



정년퇴직은 보람 있는 과정입니다
사단법인 유니온센터

2020년 노동상담 사례보고서

청년유니온 부설 상담교육센터, 사단법인 유니온센터

2020년 노동상담 사례보고서

|| || 사단법인 유니온센터 || ||

사단법인 유니온센터

집필 한지혜 센터장
이기원 교육이사
백우연 자문노무사단장
송하민 사무국장

자문 김민정 공인노무사
신형지 공인노무사
이종영 공인노무사

목 차

사단법인 유니온센터
2020년 노동상담 사례공유회

I. 들어가며	05
II. 노동상담 사례 기본정보 및 분석 개요	06
1. 기본개요	06
2. 내담자 기본정보	06
3. 노동상담 접수경로	08
4. 노동상담 분석방식 및 유의사항	08
III. 노동상담 유형별 사례 분석	09
1. 유형별 분석 개요	09
2. 유형별 세부내용	12
3. 근로자성에 따른 분쟁사례 경향분석	24
4. 2019-2020년 노동상담 사례 비교분석	26
IV. 청년세대 상담내방 특성	28
V. 결론	29
1. 코로나19 영향에 따른 상담유형 증감 추이	29
2. 노동상담 내용의 복잡성 및 내담자의 적극성	30
3. 마치며	31
※ 별첨 : 지부별 노동상담 사례 분석	32
1. 경기청년유니온	32
2. 대구청년유니온	36
3. 광주청년유니온	41

I. 들어가며

센터장 한지혜

○ 2019년 11월부터 2020년 10월까지 유니온센터가 진행한 노동상담 건수는 594건이다. 2019년 유효 상담건수 343건에 비하면 약 1.7배 증가한 수치다. 이는 노동상담 관련 기관이 계속 늘어나고 있음에도 청년들이 노동현장에서 겪는 어려움 혹은 해결해야 하는 분쟁들 또한 지속적으로 증가하고 있음을 예상해 볼 수 있다.

○ 특히 2020년은 코로나19로 인해 예기치 못한 상황(사업장의 휴업, 폐업 등)이 발생함에 따라 임금체불, 실업급여의 상담 건수가 많아졌다는 것을 사례별 분석을 통해 확인해볼 수 있었다. 코로나19는 사업을 운영하는 사업주들에게도 가혹했으나 선택의 여지없이 나의 일터에서 떠나갈 수밖에 없던 청년들에게는 조금은 더 가혹했을 지도 모르겠다.

○ 사업장의 장기 휴업에 따라 처음 겪어보는 무급휴직부터 처음 찾아보게 되는 휴업수당, 알고 있던 퇴직금 계산방식으로는 산출하기 어려워진 마지막 임금, 어떤 수당이 아니라 월급 자체가 밀려 생활비를 걱정하고, 사업장의 보험료 체납으로 받을 수 있을지 걱정하게 되는 실업급여까지... 어찌면 기본적인 노동문제의 쟁점을 알고 대응할 수 있었을 청년들조차 대혼란에 빠졌다는 것을 상담내방 분석을 통해 유추해볼 수 있었다.

○ 사례 분석을 통해 코로나19로 확대된 고용유지지원 관련 정책들이 실제로 일을 하는 청년들에게까지 가닿지 못하는 현실을 직면하고, 상담을 요청했던 어느 청년 노동자의 문제는 해결될 수 없는 사례임에 안타깝고, 그런 사례들을 모아 보고서를 만든다는 것이 한편으로는 마음 불편한 것이 솔직한 심정이다.

○ 그럼에도 불구하고 우리가 만났던 청년들의 노동문제를 분석하여 정리함으로써 사회가 놓치고 있는 청년 노동자들과 낯선 이름 뒤에 가려져 노동을 인정받지 못하는 청년들에게 작게나마 도움이 될 수 있기를 바라며 부족하지만 두 번째 보고서를 출간한다. 일선에서 마음 무겁지만 세심하게 청년 노동자들을 만나주신 우리 자문노무사단 노무사님들과 사무국 분들에게 감사인사를 보낸다. 다시 한 번 감사합니다.

Ⅱ. 노동상담사례 기본정보 및 분석 개요

1. 기본개요

1) 상담 기간

○ 2019. 11. 01. ~ 2020. 10. 31. (12개월 간)

2) 유효 상담건수

○ 총 594건

○ 상담기록방식에 따라, 분석내용에 대한 유효표본이 다를 수 있음.

2. 내담자 기본 정보

1) 연령

○ 평균 27.9세

구분	빈도	비율
16 ~ 19세	4	1.2%
20 ~ 24세	82	24.7%
25 ~ 29세	137	41.3%
30 ~ 34세	67	20.2%
35 ~ 39세	34	10.2%
40세 이상	8	2.4%
합	332	100.0%

2) 성별

○ 여성 60.6% (289명), 남성 39.4% (188명)

구분	빈도	비율
여성	289	60.6%
남성	188	39.4%
합	477	100.0%

3) 지역

○ 수도권 71.9% (245명), 비수도권 28.1% (96명)

구분	빈도	비율	구분	빈도	비율
서울	152	44.6%	강원	6	1.8%
부산	17	5.0%	충북	9	2.6%
대구	15	4.4%	충남	8	2.3%
인천	20	5.9%	전북	6	1.8%
광주	7	2.1%	전남	1	0.3%
대전	6	1.8%	경북	5	1.5%
울산	3	0.9%	경남	11	3.2%
세종	0	0.0%	제주	2	0.6%
경기	73	21.4%	합	341	100.0%

4) 조합원 여부

○ 조합원 8.2% (34명), 비조합원 91.8% (381명)

구분	빈도	비율
조합원	34	8.2%
비조합원	381	91.8%
합	415	100.0%

3. 노동상담 접수경로

경로	빈도	비율
전화	255	42.9%
게시판	339	57.1%
합	594	100.0%

○ 노동상담건수가 2019년(343건)보다 대폭 증가하면서, 눈에 띄는 것은 전화상담의 증가였다. 2020년 코로나19로 방문상담이 불가능해지면서, 전화상담을 중심으로 온라인 홍보를 진행했던 것이 유효했던 것으로 보인다.

○ 여전히 온라인 게시판은 접근성이 용이하고 익명성이 보장된다는 점에서 전화상담보다 강점이 있다. 이에 증가추이가 전화상담보다는 낮지만, 여전히 지속적으로 유입이 증가되고 있음을 확인할 수 있었다.

4. 노동상담 분석방법

○ 사례분석은 작년과 마찬가지로 ‘유형별 분석’과 ‘청년세대 상담내방 특성’의 두 가지 기준으로 분석을 진행했다. 유형별 분석은 드러나는 쟁점을 기준으로 구분하였고, 드러내고자 하였으며, 상담내방 특성은 상담자가 내담자의 상태를 유추하여 기록하여 분석하는 방식으로 진행했다.

○ 유형별 분석은 쟁점에 따라 대분류와 중분류로 나누어 구분했다. 이를 통해 청년노동자들이 현장에서 겪고 있는 문제를 쉽게 확인할 수 있도록 하고자 했다. 또한 온라인 게시판 상담 중 독서실 총무 등 근로자성의 쟁점을 별도로 추가 분석했다. 또한 작년 사례들과의 비교를 통해, 올해 코로나19와 같은 특징적인 사례 지점들이 있는지를 확인했다.

○ 청년세대 상담내방 특성은 4가지 기본 분류로 유니온센터에 찾아오는 내담자들의 유형을 파악하고 현재 청년들의 노동법과 관련된 인식을 확인하고자 하였다. 특히 2019-2020년도의 추이를 비교해보는 것을 주요 내용으로 구성했다.

Ⅲ. 노동상담 유형별 사례 분석

1. 유형별 분석 개요

1) 노동분쟁 사례의 구성

○ 유형별 사례분석은 내담자들이 겪고 있는 분쟁의 종류를 파악하고자 했다. 개별 분쟁들의 요소들을 구체적으로 확인함으로써, 각 개별 사례들의 유형을 자세히 보고자 했다. 이를 위해 쟁점으로서 기타를 포함한 8개의 대분류를 구성했다. 중분류는 세부 내용을 확인할 수 있도록 분류했다.

대분류	중분류	대분류	중분류
임금체불	퇴직금	사직	자진퇴사
	최저임금		손해배상
	임금미지급		권고사직
	주휴수당		사직서철회
	미사용연차수당	근로시간과 휴식	근로시간
	문의		휴게시간
	포괄임금		연차
4대보험	연장, 야간 및 휴일 근로	휴일	구제절차
	4대보험 미가입	임금체불	
해고/징계	실업급여	노동위원회	기타
	부당해고	직장 내 괴롭힘	
	해고예고수당	공문서 발급	
근로계약/ 고용형태	징계위원회	직장 내 성희롱	
	근로자성	노조설립방법	
	근로계약서	업무상 재해	
	수습/시용	부당이익반환	
	정규직 전환	취업성공패키지	
	파견직	취업규칙	
인턴	외국인근로자		
		기타	

○ 대분류는 임금체불, 4대보험, 해고/징계, 근로계약/고용형태, 사직, 근로시간과 휴식, 구제절차, 기타로 구성되어 있다. 특징적으로는 부당해고와 사직을 구분하였는데, 이는 청년들의 노동현장에서 각각의 문제가 발생하는 양상과 그것이 해결되는 과정이 명확히 구별되기 때문이다.

○ 중분류는 각기 구성방식이 상이하나, 각 유형별 사례에서 문제가 되는 세부적 요소들을 구분하는 것으로 구성되었다. 예로 임금체불의 경우에는 실제로 임금체불이 된 내역이 무엇이나에 따라 퇴직금, 주휴수당, 최저임금, 연장/야간 및 휴일근로 수당 등으로 구성하였다. 다만 일반적으로 구분이 되기 어려운 상담의 경우 임금 미지급, 문의 등의 중분류를 추가하였다. 권고사직은 사용자가 노동자에게 퇴직할 것을 권유하고 노동자가 스스로의 결정(자유의사)에 따라 사직의사를 밝히는 방식의 근로관계종료 유형이다. 실제 현장에서 권고사직이 쉬운 해고로 악용되는 사례가 많으므로 권고사직이 사실상 해고라고 판단할 수도 있으나, 근로관계종료 유형의 본질에 따라 사직으로 분류하였다.

2) 분쟁사례 분석 방식

○ 각 사례를 유형분석을 하는 데에 있어서는, 내담자의 질의내용이 아닌 상담사의 답변 내용을 기준으로 분류되었다. 내담자의 질의내용을 중심으로 하지 않았던 이유는 내담자가 스스로 겪고 있는 노동분쟁의 쟁점을 정확히 파악하지 못하고 있을 가능성이 있기 때문이다. 실제 상담과정에서 내담자가 인지하지 못한 문제를 상담사가 발견하는 경우가 빈번했다. 따라서 청년노동자들이 현장에서 겪고 있는 문제들을 정확히 분류하기 위해서는 상담사의 답변 내용을 참고하는 것이 중요했다.

○ 대분류와 중분류의 총 수의 차이가 발생한 이유는, 하나의 대분류 안에서도 중분류의 해당되는 사안 중 여러 요소에 해당될 수 있기 때문이다. 예로 주휴수당과 최저임금 임금체불 분쟁을 겪은 사례는, 대분류는 임금체불 1건으로 처리되지만 중분류에서는 주휴수당과 최저임금 2건으로 분류되어 차이가 생기게 되었다.

3) 노동상담 유형별 빈도 및 비율

○ 대분류별 빈도 및 상담건수 대비 비율

대분류	빈도	비율
전체 상담건수	594	
임금체불	364	61.3%
4대보험	77	13.0%
해고/징계	67	11.3%
근로계약/고용형태	129	21.7%
사직	47	7.9%
근로시간과 휴일	47	7.9%
구제절차	90	15.2%
기타	67	11.3%

○ 중분류별 빈도 및 상담건수 대비 비율

대분류	중분류	빈도	비율	대분류	중분류	빈도	비율
임금 체불	퇴직금	134	22.6%	사직	자진퇴사	20	3.4%
	최저임금	58	9.8%		손해배상	24	4.0%
	임금미지급	78	13.1%		권고사직	22	3.7%
	주휴수당	71	12.0%		사직서철회	0	0.0%
	미사용연차수당	12	2.0%	근로 시간 과 휴식	근로시간	16	2.7%
	문의	40	6.7%		휴게시간	14	2.4%
	포괄임금	5	0.8%		연차	17	2.9%
	연장·야간 및 휴일 근로	38	6.4%		휴일	4	0.7%
4대 보험	4대보험 미가입	20	3.4%	구제 절차	임금체불	83	14.0%
	실업급여	56	9.4%		노동위원회	7	1.2%
해고/ 징계	부당해고	48	8.1%	기타	직장 내 괴롭힘	22	3.7%
	해고예고수당	28	4.7%		공문서 발급	1	0.2%
	징계위원회	4	0.7%		직장 내 성희롱	4	0.7%
근로 계약/ 고용 형태	근로자성	43	7.2%		노조설립 방법	2	0.3%
	근로계약서	70	11.8%		업무상재해	8	1.3%
	수습/시용	19	3.2%		부당이익반환	3	0.5%
	정규직 전환	3	0.5%		취업성공패키지	0	0.0%
	파견직	0	0.0%		취업규칙	6	1.0%
	인턴	0	0.0%		외국인근로자	2	0.3%
					기타	21	3.5%

2. 유형별 세부내용

1) 임금체불

○ 임금체불은 퇴직금, 최저임금, 임금미지급, 주휴수당, 미사용 연차수당, 문의, 포괄임금, 연장·야간 및 휴일근로로 분류하였다. 빈도는 <퇴직금(134건)>, <임금미지급(78건)>, <주휴수당(71건)> 순서로 나타났다.

○ 임금체불의 빈도수는 작년에 비해 <주휴수당> 보다 <퇴직금>이 가장 많은 빈도수를 차지했다. 코로나19의 여파로 사업장이 휴업을 하거나 폐업하는 등 지속적으로 일을 할 수 없게 된 상황이 많았고, 대다수의 임금체불 분쟁사례에서 코로나19의 영향을 발견할 수 있었다. 가장 많은 <퇴직금>은 비자발적으로 퇴사를 하는 경우가 많았으며, 휴직기간을 포함하거나 퇴사 직전 임금수준이 줄어들어 퇴직금 산정방식에 대해 문의하는 사례가 많았다. 그 다음으로 빈도가 높은 <임금미지급>은 휴업수당에 대한 문의 및 미지급 사례들이 있었으며, 휴업기간 연장 등의 이유로 사업장 매출하락으로 실제 임금 지급이 이루어지지 않은 경우가 많았다. <주휴수당>은 작년과 마찬가지로 퇴사 후 체불당한 주휴수당의 확인을 요청하는 경우가 많았으며, 또한 1주 소정근로시간이 15시간 이내로 단기 근무자들의 문의가 많았다.

“코로나 때문에 퇴직을 하게 되었습니다. 네○버에서 퇴직금을 검색해보니 직전 3개월 월급 평균이 퇴직금이라고 하더라고요. 7월 8월 9월의 월급은 동일하게 1,165,310원을 받았고 10월에는 9월 코로나 2.5단계로 무급휴무와 줄어든 근무시간으로 164,390원의 급여를 받았습니다. 근로계약서상에는 월급제로서 1,165,310원 급여 받는다고 적혀있고 9월은 코로나 특수 상황 급여로 164,390원 지급받는데 동의하면 싸인 하라고 해서 일단은 싸인 해두었는데 퇴직금을 받을 때 원래 받고 있던 정상 월급으로 퇴직금을 계산하나요? 아님 9월 급여를 포함하여 계산해야하나요? (퇴직금)”

“2016년부터 20년 8월까지 근무하고 퇴직을 했습니다. 그래서 퇴직금 정산관련 서류를 받았는데 내용이 잘못된 거 같아 수정을 요청한 상태입니다. 퇴사직전 3개월 6~8월 월급으로 계산을 하는데 회사가 3월부터 유급휴업을 하게 되어 이런 경우 휴업 전 급여로 계산한다고 들었습니다. 그런데 본 회사가 3월 급여가 인상되었고 근로계약서까지 작성하였으나 3월부터 휴업이 진행되어 인상된 급여는 받은 적이 없습니다. 이럴 경우 휴업 전 12.1.2월 급여로 계산을 하는지 아니면 3월 인상된 급여로 계산을 하나요? 또한 퇴직금 계산을 할 때 그해 발생한 연차수당은 포함이 안 된다는데 휴일근로수당 또한 해당이 안 되나요? (퇴직금)”

“아파트 단지 관리업체가 운영하는 단지 내 카페의 아르바이트생입니다. 시급 9천원에 매 주 토요일 각 5시간, 4시간씩, 주에 총 9시간씩 근무하였습니다. 그런데 지난 2월 29일부터 코로나로 인해 2주 가량 휴업함을 통지받아 무급휴직을 시작했고 이후에도 휴업기간이 한주씩 연장되었습니다. 3월 27일에는 단지 내 확진자 발생으로 또 한 주 휴업하였고 4월 3일에는 무기한 휴업을 통보받았습니다. 현재 이로 인해 약 두 달간 무급 휴직상태입니다. 이 경우 휴업수당을 요구할 수 있나요? (임금미지급)”

“직장에서 2년 2개월 근무 중인 작은 관광호텔 지배인을 보고 있습니다. 코로나 여파로 인해 모든 직원을 감축하여 현재 주간프런트 여직원, 호텔지배인(본인)이 대신 야간근무를 하고 있습니다. 3월1일부터 시작된 야간근무를 지금 현재까지 하고 있으며 근무자가 없다보니 휴무일을 제대로 사용할 수 없는 상태입니다. 6시까지 출근하여 주간근무자와 교대해주고 익일 오전 8시까지 근무하고 퇴근합니다. 주1회 휴무는 제대로 사용하지 못하고 2주에 한번 또는 한 달에 1번 쉬기도 힘든 상황입니다. 급여 또한 한 달 보름치를 지급 받지 못하여 생활고에 시달리고 있는 지경입니다. 그만두고 다른 직장으로 가고 싶지만 밀려있는 급여와 퇴직금 지급 받지 못할까봐 엄청난 스트레스를 받으며 떠나지 못하고 계속 근무 중에 있습니다. 조금이라도 알고 있으면 퇴직할 때 조금이라도 덜 손해보지 않을까 해서 상담 남깁니다. (임금미지급)”

“요식업 종사. 8월 오픈해서 현재 폐업한 상태인데 임금체불 당했습니다. 영종점(지점)에서 근무했었고 총 책임자에게(본부장) 임금지급 요구했더니 본인은 모르겠다는 입장이고 회사 대표에게 임금 언제 줄거냐 물었더니 기다리라며 통장에 돈이 없다고 합니다. 근로계약서는 작성했습니다. 진정 넣으려고 하는데 7개 매장에서 8명이나 임금체불 중이고 다른 사람들이 이미 진정을 넣은 상태입니다. 임금 받을 수 있을까요? (임금미지급)”

“10월 11일부터 출근해서 처음 2~3달(10월 초부터 12월 중반) 정도는 토요일 15시-23시(8시간), 일요일 7시-15시(8시간) 으로 휴게시간 없이 주 16시간을 근무했습니다. 근로계약서는 1부를 대충 작성하여 저만 사인이랑 이름 주소 주민번호 등을 썼습니다. 사장님이 작성할 칸은 비워져 있는 상태이며 따로 사본을 교부받지 않았습니다. 근로계약서에 시급 9500원으로 작성 돼 있으며 주휴포함이라는 말은 없었고 실제로도 9500원의 시급으로 받았습니다. 그리고 12월 후반에 일요일 7시-23시(16시간)을 휴게시간 없이 근무합니다. 주 15시간이 넘어가니 주휴수당을 받아야 하는게 아니냐고 얘기를 해봤습니다. 처음에는 사업장 근로자수가 5인 미만이라서 안 준다고 하셨다가 나중에는 주휴수당을 안 주는 대신 시급 9500원 주는거다, 다른 알바들도 주휴 안 받는다, 2020년에 시급이 오른다는 등 대충 넘어가셨습니다. 제가 가진 증거는 통장내역과 따로 메모장에 출근 했던 일정을 적어두고 그 메모를 캡처해서 임금을 받았던 것입니다. 주휴수당 받을 수 있을까요? 근로계약서에 제 사인이 되어 있으니 나중엔 내용을 바꾸거나 추가해도 제가 동의했다는 것으로 보여 불리할까 걱정입니다. (주휴수당)”

2) 4대보험

○ 4대보험은 4대보험 미가입, 실업급여로 분류하였다. 빈도는 <실업급여(56건)>, <4대보험 미가입(20건)> 순으로 나타났다.

○ 4대보험은 작년과 유사한 수준의 상담빈도를 보였으나 4대보험 분쟁 사례 또한 코로나19의 영향으로 발생한 사례들이 많았다. <실업급여>는 사업장이 무급휴가/휴직이 길어지면서 사실상 퇴사를 해야 하는 상황에서 선택할 수 있는 최소한의 안전장치로, 자신이 이를 수급 받을 수 있는지에 대한 문의가 많았다. <4대보험 미가입>은 앞서 ‘실업급여’ 문의사례와 중복되었으며, 임금이 지급되지 않아 사실상 그만두어야 하는 상황에 4대보험이 가입되지 않았거나 보험료가 체납된 사실이 확인되는 경우가 있었으며, 노동자임에도 사업소득세를 공제하고 월급을 지급하는 형태로 4대보험이 가입되지 않은 경우가 있었다.

“작년 12월2일부터 강제 무급휴가중입니다. 원래는 2주정도 쉬다 오라고 무급휴가를 받았는데 예상보다 길어져서 회사에서 연락 올 때까지 쉬라고 해서 무기한 무급휴가 진행 중입니다. 하여 무급휴가가 너무 길어진 관계로 차라리 퇴사를 하고 실업급여를 받고 싶은데 원만하게 합의를 보고 싶어서요. 그렇게 가능한가요? 이쪽으로 무지하다 보니까 어떻게 대처를 해야 할지 막막하네요. 도움 부탁드립니다...(실업급여)”

“서비스직입니다. 8/13일에 회사 차장이 매장 점장한테 저를 9월부터 12월부터 무급휴직으로 해야겠다고 통보식으로 내려왔습니다. 점장이 저한테 15일에 연락을 주었고 사실을 알게 되었습니다. 저뿐만 아니라 다른 매장에 있는 말단직원들도 다 통보를 받았습니다. (모두 점장으로 통해서 회사 공문x 회사본사사람이 직접x) 그래서 인원감축으로 인한 정리해고 수준의 무급휴직인거 같아서 권고사직으로 해서 실업급여 받고 나가겠다고 했지만 회사에서는 정부에서 고용유지지원금 받고 있는지 권고사직을 하면 안되니까 권고사직으로 안해주고 저희보고 무급으로 돌리고 자진사퇴하게끔 떠미는거 같습니다. 그래서 아직 무급 휴직 동의서를 작성 전이고 저희가 어떻게 하면 회사에서 권고사직을 해줘서 실업급여를 탈 수 있는지 여쭙봐도 될까요? (실업급여) ”

“2019년 12월23일 대행사에 입사하여 근무하고 있습니다. 코로나 이후 기약 없이 급여가 삭감되어 3개월째 최저임금에 맞춰 받고 있습니다. 대리급부터는 20% 삭감 저와 같은 사원들은 20% 삭감 될 경우 최저임금에 미치지 않아 10%삭감 상태입니다. 계약서는 모두 새로 작성해 싸인을 했습니다. 저희 회사는 기본급이 낮고 인센티브 제도로 연말에 추가 급여가 들어오는 형태였다고 합니다. 그러나 올해는 인센티브도 기약이 없고 삭감된 급여를 다시 돌려줄지에 대한 어떤 공지도 하지 않는 상태입니다. 저는 최저임금을 받으며 밤샘 철야와 주말 출근 등 초과근무를 했습니다. 입사 후 공황장애와 우울증도 얻었습니다. 이제는 더 이상 버티

기 힘들어 퇴사의사를 밝혔고 실업급여에 대한 부분을 물어보았으나 상황이 어떻든 간에 자발적 퇴사이기에 안된다는 입장입니다. 실업급여를 처리해줄 경우 회사가 받는 지원금을 받을 수 없다고 하는데 정확한 건 설명해주지 않습니다. 실업급여를 떠나 제 급여 명세서를 보시고 어떻게 회사와 원만하게 대화를 할 수 있을지 알려주시면 감사하겠습니다. 정리를 하면, 10프로 급여 삭감으로 최저임금을 받으며 야근과 철야, 주말출근까지 하고 있고, 회사 입사 후 마음의 병까지 얻어 부당하다는 생각에 퇴사 의사를 밝힌 상태. 실업급여를 받을 수 있을지, 제가 부당한 상황 가운데 있다면 어떻게 해결해야 할지 알고 싶습니다. (실업급여)”

“서울의 한 마케팅 회사를 다녔습니다. 급여를 한 5개월 이상 받지 못하여 중간에 퇴사의사를 보이고 퇴사를 하였습니다. 급여를 받지 못하여 받고 싶은데 어찌해야할까요? 대표가 많이 힘든 것 같아서 나중에 달라고 하고, 제가 급여를 못주더라도 4대 보험은 납부해달라고 했는데, 처리가 되지 않았다는 걸 알았습니다. 어떻게 해야할까요? (4대보험 미가입)”

“저는 서울 강남 소재의 한 개인카페에서 2019년 7월 16일부터 아르바이트 근무를 지속해 온 아르바이트생입니다. 제가 7월에 계약만료가 되는데 계약을 연장하지 않고 그만뒀으면 좋겠다고 오늘 사장님으로부터 전화가 왔습니다. 문제는 퇴직금인데요. 근로계약서를 작성하기는 했지만 (근무시작 일에 적지 않고 며칠 후에 사장님이 가게에 들르셨을 때 적었습니다.) 저에게 교부해주지 않아 내용이 잘 기억이 나지 않습니다. 당시 계약 만료일은 사장님이 시키는 대로 적었는데(당연히 계약연장이 될 줄로만 알고...) 그게 언제인지가 정확히 기억이 나지 않아요. 아마 사장이 퇴직금을 안 주려고 7월16일 이전으로 썼을 것 같은데.. 만약에 근로계약서에 7월16일 이전으로 써져 있으면 저는 그냥 며칠 차이로 퇴직금을 못 받고 그만뒀야만 하는 건가요? 그리고 가게의 모든 직원들이 4대보험이 되지 않고 3.3% 공제 후 임금을 받고 있는데 고용보험에 가입하지 않은 것은 문제가 되지 않나요? 며칠, 몇 주 사이로 퇴직금 못 받게 된다면 너무 억울할 것 같습니다.. 제발 도와주세요.(4대보험 미가입)”

3) 해고/징계

○ 해고/징계는 부당해고, 해고예고수당, 징계위원회로 분류하였다. 빈도는 <부당해고(48건)>, <해고예고수당(28건)>, <징계위원회(4건)> 순으로 나타났다.

○ 해고/징계 또한 코로나19의 영향을 받은 사례들이 많았다. 작년과 같이 빈도가 높았던 <부당해고>에는 사업장 매출하락으로 인한 갑작스런 해고통보를 받은 경우가 많았으며, 명분상 코로나19라는 이유로 해고통보를 했으나 단기 알바를 새로 채용하는 등 경영상의 문제만으로 볼 수 없는 사례 또한 많은 편이었다. <해고예고수당>은 갑작스런 해고통보 문의와 함께 중복되는 사례가 많았으며, 사업장의 폐업 혹은 폐업 통보에 따른 적용여부를 묻는 사례가 있었다.

“전 직영 편의점에서 일하고 있는 20대 남자이구요. 여기가 무기한 휴업한다는 걸 2일전에 듣고 내일까지만 나오라고 합니다. 근데 근로계약서 적을 때 설명하나 없이 서명해놓고 가라구 그런 식으로 하고 1부 미배부, 무기한 휴업인데 사직서를 쓰라고 하고있구요. 개인사정으로 퇴사한다고 쓰라고 하고 있습니다. 사직서는 제가 사진 찍어 뒀구요. 서명은 아직 안하고 내일도 안할려구 합니다. 상시 근로자수가 본사직영인지라 야간수당 추가수당 장애인고용까지 다하는 회사이며, 제가 부당해고로 신고할 수 있고 해고수당 및 해고예정수당 부당해고 구제 신청 등을 할 수 있을까요? 만약 제 사직서를 회사에서 대필해서 올리면 고소할 수 있을까요? 집이 너무 가난한데 하루아침에 일자리를 내쫓겼습니다. 일한지는 2달되었습니다. 12개월 계약이구요. (부당해고)”

“근로계약서 작성하지 않은 상태로 근무 시작 했어요. 제대로 된 교육 없이 근무 2주째에 사장이랑 단 둘이 마감하는데 알려주지도 않은 업무 왜 못하냐 하는데 그냥 “네네”거리고 최선으로 일했어요. 일한지 2주째(주말만 근무, 총 25시간 근무) 코로나 핑계 대며 나오지 말라고 하는데 알바몬에는 제가 일하던 시간대 그대로 구인 중이더라고요. 너무 분하고 화하는데 이런 경우에는 근로계약서 미지급으로만 진정서 넣어야하나요? (부당해고)”

“회사를 옮겨 동종 업계 다른 회사에서 계약서는 2019년 11월 11일에 작성 후 출근하여 계속 일을 해오다가 갑자기 2019년 11월 23일에 출근 후 해고됐다고 같은 팀원 50명 정도가 전체 해고통지를 받았습니다. 해고 통지 후 월급날에도 월급이 늦게 들어올 것이라는 통지까지 받으니 너무 억울한데, 제가 해고조치를 당한 것에 대하여 조금이라도 보상 받을 수 있는 방법이 있을까요? 도움주신다면 정말 감사하겠습니다. (해고예고수당)”

“폐업 관련 해고예고수당 문의드립니다. 사업주가 여러 개의 사업장을 가지고 있고 그 중 한군데에서 일을 하고 있습니다. 며칠 전 매출하락으로 인한 폐업통보를 받게 되었습니다. 4월 말에 폐업한다는 내용이었는데 불과 십 여일 남겨두고 통보를 받았습니다. 확인해 본 결과 폐

업통보 시 한 달 전에 통보를 해야 하며, 미불행시 30일분의 급여를 지급해야 하는 것으로 알고 있습니다. 궁금한 사항은 이 사업주가 여러 개의 사업장을 가지고 있는 형태로, 회사가 도산이 아닌 사업장 한 곳을 폐업하는 형태이므로 해고예고 수당을 받을 수 있는지요? 또한 아르바이트생인데 근로계약서를 쓰지 않았고 사측에서 일용직등록으로 고용보험을 납부한 기록을 확인했습니다. 사측에서 30일분의 임금을 지급해야 한다면 시급계산으로 월급을 받은 경우에는 어떻게 계산될까요? 일한 기간은 총 6개월입니다. (해고예고수당)”

4) 근로계약/고용형태

○ 근로계약/고용형태는 대분류 전체에서 두 번째로 높은 비중을 차지한다. 해당 대분류 내 상담유형은 <근로계약서(70건)>, <근로자성(43건)>, <수습/시용(19건)>, <정규직 전환(3건)> 순으로 나타난다.

○ 상담분류 <근로계약서>를 문의한 내담자의 특징은 두 가지로 나뉜다. 하나는 임금체불 등 다른 부당한 대우와 함께 근로계약서 미작성·미교부를 신고하기 위한 상담문의, 다른 하나는 근로계약변경으로 인한 불이익 및 손해배상 조항에 대한 상담이 주를 이룬다. 다음 상담분류 <근로자성>은 임금체불 및 부당해고 문제와 함께 상담이 접수되는 것이 특징이다. <수습/시용> 상담분류의 경우 수습기간 최저임금 감액문제와 해고예고수당 상담문의가 다수를 차지한다.

“안녕하세요 현재 아르바이트로 주 5일 3시간씩 일하고 있습니다. 알바 공고에 주 15시간 근무로 적혀 있어서 주휴수당이 당연히 지급되는 줄 알고 있었는데, 입금된 금액이 부족해 사장님께 여쭙보니 5분씩 일찍 끝내주어서 주 15시간 이상에 해당하지 않아 주휴수당을 지급하지 못한다고 하십니다. 그래서 근로계약서를 작성하고 내용을 공유해달라 부탁드렸더니 알겠다고 하시고는 현재까지 아무런 말씀이 없으십니다. 이 경우에 주휴수당 미지급, 근로계약서 미작성 및 미교부로 신고 시 주휴수당을 지급받을 수 있는 것인지 궁금합니다. (근로계약서)”

“부산의 한 독학 재수학원에서 아르바이트 하면서 해당 학원에서 공부와 취업준비중입니다. 하는 업무는 독서실 총무와 비슷합니다. 업무내용은 주말에 오후7~오후11시까지 카운터에 앉아서 학생들 전화받기, 부모의 연락전달, 학원 소개, 학원시스템 안내등을 하며, 오후 11시가 되면 문을 잠그고 퇴근합니다. (...) 문제는 작년까지는 최저시급을 받았는데 올해부터 갑자기 시급 5천원으로 변경되어 급여를 받고 있습니다. 이 상황에서 근로계약서 미작성, 최저시급 불이행으로 학원을 신고 및 저의 월급을 소급가능한지 문의합니다. 인터넷 검색해보니 독서실 총무는 근로자성격이 있는지 따져서 최저시급을 적용 받을 수 있다고 하는데 저의 경우도 가능한지 궁금합니다. (근로자성)”

“지난달 파트타임으로 음식점에서 아르바이트를 하게 되었습니다. 처음엔 파트타임으로 일을 하였으나 음식점 사정으로 종일 아르바이트와 파트타임을 병행하여 일을 하였습니다. (...) 그러나 문제는 한달간 일한 임금 때문입니다. 제가 0월00일부터 일을 하였는데 그때부터 2주간에 대한 80시간은 수습기간적용으로 시간당 5,000원으로 책정해주었습니다. 그런데 저는 근로계약서도 작성안했고 수습기간 임금에 대한 얘기도 제대로 못들었다고 하니 함께 근무하는 매니저가 얘기 했다고 했습니다. 저는 들은적이 없습니다. 그리고 "근로계약서는 필요하면 내가 쓰자고 했어야지 그리고 쓰자고 하면 악덕업주같은 느낌을 줄까봐 안썼지"라고 했습니다. (...) 제가 알기로는 수습기간이 있다고 해도 90%는 쥐야하는 걸로 알고 있는데 5,000원 받았습니디. 제가 받은 금액은 적법한 금액인가요? (수습/시용)”

5) 사직

○ 사직은 자진퇴사, 손해배상, 권고사직, 사직서철회로 분류하였다. 빈도는 <손해배상(24건)>, <권고사직(22건)>, <자진퇴사(20건)> 순서로 나타났다.

○ 사직에서 가장 자주 나타난 상담유형은 <손해배상>과 관련한 내용이다. 손해배상 상담은 실제 민사상 손해배상 청구로 인한 상담보다는 사업주가 압박수단으로 손해배상청구를 언급하는 상황에서 이에 대응하고자 상담을 요청하는 경우가 많았다. 또한, 근로계약서에 손해배상과 관련한 내용이 있어 이에 대한 불안감을 해소하기위한 상담을 요청하는 경우가 다수를 이루었다. 그 다음으로 빈도수가 높은 상담유형은 <권고사직>이다. 해당 유형의 경우 퇴사 예정 혹은 퇴사 직후의 노동자가 주로 상담을 요청했으며, 구직급여 지급방법이나 본인의 퇴사과정이 권고사직인지 확인하여 향후대응하기 위한 목적의 상담이 다수를 이루었다. 상담유형 <자진퇴사>를 문의한 내담자의 특징은 일터에서 어떠한 방식으로 사측으로부터 부당한 대우와 압박을 받는다는 것이다. 이들은 주로 법적 시비 없이 사업장을 벗어나기 위해 필요한 사직의 요건이나 자신의 근무조건에서 어떻게 해야 퇴사해도 법적책임이 발생하지 않는지를 묻는 상담이 다수를 이루었다.

“5월 초부터 7월 말까지 독서실 아르바이트를 했습니다. (...) 근로계약서는 작성 했는데 근로계약서에 "자리 값 한달 이용료 17만원을 공제 하고 이에 동의 함" 이라는 데에 서명을 했습니다. 그 외에도 "근로계약서에는 무단퇴사 시 손해배상을 청구할 수 있다."는 규칙이 써져 있었고 서명을 했습니다. (...) 불친절한 점주와 매니저 탓에 그만뒀야겠다 싶어서 8월 근무가 들어가기 4일 전에 카카오톡으로 "근무를 그만두겠다, 7월 월급은 계좌로 보내달라"고 했습니다. 그 뒤로 별다른 메시지가 오지 않아 근무를 그만뒀고, 7월 근무한 임금을 보내달라 연락을 하니 "무단퇴사를 했으므로 손해배상을 청구하겠다." 라고 문자가 왔습니다. (...) 이때 저는 손해배상을 해야 될 것이 있을까요? (손해배상)”

“카페에서 일하는데 사장의 갑질이 심해 더 이상 일을 할 수 없다 판단하고 사장님에겐 ” 더 이상 일을 잘 할 자신이 없다.” 하며 퇴사 의사를 밝혔습니다. 사장님은 “31일까지 일해라, 사람 다 구했다.” 하시길래 사직을 구두로 합의 했습니다. 그런데 주말오전 직원이 근무일을 제 자리 평일로 옮기면서 주말오전시간이 비어, 갑자기 저에게 “4월 주말에 사람 구해질 때 까지만 일해라”고 하십니다. 저는 “제 근무날이 아니고 주말은 제가 일하는 날이 아니었으니 인수인계의 의무나 사람을 구할 때 까지 일을 할 의무가 없는 것 같다. 31일 까지만 하고 그 만두겠다.”고 의사를 밝혔으나 “그만두기 전에 사람 구할 때까지 일 하며 인수인계는 필히 해야 하는거다. 사람 안구해져서 그 시간에 쓸 사람이 없다. 1년 계약인데 5개월만 하고 나가는 것은 계약위반이다. 일을 하지 않을 경우 고소하겠다. 그간 일하면서 가게에서 먹은 음료값을 전부 청구 하겠다.” 며 강제로 4월 주말에 나오라는 협박과 함께 저의 근무를 결정하셨습니다. 사직서 제출은 하지 않았고 음료수값 청구에 대해서는 계약서에 명시 되어 있지 않습니다 계약서에도 월~금 5일 근무 명시 되어 있습니다. 이 경우 31일까지 근무 하고 4월1일에 제 마음대로 일을 나가지 않으면 무단퇴사가 되는건가요? (손해배상, 자진퇴사)”

“안녕하세요 저는 종합건설사에 근무를 하고 있습니다. 올해 3월초에 입사를 하였고 총 10 명정도의 작은 규모의 건설 법인회사 입니다. (...) 코로나19와 경기 침체의 여파로 지난달 직원 1명을 회사에서 권고사직으로 퇴사를 시켰습니다. 그리고 이번달에도 1명을 퇴사 시키려고 합니다. 또 다음달에도 2명 정도를 퇴사시키려는 상황입니다. 회사 대표는 회사 경영 악화의 이유로 직원들을 순차적으로 권고사직으로 30일전 권유를 하여 해고를 하고 있습니다. 사실 예전보다 어렵긴해도 이렇게 권고사직으로 해고를 시킬 상황은 아닌데 이렇게 퇴사조치를 하는것은 부당해고에 해당하는 것인지요? 또 권고사직 권유를 거절하거나 받아들이지 않는다면 어떻게 되는건가요? (권고사직)”

“출근 후 일적으로 소통 문제가 있어, 그만두고 싶다고 퇴사 의사를 밝혔습니다. 그뒤로 갑작스러운 폭언과 욕설 및 모욕감을 주는 언행을 하였고 음성 녹취는 한 상태입니다. 제가 그만둘 때 어떤 불이익이 생길지 몰라서 상담하고자 합니다. 사업장에 디자이너는 저 혼자이고, 저는 신입으로 난생처음으로 회사를 다니고 있으며, 스타트업 회사라서 인수인계할 사람도 없습니다. 현재 다른 회사와 협업하여 프로젝트를 하고 있고, 그 가운데 저는 디자인 업무를 맡고 있습니다. 사장은 “몇천만원이 오가는 상황이다, 3주 이내 완성되어야 한다.” 등 구두로만 계속 압박을 주고 있는 상황인데 혹시 제가 그만둘 시에 회사가 저에게 손해배상 청구가 되는 지 알고 싶습니다. (...) 솔직히 조용히 그만두고 싶습니다. 더는 출근 안하고 싶은게 전부입니다. 신고하고 싶지도 않고 관심갖고 싶지도 않은데, 회사측에서 제게 어떤 부당한 요구를 할까 두렵습니다. (자진퇴사)”

6) 근로시간과 휴식

○ 근로시간과 휴식은 근로시간, 휴게시간, 연차, 휴일로 분류하였다. 빈도는 <연차(17건)>, <근로시간(16건)>, <휴게시간(14건)>, <휴일(4건)> 순서로 나타났다.

○ 근로시간과 휴식의 상담유형분포는 휴일을 제외하고 고르게 나타났다. 이 중에서 가장 많은 빈도수를 보인 상담유형은 <연차>이다. 연차휴가를 부여받지 못한 이들은 본인의 근로조건상 연차휴가 적용대상인지를 문의했고, 잔여 연차휴가 일수 또는 계산 방법에 대한 문의가 주를 이루었다. 다음으로 빈도수가 높은 <근로시간> 상담유형은 사측이 계약한 소정근로시간을 초과하여 근로제공을 요구하거나 근로시간이 불규칙적인 경우, 임금계산 및 대응방안을 함께 문의하는 경우가 다수였다. 상담유형 <휴게시간>을 문의하는 경우, 근로계약상 휴게시간이 지켜지지 않는다면 그 시간에 대하여 임금을 지급받을 수 있는지 묻는 상담이 많았다.

“안녕하세요. 회사내에서 도저히 해결이 안되어 이렇게 상담드립니다. 현재 저희회사에서 4조 3교대 교대근무를 운영중이며, 2주 탄력으로 소정근로시간 1주차 44, 2주차 36, 3주차 40, 4주차 40 이렇게 지정하였습니다. 그리고 정상적인 근무라면 1주차 48시간 2주차 40시간 3주차 40 4주차 40으로 편성하고, 현재까지 1주차, 2주차에 4시간의 시간외 근로 수당을 제공하고 있습니다. 여기서 문제가 되는 부분이 그 주차에 연차를 사용하게 될 경우입니다. 만약 1주차에 근무편성이 '일 월 화 목 금 토' 이고, 화요일에 연차를 사용하게 된다면 '일 월 목 금 토' 이렇게 근무하여 4시간 시간외 근로수당은 어렵다고 보여지는데요. 그럼 또 여기서 문제가 과연 연차휴가가 합당한가 입니다. 직원입장에서 4시간은 못받고 본인의 연차를 사용하는 것은 정상적이지 않은 것으로 보입니다. 그래서 현재 4시간 반차 + 유급 근무면제로 휴가를 결제받고 있는데요. 여기서 이러한 상황이 맞는 내용인지, 맞다면 유급근무면제가 유급휴가로 인정되어야 하는지, 무급휴가로 인정되어야 하는지입니다. (...) 이 부분 때문에 머리가 너무 아프네요.. 미리 감사의 말씀을 올리며 답변 기다리겠습니다. (연차)”

“안녕하세요. 카페에서 아르바이트하고 있는 남성입니다. 최근 일터에서 부당함을 느껴 속앓이를 하던 중, 청년유니온 소개를 듣고서 이렇게 상담글을 작성하게 되었습니다. 제가 이곳에서 일하게 된 것은 알바몬 공고를 통해서 였습니다. 그 공고에서는 월-금 12-16시 근로자를 구한다고 되어 있었고, 이에 지원해 고용되었습니다. 그런데 근로계약서 상에 근로일, 소정근로시간에 대한 내용이 '하루 8시간 내, 협의' 로 되어 있었고, 실제로 이곳 근무시간은 카페 대표가 매주 스케줄표를 단체 카톡방으로 통보해 이에 따라야 했습니다. 지난주에는 대표의 스케줄 통보에 따라 수, 목 이틀을 기존보다 30분이 차감된 12시-15시 30분까지 근로했고, 금요일에는 정해진 퇴근 시간 20분 전에 먼저 퇴근하라는 대표의 지시로 퇴근하기도 했습니다. 이걸 불법 아닌가요..? 저는 어떻게 대응해야 할까요? (근로시간)”

“제가 주6일 11시간 30분씩 하면서 월 200을 받았습니다. 이렇게 받은게 억울해서 어제 사장과 얘기를 통해 풀어갈려고 3개월치 계산해서 약 300정도 나오는걸 180만 달라고 했습니다. 하지만 사장은 돈이 없다면서 힘들다하고 제가 근로계약서도 쓰자하니 이제 곧 그만두면 서 왜 근로계약서를 쓰냐 하더라구요. (...) 그리고 사장이 따로 휴게시간이 3시간이라 했는데 식당에 따로 브레이크타임도 정해져있지않고 손님도 오는대로 다 받았습니다. 저번 주 일요일 같은 경우엔 한 테이블가면 한 테이블 오는 식으로 자꾸 와서 밥도 손님 있는상태로 먹고 맘 편히 쉬지도 못 했습니다. 만약 2~3시까지 일이 없어 앉아있었다면 이게 휴게시간으로 해당 이 되나요? 아니면 대기시간으로 해당이 되나요? (휴게시간)”

7) 구제절차

○ 구제절차는 대분류 전체에서 세 번째로 높은 비중을 차지한다. 구제절차 전체 90건에서 <임금체불>과 관련된 구제절차 상담이 83건으로 압도적으로 높으며, 부당해고 구제신청과 관련된 <노동위원회> 상담은 7건으로 매우 적었다.

○ 상담유형 <임금체불>의 유형은 크게 두 가지인 임금체불과 소액체당금으로 나뉜다. 이중 임금체불이 상담의 다수를 차지한다. 특히 독서실 총무, 학원강사 등 근로자성이 문제되는 사례의 경우, 대부분 임금체불 문제가 동반되는 양상을 보였다. 급여가 밀려 이를 받아내기 위한 노동상담을 요청한 경우도 다수 있었으며, 이는 코로나로 인해 경제활동이 어려워진 사업주가 임금지급을 미루었기 때문이라고 예상된다.

“입사하고 근로계약서 비슷한걸 작성 후, 프리랜서로 근무를 하였고 1년8개월을 일을 하였습니다. 근로계약서 내용 기억하기로는 고정급여 350만원 출근시간 9시~7시까지 기입된걸로 기억합니다. 대부분 초반에는 10시~11사이 중반에는 11시~12사이 출근해서 7시에 퇴근했던것 같습니다. 1년8개월동안 거의 스튜디오 안에서 고객상담을 위주로 일을 많이했고, 외부 거래처 영업도 병행하곤 했습니다. 2020년 0월 0일에 회사 상황이 안좋아 운영하는사람이 갑작스럽게 바뀐다고 2020년 0월 0일 당일통보 받았습니다. 이후 이전 사업주에게 해고를 당하고 앞으로 사업장을 운영한다고 하는 사람을 믿고 계약해지 합의를 작성했습니다. 합의서의 내용은 받지 못한 350만원의 급여와 계약해지 보상 350만원을 입금한다는 내용이었습니다. 하지만 지금까지 150만원밖에 들어오지 않았으며, 이전 대표는 연락두절이고 현 대표는 앞으로 연락을 하지 말라고 합니다. 증거자료는 해고당하는 당시의 녹취, 대표가 업무지시를 내린 카톡 및 문자 캡처, 고객과 나눈 이메일, 출퇴근 시간이 포함된 업무일지가 있습니다. 상대가 합의서 내용을 이행하지 않아 해고예고수당, 퇴직금을 지급받기 위한 진정을 진행하려 합니다. 혹시 여기서 진정을 진행하기 위해 필요한 증거들은 무엇이 있고, 진정 절차는 어떻게 진행되는지 안내를 부탁드립니다. (임금체불 진정)”

8) 기타

○ 기타에서는 10가지 구분 중 <직장 내 괴롭힘(22건)>, <기타(21건)>, <업무상재해(8건)>, <취업규칙(6건)>, <직장 내 성희롱(4건)>, <부당이익반환(3건)>, <노조설립방법(2건)>, <외국인근로자(2건)>, <공문서 발급(1건)> 순으로 나타난다.

○ <직장 내 괴롭힘> 상담유형에서는 사내정치, 폭언, 폭력, 개인 간 은밀하게 이루어지는 대인적 괴롭힘 등 여러 유형의 상담이 접수되었으며, 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기보다는 퇴사를 선택하는 경우가 많았다. 이들은 대부분 직장 내 괴롭힘으로 인한 퇴사 시 구직급여 및 내일채움공제에 대한 상담을 함께 요청했다. 다음 상담유형 <기타>는 노동법적 문제가 아닌 일터에서 발생한 민형사상 분쟁, 개인희생, 기업 내 문제 공론화 요청 등이 있었다. 상담유형<업무상재해>는 요양급여 수급요건이 충족되는지, 요양급여수급을 위한 방법 또는 증거수집에 대한 문의가 주를 이루었다.

“제가 친구 소개로 호프집에서 알바를 시작했습니다. 11개월가량 하기로 시작하였는데 사장님의 완벽주의자와 결벽증, 조그만 실수 하나를 해도 엄청 호되게 혼나서 제 자신이 너무 초라해지기 시작했었습니다. 고2 부터 알바를 시작해서 서빙은 자신이 있었는데 여기처럼 심한 곳은 없었어요. 실수하면 목을 조르면서 흔들기도 했습니다. (...) 보니까 친구도 팔뚝에 멍이 들 정도로 많이 맞았더라고요. 일부러 cctv 잘 안 보이는 곳으로 데려가세요. 그래도 쉬운 건 없다는 생각으로 한달은 버티려고 했지만 도저히 힘들 것 같아서 개인적인 사정으로 그만 두겠다고 사장님한테 카톡으로 말씀드렸었습니다. (...) 그렇게 저번주 목요일까지 일을 하고 나서 사장님한테 법적으로 14일 내로 입금 부탁드립니다 말씀 드렸습니다. 하지만 그 뒤로 연락을 아예 안 보셨습니다 알고보니 사장님이 카톡 몰래보기 어플 등으로 다 보신다고 친구가 알려줬었습니다. 정말 소름돋는 건 주말에 일한다는 친구한테 전화가 왔는데 사장님이 저한테 돈을 안 주시려고 전에 일하던 알바들에게 전화를 돌리시면서 대타로만 저를 썼다고 자기들끼리 입을 맞추고 있더라고요. 노동청에 신고를 해도 2-3주가 지나면 제가 일하는 모습의 cctv가 사라진다고 상관없다는 식으로 말을 하셨다는 거입니다. 그리고 근로계약서도 작성하지 않았고 휴게시간도 주지 않았었습니다. 일찍 끝나는 날이 11시인데 일이 끝나고나서도 일에 대한 지적을 받느라 11시 30-40분에 끝났었던 적이 한두번이 아닙니다. 면접 볼 때 정했던 그 기간동안 일하지 않은 알바생들한테 돈을 안 줘서 노동청에 신고를 당한 적이 많으시는데 지금 배짜라는 식으로 신고 해봐라 하는 식이어서 너무 스트레스 받습니다.. 못받은 월급을 돌려받고, 사장님에게 맞은 것들을 신고하고 싶습니다... 어떻게 해야하나요... (직장 내 괴롭힘)”

“스키장에서 스키강사로 근무 중에 사고를 당해 통원 치료를 받고 있습니다. 사고일로부터 두 달 정도 지났는데 뒤늦게 산재 신청이 가능하다는 정보를 알게되어 근로복지공단에 요양급여신청서를 접수했습니다. 회사에 이 사실을 알렸더니 산재 신청을 철회하는 것이 좋겠다는 회유를 받고 있습니다. 회사 담당자는 제가 사고 이후 근무 이력이 있기 때문에 산재 인정을

받기 어려울 것이라고 했습니다. 사고 이후 근무 이력이 있다는 것은 사실이 아닙니다. 저는 사고 다음 날 바로 깁스를 하였기 때문에 스키강사로 근무할 수 없는 상황이라는 것을 담당자도 알고 있었습니다. 12월 15일 사고일 이후 1월까지 근무를 하지 못하고 있던 상황에서 담당자는 4대보험 납부 비용을 줄이기 위해서 다른 강사에게 지급되어야 할 급여를 제 계좌로 보내고는 이를 자신의 통장으로 다시 이체해달라고 요구했습니다. 이와 같은 이유로 제가 사고 이후에도 정상적인 근무를 한 것으로 기록이 남아있으니 산재 인정을 받기 어려울 것이라고 합니다. 제가 사고일 이후 근무하지 않았다는 것을 증명할 수 있는 자료가 있습니다. 1) 직원 단체 카톡방에 매일 올라오는 근무표, 2) 회사 담당자와 주고받은 카카오톡 내역, 3) 타인의 급여를 이체받은 뒤 곧바로 회사 담당자에게 다시 이체한 내역 이렇게 있습니다. 저는 우선 회사에서 1개월 내에 산재 보고를 하지 않은 정황이 의심되어 2월 11일 고용노동부 강원지청에 '산재 미보고 신고서'를 접수하여 기다리고 있습니다. 제가 실제로 근무하지 않았음에도 허위로 근무한 것으로 꾸민 것에 대해서 신고할 수 있나요? (업무상 재해)”

3. 근로자성에 따른 분쟁사례 경향분석

○ 근로자성에 대한 판단은 노동관계법령에 의한 보호 여부를 결정하는 초기 쟁점이며, 청년노동자 대상의 노동상담에서도 근로자성 쟁점이 지속적으로 확인되었다. 근로자성에 관한 상담은 총 43건으로 전체 상담건수에서 7.2%를 차지했다. 이 중 39.5%로 가장 빈도가 높은 상담은 독서실 총무(18건)의 근로자성이었다. 이외에도 학원 강사, 행정인턴, 디자이너, 촬영기사, 영상편집자 등이 근로자성을 주제로 상담을 요청했다.

○ 고용형태 및 근로형태가 다양해짐에 따라 실제로 개인사업자(프리랜서)로 판단될 여지가 많은 사례도 있었으며, 여기에 해당하는 이들은 대체로 재택근무를 하면서 디자인 작업, 영상편집 작업, 삽화 작업 등을 하는 청년들이었다. 반면, 카페 아르바이트나 카운터 아르바이트와 같이 사업주와의 사용종속관계가 분명한 것으로 추측되는 상황임에도 불구하고 프리랜서 계약을 체결한 경우도 있었다. 이는 근로계약을 하는 대신 프리랜서로 고용해 근로기준법을 위반하는 ‘위장 프리랜서’에 해당한다.

○ 2019년에 이어 근로자성 상담빈도가 가장 높은 분야는 독서실 총무였다. 독서실 총무는 취업준비(고시공부)와 아르바이트를 병행할 수 있다는 기대를 갖고 독서실, 고시학원, 재수학원 등에서 근무했다. 경우에 따라서 개인공부에 활용할 수 있는 독서실 책상(공간)을 제공받기도 했다. 이들은 주 40시간 내외로 근무했으나 월 급여는 대략 30~60만원으로, 급여에서 독서실 책상 사용료를 공제했다고 하더라도 최저임금에 한참 미치지 못했다.

“안녕하세요? 저는 2020년 1월 1일부터 2020년 3월 9일까지 독서실 야간총무 아르바이트를 했습니다. 오후 6시부터 익일 오전 1시 30분까지 근무를 하였으며 마지막 손님이 나가고 나면 퇴근을 했기 때문에 오전 1시 30분보다는 퇴근시간이 빠른 날이 더 많았습니다. 1월 1일부터 3월 9일까지 단 하루도 빠지지 않고 근무하였으며 2월 29일에 고용주와 3월 29일까지 근무하기로 합의하였으나 고용주의 일방적인 통보로 해고당했습니다. 3월 10일 출근하는 도중에 고용주는 일을 공짜로 해주겠다는 사람이 나타났으며 내일부터 나오지 말라고 통보했고 저는 그렇다면 당장 오늘부터 일을 하지 않겠다고 하여 3월 9일까지 근무하게 된 것입니다. 저는 3월 9일 고용노동부에 해당 독서실에 대하여 임금체불로 진정서를 제출하였습니다. 바로 다음날 근로감독관이 배정되었고 감독관이 100만원 선에서 합의를 제안했지만 제가 거절하였습니다. 감독관은 합의가 불가능해보이니 출석날짜가 정해지면 그때 출석하라고 하였습니다. 저는 독서실 총무 알바 모집 공고, 고용주와의 문자 내역, 근로계약서, 고용주와의 카톡 내역, 월급 입금 내역, 고용주와의 전화 내역, 주간총무와의 카톡 내역, 퇴근하는 모습이 담긴 차량 블랙박스를 확보하고 있습니다.

여기서 제가 궁금한 점은 5가지 입니다.

1. 제가 가진 위와 같은 증거를 바탕으로 근로자로 입증될 수 있을지 궁금합니다. 가능한 정확한 답변을 얻기 위해서 첨부할 수 있는 자료를 첨부합니다. 첫번째 카톡은 고용주와의 카톡, 두번째는 주간총무와의 카톡입니다. 고용주에게 매일 정해진 시간(오후 10시 30분)에 독서실 좌석현황, 고객결제장부 이렇게 2장의 사진을 카톡으로 전송했으나 사진 용량이 커서 텍스트만 첨부합니다.

2. 인터넷 무료 노무 상담을 하는 중에 제가 근로자로 입증될 수는 있으나 근로계약서 상으로 2시간 일하기로 합의한 것처럼 보이므로 실제 근무시간은 2시간으로 인정받을 가능성이 높다는 의견이 있었습니다. 첨부한 근로계약서를 참고해주시고 이에 대해서 어떻게 생각하시는지 궁금합니다.

3. 고용주에게서 50만원을 줄테니 진정서를 취하해달라며 그렇지 않으면 끝까지 시시비비를 가리겠다고 카톡이 왔습니다. 근무하는 동안에 제가 불법을 저지른 사실은 결코 없으나 근무를 성실히 하지 않았다는 증거들(예를 들면, 책상 위 지우개 가루를 제대로 치우지 않았다, 청소를 열심히 하지 않았다)이 제게 불리하게 작용할 수 있나요?

4. 저는 고용주의 처벌을 원합니다. 그런데 제가 근로자로 인정받지 못하면 저에게 처벌할 수 있는 권한도 없는건가요?

5. 고용주가 저를 고발한다거나 하는 일로 제게 불이익이 생기지는 않을까 겁나고 무섭습니다. 명예훼손 같은 것으로 제가 역으로 고발당할 가능성은 없는건가요?”

○ 독서실 총무 관련 상담사례에서는 근로자성 판단을 시작으로, 최저임금 미지급, 근로계약서 미작성 등이 연달아 문제된다. 그리고 위 사례와 같이 독서실 총무 상담사례에서는 근로자성이 인정되어야 최저임금, 주휴수당, 연장근로수당 등을 지급받을 수 있다는 점을 이미 인지하고 있다는 것이 특징이다. 근로자성이 인정될 경우 최저임금, 부당해고, 근로계약서, 각종 수당 미지급이 가능한지, 근로자성을 인정받기 위해서 구체적으로 어떤 준비가 필요한지, 현재까지 준비한 증거자료를 나열하며 근로자성을 인정받기에 충분한 정도인지를 문의하기도 했다.

4. 2019-2020년 노동상담 사례 비교분석

1) 대분류 별 2019-2020년 비교분석

대분류	2019년		2020년	
	빈도	비율	빈도	비율
전체 상담건수	343		594	
임금체불	176	51.3%	364	61.3%
4대보험	40	11.7%	77	13.0%
해고/징계	41	12.0%	67	11.3%
근로계약/고용형태	97	28.3%	129	21.7%
사직	45	13.1%	47	7.9%
근로시간과 휴식	50	14.6%	47	7.9%
구제절차 (고소/고발/진정)	75	21.9%	90	15.2%
기타	29	8.5%	67	11.3%

○ 2019-2020년의 상담건수 증가로 인해, 단순한 건수의 비교로 특별한 차이점을 판단하기는 쉽지 않았다. 다만, 전체 상담건수 중 특정 유형에 대한 변화 경향성과 개별 사례들을 통해 현장 문제 유형의 차이점을 유추할 수 있었다.

○ 가장 두드러진 차이는 임금체불과 관련된 상담비율이 증가했다는 점이다. 특히 중분류에서도 확인할 수 있듯, 퇴직금에 관한 상담 비율이 매우 높아졌다. 이는 코로나19의 타격이 단기 아르바이트 현장뿐만 아니라, 상용직 현장까지 영향을 미치고 있다고 추측할 수 있었다. 단기 아르바이트의 경우, 근속기간이 1년 미만이거나 소정근로시간이 주 15시간 미만인 경우가 많으므로 퇴직금에 대한 상담이 거의 없기 때문이다.

○ 또한 임금체불 비율이 높게 형성되면서, 대부분의 유형의 경우 2019년보다 낮은 비율에 머물렀으나, 임금체불과 더불어 4대보험 상담비율이 2019년보다 소폭 상승했다. 이는 앞서 퇴직금에 관련된 상담이 많았던 것과 연동되어 실업급여에 대한 문의가 많이 발생한 것으로 보인다.

2) 중분류 별 2019-2020년 비교분석

구분	분류	2019년		2020년		구분	분류	2019년		2020년		
		빈도	비율	빈도	비율			빈도	비율	빈도	비율	
전체 상담건수		343		594								
임금 체불	퇴직금	59	17.2%	134	22.6%	사직	자진퇴사	15	4.4%	20	3.4%	
	최저임금	36	10.5%	58	9.8%		손해배상	17	5.0%	24	4.0%	
	임금미지급	16	4.7%	78	13.1%		권고사직	14	4.1%	22	3.7%	
	주휴수당	61	17.8%	71	12.0%		사직서철회	1	0.3%	0	0.0%	
	미사용연차수당	13	3.8%	12	2.0%	근로 시간 과 휴식	근로시간	7	2.0%	16	2.7%	
	문의	2	0.6%	40	6.7%		휴게시간	14	4.1%	14	2.4%	
	포괄임금	1	0.3%	5	0.8%		연차	26	7.6%	17	2.9%	
	연장, 야간 및 휴일 근로	26	7.6%	38	6.4%	휴일	7	2.0%	4	0.7%		
	4대 보험	4대보험 미가입	17	5.0%	20	3.4%	구제 절차	임금체불	73	21.3%	83	14.0%
		실업급여	25	7.3%	56	9.4%		노동위원회	2	0.6%	7	1.2%
해고 / 징계	부당해고	24	7.0%	48	8.1%	기타	직장 내 괴롭힘	11	3.2%	22	3.7%	
	해고예고수당	21	6.1%	28	4.7%		공문서 발급	2	0.6%	1	0.2%	
	징계위원회	2	0.6%	4	0.7%		직장 내 성희롱	2	0.6%	4	0.7%	
근로자성	34	9.9%	43	7.2%	노조설립방법		1	0.3%	2	0.3%		
근로계약서	46	13.4%	70	11.8%	업무상 재해		6	1.7%	8	1.3%		
수습/시용	14	4.1%	19	3.2%	부당이익반환		1	0.3%	3	0.5%		
근로 계약 / 고용 형태	정규직 전환	4	1.2%	3	0.5%	취업성공패키지	1	0.3%	0	0.0%		
	파견직	1	0.3%	0	0.0%	취업규칙	3	0.9%	6	1.0%		
	인턴	1	0.3%	0	0.0%	외국인근로자	1	0.3%	2	0.3%		
						기타	-		21	3.5%		

IV. 청년세대 상담내방 특성

청년특성 구분	2019년		2020년	
	빈도	비율	빈도	비율
어떤 문제인지 모르고 기본적인 내용을 물어봄 (어떻게 하면 좋을까요?)	69	20.2%	97	16.3%
나의 노동문제가 무엇인지 알고 쟁점을 확인하기 위해 상담을 문의	204	59.8%	389	65.5%
직접 임금계산 등 관련 정보들을 찾아서 확인해보고 최종검토를 요청함	46	13.5%	72	12.1%
이미 진정을 넣고 이후 진행되는 절차 및 준비할 사항들을 확인	22	6.5%	36	6.1%
합	341	100.0%	594	100.0%

○ 2019년 유니온센터 첫 사례보고서를 발행하면서, 청년유니온에 상담문의를 하는 청년들의 특성이 조금씩 변화 되고 있음을 확인했다. 이전에는 노동법에 대한 지식이 부족한 상황에서, 자신이 보장받을 수 있는 권리가 무엇인지를 확인하고자하는 상담이 주를 이루었다.

○ 하지만 [표]에서 확인할 수 있듯이, 이미 기본적으로 자신이 겪고 있는 노동문제 범주에 대한 이해가 있는 그룹이 가장 많은 것으로 판단되었다. 또한 그 비율은 올해 6%정도 더 늘어났다. 사회적으로 노동법 지식에 대한 정보가 널리 퍼짐에 따라 이 비율은 점점 높아질 것으로 예측된다.

○ 본 사례조사는 본래 현재 유니온센터를 찾고 있는 청년들의 노동법 및 노동인권 에 대한 인식을 확인하고자 시작하였다. 이는 유니온센터가 어떤 노동상담을 할 것인가에 대한 고민을 하기 위함 뿐만 아니라, 장기적으로 유니온센터가 어떤 노동인권 및 노동법 교육을 제공할 것인가에 대한 기획을 하기 위함이었다.

○ 추후 사례를 분석하는 데에 있어서 지금의 분류체계보다 더 세밀한 분류체계를 도입하여 조금 더 면밀히 청년노동자들의 인식정도를 파악할 수 있는 방안을 마련하고자 한다.

○ 앞서 말했듯, 이를 통해 이제는 단순히 기초 노동법교육을 하는 것을 넘어서서, 노동교육을 찾는 청년노동자들이 어떤 요구(needs)를 가지고 교육에 참여할 것인지를 미리 파악하고, 준비하기 위한 데이터로서 활용될 수 있을 것이라 기대한다.

V. 결론

1. 코로나19 영향에 따른 상담유형 증감 추이

○ 코로나19의 전 세계적인 확산으로 인해 경제상황이 악화되고, 그만큼 고용에 끼친 부정적 효과가 막대했다. 대규모 사업장에서 영세 자영업자에 이르기까지 휴업, 근로시간 단축, 인원감축 등을 통해 위기를 극복하고자 하였으며, 끝내 폐업을 결정하기도 하였다. 그 영향으로 청년노동자들은 코로나 위기에 따른 일자리 상실의 당사자가 되거나, 휴업·무급휴가 및 임금체불, 근로조건 악화 등으로 인한 분쟁의 당사자가 되기도 했다.

○ 유형별 사례분석을 통해 노동분쟁의 모든 유형에 걸쳐 코로나 위기를 확인할 수 있었다. 임금체불 상담빈도가 급증했으며 그 중에서도 <퇴직금> 상담이 가장 많았고, <실업급여>와 퇴사(권고사직, 해고, 자진퇴사) 관련 상담이 동시다발적으로 증가했다. 2020년에 두드러지게 증가한 상담유형의 공통점은 청년노동자가 어떤 이유로든 ‘회사를 떠나는 상황’에서 시작된 상담주제라는 점이다.

○ 금년 접수된 전체 상담사례 총 594건 중 134건(22.6%)에서 <퇴직금> 관련 문의가 있었던 것으로 나타나, <퇴직금> 상담이 빈도수 높은 상담주제 1위를 기록했다. <퇴직금> 상담비율이 작년(17.2%) 대비 5.4% 증가한 것이다. 커피전문점 주휴수당 지급 캠페인이 있었던 2011년 이후, 청년유니온의 노동상담 사례분석에서는 <주휴수당> 상담횟수가 가장 많았다는 점을 고려하면 주목할 만한 증가양상이다. 퇴사 과정의 청년노동자들은 <퇴직금>과 <실업급여> 수급의 요건과 절차를 한꺼번에 질문하는 특징을 보였으며, 이로 인해 <실업급여> 상담빈도도 소폭 상승했다(7.3%→9.4%).

○ 또한, <임금미지급> 상담비율은 지난 해 4.7%였고 올해는 13.1%까지 늘어났으며 이는 작년 대비 약 3배 증가한 수치이다. 임금체불(대분류)로 분쟁을 겪는다면 <연장·야간 및 휴일근로> 수당과 같이 특정한 임금체불에 대해서 상담을 요청하는 것이 일반적이었다. 그러나 <임금미지급> 상담비율의 증가를 통해 급여의 전부 또는 일부가 정기적인 지급기일에 지급되지 않는 사례가 상당수 늘어났다는 것을 파악할 수 있다. 휴업(또는 무급휴가)과 근로시간 단축 관련 사례의 유입도 <임금미지급> 상담비율 증가에 영향을 미쳤다. 구체적 임금계산 방법에 대한 상담이 주를 이루는 <문의>의

비율은 6.7%였으며, 임금지급이 차일피일 미뤄지는 상황에서 정확한 임금산정 후에 사업주에게 체불임금을 요구하고자 상담을 요청하는 경우가 대부분이었다는 점이 사례를 통해 확인되었다.

○ 반면 근로시간과 휴식(대분류) 관련 상담건수는 감소하는 경향을 보여, <휴게시간>, <연차>, <휴일> 상담비율의 합이 지난 해 13.7%에서 6%로 절반 가량 줄어든 것으로 확인된다. 이러한 경향을 두고 ‘월 권리’에 대한 분쟁이나 관심이 감소된 것으로 해석할 수도 있겠으나, 작년 대비 퇴사 상황과 관련한 상담사례가 전반적으로 늘어난 점에 비추어 해석할 필요가 있다. 퇴사 과정에서는 금품청산(퇴직금, 임금미지급) 및 실업급여 수급 등이 퇴사 이후의 생활안정측면에서 더욱 절실한 당면문제가 되므로, 퇴사 관련 상담이 급증하면서 ‘월 권리’에 대한 요구와 관심이 비교적 우선순위에 서 밀려난 것으로 유추해석할 수 있다.

2. 노동상담 내용의 복잡성 및 내담자의 적극성

○ 금년 유형별 상담사례 중 <퇴직금>, <실업급여>, 퇴사(권고사직, 해고, 자진퇴사) 관련 상담이 급증한 것은 코로나19에서 사회적 배경과 연관 지어 설명할 수 있을 것이다. 코로나19가 장기간 지속되고 우리 사회가 경기침체에 빠지면서, 청년노동자들은 ‘회사를 떠나는 상황’이 불가피하다는 사실을 수용하면서도 한편으로는 퇴사 전후로 최소한의 법적 권리(퇴직금, 실업급여, 임금체불)를 쟁취하고자 적극적으로 노력한 것으로 보인다. 일자리 수호가 난망한 시국에서 체불임금·체당금·실업급여 등을 최대한 확보하여 퇴사 이후 당장의 생활방편을 마련하고자 한 것으로 추측된다.

○ 퇴사과정에서 임금체불 문제를 해결하기 위한 청년노동자들의 적극성이 돋보였던 상담분야는 단연 퇴직금이다. 전체 상담사례 중 가장 높은 빈도의 주제이기도 했고, 전년 대비 상담내용의 난도가 높아지는 경향을 보였다. 퇴직금은 산정사유 발생일 이전 3개월 간의 급여를 기준으로 계산하므로, 퇴사 전 3개월간 일정한 급여를 지급 받는다면 계산방법이 단순하다. 그러나 코로나19로 인해 휴업, 무급휴가, 근로시간 단축, 임금삭감 등을 중첩적으로 경험하던 중에 퇴사하는 경우가 많아지면서, 퇴직금 산정이 복잡하고 까다로워졌다. 따라서 일반적이지 않은 상황에서의 다소 복잡한 퇴직금 계산방법과 이후 구제절차에 대한 상담이 큰 비중을 차지하게 되었다. 이에 청년노동자들은 자신이 처한 상황과 급여내역을 구체적으로 공개하면서 노동상담을 요청했다는 점이 지난해의 상담양상과의 구별점이라고 볼 수 있다.

3. 마치며

○ 이번 노동상담 사례분석을 통해 확인된 청년노동 현장의 문제는 코로나19라는 특수한 상황에 기인하여 새롭게 등장한 것이 아니며, 이전부터 문제된 청년노동 열악한 현실이 코로나19로 인해 극명하게 드러났다고 보는 것이 더욱 적절하다. 코로나19 이전에도 사업주의 경제적 어려움(휴업, 폐업) 또는 퇴사압박이 있는 경우, 청년노동자에게는 퇴사 이외에 별다른 선택지나 안전망은 없었다. 물론 고용조정이 불가피한 기업에 정부지원금을 지급하는 고용유지지원금 등의 제도적 장치가 존재했고, 본래 제도 취지에 따른 기대효과는 고용안정이다. 그러나 지원금 수급요건(주로 인위적인 인력감축 금지)을 이유로 사업주가 자진퇴사를 강요하여, 도리어 청년노동자의 고용불안정이 초래되는 사례가 확인되기도 했다.

○ 사실상 유일한 사회안전망인 실업급여에 대한 상담빈도와 관심도가 증가했고, 실제로 실업급여 지급액은 올해 2월부터 6개월 연속으로 역대 최대 기록을 새로 썼다. 실업급여와 같이 청년노동자들이 쉽게 접근할 수 고용보험 지원제도의 범위와 대상을 확대할 필요성이 확인된 것이다. 이것은 장기화되는 코로나19 경제위기에서 불안정 노동을 해소할 사회적 장치의 부재를 나타내는 것이기도 하다. 따라서 취업(재직)중인 청년노동자의 고용안정을 지원하고, 실업(실직)상태인 청년들의 사회안전망을 확대 및 재설계하는 노력이 필요하다. 이는 경제위기 앞에서 청년노동자들이 체념과 비관을 학습하는 것이 아니라 코로나 종식 이후의 더 나은 내일을 꿈꿀 수 있는 발판이 될 것이라고 기대한다.

[별첨]

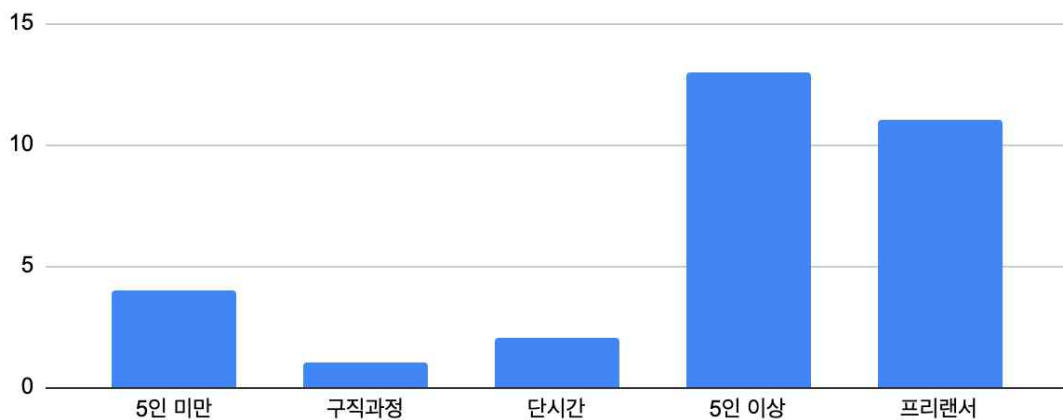
지부별 노동상담 사례분석

1. 경기청년유니온 노동상담 사례분석

경기청년유니온 위원장 이하은

○ 진행 방식

2020년 상담 건수는 현재(11월)까지 총 30여 건, 주로 상담은 카카오톡 상담으로 진행하고 있으나 (플러스 친구 '경기청년유니온') 필요에 따라 통화를 하기도 하고 사례가 복잡할 경우 오프라인 대면으로 진행한 적도 있음.



○ 상담 주제

[1] 근로기준법상 문제

구분	문의 내용
5인 미만	- 사업주가 5인 미만이기 때문에 적용되지 않는다며 적용되어야 하는 사항도 지키지 않는 경우 (노동절 유급휴일 등) - 부당해고
단시간 근로	- 코로나19 등으로 기존의 근로시간을 일방적으로 감축하고 동의하도록 하는 경우 이로 인한 불이익 : 주휴수당, 퇴직금
직장 내 괴롭힘	- 무급휴가 강요 등 다른 불이익한 조치와 병행되기도 함 - 직장 내 괴롭힘으로 인정 받기 위한 절차 등 (실업 급여 사유로 인정 받기 위해)

근로조건의 불이익 변경	- 기존 채용공고와 다른 조건에서 일 하게 되는 경우 - 코로나19로 인한 경영 악화를 이유로 일방적으로 근로시간을 줄이거나 조건을 저하시키는 경우 - 코로나19로 최근 근로 시간이 줄면서 전체 급여 및 주휴수당뿐 아니라 평균 임금 산정에 영향을 미쳐 실업급여 금액이나 퇴직금 금액 또한 줄어든 경우
임금체불	- 임금지급을 계속해서 미루거나 도산하여 체당금 문제로 넘어가는 경우
꺼기	- 여전히 대기시간을 휴게시간이라고 주장하며 임금을 주지 않는 & '꺼기' 발생

특이사항

코로나19 직후에는 특별히 코로나19로 인해 불이익한 대우를 당했다는 상담이 많지 않았으며 상담 건수에도 큰 차이가 없었으나, 시간차를 두고 이후 코로나19 당시에 이를 이유로 근로조건이 변경되었는데, 이로 인해 퇴직금/실업급여 등에 미친 영향에 대해 묻는 상담이 비교적 많이 들어왔다. 특히 평균임금의 산정과 관련된 내용이 많았는데 현행법상 퇴직금이나 실업급여의 금액을 산정할 때 평균임금, 퇴직 전 3개월을 기준으로 삼다보니 일할 때 변경 당시에는 어쩔 수 없이 동의하거나 변경된 조건으로 일 하다가 퇴직이 가까워지고 나서 이에 따라 퇴직금이나 실업급여가 줄어든다는 것을 알게되거나 퇴직금을 받기 위해서는 주 15시간 이상 근무 주 수를 일 년의 기간이 되도록 채워야하는 경우가 있었다. 해당 내용에 대해서는 15시간 이상 근무 주를 합해 1년을 채워야 한다고 전달하였으나 대부분 코로나19로 단축근무가 장기화되어 이러한 조건을 채우기는 어려운 것처럼 보여졌다. 전반적으로 코로나19를 이유로 들어 근로조건의 불이익 변경이 빈번하게 이루어진 것으로 보여졌다.

[2] 근로기준법 외의 문제

구분	문의 내용
위장 프리랜서	- 퇴직금을 지급 받기 위한 방법
프리랜서 임금 체불	- 경제적 사정이 어렵다며 사업주가 임금을 체불하거나 연락을 받지 않는 경우
그 외 권리 침해 행위	- 프리랜서를 고용한 뒤 그들의 저작물을 도용하거나 다른 민법상 권리를 침해한 경우

특이사항

프리랜서의 상담 비중이 상대적으로 높은 것은 다른 근로기준법과 관련한 상담의 경우 전문가를 만날 수 있는 다른 창구가 많아 경기청년유니온 상담 창구로 유입되는 비중이 적지만 프리랜서 상담을 진행하는 곳의 수가 적어 비교적 많이 유입된 것으로 보인다. 유입 경

로는 네이버 블로그에 프리랜서 관련한 글의 조회수가 높은 편인데, 이를 통해 실제로 유입되기도 하고, 커뮤니티 등에서 상담 창구로 공유되는 경우도 있다고 한다. 프리랜서의 경우에는 스스로 프리랜서 계약서를 썼다고 하거나 스스로 프리랜서라고 하더라도 실제 근로 형태를 먼저 파악할 필요가 있었다. 일반적으로 (1) 출퇴근 시간이 정해져있는지 (2) 회사로 출퇴근을 하는지 (3) 업무 지시를 따르는지 (강사와 같은 경우에는 프로그램을 개인이 만드는지, 교재나 프로그램 내용을 사측에서 정해주는지) (4) 급여를 시급으로 받는지, 건 당으로 받는지 등을 물어보는 편이다. 대부분 위장 프리랜서로 보여지는 경우에는 근로자성이 완전히 명확한데 단순히 계약서의 이름만 프리랜서 계약서로 쓰는 경우가 많았다. 하지만 이 경우 근로기준법상의 권리를 보장받기 위해서는 근로자성을 증명할 수 있는 증거를 수집해야 하므로 근로기준법상 권리를 보장하기 위한 절차가 근로계약서를 쓴 경우보다 조금 더 복잡해지는 편이며, 이미 퇴사한 경우 증거를 수집하기에 쉽지 않은 경우도 있다. 진성 프리랜서가 임금 체불과 같이 상대방이 채무를 불이행하는 문제를 겪을 경우 민법상 간이 구제절차를 안내한다. (1) 내용증명 (2) 지급명령 (3) 소액심판 의 순서로 안내를 하는데, 내용증명의 경우 강제력은 없지만 앞으로 법적 조치를 취하겠다는 것만으로도 임금을 지급하는 경우가 있다. 지급명령의 경우 받아들여졌을 때 상대방이 이를 무시할 경우 강제 집행도 가능하다. 이의를 제기할 경우 소액심판을 진행하게 되는데, 여기서 소액은 3,000만원 이하의 금액을 말하며 전자 소송으로 진행이 가능하다.

○ 인상적 사례

1. 꺾기와 사업주의 거짓말

소위 말하는 '꺾기'를 당한 경우가 있었다. 임금은 휴게시간을 제외한 임금을 주고, 휴게시간을 사실상 전혀 받지 못해 사실상 최저임금에 미달하였다. 휴게시간을 지급하지 않는 이유에 대해 따져보니 사업주가 중간 중간의 대기시간을 휴게시간이라고 주장하였다. 나름 계약서도 썼으며 업무 기록 또한 있기 때문에 사실상 증명이 어렵지는 않은 편이었는데도 이 과정에서 사업주가 '노무사에게 물어봤는데 그게 맞다더라'라고 거짓말을 하였다. 생각보다 '노무사가 그랬는데'라며 거짓말을 하는 사업주들이 꽤 많다. 하지만 개인 근로자 입장에서는 노무사한테 물어봤는데 그랬다고 하면 사실 그냥 넘어가기가 쉽기 때문에 악질적이라고 생각했다.

2. 5인 미만 사업장은 노동절에도 쉬지 않아도 된다?

노동절은 유급휴일로 지정되어 있기 때문에 5인 미만 사업장이라고 하더라도 유급휴일을 줘야 하며, 만약 쉬지 못할 경우 1.5배 가산수당은 주지 못하더라도 총 2배의 임금을 지급해야 한다. 이번에도 '노무사 거짓말'이 등장했는데, 노무사의 말에 따르면 5인 미만 사업장에서는 노동절에 쉬지 않아도 된다고 했다는 것이다. 5인 미만 사업장에서 적용되지 않는 사항이 많다보니, 사업주가 잘 알아보지 않고(혹은 속이기 위해) 저런 주장을 하는 경우들이 있어 노동절 전후로 해당 사항에 대한 상담들이 들어왔다.

○ 작년과 다른 점 및 앞으로의 고민

1. 작년과 다른 점

확실히 코로나19와 직-간접적으로 연관된 상담이 많아졌다는 점에서 작년과 차이점이 있다. 주제가 조금씩 다르더라도, 현장에서 해고를 당한 것이 아니더라도 근로조건의 불이익한 변화가 전반적으로 있었던 것으로 보인다. 그 외에는 꾸준히 프리랜서 관련 상담이 들어오고 있다는 점에서는 유사한데, 위장 프리랜서의 상담 건수가 비교적 늘었다. 대상이 다양해진 만큼 내담자들의 고민이 근로기준법 외의 영역에서도 다양하게 (민법 등) 넓어지고 있는데, 그 때마다 전문 법조인의 도움을 요청하기가 쉽지 않다. 관련해서 내부에서 감사하게도 법적 도움을 주신 분들이 계셨다.

2. 법적 해결이 어려운 문제에 대한 상담

또한 직장 내 괴롭힘이나 5인 미만 사업장, 구직 과정에서의 괴롭힘과 같이 사실상 법적인 해결책을 찾기 어려운 경우 상담을 진행하면서 어떻게 하면 잘 상담을 마무리 짓고 당사자의 마음의 고통을 덜 수 있을지 고민이 된다.

3. 상담 홍보

좀 더 적극적으로 상담을 홍보하여 상담을 필요로 하는 사람들이 잘 찾을 수 있도록 홍보 체계가 필요하다는 생각이 들었다. 현재는 카카오톡 상담 링크만 열어두고 기다리고 있는 상태인데, 내년에는 좀 더 적극적으로 홍보를 할 수 있도록 온-오프라인으로 노력할 예정이다.

2. 대구청년유니온 노동상담 사례분석

대구청년유니온 위원장 이건희

① 2020년 대구청년유니온 노동상담 현황

번호	주제	직종	상담내용	이후 상황	상담 방법
1	최저임금	편의점, 아르바이트	- 최저임금 위반 - 휴게시간 미지급, 근로계약서 미작성 - 노동청 신고 시 필요한 서류	단순 문의	전화
2	최저임금	편의점, 아르바이트	- 최저임금 위반	단순 문의	SNS
3	주휴수당	아르바이트	- 주휴수당 미지급 - 주휴수당 지급 조건 문의	단순 문의	SNS
4	산업재해	일용직, 건설업	- 건설현장에서 일하던 중 부상을 당함 - 공상처리와 산재 신청의 차이, 산재 신청 방법 문의	단순 문의	SNS
5	퇴사	아르바이트	- 사업주가 퇴사로 인해 손해가 발생 했다면 손해배상청구를 했을 때 대응방법	단순 문의	SNS
6	임금	영업직	- 근로계약서 상 도중에 퇴사를 하면 인센티브를 받지 못한다는 조항이 있으면 실제로 받지 못 하는 지 문의	단순 문의	SNS
7	퇴직금	아르바이트	- 퇴직금 미지급 - 노동청에 대리인이 출석 가능한 지 문의	단순 문의	SNS
8	해고예고수당	계약직	- 해고예고수당 지급 조건 문의	단순 문의	SNS
9	실업급여	일용직	- 물류센터에서 약 2년 일했고 작업자와의 다툼 끝에 해고 통보를 받음. - 일용직이지만 1주일에 한번 씩 근로계약서 작성했는데, 실업급여를 받을 수 있는 지 문의	단순 문의	SNS
10	근로계약서 미작성, 임금	서빙 아르바이트	- 근로계약서 미작성, 근로시간을 정하지 않았고 당일에 퇴근시간이 달라지기도 함. - 임금을 제대로 받고 있는 지 궁금함.	단순 문의	SNS
11	최저임금	카페 아르바이트	- 1년 미만 계약했으나 수습기간 적용하여 최저임금 미지급 - 퇴사를 원하는 데 업주가 손해배상청구를 하겠다고 협박함.	자문 노무사 연계	SNS
12	임금계산	아르바이트	- 주휴수당, 연장수당을 포함하여 임금 계산	단순 문의	SNS

13	근로계약서, 주휴수당	현장실습생	- 현장실습생이지만 업무지시를 받으면서 일하고 있어서 노동자성이 인정됨 - 근로계약서 미작성, 주휴수당 미지급	단순 문의	SNS
14	연차, 사직	알 수 없음	- 사직서 제출 방법(양식, 기간 등) - 회사가 강제로 연차 사용하게 했을 시 대처방법	단순 문의	SNS
15	부당해고	알 수 없음	- 회사에서 이유 없이 갑자기 해고함 - 이에 대한 손해배상 청구를 할 수 있는 지 문의	단순 문의	SNS
16	노동자성	네일샵	- 네일샵에서 프리랜서 계약을 맺고 일함 - 노동청에 신고했는데 프리랜서라서 신고 접수를 할 수 없다고 함. - 프리랜서 계약을 했지만 일정한 시간에 출퇴근했는데 노동자성을 인정받을 수 있는 지 문의	단순 문의	SNS
17	노동자성	학원강사	- 학원강사로 일했는데 근로계약서가 아닌 인적용역계약서 작성함. - 학원에서 정한 시간과 장소에서 일을 하고 수업 후 일지를 작성해서 제출하고 있는 데 노동자성을 인정받을 수 있는지 문의 - 학원강사는 개인사업자라서 퇴직금을 줄 수 없다는 데 퇴직금을 받을 수 있는지 문의	단순 문의	SNS, 전화
18	최저임금	편의점	- 최저임금 미지급을 노동청 신고를 했는데 근로계약서 미작성, 휴게시간 미지급도 추가로 신고 할 수 있는 지 문의	단순 문의	전화
19	근로계약 변경	물리치료사	- 물리치료사로 일하고 있는데 사업주가 코디네이터일 까지 병행하라고 강요함. - 코디네이터일을 할 수 없으면 해고하겠다고 함.	단순 문의	전화
20	4대보험, 근로계약서	디자인, 기획	- 4대보험 미가입 신고 - 근로계약서 미작성 신고	노동청 동행	문자
21	임금체불	편의점	- 약 200만원 임금체불로 노동청 신고 - 노동청 출석 시 필요한 서류 문의, 조사 이후 절차 문의	단순 문의	전화
22	사직	산학협력단	- 사직의사를 밝히고 사직서를 제출했지만 인수인계를 해야 한다는 이유로 출근을 요구함	단순 문의	SNS
23	연차, 연장근로수당	보육교사	- 연차를 공휴일로 대체하겠다는 합의를 했다면 연차를 따로 사용할 수 없는 지 문의 - 연장근로수당 지급조건 문의	단순 문의	SNS
24	4대보험	알 수 없음	- 두루누리 지원 문의	단순 문의	SNS
25	권고사직	학원 강사	- 코로나 19로 인해 학원 운영이 어려워지자 사직을 권고함. - 이런 경우 부당해고가 아닌 지 문의	단순 문의	전화
26	임금체불	스키장	- 2달 간 스키장에서 일하는 동안 체류비용을 개인이 부담했는데 이에 대한 비용 청구 가능한 지 문의 - 오전에 일했다가 오후에 쉬고 야간에 잠깐 일했는데 근로시간을 어떻게 책정해야 하는지 문의	단순 문의	전화

27	연차	사무직	- 약 2년간 일한 회사를 퇴사하게 되었는데 남은 연차가 몇 개 인지, 연차 미사용 시 수당을 받을 수 있는지 문의	자문 노무사 연계	전화
28	근로계약서, 주휴수당	아르바이트	- 근로계약서 미작성, 주휴수당 미지급으로 신고를 원함	노동청 동행	전화
29	노동자성, 임금체불	학원강사	- 강의위탁계약서를 작성했지만 출퇴근 시간이 고정되어있었고 교사근무수칙도 원장이 정해줌. - 임금체불 신고 절차 문의	단순 문의	문자
30	청년내일채움 공제	제조업	- 채용공고 상 청년내일채움공제 가입, 상여금 지급이라고 명시했으나 청년 내일채움공제 가입 대신 상여금 지급을 하지 않음	단순 문의	전화

② 인상적 사례

1. 디자인·기획회사, 근로계약서 미작성 및 4대보험 미가입

- 최근 상담을 진행 한 후 근로계약서 미작성과 4대 보험 미가입으로 노동청에 동행하여 신고를 접수한 사례입니다. 대구의 사회적 기업에서 일했는데 근로계약서 작성이나 4대 보험에 대해 알지 못하고 일했고 퇴사 이후 이를 알게 되었고 신고까지 하게 되었습니다.
- 구직 사이트의 채용공고를 보고 면접을 보러갔을 때 임금을 인건비 지원 사업을 통해 준다는 사실을 알게 되었다고 합니다. 전담 인력으로 채용되어 일을 했지만 이후에 보조사업의 인건비 규모에 따라 임금이 모두 달랐다고 합니다. 1달에 60~70만원을 받고 일한 적도 있다고 했습니다. 근로계약서를 작성하지 않다가 퇴사 직전에 근로계약서를 작성했지만 교부받지는 못했습니다.
- 대구 지역에서 꽤 유명한 사회적 기업에서 기본적인 근로기준법조차 준수하지 않고 있다는 점이 충격적이었습니다. 공익활동에 대한 청년들의 관심도가 높아지고 있는 만큼 사회적 기업 내에 노동감수성 향상에 대한 관심이 필요하다는 생각이 들었습니다.
- 또 하나 인상적이었던 점은 근로계약서 미작성으로 진정서를 접수하고 근로감독관 조사를 함께 하러 갔을 때 근로감독관의 태도였습니다. 근로감독관이 임금체불이 있었던 것도 아닌데 왜 신고를 하냐는 식으로 이야기했습니다. 법을 위반했으니 신고를 하고 처벌을 원하는 것인데 그 이유를 묻는 것이 이해할 수 없었고 내담자도 당황했습니다. 신고를 했을 때 근로감독관의 태도가 진정인에게 적지 않은 영향을 준다는 것을 느꼈습니다.

2. 제조업, 상여금 미지급

- 제조업에 종사하고 있는 청년의 사례입니다. 채용공고에 청년 내일채움공제 가입이 가능하고 상여금을 지급한다고 명시되어 있었고 입사를 하게 되었습니다. 그러나 알고보니 청년내일채움공제 가입을 해주는 대신 상여금을 지급하지 않는 것이었습니다.
- 명백하게 근로기준법을 위반한 상황은 아니지만 정부의 지원 정책을 미끼로 근로조건을 저하하는 꼼수 사례였습니다. 이런 경우 청년들이 울며 겨자먹기로 일할 수밖에 없습니다.

③ 작년과 다른 특별한 지점

1. SNS 상담의 증가

- 코로나 19로 인해 작년에 비해 대면 상담이 급격히 줄었습니다. 주로 카카오톡, 페이스북, 문자 등 온라인으로 상담을 하다 보니 사건을 해결하기 위한 상담보다는 법 위반인지 문의하는 상담이 많았습니다.

2. 상담 유형 다변화

- 작년에는 최저임금, 주휴수당, 퇴직금 등 임금체불 상담이 많았습니다. 올해도 임금체불에 대한 상담이 많았지만 학원 강사, 프리랜서 등이 노동자성을 문의하는 상담이 종종 있었습니다. 인적용약 계약서, 프리랜서 계약을 맺고 일하지만 실제로 구체적인 업무지시를 받으며 출퇴근을 하고 있어 노동자성을 인정받을 수 있는 사례들이 있었습니다. 청년들의 고용형태가 다양하고 피해 사례 역시 다변화되고 있습니다.
- 또한 이전에는 근로기준법 위반에 대해서만 묻는 상담이 많았다면 올해는 청년 내일채움공제, 청년수당 등 청년정책에 대한 문의도 많았습니다. 4대 보험 지급 조건에 대한 질문도 작년에 비해 많았습니다.

3. 코로나 19로 인한 피해사례

- 코로나 19가 본격적으로 확산되면서 권고사직을 강요받거나 부당하고 당하는 상담이 많아졌습니다. 권고사직이긴 하지만 청년들은 사직서를 제출할 수 밖에 없고 사직서를 제출하면 별다른 구제를 받을 수 없어서 어려운 점이 있었습니다. 또한 5인 미만 사업장에서 일해서 부당하고 구제 신청을 할 수 없는 사례도 있었습니다.
- 서비스업종에서 아르바이트로 일하는 경우 근로시간이 갑자기 줄어들어 임금이 삭감되는 사례들이 있었습니다. 코로나 19로 인해 사업주가 경제적 피해를 입은 것도 이해하지만 아르바이트로 생활비를 충당하는 청년들은 갑자기 임금이 삭감되어 생활이 어렵다고 토로하기도 했습니다.

③ 상담사업에 관한 고민

1. 법과 제도를 연계한 종합적인 상담 필요

- 올해 코로나 19로 인해 근로기준법 위반 사항에 대한 상담 뿐 아니라 정책과 제도에 대한 상담도 많았습니다. 이제 노동상담 뿐 아니라 피해 청년이 경제적 지원을 받을 수 있는 청년정책, 제도에 대한 상담도 필요하다는 것을 느꼈습니다.
- 노동법을 토대로 기본적으로 노동상담을 제공하되 내담자의 상황에 맞는 청년정책을 소개해줄 수 있다면 상담 만족도가 더 높아질 것이라 생각했습니다. 피해 유형에 맞는 정책 안내 자료가 있다면 상담에 좀 더 도움이 될 것이라 생각합니다.

2. 노동상담 사례를 활용한 사업

- 유니온센터에서 사례 발표회를 하듯 지부에서도 노동상담 사례를 활용하여 사업을 고민하고 있습니다. 상담 내용을 잘 정리하는 것도 필요하지만 이를 분석하여 지역의 노동환경의 문제점을 알리고 이를 해결할 수 있는 대안을 모색할 수 있는 자리가 필요합니다.
- 노동상담은 지역 청년들이 일터에서 겪고 있는 문제를 직접적으로 파악 할 수 있는 자료입니다. 1건의 상담을 시작으로 같은 유형의 피해사례가 없는 지 조사하고 같은 유형의 피해사례가 고착화 되어 있다면 이를 개선하기 위한 이슈파이팅 사업이 필요합니다.

3. 광주청년유니온 노동상담 사례분석

광주청년유니온 위원장 김 설

- 지부 상담 현황

광주청년유니온 5기(2018년-2019)는 집행부에 노동상담을 전담하여 맡아 진행하는 노동상담 팀장이 있었으나, 군복무로 인하여 2020년 부터는 위원장이 노동상담을 맡아서 진행하고 있다. 노동상담을 전담하여 진행하는 인원이 없다보니 체계적인 상담 또는 아카이빙에 어려운 지점들이 있었다. 또한 코로나19로 인하여 대면 상담이 어려워져 현장상담보다는 온라인 또는 유선 상담이 이어졌다. 현장노동상담을 진행하는 경우 2-3시간 기준 6-8명을 진행하였으나, 올해는 현장상담을 진행하지 못하여 상담 건수가 많이 줄어든 것이 현실이다.

- 작년과 달라진 노동상담의 특징

2018년-19년 진행하였던 노동상담의 특징은 임금체불, 해고예고수당, 실업급여, 퇴직금과 같이 노동법 문외와 비교적 간단한 상담 및 진정건이 주를 이루었다면, 2019년 하반기 직장내괴롭힘방지법이 제정된 이후 눈에 띄게 직장내괴롭힘과 관련된 상담이 증가하였다. 대부분 검색을 통해 광주청년유니온을 찾아 전화상담이 이루어졌으며, 전화상담으로 부족한 경우 자문노무사와 함께 대면상담을 진행하였다. 노동상담을 전담하는 인원이 없었기 때문에 광주청년유니온 6기는 자체적으로 해결가능한 상담이 아닌 경우 자문노무사(민주노총 법률원, 광주비정규직지원센터, 광주청소년노동인권센터)와의 연계를 통해 상담을 진행하였으며, 지난 해와 비교하여 상담건수는 적었지만 사안에 대해 직접 대응하는 건이 늘어났다고 볼 수 있다.

※ 2019년 11월 - 2020년 11월 상담 통계

수단	주제	상담
전화 상담	단순 문의 등	13건
	임금 체불	4건
	프리랜서 계약관련	2건
대면 상담	직장 내 괴롭힘	4건
	부당전보 관련	1건
	프리랜서 계약관련	1건
	직장 내 괴롭힘	3건
	직장 내 괴롭힘 및 부당해고	1건

○ 노동상담 사례

아래 노동상담 사례는 상담내용과 결과가 뚜렷한 건들을 가져왔습니다.

- 프리랜서 관련

광주청년유니온은 조합원 분쟁대응보다 검색 또는 홍보물을 보고 연락이 오는 경우가 많은데, 이는 광주청년유니온의 조합규모가 아직 작은 것에서 비롯될 것이다. 2019년 하반기와 2020년 상반기 조합원 노동상담이 있었다. 우연치 않게도 두 건다 프리랜서 계약관련이자 방송업계에서 종사중인 조합원이었다.

상담 주제		상담 내용
조합원 분쟁 대응		
A조합원 (19년 11월)	프리랜서 계약서 관련 노동환경 관련 직장 내 괴롭힘	- 영상편집자로 방송국과 계약하여 일하는 중 - 일을 시작한지 2달이 지나서야 계약서 작성 - 정확하지 않은 마감기한, 유동적인 출퇴근 시간 - 강압적인 분위기와 일상적 폭언
결과	상담 이후 A조합원이 가해자B에게 퇴사의사를 밝혔더니 가해자가 1시간 가량 사과하였고, 사내노조를 통해 피해를 호소하여 문제제기를 하자 가해자 B와 C 부서이동이 이루어짐. 부서이동은 이루어졌지만 노동환경은 그대로 조합원은 이러한 노동환경을 알리고 싶어 하였으나 효과적으로 대응하지 못하였음 / 광주청년유니온 자체적으로 방송업계 프리랜서 관련 실태조사를 계획하였으나 실행하지 못하였고, 12월 방송작가유니온 초청강연을 진행하고 이후 대응을 하지 못하였음	
B조합원 (20년 6월)	노동환경 관련	- 영상편집자로 방송국과 도급계약 - 마감기한, 유동적인 출퇴근 시간 등 스트레스가 높음
결과	이와 관련하여 특별한 대응을 하지 못하였음	
비 조합원 상담		
전화상담	프리랜서 용역계약	- 지인을 통해 프리랜서 용역으로 구도로 계약을 맺고 일을 마감하였으나, 약속된 금액을 받지 못하였음
결과	광주비정규직지원센터 연계하여 상담진행	

- 직장 내 괴롭힘 관련

JS웨딩컨벤션 건 : 2020년 7월	
상담 주제	직장 내 괴롭힘 (따돌림, 폭행, 면벽근무, 모함)
상담 내용	- 관습상 지급하였던 임금을 지급하지 않자 지급요구를 하였고 그로부터 직장 내 괴롭힘(이간질, 따돌림, 면벽근무) 시작 - 괴롭힘이 심해지자 대표에게 호소하였으나 대응이 전혀 이루어지지 않음 - 괴롭힘이 지속되었고 다른 업체로부터 리베이트를 받았다는 모함이 이루어졌고, 이로 인해 웨딩홀 이사에게 폭행을 당함 - 이사는 폭행죄로 처벌을 받았으며 피해자는 산업재해 요양신청이 승인 - 직장내괴롭힘으로 노동청에 진정을 넣었으나 사업주가 조사를 수행하지 않았음
결과	자문노무사와 대면상담을 진행하였음. 사건이 있는 이후 5개월 정도 지났지만 이에 대해 공론화를 결정하였음, 직장내괴롭힘 고발기자회견을 진행하고 노동청과 사측에 직장내괴롭힘에 대한 조사를 진행할 것을 요청하는 공문 발송 / 노동청이 사측에 괴롭힘 관련 조사를 진행할 것을 다시 권고 하였고 사측이 조사위원회를 꾸려 조사에 돌입, 자문노무사와 함께 사안대응 중이며, 민사소송을 준비중에 있음

현산학원 건 : 2020년 8월	
상담 주제	직장 내 괴롭힘(폭언 욕설, 면벽근무), 감금, 사직서 작성 강요
상담 내용	- 체불된 임금에 대해 지급을 요청하자 원장 부부로부터 사직서를 쓸 것을 강요받았고 이를 거부하자 면벽근무가 시작되었음 - 지속적으로 다른 학원선생님들에게 피해자에 대한 음해를 지속, 따돌림 이어짐
결과	- 대면상담이 아닌 전화상담을 한 달 간 진행하였고 피해자는 사직서를 작성하지

	<p>않고 출근을 이어갔음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한 달 쯤이 되자 원장이 폭언과 욕설을 하며 피해자를 5시간 넘게 감금하였고, 원장이 없는 틈을 타 뒷문으로 도망쳐 경찰에 신고하였음. - 경찰진술 과정 중 극도의 스트레스로 피해자 한 쪽 눈 시력이 급격하게 안좋아졌고, 더 이상 대응을 하지 못하겠다고 전달.
--	--

광주의료관광지원센터 건 : 9월	
상담 주제	직장 내 괴롭힘(폭언, 고성, 이간질 등) 및 부당해고
상담 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 입사한지 3개월이 채 되지 않은 피해자 A, B에 대한 가해자 C팀장의 폭언, 고성, 이간질이 지속적으로 이어져 왔음(녹음파일 존재) - 이주여성인 피해자 B에 대한 성차별적인 발언들을 서슴치 않았으며, 아주 사소한 것들로 사람을 너무나도 힘들게 하였음 - 피해자 B는 정신과 치료를 받다 스트레스로 인하여 사직의사를 밝혔고, 피해자 A는 괴롭힘에 대한 진정이 이루어진 이후 수습기간 업무불성실을 이유로 해고통보를 받음 - 피해자 A는 본인이 해고당해야하는 이유를 전혀 이해할 수 없으며 원직복직을 원함
결과	<ul style="list-style-type: none"> - 자문노무사와 함께 상담을 진행하였고, 부당해고와 직장내 괴롭힘으로 진정을 제출하였고, 직장내 괴롭힘으로 부당해고까지 당한 피해자에 대해 원직복직을 촉구하는 기자회견을 진행하였음. - 부당해고 화해조정에서 돈 몇백 줄테니 받아드리라며 사측과 근로감독관이 종용하였으나 피해자는 받아드리지 않았고, 지방노동위원회 부당해고 심의 결과 부당해고가 받아들여졌음 - 이후 사안 공유하며 대응중

- 광주시립극단 프리랜서 예술 노동자 노동인권침해 대응의 건

2020년 8월 SNS를 통해 광주시립극단의 전우치 극의 조연출과 배우 4인의 명의로 극단에서 벌어진 노동인권 침해, 괴롭힘, 성희롱, 불공정 계약, 보험 미가입, 계약서 작성 지연 등을 고발하는 성명이 발표되었습니다. 예술계에서 종사하고 있는 조합원의 요청에 따라 사안에 공감하는 문화, 시민단체와 함께 면담을 진행하였습니다. 그리고 광주청년유니온이 간사단체가 되어 대책위를 구성하고 기자회견을 진행하였습니다. 이후 1인 시위를 진행하였고, 자문노무사와 함께 노동청 진정을 진행하게 되었습니다.

광주시립극단은 작품별 단원제를 채택하여 무대감독, 연출자, 운영실장 등 4명의 상임단원을 제외하고 모두 프리랜서 계약을 맺고 극을 진행하였습니다. 이에 따라 독점적 권위를 가지고 있는 상임단원에 의하여 예술이라는 이름 하에 폭언, 성희롱이 이루어 졌고, 안전사고가 발생하였으나 보험이 되어있지 않아 사비로 치료를 해야하는 상황, 계약서에 있지 않은 업무까지 해야하는 상황 등 부조리한 상황이 벌어지고 있었습니다. 이에 대해 제도적으로는 광주시 인권옴부즈맨을 통해 이에 대한 진상조사가 이루어졌고 노동청 진정이 이루어 졌으나 진척이 없었습니다.

공론화가 이루어지자 이 건에 대하여 2020년 국정감사에 광주지방고용노동청을 대상으로 정의당 강은미의원과 더불어민주당 윤미향 의원이 시립극단의 조연출과 배우들의 노동자성에 대한 질의와 성희롱과 관련된 질의가 이루어졌고, 지방고용노동청장으로부터 광주시 조례상 근거하여 비상임단원으로 노동자성이 인정되는 것으로 보인다는 답변을 받았고 조사를 속히 진행하겠다는 답변을 받았습니다. 하지만 광주시는 비상임단원의 지위를 인정하지 않고 있으며, 고용노동청은 이에 대한 조사를 치일필피 미루고 있는 것이 실정입니다.

인권옴부즈맨의 조사결과가 나왔으나 인권과 관련된 측면에서만 일정부분 인정하였으나 시립극단에서 벌어진 일련의 사건에 대한 구조적 문제에 대해서는 여전히 그 누구도 인정을 하지 않고 있습니다. 조사결과에 대한 입장발표 기자회견을 진행하였으나 피해자들이 입은 피해에 대해서는 여전히 누구도 사과하지 않고 있는 것이 현실입니다.

○ 상담사업을 진행하며 드는 생각들

- 청년유니온을 찾는 사람들은 누구일까라는 생각을 해봅니다. 저희를 찾았던 분들의 공통적인 특징은 문제 해결에 누군가가 함께 지금 당장 나서주기를 원한다는 것이었습니다. 이는 다른 상담 또는 루트를 통해 해결하기 어려움을 마주하였고 마지막으로 유니온을 찾는 다고 볼 수 있습니다. 올 한해 위 사안들 뿐 아니라 하남산단에서 벌어진 중대재해 사망사건에 대한 대응 등을 하면서 몸이 몇 개 더 있으면 좋겠다는 생각을 하였습니다. 광주청년유니온이 큰 단체는 아니지만 이러한 이슈에 대응을 하면서 피해가 있으며 이에 대한 대응을 필요로 하는 내담자들이 늘어가고 있다고 느낍니다.
- 많은 어려움을 느끼는 한 해였습니다. 당장 긴급한 상황에서 전화가 오고 어떻게 대응을 해야할지 모르겠는 상황이 많았고, 내가 무언가를 당장 해줄수 없다는 사실에 박탈감도 있었던 것 같습니다. 사안은 계속해서 벌어지고 이를 대응하는 인력은 한계가 있기 때문일 것입니다.
- 노동상담을 하고 사안에 대해 대응을 이어가면서 청년유니온을 비롯하여 노동조합이 존재하는 이유와 존재해야하는 곳에 대한 질문을 스스로에게 그리고 사회에게 던지는 한해였던 것 같습니다. 이 사회로부터 배제된 이들은 항상 낮은 곳에 약한 곳에 있다는 사실을 상기합니다. 5인미만 사업장이라는 이유로 직장내 괴롭힘 진정이 이루어지지 않고, 프리랜서라는 이유로 상해를 입어도 알아서 치료해야하는 현실이 있다는 것을 여실히 깨달았습니다.
- 그럼에도 불구하고 유니온이 있기에 이러한 목소리를 낼 수 있다는 사실에 감사하며 노동상담 사례 현황 문건을 마무리합니다.