

“존엄이 보장되는 일터를 위한 대안”
- 일터괴롭힘에 대한 노동법적 접근 -

[토론문]

2016.11

류은숙 (인권연구소 ‘창’ 연구활동가)

김성호 (성동근로자복지센터, 노동인권실현을위한노무사모임)

김수경 (민주노총 여성국장)

[토론1] 일터괴롭힘 토론회 토론문

류은숙, 인권연구소 창 연구활동가

1. 법 제정의 딜레마에 대한 솔직하고 충분한 설명이 필요하다

일터괴롭힘은 인간이 겪는 깊은 감정적 경험이다. 하지만 피해자의 고통은 법이 규제 가능한 고통으로 축약되고 해석된다. 일터괴롭힘 경험을 충분히 언어화하는 건 어렵다(사실상 불가능하다). 법 제정은 기존의 언어와 법 운영 구조 안(가령 젠더 감수성이 결핍되거나 지배적인 세력의 시각을 담은)에서 가능한 만큼만 문제제기를 할 수 있는 딜레마를 안겨준다. 일터괴롭힘에 대한 법제화가 되더라도 형식적으로 불법인 행위가 실질적으로는 합법이 될 가능성도 높다. 이로 인해 일터괴롭힘 피해자가 법을 통해 경험할 수 있는 또 다른 피해도 우려된다.

물론 피해자와 여타 사회 구성원들이 일터괴롭힘에 대한 법제에 대해 기대하고 활용할 수 있는 점도 있다. 비판이든 낙관이든 어느 한쪽만 취해야 할 이유는 없다. 양쪽의 가능성과 현실을 충분히 제시해야 법제도화에 대한 논의의 틀이 좀 더 선명해질 수 있을 것 같다.

2. 사례 제시의 방법

이 보고서에서 제시된 사례들은 현행법을 통한 구제를 시도한 것들인데, 일단 사례에 대한 이해 자체가 너무 어렵다. 사건 자체의 서사보다 서술자의 '해석'이 너무 강하다(가령 '악의적', '악질적인 행위'라는 등). 스토리텔링 또는 예시가 되는 시나리오 식으로 사례를 제시하면 사건에 대한 이해와 자기 경험과의 연결이 쉽지 않을까 한다. 참고로 상자 안의 사례는 캐나다 정부에서 일터괴롭힘 홍보 자료로 만든 것 중의 일부를 번역한 것이다.

Is it Harassment? A Tool to Guide Employees
<<https://www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/healthy-sain/prh/mibh-sjh-eng.asp>>

뭐가 괴롭힘이고 아닌지, 예시가 되는 시나리오

사례 1

* 밥(Bob)은 관리자이다. 단(Dan)은 직원 중 한 명이다. 단은 지속적으로 과제를 끝내지 않고 다음에 교대하는 사람에게 그 일을 남겨두곤 한다. 밥은 단에게 예의를 갖춘 태도로 두 번 얘기했고 두 번의 지적을 남겼다. 단의 업무 수행이 나아지지 않았기 때문에 밥은 일의 목표, 기준 및 데드라인을 얘기하기 위해 단을 또 만났다.

* (자칫하면) 괴롭힘이 될 수도 있는 것:

밥은 단을 세 번째 만나면서는 인내심을 잃게 돼서 면담 중 목소리를 높이고 '당신은 무능하다'는 식

의 문책성 발언을 했다.

* 괴롭힘인 것:

밥은 단에게 얕보고 깔보는 태도로 말하고 그를 느리고 게으르고 무능한 사람이라고 부른다. 착실해 지지 않으면 해고하겠다는 위협을 한 번 이상 했고 당신 말고 당신 자리에서 일하려고 댁한 사람은 엄청 많다고 경고했다. 분노에 차서, 밥은 단의 보고서를 쓰레기통에 던졌고 단에게 빈정대며 웃었다.

단은 자기를 깔보고 공격적인 언사를 했기에 밥이 무례하다고 느꼈고 자기를 대하는 밥의 행동에 공포스러웠다. 단은 또한 생계가 위협받고 있다고 느꼈다.

사례 2

* 괴롭힘을 구성하지 않는 것:

일터의 긴급대응팀이 긴급한 훈련을 했다. 일이 마무리되고 업무 시간이 끝난 후, 팀은 동네 술집에 가기로 했다. 새로 온 팀원인 루이즈(Louise)와 마이크(Mike)는 정치적 주제에 대한 의견을 나눴다. 둘 다 이슈에 대해 서로 견해가 다르다는 걸 공유했다.

* (자칫하면) 괴롭힘이 될 수도 있는 것:

마무리할 시간이 되자, 너무 많이 마신 마이크는 루이즈와 “부딪쳤다.” 그리곤 욕설을 쓰며 루이즈에게 “어딜 가겠다는 거야?”고 말했다. 루이즈는 이 일로 화가 났고 다음 날 아침 노조 대표와 만났다. 마이크, 루이즈, 노조 대표가 만났고, 마이크는 부적절한 행위를 인정하고 루이즈에게 사과했다. 루이즈는 사과를 받아들였다.

* 괴롭힘인 것:

마이크는 일하는 자리로 돌아가선 동료들에게 루이즈의 반응에 대해 말하며 그녀를 “울보-불평꾼”이라 언급했다. 그리곤 루이즈란 사람은 긴급대응팀의 팀원이 될 수 없다고 동료들을 설득하려 애썼다. 마이크는 루이즈의 질문에 답변하지 않으므로써 그녀를 고의적으로 무시했고 회의에서 루이즈가 말할 때마다 동료들에게 윈크를 했다. 루이즈는 마이크의 사과를 받아들였고 그 일이 비공식적으로 해결됐다고 생각했다. 그녀가 이제 느끼게 된 것은 그 일이 일터로 ‘기어들어왔고’ 자신과 인간관계(마이크 뿐 아니라 다른 동료들과의 관계)에 해로운 영향을 끼친다는 것이었다.

사례 3

* 괴롭힘을 구성하지 않는 것:

알버트(Albert)는 기간제 직원으로서 여름 휴가 승인을 2주간 기다려왔다. 매니저인 피에르(Pierre)에게 두 번 요청했고 매 번 피에르는 자기가 바쁘니 시간이 나면 답변을 주겠다고 했다.

* (자칫하면) 괴롭힘이 될 수도 있는 것:

동료와 대화중에, 알버트는 다른 직원 모두의 휴가는 승인됐다는 걸 알게됐다. 또 자기만 빼고 모든 사람의 기간제가 연장됐다는 것도 알게됐다. 알버트는 이것 말고도 결재를 받는 데 어려움을 겪었던 다른 경우들(가령 전문적 기회와 가족 관련 휴직)을 기억해냈다.

* 괴롭힘인 것:

알버트는 자기 문제를 논의하기 위해 피에르와 한번 이상 약속을 했다. 피에르는 정당한 이유없이

그 직전에 모든 약속을 취소했다.

알버트는 자기 부서에서 고립감과 배제를 느꼈고, 휴가 결제를 보유하고 직업적 발전 기회를 막음으로써 피에르가 권한을 남용하고 있다고 생각했다.

3. 판단지표

이 보고서에서는 ‘판단지표가 필요하다’는 말이 반복되고 있는데, 솔직히 그게 뭔지 잘 모르겠다. 뒷부분에 ‘법제도 방안’으로 제시된 것들에서 어렵듯이 짐작할 수 있을 뿐인데, ‘판단지표의 예시’가 사람들이 가장 알고 싶은 내용이 아닐까 한다. 특히 ‘존엄(성)을 침해’하는 게 뭔지, 뭐가 ‘모욕’인지, 뭐가 ‘위험’인지 자주 등장하는 표현들부터가 궁금할 것 같다. 일터괴롭힘의 사례를 일상적인 갈등과 스트레스와 구별해 ‘괴롭힘’이라 판단할 수 있는 지표의 제시가 이 보고서의 핵심과제가 아닐까 한다.

일터괴롭힘 사례, 한국법원의 기존 해석, 새로운 판단지표, 이 세 가지를 같이 녹여서 만든 스토리텔링 또는 시나리오로 서술방식을 바꿀 것, 그리고 기존 관련법의 개정에 대한 법제도 방안을 제시했는데, 여기에 덧붙여 ‘(가칭)일터괴롭힘 방지 노동자 인권 보호규범’ 식으로 주창하는 바를 모아서 ‘선언식’으로 정리하는 것은 어떨까 한다.

4. 기타:

* 참고문헌의 수정

〈일터괴롭힘에 대한 합동세미나 자료집〉이 인용되고 있는데, 이 자료집은 미발표 자료이고 수정이 되지 않은 미완성 자료이다. 이 자료집에 근거해 출판한 〈일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들〉(코난북스 2016)으로 참고문헌을 수정할 것.

* 42쪽

세계여성대회는 1985년이 아니라 1995년 북경여성대회를 말하는 것 아닌가?

* 89쪽 상자

‘국민의 삶의 정상화’→‘국민의 삶을 정상화’의 오자인 듯

‘국민’으로 한정해야 할까? 이주노동자도 포함돼야 하지 않을까? ‘노동자의 삶’이 어떨지.

* 90쪽 아래 상자

근로자의 직업선택의 자유: ‘직업선택의 자유’ 보다 ‘노동의 자유’가 더 포괄적인 개념일 듯. 이어서 제2호에서 ‘인간 존엄성 존중에 기초한’을 ‘인간 존엄성과 노동의 자유에 대한 존중에 기초한’

* 91쪽 아래 상자

제3조 ‘대규모 해고 제한’: 대규모 정리해고 등이 심각한 문제이기는 하지만 해고를 ‘대규모’란 의미에서만 문제 삼을 게 아니기 때문에 ‘대규모’란 조건이 필요한지 의문.

* 93쪽 상자

제6조의 2 ① ‘인권상태를 점검: 점검의 구체적 이행방안으로서 ‘정기적인 인권실태 보고서 발간’ 같은 걸 넣을 수 있을지.

* 97쪽 상자

제80조: 조사 내용 및 그 결과 누설: 미국의 어떤 사례에서는 회사 쪽과 친밀한 전문가가 조사상담 과정 중 취득한 (피해자에게) 불리한 자료를 피해자 모르게 관련자들과 공유하여 문제가 된 경우가 있음. 비밀유지규정 위반 시 제재조치는?

* 98쪽 상자

제82조 ① '사과문의 게시': 피해자들이 가장 원하는 것은 진실한 사과일 텐데 이걸 현실적으로 가장 받아내기 어려운 것이다. 법의 세계에서 요구하는 사과와 사람들이 기대하는 사과의 괴리가 큰 데, 법으로 강제할 수 있는 사과의 성격을 보고서의 다른 영역에서 상세히 설명할 필요가 있음. 사과명령을 양심의 자유에 반한다고 해석할 여지나 논란에 대해서도 다룰 필요가 있음.

* 102쪽 상자

제24조 7. 신체적 피로 및 정신적 스트레스: '신체적', '정신적'의 삭제. 피로와 스트레스는 심신 모두가 영향을 받는 것으로 신체정신의 구분이 필요치 않을 듯.

* 104쪽 상자

제26조 ② 지체 없이 보고할 의무가 '주내용인 것' 같은데, 보고의무도 당연하지만 보고 이전에 위협시에 작업을 거부, 회피하거나 작업을 중지하고 대피할 '권리가 있다'가 강조돼야 할 듯. 지금 표현으로는 대피보다는 보고가 강조되는 것 같음.

뒤에 이어지는 제26조의 2에서 별도로 '작업거부의 권리' 규정을 제안하고 있는데, 순서상 작업 거부의 권리가 나온 후 보고 의무가 이어지는 게 좋을 듯.

* 111쪽 상자

②의 2. 반복적이거나 지속적인 것을 요하지 않으나, 1회의 행위라도: '요하지 않으나'가 맞는 표현인지? '일터 괴롭힘은 반복성과 지속성, 고조성의 특징을 떠나 단 1회의 행위라도' 이런 식으로 표현돼야 하는 것 아닌지.

[토론2] 토론문

김성호 (성동근로자복지센터, 노동인권실현을위한노무사모임)

○ 일터괴롭힘에 대한 다각적 대응방안 절실

- 일터괴롭힘 문제는 최근 상담사례가 늘어나고 있지만 이에 대한 법률적 대응방안이 사실상 전무한 상황임. 이에 대한 대안을 논의하는 것은 매우 의미있는 작업임. 특히 공동의 경험이 중심이 되었던 전통적인 노동방식에서 노동을 분화하여 기획하는 현재의 노동방식에서는 연대의 경험이 줄어들고, 집단적 문제해결 등 공동체적 관리가 더욱 약화되어, 괴롭힘은 개별 노동자가 감당해야 하는 몫으로 고착화되고 있어 이에 대한 논의와 다각적인 대응은 매우 시급한 상황임.

○ 개별 권리실현을 넘어 인권과 존엄으로 노동문제를 논의할 수 있는 계기

- 또한 이 일터괴롭힘을 논의함에 있어 훼손된 권리목록 중심으로 검토되는 것을 넘어 '인권과 존엄'이라는 주제로 확대하고자 하는 것은 그간 노동문제가 개별 권리실현을 중심으로 논의되고 대응되었던 것을 넘어설 수 있는 중요한 계기가 될 수 있을 것으로 기대됨.

○ 일터괴롭힘의 개념 - 사회적 건강을 훼손하는 행위의 괴롭힘 개념

- 발제문은 일터괴롭힘의 개념으로 '노동자의 권리와 존엄을 침해하거나 그의 신체적·정신적·정서적 건강을 훼손하는 행위', 또는 '수치심·모욕감·두려움 등을 야기하거나, 적대적인 노동환경을 조성하는 등 신체적·정신적·정서적 고통을 주는 일체의 행위로서 노동자의 존엄을 훼손하는 행위'로 규정하고자 하고 있음.

- 발제문에서도 나타나듯이 국제적으로도 일터괴롭힘은 개인적인 사건이 아니라 조직적이고 사회적인 문제로 보아 접근하고 있으며, 일터에서 발생하는 일상적인 폭력은 노동자 일터 밖에서의 일상에까지 악영향을 미쳐 관계파괴, 자기파괴로 이어지고 있으며, 더 나아가 그 사회의 가치까지 훼손하고 파괴하고 있음.

- 그러나 이런 검토가 괴롭힘을 개인의 영역으로 제한 두는 결과를 만드는 측면이 있어 이런 관계의 파괴를 괴롭힘의 영향으로 제한하지 말고, 괴롭힘의 개념으로 포함해야 할 필요가 있음. 실제 장시간 노동, 휴일노동 등의 업무기획, 배치는 사회적 관계를 훼손하고, 나아가 사회적 존재로서의 인간의 삶을 파괴하는 측면이 있음.

- 이에 대해 발제문에서도 '신체적, 정신적 건강의 훼손에 더해 '정서적'이라는 개념을 추가'하여 '개인의 정신적 손상뿐만 아니라 관계의 훼손 및 자존감의 훼손, 연대감의 훼손 등 괴롭힘으로 인해 훼손되는 '존엄'의 담지자인 '인간'을 사회관계 속에서 바라보면서 추가한 개념'임을 명확히 하고 있음.

- 다만 '정서적'이라는 표현이 개인의 감정, 기분, 분위기 등으로 이해되는 측면이 있어 이를 명확한 개념으로 정리하기 위해 '사회적'이라는 표현을 사용하는 것에 대해 고려해볼 수 있음.

- WHO(국제보건기구. World Health Organization)에서도 건강을 '단순히 질병이 없거나 허약하지 않다는 것에 그치지 않고 완전한 신체적, 정신적 및 사회적 안녕상태(Health is a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease and infirmity)'로 정의하고 있어, '사회적' 건강의 훼손에 대한 개념을 찾을 수 있음.

- 이렇게 사회적 건강의 훼손이라는 개념을 포함할 경우 일터괴롭힘을 적극적, 조직적 괴롭힘에서 사회문화적

배경과 맥락에 의한 괴롭힘으로까지 확장할 수 있으며, 그에 따른 다양하고 폭넓은 논의를 유도할 수 있을 것으로 기대됨.

○ 일터괴롭힘 판단기준(규율의 범위 설정 문제) - 사회문화적 배경에 기인한 괴롭힘의 범주화

- 일터괴롭힘이 법으로 규율해야 할 범주의 것인지 아닌지를 모호하게 하는 특징으로 1) 업무에 필요한 요소인지 아닌지, 혹은 해당 업무의 본래적 속성인지 아닌지의 문제, 2) 친밀함을 가장하거나 그와 혼재되는 경우, 또 그 반대로 은밀하게 진행되는 경우, 3) 괴롭힘의 원인이 기업의 경영전략이나 제도적 조치에 기인하는 경우 등을 들고 있음.

- 일터괴롭힘이 발생하는 매커니즘은 그 밖에도 해당 기업(또는 업종)의 특성에서 기인하는 것인지 사회문화적 배경에서 기인하는 것인지 모호한 경우도 존재함. 청소년에 대한 무시, 반말, 여성에 대한 혐오적 대우, 국적에 따른 멸시 등 연령, 성별, 국적 등에서 비롯된 일터괴롭힘은 사회문화적 배경이 괴롭힘의 원인으로 작용하는 경우이기도 함.

- 사회문화적 배경의 괴롭힘은 독립적으로 발생할 수도 있고, 다른 범주의 괴롭힘과 혼재되어 발생할 수도 있어 그 범주를 명확하게 하기가 어려운 측면이 있겠으나, 1) 다른 범주의 괴롭힘 역시 또 다른 범주의 괴롭힘과 혼재되어 나타나는 경우가 많은 점과, 2) 사회문화적 배경에 대한 사회정책적 접근의 필요성을 고려하고, 3) 괴롭힘의 문제를 인권과 존엄성의 문제로 접근하기 위해서는 사회문화적 배경과 맥락에 대해 필연적으로 함께 검토되어야 한다는 점 등에서 사회문화적 배경의 괴롭힘도 범주화해야 할 필요가 있음.

○ 일터괴롭힘의 유형 사례 - 사회문화적 배경에 기인한 괴롭힘 사례의 보충

- 이와 관련되어 일터 밖에서의 사회문화적 배경(요인)이 일터 안에서 확대, 증강되는 경우도 고려되어야 할 것임.

- 여성, 청소년, 사회적 소수자등에 대한 혐오가 문제가 되고 있는 데, 이들에 대한 사회문화적 배경이 일터 안에서 괴롭힘으로 확대, 증강되는 경우가 존재함.

- 일터에서 '아줌마', '이모', '여사님' 등의 호칭하며 노동자로서의 존재를 부정하기도 하고, 업무와 무관한 신체적 조건과 업무능력을 연관시켜 모욕을 주기도 하며, 20세 고졸 입사자에게는 아무개씨라고 호칭하지만 19세 현장실습 노동자에게는 '야', '막내야'라고 호칭하는 것도 존엄을 훼손하는 처우임.

- 이 경우 가해자나 피해자, 동료 모두 그 것이 '괴롭힘'인지 조차 인식 못하게 되는 경향이 존재하므로 이에 대한 유형 사례도 함께 고려될 필요가 있음.

○ 인사는 인간의 존엄보다 우위일 수 없음

- 일터괴롭힘의 판단기준과 관련하여 정당한 업무지시 및 인사권과의 구별에 대해서는 결과적으로 인사권을 인간의 존엄보다 우위, 또는 대등한 관계로 두는 의미로 이해될 수 있어 논의의 근본 취지에 부합하는지 검토가 필요한 것으로 보임. 현실적인 어려움은 있겠으나(일터괴롭힘의 법적 규율 역시 현실적인 장벽이 존재하는 것은 마찬가지이기도 하므로) 헌법에도 존재하지 않는 경영권이나 인사권의 문제를 이번 기회에 다루어 인간의 존엄 위에 경영권과 인사권이 존재할 수 없음을 명확히 할 필요가 있음. 그렇다면 정당한 업무지시 및 인사권과 구별짓는 방식보다는 정당한 업무지시 및 인사권이라 하더라도 인간의 존엄을 훼손하는지가 우선적으로 판단되어야 할 것으로 보임.

○ 피해자 중심 논의

- 주관적 인식의 고려와 관련하여 피해자의 주관의 기준이 아닌 합리적인 일반인의 관점에서의 객관적 기준이 필요하다는 부분은 괴롭힘의 상대적, 개별적 성격을 좀더 고려한다면, 직장내 성희롱과 관련하여 현재까지 어렵게 형성된 피해자 중심주의를 훼손할 수 있으며, 합리적 일반인의 관점과 피해자의 주관 사이의 차이가 발생했을 때 이에 대한 확인과 판단 절차에서 2차 가해,피해를 우려하지 않을 수 없고, 또다시 입증책임의 고려에서 빠져 나오기 힘든 결과를 초래할 수 있어 추가적인 논의가 있었으면 함.

○ 법적 규율에서의 유의점과 관련하여 1) 가해차 처벌 방식으로 접근하는 것에 대한 부분, 2) 기업 범위에 국한하지 말 것에 대한 부분 등에 대해서는 공감 됨.

○ 구체적인 방안과 관련하여 고용정책기본법이나 근로기준법 등에서 취업(채용)단계에서의 괴롭힘도 규율하고자 하는 부분에 동의함.

○ 근로기준법 개정과 관련하여 일터괴롭힘의 피해구제를 다루는 기구로 노동위원회를 두고 있는데, 현재 직장내성희롱과 관련하여서는 국가인권위원회에서 다루고 있으므로 이에 대해 함께 고려가 되어야 할 것으로 보임. (직장내성희롱을 성적 괴롭힘으로 개념화하여 일터괴롭힘의 영역에서 다루는 방법 등)

○ 근로기준법 개정과 관련하여 일터괴롭힘 대응을 위하여 기업 내에 필요한 기구를 설치하도록 하는 규정은 기존의 고충처리위원회와 어떤 위상, 역할의 차이가 있는지 궁금하며, 당위적으로 공감되지만 현재 고충처리위원회 조차 형식적으로 운영되고 있는 현실에서 실효성이 우려됨.

○ 그 밖에 인사권의 남용과 관련하여 개발사업에 환경영향평가를 두듯 인사조치, 내지는 업무배치 등으로 인한 일터괴롭힘 등 노동인권 전반의 영향을 평가할 수 있는 ‘노동영향평가제’나, 정기적인 ‘노동감사제’ 등도 제도적으로 고려할 수 있음. 또한 법적 검토의 부분에서 『산업안전보호법』이나 『남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률』 개정을 통한 일터괴롭힘 규율 필요성과 함께 기존의 ‘명예산업안전감독관’, ‘명예고용평등감독관’ 등의 제도를 내용적으로 확대하고, 실질적으로 운영될 수 있도록 할 필요도 있음. 더 나가 산업안전문제와 고용평등문제 등을 포함하여 일터괴롭힘 문제의 해결과 예방을 위해 일터에서 직접 감시하고, 참여할 수 있도록 위 두 감독관제도를 통합한 ‘명예근로감독관’ 제도를 도입하는 것도 고려할 필요가 있음.

[토론3] 직장내 성희롱 피해자에 대한 불이익 처우. 일터 괴롭힘

김수경 (민주노총 여성국장)

그간 직장내 성희롱에 대한 정의는 행위자의 성적의도와 피해자의 성적 굴욕감, 혐오감, 성적수치심을 중심으로 논의 되었다. 그러나 근래의 논의는 직장내 성희롱 피해가 차별에서 비롯되었으나 행위 발생 이후에는 광범위한 2차 피해, 불이익 처우로 확대되고 있음을 밝히는 것으로 발전하고 있다. 위와 같은 경우는 민주노총 가입 노조를 비롯하여 대책위에서 연대하고 있는 피해 사례에서 쉽게 찾을 수 있다. 가해 행위에 대한 진상 규명과 사과, 해결 보다 광범위한 2차 피해로 인한 피해 당사자들이 겪는 고통이 성폭력 피해자들이 겪는 성적수치심에 따른 정신적 피해만이 아니라 노동자로서 심각하게 노동권을 박탈당하고 있음이 그것이다.

행위자의 의도도 성적인 의도만이 아니라 노무관리 차원에서 진행된 일터 괴롭힘의 한 과정에서 발생하는 경우도 나타나기에 직장내 성희롱에 대한 대응은 성적 괴롭힘과 함께 일터 괴롭힘에 대한 다면적인 대응책이 필요한 점을 다음의 사례들에서 확인 할 수 있다.

사례 1. 서울대공원 비정규직 성희롱

피해자는 전형적인 조건형 성희롱 피해를 입었다. 행위자들은 고용관계에 있는 직장 상사와 원청인 서울시 공무원으로 근무시간 중 밀폐된 공간과 워크숍 장소로 이동하는 차안, 노래방에서 성적 괴롭힘을 지속적이고 반복적으로 해 왔다. 피해자는 수치심과 모멸감으로 인해 퇴사함으로써 노동권에 침해를 입었다. 그러나 퇴사 이후에도 '꽃뱀'이라는 조롱을 당하며 개인적 대인간 괴롭힘을 지속적으로 당함으로써 인하여 정신적 피해도 지속되었다.

그러나 본 사건을 알리고 일터에서 투쟁을 한 당사자는 피해자가 아니라 이를 지켜 보고 저항했던 조력자, 또는 고발자였다. 관람버스를 운전하는 고발자는 이로 인해 매표소로 부당 전환배치 당하고, 2년이 지난 지금도 집단따돌림을 당하고 있다.

사례2. 르노삼성자동차 성희롱

피해자는 조건형 성희롱 피해를 입었다. 행위자는 직장 상사였으며 이를 회사에 보고한 이후 전환배치, 감금, 업무 배제, 집단따돌림이라는 2차 피해, 일터 괴롭힘 상황에 놓여있다. 직장내 성희롱 피해를 알렸다는 이유로 '꽃뱀'이라는 전형적인 정신적 괴롭힘에 이어 3년째 점차 낮은 고과점수를 받게 되어 추후에는 합법적으로 해고를 당할 상황이다.

조력자는 초기에는 피해자와 함께 감금, 전환배치, 업무 배제등을 당하다가 최근에는 위로금을 받고 조력을 중단한 상태이다. 이로써 피해자는 일터에서의 조력자를 잃게 되어 고립된 상황이다.

피해자에 대한 불이익처우, 일터 괴롭힘은 또 다른 피해자들에 대한 증언을 가로 막는 노무관리의 일환이 되었고, 르노삼성자동차에 더 이상의 공개적인 증언자는 나타나지 않았다.

사례3. 현대자동차 사내하청 비정규직 성희롱

피해자는 조건형 성희롱 피해를 입었다. 이로 인해 해고를 당하기도 하고 '가정파괴자'라는 낙인으로 정신적 피해를 입었으며, 지역 특성상 직장 동료와 지역 공동체 구성원이 겹치는 관계로 일터와 일상에서 집단따돌림을 당하게 되었다.

제조업 최초로 직장내 성희롱으로 인한 산재 판정을 받고 원직 복직되었으나 가해자에 대한 동조자들과 한 공간에서 일을 함으로 오랜 기간 집단따돌림을 당하였다.

사례4. 직지 농협 성희롱

피해자는 일터 괴롭힘을 당하는 과정에서 성희롱 피해를 당했다. 조합장 선거과정에 동조하지 않은 이후 경고, 보직발령, 횡령 누명, 해고등 수 년간 일로 인한 괴롭힘을 당하고 있었다. 성희롱은 광범위한 일터 괴롭힘의 피해를 입는 중의 한 과정으로 '성적 수치심' 을 유발하여 여성으로서의 존엄을 해치고자하는 행위자의 의도에서 비롯되었다. 이후에도 피해자는 또 한 번의 해고를 비롯한 집단 따돌림의 피해를 입었다.

사례5. (주) 대교 세종지부 성희롱

피해자들은 학습지 교사로서 회식 과정에서 직장 상사인 지점장과 관리자인 남성에 의한 조건형 성희롱 피해를 입었고, 일상적으로 환경형 성희롱 피해를 입었다. 그러나 피해자들은 이에 대한 저항을 하지 않은 반면 목격자인 고발자에 의해 사건이 드러나게 되었다.

고발자는 사건 직전에도 (주) 대교가 지급하지 않은 수당을 발견하여 청구하여 회수하는 사례가 있었는데 성희롱 사건을 밝히고 가해자들에 대한 처벌을 요구함으로 인해 '공동체 파괴자' 라는 낙인과 집단 따돌림을 당했다. 인권위 조사 결과가 나올 때 까지는 어떠한 조치도 취할 수 없다는 사측에 의해 결정이 나올 때 까지 6개월, 이후 결정문이 나올 때 까지 또 다시 6개월이 지나면서 긴 시간 동안 일터 괴롭힘의 피해자가 되었다.

사례6. 천안시립국악단 성희롱

피해자들은 여러명이었으며 학교, 일터가 연결 된 상태에서 단장에게 지속적으로 조건형 성희롱 피해를 입었다. 노조를 결성하면서 성희롱 피해에 대한 증언을 시작하였으나, 사업장이 복수노조인 상황에서 민주노총 소속 노조에 대한 탄압과 함께 피해자들에 대한 조롱과 무시를 비롯한 개인적, 대인 괴롭힘을 당해왔다.

인권위 결정이 나올 때 까지 1년여간 단장은 시립 국악단과 학교에서 물러나지 않으면서 연주자로서는 인사고과와 마찬가지로 오디션에서 최하위 점수를 주는 만행까지 서슴치 않았다.

사례7. 당진 수화 통역사

피해자는 직장 상사에게 조건형 성희롱 피해를 입었고 이를 알린 것으로 인해 해고를 당했다.

사례8. 남도 학숙 성희롱

피해자는 직장상사에게 조건형 성희롱 피해를 입고 이를 알린 것으로 인해 '명예 실추' 운운하며 집단 따돌림과 업무 배제를 비롯한 2차 피해를 입었다. 그러나 인권위에서 성희롱 결정이 났음에도 불구하고 행위자에 대한 제대로 된 조치는 취하지 않고 피해자에 조력한 남도학숙 학생에 대한 협박과 함께 2차 피해를 불인정하는 등 아직도 일터 괴롭힘은 진행중이다.

사례9. 부천 원종사회복지관

피해자는 환경형 성희롱 피해를 입었다. "임신한 여자는 다 잘라야 돼 ' 라는 관리자 표현의 성희롱 여부에 대한 판단은 남더라도 피해자와 조력자에 대한 일터 괴롭힘은 성희롱 피해자와 동일하게 지속되고 있다.

피해자가 임신기에 관리자에게 받는 모욕에 대해 조력자인 비정규직 노동자가 문제제기 하자 계약해지를 당했으며, 피해자는 복직해서도 조력자가 없이 고립되어 일을 지속하기 어려운 상황에 놓여있다.

사례10. 이마트 순천지점 성희롱

피해자는 저연령의 남성 관리자에게 지속적으로 욕설과 비하 발언을 들었다. 피해 상황을 알렸으나 사측의 조사과정에서 동료들은 목격 사실을 부인하였고 피해자는 위증자가 되었고 당사자로서 증언할 기회를 갖지 못했다.

피해자의 성희롱 피해는 행위자의 성적의도에서 비롯된 것이 아니라 복수노조 사업장에서 교섭권이 없는 민주노총 서비스연맹 소속 노조원이라는 이유로 지속적으로 관리자에 의한 괴롭힘의 과정에서 발생한 것이기에 노무관리 정책에서 비롯되었다고 할 수 있다.

피해자의 증언이후에 사측의 부실한 진상조사와 대응으로 인해 정신적 피해가 지속되고 있는 상황이다.

위의 사례들을 보면 성희롱 가해행위자의 의도는 성적의도가 대부분이지만, 성적 모멸감을 주는 것으로 내부 고발자, 노조원에 대한 노무관리를 하는 경우도 나타난다. 가해행위의 의도와 원인은 여러 경우이나 이후 발생하는 2차 피해와 불이익처우는 비슷하게 나타난다. 일 관계로 인한 업무 배제, 전환배치, 징계, 해고 또는 자진 퇴사가 나타나는 것과 함께 개인적, 대인 관계에 의한 따돌림은 모든 경우에 나타난다.

직장내 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지 및 불이익 처우에 대한 구제조치가 절실하다.

우선 조력자와 고발자는 성희롱 피해자와 마찬가지로 당사자 신분임을 인식해야 한다. 피해 당사자는 낙인과 고용상의 불안으로 인해 직접적인 증언이나 저항이 어려운 상황일 수 있기에 침묵하였으나, 상대적으로 직급이 높거나 용기 있는 조력자와 고발자에 의해 드러나는 경우가 있다. 조력자 또는 고발자에 대한 2차 피해와 불이익처우가 성희롱 피해자와 동일하게 나타나고 있기 때문에 이들에 대한 성희롱 피해자 신분으로 위치 짓고 동일한 보호 조치가 필요하다.

성희롱이 경계가 모호한 성차별적 환경형 성희롱에 대한 정의 규정이 필요하다.

임신기 여성이기에 받는 모욕적 차별, 고령의 여성이 받는 여성비하를 동원한 욕설은 우리사회에서 여성이기에 받는 성차별을 넘어 성적 모욕감을 갖게 된다. 이런 경우에도 피해자들에 대한 보호 조치는 성희롱 피해자와 동일하게 이루어져야한다.

성희롱피해자에 대한 노동권 보호 조치에 대한 적극적 모색이 필요하다. 성희롱 피해자는 후속 조치가 마련되고 공동체로의 완전한 복귀까지 시간이 필요하다. 그 기간 동안 일터 괴롭힘으로 인한 경우를 제외하고도 심리적 피해로 인한 업무 능률 저하, 무력감, 우울감이 발생함으로 생산력의 저하가 나타날 수 있다. 육아휴직자의 복귀 후 보호조치와 마찬가지로 성희롱 피해자의 완전한 복귀까지 발생할 수 있는 일터괴롭힘으로부터의 보호와 대응이 필요하다.

직장내 성희롱의 원인은 성적 의도성만으로 읽어서는 안된다. 일터에 만연한 여성에 대한 차별에서 비롯된 괴롭힘이며 이후 발생하는 괴롭힘은 낙인과 함께 여성 노동권 박탈이라는 젠더폭력까지 동반되고 있다는 점으로 인식하고 대비책을 마련해야 할 것이다.