

# 반동의 시대, 페미니즘의 재반격

## : 백래시에 대항하는 전략과 정책의 모색

상지대학교 오시는 길

### 일시 및 장소

2022년 11월 12일(토) 9:00 - 19:00

상지대학교 본관

(일부 세션 한국여성학회 유튜브 동시송출)

### 주최

한국여성학회, 상지대학교,

한국여성정책연구원

### 후원

여성가족부



시간	프로그램
9:00 - 9:30	등록 및 접수
9:30 - 9:45	인사말 (본관 5층 대강당)
9:45 - 11:15	#1 법영역에서의 페미니즘 개입과 딜레마: 여성 보호와 젠더 평등 사이 (본관 5층 대강당)
11:15 - 12:00	이사회 (본관 2층 대회의실)
	점심식사 (구내식당)
12:00 - 13:00	총회 (본관 5층 대강당)
13:15 - 15:00	#2 백래시, 여성의 역사, 재해석: 백래시의 역사성 탐색 (본관 5층 대강당) #5 이주, 노동, 무슬림을 둘러싼 백래시와 그 대응 전략에 대한 여성주의적 고찰 (인재관 307) #8 페미니즘/온라인/운동 (인재관 311)
15:15 - 17:00	#3 디지털 전환으로 인한 일상의 재편, 미디어 공간에서의 백래시 (본관 5층 대강당) #6 피해 예방과 범죄화를 넘어 성적권리의 보장을 모색하기 위하여 (인재관 307) #9 페미니즘 백래시 (인재관 311) #11 대학원생 세션2 (동약관 1108)
17:15 - 19:00	#4 (신)자유주의적 전복과 전유의 수사학에 대한 여성주의적 비판 (본관 5층 대강당) #7 백래시 시대, 직업의 성별 분리와 불평등 해소 전략 (인재관 307) #10 대학원생 세션1 (인재관 311) #12 대학원생 세션3 (동약관 1108)

**2022 한국여성학회 추계학술대회**

**반동의 시대, 페미니즘의 재반격**

**: 백래시에 대항하는 전략과**

**정책의 모색**

〈#6 피해 예방과 범죄화를 넘어 성적권리의  
보장을 모색하기 위하여〉 세션

발제 : 배진경 (한국여성노동자회 대표)

토론 : 이나래 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)



# 미투 운동 이후의 변화와 노동권 확장을 위한 제안

배진경\_한국여성노동자회 대표

# 1. 직장 내 성희롱·성폭력 : 여전히 반복되는

## 1) 상담의 증가 : 평등의전화 상담유형별 분포(재상담 제외)

상담 유형	근로조건	모부성권	고용평등			직장내 괴롭힘	기타	합계
			직장내 성희롱	교육,배치,승진,임금,모집,채용,퇴직,정년,해고, 기타 성차별	기타			
상담 내용	임금체불, 부당해고, 직업병·4대보험부당행위, 휴가 및 휴게시간 최저임금 근로조건 기타	출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 및 해고, 육아휴직불이익, 육아휴직 복귀 후 불이익 기타	직장내 성희롱	교육,배치,승진,임금,모집,채용,퇴직,정년,해고, 기타 성차별	기타	폭언 폭행, 기타 괴롭힘	기타	
2017년	962	867	692	35	-	93	182	2,831
%	(34.0)	(30.6)	(24.4)	(1.2)	-	(3.3)	(6.4)	(100.0)
2018년	1,042	741	763	59	-	108	256	2,969
%	(35.1)	(25.0)	(25.7)	(2.0)	-	(3.6)	(8.6)	(100.0)
2019년	1,265	876	894	47	-	196	285	3,563
%	(35.5)	(24.6)	(25.1)	(1.3)	-	(5.5)	(8.0)	(100.0)
2020년	1,191	904	827	19	199	271	104	3,515
%	(33.9)	(25.7)	(23.5)	(0.5)	(5.7)	(7.7)	(3.0)	(100.0)
2021년	992	765	<b>1,003</b>	18	207	350	53	3,388
%	(29.3)	(22.6)	<b>(29.6)</b>	(0.5)	(6.1)	(10.3)	(1.6)	(100.0)



## 2) 상담 증가 이유

- ① **사회적으로 문제라는 공감대가 존재** : 미투운동이 거세게 불어닥친 후 직장 내 성희롱·성폭력은 사회적 문제라는 공감대가 형성되었다. 이에 따라 여성노동자들이 더 이상 참지 않아도 된다는 생각을 하게 되었다.
- ② **문제를 제기하면 해결되는 경험** : 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 문제제기를 통해 피해자로서 당연히 가져야 할 권리 보장을 경험하게 되었다. 사건이 발생하면 문제제기를 통해 해결하려는 움직임이 일반화된 것이다.
- ③ **문제를 해결하는 절차와 구조가 체계화됨** : 미투운동 이전에는 사건을 무마하고 덮으려는 움직임이 일반적이었다. 지금은 사건이 발생하면 외부 자문을 통해 가해자 처벌과 피해자 보호는 물론, 대표의 사과, 향후 재발방지 대책까지 수립하는 사업장도 종종 만나볼 수 있다. 행정기관들의 긍정적 변화도 감지되고 있다.

-> 그럼에도 불구하고 기대에 미치지 못 하는 경우는 허다하다. 하지만 적어도 이 문제가 여성이 안전한 노동을 할 권리의 측면에서 사고되어야 하며 사회정의의 문제라는 사회적 합의가 만들어지기 시작하였다. 여성들이 용기를 내어 목소리를 낼 수 있는 기반이 된 것이다.

### 3) 직장 내 성희롱 피해자들의 불리한 처우 경험 감소

<평등의전화 직장 내 성희롱 내담자 불리한 처우 경험 여부>

	예	아니오	아직모름
2017	63.2%	36.8%	
2018	60.4%	39.6%	
2020	49.2%	40.2%	10.6%
2021	46.4%	41.7%	11.9%

내담자들이 직장 내 성희롱 피해를 제기한 후 불리한 처우(2차 가해)를 경험한 비중은 낮아지고 있다. 아직모름은 직장 내 성희롱 신고를 하지 않았거나 신고 직후로 회사의 반응을 알 수 없는 경우인데 이를 세분화하지 않았던 과거에 이에 대한 응답은 아니오로 분류되었을 것이다. 산술적 수치가 낮아지고 있는 것은 반가운 일이나 아니오라고 답변한 경우라도 불이익이 염려되거나 회사의 성희롱 조사과정 및 처리 시 불리한 처우가 있었는지를 확인하려고 상담하는 경우가 많다.



#### 4) 상담의 복잡화 경향

- ① 여성노동자들의 노동지속에 대한 의식이 높아진 상황이기 때문에 한계상황까지 참는 경우가 다반사이다. 누적된 고통 속에서 더 이상 참을 수 없는 상황에서 상담실을 찾고 있다. 이런 경우, 피해자는 매우 불안정하고 트라우마 상태에 있는 경우가 많다.
- ② 언어적 성희롱에 대한 인식은 여전히 낮으면서 신체적 접촉에 대한 강도는 양극단으로 나뉜다. 강간이나 준강간, 명확한 추행의 경우 피해자가 만취상태이거나 저항하기 어려운 상태에서 벌어지는 경우가 다반사이다. 이런 경우 피해자는 술을 많이 마셨다는 자책감, 퇴근 후 상황이라는 낮은 업무관련성 등으로 인해 신고하기는 쉽지 않다. 반대로 성희롱인지 아닌지 애매한 상황이 반복되는 양극단의 경우로 나뉘고 있다.
- ③ 직장 내 성희롱 이후 2차 가해로 추정되는 괴롭힘과 맞물려 벌어지는 경우가 많으나 이를 입증하기 쉽지 않다. 피해자들은 괴롭힘만을 이야기하지만 풀어가다 보면 성희롱, 성폭력이 도사리고 있는 경우도 있다.
- ④ 가해자가 역으로 직장 내 괴롭힘으로 주장하는 경우도 있다. 피해자가 휴가를 간 이후 직장 내 분위기를 반전시켜 피해자를 직장 내 괴롭힘 피해자로 둔갑시키는 경우도 많은 상황이다.
- ⑤ 과거에 비해 직장 내 성희롱 관련 상담을 하는 기관들이 증가하였지만 잘 처리하지 못 하는 곳도 있다. 이런 경우, 어설피게 건드려 놓아서 사건이 더 꼬이는 경우도 있다.

## 5) 여전히 해결되지 않거나 새로운 문제들



### ① 법인 대표에 의한 성희롱

- 2018년 1월부터 2020년 7월까지 서울여성노동자회 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 신규상담 864건 중 사장에 의한 성희롱은 25.3%였고, 이 중 법인대표에 의한 성희롱은 59.7%에 달했다. 법인대표에 의한 성희롱 피해자 중 불리한 처우를 경험했다는 응답은 무려 89.0%였고 3명 중 1명은 퇴사하였다. 최고 인사권을 가진 법인대표가 가해자인 경우, 피해자는 사업장 내에서 심각한 2차 피해를 경험할 확률이 매우 높으며 노동의 지속이 어려워진다. 고평법에는 사업주에 의한 성희롱은 시정지시 절차 없이 성희롱 사실 확인 후 즉시 과태료 처분을 하도록 규정되어 있다. 그러나 법인의 경우 법인 자체를 사업주로 보기 때문에 법인대표는 상급자로 분류된다. 결국 솜방망이 셀프 징계에 그칠 수밖에 없다. 법인 대표에 의한 성희롱은 사내조치에 의한 규율을 기대하기 어렵고, 고평법상 행위자 처벌규정이 있음에도 사업주에 포함되지 않아 처벌이 면제됨으로써 법의 사각지대에 놓여 있다.
- 2021년 송옥주 의원에게 요청하여 「**남녀고용평등법**」 39조 ② **사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 의 사업주를 사업주 및 법인대표로 개정** 발의한 바 있다. 허나 아직 계류 중이다. 다른 방법으로는 남녀고용평등법 상의 수규자를 사용자로 변경하는 것이다. 근로기준법 상의 수규자는 사용자로 되어 있으나 남녀고용평등법의 수규자는 사업주로 되어 있다.





## ② 다양한 가해자 구제수단으로 인해 지속되는 피해자의 고통

- 직장 내 성희롱·성폭력 사건이 발생하면 가해자와 피해자는 첨예한 대립관계에 놓이게 된다. 직장 내 성희롱·성폭력으로 인정되는 경우, 가해자는 사규에 따라 징계를 받게 된다. 가해자들은 해고될 경우 지방노동위원회에 **부당해고구제신청**을 하여 다시 사건의 판단을 요구한다. 그리고 다시 중앙노동위원회에 **재심을 청구**하기도 한다. 이 과정이 모두 기각 당한 경우, 가해자는 **해고무효확인소송**을 진행하기도 한다.
- 남도학숙 사건을 살펴보면 피해자는 직장 내 성희롱·성폭력과 2차 가해로 인한 정신적 고통으로 산업재해로 인정받았다. 허나 사측은 감사원에 **산업재해 재심사 청구**를 하고 이것이 기각되자 근로복지공단을 상대로 **산재 처분을 취소해 달라는 행정소송**을 진행하였다. 행정소송은 중도에 취하하긴 하였으나 피해자는 지속적인 고통을 감당할 수밖에 없었다.
- 사건의 사내 조사 과정에서 직장 내 성희롱·성폭력 으로 판단이 내려질 경우, **가해자는 결과에 이의가 있다며 재심을 청구**할 수 있다. 하지만 직장 내 성희롱·성폭력이 아니라고 결론 난 사건의 피해자는 사건을 다시 조사해 달라는 요청하기 어렵다.



### ③ 확장된 온라인 업무 공간에서의 여성노동자 안전 보장

- 직장 내 성희롱 사건이 벌어지면 가해자와 피해자 분리가 가장 우선적 조치로 취해져야 한다. 하지만 현재 이는 물리적 공간에 국한될 뿐이다. 우리의 업무공간은 온라인으로 확장되어 있고 이 공간에는 무수한 개인정보를 손쉽게 취득할 수 있다. 직장 내 성희롱의 가해자의 지위는 피해자보다 상위인 경우가 대부분이다. 피해자의 개인정보를 취득하는 것이 너무나도 손쉬운 위치일 가능성이 높다.
- 신당역 사건의 피의자는 서울교통공사에서 직위해제된 이후에도 내부망 접속 권한을 그대로 가지고 있었다. 이를 통해 피해자의 근무지를 알아내었다. 피의자는 휴가 중인 직원이라고 주장하며 사내 전산망에 접속하였던 것으로 전해졌다.
- **내부망 접속 권한은 재판이 끝나고 징계 절차가 개시돼야 박탈되는 탓에 전씨의 내부망 접속이 가능했다고 서울교통공사는 해명했다.** 이 주장을 액면 그대로 수용한다고 해도 온라인 공간에서의 가해자와 피해자 분리 방안에 대한 논의가 시작되어야 한다. 이는 비단 서울교통공사만의 문제가 아니다. 대부분의 기업들은 내부망을 구축하고 그 안에서 소통하고 있다. 이 안에 들어 있는 무수한 개인정보의 보호 방안은 여성노동자의 안전보장과 직결됨을 우리는 이 사건을 통해 확인하였다. 이를 뒤따르는 방안 논의가 필요하다.



## 6) 아직 제대로 된 이름을 부여받지 못한 "성차별적 괴롭힘"

### ① 성희롱인가, 아닌가

- 직장 상사가 회식 대신 문화 회식을 제안하고 이를 시행하고 있다. 상사가 오페라를 좋아하여 본인 돈으로 티켓을 끊는다. 그런데 젊은 여성 직원들만 데리고 간다. 거절하기도 어렵고, 상사 옆 자리에 앉아서 장시간 오페라를 보는 것이 너무 싫고 힘들다.
 

- 평등의전화 상담 중
- 업무 이야기 중에 언성이 조금 높아지는 일이 있었는데 서로 감정적으로 대화하는 중에 상대가 '아, 누나'라는 호칭을 쓰며 이야기했다. 사무실 분위기가 누나, 언니 하는 분위기가 아닐뿐더러 해당 발언을 한 상사와는 더더욱 그런 말을 한 적이 없다. 상대가 '누나'라고 부르는 순간, 업무 관계가 아닌 내가 여성이라는 이유로 하대하고 있다는 생각이 들어 불쾌하였다.
 

- 평등의전화 상담 중
- 입사 선배인데 매일 아침 출근하면 '못 생겼는데 화장도 안하냐', '뭘 믿고 무슨 자신감으로', '여자는 화장을 해야된다', '회사에서 화장 안 하면 예의가 아니다' 하면서 외모를 가지고 매일 아침 스트레스를 주어 너무 힘들다.
 

- 평등의전화 상담 중

## ② 성희롱이냐, 아니냐 판단에만 매몰되는 문제제기

- 성희롱이라고 보기에는 모호하지만 여성노동자들이 겪는 괴롭고 힘든 상황이다. 여성노동자들이 부당하게 겪는 경험이고, 괴롭힘으로 분류될 수 있다. 하지만 직장 내에서 이러한 문제에 대한 분류가 아직까지 존재하지 않으며 문제라는 인식 자체가 없다. 그러다 보니 여성노동자들은 직장 내 성희롱으로 문제제기하게 된다. 회사는 직장 내 성희롱이라는 문제 제기를 받게 되면 이 사건이 성희롱인가, 아닌가에 대한 판단에만 집착하게 된다. 그 결과 성희롱이 아니라고 판단을 내리게 되면 이 문제는 아무것도 아닌 것이 되고 만다.

## ③ '성차별적 괴롭힘(Gender Harassment 또는 Harassment based on sex)'이란?

- 성별 등을 이유로 노동자의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위(구미영, 2020)
- 고용 성평등 관련 EU지침 : '성차별적 괴롭힘' 어떠한 사람의 존엄을 침해하거나 그런 영향을 미칠 목적으로, 또는 위협적이고 적대적이며 비하적, 모욕적, 공격적인 업무환경을 초래할 목적으로, 그 사람의 성별과 관련하여 원치 않는 행동을 하는 것



#### ④ “성차별적 괴롭힘”의 유형

##### • 사내 돌봄노동

- 직장에서 다과를 준비할 때는 항상 여직원들에게 시켰음.
- 사무실 청소, 정리일은 여성이 꼼꼼해
- 차 타는 여직원은 있어도 차 타는 남직원은 없었음.
- 서빙 하는 업종이었는데 간단한 설거지거리를 하는 업종이었습니다. 여직원이랑 함께하면 그런 일이 없었는데 남직원과 하면 항상 설거지는 제 몫이었고 제가 미뤄두자 저를 지목하며 하라고 했습니다.
- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

##### • 성적 대상으로 요구

- 사장의 점심식사 메이트를 여자 직원들만 조를 짜서 담당한다.
- 회사 남대표와의 카페에 가서 맞춰주기식 대접을 해야 했다.
- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중. p.12
- 미인계를 이용해서 일을 따내라는 발언을 들은 적이 있음
- 약 2년 전에 갑자기 당일에 PT하는데 같이 가자고. 여자도 한 명 가야 분위기가 밝아진다나? 비슷한 뉘앙스에 말을 하면서 개인일정에 없던 외부 일정에 따라가야 했다.
- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중



## • 장식, 분위기 메이커로서의 역할

- 밝게 일하라고 함
- 여자는 직장의 꽃이니 나긋나긋 해야 한다는 말을 들었을 때
- 여성다운 옷차림 강요, 커피 심부름, 살찼다며 몸매 타박
- 진지하게 일을 하고 있을 뿐인데 웃으라고 강요당하거나 표정을 지적받음.
- 업무에 대해서 이야기 할 때 상냥하게 애교를 섞어서 말하지 않으면 남자들이 기분나빠 함.
  - 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

## • 사적 업무 요구

- 여자가 사오는 게 맛이 좋다는 이유로 꼭 음료 심부름이나 담배 심부름을 시켰다. 기념일도 필수는 아니었으나 빼빼로데이 같은 그런 날에는 꼭 여자인 나에게 뭔가를 받아야만 히스테리를 부리지 않았다.
- 상사가 병원, 약국 갈 때 함께 가야 했다.
- 상사 집까지 방문해서 자녀의 학교 숙제를 해 준다.
- 아침마다 올라오는 길에 있는 스벅을 굳이 여자직원에게 커피 심부름을 시킨다. 여자니까 잘 알 것이라며 가족 기념일 물품을 사오게 한다.
  - 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중. p.17



• **남성생계부양자·여성돌봄자 이데올로기에 기반한 성차별 언동**

- 미혼여성이지만 부모님을 모시고 살고 있고 부모님은 은퇴하셔서 정기적인 소득이 있는 건 저 하나입니다. 그러나 성과 평가할 때 제가 동료 남직원보다 평가가 좋았음에도 남직원은 결혼을 앞두고 있고 저는 결혼할 계획도, 자녀도 없다는 이유로 남직원에게 평가를 몰아주라는 상사의 지시가 있었습니다. 제게 유감은 없지만 남자는 아무래도 가정이 생기면 돈이 더 필요하다는 말 같지도 않은 이유였어요. 저도 먹여살릴 가정이 있는데 그 가정은 오로지 남자에게만 유효한 정의인가 봅니다.

- 2019년 3시stop '나의 페이미투' 설문 응답 중

- '여자가 그 정도 받으면 됐지 뭐, '반찬값'은 보태겠네', '남편이 벌어들이지 않아? 애들 학원비는 빠지겠네'..... 저는 지금도 그렇고 앞으로도 제가 가장이거든요. 이 월급으로 밥 먹고 살아야 하는데, 아무 것도 아닌 것처럼 쉽게 이야기해요.

- 오마이뉴스, 2019.5.20, 임금 인상 말 꺼내니 "여자가 그 정도 받으면 됐지 뭐" 생계에 성별은 없다 시리즈 기사 중

• **의도적 하대, 사적 호칭과 반말**

- 어린 여성 직원들에게는 유독 동의없이 '00야'로 부르거나 반말 사용.
- 20년 가까이 일한 직원에게도 실장님이라는 호칭이 아니라 이름만 부르거나 00씨라고 함.
- 여자들이 많은 팀을 팀명이 아닌, (로비 직원이 아닌데) 데스크나 여직원이라 통칭해서 부름.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중. p.25



## • 여성의 일, 남성의 일

- 업무분장시 여성의 업무로 총무, 회계, 선전 등만 배정할 때
- 여직원은 민원실, 남직원은 주요부서 배정으로 승진에서 밀릴 때.
- 같은 업무를 하면서 여직원이 임금을 덜 받는 것으로 추측됨. 돈을 많이 받는 요직은 남직원들로 채워지고 상대적으로 인정 못 받는 업무들은 여직원 배치. 또한 그런 식의 업무 분담. 업무 지원금도 여직원들은 남직원에게 비해 상대적으로 타기 힘들.
- 리포트 작성은 여자가 보고는 남자가 하는 일
- 똑같은 업무를 하는데 입사 시 사무보조직 직종으로 분류되어 명칭과 임금에 차별받고 있음
  - 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

## • 여성의 능력에 대한 편견

- 도움이 필요할 것이라는 편견
- 여자는~여자니까~라는 말로 한계를 그음
- 공과 대학을 나온 여성입니다. 제 첫 면접 자리에서 들은 말이 아직도 기억납니다. 남성 면접관이 "여자면 남자 선배들이 과제도 많이 도와줬겠다" 따위의 말을 했습니다. 그는 여성이 이렇게 높은 성적을 받은 이유가 남자 선배한테 꼬리를 쳤기 때문이라 생각했던 것이지요. 몇 년이 지난 지금도 아직 그 모멸감이 생생합니다.
  - 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중



## ⑤ 90년대생 여성노동자의 우울과 직결

- “점심식사 후 식사 자리 정리의 부당함은 인식하지만, 실제로 문제제기까지는 이어지지 못하면서 결국은 용기가 없는 스스로를 탓하게 되는, 그러면서 우울감이 쌓이는 건 아닐까하는 생각이 듭니다. 실제로 이런걸 갑질이라고까지하기에는 애매하고, 하지만 문제라고는 인식되는 상황입니다. 노동현장에서의 부당함과 피해, 성차별적 문화 등은 어쩌면 여성노동자가 인식할 때에 문제시될 수 있다는 생각이 듭니다. 최근 미디어, 여성학계에서는 이러한 피해의 범주를 확장해 나가면서 사회문제화하고 있다고 생각하는데요, 그에 반해 문제를 해결할 수 있는 메뉴얼은 구체적으로 이야기되고 있지 않다는 생각이 듭니다.”

‘90년대생 여성노동자의 우울: 차별과 모멸로 구성된 일터’ 한국여성노동자회 토론회 유튜브 댓글 중

<정상범주집단과 중증우울도 집단의 직장만족도 비교>

(단위: %)

근로조건 및 조직문화		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
상사의 부당한 지시가 없다	정상	6.7	20.7	48.9	23.6
	중증	27.2	32.7	30.4	9.6
조직문화가 성평등하다	정상	11.5	24.8	39.9	23.9
	중증	27.8	28.4	27.2	16.7
조직문화가 수평적이다	정상	18.2	30.9	34.8	16.1
	중증	38.3	28.7	24.9	8.2

- 출처: 박선영(2022), “90년대생 여성노동자의 우울 : 차별과 모멸로 구성된 일터”, 한국여성노동자회



## ⑥ “성차별적 괴롭힘”의 규율, 어떻게 할 것인가

### • 직장 내 괴롭힘에 포괄

- 고용노동부의 괴롭힘 예방 매뉴얼 안에 '업무상 우위 관계'에 성별이 포함된다고 예시하고 있기는 하다. 허나 직장 내 괴롭힘은 현재 자율규제조항으로 사업장 내에서의 해결만 가능한 법이다. 최근 과태료 조항이 추가되어 행정적 조치가 가능해졌으나 여전히 실효성에 의문이 제기되는 현실이다. 자율규제에 맡겨져 있는 직장 내 괴롭힘 안에 성차별적 괴롭힘이 포괄되어 논의되는 것은 쉬운 일이 아니다. 사건이 일어나는 곳은 이미 성차별적 조직문화가 팽배한 곳이다. 이런 환경에서 성차별적 괴롭힘에 대한 문제제기가 들어온다 한들 이를 문제로 인지하는 일은 쉽지 않기 때문이다. 관행으로 인지되어온 성차별적 조직문화 안에서 이를 문제로 인정받는 것은 불가능에 가깝다. 또한 직장 내 괴롭힘이 5인 미만 사업장에 적용되지 않는다는 점은 치명적 약점으로 작용할 수 있다. 영세사업장에 집중 고용되어 있는 여성노동자의 현실을 감안하면 반쪽의 법이 될 것임이 분명하기 때문이다.

### • 성희롱 관련 법제의 확장

- 기존에 발달해 온 성희롱 관련 법제를 확장. '성차별적 괴롭힘'이라는 범주로 확장시키고 그 안에 성희롱을 넣는 방법을 제안하는 것. 이는 이미 발달해 온 성희롱 관련 법제를 십분 활용하자는 의도이다. 그러나 이에 대해 성차별적 괴롭힘이나 성희롱의 개념이 일반이 구분하여 이해하기 어려울 수 있으며 성희롱 관련 법제는 그 자체로서의 의미를 갖기 때문에 다른 법의 적용 혹은 새로운 법의 제정을 고민해야 한다는 주장도 있다.



## ⑤ “성차별적 괴롭힘”의 규율, 어떻게 할 것인가

### • 차별금지법 제정

- 2020년 국가인권위원회는 「차별금지법」에 관한 의견을 표명한 바 있다. “가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위, 나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위, 다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위”를 괴롭힘으로 규정한 후 성별 등을 이유로 한 괴롭힘을 차별로 간주하였다. 「차별금지법」 안에 차별에 기반한 괴롭힘을 규제할 것을 주문한 것이다. 「차별금지법」이 현재 있는 「남녀고용평등법」을 강화하고 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 유일한 수단이라고 말할 수는 없다. 하지만 성차별 자체가 발생시키는 심각한 문제들에 대한 사회적 합의를 이끌어 낼 수 있는 유용한 수단일 수 있다. 또한 문제를 문제로 인지할 수 있게끔 기준을 명확히 확립하는 역할을 할 것이라 기대할 수 있을 것이다.

## \* 최근 판결

2022. 10. 17 부당해고 구제 재심 판정 취소소송에서 원고 A씨 패소 판결

- A씨는 고위급인 경영기획실장으로 재직하면서 부하 직원에게 평소 "얼굴이 어둡다"고 말하고, 개인 면담 과정에선 "화장 좀 하고 꾸미고 다녀라"고 말한 것으로 전해졌다. 또 전 직장 여직원의 카카오톡 프로필 사진을 보여주면서 "이렇게 하고 다녀서 시집을 잘 갔다"고 말하기도 했다.
- 재판부는 "미혼 여성인 직원의 외모를 평가하고 화장으로 꾸미고 다니라는 말을 한 것은 해당 직원과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 행위로 성적 언동에 해당한다"며 "해당 발언은 면담 과정에서 이뤄져 업무 관련성도 인정되므로 성희롱에 해당한다"고 지적했다. 또 "여성은 화장을 하고 옷을 잘 입는 등 예쁘게 꾸미고 다녀야 남성에게 호감을 줘 결혼을 할 수 있다는 고정관념에서 비롯된 발언으로서 성차별적인 발언에도 해당한다"고 덧붙였다.



## “참고자료”

- 구미영외, 2020, '직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구', 한국여성정책연구원
- 박선영, 2021, '유예된 미래, 빈곤을 만드는 노동', '90년대생 여성노동자 실태조사 토론회1', 한국여성노동자회
- 박선영, 2022, '90년대생 여성노동자의 우울 : 차별과 모멸을 만드는 일터', '90년대생 여성노동자 실태조사 토론회2', 한국여성노동자회
- 배진경, 2021, 노동현장에서의 성차별, 성차별적 괴롭힘의 현재, '성희롱과 차별의 구제, 여성노동자의 권리로 정의하기' 토론회, 차별금지법제정연대
- 2021 평등의전화 상담사례집, 한국여성노동자회

**감사합니다**

## 한국여성학회 추계학술대회

### <피해 예방과 범죄화를 넘어 성적권리의 보장을 모색하기 위하여> 토론문

2022.11.12.

이나라 한국노동안전보건연구소 상임활동가

노동자 건강권 보장 측면에서 피해 예방은 매우 중요하다. 산업재해가 보상의 영역에만 머무르게 될 때 개인의 경제 보상으로만 제한되는 경우가 많고, 산재인지, 아닌지에 치우쳐지기 때문이다. 무엇보다 산재가 발생하지 않도록 하기 위해서는 개인 수준에서가 아니라 집단적인 예방 활동과 권리 보장이 필수적이다. 노동과정은 개인에게만 영향을 미치지 않기 때문이다. 그렇기에 오늘 주제인 '피해 예방'은 개인뿐만 아니라 집단적/조직적 권리 보장과 연결될 때 더 의미가 있고, 효과적이라 할 수 있다.

최근 중대재해처벌법과 관련된 쟁점이 많다. 특히 산재사망사고를 두고 처벌법 적용을 받는 지, 아닌지를 언론에서 많이 다룬다. 처벌법 제정운동은 경영책임자에게 노동자의 건강권에 대한 책임을 제대로 물어야 한다는 문제의식에서 출발했다. 누구를 단죄하자는게 최고의 목표만은 아니다. 노동자의 건강권을 유지 증진시킬 의무는 경영의 중요한 조건이어야 한다는 것, 이를 위반하면 기업 운영을 해서는 결코 안 된다는 것을 보여주는 중요한 메시지다. 그런데 이런 의미는 사라지고, 처벌법의 대상이나 아니냐의 '범죄화'에 초점이 맞춰지고 있다. 사실 기존에 산재를 예방하기 위한 산업안전보건법에서 정해놓은 사업주의 책임과 의무, 처벌에 대한 사항은 존재하지 않는 것처럼 되어버렸다. 예방에서 '처벌'로 무게 중심이 옮겨가고 있다. 여기에서 이번 발제문과 고민이 이어지는 지점이 많다.

이처럼 사회 전반적으로 법적 해결과 요구에 매우 익숙해졌다. 그런데 이것만 주목하다 보면 조직적, 구조적 원인을 자꾸 놓치게 된다. 자꾸만 원인과 해결도 개인에 집중하게 된다. 가해자를 악마화하고, 피해자는 피해자다움의 통념에 위치해 있어야 인정받는다. 직장내성희롱, 성폭력의 방식도 노골적이면서 한편에서는 은밀하고 지속해서 이뤄지는 것들이 점점 많아지고 있다. 이 모든 것을 다 열거해서 규제하기에는 제약이 많고 또 현실 가능하기도 어렵다. 결국 우리는 지금 조직 전체, 그 속에서 나와 우리는 무엇을 해야 하고 노력해야 하는지, 실제 성평등/젠더평등한 일터를 만드는데 처벌만은 분명한 한계가 있음을 수많은 피해자의 등장에서 확인하고 있다.

직장 내 성희롱·성폭력 상담 건수가 증가하는 것은 고무적이라고 본다. 흔히 여성노동자의 문제를 '보이지 않는 고통'이라고 얘기하는데, 발제자가 제시한 것처럼 '공감대 형성과 감수성의 향상, 그동안 감춰왔다면 이제는 드러내고 해결하려는 움직임'이 더 많아진 효과라고 볼 수 있다. 다만 '피해자로서 당연히 가져야 할 권리를 보장받게 된 경험'이 개인의 피해를 보장하

는 것을 넘어, 직장내 성희롱·성폭력이 일터의 구조적 문제에 기인한다는 점을 분명히 하고 기업의 조직문화 점검과 성평등 인식 재고 조치를 통해 ‘집단적 권리’를 보장하는 방향으로 나아갈 수 있도록 하는 역할이 바로 지금 운동, 특히 노동운동과 페미니즘운동의 과제이지 않은가라고 생각한다.

그리고 주목할 점은 직장내성희롱이 포함된 ‘고용평등’과 관련한 건수가 증가 추세이나, 근로조건과 모부성권에 관한 상담건수도 상당히 많다는 것이다. 직장내성희롱·성폭력과는 또 다른 유형의 문제지만, 한편에서는 노동조건이 열악해질수록 여성이 더 취약하게 된다는 점에서 폭력 상황이 더 쉽게 발생할 수 있다는 것이다. 결국 노동환경이 바뀌어야 젠더 평등한 일터일 수 있다는 것, 이런 가능성을 노동권 확장을 통해 고민해봐야 한다는 발제자의 문제의식에 동의한다.

여기서 필요한 질문은 우리는 왜 직장내성희롱·성폭력, 젠더폭력이 해결될 가능성을 노동권에서 찾으려하는 점이다. 그것은 이 문제들이 개인과 개인의 문제로 여겨질 때 한계가 분명하기 때문이다. 상급자와 부하직원 사이의 문제가 주된 관계인 것처럼 논의되면, 사업주의 책임은 부차적인 것이 되거나 선의의 문제인 것처럼 보인다. 피해자는 피해를 내면화하게 되고, 2차 피해를 양산하기 쉽게 된다. 고용관계에서 발생한 문제가 아니라 남녀 간의 문제로 치부하는 통념도 크게 작동한다. 피해를 제기하기도 쉽지 않다. 그렇기 때문에 공적 차원에서 논의하고 해결하기 위해서는 노동권을 고민할 수밖에 없다.

또 한 가지는 문제 해결을 용기 있는 누군가에게 맡기는 것의 한계이다. 그리고 ‘피해자다움’에 관한 통념에서 벗어나고, 자기 일터에서 통제권과 결정권을 행사할 수 있는 주체로 설수 있어야 우리가 이번 세션에서 토론하고자 한 피해 당하지 않을 권리 이상의 힘을 요구할 수 있다.

문제를 제기하고, 개선을 요구하는 힘, 위험을 중단하고 거부할 수 있는 힘, 성폭력 대상이 되지 않을 것을 넘어 성적 권리의 주체로 설 수 있는 것 말이다. 지금의 많은 조치는 사업주 혹은 권력 있는 자의 ‘선의’로, 보호의 대상으로서는 협소한 수준으로 제공된다. 예를 들어 90년 대생의 우울증이 최근 주목 많이 받았는데, 진단이나 질환 측면에서만 주목받을 때 힐링산업의 소비자 측면에서만 기회가 제공되는 우려가 있다. 결국 노동권으로 확장하는 것은 여성으로서 성적 피해 경험만이 아니라, 자본주의사회에서 여성의 노동이 어떻게 취급되고 있는지, 확보해야 하는 권리가 무엇인지를 사회적으로 논의해나갈 기회를 제공해줄 수 있지 않을까하는 측면에서의 기대다.

이는 해결 방안 측면에서도 구조의 문제임을 드러내야만 해결 방안 역시 조직 차원에서 제출될 수 있다는 점에서 중요하다. 예를 들어 산재 예방하기 위해 사업장에는 안전보건관리체제를 마련하는 게 필수적이다. 노동자의 안전이 확보되기 위해 이를 지속적으로 관리할 수 있는 조직이 안전보건관리체제이고, 안전보건관리 업무를 하는 담당자부터 노동안전보건 사안을 집중 논의하고 결정 권한을 갖는 노사공동 참여하는 산업안전보건위원회 등으로 구성된다. 특히 대표이사에게 산재 예방책임 주체로 실질적인 안전보건 활동을 수행해야 한다는 의무를 부과

하고 있는데 기업이 의도적으로 책임을 회피하지 않고 본인의 임무로 인식하게 하는 의의를 갖는다.

이는 젠더 평등한 일터로 재구성한다는 목표를 가질 때도 마찬가지다. 지속적으로 관리가 되고, 이를 전담하는 인력과 매뉴얼, 책임이 있어야 그 과정에서 노동자도 수동적인 존재가 아니라 스스로 안전하고 건강한 일터를 위한 활동에 참여할 수 있는 공간이 열리고, 권리를 요구할 수 있는 것이다. 하지만 대부분의 일터가 직장내성희롱·성폭력을 예방하는데 이런 노력을 기울이지 않고 있기 때문에, 이런 지점을 더 많이 요구하고 제기해야한다고 생각한다.

발제문에 ‘다양한 가해자 구제수단으로 인해 지속되는 피해자의 고통’ 중 남도학숙 사건 피해자의 산재 인정과 행정 소송은 매우 중요한 사례이다. 2차가해로 인한 정신적 고통까지 직장내성희롱·성폭력의 발생 양상을 고려한 점도 그렇지만, 산재 처분을 취소해 달라는 행정소송까지 진행했다는 의도가 무엇인지 잘 살피는게 중요하다. 산업재해라는 것은 조직 구조하에서 발생한 사건이며, 개인과 개인 사이의 문제로 둘 수 없다는 것을 의미한다. 개인의 산재 보상 차원에서만 논의될 문제가 아니다. 그런데 자본은 노골적으로 젠더폭력에 대한 사용자의 책임에서 벗어나려고 한다. 결국 직장내성희롱에 대항하는 과정은 자본의 경영전략, 책임 회피와 맞서 싸우는 것이기도 하다. 추가로 이런 소송은 사건 해결을 방해하는 행위이며 피해자의 일상 회복이 아닌 고통을 더 가중시키는 문제임을 얘기해야 한다. 이런 문제들이 더 확산된다면 노동권과 건강권 측면에서 일터의 위험으로 성폭력·젠더폭력은 자꾸만 빠져나갈 수밖에 없다.

또 법제도 차원, 범죄화의 해결만 모색할 때 문제가 바로 발제문에서 지적하고 있는 ‘성희롱인가, 아닌가’, ‘성희롱이냐, 아니냐 판단에만 매몰되는 문제제기’다. 자꾸 기준 적합과 판단에 휩쓸리게 되는데 이는 문제인지, 아닌지를 판단해줄 수 있는 ‘전문가’의 권위에 기대게 되는 문제를 발생시킨다. 한편 사건 해결 시간이 장기화된다. 성희롱임을 모두에게 인정받아야 사건 해결의 대상이 되기 때문이다. 이 과정은 매우 폭력적인 논쟁으로 이어지기도 한다. 산재도 비슷한데, 업무 연관성이 있느냐, 없느냐를 따지는 과정은 피해를 가중시키는 것 중 하나다. 물론 산재 보상 자체가 업무로 인한 것을 전제로 하고 그에 대한 보험급여를 제공하는 것이긴 하지만 과학적 근거가 없다는 이유로, 케이스가 적다는 이유로, 한편에선 특정 성별과 노동에 대한 편견과 무지로 인해 인정받지 못하는 것도 많다. 결국 특정 병명을 진단받지 않더라도 정신건강이 악화되면 안된다는 것이 노동자 건강권에 입각한 기준이 되어야 하는 것처럼 모두가 자기의 성적 권리를 침해당해서는 안된다는 것이 기준이 되어야 한다.

그렇기 때문에 중요한 것은 특정한 행동, 행위가 직장내성희롱이냐 아닌지가 아니다. 여성 차별적인 사회적 통념에 기댄 우리의 언행이 누군가를 모욕하거나 배제하고, 고통스럽게 할 수 있다는 성찰을 제공하는 여러 방안을 모색해야 한다. 우리의 과제는 직장내성희롱이 하지 말아야 할 일을 목록화하고, 여기 해당되는 행동을 하지 않기 위해 몸을 사리는 방식으로 이해되지 않도록 하는 것이다. 처벌의 대상이 되냐, 아니냐를 넘어 지금보다 직장내성희롱·성폭력은 더 폭넓게 이해될 수 있어야 한다. 이는 직장 문화와 직장 내 관계로부터 기인한다는 점을 인정하는 것에서 출발할 수 있다.



최근 의미있게 직장내성희롱·성폭력이 제거되어야 하는 일터의 위험이자, 일터가 변해야 모두가 평등하게 안전할 수 있다는 사회적 메시지를 던진 사건으로 신당역 스토킹 살해사건을 얘기하고 싶다. 이번 사건이 일터에서 발생한 젠더폭력 범죄임을 명명했을 뿐 아니라, 산업재해이라는 점, 여성에 대한 폭력을 예방하는 방법은 2인1조와 같은 충분한 인력 충원이었다는 것을 강조했다. 그전에도 유사하게 도시가스안전점검원 노동자들이 고객에 의한 폭력에 노출된 후 2인1조를 요구하기도 하고 울산에서 시행되고 있기도 하다. 이전에 2인1조가 남성이 다수인 제조업에서 안전사고 예방을 위한 것으로 이해됐다면, 이제는 젠더폭력을 예방하기 위한 방법이 될 수 있다는 것으로 인식을 전환하게 한 것이 매우 의미있다고 생각한다. 기존의 젠더 평등을 위한 조치와 무관하게 보였던 것들이 더 적극적으로 해석될 필요가 있다. 그리고 이러한 조치는 여성뿐만 아니라 모두의 노동권과 건강권을 연결시킬 수 있다는 점에서 중요하다.

직장내성희롱이 노동자의 노동권과 건강권을 위협하는 일터의 위험으로 인식될 필요가 있다. 여성을 비롯해 다양한 정체성을 가진 이들을 향한 혐오, 배제, 억압, 폭력이 직장의 위험으로 해석하는 작업이 필요하다. 산재 예방을 위한 사업주의 의무에 직무 스트레스를 조사하고 개선해 나가는 것, 작업장의 위험을 파악하는 위험성 평가, 노동안전보건과 관련된 사안을 노사 공동으로 논의하고 결정하는 노동자 참여기구인 산업안전보건위원회와 같이 개인의 권리 보장 이상을 담고 있는 방법들을 적극 고려해 볼 필요도 있다.

더 나아가 가해자에 대한 즉자적 분노로 이어지는 흐름 속에서 여성으로서 겪는 억압의 중심에 자본주의의 이윤추구와 가부장적 구조가 존재한다는 종합적 시각을 갖추는 과정은 어떻게 가능할지, 노동운동과 페미니즘운동의 주체들이 어떻게 만날 수 있을지, 여성노동자가 보호의 대상이 아니라 일터에서 통제력을 높이고 권리를 행사할 수 있는 주체로 어떻게 설 수 있을지 등 여러 고민에서 ‘운동의 역할’이 무엇이어야 하는가를 논의해나가는 게 지금의 과제이다.

<끝.>