



Global Inspiration
세계속의 경기도

2015 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동자

직장내 성희롱 실태와

법제도 개선방안

2015년 **12월 4일(금) 14:00~16:20**
경기도외국인인권지원센터 대강의실(1층)



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2015 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동자

직장내 성희롱 실태와

법제도 개선방안



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2015 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태와 법제도 개선방안

펴낸이_ 오경석

엮은이_ 이경숙

펴낸날_ 2015. 12.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화_031_492_9347

전송_031_492_9349

누리집_www.gmhr.or.kr

꾸미고 찍음_윤기희 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2015.



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

1

■ 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태 ■ 모니터링 결과 보고

14:00 **결과 보고**

~14:30 **오경석 · 박선희**(경기도외국인인권지원센터)

『경기도 이주여성 노동자
직장내 성희롱 실태 모니터링』

사례 발표

짱위랜(모니터링 요원, 안산여성인력개발센터)

이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

14:30 **휴식**

~14:40

2

■ 이주여성 노동자 성희롱 예방과 ■ 권리구제를 위한 법제도 개선방안

사회_ **장명선** 교수(이화여대 젠더법학연구소)

14:40 **발표** 발표 1> **강을영** 변호사(법무법인 참)

~15:50 이주여성 노동자 성희롱 피해자 권리구제를
위한 법제 개선방안

발표 2> **김민정** 센터장(다누리 콜센터 1577-1366 수원센터)

성희롱 예방 및 피해자 구제를 위한 정책 과제

토론 토론 1> **구미영** 부연구위원(한국여성정책연구원)

토론 2> **이은혜** 변호사(사_아시아의 참)

토론 3> **강성의** 센터장(서울이주여성상담센터)

토론 4> **이기호** 차장(의정부외국인력지원센터)

15:50 **종합 토론**

~16:20

인사말

경기도외국인인권지원센터

소장 오경석

안녕하세요. 경기도외국인인권지원센터 오경석입니다. 바쁘신 가운데도 ‘이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태와 법제도 개선 방안’ 심포지엄에 참석해주신 내빈 여러분들에게 감사와 환영의 인사를 드립니다.

무엇보다도 사회를 맡아주신 이화여대 젠더법학연구소의 장명선 교수님, 촉박한 일정에도 불구하고 흔쾌히 발제와 토론을 맡아주신 법무법인 참의 강을영 변호사님, 다누리 콜센터 1577-1366 수원센터의 김민정 센터장님, 한국여성정책연구원의 구미영 박사님, 사단법인 아시아의 창 의 이은혜 변호사님, 서울이주여성상담센터 강성의 센터장님, 의정부외국인력지원센터 이기호 팀장님께 마음으로 감사의 인사를 올립니다.

오늘의 심포지엄은 경기도외국인인권지원센터가 매년 시행하는 경기도 외국인 근로자 인권침해 예방 모니터링 사업의 일환으로 2015년 진행한 ‘경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태 모니터링’ 결과에 근거해서 기획되었습니다.

그와 관련 연구 책임자로 1년 내내 동분서주한 우리 센터의 박선희 국장님과 공동연구진으로 힘을 보태주신 김민정, 류지호 선생님 그리고 당사자 조사원으로 참여하여 모니터링의 신뢰성을 제고시키는데 큰 기여를 해주신 17분의 이주여성 모니터링 조사원 여러분, 특히 오늘 직접 사례 발표를 해주시기 위해 이 자리에 와주신 안산여성인력개발센터 짱위랜 선생님의 노고와 열정에 다시 한 번 경의를 표해드리고 싶습니다.

아시는 바와 같이 ‘성’은 인간 존엄성과 정체성의 가장 중요한 요소 가운데 하나라는 점에서 성희롱이나 성폭력은 인간의 기본적인 인격과 존엄, 자율성을 파괴하는 가장 치명적인 인권 침해의 목록 가운데 하나라고 할 수 있습니다. ‘계급과 인종, 젠더’라는 삼중의 차별적인 상황에 노출되어 있다는 점에서 특히 이주여성이 성적 인권 침해의 대상이 되는 경우 피해의 정도는 심각해질 수 밖에 없습니다.

경기도 내 25개 시군에 거주하는 6개 국가 출신의 375명의 외국인 근로자를 대상으로 동일 언어를 사용하는 같은 국가 출신의 이주여성 17명이 조사원으로 참여해 수행된 이번 모니터링에서 우리는 다음과 같은 사실들을 확인할 수 있었습니다.

이주여성을 대상으로 하는 직장내 성희롱은 생각보다 공공연하고 지속적으로 이루어지고 있었습니다. 전체 성희롱 경험자 가운데 79.9%는 2종류 이상의 성희롱을 당했습니다. 성희롱 유형 가운데는 실제 강간으로 이어질 수 있는 성행위 시도형이 20.4%에 달했습니다. 성희롱 발생 장소는 작업장을 포함 근무 장소로 간주될 수 있는 곳의 비율이 40.7%로 가장 높았고 성희롱 발생시점도 근무시간이나 근무 관련 자리가 60%를 상회했습니다. 가해자의 국적은 한국국적보다 외국국적이 좀 더 많았고 해고나 체류 자격 등을 이유로 피해자가 협박을 받은 경우도 21.8%에 달했습니다. 피해 여성들 대부분은 회피나 소극적인 대응에 그쳤고, 드물게 적극적인 대응을 한 경우에도 아무런 조치가 없거나 심지어 추가적인 불이익이 발생하기조차 하였습니다.

샘플의 규모가 적고 성희롱 기경험자나 목격자로 모니터링 대상을 제한하였기에 일반화하기에는 무리가 따르나 이번 모니터링 결과로 이주 여성 노동자들이 일상적이며 체계적인 성희롱 상황에 노출되어 있으나 그를 예방하거나 피해를 구제할 수 있는 공적인 절차나 제도들은 매우 취약하다는 점이 어느 정도 확인된 셈입니다.

우리의 모니터링 결과가 직장내 이주여성 전체의 상황이 아니라 일부의 현실이었으면 좋겠습니다. 그렇다 하더라도 인권이 결코 규모의 문제가 아니며 인권 침해에 있어서는 ‘무관용의 원칙(zero tolerance policy)’이 관철될 수 있어야 하며 게다가 성적인 인권 침해는 인간의 기본적인 존엄과 정체성 및 자율성에 대한 파괴라는 점에서 이에 대한 대책 마련은 매우 시급한 과제라 아니 할 수 없습니다.

오늘 심포지엄에서 이와 관련 발제와 토론자 선생님들께서 적극적인 의견을 개진해주셨으면 좋겠습니다. 오늘 심포지엄이 ‘이주여성 노동자의 직장 내 성희롱’ 실태를 공유하고 그에 대한 구체적이며 실현가능한 해결 방안들이 적극적으로 논의되는 토론의 장을 확대하는 계기가 될 수 있기를 기대해봅니다.

이 자리에 참석하신 모든 분들에게 다시 한 번 감사와 우정의 인사를 드립니다. 타인의 상처를 이야기하는 것은 매우 조심스럽고 어려운 일이 아닐 수 없습니다. 오늘 이 자리를 통해 그 상처들이 우리 모두의 상처가 되어 새로운 용기와 도약의 원천으로 전환될 수 있기를 다시 한 번 간절히 희망해봅니다.

2015. 12. 4

결과 보고 > 오경석·박선희 (경기도외국인권지원센터)

『경기도 이주여성 노동자
직장내 성희롱 실태 모니터링』



경기도 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 결과보고(2013~2015)

2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태를 중심으로



Global Inspiration
세계속의 경기도



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights



경기도 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 결과보고(2013~2015)

2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태를 중심으로

사업 목표 : 외국인근로자 및 외국인 주민 당사자를 모니터링 조사원으로
참여시킴으로써 사업장 및 생활 세계 인권 현실에 대한
구체적이며 신뢰성 높은 정보 확보

주제 : 2013년 - 외국인근로자 사업장내 인권침해 및 차별실태

2014년 - 외국인근로자 구직과정

2015년 - 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights



2013. 외국인근로자 사업장내 인권침해 및 차별실태

모니터링 대상: 도내 12개 시군 거주 11개국 출신 외국인근로자 107명

모니터링 조사원: 고용허가(E-9) 4명, 미등록 3명, 귀화 2명, 결혼이민(F-6) 1명
총 10명

모니터링 내용: 등록 근로자 - 근로계약서, 근로조건, 사회보험, 부당처우, 사업장이동사유, 언어폭력, 최저임금

미등록 근로자 - 근로계약서 및 근로조건, 노동관계법 인지여부 등, 신고위협 경험, 관공서 방문 경험, 증거자료제출, 무단퇴사 및 언어폭력 경험

공통문항 - 차별경험, 외부도움, 신뢰하는 곳, 부당한 처우 및 개선사항



2013. 외국인근로자 사업장내 인권침해 및 차별실태

모니터링 결과: - 외국인 노동자의 51%는 사업장에서 차별을 받고 있다고 느낌

- 미등록 노동자 중 근로계약서를 체결한 사람은 없음

- 미등록 노동자의 71%가 임금체불과 사업주의 거짓말로 무단 퇴사한 경험이 있었음

- 69%는 사업장 외부에서 인종차별에 해당하는 자국비하 발언을 경험

- 부당한 처우를 당하고도 사업주에게 신고위협을 당한 비율 43%

- 사업주 이외의 한국인에게 신고위협을 당한 비율 36%





2014. 경기도 외국인 근로자 구직과정

모니터링 대상: 도내 12개 시군 거주 10개국 출신 외국인근로자(E-9) 중
사업장을 변경 경험자 120명

모니터링 조사원: 고용허가(E-9) 5명, 미등록 3명, 귀화자 3명, 거주(F-2) 1명,
영주(F-5) 1명, 결혼이민(F-6) 1명 총 14명

모니터링 내용: 구직등록, 알선과정, 면접과정, 구직과정의 생활, 불편사항 및
개선사항



2014. 경기도 외국인 근로자 구직과정

모니터링 결과: - 사업장 변경 사유의 주요 원인은 임금 체불

- 노동자의 4%는 사업장 변경을 대가로 돈을 지불
- 노동자의 9.1%는 임금이나 퇴직금의 포기를 강요받음
- 전체 노동자의 46%가 사업장 연락시,
36%는 면접 과정에서 의사소통으로 어려움을 경험함
- 재취업에 소요된 시간은 평균 41일
- 구직기간동안 고용센터를 방문한 횟수 평균 6.7회,
문자수신횟수는 평균 8.9회
- 고용센터를 방문했는데도 알선해 주지 않았다는 비율 12.9%
- 노동자들은 구직기간 동안 정보와 주거를
개인적인 연결망이나 사비로 해결





경기도 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 결과보고(2013~2015)
2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



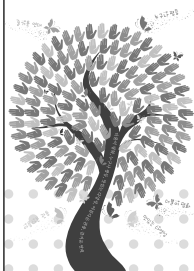
경기도 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 결과보고(2013~2015)

2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



1. 모니터링 목적과 필요성 :

- 첫째. 경기도에 거주하는 이주여성 노동자의 직장내 성희롱 실태를 구체적이며 입체적으로 파악
- 둘째. 성희롱 및 성폭력이 발생하는 구조적 요인을 분석
- 셋째. 성희롱 예방과 구제 방안 관련 정책 개선책을 제안함으로써 일상적이며 노골적인 성적 폭력에 거의 무방비 상태로 노출되어 있는 이주여성 노동자의 인권 상황 개선



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



2. 모니터링 조사방법 :

기간- 2015. 5. 29. ~ 8. 30.

대상- 경기도 25개 시군 거주,
6개국 출신 이주여성 375명

지역	국적	몽골	베트남	중국	캄보디아	태국	필리핀	총합계
가평						2		2
고양			1					1
광명		1						1
광주		3	1					4
군포		2	4					6
김포		23	1	2				26
남양주			1					1
동두천		1			1			2
부천			2					2
성남				16				16
수원		2	5	4				11
시흥		2	3	7		9		21
안산		18	26	26	14	30		114
안성				1				1
안양		1		3				4
양주		4	5		9	12	3	33
양평					1			1
용인			2	4				6
의왕			1	1				2
의정부		5	5			8		18
이천		1	2					3
일산								4
파주					1	1		2
평택		1	5					6
포천		3	7		1		16	27
파성		2	2	1	1	2	17	23
동남양주		4	16		2	16		38
총합계		74	109	66	30	80	36	375

< 사업장 내 성희롱을 직접 경험하거나
최소한 목격한 경험이 있는 사람 >



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



3. 모니터링 내용 :

구분	문항	
성희롱 유형 척도	사회 문화형	외설적인 이야기나 불쾌한 농담, 노골적인 성에 관련된 말, 유혹적인 말, 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파, 성에 관한 기구 혹은 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌
	유혹형	원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄, 원하지 않은 유혹적인 행동, 원하지 않는데도 성적인 관심을 보임, 거절하는데도 사귀자고 함, 사생활 침해
	뇌물형	성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌, 성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌, 성적협조를 준 대가로 보상을 줌
	위협형	성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함, 성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함, 보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함, 성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음
	성행위 시도형	계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄, 원치 않는 신체 접촉이나 애무시도, 강제적으로 몸을 만지거나 애무시도, 강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함, 원하지 않는 성관계를 가짐
기타 문항	직장내 성희롱의 발생장소 및 시간, 가해자의 위협행위 여부, 성희롱 대응방안, 대응하지 못한 경우 그 이유, 대응하였을 경우 그 결과, 직장내 성희롱 예방교육 경험 여부	
기본 인적 사항	출생년도, 혼인여부, 이성과 동거 여부, 한국에 입국한 년도, 현재 살고 있는 도시, 현재 체류자격, 종사 직종, 직장 내 한국인 근로자 수, 직장 내 외국인 근로자 수, 숙소	





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

4. 모니터링 방법 : - 각 지역 외국인 지원센터에서 6개국 출신 조사원 17명을 추천받아 출신국 이주여성에게 자국어로 번역된 체크리스트를 배포 후 수거하는 방법으로 진행함
- 모니터링 조사원 추천 및 협력기관
 - 1) 휴센터(안산)
 - 2) 안산시외국인주민통역상담지원센터
 - 3) 지구인의 정류장(안산)
 - 4) 성남시외국인주민복지지원센터
 - 5) 의정부외국인력지원센터
 - 6) 김포시외국인주민지원센터
 - 7) 화성시외국인복지센터



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 1) 사회통계학적 특성

< 응답자의 국적별 분포 >

	사례수(명)	비율(%)
몽골	74	19.7
베트남	89	23.7
중국	66	17.6
캄보디아	30	8.0
태국	80	21.3
필리핀	36	9.6
합계	375	100.0



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 1) 사회통계학적 특성

〈응답자의 체류 자격〉

	사례수(명)	비율(%)
E-9	111	31.5
F-6	79	22.4
C-3	4	1.1
미등록	61	17.3
기타	97	27.6
합계	352	100.0



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 1) 사회통계학적 특성

〈응답자의 종사 직종〉

	사례수(명)	비율(%)
제조업	199	58.0
서비스업	55	16.0
농축산업	29	8.5
기타	60	17.5
합계	343	100.0

〈응답자의 사업장 규모〉

	사례수(명)	비율(%)
10~30명	162	54.7
10명 미만	64	21.6
30명 이상	70	23.6
합계	296	100.0





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 2) 성희롱 경험 가짓수

〈 이주여성의 성희롱 경험 가짓수 〉

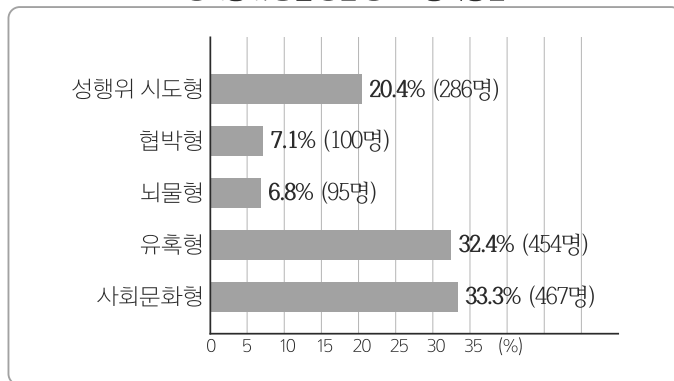
가지수(개)	사례수(명)	비율(%)
1	56	20.1
2	41	14.7
3~5	108	38.9
6~10	52	18.7
11~15	13	4.7
16~22	8	2.9
합계	278	100.0



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

〈 성희롱 유형별 경험 정도 - 중복응답 〉



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

〈 성희롱 유형-사회문화형 〉

성희롱 유형	사례수(명)	비율(%)
외설적인 이야기나 불쾌한 농담	127	33.8
노골적인 성에 관련된 말	90	23.9
유혹적인 말 (안마나 애무 등을 요구하는 말)	88	23.4
힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파	126	33.5
성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌	36	9.6



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

〈 성희롱 유형-유혹형 〉

성희롱 유형	사례수(명)	비율(%)
원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄	84	22.3
원하지 않은 유혹적인 행동 (데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)	116	30.9
원하지 않는데도 성적인 관심을 보임	78	20.7
거절하는데도 사귀자고 함	101	26.9
사생활 침해 (계속적인 전화나 데이트 요구)	75	19.9





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

< 성희롱 유형-성행위 시도형 >

성희롱 유형	사례수(명)	비율(%)
계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄	101	26.9
원치 않는 신체 접촉이나 애무시도	86	22.9
강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도	57	15.2
강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함	24	6.4
원하지 않는 성관계를 가짐(강간)	18	4.8



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

뇌물형과 협박형은 기혼이 미혼보다 더 높은 것으로 나타남

< 결혼 여부에 따른 성희롱 경험의 차이 >

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p	사후비교
뇌물형	미혼	146	.14	.51	4.022	.019	기혼>미혼
	기혼	178	.36	.81			
	이혼/사별	37	.22	.63			
협박형	미혼	146	.15	.52	3.130	.045	기혼>미혼
	기혼	178	.36	.95			
	이혼/사별	37	.35	.68			





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

사회문화형은 동거 중인 응답자가 동거중이지 않은
응답자보다 더 높은 것으로 나타남

<이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 경험의 차이>

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p
사회문화형	동거	123	1.60	1.39	6.012	.015
	비동거	167	1.22	1.28		



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

베트남 국적자가 태국 및 필리핀 국적자보다
협박형 성희롱 경험이 더 많다고 볼 수 있음

<국적에 따른 성희롱 경험의 차이>

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p	사후비교
협박형	몽골	74	.19	.46	3.685	.003	베트남> 태국,필리핀
	베트남	89	.53	1.21			
	중국	66	.32	.71			
	캄보디아	30	.17	.46			
	태국	80	.16	.58			
	필리핀	36	.00	.00			





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

F-6 체류자격 소지자들의 경험율이

E-9 체류자격 소지자들 보다 더 높은 것으로 나타남

< 체류 자격에 따른 성희롱 경험의 차이 >

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p	사후비교
사회문화형	E-9	111	.92	1.18	4.542	.001	F-6>E-9
	F-6	79	1.68	1.50			
	C-3	4	.50	1.00			
	미등록	61	1.34	1.35			
	기타	97	1.30	1.17			
협박형	E-9	111	.12	.48	2.625	.035	F-6>E-9
	F-6	79	.46	1.08			
	C-3	4	.00	.00			



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

서비스업이 기타 직종보다 성행위 시도형 피해 경험이

더 높은 것으로 나타남

< 종사 직종에 따른 성희롱 경험의 차이 >

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p	사후비교
성행위 시도형	제조업	199	.78	1.08	4.025	.008	서비스업 >기타
	서비스업	55	1.13	1.54			
	농축산업	29	1.00	1.41			
	기타	60	.42	.74			





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 3) 성희롱 유형별 경험 정도

30명 이상 사업장의 협박형 성희롱 경험치가
10명 미만 사업장 및 10~30명 미만 사업장 보다
더 높은 것으로 나타남

〈사업장 규모에 따른 성희롱 경험의 차이〉

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p	사후비교
협박형	a)10명 미만	64	.11	.31	6.728	.001	c>a,b
	b)10명~30명	162	.21	.66			
	c)30명 이상	70	.56	1.19			



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 4) 성희롱 가해자의 특성

- 전체 성희롱 경험 2,905건 중 가해자가 한국인인 경우가 49.0%로 가장 많았고, 그 뒤로는 제3국적자(26.0%), 동국적자(25.3%)의 순으로 나타남.

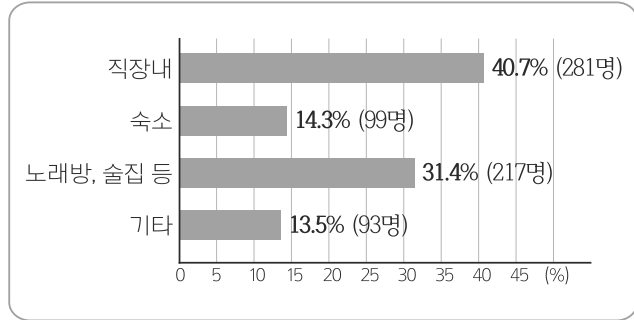


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 5) 성희롱 발생장소

< 성희롱 발생장소 -중복응답 >



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 6) 성희롱 경험 시점

< 성희롱 경험 시점 -중복응답 >

경험 시점	사례수(명)	비율(%)
근무시간 중	119	27.2
근무시간 외 근무관련 자리(회식, 접대, 야유회 등)	145	33.2
근무시간 외에 사적인 자리	122	27.9
기타	51	11.7
합계	437	100.0



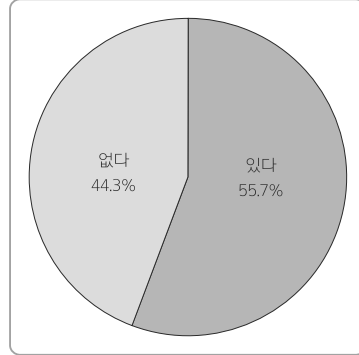
2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 7) 성희롱 가해자들의 위협 경험 정도

전체 375명중의 응답자 가운데 1회 이상 협박을 받은 경험이 있다고 응답한 비율은 55.7%(209명)으로, 성희롱 가해자가 다양한 내용의 협박을 함께 가하고 있음을 추론할 수 있게 해주는 지표임

< 성희롱 가해자들의 위협 경험 정도 >

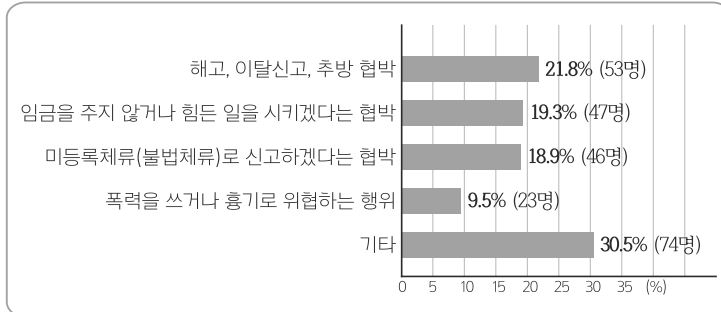


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 7) 성희롱 가해자들의 위협 경험 정도

< 성희롱·성폭력 가해자들의 위협 경험-중복응답 >

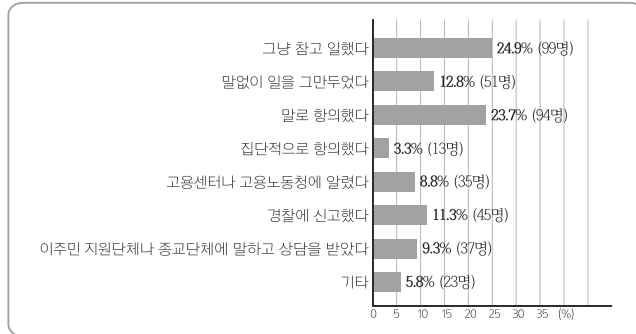


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 8) 성희롱에 대한 대처와 효과

< 성희롱 대처방법 - 중복응답 >

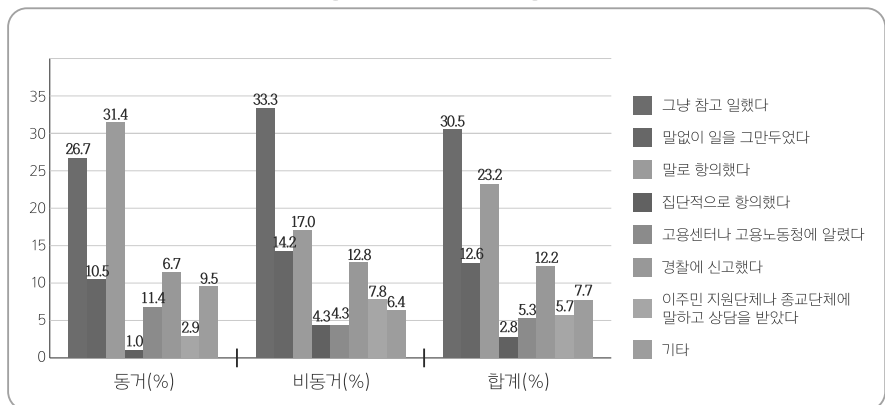


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 8) 성희롱에 대한 대처와 효과

< 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 대처의 차이 >

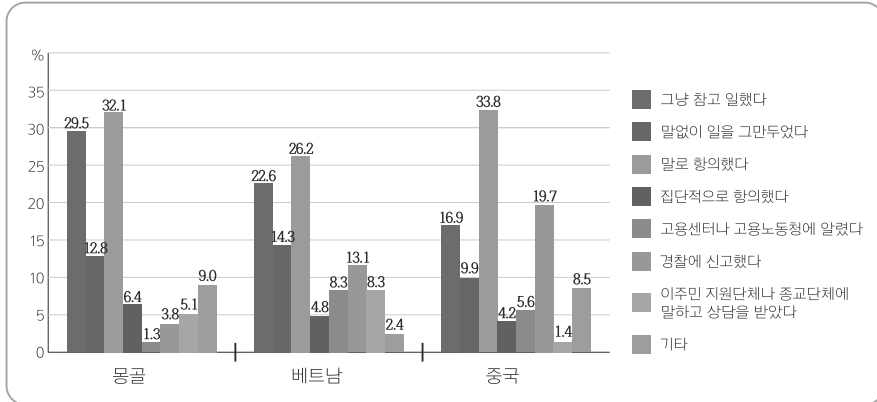


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 8) 성희롱에 대한 대처와 효과

< 국적에 따른 성희롱 대처의 차이-1 >

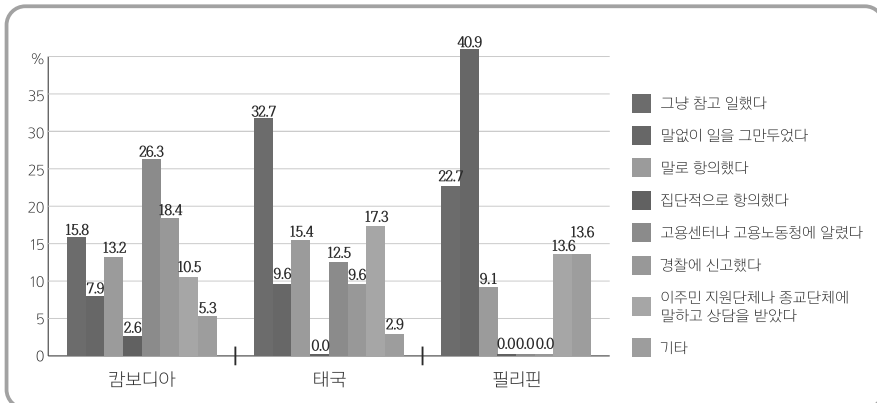


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과 : 8) 성희롱에 대한 대처와 효과

< 국적에 따른 성희롱 대처의 차이-2 >

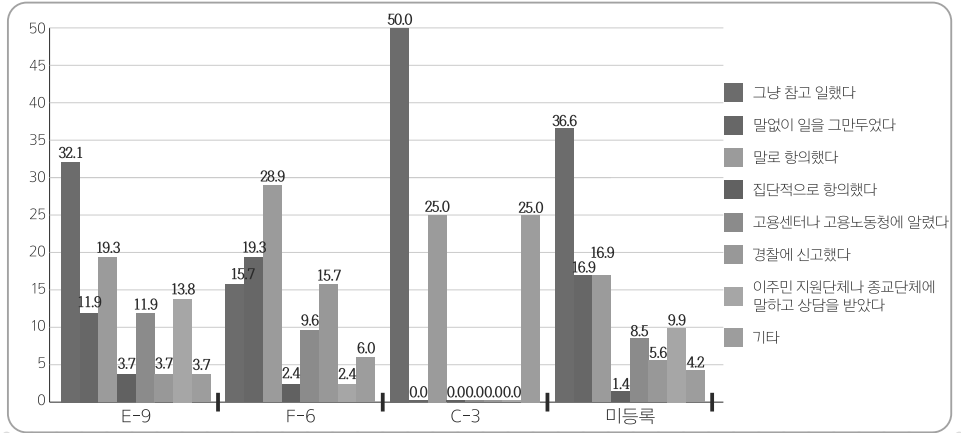


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 8) 성희롱에 대한 대처와 효과

<체류 자격에 따른 성희롱 대처의 차이>

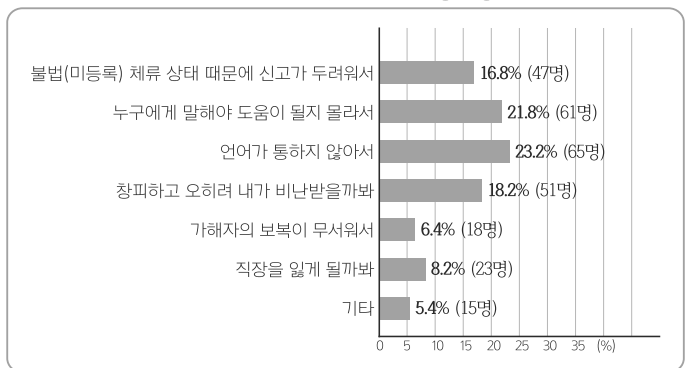


2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



5. 모니터링 조사 결과: 9) 도움을 요청하지 못한 이유

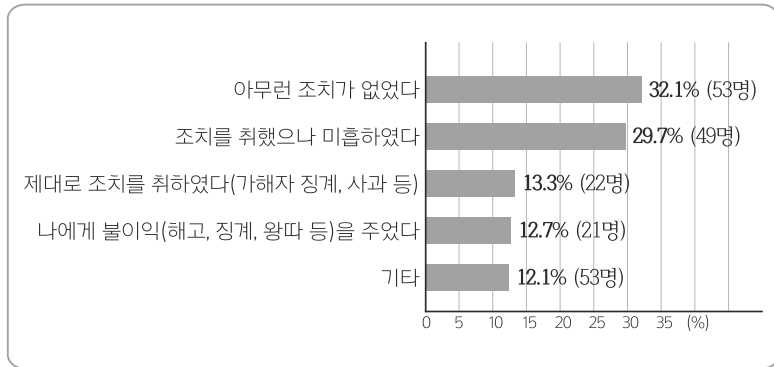
<도움을 요청하지 못한 이유 - 중복응답>





5. 모니터링 조사 결과 : 10) 성희롱에 대응한 결과

< 성희롱에 대응한 결과 - 중복응답 >



5. 모니터링 조사 결과 : 11) 성희롱 예방교육

< 성희롱예방교육 경험 유무 >

	사례수(명)	비율(%)
받았다	75	25.4
받지 않았다	220	74.6
합계	295	100.0





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

5. 모니터링 조사 결과: 11) 성희롱 예방교육

< 체류 자격에 따른 성희롱 예방교육 여부의 차이 >

	E-9 (%)	F-6 (%)	C-3 (%)	미등록 (%)	기타 (%)	전체 (%)	χ^2	p
이수하였다	14.8	43.4	33.3	16.4	29.8	25.1	17.747	.001
이수하지 않았다	85.2	56.6	66.7	83.6	70.2	74.9		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

6. 정책제언 및 결론: - 다양한 형태의 성희롱과 성폭력이 매우 공공연하며 심각하게 발생함을 확인
- 남성중심적인 사업장 문화 변화 및 직장내 성희롱 문제의 공론화 필요
 - 이주여성뿐만 아니라 이주남성 노동자들에게도 적극적인 성희롱 예방교육 시행
 - 피해자에 대한 실질적인 법적 구제와 보장
 - 한국인 여성을 포함한 직장 여성 전체를 대상으로 한 확대, 심화된 후속 조사 필요



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



6. 정책제언 및 결론 :

법무부	통보의무의 면제에 대한 적극적인 홍보 및 면제 대상 공무원에 근로감독관 포함
여성가족부	미등록 피해 여성 쉼터 이용 허용
경기도	지속적인 성희롱 예방 시스템 구축
	외국인 민간지원단체 성희롱·성폭력 피해자 지원 여성활동가 양성
	지원단체간의 네트워크 지원



2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태



6. 정책제언 및 결론 :

고용 노동부	성희롱·성폭력 피해자의 작업장 이동과 입증책임의 완화
	성희롱·성폭력 피해자의 가해자 범위 확대와 작업장 이동
	성폭행·성희롱 발생 사업장에 대한 감점제도 현실화
	성희롱 예방교육 감독 및 이수 사업장에 대한 가점제 시행
	취업교육시 모국어 성희롱 예방교육 실시
	교육대상별 다국어 성희롱 예방교육 자료의 개발
	성희롱 예방 교육자료 및 리플렛의 실질적 배포





2015. 경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

6. 정책제언 및 결론 :

민간지원 단체	이주여성지원 관련 종사자들의 지원활동의 역량 향상 적극적인 성희롱 예방 교육과 홍보
------------	---



사례 발표 > 짱위랜 (모니터링 요원, 안산여성인력개발센터)

이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

사례1:

A씨는 중국에서 온 결혼이민자입니다. 한국에 온 지 15년이 되었습니다. 한국에 온 지 6개월 후에 식당에서 아르바이트했습니다. 식당의 직원은 사장을 포함해서 총 4명이었습니다.

그중의 한 남자 동료 때문에 힘들었다고 했습니다. 남자 동료는 자주 농담처럼 말을 했습니다. “A씨는 매일 밤늦게까지 일을 하니 남편과 언제 대화해요? 남편과 같이 잘 시간도 없겠어요.” 이런 말을 A씨는 듣기 싫어했습니다. 또는 “A씨는 오늘 안색이 참 좋네요. 남편이 잘해줬나 봐요. 어제 남편과 잠자리 잤어요?” 이런 말을 사장과 손님 앞에서 했습니다. 사장과 손님이 이 말을 듣고 A씨를 쳐다보며 웃었습니다.

A씨는 부끄럽고 어떻게 대답할지 몰랐습니다. 한국어도 아직 잘하지 못해 그냥 “몰라요. 못 알아 들어요”라고 대답했습니다. 사실은 정말 기분이 나쁘고 화가 난다고 했습니다. A씨는 이런 말에 대해 항의를 하지 않고 그냥 아무 말 없이 그 후에 그만두었습니다.

사례2:

류씨는 중국에 온 결혼이민자입니다. 2007년 입국했습니다. 2년 전에 가구공장에서 일했습니다. 가구공장에서 외국인근로자는 혼자였습니다.

워낙 일을 잘해서 담당 반장의 귀염을 받았습니다. 담당 반장은 50대 남자였습니다. 자주 먹을 것을 주고 잘해주었습니다. 그런데 점점 이상해졌습니다. 익숙해지니 자주 여기저기 때리는 것처럼 장난을 쳤습니다. 손도 만지고 어깨도 한 번씩 쳤습니다. 때로는 엉덩이까지 만졌습니다. 류씨한테 잔업 하라고 했는데 류씨가 못한다고 하니 작업장에서 조금만 막대기를 들고 여기저기 쫓아 뛰어 다녔습니다.

어느 날 점심시간에 류씨는 휴게실에서 혼자 누워 쉬고 있었는데 갑자기 누군가 자기를 안았습니다. 고개를 돌려보니 반장이었습니다. 류씨는 깜짝 놀라 벌떡 일어나고 휴게실에서 빠져나왔습니다. 얼마나 놀랐고 무서워했을까요? 류씨는 창피할 것 같았고 누구한테도 말하지 않았습니다. 그 후로도 반장의 언행은 전과 똑같았습니다.

류씨는 도저히 못 참았지만, 항의하지 않고 그 회사에서 그만두었습니다.

사례3:

김씨는 베트남에서 온 결혼이민자입니다. 한국에 온 지 3년이 되었습니다. 지금 자동차부품회사에서 일하고 있습니다. 한국어를 아직 잘하지 못해 겁이 많습니다. 얼굴도 참 예쁘게 생겼습니다.

생산직 부서의 담당과장은 김씨를 큰일로 작은 일로 자주 불렀습니다. 작업 이외의 말도 자주 했습니다. “오늘 아침 뭘 먹었니? 위아래부터 몸을 쳐다보면서 오늘 옷을 잘 입었네.” 이런 말을 했습니다. 그리고 부를 때 이름을 바로 부르지 않고 꼭 가까이 와서 손으로 어깨나 등을 치고 “이리와”라고 불렀습니다. 도구나 물건을 전달할 때도 꼭 손을 한 번씩 만지고 도구를 받았습니다.

김씨는 기분이 나쁘고 싫었습니다. 김씨는 해고당할까 봐 ‘하지 말라’는 말도 못했습니다. 김씨는 아직도 아무 말 못 하고 계속 일하고 있습니다.

사례4:

왕씨도 중국에서 왔습니다. 왕씨는 원래 몸이 안 좋아 장시간 일하거나 무거운 것을 들지 못합니다. 그래서 몇 년 동안 청소하는 일을 했습니다. 아파트청소나 도로청소였습니다.

올해도 도로 청소하는 일을 하고 있습니다. 같이 청소일 하는 아저씨 한 명이 있습니다. 아저씨를 만나면 반갑게 인사하는데 요즘은 손을 잡고 인사했습니다. 옆에 아는 사람 있으면 손을 잡으면서 ‘우리는 이런 사이다’라고 했습니다. 손을 잡으면 잘 풀지도 않았습니다. 왕씨는 사람들 앞에서 싫어한다고 표현하면 별로 안 좋을 것 같다고 그냥 웃었습니다. 속으로는 정말 싫어한다고 했습니다.

아저씨는 자주 커피를 사주겠다고 청했지만 왕씨는 거절했습니다. 어느 날 왕씨한테 ‘우리 애인하자, 내 애인을 되라’고 했습니다. 왕씨는 싫다고 했습니다. 남편이 있다고 했습니다.

아저씨는 몇 번 거절했더니 화를 냈습니다. 트집을 잡기 시작했습니다. 왕씨가 일을 잘하지 못한다고 했습니다. 청소는 깨끗하게 하지 않고 왜 일부러 쓰레기를 버리느냐고 했습니다. 심지어 담당자한테도 일렸습니다. 담당자는 왕씨한테 이유를 물어보지 않고 혼냈습니다.

왕씨는 너무 억울하고 속상했습니다. 지금도 일을 하고 있지만 그만두어야 하나 생각 중입니다.

발표 1> 강을영 변호사(법무법인 참)

이주여성 노동자 성희롱 피해자 권리구제를 위한 법제 개선방안

I. 성희롱 관련 법제

1. 성희롱 관련 법제 일반

성희롱을 규율하는 법률에는 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)과 국가인권위원회법, 양성평등기본법이 있다.

성희롱의 행위자(가해 혐의자)는 사기업 내에서 사업주·근로자이거나, 국가기관, 지방자치단체, 초·중등교육법, 고등교육법, 기타 각 급 학교, 공직자윤리법에 따른 공직유관단체의 종사자·근로자·사용자이다. 피해자의 지위에 대해서 국가인권위원회법이나 양성평등기본법은 규정하고 있지 않다. 반면 남녀고용평등법은 피해자의 지위를 근로자로 규정하고 있는데, 이때 남녀고용평등법의 적용대상이 되는 근로자는 사업주에게 고용된 자 뿐 아니라 취업의 의사를 가진 자도 해당한다.

성희롱의 인과관계는 업무관련성을 기본으로 하여, 국가인권위원회법과 양성평등기본법이 업무, 고용 그 밖의 관계로 범위를 넓히고 있다.

성희롱의 정의 규정은, 성희롱의 행위 태양을 두 가지로 구분하고 있다. 직위를 이용하거나, 업무관련성 있는 상황에서 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 주는 행위 유형과, 상대방이 성적 요구에 불응하는 것을 이유로 고용상 불이익을 주는 두 가지 유형이 그것이다. 그러나 실제 성희롱 행위를 판단함에 있어서는 두 가지 유형 중 어느 유형에 해당하는지 여부에 따라 법적 효과가 달라지는 규정은 없다. 두 성희롱 유형 중 어느 하나의 유형에 해당하는지 여부가 먼저 판단되어야만 성희롱으로 판단되는 것은 아니다.

국가인권위원회법은 성희롱을 차별행위의 한 유형으로 정의하고 있다.

남녀고용평등법

제2조(정의)

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 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
4. “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용자사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

국가인권위원회법

제2조(정의)

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이…
 - 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

양성평등기본법(구 여성발전기본법, 2014. 5. 28. 전부개정)

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

양성평등기본법 시행령

제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)

2. 실태조사 관련 성희롱 법제 적용 여부

실태조사 결과를 보면, 성희롱 발생 빈도가 높은 체류자격의 순서는 E-9(31.5%), 기타(27.6%), F-6(22.4%), 미등록(17.3%), C-3(1.1%)의 순이다. 비전문취업인 E-9는 고용허가를 받은 외국인 근로자이고, F-6는 결혼이민, C-3는 단기방문인데, 이들에게 성희롱 관련 법제 일반이 적용되는지 여부가 문제될 수 있다.

외국인 근로자의 고용등에 관한 법률 제22조는 “사용자는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다”라고 하여 차별금지를 규정하고 있다. 성희롱 관련 법률은 체류자격을 가진 외국인 근로자에 대하여 특별한 사정이 없는 한 내국인 근로자와 동일하다고 볼 수 있다.

한편 체류 자격이 없는 미등록 외국인 근로자의 법적 지위가 문제될 수 있다. 판례에 의하면, 미등록 외국인 근로자에 대해 체류 자격과 직접 관련이 있는 사항에 대해서는 다르게 처우하는 것이 가능하지만 체류 자격과 직접 관련이 없는 경우에는 내국인 근로자와 달리 볼 이유가 없다고 해석하고 있다. 성희롱의 법적 성질은 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다 39533 판결에 따르면, 인격권 침해의 불법행위이다. 기본권 침해의 행위를 예방하고 사후 조치하는 제도라는 측면에서 성희롱 관련 법제는 체류 자격과 직접 관련이 있다고 보기 어렵다. 따라서 미등록 외국인 근로자라고 하더라도 직장내 성희롱 관련 법률의 적용에 있어서 내국인 근로자와 달리 볼 이유는 없다고 보인다.

S교수 성희롱 사건(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결)

성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다.

헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정

근로의 권리가 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 함께 내포하고 있는 바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적 경제적 정책을 요구할 수 있는 권리는 사회권적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당하다.

대법원 2015. 6. 25. 선고 2007두4995 전원합의체 판결

[다수의견] 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호, 제5조, 제9조, 구 출입국관리법(2010.5.14. 법률 제10282호로 개정되기 전의 것)의 내용이나 체계, 취지 등을 종합하면, 노동조합법상 근로자란 타인과의 사용종속관계하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 사람을 의미하며, 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람 뿐만 아니라 일시적으로 실업상태에 있는 사람이나 구직 중인 사람을 포함하여 노동3권을 보장할 필요성이 있는 사람도 여기에 포함되는 것으로 보아야 한다. 그리고 출입국관리 법령에서 외국인고용제한규정을 두고 있는 것은 취업활동을 할 수 있는 체류자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고 자 하는 것뿐이지, 나아가 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에서 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 것으로 보기는 어렵다. 따라서 타인과의 사용종속관계하에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 사람은 노동조합법상 근로자에 해당하고, 노동조합법상의 근로자성이 인정되는 한, 그러한 근로자가 외국인인지 여부나 취업자격의 유무에 따라 노동조합법상 근로자의 범위에 포함되지 아니한다고 볼 수는 없다.

II. 성희롱 발생의 예방

1. 관련 법제

사업주와 국가기관등의 장 및 사용자는 남녀고용평등법과 양성평등기본법에 따라 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 시행하는 등 성희롱 발생을 예방하는 조치의무를 진다.

남녀고용평등법은 사업주와 근로자 모두 성희롱 예방교육을 받도록 의무화하고 있고, 교육은 연 1회 이상 실시하되, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육이 가능하도록 하고 있으며, 상시 10인 미만의 사업장이거나 근로자 전원이 하나의 성으로만 구성된 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시·배포하는 방식으로 할 수 있다.

양성평등기본법은 국가기관등의 장에게 성희롱 예방교육을 포함한 필요한 방지조치를 하도록 하고 여성가족부장관에게 성희롱 방지조치 결과를 매년 점검하도록 의무화하고 있다.

남녀고용평등법

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조(과태료)

- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

남녀고용평등법 시행령

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포

· 게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

양성평등기본법

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)

- ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.
- ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.
- ③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 성희롱 예방교육 관련 실태조사 결과

실태조사 결과에 따르면, 성희롱 예방 교육과 관련하여 사업장 규모에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

반면 체류자격에 따라서는 성희롱 예방 교육 여부의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 성희롱 예방교육을 받은 적이 있다고 대답한 경우는, F-6가 43.4%로 가장 많고, C-3가 33.3%로 그 다음을 이었으며, 반면 미등록은 16.4%, E-9는 14.8%로 상대적으로 낮은 비중을 보였다. 이에 따르면 고용허가를 받은 근로자들과 미등록 외국인 근로자들은 성희롱 예방교육을 제대로 받지 못하고 있는 것으로 보인다.

실태조사 대상 근로자들의 직장 관련 특성 조사 결과로는, 10인 이상 30인 미만이 54.7%로 가장 많고, 30인 이상도 23.6%로서 전체 10인 이상 사업장에 종사하는 근로자가 78.3%인 점과, 체류자격별로는 E-9이 31.5%로 가장 많았던 점을 함께 고려해 보면, 성희롱 예방교육이 대체로 잘 이루어지지 않는 것으로 보인다.

특히 30인 미만 사업장의 경우에는 고용노동부에서 성희롱 예방교육을 무료로 받을 수 있도록 강사 지원을 해주는 대상 사업장이라는 측면에서 보면 이러한 제도가 실제 현장에서 제대로 알려지거나 활용되지 못하고 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 직장내 성희롱 금지 및 조치

1. 법제 일반

1) 성희롱 금지

남녀고용평등법은 사업주, 상급자, 근로자에 대하여 직장내 성희롱을 금지하는 규정을 두고 있다. 이들이 성희롱을 하였을 때의 효과는 다른데, 사업주가 성희롱을 한 경우에는 1,000만원 이하의 과태료를 부과할 수 있으나, 상급자, 근로자의 성희롱에 대해서는 직접 제재하는 규정이 없다.

남녀고용평등법

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제39조(과태료)

① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

2) 사업주의 성희롱 발생시 조치의무

남녀고용평등법은 사업주가 직장내 성희롱을 발생을 확인한 경우 행위자에 대해서는 징계 등의 조치를 취하고, 피해자 또는 피해를 주장하는 근로자에 대해서는 불이익조치를 하지 말아야 할 의무를 부과하고 있다. 사업주가 이를 위반하여 피해자 또는 피해 주장을 하는 근로자를 해고하거나 불이익한 조치를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 또 성희롱 행위가 발생한 것을 확인하였음에도 행위자에게 징계 등의 조치를 취하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하고 있다. 그러나 징계등 조치의 구체적인 내용이나 수준, 정도에 대해서는 별도의 규정이 없다. 사후조치를 하더라도 경징계로 그칠 수 있는 지점이다.

남녀고용평등법

제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

사례 발표 > 쟁위랜 (모니터링 요원, 안산여성인력개발센터)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 하는 경우

이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우

3) 고객 등에 의한 성희롱 방지

사업주는 근로자에 대하여 고객 등 업무와 밀접하게 관련된 자가 성희롱을 하고 근로자가 그에 대해 고충 해소를 요구할 경우 근무 장소 변경 등의 조치 노력을 하도록 규정하고 있다. 의무조항은 아니고 노력조항이라는 한계가 있다. 사업주가 고객등으로부터 성희롱 피해를 주장함에도 피해 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

남녀고용평등법

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제39조(과태료)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
- 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

4) 징계요구

양성평등기본법은 성희롱 은폐사실, 성희롱 주장 이후 2차 피해가 발생한 사실이 공식적으로 확인된 경우 국가기관등의 장에게 징계요구를 할 수 있도록 하고 있다.

양성평등기본법

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)

- ⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.
1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

연도별로 고용노동부에 성희롱 진정이 제기되거나 지도점검한 건수를 살펴보면 아래 <표1>과 <표2>와 같다.

<표 1> 연도별 모성보호 및 고용평등 지도점검 결과¹⁾

	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	
대상사업장수	801	672	1,066	1,026	1,192	717	1,714	1,359	1,628	1,272	1,095	985	
위반사업장수	401	324	671	690	562	453	1,259	1,112	1,570	1,182	1,069	854	
총 위반 건수	751	533	1,209	1,246	905	790	3,316	2,864	8,570	5,679	6,626	4,493	
위반 내용 (건수)	임금차별	17	15	7	4	11	8	13	9	3	1	1	-
	임금 외 금품차별	4	3	5	3	-	13	25	15	4	-	3	1
	근로시간제한	193	85	267	141	78	30	291	246	326	274	229	160
	모집채용차별	13	15	12	2	20	24	117	114	65	27	16	2
	배치승진차별	-	2	1	-	4	4	20	11	-	-	-	-
	정년(퇴직)차별	2	2	4	6	3	1	9	4	1	3	4	1
	성희롱관련	218	161	292	445	208	274	669	565	908	594	536	377
	모성보호규정미비등	96	102	94	282	385	145	212	145	116	43	17	23
	고충처리기관미설치등	148	137	219	120	106	129	45	40	2	-	-	-
기타	60	8	308	243	90	162	1,915	1,715	7,145	4,737	5,820	3,929	
조치 내용 (건수)	계	751	533	1,209	1,246	905	790	3,316	2,864	8,564	5,678	6,615	4,492
	시정	749	530	1,164	1,232	899	773	3,298	2,846	8,564	5,678	6,615	4,492
	과태료	2	1	4	1	3	16	10	7	-	-	-	-
	사법처리	-	2	41	3	3	1	8	11	6	1	11	1

1) 고용노동부, 「여성과 취업」, 2012, 59쪽. '박귀천.이희진.민대숙.이영희.김선미, 「기업의 성희롱예방교육 현황과 표준 교육모델 개발」, 여성가족부 연구용역보고서(미간행), 2012'에서 재인용

〈표 2〉 고평법 신고사건 처리실적²⁾

연도	구분	위반내용(건수)									조치내용(건수)				
		계	모집 채용	임금	임금외	배치 승진	정년 해고	성희롱	육아 휴직	기타	계	행정 종결	사법처리		이송
													기소	불기소	
'07	계	142	10	11			3	106	12		142	116	14	11	1
	진정	119	9	7			3	96	4		119	114	4		1
	고소고발	21	1	4				9	7		21		10	11	
	기타	2						1	1		2				
'08	계	264	8	85	1	2	1	147	14	6	264	151	21	88	4
	진정	169	7	6		2	1	135	12	6	169	151	14	1	3
	고소고발	93		79	1			11	2		93		5	87	1
	기타	2	1					1			2	2			
'09	계	248	44	5	1	1	1	177	16	2	264	151	21	88	4
	진정	207	34	4	1		1	149	15	2	169	151	14	1	3
	고소고발	33	5	1		1		25	1		93		5	87	1
	기타	8	5					3			2		2		
'10	계	218	15	1		4	3	174	20	1	218	175	19	20	4
	진정	191	14	1		3	1	151	20	1	191	175	11	1	4
	고소고발	23				1		22			23		4	19	
	기타	4	1				2	1			4		4		
'11	계	279	8	11		4	4	208	39	5	279	214	38	20	7
	진정	250	8	10		3	3	188	35	5	250	214	29		7
	고소고발	24		1				19	3		24		6	18	
	기타	5				1	1	2	1		5		3	2	

※ '07년 행정종결에 과태료 처분 18건, '08년 행정종결에 과태료 처분 15건, '09년 행정종결에 과태료 처분 15건 포함,
'10년 행정종결에 과태료 처분 18건 포함

2) 고용노동부, 위의 책, 60쪽.

2. 실태조사 결과 성희롱 발생 등

1) 성희롱 발생

실태조사 결과 사업장 규모별 성희롱 발생빈도를 보면, 사업장 규모가 근로자 10명 이상 30명 미만인 사업장에서 54.7%로 성희롱이 가장 많이 발생하고 있다. 근로자 10명 미만인 사업장과 30명 이상인 사업장은 각 21.6%, 23.6%로 비슷한 수준이다. 근로자 30명 이상인 사업장은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 고충처리위원을 두고 노사협의회를 구성해야 하는데, 반면 30인 미만은 이러한 대상에서 제외되어 있는 점도 원인으로 작용할 수 있다고 보인다.

2) 성희롱 가해자

성희롱 가해자의 국적 비율을 보면, 한국인이 49.02%, 동국적자와 제3국적자등을 합한 비율이 51.27%로 나타나고 있는데, 성희롱 가해자 비율은 내국인 근로자와 외국인 근로자간에 큰 차이가 없는 것으로 보인다. 외국인 근로자가 상급자일 가능성보다 동료일 가능성이 높다고 보면 외국인 근로자에 대한 성희롱은 동료에 의해서도 상당히 발생하고 있다고 볼 수 있다.

3) 성희롱 발생시 대처

성희롱 발생시 대처하는 방식에 관한 특성을 보면, 그냥 참고 일했다(24.9%)거나 말없이 일을 그만두었다(12.8%)는 비중이 합계 37.7%로 높다. 도움을 요청하지 못하는 이유를 살펴보면, 언어가 통하지 않아서(23.2%)라는 측면은 통역 등 제도 보완이 필요한 문제라고 볼 수 있고, 누구에게 말해야 도움이 될지 몰라서(21.8%)라는 측면은 성희롱 예방교육이 불충실했던 문제로 볼 수 있으며, 불법 체류상태 때문에 신고가 두려워서(16.8%)라는 측면은 법적, 제도적 지원이 필요한 문제라고 볼 수 있다.

IV. 직장내에서의 자율적 분쟁해결

1. 법제 일반

1) 명예고용평등감독관

남녀고용평등법은 사업장 소속 근로자 중 노사로부터 추천을 받은 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있게 하고, 명예고용평등감독관으로 하여금, 직장내 성희롱 발생시 피해 근로자에 대한 상담 및 조연을 수행하도록 하고 있다.

남녀고용평등법

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·조연

2) 분쟁의 자율적 해결

남녀고용평등법은 근로자가 성희롱 발생 등의 고충을 신고하는 경우, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 설치된 노사협의회에 고충처리를 위임하도록 하고 있다. 다만, 노사협의회를 구성해야 하는 사업장은 상시 30인 이상을 고용하는 사업장이며, 고충처리위원을 선정해야 하는 사업장도 역시 상시 30인 이상 사업장이다. 상시 30인 미만의 근로자를 고용하는 사업장에 대한 분쟁의 자율적 해결 부분은 규정이 미비된 상태라고 볼 수 있다.

남녀고용평등법

제25조(분쟁의 자율적 해결)

사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제4조(노사협의회 설치)

① 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제20조(협의 사항)

① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
3. 근로자의 고충처리

제26조(고충처리위원)

모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제28조(고충의 처리)

① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.
② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다.

V. 법제도 개선방안

1. 성희롱 예방교육의 내실화

1) 이행점검 의무 - 근로감독 등

양성평등기본법은 성희롱 예방교육을 포함한 방지 조치의무를 이행하였는지 매년 점검하고 그 결과를 경영평가에 반영하도록 하는 규정을 두고 있다. 반면 일반 사업장의 경우에는 성희롱 예방교육 등 방지 조치의무를 이행했는지 여부를 점검하는 제도가 마련되어 있지 않다. 사기업에서는 근로감독관의 사업장 근로감독 제도가 있어 성희롱 예방교육 여부 등도 근로감독 대상에 포함될 것이나, 개별 근로감독관이 상시 사업장을 점검하는 것은 아니므로 실효성 측면에서 강화할 필요가 있다.

2) 인터넷 교육 허용 여부

내국인 근로자를 대상으로 한 성희롱 예방교육 실태조사에서도 성희롱 예방교육의 부실화 문제가 지적되고 있다.³⁾ 성희롱 예방교육의 내실화는 사업장 규모의 크기와 연동하여 유의미한 통계를 보여주지 못한다는 점도 주목할 필요가 있다고 보인다. 큰 사업장의 경우에도 성희롱 예방 체계는 인사노무관리의 중요한 정책으로 고려되거나 이행되고 있지 않다는 반증이라고 볼 수 있다. 특히 현행 법령이 인터넷 등 정보통신망을 이용한 교육을 허용하고 있는 것이 바람직한지 점검이 필요하다고 보인다. 큰 사업장의 경우일수록 성희롱 예방교육을 인터넷 등 정보통신망을 이용하려는 필요와 욕구가 클 수 있기 때문이다. 정보통신망을 이용한 성희롱 예방교육의 실효성이 입증되지 않는다면 그러한 방식의 교육은 부득이한 경우로 제한하는 방안도 고려해볼 수 있다고 생각된다.

성희롱 예방교육이 제대로 이행되었는지를 점검할 수 있는 근로감독 기준을 지침으로 정하고 실제 근로자들에게 성희롱의 문제점, 예방 및 사후조치에 관한 회사 내부적 절차, 외부적 절차를 인지도시킬 수 있는 교육방법이 개발되었는지, 그에 따라 교육이 이루어졌는지 등을 점검하는 근로감독이 이루어질 필요가 있다고 하겠다.

3) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정, 「직장내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화방안 연구」, 고용노동부 연구용역보고서, 2014. 9. 30.

3) 대표이사의 성희롱 예방교육 수강의무

현행 남녀고용평등법은 사업주에게 성희롱 예방교육을 실시할 의무와 더불어 성희롱 예방교육을 받도록 하는 의무도 부과하고 있다. 사업장의 대표자가 성희롱에 대해 어떤 인식을 갖는지는 성희롱 예방 및 방지조치에 큰 영향을 미치고 사후조치의 향방에도 영향을 미치기 때문에 의미 있는 규정이다.

그런데 사업장이 법인인 경우 성희롱 예방교육을 수강해야 하는 대표에 대한 규정이 달리 없다. 문언에 따른 해석상 사업주를 대표이사로 보기도 어렵다. 이에 사업주에게 성희롱 예방교육을 듣도록 하는 규정의 취지를 제대로 살리기 위해, 사업장이 법인인 경우 대표이사에게 성희롱 예방교육을 듣도록 하는 규정이 신설될 필요가 있다고 보인다.⁴⁾

2. 법인 대표의 성희롱에 대한 규제

사업주가 성희롱 가해자인 경우 과태료 1,000만원을 부과할 수 있도록 규정하고 있다. 반면 사업장이 법인인 경우 대표이사가 성희롱을 한 경우에는 위 과태료 규정을 적용하기 어렵다. 사업장 대표자가 한 성희롱에 대해서는 더욱 무겁게 조치함으로써 직장내 성희롱 예방 및 금지에 경각심을 갖게 하겠다는 취지라면 법인의 경우에도 역시 대표이사의 성희롱에 대하여 같은 규정이 신설될 필요가 있다고 보인다.

3. 고객 등 제3자에 의한 성희롱 예방 및 조치의무

고객 등 제3자에 의한 성희롱 예방 및 조치의무는 현재 노력조항으로 되어 있다. 실태조사 결과에서도 서비스업에서 성희롱 피해 노출이 심한 것으로 확인되는데, 서비스업에서는 고객 등 제3자에 의한 성희롱 피해가 빈발하고 있다. 이러한 측면에서 고객 등 제3자에 의한 성희롱 피해를 방지하고 사후 조치하는 의무를 부과할 필요성이 크므로 노력 조항보다 높은 수준의 의무를 규정할 필요가 있다고 보인다.

4) 박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정, 「직장내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구」, 고용노동부 연구용역보고서, 2014. 9. 30, 28쪽.

4. 체류 자격에 따른 법제도 개선방안

외국인 근로자 중 체류 자격이 없는 경우에는 성희롱이 발생하더라도 불법 체류 상태가 알려지는 것이 두려워 고용노동부나 국가인권위원회 등 외부기관에 신고하는 등의 방식으로 구제절차를 진행하는데 어려움이 있다. 이에 미등록 이주여성 노동자의 경우에는 내부 고충처리절차를 적극 활용할 필요가 있다. 이러한 측면에서 상시 30인 미만 사업장에 분쟁의 자율적 해결 제도를 마련해 둘 필요가 있다고 보인다.

E-9 체류자격의 외국인 근로자의 경우에는 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제11조 및 같은 법 시행규칙 제11조에 따라 외국인 취업교육을 실시할 때 직장내 성희롱 예방 및 발생시 조치에 대한 항목을 그 교육대상으로 포함시킬 수 있을 것이다. 또 E-9 외국인 근로자는 원칙적으로 사업장 변경이 허용되지 않지만 외국인 근로자에게 책임이 없는 사유로 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우에는 사업장 변경이 허용된다. 이와 관련하여 고용노동부장관이 고시한 ‘외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유’에는 직장내 성희롱이 포함되어 있다. 다수의 외국인 근로자들이 직장을 잃을까봐 성희롱 발생사실을 알리지 않고 있다면 이는 위 고시의 내용을 알지 못하고 있어서 발생하는 현상일 수 있으므로 외국인 근로자 대상 성희롱 예방교육에는 이러한 내용이 포함될 필요가 있다.

나아가 사업장 변경을 위해서는 사용자와 근로계약 종료 후 1월 이내에 고용노동부 고용안정센터에 사업장 변경을 신청하고, 신청일로부터 3개월 이내에 관할 출입국관리사무소로부터 변경허가를 받아야 한다. 그런데 직장내 성희롱이 발생한 경우, 같은 사무실에서 가해자와 피해자가 함께 근무해야 할 경우 2차 피해 우려 등의 문제가 있으므로, 즉시 분리하여 피해자를 보호할 필요가 있다. 이를 위해 사업장 변경절차를 간이하게 하는 제도가 마련될 필요가 있다고 보인다.

발표 2> 김민정 센터장(다누리 콜센터 1577-1366 수원센터)

성희롱 예방 및 피해자 구제를 위한 정책 과제

1. 이주여성 폭력 관련 정책 제언들

지난 15년간 이주여성 관련 연구 등을 통해 제안된 정책과제들을 소개해 보면 다음과 같음.

김엘림등(2001)은 ‘외국인 여성노동자의 인권보장 연구’를 통해, 성인지적 관점과 인권을 중시하는 외국인인력대책과 입법의 추진, 외국인 노동자의 고용과 인권보장 관련 행정체제의 개편과 여성참여확대, 외국인노동자 고용사업주 관련 공무원에 대한 인권교육 실시와 인권수첩배포, 외국인 여성노동자 인권보장 문제의 여성정책 의제화, 외국인 여성노동자의 인권침해예방과 권리구제, 외국인여성노동자의 인권보장을 위한 특별 배려등을 제언하고 있음.

이선주 등(2005)은 ‘세계화와 아시아에서의 여성 이주에 관한 연구’를 통해, 국제사회가 지향하는 발전, 이주 그리고 젠더의 상호 관계에 대한 인식제고, 성 인지적인 이주 정책 수립을 위한 거버넌스 강화, 이주 관련 성별 분리 통계의 세분화, 여성정책 기본계획에 이주 여성에 관한 부문 포함, 이주 여성의 인권관련 전담기구 설치 여건 조성, 성차별과 성희롱 등에 관한 교육 실시등을 제언하고 있음.

강혜숙등(2014)은 ‘이주여성에 관한 베이징 여성행동강령 이행평가’를 통해, 이주노동자의 사업장 이동의 유연화, 안전한 주거환경 제공 관리와 감독, 미등록이주여성등의 성폭력 피해자의 보호, 여성정책기본계획 시행 계획 내 이주여성노동자의 인권보장 대책포함, 이주여성노동자의 권익보호를 위한 정기적 인권실태조사 등을 제언하고 있음.

이와 같은 내용의 제언들과 관련 단체 등의 노력으로 몇 가지 주요한 정책의 변화가 있었음. 그러나 대부분 결혼이주여성들과 관련된 내용이었다는 한계가 있음.

2. 현 이주여성 성폭력 피해자 구제(보호) 관련 제도들과 한계

현재 이주여성 성희롱·성폭력 피해자 보호 관련 몇 가지 제도들을 나열하면 다음과 같음.

1) 출입국관리법

- 미등록 이주여성의 경우는 성희롱·성폭력 피해가 발생되었을 경우, 강제출국에 대한 두려움으로 경찰신고까지 어려움이 있음.
- 2014년 12월, 법무부는 출입국관리법 제25조의 3¹⁾(성폭력피해자에 대한 특칙)을 신설함. 그 내용은 성폭력범죄를 이유로 '법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리 구제 절차가 진행 중'인 외국인의 '체류기간연장'을 허가 할 수 있다' 라는 내용임.
- 성매매 피해 외국인 여성 등 인도적 고려가 필요한 자²⁾는 G1 체류자격 변경 허가 가능. 대상은 성매매강요, 상습폭행·학대, 심각한 범죄 피해 등으로 그 피해 구제를 밟고 있는자로서 "외국인 인권보호 및 권익 증진 협의회"에 의해 구제 대상자로 결정된 자.
- 통보의무의 면제³⁾
 - 통보의무 면제 공무원 범위 확대: 범죄피해자 구조, 인권 침해 구제 업무를 수행하는 검찰, 경찰, 국가인권위원회 공무원 (2013년 3월1일 시행)

1) 제25조의3(성폭력피해자에 대한 특칙)

- ① 법무부장관은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항의 성폭력범죄를 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 외국인이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리 구제 절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가할 수 있다.
- ② 법무부장관은 제1항에 따른 체류 연장기간 만료 이후에도 피해 회복 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 체류기간 연장을 허가할 수 있다. [본조신설 2014.12.30.]

2) 외국인체류 안내메뉴얼, 2014. 출입국외국인정책본부

3) 출입국관리법 시행령 제92조의2(통보의무의 면제) 법 제84조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2013.1.28>

1. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 외국인 학생의 학교생활과 관련하여 신상정보를 알게 된 경우
2. 「공공보건의료에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 공공보건의료기관에서 담당 공무원이 보건의로 활동과 관련하여 환자의 신상정보를 알게 된 경우
3. 그 밖에 공무원이 범죄피해자 구조, 인권침해 구제 등 법무부장관이 정하는 업무를 수행하는 과정에서 해당 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 법무부장관이 인정하는 경우

[본조신설 2012.10.15]

- 단서조항 : 범죄피해 또는 인권침해나 차별 행위를 허위로 신고하는 경우, “통보로 인하여 그 직무 후생 본연의 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우”가 아닌 경우는 통보의무를 적용하지 않음.

○ 소결

출입국관리법 제25조의 3)⁴⁾성폭력피해자에 대한 특칙)은 등록체류자들의 체류자격 연장에 대한 언급으로 보여짐. G1 체류자격도 그 허가절차를 보았을 때 성폭력피해 미등록이주여성피해자가 접근하기는 어려움. 일선 출입국관리당국은 출국을 유예하는 조치 정도 일 것으로 추측됨.

출입국관리법시행령 통보의무의 면제 조항으로 인해, 그나마. 미등록 이주여성의 경우 경찰 등에 신고할 수 있는 장치가 마련된 것으로 보임. 그러나 통보의무의 면제는 그 단서조항으로 인해 무고죄로 상대방에 의해 피소 등의 사유가 발생하면, 경찰은 출입국관리당국에 통보를 하게 될 수 밖에 없는 단점이 있음.

이러한 조건으로 인해 성희롱과 성추행 특성상 입증자료가 없거나 부족한 경우는 미등록이주여성은 경찰에 신고를 꺼릴 수 밖에 없게 됨.

2) 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 외고법)

○ 외고법에 의해 한국에 입국한 이주노동자의 경우, 계약기간동안에 사업주의 허락이 없으면 작업장 이동을 할 수 없음. 작업장 이동 횟수 역시 3년 내에 3번으로 제한됨.

○ 외고법 제26조1항2호)⁵⁾에는 고용노동부장관 고시에 의해 “외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유”를 밝히고 있음. 그 내용 중에는 “사용자(「근로기준법」제2조제

4) 25조의3(성폭력피해자에 대한 특칙) ① 법무부장관은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항의 성폭력범죄를 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 외국인이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리구제 절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가할 수 있다.

② 법무부장관은 제1항에 따른 체류 연장기간 만료 이후에도 피해 회복 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 체류기간 연장을 허가할 수 있다. [본조신설 2014.12.30.]

5) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2012.2.1.>

② 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

1항제2호의 “사용자”를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우”라 명시하고 있음.

- 그러나 2012년 7월에 시행될 당시에는 “사용자 등으로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우” 로 가해자 범위를 사용자등 으로 표현했으나, 2015년 현재는 그 가해자가 “사용자”일 경우에 만 으로 축소하였음.
- 피해가 발생하였을 경우, 관할 고용센터는 “이주여성 노동자가 제출한 증빙 자료를 토대로 판단하되, 증빙자료가 없거나 미흡한 경우에는 고용센터 자체 확인을 통해 처리.”하고 있음.
- “사업장 변경 사유에 해당하는지 판단하기 위해 타 기관의 조사·판단 등이 있어야 사실 확인이 가능할 경우, 타 기관의 조사·판단 결과를 토대로 처리”하고 있음. “소송 등으로 최종 판단시 장시간이 소요될 경우(중략) 1개월 이후부터 취업알선등 이동절차를 진행하되 소송결과에 따라 출국될 수 있음을 주지”하고 있음.
- 이러한 업무처리과정으로 인해 실제 경찰 등에 신고가 되지 않은 건등의 경우는 실제 고용센터에서 작업장이동절차를 허락해 주지 않고 있음. 경찰조사 등의 부담과 피해 구제절차의 장기화 내지는 구제 되지 못할 가능성으로 인해 이주여성들은 실제 약간의 입증자료가 있는 경우에는 경찰고소를 꺼릴 수밖에 없음.
- 소결
위에 설명한 외교법의 한계로 인해 사업주등의 성희롱 등에 시달리는 이주여성 상담의 경우, 관련 단체들은 사업주와 작업장 이동을 협상하는 방법을 택하게 되는 경우가 있음. 그러나 이러한 압력도 가해자가 사업주일 경우만 효과가 있는 것으로 보여지고, 실제 사업주가 입증자료가 없다는 이유로 완강히 버티면 작업장 이동이 어려움.
경기도외국인인권지원센터가 모니터링한 결과를 보면 실제 가해자는 한국국적자 뿐만 아니라 외국국적자, 성희롱등이 벌어지는 장소도 작업장 외 지역에서도 발생하는 것으로 나타났음. 이러한 현실에서 경찰에 신고를 하고 입증자료가 있어야만 직권에 의한 작업장 이동 절차가 가능한 현재 규정으로는 다양한 성희롱에 노출된 이주여성들 보호는 한계가 있음.

- ① 가해자 국적과 직위 등에 관계없이 피해자는 작업장 이동이 가능해야 할 것으로 보임. 특히 작업장과 관계없이 “데이트강간”의 형태로 나타나는 성폭력 피해자의 경우 피해 사실에 주변에 알려 지게 된 후 작업장 이동 조차 가능하지 않게 되면, 주변의 수근거림, 낙인으로 인해 2차 피해자가 될 가능성이 높음
- ② 성희롱등과 같이 입증하기 어렵고 지속적으로 피해를 당할 가능성이 높은 경우는, 그 피해자의 주장 맥락이나 주변 사람들의 증언만으로도 작업장 이동이 가능할 수 있도록 하는 조치를 고려해 보았으면 함.

3) 이주여성쉼터

- 중앙정부와 지자체의 지원을 받는 가정폭력·성폭력·성매매 등 폭력피해 이주 여성등 쉼터가 있음. 그러나 “합법적으로 체류가 가능한 자⁶⁾”로 제한하고 있음. 또한 결혼이주자 중심으로 쉼터 입소가 허락되어 지기도 함.
- 2015년 9월 법무부 통계 자료에 의하면, 한국 내 등록여성외국인의 30.6%인, 149,295명이 경기도에 주소지를 두고 있음. 다양한 체류자격으로 경기도 내에서 생활을 하고 있음. 이들이 가정 폭력등의 여성폭력에 노출되었을 때 체류자격과 관계없이(미등록자 포함) 보호할 수 있는 단기 쉼터가 마련되어 져야 할 것으로 보임.

3. 피해자 보호와 조력

현재 법으로 처벌할 수 있는 성희롱 등의 정의와 그 입증조건은 매우 협소함. 또한 직장내 성희롱 가해자의 범위역시 협소함. 따라서 한국 내 이주여성의 성희롱·성폭력 피해자 보호 대책은 한국 내 모든 여성의 성희롱·성폭력 피해자 보호 진전 내용과 함께 갈 수 밖에 없을 것으로 보여짐.

현존하는 매우 제한적인 이주여성보호 제도를 근거로, 민간 영역 등에서 함께 할 수 있는 피해자 보호 대책들을 제안하고자 함.

6) 2014 '여성·아동권익증진사업운영지침' 여성가족부

1) 관련 활동가(종사자)들의 성희롱·성폭력 피해자 지원 전문성 향상.

- 이주자들과 함께 하는 민간단체 등의 활동가들은 이주여성을 대상으로 하는 성희롱·성폭력의 양태에 대한 이해와 관련 보호 제도 그리고 그 한계에 대한 이해 등을 바탕으로 이주여성들이 언어적인 한계, 제도에 대한 정보 부족 등으로 불이익을 당하지 않도록 함께 노력했으면 함.
- 이를 위해 성희롱·성폭력 피해자 보호를 위한 관련 법, 관련 피해자 보호를 위한 전달 체계와 그 한계들, 관련 상담 사례 등에 대한 교육 등이 필요한 것으로 보임.
- 작업장 이동 등이 제한되는 E9, E7 등의 이주여성들과 미등록체류 이주여성들의 경우 입증자료가 없으면 이들이 선택할 수 있는 대안은 그리 많지 않음. 어쩔 수 없이 경찰 등에 신고를 해야 하는 상황일 때 이들의 진술 등을 충분히 들어 보는 등의 준비 작업이 필요함. 이를 위해 상담·통역활동가들을 대상으로 한 훈련 등이 필요할 것으로 보임.

2) 관련 단체들과의 협업

- 성폭력피해자가 경찰에 신고를 했을 때 이용하게 되는 ‘해바라기센터’와 다양한 언어로 이주여성을 상담할 수 있는 상담원이 상주하는 ‘다누리콜센터1577-1366’, 외국인력지원센터, 외국인복지지원센터, 다문화가족지원센터 등의 협업이 가능하도록 했으면 함. 센터의 특성에 따라 지원할 수 있는 범위와 전문성의 범위가 다른 관련 단체 종사자들은 이에 대한 이해가 있었으면 함.
- 다누리콜센터1577-1366수원센터의 경우, 경기남부해바라기센터에 접수된 성폭력피해이주여성피해자들의 일부를 연계 받아, 이후 법적 처리 문제를 함께 모니터링하고, 피해자 의사가 최대한 수사와 재판과정에 반영되도록 노력하며, E9 체류자격자의 경우는 작업장이동 절차 등을 함께 해 주고 있음.

[참고자료]

- 강혜숙외(2014). '2014 이주여성에 관한 베이징여성 행동강령 이행 평가'.
대구지역 이주여성 노동 실태조사 보고회 및 토론회 자료집.
- 김엘림외(2001). '외국인 여성노동자의 인권보장 연구', 한국여성개발원
- 이선주외(2005). '세계화와 아시아에서의 여성 지위에 관한 연구'. 한국여성개발원
- 제2차 외국인정책 기본계획(2013~2017), 외국인정책위원회
- 제4차 여성정책기본계획(2013~2017), 여성가족부
- 2014 '여성·아동권익증진사업운영지침' 여성가족부
- 국가법령정보센터 www.law.go.kr

토론 1> 구미영 부연구위원(한국여성정책연구원)

이주여성 노동자 성희롱 예방과 권리구제를 위한 법제도 개선방안

주제의 특성 상 성희롱 실태조사는 특히 쉽지 않은 조사임에도 외국인 여성 375명을 대상으로 조사를 완료했다는 점에서 중요한 의의가 있는 결과임. 또한 성희롱 관련 법제에서 외국인 근로자는 주목의 대상이 되지 못했는데, 이에 초점을 맞춰 외국인 근로자의 성희롱 피해 구제를 위한 개선방안을 제안했다는 점에서 의미 있는 발표문임. 발제자의 견해에 전반적으로 동의하면서 몇 가지 궁금한 점과 의견을 첨언하고자 함.

1. 성희롱 예방교육 관련

발제문에 따르면 성희롱 예방교육을 받았는지 여부와 관련하여 미등록 이주여성 노동자(16.4%)와 고용허가 이주여성 노동자(14.8%)가 가장 낮은 응답률을 보임. 현행 외국인 근로자 정책에 따르면, 입국 후 교육 내용에 “고충처리 및 상담절차(기관 안내), 성희롱 예방교육”을 2시간 포함되어 있음. 그럼에도 불구하고 예방교육 여부에 대한 응답률이 10%대에 불과하다는 것은 입국 후 교육 프로그램의 문제점을 보여주는 것임. 이와 관련하여 국가인권위의 [농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사](2013) 보고서에 따르면, 입국 후 교육 프로그램을 참관해본 결과 “성희롱 관련 내용은 교육 중 잠시 언급하는 데 그쳤으며, 성폭력 피해 시 권리 구제에 대한 내용보다는 이주민을 성폭력 가해자로 상정하고 범죄를 예방하는 차원에서 교육을 진행... 성희롱 예방에 대한 내용이 교육 책자 안에는 있었지만 실제로 교육을 받지는 않았거나 사장님이 몸을 건드리면 피해야 한다는 것이 전부”인 상황이라고 함.¹⁾

따라서 입국 후 교육 단계에서의 성희롱 예방 교육 실태를 파악하여 개선해야 할 필요성이 있음.

사업장에 근무하는 단계에서는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 따라 성희롱 예방교육을 받을 수 있음. 그러나 10인 미만 사업장의 경우 홍보물 게시 및 교육자료 배포 등의 방식으로 예방교육을 대체할 수 있기 때문에, 응답자들의 예방교육 관련 응답률이 낮았던 것으로 추측됨(응답자 중 10인 미만 사업장 근무자가 21.6%). 영세사업장에서의 성희롱 예방 교육 관련 문제는 외국인 근로자에게만 한정된 문제는 아니고 내국인 근로자 관련해서도 비슷하게 나타나고 있음. 따라서 30인 미만 사업장 대상 무료 성희롱 예방 교육 지원 정책을 고용허가 근로자 신청 사업장에 적극 홍보하는 등의 정책적 대응이 요청됨. 이

1) 이병렬 외, 농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사, 2013, 72쪽.

와 관련하여 “ 성희롱 예방교육을 성실히 실시하는 경우 고용허가와 관련된 가산점을 부여 하여 사용자로 하여금 예방교육 실시의 유인이 제공되도록 하는 방안”도 제안된 바 있는데, 발제자께서 어떻게 판단하시는지 의견을 요청 드립니다.²⁾

2. 사업주의 조치의무 및 피해자 보호

- 사업주가 성희롱 가해자이고 자신의 잘못을 인정하지 않는 경우에는 해당 사업장을 벗어나는 것 외에는 2차 피해 또는 반복, 악화되는 추가 성희롱 피해를 막을 방법이 없을 것임. 따라서 성희롱 피해자의 경우 사업장을 변경할 수 있다는 점, 이에 필요한 절차 등을 구체적으로 외국인 근로자에게 안내, 홍보해야 하고, 사업장 변경절차를 보다 간이하게 해야 한다는 발제문의 제안에 적극 동의함. 또한 성희롱 가해자에 대한 조치, 피해자 보호 등의 취해지지 않아서 피해자가 사업장을 변경하려 하는 경우, 사업주가 관련 상황을 알면서도 이탈신고를 하거나 사업장 변경을 방해하려 한다면 남녀고용평등법이 금지하는 불이익 조치에 해당되어 과태료 또는 벌금형 대상이 된다는 점을 명확하게 안내할 필요 있음.
- 2차 피해는 가해자 뿐 아니라 동료로부터도 발생할 수 있음. 외국인 피해자들이 신고를 꺼리는 데에는 이주여성 노동자 동료 사이의 소문, 비난 여론이 두려운 것도 있지 않을까 예상됨. 따라서 입국 후 교육이나 사업장 교육 시 성희롱 예방교육 내용에 ‘동료가 성희롱 피해를 입을 경우 목격자이자 지지자로서 나의 역할’ 등의 내용이 포함되었으면 함.

3. 가해자에 대한 처벌, 징계 관련

소규모 사업장에 주로 근무하는 외국인 근로자의 특성 상 사업주가 가해자인 경우가 많을 것으로 예상됨. 사업주가 가해자인 경우 1000만원 이하의 과태료 부과가 가능한데, 실제로 외국인 근로자를 대상으로 성희롱을 한 사업주에 과태료가 부과된 사례가 있는지 궁금함. 여기에 더해 외국인 근로자의 성희롱 피해 관련 진정을 접수, 처리한 실적이 따로 집계되는지 확인이 된다면 관련 정책 제언에 도움이 될 것으로 보임.

2) 한국의국인력지원센터, 이주노동자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사 보고서, 2013, 62쪽.

4. 성희롱 관련 분쟁 해결 절차 관련

다수의 응답자가 성희롱 피해 발생 시 포기하고 참는다고 답하였음. 이는 사업장 내 성희롱 고충 처리 절차가 부재하거나 사업주에 대한 신뢰가 없는 상황이기 때문임. 신고를 하면 오히려 불이익을 입을 것이라는 두려움이 있는 상황임. 따라서 성희롱 피해 외국인 근로자를 위한 외부의 독립적인 상담전화, 상담센터를 지정할 필요성이 있음. 이를 통해 대처 방법, 절차 등에 대한 조언을 받으며 사건을 처리할 수 있을 것임. 이미 민간 이주여성 노동자 지원센터에서 임금체불, 인권침해 사안 등과 더불어 관련 활동을 진행하고 있음. 그러나 성희롱 관련 사안은 다른 노동사안과는 다른 특수성이 있기 때문에, 이주여성 노동자 지원센터 등에 대하여 성희롱, 성폭력 관련 상담 접수 시 대응, 사건 처리 절차 등에 대해 교육, 훈련을 지원할 필요 있음. 또는 고용노동부에서 고용평등상담실을 지정하여, 성희롱 성차별 상담 관련 업무를 위탁하듯이, 외국인 근로자 성희롱 피해 관련 상담실을 지정, 위탁 운영하는 방법도 가능할 것임. 여성가족부의 이주여성 긴급지원센터‘1577-1366’은 가정폭력·성폭력·성매매 피해 이주여성에 대한 1차적 긴급지원센터로 직장 성희롱 관련해서는 지원이 부족하다는 점에서 한계가 있음.

5. 간병인 중 중국 동포의 비율이 빠르게 증가하고 있음.

간병인 직역은 돌봄 노동자 중 특히 성희롱 피해가 높은 직역으로, 중국 동포 간병인의 성희롱 피해도 상당히 높을 것으로 보임. 이후 관련 조사와 분석이 실시되기를 희망하면서 토론문을 마치고자 함.

이주여성 노동자의 성희롱 예방과 권리구제를 위한 법제도 개선방안

1. 모니터링에 관하여

- 취업비자 외의 다양한 체류자격을 모니터링하여 현실을 반영함.
- '직접 혹은 목격한 이주여성'만으로 대상을 한정하여 성희롱의 유형을 파악하는 데는 도움이 되었으나 실질적인 발생 비율을 파악하는 데는 어려움이 있음.
- 이를 선행 연구로 삼아 후속 연구가 이루어지길 기대.

2. 성희롱 대처 방안에 대한 분석

- 그냥 참고 일했다가 가장 큰 비율임.
- 도움을 청하지 못한 이유로는 언어가 통하지 않아서, 누구에게 말해야 도움이 될지 몰라서 순.
- 언어/절차 지원이 있는데도 몰라서 이용하지 못하는 경우가 많음.
- 사전 교육시 성희롱 예방 및 대책에 관한 내용을 강조할 필요 있음.

3. 성희롱 예방 교육에 관하여

- 성희롱 예방 교육을 받은 사람은 25.4%에 불과함.
- 성희롱 예방 교육은 한국어로 실시되어 실효성이 의심스러움.
- 고용노동부 발간 리플렛에 대한 접근성 문제.

4. 체류자격과 관련된 문제

- F6 비자 또는 미등록체류자의 경우 말없이 그만두었다는 항목이 두 번째로 많음.
- E9 비자의 경우에는 작업장 이동이 문제됨.
- 합법적 취업임에도 적극적으로 대처하지 않는 이유로 입증의 어려움, 귀화의 불이익 우려 등.
- 미등록의 경우 체류의 불안정성으로 인해 문제 제기가 어려움.

이주여성 노동자의 성희롱예방 및 피해자 구제를 위한 정책과제

1. 토론에 앞서

우선 이주여성의 인권보호를 지원하는 활동가로서 경기도외국인지원센터에서 ‘이주여성의 직장 내 성희롱’ 문제에 대해 실태조사를 한 것만으로 그 과정이 얼마나 힘들지 알기에 애 쓰셨다고 말씀드립니다. 현장을 찾아다니면서 이주여성을 만나는 것부터 의사소통의 어려움으로 통번역을 수시로 활용해야 하고, 개개인이 이해할 수 있도록 ‘성희롱’에 대한 개념을 설명해야 하는 등 어려움이 겪었을 것이다.

특히 직장 내 성희롱의 개념은 강간부터 언어적, 시각적 성희롱까지 매우 큰 범주를 갖고 있고, 또 성차별과 인종차별 등이 상황과 맥락에 따라 복합적으로 작동하여 발생하기 때문에 선명하게 조사하기에는 제약이 많았을 것이다.

그래서인지 성희롱 범주를 사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 협박형, 성행위시도형으로 구분하여 분석틀로 사용한 것으로 보인다. 하지만 이런 범주의 분석틀을 활용하는 것이 어떤 측면에서 적절하다고 판단한 것인지, 이번 조사의 기본 가설은 무엇이었는지 궁금하다.

2. 기존 조사와의 차별성?

이주여성의 성폭력 및 성희롱 문제에 대한 조사¹⁾는 전국적 차원에서 실시된 것은 없는 것으로 알고 있고, 부분적으로 민간단체 등을 통해 이루어진 것이 대부분이다. 가장 최근에 조사된 내용은 다음과 같다.

이주민방송 MNTV·법무법인 태평양 (2013년)에서 조사된 자료는 이주여성 노동자의 10.7%는 ‘성희롱·성폭력을 당한 적이 있다’고 했고, 피해 유형은 35.5%가 강간, 35.5%는 신체접촉, 29%는 회식자리에서의 술 강요 및 신체접촉 순이었다. 특히 12.9%는 성매매 요구를 받은 적이 있다고 했다. 성희롱·성폭력 가해자는 88.9%는 사업장 ‘사장’이었고, 그 다음으로 관리자 (77.8%)였다. 특이한 점은 문화가 같은 나라의 근로자가 가해한 경우도 16.7%로 나타났다.

(여성신문 2014.10.23)

1) 한국에서 성폭력실태조사는 ‘성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률’ 제4조에 따라 3년마다 실시하는 국가통계로 2007년부터 조사되고 있다. 2013년 조사에서는 취약계층 및 소수자의 범주로 이주여성이 조사대상으로 포함은 되어 있으나 대상자에 따른 분석이 되지는 않았음. 조사결과는 가벼운 성추행 1.4%, 심한 성추행 0.2%, 강간미수 0.03%, 강간 0.1%, 성희롱 0.9%, 음란전화 등 27.8%, 성기노출 1.7%, 스토킹 0.2%로 나타났다. (여성가족부, 2013 성폭력 실태조사)

대구이주여성인권센터 (2014)에서 지역 이주여성 노동자 203명을 대상으로 노동실태를 조사한 결과, 응답자의**19.8%가 성희롱**을 당한 적이 있다고 답변했다. 장소는 직장이 42.9%(9명)로 가장 많았고, 휴대폰 문자메시지나 전화, 이메일을 통한 성희롱(38.1%), 기숙사나 숙소(9.5%)가 뒤를 이었다. 가해자는 동료(47.1%), 상사 또는 사업주(5.9%), 거래처 직원(5.9%) 순이었다. 성희롱 대처 행동은 못 들은 척하고 그냥 있었다는 답변이 30%를 차지했다. 이주여성 노동자 중 78%(85명)는 성희롱 예방 교육을 받지 못했다. 직장생활에서 어려운 점이 발생할 경우 회사 측 관리자와 이야기(32.9%) 하거나 그냥 참는 경우(14.5%)도 있었다. 참고 견디는 이유는 '외국인이기 때문에'(60%), '여성이기 때문에'(20%)라는 답이 대부분이었다.

(영남일보 2014.12.19)

국가인권위원회(인권위)가 발표한 '예술흥행비자(E6) 소지 이주민 인권 실태조사' 결과에 따르면 여성 응답자 120명 가운데 **82명(68%)이 성폭력 피해**를 당한 경험이 있는 것으로 나타났다. 여성 응답자 30.5%는 손님으로부터 성폭행을 강요당했고, 일하는 근무지 사장 및 관리(52.4%), 한국프로모션 관리자(26.8%)가 뒤를 이었다. 전체 응답자 151명 가운데 80명(53%)이 언어폭력을, 70명(46.4%)는 물리적 폭력을 경험했다고 답했다.

(뉴시스 2014.12.16)

- ☞ 경기도라는 지역적 조사가 필요한 이유가 따로 있는지?
- ☞ 체류자격별로 성희롱 피해에 대해 어떤 유의미한 차이가 보이는지?
- ☞ 상식적으로 생각해 볼 때 미등록의 경우 불안정한 지위 때문에 더욱 직장 내 성희롱 문제에 대해서 대응하기 어려울 수 있는데, 이런 부분이 드러나기 위해서 이런 양적 방법의 조사가 적합하지 않을 수 있는데 이런 부분에 대해 보완적 차원에서 질적 조사를 추가적으로 하지는 않았는지?

3. 피해는 법 규정을 넘어서 있다.

1) 성폭력 범죄 피해 입증여부의 극명한 차이

서울이주여성상담센터²⁾에서 이루어진 성폭력(성희롱 포함)상담은 2013년 9월부터 2015년 10월까지 총 406건 정도로 전체 상담에서 1-2%를 차지한다. 하지만 실질적으로 면담과 직접 경찰신고(고소) 등으로 연계된 건수는 더욱 줄어든다. 상담센터는 위기적 상황에 대응하기 위해서 긴급보호시설 및 이주여성 상담원을 통해 상담서비스가 지원되기 때문에 사례관리에 매우 용이함에도 불구하고 성폭력 사례를 만날 때 느끼는 점은 현실에서 성폭력 및 성희롱 사건으로 입증하고 인정받기가 쉽지 않다는 것이다. 아래의 사례는 상담센터에서 중간에 개입하여 지원했던 사례인데 결국 성폭력 피해를 입증하지 못하고 무혐의 처리로 결론이 났던 사례이다.

사례) 경기도 한 농장에 이주노동자로 입국하였고, 컨테이너박스로 된 임시숙소에서 지냈는데 농장주도 물론 다른 공간이기는 하지만 거기서 숙식을 해결하기도 했다. 일이 끝나거나 잠깐 쉬는 동안에 농장주는 자신의 방청소나 식사를 시키기도 했는데, 어느 날 일이 끝난 후 저녁을 해달라고 했고 농장주는 술을 사가지고 와서 함께 마시자고 했다. 그러다가 술에 취했고 농장주는 강제적으로 성관계를 요구했고, 어쩔 수 없었다. 그런데 이후에는 방청소, 안마, 저녁식사 등을 해달라고 하고 원하지 않는 성관계를 요구했고, 자포자기 심정으로 응할 수밖에 없었다. 다른 사업장으로 변경하기 위해서 거의 1년을 참고 지냈다. 한국에 입국하기 위해 2년 넘게 기다려서 겨우 온 것이고, 빚을 많이 진 상황에서 참을 수밖에 없었다. 결국 성폭력 피해사실을 입증하는데 기억에 의존하게 되어 부정확한 내용으로 입증하는데 실패함.

* 지원과정 및 결과 → 이주민 단체에 의해 경찰신고 (진술서 제출 / 법률조력인 신청하지 않음) → 검찰청 신고 (1,2차 조사에서 진술 반복 / 법률조력인 지원 한계) → 검찰에 의한 무혐의 처분 → 재정신청 기각 (종료)

* 문제 : ① 피해자는 피해사실에 대해 명확하게 기억하지 못하여 입증하기 어려움 ② 성폭력피해고소 접수 후 고용노동부의 사업장변경 신청가능 (하지만 조사결과에 의해 무혐의로 처리될 경우 귀국하는 것으로 서약을 강요받음) ③ 통역 및 경찰과 검찰 조사시 법률조력인은 경찰서 지정 인력풀로 활용되기 때문에 매칭 연계활동도 원활하지 않았음. (경찰 및 검찰의 조사기록 열람이나 복사, 이를 통역해서 다시 확인하는 작업 등)

2) 서울이주여성상담센터는 전국에서 유일하게 지방자치단체의 파일럿 프로그램으로 2013년 9월부터 운영되었고, 2015년 1월부터 서울시 위탁사업으로 전환되었다. 이것은 기존 한국 선주민의 폭력피해 지원시스템인 핫라인(1366)-상담소-쉼터로 연계되는 것과 달리 이주여성의 경우는 1577-1366(핫라인 기능있음)-이주여성보호시설(가정폭력, 성폭력, 성매매 피해자보호쉼터)만 배치되어 있어서 외국인 신분 때문에 겪는 어려움이 매우 달라 다양한 피해상황에 대해 전문적으로 상담을 하고, 사례를 체계적으로 지원하는 것이 필요하다는 현장의 목소리를 반영하고, 기존 쉼터에 입소가 어려워 사회복지 사각지대에 놓여 있는 이주여성의 일시보호기능까지 포괄하여 지원하는 것이 절실하다는 것을 반영해서 상담센터와 일시보호쉼터가 통합적으로 운영되는 새로운 모델의 시스템이다.

반면에 성폭력 범죄로 입증되고 나면 민사상 손해배상 청구소송까지 해서 보상을 받기까지 피해에 대해 만족스럽지는 않지만 수사과정, 재판과정, 심리치유상담, 손해배상 소송까지 지원이 가능했던 사례도 있었다.

사례) 내담자는 관광비자로 한국으로 수차례 관광한 경험이 있었고, 한국에 대한 호감을 가져서 한국어 공부를 시작하게 되었음. 2014년 5월경 대학의 한국어학당에 2개월 교육과정을 위해 입국했고, 앱을 통해 가해자를 알게 되었고 친구와 같이 식사를 하기도 함. 가해자는 자신이 살고 있는 동네에 위치한 쇼핑몰 소개와 한국의 모텔 문화를 체험시켜준다고 하면서 모텔로 데리고 감. 모텔에서 가해자는 내담자에게 성관계를 요구하였고, 내담자가 응하지 않자 술병과 컵을 깨뜨리고 주먹으로 폭행을 하겠다는 행동을 하면서 협박과 위협을 함. 끝까지 거부하는 내담자의 머리채를 잡아당겨 내담자에게 입과 손으로 유사 성행위를 요구함. 가해자가 한 눈을 판 사이에 몇 시간동안 공포에 떨었던 범행 장소를 빠져나온 내담자는 귀가함. 이틀 동안 고민하다가 대사관을 찾아 도움 요청을 하였고, 경찰에 신고를 하여 가해자를 고소함. (앱과 휴대폰 추적으로 가해자 특정할 수 있었음). 가해자는 끝까지 자신의 범죄를 인정하지 않았지만 1심에서 2년6개월 징역형으로 승소함 (가해자 항소, 상고했지만 모두 기각됨)

* 지원과정 및 결과 → 성폭력피해자로 해바라기 센터에서 의료지원 및 상담지원을 받음. 국선변호사를 통해 우리센터에 통역을 요청했고, 우리센터에서 사건과정, 심리치료과정 등에 통역지원을 함. (심리치료과정도 30회 이상 통역함) → 형사사건이 모든 끝난 후에 민사상 손해배상 청구 소송을 하였고, 1500만원 손해배상 받아서 종결됨.

2) 현행법상 직장 내 성희롱의 규정 모호성

한국의 성폭력범죄는 형법에 의하여 정의된다. (형법제242조~제342조에 이른다.) 이 중에서 특수강간, 친족관계에 의한 강간, 장애인에 대한 강간·추행, 13세미만의 미성년자에 대한 강간·추행에 대해 가중처벌을 하고 있다.

성희롱 규정은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률에는 별도 없고, 다만 업무상 위력 등에 의한 추행으로 규정되어 있다. 이번 조사에서 실시한 직장 내 성희롱에 대해서는 남녀평등고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 규정되어 있으나 실질적인 범죄로 구성되고 처벌되기 위해서는 직장 내 성희롱은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률의 제10조 업무상 위력 등에 의한 추행이 성립되어야 하는 것이다. 그렇지 않은 경우 직장 내 고충처리과정을 통해서 해결을 시도할 때 피해자의 2차 피해 등 복잡한 문제로 나타나는 경우가 많다.

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 법률

제10조 (업무상 위력 등에 의한 추행)

- ① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 법률에 따라 구금된 사람을 감호하는 사람이 그 사람을 추행한 때에는 3년 이하의 징역 또는 1천 500만원 이하의 벌금에 처한다.

남녀평등고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방, 제12조 (직장 내 성희롱의 금지), 제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육), 제13조의2 (성희롱 예방 교육의 위탁), 제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치, 제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)이다.

- ☞ 직장 내 성희롱 문제는 1차적으로 예방 차원으로 강조되고 있고, 이런 이유로 1년 1회 정기 의무교육을 실시하도록 되어 있다.
(결국, 사업장의 성희롱 예방교육에서 이주여성 노동자들의 참여를 보장하고, 입국 후 비자별로 진행되는 교육에서 성폭력, 성희롱 교육이 반드시 포함될 수 있도록 해야 할 것임.)
- ☞ 직장 내 성희롱 문제가 발생했을 때, 사업장은 성희롱 문제에 대한 피해조사 및 조사과정 프로세스를 가지고 있어야 하지만 대부분은 형식적으로만 되어 있다. 그래서 많은 경우 사업장 자체에서 범죄 여부에 대한 판단을 내릴 수 없어 경찰고소 후 재판의 결과를 통해 처분하겠다고 버티게 되고 이런 시간이 길어질수록 피해자의 직장 생활이 힘들고, 결국 경력단절이나 실직 등으로 이어지게 되는 것이다.
(예를 들어 대학교 성희롱 교수 징계처리에 대해 행정소송 등 가해자의 소송이 줄이고 있는 상황임. 그런데 피해자는 이런 가해자의 행동에 대해 대응할 수도 없고, 직장이나 학교에서의 생활이 불안정할 수밖에 없는 상황으로 내몰리게 된다.)
- ☞ 직장 내 성희롱 범죄 중에서 대한 처분에 대해 보다 명확한 기준이 제시되어야 하고, 개인적 사법 분쟁으로 가야하는 경우로 마무리될 때 회사의 책임 유무가 어떻게 물어야 하는지에 대해서 피해사실이 접수되며 그 이후부터 발생할 수 있는 상황에 대해 구체적인 가이드라인이 있어야 한다.³⁾

3) 예를 들어 미국의 경우는 “장난감 회사에 근무하다 전 동료 직원들로부터 성희롱을 당했다며 고소를 제기한 인디애놀라의 한 여성에게 배심원이 5일(현지시간) 성희롱 만화를 비롯한 갖가지 성희롱을 인정하고 1190만 달러(약 140억 원)의 손해배상을 명령했다” 징벌적 손해배상을 인정하고 있음.

3) 이주민의 성폭력/ 성희롱 피해에 대한 추가적 보완체계가 더 절실

성폭력/ 성희롱 범죄는 권력관계에서 나타나는 괴롭힘의 일종이다. 상대방에 대해 내 마음대로 행동해도 되겠다는 심리적 우월감이 바탕으로 한 가해 행위인 것이다. 그런데 그 행동을 범죄로 구성되기 위해서 현행법 테두리로 들어와야 하고, 입증되어야 하는데 그것이 문제인 것이다. 범죄 피해가 분명하다면 외국인 신분이라고 하더라도 동일하게 적용받을 수 있기 때문이다.

그런데 문제는 그 처리 과정에서 몇 배의 어려움에 노출된다.

우선, 언어적 한계를 어떻게 보완할 것인가의 문제이다.

다양한 언어에 대한 지원이 찾아보면 있으나 매우 산발적이고, 사건을 지원함에 있어서 충분하지 않은 경우가 많다. 사업장 자체적으로 불가능할 것이고, 외부기관과 연결되었을 때조차도 매우 힘들었던 경험이 있다. 이를 어떻게 하면 안정적으로 지원하고 충분하게 의사 표현을 하며, 그 내용도 오류 없도록 할 수 있느냐하는 것이다.

둘째 조사과정에 마음 편하게 참여할 수 있도록 체류비자 유지 등에 대해 융통성을 어떻게 만들어낼 수 있느냐의 문제이다. 성범죄 사건은 경찰 조사 때부터 법률조력인을 신청하고 조사마다 매우 신중하고 꼼꼼하게 접근해야 한다. 또한 의료체계와도 연계하여 심리적 정서적 치유까지 지원받을 수도 있는데 피해자가 충분하게 이해하고 참여할 수 있어야 하고, 자신의 시간을 내고 협조해야 하는 부분까지 얼마나 잘 견디고 인내할 부분이 많은데 너무 힘들어서 중도 포기하는 경우도 발생하고 있다. 무엇이 문제였는지를 알려면 그 복잡한 지원의 절차를 해봐야 하는데 참 쉽지 않은 것 같고, 제도적 한계뿐만 아니라 현실의 문제가 더 클 때가 많다.

셋째, 많은 경우 경제적 활동을 하다가 성범죄 피해를 당하게 되지만 현실적으로 취업할 수 없는 비자의 경우는 체류 외 활동을 인정해달라고 하기 쉽지 않다. 그러나 취업활동이 가능한 비자를 갖고 있는 외국인의 경우 범죄 피해로 취업활동이 단절되지 않도록 사업장 변경이나 유급 휴가 처리 등 개선방안 모색이 절실하다.

토론 4> 이기호 차장(의정부외국인력지원센터)

고용허가제상의 성희롱 피해자 구제를 위한 제도 개선방안

김민정 선생님은 발표글에서 이주여성의 성폭력에 관해 크게 세 가지 점을 잘 지적하고 있습니다. 첫째는 ‘이주여성 폭력 관련 정책 제언’에서 열거한 제언들과 관련 단체의 노력으로 정책의 변화가 있었으나 주로 결혼이주여성에 국한되어 그 한계가 있다는 점입니다. 둘째는 성폭력 피해 이주여성 관련 제도로 「출입국관리법」, 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」이 있으나 제도적 한계로 개선이 필요하고, 쉽터 또한 마련되어야 한다는 점입니다. 셋째는 이러한 분석을 토대로 피해 이주여성을 보호하기 위해 관련 활동가의 전문성 향상 및 단체 간 협업이 필요하다고 주장하고 있습니다.

김민정 선생님의 논의는 현장의 상황을 정확하고 매우 시의적절하게 지적하였다고 생각합니다. 지난 15년간 이주여성 관련 연구 등으로 이주여성 관련 정책의 변화가 있었지만 주 대상은 결혼이주여성이었고 이주 여성노동자에 대한 제도적 변화는 거의 없었습니다. 발표글에서 등록체류 이주여성은 체류기간을 연장할 수 있도록 제도적 장치가 마련되어 있으나 미등록체류 이주여성의 경우에는 실질적인 구제가 어렵다고 지적하고 있습니다. 미등록 이주여성의 상당 부분이 이주노동자로 한국에 입국하였다가 미등록 상태로 전락하는 것을 볼 때 이주 여성노동자의 성폭력 구제를 위한 근본적인 제도개선은 노동자 신분일 때 적용 받는 법제도의 보완을 통해 미등록을 원천적으로 방지하는 것이 더 중요하다고 생각합니다.

현행 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 ‘외고법’이라고 한다)은 이주노동자의 사업장변경을 원칙적으로 금지하고 있으며 예외적인 경우에 한하여 사업장변경을 허용하고 있습니다.¹⁾ 특히 성희롱 등으로 인한 사업장변경은 발표문에서와 같이 그 구제절차를 밟는 과정이 힘겹고 입증자료가 부족하면 현실적으로 사업장을 변경하지 못하게 되어 미등록체류가 발생합니다. 따라서 현행 이주 여성노동자의 직장 내 성희롱에 있어 ‘외고법’상의 제도 개선이 필요합니다. 김민정 선생님은 이와 같은 문제에 대해 피해자가 주장하는 맥락이나 주변 사람들의 증언만으로 사업장변경을 허용해 주는 것을 검토하자고 주장하였습니다. 저는 이 의견에는 찬동하는 바이나 현 법체계를 고려할 때 현실적으로 적용되기 어려운 것으로 사료됩니다. 이에 저는 ‘이주여성 노동자 권익보호협의회’를 활용할 것을 제안합니다.

1) 고용허가제를 통하여 국내에서 취업활동을 하게 되는 이주노동자는 근로를 개시한 사업장에서 계속 근무하는 것을 원칙으로 한다. 따라서 이주노동자는 처음 근로계약을 체결한 사업장에서 3년간 노동을 하여야 하는 것을 원칙으로 한다. 그러나 ‘외고법’ 제25조제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 사유, 즉 불가피한 사유로 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 어렵게 된 경우에는 예외를 허용하여 사업 또는 사업장 변경이 가능하다. 즉 이주노동자의 사업장변경의 경우, 동법에서는 원칙적으로 최초 3년의 기간에 대하여서 3회를 초과할 수 없도록 하고 있으며, 3년이 도래하는 마지막 사업장의 사용자와 1년 10개월의 재고용 연장을 허가하는 바, 이 기간에도 2회를 초과할 수 없도록 하되, 휴업, 폐업, 그 밖에 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우로 사업 또는 사업장을 변경하는 때에는 이를 그 제한 횟수에 산입하지 않고 있다(‘외고법’ 제25조제4항).

공론장으로서의 ‘외국인 근로자 권익보호협의회’²⁾

‘외고법’상의 사업장변경 문제는 고용주와 이주노동자에 있어 이견이 있고 매우 대립하는 문제인데, 특히 성폭력을 포함한 이주노동자의 책임 아닌 사유를 규정한 ‘외고법’ 제25조제1항제2호³⁾에 대해서는 사업장변경을 결정하는 권한이 고용센터의 재량에 속하여 있습니다. 그러나 고용센터는 동 규정에 따라 고용노동부장관이 고시한 내용에 해당하는 여부를 자의적으로 해석하는 등 실질적으로 이주노동자가 사업장을 변경하는 과정은 매우 어렵습니다. 이러한 문제에 대하여 ‘외국인 근로자 권익보호협의회’(이하 ‘협의회’라 한다)의 활용을 적극 제안합니다. 즉, 이주노동자와 사업주간의 직권 사업장변경에 관한 분쟁을 심의·결정하고, 이에 대한 판단 기준을 마련하는 등 동조에 따른 사업장변경 관련 사안 및 고용센터의 재량으로 발생하는 문제에 대하여 이를 합리적으로 해결하기 위한 심의·결정 기구로 활용하자는 것입니다.

현행 ‘외고법’ 제24조의2에 따르면 지방고용노동관서 관할지역에 따라 이주노동자의 권익 보호를 위한 협의회를 구성하도록 하고 있는데(지역 내 이주노동자가 5,000명 미만인 지역은 제외), 협의회는 노동자 단체, 사용자 단체, 이주노동자 지원단체, 그 밖의 유관 공공기관으로 되어 있습니다. 그러나 본 협의회는 동법 시행령 제15조의2제2항⁴⁾에 따라 이주노동자의 사업장변경에 관한 사항 등에 대하여 협의할 수 있으나, 실무적으로는 관내 고용허가제 현황, 고용센터 업무처리 내용, 고용허가제 변경내용 등을 안내하는 것에 그치고 있습니다.

따라서 본 협의회를 ‘외고법’이 규정하고 있는 본래의 목적대로 적극 활용하되, 고용허가제에 따라 직업선택의 자유를 가지지 않는 이주노동자에게 사업장변경 관련 분쟁에 있어 사업주와 이견이 있을 시(임금체불, 폭행·성폭력, 상해, 인권, 고용센터 담당자가 판단함에는 어려움이 있거나 일방의 입장을 고려하는 문제가 있는 등), 이를 심의하는 ‘공론장’의 형태로 운용하자는 것입니다. 협의회는 구성에는 일반 시민을 참여시키는 등 시민을 이주노동 정책 결정과정에 참여케 하는 것을 제안합니다. 고용허가제상에서 이주노동자의 목소리를 듣는 구조가 없는 것을 상기할 때, 이주노동자에게 일정한 요건의 절차를 거쳐 사업장변경 관련

2) 여기서의 논의는 이기호, 『한국의 이주노동 정책에 대한 비판적 연구 : 고용허가제에서 단계적 노동허가제로』 (2013. 02), 경희대학교 NGO대학원 석사학위논문 p.97~98.의 내용을 요약·정리하였다.

3) 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

4) ‘외고법’ 시행령 제15조의2제2항에 따르면 협의회는, ① 이주노동자의 사업장변경에 관한 사항, ② 이주노동자와 사용자 간 갈등사항의 해소 방안, ③ 이주노동자의 국내 구직활동 및 생활에 대한 지원 방안, ④ 그 밖에 이주노동자의 권익보호와 관련하여 필요하다고 인정되는 사항 등에 대하여 협의할 수 있다.

분쟁 등에 대해 직접 협의회에 심의를 요청할 수 있도록 하거나, 제도에 따른 고충을 협의회를 통하여 발언케 함으로써 사업장변경 관련 분쟁을 민주적으로 해결하자는 것입니다.

끝으로 김민정 선생님이 제안하고 있는 관련 활동가들의 전문성 향상을 위한 단체간 협업의 필요성에 대해 적극 찬성합니다. 솔직히 저는 이주여성을 대상으로 하는 성희롱·성폭력의 양태와 관련 보호제도 그리고 그 한계에 대한 이해가 깊지 않습니다. 주로 노동관계법상의 문제에 대해 이를 지원하는 경우가 많기 때문에, 특히 이주 여성노동자의 경우에는 그 접근이 매우 조심스럽습니다. 따라서 성희롱 관련 이주여성을 보호하는 제도에 대한 구체적인 학습과 상담사례에 대한 이해가 매우 필요하다고 생각하며 관련 단체간의 협업이 매우 중요하다고 생각합니다. 앞으로 이러한 협업에 있어 관련 단체 상담 네트워크를 형성하여 이주여성을 보다 효과적으로 지원할 수 있었으면 좋겠습니다.



15385 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
전화. 031_492_9347 전송. 031_492_9349 누리집. www.gmhr.or.kr