

직장내 성폭력(Sexual Harassment)에 관한 일연구

김 미 주
여 성 교 양 과

A Study on the Sexual Harassment in The Workplace

Kim, Mi Jhu
Dept. of Women Culture

〈요 약〉

불평등한 노동시장구조에서 출발한 직장내 성폭력은 다시 피해여성의 개인적 삶의 파괴는 물론 노동자로서의 여성의 삶에도 심각한 영향을 미친다. 이러한 영향은 여성노동력의 질을 떨어뜨리고 남성보다 낮은 위계적 지위에 머물게 됨으로써 노동시장에서 여성의 열등한 지위를 유지, 강화, 재생산 하는데 기여한다.

개인과 기업과 노조, 법적, 정책적 차원에서의 예방과 대책을 살펴봄으로써 심각한 폭력의 극복을 가능하게하는 방법을 정리해 보았다.

〈Abstract〉

Sexual harassment in the workplace is closely related to the inequivalent structure of the labor market. Job segregation by sex is the primary factor used to keep women in an inferior position. Women workers is treated as a woman's sex role over than her function as worker. The Inequivalent rank and power relations, between men and women, which generally exist in the workplace bestow the power of the sexual coercion over wo-

men on men who has the supervision of women.

Sexual harassment in the workplace ruins the individual life of the those harrassed, and heavily infulences on those life as wokkers. It reduces the her working ability, weakens the will to work. If a women complains ths sexual harassment, she gets sevral unfair behavior like the superior's interference in the work, wage reducement, transference to another workplace, layoff and so on.

Sexual harrassment in the workplace is a mechemism used by men to keep women in a subordinate position. It has to be regarded as the female labor problem which defeence the arior of the men and exclude women in the labor market.

Conclusively, it is to be approached to the sexual harassment as the female movement.

First, the recognition of the sexual harassment must to be changeded.

Second, introduction of the new system to respond the special request of women like the sexual harassment is required.

Third, systematic methods to respond posively to the sexual harassment is to be studied.

I. 서 론

성폭력은 더 이상 감추어진 문제가 아니다. 1980년대 중반의 권인숙양 사건부터 그 이후의 강정순, 변월수, 김부남, 보은·진관사건 등에 의한 성폭력에 대한 사회적 관심과 여성계의 적극적 대응은 이제 '성폭력특별법제정운동'이라는 전국적 연대활동을 이끌어 내기에 이르렀다. 여기에 대해 최근의 '서울대 조교 성희롱 사건'이 사회 표면에 드러남으로써 성희롱의 문제까지를 포함하는 성폭력에 대한 사회적 호응과 관심 또한 상당하다.

그러나 다른 한편 학문적 접근에서 성폭력 문제는 아직도 제한적인 영역에서, 제한된 관심사로 다루어져 오고 있음을 부인할 수 없다. 성폭력에 대한 연구관심은 크게 두가지로 대별된다. 첫째는 성폭력의 실태 및 종류, 통념, 피해자의 경험과 그 후유증 등 성폭력 자체에 대한 관심이다. 두번째는 성폭력의 사회적 존재가 직·간접적으로 여성의 삶을 제약하고 통제하며 불평등한 남녀관계를 지속시키는 측면에 관한 것이다. 그런데 지금까지 우리나라에서 이루어진 성폭행에 관한 연구나 논의는 주로 전자에 집중해 있다(김선영(1989), 박선미(1989), 이명선(1989), 심영희(1991등). 이러한 한계는 어떻게

보면 연구단계상의 피할 수 없는 제약이기도 하다. 성폭력에 대한 구체적이고 정확한 이해가 전무한 상태에서 초기의 관심은 당연히 성폭력 실재의 ‘드러냄’에 모아질 수밖에 없기 때문이다. 그러나 이제 성폭력에 대한 경험적 실재가 어느정도 밝혀졌다고 본다면, 보다 주요한 관심은 두번째 즉 그것이 여성의 사회적 삶을 어떻게 제약, 통제하고 있는가 그리고 그 극복의 실마리를 어떻게 찾을 수 있는가에 주어져야 할 것이다.

이 연구는 직장내 성폭력의 문제를 다루고자 한다. 성폭력은 여성의 삶의 장 어디에서나 일어나고 있다. 성폭력은 또한 피해 여성의 개인적 삶을 파괴할 수 있음은 물론 다른 전체여성을 폭력의 두려움속에 가두어 두는 간접적인 사회적 통제역할을 하기도 한다. 그 중에서도 특히 직장내 성폭력은 ‘직장’이라는 공적이고 사회적인 영역에서 활동하는 여성에 대한 성적 폭력이라는 점에서, 노동과 성의 문제가 만나는 여성억압으로서의 특수성을 갖는다.

〈한국여성단체협의회〉의 “직장내의 폭행에 관한 조사”(1991)와 〈한국성폭력상담소〉나 〈민우회〉등 여성단체의 상담사례들은 (〈한국성폭력상담소 교육자료〉, 1992 ; 〈사무직 여성〉, 1991) 직장내 성폭력이 업무수행 장애나 전직, 해고, 퇴직 등과 직결되는 성폭력에 대한 관심은 아직도 직장에서 개인 여성이 겪는 성적피해라는 점에 초점이 맞추어지고 있을 뿐 그것이 노동자로서 여성의 사회적 삶에 미치는 영향이나 결과에 대해서는 간과되고 있다. 이러한 경향을 조순경은 ‘노동과정론의 연구경향이 성을 사적인 영역에만 존재하는 것이며 공적 영역에는 존재하지 않는다는 것을 가정하고 있는데서 오는 한계’라고 지적하며 사업장에서의 성폭력이 노동통제의 한 방편인 ‘성적통제’로 사용되고 있음을 분석하고 있다(조순경의, 1989 : 165-166). 그러나 위기 및 갈등시의 여성노동자에 대한 성통제에 대한 문제를 제기하면서도 일상적으로 빈번하게 일어나는 성희롱이나 폭행은 대부분 남성의 성적욕구충족 자체가 목적인 것으로 보고(조순경, 1989 : 169) 논의에서 제외하고 있다.

다른 한편 1970년대부터 미국을 중심으로 한 서구의 많은 연구들은 일상적으로 일어나는 직장내 성폭력이 노동시장에서 여성의 열등한 지위로 인해 발생하고 또한 동시에 그러한 여성의 지위를 유지시키는 여성노동에 대한 사회적 통제임을 지적한다. 즉 직장내 성폭력은 불평등한 노동시장구조에서 출발하는 것으로 직업의 성별분리를 그 핵심으로 본다. 가령 여성의 직업적 역할에 포함된성적인 기대, 남성보다 낮은 지위나 위계, 채용이나 임금의 결정에서 작용하는 남성고용주의 권력 등이 성폭력을 가능하게 하며 그것은 다시 여성을 공적인 노동으로부터 배제시키거나 특정한 직업이나 역할에 제한하도록 함으로써 여성의 열등한 지위를 영속시키는 사회적 통제효과를 갖게 된다는 것이다.(Mackinnon, 1979 : Stanko, 1979 : Michell & Oakley, 1986 : Russell, 1984 : Paludi &

Barickman, 1991 etc). 특히 페어리나 메키논같은 학자는 ‘직장내 성폭력은 남성이 여성을 종속적 지위에 머무르도록 유지시키기 위해 사용하는 기제중의 하나’라고 주장한다. (Russell, 1984 : 274) 이렇게 본다면 직장내 성폭력은 노동시장에서의 불평등한 남녀관계의 유지와 강화가 성을 통해 침묵하게 표현되는 접점과도 같다.

성폭력이 여성의 ‘성적 자율권 침해’라는 점은 이미 많은 페미니스트들이 지적하고 있는 부분이다. 그러나 직장내성폭력의 존재는 성폭력이 단지 성적 자율권에 대한 침해일 뿐 아니라 여성의 ‘노동권을 침해’하는 폭력임을 보여준다. 즉 직장내 성폭력은 여성의 경제적 생존권 권리 자체를 침해하는 여성노동문제이기도 하다.

이러한 시각을 기반으로 본 연구는 직장내 성폭력이 발생하는 구조와 그것이 여성노동자에게 미치는 영향 및 결과가 무엇인지 그리고 그 대안은 어떤 것이 있을 수 있는지 살펴보고자 한다.

II. 본 론

1. 개념규정 및 내용

직장내 성폭력(sexual harassment, sexual harassment at workplace)¹⁾이란 통상적인 의미에서 직장 혹은 업무를 매개로 일어나는 모든 종류의 성폭력을 지칭한다. 다시말해 여성에 대해 상대의 뜻에 반하여, 반복해서, 일방적으로 가해지는 성적인 언동을 말한다. 중요한 점은 ‘성에 관련되는것’과 ‘상대의 의사에 반하는것’ 이 두가지 점이다.

그러나 이 개념은 경우에 따라 혹은 학자에 따라 범위와 내용이 조금씩 다르게 규정된다. 하그만은 직장내 성폭력을 “직장이나 채용과정에서 일어나는 여러종류의 불쾌한 생각을 갖게 하는 것”으로 규정하는데(하그만, 1991 : 35), 이때는 직장 즉 같이 일을 하는 단일사업장 내라는 공간적 제한성을 내포한다. 스탠코는 직장내 성폭력을 “채용과 해고, 승진과 강등, 보상과 징계에 대한 남성권력의 표현”이라고 봄으로써 직장내 성폭력이 갖고 있는 권력관계를 강조한다(Stanko, 1979 : 91-92). 그러나 이 경우 직업상의

1) Sexual harhssment는 성적인 지분거림, 성적인 성가심, 괴롭힘, 성적농락, 학대, 성적희롱, 모욕 등으로 다양하게 번역되지만 아주 가벼운 희롱으로부터 강압적인 성행위, 강간까지 포함한 ‘성폭력’의 개념이다. 최근 ‘서울대 성희롱 사건’등 직장내 성폭력을 통상 단순하고 가벼운 의미로 쓰이는 ‘성희롱’으로 이름짓는데, 그 피해자가 겪는 경험의 심각성을 고려한다면 한 연구자의 표현대로 ‘성적 모욕’이란 용어가 더욱 설득력 있다고 본다. 따라서 본 연구는 가벼운 언어희롱, 성추행, 성적모욕... 등을 모두 성폭력으로 규정하고, (직장내) 성폭력으로 통칭하고자 한다.

권력관계에서 비교적 동등한 남자동료에 의한 피해는 간과될 수 있다. 이에 반해 그린은 “업무환경에 존재하는 것으로 남자상사, 관리인, 고객 혹은 동료로부터의 원치 않은, 일방적인 관심과 행위(Green, 1982 : 202)로 직장내 성폭력을 규정하고 있어 가해자의 범위를 보다 확대하고 있지만 피해자는 여전히 ‘여성’만으로 한정된다. 이러한 학자들의 개념규정은 첫째, 직장내 남녀의 권력관계를 반영한다고 보고 둘째, 가해자는 남성으로 피해자는 여성으로 규정하고 있는 점에서 공통적이다.

직장내 성폭력이 직업상 남성이 갖는 권력에 기반해서 일어나는 것임은 대부분 학자들이 공유하는 측면이다. 그러나 동료나 심지어 하급자 남성에게 의한 성폭력 또한 상대적으로 소수지만 존재하고 있다.(Paludi & Barickman, 1991 : 136). 동시에 여성에 의한 남성의 피해도 보고되어 있다(Russell, 1984 : 270). 전자의 경우 직장내 성폭력이 단지 직업상의 권력뿐 아니라 ‘남성’이라는 ‘성별’에도 기반한 권력관계의 반영임을 보여준다. 이렇게 볼때 직장내 성폭력은 업무상의 권력(주로 남성상사에 의한)과 성별(gender)에 의한 권력(남성이라는 사회적 특권에 의한)이 복합된 결과이다. 따라서 대부분의 피해자는 여성이지만 경우에 따라서 남성도 피해자가 될 수 있다는 것을 배제할 수 없다.

이러한 점들을 고려해서, 이 연구에서는 직장내 성폭력의 개념을 “업무환경에 존재하는 상대방의 의사에 반하여 강제로 행해지는 성적인 행위”라고 포괄적으로 규정한다. 여기에 첫째, ‘업무환경’이란 인적, 시간적, 공간적 환경을 말하는 것으로 인적환경은 업무를 매개로 접촉하게 되는 상사나 동료, 고객, 거래처 관련인 등이며, 공간적 환경은 반드시 직장안에서의 성폭력뿐 아니라 업무를 매개로 가능한 활동반경도 포함한다. 시간적 환경 역시 공식근무시간뿐 아니라 야간근무나 잔업, 회식, 휴가 등 고용되어 있는 전기간을 포함한다. 둘째, ‘상대방의 의사에 반한 강제’는 당사자의 의사에 반해 경제적, 심리적, 사회적 강제가 사용됨을 말하며 채용과 해고, 승진과 강등, 보상과 징계 등이 개입될 수 있다. 셋째, ‘성적인 행위’는 언어적인 것(빈정거리거나 하는 말투, 성적 농담이나 질문, 커멘트 등), 시각적인 것(음란한 시선, 제스처, 포르노물의 전시, 성기노출 등), 신체적 행위(건드리기, 만지기 등의 신체적 접촉부터 강간까지), 문서(성적언어를 쓴 메모나 편지, 외설소설 등을 보여주는 행위 등) 모두를 포함한다. 따라서 피해자는 여성뿐 아니라 남성도 해당될 수 있다. 이를 다시 미국 EEOC(고용평등기회위원회)의 분류대로 유형화해 보면 성적요구에 대한 복종 또는 거부에 대해 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 주는 ‘보복형’과 상대방이 원하지 아니함에도 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 조건으로 성적으로 호의적인 태도를 요구하는 ‘대가형’이 있는데 이들은 고용조건형 성폭력이라고 할 수 있다. 마지막으로 성적인 언동이나 전시 등의 시각적 자극을 통해 적대적이고 위협적이며 굴욕적인 직장환경을 만들어 여성의 일을 방

해하는 ‘환경형’이 있다.

본 연구의 분석범위는 피해자가 여성인 경우의 직장내 성폭력에 제한한다. 이는 아무래도 남성보다는 여성이 피해자의 대부분을 형성하며, 같은 성폭력이라 하더라도 남성이 받아들이는 피해경험과 여성이 경험하는 피해의 심각성에는 차이가 있을 것이라는 잠정적 가정에서 출발한다²⁾. 또한 그 내용에서 언어적, 시각적, 육체적인 모든 폭력형태를 포함한다. 많은 경우 가벼운 신체적 접촉보다는 강간처럼 극단적인 성폭력이 더 심각한 결과를 초래하지만, 개인에 따라서는 음란한 시선이나 언어적 폭행만으로도 직장을 그만둘 만큼 고통스러운 경험이 될 수 있기 때문에 성폭력의 형태는 연속적인 개념에서 파악해야 한다(심영희, 1989 : 133-134).

2. 직장내 성폭력의 여성노동자

이 장에서는 심층면접 등의 사례를 토대로 직장내 성폭력이 어떤 구조에서 발생하며, 그것이 노동자로서 여성의 삶에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다.

1) 직장내 성폭력의 발생구조

메किन은 성별 직업 분리 즉 ‘여성의 일’과 ‘남성의 일’을 구분하고, 그에 의해 여성은 남성보다 하위직, 낮은 임금, 불안정한 고용으로 특징짓는 위치에 처해 있는 직업구조가 직장내 성차별을 발생시키는 주요 요인이 됨을 지적한다(Mackinnon, 1979). 이러한 특성은 크게 두가지로 나누어 살펴볼 수 있는데 첫째는 ‘여성의 일’에 포함되어 있는 성적 역할의 기대이고 둘째는 직장에서의 불평등한 권력관계로 인한 여성에 대한 남성의 권력행사이다.

(1) ‘여성의 일’과 성적 역할의 기대

우리 사회에서도 ‘여성의 일’은 전통적으로 여성이 취업하고 있는 분야 즉 하위사무직이나 서비스직, 혹은 교사나 간호사, 비서와 같은 직종을 의미한다. 이러한 업무에서 여성이 담당하는 업무는 가정에서 아내의 역할을 확장 즉 타인을 뒷바라지 하거나 돌보는일 등과 유사한 성격을 갖는다. 동시에 ‘여성의 일’은 성적인 역할, 소위 ‘직장의 꽃’으로서의 역할도 포함된다. 즉 여성이 노동시장에 취업한다는 것은 곧 여성의 성(sexuality)이 여성노동자가 담당하는 업무의 한 부분을 구성하게 됨을 의미한다(Stanko,

2) 서울지역 거주 일반인, 직장인 500명을 대상으로 한 <성희롱의 범주와 대책>에 관한 여론조사에서 여성은 66.7%, 남성은 25%가 성희롱을 경험한 것으로 밝혀졌다. 성희롱으로 인한 불쾌감에 남·녀 차이는 있을 수 있겠으나 내용의 정도, 불쾌감의 정도에는 차이가 크게 나타난다고 보고있다. 즉 여성이 이로 인해 ‘직장을 그만둘 만큼’ 고통을 겪고 있는데 비해 남성들의 경우 ‘자존심이 상할 정도’의 불쾌감을 느끼는 것이다.<여성신문 ’94. 5>

1979 : 93).

여성노동자의 업무(그녀가 어떤 직종에 종사하든 큰 차이는 없다)에 성적인 역할이 포함되어 있다는 것은 사실상 여직원 채용기준에 '미혼의 용모단정'이라는 공식적인 기준을 통해 공공연하게 인정된다. 실제로 S증권의 인사부 대리 W는 남자사원과 여자사원의 채용기준상의 차이를 다음과 같이 이야기 한다.

고졸 여사원의 경우 공채라고는 하지만 고등학교에 추천서를 의뢰해서 서류전형과 면접으로 채용한다. 창구업무이기 때문에 주로 성격과 외모가 중요시된다. 성격은 활동적이고 씩씩하고 명랑해야 하고, 같은 값이며 다홍치마라고 외모도 좋아야... 고등학교 선생님들도 추천서가 가며 여기 분위기를 파악해서 알아서 추천해 주는 경향이 있다. 그렇지 않은 경우 성적이 아주 우수하거나, 가령 서울여상이라든가... 채용시 임원간의 1차면접으로 결정되는데 특별한 기준은 없고 면접에서 그때 그때 결정된다. 대졸 남자사원의 경우 영업기술 40%, 기본자질 30%, 호감도 30%로 기준이 되어있고 시험과 1차 2차, 최종 면접으로 진행되는 것에 비해 사실상 무원칙하다(이명선, 1993).

용모와 키 등의 신체적 조건을 채용기준으로 내세운 44개 기업체 대표들이 민우회와 전교조등에 의해 남녀고용평등법과 근로기준법 위반으로 집단고발 당했다. 상업학교 재학생인 여학생들은 일례로 학교장 추천이 있어도 추천받은 사람을 세워놓고 기업체 간부가 '가면접'을 하는데, 여기서 성적·자격의 소지는 그사람의 성실도와 인성을 판단하는 부수적 기준에 불과하고, 이런 미인 선발관문을 통과한 여학생에 한해 서류전형 응시 자격이 주어지고, 이후 신체검사, 적성검사 후에 채용이 결정된다(여성신문 94. 6. 10).

결국 여직원은 직장의 꽃으로서 외모와 젊음이라는 자원이 요구된다. 뒤에서 끌어안기, 농담, 눈요기 대상, 치마입으라는 주문, 새 여직원에 대한 관심의 집중 등의 사례가 업무수행에서 여직원이 감당해야 하는 성적 역할이라면 공식업무 이후에 회식에 참여해서 분위기를 돋구는 일은 비공식적인 성적 역할의 연장이다. 업무능력보다 외모를 우선해 채용하고, '일'로서 평가하기보다 '성적대상'으로 취급해 '같이 술을 마시거나', '상사의 기분을 바꾸어주는' 성적인 역할을 여직원이 담당해야 할 역할중의 한 부분으로 인식되고 있는 현실은 직장내 성폭력을 가능하게 하는 주요 요인의 하나로 작용한다. 이러한 구조는 직장이라는 공적부문에서조차 여성은 일차적으로 '노동자'이기보다 '여성'으로 존재하고 있음을 반영한다.

(2) 직장내 불평등한 지위와 권력

직장내 성폭력을 가능하게 하는 또다른 측면은 대부분의 경우 남성은 고용주 혹은 상사, 여성은 그의 감독권 밑에 있는 부하직원이라는 직업위계상의 불평등한 지위와 권력관계이다. 따라서 남성은 자신이 가진 인사권이나 임금결정, 승진, 부서이동, 평가 등을

무기로 여성에게 강제를 가할 수 있는 권력을 갖는다.

얼마전(1개월전 쯤) 월말에 다들 기분 좋게 회식을 하고 노래방을 가게 되었다. 돌아가면서 한 곡씩 부르고 날때쯤 소장이 할말이 있다며 다른 방으로 날 불러냈다. 소장은 나보다 나이가 어린데(33세) 대졸이라 소장직을 맡고 있다. 그러면서 하는말이 “김여사가 일을 잘해 주어서 고맙다. 다른 사람한테도 모범이 된다. 이번에 우수사원 추천이 있는데 어떠냐. 내가 추천할 생각이다. 상금도 있다”길래 “고맙다”고 얘기하는 순간 갑자기 부등켜 안더니 가슴으로 손을 쑥 집어넣는 것이었다. 노래방이라 밖에 사람도 지나다니고 바로 옆에 우리 동료들이 있어 작은 목소리로 “왜 이러느냐”며 밀치고 나와버렸다... 그 다음날 사과하겠다고 만나자고 하더니 또 횡설수설 하길래 또 왜이러나 싶어 그만 가겠 다니까 갑자기 옆으로 와 앉더니 팔을 짝 움켜쥐고는 입을 맞추고 내 무릎위에 다리를 얹고 비비고 했다. 기가 막혀서 밀고 당기고 했다. 웨이터가 가까이 와서 위기를 넘겼더니 심각한 얼굴로 술을 계속 마시면서 “잘난척 하지마라. 실적이 좋으니까 기고만장 하는데 나랑 틀어지면 일하기 어렵다”고 오히려 협박하는 것이었다(이명선).

91년에 대학을 졸업하고 외국기업 한국지사에 입사한 H씨는 채용광고에서는 정규직이라고 알고 입사했으나, 채용 후 3개월간을 임시직으로 하라는 말에 수습기간으로 생각하고 받아들였다. 그런데 60세인 지사장이 “너를 좋아한다”는 등의 말로 수차례 처근덕거렸으나 참으며 지내던 어느날 지사장이 그녀를 불러 “고참비서가 나가면 너를 비서로 해주겠다. 너를 좋아한다”며 키스를 하려고 했다. 이러한 사장의 요구를 거부하고 방을 나와버린 그날 오후 지사장으로부터 그만두라는 통지를 받았다. 이유는 “능력이 부족하다”는 것이었다(민우회, 1993).

인사권을 쥐 상사나 고용주가 “우수사원으로 추천하겠다. 나랑 틀어지면 일하기 어렵다” 혹은 “정식사원으로 채용해 주겠다”, “부서를 옮겨 주겠다”는 조건을 이용하고 있다. 직장내 위계에 의한 강제의 사용은 실제 피해자의 저항을 약화시키거나 순간적인 동요를 불러일으킨다. 만약 피해자의 거절이 곧 그 정도의 불이익을 초래할 수도 있음을 고려한다면, 직장내의 불평등한 위계는 성폭력을 강제하는 주요기제의 하나임이 분명하다.

2) 직장내 성폭력의 영향 및 결과

일반적으로 직장내 성폭력의 피해자는 육체적, 정신적 그리고 대인관계는 물론 직업상의 여러가지 경력에 심각한 후유증을 초래하는 것으로 알려져 있다. 우울이나 분노, 수치심, 좌절감, 대인관계공포 등의 심리적 영향은 당연히 피해여성의 직장업무수행에 부정적 영향을 미치고 또한 가해자인 남성과의 관계로 인해 승진이나 경력 등에 불이익을 받게 될 수 있고 극단적으로는 스스로 전직이나 퇴직을 선택하거나 강요받을 수도 있다(Paludi & Barickman, 1991 : 27-30). 이러한 결과는 다시 여성노동력의 질저하나 낮은 평가를 정당화시킴으로써 기존에 존재하는 여성노동자의 불안정한 지위를 더욱

강화, 유지하고 노동시장에서 여성을 배제시키게 된다.

우리나라의 경우 직장내 성폭력이 여성노동자의 삶에 미치는 영향에 대한 구체적인 경험연구는 아직 없지만, <여협>의 조사결과는 부족하나마 직장내 성폭력의 피해를 엿볼수 있게 한다. 직장에서 성적폭행을 당한 당시의 심정에 대해 '신체적 접촉'을 경험한 45명의 여성들은 '분함'(33.3%), '창피함'(24.4%), '부서이동 원함'(8.9%), '직장을 그만두고 싶음'(6.7%), '죽고 싶음'(2.2%)등의 심리적 영향을 받았음을 보고한다(1991: 15). <민우회>의 조사는 458명의 여성중 87%가 어떤 형태로든 성희롱을 경험한다는 것을 보여준다. 경험후의 심정은 분하고 불쾌하였다(35.8%), 모멸감(13.2%), 창피(8.5%)를 느꼈다. 남성의 인격이 의심스럽다(32.8%), 다른 부서로 옮기고 싶다(2.5%), 가해자를 죽이고 싶다(1.2%), 자신이 죽고 싶다(0.3%) 등 극단의 감정도 4%로 나타났다(1990).

(1) 업무수행능력의 저하

회사임원이 여자비서에게 방으로 자주 불러 '안마 해달라', '저녁식사 같이 하자'는 등의 요구를 해 당혹스럽고 매일의 직장생활이 짜증스럽고 견디기 힘들어 부서이동을 요청해 지점으로 이동하였다. 그러나 옮긴지 몇달이 지나도 만나자는 전화에 노이로제가 걸릴 지경이 되었다(이수연, 1994).

이 사례와 같이 직장내 성폭력은 업무를 매개로 하는 관계에서 발생하기 때문에 가장 직접적으로 업무수행에 어려움을 겪게 된다. 일단 직장에서 여성이 성적인 대상으로 취급받으면, 피해여성은 수치심, 분노, 자기비하 등의 심리적 요인으로 업무능력이 저하되고 극단적인 경우 퇴직 등의 직업상실까지도 초래할 수 있다(Stanko, 1986: 93). 다음의 사례는 군부대에서 타이피스트로 1년간 근무한 적이 있는 20세 여성의 경험이다.

처음 입사해서 누구나 일에 대한 희망과 흥분이 생기기 마련이다. 나도 아침에 일어나면 오늘 할일을 생각하고 자기암시도 하고 그랬다. 하지만 '그런 일'을 자주 겪다보면 자기혐오나 자격지심에 빠지게 된다. 내가 아주 하찮은 존재라는 생각이 든다. 사회에 나와 보니 내가 인격으로 대우받는게 아니라는 것을 알게되니까... 당연히 업무에 방해가 많이 된다. 처음에는 어떻게 해야 유능한 타이피스트가 될 수 있을까 노력하지만 조금만 지나면 모두 달라진다. 우선 무관심하게 일을 처리하게 되었다. 점차 수동적으로 일을 하게되고, 눈치만 보게 되고... 일의 많고 적음을 떠나 정신적인 스트레스를 극복한다는 것은 정말 힘들다. 7-8년 다닌 어떤 언니는 울화병에 걸려서... 하도 참아서 가슴이 뜨끔뜨끔하다고 한다... 나도 머리가 아프고 위장병이 생길지경이었다(이명선, 1993)

이 여성은 사내에서 지속적으로 반복되는 남자상사들의 여성무시와 성적대상화를 겪으면서 처음에 일에 대한 희망과 흥분은 사라지고 '내가 하찮은 존재라는 자격지심과 자기혐오'에 빠지게 된다. 또 '머리가 아프고 위장병이 생길정도'로 육체적·정신적 스

트레스가 심했다고 호소한다. 일에 대한 의욕이 떨어지고 ‘무관심하게 일을 처리하고 빠져나가려고 눈치만 보게되는’ 상황은 업무능력의 저하와도 직결된다. 앞서 <민우회>의 자료에 의하면, 성희롱 경험후 직장생활에 미친 영향의 내용으로 일과 직장생활에, 그리고 여자로 태어난것, 삶 자체에 대한 회의가 55.6%로, 인간관계를 맺거나 직장에 가는 것이 싫어지는 것도 18.8%, 스트레스(16.5%)와 지각, 결근, 병가, 업무수행에 차질, 부서이동, 이직, 퇴직 등이 7.8%로 나타난 것만 보아도 그 심각성을 짐작케한다.

개인적으로 여성의 업무수행능력을 저하시키고 일에 대한 의욕자체를 떨어뜨리는 직장내 성폭력은 결과적으로 ‘여자는 역시...’라는 전체 여성노동자의 업무능력에 대한 부정적 평가를 재생산 한다.

(2) 업무상의 불이익과 부당대우

직장내 성폭력은 비가시적인 결과인 업무능력의 저하뿐 아니라 가시적으로 업무방해나 불이익, 부당대우 등의 또 다른 피해를 초래한다. 이러한 문제는 대부분 피해여성이 항의나 부당하다는 문제를 제기하는 경우 표면화된다.

가장 일상적인 문제는 가해자 남성에게 의해 고의적으로 일어나는 업무방해이다. 또는 더욱 직접적으로 수당의 삭감이나 부서이동, 심지어는 해고 등의 불이익이나 부당대우가 가해지기도 한다.

만약 회식에 참여하지 않고 내 불일을 보는 경우, 다음날 회사에 가면 꼭 얼굴 붉힐 일이 생긴다. 아무것도 아닌것 같고 트집잡고 서류도 새로 작성하라고 소리지르고...

그런일에 대해 얘기하는 선배가 있었다. 그런데 상사가 그 여직원을 업무도 더 어렵고 시간도 더 긴 힘든 부서로 옮겨버렸다. 너 여기서 못참겠으면 나가라는 식이었다... 또 어떤 경우 말을 잘 안듣고 불만을 얘기하는 여직원에게는 자기마음대로 수당을 깎는 일도 있었다... 그런게 잘못된 것인줄도 알고 그게 그사람의 고유권한이 아니라는 것도 다 알면서 다른사람들이 아무도 간섭하지 않았다(이명선, 1993).

이런 상황에서 여성들은 원만하게 그 상황을 모면하는 길은 소극적인 대응일 수 밖에 없다고 생각한다. <여협>의 조사결과를 보면 ‘성적 폭행 당시 자신의 반응’에서 ‘이해, 무시 혹은 아무말 못함’이 가장 높아 31.5%, ‘웃어넘기고 오히려 더 잘해줌’이 25.7%, ‘똑같이 대응, 응수함’에 11.4%, ‘조용히 저지함’이 20.0%, 직접항의, 사과를 요구함이 11.4%로 나타난다. <민우회>조사도 이와 비슷하다. 웃어 넘기거나 무시하거나 피하는 소극적 대응도 50.8%로, 그나마 불쾌하다는 표정을 나타낸 경우는, 30.7% 적극적 대응책으로 즉시 항의하거나 중지할 것을 요구한 경우가 11.5%, 동료들과 대책을 상의하거나 경찰에 신고한 경우가 6%, 회사측에 알리거나 진정한 경우는 없는 것으로 나타났다. 소극적 대응을 한 사람들의 이유는 일상적인 일이라 항의해도 소용없다(36.7%)거나 직장

내 인간관계가 결끄러워 질까봐(20.5%), 어떻게 해야할지 몰라서(16.7%) 등이 대부분을 차지하고 있다. 이는 몇가지 추측이 가능한데, 개인적 항의가 불러올 파란을 고려한 생존전략으로서의 폭력에 대한 수용태도로 볼수 있다. 그러나 더 큰 이유는 ‘착한 여자 콤플렉스’에 대한 피해의식, ‘어쩔 수 없다’는 패배의식 등 ‘여성다움’과 ‘수동성’의 내면화로 인한 문제의식과 자기주장의 결핍을 문제삼을 수 있을 것이다. 소극적 대응 이후 상대방의 태도는 여전히 혹은 정도가 더욱 심해지는 경우가 76.5%, 적극적 대응 이후 사과하거나 중지하는 비율이 79.7%로, 오히려 정도가 심해지거나 업무트집을 잡거나 무시, 비방하며 괴롭힌 비율은 7.9%로 나타나는 것을 보아도 적극적 대응을 할 수 있는 자기훈련이 절실히 필요하다고 본다.

직장내 성폭력의 발생이 가해자 남성이 아닌 여성의 불이익이나 부당대우를 받는 현상은 노조가 형성되어 있고 명목상이나 성폭력 신고전화가 설치된 대기업이라고 해서 예외는 아니다. S증권의 인사부 대리는 직장내 성폭력에 대한 회사의 인사방침이 있는냐는 물음에 대해 다음과 같이 애매하게 답변하고 있다.

그런일이 생기면 지점에서는 쉬쉬하며 내부적으로 처리하려고 드니까 공식적으로 접수되지 않는다. 한번은 피해자가 용기를 내어 접수한 적이 있는데 노조에서 고민을 많이 했다. 여직원에게 상처가 될까봐 비밀리에 처리하게 되어 인사부에 이야기했는데 그 직원만 다른 지점으로 전직조치되었다. 결국 힘의 관계에 의해서 처리되게 마련이니까... 상계동 지점같은 경우 지점장의 행동이 인사부의 점검에 의해 목격되었는데 분위기를 해친다고 문제가 되었지만 결국 지점장이 본사로 옮겨지는 조치로 마무리 되었다. 그 지점장은 회사내에서 파워를 가진 사람이었는데 인사조치라는게 결국 파워게임 아닌가.

즉 쌍벌조치라고 하지만 ‘힘의 관계’에 의해 성폭력을 행할 수 있는 남성은 대부분 여성보다 상사거나 회사내에서 어느정도 인사권에 영향을 미칠 수 있는 힘을 가진 사람이기 때문에 결국 불이익이나 부당대우를 받는 것은 가해자인 남성이 아니라 피해자인 여성이다.

(3) 노동시장에서의 여성 배제

직장내 성폭력에 의한 ‘직업의 상실’은 앞의 사례들에서 처럼 상사나 고용주에 의한 일방적 해고로 나타나기도 하지만 여성 스스로 ‘직장은 내가 있을 곳이 아니다’라는 의식을 갖게 함으로써 자발적인 퇴직의 모습으로 나타나기도 한다. 직장내 성폭력으로 인한 업무수행능력의 저하나 부당대우가 여성들로 하여금 ‘여성의 자리’는 안전한 가정이라는 전통적 인식을 새삼 강화시켜준다.

대학을 졸업한 후 직원이 15명이 되는 무역회사에 3개월째 일하다 사장의 성적희롱으로 결국 회사를 그만두었다. 사장은 그녀를 불러 개인적으로 얘기를 하고 싶다고 교외로 나가

점심이나 같이 하자고 하였다. 그는 요즘 회사사정이 안 좋으니까 회사운영에 협조를 바란다는 얘기를 할 것이라고 짐작하고 동행하였다. 자신은 능력을 인정받는 전문적 여성이고 또한 평소에 사장도 점잖은 사람이라고 신뢰하고 있었다. 그러나 막상 교외의 어느 레스토랑에 들어가자 사장은 양주를 계속 과음하면서 몸을 만지는 등 치근대는 것이었다. 큰 소리를 지르고 실랑이를 벌인 끝에 간신히 그 자리를 빠져나왔지만 더이상 회사에 나갈 수가 없었다. 그렇다고 문제르 드러내놓고 싸우자니 자신이 더 상처받을 것 같아 두렵고 특히 작은 규모의 회사에서는 상호간의 인간적 신뢰없이 일을 계속하기 어렵다고 판단하고 아무런 대응도 하지 못한 채 회사를 그만둘 수 밖에 없었다(민우회, 1993).

다음 사례는 상존하는 직장내 성폭력으로 인해 노동시장에서 배제되어 가는 여성의 내면적 과정을 잘 보여준다. 타이피스트로 일하던 이 여성은 자신에게 기대되는 일상적 성적 역할로 인한 누적된 스트레스를 견디지 못하고 1년만에 직장을 그만두고 현재 대입학원에 다니고 있다.

그런일을 계속 겪다보면, 직장 다니기 싫어하고 심하면 그만두게 된다. 실제로 그런일로 그만둔 사람이 나 있을때도 2명이 있었다. 이직율도 높다. 나도 결국 그만두었는데, 물론 공부를 더하고 싶은 마음도 강했지만... 다시 그곳으로 돌아가고 싶지 않다. 그곳을 나온게 너무 다행스럽다. 사회라는게 어떤 곳인지를 이제는 잘 알게 되었으니까... 지금 생각으로는 직장을 다시 갖고 싶은 마음이 없다. 이제는 고등학교 졸업해서 집안을 위해 산업전선에 나간다고 하나 그런 생각하는 사람들에게 그러지 말라고 말하고 싶다. 중요한건 돈이 아니다. 그런일을 겪지 않는게 낫다. 난 직업이라는게 일에서 보람을 찾고 나름대로 경제적인 이익을 얻고 그런것인줄 알았는데 여자가 일을 한다는 것은 그런게 아니었다. 여자가 정작 하는 일이 무엇인지 알고나서 취업 후 한달이 지나서 사퇴하고 싶은 마음을 계속 갖게 되었다.

이 여성은 타이피스트로 취업했지만 ‘정작 회사에서 여자가 하는 일이 무엇인지 알고나서’ 직장을 그만두게 된다.

처음 회사들어갈 때 이런 일도 우리가 해야 할 일인줄은 전혀 몰랐다. 만약 회사 들어갈때 우리가 해야할 일에 그런 일이다 명시되어 있었다면 예를들어 해야할 일에 타이핑이나 사무원일 말고 손님대접, 상사야근할 때 같이 자리지키기, 회식에 참여하기, 술따르기 그런게 포함되어 있다면 아무도 들어가려 하지 않았을 것이다(이명선, 1993).

물론 공부하고 싶은 마음이 강해서라고도 이야기 하지만 그렇다고 ‘다시 직장을 다닐 마음도 없고, 직장을 다니겠다고 생각하는 사람들에게 권하고 싶지 않다’고 단호하게 이야기 하고 있다. 이 여성은 ‘돈 보다 더 중요한 것은 그런일을 겪지 않는 것’이라고 그 이유를 설명한다.

앞절의 보험회사를 다니다 소장에게 성추행을 당한 여성은 직장을 옮겨야 할지 일단 그만두는게 좋은지 고민을 하면서 “왜 여자와 접시는 내들리면 깨진다고 하잖아요? 난 그런말 우습게 생각했는데 내가 깨뜨리는게 아니라 남이 깨자고 달려드는데 어쩔수가 없어요” 하는 말로 심정을 표현했다.

이런 경우 표면적으로는 여성 스스로에 의한 퇴직으로 보이지만, 사실상 여성의 ‘자의’라기 보다는 직장내 성폭력이 존재하는 ‘구조’의 문제라고 보아야 할 것이다.

앞서 세 사례 여성 모두 처음에는 희망과 기대를 갖고 의욕에 차서 열심히 일을 했지만 그것을 좌절시킨 것은 스스로의 의욕상실 때문이 아니라 성폭력에 의한 결과이기 때문이다.

직장내 성폭력의 존재가 ‘여성의 자리는 직장이지 아니라 가정이다’라는 통념을 강화시키는 것은 비단 피해여성에게만 해당되는 문제는 아니다. 직장내 성폭력을 간접적으로 경험하고, 그것이 처리되는 방식이 어떤지 알게되는 다른 여성노동자들 역시 궁극적으로 이곳은 내가 있을 곳이 아니라는 유사한 좌절을 느낄 수 있음에 주목해야 한다.

3. 예방과 대책

직장내 성폭력의 발생구조와 이러한 폭력이 여성의 삶에 미치는 영향 그리고 그 결과를 살펴보았거니와 이 절에서는 이 심각한 폭력의 극복이 어떻게 가능할 것인가에 대해 살펴보려고 한다.

1) 개인적 차원에서

성적으로 어떤 유형으로든 괴롭힘을 당하는 사람이 명심할 것은 ‘자신의 탓으로 돌리지 말것’, ‘누군가에게 털어 놓을것’, ‘가해자에게 원치 않는 것임을 분명히 밝히고 중단하라고 경고할 것’ 등의 세가지 원칙으로 요약될 수 있다(하그만, 1991 : 147). 중단하라는 요구를 즉각 하는 것이 최선인데, 대부분 반복적인 피해를 입는 경우가 많으므로 일어난 사건에 대해서 문서화된 기록을 남겨두는 것도 좋은방법이 될 것이다. 기록할 때는 공식적인 문제제기시 중요한 참고자료나 증거가 될 수 있기 때문에 장소, 시간, 누가 언제 무슨말을 하고 어떤 행동을 했는가, 그때의 정황과 가해자의 태도, 자신의 대응, 그리고 그때 자신의 느낌을 상세히 한다.(프리드만의, 1994 : 87) 그리고 목격자나 증인이 될만한 사람, 지지해 줄 동료에게 사실을 알리는 것도 중요하다.

개인적 항의가 실패했을 경우 공식적인 이의 제기를 할 수 있다. 그 사실을 회사내 고충처리위원회나 노동조합 혹은 자신의 상급자나 가해자의 상급자, 또는 고용주에게 보고하고, 가해를 멈출 수 있도록 하는 조치를 요청해야 한다. 이때 비슷한 경험을 한

여성들과 공동대응하거나, 여직원회의 지원이 가능한 경우 공식적으로 이의를 제기하면 효과적이라 본다. 그밖에 가능한 여성단체에 상담하여 법률적인 문제와 기타 대응방안에 대해 도움을 받을 수도 있다. 회사내에서 잘 해결되지 않으면(특히 고용주가 적절한 개선책을 내놓지 않을때) 피해자는 공식적으로 제소를 하는 방법을 택할 수 있다. 우리나라에도 (가칭) ‘직장내 성희롱 규제법률’에 관한 논의를 하고 있고, 최근 ‘서울대 조교 성희롱’ 판례가 우리사회에 직장내 성폭력의 중요한 ‘잣대’를 제공하고 있기 때문에 법적 책임을 물을 수 있는 제반환경이 조성되어 가고 있다고 본다.

서울대조교 성희롱사건의 판결을 보고 우조교의 정당하고 용기있는 행동에 긍정적인 반응을 보이면서도, 일부 남성(<성희롱범주와 대책> 여론조사에 의하면 20%의 남성)들은 ‘직장내 화기에애한 분위기가 없어지겠다’, ‘농담하려면 3천만원 날릴 각오를 해라’, ‘세상이 좋아지다보니 여자들이 별걸 가지고 다...’ 등등의 반응을 보이기도 했다. 서로간의 장난이나 애정, 연애등은 서로간의 당연한 합의가 있지만, 어떤 말이나 행위가 상대방에게 전혀 환영받지 못하는 일방통행의 성격일때는 문제가 된다는 점은 가해자가 되기 쉬운 남성들이 숙고해야 할 사항이다. 따라서 자신의 언행을 되돌아 보고 ‘과찬의 말이나 ‘농담’, ‘친질을 곁들인 신체접촉’이라는 ‘죄없는 단계의 성가심이라 할지라도 그 가해자가 되지 않기 위해서는, 여성을 평가할 때 업무에 관한 것에만 한하는 것이 가장 좋은 방법이라 할 수 있다. 자신의 언행이 어떤지 자평해 보는 간단한 기준은 ‘지금부터 하려고 하는 말이나 행동이 가족이 보거나 들었을 때 나를 품행이 나쁜 사람으로 생각하지 않을까’, ‘이와 같은 취급을 내 딸, 아내 혹은 애인이나 어머니, 여동생이 받는다면 어떤 기분이 될까’ 하는 질문을 자신에게 해 보는 것이다.(하그만, 1991) 여직원을 함께 일하는 동료로서 평등하고 인격적으로 대하는 적극적 자세가 필요하다. 그 방법은 다양할 수 있겠는데, 작게는 일상생활에서 음담패설들을 삼가하는 것부터, 직장의 인간관계훈련이나, 성폭력과 올바른 성에 대해 알려주는 등의 교육이나 프로그램에 참여하고, 직장내 피해여성이 있다면 도우는 것 등이 될 것이다.

2) 기업과 노동조합의 차원에서

서울대 조교사건은 재판부가 국가와 서울대 총장의 책임을 묻지 않은것에 불복, 항소를 제기했다. 1980년 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)³⁾는 공민법안 7조에 의해 직장내

3) 1964년 미 연방 입법부는 종교, 피부색, 인종, 민족, 성별에 의한 차별을 금지케 하기위한 노력으로 공민권법(Civil Right Act)을 통과시켰다. 이 법은 여러분야에서 적용되고 있고 그중 제7조는 성별이나 인종에 따른 고용상의 불평등을 금지하고 있다. 또 제7중 703항에는 직장내 성폭력에 대한 금지조항을 명확히 하고있다. 이 공민권법 제7조의 운용, 실행은 고용기회균등위원회(EEOC)가 한다.

성폭력에 관한 고용주의 의무에 대한 지침서를 제시하였는데, 그 내용은 고용주가 성폭력에 대해 알고 있으면서 전혀 아무런 조치를 취하지 않은 경우 고용주의 책임을 묻게 되어있다. 고용주는 피해사태가 신고되면 즉시 조사및 적절한 대응책-해당당사자들의 화해를 주선하거나 폭력의 정도와 피해자의 피해 정도에 따라 가해자의 해고, 대기발령, 부서이동, 직위강등, 감봉, 각서쓰기등-을 강구해야 한다는 것이다.(조정아의, 1991 : 130-13, 프리드만의, 1994 : 45, 이수연, 1994 : 29-30) 직장내 성폭행은 여성들의 일하는 즐거움이나 의욕, 나아가서는 건강과 경제적인 안정및 직업생활의 모든 가능성에 악영향을 끼친다. 결근의 증가, 피해자 사직, 가해자 부서이동등과 함께 직장에서의 일의 효율이나 생산성 감소의 원인이 되어 기업에도 비용이 드는 부정적 결과를 가져온다.⁴⁾

우선 우리사회에서 기업과 노동조합이 해야 할 일은 교육, 정보활동등 적극적인 예방 조치를 취하는 것이라고 본다. 노동조합은 회사측과의 단체협약에 이에 대한 내용을 명시하고 조합원 교육시에는 올바른 성의식에 관한 내용을 포함시키는 것이 필요하다. 고용주도 취업규칙에 '직장내 성폭력 금지와 이에 대한 처벌'조항을 명문화 하고, 신입사원 교육이나 회사 연수교육에 반드시 직장내의 올바른 성윤리에 대한 내용을 첨가하는 것도 좋은 방안이 될 것이다. 노동조합이나 회사내 고충처리제도를 두어 상담과 대책사업을 하게하고, 성희롱 가이드라인을 정해 남녀 공동의 관심사로 인식시키고 피해자를 원조해야 한다. 성차별의식을 제고하게 하고 성폭력을 방지할 수 있도록 하는 방안의 모색은 직장에서 같이 일하는 사람들간의 동료애, 우정 그리고 애정을 키울 수 있으며, 한편으로는 결국 생산성 향상을 꾀할 수 있다.

3) 법적 정책적 차원에서

4월부터 시행되고 있는 성폭력범죄의 처벌및 피해자 보호등에 관한 법률 제11조(업무상 위력등에 의한 추행)는 "업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대해 위계 또는 위력으로 추행한 자"는 2년이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다고 되어있어 상사에 의한 신체접촉을 동반하는 추행은 처벌이 가능하게 되었다. 그러나 가벼운 접촉이나 언어적 희롱, 동료간에 발생할 수 있는 추행등은 제외되었으며, 추행(혹은 희롱)등 성폭력에 대한 명확한 범위 설정이 되어있지 않아 논란의 여지가 있다. 앞으로 최소한의 법적 보완으로는, 성폭력특별법에 직장내 성폭력 관련조

4) 80년 미국의 연방정부가 조사한 바에 의하면 한해 동안 직원간의 직장 성폭력으로 인해 나타나는 피해액이 1억9천만달러로 집계됐다.(여성신문, 1994. 3. 25)

한 회사가 성희롱 사건들을 치른 비용은 생산성 및 인재상실을 포함해 연 800만달러가 넘지만 성희롱에 대한 직원들의 각성을 촉구하는데 드는 비용은 그것의 36분의1에 불과하다고 한다.(민우회, 1994)

항을 구체적으로 명시하고, 가해자에 대한 처벌조항을 강화해야 하며, 직장내 성폭력문제 재판부는 이 가이드라인을 존중하고 있다.) 일본도 고용분야에서의 ‘성적 혐의방지에 관한 법률안’이라는 명칭으로 국회에 제출되어 있고 ‘성적 혐의에 관한 가이드라인’안도 마련되어 있다. 우리나라도 이에 관한 제정논의가 필요한 시점에 와 있으므로⁵⁾, 제정개정시 미국, 일본, 영국, EC 여러나라의 경우를 참고할 수 있을 것이다.

직장내 성폭력문제를 행정적으로 담당해야 할 책임이 있는 노동부, 정무제2장관실 내 문제 전담부서를 만들어 행정적으로 지도 감독할 수 있도록 한다면, 노조나 여성단체들의 의견, 제안등을 수렴하고, 여성단체등 공적기관의 사업에 대한 지원책을 마련하기가 용이해질 것이다. 노동부는 직장내 성폭력 실태를 조사하고, 개념을 규정, 발표하고, 후속조치로 각 기업에 성폭력에 대한 기본방침을 설정해, 사업장의 단체협약이나 취업규칙에 남녀사원 성교육을 의무화하고, 직장내 성폭력을 금지하는 내용을 마련하도록 지도, 감독(일본 노동성의 역할이 좋은 예가 된다) 해야한다. 그리고 사업장내 고충처리기관에 성폭력 전담창구를 설치하고 행정적으로 지도 감독하고, 상담 전담자의 실무교육에서 예방과 처벌에 대한 정책개발을 적극적으로 해야한다.

III. 결론 및 제언

직장내 성폭력은 불평등한 노동시장구조와 밀접한 연관을 갖는다. ‘여성의 일’과 ‘남성의 일’을 분리하는 성별분리를 핵심으로 우선 ‘여성의 일’에 수반되는 성적 역할은 여성으로 하여금 직장내 성폭력에 취약하게 만든다. 이러한 현실은 노동시장에서 조차 여성은 일차적으로 노동자로서보다 여성으로서 대우받고 있음을 보여준다. 또한 직장내 일반적으로 존재하는 남녀간의 불평등한 위계와 권력관계는 여성에 대해 감독권을 갖는 남성에게 성적 강제를 행할 수 있는 권력을 부여한다.

불평등한 노동시장구조에서 출발한 직장내 성폭력은 다시 피해여성의 개인적 삶의 파괴는 물론 노동자로서의 여성의 삶에도 심각한 영향을 미친다. 업무능력의 저하나 일에 대한 의욕상실, 상사의 고의적인 업무방해와 임금의 삭감, 부서이동, 해고등의 불이익과, 부당행위는 물론 직장이 여성의 자리가 아니라는 통념의 강화에 이르기까지 여성

5) <성희롱 범주와 대책>의 여론조사에서도 응답자의 65%(남자 44.4%, 여자 84.5%)가 성희롱 규제 법률이 필요하다고 응답했고, ‘직장에서 발생하는 성희롱을 무시해서는 안된다’는 적극적 의견을 보이고 있는 것으로 나타났다.(여성신문, 1994. 4)

의 직업경력상에 많은 부정적 영향을 미친다. 이러한 영향은 여성노동력의 질을 떨어뜨리고 남성보다 낮은 위계적 지위에 머물게 함으로서 노동시장에서 여성의 열등한 지위를 유지, 강화, 재생산하는데 기여한다.

이러한 분석결과를 기초로 볼때, 직장내 성폭력은 기존의 성별분업을 고착화시키는 주요기제의 하나로서 결과적으로 노동시장에서 남성의 영역을 방어하고 여성을 배제하는 역할을 담당하는 여성노동문제라고 할 수 있다.(Mackinnon, 1979) 즉 직장내 성폭력의 피해로 인해 많은 여성들이 업무수행에 어려움을 느끼고 이직이나 전직, 퇴직으로 인해 전체적인 생산성이 낮아질 수 있는 점을 고려한다면(Russell, 1984 : 271), 직장내 성폭력은 비단 여성문제일 뿐 아니라 전체 노동문제이기도 하다. 따라서 그 대응방안이나 해결책 역시 전체 여성운동 혹은 여성노동운동의 차원에서 조직적, 집단적으로 접근해야 할 것이다.

우선, 첫째, 직장내 성폭력에 대한 인식이 변화되어야 한다. 다른 성폭력과 마찬가지로 직장내 성폭력 역시 개인남성과 여성간의 성적인 관계, 심지어는 ‘직장내 스캔들’ 정도로 인식되는 현재와 같은 상황에서는 피해를 드러내는 것이 오히려 또다른 피해를 초래하는 이중의 고통이 될 수도 있다. 따라서 여성노동자는 물론 남성노동자나 고용주를 포함한 전체적인 인식의 변화가 필요하다. 이를 위해서 다각적인 차원에서의 교육프로그램이 준비되고 시행되어야 할 것이다. 한 예로 사원연수교육이나 재교육, 여직원회나 노조단위의 교육프로그램등에서 성차별과 여성문제 일반에 대한 체계적인 교육이 포함 되어질 수 있을 것이다.

둘째, 여성노동운동은 노조를 중심으로 제반 노동문제를 해결해 나가야 하는 반면 성폭력등과 같은 여성들의 특수한 요구에 대한 자율적인 표현을 할 수 있어야 한다.(조순경의, 1989 : 182) 그러나 사회일반에 존재하는 성차별적 관행은 노조내부에까지 엄연히 존재한다. 노조내부의 성차별적 관행, 여성문제를 부차적 문제로 간주하는 남성중심적 노조의 가부장적 편견, 여성노조 지도자의 위상미약 등은 기존의 노조를 중심으로 한 노동운동이 여성문제 해결에 한계가 있음을 보여준다. 이렇게 볼때 조순경의 ‘여성 해방적 의식을 지닌 여성노동자들의 새로운 여성조직 시도나 독립적인 여성노동운동 단체를 통한 자율적인 여성조직이 필요하다’는 주장은 여성노동운동의 나아갈 방향에 중요한 실천적 의미를 시사한다.

셋째, 성폭력을 예방하고 적절한 대응책을 모색할 수 있는 제도적 방안들이 모색되어야 할 것이다. 현재 ‘성폭력특별법’은 여전히 ‘직장’이라는 공간적 특수성만 강조될 뿐 ‘평등노동권의 침해’로서 여성노동문제라는 시각은 결여되어 있다. 국제노동기구(ILO)는 이미 1985년 71회 총회에서 “직장내 성폭력은 여성노동자의 노동조건, 고용, 승진 전

망을 해친다. 균등촉진정책중에는 성적폭력을 금지시키고 예방하기 위한 조치를 포함시킬 필요가 있다.”고 적시한 바 있다. 우리도 이러한 시각에서 직장내 성폭력을 예방, 근절할 수 있는 보다 적절한 제도적, 법적 장치가 보완되어야 할 것으로 여겨진다.⁶⁾

덧붙이면, 직장내 성폭력문제는 대기업 뿐만 아니라 영세사업장의 경우에도 심각할 것으로 추측된다. 그러나, 1992년 노동부지침에 의해 명목상이나마 직장내 성폭력상담소가 설치된 곳은 100인 이상의 사업장에만 해당한다. 영세사업장에서 성폭력이나 그로 인한 부당한 대우가 발생해도 피해여성은 보호를 받기가 어려운 실정이다. 대기업의 경우에도 동일직장내라는 특성에 의해 직장내 성폭력상담소가 제 구실을 다할 수 있을지는 의문스럽다. 따라서 직장여성들이 퇴근 후 이용할 수 있는 지역별 직장내 성폭력 상담소의 설치와 같은 현실적 방안의 모색이 시급한 과제이다.

6) 법의 개정, 제정은 기본적인 것일 뿐이고, 예방에 대한 대책이 더 설득력 있는 방안이 될 것이다. 고정화된 성역할의 패턴과 남녀간의 힘의 불균형이 직장내 성폭력이 발생할 수 있는 기본적인 원인이 됨을 살펴 보았다. 원론적이겠으나 이러한 폭력의 위협없이 일터가 사람이 서로 자유스럽게 만날 수 있는 장소가 되기 위해서는 직종과 직무의 분담, 승진 승급 권한의 분배등이 성의 기준이 되어 나뉘어져 있지 않아야 한다. 이러한 이해를 담고있는 교육에서부터 정책적 뒷받침, 제도적 보완등 총체적인 변화가 요구된다.

參 考 文 獻

- 김선영, “강간에 대한 통념의 수용에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 미간행, 1989.
- 니니 하그만, [이제는 말하자], 참세상, 1991.
- 박선미, “강간범죄의 재판과정에 나타나는 성차별적 선택성에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 미간행, 1989.
- 심영희, [여성의 사회참여와 성폭력], 서울 : 나남, 1991.
- 이명선, “강간에 대한 여성학적 접근”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 미간행, 1989.
- _____, “직장내 성폭력에 관한 사례연구”, 이화여자대학교 대학원 연구논문, 1993. 미간행.
- 이수연, “성희롱, 이제 거부의 화살을 당길때”, [사무직 여성], 한국여성민우회편, 1994년 봄호.
- 조순경외, “여성노동과 성적 통제”, [한국여성학] 제5집, 1989.
- 조엘프리드만외, [이것이 성희롱이다], 서울 : 여성사, 1994.
- 조정아 · 조혜순, “직장에서의 성적폭력”, [또하나의 문화] 제8집, 1991.
- 한국성폭력상담소 자료집, “건강한 일터, 자유로운 여성”, 1992.
- 한국여성단체협의회, “직장내의 폭행에 관한 조사”, 1991.
- 한국여성민우회, [사무직 여성], 1992년 여름호.
- 한국여성민우회자료집, “직장내 성폭력”, 1993.
- Carroll M. Brodsky, “Rape at Work”, (eds) Marci J. Walker & Stanley, 1976.
- Catharine A. Mackinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, 1979.
- L. Brodsky, *Sexual Assault*, D. C. Heath & Company.
- Diana E. H. Russell, *Sexual Exploitation : Rape, Child Abuse, and Workplace Harassment*, California : Sage, 1984.
- Elizabeth A. Stanko, “Keeping In and Out of Line : Sexual Harassment and Occupational Segregation”, (ed.) *Gender Segregation at Work*, Sylvia Walby, Yale Univ. 1979.
- _____, *Intimate Intrusions : Women's Experience of Male Violence*, Routledge & Kegan Paul, 1985.
- J. Livingston, “Responses to Sexual Harassment on the Job : Legal, Organizational, and

Individual Action”, *Journal of Social Issues*, Vol. 4. 1982.

Juliet Michell & Ann Oakley, *What is Feminism ?* Basil Blakwall, 1986.

Michele A. Paludi & Richard B. Barickman, *Academic and workplace sexual Harassment*
State University of New York Press, 1991.

New South Wales Women’s Adversory Council, “Sexual Harassment at Work”, 1988.