



EMPLOYMENT IMPACT ASSESSMENT *Brief*

고용영향평가브리프

2019년 제4호(통권 제4호)

발행일 2019년 7월 24일 | 발행인 배규식 | 편집인 이규용 | 편집교정 정철
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원 | 자료문의 KLI 홍보전략팀 | TEL 044-287-6022

직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과*

김종숙**

I. 서론

직장 내의 성희롱·성폭력은 그간 여성노동자의 근로조건을 악화시키는 주요 원인 중 하나였을 뿐 아니라 이들의 고용에도 부정적인 영향을 미쳤다. 직장 내 성희롱·성폭력 피해자들이 그간 적절한 구제 조치나 보호를 받지 못하고 오히려 직장을 떠나는 관행이 빈번하게 발생해 왔다. 고용평등상담실에서 피해를 상담한 여성을 대상으로 한 실태조사에서 성희롱 피해자의 78%가 직장을 떠난 것으로 나타났으며, 그 시기는 피해 6개월 이내가 거의 대부분을 차지하였다(여성노동자회, 2017).¹⁾

직장 내 성희롱 피해자들이 인사상 불이익 조치를 받은 비율도 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 파면, 해임, 해고와 같은 신분상

실의 조치, 징계, 정직, 감봉, 승진제한 등 부당한 인사조치, 전보, 전근, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 등이 빈번하게 이루어진 것으로 나타났다. 그 이유는 주로 성희롱 행위자가 직장 내에서 더 높은 지위를 가지는 경우가 많기 때문이다.

남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률을 비롯한 다수의 법률에 근거하여 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 조치들이 행해져 왔다. 지난 몇 년간 미투 등 사회적 관심이 극대화되며 정부는 추가적인 법 개정과 대책 발표를 시행한 바 있다. 2017년 11월 직장 내 성희롱·성폭력 근절대책, 공공부문 성희롱 방지대책, 2018년 2월 공공부문 성희롱·성폭력 보완대책, 2018년 3월 직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 대책, 2018년 7월 성희롱·성폭력 근절 보완대책 등이 그것이다.²⁾

* 본 내용은 김종숙 외(2018), 『직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과』, 고용노동부·한국노동연구원의 주요 연구내용을 요약한 것임.

** 김종숙 = 한국여성정책연구원 선임연구위원.

1) 직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법개정 토론회, 2017.7 여성노동자회, 이용득 의원실.

2) 직장 내 성희롱·성폭력 근절 정부대책 개관

일자	대책명	대책 내용
2017. 11. 14.	직장 내 성희롱·성폭력 근절대책	- 직장 내 성희롱 사업장 지도·감독 강화 - 직장 내 성희롱에 대한 국민 인지도 향상 - 사업장 내의 자체적인 성희롱 예방·대응 장치 강화 - 조직 내 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절 방안

법과 제도들의 구비로 성희롱·성폭력에 대한 주의가 환기되는 등 긍정적 효과가 나타나고 있지만 동시에 현장에서는 여성들을 업무나 의사소통에서 소외시키는 현상도 우려되고 있다. 이러한 문제는 기존 여성노동시장의 심각한 문제 중 하나인 성별 직종 분리, 업무상 의사소통에서 배제 등의 형태로 나타날 수 있어 여성노동시장의 문제점을 가중시킬 수 있다.

직장 내의 성희롱·성폭력이 여성고용의 양과 질 측면에서 과거에 상당한 영향을 미쳐왔고, 향후에도 영향을 미칠 수 있어 본 연구는 고용영향평가를 통하여 직장 내 성희롱·성폭력이 고용에 미치는 효과를 분석하였다. 본 연구에서는 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법과 제도, 해당 문제 발생이 고용에 미치는 영향, 정부의 제도 개입이 고용에 미치는 영향 등을 분석하여 성평등한 직장 환경과 노동시장을 조성해 나가기 위한 과제들을 도출하였다.

II. 직장 내 성희롱·성폭력 피해 방지를 위한 법과 제도

직장 내 성희롱·성폭력은 현행법상 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 한다), 「국가인권위원회법」에서 규율하되 성폭력범죄의 경우 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률」(이하 “성폭력처벌법”이라 한다), 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」(이하 “성폭력방지법”이라 한다)의 개별 규정을 통해 적용을 받는다.

분야별(공공부문, 민간사업장)로 살펴보면, 「양성평등기본법」은 국가기관 등(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자뿐만 아니라 민간사업장의 사용자, 근로자를 포괄하고 있으나 성희롱 방지조치에 대해서는 국가기관 등의 장에 계만 적용되고, 민간사업장은 「남녀고용평등법」의 적용을 받는

다.³⁾

〈표 1〉 직장 내 성희롱·성폭력 관련 현행법

구분	조문내용
양성평등기본법	- 성희롱의 정의 - 국가기관 등의 성희롱 예방교육 등 방지조치
남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률	- 직장 내 성희롱의 정의 - 직장 내 성희롱의 금지 - 직장 내 성희롱 예방교육 등 - 직장 내 성희롱 발생 시 조치 - 고객 등에 의한 성희롱 방지 - 직장 내 성희롱 발생 시 자율적 구제절차(고충처리, 명예고용평등감독관)
국가인권위원회법	- 성희롱의 정의 - 성희롱 진정 시 구제절차
형법	- 업무상 위계·위력에 의한 간음죄
성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률	- 업무상 위계·위력에 의한 추행죄
성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	- 고용 등 관계에서 성폭력 피해자에 대한 보호

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>, 2018. 9. 12. 검색)

우월적 지위를 악용한 사업주나 상사의 직장 내 성희롱·성폭력 피해가 심각한 사회문제로 부각되면서 미투 운동 등이 확산되었다. 정부는 직장 내 성희롱·성폭력 근절과 신속하고 체계적인 피해자 보호 등 대응체계 구축을 위해 각종 대책을 발표하였다. 이를 포함하여 현재 추진되는 제도들의 주요 내용과 영역은 다음의 표와 같다. 이 표에서 알 수 있듯이 정책의 흐름과 내용은 예방, 신고체계 확충, 피해처리, 행위자 제재, 피해자 보호 등으로 이루어져 있다. 최근 대책들은 신고체계를 강화한 것이 주요 특징이며, 피해자 지원과 2차 피해 방지 등을 강조하고 있다.

일자	대책명	대책 내용
2017. 11. 28.	공공부문 성희롱 방지대책	- 공공기관에 대한 관리·감독 강화 - 사건 대응력 제고 및 행위자 엄중 조치 - 성희롱 실태조사 및 인식 개선 - 성희롱 신고 활성화 및 피해자 보호조치 강화 - 기관 내 성희롱 예방교육 내실화
2018. 2. 27.	공공부문 성희롱·성폭력 근절정책	- 특별점검 및 신고·상담 활성화 - 예방교육 및 인식개선 - 대책 이행점검 및 협업체계 구축 - 피해자 보호 및 행위자 엄중 조치 - 공무원 성희롱·성폭력 사건에 대한 엄중한 관리체계 구축
2018. 3. 8.	직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절대책	- 직장에서의 신고 활성화 및 대응체계 강화 - 피해자 보호 및 2차 피해 방지 - 예방교육 실효성 확보 - 문화예술계 특별조사 및 대응체계 강화 - 적격적 수사 대응 및 가해자 엄중 처벌 - 추진체계 강화
2018. 7. 2.	성희롱·성폭력 근절 보완대책	- 2차 피해 방지 등 피해자 보호 및 가해자에 대한 엄벌 등 사각지대 해소 - 성평등한 사회를 위한 인식 개선 - 이행력 확보를 위한 추진체계 정비

3) 「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항에 따라 국가기관 등이 아닌 「남녀고용평등법」(제3조 제1항)의 적용을 받는 사업 또는 사업장의 사업주는 「남녀고용평등법」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 함.

〈표 2〉 직장 내 성희롱·성폭력 근절대책의 영역별·내용별 구분

영역	대책내용	세부내용
공공부문	실태점검 및 신고 활성화	- 직장 내 성희롱·성폭력 방지조치 특별점검 등 추진 - 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고 센터 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 처우금지 조치 강화 - 신고·수사과정에서 성폭력 피해자의 2차 피해 방지 - 직장 내 성희롱·성폭력 피해자에 대한 상담·심리치료 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 근절대책 이행을 위한 범정부 추진체계 강화 - 직장 내 성희롱·성폭력 관련 권리구제절차 강화

III. 직장내 성희롱·성폭력 피해와 정부정책이 고용에 미치는 효과

성희롱·성폭력 발생은 근로자와 사업주 모두에게 양적, 질적으로 영향을 미칠 수 있다. 그 경로를 파악하기 위하여 사업체 인사담당자 FGI와 고용·평등상담실 상담사와의 심층면접을 추진하였다.⁴⁾

〈표 3〉 심층면접 결과 요약

	고용의 양적 변화	고용의 질적 변화
근로자 측면	성희롱·성폭력으로 인하여 피해근로자와 해당 사업체에 근로하는 간접 경험 근로자의 근로여건이 악화되어 원하지 않는 경력단절이 발생하거나 이직이 발생할 수 있다. 그 결과 고용이 전체적으로 감소하거나 노동시장에서 원하지 않는 이직이 발생할 수 있다. 근로자 개인이 만약 노동시장에 복귀하지 않는다면 경력단절이 일어나 노동시장 전체의 인적자본에 부정적 영향을 미친다.	성희롱·성폭력 피해자가 생산성이 저하되고, 잦은 이직으로 인한 숙련도가 낮아져 승진이나 노동시장에서의 보상 수준이 낮아질 수 있다. 경력이 단절된 후 대부분의 근로자는 임금 및 근로조건의 하락을 경험하므로 고용의 질이 저하될 수 있다.
사업자 측면	성희롱·성폭력 발생 관련 피해자(주로 여성)들에 대한 분리가 사업체 내에서 발생하거나 사업체의 여성 채용 기피로 이어질 수 있다. 그러나 현장 면접조사 등에서 나타난 결과를 보면 노동수요측 요인에 따른 고용의 양적 변화는 지극히 미미한 수준에 그쳤다.	주요 피해자인 여성을 업무 배치 등에서 소외하여 성별 직무 분리, 유리전정이 심화되어 고용의 질이 저하할 우려가 있다.

요약해 보면, 성희롱·성폭력 발생을 예방하거나 사건 발생 후 적절한 처리가 이루어지면 사건의 발생에 의한 고용의 감소가 일부 줄어들 수 있어 고용의 양에 긍정적 영향을 미친다. 동시에 사업체의 근로여건이 개선되고 성평등이 달성되는 등 고용상 긍정적 질적 변화가 이루어진다.

위의 가설을 검증하기 위하여 주요 연구의 방법으로 근로자 2,000명을 대상으로 한 실태조사를 활용하였다. 연구의 특성상 적절한 표본을 대상으로 하는 조사 설계가 중요하다. 직장 내 성희롱·성폭력과 같은 조사의 특성상 전체 근로자를 모집단으로 하여 조사할 경우 유효한 분석이 가능한 응답이 지나치게 적다. 분석가능한 표본수를 얻고 근로자의 대표성을 확보하기 위하여 다음과 같이 표본을 추출하였다.

경제활동인구조사를 통하여 업종과 사업체 규모를 분석하여 근로자의 모집단 비율을 산출하였다. 이후 본 조사의 대상이 되는 20~50대 근로자로 제한한 후 업종을 5개로 구분하였다. 30명 이하 사업체 근로자의 비율이 매우 높아 타 셀에서의 표본할당이 과소하게 이루어질 수 있어 세제곱근 표본할당을 하여 표본수가 할당되도록 하였다. 할당된 표본의 배분은 다음과 같다. 추가적으로 직업별 분포를 고려하여 경제활동인구조사의 직업분포를 활용하였다. 직업을 전문직, 사무직, 서비스 및 판매직, 생산직으로 크게 구분하고 이들의 분포가 경제활동인구조사와 유사하게 각각 20~30%를 차지하도록 하였다.

〈표 4〉 업종과 사업체 규모별 표본수

	사례수	30명 미만	30-99명	100-299명	300명 이상
전체	2,000	805	482	366	347
제조업	372	121	92	82	77
건설/전기·가스·수도/ 하수폐기물 처리	202	101	48	27	26
도소매/음식숙박업	378	181	67	74	56
운수/통신업	205	68	50	44	43
금융보험/부동산임대/ 전문과학기술/사업서비스	347	140	91	58	58
교육서비스/ 보건 및 사회복지/ 오락문화운동/ 기타 개인서비스	496	194	134	81	87

4) 심층면접 대상자를 비롯한 조사 설계의 상세한 내용은 김종숙 외(2018)의 보고서 제3장과 4장을 참조.

제 고용변동 경험을 질문하여 그 비율을 산출하였다.

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

둘째, 과거 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 경험이 있는 응답자는 전체의 32.5%였다. 이 중 실제로 경력단절을 경험한 근로자는 12.8%였고, 이직 경험자는 24.2%였다. 이 두 가지를 합하여 과거 직장의 성희롱·성폭력 피해로 고용변동이 발생한 집단의 비율은 피해 경험자의 37%였다. 이때 과거 피해자의 고용변동 수치는 과소 추정의 가능성이 있다. 본 조사는 현재 근로자만을 대상으로 하였으므로 경력단절 이후 복귀하지 않은 대상자의 체계적 누락이 발생하기 때문이다.

셋째, 간접 경험으로 피해를 입은 근로자는 전체의 51.9%였다. 이 중 14.5%는 경력단절을 할 의사가 있었고, 42.3%는 이직 의사가 있었다. 이 두 가지를 합하면 간접 피해를 경험한 집단 중 56.8%는 부정적 고용변동 발생 가능성이 있다.

〈표 5〉 성희롱·성폭력 피해 경험이 고용변경 및 의사에 미치는 영향

(단위: 명, %)

	전체 응답자 (A)	성희롱· 성폭력 피해 경험자 (B)	비율 (A/B* 100)	경력 단절 응답자 (C)	경력 단절 비율 (C/B* 100)	이직 응답자 (D)	이직 비율 (D/B* 100)	고용 변경 응답자 (C+D)	고용 변경 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

2. 정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과

정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과는 사업체의 인사제도보다는 근로자의 이직의사나 고용변경 의사에 더 크게 영향을 미친다. 실제로 고용평등상담실 심층면접이나 실태조사 결과에 의하면 피해자의 이직 등 고용상 변동이 다수 나타나고 있고 문제가 직장 내에서 가시화되기 이전에 이직이 발생하는 경향이 많기 때문이다. 정부 정책의 효과는 대책으로 인하여 노동시장을 떠나는 것을 방지하는 경력단절 방지효과와 원치 않거나 불필요한 이직을 방지하는 효과로 크게 나누어 볼 수 있다.

경력을 단절하고 싶은 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답하였다. 정책별로 응답은 다음의 표를 참조할 수 있다. 가장 중요한 정책으로 나타난 것은 피해자 보호조치와 불이익 금지조치를 강화하는 것, 신고 및 수사과정에서 2차 피해를 방지하는 것으로 나타났고 행위자에 대한 엄정한 대처도 중요하게 나타나고 있다.

현 직장 피해와 간접 경험에서 나타난 의사는 계획의 변경의사이며, 과거 직장의 의사는 경험을 실제로 변경할 수 있었던 실행의 변경의사로 볼 수 있다. 따라서 과거 경험에 따른 변경 경험은 매우 중요한 함의를 가진다고 볼 수 있다. 특히 피해자가 주로 여성이고 20~30대 경력 초기에 해당하기 때문에 경력단절은 이들의 근로생애에 매우 부정적 영향을 미친다.

〈표 6〉 정책이 경력단절 방지에 미치는 영향

(단위: %)

정책	현 직장 ¹⁾	과거 직장 ²⁾	간접 경험 ³⁾
피해 신고 활성화를 위한 신고 센터 설치·운영	68.9	61.4	74.2
직장 내 역명 사이버 신고 센터 설치	71.0	55.4	68.2
공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고 센터 설치·운영	66.8	57.8	64.2
피해자 보호조치 및 불이익 금지조치 강화	78.8	65.1	78.8
사건이 은폐되거나 2차 피해가 발생하지 않도록 최고경영자 직보 시스템 확산피해자 상담·심리치료 등 피해자 지원 강화	75.6	60.2	76.8
피해자 심리치료비 지원	76.2	51.8	70.2
고용평등상담실의 피해자 심리상담	74.6	59.0	71.5
신고 및 수사과정에서의 2차 피해 방지	82.9	66.3	79.5
직장 내 성희롱·성폭력 행위자 등 엄중처벌	81.9	67.5	78.1
직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 내실화	75.6	61.4	70.9
정부대책의 이행을 위한 추진체계의 강화	77.2	54.2	74.8

- 주: 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 경력단절한 응답자 83명*100
3) 해당 정책으로 인해 경력단절 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/직장에서 성희롱·성폭력 간접 경험 후 경력단절 의사 응답자 151명*100

정부의 성희롱·성폭력 대책의 이직방지 효과를 통하여 원하지 않는 노동시장 이동에 대한 의사를 파악할 수 있다. 원하지 않는 이직 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답하였다. 정책별로 응답은 다음의 표를 참조할 수 있다. 현 직장 피해와 간접 경험에서 나타난 의사는 계획의 변경의사이며, 과거 직장의 의사는 경험을 실제로 변경할 수 있었던 실행의 변경의사로 볼 수 있다.

경력을 단절하는데 영향을 미치는 대책과 이직에 영향을 미치는 대책의 우선순위가 다소 상이하다. 이직을 원하는 피해자는 신고나 사업장 내에서 공식적인 처리 절차를 밟지 못하고 피해자가 스스로 이직하는 경향이 있어 신고가 가능하거나 해당 직장에서 문제 해결이 가능한지 등 여부가 중요하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 정책이 이직방지에 미치는 영향

(단위 : %)

정책	현 직장 ¹⁾	과거 직장 ²⁾	간접 경험 ³⁾
피해 신고 활성화를 위한 신고 센터 설치·운영	68.3	74.5	69.5
직장 내 익명 사이버 신고 센터 설치	64.2	68.2	71.1
공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고 센터 설치·운영	64.6	67.5	67.7
피해자 보호조치 및 불이익 금지조치 강화	69.6	73.2	76.3
사건이 은폐되거나 2차 피해가 발생하지 않도록 최고경영자 직보 시스템 확산피해자 상담·심리치료 등 피해자 지원 강화	65.8	71.3	77.7
피해자 심리치료비 지원	67.1	68.2	71.8
고용평등상담실의 피해자 심리상담	66.3	73.2	70.8
신고 및 수사과정에서의 2차 피해 방지	67.1	74.5	77
직장 내 성희롱·성폭력 행위자 등 엄중처벌	76.7	73.2	82.7
직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 내실화	64.2	72.6	67
정부대책의 이행을 위한 추진체계의 강화	70.8	75.8	74.7

주: 1) 해당 정책으로 인해 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/현 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 이직 의사 응답자 240명*100
 2) 해당 정책으로 인해 이직에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/과거 직장에서 성희롱·성폭력 경험 후 이직한 응답자 157명*100
 3) 해당 정책으로 인해 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/직장에서 성희롱·성폭력 간접 경험 후 이직 의사 응답자 439명*100

요약하면, 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 달한다. 과거 직장의 피해자 중 해당 정책들이 있었다라면 방지할 수 있는 비율은 약 23.1~26.5%에 달한다. 간접 경험자는 정책으로 인하여 38.0~46.3%의 부정적 노동시장 변동의 예방효과를 가질 수 있다.

미투 국면 등에서 나타났듯이 우리 사회가 향후 성희롱·성폭력 발생에 대하여 보다 엄정하게 대응해 나간다면 부정적 고용 효과를 더 줄여나갈 수 있으므로 중장기 모니터링을 통하여 대책의 효과를 더 높여나가도록 할 필요가 있다. 특히 피해 이후 2차 피해, 높은 비율로 나타난 간접 피해 등 성희롱·성폭력이 직장 내에서 미치는 부정적 효과가 사건 발생 이후에 상당기간 다수에게 영향을 미치기 때문에 이에 대한 대책 역시 보다 폭넓은 시각에서 수립하고 집행되어야 할 것이다.

V. 정책 개선방안

연구결과 다음과 같이 주요 정책의 개선방안을 도출하였다. 첫째, 행위자에 대한 엄중처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원이 강화되어야 한다. 조사결과 현 직장에서 성희롱 피해를 입은 응답자의 9.9%는 휴직 등으로 일을 쉬 경험을 가지고 있었으며, 11.4%는 피해자가 다른 부서로 배치를 받았다. 이 중 36.5%는 본인의 의사에 반하여 직장에서 조치하였다. 고용상 불이익 및 2차 피해에 대한 대응이 강화되어야 함을 보여주는 결과이다. 소규모 사업장에서의 행위자가 사업주인 경우, 혹은 권력관계에 기반한 성희롱·성폭력 문제의 특성상 사건을 엄정하게 처리하지 못한다.

법령에서 성희롱·성폭력 사건 처리의 책임을 사업주에게 부가함으로써 사업주의 의지나 여건에 사건 처리가 많이 의존할 수 있어 법령에서의 사건처리 책임 등을 보완할 수 있는 조치 등이 추가적으로 필요하다. 사업주에 의한 불리한 처우로 “성희롱 사건의 은폐를 강요, 권고, 제안하는 행위”를 포함할 필요가 있다. 현재 사업주의 성희롱 행위 시에는 1,000만 원 이하의 과태료가 부과되는(제39조 1항) 조항을 포함하고 있으나 사건 발생 후 피해자가 해당 회사를 떠나고 난 후 사건 조사 및 입증에 어렵고 행위자가 조사 책임자가 되기 때문에 별도로 이를 다루는 조항이 필요할 것이다.

사업체 내에 조력자의 증언 등에 따라서 조력자에 불이익 조치 등이 빈번히 발생하고 있다. 입법적으로 조력자 등에 대한 불리한 처우금지를 명확히 하기 위해서 「남녀고용평등법」상 불리한 처우금지 대상으로 ‘조력자 등’을 포함하고, “성희롱에 대한 진술, 증언, 증거 및 자료 제출, 신고, 진정, 소송 등에 참여하거나 이를 도운 사람”으로 정의하여 보호범위를 확대하는 것이 필요하다.

2차 피해는 중장기적으로 일어나므로 신고 사업장에 대한 면밀한 추적조사가 요구된다. 사업장 차원에서 피해 발생 후 정부 정책 매뉴얼대로 잘 조치하고 있는지, 2차 피해가 발생하는 것이 아닌지 사업체와 근로자를 대상으로 하는 모니터링이 필요하다. 사건 처리 3개월 이후, 6개월 이후, 1년 이후 등 정기적인 시점을 정해 사후 모니터링 활동을 실시하도록 하고 해당 사업장에 대한 점검을 실시하는 방안을 추진할 수 있다. 해당 사항을 지침 등에 포함하여 근로감독관에 의한 모니터링 후 근로감독 대상이 되는 고용평등 취약사업장 선정에 반영할 수 있다.

둘째, 실효성 있는 피해자 지원정책이 필요하다. 피해 이후의 심리적·육체적 어려움 등이 심각한 수준이지만 이를 지원하는 조치들이 부족하여 사후 피해자 치료지원 조치에 대한 요구들이 많이 나타나고 있다. 신뢰할 수 있는 상담치료 등 지원과 의료 지원 등이 수반될 필요가 있다. 실태조사 결과 나타난 피해 비율이나 지원에 대한 요구들이 더 광범위하므로, 근로자지원제도(EAP)를 비롯하여 외부의 자원들을 활용할 수 있는 비용지원 등으로 확대할 필요가 있다. 성희롱 발생 시 피해근로자가 요청할 경우 해당 근로자에게 치료지원, 심리상담 서비스 제공을 명문으로 규정하고, 고용노동부장관이 상담에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있도록 명시하는 것이 필요하다(남녀고용평등법 시행령 개정).

실업 급여 수급이 원활하게 이루어지도록 지원할 필요가 있다. 피해자의 일자리가 열악할수록 이직과 퇴사 가능성이 높은 것으로 나타난다. 실업급여 신청 시 시행규칙 제101조 제2항에 의거하여 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유에 직장 내 성희롱·성폭력 사유가 해당되므로 이를 근로자에게 주지시키도록 성희롱 예방교육에 포함시킬 필요가 있다. 동시에 근로자가 공식적인 신고절차 등을 이행하지 않아 기업이 자발적 퇴사로 주장하거나, 성희롱·성폭력 사유로 퇴직한 것이라는 사실 확인이 늦어지면 실업급여 신청시기도 뒤로 밀려 급여일수가 깎일 가능성이 있어 불이익이 발생한다. 실업급여 신청 시 사업장 확인 절차 중 입증 책임을 근로자에게만 부가하지 않도록 정부의 조사 기능을 강화할 수 있는 방안을 부가적으로 마련할 필요가 있다. 해당 사항으로 퇴직한 근로자들에게는 사실 확인 기간을 실업급여 수급기간에 포함시키도록 하는 등의 지침 개선이 필요하다. 실업급여 수급자에게 고용지원서비스가 제공되고 있지만, 특수한 사건으로 이직이나 전직을 희망하는 만큼 고용복지플러스센터의 복지 지원 등을 결합하여 맞춤형 고용 서비스를 제공할 필요가 있다.

셋째, 사각지대 모니터링이 강화될 필요가 있다. 정부의 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 관리감독이 영세사업장, 간접고용·특수고용근로자 등까지 미칠 수 있도록 대책을 확충하는 것이 필요하다. 간접고용근로자에 대한 성희롱, 성폭력 문제는 실태조사에서 거의 응답이 이루어지지 않았다. 그 이유는 해당 근로자들의 규모가 상대적으로 적고 근로사업장이 반복적으로 바뀌며 비교적 특수한 직무에 집중되는 경향이 있기 때문이다. 간접고용근로자와 같이 사용자사업주와 고용사업주가 상이한

근로자나 기타 사각지대에 위치한 근로자에 대한 보호를 강화할 필요가 있다.

사회서비스 종사자와 개인 고객과의 관계에서 발생할 수 있는 성희롱·성폭력 문제 해결을 위한 정책이 보완되어야 한다. 대부분 돌봄노동이 많고 주로 서비스를 제공받는 대상이 환자, 노인, 장애인, 영유아 등 취약계층이다 보니, 종사자들이 성희롱·성폭력에 노출이 되어도 이에 대응하거나 해결할 수 있는 방안이 현재로서는 부족하다. 서비스를 받는 고객과의 관계에서 발생하는 성희롱·성폭력 사례들을 검토하고, 예방 및 처리 방안 등에 대한 구체적인 매뉴얼과 지침이 만들어질 필요가 있다.

넷째, 성희롱·성폭력 예방교육의 방법과 콘텐츠를 다양화해야 한다. 규모가 작은 기업에서는 성희롱·성폭력 담당자(주로 인사담당자)가 직접 교육을 실시하는 경우가 많으므로 매년 실시하는 교육의 콘텐츠를 다양화할 필요가 있다. 주로 온라인을 통해 동영상 자료를 다운받아 활용하는데, 매년 반복되는 교육이다 보니, 콘텐츠의 다양화에 대한 요구가 높다. 직급이나 세대에 따라 차별화된 내용으로 구성될 필요가 있으며 최근에는 외국인 근로자도 늘어나고 있기 때문에 이들을 교육할 수 있는 다양한 언어로 된 자료들이 제공될 필요가 있다.

성희롱·성폭력 예방교육 사내강사 육성지원이 필요하다. 기업의 담당자 FGI에서도 사내강사를 육성하는 사례들이 있었는데 기업이 필요로 하는 경우, 외부 교육기관의 과정을 이수한 경우 기업에서 교육시간을 인정받을 수 있도록 제도화할 수 있다.

성희롱·성폭력 예방교육의 내실화가 중요하다. 내실 있는 직장 내 성희롱·성폭력 예방시스템 구축을 위해 예방교육의 실질적인 관리감독 체계를 마련하고, 특히 공공기관의 기관장 등 관리자 교육을 의무화하여 관리자들의 교육이수 현황을 알리오 등에 공시하도록 할 필요가 있다. 민간사업장은 사건발생 시 국가기관 등과 같이 관리자 특별교육 의무를 신설하는 등의 법령 개정도 추가될 필요가 있다.

피해가 발생하는 사업장은 성불평등한 상황이거나 젠더 및 인권 감수성이 부족한 사업장인 경우가 많다. 조직문화를 개선하기 위한 교육과 성희롱·성폭력 예방교육이 함께 이루어져 시너지를 낼 필요가 있다. 최근 문제가 되고 있는 직장 내 괴롭힘이나 피해자의 2차 피해 등과 중복해서 발생하는 경향이 있으므로 통합된 교육프로그램 등을 개발하고 보급해 나갈 수 있다.

마지막으로 정부의 정책이 지속적이고 일관성이 있어야 한다. 거버넌스 확충을 위하여 지방노동관서의 고용평등 담당자를 확충해 나가야 할 것이다. 「고용노동부 직제규칙」을 개정하고 「근로감독관 직무규정」에 「남녀고용평등법」 명시, 특별근로감독에 성차별, 성희롱 사업장에 대한 감독도 추가하고, 전담 성평등 근로감독관 배치 및 충원을 위한 예산 확보, 전문성 강화 및 관리·감독기능 강화를 위한 대책 등을 포함할 것을 제안하였다. 심층면접 결과 등에 의하면 인사담당자의 성별에 따른 사건 이해와 처리가 상이하게 나타난다. 예방부터 처리의 전 절차에 여성의 참여가 증가하도록 고충처리위원회를 비롯

해 각 의사결정기구에 여성 비율을 높이도록 관련제도를 정비할 필요가 있다.

성희롱·성폭력 문제는 정부의 책임뿐 아니라 노사의 자율적 책임성이 매우 중요하므로 노동조합 및 상급단체 등 노동계의 관심과 참여가 매우 중요하다. 단위노조뿐 아니라 상급단체에서 직장 내 성희롱 신고와 구제절차 등을 함께 논의하고 추진할 수 있는 위원회의 구성과 운영이 필요하다. 노사가 참여하는 사회적 대화기구 등에 해당 의제를 다루는 한시적 회의체를 마련하여 ‘직장 내 성희롱·성폭력 근절을 위한 협력방안’ 등의 의제를 도출하여 실행하는 것도 필요한 조치라 할 것이다.