

현대자동차 금양물류 성희롱 사건을 통해 바라본 직장내 성희롱 제도의 문제점과 개선방향

현대자동차 아산공장 금양물류 성희롱 사건 피해자 대리인,
금속노조 현대자동차 아산공장 사내하청지회 조합원 권수정

* 사건의 특성상 비정규직 노동자의 불안정한 고용으로 인한 원인과 결과가 많은 부분 차지하지만 제출된 의견은 직장내 성희롱 제도에 대한 부분으로 제한하여 고민을 정리한 것입니다.

1. 사건 개요

1) 사건 개요

피해자는 46세의 여성으로 1997년 현대자동차 아산공장 사내협력업체로 입사하여 2010년 부당하게 해고될때까지 14년을 현대자동차에서 일한 비정규직 여성하청 노동자이다. 14동안 동일한 장소에서 동일한일, 생산된 소나타와 그랜저가 출고되기 직전에 마지막 검사하는 일을 하는동안 모두 9번 업체 사장과 회사이름이 바뀌었고, 그동안 피해자 포함 모든 노동자들은 전원 고용이 승계되며 일해왔다.

2008년 경부터 관리자 소장과 조장에 의한 성희롱이 발생했다.

소장의 경우 ; 피해자보다 8살 정도 어린데 평소에 직원들을 부르는 호칭이 “야” 였다. 하루밤 사이 세차례 전화해서 “니네 집에가서 자겠다. 내맘이다.”, 현장에서 어깨를 주무르고 엉덩이를 발로 차고 뒤에서 껴안고, 혐오스러운 성적 표현들 “나는 힘이 좋아서 팍팍 꺾으면 피가 철철난다.”, 회식이 끝난후 “야, 이년아 이리와봐.” 등등

조장의 경우 ; ‘좋아한다 사랑한다’ 문자메세지. “너랑 나랑 여관가서 자고 나와도 너랑 나랑만 입다물면 누가 알겠냐.” 등등

2009년 피해자가 조장과 소장에 의한 성희롱 사실을 친한 동료에게 하소연한 것을 계기로 회사안에 입소문이 나고, 이것을 인지한 회사는 2009년 12월 인사위원회를 연다. 가해자중 한사람인 소장이 인사위원회 의장이 되어 역시 가해자중 한사람인 조장과 피해자에게 모두 정직 6개월의 징계를 결정한다. 피해자가 억울해서 “왜 내가 징계되어야 하나”고 질문했을때 소장은 “문자메세지를 다른 사람에게 보여준것이 잘못” 이라고 답했고 징계통보에는 ‘선량한 풍속을 문란하게 한 경우’고 적혀 있다. 피해자가 재심을 요청

하였고 재심에서 감봉3개월이 결정된다. 그래도 억울하지만 참았다.

2010년 7월 22일 대법원에서 울산 비정규직 노동자 최병승에 대한 ‘현대자동차 안에서 2년이상 계속근로한 비정규직 노동자는 정규직으로 간주한다’는 취지의 판결이 당일 밤 9시 뉴스에 보도되는 것을 본 피해자는 ‘나는 97년부터 현대자동차 안에서 일했으니까, 나는 99년부터 현대자동차 정규직이었다는 건데, 내가 정규직이었어도 성희롱 당했을까, 내가 정규직이었어도 성희롱 당하고 징계당했을까’ 고민한다.

8월 12일 현대자동차 아산공장 사내하청지회 가입하고 사건제보

9월 3일 국가인권위원회 진정 접수

9월 20일 금양물류 회사는 인사위원회를 열어 피해자 징계 해고. 해고통보에는 ‘사회통념상 계약관계를 지속하지 못하는 경우’ 라고 적시되어 있다.

9월 28일부터 아산공장 정문앞에서 1인시위

10월 14일 1인시위하는 피해자를 현대자동차 정규직 관리자와 용역경비들 30여명이 몰려나와 폭행, 전치4주 진단받고 입원

10월 27일 퇴원한후 현대자동차 아산공장 정문앞에서 농성시작

11월 4일 업체 금양물류 폐업, 형진기업으로 이름이 바뀌고 사장이 바뀌었다. 가해자 소장은 사장과 함께 가고 가해자 조장을 비롯한 모든 직원들의 고용이 승계되어 지금까지 일하고 있다.

2011년 1월 14일 국가인권위 결정문 송부받았다. 직장내 성희롱 인정, 성희롱으로 인한 고용상의 불이익(징계 및 해고)인정, 가해자 2인및 임동철 사장에게 모두 1800만원의 피해보상 권고

국가인원위 결정 이후에도 가해자들은 사과 한마디 없으며 하청업체는 이미 폐업되어 돌아갈 회사가 없고, 원청회사는 자기들과는 아무 상관이 없다는 입장을 지금까지 일관되게 고수하고 있다.

1월 20일 국가인권위 결정에 따라 노동부 진정및 고소

2월 24일 피해보상 민사소장 제출 ; 가해자들의 답변서가 왔고 내용은 성희롱 사건은 없었고, 피해자는 원래 문관한 여자였으며 등등 소설 수준으로 답변서가 옴. 그 외 임동철 사장의 반소장을 받았고 그 내용은 가해자들의 답변서와 동일하며 그리하여 오히려 자기가 피해를 입어 6500만원을 보상해 달라는 내용.

5월 중순경 노동부에서 임동철을 고소한 건에 관련하여 천안지검에 기소의견으로 올렸다는 통보 받았으나, 이 사건은 지금까지 검사가 들고있다.

5월 31일 서초경찰서 앞에서 ‘가해자 처벌, 피해자 복직’ 요구로 서울상경농성 시작

6월 22일 여성가족부 앞으로 농성장 이동

7월 22일 직장내 성희롱 산재신청 ; 조사중

8월 30일 현재 서울상경농성 90일

2) 관계기관들의 입장

- 여성가족부 ; 성희롱 예방교육을 하는곳이고, 힘이없어서 개인적으로 안타깝지만 도와 줄것이 없다.
- 국가인권위원회 ; 성희롱이라고 판단했으니 할 일 다했다.
- 노동부 ; 부당해고 구제신청을 하지 않아서 안타깝다. 사업장이 폐업되어 갑과 을의 계약관계에서 갑이 없어진 경우 부당해고 구제신청이 성립조차 하지 않으며 그래도 신청하는 경우 '이유없음' 으로 '각하'된다는 것을 알고 있으면서 탄소리한다.

3) 원청 현대자동차의 입장

- 현대자동차와 상관없다.

2. 현 제도의 문제점

1) 성희롱이 예방되지 않는 성희롱 예방교육

- 이 사건 피해자의 경우 14년동안 성희롱 예방교육을 단한차례도 받지 못했다. 그런 교육이 있는줄도 몰랐다.
- 현대자동차, 기아자동차의 비정규직 노동자들의 경우 이 사건 이전에 단 한번도 성희롱 예방교육이 진행되지 않았다. 영세, 중소기업장 뿐 아니라 대공장이라 해도 비정규직 사업장의 경우 성희롱 예방교육이 진행되지 않는다.
- 이 사건이후 현대자동차 아산공장의 경우 각 업체별로 성희롱 예방교육을 받았다는 서명을 받아간다.
- 성희롱 예방교육을 10분이라도 진행하는 업체의 경우 관리자인 소장이 종이 한 장 들고 와서 읽어주는 것이 전부다.
- 그나마 이 사건의 사례처럼 직장내 성희롱의 가해자가 되는 관리자, 혹은 사장은 성희롱 예방교육을 받지 않는다.

2) 국가인권위의 문제

- 결정이 나도 법적 구속력이 없다. '권고'는 따르면 좋고 안따르면 땡이다.
- 조사에서부터 결정이 날때까지 너무 오래 걸린다. 2010년 9월 3일 진정을 내고 2011년 1월 14일 결정문을 받는 사이 이미 피해자는 해고되고, 1인시위하다 폭행당하고, 업체는 폐업이 되었다. 그사이의 고통은 누가 책임지고 그 결과의 고통은 누가 책임지는가.

3) 여러번 조사받게 만든다. 국가인권위가 조사했고, 노동부가 조사했고, 검찰이 조사하고 있고, 산재신청했더니 근로복지공단도 조사한다. 한숨나온다. 몇 번이나 말해야 하는가.

국가기관이 한번 결정하면 그에 따라서 나머지는 당연히 순서대로 진행되어야 한다. 몇 번이나 진정내고 고소하고 조사받고 판결을 기다리고 판결이 나와도 변하는 것은 없고, 이것을 몇 번을 되풀이 하란 말인가.

4) 노동부의 문제

- 가해자들을 기소의견으로 올렸다는 것은 성희롱에 대해 인정한다는 말이고, 성희롱으로 인한 부당한 해고를 인정한다는 말 아닌가. 그런데 비정규직 법제도의 허점으로 법적인 보호를 피해자가 받지 못하고 복직이 어렵다면, 다시는 억울한 비정규직 피해여성노동자가 발생하지 않도록 장기적인 제도보완을 연구하고 도의적인 책임이라도 저서 현대자동차 아산공장 원하청 사측을 만나 부당한 해고의 책임을 지라고 말해야 한다.

5) 여성가족부의 문제

- 아래 제도개선 방향에서 다룬다.

3. 현제도의 문제점의 결과

- 1) 피해자는 보호받지 못한다. 가해자는 처벌되지 않는다.
- 2) 문제제기한 피해자가 2차가해에 노출되어 보호받지 못한다.
- 3) 모든 절차가 너무 오래 걸린다.
- 4) 반복해서 성희롱이 발생해도 개선되지 않는다.
- 5) 관계기관들이 핑계를 대기에 급급할 뿐 아무도 책임지지 않는다.
- 6) 기업주와 가해자들로 하여금 더욱 뻔뻔스러워 지도록 방치한다.
- 7) 있으나 마나한 법들이다.

4. 제도개선 방향

- 1) 성희롱 예방 교육이 현실화 될수 있도록 하려면 교육이 진행되는지 안되는지, 누가 어떤 방법으로 하는지에 대한 관리감독이 강화되어야 할 뿐 아니라 성희롱 예방교육을 하지 않았을때 법적 책임을 지도록 하는 제도가 보완되어야 한다.
- 2) 성희롱 사건이 보고되는 사업장에 대한 집중관리가 필요하다. 성희롱을 예방하는 가장 좋은 방법은 이미 발생한 사건에 대한 피해자의 보호와 가해자의 격리를 비롯한 적절한 조치가 이루어지도록 현실에서 관철시키는 것이다. 위의 사례처럼 성희롱 사건이 발생했을때 가해자는 아무일도 없었던 것처럼 계속 현장에서 일하고 피해자는 해고되는 상황이 발생하면 백날 교육해도 성희롱 예방은 되지 않는다.
- 3) 더 나아가 성희롱 사건이 발생하면 그 사업장 뿐 아니라 인근 사업장, 동종 사

업장에 대한 관리감독을 확대하며 진행할 필요가 있다. 한국사회처럼 성희롱 당한 피해자가 오히려 사회적으로 고립되는 2차가해가 만연한 사회에서 ‘보고’되는 성희롱사건이라면, 그 지역과 동종업종의 대표성을 갖는 성희롱 사건으로 인지하며 대처할 필요가 있다.

예를 들어 위 사례의 경우 현대자동차 아산공장 내 사내협력업체 전체에 대한 성희롱 예방교육의 실태와 개선방향이 마련되어야 하고, 이와 동시에 아산지역의 다른 사업장들, 자동차를 생산하는 금속사업장들에 대한 실태와 개선방향이 동시에 이루어지면서 진행되어야 한다. 구제역처럼 한동네에 돼지 한 마리가 감기에 걸리면 모든 돼지를 학살하는 것은 전국적으로 1조가 넘는 예산을 투입해서 강행하면서 왜 성희롱 예방은 그렇게 하면 안되는가?

4) 가해자및 사업주에 대한 처벌의 강화

- 사법처리가 너무 제한적이다. 처벌을 더 강화해야 한다.
- 성폭력에 대해 ‘직장내 성희롱’이라는 표현은 그 자체가 약하다. 언어를 직장내 성폭력으로 바꾸어야 한다.
- 직장내 성희롱이라고 어떤 기관이든 국가기관이 판단을 하면 가해자와 사용자에게는 자동으로 책임이 물어져야 한다. 다시 고소하고 다시 피해보상 민사제출하고 이게 무슨짓인가. 예를 들어 노동부가 체불임금이라고 확인을 하면 당연히 그 사장은 그 임금을 지불해야 한다. 법적으로 다시 체불임금인지 아닌지를 쌍방을 불러 확인하는 것이 아니라 강제집행할 수 있는 절차를 밟으면 된다는 말이다. 성희롱이라고 판단을 했으면 가해자 사과를 비롯해 가해자의 교육, 적절한 피합상 혹은 사법처리 모두가 자동으로 연결되어야 한다.

5) 관계기관의 교통정리

- 성희롱 예방교육은 여성가족부, 성희롱 사건인지 판단하는 것은 국가인권위원회, 성희롱 으로 인한 부당해도는 노동부 이런 방식으로 나뉘어 있는 현제도는 결국 아무도 책임지지 않고 회피할수 있는 여지만 준다.
- 관련 유관 기관이 서로 지원하고 역할을 분담할 수는 있으나 접수받은 시점부터 마무리까지 피해자를 보호하며 처리될수 있도록 책임지는 기관의 역할을 분명히 해야 한다.

6) 여성가족부의 해체

- 여성가족부가 성희롱 피해자에게 성희롱 예방교육을 하는 곳이라 도와줄것이 없다고 말하는것은 스스로 자기들은 월급받아 먹고살아 세금 축내는 것 말고 아무것도 하지 않는 기관이라는 고백이다.
- 당장 제도적 부족함이 있다는 현실을 감안한다 해도 성희롱 당한 피해자를 보호

하고 가해자를 처벌하는 것, 마땅히 해야 할 일을 위해 뭘할지 스스로 안을 내야 하는 곳이다.

- 스스로의 말처럼 성희롱 예방교육을 하는 곳이라면, 현대자동차 전체 공장을 대상으로 하는 비정규직 여성노동자에 대한 성희롱 실태조사 면접조사라도 하고, 전체 공장을 대상으로 성희롱 예방교육도 직접하고, 그 과정에서 가해자들을 만나 교육이라도 하고, 최소한의 할 일이라도 해야 하는 것이다.

- 정말 할 일이 없으면 농성장이라도 함께 지키며 외롭게 싸우는 여성노동자를 보호해야 하는 것이다.

- 입 아프다. 그냥 해체해라.

5. 비정규직 여성 노동자이기 때문에! / 사건의 원인과 결과