

한국여성민우회 고용평등상담실  
2009년 상반기(2009년 1월~6월)  
여성노동 상담경향 및 통계

◆ 2009년 상반기 한국여성민우회 고용평등상담실로 접수된 여성노동상담은 총 267건

◆ 상반기 경제위기 속에 여성노동자들은 극심한 고용불안, 성차별 해고를 경험했다. 동시에 '일자리' 문제로 사회적 관심이 집중된 가운데 성희롱과 차별을 견뎌냈다.

◆ 비정규직 여성노동자 상담 : 비정규직 여성노동자 상담은 전체 267건 중 52건으로 19.5%를 차지한다. 비정규직 법 연장 등 논란이 있었으나 상담사례에서는 법 시행을 이유로 한 계약해지 주요한 해고 사유가 아니었다. 한편, 성희롱, 폭언, 폭행 상담이 26.9%(14건)를 차지해 비정규직 여성노동자들이 일상적으로도 종속적인 위치에 처해 비인격적 대우를 받고 있는 것을 확인했다.

• 비정규직 여성노동자들은 경제위기 속에서 일차적 해고 대상이 되며, 수년간 계약을 갱신한 경우에도 퇴직금, 퇴직위로금조차 받지 못해 제도적 보완이 요구된다.

• 비정규직 여성노동자는 성희롱, 폭언, 잔심부름, 따돌림 등 일상적 차별과 비인격적 대우를 받고 있어, 사내 구성원의 적극적인 인식 전환이 필요하다. 공동체 의식을 통해 비정규직 차별을 해소할 수 있도록 공동의 노력을 기울여야 한다.

• '계약기간' 자체가 임금, 휴가부여, 인사상의 차별에 대해 문제제기 하지 못하는 이유가 되고 있다. 정규직 전환은 확대하고 차별시정제도는 실효성을 강구해야 한다.

◆ 직장내 성희롱 상담 : 직장내 성희롱 상담은 전체의 40.8%를 차지해 상반기 고용평등상담실 상담에서 가장 높은 비중을 차지했다. 경제위기로 인해 일자리 문제에 사회적 관심이 집중됐으나 여성들은 여전히 '성희롱'으로 인한 차별에 시달리고 있었다. 내용에서는, 전년 상반기에 비해 가해자 미조치 및 피해자 불이익에 대한 상담이 월등히 증가해 성희롱 해결과정에서의 다양한 문제를 드러냈다.

• 여성노동자들의 권리의식이 확장되면서 성희롱에 대한 적극적 대응이 늘어났다. 그러나, 사업주, 사용자는 책임을 회피하고 있어, 직장내 성희롱 사건 발생 이후 가해자 징계와 피해자 보호에 대한 사용자의 책임이 더욱 확장, 강화되어야 한다.

• 경제위기담론 속에 여성에 대한 성적 대상화는 더욱 강화되고 여성들의 대응력은 약화되었다. 회식, 고객 응대, 회사내 성역할 강화는 위기 극복 전략이 될 수 없다.

- 인턴, 수습 노동자에 대한 직장내 성희롱, 적극적인 감시와 예방이 필요하다.
- 고객 성희롱에 대한 사회적 인식을 확산하고 서비스업무, 대면업무 노동자의 과도한 감정 노동을 조절할 필요가 있다.
- ◆ 고용상 성차별 상담 : 성차별 상담은 전체의 25%(67건)으로 고용상, 인사상 차별, 성차별적 해고에 대한 상담이 접수됐다. 2008년 상반기 성차별 상담은 14.1%(31건)이었으나 올해 성차별 상담은 25%(67건)으로 크게 증가했다.
- 경제위기 담론에 편승해 임신, 출산을 이유로 한 성차별적 해고, 비상경영조치가 이루어져 이에 대한 보상과 지도감독이 있어야 할 것이다.
- 실업급여는 차별적 해고에 대한 보상처럼 기능이 왜곡되고 있으며 필요한 사람에게 신속하고 적절하게 지급될 수 있도록 개선해야 한다.
- 산전후휴가, 육아휴직 사용은 늘고 있으나 복귀 후에 고용조정, 불이익 대우가 발생한다. 휴가, 휴직이 고용단절로 이어지지 않도록 실질적인 사용권을 보장해야 한다.

**[자료-1]**

## 한국여성민우회 고용평등상담실 2009년 상반기 상담분석 및 사례

**I. 비정규직여성노동자 상담**

비정규직 여성노동자 상담은 전체 267건 중 52건으로 19.5%를 차지한다. 경제위기 속에서 비정규직 여성노동자들이 일차적인 정리해고 대상자가 되었고, 그로 인해 부당한 계약해지 상담이 25%(13건)로 가장 많았다. 비정규직 법 연장 등 논란이 있었으나 상담사례에서는 법 시행을 이유로 한 계약해지 보다는 조직개편 등 경영상의 이유가 주요한 해고 사유였다. 한편, 비정규직 여성노동자의 상담 중 성희롱, 폭언, 폭행 상담이 26.9%(14건)를 차지해 비정규직 여성노동자들이 일상적으로도 중속적인 위치에 처해 비인격적 대우를 받고 있는 것으로 나타났다.

1. 비정규직 여성노동자들은 경제위기 속에서 일차적 해고 대상이 되며, 수년간 계약을 갱신한 경우에도 퇴직위로금조차 받지 못해 제도적 보완이 요구된다.

올 상반기는 경제위기담론 속에서 회사 사정이 어렵다는 이유 또는 구조조정의 일환으로 다양한 인사 조치들이 있었고 감원의 경우 비정규직 여성노동자는 일차적인 대상이 됐다.

수차례 계약을 갱신한 비정규 노동자 대부분은 해고의 사유와 절차에 정당성을 찾기 어렵다는 호소를 하고 있으며 지나치게 도구화된 노동과 엄청난 소외를 경험한다. 정규직 노동자의 경우 일자리 상실에 대해 퇴직위로금, 실업급여, 회사 자체 보상금을 통해 비교적 넓은 안전망과 보상을 제공하고 있는데 비해, 비정규직 노동자는 장기간의 노동에 대한 보상이나 재취업을 위한 기반을 마련할 수 있는 제도가 없다. 사례2)는 해고과정에서조차 차별받는 비정규직 노동자의 현실을, 사례3)은 정규직 노동자로 간주할 수 있을 정도로 형식적인 계약갱신으로 팀 내 가장 오래 근속을 하고도 어떤 보상도 받지 못하는 모순을 보여준다.

● 사례1) 계약직으로 12년 째 일했는데 "회사 상황이 어렵다"며 그만두라고 합니다. 하지만 새로운 친구들을 뵙으면서 회사가 어렵다는 건 납득하기 어렵습니다. 게다가 본인이 그만두

는 걸로 처리하자고 합니다.(2009.2.18.)

● 사례2) 1년 단위로 계약을 갱신하면서 9년을 일했습니다. 회사가 두 개로 나뉘어 하나는 인수합병이 되고 나머지는 별도 법인이 됐어요. 그때 **제일 먼저 정리한 것이 계약직입니다. 계약기간도 남아있는데...** 정규직은 희망퇴직을 신청한 두명을 제외하고 남은 정규직 200여명 전원이 합병되는 회사에 고용승계하였고, 희망퇴직의 경우 6개월분의 급여에 실업급여도 주었습니다. 하지만 계약직은 전원 다 해고하고도 위로금은 2개월분뿐이었습니다. (2009.3.16.)

● 사례3) 1년마다 촉탁계약직 계약서를 쓰면서 11년을 근무했습니다. 그런데 곧 부서가 없어지는데 정규직은 다른 부서로 옮겨주면서 저는 계약갱신을 할 수 없다고 하였습니다. 그리고는 명예퇴직금도 정규직만 주는 거라며 **‘비정규직한테는 단 돈 10만원도 못준다’**고 하였습니다. 정규직은 1-2년치의 월급이 명예금으로 나가요. 부서에서 가장 오래 근무했는데, 하늘이 무너지는 기분입니다. (2009.5.11.)

## 2. 비정규직 여성노동자는 성희롱, 폭언, 잔심부름, 따돌림 등 일상적 차별과 비인격적 대우를 받고 있어, 조직 구성원의 적극적인 인식 전환이 필요하다.

비정규직 노동자에 대한 일상적, 신분적 차별 해소를 위해 회사내 구성원의 공동체 의식, 평등의식은 법의 한계를 극복할 수 있는 수단이다. 그러나 상담사례를 통해, 비정규직 여성노동자의 일상적 지위는 ‘계급’으로 고착화되고 있음을 확인할 수 있다. 비정규직 여성은 언제든지 다른 동료들의 커피 심부름 등 잡무를 해야 했고(사례4), 정규직전환을 미끼로 성희롱을 당하고(사례 5, 6), 회식자리에서는 배제되었다(사례5). ‘밥 한 끼를 안 주는’ 치사하고 소소한 행위가 차별을 더욱 공고히 한다. 직장에서의 지위가 상대적으로 낮을 수밖에 없는 비정규직 노동자에 대해 구성원의 적극적인 배려와 연대의식이 있을 때 비정규직에 대한 차별 문제가 극복 될 수 있다. 그 사람의 일과 인격을 존중하는 기본적인 자세에서 출발해야 한다.

● 사례4) 계약직으로 근무하는데 다른 부서 직원이 나한테 커피를 타 달라고 했습니다. 내가 왜 그 부서 커피를 타냐고 따지면서 싫다고 하니깐 **"시키면 할 것이지, 왜 거부를 하냐?"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.)

● 사례5) 학생복 알바 판매사원으로 길게는 6개월, 짧게는 2개월씩 교복 시즌인 2월, 5월에 일했습니다. 그런데 **부장이 자꾸 성희롱을 하여, 그만둘 결심을 했는데 올해까지 일하면 정규직을 시켜주겠다고 해서 정규직이 된 줄 알고** 열심히 일했는데 다른 사람들에게 주는

특근수당도 주지 않고 임금을 적게 준 것을 알게 됐습니다. 게다가 다 같이 회식을 갔는데 나는 아르바이트라서 뺏다고 합니다. 일한 기간이 9년인데 필요할 때만 불러서 쓰고, 밥한 끼를 안 줬습니다. (2009.6.11.)

● 사례6) 7개월 일한 계약직입니다. 부장이 이마에 하루 두 번 뽀뽀를 하고 엉덩이를 수시로 만집니다. 그러면서 "너 정규직 되려면 몇 개월 안 남았지? 나한테 밀보이면 뭐 없다."고 합니다. 이런 지가 4개월이 넘었어요. "너 몇 개월 안 남았지? 내가 너를 그냥 내보낼지, 생각중이다." 이런 말 들을 때마다 참자, 참자, 취직하기도 힘들고... 이런 마음으로 참았습니다. (2009.6.22.)

3. ‘계약기간’ 자체가 임금, 휴가부여, 인사상의 차별에 대해 문제제기 하지 못하는 이유가 되고 있다. 정규직 전환은 확대하고 차별시정제도는 실효성을 강구해야 한다.

비정규직 노동자는 동일 유사한 업무를 하는 정규직에 비해 임금을 적게 받거나 휴가나 복리후생 제도에서 차별을 받는다. 그러나 이러한 차등적 대우의 근거는 ‘계약 기간’이다. 사례9)는 실질적으로 10년 넘게 계약을 갱신해 왔지만 정규직의 ‘근속’이 될 수 없으므로 장기근속에 대한 포상이 없다. 차별적 처우에 문제의식을 가져도 사례7)과 같이 다음 계약 갱신을 하지 못할 것이라는 두려움에 적극적으로 처우 개선을 요구하기 어렵다. 비정규직 업무가 비핵심적 단순 업무라는 판단, 회사에 대한 충성도가 낮을 것이라는 판단은 이러한 차등적 대우, 관리를 유지시키는 고정관념이다. 이런 문제를 해소하기 위해서는 계약기간을 정할 필요가 없는 업무에 대한 정규직 전환이 이루어져야 한다. 또한 차별시정제도를 당사자가 제도의 수혜를 누릴 수 있도록 수정해야 한다. 2년 이상 계속 고용 노동자에 정규직 전환은 차별의 근본적인 원인인 ‘기간 설정’ 문제를 해소할 수 있는 방법이며, 차별시정제도 상 신청인 범위 확장은 실효성을 강화할 수 있는 방안이다.

● 사례7) 10년이 넘게 계약직으로 일했는데, 똑같은 일을 하는 정규직의 임금에 절반도 받지 못합니다. 그런데 계약갱신 1년 마다 하는 거 때문에 저항할 수가 없습니다. 실업천지인데 내가 이렇게 문제제기를 했다가 회사에서 이거라도 벌겠다는 사람들을 쓰겠다고 하면 어찌지요? (2009.3.6.)

● 사례8) 정규직은 근속 10년 되면 금 10돈과 포상 휴가를 주는데 비정규직은 만 10년이 되도 근속상이 없습니다. 올해까지 11년 근무했는데 동료들에게 물어보니, 비정규직이기 때문에 안 되는 거니까 굳이 달라고 하지 말라는 말을 들었습니다. (2009.5.11.)

## II. 직장내 성희롱 상담

직장내 성희롱 상담은 전체 상담의 40.8%를 차지해 상반기 고용평등상담실 상담에서 가장 높은 비중을 차지했다. 내용에서는, 전년 상반기에 비해 가해자 미조치 및 피해자 불이익에 대한 상담이 월등히 증가해 성희롱 해결과정에서의 다양한 문제를 드러냈다. 경제위기로 인해 일자리 문제에 사회적 관심이 집중됐으나 여성들은 여전히 ‘성희롱’으로 인한 차별에 시달리고 있었다. 한편, 직장내 성희롱이 경제위기 담론과 결합해, 여성에 대한 성적대상화, 여성으로서의 성역할 강요 등이 보다 노골적이 되는 경향이 있었다. 정부 정책으로 추진된 청년인턴제 등 일자리 사업에서의 성희롱 문제 또한 두드러졌고, 고객에 의한 성희롱 법제화를 계기로 성희롱 행위자 범주가 넓어졌다.

### 1. 직장내 성희롱 사건 발생 이후 사용자의 가해자 징계와 피해자 보호, 사건 해결의 책임에 대한 문제 제기가 증가, 확대됐다. 사용자 책임은 더욱 강화되어야 한다.

올 상반기 직장내 성희롱 상담은 예년 동기간에 접수된 가해자 징계 및 피해자 불이익 상담이 22%(18건)인 것에 비해 올 상반기에 51.4%(56건)로 늘어 변화된 경향을 확인할 수 있다. 이는 여성노동자들의 권리의식이, 직장내 성희롱에 대한 문제인식 단계를 넘어 적극적인 대응 속에서 사건 발생 이후 해결과정 및 사건의 영향에 대한 문제로 확장되고 있는 것으로 볼 수 있다.

직장내 성희롱은 ‘직장내’라는 특정한 영역과 업무관련성, 직위 이용 등 고용상의 권력관계의 상호작용 속에서 발생한다. 그러므로 사건 해결의 주체는 피해자, 가해자 개인만이 아니라 조직의 구조, 문화, 지위에 영향력을 발휘할 수 있는 회사 즉, 사용자이다. 사용자는 직장내 성희롱 사건의 해결 및 예방의 주체로서 역할과 책임을 가진다.

● 사례9) 팀장이 아무도 없는 사무실에서 저에게 언어적, 신체적 성희롱을 했습니다. 회사에 알려 징계절차를 밟고 있었는데 가해자가 스스로 나가려하자, 회사가 태도를 바꿨습니다. 사직서를 쓰고 제 발로 나가는 것과 해고는 다른 것 아닙니까? 회사는 징계가 결정된다고 해도 가해자가 계속 불복해서 재심을 청구할 것이고 결국 노동청에 가게 되고 저도 안 좋은 기억을 다시 고집어내서 진술해야 된다고 하는 겁니다. 증거가 없다는 것을 빌미로 법적으로 가게 되면 불리하게 될 것이니 외부에서 해결하라고 회사는 발을 빼려고 하는 것 같습니다. (2009.5.19.)

● 사례10) 회사는 직장내 성희롱 가해자에 대해 감봉이상은 어려울 것 같으면서, 가해자가 부인하는 이상 회사는 조사권도 없고, 부당해고로 고소당할 수도 있기 때문에 징계를 하기가 어렵다고 이야기합니다. 그러면서 외부기관에 가서 인정을 받아오라며 인권위원회를 소개시켜주더군요 (2009. 5.29.)

● 사례11) 회사에서 제가 최초로 알린지 6개월도 넘은 이제야 사건 조사를 했다면서 결과를 알려왔습니다. 회사 조사의 결론은 업무와 관련이 없다, 행위자가 우리의 통제 범위가 아니다, 손해배상책임도 없다, 형사소송결과를 보고 하겠다는 것입니다. 결론적으로 지금 조사한 내용에서는 회사가 회식에 가라고 한 것도 아니고 업무시간에 해코지 한 것도 아니고 업무 후에 자기가 그런 거를 어떻게 하겠냐고 책임이 없다는 겁니다. 결국 더 이상 회사에 머물 필요가 없다는 생각에 회사의 책임이 있다는 것을 법적으로 증명하면 되는 것이냐고 따지고 사표를 냈습니다. (2009.5.13)

그러나 사례와 같이, 현재 직장내 성희롱에 대한 사용자 책임은 협소한 현실이다. 성희롱 사건이 회사의 이미지와 대외적 명예를 훼손하는 행위라는 인식, 비도덕적 행위라는 인식은 하고 있으나 해결과정에서 회사차원의 적극적인 의지를 찾기는 어렵다. 공개적으로 중한 비중으로 사건을 처리하기 보다는 피해자가 중도에 포기하거나 협의를 하도록 종용하는 것, 가해자가 사용자의 권한 밖으로 스스로 이탈하도록 방관하는 것, 가해자의 역대응에 무력해지는 것, 외부의 구제기관에 판단을 미루는 것으로 사건 대응은 유형화된다. 이 과정에서 피해자는 정당한 사용자에게 대한 기대를 버리고 소극적인 인사권의 발동에 실망한다. 사례 13)과 같이 사표를 던지게 되는 원인이다. 성희롱 사건 해결의 주체로서 사용자의 역할은 갈수록 넓어지고 있으나 현실은 이에 발맞추지 못하므로 사용자들에 대해 성희롱 사건 및 사후 해결 과정에 대한 인식을 강화하는 정책적 노력, 교육이 요구된다.

## 2. 경제위기담론 속에 여성에 대한 성적 대상화는 더욱 강화되고 여성들의 대응력은 약화되었다. 회식, 고객 응대, 회사내 성역할 강화는 위기 극복 전략이 될 수 없다.

경제위기로 인한 사회 전반의 고용불안은 여성노동자 스스로 위축되게 만들고 직장내 성희롱과 같은 문제에서도 적극적인 대응을 하기 어렵게 만든다. 위기극복을 위해 매출, 영업을 강화하는 회사들이 늘어났고 이러한 과정에서 거래처 접대, 고객 관리에 여직원을 동원해 술 따르기, 부루스 추기 등을 강요하는 사례가 나타났다. 또한 고용불안을 빌미로 상사, 사업주가 성적인 요구를 하고 이를 거부하면 고용상의 불이익을 주는 경우도 사례 14), 사례 15)와 같이 나타났으며 그 사유 또한 구조조정 등 경영상 어려움을 이유로 한 편의적인 해고였다. 이 과정에서 여성노동자들은 극심한 자괴감을 느끼고 도구화 되지만 사례 16)과 같이 실업에 대한 두려움으로 적극적인 대응을 하지 못하고, 성희롱 피해자에 대한 잘못된 통념을 체화하면서 모든 문제를 본인이 감당하게 되는 심각한 결과를 초래한다.

● 사례12) 12월말부터 과장이 성적인 접대를 기대했지만 도망 다녔습니다. 음담패설은 기본이고 여사원을 '아가씨'라고 부릅니다. 외모로 평가하고 남자친구 유무를 물어보기도 하고

요. 내가 이걸 성희롱이라고 말한 적도 있지만 시정이 안 됩니다. 각 부서에 한두 명 씩 파견여사원이 있는데 이 파견직 여사원들한테 안마를 요구하기도 하고 ‘여자’로서의 서비스를 기대합니다. 그런데 나는 안 하고 성희롱이라고 하니까 파견회사 통해서 압력이 오기도 했었어요. 나가라고 했을 때 나는 못 나가겠다고 하면서 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.)

● 사례13) 23살이고 첫 직장입니다. 대표이사 비서실 근무했는데 대표이사가 휴일에 따로 보자고 하고, 애인하자, 아파트를 구해 주겠다 등 부담스러운 요구를 해서 도저히 회사를 더 다닐 수가 없다고 생각하고 있었습니다. 그런데 이 요구를 거부하자, 구조조정이라면서 사직서를 쓰라고 했습니다. 사유에는 ‘기간 만료’라고 적으라는 말까지 덧붙이더군요. (2009.1.14.)

● 사례14) 감사가 회식자리에서 술을 따르라고 하고, 엉덩이도 만지고, 급기야 어제는 음부를 만졌습니다. 이런 일을 겪고도 가만히 있는 다는 것 자체가 못한 일이겠지만 회사생활을 계속하고 싶어 하고 혹여나 저만 해본 여자로 낙인찍히지 않을까 걱정됩니다. 이렇게 말해봤자 감사는 아무런 타격을 입지 않을 거예요. 경제 사정도 안 좋은 마당에 일자리 없다고 난리인데 지금 있는 회사도 감지덕지라는 마음가짐으로 일하고 있습니다. (2009.5.19.)

### 3. 인턴, 수습 노동자에 대한 직장내 성희롱, 적극적인 감시와 예방이 필요하다.

청년층의 취업난이 심각한 가운데, 정부 공기업을 중심으로 행정인턴제가 널리 시행되고 있다. 이들은 3개월, 6개월 등 1년 이내의 짧은 기간을 정해 일하고 업무 보조 등 주변적인 업무를 하고 나이가 어려 조직 내에서 가장 낮은 지위에 있다. 상담사례에서는, 이런 행정인턴들을 대상으로 한 성희롱 발생의 심각성이 여실히 드러난다. 사례 17)에서는 인턴들을 술시중을 들 ‘어린 여대생’으로 바라보고 있는 상사의 모습을 확인할 수 있고, 회사나 학교가 사건의 해결의 책임을 서로 미루고 있다. 사례 18)에서도 고객 서비스에 ‘여대생’ 이미지를 극대화하여 활용하고 있다. 인턴직, 수습직 여성은 불안하고 낮은 고용상의 지위로 인해 성희롱에 더욱 취약하게 노출되어 있으므로 인턴제 실시 기관에 대한 철저한 성희롱 예방의 노력이 있어야 할 것이다.

● 사례15) 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 봐"

라.”, “잘 모셔라” 는 말을 했고 그 뒤 술자리를 거부하자, 저에 대해 “남자를 골라 술을 마신다” 등 악담을 하고 다녔습니다. 몸이 부들부들 떨렸지만 인턴이라는 약자의 입장에서 그저 당하며 참고 있을 수밖에 없었습니다. 이런 얘기를 당시 소속팀의 팀장에게 이야기했었지만 팀장은 귀를 막았고, 학교 역시 일을 크게 만들고 싶지 않다고 하더군요. (2009.1.8.)

● 사례16) 회사에서 여대생들을 안내로 뽑았습니다. 옷도 튀게 입히고 정문마다 서서 들어오는 고객들을 향해 90도로 인사를 시킵니다. 그 애들 대부분이 서울권대학에 키도 크고 영어도 해야 된다고 합니다. 시간제 알바라고 하는데 청경들, 고객들이 농담을 걸고, 험한 말도 많이 합니다.(2009.3.30.)

● 사례17) 공기업 행정인턴으로 일하고 있습니다. 제가 검은색 치마정장을 입고 출근한 날이었어요. 우리 집에서 강아지를 키우는데 하얀색 개털이 옷에 많이 붙어 있었나봐요. 잠시 전화 통화를 위하여 사무실 밖으로 나왔는데 그 때 4급 공무원 A씨가 제 주변을 배회했습니다. 그러면서 전화통화가 끝난 후 옷에 개털이 많이 붙어있으니 떼어주겠다며 유독 가슴 부분을 꺾꺾 누르면서 털을 떼어냈습니다. 그 때는 오해일 수도 있다고 생각했어요. 그러나 그 후 A씨가 나한테 줄 선물이 있다며 자기 사무실로 부르더니 또 다시 개털을 떼어주겠다고 했습니다. 그러면서 가슴을 꺾꺾 누르고 엉덩이를 만졌어요. 뒤에서 엉덩이에 몸을 바짝 대기고 하고... 기분이 나쁘고 이상했지만 처음 겪는 일이라 놀라고 당황해 서둘러서 나왔습니다. (2009.4.1.)

#### 4. 고객 성희롱·폭언(폭행)에 대한 사회적 인식을 확산하고 서비스업무, 대면업무 노동자의 과도한 감정노동을 조절할 필요가 있다.

올해부터 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」상 고객에 의한 성희롱 규제 조항이 시행되었다. 고객이 성희롱한 경우에 사업주에게 알리고 사업주가 필요한 조치를 취하도록 한 것이다. 그러나 사례18)과 같이 회사의 책임이 불분명하고 사례19)에서는 고객이 불만을 전달하거나 서비스를 요구하면서 다툼이 발생하는 경우도 있어 고객에 의해 발생하는 성희롱과 폭언·폭행 등을 이 법률만으로 근절하기는 어렵다. 따라서, 사회적으로 과도한 친절이나 불필요한 서비스를 바라거나 요구하지 않고 타인에 대한 인격적인 존중과 배려를 할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

● 사례18) 간호사로 근무하는데 회사건강검진 과정에서 검진 받는 직원이 스킨십을 했습니다. 가해자를 처벌하고 싶어서 가해자 회사에 징계를 요청하려고 하는데 회사 쪽에서는 외부적으로 확정적인 판결을 가져와야 징계 할 수 있다고 이야기합니다. 스킨십 정도로 형사 처벌을 받아 올 수도 없고 어디서 확정을 받아 와야 되는 것인지...(2009.5.18.)

● 사례19) 지금이 6월인데, 4월에 주문한 책이 아직까지 도착하지 않았습니다. 그래서 불만접수를 했고, 배달을 담당했던 택배기사를 찾아서 확인을 하려고 했는데 다짜고짜 온갖 혐오스러운 욕을 하는 겁니다. 그래서 저도 화가 나도 반말을 했는데 이젠 그것 갖고 물고 늘어집니다. (2009.6.1.)

### Ⅲ. 성차별 상담

성차별 상담은 전체의 25%(67건)로 모집, 채용, 임금 등 고용상 차별과 승진, 배치 등 인사상 차별, 성차별적 해고에 대한 상담이 접수됐다. 2008년 상반기 성차별 상담은 14.1%(31건)이었으나 올해 성차별 상담은 25%(67건)으로 크게 증가했다. 이는 경제위기 속에서 임신, 출산으로 인한 성차별 해고가 상반기에 집중적으로 발생한 것에 원인이 있다.

**1. 경제위기 담론에 편승해 임신, 출산을 이유로 한 성차별적 해고, 비상경영조치가 이루어져 이에 대한 보상과 지도감독이 있어야 할 것이다.**

기업들은 사례 22)와 같이 동의 절차에 있어 형식만을 갖추고 사실상 본인의 동의 없는 근로조건 불이익 변경을 감행하고 사례 20), 사례21)과 같이 여성은 일차적인 양육책임자라는 논리로 노동시장에서 배제시켰다. 상반기 내에 이러한 성차별적 고용조정이 진행됐으므로 노동시장에서 배제된 여성들에 대한 보상과 재취업을 위한 제도적 노력이 있어야 한다. 또한 계속해서 성차별 이데올로기의 작동으로 차별적 해고가 발생하지 않도록 지속적인 지도와 감독이 요구된다.

● 사례20) 11월말 쯤 소속팀장으로 부터 회사 사정이 계약직 전환과 임금 삭감, 재택근무에 대한 이야기를 들었습니다. 전산팀에 근무 중인데 충분히 재택근무가 가능하니 임금을 줄이고 육아에 신경 쓰는 것이 어떠냐는 이야기였습니다. (2009.3.31.)

● 사례21) 산전후휴가를 마치고 한 달 후 복귀를 앞두고 있습니다. 그런데 회사에서 구조조정을 했어요. 직속 상사도 그만두고 회사 상태를 감안해 여러 가지 조치를 한 것 같습니다. 해고 대상자 명단에 내 이름도 있었고, 제가 복귀하는 날부로 우리 부서가 아예 없어집니다. 수상한 점은 구조조정을 핑계로 사람 물갈이를 하는 것 같아요. 있던 사람들 자르고 새로운 사람들 들어오게 했어요.(2009.6.8.)

● 사례22) 회사에서 경기가 어렵다며 1월부터 임금의 5%를 전 직원 감액했습니다. 사업

주가 경영상 위기라면서 동의서를 강제적으로 작성하도록 했어요. 1월에 연봉협상을 하는데 반강제적으로 1월부터 삭감하면서 다 사인하게 만든 거죠. 그리고 직원들이 무급휴가 1-2일씩 다 돌아가며 쓰고 있어요. 그리고 저는 임신했는데, 산전후휴가를 신청하니 60일만 쓰라고 합니다. 산전후휴가 사용하고 그만두게 될 것 같습니다. (2009.5.11.)

2. 실업급여는 차별적 해고에 대한 보상으로 기능이 왜곡되고 있으며 필요한 사람에게 신속하고 적절하게 지급될 수 있도록 개선해야 한다.

사례에서는 회사측의 권고사직인데도 노동자의 개인사유에 의한 자진이직으로 신고할 것을 종용하거나 지급사유에 의해 당연히 받는 실업급여를 해고에 대한 보상인양 제시하는 것을 확인할 수 있다. 회사측이 협조절차를 악용해 권고사직을 자진이직으로 신고하고 해고에 대한 책임을 회피하고 있는 것이다. 게다가 자진이직을 하더라도 예외적인 경우에 실업급여를 받을 수 있는 사유(차별대우에 의해 사직하거나 가족과의 동거, 육아, 간호를 위해 퇴직하는 경우 등)를 악용, 사직을 강요하고 있다. 이 때문에 사례와 같이 회사와 노동자간에 복잡하고 불필요한 협의를 거치고 결국은 실제 해고 사유와 무관한 사유로 급여를 받으려고 하거나 못 받게 되는 것이다. 노동부는 사용자가 부당하게 책임을 회피하지 않도록 감독해야 한다.

● 사례23) 다음 달이 출산예정이에요. 출산휴가에 이어서 육아휴직을 원하는데 회사에서는 출산휴가 받고 연차휴가 쓰고 병가 식으로 한 달 채우고 권고사직을 하라고 합니다. 실업급여 신청을 해주겠다면서 자꾸 사직을 권유해요. 회사에서 나가라는 거는 출산휴가는 주는데 육아휴직은 이어서 쓰는 게 어렵기 때문이랍니다. 복직해서 계속 다니고 싶는데 허락을 안해주는 거죠. 육아휴직 대신 실업급여 받으라면서 사직서를 제출하라는 거예요. (2009.3.12.)

● 사례24) 우리 회사는 결혼하면 못 다니는 곳입니다. 따로 규정은 없어도 관행처럼 다른 여직원들이 결혼 후 퇴사처리 되어 나가는 것을 보면서 그래야하는 걸로 세뇌가 된거죠. 저 역시 결혼을 하게 되니 사직서를 쓰라고 하면서 사유를 ‘개인사정’으로 쓰도록 했습니다. 나중에 말이 안 되는 거 같아서 따지니까 본인도 지급을 해주고 싶으면서 할머니나 부양가족이 있어야 자격요건이 된다는 일토당토 안 되는 소리를 하더군요. 거주지를 신랑 본적으로 옮기라고요. 남직원은 짤리게되면 3개월 동안의 급여와 실업급여가 나간다고 하네요. 여직원이 결혼하게되어 못 다니게 되고 실업급여도 못 받게 해준다는 것은 엄연히 불합리한 처사라고 생각합니다. (2009.4.25.)

3. 산전후휴가, 육아휴직 사용은 늘고 있으나 복귀 후에 고용조정, 불이익 대우가 발생한다. 휴가, 휴직이 고용단절로 이어지지 않도록 실질적인 사용권을 보장해야 한다.

산전후휴가나 육아휴직은 여성의 노동자의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기로 향후 고용을 좌우하는 중요한 시기이다. 그러나 산전후휴가나 육아휴직 사용자에 비해 복귀자의 비율은 현저히 줄어든다. 보다 안정적인 복귀를 위해서는 복귀 후 불이익 금지가 전제되어야 한다. 육아휴직은 산전후휴가에 비해 장기간 고용관계가 중지되므로 사례30)과 같이, 연차휴가의 경우 휴가가 없다는 회사측의 답변을 듣기 일쑤다. 사례28)은 육아휴직기간을 개인의 ‘혜택’으로 사고하는 상사와 동료들의 고정관념 또한 만나게 된다. 임신, 출산, 양육을 이유로 한 차별이 근절될 수 있도록 복귀 후 공정한 처우를 보장해야 한다.

● 사례 25) 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 보는데요, 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.)

● 사례26) 작년4월에 둘째를 낳고 어렵게 육아휴직을 받아 요번년도 4월에 복직을 했어요 제가 처음으로 육아휴직을 추진 했고 다행히 복직도 순조로웠고 윗 상사분들도 눈총 없이 대해주셨습니다. 그런데 제가 작년에 휴직을 했기 때문에 이번년도에 쉴 수 있는 연가수가 없다고 합니다. 만근을 안 했기 때문에 안줘도 된다고 하는데 과연 연차휴가가 한 개도 없는지요? (2009.4.30.)

**[자료-2]**

## 한국여성민우회 고용평등상담실 2009년 상반기(1월~6월) 상담통계

**1) 상담경로**

| 전화상담        | 온라인상담      | 방문상담      |
|-------------|------------|-----------|
| 170건(63.7%) | 86건(32.2%) | 11건(4.1%) |
| 총 267 건     |            |           |

**2) 유형별 상담내용<sup>1)</sup>**

| 전체 유형별 상담내용                                   |             |
|-----------------------------------------------|-------------|
| 직장내 성희롱                                       | 109건(40.8%) |
| 임신출산관련 상담<br>(임신·출산을 이유로 한 해고, 부당대우, 산전후휴가 등) | 41건(15.4%)  |
| 양립지원(육아휴직 등)                                  | 19건(7.1%)   |
| 고용상의 성차별(모집·채용, 임금·승진차별 등)                    | 26건(9.7%)   |
| 폭언·폭행                                         | 20건(7.5%)   |
| 비정규직차별(계약해지, 근로조건 등)                          | 20건(7.5%)   |
| 기타 고용 사안(부당해고, 체불임금, 근로조건, 법정휴가, 고용보험 등)      | 32건(12%)    |
| 총계                                            | 267건(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 것임.

| 비정규직 유형별 상담내용                            |           |
|------------------------------------------|-----------|
| 직장내 성희롱                                  | 7건(13.5%) |
| 임신·출산 관련(임신·출산을 이유로 한 해고, 산전후휴가, 양립지원 등) | 4건(7.7%)  |
| 부당한 계약해지 및 해고(성차별 해고 포함)                 | 13건(25%)  |
| 고용상 차별(임금, 휴가, 복리후생 등)                   | 12건(23%)  |
| 인사상 차별(모집·채용, 배치, 승진 차별)                 | 2건(3.8%)  |
| 폭언폭행                                     | 7건(13.5%) |
| 임금체불 등                                   | 7건(13.5%) |
| 총계                                       | 52건(100%) |

### 〈한국여성민우회 고용평등상담실〉

- 1) 전화상담 : 02-706-5050
- 2) 온라인상담 : <http://counsel.womenlink.or.kr>  
e-mail상담 : 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·여성우선해고·사내부부해고 등
  - ◎ 비정규직 차별(임금, 근로조건 등)
  - ◎ 직장내 성폭력(직장내 성희롱, 폭언·폭행)
  - ◎ 모성보호 및 양립지원 조치(산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등)
  - ◎ 임금체불, 부당해고 등