

직장내 성희롱 제도개선 방안에 대한 토론편

황현숙(서울여성노동자회 회장)

I. 상담을 통해 본 직장내 성희롱 현황¹⁾

- 2010년 평등의전화 상담 통계를 중심으로

발제1.은 노동조합이 있는 사업장에서 조합원 또는 비조합원을 대상으로 이루어졌으며 그 자체로 의미가 크다. 한편 노동조합이 없는 사업장의 내담자가 다수인 본회 상담실로 접수된 직장내 성희롱 현황에 대하여 우선 살펴보고, 직장내 성희롱 제도개선 방안에 대하여 토론해 보기로 한다.

1. 직장내 성희롱 유형, 연령, 사업장 규모

- 직장내 성희롱 유형은 몸+언어가 가장 높고, 연령은 25-29세, 사업장 규모는 50인 미만에 집중

- 직장내 성희롱을 유형별로 살펴보면, 가장 높은 빈도를 보이는 것이 몸과 언어로 동시에 괴롭히는 유형이다. 32.3%로 가장 높았고 그 다음으로 언어가 뒤를 이었다.

표 1 성희롱 유형

성희롱 유형	빈도	퍼센트
몸	52	16.8
언어	95	30.6
시각	1	0.3
몸+언어	100	32.3
몸+시각	2	.6
언어+시각	15	4.8
몸+언어+시각	45	14.5
합계	310	100.0

- 직장내 성희롱으로 상담을 온 내담자들의 연령을 살펴보면 25-29세에 집중적으로 몰려있을 뿐, 그 외에는 경향성을 찾기 어렵다. 나이가 어리다고 해서 직장내 성희롱의 집중 표적이 되는 것도 아니고, 나이가 많다고 해서 직장내 성희롱을 벗어날 수 있는 것도 아니었다.

표 2 성희롱 내담자 연령

20세 미만	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50세 이상	전체
--------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	----

1) 한국여성노동자회(서울여성노동자회 외), 2010년 상담사례집에서 관련 부분 정리

2	24	96	47	14	43	16	242
.8%	9.9%	39.7%	19.4%	5.8%	17.8%	6.6%	100.0%

- 사업장 규모별로 보면 예년과는 다르게 직장내 성희롱이 50인미만 사업장에 집중되어 나타남을 볼 수 있다. 2009년에는 전 사업장에 걸쳐 고루 나타났지만 2010년에는 10-29인 31.3%, 5-9인 22.4%, 30-49인 21.4%, 4인이하 10.4%이며 50인 이상으로 넘어가면 한자리 대로 그 비율이 떨어지고 있음을 볼 수 있다. 또 업종별로 보면 제조업에 28.3%, 직종별로는 사무종사자가 48.3%를 나타내고 있다.

표 3 성희롱 내담자 사업장 규모

4인 이하	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299	300인 이상	전체
21	45	63	43	18	9	2	201
10.4%	22.4%	31.3%	21.4%	9.0%	4.5%	1.0%	100.0%

2. 직장내 성희롱 가해자

- 사장에 의한 성희롱 급증, 고객에 의한 성희롱도 증가세

직장내 성희롱 가해자는 상사가 52.9%, 사장이 30.3%로 나타났다. 2009년과 비교해 보면 상사에 의한 성희롱이 약간 줄어든 가운데 사장에 의한 성희롱이 급증하였음을 알 수 있다. 또 동료에 의한 성희롱이 감소한 대신 고객에 의한 성희롱이 증가하였다. 고객에 의한 성희롱은 2009년 그 항목을 신설한 것인데 그 수치가 늘어나 고객에 의한 성희롱 법제화 이후 이에 대한 상담이 늘고 있음을 알 수 있다.

표 4 성희롱 가해자

	2009년		2010년	
	빈도	유효 퍼센트	빈도	유효 퍼센트
사장	65	21.0	94	30.3
상사	172	55.5	164	52.9
동료	38	12.3	16	5.2
고객	14	4.5	23	7.4
기타	21	6.7	13	4.2
합계	310	100.0	310	100.0

3. 직장내 성희롱 예방교육

- 86.8%가 직장내 성희롱 예방교육 미실시

직장내 성희롱으로 상담을 온 내담자들의 사업장 현황을 보면 직장내 성희롱 예방교육을 미실시한 곳이 86.8%에 달하고 있다. 또한 사업장 규모가 크다 할지라도

직장내 성희롱 예방교육을 미실시한 곳이 많아 직장내 성희롱 예방교육을 실시할수록 직장내 성희롱 발생이 줄어드는 상관관계를 보여주고 있다.

표 5 직장내성희롱 예방교육 실시여부

	빈도	유효 퍼센트
실시	24	13.2
미실시	158	86.8
합계	182	100.0

고용유형별 직장내 성희롱 예방교육 실시여부를 살펴보면 정규직이 18.8% 교육을 실시한 바 있다고 대답했고 비정규직은 이에 한참 못 미치는 수치인 5.5%를 나타내고 있다. 직장내 성희롱 예방교육에서도 정규직과 비정규직의 차이가 드러나고 있는 것이다.

표 6 고용유형별 예방교육 실시여부

	예방교육		전체
	실시	미실시	
정규직	19	82	101
	18.8%	81.2%	100.0%
비정규직	4	69	73
	5.5%	94.5%	100.0%
기타	0	7	7
	.0%	100.0%	100.0%
	23	158	181
	12.7%	87.3%	100.0%

4. 직장내 성희롱 상담과 퇴사

- 근속이 낮을 수록, 사업장 규모가 작을수록, 비정규직일수록 퇴사율 높아
 평등의전화는 직장내 성희롱 상담을 온 내담자가 퇴사 후 상담을 했는지 재직 중 상담을 해 온 것인지 조사해 보았다. 그 결과 내담자 중 38.3%는 퇴사한 것으로 드러났으며 재직 중에 성희롱 상담을 해 온 경우는 61.7%였다.

표 7 직장내 성희롱 내담자 퇴사여부

퇴사여부	빈도	유효 퍼센트
퇴사	88	38.3

재직	142	61.7
합계	230	100.0

근속년수가 낮을수록 퇴사율이 높아 1년미만은 53.2%, 1-3년 미만은 33.3%, 3년 이상은 16.7%로 줄어드는 경향을 확인할 수 있었다. 근속년수가 높을수록 직장 내 지위가 안정될 수 있으며 이는 상대적으로 어려움에 대처할 수 있는 능력이 크다는 것을 시사한다. 상담 결과를 종합해 보면 직장내 성희롱 내담자들의 퇴사는 근속년수가 낮고, 사업장 규모가 작고, 비정규직일수록 그 비율이 높은 것으로 나타났다.

II. 발제문 2.에 대한 의견 및 성희롱 예방과 대응을 위한 정책 제언

매우 의미있는 발제 1.의 성희롱 실태조사 분석에 감사한다. 이를 토대로 하여 발제 2.에서 제시한 성희롱 관련 제도개선 방안에 대하여 모두 의미있는 방안으로 생각한다.

1. 노동조합의 역할에 대하여

예방교육을 위한 개입 등 발제에 언급된 노조의 역할은 모두 의미 있다. 본회 상담실에 접수되는 성희롱의 경우 노조가 있으면 적극적으로 도움을 요청할 것을 권한다. 본회 상담실 사례 중에는 노조 간부 출신이 가해자이고 노조에서는 가해자인 간부를 옹호하는 역할을 하는 경우가 있었다. 상담실 대응을 통해 역할을 바꾸도록 한 바 있으나 쉬운 일이 아니었다.

1) 남성 중심 제조업체에서 공장에는 노조가 있으나 공장이나 본사 사무직 여직원들은 가입해 있지 않은 사업장에서 성희롱이 발생하는 경우도 종종 있다. 이럴 경우에는 단위 사업장 노조가 도움이 되지 않으므로 상급단위의 노조에서 산하 단위 사업장에 성희롱 예방 관련 홍보와 대응에 대하여 알리고 진행하도록 하는 것이 필요하다.

2) 명예고용평등감독관(해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생시 피해 근로자에 대한 상담,조언 등의 업무, 남녀고용평등법 제24조) 제도를 노조에서도 적극 활용하여 노조간부나 조합원이 맡도록 하는 것도 바람직하다.

2. 사용자의 책임에 대하여

직장내 성희롱은 무엇보다 사용자(사업주 등)의 책임이 가장 크다고 할 수 있다. 따라서 성희롱 예방교육 10번보다도 더 중요한 것이 성희롱 발생시 사용자의 태도와 조치이며, 성희롱 관련 사업장내 제도와 홍보이다.

1) 취업규칙에 성희롱 예방과 조치에 대하여 ‘필수’기재사항으로 하는 것이 필요하며, 이를 누구나 볼 수 있도록 상시적으로 게시하도록 해야 한다.

2) 성희롱 예방교육 시 발제문에서도 제시한 것처럼, 사업주와 상급자들이 참여할 수 있도록 해야 한다. 또는 별도의 교육을 배치하여야 한다.

3) 고충처리위원(명예고용평등감독관 겸임 가능)을 반드시 두도록 하고, 누구인지 전 사원이 알 수 있도록 명패를 제공하고 공지(전용 메일 주소 등 포함)한다.

3. 법제도 개선 방안에 대하여

발제에서 제시한, 고객을 포함하는 등 성희롱 정의규정 확대, 피해자의 작업 거부권, 국가인권위의 권고 이행 강제 방안 및 고용노동부와 협력 시스템 구축, 행위자에 대한 형사처벌 규정 도입, 징벌적 손해배상제도 도입, 산업재해 적용 등에 대하여 모두 매우 의미있다. 이에 몇가지를 강조 또는 덧붙이고자 한다.

1) 성희롱 예방교육시, 사업주와 상급자의 참여가 반드시 일정 비율 이상 이루어지도록 해야 한다. 00인(예: 30인) 이상 사업장의 사업주는 반드시 교육에 참여하도록 의무화하는 등의 구체적인 방안이 필요하다.

2) 고객 등 업무관련하여 접하게 되는 사람들을 성희롱 당사자로 포함하는 것은 바람직하다. 그런데 ‘커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일을 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.’(발제 1. 설문조사 분석 - 경험률 상위 4가지 성희롱 행위 중 13.번)는 내용과 같이 성희롱이라기 보다는 성차별적인 언동으로 보아야 한다는 주장이 엇갈리는 사안도 있다. 이에 ‘성적 언동’의 범위를 어떻게 (확대?)할 것인가에 대하여도 면밀한 검토가 필요하다고 본다.

3) 설문조사에서도 나타난 것처럼 성희롱 발생 후 피해자는 가해자와 같은 공간에서 업무적인 연관성을 가지고 일하는 것을 매우 힘들어 한다. 물론 성희롱의 피해정도, 가해자와의 관계 등을 고려하는 것을 전제로, 일정 기간 업무를 중단할 수 있도록 작업 거부권이나 유급휴가 등을 보장하는 것이 필요하다.

4) 피해구제의 실효성에 대하여 계속 문제제기가 되고 있다. 인권위의 권고에 대하여 그 이행을 강제하는 것이 장애인 차별의 경우에는 명시되어 있는 예가 있다고 하므로 충분히 가능하다. 한편 고용노동부와 협력시스템은 절실하다.

예) 광주 축산업에서 상사의 성희롱에 대하여 2010.10. 인권위에서 성희롱 사실을 인정하고 권고 -> 사측 미이행 -> 고용노동부에 진정 -> 성희롱 불인정(사유: 증거불충분) -> 여성노동자회 고용평등상담실 상담 지원으로 재진정 -> 성희롱 인정

5) 한편 고용노동부의 성희롱 사안에 대한 성인지적 조사와 판단, 결정이 이루어지도록 하는 제도가 마련되어야 한다. 현재는 성희롱 사안에 대하여 고용노동부에 진정하면 임금체불 등을 담당하는 구역 담당 근로감독관 개인의 업무로 처리하게 되어 전문성이 보장되지 않는 문제가 있다. 따라서 전문가로 구성된 성희롱심의위원회 같은 기구 등의 제도가 마련되어야 할 것이다.

5) 성희롱에 대하여 산업재해, 적어도 공상으로 인정될 수 있도록 제도화하는 것이 필요하다.

6) 영세사업장(30인 미만?)에서 성희롱예방교육 지원을 받을 수 있도록 현재의 지원제도를 확대하여야 한다. 현재는 그 지원금액이 적어 다수 사업장이 이용하기는 어렵다. 또한 늘어나는 돌봄서비스노동의 성희롱 실태조사와 예방교육, 대책마련이 이루어져야 할 것이다.