됐고, 상담을 받아 보니 육단축을 쓰면 간단히 해결될 문제더라고요. 그래서 그걸 요구했죠.

회사에선 어떤 반응이었나요?

애매했어요. 근로시간 단축은 할 수 있는데, 남양주 출근은 꼭 해야 한다는 입장이었거든요. 저는 남양주에 가지 못할 상황이라 육단축을 쓰려고 한 건데, 말이 안 통하더라고요. 게다가 저희가 이른바 가족 회산데 오너 첫째 아드님이 변호사예요. 그러니까 인사담당자하고 얘기를 나눌 때마다 ‘이분들이 법을 어느 정도 알고 있기 때문에 저렇게 나오는 게 아닐까’ 하는 느낌을 받았어요. 그러니까 ‘우리는 안 주는 게 아니라 너와 계속 조정 중인 거다’ 이런 식으로 계속 말씀을 하셨거든요.

아이 때문이라고 해도 계속 강요를 했나요?

네. 그러면서 이제 제 탓을 하더라고요. 아무리 제 상황을 말씀드려도 ‘네가 제대로 안 알아봐서 이렇게 된 거’라고 했어요. 근데 억울한 건, 10월이면 어린이집 학기가 시작된 후인데, 갑자기 저희 아이만 1주일에 한 번씩 아침 일찍 맡기고 밤늦게까지 봐 달라고 할 수는 없잖아요.

남편분이나 주위 도움은 받을 수 없는 상황이셨나요?

남편도 아침 일찍 나가서 저녁 늦게 퇴근하는 사람이라 그게 어려웠어요. 그래서 혹시나 하는 마음에 원장님께 말씀은 드려 봤어요. 근데 서울시에서 어린이집 당직 선생님을 지원하는 정책이 당해 연도는 마감되어서 선생님을 더 둘 수 없는 상황이라고 하더라고요. 그러면서 정안 되면 원장님 본인이 남아 있겠다고 하시는 거예요. 저도 젊을 때 잠깐 어린이집 교사를 해 봐서 그 마음을 알거든요. 그리고 부모 입장에서선 선생님의 일방적인 희생을 요구할 수는 없잖아요. 그때 진짜 답답했어요. 남양주 출근만 좀 배려해 주면 되는 간단한 문젠데, 회사에선 안 된다고 하지, 어린이집 연장은 못 하지, 남편도 직장 때문에 바빠서 하원을 못 시켜 주는 상황이지. 그래서 결국 개인 연차를 쓸 수밖에 없었어요.

진정을 제기할 수밖에 없던 이유

그 연차도 결국 못 쓰게 했다고 들었어요.

맞아요. 처음엔 연차 쓰는 거에 대해서 말씀이 없으셨는데, 두 번째 쓸 때 ‘이제 연차는 안 될 것 같다’ 이렇게 얘기하더라고요. 되게 난감했어요. 그것 때문에 더더욱 진정 제기할 수밖에 없었죠. 그래도 일단은 아이 등하원에 대한 대안이 없었기 때문에 계속 쓰긴 썼고요. 회사에서도 그걸 강제로 할 수는 없으니 일종의 기 싸움을 했던 거 같아요.

회사의 태도 때문에 많이 지치셨겠어요.

그래서 계속 퇴사 생각을 하게 되더라고요. 그러다가 지푸라기라도 잡는 심정으로 센터 상담을 받은 거예요. 지금 이 상황에서 제가 어떻게 하는 게 가장 좋은지, 지금 회사에서 주장하는 게 법적으로 맞는 건지 알고 싶었거든요. 제 개인적으로 판단했을 때는 실업급여를 받고 사후지급금⁴⁾ 받는 게 가장 베스트인 것 같았는데, 센터에선 바로 육단축 신청서를 내고 진정을 하자고 하시더라고요. 육단축 승인 기간이 있잖아요. 진정에서 이기면 그걸 더 빨리 쓸 수 있으니 일단 신청서부터 내라고 하셨어요.

4) 육아휴직급여의 25%는 육아휴직 후 복직하여 6개월 이상 근무한 이후에 지급되며, 이를 사후지급금이라 한다.

회사에서도 그런 상황을 다 알았나요?

아마 알았을 거예요. 이미 직원들은 제가 회사와 의견 충돌이 있고 조율되지 않고 있다는 걸 알고 있었어요. 근데 진정까지 제기할 줄은 몰랐을 거예요. 거기까지는 제가 말을 안 했거든요.

사측은 진정 제기에 어떤 반응이었나요?

나중에 얘기를 들어 보니 인사 담당자가 많이 놀랐다고 하시더라고요. 그분이 남양주 근무를 하시는 분이라 항상 통화로 소통했고, 본인은 저랑 소통이 잘 되고 있다고 생각하셨나 봐요. 근데 진정을 제기하고 나자, 저한테 연락을 아예 안 하시더라고요. '왜 연락이 없을까.' 이런 불안한 생각이 들었는데, 나중에 그 얘기를 하시더라고요. 불편할까 봐 굳이 전화를 안 했다고요.

진정 제기 후 회사 생활은 어떠셨어요?

뭐 일단 저 스스로 되게 움츠러들었어요. 가족 회사라 모든 게 오너 가족 중심으로 돌아갔기 때문에 노동자들끼리 나름 끈끈하다고 생각했거든요. 그런데 흑시라도 저 빼고 직원 휴게실에 모여 있는 거만 봐도 '흑시 내 얘기를 하나', '내가 진정하는 걸 알았나' 뭐 그런 생각이 드는 거예요. 아무리 사람들하고 어울리려 해도 그게 안 되더라고요. 하루하루 출근하는 게 곤욕스러웠고, 업무에 집중할 수도 없었어요. 결국 우울증이 너무 심해져서 심리 상담까지 받았어요.

당시 직장 내 괴롭힘도 있었다고 들었어요.

그래서 더 힘들었어요. 제가 복직하자마자 저희 팀이 아니라 영업팀에 제 자리를 쥐서 동료들과 분리를 시켜 놓질 않나, 근로감독관님이 알려 주신 출석 날짜에 딱 맞춰서 저한테 CS 전화를 다 받으라고 하질 않나, 그런 일을 당하니까 심리적으로 되게 위축되고 불안하더라고요. 진짜 '드라마에서나 보던 부당한 일을 내가 겪고 있구나' 이런 느낌이었어요. '어쩌면 내 자리를 빼앗길 수도 있겠구나' 하는 느낌이에요.

그래도 그 기간을 잘 버텨 내셨네요.

사실 중간에 포기하고 싶었어요. 그런 시간을 보내는 게 너무 힘들어서 '그냥 퇴사하고 실업급여랑 사후지급금 받자.' 이 생각이 머리끝까지 올라왔거든요. 근데 그때마다 센터 노무사님이 잡아 주셨어요. 어떻게 보면 이건 제 일인데 저보다 더 적극적으로 이 상황을 걱정해 주셨어요. 그러면서 "이건 유민 님 권리니까 꼭 그걸 찾으시면 좋겠다"라고 말씀해 주셨어요. 그래서 '끝까지 포기하지 말자', '내 권리를 찾자'라는 생각을 가지고 버텼던 거 같아요.

노무사님의 역할이 결정적이었네요.

맞아요. 주변에서도 다 걱정했거든요. 오너 아들이 변호사니까 100명이면 100명 다 질 거라는 얘기만 했어요. 그래서 제가 그랬죠. '이건 나 혼자 하는 게 아니고, 직장맘지원센터 노무사님이 도와주고 계시다', '이건 내 권리니까 내가 찾아야 한다', '만약 안 되면 그만둘 생각이기 때문에 부담도 없다' 뭐 그런 식으로 말했더니 그제야 꼭 이기라고 응원해 주더라고요.

내용은 ‘육단축 사용’, 쟁점은 ‘남양주 출근’

진정 내용의 쟁점이 뭐였나요?

표면상으로는 육단축 사용이었고, 본질적으로는 남양주 출근에 대한 저와 회사의 견해차였죠. 저는 만약 육단축을 사용하지 못하게 되더라도 남양주 출근 건만 해결되면 상관없다고 했고, 회사는 다른 직원들과의 형평성 때문에 남양주 출근은 반드시 해야 한다는 입장이었어요.

근로감독관과 만날 때 기억하세요?

네. 그때 들어가기 전까지는 너무 긴장을 해서 심장이 터지는 줄 알았어요. 제 패는 다 보여 줬는데, 혹시라도 회사에서 그걸 이길 만한 다른 논리를 가져올 수도 있잖아요. 그래서 인사담당자분이 말씀 시작하시기 전까지는 엄청 떨었어요. 근데 얘기를 들어 보니 전략을 안 짜 오셨더라고요.

어떤 얘기를 하셨는데요?

“저희가 유민이에게 육아기 근로시간 단축을 안 주려고 한 게 아닙니다. 조정하려고 했었던 건데 유민이가 감정적으로 좀 격해지면서 여기까지 온 것 같습니다” 이렇게 얘기를 하시는 거예요. 그걸 듣는 순간, 뭔가 느낌이 좋더라고요. ‘뭘 보족한 해법을 가져오지 않았구나’ 싶었어요.

결국 그 자리에서도 유민 님 탓을 했네요.

그게 제가 인사담당자하고 통화하면서 많이 울었어요. 제 얘기를 논리적으로 하지 못하는 상황도 몇 번 있었거든요. 그로 인해 감정적으로 격해져 진정 제기를 했다고 생각하시는 것 같아요. 그래서 노동청 가기 전에 계속 마인드 컨트롤을 했어요. ‘차분해지자’, ‘필요할 때만 얘기하자’, ‘내가 부족하면 노무사님이 도와주실 테니까 걱정하지 말자’ 이 생각을 계속 되뇌었어요.

사측에선 어떤 근거로 남양주 출근을 강요한 건가요?

온라인 MD 회의가 매주 수요일 남양주에서 열려요. 그런데 ‘온라인 MD인 내가 거기 참석하지 않는 게 말이 되냐’, ‘다른 직원들 역시 안 가고 싶어 하지만 형평성 때문에 가는 거다’, ‘선례를 만들면 다른 직원들 사정도 다 봐 줘야 한다’ 그런 얘기를 주로 했어요. 그런데 그 온라인 회의는 제가 회의록을 서울 사무실에서 받아 볼 수 있고, 제가 임신했을 때도 남양주 회의에 참석을 못 했는데 그때도 전혀 문제가 안 됐었거든요. 다른 직원과의 형평성 얘기에는, ‘다른 직원들도 안 가고 싶어 하는 데에는 이유가 다 있지 않겠냐’, ‘거기서 하는 일 모두 서울에서 할 수 있는 일인데 굳이 거기서 해야 하는 이유를 모르겠다’고 반박했어요.

그럼 굳이 남양주에 갈 필요가 없지 않나요?

아예 필요가 없다고 단정 짓기는 좀 그렇지만, 저처럼 사정이 있는 사람에게겐 배려가 필요하다고 생각해요. 그리고 남양주 사무실 업무환경이 정말 좋지 않아요. 서울 사무실에선 듀얼 모니터로 작업을 하는데, 거긴 사양 안 좋은 옛날 컴퓨터로 작업을 해야 하고, 그러다 보니까 업무 집중도가 굉장히 떨어져요. 당연히 업무 효율도 떨어지고요. 이런 얘기들을 다 꼼꼼하게 준비했는데, 막상 이런 얘기는 할 시간조차 없이 되게 허무하게 이겼어요.

감독관님이 유민 님 손을 들어 주신 거네요.

네. 인사담당자분이 한 30분 동안 같은 얘기를 계속 반복하니까 감독관님도 지치셨는지, 말을 끊으시고는 저한테 “이에 대해 이유민 님 생각은 어떠세요?”라고 물어보시더라고요. 그래서 “저는 남양주에 가지 않고도 제 업무를 빈틈없이 다 수행할 수 있고, 육단축을 사용해서 오후 4시까지 일하고 싶습니다”라고 말씀드렸거든요. 그랬더니 감독관님이 인사담당자에게 “이유민 님이 이걸 원하신다는데 괜찮으세요?”라고 물어보시더라고요. 인사담당자가 졌다 싶었는지 “네, 적극 반영하겠습니다”라고 하고 삼자대면이 끝났어요.

육단축 근무의

장단점

지금 육단축 쓰시는 건 만족하시나요?

매우 만족하고 있습니다. 아이가 크는 걸 조금이라도 더 보는 게 행복해요. 아이한테 이 시간은 지금 이때밖에 없는 거잖아요. 성장하고 나면 분명히 엄마가 아니라 친구들이랑 놀 테니까, 지금 충분히 같이 있어 줄 수 있는 시간이 있다는 게 너무 좋아요.

근무시간은 어떻게 조정하셨어요?

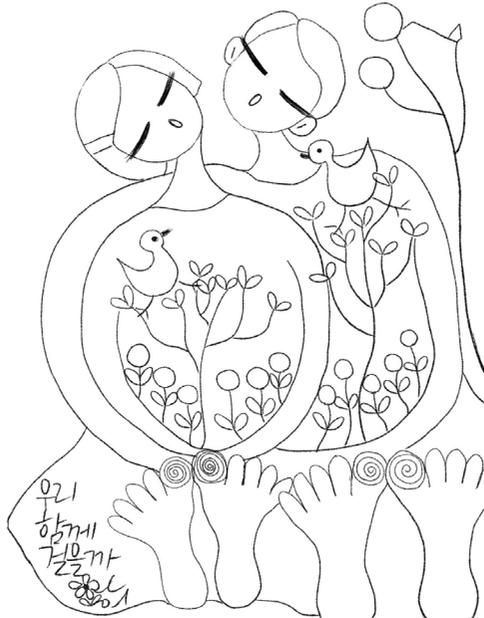
9시 출근, 4시 퇴근이요. 6시간 동안 죽어라 일하고, 해 떠 있을 때 퇴근을 하면 회사에서 힘들었던 일들 싹 다 잊을 수 있어요. 그만큼 좋아요. 무엇보다 어린이집에 일찍 데리러 가니까 아이가 정말 좋아하더라고요. 시간이 남으면 놀이터에서 놀아 줘요. 그때 느끼죠. 육단축 받아 내느라 너무 힘든 시간을 보냈지만, 굉장히 잘한 선택이었다는 걸요.

쓰시면서 아쉬운 점은 없으세요?

근로시간은 단축됐지만, 업무량은 줄지 않았어요. 사실 이런 제도는 있는 것만으로도 든든한 힘이 되지만 가능하다면 업무량도 조정이 되면 좋겠어요. 그리고 이런 제도를 쓴다는 이유로 연봉 협상을 못 하는 직장맘이 많아요. 저 역시 그렇거든요. 출산휴가 들어가기 전에 매출 목표치 다 달성했는데, 복귀하니까 마이너스더라고요. 지금 다시 조금씩 매출을 올리고 있긴 하지만 제가 육단축을 쓰니까 아직도 연봉협상 이야기를 안 해요. 이런 부분들이 바뀌면 좋겠어요.

마지막으로 하시고 싶은 이야기가 있다면요?

더 많은 직장맘과 대디들이 본인들의 권리 찾기를 하시면 좋겠어요. 지금 앞장서서 우리의 권리를 지키지 않으면 이후에는 이런 제도들이 사라질 수도 있다는 생각이 들어요. 좀 멀리 봤으면 좋겠어요. 지금은 회사와 얼굴 붉히는 게 조금 힘들어도, 내 노력이 우리 자녀들이 살 세상에 반드시 영향을 미칠 거라고 봐요. 이번에 제가 육단축을 사용하게 되어서 우리 후배들이 그걸 쓰는 게 더 수월해졌다고 생각해요. 이런 사례들을 계속 만들어서 일하는 엄마 아빠들이 좀 더 좋은 환경과 조건에서 일·가정 양립을 하시면 좋겠습니다.



| 센터의 한마디 |

근속기간이 6개월이 넘는 노동자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 14일 이상 대체인력을 채용하지 못한 경우나 업무 성격상 근로시간의 분할 수행이 곤란한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래한 경우 외에는 노동자의 신청을 거부할 수 없습니다(남녀고용평등법 제19조의2).

육아기 근로시간 단축은 **노동자가 신청한 방법**대로 부여하여야 합니다.

주 15시간~35시간 범위 내라면, 근로일별 근로시간을 다르게 하거나, 주 3일이나 4일 근무하는 방식으로도 신청이 가능합니다.

단, 노동자는 육아기 근로시간 단축 신청일로부터 **30일 전까지 육아기 근로시간 단축 신청서를 사업주에게 제출**하여야, 원하는 날짜에 육아기 근로시간 단축을 시작할 수 있습니다(동법 시행령 제15조).

노동자는 사업주가 육아기 근로시간 단축 신청을 거부하는 경우 관할 고용노동청에 진정을 제기할 수 있고, 사업주에게는 **500만 원 이하**의 과태료가 부과될 수 있습니다(동법 제37조4항).

나는 내 자리로 돌아가기를 원합니다

이민정(35, 가명)

대기업 사무직

대기업 과장 2년 차 직장맘 이민정 님은 육아휴직 복직 한 달 전,
몸담았던 사업팀이 없어지면서 원 업무로의 복직이 불투명해졌다.
복귀 전부터 이곳저곳에서 상담을 받았지만,
5차까지 간 인사담당자와의 피 말리는 면담을 통해 사직을 권고받았다.
받아들일 수 없었다. 끝까지 버틸 마음으로 다른 사업팀에 자리가 나면
그곳으로 발령을 내 달라 요청했지만,
“에 키우는 엄마 좋아하는 팀장은 없다”라는 답이 돌아왔다.
4년간 대학 공부하고 어렵게 취업해 10년 세월을 갖다 바친 회사였다.
배신감과 절망감이 몰려왔지만,
그럴수록 더 꾀꾀하게 버텨야겠다는 생각이 들었다.
결국 민정 님은 계약직 직원들이 일하는 팀으로 발령받았다.
그들보다 훨씬 많은 임금을 받았기 때문에 회사에서도
언제까지 이 일을 시킬 순 없을 거라 생각했고,
때가 되면 반드시 제자리로 돌아갈 기회가 올 거라 믿었다.
그리고 마침내 6개월 만에 제대로 된 인사 발령이 났다.
1년 가까이 이어진 민정 님과 회사의 기 싸움은,
결국 민정 님의 승리로 막을 내렸다.

복직 D-30, 내 자리가 없어졌다

소개 부탁드립니다.

4살 딸을 키우고 있는 직장맘이고요, 대기업에서 사무직으로 일하고 있습니다. 제가 육아휴직 후 복직 과정에서 불이익을 겪었는데, 이에 대해 문제의식을 느끼는 사람이 많아졌으면 하는 마음에 인터뷰하게 됐어요.

복직 과정이 힘들었다고 들었어요.

네. 복직 한 달 전에 제가 일했던 사업팀이 없어진다는 소식을 기사로 접했어요. 그때부터 같이 일했던 동료들한테 문자가 오기 시작했어요. '지금 회사 분위기 너무 안 좋은데 너는 어떻게 되는 거냐', '노무사한테 상담받아 봐라'라고 하더라고요.

사업팀이 없어질 거라고 예상하셨나요?

아니요. 저 휴직하기 전까지만 해도 괜찮았거든요. 근데 사업팀이 축소하고 직원들이 회사를 나가고 있다는 얘기를 전해 듣고 상황이 심각하구나 싶더라고요. 그래서 인사팀에 연락을 했어요. 제 나름대로 대응 전략을 짜야 하니까요. 근데 인사팀에선 똑같은 자리로 복직을 하라는 거예요. 너무 황당하잖아요.

사업팀이 없어졌는데 그 자리로 오라고요?

네. 그래서 제가 ‘지금 그 사업팀은 없어졌고 직원들이 나가는 중이라고 들었는데 거기에 제가 가서 할 일이 있느냐’라고 되물었어요. 그랬더니 일단 지금 회사의 방침은 육아휴직 복직자는 무조건 원래 부서로 복직을 시킨다는 거예요. 아니, 일도 없는데 거기 가서 뭘 하겠어요. 결국 다른 직원들처럼 퇴사시킬 게 뻔하잖아요.

그래서 뭐라고 하셨어요?

‘어디로 복직하든 상관없지만, 제가 할 일을 명확히 알려 달라’고 말했어요. 그랬더니 ‘그것까진 모른다. 일단 복직해라. 아니면 무급 휴직을 해라’ 이렇게 말했어요. 그 얘기를 듣는데 너무 서럽더라고요. 사업을 접은 게 제 잘못도 아니고, 심지어 저는 그때 일하지도 않았잖아요. 근데 모든 게 제 잘못된 것처럼 ‘굳이 네가 회사로 와야겠어?’ 이런 뉘앙스로 말씀하시니까 자존감이 확 떨어지더라고요.

많이 속상하셨겠어요.

누구 못지않게 열심히 일했는데, ‘혹시 내가 애를 낳아서 이런 일을 겪나?’ 이런 별의별 생각이 다 들었어요. 그때 제가 내린 결론은 ‘회사는 나를 지켜 주지 않는다’, ‘나는 내 인생 계획대로 간다’였어요. 회사 사정 때문에 제가 흔들리고 싶지 않았거든요. 그래서 일단 원래 제 자리로 복직을 했어요.

코로나, 사업팀 철수, 그리고 권고사직

그 전에도 불이익을 받는 경우가 있었나요?

저희 회사는 업종 특성상 여자가 진짜 많아요. 제가 10년간 지켜본 바로는 육아휴직을 쓴다고 뭐라고 하진 않아요. 부서장이 누구냐에 따라서 눈치 정도는 주죠. 근데 돌아올 때 원래 일하던 부서로 가는 경우는 거의 없어요. 그 부서에서 계속 일하고 싶으면 출산휴가만 써야 해요.

대체 인력 시스템이 잘 안 돼 있나요?

네. 사실 육아휴직을 다녀오면 돌아오는 날짜가 정해져 있잖아요. 그런데도 인력 보충이 안 돼요. 육아휴직 가는 팀원 자리에 계약직을 뽑아 주지도 않아요. 무조건 회사의 정규 인력 중에 누군가 와야 하는데, 그걸 안 해 주는 거죠. 그리고 저 같은 경우엔 사업팀 자체가 없어진 상황이니 더더욱 살아남기 힘든 환경이었죠.

새로운 사업이 생기지 않는 이상 어려웠겠네요.

그렇죠. 원래는 사업팀이 사업을 접으면 거기에 있던 인력을 다른 곳으로 재배치해요. 근데 그때가 코로나 여파로 회사가 힘들었어요. 그래서 이례적으로 사업팀 전원을 내보내고, 인력 감축을 했어요. 제가 복직할 때 직원들이 하나둘 퇴사하는 상황이었거든요. 원래는 복직하면 층마다 돌아다니면서 인사를 드리는데 그것도 제대로 못했어요.

사업팀 철수로 인한 권고사직이 위법은 아닌가요?

저도 그게 궁금해서 센터 상담을 받았거든요. 도대체 회사에서 직원들을 자르는 기준이 뭐며, 나 같은 육아휴직 복직자는 어디에 해당이 되는 건가 궁금하더라고요. 근데 회사 측 주장이 위법은 아니라고 하더라고요. 사실 기업 입장에서선 모든 법적 리스크를 사전에 검토하고, 문제가 없게끔 직원들에게 통보해야 하는 거잖아요.

인사담당자와의 피 말리는 면담

복직했을 때 회사 상황이 기억나세요?

어수선했죠. 빈 책상이 반도 넘었고, 이미 많은 직원이 퇴사한 상태였고요. 남아 있는 직원들은 책을 읽거나 개인 공부를 하다가 자기 순번이 오면 인사팀 면담을 해요. 점점 횟수가 많아지면서 더 많은 사람이 나가더라고요. 저도 5차까지 면담했어요.

결국 스스로 나가라고 설득하는 거군요.

그렇죠. 거기에 설득되면 안 되니까 저는 역으로 제안을 했어요. 동료들을 통해서 빈자리가 있는 팀을 알아봤고, 그곳에 발령을 내 달라고요. 근데 바로 거절하더라고요. 그리고 면담 차수가 올라가면서 저를 배신자로 몰아갔어요. ‘지금 동료들이 다 총대 메고 나가는 거 안 보이나’, ‘너만 그렇게 일하고 싶냐’ 이런 식으로요.

많이 힘들셨겠어요.

그래도 일단 끝까지 간다는 마음으로 버텼죠. 제가 과장급이니까 연봉이 좀 높잖아요, 그런 부분에 대해 말씀드리면서 ‘제가 지금 일 안 하고 월급 받는 건 회사 입장에서 손실 아니냐’, ‘이게 회사를 위한 건 아닌 거 같다’라면서 나름대로 압박했어요. 근데 그때 그 인사담당자분이 저를 이렇게 보더니 “잘 아시겠지만 아이 엄마를 선호하는 팀장님이 별로 안 계세요” 이렇게 말하는 거예요. 제가 그때 되게 많이 울었어요. 그분도 아기 엄마시거든요.(눈물)

아이고... 우셔도 괜찮아요.

그 말이 '너 이제 필요 없으니까 집에 가' 이런 소리로 들리는 거예요. '아이 낳고 오니까 나라는 사람의 위상이 이렇게 바뀌었구나', '어떻게 본인도 아이를 키우는 입장에서 그런 말을 할까' 이런 생각이 드니까 계속 눈물만 나더라고요. 어쨌든 대학 졸업하고 처음 발 들였던 회사고 10년 넘게 일했는데, 제가 이 회사에 애정이 왜 없겠어요. 근데 그 말 듣고 진짜 오만 정이 다 떨어지더라고요.

어떤 부분이 가장 서운하셨어요?

제 의지가 아니라 이렇게 타인에 의해서 쫓겨나듯 나가는 게 너무 불명예스러운 거잖아요. 제가 잘못된 것도 없는데 쫓겨나는 건 억울하잖아요. 저는 아기 낳고 많이 멘탈이 강해진 후라서 이 정도였지, 사원·대리급 20대 젊은 직원들은 거의 1차 면담만 하고 사직서를 써 버려요. 막 울면서 나와서 짐도 안 챙기고 가는 사원도 있었어요. 얼마나 상처받았으면 그러겠어요.

나를 위해 시작한

‘버티기’

말만 면담이지 사실상 해고네요.

그렇죠. 면담 횟수가 늘어나면서 같은 층에 있던 사람들이 점점 줄더라고요. 그렇게 5개월 동안 면담을 했고, 결국 5명 정도 남았어요. 회사에서도 저희가 절대 스스로 그만두지는 않을 거라고 생각했는지 남은 직원들을 계약직 업무로 발령을 내더라고요.

다른 차원의 압박이네요.

그렇죠. 인사팀에선 나름 전략을 짰 거예요. 거기에 가면 사원·대리급 후배들한테 업무 하달을 받게 되니까, 어떻게든 자존심을 무너뜨려서 내보내겠다는 거죠. 그때 동료들이 한목소리로 응원해 줬어요. ‘네가 바보 멍청이가 아니고, 네 잘못이 없다는 걸 다 아는데 그 자리로 간들 어떤 후배가 너를 무시하겠냐’고요. 그런 말 들으면서 버텼어요.

그 업무는 얼마나 하신 거예요?

6개월 정도요. 동료나 선배들도 많이 도와주셔서 곳곳하게 버텨 낼 수 있었어요. 지금도 생각나는 게, 제가 간 팀의 부서장님이 직장맘이신데, 저를 보자마자 안아 주시더라고요. 제가 회사에서 당한 걸 다 알고 계셨던 거예요. 그때 생각하면 또 눈물 나요. 그래도 그 시간이 쉽지만은 않았어요. 이 계약직 일을 언제까지 해야 한다는 기약이 없으니까요.

어떤 마음으로 버티셨어요?

이런 일 때문에 저와 제 인생이 무너지면 안 된다는 마음이에요. 또, 그런 식으로 퇴사하는 선례를 남기고 싶지도 않았어요. 어쨌든 제가 퇴사를 하게 되면, 사업팀 철수 후 퇴사한 육아휴직자 선례를 남기는 거잖아요. 그걸 하고 싶지 않더라고요.

이번 일을 겪으면서 느낀 점이 있다면요?

‘아무도 나를 지켜 주지 않는구나’, ‘내가 자부심을 가지고 다녔던 회사도, 법도, 국가도 나를 지켜 주지 않는구나’라고요. 온실 속 화초까지는 아니지만, 꽤 평범한 인생을 살았다고 생각했는데 이런 일을 겪으면서 ‘우리 아이는 조금 강하게 키워야겠다’ 그런 생각이 들더라고요.



대기업에서 직장맘으로 살아남기

회사 내 직장맘에 대한 인식은 어떤가요?

코로나 때문에 더 힘들어진 거 같아요. 확진자 나오기 시작하면서 어린이집, 유치원, 학교에서 돌봄을 못 했던 시기가 있잖아요. 결국 그 돌봄의 역할은 엄마들이 맡게 됐고, 회사 생활하면서 병행하기 힘들어졌죠. 아이 돌봄에 대한 이야기가 나오기라도 하면 팀장님들이 그러세요. ‘역시 애 있는 여직원들은 좀 그렇다’고요. ‘너희 아이는 왜 그렇게 자주 아프냐’면서요.

대기업에서도 그런다니 좀 충격이네요.

이건 대기업이나 중소기업의 문제는 아닌 거 같아요. 기업문화가 더 중요하죠. 5인 미만 회사라도 육아휴직 보내 주는 사업주들도 있잖아요. 저희 회사는 육아휴직을 보내 주긴 하지만 ‘집으로 도망가네’ 이런 반응이에요. 앞에서는 “잘 다녀와” 이러면서 그 직원 나가면 “당장 이 름 빼”라고 해요. ‘절대 우리 부서로 복직하면 안 된다’, ‘저런 애는 또 도망간다’고요. 그 얘기를 듣는 직원 중엔 직장맘도 있는데, 저희 앞에서 그런 말을 아무렇지 않게 하시더라고요.

육단축도 거의 못 쓰는 분위기겠네요.

네. 제가 센터 상담을 받을 때, 아무래도 복직하면 일이 없을 거니까 이걸 한번 제안해 보면 어떠냐고 하셔서 인사팀에 말씀드렸거든요. 그

랬더니 그거 쓰는 사람도 없을뿐더러, 만약 쓰게 되면 귀찮고 복잡하다는 식으로 말하더라고요. 저는 인사팀이 좋아할 줄 알고 제안한 건데 그 얘기를 들으니까 ‘앞으로 모성보호제도를 쓰는 건 힘들겠구나’ 싶었어요.

이번 일을 겪으면서 느끼신 점이 있다면요?

제 목표가 직장생활 20년 하고 그만두는 거예요. 어떻게 보면 평범하지만 그게 힘들다는 걸 이번에 너무 뼈저리게 느꼈고요. 계획대로라면 앞으로 10년 조금 덜 남았거든요. 그때까지 열심히 버텨 볼 생각입니다.

마지막으로 하고 싶은 말씀이 있다면요?

육아휴직 쓰는 직장맘, 직장대디들의 자리가 더 이상 위협받지 않으면 좋겠어요. 그래야만 엄마 아빠들이 불안해하지 않고 제도를 이용할 수 있거든요. 친구들 이야기를 들어 보면 거의 90% 이상은 육아휴직 후 퇴사를 생각하고 있더라고요. 이런 상황이 반복되면 누가 아이를 낳고 싶겠어요. 복직 후 부당전보를 받지 않고, 제자리에서 일할 수 있도록 더 강력한 법과 제도가 필요하다고 생각합니다.

| 센터의 한마디 |

사업주는 육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하고, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함시켜야 합니다(남녀고용평등법 제19조3항). 이 규정을 위반한 사업주에게는 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다(동법 제37조4항).

육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 다소 다른 업무에 복귀시켰더라도 같은 수준의 임금을 지급하는 경우 남녀고용평등법 제19조3항의 위반이라고 보기는 어렵습니다.

그러나 사업주가 오로지 노동자의 육아휴직 사용을 못마땅하게 여겨 업무상 필요성이 전혀 없음에도 불구하고 노동자가 전혀 원치 않는 직무로 복귀시켰다는 점이 증명된다면,

사업주의 조치는 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 인정될 수 있고, 이 경우 남녀고용평등법 제19조3항 위반으로 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있으며, 고용노동부에 진정을 제기할 수 있습니다(동법 제37조1항).

이와 별개로, 상시 5인 이상 사업장에서 근무하는 노동자는 관할 노동위원회에 부당전직 구제신청을 제기할 수 있습니다(근로기준법 제28조).

육아휴직 복귀 후 보복성 인사, 나는 최선을 다해 싸웠다

윤정희(43, 가명)

사무직

육아휴직 후 부당전보를 받아 괴로워하는 직장맘이 많다.
딸 둘 맘 윤정희 님도 그랬다.
둘째 육아휴직을 마치고 복직한 날, 정희 님은 부당전보 지시를 받았다.
휴직 전 세무 회계 인사 업무를 하던 경영지원팀이 아닌, 송장 출력,
생산품 포장 및 발송 등 단순 업무를 하는 생산팀으로 발령이 났다.
육아휴직을 사용했다는 이유로 보복성 인사를 한 거다.
첫아이를 낳고 퇴사했다가 대표이사의 권유로 복귀한 터라 당황스러웠다.
물어 물어 여러 노무법인에 전화했지만, 모두 지는 싸움이라 말했다.
지푸라기라도 잡는 심정으로 직장맘지원센터에 연락했고,
부당전보 구제신청이 가능하다는 얘기를 해 줬다.
회사에 진정을 한 후, 회사 임원은 정희 님 자리에 수시로 찾아와
녹음기를 들이밀며 '육아를 위해 휴직한 게 맞느냐',
'새로운 일이 적성에 잘 맞지 않느냐'고 추궁했다.
극심한 마음고생이 시작됐고, 살이 쭉쭉 빠졌다.
100일간의 피 말리는 싸움이 이어졌고,
결국 정희 님은 스스로 만족하는 결과를 얻었다.

“육아 때문에 휴직한 거 맞습니다”

간단한 자기소개 부탁드립니다.

14살, 10살 딸을 둔 직장맘이고요. 경영관리 사무직으로 일하고 있습니다. 10년간 인연을 맺었던 회사에서 육아휴직을 썼다는 이유로 부당전보를 당한 이야기를 하고 싶어 인터뷰하게 됐습니다.

언제 육아휴직을 쓰신 건가요?

둘째가 8살이었던 2020년 4월부터 1년간 육아휴직을 했어요. 그때 코로나 터지고 아이가 입학도 못 하는 상태였거든요. 방학 때는 친정엄마가 도와주셨지만, 사정상 계속 도움을 받을 순 없었어요. 그 와중에 코로나 상황이 점점 안 좋아지면서 아이가 집에서 수업을 들어야 하는데, 8살이면 TV도 제대로 못 켜는 나이예요. 누군가는 반드시 옆에서 있어야 하잖아요. 그래서 회사에 육아휴직 얘기를 꺼냈죠.

회사 반응은 어땠나요?

위로금 2개월 치 줄 테니 퇴사하라고 하더라고요. 회사 창립 이래 육아휴직을 받은 직원이 딱 1명 있었는데 복직을 못 했어요. 육아휴직은 전혀 못 쓰는 분위기였죠. 저는 정말 절실하게 필요한 상태였으니까 말씀드릴 건데 면전에서 거절하더라고요.

그럼 어떻게 받으신 거예요?

제가 인사관리를 맡고 있어서 관련 법을 잘 알고 있거든요. 그 내용을 말씀드리면서 육아휴직급여 사후지급금과 실업급여를 계산한 내역서를 관리 이사에게 보여 줬어요. 위로금 2개월 치하고는 액수 자체가 다르잖아요. 그랬더니 육아휴직을 승인해 주더라고요.

꽤 수월하게 받으셨네요?

아니요. 엄청 힘들었어요. 육아휴직 건으로 면담을 하는데 막 압박 지르면서 “너 애들 때문에 쓰는 거 아니잖아, 사실대로 얘기해”라고 추궁하는 거예요. 듣고 있는데 말이 안 나오더라고요. 그래서 아무 말 안 하고 나왔는데, 나중에 알고 보니까 당시 녹취를 하고 있었더라고요.

의도적인 녹취였네요.

그렇죠. 혹시 제가 말실수라도 하면 그걸 꼬투리 잡고 육아휴직을 안 주려고 하는 거잖아요. 근데 제가 복직하고 나서도 계속 따라다니면서 물어봤어요. 진짜 육아 때문에 휴직 쓴 게 아니지 않냐고요. 부당전보 받고 진정을 진행하는 과정에서도 그런 식으로 계속 괴롭혔어요.

꽤 오래 일한 회사데 서운하셨겠어요.

한마디로 정떨어졌죠. 사실 저는 사측에서 스카우트해서 들어온 사람이예요. 젊었을 때 4년 정도 일하다 그만뒀는데, 그 후에 따로 연락이 와서 재입사를 권하더라고요. 처음엔 아이 키우느라 단축근무 계약직으로 일하다가 정규직으로 전환해서 일했어요. 어쨌든 최선을 다했고, 회사에서도 인정해 줬는데, 육아휴직을 사용하게 되면서 완전히 틀어진 거예요.

복직 후 시작된

직장 내 괴롭힘

육아휴직 마치고 복직한 날, 기억나세요?

또렷하게 기억해요. 첫날 와서 제 자리에 앉으려고 하니까 팀장이 “거기, 네 자리 아니야”라고 하는 거예요. 어이없어서 그냥 멍하게 서 있었어요. 그리고 곧바로 대표와 면담을 했어요. 그때 ‘너를 어디 부서로 배치하든 우리 권한이고 너는 따라야 한다’라고 하더라고요. 그리고 선 경영관리팀 사무직이었던 저를 IoT 영업팀에 보냈어요.

당황스러우셨겠어요.

그렇죠. 얘기 듣자마자 ‘기존 업무와 너무 달라서 받아들이기 어렵다’라고 말했지만, ‘노동자에게 업무를 부여하는 건 회사의 권한이기 때문에 무조건 따르라’는 얘기만 반복하는 거예요. 너무 억울한 마음에 직장맘센터에 전화해서 상담받았어요. 그때 노무사님이 일단 억울한 부분은 있겠지만 근무는 성실히 하라고 하시더라고요. 그래서 새로운 팀에 가서 일하기 시작했어요.

불이익을 당할 거라 예상하셨나요?

복직이 힘들 거라곤 예상했어요. 근데 이렇게 타부서로 발령 내서 자진 퇴사를 유도할지는 몰랐죠. 예전에 어떤 직원이 출산휴가와 육아휴직을 쓰고 곧바로 퇴사해서 실업급여 받았다는 사례는 알고 있었어요. 근데 저는 복직해서 꼭 일하고 싶다는 얘기를 드렸는데도 퇴사를 유도하니까 기분이 나쁘더라고요.

그리고 나서 구제신청을 하셨다고 들었어요.

네. 복직 첫날 면담하고 ‘구제신청 해야겠다’는 마음을 먹고 여러 노무법인과 상담을 받았어요. 근데 대부분이 이길 가능성이 없으니 하지 말라는 거예요. 유일하게 반반의 가능성을 얘기해 주신 곳이 직장맘지원센터였어요. 99% 진다는 얘기만 듣다가 처음으로 이길 가능성이 절반은 된다는 얘기를 들으니까 얼마나 좋았겠어요. 다들 절망을 얘기하는데 혼자 희망을 얘기하는 거잖아요. 그때 자신감을 가지고 진정을 시작한 거예요.

99% 진다는 싸움을 시작한 이유

구제신청을 결심한 이유가 있을까요?

회사를 상대로 싸운다는 게 쉽지는 않죠. 그래도 그 싸움을 포기하면 제가 불의에 굴복하는 거잖아요. 그런 모습을 우리 아이들에게 보여 주고 싶지 않았어요. 부당한 대우를 받으면 거기에 순응하는 게 아니라 맞서 싸워야 한다는 걸 직접 보여 주고 싶었거든요.

그럼 회사 다니면서 구제신청을 하신 건가요?

네. 다니면서 준비하다 보니 정신적, 체력적으로 많이 힘들었는데 다행히 남편이 육아휴직을 쓰면서 많이 도와줬어요. 저는 구제신청을 준비하면서 회사 다니고, 남편은 살림하고 애들을 봤죠. 낮에는 회사에서 일하고, 저녁엔 집에서 자료를 모았어요.

어떤 자료를 준비하신 거예요?

일단 회사 측 주장은 제가 하던 업무가 국책 사업이어서 대체자를 정규직으로 채용할 수밖에 없었고, 그렇기 때문에 저를 타부서로 발령했다는 거였어요. 노무사님이 그 주장이 거짓임을 밝혀내는 게 중요하다고 하셔서 제가 참여했던 국책 사업 관련 자료를 모으고, 그동안 관리자와 나눴던 사내 메신저 내용을 준비했어요.

밤낮으로 많이 힘드셨겠어요.

살이 쪽쪽 빠지더라고요. 밥도 못 먹어 가면서 준비하니까 남편이랑 아이들이 밥도 챙겨 주고 응원도 해 줬어요. 살면서 가족들한테 그런 대우를 처음 받아 봤거든요. 그 전엔 육아와 일을 병행하다 보니까 삶이 너무 힘들다고만 생각했어요. 가족의 소중함도 잘 몰랐고요. 근데 이번 일을 겪으면서 ‘힘들 땐 가족밖에 없구나’ 하는 걸 알게 됐어요.

몇십 년 같았던 3개월, 출산보다 더했던 고통

사측 반응은 어땠나요?

부당전보가 아니라고 세뇌하기 바빴죠. 제가 컴퓨터공학을 전공한 개발자 출신인데, 일이 적성에 안 맞아서 세무 자격증을 따고 경영관리 팀에서 일한 거거든요. 근데 IoT 영업팀이니까 어느 정도 컴퓨터공학과 연관이 있다고 하면서 괜찮지 않느냐고 계속 물어보는 거예요. 근데 거기서 저는 택배 정리하고 발송하는 일을 했거든요. 알고 보니 제가 복직하고 나서 생산팀 업무를 IoT 영업팀으로 이관한 다음 업무지시를 한 거였어요. 그런 게 괴롭힘이죠.

동료들은 좀 도와주셨어요?

아뇨. 관리이사가 대표 부인이었으니까, 일종의 가족 회사거든요. 완전히 따돌림 당할 수밖에 없는 환경이죠. 그래도 어찌겠어요. 버텨야지. 하루하루 죽을힘을 다해 버텼어요. 아이 낳을 때보다 몇천 배의 고통이었고, 3개월이 몇십 년처럼 느껴졌습니다. 누구라도 저랑 어울려 다니면 좀 이상하게 보는 분위기니까 점심밥도 저 혼자 먹었어요. 처참했죠.

가족 회사라 더 힘들셨어요.

네. 가족 회사면 눈치를 엄청나게 볼 수밖에 없어요. 다들 흑시라도 말이 새 나가지 않게 조심하는 편이죠. 결국 우울증까지 왔는데, 진정 준비하느라 상담은 못 받았어요. 그래서 아직도 그 후유증이 있어요.

많이 괴로우셨어요.

그때 어떤 마음이었냐면, '오늘 하루 버티자', '9시부터 6시까지 버티기만 하면 된다'라는 생각으로 출근했어요. 그러니까 회사 가면 그냥 일만 하는 거예요. 그때 흰머리도 많이 생기고 살도 엄청 빠졌고, 평소 위염이 있었는데 갑자기 심해져서 응급실 갈 뻔한 적도 있어요.



졌지만

잘 싸웠다

결과는 안타깝게 나왔다고 들었어요.

네. 조사관 면담을 2시간 넘게 하는데 느낌이 오더라고요. 구제받기 어렵다는 뉘앙스를 줬어요. 그래서 큰 기대는 안 했고, 노무사님도 면담 끝나고 '중간에 합의가 어렵고 승소하기 어려운 사항'이라고 말씀해주셨어요. 결국 회사 제안대로 1개월 위로금을 받고 권고사직 처리가 됐죠.

결과에 만족하세요?

최선을 다했으니까 만족해요. 결과적으로 졌지만, 잘 싸웠다고 생각하고요. 회사가 부당전보를 하면 노동자가 쉽게 자진 퇴사를 할 거라고 생각했겠지만, 제가 맞서 싸웠잖아요. 그런 부분에서 다른 직원들에게 본보기를 보여 준 거 같아서 만족해요. 저처럼 버티고 싸우다 보면, 언젠가는 육아휴직 후 복직을 성공적으로 하는 사례도 생기겠죠.

구제신청을 진행하면서 아쉬웠던 점이 있다면요?

법은 지키라고 있는데 실제로 안 지켜지는 경우가 많더라고요. 육아휴직도 법으로 보장돼 있는데, 휴직 후 복귀하면 바로 보복하잖아요. 그건 쓰지 말라는 얘기거든요. 저희 회사도 20년 됐는데, 겨우 2명만 육아휴직을 승인해 줬다는 게 말이 안 되죠. 법은 규정되어 있다지만 아직도 우리나라는 직장맘과 직장대디한테 많이 가혹한 거 같아요.

어떻게 보완하면 좋을까요?

일단 육아휴직을 원하는 사람들은 모두 쓰게 해 주고, 보복성 인사 발령을 법적으로 막아야 해요. 2명 이상의 부서 같은 경우엔 무조건 기존 업무로 복귀시켜야 한다고 생각해요. 또, 사후지급금을 휴직 중에 지급해야 한다고 생각하는 게, 연봉계약자의 경우 연차수당, 기타수당 빼고 월급을 책정하니까 육아휴직급여가 줄어들거든요. 퇴직금처럼 3개월 평균 임금으로 산정해서 휴직자들의 불이익을 최소화해야 해요.

아픔 딛고

고향으로

진정이 다 끝나고 나서 어떠셨어요?

후련했어요. 어찌 됐건 결과적으로 제가 이긴 건 아니었지만, 저도 저 나름대로 회사에 강력한 메시지를 줬다고 생각해요. 남편도 회사를 상대로 구제신청서를 낸 거 자체가 큰 용기라면서 수고했다고 말해 줬어요.

이번 일을 겪으시면서 느낀 점이 있다면요?

결과적으로 권고사직을 했지만, 육아휴직을 쓰고 복직한 선례를 만들었잖아요. 그게 자랑스럽기는 해요. 제가 퇴사하는 날에 동료 몇 명이 와서 속으로 엄청 응원했다고 하더라고요. 왜 그런 얘기를 진즉에 안 했는지 한편으론 서운하면서도, 또 엄청 좋더라고요. 다들 저랑 같은 마음이었다는 거잖아요.

진정 끝나고 귀촌하셨다고 들었어요. 만족하세요?

너무 행복해요. 극도의 스트레스 속에서만 살다가 이런 바다가 있는 시골에 사니까 얼마나 살맛나겠어요. 시골에서 사는 게 도시에서의 삶과 많이 달라요. 도시에선 정형화된 아파트에서 애들 학교나 학원 다니는 거에만 신경 쓰니까 별로 대화할 일이 없거든요. 근데 여기서는 ‘행복이란 뭘까’, ‘가족이란 뭘까’ 이런 얘기를 나눕니다. 죽을 만큼 힘든 고통이었지만, 그게 끝나고 이제 낙원에 살고 있으니 결론적으로 해피엔딩이 아닌가 싶어요.

| 센터의 한마디 |

5인 이상 사업장에서 근무하면서 부당하게 전직·대기발령·징계·해고 등의 인사 명령을 받은 노동자는 이러한 인사명령이 내려진 날로부터 3개월 이내에 관할 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다(근로기준법 제28조).

전직 등의 인사발령은 원칙적으로 사업주의 재량사항이라고 보며, 인사명령의 업무상 필요성과 생활상 불이익을 비교 형량하여 부당하지 여부를 판단합니다.

징계의 경우, ① 노동자의 행위가 징계 사유가 될 만한 행위였는지, ② 징계 수단의 선택이 노동자 잘못의 경중과 비교할 때 적절하고 이전 사례들과 대비해서 형평성(양정의 정당성)이 있는지, ③ 취업규칙에 규정된 징계 절차는 모두 준수 했는지를 봅니다.

특히 해고(징계해고 포함)의 경우 노동자의 행위가 사회통념상 고용관계를 계속 할 수 없을 정도에 이르지 않는 한 정당한 이유가 없는 것으로 보고 있습니다.

노동자의 구제신청이 인용되면 관할 노동위원회는 사업주에게 부당한 인사 명령의 취소·원직 복귀 및 지급받지 못한 임금이 있다면 그 임금 또는 임금 차액을 지급하라는 명령을 합니다(근로기준법 제30조).



사직 강요에 대처하는 법

진미소(32, 가명)

보육교사

진미소님은 11년 차 보육교사이자 아이 둘의 어머니다.

20대 초반부터 한 어린이집에서 장기간 근속하며 보육교사 일을 천직으로 알고 헌신해 왔다.

그러나 미소님은 첫째 아이와 둘째 아이의 육아휴직·출산휴가·육아기 근로시간 단축 모두 맘 편하게 신청할 수가 없었다.

급기야 미소님은 둘째 아이 출산휴가 중 사업주로부터

“사정이 어려워서 육아휴직 시켜 주기가 힘들니까, 사직하든가 아니면 지금 당장 복직해서 너의 자리를 지키”라는 말과 함께 사직을 권유받았다.

‘그만됐으면 좋겠으니, 사직서를 제출하라’는 사직종용은 해고는 아니다.

하지만 해고가 아니기 때문에, 해고당한 노동자를 보호하는 법률 규정도 적용되지 못한다.

임신 출산 육아를 이유로 한 사직권고를 수용해야만 하는 걸까?

눈앞이 캄캄해지는 권고사직을 제안받고 센터 문을 두드렸던 미소님.

권고사직을 거부하고, 둘째 아이 육아휴직을 받아 내는 데 성공하였지만,

경력 유지를 위한 미소님의 노력과 걱정은 지금도 현재 진행 중이다.

24시간 아이 돌보는

직장맘

베테랑 보육교사시네요.

애들을 좋아해서 사회복지학과에 갔어요. 그걸 전공하면 어린이집 교사 자격도 생기거든요. 처음엔 유아교육과에 가려고 했다가, 사회복지를 전공하면 다양한 분야로 진출할 수 있다는 걸 알고 그걸 택했죠. 그리고 대학 졸업 후 첫 직장으로 어린이집에 갔는데, 적성에 딱 맞는 거예요. 그래서 11년째 한눈 안 팔고 어린이집 교사로 살고 있어요.

출근 시간이 이른데 아이 키우는 데 힘들진 않으셨어요?

제 출근 시간보다 아이를 더 일찍 어린이집에 보내야 하니까, 그게 제일 힘들었죠. 남편은 저보다 더 일찍 집을 나서야 했어요. 남편 회사는 휴가 내기도 어렵고, 제가 출산했을 때도 남편은 배우자 출산휴가도 쓰지 못했어요. 이런 상황이니깐 그나마 제가 더 육아를 담당할 수밖에 없죠.

이토록 힘겨운

나의 권리 찾기

첫째 아이 때는 어떠셨어요?

그때도 힘들었죠. 첫째 육아휴직은 다 쓰지 못하고 복직했어요. 어린이집의 특성상 3월, 9월에 학기가 시작되니까 중간에 복직하기가 눈치 보이더라고요. 복직해서 일하던 중에도 늘 제 아이가 맘에 걸렸어요. 특히 첫째가 어린이집 가는 걸 너무 힘들어했어요. 양가 부모님의 도움을 받기 어려워 오로지 어린이집에 의존해서 아이를 키우는데, 아침마다 매일 우는 아이를 떨어뜨려 놓고 등원시킨 다음 출근했어요. 아이가 면역력이 떨어져서 자주 아픈데, 약을 아이 손에 쥐여 주고 등원시키고 저는 택시 타고 출근하면서 많이 울었어요. 너무 걱정되고 막막했어요.

그래서 육아기 근로시간 단축을 쓰신 건가요?

네. 그 제도를 알고 곧바로 원장님께 육아기 근로시간 단축제도 신청서를 냈는데, 원장님이 그러시더라고요. ‘선생님이 쓰겠다고 하면 내가 어떻게 할 수는 없지만, 본인이 하고 싶다고 해서 그걸 다 누리려고 하면 좀 그렇다. 퇴근을 일찍 하면 다른 사람한테 부담이 갈 텐데 왜 선생님만 혼자 하고 싶은 거 다 하려고 그러냐라고요.

면전에서요?

네. 육아기 근로시간 단축을 하면 어린이집에서 나가는 인건비도 단축된 시간만큼 줄어들지만, 그래도 늦게 출근하고 일찍 간다는 것이 못

마땅하셨던 것 같아요. 당연히 그럴 수도 있다는 것을 머리로는 알지만, 마음이 정말 불편할 수밖에 없었어요. 그래도 제 아이를 위해 끝까지 버텼고, 결국 승인받아 냈어요.

둘째 임신을 육단축 쓰는 기간에 하셨다고 들었어요.

맞아요. 그때가 어린이집 새 학기 준비해야 하는 2월 초였거든요. 코로나가 막 시작할 때였고, 어린이집 사정이 어려워서 누군가 그만둬야 하는 상황이었어요. 그러니까 ‘혹시 내가 잘리면 어떡하지’ 하는 생각도 들고, 제가 임신해서 자리를 비우게 되면 원장님도 그렇거니와 아이들 부모님들도 싫어할 것 같더라고요. 그래서 혼자서 엄청 많이 고민하고 눈치 봤던 기억이 나요.

임신하시면 임신기 근로시간 단축제도를 이용하실 수도 있잖아요.

사실 임신 초기와 임신 후기는 급여가 100% 보장되는 임신기 근로시간 단축제도를 쓰고 싶었어요. 그런데 임단축⁵⁾과 육단축은 중복해서 쓸 수가 없고, 임단축을 쓰려면 육단축 근무를 종료했다가 다시 시작해야 하거든요. 그럼 또 서류를 들고 가서 원장님을 설득해야 하는데 그러기에는 너무 눈치가 보이고 싫더라고요. 그전부터 이미 ‘자꾸 선생님이 누리고 싶은 거 다 누리면 원에 피해가 된다’는 얘기를 너무 자주 하시니까, 그냥 그거 정도는 내가 아까워도 모두를 위해서 쓰지 않기로 했어요.

5) 임신기 근로시간 단축제도를 줄인 표현이다. ‘임신기 근로시간 단축제도’는 1일당 8시간 일하는 임신 12주 이내 또는 임신 36주 이후의 노동자가, 동일한 임금을 받으면서 1일당 2시간의 근로시간을 줄여서 일하는 제도이다.

둘째 출산휴가 받으실 땐 원장님 반응이 어땠나요?

첫째 때랑 똑같았어요. 출산휴가에 이어 육아휴직을 쓸 거라고 구두로 요청했는데, 결코 흔쾌히 승낙해 주시진 않았어요. 결국 육아휴직 기간은 1년이지만 1년을 다 주지는 못하겠다고 9월 개학하기 전에 복귀하라고 하셨죠.

말씀드리기가 쉽지 않으셨을 텐데, 대단하세요.

솔직히 8년간 얼굴을 보던 원장님이지만, 요청하기 너무 힘들었어요. 센터 노무사님이 웬만하면 증거를 확보해야 하니까 문자나 이메일로 소통하라고 조언해 주셔서, 그렇게 했거든요. 직접 얼굴 보고 만나는 것도 아닌데 연락이 올 때마다 너무 떨렸어요. 근데 눈 딱 감고 그 고비만 넘기니까 출산휴가, 육아휴직을 받을 수 있더라고요.



직장맘에게 권고사직이란

사직권고도 받으셨다고 들었어요.

둘째 아이 출산휴가를 쓰고 있는데 원장님한테 연락이 왔어요. 권고사직으로 처리하면 실업급여 받을 수 있으니까 그렇게 하자고요. 어린이집이 디지털산업단지 근처라 코로나 때문에 재택근무 하는 직장인이 많아지면서 원생이 많이 줄었어요. 작년에도 두 분이 권고사직을 당하셨거든요. 근데 이번엔 대상이 저인 거예요. 원장님 전화를 받고 혹시나 해서 자초지종을 알아보려 다른 선생님들께 연락했더니 아무도 그런 얘기를 들은 바 없다 그러더라고요. 그러니까 ‘원생이 줄어 어린이집 사정이 어렵다’, 그 얘기를 저한테만 한 거예요.

결국 타깃을 정해 놓고 사직을 종용한 거군요.

네. 지금 어린이집 사정이 어려워서 육아휴직 허가해 주기가 힘들니까, 사직하든가 아니면 지금 당장 복직해서 너의 자리를 지키라고 하시더라고요. 그때 제가 출산휴가 막달이었거든요. 그런데 고작 생후 2개월 된 아이를 어떻게 어린이집에 보내요. 그래서 그건 못 할 거 같다고 그랬더니 강력하게 권고사직 얘기를 하시더라고요. 되게 강압적이었어요. 제 의사는 묻지도 않았고, “권고사직 부탁드립니다” 이렇게 말씀하셨습니다. 제가 절대 거절할 수 없게요.

결국 사직서를 내셨나요?

아니요. 센터에서 '사직권고에 대해 수용해서 사인할 필요가 없다', '6개월 이상 근무한 노동자라면 육아휴직을 받을 수 있고, 육아휴직을 거부할 수 있는 사유는 존재하지 않으며, 노동자가 원하면 법적으로도 육아휴직을 주어야 한다', '육아휴직 기간에는 해고할 수 없다'라는 설명을 듣고, 마음을 굳게 먹었어요. 센터에서 조언받은 대로 사직서 제출하지 않고, 육아휴직 승인 여부를 언제까지 확실하게 답변을 달라 말씀드렸어요.

원장님 반응은 어땠나요?

위기감을 느끼신 것 같아요. '애가, 해 주지 않으면 뭔가 법적으로 자세를 취할 것 같다' 이렇게 생각하신 거죠. 원래 처음에는 복지도 '1학기까지만 하고 와라' 이렇게 얘기를 하셨는데, 제가 단호하게 대응하는 태도를 취하니깐 나중에는 그냥 1년 다 쓰라고 얘기하시더라고요.

다행이네요.

그렇죠. 당연히 승인해 줘야 하는 건데, 현실에선 회사가 이렇게까지 나오면 그냥 '못하겠다' 하면서 포기하고 그만두시는 분들도 있고, 아니면 그냥 홀로 싸우시는 분들도 있어요. 근데 혼자서는 진짜 어려워요. 최대한 주위 사람들이나 센터 도움을 받아서 직장맘의 권리를 찾으시면 좋겠어요. 그렇게 해야 후배들도 조금이나마 수월하게 쓸 수 있잖아요.

마음의 상처와 계속되는 불안

육아휴직 생활은 만족하세요?

힘들어요. 애 둘 키우는 게 하나 키우는 거보다 훨씬 힘들어요. 첫째가 어린이집에 가도 둘째는 계속 제 옆에 붙어 있고, 모든 스케줄이 아이들과 남편 뒷바라지하는 데 맞춰져 있잖아요. 그런 와중에 권고사직 전화 오고 하니깐 진짜 미치겠더라고요. 그래서 공황장애가 왔어요. 스트레스는 너무 많이 받는데 어디서도 해소를 못 하니깐 그게 신체적인 증상으로 나오더라고요. 갑자기 가슴이 조여오고, 엄청 불안해지고, 무슨 일이 일어날 것 같고. 숨도 헐떡거릴 정도로 안 쉬어졌어요. 눈물도 엄청 나고요. 저도 살면서 이랬던 적은 처음이라 너무 당황스러웠어요.

직장동료들, 가족들과 친구들의 도움은 있으셨을까요.

동료 선생님들이 겉으로는 “우리도 결혼하면 그렇게 해야 하니깐 선생님 할 수 있는 건 해야지”라고 말씀하시면서도 당직이 자기네한테 더 많이 돌아오는 건 싫어했어요. “우리 어린이집은 다른 데보다 직원 수가 좀 더 많으니까 할 수 있는 거지, 직원이 적은데 그런 거 한다고 하면 싫어해”라는 말을 앞에서 대놓고 한 적도 있더라고요. 마음이 많이 위축되었어요. 그래도 친구나 남편이 많이 위로해 줘서 겨우 버틸 수 있었어요.

정신과 상담도 받으셨다고 들었어요.

네, 이번 일로 난생처음 정신과 상담도 받았어요. 의사 선생님이 약 처방을 해 주셨고, 숨 못 쉴 때 알맞은 호흡법도 알려 주셨어요. 그리고 지금 이런 상황을 가족한테 무조건 알려야 하고, 혼자만의 시간이 필요하다는 식으로 말씀해 주셨어요. 애 둘을 혼자 보면서 심신이 너무 지쳐 있고, 사회생활도 전혀 못 하고 있고, 권고사직은 받았고. 이런 것 때문에 사회적인 고립감이나 소외감이 큰 상태라고 하시더라고요. 그 래도 치료받고 지금은 많이 나아졌어요.

육아휴직 마치고 복직하실 생각이신가요?

일단 저는 어떻게든 복직하고 싶은 입장이라서 그때까지 상황을 좀 보고 있어요. 아직 사용하지 못한 첫째 육아휴직기간이 남아 있어요. 그거 다 쓰면 2023년 1학기를 앞두고 복직할 수 있어요. 권고사직을 한번 받은 상태에서 그걸 또 말씀드리기가 좀 불편하고 걱정되지만, 자진 퇴사하면 실업급여 못 받으니까 어떻게든 복직요청을 해 보려고요.

육아휴직은 사람 아닌

국가가 부여해야

다른 어린이집 선생님들도 육아휴직 쓰기가 어렵나요?

네. 대부분 출산휴가 정도만 받고, 육아휴직은 못 쓰대요. 면전에서 “나 육아휴직 안 해 줄 거야. 너무 복잡해”라고 말하는 원장님도 있고, 어떤 곳은 면접 때부터 “나는 젊은 선생님이 좋아. 지금 결혼 안 하고 육아휴직 이런 거 안 하는 사람”이라고 하는 분도 계시고요.

너무 충격인데요. 사실상 쓰지 말라고 강요하는 거잖아요.

그렇죠. 사용자 입장에선 그냥 인터넷으로 신청만 해 주면 되거든요. 전혀 번거롭지도 않고, 월급도 일부 국가에서 지원을 해 줘요. 그런데도 그분들 뇌리에는 일 안 하는 사람이 월급을 받는다고 생각하는 거예요. 계속 이렇게 되면 결국 부모들이 아이 낳기 어려워지는 거죠.

제도 이용하시면서 아쉬운 점은 없으세요?

모성보호법에 대한 홍보를 좀 더 직접적으로 해야 해요. 저도 제도를 이용하기 전까지는 이렇게 절차가 간단한지도, 법이 노동자들에게 유리하게 돼 있는지도 몰랐거든요. 예를 들어 보건소에 임신부 등록을 할 때, 직장맘과 전업맘들이 알면 좋은 제도나 정책을 적극적으로 알려 주면 좋겠어요. 하다못해 문자라도 보내 주면 그거 보고 더 찾아보게 되거든요. 예산이 너무 많이 든다면 보건소에 매뉴얼 책자라든가 팸플릿이라도 배치해 두면 좋겠어요.

마지막으로 직장맘한테 꼭 필요한 제도나 정책에 대해 말씀해 주시겠어요?

출산휴가나 육아휴직도 그렇고 임단축, 육단축, 또 가족돌봄휴가⁶⁾ 이런 것도 사실 아이 키우는 부모님들에게 굉장히 필요한 제도인데 사실상 사용하기가 어려워요. 그런 것들을 사업장에서 승인해 주는 게 아니라 무조건 쓸 수 있게 하면 좋을 거 같아요. 사업주가 아니라 국가에서 관리하는 거죠. 그래야 직장 눈치 볼 일 없이 마음 편하게 사용할 수 있잖아요. 아이를 가지면 나라에 임신부 등록을 하게 돼 있으니까, 그 시스템을 활용해서 제도 사용을 원하는 엄마 아빠들은 다 쓰게 해 주면 좋겠어요.

6) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가로 연간 10일을 사용할 수 있다.

| 센터의 한마디 |

해고의 경우 노동자의 행위가 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르지 않는 한 부당해고이므로 법적으로 무효이고, 5인 이상 사업장의 노동자는 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

그런데, 노동자가 사직서를 제출한 경우, 사업주의 지시나 강요에 의해 어쩔 수 없이 사직서를 작성한 경우라고 하더라도 이때의 근로관계 종료는 원칙적으로 해고가 아닌 근로관계의 합의해지로 봅니다.

판례는 사업주의 지시에 따른 일괄 사직서의 제출 등 지극히 이례적인 상황에서만 사직서 제출을 무효로 보고, 근로관계 종료가 실질적으로 해고였다고 판단하고 있습니다.

권고사직 처리된 경우뿐 아니라 해고된 경우에도 원칙적으로 실업급여를 받으실 수 있습니다.

따라서 사업주의 사직권유나 강요행위가 있는 경우 사직서를 바로 작성하지 마
시고 센터로 연락 주셔서 상담을 받아 보시기 바랍니다.

임신과 출산은 민폐가 아닙니다

고민주(34, 가명)

마케터

마케터로 8년째 근속하는 고민주님은 결혼 3년 차에도 아이가 생기지 않아 시험관 시술을 하게 됐다. 하지만 회사는 법적으로 보장된 난임휴가를 주지 않았다. 잘 다니던 사무직 아르바이트생도 해고하면서 민주님에게 업무를 더 안겨 줬다.

이는 휴가를 쓰지 말라는 무언의 압력이었다.

센터 상담을 받고 난임휴가를 쓰게 된 민주님은 시험관 시술을 받고 세쌍둥이를 임신했다.

자연스럽게 출산휴가와 육아휴직 이야기가 나왔다.

그러나 회사는 대체인력을 뽑아 줄 수 없으니

민주님의 업무를 직원들이 나눠서 해야 한다는 입장이었다.

팀 분위기가 싸늘해졌고, 민주님은 점점 고립됐다.

임신은 축복이요, 주변에선 축하만 해 주는 줄 알았다.

그랬던 민주님은 임신한 후 걱정과 우려, 한숨과 초조함만 날일이 쌓였다.

회사에선 민주님이 ‘민폐’를 끼치는 것처럼 몰아갔다.

어느 순간부터는 자신이 회사에 배려를 강요하는 게 아닌가 하는 착각도 들었다.

그때마다 민주님은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 찾아봤다.

건조하게 쓰인 ‘육아휴직 승인’이라는 문구가 본인이 처한 현실만큼이나 팍팍해 보였다.

그럼에도 민주님은 선례를 만든다는 자부심으로 꿋꿋하게 버티고 있다.

난임휴가와 임신 계획서

간단한 소개 부탁드립니다.

저는 마케터로 일하는 예비 삼둥이 직장맘이에요. 모성보호제도를 사용하겠다고 말했다가 8년 넘게 다닌 회사에서 여러 가지로 불이익을 당했어요. 결혼 3년 만에 갖게 된 아이라 저한테는 큰 축복이었는데, 가족과 친구를 제외하고 모든 사람이 마뜩잖은 반응이어서 정말 괴로웠거든요. 오늘 그 이야기를 들려드리고 싶어 나오게 됐습니다.

난임휴가⁷⁾를 쓰셨다고요?

네. 제가 지난해 10월 일 때문에 너무 힘들어서 휴직을 준비했어요. 그래서 관련 노동법을 찾다가 난임휴가를 알게 됐죠. 3일 쓸 수 있더라고요. 그때 산부인과에 갔는데 의사 선생님이 시험관 시술을 제안해주셨어요. 그래서 제가 난임휴가를 쓸 수 있는지 확인하고 회사에 쓰고 싶다고 말씀드렸어요. 근데 “그걸 꼭 써야 하는 거냐”라고 되물으시더라고요.

쓰지 말라고 하던가요?

직접적으로는 안 했지만, 업무가 많은데 그걸 꼭 써야 하나는 식이었어요. 법으로 보장된 휴가이고 회사에 피해 안 끼치고 쓰겠다고 한 건

7) 난임치료를 받고자 하는 모든 남녀노동자가 연간 3일의 휴가를 사용할 수 있으며 최초 1일은 유급휴가이다.

데, 순간 주춤하게 되더라고요. 그래도 포기할 수는 없어서 조심스럽게 ‘저는 꼭 받고 싶다’고 말했어요. 근데 그 얘기에 되게 기분 나빠하시더라고요. 그리고 나서 불이익을 주기 시작했어요.

어떻게요?

첫 면담이 끝나고 대뜸 저한테 ‘임신 계획서’를 써 오라고 하더라고요. 어쨌든 시험관을 받을 거니까, 시술은 몇 번 할 거고, 1차가 되지 않으면 몇 차까지 할 예정이며, 임신이 되면 그 이후에 어떻게 할 건지 상세하게 쓰라고요. 참담했어요. 그리고 얼마 안 돼서 인사 조치가 있었어요.

부당하다 생각되는 인사 조치였나요?

네. 제 팀을 해체했거든요. 조금 황당했어요. 저까지 포함해서 4명 있는 조직이었는데 두 팀으로 나누더라고요. 그랬는데 며칠 지나고 제 후배가 팀장인 팀으로 인사 발령이 났어요. 저보고 제 부하 직원이었던 사람 밑으로 들어가라는 거죠. 엄연히 업무가 분리돼 있어서 굳이 안 들어가도 됐거든요. 근데 그런 식으로 계속 저를 괴롭히더라고요.

기분 나쁘셨을 거 같은데요.

기분이 나쁘다기보다, ‘내가 어떻게 해야 하나’, ‘내가 나가길 원하는 건가’ 하는 생각이 들었어요. 그게 올해 초 이야긴데 그때 분위기가 되게 안 좋았어요. 그 상황에서 뭘 해야 할지 모르겠더라고요. 퇴사할까 고민도 했어요. 근데 결국 그 후배가 이런 식으로는 일을 못하겠다고 얘기하더라고요. 그리고 나서 다시 팀이 분리됐어요.

팀 해체와 직장 내 괴롭힘

일하는 데 어려움이 많았어요.

그렇죠. 직종 특성상 서류 작업이 많아요. 근데 저를 도와주는 사무직 아르바이트생이 나가면서 제가 난임휴가를 쓰기 어려운 상황이 됐어요. 그래도 제가 포기하지 않으니깐 ‘회사 상황 보면서 개인 연차와 병행해라’, ‘우린 네가 임신하면 업무에 차질이 생길 거 같아 우려된다’라고 하더라고요.

쓰지 말라는 이야기네요.

대놓고 말하진 않았지만 그런 의미죠. 나라에선 출산을 장려하는데 회사에선 그렇지 않으니깐 이상하죠? 근데 그게 현실이더라고요. 결국 회사는 아르바이트생까지 내보내면서 저를 압박했지만, 저는 거기에 ‘굴복할 필요 없다’, ‘나는 내 길 간다’는 마음으로 난임휴가 신청서를 냈어요.

회사에 반기를 든 건데, 어떤 마음이셨어요?

일에 지장만 안 주면 된다는 마음이에요. 회사가 계속 ‘업무 지장’ 프레임을 씌우니까 저는 거기에 휘둘리지 않으려고 노력했어요. 그래도 한계가 있더라고요. 결국 난임휴가를 받아서 산부인과를 다녔는데, 그때마다 업무에 공백이 생겼고, 그걸 커버해 줄 직원이 없으니깐 힘들었어요.

팀이 없으니까 도와줄 직원이 없었군요?

그렇죠. 예를 들어 제 담당 거래업체에서 서류 요청을 하면, 그 연락을 다른 직원이 받잖아요. 그럼 병원에 있는 저한테 전화해요. 전혀 어려운 게 아니고 충분히 내부에서 해결할 수 있는 요청도 꼭 저한테 연락하더라고요. 나중에 직원한테 들으니까 상사가 저 대신 일 처리 해주지 말라고 그랬대요.

의도적인 괴롭힘이네요.

그렇게 생각하고 싶지 않았지만, 그렇죠. 몸과 마음이 점점 예민해지더라고요. 그중에서도 가장 속상했던 건 사업주의 태도였어요. 제가 회사에서 근속연수가 제일 긴 사람이예요. 입사하고 지금까지 저를 계속 봐 온 건 사업주뿐이고, 그동안 제가 어떤 환경에서 일했는지 제일 잘 알거든요. 매일 야근해도 수당 한번 받지 않았고, 불평불만 없이 일해 왔어요. 근데 저를 괴롭히는 임원들 앞에서 그냥 모른 체하더라고요. 평소엔 잘 챙겨 주셨으면서.

많이 서운하셨겠어요.

서운하고 화도 나죠. 연봉 협상도 결렬됐거든요. 제가 작년에 코로나 임에도 불구하고 매출을 120% 올렸어요. 그러면 당연히 연봉을 조금이라도 올려 주는 게 맞잖아요. 근데 아닌 거예요. 사측에선 '네가 물리적으로 휴직을 해야 하니 업무에 온 힘을 쏟을 수 없지 않냐', '그렇기 때문에 연봉을 올려 줄 수 없다'라고 했어요. 그래서 작년 제 실적에 대해 어필했더니 그에 대한 대답은 없고 연봉 동결 통보를 하더라고요.

임신한 게

죄는 아니잖아요

결국 임신에 성공하셨죠?

네. 첫 번째 시험관 시술에서 성공했어요. 하늘이 도운 거죠. 만약 시험관이 잘 안 되면 남은 연차를 다 써야 하는 상황이었거든요. 회사에서 계속 눈치를 주면 어느 순간 포기할 수밖에 없는 환경이었죠. 근데 한 번에 성공한 거예요.

다행이에요. 그 후 회사 반응은 어땠나요?

“첫 번째엔 안 된다더니 잘됐다 보네?” 뭐 이런 반응이었어요. ‘열렬히’까지는 아니더라도 축하하는 말을 줄 알았는데 진심으로 축하해 주는 사람은 없더라고요. 저로 인해서 조직 개편도 있었고, 조금 어수선한 상황들이 계속되니까 선뜻 그런 말을 못했을 수도 있겠지만, 조금 서운했어요.

회사에서 모성보호제도를 많이 이용하는 편인가요?

출산휴가 쓰고 그만두신 분들이 대부분이에요. 육아휴직 쓴 분도 있는데, 곧바로 그만두셨어요. 복직한 사람이 한 명도 없어요. 회사에서 눈치를 주니까요. 제가 난임휴가 쓴다고 했을 때도 일 많은데 업무 지장 주는 거 아니냐는 반응이었잖아요. 출산휴가, 육아휴직 얘기가 나왔을 때도 비슷했어요.

어떻게요?

임신 초반에 상사가 회의 중에 대뜸 물어보더라고요. 아이가 태어나면 손이 많이 갈 텐데 어떻게 할 거냐고요. 그래서 지나가는 말로 신랑 회사는 육아휴직 쓰는 데 어려움이 없어서 괜찮다는 식으로, 정말 아무 생각 없이 말했거든요. 근데 그게 마치 기정사실화된 것처럼 회사에다가 다 소문을 내신 거예요. 순식간에 모든 직원한테 퍼졌더라고요. 줄지에 육아휴직은 안 쓸 사람이 돼 버린 거죠.

난감하셨을 거 같아요.

그렇죠. 그리고 또 진지하게 저를 불러서 얘기했어요. “육아휴직 쓰고 싶다고 해서 그거 다 쓸 수 없는 거 알지?”라고요. 확신에 차서 말 씀하시길래 긴가민가해서 직장맘지원센터에 물어봤어요. 센터에선 회사에서 벌금 500만 원 내고 안 주지 않는 이상 받을 수 있다고 하더라고요.

결국 받으셨나요?

네. 출산휴가 4개월 포함해서 약 1년 정도 가게 됐어요. 그리고 임신기 근로시간 단축도 썼어요. 저한테 주어진 권리는 웬만하면 다 이용해 보려고 제도 공부도 꼼꼼히 하고 있어요.

사사건건 부딪쳐도

포기는 없다

임단축 쓸 때는 별말 없었나요?

아뇨. 상사가 신청서랑 임신확인서를 가져오라고 해서 가져갔어요. 근데 그거 때문에 또 엄청나게 혼났어요.

왜요?

본인이랑 일정 상의를 안 하고 서류를 썼다고요. 그게 서류상 단축근무를 몇 시부터 몇 시까지 할 건지 기재해야 해요. 2시간 단축인데 오전 오후에 각각 1시간씩 쓸 건지, 아니면 몰아서 쓸 건지, 또 날짜도 기재해야 하거든요. 그걸 본인하고 논의하지 않고 썼다고 혼내더라고요.

뒤끝 있네요.

그렇죠. 설령 제가 제시한 시간이 문제가 있으면 수정하면 되잖아요. 근데 그걸로 사람 혼이 쏙 빠지게 혼났어요. 그분뿐만 아니라 인사담당 직원도 신청서 내는 거 자체를 불편해했어요. 신청서를 냈는데 ‘원래 하던 업무가 아니라 좀 번거롭다’, ‘앞으로는 관련 법령을 직접 찾아 달라’는 식으로 얘기했어요. 그때 느꼈어요. ‘아, 회사는 지금 내가 하는 모든 것을 마음에 안 들어 하고, 내가 나가길 바랄 수도 있겠구나’라는 걸요.

매번 따지 거는 회사가 밉지는 않았어요?

살면서 모든 사람한테 사랑받을 순 없다고 생각해요. 그래서 특별히 밉거나 그런 마음은 없어요. 그리고 사사건건 부딪쳐도 저만 포기하지 않으면 대부분 받을 수 있더라고요. 다만 제가 회사에 민폐를 끼치는 것처럼 대하고, 자꾸 눈치 보게 하고 당당한 게 죄인 것같이 대하는 걸 겪으면, 그냥 아이들한테 미안해져요. 배 속에서 그걸 다 듣고 있잖아요.

그럼에도 포기하지 않는 게 대단하세요.

그럼요. 나름 책잡히지 않으려고 임신부한테 금지된 야근도 자발적으로 하고 그래요. 결국 시간은 계속 흐르고 저는 다음 달부터 출산휴가에 들어갈 거니까, 일단 최대한 버티면 좋은 날이 올 거라 믿어요.



다태아맘 현실과 모성보호법에 대한 소회

다태아 임신을 하셨는데, 법이 많이 다른가요?

출산휴가를 한 달 더 받을 수 있는 거 빼곤 거의 같아요. 사실 다태아면 체력적으로나 체형 변화, 출산일자가 다르니까 법령이 바뀌어야 한다고 생각해요. 출산 직전에 쓰는 임단축의 경우엔 임신 36주 이후에나 쓸 수 있는데, 다태아는 그 즈음에 출산을 하거든요. 그러니까 못 쓰는 거예요. 법령을 32주 정도로 바꿀 필요가 있다고 생각해요.

그 외 보완이 필요한 부분이 있을까요?

임신초기 임단축은 임신 12주인 때까지 쓸 수 있는데 보완이 필요하다고 봐요. 임신부 안정기가 20주까지거든요. 정리하면 임신초기 임단축은 12주가 아니라 20주까지 늘리고, 다태아는 후반기 임단축을 36주가 아닌 32주부터 부여해야 한다고 생각해요.

육아휴직 쓰시고 복귀하실 건가요?

네. 꼭 복직하고 싶어요. 회사에 여성 직원 비율이 거의 90%인데 아직 선례가 없어요. 지금까지 썼던 난임휴가나 임단축도 제가 첫 번째 사용자였거든요. 복직도 꼭 성공해서 제 후배들은 조금 더 당당하게 육아휴직을 쓸 수 있게 하고 싶습니다.

| 센터의 한마디 |

근로기준법 제76조의2는 사용자 또는 상급자 등의 다른 노동자가 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 **업무상 적정 범위를 넘어** 노동자를 괴롭히는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 규정하여 금지하고, 동법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 ① 사업주에게 신고할 수 있도록 하고, ② 사업주가 직장 내 괴롭힘 사실을 조사하여, 괴롭힘 사실이 인정되는 경우 가해자와 피해자 각각에게 적절한 조치를 할 의무를 부여합니다.

사업주나 사업주의 친족이 직장 내 괴롭힘의 가해자인 경우 1,000만 원 이하의 과태료가 부과되고, 사업주가 직장 내 괴롭힘 사실의 조사의무나 가해자·피해자 각각에게 적절한 조치를 할 의무를 다하지 않은 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(동법 제116조).

다만 현행법은 사업주가 아닌 다른 노동자가 가해자인 경우 그 가해자를 처벌할 수 있는 규정을 두고 있지는 않습니다.

만약 직장 내 괴롭힘을 신고한 노동자나 피해를 입은 노동자에게 해고 등 불리한 처우가 있을 경우 3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금이 부과됩니다(동법 제109조1항).



우리는 서로의 용기다. 내가 직장맘 권리보호에 진심인 이유

심편희(39, 가명)

출판업 종사자

직장맘 심편희님은 2019년 10월 1일 이전에 육아휴직을 모두 사용했다는 이유로 육아휴직 1년 외에 육아기 근로시간 단축 기간을 1년 더 사용할 수 있게 하는 개정법령의 적용을 받지 못하게 되었다. 육아휴직을 단 하루만 남겼어도 육아기 근로시간 단축을 1년 동안 이용할 수 있었는데, 머리를 세게 맞은 것 같았다.

하지만 한 명의 직장맘이 법을 바꿀 순 없었다.

근로시간 단축이 꼭 필요했던 편희님은 그 대신

‘가족돌봄 근로시간 단축제도’를 이용했다.

임금은 육단축에 비해 대폭 깎였지만,

울며 겨자 먹기로 사용할 수밖에 없었다.

시나브로 직장 내 괴롭힘이 진행됐다.

동료들은 근무 외 시간에 연락을 하거나 마감 날엔 저녁 10시까지

야근해 달라고 목소리를 높였다.

편희님이 단축근무를 하고 있음에도, ‘업무량은 그대로인데

야근을 안 하면 형평성에 어긋난다’며 죄책감이 들게 했다.

잘못된 걸 잘못했다 말하면, 주위에선 “그러다 너만 다친다”라며 우려한다.

직장맘이 일·가정 양립을 위해 목소리를 내는 건 그만큼 어려운 일이다.

하지만 후배들과 우리 자식들이 살 세상을 위해 누군가는 앞장서서

행동해야 한다.

스스로 행동하면 언젠간 변할 거라는 믿음으로,

심편희님은 ‘승리의 경험’을 차곡차곡 쌓아 가고 있다.

‘단 하루 때문에’ 발목 잡힌 사연

소개 부탁드립니다.

출판업에 10년째 종사하는 직장맘 심편희라고 합니다. 회사에서 첫 번째로 육아휴직을 썼고요, 그 후에도 육아의 어려움을 겪으며 ‘가족돌봄 근로시간 단축제도’를 이용하면서 하루 6시간 근무를 하고 있습니다.

첫 육아휴직잔데, 받을 때 힘들진 않으셨어요?

선례가 없으니까 말 꺼내는 것부터 힘들었죠. 근데 생각보다 어렵지 않게 받았어요. 직장맘지원센터에서 보내 준 자료를 정리해서 회사 인사 담당자에게 줬더니, 제가 육아휴직을 쓸 수 있는 자격을 모두 갖췄으니까 거부할 수 없다는 걸 알고 바로 처리해 주더라고요.

단축근무의

장단점

지금은 단축근무 하고 계신다고요?

네. 복귀해서 일하다가 코로나19 때문에 육단축을 쓰려고 했어요. 근데 저의 육아휴직 일수가 하루도 안 남았다는 이유로 육단축을 못 쓰더라고요. 난감했죠. 그걸 미리 알았으면 육아휴직을 하루 덜 썼으면 됐잖아요. 근데 법적으로 안 된다고 해서 결국 못 썼어요.

속상하셨겠어요.

그렇죠. 딱 하루만 남겼어도 최대 1년은 쓸 수 있잖아요. 그걸 통해서 법이 얼마나 허술한지 알게 됐어요. 이런 부분에 대해서 직장인들의 법 개정 요구가 있었고, 국회에선 관련 법 개정을 계속 논의하고 있지만, 상임위에서 계속 계류된 상태라고 들었어요.

가족돌봄 근로시간 단축제도⁸⁾는 어떻게 알게 되신 거예요?

개인적으로 단축근무가 꼭 필요한 상황이어서 알아보다가 알게 됐어요. 이걸 이용하려면 가족돌봄이나 본인 건강, 학업, 은퇴 준비 같은 사유가 필요하더라고요. 저는 아이 발달이 좀 늦어서 그 사유로 제도를 이용할 수 있게 됐어요.

8) 가족의 질병·사고·노령으로 그 가족을 돌보거나, 자신의 질병이나 사고로 자신의 건강을 돌보거나, 55세 이상으로 은퇴를 준비하거나, 본인의 학업을 위해 근로시간을 단축하는 제도이다.

단축근무, 만족하세요?

장단점이 있어요. 꼭 필요했던 제도라 만족스럽긴 한데, 2시간 단축하고 나서 급여가 거의 100만 원 가까이 줄었어요. 그런데 업무량은 전이랑 똑같거든요. 급여와 근로시간이 조정되면 업무량도 같이 조정돼야 하는데 제도에는 업무량과 관련된 사항이 없어서 이 부분이 좀 아쉬워요.

승인받는 데 어려움 없으셨어요?

한 달 정도 걸렸어요. 가족돌봄 근로시간 단축제도 같은 유연근무는 육아휴직과 달리 회사에서는 승인 안 해 줘도 될 근거가 너무 많은 거예요. 법 자체가 회사가 주도권을 갖도록 규정돼 있어요. 그러니까 '이걸 해 주면 노동자들의 업무 환경은 좋아지지만, 회사가 승인을 거부할 순 있다' 이런 개념이에요. 근데 대부분의 노동법이 그러더라고요.

제도 개선을 위해

직접 발로 뛰기

법은 있으나 현실에선 사용하기 어렵겠네요.

그렇죠. 이런 부분을 문제 제기하고 싶어서 정부에서 개최한 직장맘 간담회에 참석했었어요. 고용노동부와 여성가족부 장관, 서울시장이 함께한 행사였는데, 거기에 육아휴직이나 출산휴가를 못 쓰게 된 직장맘들, 혹은 쓰려다 해고된 분들이 나와서 본인 사례를 소개했어요. 저도 제 이야기를 했고요.

편희님은 어떤 이야기를 하셨나요?

‘유연근무가 많이 확대될 필요가 있다’, ‘강제 사항이 아니기 때문에 몇몇 대기업에서만 하는 실정이다’라는 얘기를 했었어요. 그랬더니 그때 당시 고용노동부 장관이 ‘저희가 좋은 제도 많이 만들어 놨는데, 일단 그걸 많은 직장맘이 쓰셔야 한다’고 하더라고요. 누군가는 써야 제도가 확대될 수 있다는 이야기였어요.

그 대답에 동의하세요?

일정 부분 맞는 말이더라고요. 유연근무가 필요한 직장맘들은 많은데 선례가 없어서 못 쓰는 경우가 많거든요. 고용노동부 장관도 그런 의미로 말한 거 같아요. 육아휴직 같은 경우에도 제가 첫 번째로 쓰니까 후배들이 좀 더 수월하게 휴직제도를 썼거든요.

편희 님이 선례를 만든 덕분이네요.

그렇죠. 육아휴직 전에는 그냥 인사 정도만 하는 후배가 한 명 있었는데, 그분이 제 다음으로 육아휴직을 사용한 직원이 되었어요. 그 친구가 제 아이 첫돌에 자그마한 선물과 함께 축하한다는 손 편지를 챙겨 주더라고요. 굳이 제 덕분에 육아휴직, 임신기 근로 단축을 수월하게 했다고 말하진 않았지만, 뿌듯했어요. ‘내가 방향타를 잃지 않고 잘 가고 있구나’ 하는 생각도 들고요. 그 덕분에 계속 선례를 만들고 싶은 마음이 들더라고요.

‘최초’가 되는 게 힘들진 않으세요?

왜 안 힘들겠어요. ‘나는 왜 이런 선배가 없지?’라는 생각을 많이 했어요. 제 위에 계신 여자 선배들은 X세대인데, 지지해 주기는커녕 ‘우리 때는 출산휴가도 안 줬다’고 말하세요. 근데 그건 그때 이야기고 지금은 많이 달라졌잖아요. 그래서 전 후배들이 좋은 제도를 많이 쓸 수 있는 환경을 만들어 주고 싶어요.

단축근무 중 연장근무를?

구체적으로 어떤 노력을 하고 계세요?

제도적 결함이 발견되면 고용노동부 고용문화정책개선과에 전화해서 '이런 부분들이 잘못됐으니 시정을 부탁드립니다'고 말해요. 그 과거 이런 모성보호제도나 워라벨, 일자리 장려금 제도 같은 걸 담당하거든요. 꽤 자주 연락해서 담당자가 저를 알 수도 있어요.

어떤 부분에 대해 지적하셨어요?

단 하루 차이로 육단축 못 쓴 거랑 단축근무 사용 시 연장근무 금지에 대한 좀 더 구체적인 조문이 필요하다고 얘기했어요. 둘 다 제가 겪은 건데, 아무리 억울해도 법에 명시돼 있지 않으면 보호받기 쉽지 않더라고요.

단축근무 사용 중 연장근무를 요구받은 거예요?

네. 제가 단축근무를 쓰면서 다른 팀원이랑 근로시간이 달라졌잖아요. 그리고 저희 팀 특성상 마감 시기에 야근을 하는데, 저는 단축근무를 하고 있으니까 원칙적으로 야근을 하지 않아도 돼요. 근데 팀장이 다른 직원과의 형평성을 이유로 '보조를 맞춰 주는 게 좋을 것 같다'는 말로 야근을 요구하면서 죄책감을 심어 주더라고요. 야근하면 밤 10~11시 정도에 끝나거든요. 저는 근로시간을 단축해서 4시에 퇴근해야 하는데 밤 10~11시에 끝난다는 게 말이 안 되잖아요.

일을 하루 더 하는 거죠.

그렇죠. 한 번에 이틀 치 일을 하라는 거잖아요. 근데 법적으로 단축 근무를 하면, 주 12시간 이상의 야근은 할 수 없어요.⁹⁾ 그런데도 형평성 운운하면서 야근하는 게 맞는 거라는 식으로 몰고 가니까 난감한 거죠. 근데 고용노동부 공무원은 ‘사측에서 직접적인 연장근로를 요구했냐?’고만 묻더라고요.

원칙적인 질문이네요.

맞아요. 노동자 입장에선 사용자가 ‘너도 야근했으면 좋겠다’는 분위기를 만드는 것이 곧 연장근무 요구하는 거잖아요. 그래서 이 부분은 법조문을 좀 더 구체화할 필요가 있다고 했더니 문제가 있으면 노동부에 진정을 내라고 하더라고요. 결국 원칙적이고 행정 편의적인 답변만 받았지만, 그래도 계속 목소리를 내야 한다는 마음으로 문제가 생길 때마다 연락하고 있어요.

9) 근로기준법상 단축근무를 하는 경우가 아니더라도, 1주에 12시간을 넘는 연장근로를 할 수 없다.

포기할 수 없는 재택근무

재택근무도 신청 중이시라고 들었어요.

네. 간헐적으로 신청하고 있어요. 육아휴직이 끝나고 2019년에 회사에서 첫 번째로 재택근무를 신청했는데, 팀장이 곧바로 회의를 소집했어요. 근데 '유연근무는 대기업에서나 하는 거다'라면서 거부했고, 직속 선배는 회의 끝난 후 신청서를 찢어 버리라고 하더라고요. 날 선 말들에서도 아시겠지만 그만큼 사회적으로 유연근무, 재택근무에 대한 합의가 이뤄지기 어려운 시기였어요.

많이 힘들셨겠어요.

그래도 포기하진 않았어요. 올해 1월에도 재택근무 전환을 재신청했는데, 이번에는 CEO 결재라인까지 보고가 올라갔고, 요청서를 찢어 버리라는 비수 같은 말도 안 나왔어요. 그렇게 된 이유가 코로나19 이후 재택근무에 관해 사회 전반적으로 수용적인 분위기가 형성됐기 때문이라고 생각해요. 그래서 추후 기회가 될 때 다시 한번 신청해 볼 예정입니다.

또 선례를 만드시겠네요.

그러면 좋죠. 회사 규정에도 아예 없는 건 아니거든요. 지금 쓰고 있는 단축근무도 제가 끈질기게 요구해서 관철된 거예요. 재택근무도 될 때까지 1년에 한 번씩 신청할 거예요. 안 그러면 아이가 초등학교 입학할 때 일을 그만둬야 하거든요.

회사 그만둘 생각까지 하시는 거예요?

뭐 어쩔 수 없죠. 다른 분들도 마찬가지일 거예요. 아이가 초등학생이 되면 오후 1시에 수업을 마치는데 그때 정말 방법이 없잖아요. 만약 재택근무가 받아들여지면 그만두진 않을 거고, 그렇지 않으면 풀타임 일자리가 아니더라도 깃 워커, N잡러로 일할 계획이에요.



얼굴 붉히지 않고

회사와 소통하기

꼭 재택근무 받으시길 바랄게요.

고맙습니다. 이제 회사를 설득할 일만 남았어요. 육아휴직은 꽤 수월하게 받았지만 근로시간 단축을 받을 때는 꽤 지난한 설득 과정이 필요했거든요. 모든 사람이 다 제 마음 같지 않잖아요. 그 와중에 괴롭힘도 당하고, 회의 자리에서 수모를 겪은 적도 있지만, 그게 오히려 저를 단단하게 만들기도 해요.

갈등이 불편하진 않으세요?

일정 부분 받아들여요. 미혼이거나 아이가 없는 상사나 동료들은 직장맘&대디의 애로 사항을 100% 이해할 수 없잖아요. 그 사람들에게겐 육아를 위한 최소한의 배려가 특혜라고 여겨질 수도 있다고 봐요. 그런 과정에서 갈등이 생기는 거고요. 만약 갈등을 피하고 싶다면 목소리를 내지 않고 참고 일하거나, 일을 그만둬야죠.

그런 갈등을 이겨 내는 팁이 있으세요?

갈등을 마주할 때 두 가지만 기억해요. 첫째, 입장이 다르기 때문에 계속 설득해야 한다는 마음가짐. 둘째, 일과 가정을 양립하고 싶다는 욕심은 결코 이기적인 생각이 아니기 때문에 회사나 동료들에게 미안해하지 말자는 마음이에요. 그런 마음을 갖는 순간 움츠러들고 목소리를 못 내게 되거든요.

직장맘을 향한 편견과 혐오

직장맘 권리보호에 진심이신 거 같아요.

제가 당사자니까요. 그래서 관련 법과 제도가 바뀌면 꼼꼼하게 챙겨 보는 편이에요. 국회의원 블로그에 가서 댓글을 달기도 하고요. 근데 온라인상에서만 그런지는 모르겠으나 직장맘을 혐오하는 사람들이 꽤 많더라고요. ‘맘충’이라든가, “임신이 벼슬이냐?” 이런 댓글을 다는 사람들도 있어요.

처참하네요.

그렇죠. 아직도 여자들이 모성보호제도를 쓴다고 하면, 여자들만 편의를 누린다고 생각하는 사람들이 있는데 정말 필요해서 쓰는 거거든요. 예를 들어 임신기 근로시간 단축은 임신 초에 태아가 잘못될 가능성이 있어서 만든 제도잖아요. 근데 그런 내용을 전혀 모르니까 그저 혜택만 받는다고 생각하더라고요. 그러니까 계속해서 그런 혐오적인 말들이 등장하는 거 같아요.

그런 단어 보면 상처받으실 거 같아요.

속상하지 않다면 거짓말이지만, 이런 견해 차이를 좁혀 나가는 게 또 우리의 몫이라고 생각했어요. 앞으로 우리의 후배 세대들, 더 나아가 우리 아이들이 언젠가 부모가 되길 원할 때 ‘좀 더’ 좋은 여건에서 부모가 되길 바라니까요. 걱정되는 건, 지금 우리나라가 저출산 문제가 심각하잖아요? 근데 이런 상태가 계속되면 저출산은 더 심해질 거라고 봐요.

직장맘으로서 언제 행복하세요?

행복이요?(웃음) 그냥 지독하게 힘들다가 어느 순간 아이가 입은 바지가 짧아지고, 말도 늘고, 부쩍 컸다고 느낄 때 행복하죠. 교육비에 전전긍긍하지 않아서 감사해요. 그리고 오롯이 아이를 위해서 ‘플렉스’해 줄 때가 있어요. 예를 들어 아이가 아파서 입원해야 했을 때 1인실 병동에 입원했던 거요. 그럴 때 느끼죠. ‘힘들어도 일하니까 이런 걸 해 줄 수 있구나’ 하고요.

마지막으로 후배들한테 한 말씀 부탁드립니다.

모성보호제도를 좀 더 많이 쓰셔야 해요. 누구를 원망하지 말고 당신이 자꾸 길을 만들어야 해요. 윗세대는 모성보호라는 개념 자체가 희박하기 때문에 현재 일하는 직장맘들에게 이런 책임이 부여됐다고 생각해요. ‘우리 세대에는 출산휴가도 안 썼다’, ‘나는 아버지 돌아가셔도 회사 나와서 일했다’라며 정당한 휴가 사용에 눈치를 보게 만드는 고참들을 참 많이 원망했어요. 저도 책임감에, 사실은 눈치가 보여서 임신 초기 병원에 입원했는데도 노트북으로 근근이 업무를 처리한 적도 있고요. 곰곰이 생각해 보니 결국 그들도 윗세대에 의해 상처받은 세대더라고요. 하지만 그런 경험이 다시 후배들에게 대물림되는 거예요. 적어도 저는 후배 세대에게 똑같은 선배로 남는 전철을 밟고 싶지 않아요. 당장 지금은 힘들겠지만, 당신이 목소리를 내야 차차 좋아져요. 그러다 보면 지금 입사하는 후배들과 우리 아이들이 좀 더 좋은 여건에서 일과 가정을 양립하면서 육아도 할 수 있을 거예요. 그렇게 생각하면 뿌듯해요. 좀만 더 힘을 내면 좋겠어요. 저도 함께할게요.

| 센터의 한마디 |

남녀고용평등법은 2019.10.1. 전까지는 1년의 범위 안에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 사용하도록 하였으나, **2019.10.1. 이후에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 각각을 1년씩 사용**하도록 개정되었습니다. 2019.10.1. 전에 1년을 모두 사용한 경우에는 개정법을 적용받을 수 없습니다 (동법 부칙 법률 제16558호제4조).

한편, 현행 남녀고용평등법 제22조의2는 가족의 질병·사고·노령, 노동자 자신의 질병·사고·학업·은퇴준비를 이유로 한 가족돌봄 근로시간 단축제도를 규정하고 있습니다. 그러나 가족돌봄 근로시간 단축제도의 사유에 육아는 빠져 있어, 육아를 이유로 한 근로시간 단축은 사업주에게 승인의무가 없다는 문제가 존재합니다.

육아를 이유로 한 가족돌봄 근로시간 단축이 사업주의 의무는 아니지만, 노동자의 근로시간을 단축을 허용한 사업주는 단축의 사유를 불문하고, 일정 요건을 충족한 경우 「워라벨 일자리 장려금」을 지급받을 수 있습니다.

단축된 근로시간만큼 줄어든 임금을 사업주가 보전해 준 경우 20만 원까지 임금 감소액 보전액이 지급되고, 임금 보전 여부와 무관하게 30만 원의 간접 노무비가 지원됩니다(2022년 기준).

일·가정 속에서 나를 지키기 위한 노력

박연주⁽⁴⁰⁾

외국계 회사 통번역

5인 미만 외국계 회사에 다니는 직장맘 박연주님은 지난 10년간 경기도 집과 서울 중구 직장을 오갔다. 결혼부터 임신·출산·육아까지 이뤄 내는 동안 한 직장에 근무하며 30대 청춘을 보냈다.

인턴 계약직에서 시작해 실무 총책임자까지 오르며 별 탈 없이 다니던 직장이었지만, 육아휴직 후 아이가 어린이집에 다니게 되면서 상황은 급변했다. 원거리 출퇴근 때문에 오전 7시 반에 아이를 맡겨야만 겨우 출근할 수 있었다. 그러다 아이가 6살이 되었고, 집 주변에 이른 아침 등원할 수 있는 유치원이 없다는 걸 알았다.

마땅한 대안이 없던 연주님은 결국 아이를 시가에 맡겼다. 하지만 시간이 지날수록 후회됐다.

일하고 돈 버느라 아이와의 시간을 포기하는 건 어리석다는 생각이 들었기 때문이었다.

결국 1년 만에 다시 아이를 집으로 데려와 단축근무를 쓰면서 유치원에 보냈다.

업무 시간과 비례해 업무량이 줄지는 않았지만,

아이와 함께하는 시간 덕분에 힘듦을 잊을 수 있었다.

결국 연주님은 아이 초등학교 입학을 하루 앞두고 ‘육아로 인한 퇴사’를 했다. 퇴사 후 프리랜서로 인생 후반전을 준비 중인 그를 만나 봤다.

일과 육아보다

중요한 것

소개 부탁드립니다.

8살 아들맘 박연주라고 합니다. 2월까지 회사에 다니다 아이 입학과 동시에 ‘육아로 인한 퇴사’를 했습니다. 올해 40대가 됐는데, 새롭게 시작하는 마음으로 인생 후반전을 준비하고 있습니다.

외국계 회사에 다니셨다고요.

네. 제가 다니던 회사는 대만대외무역발전협회의 한국 지사였어요. 대만은 우리나라 코트라처럼 ‘타이트라(TAITRA)’라고 불러요. 전 실무 총괄자였고 통번역 일을 했어요. 관리자는 대만 사람이었고, 실무진은 4명이라 법적으로 5인 미만 회사예요.

5인 미만이면 모성보호제도 쓰기 불리하지 않나요?

그건 기업문화에 따라 다른 거 같아요. 다행히 제가 다닌 회사는 노동자 편에서 이야기를 들어 주고 최대한 맞춰 주려고 했어요. 직장맘&대디라면 누구나 한 번은 위기가 찾아오거든요. 아이가 갑자기 아프다든지, 맡길 곳이 없다든지. 저 역시 그런 위기들이 있었어요. 그때마다 고민했죠. 퇴사해야 하나 말아야 하나.

언제 가장 위기감을 느끼셨어요?

아이가 6살이 되고 유치원에 가야 하는데 오전 7시 반부터 맡아 주

는 곳이 없는 거예요. 그때 일을 그만두느냐 아니면 아이를 시가로 보내느냐 선택해야 했어요. 시가가 충청북도고 차로 1시간 정도 걸리거든요. 결국 퇴사를 고민하다 아이를 시가에 맡겼죠. 이렇게까지 해야 하나 싶었지만, 그땐 회사를 그만두면 저 자신이 없어질 것만 같은 느낌이었던 거예요.

아이와 얼마나 떨어져 계셨던 거예요?

1년이에요. 코로나19가 창궐했던 시기였는데 재택근무를 얼마간 하면서 생각이 많이 바뀌었어요. 아이가 크는 건 한때잖아요. 그 예쁜 시기에 제가 직접 아이를 돌봐야겠다는 생각이 들더라고요. 회사를 그만두더라도 제 인생이 끝난 것도 아니고, 새로운 시작을 할 수 있다는 자신감도 생겼고요.

대만 본사와 선배들 덕분에

퇴사를 생각하신 건가요?

네. 저희 부부 둘 다 원거리 출퇴근을 했어요. 남편은 저보다 더 일찍 나가고 늦게 들어와서 제가 아이 등·하원을 시켜야 했거든요. 혹시 몰라 주변에 7시 반에 등원하는 유치원이 생겼나 찾아봤지만, 여전히 없더라고요. 그래서 퇴사해야겠다고 마음먹고 준비하다가 육아기 근로시간 단축제도를 알게 됐고, 곧바로 센터에 연락드리고 상담받았어요.

어떤 걸 물어보셨어요?

육단축 쓰고 퇴직하면 퇴직금이 온전하게 나오는지, 급여 조정이 얼마나 되는지 확인했어요. 급여는 조금 줄어들지만, 퇴직금은 풀타임 근무한 거로 인정받는다고 하더라고요. 그리고 나서 제가 육단축 조건이 되는지 확인해 봤어요. 다행히 육아휴직 일수를 딱 하루 남겨 놔서 쓸 수 있더라고요. 그래서 곧바로 관리자한테 단축근무를 하고 싶다고 말했죠.

결국 육단축을 쓰셨나요?

아뇨. 단축근무는 했지만, 육단축 제도는 이용하지 않았어요. 외국인 관리자가 편의를 봐 줬거든요. 제가 회사에서 제일 오래 일한 직원이고, 결과적으로 업무량이 줄진 않는데 급여가 줄어드니까, 육단축 쓰지 말고 그냥 단축근무를 하라고 하더라고요. 그때도 코로나19 때문에 근

무시간이 1시간 단축된 상태였거든요. 거기에 1시간을 더 단축해 준다는 거예요.

좋은 회사네요.

복지나 이런 게 대기업이랑 비교할 순 없지만, 작은 조직이라 관리자에 따라서 그런 혜택도 받을 수 있는 거 같아요. 그분 입장에서도 실무 책임자가 바뀌는 것보다는 업무량 조절 없이 조금 일찍 퇴근하는 게 좋다고 판단하셨을 거예요. 그렇게 1년을 육단축 없이 단축근무를 하게 됐죠.

다른 모성보호제도는 좀 이용하셨어요?

출산휴가·육아휴직을 썼고, 제가 중간에 유산이랑 조산을 했었거든요. 그런 휴가들도 법에 보장된 것들은 다 이용했어요. 5인 미만 회사라도 한국 노동법에 있는 권리보장 제도는 다 챙겨 주는 기관이라서 가능했죠. 그럴 수 있었던 건, 선례를 만든 선배들이 있어서 저도 수월하게 사용할 수 있었던 거 같아요.

전에도 쓰신 분들이 많았나요?

자세한 수치는 모르는데, 제가 아는 여자 선배들은 다 썼어요. 그분들이 터를 잘 닦아 주신 덕분에, 대만 본사에서도 모성보호제도 관련 휴가 결재가 올라가면 거의 승인을 해 줬어요. 본사도 여성 직원이 많고 기관장도 여성분이거든요. 그런 기업문화 덕분에 한국 지사에서도 마음 놓고 제도를 이용할 수 있었다고 생각해요.

한국 지사 결정만으로는 안 되는 거군요.

네. 다른 외국계 회사가 그런지는 모르겠지만, 저희는 무조건 본사까지 결재가 올라가요. 해외에 본사를 둔 소규모 지사는, 대부분 현지 직원의 대우가 그렇게 좋지 않거든요. 근데 여긴 파견국 노동법을 철저히 지켜 주는 곳이어서 좋았어요.

직장만의 자기 주도적 학습

평소에 노동법 공부를 열심히 하신다고 들었어요.

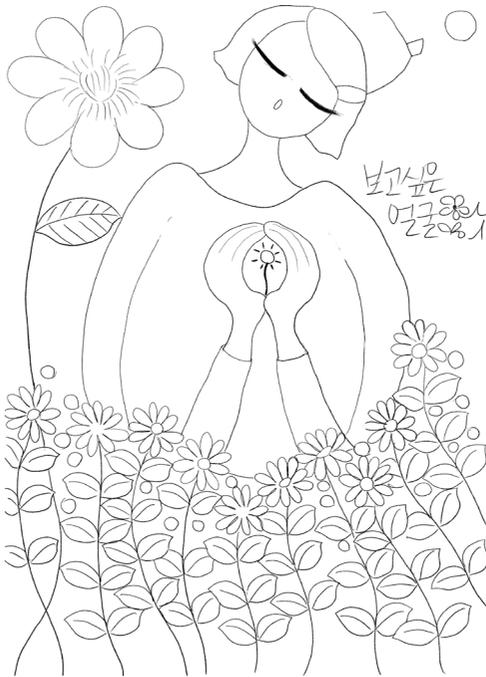
네. 회사에 인사팀이 없으니까 스스로 공부하는 수밖에 없더라고요. 센터에서 해 주는 노동법 교육도 그래서 들었어요. 사실 저희 회사는 대형법률사무소에서 인사관리를 대신해 주거든요. 근데 거기서 제가 뭘 물어보면 답변을 해 주는 거지 먼저 알려 주진 않잖아요. 그래서 저라도 공부해야겠다 싶어서 수업을 들은 거예요.

어떠셨어요?

유익했어요. 대부분 사람들은 관련 법이 있다는 것만 알지 내용은 정확히 모르는 게 많잖아요. 그걸 자기가 쓸 수 있는 대상자인지도 모르거든요. 근데 센터 수업은 궁금한 게 생기면 모바일 메신저로도 질문할 수 있어서 좋더라고요. 저는 회사에서 혼자 육아, 모성보호제도 사용을 고민하고 있었거든요. 그래서 법 관련 자료 일일이 찾아서 상부에 보고하고, 임원들 설득하는 게 꽤 힘들었는데 센터 도움으로 수월하게 해냈어요.

블로그 기자단 활동도 하셨다고 들었어요.

네, 제가 블로그를 운영하고 있어요. 제 일상이나 생각을 정리하는 온라인 공간인데, 거기에 직장맘 이슈를 소개하고 싶어서 센터 블로그 기자단으로 활동했어요. 노동법 수업 들은 소감, 직장맘&대디에게 유용한 법 포스팅을 주로 했죠. 직장맘이라 시간 내는 게 힘들긴 했지만, 그래도 출퇴근 시간이나 주말을 활용해서 꾸준히 포스팅했어요.



점심이 있는 삶과

온라인 커뮤니티

시간 관리를 정말 잘하시네요.

출퇴근 시간만 왕복으로 3시간이라서 주로 버스 안에서 글도 쓰고 세상 돌아가는 이슈들도 파악해요. 나머지 시간은 거의 해야 할 일이 정해져 있으니깐요. 유일하게 제가 쉬는 시간은 점심시간이에요. 그때 요가하고 헬스를 다녔는데 정말 좋았어요.

점심은 안 드시고요?

운동 끝나면 김밥 한 줄 정도 먹어요. 배는 빨리 꺼져도 운동하는 시간이 저한테 되게 소중한대라고요. 몸을 움직이면 그동안 쌓였던 스트레스가 풀리고, 일 효율이 확실히 높아져요.

온라인 커뮤니티 활동도 하신다고요?

코로나19 이후에 대면 만남이 어려워졌잖아요. 그때 서로의 활동을 응원하고 연대하는 여성 커뮤니티에 가입했는데, 제 관심사가 글쓰기라 커뮤니티에 꾸준히 글을 쓰기 시작했어요. 각자 다른 분야의 자기계발을 실천하고 그걸 응원해 주는 커뮤니티라 꽤 애정을 가지고 활동하고 있어요.

직장맘 중심으로 모인 커뮤니티인가요?

아니요. 직장맘이나 전업맘, 미혼, 비혼 여성도 가입할 수 있어요. 거

기서 각자의 관심사를 확장해 나가고, 온라인 모임도 조직해요. 저는 독서 모임을 하는데, 거기에서 처음 알게 되었어요. 제가 한자, 중국어를 활용한 인문학에 흥미가 있다는 걸요. 그렇게 저의 취향과 관심사를 찾아갈 수 있어서 좋아요. 그곳에서 활동하는 저는, 그냥 저 자신이잖아요. 누구의 어머니나 부인이 아니죠. 그래서 계속 활동하고 싶어요.

온라인 교류에 거부감은 없으셨나요?

전혀요. 거기에 가면 저랑 비슷한 생각을 가진 분들이 하나로 연결된 느낌을 받아요. 되게 재미있어요. 커뮤니티 활동하기 전의 제 삶은 의무와 역할로만 점철되어 있었고, 그래서 실 틈이 하나도 없었는데 그 활동이 오히려 저한테 실 틈을 만들어 주더라고요. 덕분에 퇴사 날까지 지치지 않고 다닐 수 있었던 거 같아요.

아들의 입학, 엄마의 퇴사

올 2월 퇴사하시던 날 기억하세요?

그날 저랑, 다시 대만으로 돌아가는 외국인 관리자를 위한 환송회를 했어요. '이렇게 나의 한 시대가 끝나는구나' 싶어서 약간 울컥하기도 하고, 또 한편으론 퇴사 준비를 꽤 오래 해서 그런지 새로운 삶이 시작 된다는 생각도 들었어요. 좀 복합적인 감정이었던 거 같아요.

서운한 감정은 없으셨나요?

살짝 그런 마음도 있었죠. 저의 30대를 오롯이 보낸 회사잖아요. 하지만 10년 동안 같은 일을 반복하니까 무료함이 있었고, 제가 회사에서 실무자로서는 끝까지 올라간 상태여서 약간의 매너리즘도 있었어요. 근데 그 시기가 제 아이의 초등학교 입학으로 새로운 변화를 시도할 수 있는 때잖아요. 그래서 과감하게 그만둘 수 있었어요.

퇴사하고 어떻게 지내세요?

지금 일을 신 지 1달 정도 됐는데, 매우 행복한 상태고요. 회사 다닐 때보다 더 열심히 살고 있어요. 원래 오전 7시에 일어났는데 요샌 새벽 4시에 일어나서 글쓰기나 운동같이, 저 하고 싶은 거 마음껏 하고 있어요.

더 열심히 살고 계시네요.

다시 오지 않을 시간이잖아요. 지금이 되게 중요한 시기라는 생각이 들어요. 몇 년 전만 하더라도 제가 퇴사하면, 그건 주변 환경이나 제가 처한 상황 때문일 거라고 생각했거든요. 근데 퇴사 후 제가 하고 싶은 것들을 하나씩 이루고 있으니 제 삶에 더 집중하게 되는 거 같아요.

앞으로의 계획은 어떻게 되세요?

계속 고민하고 있어요. 여러 활동을 하면서 제가 한자 자체에 관심이 많고, 특히 뜻풀이에 흥미가 있다는 걸 알게 됐거든요. 영어 공부하는 사람들이 라틴어 공부를 하듯이 저도 한자를 활용한 인문학 교육을 해 보고 싶어요. 그러기 위해서 회사에 들어갈지, 회사를 차릴지, 프리랜서로도 활동해야 할지는 아직 정하지 않았어요.

마지막으로 퇴사를 앞둔 직장맘에게 한 말씀 부탁드립니다.

한 분야의 전문가가 되기 위해선 1만 시간이 필요하다는 글을 봤어요. 우리가 공부하고 일하고 노력했던 시간은 절대 사라지지 않을 거라는 말씀을 드리고 싶어요. 저 역시 회사는 그만뒀지만, 제 전문성은 여전히 유효하거든요. 퇴사를 앞둔, 혹은 퇴사를 준비하는 직장맘분들도 자신이 쌓아 올린 시간의 힘을 믿으시면 좋겠어요. 그리고 끝과 시작을 새롭게 맞이하는 자신의 선택을 존중하고 응원했으면 합니다. 회사 밖에서도 일하며 성장하고 싶은 나에게 기회와 시간을 주는 것은 어떨까요?

| 센터의 한마디 |

센터는 법적 보호가 절실한 상황이지만 교육을 받기 위한 시간 확보가 어려운 직장맘을 대상으로, 노동법에서 보장하고 있는 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도를 점심시간을 이용해 교육하는 「노동법 먹고 샌드위치 먹고」 교육을 진행 중입니다.

임신기 보호제도, 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산육아기 고용 안정장려금 등을, 직장맘의 고충을 직접 상담하고 있는 센터의 상근노무사가 실무중심으로 강의를 진행하고 있습니다.

그 외 개정법률특강(수시), 찾아가는 교육도 하고 있습니다.

앞으로도 직장맘이 생애주기별로 이용 가능한 제도를 알고 이를 활용할 수 있도록, 쉽고 접근성 높은 교육프로그램을 기획하며 선보이도록 노력하겠습니다.



후배 맘에게 전하는 직장 생존 노하우

정수현(38, 가명)

대기업 경영지원 본부

직원 수 1,000명이 넘는 대기업에서도 모성보호제도를 이용하기란 쉽지 않다.

만약 쓰게 되더라도 상사와 인사담당자 눈치를 봐야 하는 게 현실이다. 이 와중에 임신기 근로시간 단축부터 출산휴가, 육아휴직을 모두 쓰고 회사 내 모성보호제도 선례를 하나씩 만들고 있는 직장맘이 있다. 두 아이 엄마 정수현 님이다.

일·가정 양립에 대한 고민, 커리어에 대한 걱정, 맞벌이 가정으로 조부모 도움을 최소한으로 하여 아이 양육을 해야 하는 환경 등 그에게도

현실은 늘 전쟁 같다. 다른 많은 직장맘도 그와 같을 것이다.

각기 다른 서사, 각기 다른 고충을 가진 직장맘들이

정글과 같은 일터와 삶터에서 매일매일 고군분투하고 있다.

'직장맘은 일과 육아 어느 것도 완벽하지 않다'고 말하는 사람들에게,

'세상에 완벽한 사람이 얼마나 되겠느냐'고 되묻는 수현 님.

일하는 엄마로 사는 현실이 그리 녹록지는 않지만,

남편과 육아 부담을 효율적으로 분배하면서,

주어진 하루하루의 삶을 밀도 있게 보내고 있는 그를 만나 봤다.

직장맘의 흔한

‘고군분투’

소개 부탁드립니다.

대기업에서 10년째 마케터로 일하는 아이 둘 직장맘이에요. 5년 전 첫째 임신했을 때 센터에서 상담받고 임신기 근로시간 단축을 이용했고, 그걸 시작으로 둘째 출산휴가, 육아휴직까지 썼어요. 현재는 복직해서 회사에 다니고 있습니다.

모성보호제도 이용에 어려움은 없으셨나요?

출산휴가·육아휴직을 쓴 직원들은 종종 봤지만, 임신기 단축근무를 쓴 사람은 못 봤기 때문에 처음 사용할 땐 어려움이 있었어요. 운 좋게 팀장이 신경 써 주거나, 업무가 일정한 부서에서 일하는 사람들이 아닌 경우에는 대부분 맡은 일 그대로 하고 오버타임으로 일하다 몸에 무리가 가서 힘들어하는 경우를 봤었거든요. 회사에서도 임단축이 있다는 건 공지하지 않아서, 그걸 친구를 통해 알게 된 후 ‘이걸 써도 되나?’ 싶었죠.

그럼 임단축은 어떻게 쓰게 되신 거예요?

제도를 알려 준 친구가 회사에 신청서를 내면 된다고 하더라고요. 근데 일이 워낙 많으니까 쓸 엄두가 안 났어요. 그러다 혹시 내가 이렇게 일하다 잘못되면 누가 책임지나 싶었고, 팀 안에서 일 분배도 제대로 안 되는 상황에서 임신한 내가 그걸 혼자 감당해야 할 게 아니라는 생각이 들었어요. 그래서 팀장한테 임단축 제도가 있으니 그걸 쓰겠다고 말했어요. 그랬더니 엄청나게 핍박하더라고요. 아무리 생각해도 너무 부당하고 팀장의 피드백이 폭력적이라는 생각이 들어서 곧바로 센터에 전화해서 회사가 저한테 이렇게 해도 되는 건지 물어봤어요.

센터에선 뭐라고 하던가요?

저는 쓸 자격 조건을 갖췄다고 하더라고요. 신청서를 내면 쓸 수 있다고. 그래서 팀장한테 신청서를 냈어요. 그랬더니 “사인은 해 주는데 네가 2시간 단축근무하고 퇴근하면 네 일은 누가 하나?”라고 크게 소리 지르면서 화를 내더라고요.

임신한 사람한테 소리를 질러요?

네. 소리 지르면서 ‘일과 아기 둘 다 가지기는 힘들다’, 그리고 ‘혹시라도 아기가 잘못되면 내 탓 할 거냐’라고 했어요. 그렇다고 팀장이 원하는 대로 제가 행동할 필요도 없고, 국가에서 정한 제 권리인데 말도 안 되는 상황 때문에 힘들다고 그만두기는 싫었어요. 결국 임단축 신청서를 내고 승인은 됐지만, 업무분장이 빨리 되지 않아서 일단 주어진 일을 모두 소화하기 위해 집에 가서도 일을 했던 거로 기억해요. 인사 팀에서 정확한 가이드라인을 줘서 팀에서 업무 조정을 하도록 안내해

줬다면 좋았겠지만, 거기까지는 안 됐어요. 어쨌든 초반에는 핏박도 받고, 팀장이 저렇게 나오니 당연히 팀원들도 자기 일이 아니라는 식으로 행동해서 참 씁쓸했어요.

쓰면서 문제는 없으셨어요?

있었어요. 갑자기 아침 일찍 나와야 하는 정기업무가 생긴 거예요. 그래서 인사담당자한테 ‘그럼 일찍 오는 시간만큼 일찍 퇴근할 수 있는냐’고 문의하니깐 그건 안 된다고 하더라고요. 곧바로 센터 노무사님께 연락을 드렸는데, 회사 일이나 스케줄로 인해서 제가 일찍 나올 수밖에 없다면 퇴근 시간을 앞당길 수 있다고 하시는 거예요. 아니면 임신부를 일찍 나오게 할 게 아니라 회사 회의, 미팅 스케줄을 주어진 업무시간으로 변경해야 한다고 하셨어요. 제가 말씀드리기 어려우면 노무사님이 인사담당자에게 직접 전화해서 알려 주겠다고 했지만, 그렇게 되면 인사담당자도 기분 나빠하고 그 영향이 저한테 올 거 같아 그냥 넘겼어요. 결국 나중에 업무분장 되면서 그 일은 안 하게 됐어요. 노무사님이 안내해 준 대로 다 하지는 못했지만, 상담받고 큰 힘이 돼서 참 좋았어요.

그런 걸 일일이 대응하려면 힘드셨겠어요.

제도로 정해져 있는데도 상식적인 부분을 저 스스로 확인하고 목소리 내야 하니 피곤했지요. 팀장이 적당히 나왔으면 저도 어느 정도 감당하며 수긍하려고 했는데, 팀장의 태도나 회사의 대응에 실망했고, 그런 상황에 제 몸까지 힘들게 하면서 일할 순 없었어요. 제 말과 행동에 대한 당당함도 있었고요. 그런데 나중에 들어 보니 저랑 소통하던 인사담당자가 제 팀장에게 ‘그런 제도는 있지만 모든 직원이 쓰진 않는다’라는 식으로 말했대요. 제 앞에서는 공감해 주고 조치를 취해 줄 것처럼 말했는데, 팀장한테는 그런 이야기를 했다고 하니 힘이 빠지더라고요. 인사담당자가 정부 지침과 제도에 맞게끔 임산부 근로자와 팀장에게 동일한 내용을 제대로 가이드 하는 게 아니라, 모든 직원이 다 쓰는 건 아니라고 발언하면 당연히 팀장은 그걸 쓴 사람의 문제로 몰아가게 되죠.

모성보호제도와

승진 누락

동료들도 모성보호제도를 많이 이용하나요?

네. 제가 모든 본부 상황을 알 수는 없지만, 제가 속한 경영지원 본부는 여성 직원이 30%가 넘는데 대부분 필요한 경우 쓰는 분위기예요. 첫째 때 임단축을 몰라서 못 쓰셨던 분들은 둘째 가지면 꼭 써야겠다고 하시더라고요. 5년 전하고는 분위기가 많이 달라졌어요.

직장대디들도 쓰는 분들이 있나요?

네. 육아휴직 쓰신 분 있었어요. 근데 모든 사람이 그걸 쓰는 건 아니예요. 육아휴직 쓰면 급여도 적어지고, 승진 시 육아휴직 기간은 제외해서 승진하기 쉽지 않거든요. 저 역시 임신 기간에도, 출산휴가 다녀와서도 승진 대상이었는데 결국 안 됐어요. 회사에서는 인사평가, 점수 연차 등 승진 기준 미달이라고 했는데, 그때가 팀장한테 핍박받던 시기거든요. 일은 다 했음에도 불구하고 평가를 안 좋게 받았던 건데 그게 누적돼서 점수가 안 된 거예요.

많이 억울하셨겠어요.

그때 알았어요. 임신·출산이 일하는 여성한테는 확실히 손해라고요. 임신하면 무조건 일정 기간을 쉬어야 하잖아요. 그런 걸 다 감수하고 아이를 낳는 건데 승진에 불이익을 받는 건 굉장히 잘못된 거죠. 남자들은 군대 다녀오면 그걸 2년 경력으로 쳐 줘요. 당연히 호봉에도 반

영되고요. 이런 부분이 개선돼야 여성들이 좀 더 마음 놓고 아이를 낳을 수 있지 않을까 싶어요. 말로만 출산율을 높여야 한다고 하지 말고, 이런 실질적인 부분부터 고쳐 나가야 한다고 생각해요.

아직 갈 길이 머네요.

그래도 다행인 건 아주 조금씩은 변화하고 있긴 한 거 같아요. 나라 전체로 봐도 육아휴직 사용률이 조금씩 늘고 있잖아요. 아빠 육아휴직도요. 그렇게 된 이유는 육아휴직급여라든가 지원금 지급 비율이 점점 높아지는 것도 영향이 있을 거라고 봐요. 근데 더 확실하게 변화하기 위해선 휴가만 줄 게 아니라 아까 말씀드렸던 인사고과 반영이라든가, 지금 회사에 다니는 직장맘&대디들이 쓸 수 있는 제도를 많이 만들어야 해요. 출퇴근 유연근무제, 재택근무제 같은 거요.

좋은 생각이네요.

재택근무가 늘어나면 정말 좋겠지만, 모든 직종에 적용하긴 힘들 테니까 일단 출퇴근 시간 유연근무제라도 먼저 시행되면 좋겠어요. 그러면 엄마 아빠가 분담해서 아이 등원이나 하원을 시킬 수 있잖아요. 기업 반발로 법 개정이 어려우면, 정부 차원에서라도 시범기업을 선정해서 계속 독려해 주면 좋겠어요.

동료들한테 입은 상처는

꽤 오래간다

제도 사용하시면서 가장 실망하거나 힘든 적이 있었나요?

출산휴가 들어가기 전의 일이에요. 제 업무를 누군가는 인수인계를 받아야 하는데 담당자가 빨리 안 정해지는 거예요. 그러다 결국 휴가 들어가기 몇 주 전에 정해졌는데, 그분이 제 일을 떠맡게 되었다는 식으로 짜증을 내더라고요. 그전까지는 잘 지내던 분이었던 거예요. 근데 태도가 확 변했어요. 제가 꼭 집어서 그분한테 업무 인수인계를 하겠다고 한 게 아니잖아요. 근데 모두가 있는 앞에서 '잠깐만 대충하면 되는 거냐'고 팀장에게 물어보며 업무에 대한 부담과 스트레스를 표현하더라고요.

수현 님 면전에서요?

네. 근데 그분도 임신·출산·육아 다 겪은 직장맘이거든요. 본인도 출산휴가 갔을 때 누군가한테 인수인계하고 갔을 텐데, 그렇게 말하니깐 너무 실망스럽더라고요. 그때 느꼈어요. 일하는 여자한테 임신은 축복이 아니라는 걸요. 같은 직장맘한테 그런 피드백을 받은 것이 정말 안타깝기도 하고 이해도 잘 안 되고 실망스럽기까지 했어요. 아마 그분도 대체근로자 없이 본인의 업무가 더 늘어나고 다른 팀원들과 업무분배가 공평하게 안 되어 스트레스를 받아서 그런 게 아닌가 생각해요. 이럴 땐 팀장의 역할이 중요한데, 잘 안된 부분에 대한 불만이 그렇게 표출된 거죠.

그리고 나서 인수인계는 잘하셨어요?

네. 어느 정도 기간을 갖고 일하는 것을 보여 주면서 알려 줘야 인수인계받는 사람도 더 좋을 텐데, 물리적 상황이 안 돼서 인수인계서를 상세하게 작성해서 설명해 줬어요. 사실 인수인계를 최소 한 달 전에는 해야 하잖아요. 만약 제도만 잘 갖춰져서 ‘출산휴가에 들어가는 직원의 업무 인수인계를 받을 담당자가 2~3개월 전에는 정해져야 한다’는 이런 조문만 있으면, 업무 인수인계를 수월하게 할 수 있잖아요. 업무 공백도 안 생기고요. 그런 부분이 아쉬워요. 법의 디테일한 면이요.

2~3개월 전에 인수인계하면 이른 건 아닌가요?

출산휴가가 임박했는데도 인수자를 안 정해 주면 결국 갑작스럽게 인수인계를 받아 힘들어하는 직원들이 있어요. 그러면 당연히 안 좋은 상황이 벌어지거든요. 회사 업무를 위해서라도 2~3개월 전에 인수인계해 주는 것이 더 바람직하지 않을까요. 그리고 출산 앞둔 산모 중엔 체력이나 건강이 급격하게 떨어지는 분들이 계세요. 근데 현행법은 무조건 8개월 반을 버텨야지만 출산휴가나 육아휴직 쓸 수 있게끔 되어 있거든요. 미리 쓰려고 하면 일을 그만두는 수밖에 없어요. 저도 첫째 아이 때 임단축 쓰고 스트레스를 너무 많이 받아서 몸이 안 좋았는데, 결국 출산휴가 때까지 버티느라 상태가 더 악화되었어요. 그때 무급이어도 좋으니까 출산휴가 빨리 들어가고 싶다는 생각을 수백 번 했었어요.¹⁰⁾

10) 현재는 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있다(2021.11.19. 시행). 출산전후휴가 중 출산 전 최대로 사용가능한 44일(다태아 59일)의 휴가를 사용한 후 휴가가 부족할 경우 육아휴직을 사용할 수 있다.

맞벌이로

두 아이 키우기

아이 둘 맞벌이가 힘들진 않으세요?

블박이로 도와주는 사람이 없으니까 쉽진 않지만, 친정도 집에서 거리가 어느 정도 있어 무작정 부탁드리기가 어려운 상황이에요. 부모님 도움받아 쉽게 키우려면 저희야 좀 편할 수 있겠지만 부모님 삶도 있고 건강 때문에라도 그러고 싶지 않고요, 정말 급한 거 아니면 대부분 저희 부부가 해결하고 있어요. 그런 환경이라 아예 남편하고 육아 분담을 더 철저하게 할 수 있기도 해요.

육아 분담은 어떻게 하세요?

일단 설거지는 남편이 다 하고, 청소나 아기 씻기는 거도 남편이 해요. 밥하는 것도요. 첫째 때는 제가 일주일에 한두 번은 밥을 차렸는데 둘째 낳고서는 거의 못 하는 상태예요. 지금은 거의 아이들하고 놀아 주거나 돌보는 역할만 맡아요. 몸 쓰는 건 거의 남편이 하고요.

아이들과의 시간은 어떻게 보내세요?

평일엔 퇴근해서 밥 먹고 씻기만 해도 잘 시간이라 놀아 주긴 어렵지만, 주말에 최대한 많이 놀아 주려고 해요. 최근에 남편이 집 근처에 아이와 함께 놀이할 수 있는 학원 수업을 끊어 줬어요. 저랑 큰아이 같이 가서 배우라고요. 작은아이는 어리니까 본인이 보겠다고. 그런 활동을 하면서 좀 더 밀도 있는 시간을 보내고 있어요.

직장맘에게만 요구되는 완벽주의

당사자로서 미디어에 비친 직장맘에 대해 어떻게 생각하세요? 예를 들어 ‘일과 육아 어느 것도 완벽하지 못해서 힘들어하는 모습’ 같은 거요.

직장맘이 아닌 직장인들은 얼마나 완벽한가요. 어떤 면에서는 두 가지를 동시에 하는 것이 완벽에 가깝다고도 할 수 있지 않을까요. TV를 보면 일하는 엄마가 아이한테 미안해하며 죄책감을 느끼는 모습도 많이 나오는데, 맞벌이하는 게 자기 커리어를 위해서이기도 하지만 아이와 가정을 위해서 더 일하는 거잖아요. 일하는 게 미안해야 할 일, 죄책감을 가질 일은 아니라고 생각해요.

완벽해지려고 하거나, 죄책감을 갖지 말라는 말씀이네요.

네. 자꾸 그렇게 생각하면 오래 일하기 어렵죠. 퇴사한 직장맘 중에는 아이 다 키워 놓고 취업하고 싶어 하는 분이 생각보다 많으세요. 근데 한번 직장을 그만두고 경력단절이 생기면 다시 그 자리로 돌아가기 힘들잖아요. 그러니까 더더욱 계속 일하면서 육아하는 게 중요하다고 봐요. 그러기 위해선 집안일과 육아를 남편과 함께 하라고 꼭 말씀드리고 싶어요, 그러지 않고 혼자 그걸 다 안고 가려고 하면 빨리 지치기도 하고, 그렇게 할 수도 없거든요.

직장맘&대디에게

가장 절실한 것들

직장맘&대디에게 가장 필요한 게 뭐라고 생각하세요?

마음 놓고 아이를 맡길 수 있는 국공립 어린이집이랑 유치원이에요. 일반 사립보다는 확실히 시간상 편하게 믿고 맡길 수 있는 체계가 잡혀 있거든요. 오전 7시 반에서 오후 7시 반까지는 무조건 맡아 주고, 야간 연장이 가능한 어린이집인 경우는 급하게 야근이 생겨도 당일 연장이 가능해요. 무엇보다 방학이 없어서 강제 연차를 일주일씩 내지 않아도 돼서 좋고요. 물론 들어가긴 어렵지만, 맞벌이면 조금은 유리해요.

지금 아이 둘 다 국공립에 보내고 계세요?

아뇨. 첫째는 국공립인데 둘째는 TO가 다 차서 못 보내고 있어요. 그래서 아이가 아프거나 그럴 때 가끔 친정어머니나 가족의 도움을 받아요. 그럴 때마다 국공립 어린이집이 확실히 더 절실해져요. 아무래도 공립이라 아이 먹거리나 안전 같은 거도 더 신경 쓰니까 더 안심하고 보낼 수도 있고요.

제도적으로 바뀌어야 할 부분은 없을까요?

법과 제도, 그걸 부여하는 사측의 노력, 그리고 직장맘&대디에게 우호적인 사회적 분위기가 함께 가야 한다고 생각해요. 법과 제도가 아무리 있어도 그걸 부여하는 건 사람이고, 그 사람은 결국 사회적 분위기에 영향을 받잖아요. 지금까지는 직장맘 개개인들이 사측에 이야기하고, 제대로 지켜지지 않을 경우 더욱 강력한 조치를 취하면서 권리보호를 해 왔지만, 모든 직장맘이 그럴 순 없다고 생각해요.

하나만 바뀌어선 안 된다는 말씀이시네요.

그렇죠. 조금씩 변하고는 있지만, 변화의 속도는 늘 당사자들이 원하는 만큼 따라 주지는 않잖아요. 법과 제도나 회사 규정, 사회문화적 분위기가 제일 중요하지만, 동시에 직장맘 스스로 본인의 역량과 전문성을 키우는 것도 정말 중요하다고 봐요. 그런 분들의 사례가 많이 나와서 일·가정 양립 및 행복한 가정을 만드는 데 기여하고, 직장맘&대디들이 좀 더 어깨 펴고 사는 세상이 하루빨리 오면 좋겠어요.



| 센터의 한마디 |

출산·육아를 위해 일은 잠시 멈추어도 경력은 멈추어서는 안 됩니다.

모성보호 및 일·가정 양립 지원제도는 법에 근거하여 당연히 사용할 수 있는 제도입니다. 그런데 경직된 조직문화는 직장맘의 권리행사를 제약합니다.

센터는 직장맘의 경력 유지를 위해 반드시 필요한 일·가정 양립 직장문화 확립을 위한 캠페인을 진행하고 있습니다.

한편, 일과 양육을 병행하면서 직장맘은 심리적으로 매우 힘들 수밖에 없습니다. 직장맘의 고충을 공감하고 연대하기 위해 센터는 직장뿐 아니라 가족관계 및 개인적 고충 해소를 위한 심리 상담·심리 치유 프로그램도 진행합니다.

센터 홈페이지와 뉴스레터를 통해 알려드리는 다양한 프로그램에 관심 가져 주시고 지지와 참여를 부탁드립니다.

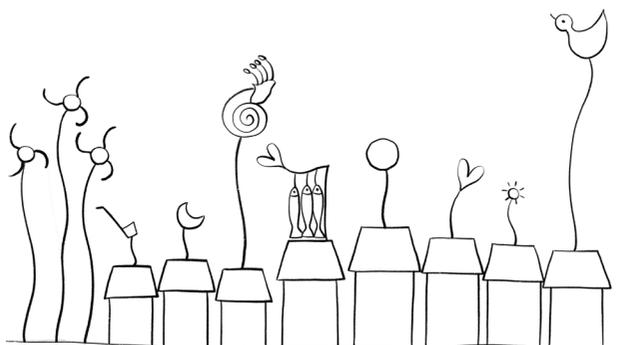
직장맘이 가지는 고충을 해결하기 위해 더 열심히 귀 기울이고 노력하겠습니다.

인터뷰를 마치며

책을 엮기 위해 직장맘 10인을 만났습니다. 그 당시 참담했던 심정을 이야기하다 많은 분이 붉은 눈물을 흘렸습니다. 예상치 못한 광경이었고 당황스러웠지만, 들으면 들을수록 ‘오죽하면’이라는 단어가 머리에 새겨졌습니다.

직장맘이 ▲ 모성보호제도 이용의 필요성을 느끼고 ▲ 제도 이용을 결심하고 ▲ 회사에 요청하고 ▲ 거부당하면 싸움이 시작되는 겁니다. ‘갑’인 사업주 앞에서 ‘을’인 노동자가 할 수 있는 건 그다지 많지 않습니다. 그 갈등의 상황을 오롯이 버텨 낸 덕분에 ‘선례’는 뒤따라올 수많은 후배에게 길잡이가 되고 있습니다.

부족한 글솜씨로 직장맘의 삶을 온전히 담아내지 못할까 봐 염려가 크지만, 저와 눈 맞추며 본인의 이야기를 기꺼이 나눠 주신 직장맘 10인에게 감사드립니다.



가게현들이
부는 나쁜
부는 나쁜

• 인터뷰이 10인이 말하는 서울특별시 서남권직장맘지원센터 •

진미소

일단 노무사님과 직접 상담할 수 있어 좋았고, 고용노동부가 정말 형식적인 답변만 해 주신 것에 비해 센터는 법에 대해 소상히 알려 주시고 제가 처한 상황에 대해 공감해 주시면서 구체적으로 어떻게 해야 하는지를 말씀해 주셨어요. 그런 부분이 많이 도움 됐어요.

이유민

제가 회사 때문에 힘들 때 마침 센터에서 심리 상담 프로그램 신청 문자가 왔어요. 좀 늦게 봐서 신청이 마감된 상태였지만, 그래도 제 이야기 들어 주시고는 심리 상담 받을 수 있는 곳을 소개해 주시더라고요. 그곳에서 상담을 4차례 정도 받았거든요. 그때 스트레스를 많이 받아서 우울증도 심해진 상태였는데, 상담 덕분에 정신 차리고 회사와 싸울 수 있었어요.

서남권직장맘지원센터는 그런 곳이에요. 아무 도움도 받지 못하고, 어떠한 방법도 없을 것 같다고 생각한 직장맘에게 ‘이것도 있어요’, ‘저것도 있어요’ 하며 이것저것 방법과 길을 알려 주는 멘토이자 쉼터, 힐링 포인트요!

심지은

출산휴가 거부 통보를 받고 이것저것 알아보다가 인터넷으로 센터를 알게 됐어요. 그리고 제가 처한 상황을 그날 밤새워서 정리했어요. 아무리 생각해도 너무 화가 나잖아요. 그래서 메일을 드렸는데, 생각했던 것보다 연락이 빨리 오더라고요. 결국 회사에 진정을 넣게 됐는데, 센터가 없었으면 절대 못 했을 거예요. 결국 회사 대표는 처벌받았고, 제 억울함이 조금이나마 해소된 거 같아요.

박연주

저는 5인 미만 외국계 회사에 다녔는데 저 빼고 다 남자 직원들이었어요. 그러니까 뭐, 아이 키우는 얘기를 할 사람이 전혀 없었지요. 회사에 인사팀도 따로 없어서 관련 제도를 제가 직접 알아봐야 했거든요. 그러다 우연한 계기로 센터 블로그 기자단으로 활동하면서 노동법 교육도 받고, 카톡 상담도 받았어요. 상담 건수가 많으셔서 그런지 맞춤형으로 상담을 해 주시더라고요. 만족도가 높을 수밖에 없죠.

이민정

회사에서 법에 저촉되지 않는 선에서 교묘하게 저를 압박했거든요. 법적인 상담이 필요하다 싶어서 인터넷 검색을 하다 센터 상담을 받게 됐어요. 제가 처한 상황이 법적으로 문제가 없는지 자문을 구했죠. 근데 역시 회사에서 법의 사각지대를 잘 이용하고 있기 때문에 제가 버티는 수밖에 없더라고요. 그런 부분을 센터 상담을 통해 더 확실하게 알게 됐던 거 같아요.

박은주

제가 임신했을 당시만 해도 회사에 육아휴직 쓰신 분이 없었어요. 하지만 저는 정말 간절하게 쓰고 싶었거든요. 그때 우연히 지하철에서 센터 광고를 보고 노무사님하고 상담했는데, 제가 용기 내서 회사를 설득만 하면 받을 수 있겠더라고요. 그래서 노무사님 말씀대로 회사에 관련 자료를 보여드렸더니 육아휴직을 승인해 주셨어요. 덕분에 저희 회사에 육아휴직 선례가 만들어졌어요.

고민주

결혼 3년 차가 되도록 아이가 안 생겨서 시험관을 준비하면서 난임 휴가를 쓰려고 했어요. 근데 회사에서 오히려 일을 더 주더라고요. 그때 이것저것 찾아보다가 센터 상담을 받기 시작했어요. 궁금한 점이 생기면 카톡으로 부담 없이 질문할 수 있어서 좋았고, 결국 난임휴가를 받고 시험관에 성공해서 임신도 할 수 있었어요.

심편희

육아휴직을 쓰고 싶었는데 회사에 육아휴직을 쓴 선례가 없어서 고민을 하다 센터 문을 두드렸어요. 첫 상담이 2017년이니 5년째 필요할 때마다 상담받고 있어요. 딱히 도움받을 데가 없어서 제도나 정책을 일일이 알아봐야 했는데 센터 상담이 정말 큰 도움이 됐어요.

윤정희

육아휴직 후 복직하자마자 부당전보를 당하고, 여러 노무사님께 상담을 받았어요. 그때 모든 분이 '이건 지는 게임'이라고 했거든요. 그래서 이대로 포기를 해야 하나 걱정했는데 센터 노무사님이 '이건 한번 싸워 볼 만할 게임'이라고 말씀해 주시는 거예요. 그 말 한마디로도 정말 큰 힘이 됐어요. 제가 잘못된 게 아무것도 없는데 부당한 처우를 받는 건 너무 억울하잖아요.

힘든 일을 본인의 일처럼 싸워 주신 노무사님께 감사드립니다.

정수현

노동법 교육 플래카드를 보고 센터를 알게 됐는데, 그때 마침 첫째 임신한 상태였어요. 그때 임신기 근로시간 단축을 쓰기 시작하고부터 둘째 육아휴직 쓰고 복귀한 지금까지 서너 차례 상담을 받았어요. 단순히 법 관련 정보만 설명해 주는 게 아니고, 제도를 이용하는 데 어려움이 생기면 그에 대한 답을 주시더라고요. 이런 맞춤형 상담이 정말 많이 도움이 됐어요.





무료상담 이용안내



전화 상담

02)852-0102



내방 상담

서울시 금천구 가산디지털1로 120
G밸리창업복지센터 3층
(1호선, 7호선 가산디지털단지 5번 출구
도보 7분)



온라인 상담

<https://gworkingmom.net/counsels>



카카오톡 상담

카카오톡 플러스친구
서남권직장맘지원센터
(1:1 채팅)



찾아가는 상담

임신·출산으로 센터 방문이 어려운
직장맘 대상

 서울특별시 서남권직장맘지원센터

대표전화 02-852-0103 / 상담전화 02-852-0102 / 홈페이지 www.gworkingmom.net

서울특별시 서남권직장맘지원센터는 서울시와 협력하여
(사)여성노동법률지원센터가 함께 운영합니다.