

직장내 여성에 대한 폭언·폭행 실태와 대책 마련을 위한 토론회

● ● ●

- 일시 : 2000년 7월 19일 (수) 오후 2시
- 장소 : 종로성당 대강당
- 주최 : 한국여성노동자회협의회
한국여성민우회
한국여성의전화연합

**직장내 여성에 대한 폭언·폭행 실태와
대책 마련을 위한 토론회**

● ● ●

- 일시 : 2000년 7월 19일 (수) 오후 2시
- 장소 : 종로성당 대강당
- 주최 : 한국여성노동자회협의회
한국여성민우회
한국여성의전화연합

토론회 순서

사회 : 최신혜수(한국여성의전화연합 상임대표)

- ▶ 발제 1 : 직장내 폭언·폭행 실태조사 결과발표
- 박진영(한국여성노동자회협의회 조사부장)
- ▶ 발제 2 : 사례로 본 직장내 폭언·폭행의 실태와 대책
- 박봉정숙(한국여성민우회 여성노동센터 사무국장)
- ▶ 토론 1 : 김근례(전국보건의료서비스노동조합 여성부국장)
- ▶ 토론 2 : 배금주(여성특별위원회 차별개선조정관실 사무관)
- ▶ 질의 및 토론

글의 순서

◆ 여성노동자들의 직장내 폭언·폭행 경험분석

- 박진영(한국여성노동자회협의회의 조사부장)

◆ 사례로 본 직장내 폭언·폭행의 실태와 대책

1) 사례를 통해본 직장내 폭언·폭행 실태

- 이임혜경(한국여성민우회 여성노동센터 상담부장)

2) 직장내 폭언·폭행, 어떻게 근절할 것인가?

- 박봉정숙(한국여성민우회 여성노동센터 사무국장)

◆ 병원내 폭언·폭행 사례와 현황

- 김근례(전국보건의료서비스노동조합 여성부국장)

◆ 여성근로자에 대한 직장내 폭언·폭행의 법적 구제 가능성에 대하여

- 배금주(여성특별위원회 차별개선조정관실 사무관)

여성노동자들의 직장 내 폭언·폭행 경험 분석

박진영 (한국여성노동자회협의회의 조사연구부장)

1. 들어가며

여성 노동자들은 노동자로서 그리고 여성으로써 노동시장 안팎에서 여러 가지 어려움에 처해 있다. 노동 시장에서 여성들은 결혼, 임신, 출산 등으로 인해 임금, 승진, 업무에서 차별을 겪고 있으며, 경우에 따라서는 해고의 사유로 작용하기도 한다. 또한 최근 롯데 호텔 사례에서도 드러난 바와 같이 사업장 내에서 성희롱이 비일비재하게 일어나기도 한다.

그러한 문제들은 많은 경우 밖으로 드러나지 않고 은폐되어 있다. 경우에 따라서는 전혀 문제가 아닌 것으로 치부되거나 혹은 인식은 되지만 개인적인 문제로만 간주되며, 해결책도 개인적 차원에서 찾아야 하는 것으로 여겨지기도 한다. 그러나 실제 조금만 더 자세히 들여다보면 여성들이 직면하고 있는 많은 문제들은 구조적인 측면에서 기인하며 그 해결책 역시 사회 전체가 공동으로 찾아야 함을 알 수 있다.

여성 노동자들이 직장 내에서 당하는 폭언·폭행의 문제 역시 이러한 문제 중 하나이다. 많은 여성들이 직장 내의 폭력 문제로 고통받고 있으나 그 실태는 제대로 드러나지 않은 상황이며, 심지어 폭력으로조차 인식되지 않는 경우도 있다. 그러나 폭언·폭행의 문제는 더 이상 개인의 문제가 아닌 여성 노동자들의 인권의 문제이자 노동 기본권과 관련된 문제이다.

본 조사는 직장 내에서 여성 노동자들이 경험하고 있는 폭언·폭행의 실태를 드러내어 이에 대한 적절한 대책을 논의하기 위한 배경 자료로 삼기 위한 것이다.

2. 여성 노동자들의 직장 내 폭언·폭행 경험 분석

1) 조사 방법

한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 한국여성의전화가 공동으로 설문지를 작성하여 한길리서치에 전화 조사를 의뢰하였다. 조사 기간은 2000년 7월 3일 ~ 5일이며 서울 거주 여성 노동자를 대상으로 연령과 직종에 따라 할당하여, 한 사업장당 한 케이스로 한정하여 무작위 추출을 통해 조사하였다. 그 결과 564케이스가 분석에 사용되었다.

2) 표본의 특성

조사 대상자의 연령별 분포를 보면 20대 미만이 9.9%(56), 20~25세 21.5%(121), 26~29세 25.4%(143), 30대 23.8%(134), 40대 14.2%(80), 50대 이상이 5.3%(30)로 나타났다. 20대가 전체의 46.9%를 차지하고 있는 것은 우리나라 여성 노동자들의 연령 분포를 반영하고 있는 것이다.

혼인상태별로는 기혼이 42.7%(237), 미혼이 57.3%(323) 기타 0.7%(4)로 나타났다.

직종별로는 생산직 9.0% (51), 판매직 14.9%(84), 서비스직 21.5%(121), 사무관리직 22.0%(124), 전문직 9.6%(54), 행정(공무)직 14.4%(81), 교직 5.1%(29), 단순노무직 3.5%(20) 이다.

현재 근무하고 있는 직장의 규모별로 살펴보면 4인 이하 사업장 종사자가 12.8%(72), 5인~10인 이하 사업장 종사자는 29.6%(167), 11인~50인 이하 사업장 종사자는 33.7%(190), 51인~99인 이하 사업장 종사자는 7.6%(43), 100인 이상 사업장 종사자는 16.1%(91)로 나타난다.

근무하고 있는 사업장의 전체 노동자 중 여성 노동자가 차지하는 비중별로 살펴보면 각각 남성 노동자 중심 사업장인지, 혼성 사업장인지, 여성 노동자 중심 사업장인지 분류해 보았다. 30% 미만이 35.1%(198), 30 ~ 70% 미만이 43.6%(246), 70% 이상이 20.9%(118)로 나타났다.

종사상 지위별로 살펴보았을 때 81.9%(462)가 정규직이라고, 17.7%(100)가 비정규직이라고 응답했다.

<표1> 표본의 특성

단위: %, 명

| 변 수 | 범 주 | 백 분 율 | 빈 도 |
|---------|---------------|-------|-----|
| 연 령 | 20세 미 만 | 9.9% | 56 |
| | 20세 ~ 25세 이 하 | 21.5% | 121 |
| | 26세 ~ 29세 이 하 | 25.4% | 143 |
| | 30세 ~ 39세 이 하 | 23.8% | 134 |
| | 40세 ~ 49세 이 하 | 14.2% | 80 |
| | 50세 이 상 | 5.3% | 30 |
| 혼 인 상 태 | 기 혼 | 42.7% | 237 |
| | 미 혼 | 57.3% | 323 |
| | 기 타 | 0.7% | 4 |
| 직 종 | 생 산 직 | 9.0% | 51 |
| | 판 매 직 | 14.9% | 84 |
| | 서 비 스 직 | 21.5% | 121 |
| | 사 무 관 리 직 | 22.0% | 124 |
| | 전 문 직 | 9.6% | 54 |
| | 행 정 (공 무) 직 | 14.4% | 81 |
| | 교 직 | 5.1% | 29 |
| | 단 순 노 무 직 | 3.5% | 20 |
| 규 모 | 4인 이 하 | 12.8% | 72 |
| | 5인 ~ 10인 이 하 | 29.6% | 167 |
| | 11인 ~ 50인 이 하 | 33.7% | 190 |
| | 51인 ~ 99인 이 하 | 7.6% | 43 |
| | 100인 이 상 | 16.1% | 91 |
| 여 성 비 | 30% 미 만 | 35.1% | 198 |
| | 30 ~ 70% 미 만 | 43.6% | 246 |
| | 70% 이 상 | 20.9% | 118 |
| 종사상 지위 | 정 규 직 | 81.9% | 462 |
| | 비 정 규 직 | 17.7% | 100 |

3) 분석 내용

① 폭언·폭행 경험

동료 여직원이 폭언·폭행을 당하는 것을 보거나 듣는 등의 간접적 경험이 있거나 본인이 직접 당한 적이 있다고 응답한 사람은 전체의 32.4%(183)를 차지한다 (<표 2> 참조). 이는 전체 조사 대상 여성 노동자 세 명 중 한 명이 폭언·폭행이 일어난 적이 있는 사업장에 근무하고 있음을 말해주는 것이다.

<표 2> 현직장 내에서의 폭언·폭행 경험자 비율 단위: 명, %

| | 빈도 | 백분률 |
|------|-----|---------|
| 유 경험 | 183 | 32.4 % |
| 무 경험 | 381 | 67.6 % |
| 합 계 | 564 | 100.0 % |

<표 3>은 그러한 경험이 자신이 당한 것인지 혹은 다른 여직원이 당한 것인지, 또는 둘 모두인 지에 관한 표이다.

<표 3> 직·간접 경험자 비율 단위: 명, %

| | | 빈도 | 백분률 |
|--------|------------|-----|-----------------|
| 간접 경험만 | | 118 | 64.5 % |
| 직접 경험 | 직접 경험만 | 18 | 9.8 % (27.2%) |
| | 두 가지 모두 경험 | 47 | 25.7 % (72.3%) |
| | 소 계 | 65 | 35.5 % (100.0%) |
| 합 계 | | 183 | 100.0 % |

다른 여직원이 당한 것을 보거나 들었다는 간접 경험 사례가 64.5%(118), 직접 경험만 있다고 응답한 사례가 9.8%(18), 둘 모두 경험이 있다고 응답한 사례가 25.7%(47)로 나

타나고 있다. 즉 폭언·폭행이 사업장 내에서 일어난 적이 있는 사업장에 근무하는 여성 중 35.5%(65)가 자신이 피해자라고 응답했다. 간접 경험자의 사례가 직접 경험자의 사례보다 높게 나타나는 것은 본 조사에서 현재 근무하고 있는 직장 내의 경험을 중심으로 조사했기 때문이다. 뒷부분에서 설명하고 있는 바와 같이, 폭언·폭행을 당했던 피해 여성 노동자 중 약 40%가 퇴직을 한 것으로 나타나고 있다. 이는 조사 대상 사업장에서 폭언·폭행을 직접 경험한 여성들 중 퇴직자가 많다는 것을 의미하며, 결과적으로 직접 경험자의 수를 줄이는 효과를 가져온 것이다.

주목해야 할 점은 본인이 경험했다고 응답한 여성 중 72.3%는 자신뿐만 아니라 같은 직장 내에 다른 여성 노동자도 폭언·폭행을 당한 적이 있다고 응답했다는 점이다. 이는 폭언·폭행이 일어나고 있는 사업장에서는 그러한 일이 어느 한 개인에게만 행해지는 것이 아니며 다수의 여성들이 폭언·폭행에 노출되어 있음을 말하는 것이다.

사업장 규모별 폭언·폭행 발생 여부는 유의도 .05 수준에서는 유의미하지는 않으나, 100인 이상 사업장에서 발생 빈도가 44.0%(40)로 가장 높게 나타나고 있으며, 5인 이상 10인 이하 사업장의 경우도 낮지 않게 나타나고 있다(34.7%, 76).

<표 4> 규모별 폭언·폭행 경험 여부

| | 경험 있음 | 경험 없음 | 전체 | X ² |
|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|
| 4인 이하 | 18 25.0% | 54 75.0% | 72 100.0% | 9.400 ^a |
| 5인 - 10인 이하 | 58 34.7% | 109 65.3% | 167 100.0% | |
| 11인 - 50인 이하 | 56 29.5% | 134 70.5% | 190 100.0% | |
| 51인 - 99인 이하 | 11 25.6% | 32 74.4% | 43 100.0% | |
| 100인 이상 | 40 44.0% | 51 56.0% | 91 100.0% | |
| 전체 | 183 32.5% | 380 67.5% | 563 100.0% | |

a: p=.052

<표 5>는 사업장의 여성비율 직접 경험자와 사업장 내에서 폭언·폭행이 일어난 적이 없다는 응답을 비교한 것이다. 남성 중심 사업장일수록 발생 빈도가 높고 여성의 비율이 높아질수록 발생 빈도가 낮아짐을 보이고 있다. 그러나 간접 경험자를 포함한 경험 전체로 볼 때 통계적으로 의미가 없었다.

<표 5> 여성비율 직접 경험자와 비경험자 비교

| | 직접 경험 | 비발생 | 전체 | X ² |
|--------------|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 30% 미만 | 34 21.5% | 124 78.5% | 158 100.0% | 9.560* |
| 30% - 70% 미만 | 23 11.6% | 176 88.4% | 199 100.0% | |
| 70% 이상 | 8 9.2% | 79 90.8% | 87 100.0% | |
| 전체 | 65 14.6% | 379 85.4% | 444 100.0% | |

* : p ≤ .05

종사상 지위별로 폭언·폭행 직접 경험자와 비경험자를 분류해 보면 정규직 중 12.1%, 비정규직 중 9.0%가 경험했다고 응답했다. 그러나 .05 수준에서 통계적으로 의미없다.

<표 6> 종사상 지위별 직접 경험자와 비경험자 비교

| | 직접 경험 | 경험 없음 | 전체 | X ² |
|------|-------------|--------------|---------------|-------------------|
| 정규직 | 56 12.1% | 406 87.9% | 462 100.0% | .783 ^a |
| 비정규직 | 9 9.0% | 91 91.0% | 100 100.0% | |
| 전체 | 65 11.6% | 497 88.4% | 562 100.0% | |

a: p=.376

<표 7>은 폭언·폭행을 직접 경험한 응답자와 그렇지 않은 응답자의 직종을 보여주고 있다. 직종에 따른 차이가 있으나 .05 수준에서 통계적으로는 의미가 없다.

<표 7> 직종별 경험자와 비경험자

| | 경험 있음 | 경험 없음 | 전체 | X ² |
|---------|-------------|--------------|---------------|--------------------|
| 생 산 직 | 5 9.8% | 46 90.2% | 51 100.0% | 8.960 ^a |
| 관 매 직 | 4 4.8% | 80 95.2% | 84 100.0% | |
| 서비스직 | 13 10.7% | 108 89.3% | 121 100.0% | |
| 사무관리직 | 21 16.9% | 103 83.1% | 124 100.0% | |
| 전 문 직 | 6 11.1% | 48 88.9% | 54 100.0% | |
| 행정(공무)직 | 12 14.8% | 69 85.2% | 81 100.0% | |
| 기 타 | 4 8.2% | 45 91.8% | 49 100.0% | |
| 전 체 | 65 11.5% | 499 88.5% | 564 100.0% | |

a: p=.176

혼인 상태별로 살펴보았을 때 직접 경험자의 비율이 기혼과 미혼에 따라 약간 차이가 나기는 하지만 통계적으로 유의미하지 않다(<표 8> 참조).

<표 8> 혼인 상태별 직접 경험자와 비경험자 비교

| | 직접 경험 | 경험 없음 | 전체 | X ² |
|----|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 미혼 | 43 13.3% | 280 86.7% | 323 100.0% | |
| 기혼 | 21 8.9% | 216 91.1% | 237 100.0% | |
| 전체 | 64 11.4% | 496 88.6% | 560 100.0% | |

a: p=.102

<표 9>는 폭언·폭행의 경험이 있다고 응답한 여성 노동자와 없다고 응답한 여성 노동자간의 연령에 따른 분포를 보여주고 있다. .05 수준에서 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 9> 연령별 경험자와 비경험자 비교

| | 경험 있음 | 경험 없음 | 전체 | X ² |
|--------------|-------------|--------------|---------------|----------------|
| 20세 미만 | 6 10.7% | 50 89.3% | 56 100.0% | |
| 20세 - 24세 이하 | 12 9.9% | 109 90.1% | 121 100.0% | |
| 25세 - 29세 이하 | 20 14.0% | 123 86.0% | 143 100.0% | |
| 30세 - 39세 이하 | 17 12.7% | 117 87.3% | 134 100.0% | |
| 40세 이상 | 10 9.1% | 100 90.9% | 110 100.0% | |
| 전체 | 65 11.5% | 499 88.5% | 564 100.0% | |

a: p=.734

이러한 결과는 폭언·폭행이 규모, 직종이나 종사상 지위와도 크게 관련이 없으며 혼인 상태나 연령과도 상관없이 여성들 전체에게 가해지고 있음을 말해 주는 것이다. 이는

그만큼 직장 내 폭언·폭행이 만연되어 있어 모든 여성들이 이러한 위험에 노출되어 있는 현실을 반영하는 것이라고 할 수 있다.

② 폭언·폭행의 내용과 형태

폭언·폭행의 내용을 보면 반말을 경험했다는 응답자가 가장 많았다. 폭언·폭행을 직접 경험한 응답자의 92.3%가 반말을, 70.8%의 응답자가 고성을 자신이 당한 폭언·폭행의 유형으로 지적했으며, 욕설을 들었다는 응답자가 33.8%, 협박을 당했다는 응답자도 24.6%나 되었다. 다른 여성 노동자가 당한 간접 경험의 실태 역시 비슷한 양상을 보이는데 사업장에서 발생했던 폭언·폭행의 유형에 대해 반말 93.9%, 고성 77.0%, 욕설 49.1%, 협박 32.7%로 응답했다.<표 10 참조>.

<표 10> 폭언·폭행의 유형

단위: % (명)

| | 직접 경험 | | | 간접 경험 | | |
|--------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 경험함 | 비경험 | 전체 | 경험함 | 비경험 | 전체 |
| 반말 | 92.3% (60) | 7.7% (5) | 100.0% (65) | 93.9% (155) | 6.1% (10) | 100.0% (165) |
| 고성 | 70.8% (46) | 29.2% (19) | 100.0% (65) | 77.0% (127) | 23.0% (38) | 100.0% (165) |
| 욕설 | 33.8% (22) | 66.2% (43) | 100.0% (65) | 49.1% (81) | 50.9% (84) | 100.0% (165) |
| 협박성 발언 | 24.6% (16) | 75.4% (49) | 100.0% (65) | 32.7% (54) | 67.3% (111) | 100.0% (165) |
| 물건 던지기 | 15.4% (10) | 84.6% (55) | 100.0% (65) | 26.1% (43) | 73.9% (122) | 100.0% (165) |
| 몸의 일부를 잡아 당기거나 밀치기 | 13.8% (9) | 86.2% (56) | 100.0% (65) | 21.2% (35) | 78.8% (130) | 100.0% (165) |
| 물리적 위협 | 13.8% (9) | 86.2% (56) | 100.0% (65) | 13.3% (22) | 86.7% (143) | 100.0% (165) |
| 따귀 때리기 | 3.1% (2) | 96.9% (63) | 100.0% (65) | 10.9% (18) | 89.1% (147) | 100.0% (165) |
| 발로 차기 | 1.5% (1) | 98.5% (64) | 100.0% (65) | 2.4% (4) | 97.6% (161) | 100.0% (165) |

반말을 하거나 욕설은 상대의 인격을 존중하지 않기 때문에 생겨나는 현상이다. 이는 직장 내에서 여성 노동자의 처우와 위치를 잘 보여주고 있는 사례라고 할 수 있겠다.

물건을 던지거나(직접 경험 15.4%, 간접 경험 26.1%), 밀치기(직접 경험 13.8%, 간접 경

험 21.2%), 물리적 위협(직접 경험, 간접 경험), 따귀 때리기(직접 경험 3.1%, 간접 경험 10.9%) 등 직접적인 폭행도 상당수에 달하고 있다.

한편 반말의 경우가 여성 노동자 중심의 사업장에서 가장 낮게 나타나고 있다는 점, 규모가 작을수록 욕설을 당했다고 응답한 수가 많은 점을 제외하고는 규모, 직종, 여성비, 연령, 혼인 상태 등의 변수에 대해 통계적으로 의미가 없었다.

이러한 결과는 언어적 폭력부터 물리적 폭력까지 다중 다양한 형태의 폭언·폭행이 또한 규모, 직종, 여성비 등에 관계없이 전체 사업장에 만연하고 있으며, 특히 연령이나 혼인 상태와 관계없이 모든 여성이 모든 형태의 폭언·폭행에 노출되어 있음을 의미하는 것이다.

③ 폭언·폭행의 가해자

직·간접적으로 폭언·폭행의 경험이 있는 응답자에게 가해자의 직위를 물었을 때 가해자가 상사인 경우가 가장 높게 나타나고(직접 72.3%, 간접 85.5%), 동료(직접 32.3%, 간접 29.7%)나 사업주인 경우(직접 18.5%, 간접 23.0%)도 상당수를 차지하고 있다.

<표 11> 폭언·폭행의 가해자의 직위 단위: % (명)

| | 직접 경험 | | | 간접 경험 | | |
|--------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 가해함 | 비가해 | 전체 | 가해함 | 비가해 | 전체 |
| 상사 | 72.3% (47) | 27.7% (18) | 100.0% (65) | 85.5% (141) | 14.5% (24) | 100.0% (165) |
| 동료 | 32.3% (21) | 67.7% (44) | 100.0% (65) | 29.7% (49) | 70.3% (116) | 100.0% (165) |
| 부하직원 | 6.2% (4) | 93.8% (61) | 100.0% (65) | 6.7% (11) | 93.3% (154) | 100.0% (165) |
| 사업주 | 18.5% (12) | 81.5% (53) | 100.0% (65) | 23.0% (38) | 77.0% (127) | 100.0% (165) |
| 거래처 사람 | 10.8% (7) | 89.2% (58) | 100.0% (65) | 15.2% (25) | 84.8% (140) | 100.0% (165) |
| 기타 | 1.5% (1) | 89.2% (58) | 100.0% (65) | 2.4% (4) | 97.6% (161) | 100.0% (165) |

한 가지 주목해야 할 점은 가해자의 직위와 빈도의 관계이다. 가해자의 직위가 낮아지는 것과 빈도와는 커다란 상관 관계가 있다는 것이다. 상사가 압도적으로 높고, 동료, 부하 직원의 순으로 급격하게 낮아지고 있다. 이는 권력 관계 하에 일어나는 사건임을

반영하는 것이다.

직장 내에서 벌어지는 폭언·폭행을 폭력의 문제가 아니라 단순히 감정적인 상황에서 우발적으로 벌어지는 '다툼' 정도로 인식하는 경우가 있다. 그러나 폭언·폭행은 위의 조사 결과가 보여주는 바와 같이, 위계 관계 속에서 권력을 가진 자가 상대적으로 권력이 적은 자를 향해 행사하는 폭력이다. 특히 우리 사회에서 여성들은 노동 시장 안팎에서 낮은 지위를 점하고 있으며, 이는 여성들이 직장 내 폭력 상황에 취약한 상황에 처할 수밖에 없는 상황을 설명하고 있다.

상황이 이러함에도 불구하고 이를 규제할 적절한 구조가 없는 상황이다. 직장 내 폭력을 규제하는 조항이 근로기준법에 있기는 하나 사용주에 관한 내용만을 규율하고 있다. 따라서 사용주에 포함되지 않는 상사, 또는 동료, 부하직원에 의한 폭행이 규율되지 않는다. 또한 형법에서도 전치 3주 이상의 진단이 없으면 처벌하기 어려운 상황이다. 직장 내 폭언·폭행의 문제를 해결할 적절한 법적 구조가 거의 전무한 상태인 것이다.

한편 본 조사 결과에 따르면 특히 소규모 사업장일수록 사업주가 가해자인 경우가 많은 것으로 나타난다. <표 12>는 가해자가 사업주일 때 기업 규모별 분포를 나타내고 있다.

<표 12> 규모별 사업주 가해자 여부

| | 가해 | 비가해 | 전체 | X ² |
|--------------|------------|-------------|--------------|----------------|
| 4인 이하 | 33.3% (6) | 66.7% (67) | 100.0% (18) | 18.169** |
| 5인 - 10인 이하 | 39.7% (23) | 60.3% (35) | 100.0% (58) | |
| 11인 - 50인 이하 | 14.3% (8) | 85.7% (48) | 100.0% (56) | |
| 51인 - 99인 이하 | 18.2% (2) | 81.8% (9) | 100.0% (11) | |
| 100인 이상 | 7.5% (3) | 92.5% (37) | 100.0% (40) | |
| 전체 | 23.0% (42) | 77.0% (141) | 100.0% (183) | |

** p<.001

4인 이하 사업장과 10인 이하 사업장에서 가해자가 사업주인 경우가 각각 33.3%와 39.7%로 가장 높게 나타나고 있다. 그러나 직장 내 폭력에 관한 조항은 4인 이하 사업장에는 적용되지 않는다. 따라서 그나마 있는 조항도 제대로 활용하기 어려운 상황인 것이다.

④ 폭언·폭행에 대한 피해자의 조치와 반응

이러한 상황에 대해 피해 당사자가 이에 대해 어떤 반응을 나타냈는지 물었을 때 간접 경험자 중 27.9%(46), 직접 경험자 중 38.5%(25)만이 구체적인 행동을 했으며 나머지는 아무 것도 하지 않았다고 응답했다 (<표 13> 참조).

<표 13> 피해자의 반응 단위: % (명)

| | 직접 경험 | 간접 경험 |
|------------|-------------|--------------|
| 조치를 취함 | 38.5% (25) | 27.9% (46) |
| 조치를 취하지 않음 | 61.5% (40) | 72.1% (119) |
| 전체 | 100.0% (65) | 100.0% (165) |

폭언·폭행의 상황에서 피해 여성들이 대응한 방법을 물었을 때 간접 경험의 경우 피해자는 주변사람에게 도움을 요청(37.0%, 17)하거나 가해자에게 사과를 요구(34.8%, 16)하거나 사업주에게 대책을 요구(28.3%, 13)하기도 하지만 가장 많은 경우를 차지한 응답은 퇴사한다(39.1%, 18)였다.

직접 경험자의 경우 가해자에게 직접 사과를 요구했다는 응답자의 비중이 가장 높았다(52.0%, 13). 그 외에 주변사람들에게 하소연하여 도움을 청했다(36.0%, 9), 고충처리기관이나 사업주에게 알려 대책을 요구했다(20.0%, 5) 등이 있다.

여기에서 한 가지 흥미로운 사실은 폭언·폭행을 직접 당했다는 응답자들보다는 다른 여성 노동자가 당한 사례에서 보다 적극적인 대응의 양상이 나타났다는 사실이다. 가해자에게 직접 사과를 요구했다는 항목을 제외하고는 모든 경우에 자신보다는 타인이 폭언·폭행을 당한 경우 보다 적극적으로 대응하고 있다. 이는 피해 여성이 보다 적극적으로 대응함으로써 사내에 그 사실이 알려지게 되었고 응답 여성도 그러한 과정에서 그 사실을 알게 되었을 가능성이 있다.

그런데 이러한 적극적인 대응에도 불구하고 거의 40%에 가까운 피해 여성이 퇴직을 하였다는 것은 제도적 뒷받침이 없는 상황에서 개인적인 노력을 통해 해결할 수 있는 정도에는 한계가 있다는 점을 반영하고 있다.

<표 14> 폭언·폭행에 대한 피해자의 대응

단위: % (명)

| | 직접 경험 | | | 간접 경험 | | |
|---------------|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | 그렇다 | 아니다 | 전체 | 그렇다 | 아니다 | 전체 |
| 직장을 그만둠 | - | 100.0% (25) | 100.0% (25) | 39.1% (18) | 60.9% (28) | 100.0% (46) |
| 행정기관에 진정 | 4.0% (1) | 96.0% (24) | 100.0% (25) | 15.2% (7) | 84.8% (39) | 100.0% (46) |
| 경찰에 고소 | 8.0% (2) | 92.0% (23) | 100.0% (25) | 8.7% (4) | 91.3% (42) | 100.0% (46) |
| 직장 내에서 대책 요구 | 20.0% (5) | 80.0% (20) | 100.0% (25) | 28.3% (13) | 71.7% (33) | 100.0% (46) |
| 외부에 도움 요청 | 4.0% (1) | 96.0% (24) | 100.0% (25) | 15.2% (7) | 84.8% (39) | 100.0% (46) |
| 가해자에게 사과 요구 | 52.0% (13) | 48.0% (12) | 100.0% (25) | 34.8% (16) | 65.2% (30) | 100.0% (46) |
| 주변 사람에게 도움 요청 | 36.0% (9) | 64.0% (16) | 100.0% (25) | 37.0% (17) | 63.0% (29) | 100.0% (46) |
| 기타 | 16.0% (4) | 84.0% (21) | 100.0% (25) | 2.2% (1) | 97.8% (45) | 100.0% (46) |

이는 폭언·폭행을 당했을 때 이를 해결할 제도적 방법이 존재하지 않기 때문에 이에 대한 대응이 어렵고, 대응을 한다고 하더라도 피해 여성이 만족할 만한 결과를 얻기 어려우며, 이러한 상황은 결국 피해 여성들이 퇴사하는 것으로 이어지고 있는 모습을 보여준다. 즉 폭언·폭행을 당했을 때 이를 해결하기 위한 공식화된 사내 절차가 없으며, 호소할 수 있는 법적 절차도 마땅치 않은 상황에서 여성들이 적극적으로 대응하고자 해도 결국은 자신이 퇴사하는 것으로 문제를 종결시킬 수밖에 없다는 것이다.

직장 내 폭언·폭행 문제의 해결을 위한 제도화된 구조가 필요하다는 것은 여성들이 이러한 상황에서 왜 대응하지 못했는가에 대한 응답에서도 잘 드러나고 있다(<표 15> 참조). 적절한 대응을 하지 못한 이유에 대해 '해도 소용없을 것 같아서'라는 응답이 가장 많이 나왔다. 또한 '어떻게 해야 할지 몰라서'라는 대답과 '인사상 불이익을 당할 것 같아서'라는 응답도 상당수를 차지하고 있다. 특히 가해자가 상사나 사업주인 경우 인사상 불이익에 대한 우려 때문에 적절한 대응을 하지 못하게 된다.

<표 15> 대응하지 못한 이유

| | 직접 경험 | 간접 경험 |
|------------------|-------------|--------------|
| 인사상 불이익을 당할까봐 | 12.5% (5) | 17.6% (21) |
| 어떻게 해야 할 지 몰라서 | 20.0% (8) | 11.8% (14) |
| 직장 상사나 동료들이 말려서 | 5.0% (2) | 8.4% (10) |
| 해도 소용없을 것 같아서 | 42.5% (17) | 37.8% (45) |
| 더 이상 생각하고 싶지 않아서 | 12.5% (5) | 19.3% (23) |
| 기타 | 7.5% (3) | 5.1% (6) |
| 합계 | 100.0% (40) | 100.0% (119) |

여성들의 이러한 인식은 가해자가 아무런 징계도 받지 않는 것을 보고 더욱 강해질 것이다. '가해자에 대해 어떤 처벌이 있었는가'라는 물음에 간접 경험의 경우 77.0%(127), 직접 경험의 경우 81.5%(53)가 아무 조치도 없었다고 응답했다. 쌍방에게 또는 오히려 피해자에게 징계조치가 있었다는 응답도 각각 7.9%(13), 4.6%(3)이나 되었다.

<표 > 가해자에 대한 징계 여부

| | 직접 경험 | 간접 경험 |
|-------------------|-------------|--------------|
| 아무런 징계 조치가 없었다 | 81.5% (53) | 77.0% (127) |
| 가해자에게 징계 조치가 있었다 | 6.2% (4) | 7.3% (12) |
| 쌍방 모두에게 처벌이 있었다 | 1.5% (1) | 2.4% (4) |
| 오히려 피해자에게 처벌이 있었다 | 3.1% (2) | 5.5% (9) |
| 잘모르겠다 | 4.6% (3) | 4.8% (8) |
| 기타 | 3.1% (2) | 3.0% (5) |
| 합계 | 100.0% (65) | 100.0% (165) |

이러한 결과는 폭언·폭행의 문제를 더 이상 개인의 의지나 노력에만 맡겨 둘 것이 아니라 적절한 제도적 장치가 필요하다는 것을 말해 주고 있다.

폭언·폭행이 직장 내 권력 관계 하에서 발생한다, 즉 가해자의 다수가 상사나 사업주라는 조사 결과는 여성 노동자들이 직장 내에서 낮은 위계를 점하고 있다는 사실 때문에 중요한 의미를 가진다. 이는 폭언·폭행의 문제가 단순히 개인과 개인의 문제가 아니라 여성이 처해 있는 구조적인 문제 때문에 발생한다는 것을 의미하기 때문이다. 더욱이 폭언·폭행이 일어나는 원인을 '화풀이', '여자이기 때문에' 라고 지적인 응답자들

의 대답은 그것이 구조적 차원의 문제임을 더욱 강하게 제기하고 있다.

그럼에도 불구하고 직장 내에서 적절한 징계 조치 없이 간과되고 있다는 사실은 문제의 심각성을 더욱 악화시키고 있는 것이다. 이는 폭언·폭행을 경험한 여성이 다수 퇴직했다는 결과로 나타남으로써 직장 내 폭력이 여성 노동자의 노동 조건을 악화시키고 있는 것 뿐만 아니라 여성 고용 안정에까지 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 폭언·폭행의 문제는 여성들의 인권의 문제이자 여성 노동권의 문제인 것이다. 따라서 앞서 지적한 바와 같이 이를 해결할 제도적 장치가 필요하다.

⑤ 이유와 대책

폭언·폭행이 일어난 원인이 무엇인가 물음에 대해 대부분의 응답자가 '별이유없이 화풀이를 한다'거나 혹은 '여자니까 만만해서'라고 대답하고 있다(<표 16> 참조). 사내 다른 여성 노동자가 피해자라고 응답한 사례 중 28.5%(47)가 별이유없이 화풀이로, 36.4%(60)가 여자니까 만만해서라고 대답했으며, 본인이 피해자라고 응답한 사람 중 33.8%(22)가 별이유없이 화풀이로, 26.2% (17)가 여자니까 만만해서라고 대답했다.

<표 16> 폭언·폭행의 원인

| | 직접 경험 | 간접 경험 |
|--------------|-------------|--------------|
| 별이유없이/ 화풀이로 | 33.8% (22) | 28.5% (47) |
| 여자니까 만만해서 | 26.2% (17) | 36.4% (60) |
| 폭력적인 직장 문화 | 9.2% (6) | 6.7% (11) |
| 본인이 잘못했기 때문에 | 4.6% (3) | 9.1% (15) |
| 가해자가 나빠서 | 12.3% (8) | 12.7% (21) |
| 기타 | 13.9% (9) | 6.7% (11) |
| 합계 | 100.0% (65) | 100.0% (164) |

이러한 결과는 앞서 지적한 바와 같이 여성이 권력 피라미드의 하부의 지위를 점하고 있는 문제와 함께 노동자로서, 같은 일을 하는 동료로서 인정받지 못하고 있는 상황에서 벌어지는 문제인 것이다. '여자니까 만만해서'라든가 '화풀이의 대상'이 되는 것은 같은 일을 하는 동료로써 상대를 인정할 때는 불가능한 일이다.

응답자의 89.2%(503)가 직장 내 폭언·폭행에 대한 대책을 마련해야 한다고 응답했다. 응답자들은 어쩔 수 없다는 등의 소극적 반응보다는 이를 해결하기 위한 강력한 대책이 필요하는 데에 가장 많이 동의했다 (<표 17> 참조).

<표 17> 직장 내 폭언·폭행에 대한 의견

| | 응답 빈도 |
|--------------------------------|--------------|
| 당할만 하니까 당했다고 생각한다 | 0.9% (5) |
| 좋진 않지만 어쩔 수 없다 | 2.7% (15) |
| 사건이 발생하면 일할 의욕이 나지 않는다 | 6.9% (39) |
| 대책이 필요하다고 생각하나 어떻게 해야 할 지 모르겠다 | 12.8% (72) |
| 반드시 대책이 마련되어야 한다 | 76.4% (431) |
| 무응답 | 0.4% (2) |
| 합계 | 100.0% (564) |

대책이 마련되어야 한다고 응답한 사람들 사이에 폭언·폭행 경험 유무에 따른 차이는 없었다. 즉 여성 노동자들은 폭언·폭행을 경험하지 않았다고 하더라도 이를 경험한 여성들과 마찬가지로 이에 대한 대책이 있어야 한다고 응답한 것이다. 이는 여성노동자들이 절실히 대책을 요구하고 있음을 말해주는 동시에 직장 내 만연하고 있는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안이 필요하다는데 경험한 여성들뿐만 아니라 경험하지 않은 여성들 사이에도 공감대가 형성되어 있다는 것을 의미한다.

직장 내 폭언·폭행을 없애기 위해 어떠한 대책이 필요하다고 생각하느냐는 질문에 직장내 처벌 규정 강화와 인사고과 반영을 주장한 응답자가 46.4%(262)에 달했으며 22.0%(124)이 국가의 법적 대책이 필요하다고 응답했다. 폭언·폭행에 관한 예방교육 및 의식교육을 실시해야 한다는 응답도 17.5%(99)나 되었다 (<표 18> 참조).

<표 18> 폭언·폭행에 대한 대책

| | 응답 빈도 |
|-----------------------|--------------|
| 국가적인 법적 대책이 필요 | 22.0% (124) |
| 사규에 처벌 규정을 명시, 강화 | 26.2% (148) |
| 가해자에게 불이익 되게 인사고과 반영 | 20.2% (114) |
| 직장 내에서 폭언·폭행 예방 교육 실시 | 17.5% (99) |
| 피해자가 적극적으로 앞장 선다 | 5.9% (33) |
| 시민 사회단체가 문제 해결 시도 | 6.9% (39) |
| 기타 | 1.3% (7) |
| 합계 | 100.0% (564) |

이는 기업 내에서 폭언·폭행을 근절하기 위해서는 기업 자체적인 노력이 필요하다고 요구하고 있는 것이다. 그러나 기업 스스로가 이러한 상황에 대해 적극적인 의지를 보이고 있지 않은 상황에서 정부의 보다 적극적인 대책이 수립되어야 할 것이다. 이것은 성희롱 방지 대책과 처벌 규정이 기업 내에서 정착되는 과정에서 잘 드러나고 있다. 관련 법 제도의 제·개정과 정부의 적극적인 개입은 기업들이 자신들의 기업 내의 문제를 해결하고자 하는 의지를 표명하지 않을 수 없도록 했다. 비슷한 과정이 직장 내 폭언·폭행의 문제에도 적용될 수 있을 것이다.

3. 결론

이상에서 나타난 바와 같이 노동 현장에서 여성들은 폭언과 폭행에 시달리고 있는 것으로 나타난다. 이러한 폭언·폭행의 상황은 거의 무차별적으로 나타난다. 직장 내 폭력의 발생은 규모나, 직종, 종사상 지위와 상관없이, 피해 여성들의 나이와 결혼 상태와도 관계가 없다. 이는 여성들이 사회적으로나 직장 내에서 낮은 위계를 점하고 있기 때문이다. 특히 폭언·폭행의 가해자가 상사가 절대 다수였다는 것을 생각할 때 이러한 점은 분명해 진다.

폭언·폭행은 여성이 남성보다 낮은 지위를 점하고 있는 권력관계 속에서 발생한다는 것이다. 또한 이러한 폭언·폭행을 경험한 여성들이 이를 해결하기 위한 적극적인 노력을 했음에도 불구하고 결과적으로 다수가 퇴직을 했다는 것은 이것이 여성의 인권에 대한 위협이자 노동권을 해치는 문제라는 것을 드러내고 있다.

가해자에 대한 적절한 징계 조치조차 취해지지 않은 상황은 여성들에게 이 문제에 대해

대응해 보아도 소용없다는 좌절을 느낄 수밖에 없게 한다. 그럼에도 불구하고 대다수의 여성들이 직장 내 폭언·폭행의 문제를 해결하기 위한 적극적인 대책이 필요하다고 응답하고 있다. 직장 내에서 이를 해결하기 위한 제도적인 장치가 있어야 하며, 이를 예방하기 위한 교육 역시도 실시되어야 한다는 것이다. 국가의 법적 대책 역시도 해결 방안 중 하나로 제시되었다.

폭언·폭행의 문제는 여성의 근로 조건에 지대한 영향을 미치는 중대한 폭력의 문제로 인식되지 않고 개인적인 문제로만 간주되어 왔다. 때문에 해결을 위한 노력 역시도 개인적으로 밖에 진행될 수밖에 없었다. 그러나 본 조사를 통해 폭언·폭행의 문제는 구조적으로 기인하는 문제이며, 이것이 여성 노동자들의 인권과 노동 기본권을 침해하고 있음이 드러났다. 이제는 더 이상 이를 은폐시켜서는 안 된다. 문제의 해결을 위한 대책을 마련해야 할 시점이다.

사례로 본 직장내 폭언·폭행의 실태와 대책

1. 사례를 통해본 직장내 폭언·폭행 실태

이임혜경(한국여성민우회 여성노동센터 상담부장)

한국여성민우회와 한국여성노동자회협의회에 개설된 여성고용상담창구에는 직장내 폭언·폭행 상담이 99년이래 2000년에도 계속 증가하고 있으며, 가정폭력전문상담기관인 한국여성의전화의 경우에도 직장내 폭언·폭행사례가 접수될 뿐 아니라 그 수가 증가하는 현상을 보이고 있다.

본 분석에 쓰인 상담사례는 총 119건으로 폭행 61건, 폭언 58건이다. 폭행 61건 중 99년에 접수된 상담은 30건, 2000년 6월까지 접수된 상담은 31건이고, 폭언은 99년 28건, 2000년 6월까지 30건이다. 상담건수에서 나타나는 것처럼 폭행, 폭언 상담이 99년에는 총 58건이었던 것이, 2000년 상반기(1~6월)에는 총 61건으로 작년 한해동안 받은 상담건수보다 더 많은 건수가 올 상반기에 접수되어 직장내 폭언·폭행에 대한 상담건수가 배로 증가했다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 직장내 폭언·폭행에 대한 상담건수의 증가는 직장내 성희롱을 고용차별로 규정하고, 그 예방교육과 처벌을 법적으로 규정하는 법을 99년 개정과 제정을 하게 되면서, 이후 여성들에게 법적인 권리 구제에 대한 의식 향상과 법을 활용하려는 의지가 높아진 결과로 보여진다.

앞의 실태조사에서도 드러나듯이 직장내 폭행, 폭언은 노동시장 내에서의 여성노동자의 낮은 지위, 불평등한 권력구조 등의 이유로 야기되는 성차별의 문제이다. 하지만 개인과 개인간에 일어난 가벼운 문제로 인식하여 아무런 조치도 취하지 않는 회사, 혹은 법에 호소하는 여성의 의지를 꺾는 행정기관의 높은 벽 또는 법제도적 대안의 미비로 인해

결국 퇴사를 선택할 수밖에 없는 여성노동자들의 직장내 폭행, 폭언의 문제는 상담사례 속에서 심각한 형태로 드러난다.

<사례를 통해 본 유형별 직장내 폭언·폭행 실태>

1. 전통적 여성관에 근거하여 여자로서의 태도를 문제 삼거나 나이가 적다는 이유로, 여성이라는 이유로 폭언, 폭행

● 여성들이 많은 사업장인데, 남성관리자(대리급)가 다리를 꼬고 앉아 있었다고 여직원을 폭행해서 상처가 났다. 평소 그 관리자는 욕설과 폭언을 해왔다. 어떻게 대응해야 하는지. (99년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 상사가 일을 시키면서 다 할 때까지는 못 간다고 하여 9시가 넘도록 있었다. 나는 처음 하는 일이라 무척 해맸다. 어떻게 하는 건지 알려주지도 않았고 물어보면 '알아서 못해?' 이런 식이었다. 거의 끝나갈 무렵 마지막 검토를 위해 프린터 해놓고 옷을 갈아입고 내려왔는데 상사가 프린터 한 것을 보고 있었다. 그리고 불러서 왜 이렇게 많이 틀렸냐고 했지만 틀린 체크는 2~3가지밖에 없었다. 그러면서 소리를 치기에 나도 너무 억울해서 나한테 왜 이러냐고 목소리를 좀 높였다. 그랬더니 어디다 말대꾸냐며 나에게 "이 자식이 어디다 말대꾸야. 모가지를 비틀어 버릴까 보다"라고 말하는 것이 아닌가. 한 손을 들며 때릴 품이었다. 나는 그 자리에서 울었다. 회사를 그만 두기엔 겁이 너무 어렵고, 해서 죄송하다고 빌었다. 하지만 상사는 필요 없다며 당장 나가라고 소리를 지르더니 나중에 집에 가는 길에 미안하다고 했다. 다시는 소리치지 않겠다고 하구선 몇 일 가지 않아 "이 자식이 어디다 말대꾸야"하는 것이다. 묻는 거 대답하는 데도 사무실에 손님이 있건 없건 조금만 마음에 안 들면 "사표 써. 이런 여직원 필요 없다니깐"이라고 소리를 지른다. 물론 이런 말은 나에게만 하는 것은 아니다. 그 상사 가까이 갈 때마다 가슴이 답답하고 숨을 쉴 수가 없다. 그래서 일을 마치면 내 자리로 얼른 뛰어오곤 한다. 심할 때는 가슴이 마구 뛰고 손이 떨리고 목소리까지 떨린다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 나는 30대 초반이고 기술용역업체에서 대리로 있다. 어느 날 관리부 신입사원인 가해자가 다른 직원들과 농담을 하던 중 웃으면서 '이상한 XX야' 라며 지나갔으나 그날은 그냥 넘어갔다. 평상시 그 사람에 대한 인상이 안 좋았던 데다가 당연히 알아야 할 내용을 건들거리면서 물어와 '관리부 사람이 그것도 모르냐'고 내가 말하자 직원이 투덜거렸다. 회의실로 좀 와 보라 하니 눈을 부릅뜨고 와서 앉았다. 내가 '-씨는 위아래도 없어요?' 하자 '니가 똑바로 하면 내가 안 그러지' 라며 반말을 하며 도리어 화를 내면서 내가 '목소리 좀 낮추시다' 하자 '니 목소리가 더 커, 너나 잘해'라고 했다. 그런 후 내가 다시 '내가 여자라서 그런 거냐, 그만두자' 했더니 '미친년아 나오지도 마'하며 문을 한동 안 안 열어 주었다. 내가 '개새끼야'하고 응대하자, 물컵을 들어 물을 얼굴에 부었고, 때리려고 하는 듯한 모습을 보였다. 그러던 중 주위에서 말리고, 내가 밖에서 울고있자 사장이 보게되었고 전무가 가해자를 불러 자초지종을 묻자 '본인이 먼저 욕을 했다'고 했고 그것을 전무가 사장에게 보고했다. 사장이 나를 불러 자초지종을 물었고 결국 가해자는 해고되었다. (99년, 한국여성의전화연합 서울지부)

● 남자 3년 후배(대리)가 캐비닛에 있는 자료를 마음대로 가져 가기에 말하고 가져가라고 하자 "너 맞고 싶냐. 송사 걸고 싶어서 그래?"라고 했다. 내가 "선배에 대한 태도가 그게 뭐냐"라고 하자, 이번에는 "선배 대접받고 싶어? 너 맞고 싶어?"라며 공격적인 자세를 취하였다. 10명 정도가 그 상황을 들을 수 있었는데 사무실 분위기는 당사간의 문제로 치부하는 분위기이다. 직장 분위기 자체가 남성 중심으로 움직여 여성을 무시하고 있으며, 여성은 승진에서도 제외된다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 전체 직원 50명중 여성은 6명인데, 각 사무소에 1-3명씩 있다. 남성 상사들의 폭언과 여직원에 대한 무시가 일상적이다. '여자가 감히, 니 같은 것한테' 등등. 그 중에서도 가장 심각한 사람이 부산사무소소장(부장)이다. 부산사무소의 경우, 결혼한 여직원이 다닌 경우가 없고, 그만두라고 해서 그냥 나가는 경우도 있었다. 마음에 안 들면 해고하는 식이다. 불이익이 있을까봐 부산 여직원은 문제제기하기 힘든 상황이다. 업무상 무시하고 폭언하는 것을 참을 수 없어서, 편지를 써서 사장에게 보고하였다. 이후 어떻게 대처해야 할지. 문제제기 했다고 해고를 통보하면 어떻게 해야 하는지. (99년 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 증권회사에 다니고 있다. 여직원이 3~4명이 있는데, 좀 떠들었다고 상사가 "이 씨발 것들아" 등의 욕을 하였다. 평상시에도 욕을 진짜 많이 한다. 여직원들이 그 사람을 너

무너무 싫어한다. 그런데 우리 회사는 여러 회사사람들이 모여있다. 이 옥한 사람도 다른 회사사람인데. 업무상 상사이다. 여직원 알기를 우습게 아는 이 사람을 어떻게 혼내 줄 방법이 없는가. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 자수 회사에서 1년간 근무한 21세의 여성이다. 약 1달전 회사직원들과 술 먹고 노래방에 갔는데 대리가 선곡한 노래를 다른 곡을 선곡했더니 대리가 '버릇없다'며 폭행을 했다. 다음날 술기운에 그랬다며 미안하다고 사과하여 그냥 지나갔다. 그런데 오늘, 아침부터 기분이 안 좋아 보이던 대리가 또 폭언과 폭행을 했다. 다른 업무를 도와주고 있는데, 대리가 부르더니 다시 다른 업무 지시를 했다. 업무 지시가 적합하지 않은 것 같아 거부했더니, '너네 부모가 그렇게 가르쳤냐'며 폭언하고, 가슴팍을 쳐 뒤로 넘어질 뻔했다. (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 실험실 선배가 자기가 남자이고 나이가 많다는 이유로 계속 모욕적인 폭언을 한다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 제조업회사에 관리직으로 근무하고 있다. 생산직 남자직원과 말싸움 끝에 폭언을 들었다. '결혼한 여자면 여자답게 굴어라' '싸가지 없게 나이 많은 사람에게 대든다' 며 마구 욕을 했다. 난생 처음 듣는 폭언이라 분하다. 선배 직원에게 이야기했는데 반응이 없다. 이런 폭언을 한 사람이 처벌받을 수 있는지... (99년, 부천여성노동자회 평등의 전화)

● 다른 부서에 있는 과장인데 나의 직속 상사는 아니다. 거래처에서 할인 기안 견적서를 받아오면 우리 부서에서 할인을 해주는 것 등의 일을 한다. 어느 날 그 과장과 업무와 관련되어 얘기를 하던 중에 기안서가 없어서 할인이 어렵다고 했더니 "하라면 할 것이지 웬 말이 많으냐"며 큰소리를 지르고 난리를 쳤다. 평소에도 여직원을 무시하는 말을 많이 하는 과장이다. 너무 기분이 나쁘기도 하고 열을 받는다. 법으로 해결할 방법이 없는가. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 사무실 직원이 4명인데 3명이 여자이다. 이사이자 부장인 상사는 소리 지르고 큰소리 치며 '머리를 부셔 버린다, 멍청한 여자야!, 집에 가서 밥이나 해라' 등 여직원에게 대한 폭언이 심하다. (2000년, 광주여성노동자회 평등의 전화)

● 어떤 손님이 말걸 음식물을 어떤 남자 직원이 먹기에 손님 물건에 왜 손을 대느냐고

하며 손님이 왔을 때 미안하다고 사과를 했다. 다행히 손님이 괜찮다고 해서 별 문제가 없었고 해결 됐다 생각했는데 갑자기 그 직원이 뛰어와 나에게 따지기 시작했다. "어디서 잘난 척을 하느냐", "이 계집애가 말대꾸를 하네"라며 소리를 질렀고 나에게 바구니를 던지려고 했다. 상사가 업무중이니 둘 다 조용히 하고 나중에 얘기해라고 해서 끝은 났다. 성질이 불같은 사람이라 자주 그런 일이 있었고 말끝마다 '기집애'라고 하며 소리를 지른 것을 참을 수가 없다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 얼마전 회사에서 참기 힘든 말을 들었다. 경리를 맡고 있는데 영수증을 끊는 과정에서 약간의 실랑이가 있었다. 꼭 사인을 받아야 하는 영수증인데 사인을 해주지 않았다. 그리고 "가시나가 시키면 시키는 대로 할 일이지 무슨 말이 그렇게 많아!"라고 했다. 어떻게 이런 말을 할 수가 있는지. 상대가 남자였다면 이런 식으로 말을 할 수 있었을까. 별 말도 아닌 것 같지만 난 태어나서 처음으로 그런 모욕적인 말을 들었다. 그리고 그만 둘 생각도 들었지만 하루를 쉬고 다시 나갈 수밖에 없었다. 갈수록 이런 일이 자주 발생하는 것 같다. 나 외 여직원들도 이런 언어폭력으로 많은 괴로움을 당하고 있다. 어떻게 대처하면 좋을까? 하루빨리 이런 일들이 발생하지 않았으면 좋겠다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 00건설이라는 거래업체에 수금하러 갔더니 여자가 왔다고 하면서 우리 사장님을 욕해서 '어떻게 같이 일하는 사람 앞에서 사장님 욕을 어떻게 할 수 있느냐'고 했더니 '기집애가 어디서 까불어' 하면서 목을 때렸다. 사장과 함께 찾아가 만났더니 우리 사장과는 화해를 했다. 본인은 거래업체 소장의 처벌을 원한다. 그 회사 여직원에게도 상습적인 것 같다. (2000년, 마창여성노동자회 평등의 전화)

● 20명 정도가 일하는 조그만 회사에 실장으로 일하고 있다. 회의를 할 시간인데 다른 남자 실장이 오라만 하고 있기에 내가 "그럼 회의를 하지 말자"고 지시를 내리고 왔다. 근데 갑자기 그 실장이 뛰어오더니 많은 사람들 앞에서 나를 때렸다. 순식간에 일어난 일이라 정신이 없었고 맞은 기억밖에 없다. 전치 2주가 나왔다. 이사가 그 실장에게 당분간 출근을 못하게 하긴 했지만 참을 수가 없다. 가해자를 고소하고 싶다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 29세 여자과장. 젊은 나이에 여자가 과장이 됐다고 남자부하직원 등이 굽지 않은 시선을 갖고 있고 티꺼워하는 분위기이다. 같은 팀의 남자 30대 과장과 업무마찰이 있었

는데 여자과장에게 폭언과 집기를 집어던졌다. 피해서 맞지는 않았으나 사람들이 말려서 남자과장을 밖으로 고집어냈고 여자과장은 사과를 받으려고 복도에 나갔다가 목을 졸렸다. 이 과정에서 남자 과장이 "야, 너 나와" 라며 위협적인 발언을 했다. 이 과정은 평상시에도 자신이 팀의 큰오빠라며 '나를 다 따르라'는 분위기이다. 말을 듣지 않으면 패겠다라는 말을 서슴지 않고 있지만 남자들은 별로 개의치 않는다. 심지어는 폭력 사건 뒤 남자 대리 등이 우르르 나가 식사를 함께 하고 오기도 한다. 여자부하직원은 1명만 정규직이고 나머지는 계약직이라 힘이 없다. 다들 문제제기를 못하고 있고, 주말 엠티 때 문제제기를 하려하나 열 번은 여자과장이 안가겠다고 하였다. 팀장도 남자과장에게 '이해한다'식의 태도를 보이며 양비론이다. 직장내 폭력은 있을 수 없다는 걸 명백히 하고 싶다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 유림선에서 근무하고 있다. 기관사가 근무준비 중에 음악을 끄라고 하는 말을 했는데 듣지 못했다. 갑자기 그 기관사가 소리를 지르며 "음악을 끄라면 끄란 말이야" 하고 화를 냈고, "야 너 이리 와봐"라고 하더니, 1층으로 끌고 나가 소리를 질렀다. "주먹만 한 게, 쫓만한게. 어디다 말대꾸를 하나?"며 곧 때릴 듯이 위협하기에, "반말을 삼가 해 주십시오." 라고 말하자 "니네 부모가 그렇게 가르치냐? 이런 호로자식이 있냐"며 계속 소리를 질렀다. 왜 막말을 하나고 항의했더니 "니가 가시나지 머슴아냐?". "개새끼", "쌍년", "그래 네 애비는 개다" "승무원 주제에 승무원이 별거냐? 달랑 전문대 나와서 사회생활도 처음 하는 주제에 너희가 뭘 안다고 그래?" 라는 등의 욕설을 퍼부었다. 너무 기가 막혀서 꼭 엄중한 조처가 있어야 한다고 생각하는데 어떻게 하면 좋을까? (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 30명 정도 근무하는 회사이고 그 중 여성은 2명이다. 어느 날 과장이 날 불렀는데 못 들었고, 그 이후에도 몇 번 불렀는데 못 들었다고 화가 나서 뛰어와 갑자기 일을 하고 있는 나를 밀어 책상 앞으로 넘어졌다. 상처가 나지는 않았지만 충격으로 정신적인 피해가 컸다. 일단 사람들이 말려 그 정도에서 끝나긴 했다. 만약 내가 남자였다면 그러지 못했을 거라고 과장에게 따졌더니 사과를 하기는 했다. 하지만 그건 징계를 피하기 위한 회피수단이다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

2. 반복적, 지속적으로 발생하는 직장내 폭언·폭행 : 상담창구로 접수된 총 119건의 폭행, 폭언 상담사례 중 38건의 가해자는 예전에도 직장내에서 폭행 또는 폭언을 한 경험이 있는 자였다. 이에 대해 재발방지를 위한 회사의 적절한 조치가 있어야 하나 38건 모두 문제를 덮고 아무 조치를 취하지 않는 등 회사측이 미온적 태도를 보임으로 인해 반복적인 폭행, 폭언이 발생하였다.

● 레지던트가 간호사를 폭행하였다. 레지던트와 주치의가 환자의 수액문제를 얘기하는 중에 간호사가 당시의 상황을 부연설명하자 레지던트가 "야, 왜 네가 끼어들어? 상관하지 마"라고 반말을 했고, 갑작스런 반말에 당황한 간호사는 "야?"라고 반문을 하자 레지던트가 "이게~~ 이씨"하며 의자를 들어 간호사에게 던질 듯하다가 복도로 확 던져버렸다. 그리고 잠시 사라졌던 레지던트가 너무 놀라 말도 못하고 서 있던 간호사에게 다시 나타나 왼쪽 팔을 붙잡고 "야, 너 이리와 봐"하며 처치실로 끌고 가 바닥에 내동댕이친 다음 처치실 문을 닫았다. "내가 주치의선생에게 말하는데 네한테 뭘데 끼어들어?" "내가 그렇다고 하면 그런 거겠지"라며 소리를 질렀다. 간호사가 "그래요? 알아 못 모셔서 죄송합니다"라고 하자 "이 씨발년 봐라. 네가 지금 내 말을 비파?" "몇 살 쳐먹었는데 지금 누구 앞이라고 까불어? 까볼걸?". 이에 간호사가 "내가 10살을 먹었던 7살을 먹었던 엄연히 다른 거라고 생각을 하는데"라고 하자, "내가 여자 때리고 말듣기 싫어서 안 때리려고 했는데 너 같은 년은 맞아 죽어야 해"라며 계속 욕설을 퍼부었다. 그때 마침 처치실로 들어온 다른 간호사가 말리지 않았다면 레지던트가 집어든 유리수액병이 어디로 날아갔을 지는 장담할 수가 없다. 그러고 난 다음에도 티룸으로까지 쫓아와서 "다음부터 내 눈에 걸리면 너 죽어"라고 소리를 쳤다.

직원들은 물론 보호자들이 보는 앞에서 이런 사건이 발생된 지 3일이 지나도록 피해자와 노조가 적극적으로 문제제기를 함에도 불구하고 병원에서는 아무런 대책도 없이 자체조사를 진행중이라며 축소, 무마시키려는 분위기이다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 외국인 회사 지사에 2년째 근무하고 있는 20대 후반의 미혼이다. 11월 초, 직원들끼리 야유회를 갔다가 술을 마시고, 불링을 치고 당구를 쳤다. 모두 당구를 치고 있을 때, 100킬로그램이 넘는 거구의 대리가 당구대를 들고 본인을 쫓아오다가 당구대를 휘두르고 구석으로 몰고 가 손으로 얼굴을 때리고 발로 찼다. 당시에는 너무 흥분해서 진단서를 끊지는 못했다. 전에도 부산공장에서 다른 남자 직원이 여자 직원에게 이런 일이 한

번 있었는데, 이 때 가해 직원은 2달 동안 5% 감봉 당했었다. 현재 여직원 4명은 모두 사표를 쓰겠다고 한다. 상사는 별 것 아니니 그만 잊자고 하고 사과하면 그만 아니냐고 얘기한다. 인사위원회를 연다고 해놓고선 약속을 지키지 않고 있다. (99년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 남자 행정실장이 여교사를 폭언, 폭행하여 전치2주의 진단을 받았다. 행정실장은 초범도 아니고 여러 차례 전과가 있는 사람이라 더 이상 같이 근무할 수 없다고 판단하여 해고를 요구하였다. 처음엔 사표를 쓸 듯 하더니 유아 무야 현재는 사과만 하고 각서만 쓰고 마무리하려고 한다. 재단측과 교장에게 강력한 의사(행정실장 해임)를 전달했으나 재단은 이사회에 회부하여 쉽게 결정하려고 한다. 즉 그냥 넘어가려는 것이다. 행정실장이라 학교측과 가깝다. 동료교사 9명이 현재 뜻을 같이하고 이 사건을 대응하고 있다. 형사고소도 한 상태인데, 학교의 징계절차는 믿을 만한 게 못 돼서 좀더 강력한 힘을 보여줘야 할 듯하다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실, 한국여성의전화연합)

● 회식이 끝나고 집이 같은 방향이라 후배 남직원과 함께 택시를 탔다. 그 남직원이 그날 낮에 나와 트러블이 있으면서 욕설을 했던 점에 대해 택시 안에서 사과를 해왔다. 그러나 나는 이전에도 여러 번의 욕설이 있었던 터라 믿을 수가 없었다. 그래서 사과를 받아들일 수 없다고 했다. 그러자 내 뺨을 때렸다. 성격이 불같은 것은 다른 직원들도 안다. 2년 선배이며 대리인 나한테 '씨발년아'라는 욕도 자주 했으며 욕을 한 뒤 바로 사과한 적은 없다. 오히려 내가 달래주고 잘해보자고 말하고 나서야 태도를 바꾸곤 했다. 더 이상 참을 수가 없어 다음날 출근하여 부장에게 후배 남직원에게 대한 징계를 요구했다. 부장은 뒷사람에게 얘기하지 말고, 자기 선에서 해결하자고 하면서 남직원에게 시말서를 받고, 나에게 구두 사과를 하게 했다. 처음으로 '대리님'이란 호칭을 들었다. 사과를 받고 나서 일이 다 해결되었다고 생각했으나 같은 사무실에 있다보니 그 남직원이 계속 신경이 쓰인다. 부서 전체적인 분위기는 나를 소외시키고 있다. 다른 직원들은 두 사람 문제라고 생각하며 회사 일로 다툼이 있는데도 들이 말아서 잘 해결하라는 식으로 말한다. 그래서 그 남직원의 문제를 지적하는 것이 들의 갈등 때문으로 비춰질까봐 조심스럽다. 같은 사무실에서 근무하기가 너무 괴롭다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 호텔 커피숍에서 정직원으로 일하는데, 업무와 관련해서 지배인으로부터 심하게 폭언을 들었다. 지배인은 상습적으로 폭언을 해서 이 때문에 퇴사한 사람도 있다. 어떻게

해야 할지 알고 싶다. (99년, 부산여성회 평등의 전화)

● 업무문제로 전화를 하다가 전화를 끊자 통화를 하던 대리가 반말과 욕설을 퍼부었다. 그 사람의 반말과 욕설은 한 두 번이 아니다. 모든 여직원들이 불만을 가지고 있다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 병원 간호사들끼리 개인적인 얘기를 하던 중 지나가던 의사가 간호사들의 얘기를 듣고 소리를 지르며 간호사 한 명을 환자와 의사들이 보는 앞에서 구타하였다. 간호사들의 얘기는 특정의사의 험담을 한 것도 아니고 가해의사의 얘기를 한 것도 아닌데, 가해한 의사는 자기가 들으라고 의도적으로 한 얘기라며 소리를 지르며 구타한 것이다. 구타로 인해 머리가 들었고 가해자는 병원을 때려치우면 될 것 아니냐며 엄포를 놓고 있다. 평소 병원 내에 간호사가 의사들한테 구타를 당하는 경우가 많은데 병원 측에서는 아무 조치를 취하지 않는다. 특히 머리를 때리는 경우가 많다. (2000년, 한국여성의전화연합 서울지부)

● 외국계 할인마트에서 근무하고 있는 여직원들이다. 회사의 두 남자 직원들의 욕설과 성희롱 때문에 고통을 겪고 있는데, 어떻게 해야 그들을 처벌할 수 있는지 몰라서 이렇게 글을 올린다. 경찰에 신고도 하고 상무이사에게 진정도 했지만, 징계는 안되고 그들의 행동은 더욱 악랄해지지만 한다. 못생겼다는 이유로 해고당하기 일쑤이고 퇴근시간까지 자기네들에게 봉사하지 않으면 당장 내일부터 출근하지 말라는 협박까지 서슴지 않는다. (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 두 달 전에 입사를 하였다. 실질적으로 사무실에서 근무하는 사람은 사장과 과장 그리고 나이다. 하지만 사장은 잦은 출장으로 사무실에 거의 없고 과장과 나만 사무실에 있다. 영업과장이라는 이 사람은 39세의 노총각이고 아주 감정적이다. 심한 욕설과 다른 사람 앞에서는 웃는, 다른 얼굴의 아주 다중인격체이다. 한번만 볼 사람일 경우에는 그 사람 앞에서의 욕설도 서슴지 않는다. 하지만 필요에 의해서는 비열하기가 짝이 없다. 단 둘이 있을 때 항상 결재를 하면 옆에 오라고 말하는데 저번에는 엉덩이를 치기도 했다. 그런데 어제는 아침부터 짜증을 부리다가 내가 인상을 찌푸린다는 이유로 서류를 나의 얼굴에 집어던지고 '씨xx' 욕설에다가 나의 옆에 와서 손가락질을 했다. 생명의 위협까지 느꼈다면 이해하기가 어렵겠지만 나는 그랬다. 그리고는 나에게 나가라고 했다. 경찰을 부르려다가 집에 전화를 해서 물어버렸다. 사장에게 전후 설명을 하려고

기다리는 동안에도 욕설과 나가라는 말을 반복했다. 나중에 사장에게 나의 이런 얘기들을 했더니 과장은 발뺌을 했다. 증거자료가 없다는 이유로 나에게 증거제시를 하라고도 했다. 다행히 옆 사무실 직원이 지나가다 욕설을 들었다고 하니까 과장은 그제야 열 받아서 그냥 얘기 좀 한 걸 가지고 과민하게 그런다고 했다. 사장은 그 사람의 이런 변명에 나에게 조직사회라는 게 원래가 그런 거니까 참으라고만 한다. 난 솔직히 생명의 위협을 느낄 정도였는데 입증을 못한다는 이유로 이 회사를 나가든지 아니면 그대로 당할 수밖에 없는 것이다. 이런 경우에는 어떻게 해야 하나. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 영업소의 보험설계사인 가해자가 전화를 늦게 바꿔준다는 이유로 갑자기 뛰어들어와 나를 발로 짓밟아서 진단 3주의 상처를 입었다. 가해자는 이러한 일이 종종 있어왔다. 이후 지점장과 영업소장은 병원으로 찾아와 '그만두게 할 테니까 참아라'고 이야기하였다. 가해자는 3일후 회사에는 일단 안 나온 상태인데 아마도 임신으로 그만두는 척 하고 일이 좀 점점해지면 다시 근무할 것 같다. 계약직이기 때문에 가능하고 저번에도 이런 문제가 생겼을 때 회사는 이와 똑같은 방법으로 문제를 해결하였다. (2000년, 한국여성 의전화연합 대구지부)

● 중소기업체에 다니는 미혼여성이다. 같이 일하는 남자사원의 폭언, 폭행 때문에 일을 하기가 어렵다. 이 남자사원은 여직원들에게 '입을 확 찢어 벨라' 'OO년' 등 말을 함부로 하고 여직원들을 때린 적도 종종 있으며 그 여직원들은 대응도 하지 못한 채 회사를 그만두었다. 노동조합이 있기는 하나 여직원 편에서 해결할 의지가 없다. 이 남자사원을 징계할 방법은 없을까? (2000년, 마창여성노동자회 평등의 전화)

● 일 때문에 간호사와 얘기를 하던 도중 감정이 격해진 레지던트가 흥분하여 간호사실 중앙에 있는 데스크를 들어 얹으려 시도하였고 이러한 중에 데스크의 유리가 깨어졌으며 서랍들이 부서졌다한다. 또한 간호사는 이때 다리의 멍이 드는 사태가 있었다. 그러고도 레지던트는 아무런 사과 없이 가고 다른 의국원들이 와서 치웠다 한다. 이번 사태에 대하여 그 이후 의국에서는 공개사과는 불사하고 아무런 말도 없는 중이다. 이 때 마침 수간호사는 공교롭게도 휴가 중이었다. 우리는 병원 내에서 의사와 간호사 사이에 있는 아주 비밀비재한 폭력과 폭언에 대하여 간과해서는 안되는 부분이라고 생각한다. 환자를 보는 곳에서 그것도 간호사들의 주된 일을 처리하는 그곳을 얹으려 했던 처사는 우리 간호사들을 아주 철저히 무시하는 행위이다. 또 지나간 일들처럼 한 간호사가

다른 부서로 이동할 것이며 그 의사는 아무런 일도 아니었던 것처럼 버젓이 원내를 걸 어다니면서 환자를 보고 보호자들에게 상담을 할 것이며 의사의 위치에 있어서 간호사는 아무 것도 아니라는 또 하나의 전례를 만드는 일에 일조를 할 것이다. 사건의 내용은 다른 사람들도 확실하게 모르리라 본다. 전부다 없었던 일로 할 것이 틀림이 없고 또한 그 병동 간호사나 의국 측에서도 괜한 일을 만들어서 일을 더욱 시끄럽게 만들 수 있다고 판단할 것이다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

3. 피해여성노동자를 오히려 징계, 해고, 사직 : 노동시장 내에서 낮은 지위에 위치함으로 인해 여성노동자는 직장내 폭행, 폭언을 당하고도 가해자의 징계는커녕 도리어 피해당사자인 자신을 해고, 사직케 하거나 징계하는 등 2중의 피해를 받게 된다.

● 어린 남자직원으로부터 폭행을 당했다. 청장에게 진정을 했더니 양쪽 다 징계하라고 했고, 결국은 "법적 대응은 하지 않겠다. 치료비는 개별적으로 하겠다"는 내용의 합의서를 쓰는 것으로 끝냈다. 병원에서는 턱뼈가 잘못 뺏었다고 하고 이비인후과 치료를 받고 있다. 가해자가 치료비를 줄 수 없다고 한다. 계속 치료를 받아야 하는데 진단서에 나온 기간이라도 치료비를 받을 수 없는가? (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● OO병원의 OO센터에서 일하고 있다. 사무국장은 평상시에 여직원들이 사용하는 탈의실에 들어가 직원들의 개인 캐비닛을 마음대로 열어보곤 했다. 사건당일에도 역시 사무국장이 여직원 전용 탈의실에 마음대로 들어가 캐비닛을 열어 보기에 내가 사무국장에게 여직원들의 탈의실에 들어가서 개인 캐비닛을 열어보는 이유가 무엇이야며 앞으로 그러지 않길 바란다고 요구했다. 그러자 사무국장은 화를 내면서 "네가 사무국장이면 그러지 않겠느냐"고 하는 것이다. 그래서 내가 "나라면 그러지 않겠다"고 말하고선 "야, '너'라고 하지 말라"고 항의하였다. 그런 과정에서 나와 사무국장이 언쟁이 오고 갔으며, 급기야 사무국장은 임신 7개월인 나의 맥살을 붙잡고 일으켜 세운 뒤 출입문 쪽으로 밀어 문에 등을 부딪히면서 그 자리에 엉덩방아를 찧었다. 사무국장은 다시 일어서는 나를 두 번 썩이나 밀어서 넘어지게 하였으며 나의 따귀를 때리고 몸을 구타하였다. 그런 과정에서 소리를 듣고 달려온 다른 직원들에 의해 제지되었다.

나는 병원에서 진단을 받고 가해자를 경찰에 고소하였다. 가해자를 고소하고 난 후 직장에서 중재가 있었고, 지부장은 피해자에게 이 일이 외부에 알려지지 않게 하면 내부적으로 가해자를 징계하도록 하겠다고 하였다. 나는 이 말을 듣고 기다렸지만 지부장은

다시 나에게 고소를 취하지 않았기 때문에 내가 구조조정대상 1순위라는 말을 하였다. 이후 이 사건이 지역언론에 기사화되었고 가해자는 직위 해제되었다. 이후 직장내에서 경원대상을 결정하던 중 나는 부당해고 되었다. (99년, 한국여성의전화연합 청주지부)

● 20세의 여성이다. 경리파트에서 1년 6개월 정도 일했다. 같은 부서에서 일하는 과장이 평소에 장난처럼 엉덩이를 때리거나 어깨동무를 하기도 하고 똥침을 놓기도 한다. 그리고 욕을 심하게 하는데 어느 날은 '죽같은 년'이라고 해서 그런 욕설을 쓰지 말라고 말했음에도 2~3번이나 더 했다. 다시 한번 더 욕을 하지 말라고 했더니 화를 내며 그만 두라고 하는 것이 아닌가. 너무 기가 막혀서 전무에게 문제제기를 했더니 '니가 욕먹을 짓을 했으니 그러지 않냐'며 전무도 그만 두라고 했다. 그리고 그 다음 날 출근을 했더니 과장이 나의 출근카드를 빼버렸다. 상담후 과장에게 전화하여 이건 부당해고라고 말하며 법적으로 대응하겠다고 했더니 다시 회사에 출근하라고 했다. 하지만 욕을 할 사실에 대해 반성을 해서 그런 것이 아니라 처벌을 받을까봐 그런 것이다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 퇴근을 하려고 하는데 갑자기 부장이 회사 분위기가 이런데 어떻게 퇴근하냐며 뺨을 때렸다. 그러면서 10일까지 나오고 그만두라고 한다. 폭행을 당한 것도 분하고 억울한데 해고라니... 기가 막힌다. 현재 임금도 2개월이 밀린 상태이다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 100명규모(공장포함)의 필름제조업체 본사에서 근무한다. 회장비서일을 하는데, 경리일을 함께 한다. 경리부 여직원에게 업무협조 요청을 했는데, 경리부 대리가 오라고 해서 가니까 '왜 다른 여직원을 시켰냐'고 해서, 다시 갖고 와서 내가 일을 하려고 했다. 그런데 대리가 다시 오라고 해서 가지 않으니, 대리가 와서 불편을 책상 위에 던지며 주먹으로 때렸다. 동로가 경찰서에 신고했고 병원에서 진단 2주가 나왔다. 몸이 아파 이틀을 결근을 하고, 출근을 하니 회장이 화를 내며 소리를 지르고 해고를 통보했다. 그리고 퇴직금과 월급은 안주겠다고 했다. 동로들은 코뼈 다친 것은 안되었지만, 그래도 고소는 너무 했다는 분위기이다. (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의전화)

● 보험설계사로 일하고 있는 나는 가해자(35세, 기혼)와 경쟁관계에 있었는데, 고객 문제로 뺨을 맞았다. 그때는 내가 응서해 주고 서로 잘못을 사과하여 좋게 넘어갔다. 그

러나 이후 다시 욕설과 주먹으로 몇 차례 배를 가격하는 일이 발생하여 영업소장에게 항의를 하고 그 직원을 다른 곳으로 옮겨줄 것을 요구하였다. 영업소장과 지점장이 직접 나에게 '가해자를 다른 곳으로 보내고 사과를 받겠다'고 하고서는 일주일 지나도록 대답이 없었고, 며칠 후 소장과 지점장은 '가해자가 회사에 사과를 했으니 잠시 서로 안보는 것이 좋겠다'는 이야기를 하면서 오히려 나에게 다른 분소로 옮기라는 요구를 했다. (2000년, 한국여성의전화연합 대구지부)

● 95년 3월부터 콘도 스카이라운지에서 직원으로 캐시일을 했다. 2000년 1월 1일부터는 본사 직원으로 근무하게 되었고 팀장으로 발령이 났다. 발령 나고 3월 12일에 업장내 관리부장이 술에 취해 나를 폭행했다. 공짜로 술과 안주를 마구 먹기에 계산서를 공짜고 했더니 화를 내며 나에게 소리를 질렀고 부르더니 배를 발로 찼다. 너무 아파 쓰러져 있는 나에게 계속 때리며 폭행을 가했고 직원들이 말리지 않았으면 더 크게 다쳤을 것이다. 3주 진단을 받게 되었는데 주변에 본 사람도 있고, 본사 실장도 부장이 잘못된 줄을 알고 있으면서 결국 폭행을 가한 부장은 계속 일하고 나는 해고를 당했다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 00생명 보험설계사이다. 영업소과장이 반말을 함부로 하고 사무실 내에서 흡연을 심하게 하기에 문제제기를 했다. 그러자 그 후로부터 본인을 교육참석에 탈락시킨다거나 조직개편 때 팀에서 제외시키고 책상을 복도에 두는 등 부당하게 대한다. 상급관리자에게 위의 사항을 알렸지만 전혀 시정이 되지 않는다. 그 후 결국에는 설계사의 내규에 의해서가 아닌 과장 개인의 감정으로 나를 해임시켰다. 현재 타 영업소에서 일운 하고 있지만 그간의 정신적, 물질적 피해를 생각하면 도저히 억울해서 그냥 넘길 수가 없다. 어떻게 하면 좋을지... (2000년, 광주여성노동자회 평등의 전화)

● 회사 야유회에서 인사 문제로 말이 오가다 소장이 화를 내며 나의 배를 발로 찼다. 가해자인 소장은 영업을 잘하는 사람이기 때문에 회사에서는 감싸주려 한다. 계속 싸움이 계속되었는데 현재 가해자에게는 보너스 15% 삭감, 6개월 동안 승급, 승호가 안되게 하는 징계를 내렸고, 피해자도 징계를 하였다. 폭언, 폭행을 한 상사에게 항의 했다는 이유이다. 그리고 소장이 때리는 것을 본 증인이 있었음에도 회사에서는 위협을 가하며 제대로 증언을 못하게 하였다. 처음 문제제기를 하였을 때부터 노조와 공동조사단을 꾸리는 것을 거부하였고, 나중에는 진상조사를 한다는 명목으로 증인을 괴롭히기도 하였다. 예전에도 회사 내 폭행 사건이 있었는데 피해자까지 징계를 내렸다. 이게 말이 되는

가. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 과장이 전직원(10명) 보는데서 "눈탱이를 뺏아내겠다"고 폭언을 했다. 평상시 관계가 좋지 않았고 대화내용이 마음에 걸려 찌려보니까 폭언을 한 것임. 이사한테 얘기하니까 사과하게 하겠다고 했는데 사장이 지나도록 사과를 하고 있지 않다. 회사를 나가고 싶지는 않고, 이 상태에서 상사를 처벌하고 싶다. (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 부동산 컨설팅에서 일하고 있다. 얼마전 회식 자리에서 직속상관이 나에게 술을 안 먹는다며 욕박지르고 강요하기에 그러지 말라고 분명히 얘기를 했다. 그랬더니 오히려 더 큰 소리를 내며 직장 상사에게 대들었다고 욕박을 질렀다. 나는 극도의 공포감과 인격적인 굴욕감을 이기지 못해 그 자리를 피할 수밖에 없었다. 그리고 며칠 뒤 내가 결혼할 예정에 있으니 회사를 그만두라고 했다. 언제 결혼할 지도 모르는데 이런 일이 있을 수 있는가. 죽어도 이 회사에서 다시 일하지는 않겠지만 어찌구무없는 이들에게 뭔가 해야 할 것 같다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 엔지니어링 회사, 경리자제업무 99년 10월 24일 입사했다. 5인 사업장인데, 2인은 고용보험에 가입하지 않은 상태다. 사장의 형인 상무가 계속 나에게 일하는 것에 대해 트집을 잡아왔다. 지난 1월 21일에는 상무가 욕을 했는데 옆에서 들은 사람은 없다. 그리고 1월말까지는 유급휴가를 주기로 하겠다면서 오늘(1/26) 갑자기 해고를 통보하였다. (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 병원 직원으로 근무하고 있다. 종합검진실이 확장 이전되면서 검진 업무를 비롯하여 병원치료업무도 겸하게 되었다. 회사 이전을 하면서도 이삿짐 센터를 쓰지 않고 모든 직원을 이용하여 짐을 날랐으며 일요일마저 출근하였고 육체적 피로도 풀지 못한 채 바로 다음 날 정상 업무를 시작하였다. 나 역시 피로를 풀 시간도 없이 야간업무를 계속 했다. 야근은 몇 달째 계속되어온 일이다. 월차나 생휴는 쓸 생각도 못하고 오히려 쓸 경우에는 업무가 워낙 많아 동료들이 고생을 하게 되므로 쓸 수가 없었다. 그러던 중 손가락을 다친 같은 회사 직원이 치료를 받으러 왔는데 의사에게 잠깐 봐줄 수 있겠느냐고 의향을 물어왔다. 그런데 환자를 진찰실 안으로 들여보내지도 않고 의사를 진찰실 밖으로 불러낼 수 있느냐면서 의사는 매우 권위주의적인 태도를 보였다. 그 다음 날에도 그 의사가 자기를 왜 진찰실 밖으로 불러냈냐면서 문기에 나의 의견을 말했더니 "웬 말대꾸냐"며 반말도 서슴지 않는 등 인격적인 모독을 하였다. 그 날 이후부터 눈에 띄게

심한 업무 간섭이 시작되었지만 원활한 관계를 회복하기 위해 사과도 하고 반성문도 쓰는 등 의사가 원하는 대로, 시키는 대로 나의 모든 자존심을 버리고 숙였다. 하지만 얼마 전 명백한 사유도 없이 일방적인 해고 통보를 받았다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 30인 규모의 00운수에서 사무직으로 근무하는 33세 여성이다. 돈을 수거하는 본사 남자직원이 심한 욕설과 폭언을 했다. 상무에게 상의했더니 상무가 집에 찾아와 두사람 모두 권고사직하는 조건으로 사건을 무마하는 것이 어떠냐고 해서 이에 동의하고 '개인 사정으로' 기입하여 사직서를 제출했다. 다음날 알아보니 폭언한 남자직원은 멀쩡하게 근무하고 있는데 너무 억울하다. 해결방안은 없는지? (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 밤무대 가수로 일한다. 어느 날 같은 직장에서 일하는 나이 어린 남자직원으로부터 욕설과 모멸을 당했다. 월급도 제대로 받지 못한 상태인데. 가해자와 얼굴 보며 함께 일해야 하는 직장에는 도저히 다시 못나갈 것 같다. (99년, 한국여성전화연합 서울지부)

● 학습지 회사에서 근무를 했었다. 다른 선생과 면담을 하고 그 날 준비를 하고 있는데 사장이 내게 오더니 서류철을 얼굴에 던지고 나를 거칠게 어깨를 마구 밀치며 때렸다. 직원들이 모두 놀라고 회사에 여자 교사밖에 없던 터라 사장을 저지할 사람이 없었다. 사장은 마이크를 잡고 내 말 안들을 거면 모두 나가라는 등 큰 소리를 치더니 밖으로 나가 버렸다. 여러 사람 앞에서 당한 일이라 수치스럽고 누구한테 맞았다는 사실에 부모에게도 친구에게도 말하지 못하고 회사를 그만두었다. 인계를 하러 가자 사장은 개인적으로 그날 자기가 너무했던 것 같다며 웃으며 말했는데 전혀 진실된 사과의 기미는 보이지 않았고 대수로운 일로 여기는 사장이 더 미웠다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

4. 직장내 폭언·폭행에 무감각한 직장문화 : 직장내 폭언·폭행이 여성노동자에게 심각한 신체적, 정신적 피해와 함께 노동환경의 저하, 심지어는 노동시장에서 내몰리는 고용상의 피해를 낳는 문제임에도, 여성에게 가해지는 직장내 폭행, 폭언의 문제를 단순한 개인과 개인간의 '다툼' 정도로 바라보거나 무관심하거나, 그냥 참고 지나가

라는 주위 사람들의 분위기 또한 피해자의 직장내 폭언·폭행을 해결하는 과정에서의 큰 어려움으로 드러난다.

● 환송회 자리에서 한 남성직원이 밖으로 나가 들어오지 않았다. 나가 보니 나를 보자마자 '여자는 빠져'라고 말해 화가 나서 들어오려 했고, 그랬더니 갑자기 못 들어가게 붙잡았다. 들어가려는 걸 막는 바람에 계속 실랑이를 벌이다 몸싸움도 있었다. 상처는 없지만 쑤시고 아프다. 주변에 다른 직원들이 보고 있었으나 심각하게 생각지 않는다. 이전에도 여직원(지금 그만 등)과 갈등이 있었다. 그 때도 사람들은 무반응이었다. 평소에도 그 남자직원은 여성에게 비하하는 말과 언어회롱을 많이 한다. 다음에 그러지 못하도록 썰기를 받고 싶다. 그 사람이 다음 날 전화를 걸어 미안하다. 술 취해서 기억이 안 난다고 한다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 파견업체의 알선으로, 00직매점에 6개월 근로계약을 맺고 일하고 있다. 지난 1월 2일 직매점의 소장과 대화 중에 내가 소장의 잘못을 지적했다는 이유로 진단 2주가 나올 정도로 온몸을 폭행당했다. 소장은 모든 책임을 지고 퇴사했다. 그런데 그 다음부터 다른 직매점 소장이나 배달업무를 하는 직원들의 태도가 달라지기 시작하여 온근히 내가 그만뒀 주기를 바라는 압력 때문에 정신적으로 고통스럽다. (99년, 부산여성회 평등의전화)

● 청평화시장 공무원 사업장에 3년째 근무하고 있다. 직장에서 언어폭력을 당했다. 교육이 있어 대리에게 복장에 대해 문의했는데, 이전 통화로 화가 나 있던 대리가 나에게 화풀이를 하였다. 왜 화를 나에게 내느냐고 했더니 '개 같은 년'이라며 욕을 하면서 전화를 끊어버렸다. 옆에 있던 대리는 도리어 나에게 왜 말대꾸하느냐고 거만히 있으라고 했다. 너무 당황스러웠다. 오늘 출근하자 대리는 아무 일 없었던 것처럼 너무 당당하게 앉아 있었다. (99년, 한국여성의전화연합 서울지부)

● 며칠전 직장동료들과 청평으로 1박2일 일정으로 단합대회를 갔다. 저녁 무렵 체육대회이후, 술자리가 벌어졌다. 나는 입사한지 3개월 정도밖에 지나지 않은 상태라서, 동료들의 친목이 무엇보다 중요하다고 생각되어, 앞으로 잘 부탁드린다는 말을 하고 있었다. 그 때, 회사 내에서 강압적인 업무태도와 여직원을 무시하는 것으로 유명한 한 직원에게 뺨을 맞게 되었다. 당시에는 너무나 분하고 황당하여 눈물밖에 나오는 것이 없었다. 다른 동료들은 그런 사람이니 이해하라고 했지만, 분한 마음과 수치심에 참을 수가 없

다. 회사에 출근한다는 것이 두렵고, 다른 동료들도 겁이 난다. 그때의 충격으로 눈 주변이 빨갛게 부어 올랐고, 무엇보다도 마음의 상처가 너무 깊다. 지금 생각 곁아서는 회사는 그냥 그만두고 싶지만, 너무나 억울하다는 생각이 들어 그 사람에게 대응을 하고 싶다. (99년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 빌딩에서 청소를 하고 있다. 청소 후 아침 식사를 하고 있는데 술 취한 상사로부터 폭행을 당했다. 상사가 "남자라면 더 심하게 때릴텐데 여자라서 봐준다"는 식의 얘기를 했다. 큰 피해를 입은 것은 아닌데 정신적 충격으로 병원에 실려갔었다. 이후 집으로 상사가 전화를 했을 때도 쇼크로 다시 병원에 실려갔다. 주위 동료들은 상사의 이런 폭행에도 다 무관심하고 말을 할 때도 회사 편만 든다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 친구가 직장내에서 동료로부터 뺨을 맞는 폭력을 당했다. 많은 구타를 당한 것은 아니지만 많은 동료들 앞에서 인격적인 모독으로 정신적 충격을 받았다. 개인 기업도 아니고 국가 공무원이 여직원을 상대로 이런 몰상식한 행동을 한 것이다. 친구는 고소를 하겠다고 했고 같이 일하는 남자동료들은 일을 크게 벌일 필요가 없다고 말했다. 친구는 이번 구조조정으로 직장을 그만두게 되는 일이 생겼고 지난 그 때 일이 너무도 분하고 억울해서 지금까지도 법을 통해 고소를 하고 싶다고 하는데 어떻게 해야 할 지 몰라서 상담을 받고 싶다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 농협 00지점에서 계약직으로 3년 근무했다. 처음 입사 때부터 여직원만 계약직으로 1년마다 재계약한다. 4월 20일, 근무중 직장상사에게 끌려가면서 맞아서 전치 2주가 나왔다. 현장을 목격한 다른 남자직원들은 작은 다툼을 봤다고 하고 여직원들은 몸을 사리고 아무 얘기가 없다. 가족들이 알고는 지점장에게 항의했더니 알아서 조치를 취하겠다고 하고, 가해자 상사는(30대 초반 정규직) '때릴만해서 때렸다'고 하면서 반성의 빛이 없다. 진단서와 치료로 비용도 들었고, 회사에서 어떤 징계를 할지 모르는 상태인데 경찰에 고소하면 어떤가? (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 회사의 부장이 핸드폰에 '씨발년들 내일 두고 보자'고 녹음을 해냈고, 이에 항의하자 의자를 집어던지려고 했다. 나는 너무 불쾌해서 일을 할 수가 없는데 다른 사람들은 '좀 심했나 보네' 정도로 반응한다. 이대로 넘어가면 자기 잘못을 절대 인정하지 않을 것이다. 꼭 잘못을 인정하게 하고 다시는 그러지 않도록 하고 싶다. (2000년, 안산여성노동자

회 평등의 전화)

● 무역회사에서 사무직으로 1년간 근무했다. 급여가 잘못 나와 이것 때문에 남자직원과 말다툼이 있었다. 언쟁 과정에서 화장실에 가려고 하는데, 뒤에서 목덜미를 잡아채더니 머리채를 끌고 사무실 밖으로 끌려나갔다. 병원에서 2주 진단을 받고, 현재 일주일 병가에 들어와 있는 상태이다. 사건 당일날 사무실에는 남자직원들만 있었는데, 이들이 진술하길 약간의 다툼이 있었다고만 한다. 내일 출근 예정인데, 상대를 혼내주고 싶은데 어떻게 해야하나? (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

5. 직장내 폭언·폭행을 무마하고 방치하는 회사와 미온적인 태도를 보이는 행정처리기관 : 직장내 폭언·폭행에 대해 피해자가 어렵게 문제제기를 했음에도 그냥 덮어두고 무마하려고 하는 기업의 태도와 행정처리기관의 미온적인 태도는 직장내 폭언·폭행을 더욱 심각하게 확대시키고 있을 뿐만 아니라 여성노동자로 하여금 문제 해결하고자 하는 의지를 꺾는 결정적 역할을 하고 있다. 특히 현재 법제도적 장치나 적용례가 미비한 상황에서, 일선 행정기관의 담당자들이 보다 적극적으로 직장내 폭언·폭행문제를 받아 안아 현행법을 최대한으로 적용하여 많은 피해여성노동자들이 구제 받고 가해자가 처벌받을 수 있도록 하는 것이 중요하다.

● 이사회는 과정에서 말다툼을 하다 남자과장이 주먹으로 머리를 때렸다. 다른 사람이 보는 앞에서 폭행을 당하니 치욕스러웠다. 회사에서는 문제가 커질 것 같으니 조용조용 무마시키려 한다. 과장은 폭행 다음날 잘못된 것 없다고 버티다가 여직원들 요구 높아지니까 공개사과를 하긴 했으나 잘못된 것 없다는 태도를 유지하고 있다. 3개월 감봉 얘기가 나오니 그 과장이 1개월 정직으로 하겠다고 한다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 동생이 울면서 집에 들어오기에 왜 그러느냐 물었더니 상사와 다투었다고 한다. 다투는 도중 이 상사라는 사람이 동생에게 입에 담기 힘든 욕을 했다고 한다. 예를 들면 '쌍년, ..년, ..년' 등의 욕이다. 그 때 상황에 다른 상사가 한 명 더 있었는데 이 상사의 욕설과 폭언에 대해 아무 조치를 취하지 않았다. 법적 대응을 할 수 있는 방법이 있는지 알고 싶다. 현재는 감정이 북받쳐 어떻게 해서든 그 상사를 혼내 주려는 마음이 앞

서 있다는 것도 알지만 그렇다고 거만히 있을 수는 없는 문제인 것 같다. 동생은 내일 당장이라도 사표를 낸다고 하지만 그러지 말고 방법을 찾자고 우선은 말을 해 둔 상태이다. 그 회사를 그만둔다고 해결될 문제는 아니라고 판단이 된다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 20대 미혼으로, 선박회사에서 사무직으로 재직중이다. 퇴근시간이 되어 준비를 하느라 탈의실에 있었는데 부장이 여러 번 불렀다고는 하는데 듣지를 못했다. 한번 부르는 소리를 들어서 대답을 하니 화를 내면서 퇴근하지 말고 계속 일하라고 했다. 할 수 없이 시킨 일을 끝내고는 퇴근하려고 다시 탈의실에 들어갔는데, 또 부르는 소리가 낮지만 옷을 갈아입는 중이라 나가지 못했다. 탈의실에서 나오니 직원이 세명이나 보고 있는 가운데, 사무용품으로 머리를 때려 머리핀이 떨어졌고 책상에 머리를 마구 부딪히게 하면서 때렸다. 겁이 나서 엄마에게 전화를 해서 엄마와 동생이 함께 오셨다. 어떻게 된 건지를 묻는 엄마에게 부장은 '내가 좀 때렸다'면서 아주 당당하게 말했고 화가 난 동생은 파출소에 신고를 했다. 부장은 '내가 때렸다'는 말만 하고, 파출소직원은 둘이서 잘 합의하라면서 돌아가라고 했다. 다음날 온몸 구석구석에 멍이 들어서 출근을 할 수가 없었다. 부사장과 상무에게 전화를 해서 사실을 얘기하고 항의했더니, 일을 시끄럽게 만들지 말고 조용히 해결하라고 했다. 부장을 어떤 방법으로든 처벌하고 싶다. (99년, 부산여성회 평등의전화)

● 제조업체에서 일하고 있다. 여직원이 10명인데 상사가 여직원에게 욕설을 마구하고 화가 나면 물건을 던지려고 하기도 한다. 그런 일이 너무 잦고 공포감도 들어 노동부에 전화를 했더니 근로기준법 관련이 아닌 것은 취급하지 않는다고 대답했다. 상사에게 그러지 말라고 하기도 하고 항의를 하기도 했으나 태도의 변화도 없고, 그 위 상사는 알아도 아무 조치를 취하지 않는다. 공포감이 든다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 통역학원에서 상담직으로 일했다. 처음 일할 때 수습기간 3개월 동안 본봉 40만원에 학원에 등록시킨 건수당 수당으로 지급 받기로 하고 일했다. 첫 달은 적립금 2만원을 제하고 38만원을 받았다. 3개월이 지나기 전에 5명의 수습사원이 더 들어왔는데, 과장이 지난 6일에 '너희들 필요 없으니까 나가'라고 해서 그 길로 입사한 다른 한 명과 같이 나왔다. 월급을 어떻게 할건지 물으니까 15일 월급날에 오라고 했다. 16일에 월급을 받으러 가니까 14만원을 주기에 항의를 했더니 주먹으로 얼굴을 때리고 발로 찼다. 같

이 갔던 동료도 보았다. 바로 병원에 가서 진단서(2주)를 끊어서 경찰에 고소를 했는데 경찰에서 죄질이 나쁘지 않다고 조사를 하고 풀어주었다. 벌금형 50-70만원 정도 나온다는 것이다. 이후 사장이나 회사에서 아무런 연락은 없고, 본인은 진단서와 병원비로 8만원이 들었다.

즉시 노동사무소에 가서 그 동안 있었던 과정의 성희롱과 퇴사 당한 사실과 폭행을 모두 얘기를 했는데 감독관은 자기에겐 임금체불만 해당된다고 진정서를 쓰라고 해서 쓰고 왔다. (99년, 부천여성노동자회 평등의 전화)

● 작은 건설회사에서 근무한지 8일 된다. 과장이 책상 서랍 위에 쓰레기와 담배꽂이를 버려서 항의를 하였더니, 신문용치를 갖고 때리려고 했고, 욕설까지 했다. 다른 사람이 말려서 위기를 모면했다. 사장에게 면담하니, 늘 있는 일인데 왜 대들었냐면서 참고 일 하라고 한다. 그런데 나는 참을 수가 없다. (99년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 디자인업체에서 근무하는 27세의 여성이다. 망년회 자리에서 팀장이 직원에게 시비를 걸고, 욕을 하면서 끌고 나가려고 했다. 이 과정에서 폭행이 있었고, 이를 말리던 남직원도 팀장이 때려 그 남직원의 귀밑이 찢어지고 얼굴이 많이 부었다. 회사 분위기는 없었던 일로 무마하려고 한다. 진단 2주 나오고 계속 머리가 아파, 병원에 입원을 권유하고 있는 상태이다. (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 회식자리에서 좋았다는 이유로 직원의 머리에 맥주를 들이붓기도 하고 자기가 시키는 대로하지 않으면 죽을 각오를 하라고 소리를 지르기도 하고, 직원에게 바보 같은 년이라고 욕을 하는 등 지속적인 상습적으로 폭언을 저지르는 상사가 있다. 그 상사 때문에 직원 몇 명이 그만 두었고 나도 사표를 낸 상태이다. 문제제기를 하여 공개사과를 하게 했는데 과장은 그 사람이 불쌍하니 다시 한번 기회를 주자고 했다. 일단 수석 자리를 그만두기로 했는데 시간이 좀 지나면서 과장이 원직복직을 시키려고 한다. 문제제기를 한 내가 나가면 바로 그럴 것 같다. 직장에서 욕을 마음대로 하고 다니고 직원들을 함부로 대하는 이런 상사를 회사가 가만 두는 것은 말도 안 된다. 폭언을 일삼는 상사는 과장의 오른팔 격이라 감싸주고 있다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 직장남자동료가 일하던 중 의자를 발로 세게 차고 반말을 했다. 지금도 아플 정도다. 그래서 이를 직장상사에게 문제제기 했더니, 일하다 보면 그럴 수도 있지 않느냐 하고, 일언에 거절하였다. 직장동료가 비상식적인 행동을 하고, 폭언한 것에 대해 어떻게 대처

해야 하나, 이것도 성희롱 아닌가? (99년, 인천여성노동자회 평등의 전화)

● 00스프렉스에서 2년째 수영강사를 하고 있는 22세의 여성이다. 수영장에서는 매주 2,4째주 광고문을 게재하고 청소를 해왔다. 그런데 어제, 아무런 사전 공지나 광고문 부착도 없이 갑자기 퇴근할 무렵 청소를 요구 하기에 화가 나, 그냥 퇴근 해버렸다. 다음 날 계정이 청소하지 않은 벌로 1주일 당직을 요구 하기에, 부당하다고 항의를 했다. 그러자 신문지로 머리를 때리고 욕설을 했다. 부장과 이 문제를 상담했으나, 평상시 계정과 친분이 두터운 부장은 그냥 참으라고만 한다. 폭언·폭행으로 고소하고 싶다. (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 지난 2월 5일 중환자실에서 근무교대시간에 레지던트가 환자에게 숭배계를 해주지 않았다는 이유로 화를 내며 간호사인 나에게 차트를 던졌다. 그래서 '왜 폭력을 쓰냐'고 말하자 욕설을 퍼부으면서 주먹으로 얼굴을 때리고 의자까지 던지며 총 3차례 폭행을 당했다. 피해자와 노동조합 지부장이 함께 논의하였고, 현재 본인이 사과를 하였으나 노조의 대자보에 대하여 의사들은 노동조합에서 왜 떠돌고 난리냐고 하면서 명예훼손으로 고발하겠다고 한다. 그리고 회사에서는 조용히 처리하자고 하고 있으며 조합원들은 별반응이 없어 지부장과 본인이 많이 위축되어 있다. 각 부서별 간담회를 통해 이런 폭행 사건의 사례를 모으고 이를 토대로 회사측과 교섭을 하여 단협에 남성들의 폭행에 대한 징계사항 등을 요구하기로 하였으며 진행상황도 계속 대자보와 소식으로 알리기로 하였다. (2000년, 광주여성노동자회 평등의 전화)

● 10인 규모의 설계사무소 사무직으로 3개월만에 퇴사하게 되었다. 직원들은 4명이다. 2개월에 걸쳐 남자 직장상사가 폭력행위를 가했다.

전화가 와서 전화 수화기를 놓다가 화분을 넘어뜨렸는데, 과장은 던졌다고 생각하고 화를 내면서 의자를 걷어차고 대구를 안 하자 '바보야, 병신아, 일도 못하는 게 밥이나 먹어.'며 몇 시간동안을 폭언을 했다. 사무실의 대리가 같이 들었고, 그냥 참아서 넘어갔다. 다음 날 사람들이 수습해서 얘기를 하라고 해서 과장과 회의실로 들어갔다. 소파 팔걸이에 발을 걸치면서 '네가 뭘 잘 냈냐'며 내 코앞까지 구둑발이 올라와서 소리를 지르자, 대리가 들어왔고 과장은 '이걸 콧' 그러면서 화를 냈다. 이 일을 이후에 사장도 알게 되었는데, 다들 그냥 넘어가자는 분위기였다. 얼마 지난 후 다시 과장과 다른 일로 얘기 중에 다시 한번 목을 꼭 잡았고, 차장이 말렸지만 다시 한번 목을 잡았다. 이날 사장과 개인면담을 했고, 그만두겠다고 통보했다. 부모님께 말씀드려, 사장을 만났는데 사장은

'그런 일이 있으면 안 된다고 생각한다. 쌍방과실이다'라고 했다. 과장에게 전화로 연락 해서 만났는데 부모님은 사과할 용의가 있는지 확인하려고 했고, 과장은 '내가 사과를 하면 이걸로 끝이냐'며 '회사를 그만둔 건 미안하다. 그러나 인간적으로 사과할 의사가 없다'고 했다. 용서가 안 된다. 할 수 있는 조치를 다하고 싶다. (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

6. 근로기준법에 의해 규제할 수 없는 사용자가 아닌 상사, 동료, 하급자에 의해 폭언·폭행 :

아래 표에서 나타난 것처럼 부하직원, 동료직원, 대리, 주임 등의 상급자, 거래업체 직원의 폭행, 폭언이 79건이고 사용에 의한 폭언·폭행이 40건이었다. 사용자에 의한 폭언·폭행보다 상급자, 동료, 하급자 등에 의한 폭언·폭행의 건수가 더 많다. 이는 상급자나 동료, 하급자가 사용자보다 일상적으로 접촉하는 시간이 더 많다는 물리적인 조건뿐만 아니라 직장내 폭언·폭행이 여성에 대한 차별로서 대부분 남성노동자에 의해 여성노동자에게 일어나는 폭력이기 때문에 사용자가 아니라 하더라도 상급자, 동료직원, 하급자 등에 의해 직장내 폭언·폭행은 일어난다. 하지만 현행법상 이를 규제할 수 있는 법적 대안이 미비한 상황이다.

또한 아래의 사례처럼 거래처나 고객에 의한 폭언·폭행이 발생할 경우 회사에 문제제기를 할 수 있는 통로가 전혀 없고, 상대가 거래처나 고객일 경우 회사는 노동자의 인권을 보호하기보다는 회사의 이해를 따져 이를 묵인하는 경우가 많다.

<가해자의 직위에 따른 상담사례 건수>

| | 폭행 | 폭언 | 계 |
|---------------|----|----|-----|
| 부하직원 | 1 | 3 | 4 |
| 동료직원 | 17 | 15 | 32 |
| 상급자(대리, 주임 등) | 23 | 15 | 38 |
| 거래업체 | 2 | 3 | 5 |
| 소계 | 43 | 36 | 79 |
| 사용자급 | 18 | 22 | 40 |
| 총계 | 61 | 58 | 119 |

● APT 관리소장이다. 입주자 대표가 '여자가 말이야' 등 참을 수 없는 욕을 해대 언어폭력에 시달리고 있다. 어떻게 해야 하나... (99년, 광주여성노동자회 평등의 전화)

● 설계도면을 그리는 일을 한다. 사무실 옆에 있는 회사의 사장이 여러 번 문서를 작성을 부탁한 적이 있었다. 그러던 5월 2일에도 문서를 부탁했는데, 업무가 많아서 거절했더니, "사장이 시키면 시키는 대로 할 것이지 말이 많다"고 하더니, 욕설이 시작됐다. 정규 업무도 아니고, 다른 회사의 작업을 거절했다고 해서 욕을 하고 소리칠 수 있는지 정말 억울하다. 현재 고소를 준비하고 있는데, 도움을 받고 싶다. (2000년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 나의 고객인데 전화로 통화하던 중 "x에 털 난 가시네야, x구멍에 말뚝을 박아 본다. 네 엄마 x구멍" 등 도저히 듣기 힘든 폭언을 했다. 어떻게 해야 하는가? (2000년, 광주여성노동자회 평등의 전화)

7. 보복성 폭언·폭행, 혹은 폭언·폭행 이후 협박을 하기도 :

성관계 요구를 거절했다는 이유로, 반복되는 욕설을 회사에 얘기했다는 이유로, 회사를 그만두려고 했다는 이유 등 어이없는 이유로 폭행을 당하기도 한다. 또 폭언·폭행을 당한 후 오히려 가해자로부터 손해배상을 청구하겠다는 등 협박을 당하는 경우도 있다. 또 어떤 사례들은 피해자가 고막이 터지거나 유산, 하반신 마비까지 일으키기도 하였는데, 이는 직장내 폭언·폭행을 예방하지 않거나 계속적으로 조치하지 않았을 경우 직장내 폭언·폭행이 얼마나 심각한 결과를 낳을 수 있는지를 보여준다.

● 최근에 회사 회식때 룸싸롱에 가는 것에 항의하다가 말싸움이 있었다. 그런데 말싸움 도중 상사가 화를 내며 내 얼굴에 담뱃불을 던졌고, 그 담뱃불이 눈 바로 밑에 맞아 화상을 입었다. 지금 회사에 공식탄원서를 제출한 상태인데, 가해자가 다양한 방식으로 회유와 협박을 해오고 있다. (99년, 한국여성노동자회협의회 평등의 전화)

● 2년 8개월 정도 근무하였다. 일이 많아 밤 10시까지 근무하는 경우가 허다함에도 불구하고 사장의 폭언과 폭행으로 더 일하기 힘들었다. 사장은 일을 잘 못했다고 머리를 때리기도 하고, 사장 부인은 "너희는 낮짜도 안 덕냐? 왜 청소 안 하나?"고 폭언을

퍼붓기도 했다. 더 이상 일하기 힘들어 나와 다른 여직원이 그만둔다고 하자 사장은 그만두라고 소리를 질렀다. 회사에 나가지 않은 며칠 뒤 사장은 '이유 없이 무단결근하여 책을 만드는데 막대한 손해를 입혀 손해배상 청구하겠다'는 내용증명을 집으로 보내왔다. 정말 손해배상을 해야 하는 상황인가? (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 생활정보지를 보고 식당에 들어가 10일간 홀서빙 일을 하였다. 사장부인이 말하기를 사장이 내가 마음에 안 든다고 그만두라고 하는 것이다. 그러면 10일치 일한 23만원 가량을 달라고 했더니 월급제니까 월급날 주겠다고 하며 4월 10일에 오라고 하였다. 10일 식당에 찾아가 주방에 들어갔더니 사장이 "너 때문에 손해 봤다. 손해배상 청구하겠다"며 어디 주방에 들어가느냐며 "맛아 죽을래" 등 큰소리 치며 약속을 지키지 않았다. 며칠 후 남편이 찾아가 문턱에 발을 디뎠더니 "이 새끼 맞을래" 라고 폭언을 하면서 영업방해라며 경찰을 불렀다. 경찰이 오더니 노임문제니까 노동부에 얘기하면 받을 수 있으니 가시라고 하여 나왔다. 폭력을 앞세워 임금조차 떼어먹으려는 것 같다. (99년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 학원장이 평상시 폭언과 폭행이 심하다. 맘에 안 들면 집기를 다 집어던진다. 어제 또 한사람이 그만둔다고 말하러 갔다가 던진 책에 팔이 맞아서 멍이 들었다. 화분을 집어 던지기도 했다. 노동강도도 엄청 강해 보통 새벽 2~3시에 퇴근시킨다. 학부모들한테 잘 보이게 위해 학원강사들을 그렇게 혹사시키는 거다. 여자 선생들이 그 시간에 퇴근하려면 얼마나 무섭겠는가. 내 여자친구도 그만두려고 하는데 폭언과 폭행이 두려워 말을 못하고 있다. 또 학원장이 협박하기를 학원연합회를 통해 다른데 취직 못하게 만들어 못나가게 하겠다는 등, 과외하는 것에 대해 신고하겠다고 하는 등 협박하기를 일삼는다. 여성들이 이렇게 폭력에 노출되고 전혀 막을 방도가 없다는 것이 말이 되느냐. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 22세 미혼으로 제조업회사에서 7개월 근무했다. 평소 사이가 안 좋던 남자 직원과 지각을 이유로 말다툼이 있었다. 말다툼 도중 업무를 보기 위해 돌아섰는데, 갑자기 서류용치를 본인에게 던지며 책상위로 뛰어 올라와 때리려고 했다. 회사를 그만두겠다고 하고 오전에 회사를 나왔는데 오후에 다른 남자직원이 핸드폰에 인수인계를 안 해주었다고 심한 욕설을 남기고 손해배상 청구하겠다는 메시지를 남겼다. 폭행 가해자를 처벌하고 싶은데... (2000년, 서울여성노동자회평등의 전화)

● 내 딸은 디자이너 공부를 하고 있다. 대학에서 교수가 추천해 준 회사에 수습으로 들어가 있는데 99년 10월부터 근무를 했다. 숙식까지 회사에서 해결하는 정확한 문하생으로 있는 것이다. 같이 문하생으로 있는 사람은 다 20대 중반 정도인데, 11월 중반부터 사장이 내 딸을 포함한 문하생들을 때리기 시작했다. 폭언은 일상화되어 있고 구타까지 한다. 그 동안 사장은 때리고 난 뒤 '다른 사람에게 얘기하면 학교에다 말해서 졸업을 못하게 하겠다', '니네가 일을 못해서 그런 거다'는 등 협박을 하고 겁을 주기에 아무 말도 못하고 있었다고 한다. 현재 폭행, 폭언한 것을 녹음해 둔 상태이다. 딸과 친구들의 몸에 나 있는 멍자국도 다 사진으로 찍어냈다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 방송국 건물 지하에서 임대식당을 운영하는 사람인데 쓰레기통을 복도에 내놓았더니 관리부 국장이 와서 문화센터 얼굴에 쓰레기통을 내놓은 것이라며 소리를 지르고 때리려고 해서 움츠려 피했다. 결국 폭행을 당했고 같이 가게하는 친구가 119에 신고해 병원으로 실려가 치료를 받았다. 병원에 있는데 다른 직원과 찾아왔고, 고소를 하겠다고 하니가 가해자가 기자출신이고 지역에 막강한 영향력을 가지고 있으니 고소해도 소용없다고 하며 그러면 가게를 빼는 불이익을 당할 수 있다며 협박을 하였다. 목졸릴 당시 목에 흉터 남아서 병원에서 의사의 소견서를 끊어 놓은 상태이다. (2000년, 한국여성의 전화연합 서울지부)

8. 그 외 폭언·폭행 사례

● 타부서인 경리파트 상사가 와서 다른 직원들이 다 보는 앞에서 씨발 등 욕설을 했다. 자존심 상하고 심한 모욕감을 느꼈다. 노조나 직원회가 없다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 의로기 판매회사에 1달 정도 다녔다. 사무전산요원으로 들어갔는데 아침마다 커피심 부름에, 외근 후 들어와서 냉커피를 요구하면 갖다 주어야 한다. 관례로 되어 있어, 잡무에 시달리는 것은 불만이지만 그냥 지내고 있었다. 차장은 내가 모르는 것이 있어서 물어보면 신경질부터 내는 사람이라 힘이 들어 사장에게 사람 구해지면 인수인계를 해 주고 나가겠다고 이야기했었다. 그런데 일하던 중에 차장이 서류를 컴퓨터에서 뽑아달

라고 해 서류를 보이면서 '이거면 되겠느냐'라고 물으니, 대충 보고 '됐다' 해놓고서는 갑자기 서류를 구겨서 던지면서 "새대거리하고 일 못하겠다, 당장 꺼져라"고 소리쳤다. '차장님, 너무 하는 거 아니냐'고 말하자, 옆에 있는 물건을 던지려고 하는 품이 무서워 가방을 들고 나와버렸다. 너무 분하고 기가 막힌다. 출근하고 싶지가 않다. (99년, 부산여성회 평등의 전화)

● 전산실 과장과 컴퓨터 문제로 통화를 하는데 반말을 해서 반말하지 말라고 하자 욕설을 퍼붓기 시작했다. 분이 안 풀렸는지 전화를 끊고 쫓아와선 팔을 잡고 끌고가려고 하자 주변의 남자직원들이 달려서 거기서 끝났긴 했지만 상스러운 욕설 때문에 굉장히 불쾌하다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 9년동안 재직했는데, 차장으로부터 업무로 얘기중 욕설을 들었다. 차장과 비용청구건으로 질의가 왔다갔다하다가, 나의 의견을 제시하니 차장이 욕설을 하였다. 나로서는 처음 겪는 일이었다. 그런데 지난 3월경에 그 차장이 여직원에게도 언성을 높인 적이 있었는데, 당사자간에 정리하기도 하였다. 나는 어떻게 해야할지. (99년, 한국여성노동자회협의회 평등의전화)

● 사장의 욕설이 심하다. 사장에게 욕하지 말라고 했으나 묵살하고 계속 욕을 하고 있기 때문에 직원들은 너무 괴로워하고 있다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 남자직원들이 여직원에게는 일상적으로 반말을 하고 있다. 여직원들은 불쾌하지만, 남자들은 15-16명인데 비해 업무 여직원은 1-2명에 불과할 뿐이고 각 영업소가 따로 떨어져 있다보니 어떻게 대응하지 못하고 있다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 공무원이다. 직급이 높은 상사가 회의 중에 말끝을 잡아 혼을 내거나 '작살을 낸다'는 식의 언어폭력을 퍼붓는다. 참자고 생각을 하면서도 샅대질을 하거나 종이를 내던진 다든지 연필을 내던지는지 하면 너무 기분이 나쁘다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 과장(남성)이 주임(여성)에게 욕을 하면서 계산기를 집어던졌는데 팔에 맞았다. 과장은 평소에도 '야', '너 이리와 봐'며 이름도 막 불러 함께 근무하기가 괴로웠다. 진단서를 끊어봤더니 5일 정도가 나온다고 한다. 회사에 부서원이 전원 직원에 대한 폭행 및 폭

언을 한 것에 대해 진정서를 써서 내고 난 뒤 회사의 징계를 받았다. 하지만 과장으로 부터 정식적인 사과를 들은 적은 없다. 과장은 자신의 잘못을 반성하지 않은 듯하고, 또 다시 사무실에서의 폭언은 계속 될 것 같다. (99년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 모대학의 조교로 근무하고 있다. 며칠전 처음 대하는 선생님이 다짜고짜 반말을 하면서 '너는 빠져', '야'라는 말을 했다. 정말 어이가 없다. 법적으로 처벌이 가능한지, 어떻게 대처해야 할지 방법을 알고 싶다. (2000년, 한국여성의전화연합 서울지부)

● 00은행 계약직으로 근무한지 3개월 됐는데, 직장상사가 일을 못한다고 머리를 때리고 팔목을 고집는 폭행을 자주 하는데 어떻게 대처해야 할 지 모르겠다. (2000년, 서울여성노동자회 평등의 전화)

● 직업소개소에서 소개를 받아 일을 시작하였다. 회사 분위기가 너무 안 좋고 일도 뚜렷이 없어 그만두겠다고 했더니 사장이 나에게 욕을 하였다. 욕을 하지 말라고 했더니 갑자기 뺨을 때리는 것이 아닌가. 머리가 날아가고 너무 아팠다. 평소에도 나에게 '이놈', '니가'라는 등의 반말을 막 한다. 부인이 함께 일하는데 때리는 것을 봤으면서도 못봤다고 잡아떼고 있어 증인도 없다. 물론 진단서를 끊지도 못한다. 화가 나는데 어떻게 하면 좋을까? (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 회사에 다닌 지 일년 반이 되어 가는 직장여성이다. 바로 어제 발생한 일이었다. J 부장은 여직원에게나 남직원에게나 상스럽게 대하는 말버릇이 있다. 나도 처음 입사했을 때부터 다른 직원들이 그 사람은 워낙 그렇다는 말을 많이 들어서 처음에 한 두 번은 그러려니 했는데, 어제는 너무도 기분이 나빠서 하루종일 일도 손에 잡히지 않고 집에 가서까지도 계속 속상한 마음이 풀리지 않았다. 이전부터 그 부장은 여직원들에게 '똥땡이'라는 호칭을 거의 일상처럼 사용했었는데, 어제는 지나가면서 '야, 똥땡이, 너 살 좀 빼. 너만 보면 답답해서 못 살겠어'라고 너무도 모욕적인 말투로, 그것도 다른 부장이 바로 내 앞에 있는데 그런 말을 했다. 그 말을 들은 순간 너무도 황당하고 기가 막혀서 아무 말도 못했고, 또 J 부장이 바로 나가버렸기 때문에 더욱이 내 기분은 비참했다.

그렇게 하루종일 기분이 나빴는데 오늘도 아까 점심시간에 다른 비서관 앉아 있었더니 '똥땡이 들어 앉아 있네'하고 지나갔다. 아무리 일상언어가 그렇고, 지금껏 그런 식으로 이야기하며 살았지만 나는 너무도 기분이 나쁘고, 안 그래도 제 의사표시를 제대로

표시하는데 익숙지 못해서 더더욱 기분만 나빴다. (2000년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

● 28세 미혼으로, 00생명 임원 비서실에서 근무한다. 오늘 다른 팀 남자직원과 통화를 하는데 반말을 툭툭해서 언제 입사했냐고 물었더니 입사 2년 후배 남자직원이었다. 후배이면서 반말하는 걸 항의했더니 '갈구지마, 임마' 하는 등 계속 막말을 했다. 너무 어이가 없다. 상사에게 얘기할 수도 있지만 같은 남자라는 생각이 든다. 본인도 창피함과 수모를 당하게 했으면 좋겠다. 정말 잘못했다고 느끼게 하고 싶다. 고소를 해서라도 꼭 잘못을 인정하게 하고 싶다. (2000년, 한국여성노동자회협의회의 평등의 전화)

● 상사와 회식자리에서 사소한 이유로 언성을 높이게 되었는데, 헤어질 때 "너 내일 사무실 가서 보자"고 했고, 그 다음날 사무실에서 "어제 어느 씨발년 때문에 술을 많이 마셨다"고 얘기를 하는 거였다. 그래도 가만히 있었는데, 내 책상을 손가락으로 가리키며, "이년 때문에"라고 했다. 이런 상황을 어떻게 해야할지, 정말 억울하다. (2000년, 한국여성노동자회협의회의 평등의 전화)

● 사소한 의견 대립 때문에 회사 대리가 많은 사람들이 일하고 있는 공장 한복판에서 '쌍년~ 씨발년~'하면서 소리치며 욕설을 퍼부어 댔다. 세상에 사무실에서 남녀를 불문하고 그런 망발을 하며 언성을 높인다는 것이 있을 법인가 하는 생각이 들고 다른 직원들 앞에서 그런 욕을 들은 것이 울화가 치밀고 수치스럽다. 내가 어떻게 처신해야 할지 모르겠다. (2000년, 한국여성노동자회협의회의 평등의 전화)

II. 직장내 폭언·폭행, 어떻게 근절할 것인가?

박봉정숙(한국여성민우회 여성노동센터 사무국장)

대다수 여성노동자들이 하위직, 보조직에 머물고 있으며 성별분업과 성차별에 시달리고 있다는 사실은 여러 가지 통계에서 나타나고 있다. 이는 사회전반에 깔려있는 가부장적 이데올로기에 따른 남녀권력관계가 직장내에 그대로 투사되고 있음을 여실히 보여준다. 즉 직장내에서도 남성과 여성은 함께 일하는 직원, 동료라기 보다는 '역할이 다른 남녀'로 바라보는 남성우월적인 이 사회의 전제가 우선적으로 작용한다는 것이다. 그러하기에 여성은 보조적인 역할을 당연히 감수해야 하며, 남성적인 조직질서에 조용히 순응해야 한다는 믿음이 자연스럽게 따라붙는다. 동료가 아닌 '여성'에 대한 성차별적인 비하의식은 여직원에게 대한 반말 및 욕설과 폭행을 자연스럽게 수반시키고 폭력행위를 정당화시키게 된다. 게다가 가해자가 피해자보다 지위가 높거나 업무의 권한이 높다면, 폭력의 강도는 보다 강해지며 위협적이다.

즉 직장내 폭언·폭행은 사회전반적인 남녀의 권력관계, 권력에 충실한 직장내 위계질서 등 가해자가 가지고 있는 사회적 권력에 근거하여 행사되는 정치적인 문제이다. 그럼에도 불구하고 직장내 폭언·폭행을 '단순한 해프닝, 사적인 충돌' 쯤으로 인식하는 직장내 분위기는 폭력을 조장하고 있으며, 개인적인 노력의 문제로 문제의 본질을 왜곡함으로써 올바른 해결을 차단하고 있다.

직장내 폭언·폭행은 직장에서 노동자가 안전하게 일할 수 있는 권리와 기본적인 인권으로 직결되는 문제이며, 근본적으로는 공고화된 불평등한 남녀관계나 사회전반에 만연한 폭력문화 등을 원인으로 하는 심각한 범죄행위이다.

따라서 직장내 폭언·폭행의 근절에 있어 가장 중요한 것은 사회전반적으로 만연한 남성중심적인 폭력문화에 대한 자성적 시각, 민주적이고 성평등한 직장문화형성에의 의지라고 할 수 있겠다. 즉 성차별적인 직장문화의 개선, 여성노동자들에 대한 성차별적 대우와 지위의 개선, 폭력행위를 용인하지 않는 기업문화와 사업주의 의지 등을 기본토대로 한다.

전반적인 직장문화와 기업의 정책의 변화를 가져오기 위해서 가장 핵심적으로 요구되는

최소한의 장치가 바로 법, 제도적인 규제라 할 것이다. 그러나 현재 여성노동자의 노동기본권과 인권을 침해하고 있는 일상적인 직장내 폭언폭행에 대한 법적인 규제방안은 대단히 미비한 실정이다. 여성노동자의 인권과 노동권을 보호하고 사업주의 책임과 의무를 명시하는 보다 실효성 있는 법적 대책이 시급히 마련되어야 할 것이다.

■ 현행법에 의해 직장내 폭언·폭행을 규제하고자 할 때 나타나는 문제 ■

먼저, 현행법상 폭언·폭행에 대해 규정하고 있는 법을 살펴보면,

①근로기준법 제 7조 (폭행의 금지)

②형법 제 257조 제1항 상해, 제 260조 폭행, 제 283조 협박

이 있으나 이 법으로 직장내 폭언·폭행을 규제하는 데에는 많은 한계와 문제가 있다.

첫째, 직속상사나 동료, 부하직원에 의한 폭언·폭행에 대해 근로기준법을 통해서도 사용자의 예방, 시정 책임을 강제할수 없다.

근로기준법 제 7조 (폭행의 금지) 조항은 '사용자는 사고발생 기타 어떠한 사유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다'라고 하여 사용자(사업주나 사업경영담당자 혹은 사업주를 위해 행위하는 자)와 근로자와의 관계만을 규정하고 있어 이 법에 의해서는 사용자에게 의한 폭행만이 처벌 가능하다. 즉 같은 공간에서 근무함으로써 인해 일상적으로 발생하고 있는 상급자나 동료, 하급자에 의한 폭행은 처벌할 수 없다는 한계를 가지고 있는 것이다. 한편, 사업주가 폭행행위를 하려는 계획을 알고 그 방지에 필요한 조치를 하지 않았거나 폭행행위가 있었음을 알고도 그 시정에 필요한 조치를 하지 아니한 경우, 또는 폭행을 교사한 경우에는 사업주도 행위자로 처벌한다는 근로기준법 제 116조가 있지만, 이 조항 또한 폭행행위 가해자의 범위가 사용자로 국한되어 있어 사용자 이외의 상급자, 동료, 하급자의 폭행행위에 대한 사업주의 양벌책임은 물을 수 없다. 즉, 근로기준법 제116조 또한 실질적으로 여성노동자에 대한 직장내 폭언·폭행을

예방하고 규제하는 기능을 하지 못하고 있다.

이처럼 현재 근로기준법은 사용자의 폭행과 예방과 향후 조치에 대한 사업주의 책임만을 규제하고 있어 적용대상에 한계가 있다. 즉 일상적인 접촉의 기회가 많아 더 많은 발생빈도를 보이고 있는 상급자, 동료, 하급자의 폭력행위에 대한 규제를 할 수 없는 실정이다.

둘째, 형법의 적용이 매우 제한적이어서 '전치 3주이하의 폭행과 폭언'의 경우 형사적 처벌이 제대로 이루어지지 않고 있다.

앞의 조사결과에서도 알 수 있듯이 여성노동자에게 가해지는 폭언·폭행은 반말에서부터 욕설, 성차별적 언사, 물리적 위협, 신체에 대한 폭행에 이르기까지 너무나 다양하다. 특히 반말과 성차별적인 언사, 욕설 등은 대다수의 여성들이 경험하는 직장내 폭력이며 이로 인해 여성들은 '불쾌한 정도'를 넘어 심한 모욕감과 굴욕감 그리고 분노를 느낀다. 더욱이 폭력이 이루어지는 상황은 일면적이고 돌발적이지 않아서 모욕적인 언사, 반말을 하다가 심한 욕설을 퍼붓거나 구타를 하게 되고, 집기를 던지는 등의 행위가 뒤따른다. 이렇듯 폭력 행위의 다면적인 모습은 '욕설'과 '반말'에 대한 폭력의 무게감을 가중시키게 된다. 반말과 욕설 뒤에 폭행과 구타가 이어진다는 일련의 각본은 욕설과 반말만을 들어도 다음 '폭력행위'에 대한 두려움과 공포감을 동시에 안겨주는 것이다. 따라서 '욕설'과 '반말', 그리고 '따귀 때리기' 등은 남성들이 흔히 생각하는 것처럼 '그쯤이야, 그 정도로 뭘'이라고 할만큼 무시될 수 있거나 참아넘기길 강요할 수 있는 사건이 아니다.

그럼에도 불구하고 현재 근로기준법 제7조나 형법에 의한 폭행죄 등은 관례적으로 전치 3주 이상의 진단서를 떼지 못하면, 즉 온몸에 상처를 입거나 멍이 들 정도로 심한 폭행을 당하지 않으면 실제로 형사적 처벌이 불가능한 상황을 전제하고 있다. 법을 해석하자면 당연히 이러한 폭력 또한 규제할 수 있어야 하고, 적용 받아야 하지만 실제로는 전치 3주 이하면 경찰서에 가도 대부분 사건으로 취급받지도 못하고 차일피일 미뤄지기 십상인데다 공식적 사건 처리보다는 합의를 유도하여 처리해버리는 경우가 허다하다. 그나마 민법에 모욕죄나 명예훼손죄가 있어 반말이나 욕설에 대한 법적 방안이 있는 듯 하나, 민법에 의해 소송을 벌이기에는 사안에 비해 소요기간과 비용에 대한 부담이 너무나 크기 때문에 여성노동자들이 쉽게 활용할 수 있는 법적 대처방안이 되지 못하고 있다. 심지어는 충분히 증거를 확보하는 못했을 경우 오히려 상대방이 무고죄로 맞소송을 해버릴 수 있는 위험성을 안고 있는 점 또한 법의 효용성을 떨어뜨리는 측면으로 작

용하고 있다. 이렇게 접근용이성이 매우 떨어지는 민법상의 모욕죄와 명예훼손죄는 현실적으로 여성노동자에 대한 폭언을 규제하는 역할을 하지 못함으로써 직장내 폭력과 관련해서는 사문화된 법이라 할 수 있다.

셋째, 형법과 함께 노동관계법에서도 직장내 폭언·폭행을 규제하여 노동자의 노동기본권과 인권을 보다 강력하게 보호할 수 있도록 해야 한다.

근로기준법에 적용되지 않는 동료간에 의한 폭행은 형법의 폭행죄에 의해 처벌할 수 있으니 기타 다른 법에 따로이 이를 규제하는 조항을 신설할 필요가 있겠는가라는 의문을 제기할 수 있다. 그러나, 노동자의 노동환경을 저해하고 고용안정을 해치는 일련의 문제가 하나의 구조적인 현상으로써 많은 사업장에서 지속적으로 광범위하게 발생하고 있다면, 이에 대한 노동법상의 규제방안이 마련되어야 하는 것은 당연하다 할 것이다. 노동자가 현장 안에서 자신의 노동권을 지키고자 할 때 사업장을 전반적으로 규율하는 노동관계법으로 접근해야 하는 것은 당연할 뿐더러 직장내 폭언·폭행은 다른 노동문제와 복합적으로 발생하는 경우가 많아 원스톱 서비스를 제공하여 보다 통합적으로 문제를 해결해 나갈 수 있도록 법률 체계를 정비해야 하는 것은 노동자에 대한 기본적인 권리 보장이다.

■ 법제도적 개선방향 수립을 위한 제언 ■

1. 직장내 폭언·폭행을 규제할 수 있는 법규 마련이 시급하다.

작년 남녀고용평등법과 남녀차별금지및구제에관한법률에 직장내 성희롱에 대한 예방 및 규제조항이 신설됨으로 인해 그 동안 마련되어 있던 직장내 성희롱에 대한 사회적 경각심이 새롭게 일어나는 계기가 되었다. 이로 인해 직장내 성희롱에 대해서 아무런 관심도, 대책도 없었던 기업에서는 형식적으로나마 조금씩 직장내 성희롱예방교육을 하게 되었고, 몇몇 기업에서는 사규를 만들거나 고충처리기구를 설치하는 등의 변화를 불러오고 있다. 부족하나마 서서히 기업의 태도들이 바뀌어 가고 있는 것이다. 또한 노동자

들 사이에서도 직장내 성희롱이 '남녀차별'일 뿐만 아니라 '고용상의 성차별'이라는 인식이 확대되어 가고 있으며, 특히 법제정 이후 성희롱에 대해 보다 적극적이고 자신감 있게 문제제기하는 여성노동자들이 늘어나고 있는 상황이다. 이처럼 법제도의 마련은 다양한 변화와 노력들을 불러일으키는 토대가 된다.

따라서 직장내 폭언·폭행의 근절을 위한 가장 핵심적인 대안은 바로 이를 규제할 수 있는 법제도의 마련이라 할 수 있다. 직장내 성희롱과 마찬가지로 직장내 폭언·폭행에 대한 사업주의 예방 책임과 가해자에 대한 징계조치, 피해자에 대한 불이익한 처우 금지 등의 의무를 법령으로 명시해야 한다. 이러한 입법화를 통해 발생한 폭언·폭행 사건에 대한 기업주의 신속하고 공정한 조치가 이루어지도록 하고, 이는 직장내 폭언·폭행의 예방을 획기적으로 확대하게 될 것이다.

직장내 폭언·폭행에 대한 법제도 마련을 통해 직장내 폭언·폭행문제에 대한 사회적 경종을 울리고 직장내 폭언·폭행이 여성노동자의 고용안정과 고용평등을 심대하게 침해하는 문제임을 전 사회적으로 인식시켜 나가야 할 것이다. 법제도의 마련이야말로 사회적으로 만연되어있는 권위적, 위계적 조직문화, 폭력문화를 일소해나가고 서로를 존중하고 배려하는 민주적이고 성평등한 문화를 만들어나가는 데 중요한 출발점이 될 것이다.

2. 직장내 성희롱예방교육은 직장내 폭언·폭행, 성차별적 언사 등을 포함한 '직장내 성폭력예방교육'으로 확대, 실시되어야 한다.

직장내 성희롱과 폭언·폭행은 '직장내 폭력'이라는 포괄적인 범주 내에서 일어나는 다양한 스펙트럼으로 나타나는 하나의 문제이다. 상대방을 무시하는 반말이 욕설을 동반하게 되고 욕설은 곧 폭력을 예고하듯이, 여성에 대한 반말이나 욕설은 성적 함의를 동반한 형태로 나타나기 일쑤이며 여성에 대한 폭력은 성폭력으로 행사되기도 한다. 여성에게 폭력이 행사될 때는 단순 폭언·폭행뿐만 아니라 성권력에 기반한 성적 폭언, 성폭행 등이 동시에 나타나는 것이다. 이는 직장내 폭언·폭행, 성희롱 등이 노동시장에서의 여성의 낮은 지위와 위계적, 남성중심적 질서로부터 발생하는 여성에 대한 '직장내 성폭력'이라는 커다란 하나의 범주로 포괄되는 문제임을 말한다. 즉, 여성노동자에 대해 가해지는 모든 폭력, 즉 직장내 성차별적 언사, 폭언, 폭행, 성희롱은 여성에 대한 차별이라는 하나의 맥락에서 발생하는 '직장내 성폭력'이다.

따라서 직장내 성희롱예방교육은 직장내 폭언·폭행, 성차별적 언사 등을 포함한 '직장

내 성폭력예방교육'으로 확대, 실시되어야 한다.

3. 상급자, 동료, 하급자 등 사업장내 모든 폭행행위에 대해 사업주가 책임지도록 해야 한다.

폭력의 가해자와 같은 공간에서 근무해야 한다는 두려움, 원인이 제거되지 않은 폭력에 대한 위협은 여성노동자에게 심각한 정신적인 충격과 일에 대한 능률 저하를 가져다준다.

하지만 앞서도 언급했듯이, 이렇게 같은 공간에서 일하는 '사용자가 아닌' 상사, 동료, 하급자에 의한 폭언, 폭행은 법적으로 대응할 수 없으며, 대부분의 여성노동자들이 영세 사업장이나 미조직 사업장에서 일하고 있는 우리의 현실은 집단적, 조직적 힘으로서 문제를 해결할 수 있는 가능성마저 차단하고 있어 그 문제가 더욱더 심각하다.

따라서 법적으로 사업주의 책임을 확대하여 사용자가 아닌 자의 폭행행위에 대해서도 사업주가 책임지도록 할 때만이 실질적으로 여성노동자에 대한 폭언, 폭행을 규제할 수 있다. 즉 상급자와 동료, 하급자에 의한 폭언, 폭행이 일어났을 경우에도 가해자에 대해 징계조치하도록 명시하고 피해자에 대한 고용상의 불이익한 조치를 금지하도록 법적으로 사업주에게 강제하는 것이 필요하다.

■ 기업에 대한 정책제언 ■

1. 남녀노동자가 모두 안전하고 쾌적하게 일할 수 있도록 직장내 폭언 폭행을 금지하는 정책을 강력하게 표명해야 한다.

직장내 폭언·폭행을 근절하는데 중요한 것은 바로 사업주의 의지이다. 사업주는 직장내 폭언·폭행이 업무환경과 업무의욕을 저하시켜 생산성과 업무의 효율성 악화를 초래해 결국 기업전체의 경제적 손실을 결과할 수 있다는 사실을 인지하고, 사업장에서 근무하고 있는 모든 노동자가 안전하고 평등하게 일할 수 있도록 최선을 다해야 한다. 노동자가 일할 수 있는 적절한 환경을 조성하여 근무환경을 향상시킬 수 있도록 직장내

폭언 폭행에 대한 근절의지를 확실하고 분명하게 보여주어야 한다. 즉 사업주는 건강하고 안전한 직장을 만들고자 노력해야 하며 이를 해치는 일체의 직장내 폭력에 대해 엄단하겠다는 정책을 표명해야 한다.

신입사원교육이나 정기적인 사원교육, 혹은 요즘 일반화되고 있는 사내통신망을 통해 회사의 정책과 의지가 반영될 수 있도록 하고, 조회나 사내 방송 등을 이용하여 직장내 폭언·폭행 금지 캠페인 등을 다양하게 벌여낼 수 있을 것이다. 또한 사내통신망 속에 피해자가 피해사실을 고발, 상담할 수 있는 코너를 두어 피해자의 구제를 하는 한편 기업의 정책의지를 동시에 보여주는 등 보다 적극적이고 다양한 노력들을 해야 한다.

2. 취업규칙, 사규, 단체협약 등에 직장내 폭언·폭행 예방과 처벌조항을 마련하여 직장내 폭언·폭행이 발생했을시 가해자에 대한 적절한 징계조치를 취한다.

직장내 폭언·폭행이 발생했을 때 가해자에 대한 징계가 합리적인 절차에 의해 적절하게 이루어질 수 있도록 취업규칙, 사규, 단체협약 등에 이에 대한 조항을 마련해야 한다. 직장내 폭언·폭행을 규제하는 조항신설은 직장내 폭언·폭행을 예방하는 효과를 불러올 뿐만 아니라 사건이 발생했을 시 주먹구구식의 해결을 방지함으로써 피해자와 가해자 모두에게 합리적이고 적절한 결과를 공식적이고 체계적으로 부여할 수 있다.

직장내 폭언·폭행 예방과 처벌조항 마련은 노동자의 근로조건과 관련하여 불이익 변경이 되지 않도록 노동자의 의견을 수렴하고, 동의에 기반하여야 할 것이며, 조항 마련 이후 모든 노동자가 인지할 수 있도록 충분히 알려야 한다.

3. 직장내 폭언·폭행에 대해 용기있게 문제제기하는 노동자에 대한 불이익한 조치를 취하지 않는다.

상담사례를 통해 나타나듯이 피해사실을 알리고 이에 대한 해결을 요구했다고 해서 피해자에게 오히려 해고통보를 하거나, 사내 질서를 문란케 했다는 이유로 가해자, 피해자 쌍방징계를 하는 경우가 종종 있다. 폭언·폭행에 대한 쌍벌조치는 피해노동자를 좌절하게 하고 또 한번의 상처를 줄뿐만 아니라 직장내 폭언·폭행을 권력관계로부터 발생하는 '인권의 문제'가 아닌 개인간의 문제로 소급시킴으로 인해 올바른 해결을 가로막는다. 이러한 기업의 조치들은 여성노동자로 하여금 피해사실을 함구하게 하고 가해자의

반성을 유도해내지 못함으로써 향후 또다른 직장내 폭언·폭행사건을 예고하게 한다. 따라서 피해자의 문제제기를 존중하고 보호하며, 올바른 사건해결을 위해 적극적으로 노력하는 자세는 직장내 폭언·폭행 근절을 위한 초석이라고 할 수 있다.

4. 직장내 폭언·폭행을 담당하는 고충처리기구나 전담부서를 둔다.

공식적으로 문제를 제기할 수 있는 통로나 객관적으로 사건을 바라보고 판단할 수 있는 체계가 없는 경우, 여성노동자들은 가해자의 상사에게 이 사실을 알리고 해결을 요구하게 되는데, 대부분 가해자의 상사 또한 남성으로써 남성의 입장에서 가해자를 더 옹호하는 발언과 태도를 취해 피해여성노동자를 더욱 불안하게 하는 경우가 허다하다. 예를 들면 “네가 맞을 짓을 했다”라고 원인을 여성에게 돌린다거나 “네가 참아라. 가벼운 다름인데, 뭘 그러냐”며 문제를 축소시키며, 문제해결에 있어 소극적인 자세를 취하는 게 대부분 상사들의 태도이다. 그렇기에 직장내 폭언·폭행의 구조적 원인과 사건의 해결 절차를 올바르게 알고 있고, 합리적이고 객관적으로 문제를 바라보고 책임있게 해결할 수 있는 기구나 전담부서, 담당자가 반드시 필요하다.

직장내 성희롱 등을 담당하는 고충처리기구나 전담부서가 있다면 그 기구 혹은 부서에서 직장내 폭언·폭행까지 포함하여 전반적인 직장내 성폭력을 담당하는 기구로서 강화해 나갈 수 있을 것이다.

5. 직장내 성차별적인 제도나 관행을 개선한다.

여성노동자의 평균임금이 남성노동자의 평균임금의 약 62%, 과장급 이상 여성간부 비율 1%이하, 여성노동자는 생계부양자가 아니라는 사회적 통념, 여성이 하는 일은 가치가 낮다는 편견은 여성에 대한 임금차별과 승진차별, 성차별적 해고 등을 낳고 있다. 이렇게 여성에 대한 제도적, 구조적 차별이 만연한 상황에서 여성에 비하와 무시, 동료의식의 부재는 자연스럽게 발생할 수밖에 없으며 이것은 곧 직장내 성폭력의 위험을 불러올 수밖에 없다. 고정된 성역할에 기반한 커피, 카피심부름, 여성을 ‘사무실의 꽃’이나 ‘보조적인 존재’로 인식시키는 여성에게만 강요되는 ‘유니폼’ 등 가부장적 사고방식에 의한 성차별적 태도와 관행들은 여성으로 하여금 굴욕감과 모욕감을 느끼게 하며, 이처럼 여성노동자를 보조적인 역할에 묶어두는 억압적인 직장문화 속에서 직장내 폭언·폭행 발생률은 높을 수밖에 없다.

이렇게 개개인의 능력과 무관하게 항상 ‘여성’의 위치에 놓여있다는 사실을 인식시키는

성차별적 제도나 관행은 여성노동자를 ‘동료’가 아닌 ‘여성’으로 보도록 하여 직장내 폭언·폭행의 원인을 제공하고 있다. 직장내 폭언·폭행이 성차별적인 의식에 기인한다고 볼 때, 직장내에서 다양하게 구조화되어 있는 성차별적인 제도나 관행에 대한 개선은 무엇보다 중요하다고 하겠다.

■ 노동조합에 대한 제언 ■

상담사례를 통해서도 드러났듯이 여성노동자들이 자신의 노동권을 흔드는 직장내 폭언·폭행을 노동조합에 호소했음에도 불구하고 일부 노동조합은 충분히 이 문제를 받아안아 피해노동자의 입장에서 풀어내지 못하는 모습들을 보여왔다. 도리어 여성노동자의 용기있는 발언이나 호소를 무시하거나 사소한 문제로 취급하여 소극적인 대응으로 일관하면서 여성노동자로부터 노동조합에 대한 불신과 외면을 초래하기도 하였다.

직장내 폭언·폭행문제가 노동자의 노동권을 위협하고 있는 상황에서 노동자의 노동권과 인권을 보호하고 지켜내기 위해 이제 노동조합이 해결의 주체로 나서야 한다.

1. 사용자에게 구제기구 마련과 사규에 직장내 폭언·폭행에 대한 조항 마련, 직장내 성폭력 예방교육 등을 요구하고 이를 단체협약에 명시해야 한다.
2. 노동조합은 직장내 폭언·폭행 피해자가 발생했을 시 피해자를 최대한 보호하는 속에서 가해자에 대한 적절한 징계조치가 취해질 수 있도록 해야 한다.
3. 노동조합내 신고센터를 설치하거나 예방교육, 상담, 조사, 사후조치를 맡는 담당자 배치, 노보 등을 통한 홍보활동 등을 하여야 한다.

■ 남녀노동자 5계명 ■

1. 어떠한 경우에도 절대로 직장동료에 대한 폭언·폭행을 하지 않는다.
2. 나이나 지위고하에 관계없이 존중하는 언어를 사용한다.
3. 미스 0, 0양 혹은 00야라고 부르지 않는다.
4. 폭언이나 폭행이 발생했을 때 문제를 해결할 수 있도록 피해노동자를 적극 지지(사업주의 예방대책 촉구, 가해자 징계, 피해자 보호)하고 돕는다.
5. 성역할을 강요하는 발언을 하지 않는다.

병원내 폭행·폭언 사례와 현황

김근례(전국보건의료서비스노동조합 여성부국장)

폭행 및 폭언은 피해자에 대한 인권침해는 물론 직장내 분위기를 흐리기 때문에 “쾌적한 환경에서 일할 권리” 차원에서 반드시 지켜내야 하는 노동권이다. 이러한 사업장내 노동환경은 노동자 한사람 한사람이 서로 서로에 대한 인격적인 대우와 존중이 반드시 따라야 할 것이다.

병원사업장은 폭행·폭언에 대한 발생 빈도가 높고 그 심각성과 피해가 크기 때문에 직장내 폭행을 근절하고 예방하기 위해서는 법적으로 제재해야 할 필요성이 대두되고 있다. 따라서 이에 대한 예방 대책이 시급한 상태이며, 막상 폭행이 일어났을 경우 사후처리를 어떻게 해야 피해자가 폭행의 악몽에서 벗어나 정상적으로 업무에 임할 수 있을지 또한 가해자는 어떠한 처벌로 제 2의 폭행을 막을 수 있을지 등의 기준이 없는 상태이다.

1. 병원사업장의 폭행·폭언 유형

보건의료노조는 7월부터 병원에서 일어난 폭행·폭언에 대한 사례를 접수받고 있다. 이 자료는 7월 4일부터 각 지부에 공문을 보내 최근 3년 6개월간에 발생한 폭행·폭언에 대한 사례를 공문에 첨부한 양식에 의해 작성하여 보내도록 하였다. 그리하여 14일까지 접수된 사례를 분석하여 정리하였다.

따라서 이 사례의 한계는 병원내 폭행·폭언 발생이 많다고는 하나 이 사례를 각 조합원 개개인들이 겪은 사례를 취합한 것이 아니고 노조 간부를 통해서 사례를 취합하기 때문에 대부분이 사건이 확대되어 노조에서 대응한 사례들로서 알려지지 않고 그냥 묻어둔 사례에 비하면 극히 일부분이라는 점이다. 폭언에 있어서는 더더욱 그러하리라 예상된다.

접수된 폭행 사례는 13개 병원 19건이고 폭언은 4개 병원 6건으로 지역적인 편차없이 전국 각지역에서 발생하였고 대학병원이나 중소병원 등 규모와도 관계없이 폭행, 폭언이 일어나고 있음을 보여주고 있다. 그리고 어떤 병원에서는 폭행사례가 3건인 곳과 또 다른 병원에서는 폭행, 폭언사례를 일일이 규명해서 옮길 수는 없지만 여러 건이 발생했다는 곳도 있었다.

아래 표에 나타난 바와 같이 상사에 의한 폭행 즉 직위를 이용한 부하직원의 폭행이 절반이 넘는 57.8%이고 환자에 의한 폭행도 26.3%나 되었으며 조합활동 관련한 폭행도 10.5%로 나타났다.

| 구분 | 합계 (건수) | 상사에 의한 폭행 | 직원끼리의 폭행 | 환자에 의한 폭행 | 노조활동방해에 의한 폭행 |
|----|------------|-----------|----------|-----------|------------------|
| 폭행 | 19(100%) | 11(57.8%) | 1(5.2%) | 5(26.3%) | 2(10.5%) |
| 폭언 | 6 | 2 | | | 4 |

1) 상사에 의한 폭행

접수된 사례에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 유형이 상사에 의한 폭행이다. 이 유형에서 나타난 상사는 남성인 의사가 11명 중 8명으로 대부분이 남성 의사들이 폭행을 많이 휘두르고 있으며 상대적인 피해자는 19명 중 13명(68.4%)이 여성인 간호사였다. 이들 피해 간호사 중에는 임신부도 2건이나 있었다. 남성의사에 의한 여성간호사의 폭행피해는 병원내 폭행의 전형적인 사례로서 병원시스템이 의사중심으로 돌아가다 보니 의사들의 권위주의와 횡포가 맞물려 나타나는 것으로 볼 수 있다. 또한 재미있는 사실은 여성의사가 여성인 간호사를 폭행한 사례도 1건 있었다.

2) 환자에 의한 폭행

사례중 26.3%를 차지하는 병원내 폭행은 환자에 의한 폭행으로 나타났다. 접수된 사례중 한 병원은 자동차보험 환자를 많이 받는 병원으로 폭행과 폭언 건수가 많았다. 이들 환자 폭행자들은 주로 장기입원환자들로 술을 먹고 병원직원들에게 행패를 부리며 여성, 남성을 가리지 않고 심지어 임신부까지도 폭행의 대상으로 삼는다. 환자 보호자에 의한 폭행도 1건이 있었다.

이 유형에 따르면 사업장내 폭행이 사업장노동자들간의 폭행만이 아니라 외부의 고객으로부터도 보호받을 수 있는 장치가 마련되어야 할 것으로 보인다.

3) 노조활동 방해에 의한 폭행

보건의료노조는 해마다 파업사업장이 증가하고 있다. 따라서 노사관계가 원만하지 못한 지부에서는 병원측에서 노조간부가 조합활동에 대해 방해하는 과정에서 폭행, 폭언이 발생하거나 사소하게 노조와 신경전을 벌이면서 나타나고 있다. 이 사례에서 노조활동 방해에 의한 폭행 비율이 드러난 이유는 사례접수를 조합간부를 대상으로 받고 있기 때문인 것으로 보여진다.

4) 기타 ; 폭언

이번 사례접수에 폭언은 접수수가 많이 되지 않았다. 폭언에 대한 사례는 간부들이 기억을 하지 못하기도 하고 대수롭지 않아서 굳이 사례로 정리하지 않은 것으로 보인다. 이러한 측면에서 접수된 6사례 중 노조활동 방해에 의한 폭행이 4건으로 최근에 일어났던 사례였다.

2. 유형에 따른 병원내 폭행·폭언 사례

가. 폭행

1) 상사에 의한 폭행사례

【사례①】 경남소재, D 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 수술실
- 폭행원인 : 간호사가 마취가 풀린 환자를 수련의에게 “환자 좀 잡으세요”라고 말했다가 “니가 내 선배야? 뭐야?”라며 갑자기 언성을 높이며 건방지다는 이유로 폭언과 폭행을 당함.
- 피해정도 : 당시 임신 6개월 중인 피해자에게 심한 욕설과 신고있던 슬리퍼로 때리려하고 머리를 잡아 쥐어 수술모자가 벗겨짐.
- 처리결과 : 노동조합에서 대자보로 사실을 알리고 징계위원회에 회부할 것을 요구하여 통과시킴.

노조의 요구안은,

- (1) 가해자 각서 받음.
- (2) 년 1회 성교육에 대한 의무실행을 강화하고 교육프로그램을 노조에 공개.
- (3) 성폭력 발생시 병원은 징계위원회를 구성하여 적극적으로 대처.
- (4) 성폭행 근절 회람 배포

【사례②】 서울소재, S 대학병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 병동
- 폭행원인 : 환자의 수액이 연결되지 않은 것에 대해 얘기를 하던 과정에서 레지던트 의사가 간호사에게 갑자기 반말을 하고 병실의자를 들어 간호사에게 던지려다 바닥에 내리침. 다시 간호사를 처치실로 끌고 가 바닥에 내동댕이친 다음 문을 닫고 심한 욕설과 폭언을 함. 이에 응대하자 유리병으로 된 수액병을 집어들어 간호사에게 던지려고 함.
- 처리결과 : 노동조합에서 대책위를 구성하여 대자보, 서명, 선전전 및 여성단체 항의공문, 항의면담, 집회 등을 개최하여 병원측으로부터 예방교육, 피해자 휴가부여, 가해자 감시활동(노사협의회에서 보고) 등을 약속 받고 4개월에 걸친 투쟁을 마무리하였다.

【사례③】 광주소재, G 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 중환자실
- 폭행원인 : 의사가 밤 9시쯤에 간호사에게 환자에게 숨버게를 깔아주라는 지시를 하였는데 11시경 인수인계 시간까지 숨버게를 깔아주지 않아 인계후에 해주겠다고 답변하자 폭언을 하면서 인계 차트판을 간호사의 얼굴을 향해 던져서 간호사 얼굴과 다른 간호사 어깨에 맞았다. 이에 피해자가 자제를 요청하자 전화기를 던져 고장이 났고 이어 피해자의 뺨을 때리며 욕설과 폭언을 함. 이에 의사 당직실로 피했으나 쫓아와서 주먹으로 얼굴을 때리고 옆에 있던 의자를 던져 파손시켰고 피해자의 목살을 움켜잡고 끝었다.
- 처리결과 : 간호책임자가 가해자에게 사과문 작성을 요구하여 사과문으로 마무리됨.

【사례④】 부천소재, O 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 응급실 및 여직원 탈의실 앞
- 폭행원인 : 사소한 말장난 끝에 의사가 자신을 무시하고 간호사의 언행이 마음에 들지 않는다면서 이성을 잃고 폭행하였고, 이에 간호사도 방어적으로 대응하여 분이 풀리지 않은 의사는 여자 탈의실로 피한 간호사를 쫓아가 또다시 폭행하였다.
- 피해정도 : 의상은 없었으나 응급실에 실신하여 누워있었음.
- 처리결과 : 병원측에서 상벌위원회를 소집하여 피해간호사의 승진을 누락시킴. 가해자인 의사는 피해 간호사에 사과하고 감봉6개월과 휴가를 반납하는 징계를 받음.

【사례⑤】 경기소재, O 병원

- 폭행가해자 : 남(상급자) / 피해자 : 남
- 상사에 의한 부하직원의 폭행
- 장소 : 사무실과 영안실내 사무실
- 폭행원인 : 부하직원이 말대꾸한다며 폭행함.
- 피해정도 : 얼굴 및 상체에 타박 (2주 진단)
- 처리결과 : 노조에서 중징계를 요구하였으나 정직 3개월로 처리됨.

【사례⑥】 대구소재, O 대학병원

- 폭행가해자 : 여(의사) / 피해자 : 여(의료기사), 남
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 실험실
- 폭행원인 : 팩스를 보내달라는 의사의 요구에 시약처리를 해야하는 의료기사는 “안된다”고 하자 수 십장의 서류뭉치로 의료기사 뒷통수를 내리치는 순간 이에 놀라 방어적으로 몸을 옆으로 돌렸다가 일어서며 뿌리치는 과정에서 옆에 있던 남자조합원 팔에 의사 얼굴이 부딪치자 의사가 남자조합원 양쪽 무릎을 발로 차 시퍼렇게 멍들게 하였다. 또한 실험도중 심한 모욕을 주고 전자메일로 언어폭력, 인신공격과 가족에게까지 모욕을 주는 내용을 보내음.
- 피해정도 : 전치 2주의 상해진단과 2주간의 정신과적 안정진단 받음..
- 처리결과 : 병원은 가해자인 의사를 전공의 채용금지와 재발방지를 위한 대책수립

에 합의하였고 피해자는 원하는 근무지로 이동됨. 남자조합원은 거취문제가 아직 해결 안됨.

【사례⑦】 충남소재, 사 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 중환자실
- 폭행원인 : 간호사가 환자 X-ray 문제로 의사와 통화중에 약간의 언쟁이 있었는데 통화 후 30분 후에 의사가 나타나 간호사에게 욕설을 퍼부으면서 뺨을 때리고 발로 차서 바닥에 쓰러짐.
- 피해정도 : 입안 쪽이 찢어짐 - 1주 진단 받음.
- 처리결과 : 노조에서 요구하여 가해 의사는 징계위원회에 회부되어 정직3개월을 받았고, 피해 간호사는 1주 공가 처리됨.

【사례⑧】 부산소재, 7 의료원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 병동
- 폭행원인 : 정형외과 병동에서 소독기구를 찾는 과정에서 의사의 일방적인 폭행과 폭언이 있었음.
- 피해정도 : 의사는 구두 발로 간호사의 허벅지를 차서 통증과 마음의 상처가 큼.
- 노동조합에서 병원측에 징계위원회 소집을 요구하여 수련부장과 의국장이 대표로 직원조회에 참석하여 공개사과 하였고 폭행가해자는 피해자와 노조 확대간부회의에 참석하여 공개사과하고 6개월간 다른 병원에 파견 근무자로 보내졌다.

【사례⑨】 부산소재, ㄷ 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 병실 간호사실
- 폭행원인 : 간호사가 의사에게 처방도 명확하지 않고 사람이 이야기하는데 그냥 가는 사람이 어디 있느냐며 호출을 했으면 연락이라도 해야지 않느냐는 등 실랑이를 벌이던 중 간호사에게 복부에 차트를 던지고 다짜고짜 먹살을 잡고 처치실 안쪽까지 끌고

가 흔들다가 뒤로 밀쳐버렸다.

- 피해정도 : 엉덩이뼈와 어깨에 통증이 있어(미골좌상) 입원치료 하였다.
- 처리결과 : 노조에서 서명운동과 징계위원회를 요구하여 본인에게 직접사과 및 감봉 2개월, 파견근무 2개월의 징계로 마무리되고 피해간호사는 2주휴가 처리로 마무리됨.

【사례⑩】 부산소재, 7 병원

- 폭행가해자 : 남(의사) / 피해자 : 여(간호사)
- 상사에 의한 폭행
- 장소 : 병실 간호사실
- 폭행원인 : 다른 의사가 가해 의사를 찾고 있어서 처치실에서 자고 있었는데 간호사가 없다고 얘기했다는 것을 이유로 간호사실의 책상을 간호사 몸쪽으로 밀어 배에 멍이 들.
- 피해정도 : 피해 간호사 배에 멍들고 책상 부서짐.
- 처리결과 : 최근에 발생한 사건으로 노조에서 노사협의회 요청해 높은 상태임.

2) 환자에 의한 폭행

【사례①】 강원소재, ㄹ 병원

- 폭행가해자 : 남 / 피해자 : 여(간호사)
- 환자에 의한 직원 폭행
- 장소 : 간호사실
- 폭행원인 : 자동차보험처리 과정에서 일어난 일로 환자가 술을 먹고 들어와 간호사에게 시비 걸며 차트와 수액 폴대를 휘두르며 폭언 및 폭행을 함.
- 피해정도 : 피해 임신중인 간호사는 전치 2주의 상해를 입어 입원치료 하였고 병실 파손.
- 처리결과 : 병원측에서 미온적으로 대처하여 노동조합에서 항의한 결과 자보환자 퇴원처리 및 기물 파손죄로 경찰에 고발 조치하는 한편 손해 청구함. 피해 간호사에게는 진료비 면제 및 2주의 휴가를 공가 처리함.

【사례②】 강원소재, ㄹ 병원 --그 외 3건

- 폭행가해자 : 남 / 피해자 : 남
- 환자에 의한 직원 폭행

- 장소 : 응급실
- 폭행원인 : 술 취한 자동차보험환자가 응급실에 들어와 진료중에 환자보호자가 제대로 봐주지 않는다고 직원에게 폭언 및 폭행을 가함.
- 피해정도 : 응급실에서 이를 말리던 시설과 기관장이 폭행을 당해 얼굴과 몸을 얻어맞아 전치2주 진단 나옴.
- 처리결과 : 환자보호자에게 치료비를 배상하도록 하고 사과 받고 마무리함.

3) 노조활동 방해에 의한 폭행

【사례①】 전남소재, 사 의료원

- 폭행가해자 : 남 / 피해자 : 남(노조 지부장)
- 노동조합 탄압으로 인한 폭행
- 장소 : 병원 사무실
- 폭행원인 : 업무상 의견 불일치
- 피해정도 : 타박상
- 처리결과 : 병원장과 노조간부들이 강력히 항의하여 가해자로부터 사과와 재발방지 약속을 받음. 이후 노사협의사항을 제대로 지키지 않을 시 노사동수 인사위원회 구성하여 엄중 문책키로 함.

【사례②】 서울소재, 7 대학병원--2건

- 폭행가해자 : 남 / 피해자 : 여와 남(노조 전임자)
- 노조활동 방해에 의한 폭행
- 장소 : 직원식당
- 폭행원인 : 직원식당에 노조유인물을 부착하는데 일방적으로 유인물을 훼손하여 부착하는 과정에서 몸싸움 발생. 흥분한 급식과장이 사진을 찍고 있는 여성노조전임자를 발로 차서 바닥에 팽개치고 남자전임자와 몸싸움 과정에서 먹살을 잡고 심지어 바닥에 놓인 쇠뿔등을 들어 내려 칠려고 하였음.
- 피해정도 : 여-약간의 허리통증 / 남-찰과상
- 처리결과 : 노조와 관리자들이 배석한 자리에서 사과표명하고 공개사과문 발표. 이후 같은 사태가 반복될 경우 사무차장이 책임지기로 하여 마무리 됨.

4) 직원간의 폭행

【사례①】 서울소재, 7 병원

- 폭행가해자 : 남 / 피해자 : 여(간호사)
- 환자에 의한 폭행
- 장소 : 병실
- 폭행원인 : 장기 입원중인 환자들이 병실에서 고스톱을 하고 있는 것을 못하도록 제지하는 과정에서 흥분한 환자가 간호사의 머리를 때림.
- 피해정도 : 두통을 호소함.
- 처리결과 : 피해자가 원치 않아서 고소하지 않았음.

【사례②】 대구소재, 0 대학병원

- 폭행가해자 : 남(의료기사) / 피해자 : 남(의료기사)
- 같은 부서 직원간의 폭행
- 장소 : 진단방사선과
- 폭행원인 : 건방지다는 이유
- 피해정도 : 각막 출혈, 뇌좌상, 경부염좌
- 처리결과 : 병원은 징계위원회에 회부하고 노조는 노사협의회 요청해 놓은 상태

나. 폭언

1) 조합활동방해에 의한 폭언

【사례①】 서울소재, 7 대학병원 --2건

- 폭언가해자 : 남 / 피해자 : 여(노조 전임자)
- 노조활동 방해에 의한 폭언
- 장소 : 본관 로비
- 폭언원인 : 외래에서 환자보호자 대상으로 선전전을 하는 과정에서 총무계장이 마이크를 일방적으로 뽑고 저지하는 과정에서 노조간부에게 폭언.
- 피해정도 : 없음
- 처리결과 : 속보를 통한 홍보, 교섭석상에서 공개사과 요청하였으나 교섭이 마무리되면서 재발방지 요청으로 마무리됨.

【사례②】 서울소재, 7 대학병원 (2)

- 폭언가해자 : 여(간호부팀장) / 피해자 : 남 4명(조합원)
- 노조활동 방해에 의한 폭언
- 장소 : 부서
- 폭언원인 : 팀장이 부서를 맡으면서 부서관리를 한다는 명목하에 성차별적인 발언을 거의 일상화되다시피 하고 파업이후 복귀한 조합원들에게 입에 담지 못할 심한 욕설을 함.
- 피해정도 : 평상시에 심한 정신적 스트레스에 시달리고 이 사실을 폭로후 불안한 기색이 역력함.
- 처리결과 : 노조에서 대자보를 통해 실상을 폭로하고 의료원장, 사무차장 등 면담진행하고 공식적으로 징계를 요청했으나 병원측은 "말겨달라"는 무성의한 태도를 보이며 1달을 넘기고 있음.

2) 상사에 의한 폭언

【사례①】 전남소재, 8 의료원

- 폭언가해자 : 남 / 피해자: 여
- 상사에 의한 폭언
- 장소 : 병원내
- 폭언원인 : 업무상 자기업무 분야가 아닌 부분을 침해하여 발생됨.
- 피해정도 : 서로 복도에서 마주치거나 스치고 지나가도 수시로 욕설을 퍼붓고, 본인이 없는 자리에서 욕설과 피해당사자를 비하시키는 언어로 수치감을 조장하였다.
- 처리결과 : 대응못함.

【사례②】 서울소재, 8 병원

- 폭언가해자 : 남 / 피해자 : 남
- 상사가 부하직원에게 가한 폭행
- 장소 : 부서내
- 폭언원인 : 만취상태의 상사가 부하직원에게 폭언함.
- 피해정도 : 정신적 스트레스
- 처리결과 : 경고내림. 재발시 퇴직하라. 가해자 비정규직에서 정규직으로 발령남.

3. 대책

위의 사례에서 나타난 바와 같이 병원내 폭행의 가장 큰 문제점은 남성인 의사가 여성인 간호사를 폭행하는 점을 들 수 있다. 즉 직위를 이용한 폭행으로 이러한 원인은 병원의 의료체계가 의사 중심으로 되어있는 점과 의료업의 특성상 응급환자 등 긴장감과 과중한 업무에서 오는 스트레스를 의사가 함께 일하는 간호사에게 일방적으로 해소하는 의사의 권위주의와 잘못된 남성 중심적 사고가 함께 결합되어 나타나는 행위로 보인다.

그러므로 예방적 측면에서 병원내 폭행발생 원인이 노동과정상의 문제로부터 야기되기 때문에 폭행이 유발될 수밖에 없는 과중한 업무와 스트레스, 의료체계가 의사중심적이어서 의사의 막강한 권위주의가 폭행으로 이어지게 하는 원인이 되므로 의사의 노동조건 개선이 필요하고, 병원사업장에서 전반적으로 나타나는 부족한 인력문제로 과중한 업무가 복합적으로 작용하여 폭행을 불러일으키는 요인이기 때문에 이에 대한 대응력을 높여나가는 근본적인 해결책이 함께 모색되어야 한다.

또한 피해를 당하는 사람의 입장에서는 심한 정신적 스트레스와 모멸감으로 대부분이 가해자와 마주보며 일하기 어려움을 호소한다. 그러나 안정된 분위기에서 일할 수 있는 노동권을 보장받기 위해서는 최소한의 법조차 마련되어 있지 않은 상태이므로, 이에 대한 대책이 필요하며 보건의료노조는 2000년 임.단협투쟁 시기에 단협 공동요구안으로 『병원내 폭행.폭언금지』 조항을 넣었고 54개지부가 이 조항을 요구하여 19개 지부가 이를 단협으로 확보해 나가고 있다.

그러나 이러한 단협 투쟁은 한계가 명확하기 때문에 남녀고용평등법에 개정안으로 '사업장내 폭행.폭언 금지'조항을 넣어야 한다. 남녀고용평등법에 폭행.폭언을 넣는 이유는 피해자의 대부분이 여성인 점을 고려하여 폭행도 차별의 범주로 보아야 한다. 이러한 경우 한 가지 고민은 위의 사례에서 나타난 바와 같이 피해자가 여성인 경우는 68.4%였으나 그 외 31.6%의 남성 피해자는 어떤 법에서 어떻게 다뤄져야 할지가 문제이고, 사업장의 외부인이 가해자일 경우 그에 대한 처벌을 남녀고용평등법에서 어떻게 담아낼지 여러 가지 검토가 필요한 부분이 있다.

* 아래 내용은 2000년 보건의료노조의 단체협약 공동요구안의 (병원내 폭행, 폭언금지) 조항입니다.

■ 병원내 폭행, 폭언 금지

- ① 병원은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호예의를 갖추기 위해 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적 언어를 금지한다.
- ② 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고, 노사동수의 특별징계위를 개최하여 반드시 중징계를 하여야한다.
- ③ 병원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.
- ④ 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어 행위의 예방적 차원에서 전직원을 대상으로 한 교양교육을 년 1회 1시간이상 실시한다.

{ 2000년 지부별 '병원내 폭행·폭언금지' 타결내용 }

| 지부명 | 타 결 내 용 |
|--|---|
| 강릉 삼척 속초 영월 원주 김천 순천 강진 | 1) 의료원은 의료원내의 폭력적 및 성차별적 언행을 금지한다 2) 의료원은 병원내 폭력적 및 성차별적 언행이 발생할 시 피해 당사자의 서면요구가 있을 경우 인사위원회를 개최하여야 한다. 3) 의료원은 인사위원회의 피해결정에 따라 피해자의 심리적 안정을 위하여 적절한 유급휴가를 준다. |
| 광주 기독교 | 12) 근무 중인 직원에게 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어를 가한자. (징계사유에 포함) 1. 병원은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호예의를 갖추기 위해 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어를 금지한다. 2. 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고, 노사동수의 징계위를 개최하여 반드시 중징계를 하여야 한다. 3. 병원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다. 4. 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어행위의 예방적 차원에서 전직원을 대상으로 한 교양교육을 년 1회 1시간이상 실시한다. |

| | |
|-------|---|
| 인천의료원 | <p>1) 의료원은 쾌적한 근무환경과 직원의 인권보호를 위해 의료원내 폭행 및 성희롱을 금지한다.</p> <p>2) 의료원은 병원내 폭행 및 성희롱 행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 재발방지에 대한 각서를 받고, 사안이 중하거나 재발시 노사동수의 사전 심의를 거쳐 인사위원회에 회부한다.</p> <p>3) 의료원은 본인요구시 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.</p> <p>4) 의료원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어 행위의 예방적 차원에서 적 직원을 대상으로 한 교양교육을 연1회 1시간이상 실시한다.</p> |
| 목포가톨릭 | <p>-병원은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호예의를 갖추기 위해 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적 언어를 금지한다.</p> <p>-병원은 병원내 폭해, 폭언 및 성차별적인 언어 행위가 발생할 경우 본인의 요청시 징계위원회를 개최한다.</p> |
| 경희대 | <p>1) 병원은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호예의를 갖추기 위해 폭행, 폭언 및 성차별적 언어를 금지한다.</p> <p>2) 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 다시 반복되지 않도록 충분히 교육한다.</p> <p>3) 병원은 병원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어행위의 예방적 차원에서 전 직원을 대상으로 한 교육을 연 1회 1시간 이상 실시한다.</p> |
| 성남중앙 | <p>병원은 병원내 폭행 및 성차별적인 언어가 발생할 경우 단협 제26조, 27조, 28조에 의거하여 징계할 수 있으며 징계위원회의 결정에 따라 병원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 조치를 취한다.</p> |

| | |
|-------------|--|
| 금촌안성의정부이천포천 | <p>1) 의료원은 쾌적한 근무환경과 직원의 인권보호를 위해 의료원내 폭행 및 직장내 성희롱을 금지한다.</p> <p>2) 의료원은 병원내 폭행 및 성희롱 행위가 발생할 경우 가해당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고 사안이 중하거나 재발시 노사동수의 사전심의를 거쳐 인사위원회에 회부한다.</p> <p>3) 의료원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.</p> <p>4) 의료원은 병원내 폭행 폭언 및 성차별적 언어행위의 예방적 차원에서 전직원을 대상으로 한 교양교육을 년 1회 1시간 이상 실시한다.</p> |
| 동아대 | <p>의료원내 폭행을 절대 금하며 발생시 응분의 조치를 취한다.</p> <p>1. 의료원은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호예의를 갖추기 위해 의료원내 폭행, 폭언 및 성차별적 언어를 금지한다.</p> <p>2. 의료원은 의료원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어행위가 발생할 경우 가해 당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대해 각서를 받고, 상벌위원회를 개최하여 반드시 징계한다.</p> <p>3. 의료원은 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다.</p> <p>4. 의료원은 의료원내 폭행, 폭언 및 성차별적인 언어 행위의 예방적 차원에서 전직원을 대상으로한 교육을 연1회 1시간이상 실시한다.</p> |

여성근로자에 대한 직장내 폭언·폭행의 법적 구제 가능성에 대하여

배금주(여성특별위원회 차별개선조정관실 사무관)

1. 폭언·폭행과 형법상 구제절차

가. 폭행의 경우

사람의 신체를 상해한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처하도록 형법 제 257조에서 상해죄로 규정하고 있다. 또한 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 자는 형법 제260조에서 폭행죄로 규정하여 2년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처하고 있다.

직장 내에서 남녀를 불문하고 폭행이 발생하여 상해에 이를 정도(신체 손상, 신체의 부분상실, 신체의 기능장애)라면 이는 형법상 범죄행위이므로 신고하여 사법적 구제절차를 받아야 할 것이고, 피해자는 이외에도 불법행위에 대한 민사상 손해배상 청구가 가능하다.

뺨을 때리거나 침을 뱉거나 손이나 옷을 잡아당기거나 모발을 잡아당기는 경우 등이 폭행에 해당한다. 반의사 불벌죄에 해당하므로 피해자가 처벌을 희망하지 아니하는 의사 표시를 하였을 때에는 공소할 수 없다.

나. 폭언의 경우

형법 제311조 모욕죄는 공연히 사람을 모욕한 행위를 규제하고 있다. 모욕죄는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처해진다.

이 때 공연히라 함은 불특정 또는 다수인이 인식할 수 있는 상태를 말하며 모욕이란

사실을 적시하지 아니하고 사람에 대하여 경멸의 의사를 표시하는 것을 말한다. 추상적 관념을 사용하여 사람의 인격을 경멸하는 가치판단을 표시하는 경우가 해당하는데 예컨대 나쁜 X, 죽일 X, 망할 X 등의 욕설이 이에 해당된다.

2. 직장내 폭언·폭행과 근로기준법

폭행과 폭언은 기본적으로 형법에 의해 구제되지만, 직장내에서 발생하는 직원간 또는 사용주와 근로자간의 폭행, 폭언에 대해서는 근로기준법 제7조 "사용자는 사고발생 기타 여하한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하지 못한다"는 특별 규정이 있다.

그리고 그 위반시 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금이 근로기준법 제110조에 규정되어 있다.

직원 상호간의 폭행, 폭언 등에 대해서는 취업규칙의 필요적 기재사항(근로기준법 제 96조)에 명시되어 있지는 않지만 제8항 안전과 보건에 관한 사항 또는 제9항 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항 등에 포함되어 있다고 해석할 수 있을 것이다.

3. 직장내 폭언·폭행과 남녀차별금지및구제에 관한 법률

1999. 7. 1.부터 시행되고 있는 『남녀차별금지및구제에관한법률』에 의해 직장 여성에 대한 차별과 성희롱을 금지, 구제하고 있다.

(1999. 7. 1. ~ 2000. 6. 30. 여성특별위원회 접수현황)

| 고용 차별 | 교육 차별 | 재화, 시설 이용시 차별 | 법, 정책집행 시 차별 | 성희롱 | 기타 | 계 | 상담 건수 |
|-------|-------|---------------|--------------|-----|----|----|-------|
| 73 | 0 | 6 | 16 | 63 | 30 | 30 | 829 |

기타 사건의 경우 상당수가 직장내 폭언과 관련된 시정신청이다. 이러한 직장내 폭언과 관련된 시정신청 중 현재까지는 시정권고가 내려진 경우는 없으며 조사 중 시정된

사례는 일부 있다. 현재까지 시정신청된 대부분의 폭언, 폭행 사건은 경찰, 검찰에 신고한 이후 여성특별위원회에 부가적으로 신고한 경우가 많고, 또는 현행 법상 남녀차별이나 성희롱의 범주에 들지 않아 기각, 각하되는 경우 등이다.

상담건수 중에도 상당 부분이 직장내 폭언등과 관련되어 있다. 그러나 상담자들은 직접 피해자가 아닌 제3자인 경우 및 본인이 상담은 하지만 신고의 의사가 없는 경우 등이 많다.

현행 법으로 볼 때, 직장내에서 발생한 폭언이 여성에 대한 비하의식에 근거하여 여성에 대해서만 차별적으로 이루어지고 있음을 증명하는 경우, 또는 성적 수치심이나 굴욕감을 동반하는 경우에는 『남녀차별금지및구제에관한법률』에 의해 시정권고가 가능하다.

따라서 남성중심의 폭력문화가 사업장 내에서 용인되고 그로 인해 심리적 고통이 여성에게 가중되고 있는 경우를 남녀차별로 하여 현행법상 구제절차를 밟는 것은 힘들다고 본다.

다만 폭언, 폭행이 일회적이지 않고 반복적인 경우 성적 수치심을 동반하는 모멸적 언사가 결부될 가능성은 많다고 보여지며 그럴 경우에는 피해여성이 『남녀차별금지및구제에관한법률』에 근거하여 성희롱으로 시정신청할 수 있겠다.

4. 제도적 대책방안과 장기적 노력의 필요성

『남녀차별금지및구제에관한법률』 및 『남녀고용평등법』에 의거하여 사업주는 성희롱예방교육을 연1회 이상 실시하도록 되었다. 이에 따라 1999년 교육을 실시한 공공기관의 교육내용을 점검한 결과, 여직원에게 반말하지 않기, 미스 김이라는 호칭을 김○○씨로 바꾸기 등의 실천적 과제를 부과한 기관이 많이 있었다.

따라서 이 교육이 일정 부분 직장의 폭언, 폭행 예방기능은 있다고 본다.

그러나 장기적으로는 직장문화 자체를 친여성적을 바꾸고 여성이 직장내 상급직에 다수가 진출하고, 여성에 대한 비하의식이 잔존하는 남성의 의식이나 사회의 관습을 바꾸는 지속적인 노력이 정부는 물론이거니와 기업과 민간차원에서 다각도로 전개되어야 할 것이다.

직장내 여성근로자에 대한 폭언이나 폭행을 위해 별도의 법적 장치를 마련하는 것에 대해서는 낡은 논쟁인 특별보호 및 국가의 개입에 대한 필요, 불필요 논쟁을 반복할 우려가 있어 여러 가지 검토가 필요하다고 본다.

한국여성노동자회협의회 주소록

| | | |
|-----------|---------------------------------------|---------------|
| 서울 | 서울시 구로본동 409-54 서울여성노동자회 | 152-059 |
| 인천 | 인천시 도화3동 52-20번지 12/7 인천여성노동자회 | 402-063 |
| 광주 | 광주시 북구 유동 118-1번지 금루빌딩 5층 광주여성노동자회 | 500-170 |
| 마창 | 마산시 양덕2동 151-30 광임주택3층 마창여성노동자회 | 630-492 |
| 전북 | 익산시 남중동 133-1 제1호 전북여성노동자회 | 570-100 |
| 부산 | 부산시 동래구 온천2동 1435-14 11통1반 부산여성회 | 607-062 |
| 안산 | 안산 원곡동 758번지 안산여성근로자복지센터내 안산여성노동자회 | 425-130 |
| 부천 | 부천시 원미구 심곡동 153-6 흥덕빌딩 2층 부천여성노동자회 | 420-102 |
| 한여노협 | 서울시 종로구 연지동 136-56 한국기독교연합회관 1306호 | 110-470 |
| 지역 | 팩스번호 | 평등의전화 |
| 서울여노 | 02-867-0516 | 02-853-8354 |
| 인천여노 | 032-873-1069 | 032-862-1007 |
| 광주여노 | 062-525-2896 | 062-512-1287 |
| 마창여노 | 055-266-0816 | 055-264-5049 |
| 전북여노 | 063-851-2453 | 063-851-2453 |
| 부산 여성회 | 051-557-4216 | 0505-510-5050 |
| 안산여노 | 031-495-6845 | 031-494-4362 |
| 부천여노 | 032-668-1015 | 032-668-1016 |
| 한여노협 | 02-708-4622 | 02-708-4621 |

한국여성민우회 각 센터 및 지부 주소록

서울시 종로구 평동 27-9 동평빌딩 4층 한국여성민우회
 대표 연락처 : 737-5763 / 여성노동센터 연락처 : 736-7883 / 팩스 : 736-5766
 가족과 성상담소 : 739-8858 / 여성환경센터 : 734-1045 / 미디어운동본부 : 734-1046

| | 주 소 | 전화번호 | 팩스번호 |
|---------------|------------------------------------|--------------|--------------|
| 생활협동조합 | 동작구 사당 1동 1009-6 | 581-1675 | 581-4171 |
| 송파일하는여성 의집 | 송파구 문정동 42-6 형운빌딩 5층 | 409-9501 | 409-9606 |
| 남서여성민우회 | 양천구 신정1동 1052-3 상운프라자 3층 | 2643-1253 | 643-1252 |
| 동북여성민우회 | 도봉구 방학동 736 신동아타워상가 1층 | 3492-7140 | 3493-9221 |
| 고양여성민우회 | 경기도 고양시 일산구 주엽동 17 동부썬프라자 B-128 | 031-919-1195 | 031-919-1197 |
| 김포여성민우회 | 경기도 김포군 고촌면 신곡리 573 중앙빌딩 3층 | 031-986-6007 | 031-985-0443 |
| 군포여성민우회 | 경기도 군포시 산본동 군포상가빌딩 703 | 031-396-0201 | |
| 원주여성민우회 | 강원도 원주시 일산동 234-1 | 033-732-4116 | 033-744-0113 |
| 춘천여성민우회 | 강원도 춘천시 후평1동 686-3 | 033-255-5557 | 033-243-9746 |
| 진주여성민우회 | 경남 진주시 상봉동 1040-3 2층 | 055-746-9771 | 055-746-9772 |
| 광주여성민우회 | 광주시 동구 대인동 4-2 삼호회관 401호 | 062-225-0383 | 062-225-0152 |
| 남부준비모임 | 강남구 개포동 주공아파트 504-601 | 3411-7991 | |
| 인천여성민우회 | 인천시 북구 십정 1동 201-4 | 031-437-6049 | 031-512-4380 |

한국여성의전화연합 주소록 (21개 지부, 1개 지회, 5개 준비위원회)

*** 본 부 (공동대표: 신혜수, 이문자, 이승렬, 이재희)**

대표) 02-2269-2962 사무처) 02-2237-1024
 팩스) 02-2237-1028 주소) 서울시 중구 신당1동 236-509 을지빌딩 5층 (100-451)

*** 서 울 (회장:이문자)**

사무) 02-2272-2161-4 가폭상담) 02-2263-6464 성폭상담) 02-2263-6465
 팩스) 02-2272-2190 주소) 서울시 중구 장충동 1가 38-84 여성평화의집 3층 (100-391)

*** 서울 강서양천지회 (회장: 김지선)**

사무)02-2605-8455 팩스)2605-8222 상담)02-2605-8466
 주소)서울 강서구 화곡7동 1075-25 인품빌딩 5층 (157-017)

*** 광 주 (회장: 김경신)**

사무)062-363-7739,0485/ 352-7739 상담)363-0442,3/352-7738/여성1366 팩스)062-363-0486
 주소)광주광역시 서구 양3동 456-120 서구민한가족생활관 2층 (502-826)

*** 대 구 (공동대표 : 김혜순, 이두옥)**

사무대표) 053-475-8086 상담) 053-475-8082,3, / 475-9923 팩스) 053-472-1711,1712
 주소) 대구광역시 남구 봉덕 3동 561-46 진주빌딩 3층 (705-023)
 가정폭력상담소 : 사무) 053-475-8086, 053-475-9923 팩스) 053-472-1712
 성폭력상담소 : 사무) 053-475-8084, 053-472-1755

*** 부 산 (공동대표: 이승렬, 박혜영)**

사무) 051-817-4321,2 상담) 051-817-6464,817-6474 팩스) 051-817-4320
 주소) 부산광역시 부산진구 전포2동 653-14번지 (614-042)

*** 울 산 (회장: 최양자)**

사무) 052-244-1555 상담) 052-211-1205 팩스) 052-245-6674
 주소) 울산광역시 중구 성남동 68-4 2층 (681-210)

*** 인 천 (회장: 박인혜)**

사무) 032-527-0090~3 상담) 032-529-2545, 504-3405 팩스) 032-527-0093
 주소) 인천광역시 부평구 십정2동 575-23 종로빌딩 2층 (403-132)

*** 강 화 (회장:이은숙)**

사무) 032-934-1903 상담) 032-934-1900 팩스) 032-934-1902
 주소) 인천광역시 강화군 강화읍 관청리 460-1 (417-800)

*** 강 릉 (공동대표: 정순교, 최성래)**

사무) 033-643-1985 상담) 033-643-1982 팩스) 033-642-1980

주소) 강원도 강릉시 임당동 162-2 1/3 (210-080)

*** 광 명 (회장: 오영숙)**

사무) 02-2614-7370 가폭상담) 02-681-0238 / 성폭상담) 02-2060-0245 팩스) 02-2614-7673
주소) 경기도 광명시 광명4동 158-239 민주빌딩 2층 (423-014)

*** 성 남 (회장: 신연숙)**

사무) 031-751-2050 가폭상담) 031-751-6677 성폭력상담) 031-751-1120 팩스) 031-751-2051
주소) 성남시 중원구 성남동 2719 인성빌딩 3층 (462-130)

[성남여성부설 : 일하는여성의집] 사무) 031-751-3700 구인구직상담) 031-751-5599 팩스) 031-751-3702
주소) 성남시 중원구 성남동 2147 대왕빌딩 4층 (462-130)

*** 수 원 (회장: 권미라)**

사무) 031-232-7780 상담) 031-232-6888 팩스) 031-238-7780
주소) 수원시 팔달구 인계동 956-10 3층 (442-070)

*** 시 흥 (회장: 황선희)**

사무) 031-312-4700 상담) 031-312-9100/9494, 031-432-6660 팩스) 031-312-7798
주소) 경기도 시흥시 대야동 487-19 (429-010)

*** 안 양 (공동대표: 박혜순, 최병애)**

사무) 031-458-4385, 031-429-8171~2 상담) 성폭 : 031-454-4394 / 가폭 : 031-454-4395
팩스) 031-458-4386 주소) 경기도 안양시 동안구 호계2동 937-8 3층(431-838)

*** 김 해 (회장:전진숙)**

사무) 055-327-6447, 329-6450 상담) 055-329-6451 FAX) 055-329-6452
주소) 경남 김해시 봉황동 17-6 3층 (621-040)

*** 창 원 (회장: 이경희)**

사무) 055-266-3722 상담) 055-283-4933 팩스) 055-283-3722
주소) 경상남도 창원시 신월동 68-5 신월민원센터내 (641-060)

*** 군 산 (회장: 안향자)**

사무) 063-445-2286) 상담) 063-445-2285 팩스) 063-445-2286
주소) 전북 군산시 월명동 18-14 구월명동사무소 2층(573-060)

*** 영 광 (회장:하정남)**

사무) 061-353-4994/ 상담) 061-352-1321-2, 352-1369 FAX) 061-353-4994 연구소) 061-353-6
주소) 전남 영광군 영광읍 신하리 2번지 원광신협 2층 (513-800)

*** 의 산 (회장: 김경희) 019-641-0267**

사무) 063-857-8163 상담) 063-858-9191 팩스) 063-858-9191

주소) 전북 익산시 남중동 375 (570-101)

*** 전 주 (공동대표: 함경숙, 하춘자)**

사무) 063-287-7324 상담)063-283-9855,282-1366 팩스) 063-286-7324
주소) 전라북도 전주시 완산구 경원동 2가 6-1 소서빌딩 503 (560-020)

*** 천 안 (회장: 김순영)**

사무) 041-574-0505~6 상담) 041-572-2000,572-0505 팩스) 041-574-0506
주소) 충남 천안시 쌍용동 886 농협 2층 (330-090)

*** 청 주 (회장: 이재희)**

사무) 043-252-0966~7 상담) 043-252-0968~9 팩스) 043-255-0966
주소) 충청북도 청주시 상당구 남문로1가 133-1번지 3층 (360-041)

■ 준비위원회

*** 구 미 (준비위원장:우순남)**

사무) 054-458-1388 FAX) 054-458-1389
주소) 경북 구미시 원평1동 1060-1번지 2층 (730-011)

*** 순 천 (준비위원장:박옥임)**

사무)061-755-8033-4, 연구소)061-750-3671 FAX)061-755-8033
주소) 전남 순천시 행동 167 (540-060)

*** 부 천 (준비위원장: 김은혜)**

사무) 032-613-4643 팩스) 032-613-4644
주소) 경기도 부천시 원미구 심곡1동 103-1 영동빌딩 5층 (420-820)

*** 목 포(준비위원장: 이수애)**

사무)061-283-4551 상담)061-283-4552 팩스)061-283-4510
주소) 전남 목포시 옥암동 992-19 근로자복지센터 3층 (530-420)

*** 진 해(준비위원장: 이덕자) 016-849-7101**

사무) 055-546-8322 팩스) 055-546-8322
주소) 경남 진해시 석동 522-1 상공회의소내 지하 (645-280)