

KLSI

ISSUE PAPER

제 90 호

2018-5호

(2018.04.10.)

www.klsi.org

직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안

-독일 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도를 중심으로-

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

1. 서론
2. 직장 내 성폭력
3. 현행 직장 내 성폭력 해결시스템과 문제점
4. 독일의 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도
5. 시사점

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

<요약>

직장 내 성폭력은 법적인 조치도 중요하지만 가해자와 피해자가 같은 공간에서 업무를 해야하는 특수한 상황이기 때문에 조직 내에서 이루어지는 신속한 조치가 매우 필요하다. 현행 법체계에 따라 직장 내 성차별이나 성희롱 관련 분쟁이 발생하는 경우 피해 노동자는 사업장에 명예고용평등감독관이 위촉된 경우, 명예고용평등감독관에게 상담·조언을 요청할 수 있으며 고용평등상담실에서 상담 및 자문을 받을 수 있다. 또한, 노사협의회를 통한 고충처리위원회에 문제를 제기하여 정식으로 사내 고충처리절차를 거치거나, 그런데도 해결이 되지 않을 경우 사법 절차는 물론 노동조합, 성폭력 관련 여성상담실, 국가인권위원회나 노동위원회 등에 구제를 요청할 수 있다.

그러나 명예고용평등감독관의 경우는 제도적으로 어떠한 권한도 없는 상태에서 그나마 위촉된 명예고용평등감독관도 남성·관리직 위주로 되어 있기 때문에 실질적인 역할을 기대하기 어렵다. 뿐만 아니라 국가가 민간단체에 위탁을 주는 형식으로 운영되고 있는 고용평등상담실 역시 부족한 예산과 책임기관인 고용노동부와 협조가 제대로 이루어지지 않기 때문에 운영은 각 단체의 헌신에 기대할 수밖에 없다. 따라서 수탁기관의 상황에 따라 격차가 존재하고 일정 수준의 상담을 기대하기 어렵다. 또한 노사협의회에 설치되는 고충처리위원회 역시 각 사업장의 상황에 따라 크게 좌우되고 있으며 전반적으로 노사협의회가 활발하게 운영되지 않기 때문에 큰 역할을 기대하기 어렵다. 결과적으로 직장 내 성폭력 문제를 실질적으로 해결하기 위한 제도적인 보완이 필요한 상황이다.

독일의 성평등담당관제도는 법률에 규정되어 있는 성차별금지규정을 직장 내에서 차별당하고 있는 여성을 위해 적극적인 조치를 취함으로써 성별 격차를 줄이려는 목표를 가진다. 이러한 목표는 성평등담당관을 여성으로만 선출하고 사업장 내에서 실질적인 역할을 할 수 있는 권한을 부여함으로써 형식적인 제도가 아니라 실질적인 변화가 가능하도록 한다. 독일의 성평등담당관은 관련 법과 소속기관에 따라 나뉜다. 독일 연방정부나 주 정부에서 근무하는 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte)은 여성노동자들이 직무를 수행하는데 있어 불평등한 상황에 처하거나 조직 내에서 여성에 대한 성폭력이 발생하였을 때 이를 해결하기 위한 업무를 주로 하고 지방자치단체의 성평등담당관 또는 여성담당관(Frauenbeauftragte)은 소속기관의 여성노동자의 평등을 위한 지원뿐만 아니라 지역 내 여성 주민과의 상담 등을 담당하며 지방자치단체가 여성친화적인 정책을 수립하도록 하는 역할까지 수행한다. 여성만이 선출될 수 있는 성평등담당관의 임기는 4년으로 인사부서에 소속되며 이전까지의 업무나 임금의 삭감 없이 업무를 수행할 수 있도록 하고 있다. 특히 성평등담당관 업무로 인해 승진이나 임금에 불이익이 없도록 하고 있으며 해고로부터도 보호받는다.

대한민국에서 노동자가 안전한 직장에서 근무할 수 있도록 하는 것은 사용자의 의무이다. 직장 내 성폭력 문제는 가해자가 아닌 피해자가 생계의 위협을 받으며 직장을 떠나게 함으로써 피해 노동자의 생존권을 위협한다. 따라서 직장 내 성폭력 문제를 해결하기 위한 실질적인 제도의 개선과 효과적인 정책으로 이어질 수 있도록 직장 내 성폭력 구제 제도의 문제점과 해결 방안에 대해 모색할 필요가 있다.

직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안

-독일 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도를 중심으로-

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

1. 서론

직장 내 성폭력은 법적인 조치도 중요하지만 가해자와 피해자가 같은 공간에서 업무를 해야 하는 특수한 상황이기 때문에 조직 내에서 신속한 조치가 매우 필요하다. 그러나 실질적으로 작동하는 피해자 구제 시스템이 부재하고, 남성 중심적인 직장 문화가 지배적인 가운데 피해자 보호를 우선으로 해결하는 시스템을 기대하는 것은 매우 어렵다. 최근 안희정 전 충남도지사 사건에서도 볼 수 있듯이 다수의 피해자들은 자신들이 입은 피해에 대해 조직 내 절차나 법적 절차를 통해 해결하지 못하고 SNS와 언론 등을 통해 불특정 다수에게 폭로하는 방식을 선택하고 있다. 개인에 대한 신상정보를 밝히고 피해사실을 고발한 피해자들은 이로 인해 심각한 2차 피해를 받고 있음에도 불구하고 소속된 조직이 믿음을 주지 못했기 때문에 어쩔 수 없는 선택을 하게 된 것이다. 그러나 지금도 곳곳에서 발생하고 있을 많은 직장 내 성폭력 사건들은 피해자의 폭로로 문제가 해결되리라는 보장이 없다. 대한민국에서 노동자가 안전한 직장에서 근무를 할 수 있도록 하는 것은 사용자의 의무이다. 그러함에도 많은 경우, 사용자는 직장 내 성폭력 사건의 방관자이거나 심지어 가해자일 가능성도 매우 높다.¹⁾ 따라서 직장 내 성폭력 문제를 해결하기 위한 실질적인 제도의 개선과 효과적인 정책으로 이어질 수 있도록 직장 내 성폭력 구제 제도의 문제점과 해결 방안을 모색해보기로 한다.

2. 직장 내 성폭력

대한민국의 직장 내 성폭력에 관한 규정은 성희롱 예방과 그에 따른 교육의무 그리고 제3자에 대한 성희롱 방지 의무 등을 사용자에게 부과하여 외국의 법제와 비교하였을 때 차이점이 없다. 특히 2017년 11월 국회에서 남녀고용평등법이 개정되면서 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 의무가 강화되는 등 진전이 있었으나, 현재 나타나고 있는 “#me too” 운동을 통해 알 수 있듯이 직장 내 성희롱 예방과 구제의 실효성을 높이기 위해서는 실질적으로 문제를 해결할 수 있는 새로운 제도가 필요한 상황이다.

1) 한국여성노동사회 고용평등상담실 현황 <사업장 규모별 가해자 유형>에 따르면 4인 이하 사업장 성희롱의 가해자 중 80.8%, 5~9인 이하 사업장의 가해자 중 61.7%가 사장인 것으로 조사되었다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

성희롱이란 육체적, 언어적, 시각적 성희롱을 모두 포함한다. 성희롱 가해자에게 반드시 성적 인 동기나 의도가 있지 않아도 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위는 모두 성희롱에 포함된다. 또한, 상대방이 동의하지 않은 신체적 접촉, 예를 들어 어깨나 허벅지에 손을 올리는 행위는 육체적 성희롱에 해당하며 술을 따르게 강요하거나 성관계 유무 또는 자신의 성생활에 대한 이야기 등은 언어적 성희롱이 될 수 있으며 음란한 사진이나 동영상 보내거나 혹은 타인이 볼 수 있는 위치에 놓는 행위는 시각적 성희롱이다. 뿐만 아니라 원치 않는 연락을 계속 취하거나 만남을 강요하는 것도 해당된다.

직장 내에서 발생할 수 있는 성폭력의 유형 중 하나는 업무상 위계·위력에 의한 강제추행이나 강간이다. 이는 통상적인 강제추행이나 강간과 달리 양 당사자 사이에 업무 또는 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 일방의 보호·감독을 받는 관계가 있는 경우에 성립한다. 따라서 보호·감독의 책임이 있는 자가 위계를 이용하여 성폭력을 가한 경우 특례법에 따라 가중처벌을 받게 된다. 업무상 위계·위력 관계는 반드시 같은 직장 내 상사와 부하 직원의 관계로 한정하는 것은 아니며 고용관계가 성립하지 않더라도 직·간접적으로 업무상 보호 또는 감독 관계가 인정될 수 있다면 업무상 위력에 의한 강제추행이나 강간이 성립될 수 있다. 현재 “#me too” 운동에 동참하고 있는 많은 피해자들이 이에 해당한다는 것은 그만큼 위계와 위력을 이용한 성폭력이 가해질 때 피해자들의 피해가 크지만 현재 조직 내에서 이를 해결할 가능성이 매우 낮다는 것을 보여준다.

한국여성노동자회의 조사에 따르면 고용노동부에 접수된 직장 내 성희롱 진정 사건은 2012년 249건에서 2016년 556건으로 2배 이상 증가하였다. 그러나 검찰 기소 건은 지난 5년간 9건에 불과하며 시정 조치도 대부분 행정종결인 진정 취하 또는 시정 완료로 처리되었다. 즉, 성폭력 피해 신고를 해도 처벌이 제대로 이뤄지지 않고 있다는 것이다. 또한, 2012년~2015년 고용노동부에 접수된 직장 내 성폭력 피해 신고가 1천 674건에 이르지만 처벌된 건수는 83건밖에 되지 않아 사실상 대부분의 직장 내에서 효율적인 성폭력 사건 감독 체계가 부재하다는 것이다.

[표 1] 직장 내 성희롱 신고사건 현황

(단위: 건)

연도	접수 건수	행정종결						과태료	기소	불기소	처리중
		합계	시정완료	이송	취하	위반없음	기타				
'13	370	304	39 (11%)	12	7	61	185	45	1	20	
'14	519	418	70 (13%)	14	6	121	207	64	4	33	
'15	522	405	57 (11%)	6	9	126	207	83	4	30	
'16	556	456	67 (12%)	8	49	144	188	69	1	26	4
'17	728	556	71 (10%)	12	122	145	206	97	4	25	46
'18	39	35	3 (8%)		11	2	19	1			3
합계 (%)	2734 (100%)	2174	307 (11%)	52	204	599	1012 (47%)	359 (13%)	14 (0.5%)	134	53

출처: 강병원의원실, 2018, '직장 내 성희롱 신고사건 처리 현황'.

[표 1]에서 보는 바와 같이 고용노동부에 신고된 성희롱 사건은 실제 시정완료는 11%, 기소까지 가는 경우는 0.5%에 불과하다. 뿐만 아니라 피해자가 신고를 접수한 후 중도에 포기하여 행정종결단계에서 기타로 처리되는 경우가 절반을 넘고 있어 고용노동부를 통한 구제의 어려움을 보여주고 있다.

3. 현행 직장 내 성폭력 해결시스템과 문제점

현행 법체계에서 직장 내 성차별이나 성희롱 관련 분쟁이 발생하게 되면, 피해 노동자는 사업장에 명예고용평등감독관이 위촉된 경우에는 명예고용평등감독관에게 상담·조언을 요청할 수 있으며 고용평등상담실에서 상담 및 자문을 받을 수 있다. 또한 노사협의회를 통한 고충처리위원회에 문제를 제기하여 정식으로 사내 고충처리절차를 거치거나, 그런데도 해결이 되지 않을 경우 사법 절차는 물론 노동조합, 성폭력 관련 여성상담실, 국가인권위원회나 노동위원회 등에 구제를 요청할 수 있다.

특히 남녀고용평등법은 제23조에서 제25조까지 명예고용평등감독관, 고용평등상담실, 노사협의회 내 고충처리위원회 등 직장 내 성희롱 관련 구제 체도를 규정하고 있다.

1) 명예고용평등감독관

우리나라는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제24조에 따라 직장 내 성희롱 구제를 위한 명예고용평등감독관 제도를 운용 중이다. 명예고용평등감독관은 직장 내 성희롱 사건이 발생하면 피해노동자에게 상담·조언하고 법 위반 사실 확인 후 사용자에게 제도개선에 대한 건의나 감독기관에 신고하도록 규정하고 있다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있다.

② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언
2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여
3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽
5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

그러나 「명예고용평등감독관 운영규정」을 살펴보면 사실상 명예고용평등감독관은 실질적인 감독을 할 수 있는 어떠한 권한도 없다. 명예고용평등감독관은 현존하는 제도 중 직장 내에서 사업주를 제외한 유일한 구제수단이지만, 실효성은 전혀 없다. 특히 아래의 [표 2]와 [표 3]에서 보는 바와 같이 위촉된 명예고용평등감독관 중 여성의 비율이 매우 낮고 위촉된 사람 대부분이 사용자 측 인사관리자인 경우가 많다. 이렇듯 현재 위촉되고 있는 명예고용평등감독관은 직장 내 성폭력 문제를 해결할 수 있는 전문성이 없을 뿐만 아니라, 직장 내 성희롱 피해자의 다수가 여성·하급직이라는 것을 생각해보면 남성·관리자가 많기 때문에 피해자에 대한 공감이나 지지를

기대하기 어려운 것이 현실이다. 또한 명예고용평등감독관 제도를 운용하는 고용노동부가 이와 관련된 관리를 전혀 하지 않고 있는데, 위촉된 명예고용평등감독관에 대한 지원이나 별도의 교육은 전혀 없고 신규 명예고용평등감독관에게 지급하는 수첩이 전부인 상황이다.

[표 2] 2017년 현재 명예고용평등감독관 지위별 위촉현황

연도	계	노조간부급	사원급·조합원	주임(대리급)	과장급	차장급 이상
2017년	5,085명	658명	697명	806명	1,297명	1,627명
	(100%)	(12.9%)	(13.7%)	(15.9%)	(25.5%)	(32.0%)

출처: 강병원의원실, 2018, '직장 내 성희롱 신고사건 처리 현황'.

[표 3] 연도별 위촉 현황

연도	위촉사업장수	계	남	여(비율)
2017년	4,616개소	5,085명	3,783명	1,302명(25.6%)
2016년	4,530개소	4,982명	3,742명	1,240명(24.9%)
2015년	4,375개소	4,790명	3,602명	1,188명(24.8%)
2014년	4,206개소	4,569명	3,448명	1,121명(24.5%)
2013년	3,660개소	3,973명	2,981명	992명(24.9%)

출처: 강병원의원실, 2018, '직장 내 성희롱 신고사건 처리 현황'.

2) 고용평등상담실

남녀고용평등법 제23조에 따라 고용평등상담실은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 하는 민간단체에 고용노동부장관이 필요한 비용 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 하고 있다. 2017년 기준으로 고용평등상담실은 전국에 15개가 운영되고 있으며 올해 21개로 확대될 예정이다. 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하고 남녀고용평등법 시행령에 따라 제23조 관련 업무는 지방고용노동관서의 장에게 위임한다고 정하고 있다. 고용노동부 장관은 지원하는 비용의 수준을 정할 수 있고, 민간단체 지원과 상담수행에 필요한 사항 등을 정할 수 있다. 시행규칙에 따라 '정관의 목적사업에 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담사업을 포함하고 있는 비영리법인일 것, 자격 있는 상담원 1인 이상 종사하고 있을 것, 일정기준의 상담실을 구비하고 있을 것' 등의 기준으로 선정된 민간단체는 「민간단체 고용평등상담실운영지원규정」에 따라 운영된다.

고용노동부는 고용평등상담실 제도가 정착되고 활용되도록 노력할 의무가 있으나, 고용평등상담실에 대한 지원은 연간 예산이 약 2,200만 원 정도로 십 년째 거의 동결 수준이다. 사실상 지원액은 고용평등상담실을 운영하는 1인의 인건비 정도에 불과한 상황이다. 적은 예산도 문제가

지만 정부와의 연계체계도 제대로 구축되지 않고 있어 지원금만 지급하는 형식의 매우 소극적 지원에 불과하다. 최근 고용노동부는 고용평등상담실 사업을 피해자 심리치료 지원 및 사업자 교육 관련하여 확장하겠다는 발표를 하였으나 관련 인프라 구축 없이 민간단체의 헌신에만 의지하고 있는 실정이다. 따라서 사업장 내에서 발생하는 노동분쟁을 처리해야 하는 상담실 업무의 특성상 안정적인 정부 측의 파트너십이 필수적이며 보다 적극적인 거버넌스 구축이 필요하다. 예를 들어 피해노동자가 노동부에 정식으로 진정을 제기하려면 신분노출 등으로 인해 고용상실 등 상당한 위험을 부담해야 한다. 하지만 고용노동부가 사업장 임검²⁾을 실시하거나 해당 업종 또는 사업장에 대한 지도, 감독을 행함으로써 개별 사건의 처리보다 바람직한 성과를 거둘 수 있을 것이다. 이러한 방식의 협력구조를 구축하여 예방적이고 실질적인 분쟁해결에 이를 수 있기에 양자가 협조체계를 다양하게 마련할 필요가 있다.³⁾

3) 고충처리위원회

남녀고용평등법 제25조에 따라 상시 30인 이상의 노동자를 사용하는 모든 사업주는 직장 내 성폭력과 관련하여 사업장 노사협의회에 고충처리위원회를 설치하여 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다. 고충처리위원회는 직장 내 성희롱 예방교육과 예방교육의 위탁, 직장 내 성희롱 발생 시 조치 등에 관한 규정에 따라 처리해야 한다. 사업장에서 성폭력 사건이 발생하여 노동자가 구두 또는 서면으로 신고를 하면 고충처리위원은 지체 없이 이를 처리해야 한다. 즉 고충처리위원은 노동자로부터 직장 내 성폭력 사건에 대해 접수한 때부터 10일 이내에 조치사항이나 처리결과를 해당 노동자에게 통보해야 한다. 고충처리과정에서 발생하는 노동자의 사생활은 보장되어야 하고 관계자 외 고충처리대장의 열람도 금지하여야 한다. 그러나 고충처리위원은 비상임과 무보수를 원칙으로 하므로 사실상 직장 내에서 발생하는 성폭력 사건에 대해 실질적인 문제를 해결하는 데 어려움이 많다.

4. 독일의 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도

독일에서 직장 내 성폭력 사건이 발생하면 피해자는 직장 내 성평등담당관, 노동자평의회 또는 인사담당자나 직접 사용자에게 피해사실을 알리고 조치를 기대할 수 있다. 그 밖에 사업장 외부에서는 노동조합이나 성폭력관련 여성단체 또는 연방반차별국(Antidiskriminierungsstelle des Bundes) 등에 상담을 요청할 수 있다. 본고에서는 이 중에서 사업장 내에 성평등과 관련된 업무를 전담하는 담당관을 선출하여 직장 내 성폭력 문제를 적극적으로 해결할 수 있도록 하는 독일의 성평등담당관 제도를 간략하게 소개하고자 한다.

독일의 성평등담당관은 관련 법과 소속기관에 따라 나뉜다. 독일 연방정부나 주 정부의 100인 이상 부서에서 근무하는 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte)은 여성노동자들이 직무를 수행하는데 있어 불평등한 상황에 처하거나 조직 내에서 여성에 대한 성폭력이 발생하였을 때 이를 해결하기 위한 업무를 주로 하고 지방자치단체의 성평등담당관 또는 여성담당관

2) 행정법에서 행정기관의 직원이 직무를 수행하기 위하여 사건이 일어난 현장에 가서 조사하는 일

3) 한국여성노동자회, <고용평등상담실 10년, 여성노동의 현실과 미래를 말한다> 자료집 참고.

(Frauenbeauftragte)은 소속기관의 여성노동자의 평등을 위한 지원뿐만 아니라 지역 내 여성 주민과의 상담 등을 담당하며 지방자치단체가 여성친화적인 정책을 수립하도록 하는 역할까지 수행한다.

독일에서 2001년 제정된 성평등실현법 (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes – Bundesgleichstellungsgesetz)에서 규정된 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도는 연방 공공기관뿐만 아니라 법원, 군대 그리고 간접적으로 공공기관의 역할을 수행하는 민간기업에서 실시하도록 의무화하고 있다.

지방자치단체의 성평등담당관 또는 여성담당관은 1982년 쾰른(Köln)에서 처음으로 설립된 이후 급속히 늘어나서 2004년에는 약 1,900개 정도의 자치단체로 확대되었다. 독일의 각 주는 주법에 따라 지방자치단체의 평등지위 담당부서(Gleichstellungsstelle)나 여성사무소(Frauenbüro) 설치의 법적 근거를 마련하고 있다. 대부분의 주는 평등지위 담당부서의 설립을 각 주의 헌법과 관련 법 제정을 통하여 규정하고 있다. 연방 주의 성평등담당관들은 여성지원계획, 여성취업지원, 여성과 관련된 지방자치의 계획의 심사, 자격화를 위한 조치에 대한 계획, 교육 또는 경제에 대한 지역의 지원을 위한 프로그램 개발에 관여한다. 또한 여성의 문화적 활동(문화보수, 도시순회, 전시)을 가시화하고, 여성에 대한 폭력방지, 아동을 위한 탁아와 육아소와 관련된 업무를 한다.

독일 연방정부의 성평등담당관제도는 업무와 관련하여 내부조직 내에서의 독립성을 그 특징으로 한다. 이러한 담당관제도는 업무의 특성상 특정 부서에서만 처리하기 어렵고 여러 부서와의 협의가 필요하고 이를 조정할 사람이 필요할 때 활용되고 있다.⁴⁾ 성평등담당관은 여성만이 선출될 수 있고 직장 내 근무하는 모든 여성에게만 투표권이 있다. 성평등담당관의 임기는 4년으로 선출된 후 인사부서에 소속되며 이전까지의 업무나 임금의 삭감 없이 업무를 수행할 수 있도록 하고 있다. 특히 성평등담당관 업무로 인해 승진이나 임금에 불이익이 없도록 하고 있으며 해고로부터도 보호받는다. 성평등담당관은 인사부서에 속하지만 업무를 수행하는데 있어서 어떠한 명령도 따를 필요 없고 회사는 성평등담당관에게 필요한 인적, 공간적, 물적 설비를 지원해야 하며 1,000인 이상이 근무하는 사업장에는 반드시 직원 1명을 별도로 지원해야 한다.

1) 연방정부의 성평등담당관의 업무

성평등실현법은 100인 이상 공공기관(법원, 행정기관, 군대 등)과 민간에 위탁되어 운영되는 수탁기관에 성평등담당관과 대리인(Vertreterin) 1명을 선출하도록 한다. 성평등담당관은 성차별로 인하여 여성이 받는 불이익과 직장 내 성폭력을 방지하기 위하여 일반평등대우법과 성평등실현법에 따라 업무를 실행하고 지원·감독할 책임을 진다. 특이한 점은 그 규율의 대상이 판사, 공무원, 군대 등 공직이나 공공기관에 근무하는 사람이나 기관으로 공적인 업무와 일자리 분배 등에 있어 여성의 차별금지를 직접적으로 규정하고 있는 것이다. 뿐만 아니라 연방정부의 행정업무가 민간에 위탁되는 경우 수탁기관은 이 법에 준하는 내부규정을 제정하여 성평등 실현을 위한 조치를 취해야 한다.

구체적으로 교육, 승진, 고용 등에 있어 여성의 비율이 50% 이하인 경우, 특별한 남성이 고려

4) 김수진(2001), 독일 지방자치단체의 평등담당관제도, p. 223.

의 대상이 되는 여성보다 월등하게 뛰어나지 않는 한 여성에게 기회를 부여해야 한다. 또한 여성이 육아 등 돌봄노동을 하기 위해 업무를 일시적으로 중단하거나 임신 등으로 인해 노동시간의 단축 또는 기간의 단축이 있더라도 승진이나 교육 시 평가의 대상이 되어서는 안 된다. 성평등담당관은 이와 같은 내용의 성평등 실현을 위해 인적, 조직적, 사회적 조치를 취할 수 있으며, 일·가정 양립을 위한 지원, 그리고 직장 내 성희롱 방지에 대한 업무를 수행하며 이와 관련하여 개별 노동자들에 대한 상담과 지원을 한다.

2) 성평등담당관의 권한

성평등담당관은 사업장 내에서 법에 따른 집행을 지원하고 감독할 의무가 있다. 따라서 성평등, 일·가정 양립, 직장 내에 성폭력과 관련한 모든 형태의 인적, 조직적, 사회적 수단들에 영향력을 가진다. 성평등담당관은 소속 기관장(Dienstleitung)에게 의견을 개진할 권리와 의무를 가지고 있다. 평등지위담당관은 그의 관련 업무에 대한 발의권을 가지고 있다. 또한 기관들의 직원 회의에 참여하여 비록 그 기관의 소속이 아니더라도 발언할 수 있는 발언권을 가지고 있다. 채용이나 인사가 성평등하게 이루어질 수 있도록 과정에 참여하거나 직장 내 성폭력 해결과정에 참여하여 합의할 권리가 있다. 해당부서가 성평등계획이나 그 밖의 이 법 및 다른 양성평등 관련 법규정을 위반한 경우에 성평등담당관은 이의제기권을 가지며, 이의제기가 수용되지 않는 경우 성평등담당관은 행정법원에 제소할 수 있다.

또한 법규정에 따른 관련 업무에 대해 회사로부터 모든 정보를 받을 수 있는 정보권과 합의권을 가지고 있다. 따라서 성평등담당관은 효율적인 업무수행을 위하여 업무와 관련된 즉각적이고 포괄적인 보고를 받을 수 있으며 업무와 관련된 자료를 제공받을 수 있다. 뿐만 아니라 성평등담당관은 인사·조직·사회적 안건의 모든 결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 가질 수 있으며 법적으로 허용된 범위 내에서 결정에 중요한 개인의 인사기록 카드를 부분적으로 열람할 권리를 가지고 있다.

3) 직장 내 성폭력 사건 발생 시 성평등담당관의 역할

성평등담당관은 직장 내에서 성폭력 사건이 발생한 경우 피해자에 대한 상담과 함께 이후 모든 과정에 함께 참여한다. 특히 성평등담당관은 전적으로 피해자의 입장만을 대변하면서 이 과정에서 발생하는 모든 일에 대해 비밀유지의 의무가 있다. 구체적인 프로세스는 다음과 같다.⁵⁾

5) Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?(2016), Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

- ① 성폭력 사건이 발생하여 신고가 접수되면 피해자를 지원하면서 피해자와의 신뢰관계를 형성하고 점차적으로 이를 강화한다.
- ② 피해사실을 증명할 수 있도록 구체적인 안내를 해준다. 예를 들어 성폭력피해에 관한 일지를 작성하거나 병원을 방문할 수 있도록 도움을 준다.
- ③ 직장 내 가해자로부터 피해를 당한 또 다른 피해자가 있는지 조사하고 피해사실을 증명해 줄 수 있는 사람을 찾는다. 이 경우 비밀유지의 의무가 있기 때문에 반드시 피해자와 협의를 통해 조사를 진행해야 한다.
- ④ 직장 내에서 사건이 진행되는 동안 이와 관련된 모든 절차에 참여한다.
- ⑤ 사건이 종결되면 예방조치와 프로세스를 개선시킬 방안을 모색한다.

4) 성평등담당관 제도와 관련된 논란

성평등담당관은 반드시 여성으로 선출되어야 한다는 규정과 관련하여 시작부터 많은 논란이 있었다. 그러나 여러 차례 연방노동법원의 판례⁶⁾로부터 그 정당성이 인정되어 다양한 성평등담당관 역할을 여성만이 수행하게 하는 것에 대한 정당성을 확보하였다. 예를 들어 구 민주사회당 (Partei des Demokratischen Sozialismus - PDS)의 간부 중 연방여성담당관(Frauenreferantin)을 채용한다는 광고를 보고 남성당원이 지원하였으나 그의 자격이나 개인적인 이력에 대한 언급 없이 '특정한 사유'로 인하여 불합격하였다는 통지를 받았고 지원자 중 여성이 채용되었다. 불합격 통지를 받은 원고는 채용절차에서 성차별을 당했다는 이유로 정당을 상대로 소송을 진행하였다. 그러나 베를린 노동법원은 정당의 여성담당관을 여성으로 특정하는 것은 정당하다고 판결하였다.⁷⁾ 정당의 여성담당관은 공적으로 정당의 내부와 외부의 여러 여성단체들과의 연계를 통해 여성에 관한 정책업무를 수행하는 것이 주요 업무이다. 이러한 업무를 수행하는데 있어서 페미니즘을 표방하는 단체 등을 포함하여 여러 성향의 단체와 밀접한 관계를 맺고 공동업무를 수행하는 능력이 필요하고 이러한 여성관련 업무를 위하여 주관적으로 성차별을 인지하고 차별피해 여성들에게 적절한 공감을 할 수 있는 감각이 매우 필요하다고 판단하였기 때문이다.⁸⁾

6) LAG Berlin v. 14.01.1998 - 8 Sa 118/97, NZA 1998, S. 312; BAG v. 12.11.1998 - 8 AZR 365/97, NZA 1999, S. 371; BAG v. 18.03.2010 - 8 AZR 77/09, NZA 2010, S. 872.

7) LAG Berlin v. 14.01.1998 - 8 Sa 118/97, NZA 1998, S. 312.

8) 황수옥(2016), 독일 일반평등대우법 제8조에 따른 성차별의 정당성 범위, 젠더법학 제7권 제2호, S. 43 f.

5. 시사점

현재 우리나라에서 발생하고 있는 직장 내 성폭력 사태는 여러 가지 원인이 있겠지만 사회전반에 널리 퍼져 있는 남성중심적인 문화와 이로 인한 성차별이 주요 원인이다. 수직적인 기업문화에 가부장제가 결합하여 주로 낮은 직급에 분포되어 있는 여성들이 피해를 받게 되고 이를 해결하는 과정에서도 피해자가 아닌 가해자의 입장에서 사건이 수습되는 경우가 대부분이다. 현재 남녀고용평등법에 따른 제도는 피해자입장에서 직장 내 성폭력 문제를 실질적으로 해결할 수 없기 때문에 법률 개정을 통해 적절한 제도를 마련하는 것이 우선 과제가 되어야 한다.

독일의 성평등담당관제도는 법률에 규정되어 있는 성차별금지규정을 직장 내에서 차별당하고 있는 여성을 위해 적극적인 조치를 취함으로써 성별 격차를 줄이려는 목표를 가진다. 이러한 목표는 성평등담당관을 여성으로만 선출하고 사업장 내에서 실질적인 역할을 할 수 있는 권한을 부여함으로써 형식적인 제도가 아니라 실질적인 변화가 가능하도록 한다.

직장 내 성폭력 문제는 가해자가 아닌 피해자가 생계의 위협을 받으며 직장을 떠나게 함으로써 피해 노동자의 생존권을 위협한다. 따라서 피해 노동자들이 안전한 사업장에서 근무할 수 있도록 직장문화를 바꿀 수 있는 적극적인 조치가 필요하다. 그러나 현재 우리나라와 같은 상황에서는 제도가 갖춰져 있다고 해도 겉으로 드러나지 않는 분위기까지 제재할 수 있는 방법은 없다. 남성중심적인 문화 속에서 직장 내 성폭력 사건이 발생한 후 피해자에 대해 이루어지는 은밀한 2차 가해까지 규제할 수 있는 방법은 없어 보이는데, 이러한 문제는 직장 내 성폭력에 대한 사회전반적인 인식이 변화해야만 사라질 문제이기 때문이다. 따라서 차별에 관한 모든 문제를 다룰 수 있는 미국의 고용평등기회위원회(EEOC)나 독일의 반차별국(Antidiskriminierungsstelle)과 같은 기관을 설치하여 사회 곳곳에서 벌어지는 차별을 감시·규제하고, 또한 차별을 예방하고 교육하는 기구가 매우 필요하다.