

Exploration of Problems and Current Status of (Sexual Harassment/ Sexual Violence) Phenomenon in the Workplace : (2017-2022) Analysis of Media Articles using the Big Kinds of the Korea Press Foundation

직장 내 성희롱/성폭력 현상의 문제점과 현황에 대한
탐색: 2017년~2022년 빅 카인즈 기사분석을 중심으로

Yu Jung Jo¹

조유정¹

¹ Ph.D. Course, Graduate School of Social Welfare, Yon Sei University, Republic of Korea,
yujung011@naver.com

Abstract: This study pays attention to the problems of 'sexual harassment, sexual violence, and sex discrimination in the workplace' that appear in the news media every day, and seeks to explore the current status of incidents and problems that reflect the distorted gender sensitivity of corporate organizational culture. Research results First, of the total 1,353 articles related to 'bullying at work' over the past 6 years (January 1, 2017 – December 31, 2022), 'sexual harassment/sexual violence/sex discrimination' articles accounted for 40.9% with a total of 554 articles. Second, sexual harassment ranked first in articles related to workplace bullying before and after the enforcement of the revised Labor Standards Act on the prohibition of workplace bullying. Third, in the case of 'sexual harassment/sexual violence/sex discrimination in the workplace', institutions and organizations need to make active efforts to resolve the damage and establish a system to prevent recurrence. This study aims to provide basic data that will help improve related policies and systems by identifying the current status and problems of 'sexual harassment/sexual violence/sex discrimination in the workplace' before and after the enforcement of the revised Labor Standards Act through big data article analysis.

Keywords: Gender Sensitivity, Workplace Bullying, Sexual Harassment, Sexual Violence, Sexual Discrimination, Big Kindz

요약: 본 연구는 연일 언론사 뉴스에서 등장하는 '직장 내 성희롱/성폭력/성차별' 문제에 주목하고 기업 조직문화의 왜곡된 성인지 감수성을 반영한 사건 현황과 문제점을 탐색해보고자 한다. 이를 위해, 최근 6년간(2017년~2022년) 언론 기사를 통합한 한국언론진흥재단 빅카인즈(빅데이터) 자동분석을 활용하여 '직장 내 괴롭힘' 금지에 관한 개정 근로기준법 시행(2019년 7월 16일) 전후 3년간 언론 기사 빈도, 키워드 트렌드, 연관어, 관계어 관련 기사를 분석해 봄으로써 직장 내 성인지 감수성 몰이해로 촉발되는 괴롭힘 문제의 현황과 그 대응(경과와 결과)에 대하여 살펴보았다. 연구결과 첫째, 지난 6년(2017.1.1.~2022.12.31.)간 '직장 내 괴롭힘' 관련 기사 총 1,353건 중 '성희롱/성폭력/성차별'

Received: January 15, 2023; 1st Review Result: March 01, 2023; 2nd Review Result: March 26, 2023
Accepted: April 30, 2023

기사는 총 554개로 40.9%를 차지하고 있다. 둘째, 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 개정 근로기준법 시행 이후 직장 내 괴롭힘 관련 기사에서 성희롱이 1위로 나타났다. 셋째, ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 피해 발생 시 기관과 조직의 적극적인 해결 노력과 재발 방지 시스템이 필요하다. 본 연구는 빅데이터 기사분석을 통해 개정 근로기준법 시행 이후 나타난 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’관련 현황과 진행 과정의 문제점을 파악함으로써 근로자 인권과 복지 측면에서 정책 및 제도 개선에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

핵심어: 성인지 감수성, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 성폭력, 성차별, 빅카인즈

1. 서론

최근 6년간 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 언론기사 분석결과를 살펴보면 정부가 직장 내 괴롭힘 금지 관련 제도를 검토하기 시작한 2017년부터 2022년까지 ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 기사 수는 총 1,353건이었고 직장 내 괴롭힘과 관련하여 기사 횟수, 기사 주제로 구분하여 빈도분석, 연관어 분석, 관계도 분석해본 결과에 의하면 직장 내 괴롭힘 연관 키워드 1위는 ‘성희롱’으로 나타났다. 연관어를 살펴보면 성희롱, 갑질, 성추행, 성차별과 같은 성인지 감수성관련 피해사례가 대부분을 차지한다.

우리나라는 그동안 개발과 성장 우선주의 경제정책에 매몰되어 근로자의 인권은 소외되었다. 특히, 뿌리 깊은 직장 내 서열화, 가부장적인 조직문화는 직장 내 괴롭힘 제1순위에 성희롱을 올려놓았다. 한국노동연구원(2014) 보고서인“EU의 직장내 괴롭힘”에 의하면 우리나라의 직장 내 괴롭힘 피해율은 EU 27개국과 비교하여도 2배 이상이나 높게 나타나고 있다[1]. 또한, 한국직업능력개발원(2016) 보고서는 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생하는 연간 근로시간의 손실을 사회적 비용으로 환산하였을 때, 4조 7천억 원 규모로 우리나라 경제에 미치는 영향 또한 큰 것으로 확인되었다[2]. 국가인권위원회에서 실시한 직장 내 괴롭힘 실태조사에 따르면 1년 이상 직장 경험이 있는 만 20~64세 임금근로자를 대상으로 한 설문에서 73.7%가 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 있다(국가인권위원회, 2017)는 응답에서 알 수 있듯이 ‘직장 내 괴롭힘’은 우리 사회에 만연한 심각한 사회문제라고 할 수 있다[3].

언론을 통해서 연일 다양한 사례로 보도되고 있는 ‘직장 내 괴롭힘’은 더 이상 방치 할 수 없는 심각한 사회문제이며 특히, 직장 내 성희롱, 성폭력, 성차별 관련 뉴스 기사는 직장 내 왜곡된 성인지 감수성의 표출이 안고 있는 직장 조직사회의 문제점과 원인을 돌아보게 한다. 한편, 국가인권위원회(2017)“직장내 괴롭힘 실태조사보고서”는 ‘직장내 괴롭힘’을 적극적으로 예방·조치할 경우 근로자 이직을 감소시키고 기업 조직문화 개선 등을 통하여 기업 생산성 향상에 긍정적 효과를 가져올 수 있어 선진국과 일부 국내 기업들은 보다 적극적으로 ‘직장내 괴롭힘’ 대응을 해나가고 있다고 피력하고 있다[3]. 그럼에도 매일 등장하는 ‘직장 내 괴롭힘’뉴스는 우리 사회의 근로자 인권문제를 돌아보게 한다. 전 세계 글로벌 무한경쟁 시대를 맞이하여 양성평등의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 시대착오적인 성차별, 성폭력, 성희롱 이라는 ‘직장 내 괴롭힘’은 우리 스스로에게 왜곡된 직장 조직문화를 점검하고 심도있는 탐색 연구가 필요함을 요구하고 있다. 이번 연구는 이러한 요청에 부응하고자 기획된 근로자 인권과 근로자 복지지원 시리즈 연구의 출발점이다. 특히, 2019년 7월 16일, 개정 근로기준법 시행전후 나타난 ‘직장 내 괴롭힘’중 성희롱, 성폭력 관련된 사고들의 현황(유형, 대응 처리 과정,

결과)과 문제점에 대한 미디어 뉴스 기사들의 빅 데이터 분석을 통하여 그 현황과 문제점을 파악하고 관련된 정책 및 제도 개선에 있어 도움이 되고자 하였다.

2. 이론적 논의

2.1 직장내 괴롭힘 연구

해외에서는 직장내 괴롭힘 용어로 workplace bullying을 일반적인 표현으로 사용하고 있다[4]. 이외에도 괴롭힘을 뜻하는 harassment, mobbing 등의 용어를 통해 오래전부터 노동자의 노동권, 인격권 침해 문제제기와 이에 대한 지속적이고 적극적인 대처를 모색하였다[3]. ‘직장내 괴롭힘’ 개념은 근로기준법 제76조 의2(직장내 괴롭힘의 금지)신설(2019. 1. 15)에 상세히 명시되어 있는데 ‘사용자 또는 근로자가 직장에서 자신의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무적으로 적정범위를 넘어서 다른 근로자에게 신체적 혹은 정신적인 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 정의하고 있다. 이것은 직장내 노동자의 신체적, 정신적 건강을 침해하여 인간 존엄성을 훼손하는 행위로 신체적, 신분적, 업무적, 언어적, 개인적 괴롭힘을 포함하는 의미이다. 2018년 7월 18일[5], 정부는 ‘직장 등에서의 괴롭힘’ 근절 대책을 공표하였다. 산업안전 보건법에서는 고객 등 제3자로부터 괴롭힘 피해를 입은 근로자 보호도 사업주의 의무로 반영하여 직장내 괴롭힘 범위를 확대 적용하고 있다. 이것은 정부차원에서 ‘직장내 괴롭힘 근절’을 정책과제로 선정하여 관계부처 합동 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절대책’을 수립한 것이다. 후속 입법조치로 2019.1.15. 근로기준법 개정을 통해 최초로 직장내 괴롭힘 개념을 법률에 규정하였고 2019.7.16.부터 시행하였다. 직장내 괴롭힘의 직접적인 제재규정으로 법적 대응을 보면 상해(형법 제257조), 폭행(형법 제260조, 근로기준법 제8조), 협박(형법 제283조), 명예훼손(형법 제307조), 모욕(형법 제311조), 강요(형법 제324조) 등이다. 그러나, 이러한 제재는 다양한 양상의 괴롭힘을 해결하지 못할뿐 아니라 직장내 괴롭힘 예방을 감독하는데 한계가 있다. 또한, 직장내 괴롭힘의 개정 근로기준법은 직장내 괴롭힘을 법에 정의하고 금지하면서도 행위자에 대한 직접적인 처벌규정은 두지않고 사업장별 상황에 따라 취업규칙에 직장내 괴롭힘 예방 대응조치를 정하고 그에 따르도록 하고 있어 각 사업장은 취업규칙에 직장내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항을 필수적으로 기재하도록 하고 있으나 역시 강제성이 없다는 한계를 지녔다.

직장내 괴롭힘이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 ‘직장내 괴롭힘’ 문제를 새로운 개념으로서 이해하려는 공감대가 형성되고 사회적으로 확산한 가운데, 2017년 2월 2일[6] 정부가 직장내 괴롭힘 근절을 위한 권고안 마련 계획을 발표하면서이다. 정부는 기업에서 일어나는 괴롭힘 등 비인격적인 인력운영에 대해 기업이 스스로 인식하고 업무환경 개선과 건전한 기업문화를 조성하도록 하려는 적극적인 의지를 보였으며 이후 2018년 7월 18일 정부 관계부처에서 합동으로 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책’을 발표하였다. 정부는 이 발표를 통해서 직장내 괴롭힘 개념을 명문화하였으며 괴롭힘을 인지/신고, 조사, 가해자 처벌, 피해자 보호, 사용자책임 및 예방 교육 등 6단계에 걸쳐 개선과제를 수립하였다.

2018년 12월 27일, ‘직장내 괴롭힘’ 근절을 위해 직장내 괴롭힘 금지법이라고 불리는 근로기준법 개정안이 국회 본회의를 통과하면서 2019년 7월 16일부터 새로운 법이 시행되었으며 이후 제도적 실효성 확보를 위해 조사과정에서 조사참여자 등에 대한 비밀누설 금지의무와 과태료 규정 등이 추가 신설되었다. 2021년 10월 14일, 개정

근로기준법이 시행되었는데, 이러한 법 개정의 배경에는 직장내 만연한 괴롭힘 피해를 개인의 문제가 아닌 조직 차원에서 해결해야 할 문제로 바라보고 직장내 괴롭힘이 조직전체에 부정적인 영향을 주며 사회적인 문제라는 점을 인지하였기 때문이다. 직장내 괴롭힘 상황을 해결하기 위한 제도가 미비한 상황에서 정부의 정책과 입법화가 진행되는 과정중, 직장내 괴롭힘 문제해결과 재발방지를 위한 다차원적인 연구가 시도되었으며 직장내 괴롭힘 대상 연구, 입법화 과정 중 직장내 괴롭힘 실태와 해외사례 연구, 입법후 법에 대한 평가와 개선 방향, 기업경영과 인사관리 측면에서 괴롭힘의 원인을 파악하는 연구가 이루어졌다. 또한, 개정 근로기준법 시행 전후로는 법안에 대한 쟁점과 과제, 직장내 괴롭힘 금지 규정 시행에 대한 평가와 개선방향에 대한 연구가 수행되었다[7-10]. 한편, 직장내 괴롭힘의 원인을 파악하고자 기업경영 차원에서 인사제도, 조직문화, 리더십과 직장내 괴롭힘의 연관관계 분석 연구와 기업 인사관리의 한계를 인식하고 이해관계자의 참여 및 조직개입, 정신건강을 위한 프로그램 활성화에 대한 연구가 이어졌다[11-14].

근로자 입장에서 보다 심도 있는 직장내 괴롭힘 관련 연구는 2000년대 들어 간호사의 직장내 괴롭힘, 직장 갑질로 가혹행위가 언론에 보도되고 이슈화되면서 직장내 괴롭힘 연구로 이어져 본격화되었다고 할 수가 있다[3]. 특히, 가장 많이 주목을 받은 직장내 괴롭힘 대상 연구로서 간호사 태움이 사회적 문제로 부각된 2014년부터 간호직군을 중심으로 직장내 괴롭힘 경험을 분석한 연구[15-19]이후, 호텔 종사원, 콜센터 노동자, 항공사 객실승무원 등 서비스직군을 대상으로 하는 직장내 괴롭힘 실태를 확인하고 발생원인, 대처방법이 조직문화와 이직에 미치는 영향에 관한 분석연구들이 있었다[20-25]. 그리고, IT노동자, 사회복지사를 대상으로 한 직장내 폭력적 노동 환경이 직무스트레스, 소진 등 심리적으로 미치는 영향과 이직 의도, 조직몰입 등과 같은 변인에 미치는 영향에 관한 연구가 수행되었다[26][27]. 그후, 연구들은 대기업 및 중소기업의 여성 직장인, 저근속직원을 대상으로 하는 연구로 확장되었다[28-31].

국내 직장내 괴롭힘에 대한 연구는 최근 몇 년간 활발히 진행되어 여러 연구결과의 축적을 이루었으나 주로 한정된 표본 중심의 설문 조사와 인터뷰, 사례조사를 통한 자료 분석이 대부분을 차지하고 있다. 2017년 이후, 관련 통계상 꾸준히 증가해온 직장 내 괴롭힘에 대한 전수조사는 거의 이루어지지 않은 실정이다. 이것은 기업 입장에서 보면 외부로 드러내고 싶지 않은 치부로써 공개되기를 꺼리는 데이터일 것이다. 다행히 정보통신기술의 발달과 스마트기기 사용이 보편화 되고 빅 데이터 축적과 분석기술이 발달하면서 최근에는 다양한 분야에서 빅 데이터가 활용되고 있다[32][33]. 이에, 그동안 언론 기사화된 직장내 괴롭힘 관련 뉴스데이터를 활용하여 전수조사 분석을 해보는 작업은 매우 유의한 연구가 될 것이다.

2.2 직장내 성희롱, 성폭력 사례 연구

2017년도 11월, 정부 부처(고용노동부, 여성가족부) 중심의 직장내 성희롱, 성폭력 근절 대책발표[34] 이후에도 직장내 성희롱, 성폭력 관련 사건 사고는 줄어들지 않았다. 법적, 제도적 테두리 안에서 타율적인 강제조항들은 실효성 있는 근절 대책이나 방지 대책이 되지 못하고 있다.

직장내 성희롱 피해 원인에 대한 연구에 따르면 직장이라는 한정되고 지속적인 공간에서 이루어지는 성적 폭력과 차별에 대하여 국가적 대응을 통한 문화적 변화가

필요하다고 하였다[35]. 특히, 성희롱 발생원인에 대한 다양한 이론적 모형 개발과 광범위한 검증(실증)을 요구하고 있는데, 이것은 대부분 국내 성희롱 연구가 개념 중심이나 사건처리, 판례 중심의 법률적 접근에 편중되어 인과관계 규명이나 재발 방지를 위한 체계적 대응에 매우 미약하다는 지적이다. 따라서, 단순 사례 중심의 실태조사만으로는 증가일로인 직장내 성희롱/성폭력 대응을 위한 효과적인 대책 마련 연구가 될 수가 없다는 것이다. 무엇보다도 성희롱이 내포하고 있는 성적 자기결정권의 핵심은“남녀고용평등법”에서 제시하는 성적차별금지과 부당한 침해로부터의 보호(회피)이다. 이 기본적인 권리가 재직근로자 모두에게 깊이 각인되는 교육이 이루어져야 하고, 상호존중의 조직문화가 자리 잡아야 근로자의 인권유린이 더 이상 반복되지 않게 된다는 인식이 필요하다. 직장내 성희롱, 성폭력 관련 연구들에 의하면 유난히 2차 피해로 인한 피해 고통이 많다. 이것은 사건해결 과정에서 피해자에게 더 이상 부당한 불이익이 없을 것이라는 믿음과 합리적인 결과가 전제되어야 함에도 현실적으로는 그 기대에 미치지 못하다는 사실이다. 특히, 기업체 조직내 시스템 담당자나 사업주의 역할은 이러한 2차 피해 발생 예방을 위하여 직장내 성희롱, 성폭력관련 사건에 대한 적극적인 대처(대응)를 요구 받는다. 직장내 성희롱, 성폭력 사건은 유독 피해자가 비난받고 의심받는 위치에 서게 되는 반면 가해자에게는 관대한 태도가 통용된다는 사실은 2차 피해가 우리 사회의 왜곡된 편견과 통념들로 인하여 더 큰 피해를 양산한다는 사실을 직시해야 한다. 따라서, 2차 피해의 예방은 피해자와 가해자의 상호공감을 바탕으로 하는 인식의 전환이 필요하다. 성인지 감수성 교육은 인간 존엄성에 대한 상호 신뢰와 공감의 확장을 기본적인 바탕으로 이루어져야 한다.

남녀고용평등법상 직장내 성희롱에 관한 법 제도적 연구에서 성희롱을 성폭력 유형의 하나라고 보았으며 물리적 폭력성에 버금가는 심각한 사회문제로 인식해야 한다고 주장한 연구[36]도 있는데, 성희롱의 개념적 정리와 관련하여 언술, 장소, 행위, 가해자 지위 등의 상황적 객관화를 넘어 지위를 이용한 상대방 의사에 반하는 성적 언행과 신체적 접촉을 포함하며 개인 의사에 반한 폭행, 협박 등 수단화로서 신체적 접촉을 성희롱에 포함된 개념으로 확장한 것이다. 동 연구는 남녀고용평등법상 직장내 성희롱의 유형을 언어적 성희롱, 육체적 성희롱, 시각적 성희롱, 조건적 성희롱으로 분류하였다. 특히, 피해자가 가해자의 성적 요구에 불응한 경우, 직장내 위계에 의한 보복성 인사 불이익도 조건적 성희롱으로 보았다. 다만, 동 연구는 성희롱의 판단을 피해자의 주관적인 사정에만 맡긴다면 피해자의 성향이나 시시각각의 감정에 따라 다른 결과가 나타날 수 있음을 경계하여 성희롱의 해당 판단을 피해자의 주관적인 감정에 의한 결정이 아니라 성희롱의 발생 배경과 상황, 가해자의 언행, 직무 연관성 위계적 불이익 등 전체적으로 종합적인 판단을 해야 한다고 제안하였다.

직장내 성희롱, 성폭력과 관련된 연구사례는 아니지만, 여성가족부의 전국 성폭력 실태조사를 바탕으로 한 연구를 보면 성인 여성의 성폭력 피해 경험 유형화를 통하여 업무상 아는 사람에 의한 희롱과 추행 피해가 가까운 사람에 의한 심각한 성폭력 피해와 더불어 정신건강 수준에 매우 나쁜 영향을 준다고 하였다[37]. 특히, 동 연구는 성폭력 피해 특성의 유형화 분석이 성폭력 피해 여성의 정신건강에 대한 인과관계를 확인하고 그 개인별 피해 경험에 대한 특정한 맥락 분석을 통하여 성폭력 피해자의 회복과 예방을 위한 이해를 제공할 수 있다고 주장하였다. 아울러, 이 성폭력 피해 특성의 유형화 연구는 성폭력 피해자의 시기별, 개인별 특성 고려에 따라 차별적 접근의 정신건강 회복 프로그램과 성폭력 예방 교육이 필요하다고 하였다.

3. 연구방법

본 연구는 그동안 연일 언론사 뉴스에서 등장해온 ‘직장내 갑질’, ‘직장내 괴롭힘’에 대한 언론기사의 빅데이터를 활용하여 분석하였다는 점에서 집단의 일부를 선택 표집하는 선행연구들과 차이점이 있다. 특히, 전체 언론기사를 대상으로 한 전수조사는 빅 데이터 분석의 강점이라고 할 수 있을 것이다. 한국언론진흥재단이 제공하는 언론 기사는 우리 사회의 단면을 보여주는 직관적인 데이터로서 사회현상을 연구하는 연구자들에게 창의적인 연구모델의 기획을 위한 영감을 제공해준다. 이를위해, 한국언론진흥재단의 국내 최대 언론기사 데이터 베이스를 활용하는 빅 데이터 기술을 접목한 뉴스 기사 자동분석 서비스인 빅 카인즈를 활용하여 빈도 및 키워드 트렌드 분석, 연관어 분석, 관계도 분석을 시도하였다.

3.1 연구 문제

본 연구의 목적은 직장 내 괴롭힘의 1위를 차지하고 있는 직장 내 성희롱, 성폭력에 관련한 국내 재직근로자의 성차별적 인권문제를 살펴보고 기업 조직문화 속 왜곡된 성인지 감수성의 현주소를 짚어보는 탐색적 연구분석을 통하여 강제적인 근로기준법 개정만으로 증가하는 직장 내 성희롱, 성폭력 사건/사고를 해결할 수 없다는 사실을 인식하여 보다 근본적인 예방과 대처방법을 피해자 중심의 인권 보호 차원에서 모색해 보고자 한다. 이를 위해, 2019년 7월 16일 시행된 근로기준법 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 시행 전후의 기간 동안(2017년 1월 1일 ~ 2022년 12월 31일) 국내 언론사 (8개사) 기사를 탐색 보았다. 직장 내 괴롭힘 기사분석은 (언론기사 빈도, 키워드 트렌드, 연관어, 관계어) 차이를 분석하는 것이다.

<연구문제 1> 국내 언론사 뉴스 기사에 나타난 직장 내 괴롭힘 중 성희롱, 성폭력의 발생 현황은 어떻게 나타나고 있는가?

<연구문제 2> 국내 언론사 뉴스 기사에 나타난 직장 내 괴롭힘 중 성희롱, 성폭력의 발생 현황은 개정 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지) 시행 전후 어떠한 차이를 보이는가?

<연구문제 3> 국내 언론사 뉴스 기사에 나타난 직장 내 성희롱, 성폭력, 성차별 사건의 진행 상황은 어떠한가?

<연구문제 4> 국내 언론사 뉴스 기사에 나타난 직장 내 성희롱, 성폭력, 성차별 사건의 사법적 진행은 어떻게 나타나고 있는가?

3.1.1 연구자료 수집

본 연구는 한국언론진흥재단에서 제공하는 빅카인즈(BIGKinds)를 사용하여 자료를 수집하였다. 빅카인즈는 빅데이터 분석기술을 국내 최대 언론 매체의 뉴스 기사 통합 데이터베이스에 접목한 뉴스 분석서비스이며 총 54개 매체의 언론 보도기사를 제공하고 있다. 본 연구에서는 자료를 수집하기 위해 5개 종합일간지(조선일보, 중앙일보, 동아일보, 한겨레, 경향신문)와 2개 경제지(매일경제, 한국경제) 및 3개 방송사(KBS, MBC, YTN) 대상 총 10개 언론 매체 기사를 분석대상으로 하였다. 종합일간지, 경제지는 인터넷신문을 포함한 구독률, 방송사는 영향력 있는 언론사 순위로 선정하였다. 자료수집 대상 기간은 6년(2017.1.1.~2022. 12.31)으로 설정하였다. 이는 정부가 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 제도 검토를 시작한 2017년부터 2019년 7월 16일 개정 근로기준법 시행 후

최근까지 6년 동안 보도기사를 분석대상으로 하였다. 빅카인즈는 비정형 텍스트의 뉴스 기사를 정형화된 데이터로 바꾸어 사회현상을 분석하는 기초자료를 제공한다.

1) 연구문제 1.과 연구문제 2.를 위한 뉴스기사의 분석 키워드로 ‘직장내 괴롭힘’을 기사의 제목이나 본문에 활용한 경우, 빅카인즈를 통해 형태소 분석으로 추출하여 명사형 키워드 중 지시대명사, 대명사 등 불용어에 해당하는 키워드를 삭제하였다. 홍보성 기사, 유사도가 높아 반복적으로 수집되는 중복 기사와 인사, 부고, 동정, 포토 등과 같이 유의미한 분석결과를 도출하기 어려운 경우를 제외하여 총 1,353건의 기사를 수집하였다.

2) 연구문제 3.을 위한 뉴스 기사의 분석 키워드로 ‘직장내 성희롱’, ‘직장내 성폭력’, ‘직장내 성차별’을 기사의 제목이나 본문에 활용한 빅카인즈 형태소 분석 추출 후, 명사형 키워드 중 지시대명사, 대명사 등 불용어에 해당하는 키워드를 삭제하여 홍보성 기사, 유사도가 높아 반복적으로 수집되는 중복 기사와 인사, 부고, 동정, 포토 등의 경우를 제외한 결과 총 2,763건의 기사를 수집하였다.

3) 연구문제 4.는 연구문제 3. 을 위한 뉴스 기사의 분석 키워드(직장내 성희롱, 직장내 성폭력, 직장내 성차별)에 사법적 분쟁을 의미하는“소송”이란 용어를 추가하여 뉴스 기사를 추출하였으며 분석대상 기사는 총 326건을 수집하였다.

3.1.2 연구자료 분석

본 연구자료는 뉴스 빅데이터 분석을 통한 언론보도 기사의 키워드 트렌드 분석과 워드 클라우드 활용 연관어 분석 및 관계도 분석이다. 자료 분석은 기사자료 수집대상 기간 6년(2017.1.1.~2022.12.31 : 정부의 직장 내 괴롭힘 근절제도 검토 시작, 2017년부터 2019년 7월 16일 개정 근로기준법 시행개시일 이후까지 총 6년 동안)의 뉴스 보도기사를 분석대상으로 하였다.

첫째, 키워드 트렌드 분석을 통하여 ‘직장내 괴롭힘’과 ‘성희롱/성폭력 /성차별’로 검색된 기사의 수를 시계열 그래프로 확인하였다.

둘째, 연구문제1.과 연구문제2.에 대한 연관어 분석을 위해 먼저, ‘직장 내 괴롭힘’으로 추출한 총 1,353개 기사 중 1위를 차지한 ‘성희롱’을 감안하여 개정 근로기준법 시행전(2019년 7월 16일 기준, 321건중) 빅카인즈 셋팅값 상위 300건 (전수조사 근사치)의 검색어와 연관된 키워드를 추출하고 워드 클라우드로 시각화하는 확인작업을 하였다. 다음으로, 개정 근로기준법 시행일 후(2019년 7월 16일 이후 1,032건중) 빅카인즈 셋팅값 상위 1,000건(전수조사 근사치)의 검색어와 연관된 키워드를 추출하고 워드 클라우드로 시각화하는 확인작업을 하였다.

셋째, 관계도 분석을 위해 검색결과 기사 중 정확도 상위 100건(빅 카인즈 최대 셋팅값)의 뉴스 기사분석에서 추출된 개체(인물, 기관, 장소 등)들 사이의 관계를 네트워크 형태로 시각화하여 확인하였다.

넷째, ‘직장내 괴롭힘’으로 추출한 총 1,353개 기사중 1위 성희롱, 8위 성폭력, 17위 성차별 기사들 총합은 554개로 40.9%를 차지하기 때문에 동 기간 중, 뉴스기사 검색 분류를 직장내 성희롱, 직장내 성폭력, 직장내 성차별로 동시 적용해본 결과 총 2,763건의 기사를 얻어 분석하였다.

다섯째, 연구문제3.에 대한 연관어 분석을 위해 빅 카인즈 셋팅값 상위 1,000건(최대 셋팅값)의 검색어와 연관된 키워드를 추출하고 워드 클라우드로 시각화하는 확인작업을 하였다.

여섯째, 연구문제4.에 대한 검색기사 총 326건 중 연관어 분석을 위해 빅카인즈 셋팅값 상위 300건(전수조사 근사치)의 검색어와 연관된 키워드를 추출하고 워드 클라우드로 시각화하는 확인작업을 하였다.

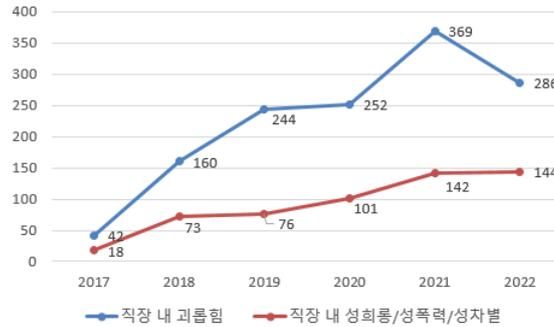
일곱째, 관계도 분석을 위해 검색결과 기사 중 정확도 상위 100건(빅카인즈 최대 셋팅값)의 뉴스기사 분석에서 추출된 개체(인물, 기관, 장소 등)들 사이의 관계를 네트워크 형태로 시각화하여 확인하였다.

4. 연구결과

4.1 연구문제 1. 직장 내 괴롭힘 중, 성희롱/성폭력/성차별 기사의 현황

4.1.1 기사 빈도분석

2017년~2022년까지 ‘직장 내 괴롭힘’으로 추출한 총1,353개 기사중 ‘성희롱, 성폭력, 성차별’기사의 총합은 554개로 40.9%를 차지하고 있으며 매년 꾸준히 증가추세를 보여주고 있다[그림 1], [표 1].



[그림1] ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 기사빈도

[Fig. 1] Article Frequency on ‘Workplace Bullying’

[표 1] ‘직장 내 괴롭힘’관련 기사빈도

[Table 1] Article Frequency on ‘Workplace Bullying’

구 분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	계
직장 내 괴롭힘	42	160	244	252	369	286	1,353
직장 내 성희롱/성폭력/성차별	18	73	76	101	142	144	554
(%)	42.9	45.6	31.1	40.1	38.5	50.3	40.9

4.1.2 기사 연관어 분석

직장 내 괴롭힘 관련 언론기사 연관어 분석결과는 [표 2], [그림 2]와 같다. 전체

1,353건의 기사 중 정확도 순으로 기사를 추출하여 직장 내 괴롭힘과 연관된 키워드를 워드 클라우드로 시각화하였다. 분석결과, 1위는 '성희롱'(가중치 189.44, 키워드 빈도수 N=1,623), 8위는 '성폭력'(가중치 65.23, 키워드 빈도수 N=836), 17위는 '성차별'(가중치 27.30, 키워드 빈도수 N=234)순으로 결과가 나타났다.

[표 2] ‘직장 내 괴롭힘’ 키워드 빈도

[Table 2] Keyword Frequency on ‘Workplace Bullying’

순위	2017년~2022년		빈도
	키워드	가중치	
1	성희롱	189.44	1,623
2	고용노동부	110.53	492
3	피해자	103.9	2,158
4	갑질	94.94	2,042
5	가해자	93.52	1,159
6	금지법	85.76	495
7	근로기준법	69.62	612
8	성폭력	65.23	836
9	직위를	49.91	859
10	방지법	49.41	218
11	극단적 선택	48.85	197
12	노동자	47.41	1,444
13	근로자	45.43	720
14	사용자	35.4	483
15	기사	32.74	466
16	네이버	29.19	457
17	성차별	27.3	234
18	간호사	26.22	640
19	특별근로감독	25.65	131
20	B씨	24	332



[그림 2] ‘직장 내 괴롭힘’ 연관어 분석

[Fig. 2] Analysis of Associative Words in the ‘Workplace Bullying’

4.2 연구문제 2. 직장 내 괴롭힘 중, 성희롱/성폭력/성차별 기사의 개정 근로기준법 시행 영향

4.2.1 개정 근로기준법 시행(2019년 7월 16일)전후 기사 연관어 분석

정부가 직장 내 괴롭힘 관련 제도 마련을 준비하기 시작한 2017년 1월부터 2022년 12월까지 기간을 개정 근로기준법 시행일(2019년 7월 16일) 기준으로 나누어 기사 연관어 분석을 하였다. 언론기사 연관어 분석결과는 [표 3], [그림 3] 와 같다. 근로기준법 시행 전 (2017년 1월 ~ 2019년 7월) 3위는 '성희롱'(가중치 38.33, 키워드 빈도수 425), 9위는 '성폭력'(가중치 18.63, 키워드 빈도수 288)으로 나타났다. 근로기준법 시행 후 (2019년 7월 ~ 2022년 12월) 1위는 '성희롱'(가중치 168.86, 키워드 빈도수 1315), 7위는 '성폭력'(가중치

56.56, 키워드 빈도수 646), 15위는‘성차별’(가중치 27.97, 키워드 빈도수 234) 순으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 금지법의 시행 이후 가장 큰 특징은 크게 2가지로 나타나고 있다. 첫째, 성희롱, 성폭력 모두 2단계씩 상승하였다. 특히, 법적 제도적 시행 규정이 적용되는 개정 근로기준법 시행일을 기준으로 피해자, 가해자, 고용노동부, 금지법을 포함하는 기사들이 적극적으로 반영된 이슈화 보도가 양산된 것을 알 수 있었다. 기사량의 증가는 우리 사회의 관심사에 대한 메인 프레임을 의미하며 대국민 성인지 감수성 인식확대에 기여할 수 있는 기회를 제공한다. 둘째, 개정 근로기준법 시행 이후, ‘성차별’ 용어(15위)의 등장률 볼 수 있는데 이것은 직장 내 근로자 인권과 관련하여 양성평등의 시대적 요구에도 불구하고 실제로는 그 실천이 어려운 현주소를 보여준다.

[표 3] 개정 근로기준법 시행전후‘직장내 괴롭힘’ 키워드 빈도

[Table 3] Keyword Frequency on ‘Workplace Bullying’ (Before/After) Enforcement of Revised Labor Standards Act

순위	개정 근로기준법 시행전 (2017. 1월 ~ 2019. 7월)			개정 근로기준법 시행후 (2019. 7월 ~ 2022. 12월)		
	키워드	가중치	빈도	키워드	가중치	빈도
1	갑질	40.03	1,050	성희롱	168.86	1,315
2	고용노동부	38.38	162	피해자	99.47	1,883
3	성희롱	38.33	425	가해자	92.26	1,004
4	방지법	34.83	151	고용노동부	77.12	390
5	근로기준법	25.71	218	금지법	70.43	452
6	금지법	25.67	169	갑질	69.84	1,234
7	간호사	21.77	537	성폭력	56.56	646
8	피해자	18.81	599	극단적선택	53.48	260
9	성폭력	18.63	288	근로기준법	49.98	462
10	태움	16.15	201	노동자	49.03	1,491
11	가해자	15.69	328	직원들	46.12	815
12	그씨	13.79	156	네이버	44.62	733
13	직원들	13.61	291	근로자	36.48	636
14	노동자	13.04	351	사용자	32.62	356
15	근로자	11.05	230	성차별	27.97	234
16	양진호	9.1	188	B씨	26.49	356
17	MBC 계약직아나운서 7명	8.88	9	그씨	24.77	372
18	김씨	8.73	114	사업주	22.27	278
19	아나운서들	8.4	75	특별근로감독	21.52	102
20	여성들	6.81	119	조사 결과	21.03	213



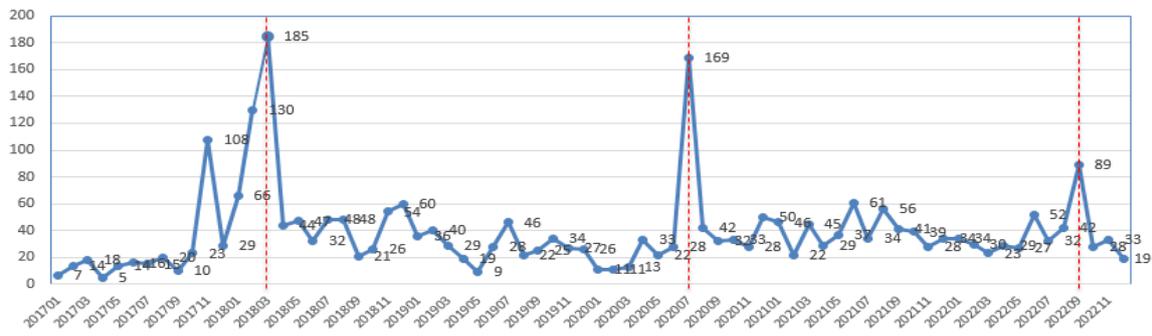
[그림 3] 개정 근로기준법 시행 전후 ‘직장 내 괴롭힘’ 연관어 분석

[Fig. 3] Analysis of Associative Words in the ‘Workplace Bullying’ (Before/After) Enforcement of Revised Labor Standards Act

4.3 연구문제 3. 직장 내 괴롭힘 중, 성희롱/성폭력/성차별의 진행 상황 분석

4.3.1 기사 빈도 분석

정부가 직장내 괴롭힘 금지 관련 제도를 검토하기 시작한 2017년부터 2022년까지 6년간 관련 기사수는 총 2,763건이었다. 직장내 성희롱/성폭력/성차별에 대한 연간 월별 키워드 트렌드 분석결과, 2018년 3월/2020년 7월/2022년 9월에 가장 폭발적인 기사 배출이 있었다. 실제 기사 리뷰를 통한 확인결과([그림 4] 참조)에서 이 시기의 메인 사건은 여검사 성추행 피해 폭로와 미투 운동(2018년 3월), 서울시장 성추행 의혹과 자살(2020년 7월), 직장 동료에게 살해당한 여성 역무원 사건(2022년 9월)이었음을 알 수 있다. 이러한 특정 사건을 통한 기사 배출은 그 해의 기사 총량도 각각 762건, 472건, 438건 순으로 확인한 차이를 보였다. 개정 근로기준법(직장내 괴롭힘 금지법)은 검토를 시작한 2017년과 비교하면 2022년까지“직장내 성희롱/성폭력/성차별”사건 기사가 누적 총량 기준 8.9배로 증가하였다. 이것은 관련 사건들에 대한 처벌규정이 마련되어 사건 예방이나 감소를 유도하리라는 바람과 달리 큰 사건 기사의 이슈화를 통하여 대국민 성인지 감수성에 대한 인식을 확대시키는 계기가 되고 있었다.



[그림 4] '직장 내 성희롱/성폭력/성차별'관련 기사빈도 (1)

[Fig. 4] Article Frequency Related to 'Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination' in the Workplace (1)

2017년 11월, 정부 부처(고용노동부, 여성가족부) 합동으로 ‘직장 내 성희롱/성폭력 근절 대책’ 발표와 더불어 남녀고용평등법상 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 적용 범위 확대 및 예방 교육 강화/사업주 조치의무 강화에도 불구하고 관련된 사건 기사가 꾸준히 증가한 것은 두 가지 이유를 찾을 수 있다. 첫째, 개정 근로기준법 및 남녀고용평등법 시행 후 법 제도안에서 처벌이 증가하고 사건화되는 이슈화의 증가로 해석된다.

둘째, 그럼에도 불구하고 개정 근로기준법 및 남녀고용평등법이 직장 내 괴롭힘, 성희롱 피해 발생 시 사건 해결 과정에서 피해자 보호와 가해자 처벌 등 실효적 적용이 안되는 점을 비판하는 기사들도 증가하고 있었다.

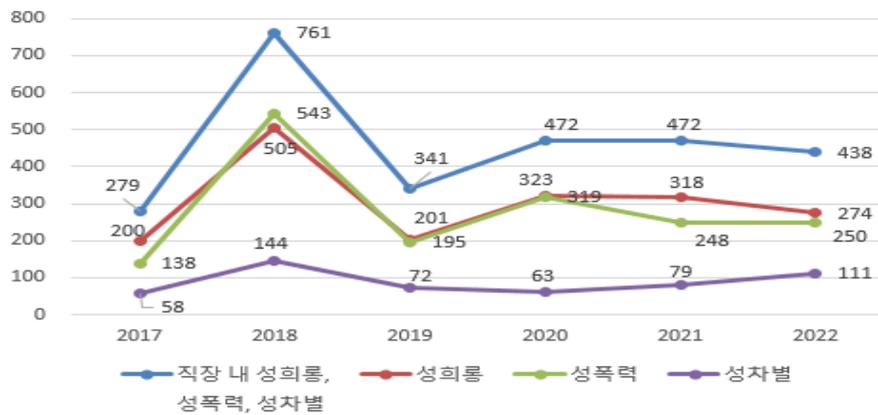
[표 4]에서 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’에 대한 사회적 이슈화를 알아보고자 언론사별 기사 빈도(양적변화)를 살펴본 결과, 일간신문은 경향신문 640건, 한겨레 490건으로써 주로 진보성향 언론사들이 근로자 인권 보호 차원에서 주요 이슈화한 것으로 판단된다. 방송사로는 YTN 324건으로 타 방송사보다 약 4~5배 수준으로 나타났다. 이것은 24시간 뉴스 전문채널의 영향력으로 볼 수 있다. ‘직장 내

성희롱/성폭력/성차별' 언론기사 2,763건 중 개별 성희롱, 성폭력, 성차별 기사 빈도를 살펴본 결과(중복 포함) [그림 5] 와 같다. 성희롱 1,821건, 성폭력 1,693건, 성차별 527건으로 나타났다. 특히, 2018년 성폭력 543건으로 성희롱 505건 높은 빈도를 보였다. 앞서 언급한 특정 사건의 영향인 것으로 볼 수 있으며, 이후, 2019에서 2022년에 이르는 동안 '직장 내 성희롱/성폭력/성차별' 언론기사는 꾸준히 증가추세를 보이고 있다.

[표 4] '직장 내 성희롱/성폭력/성차별' 관련 언론기사 빈도분석

[Table 4] Frequency Analysis of Press Articles Related to 'Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination' in the Workplace

구분		연도별 빈도						총합계
언론사		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
방송사 (3)	YTN	23	91	40	58	60	52	324
	KBS	7	25	5	12	22	17	88
	MBC	7	27	5	2	15	15	71
일간지 (7)	경향신문	72	163	75	109	96	125	640
	한겨레	41	128	81	77	78	85	490
	중앙일보	57	101	35	73	66	44	376
	매일경제	43	81	24	36	28	16	228
	조선일보	0	40	27	53	45	39	204
	한국경제	19	39	23	33	37	28	179
	동아일보	10	66	26	19	25	17	163
총합계		279	761	341	472	472	438	2,763



[그림 5] '직장 내 성희롱/성폭력/성차별' 관련 기사 빈도 (2)

[Fig. 5] Article Frequency Related to 'Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination' in the Workplace (2)

4.3.2 기사 연관어 분석

직장 내 성희롱/성폭력/성차별 언론기사 연관어 분석(가중치, 키워드 빈도수)결과는 [표 5]와 [그림 6]과 같다. 전체 2,763건의 기사 중 정확도 순으로 1000건의 기사를 추출하여 '직장 내 성희롱/성폭력/성차별'과 연관어 분석결과를 워드 클라우드로 시각화하였다.

[표 5] '직장 내 성희롱/성폭력/성차별' 키워드 빈도

[Table 5] Keyword Frequency on 'Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination' in the Workplace

순위	2017년~2022년		
	키워드	가중치	빈도
1	피해자	212.73	5373
2	성추행	152.62	1436
3	가해자	117.81	2028
4	여성들	71.22	833
5	고용노동부	63.56	299
6	성폭행	53.44	655
7	미투 운동	52.53	378
8	여성가족부	52.16	326
9	성범죄	49.52	1036
10	변호사	33.52	1161
11	여직원	31.55	295
12	공공기관	30.71	248
13	그씨	30.06	390
14	사람들	28.93	880
15	사업주	28.6	302
16	안희정	27.36	458
17	갑질	25.97	604
18	노동자	23.68	727
19	포스코 포함제철소	23.43	52
20	포스코	22.11	306



[그림 6] ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 연관어 분석

[Fig. 6] Analysis of Associative Words in the ‘Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination’ in the Workplace

분석결과, 1위는 피해자, 2위는 성추행, 3위는 가해자, 4위는 여성들, 5위 고용노동부, 6위는 성폭행 순으로 나타났다. 특히, 연관어 순위에 등장하는 고용노동부(5위)에 대한 기사를 살펴본 결과, 직장 내 성희롱 피해신고에 대한 조사절차와 소속회사에 대한 지도 감독강화, 사용자 조치에 대한 강제, 과태료 부과, 사용자 인식개선을 위한 사업주 교육, 재발 방지 대책 마련 등 고용노동부에 신고 접수된 사건구제 절차에 대한 기사였다.

4.3.3 기사 관계도 분석

언론기사 관계도는 검색한 뉴스에서 추출된 개체(인물, 기관, 장소, 키워드) 사이의 관계를 네트워크 형태로 보여주는 분석방법이다. ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 기사의 관계도 분석결과는 [그림 7]과 같다. 추출된 개체별로 살펴보면 주로 기관이 등장하는데 고용노동부, 여성가족부, 국가인권위원회, 법무부, 검찰 등에서 높은 관계성을 보인다.

2018년 대법원판결에서 성인지 감수성 원칙이 등장하였다. 법원이 성 문제와 관련한 소송을 다룰 때는 양성평등 시각에서 사건을 바라보고, 성인지 감수성을 잃지 말아야 한다며 양성평등 실현을 위해 노력할 것을 판결 내용에 담았다. 이후, 직장 내 성희롱 소송에서 대법원의 유죄 판단의 근거로 삼게 되었다. 구체적인 법원 판결로는 2018년 성희롱 피해자를 부당하게 인사발령 한 기업을 대상으로 법원이 2차 피해 책임을 묻고 수천만원의 배상 판결을 내렸다. 2020년에 성희롱 피해를 신고한 직원에게 보복성 징계를 내린 회사와 회사 간부를 대상으로 법원이 벌금형을 확정하였고, 2021년에는 근로복지공단이 성추행 피해로 휴직한 피해자의 정신적 상병에 대해 산업재해 인정을 하기도 하였다.

4.4.2 기사 연관어 분석

‘직장 내 성희롱’의 소송 관련 언론기사 연관어 분석(가중치, 키워드 빈도수)결과는 [표 6], [그림 9]과 같다. 전체 326건의 기사 중 정확도 순으로 300건(빅 카인즈 전수조사 근사치 셋팅값)의 기사를 추출하여 ‘직장 내 성희롱/성추행’소송 관련 연관어 분석 후 워드 클라우드로 시각화하였다. 분석결과, 1위 피해자, 2위는 가해자, 3위는 성추행으로 나타났다. 법적 분쟁을 의미하는 소송에 대하여 행위 당사자와 그 행위(성추행)가 구체적으로 등장하고 있다. 연관어를 통하여 살펴본 특이사항은 변호사(4위), 인권위(6위), 재판부(7위), 미투 운동(9위)으로 양성평등의 사각지대에서 발생한 사건들이 일정한 대형 이슈를 계기로 표면화되고 사법적 판결을 기대하는 적극적행위로 이어지고 있음을 알 수가 있었다. 다만, 강제추행(18위) 단어의 등장이 하위에 있는 것은, 피해자 측면에서는 구체적 피해 행위라도 소송이라는 사법적 분쟁의 경우, 법적 다툼의 소지가 있음으로 인하여 명확하게 팩트 체크가 완성되지 않은 사건에 대하여는 언론 기사의 특성상 그 용어 사용에 보다 신중을 기하는 것으로 판단된다.

[표 6] ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’소송 관련 키워드 빈도

[Table 6] Keyword Frequency Related to Lawsuits on ‘Sexual Harassment / Sexual Violence / Gender Discrimination’ in the Workplace

순위	2017년~2022년		
	키워드	가중치	빈도
1	피해자	71.8	1722
2	가해자	36.02	677
3	성추행	24.16	347
4	변호사	20.16	628
5	그씨	17.26	284
6	인권위	16.08	265
7	재판부	15.56	255
8	박원순	12.8	183
9	미투 운동	11.87	68
10	여성들	10.84	141
11	부장판사	10.75	45
12	국가인권위원회	10.23	58
13	원고 패소	9.9	17
14	여직원	9.55	75
15	불법행위	9.33	48
16	직원들	8.57	161
17	여성가족부	8.33	62
18	강제추행	6.83	81
19	나씨	6.81	132
20	남녀고용평등법	6.55	62

과악함으로써 관련 정책 및 제도 개선에 도움이 되고자 하였다. 2017년~2022년(6년간) 방송사, 일간지, 경제지 등 총 8개 언론사에서 양산된 관련 뉴스 기사는 총 2,763건으로 뉴스기사 분석을 통하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 지난 6년(2017.1.1.~2022.12.31.)동안 ‘직장 내 괴롭힘’관련 언론기사 총 1,353건 기사중 ‘성희롱/성폭력/성차별’ 기사들은 총 554개로 40.9%를 차지하고 있었다. 특히, ‘성희롱/성폭력/성차별’ 관련 기사는 고용노동부와 여성가족부에서 ‘직장내 성희롱/성폭력 근절 대책’을 발표한 2017년 18건에서 2022년 144건으로 8배로 늘어나며 매년 증가추세를 보이고 있었다. 이것은 개정된 근로기준법, 남녀고용평등법의 시행을 계기로 근로자의 인식이 개선되고 법적으로도 보호받을 수 있기 때문에 그동안 노출되지 못했던 것들이 노출되어 스스로를 보호하는 긍정적인 효과를 가져온 것으로 해석될 수 있다.

둘째, 개정 근로기준법상 ‘직장 내 괴롭힘 금지’가 시행된 2019년 7월 16일 전후의 ‘성희롱 /성폭력/성차별’ 관련 기사의 연관어 비교분석 결과 ‘성희롱’ 1위 ‘성폭력’ 7위로 개정 근로기준법 시행 전보다 2단계씩 상승하였다. 법안의 시행은 강제적인 처벌이 가능해진다는 점에서 사회적으로 주목받는 기사화와 이슈화가 증가 될 수 밖에 없지만 강력한 처벌규정이 제도적으로 작동한다면 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’관련 사건은 감소되어야 한다. 그러나, 현실적으로 증가된 관련 기사의 빈도는 아직 현장에서 근로자 인권보호 측면에서 올바른 성인지 감수성이 자리잡지 못하고 있음을 보여주는 반증이기도 하다.

셋째, ‘직장 내 괴롭힘’이라는 아젠다를 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’로 셋팅하여 기사분석을 해본 결과, 분석대상 기사의 총량은 1,353건에서 2,763건으로 폭발적인 증가를 보여준다. 주로 등장하는 상위 단어로는 “고용노동부, 여성가족부, 국가인권위원회, 법무부, 검찰” 등에서 높은 관련성을 확인하였다. 이는 해당 사건의 원인과 대응 과정에서 개인이 아닌 기관 또는 조직의 문제로 접근하고 있음을 보여주는 것으로 ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 피해 발생시 기관과 그 조직의 적극적인 해결 노력을 강조하며 재발 방지 대책 마련을 위한 시스템 구축(개선)을 주문하고 있다.

넷째, ‘직장 내 성희롱/성폭력/성차별’ 사건은 사법적 분쟁(소송)에 대하여 2018년 특정 사건의 구체적인 피해자 판결 이후, 양성평등의 사각지대에서 발생된 사건들이 일체화 표면화되고 사법적 판결을 기대하는 적극적인 행위로 이어지고 있었다. 또한, 소송 관련 기사에서 주로 등장하는 기관(검찰, 대법원, 국가인권위원회, 고용노동부, 여성가족부 등)의 높은 관계성은 관련 사건의 피해자들이 회사내 사건 해결방법에서 벗어나 외부기관을 통한 신고와 법적대응 등 적극적인 구제활동을 스스로 진행하고 있음을 보여주고 있다.

마지막으로, 언론사 뉴스를 통하여 이슈화된 직장내 성희롱/성폭력/성차별 관련 기사의 빅데이터 분석은 국내 재직근로자들의 인권유린 상황과 성인지 감수성의 현주소를 보여주는 데이터이지만 세부적으로 그 원인과 경과를 보여주는 메커니즘을 규명해주지는 못하고 있다. 또한, 직장 내 성희롱/성폭력/성차별 사건의 예방과 대처를 위해서는 강제적인 근로기준법, 남녀고용평등법의 개정만으로는 해결할 수 없다. 누구나 피해자가 될 수 있고 누구나 가해자가 될 수 있다는 인권 보호와 양성평등 차원에서 접근하는 심층적인 후속연구가 필요하다. 따라서, 본 연구는 근로자 인권보호를 위한 시리즈 연구로서 직장 내 괴롭힘 대상 근로자 심층 인터뷰와 집단 인터뷰를 시행하여 직장 내 조직 갈등 문제에 대한 실천적 해결방안을 모색해 보고자 한다.

References

- [1] Harassment in the workplace in the EU, International Labor Brief, Korea Labor Institute, (2014), Vol.12, No.9, pp.4-17.
- [2] Analysis of domestic workplace bullying and research on countermeasures, Survey Report, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, (2016)
- [3] Workplace Bullying' Survey Report, Seoul : National Human Rights Commission of Korea, (2017)
- [4] S. Branch, S. Ramsay, M. Barker, Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review, International Journal of Management Reviews, (2013), Vol.15, No.3, pp.280-299.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- [5] http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=9009, Jul 18 (2018)
- [6] http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=7405, Feb 2 (2017)
- [7] Kim Keun Ju, Current Status and Challenges of Workplace Bullying Prevention Act, Monthly labor review, (2019), pp.47-52.
- [8] Park Soo Kyung, A Study on How to Protect Against Workplace Bullying and Harassment : Focusing on Legal Issues and Improvement Measures of Workplace Bullying Law, Studies of Social Security Law, (2019), Vol.38, pp.65-104.
- [9] Shin Kwon-chul, Legal definition and requirement of work-related harassment, Journal of Labour Law, (2019), No.69, pp.217-251.
- [10] Lee Jun Heui, Evaluation and Improvement of the Regulations on the Prohibition of Workplace Harassment under the Labor Standards Act for one year, Korea Law Review, (2020), Vol.98, pp.133-162.
- [11] Yang Seung Yub, Park Soo Kyung, Workplace Bullying and Placing Limitations on Business and Personnel Management: A Focus on Respecting the Dignity of Labor, Korean Journal of Industrial Relations, (2018), Vol.28, No.2, pp.77-102.
- [12] Yu Gyu Chang, Workplace Bullying: Corporate Response and HR Perspective, Monthly worklaw, (2017), Vol.3, pp.36-39.
- [13] Lee Bo Ae, Ways to promote a policy for health management program for workplace employees' mental health, The Journal of Sports and Entertainment Law, (2022), Vol.25, No.1, pp.157-169.
- [14] Ju Mi Ok, Lee Sang Min, A Study on Stakeholder Engagement and Organizational Intervention Process in Workplace Bullying, Korea Academy of Organization and Management, (2022), Vol.2020, No.8, pp.20-20.
- [15] Kang Ji Young, Yun Seon Young, A Grounded Theory Approach on Nurses' Experience with Workplace Bullying, Journal of Korean Academy of Nursing, (2016), Vol.46, No.2, pp.226-237.
- [16] Kim Young Lim, Park Eun Ok, Comparison of Organizational Culture and Organizational Commitment based on Experience of Workplace Bullying in Clinical Nurses, Korean Journal of Occupational Health Nursing, (2017), Vol.26, No.3, pp.197-206.
- [17] Kim Yune Kyong, Joung Min Young, Resilience as Mediator and Moderator of Relationship between Experience of Workplace Bullying and its Consequences among Hospital Nurses, Korean Journal of Occupational Health Nursing, (2022), Vol.31, No.4, pp.167-177.
- [18] Kim Hee Jin, Song Chi Eun, Differences in Coping and Adaptation Processing, Organizational Socialization according to the New Nurse's Experience of Bullying in Workplace, Journal of Korean clinical nursing research, (2020), Vol.26, No.3, pp.337-343.
- [19] Lee Yun Sang, Actual situation of secondary victims of sexual harassment and sexual violence in the workplace and countermeasures, Korea Women's Development Institute, (2018), Vol.2018, No.4, pp.24-35.
- [20] Kong Sun Young, Choi Kwon Ho, Han In Im, Shin Ha Na, Kim Yu Kyung, The relationship between emotional labor, workplace bullying, depression and subjective well-being of employees in call centers, center for social welfare

research, (2022), Vol.72, No.1, pp.5-34.

- [21] Kim Young Joong, The Influence of Foodservice Industry Culinary Staff's Workplace Harassment in Organizational Silence, Counterproductive Work Behavior and Turnover Intent: Focus on Moderating Effects on Gender and Staff's Job Status, *Culinary Science & Hospitality Research*, (2017), Vol.23, No.3, pp.15-28.
- [22] Lee Jin, Yoon Hye Hyun, Effects of Workplace Harassment on Organization Commitment and Turnover Intention of Foodservice Employees : Mediating Effects of Burnout, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, (2017), Vol.26, No.1, pp.57-76.
- [23] Lee Young Seok, Jeon Do Hyun, The Effects of Workplace Bullying on Job Satisfaction and Quality -Focused on Five Star Hotel Employees-, *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, (2020), Vol.23, No.5, pp.31-52.
DOI: <https://doi.org/10.47584/jfm.2020.23.5.31>
- [24] Chang Mi Kyung, Cho Min Ho, A Study on the Effects of Airline Crew's Work events on the Airline on Affective Reaction and Attitude: Focused on Affective Event Theory, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, (2022), Vol.31, No.1, pp.103-122.
- [25] Cho Kyu Jun, Jung Heung Jun, Workplace Harassment of Call Center Workers, *Monthly Labor Review*, (2022), pp.80-92.
- [26] Kim Hye Young, Shin Hea Reong, Yang Ok Kyung, Lee Eun Jin, Mediating Effect of Violent Experience in Workplace and Moderating Effect of Social Support and Relationship Satisfaction in Job Stressors and Burnout among Women Social Workers, *Journal of Future Social Work Research*, (2018), Vol.9, No.2, pp.177-222.
DOI: <https://doi.org/10.22836/kaswpr.2018.9.2.177>
- [27] Park Yeon Joo, Superficial working hours decrease, stress increases, workplace bullying still persists: 2019 it workers working environment and job stress survey results, *THE HANKUK NOCHONG NEWS*, (2019), Vol.556, pp.18-19.
- [28] Kim Eun Young, A phenomenological study for female workers who experienced workplace bullying, *Korea Counseling Association*, (2017), Vol.2017, No.8, p.19.
- [29] Song Min Su, Kim Jung Woo, The Effects of Work Environment Characteristics on Workplace Bullying in Korea, *Dispute resolution studies review*, (2017), Vol.15, No.2, pp.37-71.
- [30] Yun Jung Min, Lee Seung Yeon, The Relationship between Workplace Bullying Victimization and Displaced Aggression: The Mediating Effects of Perceived Organizational Injustice and State Anger, *Korean Psychological Journal of Culture and Social Issues*, (2021), Vol.27, No.1, pp.1-18.
DOI: <https://doi.org/10.20406/kjcs.2021.2.27.1.1>
- [31] Lee Mi Hee, Yang Hae Chung. The Effect of Workplace Bullying on Social Interaction Anxiety among Beginner Office Workers: Focused on the Moderating Effects of Self-compassion and Social Support, *The Journal of Welfare and Counselling Education*, (2022), Vol.11, No.1, pp.187-213.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20497/jwce.2022.11.1.187>
- [32] Kim Eun Ju, Network analysis on the recognition of 'low cost carrier' using social big data, *Journal of Tourism Management Research*, (2019), Vol.23, No.3, pp.767-782.
- [33] M. N. O. Sadiku, T. J. Ashaolu, M. A. Ajayi, S. M. Musa, Big Data in Food Industry, *International Journal of Scientific Advances*, (2020), Vol.1, No.3, pp.148-152.
- [34] https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=8199, Nov 14 (2017)
- [35] Cheong Jin Seong, Shim Hee Sub, A Study on the Antecedents of Workplace Sexual Harassment, *The Journal of Police Science*, (2018), Vol.18, No.3, pp.133-163.
- [36] Choi Choon Sik, A Legal and Institutional study on The Sexual Harassment in the Workplace under the Equal Employment Act, *Korea Public Land Law Association*, (2019), Vol.28, No.4, pp.313-331.
- [37] Choi Ji Hyeon, Kim Kihyun, Kim Jae Yop, Profile of sexual assault experiences among the adult female: Analysis of the Nationwide Survey of Sexual Assault in Korea, *Korean Journal of Social Welfare Studies*, (2019), Vol.50, No.4, pp.271-296.