

## 성희롱방지법에 대한 경영계 의견

김 정 태 한국경영자총협회 조사2부장  
· 사회보험통합기획단 전문위원  
· 노사정위원회 전문위원

최근들어 산업사회의 발전과 더불어 여성인력 활용문제에 대한 관심이 높아지고 있는 추세이다. 국가경쟁력, 사회복지 그리고 실업문제 등을 고려할 때 여성인력활용은 이제 국가차원에서 중요정책목표로 설정되어야 할 것이다.

이와 함께 기업내 여성인력의 직무능력향상과 생산성을 높힐 수 있는 방안을 강구하는 데 많은 관심을 가져야 할 것이다. 최근들어 사회적 이슈로 대두되고 있는 성희롱 문제도 같은 맥락에서 볼 수 있을 것이다.

90년대 들어, 우리나라에서도 '성희롱'이란 말이 사회적으로 논의되기 시작하였다. 그 이후 여성단체와 노동단체에서는 직장내 성희롱에 대한 사회적 관심을 입법화할 것을 지속적으로 요구하였다. 이에 의거하여 최근 성희롱이 담긴 '남녀고용평등법'과 '남녀차별금지 및 구제에 관한 법률'이 제·개정됨으로써 우리나라에서 처음으로 '직장내 성희롱'문제가 법에 의해 실질적으로 규제되는 결과가 되었다.

직장내 성희롱에 대한 법의 규제는 이에 관한 인식과 기업의 대응을 촉진함으로써 건강하고 평등한 근로환경이 조성되도록 제도적 기반을 마련했다는 데 그 의의가 있다 하겠다. 그러나 직장내 성희롱문제를 법으로 규제하는 것은 기업의 인력관리를 부담스럽게 하고, 국제 경쟁력을 강화하기 위한 기업 규제완화정책에 위배되며, 결국 기업이 여성고용을 더욱 기피하는 결과를 초래할 것이라고 우려하는 입장도 무시할 수 없는 상황이다.

아무튼 금번 성희롱관련법의 제·개정으로 사업주는 고용하고 있는 임·직원간에 발생한 직장내 성희롱에 대한 책임을 질 수밖에 없다. 특히 직장내 성희롱 사건을 알고도 방치할 경우 남녀고용평등법 위반 외에도 손해배상책임까지 제기될 수 있다. 따라서 앞으로 사업주는 직장내 성희롱 예방을 위한 충분한 사전 노력을 통해 건전한 직장문화를 만드는데 힘써야 할 것이다.

기업문화 내지 조직분위기는 최고경영층의 의식에 크게 영향을 받는다. 따라서 직장내 성희롱의 예방과 규제를 위해 최고경영진이 어떠한 의지와 대책을 갖고 있고, 이것이 회사 전체에 어떻게 전달되느냐에 따라 향후 상황을 좌우한다. 먼저 직장내 성희롱에 대한 충분한 이해와 방지를 위해 최고경영층을 대상으로 연수를 시행하고 성희롱을 더 이상 묵인하거나 간과할 수 없다는 방침을 문서와 일상행동으로 확실히 밝히는 것이 필요하다.

왜냐하면 최고경영층의 성희롱에 대한 경영의지 및 의사를 분명히 밝힌다면 조직사회에서 기업문화 전반에 걸쳐서 상당한 정책수립에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문이다. 사업주는 직장에서 남녀근로자가 상호 존중하며 예의를 지켜 성희롱으로 근로자의 인격이 침해되거나 근로제공에 방해가 생기지 않도록 평등하고 건강한 근무환경을 만들어야 한다.

현행 남녀고용평등법은 사업주가 직장내 성희롱 예방을 위한 교육실시와 가해자에 대한 부서전환, 징계 등 조치를 하도록 규정하고 있으며, 사업주가 고용한 임·직원간에 발생한 직장내 성희롱에 대한 책임이 있다. 아울러 직장내 성희롱 사건을 알고도 방치할 경우 남녀고용평등법 위반 외에도 민사상 손해배상책임을 지게 될 수 있다.

따라서 사업주는 직장내 성희롱에 대한 예방대책을 위한 충분한 사전적인 노력을 기울여 건전한 기업문화를 만들어야 할 것이다. 이에 부응하여 경총은 사업주에 대한 교육강화와 중간관리자에 대한 인식제고활동, 그리고 기업 내에서의 제도적인 보완조치를 마련할 것을 지도·권장하고 있다.

‘직장내 성희롱’과 관련된 사항은 결국 생산성있는 근무환경을 조성하기 위한 것이며, 직장내 모든 근로자에 대한 교육 및 징계규정 등 다양한 부분과 관련하여 취업규칙의 필요 기재사항으로 판단하기 때문에 체계적인 취업규칙의 정비작업이 필요한 실정이다. 따라서 향후 취업규칙을 새로이 작성하는 경우 ‘직장내 성희롱’과 관련한 사항을 기본적으로 작성하여 기재함은 물론 기존의 규정을 변경하여 삽입해야 할 경우는 적법한 변경절차를 거쳐야 할 것이다.

또한 노동조합이 있으나 직장내 성희롱과 관련한 단체협약이 없는 경우 이에 대한 보충협약을 체결하는 것은 단체협약의 평화의무에 위반되는 것이 아니므로 단체협약의 유효기간중이라 하더라도 직장내 성희롱과 관련한 규정을 단체협약 내에 신설하는 것을 노사간에 행할 수 있을 것이다.