

고용평등상담실
20주년 기념토론회

고용평등상담실 역할과 성과, 성평등 노동 체계 구축을 위한 개선방안 요구

2020년 10월 19일(월) 14:00~17:00
카톨릭청년회관 바실리오홀 12+13

[사회] 박명숙 인천여성노동자회 회장

[발제] 1. 고용평등상담실의 20년의
성과와 과제 그리고 개선방안
(김난주 한국여성정책연구원 부연구위원)

2. 상담을 통해 보는 고용평등

- ① 최수영 서울여성노동자회 고용평등상담실장
- ② 신미영 대구여성회 고용평등상담실장
- ③ 김익자 전북여성노동자회 회장

[토론] 홍수경 노무사 / 서울여성노동자회 자문위원
이영희 노무사 / (사)여성노동법률지원센터
박영 / 고용노동부 양성평등정책담당관

[주최] 고용평등상담실 21개소 · 국회의원 송옥주 · 국회의원 윤미향

서울여성노동자회 · 여성노동법률지원센터 · 노동희망 · 인천여성노동자회 · 부천여성노동자회 · 수원여성노동자회 · 안산여성노동자회 · 한국노총춘천영서지역본부 · 부산여성회 · 마산창원여성노동자회
한국노총울산지역본부 · 대구여성회 · 대구여성노동자회 · 광주여성노동자회 · 광주여성노동자회 · 전북여성노동자회 · 한국노총광양지역본부 · 제주여성회 · 한국노총충북지역본부 · 대전여성회 · 한국노총충남지역본부

목 차

인사말

송옥주 더불어민주당 국회의원

축 사

이재갑 고용노동부장관

발 제

1. 고용평등상담실의 20년의 성과와 과제, 그리고 개선방안

김난주 한국여성정책연구원 여성노동센터 부연구위원

2. 상담을 통해 보는 고용평등

- 직장 내 성희롱 상담에서 포착한 문제의식, 피해자 심리상담과 2차 가해 금지 법 개정을 이끌어 내다 - 서울여성노동자회 고용평등상담실 20년 ... 최수영 서울여성노동자회 고용평등상담실장
- 고용평등상담실 20년, 성평등한 노동세상을 꿈꾸다 - 차별, 생존의 문제, 직장내성희롱과 성차별 ... 신미영 대구여성회 고용평등상담실장
- 모부성권은 기본권이면서 사회권이다 ... 김익자 전북여성노동자회 회장

토 론

1. 고용평등상담실 제도 발전 방안

이영희 공인노무사 / (사)여성노동법률지원센터

2. 고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안

홍수경 노무법인 더원인사노무컨설팅 공인노무사 / 서울여성노동자회 자문위원

3. 박영 고용노동부 양성평등정책담당관

본 토론회에서는 코로나19 확산 방지를 위해 마스크를 착용해주세요

토론회 순서

사 회 박명숙 인천여성노동자회 회장

발 제 7

1. 고용평등상담실의 20년의 성과와 과제, 그리고 개선방안
김난주 한국여성정책연구원 부연구위원
2. 상담을 통해 보는 고용평등
 - 직장 내 성희롱 상담에서 포착한 문제의식, 피해자 심리상담과 2차 가해 금지 법 개정을 이끌어 내다 - 서울여성노동자회 고용평등상담실 20년
... 최수영 서울여성노동자회 고용평등상담실장
 - 고용평등상담실 20년, 성평등한 노동세상을 꿈꾸다 - 차별, 생존의 문제, 직장내성희롱과 성차별
... 신미영 대구여성회 고용평등상담실장
 - 모부성권은 기본권이면서 사회권이다
... 김익자 전북여성노동자회 회장

토 론 121

1. 고용평등상담실 제도 발전 방안
이영희 공인노무사 / (사)여성노동법률지원센터
2. 고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안
홍수경 노무법인 더원인사노무컨설팅 공인노무사 / 서울여성노동자회 자문위원
3. 박영 고용노동부 양성평등정책담당관

주 관 : 고용평등상담실 네트워크

서울여성노동자회 · 여성노동법률지원센터 · 노동희망 · 인천여성노동자회 · 부천여성노동자회 · 수원여성노동자회 · 안산여성노동자회 · 한국노총춘천영서지역지부 · 부산여성회 · 마산창원여성노동자회 · 한국노총울산지역본부 · 대구여성회 · 대구여성노동자회 · 경주여성노동자회 · 광주여성노동자회 · 전북여성노동자회 · 한국노총광양지역지부 · 제주여민회 · 한국노총충북지역본부 · 대전여민회 · 한국노총충남지역본부

인사말

국회 환경노동위원회 위원장
더불어민주당

국회의원 송옥주

안녕하세요. 국회 환경노동위원장 송옥주입니다.

먼저, 고용평등상담실 20주년 기념 「고용평등상담실 역할과 성과 그리고 성평등 노동체계 구축을 위한 개선방안 요구」 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다.

본 행사를 훌륭하게 준비해 주신 전국의 21개소 고용평등상담실 네트워크와 현재 간사단체를 맡고 계신 수원여성노동자회를 비롯한 관계자 여러분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

고용평등상담실은 지역의 여성과 노동단체 등 민간단체의 상담 역량을 적극 활용한 민관협력 사업으로 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하고 분쟁을 사전에 예방하기 위한 목적으로 만들어졌습니다.

상담실은 주요 업무 외에도 위법 사항 확인 시 고용노동부 등 행정기관에 사건을 이송하고, 사업장 교육 및 치유 프로그램을 운영하면서 지역 노동현장에서의 차별 해소를 위하여 다양한 역할을 수행하고 있습니다.

20년 동안 고용평등을 위하여 애써주신 고용평등상담실 관계자 여러분들께 정말 수고 많이 하셨다는 감사의 말씀을 드립니다.

그러나 고용평등상담실의 이같은 노력에도 불구하고 아직도 성차별로 인한 피해자들이 매년 증가하고 있는 것으로 나타났습니다. 실제로 고용평등상담

실이 2017년 상담한 성차별 사건은 8,024건이었는데 2018년에는 9,895건으로 증가하였고 2019년에는 10,829건이나 되었습니다.

국민들에게 충격을 안겨줬던 국민은행과 하나은행, 신한은행 등 금융기업에서의 채용상의 성차별, 한샘과 현대카드에서 발생한 직장 내 성희롱 사건 등 중대한 노동시장에서의 성차별 문제도 끊이질 않고 발생하고 있습니다.

이러한 성차별 문제들을 감소시키기 위해서는 고용평등상담실의 역할이 중요하지만 지원은 많이 부족한 형편입니다. 전국 21개의 고용평등상담실의 상담 인력은 31명에 불과하고, 1인당 인건비 수준은 연간 2,450만원 정도에 불과합니다. 상담실 수도 47개 지방노동청 모두는 아니더라도 더욱 확대될 필요가 있습니다.

그런 의미에서 오늘 고용평등상담실 개선방안을 논의하기 위한 토론회는 매우 뜻깊다고 생각합니다. 토론회를 통해 서로 지혜를 모아 고용평등상담실이 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 등의 분쟁과 사전 예방을 더욱 효율적으로 수행할 수 있도록 개선방안이 마련되기를 바랍니다.

저 역시 국회 환경노동위원회 위원장으로서, 오늘 토론회에서 논의되는 내용이 정책에 반영될 수 있도록 최선을 다해 노력할 것을 약속드립니다.

다시 한번, 「고용평등상담실 역할과 성과 그리고 성평등 노동체계 구축을 위한 개선방안 요구」 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 참석하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2020년 10월 19일
더불어민주당 국회의원 송옥주

축 사

고용노동부 장관 이재갑

존경하는 여성 노동자 여러분!

그리고 고용평등상담실 가족 여러분!

고용평등상담실이 활동한 지 20년이 되었습니다. 그동안 고용평등 상담실은 고용차별을 개선하고 고용평등 의식을 확산하며 현장 노동자들이 겪는 고충을 함께 고민하고 해결방안을 찾는데 구심점 역할을 해왔습니다.

그간의 노고에 진심으로 감사드리며, 아울러 20주년 기념 토론회를 축하드립니다.

지난 20년간 산업현장에서는 많은 변화가 있었습니다. 우리나라 여성의 경제활동참가율과 고용률이 과거보다 높아졌고 직장 내 문화도 많이 달라졌습니다. 그러나 고용에 있어서의 불합리한 성차별, 성희롱과 경력단절 등은 여전히 극복해야 할 과제로 남아 있습니다. 더욱이 코로나19로 인해 여성 노동자들의 고충이 가중되는 상황입니다.

남녀가 차별없이 일하면서 일과 가정을 함께 일구어가는 사회를 만들어 가야 합니다. 이를 위해 정부가 더 노력하겠습니다.

여러분들도 힘내시고 고용평등을 위해 함께 나아갑시다. 감사합니다.

2020. 10. 19.

고용노동부 장관 이재갑

발제 1

고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안

김난주

한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원

고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안

김난주 한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원

I. 들어가는 말	11
II. 고용평등상담실 운영 현황	14
1. 고용평등상담실 설치 근거 및 기능	14
가. 근거법	14
나. 주요 업무	16
다. 예산 및 설치 현황	18
2. 고용평등상담실 상담 활동 현황	23
가. 연도별 현황	23
나. 상담 외 현황	29
다. 기타 자체 사업 및 활동	31
III. 고용평등상담실 성과와 운영 한계	34
1. 고용평등상담실 성과	34
가. 여성노동자 역량 강화	34
나. 사업장 환경 및 사회 제도 개선	34
다. #Metoo 정국의 성평등노동 확산 및 전달자	35
2. 운영의 한계	36
가. 상담실 운영 및 상담종사자 처우	36

나. 정부 기관 소통 및 전달 체계	42
다. 신규사업	47
라. 평가	52
마. 상담실 선정	54
바. 상담실 1개 당 사업장 수 및 여성노동자 수	54
IV. 개선 방안 제안	56
1. 배경	56
가. 유리천장 지수 - 여성이 일하기 좋은 환경 최하위 국가	56
나. 일 우선 2030 청년여성	59
다. 채용 차별	61
라. 성별임금 격차의 차별 비율	63
마. 중앙 정부 유사 사업 지원 현황	64
2. 고용평등상담실 개선 방안	68
가. 운영 효율화 지원 개선	68
나. 전달 체계 개선	69
다. 평가 지표 도입	71
라. 입법과제	72
<부록 1> 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정	74
<부록 2> 2020년 고용평등상담실 운영 희망단체 작성서식	81
<부록 3> 2020년 고용평등상담실 현황	84

I. 들어가는 말

고용평등상담실은 고용평등위원회¹⁾, 명예고용평등감독관과 함께 정부가 고용상 분쟁의 예방 및 자율적 해결을 위해 설치한 기구이다.

‘고용평등상담실’의 전신은 1998년 1월부터 전국 지방노동관서 46개소에 설치·운영하던 『여성차별해고 신고창구』로 2000년 5월 『고용평등상담실』로 명칭이 변경되면서 주체는 지역의 민간기관이 담당하게 되었다. ‘고용평등상담실’은 지역기반 여성·노동단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용한 민관 협력 사업으로 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제 지원과 고용평등의식 확산을 통한 분쟁의 사전 예방 활동을 담당하게 된다. 고용평등상담실은 2000년 5월 10개소에서 출발하여 2001년 5개소가 추가되어 2017년까지 15개소로 운영되었다.

고용평등상담실 관련 연혁을 살펴보면 2003년 「민간단체 고용평등상담실운영 지원 규정」이 제정되었고 2010년에는 지방노동청 고용평등과 폐지, 2018년 고용평등상담실 6개소 추가 등이 있다.

2017년까지 16년 동안 전국에 15개소로 운영되던 고용평등상담실이 2018년 6개소가 추가되어 2020년 현재 전국에 21개소가 운영 중이다. 16년 동안 15개소로 운영되던 고용평등상담실이 6개소가 추가 된 것은 국민은행과 하나은행, 신한은행 등 금융기업²⁾ 및 한국가스공사와 같은 공기업³⁾ 등에서 채용상의 성차별, 한샘 직장 내 성희롱 사건⁴⁾ 등 노동시장에서의 성차별 문제의 공론화와 2018년 #MeToo정국에 의

1) 고용평등위원회는 1999년 설치, 2006년 폐지

2) 아시아타임즈(기사입력 2018.04.04. 14:47), 금융노조, KB·하나 채용비리 강력 처벌 촉구, <http://www.asiatime.co.kr/news/articleView.html?idxno=174754>

3) 연합뉴스(송고시간 2017-09-27 15:14), "여성 채용 안돼" 가스안전공사 면접점수 조작해 7명 낙방(종합) <https://www.yna.co.kr/view/AKR20170927109851064?input=1195m>

4) 뉴시스(기사입력 2017-11-03 19:26), 화장실 몰카·동료 성폭행...추문으로 얼룩진 '한샘' <https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=003&aid=0008266973>

한 여성노동자들의 고용상 성차별에 대한 시정과 정부의 대책 마련에 대한 욕구가 커졌기 때문이다.

2018년 고용평등상담실이 6개소가 추가된 것에 이어 2019년에는 사업장 관리자 대상 교육, 여성노동자 대상 심리정서프로그램과 전문인력 배치가 추가되었다.

〈표 I-1-1〉 민간고용평등상담실 연혁

시기	내용	비고
1998.1	전국 지방노동관서 46개소 『여성차별해고 신고창구』 설치운영	IMF 외환위기 이후 여성해고 및 실업에 대한 대책
2000.5	고용평등상담실 10개 선정	지방관서에서 수행한 『여성차별해고 신고창구』 업무 담당
2001	고용평등상담실 5개 추가 선정	전국 15개소 운영 시작
2003.2.24	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」제정	민간단체 선정 사전공시기간 확대(10일 → 20일)명확화
2008.2.29	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」개정	소속 상담원의 필수교육범위
2010.7.2	지방노동청 고용평등과 폐지, 근로개선과로 통합	1998년 지방노동청 고용평등과(근로여성과) 설치
2017.8.19	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」개정	재검토기한 설정
2018.1	- 고용평등상담실 6개 추가 선정 - 신규 사업 추가 : 사업장 교육 및 심리정서 치유 프로그램	2017년 METOO사건 및 10월 한샘 직장내성폭행 사건 언론 보도
2019.1	전문인력 활용비 10개소 지원	2000-18년까지 1인 인건비 해당하는 운영비 지원에서 2019년 일부 상담실에 2인 인건비 지원 시작
	사업장 관리자 교육 피해노동자 심리정서프로그램	
2019.10.15	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」개정	소관 부서 변경, 상담일지 항목에 직장내 괴롭힘 추가 등

자료 : 1. 노동부, 2003년 여성과취업
 2. 고용노동부(2019,2020), 고용평등상담실 간담회 자료
 3. 이영희(2018), [직장내 성폭력 STOP ②] 고용노동부가 문제 해결 주체, '고용평등과' 부활해야,
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002424266, 2018.4.13

고용평등상담실은 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 등 피해 노동자의

대처방안 등 관련 정보를 신속히 제공하여 분쟁을 사전 예방한다⁵⁾ 상담과정을 통해 해결이 용이하지 않은 사안은 행정기관(지방관서, 노동위, 국가인권위 등) 활용 안내 등 신속한 권리구제를 지원한다. 고용평등상담실은 고용상 성차별, 직장내 성희롱 등의 분쟁의 사전 예방 및 자율적 해결을 추진함으로써 고용상 성차별, 직장내 성희롱 등의 분쟁 발생으로 초래되는 사회적 비용을 줄일 수 있는 유일한 정부 지원 기구이다.

고용평등상담실의 예산이 2017년까지 상담실당 22.3백만원 정도로 동결되다 2018년 상담실 6개소 추가와 2019년 사업 및 인력 추가 배치로 전체 예산은 증가했으나 이는 상담실 추가와 사업 추가로 인한 것으로 여전히 고용평등상담실이 제기능을 발휘하는 데는 예산이 부족하다.

한국에서 성차별의 시작과 끝은 노동시장의 성차별이다. 노동시장에서의 성차별로 인한 성격차가 해소되지 않는 이상 한국 사회에서의 여성문제의 해결 또한 요원할 것이다. 여성에 대한 성폭력이 발생하는 구조적 요인의 가장 근본적인 원인은 해당사회에서 여성과 남성의 사회적 지위가 불평등하고, 여성이 가진 경제, 사회적 자원이 적으며 여성에 대한 차별이 존재하기 때문이라는 것은 잘 알려진 사실이다(김양희, 2013;⁶⁾ Majoo Rashida, 2011)⁷⁾

고용평등상담실이 노동시장에서의 성차별을 줄일 수 있는 국가·사회 인프라로 제역할을 할 수 있도록 개선이 필요하다. 고용평등상담실 20주년을 맞이하여 고용평등상담실의 운영 현황과 성과를 살펴보고 개선방안을 제안하고자 한다.

5) 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), ‘고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다’, 붙임1. 「민간 고용평등상담실 운영」사업 개요

6) 김양희(2013), “가정폭력”은 ‘개발협력’ 이슈인가?- 젠더기반 폭력과 현황’, 한국국제협력단, 국제개발협력 2013년 제4호, 2013.11

7) Majoo Rashida (2011), Report of the Special Rapporteur Violence against Women, its Causes and Consequences, UN Human Rights Council

II. 고용평등상담실 운영 현황

1. 고용평등상담실 설치 근거 및 기능

가. 근거법⁸⁾

고용평등상담실은 「남녀고용평등법」의 분쟁 예방과 해결을 위한 제23조 상담지원과 같은 법 시행규칙 제15조에 근거하여 2000년부터 운영되고 있다. 법은 민간단체에 예산의 범위에서 상담을 지원할 수 있는 것으로 고용평등상담실을 규정하고 있다.

□ 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」⁹⁾

제4장 분쟁의 예방과 해결

제23조(상담지원) ①고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

②제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원 절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

「남녀고용평등법」 제23조의 민간단체에게 상담에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다는 것에 근거하여 고용평등상담실에 대해 동법 시행규칙 제15조의 4개항에 걸쳐 구체적으로 필요한 사항을 규정하고 있다.고용평등상담실에 선정되기 위한 요건은 「남녀고용평등법」 시행규칙 제15조1항에 근거하여 비영리법인, 1명 이상 상담원 종사, 6.6제곱미터 상담공

8) 김난주·박선영·이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원

9) 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=210287&efYd=20191001#0000>

간 확보 등 세 가지이다.

□ 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 시행 규칙¹⁰⁾

제15조(민간단체의 선정 등) ①법 제23조에 따라 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 해당 민간단체 정관의 목적사업에 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담사업을 포함하고 있는 비영리법인일 것
2. 해당 민간단체 소속 직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 1명 이상이 상담원으로 종사하고 있을 것
 - 가. 노동 관련 업무에 3년 이상 종사한 사람
 - 나. 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학·심리학·여성학·경제학·법학 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람
 - 다. 공인노무사
3. 해당 민간단체의 시설로서 상담사업을 할 수 있는 6.6제곱미터 이상의 사무공간을 확보하고 있을 것

「남녀고용평등법」 시행규칙 제15조 2항은 ‘고용평등상담실’ 설치, 3항에서는 고용평등상담실의 비용 지원과 매년 운영실적 평가를 통하여 지원 수준을 다르게 할 수 있는 규정이 있다.

□ 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 시행 규칙¹¹⁾

제15조(민간단체의 선정 등)

②제1항의 요건을 갖추고 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 선정된 민간단체는 차별과 직장 내 성희롱에 관한 상담을 전담하는 별도의 상담실(이하 "고용평등상담실"이라 한다)을 설치·운영하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

③제2항에 따른 고용평등상담실을 설치·운영하는 단체에 지원하는 비용의 수준은 고용노동부장관이 정하되, 매년 운영실적을 평가하여 지원 수준을 다르게 정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

10) 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000>

11) 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000>

「남녀고용평등법」 시행규칙 제15조 4항에는 ‘고용평등상담실’ 지원을 중단할 수 있는 근거를 명시하고 있다.

□ 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 시행 규칙¹²⁾
제15조(민간단체의 선정 등)

④고용노동부장관은 제2항에 따른 고용평등상담실을 운영하는 단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 비용 지원을 중단할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 제1항 각 호의 요건 전부 또는 일부를 충족하지 못하게 된 경우
2. 제3항에 따른 평가 결과 고용평등상담실을 운영할 능력이 없다고 판단되는 경우
3. 그 밖에 관계법령의 위반으로 고용평등상담실을 운영하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

⑤그 밖에 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 선정과 상담 수행에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

2003년부터는 ‘민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정’을 제정하여 고용평등상담실의 설치·운영과 관련하여 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 운영과 선정절차 등에 필요한 행정 규칙에 의해 고용평등상담실을 선정하고 지원하고 있다(<부록 1> 참조)

나. 주요 업무

고용평등상담실의 주요 업무는 법에 근거한 「남녀고용평등법」 제23조 1

12) 국가법령정보센터

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000>

항의 ‘차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담’과 상담 결과의 자체 해결 유도 및 고용노동부 등 행정기관 사건 이송이 있다. 2018년에는 신규 사업으로 심리정서 치유프로그램과 사업장 교육이 주요 업무로 추가되었다. 2018년 시작된 신규 사업 중 사업장 교육은 2020년에 폐지되었다.

□ 고용평등상담실의 주요 기능¹³⁾

- 민간기업 근로자를 대상으로 고용상 차별 및 직장 내 성희롱, 모성보호, 일·가정 양립 등에 관한 상담 서비스 제공
- 상담 결과 사업장 자체 해결 유도 및 위법 사항 확인 시 고용노동부 등 행정기관 사건 이송
- 사업장 교육(사업주, 인사담당자 등 관리자 대상) 및 심리정서 치유 프로그램 운영

고용평등상담실 운영 희망단체에 선정되기 위해 고용평등상담실은 당해 연도 상담실 활동 현황과 차년도 운영 계획서를 제출해야 한다 (<부록 2> 참조). 고용평등상담실이 하는 일은 매년 공모하는 고용평등상담실에 선정되기 위해 제출하는 서류를 통해서도 파악할 수 있다. 고용평등상담실에 선정되기 위해 민간단체가 실적으로 제출해야 하는 것은 ① 상담내용별, 상담방법별, 상담 후 조치 등의 상담실적 ② 사업장 교육 현황 ③ 심리정서 프로그램 추진 현황 ④ 고용평등인식 확산 사업 ⑤ 상담원 업무 능력 향상 및 심층상담 활동 등 기타 활동에 대한 실적을 제출해야 한다. 향후 운영 계획에는 ① 남녀고용평등, 모성보호 및 일·가정 양립 등 상담 계획 ② 직장 내 성희롱 예방 교육 ③ 고용노동부 협업 등 기타 계획 등을 담아야 한다. 이 외에 상담실 운영 관련 자체 평가와 우수 상담사례도 제출해야 한다.

13) 고용노동부 여성고용정책과, 「고용평등상담실 간담회 자료」, 2019.2.14

〈표 II-1-2〉 고용평등상담실 운영 희망 단체 제출 서류

영역	내용
상담실적 (최근 3년간)	상담내용별 건수 : 남녀고용평등법 관련 상담, 근로기준법 관련 상담
	상담방법별 건수 : 전화 상담, 인터넷 방문 상담, 기타
	상담 후 조치 건수 : 권리구제절차안내 등 조언, 기관자체해결, 행정기관 이송
기타 활동 실적 (최근 3년간)	사업장 교육 개최 : 중소기업장 관리자 등 교육 개최 실적(일시, 횟수, 시간, 교육인원 등)
	심리정서 치유 프로그램 운영 실적 : 인원, 횟수, 프로그램 운영 활동 등
	고용평등인식 확산 사업 : 연구, 교육, 홍보사업 등 기타 : 상담원 업무능력 향상, 심층상담을 위한 활동, 교육, 자문 변호사 및 공인노무사 연계 활동 실적 등
2020년 고용평등상담 실 운영계획	남녀고용평등, 모성보호 및 일가정 양립 등 상담
	직장 내 성희롱 예방 교육
	기타 상담실 활동, 고용노동부 협업 : 고용평등인식 확산 사업추진(연구, 교육, 홍보사업 등), 상담원 업무능력 향상, 심층상담을 위한 활동 등
기타	상담실 운영 관련 자체 평가(성과 및 미비점, 개선방안 등)
	우수 상담사례(잘 해결된 사례, 행정기관 등을 통한 해결사례 등)

다. 예산 및 설치 현황

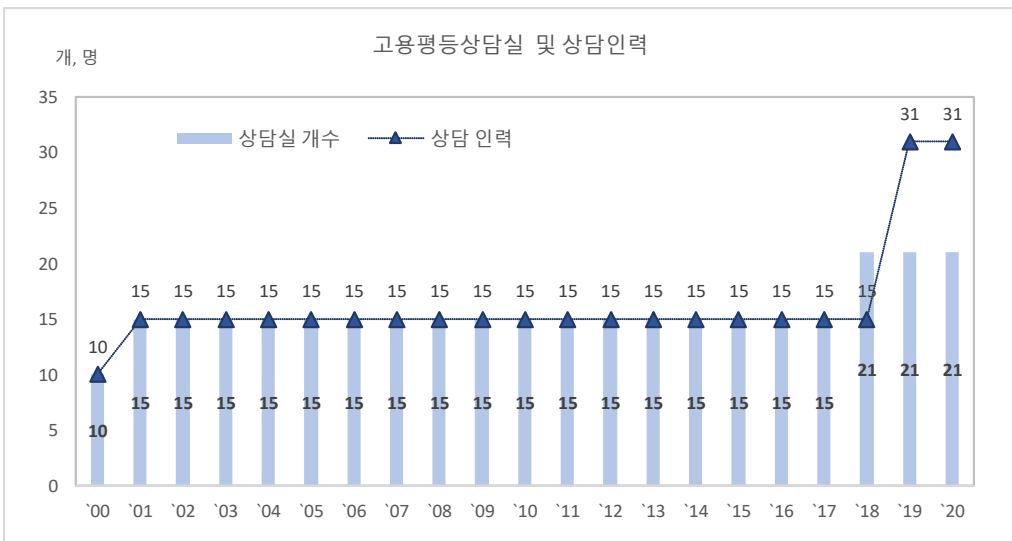
현재 전국에 21개 설치되어 운영 중인 고용평등상담실은 지역별로 서울과 경기도가 3개로 가장 많고 다음으로 대구가 2개로 많고 세종시는 한 곳도 없다. 고용평등상담실은 고용노동부 관서별로 중부청이 5개로 가장 많고 광주청 4개, 서울청, 부산청, 대구청, 대전청이 각 3개 소로 운영되고 있다.

〈표 II-1-1〉 행정구역별 고용노동부 지방관서별 고용평등상담실 설치 현황(2019, 2020년)

(단위: 개)

지방 노동청	서울청	중부청			부산청			대구청		광주청			대전청				
행정구역	서울	경기	강원	인천	부산	울산	경남	대구	경북	광주	전북	전남	제주	대전	세종	충북	충남
21	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1

고용평등상담실은 2000년 10개 민간 기관이 기관당 1명의 인건비에 해당하는 운영비를 지원받아 시작되었고 2001년 5개 기관이 추가 선정된 이후 2017년까지 전국에 15개로 운영되어 왔다. 2018년 6개소 추가된 이후 2019년과 2020년에는 10개 고용평등상담실에 대해서는 추가 인력을 지원하며 21개 고용평등상담실에 상담인력은 전체 31명이다.



주. 본문 〈표 I-1-1〉 민간고용평등상담실 연혁 재구성

[그림 II-1-1] 연도별 고용평등상담실 운영 기관 수 및 지원 인원

고용평등상담실에 대한 정부 예산은 2012년~2017년까지 물가상승률

및 최저임금인상 등의 반영 없이 동일하였다. 2012년 총예산 344백만원에서 2013년 324백만원으로 삭감된 이후 2017년까지 2012년 총예산 보다 적은 예산으로 운영되었다.

2017년 #Metoo로 촉발된 노동시장의 직장내성희롱 사건 증가에 대한 정부 대응으로 2018년 고용평등상담실 전체 예산이 전년 대비 2배 이상 증액되었다. 이는 고용평등상담실이 6개로 추가된 것과 사업장 교육 및 심리정서 치유 프로그램의 사업이 늘어난 영향으로 기존 업무에 대한 예산 증액은 아니다.

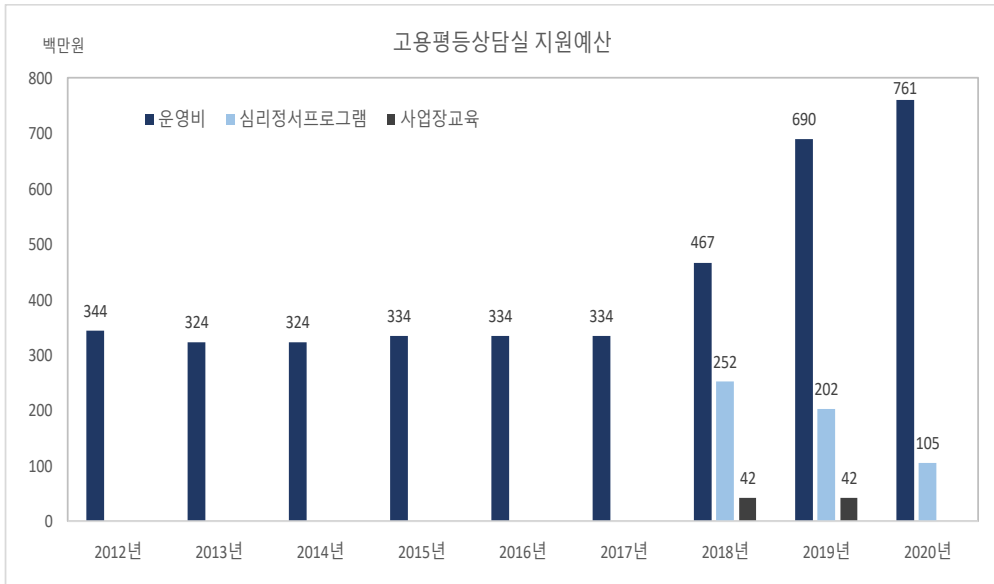
2019년 총 예산 934백만원도 2018년에 비해 173백만원 증가하여 외형상 2년 연속 고용평등상담실 예산이 증액되었는데 2019년에는 ‘전문인력 인건비 지원’을 받은 10개소에 대해 223백만원이 추가 지원된 것으로 전체 21개 상담실 전체에 대한 예산지원 증액은 아니다.¹⁴⁾ 2020년에는 전년 대비 68백만원이 삭감된 866백만원이 전체 예산이다.¹⁵⁾

14) 2019년 고용평등상담실 총 예산

- 운영비(690백만원, 증 223백만원): 연 22.26백만원×21개소+연 22.26백만원×10개소
- 사업장 교육(42백만원, 전년 동): 4회(1회 30명)×500,000원×21개소
- 심리정서 치유 프로그램 운영(202백만원, 감 50백만원): 9.6백만원(월 2명×5회(1회 80,000원)×12개월)×21개소

15) 2020년 고용평등상담실 총 예산

- 운영비 761백만원 =701백만원 (21개소×1명×33.4백만원)+인센티브60백만원(6개소×10백만원)
- 심리치유프로그램 105백만원=21개소×5백만원(3.3명×10회×150천원)



자료 : 고용노동부 양성평등정책담당관실

[그림 II-1-2] 연도별 고용평등상담실 예산

고용평등상담실은 2017년까지는 운영비로만 예산 지원을 하였고 2018년부터 운영비 외에 사업장 교육 및 심리정서프로그램 운영비를 지원하고 있다. 사업장 교육과 심리정서프로그램은 사용 용도가 정해진 지원으로 운영비와 분리하여 보아야 한다.

운영비 기준으로 고용평등상담실 1개 기관당 예산은 2012년 22.9백만원에서 2013년과 2014년 21.6백만원으로 1.3백만원 삭감되었다. 2015년 기관당 22.2백만원으로 기관당 60만원 증액되었다. 2018년 6개소가 추가되었으나 기관당 운영비 증액은 없었기 때문에 2018년 기관당 운영비는 22.2백만원으로 전년과 동일하다. 2019년부터 전문인력 활용비가 10개 기관에 대해 추가되어 전체 기관당 운영비는 증가하였다.

〈표 II-1-2〉 고용평등상담실 예산 지원 현황

(단위: 백만원, 개소, 명)

구분		'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20
총 예산		344	324	324	334	334	334	761	934	866
운 영 비	소계	344	324	324	334	334	334	467	690	761
	기본운영비							-	467	701**
	전문인력활 용비							-	223*	-
	인센티브							-	-	60
사업장교육								42	42	-
심리정서프로그램								252	202	105
고평상담실 운영기관 수		15	15	15	15	15	15	21	21	21
개소당 지원인력		1	1	1	1	1	1	1	1.2	1.2
개소당 지원단가 (운영비)		22.9 (22.9)	21.6 (21.6)	21.6 (21.6)	22.2 (22.2)	22.2 (22.2)	22.2 (22.2)	36.2 (22.2)	44.5 (22.2)	41.3 (33.4)

주 : * ('19년 전문인력 활용 운영비) 상담수요가 많은 10개 기관에 전담인력 추가 채용·활용. 나머지 11개 기관은 변호사 등 전문가 자문료 등에 활용

** ('20년 운영비(전문인력 활용 운영비 흡수) 기관당 단가가 인상('19년 대비 50%↑)된 것으로 보이나 실제로는 전담인력 추가 채용기관(10개소)에 대한 인건비 보전에 기인한 것으로서, 인원수 대비 단가변동은 없음

자료 : 고용노동부 양성평등정책담당관실

2. 고용평등상담실 상담 활동 현황

본 절에서는 고용평등상담실의 운영 양식에 보고되는 활동 위주로 고용평등상담실의 사업 추진 현황을 살펴보고자 한다.

가. 연도별 현황

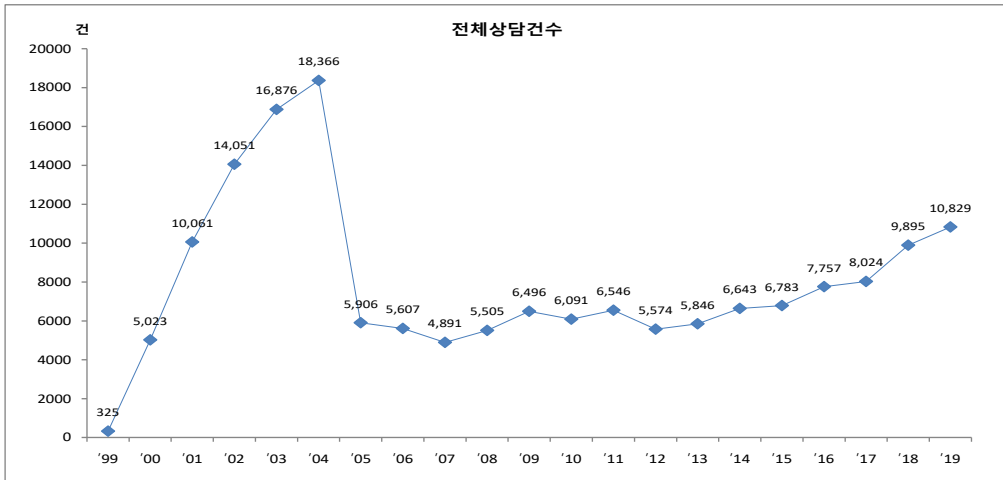
1) 상담 내용별

고용평등상담실의 주요 기능은 여성노동자가 직장내에서 겪는 고용상성차별, 직장내성희롱, 모성보호차별 등에 대한 상담이다.

지방노동청 단독으로 고용평등상담을 수행한 1999년 상담 건수는 325건이다. 2000년 고용평등상담실이 설치되면서 상담건수는 5,023건으로 전년 대비 1446%로 폭발적으로 증가했다. 상담건수가 2000년 급격히 증가한 이유는 민간단체에 고용평등상담실을 추가설치하고, 지속적인 홍보 효과로 인해 피해 근로자들의 권리의식이 신장된 것에 기인한 것으로 정부는 자체 평가하였다(노동부, 2003)¹⁶⁾

지방노동청은 2004년까지 고용평등상담실과 고용평등상담을 함께 하였고 지방노동청이 수해한 상담을 분리하기 시작한 2005년부터 고용평등상담실의 상담현황을 보면 2005년 5,906건에서 2017년 8,024건으로 2,118건 35.9% 증가하였다. 2018년 9,895건, 2019년은 10,829건으로 만 건을 상회한다.

16) 노동부, 「2003년 여성과 취업」



주 : 2004년까지는 지방노동관서 및 종합상담센터 상담이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담만 집계

자료 1. 1999-2011년 : 노동부, 여성과취업(2003년, 2012년)

2. 2012-2013년 : 고용노동부 노동백서(2014년판)

2. 2014-2018년 : 고용노동부 여성고용정책과(2019), 고용평등상담실 간담회 자료

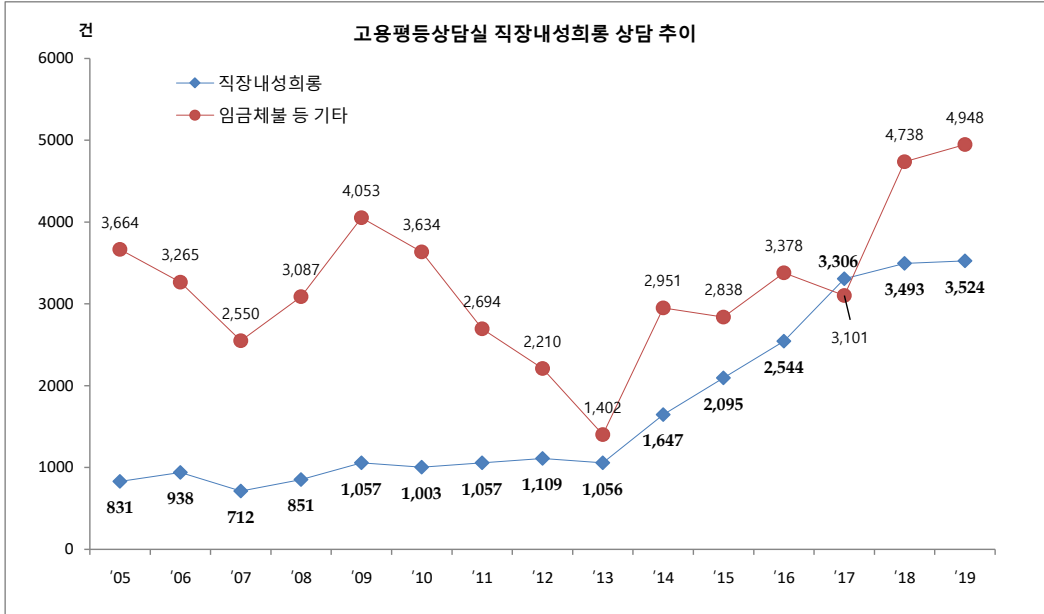
3. 2019년 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), '고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다'

[그림 II-2-1] 고용평등상담실 전체 상담 추이

20년 간 고용평등상담실의 상담 내용별 비중을 보면 '직장내 성희롱'과 '임금 체불 등'이다. '임금체불을 포함한 기타'는 '모성 보호' 상담과 분리되어 파악된 2005년 3천 건을 상회하여 전체 고용평등상담실 상담의 62%나 차지하였다. 2020년에도 전체 상담 건수 중 45.7%를 차지하는데 이는 여성노동자들이 임금 체불 가능성이 높은 영세사업장과 비정규직 비율이 높은 불안정 노동 비중이 높은 것을 반증하는 결과이기도 하다.

2015년부터 '직장내성희롱' 상담이 증가하면서 '직장내 성희롱'은 '임금 체불 등 기타' 상담과 함께 고용평등상담실 상담의 큰 비중을 차지하고 있다. 직장 내 성희롱 상담 건수는 2015년 2,095건으로 연간 2천 건을 처음으로 상회하였고, 2017년에는 #MeToo 촉발로 3,306건으로 연간 3천 건 이상으로 증가했다. 2017년에는 통상 가장 많은 비

중을 차지하는 ‘임금 체불 등 기타’ 상담 건수를 초과하기도 하였다.



- 자료 1. 1999-2011년 : 노동부, 여성과취업(2003년, 2012년)
 2. 2012-2013년 : 고용노동부 노동백서(2014년판)
 2. 2014-2018년 : 고용노동부 여성고용정책과(2019), 고용평등상담실 간담회 자료
 3. 2019년 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), ‘고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다’

[그림 II-2-2] 고용평등상담실 직장내성희롱 상담 추이

<표 II-2-1> 고용평등상담실 상담 현황

(단위 : 건, %)

	전체 상담건수		고용상성차별		직장내성희롱		모성보호*		임금체불 등 기타
'99	325	100.0	99	30.5	142	43.7	84	25.8	
'00	5,023	100.0	568	11.3	1,044	20.8	3,411	67.9	
'01	10,061	100.0	1,356	13.5	1,340	13.3	7,365	73.2	
'02	14,051	100.0	1,996	14.2	1,845	13.1	10,210	72.7	
'03	16,876	100.0	1,857	11.0	1,595	9.5	13,424	79.5	
'04	18,366	100.0	2,036	11.1	1,656	9.0	14,674	79.9	

	전체 상담건수		고용상성차별		직장내성희롱		모성보호*		임금체불 등 기타	
'05	5,906	100.0	464	7.9	831	14.1	947	16.0	3,664	62.0
'06	5,607	100.0	490	8.7	938	16.7	914	16.3	3,265	58.2
'07	4,891	100.0	565	11.6	712	14.6	1,064	21.8	2,550	52.1
'08	5,505	100.0	410	7.4	851	15.5	1,157	21.0	3,087	56.1
'09	6,496	100.0	425	6.5	1,057	16.3	961	14.8	4,053	62.4
'10	6,091	100.0	408	6.7	1,003	16.5	1,049	17.2	3,634	59.7
'11	6,546	100.0	528	8.1	1,057	16.1	2,267	34.6	2,694	41.2
'12	5,574	100.0	265	4.8	1,109	19.9	1,990	35.7	2,210	39.6
'13	5,846	100.0	307	5.2	1,057	18.1	2,061	35.3	2,421	41.4
'14	6,643	100.0	226	3.4	1,647	24.8	1,819	27.4	2,951	44.4
'15	6,783	100.0	269	4.0	2,095	30.9	1,581	23.3	2,838	41.8
'16	7,757	100.0	282	3.6	2,544	32.8	1,553	20.0	3,378	43.5
'17	8,024	100.0	172	2.1	3,306	41.2	1,445	18.0	3,101	38.6
'18	9,895	100.2	221	2.2	3,493	35.3	1,465	14.8	4,738	47.9
'19	10,829	100.3	371	3.4	3,524	32.5	1,986	18.3	4,948	45.7

- 주 : 1. 상담실적이 2000년부터 급격히 증가한 이유는 민간단체에 고용평등상담실을 추가설치하고, 지속적인 홍보 효과로 인해 피해 근로자들의 권리의식이 신장된 것에 기인함(노동부, 「2003년 여성과 취업」)
2. 2004년까지 모성보호*는 임금체불 등 기타와 합산한 수치
3. 2004년까지는 지방노동관서 및 종합상담센터 상담이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담만 집계

- 자료 : 1. 1999-2011년 : 노동부, 여성과취업(2003년, 2012년)
2. 2012-2013년 : 고용노동부 노동백서(2014년판)
3. 2014-2018년 : 고용노동부 여성고용정책과(2019), 고용평등상담실 간담회 자료
4. 2019년 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), '고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다'

2) 상담 방법 현황

‘고용평등상담실’의 상담은 주로 전화상담, 인터넷, 방문상담으로 추진되고 있다. 전화상담은 2014년 77%에서 2015년 80.2%까지 상승하였고 2017년에는 77.2%로 하락하였다 2018년 부터는 79%로 다시 상승하였다. 인터넷 상담은 2014년 13.7% 이후 지속적으로 하락하여 2018년에는 9.8%로 10% 미만으로 줄어들었다. 방문상담은 2014년

9.3%, 2016년 9.9%이다 2017년 10.3%로 처음으로 10%를 상회하였고 이후 2018년 10.1%, 2019년은 11.7% 상승하고 있다. 2017년 #Metoo가 촉발된 해로 여성노동자들의 노동시장 성차별에 대한 감수성 증가가 적극적인 방문 상담으로 이어졌다고 볼 수 있다.

〈표 II-2-2〉 고용평등상담실 상담 방법별 상담 현황

(단위 : 건, %)

연도	전체	전화상담	인터넷	방문상담	기타
'14년	6,643	5,114 77.0	911 13.7	615 9.3	3 0.0
'15년	6,783	5,441 80.2	711 10.5	590 8.7	52 0.8
'16년	7,757	6,096 78.6	845 10.9	770 9.9	46 0.6
'17년	8,024	6,195 77.2	1,111 13.8	824 10.3	22 0.3
'18년	9,895	7,872 79.6	965 9.8	998 10.1	86 0.9
'19년	10,829	8,609 79.5	948 8.8	1,271 11.7	1 0.0

자료 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), '고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다' 재구성

3) 상담 조치 현황

'고용평등상담실'의 기능은 고용상 분쟁의 예방과 자율적 해결 지원이다. 관련하여 상담 후 조치 현황을 보면 '권리구제절차안내 등 조언'이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 2014년 80.3%에서 2018년 78.3%로 80% 미만을 차지하다 2019년 다시 80.6%로 상승하였다.

'기관자체해결'은 2014년 15.5%에서 2016년 10.5%로 하락하다 2017년 12.7%로 상승하였다. 2019년에는 13%까지 상승하였다.

‘행정기관이송’이 차지하는 비율은 2014년 5.7%에서 2015년 4.8%로 하락한 이후 2016년 6.8%, 2017년 6.9%에서 2018년 10.4%까지 상승하였다. 2018년은 행정기관 이송이 처음으로 10% 이상을 차지한 해로 2018년의 #미투 정국과 무관하지 않은 결과로 본다.

〈표 II-2-3〉 고용평등상담실 상담 조치 현황

(단위 : 건, %)

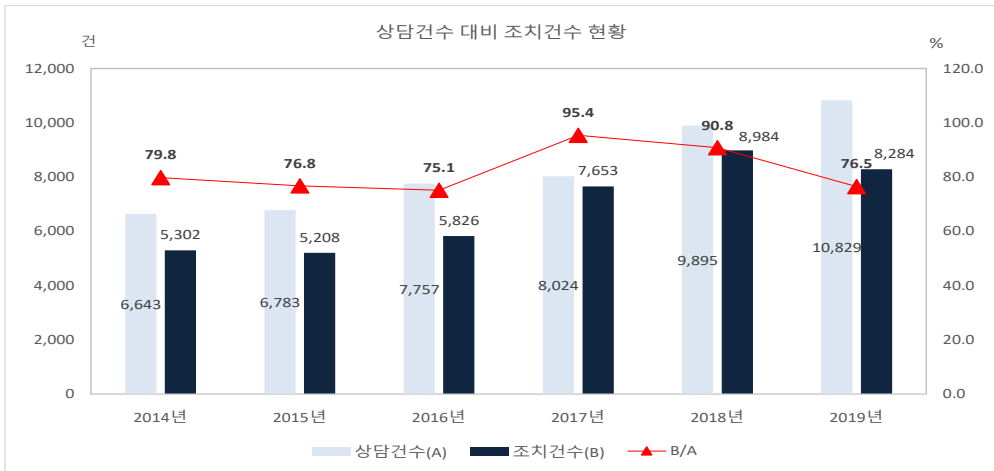
연도	전체	권리구제절차안내 등 조언	기관자체해결	행정기관이송
'14년	5,302	4,258 80.3	821 15.5	303 5.7
'15년	5,208	4,157 79.8	809 15.5	249 4.8
'16년	5,826	4,821 82.7	611 10.5	394 6.8
'17년	7,653	6,147 80.3	975 12.7	531 6.9
'18년	8,984	7,038 78.3	978 10.9	935 10.4
'19년	8,284	6,678 80.6	1,078 13.0	528 6.4

주 : * 중복상담 인정으로 상담건수와 조치내용 상이

자료 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), ‘고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다’ 재구성

4) 상담 건수 대비 조치 현황

‘고용평등상담실’의 전체 상담 건수 중 조치가 차지하는 비율은 #Metoo 촉발 직전 2017년과 2018년에 90% 이상을 차지하였다.



주 : <표 II-2-2> 과 <표 II-2-3> 재구성

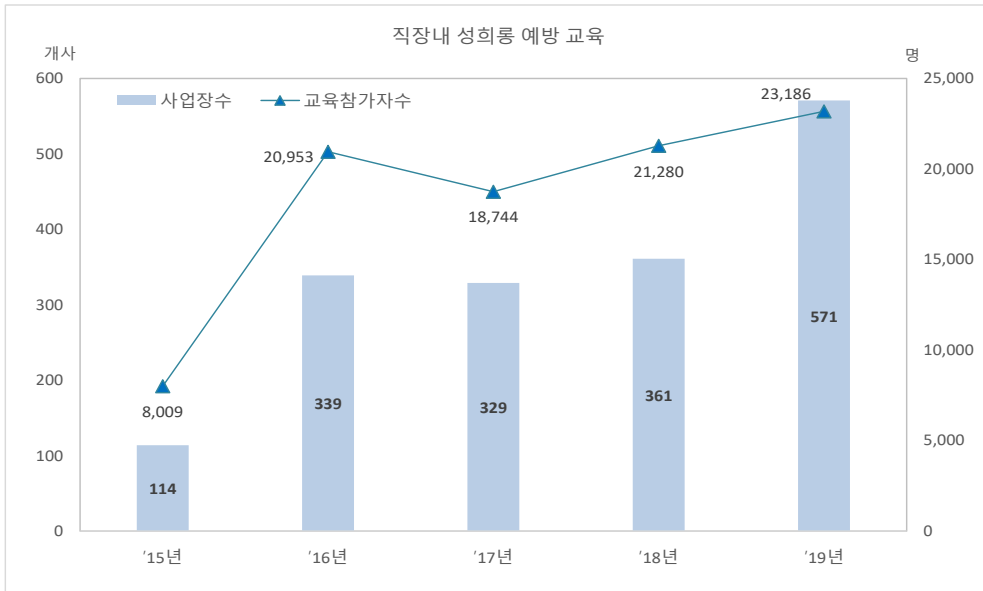
[그림 II-2-3] 고용평등상담실 상담건수 대비 조치건수

나. 상담 외 현황

‘고용평등상담실’은 상담 활동뿐만 아니라 사업장과 노동자를 대상으로 교육 및 심리상담 지원 활동을 하고 있다.

1) 직장내 성희롱 예방 교육

직장내 성희롱 예방 교육은 2015년 114개 사업장, 8,009명 노동자를 대상으로 실시하였다. 2016년부터 2018년까지 교육 실시 사업장은 300개사에서 2019년에는 571개사로 전년 대비 210개사가 증가하였다.



자료 : 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18), '고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다' 재구성

[그림 II-2-3] 고용평등상담실 직장 내 성희롱 예방교육 현황

2) 심리정서 치유 프로그램

2018년 신규 사업으로 추가된 피해노동자 대상 심리정서 치유 프로그램 전체 예산은 2018년 2억5천2백만원에서 2019년 2억2백만원으로 5천만원이 감소하였는데 혜택을 받은 노동자수는 2018년 42명에서 2019년 118명으로 76명 증가하였다.

심리정서 프로그램 사업장당 예산은 2018년 천2백만원에서 2019년 960만원으로 240만원 줄어들었다.

<표 II-2-4> 심리정서 치유 프로그램 운영 실적

구분	인원(명)	횟수(회)	예산	
			전체	상담실 1개소당
'18년	42	331	252백만원	12백만원
'19년	118	831	202백만원	9.6백만원

자료 : 고용노동부 양성평등정책관실 고용등상담실 간담회 자료(2020.2.6.) 재구성

3) 사업장 교육

2018년 신규 사업으로 추가된 사업장 교육은 2020년 폐지되었다. 2년 간 운영 현황을 보면 사업장 교육 예산은 상담실 1개소당 2백만원으로 2018년과 2019년 11개 사업장에 대해서 교육이 실시되었다. 교육에 참가한 노동자 수는 2018년 492명, 2019년 481명으로 11명 감소하였다.

〈표 II-2-5〉 사업장(사업주, 인사담당자 등 관리자) 교육 현황

구분	횟수(회)	교육 참가자 수(명)	예산	
			전체	상담실 1개소당
'18년	11	492	42백만원	2백만원
'19년	11	481	42백만원	2백만원

자료 : 고용노동부 양성평등정책관실 고용등상담실 간담회 자료(2020.2.6.) 재구성

다. 기타 자체 사업 및 활동¹⁷⁾

고용평등상담실은 고용노동부에게 수량으로 보고하는 상담, 예방교육, 심리정서치유프로그램 외에 상담실이 위치한 지역의 여성노동시장을 반

17) 김난주박선영·이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원

영하여 고용상 성차별 해소와 고용평등인식 확산을 위한 다양한 사업을 추진하고 있다.

□ 고용평등 상담 확산 및 사례 축적

- 여성, 청년 대상 최저임금 길거리 상담
- ‘성차별을 말하다’ 토크쇼 개최
- 상담 내용(평등의 전화) 분석
- 자문 변호사 및 노무사 초청 연말 상담 사례 워크숍 개최

□ 홍보 사업

- 상담 통계 분석 언론 보도 활동
- 카드 뉴스 및 직장문화 체크리스트 제작 배포
- 지자체 관내 생활정보지에 고용평등상담실 무료 상담 홍보
- 지역케이블 발송을 통한 공익광고 형식 고용평등상담실 홍보

□ 교육 사업

- 성평등 강사 연구 및 교육 진행 모임 운영
- 청소년인권센터 등 성평등 노동을 위한 찾아가는 교육
- 함께 배우는 노동법 ABC 제작

□ 연구 사업

- 최저임금 실태 조사 및 최저임금 포럼
- 여성저임금 해결을 위한 최저임금 연구
- 비정규직 여성노동자 근로실태 조사
- 여성노동자 성차별 실태 조사
- 성희롱·성폭력 사건 언론보도수첩 제작
- 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 개정 연구

- 적극적고용개선조치 제도운영 현황 연구
- 상담원 업무 역량 지원
- 상담원 대상 노동법 등 여성노동 업무 상담 지원 교육
- 상담원 대상 상담 역량 강화를 위한 현실치료상담 등 교육
- 상담원 대상 심리치유 교육

- 연대 활동
- 지역내 #PayMeToo 촉구 및 성차별 규탄 기자회견
- #Metoo 및 성차별 해소를 위한 각종 토론회
- 법원 재판 모니터링, 국민참여재판 참관
- 3.8세계여성의 날 및 고용평등주간 캠페인
- 지자체와 성평등 실현을 위한 지자체 공동 간담회
- 지역 행정복지센터와 차별개선네트워크 운영
- 채용성차별 공동행동
- 청소년노동인권실태 조사 토론회
- 여성·청소년 노동인권 지킴이 프로그램
- 취약계층(비정규직, 장애인, 실업자, 외국인근로자 등) 노동관련 교육 프
로젝트

Ⅲ. 고용평등상담실 성과와 운영 한계¹⁸⁾

1. 고용평등상담실 성과

고용평등상담실 종사자들이 인식하는 고용평등상담의 역할은 고용평등상담실이 한국노동시장에서 추구한 목표이자 성과라고 할 수 있다.

가. 여성노동자 역량 강화

- 고용평등상담실은 여성노동자가 노동현장에서 겪은 차별에 대한 상담에서 끝나는 것이 아니라 노동자로서 권리를 인식하고 주체적으로 노동권을 행사하고 대응하여 문제를 해결하는 것을 지원한다.

“일하는 여성들의 권리, 당연하게 주어져야 하는 권리지만 누리지 못하는 그런 권리, 차별에 대응해서 주체적으로 대응할 수 있도록 돕는다”

“내담자들이 상담을 통해서 자기가 주체가 될 수 있고, 의식을 깨칠 수 있는 방향까지 나아가기를 지원한다”

나. 사업장 환경 및 사회 제도 개선

- 고용평등상담실은 여성노동자들이 자신의 문제를 주체적으로 바라보고 해결해 가는 과정에서 여성노동자가 속한 사업장 문화 개선을

18) 본 장에서는 2019년 한국여성정책연구원의 고용평등상담실 종사자 대상 FGI결과를 (김난주, 박선영, 이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」) 기반으로 고용평등상담실의 성과와 운영한계에 대해서 논한다. 그 사이 고용노동부 내 고용평등상담실 담당부서가 여성고용정책과에서 양성평등정책담당관실로 바뀌었다. 변화가 있을 것이나 그 내용은 담지 못했다.

통해 안전한 노동환경을 만들어간다.

“직장 내 성희롱 성차별, 최근에 괴롭힘 문제, 부당징계, 부당해고에 관련해서 상담을 하고, 이런 문제를 해결하기 위해서 지원하는 부분, 그러므로서 안전한 노동 환경을 만들어가는 기본 역할을 한다”

○ 고용평등상담실은 여성노동자의 주체성과 여성노동자가 일하는 기업 문화를 개선하는 것에 나아가 구체적으로 법제도를 개선하고 지역 사회 및 전체 사회를 개선한다.

“고용노동부나 정부 차원에 성차별 현황이나 아니면 개선이 필요한 부분들, 그리고 이것들이 현실에서 어떻게 작동되고 있는지, 얼마나 법과 현실이 먼지 그런 것들을 드러내고 제안하고 이슈화하고, 이런 활동들을 주요하게 하고 있다”

○ 고용평등상담실은 지역 성평등 노동 실현에 기여한다.

“고용평등 상담실을 담당하는 기관들이 지역사회에서 굉장히 큰 역할을 하는 단체들이다. 그러다보니 이런 고용평등상담실을 고용노동부가 적은 돈을 주고 굉장히 큰 효과를 보고 있다, 각자(각 기관) 지역에서 여성노동이나 성평등 노동 실현을 위해서 굉장히 큰 역할들을 하고 있다”

다. #Metoo 정국의 성평등노동 수호 및 전달자

○ 고용평등상담실은 2010년 지방노동청 고용평등과 폐지로 인한 고용평등상담 업무 전달체계 부재와 2012년부터 2017년까지 물가상승률로 반영되지 않은 운영비 동결로 대외적으로 고용평등상담 업무가 위축되는 가운데에서도 성평등노동 실현을 위한 고용평등 상담 및 고용평등 확산 활동을 지속해옴.

- 2017년부터 한국 사회 각 분야에서 봇물처럼 터져 나온 여성노동자들의 성평등 노동에 대한 문제의식으로 정부에 정책 욕구가 터져 나올 때 2000년부터 여성노동자와 함께한 고용평등상담실은 여성노동자의 대정부 및 대사회 스피커 역할을 하며 정부와 사회에 대해 성평등 노동 실현을 위한 대책을 최전방에서 요구함. #Metoo를 통해 고용평등상담실이 정부 지원을 받는 기관이지만 정부 속한 조직이 아닌 민관 기관으로서 정부와 사회 양쪽에 여성노동자의 목소리를 대변할 수 있는 유일한 기구임이 다시 한 번 각인됨.

“미투 정국에 정부에 대해 뭐 했느냐는 여성노동자의 요구에 정부는 익명신고 센터 있고, 우리는 고용평등상담실 2001년부터 운영한 것을 내세웠다”.

“000학교 #MeToo 사건 1인 시위 시작 언론보도”

“#PayMeToo 성차별, 성희롱, 비정규직 차별, 비리 백화점 000000000을 고발한다!

2. 운영의 한계

2018년까지 실질적으로 기관당 1명의 상담종사자로 운영되고 2009년 지방노동청에 고용평등과가 없어진 것 등은 고용평등상담실 운영의 대외적으로 악재일 수밖에 없었다. 고용평등상담실 종사자들이 인식하고 있는 고용평등상담실 문제는 고용평등상담실의 향후 운영 개선에 가장 중요하다.

가. 상담실 운영 및 상담종사자 처우

1) 상담 활동

○ 고용평등상담실 초기에는 주간, 야간, 휴일 장소와 시간에 상관없이 상담활동을 제공했다. 최근에는 정규 근무 시간 이후 야간 상담은 지양하고 있으나 일하는 여성노동자의 업무 시간외 상담과 방문 상담 등 고용평등상담의 특성상 상담활동 패턴은 크게 달라지지는 않았다.

“저녁 6시까지 상담시간인데 원래는 그렇죠. 근데 직장에 다니시는 분들이 상담하러 오시면 그렇게 할 수가 없잖아요. 방문상담을 말씀드리는 거예요. 그래서 보통 7시쯤에 상담하면 3시간 정도 하니까 9-10시 정도 되면 상담이 끝나죠”

“그분들도 근무를 하기 때문에 근무 끝나고 만나야하거든요. 6시 이후에 만날 수밖에 없어요”

“공식적인 상담시간은 10-5시까지로 해봤는데, 그 시간을 지켜본 적은 한 번도 없는 것 같아요”

○ 상담 시간은 30분 이상이 기본이다. 요즘에는 과거와 달리 인터넷 등을 통해 내담자들이 관련 정보에 대해 충분히 숙지하고 고용평등상담실을 이용하기 때문에 단순 문의로 끝나는 상담은 오히려 많지 않다.

“상담시간 같은 경우는 기본적으로 이게 해결 중심이기 때문에 일회 상담시간이 좀 긴 편이에요. 다른 일반적인 상담은 1시간씩 해놓고 할 수도 있지만 대응해야하는 부분에서 2시간 하는 경우도 있고, 제일 길게는 3-4시간도 있던 경우도 있었어요. 와서 거의 다 해소를 하고 갈 정도로 그렇게 하는 경우도 있었어요”

“단순 문의가 요즘은 드물죠. 기본적으로 20-30분은 기본인 것 같아요. 왜냐하면 현장상황을 얘기해야하고 피드백이 필요하기 때문에 기본적인 정보를 안내하는 것도 출산휴가 며칠이예요? 그런 게 아니라 안준다고 하는데 기존 관례

는 어떠냐, 규정은 어떻게 되어있냐, 다른 사람들 선례는 어떠냐, 그런 것들을 파악해야 해요”

“기본권에 대해서는 의식이 높아서 잘 알아요. 저희한테 전화 오는 건 단순사건이 아닌 건들이 굉장히 많은 거예요”

○ 방문상담의 경우는 단순사건이 아닌 경우가 많고 상담시간도 길고 상담자에게는 상담 후유증을 남기는 경우가 많다.

“성희롱 상담은 거의 방문상담을 신청했고, 하지 않으면 사건을 진행할 수가 없기 때문에 방문상담을 했고, 저희가 인권이나 다른 부분도 저희 ○○ 같은 경우는 젊은 분들은 인터넷으로 하면 되는데 노동청에 갔다가 소통이 안 되어서 오시는 분들이 많아요. 진정 넣어두고 오시는 분들도 계시고, 그래서 상담하시는 분들도 있고, 연령대가 높은 편이에요”

“방문상담은 대응 건이 3건 들어왔다 하면 그날은 죽어요”

“성희롱, 임신출산 불이익 상담 같은 경우에는 대체적으로 내방을 요청하고, 내방을 하게 되면 기본 2시간 정도, 왜냐하면 특히 성차별 이런 상담은 내담자분이 겪는 심리적 어려움들이 있다 보니까 사건의 본질은 간단할 수 있는데 본인이 그동안 어려웠던 것, 힘들었던 것, 이런 것들을 상담실까지 오실 때는 정말 큰 용기를 가지고 오시는 것 같아요, 보통은 그만둘 수도 있겠다, 잘릴 수도 있겠다고 하는 것을 감안하고 오시기 때문에 엄청 참다가 오시는 경우가 많아요. 그래서 오시면 그런 것들을 유일하게 들어주는 공간이니까 많이 말씀하시죠. 시간을 대체적으로 시작할 때 약속을 1시간 정도만 합시다! 하고 시작하지만 끝을 수가 없어요. 그러면 플러스 1시간에서 1시간 반 정도는 추가된다고 감안하고 시간을 잡고 진행하고요”

○ 재판지원 및 조사 동행, 퇴사를 한 내담자의 사후 모니터링까지 상담의 영역이다. 지역 여성노동 현안에 대해 1인 시위와 기자회견도 상담 활동의 연장이다.

“재판지원 같은 동행 같은 것도 많이 하기 때문에 일하시는 분들은 연차를 내기 힘들면 주말에 조사를 하거든요. 경찰서에 조사 동행 할 때는 주말에 같이 기본적으로 해야 하는 거고요. 대부분 계속 그렇게 하는 경우가 많아요”

“상담을 하는 도중에 거기에 그 노동자가 계속 일할 수 있는지, 퇴사를 하더라도 어떻게 됐는지, 그런 것도 기본적으로 모니터링 하거든요, 근데 그런 건 아무 것도 생각을 안 하는 거예요. 전화 상담만 생각하는 거예요. 전화 한통화면 끝나는 줄 알고”

2) 상담 인력

○ 고용평등상담실을 선정 받기 위한 요건 중 하나는 ‘민간단체 소속 직원 중 1명 이상이 상담원으로 종사하는 것이지만¹⁹⁾ 전담인력 1인으로 운영하는 것은 설립 초기부터 쉽지 않았다. 열정과 헌신의 상담활동은 상담사들을 소진시키고 상담의 질도 저하시킨다.

“처음부터 할 수 있는 구조가 아니어서 다 붙었어요. 인력이 하나밖에 없으니까 같이 하는 거죠. 법인 일도 해야 하고 이것도 해야 하는데 활동가들이 같이 하게 되잖아요, 상담활동을. 그래서 이걸 인력을 지원을 하고, 제대로 활동가들의 기본적인 처우를 하라고 계속 요구한 건데 한 달에 상담건수가 이거밖에 안 된다는 소리를 하고”

“여성노동자들이 경험하는 것들이 개인의 문제가 아니라고 생각하기 때문에 그 안에서 저희의 열정과 헌신이 녹아들어가 있는 거죠”

“성폭력 상담가들이 상담내용이 되게 세잖아요. 우리도 직장 내에 성희롱, 성폭력이 다 들어온다고요. 생존권의 문제가 굉장히 나와 있는 것이기 때문에 무게가 가벼운 게 아니거든요. 생존권이 달린 직장 내 성폭력을 당했다, 그러면 완전 최악, 그분에게는 되게 힘든 상황이죠. 상담을 오래 하잖아요. 상담하는 분들이 운동을 하거나 하면 단체에서 소진이 되잖아요. 상담하신 분들은 오래 하신 분들도 되게 소진이 많이 됐고, 심리적으로 힘들어요. 그런 상담을 들어주

19) 남녀고용평등법 시행규칙 제15조

고, 감정이입을 안 하고 하더라도 우리가 운동하는 사람들은 기본적으로 분노하게 되고 안쓰럽고 그렇잖아요”

“고용평등상담실 운영에서 가장 큰 애로점은 상담원의 질에 따라서 상담이 다양하고, 상담의 질도 차이가 나는데 상담원이 안정적으로 그 기관에서 활동을 하기에는 너무 주변이 열악한 거예요. 여건 자체가, 그래서 말도 안 되는 운영비로... 진짜 그게 그 사람이 그 활동에 대해서 소신과 가치가 없는 이상 지속 가능성을 반복할 수 없는... 그분이 나가 떨어지잖아요. 그러면 다시 0부터 시작해야하는 거예요. 고용평등상담실은, 그리고 인력도 달랑 1명이어서 대체도 안 되요”

○ 고용평등상담실이 지원하는 운영비는 상담실 대부분 인건비로 지출된다. 실질적으로 운영비는 22백만원으로 수년째 동결되는 동안 상담원 임금은 최저임금 수준도 되지 못하는 경우가 있었다. 모자란 인건비는 운영단체에서 지원을 받기도 한다. 낮은 인건비에 상담경력이 쌓여도 경력을 인정받지 못하고 있다.

“전담 인력 1명이 1,800만원에서 시작해서 2,200만원이 된 거예요, 처음에 2001년에 1,800만원이었어요. 2,200만원이 2017년까지죠, 2018년도 사업이 늘어나면서 된 거지, 기본적으로 예산으로 내려오는 것은 1,800만원에서 2,200만원이 된거죠”

“제가 00년 정도 상담하고 있고, 주체대응은 제가 지금 하고 있는데 그런 것들이 경력이나 이런 것들로 환산 되서 책정되지는 않았던 것 같아요”

“그런 노동환경에 누가 와서 일을 하겠어요? 그 임금에 최저임금도 안 되는 임금을 받고”

“9년 됐는데 179만 원 정도 받아요”

“170만원 최저임금 주는데 요구사항은 성폭력 상담 못지않게 많잖아요. 위탁 주는 것처럼 요구사항은 똑같잖아요. 주는 건 인건비 운영비로 준단 말이에요.

한사람 인력으로 주고”

“지금 운영비 범위 내에서 인건비가 안 되기 때문에 단체에서 인건비 지원을 할 수밖에 없어요. 단체에서 일정 정도 인건비를 플러스를 할 수 밖에 없어요. 퇴직금이 있고, 100% 이지만 상여금이 있고, 그런 문제에 대해서 고평상담실에서는 최대치를 인건비로 한다고 하더라도 그게 운영비, 인건비 포함인데 2,200으로 해도 나올 수가 없어요”

“근로조건은 저희도 최저임금 기준이에요. 법인도 굉장히 열악함에도 불구하고 퇴직금, 상여금, 4대 보험, 휴가비, 근속수당 이런 것들을 모기관에서 다 지급하고 있어요”

“기본적으로 최저임금도 안 주는 거니까, 최저임금 미만으로 주면 안 되잖아요. 그러니까 최저임금 맞춰주고 퇴직금이나 그런 건 법인에서 지원하고, 야간상담을 해도 전혀 못 받으니까 출근 시간을 조정해줘서 지치지 않게 해준다거나 그런 거죠”

○ 상담인력의 치유도 필요하다.

“어떤 어려움, 어때서 어려웠다고 말할 곳도 있어야 해요. 모든 내담자들은 다 힘들기 때문에 힘든 감정을 계속 쏟아내시는데 이 내담자들과 만나서 어려움은 말할 곳이 없는 거예요. 말하기도 어렵고”

“심리상담, 상담자들도 치유가 필요해서 그런 파트도 넣었으면 좋겠다고 요구했더니 안 된다고 했어요”

“상담자들을 위한 프로그램은 없어요”

“여가부에서 어쨌든 성폭력 상담소 상담원에 대해서 상담 심리치유까지 굉장히 신경을 많이 써주고 있거든요. 근데 고평은 상담원에 대해서는 신경을 아무도 안 써요. 실적만 요구하고 상담원이 상담하면서 그런 슈퍼비전 그런 것도 받아야 하는데 그런 비용은 하나도 책정 안하고 줄 생각도 아예 없고 전혀 신경 안 쓰고 상담을 몇 건 했는지, 직장여성 교육 몇 건이나 했는지 그런 것만 받아, 그렇게 하면 안 된다는 거죠. 그리고 상담 건수도 지역마다 상황이 다 다르거

든요. 서울지역은 상당히 많을 거고, 당연히 업체가 많을 거니까. 지역으로 내려가면 그런 것이 적어질 수밖에 없는데 그게 실적을 상담건수로 따지니까 그것도 문제죠”

“성희롱 상담 같은 것이나 임신, 출산 불이익 상담을 받고나면 상담원이 그 사람의 감정을 다 쏟아내는 항아리 같은 느낌이 들 때가 있거든요”

나. 정부 기관 소통 및 전달 체계

1) 고용노동부 고용평등상담실에 대한 위상 제고

○ 민간고용평등상담실 종사자들은 고용노동부가 민간고용평등상담실을 보는 위상이 낮다고 생각한다. 고용노동부의 고용평등상담에 대한 이해가 전반적으로 부족하다. 고용노동부의 고용평등계획이 안 보인다.

“근본적인 문제는 노동부가 고평실을 뭐로 보느냐거든요. 그냥 민간단체에서 상담하고 있는 것에 대해서 일부 지원해서 홍보하는 수단 외에.. 현실에서 현행법, 특히 작년 같은 경우는 법이 개정됐잖아요. 어떻게 적용되고 있고, 어떤 문제점이 있고, 어떤 개선이 필요한가는 현장 전문가들이 다 포착하고 있는 거잖아요. 사실 근본적으로 목적의식이 없다는 거예요”

“본부에서도 고용평등 상담실 관련해서 실적보고 받고 그런 게 있었지만 현장에서 고충, 사실 이게 법 적용이잖아요. 법의 사각지대 이런 걸 포착해서 법제도 개선을 위한 것으로 걸러내는 과정 그런 거 자체가 없던 거죠. 고용평등 상담실을 설치해서 진행하는 효율적인 시스템, 효과적인 시스템이 잘 진행되지 않은 게 있었어요”

“고용노동부에서 고평상담실이 고용평등한 사회, 고용평등한 직장문화를 만들기 위한 거라고 보는데 실제로 거기에 대한 노동부의 계획이 없다는 거예요”

○ 고용노동부와 의 소통과 정책 개선 환류가 부족하다.

“우리가 고용노동부와 협업을 한 적이 별로 없어서 이거 관련해서 이야기할게 별로 없을 것 같은데”

“정보를 노동부에서 받고, 노동부하고 협의하고 그런 통로가 아니라 단체의 다른 경로를 통해서 정보를 받게 되는 거예요. 다른 단체들이 일자리 위원회에 들어가거나 다른 전문가 그룹에서 회의를 통해서나 다른 경로를 통해서 정보를 입수해서 그걸 가지고 노동부에 물어보고 촉구하는 거지, 노동부에서 그 정보를 같이 공유하면서 여기에 대해서 듣고, 반영해서 진행하고 그런 시스템이 아니라는 거예요. 노동부에서 이런 통로 자체가 없다는 것이 가장 큰 문제죠. 시청에서 지방청에서 협의구조가 없다는 것 자체도 문제지만 노동부 주무부서에서조차 정례적인 회의가 없는 거예요”

“우수상답사례 운영기획서에 써봤자 그건 형식화일 뿐이고 그것들이 왜 작성되어야 하는지, 작성하는 우리도 받는 그들도, 유기적으로 연결이 되어서 이러한 사례들을 모아서 기획 토론을 할 수도 있는 거고, 00청인가 어디서 한번 보건의료와 관련해서 사측, 노측, 민간 사업장에서 벌어지는 망라된 이야기를 성희롱에 국한되지 않게 사업장 특화해서 만남을 노동부에서 기획해서 그 자리에 간 적이 있어요. 예컨대 그렇게라도 기획을 할 수도 있는 거고, 개정법의 문제점이라던지 고평실의 의견을 들어서 같이 제도개선을 위해서 파트너십을 가질 수도 있다는 거죠. 그런 게 아무것도 없다는거죠”

○ 과 차원에서 고용평등업무를 담당하는 것이 역부족이다. 고용평등업무의 시스템 재건이 필요하다. 본부의 고용평등국이 없어지면서 지방청으로 이어지는 고용평등 전달체계도 끊어졌다. 과거에 본부의 고용평등국으로 국차원에서 고용평등업무를 추진하고 본부와 지방청으로 이어지는 고용평등 업무 전달체계 부활이 필요하다.

“2009년까지 지방청에 고용평등과가 있을 때는 고용평등과하고 협의구조가 되고 네트워크가 있었는데 2010년 지방청에서 고용평등과가 없어진 이후로 그런 시스템 자체가 없어진 거죠. 지방노동청에서 노동부 및 지방노동청 협의 이

렇게 포괄적으로 하는 게 낫죠.”

“정부가 바뀌었음에도 불구하고 바뀐 정부에서 여성일자리대책 5년 계획인가 보니까 고용평등 인프라 확충 관련해서는 부분적으로 상담실 설치를 전국적으로 확대하고는 있어요. 시스템 구축에 대해서는 제대로 있지 않죠.”

“고용평등국도 그렇고 지방청에 고용평등과도 그렇고 동시에 없어졌잖아요, 2010년에”

“고용평등을 실현하기 위한 전반적인 시스템을 갖춰야한다는 것, 정책을 실현하기 위해서 어떤 역할을 실현할 것인가, 이 고민이 없고 그냥 밑에서부터 뭐라고 하지? 실적 중심으로 그때 그때 상황에 따라서 하는 방식이지, 전반을 컨트롤 하는 역할을 하지 않는다는 느낌이 들어요”

“고용노동부가 그게 얼마나 중요한 건지 어떤 업무인지가 전혀 없는 거죠. 그러니까 과를 없애버리는 거죠. 전담과가 생기면 고용평등상담실 위상이 문제가 아니고, 전담과로 생겼다는 것은 여성고용업무, 직장 내 성평등 노동을 어쨌든 이걸 해보겠다는 의지고 정책을 반영하는 거잖아요”

“시스템이 그렇게 되어있어도 고용평등업무를 지금보다 잘 한건 아니지만 기본적으로 시스템을 만들었다는 것은 감독관이 인식이 있든 없든 체계를 만들어서 하는 것과 아예 없애는 건 차이가 다르잖아요. 그 체계가 없었고, 미투가 터지면서 폭발했으면 직책을 미리 만들거나 했어야 하는데”

“고평실 지원도 못하고 각 청과 지청의 핸들링도 못하고, 컨트롤도 못하고, 통제를 못해요. 결국은 고평국과 고평과를 설치하면 되요. 그러면 그 과를 중심으로 해서 움직일 수밖에 없고, 지방노동청만 계속 얘기하면 뭐해요. 안되는데”

○ 고용평등상담실이 다루는 영역은 모성권 뿐만 아니라 보다 넓은 고용평등 전반이다. 여성고용평등과가 필요하다.

“지금 부처도 모성권이나 그런 것도 급여에 대해서만 하지, 고용평등 실현에서

모성권이 제대로 되고, 법적인 제도가 갖춰지니까 노동자들은 모성권이 있다는 걸 안단 말이에요. 사업장에 하면 씨도 안 먹히거나 그게 내가 요구해야만 가능한, 권리면 고지를 해줘야하는 거잖아요. 고지를 누가 할 거냐는 거죠. 국가가 해주지도 않고 사업장도 안 해주고, 그런 역할을 노동부 부처에서 어떤 방식으로 고지를 할 것인지 이걸 고민해야하는 거죠. 그래서 성희롱, 모성권, 성차별, 이 부분에 대해서 이게 되어야 고용평등이 될 거잖아요. 그 부분을 전반적으로 포함한 시스템을 구축하는 게 아니라 일을 세분화시켜서 일부분으로 급여 지급하고 그런 방식으로 사업이 있는 거죠. 노동부 사업 자체가”

“이름을 여성고용과가 아니라 여성고용평등과, 이름은 현재를 반영할 수 있는 명확하게 고용만 하는 게 아니라”

2) 지방노동청 고용평등상담 업무 축소 및 이해 부족

○ 지방노동청의 고용평등 업무가 축소되었다.

“직장 내 성희롱 관련 상담을 할 수 있는 공간이 있었거든요. 연초에 노동부의 근로감독관님하고도 같이 만날 때만 해도 그 장소가 있었거든요. 우리 있다 이런 식으로... 근데 제가 이번에 갔을 때 그 장소가 지금 터서 회의실 만들어버리고, 인원이 증가됐다면서 있는 사무실에서 더 이상 못 들어간다고 터버리고, 그런 식으로 퇴보해버렸어요”

“본청에 어쨌든 고평실과 관련해서 업무를 받으신 근로감독관님이 계신데 그분들 생각에 본인들이 할 일이 별로 없다고 생각을 하시는 거예요. 점점 고평이 축소가 되어서 지금 고용평등 상담실을 대략 1년에 한번 돌잖아요”

○ 고용평등상담실을 모르는 지방노동청과 근로감독관이 존재한다.

“어떤 청은 고평실이 있는지도 모르는 감독관도 여전히 있어요. 몰라요. 고평실이 있는지”

“그 업무를 담당하는 감독관만 고평실이 있는걸 알지만 고평실이 뭘 하는지 모

르고, 다른 감독관들은 지역에 고평실이 있는지 없는지도 몰라요”

“지청이 몰라요. 사업장 교육이 있는지, 인력활용이 있는지, 심리치료 프로그램이 있는지 지청은 몰라요”

3) 겸임 고용평등 전담 감독관

○ 고용평등 전담 근로감독관의 업무는 고용평등 외 업무가 더 많다.

“근로감독관으로 지정이 되긴 했지만 다른 업무를 훨씬 더 많이 보고, 그래서 자기들도 힘들다는 얘기를 했거든요. 실제로 그게 별로 나아진 것 같지 않고, 말로만 무슨 과가 생긴다, 6개의 기관에 다른 무슨 과가 새로 생긴다고 직장 내 괴롭힘과 합쳐져서 생긴다고 하는데 실제로는 별로 나아진 것 같지는 않아요.”

“전담감독관을 만들었다고 하지만 업무가 폭주하고, 그것만 전담 플러스 다른 업무를 하니까 실제 감독관님들도 개인별로 얘기해보면 고충이 많더라고요. 인원을 확장해주고 교육이나 그런 걸 충분히 해줘야 하는데 고용노동부 인원을 늘리지 않거나 교육을 하거나 그러지 않는 거죠”

○ 감독관의 고용상 성차별, 성평등 감수성이 부족하다.

“성차별 전담 근로감독관 지정되면서 같이 한번 만났었는데 평등한 관계에서 서로 성차별이라고 하는 문제를 법으로 해결할 수도 있지만 아까 말씀드린 것처럼 법으로 가기 위해서 해결할 수 있는 여러 가지 방법이 있잖아요. 그런 걸 같이 모색하거나 사회 인식개선을 같이 모색하거나 예방을 위한 방법을 모색하거나 그런 관계는 아니고요”

“업무가 폭주하고, 영똥하게 인식이 없는 사람은 “그거 왜 그렇게 하셨어요? 왜 그걸 그렇게밖에 대응 못하셨어요?” 그러면 이미 피해자는 상처를 받은 상태에서 2차 가해를 받는 거죠. 지금도 그래요. 지금도”

“근로감독관 성평등 의식 만들라고 그것도 똑같이 요구하는 거예요. 근로감독관한테 상담 오신 분들이 가서 감독관한테 상처받고 오는 케이스가 한두 건이 아니예요. 가서 상처를 받고 오세요. 감독관이 너무 말도 안 되는 소리를 하는 거죠. 여성주의 관점도 없고, 그렇게 상담해서 감독관한테 상처받고 오는 사람의 이중 피해가 더 많아요”

○ 과거처럼 고용평등 업무 전담과가 필요하며 근로감독관 수가 많아져야 한다.

“지방지청에서 오면 저는 딱 한 번밖에 안 봤지만 저희한테 늘 하소연을 하시는 거예요”

“고평업무만 전담으로 맡았으면 좋겠어요. 근로감독관 수도 늘어나야 해요. 여성노동 고평, 지금 과가 없어진 거잖아요. 그 과가 다시 신설이 되어서 이 업무만 맡고, 그 사람은 여성주의 의식이나 젠더의식을 교육받아서 상담 오신 분이 감독관에게 상처받는 일은 대한민국에서 없어야죠.”

다. 신규사업

1) 2019년 전문 인력으로 추가인력 배치

○ 전문인력 배치로 상담에 집중하며 풍요롭게 할 수 있게 되었다.

“(전문 인력을 받으니) 훨씬 상담이 풍요롭게 되었요”

○ 고용평등상담실 전문인력 지원이 10개소에서 21개소로 확대되어 모든 상담실에 2인 이상 배치되기를 바란다.

“너무 마음이 좋더라고요, 이게 진짜 2200에 묶여 있는 지가 10년이 넘었죠”

“가장 필요한건 올해는 10개 기관만 상담하면서 했는데 내년에는 21개 꼭 모든 기관에 상담을 할 수 있게 비용을 늘려 달라. 진짜 중요하거든요”

“혼자 다 했죠. 저희 같은 경우는 현재 재판이나 그런 게 많거든요. 재판이 하루에 두건이 동시에 같은 시간에 있을 때도 있고, 법원이 두 군데가 있으니까 이쪽에서 있을 때, 저쪽에서 있을 때 동시에 같은 시간에, 그러면 한군데는 못가는 거죠. 못가는 경우에는 자원봉사자나 다른 선생님께 대신 가달라고 요청을 하는 거죠”

“우리 직장 내 성희롱 고평실에서 다 하고 있다, 예산 팍팍 실어줘야 한다, 상담원을 하나씩 더 줘야한다고 나갔어야 하는데 그게 불똥이... 여가부에 이미 성폭력은 충분히 인원이 충족되어 있잖아요. 근데 자기들이 그러더라고요, 우리는 상담원 있는데 뜬금없이 미투 있고 나서 한 사람씩 더 주더라 그러더라고요”

○ 고용평등상담은 법 규정 뿐만 아니라 현장 노동 상황에 대한 이해가 높아야 가능하다. 고용평등상담실 상담인력과 같은 고용평등상담 전문 인력을 찾기는 쉽지 않다.

“노무사 선생님들은 그쪽으로 법이 있는지 모르지만 성인지 감수성이 차이가 많이 나시고, 여성단체 활동을 많이 하시는 분들은 근로기준법이나 고평법이 나 싹 다 해야 하는 그런 현실에 놓여있는데”

“노무사님이 필요할 수 있지만 고평상담실은 단순히 법만 가지고 하는 게 아니라 종합적인 상담을 한단 말이에요”

“전문 인력을.. 고용노동부가 가장 편리한 게 노무사를 고용하는 게 가장 편리하겠죠. 하지만 젠더적 관점이 없어요”

2) 2018년 성차별 전문위원회 설치

○ 성희롱성차별 전문위원회는 고용평등상담실이 고용노동부와와의 협업 체

계 구축을 위해 계속 요청을 해온 것이다. 미투 사건 이후 비로소 만들어졌는데 위원회 취지가 실현되고 있지 못하다. 성차별 전문위원회는 성희롱 전문위원회가 아니다.

“협업기구를 만들자고 우리가 계속 얘기를 해왔잖아요. 시스템화 되는 것, 상담실이 이게 기본 시스템이 되어있어야만 훨씬 더 시너지를 갖고 가야하는데 고평상담실은 2000년에 만들었지만, 정기적인 점검 외에 협약체계가 없었던 말이에요. 시스템이 굉장히 중요하고, 작년에 미투 터질 때 위원회 제안을 했잖아요”

“저희가 기대했던 위상이 아니고 지침을 보면 그냥 자문기구예요. 자문기구로 역할이 협소화 되고 저는 이게 개선될 의지가 없는 상황, 각 지청의 담당감독관들은 자문기구인데 회의를 개최하는 것조차 번거롭고 여러 가지 사항이 안 되니까 서면으로 자문 받아도 되느냐 해서 열어주는 거고, 결국 이걸 자문기구지 그 이상의 역할을 할 수 있는 기구가 아니기 때문에 여태까지 위촉장도 안 주고, 회의도 한번 안하고 이런 곳이 허다한데”

“전문위원회가 47개 지청까지 만들었잖아요. 그 자체는 바람직하다고 봐요. 그러나 실제로 가동하지 않고 있다는 것이고, 위원회 간사조차도 이게 성희롱 전문위원회인 줄 알고 있고, 성차별 전문위원회를 구성한 건 모르는 사람들이 있어요. 성차별 전문위원회를 구상한 것 자체는 바람직하나 이것에 대해서 실제 위상과 역할, 본부에서의 피드백이 전혀 이루어지고 있지 않다”

“성희롱 성차별 전문위원회가 어떤 취지로 구성되고 몇 인으로 구성되고 어떤 역할을 할 거라고 정확히 안내받은 적이 없어요”

○ 사건이 발생해야 개최되는 구조로는 분쟁의 예방을 할 수가 없다. 성희롱성차별 전문위원회는 위원회 개최의 정례화와 표준화된 운영 지침이 필요하다. 지방청 단위로의 설치도 생각해 볼 수 있다. 위원회 구성은 실무자 중심으로 재편될 필요가 있다.

“○○청에서 작년 하반기에 회의를 했어요, 굉장히 잘 됐다고 생각을 해요. 관련 사안에 대해서 같이 공유하고 사례도 공유하고, 지역에 있어서 고용평등 관

련된 논의도 일정 정도 하고, ○○청에서뿐만 아니라 다른 지역에서도 그렇게 하면 좋겠다고 했는데 그래서 적어도 정례화 하는 걸이 필요하다, 분기별로 하면 좋겠다고 1년에 2번 정도 정례화로 필요하다는 것을 박았어요. 문제는 올해 한 번도 안했어요. 왜냐하면 청장이 바뀌었어요”

“우리가 애초에 이걸 전문위원하고 거버넌스를 얘기했을 때는 정기적인 모임을 통해서 예방도 하고, 사전에 성평등 문화를 만들기 위해서 직장 내에 성평등 노동이나 그런 걸 할 수 있게끔 제도나 여러 가지 시스템을 논의하고 제안한 건데 한번도 회의를 개최하지 않는 거죠. 이게 작년에 만들어진 거예요”

“그 구성원들을 처음 다 봤어요. 직장 관계자들도 계시고, 변호사, 노무사도 들어와 계시고 같이 하는 단체가 일단 이름으로는 공신력 있는 규모 큰 시민단체인데 제가 여쭙보니까 자기들은 이런 업무를 하신 적이 없고, 아동 청소년 관련 업무를 하신다는 거예요”

“새로 감독관이 바뀐 지 얼마 안 되신 감독관이에요. 하겠다고 했는데 위원회에 저희가 빠진 거예요. “왜 우리를 뺐냐 했더니 “꼭 필수는 아니지 않아요?” 하면서 반드시 필수로 넣어야 하는 건 아니고 가능한 고평상담실을 넣어야한다 그렇게 노동부가 준거예요. 그러니까 완전 유권해석인거죠”

“사건화 되기 전에 예방하고 법이 잘 지켜질 수 있게끔 하기 위한 예방활동이 굉장히 중요하거든요. 근데 그런 역할을 하기를 저희 같은 경우는 기대하는데 고용노동부는 전혀 그렇게 생각하지 않아요. 그래서 내용에 대한 목적, 대상, 이런 내용에 대해서 전혀 토론이나 내용이 없다보니까 각 지청마다 너무 다르고, 저희 같은 단체와 고용노동부가 생각하는 갭도 너무 크고”

3) 심리정서 프로그램

○ 고용상 차별을 당한 내담자의 심리정서 프로그램은 고용평등실에서 고용노동부에 요청해왔던 사업이지만 사업 추진 시 고용평등상담실과의 사전 소통이 부족했다.

“피해자가 발생했을 경우에 심리적으로 지원이 굉장히 필요하고, 즉각적인 안

정을 취할 수 있게 격리, 분리해서 해야 하고, 직장 내 성희롱 피해자가 휴가를 원하면 휴가를 쓸 수 있게 조치하고 정서적으로 필요하니까... 그걸 제안해서 그 일환으로 나온 거예요”

“선의로 사업비를 확보하기 위한 방안이었다고 생각을 해요. 어떤 방식으로 할 건지 고평실과 사전에 협의를 해서 진행을 하는 게 필요하다는 거죠. 왜냐하면 이렇게 해놓으면 고평실에서는 하기 어려운 상황들이 발생하는 거죠. 그러면서 왜 예산집행 안하냐? 그렇게 되는데 그러면 얘기가 거꾸로가 되는 거죠. 우리가 심리정서 프로그램이 필요하다고 한 것도 부분적으로 얘기했던 것은 맞아요. 근데 21개를 전체 다 이렇게 하는 것은 맞지 않았던 방식이고, 사업장 교육도 이런 방식으로 예산 확보를 하기가 어려운 구조가 됐어요. 사전에 협의해서 예산을 집행하고 확보할 수 있게 해야 하는데 일방적인 거죠”

“심리정서 프로그램은 꼭 필요해요. 사업장 교육은 없어도 상관없거든요. 없앤다고 이미 얘기했기 때문에 근데 심리정서 프로그램은 꼭 있어야 해요”

“성희롱도 심리정서 프로그램이 필요해요. 왜냐하면 성폭력은 심리치료 다 하잖아요”

○ 심리정서 프로그램은 지역별 특성에 맞게 예산을 재량으로 집행할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 사업 첫 해부터 횡수까지 지정한 것은 담당인력도 부재한 상태에서 지키기가 어려웠다. 안착되기까지 시간이 필요하다.

“횡수를 정해놨는데 1인당 5회기까지 하라고 예산은 그렇게 짜놨거든요. 5회기는 할 수가 없어요. 최소한 10회기 정도는 해야 하거든요. 10회기도 모자라요. 모자란데 최소한 10회기 정도는 해야 해요”

“몇 회기를 하던 지역마다 상담금액으로 주는 게 다 다르거든요. 저희들은 회기 당 10만원씩 주는데 그것도 지역마다 알아서 쓸 수 있게 회계도 알아서 쓸 수 있게끔 바꿔야 해요. 어쨌든 자유롭게 할 수 있게”

“홍보 기간이 충분해야죠. 고평실이 생긴 지가 언젠데 아직 고평실 생긴 지 모

르는 사람들이 얼마나 많은데 이 심리 정서 프로그램, 2년으로 무슨 판단을 하고”

“심리 정서프로그램은 진짜 필요하거든요. 그걸 누군가 신청해서 소진시킨다는 게 말이 안 돼요. 그게 별로 필요하지 않은 분에게도 강제로 해보실래요? 우리가 무슨 콜센터 사람도 아니고 그건 아니지 않나”

4) 사업장 교육

○ 고용평등상담실이 사업장 내 사람들을 교육으로 끌어내는 데 한계가 있다.

“사업장 교육이니까 사업장에 있는 사람들, 고충상담원이나 명예근로감독관 이 사람들을 모아서 해야 하기 때문에 실질적으로 고평에서 할 수가 없는 거예요”

라. 평가

○ 고용평등 상담에 대한 인식에서 고용노동부와 고용평등상담실간 차이가 있다. 고용평등상담은 양적인 평가 보다는 정성적인 평가가 맞다. 고용평등상담은 상품구매 상담 콜센터가 아니다. 고용평등상담실을 민간에 설치한 취지를 기억해야 한다. 분쟁의 사전 예방 및 자율 해결을 위한 고용평등상담실 상담활동은 수량으로 평가될 수 없다.

“한 사람 통화할 때 2-3시간, 1시간은 기본이에요. 저희는 상담이 오면 단순하게 금방 끝나는 상담이 없어요. 저희가 노동부에게 여성노동 상담은 실적으로 양적평가 하는 게 굉장히 위험하다고 끊임없이 말씀드렸어요. 상담한 사람이 길게는 진짜 2-3시간을 한다고 하면 다른데서, 단순 상담했을 때 몇 건을 받을 수 있는 건데 건수로 보면 결과치는 적잖아요. 여성노동상담은 종합적으로 다 받는 거예요”

“단순히 전화 받고, 상담하는 게 아니라서 이걸 전반적인 여성들의 고용평등을 위한 활동 전반이 다 들어가는 거예요. 상담, 위상이나 위치를 굉장히 노동부가 포괄적으로 이해를 해야 하거든요”

“우리가 무슨 콜센터 사람도 아니고 그건 아니지 않나”

“지금은 평가 자체가 적절하지 않다고 얘기하는 것은 위상과 역할이 제대로 되어있지 않은 상황이기 때문에 평가를 뭘 가지고 할 수 있을까, 상담건수도 무조건 많다고 좋은 게 아닌데 일정 정도 상담 수준이 떨어질 수밖에 없어요”

“고평 업무에 대한 이해가 몰지각하니 그렇다고 볼 수밖에 없는 게 정성평가가 제대로 이루어지지 않고”

“지금 현실의 운영비로는 사실 양질의 상담을 저희가 지속적으로 하는 것조차 어렵기 때문에 여기서 플러스해서 역할이나 기능을 확대해야한다고 하는 것들은 불가능하고요. 평가, 어쨌든 상담실에 대한 위상이나 고용노동부가 세워져 거기에 맞는 적절한 운영과 역할과 예산을 다 해야 한다고 생각을 해요”

“상담 건수도 지역마다 상황이 다 다르거든요. 서울지역은 상당히 많을 거고, 당연히 업체가 많을 거니까. 지역으로 내려가면 그런 것이 적어질 수밖에 없는 데 그게 실적을 상담건수로 따지니까 그것도 문제죠”

“대한민국 고용평등 위상이, 제도와 시스템을 보면 그걸 담당하는 정부의 인식이 나오는 거잖아요. 고평업무가 위상과 역할이 굉장히 중요한 거라고 무수히 얘기하지만 결국은 결과치를 가져오면 상담 건수를 가지고 줄 세워서 성과관리하고 미치는 거죠”

“고평실은 감독관님 있고, 건수 데이터로 평가하면 안 된다, 여성노동평가는 그래서 양적 평가를 진짜 하지 마라, 양적 평가로 보면 안 된다, 상담의 질적 평가를 봐야한다. 왜 여성노동상담이겠냐, 고평실로 여성노동 상담을 여성노동 상담기관으로 만든 이유가 있을 거잖아요”

마. 상담실 선정

- 매년 선정에 변화가 필요하다. 공모의 성격이나 사업은 위탁사업에 가깝다.

“매번 공고형식은 아니라는 거죠. 왜냐하면 우리가 말 그대로 희생을 바탕으로 하든 뭘 하든 간에 활동의 안정성, 계속적으로 이 활동을 가져가야해 하는 건 활동의 안정성이잖아요. 공모의 스트레스는 안 줘야 하잖아요. 그것마저도 노동부는 주고 했으니까 어쨌든 우리가 고평을 놓자 하는 것과 똑같은 것 같아요. 그래서 고용의 안정성은 아니더라도 활동의 안정성은 줘야하지 않을까요”

“사실은 있는 단체가 어떻게 더 잘 운영이 될 수 있도록 지원을 하고 지역에서 저러한 것들을 어떻게 기업 내에서 일어나지 않도록 예방할 것인가에 초점을 맞춰서 예산을 풀고 하는 게 바람직한데 저걸 사업을 선정하는 형태로 하고 있다는 게 답답하다는 생각이 들고, 1년마다 재심사하는 소모적 행동들인 것 같아요”

“공모를 내서 프로젝트처럼 예산을 프로젝트별로 주는 거죠, 상담실도 운영비를 주면서 상담실도 몇 평의 기준이 있어요, 인건비도 아니고 운영비를 주면서... 형식은 이렇게 취하면서 실제 내용 요구하는 건 위탁 이상으로 뭐 갖춰야 하잖아요”

바. 상담실 1개 당 사업장 수 및 여성노동자 수 격차

- 단순 산술계산으로 전국 21개 고용평등상담실 1개당 평균 사업체 수는 97천개사이며 여성노동자는 331천명, 남성노동자는 465천명이다. 지역별로 고용평등상담실 1개소 당 평균 사업체 수는 경기가 165천개사로 가장 많음. 다음으로 서울이 149천개사, 부산이 142천개사, 경남 127천개사로

세 지역의 고용평등상담실은 평균 10만개사 이상의 사업체를 담당한다. 고용평등상담실 1개소당 지역의 평균 여성노동자 수는 서울이 614천명으로 가장 많고 다음으로 경기도가 527천명, 부산이 463천명으로 많다.



주 : 고용평등상담실 2019년 기준, 2017년 기준으로는 전국 15개소
 원자료 : 통계청(2018), 「2017년 전국사업체조사」 원자료
 재인용 : 김난주박선영이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원

[그림 Ⅲ-2-1] 고용평등상담실 1개 당 평균 사업체 및 노동자

IV. 개선 방안 제안

1. 배경

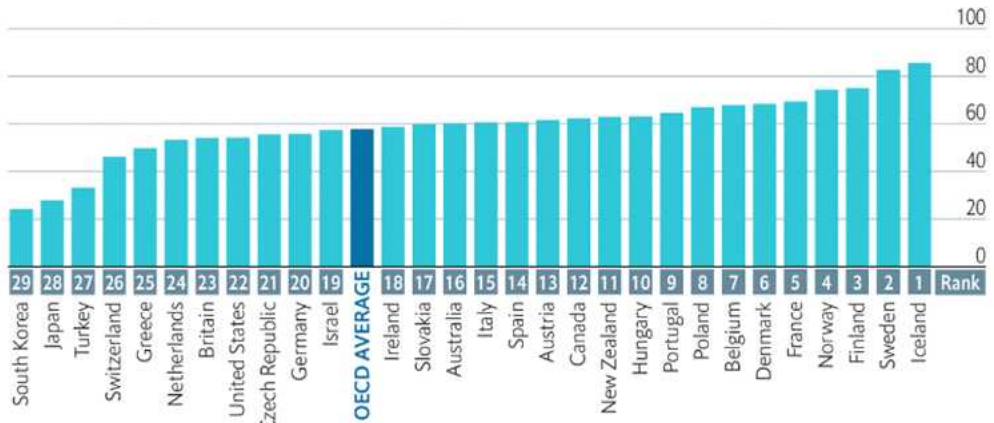
가. 유리천장 지수 - 여성이 일하기 좋은 환경 최하위 국가

영국의 저널 이코노미스트지(Economist)는 OECD 국가 대상으로 2013년부터 유리천장 지수(glass-ceiling index)를 발표하고 있다. 한국은 2013년 처음 발표된 유리천장 지수에서 최하위를 기록한 이후 2020년 3월 8일 발표에서도 29개 비교 국가 중 최하위를 기록하여 7년 연속 최하위이다.

유리천장 지수는 10개 ①고등교육 남녀 격차 ②경제활동참가율 ③성별 임금 격차 ④여성 관리직 비율 ⑤기업 이사회 여성 비율 ⑥평균 임금 대비 순보육 비용 ⑦여성유급출산휴가 ⑧남성육아휴직 ⑨GMAT 시험 (비즈니스 스쿨) 여성 응시율 ⑩여성 의원 비율평가항목에 대한 합산 결과이다. 한국은 여성고용의 직접적인 결과인 ‘경제활동참가율 격차, 28위’, ‘성별 임금 격차, 29위’, ‘여성 관리직 비율, 29위’, ‘기업 이사회 여성 비율, 29위’로 고용과 관련 있는 지표에서 28-29위로 최하위에 속한다.

Glass-ceiling index

Environment for working women, 2019 or latest, 100=best



Sources: European Institute for Gender Equality; Eurostat; MSCI ESG Research; GMAC; ILO; Inter-Parliamentary Union; OECD; national sources; *The Economist*

자료: <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-quality-in-the-workplace?fsrc=scn/tw/te/bl/ed/dailycharticelandleadsthewaytowomensequalityintheworkplacegraphicdetail>

[그림 IV-1-1] 2020년 발표 유리천장지수 국가순위

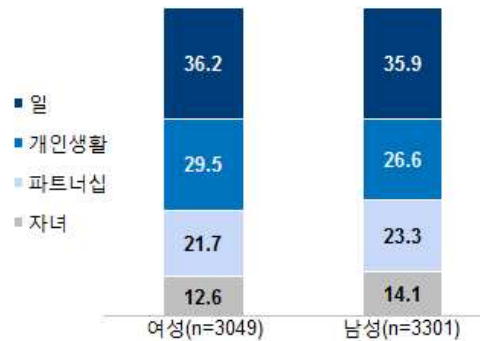
〈표 IV-1-1〉 2020년 발표 OECD 국가 유리천장 지수

rank		Higher education Gender gap+, percentage points, 2018 or latest	Labour-force participation rate Gender gap+, percentage points, 2018	Gender wage gap++ or latestest	Women in managerial positions % of total, 2018 or latest	women on company boards % of total seats, 2019	GMAT exams taken by women % of total, 2018-19	women in parliament* % of total, December 2019	net child-care costs % of average wage, 2018	Paid leave for mothers Weeks of full-rate equivalent for an average earner\$,2018	Paid leave for fathers Weeks of full-rate equivalent for an average earner\$,2018
1	Iceland	17.6	-5.4	11.5	41.5	45.9	50.0	38.1	5.1	17.7	8.9
2	Sweden	13.4	-3.4	7.3	38.6	39.6	39.3	47.3	5.2	34.6	10.8
3	Finland	15.6	-3.4	17.7	31.8	34.2	54.8	47.0	22.8	40.4	5.7
4	Norway	9.2	-4.9	7.1	35.6	40.2	26.1	40.8	7.6	43.0	9.4
5	France	5.2	-7.5	9.9	34.5	44.3	37.9	39.7	16.3	18.0	5.4
6	Denmark	11.2	-5.4	5.3	26.7	30.0	38.1	39.1	11.0	26.5	1.1
7	Belgium	7.4	-8.5	3.7	33.9	35.9	29.7	42.0	15.5	13.1	5.0
8	Poland	11.4	-13.7	9.4	42.5	19.9	38.0	28.7	14.8	41.6	2.0
9	Portugal	10.1	-5.7	14.8	34.0	24.6	32.6	38.7	7.7	20.4	12.5
10	Hungary	6.9	-14.1	9.4	38.6	12.9	43.3	12.6	5.4	68.2	1.0
11	New Zealand	5.8	-9.2	7.9	35.4	38.2	36.3	40.8	37.3	8.4	no
12	Canada	13.1	-6.6	18.2	35.1	29.1	41.5	29.0	31.6	26.6	no
13	Austria	-1.9	-9.6	15.4	31.6	31.3	37.2	39.3	3.3	49.4	6.6
14	Spain	5.2	-10.4	11.5	32.1	26.4	30.0	44.0	6.5	16.0	4.3
15	Italy	5.6	-18.9	5.6	27.0	36.1	30.2	35.7	5.0	25.2	0.8
16	Australia	10.4	-9.6	11.7	37.8	31.2	34.2	30.5	37.6	7.7	0.9
17	Slovakia	7.2	-12.8	15.0	32.1	29.1	46.2	20.0	26.1	53.1	no
18	Ireland	7.6	-11.4	5.9	36.0	27.0	34.1	22.2	27.8	6.9	0.5
	OECD	6.5	-15.8	13.5	32.5	25.4	37.1	30.8	16.4	33.0	4.9
19	Israel	9.0	-5.5	21.8	34.5	21.6	38.5	23.3	11.0	15.0	no
20	Germany	-5.2	-8.6	16.2	29.4	33.3	32.9	30.9	5.0	42.6	5.7
21	Czech Rep.	3.7	-13.7	15.1	26.8	18.2	43.8	22.5	0.0	46.9	0.6
22	United States	6.1	-11.0	18.2	40.7	26.1	38.3	23.4	33.2	no	no
23	Britain	4.0	-9.6	16.4	36.3	32.6	30.1	32.0	35.7	11.7	0.4
24	Netherlands	1.1	-8.9	14.1	25.7	34.0	37.3	31.3	24.5	16.0	0.4
25	Greece	2.8	-16.6	4.5	27.5	10.3	32.5	20.7	6.1	21.3	0.4
26	Switzerland	-7.9	-8.6	14.8	34.5	24.9	33.0	41.5	41.6	8.2	no
27	Turkey	-2.1	-40.2	6.9	14.8	18.1	43.8	17.5	-	10.7	1.0
28	Japan	1.8	-14.8	24.5	14.9	8.4	24.8	10.1	35.0	35.8	30.4
29	South Korea	-5.6	-19.7	34.6	14.5	3.3	37.9	16.7	3.0	25.1	15.4

나. 일 우선 2030 청년여성

김은지 외(2019) 연구는 청년여성들의 결혼, 출산, 자녀 양육 등의 생애설계에서 ‘일’할 수 있는 노동권이 전제됨을 증명하였다. 2030청년세대 6350명을 대상으로 조사한 삶의 중요성에서 여성과 남성 모두 ‘개인생활’ 보다 ‘일’이 더 중요하다고 선택하였다. 중요하게 생각하는 비율은 여성 36.2%, 남성 35.9%로 여성이 0.3%p 높다.

(단위: %)



자료 : 김은지, 송효진, 배호중, 선보영, 최진희, 황정미(2019), 「저출산 대응정책 패러다임 전환 연구(I): 청년층의 젠더화된 생애전망과 정책정합도 분석」, 한국여성정책연구원

[그림 IV-1-2] 청년기 삶의 중요성에 대한 인식

2030 청년여성의 취업에 대한 의사는 상승하고 있으며 직업 유지 시기에 대해서는 가정일에 상관없이 유지하는 것이 좋다는 의향이 많아지고 있다. 2030 청년여성의 ‘직업을 가지는 것이 좋다’에 대한 응답 비율은 20대는 2009년 93.7%에서 2019년 95.4%로 1.4%p 상승, 30대는 2009년 90.8%에서 2019년 92.8%로 2%p 상승하였다.



주 : 직업을 가지는 것이 좋다, 가정일에 전념하는 것이 더 중요, 모르겠다 중 선택 비율
 자료 : 통계청, 「사회조사」(격년 조사), kosis

[그림 IV-1-3] 20-30 여성의 취업에 대한 견해

2030 청년여성의 직업을 가지는 시기에 대해서는 ‘가정 일에 상관없이’가 차지하는 비율은 20대 여성은 2009년 65%에서 2019년 77.1%로 12.1%p 상승하였고 30대는 2009년 50.8%에서 2019년 59.2%로 8.4%p 상승하였다.



주 : 1. 직업을 가지는 것이 좋다는 선택한 응답자 대상
 2. 가정일에 관계없이, 출산전과 자녀 성장후, 첫 자녀 출산전까지, 결혼전까지에서 선택한 비율
 자료 : 통계청, 「사회조사」(격년 조사), kosis

[그림 IV-1-4] 20-30 여성의 취업에 대한 견해

다. 채용 차별

유지은(34)씨 등 <대전 MBC> 여성 아나운서 2명, 2019년 6월 “<대전 엠비시>가 여성임을 이유로 고용 형태나 고용 조건에 있어 차별적인 처우를 하고 있다”는 진정서 인권위에 제출하였고, 2020년 4월 27일 인권위 차별시정소위원회는 <대전 MBC>에 ‘아나운서 채용 성차별을 시정하라’는 취지의 인용을 결정하였다²⁰⁾

20) 한겨레(2020.5.1.) 인권위, 대전MBC 아나운서 채용 성차별에 “시정권고” 결정

대전MBC가 남성 아나운서는 정규직으로, 여성 아나운서는 비정규직으로 뽑는 성차별을 해소하라는 국가인권위원회 권고를 일부 수용하기로 했다. 9월 23일 '대전MBC 아나운서 채용 성차별 대응 대전 공동행동'에 따르면 대전MBC는 최근 유지은 아나운서를 정규직 전환하기로 결정했다.²¹⁾

전국 MBC 채용 현황표
지역 MBC 아나운서 고용 현황 (2019년 8월 기준)

	남	여
대전MBC	정규직(01 입사) 정규직(18 입사)	프리랜서(14입사) 프리랜서(17입사) 프리랜서(18입사)
충북MBC	정규직 정규직	무기계약 연용계약 연용계약
울산MBC	정규직 정규직 (연성국장) 정규직	정규직(5년계약 후 전환) 연용계약
부산MBC	정규직 정규직 연용계약	정규직(육아휴직) 프리랜서
대구MBC	정규직 정규직 정규직	무기계약 무기계약 연용계약
포항MBC	정규직 계약직	정규직(육아휴직 중) 계약직
목포MBC	정규직	계약직 계약직
강원영동MBC	정규직 정규직 정규직	프리랜서 프리랜서 연용계약
광주MBC	정규직 정규직 프리랜서	프리랜서(보도국 명기) 프리랜서(연장국 mc)
안동MBC	정규직	프리랜서
경남MBC	정규직 정규직 정규직	정규직(18인사) 계약직 계약직
여수MBC	정규직 정규직	프리랜서 프리랜서

● 충청MBC / 제주MBC / 원주MBC 모두 정규직
● 울산MBC, 부산MBC는 여직 일부 정규직
● 원주MBC 남여 모두 계약직(연용, 무기)

2019년 8월 기준 대전MBC아나운서 고용 현황에 따르면 남성아나운서들은 정규직으로, 여성아나운서들은 계약직 혹은 프리랜서로 고용하였다. 특히 대전MBC는 20년 넘게 여성아나운서를 정규직으로 채용한 적이 없다. 대전MBC는 채용단계부터 남성 정규직, 여성 프리랜서라는 성차별적 기준을 적용해, 진입 단계부터 여성아나운서의 정규직 입사를 차단시켰다. 그러나 입사전형은 남녀 아나운서 동일하게 실시하였으며, 업무 또한 동일·유사하여 남성 정규직 아나운서와 상호 대체 가능한 업무를 수행하게 했다. 유지은 아나운서는 남성아나운서와 동일한 노동을 수행했음에도 기본급, 연차휴가, 임금 등 복리후생 일체에서 차별을 받아 갓 입사한 남성 신입 정규직 아나운서보다 급여가 적었다.

대전MBC아나운서채용성차별해결을위한공동대책위원회 '국가인권위원회는 대전MBC아나운서 고용상성차별 시정을 권고하라!'(2020.4.24.)



[그림 IV-1-5] MBC 여성 채용 차별

<http://www.hani.co.kr/arti/area/chungcheong/942789.html>

21) 연합뉴스(2020.9.23), 대전MBC '아나운서 채용 성차별 해소' 인권위 권고 수용

라. 성별임금 격차의 차별 비율²²⁾

ILO(2013)²³⁾는 성별 임금 격차 유발 요인을 6가지로 정의하였다.

- ① 교육과 훈련에서의 성별 차이
- ② 일 경험에서의 성별 차이 - 경력단절
- ③ 성별 직종 분리
- ④ 전일제(full time) 근로와 시간제(part time) 차이
- ⑤ 기업 규모와 노동조합
- ⑥ 임금 차별(pay discrimination)

ILO의 성별 임금 격차 발생 요인을 바탕으로 한국의 성별 임금 격차를 Oaxaca-Blinder의 임금 격차 분해 방법으로 요인별로 분석한 결과 차별이 차지하는 비중이 66.4%이다.

〈표 IV-1-2〉 2019년 성별 시간당 임금 격차 Oaxaca-Blinder 요인별 분해

	원	%
difference	5,069***	100.0
explained	1,706***	33.7
교육연수	447.3***	8.8
직업	-460.2***	-9.1
근속연수	1,096***	21.6
산업	371.7***	7.3
사업체규모	447.0***	8.8
노동조합	67.22***	1.3
직업교육훈련	29.63***	0.6
전일제시간제	-292.7***	-5.8

22) 김난주(2020), 한국 YWCA 2020년 Equal pay day 온라인 캠페인(2020.5.13.) 자료집

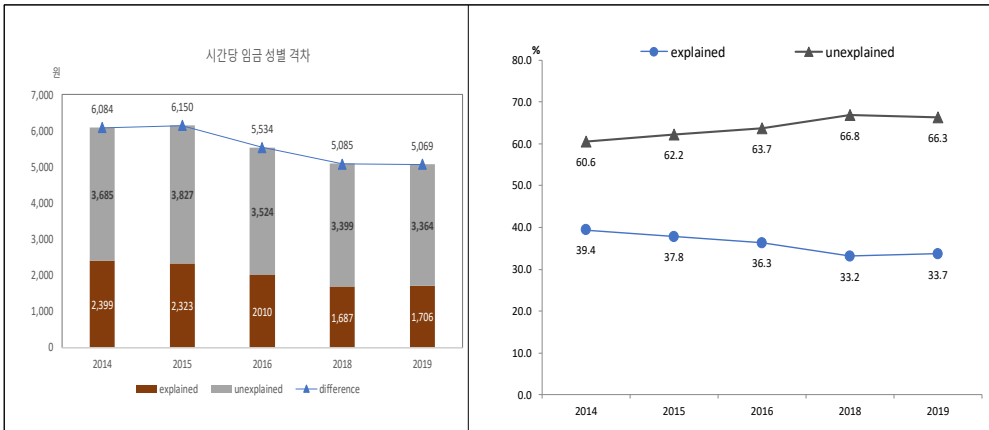
23) Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei(2013), 「Equal Pay」, ILO.

	원	%
unexplained	3,364***	66.4
Observations	25,455	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

분석자료 : 통계청(2019), 「2019년 9월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료
 자료 : 김난주(2020), 한국 YWCA 2020년 Equal pay day 온라인 캠페인(2020.5.13.)

시간당 임금 성별 임금 격차의 설명되는 차이와 설명되지 않는 차별의 연도별 추이를 보면 단순 임금 차이(difference)는 줄어들고 있다. 그러나 임금 격차 유발 요인별 분해해서 는 설명되지 않는 차별(discrimination)이 차지하는 비율은 60%를 유지하고 있다.



자료 : 김난주(2020), 한국 YWCA 2020년 Equal pay day 온라인 캠페인(2020.5.13.)

[그림 IV-2-1] 연도별 시간당 성별 임금 차이와 차이 요인별 분해

마. 중앙 정부 유사 사업 지원 현황

고용평등상담실과 같이 중앙정부가 전국에 걸쳐 여성을 대상으로 지원하는 서비스 사업 현황을 비교해 보고자 한다. 고용평등상담실 처럼

피해 여성에 대한 상담 서비스 제공으로는 ‘성폭력피해 상담소’가 있다. 또한 고용평등상담실처럼 일하는 여성을 대상으로 정부가 서비스를 제공하는 사업은 ‘여성새로일하기센터’(이하 새일센터)가 있다. 마지막으로 고용노동부에서 일하는 노동자를 위한 상담 지원 서비스로 2019년 시작된 ‘직장내 괴롭힘 상담센터’도 고용평등상담실과 비교가 가능하다.

사업 시작 연도는 성폭력피해상담소가 1997년으로 가장 오래되었고 다음으로 고용평등상담실이 2000년, 여성새로일하기센터 2009년, 직장내괴롭힘상담센터 2019년 순이다.

예산은 고용노동부 사업은 국고이고 나머지 두 개 여성가족부 사업은 국비+지방비이다. 여성가족부 사업이 지방비 예산도 포함되는 것에서 국비로만 운영되는 고용노동부 사업에 비해 국비 삭감 등이 발생하였을 때 지방비로 충당이 가능한 것에서 안정성은 다소 높다고 할 수 있다.

운영 기관 수는 직장내괴롭힘 상담센터가 8개로 가장 적고 고용평등상담실이 21개, 성폭력피해상담소 142개, 새일센터가 158개로 가장 많다. 직장내괴롭힘 상담센터는 센터 설치 원년에 8개로 출발하였는데 이는 고용평등상담실이 2000년 5개로 시작한 것 보다 많은 것이다.

예산 내역을 보면 고용평등상담실과 여성새로일하기센터가 운영비 외에 사업별 예산을 지원하고 있다. 성폭력피해상담소와 직장내괴롭힘 상담센터는 운영비로 지원되고 있다. 운영비는 인건비에 해당한다.

기관당 담당 인력은 고용평등상담실은 1.4명, 직장내괴롭힘 상담 센터 3명, 성폭력피해상담소 4명, 새일센터 4명 이상이다. 1인 당 평균 인건비는 고용평등상담실이 22.6백만원으로 가장 적고 다음으로 직장내괴롭힘 센터가 23백만원, 성폭력피해상담소 25백만원, 새일센터가 최대 35.9백만원이다.²⁴⁾

24) 새일센터 운영 인원은 최소 4명이고 사업 추가에 따라 8명까지 종사인원이 있다.

고용평등상담실 업무 영역은 나머지 세 기관과 중첩되는 영역이 있어 가장 포괄적으로 업무를 담당하고 있다고 평가할 수 있다.

〈표 IV-1-2〉 민간고용평등상담 VS 정부 지원 사업(2020년 기준)

기관명	고용평등상담실	고용평등상담실 유사사업	일하는 여성 대상 사업	고용노동부 사업	
		성폭력피해상담소	여성새로일하기센터	직장내 괴롭힘 상담센터	
설치 근거법 (법 제정 연도)	남녀고용평등법 (1987년)	성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률(1994년)	경력단절여성 등의 경제활동촉진법 (2008년)	근로기준법 (1953년, 전면 개정 1997년)	
	남녀고용평등 및 일가정양립지원법 (2007년)	성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(2010년) 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(2010년)			
사업시작	2000년	1997년	2009	2019	
재원	국고	국고+지방	국고+지방	국고	
운영 기관 수	21개	145개	157개	8개	
예산 내역	- 운영비 - 전문인력 활용비 - 심리치유 프로그램	- 운영비	- 운영비 - 직업교육훈련 - 새일인턴 - 온라인 교육 및 취업지원 - 중앙경력단절 여성지원센터 - 새일전국 운영 등	- 운영비	
2020년 예산	전체	866백만원	6,689백만원	945.1억원	552백만원
	운영비	701백만원	-	45,324백만원	-
기관당 예산	전체	41.2백만원	120백만원	600백만원	69백만원
	운영비	33.4백만원	-	288.7백만원	-
종사 인원	기관당	1.4명	3명	4명 ~ 최대13명 이내	3명

기관명	고용평등상담실	고용평등상담실 유사사업	일하는 여성 대상 사업	고용노동부 사업	
		성폭력피해상담소	여성새로일하기센터	직장내 괴롭힘 상담센터	
	전 체	31명	435명	628명 이상	24명
사업 시행주체	매년 공모를 통해 선정	신고제	매년 공모 지정	-	
사업 지원	-	한국여성인권진흥원	중앙경력단절여성지 원센터	-	
서비스 대상	사업주, 근로자 및 일반국민	성폭력 피해자	- 취업 희망 여성 및 취업 여성 - 사업주	남녀근로자	
업무(상담) 영역	- 상담(온라인, 전화, 방문 등) - 직장내 성희롱예방교육 - 심리정서 프로그램운영 - 지역 노동 시장 기반 자체 활동	- 성폭력피해, 데이트폭력, 스토킹 피해의 신고접수와 이에 관한 상담 - 성폭력피해자 보호시설 등의 연계 - 의료기관에 인도하는 등 의료 지원 - 수사기관의 조사와 법원의 증인신문 등에의 동행 - 대한법률구조공단 등 관계 기관 협조 및 지원 요청 - 성폭력 예방을 위한 홍보 및 교육 - 그 밖에 성폭력 및 성폭력 피해에 관한 조사연구	- 구인·구직 상담, 취·창업 연계 - 직업교육훈련 운영 - 취업자 및 취업처 사후관리 - 경력단절예방 프로그램 운영	- 상담 - 교육	
업무 수행 관련법	노동권 관련법 전반	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	경력단절여성 등의 경제활동촉진법	-	

- 자료: 1. 2020년 성인지예산서
2. 2020년 여성가족부 소관 예산 및 기금운용계획 개요
3. 여성가족부, 2019년 여성·아동권익증진사업 운영지침
4. 여성가족부, 2020년 여성새로일하기센터 사업지침

2. 고용평등상담실 개선 방안

가. 운영 효율화 지원 개선

○ 고용평등상담실 1인당 인건비 증액

상담실 운영 지원비는 2017년까지 물가상승률 및 최저임금인상 등 반영 없이 동일하여 ‘민간고용평등상담실’의 효율운영의 걸림돌이 되었다. 2017년 #Metoo 정국에서 고용노동부는 여성근로자들의 성평등 노동 환경 요구에 대하여 2001년부터 2017년까지 15개로 운영된 ‘민간고용평등상담실’을 6개소 추가하여 전국에 21개로 상담실이 확대되었으나 이때 상담실 기관당 예산은 22백만원대로 전년과 동일하였다. 고용평등상담은 상담의 범위가 일하는 여성이 일하면서 겪는 전반의 문제를 상담하는 매우 전문적인 영역이다. 고용평등상담 업무 담당자의 임금 산정에 경력이 반영되지도 않고 각종 수당, 퇴직금 등은 모기관에서 지원 받기도 하며 이마저도 없기도 하다. 인건비 현실화가 필요하다.

○ 고용평등상담실 전체 상담 인력 2인 이상 배치 지원

2019년부터 전체 21개소 상담실 중 10개소에 추가인력을 배치하여 10개소는 2인, 11개소는 1인으로 고용평등상담실이 운영되고 있다. 2019년에 설치된 고용노동부의 직장내 괴롭힘 상담센터의 인력은 3명이다. 고용평등상담실은 직장내 괴롭힘 상담센터, 성폭력상담소, 새일센터에 비해 업무 영역이 적지 않으나 담당인력은 2명이 안 되고 있다. 1인만 배치되는 현재 구조에서는 상담실 외에 밖에서 상담활동을 하거나 상담인력이 아프거나 일신상의 이유가 발생하였을 때 대체인력이 없다는 것을 의미한다.

○ 고용평등상담실 추가 설치

고용평등상담실의 1인당 인건비 현실화와 상담실당 2인 이상 배치 지원을 전제로 현재 21개 상담실에 추가 설치가 필요하다. 47개 지방 노동청 모두는 아니더라도 확대될 필요가 있다.

○ 고용평등상담실 운영 지원 설치

21개 고용평등상담실과 중앙정부 및 지방노동청과 업무 공유, 지방 정부 및 유관기관과의 고용평등상담실 활동 네트워킹을 지원할 수 있는 별도 기구가 필요하다. 기구는 고용평등상담 업무를 잘 아는 것이 필수이기 때문에 고용평등상담실 중 1개 기관을 선정하여 별도의 운영비를 통하여 활동을 지원할 수도 있고 새로운 기구를 신설할 수도 있다. 고용평등상담실 지원 기구는 기관과의 연계뿐만 아니라 신규 기관의 고용평등상담 업무 멘토링, 고용평등상담실 종사자 역량 강화 프로그램 제공 등 그 역할은 정부의 지원 예산에 따라 기능과 역할이 확대될 수 있다.

1안) 21개 고용평등상담실 중 간사 상담실을 지정하고 운영비 지원

2안) 고용평등상담실 운영 지원 기구 별도 설치

나. 전달 체계 개선

○ 중앙부처 성평등 노동정책 총괄 기능 강화

1987년 「남녀고용평등법」이 제정된 후 2008년 「남녀고용평등 및 일가정양립법」으로 전면 개정되는 과정에서 고용노동부 본부의 ‘고용평등

국'이 없어지면서 「남녀고용평등 및 일가정양립법」 관련 업무는 '여성고용정책과'에서 전담해 왔다.

'여성고용정책과' 업무는 2002년 육아휴직이 남성근로자까지 대상이 확대되고 유급으로 변경된 것과 출산전후휴가가 90일로 확대되는 등에 따른 업무가 증가하였고, 2008년 「남녀고용평등 및 일가정양립법」으로 일가정양립 관련 업무가 확대되고 정부의 모부성보호 관련 정책이 다양화됨에 따라 고용평등 업무를 '과'차원에서 추진하기에는 업무가 과다하다.

문재인 정부는 노동존중을 국정철학으로 하였으며 국정과제에서 성평등 근로감독관의 지방노동청 전면 배치를 계획하였다. 지방노동청에 성평등 근로감독관을 배치한다하여도 본부에 성평등 근로업무 전담과가 없는 상태에서 원활한 업무 추진을 기대하기 어렵다. 고용노동부 본부에 성평등 노동정책 총괄 기능 전담 부서가 부활될 필요가 있다.

○ 지방노동청 고용평등과 재설치

2010년 고용노동부 중앙에 성평등 업무 전담 부서가 없어지면서 지방노동청의 고용평등 업무 전달체계도 끊어졌다. 중앙과 지방의 성평등 노동 업무를 효과적으로 추진할 수 있는 청 단위 '고용평등과' 재설치가 필요하다. 지방노동청의 고용평등과는 고용노동부(노동부)와 그 소속기관 직제 시행규칙이 1998년 처음 제정될 때부터 주요 부서로 존재하다 이명박정부 1년 6개월인 2010.7.2일자 시행 규칙에서 폐지된다. 고용평등과가 폐지되고 모두 근로개선과로 통합된다(이영희, 2018).²⁵⁾

○ 고용평등전담 근로감독관 배치 및 전문성 강화

성평등 노동존중 문재인 정부는 국정과제로 '성평등전담 근로감독관'

25) 이영희(2018), [직장내 성폭력 STOP ②] 고용노동부가 문제 해결 주체, '고용평등과' 부활해야, http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002424266

을 전국 47개 지방노동청에 배치하였으나 성평등 노동 업무 전담이 아닌 겸임이다. 겸임이 아닌 실질적인 성평등노동 업무 전담으로의 ‘성평등전담 근로감독관’을 47개 지방노동청에 배치할 필요가 있다.

중앙과 지방에 성평등 전담 부서가 부재한 상황에서 근로감독관의 고용평등업무 추진에 성인지 감수성 제고를 통한 고용평등전담 근로감독관의 전문성을 강화할 필요가 있다.

○ 성희롱성차별 전문 위원회 실효성 강화

#Metoo 이후 지역의 성평등 노동을 위해 2018년 설치된 성희롱성차별 전문 위원회 기능 강화가 필요하다. 위원회 구성 및 개최 요건 등의 운영 가이드라인 제시가 필요하다.

다. 평가 지표 도입

고용평등상담실의 상담 범위는 균일하지 않고 상담 방법 및 상담 내용에 따라 매우 다양하다. 또한 최근에는 정보 발달로 피해 노동자들의 지식 수준이 높고 고용평등상담실을 이용할 때에는 상담하려는 내용도 단순 상담이 아닌 경우가 많다. 고용평등상담실의 평가가 상담 건수로 결정되는 것이 적절하지도 효율적이지도 않은 것을 의미한다.

현재 고용평등상담실은 상담 건수를 매달 고용노동부에 보고하는 것 외에 고용평등상담실이 건수로 측정되지 않는 지역 기반 성평등 노동 실현 활동은 제대로 평가 받지 못하고 있다.

상담건수 만이 아닌 고용평등상담실의 상담활동을 제대로 평가할 수 있는 평가 지표 도입이 필요하다.

라. 입법과제²⁶⁾

고용평등상담실 발전 방안을 요약하면 고용평등상담실 기능이 현행 「남녀고용평등법」상의 차별, 직장 내 성희롱 상담 및 예방, 피해자 권리구제지원, 사업장 컨설팅으로까지 확대되는 것과, 고용평등상담실 선정 요건 및 평가체계 개선 등을 통해 고용평등상담실을 안정적으로 운영하는 것이다.

프로그램적 성격을 가진 것은 예산 확보를 통해 사업을 진행하면 되지만, 고용평등상담실의 기능, 선정기준 등은 명확한 법적 근거가 있어야 한다. 따라서 현행 「남녀고용평등법」상 고용평등상담실 관련 규정을 아래와 같이 개정하는 것이 필요하다.

〈표 IV-2-1〉 신구조문 대비표(남녀고용평등법 제23조)

현행 남녀고용평등법	개정안
<p>제23조(상담지원) ①고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일가정양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</p> <p>②제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제23조(상담 등 지원) 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱 등에 관한 상담 및 예방, 피해자 권리구제 지원 등을 수행하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원한다.</p> <p>②제1항에 따른 단체의 선정요건, 종사자 처우, 비용의 지원기준 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>

26) 김난주·박선영·이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원

〈표 IV-2-2〉 신구조문 대비표(남녀고용평등법 제15조)

현행 남녀고용평등법 시행규칙	개정안
제15조(민간단체의 선정 등) ① (생략) 1. (생략)	제15조(민간단체의 선정 등) ① (생략) 1. (생략)
2. 해당 민간단체 소속 직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 1명 이상이 상담원으로 종사하고 있을 것	2. 해당 민간단체 소속 직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 2명 이상이 상담원으로 종사하고 있을 것
가. (생략)	가. (생략)
나. 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학·심리학·여성학·경제학·법학 등 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람	나. 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학·심리학·여성학·경제학·법학 등 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람

<부록 1> 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정²⁷⁾

[시행 2019. 10. 15.] [고용노동부고시 제2019-53호, 2019. 10. 15., 일부개정.]

고용노동부(양성평등정책담당관)

제1조(목적) 이 규정은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23조, 같은 법 시행규칙 제15조에 따라 고용평등상담실의 설치·운영과 관련하여 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 운영과 선정절차 등에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(사전공지) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제23조에 따라 차별 및 직장내 성희롱 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체를 선정하여 지원하려면 선정요건 및 지원사항 등에 대한 내용을 20일 이상의 기간을 두고 사전에 알려야 한다.

제3조(민간단체의 운영계획서 제출) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」(이하 “규칙”이라 한다) 제15조제1항 각 호의 요건을 충족하는 민간단체가 고용평등상담실의 운영과 관련하여 비용의 일부를 지원받으려면 별지 제1호 서식의 고용평등상담실 운영계획서(이하 “운영계획서”라 한다)를 작성하여 매년 11월 15일(제5조제3항에 따라 선정된 민간단체는 다음 연도 1월 15일)까지 민간단체의 소재지를 관할하는 지방고용노동청장(이하 “관할청장”이라 한다)에게 제출하여야 한다.

②제1항에 따른 민간단체는 단일조직의 개별 단체 뿐만 아니라 지부·지회 등을 두는 전국조직에 있어서의 중앙조직 또는 지부·지회를 포함한다.

③관할청장은 운영계획서에 대한 검토의견을 작성하여 매년 11월 30일(제5조제3항의 규정에 의하여 선정된 민간단체는 다음 연도 1월 30일)까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

27) 국가법령정보센터

<http://www.law.go.kr/admRullslInfoP.do?admRulSeq=2100000183147>

제4조(운영계획서의 내용) 제3조제1항에 따른 운영계획서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 법인현황(법인개요, 최근 3년간의 법인운영 실적 등)
2. 고용평등상담실 운영계획
3. 고용평등상담실 상담원의 자격요건 해당증명서(학력, 경력, 공인노무사인 경우 그 자격증) 사본
4. 고용평등상담실 면적을 알 수 있는 평면도 사본

제5조(민간단체의 선정) ①고용노동부장관은 매년 12월말까지 제6조에 따른 심사위원회의 심사를 거쳐 고용평등상담실 설치·운영과 관련하여 비용을 지원하는 민간단체를 선정하여야 한다.

②심사위원회는 민간단체 선정을 위한 심사를 실시할 경우 제3조와 제4조에 따른 민간단체 고용평등상담실 운영계획 및 관련 예산상황 등을 고려하여야 한다.

③고용노동부장관은 제1항에 따라 심사한 결과 적합한 단체가 없는 경우에는 심사위원회 종료일부터 3일 이내에 10일 이상의 기간을 두어 민간단체 선정을 위한 재공지를 하여야 하며, 특정 지역을 한정하여 실시할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 심사위원회의 심사를 거쳐 다음 연도 2월말까지 비용지원 대상 민간단체를 선정하여야 한다.

④고용노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 비용지원대상 민간단체를 선정한 경우에는 선정일로부터 7일 이내에 선정 여부를 해당 민간단체 및 관할청장에게 통보하여야 한다.

제6조(심사위원회의 구성·운영) ①법 제23조와 규칙 제15조에 따른 고용평등상담실의 설치·운영과 관련하여 고용노동부장관의 지원을 받는 민간단체 선정 등에 관한 다음 각 호의 사항을 심사하기 위하여 고용노동부에 위원장을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성된 민간단체 고용평등상담실 심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다.

1. 지원대상 민간단체 후보기관 선정
2. 민간단체 선정취소 여부 심의
3. 그 밖에 고용노동부장관 또는 심사위원회의 논의가 필요하다고 인정하는 사항

②심사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 구성하며, 정책기획관의 제청에 의하여 고용노동부장관이 위촉한다.

1. 「고등교육법」에 의한 학교에서 법학·사회학·심리학·여성학·경제학 등 관련 분야의 조교수 이상으로 2년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 자
2. 판사·검사·변호사 또는 공인노무사의 자격이 있는 자
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의한 사용자단체, 총연합단체 또는 시민단체의 여성정책 담당자
4. 고용노동부 정책기획관(당연직으로 한다)
5. 그 밖에 남녀고용평등 관련 분야에 대하여 학식과 경험이 풍부하다고 고용노동부장관이 인정하는 자

③위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 제2항제4호에 해당하는 위원의 임기는 그 재임기간으로 한다.

제7조(위원장) 심사위원회의 위원장은 위원 중에서 호선한다.

제8조(간사) ①심사위원회에는 그 사무처리를 위하여 간사 1인을 둔다.

②간사는 고용평등상담실 업무를 담당하는 과의 과장으로 한다.

제9조(심사위원회의 회의) ①심사위원회의 회의는 ‘정기회의’와 ‘수시회의’로 한다.

②‘정기회의’는 민간단체 선정을 위하여 매년 1회 개최하되, 12월 중 개최함을 원칙으로 하며, ‘수시회의’는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 개최할 수 있다.

③심사위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우에는 서면으로 심사할 수 있다.

제10조(위원의 제척·기피·회피) ①위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 민간단체 운영계획서 제출자(이하 “제출자”라 한다)인 경우
2. 위원이 제출자와 가족 및 친족관계에 있거나 제출자의 법률·경영 등에 대한 자

문·고문 등으로 있는 경우

3. 그 밖에 위원과 직접 이해관계가 있는 경우

②제출자는 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 위원이 있을 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있다. 이 경우 제출자는 기피를 신청한 날부터 3일 이내에 서면으로 기피사유를 소명하여야 하며, 기피신청을 받은 위원은 지체 없이 기피신청에 대한 의견서를 위원장에게 제출하여야 한다.

③위원장은 제2항에 따른 기피신청이 이유 있는 경우에는 그 위원을 교체하여야 한다.

④위원 본인이 제1항 각 호의 어느 하나 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사항의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제11조(위원의 수당 등) 심사위원회의 회의에 출석한 공무원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

제12조(선정의 취소) ①고용노동부장관은 제5조에 따라 선정된 민간단체가 규칙 제15조제4항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 선정을 취소할 수 있다.

②고용노동부장관은 제1항에 따라 그 선정을 취소하고자 하는 경우에는 사전에 심사위원회의 심사를 거쳐야 한다. 이 경우 관할청장은 심사를 위한 검토의견서를 작성하여 심사위원회에 제출하여야 한다.

③심사위원회는 필요한 경우 해당 민간단체의 관계자를 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

④고용노동부장관은 제1항에 따라 선정을 취소할 경우에는 10일 이내에 해당 민간단체 및 관할청장에게 통지하여야 한다.

제13조(상담업무 수행) 민간단체 고용평등상담실의 상담원은 상담업무를 수행함에 있어 민원인이 만족할 만한 상담이 이루어질 수 있도록 최선의 노력을 다해야 한다.

제14조(상담일지의 비치) ①민간단체는 고용평등상담실에 민원인별로 별지 제2호 서식의 상담일지를 작성·비치하여야 한다.

②제1항에 따른 상담일지의 작성에 있어 주요 상담내용은 컴퓨터에 전자자료 형태로 보관할 수 있다.

제15조(행정관청의 이용 안내) ①민간단체 고용평등상담실의 상담원은 상담내용 중 법위반 소지가 있거나 상담인이 진정·고소·고발 등을 희망하는 경우에는 관할 지방노동관서 또는 국가인권위원회(이하 "행정관청"이라 한다)를 이용할 수 있도록 적극 안내하여야 한다.

②민간단체가 행정관청에 사건처리를 의뢰하는 경우 별지 제3호 서식의 참고의견서를 작성하여 행정관청에 송부할 수 있다.

제16조(상담실의 표시) 민간단체는 고용평등상담실의 위치 및 상담 담당자임을 알 수 있는 표시를 부착하여야 한다.

제17조(상담원 교육) 민간단체 고용평등상담실의 상담원은 민간단체 고용평등상담실의 상담원은 상담기법, 노동관계법(「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「근로기준법」 제5장에 관한 사항 필수), 직장내성희롱 예방을 위한 교육 등 상담원의 직무수행능력 향상과 직접적인 관련이 있는 내용으로 8시간 이상인 자체 교육과정 또는 「근로자직업능력개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 노동관계법, 직장내 성희롱 예방교육 등 상담에 필요한 소정의 교육을 연1회 이상 이수하여야 한다.

제17조의2(성희롱 예방 교육기관의 지정) 직장내 성희롱 예방교육을 실시하고자 하는 민간단체는 규칙 제6조에 따른 성희롱 예방 교육기관의 지정을 받아야 한다.

제18조(상담실 운영실적의 보고) 민간단체는 고용평등상담실의 매월 운영 실적을 다음 달 7일까지 별지 제4호 서식에 따라 작성하여 관할청장에게 보고하고, 관할청장은 민간단체 고용평등상담실의 상담실적을 취합하여 매분기 다음 달 10일까지 장관에게 보고하여야 한다. 다만, 관할청장이 고용평등상담실의 매월 상담실적을 다음 달 15일까지 전산으로 보고한 경우 매분기 장관에게 보고한 것으로 여긴다.

제19조(변경내용의 보고) ①민간단체는 제3조에 따라 제출한 운영계획서 내용 중 상당실 이전, 상당원 변경 등 중요한 사항이 변경되었을 경우에는 그 변경사유 발생일로부터 14일 이내에 관할청장에게 변경내용을 보고하여야 한다.

②제17조의2조에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 민간단체가 강사를 변경할 경우 규칙 제6조제3항에 따른 강사양성교육 수수료여부 또는 교육계획을 관할청장에게 제출하여야 한다.

③민간단체는 제2항에 따른 강사양성교육 계획을 제출한 경우 교육 수수료 후 14일 이내에 수료를 확인할 수 있는 자료를 관할청장에게 제출하여야 한다.

제20조(비용의 지원) 고용노동부장관은 제5조에 따라 선정된 민간단체에 대하여 상당원의 인건비와 교육비 등 고용평등상당실의 운영에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제21조(비용지원의 절차) ①제5조제1항에 따라 선정된 민간단체는 분기별로 매분기 첫째 달 15일까지(제5조제3항에 따라 선정된 민간단체는 선정통보를 받은 날부터 10일까지) 별지 제5호 서식의 국고보조금 교부신청서를 관할청장에게 제출하여야 한다.

②관할청장은 국고보조금 교부신청서를 접수한 날부터 14일(제5조제3항에 따라 선정된 민간단체의 경우 7일) 이내에 보조금 교부를 결정하여 별지 제6호 서식의 국고보조금 교부결정서를 민간단체에 통지하여야 하며, 「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」(이하 “보조금법”이라 한다) 제18조제1항에 따라 별도의 교부조건을 붙일 수 있다.

제22조(보조금의 관리) ①국고보조금을 교부받은 민간단체는 보조금법 제34조에 따라 교부받은 보조금에 대하여 별도의 계정을 설정하고, 수입 및 지출을 명백히 구분하여 계리하여야 한다.

②민간단체는 교부받은 보조금을 교부조건 외의 다른 용도에 사용하여서는 아니 된다.

③민간단체는 보조금법 제27조에 따라 다음 해 1월 15일까지 보조사업의 실적을 기재한 보조사업 실적보고서를 작성하여 관할청장에게 제출하여야 한다.

④그 밖에 보조금 교부결정 취소 및 반환, 보조금 확정 등과 관련한 사항에 대해서는 보조금법을 준용한다.

제23조(지도점검) 관할청장은 민간단체 고용평등상담실의 운영실태에 대한 지도·점검을 별지 제7호 서식에 따라 연 1회 이상 실시하고, 지도·점검일로부터 14일 이내에 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제24조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2018년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙 〈제2019-53호, 2019. 10. 15.〉

① (시행일) 이 규정은 고시한 날부터 시행한다.

<부록 2> 2020년 고용평등상담실 운영 희망단체 작성서식 28)

민간단체 고용평등상담실 운영실적 및 계획

1. 법인 개요

- 법인명 : ○ 대표자 :
 ○ 소재지 : ○ 설립일자 :
 ○ 임원현황

성명	직위	주요경력	자격사항

- 재산현황

기본재산	연간수지내역(직전회계년도 '19년)		
	수입	지출	수익금

- 회원수(상근직원수) :
 ○ 상담실 운영 개시일자 :

2. 신청자격 요건(「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 시행규칙 제15조)

- 비영리법인으로 정관에 상담사업 포함 여부 :
 ○ 상근상담원

성명	근무기간	상담원 경력 및 활동실적	상담원자격요건 충족여부	비고

- ※ 상담원의 상근 직원 :
 - 상담원 능력향상 교육 실적 :

28) 고용노동부, 2020년 고용평등상담실 운영 희망단체 공고문
http://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20191000808

○ 사무공간(6.6㎡) 확보 여부(면적기재) :

3. 상담실적(최근 3년간)

○ 상담내용별 실적

(단위 : 건)

연도	계	남녀고용평등법 관련					근로기준법 관련					기타
		소계	성차별	성희롱	육아휴직	기타	소계	사전휴가	생리휴가	임산부근로시간	기타	
'17												
'18												
'19.10												

○ 상담방법 및 조치내용

(단위 : 건)

연도	상담방법					조치내용			
	소계	전화상담	인터넷	방문상담	기타	소계	권리구제절차안내 조언	기관 자체해결	행정기관이송
'17									
'18									
'19.10									

4. 기타 활동실적(2019년도)

가. 사업장(중소사업장 관리자 등) 교육 개최 실적(일시, 횟수, 시간, 교육인원 등)

나. 심리정서 치유 프로그램 운영 실적(인원, 횟수, 프로그램 운영 활동 등)

다. 고용평등인식 확산 사업(연구, 교육, 홍보사업 등)

라. 기타(상담원 업무능력 향상, 심층상담을 위한 활동, 교육, 자문 변호사 및 공인노무사 연계 활동 실적 등)

5. 2020년 고용평등상담실 운영계획

가. 남녀고용평등, 모성보호 및 일·가정 양립 등 상담

나. 직장 내 성희롱 예방 교육

다. 기타 상담실 활동

- 고용노동부 협업
- 고용평등인식 확산 사업추진(연구, 교육, 홍보사업 등)
- 상담원 업무능력 향상, 심층상담을 위한 활동 등

바. 예산계획

(단위: 천원)

지출비목	금액	산출근거	비고

* 사업공고문의 보조금 지원내용 및 운영계획 참고사항을 고려하여 작성

6. 기타

- 상담실 운영 관련 자체 평가(성과 및 미비점, 개선방안 등)
- 우수 상담사례(잘 해결된 사례, 행정기관 등을 통한 해결사례 등)

<부록 3> 2020년 고용평등상담실 현황

청별	단체명	연락처	비고
서울청	(사)서울여성노동자회	02-3141-9090	
	(사)여성노동법률지원센터	0505-515-5050	
	(사)노동희망	070-8279-1598	2020년 시작
충부청	(사)인천여성노동자회	032-524-8831	
	(사)부천여성노동자회	032-324-5815	
	(사)수원여성노동자회	031-246-2080	
	(사)안산여성노동자회	031-494-4362	
	한국노총 춘천영서지역본부	033-243-7576	2018년 시작
부산청	(사)부산여성회	051-506-2590	
	(사)마산창원여성노동자회	055-264-5049	
	한국노총 울산지역본부	052-261-4493	2018년 시작
대구청	(사)대구여성회	053-427-4577	
	(사)대구여성노동자회	053-427-4595	
	(사)경주여성노동자회	054-744-9071	2018년 시작
광주청	(사)광주여성노동자회	062-361-3029	
	(사)전북여성노동자회	063-286-1633	
	한국노총 광양지역본부	061-792-0365	2018년 시작
	(사)제주여민회	064-756-7261	2018년 시작
대전청	한국노총 충북지역본부	043-273-7801	
	(사)대전여민회	042-226-9790	
	한국노총 충남지역본부	041-551-9119	2018년 시작

발제 2

상담을 통해 보는 고용평등

- ◎ 직장 내 성희롱 상담에서 포착한 문제의식, 피해자 심리상담과 2차 가해 금지 법 개정을 이끌어내다
 - 서울여성노동자회 고용평등상담실 20년
 - … 최수영 서울여성노동자회 고용평등상담실장

- ◎ 고용평등상담실 20년, 성평등한 노동세상을 꿈꾸다
 - 차별, 생존의 문제, 직장내성희롱과 성차별 -
 - … 신미영 대구여성회 고용평등상담실장

- ◎ 모부성권, 기본권이자 사회권이다
 - … 김익자 전북여성노동자회 회장

**직장 내 성희롱 상담에서 포착한 문제의식,
피해자 심리상담과 2차 가해 금지 법 개정을 이끌어 내다**
- 서울여성노동자회 고용평등상담실 20년 -

최수영 서울여성노동자회 고용평등상담실 상담실장

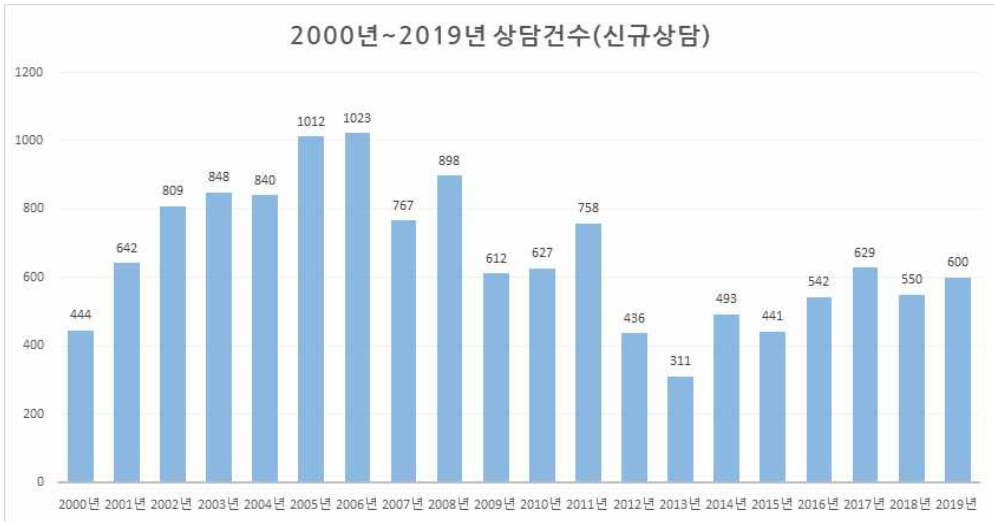
1. 여성 노동 상담 20년 추이

서울여성노동자회(이하 본회)는 1987년 창립부터 일상적으로 여성노동 상담을 진행해오다, 여성노동의 주변화, 비정규직화로 여성노동자의 고용 불안정이 갈수록 심해지던 1995년 상담을 ‘평등의전화’로 특화하였다.

2000년부터는 여성노동전문 사이트 이퀄라인(equaline@or.kr)을 개설하여 전화, 면접 상담 뿐만 아니라 인터넷을 통한 상담으로 확장하였다. 또한 고용노동부 민간단체 고용평등상담실로 선정되면서 상담의 공신력을 높여내어 지난해 비해 상담이 2배 가까이 증가했다.

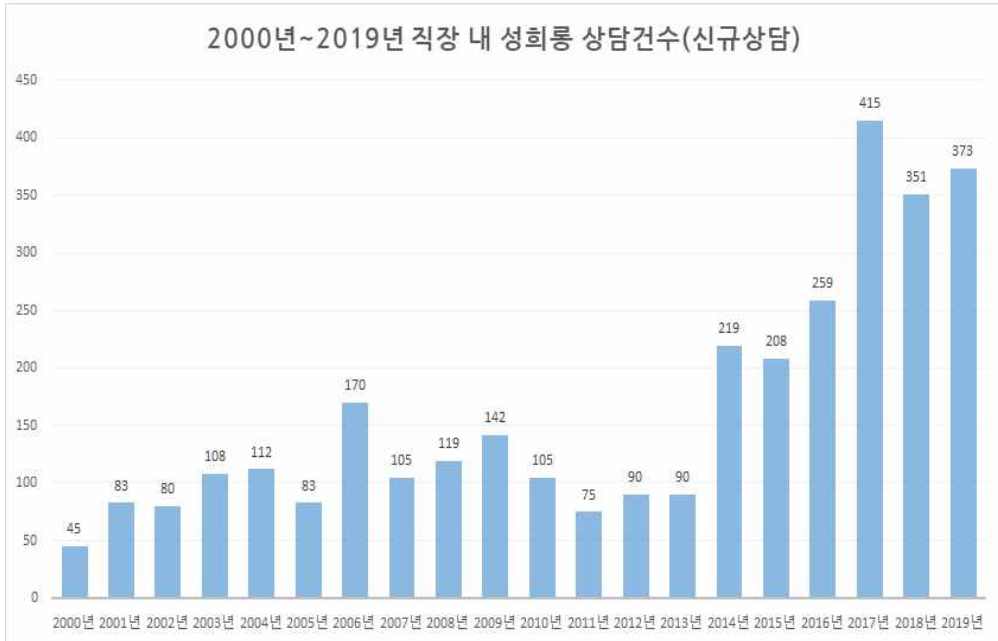
2002년에는 모성보호를 포함한 여성노동법 개정으로 임신출산 불이익, 출산전후휴가, 육아휴직 상담이 증가하였다. 2005년과 2006년에는 모성관련 개정법이 적용되며 꾸준히 모성권 상담이 증가하였다. 2012년에는 상담이 감소하였는데 2011년 12월에 위민넷 홈페이지와 연계한 인터넷 상담을 8년 만에 종료하여 인터넷 상담이 줄었기 때문이다. 그러나 내방상담은 2배 증가하여 노동자의 주체적인 대응을 이끌어내었다는 점에서 긍정적으로 해석할 수 있다. 2014년 이후는 직장 내 성희롱 상담이 주를 이루며, 총상담의 60% 이상을 차지하고 있다. 현재는 지

속적으로 신규상담 기준 500~600건(재상담 포함한 총 상담은 1000건 내외)의 상담을 진행하고 있다.



2. 직장 내 성희롱 상담 분석

2000년부터 접수된 직장 내 성희롱 신규 상담은 총 3,232건에 달한다. 성희롱상담은 1999년 직장 내 성희롱이 법제화 된 이후 계속 증가하여 2001년에는 전년 대비 2배 급증하였다. 2003년 여성부에서 대중매체(TV)를 통하여 직장 내 성희롱 공익광고를 실시하며 전년 대비 1.4배 증가를 보였고, 최연희 의원의 기자 성희롱사건 등으로 성희롱에 대한 사회적 관심이 집중되었던 2006년에는 전년 대비 2배 증가하였다. 2014년에는 여성긴급전화 1366서울센터와 연계되면서 전년 대비 2.5배의 증가폭을 보였다. 2017년에는 전년 대비 2배에 가깝게 직장 내 성희롱 상담이 폭증하였는데, 이는 미국 등지에서 미투가 시작되었고, 국내에서도 소라넷 폐쇄, 한샘 등의 사건이 이슈화된 영향이 있었을 것으로 짐작되며, 2018년 미투가 시작될 수밖에 없었던 사회적 변화의 맥락으로 해석될 수 있다.



3. 직장 내 성희롱 상담을 통한 사각지대 포착 및 대응

직장 내 성희롱 상담이 증가하면서 구제 사각지대의 문제점도 함께 포착되었다. 첫 번째는 직장 내 성희롱 피해 노동자들이 다양한 심리적 고통을 토로하고 있지만, 어디에도 도움 요청할 곳이 없다는 것이었다. 두 번째는 직장 내 성희롱 문제제기가 퇴사 등의 2차 불이익으로 이어지고 있다는 것이었다.

3.1. 직장 내 성희롱 피해 노동자 심리정서지원의 필요성 제기

본회는 2014년 직장 내 성희롱 상담이 폭증했다고 할 정도로 증가하였다. 상담과정에서 피해 노동자들이 호소하는 심리정서적 고통이 사건해결의 방해요소로 작용하며, 이로 인해 온전히 일터로의 복귀가 어

렵다는 것을 확인하였다. 2014년 당시 고용평등상담실 차원에서 심리정서적 지원은 전무한 상태였다. 그래서 본회는 심리상담가의 자원봉사에 의존해 심리정서적 지원을 시작하였다.

또한 개인 상담과 집단 상담을 통해 심리정서적 지원의 필요성과 효과성을 확인하고, 제도적 도입이 절실하다고 판단하였다.

이에 본회는 자체적인 심리정서지원 프로그램 운영을 바탕으로 2015년 ‘직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향’ 설문조사²⁹⁾를 통하여 「평등의전화 20년 상담을 통해 본 직장 내 성희롱 실태와 제도 개선 방안」을 발표³⁰⁾하였다.

설문 참여자들의 직장 내 성희롱 발생시점은 6개월~1년 이내가 32.0%로 가장 많았고, 6개월 이내가 30.0%, 1년~2년이 23.0%, 2년 이상이 15.0%를 차지했다. 성희롱 피해경험이 여러 번일 경우 가장 최근의 사건을 기준으로 기록하도록 했다.

표 1 직장 내 성희롱 발생시점 (2015년 실태조사)

구분	① 6개월 이내	② 6개월~1년	③ 1년~2년	④ 2년 이상
%	30.0	32.0	23.0	15.0

29) ‘직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향’ 설문조사는 ‘여성노동자들이 직장 내 성희롱 피해를 당했을 때 느꼈던 증상 및 대처 방식, 그리고 경험했던 직장 내 성희롱이 현재 심리정서에 미치는 영향’을 파악함으로써 직장 내 성희롱 피해자들의 전문적인 심리정서 지원의 필요성’ 알려 내고자 기획되었음. 설문조사 대상은 2013년 1월부터 2015년 7월까지 서울여성노동자회 평등의 전화에 직장 내 성희롱 상담을 의뢰한 내담자 235명을 대상으로 진행되었는데, 이 중 91명이 응답하였고, 외부기관의 협조를 얻어 비내담자 9명이 응답하여 총 100명이 설문에 참여하였음. 설문조사 시기는 2015년 7월, 8월에 3차에 걸쳐 진행됨.

30) 서울여성노동자회 평등의 전화 20주년 기념 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회(2015)』에서 발표함.

설문조사 결과 직장 내 성희롱이 여성노동자들에게 분노, 수치심, 두려움, 우울증, 무력감 등의 부정적 감정반응을 강하게 일으키고, 수면장애, 두통 등 신체반응에도 영향을 줄 뿐 아니라 근로의욕 저하, 자신감 저하, 대인기피, 집중력 저하 등 행동 및 인지에도 영향을 주어 직장생활에 심각한 지장을 주고 있었다.

표 2 직장 내 성희롱 경험으로 인해 느꼈던 증상 (복수응답, 무응답 제외, 2015년 실태조사)

번호	구분	항목	%
1	신체반응	위장장애	35.0
2		두통	45.0
3		수면장애	64.0
4		과민성 대장증상	19.0
5		체중감소/폭식	38.0
6	정서반응	분노	90.0
7		두려움 및 불안	76.0
8		우울증	61.0
9		무력감	58.0
10	정서반응	수치심	90.0
11		고립감	40.0
12		죄의식	29.0
13		자아존중감 상실	42.0
14	행동반응 및 인지변화	자신감 저하	49.0
15		집중력 저하	46.0
16		대인기피	48.0
17		근로의욕저하	73.0
18		사건 당시 순간기억장애	13.0

본회는 2016년 ‘직장 내 성희롱 경험을 떠올렸을 때 외상 후 스트레스를 얼마나 자주 경험하는지’를 알아보기 위하여 실태조사³¹⁾를 진행

31) 본회는 2016년 ‘직장 내 성희롱이 피해자 심리정서에 미치는 영향과 성희롱 문제제기로 인한 불이익 조치 경험’ 설문조사를 실시하였다. 조사대상은 2014년 2월부터 2016년 9월까지 본회 상담실에 직장 내 성희롱 문의를 한 내담자 231명이었으며 이중 103명이 구글 설문 조사에 응답하였다.

하였다.

그 결과 외상 후 스트레스 장애 증상으로는 ‘그 사건을 상기시켜 주는 것들이 그 사건에 대한 감정(느낌)을 다시 되살아나게 한다’가 가장 높았고, ‘그 사건에 대해 생각하거나 떠오를 때마다 혼란스러워지기 때문에 회피하려고 한다’가 다음으로 높았으며, ‘그 사건 이후로 이전보다 예민하고 화가 자주 난다’, ‘나는 다른 사람을 믿을 수 없을 것 같다고 느낀다’, ‘세상 어디에도 안전한 곳은 없다는 생각이 든다’ 순으로 나타났다.

특히, ‘세상 어디에도 안전한 곳은 없다는 생각이 든다’, ‘나는 다른 사람을 믿을 수 없을 것 같다고 느낀다’고 답변한 피해자들의 수치가 상당히 높게 나타나, 직장 내 성희롱이 경험은 타인과 사회에 대한 신념에도 부정적 영향을 미쳐 다른 사람과 세상을 믿을 수 없게 만들어 사회생활에 장애를 일으킬 요소를 제공하고 있는 것으로 나타났다.

표 3 과거의 직장 내 성희롱 사건을 떠올렸을 때 경험의 빈도

(복수응답, 무응답 제외, 2016년 실태조사)

구분	항목	%	자주 있다	가끔 있다	그저 그렇다	드물 게 있다	전혀 없다
1	그 사건을 상기시켜 주는 것들이 그 사건에 대한 감정(느낌)을 다시 되살아나게 한다.	83.3	50	38	7	5	0
2	그 사건 이후로 이전보다 예민하고 화가 자주 난다.	81.3	54	25	14	6	1
3	그 사건에 대해 생각하거나 떠올릴 때마다 혼란스러워지기 때문에 회피하려고 한다.	81.8	55	27	11	4	3
4	내가 생각하지 않으려고 해도 그 사건이 갑자기 떠오르곤 한다.	80.0	47	38	7	4	3
5	작은 일에도 쉽게 깜짝 놀란다.	73.5	39	29	22	7	3
6	항상 우울하고 의욕이 없다.	64.3	23	34	29	5	8
7	그 사건과 연상되는 것이 있으면 식은땀, 호흡곤란, 오심, 심장 두근거림 같은 신체적인 반응이 일어난다.	65.8	26	34	23	11	4
8	세상 어디에도 안전한 곳은 없다는 생각이 든다.	81.0	49	35	10	3	2
9	내 자신이 패배자처럼 느껴진다.	64.8	26	32	25	9	7
10	나는 다른 사람을 믿을 수 없을 것 같다고 느낀다.	81.0	54	26	14	2	2

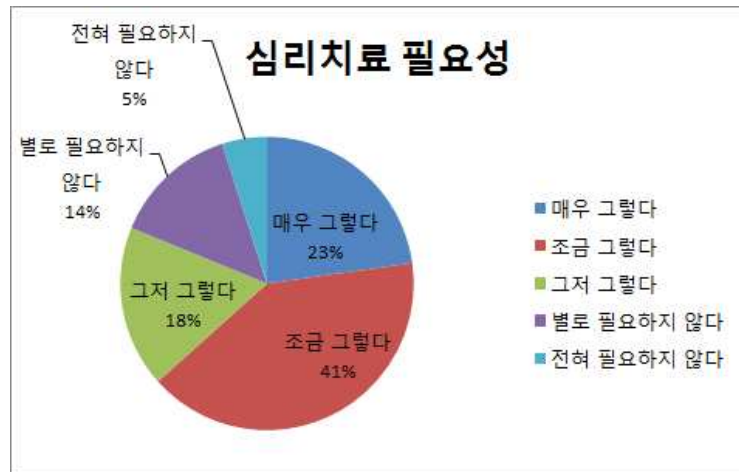
2016년 설문조사에서 응답자 중 현재 외상 후 스트레스로 인한 전문적인 심리 상담이 필요한지에 대해 23%가 ‘매우 그렇다’, 41%가 ‘조금 그렇다’라고 답해 전체 응답자의 64.0%가 심리 상담을 필요로 하고 있었다.

직장 내 성희롱 피해자들은 성희롱 당시부터 분노, 수치심, 두려움과

불안 등의 정서반응과 더불어 근로의욕저하, 대인기피 등의 행동반응에도 심대한 영향을 받아 직장생활에 심각한 지장을 받고 있을 뿐 아니라, 이로 인해 퇴사로까지 이어지고 있다.

하지만 직장 내 성희롱이 개인의 문제로 발생하는 것이 아님에도 불구하고, 이러한 심리적인 고통은 개인의 문제로 치부되어 방치되고 있었다. 본회는 법적, 사회적인 보호 장치가 시급하게 필요하다고 판단하고, 직장 내 성희롱 피해 노동자들의 심리정서지원을 정책 차원에서 실시하도록 요구하였다.

그림 1 직장 내 성희롱 경험에 따른 외상 후 스트레스로 전문적인 심리 상담이 필요한가? (무응답 제외, 2016년 실태조사)



고용평등상담실은 2018년부터 노동부의 지원을 받아 심리정서치유프로그램을 운영하고 있다.

본회는 2018년 21명(연인원 147명), 2019년 21명(연인원 150명)을 진행했으며 2020년 8월까지 15명(연인원 90명)이 지원 받았다. 심리정서치유프로그램을 통하여 심리상담을 받은 내담자들은 긍정적이었다고 평가한다. ‘정신과 치료보다 심리상담이 더 도움이 됐다’, ‘어려움을 말해도 안전하다’, ‘공감 받을 수 있다’, 개인이 회사 등과 대응하는 것이 결코 쉽지 않은데 ‘심리상담이 큰 힘이 됐다’고 말한다.

심리정서치유프로그램이 3년 차에 들며 심리상담을 받을 수 있는지

문는 전화가 늘고 있다. 하지만 심리정서치유프로그램은 다른 심리상담과 유사하다는 이유 등으로 올해 사업비가 축소되었고 직장 내 괴롭힘 건은 심리상담을 연계하기가 어려워졌다.

3-2. 남녀고용평등법의 직장 내 성희롱 관련 법률 개정

본회가 2016년 ‘직장 내 성희롱 신고 이후 불이익 조치 경험’ 설문조사를 실시하게 된 배경에는 직장 내 성희롱 문제제기 더불어 문제제기로 인한 2차 불이익 문제가 사회적으로 대두되고, 상담 시에도 2차 불이익을 호소하는 피해 노동자들의 목소리가 높았기 때문이었다. 그러나 당시의 남녀고용평등법의 직장 내 성희롱 피해자 불이익 금지 조항(제14조 제2항)에는 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.’고 규정하고 있는데 불리한 조치란 것이 ‘해고나 그 밖의 불리한 조치’라고만 명시되어 있어, 그 범위가 모호하고 기준이 명확하지 않아 논란의 불씨를 제공하고 있을 뿐이었다.

본회가 진행한 2016년 실태조사 ‘직장 내 성희롱 피해 내담자들을 대상으로 직장 내 성희롱 신고 이후 불이익 조치 경험’에서 불이익에 대한 질문 조항은 2017년 개정 발의하고 2018년 5월 29일 시행된 법률 조항의 근거가 되었다.

2016년 실태조사 응답자 103명 중 57%(58명)는 직장 내 성희롱 문제제기로 회사로부터 불이익 조치를 받았다고 답하였다.

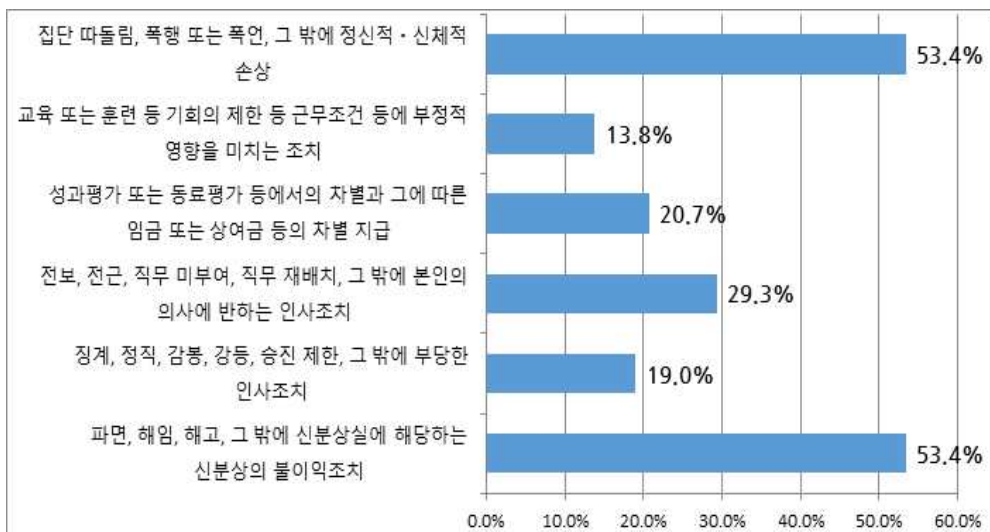
직장 내 성희롱 피해자들이 받은 불이익의 조치는 ‘파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익’, ‘집단 따돌림, 폭행

또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상'이 각각 53.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치'가 29.3%로 나타났다.

이는 성희롱 피해자들이 성희롱 피해 뿐 아니라, 성희롱 행위자나 동료 등에 의한 집단 따돌림, 괴롭힘 등에 노출되거나, 인사 상 불이익까지 경험하면서 고용단절과 더불어 신체적, 정신적 손상이 심각하다는 것을 보여주었다.

그림 2 직장 내 성희롱으로 인한 어떤 불이익 조치를 받았는가?

(복수응답, 무응답 제외, 2016년 실태조사)



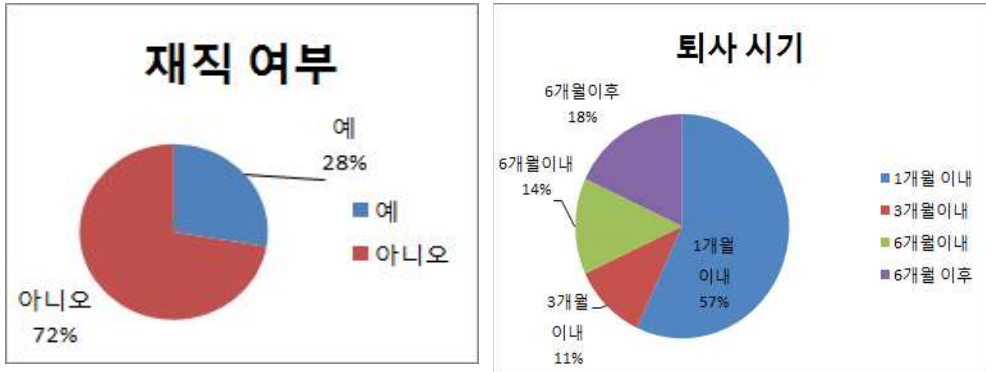
○ 직장 내 성희롱 발생 후 현재 해당 사업장에 재직 중인가?

직장 내 성희롱 발생 후 현재 해당 직장에 재직 중인 피해자는 28%에 불과하였다. 직장 내 성희롱 발생 후 피해자의 72%가 퇴사했는데, 퇴사한 피해자들의 57%는 1개월, 11%는 3개월 이내, 14%는 6개월 이내라고 답해, 성희롱 피해자의 82%가 6개월 이내에 퇴사했다고 응답했다.

설문조사에서는 노동부, 인권위원회, 경찰서 등 관계기관에 신고한 40

명 중 단 8명을 제외한 80%는 회사를 떠난 것으로 나타나, 결국 직장 내 성희롱이 피해자들의 고용단절로 이어지고 있는 심각성을 보여주고 있다.

직장 내 성희롱 발생 후 퇴사 비율과 퇴사 시점 (무응답 제외, 2016년 실태조사)
 그림 3 직장 내 성희롱 발생 후 재직 여부 그림 4 퇴사 시기



○ 2017년 토론회, ‘사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 금지’한 조항

위 설문조사를 토대로 2017년 본회는 ‘고용평등상담실네트워크’와 함께 남녀고용평등법 개정을 위한 토론회를 개최하고, 법률 발의를 위한 작업을 진행하였다.

남녀고용평등법 개정을 위하여 2016년 하반기부터 전국 고용평등상담실 단위의 의견을 취합하여 논의를 진행하였고 2017년 수차례 진행된 고용평등상담실 수도권 회의를 통하여 개정 법률안을 남녀고용평등법 개정 법률안을 제안하였다.

개정 법률안의 가장 큰 목적은 직장 내 성희롱 피해를 주장하는 노동자에 대한 사업주의 2차 불이익 예방과 피해자 보호 조치를 명시하여 직장 내 성희롱으로 인한 고용단절 없이 안전하게 일할 수 있도록 하는 것이다. 2017년 하반기 ‘한샘 성희롱’ 사건의 이슈화는 법률이 개

정되는데 커다란 영향을 주었다. 이러한 사회분위기에 힘입어 ‘직장 내 성희롱 발생 시 조치’에 불이익 금지의 세부금지조항을 삽입할 수 있었다.

법률안은 원안대로 통과되어 2017년 11월 28일 개정되었고 2018년 5월 29일부터 시행되었다.

4. 2020년 여전히 직장 내 성희롱 상담이 압도적으로 높아

2018년 이후 미투 정국으로 형성된 사회적 분위기, 여성노동자들의 권리의식 확대 및 해결에 대한 기대 증가 등의 영향으로 예전에 비해 행정적·법적 대응이 늘어나고 추세이다.

#미투운동의 촉발이 여성노동자에게 ‘직장 내 성희롱은 피해자 잘못이 아니다’라는 인식 변화와 ‘나도 미투하고 싶다. 신고방법을 알고 싶다’라는 태도 변화로 이어졌다.

본회 상담경향에도 행정적·법적 대응하는 사례가 증가하고 있어 그 변화를 감지할 수 있다.

본회의 상담은 여전히 직장 내 성희롱이 압도적이다. 2019년 본회 평등의전화·고용평등상담실에서 진행한 상담 중 직장 내 성희롱 상담은 63.5%로, 상담 유형 중 가장 많다.

그러나 여성노동자들의 인식변화에도 불구하고 사업장에서는 여전히 조사·조치가 미흡하고, 신고 후 2차 피해는 여전히 사라지지 않고 있다. 개정법에서 2차 피해에 대한 구체적인 명시에도 불구하고 현실의 변화는 매우 더디다.

표 4 2019년 직장 내 성희롱 문제제기 후 불리한 처우 경험 여부

	빈도	%
예	181	49.1
아니요	49	13.3
아직모름	139	37.7

표 5 불리한 처우 경험(복수응답)

	항목	빈도 (명)	%
1	파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치	43	23.4
2	징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치	2	1.1
3	직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	14	7.6
4	성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	0	0
5	직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	0	0
6	집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	73	39.7
7	그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	52	28.3

5. 고용평등상담실의 역할과 의미

위 본문에서는 고용평등상담실 20주년을 맞아 본회가 중점적으로 진행한 두 가지 사례를 열거하였다. 본회 고용평등상담실을 자랑하기 위함이 아니라, 고용평등상담실이 있어 피해 여성노동자들의 현장의 목소리를 들을 수 있었고, 이를 통해 문제점을 포착하고, 그 문제점을 해소하기 위해 노력할 수 있었다는 것이다. 이것이 고용평등상담실의 존재 이유이며, 안정적인 운영이 필요한 이유이기도 하다.

○ 직장 내 성희롱 피해자, 심리 상담이 반드시 필요하다

노동자가 회사에 문제제기를 한 후 상당한 압박을 받는데 직장 내 성희롱은 사회·문화적으로 부정적 시선이 더해져 피해 노동자는 더욱 더 심리적 고통을 호소한다. 여기에 노동부 등에 진정 또는 형사 고소했을 경우 사건처리가 지연되면 또다른 심리적 압박과 초조함을 갖게 된다. 직장 내 성희롱 피해자들이 심리적 상처를 그나마 해소할 수 있는 방법은 사건처리가 되었을 경우이다.

본회는 직장 내 성희롱 상담을 진행하면서 전반적인 직장 내 성희롱 뿐만 아니라 피해자에 대한 심리구제기관이나 절차가 전무한 현실에 안타까움을 느낄 수밖에 없었다. 이에 본회는 직장 내 성희롱 피해자들에게 심리정서지원이 절실하게 필요하며, 이 과정을 통하여 상처를 극복하고 사회로 복귀할 수 있음을 시사했다. 이로 2018년부터 고용평등상담실에서 심리정서치유프로그램을 진행하고 있다.

그러나 이제 겨우 3년 진행되었는데 다른 사업과 중복 등의 문제를 들며 사업비가 줄어드는 등의 부침이 있다. 앞서 말했듯 직장 내 성희롱은 성폭력 문제이면서 노동권과 생계권이 같이 설명되어야 하며, ‘직장 내 권력’이 충분히 이해되어야 한다.

또한 직장 내 성희롱 피해뿐만 아니라 직장 내 성차별, 성차별적 문화로부터 기인한 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 심리적 고통을 받는 노동자 역시 심리정서치유프로그램 지원을 받을 수 있어야 한다.

○ 직장 내 성희롱과 2차 가해는 ‘권력’에 의한 폭력이다

남녀고용평등법이 개정되어 성희롱 피해 노동자등에게 불리한 처우를 금지하고 있다. 하지만 <표 4>와 <표5>에서 보는 것(2019년 상담 분석)처럼 여전히 직장 내 성희롱 피해를 주장한 노동자는 이를 이유로 불이익을 경험하고 있다. 하지만 피해 노동자 등에게 불이익 처우를 가하는 경우 사업주 처벌은 제대로 이루어지고 있는지 의문이다.

본회 상담실을 찾은 많은 내담자들은 ‘어떻게 해야 할지 모르겠다’는 말을 한다. 직장 내 성희롱 피해가 발생하면 어떻게 대응할 수 있는지 알지 못하며 주변 사람들에게 물어봐도 모른다. 회사에 이야기해도 뾰족한 수가 없고 일을 계속 할 수 없을 것 같은 불안을 느낀다. 성희롱 가해자나 동료에게 2차 가해를 겪기도 하고 때로는 노동부나 경찰서에서도 피해를 당하기도 한다.

하지만 그럼에도 더 나은 해결 방법을 찾아 대응하고자 상담을 하는 내담자들의 힘으로 세상은 바뀌고, 점점 대응 의지를 가지고 상담하는 사람들이 늘고 있다. 가해자에게 사과 받고 싶거나 공식적으로 문제 제기 하고 싶다는 사례가 늘었다. 회사에 직장 내 성희롱으로 고충 신고를 하려고 하거나, 신고 후 대응 방법을 문의하는 사례도 늘었다. 형사처벌이나 피해 보상에 대해 문의하는 경우도 늘어나는 추세이다.

직장 내 성희롱 피해 노동자는 직장 내 성희롱이 ‘권력’에 의한 폭력임을 정확히 인지하고 있다. 성희롱 피해가 ‘내 탓이 아니다’라는 것 또한 알았다. 그래서 그동안 겪어온 성희롱의 피해에 분노하고 폭발한다.

그런데 사회의 변화는 이와 맞지 않아서 자꾸 뒷걸음질 치는 느낌이 들 정도이다. 직장 내 성희롱이 ‘권력’으로 인한 범죄임이고 2차 가해 역시 ‘권력’에 의한 폭력임을 정확히 인지하고 처리하여야 한다.

○ 고용평등상담실은 정부와 시민의 소통 창구, 노동부도 적극적으로 함께 해야 한다

민간단체 고용평등상담실은 단순히 ‘법’과 같은 정보를 ‘안내’하는 역할만을 하는 것이 아니다. 노동상담을 하면서 노동 관련법이 일반 시민에게 닿았을 때 현장에서 문제가 무엇이 있는지 포착한다. 노동 시장에서 법 개정에도 따라 상담이 변화되는 것을 알 수 있다.

단순한 안내 이상으로, 법을 행정에서 처리할 때 문제점, 시민의 삶과 동떨어진 부분, 어떤 부분이 안내가 미흡하거나 제대로 되고 있는

지, 집행 시 오해를 일으키는 부분이 없는지, 문제 해소를 위하여 무엇이 필요한지, 어떻게 바꾸어야 하는지 등을 고민하는 창구이다.

우리 사회는 점점 다양화 되고 있기 때문에 복잡한 문제가 발생하고 다각화된 해결 방안을 모색하여야 한다. 이에 정부는 시민사회단체 등 다양한 집단과의 네트워크가 필수적이며 민간단체 고용평등상담실은 그러한 역할을 충분히 할 수 있는 주체라는 것을 지난 20년 간 활동을 통하여 증명했다고 생각한다.

본회가 직장 내 성희롱 내담자 상담을 진행하며 법적인 대응 지원뿐만 아니라 심리적 안정을 위한 지원도 필요하다 판단하였고, 이를 노동부에 제안하여 심리정서치유프로그램을 운영하게 된 것은 대단히 의미가 크다.

직장 내 성희롱 피해 노동자가 성희롱 신고 이후 회사(사업주 등)로부터의 2차 가해가 심각한 수준임을 인지하고 피해 노동자 보호를 위하여 '직장 내 성희롱 발생 시 조치'에 불이익 금지의 세부금지조항이 들어갔다. 노동부도 법 개정의 이유와 의미를 알고 있을 것이므로 2차 불이익에 의한 진정 시 이를 적극적으로 조사하고 판단하여야 한다.

고용평등상담실이 상담을 통하여 포착한 문제점을 노동부에 제안하고 이를 노동부가 적극 수용하는 유기적인 관계를 통하여 다양한 시너지 효과를 기대할 수 있을 것이다.

그러한 역할을 하기 위해서는 안정적인 운영을 할 수 있어야 한다. 심리정서지원프로그램 등 새로운 사업을 진행하여야 하는데 일부 고용평등상담실은 여전히 1인의 활동가가 고군분투하고 있다. 고용평등상담실은 부족한 운영비와 불안정한 운영 등을 이유로 담당자의 교체가 잦아 업무의 연속성이 미흡하다. 그런데 고용평등상담실 평가는 일률적인 잣대로 이루어진다.

고용평등상담실의 역할을 다하기 위해서는 개별 상담에서 법 안내 이상으로 전체적·복합적인 노동 사안의 흐름과 문제점을 파악하고 이를 고민·논의 할 수 있는 역량이 있어야 하는데 이를 하기 위해서 절대적

인 시간이 필요하다. 장기근속이 가능하도록 안정적인 환경이 되어야 한다. 또한 지역적인 특색이 반영되어야 하며 ‘상담 한 건’이 아니라 그 이상이라는 것이 충분히 평가되어야 한다.

〈참고자료〉

신상아(서울여성노동자회), 「평등의전화 20년 상담을 통해 본 직장 내 성희롱 실태와 제도 개선 방안」, 서울여성노동자회 평등의전화 20주년 기념-직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회(2015.10).

신상아(서울여성노동자회), 「직장 내 성희롱이 피해자 심리정서에 미치는 영향 및 불이익 조치 실태」, 직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법 개정 토론회(2017.7).

최수영(서울여성노동자회), 『평등의전화·고용평등상담실 2019년 상담사례집(2020.6.)』.

고용평등상담실 20년, 성평등한 노동세상을 꿈꾸다

- 차별, 생존의 문제, 직장내성희롱과 성차별 -

신미영 대구여성회 고용평등상담실 상담실장

올해는 고용평등상담실이 개설된 지 20년이 되는 해이다. 대구여성회 고용평등상담실은 20년 동안 여성노동자들의 평생평등노동권 확보를 위해 노력했다. 현장에서의 상담을 바탕으로 여성노동자들이 처해 있는 성차별적인 사회구조와 문화를 바꾸기 위해 때로는 개별단체로 때로는 연대단체들과 힘을 모았다. 남녀고용평등법 개정과 성폭력특별법 제정 운동 등 법과 제도개선은 물론 직장내성희롱예방교육, 캠페인, 토론회 등을 통해 시민들의 인식을 바꾸기 위한 다양한 활동도 전개했다. 고용평등상담실 20주년을 맞이하여 대구여성회 직장내성희롱, 성차별 사건을 중심으로 20년의 활동과 성과를 돌아보고 고용평등상담실의 위상과 역할을 재조명해 보고자 한다. 또한 기본적인 삶의 조건인 성평등 노동을 위한 개선방안도 논의해 보고자 한다.

여성들의 사회진출이 늘어나면서 직장에서의 성차별과 성희롱은 여성들의 노동권과 생존권을 위협하는 문제로 대두되었다. 남녀고용평등법이 제정되어 성차별을 금지하는 법적 근거를 마련했지만 직장에서의 성차별은 근절되지 않고 있다. 대구여성회는 결혼퇴직문제 대응에서부터 1993년의 ‘서울대 신교수 성희롱 사건’ 대응, 1996년에는 ‘평등의 전화’를 개설하자마자 대구지하철 여성역무직 응시원서 접수거부 사건을 지원하기도 하였다. 대구지하철공사가 법적인 처벌은 받지 않았지만 사회적 공론화로 부산지하철공사 역무직에 여성을 채용하도록 영향

을 미쳤고, 대구지하철공사로부터 2차 공채시에 역무직에 여성을 채용하겠다는 약속을 받아내는 등의 성과를 거두었다.

1999년에 남녀고용평등법이 개정되면서 직장내성희롱 개념과 사업주의 성희롱예방교육 의무규정이 삽입되었으며, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 제정되는 등 그동안 여성계에서 주장해온 여성관련 법률들이 제·개정되었다. 그러나 현실은 IMF 구제금융 이후 여성이 우선해고 되고 비정규직으로 전환을 강요당하는 등 성차별적인 고용관행으로 피해를 당하고 있었다. 이에 ‘학원선생님들의 법적 권리를 찾아드립니다’ 라는 사설학원 부당노동행위 및 남녀차별 사례를 접수하여 여성노동자들의 현실을 개선하려고 노력하였다.

2000년 고용평등상담실을 개소하면서 ‘성평등한 직장문화 만들기’ 거리 캠페인과 직장내성희롱예방교육 실태조사를 바탕으로 토론회를 개최하여 노동정책, 성평등한 직장문화 정착을 위한 방안을 같이 고민해보는 자리를 마련하였다. 2005년에는 직장내성희롱예방교육기관으로 지정되어 많은 사람들에게 직장내성희롱과 성차별의 문제점을 알렸다.

대구여성회가 30년 동안 노동상담을 하면서 가장 많이 했던 상담내용은 직장내성희롱을 비롯한 성차별 상담이다. 2010년 KT 여성노동자 해고사건은 성차별의 문제를 또 한번 확인하는 계기가 되었다. 여성에게 명예퇴직을 강요하고 받아들이지 않자 전환배치 등을 통해 괴롭히다가 정년 1년을 앞두고 해고한 사건으로 기자회견, 1인 시위, 선전전, 지도위에 부당해고 구제신청을 통해 복직판결을 받아냄으로써 지역에 여성노동의 현실을 알려내었다.

대구여성회를 비롯한 전국 여성노동단체들의 노력으로 결혼퇴직 문제는 더이상 여성노동자들의 노동권을 박탈하는 문제는 아니라고 생각하였다. 그러나 2016년 대구의 중견기업인 금복주에서 결혼퇴직을 강요한 사건이 발생하였다. 여직원이 회사에 결혼한다는 사실을 알리자

‘창사 이래 60년 동안 한 번도 결혼한 여직원이 근무한 적이 없다’ 면서 회사관행이라는 이유를 들어 퇴사를 강요하였다. 피해자가 퇴직을 거부하자 6개월 동안 회사 간부들이 나서서 업무배제와 배치전환, 집단 따돌림까지 자행했다. 이에 대구여성회는 시민단체들과 연대하여 기자회견과 현수막 게시, 1인 시위를 진행하였고 전국 65개 단체가 참여하는 금복주불매운동본부를 발족하여 전국적인 금복주불매운동을 전개하였다. 이런 노력으로 국가인권위의 직권조사와 노동청의 수사감독이 이루어졌다. 국가인권위의 직권조사를 통해 금복주의 성차별적 관행이 채용, 배치, 임금, 승진, 직원 복리 등 인사운영 전반에 있었음이 드러났으며, 이후 이런 성차별적 인사관행과 취업규칙을 바꾸게 하는 성과를 거두었다.

대구기계부품연구원 페이미투는 금복주 사건과 마찬가지로 여성노동자들이 겪는 성차별의 문제를 적나라하게 보여주었다. 비정규직 여성노동자들은 단지 여성이라는 이유로 정규직 채용을 거부당했고 인사담당자는 공공연하게 ‘여자는 뽑지 않을 거니까 응시하지 말라’는 말을 했다. 여직원들이 출산휴가나 육아휴직을 가면 욕설에 책상을 빼야 한다는 말까지 하였다. 결국 피해자는 비정규직 남성노동자들이 정규직으로 전환되는 동안 11년째 비정규직으로 일하다가 해고당했다. 사업장 안에서 일상적인 성차별과 성희롱이 만연했지만 누구하나 책임지지 않았다. 그러나 피해자자는 이에 굴하지 않고 대구여성회와 함께 기자회견을 하고 부당해고구제신청과 노동청 진정 등 6개월 동안의 기나긴 투쟁을 통해 복직되었다. 명예훼손으로 역고소 당하는 등 2차 피해도 있었지만 포기하지 않고 사건해결에 주체적으로 활동하여 좋은 결과를 거두었다.

2014년의 대구교대 총장 성희롱 사건은 지역 내 권력형 성희롱 문제를 여론화시키면서 피해자 지원과 학내 대책기구, 시민단체와의 연대 투쟁으로 총장에 대한 징계와 사퇴시키는 성과를 거두었다. 그러나

사건은 여기서 끝나지 않았다. 2017년 피해자로부터 전총장이 대학원으로 복귀한다는 제보를 받고 사퇴촉구 기자회견과 함께 대구교대와 교육부에 성희롱 가해자가 다시 교수로 복귀하는 것에 대해 조치를 요구하였지만 아무것도 할 수 없다는 답변만 받았다. 이에 대구여성회를 비롯한 대구경북여성단체연합과 대구교대 학생들은 1달 동안 교대 앞에서 1인 시위를 벌였고 마침내 전총장이 사퇴하게 하는 성과를 거두었다. 대구교대 사건을 통해 대구교대의 조직문화가 얼마나 심각한 상황인지 시민들에게 알리는 계기가 되었으며, 법적으로 해결할 수 없는 문제라 하더라도 시민단체와 학교의 주체인 학생들이 함께 한다면 얼마든지 해결할 수 있다는 좋은 선례를 남기게 되었다.

대구은행 성폭력 사건은 여성들이 노동시장에서 겪는 다양한 차별을 구체적으로 알 수 있는 사건이었으며, 지역 기업들의 성차별, 여성인권 침해 현실에 대한 관심과 시민적 공분을 일으켰다. 대구여성회는 지역의 시민사회단체들과 연대하여 기자회견, 한 달 반 동안의 1인 시위, 현수막 게시, 대구은행 지점 앞 동시다발 1인 시위, 인증샷 페이스북에 올리기, 노동청장 면담, 대구은행장 면담 등 시민들에게 성폭력 사건을 알리고 해결하기 위해 적극적으로 활동하였다. 이런 노력의 결과로 가해자 징계는 물론 대구은행에 인권센터 설치, 지점별 고충상담원 배치, 성희롱예방교육 재실시, 성희롱 고충상담 핫라인을 개설하게 하는 등 대구은행이 성폭력 문제를 해결하는 시스템과 구조를 만들게 하였으며, 이는 지역 기업문화 변화에 큰 영향을 주었다.

피해자는 노동청 진정은 물론 형사고소도 진행하였는데 대구은행 1심 재판부는 8개월 동안의 재판 진행과정에서 가해자의 미래를 걱정하고 피해자다움을 요구하는 발언을 하는 등 2차 피해를 주는 발언을 서슴치 않았다. 또한 강간죄의 구성요건을 최협의설로 해석하여 동의 없는 강간죄를 인정하지 않아 결국 2018년 11월 가해자에게 무죄를 선고하였다. 이에 대구여성회를 비롯한 시민단체들은 즉각 성폭력 가해자의 편에서 무죄 판결한 재판부를 규탄하는 기자회견을 비롯하여

전국적으로 탄원서 서명을 받는 작업을 시작하였다. 결국 2020년 7월 8일 대구고등법원 제2형사부는 1심의 무죄판결을 파기하고 가해자에 대해 징역2년의 실형을 선고하였다. 지금까지 관행처럼 이어져 온 젠더폭력 사건에 대한 솜방망이 처벌과 미온적인 처벌에 비해 그나마 ‘상식적인’ 판결을 한 것이다.

3년 동안의 긴 싸움에서 내담자가 포기하지 않고 끝까지 싸울 수 있었던 이유는 고용평등상담실과 같이 해서이기도 하지만 또 하나는 바로 심리정서 치유프로그램이 있었기 때문이다. 피해자가 정신적인 스트레스로 힘들어할 때 심리상담을 통해 힘을 얻을 수 있었다. 적절한 시기에 적절한 대응이 맞물릴 때 피해자는 나약한 피해자가 아니라 주체적이고 능동적인 사건 해결자가 될 수 있다. 고용평등상담실이 오랫동안 요구했던 심리정서 치유프로그램이 가장 빛을 발한 순간이었다.

경북대 미투는 2018년 미투운동이 전국적으로 확산되는 가운데 피해자가 10년 전 자신의 피해경험을 공개하면서 시작되었다. 대구여성회는 상담 후 기자회견을 통해 사건을 시민들에게 알리고 철저한 조사와 가해자 징계를 요구하였다. 그러나 교육부는 징계시효가 지났다는 이유로 ‘경고’를, 경북대학교는 보직해임과 1학기 수업배제만 했다. 가해자에 의한 2차 피해가 발생했지만 경북대학교는 별다른 제재나 공간분리 조차도 제대로 하지 않았다. 이에 대구여성회와 대경여연은 경북대학교 앞에서 39일 동안 1인 시위를 하였고 대경여연, 여교수회, 비정규교수노조, 페미니즘동아리가 함께 ‘경북대학교 #미투 사건과 대학 내 성폭력 문제 해결을 위한 간담회’를 진행하였다. 또한 가해자 사퇴를 촉구하는 서명전과 대학 내 피해사례 접수, 대자보와 현수막 게시, 토론회를 통해 대학 내 성폭력 문제의 심각성과 상담기구와 관련 규정의 문제점을 전국적으로 공론화하였다. 특히 10년 전의 불합리한 조치에 대해 자신의 피해경험을 드러내고 공론화시켜 문화와 제도를 바꾸려고 노력하는 피해자의 적극적인 말하기는 많은 사람들에게 용기를 주었고, 2019년 3.8세계여성의 날 대구여성대회에서 성평등디딤돌상을

수상하였다.

직장내성희롱은 성희롱뿐만 아니라 이로 인한 2차 피해가 훨씬 더 심각한 경우가 많다. 미투운동 이후 세간에 알려진 사건들을 보아도 잘 알 수 있다. 검찰내 성폭력 사건에서 고용상의 불이익, 안희정 전 충남도지사 사건, 최근의 전 서울시장 사건까지 ‘피해자 유발론’, ‘꽃뱀론’, ‘피해자다움’ 등은 가해자와 그 주변인들이 여전히 피해자 흠집내기의 유효한 수단으로 사용하고 있다.

현재 대구여성회가 지원하고 있는 대구00복지관 사건도 마찬가지다. 가해자인 관장은 피해자가 성추행에 대해 이야기하자 사과까지 해놓고 육아휴직 변경 건을 핑계로 2차 피해를 주었다. 대구서부고용센터에 육아휴직을 취소해 달라는 민원을 넣고 사문서위조와 업무방해로 경찰서에 고발까지 하였다. 관장과 관리자들이 합세해서 조직적으로 가해를 한 것이다. 대구여성회는 기자회견은 물론 시민단체들과 대구시, 상위기관들과의 간담회를 통해 가해자들에 대한 징계와 재발방지대책 마련을 요구하였다. 결국 가해자인 관장은 직장내성희롱으로 과태료 500만원 처분은 물론 2차 피해가 인정되어 기소의견으로 송치되었으며, 강제추행으로 재판이 진행 중이다. 아쉬운 점은 피해자와 지원기관들이 강력하게 해임을 요구했지만 상위기관들이 절차대로 징계하지 않고 가해자가 사퇴하는 것으로 마무리를 한 것이다. 시민들의 세금으로 운영되는 기관이 관행이라는 명분으로 사직처리를 하는 것은 가해자에게 면죄부를 주는 것으로 이런 관행은 없어져야 한다.

또한 대구여성회는 내담자에 대한 법률지원을 하면서 판사들의 부정의한 판결 문제가 심각하다는 것을 알았다. 그래서 성평등인권지킴이단을 조직하여 대구시민들과 함께 2018년~2019년 2년 동안 총 56회 192건의 젠더폭력 사건을 법정모니터링 하였다. 결과는 우리가 예상한 것보다 심각했다. 나이가 어려서, 나이가 많아서, 초범이어서, 반성해

서, 가장이어서, 가족이 아파서, 동종전력이 없어서, 가족이 피고인의 장래를 걱정해서, 협박이나 상해가 없어서, 합의해서, 모범생이어서 등 젠더폭력과 상관이 없는 이유를 들어 감형을 해주었고 그 재판 결과는 대부분 벌금형이나 집행유예로 솜방망이 처벌을 하고 있었다. 현재 법이 개정되기는 했지만 디지털성폭력에 대한 처벌도 가장 낮은 형량으로 선고되고 있었다. 특히 합의를 해주었을 때 판사의 재량으로 감경해주는 잘못된 제도는 피해자에게 2차 피해를 유발하고 있었다. 이런 판사들의 말도 안되는 감형이유와 재판결과는 사법부가 젠더폭력을 어떤 인식으로 바라보고 있는지 잘 알 수 있었으며, 젠더폭력이 근절되지 않는 이유이기도 하다.

지금까지 대구여성회가 20년 동안 상담지원 했던 내용을 중심으로 직장에서 여성노동자가 어떤 성차별과 성희롱을 겪고 있었으며, 고용평등상담실이 내담자와 함께 어떻게 대응을 했는지 살펴보았다. 1987년 남녀고용평등법이 제정되고 난 후 수차례 개정과정을 거치면서 성차별과 성희롱을 금지하고 있지만 여전히 성평등한 노동환경은 찾아보기 힘들다. 성별임금격차 1위, 유리천정은 깨지지 않고 눈에 보이지 않는 간접차별도 늘어나고 있다. 미투운동으로 피해자들이 목소리를 내기 시작하자 백래시도 만만치 않다.

이렇게 성차별과 성희롱이 끊이지 않는 것은 법과 제도가 있지만 우리 사회에서 제대로 작동하지 않기 때문이다. 피해자가 진정을 해도 고용노동부에서 실제로 처벌을 받는 사례가 많지 않다.

뉴스1이 고용노동부로부터 제공받은 최근 3년간의 ‘직장 내 성희롱 관련 신고 사건 처리현황’에 따르면 2018년에는 기소의견 송치가 14건, 2019년에는 6건, 올해 6월까지 2건이었다. 매년 성희롱 관련 진정이 1,000여 건이 넘게 들어오는 것으로 판단해 볼 때 작아도 너무 작은 수치이다. 지금까지 대구여성회가 상담한 내용만 보더라도 가해자가 사업주인 경우가 많았는데 한 건도 기소의견으로 송치된 경우가

없고 대부분 과태료 처분으로 끝났다. 결국 피해자는 가해자를 상대로 따로 고소를 할 수밖에 없는 것이다. 더구나 가해자가 법인의 대표인 경우에는 행정처분도 어렵다.

또한 2018년에 남녀고용평등법에 2차 피해에 관한 법률이 만들어져서 형사처벌 할 수 있는 법적 근거가 마련되었지만 실제로 기소되는 경우가 드물다. 대구여성회는 얼마 전 2차 피해로 진정한 단 한건만 기소의견으로 송치되었다. 그나마 사업주가 가해자이거나 2차 피해를 주었을 경우에는 법적으로 처벌할 수 있지만 동료직원들이 가해자이거나 2차 피해를 주었을 경우에는 직접적으로 할 수 있는 게 없다. 사업주가 마음만 먹으면 얼마든지 경징계로 끝날 수 있는 것이다. 이에 대한 법적인 보완이 필요하다. 사업주가 아닌 노동자가 가해자일 경우에도 노동부가 처벌할 수 있는 법적인 근거를 마련하거나, 사업주가 제대로 조치를 하지 않았을 경우 적극적으로 형사처벌 해야 하고 외국처럼 징벌적 손해배상제도를 도입하는 것도 방법일 것이다.

고용평등상담실은 지금까지 여성노동자들이 기본적인 삶의 조건인 성평등한 노동환경에서 일할 수 있는 권리를 갖게 하기 위해 노력했다. 내담자가 상담실 문을 열고 들어오는 순간부터 사건이 끝날 때까지 사건해결을 위해 같이했다. 여성노동자들이 믿고 같이할 수 있는 고용평등상담실이 있었기에 여성노동자들의 목소리가 법과 제도 변화, 정부의 정책에 반영될 수 있었다.

고용평등상담실은 단순히 상담만 하는 것이 아니다. 상담 후 사건해결을 하는 과정에서 내담자의 역량강화는 물론 성평등한 노동환경을 만들기 위해 남녀고용평등법과 성폭력 관련 법제도 개선과 토론회나 캠페인, 직장내성희롱예방교육 등 인식개선을 위한 다양한 활동도 하고 있다.

법과 제도로 사건을 해결할 수 없다면 기자회견과 1인 시위, 토론회 등을 통해 가해자가 자신의 행동에 책임을 지게 하기도 한다. 이런 활동은 상담원 한 명으로는 힘들다. 최소한 2명이라도 되어야 성차별적

인 노동현실을 바꿀 수 있는 다양한 활동이 가능하다. 또한 안정적인 상담활동을 위해 매년 공모방식이 아닌 다른 방식으로의 전환과 예산 지원도 필요하다. 고용노동부가 최저임금도 안 되는 예산으로 고용평등상담실을 운영하고 있다는 것은 부끄러운 일이다. 고용평등상담실의 역할과 위상에 맞게 현실화해야 한다. 고용평등상담실은 20년을 한결 같이 노동자들과 같이 해왔고 많은 성과도 있었다. 앞으로도 성평등한 세상이 이루어질 때까지 여성노동자들과 함께 할 것이다.

모(부)성권은 기본권이면서 사회권이다.³²⁾

김익자 (전북여성노동자회 회장)

고용평등상담실의 2011년~2019년 모(부)성권 상담은 총 8,264건으로 출산전후휴가 51%(4,261건), 육아휴직 43%(3,509건), 모(부)성권 기타 6%(494건)순으로 나타났다.

전체 상담에서 출산전후휴가가 51%로 가장 많은 비중을 차지하지만 2013년 이후 약간 감소하였고 상대적으로 육아휴직에 대한 문의는 꾸준히 증가하였다. 육아휴직제도는 보완되어가지만 사업장에서 제대로 개정된 내용을 알지 못하고, 보편적 권리이지만 이를 거부하는 직장문화 속에서 여전히 육아휴직을 편하게 사용하기 힘들다는 것을 알 수 있었다.

먼저 상담사례들을 통해 여성노동자들이 임신·출산·육아에서 법적으로 보장된 제도를 사용하기 어려운 현실을 드러내 보고자 한다.

○ 출산전후휴가

출산전후휴가와 관련하여 이미 제도적으로 정비되어 있음에도 사용 가능 여부, 거부 시 대응방법, 분할 사용과 무급휴가사용, 급여와 신청 방법, 유사산휴가, 임신기 근로시간 단축제도, 대체인력제도 등에 대한 상담이 여전히 다수를 차지한다.

사업장에서 출산전후휴가를 준 적이 없으니 받고 싶으면 본인이 알

32) 본 발제는 여성노동자회 11개 지부에서 운영하고 있는 고용평등상담실의 모(부)성권 상담 경향을 정리하고, 고용평등상담실과 여성노동자회가 모(부)성권이 보편적인 권리임을 알리기 위해 활동한 내용을 정리한 것임.

아오라거나, 출산전후휴가 급여는 언제 신청해야 하는지, 통상임금 계산은 어떻게 하는지, 출산휴가기간은 근무기간에 포함되어 퇴직금산정이 되는지 문의가 있었다. 또 첫째아이 육아휴직 사용 후 둘째아이 출산전후휴가를 연이어 사용할 수 있는지, 현재 유산위험이 있어 병원에서 쉬기를 권장하는데 어떻게 할 수 있는지에 대한 상담도 있었다.

이 외에도 비정규직 여성노동자의 경우 출산휴가 기간 동안 계약기간이 만료되면 출산휴가도 종료되는지, 계약기간이 끝나고 나서도 출산휴가 사용이 가능한지, 출산휴가도 계약기간에 포함되는지, 임신으로 인해 계약 연장을 안 해 준다고 하는데 출산 휴가 및 실업급여는 어떻게 되는지 등에 대한 상담도 있었다.

임신 사실을 알린 후에 부여된 과중한 업무로 수행 기일을 지키지 못하여 징계를 받은 후 권고사직을 거절하자 강등과 감봉의 불이익을 받는 경우, 임신 사실이 공개된 후 야근과 잦은 질책에 의한 스트레스로 쓰러지기까지 했지만, 계속되는 상사의 호출로 힘들어하는 경우도 있었다. 그리고 입사 후 임신사실을 알게 되어 사측에 알리자 업무를 가중시키면서 그만두라고 하는 경우도 있었다.

2시간 단축근무 기간임에도 오히려 업무를 더 주어서 단축근무를 제대로 못하기도 하고, 임신부임에도 엑스레이 촬영 업무를 지시하였다. 그리고 태아검진 시간 미부여, 사용한 태아검진 시간만큼 연장노동을 하게 한 경우도 있었다.

출산전후휴가가 1인 이상 사업장이면 적용되고, 출산전후휴가 중 출산 전 44일에 대하여 분할 사용이 보장된 권리이다. 하지만 사용할 수 있는지 여부를 묻거나 휴가를 신청, 사용하는 것이 어려운 직장 관행으로 위법 행위들이 여전히 존재함을 알 수 있었다.

시간이 흐른 만큼 법과 제도는 계속 확대되어 왔지만 아직도 여성노동자들은 임신·출산을 이유로 재계약이 되지 않거나 주요업무에서 배

제당하고 해고의 압박을 받기도 한다. 이러한 압박은 비정규직일수록, 소규모사업장일수록 더욱 많이 발생하며 당연한 권리임에도 출산전후 휴가를 사용하기도 전에 계속 다닐 수 있는 방안을 고민하고 이후 돌아올 불이익부터 걱정해야하는 현실에 놓여 있다.

○ 육아휴직

육아휴직과 관련된 상담으로는 휴직 및 급여 신청 방법, 분할사용, 부부 육아휴직 동시 사용 및 급여 지급, 자녀 출생일에 따른 신청 시점 및 지속 가능 여부, 육아휴직 신청 미부여, 퇴사강요, 육아휴직 기간 제한 및 조기복직 강요 그리고 육아휴직 복직 후에는 권고사직, 원직으로 발령 대기, 직책박탈, 다른 부서 배치, 상여금 미지급 등에 대한 상담이 있었다. 특히 2018년에 이어 남성 육아휴직 사용과 육아휴직 급여 특례(아빠육아휴직 보너스제)에 대한 상담이 꾸준히 들어왔고, 2019년 10월부터 개정된 육아휴직 관련하여 육아기근로시간단축제도 상담도 증가하였다.

회사에서 조기복직을 권유해서 어렵다고 하니 퇴사하라고 하거나, 육아휴직신청서를 냈더니 사직서를 작성하라고 하거나, 남은 육아휴직을 사용하겠다고 하니 경영상 어려움으로 해고하겠다는 말을 듣게 된다. 또 사측에서 육아휴직 후 복귀하지 않는 사례가 있다면서 계약해지를 한다거나 부서가 없어졌다고 권고사직을 하는 사례도 있었다.

5인 미만 사업장의 경우 육아휴직 사용이 가능한지, 육아휴직 분할사용이 가능한지, 한 아이에 대해 부모가 동시에 육아휴직이 가능한지, 2명의 자녀를 연속하여 육아휴직 사용을 할 수 있는지, 육아휴직 급여는 언제 신청하는지, 육아휴직 중 4대 보험과 퇴직금은 어떻게 처리가 되는지, 사업주가 바뀌는데 육아휴직 사용이 가능한지 등 법적으로 보장된 내용을 안내 받거나 정확한 정보를 알 수 없기에 상담실을 찾는

다.

육아휴직 사후지급금에 대한 문의도 많았다. 복직 5개월 후 대표자만 변경 되었는데 육아휴직 사후지급대상에서 제외 되는건지, 육아휴직 사용 후 2년이 지났는데 사후지급금을 받을 수 있는지, 육아휴직 사후지급금 소멸 기한이 어떻게 되는지 등의 문의가 있었다.

2019년부터는 남성의 육아휴직과 육아휴직급여 특례(‘아빠의 달’)에 대한 문의도 늘었다. 남성육아휴직 시 급여는 얼마를 받는지, 아내가 육아휴직사용 후 복귀했는데 남편이 다시 육아휴직 신청할 수 있는지, 부모가 각각의 자녀에 대해 동시에 육아휴직을 사용할 수 있는지에 대한 상담이 있었으며 ‘아빠의 달’이라는 명칭 때문에 남성만이 혜택을 받을 수 있는 것인지 등에 대한 상담도 있었다.

2019년 10월부터 배우자 유급 출산휴가가 3일에서 10일로 확대되면서 관련 상담이 많았다. 회사 사정상 변경된 10일의 배우자출산휴가를 전부 사용하지 못하고 5일만 사용한 경우 배우자출산휴가 급여 신청을 할 수가 없는지, 계약직 근로자도 배우자출산휴가 10일을 사용할 수 있는지, 9월 말에 출산예정일인데 배우자 출산휴가 기간이 늘어났다고 하던데 해당이 되는지 등을 물어왔다. 또 회사에서 3일만 휴가를 사용하라고 한다거나 10일을 나누어 쓸 수 있는지에 대한 상담도 있었다.

비정규직 여성노동자들은 계약연장의 불투명성과 육아휴직 사용 후 복귀에 대한 불안감이 훨씬 높았다. 1년 계약직인데 육아휴직을 사용할 수 있는지, 육아휴직 중 재계약기간이 겹치는데 사용해도 될지, 육아휴직 중 계약이 만료되면 어떻게 되는지, 육아휴직 사용 후 계약이 종료되는데 실업급여와 퇴직금을 받을 수 있는지, 근로시간단축제도를 사용할 수 있는지 등의 상담이 있었다.

육아휴직 사용 관련 상담 뿐 아니라 육아휴직 사용 후 복귀하였는데 업무가 바뀌거나 대기발령상태로 두거나 적응기간이 필요하다면서 원직 발령을 미루거나, 사무직 TO가 없어 현장이나 타 지역 사무직으로 복직하라고 한다거나, TO가 없다며 직책 박탈 후 10년 전 업무를 주는 등 육아휴직 복직자에게 불이익을 주는 사례가 있었다.

이는 기존에는 육아휴직 사용자체가 어려웠으나 점차 육아휴직 사용이 늘어나면서 복귀자가 늘어나고 그와 함께 불이익을 겪는 사례도 늘어난 것으로 파악된다. 이를 육아휴직 복귀 후 불이익이라 하는데 해가 갈수록 꾸준히 증가하고 있으며 육아휴직이 더 보편화되려면 육아휴직 후 육아휴직 전과 같이 일할 수 있도록 기업문화와 사회적 인식이 바뀌어야 한다.

출산전후휴가는 강행규정이므로 사업주는 출산을 앞둔 노동자에게 당연히 보장해야할 의무가 있다. 육아휴직 또한 노동자에게 주어진 권리이다. 하지만 여전히 사용자가 노동자에게 주는 혜택이라고 인식하는 경우가 있었다. 육아휴직제도의 대상과 기간 등이 확대되었지만 여전히 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 없는 기업의 조직문화가 만연하다는 것을 알 수 있었다.

모성권을 보편적 권리로 만들기 위한 활동들

법과 제도로 보장된 권리를 안전하게 사용하기 위해서는 출산, 양육이 개인의 책임에서 사회적 책임으로 자리 잡을 수 있도록 기업문화, 직장 내 배려와 존중의 문화, 사회적 인식의 변화가 동시에 필요하다. 이에 여성노동사회에서는 변화를 위한 다양한 활동을 전개하게 되었다.

여성노동사회와 고용평등상담실은 모성권을 지키기 위해 상담 뿐 아니라 다양한 활동을 펼쳐왔다. 무엇보다 여성노동자를 보호받아야 할

대상이 아닌 모성권의 당사자로서의 주체의식을 높이고 이를 보편적 권리로 자리매김하기 위해 많은 노력을 해왔다. 임신·출산한 여성들이 누구나 사용할 수 있는 제도임에도 불구하고 사용전후로 갖은 불이익과 해고의 압박을 주고 이를 마치 혜택인양 눈치보게 하는 사업장의 횡포로부터 여성노동자와 함께 싸우고 사회의 인식을 바꾸기 위해 해 온 여성노동자회의 활동은 지금도 계속되고 있다.

○ 패러다임의 전환 ‘보호에서 권리로’

2000년대 중반 사회 구성원들의 인식 성장에 따라 인권에 대해서도 ‘보호보다는 권리’로 여기는 흐름이 나타났고 점차 확대되었다. 이러한 패러다임의 전환은 ‘모성보호’라는 용어에도 영향을 끼쳐 ‘모성보호’는 ‘모성권’으로 그 이름을 달리하기 시작했다.

모성권 상담 및 관련 사업도 변화의 흐름을 주도했다.

2010~2012년 ‘경력단절 예방 및 일·가정 양립 인식개선 제도 요구’ 3개년 사업을 실시

2010년 여성 경력단절 실태를 통해 본 일·가정 양립과 저출산 대안 모색 토론회

2011년 모성보호관련법 개정 10주년 기념 ‘일·생활 균형, 이제는 보편적 권리입니다’ 토론회

2012년 임신한 여성노동자는 ‘불량품’인가? - 30인미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사 토론회 / 눈치 안 보고 산전후휴가 쓰기 캠페인 ‘축하해 90일을 응원할게’ / 아버지영아육아휴가제도 도입 요구 / 경력단절 예방 문제 제기

‘모성보호에서 모부성권으로’, ‘일·가정 양립에서 일·생활 균형으로’ 담론을 전환하고, 문화 전반을 바꾸기 위한 활동을 진행하였다. 우리 사회가 ‘모성권’을 더 인식하고 논의할 수 있는 장을 열기 위한 노

력이었다. 특히 지역별로 사회인식개선캠페인, 정시퇴근+아버지 육아 참여, 3090걷기대회, 우리 동네 여성노동 인권 지도 그리기 등 지역 상황과 역량에 맞게 활동을 추진했다. 그 결과 지역에서 모부성권을 기본권의 하나로 인식하기 시작했다.

이러한 흐름 속에서 경력단절과 모부성권, 일·생활 균형의 문제를 제기하고, 여성노동의 핵심의제로 부상시켜냈다. 특히 성별분업이 공고한 상태에서 일·가정 양립은 되려 여성의 이중부담만을 가중시키고 있음을 짚어내 문제인식을 확대해 나갔다.

2011년 ‘일·생활 균형을 위한 직장문화 바꾸기 캠페인’을 대대적으로 펼치면서 좀 더 포괄적이고 선언적인 용어의 사용을 위해 ‘눈치 안 보고 산전후휴가 쓰기’ 등 ‘남성돌봄권 및 노동시간 단축운동’으로 대중캠페인으로 확장해 나갔다.

모성권은 현행법으로 보장된 권리이다. 그러나 임신을 안 순간부터 여성노동자는 지속적으로 일할 수 있을지에 대한 고민을 하게 된다. 출산전후휴가와 육아휴직을 신청하면서 거부의 경험과 사용의 괴롭힘, 해고 등의 불이익을 받는다. 현실적으로는 임신·출산·육아와 관련하여 다양한 법과 제도가 존재함에도 이를 활용하기 위해서는 많은 것을 감내해야 한다.

상담실에서는 지속적 캠페인을 통해 법적으로 보장된 권리를 알리는 활동과 함께 상담사례를 통해 여성노동자가 출산휴가와 육아휴직을 사용하려는 과정에서 ‘괴롭힘과 불이익’을 받는 문제를 포착하여 지속적으로 안전하게 근무할 수 있는 여건을 만들고 출산전후휴가와 육아휴직을 사용할 수 있게 하기 위해 내담자의 조건을 고려한 상담활동을 하고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해 사업장에서는 출산전후휴가에 대한 정

확한 정보를 인지하고 임신한 여성노동자에게 제도의 사용을 적극 권장하여 사용할 수 있도록 하고 고용노동부는 임신·출산한 여성노동자는 누구나 눈치보지 않고 이를 사용할 수 있도록 직장문화를 만들 수 있게 가이드라인을 제시하고 제대로 된 관리감독을 해야 한다.

육아휴직제도를 사용한다 하니 해고를 종용하는 사례들이 많았는데 이는 고용단절과 직결되어 육아휴직을 사용하지 못하게 하는 큰 요인인 만큼 고용노동부의 관리감독과 엄격한 처벌이 필요하다.

또한, 고용노동부에서는 사업장과 임신한 노동자에게 적극적으로 정보를 제공하고 안내할 수 있어야 한다. 예를 들어 임신한 여성은 대부분 병원검진을 가는데 이때 개인정보이용 동의하에 여성노동자의 보장된 권리인 모성권에 대한 정보를 제공하고, 사업장에도 임신한 여성이 안전하고 지속적으로 근무하기 위한 조건을 만들기 위해 사업주의 의무와 제도에 대해 알려주는 것이 필요하다.

육아휴직은 누구나 누리는 ‘보편적 권리’가 되어야 하며, 특히 남성들의 육아휴직 활성화를 위한 육아휴직 아버지 할당제 도입과 육아휴직 사용을 막는 사업주에 대한 제재를 강화해야 한다. 육아휴직 복귀 후 불이익을 강력히 단속하고, 인사고과 평점을 낮게 매기거나 부당전보, 부당배치, 업무배제, 사직 서약 후 육아휴직을 주는 등의 행위를 단속할 제도적 방안 마련, 여성, 남성 누가 아이를 돌보는지에 관계없이 일정 수입을 보장해 줄 필요가 있다. 이와 함께 정기적인 근로감독 및 처벌규정 강화가 병행되어야 할 것이다.

〈참고자료〉

한국여성노동자회(2011~2019), 『평등의전화 상담사례집』

한국여성노동자회(2018), 「성평등X노동 운동에 도전하다」 한국여성노동자회 창립 30+1th기념 심포지엄 자료집

토론문

토론 1. 고용평등상담실 제도 발전 방안

이영희 공인노무사 / (사)여성노동법률지원센터

토론 2. 고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안

홍수경 노무법인 더원인사노무컨설팅 공인노무사 /
서울여성노동자회 자문위원

토론 3.

박 영 고용노동부 양성평등정책담당관

고용평등상담실 제도 발전 방안

이영희 (공인노무사, (사)여성노동법률지원센터)

■ 고용평등상담실의 역할 및 의의

고용평등과 성차별 금지 및 개선 정책은 사전예방과 사후 구제임. 고용상 성차별을 규율하는 유일하며 주요한 법률인 [남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률]에 의하면 고용평등정책은 예방(교육), 분쟁의 사내 자율적 해결, 조직문화 개선, 피해근로자에 대한 상담, 법적 문제제기를 통한 가해자 처벌 등으로 이루어져 있음. 고평법은 범위반에 대한 처벌 중심으로 되어 있기 때문에 집행기관인 고용노동부는 이를 피해자 구제 및 조직문화, 제도 개선을 위한 근로감독행정으로 접근하기 보다는 형사사건처리로 접근하게 되며 차별판단의 복잡성, 고의성 입증의 어려움, 이로 인한 법적 문제제기의 희소성으로 인해 사건화된 경우도 거의 없음. 이에 따라 고용평등의 주요 정책 과제인 예방(교육), 분쟁의 사내 자율적 해결을 위한 피해자 지원과 사업장 지도 및 자문, 피해근로자 상담, 조직문화 개선을 위한 활동 등 거의 모든 부분을 고용평등상담실이 맡고 있는 것이 현실임.

실제로 고용평등상담실 제도는 국가기관이 해야 할 일을 민간의 전문성, 사명감, 대중성 및 접근성을 잘 활용한 훌륭한 민관협력사업임. 그

동안 고용평등상담실 운영 단체들은 여성노동단체로서의 역사성과 전문성, 사명감을 가지고 정부지원과 협력의 질과 양에 상관없이 위와 같은 역할을 훌륭하게 수행해왔음.

그러나 고용평등상담실은 민관협력 사업 파트너의 역할을 충실히 훌륭하게 해왔으나 고용노동부의 역할은 미흡하였다고 평가함.

우선 제1발제에서 지적하신대로 고용노동부가 고용평등 제도의 한 축으로서 고용평등상담실의 역할에 대해 제대로 이해하고 있는지 의문임. 기본적으로 고용평등상담실은 각 지역에서 근로자 상담 및 지원을 하고 있고 그 파트너는 지방노동관서가 될 것인데 현재 고용노동부의 조직구조와 근로감독행정의 한계상 지방노동관서는 고용평등 업무를 제대로 수행하지 못하고 있음.

고용평등상담실 제도는 성평등노동정책의 큰 틀에서 그 역할을 정립하고 고용노동부와의 연계, 협력을 모색하여야 할 것임. 이 글에서는 고용평등상담실이 성평등노동정책의 한 축으로서 역할을 제대로 하기 위한 고용노동부의 조직 및 시스템 개선 방안을 제안함.

■ 현황 및 문제

- 고용평등을 위한 차별적 제도, 관행 및 문화에 대한 사전적 예방 및 사후 피해자 구제가 필수적임에도 현재 우리나라에는 사전적 예방과 사후적 구제 제도 모두 존재하지 않음.
- 고용평등 주요 법률인 근기법과 고평법은 범위반자에 대한 형사처벌을 하는 것으로 개인 피해자 구제는 법원에서 따로 민사소송을 해야 함.
- 지방고용노동관서(이하 ‘노동청’)에 범위반으로 진정하는 과정에서 개인 피해자가 사업주와 협의할 가능성도 존재하지만 실무적으로는 노동청에서 차별 판단 자체를 제대로 하지 않기 때문에 그러한 가

능성은 거의 없음.

- 피해자 구제 뿐 아니라 법의 취지인 범위반자에 대한 처벌도 거의 안되고 있음. 노동청에 범위반자 처벌을 위한 고소 등을 할 수 있으나, 이를 담당하는 기관(노동청, 검찰)의 비전문성과 무성의로 형사처벌 방식의 이 법률은 거의 작동하지 않고 있음. (고용노동부 최근 5년간 성차별 사건 연평균 처리건수 14건(2017.12.17. “여성일자리대책 발표” 보도자료)) 2000년대 초까지만 해도 고용상 성차별 구제에 대한 여성노동자들의 희망과 노력이 있었으나 관련 제도와 기구로는 이 법률의 실효성이 없다는 것을 학습하였으며, 비슷한 시기에 노동청 고용평등과와 고용평등위원회의 폐지 등 고용평등 제도 축소 등으로 인해 진정, 고소 사건이 사라짐.
- 국가인권위원회는 차별을 판단하나 그 결정은 권고에 불과하여 구제를 명령, 집행할 권한이 없어 고용상 성차별 구제 제도로 기능하기 어려움.
- 노동위원회는 부당징계구제신청 사건에서 고평법이라는 강행법규 위반의 성차별적 처분에 대해 그 부당성을 다룰 수 있음에도 불구하고 전혀 판단하지 않고 있음. 또한 차별시정신청제도의 대상은 비정규직 차별에 한정하고 있음.
- 결국 고용평등 분쟁에 대해서는 피해자는 고용평등상담실의 도움을 받아 사내 자율적 분쟁해결로 해결하거나 거의 이루어지지 않는 형사 처벌을 위한 고소를 하는 방법 외에는 없음.

이를 해결하기 위해서는 1) 사후적으로 개별 피해근로자의 차별 사건에 대한 심의, 판단, 구제 제도(고용노동부는 노동위원회가 고평법상 차별시정업무도 담당하도록 하는 법제도개선을 준비하고 있음), 2) 사전적 예방 활동, 차별개선을 위한 법제도 개선, 상시적 사업장 지도감독, 3) 사내자율적분쟁해결(피해자 지원)이 서로 유기적으로 이루어져야 함.

■ 고용노동부의 고용평등 업무 강화 및 법 집행을 위한 조직 체계 및 인력구조 개편 필요

- 고용노동부의 고용평등 증진을 위한 정책 목표를 명확히 하고 집행력을 강화하기 위해 본부에 고용평등국과 지방노동관서에 고용평등과를 신설하는 것으로 조직을 개편해야 함.

1. 고용노동부 본부 고용평등국 설치

- 현재 양성평등정책담당관과 여성고용정책과의 업무분장은 남녀차별 시정업무는 여전히 어떤 곳에서도 하지 않고 있고, 고평법과 근기법상 여성보호 및 일·생활 균형 지원과 기관 내 양성평등 업무를 적당히 배분하여 양성평등정책관이 여성고용정책과의 업무를 일부 이양 받은 것에 불과함. 양성평등정책관은 다른 기관과 마찬가지로 기관 내 양성평등 증진 업무, 정책의 성주류화 업무, 양성평등을 위한 정부 내 다른 기관과의 협력 등을 담당하도록 하고, 고용평등국은 고용노동부 관할 고용상 차별금지 및 취약층 보호 법률인 고평법과 근기법 집행을 온전히 수행해야 함.
- 현행 통합고용정책국과 노동정책실<근로기준정책관>고용차별개선과에 비정규직, 여성, 고령자, 장애인 차별 및 청년고용 개선과 불공정 채용 대책을 위한 과(공정채용기반과)가 산재해 있음. 사회적으로 가장 개선에 대한 압력이 강한 차별부문인 비정규직 차별 부분만 고용차별개선과라는 이름으로 근로기준정책관에 있고, 나머지 취약계층 보호 부문은 통합고용정책국에 있고, 최근 문제된 채용성차별은 차별의 문제가 아니라 채용비리 명목으로 청년고용정책관에 있음. 이러한 조직의 모습은 헌법과 법률에서 정한 중요한 목표인 고용상 평등 추구를 도외시하고 인력수급의 관점과 몇몇 취약계층에 대한 보호 관점, 그리고 당장 문제된 사안에 대한 대증적 필요에 의한 임시

방편으로 짜깁기 한 것임. 현재 조직구조가 얼마나 명확한 정책 목표 없이 비체계적으로 운영되고 있는지 엿볼 수 있음.

<그림 고용노동부 조직도>



- 고용노동부 본부의 조직은 성별을 이유로 한 차별만이 아니라 고용상 차별 금지와 고용상 평등 증진을 위한 헌법과 모든 법률의 집행을 위한 통합 국으로 신설하여 명실상부한 고용상 모든 부문에 있어

서의 평등을 증진하기 위한 업무를 수행하는 것으로 위상을 정립해야 함. 전체 고용상 차별을 관장함으로써 “차별”문제의 개선과 평등추구를 중요한 고용상 문제로 정립하고, 차별판단지침, 차별에 대한 근로감독, 차별개선을 위한 교육 및 인식 개선, 차별개선 및 평등증진을 위한 법제도 개선, 성별임금격차 개선/채용성차별 개선/성별분리채용 완화 등 기타 필요 사업 및 연구를 발굴하여 능동적으로 개선해 나갈 수 있음.

- 근로감독은 고용노동부의 법집행을 위한 핵심 기능이자 역할임. 그러나 근로감독이 임금체불 등 몇몇 이슈에만 매몰되어 있고 실제 노동청에서 고용평등에 대한 근로감독은 잘 이루어지지 않고 있음. 최근 근로감독의 중요성에 따라 신설된 것으로 보이는 근로감독정책단이 노동정책실보다는 적어도 차관 산하에 위치하여 노동법 전체 분야에 소홀하지 않은 근로감독정책을 고민할 필요가 있음.

2. 지방고용노동관서 고용평등과 설치

- 지방노동관서에 현재 고용평등전담근로감독관이 있다고 하지만 이는 특정 감독관이 고용평등업무만을 전담하는 것이 아니라 성희롱 및 성차별 사건을 한두사람에게 몰아주고 이들이 이를 전담한다는 의미임. 이들에게 고용평등전담이라는 것은 이 업무만을, 전문성을 가지고, 능동적으로 하는 것이 아니라 어려운 업무를 우선 전담하는 것으로 부가적이고 부담스럽고 어려운 일이며 의욕과 전문성이 생기기 어려움.
- 또한 근로감독정책단이 노동정책실 산하에 있는 것에서 볼 수 있듯이 고용평등 부분은 중요한 근로감독의 영역이 아님. 고용평등 분야야말로 근로감독이 매우 필요한 부분인데도 현재 근로감독관 업무는 임금체불 등 몇몇 이슈에 한정된 사건처리에 급급한 실정임.
- 지역의 사업장 단위에서의 고용평등 증진을 위해서는 지방노동관서

에 이를 전담할 고용평등과가 독립된 조직으로 존재해야 하며 인력 부족으로 최소 과장 1명에 감독관 1명으로 구성된다고 해도 독립된 과로서 존재할 필요가 있음. 그래야 인력과 예산의 확보, 전문성과 직무만족도 제고, 체계적인 업무계획과 집행, 적극적인 근로감독이 가능해짐.

3. 성희롱·성차별 전문위원회 규범화, 강화, 고용평등상담실과의 실질적인 협력 포인트로 활용

- 성희롱, 성차별 전문위원회 운영은 취지도, 근거도, 활동 내용도 애매모호한 매우 형식적인 기구로서 고용평등전담감독관에게 의전 업무 하나 늘린 것에 불과함.
- 현재 전문위원회의 역할은 개별 성희롱 성차별 사건에 대한 자문으로 자문결과는 구속력이 없으며, 위원 위촉도 자격요건이 없어 적절하지 않는 경우도 있음. 결국 회의는 형식적이지 않기가 어려움.
- 고평실은 20여년간 고용평등 정책의 중요한 축을 담당해 온 파트너로서 우리가 현장에서 생생하게 접하는 현안에 대한 정보와 통찰력을 노동청과 공유하고 노동청이 적시에 효율적이고 정당한 공권력의 집행을 통해 실질적인 성차별 개선에 나서 주기를 기대해 왔으며 이를 위한 협의체가 필요함을 주장해 왔음.
- 현재 형식적인 위원회의 운영 취지를 개별 사건에 대한 자문에서 지역 내 고용평등 현안, 노동청의 정책 대응, 고용평등 근로감독 계획 및 시행, 기타 고용평등 증진을 위한 사업에 대한 심의로 대폭 전환할 필요가 있음.
- 위원 구성은 고용평등상담실 등 몇몇 공신력 있는 자격으로 제한하여 실제 전문성을 갖추고 지역 고용평등에 대한 현안을 논의할 수 있는 자로 구성하도록 함.
- 위원회 운영 지침을 시행규칙 수준으로 격상하여 규범력을 강화함.
- 의제는 개별 사건 판단 뿐 아니라 지역 내 고용평등증진을 위해 필

요한 사업과 논의를 할 수 있도록 함. 특히 고용평등상담실이 수차례 상담을 통해 문제가 드러난 사업장에 대하여 정해진 요건을 갖추어 근로감독을 요청할 수 있도록 하는 방식으로 사업장 근로감독 계획, 시행, 보고가 이루어질 수 있도록 함. 이를 위해 위원회 규정에 위원회 결정 사항을 시행 의무 사항과 보고사항으로 구분하여 규정하도록 함.

- 위원회 운영은 고용평등과장이 주관하고 지방노동관서장이 참석하되 위원장은 지방관서장이 아니라 위원 중 호선하도록 하여 평등하게 실질적인 의견이 교환될 수 있도록 할 필요가 있음.
- 고용평등과가 설치된다면 전문위원회는 고용평등 업무에 있어 전문적인 자문과 협의의 필요성을 느끼고 있는 소속 감독관에게 쓸데없는 부가업무가 아니라 업무 전문성을 제고하기 위한 필수적인 업무가 될 것이며, 고용평등상담실과의 실질적인 업무 협력이 가능해질 것임.

‘고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안’ 토론문

노무법인 더원인사노무컨설팅 공인노무사 홍수경

1. 발제문은 고용평등상담실의 현황 및 그간 운영성과와 한계, 그리고 상담실 활성화를 위한 개선방안을 제시하고 있다.

2. 고용평등상담실이 여성노동자 역량강화 및 사업장 환경 및 사회 제도를 개선하는 역할을 수행했다는 발제내용에 대해서는 공감하며, 특히 기존 노동법률상담센터와는 차별성이 있는 심층적이고 성인지감수성에 기반한 내담자 중심의 종합상담활동을 하고 있다는 점에 주목하고자 한다.

여성이 노동시장내에서 겪는 어려움은 구직단계에서 시작되어 직장에 취업한 이후에도 지속된다. 노동권익센터 및 각 지자체에서 운영하는 상담센터와 달리 고용평등상담실의 주요 상담내용은 여성노동자가 직장내에서 겪는 고용상 성차별, 직장내성희롱, 모성보호 차별 등에 대한 상담으로 상담내용이 특화되어있고, 상담1건에 30여분에서 1시간 이상 소요되고 수회에 걸쳐 상담이 진행되기도 하는 심층상담이 다수이다.

성차별 및 성희롱, 출산·육아 등으로 인한 불이익 등에 대한 문의는 대부분 ‘일정기간의 스토리’가 있는 상담이라 법률상담이기도 하지만 사실 그간의 심리적 고통을 헤아려가면서 주의깊게 상담할 필요가 있고 성인지감수성또한 필요한 부분이다. 종합적인 상담이라는 인터뷰 내용은 그에 기인한다. 법률에 대한 전문적지식만큼이나 상담인력이 ‘민원인’을 대하는 태도, 성차별적인 노동시장에 대한 이해 또한 상담에 있어 중요하게 작용한다. 여성노동현장에서 활동하던 활동가들이 상담인력으로 활동하는 경우 현장에 대한 이해가 수반되어 있는 점도 고용평등상담실이 다수 노동법률상담센터과 차별성이 있는 부문이라 본다.

그럼에도 불구하고 운영의 한계로 지적된 ‘상담실 운영 및 상담종사자 처우’는 매우 열악하다, 2018년까지 상담실 인력이 1명으로 운영될 정도의 예산밖에 지원되지못했고 최근에 와서야 2명의 인력으로 확충된 것은 그간 활동에 대한 긍정적 영향에도 불구하고 정부 지원이 매우 미진하였다고 본다. 특히 타 상담센터와의 비교시 이는 확연히 들어난다.

3. 근로감독기능의 회복과 민간부문의 역할

고용노동부 근로감독관은 ‘근로조건 보호, 사업장 근로감독, 취약계층 권익보호, 신고사건 처리, 노사관계 지도 및 조정업무’등의 수행한다. 노동분쟁을 사전 예방하고 산업안전, 근로기준법 준수 등을 위해 사업장 근로감독업무 등도 수행하여야 하나 현재는 신고사건처리(주로 임금체불, 전체 업무중 70%이상이 신고사건 처리업무)업무를 수행하기도 인력이 부족한 실정이다. 민간부문에서 근로조건 보호 및 취약계층 보호 등의 업무를 상담활동 등을 통해 수행하고 있고 근로감독관이 본연의 업무에 충실하기 위해서는 민간부문의 역할이 더 중요하다. 그런 측면에서 보자면 고용평등상담실의 기능은 좀 더 강화되고 특화될 필요가 있다.

그런데 발제문에서 언급하고 있는 바와 같이 ‘고용노동부에서 고용평등상담실을 보는 시선은 어떠한가? 발제문에서 평가하듯 일정 역할을 수행하고 있다고 보고 있는지, 현재까지의 지원예산규모 및 고용평등과의 관계설정 등을 감안하면 고평상담실의 지난 기간 성과에도 불구하고 고평실에 대한 기대수준은 높지 않아 보인다. 임금체불 등 신고사건 처리에 모든 행정인력이 집중되고 있는 현재의 상황에서 특히 고용평등과도 폐지된 현재 시점에서 고용평등상담실은 행정기능 중에 상실된 성차별, 성희롱, 경력단절 등에 대한 상담, 제도개선, 교육 등의 활동을 담당할 수 있기에 특히 코로나로 인해 여성일자리가 타격 받는 사회적 상황 등을 감안한 민간상담인력에 대한 지원이 필요한 시점이라 하겠다.

4. 개선방안

가. 고용평등상담실 운영 효율화를 지원 개선

나. 고용평등업무 전달 체계 개선

다. 고용평등상담실 평가 지표 도입

라. 고용평등상담실 발전을 위한 입법과제

발제문에서 제시한 개선방안에 동의하며, 특히 고용평등상담실 운영 효율화를 위한 지원시스템 개선 및 고용평등상담실의 평가지표(평가지표의 적정한 설정은 고용평등상담실의 운영방향과 즉결되어있음) 상담 특성에 맞게 정성적 지표를 도입하는 등의 방안에 대해서는 이후 위탁 시에는 바로 도입되고 실행되어야 한다고 본다.

토론 3

박영 고용노동부 양성평등정책담당관

2020년 고용평등상담실

권역별	단 체 명	연락처	비고
서울	(사)서울여성노동자회	02-3141-9090	
	(사)여성노동법률지원센터	0505-515-5050	
	(사)노동희망	070-8279-1598	
경기 · 강원 · 인천	(사)인천여성노동자회	032-524-8831	
	(사)부천여성노동자회	032-324-5815	
	(사)수원여성노동자회	031-246-2080	
	(사)안산여성노동자회	031-494-4362	
	한국노총 춘천영서지역지부	033-243-7576	
부산 · 경남	(사)부산여성회	051-506-2590	
	(사)마산창원여성노동자회	055-264-5049	
	한국노총 울산지역본부	052-261-4493	
대구 · 경북	(사)대구여성회	053-427-4577	
	(사)대구여성노동자회	053-427-4595	
	(사)경주여성노동자회	054-744-9071	
광주 · 전남 · 전북 · 제주	(사)광주여성노동자회	062-361-3029	
	(사)전북여성노동자회	063-286-1633	
	한국노총 광양지역지부	061-792-0365	
	(사)제주여민회	064-756-7261	
대전 · 충남 · 충북	한국노총 충북지역본부	043-273-7801	
	(사)대전여민회	042-226-9790	
	한국노총 충남지역본부	041-551-9119	

