

보도자료

보도일시 [지면보도] 2019년 7월 24일(목) 조간부터 가능
[인터넷 기사] 2019년 7월 23일(수) 14:00이후 가능

[연구관련]
김종숙 한국여성정책연구원 선임연구위원
(02-3156-7135)
신현구 한국노동연구원 고용영향평가센터 평가기획팀장
(044-287-6407, shin@kli.re.kr)

[보도지원]
안준철 한국노동연구원 홍보전략팀 담당
(044-287-6022, jcahn@kli.re.kr)

배포일시 2019년 7월 23일(수) 17:00

직장 내 성희롱·성폭력은 근로자들의 경력단절이나 이직으로 이어져 부정적 고용효과 발생

- 정부의 적극적 정책수립과 집행은 부정적 고용효과를 감소시켜 노동시장 개선 -

- 한국노동연구원(원장 배규식)은 『고용영향평가브리프 2019년 제4호(통권 제4호)』에서 직장 내 성희롱·성폭력 피해자의 노동시장 이탈이 빈번한 상황에서 그 피해와 정부 정책의 고용 효과를 분석
- 직장 내 성희롱·성폭력 피해 발생 후 피해자가 오히려 일터를 떠나는 부정적 고용효과가 발생하고 있으나 이에 대한 사회적 관심은 상대적으로 부족
 - 직장 내 성희롱·성폭력 피해자들이 그간 적절한 구제 조치나 보호를 받지 못하고 오히려 직장을 떠나는 관행이 빈번하게 발생, 고용평등상담실에서 피해를 상담한 여성을 대상으로 한 실태조사에서 성희롱 피해자의 78%가 직장을 떠난 것으로 나타나며 그 시기는 피해 6개월 이내가 거의 대부분을 차지(여성노동자회, 2017)¹⁾.
 - 피해자들이 인사 상 불이익 조치를 받은 비율도 매우 높은 것으로 나타나 파면, 해임, 해고와 같은 신분상실의 조치, 징계, 정직, 감봉, 승진제한 등 부당한 인사조치, 전보, 전근, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 등이 빈번하게 발생, 그 이유는 주로 성희롱 행위자가 직장 내에서 더 높은 지위를 가지는 경우가 많기 때문

- 직장 내 성희롱·성폭력 문제는 이와 같이 고용의 양적규모와 질적 수준에 영향을 미치므로 개별 사건 처리 뿐 아니라 노동시장에 미치는 파급효과를 면밀하게 분석하여 대응

□ 최근 정부의 직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책은 다음과 같이 요약

〈표 1〉 직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책의 영역별·내용별 구분

영역	대책내용	세부내용
공공부문	실태점검 및 신고활성화	- 직장 내 성희롱·성폭력 방지조치 특별점검 등 추진 - 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터 운영
	사건처리 대응력 강화	- 직장 내 성희롱·성폭력 피해 신고의 활성화 - 사건처리 전문성 확보 - 사건대응에 대한 정부 지원 강화
	행위자 엄중 제재	- 공공부문 성희롱·성폭력 행위자에 대한 엄중한 인사제재 강화 - 업무, 고용 등 보호·감독 관계의 성폭력범죄 처벌 강화 - 성폭력범죄에 대한 적극적 수사 대응
민간사업장	피해자 보호 및 지원	- 직장 내 성희롱 피해자 보호 및 불리한 처우 금지 조치 강화 - 신고·수사과정에서 성폭력 피해자의 2차 피해 방지 - 직장 내 성희롱·성폭력 피해자에 대한 상담심리치료 등 지원 강화 - 비정규직, 영세사업장 등 정책 사각지대의 피해자 보호
	점검 및 관리감독 강화	- 공공부문 성희롱·성폭력 사건에 대한 관리감독 강화 - 직장 내 성희롱에 대한 사업주 책임 및 근로감독 강화
	예방교육 내실화 및 인식개선	- 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 내실화 - 국민인식개선 활동 활성화
	정책 추진체계 및 법제도 기반 강화	- 직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책 이행을 위한 법정부 추진체계 강화 - 직장 내 성희롱·성폭력 관련 권리구제절차 강화

- 정책의 주요 흐름과 내용은 예방, 신고체계 확충, 피해처리, 행위자 제재, 피해자 보호 등으로 이루어져 있으며 최근 대책들은 신고체계를 강화하면서 피해자 지원과 2차 피해 방지 등을 강조

□ 성희롱·성폭력 피해로 인한 고용효과는 양적 질적 측면에서 측정 가능

- 성희롱·성폭력으로 인하여 피해 근로자와 해당 사업체에 근로하는 간접경험 근로자의 근로 여건이 악화되어, 경력단절이 발생하거나 이직이 발생 가능
- 그 결과 고용이 전체적으로 감소하거나 노동시장에서 원하지 않는 이직이 발생할 수 있으며 근로자 개인이 만약 노동시장에 복귀하지 않는다면 경력단절 규모가 증가하여 고용의 양에 부정적

- 피해자가 이후 생산성이 저하되거나 잦은 이직으로 숙련도가 낮아져 인적자본 활용 측면에서 부정적 효과가 발생하고, 개인에게는 노동시장에서의 보상 수준이 저하, 경력단절 이후에는 복귀 시 대부분의 근로자의 임금 및 근로조건이 하락하므로 고용의 질이 저하

□ 근로자 2,000명에 대한 실태조사를 실시하여 성희롱·성폭력 피해의 고용 효과와 정부 정책으로 인한 고용효과를 측정

- 조사의 내용은 성희롱·성폭력 피해의 경험을 현 직장, 과거직장, 간접 경험으로 나누어 파악하고, 이후 생산성의 변화, 고용변동 의사와 경험, 정부 정책으로 인한 고용변동 의사의 변화 등을 질문

<p>[질문형식 예시: 현 직장에서 피해 경험자]</p> <p>문2) 귀하는 성희롱 피해로 인하여 직장을 떠나고 싶었거나 지금도 떠나고 싶은 의향이 있습니까?</p>	<p>문3) (문2에서 ① 혹은 ②에 응답한 경우) “정부의 대책에서 포함된 다음과 같은 내용으로 귀하의 성희롱 피해 이후 조치가 이루어졌다면 직장을 떠날 의사에 변동이 있었을 것이라고 생각하십니까? :피해 신고 활성화를 위한 신고센터 설치·운영</p>
<p>① 예. 일을 그만두고 쉬고 싶다 ② 예. 다른 직장으로 이직하고 싶다 ③ 아니오</p>	<p>① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다</p>

- 이어서 정부의 정책이 귀하의 성희롱 피해 후에 적용되었다면 직장을 떠날 의사에 변동이 있을 것이라고 생각하는지에 대한 질문으로 정책의 고용효과를 파악
- 성희롱·성폭력에 의하여 고용이 정량적으로 얼마나 변동하는지를 정확하게 산출하는 것은 어렵지만, 응답을 통하여 경력을 단절하거나 이직하는 비율을 파악하여 성희롱·성폭력이 고용에 미치는 영향을 측정

□ 성희롱이나 성폭력의 경험이 고용에 미친 부정적 영향의 효과를 산출, 현재 직장에서 피해 경험자와 간접 경험자에서는 고용변동의 의사, 과거 직장에서 피해 경험자에게는 실제 고용변동 경험을 질문하여 그 비율을 산출

- 현 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 근로자의 비율은 42.5%. 이 중 경력을 단절하고 싶은 의사가 있는 응답자의 비율은 22.7%였으며 이직을 하고 싶은 응답자는 28.3%. 두 가지를 합하여 비자발적으로 고용을 변동할 가능성이 있는 응답자는 피해자의 약 51.0%

- 과거 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 경험이 있는 응답자는 전체의 32.5%, 이중 실제로 경력단절을 경험한 근로자의 비율은 12.8%. 이직 경험자는 24.2%. 과거 직장의 성희롱·성폭력피해로 고용변동이 발생한 집단의 비율은 피해 경험자의 36.9%. 과거 피해자의 고용변동 수치는 과소 추정의 가능성이 있음. 현재 근로자만을 대상으로 조사하였으므로 경력단절 이후 복귀하지 않은 대상자의 체계적 누락이 발생
- 간접 경험으로 피해를 입은 근로자는 전체의 51.9%. 이들 중 14.5%는 경력단절을 할 의사가 있고 42.3%는 이직 의사가 있음. 두 가지를 합하면 간접 피해를 경험한 집단 중 56.8%는 부정적 고용변동 발생 가능성 존재

〈표 2〉 성희롱·성폭력 피해 경험이 고용변경 및 의사에 미치는 영향 요약

(단위: 명, %)

구 분	전체 응답자 (A)	성희롱·성폭력 피해 경험자(B)	비율 (A/B*100)	경력단절 응답자(C)	경력단절비율 (C/B*100)	이직 응답자 (D)	이직 비율 (D/B*100)	고용변경 응답자 (C+D)	고용변경 비율 (C+D)/B*100
현 직장	2,000	849	42.5	193	22.7	240	28.3	433	51.0
과거 직장	2,000	650	32.5	83	12.8	157	24.2	240	36.9
간접 경험	2,000	1,038	51.9	151	14.5	439	42.3	590	56.8

□ 정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과는 정부 대책으로 인하여 노동시장을 떠나는 것을 방지하는 경력단절 방지효과와 원치 않거나 불필요한 이직을 방지하는 효과로 크게 나누어 분석

- 성희롱·성폭력 피해로 경력을 단절하고 싶은 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답
- 가장 중요한 정책으로 나타난 것은 피해자보호조치와 불이익금지조치를 강화하는 것, 신고 및 수사과정에서 2차 피해를 방지하는 것으로 나타났고 행위자에 대한 엄정한 대처도 중요
- 현 직장 피해와 간접경험에서 나타난 의사는 계획의 변경의사이며, 과거 직장의 의사는 경험을 실제로 변경할 수 있었던 실행의 변경의사로 볼 수 있음. 과거 경험에 따른 변경경험은 매우 중요한 함의를 가지는데 피해자가 주로 여성이고 20~30대 경력 초기에 해당하기 때문에 경력단절은 이들의 근로 생애에 매우 부정적 영향을 미치기 때문

- 원하지 않는 이직 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답
- 경력을 단절하는데 영향을 미치는 대책과 이직에 영향을 미치는 대책의 우선순위가 다소 상이한데 이직을 원하는 피해자는 신고나 사업장 내에서 공식적인 처리 절차를 밟지 못하고 피해자가 스스로 이직하는 경향이 있어, 신고가 가능하거나 해당 직장에서의 문제 해결이 가능한지 등의 여부를 중요하게 생각

〈표 3〉 성희롱·성폭력 대응 정책이 경력단절 및 이직 방지에 미치는 영향

정책	경력단절의사			이직의사		
	현 직장 ¹	과거 직장 ²	간접 경험 ³	현 직장 ⁴	과거 직장 ⁵	간접 경험 ⁶
피해 신고 활성화를 위한 신고센터 설치운영	68.9	61.4	74.2	68.3	74.5	69.5
직장 내 익명 사이버 신고 센터 설치	71.0	55.4	68.2	64.2	68.2	71.1
공공 부문 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고 센터 설치운영	66.8	57.8	64.2	64.6	67.5	67.7
피해자 보호조치 및 불이익 금지조치 강화	78.8	65.1	78.8	69.6	73.2	76.3
사건이 은폐되거나 2차 피해가 발생하지 않도록 최고 경영자 직보 시스템 확산피해자 상담·심리치료 등 피해자 지원 강화	75.6	60.2	76.8	65.8	71.3	77.7
피해자심리치료비지원	76.2	51.8	70.2	67.1	68.2	71.8
고용평등상담실의 피해자 심리상담	74.6	59.0	71.5	66.3	73.2	70.8
신고 및 수사과정에서의 2차피해 방지	82.9	66.3	79.5	67.1	74.5	77.0
직장 내 성희롱·성폭력 행위자 등 엄중처벌	81.9	67.5	78.1	76.7	73.2	82.7
직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 내실화	75.6	61.4	70.9	64.2	72.6	67.0
정부대책의 이행을 위한 추진체계의 강화	77.2	54.2	74.8	70.8	75.8	74.7

1. 해당 정책으로 인해 경력단절 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/현 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 경력단절 의사 응답자 193명*100
2. 해당 정책으로 인해 경력단절 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/과거 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 경력단절 의사 응답자 83명*100
3. 해당 정책으로 인해 경력단절 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/직장에서 성희롱·성폭력 간접경험 후 경력단절 의사 응답자 151명*100
4. 해당 정책으로 인해 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/현 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 이직 의사 응답자 240명*100
5. 해당 정책으로 인해 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/과거 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 이직 의사 응답자 157명*100
6. 해당 정책으로 인해 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/직장에서 성희롱·성폭력 간접경험 후 이직 의사 응답자 439명*100

□ 성희롱·성폭력 피해자 중에서 정부의 대책으로 인하여 경력단절이나 원하지 않는 이직 의사를 변동할 수 있는 가능성은 현 직장의 경우 정책에 따라 약 33.5%~40.3%에 이르며 과거 직장의 피해자 중 해당 정책들이 있었다라면 방지할 수 있는 비율은 약 23.1%~26.5%

- 우리 사회가 향후 성희롱·성폭력 발생에 대하여 보다 엄정하게 대응해 나간다면 부정적 고용효과를 더 줄어나갈 수 있으므로 정부는 중장기 모니터링을 통하여 대책의 효과를 더욱 강화

- 특히 피해 이후 2차 피해, 높은 비율로 나타난 간접 피해 등 성희롱·성폭력이 직장 내에서 미치는 부정적 효과가 사건 발생 이후에 상당 기간 다수에게 영향을 미치기 때문에 이에 대한 대책 역시 보다 폭넓은 시각에서의 수립과 집행이 필수적

첨부: 고용영향평가브리프 2019년 제4호 1부. 끝.

1) 직장내 성희롱 피해자보호 및 실효성강화를 위한 법개정 토론회. 2017.7 여성노동자회. 이용득 의원실.