



정책현장탐방

- 양성평등한 노동현장 실현을 위하여
: (사)여성노동법률지원센터

양성평등한 노동현장 실현을 위하여¹⁾

: (사)여성노동법률지원센터

젠더리뷰 겨울호 정책현장탐방은 2011년 여성공인노무사들이 주축이 되어 설립한 (사)여성노동법률지원센터를 찾았다. 성희롱예방교육부터 양성평등 문화기반 컨설팅, 법적 권리유무나 분쟁을 다루는 쟁송²⁾지원까지 양성평등한 노동문화 정착을 위해 다양한 활동을 이끌어가고 있는 최미진 대표와 인터뷰를 진행하였다.

1. (사)여성노동법률지원센터의 설립 취지와 하시는 일에 대한 간단한 소개 부탁드립니다.



최미진 여성노동법률지원센터 대표

(사)여성노동법률지원센터는 2001년故 윤자야 초대 대표님과 여성 노무사들의 결의로 “여성 노동의 권익보호와 양성 평등한 사회의 구현”이라는 목표 하에 창립된 비영리 사단법인으로 노동부의 설립 허가를 받아 설립된 단체입니다. 여성근로자에 대한 법률지원, 상담, 교육, 기타 활동을 통하여 여성노동의 권익보호, 지위향상 및 사회참여 활성화를 촉진함으로써 양성평등 사회를 구현하기 위해 설립되었습니다.

이를 위해 여성노동사건에 대한 쟁송지원, 고용노동부 지정 고용평등 상담실 운영, 성희롱예방교육, 취약계층의 노동권 확보를 위한 교육 사업, 여성노동과 관련한 다양한 연구용역의 수행, 성희롱 실태조사 및 예방시스템 구축 프로젝트 등을 주로 시행하고 있습니다. 현재 노무사, 변호사, 여성운동가, 관련분야 학자 등 200여명이 회원으로 활동하고 있습니다.

2. 센터에서 하는 일이 법률지원 및 분쟁조정부터 기업 내 성희롱 예방교육, 성희롱 예방 강사양성까지 다양한데요. 이 중 가장 역점을 두고 있는 부분은 무엇이고, 그 이유는 무엇입니까?

센터의 활동 하나하나가 기대하는 효과가 다르고, 중요하지 않은 것이 없습니다. 다만, 개별 근로자들의 노동권 침해에 대해 사전에 적극적으로 조력할 수 있다는 점에서 상담활동이 매우 중요한 센터 활동의

1) 본 내용은 인터뷰 결과에 기반하여 작성되었고, 한국여성정책연구원의 입장과는 다를 수 있음을 밝힙니다.

2) 쟁송은 “법률, 권리의 있고 없음 또는 행위의 효력 따위에 관한 분쟁, 또는 그 분쟁을 처리하기 위하여 행하는 일정한 국가 작용 및 절차”를 의미하고, 전자를 법률상의 쟁송이라 하며, 후자를 행정상의 쟁송이라 한다(국립국어원 표준국어대사전 http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp, 검색일 2016년 12월 30일)



근간이 됩니다. 또 여성 노동과 관련한 연구용역 수행은 여성노동과 관련한 국가기관의 정책결정에 반영될 수 있는 사안으로서 매우 중요한 활동 중 하나입니다. 그래도 한 가지를 꼽자면 “여성노동법률지원센터”라는 센터의 이름에서도 드러나듯이, 여성 노동권 확보를 위한 직접적인 법률적 지원이 무엇보다 중요한데, 그 중에서도 “법률쟁송 지원”을 가장 역점을 두고 실행해야 할 활동이라 생각합니다. 쟁송 지원 활동은 대상 근로자 한사람만을 구제하는 것으로 끝나는 것이 아니라 여성노동의 관점에서 합리적인 논리를 개발하고 합리적인 문제제기를 공식적으로 행할 수 있는 활동이라는 점, 그리고 좋은 결과로 이어질 경우 이것이 다른 기업과 사례에 미칠 긍정적 파급효과가 가장 크기 때문입니다.

여성노동과 관련한 분쟁 사건은 해당 사안에 대한 전문적인 지식과 지속된 고민을 가진 법률조력자가 많지 않고, 사건이 인용되거나 승소하더라도 그것이 갖는 사회적 가치와 무관하게 해당 사건으로 얻을 수 있는 경제적 이익이 크지 않아, 법적 문제제기가 포기 되는 경우가 많았습니다. 이에 우리 센터는 설립 초기부터 회원 전문가들이 적은 비용으로 사건을 수임하여 분쟁을 겪고 있는 근로자가 적절한 도움을 받을 수 있도록 지원해 왔으며, 특히 2016년부터는 “공익사건 지원 기금” 마련으로 보다 적극적으로 여성노동사건을 지원하고 있습니다. 성희롱, 성차별 등 사건이 공익확산에 기여할 수 있는 일정한 요건을 갖춘 경우, “공익 사건”으로 분류하여 해당 근로자의 경제적 부담 없이 쟁송을 지원하고 있습니다. 정해진 기준에 따라 법률지원기금에서 법률지원국 소속 전문가들에게 일정한 금액을 지급하여, 소송 및 심판 등 사건을 진행할 수 있도록 운영하고 있습니다.

2016년에는 우리 센터가 성희롱, 성차별, 여성 집중 직종의 취약계층 여성을 위한 쟁송을 의뢰인 수를 기준으로 8건, 사건 수를 기준으로 10여 건을 진행하였고, 그 중 의뢰인 수 기준 6건을 공익사건으로 근로자 본인의 비용 부담 없이 쟁송을 지원하였습니다.

3. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 및 시행령을 통해 직장 내 성희롱은 금지되어 있으며, 동법 13조³⁾에 의거 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 관련 교육 실시의무를 가지고 있습니다. 현장에서 체감하시는 성희롱 예방교육의 실태나 분위기, 교육적 효과는 어떠하다고 보십니까?

현재 법정 의무교육으로서 매년 1회 이상 실시되고 있는 성희롱예방교육의 교육적 효과가 크지 않다고 회의적인 평가를 내리는 분들도 계시지만, 저는 년1회 실시하는 성희롱예방교육이 분명한 교육적 효과가 있다고 생각합니다.

2002년부터 현재까지 약 15년 간 성희롱예방교육을 실시하면서 3년 전, 5년 전, 10년 전과 비교하면

3) 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014.1.14.>
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014.1.14.>

시기마다 사업장의 인식은 조금씩 변화하고 있다는 걸 체감하고 있습니다.

“성희롱예방교육”과 “성교육”을 구분 못하던 때부터 시작해서, 남성 근로자들이 성희롱예방교육에 대한 적대적 인식을 갖는 시기가 있었습니다. 조직 내 성희롱 예방교육이 남성을 잠재적 가해자로, 여성을 피해자로 규정해 남성 권리와 부적 관계를 조장한다고 믿었던 시기였죠. 이제는 많이 달라졌습니다. 물론 사업장의 성비, 조직문화, 규모, 교육담당자와 경영진의 태도에 따라 성희롱 예방에 대한 구성원들의 의지나 성희롱 여부를 판단하는 감수성은 다를지라도, 현재로서 “성희롱이 무엇인지”와 “성희롱은 해서는 안 될 언행”이라는 공감대는 모두 형성되어 있다고 봅니다.

다만, 집합교육 방식으로 1회성으로 이루어지는 성희롱예방교육이 갖는 한계로 인해 구체적이고 직접적인 성희롱예방효과를 바로 기대하기 어려운 점은 있으나, 현장의 인식이 점차 나아지고 있다고 느끼고 있습니다.

4. 성희롱 예방교육에서 대다수 여성이 취업해있는 소기업 및 영세사업장의 경우, 제도의 사각지대에 있다는 지적이 많은 것으로 알고 있습니다. 노무사로서 또 센터 대표로서 체감하시는 기업 규모, 산업 분류 등 기업 성격에 따른 성희롱 예방 관련 제도 및 교육 도입 실태와 그 격차 해소를 위한 제도적 지원으로 무엇이 필요할까요?

기업 규모나 산업 분류 별로 성희롱예방 관련 제도 및 교육 실태를 제 개인적으로 판단하기는 어렵습니다. 그동안의 경험을 통해 성희롱 예방 및 처리와 관련한 대략적인 내용을 말씀드리면, 대규모 기업, 특히 서비스 업종이나 개인 고객을 상대하는 기업들의 경우는 타 기업에 비하여 상대적으로 “성희롱 예방”에 대한 적극적인 노력을 하는 경우를 종종 볼 수 있었습니다. 반면 작은 기업들의 경우, 영세하지 않은 기업이라도 담당자 1인이 인사노무총무교육의 다양한 경영지원업무를 수행하는 경우가 많아, 이러한 사업장에서는 “성희롱예방교육”을 해마다 실시하도록 챙기는 것만으로도 벅찬 것이 현실입니다.

소규모 사업장에 대해 “사이버교육”이 가능하도록 하거나 한쪽 성만으로 구성된 사업장과 10인 미만 사업장에는 단순한 자료 배포나 게시만으로도 성희롱예방교육을 실시하도록 인정하고 있기는 한데, 교육의 효과를 높이기 위해서는 온라인 교육이 아닌 집합교육으로 강화할 필요가 있습니다. 그리고 한쪽 성만으로 구성되어 있거나 10인 미만 사업장이라도 동일한 방식으로 성희롱예방교육을 실시하도록 해야 할 것입니다. 실제 성희롱은 양성 간 뿐 아니라 동성 간에도 발생할 수 있으며,⁴⁾ 사업장 규모가 작다고 성희롱의 발생빈도나 강도가 약화되는 것이 아니기 때문입니다. 이렇게 예외조항을 두어 교육을 간소화하기보다 인력 및 자원이 부족한 소규모 사업장 등 현실적으로 집합교육의 어려움이 있는 사업장에 대해 정부차원에서 무료교육을 지원하는 등 적극적인 지원을 통해 소규모 사업장의 교육의 질은 담보

4) [남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률] 제2조 2항에 따르면, 직장 내 성희롱은 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”이라 규정하고 있다.



하면서 교육실시의 현실적 어려움을 해결할 수 있도록 해야 한다고 생각합니다.

5. 조직에서 성희롱 문제가 발생할 경우, 피해자에 대한 지원 및 조직 차원의 적절한 대응이 필요합니다. 피해자는 어떻게 대응해야 하고, 사업주나 조직 차원에서 행해져야 할 조치는 무엇입니까?

성희롱이나 성범죄가 발생했을 때 피해자는 혼자 해결방법을 모색하기보다 전문기관의 상담을 통해 발생한 사안에 대한 법률적 판단과 향후 구제 및 해결방법에 대한 전문적인 조력을 받는 것이 필요합니다. 이 과정을 통해서 **심리적 안정과 지지를 얻고**, 이 후 사건 해결을 위한 **여러 가지 정보를 수집하고**, **본인이 진정으로 원하는 해결방법**이 무엇인지 결정하는 것이 가장 중요합니다. 이 모든 과정은 혼자 감당하기에 정서적으로나 실질적으로 어려울 수 있기에 우리 센터와 같은 **전문 기관을 통한 상담과 지원**이 필요합니다.

조직은 단순히 행위자를 징계하고 사안을 처리하는 것을 넘어 **피해자가 다시 안정적인 직장생활을 유자할 수 있도록 필요한 지원을 해야 할 것**입니다. 하지만, 대규모 사업장이라 하더라도 성희롱 사안 발생 시, 담당자의 경험과 지식 부족으로 조사 및 처리 방향을 잡지 못하고 곤란해 하는 경우가 많습니다. 이러한 경우는 **외부의 전문가들의 조력을 받아 피해자가 조사 과정에서 2차 피해를 입을 가능성을 줄이고, 피해자가 사건의 처리과정을 신뢰하고 심리적으로 안정될 수 있도록 해야 할 것**입니다.

특히 사건 발생 시 회사의 이미지 실추 등을 고려해 사건을 축소·은폐하려는 접근은 사건을 합리적으로 해결할 수 없음은 물론, 2차 피해를 유발하며, 사건 해결에 소요되는 기간을 장기화하고 사내 분쟁해결 실패가능성을 높여 오히려 더 큰 회사의 이미지 실추로 이어질 수 있음을 유념해야 할 것입니다.

성희롱 발생 시에는 가해자 징계 등 해당 사안의 처리로 끝나는 것이 아니라 그 밖의 다른 피해상황은 없는지 사업장의 성희롱 피해 발생 실태를 조사하고, 예방을 위한 구체적인 가이드라인을 마련하여 사업장 전체에 계층별 교육 등을 실시하는 등 재발방지를 위한 조직문화 개선활동이 병행되었을 때 성희롱예방효과를 거둘 수 있을 것이라 생각합니다.

6. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 제25조 및 「근로자참여및협력증진에관한법률」 제20조에 의거, 사업장 내 성희롱, 고용불평등 문제 등 분쟁이 일어날 경우, 사업장 내 설치된 노사협의회에서 고충을 처리하는 등 자율적 해결이 진행되도록 명시하고 있습니다. 기업 차원에서 자율적 해결 체계는 효과적으로 운영되고 있는지, 개선방안이 있다면 무엇인지 의견 부탁드립니다.

노사협의회 등 조직 내 고충을 처리하는 기구가 설치되어 있는 경우, 피해자의 판단에 따라 조직 안에서의 해결을 도모할 수 있습니다. 다만 노사협의회나 고충처리위원회 등 문제를 해결할 수 있는 기구가 설치된 조직이라도 기구가 활발하게 운영되는 경우는 많지 않습니다. 실질적으로 운영되고 있더라도 성희롱이나 성차별 사안은 그 피해에 대한 문제제기가 자주 발생하는 사안이 아니라서 해당 기구의 구성원들이 이를

판단할 만큼의 경험이 축적되지 못한 경우가 많고, 노사협의회에서 다루는 복리후생 등 일반적인 노사협의 사안에 비하여 그 전문성을 담보하기는 어렵다 판단됩니다.

그렇기 때문에 첫째, 피해자가 조직 내 처리기구에 대한 신뢰를 갖는 것이 어려울 수 있습니다. 조직 내 처리기구가 사건의 사실관계를 객관적으로 조사하여 그것을 피해자의 입장에서 판단하고 처리할 것이라 기대하기 어려울 수 있으며, 이는 처리과정 및 사후에도 지속적인 문제제기로 남을 수 있습니다. 둘째, 조직 내 처리기구가 피해자 입장에서 객관적으로 일을 처리하더라도 피해자의 2차 피해를 줄일 수 있도록 전문성을 확보한 지원을 할 수 있을지는 미지수입니다.

그렇기 때문에 사안을 조직 내에서 처리하더라도 그 과정에서 성희롱 및 성차별 사안에 대한 전문가의 자문을 받는 것은 필수적이며, 더 나아가 해당 사안의 상담 및 조사활동을 전문가가 직접 개입하여 함께 진행할 수 있어야 합니다. 전문상담기관 및 전문가의 개입을 통해 피해자의 사건 처리과정에 대한 신뢰 확보, 전문성을 확보한 사건 처리, 추후 재발을 방지할 수 있는 후속조치까지 연계될 수 있습니다. 실제 다수의 기업들은 성희롱 사건 발생 시 조직 내 기구를 통하여 사안을 해결하되 그 처리 과정에 있어 지원기관의 조력을 받아 해결하고 있으며, 지원기관의 개입을 통해 사건 실태조사 및 객관적 사건 처리, 예방 및 대응체계 구성을 위한 컨설팅까지 진행하는 등 적극적인 노력을 기울이는 사례도 증가하고 있습니다.

7. 센터는 지금까지 여성이 노동현장에서 경험하는 부당해고, 성희롱, 고용상 성차별 등 다양한 분쟁 조정을 지원해 왔습니다. 가장 기억에 남거나, 의미 있는 사례는 무엇입니까?

지난 15년 간 우리 센터는 다양한 여성노동분쟁 사안에 조정 및 중재와 쟁송지원을 해왔고, 하나하나 모두 의미 있고 소중합니다.

2016년은 8명의 여성 근로자의 쟁송을 도왔습니다. 그 중 “간병인”의 산재 신청 및 심사청구를 진행했는데, 이 사건은 “간병인의 근로자성”과 관련한 부분이 쟁점입니다. 비록 심사청구는 받아들여지지 않았으나, 노동권의 사각지대에 놓여있는 직종으로서 여성이 집중적으로 종사하고 있는 직역에 대한 의미있는 문제제기였고 이러한 문제제기는 그 수용 가능성을 떠나 계속되어야 한다고 생각합니다.

또 하나는 모 사관학교 육아휴직 대체 근로자가 정규직원들에 비하여 수당, 복리후생, 성과상여금 등에서 차별받고 있어, 지방노동위원회 차별시정을 신청한 사건입니다. 초심 지방노동위원회에서 차별 시정 명령이 내려졌고 이에 대한 피신청인 대한민국의 중앙노동위원회 재심, 행정소송은 모두 기각되었습니다. 차별 판단에 있어 비교대상 근로자를 선정하는 것이 매우 중요한데, 원칙적으로 “사업장에서 실제로 같이 근무한 근로자”를 비교대상으로 합니다. 이 사안의 경우는 “실제로 함께 근무하지 아니하였다고 하더라도 … 전임자는 기간제법 제8조 제1항이 정하는 비교대상 근로자(서울행법 2016구합 51450)”에 해당한다는 점을 인정하여 차별시정을 명하였다는 점에서 비교대상 근로자의 범위를 확장



하는 판례를 남길 수 있었습니다. 더욱이 육아휴직 대체근로자의 근로조건이 정규직 근로자들에 비하여 낮은 현실에서 이러한 판례의 결과는 육아휴직 대체근로자의 근로조건 향상에 중요한 근거가 될 것이라는 점에서 매우 의미가 있습니다.

그밖에 현재 성희롱의 2차 피해로서 발생한 질병에 대한 산재 신청이 진행 중이며, 모 신학대학의 여성학 관련 과목의 시간강사 근로자의 “여성 안수에 대한 사석에서의 의견 피력”을 이유로 한 해고 사건도 부당해고 구제신청을 통해 지노위와 중노위에서 모두 해고의 부당함을 인정받았습니다.

8. 여전히 조직 내에서 여성은 약자의 위치에 있거나 남성 중심의 조직문화나 분위기에 적응해야 생존할 수 있는 것이 현실인 거 같습니다. 이를 바꿔나가기 위해 양성평등한 조직문화나 시스템의 정착이 필요하다고 보는데, 기업-정부-사회가 각자 어떠한 역할을 해야 할까요?

지금의 상황은 여성 고용확대 그 자체에 매몰되어 고용저하나 경력단절의 원인에 대한 근본적 조치가 미흡하다 판단됩니다. 조직 내 여성은 남성에 부가된 부차적 근로자가 아닌 남성과 동등한 근로자로 인식되어야 합니다.

이를 위해 기업 현장에서는 **장시간 근로문화 개선과 질 좋은 유연근무제의 확대**가 필요합니다. 이는 경영진의 의지도 중요하지만, 중간관리자 및 동료의 의식개선도 병행되어야 합니다. 제도 설정에 그치는 것이 아니라 실행 및 피드백, 교육 및 캠페인을 통한 공감대 형성이 매우 중요합니다. 정부는 **제도의 체계화 및 효과성 확보, 지원규모 확대 노력**이 필요합니다. 육아휴직제도부터 일-가정양립 환경개선 지원사업 실시, 가족친화기업 인증 및 남녀고용평등 우수기업 선정까지 다양한 제도들이 있습니다. 다만 이러한 제도가 ① 지원금제도는 다양하고 복잡하며, ② 인증 및 우수기업 선정은 어떤 것이 어떤 기관에 의한 인증인지 구분해서 인식하는데 어려움이 있고, ③ 인증 및 우수기업으로 선정되어도 기업 입장에서 그 실익을 크게 체감할 수 없다는 의견을 종종 듣게 됩니다. 지원금제도를 보다 체계적으로 분류하고 지원요건 및 신청절차를 간소화하여 홍보할 필요가 있습니다. 마지막으로 사회 차원에서는 **노동현장의 “가정” 존중과 가정에서의 “여성노동” 존중**이 필요합니다. 가정과 노동현장이 분리된 것이 아니라 남녀 근로자는 가족의무와 노동의무를 함께 가진 개인으로 인정받고, 남녀 근로자가 모두 가정과 노동현장에서 책임과 의무를 다할 수 있기를 기대합니다.

9. 끝으로 급속하게 변화하고 있는 환경 속에서 여성노동법률지원센터의 설립취지와 목적을 달성하기 위해, 2017년에는 어떤 계획이 있습니까?

성희롱 등 조직 내 여성의 부당한 경험에 대한 쟁송지원을 확대하고, 관련 기관과의 협력체계를 강화할 계획입니다. 사건의 조정 혹은 중재가 아닌 쟁송을 지원함으로써 법적 지원범위를 확대하고, 관련 단체와의 협력을 통해 노동현장의 여성이슈에 단체 간 연대대응이 이루어져야 합니다. 또 현재 운용되는 기금을

확대해 피해자가 비용 걱정없이 지원받을 수 있는 범위도 넓힐 계획입니다. 이러한 노력을 통해 배타적인 여성 노동 권익 실현이 아닌 가정과 일을 양립하고, 양질의 노동에 건강하게 종사할 수 있는 조직문화 형성에 기여하고자 합니다. 앞으로도 많은 관심과 애정어린 시선으로 지켜봐주시길 바랍니다.