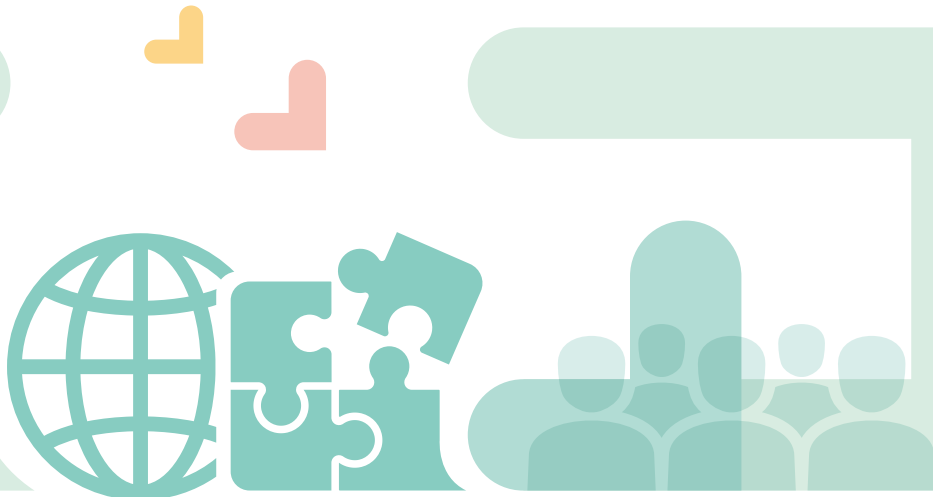




- 국제개발협력 NGO
- 노동 인권 침해 사례집

국제개발협력 NGO 노동 인권 침해 사례집



본 사례집은 (재)다음세대재단의 지원으로 제작되었습니다.

국제개발협력 NGO 노동 인권 침해 사례집



to. 노동이 노동으로 인정받기 어려운 이곳에서 분투하는 당신께

보상 없는 초과 근로, 불합리한 경력 산정, 의문스러운 인사고과, 헌신을 강요하는 조직문화, 성희롱·성폭력, 안전망 없는 출장과 파견 등...

당신이 국제개발협력 NGO에서 일하면서 경험했는지 모르는 부당한 일들을 비슷하게 겪은 이들이 있습니다. 그 사례들을 모아 공유함으로써 국제개발협력 노동 인권의 중요성을 일깨우고, 개선의 필요성을 알리기 위해 이 사례집을 펴냅니다. 관계 의사결정권자들에게는 변화를 추진할 근거로서, 그리고 현재와 미래의 활동가들에게는 다양한 권리 침해 가능성에 대해 대비하고 동료 및 선후배 활동가들과 연대의식을 가질 수 있게 하는 자료로서 활용되기를 기대합니다.

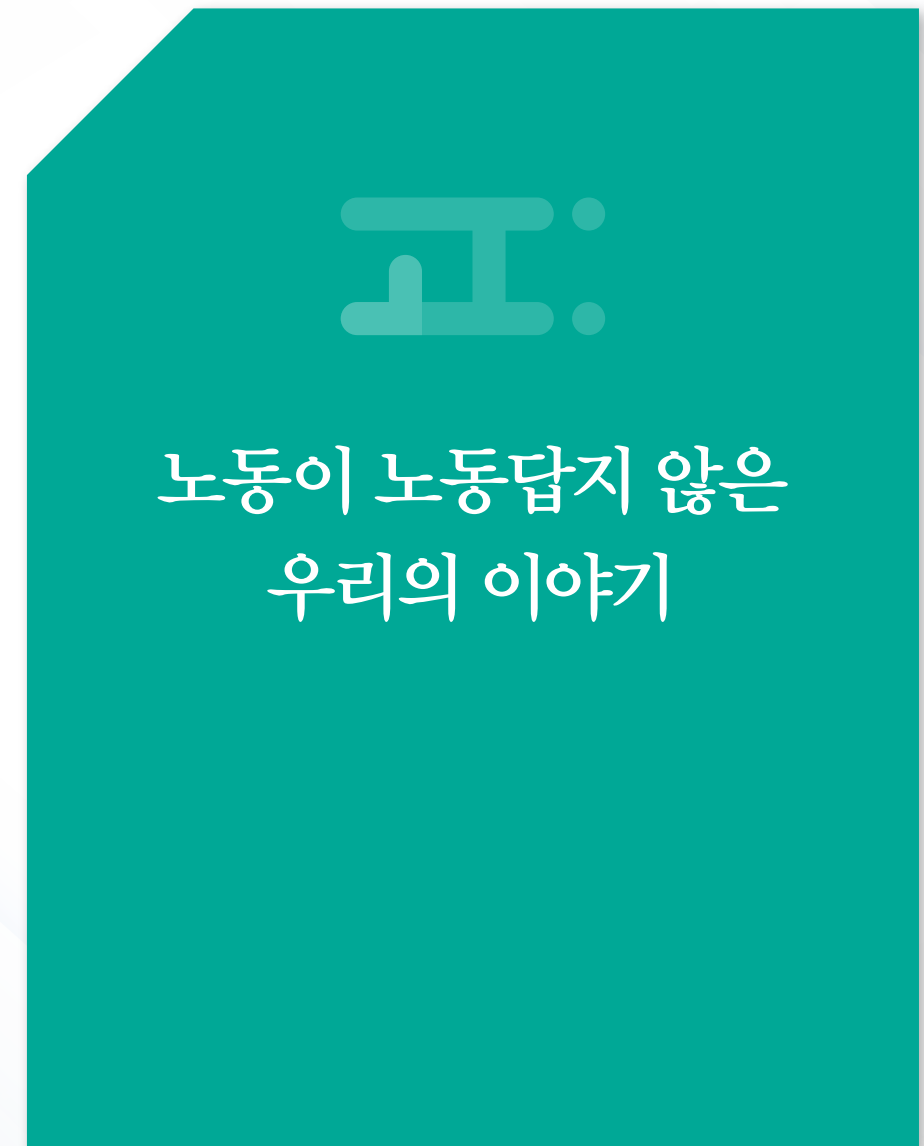
수록된 사례들은 실제로 발생한 이야기를 바탕으로 하였지만, 제보자들의 개인 신상을 보호하고 특정 단체 및 개인에 대한 명예 훼손을 방지하기 위하여 모든 인명과 기관명, 조직 부서명 등은 가명 또는 익명으로 처리되었습니다. 또한 전체적인 맥락상의 이해를 돕기 위해 내용이 편집 및 각색된 점, 제보된 내용의 서술과 사실 확인이 충분치 않아 삭제되기도 한 점에 대하여 양해를 구합니다.

본 사례집에서 다루는 사례들은 특정 개인이나 조직을 비방하거나 몰아세우려는 목적이 아닌, 노동자들의 권리가 어떻게 침해되고 있는지를 보여 주고, 이에 대한 사회적 인식과 변화를 촉구하기 위한 것임을 밝힙니다.

본 사례집이 모든 사람들이 공정하고 안전한 개발협력 일터에서 일할 수 있는 세상, 그리고 노동자의 인권이 존중받는 세상을 향해 우리 모두가 함께 나아갈 수 있도록 기여하기를 바랍니다.

from. 국제개발협력 노동 인권 향상 액션그룹 권리옹호팀 사노니, 우베, 텐
그리고 발전대안 피다

추신. ‘나 하나만 참으면 될 일’을 ‘모두가 함께 연대하여 바뀌나갈 수 있는 일’로 변화시키기 위하여
용기내어 준 익명의 제보자들에게 깊은 감사와 경의를 전합니다.



국제개발협력 NGO 노동 인권 침해 사례집

우리의 노동은 '시가'가 아니잖아요

❗ 일관성 없는 내규, 불균형한 임금 산정, 근로계약서 미작성, 채용 정보의 부재

우리는 앞으로 받게 될 임금이나 겪게 될 근로 상황에 대해 명확히 알 수 없을 때가 있었다. 근로를 시작하기에 앞서 제공되어야 마땅한 정보가 주어지지 않거나, 제대로 된 상의 없이 열렬히 일을 시작하고 나서 고지받기 일쑤였다. 때로는 근거 없이 일방적인 임금 삭감을 통보받으면서도 동시에 ‘따뜻한 헌신’을 요구당했다.

#임금 #연봉 #근로계약 #통보

“당시 파견직 근무를 위해 계약을 했습니다. 그런데 파견이 불가능한 상황이 생겨 국내에서 근무를 하게 되었어요. 기관에서는 파견을 가지 않았으니 계약된 임금에서 일정 금액을 삭감해야 한다고 하더라고요. 계약서에 이런 내용은 명시되지 않았고, 삭감의 근거를 요구하자 내규라고 얼버무렸어요. 그러면서도 어려운 시기이니 동참하는 마음으로 헌신해 줄 것을 요구했습니다.” (2020년, 중소형단체, 중간관리자)

“입사 전 연봉에 대해 안내를 받았으나 막상 입사하고 나니 수당에서 큰 차이가 났습니다. 또한 상여금의 경우에는 근로 기간이 일정 기간 지나야 받을 수 없다는 설명을 계약 당일에 듣게 되었고요. 계약 시 공지된 승진 시점도 입사 후에 일방적으로 변경되었어요. 물론 내규가 변경될 순 있지만, 계약 당시 안내된 바와는 달라진 부분이지요.” (2023년, 중형단체, 중간관리자)

“채용 공고에는 급여를 공개하지 않고, 출근 후에야 급여를 알게 되는 경우가 많았습니다. 어떤 경우에는 근로계약서에 사인한 후에 연봉 계약서를 주어 그제서야 연봉을 확인할 수 있었습니다.” (2018년, 중형단체, 실무자)

“당시 파견직으로 제 경력에 따라 인건비를 받을 수 있는 상황이었는데, 제 경력이 전혀 인건비에 반영되지 않았어요. 인사팀은 내규로 되어있는 임금 테이블에 맞게 적용한다고 답했지만, 그 테이블을 공유해 주지는 않았고요.” (2019년, 대형단체, 실무자)

근거를 물어보면 항상 돌아오는 답은 “내규가 그렇다”라는 말이었다. 그렇다면 그 “내규”는 대체 무엇일까? 아무도 보지 못해 읽을 수 없는 내규는 강력하게 작용했다. 그리고 보이지 않는 내규는 경력 산정에 있어서 사람과 경우에 따라 달리 해석되곤 했다.

#경력산정 #내규 #계마케 #사바사

“NGO 경력을 가지고 있어도 100%가 인정되는 것이 아니라 세부 직무에 해당하는 경력만 인정되어 상당 부분이 경력 산정에 반영되지 않았어요. 대학원 경력도 인정되지 않아 경력이 제 예상보다 많이 깎이게 되었죠. 인사팀에 건의해도 내규라 어쩔 수 없다는 답변만 받았습니다.” (2023년, 중형단체, 중간관리자)

“계약직으로 입사할 때 이전 직장의 2년 이하의 (계약직) 경력은 아예 삭제되었어요. 직급은 물론 급여에도 반영이 안 되었죠. 계약직으로 사람을 채용하면서도 과거 계약직 경력은 인정하지 않는다니... 이해가 가지 않아서 인사팀에 문의하니 내규라는 답변만 받았어요.” (2020년, 중소형단체, 실무자)

“동일한 NGO 봉사단 경력이 있는데 어떤 직원은 같은 기관 봉사단이었다는 이유로 정규직 입사 시 1년 경력이 인정되었어요. 아닌 경우에는 경력으로 인정되지 않았고요. 이걸 내규로 정했다기보다는 그 친구가 봉사단일 때 좋은 인상을 주었기 때문에 경력으로 인정해 준 것 같았습니다. 업무의 연속성을 생각하면 그럴 수도 있겠지만 내규 없이 그렇게 진행된다는 것이 매우 이례적으로 보였습니다.” (2016년, 중소형단체, 실무자)

경력 산정 방식뿐 아니라 수습 기간의 적용 여부에 대해서도 뒤늦게 알게 되거나 내규에 따라 적용되는 경우가 많았다. 사전에 정보를 듣지 못한 상태에서 입사 후에 수습 기간이 있음을 통보받았고, 수습 기간을 이유로 급여가 삭감되어 더 문제가 되었다.

#수습기간 #급여삭감

“입사하면 3개월의 수습 기간이 있었어요. 그런데 어떤 직원의 경우에는 수습 기간을 1개월 단축시켜 주었거든요. 명확한 기준이 있는 것도 아니었고, 유사한 경력이 있다고 내부에서 판단하면 기간을 줄여 줬어요. 수습 기간에는 월급도 100% 받지 못하고 추가 활동비도 지급되지 않아서 큰 차이가 있는 일인데 말이에요.” (2017년, 중소형단체, 실무자)

“이직을 제안받아 연봉을 협상하고 이직을 했어요. 근데 출근 첫날 사무실에 와서야 수습 기간이 적용된다는 이야기를 듣게 되었습니다.” (2022년, 중형단체, 중간관리자)

“첫 출근일에 사무실에서 연봉 계약서를 받아보니 채용 공고에는 명시되어있지 않은 수습 기간이 있다는 것과 수습 기간 3개월간은 임금이 일부만 지급된다는 것을 알게 되었습니다. 제 급여는 최저임금을 겨우 넘는 선이었기 때문에, 일부만 지급되면 최저임금에 미치지 못하는 급여가 되기 때문에 이의를 제기했습니다. 그러나 담당자는 제 업무 수행 능력에 따라 수습 기간이 단축될 수 있다고만 되풀이하여 말했습니다. 당시 모든 직원이 있는 사무실에서 계약서를 작성했기 때문에 더 이상 이의를 제기하기 어려웠습니다.” (2021년, 소형단체, 실무자)

근로계약서 자체를 쓰지 않는 경우도 많았다. 내 근로의 형태와 업무의 범위, 그리고 근로의 대가인 급여에 대해 글로 쓰인 것이 없다는 건 근거가 없기 때문에 언제든지 바뀔 수 있음을 뜻했다.

#보이지않는 #근로계약서 #유령근로자

“채용 공고에도 근무 형태(정규직, 계약직 등)를 명시하지 않고 입사 후에도 근로계약서를 작성하지 않아 근무하면서도 근무 형태를 알 수가 없었어요. 계약직이면 미리 얘기를 했겠지 하면서요. 설립된 지 10년도 더 된 기관이지만 지금까지 아무도 계약서를 쓰지 않았다고 했고, 제가 입사 후에 직원들이 건의해서 입사한 지 1년쯤 후에 계약서를 썼습니다. 그러면서 지금 쓰는 건 별로 의미가 없는데 이제 와서 쓰겠냐고 묻더라고요.” (2017년, 중소형단체, 실무자)

“한 기관의 단기 근로자(아르바이트)로 일하게 되었어요. 근무 시작 전에는 구두로 6개월 이상 근무할 것을 상의했고 계약서 작성도 약속되었기 때문에 저는 휴학을 하고 근무를 시작했어요. 그런데 일을 시작하고 나니 담당자가 이런 저런 핑계로 계약서 작성을 피했고, 결국 계약서는 쓰지 못했습니다. 몇 달 뒤에 담당자가 단기 근로자 중 한 명은 그만두어야 하니 단기 근로자들끼리 알아서 정하라는 말을 했습니다. 갑자기 그만두어야 하는 이유를 문의하니 업무가 적은 시기라 어쩔 수 없다고 답변했습니다. 불합리하다는 의견을 반복해서 전달하자 업무가 있는 다른 팀으로 옮겨주겠다고 했지만, 이마저도 계속 미뤄져서 결국은 기다리다 못해 일을 그만뒀습니다.” (2013년, 대형단체, 초단기 근로자)

우리의 노동을 ‘나눔’으로 포장하지 마세요

❶ 휴일근무, 연장근무 등 추가 노동에 대한 부당한 처우 또는 대가 부재

쏟아지는 업무로 인해 업무 시간을 초과하여 근무하는 날도 있었다. 또는 사업 현장과 시차가 발생하는 업무의 특수성으로 인해 야간에도 근무를 해야만 했다. 때로는 행사, 캠페인, 출장, 업무 과다로 휴일에도 근무해야 했지만 이에 대한 보상은 받지 못했다. 새벽부터 자기 전까지 업무를 붙들고 있어도 일은 줄어들지 않았고, 어떤 형태로도 보상받지 못한 노동으로 인해 우리의 몸과 마음은 지쳐 갔다.

#야근 #초과근무 #휴일근무 #연장근무 #수당 #대체휴가 #보상

“기약 없는 야근과 주말 근무가 계속됐지만 그에 따른 보상은 없었습니다. 파견직으로 당초 안내받은 업무에 비해 실제 업무는 너무 과중했습니다. 회계, 행정, 홍보, SNS 계정 관리, 인사, 채용, 직원 복지, 입찰, 조달, 물류, 의전, 사업 보고 등 현장에서 발생하는 모든 업무를 혼자 해야 했습니다. 상위 관리자는 추후 문제가 될 것을 염려해 초과 근무 시 퇴근 시간에 미리 퇴근 처리를 하고 근무를 하거나 집에 가서 하라고 하였습니다. 주말에 출장, 행사 등의 업무가 생겨도 수당이나 대체 휴가는 주어지지 않았었습니다. 이에 업무 분장 조정을 요청했지만 인건비 문제로 새로운 인력을 뽑을 수 없는 상황이었고, 대체 휴가를 요청했으나 연차조차 사용하지 못하는 상황에서 대체 휴무를 쓸 시간적 여유가 없었습니다. 결국 저는 관리자를 설득하는 것을 포기하고 퇴사 후 한국으로 돌아오게 되었습니다.” (2023년, 중대형단체, 실무자)

“업무 대비 직원 수가 부족해 야근이 잦았습니다. 사전에 신청하고 승인받으면 야근 수당을 받을 수 있는 규정은 있었지만 분위기상 윗분들이 수당 없이 야근을 하시니까 저도 신청을 할 수가 없었어요.” (2023년, 소형단체, 인턴)

“연봉제라고 해서 연장/야간 근로에 대한 보상을 지급하지 않았어요. 그 연봉은 포괄임금이었기에, 기본급을 매우 낮추고 모든 수당을 다 넣어둔 것이라 통상임금을 맞추는 것에 불과한데 말이죠. 휴일 근무의 경우에는 기관에서 인정하는 행사의 경우에만 수당이 아닌 대체휴가로 지급되었고, 유연 근무가 있기는 한데 월 단위로만 신청할 수 있어서 그때 그때 발생하는 외부 회의나 해외 지부 소통 같은 업무로 유연 근무를 따로 신청할 수 없으니 초과 근무를 할 수밖에 없어요. 그런데도 연봉제라고 대체 휴가도 수당도 지급을 안 하는 거죠.” (2023년, 중형단체, 중간관리자)

“업무상 해외 출장이 많았어요. 그런데 출장 때문에 주말이나 휴일에 근무를 해도 수당이나 대체 휴가는 없었어요. 문제는 여비 지급 규정이 있는 외부 지원 사업과 관련된 출장의 경우 출장 일수에 따른 여비가 지급됐지만 기관 자체 출장이나 여비 지급 규정이 없는 사업의 경우에는 여비가 지급되지 않아서, 주말이나 휴일에 근무해도 여비도 수당도 받지 못하는 거죠. 동일한 프로그램으로 출장을 가도 누구는 여비를 받고, 누구는 못 받는 거예요. (2016년, 중소형단체, 실무자)

부당한 강요와 언어적 폭력

❗ 언어폭력, 종교/후원 강요, 일방적 보직 변경

모름지기 NGO라 하면 여타 직장에 비해 더 인권 감수성이 높고 평등하며 민주적인 근무 환경일 것이라 기대한다. 하지만 실상은 권위주의적 의사소통과 언어적 폭력, 성희롱까지 심심찮게 발생하는 것을 볼 수 있다. 조직문화의 이상과 현실 사이의 차이는 활동가들에게 업계 자체에 대한 회의감을 심어준다.

#성희롱 #언어폭력 #직장내괴롭힘

“모 단체에서 임원과 일정 기간 일대일로 업무를 진행한 적이 있었어요. 처음에는 안 그러더니 어느 순간부터 저에게 자신을 ‘오빠’라고 부르라고 하고, 회의 중간 중간에 일어나서 제 어깨에 손을 얹는 등의 스킨십을 하더라고요. 성매매나 성폭행 이슈들에 대해서도 가해자를 옹호하는 뉘앙스의 발언을 할 때도 있었어요. 사과를 요구할 생각으로 녹음을 하기도 했었는데, 워낙 높은 지위에 있는 분이라 결국 아무 조치도 취하지 못했습니다.” (2018년, 중형단체, 인턴)

“제가 한 액세서리가 우습다며 대놓고 비웃는 상사가 있었어요. 복장 규정에 어긋나는 것도 아니었는데, 업무와 무관한 외모 평가를 당한 것 같아 굉장히 기분이 나빴죠.” (2022년, 중소기업단체, 인턴)

“파견 생활 중, 현지 출장 전문가들과의 회식 자리에서, 연장자인 동료로부터 술 접대를 강요받았어요. 전문가의 술잔이 비었으니 채우라고 수치심을 주며 말하더라고요. 필요시 CCTV 확인도 진행할 각오로 본부에 보고했지만, 징계는 고사하고 어떠한 조치도 취해지지 않았습니다. 한국 사회에서 신고되었다면 큰 스캔들이었을 일들이 현장의 사각지대에서는 왕왕 일어나는 것 같아요.” (2022년, 대형단체, 실무자)

“파견지에서 함께 일하던 상급자가 제게 ‘이놈아’, ‘야’라며 하대를 하고, 마음에 안 드는 상황이 생길 경우 ‘귀국시켜 버리겠다’며 협박을 일삼았어요. 견디다 못해 상부에 보고를 했지만 아무런 조치가 취해지지 않았습니다.” (2023년, 소형단체, 실무자)

시민의 후원금으로 운영이 되는 NGO의 특성상 직원에게도 후원에 대한 압박이 있었다. 가치를 공유하는 단체에 후원을 하지 못할 이유는 물론 없지만, 그 단체가 내게 월급을 주는 곳이라면 어쩐지 이야기가 이 상해진다. 후원이나 헌금 같은 것은 오롯이 개인의 판단과 선택에 의해 이뤄져야 하는 것인데, 이를 강요하는 건 법이 보장하는 양심의 자유를 해치는 것이 아닌지 의문이 들기도 한다.

#헌금강요 #후원강요

“종교 기반의 단체였는데, 종교인인 임원이 소속되어 있는 종교 시설에 대해 헌금을 강요받았어요. 코로나 위로금, 명절 상여, 인센티브 등에서 일부를 해당 종교 시설에 기부하도록 종용하고, 팀 단위로 송금 여부까지 확인했습니다.” (2022년, 중소기업단체, 실무자)

“기관에 후원금을 내지 않는다는 이유로 승진 누락이 된 적이 있었어요. 후원 강요는 위법한 행위이며 직장 내 괴롭힘으로 신고할 수 있는 사안임을 주장해 결과적으로는 승진이 되었습니다.” (2023년, 중소기업단체, 실무자)

‘강요’는 업무 영역에서도 일어났다. 하고 싶은 것만 하면서 직장 생활을 할 수 있는 건 아니라지만, 채용 시 약속되지 않았던 일까지 맡게 되는 불합리한 업무 분장에 대해 우리는 이의를 제기할 수 없었다.

#업무강요 #근로계약 #권고사직 #퇴직금

“YP 프로그램을 통해 한 기관에 인턴으로 채용이 되었어요. KOICA 봉사단 관련 사업을 담당할 예정이었는데, 입사를 하고 나니 오히려 KOICA가 아닌 다른 협력기관들과 관련된 업무를 더 많이 하게 되었어요. 7개월간 재직하면서 본 업무인 KOICA 사업 외에 총 일곱 가지의 타 사업 업무를 수행했는데, 단체 내에서 그때그때 인원이 부족한 곳을 임시로 채우는 용도로 제가 투입되는 느낌이었어요. 인턴으로 서 감당할 수 있는 책임 범위 이상의 일을 잘 해내기를 기대받아 부담이 컸지만, 이런 부담감을 토로할 때마다 ‘배우면서 하면 된다’는 답변만 돌아왔습니다.” (2022년, 중소기업단체, 인턴)

“근로계약서 상에 명시되지 않은 기관의 운영 행정 업무를 ‘공동의 업무’라고 지칭하며 지속적으로 강요했습니다. 이를 받아들이지 않을 시에는 업무에 비협조적인 사람으로 낙인을 찍었습니다.” (2023년, 소형단체, 실무자)

“YP로 일하던 당시, 계약 종료가 한 달여밖에 남지 않은 시점에서 기존에 업무를 담당하고 있던 팀에서 일방적으로 배제가 되었어요. 기관의 조직 재편 과정에서 있을 수도 있는 일이라고 생각하려 했지만, 비슷하게 계약 기간이 얼마 남지 않은 다른 팀의 인턴을 제 자리에 배치하면서까지 굳이 제게 업무 변경을 통보한 건 납득이 가지 않더라고요.” (2020년, 중형단체, YP)

극단적인 경우 우리 노동의 기본 근거인 근로계약과 관련해서도 일방적인 통보와 강요가 일어났다. 해고 협박, 보복성 발령, 권위와 위력을 앞세운 소통은 우리가 반박을 할 수 있는 여지를 앗아갔다.

#파견근무 #계약변경 #통보

“국내 모 단체의 정규직 직원으로 해외 지부에서 파견 근무를 하던 중, 근로계약을 해외 법인의 계약직으로 변경할 것을 다소 일방적으로 요청받았어요. 변경 사유나 내용도 명확하지 않았는데도요. 당시 그러한 변경 요청 자체가 부당하고 비합리적이라고 여겨 변경을 거부했고, 원하지 않을 시 변경하지 않아도 불이익이 없을 것이라는 회신을 받았습니다. 하지만 파견 기간 종료 후 그간의 제 업무 분야와는 전혀 무관한 국내의 지역 사업 관련 포지션으로 발령을 받게 되었어요. 인사 담당 부서에 문의했지만 납득할만한 설명을 들을 수 없었고, 결국 저는 이것이 계약 변경 거부에 대한 보복성 발령이라고 생각할 수밖에 없었습니다.” (2020년, 대형단체, 실무자)

“일방적으로 해외 지부 폐쇄 결정을 통보하면서 계약직이었던 지부장의 계약 연장이 되지 않은 것은 물론, 퇴직금조차 지급하지 않았던 일이 있었어요.” (2018년, 소형단체, 중간관리자)

“종교 기반의 단체에서 내정자인 종교인을 해외 지부의 관리자로 채용하기 위해 기존의 파견 관리자들에게 권고사직을 통보한 일이 있었어요. 사회적으로도 저명인사인 이사장이 메신저로 통보해 이의를 제기하기도 어렵게 만들었습니다.” (2023년, 중소형단체, 실무자)

“봉사단원 신분으로 일하던 당시, 상급자와 다른 의견을 피력했던 제게 해고를 들먹이며 강제로 복종을 시킨 일이 있었어요. 해고를 당할 경우 생활비와 항공료 등을 모두 반납해야 하는 상황이었는데, 말을 안 들으면 자진 중도 귀국으로 해고하겠다는 위협을 가했죠.” (2019년, 소형단체, 봉사단원)

안녕하지 못한 인사

① 인사권 남용, 부당 채용

최소 석사급의 학력, 높은 영어 성적, 제2외국어 능력, 유관 대외활동 경력 등... 입직을 위해서는 이토록 화려한 스펙이 요구되는 국제개발협력 분야지만, 스펙을 갖춘 사람만이 채용되는 것은 아니다. 학연이나 혈연 등 연고에 기반한 채용은 아직도 공공연하게 이루어지고, 이는 종종 우리의 근로 의욕을 저하시키곤 한다.

#연고주의 #채용비리

“임원이나 이사회 구성원의 지인의 가족을 입사시킨 일을 몇 차례 봤어요. 인력 TO가 따로 있는 상황이 아니었는데도요. 한번은 임원의 자녀가 계약직으로 채용이 된 적이 있었는데, 개인적인 사정으로 계약 만료보다 앞서 퇴사를 해야 하는 상황이 생겼어요. 그런데 부모인 임원이 퇴사 시점에 맞춰 계약을 종료하지 말고 마지막 달 월급까지 받은 뒤 초과 수령분은 반환하는 방식으로 처리하라고 하더라고요. 자녀의 개인 경력 관리를 위한 편법이라고 생각됐죠.” (2018년, 중소형단체, 실무자)

“대형 도너 기관 관계자의 가족처럼 사업상 이익이 있을 것 같은 사람을 채용하는 경우가 있었어요.” (2017년, 중소형단체, 실무자)

“A부서에 인력이 부족해 구인을 하던 중이었는데, 부서장의 동창이 면접을 보게 되었어요. 업무 수행 능력이 부족할 것 같다는 부서원들의 반대가 있었는데, 상부에서는 이 상황을 전달받자 A부서 채용은 따로 하지 않고, 채용 계획이 없던 B부서의 인원으로 뽑더라고요. B부서 관리자의 의견은 묻지도 않고요.” (2018년, 중소형단체, 실무자)

지켜지지 못한 삶

❗ 파견지 안전, 워라밸 붕괴

‘워라밸’이 중요한 시대지만 국제개발협력 분야에서 일하는 우리는 많은 경우 이를 포기하고 살아가게 된다. 잦은 해외 출장과 파견을 다니면서 사건 사고에 노출되며 생활의 리듬이 깨진다. 게다가, 업무는 많고 일할 사람은 적으며 기관의 돈은 더욱 적기에 ‘헌신’을 명목으로 보상 없이 초과 근무와 특별 근무를 밥먹듯 한다. 이 과정에서 몸과 마음의 건강은 무너지고, 그렇게 우리의 삶은 지켜지지 못한 채 병들어 간다.

특히 인프라가 부족한 곳으로 많이 다니게 되는 업무 특성상 우리는 현지에서 크고 작은 사건 사고들을 종종 겪는다. 가벼운 상해를 입거나 물갈이 수준의 풍토병을 앓는 수준에서 끝날 때도 있지만, 생명의 위협까지 느끼게 되기도 한다.

#노동안전 #산업재해 #해외파견

“파견지에서 혼자 거주하던 계약직 직원이 불의의 사고를 당해 사망한 일이 있었어요. 정규직은 아무도 가려 하지 않는, 주거나 생활 안전이 확보되지 않는 위험한 파견지였는데 사업 진행을 위해 무리하게 1인 파견을 감행한 거였죠. 기관은 해당 지역에서 사고가 발생했을 경우에 대한 대비책을 전혀 갖고 있지 않았고, 책임자들은 해외 파견 생활을 해본 경험이 없는 사람들이었습니다. 사망자에 대해서는 병원비와 장례식 비용만 지불하고 사건을 무마했어요.” (2023년, 대형단체, 실무자)

“파견직으로 채용이 되었는데, 기관에서 현지 비자 발급 절차나 예방접종에 대해서도 갖고 있는 정보가 전혀 없더라고요. 자세한 설명도 없이 파견 시점도 미뤄지고 파견 기간도 단기 출장으로 처리되는 등 애로사항이 많아 결국 파견을 포기하게 되었습니다.” (2022년, 소형단체, 중간관리자)

“한국인 남성들과 현지인 남성들이 살고 있는 활동지에 파견되어 함께 거주하게 된 적이 있어요. 여성은 저 혼자라는 얘기는 사전에 전혀 듣지 못했죠. 파견된 지 3일째 되던 날 밤, 누군가가 제 방문을 열고 밖에서 바라보고 있었어요. 놀라 소리를 지르니 포기하고 다시 밖으로 나가더라고요. 너무 무서워서 이야기를 해 보았지만 돌아오는 반응은 ‘네가 남자가 그리워서 헛것을 본 게 아니냐’는 말뿐이었습니다. 이후 창문에 쇠창살을 달고 문의 잠금장치를 강화했지만, 불안하여 결국 한 달 만에 다른 안전한 곳으로 이사를 가고 말았어요.” (2013년, 중형단체, 봉사단원)

우리나라의 근로기준법은 노동자들에게 일정 기준에 따른 다양한 휴가를 보장하고 있다. 통상적인 연/월차 휴가 외에도, 병가나 경조사에 따른 휴가 등도 사용할 수 있는 것이 노동자의 마땅한 권리이다. 대부분의 기업에서는 의무적으로 주어지는 유급휴가를 사용하지 않을 경우 이를 수당으로 지급하게 되어 있다. 하지만 어째서인지 국제개발협력 시민사회에서 일하는 우리는 휴가도, 수당도 제대로 보장받지 못하는 일이 비일비재하다. 고용의 형태가 계약직이거나 파견직일 경우 서러운 일은 더 많이 일어난다.

#해외파견 #출장 #휴가 #초과근무 #경조사

“기간제 파견직으로 채용을 진행한 기관과 ‘전문가 용역’으로 계약을 맺게 되면서 기본적인 처우나 근무 조건에 있어 총체적으로 사각지대에 놓였던 경험이 있어요. 계약은 용역 전문가였지만 실제 근무 형태는 근로기준법이 적용되는 해외 파견직이었는데, 그럼에도 불구하고 기관 내의 다른 파견직 직원들과 달리 보상휴가나 유급휴가 등을 적용 받을 수 없었고 가족 경조사 참석도 전혀 보장받을 수 없었습니다. 파견지에서는 한국 시간에 맞춰 늦은 저녁까지 업무를 지속해야 했고, 코로나 이후 귀국한 뒤부터는 다시 현지 시간에 맞춰 새벽부터 근무를 해야 했는데도 이에 대한 보상은 전혀 받을 수가 없었어요. 결국 몸과 마음의 건강이 극단적으로 나빠져 문제 제기를 했고, 여러 담당 부서들과의 지난한 논의를 통해 사업 3년 차가 되어서야 계약을 일반적인 근로계약으로 변경할 수 있었습니다. 물론 이전의 용역 계약에 대해서는 더 이상의 불만을 제기하지 않는다는 합의서에 서명을 해야 했지만요.” (2019년, 대형단체, 실무자)

“연차나 대체휴가 사용을 제한하는 경우도 있었어요. 문서화된 규정이 있는 건 아니었지만, 그렇게 하라는 관리자의 지시가 있었죠. 대체휴가의 경우, 사전 승인된 휴가임에도 불구하고 업무를 해야 하는 경우가 생기면 일을 할 수밖에 없었습니다.” (2018년, 중소형단체, 실무자)

“출장을 가서 2주간 주말도, 저녁도, 변변한 휴게 시간도 없이 일하다 돌아왔어요. 출장이 끝난 것이 일요일이었고, 다음날인 월요일부터 바로 다시 출근을 해야 했지만 과로로 인해 병원을 가느라 출근을 못했습니다. 하루를 쉬고 돌아오니 인턴인 제게는 병가가 없으므로 출근하지 않은 날은 개인 유급휴가에 차감한다고 하더라고요. 또 출장 당시 일 8시간의 계약된 근무 시간보다 훨씬 오래 일했음에도 불구하고 대체휴무나 초과근무수당은 물론, 출장 수당조차도 받지 못했습니다.” (2023년, 중소형단체, 인턴)

“파견 기간 중 조부모상을 당했는데, 해외파견직도 직계가족 경조사 관련 복지가 국내직과 동일하게 적용된다는 규정이 있음에도 불구하고, 용역 계약을 체결했던 저에게는 이러한 처우가 적용되지 않았습니다. 모두 개인 비용을 들여 무급 휴가를 사용해서 알아서 해야 한다고 하더라고요. 결국 저는 장례식에 참석할 수 없었습니다.” (2020년, 대형단체, 실무자)

“배우자 출산 휴가나 조부모상 휴가 등에 대해 문서화된 세부 규정이 없어, 통상 3일을 쉬는 것이 관례임에도 관리자가 임의대로 2일의 휴가만을 부여하는 일들이 있었어요.” (2018년, 중소형단체, 실무자)

고: 제보 사례 통계

국제개발협력 NGO 노동 인권 침해 사례집

I 침해 사례 발생 조직의 종교 연관성

범주	응답수	비율
임금 관련	11	23.9%
근로계약 관련	8	17.4%
근로시간 관련	8	17.4%
조직문화 관련	8	17.4%
인사 관련	7	15.2%
노동안전 관련	3	6.5%
일-생활균형	1	2.2%
계	46	100%

제보된 사례들 중 약 24%는 임금과 관련된 것이었으며, 근로계약, 근로 시간, 조직문화와 관련된 사례들이 동일하게 각각 17.4%씩 차지했다. 제보된 사례들 중 다수가 여러 개의 범주에 걸쳐 있다고 해석할 수 있었음에도 불구하고, 임금과 직접적으로 연관되는 노동 인권 침해 사례가 가장 많이 제보되었다는 것은 국제개발협력 시민사회 전체가 함께 반성하지 않으면 안 될 지점이다. 근로계약을 통해 고용된 직업활동가가 단체의 소속으로 노동 활동을 하게 되는 가장 기본적인 조건이 임금인데, 이와 관련한 권리 침해 사례가 있다는 것은 그만큼 활동가들의 노동자성이 인정 받지 못하고 있다는 방증이기 때문이다.

I 침해 사례 발생 조직 규모

규모	응답수	비율
초소형 (4인 이하)	0	0%
소형 (5인-9인)	7	15.2%
중소형 (10인-29인)	25	54.3%
중형 (30인-99인)	6	13.0%
중대형 (100인-299인)	3	6.5%
대형 (300인 이상)	5	10.9%
계	46	100%

사례를 제보한 이들 중 절반 이상은 10인에서 29인 규모의 중소형 단체에서 노동 인권 침해를 경험한 것으로 드러났다. 재직 인원 100인 이상의 중대형·대형 단체에서 노동 인권 침해를 경험했다고 응답한 제보자는 전체의 18% 수준이었다. 규모가 큰 조직일 수록 노동 인권 보호를 위한 제도와 체계가 더욱 정교하게 갖추어져 있기 때문일 것으로 추정된다.

I 침해 사례 발생 조직의 종교 연관성

종교 영향	응답수	비율
많이 있음	28	60.9%
약간 있음	9	19.6%
전혀 없음	7	15.2%
잘 모름	2	4.3%
계	46	100%

본 사례집에 실린 대부분의 노동 인권 침해 사례는 종교의 영향을 받는 단체들에서 발생한 것으로 드러났다. 약 80%의 제보자가 본인이 제보한 사례를 종교의 영향이 약간 있거나 많이 있는 단체에서 경험했다고 응답했다. 2021년 한국 국제개발협력 CSO 편람에 따르면 국내 133개 국제개발협력 CSO 중 54.1%가 어떠한 종교와도 관련되어 있지 않은데, 이에 비추어 볼 때 관심 있게 살펴볼 만한 지점이다.

I 침해 사례 발생 조직 유형

유형	응답수	비율
한국 자생 NGO	44	95.7%
국제 NGO 파트너 단체	1	2.2%
기타	1	2.2%
계	46	100%

약 96%의 노동 인권 침해 사례들은 한국 자생 NGO에서 발생한 것으로 나타났는데, 이는 2021 한국 국제개발협력 CSO 편람 통계 기준 국내 142개 단체 중 한국 자생 단체가 차지하는 비율인 86.6%보다 높은 수치이다.

I 사례 발생 당시 제보자의 고용 형태

고용 형태	응답수	비율
정규직 - 전일제	20	43%
기간제(임시직) - 전일제	18	39%
일용직	3	7%
기간제(임시직) - 파트타임	3	7%
무급 인턴 또는 자원봉사	1	2%
파견직	1	2%
계	46	100%

제보한 노동 인권 침해 사례가 발생했을 당시 제보자들의 43%가 전일제 정규직 직원으로 일하고 있었으며, 그 밖의 고용 형태가 57%를 차지했다. 대체로 비정규직이 노동 인권 보호의 사각지대에 있을 것이라는 추정과 크게 다르지 않으나, 반대로 정규직 노동자들조차 다양한 노동 인권 침해를 적지 않게 경험한다는 사실도 보여 준다.

I 사례 발생 당시 제보자의 직책

직책	응답수	비율
실무자(간사, 대리, 주임, 사원, 연구원 / PAO, PO 등 해외 파견 실무자 포함)	26	56.5%
중간관리자(팀장, 부장, 차장, 과장 등 / 지부장, 사무장, PM, FM 등 해외 파견 책임자 포함)	9	19.6%
인턴(기관 자체 인턴, KOICA YP 등 포함)	8	17.4%
유급 해외 파견 봉사자(NGO봉사단, 기관 자체 봉사단 등)	2	4.3%
초단기 근로자(아르바이트)	1	2.2%
고위관리자(사무국장, 사무처장, 사무총장, 회장, 이사(장), 본부장 등)	0	0%
계	46	100%

절반 이상의 제보자들이 제보 사례 발생 당시 실무자 직책으로 일하고 있었다. 국제개발협력 시민사회의 고질적인 ‘허리 부재’ 문제, 그리고 최근의 인력난을 고려할 때 실무자급 활동가들이 안정적으로, 그리고 소속 단체에 대한 신뢰를 갖고 활동을 지속할 수 있도록 실무자들의 노동 인권 개선을 위해 더욱 노력을 기울여야 할 필요가 있어 보인다.

I 사례 발생 당시 제보자의 연차

연차	응답수	비율
0	5	10.9%
0.7	1	2.2%
1	8	17.4%
2	2	4.3%
3	7	15.2%
4	4	8.7%
5	3	6.5%
6	5	10.9%
7	2	4.3%
9	4	8.7%
10	1	2.2%
15	1	2.2%
16	3	6.5%
계	46	100%

제보 사례 발생 당시 제보자들의 국제개발협력 분야 근무 연차는 최소 0년부터 최대 16년까지로 매우 다양하게 나타났다. 하지만 입직 후 만 1년 내외로 추정할 수 있는 0~1년차로 응답한 비율이 전체의 30% 가량을 차지하는 점을 볼 때 초년·저연차 활동가들이 노동 인권 이슈에 있어 가장 취약한 축이라고 할 수 있다.

| 제보자의 현 소속

소속	응답수	비율
국제개발협력 관련 NGO 및 비영리단체	28	60.9%
비취업 상태로 국제개발협력 분야 내 취·창업 및 이직 준비 중	4	8.7%
기타 영리기업	3	6.5%
비취업 상태로 타 분야 전직 및 창업·창직 준비 중	3	6.5%
국제개발협력 관련 공공기관	2	4.3%
기타 NGO 및 비영리단체	1	2.2%
국제개발협력 관련 연구소 및 교육기관	1	2.2%
국제개발협력 및 유관 분야 대학(원)생(재학 및 휴학)	1	2.2%
기타 공공기관	1	2.2%
기타 연구소 및 교육기관	1	2.2%
기타 분야 대학(원)생(재학 및 휴학)	1	2.2%
계	46	100%

노동 인권 침해 사례를 제보한 이들 중 약 61%는 현재도 국제개발협력 관련 NGO 및 비영리단체 소속으로 일하고 있는 것으로 드러났다. 영리기업, 공공기관, 대학, 연구·교육기관 등을 모두 합치면 약 70% 가량이 여전히 국제개발협력 분야에 종사 중인 것을 알 수 있다. 이들 모두가 제보한 사례가 발생했을 당시로부터 지금까지 끊어짐 없이 개발 NGO 및 개발협력 분야 유관 조직에 몸담고 있는지는 알 수 없으나, 각자가 경험한 노동 인권 침해 사례에도 불구하고 국제개발협력 생태계를 떠나지 않고 있다는 점은 주목할 만하다.

노동 인권 침해를 당했다면

고용노동부 고객상담센터 (전국)

Tel	(국번 없이) 1350
URL	https://1350.moel.go.kr/home/

서울시감정노동종사자권리보호센터 (서울) (감정노동 개인, 집단 심리상담)

Tel	(국번 없이) 1350
URL	https://1350.moel.go.kr/home/

고용노동부 직장 내 괴롭힘 상담센터

Tel	1522-9000
URL	https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200300883

청소년근로권익센터 (24세 이하)

Tel	1644-3119
URL	https://www.youthlabor.co.kr/

한국여성민우회 (여성 노동 전문 상담)

Tel	02-706-5050
URL	https://www.womenlink.or.kr/activities/counsel

서울시 노동법률상담 (서울)

Tel	1661-2020
URL	https://www.seoulabor.or.kr/

서울시공익활동지원센터 (서울) (신청 후 전문가와 온라인 1:1상담)

Tel	070-7772-6119
URL	https://seoulpa.kr/

한국공인노무사회

Tel	02-6293-6120
URL	https://www.kcplaa.or.kr/consult/info

한국여성노동자회 (여성 노동 전문 상담)

Tel	1670-1611
URL	https://kwwnet.org/52



연대의 글

오늘의 국제개발협력 노동의 기록은 ‘국제개발협력 하는’ 당신과 나를 타인이 아닌 ‘우리들’로 만들어준 모두의 경험이었습니다. 하나하나가 나의 이야기였음을 알아차리고 돌아보게 됩니다. 우리의 경험이 흐려지고 사라지고 흩어져 누군가만의 고통과 아픔으로 남지 않도록 단단히 내일의 변화를 만들 수 있는 마중물로 만들어 주신 국제개발협력 노동 인권 향상 액션그룹 권리옹호팀에 감사드리며, 노동 인권 침해 사례집을 환영합니다. 일터가 존중받아야 할 모든 현장이 되는 삶터가 될 수 있도록 작은 힘 보태겠다 다짐해 봅니다.

— 공선주 (사단법인 아디 활동가)

먼저 이 방대한 작업을 기꺼이 맡아주신 발전대안 피다와 액션그룹에 감사드립니다. 시간 내어 설문조사에 응해 주시고 기꺼이 자신의 이야기를 나눠 준 많은 활동가분들께도 감사드립니다.

힘들었다던 국제개발협력 노동 경험을 모아 보니 대부분 법이나 제도를 만들어 해결하기보다 조직 문화를 개선하면 바뀔 수 있는 부분이었습니다. 하지만 결코 가벼운 일은 아니지요. 오히려 법과 제도보다 덜 명징하고 더 복합적인 ‘문화’의 영역을 ‘개선’하려 하는 일이 훨씬 난이도 높은 일일 수 있습니다. 조력과 지지도 많이 필요하고요.

활동가들이 원하는 바는 자신이 인정받고 성장하며 먹고살 만한 환경이었습니다. 근로기준법이 구분하는 두 부류의 사람(사용자와 근로자)으로 누군가를 위치시키며 다투고 질책하기보다 각자의 역할은 하되 국제개발협력이라는 하나의 공동체에서 서로 도우며 성장하기를 원하고 있습니다. (물론 필요하다면 법과 제도를 이용해야 합니다!) 저는 활동가들이 어떤 요인 때문에 어려움을 겪었지만 국제개발협력이 꼭 필요하고 그만큼 매력있는 일임에는 여전히 동의할 것이라 생각합니다. 그러니까 이런 쓴소리도 하는 것이겠죠? 너무 불만 투성이라고 생각하지 말고 그 불만이 공통적으로 짚어내는 문제에 주목해 주시면 좋겠습니다.

우리가 속한 국제개발협력 공동체가 노동을 지속할 수 있는 안전하고 평등한 조직문화를 갖추고 있는지 되짚어 보는 노력이 필요합니다. 나의 삶이 나아질 것을 기대할 수 없는 개인이 다른 사람들의 삶에 대해 진심을 다해 고민하기는 힘드니까요. 좀 더 나은 조직 문화를 만들어가는 일에 부족하나마 함께하겠습니다.

— 송유림 (서울노동권익센터 / 발전대안 피다 운영위원)

이 사례집에 실린 생생한 이야기들은 우리 사회가 노동을 다루는 근본적인 자세가 어느 분야를 막론하고 일관되게 드러난다는 것을 보여 줍니다. 국제개발협력 NGO에서의 노동도 예외가 아니고, 심지어 평균적인 수준의 복지나 보호도 누리지 못하는 경우도 많습니다. 가장 근본적으로 인간적인 것을 추구하는 국제개발협력이라는 분야는 가장 모범적인 노동의 장이 되어야 함에도 불구하고 “좋은 일 하는 사람들의 값싼 노동”에 의존해 왔습니다. 이들에 대한 보상은 생활임금 마이너스 인류애로 계산되어 왔고, 이들의 초과 노동은 고귀한 봉사로 포장되어 왔습니다. 마치 여성 재생산 노동의 가치가 일반 노동 마이너스 모성애로 계산되어 온 것처럼요. 국제개발협력 단체들은 이러한 계산법에서 벗어나 국제개발협력을 한국 사회에서 가장 정의롭고 모범이 되는 노동의 장으로 바꾸기 위해 노력해야 합니다. 이들 노동의 가치에서 인류애를 뺄 것이 아니라 더해서 보상합니다. 사례집은 국제개발협력 청년들이 모여 어렵게 털어놓은 귀한 얘기들을 담고 있습니다. 이를 하나하나 귀담아 듣는 것은 좋은 출발점이 될 것입니다. 청년들의 힘찬 첫걸음을 응원합니다.

— 장대업 (서강대학교 글로벌한국학과 교수 / 발전대안 피다 운영위원)

일하고 싶은 국제개발협력 생태계를 만들기 위한 발전대안 피다의 노력에 존경과 감사를 표합니다. 한국 국제개발협력 분야는 심각한 허리 디스크를 앓고 있습니다. 허리 디스크의 정확한 질환명은 추간판 탈출증입니다. 국제개발협력 분야는 일하는 허리들이 버티다 못해 탈출하고 있습니다. 허리디스크를 치료하려면 항상 자세를 바르게 해야 합니다. 주사 몇 방 맞는 걸로는 회복되지 않습니다. 꾸준히 자세를 바르게 하면 허리 디스크로부터 회복할 수 있습니다. 하지만 아주 심각한 허리디스크는 자가 치료하기 어렵습니다. 다행히 피다의 ‘국제개발협력 NGO 노동 인권 침해 사례집’ 출간과 같은 노력이 있는 걸 보면 아직 자가 치료의 기회가 남아 있습니다.

자세를 바르게 하는 방법은 어렵지 않습니다. 어려운 것은 꾸준히 자세를 바르게 하려는 마음입니다. 시간이 걸리더라도 함께 자세를 바르게 하겠습니다. 지독한 허리 디스크를 딛고 국제개발협력 분야가 자립할 수 있도록 함께하겠습니다.

— 오의석 (공적인사적모임 대표)