

당신의 경쟁력
자신있습니까

14



우리 여직원들의 현명한 결정

남녀고용평등 주장위해 기업의 입장에 서 보는 지혜를

박효신 / 한국광고주협회 홍보부장

‘기쁜 소식을 알립니다.’

부회장실에서 나오는 김과장의 얼굴에 희색이 만연하다.

‘우리 사무실도 드디어 주 5일 근무제가 도래했습니다.’

김과장은 결제판을 머리 위에서 흔들며 대고 있고, 직원들은 모두 일어나서 기립박수를 쳤다.

드디어 ‘주5일’ 근무라는 직원들의 숙원사업이 이루어진 것이다.

오래 전부터 얘기는 있어 왔으나 회원들에 대한 서비스가 업무인 단체에서 회원사들보다 앞서 휴일을 늘릴 수는 없다 하여 실행을 하지 못하고 있었다.

그러나 최근 주말에 쉬는 기업이 점점 늘고 있어 토요일 출근을 해도 일을 제대로 볼 수 없는 경우가 많아졌다.

‘오늘은 휴무입니다’

지난 토요일, 몇몇 기업에 불 일이 있어 전화를 하는데 다섯 군데 중 세 군데가 휴일이라는 답변이었다.

‘토요일은 기업에 전화 할 생각 말아야 겠구만...’

긴급히 연락할 사항이 있어 전화를 하던 윗분도 전화 걸기를 포기하고 ‘우리로 주 5일 근무를 한번 검토해 보자’고 제안하셨다.

‘어차피 회원사들과의 연락도 여의치 않고, 출퇴근 길은 엄청나게 막히고, 출근해서 어영부영하다 점심 먹고 퇴근하고... 그러니 평일 열심히 일하고 토요일은 차라리 쉬는게 합리적일 수 있지...’

그 말씀이 떨어지기가 무섭게 우리의 김 과장은 어느 새 조사해 둔 몇몇 그룹의 토요일 휴무사항을 첨부한 품의서를 올렸고, 그 어느 사안보다도 직원 전체의 열렬한 호응을 얻어 전광석화같이 결재를 받아 내는데 성공한 것이다.

그런데 이렇게 기쁨을 나누던 중 한 가지 문제가 떠올랐다.

한 남자직원이 의문을 제기한 것

이다.

‘여사원들의 생리휴가는 어떻게 되는 거야. 여직원들은 생리휴가로 하루 더 쉴 수 있는 거야?’

‘그럼 여직원들은 도대체 한 달에 몇 일을 노는 거야?’

‘생리휴가’를 놓고 토론이 벌어졌다.

‘이건 불공평 하다. 여자들이 생리하는 날 휴가 내냐? 놀러 가려고 휴가 내지...’

‘다음부터는 생리 일이라는 증명서 떼어 와.’

남자직원들이 아우성이다.

‘생리휴가야 법적으로 보장된 것이니까 주 5일 근무를 하던 4일 근무를 하던 주어야 되는 거야. 그걸 못하게 할 수는 없어.’

나의 말에 김과장이 노동법 책을 꺼내 펼치고 한참을 들여다 보더니 ‘정말 그러네요’ 하다.

‘아니 여직원들의 생각은 어떤지 말해봐.’

‘부장님 생각은 어떠신데요.’

‘내 생각? ... 나는 솔직히 말하면... 우리 사무실과 같은 근무조건이라면 생리휴가는 포기해도 좋다고 생각해. 이전 어디까지나 내 생각이야. 여직원들은 어떻게 생각하는데 나도 궁금하니까 솔직하게 말해봐. 내 눈치보지 말고... 분명한 건 하겠다면 막을 수는 없다는 거야.’

‘사실 눈치 보여서 쉴 수는 없을 것 같아요.’

‘그렇다고 포기할 수도 없고... 그럼 생리휴가를 안하는 대신 수당을

주면 어떨까.’

한 여직원이 수당안을 내놓자 남자직원들이 또 한번 난리다.

‘염치 좀 있어라. 매주 토요일마다 쉬고, 생리휴가라고 또 따로 쉬고... 언제 일하나?’

‘이건 정말 남녀 차별이다.’

나는 생리휴가의 고집이 여성들에게 결코 유리하게만 작용한다고는

있기 때문에 어쩔 수 없이 존재시키고 있는 것이다. 심지어는 그 제도를 악이용하여 꼭 연휴로 생리휴가를 맞추는 여직원도 있다.

우리가 남녀고용평등을 주장하기 위해서는 기업의 입장에도 한 번 서볼 필요가 있다. 기업에서 여성을 기피하는 요소를 체크하고, 작은 것을 포기하여 더 큰 것을 얻을 수 있다면 그것은 충분히 고려해 볼 가치가 있지 않은가. 그 대표적인 것이 생리휴가라고 생각한다.

남자와 달리 여자에게 한 달에 한 번씩 휴가를 더 주어야 한다는 것은 남녀차별을 스스로 불러오는 요소가 될 수도 있기 때문이다.

내가 이런 생각을 하면서 직원들의 이야기를 듣고 있을 때 한 유명 의류 메이커의 샵 매니저로 근무하는 친구에게서 전화가 왔다.

‘뭐 하나?’

‘응, 이번 주부터 주 5일 근무하기로 했거든. 직원들과 그 얘기 하고 있었어.’

‘완전히 별세계구나. 난 지금 녹초가 됐어. 오늘은 현장근무야.’

‘왜?’

‘지금 세일 기간이잖아. 이 주말 때 하루도 못 쉬었다. 하루종일 서 있어야 되니까 뼈마디가 다 쭈시고 죽겠다.’

‘야, 너희 생리휴가는 주냐?’

‘생리휴가가 어딤? 내가 한 번 신청했는데 안 된다는 거야. 왜 안 되느냐고 따지고 드니까 그럼 다른 사람에게서는 아무소리 하지 말고 나



“생리휴가는 계속 존재하는 거예요.
그걸 없앨 수는 없어요. 그렇지만 우리는
생리휴가를 신청하지는 않을 거예요.”

생각하지 않는다.

그 이유는 ‘생리휴가’란 것이 그 본래의 의미를 상실해 가고 있기 때문이다.

생리휴가는 모성보건의 차원에서 여성의 생리일에 쉴 수 있게 마련된 것인 줄 안다.

그러나 현실적으로 이 휴가는 여성들에게 한 달에 한 번씩 주어지는 휴가 일 뿐 여성의 생리와는 무관하게 되었다. 그것은 본인들도 알고, 직장에서도 알지만 법으로 정해져

만 가만히 쉬라는 거야. 말이 되냐? 세일 기간 동안 내가 얼마 팔았는지 알아? 하루에 1억씩 팔았어. 하루에 그걸 팔려면 몇 사람에게 옷을 입혔다 벗겼다 해야 되는지 생각 좀 해봐. 옷에서 나오는 먼지 때문에 저녁이면 기도가 막히는 것 같아. 그래도 직원들 고생한다는 말 한마디 없어. 우리 막내가 어제 매장에서 앉아 있다가 징계 먹었어. 아침 아홉시부터 저녁 아홉시까지 밥먹는 시간 빼고 꼬박 서있어야 하고... 잠시라도 여직원들 편하게 쉴 공간이라도 있냐? 이런 상태에서 좋은 서비스를 기대하는 건 무리야. 오늘 매출이 좀 부진하니까 상무가 계속 스트레스 주고 있는데, 내가 전국 매장 중 최고를 올리고 있을 때 고맙다는 말 한마디 없던 놈들이야. 해도 해도 너무 해. 회사에서 우리한테 이런 대접을 하는 건 이 일이 아무나 할 수 있는 일이라고 생각하기 때문이야.’

‘그렇지는 않잖아. 세일즈가 왜 전문직이 아니냐?’

‘그걸 인정해 주지 않으니 어떡하냐. 하도 힘들어서 목소리나 들으려고 전화했어. 한 번 보자.’

전화를 끊고 나니 가슴에 묵직한 것이 걸린 것만 같았다.

여성을 주인력으로 삼아 이윤을 내고 있는 기업에 오히려 더 많은 인권 사각지대가 존재한다.

인간적인 대접조차 받지 못하는 여성의 그런 일터에서 모성보전이라는 말은 존재하지도 않는다.

그들에게 여성의 경쟁력이니 전문성이니 하는 말 따위가 무슨 의미가 있느냐.

전화를 끊고 나니 우리 직원들의 이야기가 끝나가고 있는 것 같았다.

‘부장님, 우리 결정했어요.’

‘그래, 어떻게?’

‘생리휴가는 계속 존재하는 거예요. 그걸 없앨 수는 없어요. 그렇지만 우리는 생리휴가를 신청하지는 않을 거예요.’

직원들은 생리휴가의 토론을 이렇게 마감했다. 그들은 주 5일 근무의 기쁨을 다시 음미하며 앞으로의 주말 계획을 짜기 시작했다.

우리 여직원들은 현명한 결정을 내렸다. 나는 그들의 결정이 정말 고맙고 자랑스럽다.

‘그러나 친구야, 너희는 기필코 생리휴가를 타내야 된다.’

우리 친구는 해 낼 것이다.