

121-847 서울시 마포구 성산동 249-10 시민공간 나루 3층 TEL:737~5763/ FAX: 736~5766  
E-mail : equallove@womenlink.or.kr / http://www.womenlink.or.kr

문서번호 : 상담 - 2010 - 005

2010. 1. 20. (수)

수 신 : 각 언론사 여성·사회 담당 기자앞

제 목 : ‘한국여성민우회 고용평등상담실 2009년 여성노동상담 경향’ 보도요청의 건

문 의 : 한국여성민우회 고용평등상담실(02-706-5050, 담당자 선택미륵, 이소희)

1. 안녕하세요.

한국여성민우회 고용평등상담실은 2009년 고용평등상담을 토대로 한, 여성노동상담 경향 분석 및 주요상담사례를 다음과 같이 보내드립니다.

## 한국여성민우회 고용평등상담실 2009년 여성노동상담 상담경향

◆ 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실로 접수된 여성노동상담은 총 476 건

### - 비정규직 여성노동자 상담경향

◆ 비정규직 여성노동자 상담은 전체의 21.4%(102건)로 최근 3년간 꾸준한 비중을 보이고 있다. 2년 이상 계속 고용 기간제 노동자에 대한 정규직 전환 조항에 대한 유예 논란이 뜨거웠고, 정부가 주장한 대량해고는 없었다. 비정규직은 승진 없는 저임금 일자리로 차별이 증첩, 고착화하는 통로가 됐다.

◆ 식당 노동자는 폭언과 성희롱 등 위협적인 환경에서 일하고 있으며 마트 노동자는 협력업체, 정규직 매장 관리자, 지정장 등 복잡한 고용관계 속에서 잦은 이직을 반복하고 있어 최소한의 삶의 조건을 질문하게 한다. 수습 노동자는 수습기간이 종료되자마자 해고되거나 성희롱에 시달리는 등 쓰디쓴 사회초년생시기를 보내고 있다.

◆ 2009년 상반기 경제위기 극복수단으로 임신, 출산시기의 비정규직 여성들에 대한 해고가 이어져 ‘정규직 일’=‘남성의 일’이라는 고정관념이 더욱 강화된 것을 확인할 수 있었다.

## - 직장내 성희롱 상담경향

◆ 직장내 성희롱 상담은 47.5%(226건)로 가장 높은 비율을 차지한다. 직장내 성희롱 문제 제기와 회사의 대응 등 해결과정에서의 문제가 두드러졌으며, 규정에 따라 처리하더라도 직장문화 자체를 바꾸지 않는 이상 성희롱은 근절 될 수 없었다.

◆ 직장내 성희롱에 대한 노동부 진정, 경찰 고소 등 법적 대응사건에서는 증거자료에 대한 협소한 판단 속에서 소극적, 보수적 판단이 이어졌다. 많은 여성들이 권리구제를 위해 법적 대응에 나서고 있으나 해당기관이 이에 호응하지 못하고 있다.

◆ 전체 성희롱 상담중 회식자리에서 발생한 사건은 27%이다. 회식자리 성희롱 근절을 위해 음담패설 하지도 재미있는 척 듣지도 말기 등 직장인, 상사가 실천할 수 있는 일상적인 실천을 제안한다.

## - 고용상 성차별 상담경향

◆ 임신·출산을 이유로 한 불이익, 해고 상담은 전체의 15.4%(73건)를 차지해 작년 11.2%(47건)에 비해 크게 증가했다. 경제위기를 이유로 임신, 출산 시기여성에 대한 성차별 해고가 잇달았다.

◆ ‘임신해서 똥본들 보기 안 좋다’, ‘임신해서 마음대로 일을 시킬 수 없다’ 등 임신한 여성에 대한 편견, 차별 담론을 권리 담론으로 바꾸는 노력이 필요하다.

2. ‘2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담 통계 및 분석’에 대한 자세한 내용은 첨부파일을 참고해주시기 바라며, 귀 언론사의 적극적인 보도를 부탁드립니다.

### ■ 첨부파일

1. 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담 통계
2. 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 주요 상담사례 및 분석.끝.

사단법인 **한국여성민우회**  
공동대표 권미혁, 김인숙 (직인생략)

[첨부파일 1] 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담 통계

**2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담통계**

1) 상담경로

전화상담	온라인상담	방문상담
295건(61.8%)	164건(34.4%)	방문 17건(3.8%)
총 476건		

2) 유형별 상담내용<sup>1)</sup>

전체 유형별 상담내용	
직장내 성희롱	226건(47.5%)
임신출산관련 상담 (임신출산을 이유로 한 해고, 부당대우, 산전후휴가 등)	73건(15.4%)
비정규직차별(계약해지, 근로조건 등)	33건(6.9%)
폭언폭행	31건(6.5%)
고용상의 성차별(모집·채용, 임금·승진차별 등)	28건(6%)
양립지원(육아휴직 등)	27건(5.8%)
기타 고용 사안(부당해고, 체불임금, 근로조건, 법정휴가, 고용보험 등)	58건(11.9%)
총계	476건(100%)

비정규직 유형별 상담내용	
직장내 성희롱	34건(33.3%)
고용형태를 이유로 한 임금 근로조건 차별	23건(22.5%)
부당한 계약해지 및 해고(성차별 해고 포함)	18건(17.6%)
임금체불 등	12건(11.9%)
폭언폭행	9건(8.8%)
임신출산 관련(임신·출산을 이유로 한 해고, 산전후휴가, 양립지원 등)	6건(5.9%)
총계	102건(100%)

▶ 전체 유형별 상담내용에서 ‘비정규직 차별’은 고용형태만을 이유로 한 계약해지, 임금 차별 등을 분류한 것이고 비정규직 유형별 상담내용은 고용형태가 비정규직인 경우의 상담내용을 횡적으로 통계한 것 임.

## [첨부파일 2] 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 주요 상담사례 및 분석

## 2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 주요 상담사례 및 분석

2009년 한국여성민우회 고용평등상담실 상담사례중 직장내 성희롱 상담이 226건으로 전체 상담의 47.5%를 차지한다. 성희롱 상담의 높은 분포는 꾸준히 이어지고 있는 주된 경향이며, 상담사례에서는 직장문화 바꾸기를 통한 성희롱 예방과 해결에 주목했다. 임신, 출산 관련 상담은 작년 47건(11.2%)에 비해 올해 73건(15.4%) 증가하였다. 경제위기 담론 속에 임신, 출산 여성노동자들의 성차별 해고가 잇달았다. 고용형태별 상담내용을 살펴보면, 전체 상담의 21.4%(102건)가 비정규직 여성노동자들의 상담으로 높은 비중을 차지한다. 특히 올해는 비정규직여성노동자중 식당노동자, 마트노동자, 수습·인턴노동자 사례를 통해 비정규직 여성 노동 문제에 접근했다.

## 1. 비정규직 여성노동자 상담

2009년은 기간제 법 등 비정규직 관련 법 시행 2년을 맞아, 기간 제한 2년을 넘은 노동자에 대한 정규직 전환조항을 둘러싸고 사회적 논란이 있었다. 노동부를 중심으로 2년 대량 해고설을 주장, 해당조항 유예를 주장했으며 공기업에서는 기획해고가 잇달았다. 상반기 경기 위기담론의 적극적인 유포 속에서 비정규직 여성노동자는 편의적으로 해고 되는 등 경영위 기극복의 ‘수단’ 이 되기도 했다. 비정규직 문제는 법적 규제 중심의 논의 보다는 우리 사회가 비정규 노동을 저평가, 차별하는 맥락을 확인하고 이들의 존재를 인정, 보상하는 노력을 기울이는 속에서 새로운 접근과 해법이 가능할 것이다.

### 1. 100만년을 일해도 100만원짜리 일자리, 승진 없는 ‘검은 천장’

비정규직 주요 상담사례에서는 ‘비정규직 일’에 대한 고정관념과 여기에 바탕 한 차별적 보상체계를 확인할 수 있다. 사례1)에서 사례3)에서와 같이, 비정규직 여성들은 형식상 ‘시간제’나 ‘임시, 일용직’이더라도 9년에서 13년까지 오랜 기간 일하고 있다. 이 기간만큼 업무 전문성, 숙련을 갖추고 있더라도 정규직이 받는 수당, 보너스를 받지 못하거나 시간당 임금 자체를 낮게 정해 차별 받는다. 9년, 13년을 일했지만 임금은 고작 몇 만원, 몇 천원 오른 것 지나지 않고 기본급은 100만원도 안 된다. 이런 현실은 ‘비정규직 일=100만원짜리’라는 고정관념을 재생산하고 다시 저임금을 유지, 존속시킨다.

- 사례1) 실내 의무실 안에서 의료 행위를 하는 전문직인데도, 시간제 알바 일당적으로 '질서 직급'이다. 13년 동안 일했는데 6만 몇 천원이다. 94년 입사당시에 협회에 알아보니까 그 때 간호사들 평균적으로 받는 임금이 7만원이었다. 회사에서는 정규직 간호사랑 하루당 임금을 같이 쳐야 된다고 하니까, 콧방귀를 끼고 있다. "2000명 중에 너는 한 점 일 뿐이다. 시간제 주제에... 싫으면 말아라." 도 한다. (2009.03.04.)
- 사례2) 학생복 알바 판매사원으로 길게는 6개월, 짧게는 2개월씩 9년간 교복 시즌인 2월, 5월에 일했습니다. 그런데 부장이 자꾸 성희롱을 하여, 그만둘 결심을 했는데 올해까지 일하면 정규직을 시켜주겠다고 해서 정규직이 된 줄 알고 열심히 일했는데 정직원 중에 한 사람이 나한테 알려주면서 "언니만 빼 놓고 2월, 5월은 다 특근수당 쳐서 150만 원 받았고 언니는 계약직이라 안 줬데."라고 했다. 또 다 같이 회식을 갔는데 나는 아르바이트라서 뺐다고 합니다. 일한 기간이 9년인데 필요할 때만 불러서 쓰고, 밥한 끼를 안 줬습니다. (2009.6.11.)
- 사례3) 97년에 촉탁으로 입사해서 3,4년까지는 계약서를 쓰면서 갱신을 하다가 7,8년 넘게는 계약서를 쓰지 않고 13년 동안 회사를 다녔다. 노동부에 물어보니 우리 같은 사람들을 무기계약직이라고 한다. 입사할 때 70만원이다가 13년 동안 겨우 20만원 올랐다. 10년 넘게 근속했는데 기본급이 90만원이다. 그래도 00 자동차 직원이라는 자부심으로 계속 다녔다. 또 점심시간 외에도 30분씩 더 일한다. 임금을 신청하면 받을 수 있다는 것을 알고 있지만 무기계약직이라는 것 때문에 신청하기가 그렇다. 같은 하는 정규직은 기본급이 작은 대신 특별수당을 많이 받고, 단협 적용을 받아서 임금이 해마다 오른다. 우리는 촉탁이라 조합원이 아니라는데 (2009.07.03.)

사례4)에서는 남성과 같은 일을 하다가 결혼을 계기로 비정규직을 제안하고 있는 회사들 통해 '남성의 일=정규직' 이라는 성차별적 인식을 확인할 수 있다. 기간을 정해 계약을 하면서 임금체계 자체를 바꾸고 성과급을 없애 매해 협의를 통한 임금계약이 상승 통로를 차단한다. 동시에 승진도 없다는 점을 못 박고 있다. 기간을 정한 근로계약을 하면, 매해 계약을 갱신하거나 무기계약직이 된다 해도 처우에 대한 개선을 원천적으로 막아 놓았기 때문에 100만년을 일해도 100만원짜리 일자리에 승진이 없는 차별은 계속된다는 것을 알 수 있다. '2008 고용형태별근로실태조사보고서'(노동부, 2009)에서 임금총액이 월140만원 미만인 여성 노동자는 남성 22.8%에 비해, 전체 여성노동자의 53.4%에 이른다. 여성노동자 절반은 한 달에 100만원 정도의 일자리에서 일하고 있는 것이고, 80만원 미만을 받는 최저임금 미만 노동자는 남성(2.2%)의 3배(5%)에 이른다. 여성의 일을 가치 절하하고 여성비정규직 일자리를 확대하는 구조를 바꾸지 않는 이상 여성노동자의 저임금화는 계속 될 것이다.

- 사례4) 정규직으로 입사해 두 달 전에 결혼을 하였습니다. 제가 입사해서 지금까지 본 것으로는 다른 고졸 여직원들이 결혼을 하게 되면 계약직으로 전환을 하거나 이런 걸 잘 아는 여직원들은 자진 퇴사하였습니다. 저는 업무상 남직원 일을 하고 있고 정규직인 관계로 이러한 일이 저에게 일어날지 몰랐어요. 어제 윗분이 따로 절 불러서 이렇게 제시 하였습니다. 현재 하는 업무를 똑같이 하는데, 계약직으로 전환하고 이에 따라 급여는 연봉제가 아닌 12개월로 나눈 급여로 대체, 직급이 더 이상 높아질 수 없다고 했어요. (2009.08.26.)
  
- 사례5) 저는 경력7년차의 프로도우미입니다. 단기협력사원인지라 수상하진 못했지만 00점 친절사원으로 뽑혔고 추석 때는 전국판매 1위도 했습니다. 근무 중에 한 고객님과 샘플증정문제로 다툼이 있었고 상대 제품 L씨가 고객님들도 다보는 매장에서 제 먹살을 잡아끌며 “따라 나오라”며 소리를 쳤습니다. 이일로 총괄피엠님과 저 L씨와 \*\*고정여사님 뵈이 만났습니다. 고정여사님들은 자기들 관리 책임으로 올라봐 전전공금이었습니다. 싸우면 둘 다 퇴점 이라는 건 유통 쪽 분들은 기본상식입니다. (2009.12.22.)

## 2. 일을 배우고 경험을 쌓는다? 수습인턴은 쓰디쓴 ‘사회초년생’

20대 청년층의 일자리 문제가 사회적 이슈가 되면서 정부, 기업은 수습, 인턴을 중심으로 단기 일자리를 늘렸다. 그러나 수습, 인턴 노동자들은 사례와 같이 성희롱에 시달리거나 별도의 예고도 없이 수습기간이 끝나는 날 바로 해고되는 등 혹독한 사회초년생살을 보내고 있다.

- 사례6) 요즘처럼 취업하기 어렵다는 시점에 한 학기의 학점을 인정받으며 인턴 경험을 할 수 있어 어떤 부당한 일들을 겪는다고 해도 기간을 채우자고 다짐했습니다. 국장이 술자리에서 “인턴들이 아니면 우리가 언제 여대생들과 같이 술을 마셔보겠느냐”. “술 좀 따라 봐라.”, “잘 모셔라” 는 말을 했고 그 뒤 술자리를 거부하자, 저에 대해 “남자를 골라 술을 마신다” 등 악담을 하고 다녔습니다. 몸이 부들부들 떨렸지만 참고 있을 수밖에 없었습니다. 소속 팀장은 귀를 막았고, 학교도 일을 크게 만들고 싶지 않다고 하더군요. (2009.1.8.)
  
- 사례7) 수습사원으로 입사해서 정직원이 되기로 했다. 일한지 3일이 지나자 과장이 나보고 자기 ‘세컨’하라고 말했다. 그러던 중 내가 손가락을 심하게 다쳤는데 과장이 "너 샤워를 못하니까 내가 대신 샤워시켜줄까?"라는 말을 했다. 결정적으로 나를 사무실로 불러서 농담을 하는 척하며 자기 손으로 성기를 만지고 한 쪽 다리는 내가 못 나가게 문을 디디고 있었다. 그 사람 다리와 다리 사이에 내가 서 있게 된 것이다. 회사에 알려서 사장한테까지 보고는 올라갔는데...제대로 처리가 될지 의심스럽다. (2009.09.29)

● 사례8) 수습요양사로 일했는데 수습이 끝나는 날 해고됐다. 3개월 수습이 끝나는 날, 원장이“당신은 부족하다. 내일부터 수습기간 종료됐으므로 나오지 말라”고 했다. 처음엔 알겠다고 했는데 특별한 이유도 없이 해고를 한건 부당한 것 같아 본사 재단이사장에게도 가서 고려해 달라고 이야기했다. 정말 깔끔하게 일처리도 잘하고 어르신들한테도 참 잘한다고 칭찬받았는데 내가 볼 때 원장이 싹을 자르려는 게 아닌가 싶다. 오래된 사람은 함부로 못 자르니까 자기한테 반기를 드는 사람을 본보기로 자른 거다. (2009.4.28.)

사례6)에서 인턴을 ‘잠시 일하다 가는 20대 여대생’으로 인식, 성적으로 대상화 했고, 사례7)에서는 정규직으로 채용했는데도, 별도의 수습기간을 두어 성희롱 발생 시 사용자 책임을 회피하고 있다. 특히 사례8)과 같이 수습기간은 사용자의 편의대로 어떠한 규제도 없이 마음대로 해고 할 수 있는 기간으로, 남용될 경우의 심각성을 여실히 보여준다. 현행법상 수습노동자라 할지라도 정당한 이유없이 해고할 수 없지만, 해고예고에서 제외되는 대상인데다, 최저임금의 90%만을 지급해도 된다는 법조항 때문에, 인권침해가 심각하다. 일자리를 늘린다는 명목으로 편의적인 수습기간을 설정하지 않도록 규제하고 합법적인 착취가 불가능하도록 제도를 보완하는 것이 시급하다.

### 3. 식당노동자와 마트노동자, 삶을 위한 최소한의 조건은?

직종별로 보아, 서비스·판매직에서 여성이 차지하는 비율은 69.4%에 이른다(통계청, 2008). 업종별로는 도소매·숙박음식업점에서 일하는 여성은 1,825천명으로 26.6%를 차지한다. 상담사례를 통해 만난 식당노동자, 마트 노동자는 이들이 어떠한 조건에서 일하고 있는지를 여실히 보여준다. 사례9)와 같이 폭언과 욕설, 성희롱이 일상인 공간에서 하루 종일 서서 ‘종종대며’일하고 한 달만 참자고 버티다가 ‘그만두면 그만’인 삶을 반복하고 있다. 사례 10)은 4대보험, 퇴직금 등 실직에 대한 최소한의 안전장치도 없이 영세한 사업장에서 사장에게 전적으로 종속되어 하루 11시간씩 일하는 식당노동자의 현실을 보여준다.

● 사례9) 일식집에서 출서빙 일을 하고 있습니다. 그런데 사장님의 막무가내 폭언 때문에 일을 그만두고 싶어요. 한 달 이상 근무해야 월급을 준다고 해서 참고 일은 하고 있는데 당장 나가라고 소리 지르고 다른 직원들 모두 세워놓고 "씨발~ 좆같은 년"이 일도 못하면서 품 잡고 다닌다고 당장 나가라고 욕을 퍼부어 댔습니다. 여자 동료들도 다 수 없이 하루에 몇 번씩 욕을 먹고 종종걸음으로 뛰어다니며 일하고 있습니다. "대가리에 피도 안 마른 년", "목을 비틀어 버린다"는 등"확 밟아 버린다" 등...참 어이 없습니다. 요 식업계통은 내가 싫으면 그만두는 형식이라 월급 받을 동안만 참자 하는 식이지만 너무 분하고 억울합니다. (2009.03.28.)

● 사례10) 저희 어머니께서 4년간 죽 집 주방에서 일하셨습니다. 하루에 11시간 일하시고, 한 달에 4번 쉬셨습니다. 사장이 길 건너에 같은 죽집을 개업하면서 거기서도 일을 했습니다. 나중에 생긴 죽 집은 교대로 4명이 일하고 먼저 죽집은 6명 정도입니다. 어머니는 주로 나중에 생긴 죽집에서 일을 하셨고 한 달에 두 번은 길 건너에서 일했습니다. 그런데 사장이 이야기를 하자고 부르더니 갑자기 해고를 했습니다. 퇴직금 이야기는 전혀 없고 줄 생각도 없는가봅니다. 그 죽집은 4대보험 가입이 안 됐습니다. (2009.06.30.)

사례11)과 사례12)의 마트 노동자는 타 단체 협력업체와의 극심한 경쟁 속에서 ‘초코파이’를 먹었다는 이유로 하루아침에 해고되는 부당한 현실을 보여준다. 이들은 업주, 정규직 관리사원, 협력업체, 본사의 이해관계 속에서 혹사당하고 있다. 저임금에 장시간 노동을 요구하는 식당 노동자의 노동환경 변화와 대형마트 다단계 고용관행을 시정해서 노동의 질, 삶의 질을 바꿔야 한다. 판매부진과 사소한 과실로 해고되는 행위도 근절돼야 한다. 궁극적으로는, 서비스 노동에 대한 사회적 평가와 인정을 통해 이들에 대한 낮은 보상과 착취를 중단할 수 있을 것이다.

● 사례11) 판촉파견직으로 마트에서 일하다가 일주일 전에 짤렸다. 이유는 빵(초코파이)를 먹었다는 것이다. 규정상 스티커 받아서 먹어야 되는 거고 그 장소에서 먹으면 안 된다. 보안이 별거 아니라고 해서 경위서를 썼다. 그런데 이 일을 타 업체 직원들이 말을 만들어서 나를 교체를 하라고 업체에 얘기를 했다. 2년이 넘어서 정규직 되는 줄 알고 있었는데 다른 지점에서 일자리가 있을까.....(2009.7.14.)

● 사례12) 본인은 ○○점에서 일하는 협력업체 여사원입니다. 타 업체가 그전에도 몇 번 허락도 없이 제 물건을 만진 적이 있어 표시를 바닥에 해놓은 상태로 다녔습니다. 18일에 물건을 만진 것이 확인이 돼 그 업체 직원과 이야기하던 중 제제를 받았고, 바로 그 자리에서 주임이 ‘명찰 놓고 집으로 가라’고 하면서 저를 해고했습니다. 매장관리 규율 상 3차까지의 제제가 있는 후 돌아가라는 지시가 있는 걸로 알고 있고, 다른 협력업체 여직원은 00점 사장님께 근무태도 관련 한번, 00점 자체매장규율에 1번 걸렸는데도 무사히 다니고 있어요. 또 다른 협력업체직원은 손님들이 보고 계시는데도 매장에서 몸싸움이 있었어도 다니고 있습니다. 우리업체는 힘이 없는데..... (2009.12.22.)



#### 4. 정규직 직원이 바뀌면, 비정규직에 대한 일상적 차별을 바꿀 수 있다!

본회 상담실은 비정규직 여성노동자에 대한 일상적인 차별 문제에 대해 지속적으로 문제제기한 했다. 사례13)에서 사례15)는 정규직 사원이 비정규직 여성들을 ‘커피 타기’ 등 잡무를 하는 존재, 정규직이 되는 것을 원해 절대 저항하지 못하는 무력한 존재로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 계약에 관한 직접적인 권력을 가진 사업주, 사용자가 아니더라도 정규직 사원, 부장, 남성 정규직 중심의 차별적 권력관계가 일상에 뿌리내리고 있다. 폭언, 폭행, 성희롱의 발생 원인에는 정규직, 비정규직간 위계적인 조직문화가 작동하므로 일상생활을 보다 평등하게 만들기 위한 개개인의 인식전환과 실천이 요구된다.

- 사례13) 계약직으로 근무하는데 다른 부서 직원이 나한테 커피를 타 달라고 했습니다. 내가 왜 그 부서 커피를 타냐고 따지면서 싫다고 하니깐 "시키면 할 것이지, 왜 거부를 하나?" 면서 먹살을 잡고 따귀를 때렸습니다. 저는 1년차 계약직이고 때린 사람은 3년차 일반사원이예요. 같은 부서도 아닌데다 제 역할이 아니라고 생각한 건데 사람을 이렇게 취급하는 게 너무 분합니다. (2009.3.9.)
  
- 사례14) 부장이 하루 2번 뽀뽀를 하고 영덩이를 수시로 만진다. 그러면서 "너 정규직 되려면 몇 개월 안 남았지? 나한테 입보이면 뭐 없다."고 한다. 짤릴까봐 시달리면서도 참았다. 만지는 게 싫어서 불러도 잘 안 가니까 내가 할 수 없는 업무를 시키고 신경질내고 욕을 하고 오늘은 급기야 내 노트북을 떼려 부셨다. 만지지 말라고 하니깐 “너 웃기는 년 이구나. 그래, 내가 만졌다! 그러니까 어쩔래?”하면서 흥분했다. 일을 가르쳐 줄라고 예뻐서 그랬다고 하는데 그 사람 40살이다. 직원들 나가고 둘이 있으면 너무 무섭다. 그 부장이 다혈질이라....이대로 직장을 다닐 수 있을지 자신이 없다. (2009.6.21.)
  
- 사례15) 나는 두 달 전에 입사했고 1년짜리 계약직이다. 여기가 계약직을 두 시간 전에 해고통지를 하는 그런 곳이다. 평소 부장이 마음대로 자주 회식을 정하는데 얼마 전 회식에서 부장이 나를 꺼안고 부르스를 추자고 했다. 부장님이 무섭기도 하고 해서 부르스를 쳤는데 영덩이를 만졌다. 회식은 열 명 정도가 같이 갔는데, 계약직을 제외하고는 거의 남자였다. 문제제기했다가 나만 해고당할 것 같아서 걱정이다. (2009.11.23.)

## II. 직장내 성희롱 상담

직장내 성희롱 상담은 226건으로 전체의 47.5%를 차지해 가장 높은 비중을 차지한다. 직장내 성희롱 개념에 대한 인지도가 높아지면서 적극적으로 권리를 찾고 문제제기를 하는 경우가 늘어났다. 동시에, 회사의 조직문화 자체를 질문하는 근본적인 해결의 중요성이 대두되

었다. 한편, 대응사건의 경우 보수적인 판결이 이어지고 수사과정에서도 가부장적 편견이 드러나 시정이 요구된다.

## 1. 조직문화를 바꿔야 성희롱이 없어진다!

직장내 성희롱의 발생배경에는 ‘문제적 개인’ 뿐 아니라 그러한 행위가 지지받고 재생산되는 조직문화가 있다. 권위적, 보수적인 조직문화와 성차별적인 직급제가 유지되는 회사에서 성희롱이 발생한다. 성희롱 사건의 문제제기와 해결과정에서 회사, 가해자, 동료, 피해자 등 주체들의 다양한 목소리가 수면 위에 드러나는데, 여기서 차별적 조직문화를 확인할 수 있다. 사례16)은 여성이 10%도 안 되는데다 파견직이라는 신분 때문에 성희롱 사건 처리가 안 되는 현실을 보여준다. 사례17) 또한 기혼여성에 대한 편견을 드러낸 여성비하 발언이 일상적으로 존재하는 공간에서 성희롱 사건이 발생하고 명확하게 해결되지 못하는 한계를 보여준다. 조직문화를 근본적으로 쇠신하지 않으면 성희롱의 발생, 미해결, 성희롱 재발의 고리를 끊을 수 없다.

● 사례16) 과장이 성적인 농담을 자주 하고 신체적인 접촉도 자주 하는데 팔목을 잡는다든가 손을 잡는다든가 하고, 다른 여직원한테도 농담도 심하게 한다. 회사는 규모가 큰데 남자직원들이 대부분을 차지하고 여자가 10%도 안 된다. 노동조합도 있다. 가해자는 정직원이고 우리는 파견직이다. 과장은 씨발씨발 하면서 “왜 회사에 소문을 내보지? 아, 나 집에 갈거다!” 이라고 뛰쳐 나갔다. 갑자기 자기 혼자 이야기를 한 거다. 처음에 나한테 이야기하는 지도 몰랐다. 자기 혼잣말처럼 소리를 지르더니 자기 혼자 집에 가버렸다. 다수의 권력을 가지고 있는 애들이니까 상급자들이 다 남자니까 뭉치는 거 같다. (2009.09.28.)

● 사례17) 정말 큰 엄청 보수적인 대기업이다. 임원이 하도 심하게 성희롱을 해서 회사 상담실에서 상담을 한 적이 있다. 그런데 그 임원이 퇴사처리가 안 됐다. 그 임원이 내고과 점수를 줬는데, 예상대로 적게 받았다. 이의를 신청했더니 “성희롱 때문에 B 준 것은 아니야”라는 말만 들었다. 팀장도 마초 같은 사람인데 “너 신랑 있는데 회사 관뉘라. 기집애들은 다시는 안 뽑겠다.”며 여성 비하적인 소리를 농담으로 계속 하기에 제가 이런 식이면 곤란하다고 공식화시키겠다고 큰소리를 쳤더니 “시켜봐~ 시켜봐~” 이런 식. 1년이 지났는데 부서도 안 바꿔준다. (2009.11.15.)

사례18)에서 사례20)은 개인 또는 조직이 성희롱 사건에 대응하여 주체적으로 해결해 나간 예를 보여준다. 사례18)은 자신의 불쾌한 감정을 정리하여 가해자에게 전달하고 사과를 받았고, 사례20)은 가해자가 성희롱을 하고도 당당하고 조직적인 은폐 속에 오히려 지지를

받는 관행과 달리, 성희롱 사실이 알려지면서 수치심을 느끼는 상황을 보여준다. 행위의 책임이 가해자에게 돌아갔을 때의 타당한 결과라고 할 수 있다. 사례19)는 성희롱 사건 해결을 조직이 함께 고민하고 협의를 통해 스스로 성희롱 근절을 위한 기준을 마련해 가는 모습을 볼 수 있다. 특히, 남자동료들이 사건 해결에 대한 의지를 보여 긍정적인 결과를 만들어 낸 예이다. 이를 통해, 문제제기한 당사자들의 주변과 조직에서 어떤 태도를 가지느냐가 원만한 해결에 큰 영향을 미친다.

- 사례18) 입사한지 2주에 전무님께서 회식을 하자고 했습니다. 영업직원, 상무님, 이사님, 전무님과 함께 첫 회식을 하게 되었는데요, 한 분이 술이 어느 정도 취한 상태에 노래방에서 제 가슴을 만졌습니다. 당시 너무 불쾌하고 화가 났지만, 여러분 계신자리라 “왜, 이래요!”한 마디만 했지요. 사과 한 마디도 없이 얼렁뚱땅 넘어가려는 행동을 더 용서할 수 없고 불쾌했는데 메일을 써서 제 생각과 불쾌감을 표현했더니, 정말 정중하게 사과의 답글을 받았습니다. (2009.02.24).
  
- 사례19) 지방 사립학교이다. 행정실장이 여선생님한테 같이 회 먹으러 가자고 하고 “애를 하나 만들어 달라.”는 말을 했다. 선생님들이 모여서 이 문제로 전체회의를 했다. 정리된 문서에 사례를 전부 다 적고 우리 요구사항을 적었다. 이 문건에 남자교사들 서명도 받아서 교장한테 보고를 했다. 앞으로 이런 일이 없도록 해달라, 한번만 더 이런 일이 발생하면 법적인 대응도 감수하고 교장, 교감도 책임을 지라고 하고 사과를 하고 각서를 쓰라고 했다. (2009.06.10.)
  
- 사례20) 팀 옮기고 첫 회식이었다. 상무가 소문이 안 좋다는 이야기는 들었는데, 춤을 추다가 볼에 뽀뽀를 했다. 모두 15명이 팀인데 그 중 2명이 여자다. 회식 이후 며칠 회사 못나가다 나갔더니, 몇몇만 관찮냐고 하고 다들 그냥 있고, 완전 개인주의 회사다. 저녁에 퇴근 바로 전에 화장실을 갔다 오다가 고개를 드니까 상무가 앞에 있었다. 그런데 상무가 내 앞에서 고개를 확 숙였다. 그 때 좀 용기를 얻었다. 그렇게 용기를 얻어서 회사에 나갔는데 상무가 한 번도 안 돌아다니고 자기 방에서만 지냈다. (2009.07.16.)

## 2. 노동부·경찰의 사건 판단 보수화

올해 직장내 성희롱 대응활동 중 노동부 정보공개청구를 통해 최근 3개년 동안 직장내 성희롱 사건 사건처리결과를 살펴봤다. 그 결과, 2008년 직장내 성희롱 처리사건 147건 중 행정종결한 사건이 108건에 달해 성희롱에 대한 사법처리 확률이 매우 낮았다. 특히, 직장내 성희롱 불이익 사건과 관련해서는 2006년 1건, 2007년 0건, 2008년 3건이 사법처리 된 것에

불과해 법 조항이 유명무실한 현실을 보여줬다. 노동부 사건처리절차상 사실 확인 후 7일 이내 시정토록 통보하고 시정치 않는 경우에 사법처리한다. 행정종결 사례가 많다는 것이 문제가 시정되었다는 의미이기도 하지만, 노동부가 성희롱 사건에 있어 적극적인 판단을 하지 않는다는 것을 보여준다. 본회가 지원한 사건 중 성희롱 피해자 불이익 사건은 노동부의 '혐의 없음' 판단을 받았고 이데 대한 항고 또한 기각됐다. 다른 대응사건인 협력업체 상사에 의한 성희롱 또한 사건의 본질은 성폭력이 빠지고 폭행만이 약식으로 기소되는 등 보수적, 소극적 판단이 이어졌다.

- 사례21) 검찰 조사 다녀왔다. 검사가 질문한 게 있는데 문제가 많다고 느꼈다. 내가 가해자 해직 2주 전에 알린 이유를 확인하면서, **회사가 뭘 할 수 있겠느냐고 한다.** 인권 위에서 조사할 때 증언을 해줬던 사람들이 다 지인이지 않냐고 따졌다. 내가 조목조목 내 논리를 이야기하자, 검사는 **"이해가 안 된다. 강간 사건도 아니고...."** 라고 했다. 자기는 중간자의 입장에서 질문하니 민감하게 받아들이지 말라고는 했으나 불쾌했다.(2009.3.26.)
  
- 사례22) 경찰이 조사과정에서 가해자가 신청한 참고인한테 질문을 하면서 "우리 참고인"이라고 칭하고 "다정하게 걸어 들어갔냐? 팔짱을 끼고 들어온 거냐?"고 질문했다. "들이 집에 갈 때 분위기가 어땠냐?"고 물었는데 내가 먼저 나가서 출발하는 택시를 탔는데 가해자가 강제로 같이 탔다. 그런데 **경찰은 나보고 태연하게 옷 입고 나왔다고 그런 일이 있었으면 미친 듯이 뛰어나왔어야 한다고, 대부분 그렇다고 했다.** 강제적으로 했다는 증거자료가 있느냐는 질문도 했다. (2009.05.25)

상당사례에서 노동부 스스로 자기 정체성을 '임금 못 받은 것 챙겨주는 사람'으로 한정 하기도 하고, 사업주의 입장에서 비정규직 법을 '2년 지나면 마음대로 해고해도 되는 법'이라고 안내하는 등 권리를 구제받고자 한 노동자를 위축시키기도 했다. 이러한 사례는 노동부의 보수적 판단이 이어지는 이유를 방증한다. 사례21)과 사례22)에서 경·검찰은 직장내 성희롱 피해자에 대한 통념을 수사과정에서 여과 없이 드러내고 회사나 가해자의 입장을 대변하는 등 한계를 드러냈다. 노동부 경·검찰 등은 성희롱, 차별 사건 조사와 판단 과정에서 적극적인 판단을 통해 여성노동자의 권리를 향상시키는 데 기여해야 한다.

### 3. 고객에 의한 성희롱 예방, 회사의 적극성이 좌우한다!

여성다수가 종사하는 서비스, 판매직의 경우 일하는 시간은 남성과 비슷하지만 임금과 근속기간은 절반수준이다(노동부, '2008고용형태별근로실태조사'). 이는 여성들의 일자리가 불안하다는 것을 말해준다. 사례23)에서는 고객접대, 관리에 여직원을 동원하고 있는 현실을 보

여주며 사례25)의 경우 기업이 고객에 의한 성희롱에 대해 적극적으로 대처하는 것이 아니라 오히려 ‘죄송합니다’로 응대하도록 교육하고 있다. 올해로 ‘고객에 의한 성희롱 금지’가 법률로서 효력을 가지게 됐는데도, 고객을 주로 대하는 현장에서는 성희롱 예방의 노력이 거의 없다고 볼 수 있다. 또한 법제화의 내용 자체가 사업주가 당해 노동자의 근무지변경이나 업무변경 등의 일시적인 조치를 하는 것으로 한정되어 사례24)와 같이, 고객에 대해 징계조치할 수 없고 근본적인 문제를 해결하는 데는 한계가 있다. 현재로서는 회사가 얼마나 적극적으로 노력하느냐가 고객에 의한 성희롱 예방의 관건인 것이다.

- 사례23) 은행 PB실에서 근무하고 있습니다. 돈 많은 고객들을 상대하는 일이고 고객을 관리를 잘해야 은행의 매출이 올라간다고 생각합니다. 지점장이 고객과 저녁식사를 할 때 자꾸 데리고 나가서 사장님들과 같이 식사를 하자고합니다. 여사원을 혼자 데리고 나간다는 것은 문제가 있다고 판단됩니다. 많이 불쾌한데 어떤 방법으로 어떻게 해결해야 하는지 궁금합니다. (2009.07.22)
  
- 사례24) 대형 대학병원에서 일하는 간호사다. 환자가 영영이를 만졌는데 “만질 데도 별로 없다”는 말도 했다. 이런 일들이 꽤 일어나고 있다. 나를 전환 배치하더라도 다른 간호사는 그 환자를 또 만나야 되는 거 아닌가? 환자를 퇴원시키려고 할 때 그 환자가 안 옮긴다고 하면 어떻게 해야 하는지, 안 옮기겠다고 하면 어떻게 강제할 수 있는 건지 궁금하다. (2009.08.12)
  
- 사례25) 텔레마케터로 일한다. 전화로 고객님들한테 무료 혜택을 안내하는 거다. 고객이 어디냐고 물어서 광주라고 했더니 “서울이 아니면 데이트를 못하잖아?” 이러면서 “한 번 줄 거면 이리 오고”라고 했다. 아무리 전화로 안내하는 거지만 욕을 하면서 끊는 고객님들도 있고 그래서 바쁘게 죄송하다고 하면서 약한 욕 같은 거는 넘어간다. 회사차원에서 조치를 하는 건 따로 없다. 친절하게 하려고 하면 상대방도 심하게 욕을 못 하는 게 있으니까 “죄송합니다.”하라고 교육을 한다. 그런데 사람들이 “당신도 무료냐? 당신도 혜택을 주느냐?”고 한다. 내가 일 크게 벌이면 회사에서 달가워하지는 않을 것 같다. (2009.09.18.)

#### 4. 회식자리 성희롱, 유쾌한 실천으로 바꾼다!

회식자리 성희롱은 작년에 이어 올해도 전체의 27%(61건)를 차지해 높은 비율을 보였다. 회식자리는 직장내 위계적 관계가 이어지는 자리이자, 업무의 연장으로서 술 따르기, 끼워맞추기, 블루스 추기 등 성희롱이 빈번히 발생한다. 사례26)은 여성상사가 더욱 적극적으로 여성들에게 남성 상사를 잘 접대할 것을 강요하고 있으며 사례27)은 연말 회식자리 장기자랑에서 상사가 좋아할 만한 내용을 준비하도록 주의를 받고 있다. 사례를 통해 회식자리의 사소

한 부분까지 상사의 기호에 맞추어 업무의 일환으로 기획되고 있음을 알 수 있다. 본회는 일방적인 회식잡지 않기, 자율적인 참여보장, 음담패설 하지도 듣지도 말기 등 성희롱을 없는 회식자리를 위한 캠페인을 진행하고 있다. 상사 또한 회식으로 접대 받지 않고, 회식자리에서 중요한 정보를 공유하지 않도록 하는 등 실천사항을 제시했다. 이와 같은 사항을 적극적으로 실천한다면, 모두가 즐거운 회식이 될 수 있다.

- 사례26) 공단소속의 도서관 책임자로 여자관장님이 있는데 같이 등산을 한 후 점심식사 와 함께 회식자리가 있었다. 다음 날 회의시간에 관장님은 직원들을 다 모아두고 **어제 본부장님을 제대로 모시지 않았다고 질타했다. “어제 직원들 중에 누가 본부장님 술 한 잔 따라드린 사람 있나?”라는 말을 했는데 꼭 여직원들만 나무라는 말처럼 들려서 몹시 기분이 상했다.** 평소에도 회식을 할 때마다 다른 팀장 옆에 여직원을 앉히게 하고 술을 따르라는 요구도 많이 해서 다른 여직원들의 불만이 많았다.(2009.11.17.)
  
- 사례27) 종합병원에서 간호사로 일하고 있다. 연말에 병동끼리 **회식을 하는 데 장기 자랑을 하면서 교수(의사)들이 만진다고 한다. 장기자랑 하는 것도 선배 간호사들이 교수님들이 좀 벗고 하는 거 좋아하니까 최대한 드러내는 쪽으로 하란다.** 선배 간호사들은 이미 겪어왔고 보통 막내들을 시키니까 자기 일은 아니라는 식으로 하니 계속 이런 일이 이어지는 거 같다. 입사한 지 일 년도 안 돼 아직 사회초년생이라서 시키는데 안 할 수도 없고 고민이다. (2009.11.09.)

- 〈회식문화를 바꾸는 직장인의 유쾌한 10가지 실천〉**
1. 회식날짜와 장소는 모두의 일정과 의견을 고려하여 함께 정한다.
  2. 자율적인 회식참여를 보장하고, 억지로 술을 권하지도 먹지도 않는다
  3. 술따르기, 블루스강요, 끼워앉히기 등 성희롱을 하지 않는다.
  4. 음담패설을 하지도, 재밌는 척 듣지도 않는다.
  5. 고기 굽기, 수저놓기, 안주찢기 등 회식자리 도움 일은 모두가 함께 한다.
  6. 여성을 성적 대상화하는 단란주점, 룸살롱 등 퇴폐향락업소에 가지 않는다.
  7. 회식자리 성희롱, 폭언, 폭행 등을 문제제기하는 동료의 든든한 지지자가 된다.
  8. 가정과 직장의 양립을 저해하는 잦은 장시간의 회식을 삼가한다.
  9. '여자니까' '남자니까' '니가 어리니까' '밥하러 안가?'등의 권위적이고 성차별적인 발언을 하지 않는다.
  10. 평등한 관계에서 소통하며 팀웍을 다지는 회식문화를 만들어간다.
- 〈회식문화를 바꾸는 상사의 실천〉**
1. 회식약속을 일방적으로 통보하지 않는다.
  2. 단란주점이나 룸살롱을 가자고하는 사람들에게 '자네, 아직도 그런 데 가나?'라고 한마디 한다.

3. 술따르기, 끼워맞추기, 블루스 등을 여직원에게 강요하는 것이 상사를 위한 것으로 잘못 알고 있는 직원들에게 단호하게 원하지 않음을 밝힌다.
4. 회식자리에서 나는 이야기로 직원들을 판단하여 인사고과에 반영하는 행동은 하지 않는다.
5. 회식참여를 강요하거나 술로 충성도를 확인하지 않는다.

### III. 성차별 상담

올해 상담중 임신, 출산을 이유로 한 불이익, 부당한 대우, 산전후휴가 등 임신, 출산 관련 상담은 전체의 15.4%(74건)로 작년의 11.2%(47건)에 비해 크게 증가했다. 상반기 경제위기 담론에 편승해 임신, 출산을 이유로 한 성차별적 해고가 이어졌다. 일·가정 양립의 중요성은 확산되는 가운데, 임신, 출산, 양육을 하며 일하는 여성에 대한 적대적 환경과 고정관념 등은 여전히 일하는 현장에서 법정 휴가등 최소한의 권리라도 보장받을 수 있도록 지지하는 담론이 필요하다.

#### 1. 정부는 출산이 애국이라지만, 임신, 출산하면 해고!

상반기 경제위기 담론이 적극적으로 유포되면서 여성들은 일차적인 정리해고 대상이 되었다. 특히, 임신·출산을 앞둔 여성들은 산전후휴가 등 법정휴가를 사용하는 대신 일자리를 잃었다. 사례28), 사례29)는 회사가 경영 위기를 돌파하기 위하여 임신한 여성들에게 부당한 퇴사 압력을 준 사실이 잘 드러난다. 그러나 사례30)과 같이 회사가 어렵지 않더라도 임신, 출산은 여성을 해고하는 주된 사유가 된다. ‘임신한 사람은 고용도 안 한다’는 생각을 스스로 가지게 된 데는 끝까지 괴롭혀서 스스로 사직서를 쓰게 만드는 회사의 태도가 만든 당연한 생각이다. 임신, 출산을 사유로 한 해고통보는 명백한 성차별 해고로 형식상 ‘자진이직’이라고 하더라도 그 책임을 회피할 수는 없다. 여성노동권을 위협하는 일차적 원인인 임신, 출산 해고를 근절해야만 평등한 노동권에 한 발 다가갈 수 있다.

● 사례28) 임신 3개월이다. 회사에서 25일까지만 근무했으면 좋겠다고 한다. 회사 사정이 어려워서 나가라고 하는 거면, 권고사직 아닌가? 회사가 어렵긴 한데, 다른 사람들한테는 아직 말하지 않았다. 임신 중인 나보고는 사직서를 쓰라고 한다. 내가 원해서 나가는 게 아닌데 왜 쓰라고 하는 건가? 이런 경우에 권고사직으로 해서 나가야 되는데 임신 부기 때문에 취직도 안 되는데 너무 답답하다. 요즘 임신한 사람은 고용도 안 한다. 최근에 어떤 분은 출산하기 바로 전에 밝히고 출산휴가 받았는데, 악착같이 버텨가지고 배부른 사실을 아무도 몰랐다. 그래도 결국 휴가 끝나고 잘렸다. (2009.3.20.)



- 사례29) 회사에서 경기가 어렵다며 1월부터 임금의 5%를 전 직원 감액했습니다. 사업주가 경영상 위기라면서 동의서를 강제적으로 작성하도록 했어요. 연봉협상을 하는데 반강제적으로 1월부터 삭감하면서 다 사인하게 만든 거죠. 직원들이 무급휴가 1-2일씩 다 돌아가며 쓰고 있어요. 그리고 저는 임신했는데, 산전후휴가를 신청하니 회사가 어렵다며 60일만 쓰라고 합니다. 산전후휴가 사용하고 그만두게 될 것 같습니다. (2009.5.11.)
- 사례30) 나는 임신 5개월이고 다른 동료는 임신 7개월째이다. 회사에서는 임신을 이유로 “그만두라.”고 계속 압력을 준다. “계속 다닐 것이다.” 고 말하니 “너 괴롭힘 당하다가 실업급여도 못 받게 할 것이다.”라고 말했다. 많은 여직원들이 출산휴가를 사용한 적도, 일터로 다시 돌아온 사례가 없다. (2009.10.23.)

## 2. 임신·출산 여성에 대한 차별 담론 허물기!

임신, 출산, 양육을 하는 직장여성에 대한 적대 담론은 상당히 광범위하게 퍼져있고, 회사는 이런 고정관념에 근거해 여성들을 차별하고 결국은 일할 권리를 박탈하고 있다. 사례31)과 같이 육아휴직기간을 개인의 '혜택'으로 보는 상사와 동료들의 고정관념은 사례34)와 같이 육아시간 제도가 있는데도 스스로 사용을 꺼리게 만든다. 일찍 퇴근하는 것에 대한 눈치주거나 산전후휴가나 육아휴직 사용 후 복귀한 여성들에 대한 업무배제, 책상빼기, 컴퓨터 제거 등은 이런 맥락에서 반복되는 행위이다. 사례32)와 사례33)도 임신한 여성에 대한 적대적 인식을 보여준다. 회사는 '일을 마음대로 못 시킨다', '윗분들이 보기 좋지 않다'는 이유로 해고를 통보한다. 보다 많은 여성이 평등하게 일하기 위해서는 일과 가정을 양립을 위한 육아휴직, 육아시간, 직장보육시설 등의 제도를 충분히 활용할 수 있도록 해야 한다. 회사, 상사, 동료 등이 임신, 출산, 양육하는 여성노동자에 대한 적대적 담론을 권리담론으로 전환해야 가능하다.

- 사례31) 우리 회사는 연초 목표에 대한 성과등급에 따라 성과급여와 연봉인상율을 결정합니다. 팀원 간 상대평가로 A,B,C를 일정 비율로 부여하도록 되어 있죠. 저는 3개월 산전후휴가, 4개월 육아휴직을 했고 결론적으로 올해 5개월 근무했습니다. 저는 4개월 근무기간 동안 최대의 성과를 냈으므로 A를 받을 자격이 있다고 보는데, 팀장님은 4개월의 성과로 A를 주게 되면 12개월 근무한 자와 형평성에 어긋난다고 줄 수 없다고 하시네요. 또 육아휴직은 어떤 측면에서 타 팀원에 비해 '혜택'이 아니냐고 반문합니다.(2009.1.2.)
- 사례32) 임신6개월째 접어든 예비 엄마입니다. 오늘 6월 말까지 하고 그만두라는 말을 이사님께 들었습니다. 9월까지 하고 출산휴가까지만 받게 해달라고 했지만 6월 말까지만 하고 나가라는 말뿐이었습니다. 권고사직의 이유는 임신했기 때문에 일을 맘대로 못시키



겠다는 겁니다. 임신한 거 알면서 사무실에서 담배를 피워댄 사장이 한말이라곤 믿어지지 않습니다. 회사가 일본사람들이 자주 찾는 편입니다. 임신하기 전에는 손님 오면 술자리를 하면서 통역도 해주고 했는데 술자리를 할 수 없다는 것이었습니다. (2009.6.11.)

● 사례33) 지금 임신7개월 반입니다. 임신사실을 팀장님께 말씀드렸는데, 갑자기 1년에 1~2번 정도 가는 등산에 참여를 요구했고, 등산 당일 억지로 완보를 강요했습니다. 불참을 거듭 얘기했으나 무시당했고 근무시간 조정을 요구하자, 아예 10월까지만 일하고 나가랍니다. 이유는 “윗분들이 보기 좋지 않다. 상사가 힘들게 해서 야기 날기 거의 다 되서 나가면 안쓰러우니 10월에 퇴사하면 실업급여 받을 수 있게 도와주겠다” 고 했습니다. (2009.10.23.)

● 사례34) 학교 행정실에서 근무하는데 육아시간제도가 있는데도 못 쓰고 정시에 출근하고 있다. 교무부장이 행정실 앞에서 출근시간 체크한다. “육아시간 쓸 거면 그만뒀어야지!”라고 하면서 말이다. 하루 한 시간 일찍 퇴근하거나 늦게 퇴근하거나 하는 게 육아시간 제도인데 우리 행정실 다른 직원도 나도 육아시간을 안 쓰기로 했다. 갓난아이를 어린이 집에 맡기고 출근하는 심정이 말이 아니다. (2009.10.08)

### 3. 경제위기, 일자리 부족 '여자 역할' 을 잘해라?

경제위기 담론 속에서 여성들은 일자리를 지키기 위해 '여성성'을 요구받았다. 사례35)는 극심한 고용불안 속에서 여성들이 얼마나 '여자'로서 역할을 잘하느냐가 고용을 유지하는 요인이 되었음을 보여준다. 시간외 근무를 하는 것 외에도 여성들은 술자리 참석, 안마하기 등의 성적인 접대 요구에도 부응하고자 노력하는 내면의 갈등을 확인할 수 있다. 사례36)에서는 순종적이고 친절한 여성에 대한 역할기대가 상사의 발언을 통해 잘 드러난다. '사무실의 꽃'으로서의 역할이란 결국, 여성성을 적극적으로 발현하는 것이다. 외모와 용모에 대한 평가 기준을 고객서비스의 한 항목으로 평가하는 것도 이러한 경향의 하나로 볼 수 있다.

● 사례35) 12월말부터 과장이 성적인 접대를 기대했지만 도망 다녔습니다. 음담패설은 기본이고 여사원을 '아가씨'라고 부릅니다. 외모로 평가하고 남자친구 유무를 물어보기도 하고요. 각 부서에 한두 명 씩 파견여사원이 있는데 이 파견직 여사원들한테 안마를 요구하기도 하고 '여자'로서의 서비스를 기대합니다. 불경기에 일을 할 수 있어 감사하다는 말을 하면서 버텼습니다. 수당 없이 시간외 근무를 하기도 했고 밤 11시까지 남아서 일을 마무리했습니다. 소위 '여자'역할도 나름대로 한다고 사무시간에 빵도 사다주고 술도 마셔주고 노력하는 시늉을 했습니다.(2009.2.23.)

● 사례36) 서울에서 일하는데 총주 현장에 있는 상사(이사)가 나한테 통명스럽게 전화를 받는다며 폭언을 했다. 사무실에서 혼자만 여자이고 전화 받는게 내 업무인데, 상사한테 받는 전화는 고객에 대하는 정도로 친절하게는 안 한다. 상사는 “사무실의 꽃인데, 전화를 왜 그렇게 받냐?”고 했다. (2009.02.26)

### 〈 한국여성민우회 고용평등상담실〉

1) 전화상담 : (02)706-5050

2) 온라인 상담 : <http://counsel.womenlink.or.kr>

e-mail : [eq5050@womenlink.or.kr](mailto:eq5050@womenlink.or.kr)

3) 방문상담

4) 상담내용 :

- ◎ 모집채용상의 성차별(연령, 용모, 채용기회 제한 등)
- ◎ 임금, 승진상의 성차별
- ◎ 성차별적인 해고
  - 임신, 출산을 이유로 한 해고, 부당전직, 인사상 불이익 등
  - 결혼·여성우선헬고·사내부부해고 등
- ◎ 직장내 성폭력(직장내 성희롱, 폭언폭행)
- ◎ 모성보호 및 양립지원 조치(출산휴가, 임신부 보호, 육아휴직 등)
- ◎ 비정규직 여성노동자 관련 상담(부당한 계약해지, 근로조건 차별 등)
- ◎ 임금체불, 부당해고 등