

여성노동자 성희롱 실태조사

- 제도개선방안 -



소라미

노동조합의 역할

1. 성희롱 예방교육의 실질화를 위해 노조의 개입 필요

사용자가 실시하는 예방교육에 대한 개입

노동조합이 주체가 되어 교육 프로그램 운영: 반드시 전문가 진행 필요

2. 성희롱 피해자에 대한 대응 강화 및 홍보

설문결과 노동조합이 있는 경우에도 별다른 조치 취하지 않은 경우 대다수

노동조합을 통해 효과적으로 대응할 수 있다는 인식 홍보 및 대응 강화

[일본] 개인가맹유니언이 조합원의 성희롱 피해로 단체교섭 신청한 사례 83건

3. 조합원이 가해자인 경우를 예방하기 위한 조합 내 교육 실시

조합간부 및 조합원들을 대상으로 한 자체적인 예방교육 실시

남성 중심의 조합 문화 개편 필요

사용자의 책임

1. 성희롱 방지 의무 강화

[미국] EEOC의 '성차별에 관한 지침'-사용자 불이행시 법원은 징벌적 손해배상책임 인정

[캐나다] 노동법-사용자와 근로자 협의하여 성희롱에 관한 기본방침 규정하도록 의무화

[벨기에] '직장내 성희롱에 대한 근로자보호명령'-취업규칙에 성희롱 보호 대책 포함

-> 취업규칙의 필수적 기재사항, 단체협약과 노사협약사항에 포함되어야 할 것

-> 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률- 사용자에게 성희롱방지조치를 위한 계획을 수립하고 이의 시행에 대해 보고할 의무 부과

사용자의 책임

2. 성희롱 예방교육의 실질화

[실태]

성희롱 예방교육 정기 실시 46.9%, 형식적 진행

남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률: 강사 자격 제한 없음

성희롱 피해의 65% 고용주 및 상사에 의해 발생, 상급직일수록 교육 참여 저조

[대안]

성희롱 전문가 강사 섭외 or 외부 전문기관에 교육 위탁

상급자나 관리자급 직원 대상으로 한 성희롱 예방교육 실시

직무 특성과 연차에 따른 교육 내용의 차별화

사용자의 책임

3. 사내 고충처리 체계의 정비

[실태]

고충처리기구나 담당직원이 있다 32.7%, 없다거나 모른다 각각 37.5%, 29.8%

-> 고충처리기구 및 담당자를 두지 않았거나 있더라도 직원들이 이를 알지 못하는 사업장 70%

[대안]

홍보물 제작 비치 배포

피해자에 대한 업무평가, 인사고과 등과 관련 없는 사람이 고충처리하도록 정비

미국 EEOC의 '성차별에 관한 지침': 피해자가 속한 명령계통 외부의 임원 선정

가해자 또는 가해자의 의사에 영향을 받을 우려가 있는 자의 참여 배제

법제도 개선 방안

1. 제3자에 의한 성희롱 규제할 수 있도록 정의 규정 확대

성희롱 행위의 주체로서 '고객' 포섭

행위의 상대방을 '업무 관련성 있는 자'에서 확대

대가형 성희롱의 성립요건을 '고용상 불이익'에서 '불이익'으로 확대

[미국] EEOC의 이행지침: 적용대상 범위를 '직원뿐만 아니라 고용인이 아닌자'도 포함

[영국] 평등법: 성희롱 행위자가 고객이나 물류공급자 등 제3자인 경우 포섭

법제도 개선 방안

2. 성희롱 피해자에 대한 적극적 보호조치 도입: 작업 거부권

[실태] 직장내 성희롱 피해자는 구제받기 전까지 가해자와 계속 함께 근무하며 피해 지속, 확대-> 근로 의욕 및 능률 저하, 대인관계의 장애 등 후유증, 사직

[현행법] 성희롱 피해 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해서는 안된다는 부작위의무만 규정, 위반시 사업주 제재, 피해자에 대한 사업주의 구체적이고 적극적인 보호조치 의무 규정 무,

[독일] '균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침 이행에 관한 법률: 근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 혹은 명백히 부적절한 조치를 취하는 경우 근로자는 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리있다고 명시

3. 피해구제의 실효성 확보

- 국가인권위원회의 시정권고 이행 강제 방안 도입

현행 국가인권위원회 권고는 법적 구속력 무, 성희롱 시정권고의 이행 강제 방안 필요, [장애인 차별 금지 및 권리구제에 관한 법률]: 정당한 이유 없이 국가인권위원회의 시정권고 이행하지 않는 경우 법무부장관의 시정명령, 불이행시 과태료 부과

- 고용노동부와 국가인권위원회의 협력 시스템 구축

현재 이원화된 성희롱 구제절차가 유기적으로 이루어질 수 있도록 양 기관간 협력 시스템 구축 필요

- 성희롱 행위자에 대한 형사처벌 규정 도입

법제도 개선 방안

4. 징벌적 손해배상 제도 도입

- 징벌적 손해배상 제도란

손해가 끼친 피해에 상응하는 액수만을 보상하는 보상적 손해배상과 달리 '있을 수 없는 반사회적 행위'를 금지시키고 그와 유사한 행위가 장래에 발생하는 것을 예방하기 위해 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는

- 미국 EEOC vs 미쯔비시 자동차

미국 디트로이트 소재 미쯔비시 자동차 회사가 남자 직원들의 성희롱을 제지 감독하지 못한 것에 대하여 징벌적 손해배상액 3억 4천만달러(약 4천 4백 20억원)

- 영국, 홍콩 징벌적 손해배상제도 실행

- 고액의 손해배상을 하게 함으로써 처벌받은 자가 장래 반복하지 않도록 하고 동시에 다른 사람이 범죄나 부당행위 범하지 않도록 예방적 효과

법제도 개선 방안

5. 산업재해의 적용

- 산업재해란

“업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망”(산업재해보상보호법 제5조 제1호), “근로자가 업무에 관계되는 건설물, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것”(산업안전보건법 제2조)

- 성희롱과 산업재해

직장이라는 공간에서 발생, 성희롱 대부분이 성별 위계적인 조직문화를 이용해 발생하는 점, 보복 징계와 같이 고용상 불이익을 받는 결과로 이어지는 점, 성희롱의 결과 우울증, 대인기피증, 자존감의 손상, 무력감, 상실감 등 정신적 고통을 입는 점 등을 고려했을 때 산업재해 적용 가능

- 성희롱을 개인의 문제로 환원하지 않고 고용상의 문제로 인식할 수 있도록 전환

감사합니다



공감

공익변호사그룹