

KWDI 이슈페이퍼

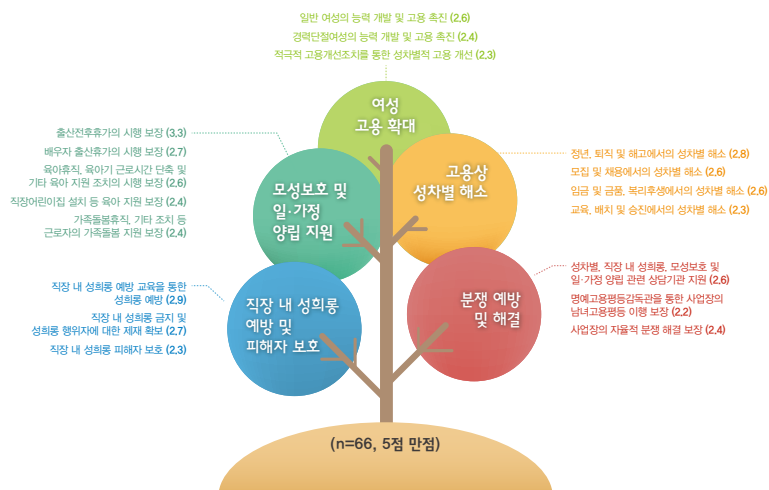
수행과제명 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제
과제책임자 박선영 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7108 / e-mail: sypark@kwidmail.re.kr)

전문가 조사를 통해 본 남녀고용평등법 제정 30년 성과·한계·대안

초록

- 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제정 30주년을 맞아, 그동안의 여성노동시장 변화과정, 법의 30년 간 적용 현황, 법의 성과 및 한계를 분석하고 최종적으로는 법의 실효성 제고를 위한 정비방안을 모색함. 특히, 여성노동을 주제로 한 연구 또는 실무 경력이 있는 사람으로서, 연구자, NGO 활동가, 노동조합 집행부, 법률실무가, 인사담당자의 5개 집단을 대상으로 전문가조사를 실시하여, 법의 적용 현황에 대해 평가하고, 개선방안을 논의함.
- 구체적으로는 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 여성 고용 확대, 모성보호 및 일·가정 양립 지원, 분쟁 예방 및 해결의 5개 영역을 또 다시 세분하여 18개 주제에 대해 법의 성과를 5점 척도로 평가하였으며, 한계가 지적된 부분에 대해서는 대안을 논의함.
- 모집 및 채용에서의 성차별 해소/임금 및 금품, 복리후생에서의 성차별 해소/교육, 배치 및 승진에서의 성차별 해소/정년, 퇴직 및 해고에서의 성차별 해소/직장 내 성희롱 금지 및 성희롱 행위자에 대한 제재 확보/직장 내 성희롱 피해자 보호/직장 내 성희롱 예방 교육을 통한 성희롱 예방/일반 여성의 능력 개발 및 고용 촉진/경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진/고용 촉진/경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진/적극적 고용개선조치를 통한 성차별적 고용 개선/출산전후휴가의 시행 보장/배우자 출산휴가의 시행 보장/육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 기타 육아 지원 조치의 시행 보장/직장어린이집 설치 등 육아 지원 보장/가족돌봄 휴직, 기타 조치 등 근로자의 가족돌봄 지원 보장/성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 관련 상담기관 지원/명예고용평등감독관을 통한 사업장의 남녀고용평등 이행 보장/사업장의 자율적 분쟁 해결 보장 등의 18개 주제에 대해 법의 성과를 5점 척도로 평가하였으며, 한계가 지적된 부분에 대해서는 대안을 논의함.

남녀고용평등법의 영역별 성과 평가



1. 배경 및 문제점 (당면과제 중심으로 작성)

- ① 「남녀고용평등법」은 “헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적”으로 1987년 제정됨. 이후 2007년 제8차 개정을 통해 법명을 「남녀고용평등법」에서 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」로 변경함으로써 남녀근로자 모두의 가족생활을 지원하기 위한 국가와 기업의 책임을 명시하고 보다 다양한 제도를 포함하는 법률로 변화함.
- ② 이 법에 의해 모집·채용에서 해고에 이르는 고용상의 전 과정에서 발생하는 성차별이 금지되고, 성희롱은 노동권을 침해하는 위법 행위가 됨. 사업주에게는 성희롱 예방과 성희롱 발생 후 조치를 취해야 하는 것이 의무화됨. 또한 노동시장의 성 불평등을 완화하기 위한 적극적인 고용개선조치가 도입되었으며, 모성보호와 일·가정양립지원을 위한 배우자 출산휴가제도, 육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴직제도 등이 도입됨.
- ③ 그러나 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)의 발전에도 불구하고 오늘날 여성고용률, 비정규직 여성비율, 저임금여성비율, 성별임금격차, 유리천장 등을 살펴볼 때, 여전히 고용구조의 성불평등이 심각함. 즉, 노동시장에서 성차별은 간고하게 남아있고, 여성의 노동권 확보 또한 여전히 어려운 과제임을 알 수 있음.
- ④ 이런 상황에서 「남녀고용평등법」 제정 30주년에 맞아 여성노동시장의 변화과정, 「남녀고용평등법」의 30년 간 적용 현황, 이 법의 성과와 한계를 분석하고 최종적으로는 법의 실효성 제고를 위한 정비방안을 모색함.

2. 조사 및 분석결과 (연구진이 연구한 결과를 중심으로 작성. 그래프나 표 3개 이상)

- ① 「남녀고용평등법」의 성과와 한계 및 개정 방향에 대한 의견을 수집하기 위해 전문가조사를 실시함. 전문가 조사 영역은 「남녀고용평등법」을 내용에 따라 총 5개 영역으로 구분하고, 각 영역별로 3~5개, 총 18개의 세부 주제를 선별함.

〈표 1〉 전문가 조사 영역

영역	분야
고용상 성차별	모집 및 채용에서의 성차별 해소
	임금 및 금품, 복리후생에서의 성차별 해소
	교육, 배치 및 승진에서의 성차별 해소
	정년, 퇴직 및 해고에서의 성차별 해소
직장 내 성희롱	직장 내 성희롱 금지 및 성희롱 행위자에 대한 제재 확보
	직장 내 성희롱 피해자 보호
	직장 내 성희롱 예방 교육을 통한 성희롱 예방

여성 고용 확대	일반 여성의 능력 개발 및 고용 촉진
	경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진
	적극적 고용개선조치를 통한 성차별적 고용 개선
모성보호 및 일·가정 양립 지원	출산전후휴가의 시행 보장
	배우자 출산휴가의 시행 보장
	육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 기타 육아 지원 조치의 시행 보장
	직장어린이집 설치 등 육아 지원 보장
	가족돌봄휴직, 기타 조치 등 근로자의 가족돌봄 지원 보장
분쟁 예방 및 해결	성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 관련 상담기관 지원
	명예고용평등감독관을 통한 사업장의 남녀고용평등 이행 보장
	사업장의 자율적 분쟁 해결 보장

☑ 전문가 조사는 설문조사와 초점집단면접 두 가지를 시행함. 우선, 설문조사는 위의 19개 세부주제별로 「남녀고용평등법」의 성과를 5점 척도로 평가하게 함. 또한 그렇게 평가한 이유 및 개선 방안을 개방형으로 질문함. 초점집단면접은 크게 5개 영역별로 현행법의 성과와 한계, 개선 방안 마련에 초점을 맞추어 진행.

설문조사 기간은 2017년 5월 22일부터 6월 29일까지로, 「남녀고용평등법」과 관련된 전문가(여성노동을 주제로 한 연구 또는 실무 경력이 있는 사람으로서, 연구자, NGO 활동가, 노동조합 집행부, 법률실무가, 인사담당자의 5개 집단으로 구분) 100명을 대상으로 의뢰하여, 66명이 응답함.

〈표 2〉 설문조사 응답자 개요

구분		빈도(명)	(n=66) %
고용상 성차별 직장 내 성희롱	연구자	16	24.2
	노동조합 집행부	14	21.2
	법률실무가	13	19.7
	NGO 활동가	13	19.7
	인사담당자	10	15.2
여성 고용 확대	5년 미만	16	24.2
	5년 이상 10년 미만	17	25.8
	10년 이상	33	50.0

〈표 3〉 설문조사 개요

조사 대상	· 연구자, 노동조합 집행부, 법률실무가, NGO 활동가, 기업 인사담당자
표본수	· 총 66명
조사 방법	· 자기기입식, 온라인 조사
표본 추출	· 유의추출, 층화임의추출
조사 기간	· 2017년 5월 22일~6월 29일 (총 39일간)

☑ 설문조사 결과, ‘모성보호 및 일·가정 양립 지원’ 영역의 ‘출산전후휴가의 시행 보장’ 분야에서 유일하게 법의 성과가 ‘평균’보다 다소 높은 것으로 평가되었고(3.3점), 그 외의 17개 분야는 모두 ‘평균’ 이하로 평가됨. 즉, 전문가들이 「남녀고용평등법」의 성과를 다소 부정적으로 평가하고 있음, 특히 ‘분쟁 예방 및 해결’ 영역의 명예고용평등감독관 제도가 가장 낮은 점수(2.2점)를 받아, 전체 영역에서 성과가 가장 미흡하였던 것으로 평가됨.

☑ 초점집단면접은 설문 응답자 중에서 면접 참여에 동의한 전문가를 대상으로 2017년 7월에 2개 집단(연구자 및 법률실무가 1개 집단, NGO 활동가 및 노동조합 집행부 1개 집단)으로 각 1차례씩 수행함. 집단의 규모가 너무 클 경우 의견 교환의 기회가 줄어들 것을 감안하여, 초점집단의 규모는 집단별 5명으로 구성하고, 각각 2시간 동안 진행함.

☑ 설문조사 및 초점집단면접을 통해 각 영역별로 도출한 조사결과를 살펴보면 다음과 같음.

▶ 가. 고용상 성차별

■ 고용상 성차별 금지 영역에서 「남녀고용평등법」의 성과는 다소 미흡한 수준이며, 분야별로는 정년, 퇴직, 해고에서의 성차별 해소가 상대적으로 나은 편인 반면 교육, 배치, 승진에서의 성차별 해소에서 「남녀고용평등법」의 성과가 더 미흡한 것으로 평가되었음. 하지만 고용상 성차별 금지에 대한 근로자와 기업의 인지도 향상으로 인해 법 준수 유도, 명시적 차별의 개선 등에서는 성과가 다소 있었다고 평가되었음.

〈표 4〉 「남녀고용평등법」의 ‘고용상 성차별’ 영역 성과 평가

(n=66, 5점 만점)

항목	전체	연구자	노동조합 집행부	법률실무가	NGO 활동가	인사담당자
모집 및 채용에서의 성차별 해소	2.6	2.8	2.3	2.5	2.3	3.5
임금 및 금품, 복리후생에서의 성차별 해소	2.6	2.7	2.5	2.3	2.1	3.8
교육, 배치 및 승진에서의 성차별 해소	2.3	2.4	2.1	1.9	2.1	3.2
정년, 퇴직 및 해고에서의 성차별 해소	2.8	2.8	2.9	2.7	2.0	3.6

▶ 나. 직장 내 성희롱

■ 직장 내 성희롱 영역 중, '성희롱 예방교육을 통한 성희롱 예방'은 설문조사 대상 18개 분야 중 '출산전후휴가의 시행' 다음으로 높게 평가되었음. 그러나 '보통'(3점)보다는 다소 낮은 2.9점에 머물러, 다른 분야보다는 성과가 상대적으로 높지만 그럼에도 불구하고 성과는 다소 미흡한 것으로 평가되었음. '직장 내 성희롱 금지 및 성희롱 행위자에 대한 제재 확보'는 그보다 좀 더 낮은 2.7점으로 나타남. 반면, '직장 내 성희롱 피해자 보호' 분야는 2.3점으로 직장 내 성희롱 영역 중 가장 점수가 낮았고, 특히 법률실무가 및 NGO 활동가 집단에서는 각각 1.7, 1.8점으로 전체 분야 중 가장 낮은 평가를 받았음. 이는 성희롱 피해자를 대변하는 변호사, 노무사, 상담원 등 피해자의 지원자가 「남녀고용평등법」을 통한 피해자 보호에서 한계를 많이 느끼고 있음을 의미함. 종합하여 보면, 직장 내 성희롱 영역에서 법의 성과는 보통보다 다소 미흡한 것으로 평가되며, 그 중에서도 피해자 보호에서 「남녀고용평등법」의 성과가 가장 낮은 것으로 평가되었음.

〈표 5〉 「남녀고용평등법」의 '직장 내 성희롱' 영역 성과 평가

(n=66, 5점 만점)

항목	전체	연구자	노동조합 집행부	법률실무가	NGO 활동가	인사담당자
직장 내 성희롱 금지 및 성희롱 행위자에 대한 제재 확보	2.7	2.5	2.9	2.3	2.0	4.0
직장 내 성희롱 피해자 보호	2.3	2.2	2.4	1.7	1.8	3.7
직장 내 성희롱 예방 교육을 통한 성희롱 예방	2.9	2.9	2.8	2.6	2.3	4.0

▶ 다. 여성 고용 확대

■ 적극적 고용개선조치와 관련하여서는 '일반 여성의 능력 개발 및 고용 촉진'은 2.6점이었고, '경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진'은 2.4점, '적극적 고용개선조치를 통한 성차별적 고용 개선'은 2.3점으로 '보통'보다 '미흡'에 더 가깝게 평가되었음. '경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진'은 특히 인사담당자 집단에서 성과가 낮게 평가되었음. 인사담당자 집단은 다른 집단에 비하여 각 영역에서 대체로 성과 점수를 높게 평가한 편이지만, '경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진' 분야는 유일하게 인사담당자 집단에서도 '보통'보다 낮게 평가되어, 기업에서 경력단절여성의 고용이 활발하지 못함을 추측할 수 있었음.

〈표 6〉 「남녀고용평등법」의 '여성 고용 확대' 영역 성과 평가

(n=66, 5점 만점)

항목	전체	연구자	노동조합 집행부	법률실무가	NGO 활동가	인사담당자
일반 여성의 능력 개발 및 고용 촉진	2.6	2.6	2.6	2.2	2.4	3.5
경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진	2.4	2.5	2.6	2.0	2.2	2.8
적극적 고용개선조치를 통한 성차 별적 고용 개선	2.3	2.1	2.4	2.2	2.1	3.2

▶ 적극적 고용개선조치를 통한 성차별적 고용 개선

- '출산전후휴가의 시행 보장'은 조사 대상 총 18개 분야 중 가장 성과가 높게 평가된 분야임. 조사 전 영역을 통틀어 전체 응답자 평균이 '보통'(3점)보다 높은 분야는 '출산전후휴가의 시행'이 유일하며, 5개 전문가 집단 모두가 가장 높은 점수를 부여함. 특히 인사담당자 집단에서는 평균 4.2점으로 '우수'보다 높았고, NGO 활동가 집단을 제외한 연구자, 법률실무가, 노동조합 집행부 집단에서 '보통'(3점) 이상이라고 평가되었음.

〈표 7〉 「남녀고용평등법」의 '모성보호 및 일·가정 양립 지원' 영역 성과 평가

(n=66, 5점 만점)

항목	전체	연구자	노동조합 집행부	법률실무가	NGO 활동가	인사담당자
출산전후휴가의 시행 보장	3.3	3.3	3.3	3.2	2.9	4.2
배우자 출산휴가의 시행 보장	2.7	2.3	2.7	2.6	2.5	3.4
육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 기타 육아 지원 조치의 시행 보장	2.6	2.4	2.5	2.2	2.5	3.8
직장어린이집 설치 등 육아 지원 보장	2.4	2.4	2.5	2.1	2.2	3.0
가족돌봄휴직, 기타 조치 등 근로자의 가족돌봄 지원 보장	2.4	2.1	2.4	2.2	2.4	3.2

▶ 마. 분쟁 예방 및 해결

- 분쟁 예방 및 해결 영역은 전반적으로 성과가 낮게 평가되었음. '성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 관련 상담기관 지원'은 2.6점으로 '미흡'보다 '보통'에 조금 더 가까웠고, '사업장의 자율적 분쟁 해결 보장'은 2.4점에 머무름. 더욱이 '명예고용평등감독관을 통한 사업장의 남녀고용평등 이행 보장'은 조사 전 영역을 통틀어 성과가 가장 낮게 평가(2.2점)되었음. 특히, 법률실무가 집단의 '명예고용평등감독관을 통한 사업장의 남녀고용평등 이행 보장', '사업장의 자율적 분쟁 해결 보장' 분야 평균은 1.8점으로 '미흡'보다 더 낮게 평가되었음.

〈표 8〉 「남녀고용평등법」의 '분쟁 예방 및 해결' 영역 성과 평가

(n=66, 5점 만점)

항목	전체	연구자	노동조합 집행부	법률실무가	NGO 활동가	인사담당자
성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 관련 상담기관 지원	2.6	2.6	2.4	2.7	2.2	3.4
명예고용평등감독관을 통한 사업장의 남녀고용평등 이행 보장	2.2	2.3	2.3	1.8	2.1	3.0
사업장의 자율적 분쟁 해결 보장	2.4	2.6	2.6	1.8	2.1	3.1

3. 정책제언 (구체적인 정책방향 및 과제를 기술, 기대효과 등으로 추가 가능)

📍 전문가조사 결과 전문가들은 다음과 같은 정책제언을 제안하였음.

▶ 가. 고용상 성차별

■ 모집 및 채용 분야에서는 여전히 성별에 따른 구분, 여성 지원자의 출산 및 육아 가능성을 이유로 한 차별이 명시적, 묵시적으로 행해지고 있어 법이 제대로 작동하고 있지 않음. 이에 대하여 고용노동부의 관리·감독 강화, 채용 단계에서 성별 구분을 가능하게 하는 정보 수집 금지, 결혼, 출산 계획 등 면접에서의 질문 금지 항목 마련 등의 대안이 제시됨. 그리고 임금 및 금품, 복리후생 분야에서는 성별 임금 격차가 여전히 높게 나타나고, 동일 가치 노동 판단 기준이 부재한 문제가 주된 한계점임. 이에 대한 개선방안으로는 동일 가치노동·동일임금의 판단 지침 구체화, 동일 가치 노동 판단에 유사 직무 포함, 동일 유사 노동과 동일 가치 노동 구분 등이 제안됨. 나아가 교육, 배치 및 승진 분야에서는 주로 승진에서의 성차별이 여전히 남아 있는 점이 한계로 지적되었고, 이를 시정하기 위한 방안으로 업무 평가 및 승진에서의 차별 판단 기준 마련, 승진 차별 예방을 위한 점검 방안 마련 등이 요청됨. 또한 정년, 퇴직 및 해고 분야에서는 여성 근로자의 결혼, 임신, 출산, 육아를 사유로 한 퇴직 강요, 구조조정 시 여성 우선 퇴직 강요 등의 현실이 지적되었으며, 차별 관련 의제해고 개념의 도입에 대한 제언이 있었음.

▶ 나. 직장 내 성희롱

■ 성희롱의 정의와 범위에 있어서 당사자 범위의 협소함, 업무관련성 요건의 한계 등이 문제시 되었고, 피해자에 특수형태근로종사자 등 근로자성이 인정되지 않는 사람 포함, 가해자에 고객, 거래처, 원청업체 등 동일 직장 근로자 외의 업무 관련자 포함 등의 대안이 제시됨. 성희롱 금지 및 사건 처리 분야에서는 성희롱 행위자에 대한 조치 미흡, 사업주 외의 성희롱 행위자 제재 기준 부재, 성희롱 고충 처리 절차 및 담당 기관에 대한 규정 부재 등이 문제되었으며, 이에 대하여 성희롱 행위자에게 조치를 취하지 않은 사업주에 대한 과태료 상향, 성희롱 행위자 제재 규정 신설, 성희롱 사건 처리 및 피해 구제에 대한 절차 마련 의무화 등의 대안이 도출됨. 나아가 성희롱 피해자 보호 분야에서 전문가들은 피해자 보호 조치 내용의 불확실, 사업주에게 금지되는 '불리한 조치'의 범위 모호, 피해자 및 조력자 등에 대한 2차 가해 예방 및 대처 방안의 부족, 고객 등의 성희롱에 대한 사업주의 의무 미흡 등을 문제로 지적함. 또한 성희롱 예방 분야에서는 형식적 교육 실시에 대한 지적으로 교육 방식, 참여도, 교육 내용, 강사의 전문성 등에서의 한계가 지적되었으며, 교육 외의 성희롱 예방 방안이 없는 점도 문제로 나타났다. 개선방안으로는 대면교육 확대, 고위 관리직 교육 참여 유도 방안 마련, 사업자 등록 시 성희롱 예방교육 실시 등의 제언이 있었음.

▶ 다. 여성 고용 확대

■ 일반 여성의 능력 개발 및 고용 촉진 분야에서는 법 조항이 추상적, 선언적이고 구체적 지침이나 제재 조치가 없는 점, 종래의 여성 집중 직종을 중심으로 직업 훈련이 실시되어 여성의 고용조건 개선이나 고용 유지에 도움이 되지 못하는 점 등이 문제로 나타났으며, 모든 직업능력 개발 사업을 성인지적으로 구성하도록 하는 조항의 추가 방안이 대안으로 제시됨. 경력단절여성의 능력 개발 및 고용 촉진 분야에서는, 경력단절여성 지원보다 더 중요한 경력단절 예방 정책의 부족, 경력단절여성의 범위 설정의 한계, 경력단절여성 재취업 시 고용조건이 악화되고 고용 유지가 어렵게 되는 문제, 경력단절여성 지원 사업의 낮은 인지도 등이 한계였음. 또한 적극적 고용개선조치 분야에서는 여성 근로자 및 관리자 고용 기준 비율 산정 방법의 한계, 여성 관리자의 정의 모호, 여성 비율 외 영역의 적극적 고용

개선조치 부재 등이 문제점으로 지적되어, 대안으로는 전체 근로자 대비 상위 직급 인원 비율을 정하여 관리자 기준을 정하는 방안, 근로자 및 관리자의 여성 비율 외에 사업장 성격에 따른 적극적 고용개선조치 내용 개발 및 채택 기업 지원, 여성 근로자 및 관리자의 고용 형태 등에 대한 제재 확대 등의 방안이 도출됨.

▶ 라. 모성보호 및 일·가정 양립 지원

- 출산전후휴가 분야는 휴가 사용의 어려움, 고용보험 중심의 급여 체계, 급여 신청에 사업주가 협력하지 않는 문제 등이 지적되었으며, 개선방안으로 사업주의 미허용 시 휴가 자동 개시, 고용센터 등 정부기관에 휴가를 신청할 수 있도록 하는 방안 등이 제언됨. 배우자 출산휴가 분야에서도 휴가 사용의 어려움, 낮은 인지도, 휴가 기간 및 유급 기간이 짧은 점 등이 한계로 지적되었으며, 이에 대하여 휴가 부여 요건의 완화, 휴가 기간 확대, 급여 지급 확대 등의 제언이 있었음. 또한 육아휴직 분야 역시 휴직 사용의 어려움이 나타났는데, 사업주의 휴직 미허용 시 일정한 요건을 갖추는 경우 휴직 허용 간주 및 휴직 자동 개시 제도 도입, 고용센터 등 정부기관에 휴직 신청이 가능하도록 하는 방안 마련 등의 제언이 도출됨. 나아가 육아기 근로시간 단축 분야에서는, 근로시간 단축 사용 방법에서의 문제, 근로시간 단축에 따른 불이익 등의 문제가 지적되었으며, 개선안으로 근로시간 단축의 강제성 확보, 하루 2시간 미만 근로시간 단축 허용, 연장근로 제한 요건 개정, 근로시간 단축 사용 기간의 근무시간대 변경 금지 조항 삽입, 근로시간 단축 이용 기간 확대 등이 논의됨. 또한 직장어린이집 설치 등 육아 지원 보장 분야에서는 직장어린이집의 낮은 설치율, 지역 어린이집 위탁계약에 대한 낮은 인지도 등이 한계점으로 지적되었고, 대안으로는 사업장에 대한 금전 지원 확대 및 제재 강화 의견과 지역 기반의 공공 보육시설 확대 및 육아의 공공성 확대 의견이 제시됨. 마지막으로, 가족돌봄휴직 보장 분야에서는 가족돌봄휴직에 대한 인지도와 인식 부족, 휴직 기간이 짧은 점, 휴가 제도가 없는 점, 휴직 급여 규정 부재 등이 문제로 지적되었으며, 이에 대하여 휴직 기간 확대, 휴가 제도 신설, 단계적 유급화 등이 개선안으로 제시됨.

▶ 마. 분쟁 예방 및 해결

- 분쟁 예방 및 해결 영역에서는 상담기관의 지역별 편중, 지원 예산 부족, 홍보 부족, 근로자와의 연계의 한계 등의 문제가 제기됨에 따라 상담기관 지원 예산의 확대 및 지원 강화, 지역별 상담실 확충, 근로자와의 연계 강화 등이 필요함. 또한 명예고용평등감독관 분야는 임의규정의 한계, 낮은 인지도와 활용도, 자격이나 교육훈련 등에 대한 요건 부재, 추천방법의 문제, 권한 및 업무의 한계, 비상근, 무보수 원칙의 한계 등이 문제되었고, 자율적 분쟁 해결 분야에서는 실행 규정의 미흡으로 자율적 분쟁 해결이 실제로 작동하기 어려운 점 등이 지적됨. 나아가 차별 시정 절차 및 기구 마련과 관련하여, 현재는 차별 해소 및 피해 구제가 실질적으로 작동하게 하기 위한 체계가 부재하여 실질적인 법 집행이 확보되지도 않고, 차별 판단의 사례 누적을 통한 판단 기준 구체화에도 어려움이 있음. 따라서 근로감독관의 확대와 역할 강화, 성차별 및 성희롱 전담 근로감독관 제도 시행 등 근로감독관 제도를 보강하는 방안, 노동위원회에 성차별 전담 위원회 설치 등 노동위원회 내의 성차별 시정 강화 방안 등이 대안으로 제시됨.