

이슈브리프



- 숨어있는 공직사회 성희롱, 원인 및 개선방안
김정혜 | 고려대학교 법학연구원 연구교수

- 여성 근로자에 대한 직장 괴롭힘 실태와 정책적 대응 방안
구미영 | 한국여성정책연구원 부연구위원
천재영 | 한국여성정책연구원 연구원

숨어있는 공직사회 성희롱, 원인 및 개선방안¹⁾

김 정 혜

고려대학교 법학연구원 연구교수

1. 들어가는 말

공직사회 내 성희롱에 대한 규제는 지속적으로 강화되어왔다. 「양성평등기본법」에 따르면 국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 공직유관단체(이하 ‘국가기관등’)는 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 하고, 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립, 성희롱 상담 및 고충처리 창구 마련, 고충담당자 지정, 자체 성희롱 예방지침 마련, 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립시행, 기타 자체 성희롱 방지 등의 조치를 하여야 한다. (「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항) 여성가족부는 국가기관등의 자체 성희롱 예방지침의 표준을 제공한 <성희롱 방지조치 지침 표준안>을 2015년에 개정하면서, 공공기관의 성희롱에 대한 무관용 원칙을 강조하였다. 지침 표준안은 성희롱 행위자에게 무관용 원칙을 적용하여 엄중 징계할 것을 요청하고 있다.

이와 같은 방침에 따라 공공기관은 성희롱 예방교육이나 성희롱 처리 절차 마련 등에 있어 민간기업보다 비교적 나은 실적을 보이고 있다. 하지만 형식적 절차가 마련되어 있는 데 비하여 성희롱 문제를 드러내고 시정을 도모하는 데에는 여전히 많은 어려움이 따른다. 성희롱 사건이 공식적 절차를 거쳐 징계에 도달하기까지의 과정에서 많은 사건들이 숨겨지게 된다. 그 이유는 매우 다양해서, 피해자가 스스로 느끼는 부담에서부터 피해자 주변인들의 사적 해결 권유, 조직적 묵인이나 적극적 은폐에 이르기까지 다차원적인 장애물이 작동하고 있다.

이 연구는 성희롱 사건 처리 절차가 비교적 잘 마련

1) 이 글은 한국여성정책연구원의 2015년 연구과제 윤덕경·구미영·김정혜(2015), 「공직사회 내 성희롱 압수발생 원인 및 개선방안: 중앙정부 및 지방자치단체를 중심으로」, 서울: 한국여성정책연구원 중 필자 집필 부분을 발췌, 요약한 것임을 밝힌다.

되어 있는 공직사회에서조차 성희롱이 잘 드러나지 않는 문제를 심층적으로 탐색하기 위하여 공무원을 대상으로 심층면접을 실시하고, 해당 기관의 성희롱 사건 처리 절차 현황, 성희롱 사건 처리 경험과 성희롱이 숨겨지는 원인, 개선점에 대한 의견 등을 조사하였다. 그리고 분석 결과에 기초하여 개선방안을 모색하고자 하였다.

2. 조사 및 분석 결과

가. 조사개요

공직사회에서 성희롱이 드러나지 않는 배경을 알아보기 위하여 공무원 대상 심층면접을 실시하였다. 국가기관등의 범위가 넓고 조직 구성이 다양하기 때문에 이번 연구에서는 중앙행정기관과 지방자치단체를 중심으로 조사를 실시하였다. 중앙행정기관 및 그 소속기관, 지방자치단체의 전·현직 공무원으로서, 전·현직 성희롱 고충상담원 또는 감사 업무 담당자, 노동조합 담당자 등 업무상 성희롱 사건 처리 경험이 있는 공무원 총 9명을 연구진 3명이 1대 1로 면접하였다. 면접참여자의 선정은 유의표집과 편의표집 방법을 병행하였다. 조사 기간은 2015년 11월~12월이다.

나. 분석결과

1) 성희롱 방지조치 현황과 문제점

먼저 각 기관에서 성희롱 방지조치 및 사건 처리

현황이 어떠한지 살펴보았다. 면접참여자들의 기관에서는 성희롱 방지조치 및 성희롱 예방교육 의무를 대체로 잘 이행하고 있는 것으로 보인다.²⁾ 그러나 성희롱 방지조치를 실시하고 있는 기관에서도 방지조치가 실질적으로 작동하지 못하는 사례가 나타났다. 성희롱 고충상담원이나 전담창구가 지정되어 있지만 종사자들이 이를 알지 못하는 문제가 있고, 성희롱 고충상담원으로서의 전문성이 확보되기 어려우며 고충상담원의 직급은 대개 낮아서 권한 범위에 한계가 있었다. 여타의 성희롱 방지조치보다 성희롱 예방교육은 어느 정도 안정화되어 있는 것으로 보이지만, 성희롱 외에 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육을 통합하여 진행하면서 교육 시간을 준수하지 않는 사례,³⁾ 동영상을 이용한 단시간의 교육에 그치는 사례, 거짓으로 출석 확인을 하는 사례, 기관장이나 관리자급 이상이 교육에 참여하지 않는 사례 등이 나타났다.

2) 성희롱 사건 처리 현황과 문제점

성희롱 예방교육의 지속, 성희롱에 대한 인식 개선 활동과 더불어 성희롱에 대한 조직의 대응이 강화되면서 종사자들의 인식 또한 변화하고 있는 것으로 평가된다. 성희롱에 대한 무관용 원칙이 수립되고 성희롱 사건이 발생하였을 때 기관의 대응은 더 신속해졌으며, 성희롱 피해를 주장하는 사람 또는 피해자에 대한 보호 조치도 확대되었다. 그 결과 과거에 비하여 성희롱에 대한 문제제기도 활발해졌다. 성희롱에 대한 무관용 원칙이 관철되는 기관에서는 성희롱

2) 다만 면접참여자들이 성희롱 사건 처리 경험이 있는 성희롱 고충상담원 또는 관련 부서 공무원이라는 점, 선행연구에서도 성희롱 방지조치를 이행하지 않은 기관이 나타나고 있는 점을 볼 때 모든 중앙행정기관 및 지방자치단체에서 성희롱 방지조치 의무를 잘 이행하고 있다고 일반화하기에는 한계가 있다. 장미혜 외(2014)에 따르면 지방자치단체의 성희롱 방지조치 이행률이 낮은 편이어서, 성희롱 고충상담원 지정, 성희롱 고충상담 전담창구 설치 비율은 70%가 넘는 수준이고 자체 성희롱 예방지침 제정 비율은 55.1%로 절반을 조금 넘는 데 그쳤다. 장미혜 외(2014), 「폭력예방교육 실시결과 분석 및 효과성 연구」, 여성가족부, 19, 34~35쪽.

3) 성희롱 예방교육은 2014년 2월 이후 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육과 통합 진행할 수 있게 되었다. 과거에는 각 1시간 이상의 교육 의무가 있었고, 현재는 통합교육을 실시할 경우 연간 4시간 이상 교육을 진행하게 되어 있지만 실제로는 4시간을 채우지 않는 경우도 드물지 않은 것으로 보인다.

사건이 접수되면 행위자를 징계하고 피해자에게는 피해자의 의사에 따라 각종 지원을 실시한다. 성희롱 행위자에게 성희롱 예방교육을 이수하도록 하거나 전체 구성원에게 교육을 실시한 사례도 나타났다.

그러나 성희롱에 대하여 관대한 태도를 취하는 조직도 여전히 존재하고 있어서, 성희롱에 대한 대응에는 기관별 편차가 큰 것으로 보인다. 성희롱이 발생했더라도 공식적인 처리 절차가 작동하기보다는 성희롱 행위자에게 개인적으로 경고하는 선에서 마무리할 것을 피해자에게 권하거나, 상급자가 성희롱 행위자에게 재발 방지 약속을 받는 정도에서 그친 뒤 같은 행위자가 다시 성희롱을 저지른 사례 등이 있었다. 피해자 지원 또한 마찬가지로 모습을 보인다. 신고 이후 피해자와 행위자를 신속하게 분리하고 피해자의 의사에 따라 지원을 제공하며 사후 모니터링을 진행하는 기관이 있는가 하면, 피해자 지원 예산을 편성하지 않거나 피해자에게 별다른 지원을 제공하지 않는 기관도 있었다.

여성가족부가 상정하는 성희롱 방지조치의 표준 모델은, 성희롱 고충상담원이 사건 접수 창구가 되고, 성희롱 고충심의위원회에서 성희롱 여부를 판단하며 징계위원회에서 행위자의 징계를 결정하는 것이다. 이에 따라 성희롱 처리 절차에 대한 교육이나 성희롱 관련 전문가의 개입과 관련된 정책은 고충상담원, 고충심의위원회 등에 집중되어 있다. 그런데 실제 성희롱 사건은 더 다양한 절차에 따르고 있어서 사건 처리에 더 많은 공무원들이 개입하고 있다.

공식적 절차로는 각 기관에서 설치한 성폭력 또는 인권침해 등을 신고하는 핫라인이나 옴부즈만 제도가 마련되어 있기도 하고, 감사실에서 성희롱 사건의 조사를 담당하기도 한다. 핫라인이나 옴부즈만은 성희롱에 대한 전문성이 확보될 가능성이 높은 편이

지만 성희롱 방지조치의 틀에서 비껴나 있는 감사실 또는 그 외의 종사자가 성희롱 사건의 처리에 개입할 때에는, 성희롱 방지 체계를 통하여 확보하고자 하였던 전문성을 어떻게 이러한 집단에게까지 확장할 수 있을 것인지를 고민할 필요가 있다고 생각된다.

더구나 성희롱 사건의 처리에서는 공식적 절차보다도 비공식적인 절차가 더 많이 이용되고 있는 것으로 보인다. 공식적인 성희롱 사건 처리 절차의 경로를 따르는 대신 피해자가 직속 상관 또는 평소 신뢰관계에 있던 상급자에게 상담을 하거나 인사조치를 통한 갈등의 해소를 요청하는 것이다. 성희롱에 대한 단호한 대응을 원칙으로 하는 기관 중에서도 피해자가 원하는 때에는 공식적인 징계 절차 대신 행위자의 사과 또는 교육, 행위자와 피해자의 분리 등의 방법으로 사건을 처리하는 것이 가능하다고 응답한 사례가 있었다.

행위자를 징계하지 않고도 피해 회복 및 재발 방지 등이 가능한 사건이라면, 비공식적 절차는 사건 처리에 소모되는 시간과 에너지, 소문 확산이나 피해자에 대한 비난, 징계를 받은 성희롱 행위자에 대한 동정적 분위기의 확산, 조직의 단호한 대응에 대한 부정적인 태도, 조직의 부정적 이미지나 상급자의 부담 등 사건 처리 과정에서 생기는 또 다른 문제를 예방하는 기능이 있기도 하다. 그러나 비공식적 절차가 피해자에게도 긍정적인 효과를 야기하려면, 성희롱에 대한 상급자의 대응 능력이라는 전제가 충족되어야만 한다. 그렇지 않다면 비공식적 절차는 오히려 성희롱을 은폐하고 성희롱 방지조치를 무력화하는 데 기여하게 될 위험이 있다.

3) 성희롱이 숨겨지는 배경

가) 공식사회의 문화 요인

공직은 민간기업에 비하여 대체로 진입이 어렵고

근속년수가 길고 이동의 범위가 넓지 않아, 조직 내 타인과의 관계가 중요하며 인맥과 평판이 직·간접적으로 업무와 승진에 영향을 미칠 수 있다는 특성이 있다. 때문에 조직 내에서 어떤 문제가 발생하더라도 공식적인 문제 제기를 하기보다는 묵인하거나 회피하는 태도가 더 많이 나타난다. 또한 조직의 대외적 위상이 중요하게 여겨져서, 성희롱과 같은 문제가 드러났을 때 조직의 이미지에 피해를 줄 것이라는 부담이 뒤따르기도 한다. 또한 기관에 따라서는 기관장의 의사가 조직의 모든 의사 결정에서 중대한 역할을 하는 예가 있다. 그와 같은 문화에서는 공식적 사건 처리 절차보다도 기관장이 성희롱에 대해 갖고 있는 인식의 정도가 성희롱 사건 처리의 향방을 결정하게 된다.

나) 피해를 드러낼 수 없게 하는 위험들

이러한 공식사회의 문화 속에서, 성희롱 피해를 상담 또는 신고하는 데에는 어려움이 따른다. 피해자들은 성희롱 피해를 인정받지 못할 위험, 성희롱 입증 가능성에 대한 우려, 목격자인 동료의 증언을 기대하기 어려움, 피해자 비난의 가능성, 부정적 평판으로 인한 업무상 불이익의 위험, 상급자인 성희롱 행위자에 의한 업무상 불이익 우려, 조직의 문제 해결 능력에 대한 낮은 신뢰도 등으로 인하여 성희롱 피해를 드러내지 못하고 있었다.

오랫동안 성희롱 예방교육이 실시되어왔지만 성희롱에 대한 구성원들의 이해와 합의가 충분하지 않고 피해자는 자신의 성적 굴욕감 또는 혐오감을 동료나 상급자가 이해할 수 있을지에 대한 확신을 갖기 어렵다. 단 둘만 있는 상황에서 벌어진 성희롱은 입증 가능성이 없다고 생각해서 신고를 주저하게 되며, 목격자가 있었다 하더라도 문제에 휘말리는 것을 꺼리는 문화 속에서 목격자인 동료가 피해자에게 도움이 되는

증언을 해줄 것으로 기대하기는 힘들다.

뿐만 아니라 성희롱임을 인정받지 못할 때에는 피해자에게 비난이 가해질 수 있다. 피해자에게 부정적인 평판이 확산되면 이는 단순한 소문을 넘어 근무 평정, 부서 이동, 업무 배치, 승진 등 중대한 업무상 불이익으로 이어질 수 있게 된다. 성희롱 행위자가 상급자이고 피해자에게 업무상 불이익을 가할 수 있는 지위에 있다면, 피해자에 대한 보호 체계가 명확하게 마련되어 있지 않은 한, 피해자는 불이익을 감수해야만 비로소 문제 제기를 할 수 있다.

또한 조직 내 성희롱 사건 처리 절차가 신뢰할 만한 때라야 피해자가 성희롱 사건을 드러낼 것을 기대할 수 있다. 담당자가 전문성이나 권한이 부족하거나 사건 처리 체계가 잘 정비되어 있지 않아 적절한 사건 처리를 기대하기 어려운 경우, 혹은 기관에서 성희롱에 단호하게 대응하지만 피해자를 고려하지 않고 징계에만 집중하여 사건 처리를 할 우려가 있는 경우 등과 같이 성희롱 사건 처리 절차에 대한 신뢰도가 떨어지면 성희롱 피해를 신고하기는 더욱 어려워진다.

다) 신고 후 사건이 감추어짐

여러 위험을 감수하고 피해자가 신고를 한 뒤에도 성희롱 사건이 징계로 이어지지 않는 사례는 드물지 않다. 성희롱에 대한 상급자의 낮은 인식, 성희롱 사건 처리 담당자의 소극적인 태도, 행위자의 높은 지위와 인맥 등이 성희롱 사건의 처리에 장애물이 된다. 성희롱을 묵인, 방조, 은폐, 비호한 사람을 징계하도록 하는 몇몇 기관이 있기는 하나 대개의 기관에서는 내부의 징계 규정을 두고 있지 않고, 실제 규제도 잘 이루어지지 않는 것으로 보인다.

라) 2차 가해의 발생

성희롱 피해자에 대한 2차 가해가 쉽게 이루어지고 전반적으로 2차 가해에 대한 종사자들의 문제의식 또한 매우 낮은 수준으로 평가된다. 2차 가해는 성희롱 관련 소문의 유포, 성희롱 행위자 및 행위자의 주변인들에 의한 피해자 위협이나 지속적 연락, 합의 종용, 피해자에 대한 상급자의 비난 등의 형태로 나타나고 있다. 성희롱 행위자의 직접적 위협부터 주변의 제3자들에 의한 소문 유포에 이르기까지 2차 가해에 대한 규제 또한 거의 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다.

4) 소결

이상과 같이 공직사회에서 성희롱이 감추어지는 현상은 공직사회의 문화와 밀접한 연관을 갖는다. 정부기관은 성희롱과 같은 문제가 발생하지 않거나 발생하더라도 단호한 대응이 이루어질 것이 기대된다. 그래서 형식적으로나마 요구되는 성희롱 예방 목표를 달성하는 노력이 나타난다. 그러나 정부기관 공무원들의 욕구는 성희롱에 대한 대응과 적절한 사건 처리를 어렵게 하는 원인이 된다. 선행연구에서도 지적하듯이, 공무원들이 공직을 통하여 얻고자 하는 가장 큰 요소는 직업의 안정성, 신분보장, 승진과 같은 요인들이다.⁴⁾ 성희롱 문제에 대응하는 것이 이러한 요인들을 위협한다면, 성희롱 문제는 숨겨지거나 직·간접적으로 은폐의 압력을 받기 쉽다는 것이다.

성희롱 피해자는 마치 공무원 부패 사건의 내부고발자와도 같다. 권위주의적인 관료주의 하에서 하위직 종사자가 상급자에 의한 성희롱 문제를 제기하는

것은 확고하게 자리잡은 수직적 질서에 대한 도전이며 조직의 안정성을 해치는 행위로 인식된다. 인맥에 기반을 두고 이익을 교환하는 ‘끌어주기와 밀어주기’식 관계 속에 편입되면 어느 정도의 ‘잘못’을 저질러도 묵인된다.⁵⁾ 성희롱이 중대한 비위로 평가되지 않는다면 성희롱 또한 ‘용서해야 마땅한’ 행위의 범주로 들어가게 된다. 게다가 피해자가 인맥이 부실하다면 문제제기로 인한 각종 2차 피해에 노출될 가능성은 높아진다. 피해자는 ‘사소한’ 문제를 확대하여 분란을 조장하는 ‘가해자’로 둔갑하게 된다. 때문에 피해자는 문제제기를 주저하게 되고, 성희롱 사건을 알게 된 상급자나 동료들도 적극적으로 피해자를 지원하기보다는 소극적으로 회피하는 태도를 보인다.

그렇지만 공직사회는 바로 공직이라는 특성 때문에 성희롱에 대한 적절한 대응이 가능한 공간이기도 하다. 중앙 및 지방정부는 민간기업과는 달리 이윤 추구를 목적으로 하지 않고 높은 도덕성이 요구되기 때문에 성희롱에 대한 규제는 공식적인 차원에서 정당성을 의심받지 않는다. 또한 권위주의적인 문화가 거꾸로 성희롱의 근절에 도움이 될 수도 있는데, 예컨대 조직의 의사결정이 단체장이나 상급자의 의사에 큰 영향을 받는다면, 단체장 또는 상급자가 성희롱을 근절하고자 하는 의지를 가지게 될 때 조직의 성희롱 사건 처리 및 예방 정책에 빠른 변화가 나타날 수 있을 것이기 때문이다. 이는 성희롱에 대한 대응 원칙, 피해자 보호 정책 등에 있어 지방자치단체 간에 커다란 편차가 존재하고 있는 현실에서도 알 수 있다.

4) 조성수(2010), “체험과 기억으로서의 공무원의 일상: 공무원의 권력관계에 대한 미시사적 접근”, 한국행정학회, 『한국행정학보』 제44권 제4호; 오성호(2014), “공무원이 인식하는 공직의 주요 보상요인의 값에 관한 탐색적 연구: 승진의 대체가능성을 중심으로”, 한국인사행정학회, 『한국인사행정학보』 제13권 제3호; 윤건수(2015), “한국 공직문화의 원형: 자리문화”, 한국행정학회, 『한국행정학보』 제49권 제4호.

5) 조성수(2010), 76쪽.

2. 개선방안

1) 관리자급 공무원의 인식과 태도 개선 방안 마련

상급자를 통한 비공식적 사건 처리 절차가 널리 활용되고 상급자의 판단이 사건 처리의 향방에 상당한 영향을 끼치는 현실을 감안하면, 성희롱 사건에 대한 관리자급 공무원의 인식과 태도를 개선할 방안을 적극적으로 마련하여야 한다. 인식과 태도의 개선 필요성은 기관장에게도 예외는 아니기 때문에, 각 기관 내의 자체적 노력에 맡기는 것은 상당한 한계를 가질 수밖에 없다. 최근 기관의 무관용 원칙이 성희롱에 대한 구성원의 인식을 빠르게 변화시키고 있다는 평가를 보건대, 기관장을 비롯한 관리자급의 태도와 대응은 조직 전체의 문화를 단기간에 변화시킬 수 있는 열쇠가 될 수 있다. 따라서 관리자급을 위한 인식 개선 프로그램의 운영, 성희롱의 예방 및 사건 처리에서 관리자급의 역할을 향상시키기 위한 프로그램의 운영이 요청된다.

2) 성희롱 예방교육의 다양화

성희롱 예방교육의 실시는 어느 정도 정착이 되었지만, 이제는 성희롱 예방의 목적에 부합하도록 내용과 구성을 다양화할 필요성이 제기된다. 구성원들 간에 성희롱의 개념에 대한 합의가 충분하지 않고 2차 가해에 대한 인식의 수준이 낮은 현실을 개선하기 위하여, 공직사회 내에서 성희롱을 규제하는 의의, 성희롱과 관련한 편견, 피해자의 동료로서의 역할과 태도, 2차 가해의 의미와 예방 방법, 성희롱 발생 시 관리자급 공무원의 역할 등에 대한 교육이 확대될 필요가 있다. 또한 교육이 매년 반복되고 담당자가 자주 바뀌어 장기적인 관점에서 각 기관의 자체 교육 자료를 개발하는 데 한계가 있다는 지적에 따라, 여성가족부에서

다양한 교육 도구를 제공하여 줄 것이 요청된다.

3) 담당자 교육 확대 및 사건 처리 매뉴얼의 구체화

성희롱 사건 처리 담당자를 위한 전문교육의 확대 및 사건 처리 매뉴얼의 구체화가 요구된다. 성희롱 사건의 상담과 신고를 촉진하기 위해서는 담당자의 전문성과 신뢰도가 확보되어야 한다. 성희롱 고충 상담원을 위한 전문교육이 실시되고 있으나 교육 이수율은 낮고 고충상담원이 자주 변경되기 때문에 교육 수요를 충족시킬 수 있는 교육 프로그램이 구성되어야 한다. 또한 실무상 성희롱 고충상담원 외에도 인사, 감사 업무 담당자, 징계위원회 등 다양한 집단이 성희롱 사건 처리에 참여하고 있는 바, 향후 전문교육 등에서 이러한 집단을 어떻게 포괄할 것인지에 대한 방안 마련이 필요하며, 단기적으로는 각 기관에서 성희롱 사건이 발생하였을 때 비전문가가 즉시 활용할 수 있는 구체적인 사건 처리 매뉴얼이 유용할 것으로 생각된다.

4) 외부 전문가 참여 활성화

성희롱 사건 처리 절차 전반에 외부 전문가의 참여를 활성화할 필요가 있다. 외부 전문가의 참여는 성희롱 사건의 상담 및 신고를 좀 더 수월하게 하고, 내부 담당자에게 부족한 전문성을 보완하며, 공정성과 신뢰도를 향상시키는 데 도움을 줄 수 있다. 성희롱 사건의 상담 및 처리 절차에서 외부 전문가는 다양한 단계에서 개입이 가능하다. 외부 전문가를 임기제로 영입하는 방법, 외부 상담 기관을 고충처리창구로 활용하는 방법, 여러 개의 조직이 공동으로 핫라인을 두는 방법, 성희롱 사건의 조사에서 자문을 받을 수 있는 외부 전문가 풀을 운영하는 방법, 성희롱 고충심의위원회 또는 징계위원회에 외부 전문가를 일정

비율 이상 참여하도록 하여 자문 의견을 제시하도록 하는 방법, 자문 의견만이 아니라 의결에도 참여하도록 하는 방법 등을 고려할 수 있고, 규모가 큰 조직에서는 ombudsman과 같이 독립적인 차별·인권침해 시정 기구의 도입을 검토할 수도 있을 것이다. 여성가족부에서 각 기관의 실정에 맞게 활용할 수 있는 모델과 사례를 구체화하여 제시하고, 외부 전문가와의 연계를 강화할 필요가 있다고 생각된다.⁶⁾

5) 피해자 보호 강화

성희롱 사건 처리에서 피해자 보호와 비밀 보장을 강화하여야 한다. 성희롱 사건의 신고자 및 피해자가 널리 알려지고 부정적인 소문이 유포되는 것은 성희롱 사건을 드러내지 못하게 하는 주된 이유 중 하나이지만, 소문 유포 행위에 대한 규제는 매우 미약하다. 피해자가 드러나 피해자에 대한 부정적 평가가 확산되는 것은 업무상 불이익으로 이어질 위험마저 있다. 피해자 보호는 비밀을 지키자는 약속과 구성원들의 선의에 기대는 것만으로는 턱없이 부족하다. 비밀 보장의 중요성을 인식하고 있는 기관에서조차 비밀 보장을 위하여 어떤 노력을 해야 하는지 구체적인 방안까지는 마련하지 못하고 있는 실정이다. 사건의 접수 단계부터 징계 이후까지 구체적인 피해자 보호 및 비밀 보장 방법을 매뉴얼화하여 배포하는 것이 실질적인 도움이 될 수 있을 것이다.

6) 2차 가해 및 성희롱 은폐 등에 대한 규제의 실질화

소문의 유포를 비롯하여 성희롱 피해자에 대한 2차 가해 행위, 성희롱을 은폐하거나 행위자를 감싸는 행위에 대한 규제가 실질화되어야 한다. 2차 가해나

성희롱의 묵인, 방조, 은폐, 비호에 대하여 자체 징계 규정을 두고 있는 기관은 많지 않다. 성희롱 피해 구제 절차에서 2차 피해가 발생하였거나 성희롱의 은폐가 확인되면 여성가족부장관이 관련자의 징계를 기관장에게 요청할 수는 있지만, 징계 요청을 하려면 먼저 국가인권위원회나 경찰, 법원 등의 기관이 2차 피해 및 성희롱의 은폐를 확인하여야 하고, 「양성평등기본법 시행령」 제21조 제1항) 여성가족부가 이를 인지하여야 하며, 징계를 요청하더라도 기관장이 이에 따를 의무가 없다는 한계가 있다. 따라서 각 기관에서는 2차 가해 행위, 피해자의 의사에 반하는 성희롱의 묵인, 방조, 은폐, 비호에 대한 징계 규정을 명시하고 자체 예방 지침에도 이를 포함시켜 실질적인 규제를 실시하여야 하고, 성희롱 행위자가 2차 가해를 하였을 경우에는 이 사실을 징계 양정에 반영하여야 할 것이다.

7) 〈성희롱 방지조치 지침 표준안〉 중 필수 항목 지정

여성가족부의 〈성희롱 방지조치 지침 표준안〉 중 주요 항목을 필수로 지정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 지침 표준안은 각 기관에서 실정에 맞게 자체 지침을 제정할 때 가이드라인으로서의 역할을 하지만, 실무상 어떤 조항을 지침에 포함시키려면 근거가 필요하기 때문에 기관에 부담이 되는 조항은 배제되기 쉽다. 따라서 표준안의 내용 중 성희롱 은폐 관련자의 징계 조항, 성희롱 고충상담창구나 고충심의위원회에의 외부 전문가 참여 조항 등과 같이, 성희롱의 은폐 방지에 기여할 수 있지만 기관에서는 부담을 느껴 쉽사리 포함시키기 어려워하는 사항을 필수 조항으로 지정하여 해당 조항의 근거를 마련하여 줄 것이 요청된다.

6) 기관 외부에 성희롱 상담 및 신고 센터를 설치하는 방안으로는 윤덕경 외(2015), 92쪽 이하를 참조.

참 · 고 · 문 · 헌

윤덕경 · 구미영 · 김정혜(2015), 「공직사회 내 성희롱 암수발생 원인 및 개선방안: 중앙정부 및 지방자치단체를 중심으로」, 한국여성정책연구원

장미혜 외(2014), 「폭력예방교육 실시결과 분석 및 효과성 연구」, 여성가족부

조성수(2010), “체험과 기억으로서의 공무원의 일상: 공무원의 권력관계에 대한 미시사적 접근”, 한국행정학회, 「한국행정정보」 제44권 제4호

오성호(2014), “공무원이 인식하는 공직의 주요 보상요인의 값에 관한 탐색적 연구: 승진의 대체가능성을 중심으로”, 한국인사행정학회, 「한국인사행정학회보」 제13권 제3호

윤건수(2015), “한국 공직문화의 원형: 자리문화”, 한국행정학회, 「한국행정정보」 제49권 제4호

여성 근로자에 대한 직장 괴롭힘 실태와 정책적 대응 방안¹⁾

구미영

한국여성정책연구원 부연구위원

천재영

한국여성정책연구원 연구원

직장인의 하루에서 집 다음으로 가장 많은 비중을 차지하는 곳이 직장이다. 세계 최고 수준의 장시간 근로 문화를 고려하면 활동시간에서 직장이 차지하는 비중은 더욱 높아진다. 삶의 중요한 축인 직장생활이 모욕, 무시, 따돌림, 부당한 압박으로 점철되어 있다면 건강하고 행복한 삶이 유지되기 어려울 것이다. 그런데 운전기사 모욕, 항공기 회항 사건 등의 소위 ‘갑질’ 사건들은 여론의 비판에도 불구하고 끊이지 않고 발생하고 있다. 이는 존중받지 못하며 일하는 직장 문화, 직장 괴롭힘이 우리 사회 전반적으로 깊숙이 형성되어 있음을 보여준다. 감정을 조절하지 못하는 예외적인 몇몇 사람의 ‘일탈적인’ 행위가 아니라 구조적으로 형성된 조직문화가 직장에서의 괴롭힘을 용인하고 촉진하며 때로는 이를 활용한다는 점에서 심각한 문제이다.

북유럽에서 시작된 직장 괴롭힘(workplace bullying) 관련 연구는 근로자의 건강과 조직의 생산성을 갉아먹는 심리적 갈등이 무엇인가에 대한 연구에서 출발하여 직장 괴롭힘의 구조적 원인과 양상에 대한 연구로 발전하고 있다. 또한 업무와 관련하여 근로자의 인격, 신체적·정신적 건강을 침해하거나 직업적 전망을 방해하는 행위를 하여 근로자의 근로 환경을 악화시키는 결과를 초래하는 것을 직장 괴롭힘으로 정의하고 예방 및 피해 구제를 위한 법·제도를 도입하는 국가도 증가하고 있다.

¹⁾ 이 원고는 구미영, 천재영, 서유정, 정슬기, 「여성 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안」, 한국여성정책연구원, 2015 보고서에서 발췌, 요약한 것임.

1. 직장 괴롭힘의 실태²⁾

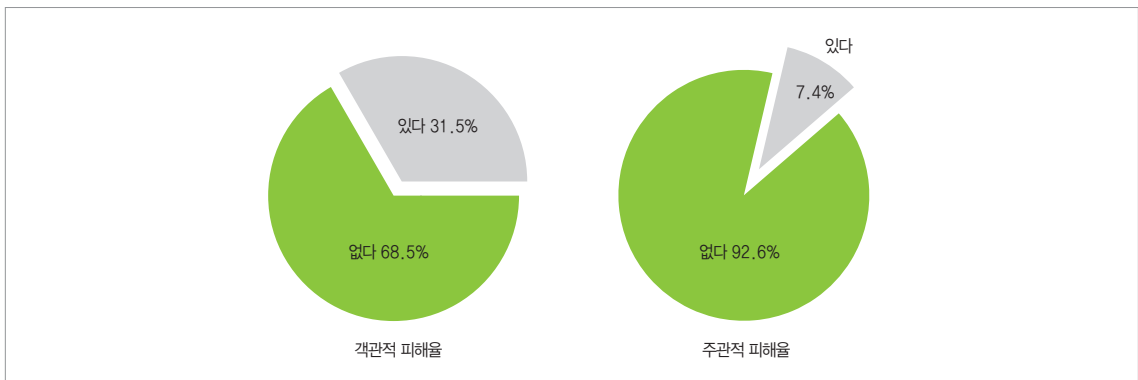
가. 객관적 피해자와 주관적 피해자

서비스업 종사 근로자인 1,000명의 응답자 중 직장 괴롭힘을 경험한 자의 비율과 직장 괴롭힘을 당했다고 인식하는 자의 비율을 분석하기 위해 선행연구의 정의에 따라 객관적 피해자와 주관적 피해자를 구분하였다(예: Salin, 2001; 서유정 외, 2014).

객관적 피해자는 '지난 6개월간 괴롭힘 행위를 주 1회 이상 반복하여 경험한 응답자'로 정의하며, 주관적 피해자는 '6개월간 월 1회 이상 괴롭힘을 겪었다고

느끼는 응답자'로 정의하였다.

먼저 전체 응답자의 31.5%가 객관적 피해를 경험하고 있었으며, 7.4%는 주관적 피해자인 것으로 나타나, 괴롭힘 피해자가 스스로 인식하고 있는 것보다 노출되는 직장 괴롭힘의 횟수가 4배 이상 많다는 것을 알 수 있었다.³⁾ 즉, 상당수의 근로자가 직장 괴롭힘을 경험하고 있었지만, 스스로는 자신이 피해자라는 사실을 인식하지 못하고 있었다. 전체 응답자가 6개월간 경험한 괴롭힘 횟수는 평균 78.2회로 주 3회 경험하는 것으로 나타났다.



[그림 1] 전체 피해율

나. 인적 속성에 따른 피해

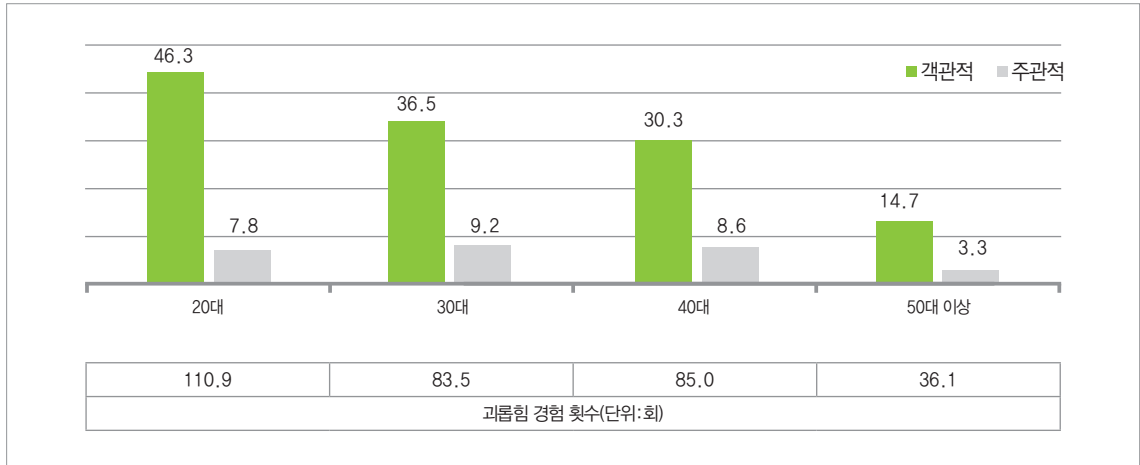
연령별로는 연령대가 낮아질수록 괴롭힘의 피해율이 높아지는 경향을 보였다(20대: 객관적 46.3%, 주관적 7.8%; 50대 이상: 객관적 14.7%, 주관적 3.3%). 괴롭힘

피해율이 가장 높은 연령대는 20대였으며, 평균 피해 경험 횟수가 110.9회로 주 4회 이상 괴롭힘에 노출되고 있는 것으로 나타났다.

2) 직장 괴롭힘의 실태를 조사하기 위하여 이 연구에서는 서비스산업 6개 직종 근로자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 조사대상 및 방법에 대한 자세한 내용은 각주1 보고서의 제3장 참고.

3) 한국산업안전보건연구원이 실시하는 근로환경실태조사 직장 괴롭힘 실태를 파악할 수 있는 문항이 포함되어 있다. 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘 경험 여부를 묻는 문항들이다(Q.70-71). 이 문항들은 부당한 행위의 경험 여부가 아니라 응답자의 인식에 바탕하여 답해진다는 점에서 이 연구의 '주관적 피해자' 문항과 유사한 측면이 있다. 50,007명의 취업자를 대상으로 실시된 제4차 근로환경조사 결과에 따르면, 언어적 폭력 경험을 보고한 응답자는 6.6%, 왕따/괴롭힘 경험자는 0.1%, 굴욕적 행동 경험자는 1.8%, 신체적 폭력 경험자는 0.5%였다(한국산업안전보건연구원, 2014).

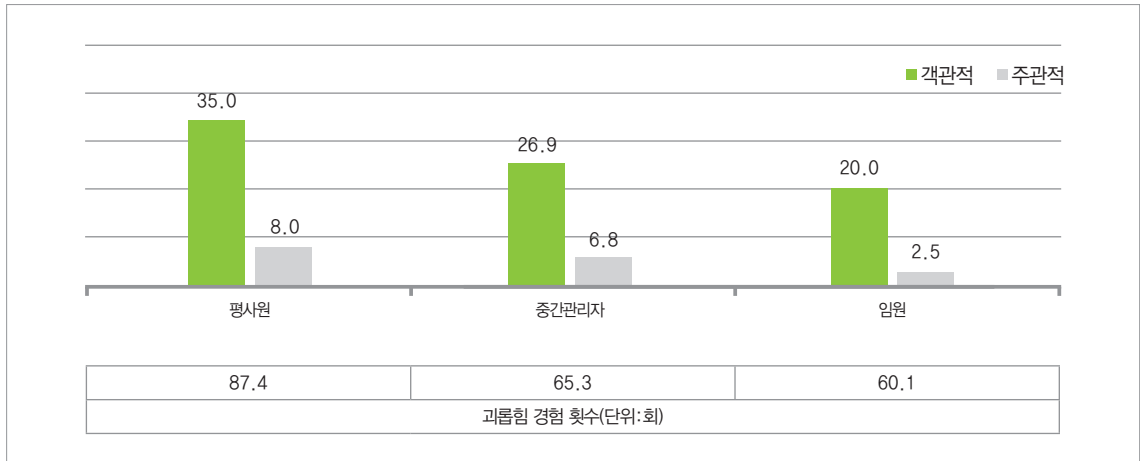
(단위: 명, %)



[그림 2] 연령별 피해율, 피해 횟수의 차이

직급에 따른 피해 실태의 경우, 낮은 직급일수록 피해자의 비율과 평균 괴롭힘 경험 횟수가 높아지는 추세를 보였다.

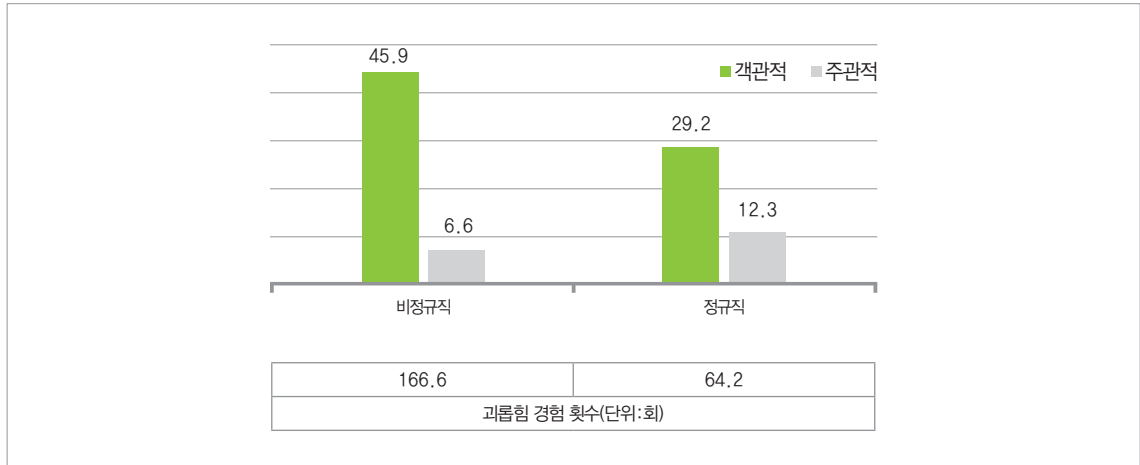
(단위: 명, %)



[그림 3] 피해자의 직급별 괴롭힘 발생률

비정규직이 정규직에 비해 더 높은 괴롭힘 피해율을 보이는데, 이는 선행연구의 분석 결과와 일치하는 것이다 (예: 서유정, 2015). 비정규직은 정규직 응답자보다 객관적 피해자의 비율은 더 높고 주관적 피해자의 비율은 더 낮게 나타났다. 동일한 괴롭힘 행위에 대해서도 고용형태에 따라 부당하다고 인식하는 정도가 다를 수 있음을 보여주는 결과이다.

(단위: 명, %)



[그림 4] 고용형태별 직장 괴롭힘 발생률

다. 가해자의 특징

부당한 행위를 가한 행위자의 성별을 분석한 결과 남성이 가해자일 가능성이 높다고 추정할 수 있다(표1). 이는 피해자의 성별과 무관하게 일관되게 나타났다.

〈표 1〉 가해자의 성별

(단위: 명, %)

가해자의 성별 분석 방법	남성	여성
부당한 '행위'의 주체를 바탕으로 한 분석 결과	70.9	29.1
직장 괴롭힘 경험자의 '인식'을 바탕으로 한 분석 결과	69.3	30.7

응답자의 성별과 가해자의 성별을 교차분석한 결과, 남성 응답자의 경우 분석방법과 무관하게 남성이 가해자가 될 가능성이 현저히 높은 것으로 나타났다. 반면 여성 응답자의 경우 여성 가해자와 남성 가해자의 차이가 근소하거나 여성 가해자라는 답변이 더 높게 나타나기도 하였다.

〈표 2〉 응답자의 성별과 가해자의 성별

(단위: 명, %)

	가해자 성별	남성 응답자	여성 응답자
부당한 '행위'의 주체를 바탕으로 한 분석 결과	남성 가해자	87	52.4
	여성 가해자	13	47.6
직장 괴롭힘 경험자의 '인식'을 바탕으로 한 분석 결과	남성 가해자	87.8	49.1
	여성 가해자	12.2	50.9

가해자의 직급을 분석한 결과 아래 표와 같이 상사가 가해자일 가능성이 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음은 동료, 고객의 순으로 서비스직종의 특징을 보여주는 결과이다. 응답자의 성별과 가해자의 직급을 교차 분석한 결과에서도 상사>동료>고객의 순으로 나타났다.

〈표 3〉 가해자의 직급

(단위: 명, %)

가해자의 직급 분석 방법	상사	동료	고객	경영진	여럿이 집단적으로	후임
부당한 '행위'의 주제를 바탕으로 한 분석 결과	52.2	21.7	14.3	5.9	3.4	2.4
직장 괴롭힘 경험자의 '인식'을 바탕으로 한 분석 결과	60.7	21.3	6.8	6.1	3.8	1.2

라. 직종별 피해

직종에 따른 피해율을 보다 정확하게 파악하기 위하여 고객을 제외한 직장 내 구성원으로 주요 가해자를 응답한 경우에 한정하여 직종과 피해 경험을 교차 분석하였다. 매장판매직 등의 경우 고객에 의한 괴롭힘 행위가 많기 때문에 피해자 비율과 빈도가 높게 나왔을 것이라는 가설에 근거한 것이다. 그 결과, 가해자가 직장 내 구성원인 경우에는 객관적 피해자 비율이 간호직에서 가장 높고, 주관적 피해자 비율은 매장판매직에 이어 두 번째이었다.

〈표 4〉 직종별 직장 괴롭힘 발생률: 가해자가 조직구성원

(단위: 명, %)

구분			객관적 피해자	주관적 피해자
괴롭힘 가해자가 조직 구성원인 경우	전체		33.3	13.4
	남성 집중 조직	정보통신(IT)	24.4	2.6
		기계 관련직	43.2	10.5
	여성 집중 조직	간호사	46	22.1
		매장 판매직	42.9	22.9
	성비균형	금융·보험 관련직	34.3	17.2
	-	공무원/공공기관	30.7	9.6

반대로 가해자를 고객으로 응답한 경우에 한하여 교차분석한 결과, 객관적 피해자 비율은 매장판매직이 36.6%로 가장 높았고 간호직의 경우 0.4%에 불과하였다. 주관적 피해자 비율의 경우 금융보험관련직이 가장 높았다.

〈표 5〉 직종별 직장 괴롭힘 발생률: 가해자가 고객

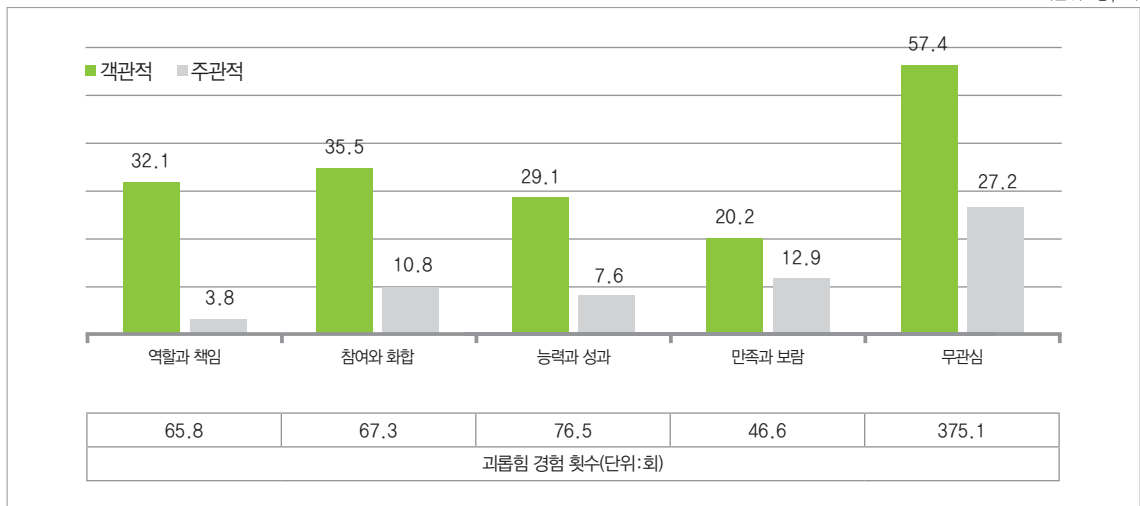
(단위: 명, %)

구분			객관적 피해자	주관적 피해자
괴롭힘 가해자가 고객인 경우	전체		20.5	12
	남성 집중 조직	정보통신(IT)	19	25
		기계 관련직	21.4	18.2
	여성 집중 조직	간호사	0.4	14.3
		매장 판매직	36.6	7.7
	성비균형	금융·보험 관련직	20	33.3
	—	공무원/공공기관	24.3	7.2

마. 조직문화에 따른 피해율

상사의 리더십은 직장 괴롭힘의 발생에 영향을 미치는 환경적 요인 중 하나로 선행연구에서 설명된다(서유정 외, 2014:31). 상사의 리더십이 무관심한 유형인 경우, 괴롭힘 피해자 비율과 평균 괴롭힘 행위 경험 횟수가 가장 높게 나타났다.

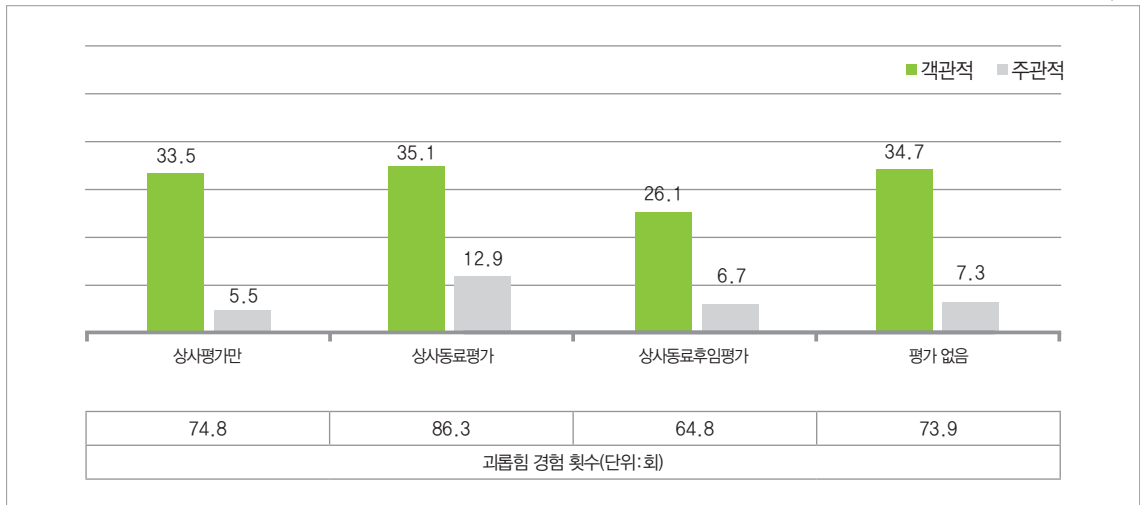
(단위: 명, %)



[그림 5] 상사의 리더십과 직장 괴롭힘 발생률

조직 내 평가 방식에 따른 차이를 보면 다면평가 방식을 적용하는 조직에서 객관적 괴롭힘 피해자 비율이 가장 낮았다.

(단위: 명, %)

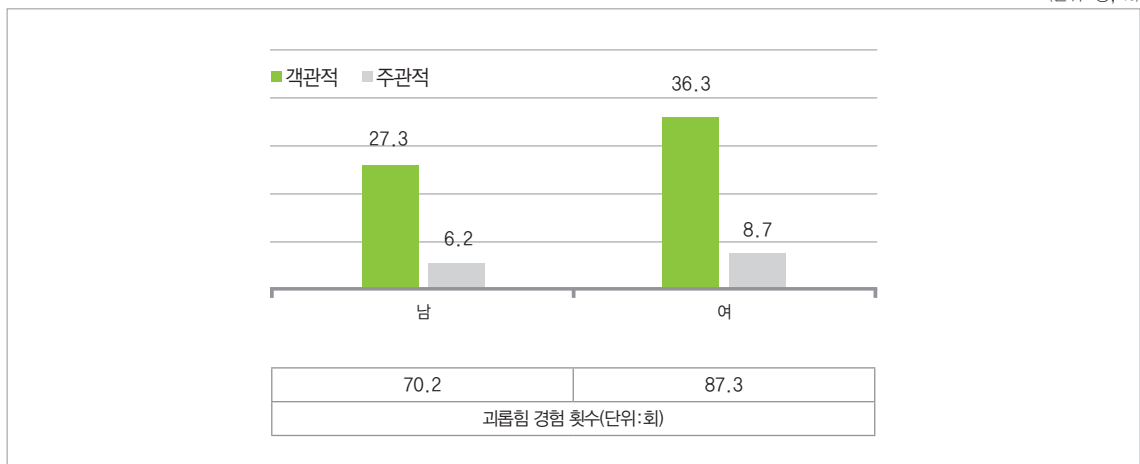


[그림 6] 조직 내 평가방식과 직장 괴롭힘 발생률

2. 직장 괴롭힘의 젠더적 특성

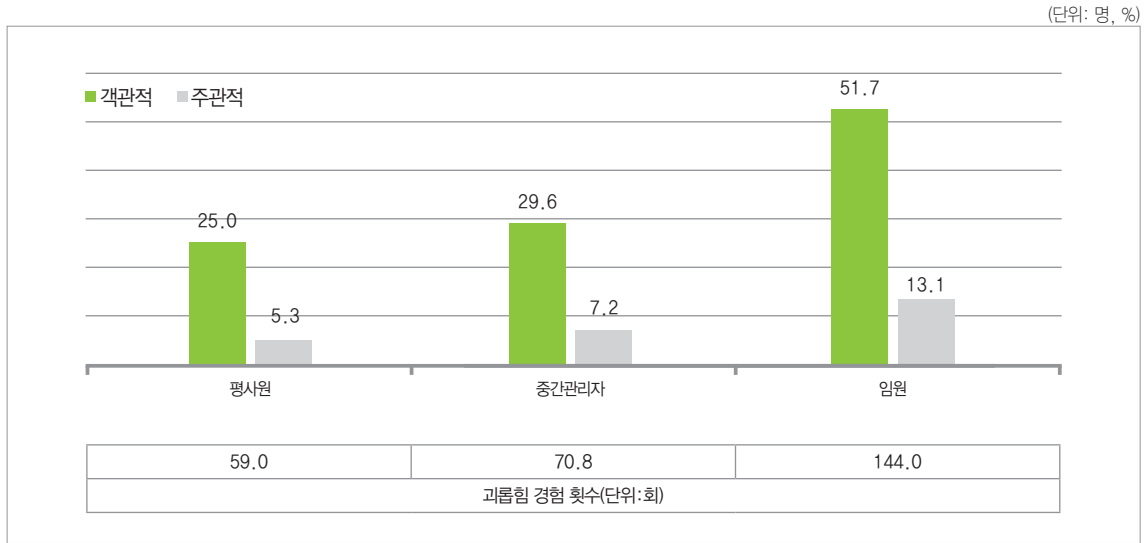
성별 차이를 보면 여성 응답자의 36.3%, 남성의 27.3%가 객관적 괴롭힘을 경험하고 있었으며, 주관적 괴롭힘은 여성 8.7%, 남성 6.2%로 객관적 괴롭힘 피해율보다 주관적 피해율이 현저히 낮음을 알 수 있다. 앞서 전체 괴롭힘 피해율 분석에서 기술한 바와 같이, 성별 분석에서도 남녀 모두 괴롭힘을 괴롭힘으로 인식하지 못하는 것으로 나타났다. 특히 여성의 경우 객관적 피해율과 주관적 피해율 사이의 간극이 남성 피해자에 비해 더 큰 것으로 나타났다. 이를 통해 여성이 남성보다 직장 괴롭힘에 대해 더 수용적인 태도를 가지고 있음을 유추해볼 수 있다.

(단위: 명, %)



[그림 7] 성별 피해율 및 피해 횟수의 차이

조직의 젠더 특성 관련하여 분석한 결과, 성별에 따른 불이익이 있다고 응답한 근로자의 사업장일수록 객관적, 주관적 피해율이 높게 나타났다.



[그림 8] 조직의 젠더적 특성과 직장 괴롭힘 발생률: 성별 불이익

3. 관련 법·제도 현황

국내의 직장 괴롭힘 관련 분쟁 사례를 검토한 결과, 현행 법제도로는 직장 괴롭힘 문제를 포섭할 근거가 미약하다는 점을 확인할 수 있었다.⁴⁾ 정리하고 또는 노조와해 목적의 구조적 괴롭힘 사례가 두드러지게 많고 사회 여론화가 되었으나, 그밖의 빈번하게 발생하는 직장 괴롭힘 문제에 대한 근로자와 사용자, 정부의 인식은 미미한 상황이었다.

직장 괴롭힘 피해자가 사용자나 가해자를 대상으로 피해 구제를 신청할 경우, 기존의 민사상 손해배상 법리로는 과실 여부나 예견 가능성, 사무집행 관련성

요건으로 인해 피해 입증에 어려움을 겪고 있다. 차별 금지법 역시 사업주에 대해서만 규율하거나 장애 차별적인 괴롭힘에 대해서만 근거규정이 있다는 문제점이 있다. 젠더, 연령, 국적 등을 이유로 한 차별적인 괴롭힘에 대해서는 규율할 구체적인 근거가 부족한 상황이다. 괴롭힘 피해자가 입은 정신적, 신체적 건강 피해에 대하여 산재보험 적용을 신청하더라도 어려움이 예상된다. 현행 산재보험 제도는 업무상 정신질환 일반에 대한 판정 기준이 있을 뿐 직장 괴롭힘의 양태와 원인, 영향 등을 고려한 구체적인 지침이 없다. 정신 질환 일반에 대해 업무 관련성을 엄격하게 인정하는 산재보험 업무 관행 역시 걸림돌로 지적된다.

4) 자세한 내용은 각주1 보고서의 제2장 참고.

4. 정책적 대응 방안

가. 예방 정책의 필요성

직장 괴롭힘은 “점점 고조되어 가는 과정으로서의 특성이 있기 때문에 가능한 초기 단계에서 중지시키는 것이 최선”이라는 것이 선행연구들에서 확인될 수 있는 견해이다(vartia, 2011:340). 직장 괴롭힘의 일종인 성희롱 관련 선행연구에서도 적극적인 예방 조치를 활용한 정책의 중요성을 강조하는 경향임을 확인할 수 있다. 따라서 직장 괴롭힘 정책을 수립함에 있어 실효성 있는 예방정책이 반드시 포함되어야 할 것이다. 이와 관련하여「산업안전보건법」상 직장 괴롭힘 예방조치를 취할 의무를 규정한 프랑스의 사례를 참고할 필요가 있다. 프랑스「산업안전보건법」에 따르면 사용자는 직장 괴롭힘을 예방할 의무가 있으며, 이에 관련된 정보를 근로자들에게 제공하고 교육을 실시하며, 관련된 조직과 수단을 마련할 의무가 있다. 또한, 취업규칙에 이러한 직장 괴롭힘을 예방하기 위한 조치들을 명시할 의무가 있다. 한국의 산업안전보건법령에 직장 괴롭힘 관련 예방 활동을 예시하고 필수적으로 시행해야 할 사업주의 예방 조치의무를 규정할 필요가 있다.

직장 괴롭힘 예방체계가 실효성 있게 작동하기 위해서는 사용자에 대한 책임을 강화하는 것과 함께 근로자 스스로 문제의 심각성을 인식하고 집단적으로 예방 체계에 개입할 수 있도록 제도적으로 지원하는 것이 필요하다. 직장 괴롭힘은 일견 개인 간의 사적인 갈등으로 보일 여지가 크기 때문에 노동조합이나 노사협의회가 적극적으로 나서려 하지 않을 수 있다. 따라서 「노조법」이나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 노동조합이나 노사협의회와의 협의 의무사항 등으로

규정할 필요가 있다. 이와 관련하여 참고할 수 있는 사례로 종업원대표와 위생안전조건위원회 대표가 직장 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 등에 개입할 권한을 해당 법률에 규정한 프랑스의 사례가 있다. 또한, 법률적 근거는 없으나 노조가 선도적으로 직장 괴롭힘 규율 법안을 제기하고 실태조사 및 홍보 활동, 예방 활동을 실시하는 영국 노조의 사례도 있다.

이러한 노사협력 의무, 예방 및 피해자 보호 관련하여 근로자 대표의 의견을 반영할 의무는 괴롭힘 관련 분쟁의 특성상 특히 중요하다. 한국의 현행 노동법제에서는 업무상 정신질환에 대한 산재를 인정받기 쉽지 않고, 정신적 피해에 대한 사후적인 손해배상 액수가 미미하기 때문에 피해를 구제받기에 어려움이 크다. 또한 성희롱이나 직장 괴롭힘 사건의 경우 피해자가 원하는 것은 주로 명확한 사과와 재발방지라는 점을 고려하여 사업장 내부적, 자율적인 분쟁해결 절차가 수립되고 활성화되도록 노동조합, 노사협의회 또는 근로자대표의 개입 권한을 강화할 필요가 있다.

나. 법적 개선 필요성

직장 괴롭힘에 대한 외국의 규율 방식을 보면, i) 별도 입법 없이 행정지침이나 정책을 통해 규율하는 유형(일본, 독일), ii) 산업안전보건법규의 일부에 편입시켜 입법하는 유형(노르웨이, 프랑스 등), iii) 별도의 「괴롭힘금지법」을 제정하는 유형(스웨덴 등), iv) 「차별금지법」과 「괴롭힘금지법」과 병행하여 있는 경우(영국), v) 「차별금지법」상의 괴롭힘 금지 규정만 있는 유형(미국) 등으로 나눌 수 있다(Vartia, 2014:11).

한국에서는 직장 괴롭힘에 대한 금지와 예방의무, 처벌 규정을 「근로기준법」에 포함시키는 내용의 개정안,

직장 괴롭힘에 해당하는 행위의 유형을 구체적으로 예시하고, 피해자에 대한 사용자의 조치의무 및 불리한 조치 금지를 규정하며, 입증책임 분배 규정을 둔 「근로기준법」 개정안, 「남녀고용평등법」의 성희롱 개념 정의 조항을 개정하여 직장 괴롭힘으로 규정하는 개정안, 차별의 개념에 성별, 인종, 종교, 장애 등을 이유로 한 괴롭힘을 포함시킨 「차별금지법」 제정안 등이 있다.⁵⁾

국내의 젠더 괴롭힘 실태 및 분쟁 사례, 외국 사례, 국내 입법안 등을 종합적으로 검토한 결과 직장 괴롭힘 일반을 규율하는 법률과 차별적인 괴롭힘을 규율하는

법률을 병행할 필요가 있다. 프랑스처럼 노동기준 관련 편에 금지 규정을 두고 산업안전보건 관련 편에 예방 의무를, 종업원대표 및 안전보건위원회 관련 편에 근로자 대표의 개입 권한을 규정하는 방식을 채택할 수도 있다. 「근로기준법」에서 금지 규정 및 사용자의 조치 의무 등을 규정하고, 「산업안전보건법」에 예방 활동 관련 의무와 기준을 두는 방식이다. 또는 특별법을 만들어 관련된 모든 내용을 포함하는 방식도 가능할 것이다.

〈표 6〉 직장 괴롭힘의 법적 정의(안)

근로기준법 제8조의2(괴롭힘의 금지)
① 누구도 업무와 관련하여 근로자의 인격, 신체적·정신적 건강을 침해하거나 직업적 전망을 방해하는 반복적인 행위를 하여 근로자의 근로환경을 악화시키는 결과를 초래해서는 아니 된다. ⁶⁾

직장 괴롭힘 피해는 사법적인 구제 외에도 사용자의 피해자 보호 및 가해자 징계 조치를 통해 실현될 수 있다. 또한 직장 괴롭힘을 예방하기 위한 사용자의 의무를

명시할 필요성이 있다. 위의 검토를 바탕으로 작성한 안은 다음과 같다.

〈표 7〉 직장 괴롭힘 피해의 예방 및 구제 관련 안

근로기준법 제8조의2(괴롭힘의 금지)
② 사업주는 예방교육의 실시, 고충처리 창구의 설치 등 괴롭힘을 예방하기 위하여 주의의무를 다하여야 한다.
③ 사업주는 괴롭힘 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를, 피해자가 요구하는 보호 조치를 취하여야 한다.
④ 사업주는 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 괴롭힘 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
근로기준법 제8조의3(괴롭힘 피해에 대한 손해배상)
① 사업주 또는 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 다른 근로자가 괴롭힘을 행한 경우, 사업주는 괴롭힘 행위로 인하여 피해를 입은 근로자에 대하여 손해배상책임을 진다. ⁷⁾

5) 순서대로 나열하면 다음과 같다. 한정애 의원 대표발의, 2013.9.30., 의안번호 제7079호. 이인영 의원 대표발의, 2015.11.2., 의안번호 제17528호. 이자스민 의원 대표발의, 2015.6.8., 의안번호 제15489호. 김재연 의원 대표발의, 2012.11.6., 의안번호 제2463호.

6) 사용자의 폭행을 금지하는 동법 제8조를 '폭언 폭행의 금지'로 개정하고 폭언, 폭행의 주체를 사용자에서 사용자와 근로자로 확장하는 것도 병행될 필요가 있다.

7) 「근로기준법」의 편제 상 예방의무, 조치의무, 배상책임 관련 조항을 제8조의2나 제8조의3에 배치하는 것은 부적절한 측면이 있다. 따라서 직장 괴롭힘 금지 조항만 「근로기준법」에 두고 예방, 조치의무, 배상책임 관련 규정들은 「산업안전보건법」이나 직장 괴롭힘 관련 특별법에 배치하는 방안을 검토할 수 있다.

참·고·문·헌

구미영, 천재영, 서유정, 정슬기, 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안, 한국여성정책연구원, 2015.

서유정, 김수진, 이지은(2014), 「직장 따돌림의 실태조사와 방지 방안 연구 : 제조업을 중심으로」, 한국직업능력개발원

서유정 (2015), “제3주제 한국의 직장 내 괴롭힘 법·제도적 현황, I. 한국의 직장 내 괴롭힘 실태”, 한국여성정책연구원 2015년 한일 여성노동 포럼 직장 내 괴롭힘과 젠더 자료집, 한국여성정책연구원

산업안전보건연구원(2014), 2014년 제4차 근로환경조사(KWCS) 결과

Salin, D.(2001), Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying, European Journal of Work & Organizational Psychology, Vol.10 No.4

Vartia, Maarit(2014), “EU의 직장 내 괴롭힘 : 예방 및 대처 방안”, 국제노동브리프 2014년 9월호, 한국노동연구원.