

직장갑질119 제보 전수분석을 통해 본 직장인 성희롱+괴롭힘 실태와 대안 토론회

자료집 목 차

사회 김하나 변호사 (직장갑질119·해우법률사무소)

인 사 말

국회 환경노동위원회 위원장 송옥주	6
국회 여성가족위원회 권인숙	8

발 제 문

직장갑질119 제보 사례 전수 분석을 통해 본 직장인 성희롱, 괴롭힘 실태 _윤지영 직장갑질119·공익인권법재단 공감 변호사	12
---	----

토 론 문

성차별적 괴롭힘, 성희롱, 괴롭힘 실태 관련 토론편 _구미영 한국여성정책연구원 연구위원	28
평등의전화 사례를 통해 본 직장 내 성희롱 현실 과 대안 _신상아 서울여성노동자회 회장	36
오영민 고용노동부 근로기준정책과장	48
유정미 여성가족부 권익지원과장	50

인사말

공동주최인사

이중의 고통, 삼중의 싸움

국회 환경노동위원회 위원장
국회의원

송옥주



안녕하세요. 경기 화성(갑) 출신, 국회 환경노동위원장 송옥주입니다.

먼저, 바쁘신 와중에도 <직장갑질119 제보 전수분석을 통해 본 직장인 성희롱+괴롭힘 실태와 대안 토론회>에 참석해주신 여러분 반갑습니다. 오늘 토론회를 함께 준비해주신 여성가족위원회 권인숙 의원님과 직장갑질 119의 권두섭 대표님을 비롯한 관계자 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

1999년 2월, 「남녀고용평등법」개정을 통해 우리 사회는 직장 내 성희롱의 개념과 성희롱 예방을 위한 교육 의무, 성희롱 가해자의 징계를 처음으로 법제화하였습니다. 그러나 고용노동부의 통계에 따르면 2016년 426건에 불과하던 직장 내 성희롱 신고 건수는 2020년 1,581건으로 무려 3배 이상 증가하였으며 회사나 가해자의 보복성 조치가 두려워 신고하지 못하는 피해자까지 추산하면 얼마나 많은 직장인이 아직도 직장 내 성희롱으로 고통받고 있을지 상상하기 어렵습니다.

실제로 직장갑질119에 2017년부터 3년간 접수된 직장 내 성희롱 제보 364건을 분석한 결과 무려 89%가 수직적 권력 관계에서 발생하였고 직장 내 성희롱을 겪었지만 신고하지 않은 비율은 무려 62.6%로 나타났습니다. 심지어 신고 후 피해자가 불이익을 받은 경우는 절반이 넘는 58.5%로 나타났으며 신고 사실을 묵인하거나 방치하는 등 조치 의무를 하지 않은 사례도 41.5%로 나타났습니다.

이처럼 직장 내 성희롱은 수직적 권력 관계와 폐쇄적인 조직 내에서 상대적으로 많이 발생하게 되며, 피해자들은 보복이 두려워 제대로 된 신고나 저항이 어렵습니

다. 그리고 가해자와 피해자가 같은 공간에서 근무하게 되어 피해가 반복적으로 발생할 수밖에 없습니다. 직장 내 성희롱 근절을 위한 보다 강한 대책이 필요한 이유입니다.

저는 이 같은 직장 내 성희롱 문제 해결을 위해 작년 9월, 직장 내 성희롱 발생 신고 및 조치 현황을 공공기관 경영공시에 포함하여 기관이 책임 있게 성희롱 예방에 앞장설 수 있도록 한 「공공기관 운영에 관한 법률」 일부개정법률안을 대표발의 한 바 있습니다. 오늘 토론회에서 논의된 내용을 비롯해 앞으로도 국회 환경노동위원회 위원장으로서 직장 내 성희롱 근절을 위해 지속적인 제도개선에 앞장서겠습니다.

다시 한번, <직장갑질119 제보 전수분석을 통해 본 직장인 성희롱+괴롭힘 실태와 대안 토론회> 개최를 축하드리며, 행복한 직장환경과 양성평등한 노동환경 조성에 큰 관심을 가지고 오늘 토론회에 참석해주신 모든 분의 가정에 건강과 행복이 함께하기를 바랍니다.

감사합니다.

2021. 2. 16.

국회 환경노동위원회 위원장 송옥주

국회 여성가족위원회 국회의원 권인숙



안녕하십니까?

더불어민주당 권인숙 국회의원입니다.

오늘 〈이중의 고통, 삼중의 싸움 : 직장갑질119 제보 전수분석을 통해 본 직장인 성희롱+괴롭힘 실태와 대안 토론회〉 개최를 진심으로 축하드립니다. 이번 토론회 개최를 위해 애써주시고 공동주최해주신 사단법인 직장갑질119와 국회환경노동위원장 송옥주 의원님께 진심으로 감사드립니다. 그리고 행사 준비에 힘써 주신 관계자 여러분들의 노고에 감사의 마음을 전합니다.

2018년 12월 27일 「근로기준법」 개정을 통해 “직장 내 괴롭힘”에 대한 법적 근거가 마련됐고, 2019년 7월 16일부터 시행되고 있습니다. 법 개정을 전후로 약 3년간(2017.11.~2020.10.) 직장갑질119에 이메일로 접수된 제보 사례가 약 1만여 건에 달하고 있습니다. 이 중에서 486건을 전수 조사하고 분석한 결과, 직장 내 괴롭힘 행위자의 약 30%가 사업주, 대표이사이고, 피해자는 여성이 83.2%로 압도적으로 많았습니다. 직장 내 괴롭힘을 비롯한 성희롱은 조직 내 성차별적 권력관계 하에서 다수에게 빈번하게 계속되고 있습니다.

우리 사회 직장 내 성희롱을 비롯해 괴롭힘에 대한 입법과 제도개선이 이뤄져왔음에도 불구하고, 여전히 관대하고, 행위자와 피해자에게 필요한 법적 조치가 제대로 이뤄지지 못하고 있음이 이번 조사를 통해 여실히 드러났습니다. 직장 내 갑질·성차

별적 조직문화를 개선하기 위해서 현행 직장 내 괴롭힘 금지법과 정책을 대폭 개선·보완할 필요가 있습니다.

그런 점에서 오늘 토론회는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 직장 내 괴롭힘과 성희롱 피해 실태의 현 주소를 파악하고, 평가와 진단을 하는 자리라는 점에서 의의가 큼니다. 토론회에서 논의된 내용을 토대로 국회 차원에서도 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 예방과 구제를 위한 법적·제도적 개선방안을 마련하는데 최선을 다하겠습니다.

끝으로 바쁘신 중에도 토론회 발제를 맡아주신 윤지영 변호사님을 비롯해 패널 여러분 감사드리며, 코로나19에도 불구하고 온·오프라인을 통해 이 행사에 함께해주신 모든 분께도 다시 한번 감사드립니다.

2021. 2. 16.

국회의원 권인숙

발 제

직장갑질119 제보 사례 전수 분석을 통해 본 직장인 성희롱, 괴롭힘 실태

윤지영 직장갑질119·공익인권법재단 공감 변호사

이중의 고통, 삼중의 싸움

직장갑질119 제보 사례 전수 분석을 통해 본 직장인 성희롱, 괴롭힘 실태¹⁾

윤지영

1. 들어가며

직장에서 발생하는 다양한 괴롭힘 중 하나로 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 들 수 있다. ILO의 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 제거에 관한 협약’(제190호)은 직장 내 괴롭힘을 “단일 또는 반복된 발생 여부에 관계없이, 신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 초래하는 것을 목적으로 하거나 또는 초래할 가능성이 있는 허용할 수 없는 행동과 관행, 위협”이라고 정의함으로써, 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 직장 내 괴롭힘에 포섭하고 있다.

한국에서는 성적 괴롭힘이 성희롱이라는 용어로 법제화되어 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)은 “직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」도 같은 내용으로 성희롱을 규정하고 있다. 그러나 성희롱이라는 용어에 대해서는, 성적 괴롭힘(sexual harassment)이 가지는 폭력성, 행위자와 피해자 간의 권력관계를 담지 못하고 그 의미를 축소한다는 비판이 존재한다²⁾. 또한 ILO 제190호 협약은 성적 괴롭힘을 성차별적 괴롭힘(gender-based violence and harassment)(성별과 젠더를 이유로 인간에게 향하는, 혹은 특정성별 혹은 젠더에 편중되게 영향을 주는 폭력과 괴롭힘)으로 보고 괴롭힘이라는 관점에서 성적 괴롭힘을 다루는 반면, 한국의 경우 성희롱을 따로 떼어내어 규율함으로써, 성적(sexual)인 의미에만 집중하고 있는 것은 아닌지 우려된다. 직장 내 성희롱은 괴롭힘과 긴밀하게 관련되어 있으며, 일반적인 노동조건과도 연결되어 있다. 직장 내 성희롱은 행위자와 피해자 간의 개별적인 문제가 아니라 적대적인 근무환경, 권력관계에서 발생하는 구조적인 문제이기도 하다. 이하에서는 직장갑질119에 들어온 제보를 분석하여 직장 내 성희롱의 성격을 재검토하고자 한다.

1) 이 발제문은, 2017. 11.부터 3년 간 직장갑질119에 들어온 이메일을 전수 조사하여 작성한 ‘직장인 성희롱, 괴롭힘 실태 보고서’를 발췌, 정리한 것입니다.

2) 한희정, 전해정, ‘한국사회의 성희롱 개념 연구: 국내학술지를 중심으로’, 사회과학연구논총 31

2. 직장갑질119 제보 사례를 통해 본 직장 내 성희롱

가. 수직적 권력관계에 기인한 직장 내 성희롱

행위자와 피해자 간에 위계 관계가 존재하는 경우는 89%였다. 그 중 행위자가 사업주, 대표이사인 경우는 29.4%에 이른다. 구체적으로 살펴본다. 법인의 대표이사, 사업부서의 본부장, 공장·지점·지사장은 경영관리에 대한 책임을 맡고 있는 조직의 수장이다. 이들은 권력관계의 최고봉에 있는 사람이다. 현실에서는 직원의 고용관계를 좌우할 막강한 권한을 가진다. 이러한 무소불위의 권력은 직장 내 성희롱으로 발현된다. 행위자가 조직의 수장인 경우, 직장 내 성희롱은 성적 언동을 뛰어 넘는다. 행위자들은 피해자의 사생활에 개입하고, 피해자에게 업무와 무관한 명령을 하며 의사를 관철하기 위해 인사권한을 남용한다. 요컨대 회사 대표에 의한 직장 내 성희롱은 피해자에 대한 전인격적인 지배와 개입의 산물이다. 반면 행위자와의 관계 때문에 피해자가 문제를 제기하기는 것은 불가능에 가깝다. 조직의 수장에게 직장 내 성희롱에 따른 징계를 상정하기도 쉽지 않다.

고용형태의 차이가 권력관계로 작용하기도 한다. 계약직·일용직 노동자에 대해서는 정규직 노동자, 간접고용 노동자에 대해서는 직접고용 노동자, 특수고용 노동자에 대해서는 법상 근로자가 각 권력자가 된다. 그리고 이러한 권력관계 하에서 정규직, 직접고용 노동자가 비정규직 노동자들에 대해 가지는 고용상 이익, 불이익을 줄 권한이 직장 내 성희롱으로 귀결된다. 정규직 전환을 빌미로 성적 언동을 하는 것이다. 그러나 「남녀고용평등법」은 고용관계가 있는 경우에만 직장 내 성희롱을 인정하기 때문에 원청 직원이 하청업체 소속 직원을 성희롱하는 것은 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 다만 경우에 따라서 고객 등에 의한 성희롱으로 취급된다. 그러나 고객 등에 의한 성희롱은 직장 내 성희롱과 달라서 행위자에 대한 징계나 제재가 불가능하다. 직장 내 성희롱 조사 대상에도 포함되지 않는다. 방송국 조연출, 막내작가와 같은 특수고용노동자의 경우는 더욱 심하다. 특수고용노동자는 애초에 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않기 때문에 특수고용노동자에 대한 직장 내 성희롱은 대응할 방법이 없다. 특수고용노동자는 법의 사각지대에 놓여 있다.

수직적 권력관계의 대표적인 것은 상급자와 하급자, 선배와 후배의 관계다. 자기보다 낮다는 이유로 상급자는 하급자에게, 선배는 후배에게 직장 내 성희롱을 한다. 그렇기 때문에 여성 상급자가 남성 하급자를 성희롱 하는 경우도 있으며, 남성 상급자가 여성 하급자를 성희롱 하는 경우도 있다. 피해자가 남성인 경우는 물론 동성 간에도 직장 내 성희롱은 성립한다. 그러나 대부분의 경우 상급자·선배는 남성, 하급자·후배는 여성이다. 유리 천장, 여성에게 불리한 고용 환경 및 여성의 고용 단절로 인하여 상급자와 선배군은 주로 남성이, 하

급자와 후배군은 주로 여성이 차지하기 때문인 것으로 보인다. 이런 맥락에서 성별 그 자체가 위계로 작용하기도 한다. 그래서 같은 직급이라고 하더라도 여성이라는 이유로 직장 내 성희롱 피해자가 되는 경우가 있다. 여성이 소수인 경우에는 성별 그 자체가 위계로 작용할 가능성이 더욱 커지는 것이다. 성소수자도 마찬가지이다. 성소수자라는 특성이 위계로 작용한다.

직장 내 성희롱이 수직적 권력관계에서 비롯된다는 것은 면접이라는 찰나의 순간에조차 성희롱이 벌어진다는 데에서 알 수 있다. 면접관은 피면접자를 평가할 권한과 피면접자의 당락을 결정할 막대한 권한을 가진다. 그러한 권한이 직장 내 성희롱으로 표출되는 것이다. 반면 교수가 제자를 성희롱하는 것은 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 교수와 제자의 관계는 고용관계가 아니기 때문이다. 그러나 교수와 제자의 관계는 또 다른 수직적 권력관계다. 이 관계는 학업이 끝난 후에도 지속된다는 점에서 영원한 권력관계라 할 수 있는데 교수에 의한 성희롱 제보 사례가 다수인 것만 보더라도 수직적 권력관계가 성희롱에 어떤 영향을 미치는지 알 수 있다. 고객이나 거래처처럼 근로관계는 없지만 업무와 관련하여 직장 내 성희롱이 발생하는 경우가 많다. 행위자는 피해자와의 관계에서 직·간접적으로 우위에 있는 경우가 절대다수다. 그러나 현행 「남녀고용평등법」은 “사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”고 하여 사업주에게 소극적인 조치만 하도록 하고 있다.

나. 다수의 피해자, 행위의 반복

직장 내 성희롱이 수직적 권력관계에 기반한다는 것은, 수직적 권력관계가 존재하는 한 직장 내 성희롱은 계속된다는 것을 뜻한다. 그러나 수직적 권력관계에 있는 모든 사람들이 직장 내 성희롱에 가담하는 것은 아니다. 수직적 권력관계를 원인으로만 보게 되면, 직장 내 성희롱은 오히려 당연한 귀결, 어쩔 수 없는 행태로 받아들여지게 된다. 엄밀히 따지면 수직적 권력관계만이 직장 내 성희롱의 원인인 것은 아니다. 직장 내 분위기도 성희롱 발생에 영향을 미친다. 또한 성 역할 고정관념이나 노동조건도 직장 내 성희롱에 영향을 미친다. 성 역할 고정관념이 강하게 자리 잡고, 직장 내 성희롱에 관대한 근무 환경, 열악한 노동조건과 비민주적인 근무환경이 수직적 권력관계와 맞물리면서, 직장 내 성희롱은 한 번으로 끝나지 않고 계속해서 반복되는 특성을 가지게 된다.

직장 내 성희롱이 반복해서 벌어질 때 피해자 역시 다수가 되기 마련이다. 직장 내 성희

롱이 반복된다는 것은 근무환경이 직장 내 성희롱에 관대하다는 것, 직장 내 성희롱에 대한 조사, 행위자에 대한 적절한 징계조치, 피해자에 대한 보호조치가 없다는 것을 뜻한다. 행위자에 대한 징계조치가 없으면 행위자는 자기보다 아래에 있는 사람을 상대로 계속해서 직장 내 성희롱을 벌일 가능성이 큰데, 행위자보다 아래에 있는 사람은 시간과 비례하여 늘어나기 때문에 피해자도 그만큼 늘어나게 된다. 이때 가장 큰 피해를 입는 대상은 여성이다. 보통은 수직적 권력관계의 아래에 여성들이 포진해 있기 때문이다. 그러나 여성뿐만 아니라 남성도 행위자보다 직급이 낮다면 피해자가 될 수 있다. 또한 행위자보다 직급이 낮지는 않더라도 이주노동자나 성소수자처럼 약한 지위에 있다면 남성도 피해자가 될 수 있다. 직장 내 성희롱은 약한 사람을 상대로 한 폭력/괴롭힘이기 때문이다.

다. 성차별, 괴롭힘, 노동조건과의 복합

회장의 생일 축하 자리에 여성 직원들만 참석 강요하여 병풍처럼 세워두는 행위, 여성에 게만 커피 심부름을 시키는 행위, “아줌마!”, “회사 전화는 여자가 받아야 전화 거는 사람 입장에서 좋다”, “시집은 안 가냐. 결혼해서 애 안 낳냐”는 등의 발언은 성희롱 그 자체에는 해당하지 않는다고 보는 게 일반적이다. 그러나 이러한 행위가 성차별, 더 나아가 성을 이유로 한 괴롭힘이라는 점은 분명하다. 성별에 따른 역할 부여, 성별 고정관념은 업무상 적정범위를 넘는 것이고, 노동자에게 정신적 고통을 주면서 근무환경을 악화시키기 때문이다. 이는 비단 여성만을 대상으로 하지 않는다. 남성에 대해서도 “남자가 그렇게 힘이 없어서 어떻게”라고 발언하거나 물리력을 요하는 일에 남성들을 동원하거나 술상무의 역할을 강요하는 것도 성차별, 괴롭힘에 해당한다. 그리고 이러한 성차별, 괴롭힘이 난무하는 일터에서는 성희롱도 발생하는 경향이 있다. 직장 내 성희롱 행위자는 직장 내 성희롱만 하는 것이 아니라 폭언, 폭행, 감시, 사생활 침해, 사적 업무 지시, 모욕 등의 여타 괴롭힘도 병행하는 것이다. 동시에 근무환경 자체가 열악하고 노동권이 제대로 보장되지 않는 곳에서 성희롱, 성차별, 괴롭힘이 발생할 위험도, 방치되어 반복될 위험도 커지는 것이다. 인간에 대한 존엄성, 노동자에 대한 존중과 노동권이 없는 일터에서 성희롱은 상징적으로 터지는 것이다. 그렇기 때문에 피해자가 겪는 고통은 단순히 직장 내 성희롱에 의한 것만은 아니다. 피해자는 성희롱과 괴롭힘을 한꺼번에 당하는 셈이다. 직장 내 성희롱을 하는 사람은 직장 내 괴롭힘도 하기 때문에 그 피해자 또한 광범위한 경향이 있다. 이러한 사실은 피해자가 잘못하여 괴롭힘과 성희롱이 발생하는 것이 아님을 반증한다. 우월한 지위를 악용하는 행위자의 문제이며, 동시에 비민주적이고 수직적인 노동관계, 노동권을 보장하지 않는 회사와 더 나아가 우리 사회의 문제인 것이다. 행위자를 단호하게 조치하지 않으면 성별을 불문하고 다수의 직원이 피해를 입게 되고, 근무환경은 위협적이게 된다. 회사가 입는 피해는 보이는 것보다 훨씬 더 치명적이다.

라. 해결되지 않는 직장 내 성희롱

“성희롱은 노동자의 건강과 안전을 위협하므로, 사용자는 성희롱의 위험을 다른 위험과 마찬가지로 최소화할 단계적 조치를 취할 책임이 있다. 성희롱은 권력남용을 수반하는 경우가 많으므로, 사용자는 사용자가 위임하는 권력의 남용에 대해 책임을 져야 한다.”³⁾ 또한 직장 내 성희롱은 성희롱을 방치하는 업무 환경에 기인하며 더 나아가 성희롱이 방치되는 업무 환경은 성희롱의 직접적인 피해자뿐만 아니라 그러한 업무 환경에서 일하는 모든 노동자들에게 위협적이다. 따라서 사용자는 직장 내 성희롱에 대해 궁극적인 책임을 져야 한다. 조사는 그 책임의 일환이다. 그러나 사업주가 이러한 조사 의무를 제대로 이행하는 경우는 드물다. 신고에도 불구하고 묵인, 방치 등 사업주가 조치의무를 하지 않았다는 제보건수는 41.5%에 이른다. 조사를 지체하거나 피해자에게 조사 관련 정보를 제공하지 않는 경우가 태반이다. 조사 과정 중 피해자에게 적절한 조치를 취하는 경우도 극히 드물다. 오히려 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 하는 경우가 많다. 성희롱 사실이 확인이 되는 데도 불구하고 행위자에 대한 징계나 피해자에 대한 보호조치도 찾아보기 힘들다. 사실 행위자에 대한 징계조치가 중요한 이유는 또 다른 피해를 막고 건강한 근무환경을 만들어야 하기 때문이다. 그래야 다시는 직장 내 성희롱이 반복되지 않고 피해자 발생도 막을 수 있다. 피해자가 아닌 다른 직원들도 안전하게 일을 할 수 있다. 한편 피해자에 대한 보호조치가 필요한 이유는 피해자가 겪는 고통이 극심하기 때문이다. 적극적인 보호조치가 없이는 피해자가 입은 육체적, 정신적 손해는 회복될 수 없다.

그러나 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되었음에도 불구하고 사업주는 행위자를 경미하게 징계하거나 아예 징계조차 하지 않는다. 피해자에 대한 보호조치를 하지 않거나 보호조치라고 하면서 피해자의 의사에 반하는 조치를 한다. 대표적인 것이 피해자를 다른 부서나 장소로 이동시키는 것이다. 행위자와 피해자를 분리하는 것은 중요한 조치다. 이때 분리조치는 피해자의 의사에 따른 것이어야 한다. 피해자가 원하는 경우가 아니면 사업주는 피해자가 아닌 행위자를 다른 부서나 장소로 이동시켜야 한다. 그러나 이런저런 사유를 들며 분리조치를 하지 않거나, 오히려 피해자를 이동시키는 경우가 많다. 이는 직장 내 성희롱이 수직적 권력관계에 근거하기 때문이다. 조치를 취해야 할 사업주는 피해자보다 행위자와 더 가까이 있으며 행위자는 변명할 기회를 더 많이 부여 받는다. 행위자가 인사권한을 가진 때에는 행위자에 대한 징계조치, 피해자에 대한 보호조치는 애초에 기대하기 어렵다. 안타깝게도 현행 법률은 이러한 상황에 대한 대비책을 마련하고 있지 않다.

3) 유럽연합 ‘직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(92/131/EEC)’

더 나아가서 신고나 피해를 이유로 피해자에게 불리한 처우를 하는 경우가 부지기수다. 직장 내 성희롱 신고 후 징계, 따돌림 등의 불리한 처우를 당했다는 제보는 전체의 58.5%에 이른다. 심지어 피해자를 도왔다는 이유로, 피해자와 친하다는 이유로 함께 불리한 처우를 당하는 경우도 비일비재하다.

○ 세 명의 피해자 중 한 사람입니다. 가해자는 징역을 선고받았는데, 아직도 그 사람을 불쌍해하는 사람이 많아요. 사건이 발생한 후에 성교육 프로그램도 만드느라 일이 좀 생겼는데 그런 일들로 저희를 엄청나게 탓하더라고요. 이제는 합법적으로 괴롭힐 거라고도 했습니다. 그 이후로 상여금도 안 나오고, 내부에서 눈치 주며 따돌립니다. 성추행 사건 이후로 손익이 반으로 줄었다고 구박하기도 했어요.

○ 파견된 회사에서 당한 각종 성희롱에 대해 아웃소싱 업체에 말하자 업체 측에서는 업체 대표와 회사 대표가 전화해 이런 일이 다시는 일어나지 않도록 말하겠다고 했지만 몇 달이 지나도록 말하지 않고 있습니다. 업체 측에서 이 회사와는 더 연을 맺지 않고 지원자를 배치하지 않겠다고며 연을 끊겠다고 하더니 결국엔 면접자들을 또 보냈네요.

○ 회사에 쌓인 게 있냐고 해서 성희롱 성추행 사실을 폭로했어요. 그러나 돌아오는 건 가해자들의 사과는커녕 그냥 대표님은 구두로 경고 조치 내렸다고 대신 사과한다고 한마디로 끝났고요. 저희는 그 후에 더 혹독하게 갑질 당했습니다. 외근업무 교통비도 주지 않고, 상여금도 정규직과 다르게 주지 않더니 결국 해고 통보받았습니다.

○ 저는 관리자와 인사 담당자에게 직장 내 성희롱 및 괴롭힘을 신고하고 정당한 격리 조치 및 전환 배치 요구를 하였지만, 역으로 부당해고를 당했습니다.

○ 회사의 남자 직원의 성희롱에 대해 항의하고 피해를 호소하였는데, 회사에서는 성희롱 사안임을 은폐하고 피해자가 남자직원을 좋아한 것처럼 공개적으로 모욕했습니다. 성희롱임을 알리고 헛소문이라고 하자, 사장님은 매주 전체 직원들에게 보내는 메일에 성희롱 피해자를 모욕하는 내용을 넣었어요. 그 전엔 포상까지 연속해서 받았는데 갑자기 업무평가도 최하로 바뀌었고, 이듬해에는 업무조차 제대로 주어지지 않았습니다.

○ 회사 내 몰카범을 잡았는데, 피해자에게 고소 취하할 것을 강요하면서 당연히 남직원이 아니라 여직원을 자를 거라고 하더라고요. 고소 취하를 거부하자 먼 곳으로 발령 당했습니다.

○ 상사를 신고했다는 이유만으로 집단 따돌림은 물론이고 휴가 신청 반려, 부당한 인사이동이 있었습니다.

3. 해결 방안

가. 일반적인 해결 방안

직장 내 성희롱은 수직적 권력관계, 권위주의적 계층구조가 공고하고 비민주적인 일터에서 발생한다. 고용형태에 따른 차별이 심하고 직원들 간에 위계가 심할 때 직장 내 괴롭힘은 물론 직장 내 성희롱도 많이 발생한다. 따라서 민주적인 직장을 만들고 고용형태 간 차별을 없애 모두가 자유롭고 안전하게 일할 수 있을 때 직장 내 성희롱도 줄어든다. 한편 성별은 그 자체가 위계관계의 직접적인 원인으로 작용하고 여성에 대한 직장 내 성희롱은 성차별의 한 양상이라는 점에서 성평등한 근무환경을 만드는 것도 매우 중요하다. 실제로 여성이 많은 사업장에서는 직장 내 성희롱도 줄어든다는 보고가 있다. 여성들에게 많은 기회를 주고 채용과 승진에 있어서 성차별을 없애는 것이 직장 내 성희롱을 없애는 근본적인 방법이다.

엄밀히 따지면, 직장 내 성희롱이 만연한 데에는 부실한 제도에도 원인이 있지만 그보다는 이미 만들어진 제도가 현장에서 지켜지고 있지 않은 데에 보다 큰 원인이 있다. 이와 관련해서는 법을 해석하고 집행하는 일선 고용노동부의 책임이 가장 크다.

직장 내 성희롱 법제의 목적은 피해 노동자의 침해된 권리를 회복시키고 안전하고 평등한 노동환경, 조직문화를 구축하는 것이다. 그렇기 때문에 직장 내 성희롱 문제 해결은 행위자와 피해자 간의 1회적 ‘사건의 처리’가 아니라 조직규범과 문화를 확립해 가는 ‘과정’이어야 한다. 그러나 일선 근로감독관들은 이러한 취지를 간과한 채 기계적, 형식적으로 사건을 처리한다. 조치의무 위반을 잘 인정하지 않거나 아주 경미한 수준에서 벌칙을 부과하고 있다. 조치의무를 위반해도 제재가 없기 때문에 사업주들은 조치의무를 대수롭지 않게 생각한다. 직장 내 성희롱에 대한 불리한 처우는 더욱 심각하다. 불리한 처우로 기소되는 사례는 손에 꼽는다. 일선 근로감독관은 불리한 처우의 맥락이나 배경을 살피는 대신, 사업주가 주장하는 이유가 실재하는지만 따져 불리한 처우를 판단한다. 예컨대 사업주가 직장 내 성희롱 피해자를 인사조치하는 경우, 그 인사조치의 실제 배경과 맥락을 따지는 대신, 인사조치 사유 여부만을 협소하게 따진다. 결국 조치의무를 위반한 사업주는 빠져 나가고, 노동청 외에는 기댈 곳이 없는 피해자만 신고 후 더 힘들어지는 현실이다.

관련하여 르노 삼성 직장 내 성희롱 사건에서 대법원은 “사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서

사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(중략) 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다.”는 기준을 제시한 바 있다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결). 이러한 기준이 일선 현장에서 적극적으로 활용되어야 한다.

사업주의 성희롱, 조치의무 위반 등에 대해 피해자는 노동청에 진정, 고소할 수 있다. 그러나 직장 내 성희롱 사건에 전문성이 없는 근로감독관 한 명이 직장 내 성희롱 사건과 여타 노동법 위반 사안과 가리지 않고 모두 처리하면서 단독으로 결정을 하다 보니 제대로 된 조사와 판단이 이루어지지 않고 있다. 그러나 직장 내 성희롱 사건은 여타 노동법 사건과 결을 달리한다. 전문성과 성인지감수성을 필요로 하는 어려운 작업이다. 노동청별로 고용평등실 및 판정위원회를 설치하여 직장 내 성희롱에 전문성을 갖춘 근로감독관이 조사를 하고 판정위원회가 판단을 할 수 있도록 해야 한다. 조사를 담당하는 근로감독관들을 대상으로 전문성과 성인지감수성을 훈련시키고, 관련한 매뉴얼을 만드는 것도 필요하다. 성희롱의 개념을 확대 해석하고, 직장 내 성희롱을 신고한 모든 경우에 사업주에게 조치의무가 있음을 확인하며, 조치의무 위반은 제대로, 필요한 조치가 이루어지지 않은 경우도 포함하는 것으로 적극적으로 해석해야 한다.

형식적인 교육으로 전락한 직장 내 성희롱 예방교육을 실질화시키는 것도 중요하다. 사용자가 예방교육을 실시할 경우 예방교육 프로그램이나 내용에 대해 노동조합의 승인을 얻도록 하거나 조합이 직접 주체가 되어서 예방교육을 할 수도 있다. 예방교육은 반드시 전문가가 진행하도록 하며 다양한 방식과 내용을 통해서 참여도를 높이고 교육의 효과를 달성해야 한다.

피해자에게 직장 내 성희롱에 대응하기 위한 정보를 제공하는 것도 필요하다. 피해자는 직장 내 성희롱을 당해도 어떻게 대응해야 하는지, 누구로부터 도움을 받을 수 있는지 알기 어렵다. 동료나 사내 인사팀에 고충을 털어 놓는 것이 보통이다. 관련해서는 21개의 고용평등상담실이 전국적으로 분포해 있다. 「남녀고용평등법」 제23조에 의해 고용노동부는 남녀고용평등 관련 상담을 지원할 수 있는 전문성을 갖춘 민간단체를 고용평등상담실로 선정했고, 고용평등상담실은 성희롱예방 교육, 피해자 상담 지원, 직장 내 성희롱 분쟁해결 자문(직장

내 성희롱의 판단, 사건 처리 방법 및 절차, 직장 내 성희롱 행위자 적정 조치, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치에 대한 자문), 노동부 및 국가인권위원회에 대한 직장 내 성희롱 진정 등 법률쟁송 지원, 직장 내 성희롱 예방 담당자 교육 등의 업무를 전문적으로 담당하고 있다. 직장인들에게 고용평등상담실을 적극적으로 홍보할 필요가 있다.

나. 제도 개선 방안

(1) 직장 내 성희롱 예방

직장 내 성희롱은 예방이 최우선이다. 직장 내 성희롱이 발생한 후 수습하는 것만으로는 한계가 있기 때문이다. 성희롱이 발생한 후에는 어떠한 보상으로도 원상회복은 불가능하다. 이런 이유로 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 예방교육을 의무로 정하고 위반 시 과태료를 부과할 수 있도록 하고 있다(제13조, 제39조제2항). 이와 별도로 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치 의무를 사업주에게 부여하고 있다(제13조 제4항). 사업주는 성희롱 예방 및 금지조치에 ‘1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 2. 직장 내 성희롱 조사절차, 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차, 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준 등’을 담아야 하며 사업장 내 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다(시행규칙 제5조의2). 이 규정만 잘 지켜져도 직장 내 성희롱 예방 및 구제는 일부 효과가 있으리라 본다. 그러나 현장에서는 이를 따르는 사업주를 찾기 힘들다. 실효성이 없기 때문이다. 예방 및 금지 조치 위반에 대해서도 벌칙을 명시해야 한다.

(2) 행위자 및 피해자 범위 확대

현행법은 고용관계가 있는 사업주의 직장 내 성희롱에 대해서만 처벌하는 규정을 두고 있다. 그 결과 법인의 대표이사 등 경영책임자는 직장 내 성희롱을 저질러도 사업주에 해당하지 아니하여 처벌받지 않고 있다. 사업주를 사용자로 개정해서 법인의 경영책임자도 처벌할 수 있도록 해야 한다.

그리고 현재는 고객 등 업무와 관련하여 발생한 성희롱에 대해서는 피해자에 대한 보호조치와 불리한 처우 금지만을 규정하고 있다. 고용관계가 없는 행위자에 대해서는 아무런 조치도 불가능하다. 행위자가 누구든지 간에 성희롱은 피해자 및 여타 직원들의 근무환경을 저해하는 것인 만큼 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다”로 되어 있는 현재 규정을 “누구든지 직장에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성희

를 하여서는 아니 된다”로 개정하고, 사업주뿐만 아니라 모든 행위자에게 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다. “노동관계법상 법 위반 행위자에 대한 제재 조항은 주로 사업주에게 적용되는 경우가 많기는 하지만, 근로자에 대한 제재 조항을 두는 것이 전반적인 노동관계법 체제상 그리 낯선 것은 아님을 알 수 있다.”⁴⁾

피해자의 개념도 확대해야 한다. 현재는 법상 근로자만 피해자가 될 수 있다. 그 결과 가장 취약한 지위에 있는 특수고용노동자는 직장 내 성희롱을 당해도 피해자에 해당하지 아니한다. 특수고용노동자도 국가인권위원회 성희롱 진정을 할 수는 있지만 국가인권위원회의 결정은 강제력이 없다. 국가인권위원회에서 성희롱을 인정하고 조치를 권고해도 사업주가 따르지 않으면 그만이다. 특수고용노동자도 고용된 직원들과 같은 근무환경에서 일을 하고 업무와 관련하여 관계를 맺고 있다. 직장 내 성희롱에 있어서만큼 법상 근로자와 차이가 없다는 뜻이다. 따라서 특수고용노동자도 보호 받을 수 있도록 피해자의 범위를 확대해야 한다. 혹은 현행 장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 차별시정절차에서와 같이 정당한 이유 없이 국가인권위원회의 시정권고를 이행하지 않는 경우에는 법무부장관 또는 고용노동부장관이 시정명령을 발하도록 하고, 시정명령을 이행하지 않는 경우에는 과태료를 부과함으로써 국가인권위원회 결정의 실효성을 담보해야 한다.

(3) 사용자 및 행위자 책임 강화

현행법상 피해 구제에 관한 규정은 없다. 다만 성희롱 행위는 차별 또는 인권침해행위로서 현행 민법상 불법행위를 구성할 수 있다. 성희롱 행위자에 대하여는 일반 불법행위(민법 제750조), 성희롱 행위자가 근로자인 경우 가해근로자의 사용자에게 대하여는 사용자책임(민법 제756조)이 성립할 수 있다. 르노삼성 직장 내 성희롱 사건의 항소심은, 상급자가 그 부하직원에게 대하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직무위반행위로서 민법 제756조의 사무집행관련성 요건을 충족시키며, 사업주가 피용자의 성희롱을 알 수 없었다고 하더라도 면책사유에 해당하지 않는다고 판시하였다. 또한 위 사건의 대법원은 “직장 내 성희롱이 발생한 경우 사업주는 피해자를 적극적으로 보호하여 피해를 구제할 의무를 부담한다”고 판시하였다.

관련하여 미국은 직장 내 성희롱으로 인한 정신적 고통과 금전적 손해를 배상하도록 하고 있으며, 특히 악의적인 사용자에게 징벌적 손해배상을 하도록 정하고 있다. 독일도 노동법원에 성희롱 피해자의 손해배상청구 가능하도록 하고 있다⁵⁾. 행위자와 사용자에게 대한 민사상

4) 박귀천, 김현아, 이경환, ‘직장 내 성희롱 금지 위반에 대한 형사처벌 도입 가능 여부 연구’, 한국노동법학회, 2018. 12.

손해배상책임을 물을 수 있다고 하더라도 이것만으로는 부족하다. 남녀고용평등법에 행위자와 사용자의 배상책임을 명확히 규정하고 특히 사용자의 고의적인 방치와 불리한 처우에 대해서는 가중된 손해배상이 가능하도록 해야 한다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조 제2항 “노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다”, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제15조 제1항 “사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주, 법인 또는 기관이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인 또는 기관이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다”를 참고하되, 손해배상 규정이 효과적으로 작동할 방법을 찾아야 한다.

(4) 구제 절차의 실효성 확보

행위자는 피해자보다 우월하거나 피해자에게 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있으며, 조사 및 조치의무를 담당하는 사업주 그 자체이거나 그 측근이다. 그 결과 피해자는 성희롱 사실을 알린 뒤 제대로 사실이 밝혀지지도 않은 상태에서 오히려 보복조치를 당하는 현실이다. 따라서 성희롱 피해자는 객관적이고 실효성 있는 독립된 기구를 통하여 조사와 실질적인 구제를 받아야 한다. 관련하여 현행 「남녀고용평등법」은 조사의 주체를 사업주로 명시하고(제14조 제2항), 피해자등이 직장 내 성희롱 신고를 하였을 때에는 사업주가 직접 처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리하도록 하고 있다(제25조, 시행령 제18조제2항). 그러나 노사협의회 위임은 사업주의 자율적인 선택에 맡겨져 있고, 직장 내 성희롱 문제의 처리는 전문성을 필요로 하기 때문에 노사협의회에 맡기는 것으로는 한계가 있다. 가장 좋은 것은 성희롱 조사, 구제 기구를 외부에 두거나 외부인이 참여하도록 하는 것이다. 현행법은 사내 해결을 원칙으로 하면서 조사 및 권한을 사업주에게 맡기고 있다. 직장 내 성희롱 조사 및 판단, 구제의 공정성 및 객관성을 담보하기 위하여 이러한 조사, 판단 시 외부 전문가가 참여하거나 외부 전문가의 감사를 받도록 할 필요가 있다.

한편 “성희롱의 조사에 있어서도 여러 차례의 조사가 필요하고, 성희롱 판단에 신중을 기하기 위해서는 전문적인 판단이 필요하며, 이를 위해서는 노동위원회에 성희롱 판단을 위한 전문위원회를 설치하는 것이 방안에 대한 적극적 고려가 필요하다. 노동위원회의 전문위원회 설치 이미 기간제법에서 차별적 처우의 시정을 위한 업무를 부여하고 있으므로, 이 제도와 유사한 전문위원회를 성희롱을 포함한 성차별을 대상으로 설치하는 방안을 생각할 수

5) 박귀천 외 5, ‘직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구’, 국가인권위원회, 2014. 9.

있다. 즉, 노동위원회 내에 ‘성차별·성희롱 전문위원회’를 설치하여 전담하도록 하고 이를 통해 전문성을 보다 제고하도록 하는 것이다.”⁶⁾ 관련하여 2020. 10. 20. 직장 내 성희롱 피해자에 대한 노동위원회 구제절차를 도입하는 내용의 「남녀고용평등법」 개정안이 국무회의 심의, 의결을 거쳐 현재 국회에 발의된 상태다. 현재는 사업주의 조치의무 미이행에 대한 과태료 부과만 가능하나, 발의된 법안은 피해자가 직접 노동위원회에 그 시정이나 구제를 신청할 수 있도록 하였다. 그리고 사업자가 입증책임을 부담하도록 하였다. 직장 내 성희롱에 대한 적절한 조치의무 미이행, 불리한 처우가 인정되는 경우 노동위원회가 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 할 수 있도록 법안은 정하고 있다.

기타 현행 「남녀고용평등법」은 성희롱 조사 기간 동안 피해자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자에 대해서만 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등의 조치를 취하도록 정하고 있다. 그러나 이러한 조치는 피해자에게 불리하게 작동할 수 있다. 근무장소를 변경하거나 유급휴가 명령을 받아야 할 대상에는 행위자도 포함되어야 한다. 조사의무와 관련해서도 조사를 하지 아니한 경우에만 과태료를 부과하도록 하고 있으나 조사를 제대로 하지 않거나 조사 과정에서 피해자들에게 적절한 조치를 취하지 않은 경우에도 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다.

(5) 불리한 처우 개선

현행 「남녀고용평등법」은 불리한 처우의 주체로 사업주만을 명시하고 있지만, 피해자는 사업주의 불리한 처우 외에 상사나 동료들의 괴롭힘, 소문 등에 의해서도 고통 받는다. 사업주에게 책임을 묻는 것도 중요하지만 피해자에게 불리한 행위를 한 여타 직원들에 대해서도 책임을 물을 필요가 있다. 비밀유지의무의 주체도 모든 사람으로 확대할 필요가 있다.

관련하여 현행 「남녀고용평등법」은 사업주가 그러한 행위의 발생을 방지하는 경우를 불리한 처우로 보고 있지만 어디까지 방지했다고 할 것인지 판단, 입증하기도 어렵다. 이 경우 “사업주는 피해근로자 등에 대하여 성희롱 피해나 신고 등을 이유로 비난, 냉대하거나 관련 신고내용을 불필요하게 유출하는 등의 행위를 하여 피해근로자 등의 근로환경을 악화시킨 근로자에 대하여 조사, 징계, 재발방지를 위한 교육 등의 조치”를 취하도록 법에 구체적으로 명시할 필요가 있다⁷⁾.

6) 박귀천 외 5, ‘직장 내 성차별, 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구’, 국가인권위원회, 2014. 9.

7) 구미영 외 9, ‘성희롱 구제조치 효과성 실태조사’, 국가인권위원회, 2019. 12.

기타 피해자 등에 대한 조력자에 대해서도 불리한 처우가 많이 발생하고 있으므로, 조력자에 대해서도 불리한 처우를 금지하고 벌칙을 부과해야 한다.

(6) 성차별적 괴롭힘에 대한 규제

성별 고정관념에 따른 성차별적 괴롭힘, 여성 비하는 현행법상 성차별에 해당하지 않는다. 왜냐하면 현행 「남녀고용평등법」은 모집과 채용, 임금 및 기타 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고의 채용 및 근로조건에서의 차별만을 성차별로 다루고 있기 때문이다. 그러나 이러한 표현이나 대우가 성차별이라는 점은 분명하다.

관련하여 ILO 제190호 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약’은 폭력과 괴롭힘, 특히 일터에서의 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 내용을 담고 있다.

일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약

1장

1. 이 협약은 국내법과 관행이 정의하는 피고용인들뿐만 아니라 계약 지위와 관계없이 일하는 사람들, 인턴이나 수습 등 훈련 중에 있는 사람, 계약이 만료된 노동자, 자원봉사자, 구직자, 지원자, 고용주의 권한·의무·책임을 수행하는 개인들 등 노동자들과 일의 세계의 모든 사람을 보호한다.
2. 이 협약은 민간과 공공, 공식 경제와 비공식 경제, 도시와 비도시 지역 등 모든 영역에 적용된다.

2장

이 협약은 일의 세계에서 일하는 중에, 일과 관련하여, 혹은 일에서 발생한 폭력과 괴롭힘에 적용된다:

- (a) 민간과 공공장소의 일하는 곳을 포함하는 작업장 내에서,
- (b) 유급노동을 하는 장소나, 쉬거나 식사를 하는 곳이나, 위생시설, 세탁시설(샤워실), 탈의실에서;
- (c) 일과 관련된 이동, 여행, 훈련, 행사, 혹은 사회활동 중에;
- (d) 정보통신기술로 할 수 있는 것을 포함하여 일과 관련된 의사소통을 통해;
- (e) 사용자가 제공하는 숙소에서;
- (f) 출퇴근 시간 중에.

4장

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 일의 세계의 모든 사람이 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리를 존중하고, 촉진하고, 실현해야 한다.

2. 각 회원국은 국내법과 상황에 따라, 사용자 및 노동자대표 조직과 협의하여, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절을 위해 포용적·통합적·성인지적 접근을 도입해야 한다. 이러한 접근은 제3자가 관련된 폭력과 괴롭힘을 고려해야 하며 다음 각 항을 포함해야 한다:

- (a) 폭력과 괴롭힘의 법에 의한 금지;
- (b) 관련 정책에서 폭력과 괴롭힘을 다루도록 보장;
- (c) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 근절하기 위한 수단을 도입하기 위한 포괄적인 전략 채택;
- (d) 집행과 모니터링 구조를 확립 혹은 강화;
- (e) 피해자 구제조치와 지원에 대한 접근성 보장;
- (f) 제재 포함;
- (g) 적절하게 접근 가능한 형태로 도구, 지침, 교육 및 훈련 개발과 의식 제고;
- (h) 폭력과 괴롭힘 사건의 감독과 조사에 있어 근로감독기관 혹은 권한 있는 기관을 포함한 효과적인 수단 보장;

3. 이 장의 2조에 따른 접근의 도입과 적용에서 각 회원국은 정부, 사용자, 노동자 및 그들 단체의 역할과 기능이 서로 다르며 상호 보완적임을 인식하고, 각각의 특성과 책임의 범위가 다를 것을 고려해야 한다.

위 협약은 2019. 6. 21. 채택되었다. 내용적으로 비준하는 데에 무리가 없고, 특히 성차별적 괴롭힘에 대응하기 위해 위 협약을 비준할 필요가 있다.

또한 성차별적 괴롭힘에 대응하기 위해 차별금지법 제정도 검토해야 한다. 2020년 국가인권위원회는 차별금지법에 관해 의견을 표명하면서 “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 규정하고 성별 등을 이유로 한 괴롭힘을 차별로 간주하여 금지하고 있다. 차별금지법에 차별적 괴롭힘에 관한 내용을 담아 보다 능동적이고 구체적으로 규제 및 대응할 필요가 있다.

성차별적 괴롭힘에 대한 별개의 대응이 어렵다면, 현행 직장 내 괴롭힘 규정을 보완하는 것도 필요하다. 직장 내 성희롱 규정도 부실하지만 직장 내 괴롭힘 규정은 더욱 부실하다. 괴롭힘을 신고했을 때 조사를 하지 않아도, 피해자 보호조치나 행위자 징계조치를 취하지 않아도 벌칙 부과는 불가능하다. 벌칙 조항이 없기 때문이다. 직장 내 성희롱 피해자등에 대하여 따돌림, 소문 등 각종 괴롭힘이 만연하는 현실을 고려하더라도 직장 내 괴롭힘 규정을 보완하는 것은 중요한 일이다.

토론1

성차별적 괴롭힘, 성희롱, 괴롭힘 실태 관련 토론편

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

이중의 고통, 삼중의 싸움

성차별적 괴롭힘, 성희롱, 괴롭힘 실태 관련 토론문

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)⁸⁾

1. 들어가며

3년간 접수된 486건의 성희롱 관련 상담 및 신고 내용을 전수 분석한 발제자의 노고에 우선 감사 드리면 토론문을 시작해야 할 것 같습니다. 발제문은 “성희롱이 가지는 괴롭힘으로서의 실체 및 역학관계는 잘 드러나지 않았다”는 점에 착안하여 “성차별, 괴롭힘과의 연관성까지 고려하여 입체적으로 검토”를 시도했다는 점에서 유의미한 분석으로 생각됩니다.

2. 성차별적 괴롭힘과 성희롱⁹⁾

성희롱/성차별적 괴롭힘/ 고용 성차별 간의 관계에 대해서 한국에서는 논의가 많지 않았던 편인데, 오늘 발제에서 다수의 신고사례를 바탕으로 제기해주셔서 반가운 마음입니다. 아래는 법원이나 인권위에서 성차별적 괴롭힘에 해당할 수 있는 사례가 다뤄진 것들을 정리한 것입니다.

□ 대법원 2005두6461 판결

여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 답례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장선생님께 술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유한 사실을 인정한 다음, 위 회식 장소에서의 대화 내용, 원고가 위와 같은 말을 하게 된 정황 등에 비추어 원고가 성적 의도를 가지고 위와 같은 언행을 하였다기보다 직장 상사인 교장으로부터 술을 받았으면 답례로 술을 권하여야 한다는 차원에서 한 것으로 보여지는 점, 회식에 참석한 여자교사 3명 중 2명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않았다고 진술하고 있는 점 등에 비추어 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다고 판단한 사례.

8) 이 토론문은 한국여성정책연구원의 공식 입장과 무관한 토론자 개인의견임을 밝힙니다.

9) 아래 내용은 구미영, 윤덕경, 천재영, 김근주, 양승태(2020), 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구, 한국여성정책연구원에서 발제한 것임.

□ 국가인권위 18진정086240 결정

남성인 자동차판매 지점장이 남성 직원에게 비아냥거리면서 “씨발 좆 달린 놈이 손님 하나 컨트를 못 한다,” “앉아서 오줌 싸는 종자도 아닌데, 서서 오줌 싸는 좆 달린 놈인데 왜 좆대없이 이리 흔들리고 저리 흔들리고 이해가 안 된다.” 등의 발언을 한 것에 대해 성희롱 진정이 제기된 사례.

국가인권위는 해당 발언이 성차별적 통념에 기대어 남성성에 대한 고정관념에 미치지 못하는 진정인이 여성보다도 못하다는 것을 남성 성기를 매개로

한 표현으로, 이는 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언행에 해당한다고 판단함. 또한 “앉아서 오줌 싸는 종자”라고 발언한 것은 단순히 성별에 따른 생물학적인 차이를 언급한 것이 아니라, 성적 위계관계에 근거한 여성에 대한 비하 내지 차별적 표현으로, 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감은 물론이고 근무환경을 악화시키는 결과를 초래하여 성희롱에 해당한다고 결정.

□ 국가인권위 12-진정-0369000

정당 사무부총장인 피진정인은 돈보기를 쓰고 자료를 검토하는 **당 당원인 진정인에게 ‘안경 낀 저 여인네’라고 칭함으로써 성적 수치심을 느꼈다고 진정한 사건임. ‘여인네’는 여인 일반을 두루 칭하는 말에 해당하고, 공식회의 석상에서 직책이 아닌 여인네라는 호칭을 사용한 것이 여성비하 발언에 해당할 여지는 있으나 성적 언행에 해당하지 않아 각하 결정

□ 13-진정-0375600 결정

감찰팀장인 피진정인이 진정인에게 “여자들이 문제가 있다. 소통이 안 되고 이기적이다”라고 말하여 성적 수치심을 느꼈다고 진정한 사건에서 여성평화 발언은 될 수 있으나 성적 함의를 갖는 언행은 아니라고 각하함.

□ 13진정0845200?13진정0849300·13진정0856100(병합)

여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들이 13년간 여성 축구선수로 활동해온 피해자에 대한 성별 논란을 제기하면서, 피해자인 여성의 성별 확인을 요구한 것은 인권침해이자 언어적 성희롱이라는 진정이 제기됨.

인권위는 피해자의 체력이 여성 이상이라는 것, 외모가 여성적인 특질을 보이지 않는다는 것에 기인한 것으로 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않으므로, 넓게 보아 성적 언행이라 할 수 있다고 판단함. 또한 일반인의 관점에서 볼 때도 이러한 성별검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불면증에 시달리고 경기장에서 피진정인들을 만날 때마다 위축감을 느끼는 등 직업 선수로서의 업무수행에 피해를 입은 피해자를 구제하는 것이 고용 등의 관계에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 피해자를 구제하고자 하는 입법 취지에

부합함.

□ 외모에 대한 발언이 문제된 사례

“얼굴이 못생겼다” “엉덩이가 크다”, “얼굴에 주름이 많다”는 발언은 외모에 대한 발언으로 성적 함의를 갖고 있다 보기 어렵다고 각하(10진정0438800)

“살 빼라. 옷에 몸을 맞춰라”라고 말한 것은 성적 언행이 아니라고 판단한 사례(16진정 0811600)

위의 사례들은 모두 성희롱에 해당한다는 주장이 제기된 경우인데, 성희롱의 요건 중 “성적 언행”인지 또는 “성적 굴욕감”을 주는지 여부가 주요 쟁점으로 등장하였습니다. 성희롱으로 인정된 사례로는 여자축구협회 사건이나 자동차판매점 지점장 사건만 있습니다. 자동차판매점 지점장 사건은 성기를 거론하며 비난했다는 점에서 성적 언행으로 인정받은 것으로 보입니다. 그러나 이 사건 결정문에서도 언급했듯이 오히려 여성비하적인 표현이 문제된 사건으로 보는 것이 타당합니다. 또한 축구협회 사건은 단지 외모가 사회적으로 고정된 여성성에 맞지 않는다는 이유로 비난한 것을 성희롱으로 인정한 경우입니다. 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않다는 이유로 성적 언행을 인정하였으나, 이렇게 성적 언행을 확대하여 해석하는 것이 타당한지 검토가 필요합니다. 「남녀고용평등법」 등 한국의 개별 차별금지법은 고용상 성차별과 성희롱만 규정하고 있어서, 성차별적 괴롭힘을 포섭할 수 있는지 논쟁의 소지가 있습니다. 포괄적 차별금지법 제정안이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 근거 규정을 포함하고 있을 뿐입니다. 이러한 입법적 한계 때문인지 성차별적 괴롭힘이 주되게 다뤄진 결정례나 판례를 찾기 힘듭니다. 주로 국가인권위 성희롱 진정 사건 중에서 성차별적 괴롭힘에 해당하는 사례를 찾을 수 있었는데, 문제된 행위가 ‘성적 언행’인지 여부가 주된 쟁점으로 등장하는 경향을 보인다. 회식 자리에서의 술 따르기 요구, 여성성의 기준에 따른 외모 비판, 특정성별에 대한 비하, 외무에 대한 지적 등이 문제된 해당 사안들은 ‘성적 언행’을 성성(sexuality)를 중심으로 해석할 경우 성희롱으로 인정받기 쉽지 않다. 이 사안들에서의 성적 언행 판단 관련하여 어떤 일관성이나 기준을 찾기도 쉽지 않습니다. 따라서 성적 언행을 확대해서 해석하거나 성차별적 괴롭힘으로 포섭하여 차별로 판단하는 등의 해석론적 또는 입법적 대책이 필요합니다.

성희롱 및 성차별적 괴롭힘도 성차별의 한 유형이라고 할 때 이 두 가지 개념은 어떻게 구분되는지, 구분할 필요가 있는지도 쟁점입니다. 성차별적 괴롭힘을 규율하는 상당수의 국가들은 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 성적 언행 여부로 구분하여 각각 규정하는 방식을 취하고 있습니다. 이러한 구분에 대해 법학, 여성학, 심리학 연구자들은 비판적인 검토를 해왔는데, 이들은 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 성적 언행 여부로 구분하는 것은 비현실적이고 불

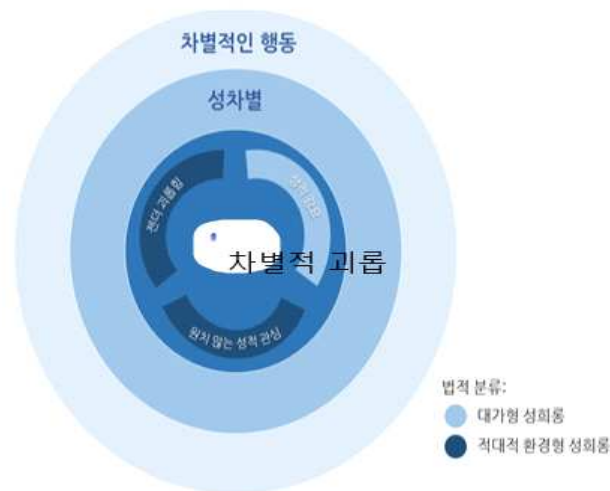
필요하며, 성적 언행의 판단기준이 모호하고 성적 불쾌감 등의 판단 시 젠더 위계가 반영될 수밖에 없다는 점을 보았을 때 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 구분이 무의미하다고 주장합니다. 또한 차별금지법 판례에서 이 두 가지 유형을 분리, 구분하여 이해하면 오히려 성희롱 사건에 비하여 성차별적 괴롭힘 사건을 더 엄격한 기준으로 심사하는 2중 구조가 형성되는 미국 판례의 경향이 보인다고 비판합니다(Schultz, 1998). 실제 직장에서 일상적으로 벌어지는 성차별은 성적 언행보다는 성차별적 언행이라는 것이 실태조사 등을 통해 확인되고, 성차별적 언행이 피해자에게 미치는 영향이 크다는 점도 이러한 주장의 논거이다. 이러한 주장은 non-sexual한 성차별적 괴롭힘도 성희롱과 마찬가지로 적극적으로 그 피해와 법적 책임을 판단해야 한다는 주장입니다.

국내에서는 성희롱 사건에서 ‘성적 언행’, ‘성적 불쾌감’의 판단에 있어 협소하게 해석되는 문제를 지적하면서, sexual한 것에 제한되지 않도록 확장하여 성적 언행을 해석하자는 주장도 제기되고 있습니다(이명신, 2014; 변혜정, 2008). 미국과 국내의 논의는 약간 다른 방향으로 전개되는데, 이는 한국에서는 성차별적 괴롭힘 조항이 없는 입법적 차이를 배경으로 하지 않을까 추측됩니다.

이러한 논의들을 보았을 때, 성차별적 괴롭힘은 성차별의 일종으로 성희롱과 구분하여 규율할 필요성이 있음을 확인할 수 있습니다. 다만 성희롱과 성차별적 괴롭힘 사이에는 일정 정도 중첩되는 영역이 존재할 수 있는데, 성희롱의 개념을 확장 해석하거나 법을 개정하여 성차별적 괴롭힘까지 포함하는 방안, 영미권 사례처럼 문제 된 언행의 성적 성격 여부에 따라 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 구분하는 방안 각각의 장단점을 확인할 수 있습니다. 또한 어떤 방식으로 성별적 괴롭힘을 규율하더라도, 성차별적 괴롭힘의 실태와 그 영향에 대한 조사와 사법부, 차별시정기관의 인식이 충분치 않으면 성희롱에 비하여 그 중요성이 간과되는 결과를 낳을 수 있음을 보여줍니다.

출처: 자체작성

	괴롭힘	고용상 성차별	성희롱	성차별적 괴롭힘
고용 차별 해당 여부	비해당	고용 차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국가들의 경향		
가해자	사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄	사용자로 한정됨	사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄	
규율 대상	고용상 처분과 사실행위 모두 대상	모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별 → 고용상 불이익이 발생해야 함	섹슈얼한 언행을 대상으로 함	고용상 처분이 아닌 사실행위를 대상으로 하며, 섹슈얼한 언행이 아님
범주	인격권 및 건강권 침해 행위	고용 차별	고용 차별이면서 직장 내 젠더 폭력으로서의 성격을 동시에 갖고 있음	
법적 규율 현황	근로기준법, 산업안전보건법	남녀고용평등법, 국가인권위원회법 등의 예방 및 피해구제 절차 적용대상	차별 관련 법령에서 규율하지 않음	



출처: Fitzgerald외, 1995;Johnson외(2018:26)에서 재인용한 그림을 수정

3. 근로기준법 상 괴롭힘과 성차별적 괴롭힘¹⁰⁾

근로기준법 제76조의2의 직장 괴롭힘 개념은 성차별적 괴롭힘을 포함할 수 있도록 정의되어 있습니다. 직장 괴롭힘을 극단적인 폭행, 폭언, 따돌림 사례 중심으로 좁게 해석하지 않는다면, 성차별적 괴롭힘과 개념상 겹칠 수 있는 부분이 상당 부분 존재합니다. 성별을 젠더 위계로 해석할 경우 '지위나 관계의 우위'요건을 충족하는 것이 가능할 것입니다. 노동부의 직장 내 괴롭힘 예방 매뉴얼에서도 지위나 관계의 우위 중 하나로 성별을 예시하고 있습니다. 따라서 직장 내 성차별적 괴롭힘을 예방하고 인식을 개선하기 위한 전략의 일환으로 근로기준법상 괴롭힘 규정을 적용하는 방안도 검토할 필요성이 있습니다.

근기법상 괴롭힘 규정을 적용할 경우, i) 별도의 입법 없이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있고, 피해구제 및 예방정책의 근거가 될 수 있다는 점, ii) 여성단체나 직장괴롭힘 관련 단체에서 '젠더 갑질'이라는 용어를 만들어 사회적 반향을 일으킨 것처럼 차별적 괴롭힘에 대한 사회적 인식 개선이 상대적으로 용이할 수 있다는 점, iii) 직장 괴롭힘 조항은 2019년 7월부터 시행되었음에도 2020년부터 직장 내 괴롭힘 상담센터를 8개소로 운영하고 있을 정도로 고용노동부가 규모 있는 사업을 진행하고 있는데, 이러한 직장 괴롭힘 관련 정책의 추진체계를 활용할 수 있다는 장점이 있습니다.

10) 아래 내용은 구미영, 윤덕경, 천재영, 김근주, 양승태(2020), 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구, 한국여성정책연구원에서 발제한 것임.

프랑스 사례에서 보이듯이 성차별적 괴롭힘은 노동법전의 (일반) 직장괴롭힘 조항과 차별 금지법의 괴롭힘 금지 조항 모두의 적용이 가능한 예도 있습니다. 이러한 사례를 보았을 때 근로기준법상 괴롭힘의 한 유형으로 차별적 괴롭힘을 포섭하도록 고용노동부의 법률 해석과 지침을 변경하는 방안을 검토할 필요가 있습니다. 현재 고용노동부 직장괴롭힘 매뉴얼(2019)에서는 관계의 우위 관련 성별을 포함하여 예시할 뿐, 직장 괴롭힘 유형 중 하나로 소개하지 않고 있는데, 이 매뉴얼에 ‘차별적 괴롭힘’ 유형을 추가하고 성별, 인종, 장애, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이나 차별적 언행도 괴롭힘에 해당한다고 설명할 필요가 있습니다.

4. 성희롱 예방 및 피해구제 관련

- 남녀고용평등법 적용 대상 관련: 남녀고용평등법은 일생활 양립 관련 조항을 담고 있어 서인지 그 적용대상을 근로법 상 근로자로 한정하고 있습니다. 그러나 차별과 성희롱을 규율한다는 인권법적인 성격을 갖는다는 점을 고려하면 근로기준법 상 근로자로 엄격히 한정하는 것이 타당한지 의문입니다. 영국 2010년 평등법의 경우 노무제공자(worker)를 적용 대상으로 하며, 고용차별 및 괴롭힘, 성희롱 관련해서 간접고용관계(contract worker)에도 적용하도록 규정합니다(제42조(1)). 외국 사례를 들기 이전에 한국의 산업안전보건법의 경우, 2019년 전면개정을 통해 일하는 자로 그 적용 범위를 확장하는 내용을 일부 담고 있고, 도급인의 수급업체 근로자에 대한 산재예방의무를 규정하고 있습니다. 성희롱이나 성차별적 괴롭힘이 노동자의 정신적, 신체적 건강을 위협하는 불법행위임을 고려하면 산안법의 개정 방향을 고려하여 그 적용대상을 확장할 필요가 있습니다.

현재 고평법은 파견노동자 관련해서는 예방교육 실시의무를 사용사업주에게 두는 규정만 두고 있습니다. 그런데 고평법에는 예방교육 외에도 조사의무, 불이익조치 금지 의무, 보호 의무, 고객 등 제3자 성희롱 시 보호의무 등이 있습니다. 이 중에서 왜 예방교육의무만 사용사업주에게 부여하는지 검토가 필요합니다. 추측컨대 이 조항을 입법할 당시에는 사용자에게 예방교육의무만 있었기 때문이 아닐까 합니다. 그러나 현재는 예방교육 외에도 사용자에게 주어진 의무가 다수인 상황에서 이를 파견 관계의 사용사업주에게 부과해야 할 것입니다. 물론 보다 근본적으로는 앞서 말한 것처럼 고평법의 적용대상을 간접고용으로까지(도급인의 의무) 확장할 필요성이 있습니다.

- 발제문에서는 사업주가 가해자일 경우의 과태료 부과 규정 관련하여 사용자로 개정할 것을 제안하고 있습니다. 그 취지에는 동감하나, 근로기준법 상 사용자에는 사업주, 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자가 모두 해당

하기 때문에, 기업 경영자급의 성희롱 행위를 가중해서 제재하자는 취지에 맞는지 걱정입니다. 그래서 사업주 또는 사업경영담당자로 규정하거나 사업주 또는 대표이사로 하면 어떤지 의견을 드립니다.

발표문에서는 “직장 내 성희롱 문제 해결은 행위자와 피해자 간의 1회적 ‘사건의 처리’가 아니라 조직규범과 문화를 확립해 가는 ‘과정’이어야 한다.” 라고 하면서 성희롱 방지 지침의 중요성을 강조합니다. 적극 동의하며, 예방지침 관련한 행정지도를 활성화할 필요가 있습니다. 일선에서는 과태료 규정이 없기에 행정지도에 어려움이 있다고 하는데 과태료를 신설하든, 아니면 과태료 규정과 무관하게 행정지도를 하는 등 근로감독 행정의 적극적 역할이 필요합니다. 발표문은 벌칙 신설을 제안하였으나 오히려 법 적용의 소극성이 커질 수 있다는 점, 예방교육 위반과 달리 벌칙을 적용할 이유가 분명치 않다는 점 등을 고려할 필요가 있지 않을까 합니다.

감사합니다.

토론 2

평등의전화 사례를 통해 본 직장 내 성희롱 현실과 대안

신상아 서울여성노동자회 회장

이중의 고통, 삼중의 싸움

평등의전화 사례를 통해 본 직장 내 성희롱 현실과 제언

신상아 서울여성노동자회 회장

발제문에서 제기한 ‘직장 내 성희롱이 성별 고정관념이 작동하면서 여성에 대해서는 직장 내 성희롱이 성차별적 괴롭힘과 복합되어 발현된다는 것’에 전적으로 동의한다. 이는 직장 내 성희롱 발생의 보다 근본 원인에 접근한 분석이라는 것에 큰 의의가 있다고 판단된다.

서울여성노동자회(이하 서울여노)는 1995년부터 평등의전화 상담창구를 개설하여 여성노동문제를 상담하고 있으며, 2000년부터는 고용노동부 지정 고용평등상담실을 운영하고 있다. 최근 몇 년간은 직장 내 성희롱 상담이 70% 가까운 비중을 차지하고 있다.

발제문에서 언급한 것처럼 다수의 직장 내 성희롱이 성차별적 조직 문화 속에서 권력관계에 의해 발생하고 있다. 그러나 성차별 같기도 하고 성희롱 같기도 한 경우는 성희롱으로 신고를 하는 경우가 다수이다. 상담실 또한 직장 내 성희롱에 초점을 맞춰 상담을 하게 되는 경향이 있다. 이는 우선 성희롱은 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」)에 의해 과태료 등의 벌칙규정이 있기 때문에 법적 대응 가능성이 높기 때문이다. 그러나 성차별의 경우는 「남녀고용평등법」에 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고에 의한 성차별만 규정하고 있어서 여성비하나 여성혐오 등으로 인한 성차별은 규율하지 못하고 있으며, 성차별로 문제제기할 경우 입증의 어려움도 가중되기 때문이다.

발제문의 사례와 분석 결과는 서울여노 상담 분석과 크게 다르지 않다. 따라서 본 토론문은 서울여노 상담을 통해 본 직장 내 성희롱 실태와 현황을 살펴보고, 또 다른 현장의 목소리 전달하는 것으로 하고자 한다.

1. 2020년 직장 내 성희롱 상담 현황 요약

○ 2020년 서울여노 상담건수는 재상담 포함 940건이며, 직장 내 성희롱은 650(재상담)건으로 69.1%를 차지하고 했다(표1).

○ 직장 내 성희롱 행위자는 상사, 법인대표, 개인사업주(사장) 순이었으며, 사업장 규모별로는 30인 이하 영세사업장이 58%로 직장 내 성희롱 발생 비율이 높았다(표2, 표3, 표4).

직장 내 성희롱 피해자 나이는 25세 ~ 34세 미만이, 근속연수는 1년 미만이 가장 높게 나타나, 나이가 어릴수록, 근속연수가 짧은 사회초년생일수록 직장 내 성희롱에 노출될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다(표5, 표6).

○ 직장 내 성희롱 발생 후 재직 여부에서는 76.7%가 재직 중이며, 23.3%가 퇴사한 것

으로 나타났는데, 이는 직장 내 성희롱 발생 후 얼마 지나지 않은 시점이기 때문이고, 시간이 지날수록 퇴사 비율은 높아질 것으로 예상된다(표7).

○ 직장 내 성희롱 예방교육은 사업장 규모가 커질수록 실시비율은 높아졌고, 4인 이하는 6.3%에 불과했다. 이는 10인 미만의 경우 누구나 열람할 수 있는 장소에 게시해 두는 것만으로도 교육을 실시한 것과 같이 간주되기 때문인 것으로 파악된다(표8).

○ 직장 내 성희롱 문제제기 후 불이익조치가 있다고 답한 비율은 53.%이다. 그 중 ‘그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우가 40.4%, 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치가 24.5%, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위가 19.2% 순으로 나타났다. 2019년과 달리 2020년에 7번 항목 ‘의사에 반하는 불리한 처우’의 비율이 높아진 것은 행위자 징계, 피해자 보호가 미흡해서 발생하거나, 해고는 아니지만 직장 내 성희롱의 결과로 퇴사를 하게 된 경우를 포함했기 때문이다(표9, 표10).

○ 폭언·폭행 등 직장 내 괴롭힘은 총 38건이며, 성희롱으로 인한 괴롭힘, 모부성권 사용 과정에서 괴롭힘 등은 포함하지 않았다.

2. 직장 내 성희롱 상담 현황

최근 3년간의 직장 내 성희롱 상담 비율은 신규상담 기준 60%를 상회하며, 재상담 기준은 70%정도의 비율을 차지하고 있다. 재상담 건수를 보더라도 직장 내 성희롱은 한 번으로 끝나지 않고, 지속적인 대응이 필요한 것을 확인할 수 있다.

〈표1〉 3년간 직장 내 성희롱 상담현황

년도	총 상담(신규상담)	직장 내 성희롱 재상담(신규상담)	직장 내 성희롱 재상담(신규상담) 비율
2018년	1,113 (550)건	819 (351)건	73.6 (63.8)%
2019년	968 (600)건	707 (369)건	73.0 (61.5)%
2020년	940 (513)건	650 (316)건	69.1 (61.6)%

○ 직장 내 성희롱 행위자 유형을 살펴보면 상사에 의한 성희롱이 53.0%로 가장 높고, 법인대표 18.3%, 개인사업주 11.8% 순으로 나타났는데, 위계 관계가 존재하는 비율은 83.1%였다. 하지만 동료에 의한 성희롱도 9.3%로 적지 않은데 고용유형이나 성별 등에 따른 권력이 작동하는 것으로 보인다.

〈표2〉 2020년 직장 내 성희롱 행위자 유형

(무응답 제외)

행위자	개인사업주(사장)	법인대표	상사	동료	부하직원	고객	기타
명	33	51	148	26	2	10	9
%	11.8%	18.3%	53.0%	9.3%	0.7%	3.6%	3.2%

○ 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모별로 살펴보면 5인 ~10인 미만 사업장이 21.8%, 10인 ~ 30인 미만 사업장이 21.3%로 가장 높게 나타났으며, 30인 미만 사업장 전체를 보면 58%를 차지해서 영세사업장에서 직장 내 성희롱이 다수 발생하는 것을 알 수 있다.

〈표3〉 2020년 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모

(무응답 제외)

	사업장 규모							전체
	4인 이하	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	
명	28	41	40	11	31	15	22	188
%	14.9%	21.8%	21.3%	5.8%	16.5%	8.0%	11.7%	100.0%

○ 사업장 규모별 행위자 분포를 살펴보면 10인 미만의 경우 개인사업주(사장)과 법인대표에 의한 성희롱이 높게 나타나고, 10인 이상의 경우는 상사에 의한 성희롱이 높게 나타나고 있다. 이는 규모가 작을수록 사장과 법인대표와 대면해서 일하는 경우가 높기 때문이다.

〈표4〉 2020년 직장 내 성희롱 피해자 사업장 규모 및 행위자 분포

(무응답 제외)

		성희롱 행위자							전체	
		사장	법인대표	상사	동료	부하직원	고객	기타	명	%
4인 이하		14	7	5	0	1	0	1	28	14.8%
5~9인		5	17	11	6	0	1	1	41	21.7%
10~29인		0	12	25	2	0	1	0	40	21.2%
30~49인		0	3	7	1	0	1	0	12	6.3%
50~99인		1	3	25	2	0	0	0	31	16.4%
100~299인		2	0	12	0	0	1	0	15	7.9%
300인 이상		0	0	15	5	0	1	1	22	11.6%
전체	명	22	42	100	16	1	5	3	189	100.0%
	%	11.6%	22.2%	53.0%	8.5%	0.5%	2.6%	1.6%	100.0%	

○ 직장 내 성희롱 피해자 나이 분포의 경우는 30세 ~ 34세가 28.4%, 25세 ~ 29세가 27.5%로 높게 나타나 사회 초년생이거나 직급이 낮을수록 직장 내 성희롱에 노출되기 쉽다는 것을 확인할 수 있다.

〈표5〉 2020년 직장 내 성희롱 피해자 나이 분포

(무응답 제외)

	나이							전체
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60세 이상	
명	10	30	31	10	20	5	3	109
%	9.2%	27.5%	28.4%	9.2%	18.3%	4.6%	2.8%	100.0%

○ 직장 내 성희롱 피해자 근무기간에 따른 분포는 1년 미만이 50.9%로 가장 높고, 3년 이상 30.5%, 1년 ~ 3년이 19.6%순으로 나타났다. 3년 미만 근무가 총 69.5%를 차지해 근무기간이 짧을수록 직장 내 성희롱에 노출되기 쉬운 것을 알 수 있다.

〈표6〉 2020년 직장 내 성희롱 피해자 근무기간

(무응답 제외)

	근무기간			전체
	1년 미만	1년-3년	3년 이상	
명	107	39	64	210
%	50.9%	18.6%	30.5%	100.0%

○ 직장 내 성희롱 피해자 재직여부를 살펴보면 재직 중이 76.7%, 퇴사가 23.3%로 나타났다. 그러나 〈표7〉의 통계는 상담 시에는 성희롱 발생하고 시간이 얼마 지나지 않았을 때 임을 감안할 필요가 있다. 서울여노가 2016년 직장 내 성희롱으로 상담한 피해자를 대상으로 실시한 설문조사¹¹⁾에 의하면, 성희롱 발생 후 6개월 이내에 82%가 퇴사를 한 것으로 나타났다. 이는 2차 불이익 등 직장 내 성희롱 발생 후 나타나는 다양한 특성과 연계된 것으로 직장 내 성희롱이 고용불안으로 이어지고 있는 것이 현실이다.

〈표7〉 2020년 직장 내 성희롱 피해자 재직여부

(무응답 제외)

	재직여부		전체
	재직 중	퇴사	
명	204	62	266
%	76.7%	23.3%	100.0%

○ 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부는 사업장규모가 커질수록 실시 비율은 높아진다. 영세사업장의 경우도 실시 비율이 높아지는 경향이 있지만 하지만 〈표8〉이 보여주는 것처럼 30인 미만은 아직 실시 비율이 낮은 것을 확인할 수 있으며, 〈표4〉사업장규모별 성희롱 발

11) 서울여노 2016년 직장 내 성희롱이 피해자 심리정서에 미치는 영향과 성희롱 문제제기로 인한 불이익 조치 경험 조사 - 조사대상 2014.2 ~ 2016.9 직장 내 성희롱 내담자 231명 중 103명 응답 결과 : 재직여부 - 재직 28%, 퇴사 72%, 퇴사 시기 - 1개월 이내 57%, 3개월 이내 11%, 6개월 이내 14%, 6개월 이후 18%

생 비율을 보면 10인 미만 사업장에서 성희롱 발생 비율이 36.5%나 차지하고 있으나 10인 미만의 경우 누구나 볼 수 있는 장소에 교육자료 게시만 하더라도 예방교육을 실시한 것으로 간주하고 있어 문제라 아닐 수 없다.

〈표8〉 2020년 직장 내 성희롱 예방교육 사업장규모별 실시여부

(무응답 제외)

사업장규모		성희롱 예방교육 실시여부			실시 비율
		실시	미실시	모름	
4인 이하	명	1	10	5	6.3%
5-9인	명	15	4	7	46.7%
10-29인	명	11	3	8	50.0%
30-49인	명	5	0	2	71.4%
50-99인	명	10	5	6	47.6%
100-299	명	6	1	2	66.7%
300인 이상	명	14	1	0	93.3%

○ 다음은 직장 내 성희롱 문제제기 후 불이익조치 여부이다. 발제문에서 제기한 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱이 결합되어 나타나는 가장 큰 부분일 것이다. 직장 내 성희롱 문제제기 후 53%가 불이익조치를 경험했다고 답했으며, 16.2%만이 없다고 답변했다. 아직 모르는 직장 내 성희롱 문제제기 직후로 불이익조치 여부를 판단하기 이른 시점의 경우를 따로 분류했다.

〈표9〉 직장 내 성희롱 불이익조치 여부

(무응답 제외)

성희롱 불이익조치 여부				
구분	2019년		2020년	
	명	%	명	%
예	181	49.1%	124	53.0%
아니오	49	13.3%	38	16.2%
아직 모름	139	37.7%	72	30.8%
합계	369	100.0%	234	100.0%

○ 어떤 불이익조치를 경험했는지 항목별로 살펴보면 2019년은 6번 항목 ‘집단 따돌림’ 등에 의한 불이익 경험이 39.7%로 가장 높았으나, 2020년은 7번 ‘의사에 반하는 불리한 처우’ 40.4%, 1번 ‘신분상 불이익 조치’ 24.5%, 6번 ‘집단 따돌림’ 등 19.2%순으로 나타났다.

〈표10〉 2020년 직장 내 성희롱 불이익조치 항목(복수응답)

(무응답 제외)

성희롱 불이익조치 항목		2019년		2020년	
		명	%	명	%
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익 조치	43	23.4%	37	24.5%
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사 조치	2	1.1%	2	1.3%
3	직무 미부여, 직부재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	14	7.6%	22	14.6%
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	0	0%	0	0%
5	직업능력개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0%	0	0%
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	73	39.7%	29	19.2%
7	그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	52	28.3%	61	40.4%

2020년 7번 항목 ‘의사에 반하는 불리한 처우’의 비율이 높아진 것은 행위자 징계나 피해자 보호가 이루어지지 않거나, 해고는 아니지만 직장 내 성희롱의 결과로 퇴사를 하게 된 경우도 포함하여 통계에 반영하였고, 6번 ‘집단 따돌림’ 항목과 상당히 겹치는 부분이 존재한다.

3. 성차별적 조직문화에 기인한 직장 내 성희롱·괴롭힘 사례

○ 업무와 관련 없는 결혼, 출산, 남자친구 등에 대한 사적 질문으로 발생하는 직장 내 성희롱·괴롭힘

• 이게 성차별인지 성희롱인지 잘 모르겠다. 최근 새로운 사람이 들어온 후 유독 나의 결혼을 주제로 이야기를 많이 한다. ‘결혼은 언제 할 거냐’, ‘지금 애인과 결혼할 거 아니면 헤어지고 다른 사람 만나라’, ‘네 나이가 몇 인데 결혼해서 애를 빨리 낳아야 한다’ 등등. 출근할 때마다 스트레스를 받는다. 불편하다고 말을 해도 지속하는 것은 개인 사생활 침해 등의 문제도 있지만 회사에서 상사를 필두로 하여 직원에게 ‘여자 나이가 서른이 넘었으니 결혼이나 출산을 빨리 해야 한다.’는 메시지를 계속 전달하는 것 아닌가.

• 대표 비서업무도 겸직하고 있는데 “너도 보보해봤냐?, 남자친구 있냐?, 내가 좀 젊었어도 너한테 대시했을 텐데” 등 이상한 얘기를 했다.

• 원장이 직원들에게 지속적으로 결혼이나 출산 등에 대해 과도한 참견을 하여 수치심을 느낀

다.

○ 업무와 관련 없는 성차별적 외모 평가에 의한 직장 내 성희롱·괴롭힘

- 대표가 “예쁘다”, “피부가 좋다”, “내가 10년 만 젊었어도…”와 같은 말을 수시로 하고, 신체접촉도 수시로 했다.
- 상사가 많은 직원 있는 장소에서 공개적으로 “○마담”이라 불렀다. 몹시 불쾌했고 다른 상사나 직원도 나를 ‘○마담’이라고 부를 지도 모른다는 두려움이 생겼다.
- 사장이 메신저로 “아름다웠다”, “시도하고 싶다”는 성희롱 발언을 계속했다.
- 상사가 여성인 나와 남성 직원들이 있는 회의실에서 “여자는 늙으면 노래방도우미를 해야 한다”는 발언을 했다.
- 회식 때 “이런 말 기분 나빠할 것 같지만 꽃밭에 있어 기분이 좋다”는 말을 해서 불쾌하다고 표현했으나 사과를 하지 않는다.
- 상사가 “여직원은 웃음을 파는 것”이라는 말을 하고, 본인 얼굴 사진을 여직원들에게 보낸다. 또 “김치를 담글 줄 아느냐?” 등 성차별적인 질문도 한다.

사례를 살펴보면 성차별과 성희롱이 복합적으로 발생하는 경우는 특히 결혼, 출산, 남자 친구, 외모 평가 등 ‘여성’을 전제로 한 사적 질문에서 두드러지게 발생한다. 사적 질문이 공적 영역에서 아직도 이루어진다는 것은 가부장적 성역할고정관념에 기인하기 때문이며, 사업장의 조직문화가 어떠한지를 대변한다. 시대가 변하면 의식도 변한다. 그러나 여성들의 의식변화에 비해 회사 조직문화와 법체계의 변화는 더디게 오는 데서 괴리감이 발생한다. 그래서 우린 자주 왜 차 심부름이 성희롱이 아니냐는 질문을 받는다.

4. 직장 내 성희롱 문제제기 후 2차 가해 및 괴롭힘 사례

- 직장 내 성희롱으로 신고했더니 피해자를 다른 지역으로 근무지를 변경하고, 예약해지 통보까지 했다.
- 직장 내 성희롱 신고 이후 회사에 복귀하였다. 이후 괴롭힘 등 2차 가해가 지속되고 있는데 나의 행동에 트집을 잡아 시달서를 요구하고 있다.
- 상사가 성희롱과 괴롭힘을 하고 사직까지 강요했다. 회사에 신고했지만 아무런 대답이 없다.
- 법인대표가 성희롱을 해서 문제제기하니 오히려 자작극이라며 해고했다.
- 법인대표의 성희롱 신고와 절차가 마무리 된 후 회사에 복귀했지만, 계약직이라는 내용 증명을 보내왔다.
- 이사 성희롱 고충을 상사에게 말했더니 오히려 피해자인 나의 잘못이라고 탓했다.

- 대표의 직장 내 성희롱을 고용노동부에 진정했다. 이에 상사가 나에게 회사를 그만두라, 인수 인계를 하라며 해고 위협과 업무적인 압박을 주고 있다.
- 직장 내 성희롱 신고 후 장소와 업무 분리를 요청해서 내가 팀을 이동했는데, 회의에 참석하지 못하게 하는 등 업무에서 배제되고 있다.
- 성희롱 피해를 신고했고 가해자는 퇴사를 했다. 그런데 그 이후로 팀 내에서 괴롭힘이 이어지고 있다.
- 성희롱 신고 후 가해자는 다른 곳으로 발령되어 갔지만 이 일로 팀 동료들과도 편하지 않게 되었다. 팀 내 불화를 일으켰다고 생각하는 것 같다.
- 직장 내 성희롱 회사에 신고 후에 부당한 인사발령을 받았고 인사 평가 등에서 불이익을 받고 있다. 가해자는 퇴사했지만 가해자와 가까웠던 사람들이 나를 평가하는 상사로 있기 때문에 지속하여 2차 가해를 받고 있다.
- 계약직으로 일하는데 직장 내 성희롱으로 문제제기 했더니, 2차 가해와 퇴사 압박이 심하다.
- 프리랜서로 일하는 곳 사장이 성추행과 성적요구를 해서 거부했더니 일을 그만두라고 한다.

직장 내 성희롱 문제제기 후 2차 불이익조치야말로 괴롭힘의 형태로 나타나고 있다. 부당한 일에 대한 문제제기였음에도 회사를 시끄럽게 만든 사람, 조심해야 될 사람으로 치부되면서, 결국은 괴롭힘을 통해 피해자가 회사를 그만두게 만든다. 특히 계약직이나 특수고용노동자의 경우는 고용에 있어서 더욱 불안정하기 때문에 이런 2차 불이익이 해소되지 않는다면, 문제제기 자체가 요원한 일이다.

5. 제언

1) 성평등한 조직문화 시스템을 작동시켜야 한다.

먼저 개인사업주 및 법인대표는 직장 내 성차별·성희롱·괴롭힘을 용납하지 않겠다는 의지를 천명해야 한다. 그 의지를 작동시키려면 고충처리절차 시스템을 마련하고, 전 조직원과 함께 성평등한 조직문화 구축을 위한 방안을 마련하여야 한다. 새로운 조직문화 구축 방식도 상부에서 아래로 하달하는 방식이 아닌 모두가 함께 원칙을 정하고 공간의 약속을 마련하는 것이 실천력을 높일 수 있다.

박원순 전 서울시장의 성희롱 사건은 많은 것을 시사하고 있다. 국가인권위원회의 판단에 따르면 전국에서 가장 고충처리절차 시스템이 잘 마련되어 있다고 알려진 서울시였지만, 시장실 직원 성희롱 예방교육 이수율은 30%에도 미치지 못했으며, 사건 처리과정에서 피해자 보호 및 지원이 전무했었다.

문서에만 잘 기록된 시스템은 아무런 힘을 발휘할 수가 없다. 그 시스템이 작동하도록 일상적 실천이 문서의 힘을 기르는 것이다.

그래서 세부적인 것까지 촘촘하게 구성할 필요가 있다. 회의 시 지켜야 할 원칙, 업무 배치 시 지켜야 할 원칙, 회식할 때의 원칙, 사건이 발생했을 때 행동 규칙 등을 구성원 스스로가 체화될 수 있도록 일상적인 실천과 점검이 필수이다.

그리고 아무리 구성원 서로가 성평등한 공간의 약속을 정하더라도 어떤 것이 차별인지에 대한 인식이 부족하다면 올바른 성평등 조직문화가 조성되기 어렵다. 따라서 구성원 모두가 차별에 대한 감수성과 성인지 감수성 훈련을 지속해야 안전하게 일할 수 있는 성평등한 조직문화에 한 걸음 다가갈 것이다.

2) 고용노동부가 성평등한 조직문화를 만들기 위해 나서야 한다.

민간 기업이 성평등한 조직문화를 조성토록 하기 위해서는 고용노동부의 성평등한 조직문화 가이드라인이 필요하다. 고충처리절차 시스템은 예방적 차원보다는 사후적 처리에 초점이 맞춰져 있다. 하지만 성희롱 발생 시 처리절차도 중요하지만 어떻게 성희롱을 예방할 것인가에 초점이 맞춰져야 한다.

직장 내 성희롱이 무엇보다 수직적, 위계적 권력관계에서 발생을 한다는 것은 주지의 사실이다. 따라서 개인사업주, 법인대표, 관리자, 중간관리자, 사원 등 권력 특성에 맞는 세부적인 성평등한 조직문화 가이드라인이 필요할 것이다.

3) 「남녀고용평등법」 정의 규정을 개정해야 한다.

발제문에서도 제도 개선 방안으로 제시한 행위자 및 피해자의 범위를 확대하는 것이 적극적인 동의한다.

근로기준법과 달리 「남녀고용평등법」만이 제2조[정의] 규정에 주체를 ‘사업주’로 규정하고 있어 성희롱 예방과 처리 절차에 있어서 사각지대가 발생하고 있다.

서울여노는 3년간의 상담을 분석하고, 2020년 법인대표에 의한 직장 내 성희롱 실태와 구제절차 문제점을 토론회¹²⁾를 통해 드러냈다. 「남녀고용평등법」에서 성희롱 수급자를 ‘사업주’로 정하고 있어, 고용노동부는 법인의 경우에는 ‘사업주’를 법인대표가 아닌 ‘법인 사업체의 경우에는 법인’으로 유권해석하고 있어 개인사업주와 같은 권력을 행사하는 법인대표지만 상급자로 분류가 되어 처벌대상에서 제외되고 있었다.

2019년 서울시 전체 사업장 중 법인 사업장은 20.2%, 30인 미만사업장 중 법인 사업장은 18.8%이다. 전체 사업장에서 차지하는 비중 또한 16.1%에서 20.2%로 증가하였다¹³⁾.

서울여노 분석 결과에 의하면, 법인대표에 의한 직장 내 성희롱은 사회초년생의 근속기간을 더 짧게 만들고, 인사권자인 법인대표로 인해 해고 또는 외형상 자발적 퇴직으로 이어지

12) 서울여노 2020.10.14. ‘법인대표 성희롱 사각지대해소를 위한 제도개선 토론회, 자료집 다운로드 equaline.or.kr - 상담 - 자료실 및 서식

13) 서울시여성가족재단, 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안」, 2019년

고 있었다. 또한 법인 사업체의 경우 5~9인 사업장이 47.9%를 차지해 피해자와 접촉 기회가 높아 직장 내 성희롱에 더 많이 노출되어 있었으며, 2차 불이익 비율은 무려 89%에 달했다. 그럼에도 직장 내 성희롱 예방교육 실시 비율은 35.8%에 그쳤다.

또한 고용노동부를 진정을 통해 법인대표 직장 내 성희롱으로 인정이 되더라도, 법인의 가장 수장인 스스로가 셀프징계를 하는 어처구니없는 결과를 만든다. 어떤 징계인지에 대해서는 고용노동부는 관여하고 있지 않기 때문에 형식적인 징계 절차만 거치면 되는 것이다. 따라서 「남녀고용평등법」 정의 규정을 ‘사업주’에서 ‘사용자’로 더 넓게 확대하면, 법인대표에 의한 성희롱 등 구제사각지대 해소에 도움이 될 것으로 판단된다.

4) 직장 내 성희롱 예방 교육 완화 조항을 삭제해야 한다.

현재 직장 내 성희롱 예방 교육은 년 1회로 법정 의무교육으로 지정되어 있지만, 상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 사업주는 직장 내 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있도록 했다.

그러나 상담결과에서도 알 수 있듯이 10인 미만 기업의 직장 내 성희롱 발생 비율이 36.7%에 이르고 있다. 또한 규모가 작은 사업장일수록 사장 또는 법인대표와 접촉 비율이 높아 직장 내 성희롱에 노출될 가능성이 높다는 것을 상담결과에서 확인할 수 있었다.

특히 서울시의 경우 2019.12 기준 10인 미만 사업장 비율이 92%에 달하며, 여성종사자는 40.7%를 차지하고 있다.

또한 한 성으로 구성된 사업장의 경우도 동성간의 성희롱은 언제든지 발생할 수 있기 때문에 성희롱 예방교육의 예외사항으로 두어야 할 합리적인 이유가 없다.

마지막으로 직원 또는 인터넷을 통한 교육 실시도 가능하도록 되어 있지만, 전문성의 결여와 형식적인 동영상 교육은 실효성이 떨어져도 한참이나 떨어지는 정책으로 다시 고려되어야 한다.

토론 3

오영민 고용노동부 근로기준정책과장

이중의 고통, 삼중의 싸움

토론 4

유정미 여성가족부 권익지원과장

이중의 고통, 삼중의 싸움

● 직장갑질119는?

- 노조 밖 노동의 목소리 - 노조로 가는 징검다리
- 직장인들이 겪는 직장 갑질을 해결하고, 직종별 부당한 관행을 바꾸기 위해 노력하는 민간공익단체
- 노동전문가, 노무사, 변호사 150여명 자원활동으로 참여

● 상담신청 방법



카카오톡 오픈채팅 '직장갑질119' 검색



gabjil119@gmail.com [답변까지 평균 4일 소요]

정기후원 CMS 후원회원 신청

- 온라인신청 : bit.ly/gabjil119에서 신청 가능
- 직접작성 : 신청서 작성하여 팩스(02.2178.9115)나 010-9273-1948로 발송

일시후원 함께하니 졸지 마

- 기부금 입금계좌 : 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119

