
민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회

일시 | 2023.10.31.(화) 10시

장소 | 국회의원회관 8간담회의실

공동주관 | 전국고용평등상담실네트워크
더불어민주당전국여성위원회(위원장 이재정)

공동주최 | 국회 여성아동인권포럼, 국회의원 박정, 용혜인, 김철민,
권인숙, 이학영, 김두관, 김정호, 김영진, 민형배, 고영인,
서영석, 이수진(비), 이은주, 강은미, 전용기

프로그램

좌장 ▶ 김정임(대전여민회 사무국장)

1부 ▶ 개회식

2부 ▶ 「고용평등상담실 24년 성과와 필요성」

- 김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

발제 ▶ 「고용평등상담실을 민간이 운영해야 하는 이유」

- 신상아(서울여성노동자회 회장)

▶ 「고용평등상담실의 민관협력 방식 폐지 계획의 법제도 상의
문제점과 고용평등상담실 근거규정 개정 방안」

- 배현진(여성노동법률지원센터 공동대표)

▶ 「고용평등상담실 24년, 고용노동부에 묻다」

-김예민(대구여성회 대표)

3부 ▶ 「고용평등상담실 운영취지가 달성되었는지,
토론 고용평등실의 기능과 역할을 고용노동부로 내부화하는 것이 적절한지,
내부화하여 운영은 가능한지」

-홍수경(서울여성노동자회 고용평등상담실 자문위원/공인노무사)

▶ 「민간단체 고용평등상담실 제도 의미와 방향」

-전윤정(국회입법조사처 입법조사관)

▶ 김유리 (고용노동부 양성평등정책담당관)

4부 ▶ 현장의 목소리: 「고용평등상담실이 만난 내담자들의 목소리」

-오유진(수원여성노동자회 부회장)

목차

I. 인사말

〈공동주관〉 3

이재정 더불어민주당 국회의원(더불어민주당 전국여성위원회 위원장)

〈공동주최〉 9

박정 더불어민주당 국회의원(환경노동위원회 위원장)

용혜인 기본소득당 국회의원(기본소득당 상임대표 및 원내대표)

김철민 더불어민주당 국회의원(교육위원회 위원장)

권인숙 더불어민주당 국회의원(여성가족위원회 위원장, 국회 여성아동인권포럼 대표)

이학영 더불어민주당 국회의원

김두관 더불어민주당 국회의원

김정호 더불어민주당 국회의원

김영진 더불어민주당 국회의원

고영인 더불어민주당 국회의원

서영석 더불어민주당 국회의원

이수진(비) 더불어민주당 국회의원

이은주 정의당 국회의원

강은미 정의당 국회의원

전용기 더불어민주당 국회의원

II. 발제

발제1. 「고용평등상담실 24년 성과와 필요성」 43

- 김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

발제2. 「고용평등상담실을 민간이 운영해야 하는 이유」 99

- 신상아(서울여성노동자회 회장)

III. 토론

- 토론1. 「고용평등상담실의 민관협력 방식 폐지 계획의 법제도 상의 문제점과
고용평등상담실 근거규정 개정 방안」 165
- 배현진(여성노동법률지원센터 공동대표)
- 토론2. 「고용평등상담실 24년, 고용노동부에 묻다」 173
- 김예민(대구여성회 대표)
- 토론3. 「고용평등상담실 운영취지가 달성되었는지, 고용평등실의 기능과 역할을
고용노동부로 내부화하는 것이 적절한지, 내부화하여 운영은 가능한지」
. 177
- 홍수경(서울여성노동자회 고용평등상담실 자문위원/공인노무사)
- 토론4. 「민간단체 고용평등상담실 제도 의미와 방향」 183
- 전윤정(국회입법조사처 입법조사관)
- 토론5. 189
- 김유리 (고용노동부 양성평등정책담당관)

IV. 현장의 목소리

- 「고용평등상담실이 만난 내담자들의 목소리」
. 193
- 오유진(수원여성노동자회 부회장)

- [부록1] 내담자의 목소리** 203
[부록2] 상담사례 모음 245

I. 인사말

▶ 공동주관

이재정 더불어민주당 국회의원

▶ 공동주최

박정 더불어민주당 국회의원

용혜인 기본소득당 국회의원

김철민 더불어민주당 국회의원

권인숙 더불어민주당 국회의원

이학영 더불어민주당 국회의원

김두관 더불어민주당 국회의원

김정호 더불어민주당 국회의원

김영진 더불어민주당 국회의원

고영인 더불어민주당 국회의원

서영석 더불어민주당 국회의원

이수진(비) 더불어민주당 국회의원

이은주 정의당 국회의원

강은미 정의당 국회의원

전용기 더불어민주당 국회의원

■ 인사말

▶ **공동주관**
이재정 더불어민주당 전국여성위원회 위원장

인사말



이재정 더불어민주당 국회의원
더불어민주당 전국여성위원회 위원장

반갑습니다.

더불어민주당 전국여성위원장, 경기안양동안구를 국회의원 이재정입니다.

귀한 시간 내어 「여성노동자의 마지막 보루, 민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회」에 참석해주신 모든 분께 감사드립니다. 오늘 자리를 함께 마련해주신 의원님들과 전국고용평등상담실네트워크 소속 단체 관계자 여러분, 그리고 오늘 토론회에 함께 해주신 발제자 및 토론자 여러분께도 진심으로 감사드립니다.

윤석열 정부는 2024년 예산안에서 민간 고용평등상담실의 예산을 대폭 삭감해 폐지를 추진하고 있습니다. 민간 고용평등상담실은 지난 24년간 여성 노동자들이 일터에서 겪는 다양한 어려움을 해소하기 위해 필요한 역할을 수행하며 여성노동자를 지켜온 기관입니다. 이러한 기관을 폐지하려는 정부의 결정에 큰 우려를 표하며 오늘 이 토론회를 마련하게 되었습니다.

먼저 고용에서의 성차별 문제 해소는 국제사회의 중요한 관심사라는 점을 말씀드립니다. 최근 노벨경제학상을 수상한 클라디아 골딘 하버드대 교수는 노동시장에서 장기간의 데이터를 기반으로 연구하여 성별에 따른 임금 차별을 입증해낸 것에 대해 높게 평가받았습니다. 장시간 고강도로 일하는 고소득 일자리에 남성이 가지고 일에 집중할 수 있지만 여성은 아이를 낳고 기르면서 그러한 일자리를 기피할 수밖에 없다는 것이 골딘 교수의 주장입니다. 그런가 하면, 지난 10월 24일에는 아이슬란드의 카트린 야콥스도티르 총리가 ‘여성 총파업’에 동참하여 내각회의를 개최하지 않음으로서 남녀 임금격차와 경제분야에서 성평등의 중요성을 알렸습니다.

우리나라는 반대로 가고 있습니다.

윤석열 정부가 민간 고용평등상담실을 폐지해, 일터에서의 성평등 지원 활동에 발목을 잡는 것이 그 단적인 예입니다. 상담실에서는 임금격차 해소뿐만 아니라 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 육아휴직 불이익 등 직장 내에서 불이익한 처우를 겪고 있는 피해 노동자들에게 대처방안을 제공해서 분쟁을 예방하고, 해결을 할 수 있도록 지원해 왔습니다.

현재 민간 고용평등상담실은 전국 19곳에서 운영되지만 정부가 상담실에 대한 보조금으로 편성한 예산은 12억원 가량으로, 상담실 한곳 당 5천만원 수준에 불과합니다. 상담실을 운영하기에는 턱없이 적을뿐더러, 이 금액도 그나마 최근 들어 늘어난 것입니다.

민간고용평등상담실은 지난 2000년에 개소한 이래 현재까지 상담건수는 총 168,070건, 연평균 7천건이 넘는 상담으로 여성 노동자들을 지원했습니다. 이는 시민단체 활동가들의 헌신적인 노력이 없었다면 불가능했을 것입니다. 2022년 국고보조사업연장평가에서조차 이 사업은 유지되어야 한다고 밝힌 것도 이 때문입니다.

고용노동부는 민간 고용평등상담실과 어떠한 협의과정도 없이 일방적으로 민간 상담실을 폐지하겠다고 밝히고, 대신 전국 고용노동부 청·대표지청 8곳에서 담당자 1명만 채용해 직접 수행하겠다는 계획을 수립했습니다. 현재도 고용평등업무 전담감독관이 배치되어 있긴 하지만 이들은 고용평등업무 외에도 근로감독 업무도 겸임해 고용평등업무만 집중하기 어려운 상황입니다. 고작 전국에 8명의 상담가를 통해 연평균 7천명이 넘는 상담업무를 담당하게 한다는 것은 현실을 무시한 탁상공론일 뿐입니다. 여성노동자의 문제에 대해 얼마나 성인지 감수성을 가지고 상담을 진행할 수 있을지도 의문입니다. 특히 직장 내 성희롱 문제 같은 경우는 일회성으로 결코 끝날 수가 없습니다.

여성이 일하기 좋은 사회, 여성의 경제활동참여 확대는 국가적 위기인 저출생 극복의 전제조건입니다. 성평등 일터 조성을 위해 예산을 증액해도 모자랄 상황에서 오히려 예산을 삭감하려는 정부의 계획에 분명히 반대합니다.

더불어민주당 전국여성위원회는 여성이 노동자로서 존중받고 노동의 가치를 제대로 평가받는 차별없는 일터와 성평등 사회를 만들기 위해 끝까지 연대하고 싸워나가겠습니다.

오늘 「여성노동자의 마지막 보루, 민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회」에 참석하신 모든 분들께 다시 한 번 감사드립니다. 함께하신 모든 분들의 건강과 평안을 기원하겠습니다.

감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 이재정

▶ 공동주최

박정 더불어민주당 국회의원
용혜인 기본소득당 국회의원
김철민 더불어민주당 국회의원
권인숙 더불어민주당 국회의원
이학영 더불어민주당 국회의원
김두관 더불어민주당 국회의원
김정호 더불어민주당 국회의원
김영진 더불어민주당 국회의원
고영인 더불어민주당 국회의원
서영석 더불어민주당 국회의원
이수진(비) 더불어민주당 국회의원
이은주 정의당 국회의원
강은미 정의당 국회의원
전용기 더불어민주당 국회의원

인사말



박정 더불어민주당 국회의원
환경노동위원회 위원장

안녕하십니까? 국회 환경노동위원회 위원장이자 경기 파주시을 국회의원 박 정입니다.

뜻 깊은 ‘민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회’ 자리에 함께해주신 내빈 여러분, 진심으로 감사드립니다.

아울러 전국고용평등상담실네트워크 간사직을 맡아 토론회를 열기 위해 노력해주신 부천여성노동자회 김정연 대표님을 비롯한 관계자 여러분께도 깊이 감사드립니다.

정부가 내년도 고용평등상담실 예산을 전액 삭감시켰습니다. 또한, 민간에서 운영하는 상담 업무도 고용청으로 이관하겠다고 합니다.

2022년까지 고용평등상담실의 총 상담 건수가 약 16만 8천건에 달합니다. 연평균 약 7천 6백건에 달하는데, 이중 약 3천건 이상이 성희롱 상담입니다. 성희롱 상담은 특성상 장기간 지속되고 피해자에 대한 세심한

배려 등 밀착 상담이 필요합니다.

하지만, 최근 지방청에 신고되는 직장 내 성희롱 사건에 대해 지방청의 성인지 감수성이 부족해 2차 피해가 발생하는 경우가 있다는 사례를 들었습니다. 지방청에 고용평등 관련 상담이 들어오고 조사를 하는 과정에서 처리가 어려운 사건의 경우, 민간고용평등상담실로 상담을 이관하는 경우도 많다고 들었습니다.

현재 지방청이 하는 일도 제대로 처리하지 못하고 있는데, 고용평등상담 업무를 추가로 이관받는 것이 맞는지에 대해 6개 지방청을 질타했습니다.

피해노동자들에게 실질적인 상담 등 도움을 줄 수 있도록 환경노동위원회 차원에서 계속해서 신경 쓰겠습니다.

다시 한 번, ‘민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회’에 함께해주신 모든 내빈 여러분께 진심으로 감사드립니다.

2023년 10월 31일

국회의원 박 정

인사말



용혜인 기본소득당 국회의원
기본소득당 상임대표 및 원내대표

안녕하세요.

기본소득당 국회의원 용혜인입니다.

2022년 고용평등상담실 직장 내 성희롱 상담은 39.4%에 달합니다. 직장 내 성희롱은 우리 사회에 커켜이 쌓인 성별권력과 고용위계를 반증합니다. 평등하고 안전한 일터는 우리에게 아직 오지 않은 미래입니다.

'평등한 일터'라는 미래를 앞당기기 위해, 수많은 사례를 공부하고 고민하는 사람들이 있습니다. 법제도가 소외시킨, 행정기관이 가닿지 못한 자리에서 피해자들을 만나고 가장 가까이에서 지원하는 사람들이 있습니다. 개인의 삶을 넘어, 여성 노동자를 위한 법과 제도, 노동환경을 바꾼 사람들이 있습니다. 이 자리에 함께해주신 전국의 고용평등상담실 상담원 분들입니다.

정부는 2024년 고용평등상담실을 8개 지청으로 축소하고, 인원도 각 개

소당 1인으로 줄인다고 합니다. 심지어 직장 내 성희롱 교육 예산을 비롯한 여성폭력 예산도 모두 삭감했습니다. 정부가 피해자의 곁에 서야 할 본연의 책무를 망각한 겁니다. 가장 취약한 위치에 있는 국민들부터 도려내는 윤석열 정부의 예산 칼질이 참으로 무도하고 참담합니다.

윤석열 정부의 퇴행에 맞서, 국회가 제 몫을 다해야 할 때입니다. 오늘 토론회는 민간 고용평등상담실의 존재 의의를 다시금 확인하고, 고용평등과 여성폭력 근절을 위해 정치가 해야 할 노력을 되짚는 뜻깊은 자리입니다. 저 역시 고용평등 상담원 분들께서 마주한 현장의 목소리를 새겨듣고, 민간 고용평등상담실의 폐지를 막기 위해 힘쓰겠습니다.

시급하고 중요한 사안에 대해 절실한 마음으로 목소리 내주신 전국고용평등상담실네트워크와 선배동료 의원 분들께 감사드립니다. 비통한 시기 일수록 굳건하게, 수십 년간 이어져 온 고용평등 실현의 길을 함께 가겠습니다.

2023년 10월 31일

국회의원 용혜인

인사말



김철민 더불어민주당 국회의원
교육위원회 위원장

여러분 반갑습니다.

국회 교육위원회 위원장 김철민입니다.

「민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 먼저 뜻깊은 자리를 준비해주신 동료 의원님들께 감사의 말씀 드립니다. 아울러 함께 애써주신 전국고용평등상담실 네트워크 관계자 여러분께도 감사드립니다.

고용평등상담실은 지난 24년간 고용평등을 보장하고 직장내 성차별과 성희롱으로부터 여성노동자를 보호하는 역할을 해왔습니다. 여성 노동자의 최후의 보루 역할을 해온 고용평등상담실은 윤석열 정부에 의해 폐지 위기를 맞고 있습니다.

실제 현장에서는 낯이 다양해지는 고용형태로 인한 어려움, 직장 내 성희롱·성폭행 피해자에 대한 피해자 밀착지원 등 정부가 하기 어려운

영역들이 증가하고 있습니다. 고용평등상담실이 정부로 이관될 경우 높은 문턱과 획일화된 딱딱한 운영으로 인해 여성노동자들은 갈 곳을 잃게 될 것입니다.

이번 토론회가 그간 민간 고용평등상담실의 성과를 되돌아보고, 고용평등 실현과 여성노동자 권리 보장을 위한 실효성 있는 방안을 모색하는 시간이 되길 기원하겠습니다. 저 역시 국회 교육위원장으로 오늘 주신 의견들을 귀 기울여 듣고, 여성노동자 여러분들의 권리 보장을 위해 노력해 나가겠습니다.

다시 한 번 토론회 개최를 축하드리며, 바쁜 시간에 좌장과 발제, 토론을 맡아주신 모든 분께 감사드립니다.
감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 김철민

인사말



권인숙 더불어민주당 국회의원
여성가족위원회 위원장, 국회 여성아동인권포럼 대표

안녕하십니까? 국회 여성가족위원장 권인숙입니다.

오늘 <민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회 토론회> 를 개최하게 되어 대단히 뜻깊습니다. 오늘 토론회를 준비하느라 애써주신 전국고용평등상담실네트워크 관계자 여러분들께 감사의 마음을 전합니다.

고용평등상담실은 2000년부터 고용노동부가 민간에 위탁해 24년간 여성노동자들의 고충을 상담하는 창구로 활발하게 운영되어 왔습니다. 그러나 내년부터 정부에서 전국 모든 고용평등상담실 예산지원을 중단해 민간 운영을 멈추고 청과 지청 8곳에 상담실을 만들어 직접 운영하겠다고 발표했습니다. 사실상 민간 고용평등상담실을 폐지하겠다는 것입니다.

그동안 고용평등상담실은 직장 내 성희롱, 성차별, 모성보호, 일 가정양립 정책들이 제대로 실천될 수 있도록 근로자분들께 상담 서비스를 제공할 뿐만 아니라 성평등한 노동환경을 조성하고자 노력해왔습니다. 피해

자들이 어떻게 해야 할지 모를 때 제일 먼저 연락하는 사회 안전망의 역할을 다해왔습니다.

그만큼 여성 노동자들의 곁을 지키며 최후 보루의 역할을 한 민간고용평등상담실이 폐지되면 앞으로 여성 노동자들은 어느 곳을 찾아 성차별을 털어놓고 신고할 수 있을지 우려가 됩니다. 기존 지원으로도 상담실을 운영하기에 턱없이 부족했습니다. 지원을 늘려도 부족할 판에 지원을 끊겠다고 하니 어려움을 겪는 여성노동자들이 갈 수 있는 곳은 없습니다.

전국 19개의 상담실을 절반도 안 되는 8개의 청과 지청 상담실로 축소하고 직원 1명이 운영할 경우 상담업무지원 자체가 최소화될 수밖에 없는 상황입니다. 그동안 민간에서 담당했던 사건이 지연될 뿐만 아니라 피해 노동자들의 권익 보호에 어려움이 발생할 것으로 예상됩니다.

오늘 토론회에서 여성 노동자가 안전하게 일하고 생활할 수 있도록 고용평등상담실의 고유 기능을 살릴 수 있도록 다양한 목소리가 나오길 기대합니다. 저 역시 여성가족위원장으로써 고용평등상담실의 고유 기능이 유지될 수 있도록 노력하겠습니다. 감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 권인숙

인사말



이학영 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까 더불어민주당 군포시 국회의원 이학영입니다.

민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회 개최를 환영합니다. 뜻깊은 토론회를 함께 주최해주신 동료 의원님들과 불평등이 만연한 노동현장에서 따뜻한 손길이 되어 주시는 전국고용평등상담실네트워크 여러분께 깊은 감사의 인사를 전합니다.

이번 토론회는 여성노동자들과 취약계층 노동자들의 권리와 존엄을 지키는 데 그 동안 앞장서 온 고용평등상담실의 핵심 가치와 존재의미를 지키기 위한 자리입니다.

고용평등상담실은 지난 24년 동안 노동현장 취약계층 보호를 위한 상담자의 역할을 해왔습니다. 현대 이번에 국회에 제출된 2024년 예산안에 따른 운영 방식 변경은 고용평등상담실의 본질적인 가치를 훼손하는 방향으로 가고 있습니다.

직장에서의 성희롱, 불평등 등의 문제는 단순한 법률의 문제가 아닙니다. 노동자들 심리적 지지와 따뜻한 위로 그리고 현장에서의 실질적인 지원을 필요로 합니다. 단순히 예산삭감의 문제점만을 지적하는 것이 아닙니다. 정부는 고용불평등을 겪는 노동자들에게 필요한 것은 단순한 법률 조언만이 아니라는 것을 알아야 합니다.

이미 정부의 고용평등전담감독관이 직장에서 발생하는 각종 성희롱과 불평등을 겪은 노동자들에게 얼마나 많은 반복된 상처를 주었는지는 여러 차례 확인됐습니다. 그동안 민간고용평등상담실이 쌓아온 노하우와 전문성을 과연 정부가 대체할 수 있을지 의심할 수밖에 없는 이유입니다.

오늘 토론회를 통해 민간고용평등상담실의 중요성을 재조명하고, 앞으로의 방향성을 모색하는 자리가 되기를 바랍니다.

저 역시 국회 환경노동위원회 위원으로서 노동현장에서의 고용평등을 위해 노력하는 민간고평실의 지속적인 운영을 위해 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 이학영

인사말



김두관 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까? 더불어민주당 국회의원 김두관입니다.

민간고용평등상담실의 폐지에 대응하고자 금일의 토론회를 개최하게 된 것을 축하하기가 무색한 자리입니다.

‘고용평등상담실’은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 주로 담당하며 여성차별해고 신고창구가 2000년 5월부터 ‘고용평등상담실’로 명칭이 변경되어 운영되어 왔습니다. 고용평등은 모든 사람들에게 공평한 기회와 대우를 제공하는 중요한 사회적 가치입니다. 우리 사회가 진정으로 발전하고 공정한 곳이 되기 위해서는 모든 개인이 그들의 능력과 잠재력에 따라 기회를 받을 수 있어야 합니다. 고용평등상담실은 이러한 노력의 핵심 부분으로, 고용평등 실현을 돕고 고용에 관한 불평등을 줄이기 위한 필수적인 역할을 해왔습니다.

고용평등상담실은 다양한 사회적, 경제적 및 문화적 배경을 가진 개인들이 고용 시장에서 평등하게 경쟁하고 성공할 수 있도록 지원하는 중요한

기관입니다. 이러한 기관의 폐지는 고용평등을 위한 우리의 노력을 약화시키고, 불평등을 증가시킬 수 있습니다.

따라서 우리는 모두가 기회를 가지고 능력을 발휘할 수 있는 사회를 만들어야 합니다. 마지막으로, 고용평등상담실의 역할을 인정하고 그 중요성을 강조하며, 우리의 노력을 지속적으로 지원하기를 다짐합니다. 참석해주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 김두관

인사말



김정호 더불어민주당 국회의원

반갑습니다. 더불어민주당 김해시을 국회의원 김정호입니다.

민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회 개최를 축하합니다. 뜻깊은 자리를 함께 마련해 주신 고영인, 권인숙, 김두관, 김철민, 박정, 서영석, 이수진(비), 이은주, 전용기 의원님과 전국고용평등상담실네트워크 관계자 여러분께 감사드립니다.

고용평등상담실은 IMF 경제 위기 이후 2000년 개소하여 노동 현장에서 여러 고충을 겪는 여성노동자들을 위한 최후의 보루 역할을 해왔습니다. 전국 19개 지역에서 작년까지 총 168,070건, 연평균 7,640건의 상담을 진행해오면서 노동자의 권리 구제와 고용 평등을 위해 힘써왔습니다.

하지만 고용노동부가 관련 예산을 삭감하고 직접 운영을 발표하면서 기존 민간 고용평등상담실은 폐지될 상황에 놓였습니다. 고용노동부에 따르면 전국 8개 지청에서 한 명씩 담당자를 채용하여 진행한다고 하는데, 과연 삭감된 예산과 적은 인원으로 어려움을 잘 해결할 수 있을까 의문

입니다.

마땅한 대처방안도 없이 운영 방식을 줄속으로 바꾸는 고용노동부의 행태에 우려를 표합니다. 윤석열 정부는 부자 감세를 내세우면서 국가 미래를 책임질 R&D 예산은 무차별 삭감하고, 이제는 사회 안전망마저 해체시키려 합니다. 가장 관심을 갖고 살펴봐야 할 최전선의 노동자들을 그저 ‘효율화’ 라는 명목 아래 숫자로만 보는 것은 아닌지 씁쓸한 마음입니다.

사회적 약자들이 아무런 방패막 없이 모든 차별과 고통을 감내해야 한다면 국가가 존재할 이유가 없습니다. 노동탄압의 기초를 유지해오고 있는 고용노동부의 줄속행정을 규탄하며 고용평등상담실 폐지를 당장 폐기하기를 강력히 촉구합니다. 국회에서 윤석열 정부의 독단과 만행을 그저 지켜만 보고 있지 않을 것이며, 다가올 예산 심사 과정에서 적극 역할을 하겠습니다.

다시 한번 어려운 환경에서도 여성노동자를 지켜온 전국고용평등상담실 네트워크 관계자분들께 감사드리며, 저 역시 퇴행하는 정부 정책에 맞서 여성노동자의 노동권 보장을 위한 입법과 정책에 힘을 쏟겠다는 말씀을 드립니다. 고맙습니다.

2023년 10월 31일
국회의원 김정호

인사말



김영진 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까? 더불어민주당 수원시 팔달구 국회의원 김영진입니다.

바쁘신 일정에도 「민간고용평등상담실 폐지 방지 토론회」 개최를 위해 노력해주신 관계자 여러분과 발제 및 토론자 여러분, 그리고 귀한 시간을 내어 참석해 주신 모든 분께 진심으로 감사의 말씀 드립니다.

무엇보다 여성 노동자의 권익을 보호하기 위해 현장에서 애써 주시는 지역의 여성·노동 민간단체 여러분께 존경과 경의를 표합니다.

민간고용평등상담실은 2000년부터 2023년까지 24년째 여성 노동자들과 함께한 역사를 지닌 곳입니다. 특히 여성노동자들이 노동현장에서 겪고 있는 다양한 문제와 고충을 해결하기 위해 현장 최전선에서 밀착 지원하는 유일한 소통창구입니다. 2000~2022년간 담당하 상담 건수만 16만8,070건에 달합니다.

그러나 최근 정부는 2024년 예산안에서 민간위탁 예산을 전액 삭감하여

전국 19개 민간고용평등상담실을 사실상 폐지할 방침입니다. 이는 여성 노동자들의 마지막 안전장치를 없애는 것이며, 그간 여성 노동자들의 권익을 위해 노력해 온 수많은 민간 여성노동자단체의 희생과 노력을 폄훼하는 것입니다.

민간고용평등상담실은 단순한 상담시설이 아닙니다. 상황과 감정을 구체적으로 언어화하기 힘든 여성 노동자들의 고충의 본질을 파악하고, 실질적인 위로와 해결책을 제시하는 일은 오랜 기간 노동현장에서 여성 노동자 권익운동으로부터 누적된 노하우가 없이는 할 수 없는 일입니다. 하루아침에 그 역할을 정부 기관과 공무원으로 하여금 대체하게 하는 것은 사실상 여성 노동자 권익 보호를 포기하는 것과 다르지 않습니다.

아무쪼록 오늘 토론회를 통해 민간고용평등상담실의 필요성과 여성 노동자 권익 보호를 위한 상담업무의 중요성이 널리 알려질 수 있기를 바랍니다. 아울러 오늘 토론회가 여성 노동자와 여성노동자단체의 소중한 의견을 모아 더욱 평등한 여성고용 환경을 만드는 소중한 계기가 되기를 기원합니다.

저 역시 환경노동위원회 국회의원으로서 민간고용평등상담실의 지속가능한 운영을 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.

감사합니다.

2023년 10월 31일
국회의원 김영진

인사말



고영인 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까.

더불어민주당 안산시 단원구(갑) 국회의원 고영인입니다.

먼저, 찬 바람이 불어오는 가을의 끝에 맞이한 ‘민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회’의 개최를 환영합니다. 이번 토론회의 중요성을 널리 알리기 위해 애써 준비해주신 전국고용평등상담실네트워크 소속 모든 단체의 관계자 여러분들의 노고에 깊은 감사를 드립니다.

전국 민간 고용평등상담실은 고용노동부의 업무를 대체하여 정부의 실업대책에서 중요한 의제로 다뤄지지 않은 여성의 실업문제를 중점으로 두어 지역 기반 여성·노동단체 등 민간의 상담역량을 적극 활용한 사례로 여성노동자들의 고충을 나누고 다양한 방법으로 해결하기 위해 노력해왔습니다. 그 노력에 힘입어 20년이 넘는 기간동안 16만 건이 넘는 상담을 진행하고 여성노동자들을 조용히 조력해왔습니다.

이런 노력에도 불구하고, 정부는 넓은 인적 네트워크의 기반을 다져온 ‘고용평등상담실’의 존재를 부정하려 하는 것 같습니다. 노동 관련 분쟁을 사전에 예방하고 자율적 해결을 추진함으로써 여성 고용차별 등 분쟁발생으로 초래되는 사회적 비용을 줄여왔던 ‘고용평등상담실’이 차년도 예산안을 통해 보았을 때, 단순히 필요에 의해서 이용하는 듯한 정부의 태도를 보여주고 있습니다.

‘민간고용평등상담실’의 존재 여부는 우리 사회의 노동평등에 많은 영향을 미치고 있으며 단순히 여성노동자들에게 도움이 되는 것 뿐만 아니라 20여 년간 정부가 미처 하지 못했던 일들을 대신하여 헌신을 보여줬다는 점에서 하나의 큰 상징성을 가지고 있습니다.

이러한 고용평등상담실을 하루 아침에 없던 것으로 만드는 것은 그동안 정서적 지지와 지원 등을 제공하여 내담자들을 일상에 안착할 수 있도록 만들어준 성과와 필요성을 부정하는 일입니다.

이와 같은 이유 때문에 ‘민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회’는 중요한 의미를 가지고 있습니다. 오늘 토론회를 통해 많은 사람들이 ‘고용평등상담실’이 상담을 통해 포착된 문제해결을 위해 최선을 다해 사회제도 개선과 인식개선 활동을 수행하여 왔고 이러한 민간협력사업이 정부의 지원과 민간의 전문성이 결합한 훌륭한 민간협력 사업이라는 것을 알게 될 것입니다.

다시 한번 토론회의 개최를 진심으로 축하하고 응원하며 저 또한 여러분들과 함께 할 수 있도록 노력하겠습니다. 오늘 참석해주신 전국고용평등상담실네트워크 가족 여러분의 평화와 행운을 기원합니다. 감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 고영인

인사말



서영석 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까,
국회 보건복지위원회 소속 더불어민주당 경기 부천시(정) 국회의원 ‘국민비타민’ 서영석입니다.

정부의 내년도 예산 삭감 기조가 범죄 피해 여성에 대한 지원 축소로까지 이어진다는 소식을 듣고 굉장히 유감스러웠습니다.

2000년부터 운영되고 있는 민간 고용평등상담실은 피해자 지원뿐만 아니라 직장 내 문화와 작업 환경을 개선하는 활동까지 병행해 왔습니다. 그런데 정부는 이 상담실을 폐지하겠다고 합니다.

특히나 민간뿐만 아니라 공공기관, 공무원 등 공적 영역에서 일하는 여성 노동자들이 많기에 부당한 일을 마음 놓고 상담할 수 있는 곳은 민간 고용평등상담실이 유일합니다. 20년이 넘는 시간 동안 쌓인 상담 기술과 노하우 역시 무시할 수 없습니다.

여성 노동자의 마지막 보루인 <민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회>를 함께 열어주신 선배, 동료 의원님들과 전국고용평등상담실네트워크 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

부디 오늘 토론회에서 민간 고용평등상담실이 폐지되지 않고 운영될 수 있게끔 합리적 방안이 마련되길 바랍니다.

감사합니다.

2023년 10월 31일
국회의원 서영석

인사말



이수진 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까!

국회 환경노동위원회 더불어민주당 간사, 이수진 국회의원입니다.

<여성노동자의 마지막 보루, 민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회>를 개최하게 된 것을 진심으로 환영합니다. 현 시점에서 꼭 필요한 논의의 장이라고 생각합니다.

토론회를 함께 준비해 주신 전국고용평등상담실네트워크, 더불어민주당 전국여성위원회, 국회 여성아동인권포럼, 우리 당 고영인의원님, 권인숙의원님, 김두관의원님, 김영진의원님, 김정호 의원님, 김철민의원님, 박정의원님, 서영석의원님, 이학영의원님, 전용기의원님, 정의당의 강은미의원님, 이은주의원님, 기본소득당 용혜인의원님 및 기타 관계자분들께 감사드립니다.

아울러 사회를 맡아주신 대전여민회 김정임 사무국장님과 발제를 맡아주

신 한국여성정책연구원 김난주 연구위원님, 서울여성노동자회 신상아 회장님께도 감사드립니다. 내담자 사례를 발표해주실 수원여성노동자회 오유진 부회장님과 토론을 진행해주실 여성노동법률지원센터 배현진 공동대표님, 대구여성회 김예민 대표님, 서울여성노동자회 고용평등상담실 자문위원 홍수경 노무사님, 국회입법조사처 전윤정 조사관님, 고용노동부 김유리 양성평등정책담당관님도 수고 해주셔서 감사합니다.

정부가 직장 성차별·성희롱 등으로 피해를 본 여성 노동자들을 20년 이상 도운 ‘고용평등상담실’을 내년부터 지원하지 않기로 했습니다. 정부는 민간 단체 대신 정부가 직접 사업을 수행하겠다고 관련 예산을 절반 이하로 축소한 것입니다. 정부가 말로는 ‘노동 약자’를 돕겠다면서 실제 노동 약자들을 위한 사업은 계속 축소·폐지하고 있습니다.

고용평등상담실은 노동청 등에서 권리구제를 제대로 받지 못한 여성 노동자들이 찾는 ‘최후의 보루’였습니다. 취약한 노동환경에 내몰린 여성 노동자들의 상담·법률지원·서비스 연계 등을 그간 잘 해왔다고 생각합니다. 특히 특수고용·플랫폼 노동자나 프리랜서 등 기존 노동법 적용을 받기 어려운 이들이 큰 도움을 받았습니다. 그간 고용노동부로 상담을 하러 갔다가 고용평등상담실로 안내받았다는 내담자도 있는데, 이는 고용평등상담실을 운영해 온 단체가 쌓은 경험과 축적된 노하우가 있었기 때문입니다. 정부가 사업을 이어가겠다고는 하나 그간의 수요와 사각지대 해소를 감당하기는 역부족입니다. 전문성과 사업의 지속성이 한순간에 사라지지 않도록, 국회가 나서야 합니다.

오늘 이 자리에 오신 현장 활동가·전문가분들과 국회, 정부 부처가 함께 논의하여 여성노동자의 마지막 보루인 고용평등상담실을 되찾을 수 있기를 바랍니다. 감사합니다.

2023년 10월 31일
국회의원 이수진

인사말



이은주 정의당 국회의원

안녕하십니까.

정의당 환경노동위원회 국회의원 이은주입니다.

지난 24년간 일터에서 성희롱, 성차별 등 피해를 입은 노동자들의 곁에 고용평등상담실이 있었습니다. 고용평등상담실은 2000년 시범사업을 실시한 이래 전국 19개 지역에서 상담사들이 전문적인 상담서비스를 제공하여 노동자들의 권리를 신속하게 구제했으며 분쟁을 사전에 예방하는 역할도 했습니다. 고용평등상담실은 성차별, 성희롱 뿐만 아니라 출산, 육아휴직 등으로 불이익을 겪는 노동자들에게 법적 권리를 안내하고 문제해결 방안을 함께 모색했으며 심리정서치유 프로그램도 제공해 상처받은 마음까지 어루만졌습니다. 2000년부터 2022년까지 누적 16만8천 건, 최근에는 연간 1만 건을 넘어섰으며 직장 내 괴롭힘이 상담에 포함되면서 상담은 더욱 증가했습니다. 특히 고용평등상담실을 찾은 노동자들 중에는 신분이 노출될 것을 우려해 공공기관을 찾지 못하는 경우도 있고, 다른 기관에서 추천해 주거나 다른 기관 상담으로 문제가 충분히 해결되지 못해서 찾는 경우도 있습니다. 동료나 노동조합이 추천해주기도 합니

다. 지난 세월 신뢰를 쌓은 결과입니다.

2022년 고용노동부가 발간한 고용평등상담실 우수사례집에는 ▲직장 내 성희롱 초기대응 우수사례, ▲미온적인 사내 징계와 2차 피해에 대응한 사례, ▲지역단체와 연대하여 활동·대응한 사례, ▲임신·출산 후 겪은 불이익에 맞선 사례 등이 실렸습니다. 또 사례집에는 상담사가 전하는 초기대응 및 2차 피해 대응 요령, 자책감이나 자기 혐오감 같은 감정을 끌어내도록 돕는 심리정서치유 프로그램 사례 등도 담겨 있습니다. 사례집에 실린 사례만 봐도 고용평등상담실에서 수행해온 전문적 활동들을 잘 알 수 있습니다. 오늘 발표하신 서울 여성노동자회 신상아 회장의 발표문에도 구체적인 사례가 잘 담겨있습니다.

고용노동부는 과거 보도자료에서 “고용평등상담실은 고용평등 의식 확산을 통한 성평등한 노동환경 조성과 함께 현장 노동자들이 겪는 고충을 함께 고민하고 해결방안을 찾는 데 구심점 역할을 해왔다” 며 “앞으로도 고용평등상담실이 피해자들의 든든한 버팀목이 될 수 있길 바라며, 성희롱·성차별 등 피해고충이 있는 경우 주저하지 말고 고용평등상담실이나 고용노동부를 찾아주실 것은 부탁드립니다” 고 한 바 있습니다.

고용평등상담실의 역할과 필요성에 대해 이렇게 잘 알고 있고, 현장 노동자들의 구심점이자 버팀목이라고 치켜세우던 고용노동부가 갑자기 앞으로는 8개 지청에서 상담원을 고용하여 사업을 직접 수행하겠다고 합니다. 고용평등상담실 상담의 91.5%가 전화·온라인 상담이라 충분히 상담 수요 대응이 가능하다고 합니다. 하루 3~4건의 전화 업무라 감당할 수 있다고 합니다. 고용노동부는 고용평등상담을 전화 안내 정도로 생각하는 것입니까? 게다가 지방청에서 하면 접근성이 높아진다고도 합니다. 19개 지역에서 하던 상담을 8개 지역으로 줄이면서 어떻게 접근성을 높인단 말입니까. 사업을 직접 수행하는 게 노동자의 실질적 권익보호를 위한 것이라고 하는데 도저히 납득하기 어렵습니다. 상담 전문성은 하루 아침에 길러지는 것이 아닙니다.

또, 김난주 연구위원님의 발표문에 따르면 고용평등상담실 방문 전 다른 기관에서 상담을 받은 사람이 5명 중 1명이고, 그중 65%가 ‘고용노동부 및 지방노동청’에서 상담을 받았습니다. 지방노동청과 상담하고도 해결이 미진하여 고용평등상담실을 찾은 사람들이 많다는 의미입니다. 지방노동청이 전문적 상담을 위해 고용평등상담실을 소개하기도 합니다. 고용평등상담실이 중단되거나 사업이 변경·축소된다면 그 피해는 고스란히 노동자의 몫이 될 것입니다.

오늘 토론회에서 주신 고견들을 바탕으로 고용평등상담실 예산을 지키고 평등한 일터를 만들기 위해 더욱 노력하겠습니다. 토론회에 함께 해주신 모든 분들께 감사드립니다.

2023년 10월 31일
국회의원 이은주

인사말



강은미 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까. 정의당 국회의원 강은미입니다.

민간 고용평등상담실 폐지를 막기 위한 국회토론회에 함께 하신 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 공동주최하는 전국고용평등상담실네트워크, 민주당여성위원회, 더불어민주당 고영인 의원님, 권인숙 의원님, 김두관 의원님, 김정호 의원님, 김철민 의원님, 박정 의원님, 서영석 의원님, 이수진 의원님, 이학영 의원님, 전용기 의원님과 정의당 이은주 의원님, 기본소득당 용혜인 의원님께도 감사의 마음을 전합니다.

지난 2000년부터 운영해 온 고용평등상담실은 우리 여성노동자들이 직장에서 겪는 직장내 괴롭힘, 성희롱, 성차별에 대해 이야기 나눌 수 있는 공간이자, 해결방안을 찾아가는 든든한 버팀목이었습니다. 뿐만 아니라 노동현장에서 일어나는 여성 문제해결을 위한 법적 제도를 마련하면서 우리 사회 변화를 만들어 온 기관입니다.

그런데 노동부가 내년부터 전국의 19개 민간고용평등상담실을 폐쇄하고

상담업무를 8개 고용지청을 통해서 하겠다고 발표했습니다. 참으로 걱정스럽고 우려가 큼니다. 어디에서도 도움을 받지 못하다 상담실을 찾아오는 여성들의 입장에서는 문턱이 낮은 공간이 필요하고 또 지속적인 상담이 필요합니다. 그 역할을 민간 고용평등상담실이 해 왔습니다.

오늘 발제를 맡아주신 김난주 한국여성정책연구원 연구위원님과 신상아 서울여성노동자회장님, 그리고 토론에 참여하시는 모든 분들께 감사드립니다. 저도 민간 고용평등상담실이 지속적으로 운영되도록, 여성노동자들의 안전한 일터를 만들어 갈 수 있도록 여러분과 함께 같은 목소리 내겠습니다.

감사합니다.

2023년 10월 31일
국회의원 강은미

인사말



전용기 더불어민주당 국회의원

민간고용평등상담실 폐지를 막기 위한 움직임에 함께해주신 여러분 반갑습니다.

국회 환경노동위원회 소속 국회의원 더불어민주당 전용기입니다.

오늘 토론회를 함께 준비해주신 전국고용평등상담실네트워크 관계자 여러분께 감사드립니다. 특별히, 지난 24년동안 직장 내 성차별과 성희롱 등으로 어려움을 겪는 여성노동자들의 버팀목이 되어주신 여러분의 노고에 더욱 깊이 감사드립니다.

전국고용평등상담실은 여성노동자들의 인권과 노동권을 지키는 최후의 보루입니다. 그런데, 윤석열 정부의 고용노동부가 이를 사실상 폐지하겠다고 합니다. 노동부는 24년째 잘 운영되던 고용평등상담실이 상담 성과가 미흡하다고 합니다.

그러나, 고용평등상담실 상담 건수는 해마다 증가했습니다. 2000년부터 시작된 고용평등상담실의 상담 건수는 168,000여 건에 달합니다. 작년 한

해에만 13,198건으로 상담을 진행했습니다. 이는 상담센터로서 국민들에게 충분히 신뢰받고 있다는 반증이라고 볼 수 있습니다.

현재 노동부는 고용평등상담실을 폐지하겠다는 입장 말고 대안이 없습니다. 아무 대안없는 폐지가 또다른 상담 질 저하를 불러올 수 있습니다. 노동부는 12억이던 고용평등상담실 예산을 54% 깎아 각 노동지청으로 이관하겠다는데, 내년 노동지청 인건비 예산은 4%밖에 늘지 않았습니다. 인원 충원 계획도 없습니다.

즉, 제대로 된 대안도 없이 고용평등상담실을 폐지해 또 다른 상담 질 저하를 불러오겠다는 겁니다. 이는 고용평등상담실만의 문제가 아닙니다. 외국인노동자지원센터, 직장 내 괴롭힘 상담센터 등 민간 상담, 지원센터를 폐지하겠다는데, 이 또한 아무 대안이 없습니다.

고용평등상담실을 비롯한 상담지원센터들이 정부로 이관될 경우, 지리적으로 먼 상담실과 높은 문턱, 젠더 관점 없는 딱딱한 상담 탓에 노동자들은 갈 곳을 잃게 될 것입니다. 이는 직장에서 성 비위를 겪어도 감질을 당해도 스스로 참고 버텨야 하는 각자도생 사회를 불러올 것입니다.

국회 환경노동위원으로서 노동권이 존중받을 수 있는 사회를 만들어 가겠습니다. 다가오는 예산심사 과정에서 윤석열 정부가 외면한 노동자를 위한 예산들이 지켜지도록 최선을 다하겠습니다.

오늘 토론회를 함께해 주신 모든 분께 감사드리며, 노동자가 외면받지 않는 세상을 위해 가는 길에 여기 있는 모든 분이 길동무가 돼 주시길 바랍니다. 감사합니다.

2023년 10월 31일

국회의원 전용기

II. 발제

▶ 발제1. 「고용평등상담실 24년 성과와 필요성」

김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

▶ 발제2. 「고용평등상담실을 민간이 운영해야 하는 이유」

신상아(서울여성노동자회 회장)

발제1

고용평등상담실 24년 성과와 필요성

김난주 (한국여성정책연구원 연구위원)

고용평등상담실 24년 성과와 필요성¹⁾

김난주(한국여성정책연구원 연구위원)

I. 고용평등상담실 연혁

II. 고용평등상담실 운영 현황

1. 고용평등상담실 설치 근거 및 기능

가. 근거법 및 주요 업무

나. 설치 현황 및 지원 예산

2. 고용평등상담실 상담 활동 현황

가. 연도별 현황

나. 직장 내 성희롱 예방 교육 및 2018년 신규 도입 심리정서치유프로그램

다. 기타 자체 사업 및 활동

3. 지방노동관서 고용평등 업무 현황

III. 고용평등상담실 이용자 및 담당자 조사 주요 결과

1. 조사 개요

2. 고용평등상담실 이용 근로자 주요 조사 결과

3. 기관 운영자 및 상담원

IV. 고용평등상담실 필요성

1. 지역 노동시장 양성평등 일자리 구축을 위한 민관 협력 중요성

2. 고용노동부 고용평등 사각지대 업무 수행

3. #Metoo 이후 높아진 근로자의 고용평등 의식

4. 고용평등상담실 이용 근로자 의견

참고문헌

<부록 1> 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정

<부록 2> 2023년 고용평등상담실 현황

1) 이 글은 고용노동부 양성평등정책담당관에서 2023년 5월 31일 개최한 2023년 제1차 정책 포럼에서 필자가 발표한 ‘민간 고용평등상담실과 지방관서간 연계·협업 필요성’ 원고를 기반으로 작성되었음

I. 고용평등상담실 연혁

- ‘고용평등상담실’은 지역기반 여성·노동단체등 민간단체의 상담역량을 적극 활용한 민관 협력 사업임.
 - 지역 여성노동시장의 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제 지원과 고용평등의식 확산을 통한 분쟁의 사전 예방 활동을 수행함.
 - 상담과정을 통해 해결이 용이하지 않은 사안은 행정기관(지방관서, 노동위, 국가인권 위 등) 활용 안내 등으로 신속한 권리구제를 지원함.
- 고용평등상담실은 고용평등위원회²⁾, 명예고용평등감독관과 함께 정부가 고용상 분쟁의 예방 및 자율적 해결을 위해 설치함
 - ‘고용평등상담실’은 1998년 1월부터 전국 지방노동관서 46개소에 설치·운영하던 「여성차별해고 신고창구」가 2000년 5월부터 ‘고용평등상담실’로 명칭이 변경되어 운영된 것임.
 - 주요 업무는 「남녀고용평등법」 제23조 1항의 ‘차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담’ 과상담 결과의 자체 해결 유도 및 고용노동부 등 행정 기관 사건 이송 등임.
 - 2000년 5월 10개소에서 시작, 2001년 5개소가 추가된 후 2017년까지 15개소로 운영됨. 미투(#MeToo)에 대한 여성근로자의 고용상 성차별 시정 대책으로 2018년 6개소가 추가됨. 2018년-2019년 21개, 2020년 20개, 2021-2022년 21개에서 2023년 현재 전국에 19개소가 운영 중임.
- 고용평등상담실은 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 등 피해 노동자의 대처방안 등 관련 정보를 신속히 제공하여 분쟁을 사전 예방하고³⁾ 피해자들이 정상적인 직장 생활을 할 수 있도록 2019년부터는 심리정서치유 프로그램을 연계·지원함⁴⁾
 - 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 등의 분쟁의 사전 예방 및 자율적 해결을 추진함으로써 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 등의 분쟁 발생으로 초래되는 사회적 비용을 줄이는 정부 지원 사업임

2) 고용평등위원회는 1999년 설치, 2006년 폐지

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

4) 고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2022.2.16) . 마음에 마음을 더하면 커지는 힘, 고용평등상담실이 함께 합니다

〈표 I-1-1〉 민간고용평등상담실 연혁

시기	내용	비고
1998.1	전국 지방노동관서 46개소 『여성차별해고 신고창구』 설치·운영	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 사전 공지 기간 확대(10일 → 20일) 명확화
2008.2.29	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」 개정	소속 상담원의 필수 교육 범위
2017.8.19	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」 개정	재검토키한 설정
2018.1	- 고용평등상담실 6개 추가 선정 - 신규 사업 추가: 사업장 교육 및 심리정서 치유 프로그램	2017년 METOO사건 및 10월 한샘 직장 내성폭행 사건 언론 보도
2019.1	전문인력 활동비 10개소 지원	2000~18년까지 1인 인건비 해당하는 운영비 지원에서 2019년 일부 상담실에 2인 인건비 지원 시작
	사업장 관리자 교육 신설	2020년 폐지
	피해근로자 심리정서 치유 프로그램 신설	
2019.10.15	「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」 개정	소관 부서 변경, 상담일지 항목에 직장 내 괴롭힘 추가 등

자료 1. 김난주·박선영·이선행(2020), 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석, 고용노동부 재구성
 2. 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2022.5.18.). 노동위원회에 고용상 성차별에 대한 적극적 시정 신청 가능

- 정부는 1998년 『여성차별해고 신고창구』 설치하면서 고용상 성차별 분쟁의 예방 및 피해 근로자 지원을 가시화함.
 - 『여성차별해고 신고창구』는 2000년 민간고용평등상담실 설치로 이어짐
- 2009년 지방노동청에 고용평등과가 폐지되고 2013년 고용노동부 본부에 고용평등 정책관이 폐지됨
- 2019년 5월 고용노동부 직제에 '양성평등정책담당관' 이 신설되며 민간고용평등상담 업무를 전담하게 됨
- 2022년 5월 노동위원회에 고용상 성차별 등 시정신청 제도가 신설되어 운영 중임

〈표 I-1-2〉 고용평등 관련 조직 및 제도 변화

시기	내용	비고
1998.1	전국 지방노동관서 46개소 『여성차별해고 신고창구』 설치·운영	IMF 외환위기 이후 여성해고 및 실업에 대한 대책
1998	1998년 지방노동청 고용평등과(근로여성과) 설치	

시기	내용	비고
1999	고용평등위원회 설치	2006년 폐지
2009	지방노동청(6개) 고용평등과 폐지	
2013	본부 고용평등정책관 폐지	이후 「남녀고용평등법」 관련 업무 담당 여성고용정책과는 직제상 고려사회인력심야관, 청년여성고용정책관 하부 조직에서 2019년부터 현재까지 통합고용정책국 하부 조직임
2018.8.1	48개 지방노동관서 성희롱·성차별전문위원회 신설	- 신고사건의 신속하고 공정한 처리와 피해자의 권리 구제를 위해 구성 및 운영 - 2019년 10월부터 연 1회 의무 개최
2019.5	고용노동부 '양성평등정책담당관' 신설	- 고용평등상담실 업무 전담 - 고용노동부·교육부·국방부·문화체육관광부·법무부·보건복지부·대검찰청·경찰청 등 총 8개 부처 설치
2022.5.19	노동위원회 고용상 성차별 등 시정신청 제도 신설	△고용상 성차별*을 당한 경우, △사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대해 적절한 조치를 하지 아니한 경우, △사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우에는 13개 지방노동위원회에 시정신청

주 1. *고용상 성차별: 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고상 차별(고용노동부 보도자료 2022.5.18.)

2. 「노동백서」, 「고용노동백서」 행정조직 필자 재구성

자료 1. 김난주·박선영·이선행(2020), 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석, 고용노동부

2. 「2009년판 노동백서」, 「2010년판~2022년판 고용노동백서」

3. 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2022.5.18.). 노동위원회에 고용상 성차별에 대한 적극적 시정 신청 가능

II. 고용평등상담실 운영 현황⁵⁾

1. 고용평등상담실 설치 근거 및 기능

가. 근거법⁶⁾ 및 주요 업무

○ 고용평등상담실은 「남녀고용평등법」의 분쟁 예방과 해결을 위한 제23조 상담지원과 같은 법 시행규칙 제15조에 근거하여 2000년부터 운영됨.

- 상담을 실시하는 민간단체에 예산의 범위에서 지원할 수 있다는 규정으로 고용평등상담실이 운영됨.

5) 김난주·박선영·이선행(2020). 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석, 고용노동부 기반 작성

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

□ 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」⁷⁾

제4장 분쟁의 예방과 해결

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

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

○ 2003년 ‘민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정’을 제정함

- 2003년부터 고용평등상담실의 설치·운영과 관련하여 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 운영과 선정절차 등에 필요한 행정 규칙에 의해 고용평등상담실을 선정 및 지원하고 있음(〈부록 1〉 참조)
- 2018년에는 신규 사업으로 심리정서 치유프로그램과 사업장 교육이 주요 업무로 추가됨. 2018년 시작된 신규 사업 중 사업장 교육은 2020년에 폐지됨

나. 설치 현황 및 지원 예산

○ 2023년 고용평등상담실은 전국 19개 운영 중임

- 17개 시도 기준 서울이 4개로 가장 많고 울산, 세종, 충북, 충남은 한 곳도 없음
- 고용노동부 관서별로 중부청이 5개로 가장 많고 광주청 4개, 서울청과 광주청 4개, 대구청 3개, 부산청 2개, 대전청 1개소로 운영되고 있음

〈표 II-1-1〉 행정구역별 고용노동부 지방관서별 고용평등상담실 설치 현황(2023년)

(단위: 개)

지방 노동청	서울 청	중부청			부산청			대구청			광주청			대전청			
		경기	강원	인천	부산	울산	경남	대구	경북	광주	전북	전남	제주	대전	세종	충북	충남
19	4	3	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0

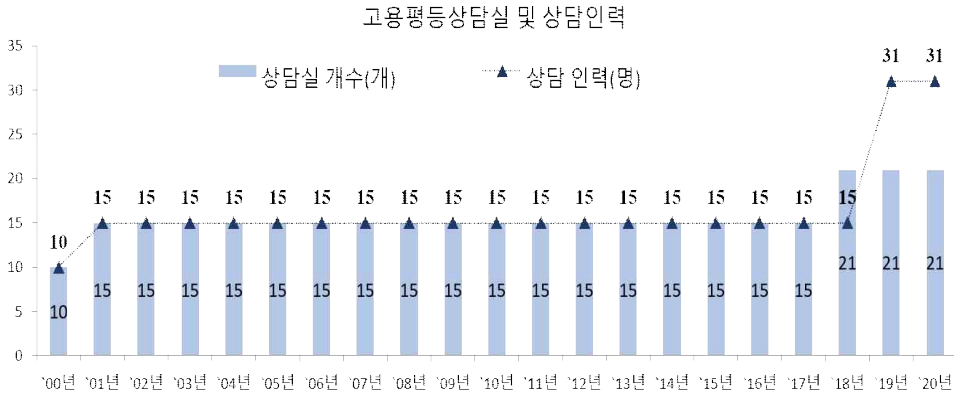
자료: 고용노동부 전국 고용평등상담실 안내. http://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20221202017 인출 2023.5.22

○ 고용평등상담실은 기관당 1명의 인건비에 해당하는 운영비 지원으로 2000년 10개소로 시작됨.

- 2001년 5개 기관이 추가 지원된 이후 2017년까지 전국에 15개로 운영됨.

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

- 미투(#MeToo) 대책으로 2018년 6개소가 추가되고 2019년과 2020년에는 10개 고용평등상담실에 대해 추가 인력을 지원함. 10개 상담실은 상담원 2인, 11개 상담실은 상담원 1인으로 2020년 21개 고용평등상담실 총 상담원은 31명으로 역대 가장 많았음



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

- 고용평등상담실에 대한 정부 지원 총 예산은 2012년 344백만원. 2013년 324백만원으로 삭감 후 2015년부터 2017년까지 총 334백만원 지원
 - 2017년 #Metoo로 촉발된 직장 내 성희롱 사건 증가에 대한 정부 대응으로 2018년 고용평등상담실 6개로 추가되고 사업장 교육 및 심리정서 치유 프로그램의 신규 사업으로 총예산 전년 대비 2배 이상 증액
 - 2019년에는 '전문인력 인건비 지원'을 받은 10개소에 대해 223백만원이 추가 지원되어 총 예산은 934백만원으로 2018년에 대비 173백만원 증액, 2년 연속 총 예산 증액됨.⁸⁾ 2020년은 전년 대비 68백만원이 삭감되어 전체 예산이 866백만원이 됨.⁹⁾

8) 10개소에 대한 전문인력 인건비 지원으로 전체 21개 상담실 전체에 대한 예산지원 증액은 아님.

2019년 고용평등상담실 총 예산

·운영비(690백만원, 증 223백만원): 연 22.26백만원×21개소+연 22.26백만원×10개소

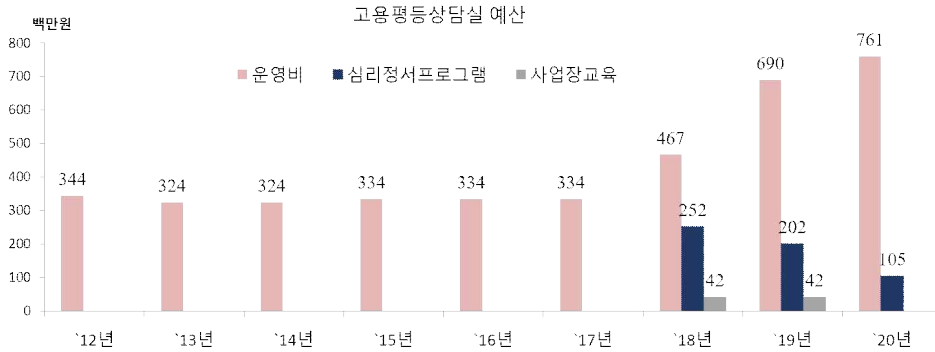
·사업장 교육(42백만원, 전년 동): 4회(1회 30명)×500,000원×21개소

·심리정서 치유 프로그램 운영(202백만원, 감 50백만원): 9.6백만원{월 2명×5회(1회 80,000원)×12개월}×21개소

9) 2020년 고용평등상담실 총 예산

·운영비 761백만원 =701백만원 (21개소×1명×33.4백만원)+인센티브60백만원(6개소×10백만원)

·심리치유프로그램 105백만원=21개소×5백만원(3.3명×10회×150천원)



주. 사업장교육 2020년 폐지

[그림 II-1-2] 연도별 고용평등상담실 예산

- 고용평등상담실은 2017년까지는 운영비로만 예산 지원을 하였고 2018년부터 운영비 외에 사용 용도가 정해진 사업장 교육 및 심리정서프로그램 운영비를 지원함
- 운영비 기준으로 고용평등상담실 1개 기관당 예산은 2012년 22.9백만원에서 2013년과 2014년 21.6백만원으로 1.3백만원 삭감됨. 2015년 기관당 22.2백만원으로 기관당 60만원 증액됨. 2018년 6개소가 추가되었으나 기관당 운영비 증액은 없었기 때문에 2018년 기관당 운영비는 22.2백만원으로 전년과 동일. 2019년부터 전문인력 활용비가 10개 기관에 대해 추가되어 전체 기관당 운영비는 증가함.

<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
운영비	소계	344	324	324	334	334	467	690	761
	기본운영비						-	467	701 ²
	전문인력활용비						-	223 ¹	-
	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. 1. ('19년 전문인력 활용 운영비) 상담수요가 많은 10개 기관에 전담인력 추가 채용·활용. 나머지 11개 기관은 변호사 등 전문가 자문료 등에 활용 2. ('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

2. 고용평등상담실 상담 활동 현황

가. 연도별 현황

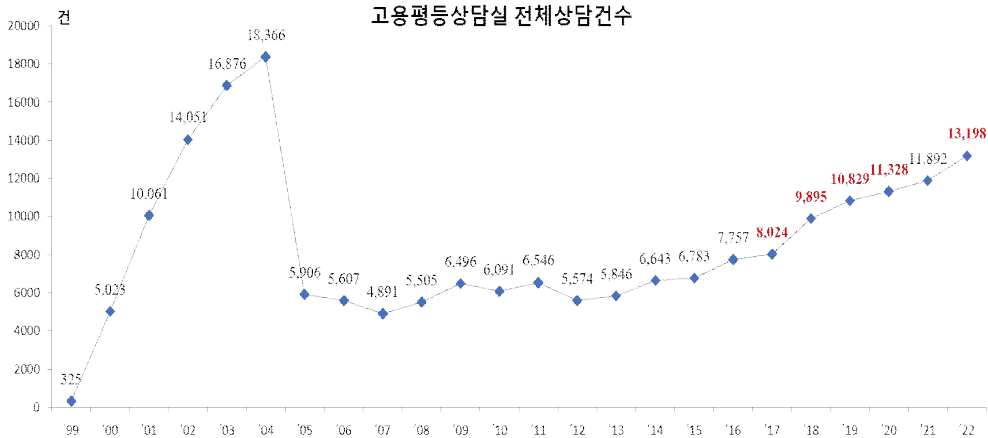
1) 상담 내용

○ 고용평등상담실의 주요 기능은 여성근로자가 직장내에서 겪는 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호차별 등에 대한 상담임.

- 상담건수는 지방노동청이 단독으로 고용평등상담을 수행한 1999년 325건임. 2000년 고용평등상담실이 설치되면서 상담건수는 5,023건으로 전년 대비 1446%으로 대폭 증가함. 상담건수가 2000년 급격히 증가한 이유는 민간단체에 고용평등상담실을 추가 설치하고, 지속적인 홍보로 피해 근로자들의 권리의식이 신장된 결과로 정부는 자체 평가함(노동부, 2003)¹⁰⁾
- 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% 증가함.
- 고용평등상담실이 6개 추가된 2018년 8,024건, 2018년 9,895건으로 증가하고 2019년 10,829건으로 처음으로 만 건이 넘음
- 2020년부터 직장내 괴롭힘 상담이 추가도 되면서 연간 11,328건으로 전년대비 499건 증가함. 2021년 11,892건으로 2020년부터 1만 1천 것을 초과함. 2022년은 전년 대비 1,306건 증가하면서 연간 1만 3천건을 초과함.

- 표를 위한 여백 -

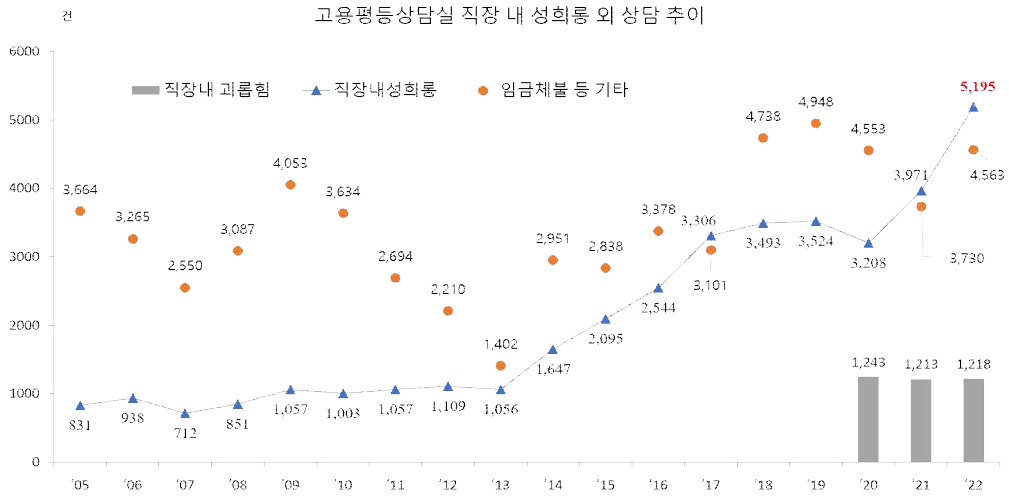
10) 노동부, 「2003년 여성과 취업」



- 주 1.2004년까지 모성보호*는 임금체불 등 기타와 합산한 수치
- 2. 2004년까지는 지방노동관서 및 종합상담 센터 상담이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담만 집계
- 3. 2018년 고용평등상담실 전년 대비 6개소 추가, 총 21개 운영
- 4. 2020년부터 직장내 괴롭힘 상담 추가 4. 2020년-2022년 통계는 고용노동부(2023). 「2023년판 고용노동백서」 인용

[그림 II-2-1] 고용평등상담실 전체 상담 추이

- 20년 간 고용평등상담실의 '직장 내 성희롱' 상담 건수 증가
 - 2014년부터 '직장 내 성희롱' 상담 증가, '직장 내 성희롱'은 '임금 체불 등 기타' 상담과 함께 고용평등상담실 상담의 큰 비중을 차지함. 직장 내 성희롱 상담 건수는 2015년 2,095건으로 연간 2천 건을 처음으로 상회, 2017년에는 #MeToo 촉발로 3,306건으로 연간 3천 건 이상으로 증가함.
 - 2017년과 2021년은 통상 가장 많은 비중을 차지하는 '임금 체불 등 기타' 상담 건수를 초과함.
 - 2022년 '직장 내 성희롱' 상담건수는 5,195건으로 전년 대비 1,224건, 30.8% 증가함. 2022년 5천건을 처음으로 초과함. 2021년에 이어 2022년도 '임금 체불 등 기타' 상담 건수를 초과함.



주. 2020년-2021년 통계는 고용노동부(2022). 「2022 고용노동백서」 인용

[그림 II-2-2] 고용평등상담실 직장 내 성희롱 상담 추이

- 2022년 직장 내 성희롱 상담건수가 5,195건으로 임금 체불 등 기타 상담건수 4,563건보다 632건을 초과하면서 전체 고용평등상담실 상담 건수에서 차지하는 비중도 39.4%로 40%에 육박함.
- 직장 내 괴롭힘 상담은 집계 첫 해 2020년 1,243건으로 전체 고용평등상담실 상담 건수의 11% 차지함. 2021년은 1,213건으로 10.2%로 2년 연속 고용평등상담실 전체 상담 건수 중 10%를 초과함.

- 표를 위한 여백 -

〈표 II-2-1〉 고용평등상담실 상담 내용별 현황

(단위 : 건, %)

	전체 상담건수		고용상 성차별		직장 내 성희롱		모성보호*		임금체불 등 기타		직장내 괴롭힘	
	건수	%	건수	%	건수	%	건수	%	건수	%	건수	%
'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				
'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	100.0	221	2.2	3,493	35.3	1,465	14.8	4,738	47.9		
'19	10,829	100.0	371	3.4	3,524	32.5	1,986	18.3	4,948	45.7		
'20	11,328	100.0	415	3.7	3,208	28.3	1,909	16.9	4,553	40.2	1,243	11.0
'21	11,892	100.0	423	3.6	3,971	33.4	2,555	21.5	3,730	31.4	1,213	10.2
'22	13,198	100.0	511	3.9	5,195	39.4	1,711	13.0	4,563	34.6	1,218	9.2

주 1. 2004년까지 모성보호*는 임금체불 등 기타와 합산한 수치
 2. 2004년까지는 지방노동관서 및 종합상담 센터 상담이 포함되었고, 2005년부터는 고용평등상담실 상담만 집계
 3. 2020년부터 직장내 괴롭힘 상담 추가
 4. 김난주 외(2020), 고용노동부(2022) 자료 재구성
 자료: 김난주 외(2020), 고용노동부(2023), 「2023 고용노동백서」

2) 상담 방법 현황

- ‘고용평등상담실’의 상담 방법은 크게 전화상담, 인터넷, 방문상담으로 분류됨
 - 전화상담은 2014년 77%에서 2015년 80.2%까지 상승하였고 2017년에는 77.2%로 하락, 2018년 부터 79%로 상승. 2020년 76.1%, 2021년 72.8%로 2년 연속 전년 대비 비중 하락
 - 인터넷 상담은 2014년 13.7% 이후 지속적으로 하락하여 2018년에는 9.8%로 10% 미만이 됨. 2020년에 14.6%, 2021년 17.8%로 2년 연속 전년 대비 증가
 - 방문상담은 2014년 9.3%, 2016년 9.9%에서 2017년 10.3%로 처음으로 10%를 초과함. 이후 2018년 10.1%, 2019년은 11.7% 상승, 2020년과 2021년 9.3%로 동일

〈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
'20년	11,328	8,622	76.1	1,654	14.6	1,052	9.3	0	0.0
'21년	11,892	8,661	72.8	2,120	17.8	1,105	9.3	6	0.1

주 1. 2020년부터 직장내 괴롭힘 상담 추가 2. 김난주 외(2020), 고용노동부(2022) 자료 재구성
 자료: 김난주 외(2020), 고용노동부(2022). 「2022 고용노동백서」

3) 상담 조치 현황

- ‘고용평등상담실’의 기능은 고용상 분쟁의 예방과 자율적 해결 지원임.
 - 고용평등상담의 전문성이 요구되는 상담 후 조치 현황을 보면 ‘권리구제절차안내 등 조언’이 가장 큰 비중을 차지함. 2014년 80.3%에서 2018년 78.3%로 80% 미만이 된 후 2021년까지 80% 미만 유지
 - ‘기관자체해결’은 2014년 15.5%에서 2016년 10.5%로 하락 후 2017년 12.7%로 상승. 2019년에는 14.7%로 상승, 2020년 전년 대비 하락 후 2021년 14.7%로 재 상승
 - ‘행정기관이송’이 차지하는 비율은 2014년 5.7%에서 2015년 4.8%로 하락 이후

2016년 6.8% 상승 후 2018년은 10.4%로 상승. 2018년은 행정기관 이송이 처음으로 10% 이상을 차지한 후 2019년 5.5%, 2020년 10.4%, 2021년 6.3%로 등락을 반복함.

- 2022년 고용평등상담실 기관 자체 해결은 1,661건으로 전년 대비 436건이 증가함. 전체 상담 조치 건수 중 고용평등상담실 기관 자체 해결이 차지하는 비중도 18.4%로 전년 대비 3.6%p 상승함.

〈표 II-2-3〉 고용평등상담실 상담 조치 현황

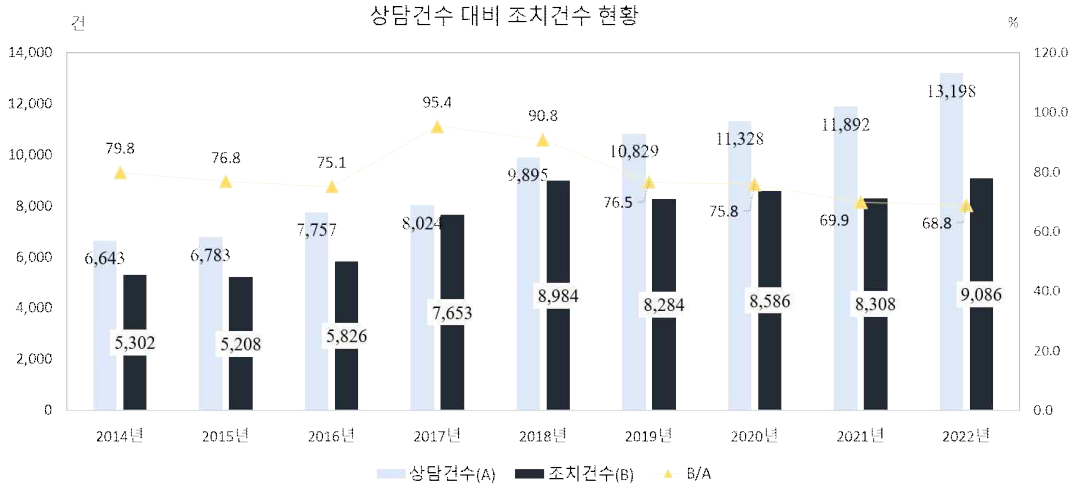
(단위 : 건, %)

연도	전체	권리구제절차안내 등 조연		기관자체해결		행정기관이송	
		건수	비중	건수	비중	건수	비중
'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	79.9	1,078	14.7	528	5.5
'20년	8,586	6,856	78.3	1,262	10.9	468	10.4
'21년	8,308	6,559	78.9	1,225	14.7	524	6.3
'22년	9,086	6,942	76.4	1,661	18.3	483	5.3

주 : 중복상담 인정으로 상담건수와 조치내용 상이
 자료: 고용노동부(2023). 「2023 고용노동백서」

4) 상담 건수 대비 조치 현황

- ‘고용평등상담실’의 상담 후 조치(권리구제절차안내 등 조연, 기관자체 해결, 행정기관이송)는 고도의 전문성이 요구되는 영역임.
- 전체 상담 건수 대비 조치가 차지하는 비중은 2016년 75.1%에서 #Metoo가 시작된 2017년 95.4%로 전년 대비 20.3%포인트 상승함. 2018년 90.8% 이후 2019년 76.5%, 2020년 75.8%, 2021년 69.9%로 3년 하락함. 2022년은 68.8%로 전년 대비 1.1%p 하락함. 전체 상담건수 중 조치건수 비중이 하락하는 것은 상담건수 증가 폭이 조치건수 증가 폭보다 크기때문임



주. <표 II-2-2> 과 <표 II-2-3> 재구성

[그림 II-2-3] 고용평등상담실 상담건수 대비 조치건수

나. 직장 내 성희롱 예방 교육 및 2018년 신규 도입 심리정서치유프로그램

○ 직장 내 성희롱 예방 교육

- 직장 내 성희롱 예방 교육은 2015년 114개 사업장, 8,009명 근로자 대상으로 실시. 2016년부터 2018년까지 교육 실시 사업장은 300개사에서 2019년에는 571개사로 전년 대비 210개사 증가. 2019년 직장 내 성희롱 예방교육 참여 근로자는 23,186명, 사업장수는 571개로 전년 대비 참여 근로자는 1,906명(9%) 증가하고 사업장수는 210개(58.2%) 증가. 종사 근로자 수가 적은 영세사업장 참여 증가로 참여 사업장 수 증가 폭이 근로자 수 증가 폭을 크게 상회

○ 심리정서 치유 프로그램

- 2018년 신규 사업으로 추가된 피해근로자 대상 심리정서 치유 프로그램 전체 예산은 2018년 2억5천2백만원에서 2019년 2억2백만원으로 5천만원 감소
- 지원 예산은 감소했지만 참여 근로자수는 2018년 42명에서 2019년 118명으로 76명 증가

〈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

다. 기타 자체 사업 및 활동¹¹⁾

○ 고용평등상담실은 고용노동부에게 수량으로 보고하는 상담, 예방교육, 심리정서치유 프로그램 외에 상담실이 위치한 지역의 노동시장을 반영하여 고용상 성차별 해소와 고용평등인식 확산을 위한 다양한 사업추진

□ 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

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

- 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 프로젝트

3. 지방노동관서 고용평등 업무 현황

- 지방노동청 고용평등 업무 현황
 - 고용노동부에 고용평등국이 폐지되면서 지방청의 고용평등업무 전달체계가 사라짐. 정책의 전달체계가 없어진 이후 지역 기반 고용평등상담실은 상담 현안에 대해 지방청과 협업할 수 있는 통로 부재로 근로감독관 중에는 민간 고용평등상담실의 존재를 모르는 경우도 있음

“(고용평등상담실 상담원) 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.”¹²⁾

“(고용평등상담실 상담원) 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”

“(고용평등상담실 상담원) 어떤 청은 고평실이 있는지도 모르는 감독관도 여전히 있어요. 몰라요. 고평실이 있는지”

“(고용평등상담실 상담원) 그 업무를 담당하는 감독관만 고평실이 있는걸 알지만 고평실이 뭘 하는지 모르고, 다른 감독관들은 지역에 고평실이 있는지 없는지도 몰라요”

“(고용평등상담실 상담원) 지청이 몰라요. 사업장 교육이 있는지, 인력활용이 있는지, 심리치료 프로그램이 있는지 지청은 몰라요”

- 지방노동관서에 의한 지도·점검과 진정, 고소·고발 사건의 사법처리 결과가 저조한 이유는 성차별·성희롱 사건이 갖는 특성에 기인함. 즉, 성차별의 경우는 직접차별보다는 구조적 차별 즉 간접차별로 그 양상이 변화되어 있어 입증 어렵고 성희롱은 구체적인 물적 증거가 없는 경우가 많아 피해자의 진술에 의존하여 사건을 판단하게 되는 어려움이 있음. 성차별·성희롱 사건에서는 임금체불과 같은 일반 노동사건과는 다른 전문성, 즉 성인지 감수성이 요구됨. 그러나 현행 근로감독시스템은 성차별·성희롱 사건의 특수성을 고려한 별도의 체계를 가지고 있지 않음. 또한 근로감독관은 사건의 처리에 요구되는 성인지적 감수성을 직무교육 등을 통해 습득하고 강화시킬 수 있는 구조가 충분히 마련되어있지 않음.(박선영, 2020)¹³⁾

○ 2018년 고용평등전담 근로감독관 배치

- 2018년부터 전국 지방노동관서에 고용평등전담 근로감독관이 배치되었으나 고용평등업무 외에 근로감독 업무도 겸임. 고용평등업무만 집중할 수 없는 업무 환경은 고

12) IV장의 고용평등상담실 상담원 인용문은 김난주·박선영·이선행(2019). 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」. 한국여성정책연구원 기반 작성

13) 박선영(2020). 고용상 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위한 근로감독행정의 성인지적 강화방안, 한국여성정책연구원 KWDI이슈브리프, 2020.9.30

용평등전담 근로감독관의 고용상 성차별 업무 집중 및 고용평등 업무 감수성을 높이는 데 한계

“(고용평등상담실 상담원)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”

“(고용평등상담실 상담원)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”

“(고용평등상담실 상담원) 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 아니지요”

“(고용평등상담실 상담원) 업무가 폭주하고, 엉뚱하게 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”

“(고용평등상담실 상담원) 근로감독관 성평등 의식 만들라고 그것도 똑같이 요구하는 거예요. 근로감독관한테 상담 오신 분들이 가서 감독관한테 상처받고 오는 케이스가 한두 건이 아니에요. 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”

○ 2018년 성희롱·성차별 전문위원회 신설

- 2018년 8월 1일부터 시행중인 ‘성희롱성차별 전문 위원회’는 신고사건의 공정한 처리와 피해자의 권리구제를 위해 구성·운영 중으로 #Metoo 이후 지역의 성평등 근로환경 조성을 위한 정부 대책으로 평가할 수 있음.
- ‘성희롱성차별 전문 위원회’은 구성·운영 지침에 의해 위원은 지방관서의 장을 포함하여 학계, 법조계, 공인노무사, 고평당담실 관계자 등 7인 내외로 구성함. 위원은 신고사건에 대한 1차 판단(의견) 및 현안에 대한 조언이 가능함.
- 2019년 10월 1일부터는 수시로 운영하되 연 1회는 의무적으로 개최하도록 지침에

명시하였으나 윤미향 의원이 전국 48개 지방관서로부터 제출받은 국정감사 자료에 따르면, '성희롱·성차별 전문위원회'의 회의소집 건수는 2018년 6회, 2019년 22회, 2020년 9월까지 6회에 불과했음.¹⁴⁾

- 성희롱·성차별 전문위원회의 구성과 운영 방식이 지방노동관서별로 표준화되어 있지 않아 형식적인 운영에 머무름

“(고용평등상담실 상담원)성차별, 성희롱 전문위원회만 봐도 그래요. 그냥 원성만 듣고 어떻게 맞춰주려고 하지 지침과 규정을 마련해서 뿌리고 핸들링을 못한단 말이에요”

“(고용평등상담실 상담원)노동부가 이 전문위원회 조사를 하면 좋겠어요, 실제 운영을 하고 있는지, 실제 담당 감독관에게 도움이나 되고 있는지”

“(고용평등상담실 상담원)근로감독관들이 몰라요. 위촉장도 받아본 적이 없기 때문에 담당근로감독관도 잘 모르고 있는지도 모르고 물어보니까”

“(고용평등상담실 상담원)제가 전문위원으로 ○○, ○○, ○○로 되어있어서 제가 ○○에 참여를 해봤어요. 두개는 오라는 말을 안 해서 못 갔고, ○○에 가면 그날 사건을 줘요. 그러면 그 자리에서 읽어보고 의견을 말해주세요! 그래요, 그러면 진짜 성희롱이 사건을 그것도 내가 상담도 해보지 않고 글로 되어있는걸 그날 내 의견을 표현해야 하는 거예요. 이게 너무 편협하지 않나 그런 생각이 들었고요”

“(고용평등상담실 상담원)전문위원회 구성했던 구성원들이 모여서 성희롱을 어떻게 바라 볼 것인가, 이 사건을 어떻게 바라보고 어떤 관점으로 바라봐야하나, 그런 고민이 있어야 만이 소통인거 같아요. 근데 그날 당시 오라고 하고”

“(고용평등상담실 상담원)일선에서는 노무사하고 감독관이 두 분인가 세분인가하고 지청 장에게 의견을 말하라고 하면 노무사 의견, 네 의견 잘 들었습니다. 반영하겠습니다 하고 이려고 끝냈어요. 그에 대한 결과도 없고, 어떻게 처리했다는 결과물도 없고”

- 문단을 위한 여백 -

14) 파이낸셜뉴스 2020.10.1, [2020 국감] 전국 23곳 '성희롱·성차별 전문' 시행 후 회의소집 '전무'
<https://www.fnnews.com/news/202010162137360987>

Ⅲ. 고용평등상담실 이용자 및 담당자 조사 주요 결과¹⁵⁾

1. 조사 개요

- 고용평등상담실 운영 이래 고용노동부 양성평등정책담당관 연구용역으로 2020년 최초로 고용평등상담실 이용자 및 상담원, 기관 운영자 대상으로 조사 실시
 - 21개 고용평등상담실의 상담원 30명, 기관운영자 21명, 이용 근로자 82명에 대해 웹조사 및 팩스, 이메일 등으로 통해 조사 완료

〈표 Ⅲ-1-1〉 조사 대상 및 조사 완료

조사 대상	조사 목표	조사 완료	조사 자격
기관운영자	21명(21개 기관 × 1명)	21명	-
상담원	31명(10개 기관 × 2명 + 11개 기관 × 1명)	30명	상담 업무 6개월 이상자
이용 근로자	105명(21개 기관 × 5명)	82명	2017년 이후 상담실 이용자

〈표 Ⅲ-1-2〉 집단별 주요 조사 내용

대상	주요 조사 내용
고용평등상담실 이용 근로자	- 고용평등상담실 이용 경로 - 고용평등상담실 서비스 이용 내용 및 만족도 - 고용평등상담실 운영 개선에 바라는 점 등
고용평등상담실 종사자	- 고용평등상담실 상담원 인력 관리 - 고용평등상담실 운영 개선에 바라는 점 등
고용평등상담실 상담원	- 고용평등상담실 업무 추진 현황 - 고용평등상담실 운영 개선에 바라는 점 등

2. 고용평등상담실 이용 근로자 주요 조사 결과

- 일자리 입사 시점 및 조사 당시 재직 여부
 - 사업장 입사 시점은 최근 3년간(2018-2020년)이 50% 절반 차지. 입사 시점 3년 이내 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 등이 발생하여 고용평등상담실을 이용함. 2016년과 2017년은 각각 9.8%를 차지하고 2000-2009년 12.2%, 1999년 이전은 3.7% 임

15) 김난주·박선영·이선행(2020), 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석, 고용노동부 기반 작성

〈표 Ⅲ-2-1〉 일자리 입사(시작) 시점

(단위: 명, %)

전체	1988-1999	2000-2009	2010-2015	2016	2017	2018	2019	2020	'18-'20
82	3	10	12	8	8	11	19	11	41
100.0	3.7	12.2	14.6	9.8	9.8	13.4	23.2	13.4	50.0

- 고용평등상담실 이용 시 사업장에서 현재 일하고 있는 비율은 53.7%이고 일을 그만 둔 비율은 46.3%임. 일을 그만 둔 비중은 1-9인 53.8%, 10-29인 52.0%, 30-99인 36.4%, 100인 이상 27.8%로 규모가 적을 수록 상승함

〈표 Ⅲ-2-2〉 일자리 현재 재직 여부

(단위: 명, %)

		전체	동일 사업장 재직 중		퇴직	
전체		82	44	53.7	38	46.3
사업장 규모	1-9인	26	12	46.2	14	53.8
	10-29인	25	12	48.0	13	52.0
	30-99인	11	7	63.6	4	36.4
	100인 이상	18	13	72.2	5	27.8
	잘 모름	2	0	0.0	2	100.0

○ 고용평등상담실 방문 전 문제 해결을 위한 활동

- 고용평등상담실 방문 전 소속 사업장에서 문제 해결을 위한 시도를 한 비율은 82.1%로 10명 중 8명에 해당. 사업장 규모별로는 1-9인이 64%로 가장 낮고 10인 이상은 90% 이상

〈표 Ⅲ-2-3〉 고용평등상담실 방문 전 소속 사업장에서 문제 해결을 위한 시도 여부(임금근로자 대상)

(단위: 명, %)

		전체	시도 함		시도하지 않음	
전체		78	64	82.1	14	17.9
사업장 규모	1-9인	25	16	64.0	9	36.0
	10-29인	25	23	92.0	2	8.0
	30-99인	10	9	90.0	1	10.0
	100인 이상	16	15	93.8	1	6.3
	잘 모름	2	1	50.0	1	50.0

- 고용평등상담실 방문 전 사업장에서 문제 해결을 위해 한 일은 '상사에게 의논'이 56.3%로 가장 많음. 다음으로 '동료에게 자문' 48.4%, '노동조합 상담' 20.3%, '사업체 고충처리담당자 등 공식 기구 상담'이 17.2%임. 사업장 규모별로는 10-29인을 제외하고 모든 규모에서 '상사에게 의논'이 60% 이상을 차지함. 10-29인 근로자는 '동료에게 자문'이 60.9%로 가장 높음. '노동조합 상담'은 10-29인과 100인 이상이 26% 이상으로 나머지 규모에 비해 높음.

〈표 III-2-4〉 문제 해결을 위해 한 일(복수응답)

(단위: 명, %)

		전체	동료에게 자문		상사에게 의논		사업체 고충처리담당자 등 공식 기구 상담		노동조합 상담		기타	
전체		64	31	48.4	36	56.3	11	17.2	13	20.3	6	9.4
사업장 규모	1-9인	16	8	50.0	10	62.5	2	12.5	2	12.5	2	12.5
	10-29인	23	14	60.9	10	43.5	5	21.7	6	26.1	2	8.7
	30-99인	9	4	44.4	6	66.7	3	33.3	1	11.1	1	11.1
	100인 이상	15	5	33.3	9	60.0	1	6.7	4	26.7	1	6.7
	잘 모름	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

- 주 1. 고용평등상담실 방문 전 소속 사업장에서 문제 해결 시도를 한 근로자 대상
 2. 기타 ①고용노동부 ②여민회 ③여노회 등과 상담 ④원장 상담 ⑤지인 상담 등

○ 고용평등상담실 알게 된 경로

- '일자리 동료 및 지인'이 28%로 가장 많고 다음으로 '여성근로자 지원단체 홍보물' 17.1%, '본인 인터넷검색' 15.9%, '기타' 12.2%임. '고용노동부 및 지역고용센터'는 9.8%, '고용노동부 홈페이지'는 2.4%이고 '고용노동부 SNS 홍보'를 통해 알게 된 경우는 한명도 없음.
- 회사 노동조합을 통해 알게 된 경우는 6.1%인데 이용 근로자 응답자 중 23.2%가 노동조합 가입 노조원이라고 응답¹⁶⁾한 것에 비해서는 낮은 비중임. '타 상담소'는 회사 노동조합과 동일한 비율로 6.1%를 차지. 기타 고용평등상담실을 알게 된 경로에 대한 의견은 여가부 홈페이지 및 여성가족부 고객센터 안내를 포함하여 10명이 응답

16) 이용 근로자 노동조합 가입 현황

〈표 III-2-5〉 고용평등상담실을 알게 된 경로

(단위: 명, %)

전체	고용노동부 및 지역고용센터	고용노동부 홈페이지	고용노동부 SNS 홍보	일자리 동료 및 지인	타상담소	언론이나 TV·라디오 보도	여성근로자 지원 단체 홍보물	회사 노동조합	회사 관계자	본인 인터넷 검색	기타
82	8	2	0	23	5	1	14	5	1	13	10
100.0	9.8	2.4	0.0	28.0	6.1	1.2	17.1	6.1	1.2	15.9	12.2

주. 고용평등상담실 알게 된 경로 기타 10명 응답 결과는 ①광주여성근로자회 ②부모님 추천 ③상담선생님의 추천 ④업무상 인지 ⑤여가부 홈페이지 통해 ⑥여성 긴급 전화 1336을 통해 ⑦여성가족부 고객센터에서 안내 ⑧여성근로자회 직원이 친척임 ⑨여성의전화에서 연계되어서 알게 됨 ⑩인터넷 검색 후 상담전화-사업장 지역 고용평등 상담실 소개 등이다.

○ 고용평등상담실 방문 전 타 기관 상담 경험

- 고용평등상담실 방문 전 다른 기관을 통해 상담받은 비율은 24.4%로 5명 중 1명 해당. 다른 기관에서 상담받은 비율은 100인 이상이 16.7%로 100인 미만보다 낮음

〈표 III-2-6〉 고용평등상담실 방문 전 다른 기관을 통해 상담 받은 경험

(단위: 명, %)

		전체	받은 적 있음		받은 적 없음	
전체		82	20	24.4	62	75.6
사업장 규모	1-9인	26	5	19.2	21	80.8
	10-29인	25	8	32.0	17	68.0
	30-99인	11	4	36.4	7	63.6
	100인 이상	18	3	16.7	15	83.3
	잘 모름	2	0	0.0	2	100.0

- 고용평등상담실 방문 전 다른 기관을 통해 상담받은 기관은 ‘고용노동부 및 지방노동청’이 65%로 가장 많음. 다음으로 ‘인터넷 노동상담 관련 게시판 또는 사이트’, ‘타 상담소’를 이용한 경험은 50%로 응답자 중 2명 중 1명이 이용. 다음으로는 ‘여성긴급전화 1336’이 45%, ‘국가인권위원회’ 30%, ‘노동조합’ 25%, ‘노무사’ 25%, ‘변호사’ 15% 등이고 이 외에 기타로 ‘법률구조공단’ 이용한 응답자가 1명 있었음.

〈표 III-2-7〉 고용평등상담실 방문 전 이용 했음 기관

(단위: 명, %)

전체	고용노동부 및 지방노동청	인터넷 노동상담 관련 게시판 또는 사이트	노무사	변호사	여성긴급전화 1336	국가인권위원회	타상담소	노동조합
20	13	10	5	3	9	6	10	5
	65.0	50.0	25.0	15.0	45.0	30.0	50.0	25.0

주 1. 고용평등상담실 방문 전 이용 기관 있음 응답자 대상 2. 기관별 이용했음 비율

○ 타 기관 상담 후 고용평등상담실 이용 이유

- 고용평등상담실 방문 전 다른 기관을 이용한 후 고용평등상담실을 방문한 이유는 ‘이용한 기관에서 고용평등상담실을 추천해줘서’가 35%로 가장 많았고 다음으로 ‘다른 기관 및 전문가를 통한 상담으로 문제가 해결되지 않아서’와 ‘전문적이고 종합적인 상담을 받고 싶어서’가 30%임.
- ‘국가에서 지원하는 상담으로 상담 비용이 들지 않아서’와 ‘나의 일정에 맞추어 상담을 받을 수 있어서’에 응답은 한 명도 없음.
- 고용평등상담실을 이용하게 된 이유로 ‘이용한 기관에서 고용평등상담실을 추천해줘서’가 가장 높은 비중을 차지하는 것은 앞서 타 기관 이용 경험 중 ‘고용노동부 및 지방노동청’을 이용한 비율이 65%로 가장 많은 결과로 볼 수 있음. 이용 근로자가 지방노동청에서도 고용평등상담실 이용 추천을 많이 받았을 것으로 예상됨.

〈표 III-2-8〉 타 기관 이용 후 고용평등상담실을 방문한 주된 이유

(단위: 명, %)

전체	다른 기관 및 전문가를 통한 상담으로 문제가 해결되지 않아서	전문적이고 종합적인 상담을 받고 싶어서	이용한 기관에서 고용평등상담실을 추천해줘서	국가에서 지원하는 상담으로 상담 비용이 들지 않아서	나의 일정에 맞추어 상담을 받을 수 있어서	기타
20	6	6	7	0	0	1
100.0	30.0	30.0	35.0	0.0	0.0	5.0

주 1. 고용평등상담실 방문 전 이용 기관 있음 응답자 대상 2. 기타: 상담자의 이해도와 공감도가 높음

○ 고용평등상담 상담 지원 만족도

- 고용평등상담실에서 받은 상담지원으로 도움받은 것에 대해서 100점 척도 기준으로는 ‘사건흐름에 대한 이해와 자기정리’가 90.2점으로 유일하게 90점을 상회하며 가장 높았고 ‘응원지지자 확보’는 89.3점, ‘대응력 향상’ 89점, ‘사건의 객관화’ 88.1점,

‘자존감 회복’ 86.3점, ‘실질적인 사건 대응’이 84.8점으로 상대적으로 가장 낮음. 5점 척도로는 ‘실질적인 사건 대응’만이 4.4점이고 나머지 항목에서는 4.5~4.6점으로 높음. 고용평등상담실 특성별로는 상담원이 2명인 상담실이 1명인 기관보다 근로자의 만족도 수준이 모든 항목에서 높음. 타기관 이용 경험과 심리정서 치유 프로그램을 받은 경험이 있는 근로자의 만족도 수준이 모두 높음

〈표 III-2-9〉 제공한 상담 지원의 도움 정도(100점 척도/5점 척도 기준)

(단위: 명, 점)

	전체	100점 척도 기준						5점 척도 기준					
		사건흐름에 대한 이해와 자기정리	자존감 회복	대응력 향상	응원지자 확보	사건의 객관화	실질적인 사건 대응	사건흐름에 대한 이해와 자기정리	자존감 회복	응원지자 확보	대응력 향상	사건의 객관화	실질적인 사건 대응
전체	82	90.2	86.3	89.0	89.3	88.1	84.8	4.6	4.5	4.6	4.6	4.5	4.4
상담원 수	2인	43	92.4	87.8	91.9	91.9	91.3	89.0	4.7	4.5	4.7	4.7	4.6
	1인	39	87.8	84.6	85.9	86.5	84.6	80.1	4.5	4.4	4.5	4.4	4.2
타기관 이용 경험	이용함	20	97.5	95.0	95.0	95.0	95.0	88.8	4.9	4.8	4.8	4.8	4.6
	이용없음	62	87.9	83.5	87.1	87.5	85.9	83.5	4.5	4.3	4.5	4.5	4.3
심리프로그램	받음	33	92.4	90.2	90.2	93.2	91.7	87.1	4.7	4.6	4.7	4.6	4.5
	안 받음	49	88.8	83.7	88.3	86.7	85.7	83.2	4.6	4.3	4.5	4.5	4.3

주: 항목별 5점(100점) 척도 기준 응답 결과

○ 상담 받은 영역

- 고용평등상담실에서 사안별로 ‘상담받았음’ 비율은 ‘직장 내 성희롱’이 52.4%로 가장 많고 다음으로 ‘직장 내 괴롭힘’ 42.7%, ‘임금 차별’ 25.6%, ‘임금 외 복리후생 차별’ 26.8%, ‘퇴사’ 28%, ‘승진 배치 차별’ 19.5%, ‘임금 체불’ 14.6%, ‘파견 등 비정규직 차별’ 13.4%, ‘산업재해’ 12.2%, ‘육아휴직 사용 관련’ 11%, ‘모집 채용 차별’ 11%, ‘출산전후휴가 사용’ 8.5%, ‘교육 훈련 및 연수 차별’ 6.1%임. 상담영역으로 제시한 13개 중 11개 영역이 10%를 상회하여 응답자 10명 중 1명 이상이 11개 영역에 대해 상담을 받은 것으로 이는 고용평등상담실 이용 근로자들의 문제가 한 가지가 아니라 여러 사안이 중첩된 복합 문제라는 것을 보여 줌

〈표 III-2-10〉 상담분야별 상담 여부

(단위: 명, %)

전체	고용상 성차별				모성보호		직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘	근기법 및 산안법 관련				기타	
	모집 채용 차별	승진 배치 차별	교육 훈련 및 연수 차별	임금 차별	임금 외 복리 후생 차별	출산 전후 휴가 사용 관련			육아 휴직 사용 관련	임금 체불	산업 재해	파견 등 비정규직 차별		퇴사
82	9	16	5	21	22	7	9	43	35	12	10	11	23	1
	11.0	19.5	6.1	25.6	26.8	8.5	11.0	52.4	42.7	14.6	12.2	13.4	28.0	1.2

주 1. 13개 항목 각각에 대해 상담 받았는지에 대한 경험 비율 2. 퇴사(해고, 권고사직, 재계약 거부, 계약만료 등) 3. 기타:사내폭력사건 1명

○ 고용평등상담실 이용 방법

- 고용평등상담실 이용자의 상담방법별 이용 비율은 ‘전화 상담’과 ‘방문 상담’이 69.5%로 응답 근로자 가장 많음. 다음으로는 ‘SNS상담’이 20.7%이고 ‘인터넷 온라인 상담’은 3.7%로 가장 적음

〈표 III-2-11〉 상담 방법별 이용 비율

(단위: 명, %)

전체	인터넷 온라인 상담		전화 상담		방문 상담		SNS 상담	
82	3	3.7	57	69.5	57	69.5	17	20.7

○ 전화 상담

- 전화 이용 상담 이용경험자의 전화 상담 이용 횟수는 1~5회가 73.7%로 가장 많고 다음으로 6~10회가 15.8%, 16~20회 5.3%, 20회 초과가 3.5%, 11~15회가 1.8% 임. 2명은 20회를 초과하여 전화 상담을 받음.

〈표 III-2-12〉 전화 상담 이용 횟수

(단위: 명, %)

전체	1~5회		6~10회		11~15회		16~20회		20회 초과	
57	42	73.7	9	15.8	1	1.8	3	5.3	2	3.5

주: 전화상담 이용자 대상

- 전화 상담 이용자의 평균 상담 시간은 2시간 미만이 87.7%로 가장 많았고 4시간~5시간 미만이 0명인 것에 비해 5시간 이상은 3.5%임.

〈표 III-2-13〉 전화 상담 1회 당 평균 소요 시간

(단위: 명, %)

전체	2시간 미만		2시간 이상 3시간 미만		3시간 이상 4시간 미만		4시간 이상 5시간 미만		5시간 이상	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
57	50	87.7	3	5.3	2	3.5	0	0.0	2	3.5

주: 전화상담 이용자 대상

- 전화 상담 이용 만족도는 100점 척도 기준으로 88.6점, 5점 척도 기준 4.5점임. 상담받은 고용평등상담실 특성별로는 상담원이 2명인 상담실과 기존 상담실에서 상담 받은 이용자의 만족도가 높음. 타기관 이용 경험 있는 근로자가 경험 없는 근로자보다 만족도 수준이 높음. 심리정서 치유 프로그램을 받은 집단이 받지 않은 집단에 비해 만족도가 높음.

〈표 III-2-14〉 전화 상담 이용 만족도

(단위: 명, %, 점)

		전체	전혀 만족하지 않음	만족하지 않은 편임	보통	만족하는 편임	매우 만족함	5점 척도	100점 척도
전체		57	0	0	3	20	34	4.5	88.6
		100.0	0.0	0.0	5.3	35.1	59.6		
상담원 수	2인	32	0	0	1	8	23	4.7	92.2
		100.0	0.0	0.0	3.1	25.0	71.9		
	1인	25	0	0	2	12	11	4.4	84.0
		100.0	0.0	0.0	8.0	48.0	44.0		
타기관 이용경 험	있음	15	0	0	0	3	12	4.8	95.0
		100.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0		
	이용없 음	42	0	0	3	17	22	4.5	86.3
		100.0	0.0	0.0	7.1	40.5	52.4		

○ 방문 상담

- 방문 상담 이용자의 방문 횟수도 전화상담 횟수와 동일하게 5회 이하가 68.4%로 가장 많음. 20회 초과 방문한 이용자는 1명임.

〈표 III-2-15〉 방문 상담 이용 횟수

(단위: 명, %)

전체	1~5회		6~10회		11~15회		16~20회		20회 초과	
57	39	68.4	12	21.1	3	5.3	2	3.5	1	1.8

주: 방문 상담 이용자 대상

- 방문 상담 이용 시 상담 시간은 3시간 미만이 86%로 가장 많고 3~5시간 미만 7%, 5시간~10시간 미만 3.5%, 10시간 이상 상담한 인원은 2명, 3.5%임

〈표 III-2-16〉 방문 상담 이용 시 평균 소요 시간

(단위: 명, %)

전체	3시간 미만	3시간 이상 5시간 미만	5시간 이상 10시간 미만	10시간 이상
57	49	4	2	2
100.0	86.0	7.0	3.5	3.5

주: 방문 상담 이용자 대상

- 방문 상담 이용 만족도는 100점 척도 기준 93.4점, 5점 척도 기준 4.7점으로 높음. 고용평등상담실 상담원이 2명인 상담실에서 상담받은 경우가 상담원이 1명인 상담실보다 방문 상담 만족도가 높음. 타기관 이용 경험 있는 집단이 경험 없는 집단보다 만족도 수준이 높음. 심리정서 치유 프로그램 받은 집단은 받지 않은 집단에 비해 만족도 수준이 낮음.

〈표 III-2-17〉 방문 상담 이용 만족도

(단위: 명, %, 점)

		전체	전혀 만족하지 않음	만족하지 않은 편임	보통	만족하는 편임	매우 만족함	5점 척도	100점 척도
전체		57	0	0	1	13	43	4.7	93.4
		100.0	0.0	0.0	1.8	22.8	75.4		
상담원 수	2인	33	0	0	1	4	28	4.8	95.5
		100.0	0.0	0.0	3.0	12.1	84.8		
	1인	24	0	0	0	9	15	4.6	90.6
		100.0	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5		
타기관 이용경험	있음	20	0	0	0	3	17	4.9	96.3
		100.0	0.0	0.0	0.0	15.0	85.0		
	이용없음	37	0	0	1	10	26	4.7	91.9
		100.0	0.0	0.0	2.7	27.0	70.3		

주: 방문 상담 이용자 대상

○ 고용평등상담실 지원 받은 사항 만족도

- 고용평등상담실로부터 지원받은 사항에 대한 만족도 수준은 '진정서나 의견서 작성 및 검토' 88.6점, '회사 대응 자료 수집 및 정리' 86.3점, '관련 관공서 방문 동행' 84.2점으로 80점을 상회
- 기타 항목을 제외하고 '진정서나 의견서 작성 및 검토', '회사 대응 자료 수집 및 정리', '관련 관공서 방문 동행'에 대한 만족도가 상담원이 2명인 상담실이 상담원이 1명인 상담실보다 높음. 이용자 특성으로는 타기관 이용 경험 있는 집단이 없는 집단보다 고용평등상담실 지원 사항에 대한 만족도 수준이 높음. 심리정서 치유 프로그램을 받은 집단이 '진정서나 의견서 작성 및 검토'에 대해서는 받지 않은 집단보다 만족도 수준이 낮았으나 나머지 항목에서는 높았다. 100점 척도의 점수를 5점 척도로 환산하면 모든 항목이 4.4점 이상으로 차이가 줄어든다. 전반적으로 고용평등상담실의 지원에 대한 만족도가 높은 결과임
- 기타는 17명이 개인별로 도움 받은 내용에 대해 작성하고 97.1점으로 만족도를 보임

〈표 III-2-18〉 고용평등상담실 지원 사항 도움 정도(100점 척도)

(단위: 명, 점)

		전체	100점 척도				5점 척도			
			진정서나 의견서 작성 및 검토	관련 관공서 방문 동행	회사 대응 자료 수집 및 정리	기타*	진정서나 의견서 작성 및 검토	관련 관공서 방문 동행	회사 대응 자료 수집 및 정리	기타*
전체		82	88.6	84.2	86.3	97.1	4.5	4.4	4.5	4.9
상담원 수	2인	43	92.3	89.8	91.2	95.0	4.7	4.6	4.6	4.8
	1인	39	83.9	77.3	81.3	100.0	4.4	4.1	4.3	5.0
타기관 이용경 험	있음	20	93.1	87.5	89.5	100.0	4.7	4.5	4.6	5.0
	없음	62	87.0	82.9	85.2	95.5	4.5	4.3	4.4	4.8
심리 프로그램	받음	33	88.3	85.9	88.3	100.0	4.5	4.4	4.5	5.0
	안 받음	49	88.8	82.7	84.9	93.8	4.6	4.3	4.4	4.8

주. * 기타 17명 ① 노동법 관련 메뉴얼 및 대응법 ②노동청 조사 과정, 마음을 많이 위로③모성권 세부정책 안내 ④ 헌 추세에 대한 구체적 안내를 통한 해결 ⑤방법이나 구체적 대안에 대한 안내 등이 도움이 됨 ⑥사업장에 요구하러 갈 때 동행 ⑦심리상담 도움 ⑧심리적 안정 및 향후 대처 능력 향상 ⑨심리적지지 도움 ⑩이후 상담 안내까지 ⑪자문 ⑫자문변호사 소개 및 동행 ⑬자존감회복 ⑭정서적지지 ⑮즉각적인 대응방법을 조언해주셔서 당황하지 않았음 ⑯지지 및 공감, 퇴사 전 사직사유 작성 ⑰실업급여 문제 등 적극적 도움

○ 고용평등상담실 상담 종료 후 대응방법

- 고용평등상담실의 상담이 종료된 이후 대응방법은 '상담 후 회사에 직접대응'이 61%로 가장 많음. 다음으로는 '고용노동부 진정 및 노동위원회 구제신청'이 31.7%, '검찰경찰 고발고소'가 13.4%이고 아무것도 하지 않은 '없음'도 13.4%임.
- 상담원 2인인 상담실의 이용자가 상담원 1인 상담실 이용자보다 '상담 후 회사에 직접대응', '고용노동부 진정 및 노동위원회 구제신청', '검찰경찰 고발고소'를 한 비율이 높음. 상담원이 1명인 상담실 이용자는 '검찰경찰 고발고소'를 한 사람은 한 명도 없고 '없음'은 25.6%로 상담원이 2명인 상담실 이용자 2.3%보다 23배 많음.
- 타기관이용 경험 있는 집단이 없는 집단보다 '고용노동부 진정 및 노동위원회 구제신청'과 '검찰경찰 고발고소'를 한 비율은 높고 '상담 후 회사에 직접대응'과 '없음'의 비율은 낮음. 심리정서 치유 프로그램을 받은 집단은 받지 않은 집단에 비해 '고용노동부 진정 및 노동위원회 구제신청'과 '검찰경찰 고발고소', '없음'의 비율은 높고 '상담 후 회사에 직접대응'의 비율은 낮음.

〈표 Ⅲ-2-19〉 고용평등상담실 상담종료 이후 대응 방법(복수응답)

(단위: 명, %)

		전체	고용노동부 진정 및 노동위원회 구제신청	검찰경찰 고발고소	상담 후 회사에 직접대응	언론 국회 공대위 등을 통한 여론 대응	없음	기타
전체		82	26 31.7	11 13.4	50 61.0	4 4.9	11 13.4	5 6.1
상담원 수	2인	43	18 41.9	11 25.6	30 69.8	3 7.0	1 2.3	3 7.0
	1인	39	8 20.5	0 0.0	20 51.3	1 2.6	10 25.6	2 5.1
타기관 이용경 험	있음	20	12 60.0	3 15.0	11 55.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0
	없음	62	14 22.6	8 12.9	39 62.9	2 3.2	10 16.1	3 4.8
심리 프로그 램	받음	33	12 36.4	8 24.2	17 51.5	1 3.0	5 15.2	3 9.1
	안 받음	49	14 28.6	3 6.1	33 67.3	3 6.1	6 12.2	2 4.1

주. 기타 (5명): ①국민신문고 ②변호사자문 2회 진술서단원서 작성도와주심 기관의견서 2회 도와주심 ③심리상담연결 ④회사 대응처리과정을 보고 대응이 불충분할 시 고용노동부로 진정예정 ⑤회사에 직접대응을 통해 고용평등상담실을 통한 상담으로 연결되었음.

○ 심리정서 치유 프로그램

- 심리정서 치유 프로그램을 지원 받은 비율은 40.2%임. 상담원 2인인 상담실 이용 근로자와 타기관 이용경험 있는 근로자의 심리정서 치유 프로그램 참여 경험 비중이 높음

〈표 III-2-20〉 고용평등상담실을 통해 심리정서 치유 프로그램 지원받은 경험

(단위: 명, %)

		전체	경험 있음		경험 없음	
전체		82	33	40.2	49	59.8
상담원	2인	43	21	48.8	22	51.2
	1인	39	12	30.8	27	69.2
타기관 이용경험	있음	20	13	65.0	7	35.0
	없음	62	20	32.3	42	67.7

- 심리정서 치유 프로그램 지원을 받은 이용자의 만족도는 100점 만점에 '심리 안정 및 건강 회복'이 90.2점으로 가장 높고 '일상 복귀' 86.4점, '직장생활 및 고용 유지' 84.8점, '기타' 95.8점이었으며 항목별 평균 85점 이상으로 높음

〈표 III-2-21〉 심리정서 치유 프로그램 도움 정도

(단위: 명, 점)

전체	100점 척도				5점 척도			
	직장생활 및 고용 유지	심리 안정 및 건강 회복	일상 복귀	기타	직장생활 및 고용 유지	심리 안정 및 건강 회복	일상 복귀	기타
33	84.8	90.2	86.4	95.8	4.4	4.6	4.5	4.8

주 1. 심리정서 치유 프로그램 받는 경험 있는 응답자 대상

- 기타 5명 심리정서 치유 프로그램을 통해 도움 받은 것은 ①그림 그리면서 나를 돌아볼 수 있는 반성할 수 있는 기회가 생겨서 좋았어요, 따뜻하게 대해주셔서 감사했습니다 ②사건 객관화 ③ 상담공유 ④자존감회복 ⑤전체적인 멘탈케어에 도움을 주셨습니다 등이다.

- 전체 상담실 이용 응답자에 대해 심리정서 치유 프로그램이 반드시 지원되어야 하는지에 대해서는 100점 척도 기준으로 85.7점, 5점 척도 기준으로는 4.4점임. 척도 분포로 보면 전혀 그렇지 않다와 그렇지 않다가 차지하는 비율은 3.6%에 불과하고 보통이다는 7.3%임. 그렇다는 30.5%, 매우 그렇다는 58.5%로 60% 가까이가 심리정서 치유 프로그램이 반드시 지원되어야 한다는 것에 동의함
- 타기관 이용 경험 있는 집단이 없는 집단보다, 심리정서 치유 프로그램 지원 받은 집단

이 지원 받지 않은 집단보다 높음. 특히 심리정서 치유 프로그램을 받은 이용자의 '심리정서 치유 프로그램이 반드시 지원' 되어야 한다는 것에 동의하는 비율은 94.7 점으로 가장 높음.

〈표 III-2-22〉 심리정서 치유 프로그램 지원 필요성

(단위: 명, %, 점)

		전체	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	5점 척도	100점 척도
전체		82	1	2	6	25	48	4.4	85.7
		100.0	1.2	2.4	7.3	30.5	58.5		
타기관 이용경험	있음	20	0	0	1	4	15	4.7	92.5
		100.0	0.0	0.0	5.0	20.0	75.0		
	없음	62	1	2	5	21	33	4.3	83.5
		100.0	1.6	3.2	8.1	33.9	53.2		
심리 프로그램	받음	33	0	0	1	5	27	4.8	94.7
		100.0	0.0	0.0	3.0	15.2	81.8		
	안 받음	49	1	2	5	20	21	4.2	79.6
		100.0	2.0	4.1	10.2	40.8	42.9		

○ 고용평등상담실 이용으로 받은 도움

- 고용평등상담실 이용으로 받은 도움 정도는 '사건 해결을 위한 대응 자세' 88.1점, '사건 해결을 위한 법률 정보' 86.9점, '심리 안정' 85.4점, '직장유지나 구직 활동' 76.8점 순서로 점수가 높음. 이를 5점 척도로 환산하면 모든 항목이 4점 이상으로 지원 받은 것에 대한 긍정 비율이 부정 비율보다 높음. 전반적인 만족도는 87.5점으로 5점 척도 기준으로는 4.5점임
- 상담원이 1명인 상담실보다 상담원 2명인 상담실에서 상담을 받은 집단의 고용평등 상담실 지원 사항 도움에 대한 만족도 수준이 높음. 타기관 이용 경험 있는 집단이 없는 집단보다 심리정서 치유 프로그램 받은 집단이 받지 않은 집단에 비해 만족도 수준이 높음

- 표를 위한 여백 -

〈표 III-2-23〉 고용평등상담실 이용으로 받은 도움

(단위: 명, 점)

	전체	100점 척도					5점 척도					
		사건 해결을 위한 법률 정보	사건 해결을 위한 대응 자세	직장 유지나 구직 활동	심리 안정	전반적인 도움 정도	사건 해결을 위한 법률 정보	사건 해결을 위한 대응 자세	직장 유지나 구직 활동	심리 안정	전반적인 도움 정도	
전체	82	86.9	88.1	76.8	85.4	87.5	4.5	4.5	4.1	4.4	4.5	
상담원 수	2인	43	89.5	90.7	78.5	86.0	90.1	4.6	4.6	4.1	4.4	4.6
	1인	39	84.0	85.3	75.0	84.6	84.6	4.4	4.4	4.0	4.4	4.4
타기관 이용 경험	있음	20	91.3	95.0	82.5	93.8	95.0	4.7	4.8	4.3	4.8	4.8
	없음	62	85.5	85.9	75.0	82.7	85.1	4.4	4.4	4.0	4.3	4.4
심리프로그램	받음	33	86.4	90.2	78.0	91.7	90.9	4.5	4.6	4.1	4.7	4.6
	안 받음	49	87.2	86.7	76.0	81.1	85.2	4.5	4.5	4.0	4.2	4.4

주. 항목별 각각 응답

○ 고용평등상담실 추천 의향

- 고용평등상담실을 동료나 지인에게 추천할 의향에 대해서는 100점 척도 기준으로 93.6점, 5점 척도로는 4.7점으로 높음. 추천하고 싶지 않다는 응답한 비율은 0%이고 보통이 2.4%로 나머지 97.6%가 추천할 의향이 있음. 특히 적극 추천하고 싶다는 76.8%로 10명 중 8명 가까이가 적극 추천 의향이 있음.
- 상담원이 1명인 상담실보다 상담원이 2명인 상담실에서 상담받은 집단의 고용평등 상담실 추천 의향이 높음. 타기관 이용 경험 있는 집단과 심리정서 치유 프로그램 지원 받은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 고용평등상담실 추천 의향 수준이 높음

〈표 III-2-24〉 고용평등상담실 동료나 지인에게 추천할 의향

(단위: 명, %, 점)

	전체	전혀 추천하고 싶지 않다	추천하고 싶지 않은 편이다	보통이다	추천하고 싶은 편이다	적극 추천하고 싶다	5점 척도	100점 척도	
		0	0	2	17	63			
전체	82	0	0	2	17	63	4.7	93.6	
	100.0	0.0	0.0	2.4	20.7	76.8			
상담원 수	2인	43	0	0	2	5	36	4.8	94.8
		100.0	0.0	0.0	4.7	11.6	83.7		
	1인	39	0	0	0	12	27	4.7	92.3
		100.0	0.0	0.0	0.0	30.8	69.2		
타기관 이용경험	있음	20	0	0	0	1	19	5.0	98.8
		100.0	0.0	0.0	0.0	5.0	95.0		

		전체	전혀 추천하고 싶지 않다	추천하고 싶지 않은 편이다	보통이다	추천하고 싶은 편이다	적극 추천하고 싶다	5점 척도	100점 척도
	없음	62	0	0	2	16	44	4.7	91.9
		100.0	0.0	0.0	3.2	25.8	71.0		
심리 프로그램	받음	33	0	0	2	3	28	4.8	94.7
		100.0	0.0	0.0	6.1	9.1	84.8		
	안 받음	49	0	0	0	14	35	4.7	92.9
		100.0	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4		

○ 고용평등상담실 운영 필요성

- 고용평등상담실이 남녀고용평등 실현을 위해 필요한 기구인지에 대해서는 ‘매우 필요하다’가 75.6%로 가장 많았고 이를 100점 척도로 환산하면 93.9점, 5점 척도로 환산하면 4.8점으로 매우 높음
- 상담원이 2명인 상담실에서 상담받은 집단이 ‘고용평등상담실이 남녀고용평등 실현을 위해 필요하다’에 동의하는 수준이 높음. 타기관 이용 경험 있는 집단과 심리정서 치유 프로그램 지원 받은 집단이 그렇지 않은 집단보다 ‘남녀고용평등 실현을 위해 고용평등상담실이 필요하다’는 응답 수준이 높음

〈표 Ⅲ-2-25〉 고용평등상담실 운영의 필요성

(단위: 명, %, 점)

		전체	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	5점 평균	100점 척도
전체		82	0	0	0	20	62	4.8	93.9
		100.0	0.0	0.0	0.0	24.4	75.6		
상담원 수	2인	43	0	0	0	10	33	4.8	94.2
		100.0	0.0	0.0	0.0	23.3	76.7		
	1인	39	0	0	0	10	29	4.7	93.6
		100.0	0.0	0.0	0.0	25.6	74.4		
타기관 이용 경험	있음	20	0	0	0	3	17	4.9	96.3
		100.0	0.0	0.0	0.0	15.0	85.0		
	없음	62	0	0	0	17	45	4.7	93.1
		100.0	0.0	0.0	0.0	27.4	72.6		
심리 프로그램	받음	33	0	0	0	5	28	4.8	96.2
		100.0	0.0	0.0	0.0	15.2	84.8		
	안 받음	49	0	0	0	15	34	4.7	92.3
		100.0	0.0	0.0	0.0	30.6	69.4		

주: 남녀고용평등실행을 위한 고용평등상담실 필요성

○ 고용평등상담실 운영 개선을 위해 필요한 것

- 고용평등상담실 운영 개선을 위해 보완되어야 하는 것의 100점 척도 평가 수준은 ‘고용평등상담실 홍보 강화’가 90.5점으로 가장 높음. 이는 앞서 고용평등상담실을 알게 된 경로가 지인이 차지하는 비율이 가장 높고 고용노동부를 통한 경로는 비율이 낮았던 것과 일치함.
- 다음으로 ‘고용평등상담실 상담원 위상 제고’가 87.8점, ‘원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원’ 86.3점, ‘지리적 접근성 제고를 위한 고용평등상담실 추가 설치’, ‘상담 최적화를 위한 고용평등상담실 시설 보완’이 82.3점으로 나타남
- ‘원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원’에 대해서만 상담원이 1명인 상담실에서 상담 받은 집단이 상담원이 2명인 상담실에서 상담 받는 이용자보다 점수가 낮음.
- 타기관 이용 경험 있는 집단이 없는 집단보다 모든 항목에 대해 보완되어야 한다는 것에 동의 수준이 높음. 심리정서 치유 프로그램을 받은 집단은 받지 않은 집단에 비해 ‘원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원’을 제외한 나머지 항목에서 심리정서 치유 프로그램 지원을 받지 않는 집단보다 개선이 되어야 한다는 수준이 높았으나 집단간 차이는 크지 않음.

- 표를 위한 여백 -

〈표 III-2-26〉 고용평등상담실 운영 개선을 위한 의견

(단위: 명, 점)

	전체	100점 척도							5점 척도							
		원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원	지리적 접근성 제고를 위한 고용평등상담실 추가 설치	심리정서 치유 프로그램 확대	고용평등상담실 상담원 위상 제고	고용평등상담실 홍보 강화	상담 최적화를 위한 고용평등상담실 시설 보완	기타 지원 사항	원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원	지리적 접근성 제고를 위한 고용평등상담실 추가 설치	심리정서 치유 프로그램 확대	고용평등상담실 상담원 위상 제고	고용평등상담실 홍보 강화	상담 최적화를 위한 고용평등상담실 시설 보완	기타 지원 사항	
전체	82	86.3	82.3	86.3	87.8	90.5	82.3	88.5	4.5	4.3	4.5	4.5	4.6	4.3	4.5	
상담원 수	2인	43	85.5	83.7	89.0	88.4	91.9	82.6	95.8	4.4	4.3	4.6	4.5	4.7	4.3	4.8
	1인	39	87.2	80.8	83.3	87.2	89.1	82.1	82.1	4.5	4.2	4.3	4.5	4.6	4.3	4.3
상담실 유형	기존	59	87.3	84.3	89.0	88.6	92.8	83.5	95.0	4.5	4.4	4.6	4.5	4.7	4.3	4.8
	신규	23	83.7	77.2	79.3	85.9	84.8	79.3	66.7	4.3	4.1	4.2	4.4	4.4	4.2	3.7
타기관 이용경험	있음	20	86.3	90.0	91.3	92.5	95.0	87.5	95.0	4.5	4.6	4.7	4.7	4.8	4.5	4.8
	없음	62	86.3	79.8	84.7	86.3	89.1	80.6	84.4	4.5	4.2	4.4	4.5	4.6	4.2	4.4
심리 프로그램	받음	33	85.6	86.4	93.9	88.6	94.7	82.6	96.4	4.4	4.5	4.8	4.5	4.8	4.3	4.9
	안 받음	49	86.7	79.6	81.1	87.2	87.8	82.1	79.2	4.5	4.2	4.2	4.5	4.5	4.3	4.2

주 1. 영역별로 5점(100점) 척도로 각각의 필요성 수준을 기재함.

2. 기타에 응답한 9명이 고용평등상담실에 필요하다고 기재한 지원 내용은 ①기관의 중요성 인식 ② 도와주시는 분들 월급 인상이 필요합니다. 제가 알기로는 봉사로 하시거나 같이시던데요. 저를 도와주신 선생님들 삶에 여유가 생기실 수 있으시면 좋겠습니다 ③사무실이 협소한 탓에 민폐가 될까봐 부담없이 찾아뵙기가 죄송함 ④상담선생님들에 대한 지원도 해주세요 ⑤상담선생님이 좀 더 여러명 있어서 맞는 상담사를 찾을 수 있으면 좋겠음 ⑥상담시설에 대한 적극적인 홍보가 필요하다 생각됩니다. 나를 위해 적극적으로 도움을 주시고 노력하시는 분들이 있다는 것만으로도 큰 힘이 되는데 진작 알았다면 회사에서 생기는 고민에 대해 굶았던 것이 터지기 전에 상담을 지원받고 대처 방법을 생각하지 않았을까 합니다 ⑦시간내어 찾아 가지 않고도 상담 받을 수 있으면 함 ⑧지금도 좋지만 상담실이 별도로 마련되어 있으면 더 좋을 것 같습니다 ⑨접근성이 높아지면 좋겠음

3. 기관 운영자 및 상담원

○ 고용평등상담실 상담원 업무 향상을 위해 필요한 지원

- 상담원 업무 향상을 위해 필요한 지원에 대해 100점 만점 기준으로 조사한 결과 항목별로 전반적으로 기관운영자의 지원 필요성 동의 수준이 상담원보다 높음
- 기관운영자는 ‘고용평등상담 업무 경력 반영 임금 산정’이 92.9점으로 가장 높음
- 상담원은 ‘지방노동관서와의 연계 지원 강화’가 90점으로 가장 높게 나타남

〈표 III-3-1〉 고용평등상담실 상담원 업무 향상을 위해 필요한 지원

(단위: 명, 점)

	전체	고용평등상담 업무 경력 반영 임금 산정	상담원 번아웃 방지 힐링 프로그램	역량 강화 슈퍼비전 교육	정부 제도 변경공유를 위한 정기 교육	지방노동관서와 의 연계 지원 강화
기관 운영자	20	92.9	91.7	89.3	85.7	88.1
상담원	31	82.5	85.0	87.5	84.2	90.0

○ 고용평등상담실 운영 개선에 필요한 것

- 고용평등상담실 운영 개선을 위해 필요한 것에 대해 기관운영자는 ‘물가상승률 반영 운영비지원 현실화’(94점), ‘전담인력 확대 및 운영비 현실화’(94점), ‘고용노동부 고용평등업무 예산 확대 및 강화’(92.9점), ‘고용평등상담실 홍보 확대’(91.1점)이 90점이상으로 동의 수준이 높음
- 상담원은 ‘전담인력 확대 및 운영비 현실화’(96.7점), ‘고용노동부 고용평등업무 예산 확대 및 강화’(96.7점), ‘물가상승률 반영 운영비지원 현실화’(95.8점), ‘지방노동청 내 고용평등 전담과 부활’(95점)가 90점 이상임.
- 고용평등상담실의 핵심 주체인 상담원은 앞서 상담원 업무 향상과 고용평등상담실 운영 개선 모두 지방노동관서를 중요한 요인으로 평가함

〈표 III-3-2〉 고용평등상담실 운영 개선에 필요한 것

(단위: 명, 점)

	물가상승률 반영 운영비 지원 현실화	성과 실적에 따른 인센티브 지급	매년 공모하고 선정하는 방식 개선	전담 인력 확대 및 운영비 현실화	온라인 상담 시스템 보완	고용평등상담실 대표 전화 부여 활용	성차별성희롱 전문 위원회 운영 개선	지방노동청내 고용평등전담과 부활	고용평등상담실 설치 확대	고용노동부 고용평등업무 예산 확대 및 강화	고용노동부내 고용평등위원회 설치 운영 및 위원 추가	고용평등상담실 홍보 확대	기타
기관운영자 (n=21)	94.0	45.2	88.1	94.0	65.5	63.1	81.0	89.3	70.2	92.9	86.9	91.7	100
상담원 (n=30)	95.8	48.3	85.0	96.7	64.2	60.0	82.5	95.0	79.2	96.7	89.2	85.0	100

주. 상담원 기타 응답: ①고용노동부내 고용평등국(성평등노동국) 부활, 성평등노동 정책수립 및 집행체계 강화 등
 ②고평실 상담원 권한 개선 ③상담원 역량 강화교육 ④행정간소화 등

○ 고용평등상담실이 여성 노동에 미친 성과

- 고용평등상담실 운영 성과에 대해 기관운영자는 ‘사업주(사업장) 조직문화 및 규범 개선’이 89.3%로 가장 많이 선택함. 다음으로 ‘고용노동부 업무 담당자 성인지 감수성 개선’(81.0%), ‘피해근로자 구제 지원’ 71.4%, ‘정부의 고용평등 조직 및 업무 축소에도 고용평등 정책 명맥 유지’가 70.2%임
- 상담원은 ‘피해근로자 구제 지원’만이 유일하게 70%로 선택됨.

〈표 III-3-3〉 고용평등상담실 운영성과(1순위+2순위)

(단위: 명, 점)

전체	피해근로자 구제 지원	고용상 성차별 분쟁의 예방	고용상 성차별 분쟁의 자율적 해결	성평등 노동이슈 제기 및 대안 제시	여성근로자 역량강화(임파워먼트)	지역의 성평등 노동의제 확산	고용노동부 업무 담당자 성인지 감수성 개선	사업주(사업장) 조직문화 및 규범 개선	정부의 고용평등 조직 및 업무 축소에도 고용평등 정책 명맥 유지	
기관운영자	20	71.4	14.3	28.6	23.8	23.8	63.1	81.0	89.3	70.2
상담원	31	70.0	10.0	6.7	30.0	46.7	19.0	0.0	14.3	4.8

IV. 고용평등상담실 필요성

1. 지역 노동시장 양성평등 일자리 구축을 위한 민관 협력 중요성

○ 민간고용평등상담실과 유기적 협조체제 역사

- “민간단체 『고용평등상담실』과 지방고용노동관서간에 주기적으로 간담회 개최를 통하여 유기적 협조체제구축 및 정보 교류를 통한 운영 내실화를 도모”(고용노동부, 「2012년 여성과 취업」, 67쪽)¹⁷⁾

3 고용평등상담실 운영 및 지원

민간단체의 상담역량을 적극 활용하여 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하기 위하여 한국노총, 한국여성민우회 등 15개 민간단체를 고용평등상담실로 지정하여 운영비 일부를 지원하고 있다

2011년에는 6,069건의 상담을 실시하였는데 이중 506건이 고용상 성차별, 971건은 직장 내 성희롱, 2,448건은 모성보호 관련, 2,144건 기타 상담이다.

한편 민간단체 『고용평등상담실』과 지방고용노동관서간에 주기적으로 간담회 개최를 통하여 유기적 협조체제구축 및 정보 교류를 통한 운영내실화를 도모하고 있다.

자료: 고용노동부(2012). 「2012년 여성과 취업」 67쪽

○ 노동권 인식 향상에 따른 근로감독관 1인당 업무량 증가와 높아진 고난이도 업무 증가, 금품채불 위주 신고사건 처리로 인한 고용평등업무 처리 한계 지원

- 국회의원 이인영 의원실이 고용노동부로부터 받은 ‘최근 5년 직급별 근로감독관 정·현원 현황’에 따르면, 근로감독관 현원은 2019년 2457명에서 2023년 3월 2874명으로 400여명 증가, 2017년(1687명)과 비교하면 1000명 이상 증가, 증원 인원 대부분은 9급. 9급 근로감독관은 업무량이 절대적으로 많은 것과 경험 부족에서 오는 스트레스 과증으로 9급 입직 근로감독관 10명 중 2명은 그만두고, 나머지 4명은 다른 곳으로 업무전환¹⁸⁾

17) 여성과 취업은 2012년까지 발간. 여성과 취업은 제 I편 여성과 경제활동, 제 II편 남녀고용평등정책의 구성으로 여성경제활동 및 고용노동부 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원 관련 정책 추진에 대해 현황 및 추진 성과를 상세하게 기록 (<부록 3> 2012년 여성과 취업 내용 참조)

- 2021년 근로감독관(정원) 2,037명은 전체 신고처리 건수 322,994건에 대해 연간 근로감독관 1인당 158.6건 처리¹⁹⁾. 신고사건 1건당 평균 처리 일수 41.6일로 전년 대비 2.3일 감소(고용노동부, 「2022년판 고용노동백서」, 263-264쪽)
- 2017년 기준 근로자 권리 침해 신고사건 처리 374,006건(접수 건수 372,330건). 신고사건 처리 건 중 근로기준법 위반을 유형별로 보면, 금품채불 316,804건, 근로 조건 미명시 10,072건, 근로시간 및 휴가 위반 11,495건, 강제근로폭행 674건으로 금품채불이 84.7%로²⁰⁾ 차지(고용노동부, 「2018년 고용노동백서」, 256-257쪽)

○ 근로환경 등 노동권 감수성 높아진 MZ 근로자들의 눈높이에 맞는 지역 중소기업의 일가정 양립 및 성평등한 근로환경 조성을 위해 24년간 지역노동시장 기반으로 축적된 고용평등상담실의 상담역량 필요

- 2021년 전국 사업체수 199만 6천개사 중 100인 미만 197만 9만개사로 99.1% 차지. 100인 미만 사업체에 여성근로자 677만 2천명 중 492만 8천명 72.8%, 남성근로자 957만명 중 626만 4천명 65.4% 종사. 전체 여성근로자 중 33.2% 10인 미만 사업체 종사

〈표 IV-2-2〉 사업체 규모별 사업체 수 및 근로자수(2021년)

(단위: 개사, 명, %)

	전 규모	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~199인	200~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
사업체	1,995,751	62.1	22.0	11.7	2.0	1.3	0.5	0.2	0.1	0.1	0.04
남성근로자	9,570,356	12.8	13.8	20.2	8.5	10.2	8.6	4.6	4.8	5.2	11.4
여성근로자	6,772,040	15.8	17.4	21.4	8.1	10.0	7.3	3.7	3.8	3.9	8.4

주: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황 ‘전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체수 및 종사자수(종사상지위별)’ 필자 재구성

자료: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황,

http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=13

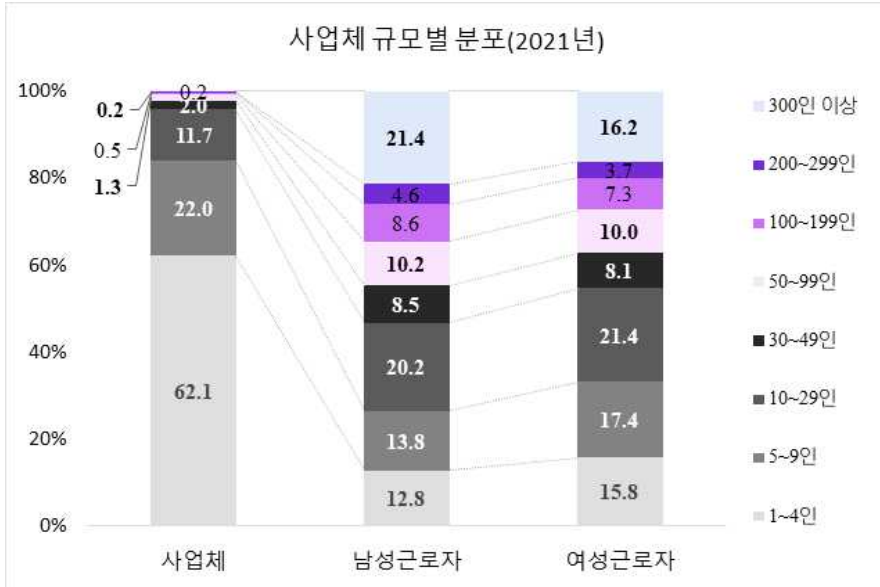
18) 경향신문(2023.05.29.). 신규 9급으로 대부분 채운 근로감독관.

9급으로 입직해 근로감독관을 하다가 현재 다른 업무를 하고 있는 30대 중반 A씨는 29일 경향신문과 통화에서 “당사자 조사와 보고서 작성, 인허가업무까지 하다 보면 주말도 없이 1주일에 3일은 최소 오후 9시까지 일했다”며 “동기가 10명이라면 2명은 그만두고, 나머지 4명은 다른 곳으로 업무전환을 한다”고 했다. A씨는 “절대적인 양도 많은데 경험 부족에서 오는 스트레스도 심하고, 같은 사건이라도 어렵면 무시받는 경우가 있다”

<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202305291422001#c2b>

19) 근로감독관 1인당 신고사건 처리 건수는 필자 계산

20) 전체 신고사건처리 건수 중 금품채불 비율은 필자 계산



주: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황 ‘전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체수 및 종사자수(종사자지위별)’ 필자 재구성

자료: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황,

http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=I3

[그림 IV-2-1] 사업체 규모별 사업체 및 근로자 비중

- 2021년 통계청 사회조사, 13세 이상 직업선택 요인 중 ‘근무환경’ 선택 비중 여성이 43%로 남성 37.7%보다 높음. 20대 여성은 46.7%, 30대 여성은 53.5%가 근무환경을 선택

<표 IV-2-3> 13세 이상 직업 선택 요인(복수응답, 통계청, 「2021년 사회조사」)

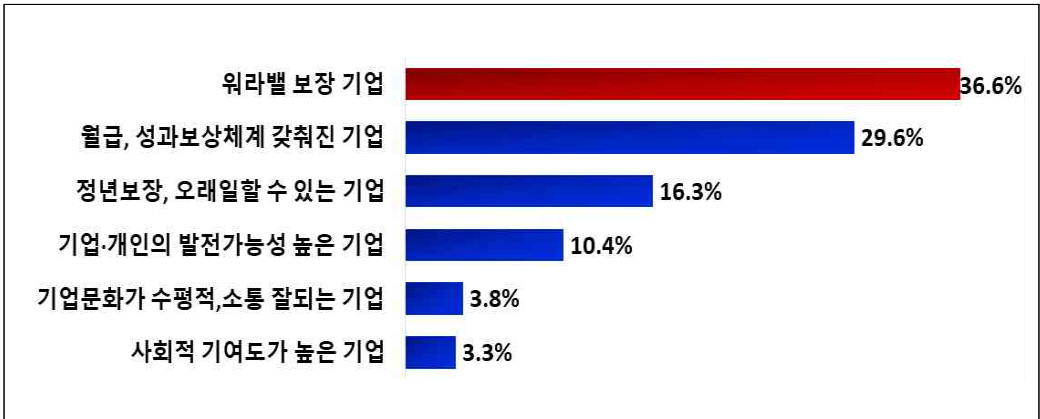
(단위: %)

		13세 이상 직업 선택 요인(복수응답)								
		명예명성	안정성	수입	적성흥미	보람·자아실현	발전성장래성	근무환경*	기타	잘 모르겠다
13세 이상	전체	11.0	62.4	80.9	37.8	16.5	24.8	40.4	0.1	2.6
	남성	12.7	63.6	82.4	36.2	15.2	28.9	37.7	0.0	1.9
	여성	9.3	61.3	79.4	39.4	17.7	20.7	43.0	0.1	3.3
20대	남성	16.7	58.8	82.6	50.3	17.3	28.5	35.4	-	0.4
	여성	12.3	56.2	80.1	53.4	19.6	21.6	46.7	0.1	0.7
30대	남성	11.2	58.9	87.1	39.4	13.6	33.7	42.9	0.1	0.4
	여성	7.8	60.5	82.4	44.8	18.3	21.9	53.5	0.2	0.5

주 1. 근무환경 항목 2021년부터 조사 2. 통계청, 「2021년 사회조사」 직업선택 요인 필자 재구성

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA012R&conn_path=I3

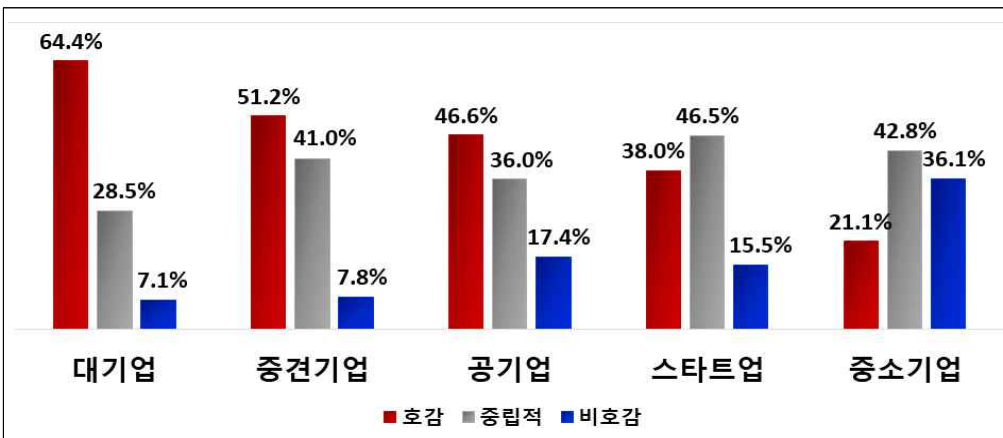
- MZ세대 기업(인)인식조사(전경련, 2023)²¹⁾
 - MZ세대(응답인원 827명) 취업하고 싶은 기업으로 '월급(29.6%)' '워라벨(일과 삶의 균형) 보장되는 기업'(36.6%)을 가장 많이 선택함



자료: 전경련 보도자료(2023.4.10.) MZ세대의 기업(인) 인식조사

[그림 IV-2-2] MZ세대 직장 선택 기준

- MZ세대(응답인원 827명)의 기업에 대한 비호감 비중은 중소기업이 36.1%로 대기업(7.1%), 중견기업(7.8%), 공기업(17.4%), 스타트업(15.5%)보다 2배에서 5배까지 높음



자료: 전경련 보도자료(2023.4.10.) MZ세대의 기업(인) 인식조사

[그림 IV-2-3] MZ세대 기업 호감도

21) 전경련 보도자료(2023.4.10.) MZ세대의 기업(인) 인식조사.

2. 고용노동부 고용평등 사각지대 업무 수행

- 고용평등상담실은 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제 지원과 고용평등의식 확산을 통한 분쟁의 사전 예방 활동을 수행하기 위해 시작됨.
- 조직도에서 사라진 고용평등국과 지방노동청 고용평등과 폐지
 - 2009년 지방노동청에 고용평등과가 2009년 폐지되고 2013년 본부의 고용평등정책관이 폐지되면서 고용평등상담실은 ‘고용평등’을 전면으로 근로자를 대상으로 서비스를 제공하는 기관으로 역할 수행
 - 본부에서 고용평등업무를 담당하는 과는 여성고용과, 여성고용팀, 여성고용정책과로 명칭이 변경됨. 해당과가 속한 국으로 ‘고용평등국’은 2004년 고용평등심의관, 2006년 고용평등정책관을 거쳐 2013년 고령사회인력심의관, 2015년 청년여성고용정책관을 거쳐 2019년부터는 통합고용정책국 소속임. 고용

〈표 IV-2-4〉 고용노동부 본부 여성고용정책과 소속국 변화

	고용평등국	고용평등심의관	고용평등정책관	고령사회인력심의관	청년여성고용정책관	통합고용정책국
기간	2002-2004	2005	2006-2012	2013-2014	2015-2018	2019-현재
하부 조직	평등정책과 여성고용과 장애인고용과	여성고용팀 장애인고용팀 고령사회고용팀	여성고용정책과 장애인고용과 고령사회인력정책팀	고령사회인력정책과 여성고용정책과 장애인고용과	청년고용기획과 청년취업지원과 여성고용정책과 고용문화개선정책과	고령사회인력정책과 장애인고용과 여성고용정책과 사회적기업과

주: 「노동백서」, 「고용노동백서 부록 행정조직 필자 재구성
자료: 「노동백서」(2003-2009), 「고용노동백서」(2010-2022)

- ‘여성고용(정책)과’ 업무는 2002년 육아휴직이 무급에서 유급으로 되고 남성근로자까지 대상 확대된 것과 출산전후휴가가 90일로 확대되는 등에 따라 관련 업무가 증가함. 「남녀고용평등법」이 2008년 「남녀고용평등 및 일가정양립법」으로 개정되고 모·부성보호 및 일가정양립 관련 업무 급격한 확대로 고용평등 관련 업무 비중은 상대적으로 위축됨. 현재 여성고용정책과 과장을 제외한 담당 인력 13명 중 ‘주무 적극적 고용개선조치 제도 운영 및 개선 명예고용평등감독관 제도 운영’, ‘1) 법령 개정 등 2) 직장 내 성희롱고용상 성차별 금지 및 예방 3) 성별근로공시제 도입 4) 고용평등 근로감독 5) 모집채용 차별 모니터링 및 개선 등’을 담당하는 2명이 고용평등 관련 업무 전담으로 볼 수 있음.
- 2019년 고용노동부에 신설된 양성평등정책담당관 업무 중 고용평등상담실이 여성고용정책과에서 분리되어 이관된 것은 긍정적인. 양성평등정책담당관은 과장을 제외한

8명이 업무를 담당함

〈표 IV-2-5〉 고용노동부 여성고용정책과 및 양성정책담당관 업무 현황

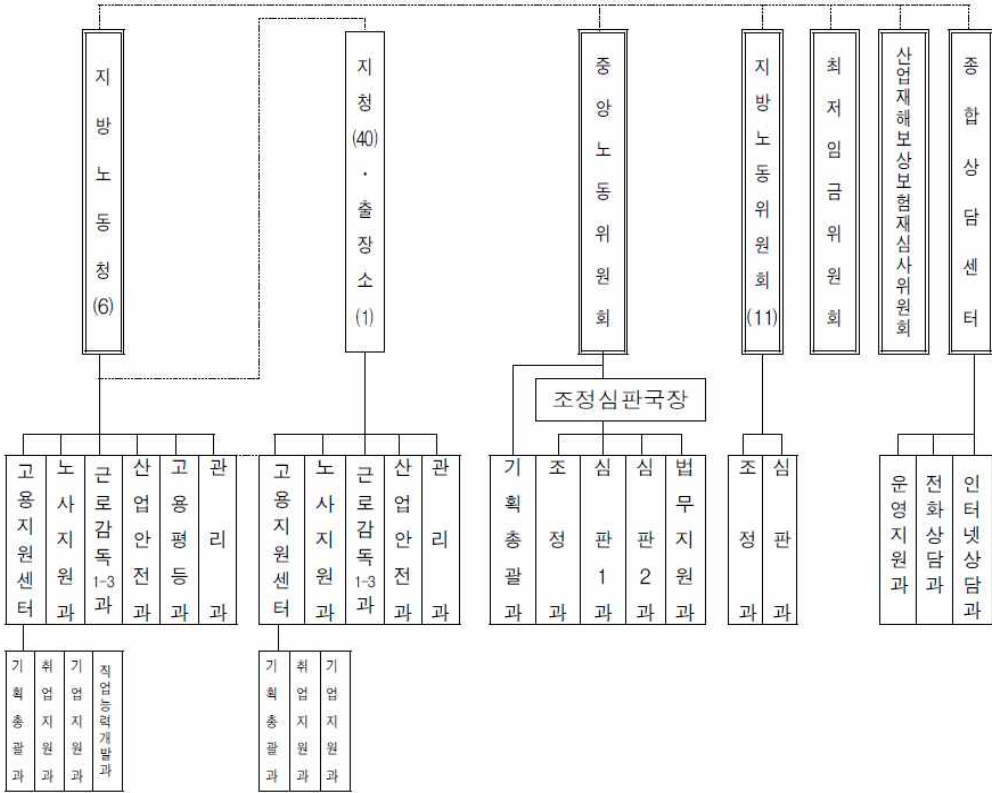
여성고용정책과		양성평등정책담당관	
담당자1	-	과장	양성평등정책담당관실 업무 총괄
담당자2	-	담당자1	양성평등정책 등
담당자3	근로자 모성보호 및 육아지원정책 수립, 남녀고용평등 기본계획 등	담당자2	○성인지 예·결산 ○성희롱·성차별 익명신고센터 ○양성평등위원회(우리부) <업무시간 09:00~14:00>
담당자4	출산육아기 사업주 지원제도 운영 대체인력 채용지원서비스 등	담당자3	○ 고용노동정책 성별영향평가 ○ 성인지 관점 정책과제 발굴 ○ 성희롱 예방교육, 성인지교육 총괄 ○ 성희롱, 성폭력 고충 상담 및 조치
담당자5	새일센터, 고용보험미적용 등	담당자4	주무 양성평등위원회(여가부) 남녀고용평등 강조기간 운영 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상
담당자6	남녀고용평등 근로감독, 모성보호 및 고용평등 감독제도 운영 가족돌봄휴직·휴가제도 개선 및 지원사업 운영 임신근로자 등 여성근로자 보호제도 운영 및 개선	담당자5	○ 성희롱 성차별 익명신고센터 운영 및 관리 ○ 성인지 예산안 운영 [전화문의 희망시간] - 09:00~10:00, 16:00~17:00
담당자7	주무 적극적고용개선조치 제도 운영 및 개선 명예고용평등감독관 제도 운영	담당자6	○성별영향평가 ○성인지 관점 정책과제 발굴 ○부내 성차별 요소 모니터링 ○양성평등위원회(우리부)
담당자8	1) 법령 개정 등 2) 직장 내 성희롱·고용상 성차별 금지 및 예방 3) 성별근로공시제 도입 4) 고용평등 근로감독 5) 모집채용 차별 모니터링 및 개선 등	담당자7	○4대폭력, 2차피해, 성인지 교육 ○부내 성희롱·성폭력 고충상담 운영 ○방지조치, 재발방지대책 수립 ○성희롱·성폭력 예방 정책홍보
담당자9	1) 근로자 출산휴가제도, 임신기 근로시간 단축 등 2) 육아기근로시간단축 3) 모성보호 근로감독 4) 가족돌봄휴직? 휴가제도 5) 배우자출산휴가	담당자8	○ 고용평등상담실 설치 및 운영 ○ 과 예·결산 운영 및 집행 ○ 남녀고용평등강조기간 운영 및 포상업무 지원
담당자10	주무 업무		
담당자11	출산육아기 장려금, 적극적고용개선조치, 명예고용평등감독관 대체인력채용지원, 여성가족부협업		
담당자12	1) 근로자 모성보호 및 육아지원 정책 수립 2) 육아휴직 개선 및 지원사업 운영 3) 특고·예술인 출산급여사업 운영 4) 모성보호·육아지원사업 재원확보 방안 마련		
담당자13	1) 직장어린이집 지원 사업 2) 고용보험 미적용자 출산급여 3) 서무 업무		

자료: 고용노동부 조직안내 <https://www.moel.go.kr/agency/org/ministry/list.do> (검색일 2023.10.23.)

- 지방노동청의 고용평등과는 고용노동부(노동부)와 그 소속기관 직제 시행규칙이 1998년 처음 제정될 때부터 주요 부서로 존재하였음(이영희, 2018).²²⁾ 2009년 지방노동청에 고용평등과가 폐지되고 본부에 고용평등정책관은 2012년 폐지됨.

■ 소속기관

○ 조직 : 47개 지방노동관서, 14개 위원회, 1상담센터



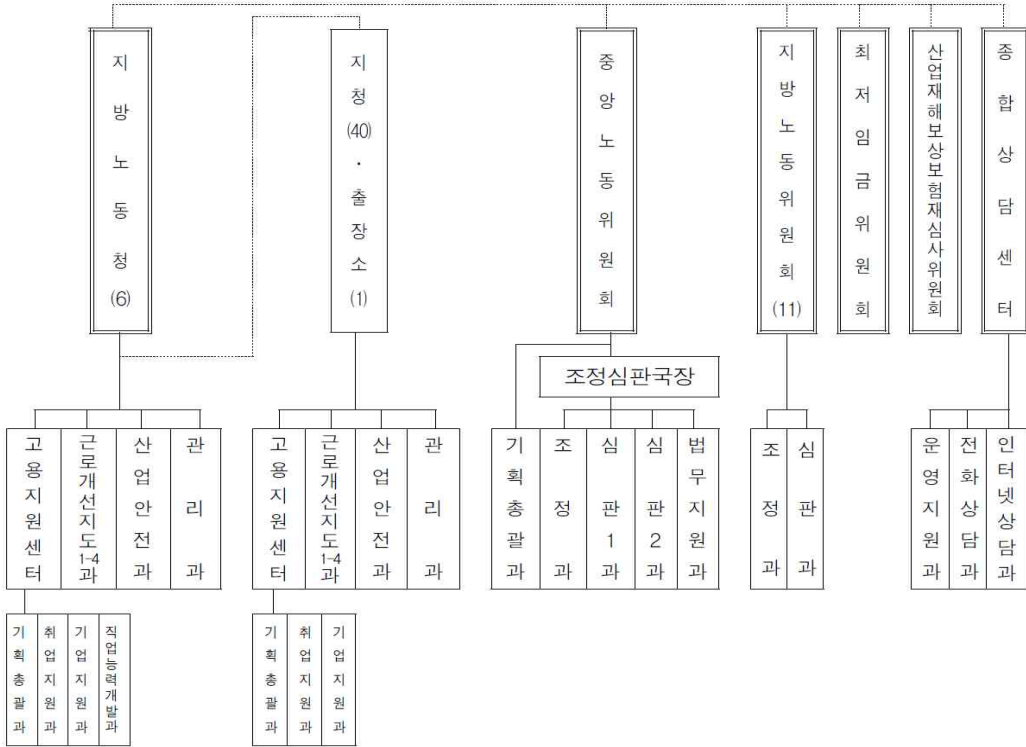
자료: 고용노동부(2009). 「2009년판 고용노동백서」, 704쪽

[그림 IV-2-4] 고용노동부 지방노동관서 조직현황(2008)

22) 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

▶ 소속기관

- 조직 : 47개 지방노동관서, 14개 위원회, 1상담센터



자료: 고용노동부(2010). 「2010년판 고용노동백서」, 690쪽

[그림 IV-2-5] 고용노동부 지방노동관서 조직현황(2009)

- 지방노동관서에 고용평등과가 폐지되고 고용노동부에 고용평등업무 조직이 축소²³⁾ 되는 과정에서 고용평등상담실은 24년 동안 지역에 천착하여 지역 노동시장의 고용평등 관련 업무를 상담을 통해 수행함

- 문단을 위한 여백 -

23) 2019년 양성평등정책담당관 신설은 고용평등업무 확대로 평가할 수 있음

3. #Metoo 이후 높아진 근로자의 고용평등 의식

- #Metoo 이후 근로자들의 고용평등의식이 전반적으로 높아진 가운데 노동권에 대한 근로자들의 이해과 정보 수준도 높음. 이러한 가운데 #Metoo가 시작된 2017년 15개 고용평등상담실의 상담건수는 7,757건으로 전년대비 974건이나 증가함. 2022년 22개 고용평등상담실 상담건수는 13,198건으로 #Metoo 발생 이전인 2016년 6,783건 대비 1.9배나 증가함
 - 특히 직장 내 성희롱 상담건수는 2022년 5,195건으로 처음으로 5000건을 초과함. 이는 2021년 3,971건 대비 1,224건이나 증가하고 #Metoo 이전인 2016년 2,544건 대비 2배 이상 증가한 수치임.
- 2018년 고용평등상담실이 15개에서 21개로 확대되고 고용평등상담실 상담원들의 오랜 숙원인 심리정서치유프로그램에 대해 정부가 지원을 추가하면서 2017년 이후 고용평등상담실의 성과는 상담건수 증가로도 확인됨.
- 2020년 고용노동부 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석 연구에 따르면 ‘고용평등상담실’이용자 중 24.4%는 타기관을 이용한 경험이 있었음(본문 <표 III-2-8> 참조)
 - 이들이 타 기관 이용 후 ‘고용평등상담’을 찾은 이유는 ‘다른 기관 및 전문가를 통한 상담으로 문제가 해결되지 않아서’, ‘전문적이고 종합적인 상담을 받고 싶어서’, ‘이용한 기관에서 고용평등상담실을 추천해줘서’, ‘상담자의 이해도와 공감도가 높아서’ 등임
- 고용평등상담실 이용자의 상담영역은 크게 ‘고용상 성차별’, ‘모성보호’, ‘근기법 및 산안법 관련’으로 분류되는 상담 내용별로 중복되어(본문 <표 III-2-10> 참조) 피해 근로자를 상담하기 위해서는 노동권 전반에 대한 폭넓은 이해가 필요함.
 - 고용평등상담실 지원 내용 만족 수준을 보면 5점 척도 기준으로 ‘진정서나 의견서 작성 및 검토’(4.5점), ‘관련 관공서 방문 동행’(4.4점), ‘회사 대응 자료 수집 및 정리’(4.5점)으로 만족 수준이 높음(본문 <표 III-2-18> 참조).
 - 이용근로자가 직접 작성한 고용평등상담 지원 내용을 보면 고용평등상담실의 상담원의 상담 범위와 내용의 수준을 확인할 수도 있음(본문 <표 III-2-18> 참조).²⁴⁾

24) 2020년 고용노동부 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석 연구의 ‘고용평등상담실 이용자 조사’는 정량조사로 진행되었으나 조사 참여 이용자들이 주요 문항에 대해 적극적으로 개인 의견을 작성하여 줌

〈표 IV-2-6〉 이용 근로자 직접 작성 ‘고용평등상담실’ 지원 주요 내용

지원받은 주요 내용	
<ul style="list-style-type: none"> - 노동법 관련 메뉴얼 및 대응법 - 노동청 조사 과정, 마음을 많이 위로 - 모성권 세부정책 안내 도움 - 현 추세에 대한 구체적 안내를 통한 해결 - 방법이나 구체적 대안에 대한 안내 등이 도움이 됨 - 사업장에 요구하러 갈 때 동행 도움 - 즉각적인 대응방법을 조언해주셔서 당황하지 않았음 - 실업급여 문제 등 적극적 도움 	<ul style="list-style-type: none"> - 지지 및 공감, 퇴사 전 사직사유 작성 - 심리상담 도움 - 심리적 안정 및 향후 대처 능력 향상 - 심리적지지 - 자문번호사 소개 및 동행 - 자존감회복 - 정서적지지

주. 본문 <표 III-2-18> 재구성

- 고용평등상담실은 노동권에 대한 권리 의식이 높아진 근로자를 위해 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제 지원과 고용평등의식 확산을 통한 분쟁의 사전 예방 활동을 중단없이 운영되어야 함

4. 고용평등상담실 이용 근로자 의견

- 고용평등상담실 이용 근로자들은 고용평등상담실 필요성과 추천의향에 부정적인 의견을 답한 사람 없이 매우 높은 수준으로 필요성과 추천 의향을 보임
 - 고용평등상담실 이용 근로자들이 고용평등상담실을 동료나 지인에게 추천하겠다는 의향은 100점 척도로 93.6점으로 5점 척도별 비중을 보면 추천하고 싶지 않다는에 응답한 사람은 한명도 없음.
 - 고용평등상담실 필요성에 대해서는 5점 척도 기준으로 3점 보통이하로 응답한 사람은 한명도 없음.

〈표 IV-2-7〉 고용평등상담실 동료나 지인에게 추천할 의향 및 필요성

(단위: 명, %, 점)

	전체	전혀 추천하고 싶지 않다	추천하고 싶지 않은 편이다	보통이다	추천하고 싶은 편이다	적극 추천하고 싶다	5점 척도	100점 척도
고용평등상담실 동료나 지인에게 추천할 의향	82	0	0	2	17	63	4.7	93.6
	100.0	0.0	0.0	2.4	20.7	76.8		
고용평등상담실 운영의 필요성	전체	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	5점 평균	100점 척도
	82	0	0	0	20	62		
	100.0	0.0	0.0	0.0	24.4	75.6	4.8	93.9

주. 본문 <표 III-2-24>, <표 III-2-25> 재구성

- 고용평등상담실 이용 근로자들의 고용평등상담실 운영 개선 필요성은 항목별로 평균 4점이상으로 필요하다는 의견이 100점 환산으로 80점으로 넘음
 - 특히 '고용평등상담실 홍보 강화'(90.5점)에 대한 필요성 동의 수준이 가장 높음.

〈표 IV-2-8〉 고용평등상담실 운영 개선을 위한 의견

	원활한 상담을 위한 고용평등상담실 상담원 증원	지리적 접근성 제고를 위한 고용평등상담실 추가 설치	심리정서 치유 프로그램 확대	고용평등상담 실 상담원 위상 제고	고용평등상담 실 홍보 강화	상담 최적화를 위한 고용평등상담 실 시설 보완	기타 지원 사항
100점 척도	86.3	82.3	86.3	87.8	90.5	82.3	88.5
5점 척도	4.5	4.3	4.5	4.5	4.6	4.3	4.5

1 전혀 필요하지 않다~5 매우 필요하다

주. 본문 <표 III-2-26> 재구성

(고용평등상담실 이용근로자) 상담시설에 대한 적극적인 홍보가 필요하다 생각됩니다. 나를 위해 적극적으로 도움을 주시고 노력하시는 분들이 있다는 것만으로도 큰 힘이 되는데 진작 알았다면 회사에서 생기는 고민에 대해 굶았던 것이 터지기 전에 상담을 지원받고 대처 방법을 생각하지 않았을까 합니다²⁵⁾

- 고용평등상담실을 이용한 근로자들의 의견을 반영하여 고용평등상담실 홍보 확대, 상담원 증가 및 치유 개선, 심리정서치유프로그램 확대, 고용평등상담실 추가 설치 등을 추진할 필요가 있음 <끝>

25) 본문 <표 III-2-26> 기타 의견 참조. 이용근로자가 직접 작성한 고용평등상담실 운영 개선 의견

참고문헌

경향신문(2023.05.29.). [단독]신규 9급으로 대부분 채운 근로감독관

<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202305291422001#c2b>

고용노동부(2010-2023). 「고용노동백서」

고용노동부(2012). 「2012년 여성과 취업」

김난주(2020). '고용평등상담실 20년 운영 현황과 개선방안', 고용평등상담실 21개소 주최 고용평등상담실 20주년 기념 토론회(2020.10.19.)

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

김난주·박선영·이선행(2020). 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석, 고용노동부

노동부(2007). 「2006년 여성과 취업」

노동부(2003-2009). 「노동백서」

박선영(2020). 고용상 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위한 근로감독행정의 성인지적 강화방안, 한국여성정책연구원 KWDI이슈브리프, 2020.9.30

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

전경련 보도자료(2023.4.10.) MZ세대의 기업(인) 인식조사

파이낸셜뉴스(2020.10.1.), [2020 국감] 전국 23곳 '성희롱·성차별 전문조사', 시행 후 회의소집 '전무'

<https://www.fnnews.com/news/202010162137360987>

<정부 보도자료>

고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2020.3.18.). '고용평등상담실과 함께 성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장 만든다'

고용노동부 양성평등정책관실 보도자료(2022.2.16.). 마음에 마음을 더하면 커지는 힘, 고용평등상담실이 함께 합니다!

고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2022.5.18.). 노동위원회에 고용상 성차별에 대한 적극적 시정 신청 가능

<기타>

고용노동부 양성평등정책관실 고용평등상담실 간담회 자료(2020.2.6.)

고용노동부 전국 고용평등상담실 안내.

http://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20221202017

고용노동부, 「2021년 사업체노동실태현황」,

http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=I3

통계청, 「2021년 사회조사」,

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA012R&conn_path=I3

<부록 1> 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정²⁶⁾

[시행 2022. 2. 18.] [고용노동부고시 제2022-18호, 2022. 2. 17., 타법개정.]

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 11월15일(제5조제3항에 따라 선정된 민간단체는 다음 연도 1월 15일)까지 민간단체의 소재지를 관할하는 지방고용노동청장(이하 "관할청장"이라 한다)에게 제출하여야 한다.

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

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

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

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

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 심사한 결과 적합한 단체가 없는 경우에는 심사위원회 종료일 부터 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.

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

26) 고용노동부 양성평등정책담당관 제공

제6조(심사위원회의 구성·운영) ① 법 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
- ② 심사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 구성하며, 정책기획관의 제청에 의하여 고용노동부장관이 위촉한다.
1. 「고등교육법」에 의한 학교 또는 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의한 정부출연연구기관에서 법학·사회학·심리학·여성학·경제학 등 관련분야의 조교수 이상 또는 연구위원의 직이나 이에 상응하는 직에 2년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 2. 판사·검사·변호사 또는 공인노무사의 자격이 있는 사람
 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 사람
- ③ 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 제2항제4호에 해당하는 위원의 임기는 그 재임기간으로 한다.

제7조(위원장) 심사위원회의 위원장은 위원 중에서 호선한다.

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

② 간사는 고용평등상담실 업무를 담당하는 과의 과장으로 한다.

제9조(심사위원회의 회의) ① 심사위원회의 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.

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

제10조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 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 자문·고문 등으로 있는 경우
 3. 그 밖에 위원과 직접 이해관계가 있는 경우
- ② 제출자는 심의·의결의 공정을 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 지체없이 기피신청에 대한 의견서를 위원장에게 제출하여야 한다.

- ③ 위원장은 제2항에 따른 기피신청이 이유있는 경우에는 그 위원을 교체하여야 한다.
- ④ 위원 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) ① 고용노동부장관은 제5조에 따라 선정된 민간단체가 규칙 제15조제4항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 선정을 취소할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 그 선정을 취소하고자 하는 경우에는 행정절차법 제21조, 같은 법 제27조부터 제37조까지의 규정을 준용하여 처리하여야 한다.

제13조(상담업무 등 수행) 민간단체 고용평등상담실은 양질의 상담 등을 제공하기 위해 노력해야 한다.

제13조의2(비밀엄수의 의무) 고용평등상담실의 장이나 그 밖의 종사자 또는 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

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

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

제15조(행정관청의 이용 안내) ① 민간단체 고용평등상담실의 장이나 그 밖의 종사자는 상담내용 중 법 위반 소지가 있거나 상담인이 진정·고소·고발 등을 희망하는 경우에는 관할 지방고용노동관서 또는 국가인권위원회(이하 "행정관청"이라 한다)를 이용할 수 있도록 적극 안내하여야 한다.

- ② 민간단체가 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 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 「국민 평생 직업능력 개발법」 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 운영실적을 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.

제18조의2(사업평가) ① 고용노동부 장관은 민간단체 고용평등상담실의 효율적 운영을 위하여 상담

실 활동 지원 사업에 대한 평가를 고용평등분야에 전문성이 있는 기관에 의뢰하여 실시할 수 있다.

② 고용노동부 장관은 제1항에 따른 사업평가 내용을 고려하여 예산을 추가로 지원할 수 있다.

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

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

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

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

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

② 고용노동부장관은 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) ① 국고보조금을 교부받은 민간단체는 보조금법 제34조에 따라 교부받은 보조금에 대하여 별도의 계정을 설정하고, 수입 및 지출을 명백히 구분하여 처리하여야 한다.

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

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

④ 그 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 2022년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2022-18호, 2022. 2. 17.>

이 고시는 2022년 2월 18일부터 시행한다.

<부록 2> 2023년 고용평등상담실 현황



전국 고용평등상담실 현황

가까운 지역의 **상담실**로 연락주세요!

1 서울권역

- (사)서울여성노동자회
02-3141-9090/서울 마포구
- (사)여성노동법률지원센터
0505-515-5050/서울 명동포구
- (사)노동희망
02-302-0801/서울 시대문구
- 한국여성민우회
02-706-5050/서울 마포구

3 대전권역

- (사)대전여민회
042-226-9790/대전 중구

5 광주권역

- (사)광주여성노동자회
062-361-3028/광주 서구
- (사)전북여성노동자회
063-286-1633/전북 전주시
- 한국노총 광양지역지부
061-792-0360/전남 광양시

7 제주권역

- (사)제주여민회
064-756-7261/제주 제주시

2 중부권역

- (사)인천여성노동자회
032-524-8831/인천 부평구
- (사)부천여성노동자회
032-324-5815/경기 부천시
- (사)수원여성노동자회
031-246-2080/경기 수원시
- (사)안산여성노동자회
031-494-4362/경기 안산시

4 강원권역

- 한국노총 춘천영서지부
033-243-7576/강원 춘천시

6 대구권역

- (사)대구여성회
053-427-4595/대구 중구
- (사)대구여성노동자회
053-428-6340/대구 서구
- (사)경주여성노동자회
054-744-9071/경북 경주시

8 부산권역

- (사)부산여성회
051-506-2590/부산 동래구
- (사)마산창원여성노동자회
055-264-5049/경남 창원시

자료: 고용노동부 전국 고용평등상담실 안내 http://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20221202017

발제2

**여성노동자의 마지막 보루,
고용평등상담실을 민간이 운영해야 하는 이유**
-민간고용평등상담실 활동 사례를 중심으로-

신상아 (서울여성노동자회 회장)

여성노동자의 마지막 보루, 고용평등상담실을 민간이 운영해야 하는 이유

- 민간고용평등상담실 활동 사례를 중심으로 -

서울여성노동자회 회장 신상아

1. 들어가며

민간고용평등상담실(이하 고평실)은 2000년부터 2023년까지 24년째 여성노동자들과 함께 해 왔다. 임금을 못 받았을 때, 출산전후휴가·육아휴직 사용을 거부당했을 때, 부당하게 해고를 당했을 때, 직장 내 성희롱 피해를 입었을 때 기타 등등 직장 내 문제에 봉착했을 때 여러 기관에 상담을 하게 된다. 고평실은 다른 상담 기관에서 해결이 어려워 그 기관의 추천으로, 다른 기관이나 전문가를 통해 문제가 해결되지 않는 등의 이유로 찾아오는 마지막 보루 같은 곳이다.

고평실은 2000년 고용노동부가 예산을 지원하는 민간 여성노동상담 창구로 출발했다. 97년 금융위기가 시작되고 대대적인 기업의 구조조정 과정에서 '여성'이라는 이유로 해고 1순위가 되어 버린 성차별적 해고를 막기 위해 전국의 지방노동관서에 '여성차별해고 신고창구'를 설치하였고, 이후 민간에서 운영하는 것이 효율적이라고 판단하여 정부가 위탁 운영한 것이다. 그러나 정부가 '고용평등상담실 운영비'로 내려주는 보조금은 한 명의 인건비도 충당할 수 없는 수준이었다. 운영비는 2018년에야 소폭 증가했다. 이처럼 열악한 상황에서도 고평실 운영단체는 자체 예산 지원과 인력지원으로 버텨내며 노동상담을 이어왔다. 24년간 이 어려운 사업을 유지할 수 있었던 것은 한 명 한 명의 구제가 결국 고용평등이란 사회변화의 물길일 것이라는 믿음과 대의가 있었기 때문이며, 성차별의 고리를 끊어내고 여성노동자들이 성평등하게 일할 수 있는 환경을 만들고자 했던 여성단체들의 노력이 있었기 때문이다.

정부는 2024년 민간고용평등상담실을 폐지하고, 고용평등환경개선 예산을 대폭 삭감하여 전국 8개 지청에서 고용평등상담을 전담하겠다고 한다. 고용평등상담실 상담기능과 지방노동관서의 사건조사·감독 기능과의 유기적 연계·협업이 중요한데 그동안 피해 상담사례에 대한 사건조사는 물론 사업장 감독 등 연계·협업이 미흡하다는 지적을 받아, 사업방식을 변경하여 상담에서 권리구제까지 원스톱 지원을 위한 창구 단일화로 피해 권리구제

실효성을 제고한다고 밝혔다.

고용노동부가 대단히 효율적인 방안을 내놓은 것처럼 이야기하지만, 이는 이미 고평실이 수차례 요구했던 시스템이다. 고평실은 상담을 통해 포착된 문제 사업장에 대해 근로 감독을 요구하고, 고용노동부는 문제 사업장을 관리·감독함으로써 권리구제 및 재발을 방지하고, 더 나아가 제도개선을 이끌어 낼 것을 요구해 왔다. 수년간 수차례 고평실이 요구해 온 유기적 연계·협업체계를 외면하고, 방치한 것은 다름 아닌 고용노동부다. 그럼에도 이를 이유로 예산을 삭감하고 민간고평실을 폐지하는 하는 것은 헌신적으로 고평실을 운영해 온 민간에 책임을 전가하는 치졸하기 그지없는 최악의 정책이다. 고평실을 모범적인 민·관거버넌스 모델로 자평하던 고용노동부는 도대체 어디로 간 것인가. 현재 19개소 38인의 상담활동가가 수행 중인 업무를 겨우 8개청 전담인력이 맡는 것이 실효성 있는 정책이란 말인가.

고용평등실현은 행정기관만이, 또 민간만이 이룰 수 있는 영역이 아니다. 민·관의 적극적이고 유기적인 협업 없이는 불가능하다. 고용노동부가 고용평등을 저해하는 퇴행을 멈추고 고용평등실현을 위한 실효성 있는 정책을 내 놓기를 바란다.

전국고평실네트워크는 고용평등실현이 멈추지 않고 앞으로 나아가길 바라며 오늘 이 자리 섰다. 전국 19개 고평실에서 상담사례를 모았다. 다양한 사례를 통해 고평실을 왜 민간에서 운영하는 것이 합리적이고 효율적인지를 짚어보고, 고용평등실현을 위해서는 무엇이 필요한지 제언하고자 한다.

2. 본론

여성노동자 상담은 어떤 것일까? 발제자도 상담활동가로 시작했다. 상담을 거듭할수록 두려움과 책임감에 밤잠을 설치고, 자주 꿈을 꾸기도 했다. '어떻게 하면 피해노동자의 문제를 해결할 수 있을까?, 무엇이 필요할까?, 왜 이런 문제가 생길까?, 나는 무엇을 할 수 있을까?'를 매순간 고심했다. 상담 자세를 공부하고, 법을 공부하고, 전문가에게 조언을 구하고, 관련 서적이나 논문을 뒤지고, 인터넷을 검색하며 피해자에게 도움이 될 수 있는 방안을 찾았다. 나의 말 한마디가 피해자의 인생을 바꿀 수도 있다는 것을 실감했기 때문이었다. 개인의 구제가 개인에서 끝나지 않고 사회전체의 변화를 만들기 때문이었다.

그래서 고평실 상담사들은 기계적이고 도식적이 되지 않으려 노력한다. 피해자 입장에서 생각하고 고민하는 상담사가 되고자 한다. 피해자가 포기하지 않도록 이야기를 들어주고, 독려하며 함께 문제해결 방법을 찾아나간다. 들어주는 것만으로도 위안이 된다고 피해자들은 얘기한다. 그 과정은 피해자도 상담사도 함께 성장하는 과정이다. 고평실의 상담사는 모두 이렇다. 정말 거짓 없이 이렇다.

자신의 시간을 기꺼이 피해자에게 내어주고 아픔을 나눈다. 사건이 해결되면 내 일처럼 기뻐하고 뿌듯해 한다. 턱없이 부족한 운영비에도 불구하고 24년째 고평실을 유지할 수 있었던 것은 고평실 지정운영 법인의 의지와 상담사들의 노고 때문임을 누구도 부인할 수 없을 것이다.

그런데 단 8개 지청에서 고용평등상담을 전담하다니 피해자들을 내팽개치는 것 같아 분노와 걱정이 앞선다. 도대체 피해자 구제는 어떻게 하겠다는 것인가? 대면상담이 필요한 직장인에게 휴가를 쓰게 하고, 교통비를 쓰게 하며 오라고 할 것인가? 출장 상담으로 밀착지원하겠다고 주장하는데 민간고평실에서 상담하면 더 효율적으로 해결될 것을 굳이 먼 거리까지 출장을 가며 시간과 예산을 낭비하는 것은 도무지 납득하기 어렵다. 무엇이 효율적이란 말인가?

아래는 고평실에서 지원한 피해자의 상담 후기이다. 피해자의 상담후기 곳곳에 지청에서 상담할 경우 발생할 문제가 많이 예견되어 있어 먼저 소개하고자 한다.

저는 사실 서울여성노동자회 상담실에 가기 전에 먼저 국가가 제공한다는 무료 법률 상담소들을 찾아가봤었기에 여성노동자회에 처음 상담을 받으러 갈 때 불신이 더 컸습니다. ‘국가가 한다는 곳도 이렇게 밖에 안 되는데, 민간에서 나를 얼마나 도와줄 수 있을까’라는 마음이 들었기 때문입니다.

피해 입은 당시 제가 받았던 지자체 무료 법률 상담은 인터넷 예약 통해 30분 내외 받는 비전문가 상담이었습니다. 법원 근처에서 받던 무료법률상담도 마찬가지였습니다. 30분 상담의 시간은 제가 제 상황을 설명하기에도 부족한 시간이었습니다. 연속성 있는 심화된 혹은 정말 개인을 고려해 할 수 있는 상담이 아니라 요즘 시대 AI가 답변해 주는 것보다 시간과 내용이 부족한 그런 피상적인 일회성 재판기 상담이었습니다. 30분 상담을 받기 위해 예약을 하기까지도 최소 며칠에서 한 달 이상인 곳이었고, 막상 상담을 받기 위해 그 곳을 찾아가려면 집에서 대체적으로 1시간 이상이 걸리는 곳에 위치해 있으며, 도착해도 상담이 연착되어 항상 1-2시간 이상 또 막연히 기다려야 했습니다.

거기다 피해로 몸과 마음 만신창이에 공황장애까지 있었는데 시청, 구청, 동사무소, 이런 곳으로 오전 9시에서 오후 6시 전 그 사이에 그것도 평일, 점심시간 제외, 주말, 공휴일도 제외. 담당자가 공석이나 출장, 연차, 휴가이면 불가능에 계속 보류. 제 순서가 오긴 했을 까요?

하지만 그렇게 사회적 외면을 받아 처절하게 버려지고 포기를 강요당하는 상황과 현실적 여건에서, 도움이 절실한 제가 미친 사람 되어 그냥 포기하려 할 때 서울여성노동자회 상담실은 달랐습니다. 제가 병원 치료 받고 늦게 도착해도 사무실의 문을 열고 제가 오기까지 그곳을 기다려줬습니다. 막연한 두려움과 겁을 내며, 법정에 서야할 때도 저를 붙들어 법원에 동행해주었습니다. 저의 시간에 맞춰 본인들의 근무를 조정하고 늦게까지 일하던 분들이었습니다...중략... 늦게까지 일하며 저녁 식사로 보이는 김밥 한 줄을 나눠 주면서 뭐라도 먹어야 된다고 힘내야 한다며 저를 붙들어줬고 살아야한다고 더욱 고삐를 잡아줬습니다. (2016 ~ 2018년, 서울여성노동자회 고용평등상담실).

그 억울해 말문이 막히는 심정을 누가 알아줄까요. 고용노동부의 조사관님은 아니었습니다. 그분은 객관적이어야 할 자신의 직무 때문인지 억울한 마음을 알아주려 하지 않았습다. 왜 그렇게 행동했는지. 왜 더 용감하지 못했는지. 왜 더 현명하지 못했는지 물었습니다. 그런 질문이 업무에 필요한 것이겠지요. 사적인 감정이 없다고 해도 그런 질문이 저에게는 스스로를 책망하는 말로 메아리칩니다.

그때 그랬어야 했는데, 그때 그렇게 하지 말아야 했는데, 하는 말을 저도 모르게 하다 보면 당한 사람 스스로가 문제인 듯 느껴지게 합니다. 자신을 상처 냅니다. 그게 피해자들이 망가지는 이유입니다. 억울하고 분하지만, 시간이 지나가기만 바라는 사람들이 눈물만 흘리는 이유입니다.

..중략..

조사관과의 조사인지 심문인지 모를 시간을 치르고 나와 선생님께 연락드렸습니다. 그 질문들이 얼마나 상처가 되는지 이해해 주시는 분은 선생님뿐이었습니다. 어쩌면 조사관은 조사관의 일이 선생님은 선생님의 일이 다르게 주어진 것이었는지 모릅니다. 두 분 다 각자의 위치에서 각자의 일을 할 뿐이고 그러기 위해 서로가 필요한지 모릅니다. 하지만 한쪽이 대단한 권력을 쥐고 있는 위압적인 현실 속에 선생님은 유일한 지지대였습니다. 세상 전체가 가해자의 편에 서서 ‘제 목을 조이고 짓누른다.’ 느껴질 때 제게 달린 산소 호흡기처럼 느껴졌습니다(2020년~2022년 부산여성회 고용평등상담실).

1) 밀착지원으로 여성노동자와 끝까지 함께 한다

고용평등상담실의 상담은 정보제공뿐 아니라 사내대응, 고용노동부 진정, 노동위원회 구제신청, 민·형사 대응, 국가인권위원회 진정 등 사안에 따라 다양한 방식을 취하게 된다. 상담은 당해에 끝나기도 하지만 몇 년씩 이어지기도 한다.

(1) 사내 자율적 해결을 통해 문제제기로 인한 불이익을 최소화 한다

고용평등상담실 대응의 기본원칙은 직장 내에서 발생하는 분쟁을 사업장 내에서 자율적으로 해결함으로써 피해 노동자의 문제제기로 인한 불이익을 최소화하고 직장에서 안전하게 일할 수 있는 환경을 만드는 것이다.

사내 대응의 첫 번째 주체는 피해자이기에 피해자 스스로 대응과정을 통해 성장할 수 있도록 하는 것이 목적이다. 그러나 현실적으로 개인이 회사를 상대로 문제제기 자체가 쉽지가 않다. 따라서 피해자 개인의 역량으로는 도저히 해결이 어렵다고 판단 될 때 고평실이 회사 대응을 직접 하기도 한다. 하지만 외부 기관에 피해 사실을 알리는 것을 회사는 극도로 꺼리기 때문에, 이로 인한 2차 피해가 심화될 수 있어 고평실이 직접 회사 대응을 하는 것도 신중에 신중을 기해야 한다.

그래서 처음부터 회사를 상대로 고평실이 나서기보다는 사건 대응 조력을 하며 피해자와 충분히 소통하고, 피해자의 요청이나 동의에 따라 사내해결을 위한 방안을 찾아간다. 고평실 차원에서 사내대응이 결정되고 나면 상당한 에너지를 써야 하기에, 상담활동가만이 아닌 고평실 지정기관인 법인의 활동가, 자문위원 모두가 머리를 맞대고 논의해서 진행한다.

사건 해결에는 다양한 변수가 존재한다. 피해자의 요구사항도 다르고, 피해자의 고용형태 등 근로조건에 따른 대응방안도 다르며, 사업장 특성과 태도도 다 다르다. 직장 내라는 특성은 다양한 노동 문제가 결합되어 있기도 하다. 따라서 사내 고충시스템과 법적 권리 또한 잘 활용해야 한다. 상담실은 이 모든 것을 종합적으로 고려하여 대응방법을 찾아간다.

또한 당면해 있는 문제해결에 그치지 않고, 피해자 심리지원이나 산재신청까지 가능한 모든 것을 동원하여 피해자가 안전하게 일상으로 복귀하도록 돕는다.

■ 사례

① 직장 내 괴롭힘, 고객에 의한 성희롱에 대한 사업주 조치위반과 그로 인한 2차 피해로 심리적·육체적 어려움이 심각한 상태. 산업재해 신청에 대한 상담 진행 (대구여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 20회, 방문 5회 등
- 최초 상담 후 2년 간 지속된 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 2차 피해로 고통
- 심리적 불안, 공황장애, 우울이 심각해 심리안정이 필요. 심리정서치유 프로그램 지원
- 직장 내 괴롭힘 사내 신고서 작성 검토 및 유급휴가 신청 조력
- 피해자와 고평실, 자문노무사가 함께 직장 내 괴롭힘 대응 및 산재신청, 고용노동부 진정 등 다각도 검토
- 회사 직장 내 괴롭힘 행위자 징계 '견책' 결정
- 자문 노무사와 연계해 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해 신청 및 승인 받음
- 직장 내 괴롭힘 징계 수위가 만족스럽지는 않았지만, 조사과정에서 회사에 피해자의 억울함을 전달할 수 있어서 마음이 가벼워지고 자신감을 회복할 수 있었다는 피해자 후기

② 정규직 근무 중 회사 사정으로 권고사직을 받았고, 다시 상사가 계약직으로 변경해 근무. 총 20년간 재직 중인 여성. 직장 내 성희롱 발생 (인천여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 5회, 방문 3회, 수시로 이메일 등을 통한 자료 소통
- 피해자가 원한 것을 토대로 대응 방안 안내, 회사에 제출할 진술서 검토 및 정리, 회사 고충처리담당자에게 제출한 고충처리신청서 검토 및 정리, 피해자 추가의견서 작성 자료 검토, 추가로 발생할 수 있는 피해를 사전에 예방할 수 있는 방안 회사에 요구하도록 안내.
- 회사가 인사위원회 개최하여 행위자 징계조치 및 분리조치가 이루어짐
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 비정규직 여성노동자가 회사를 상대로 자신의 피해를 해결할 수 있도록 조력하고, 피해자 스스로가 해결 주체가 되도록 지원하며 계속 근로할 수 있게 함

③ 직장 내 성희롱으로 회사에 신고 후 행위자가 징계를 받았으나 1년 뒤 행위자가 재입사 결정됨. 행위자가 노동위원회에서 해고는 과다징계라는 판결 받고 복직 (노동희망 고용평등상담실)

- 전화 23회 등 2020년 ~ 2021년 상담

- 고평실은 사업장에 전화로 행위자 재입사 경위 파악
- 공인노무사 자문위원과 함께 고평실에서 2차 피해를 막기 위한 밀착지원
- 피해자 보호조치와 행위자 복직과 동시에 분리조치 함으로써 피해자 2차 피해 방지하고 일상복귀를 지원함
- 행위자의 복직으로 불안한 심리상태 해소를 위해 심리정서치유 프로그램 지원

④ 일용직으로 일하는 50대 후반의 여성노동자가 상사의 직장 내 성희롱으로 회사에 신고하자 행위자가 오히려 고소한다고 해 상담 진행 (인천여성노동자회 고용평등상담실)

- 1차 전화상담 시 업무를 하다 그만두고 나왔다고 함
- 방문상담을 통해 장시간 상담, 상사가 대표와 인척관계, 회사에 신고 후 행위자가 명예훼손으로 고소하겠다고 협박해 화가 나고 겁이 난 상태 확인
- 직장 내 성희롱 처리절차가 미흡한 4인 규모의 영세사업장의 문제가 드러남
- 두 차례의 방문상담을 통해 사건을 정리하고 사측에서 의뢰한 외부 노무사 조사에 상담사 동행
- 사측에서 행위자를 징계조치하고 직장 내 성희롱 예방교육 실시하는 것으로 결론

⑤ 청사에서 환경미화를 담당하는 공무원 노동자가 상급자로부터 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 피해를 입음. 피해는 5년간 지속됨, 청사 내 담당주무관에게 고충을 호소해도 조치가 없었음 (한국노총 강원춘천영서지역지부)

- 전화 13회
- 피해자가 행위자와의 분리배치 및 징계를 원했음
- 청사에 문제제기 후 심의위원회 열리고 행위자 징계함
- 행위자 심의위원회 결정에 불복하여 이의제기함
- 최종적으로 심의위원회에서 직장 내 성희롱과 괴롭힘 인정받음
- 피해노동자는 업무 중 공황장애증상으로 2회 쓰러질 정도로 심리적으로 불안한 상태
- 심리정서치유 프로그램 지원으로 심리적 안정과 회복을 꾀함

⑥ 청소경비업체 용역업체에 입사하고 2주 된 날부터 반장의 직장 내 성희롱 시작됨. 피해 사실을 관리자에게 호소하니 관리자는 "정규직 전환 시켜줄 수 없다"고 하며 피해자를 오히려 "분란을 일으킬 것 같다?고 하며 계약만료 통보 의사 표시(여성노동법률지원센터 고용평등상담실)

- 전화 9회, 방문 2회, 서면 검토를 위한 메일상담 다수 진행
- 전화상담을 통해 사내 대응과 진정 등에 대한 방법 안내

- 이메일 상담을 통해 사건 개요 정리 조력
- 법률지원 가능여부에 대해 법인과 고평실 논의
- 법률대리인 선임으로 사내 대응 결정하고 추가 의견서 제출 준비
- 조사 과정에서 행위자가 퇴사 의사 밝히고 회사 사직서를 수리함
- 피해자는 행위자가 퇴사하고 계속 일을 할 수 있게 되어 2차 불이익 관련 문제제기는 하지 않기로 하고 사건 종결
- 행위자 징계 없이 퇴사 처리로 마무리된 것은 아쉬우나 고평실의 개입으로 피해자가 계속 근로를 할 수 있었다는 점에서 성과

⑦ 계약직으로 입사 후 3년 만에 별정직으로 전환됨. 남성 일반직 노동자가 맡던 인사업무 담당하고 있지만 별정직이라는 이유로 승진이 되지 않고 기본급도 낮음. 여성에 대한 성차별적 괴롭힘도 나타남 (한국여성민우회 고용평등상담실)

- 이메일 상담 3회를 진행하며 남녀고용평등법 위반 사항 안내 및 대응방법, 필요한 자료 안내
- 성차별 사건의 경우 피해자 혼자서 감당하기에 사건이 복잡하고 선례도 많지 않음
- 피해자를 조력하기 위해 성차별 사건에 전문성이 있는 자문노무사 연계 지원
- 법률전문가 선임으로 피해자가 직장 내 성차별 대응을 지속할 수 있도록 함

⑧ 파견 계약직 노동자. 상사에 의한 직장 내 성희롱 발생. 회사에 신고했지만 보호조치 없었고, 행위자가 피해자를 고소하겠다고 협박하는 2차 피해 발생 (서울여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 및 온라인 상담 18회, 방문 4회 등
- 방문·전화·온라인 상담을 통해 지속적으로 대응 논의
- 자문노무사 무료상담 : 회사의 부당한 행위(시말서 요구 등)에 대한 법률 위반 및 대응 검토
- 자문변호사 무료상담 : 피고소 및 형사고소 법적 대응 방법 검토
- 회사 신고 및 조사 대응을 위해 진술서 작성과 피해 진술 방법 등에 법률전문가 조력과 동행 진행
- 피해자 보호를 위해 회사에 유급휴가 요청
- 회사 신고 결과 : 행위자 성희롱 사실 인정, 행위자 징계, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 등 회사의 재발방지대책 수립됨
- 심리정서치유 프로그램 지원을 통하여 심리적 안정감과 일상으로 회복에 큰 조력을 받음

⑨ 입사 직후부터 상사의 직장 내 성희롱 발생. 회사에 신고. 피해자는 재택근무로 돌려 지며 회사가 어떻게 돌아가는지 피해자는 알 수가 없게 됨. 또한 직장 내 성희롱 행위자가 회사의 징계에 불응하여 재심 신청하며 상담 진행함 (서울여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화·온라인 15회, 방문 3회
- 법률전문가 무료법률상담을 통해 법적 근거와 회사 신고 대응 및 목표 설정
- 지자체에서 운영하는 법률동행지원사업 연계를 통해 법률전문가 선임
- 회사 조사 결과 성희롱 인정, 행위자 징계하였으나 행위자가 이에 불복, 재심을 신청함
- 고용평등상담실 의견서 제출 : 행위자와 피해자의 분리 조치 등의 피해자 보호에 대한 필요성 외
- 직장 내 성희롱 인정, 행위자 징계 및 분리조치 됨(행위자 타지역 발령)
- 회사는 처리 미비에 대한 사과와 피해 노동자에게 적극적으로 조력하겠다고 밝힘
- 심리정서치유 프로그램 연계하여 피해와 회사 처리미비에 대한 분노 감정을 해결하고 일상 회복을 꾀함
- 본 건을 계기로 피해자가 있는 사업장에서 가해자에게만 주어지는 재심 청구권에 대한 문제점 발견하고 서울여성노동자회 법률자문위원단과 함께 해결방안 모색함

⑩ 계약직은 피해 노동자에게 상사가 면담을 핑계로 회의실로 불러 직장 내 성희롱을 함. 거부하자 말을 한 마디도 안하고 일에 트집을 잡기 시작해 퇴사를 고민하다가 행위자를 회사에 신고하고 상담 진행 (수원여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 상담 후 방문 상담
- 자문 변호사와 노무사를 통해 법적 검토와 사내 대응 방법 논의
- 증거 수집을 위해 진술서 양식 제공하고 동료 진술서 받도록 독려
- 취업규칙과 내규 등에 징계에 관한 사항을 확인
- 회사 고충처리담당자 1차 조사 시 필요한 설문 및 경위서 작성 조력
- 정식 조사위원회 출석 전 관련 대응 및 자료 검토
- 회사에 분리배치와 유급휴가 요구해 받게 됨
- 행위자 중징계 결정 및 취업규칙 및 내규를 강화하게 됨

⑪ 20대 초반의 피해노동자가 상사에 의한 직장 내 성희롱으로 사내 고충처리 절차 진행 중 조정합의서 작성 단계에서 도움을 받기 위해 여러 기관을 상담하다 고용평등상담실의 조력을 받게 됨 (부천여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 및 방문 상담 12회

- 사측이 제시한 조정합의서 면밀히 검토하였으나 이후 발생할 수 있는 재발방지책이나 피해자 보호대책이 마련되지 않아 2차 피해의 염려가 있었음
- 자문변호사, 노무사와 조정합의서 내용 등을 법률적으로 검토하고 합의서 작성 지원
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 행위자의 사과와 재발방지책 마련, 사측과 행위자의 합의 불이행 시 피해자의 문제제기 보장 등 합의서 작성

⑫ 직장 내 성희롱 사건을 처음 맡게 된 사내 고충처리담당자의 상담실 자문요청 상담 진행 (부산여성회 고용평등상담실)

- 전화 2회, 방문 1회
- 초기 전화상담 후 방문상담으로 자문내용 검토 및 사내고충처리에 대한 고충처리담당자의 역할 등에 대해 안내
- 사건개요 확인 및 자문내용 검토
- 내부규정, 인사규정 등 관련 자료 검토
- 고충처리담당자로서의 자세와 어려움에 대한 고충 해결 (피해자, 행위자 상담 시 주의 사항, 징계수위, 민사소송 진행 중인 경우 처리 시기 결정여부, 행위자가 징계에 불복하는 경우 등)
- 심의위원회 외부위원 위촉 요청으로 고용평등상담실 실장 위촉
- 심의위원회 참여. 사건 심의 및 직장 내 성희롱 여부 판단
- 부산여성회에서 진행한 고용노동부 인정 직장 내 성희롱 예방교육 강사양성과정에 고충처리담당자 2명 참여하여 과정 수료

사내 대응이 중요한 것은 그나마 사내 대응 단계에서 마무리되는 것이 법적·비사법적 권리구제를 선택할 때보다 피해자가 퇴사를 하지 않고 일할 수 있는 확률이 높기 때문이다. 위의 사례에서도 사내 대응에서 마무리될 때 대부분 퇴사하지 않고 계속 근로를 할 수 있었다. 처음에는 대부분 퇴사를 염두에 두고 상담을 하고, 회사에 무엇을 어떻게 요구해야할지도 갈피를 잡지 못하고 온다. 또한 인터넷 검색 등을 통해 어느 정도 정보를 알고 오기도 하지만, 직접 회사를 상대로 혼자 싸우기도 어렵고 종종 잘못된 대응으로 상황이 악화된 경우도 많다. 이럴 때 상담실은 심리적으로는 든든한 버팀목으로서, 피해자가 인지하지 못한 부분들까지 꼼꼼히 챙기면서 피해자가 직장에서 내 물리지 않도록 노력한다.

직장이란 공간은 생존과 직결되는 곳이다. 퇴사는 사회경제적, 심리적 위축을 가져온다.

이는 개인뿐만 아니라 사회적으로 크나 큰 손실이다.

(2) 밀착상담으로 행정·사법기관을 통한 권리구제 가능성을 높인다.

회사가 적절한 조치를 취하지 않거나 사업주가 행위자인 경우는 진정·고소 등 법적·비사법적 권리구제 수단을 선택할 수밖에 없다. 사내 대응보다 더 많은 시간과 전문적인 조력을 필요로 한다. 사건이 조기에 해결되지 않을 경우 몇 년간 상담이 이어지기도 한다. 이런 경우 고용평등상담실과 피해자의 신뢰관계가 형성이 굉장히 중요하다. 상담사가 상당한 정성을 기울여 믿음을 줄 때 피해자는 의지를 꺾지 않고 함께 하게 된다. 지속적인 사건 대응을 위한 밀착상담은 상담사, 피해자 모두에게 많은 에너지가 소비된다.

특히 2014년부터 증가하기 시작한 직장 내 성희롱은 2022년 전체 상담의 39.4% , 2019년 추가된 직장 내 괴롭힘 상담의 경우는 2022년 8.9% 정도 차지해 사내대응뿐만 아니라 진정·고소 등 사법·행정기관 대응도 상당수에 해당한다. 2018년 #미투 이후 피해자들의 권리의식도 높아져 직장 내 성희롱 피해를 행정적·사법적인 방법을 통해 권리구제를 받고자 하는 경우가 증가했기 때문이다. 직장 내 성희롱은 2차 피해로서 괴롭힘과 기타 근로조건 위반 문제가 동시에 나타나는 경우도 많아 수차례의 상담을 통한 밀착지원이 요구된다. 또한 직장 내 성희롱·괴롭힘 피해자는 대다수 심리적 고충을 강도 높게 호소하기 때문에 끈기 있는 사건처리를 위해서는 심리적 돌봄을 동시에 진행하는 것이 효과적이다.

이를 위해 상담사는 수시로 전화로 소통하게 되는데 30분 이상은 기본이고 1시간 이상이 소요되기도 한다. 밀착지원이 필요하다고 판단될 때는 방문상담을 통해 심층적으로 사건을 파악하고 보다 면밀하게 피해자의 상황을 살핀다. 하지만 방문상담은 최소 1시간 ~ 2시간 이상 소요되며, 진술서 작성을 검토하거나 자료 작성이 필요한 경우는 그 이상의 시간이 소요된다. 방문 시간도 피해자가 재직 중인 경우는 저녁 시간을 이용할 수밖에 없다. 고평실 운영비는 연장근로수당까지 담보해 주지 않아 상담사는 시간으로 보상을 받을 수밖에 없는데 그나마 제대로 보상을 받기도 어렵다.

또한 보다 정확한 상담을 위해서 각 고평실은 변호사, 노무사 등 법률 전문가로 자문위원을 구성하고 있다. 어렵고 까다로운 상담의 경우는 자문위원의 도움을 받을 수밖에 없는데 대부분 무료로 자신의 재능을 기부하고 있는 분들이다. 때론 서면검토를, 때론 방문해 무료법률상담을 진행해 준다. 상담사는 피해자와 법률전문가 사이에서 소통하며 사건

대응을 조율한다. 그 사이에 얼마나 많은 에너지와 시간이 소요되더라도 상담은 한 것으로 카운팅 된다.

이뿐만 아니라 고용노동부 진정, 노동위원회 구제신청, 민·형사 고소 등 피해자가 행정적·사법적 장소에 출석해 조사를 받는 경우에는 동행에 나서기도 한다. 상담사 동행은 피해자의 심리적 지지뿐만 아니라 진정 사건 조사자(근로감독관, 경찰 등)에게 긴장감을 줄 수 있다. 이렇게 출석 동행 등을 진행하게 되면 반나절은 훌쩍 지난다. 그래도 상담은 한 것이다.

또한 사건 진행 중 내용증명발송, 의견서 작성, 탄원서 등 사건처리에 도움이 될 만한 것들은 모두 작성한다. 의견서나 탄원서 등을 작성하기 위해서는 많은 고민과 시간이 걸린다. 그래도 상담은 한 것이다.

■ 사례

- ① 2016년 법인대표에 의한 직장 내 성희롱 발생, 행위자가 사과하는 것 같았지만 업무상 불이익 발생. 피해자 고용노동부 진정, 노동위원회 부당해고 구제신청, 부당해고 형사고소 '업무상 위력에 의한 성추행' 인정, 민사손해배상 소송에서 승소 등 다양한 사건 진행 후 2019년 회사에 복귀하였지만 복귀 이후 2차 불리한 처우 계속 되어 상담 지속(서울여성노동자회 고용평등상담실)
 - 수년간 상담 중. 2022년만 전화, 온라인 상담 104회, 방문상담 6회 진행. 2023년도 지속 중
 - 원래 하던 업무가 아닌 혼자 근무하는 장소로 배치, 잦은 시말서 작성, 컴퓨터, 전화기 미지급 등 집단 괴롭힘
 - 지자체에서 운영하는 법률동행지원사업을 통해 법률전문가 선임
 - 고용노동부 불리한 처우로 사업주 고소하고 불리한 처우가 인정되어 약식명령이 떨어짐
 - 약식명령으로 불리한 처우가 인정됐음에도 원직복직 시정조치하지 않음
 - 오히려 회사가 꼬투리를 잡아 피해자 징계를 위한 인사위원회 개최 통보
 - 사내 인사위원회에 법률전문가와 상담사 참석해 피해자 지지
 - 사내 자율적 해결을 위해 상담실에서 회사 면담요청 공문 2회 발송했으나 아무런 답변이 없어 법률전문가, 상담사, 법인대표 사업장 방문 후 면담 요청했으나 사업장은 거부
 - 노동위원회 고용상 성차별 등 시정신청
 - 노동위원회 의견서 및 탄원서 제출
 - 노동위원회 심문회의 동행(지노위, 중노위)

- 지방노동위원회, 중앙노동위원회 모두 불리한 처우 인정되었으나 회사는 이에 불복해 행정소송 진행
- 피해자 심리정서치유 프로그램 지원
- 피해자는 몇 년간의 싸움에도 퇴사하지 않고 싸움을 이어가고 있음

② 사회초년생으로 팀장과 잦은 외근업무를 담당하게 됨. 외근 시에 노골적인 직장 내 성희롱 발생. 다른 상사에게 도움을 요청했지만 “회사생활의 일부이고 나쁜 의도는 없을 거”라고 “피해자가 조심해야한다”는 답변을 받고 상담 진행 (수원여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 및 방문상담 총 16회
- 처음에는 망설였지만 2회 전화상담 후 고충처리 담당자에게 신고
- 행위자 신고 사실을 알고 피해자 집 앞까지 찾아옴
- 회사는 사건을 외부기관에 알리지 말 것을 요구하며 조용히 해결하는 것이 좋을 것이라며 압박
- 회사는 분리배치 및 조사도 하지 않음
- 자문노무사와 함께 조사 대응 검토, 증거자료 검토, 진술서 작성 논의
- 서면으로 분리배치와 조사 요구서 제출
- 반복된 회유와 징계 미조치로 고용노동부 진정
- 고용노동부 진정 후 회사 조사위원회 구성
- 직장 내 성희롱 인정 및 행위자 징계 ‘해고’ 이끌어 냄
- 심리정서치유 프로그램 지원으로 무기력에서 벗어나 일상 복귀

③ 회사에서 상사로부터 지속적인 괴롭힘을 겪은 피해자가 노동청에 진정을 하여 괴롭힘 판정을 받았으나, 회사 측 조치에 대한 법적 강제력이 없다보니 사건은 사내에서 흐지부지 덮여짐. 괴롭힘을 방지하기 위한 취업규칙을 만들 것을 노동청으로부터 권고 받아 회사의 취업규칙이 수립되었지만, 이는 이후에 오히려 피해자에 대한 보복조치로 활용이 되었음. 회사는 피해자가 정해진 출퇴근 시간을 지켰음에도 비상식적인 잣대로 시간을 어겼다고 하는 등의 불합리한 사유를 들어 징계위에 회부, 해고함(년, 한국여성민우회 고용평등상담실)

- 지원 상황 : 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 불이익 조치로서 담당 근로감독관과 적극적으로 소통할 것을 권하고, 보복조치를 구제할 수 있도록 노동위원회 구제신청을 안내하고 지원하여 이후 부당해고 판정을 이끌어 냄

④ 동료에 의한 직장 내 성희롱을 대표에게 피해 사실을 즉각적으로 보고하였으나 대표의 해결의지가 없어 행위자를 형사고소함. 이때부터 대표가 악의적인 허위사실을 유포하며 2차 가해. 근로계약을 용역 계약으로 바꾸기도 했지만 행위자와 마주칠 일이 없어 계속 근로. 하지만 대표가 변경되며 행위자를 피해자와 같은 공간에서 근무하도록 해 상담하게 됨(여성노동법률지원센터 고용평등상담실)

- 전화상담 9회, 내방상담 2회, 서면 검토를 위한 메일상담 다수 진행
- 직장 내 성희롱 해당여부 관련, 직장 내 성희롱 신고자에 해당 2차가해 해당 여부 관련 상담
- 내용증명 내용 검토, 고용노동부 진정 내용 관련, 기타 노동관계 법령 위반 사항 검토
- 직장 내 성희롱(업무 관련성) 해당여부 관련
- 사실관계 확인 및 증빙 자료 정리, 근로감독관 대응 및 대리인 선임 관련 논의
- 상담활동가, 법률대리인, 피해자 대면 상담
- 추가 피해자 지원 관련 상담
- 내용증명발송 및 노동청 진정 등을 통해 회사는 전보를 무리하게 추진하지 않게 됨
- 2차 피해를 법률적으로 다투고자 했으나 사내 조력자의 퇴사로 피해자 본인도 퇴사 의사를 밝힘
- 피해자는 상담실 조력으로 추가 피해 없이 사건을 마무리하고 떠날 수 있게 되었다고 전해 줌

⑤ 고객과의 저녁 식사 참여를 권유받고 참석한 자리에서 음주, 노래 등 접대 강요 및 고객의 성적 언동, 강제추행이 발생. 그 자리에서 사업주에게 보호 요청했으나 묵살 됨. 사건 발생 후 결근을 이유로 사업주가 피해자를 퇴사 처리해 상담을 진행 (부천여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화, 방문 등 25회 상담
- 성추행 사건 경찰 진술서 작성 및 조사 조력
- 고용노동부 진정을 위한 사건일지, 진정서 작성 조력
- 부당행위, 병가 및 유급휴가 절차, 퇴사 절차 등 4회에 걸친 무료법률상담 지원
- 고용노동부 진정 출석 조사 동행
- 지방노동위원회 부당해고 구제절차 안내 및 지원
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 성추행 경찰 조사 후 검찰 송치
- 지방노동위원회 부당해고 구제절차, 고용노동부 진정 사건 진행 중

⑥ 한의원이고 3명이 근무하는데 원장이 6개월간 차트로 머리를 반복적으로 내리쳐 너무나 모욕적이고 또 언제 맞을까 두렵고, 좌절감과 공포감에 어쩔 수 없이 퇴사 후 상담 진행 (인천여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화상담 3회, 방문상담 2회
- 고용노동부에 사업주 폭행으로 진정하려고 했으나 5인 미만 사업장이라 안 된다고 하면서 고용평등상담실을 안내해 줌
- 1차 전화 상담과 2차 방문상담을 통해 경위 파악
- 검토 결과 사업주 폭행은 직장 내 괴롭힘이 아닌 근로기준법 제8조(폭행의 금지) 적용으로 노동청 진정 가능성 있음 안내
- 메일로 진정 내용 정리 및 검토하고 진정서 접수
- 고용노동부 진정 조사에서 근로감독관에게 자신의 겪은 공포감을 얘기한 것만으로도 억울한 마음이 많이 씻겨 졌다고 함.
- 취업에 성공해 일상을 회복함

⑦ 사업장에 회계, 경리 등의 업무를 맡아 근무하면서 성희롱이 있어 해결을 요구하였더니 회사에서 분리조치 해주지 않고 있다가 지속적으로 조치를 요구하자 행위자의 사직서를 받았다고 하였음. 그러나 행위자는 수시로 회사에 나왔고 일하게 해달라고 압박. 불편한 마음으로 사장 면담하며 고충을 호소하였더니 그만두라는 해서 상담을 하게 됨 (인천여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화, 방문 등 총 22회 상담 진행
- 1차 전화상담 후 경과 정리해 내담 요청
- 행위자가 빌면서 신고하지 말라고 울고, 전화하고 매달려 합의함. 신고하지 않는 조건으로 합의서 작성하고 합의금 받음
- 이후 다시 전화하고 찾아와서 다시 일하게 해달라며, 죽으면 되냐고 협박
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 행위자 고소 결정 -> 불구속기소의견 검찰 송치
- 고용노동부 진정, 조사 시 사업주 사실관계 부인
- 행위자가 피해자를 공갈협박죄로 고소 -> 혐의 없음 종결
- 경찰서에 상담실 상담확인서, 심리상담확인서 제출
- 사업주가 실업급여 수급한 것을 개인사정으로 재신고하겠다고 협박해 고용센터와 고용노동부에 추가 자료 제출
- 행위자와 사업주 행태에 피해자 분노해 민사소송이나 행위자 무고죄로 고소 여부 변호사 상담

- 사측에서 고용센터에 권고사직으로 최종 처리
- 진정 결과 직장 내 성희롱 예방교육 미시실 과태료 처분, 행위자 미징계, 근무장소 변경 미조치에 대해 시정지시, 불이익처우는 위반 없음으로 행정종결 됨
- 영세사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리시스템이 부재한 상황이 그대로 드러나는 상담이었음

㉔ 대표와 단 둘이 근무하는 영세사업장으로 입사 6개월 후부터 옆에 피해자가 있어도 야동을 보고, 성인용품을 골라달라고 하고, 수위 높은 신체접촉까지 직장 내 성희롱 피해 발생. 약국에서 의심스러운 약품을 구매한 사실을 알게 된 피해자가 신변의 위험을 느끼고 퇴사를 결심하고 상담 진행 (한국노총광양지부 고용평등상담실)

- 전화 6회, 방문 2회, 출석동행 1회
- 전화상담 후 심층적 상담을 위해 방문상담을 안내
- 고용노동부 진정을 안내 등 정보제공
- 증거자료 수집과 진정서 작성 논의
- 고용노동부 진정 조사 시 출석동행 지원
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 고용노동부 진정 결과 직장 내 성희롱 인정, 관공서 위탁사업 폐지 및 영업 1개월 정지

㉕ 입사 초기부터 약 2년 동안 팀장의 공개적인 모욕, 욕설, 퇴근 후 업무지시등 직장 내 괴롭힘이 지속, 업무 중 고객에 의한 성추행이 발생했고, 사내 신고를 했으나 직원들 다수가 있는 자리에서 회사 대표가 “이런 일이 있으니까 다들 조심하라”며 2차 피해 발생함. 직장 내 괴롭힘, 성희롱 2차 피해로 피해자는 정서적 불안, 공황장애로 2년째 정신과 상담과 약물치료를 병행하고 있으나 호전되지 않아 상담 진행 (대구여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화 20회, 방문상담 5회 진행
- 직장 내 괴롭힘, 고객에 의한 성희롱에 대한 사업주 조치위반과 2차 피해, 심리적, 육체적 어려움, 산업재해 신청에 대한 상담 진행함.
- 노무사 상담 동행
- 직장 내 괴롭힘 사내 신고, 직장 내 괴롭힘 사내 신고서 작성, 유급휴가 신청 등 지원
- 노무사 자문 상담 동행, 직장 내 괴롭힘 사내 진행 및 산재, 노동부 진정 건 상담.
- 심리정서치유 프로그램 지원, 심리적 불안이 심각해 연장 지원
- 직장 내 괴롭힘 2차 사내 조사 후 직장 내 괴롭힘 사내 결과 일부 인정되어 행위자 징

계

- 노무사 연계 지원하여 직장 내 괴롭힘, 성희롱으로 인한 산업재해 신청
- 23년 9월 직장 내 괴롭힘 산업재해로 승인됨.

⑩ 피해자들은 한 상사의 업무용 컴퓨터에서 사내 메신저를 통해 여직원들(총 9명)을 지속적으로 성적 대상 또는 비하의 대상으로 삼아 모욕적이고 비상식적, 폭력적인 대화를 해 온 것을 발견함. 가해자는 대표 2인을 포함한 남성상사 5명이며 2019. 12월부터 2022.1월까지 무려 2년 동안 이루어짐. 피해자들은 증거를 확보하여 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정하고 본회에 상담 진행 (서울여성노동자회 고용평등상담실)

- 전화, 온라인 상담 39회, 방문상담 9회(2022년 기준)
- 노무사, 변호사 무료상담 4회 진행 : 비밀침해죄 적용 대응 검토, 직장 내 괴롭힘, 형사고소 등 검토
- 고용노동부 직장 내 괴롭힘 진정 조사 시 출석 동행
- 심리정서치유 프로그램 지원 : 수도권 여성노동자회 연계 요청(서울여노 3명, 수원여노, 부천여노, 안산여노 각각 2명 진행)
- 노무사 무료상담 추가 진행 : 직장 내 성희롱 산업재해 신청 상담
- 고용노동부 직장 내 성희롱 진정 결과 : 성희롱 인정, 성희롱예방교육 미 실시 과태료 부과
- 심리정서치유프로그램 완료 : 피해자 9명 전원 8~10회 상담 완료
- 회사가 합의 제안 : 가해자 징계, 사과 편지 전달, 위로금 지급, 실업급여 수급 조치 합의 후 퇴사
- 현재 대부분 재취업, 창업해 일상으로 복귀
- 다수가 함께 진행한 상담이라 사건 마무리 후 평가회의까지 진행함
- 2명은 집단치유 글쓰기 프로그램 '우린 달라진 세상을 살거야 2'에 참가하고, 소책자에 글 게재

고용노동부가 노동청 진정 사건만을 염두에 두고 원스탑 서비스 운운하며 효율적으로 처리할 수 있다고 주장하는 것 같은데, 사건은 고용노동부 진정으로만 해결되는 것이 아니다. 또 사내에서 모두 해결되는 것도 아니다. 지금까지 1 ~ 2명의 상담 인원에 운영단체의 지원이 있었기 때문에 어렵게, 어렵게 해 왔던 일이다. 지난 10월 17일 KBS 보도에 대한 고용노동부 해명자료에는 직장 내 성희롱 상담에 집중하면 하루에 3~4건이라 가능하다고 한다. 특히 직장 내 성희롱과 괴롭힘 등의 상담은 질적인 상담이 무엇보다 중요하다. 단순히 건수에만 한정된 계량적 인식이며 현실을 전혀 모르는, 무지하고 안일한 정

책이다. 또한 고용평등상담실인데 직장 내 성희롱 상담만 한다는 것은 도대체 무엇인가?

위의 1번 상담사례는 2016년부터 거의 7년 동안 상담을 진행 중이나 아직 끝나지 않은 것이다. 피해자의 끈기와 의지 그리고 상담사들의 지원이 있었기 때문에 가능한 일이다. 모든 사건이 이 사례처럼 몇 년 간 지속되는 것은 아니지만 1 ~ 2년을 넘기는 사례는 상당수다. 또한 대부분의 사례들이 10회 이상의 상담을 지속하며 피해자가 닥친 문제 해결을 위해 노력하고 있다. 과연 지청에서 민간에서 하는 것처럼 역할을 할 수 있을지 묻고 싶다.

(3) 고용노동부 불인정 종결 처리된 사건을 포기하지 않고 결과를 바꿔내다

고용노동부 진정 결과는 피해자가 원하는 방향으로 되지 않을 수도 있다. 다양한 이유가 있을 수 있겠으나 상담실에서 판단했을 때 인정될 가능성이 있는 사건도 불인정 되는 경우가 있다. 직장 내 성희롱·괴롭힘은 증거보다는 진술에 의존해야 하는 경우도 많아 근로감독관의 판단에 따라 결과가 달라지거나 진술이나 증거에 따라서도 달라질 가능성이 있다.

하지만 이유여하를 막론하고 이미 결정된 결과를 바꾸는 것은 더 지난한 싸움이 되기도 해 피해자나 상담실 모두 굉장한 노력을 기울여야 한다.

■ 사례

- 피해자는 국민신문고를 통해 직장 내 성희롱 피해 사실과 회사의 조치 미흡에 대한 민원을 접수하였고, 고용노동부 안산지청에 배당되었다. 안산지청은 피해자의 요청에 따라 안산여성노동자회 고평실로 심리정서치유 프로그램을 연계하였다. 고평실은 심리상담 지원과 함께 진정 상담도 병행하였다.
- 피해자는 안산지청에 직장 내 성희롱 피해 사실과 다른 피해자들의 진술서, 진술서를 작성해 준 동료들의 이름과 연락처, 통화 가능 시간에 대한 정보를 제공하였으나 안산지청은 진술의 신빙성의 이유로 회사가 제출한 「익명 실태 조사」결과와 직장 내 성희롱 고충 처리 결과를 바탕으로 사건을 종결 처리하려 하였다.
- 이에 안산여노 고용평등상담실은 의견서를 작성해 해당 사업장이 직장 내 성희롱 사실 관계 조사와 피해자 보호조치가 미흡했고, 직장 내 성희롱 예방 교육을 진행하지 않고 직원들의 사인만 받아 보관해왔으며, 해당 자료 비치 의무를 다 하지 않은 점에 대해 조사와 관리 감독을 요구하였다. 또한 안산지청 근로감독관에게 행위자의 성희롱으로

인한 고충을 여러 피해자가 호소하고 있었고, 이에 대해 피해자가 진술서를 확보해 제출했음에도 불구하고 참고인 조사를 한번도 진행하지 않은 점에 대한 문제의식을 전달하고 본 사건을 재조사해 줄 것을 요청하였다.

- 사건 진행 과정에서 의견서와 안산지청 근로감독관과 3~4차례 통화하였으며, 고용노동부에 대한 불신과 심리적 위축감으로 고충을 호소하는 피해자를 대신해 사건 진행 상황에 대해 파악하고 해당 사건이 피해자 관점에서 처리될 수 있도록 고용노동부의 조사과정에 적극적 의견 개진과 견제 역할을 하였다.
- 그 결과 본 사건은 재조사되었고, 회사는 행위자에 대해 징계함으로써 일단락되었다. 그러나 안산지청은 직장 내 성희롱 예방교육 미실시, 관련 자료 미비치에 대한 과태료 처분은 결국 내리지 않았다.(년,월, 안산여성노동자회 고용평등상담실)

- 피해자가 근무한 사업장은 새로운 소장과의 마찰로 직원들의 입·퇴사가 잦으면서 피해자는 담당업무 외의 일을 요구받는 일이 많아졌다. 담당업무 외의 일을 수행하기 어렵다는 말을 하였는데 소장은 '언제부터 일을 구분지어 했냐?'며 화를 내었다. 이후부터 과도한 업무보고를 지시하였고, 회의 때 고함을 지르며 서류를 집어 던지는 일이 발생하였다. 급기야 일을 구분 짓는 사람과 일을 못하겠다며 나가라는 말까지 하였다. 소장의 괴롭힘은 점점 더 심해지고 퇴사하라는 압박까지 해 상담을 요청하게 되었다.
- 피해자는 고용유지에 대한 불안감으로 신고를 망설였지만 최초 전화상담 후 본사 고충처리 담당자에게 신고하였다. 그러나 고충처리 담당자는 '업무지시에서 일어날 수 있는 일이다', '예민하다'는 말을 하며 조사하지 않았고 면담과정에서 2차 피해도 발생했다.
- 상담실은 증거자료와 진술서 검토와 조사 문답을 정리하여 진정에 대비했다.
- 그러나 회사는 고용노동부의 조사절차 권고로 사내조사를 실시하였지만 직장 내 괴롭힘 불인정이란 결과를 내 놓다.
- 이 과정에서 피해자가 포기하고 싶을 만큼 힘들어했지만 상담실의 지지와 조력으로 포기하지 않고 재진정하였다.
- 고용노동부의 조사 결과 부당한 업무지시 폭언 등으로 직장 내 괴롭힘으로 인정받아 행위자는 징계되었으며, 피해자가 근무지 이동을 제안하여 회사와 협의해 근무지이동을 하게 되었다.
- 피해자는 여성노동자로서 조직문화가 가부장적이며 수직적일수록 부당한 피해가 많다는 걸 느꼈다고 말하였고 더불어 상담을 통해 정보를 얻고 공감과 지지로 힘입어 버틸 수 있었다고 전했다.(년,월 수원여성노동자회 고용평등상담실)

재진정 사건에서 중요한 지점은 '지청'이란 공간에서 같이 근무하는 근로감독관에게 상

담사가 근로감독관의 판단이 잘못되었다고 문제제기 할 수 있겠냐는 것이다. 형사사건의 경우도 이의신청 수용비율이 낮은 것은 검사의 판단을 다른 검사가 잘못했다고 이의제기 하는 것을 꺼리기 때문이다. 하물며 지청에서 상담사가, 아니면 근로감독관이 다른 근로감독관에게 당신의 판단이 잘못된 것이라고 적극적으로 끝까지 나설 줄 것인지 의문이다.

위 사례는 민간고평실이기 때문에 가능한 일이다. 민간에서 고평실을 운영해야 하는 이유이기도 하다.

(4) 연대의 힘으로 피해자 권리구제와 사업장과 사회변화를 꾀하다

고평실은 피해자 지원을 위해 다양한 해결방법을 모색한다. 더 큰 힘을 모아 대응이 필요하다고 판단될 때 연대단위를 조직하고 기자회견으로 공론화를 하기도 하고, 1인 시위, 서명전 등 사건 지원에 총력을 집중한다. 이는 상담사 한 명이 감당할 수 없기 때문에 법인의 모든 활동가들이 총 동원된다.

■ 사례

- 2017년 지역을 대표하는 기업에서 비정규직인 여성 노동자가 성희롱과 성폭력 피해를 입는 사건이 발생하고, 사건이 사내에 알려지고 언론 보도가 난 뒤, 피해자 1명이 고용평등상담실에 찾아오면서 피해자 지원을 시작했다.
- 대구여성회는 지역 시민사회와 연대하여 문제 해결을 촉구하는 기자회견을 개최하여 경찰 고소와 노동청 조사를 촉구하였다. 노동청 조사 결과 직장 내 성희롱이 인정됨에 따라 사측은 가해자들을 징계하였고 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 시스템을 새롭게 마련하였다.
- 그러나 성폭력 가해자에 대한 1심 형사 재판 무죄 선고가 내려졌다.
- 이에 대구여성회는 기자회견과 함께 전국적인 탄원서 서명을 받으며 사건을 알리고 정의로운 해결을 위해 다방면의 노력 기울였다.
- 2020년 7월, 2심에서 가해자에 대해 징역 2년의 실형이 선고, 대법원 상고 후 기각되었고, 9월에 최종적으로 징역 2년 실형이 확정되었다.
- 4년 동안 고용평등상담실의 밀착 지원과 심리정서치유 상담, 그리고 시민사회의 연대의 힘으로 긴 싸움을 이어올 수 있었고, 마침내 피해자의 노동권을 지켜낼 수 있었던 사례이다.(2017년 ~ 2020년, 대구여성회 고용평등상담실)

- 직원 30인 규모의 사회복지시설에서 대표이사에 의한 성희롱, 괴롭힘이 지속되었다. 그동안 수많은 비정규직 직원들의 피해가 발생하였으나 고용상 불이익을 우려한 직원

대다수가 합의하거나 퇴사하면서 문제가 드러나지 않았다.

- 상담실은 노동청 진정의 전 과정에서 피해자를 밀착지원하며 지역 시민사회와 연대하여 공동성명 발표, 기자회견 연대발언 등 사건을 공론화하였다.
- 또한 노동청에 직원 전수 조사를 요구하고, 피해자도 근로감독을 청원하는 등 적극적으로 대응하였다.
- 기자회견 직후 특별근로감독이 실시되었으며 언론보도에 따르면 12건의 노동관계법 위반 사항이 적발되었다. 성희롱 예방교육 일부 미실시에 대해 과태료가 부과되었고, 괴롭힘 실태 조사 결과 또한 심각한 수준으로 법인에 시정지시가 내려졌다.
- 피해자는 노동청 진정과 동시에 근로감독을 청원하고 진정 조사에서도 근로감독을 요구하였으나 언론보도 전까지 사건 처리는 지연되고 있었으며 그 사이 2차 피해를 지속적으로 겪었다. 고용평등상담실과 법인이 주도적으로 사건을 공론화하여 다방면으로 사업주에게 압박을 가하고, 동시에 책임이 있는 해당 노동청의 적극적인 대응을 유도함으로써 사건 해결이 원활하게 진행될 수 있었다.(2022년, 대구여성회 고용평등상담실)

○ 안산시 정**의원이 자신의 직위를 이용하여 안산시 시립 국악단원의 근로조건향상을 조건을 성희롱과 괴롭힘을 하여 노동권을 침해한 사건이 발생했다. 피해자는 노동자성을 인정받지 못한 예술단원이라 고용노동부 진정은 불가능했다. 이에 자문변호사와 논의 후 국가인권위원회 진정으로 성희롱 판단을 이끌어 내고자 했다.

- 2019. 9.25. 안산시의회와 더불어민주당 경기도당에 촉구문 발송
- 2019.10.2. 안산시의회 의장, 의회행정위원회위원장과의 면담
- 2019.10.7. 더불어민주당 중앙당에 촉구문 발송.
- 2019.10.7. 안산시의회 의회행정위원회 위원장과 면담
- 2019.10.8. 더불어민주당 경기도당과 면담
- 2019.10.14. 22일까지 안산시의회에서 자체적으로 수습해보겠다는 의장의 약속에 따라 기자회견을 점정 연기함.
- 2019.10.22. 정**의원 문화복지위원장직 사임서 제출
- 2019.10.23 ~ 25. 안산시 정**의원 사퇴 촉구 1인 시위
- 2019.10.25. 정**의원의 시립국악단원에 대한 인권침해 규탄 기자회견
- 2019.10.31. 더불어민주당 당원들이 경기도당에 윤리심판위원회 개최 요구 진정 접수
- 2019.11.8.~ 11.15. 정**의원의 인권침해 및 성희롱 실태 무기명 전수 조사
- 2019.11.22. 안산시의장과 면담을 통해 정**의원 문화복지위원회 사보임 촉구
- 2019.11.26. 정**의원 문화복지위원회 사임서 제출
- 2019.12.2. ~ 3. 안산시립국악단원 피해조사를 위한 1, 2차 집담회

- 2020.1.15. 안산시 안산시립합창단 설치 및 운영에 관한 조례안 입법예고
- 2020.1.16. MBC 뉴스데스크 [바로간다] 5만원 주며“오빠라 불러”방송
- 2020.1.17 안산시 안산시립합창단 설치 및 운영에 관한 조례안 입법예고 철회
- 2020. 1.21. 안산시 정**의원 인권침해와 성희롱 국가인권위원회 진정 기자회견 및 진정서 제출
- 2021.5.21. 국가인권위원회 안산시 정** 의원의 안산시 시립예술단원에 대한 성희롱 사건 판단 및 권고
- 안산시시립예술단원에 대한 안산시의원의 성희롱과 괴롭힘 사건은 현행법상 사용자와 근로자의 법적 지위가 아님으로 고용노동부에 진정할 수 없었음. 이에 안산고용평등상담실 자문 변호사의 자문과 도움으로 을 이끌어 냄.
- 국가인권위원회 진정 결과 성희롱 사건 인용되어 안산시립예술단원들의 성희롱에 대한 피해에 대한 권리구제가 이뤄지게 되었다.
- 안산시장이 안산시립예술단원의 사용자로서 이와 같은 일이 발생할 경우 적극적인 피해자 보호조치와 재발방지 대책을 마련하도록 하는 권고를 이끌어 냈다. 또한 안산시의회 윤리위원회의 문제점과 개선점을 제안함으로써 외부 위원참여와 성희롱과 괴롭힘 등에 대한 안산시의원의 의정활동에 대한 규제와 규율 할 수 있는 근거를 마련하는 성과를 가져왔다.(2019년 ~ 2021년, 안산여성노동자회 고용평등상담실)

먼저 위 사례를 보면 상담사와 법인에 경의를 표할 수밖에 없다. 우리는 최선을 다했다고 자부할 만하다.

사건의 공론화는 사건의 해결뿐 아니라 문제를 사회에 알리고 사회변화를 촉구하는 목적도 있다. 상담을 통해 포착된 문제점을 드러내는 것 또한 고평실의 중요한 역할이다.

고평실은 대부분 직장 내 근로조건 위반 사항을 상담한다. 남녀고용평등법, 근로기준법 등 노동관계법 위반 사건은 고용노동부의 제도를 이용해 권리구제를 다투는 경우가 다수를 차지한다. 따라서 사건 공론화 대상 또한 고용노동부를 향한 가능성 높다. 그런데 고용노동부 상담원이 자신들을 향해 사건을 공론화하고 사회 이슈화할 수 있겠는가? 아니 고용노동부를 대상으로 하지 않고 일반 회사 대상이더라도 민간고평실처럼 적극적인 사건 공론화 자체가 어려울 것이라 장담한다.

고용노동부 처리 시스템을 모니터링하고 견제할 수 있는 것은 내부가 아닌 외부 기관이 담당해야 한다. 고용노동부를 상대로 사건 해결을 촉구하는 기자회견을 하고 서명전, 시위, 이슈화 등을 할 수 있는 것은 민간이다. 지칭 내부 상담사가 담당할 수 있는 몫이 아니다.

고용노동부와는 유기적 협업도 필요하지만 견제도 필요하다. 그래야 성장하는 시스템, 작동하는 정책이 될 수 있다. 민간이 고평실을 운영해야 하는 이유이다.

2) 고용평등상담실 사례로 본 고용노동부의 성차별적 사건처리²⁷⁾

2014년, 고용노동부가 운영하는 사이트 워크넷에 심각한 성차별적 상황을 아무런 문제 의식 없이 게재한 사안이 있었다. 여성구직자에게 전달하는 팁으로『여성지원자 연관질문 및 모범답변』을 올려두었는데 “직장 내 성희롱에 관해서 어떤 입장과 견해를 가지고 있는가?”라는 질문을 받았을 때 ‘지나치게 예민한 여성 사원’ 때문에 곤란함을 당한 회사도 많기 때문에 이에 대해서 ‘성에 대한 가벼운 말 정도라면 신경 쓰지 않고, 농담으로 잘 받아칠 여유가 필요하다고 생각한다.’ 라는 조언이 그 내용이었다. 이후 고용평등상담실을 포함한 여성단체들의 삭제요구가 빗발친 후에야 해당내용은 삭제되었다. 이는 직장 내 성희롱이 ‘예민한 여성’들에 의해서 제기된다는 고정관념을 내포하고 있는 것과 동시에, 여성노동자가 성희롱 피해를 당하게 되는 구조적인 문제를 외면하고 있는 고용노동부의 모습을 여실히 드러낸 것이었다. ‘피해자에게 문제가 있을 것’이라는 사회적 편견을 그대로 답습하고, 성희롱 사안에 무지한 고용노동부) 사건 처리 과정에서 지켜야 할 원칙이 없는 고용노동부의 모습은 상담 사례를 통해서도 볼 수 있다.

(1) 노동부의 성인지적 관점이 부족한 사건처리와 상담은 2차 피해로 이어진다.

고용평등상담실에는 노동부 사건처리과정에서 성차별적인 관점으로 2차 피해를 호소하는 내담자에 의한 상담이 지속되고 있다.

사례로 확인된 것처럼, 직장 내 성희롱 피해를 진정한 피해자에게 ‘처음부터 단호하게 대처했어야한다’는 식의 발언은 직장 내 성희롱 피해의 책임을 오히려 피해자에게 돌리는 ‘피해자책임론’으로, 피해자로 하여금 적극적인 대응과 문제제기를 막고 자기비하 등 2차 피해로 이어질 수도 있는 문제적 통념이다. 또한 “가해자가 자살하면 어떡하냐”, “저쪽에서 아니라고 하잖아요”, “그 정도 말은 친한 사람끼리 하는 말 아니냐”며 피해자의 호소보다 행위자(가해자)측의 입장을 대변하는 발언이 상당수 확인된다. 이러한 발언을 들은 피해자들은 사건처리를 하는 정부기관으로서의 고용노동부가 더 이상 피해자 관점으로 듣지 않는다는 사실에 절망하며 심리적 무력감을 이중으로 경험하게 된다.

27) 작성 : 한국여성민우회 고용평등상담실 최진협 공동대표

더욱이 직장 내 성희롱 피해에 대해 용기 내 찾아간 피해자에게 '이런 것만으로 성희롱으로 (주장하면) 본인이 행정소송이 걸릴 수도 있다'는 식의 감독관 말은 여성노동자들이 법적해결 도모를 위축시킬 뿐 아니라, 문제제기를 막는 행위에 가깝다. 이외에도 조사과정에서 진정인에 대해 '아줌마'라고 호명하며 증거자료로 제출한 내용은 '불 필요 없다'며 무시한 사례, 직장 내 성희롱사건에 대해 이야기를 했을 때 '막 웃는' 태도를 보이는 사무관 등 고용노동부의 성인지적 관점이 부족한 사건처리와 상담은 2차 피해로 이어져, 고용평등상담실은 이와 관련한 상담을 이어가며 사건처리과정에서의 대응과 동행을 함께하고 있다.

입사 직후부터 대표에 의해 2개월 간 수차례 언어적, 신체적 성희롱을 겪음. 노동청 조사 과정에서 근로감독관에 의한 합의 중재, 2차 피해 유발 발언 등으로 2차 피해 발생하였다. 피해조사시 별도 조사 공간을 요청했으나 거부되었고, 근로감독관은 "사회통념상 성희롱 안 될 수도 있다" / "증거가 없다" (피해자가 수기로 작성한 일기를 포함한 다양한 정황 증거가 있음) / "(행위자는) 사귀는 걸로 생각한 것 같다" / "처음부터 단호하게 대처했어야 한다", 조사중에 피해자에게 "그래서 복직시키고 싶냐"는 취지의 질문을 한 뒤 취하서를 줌. 이후 행위자(사업장 대표)에게 "불쌍한 사람이니 복직시켜 주라"는 식으로 이야기하고 피해자가 요구하지 않은 합의와 중재를 시도함. 고용평등전담감독관은 성희롱 피해자에 대한 이해와 성인지 감수성을 바탕으로 관련법의 제정 취지에 부합하도록 사건을 처리해야 함에도 불구하고 현장에서는 여전히 직장내성희롱 사건 해결에 대한 인식 부족과 낮은 성인지 감수성으로 2차 피해가 발생하는 경우가 있음.(2022년, 대구여성회)

직장 내 성희롱으로 진정을 했는데, 근로감독관이 나에게 한다는 소리가 "저쪽에서 아니라고 하잖아요." 나는 너무 기가 막혀서 "진정어린 사과만 하면 이럴 일이 없잖아요" 그랬더니, 감독관이 "사과는 아무나 하는 게 아니다"라면서 가해자 편을 들으며, 피해자 쪽에 서서 얘기를 안하려고 해요(2021년 3월, 한국여성민우회)

직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 문제제기 이후 부당해고를 당한 것과 관련해서 노동부에 제기했는데, 근로감독관이 "시정조치만 하면 되죠?" 이런 식으로 말하고, "그 정도 말은 친한 사람끼리 하는 말 아니냐"는 식으로 말했다(2016년 9월, 한국여성민우회)

직장 내 성추행으로 노동청에 문제제기하는 과정에서 "가해자가 자살하면 어떡하냐"라는 말을 들었다(2021년 7월, 한국여성민우회)

채용된 직후부터 회사 분위기나 대표의 성희롱이 심각했다. 사무실에서 옷 속으로 얼굴을 넣는다거나 회식자리에서 얼굴을 평가하고 옆에 엉덩이를 붙여 앉는 등 참을 수 없었는데 그 자리에서 바

로 따지고 왜 그러냐고 문제제기를 한 적도 있다. 그 뒤로 업무능력을 트집잡고 부당하게 해고당했다. 직장내 성희롱으로 노동부에 진정을 넣었는데 당시 지인과 고충을 이야기한 카카오톡이나 동료의 진술서도 증거로 보기는 어렵다고 했다. 이게 증거라고 억울해서 따졌지만 ‘이런 것만으로 성희롱으로 판단하면 본인이 행정소송이 걸릴 수도 있고 이전에 증거를 속여서 제출 한 적도 있다고 한다.’ 증거도 더 구체적인 자료가 있어야 한하는데 너무 불안해서 고용평등상담실에 상담하며 물었고 감독관에게 의견서를 보내고 이해가 안되는 부분을 구체적으로 물어볼 수 있었다. (2021년 6월, 수원여성노동자회)

소규모 식당에서 홀씨빙, 배달주문 처리 등을 맡고 있는 내담인은 사장 친인적인 주방장에게 입사 시부터 1년 넘게 입에 담지 못할 폭언과 언어적 성희롱을 당했다. 사건 당일에도 심한 욕설을 하여 항의하니 당장 나가라고 해고통보를 하였다. 내담인은 너무나 억울하여 수소문 끝에 서울여노에 상담을 하였다. 내담인은 1일 12시간 주 6일 장시간 노동을 하였지만 일용직이라는 명분 아래 주휴수당도 받지 못하고 부당해고를 당한 것을 확인하고, 노동청에 임금체불, 해고예고수당, 퇴직금 등 임금체불 진정을 하였다. 그런데 조사과정에서 근로감독관은 내담인에게 “아줌마, 이것보세요” 라는 발언을 하고 부당해고의 증거자료로 제출 한 내용은 “볼 필요 없다”며 무시하였다. 부당하게 해고당한 것도 억울한데 공무원으로부터도 무시당했다는 것에 내담인은 더욱 좌절하였다. 서울여노 상담활동가는 여러 차례 내방 및 전화상담을 통해 사건 내용을 정리하고 임금체불 금액을 확인하여 노동청 2차 조사에 동행하였다. (2023년 7월, 서울여성노동자회)

성희롱은 회사 내에 신고해야 한다고 알고 있는데 인원도 적고, 가해자가 대표라서 회사 내에서 문제제기하기는 어렵지 않을까 싶어서 전화했다. 회식 때 대표와 둘밖에 없을 때 일어난 일이었는데, 대표는 술 먹어서 기억이 안 난다고 하고 있다. 여기에 상담하기 전에 노동부에 전화했는데, 어떻게 연결 연결되어서 사무관한테 통화를 했는데 내 얘기를 들으면서 막 웃더라. 그래서 기분이 너무 나빠서 이곳에 전화했다(2021년 5월, 한국여성민우회)

직장 내 성희롱이 있었고 회사 내에서 징계조치가 끝났다. 인사위에 참석을 해서 처벌은 회사차원에서 알아서 잘 해달라고 하고, 피해자 보호조치를 해달라 요청했다. 그런데 징계조치 이후에도 가해자를 계속 마주치는 상황이 이어져 고통이 이어졌다. 그래서 고용노동부에 전화해서 물어보니 “사업주가 꼭 그것을 지킬 필요가 없다”고만 하더라(2020년 3월, 한국여성민우회)

직장 내 성희롱 피해자 보호조치 미비로 인한 어려움을 호소할 때 상담의 역할은 어떤 어려움이 누적되고 있는지, 심리정서지원이 필요한 것은 아닌지, 그로인한 사업장 내 해결 조치방안을 강구할 수 있는지 내담자를 살피며 다각도의 검토를 한다. 더 이상 피해자의

자구노력만으로 사업장의 조치노력을 이끌어낼 수 없을 때 법적조력, 공론화 등 사건해결을 위한 방안을 함께 찾는 것이어야 한다. 그러나 말미의 사례에 드러난 것처럼 고용노동부는 '사업주가 그것을 꼭 지킬 필요가 없다'는 것으로 더 이상의 해결의지를 갖지 않는다. 피해자의 호소를 차단하고, 행위자의 입장을 대변하는 경우가 다수로 확인되고 있는 사실 앞에 '고용평등상담을 직접 수행하여, 고용평등 약자에게 상담에서 권리구제까지 원스톱 지원을 강화'하겠다는 고용노동부의 계획은 오로지 고용평등예산 절감을 통한 고용평등실현의 외면일 뿐이다.

(2) 합의와 '혐의없음' 종결을 향한 노동부의 의지가 사건을 축소시킨다.

고용노동부안에 직제개편과 정책은 지속적으로 '고용평등'이라는 단어를 축소시켜왔다. 2021년 1월부터 2022년 3월까지 고용상 성차별 신고 건수는 542건이지만 이 중 성차별 신고가 들어온 사업장에 대해 근로감독을 나간 횟수는 한 건도 없었다²⁸⁾는 사실이 확인된다. 또한 2020년부터 2023년 3월까지 노동청의 '고용상 성차별 신고사건 처리현황'을 보면, 처리가 완료된 200건 중 '시정 완료'로 처리된 건은 12건(5.9%)에 불과했다. '기소 의견 송치'도 5건(2.5%)²⁹⁾에 그쳤다. 노동청에서 고용상 성차별을 대부분 인정하지 않았다는 사실이 확인된 것이다. 이 같은 사실은 고용평등상담실 상담사례에도 빈번하게 등장한다. 3년간 이어진 지속적인 성희롱피해가 있었지만 피해자에 대한 한차례의 조사도 없이 '합의가 우선'이라며 사건을 돌려보내는 경우, '혐의없음' 종결결과에 문의하자 '재진정'을 운운하며 적대적인 태도를 보이는 경우, 체불임금지급을 조건으로 직장 내 성희롱 등의 진정을 '종결하라'고 종용하는 경우, 제출된 증거를 적용시키지 않고 무혐의 종결하여 인권단체에 문제제기하겠다고 하자 '그래봤자 본인에게 다시 돌아온다. 결과는 번복되지 않을 것'이라고 한 경우, '해봤자 실익이 없다'며 진정을 하지 않을 것을 종용하는 경우, 피해자의 증거는 전부 무시되고 회사에서 제출된 진술서를 피해자에게 사실 확인도 없이 인정하여 혐의없음의 근거로 기재된 사례 등 합의와 '혐의없음' 종결을 향한 노동부의 방향과 시스템은 직장 내 성차별·성희롱 사건을 축소시켜, 피해자들의 권리구제를 어렵게 하고 있다.

남자사장과 피해자와 2명이 근무하면서, 입사 후 3년간 지속적인 신체적 성희롱 피해가 있었음. 여러 차례 거부의를사를 말했지만 무시당하였고, 구토 증세, 불안감등 신체적, 심리적 피해로 더 이상 견딜 수가 없어서 여자 사장에게 성희롱 사실을 알리고 조치를 요구함. 회사는 성희롱에 대한 조사,

28) "성희롱 신고 10명 중 9명 방치...성차별 신고해도 근로감독 '0건'" 2022.05.19 헤럴드경제

29) 2023.05.18. 경향신문

조치는 없이 피해자에게 ‘퇴사하지 말라.’고 하고, 행위자와 피해자를 대면하게 하며 2차 피해 발생함. 사내 조치를 기대할 수 없는 상황에서 성희롱으로 인한 사직서를 제출하고 퇴사 후 노동청 진정함. 노동청은 피해자에 대한 1차례의 조사도 없이 사내로 사건을 돌려보냈고, ‘합의가 우선이다. 성희롱이 아니다.’ 라고 말하며 피해자를 더 힘들게 했고, 이 문제로 민원제기를 검토함. (2023년 2월, 대구여성노동자회)

성별이 다른 다수의 직원들이 ‘장난’이라는 이유만으로 내 배를 계속 찼다. 하지 말라고 계속 이야기했고 아프고 불쾌하다는 표현도 지속적으로 하였다. 참다가 노동청 진정을 진행했지만 결국 ‘혐의 없음’이라는 결과를 통보 받았다. 통지문에 몇 줄 붙여준 판단의 근거가 이해되지 않아 담당 근로감독관에게 전화하여 “해당 내용에 대한 반박이 될 수 있는 자료를 제출했는데 그 자료는 반영되지 않았느냐”고 물었다. 감독관은 잠시 당황하더니 “그러니깐 그런 거 포함해서 재진정 하시라고요.” 대답하고 전화를 끊었다. 재진정하면 결과가 크게 달라지지 않을 것을 안다. 하지만 재진정을 망설이게 한 것은 이와 같은 노동청의 적대적인 태도들이었다. 내가 무슨 잘못을 했다고 행위자도 회사도 아닌 감독관에게 저런 모욕적인 말을 들어야 하는 것이지? (2023년, 여성노동법률지원센터)

직장 내 성희롱 진정, 근로계약서 미작성 및 임금체불 건으로도 각각 진정했다. 임금체불건 담당 근로감독관이 전화가 와서 피진정인이 체불한 임금을 지급하는 것을 조건으로 직장 내 성희롱 진정 사건을 포함한 3개의 진정사건을 종결시키자고 하며 이번 주 내로 결정을 하라고 한다. 체불된 임금은 당연히 받아야 하는 것인데 나머지 사건까지 종결하라는 뉘앙스로 말을 전달하는 것이 근로감독관이 사업주의 편을 드는 것 같아 기분이 나쁘는데 (2021년 8월, 부산여성회)

노동부에 직장 내 성희롱으로 진정했는데 힘든 상황이다. 가해자는 전면 부인하고 있고, 사측이 계속 노동부에 찾아가겠다고 한다. 근로감독관이 무혐의가 될 것 같다고 말했다. 증거 영상도 있는데 왜 그러냐고 하니, 근로감독관 귀에는 소리가 안 들린다고 한다. 영상에 녹음된 소리를 녹취록으로 만들어 공증 받아서 다시 감독관을 찾아가기로 했다. 동료들 세 명의 사실 확인서도 있고, 도움 요청 카톡도 있는데 그 증거들을 적용시키지 않는다. 근로감독관이 노무사와 이야기할 때도 자기 입장에서는 무혐의라고 했다고 해서, 재차 전화해서 왜 그렇게 이야기 하냐고 하니 ‘본인이 봤을 때 그렇다’고 했다. 인권단체나 다른 곳에 진정하겠다고 하니 끝까지 해보려면 해봐라. 그래 봤자 다시 본인에게 이 사건이 돌아온다. 결과는 번복되지 않을 거다’ 고 했다. 노무사는 근로감독관을 달래주는 수밖에 없다고 한다. (2014. 10. 한국여성민우회)

노동청에 익명으로 신고한 후에 노동청에 갔는데, 감독관이 “사건의 시간, 장소 등이 사적인 만남이라서 성희롱 인정이 안 될 거 같다. 해봤자 실익이 없다”며 하지 말라더라. 그리고 행위자가 나보다 오래 일했고 사장의 지인이라 영향력이 상당한데, 감독관은 가해자가 직급의 차이가 없어서

위계가 인정되지 않는다고만 했다. …(중략) 노동청 갔을 때 회사에서 이 부분 치밀하게 문서 위조해서 가져오면 내가 불이익을 받을 것처럼 근로감독관이 이야기하더라구요. 문서가 그렇게 오면 자기들이 조사할 수 있는 방법이 없다가구요. 이건 회사가 잘못된 건데 제가 걱정을 해야하는 건가요?(2020년2월, 한국여성민우회)

성희롱 가해자 분리조치가 되지 않아서 퇴사했습니다.노동부에 익명신고를 했다가 진정과 고소 중 선택하라 하여 고소로 선택했는데, 제 증거는 전부 무시되고 회사에서 제출된 진술서를 저에게 사실 확인도 없이 공식적인 자료에 혐의없음의 근거인양 기재될 수 있다는 사실이 정말 믿어지지 않습니다. 노동청에서는 저 진술서를 저에게 사실 확인 한번 없이 그대로 수용하여 근거로 기재하였다는 사실이 더 원통합니다.(2021년 1월, 한국여성민우회)

조사과정에서 있는 그대로 얘기하면 그대로 인정받고 되는 줄 알았다. 경찰서에서는 ‘업무상 위력 등에 의한 추행’을 인정했는데 노동부는 인정하지 않고 있다. 조사과정에서 피해자의 말을 들으려고 하지 않는 것 같다. 성희롱과 괴롭힘이 일맥상통하는데 나눠서 얘기하라고 하고, 괴롭힘으로는 증거가 없다는 식으로만 말했다. 얘기를 하다보면 차분해져야 하는데 너무 비난을 하고 피해자를 배척하고, 문제 삼았다고 따가운 시선을 보낼 뿐이니 문제를 해결하려고 한 것인데 오히려 이중고를 겪고 있다. 너무 힘없는 사람은 억울하지 않나 하는 생각이 있어서 상담하게 됨 (2021년 3월, 한국여성민우회)

팀장의 언어, 신체적 성희롱이 반복되었다. 휴무날 집 근처로 찾아와 불러내기도 하였다. 회사에 신고하였고 조사가 진행되었는데 진술이 상반되는 점, 팀장이 똑같은 행동을 한 다른 직원은 진정하지 않은 점, 직접적인 증거가 없는 점, 팀내 분위기를 좋게 하기위한 행동이라는 이유로 직장 내 성희롱은 대부분 인정되지 않았고 휴무날 불러낸 것은 직권남용으로 징계처리 되었다. 최고책임자인 팀장 편만 들었고 나와 팀장이 평소 친하지 않았나며 증인이 되어준 참고인 동료들에게 묻는 2차 피해까지 발생하였다. 고민 끝에 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정하였는데 근로감독관은 진술서를 보며 접근처로 불러낸 것은 1회성이기 때문에 성희롱이라고 판단하기 어렵고, 직접적인 증거가 없으면 판단하기 어렵다, 회사에서 조사하고 인정된 부분이 있으니 더 두고 보는 것은 어떠한가를 말하였다. 언제든지 다시 진정할 수 있다하여 진정을 취하하려고 하는데 어떻게 해야 하는지(2023년 4월, 수원여성노동자회)

동성 간 직장 내 성희롱으로 사업장에 정식 사건 조사 요청을 했으나 사업장에서 행위자 편만 들고 조사가 제대로 이루어지지 않았다. 그래서 노동부에 직장 내 성희롱 진정을 하러 갔는데 근로감독관이 그런 직장 그만두고 다른 직장 찾으라, 복지플러스센터 직원들 다 내 후배다, 더 좋은데 취직시켜주겠다는 말을 했다. 노동부를 찾은 이유는 성희롱 여부를 제대로 판단받아 사업장에서 제대로 조치하지 않은 억울함도 해소하고 행위자에게 잘못된 만큼의 댓가를 치르게 하고 싶어서

찾은 것이지, 직장을 옮기고 싶어서가 아닌데 진정은 안 받아주고 계속 그런 곳 왜 다니냐는 말만 해서 너무 힘들었다. 고용평등상담실과 지속적으로 상담하면서 제대로 준비해서 노동부 진정을 할 수 있었고, 직장내 성희롱을 인정받을 수 있었다. (2023년 6월 전북여성노동자회)

어린이집 급식실에서 일하며 연단위로 재계약을 한다. 근무는 한해가 바뀌는 연말에 계약기간이 다되어 재계약을 연장하는 과정에서 며칠이 부족하다는 이유로 원장은 퇴직금을 지급하지 못하겠다고 하여 고용평등상담실에 첫 상담을 진행한 후 지청에 진정서를 제출하기로 하였다. 원장도 자료를 제출하고 노무사까지 동반해서 우리는 퇴직금을 줄수 없다고 했다. 노동부에서는 자세한 조사도 없이 이 건으로 퇴직금 받기 어렵다고 하면서 사건 종결처리하여 피해자 너무 억울하여 본 기관 자문변호사와 함께 민사소송으로 대응 하여 퇴직금 지급받음(2021년 11월 경주여성노동자회)

(3) 노동법의 사각지대에 있는 피해자들의 상담을 고용노동부가 했을 때, '당신은 법을 적용받지 않는다.' 외에 할 수 있는 말이 있는가.

대부분의 여성들은 국가의 행정력이 미치지 못하는 소규모, 비공식 사업장에서 일하고 있거나 비정규직, 시간제 일자리, 사용자에게 근로자의 고충에 대한 고용계약상의 책임을 요구하기 쉽지 않은 고용계약(간접고용, 특수고용) 조건 속에서 일하는 경우가 대부분이다. 불안정 고용상태에서 일어나는 각종 차별과 성희롱, 노동권 침해가 발생하는 경우 마지막으로 자신의 권리구제를 위해 고용노동부를 찾았다가 오히려 자신에게 적용되기 어려운 법제도의 존재를 확인하는 사례가 많다.

법인대표의 성희롱을 진정하려고 할 때 '법인대표는 처벌이 안 된다'라는 고용노동부의 답변, 직장 내 성희롱을 문제제기했다는 이유로 해고되었지만 5인 미만 사업장은 부당해고가 있어도 구제방법이 없다는 답변 속에서 피해자의 문제해결의지는 더 이상 나아가지 못한다. 그러나 고용평등상담실은 상담에 그치지 않고 직장 내 성희롱 가해자에 대한 과태료 처분조항을 '사업주'에서 '사업주 및 법인대표'로 변경하는 방안을 검토하고 법제도적으로 변화를 촉구하는 활동, 근로기준법 5인 미만 사업장으로 확대 등 법의 한계를 수정하여 취약한 노동자의 법적구제방안을 사회적으로 구축하고자 노력하고 있다.

법인대표의 성희롱으로 퇴사를 했다. 고용노동부에 진정하려고 하니 법인대표인 경우 개인사업주와 다르게 즉시 처벌은 안 된다고 하더라. 노동자 입장에서 회사 대표는 실질적으로 사장과 다름이 없는데 처벌이 다르다니 억울하다. (2022년 1월, 서울여성노동자회)

대표와 단들이 근무하고 있는데 육아휴직대체인력으로 일하고 있었다. 인수인계가 끝나자마자 성희롱 발언을 많이 하기 시작했고 퇴사한 여직원과 비교하며 직접적인 성적 묘사를 하고 사무실에서 술을 마시고 나체로 자는 시각적 성희롱까지 있었다. 남자친구와 함께 대표면담을 하니 성희롱을 인정하며 사과하고 무마되는 듯 했으나 별일 아닌 일에 화를 내는 등 이후 피해자를 매우 힘들게 했다. 이후 피해자가 도저히 다닐 수 없어 퇴사의사를 밝히자 신고할까 두려웠는지 성희롱사실을 부인하며 남자친구가 협박했다며 오히려 고소의사를 밝혔다. 피해자가 본 상담실과 상담 후 고용노동부에 진정을 넣었고 진정 후 조사를 하는 과정에서 대표가 법인대표로 법적조치가 한계가 있다며 다시 고용평등상담실로 연계하였다. 고용노동부에 진정을 넣으면 처벌과 해결을 기대했던 피해자를 상담과 심리치유프로그램을 병행하여 지속적으로 케어했다.(2023년 3월, 한국노총광양지역본부)

대형마트 내 임대 매장에서 일했다. 마트 간부직원이 관할 매장 직원들에게 지속적인 성희롱 발언과 욕설을 했다. 여직원 중에서 성희롱 당했다는 말이 10명도 넘게 나왔다. 익명으로 제보하였는데 (중략) 가해자는 평소처럼 출근을 하고 있다. 반면 나는 해고되었다. 매장주는 나를 퇴직시키지 않으면 불이익을 주겠다고 마트 측이 압박해 어쩔 수 없었다고 말했다. 주변 매장 사람들도 마트 측이 해고를 요구했다고 말하는 것을 들었다. 하지만 마트 측은 성희롱 신고와 해고는 전혀 별개의 문제라면서, 자신들은 임대매장 직원 해고에 대한 권한이 없다고 말하고 있다. 이 건으로 고용노동부에 진정을 하였는데, 노동지청 근로감독관은 우리가 협력업체 직원이기 때문에 직장 내 성희롱이 아니라 제3자에 의한 성희롱이라고 했다. 따라서 고평법 14조 2항 ‘피해자 불이익 금지’ 조항에 해당되지 않는다고 했다. 또한 내가 근무한 매장이 4인 이하 사업장으로 되어 있기에 부당해고가 성립이 안 된다고 했다. 마트 측이 매일 직원조회를 하고, 임대매장 직원들이 마트 사무직원들의 통제를 받고 있음에도 그렇다고 한다. 노동부에서는 사건을 조사할 의지도 전혀 보이지 않는다. (2014년 2월, 한국여성민우회)

또한 ‘근로자가 아니다’라는 협소한 해석으로 어떠한 보호도 받지 못한 채 노동을 제공하는 사람들이 제도적 보호의 사각지대로 방치되는 결과가 이어지고 있다. 특히 플랫폼노동, 비정형노동, 특수고용, 프리랜서 등 불안정한 고용형태로 주변화되어 일하고 있는 여성노동자들의 규모는 더욱 빠르게 확산되고 있다. 근로자성이 인정이 되지 않아 직장내 성희롱도, 임금체불도 인정받기 어렵다고 전달받은 사례 등 노동법 상 지위가 취약한 사람들을 위한 지원 입법과 정책의 필요성이 상담현장에서 끊임없이 확인되고 있다. 이에 상담과정에서 법제도를 해석하고 그 의미를 확장해나가는 작업은 매우 중요한 일이지만, 고용노동부의 답변은 ‘노동자가 아니다, 어렵다, 안 된다’로 일관된다.

일하는 동안 성희롱 발언, 신체적 접촉 등으로 너무 힘들었는데 회사 다니는 동안은 보복할까봐 두려워서 말 못하고 퇴사하고서야 겨우 상담을 받았다. 노동부에서 상담 받았는데 프리랜서 계약 이기도 하고, 퇴사했기 때문에 신고도 안 된다고 하더라. 매달 250만원 받고 일하기로 한 계약이었는데 이게 왜 프리랜서 계약인지도 모르겠고, 퇴사 후에 문제제기를 못 한다는 것도 너무 억울하다(2021년 5월, 한국여성민우회)

10년 넘게 아이돌보미로 센터에서 일하다가 다쳤다. 산재처리를 했는데 치료 후 복직하고 싶다하니 나이도 많은데 계속 그만두라는 식으로 이야기했다. 센터에서 일을 주지 않아 결국 그만두게 되었는데 임금이나 퇴직금 등 제대로 계산이 안 되었고 어떻게 계산된 건지 설명도 없어서 다투다가 결국 노동부에 진정을 넣게 되었다. 민원실에서는 근로감독관에게 물어보라해서 어떻게 해야 하나 물으니 노동자성이 아직 법원에서 판단이 되지 않아 여러 가지로 판단이 어렵다고 하였다. (중략) 구체적으로 설명을 해주지 않아 답답해서 고평실을 안내받아 상담받게 되었다(2022년 6월, 수원여성노동자회)

성추행 사건으로 회사를 그만두게 되었고, 가해자는 아직도 근무하고 있다. 대표는 나를 해고했고, 폭력을 행사하며 월급조차 주지 않았다. 노동부에 진정을 넣고 노동위원회에 부당해고 구제신청을 넣었다. 그런데 5인 이하 사업장이라는 이유로 노동위원회에서 신청을 각하했다. 영업팀과 대면상담업무를 하는 사람들이 있는데 상시적으로 사업장에 출근하는데도, 이 사람들은 특수고용형태라서 노동자가 아니라는 것이다. 노동자라는 것을 인정받기 위해 동료들이 필요한 서류도 다 내주었는데도 안 되었다. 노동부는 이 사건은 '우리 소관이 아니다. 노동부 취지에 맞지 않는다. 여기서 다루는 것이 아니다'라고 말한다. 사건에 관심을 보이지 않는다. 이전에 이 회사의 다른 진정 건을 접수받은 적이 있다고 근로감독관에게 묻자, 다른 임금체불 건이 있음에도, 없다고 했다.(2014년 2월, 한국여성민우회)

A회사에서 성희롱이 있었고 행위자도 같이 옮기게 되었다. B회사로 전직원이 옮기게 되었는데 본질적으로 고용승계나 다름없었다. 행위자와 같이 근무할 수 없어 고민 끝에 신고를 했으나 노동부에서는 고용승계로 볼 수 없다고 했다. 노동부에 갔더니 성희롱은 맞지만 책임은 현 회사에 없다고 보았다. 이해가 되지 않아 고용평등상담실을 찾아 상담 후 의견서를 보냈고 감독관이 고용승계가 안 되는 부분은 법률적으로 어쩔 수 없다고 했다. 옮긴 후에도 담당자가 2차 가해를 했기 때문에 사업장관리감독을 요구했으나 교육, 분리조치(피해자 근로시간 조정) 등 추후시정조치가 됐다고 보고 관리감독은 나가기 어렵다고 했다. 고충을 알면서도 모른 척하고 의미없는 분리조치를 했던 회사에 신뢰가 없고 너무 힘들었다. 그럴 때마다 고용평등상담실에서 회사를 다닐 수 있도록 지지받으며 회사 측에 면담요청 및 상담 등을 지속해나갔다.(2021년, 수원여성노동자회)

피해자들은 고용노동부에 상담 혹은 진정을 제기하는 과정에서 고용평등상담실을 안내 받기도 한다. 고용평등상담실로 연계된 피해자와 심층적인 상담을 통해 진정신청과 진술을 원활하게 할 수 있도록 안내하고, 고용노동부가 하기 어려운 심리치료지원연계를 통해 피해자의 상황을 조력하여 고용노동부와 근로감독관이 사건해결과정을 원활히 진행할 수 있도록 협업하는 것은 의미있는 사례다. 그러나 '고용노동부가 내 피해를 더 이상 증명할 수 없다고 얘기해놓고 고용평등상담실을 안내'하거나, 피해자가 고용평등상담실 연계를 '이 조차 들을 시간이 없는 것인가'라는 생각이 들 정도로 책임을 전가하는 형태를 띠기도 한다.

피해자는 5인 사업장에서 지속되는 언어적 성희롱을 입다가 최근 사업주로부터 성추행 피해를 입고 경찰에 신고한 후 지방관청에 직장 내성희롱으로 진정 신청을 하려 하였으나 고용평등상담실을 먼저 안내 받고 신청 전 내방. 사건으로 인해 경향이 없고 신고서 작성이나 진술에 어려움을 겪는 피해자를 충분한 상담을 통해 안정시키고, 신고서 작성과 진술 정리에 대한 조언을 통해 진정 신청과 진술을 원활하게 진행할 수 있었음. 근로감독관이 피해자의 진술을 모두 들을 수 없고, 사건 관련 객관적 사실과 증빙 자료를 요구하는 경우가 많은데, 피해를 입은 피해자의 입장에서 자신의 피해를 호소하려는 경향이 강하고 1차적으로 피해자로서 인정받고 싶어함. 1명의 근로감독관이 다루고 있는 사건이 매우 많고 수많은 진정 사건들 속에서 사건을 제대로 파악하고 해결 과정을 원활하게 진행하기 위해서는 풍부한 사건 진행 경험이 있는 고용평등상담실과의 협업이 사건 관리와 해결에 보다 효율적임.(2023년, 대구여성회)

고용노동부에 진정을 넣었으나 심층적인 상담과 진행과정에 도움이 될 수 있을거라고 하며 고용평등상담실로 연계된 사례로서 여자 2인 근로 카페 근로자로 대표자가 성희롱, 폭행, 급여미지급 등으로 힘든 근로자였다. 20대 중반에 결혼한 피해자에게 공부는 안하고 연애만 한 취급을 하고, 손님에게 욕설을 해서 나가게 하는 지시를 하며, 안 보이는 곳에서 신체접촉을 하는 육체적 성희롱을 함, 신메뉴 가격 오해로 뒷목을 때리는 폭행도 함. 4대보험을 공제한 급여를 지급했는데 실제로는 4대보험도 가입이 되어있지 않아 급여를 제대로 다 받지 못함. 성희롱과 폭행으로 인한 정신적 피해는 심리치유 프로그램을 통해 치료를 하였으며 검찰에 제출할 증거자료 수집을 위해 동반상담을 진행하여 피해자를 케어 함.(2022년 5월 한국노총광양지역지부)

직장 내 성희롱으로 노동청에 진정하기 위하여 노동청에 방문하였다. 민원실에서는 증거가 없으면 성희롱으로 인정하기 어렵다고 했다. 행정 처분을 내기 위해서는 명확한 증거가 있어야지 안 그러면 행정 소송에 걸린다고도 했다. 그러더니 고용평등상담실에 가면 상담을 해준다며 몇 군데를 안내했다. 내 피해를 더 이상 '증명'할 수 없다고 못 박아 놓고 고용평등상담실에 가면 무엇이 달라진다고 가보라고 하는지 이해가 되지 않았다. (2022년, 여성노동법률지원센터)

직장 내 성희롱으로 고용노동부 진정을 넣고 첫 조사를 받았다. 근로감독관이 길고 긴 내 이야기를 듣는 것이 너무 힘들었는지, “고용평등상담실에 전화하면 법률지원을 받을 수 있으니, 대리인을 선임해서 오는 것이 어떨겠느냐.”라고 하였다. 그곳에서 사건 내용을 ‘정리’해준다고 하면서 말이다. 노동청 진정을 준비하면서 하고 싶은 이야기를 많이 털어냈다고 생각했는데 이 조차도 들을 시간이 없는 것인가 하는 생각에 서글퍼졌다. 당시 이미 법률지원에 대한 것은 알아봤었고 상담도 모두 한 상태였다. (2021년, 여성노동법률지원센터)

(4) 고용평등상담실을 전면중단하고 고용노동부 8개 지청이 직접 상담을 한다는 것은 여성노동자의 마지막 보루를 중단하는 것이다.

지금 여성노동자들은 고용평등을 위한 법제도적 인프라가 실효성 있게 작동되기 어려운 구조 속에 존재한다. 이에 고용평등상담실은 차별피해당사자를 둘러싼 상황, 고립되는 당사자, 복합적이고 교묘하게 진행되는 차별에 직면한 여성노동의 현재를 읽어내고, 차별에 대한 이해도와 인식의 변화를 감지해내어 사회변화를 이끌어가고자 활동하고 있다. 그러나 24년간 구축되어온 전국의 19개 민간 고용평등상담실을 전면중단하는 것은 취약한 위치에서 아무런 도움을 받지 못하고 있는 여성노동자의 마지막 보루를 중단하는 것과 같다.

여성노동자들은 민간에만 있지 않다. 지역 공공기관, 공무원, 위탁기관 이런 곳에서 일어나는 부당한 일들을 상담할 곳은 관보다는 민간이다. 민간 고평실이 필요한 이유다. 이런 공적 영역에서 일하는 여성노동자가 직장 내 성희롱, 괴롭힘, 업무상 불이익 등을 오래 고민하다가 상담하는 경우도 많다. “내부에 해도 해결이 안 되고 내 이야기가 안 퍼지게 믿고 상담할 수 있는 곳은 이곳 밖에 없다”며 찾아온다. 이들이 상부기관에서 직접 운영하는 상담 가능한 곳, 노동부 진정을 넣을 줄 몰라서 안 가는 것이 아니다. 본인이 공적 영역에 있다보니 비밀보장을 바랄 수 없기 때문이다. 아무리 비밀보장 원칙으로 해준 다해도 거리낌이 생길 수밖에 없다. 그런 이유에서도 민간의 여성단체, 오랫동안 지역적 신뢰가 구축된 곳이 여성노동자에게는 반드시 필요하다.

고용노동부가 민간고용평등상담실을 폐쇄하고 8개 지청에서 직접 상담을 진행하겠다는 계획은, 고용노동부의 성차별적인 관점으로 상담과 사건처리과정에서 이어지고 있는 2차 피해와 무분별한 합의 유도, ‘혐의없음’ 종결로 권리구제에 길을 막는 기관 스스로의 성찰이 있었다면 추진되기 어렵다. 또한 노동법의 사각지대에 있는 피해자들의 호소에 ‘당신

은 법을 적용받지 않는다', '법으로 할수 있는 것은 없다'라는 고용노동부의 답변 외에 어떤 것도 남기지 않겠다는 국가의 선언이다.

3) 고용평등상담실이 바뀌어낸 여성노동자를 위한 법·제도 그리고 노동환경³⁰⁾

고용평등상담실은 피해자의 이야기를 통해 현장의 문제를 해결해 가는 과정에서 여성노동자들이 필요한 법과 제도를 만들어 왔다. 고용평등상담실을 운영하는 주체들은 상담을 하나의 상담, 피해자 한 명의 이야기만 해결하면 끝나는 것이라고 생각하지 않았다. 개별 피해자들이 겪는 불운한 사건이 아니라 구조적 문제로 이해했고, 시스템을 바꾸는 방향을 고민했다. 이는 고용평등상담실 간의 네트워킹을 통해 꾸준히 유사상담을 살피고 경향성을 파악하는 노력을 하였기에 가능한 것이었다. 하나의 상담 과정에서 여성노동자들의 어려움이 현행법과 제도로 해결되지 않으면 다른 고용평등상담실의 유사 상담이 있는지 확인하고 토론하는 과정을 밟아왔다. 법·제도상의 맹점이 발견되면 이를 연구하여 토론회를 개최하고, 사회적 문제제기를 통해 여론을 만들었다. 이후 국회를 설득하여 법을 개정하는 활동을 펼쳤다. 현장에서 문제제기하여 바꿀 수 있거나 새로 도입해야하는 제도들은 장시간 전국 각지에서 협의와 논의를 통해 바꾸어 나갔다. 가장 많은 여성노동자들을 보호하고, 권리를 보장하는 방법은 사회적 기준인 법과 제도를 여성노동자의 시각으로 바꾸는 것이기 때문이다.

고용평등상담실은 법제도를 변화시키는 한편 직장 내 문화나 작업 환경을 개선하는 활동도 병행하였다. 상담을 통해 접수된 사안을 계기로 개별 직장의 문화를 바꾸는 작업을 꾸준히 진행해 왔다. 문제 해결 과정에서 사업주에게 문제의 근본은 성차별과 위계적 조직문화임을 알려주고 직장 내규와 문화를 바꾸도록 노력한 결과이다. 사건 발생 지역에서의 경각심을 불러 일으켜 주변 기업들의 변화를 유도하는 역할을 하기도 하였다. 이는 피해자와의 협의를 통해 적절히 언론보도 등 이슈화를 기획하고 지역자원을 조직하였기 때문이다.

이러한 활동들은 관이 할 수 없는 일이다. 관은 중립을 견지한다는 이유로 온전히 노동자 편에 서기 어렵다. 하지만 노동자와 사업주는 힘의 배분이 평등하지 않다. 노동자는

30) 작성 : 수원여성노동자회 배진경 회장

사업주와의 관계에서 약자일 수밖에 없다. 노동자가 사업주와의 싸움에서 조금이라도 더 대등한 위치를 만들기 위해서는 노무사나 변호사의 도움을 받을 수밖에 없다. 하지만 이는 많은 비용이 필요하다. 노동자가 수입이 적은 약자일수록 이 비용을 감당하기 어렵다. 게다가 과정이 길어지게 되면 심리적, 물적 압박이 가중된다. 피해자들은 포기하고 싶은 마음이 커지게 된다. 그럴 때마다 응원과 지지를 보내면서 피해자들과 동행하는 고용평등상담실의 역할은 더 커질 수밖에 없다. 온전히 노동자 편에서 일하는 민간의 공공 인프라가 절대적으로 필요한 이유다. 고용평등상담실 운영주체가 민간에서 관으로 이관된다면 사용자가 가진 상대적 힘의 우위는 더욱 강화될 수밖에 없다. 노동자에게 필요한 것은 중립을 견지하는 판관이 아니라 흔들리지 않는 노동자의 편이기 때문이다.

고용노동부는 조직 내 원스톱 시스템이 작동되면 내담자의 문제가 해결된다고 주장하지만 이는 고용평등상담실의 방대한 역할을 이해하지 못 하기 때문이다. 고용평등상담실을 평가하는 앙상한 기준인 상담 실적에만 집착하여 정작 고용평등상담실이 한국 사회 안에서 어떤 일을 담당하고 있는지 제대로 알지 못 하기 때문이다. 상담은 현장을 파악하는 기초자료이다. 민간 고용평등상담실은 상담을 통해 현장의 문제점을 파악하고 다른 여성 노동자들이 같은 문제를 겪지 않도록 법과 제도를 바꾸고 사회문화 캠페인을 진행해 왔다. 이와 함께 재판이 진행되는 동안 지속적으로 내담자와 동행하며 지원하여 다양한 판례와 결정례를 쌓아 왔다.

(1) 법·제도 개선

① 직장 내 성희롱 ‘불리한 처우’ 관련 규정 남녀고용평등법에 명시

상담은 피해자의 현실을 정확히 알게 했다. 직장 내 성희롱 피해자와 그의 조력자들은 직장 내에서 2차 피해³¹⁾에 시달렸다. 2차 피해는 피해자의 피해 주장을 인정하는 대신 모략과 음해의 프레임을 피해자에게 덧씌우고 이들에게 해고, 정직, 전보배치, 집단 따돌

31) 남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률 14조 6항에는 2차 피해를 ‘불리한 처우’로 이름 하며 다음 각 호의 내용을 금지하고 있다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

림 등의 불이익을 주는 행태로 나타났다. 가해자는 직장 내에서 권력을 가진 이들이었고, 피해자들은 항상 권력 관계의 하층에 위치하고 있었다. 가해자는 권력을 가진 이들과의 카르텔을 통해 자신이 무고 혹은 괴롭힘의 피해자인 양 상황을 뒤집어 버렸다.

2014년 르노삼성자동차에서 발생한 직장 내 성희롱 사건이 한국여성민우회 고용평등상담실에 접수되었다. 고용평등상담실과 여성, 노동단체를 중심으로 한 공동대책위원회가 꾸려졌다. 사건의 핵심은 직장 내 성희롱에 대한 2차 가해였다. 사건은 2013년 6월에 시작되어 약 8년간의 싸움 끝에 민사, 형사 모두 대법원에서 피해자의 승소로 막을 내렸다. 2018년 4월 파기환송심에서 회사에 2차 가해의 책임을 물어 4천만원의 배상을 선고했다. 공대위는 고비고비마다 여론을 환기시키며 2차 가해의 심각성을 알려내었다.

2016년 고용평등상담실 운영주체 중 하나인 서울여성노동자회는 직장 내 성희롱 피해 피해자들을 대상을 직장 내 성희롱 2차 불이익 실태조사를 실시하였다. 2013년 무렵부터 직장 내 성희롱 2차 피해가 전국의 고용평등상담실로 손에 꼽히게 접수되고 있었기 때문이다. 실태조사 응답자 중 57%는 직장 내 성희롱 문제제기로 회사로부터 불이익 조치를 받았다고 답하였다. 직장 내 성희롱 발생 후 6개월 후에도 해당 직장에 재직 중인 피해자는 28%에 불과했다. 직장 내 성희롱은 2차 피해와 퇴사를 수반하고 있었다. 고용평등상담실은 여러 경로를 통해 직장 내 성희롱 2차 피해의 심각성을 알려내었다. 그리고 이에 그치지 않고 법제도 개선을 준비하였다. 2017년 '직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법개정 토론회³²⁾'를 개최하여 피해자 보호를 위한 촘촘한 법제도 개선에 대한 논의를 모았다. 이용득 의원실과 함께 토론회를 개최한 후 이어 8월 이용득 의원을 통해 법제도 개선안을 발의하였다. 2017년 11월 한샘 성폭력 사건이 발생하자 정부와 국회가 움직이기 시작했다. 8월에 발의해 놓았던 법안이 11월에 통과된 것이다. 법안은 2차 피해의 예방과 피해자 보호를 위한 내용을 강화하였고, 사업주 책임과 벌칙 및 과태료의 상향 조정이 이루어진 상태로 통과되었다.

② 직장 내 성희롱 피해자에 대한 심리정서 지원 제도화

그동안 노동상담은 사건 해결에만 집중해 왔다. 하지만 노동상담은 사건 해결만으로 끝

32) 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제정 30년을 기념하여 개최된 토론회로 고용평등상담실 운영단위를 중심으로 주최하였다. 주최단위 : 광주여성노동자회, 대구여성노동자회, 대구여성회, 대전여민회, 마산창원여성노동자회, 부산여성회, 부천여성노동자회, 서울여성노동자회, 수원여성노동자회, 안산여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 인천여성노동자회, 전북여성노동자회, 한국노총 충북지역본부, 한국여성노동자회·이용득 국회의원

나지 않는다. 고용평등상담실 상담사들은 피해자들과 밀착 상담을 하면서 불안하고 우울한 심리 상태를 수없이 목도하였다. 고용평등상담실 상담사들은 수많은 직장 내 성희롱 피해자들을 대면하면서 피해자들의 심리상태에 주목하였다. 피해자들은 하나같이 정신적으로 피해를 입은 상태였다. 다른 노동사건, 형사사건과 달리 직장 내 성희롱 피해자들은 주변에 더욱 많은 적을 둘 수밖에 없었다. 가해자와 가해자의 옹호자들 그리고 이들의 권력 아래 놓인 동료들. 사건 발생 전에는 친밀한 관계였지만 사건이 발생하면 이들은 적으로 돌변했다. 가해자들은 언제나 조직 내에서 큰 권력의 소유자였으며 피해자들의 생존권을 쥐고 흔드는 이들이었다. 이러한 현실은 피해자들의 조직 내 입지를 약화시키며 동료의 지지와 응원이 아닌 비난을 받는 상태를 만들었다. 피해자는 점점 고립되면서 심적, 물적 상처를 심각하게 받고 있었다.

서울여성노동자회는 2015년, 2013년 1월-2015년 7월까지 내담한 직장 내 성희롱 피해 여성들을 대상으로 '직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향' 설문조사를 진행하였다. 100명이 응답한 조사 결과, 직장 내 성희롱 피해자들의 상당수가 심각한 외상 후 스트레스 장애(PTSD)를 경험한 것으로 나타났다. 2015년 '직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회'에서 설문조사 결과를 발표하고 피해자에 대한 심리정서 지원 프로그램이 필요함을 주장하였다. 이후 고용평등상담실은 고용노동부에 피해자 중 심리정서 지원이 필요한 이들을 위한 심리상담 지원 프로그램을 제안하였다. 이 제안은 수용되어 2018년부터 제도화되어 운용되고 있다.

그림 28] 심리정서치유 프로그램 운영 실적



* 자료 : 고용노동부 양성평등정책담당관 제공 자료

심리상담은 각 고용평등상담실에서 심리정서지원단을 꾸리거나 심리상담 전문기관과의 연계를 통해 진행된다. 이 프로그램은 피해자들에게 큰 호응을 얻고 있다. 심각한 정신적 타격을 입은 피해자들은 자신의 상태가 어떤지 깨닫거나 주변의 조언을 얻기도 힘들다.

이런 상태에서 문제 해결에만 집중하면서 상태가 점점 나빠지는 경우가 많다. 사건 해결 과정에서 자신이 진정 원하는 것이 무엇인지, 어떤 방법이 자신에게 보다 나은 것인지 판단하기 어려워지는 것이다. 허나 심리상담을 통해 마음을 돌볼 수 있는 기회를 제공하여 피해자들의 상태는 상담 이전보다 훨씬 건강해지고 있다. 위 그래프에서 보듯이 심리정서 치유 프로그램은 해마다 인원과 횟수가 증가하고 있다. 피해자들은 후기를 통해 '극도의 우울증에서 벗어날 수 있었다', '약물에 의존하지 않게 되었다', '주변 관계에도 변화가 생겼다' 등의 긍정적인 변화를 전해왔다. 위 그래프에서 보듯이 해마다 심리상담을 지원하는 인원과 횟수는 증가추세에 있다. 꼭 필요한 사업이고 원하는 이들이 많다는 의미이다. 헌데 2024년 고용노동부 예산을 보면 1억원으로 2023년 1억 5백만원에 비해 5백만원이 감소한 것으로 계획되어 있다. 현장의 필요는 증가하는데 정부의 계획은 현장의 요구에 역행하고 있다.

③ 피해자의 유급휴가 명령 법제화, 작업거부권·작업중지권 요구

2009년 여성노동자회는 직장 내 성희롱 피해자들의 '작업거부권'을 주장하기 시작했다. 성희롱 가해자는 피해자와 매일 마주치는 직장의 같은 공간에서 생활하는 이들이었다. 가해자를 만나는 일은 두렵고 힘든 일이었다. 그러나 직장을 출근하지 않을 방법은 없었다. 피해자들을 위한 휴가제도가 없었기 때문이다. 병가를 내고 출근을 하지 않으면 병가를 인정하지 않아 무단결근으로 퇴사를 당했다. 때론 회사측으로부터 경제적 손해에 대해서 민사상 손해배상이 걸러오기도 했다. 작업거부권은 독일의 <일반평등대우법 제14조>에서 명시하고 있는 내용이다. '직장 안에서 성희롱이나 괴롭힘을 당한 경우, 사용자가 적절한 조치를 취하지 않거나 부적절한 조치를 취할 경우 노동자는 자신을 보호하기 위해 업무를 정지할 수 있는 작업거부권을 행사할 수 있다'는 것이다. 여성노동자회는 피해자 보호를 위한 최선의 방안이라고 판단했다. 이후 다양한 방법으로 작업거부권을 주장하며 법제화를 시도했다. 처음 이 주장을 시작했을 때, 직장 내 성희롱 피해자들만을 위한 작업 거부의 권리를 부여한다는 것이 사회 정서상 맞지 않다는 반론이 있었다. 하지만 여성노동자회는 개의치 않고 목소리를 높여왔다. 고용평등상담실로 접수된 직장 내 성희롱 상담사례 분석 보도의뢰, 각종 캠페인, 토론회 및 정책 제언 시 이 문제를 제기하였다. 특히 2012년 총선과 대선 정책으로 작업거부권을 요구하였다. 이를 받아들여 2012년 민주당 문재인 대선후보는 긴급보호권이라는 이름으로 법제화를 약속하였다. 이후 작업거부권은 당장 작업을 거부할 권리가 아닌 피해자에 대한 유급휴가로 방향을 선회하였다. 2017년 직장 내 성희롱 2차 피해 구제를 중심으로 한 남녀고용평등법 개정과정에서 피해자에 대한 유급휴가 명령이 법 안에 명시되었다³³⁾.

2018년 미투운동의 국면에서 여성노동자회는 정수기를 방문 관리하는 한 여성노동자의 상담전화화를 받았다. 이 여성은 고객의 집에서 업무를 하던 중 고객에 의해 성추행을 당하였다. 그러나 일을 중지하지 못하고 다 마치고 나올 수밖에 없었다. 정규직이 아닌 불안정한 특수고용 노동자의 신분으로 근무지 이탈과 업무불이행 등으로 회사에 징계를 받을 수 있다는 두려움, 회사로부터 보호보다는 문책을 받을 것이라는 생각이 자신의 안전보다 앞섰던 것이다. 우리나라 산업안전보건법상에는 '작업중지권'이 있다. 이는 위험 상황에서 노동자 직권으로 즉시 하고 있던 작업을 중지할 수 있는 권리이다. 하지만 작업을 중지하고 대피해야 할 급박한 위험을 주로 물리적 위험에 의한 것으로 규정하고 있는 한계가 있다. 하지만 직장 내 성희롱은 노동자의 안전과 건강을 침해하는 분명한 위협이다. 여성노동자가 성폭력 피해 상황에서 즉각 작업을 중지한다고 해서 불이익을 받아서는 안되며 이는 권리로써 보장되어야 한다. 여성노동자회는 산업안전보건법 상에 있는 작업중지권의 범위에 직장 내 성희롱을 포함하자는 운동을 시작하였다. 2018년 4월에 개최된 토론회 '미투를 넘어 안전하고 평등한 일터로 - 직장 내 성폭력을 STOP할 수 있는 권리'에서 작업중지권과 행정시스템의 개선, 성평등 담당관 제도를 요구하였다.

④ 지자체에 모성보호를 위한 전문기관 개설 촉구하여 서울시직장맘지원센터가 개소하는 계기가 됨(2012년)

모·부성권 상담은 민간이 고용평등상담실을 독자적으로 운영하기 시작한 2005년부터 2013년까지 꾸준히 증가하여, 2013년은 전체 상담 중 40.2%를 차지하였다. 당시만 해도 출산전후휴가 90일 사용도 어려워 여성노동자회는 '눈치 안보고 산전후휴가 쓰기', '축하해 90일' 등의 캠페인을 전개하기도 하고 고용평등상담실네트워크는 '모성보호 집중상담' 기간을 선포하고 모·부성권 상담에 집중했다. 육아휴직의 경우는 더욱 사용이 어렵고 사용하더라도 복귀 후 승진 평가, 업무 재배치 등의 불이익이 상당했다. 이에 서울여성노동자회는 다른 단위와 연대를 통해 서울시에 모성보호를 위한 전문기관 설립을 제안하였으며, 지자체가 이를 받아 '서울시직장맘지원센터'가 개소하게 되었다. 서울시직장맘지원센터는 개소 이후 타 지자체가 벤치마킹하며 전국적으로 설립되기 시작하였다. 또한 센터를 모델로 하여 여성가족부는 2015년 워킹맘워킹대디지원사업을 신설하였고, 전국적으

33) 남녀고용평등법 제14조 ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. [전문개정 2017.11.28.]

로 일하는 여성의 경력단절 예방과 일·생활 균형 사업을 시작하는 마중물의 역할을 수행하였다.

⑤ 직장 내 괴롭힘 관련 입법

여성노동법률지원센터는 여성이 직장에서 겪는 폭력의 다양한 문제들을 '직장 내 괴롭힘' 접근하여 논의하고 다양한 학제적, 법률적 접근을 진행하였다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘 법안을 마련하고 연구 심화를 촉진하기 위해 2016년에 최초로 「직장 내 괴롭힘 포럼」을 개최하고 이후 2018년까지 진행하였다. 이후 직장 내 괴롭힘 입법이 이루어졌다.

⑥ 노동자로 인정받지 못 하는 노동자를 위한 법·제도 개선 활동

내담자가 특수고용노동자이거나 프리랜서 등 노동자로 인정받지 못 하는 노동자일 경우, 이들을 구제할 방법은 노동법 안에서 찾을 수 없다. 다양해지는 고용형태로 인해 노동자이나 근로기준법상, 노동조합법상의 노동자로 인정받지 못하는 노동자들이 많다. 고용평등상담실은 이러한 노동자들의 상담을 받으며 법개정의 필요성을 절실하게 느끼고 있다. 다각도의 방안을 통해 사건을 해결하기 위해 애쓰지만 근본적으로 법과 제도가 없는 상태에서의 대응은 몹시 어렵고 지난하다. 법이 변화된 노동환경을 반영하지 못하고 엄격한 기준으로 해석되어 불안정 고용형태의 비정형노동자들이 더욱 열악한 노동환경으로 내몰리고 있다. 이에 노동법 상의 권리를 보장 받지 못하는 경우들이 많아 다양한 비정형노동자의 노동권을 확보하기 위한 대안 모색을 위한 연구 및 토론회를 진행하였다. 한국여성민우회에서 진행한 '제도 공백: 플랫폼노동 속 여성을 말하다 (2020)', '일하는 모두를 위한 '근로기준법' 새로 고침(2021)' 등이 있다. 노동법에서 노동자성을 확대하는 문제는 쉽지 않으나 고용평등상담실은 꾸준히 내담자들과 소통하며 문제를 알려나가고 법개정을 위해 노력하고 있다.

한편 코로나 시기 프리랜서, 특수고용 노동자들은 정부가 지원하는 재난지원금에서 배제당해야만 했다. 재난지원금을 받기 위해서는 전년도에 비해 소득이 줄었거나 계약이 해지되었다는 사업주의 확인서를 제출해야만 했다. 하지만 과거와 달리 특수고용, 프리랜서 노동자들은 사업주와 계약서를 쓰고 일하지 않았다. 현장은 이미 사업주가 아닌 팀장 급에서 노동자들을 채용해서 구두계약으로 일하는 형태로 달라져 있었다. 계약해지와 소득 감소를 증명할 서류를 사업주에게 달라고 할 수가 없었다. 고용평등상담실에 이러한 호소성 상담이 접수되었다. 상담원들은 내담자들에게 달리 어떤 방법이 있는지를 질문하였고, 내담자들은 3.3%의 소득세 신고가 이미 국세청에 되고 있으니 전년도 소득과 올해 감소

분의 비교가 가능하다는 대안을 제시하였다. 이 방안은 11개 여성노동자회 중앙 조직인 한국여성노동자회에 전달되었다. 한국여성노동자회는 여성가족부 장관 간담회(2020. 5. 7)에 참석하여 개선안을 제안하였고, 특수고용, 프리랜서 노동자들도 이 방법을 통해 2차 재난지원금부터는 지급받을 수 있게 되었다.

⑦ 직장 내 성희롱 피해자가 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있도록 제도 개선

직장 내 성희롱 피해자들은 여러 가지 사유로 직장을 유지하기 어려운 경우가 발생한다. 심신이 지쳤거나 가해자와의 분리가 어려운 작은 사업장, 사업주 혹은 법인 대표와의 사이에서 사건이 발생한 경우 등 그 경우의 수는 매우 많다. 본인의 선택이 아니라 직장을 그만둘 수밖에 없는 상황으로 내몰려 퇴직하지만 실업급여를 받을 수 없었다. 고용보험법 시행규칙에는 별표 2의 '수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유' 중에는 '3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우'가 명시되어 있다. 하지만 성희롱에 의해 퇴사하였다는 사실을 노동자 본인이 입증해야 했다. 고용노동부의 진정 결과나 회사측의 성희롱 인정 서류가 필요했고, 심지어 검찰에 송치되어도 재판의 결론이 나지 않았기 때문에 인정할 수 없다는 고용센터도 부지기수였다. 고용센터마다 인정하는 기준도 달랐고, 무엇보다 피해자들이 직장 내 성희롱으로 결론을 내기까지는 많은 시간이 소요되어 퇴직 후 바로 실업급여 수급은 어려운 일이었다. 고용평등상담실은 상담확인서를 발급하며 고용센터와 협의를 도왔지만 고용센터마다 다른 기준을 적용하여 어렵기는 마찬가지였다. 여성노동자회 고용평등상담실은 머리를 맞대고 대안을 고민했다.

많은 내담자와 상담 후 상실(이직)사유코드에 직장 내 성희롱이 추가되면 문제가 쉬워질 수 있다고 판단하였다. 고용평등상담실은 고용노동부와의 간담회를 통해 꾸준히 문제 제기하였고, 사회적 이슈화를 위해 노력하였다³⁴⁾. 그 결과 2022년 상실(이직)사유코드에 직장 내 성희롱이 신설되었다. 이를 통해 직장 내 성희롱으로 인한 퇴사자 규모도 공식통계로 집계할 수 있게 되었다. 코드가 자발적 퇴사 중 한 항목으로 들어가 있고, 사업주가 체크하는 것이라 아직 수정해야 할 문제는 남아있다. 하지만 노동자의 입증서류 제출이라는 난관 없이도 성희롱으로 퇴사할 경우 실업급여를 받을 수 있게 된 분명한 성과이다. 이 역시 고용평등상담실이 수많은 사례에 대한 분석을 통해 내담자의 요구를 제도화한 것이다.

34) 한겨레, 2022.2.18., 고용보험 상실 사유 44개인데... '성희롱 퇴사'는 없다, <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1031653.html>

⑧ 법인에 의해 의한 성희롱 입법 불비 상태 해소를 위한 법 개정 활동

서울여성노동자회 고용평등상담실 2022년 상담통계를 살펴보면 총 상담은 1,140건이며 초기상담(재상담, 제외)은 564건 중 60.6%가 직장 내 성희롱 상담이다. 직장 내 성희롱 행위자를 살펴보면 상사(51.9%)가 가장 많고, 법인대표(14.7%)가 두 번째로 많다. 인천여성노동자회 고용평등상담실 통계를 살펴보면 2022년 직장 내 성희롱 상담 중 행위자의 91.2%가 직장상사와 법인대표, 사장(개인사업주)이다. 이 중 법인대표에 의한 성희롱이 24.6%를 차지하고 있다. 허나 이렇게 많은 비중을 차지하고 있는 법인대표를 마땅히 처벌할 방법은 없다. 국회는 2001년 직장 내 성희롱 관련 과태료 규정 신설 당시, 직장 내 성희롱에 대해 사내 조치로 규제가 불가능한 사안에 대해 외부 제재인 과태료를 부과하고자 하였다. 허나 과태료 부과 대상을 '사업주'라고만 규정함으로써 법인 대표자를 제외하는 오류를 범했다. 현장은 이로 인해 많은 피해자가 발생하고 있다. 법인 대표가 성희롱 행위자인 경우, 고용노동부에 진정을 해도 '상급자'라고 해석하여 회사에서 징계를 하게 한다. 법인 대표가 스스로를 '셀프 징계'하라는 격이다. 이는 명백한 입법불비 상태이다.

법인대표의 성희롱은 퇴사를 생각해야 하며 주변 동료의 도움도 받기 힘들다. 또한 소규모사업장은 직장 내 성희롱 조사 시 신고내용을 그대로 행위자가 알게 되므로 어떻게 대응해야 할 지 막막하다는 상담으로 법인대표의 성희롱은 더 강압적으로 작용하는 것을 알 수 있다. 또한 법인대표는 사업주가 아닌 상급자로 해석됨으로써 사업주 처벌 대상에서 제외되고 있는 현실이기 때문에 지방관서에 진정해도 시정조치만 하게 되므로 먼저 사내처리를 위해 사내에 제기하기까지 많은 갈등과 고민을 하게 되고 퇴사를 고려해야 가능하다³⁵⁾. 고용노동부를 찾아간 피해자들은 법인대표에 의한 성희롱은 해결방법이 없다는 대답을 듣고 와야 한다.

“대표가 성희롱을 해 직장 내 성희롱으로 고용노동부에 신고했더니 회사에 신고하였는지 묻고 “법인대표는 처벌 어려운 거 아니죠?”라고 했다. “그게 무슨 말이냐?” 물으니 법인을 사업주로 보기 때문에 법인대표는 사업주가 아니라고 한다. 회사를 대표하는 사람이 성희롱을 하였는데 회사가 사업주로서 조치를 해야 한다는 것이 이해되지 않는다. 누가, 어떻게 조사 한다는 것인가? 신고 후 회사에서 조사할테니 기다리라해서 기다리는 동안 법인대표가 퇴사해버렸다. 회사에서는 퇴사는 걸 막을 수 없고 행위자가 퇴사했으니 달리 할 게 없다고 하는데 이래도 되는 것인가?³⁶⁾”

35) 김태임(2023), '법인대표 성희롱 처벌로 안전한 일터 구축을', 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 남녀고용평등법 개정 촉구 기자회견 발언문

위 사례는 수원여성노동자회 고용평등상담실에서 상담받은 사례를 모아 재구성한 이야기이다. 이런 사례들이 고용평등상담실로 접수되는 사례가 늘자 서울여성노동자회 고용평등상담실은 2020년 '법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회'를 국회아동인권포럼과 공동으로 개최하였다. 본 토론회에서는 현장의 사례를 통해 이 문제의 해법을 논의하였다. 남녀고용평등법은 다른 노동관계법과 달리 수급자가 '사용자'가 아닌 '사업주'로 되어 있어 그 적용범위가 좁은 문제가 있다. 남녀고용평등법 전체에서의 수급자를 사용자로 전환하는 방법과 직장 내 성희롱 가해자에 대한 과태료 처분 조항만을 '사업주'에서 '사업주 및 법인대표'로 변경하는 방안을 검토하였다. 남녀고용평등법 전체 수급자를 변경하는 방안은 시간이 걸리지만 현장은 빠른 변화가 있어야만 피해자를 구제할 수 있다 판단, 가해자 조항을 우선 개정키로 하고 법개정 활동을 펼쳤다.

2021년 11월 12일 남녀고용평등법 제39조제2항 개정안을 송옥주 국회의원을 통해 발의하였다. 이어 한정애 의원도 2023년 5월 4일, 관련 개정안을 발의하였다. 고용노동부도 이 문제의 심각성을 인지하고 2023년 5월 25일 입법 예고한 바 있다. 2023년 5월 26일, 11개 여성노동자회 소속 고용평등상담실과 한국여성노동자회는 기자회견을 열고, 빠른 법개정을 촉구하였다. 현재 본 법 개정안은 환경노동위원회에서 논의된 상태이다.

㉠ 노동자로 인정받지 못 하는 노동자를 위한 법·제도 개선 활동

피해자가 특수고용노동자이거나 프리랜서 등 노동자로 인정받지 못 하는 노동자일 경우, 이들을 구제할 방법은 노동법 안에서 찾을 수 없다. 다양해지는 고용형태로 인해 노동자이나 근로기준법상, 노동조합법상의 노동자로 인정받지 못하는 노동자들이 많다. 고용평등상담실은 이러한 노동자들의 상담을 받으며 법개정의 필요성을 절실하게 느끼고 있다. 다각도의 방안을 통해 사건을 해결하기 위해 애쓰지만 근본적으로 법과 제도가 없는 상태에서의 대응은 몹시 어렵고 지난하다. 법이 변화된 노동환경을 반영하지 못하고 엄격한 기준으로 해석되어 불안정 고용형태의 비정형노동자들이 더욱 열악한 노동환경으로 내몰리고 있다. 이에 노동법 상의 권리를 보장 받지 못하는 경우들이 많아 다양한 비정형노동자의 노동권을 확보하기 위한 대안 모색을 위한 연구 및 토론회를 진행하였다. 한국여성민우회가 진행한 '제도 공백: 플랫폼노동 속 여성을 말하다 (2020)', '일하는 모두를 위한 '근로기준법' 새로 고침(2021)' 등이 있다. 노동법에서 노동자성을 확대하는 문제는 쉽

36) 오유진(2023), '책임질 사람 없는 법인대표 성희롱, 법이 바뀌어야 한다!', 위 기자회견 발언문

지 않으나 고용평등상담실은 꾸준히 피해자들과 소통하며 문제를 알려나가고 법개정을 위해 노력하고 있다.

한편 코로나 시기 프리랜서, 특수고용 노동자들은 정부가 지원하는 재난지원금에서 배제당해야만 했다. 재난지원금을 받기 위해서는 전년도에 비해 소득이 줄었거나 계약이 해지되었다는 사업주의 확인서를 제출해야만 했다. 하지만 과거와 달리 특수고용, 프리랜서 노동자들은 사업주와 계약서를 쓰고 일하지 않았다. 현장은 이미 사업주가 아닌 팀장 급에서 노동자들을 채용해서 구두계약으로 일하는 형태로 달라져 있었다. 계약해지와 소득 감소를 증명할 서류를 사업주에게 달라고 할 수가 없었다. 고용평등상담실에 이러한 호소성 상담이 접수되었다. 상담사들은 피해자들에게 달리 어떤 방법이 있는지를 질문하였고, 피해자들은 3.3%의 소득세 신고가 이미 국세청에 되고 있으니 전년도 소득과 올해 감소분의 비교가 가능하다는 대안을 제시하였다. 이 방안은 11개 여성노동자회 중앙 조직인 한국여성노동자회에 전달되었다. 한국여성노동자회는 여성가족부 장관 간담회(2020. 5. 7)에 참석하여 개선안을 제안하였고, 특수고용, 프리랜서 노동자들도 2차 재난지원금부터는 지급받을 수 있게 되었다.

⑩ 고용노동부에 직장 내 성희롱 및 성차별 피해자 법적지원제도 마련 촉구(2022년)

서울여성노동자회는 직장 내 성희롱 피해자 상담이 증가하며, 행정적·사법적 대응도 증가함에 따라 법률전문가의 동행이 사건을 해결하는데 절대적으로 필요하다고 판단하였다. 그러나 고용노동부의 피해자 지원은 심리정서치유 프로그램 하나에 국한되어 있었다. 따라서 법적 지원제도 마련을 촉구하기 위해 일반시민을 대상으로 '직장 내 성희롱·성차별 경험과 대응유무'를 설문조사하였고, 300명의 응답자 중 가장 필요한 것은 첫 번째가 심리지원 두 번째가 법적 지원이란 것을 확인하였다. 또한 상담실과 연계된 법률전문가 지원을 받은 피해자 3명과 상담실에 상담을 진행하지 않고 개인이 사건을 대응한 피해자 1명을 대상으로 법적 지원이 사건 해결에 미치는 영향을 심층 인터뷰하고 분석하였다. 이 결과로 고용노동부 양성평등정책담당관과 간담회를 개최하고 법적지원제도 도입의 필요성을 촉구하였다. 서울여성노동자회는 고용평등상담실을 유지하며 계속해서 제도 마련을 위한 활동을 전개해 나갈 계획이다.

(2) 성평등 문화 정착을 위한 활동

① 고용성차별, 성희롱 및 여성노동자의 노동권 침해 지원 및 담론 형성(2001-2005)

- 1999년 남녀고용평등법 개정을 통한 "간접차별" 입법 및 개념화 이후, 실제 법 적용을 위한 성립요건과 판단기준에 대하여 구체화할 필요성이 대두되었다. 이에 여성노동법률지원센터에서 간접차별의 판단기준을 마련하기 위한 연구를 진행하여, 고용노동부가 향후 어떻게 간접차별을 판단해야 할 것인지 방향 제시하였다.
- '고용상 성차별의 이해 및 사례발표'(2003), '간접차별, 성희롱 구제절차에 대한 세미나'(2004) 개최 및 단행본 발간을 통해 남녀고용평등법의 고용성차별, 성희롱에 대한 활동가, 전문가의 이해를 제고하고 향후 권리구제 사례를 발굴, 지원하는 토대 마련하였다.
- 2001년 K대학교 사무보조원 부당해고(조기정년퇴직) 사건, 2002년 H협회 성차별 정년해고 사건, 2003년 OO학교 출산을 이유로 한 부당해고 사건, 2004년 OO전기 성차별 정리해고 사건, 2005년 K사 여성 승진차별 사건 등 고용성차별 피해자를 지원하였다.
- 「모성보호제도의 활용 실태 조사, 활성화를 위한 연구」를 진행하고 모성보호제도 사용으로 인해 권리침해를 받은 여성노동자 사건 상담 및 법률지원하였다.

② 가정부, 파출부가 아닌 '가사관리사'(2004-2023)

2004년 한국여성노동자회를 주축으로 전국의 여성노동자회 고용평등상담실은 가사노동자 조직인 전국가정관리사협회(이하 전가협)를 출범하였다. 사회적으로 인정받지 못하고 법의 사각지대에 있었던 가사노동자들을 조직한 것은 이들이 처한 현실의 어려움을 스스로의 힘으로 극복할 수 있도록 돕고자 함이었다. 가정부 대신 가정관리사라는 이름을 만들어 스스로를 가정관리사로 칭하게 하였다. 가정보육사, 가사관리사, 산후관리사 등 직업적 명칭을 만들어 가사노동자들이 스스로 자신을 부르는 호칭을 사회에 인식시키는 캠페인을 펼쳐나가도록 조직하였다. 한편으로 여성으로서, 노동자로서의 당당함을 불어넣기 위한 교육을 지속적으로 실시하였다. 여성노동자들은 당당해져 갔고, 자신의 직업에 대해 말할 수 있게 되었다. 그리고 스스로의 권리를 위해 움직일 수 있는 동력을 얻게 되었다. 근로기준법 적용제외 대상으로 노동자로서 인정조차 받지 못 했던 가사노동자들을 위한 특별법, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」을 10여년간의 투쟁 끝에 2021년 마침내 제정하였다. 2023년 고용노동부는 가사노동자를 부르는 호칭으로 가사관리사를 공식제안³⁷⁾하였다.

③ 취약계층 여성노동자 보호 교육·캠페인, '조직문화 개선' 필요성 담론화(2006 ~ 2010)

- 여성노동법률지원센터는 비정규직, 아르바이트, 영세 사업장의 노동자, 장애인, 외국인 여성노동자 등 상대적으로 취약한 노동자의 노동권 보호를 위한 연구 및 교육 추진. 취약계층의 고용 실태 및 노·사 인식조사와 맞춤형 노동 관련 교육, 구로 지역 비정규직 여성노동자의 권익 보호를 위한 성희롱 예방교육, 노동법 교육, 길거리 상담, 캠페인, '취약계층 노동법 교육 사업', '이주노동자의 희망 열어주기 프로젝트'를 진행하였다.
- 2008년 국내 모 기업(5000명 규모)과 함께 국내 최초 성희롱 실태조사 실시, 전직원 설문조사, 여성 인재 500여 명 전원 FGI (Focus Group Interview)를 진행하여 구체적인 성희롱 실태·방지체계 현황을 확인하고 잠재적 문제상황을 발견, 이를 바탕으로 윤리경영 강화를 위한 "조직문화 개선"을 제안하였다. 성희롱 및 성차별 예방을 위해 "조직문화 개선"이 필요하다는 점을 실증적으로 확인한 사례로서 이후 "조직문화 개선"을 담론화하였다.
- 「여성노동분쟁 해결시스템의 현황과 개선과제」, 「명예고용평등감독관제도 운영실태조사 및 활성화 방안 연구」 등 연구활동과 「동일가치노동, 동일임금원칙적용을 위한 사업장 자가진단체크리스트 사업장 매뉴얼」, 「양성평등을 위한 인사관리 매뉴얼」 마련하였다.

④ '고객에 의한 성희롱'없는 직장문화 만들기 캠페인(2008~2012)

2007년 법에 '고객 등에 의한 성희롱 방지'규정이 만들어진 이후에도, 여전히 이를 직장 내에서 문제제기하기란 매우 어려운 상황이 이어졌다. 특히 여성들이 서비스직에 종사하는 비율이 높아 고객에 의한 성희롱 등으로 인해 노동환경에 영향을 받는 경우가 많았다. 그 중 고객에 의한 성희롱에 대한 어려움을 상담으로 호소하는 식당 노동자, 콜센터 노동자들의 현실을 파악하고 알려내, 고객성희롱에 대한 대사회적 문제의식을 제고하고자 하였다. 한국여성민우회 고용평등상담실은 2010년부터 2012년까지 식당노동자의 인권적 노동환경만들기 : 식당노동자에게 존중을! '함께짓는 맛있는 노동' 캠페인을 진행하였다. 식당여성노동자 350명의 인터뷰를 통해 노동시간, 휴일, 고객 등에 의한 성희롱 등 식당 여성노동자의 노동인권실태 발표, "아줌마, 이모, 여기요"로 불리던 식당노동자에게 '차림샤라는 용어를 대안적으로 제시하고 '한그릇의 밥에 고마움을 담아요. 식당노동자에게 존중을! 거리캠페인', 상생하는 마을공동체를 위한 <참좋은 식당> 조례 만들기 등을 진행하였다. 2009년에는 상담 중 콜센터노동자가 고객에 의한 성희롱이 있는 경우에도 전화를

37) 고용노동부 보도자료, 2023.8.02., "아줌마", "이모님" 아닙니다. 가사관리사(관리사님)으로 불러 주세요.

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15339

고객보다 먼저 끊지 못하도록 하는 등 반인권적인 경우를 확인하였다. 이에「콜센터노동자를 위한 '고객에 의한 성희롱' 없는 직장문화를 위한 실천원칙」을 콜센터노동자를 고용하고 있는 다양한 기업에 회람하여 관련 문화와 규정을 개선할수 있도록 독려하는 캠페인을 진행하였다.

⑤ 축하해, 90일을 응원할게 캠페인(2010-2012)

여성노동자회는 2010-2012년 '경력단절 예방 및 일·가정 양립 인식개선 제도 요구' 3개년 사업을 실시하였다. 2001년 개정된 모부성권 관련 제도는 법적으로는 정비가 되었지만 현장에서는 여전히 노동자들이 갖기 어려운 권리였다. 여성노동자회는 전국 단위로 진행된 조사결과를 통해 세 번의 토론회³⁸⁾를 비롯, 눈치 안 보고 산전후휴가 쓰기 캠페인 '축하해 90일을 응원할게', 아버지영아육아휴가제도 도입 요구, 경력단절 예방 문제 제기, 모성보호에서 모부성권으로 일·가정 양립에서 일·생활 균형으로 담론 전환 등 담론 및 문화 전반을 바꾸는 활동을 전국적으로 진행하였다. 이를 계기로 실노동시간 단축, 행복한 노동, 행복한 삶에 대한 비전과 상상력을 불러 일으켰다. 지역 사회에서 사회인식개선캠페인, 정시퇴근+아버지 육아참여, 3090걷기대회, 우리 동네 여성노동 인권 지도 그리기 등 대중과 함께 할 수 있는 여성노동 사업 아이템을 발굴하고 지역 역량에 맞게 추진하였다. 이러한 활동으로 지역에서 모부성권을 기본권의 하나로 인식하기 시작했다. 한편 2012년 총,대선을 맞이하여 경력단절과 모부성권, 일·생활 균형의 문제를 제기하여 여성노동의 핵심의제로 부상시켜내었다. 특히 성별분업이 깨어지지 않은 상태에서 일·가정 양립은 여성의 이중부담만을 가중시킴을 주장하였다. 이를 통해 남녀 모두의 일·생활 균형이 이루어져야함을 제기함으로써 성평등한 복지국가 상을 논의하는데 기여하였다.

⑥ 금복주 사건을 계기로 대구 지역 내 성평등 실현의 필요성을 확산(2011-2016)

1985년. 여성단체들은 여성차별 정년을 없애자고 주장했다. 그 당시 여성들의 평균 결혼연령은 26세였고 이는 곧 25세까지만 노동시장에 있어야 한다는 것으로 받아들여졌다. 여성의 정년을 25세로 정한 법원 판결에 맞서 “25세 조기정년철폐” 싸움이 이어졌다. 1987년 제정된 남녀고용평등법에 의해 혼인으로 인해 차별받지 않을 권리는 법적으로 명시되었다. 이후 한국 사회에서 여성들의 결혼퇴직 관행은 점차 사라져갔다. 허나 완전히

38) 2010년 여성 경력단절 실태를 통해 본 일·가정 양립과 저출산 대안 모색 토론회
2011년 모성보호관련법 개정 10주년 기념 '일·생활 균형, 이제는 보편적 권리이다' 토론회,
2012년 임신한 여성노동자는 '불량품'인가?- 30인미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사 토론회

사라진 것으로 생각했던 결혼퇴직제가 2016년 대구 지역의 중견 주류업체인 금복주에서 발견되었다. 대구여성회 고용평등상담실에 접수된 상담이었다. 금복주는 창사 이래 58년간 결혼한 여성노동자를 모두 퇴직시켰다. 심지어 58년간 승진한 여성노동자는 단 한 명이었다. 2011년 금복주에 입사한 내담자는 제품 디자이너로 근무해 왔다. 당시에도 최초의 4년제 대학 출신 정직원으로 입사해 지난해 최초 여성 주임으로 승진하였지만 회사에 결혼 소식을 알린 후 사측으로부터 퇴사를 강요당했다. 퇴사지시를 따르지 않자 업무 배제, 집단 따돌림, 다른 부서로 발령 등의 부당한 조치와 '조직에 맞서지 말라', '네가 스스로 나가게 만들겠다' 등의 협박을 당했다. 기업의 임원은 퇴직을 거부하는 여성노동자에게 "결혼하면 그만두는 것이 관례"라며 앞장서서 퇴직을 종용하였다. 대구여성회 고용평등상담실은 이 사안으로 대구 지역 내 연대를 구성하고 대응하였다. 워낙 중요하고 큰 사안이었기 때문에 서울지역 여성·노동단체들도 연대를 구성하여 중앙 언론을 조직하고 불매 운동에 나섰다. 시민들의 분노가 들끓고 금복주에 대한 불매가 이어지기 시작하였다.

연대단위는 금복주에 대한 국가인권위원회의 직권조사를 요청하였고, 국가인권위는 이 요청을 받아들였다. 국가인권위는 직권조사를 통해 "장기적 전망으로 안정적 근무를 할 수 있는 업무에는 대부분 남성을 채용하고 여성에게는 주로 경리·비서 등 관리직 일부 직무만 맡겼다"며 "여성은 고졸 등 상대적으로 낮은 학력 기준으로 채용해 주임 이상 승진을 배제하고 평사원으로만 근무하도록 했다"고 판단하였다. 이어 수십 년 동안 누적한 불합리 규정과 관행이 심각하다고 판단하고, 채용·배치·임금·승진·직원복리 등 인사운영 전반에 걸쳐 관행을 개선해 성평등한 인사운영 기준을 마련하라고 권고했다. 금복주 사건은 성차별이 심각한 상담을 지역을 넘어 전국적 이슈로 확산하여 시민들에게 알려내고 회사를 압박해 해결하는 좋은 선례를 남겼다. 개선사항은 금복주 한 기업에 한정되지 않고 금복주가 자리한 성서공단, 대구 지역 전체에 영향을 미쳤다. 전국 사안으로 크게 이슈화된 금복주의 사례는 성서공단 및 대구 지역 내 기업들이 성평등 실현에 대한 중요성과 경각심을 갖는 계기가 되었다. 금복주는 2016년 '고용평등 및 일·가정 양립 실천 선포식'을 개최하고 '실천결의문'을 낭독하기도 하였다.

⑦ 고용성차별 노동분쟁 법률지원, 성희롱 및 폭력예방 콘텐츠 개발(2011 ~ 2017)

- 여성노동법률지원센터는 사업장의 직장 내 성희롱 및 여성폭력예방 교육 효과성 제고를 위한 활동을 추진하였다. '직장 내 성희롱 예방교육 강사양성과정'을 정기적으로 진행 및 고도화, '폭력예방교육 콘텐츠 개발', 고용노동부 「직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼」(2016)을 제작하였다.

- 직장 내 성희롱 2차 피해 예방 및 피해자 구제 강화를 위해 남녀고용평등법에 구체적인 규제 내용 등을 규정하는 등 개정안의 방향을 제시하였다, 그 실효성을 확보할 수 있도록 2차 피해 구제절차 등 시스템 구축방안을 마련하기 위해 국가인권위원회 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」를 이화여대 젠더법학연구소와 공동으로 수행하였다.

㉔ 사업장 직장 내 성희롱 분쟁해결 및 조직문화개선 지원(2018 ~ 2022)

- 여성노동법률지원센터는 미투운동과 직장 내 성희롱 조치 의무 강화 이후에 사업장 내 자율적 분쟁해결 및 조직문화개선의 구체적인 실행방안을 제시하는 데 기여하였다. 「공공기관 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」(2018), 여성가족부, 「성폭력·성희롱 사건 이렇게 보도해주세요 (보도수첩)」(2018), 「성희롱·성폭력 사건 보도 참고 수첩(보도수첩 개정)」(2022)을 제작하여 행정기관과 언론이 피해자중심주의 원칙 하에 사건을 처리 및 보도하는 기준을 제시하였다. 더불어, 피해자보호 조치가 상대적으로 더 취약한 민간부문 영세 사업장의 자율적 분쟁 해결 체계를 마련, 법률지원, 예방교육하는 사업들을 서울성희롱성폭력예방센터와 함께 진행 및 참여하였다.
- 여성 노동과 관련된 사안들이 종국적으로 해결될 수 있도록 고용평등상담실 상담을 통하여 적극적으로 사건을 발굴하여 직접 수행하는 방식으로 지원하였다. 이는 고용평등상담실의 상담을 실효적인 법 집행으로 나아가게 하기 위한 일환으로서 노동청 진정, 노동위원회 진정, 산재 신청, 형사고소, 사내 조사 동행 등의 방식으로 2019년 6건, 2020년 9건, 2021년 15건, 2022년 14건 등으로 점차 그 수를 늘려나갔다.
- 직장 내 성희롱 2차 피해 권리구제의 실효성을 제고하기 위하여 사건 발굴 및 지원, 연구활동에 집중하고 있다. 성희롱 2차 피해자의 노동청 진정, 부당해고구제신청 및 산재신청을 법률지원하고 있다.
- 노동위원회 성차별 시정제도 도입에 따른 노동위원회 고용상 성차별 시정제도에 관한 워크숍을 개최하였고(「2022 노동위원회 고용상 성차별 시정제도에 관한 워크숍」), 고용평등상담실 상담 사건 중에서 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 차별시정 사건 사례를 발굴하기 위한 노력을 지속 중이다. 고용상 성차별 문제에 적극 대응하기 위하여 채용성차별과 성별임금격차 의제에 대한 연구 및 담론화 진행하였다.

㉕ 성평등한 조직문화

서울여성노동자회는 직장 내 성희롱을 예방하고 성평등한 조직문화를 만들기 위해 다양

한 책자를 제작하였다. 2000년대 초반부터 일하는 여성을 위한 권리찾기 안내서를 비롯해, 2005년에는 '성희롱 없는 평등일터 가이드북', 2011년 매일 한 스텝씩 읽어나가는 '직장 내 성희롱 타파 신개념 학습서' 발간, 2015년 '직장 내 성희롱 타파 신개념 학습서' 개정판 발간, 일하는 여성들의 직장 내 성희롱 대응이야기 '그 누군가에게 토닥토닥' 발간하였다. 2019년에는 직장 내 성희롱 피해자들이 인터넷 검색으로 정보를 찾지만 제대로 된 정보를 찾기 어려운 지점을 해소하기 위해 '검색보다 이책 ItCheck'을 발간하여 직장 내 성희롱 피해자들에게 다양한 대응방법을 소개하였다. 또한 2021년에는 성평등한 조직문화를 위한 15종 스티커를 제작해 직장 여성들이 업무 공간 어디든 스티커를 부착하고 성희롱적 발언이나 불필요한 업무지시 등을 차단할 수 있도록 하였다.

⑩ 직장 내 성희롱 이전에 성차별적인 조직문화가 있다. '성평등한 조직문화 만들기'캠페인(2020-현재)

남녀고용평등법에 의한 규제, 직장내 성희롱 예방교육 의무화 등 여성들이 평등하게 일하기 위한 제도적 장치는 어느 정도 마련되어있지만 직장내 성희롱 상담은 여전히 고용평등상담실에서 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 발생 이후 사건 자체의 해결도 중요하지만 예방을 위해서는 제도와 규범이 작동되는 성차별적인 조직의 문화를 재고하는 것이 필요하다는 것을 확인하였다. 이에 한국여성민우회 고용평등상담실은 '성평등한 조직문화 만들기'와 관련된 캠페인을 진행하고, 「회사의 조직문화를 고민하는 ____의 책상 위에 올려놓고 싶은 책」(2018)을 출간하였다. 교육 등 다양한 차원의 성평등한 조직문화를 위한 활동을 현재까지 이어오고 있다.

(1) 판례 및 결정례

① 결과적(간접)차별과 승진차별을 인정한 최초의 사건, 40세 조기직급정년사건(2004-2006)

한국여성민우회 고용평등상담실에 접수된 '40세 조기직급정년 사건'은 입직부터 퇴직까지, 전 과정에 걸쳐 차별이 발생하였던 사건이었다. 내담자는 입직 당시 여성이라는 이유로 동일자격의 남성보다 하위직급에 채용(남성 5직급, 여성 6직급)되는 성차별을 경험해야만 했다. 뿐만 아니라 성차별적인 승진체계 도입으로 인해 남성들이 채용 당시 배치되는 5직급으로 승진하기까지 15년의 시간이 걸려 결국 5직급으로 승진된 지 1년여 만에 40세 직급정년퇴직을 맞게 되는 이중, 삼중의 부당한 차별을 받은 사건이다. 그러나 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 행정법원까지 모두 '정당한 처분'이라며 이 사안을 기각하였

고, 이에 상담을 진행한 한국여성민우회 고용평등상담실은 우리 사회의 '간접차별, 승진차별'에 대한 인식제고를 위한 토론회, 기자회견 등을 기획하여 우리나라에서 결과적(간접)차별과 승진차별을 인정한 최초의 대법판결을 이끌어내었다.

② 성차별적인 소방공무원임용령과 전국 9개 지역의 '소방공무원 임용시험 시행계획'에 대한 차별인정(2005-2007)

소방공무원이 되고자 준비했으나 해당 지역에서 성별에 의한 분리채용으로 해당 소방직무를 지원할수 없었던 한 취업준비생의 상담이 한국여성민우회 고용평등상담실에 접수되었다. 이에 성차별적인 모집/채용에 대한 시정공문을 소방방재청을 포함하여 전국 9개 시·도에 전달했으나, 대부분의 답변이 '채용공고는 소방공무원임용령과 소방공무원임용시행규칙의 규정에 의한 것이기 때문에 시정할 수 없다'고 일관하였다. 이같은 공고와 '소방공무원임용령'은 헌법상 보장되어 있는 국민의 평등권과 공무담임권을 침해하고 있는 것으로 보아 국가인권위원회 진정을 한국여성민우회가 당사자로 진행하였다. 간담회 등을 다양한 활동을 진행한 결과 3년여만에 차별로 인정받았다.

③ 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 불리한 조치 관련 대법원 판결

르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건은 회사측의 불리한 처우 집약판 사례로 불린다. 직장 내 성희롱 피해자에게 회사가 부당징계, 직무정지, 대기발령, 부당업무배치 등의 불리한 조치를 취했던 사건이었다. 사건 당시 회사 인사팀은 피해당사자를 음해하는 소문을 냈으며, 직원들에게는 당사자와 어울리지 않도록 경고했다. 당사자는 물론 당사자를 지지하는 동료 직원에게까지 부당징계, 직무정지, 대기발령 등의 불리한 조치를 내렸다. 2013년 6월 시작된 사건은 2021년 7월 21일 8년만에 피해자의 일부 승소로 끝났다. 본 건이 계기가 되어 2017년 남녀고용평등법에 불리한 처우에 대한 규정이 신설되는 성과가 있었다. 고용평등상담실은 8년간의 소송을 피해자와 함께 했으며 남녀고용평등법 개정의 주체이기도 하였다. 민사에 이어 형사 소송에서도 법원은 피해자에 대한 사측의 '불리한 조치'를 인정했으며, 그에 대한 사업주의 책임을 물어 벌금 2,000만원을 선고했다. 다만, 부당한 업무배치에 대해서는 무죄로 보았던 원심 판결을 그대로 인정한 바, 이는 해당 행위를 불리한 조치로 판단한 본 사건의 민사소송 판결보다 후퇴한 것으로 평가된다. 글로벌 거대기업이 조직적으로 자신을 괴롭히는 상황에서도 당사자는 포기하지 않았다. 노동위원회에 사건을 진정해 부당징계 판정을 받아냈다. 회사가 불리한 처우의 수위를 높여가자 민·형사 소송을 시작했으며, 결국 2017년 12월, 사측의 불리한 조치 판단기준을 최초

로 제시한 대법원(민사) 판결을 끌어냈고, 2020년 1월에는 회사에 직장 내 성희롱 문제 제기 이후 불리한 조치에 대한 회사의 책임을 인정하고 유죄를 선고한 판결(형사)을 끌어냈다.

④ 사업주가 직장 내 성희롱 가해자를 '사직' 처리한 것을 징계로 판단한 민사소송 1심을 뒤집고 2심에서 '사직'을 징계로 인정하지 않고 사업주의 의무를 확대한 판결. 사업주의 항고로 대법원의 판단을 기다리는 중(2022년 ~ 2023년)

직장 내 성희롱 피해자 A씨는 직장 상사의 성추행으로 2년 동안 누구에게도 말하지 못하고 고통 속에서 직장 생활을 이어갔다. 그러나 상사는 업무상 불이익을 주며 피해자를 괴롭혔다. 이에 피해자는 법률대리인을 선임하여 사업주에게 문제제기를 하였다. 사업주는 가해자를 사직 처리하는 것으로 사건을 마무리하였다. 사업주는 '사직'도 징계로 볼 수 있어 사업주의 의무를 다하였다고 주장하고 피해자는 징계가 될 수 없어 사업주의 의무를 다하지 않았다는 다툼의 민사소송을 진행 중이다. 1심은 '사직'을 징계로 판단하였으나 2심에서는 1심의 판결을 뒤집고 사직을 징계로 볼 수 없다고 판시하였다. 2심 재판부는 '직장 내 성희롱 사건 해결을 위해 마련된 다양한 법제도 및 직장 내 제도와 절차에 대한 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와야 한다. 또한 공식적인 절차를 이용하게 될 경우 비공식절차에 비해 일정 정도 비밀유지에 어려움이 생길 수는 있으나, 피고는 비밀유지를 위해 각별한 주의를 다하여 노력할 의무가 있다.'고 사업주의 의무를 명시했다.

서울여성노동자회 고용평등상담실은 상담에서 징계 없이 사직 처리할 경우 사업주는 자신의 의무를 다했다고 여겨 피해자 보호조치도 소홀히 하며, 피해자 입장에서 자신의 잘못이 아님을 증명 받지 못하고 오히려 2차 피해에 노출될 가능성이 높다는 문제의식을 포착하고 있었다. 이에 2심 판결을 이끌어 내기 위해 연대서명과 탄원서, 징계 없이 사직 처리해서 문제가 된 사례를 재판부에 제출하고 1심 판결을 뒤집기 위해 피해자와 함께 연대하였다.

⑤ 기타

- 여성 시간강사가 한 모임에서 '여성도 목회안수를 받을 수 있게 해달라'는 기도를 하였다는 이유로 학기가 시작되기 전에 이미 강의계획서를 제출한 상태에서 강의 폐지를

통보받은 것은 부당해고라는 결과를 이끌어냄(충신대학교 성차별적 부당해고구제 사건).

- 공무원인 육아휴직자의 대체인력으로 근무한 기간제 근로자의 차별시정 행정소송을 지원하여, 전임자가 휴직하는 등 사유로 기간제근로자가 대체인력으로서 전임자의 휴직 기간 동안 '전임자와 동일한' 내용의 업무를 수행하는 경우에는 기간제근로자에 대하여 합리적인 이유없이 임금 등에서 불리한 처우를 하는 것은 부당하고 기간제법 입법취지에도 반하므로, '전임자를 비교대상으로 보는 것이 타당하다'라는 판결이 이루어짐 (육군사관학교 육아휴직대체자 비정규직 차별시정 행정소송).
- 외투기업 임원의 직장 내 성추행 민사절차, 건설사에서 결혼했다는 이유로 부당전보를 한 사건의 부당전보구제신청, 증권사에서 승진 차별을 한 사건의 차별시정사건, 원청에서 하청 여성노동자를 부당전보한 후 성희롱 및 괴롭힘을 저지른 사건의 부당전보 사건을 법률지원하여 승소. 이와 같은 분쟁해결 사례들을 토대로 2017년 여성노동분쟁사례 고용평등법 제정 30주년 기념 국회토론회 진행.
- 성균관대학교 직장 내 성폭력 피해자 남OO 교수의 직장 내 성희롱 산업재해 사건 수행, 정신적 질병 산재 승인이 이루어짐. 개정법에 따른 사업주 조치의무 위반에 대한 노동청 진정, 직장 내 성희롱 피해자 불리처우 사건에 대한 고용평등상담실 상담사례를 노동청 진정 및 노동위원회 구제신청 사건으로 법률분쟁 지원 사업으로 연계하여 지원하고, 성공사례를 집적.
- 한국전기공사협회에서 합리적인 이유 없이 동일학력·동일직종·동일업무에 근무하는 직원들 중 여성 직원들에게만 낮은 직급을 부여하고, 승진에 있어서도 회사의 취업규칙 변경에 따라 최소 15년 이상이 경과하여야 차상위 직급으로 승진이 가능하도록 하여 결과적으로 직급정년제도 하에서 불합리하게 조기 정년퇴직을 당한 여성노동자의 부당해고구제신청을 조력하였다. 이후 여성 하위직급의 조기정년 설정이 고용상 성차별이라는 최초 간접적 성차별 대법원 판결이 이루어졌다.

이 외에도 다양한 판례와 결정례가 있으나 노동사적 의미가 있는 판례와 결정례를 선별하여 정리하였다.

- 문단을 위한 여백 -

3. 나가며 : 고용평등실현을 위한 민·관의 유기적 연계·협업 시스템을 구축을 위한 제언

살펴본 바와 같이 민간고용평등상담실은 개인의 권리구제뿐 아니라 법·제도 개선, 성평등한 조직문화를 만들기 등 다양한 활동을 24년째 이어오고 있다. 만 23년이 지나 24년이 채워지고 있으니 얼마나 많은 상담과 활동들이 쌓여있겠는가. 24년간의 매순간이 고용평등을 위한 발걸음이었다. 그 수많은 활동을 짧은 지면에 다 담지 못하는 것이 아쉬울 뿐이다.

그럼에도 민간고평실은 고용노동부가 그 어떤 협의도 하지 않고, 일순간에 삭제할 수 있는 것이었다. 그 가벼움은 실로 충격적이다. 민간고평실의 24년간 활동을 '0'으로 만드는 것은 정부의 책무인 고용평등환경개선을 '0'으로 만들겠다고 선언하는 것이기 때문이다.

1) 성차별 구조 해소를 통한 고용평등실현 민·관이 함께 해야 한다

영국의 행동 과학 저널 '네이처 인간 행동(Nature Human Behaviour)'이 2022.11.24 홈페이지에 게시한 보고서에 따르면, 한국은 조사국 15개국 중 직종, 직무, 사업장별 남녀 임금 격차에서 일본과 함께 상위권에 속했다. 즉, 한국의 경우 같은 직종에 종사하며 같은 직장에 다니면서 같은 업무를 수행하더라도 성별에 따른 임금 격차가 다른 국가들에 비해 상대적으로 높다는 이야기다. 한편 이 보고서에서 나이와 학력, 파트타임 고용 상태 여부 등을 고려해 기본 조정치를 반영해 산출한 33세에서 55세 노동자들의 남녀 소득 격차는 15개국 중 헝가리가 10%로 가장 낮았고 한국이 41%로 가장 높았다³⁹⁾.

2023.6.9.일자 한겨레신문 “남녀 임금격차 1위 한국, 육아휴직 강화해야” OECD의 조언이란 기사를 보자.

OECD는 2023년 경제 전망 보고서에서 “노동시장이 성평등해야 경제가 성장하고 경기 회복력이 강해진다”며 “...중략... 보고서에 담긴 2021년 기준 회원국의 15~64살 성별 고용률 차이(남성 고용률에서 여성 고용률을 뺀 수치)를 보면, 한국은 17.5%포인트로 OECD 회원국 평균 14.7%포인트보다 높았다. 또 지난해 기준 성별 임금 격차(중위값 기

39) BBC NEWS 코리아(2022.12.7.) <https://www.bbc.com/korean/news-63869976>

준)는 OECD 평균 11.9%의 3배에 가까운 31.1%였다.

또한 “최근 연구 결과를 보면, 성별 임금 격차 요인의 75%는 한 기업 안에서 유사한 숙련도를 갖추었음에도 업무와 책임 분배 차이로 발생하는 남성과 여성 간 임금 차이이고, 나머지 25%가 저임금 기업·산업에 여성이 주로 종사하는 것”이라고 분석했다.

이는 주된 임금 격차 요인이 개별 기업 안에서부터 발생하고 있다는 뜻이다. 한국은 특히 기업 안에서 관리직에 있는 여성 비중이 2021년 기준 16.3%로 OECD 평균 33.7%를 크게 밑도는 등 유리천장이 견고하다. 같은 해 기준 한국의 상장기업 이사회 구성원 중 여성 비율도 10%를 밑돌아 OECD 회원국 평균 28%보다 훨씬 낮다.

OECD가 두 번째로 짚은 요인인 저임금 기업·산업에 여성 노동자가 집중돼 있는 점 또한 한국에서 뚜렷하게 나타나고 있는 현상이다. 통계청의 경제활동인구조사를 보면, 지난해 기준 상대적으로 일자리가 안정적이고 임금 수준이 높은 제조업에서는 여성 비중이 28.6%에 불과하며, 비정규직이나 시간제 일자리가 많고 임금 수준이 낮은 편인 숙박·음식업과 보건·사회복지서비스업에서는 여성 비중이 각각 61.1%, 82.1%로 높았다. 이 때문에 발생하는 임금 격차에 대해서도 OECD는 “여성이 수행하는 일에 대한 저평가에서 비롯된다”며 “차별적 고용 관행의 결과물”이라고 지적했다.

여성 취업자 수 증가가 경제성장으로 보다 더 잘 이어지려면 노동시장 내 성별 격차를 좁혀야 한다는 지적이 나온다.

OECD는 “성별 격차를 줄이는 것이 성장률을 높인다는 연구 결과는 이미 많이 제시돼 있다”며 “한국의 경우 육아휴직을 강화하고 방과 후 돌봄을 확대하는 등 일·가정 양립에 정책 초점을 맞춰야 한다”고 밝혔다. 지난해 9월 한국을 찾은 기타 고피나스 국제통화기금(IMF) 수석부총재 역시 “성평등은 경제성장을 촉진하고 공공 및 민간 부문 성과를 증진하며 소득 불평등을 완화한다”며 “한국 여성과 남성의 노동시장 참여율이 오는 2035년까지 같아지면 국내총생산은 지금보다 7% 이상 성장할 것”이라고 조언했다.⁴⁰⁾

채용에서 퇴직까지 생애노동주기 전반에 걸쳐 여성에게 놓인 성차별적 구조의 해소가 결국은 대한민국을 성장하게 한다는 것이다. 고용평등상담실의 목적 또한 상담에 그치는

40) 한겨레신문(2023.6.9.) https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/1095289.html

것이 아닌 성차별을 해소하고 고용평등을 실현함으로써 성평등한 사회를 구축하는 것이 되어야 한다.

성차별적 구조를 해소하기 위해서는 정부의 의지와 민간의 참여가 있을 때 가능하다. 민간의 참여는 기업뿐 아니라 기업의 활동을 감시하는 민간고평실과 같은 곳을 함께 아우른다. 정부는 정책으로 성평등한 노동시장 촉진을, 민간기업은 정책의 실행단위로, 민간단체는 정부와 기업의 감시 기능으로 함께 해야 한다. 이러한 삼박자가 유기적으로 선순환될 때 고용평등실현을 앞당길 수 있다.

2) 민·관의 유기적 연계·협업으로 실효성을 높여라

다음은 고용노동부의 2023.9.27. 경향신문 기사에 대한 보도설명 자료이다.

2. 설명내용

- 고용노동부의 고용평등상담지원 사업은 상담을 통한 신속한 권리구제와 함께 사업장 여건 개선을 통한 고용 평등한 노동환경 조성이 주된 목적임
- 이를 위해서는 고용평등상담실 상담기능과 지방노동관서의 사건조사·감독기능과의 유기적 연계·협업이 중요함. 그동안 피해 상담사례에 대한 사건조사는 물론 사업장 감독 등 연계·협업이 미흡하다는 지적을 받고 있었음

민간고평실이 문제를 발견하고 해결방안을 고용노동부에 제안하면, 고용노동부가 가진 행정적·사법적 권한을 활용하여 사업장을 대상으로 관리·감독을 하고 문제를 해결해 나가는 협업 시스템, 또는 고용노동부에서 밀착지원이 필요하다고 판단되는 피해자는 민간고평실로 연계하여 지원하게 하는 협업 시스템은 그간 민간고평실이 수차례 제안했던 연계·협업 체계이다.

2023년 5월 31일 고용노동부에서 주최한 [’23년 남녀고용평등 강조기간 기념 정책포럼] 자료에 는 연계·협업이 미흡한 이유를 다음과 같이 설명하고 있다.

- 지방노동청 고용평등 업무 현황⁴¹⁾
 - 고용노동부에 고용평등국이 폐지되면서 지방청의 고용평등업무 전달체계가 사라짐. 정책의 전달체계가 없어진 이후 지역 기반 고용평등상담실은 상담 현안에 대해 지방청과 협업할 수 있는 통로 부재로 근로감독관 중에는 민간 고용평등상담실의 존재를 모르는 경우도 있음.
- 2018년 고용평등업무 전담감독관 배치

- 2018년부터 전국 전국 지방고용노동관서에 고용평등업무 전담감독관이 배치되었으나 고용평등업무 외에 근로감독 업무도 겸임. 고용평등업무만 집중할 수 없는 업무 환경은 고용평등 전담감독관의 고용상 성차별, 성평등 감수성을 높이는 데에도 제약이 됨.

즉, 피해 상담사례에 대한 사건조사는 물론 사업장 감독 등 연계·협업이 미흡하다는 지적을 받게 된 것은 민간에서 고평실을 운영하기 때문이 아닌 고용노동부의 구조와 인력 배치의 결과라는 것이다.

그나마 최근에는 직장 내 성희롱·괴롭힘 진정 사건 중 밀착상담이 필요한 경우 민간고평실을 통해 지원이 가능하도록 연계하는 근로감독관의 수가 증가하고 있던 참이었다. 고용노동부에서 상담 대응이 곤란한 것을 민간고평실로 연계하는 오류는 있지만 말이다.

또한 동 보도설명 자료에는

○ 다수 피해 발생 등 문제 사업장에 대해서는 근로감독 부서와의 연계를 통해 적기 근로감독을 실시함으로써 고용평등한 노동환경을 조성해 나가고자 함
라고 설명하고 있다.

하지만 다수 피해 발생 사업장이라 하면 현재도 지체 없이 근로감독을 실시해야 하는 것이 마땅한 것으로 새로울 것은 없다.

여기서 '다수'라는 함정을 주의해야 할 것이다. 다수 발생이 아니면 근로감독을 실시하지 않을 가능성이 농후하다. 서울여성노동자회 고용평등상담실은 2021년 차별임금 채용공고 상담을 접수하고 고용노동부에 근로감독을 요청한 바 있다. 하지만 고용노동부 본부는 지청으로 하달하고, 지청은 단순히 채용공고를 내리는 것으로 사건을 마무리했다. 채용공고를 버젓이 차별적으로 게시할 정도이면, 사업장 내 차별임금을 충분히 짐작할 수도 있었다. 그러나 단순히 채용공고를 내리는 것으로 종결 처리했다.

다수가 아니어도 근로감독을 통해 고용평등을 앞당길 수 있다면 선제적으로 움직여야 한다. 우리는 모두 예방이 우선임을 알고 있다. 서울여성노동자회가 고용노동부를 연계·협업 시스템으로 생각하고 사업장 관리·감독을 제안했을 때 고용노동부가 적극적으로 응답

41) 김난주(2023), '민간 고용평등상담실과 지방관서간 연계·협업 활성화 방안', 고용평등상담실 운영성과 및 지방관서와의 연계·협업 활성화 방안 정책포럼 자료집, 고용노동부, p. 28

했다면 한 사업장이라도 차별임금을 시정할 수 있었을지 모른다.

유기적 연계·협업 시스템을 이유로 민간고평실을 삭제하는 것은 전혀 타당한 이유가 될 수 없다. 지금이라도 고용노동부 - 지청 - 지방노동관서(사건조사, 감독 기능) - 민간고용평등상담실(상담기능)의 실효성 있는 협업체계를 마련하길 바란다.

3) 직장 내 성희롱 상담 제대로 해야 하지만, 또 직장 내 성희롱 상담에만 집중하지 않아야한다

고용노동부의 10.18.(수) KBS, “직장 내 성희롱, 갈 곳이 없는데”...상담실 폐지하겠다는 정부’ 보도 관련 보도설명 자료에 의하면

- 상담 방식의 추세적 변화, 직장 내 성희롱 상담수요 증가 등을 감안, 정부의 상담역할 강화로 피해 구제에 만전을 기하겠음
 - 최근 고용평등상담실의 전화·온라인 상담이 증가하는 추세로, '22년 전체 상담의 91.5%를 차지
 - '22년 전체 고용평등상담실의 상담건수 중 기존 지방노동관서에서 지원하고 있는 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등을 제외한 고용평등 분야*는 7,417건으로 56.2% 수준
 - * 직장 내 성희롱(5,195건, 39.4%), 성차별 등(2,222건, 16.8%), 임금체불 등(5,781건, 43.8%)
- ⇒ 이에, 상담 대표전화 및 온라인상담 창구 마련으로 민원인들의 접근성을 높이고, 직장 내 성희롱 상담*에 집중함으로써 수요에 맞게 신속·대응해 나가겠음
- * 상담원당 일 평균 기준 3~4건 수준으로 충분히 상담수요 대응이 가능할 것으로 예상

먼저 상담원당 일 평균 기준 3~4건으로 산출된 것이 고용평등분야 7,417건을 8개 지청으로 나눌 경우의 결과인지 확실치 않다. 그러나 우리는 상담건수 보다 직장 내 성희롱 상담에 집중함으로써 다른 상담은 방치하겠다는 것으로 읽혀 우려를 금할 수 없다.

임금체불, 직장 내 괴롭힘 등은 지방노동관서에서 '지원'하고 있다고 했는데 '지원'을 하고 있는가? 지방노동관서는 진정 사건을 '행정처리'하고 있을 뿐이다. '지원'이란 것은 민간고평실처럼 진정서를 검토하고, 조사 시 동행을 하고, 아픔을 공감해 주고 하는 일련의 활동들이다. 보도설명 자료에는 지방노동관서에서 지원하고 있는 것처럼 제시하는데 피해

자들이 지방노동관서를 가서 어떤 지원을 받는지 묻고 싶다.

근로감독관에게 회사에서 이런 저런 게 있는데 혹시 이런 것도 어떻게 가능하냐 그랬더니 우리 (노동부)는 과태료만 물릴 수 있을 뿐이지, 회사 사람들에게 '이러지 마세요'라고 말해줄 수 없지 않느냐 라는 식으로 하면서... / 물론 진정한 이후에 가해자의 징계는 내가 당했던 피해에 비해 너무나도 형식적이라 기가 막히고 화가 났습니다. 징계는 근로감독관이 회사에 피해자가 원하는 사항을 최대한 받아주라고 고지를 하면 회사에서 알아서 진행하는 것이 전부였습니다.

상담후기를 보면 근로감독관이 자신의 역할을 어디에 한정하고 있는지 분명해진다. 사건 해결을 위한 방안을 찾기보다는 행정처리 담당에 머물러 있다. 민간고평실이었다면 다 각도로 해결 방법을 모색하고 지원방안을 찾았을 것이다.

또한 직장이란 공간은 한 개의 문제만 드러나는 것이 아니라 여러 문제가 동시 다발로 발생할 가능성이 높다. 직장 내 성희롱의 경우 분리배치, 2차 피해뿐만 아니라 피해자의 정보를 파악하다 보면 근로계약서 미작성, 실업급여, 임금, 괴롭힘 등 노동관계법을 위반한 다양한 문제가 결합되어 있는 경우가 상당수다. 직장 내 성희롱만 딱 일어나지 않는다는 것이다.

그러니 '직장 내 성희롱에만 집중하니까 하루에 3~4건이면 된다'라는 것은 피해자가 문제를 해결하고 안전한 일상으로 복귀하도록 돕는 밀착지원 방식이 아닌 상담 건수에만 매몰된 안일한 인식의 결과라고 보여 진다. 이런 인식이라면 직장 내 성희롱이 단순 민원성 상담에 그치기 쉽다.

본론에서 민간고평실이 한 명의 권리구제를 위해 얼마나 많은 노력을 하는지 이미 살펴 보았다. 직장 내 성희롱 상담 하루 3~4건이 단순 정보제공에 그치는 것이 아니라면 얼마나 어려운 것인지 상담을 해 본 사람은 안다.

직장 내 성희롱에 국한되지 않는 고용평등실현을 위한 상담창구가 되어야 한다. 성차별 상담뿐 아니라 모·부성권 상담 또한 놓쳐서는 안 된다. 민간고평실은 지금까지 그래왔다. 24년간 운영하던 상담창구를 닫고 더 협소한 상담창구를 만드는 일을 멈추길 바란다.

4) 지청은 행정기관이다. 피해자의 접근성을 고려한 상담이어야 한다

상담은 물리적 거리를 무시할 수 없다. 그래서 민간고평실은 이전부터 상담에서 소외된 지역을 해소하기 위하여 고평실 확대 필요성을 이야기 해 왔다. 예를 들어 강원도 강릉에서 상담전화기 오면 춘천에 있는 한국노총춘천영서지부 고평실을 소개할 수밖에 없다. 강릉과 춘천은 쉽게 오갈 수 있는 거리가 아니다. 밀착상담이 필요한 피해자라면 방문상담이 필수이다. 아마도 피해자는 강릉에 고용평등 관련 상담을 하는 곳이 없으면 혼자 대응하거나 포기할 것이다. 피해자 당사자의 의지가 아닌 외부의 원인으로 인해 문제해결을 포기하게끔 만드는 것은 국가의 역할이 아니다.

고용노동부가 이에 대한 대안으로 제시한 것이 출장 상담이다. 서울특별시나 광역시의 경우는 그나마 1시 30분 이내 이동이 가능하지만 도의 경우는 몇 시간이 소요되는 거리가 된다. 왕복하게 되면 최소 반나절에서 하루를 출장 상담에 할애하겠다는 것이다. 그마저도 교육·출장 국내 여비 책정은 8개소(청·대표지청) 1년에 각 4회에 불과해 밀착상담을 하겠다는 의지가 있는지도 의문이다. 앞서도 언급했지만 그나마 전국에 민간고평실이 19개라도 있어 가능했던 상담을 굳이 8개 지청으로 지역을 축소하며, 국가 예산을 낭비하고 시간을 낭비한다. 고용노동부가 주장하는 밀착상담이 내실 있게 진행될 수 있을지 심히 우려스러운 상황이다.

또한 상담은 심리적 거리가 매우 중요하다. 당사자가 마음 편하게 자신의 이야기를 할 수 있어야 한다. 상담 후기를 살펴보면, '노동청에 갈 생각만 해도 심장이 떨렸다, 공공기관과 밀접한 곳인데 노동부처럼 관련성 있는 곳은 신뢰할 수 있었을까, 조사관 질문에 상처 받았다, 전화 연결이 오래 걸렸다, 혼자 조사 받으면 많이 위축될 것 같다' 등 심리적 부담감을 호소하고 있다.

2차 조사를 앞두고 다시 노동청에 갈 생각을 하니 심장이 떨렸습니다. / 당시 제가 당한 피해는 직장 내에서, 그것도 지자체 공공기관과 매우 밀접한 직장에서 벌어진 일이었습니다. 그런 제가 피해를 입은 곳과 관련성이 많은 곳으로 상담을 가야한다고 했다면 솔직히 주저하는 것은 당연하고 제 일의 진행에 대해서도 공정성과 신뢰를 할 수 있었을까 싶습니다. / 조사관과의 조사인지 심문인지 모를 시간을 치르고 나와 선생님께 연락드렸습니다. 그 질문들이 얼마나 상처가 되는지 이해해 주시는 분은 선생님뿐이었습니다. / 노동청에서는 사건 관련 증거나 자료를 가지고 진정하러 오라고 하는데 전화 연결도 오래 걸리고 어렵고 자료에 대한 막연함도 무시할 수 없었어요. / 노동부에 문의를 드렸더니 5인 미만 직장은 힘들다고 해결해 줄 수 없다고 말씀해 주셨어요. 올면

서 그럼 저 같은 사람은 어떻게 해야 하냐고 물었더니, 고용평등상담실에 도움을 요청해보라고 하시더라고요. / 피해 직후 바로 검색을 했어요. 어떤 도움을 받을 수 있나. 인터넷 포털 사이트에서 검색했고, 처음에는 노동부를 생각했는데 거기는 연결이 너무 어려워서 소용이 없더라고요. 1350 등 검색이 되는대로 전화를 했고 몇 군데는 연결이 안 되고 / 노동부 조사 받을 때도 혼자였으면 솔직히 많이 위축돼서 하고 싶은 말을 다 못했을 거예요. / 노동부를 먼저 갔어요. (근로감독관이) 갈수록... 약간 저희 편보다 회사 편을 좀 더 들어주는 것 같았다. 좀 빨리 끝내고 싶어 하는 그런 느낌도 되게 많이 받았고.. / 관에서 운영하는 상담실을 찾아 가라고요? 피해자들이 개인 신상을 드러내면서 쉽게 찾아 가지 않을 것입니다. 저 같아도 노동부에서 운영하는 곳을 찾아가 상담을 못할 것 같습니다.

그에 비해 민간고평실 상담에 대해서는 든든한 내 편이고, 마음이 편안해 지고, 분노를 삭이는 데 도움이 되었고, 용기 얻고 열심히 살게 해 준 곳이라고 전해주고 있다.

든든한 내 편이 있고 전문가가 함께 있다고 생각하니 내가 하고 싶은 말 다하고.. / 처음 상담 전화했을 때 엄청 급한 마음으로 경황없이 말을 했는데도 차분하게 제 말을 들어주시면서, 그래서 바로 조금 안심이 됐어요. / 전화로 상담을 이야기하면서 내 마음도 잠시나마 편안했습니다. / 경청해주시면서도 충분히 공감해주셨기에 내면에 잠재된 분노를 삭이는 데 큰 도움이 되었습니다. / 약 8주 기간 동안 1시간~ 내지 2시간 일대일 면담의 기회를 갖고 심리치료를 받는 그리고 여성들이 다시 자립할 수 있게끔 내면의 힘을 주는 재활센터였습니다. / 반년 넘게 함께 상담한 시간이 제게 더욱 도움 되었고 실제로 저는 정말 많이 그리고 빠르게 회복했습니다. / 힘든 일을 겪으면서 좌절했지만 상담사님 같은 분이 계시다는 것을 생각하며 “아--- 세상은 어둡지만은 않구나” 하고 용기를 내게 되었습니다.

상담실을 별도로 마련하는 것은 너무도 당연한 일이지만, 지청에 별도의 공간이 있더라도 행정기관이란 것은 변하지 않는다. 그러니까 심리적 부담감은 여전하다는 것이다. 상담하기 꺼려지는 곳과 상담하기 편한 곳이 있다면 어느 쪽을 선택해야 할지 너무도 분명해지는 문제이다. 당연히 민간고평실이다.

5) 성인지 감수성이 있는 피해자 관점의 상담을 놓쳐서는 안 된다

발제문에서 이미 지적하였듯이 고용노동부 진정 출석 조사에서 상처를 받고 2차 피해를 호소하는 피해자 상담은 지금도 계속되고 있다. “가해자가 자살하면 어떡하냐?” 등 차

마 상상하지 못한 발언을 피해자들은 듣고 있다. 고용노동부 진정은 피해자들이 참고 참다가 다른 구제방법이 없다고 판단될 때 어쩔 수 없이 가는 선택지이다. 정말 용기가 필요한 일이다. 회사에서 해결해 주지 못한 것을 정부기관은 피해자의 편이 되어 주지 않을까 하는 최소한의 기대치를 가지고 도전한다. 어렵게 찾아간 피해자에게 던져지는 발언이 오히려 피해자의 불안한 심리를 더욱 위축시키고, 사건을 해결하려는 의지를 꺾어버리는 것이어서는 안 된다.

서울여성노동자회가 2015년 실시한 '직장 내 성희롱이 피해자에게 미치는 심리적 영향'에 대한 설문에서 시간이 지나도 외상 후 스트레스에 시달리고, 세상 어디에도 안전한 곳이 없으며, 타인과 사회에 대한 신념에도 부정적 영향을 미쳐 다른 사람과 세상을 믿을 수 없게 만들어 사회생활에 장애요인이 된다고 답변했다.

피해자 상담은 이런 심리적 불안을 이겨내고 다시 사회에 안전하게 돌아올 수 있게 해야 한다. 그러기 위해서는 철저히 피해자 관점에서 생각하고 고민해야 한다. 피해자 말만 잘 들으라는 것이 아니다. 성차별적 구조의 맥락을 고려하지 않은 상담은 피해자에게 책임을 전가하는 2차 피해 발언으로 이어질 우려가 있다는 것이다.

피해자의 관점은 결국 피해자들을 통해서 배운다. 성인지적 감수성을 위해서는 상담사도 끊임없이 공부하고 예민해져야 한다. 민간고평실은 진정 조사 과정에 있어서 2차 피해가 발생하지 않도록 여러 번 문제제기를 했다. 하지만 개선 속도는 더디기만 하다.

2023.10.17 국회 환경노동위원회 고용노동부 지청 국감질의에서 박정 국회의원이 서울고용노동지청장에게 지청의 2차 피해 발언에 대해 어떻게 생각하는지 물었을 때, "일부 그런 감독관이 있는 것이지 전체가 그렇지 않다"는 취지의 답변을 해 박정 의원의 질타를 받기도 했다.

일부니까 그래도 된다는 인식이 있는 한 고용노동부 지청에서 상담하는 것은 위험한 일이다. 민간고평실에서 잘 하고 있던 일을 굳이 피해발생이 예견되는 곳에 상담을 맡길 이유가 없다.

6) 성평등한 조직문화를 위한 고용노동부 무료 직장 내 성희롱 예방교육을 삭제해선 안 된다

고용노동부는 2024년 예산안에 무료로 지원하던 영세사업장 직장 내 성희롱 예방교육 예산도 전액 삭감했다. 직장 내 성희롱 예방교육은 고용평등상담실의 사업 중에 하나로 매년 고용노동부가 고평실 실적 평가항목에 포함하고 있다. 고평실 상담사는 이를 위해 고용노동부 주관 직장 내 성희롱 예방교육 강사 자격을 필수적으로 취득하고 있다. 민간 고평실은 직장 내 성희롱 예방교육이 법률 안내에 그치지 않고, 실질적인 예방을 위한 성평등한 조직문화를 강조해 왔다.

또한 미투 이후는 영세사업장도 강사를 초빙해 교육을 실시하려는 경향이 증가했다. 자료 게시만으로 예방교육을 대신할 수 있는 10인 미만의 사업장도 문의가 들어왔다. 영세사업장의 교육 문의가 왔을 때는 고용노동부 무료교육을 활용하도록 적극적으로 안내해 왔다. 비용으로 인해 교육을 포기하지 않도록 독려하기 위해서였다.

온라인 교육의 경우는 영상만 재생해 놓고 업무를 수행하기 쉽다. 온라인 교육만 받던 사업장에 직장 내 성희롱 예방교육을 나가면 받아들여지는 것이 완전히 다르다고 참여자는 평가한다. 특히 여성들은 강사가 하는 교육이 더 있었으면 좋겠다고 얘기한다.

그러나 고용노동부의 무료교육이 없다면 온라인 교육으로 대체되는 경우는 더욱 증가할 것이다. 애초에 성평등한 조직문화 조성으로 직장 내 성희롱을 예방한다는 목적은 더욱 멀어진다. 고용노동부는 영세사업장 무료 직장 내 성희롱 예방교육을 전면 삭제할 것이 아니라 교육을 보다 강화해 성평등한 조직문화조성에 앞장서야 할 것이다.

7) 상담 너머 성평등한 사회를 위해 민간고용평등상담실은 반드시 필요하다

민간 고평실은 성차별적 현실을 타파하기 위해 상담을 하고, 문제를 모으고, 해결 방법을 모색하고, 법·제도 개선뿐 아니라 사회변화를 촉구해 왔다. 고용평등상담실의 존재 이유이다. 다시 한 번 강조하지만 성차별 구조를 타파하고 성평등한 사회로 성장하기 위해서는 정부, 기업, 시민사회가 모두 힘을 모아야 한다. 성차별적 구조를 타파하고 고용평등이라는 대의를 실현하기 위해 민간고용평등상담실은 반드시 필요하다. <끝>

III. 토론

- ▶ 「고용평등상담실의 민관협력 방식 폐지 계획의 법제도 상의 문제점과 고용평등상담실 근거규정 개정 방안」
-배현진(여성노동법률지원센터 공동대표)

- ▶ 「고용평등상담실 24년, 고용노동부에 묻다」
-김예민(대구여성회 대표)

- ▶ 「고용평등상담실 운영취지가 달성되었는지, 고용평등상담실의 기능과 역할을 고용노동부로 내부화하는 것이 적절한지, 내부화하여 운영은 가능한지」
-홍수경(서울여성노동자회 고용평등상담실 자문위원/공인노무사)

- ▶ 「민간단체 고용평등상담실 제도 의미와 방향」
-전윤정(국회입법조사처 입법조사관)

- ▶ 김유리 (고용노동부 양성평등정책담당관)

토론

고용평등상담실의 민관협력 방식 폐지 계획의 법제도 상의 문제점과 고용평등상담실 근거규정 개정 방안

배현진 (여성노동법률지원센터 공동대표)

1. 고용평등상담실 설치·운영은 남녀고용평등법 제4장의 목적 실현으로서 민관 협력 방식으로 입법된 제도임

고용평등상담실의 기능은 고용상 분쟁의 예방과 자율적 해결 지원이다. 고용평등상담실 제도는 2001년 고용평등법의 제4차 개정(법률 제6508호, 2001. 8. 14., 전부개정) 시 도입되었음. 이 제4차 법률 전부개정 시 그 개정이유에 “남녀고용평등에 관한 분쟁의 예방과 조정을 위해 고용평등상담실의 설치·운영 및 명예고용평등감독관 제도를 도입하는 등 실질적인 모성보호 및 남녀고용평등을 구현하기 위한 제도적 장치를 마련하려는 것” 이라고 하여 고용평등상담실의 운영이 분쟁의 예방 및 자율적 해결을 위한 제도라는 점을 분명히 하였다.

고용평등상담실 설치·운영의 근거법령을 구체적으로 보면 「남녀고용평등법과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’) 제23조(상담지원) 및 동법 시행규칙 제15조, 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정(고용노동부 고시 제2022-18호)이 있다. 남녀고용평등법 제23조(상담지원)는 <제4장 분쟁의 예방과 해결>이라는 장에 규정되어 있다.

이 ‘분쟁의 예방과 해결’ 장은 사업주의 자율적 분쟁해결 노력 의무(제25조)와 사업장의 고용평등을 촉진하기 위한 명예고용평등감독관제도(제24조), 민간 고용평등상담실에서 고용차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정양립 등에 관한 상담을 실시하고 고용노동부가 그 비용의 일부를 지원하는 제도(제23조), 성차별적 처우등의 시정제도(제26조 내지 제30조)로 구성되어 있다. 이를 종합하면, 그 입법취지는 사업주가 고용성차별, 모성보호 및 일·가정양립 등에 관한 노동자의 고충을 자율적으로 해결하고자 노력을 하고 그 과정을 지원하기 위해 사업장 안에는 명예고용평등감독관 제도를, 밖으로는 민간 고용평등상담실 제도를 두는 것이다.

민간 고용평등상담실을 운영하는 것은 <발제1>에서 말씀하셨듯이 지역기반 민간단체의 상담 등의 역량을 적극 활용한 민관 협력 사업이다. 즉, 여성·노동단체 등 민간단체에 축적된 전문성과 자발성, 적극성을 활용하여 신속한 권리구제 뿐만 아니라 고용평등의 예방 활동이라는 정책적 목표까지 달성하고자 하는 것이다. 2001년 남녀고용평등법 제4차 개정 이후 유지된 이

러한 정책목표 하의 민간 고용평등상담실 설치·운영을 법개정등의 과정 없이 폐기하고 고용노동부의 소속부서로서의 상담창구를 운영하는 방식으로 변경하겠다는 고용노동부의 계획은 남녀고용평등법 제4장의 체계를 임의적으로 변경하는 것이며, 결과적으로 법령의 입법취지에 반하는 조치라는 문제가 있다.

2. 고용노동부가 민간 고용평등상담실의 역할을 대체하는 상담창구를 운영할 근거규정이 부재함

고용노동부는 일부 관서(청·대표지청 8개소)에 고용평등상담 전담 창구를 개설하겠다는 계획이라고 밝힌 바 있다.⁴²⁾ 구체적으로는 “지방관서(청·대표지청, 8개소) 권리구제지원팀 내 별도의 고용평등상담창구를 운영” 하겠다는 내용이다.

권리구제지원팀이란 지방관서의 고객지원실(민원실)에 배치되어 근로기준법 등 노동관계법령 민원 상담, 체불임금 등 사건 조정 업무를 하는 단위로서 「근로감독관집무규정」에 법적 근거를 두고 있다. 권리구제지원팀은 체불임금을 민간전문가의 상담·조정을 통해 해결하기 위해 2011년에 ‘체불제로서비스팀’이라는 명칭으로 「근로감독관집무규정」(고용노동부훈령 제54호, 2011. 12. 23.) 제 27조의2에 신설되었다.

[근로감독관집무규정 제27조의2(2011.12.23.)]

제2장 사업장 지도감독

제3절 체불임금 청산지도

제27조의2(체불제로서비스팀 운영) 임금체불의 예방과 조기청산을 위해 지방관서에 「체불제로서비스팀」을 운영할 수 있으며, 체불제로서비스팀의 운영에 관한 사항은 본부에서 별도로 마련하여 시행한다.<신설 2011.12.23>

이후 동 규정 개정(고용노동부훈령 제102호, 2013. 10. 15.)을 통해 팀의 명

42) 2024년 고용노동부 예산안 및 고용노동부 보도설명자료 “고용노동부는 고용평등 상담에서 권리구제까지 원스톱 지원을 위한 창구 단일화로 피해 권리구제 실효성을 더욱 높여나가겠습니다.”(2023. 9. 22. https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=15593)

칭을 ‘권리구제지원팀’으로 변경하였지만⁴³⁾ 동 조항(제27조의2)가 ‘제3절 체불임금 청산지도’ 하에 있고 팀의 명칭 변경시점의 규정 개정이유에서 “2012년도에는 ‘체불제로서비스팀’, 2013년도에는 ‘노동분쟁해결지원팀’으로 명칭이 변경됨에 따라 규정 개정의 번거러움을 덜기 위해” 동 조항을 개정했다고 명시되어 있는 점을 볼 때, 그 설치·운영의 목적이 체불임금 청산지도라는 점에서는 변함이 없다.

권리구제지원팀의 운영방식은 노동자가 노동분쟁 발생 시 권리구제지원팀에 지원을 요청하면 권리구제지원팀에서 상담, 조언, 조정 및 해결 등의 방식으로 해결하는 것이다. 권리구제지원팀에서 사건이 종결되지 않는 경우에는 고용노동부 관할기관(체불 사법처리/체당금 지급은 지방고용노동관서, 체불 민사소송 지원은 대한법률구조공단, 부당해고/비정규직 차별은 노동위원회, 산업재해는 근로복지공단)으로 이관한다.⁴⁴⁾ 노동관계법령에 대한 심층 상담이나 조정 업무를 위해 전문가(변호사, 공인노무사)를 공무원근로자로 채용하지만 그 업무범위는 각 관서의 고유 사무를 벗어나지 않는다.

권리구제지원팀은 각 지방관서의 근로개선지도과에서 운영·관리하는 바, 근로개선지도과에서 분장할 수 있는 업무의 범위는 「고용노동부와 그 소속기관 직제」에 따른 시행규칙 제14조(지방고용노동청에 두는 과) 제10항 각 호에서 정하고 있다. 지방관서의 근로개선지도과에서 할 수 있는 업무는 현재 민간 고용평등상담실에서 수행하고 있는 상담 외 사내·외부기관(수사기관, 국가인권위원회, 법원) 법률지원 동행, 피해자 회복 지원, 고용평등에 대한 조사·연구, 교육 사업, 홍보 사업 등(이는 <발제2>의 내용에서 구체적인 사례로 확인되는 활동내용이다)을 포함하고 있지 않다.

고용노동부의 직제와 사무에 관한 법령체계를 보더라도 고용노동부는 민간 고용평등상담실이 수행하는 기능을 대신할 수 없다. 결국, 고용노동부가 자체적으로 고용평등 상담창구를 운영하겠다는 계획은 남녀고용평등법 및 고용노동부의 직제에 관한 법령에 부합하지 않는 바, 사실상 그동안 민간 고

43) 제27조의2(권리구제 지원팀 운영) 취약근로자에 대한 임금체불 청산 등 노동행정서비스를 제공하기 위해 지방관서에 권리구제 지원팀을 운영할 수 있으며, 권리구제 지원팀의 구성·운영에 관한 사항은 본부에서 별도로 마련하여 시행한다.<개정 2013.10.15.>

44) 고용노동부(2018), 『2017년 고용노동백서』, p.273~274. 참조. [김근주, 박은정, 전형배(2018) 「근로감독제도의 정책적 개선방안」, 한국노동연구원, p.39에서 인용.]

용평등상담실에서 자체적으로 수행하던 상담 외 활동은 모두 없애고 권리구제지원팀에서 체불임금 등에 대해 처리하는 방식으로 기능 축소를 하고자 하는 계획으로 해석할 수밖에 없다.

3. 남녀고용평등법상 민간 고용평등상담실의 설치·운영 목적을 명확히 하기 위해 근거규정 개정 필요

이처럼 고용노동부가 민간단체를 지원하는 방법을 통해 달성했던 다양한 역할을 ‘사실상 폐지’ 하는 계획을 제시하게 된 현 사태는 남녀고용평등법상의 고용평등상담실 근거규정이 다소 포괄적이고 이에 그 입법목적은 구체적으로 반영하지 못하고 있다는 점에 기인하는 측면이 크다. 따라서 법해석의 오류를 방지하고 남녀고용평등법상 민간 고용평등상담실의 설치·운영의 입법목적은 구체화하는 방향으로 법령을 개정하여야 한다. 이미 한국여성정책연구원에서 고용평등상담실의 운영 개선방안 연구[김난주·박선영·이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원]에서 구체적인 남녀고용평등법령의 개정 방향을 제사한 바, 그 반영이 필요하다. 이하에서는 개정이 필요한 사항 중에서 특히 시급한 개정이 이루어져야 하는 부분에 대해 짚어본다.

1) 민간 고용평등상담실의 설치·운영의 목적 명시 필요

① 남녀고용평등법 제4차 개정 시 민간 고용평등상담실 제도를 법령으로 정한 목적을 명확히 반영하기 위해 법 제23조에 ‘분쟁의 직장 내 자율적 예방 및 해결을 위한 상담 등을 전문성을 갖춘 민간단체가 지원하기 위하여’ (고용노동부가 발간한 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼[2020] p.41 참조) 라고 명시하여야 한다. 또한, ② 동법의 하위법령인 시행규칙 제15조 제2항에서 명시된 “고용평등상담실 설치·운영” 이라는 직접적인 용어를 법률 수준에서 명시(예 : 법 제23조의 제목을 이 용어로 변경)할 필요성이 있다.

2) 고용평등상담실의 담당 업무 명시 필요

남녀고용평등법은 제23조(상담 지원)에서 민간단체에 예산의 범위에서 상담을 지원할 수 있다는 내용만 정하고 있어 고용평등상담실의 업무 내용을 명시하고 있지 않다. 중앙정부가 피해여성을 상담 및 법률지원, 조사·연구 등의 서비스를 제공하는 유사 사업인 ‘성폭력피해상담소’의 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제11조에서 담당 업무를 정하고 있는 것과 대조된다. 마찬가지로, 경력단절여성에 대해 상담 등 서비스를 제공하는 유사 사업 ‘중앙여성경제활동지원센터(여성새로일하기센터)’의 경우에도 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제16조에서 담당 업무를 명시하고 있다.

<유사 사업의 담당업무 명시 근거규정>

<p>[성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률] 제11조(상담소의 업무) 상담소는 다음 각 호의 업무를 한다. <개정 2011. 3. 30.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성폭력피해의 신고접수와 이에 관한 상담 2. 성폭력피해로 인하여 정상적인 가정생활 또는 사회생활이 곤란하거나 그 밖의 사정으로 긴급히 보호할 필요가 있는 사람과 제12조에 따른 성폭력피해자보호시설 등의 연계 3. 피해자들의 질병치료와 건강관리를 위하여 의료기관에 인도하는 등 의료 지원 4. 피해자에 대한 수사기관의 조사와 법원의 증인신문(證人訊問) 등에의 동행 5. 성폭력행위자에 대한 고소와 피해배상청구 등 사법처리 절차에 관하여 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단 등 관계 기관에 필요한 협조 및 지원 요청 6. 성폭력 예방을 위한 홍보 및 교육 	<p>[여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법] 제16조(중앙여성경제활동지원센터)</p> <p>② 중앙지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력단절 예방에 관한 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급 2. 경력단절 예방에 관한 사회적·문화적 인식 개선 및 홍보 사업 3. 취업·창업지원 등의 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급 4. 경력단절여성등의 직장 조기 적응 프로그램 개발·보급 5. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 관련 기관, 기업과의 전국단위 네트워크 구축·운영 6. 제17조에 따른 여성경제활동지원센터에 대한 평가 및 컨설팅 7. 제17조에 따른 여성경제활동지원센터 인력에 대한 교육훈련 및 근로환경 조사 8. 그 밖에 공동부령으로 정하는 사항
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. 그 밖에 성폭력 및 성폭력피해에 관한 조사·연구	
-------------------------------	--

고용노동부가 발간한 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」에서 고용평등상담실이 직장 내 성희롱과 관련하여 하는 업무를 다음과 같이 법해석, 제시한 바 있다. 실제로는 고용평등상담실의 업무범위가 고용차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등으로 훨씬 광범위하고 그 수행의 방법 측면에서도 피해자 회복 지원, 수사기관 및 법원 법률쟁송 지원, 조사·연구, 연대활동 등 수행하는 업무가 더 다양하다. 적어도 고용노동부가 스스로 제시한 바 있는 담당 업무 이상의 내용이 법률 수준에 명시되어야 할 것이다.

〈고용노동부가 제시한 고용평등상담실 업무⁴⁵⁾〉

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 전문강사의 직장 내 성희롱예방 교육 2. 직장 내 성희롱 피해자 상담 지원 3. 직장 내 성희롱 발생 사업장에 대한 분쟁해결 자문(직장 내 성희롱의 판단, 사건 처리 방법 및 절차, 직장 내 성희롱 행위자 적정 조치, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치에 대한 자문) 4. 고용노동부, 국가인권위원회에 대한 직장 내 성희롱 진정 등 법률쟁송 지원 5. 직장 내 성희롱 예방 담당자, 전문가, 예방 교육강사에 대한 교육과정 운영 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3) 정성적 요소를 포함한 사업평가 기준·방법의 명확한 근거조항 마련 필요

고용노동부는 이번 고용평등상담실 폐지 사태 관련, 보조사업 연장평가를 그 이유 중 하나로 제시한 바 있다. 보조사업 연장평가 결과 관련하여서는 전국 고용평등상담실에서 그 평가 기준이 잘못 설정되었다고 지속적으로 비판한 바 있는 바, 앞서 말씀드린 고용평등상담실의 목적과 업무에 관한 정함이 미비한 점도 중요한 요인이며, 더불어 고용평등상담실 지정(선정)을 위한 평가 기준·방법 설정이 미비하였던 점도 요인이라 할 수 있다. 즉, 근거법령의 미비점과 이로 인한 고용평등상담실의 사업내용 및 실적 자료가 부실하게 축적된 점이 보조사업 연장평가에서 사업내용을 잘못 이해하고 사업에 부합

45) 고용노동부(2020), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」 p.41 참조.

하지 않는 척도로 평가가 이루어지는 결과로 이어진 것으로도 볼 수 있다. ‘성폭력피해상담소’의 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조에서 평가의 기준과 방법을 명시하고 있고 정성적 요소들이 포함되어 있다. 이에 비해 고용평등상담실은 고시 내용에 사업평가에 관한 사항이 정해져 있는데 상담건수, 고용노동관서 이송건수 위주이다.

〈사업 평가에 관한 규정의 유사 사업 근거법령과의 비교〉

<p>[성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙] 제12조(평가의 기준과 방법) ① 법 제25조제1항에 따른 상담소, 보호시설 및 통합지원센터의 <u>운영실적에 대한 평가기준</u>은 다음 각 호와 같다. <u>1. 시설 환경의 적정성</u> <u>2. 종사자의 전문성</u> <u>3. 삭제 <2018. 1. 5.></u> <u>4. 이용자 및 입소자의 서비스 만족도</u> <u>5. 시설의 지역 연계</u> <u>6. 그 밖에 시설의 운영 개선에 필요한 사항</u> ② 여성가족부장관은 법 제25조제1항에 따른 평가를 성폭력에 관한 전문성과 인력 및 장비를 갖춘 대학, 연구기관, 비영리법인 또는 단체에 의뢰하여 실시할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 평가의 방법과 절차, 그 밖에 평가에 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.</p>	<p>[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙] 제15조(민간단체의 선정 등) ③ 제2항에 따른 고용평등상담실을 설치·운영하는 단체에 지원하는 비용의 수준은 고용노동부장관이 정하되, 매년 <u>운영실적을 평가하여 지원 수준을 다르게 정할 수 있다.</u> <개정 2010. 7. 12.> [민간단체 고용평등상담실 운영지원규정 (고시 제2022-18호)] 제18조의2(사업평가) ① 고용노동부 장관은 민간단체 <u>고용평등상담실의 효율적 운영을 위하여 상담실 활동 지원 사업에 대한 평가를 고용평등분야에 전문성이 있는 기관에 의뢰하여 실시할 수 있다.</u> ② 고용노동부 장관은 제1항에 따른 사업평가 내용을 고려하여 예산을 추가로 지원할 수 있다.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

고용평등상담실의 선정 심사를 위한 평가를 심도 있게 진행할 필요가 있고, 이를 위해 성폭력피해상담소처럼 각 이해관계자 들이 참여하는 운영위원회를 정기적으로 개최하는 방법으로 하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다⁴⁶⁾. <끝>

46) 김난주·박선영·이선행(2019), 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원, p43 참조.

토론2

고용평등상담실 24년, 고용노동부에 묻다

김예민 (대구여성회 대표)

“고용평등상담실 24년, 고용노동부에 묻다.”

김예민 대구여성회 대표

고용평등상담실은 상담실이 아니다. 1년짜리 사업이다. 24년 동안 해온 대로라면 이맘때쯤 현재 고용평등상담실을 운영하고 있는 전국 19개 단체는 고용평등상담실 사업 공모에 맞춰 열심히 내년에도 이어질 올해 사업을 정리하고 있었을 것이다. 숫자로 나타낼 수 없는 수많은 노력들을 숫자화하고, 상담만으로 해결할 수 없는, 남녀고용평등법의 목적대로 ‘남녀고용평등 실현과 일·가정 양립 지원으로 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지’ 하기 위해 펼친 다양한 활동들을 고용노동부의 선정 심사 기준 항목에 이리저리 맞춰 보는 일 말이다.

운영계획서는 법인 개요와 상근상담원의 ‘자격’ 및 사무공간 기준을 시작으로 최근 3년간의 상담실적, 심리정서 치유 프로그램 운영실적, 직장 내 성희롱 예방교육 활동 실적, 고용평등인식 확산을 위한 연구·교육·홍보 등의 사업내용을 기본으로 요구한다. 심사기준 100점 중 60점이 배점되어 있다. 이 외에도 20점에 해당하는 상담원 업무능력 향상을 위한 교육 등 지원 실적 및 상담원 경력과 근속연수, 전문가(변호사·노무사·심리상담전문가 등) 및 지방관서 등 유관기관 연계 체계 구축, 심층 상담지원을 위한 활동(동행 조사 등 밀착지원 세부 내역 기술), 상담실적 및 예산집행 등록 관리 실태와 고용노동부 협업 정도, 온라인 및 방문 지원 실적, 우수 상담·운영 사례 제출 실적을 기술해야 한다. 나머지 20점에 해당하는 다음 년도의 운영계획도 위 내용에 맞춰서 제출한다. 대구여성회의 경우 2023년 운영계획서로 44페이지 분량의 실적 보고와 함께 운영계획서를 제출했다. 그리고 예산. 대구여성회는 2022년 5,840만원을 위탁받아 집행했다. 심리정서 치유 프로그램비 500만원을 제외하고 전문상담인원 2인이 퇴직금도 없는 최저임금과 월 20만원 정도의 운영비로 저 일을 다 했다는 뜻이다.

고용노동부는 민간 위탁을 폐지하고 직접 운영하겠다는 이유를 “고용평등상담실 상담 기능과 지방노동관서의 사건 조사·감독기능 간 유기적 연계·협업 미흡으로 실효성이 낮” 기 때문이라고 밝힌 바 있다. 고용노동부에 묻는다. ‘유기적 연계·협업’ 이 ‘미흡’ 했는가? 미흡했다면 어떤 문제점이 있고 어떻게 개선할 수 있는가? ‘유기적 연계·협업이 미흡하여 어떤 부분에서 실효

성이 낮은가? 정말 실효성이 낮은가?

‘유기적 연계·협업’ 강화가 고용평등상담실의 운영 취지인 노동 현장의 성차별 시정에 있어 실효성을 높일 수 있는 하나의 방안일 수는 있겠으나 그것이 민간위탁 폐지의 충분 조건이라는 주장에는 동의할 수 없다. 고용노동부가 반박 자료라고 낸 내용은 고용노동부의 구조적 문제를 도출할 뿐이다. 전국고용평등상담실이 그리고 수탁 기관이, 함께 하는 사람들이 얼마나 고군분투하며 피해자와 노동자 편에서 사건 해결과 사회 문화 변화에 전력을 다해 왔는지는 이미 앞선 발표와 자료집에 다 나와 있다. 24년을 함께 했는데 고용평등상담실이 무엇을 위해 존재하는지, 여성 노동 현상이 어떠한지 아직도 모른다면 무능한 거고, 알고도 이런 예산 안을 올린 것이라면 사회 안전망을 헤친 결정에 대해 대국민 사과할 일이다.

기본 상담이, 고용평등 관련 상담이, 피해자 상담이 젠더 인식과 성인지 감수성 없이는 어렵다. 이미 관에서 상담하겠다는 것 자체가 심리적 문턱을 높이는 일이다. 매해 설명회와 간담회에서 지방청의 담당 공무원이 고용평등상담실을 인지하지 못하고 있는 것에 문제 제기하고, 시정을 요구하고, 제안을 해왔다. 근로감독관이 사건을 인지하고 처리하는 데 있어 고용평등상담실을 이용하는 것이 고용노동부의 말대로 ‘신속한 피해 구제 및 실효성을 높이고 실질적 권익보호를 강화’ 할 수 있으니 고용평등상담실을 실질적으로 운영할 수 있는 방법을 논의하자고 주장했었다. 그때마다 고용노동부는 “실적이 중요하다, 원래 민간이 하던 거 정부가 ‘도와주는 것’이니 이 정도 지원도 어려운 일이다”는 답변을 내놓았다.

참 곤란하다. 민관 거버넌스에 대한 정부의 태도가, 실무담당자의 인식이 이 정도면 ‘자유’ 대한민국의 지속가능한 성장, 어렵지 않을까? 정부가 다 할 수 없으니 민간이 정부를 대신하여 메워 주고, 민간이 일을 나서서 하면 정부는 지원을 통해 협력하면서 시민 역량을 키워 나갈 수 있다. 덧붙여 24년을 같이 일해 왔는데 예산 삭감, 사업 폐지에 대해 어떤 이야기도 들을 수 없었다. 참담하다. 앞서서 계속 이야기했다. 단순히 말하면 전국 12억으로 저 사업 다했다. 5억으로 정부가 다 할 수 있다고? 안 하겠다는 말이다. 고용노동부는 고용평등상담실 24년을 이렇게 제 손으로 묻는다.

민간고용평등상담실 폐지 내용을 담은 이번 고용노동부의 예산안은 24년 민간의 노력을 정부가 스스로 나서서 24년 전으로 거꾸로 돌리는 안이다. 국회가 이를 폐기하고 다시 이야기해야 한다. 현장의 목소리를 반영하고 피해자의 편, 여성 노동자의 편, 시민의 편에 서라. 지금 고용노동부는 어디에 있는가. <끝>

토론3

**고용평등상담실 운영취지가 달성되었는지,
고용평등실의 기능과 역할을
고용노동부로 내부화하는 것이 적절한지,
내부화하여 운영은 가능한지**

홍수경 (서울여성노동자회 자문위원/공인노무사)

참고 : 고용노동부 홈페이지 고용평등상담실 현황 공지



제목	전국 고용평등상담실 안내(상담번호는 아래 고용평등상담실 현황 참고)		
담당부서	양성평등정책담당관	전화번호	
담당자	박찬민	등록일	2022-12-28

○ 고용평등상담실은 직장 내 성희롱·고용상 성차별 등으로 피해 받은 근로자의 고충을 전문적으로 상담하는 민간단체입니다.
(고용노동부는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제23조에 의거, 전문적인 상담을 하는 민간단체를 지원하고 있음)

○ 직장 내 성희롱·고용상 성차별을 비롯한 고용평등 분야의 전문적인 상담을 원하시는 경우, 붙임 고용평등상담실의 연락처를 참고하시어, 내방·전화 및 인터넷 상담 등의 방법으로 도움을 받으시기 바랍니다.
(직장 내 성희롱 예방교육 및 피해근로자 심리정서치유 프로그램도 무료로 받으실 수 있습니다)

가. 고평상담실은 법률에 근거하여 민간단체가 운영해온 전문상담기관으로 최소한의 예산지원에도 불구하고 상담실 구성원들의 열정과 헌신으로 운영해 옴.

- 고용평등상담실은 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등으로 피해받은 근로자의 고충을 전문적으로 상담하는 민간단체로 고용노동부는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제23조에 의거 민간단체 고용평등상담실 운영 지원규정에 따라 민간단체 고용평등상담실을 지원해옴.

* 민간단체 고용평등상담실 운영지원규정[시행 2022. 2. 18.] [고용노동부고시 제 2022-18호, 2022. 2. 17., 타법개정] 고용노동부(양성평등정책담당관), 044-202-7869

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.

- 민간부문 고용평등상담실 근무자들의 근로조건은 고용노동부 공무원에 비해 임금 및 복리후생 등 모든 부문에서 열악하며, 자문위원으로 활동하는 전문가집단(공인노무사, 변호사)의 경우에도 무료로 상담을 진행하는 경우가 많음. 그럼에도 고용평등상담실 이용자의 고평실 이용만족도는 매우 높은 것으로 조사됨. 특히 심리상담프로그램을 지원받은 이용자들의 경우에는 상담만족도가 더 높은 것으로 조사됨. 고평상담실 이용자경험에 따르면 상담시

다수의 중점된 상담을 진행한 바 있고, 1회성 상담으로 종결되는 경우보다는 수회의 전화상담과 1시간이상의 심층상담 사례도 다수 확인할 수 있으며 직장인 상담을 위해 퇴근후 저녁 및 야간 또는 휴일에 상담을 진행하는 경우도 있음.

- 고용평등상담실 근무자들은 여성노동에 대한 이해와 높은 성인지 감수성을 기반으로 상담업무를 수행하고 있으며 상담직무에 대한 긍지와 자부심을 느끼고 고용평등상담업무를 수행하고 있으며 그간 배정된 예산을 확대해달라는 요청에도 불구하고 최소한의 배정된 예산으로 고용평등상담실 이용자의 고충을 해소하는 역할을 담당해옴.

나. 성희롱, 고용상 성차별 상담의 특성을 고려하여야 하며 정부조직과 독립된 기관에서 분쟁 조정 및 권리구제 지원 등을 도모할 필요가 있음.

- 퇴직금, 연차휴가수당, 시간외수당 등 임금체불 상담은 1회 상담으로 종결될 수 있는 사안들이 많으나 성희롱, 성차별 상담의 경우 지속해서 상담이 필요한 사안이 다수임. 단순히 법적 지식에 대한 습득뿐만 아니라 내담자가 처한 상황과 구체적이고 개별적인 사안에 대해 내담자 관점에서 공감하고자 하는 노력 등의 역량이 요구됨. (성희롱이 발생했을 경우 고충호소단계-> 고충신고단계-> 고충신고 조사단계(피신고인, 회사의 대응에 어떻게 응해야하는지-> 인사위원회 단계-> 이후 배치전환, 2차 가해 모니터링 등)
- 따라서 사업장을 점검하고, 진정·고소사건을 수사하는 근로감독관의 역할과 기능은 고용평등상담실의 역할과 기능과는 다르다고 할 수 있음. 발제문에서 보듯 ‘고용평등상담실’의 기능은 고용상 분쟁의 예방과 자율적 해결 지원으로 고용평등상담의 전문성이 요구되는 상담 후 조치 현황을 보면 ‘권리구제절차안내 등 조언’이 가장 큰 비중을 차지하고 있음. 성희롱, 성차별 상담은 내담자가 처한 고용환경 및 상담내용이 각 상자별로 다르므로 통상적인 안내절차를 상담하는 단계로 종료될 수 없음. 정부조직으로부터 독립적인 민간기관에서 고충상담을 진행하여 분쟁을 사전 예방하고 자율적 해결을 지원해오던 것을 고용노동부 내에서 진정, 고소 사건에 대해 절차를 안내하고 분쟁을 조정할 경우 수사 및 근로감독의 공정

성과 객관성에 대해 이슈가 제기될 수도 있음.

다. 진정, 고소, 노동위원회 구제신청 등을 통해 침해받은 권리를 구제받는 것도 중요하나 사업장에서 더 이상 침해받지않고, 재발되지않으며 일상으로 회복하여 근로를 지속할 수 있는 것이 실질적인 구제이며 고용평등상담실은 자발적이고 창의적인 기획을 통해 장기간 여성 근로자의 고충 상담을 해결해온 경험이 내재화된 기관임.

- 고용평등상담실은 권리구제 전 단계에서 상담을 시작하여 권리구제단계에서 법률전문가의 전문적 조력을 받지 못하면 심리 정서적으로 지원하며, 사안이 종결된 후에도 일상으로 회복할 수 있도록 심리 정서프로그램을 운영해오고 있음을 발제문에서 확인할 수 있음. 모든 사안에 대해 같은 수준의 지원은 예산, 인력의 한계로 불가능하겠으나 민간단체에서 자발적인 운영기획을 수립하고 창의적인 프로그램 및 홍보 책자 발행, 간담회 등의 운영을 통해 피해받은 근로자들의 고충을 해결해온 경험이 내재화되어있음.

라. 고용노동부 근로감독관 여건상 기존에 고평상담실이 담당해온 기능을 내부화하여 수행할 수 있는 환경이 조성되어있지 않음.

한국여성정책연구원 이슈페이퍼(2020. 9) ‘고용상 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위한 근로감독 행정의 성인지적 강화방안’ 에서도 고용상의 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위해서는 근로감독 행정의 실질화가 필수적이며, 성인지 감수성 직무교육을 진행하고 근로감독관 업무 역량 및 전문성 강화가 필요하다는 제언을 한 바 있으며 고평상담실에서도 동일한 문제의식을 고용노동부에 전달한 바 있음. 그럼에도 발제문에서 살펴볼 수 있듯이 근로감독관 1인당 행정대상 사업장 수 및 근로감독 사건처리 현황에서 보듯 근로감독관들은 격무에 시달리며 전문상담업무에 배치되더라도 타 신고사건을 같이 수행할 수 밖에 없는 상황인 것으로 조사됨. 더불어 직장내 성희롱, 고용상 성차별 등에 대해 고용노동부 근로감독관들의 업무전문성이 강화되었거나 성인지감수성에 대한 교육이 지속적으로 진행되고 있지않음. 최근 9급 공무원을 근로감독직에 배치하여 감

독관 증원이 행해졌다고는 직무고충은 심화되고 있는 것으로 나타남. 이와 같은 직무현황으로 인해 근로감독 청원 신청 및 처리 현황을 살펴보면 2022년 2740건의 근로감독 청원이 있었으나 근로감독관이 실제로 감독을 나간 건수는 874건으로 31.9%에 불과하였음. 여러 여건에 비추어 고용노동부가 법률에 정해진 본연의 직무도 수행하고 어려운 상황에서 민간단체의 헌신과 열정으로 운영되어온 고용평등상담실을 내부화하여 잘 운영할 수 있을지는 부정적이라 할 것임. <끝>

근로감독 청원 신청 및 처리 현황

	'16년		'17년		'18년		'19년		'20년		'21년		'22.5월	
	신청	실시	신청	실시	신청	실시	신청	실시	신청	실시	신청	실시	신청	실시
계(건)	143	99	904	669	1244	881	2073	1070	2629	869	2740	874	1085	302
실시비율(%)	69.2		74		70.8		51.6		33.1		31.9		29.2	

출처 : 근로감독 청원 신청 및 처리 현황. 직장잡질119 제공 한겨레 2022. 9.12자 기사

경향신문 2023.05.29.자 기사 신규 9급으로 대부분 채운 근로감독관
 . . . 고된 일은 막내가 한다.

“워라벨 박살 난 채 근로자랑 고용자 사이에 끼서 욕 먹는 게 일이다. 7급 공무원들도 다들 근로감독관을 안 하려 하니 9급 신규 잔뜩 뽑아서 숫자만 국제노동기구(ILO) 기준에 맞춘다.”

노동절인 지난 1일, 충남의 한 9급 신입 근로감독관이 악성 민원에 시달리다 숨진 뒤 온라인 직장인 익명 게시판 앱 ‘블라인드’에 올라온 글이다. 숨진 근로감독관이 일한 곳에서 근무해 봤다는 글쓴이는 “편제상 9급은 과에 한두 명 서무 담당으로 배치되는데, 서기보(9급)가 과마다 30%가 넘어간다”며 “신규들이 그만두면 또 뽑으면 된다(는 식)”라고 했다.

국민권익위원회 2022. 6. 15. (수) 보도자료

국민권익위 경찰음부즈만, "근로감독관은 신고사건 처리 지연 시 신고인에게 알려야"

「근로감독관집무규정」에는 진정 사건의 경우 25일내에 처리해야 하고, 그 기간 내 처리가 불가능한 경우 최대 두 차례 처리 기간을 연장할 수 있다고 되어 있다.

한편, 고소사건의 경우 2개월 이내 수사를 완료해야 하고, 불가능한 경우 검사로부터 수사기간 연장 지휘를 받아야 한다고 되어 있다.

□ 국민권익위는 ▲ㄱ씨의 진정사건에 대해 담당 근로감독관이 처리기간 연장을 통보하지 않은 점 ▲ㄱ씨가 고소를 제기한 이후 2개월 내에 수사를 완료하지 못했음에도 검사로부터 수사기간 연장 지휘를 받지 않은 점이 모두 법령을 위반한 것으로 보고 담당 근로감독관의 행위에 대해 시정을 권고했다.

입사 9개월차 신입 근로감독관의 죽음

민원인으로부터 직무유기 혐의로 피소 ... 숨지기 전 경찰 수사 개시 '심적 고통' 호소
매일노동뉴스 2023.05.04.

서울경제신문 2023.05.18. 근로감독관 악성민원 관련 기사

'근로감독관은 민원인을 친절히 대하고(제3조 집무자세)'

'근로감독관은 신속·친절·공정·정확히 조사(제37조 사건의 조사)'

감독관의 직무는 신고사건 처리, 인하가 승인, 수사 등 15개에 달한다. 최근 고용부한 감독관이 악성 민원에 시달리다가 극단적 선택까지 했다. 직원들의 극단적 선택이 반복되고 있는 원주시청의 경우 작년 공무원노동조합이 민원 실태를 벌인 결과 76%가 '악성 민원에 시달렸다'고 답했다. 행안부에 따르면 전체 민원인의 위법 행위는 2018년 3만4484건에서 2021년 5만1883건으로 50%나 증가했다.

공무원노조는 "젊은 세대가 공무원되기를 점점 기피하는 원인 중에는 '공무원은 친절해야 한다'는 사회적 시각이 있다"며 "조직 문화가 경직된 상황에서 민원인에게 늘 친절하고 참아야 한다는 식의 업무관 탓에 공무원이 된 후 그만두는 경우가 늘고 있다"고 말했다. 실제로 올해 국가공무원 9급 공채 경쟁률은 31년 만에 최저였다.

<끝>

토론4

민간단체 고용평등상담실 제도 의미와 방향

전윤정 (국회입법조사처 입법조사관)

민간단체 고용평등상담실 제도 의미와 방향

전윤정(국회입법조사처 입법조사관)

1. 민간 고용평등상담실 제도 법적 근거

- 민간단체 고용평등상담실 제도는 고용노동부가 시행하고 있는 ‘고용평등’ 사업으로 차별, 직장내 성희롱, 모성보호 및 일·가정양립 등에 관한 상담을 실시하기 위하여 「남녀고용평등법」 제 23조와 동법 시행규칙 제15조에 의해 국가가 예산을 지원하고 민간단체에서 24년째 운영하고 있는 제도이다.
- 구체적인 법령을 살펴보면 「남녀고용평등법」 제23조에서는 민간단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 하고 있다.

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

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

- 고용노동부는 2003년 「민간단체 고용평등상담실 운영지원 규정」을 제정하여 고용평등상담실의 설치·운영, 민간단체의 운영과 선정절차, 선정의 취소, 상담업무, 교육, 직장내 성희롱 예방교육, 운영실적 보고, 보조금 지원 등에 관한 절차 등을 규정하고 있다.
- 2023년 현재 고용평등상담실은 전국 19개가 운영중이고, 전체 상담인력은 31명이다. 2023년까지 19개 상담실에 지원되는 예산은 총 12억1천5백만원이었고 2024년 민간단체로의 지원 예산은 중단되고, 고용노동청 9개 지청에 인력을 1명씩 채용하여 직접 상담업무를 수행하는 것으로 변경될 예정이다.
- 지난 24년간 정부와 민간이 공동으로 역할을 분담하여 수행해 온 제도의 취지와 목적에 비추어, 또한 제도의 실제적인 효과 및 필요성을 파악해 볼 때, 이러한 제도의 사업변경 방식이 과연 타당한 것인가에 대한 충분한 검토가 필요하다.

2. 2024년 민간 고용평등상담실 예산지원 중단의 문제점

- 우선 고용노동부의 2024년 예산지원의 ‘중단’은 24년간 유지해온 ‘민간 고용평등상담실’ 제도의 사실상 ‘폐지’이다. 이러한 예산 중단, 사실상 폐지하는 이러한 방침이 어떻게 나온 것인지, 왜 그러한 결정이 이토록 갑작스럽게 이루어진 것인지에 대한 상세하고 세밀한 설명이 필요하다.
- 우선, 현재 제도 변화 방식으로 논의되고 있는 고용노동부에서 직접 1명의 상담원을 채용해서 상담업무를 담당하겠다는 것은 고용평등상담실 제도의 축소를 야기할 것임이 예상된다. 앞의 김난주 박사님 발제문에서 여성노동 관련 상담은 ‘07년 4,891건, ‘15년 6,783건, ‘20년 11,328건, ‘22년 13,198건으로 꾸준히 증가했다. 그동안 31명이 전국 각지에서 담당하던 상담을 최대 9명이 어떻게 전담할 수 있다고 하는 것인지 절대적인 수치만을 놓고 비교했을 때도 납득이 어렵다.
- 이에 더해 지금까지 이러한 여성노동자 상담을 민간단체, 여성노동단체에 최소한의 비용으로 떠넘겨 놓고 행정적인 절차와 문제해결에 대한 개입을 소홀히 하면서 근로감독과의 연계 미흡을 문제로 지적하는 것은 문제가 있다.
- 여성노동자의 차별, 성희롱·성폭력과 관련한 문제는 다양하고 다차원적이고 복합적으로 발생한다. 현행 법과 제도는 피해자의 입장에서 이러한 문제 해결 과정이 구성된 것이 아니기 때문에 여성노동자가 여러장소와 여러 상황에서 겪는 다양한 차별과 성폭력 문제에 대해 일원화된 창구를 통해 해결하는 것이 가능하지 않다.
- 또한, 성차별의 경우 직접차별보다는 구조적 차별 즉, 간접차별로 그 양상이 변화하는 경우가 많아 입증 어렵고, 성희롱은 구체적인 물적 증거가 없는 경우가 많아 피해자의 진술에 의존하여 사건을 판단하게 되는 어려움이 있다. 현행 근로감독시스템은 이러한 특수성을 반영하고 구제하는 체계를 갖추고 있지 못하다.⁴⁷⁾ 이러한 문제들을 고려해 애초에 민간에서 담당하는 고용평등상담실 제도를 도입하였던 것인데, 이러한 제도의 목적과 취지는 어찌 되었는지, 현재 변화되는 방식에서 이러한 목적이 어떻게 달성될 수 있는지 궁금하다.

47) 박선영, 「고용상 성차별·성희롱 예방 및 시정을 위한 근로감독행정의 성인지적 강화방안」, 『KWDI이슈브리프』, 한국여성정책연구원, 2020.9.30

- 일례로 우리나라는 직장내 성비위(성희롱·성폭력)에 대한 법적 규정 및 처리, 구제절차에 대해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하: 「남녀고용평등법」), 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」에서 규정하고 있으며, 「남녀고용평등법」상의 직장내 성희롱·성폭력은 근로자간의 관계를 특정하고 있으며, 「양성평등기본법」은 공공부문(정부부처, 공공기관, 지방자치단체 등)을 대상으로 하며 업무, 또는 그 밖의 관계(민원인)까지 적용한다. 「국가인권위원회법」은 공공영역, 민간영역과 상관없이 불특정 근로자가 상대방으로부터 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼거나 고용상의 불이익을 받았을 때, 민간기업이나 공공기관 등 내부에서 문제를 해결하기 어렵다고 판단할 때 국가인권위원회에 제소할 경우에 법적 근거가 된다.
- 그동안 여러번 지적되어 왔듯이 이러한 문제에 전문성을 가지고, 성인적 감수성을 가진 감독관이 있는지도 의문이다.⁴⁸⁾ 2018년부터 전국 지방노동관서에 고용평등전담 근로감독관이 배치되었으나 고용평등업무 외에 근로감독업무도 겸임하면서 고용평등 업무만 집중할 수 없는 업무 환경은 고용평등전담 근로감독관의 고용상 성차별 업무 집중 및 고용평등 업무 감수성을 높이는 데 한계가 있음이 끊임없이 지적되고 있다. 또한, 고용평등상담실에 대한 설문조사에서 고용평등상담실 방문 전 다른 기관을 이용한 후 고용평등상담실을 방문한 이유는 ‘이용한 기관에서 고용평등상담실을 추천해줘서’가 35%로 가장 많았고 다음으로 ‘다른 기관 및 전문가를 통한 상담으로 문제가 해결되지 않아서’와 ‘전문적이고 종합적인 상담을 받고 싶어서’가 30%로 나타난 바 있다.

3. 민간 고용평등상담실 제도가 나아가야 할 방향

- 고용평등상담실 제도는 우리나라에서 오랜 시간에 걸쳐 차별, 성희롱·성폭력, 일가정양립의 문제 대응과 실질적인 구제에 대해 행정적 절차와 과정을 민간+공공+전문가가 함께 구축한 체계(거버넌스)로 정착해 왔다. 지난 24년간 여성노동 당사자들, 밤낮으로 이를 지원했던 고용평등상담실의 상담원과 실무자, 여성노동단체 들의 헌신이 있었기에 가능했던 것이라고 생각한다.

48) 김난주·박선영·이선행. 「고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구」. 한국여성정책연구원, 2019.

- 국가행정의 과정, 사회정책과 제도는 어느 것도 완벽하게 처음부터 만들어지지 않는다. 제도가 정착되고 안착되는 데에는 오랜시간 많은 사람들의 노력과 헌신이 필요하다. 민간 고용평등상담실은 그동안 여성노동자들의 ‘보루’로 인식되면서 수많은 사건을 구제하였고 우리사회에 차별에 대한 끊임 없는 문제들을 던져준 것만으로 그 역할을 충분히 해왔다고 생각한다.
- 우선, 민간 고용평등상담실 제도는 지속되어야 한다. 공공에서 운영하는 것이 아니라. 민간의 역할과 기능을 보장하고 정부 고용평등 추진체계에 공식적으로 포함하는 것이다. 유사한 사례로 여성가족부에서 시행하고 있는 여성새로일하기센터 사업이 있다. 민간에 위탁해서 운영하고 정부가 예산을 지원한다. 이와 같이 고용평등 추진 체계의 역할과 기능을 공식적으로 부여하는 것이다.
- 고용평등, 성희롱·성폭력 문제에 대한 행정 창구가 복잡하게 나뉘어져 있고 어디에서도 종합적인 추진이 이루어져 있지 않은 상황에서, 고용평등상담실이 문제에 대한 전문성과 특수성을 파악하고, 사건이 발생할 때 어디에 어떻게 제소할지 구체적인 절차와 지침을 줄 수 있도록 하고, 복잡한 차별시정과 구제과정의 문제점을 보완하고, 1차적이고 기초적인 정보제공과 안내, 법률상담과 지원, 자체적인 문제해결 등의 사무를 분담하도록 정부의 고용평등 추진 체계를 구축하고 명시할 필요가 있다.
- 둘째, 고용노동부는 근로감독과의 협업, 제대로 된 구제절차의 체계미흡을 문제로 지적하여 민간 고용평등상담실에서 했던 업무를 1명이 담당하는 방식으로 변경할 것이 아니라, 갈수록 증가하는 고용상의 차별, 성희롱·성폭력, 일가정양립에 대한 문제에 대응할 수 있도록 종합적이고 확실한 권한을 확보하고 행정기관, 근로감독기관으로서의 역할을 정립을 하고, 민간영역에서는 1차적인 정보제공과 안내, 법률적 지원, 심리적·정서적 지원과 교육프로그램 운영·지원 등의 사무를 분담하는 등 고용평등상담 제도를 보다 실효성 있게 강화하는 것이 필요하다. 그리고 이에 대한 제도개선이 필요하다면, 적극 나서야 할 것이다.
- 셋째, 이처럼 정부행정에서 ‘고용평등’의 한 축을 담당하고 있는 제도를 중단 하는데, 과연 정부는 국회와 어떤 논의를 거쳤는가. 각 당사자들의 목소리와 기관의 상황, 이후의 문제점과 파급효과 등을 충분히 파악하고 검토

한 것인지 궁금하다. 이러한 상황에서 민간영역의 역할과 기능을 폐지하는 것이 바람직한지 이를 각 지방노동청의 기능으로 전환하는 것이 가능할 것인지에 대한 정책적·제도적인 분석과 고용평등실 상담원과 감독관의 구체적인 업무와 사무, 역할 분담체계 등에 대한 면밀한 검토가 전제되어야 한다.

- 마지막으로 국회의 역할이 중요하다. 정부 '24년 예산안이 현재 각 소관상임위에 제출된 상태로 심의가 이루어지고 있다. 이제 곧 심의를 거쳐 예결위를 통과하면 12월초에 '24년 정부 예산안이 통과된다. 민간 고용평등상담실 제도의 필요성과 그 의의를 충분히 숙고하여 정부 행정의 중요한 사업이 중단되지 않도록 해야 할 것이다. <끝>

토론5

김유리 (고용노동부 양성평등정책담당관)

IV. 현장의 목소리

- ▶ 「고용평등상담실이 만난 내담자들의 목소리」
-오유진(수원여성노동자회부회장)

■ 현장의 목소리

고용평등상담실이 만난 내담자들의 목소리

오유진 (수원여성노동자회 부회장)

고용평등상담실이 만난 내담자들의 목소리

오유진 수원여성노동자회 부회장

20여 년 고용평등상담실을 운영해오면서도 내담자들에게 후기를 받은 건 손에 꼽습니다. 힘든 일을 겪고 상담실을 찾은 분들에게 어떠한 부담도 더 주고 싶지 않아서입니다. 하지만, 고용평등상담실이 존재 위기에 놓인 터라 이번에는 고민 끝에 내담자분들께 상담 이용 후기를 부탁드립니다.

많은 분들이 기꺼이 써주신 후기를 써주셨고 읽으면서 이용자로서 어떤 부분이 도움이 되었는지 생생히 알 수 있었습니다. 저마다의 다양한 후기 속 공통적인 목소리는 ‘재촉하지 않고 충분히 들어주셨다, 진행하는 내내 끝까지 도움을 주셨다, 가족조차 100% 공감해주지 않았는데 내 일처럼 공감해 주셨다, 오롯이 나의 편이 되주셨다, 다시 일어설 수 있도록 오랫동안 지지해줬다, 다양한 지원 방법을 찾아 성심껏 도와주셨다’ 였습니다.

우리의 상담활동이 누군가의 삶을 바꾸고, 다시 일어설 힘을 주었음을 확인하는 순간이었고, 읽는 내내 동료 선후배 활동가들에게 존경의 마음이 들었습니다.

다양한 후기 가운데 내담자분들이 공통적으로 느낀 점은 ‘재촉하지 않고 충분히 들어주셨다, 진행하는 내내 끝까지 도움을 주셨다, 가족조차 100% 공감해주지 않았는데 내 일처럼 공감해주셨다, 오롯이 나의 편이 되주셨다, 다시 일어설 수 있도록 오랫동안 지지해줬다, 다양한 지원방법을 찾아 성심껏 도와주셨다’ 였습니다.

○ 효율성이 아닌 ‘충분히’ 들어주는 상담실

직장에서 일어난 피해로 인해 받은 상처는 사건이 끝난다고 치유되는 것이 아니며 효율성을 따져 해결할 수 없습니다. 시간과 인력이 한정된 상황에서 고민이 없었던 것은 아니지만 이번 내담자 후기를 읽으며 이 부분을 다시 한번 알 수 있었습니다.

민간고용평등상담실에서는 현장에서의 필요성을 기반으로 요구한 심리치유프로

그럼 비용이 인정되어 2018년부터 내담자들에게 심리상담을 지원해왔습니다. 하지만 이외에도 평소 활동가들이 많은 고민과 논의를 통해 적극적인 피해자의 회복을 도왔습니다. 활동가들은 내담자들의 억울함과 고통으로 쏟아내는 반복되는 이야기를 들어주는 과정 자체가 중요하다 느낀 이유는 상담실이 단순 권리구제와 사건해결이 아닌 내담자가 원하는 방향으로 해결하기 위해, 가끔은 내담자 스스로도 정리하기 어려운 원하는 지점을 함께 찾고 피해를 회복하기 위해 필요하다 생각했기 때문입니다. ‘상담사님께서 직장 내 괴롭힘/성희롱 피해 사실과 대응 내용에 대해 경청해주시면서도 충분히 공감해주셨기에 내면에 잠재된 분노를 삭이는 데 큰 도움이 되었습니다’ 라는 후기에서도 이 부분은 충분히 확인됩니다. 내담자들은 관에서 직접 상담을 받을 경우 이 부분이 잘 되지 않을 것을 알고 많이 걱정합니다. 아래 후기처럼 노동부에 진정해도 내담자의 이야기에 귀 기울이지 않는 경험을 이미 많이 했기 때문입니다.

퇴사하기 전 같은 피해를 입은 동료들의 증언을 받아 노동부에 제출하였습니다. 그럼에도 불구하고 ‘증언은 증거가 안 된다’, ‘회사에서 조치를 취했다고 한다’ 고 하였습니다. 회사가 고용노동부 안산지청에서 제출하라는 익명의 설문조사를 현재 회사를 다니고 있는 직원들에게 받지 않고, 관련 없는 사람들에게 받아서 제출한 사실을 동료로부터 전해 듣고 근로감독관에게 이야기했지만, 억울한 피해자만 남기고 사건을 종결하려 하였습니다. 상담 선생님께서 정말 많은 자료와 의구점이 되는 부분을 찾고 고용노동부 안산지청에 이의를 제기하였고, 사건의 잘못된 점과 범을 위반한 점을 알아보고 조사를 다시 될 수 있도록 의견서를 보내고 근로감독관에게 전화 통화를 하는 등 지원해 주셨습니다. 그로 인해 사건은 다시 재조사가 되었고, 가해자의 가해사실과 아직도 피해자들은 피해가 있었다는 사실, 아직도 현장에 있었다는 사실이 밝혀지고 증언들도 사실로 인정이 되었습니다. <안산여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

노동청에 진정을 했는데 근로감독관님은 첫 만남에 제가 감독관이라는 호칭을 잘 몰라 “선생님 ‘이라고 했더니 ” 이 아줌마야. 난 선생님이 아니고 근로감독관, 사법경찰관 “이라고 하며 명패를 탁탁 치며 말했습니다. 저는 진정한 인테 취조하듯 묻는 말에만 말하라며 컴퓨터 자판을 쳤습니다. 저는 말할 기회가 거의 없었고 주눅이 들어 머릿속이 하얘지는 것 같았습니다.

제가 해고당한 증거로 카톡을 보여주려고 하자 “됐어요” 라며 쌀쌀맞게 대답을 했습니다. (중략) 통장 입금 내역을 계산하여 제출하려고 하니, 식당 사

장이 다 제출했다며 제가 가져간 수첩은 쳐다보지도 않았습시다.

어느 날 사건과 관련해서 전화를 했더니 “왜 전화 했어요” 라고 다그치는 감독관을 보고 부당하고 인정이 안 될 것이란 것을 저는 직감했습니다. 노동청은 피해자의 의견을 들어주기엔 선생님들이 상당히 적고, 피해자는 끝이 없습니다. 민간단체가 사라진다면 피해자가 갈 곳은 너무 한정적입니다. <서울 여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

노동청에서는 사건 관련 증거나 자료를 가지고 진정하러 오라고 하는데 전화 연결도 오래 걸리고 어렵고 자료에 대한 막연함도 무시할 수 없었어요. <광주 여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

이러한 이유로 고용평등상담실은 ‘짧은 시간에 요점만 간단히’ 라는 효율성을 따지지 않습니다. 우리가 해온 상담 1건의 1은 숫자의 의미만 있는 것이 아닙니다. 여기에는 이렇게 수많은 시간과 노력, 고민이 담겨있습니다. 우리는 내담자가 힘을 기르고 회복하는 것에 사건해결 이상의 의미를 두고 있기 때문입니다.

○ 행위자에 맞서는 힘, 치유와 회복의 과정

성희롱피해자는 자신의 어려움이 성희롱 피해의 영향이라는 것을 부인하거나 괴로움을 겪는 것이 자신 때문이라고 생각하여 어떤 영향을 받는지 확인하기 어렵습니다. 그래서 회복과정에서 일상생활이 어려워지기도 하고 두려워 합니다. 회복과 치유를 선택하는 결단을 하여야 하는데 회복과 치유로 나아가려 해도 주변에서 ‘빨리 잊어, 그만한 일로 그래’ 라는 말을 듣기도 합니다.

사건을 진행하는 과정 내내 내담자들은 스스로를 탓하거나 자기검열을 하는 단계를 거치게 됩니다. 누구든 신고나 소송을 하면 두렵고 걱정이 앞섭니다. ‘나는 잘못된 게 없나’ ‘내 말을 안 믿으면 어떻게 하나’ ‘왜 증거를 모으지 못했을까’ 등등 수없이 많은 자기검열의 질문이 필연적으로 뒤따르게 됩니다. 여기에서 사건해결에만 중점을 두고 상담을 진행하게 되면 내담자는 회복할 타이밍을 놓치게 됩니다.

자신이 이야기하고 싶은 것이 있을 때, 일어난 일을 계속 말하고 싶을 때, 안전하게 이야기하는 것을 잘 모르는 경우가 많은데 자신에게 일어난 일을 안전하

게 이야기할 수 있는 곳이 바로 고용평등상담실입니다. 상담하면서 자신의 신뢰를 회복하는 과정을 거치게 되고 회복이 진행되면서 자신의 분노, 비탄의 감정을 알게 됩니다. 그랬을 때 성희롱 행위자에 맞서는 힘이 생기고 진정, 고소 등을 대응할 수 있게 되기 때문입니다. 상담실을 거친 내담자들은 앞으로 살아가는 과정에서 힘을 갖게 되어 당당하게 살아갈 수 있게 됩니다.

○ 마지막에 찾아오는 상담실의 의미

고용평등상담실로 연계되어 온 분들 중 실제사건은 끝났지만 다시 직장에 복귀하지 못하거나 살아갈 힘을 잃는 분들이 있습니다. 그분들이 가장 먼저 하는 말이 ‘처음부터 여길 올 걸 그랬어요’ 였습니다. 민간고용평등상담실은 그런 곳이었습니다. 위 후기에서처럼 공공성있는 곳에 일해서 신상노출을 걱정하는 내담자, 노동부에서 해결하지 못한 사건, 다른데서 골치아파 포기한 사건, 복잡한 사정을 가진 내담자를 진상취급하며 들어주지 않아 스스로 찾아 온 마지막 희망이었습니다.

“저는 흔히 직장인들이 말하는 고용노동청에서도 직장 내 성희롱으로 진정 조차 할 수 없었습니다. 직업 고아가 된 기분이었어요.” <안산여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

“다른 기관도 찾아갔었는데 별다른 속 시원한 해결책을 듣지 못했어요.” <서울여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

“당시 제가 당한 피해는 직장 내에서, 그것도 지자체 공공기관과 매우 밀접한 직장에서 벌어진 일이었습니다. 그런 제가 피해를 입은 곳과 관련성이 많은 곳으로 상담을 가야한다고 했다면 솔직히 주저하는 것은 당연하고 제 일의 진행에 대해서도 공정성과 신뢰를 할 수 있었을까 싶습니다. 거기다 피해로 몸과 마음 만신창이에 공황장애까지 있었는데 시청, 구청, 동사무소, 이런 곳으로 오전 9시에서 오후 6시 전 그 사이에 그것도 평일, 점심시간 제외, 주말, 공휴일도 제외..담당자가 공석이나 출장, 연차, 휴가이면 불가능에 계속 보류...제 순서가 오긴 했을 까요?” <서울여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

“제 사건을 맡고 있던 국선 변호사는 제 변호를 포기하였습니다. 제가 진행되는 상황에 있어서 받아볼 수 있는 법률 자문이나 노무 상담은 없어 방황하

며, 정신적으로 괴로워하던 중 전화로 여러 기관에 묻고 물어 수원여성노동자회라는 단체를 알게 되었습니다.” <수원여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

고용평등상담실이 사건 하나하나를 살피고 피해에 공감하며 법적으로 할 수 있는 게 없으면 방법을 찾아서라도 지원하고자 최선을 다해 온 곳이라는 점은 내담자들의 진심어린 후기에서도 쉽게 확인할 수 있습니다. 다른 기관에 찾아갔다가 상처받고 왔다는 분도 종종 있었습니다.

이렇게 편하게 찾아와 상담할 수 있는 곳, 어떤 곳에서도 받지 못했던 도움을 주는 곳, 사건이후에도 나의 일상과 회복을 유일하게 지지해줬던 곳인 고용평등상담실은 내담자들의 문제를 함께 해결해나가는 조력자이자 안식처였습니다.

○ 내담자들의 힘, 그리고 연대

후기들 모두 고마움이 많이 느껴졌지만 그 중 몇 분의 이야기로 고용평등상담실의 의미와 역할을 다시 한번 뚜렷하게 확인했습니다. 상담활동가로서 이야기할 수 있는 부분과 달리 상담실을 찾아온 내담자로서 느끼는 지점이 가끔 놀랍도록 솔직하고 다채롭게 다가옵니다. 이런 상호작용이 지금까지 상담실을 운영할 수 있게 해준 것인지도 모르겠습니다. 내담자들이 점점 성장할 때마다, 조금씩 바뀌어갈 때마다 활동가들도 함께 성장하며 배웠고 서로에게 성장과 변화의 존재가 되어왔던 것입니다.

내담자의 입장에서 충분히 들어주는 것, 오래 상담할수록 어려운 것이라 생각하면서도 특히 여성노동상담에서 이 부분이 얼마나 중요한지 매번 느낍니다. 내담자를 판단하지 않고 사건을 있는 그대로 바라보고 내담자 스스로 충분히 자기의견을 이야기하고 정리할 수 있도록 이끄는 일, 그것은 상담활동가로서 우리가 어떤 정체성을 가지고 활동하는지와 연관됩니다. 내담자를 임파워링하려면 사건대응과정마다 당사자와 충분히 의견을 나누고 주체적으로 대응할 수 있는 힘이 있다고 믿는 것이 가장 중요합니다.

내가 이 문제를 해결할 수 있다는 힘을 믿게 되는 것, 스스로 권리를 찾기 위해 애쓰는 과정을 통해 성장하고 대응력을 키우는 것, 이 과정에서 회복되는

것까지...적게는 한 달에서 많게는 수년에 걸쳐 상담이 마무리될 때, 처음 피해를 당하고 당황스러워 어쩔 줄 모르다가 슬픔에 빠진 피해자의 모습은 더 이상 찾을 수 없었습니다. 우리는 거기에서 누구보다 자기 문제를 적극적으로 해결하고자 하며 본인을 다시 믿게 된 노동자를 만납니다. 지금은 비록 힘들어도 주어진 상황 속에서 굳건하게 소신을 지키고 생존을 위해 담대하게 일터로 나가는 여성노동자를, 일상에서 자신의 삶을 지키기 위해 애쓰고 살아가는 여성을 마주합니다.

우리가 상담한 분들은 그런 사람들입니다. 고용평등상담실이 내담자와 함께 성장해온 시간 24년, 그 짧지 않은 시간동안 수많은 내담자들을 만나고 수많은 사건을 마주했고 함께 변화하고 성장했습니다.

그저 상담을 한 곳이 아니라 우리는 한 사람의 인생을 바꾸고 한 회사를 바꾸고 나아가 사회를 바꿔왔습니다. 그렇지만 이러한 노력에도 불구하고 고용평등상담실은 이제 더 이상 이러한 내담자들을 만날 수 없을지도 모릅니다. 수십년간 가부장제와 싸우고 성차별적 관행을 거부하며 성평등한 일터를 만들기 위해 고군분투하며 쌓아온 쉽게 얻은 게 아닌 상담실의 가치를 효율성이 떨어진다며 폄훼하지 말았으면 좋겠습니다.

다시 한번 강조하고 싶습니다. 여성노동상담은 성인지감수성을 바탕으로 사건을 바라보는 관점, 초기대응 시 충분한 시간을 들여 피해자의 고통을 듣는 것이 필수적이며 매우 중요합니다. 그래서 더 어렵고 효율성을 따져서는 안 되는 상담입니다. 적어도 24년간 고용평등상담실은 그렇게 활동해왔습니다.

‘30분 상담의 시간은 제가 제 상황을 설명하기에도 부족한 시간이었습니다. 연속성 있는 심화된 혹은 정말 개인을 고려해 할 수 있는 상담이 아니라 요즘 시대 AI가 답변해 주는 것보다 시간과 내용이 부족한 그런 피상적인 일회성 자판기 상담이었습니다’ ‘선생님 앞에서 어느 만큼의 시간을 보냈는지 잘 모르겠습니다. 선생님은 제 말을 재촉하지 않으셨으니 말입니다. 충분히 말하게 하시고 모자람이 없는지 살폈습니다’ <서울여성노동자회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

후기에서처럼 내담자들도 이 지점이 느껴질 때 가장 고맙고 다른 기관과 다른 특별한 신뢰를 갖게 되었다고 합니다.

이처럼 민간차원에서 해야 할 역할, 민간이기에 할 수 있는 역할이 분명히 존재함에도 불구하고 이 부분을 인정하지 않고 고용노동부는 효율성을 앞세워 직접 운영하려고 합니다. 그러나 이는 이용자의 입장을 전혀 고려하지 않음은 물론이거니와 여성노동상담의 고유한 특성을 무시한 실패 할 수 밖에 없는 계획입니다. 결국 피해는 내담자들이 받게 될 것이라 참담합니다.

○ 상담실의 진정한 가치

상담을 해오며 법적테두리를 넘어 어떻게 내담자가 다시 원하는 삶을 살 수 있을지 고민했습니다. 피해이전의 삶으로 완벽히 돌아갈 순 없어도 억울함을 풀고 마음의 상처를 회복하며 사회는 아직 공정하다고, 나를 도와줄 수 있는 곳이 있다고 믿게 하고 싶었습니다. 저 뿐만 아니라 지금까지 고용평등상담실에서 활동했던 상담활동가들도 같은 마음이었을 것입니다.

지금 이 시간에도 자신의 삶에서 고군분투하며 살아가고 있을 용기있는 내담자들에게 감사드리며 보내주신 후기 중 민간고용평등상담실의 의미가 내담자에게 어떤 의미였는지 잘 드러나는 부분으로 마무리하고자 합니다.

누군가 선생님의 귀함을 폄하하고 누군가 우리의 시간을 이해하지 못한다 해도 이 고마움과 애뜻함은 선생님께 닿았으면, 그래서 작은 위로라도 되었으면 좋겠습니다.

고용노동부 감독관은 왜 그렇게 행동했는지. 왜 더 용감하지 못했는지. 왜 더 현명하지 못했는지 물었습니다. 그때 그랬어야 했는데, 그때 그렇게 하지 말아야 했는데, 하는 말을 저도 모르게 하다 보면 당한 사람 스스로가 문제인 듯 느껴지게 합니다. 자신을 상처 냅니다. 그게 피해자들이 망가지는 이유입니다. 제 처지를 이해하면 큰일이라도 나는 것처럼 말하는 조사관과 다르게 선생님은 저의 처지를 이해해 주셨지요. 같이 고민해 주셨습니다. 완벽한 지침이나 대응법이 있을 수도 없겠지만, 그런 것이 문제가 아니라 같이 고민해 주신다는 것. 그것이 저에게 가장 큰 위로와 힘이 되었습니다. <부산여성회 고용평등상담실 내담자 후기 중>

부록

▶ 부록1 「내담자의 목소리」

▶ 부록2 「전국고용평등상담실 상담사례」

[부록] 내담자의 목소리

전국 고용평등상담실 내담자 상담 후기

■ 전북여성노동자회 고용평등상담실

1. 2023년 내담자 글

작년 10월에 직장 내 성희롱을 겪고 지금은 2차가해로 정신적으로 힘든 시기를 겪고 있습니다. 여러 단체를 통해 지금의 전북여성노동자회 고용평등상담실을 알게 되었고 제대로 된 심리치료 및 2차 가해에 대해 제대로 된 대처를 하게 되어 직장 내에서의 생활과 정신적 피해가 조금씩 나아지고 있습니다. 그런데, 올해 제가 이 지원을 받는 마지막 피해자가 될 수 있다고 하셨습니다. 정부에서 고용평등상담실 민간 지원을 안 하겠다고 했기 때문이라합니다. 저의 사례를 들어 왜 고용평등상담실이 필요한지 설명 드리고, 저같이 도움이 절실히 필요한 피해자들을 위해 이 글을 쓰게 되었습니다.

1) 기업에서 알아서 처리하면 된다?

저는 사실 꽤 누구나 알만한 회사에 다니고 있습니다. 허나, 1차 가해 사실이 일어났을 때, 회사에서는 생각보다 제대로 된 지원을 해주지 않았습니다. 피해자인 저에 대한 비밀보장은 지켜지지 않았습니다. 가해자의 처벌 과정에서도 피해자의 의견은 반영되지 않았으며, 가해자와의 분리 조치 또한, 인력 부족의 문제로 미뤄졌었습니다. 그 와중에 가해자와 직장 내의 소문으로 인한 정신적인 피해는 고스란히 피해자인 제가 감당하고 제 사비로 직접 치료해야했습니다. 정신적인 피해는 약물 치료와 함께 심리치료가 장기간으로 병행되어야 하는 부분입니다.

그러나 누구나 아는 이 큰 회사는 피해자에게 전가하였으며, 지원받으려면 기관을 찾아가라는 말이었습니다. 1차 가해로도 이렇게 벽찬데 회사에 복귀하고 나서 1차 가해자들의 무시와 업무배제로 인해 저는 2차 가해를 10개월 가까이

당했습니다. 여성 직원이 적고 남성 직원이 압도적으로 많은 저희 부서에서는 저는 더 이상 2차 가해에 대한 회사의 지원을 받기 어려웠습니다.

심리적으로도 숨막힘, 가슴 답답함, 우울로 인해 약물치료를 다시 받을 정도로 심해졌습니다.

그러던 중 전북여성노동자회 고용평등상담실을 알게 되어 성희롱 피해자에 대해 전문 심리상담가 선생님과 심리 상담을 받게 되었고 6회쯤 받았을 때 많이 호전됨을 느꼈습니다. 또한, 2차 가해자들의 지속적인 괴롭힘에서 벗어나고자 했을 때, 법률적 지원과 절차, 과정 등을 상담실에서 자세하게 알려주신 덕분에 최근 가해자들의 사과를 받아내고 원만히 해결되었습니다.

기업은 상하관계가 존재하며, 힘이 약한 직원보다는 상급자의 편에서 해당 사건을 처리하기 때문에 기업 내에서는 성희롱 피해 문제에 대해 제대로 처리할 수 없었습니다. 또한, 기업에서는 개인의 문제로 치부합니다. 이로 인한 피해자의 상처와 정신적 병은 피해자 개인의 몫이 됩니다. 피해자들은 이런 일이 생겼을 때 어떻게 대처해야하는지 잘 모릅니다. 당연합니다. 처음 겪으니까요. 우리가 처음 집을 계약할 때도 해당 분야의 전문가인 부동산을 찾는 것처럼 오랜 시간 상담을 해 오신 이 분야의 전문가들이 피해자들의 문제를 더 전문적으로 해결해줄 수 있다고 생각합니다.

2) 굳이 전문기관이 아니어도 이 문제를 처리할 수 있다?

정말 이러한 논리로 해당 기관을 축소 및 없애려는 의도는 매우 위험합니다. 위에서 설명 드렸듯이, 저는 1차 가해 이후 2차 가해로 인해 정신적으로 많이 피해를졌습니다. 그러던 중 회사에서 직장 내 우울증을 위한 사람들을 위해 신청 직원에 한해 5회 심리상담 치료를 지원해줬습니다.

저는 해당 심리치료를 받는 과정에서 “피해자인 당신이 바꿀 수 있는 것은 없습니다. 2차 가해자들을 최대한 무시하고 견뎌내고 잊어버리세요.” 라는 솔루션을 받았고, 저는 ‘이게 맞다’고 생각했습니다. 그러나 해당 솔루션을 받은 후 무기력감과 우울감이 심해졌으며, 이후 2차가해자들에 대한 분노로 가슴 답답함, 숨막힘 증상이 잦아졌습니다.

그 후 저는 전북지역 내 다른 센터의 지원으로 해당 기관의 심리 상담선생님과 심리치료를 이어갔습니다. 그러나 여기서도 몸을 릴렉스하거나 하는 방법을 알려주실 뿐, 실질적 도움이 되지 않았습니다. 이미 1차 가해 때 제대로 보호받지 못했던 결과에 지속되는 2차 피해에 대해 처벌을 요구하고 싶어도 사실 연차가 적은 저 같은 직원이 변호사 선임을 혼자 진행한다는 것은 어렵도 없으며, 정신없는 과정에 혼자 단독으로 고용노동부 진정을 선뜻 진행하기도 두려웠습니다.

이렇게 모든 것에 지쳐가던 중 전북여성노동자회 고용평등상담실을 알게 되었고, 우울의 늪에서 헤어 나오지 못하고 있던 저에게 한 발 앞으로 나아갈 수 있는 용기를 가질 수 있었고 다시 힘을 낼 수 있었습니다.

정부는 해당 범죄율을 낮출 방안 모색은 없이 피해자들의 마지막 동아줄마저 빼앗고 있습니다. 오히려 여성 노동자들의 목소리를 귀 기울여 듣는 이러한 상담실을 더욱 확대하여 저 같은 피해자들이 좀 더 유연히 도움 받을 수 있도록 해주시길 바랍니다.

■ 부산여성회 고용평등상담실

1) 2022년 내담자 글

찬 기운에 몸을 떨게 되는 요즈음입니다. 독한 감기가 유행한다는 이야기를 들었습니다. 고용평등상담실의 선생님의 안부를 묻고 평안을 빌고 싶은데, 그런 인사가 어울리지 못하게 된 듯해 슬프네요. 떠밀리듯 바쁘게 흘러가는 생활 속에 시간이 속절없이 지났습니다. 따뜻한 차 한잔을 앞에 두고 함께 해 주신 고마운 지난 고생을 같이 이야기하고 싶다는 마음만 섬처럼 오롯했습니다. 이제라도 마음을 표현하기 위해 몇 자 적어보려 합니다. 누군가 선생님의 귀함을 폄훼하고 누군가 우리의 시간을 이해하지 못한다 해도 이 고마움과 애뜻함은 선생님께 닿았으면, 그래서 작은 위로라도 되었으면 좋겠습니다.

저는 직장내성희롱 피해를 경험했습니다. 제가 항의하고 맞서려던 사람은 그 지역의 유지였습니다. 언제나 자신이 얼마나 대단한 사람인지 과시하고 법도 우습다는 듯 말했습니다. 자신의 권력이 얼마나 대단한지 마음만 먹으면 못할

것 없다는 것을 직원들에게 주입했습니다. 저는 스스로 인식도 못한 채 그런 사람의 말을 받아들이고 있었습니다. 부당함에 맞서야겠다고 다짐하면서도 거대하고 징그러운 '용'처럼 느껴지는 그 사람을 두려워했습니다. 왜 잘못된 사람은 당당하고 떳떳하게 큰소리치는 데 피해당한 사람이 마음 졸이며 눈치를 봐야 하는 지 답답했습니다.

그 억울해 말문이 막히는 심정을 누가 알아줄까요. 고용노동부의 조사관님은 아니었습니다. 그분은 객관적이어야 할 자신의 직무 때문인지 억울한 마음을 알아주려 하지 않았습니다. 왜 그렇게 행동했는지. 왜 더 용감하지 못했는지. 왜 더 현명하지 못했는지 물었습니다. 그런 질문이 업무에 필요한 것이겠지요. 사적인 감정이 없다고 해도 그런 질문이 저에게는 스스로를 책망하는 말로 메아리칩니다.

그때 그랬어야 했는데, 그때 그렇게 하지 말아야 했는데, 하는 말을 저도 모르게 하다 보면 당한 사람 스스로가 문제인 듯 느껴지게 합니다. 자신을 상처 냅니다. 그게 피해자들이 망가지는 이유입니다. 억울하고 분하지만, 시간이 지나가기만 바라는 사람들이 눈물만 흘리는 이유입니다.

만약, 선생님이 계시지 않았다면 그 억울함 속에 제가 버틸 수 있었을지 모르겠습니다. 제 처지를 이해하면 큰일이라도 나는 것처럼 말하는 조사관과 다르게 선생님은 저의 처지를 이해해 주셨지요. 같이 고민해 주셨습니다. 완벽한 지침이나 대응법이 있을 수도 없겠지만, 그런 것이 문제가 아니라 같이 고민해 주신다는 것. 그것이 저에게 가장 큰 위로와 힘이 되었습니다. 내가 말할 수 있는 사람이 있구나. 나의 말을 들어주고 같은 자리에 서주고 같이 고민해 주는 사람이 있다는 것이 제 숨통을 열어줍니다.

조사관과의 조사인지 심문인지 모를 시간을 치르고 나와 선생님께 연락드렸습니다. 그 질문들이 얼마나 상처가 되는지 이해해 주시는 분은 선생님뿐이었습니다. 어쩌면 조사관은 조사관의 일이 선생님은 선생님의 일이 다르게 주어진 것이었는지 모릅니다. 두 분 다 각자의 위치에서 각자의 일을 할 뿐이고 그러기 위해 서로가 필요한지 모릅니다. 하지만 한쪽이 대단한 권력을 쥐고 있는 위압적인 현실 속에 선생님은 유일한 지지대였습니다. 세상 전체가 가해자의 편에 서서 제 목을 조이고 짓누른다 느껴질 때 제게 달린 산소 호흡기처럼 느

껴졌습니다.

사건은 거제도에서 발생했습니다. 선생님을 뵙기 위해선 부산까지 가야 했습니다. 사건이 발생한 근처 지역에서 가장 가까운 상담센터가 부산이기 때문입니다. 이제 와 생각하면 얼마나 넓은 지역에서 얼마나 많은 사람이 선생님의 도움이 필요할지 짐작이 갑니다. 먼 길을 달려가서야 겨우 제 말을 들어주는 선생님을 만났으니 저는 당시 얼마나 많은 말을 하려고, 하고 싶어서 앉아 있었을까요. 선생님 앞에서 어느 만큼의 시간을 보냈는지 잘 모르겠습니다. 선생님은 제 말을 재촉하지 않으셨으니 말입니다. 충분히 말하게 하시고 모자람이 없는지 살폈습니다. 덕분에 저는 노동청에 어떻게 하소연할 수 있는지 알게 되었습니다. 사건을 진행함에 무너지지 않을 수 있었습니다. 무엇을 말하고 무엇을 해야 하는지 정리할 수 있었습니다. 감사합니다. 이 말이 마음을 다해주신 시간을 온전히 표현할 수 없어 사람들에게 얼마나 선생님이 필요한지 모르는 걸까요? 선생님이 곁에서 제 이야기를 듣고 같이 고민해 주셔서 정말 다행이었습니다. 이 말은 숫자로 표현하기 어려워 세상은 선생님이 계셔야 함을 알지 못하는 걸까요? 저는 선생님이 해 주신 역할을 더 많은 분이 해 주시길 바랍니다. 거제도에서 부산까지 갈 필요 없이 옆에서 이야기 나눌 수 있었으면 하고 바랐습니다. 저처럼 달려가지 못해 눈물을 삼킨 사람은 또 얼마나 많을까 생각해 봅니다.

나날이 추워지는 세상에 선생님의 평안을 빕니다. 제가 선생님께 가지는 고마움이 조금이라도 도움이 되기를 바랍니다. 그 마음만은 선생님께 닿기를 바랍니다. 저와 같이 도움이 필요한 사람들에게 선생님이 꼭 곁에 있어 주시길 기도합니다.

이 시련의 시간도 언제가 차 한잔의 담소가 될 수 있기를 빌며 이만 줄이겠습니다. 힘내시고 건강 잘 챙기세요. 멀리서 사랑과 응원의 마음을 보냅니다.

■ 여성노동법률지원센터 고용평등상담실

1. 2021년 내담자 글

안녕하세요. 저는 여성노동법률지원센터 고용평등상담실에서 도움을 받고 이제

는 덕분에 너무나도 잘 살아가고 있는 김OO입니다.

2021년, 직장 내 성희롱으로 고통스러운 나날을 보내다 이를 문제제기 했다는 이유로 억울하게 부당해고까지 당하게 되었습니다. 하지만 지인의 소개로 무작정 찾아간 여노센터에서는 저를 따뜻하게 맞이해 주셨고 하나하나 일을 해결해 주셨습니다. 그뻘 삶을 포기하고 싶을 정도로 힘들었는데 여노센터에서는 부당해고뿐만 아니라 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 문제까지 해결될 수 있도록 도와주셨습니다. 연계된 노무사님 또한 자기 일처럼 공감해주고 화 내주시고 일을 해결해 주시기 위해 노력해주셔서 일은 결국 잘 마무리 될 수 있었습니다. 또한 심리 상담도 연계되어 있었는데, 무기력하고 모든 걸 포기하고 싶던 저에게 이는 엄청난 힘과 도움이 되었습니다.

이처럼 여노센터 고용평등상담실은 제가 안 좋은 일을 겪고 모든 걸 포기하고 싶을 때마다 계속해서 나아갈 수 있게 힘을 주셨습니다. 지금은 여노센터 덕분에 다시 평범한 일상을 살아가고 새로운 직업도 가져 행복하게 살아가고 있습니다.

우연히 접한 기사에서 앞으로 20여개의 민간단체에서 운영하던 고용평등상담실을 폐지하고, 이를 노동청의 업무로 운영하려고 한다는 것을 알게 되었습니다. 저는 아직도 여노센터 고용평등상담실의 도움이 아니었다면 무기력하게 피해를 당했던 그 상태로 살아가고 있을 수도 있었겠다고 생각을 합니다. 기사처럼 된다면 저와 같이 도움을 필요로 하는 여성들은 가야할 곳을 잃고 피해를 당하고만 있으라는 것과 다르지 않습니다.

노동청에서 할 수 없는 일이 분명히 있다고 생각하기에 민간단체에서 운영하는 고용평등상담실 폐지를 반대하며 고용평등상담실은 이렇게 계속 존재해야한다고 생각합니다.

■ 부천여성노동자회 고용평등상담실

1. 2023년 내담자 글

저는 두 아이를 키우고 있는 한부모 가장입니다.

저는 병원에서 간호조무사로 일하고 있다가 얼마 전 직장 내 괴롭힘으로 퇴사하게 되었습니다. 병원 업무가 고되고 힘들어도 환자를 돌보고 간호하는 일이 좋아서 책임감과 사명감으로 일하고 있었는데 상급자로부터 1년 가까이 괴롭힘과 따돌림을 당하게 되었습니다. 어떻게든 참고 버텨보려고 약을 먹으며 겨우 버티고 있다가 결국은 사직서를 내게 되었습니다.

노조도 없고 의논할 곳도 없어서 포기하고 있었는데 문득 여성노동자회에서 운영하는 상담실이 떠올랐습니다. 그냥 포기하기에는 너무 억울해서 지푸라기라도 잡는 심정으로 가까운 고용평등상담실을 찾아가게 되었습니다.

상담실에서 내 일처럼 공감해주고 대응 방법을 알려줘서 용기를 내어 병원에 직장 내 괴롭힘 고충 진정을 낼 수 있었습니다. 어렵게 직장 내 괴롭힘으로 처리되어 실업급여를 받게 되었고 지친 몸과 마음을 추스를 수 있게 되었습니다.

직장에서 일하는 여성들의 고충은 이루 말할 수 없이 많습니다. 저처럼 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 등으로 해고당하거나 부당한 대우를 받게 돼도 힘겨운 생활에 지치고 당장 생계도 해결해야 하는데 어떻게 해결해야 할지, 어디를 찾아가야 할지 막막해서 여성노동자들은 쉽게 자포자기하게 됩니다. 막상 법적 대응이 시작되면 회사는 노무사나 변호사까지 써서 대응합니다. 법조문을 들이대면 저 같은 평범한 여성노동자들은 위축되고 겁이 납니다.

그럴 때 전화 한 통으로 문을 두드리고 도움을 요청할 수 있는 곳이 고용평등상담실입니다. 일하는 여성들이 살고있는 지역에서 쉽게 찾아갈 수 있고 여성노동자들의 입장을 이해하고 대변하는 상담실은 꼭 필요합니다.

저도 기자회견에 나와서 당당히 이야기하고 싶었습니다. 그런데 얼굴이 알려지면 2차 피해뿐 아니라 3차 4차 피해로 인해 심리적으로 더 힘들고 취업이 어렵습니다.

이러한 상황인데 관에서 운영하는 상담실을 찾아 가라고요? 피해자들이 개인 신상을 드러내면서 쉽게 찾아 가지 않을 것입니다. 저 같아도 노동부에서 운영하는 곳을 찾아가 상담을 못할 것 같습니다.

더 많이 늘리고 더 많이 알려서 저같이 어려움을 겪고 있는 여성들이 언제든

쉽게, 부담 없이 찾아가서 안전하게 도움을 받을 수 있게 되길 바랍니다.

2. 2023년 내담자 글

저는 제조업 현장에서 근무하고 있는 30대 기혼 여성입니다.

저는 얼마 전 다니고 있는 직장에서 근무 중 성희롱 사건이 발생하였습니다. 사건 직후 회사에 알렸고, 이후 2차 가해, 해고와 번복 등 지속적인 괴롭힘에 시달리다 얼마 전 결국 퇴사하게 되었습니다.

직장 상사에게 성희롱 발생을 말했을 때는 원하는 대로 처리해주겠다고 해서 사과와 재발방지를 원한다고 했는데, 상급자에게 보고한 이후에는 태도가 달라졌습니다. 연차 상태에서 워선에서 정리하기로 했다며 전화로 해고 통보를 받았습니다. 내가 잘못된 것도 하나도 없는데 그대로 퇴사하는 것이 너무 억울했습니다.

그래서 어디에 도움을 받을 수 있는지 알아보게 되었습니다. 여기저기 검색을 해보다가 여성인권진흥원에 전화했더니 제가 살고 있는 지역이나 인근지역에는 상담실이 없었고 자동차로 1시간 걸리는 지역에 상담실이 있어 전화 후 방문하게 되었습니다.

처음 전화로 해고 통보를 받았을 때는 너무 당황하고 어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서 회사에서 통보하면 체념한 상태로 받아들일 수밖에 없었습니다. 회사에서 수시로 전화하거나 문자를 보내면 바로바로 상담실에 문의하고 검토 후 대응하게 되었습니다. 회사에서 사건경위서를 작성하라고 했을 때는 제대로 작성하기 어려웠는데 상담실에서는 사건 발생 상황부터 주고받은 발언 하나하나까지 제가 경황이 없어 미처 생각하지 못했던 일까지 차근차근 정리할 수 있도록 도와주어서 사건일지를 정리하기까지 많은 도움이 되었습니다. 또한 회사에 상담실 지원을 받고 있다고 말하고 부당해고로 진정하겠다고 알렸더니 회사에서는 바로 '오해다, 내일부터 출근하라'는 답이 왔습니다.

해고 후 며칠 만에 출근했는데 회사에서는 '성희롱 사건은 CCTV 증거가 없어 인정하기 어렵다'면서 부서 이동할 것을 통보하더니 갑자기 보류하는 등 업무에 집중하기 어렵게 만들고 제 자리는 계속 채용공고에 올리는 등 저를 심리적

으로 압박하고 괴롭혔습니다.

상담실을 통해 심리정서 치료를 받으면서 버티고 버티다가 무언의 퇴사압박을 견디지 못하고 저는 결국 사직서를 제출하게 되었습니다. 그러나 아직 포기하지는 않을 작정입니다. 성희롱 사건을 진정했다는 이유로 나의 잘못도 아닌 상태에서 퇴사까지 하도록 괴롭힌 회사를 용납하기 어렵고, 성희롱 행위자와 2차 가해자들은 아무 일 없다는 듯 회사를 다니는 것이 너무 억울하기 때문입니다. 이대로 포기하면 새로운 직장을 구하고 새로운 사람들과 어울려 일하는 것도 두렵습니다.

언제든 조언과 조력을 마다하지 않는 고평평등상담실이 존재하는 한 저도 힘을 내서 싸워보겠습니다.

■ 대구여성노동자회 고평평등상담실

1. 2022년 내담자 글

<여성들의 쉼터 같은 곳을 없애지 말아주세요.>

고용평등상담실이 필요합니다.

저는 20대부터 성희롱, 성차별, 남성중심의 직장 내 업무 차별을 겪었습니다. 30대 후반이 되어서도 많이 바뀌지 않은 직장 내에서 격은 일들로 인해 고용평등상담실을 알게 되었습니다. 대기업 내에는 상담실이 있는지 잘 모르겠지만, 작은 소기업, 어린이집, 작은 건설 회사 등 일반 작은 점포 같은 느낌의 직원이라면 고충을 토로할 곳도 없는 것이 현실입니다.

여성 아니 한 인간으로서 낮아지는 자존감 무너지는 마음의 병을 토로 할 수 있고 치유할 수 있는 곳은 단 한곳 고용평등상담실이었습니다. 미술심리치료를 지원 받았고 조용한 곳에서 일대일 면담으로 심층적인 상담이 이루어져 유료산업화로 정신과 진료보다, 더 심리적 지원을 받을 수 있었습니다.

사회에서 무방비하게 정서적 심리적 폭력을 당하고 있는 여성들의 쉼터 같은 곳을 없애지 말아주세요. 20년 가까이 사회생활을 하며 유일하게 무료로 심층적으로 심리적 지원을 받을 수 있는 곳이었습니다. 여성들이 경제적 정서적

어려움을 겪고 있을때 전문적으로 상담 받을 수 있는 곳이었습니다. 약 8주 기간 동안 1시간~ 내지 2시간 일대일 면담의 기회를 갖고 심리치료를 받는 그리고 여성들이 다시 자립할 수 있게끔 내면의 힘을 주는 재활센터였습니다.

2. 2022년 내담자 글

< 상담실이 없었다면 그렇게 힘겨운 과정을 견뎌낼 수가 있었을까? >

안녕하세요?

저는 작년 2022년에 고용평등상담실의 지원과 상담으로 큰 도움을 받은 사람입니다.

제 딸이 2022년에 사립학교 기간제 교사였습니다. 재직 중에 첫 아기를 임신 하였습니다. 임신 초기에 산모인 제 딸이 출혈이 있어 육아휴직을 알아보니 2021년 11월에 임신 중에도 육아휴직을 할 수 있는 법이 개정되었다는 것을 알게 되어 근무 중인 사립학교에 육아휴직을 문의하고 신청을 한다고 하니 학교장과 학교장의 남편인 재단이사장은 육아휴직을 해 줄 수 없다고 하였습니다.

그 이유는 일반법에 임신 중에 육아휴직을 하도록 되어 있다라고 특별법인 사립학교법에 의거하면 육아휴직을 해 주지 않아도 된다고 정관에 있기 때문에 우리는 육아휴직을 해 줄 수 없다는 답변을 들었습니다.

이러한 고충을 관할 교육청에 상담하였더니 관련 장학사님들께서 해당 학교에 육아휴직에 대해 학교 측에 안내를 하였으나 해당 사립학교는 화를 내며 “육아휴직을 해 줄 수 없다”고 하며 “만약 육아휴직을 했을 경우 이런 이력이 남아서 다른 사립학교에라도 계약을 할 수 있겠냐?”며 압박을 하였습니다.

이런 과정들이 지루하게 몇 달을 끌면서 산모인 우리 딸은 출혈을 또 하였고, 유산 증상이 보여 몇 차례 입원을 하며 치료를 받고 집으로 돌아와서도 위험한 증상이 보여 밥 먹을 경우를 제외하고 거의 침대에 누워 생활을 하였습니다.

이 과정에서 근로자를 지원해 주시는 고용평등상담실을 만나서 변호사 자문을

받을 수 있도록 안내해 주셨고 근로자로서 육아휴직을 쓸 수 있는 방법 등을 자세히 상담을 해 주셨습니다. 이런 상담실의 도움 덕분에 결국은 몇 달간의 힘겨운 싸움을 마치고 육아휴직을 하게 되었습니다.

나라의 존폐가 달린 저출산이 심각한 현재 상황에서 모범을 보여주어야 할 교육재단이 사립재단에서 임명한 변호사가 서류를 보내며 압박을 하였습니다. 산모와 아기도 위험할 수도 있는 상황에서 평소에 관련법을 알 필요도 없고 모르던 우리들에게 법을 운운하며 서류를 보내는 두려운 상황이었습니다.

되돌아보면 고용평등상담실이 없었다면 그렇게 힘겨운 과정을 견뎌낼 수가 있었을까하는 생각이 듭니다. 우리나라의 미래와 국민의 인권을 위해 고평상담실과 같은 곳에 힘을 실어 주십시오.

■ 광주여성노동자회 고용평등상담실

1. 2019년 내담자 글

직장 내 성희롱을 당한 후 어떻게 사건을 진행할지가 막막했습니다.

막연히 노동청에서 이런 일을 담당하는 것은 알고 있었으나 개인적으로 증거로 채택될 만한 증거를 구분하기도 힘들고 일단 성희롱 당사자로서의 정신적 충격을 감당하기 힘들었습니다. 인터넷 검색을 하다가 고용평등 상담실을 알게 되었고 상담을 받게 되었습니다.

회사를 계속 다녀야 하는 입장이라서 노동청 신고까지는 하지 않았고 신고 후에 있을 혹시 모를 가해 상황이 두려웠습니다.

그래서 고용평등 상담실 상담원 분과 재상담을 했는데 친절하고 자세하게 상담을 해주셔서 상담을 통해 혹시 모를 상황이 발생했을 때 대처법, 합법적인 증거를 수집하는 것에 대한 조언, 당시 심리적인 충격과 공포 때문에 좋은 심리상담연계까지 받게 되었습니다.

관련 업계 종사자가 아니라면 직장에서 일어나는 폭언과 성희롱 등의 부당한 상황을 당하면 침착하게 대응하기가 힘듭니다. 무작정 신고하거나 맞대응하기

도 당장 회사를 관둘 상황이 아니라면 당연히 무섭고 힘들죠. 상사들은 그 상황이 발생했을 때 귀찮아하거나 일이 커져 업무에 지장이 가거나 소란스러워지고 번거로워질까봐 쉬쉬하려고도 합니다.

이런 상황에서 저 같은 피해자들은 호소할 데도 없고 정신적 데미지를 계속 받아가며 일을 해야 합니다.

노동청에서는 사건 관련 증거나 자료를 가지고 진정하러 오라고 하는데 전화 연결도 오래 걸리고 어렵고 자료에 대한 막연함도 무시할 수 없었어요. 고용평등상담실은 절차도 설명 잘 해주시고 꼭 신고하지 않더라도 피해자의 마음을 어루만져 주시듯이 상담을 해주시더라고요.

심리상담을 받으려면 돈도 많이 들어 부담되는데 10번 무료로 해주시구요. 심리상담을 통해 제가 어떠한 계기나 빌미를 제공해서가 아닌 가해자가 나쁜 것이라는 것도, 불이익을 당할까봐 불안해하던 제 불안도 해소할 수 있었습니다.

얼마 전, 사후 상담 차 연락을 주셨는데 건수 올리려고 하는 게 아니라 진짜 절 걱정해 주시는 것 같아 다른 곳에서 근무하고 있는 지금도 든든합니다. 고용평등상담실이 오래오래 저 같은 약자들을 위해 일해 주셨으면 좋겠어요 ^^

■ 수원여성노동자회 고용평등상담실

1. 2022년 내담자 글

몇 달간 계속되는 직장상사의 괴롭힘으로 직장생활을 지속하기가 힘들었습니다. 왜냐하면 갑질의 도가 넘어 회사를 그만두게끔 하려고 온갖 거짓말과 없는 얘기들을 꾸며내서 자기가 만든 서류에 싸인을 받으려고 했기 때문입니다. 그래서 본사에 도움을 요청했는데 본사 담당자가 하는 말이 성희롱 같은 경우는 확실하게 징계 또는 처벌로 도와줄 수 있지만 직장 내 괴롭힘은 그렇지 않다는 말을 했습니다. 상급자에게 유리하기 때문에 이길 수 없는 싸움이며 힘들게 고용노동부에 진정하지 말고 차라리 그만두고 다른 곳으로 옮기라는 얘기였어요. 가슴이 쿵 무너져 내렸고, 본사 담당자의 답변 또한 큰상처가 되었습니다.

그래서 외부의 도움을 절실히 느끼게 되었고 주변인을 통해 수원여성노동자회를 알게 되어 상담을 하게 되었습니다. 처음 통화했을 때 상담사님이 상사의 괴롭힘으로 많이 힘드셨겠네요, 힘내시구요, 저희와 함께 할 수 있는 일이 있다면 도와 드릴게요 라는 말을 들었을 때 정말 천군만마를 얻는 기분이었습니다. 도움을 받을 수 있는 곳이 있었다니 감사한 마음이었습니다. 상담이 수차례 진행되는 동안 용기를 얻었고 내가 모르고 있던 법률적인 부분이나 서류작성을 어떻게 해야 하는지 알게 되었습니다.

그동안 한 번도 법적인 사건을 겪어본 경험이 없어서 더욱 막막했는데 상담사님께서 정신적인 지지와 고용노동부에 신고서류를 작성할 때 많은 도움을 주셨습니다. 그런데 고용노동부 근로감독관에게 들었던 말은 나와 비슷한 관련의 사건들이 많이 접수되어 있는데 진정해서 이길 확률이 낮다는 얘길 들었습니다.

다행히도 결과는 피해자인 제 손을 들어주었습니다. 억울한 피해를 받은 게 맞았다고 인정받은 것입니다.

물론 진정한 이후에 가해자의 징계는 내가 당했던 피해에 비해 너무나도 형식적이라 기가 막히고 화가 났습니다. 징계는 근로감독관이 회사에 피해자가 원하는 사항을 최대한 받아주라고 고지를 하면 회사에서 알아서 진행하는 것이 전부였습니다. 그동안 엄청난 스트레스로 정신의학과에 다니면서 약을 먹어야 겨우 잠들었던 나날들이 떠올라 눈물이 났습니다.

징계에 대한 결과는 형식적이라 속상했지만 고용노동부에 신고해서 진정하기까지 상담을 통해 내가 느끼는 혼란스런 감정을 잘 정리하여 표현할 수 있게 도와주고 나 스스로의 힘으로 사건을 해결할 수 있다는 자신감과 강인함이 생긴 것에 대해 수원여성노동자회 고용평등상담실에 감사드립니다.

2. 2022년 내담자 글

저는 작년 직장내성희롱으로 인해 수원여성노동자회 고용평등상담실의 도움을 받았던 000입니다. 다름이 아니라 제가 글이나마 고용평등상담실 사업을 계속 해야 하는 이유를 전하고자 용기를 내 말씀드립니다.

저는 2022년 0월 0일 전체 회식 자리에서 모 중소기업 회사 대표이사에게 성추행을 당했습니다. 제가 경찰에 신고를 하고 사건이 진행 중인 동안 그에게 당한 정신적 피해는 이루 말할 수 없었습니다.

몇 살 사이에 살이 급격하게 빠지고 잦은 두통으로 조금만 걸어도 현기증이 나, 일상생활이 버겁던 지경까지 갔습니다. 삶의 의욕이 현저히 떨어졌고, 그저 살아갈 앞날들이 칠흙같이 막막했습니다.

게다가 당시 사건은 대표이사가 약식기소를 결과에 항소해, 법원에 정식재판으로 넘어간 상황이었습니다. 그러는 와중에 제 사건을 맡고 있던 국선 변호사는 제 변호를 포기하였습니다. 제가 진행되는 상황에 있어서 받아볼 수 있는 법률자문이나 노무 상담은 없어 방황하며, 정신적으로 괴로워하던 중 전화로 여러 기관에 묻고 물어 수원여성노동자회라는 단체를 알게 되었습니다.

수원여성노동자회에 제 상황을 자세히 말씀드렸고, 수원여성노동자회에선 다행히 제 사건을 경중을 살펴봐 주시어, 무료법률자문 서비스와 정신적 피해를 치료받을 수 있는 피해 상담을 지원받게 되었습니다. 이는 제가 사건 진행에 궁급했고 정신적 피해로 일상을 완전히 살아가지 못하는 일에 큰 도움이 되었습니다. 법률 자문도 받아 보았고, 의료비를 지원받을 수 있는 다양한 방법들도 친절히 안내해주셨습니다. 더불어 트라우마 치료를 위한 상담을 작년 말부터 꾸준히 받아 온 결과 제 삶은 정말 크게 변화했습니다.

트라우마로 재기를 꿈도 꾸지 못했던 저는 지속적인 상담과 노동자회 선생님들의 극진한 안부 전화와 관리 속에 저는 용기를 얻고, 일자리를 다시 구해 건강한 일상을 누구보다 열심히 살고 있습니다.

더불어 정식적 치료를 위한 지속적인 상담은 제가 가지고 있던 트라우마를 치료하고 일상을 살아가는데 제가 놓치고 있던 문제점들을 마주하고 치료하면서 저는 이전과 달리 생애 처음으로 행복한 삶을 꿈꾸며 살고 있습니다. 사건이 일어난 지난해의 상황과 비교하자면 정말 기적 같은 일입니다. 차마 암울한 현실 속 상상도 못 했던 일이었습니다. 멸망한 일상을 되찾고 현실에 만족하며 행복한 미래를 꿈꾸는 일을 말입니다.

다시 새로 들어간 회사에선 저를 그런 피해를 찾아볼 수도 없는 긍정적이고,

열정적으로 현실을 사는 20대 회사원으로 봐주고 있고 제 피해를 말씀드리면 놀랄 정도입니다.

부디 정말 간곡히 부탁드립니다.

고용평등상담실의 사업 지원을 축소하거나 없애지 말아 주세요. 한 명의 시민을 살리기 위해서라도 존재하는 행정부이시라면 부디 직장 내 끔찍한 트라우마로 고통 받고 있는 시민들의 삶을 외면하지 말아 주세요. 법률적인 처분과 처벌뿐만 아닌 정식적인 피해 복구를 위해 현 시각 생계를 책임지고, 사회를 열심히 살아가고 있는 노동자분들의 권리 회복을 위해 고용평등상담실을 없애지 말아 주세요.

좀 더 피해자의 마음을 헤아려 주는 사회가 되길 진심으로 바랍니다. 감사합니다.

■ 마산창원여성노동자회 고용평등상담실

1. 2022년 내담자 글

저는 5인 미만 직장인 00병원에서 직장 내 성희롱 피해를 경험한 임00입니다.

불과 1년 전에 퇴사를 했고, 1년이 지났지만 지금 다시 이야기를 하는 이 시점에도 힘이 듭니다. 저에게 왜 이런 일이 일어났을까, 왜 하필 나일까 라는 자책과 우울감이 심했습니다. 혹시 저와 같은 사람이 있을까, 있다면 그 사람들은 어떻게 행동을 했는지 궁금했습니다. 인터넷에 관련 글도 찾아보고 문의도 했습니다.

노동부에 문의를 드렸더니 5인 미만 직장은 힘들다고 해결해 줄 수 없다고 말씀해 주셨어요. 울면서 그럼 저 같은 사람은 어떻게 해야 하냐고 물었더니, 고용평등상담실에 도움을 요청해보라고 하시더라고요.

직장 내 동료도 아니고, 대표를 신고한다는 일이 참 힘든 일이고 매일 마주해야 하며 ‘신고하는 게 맞는 건가? 나는 숨죽이고 참고 있어야 하는 건가?’하는 생각이 들었을 때 마지막으로 다시 한 번 물어보고자 한 곳이 고용평등상담

실이었습시다.

제가 겪은 이야기를 하기 싫었지만 세 번째 이야기를 해야 하는 상황이었고, 마지막이라 생각이 들어서 울면서 저는 이야기를 마쳤고, 상담실에서는 이야기를 한 그날 만나 뵙자고 조심스레 요청하였고, 저는 고민 끝에 선생님들을 만나게 되었습니다.

선생님들을 만나고 한줄기 빛처럼 희망이라는 감정을 느꼈습니다. 제가 살 수 있는 희망입니다. 지금까지 제가 나쁜 생각 하지 않고, 함께 문제를 해결하기 위해 노력했고, 웃으며 생활 할 수 있게 해 주신 분들입니다. 고용평등상담실이 없다면 저도 없을 것입니다. 저와 같은 일을 겪으신 분들이 상담소의 도움을 받지 못한다면 참으로 슬픈 일입니다.

저는 제 2의 삶을 살고 있다 해도 과언이 아닙니다. 남자만보면 거부감이 들었고, 선입견처럼 불쾌감이 먼저 왔고, 우울한 감정은 매일 지속되었습니다. 다시 그런 감정은 느끼고 싶지 않고, 이런 일들이 앞으로 일어나면 안 된다고 생각합니다.

고용평등상담실이 저에게 많은 힘이 되었습니다.
고맙습니다.

2. 2019년 내담자 글

안녕하세요. 저는 마산창원여성노동자회 고용평등상담실 도움을 받은 김○○입니다.

저는 2018년 부산에서 창원으로 취업했는데, 입사 직후부터 부서의 팀장으로부터 성희롱, 성추행을 당하였습니다. 아직 낯설은 사회생활로 인하여 어떻게 대처를 하지 못하고 너무 힘든 날을 보내고 있었습니다.

그러다가 너무 가까운 곳에 여성노동상담을 하는 마산창원여성노동자회가 있다는 것을 알게 되었습니다. 나의 피해사실을 누가 알게 될까, 다른 피해를 받을까 걱정과 두려움으로 조심스럽게 상담실을 방문했습니다.

하지만 걱정과 달리 마산창원여성노동자의 고용평등상담실에서는 어려운 발걸

음에 용기를 주고 차분하게 저의 이야기를 들어주셨습니다. 저에게 직장 내에서 어떻게 해야 하는지, 필요한 법률적 대응이 무엇인지 등 다방면에서 조언을 해주었습니다. 그 뒤로 회사생활을 지속하면서 상담실의 조언을 바탕으로 증거 수집을 해나갔고 가해자에게 거부 의사로 대응하며 나의 경력을 지키기 위해 노력했습니다.

회사에 직장 내 성희롱이 있음을 알리고 가해자 팀장 징계를 요구했습니다. 하지만, 직장 내 분리와 가해자에 대한 징계는 더디게 이루어졌고, 형식적인 징계로 그쳤습니다. 상담실과 의논하여 형사고발을 결심하였습니다.

직장생활은 피해자인 저를 오히려 더더욱 힘들게 했습니다. 하지만 갈등과 혼란으로 도움이 필요할 때마다 회사에서 유선상으로 도움을 구했고, 소송에도 적극적으로 도움과 조언을 받았습니다. 국선변호사 선임 후에서 상담실에서 유사사례 참고자료, 녹취록을 위한 안내를 받아 가해자 대응을 위한 필요한 증거를 수집하였습니다.

사건이 마무리되기 전 1년간의 힘든 직장생활을 정리하고 퇴사했습니다. 퇴사 후에도 상담실은 변호사 상담 동행, 형사고발을 위한 서류작성을 함께 했고, 조서작성을 위한 경찰서 방문도 동행해 주어 용기를 얻어 계속 진행할 수 있었습니다. 이렇게 퇴사 후 재판 준비뿐만 아니라 제가 겪었던 피해에서 벗어날 수 있도록 심리상담을 연계, 앞으로 극복해나가는 방법, 스트레스 조절하는 법, 피해를 입었을 때 대응 등을 알려주셨습니다.

이후 타지로 이직한 저를 대신하여 상담실에서 재판에 참석하여 가해자 선고 소식을 전해주시기도 했습니다. 결국 가해자는 벌금형으로 유죄 선고를 받았습니다.

상담실은 상담 시작부터 직장 내 성희롱 조사, 퇴사와 이직, 재판 선고까지 1년이 넘는 긴 시간 동안 함께하면서 끊임없이 용기와 지지를 보내주었습니다.

고용평등상담실을 폐지한다는 소식을 전해 들었습니다.

저는 일터와 삶터에서 멀지 않게 찾아갈 수 있었던 고용평등상담실이 있었고, 힘든 순간마다 주저하지 않고 전화를 걸어 조언을 구할 수 있는 고용평등상담실이 있었기에 주저않지 않고 성희롱 사건을 잘 마무리할 수 있었습니다. 그리고 이후 경력단절 없이 사회생활을 지속하고 지금의 가정을 이룰 수 있었다고 생각합니다. 여성노동자들이 저와 같은 피해를 받지 않기를 바라지만 피해를 받더라도 안전한 곳에서 상담을 받고, 회복할 수 있도록 법률과 심리 등 다방

면 지원을 받을 수 있는 고용평등상담실이 꼭 필요합니다. 고용평등상담실 폐지는 가당치 않으며, 더 가까이, 많이 있어야한다고 생각합니다.

■ 인천여성노동자회 고용평등상담실

1. 2021년 내담자 글

2020년 12월, 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 사실을 알고 전문적인 도움을 받을 수 있는 곳을 찾던 중 <인천여성노동자회 고용평등상담실> (이하 ‘여노회’) 라는 단체를 알게 되었습니다.

여노회 소장님께서 유선상으로 ‘괴롭힘 및 성희롱 대응’에 대해 조언을 해주셨고 10회의 무료 심리상담을 받을 수 있다고 알려주셨습니다.

당시 직장 내 괴롭힘 및 성희롱의 피해자로서 분노, 수치심, 자괴감 등 부정적인 감정에 휘말려있었기에 ‘아무래도 심리상담을 받는 것이 좋겠다’는 생각이 들어 12월 하순의 어느 추운 날 여노회 상담실을 방문하였고 이를 시작으로 2021년 6월까지 10차례 심리상담을 받았습니다.

저의 괴롭힘과 성희롱 가해자는 동일인이며 동성(여성)이었습니다. 저는 피해자로서 회사의 직장 내 괴롭힘과 성희롱 신고창구를 통해 발생 사실을 신고하였으나, 회사에서는 두 여성 직원 간의 다툼 정도로 치부하고 “괴롭힘과 성희롱이 아니”라고 단정 지었습니다. 굉장히 화가 많이 났고 이후 어떻게 대처를 해야 할지 막막했습니다.

상담사님께서 직장 내 괴롭힘/성희롱 피해 사실과 대응 내용에 대해 경청해주시면서도 충분히 공감해주셨기에 내면에 잠재된 분노를 삭이는 데 큰 도움이 되었습니다.

일하는 ‘여성’에게 발생할 수 있는 회사 및 동료의 부당한 대우에 대해 향후 어떻게 대처해야 좋을지를 같이 고민해주셨고 저의 성향과 상황을 고려한 좋은 조언을 해주셨습니다. 그 때문인지 6개월의 기간 동안 한 달에 한 차례 또는 두 차례 여노회 상담실을 가는 발걸음은 항상 가벼웠습니다. 내면의 부정적인 감정을 해소시키고 보다 긍정적으로 직장 내 삶을 마주하는데 큰 도

움이 되었습니다.

‘이렇게 좋은 프로그램이 왜 널리 알려져 있지 않을까’, ‘연 1회 있는 직장 내 성희롱 예방 교육에서는 왜 이런 프로그램 소개가 없었지?’ 라는 생각이 들었습니다. 저 또한 직장 내 괴롭힘/성희롱 피해자가 된 후 유선 상담을 하다 우연히 알게 된 것이었기에 근로자(노동자) 지원 정책이 많이 알려지지 않은 것이 안타깝다는 생각이 들었습니다.

직장 내에서 괴롭힘과 성희롱 피해를 당한 근로자가 심리적으로 기댈 수 있고 의지가 될 수 있는 곳이 마련되어 있다는 사실에 너무나도 반가웠고 또한 이를 경제적 부담 없이 참여할 수 있다는 점이 참 고마웠습니다.

어떻게 이런 양질의 프로그램이 무료로 운영될 수 있을까 싶어 궁금했었는데, 고용노동부의 지원을 통해 이 사업이 가능하다는 사실을 알게 되었습니다. 이러한 정책을 시행해주신 정부 기관 관계자분들께도 너무 감사드립니다.

좋은 프로그램을 운영해주셔서 너무 감사드립니다. 이 프로그램이 더 많이 홍보되고 오래 지속되어 인천시 내 많은 여성분들이 이용할 수 있었으면 좋겠습니다.

정말 감사드립니다.

2. 2019년 내담자 글

노을빛

00000 골프장 미화원 (주) 00에 입사하였습니다. 입사 후 며칠은 힘들고 새로운 일에 도전했다는 뿌듯함에 참고 일하면서 신나고 재미있게 일하려고 노력했습니다.

이렇게 열심히 일하던 중, 관리소장의 성희롱, 성추행이 시작되었고 이에 항의하자 직장 내 괴롭힘이 시작되었습니다. 그 이후는 제 인생에서 너무 힘든 시간이었습니다. 그러나 행여나 해고를 당할까 노심초사하며 하루하루를 버티었습니다. 숨 막히고 힘든 직장을 출근할 때마다 내가 선택한 일이라 ‘참고 견디

다 보면 좋은 날, 괜찮은 날이 오겠지'하면서 3개월을 견뎌냈습니다. 딱 3개월 되는 날, 소장은 저에게 내일부터 오지 말라면서 봉투 하나를 건네주었습니다. 하늘이 무너질 것 같은 아픔이었습니다, 너무도 억울하여 부당하고 건으로 지방노동위에 진정서를 냈습니다. 고용노동부에도 직장 내 성희롱 건으로 행정 조치를 해달라고 신고 접수도 했습니다. 힘들게 지방노동위에서 복직관정을 받고 너무 기뻐지만 곧바로 소장님은 다시 중앙노동위에 또 다시 불복하는 진정서를 냈습니다.

이렇게 성추행으로 힘든 시기를 거치면서 여성노동자회를 알게 되었고 여성노동자회 상담실장님과 전화로 상담을 이야기하면서 내 마음도 잠시나마 편안했습니다. 그리고 여성노동자회에서 심리상담을 받기 시작하면서 힘들고 지친 내 마음을 조금씩 꺼내어 상담하다 보니 마음은 어느새 점점 편안해졌습니다. 아직도 마음속에는 힘들고 두려운 마음이 있지만 상담하는 과정에서 내 자신을 사랑하는 법도 배우고 나에게 힘든 일이 일어났을 때 대처하는 방법에 대하여 상담도 많이 해주셔서 너무 감사하고 감사했습니다. 2019년 힘든 시간을 지나 여성노동자회를 통해 심리상담을 받고 자신감을 얻었고, 직장생활에서 받은 상처를 많이 회복해가고 있습니다. 정부 지원이 많아져서 우리 같은 여성 노동자들에게도 힘든 일이 일어났을 때 의지하고 고민을 털어놓을 수 있는 여성노동자회 상담센터에서 더 많은 여성들에게 상담기회를 주도록 했으면 좋겠습니다. 인천 여성노동자회, 소장님, 상담사님, 그 외 모든 직원분들 감사합니다.

■ 제주여민회 고용평등상담실

1. 2020년 내담자 글

처음, 제주여민회 고용성평등상담실을 방문했을 때를 잊지 못합니다. 저에게는 큰 도전 그 자체였습니다.

21살 온갖 아르바이트에 지친 저는 휴학을 결심하고 가족이 있는 제주도에 내려오게 되었어요. 1년 동안 돈을 모아서 아르바이트를 하지 않고 학교 다니는 게 제 목표였습니다. 운이 좋게도 한 카페에 아르바이트도 아니고 정직원으로 입사를 하게 됩니다. 예쁜 제주바다가 보이는 카페에서 일을 한다니 처음에는 신이 났어요. 그런데 참 인생은 제 뜻대로 되는 게 아니더라고요.

1년 동안 회사를 다니고 퇴직금을 받아 대학교에 복학하는 게 제 목표였고, 다짐이었습니다. 그런데 그런 제 다짐과 목표가 와르르 무너져버렸어요. 아직도 생각하면 눈물이 왈칵 날 거 같고, 부들부들 화가 나기도 합니다.

회사생활을 하며 직장 내 성희롱 피해자가 되었습니다. 유독 남자 비율이 많았던 상사분들이 항상 잘 웃고, 대답을 잘하는 저에게 유독 말을 참 많이 하셨어요. 35살, 37살 팀장님, 과장님이 저에게 하는 농담들이 점점 저를 힘들게 했습니다.

처음에는 ‘내가 잘 못 들었나?’ 생각했어요. 두 번째 들었을 때는 ‘내가 만만하나? 내가 너무 편한가?’ 생각이 들었어요. 세 번째 들었을 때는 이 사람들 ‘원래 이런 사람인가? 내가 이상한가?’ 생각했습니다. 하지만 매일같이 반복되는 성희롱을 겪은 저는 생각했습니다.

이 사람들, 내가 말하지 않으면 모르겠구나. 정말 이렇게 자신들이 하는 말이 다른 상대방에게 얼마나 큰 상처를 주고, 마음을 힘들게 하는지 모르겠구나. 그래서 결심합니다. 회사를 그만두는 한이 있더라도, 회사에, 그 가해자들에게 직장에서 그런 언행은 하면 안 된다고, 그건 잘못된 거라고 말해주고 싶었습니다.

처음 세상에 소리치기로 결심한 날, 새벽에 컴퓨터를 켜고 무작정 검색을 시작했어요. 분명 나를 도와줄 기관들이 있을 텐데, 어떻게 검색해야 하나,, 전화라도 해서 도움을 받고 싶은데 어떻게 해야 하나.

초록창에 성희롱, 인권, 제주 인권? 이렇게 검색했던 거 같아요. 그랬더니, 제주여민회 고용평등상담실 전화번호가 떴어요. 떨리는 마음으로 회사 쉬는 시간에 전화를 했어요. 상담 시간을 잡고, 위치를 안내받고 한 달에 6번 있는 휴무 중에서 하루 시간을 내어 갔습니다. 저를 반겨주신 분은 제주여민회 이경선 대표님이셨습니다. 직접 말씀드린 적은 없는데, 정말 웃는 얼굴에서 빛이 났어요. 인상이 너무 좋으셨습니다. 처음 뵈었지만, 참 따뜻한 분일 거라고 생각했습니다.

난로 앞에서 저의 이야기를 꺼내놓기 시작했어요. 어떤 상황이 있었고, 어떤 말을 들었고, 저는 지금 회사와 개인적으로 어떻게 대처를 하고 있다. 말하는

중간 중간 대표님이 공감해 주셨어요. 제가 말한 부분들이 “직장내성희롱이 맞다”고. 그 말을 들었을 때 정말 마음이 편안해지고 안도감이 들었던 기억이 나요. 저도 모르게 제가 입은 피해가 혹시 경미한 것은 아닌지, 기관과 회사가 심각하게 제 피해 사실을 받아들이지 않으면 어쩌하나 내심 걱정하고 있었던 것 같아요. 당시 제가 가장 바랐던 건 제 이야기를 온전히 공감해 줄 수 있는 사람이었던 거 같기도 해요. 피해자로 고용노동부에 신고하고, 피해 사실을 객관적 사실로 문서화 하고, 여러 기관에 다니며 제 피해 사실을 말할 때 많이 겁났거든요.

“뭐 그런 거로 그러냐.”, “그냥 참고 살아라.” 분명 제 잘못이 아닌데, 저는 성희롱을 당한 피해자였을 뿐인데 다 나를 예민한 사람 취급하고, 참을성 없는 사람으로 생각하는 것 같아서 이 부분이 참 힘들었어요.

가족과 친한 지인들도 저의 아픔을 100% 공감해 주지 못했거든요. 분명 나는 열심히 살아가고, 일하는 와중에 직장내성희롱예방교육을 한 번도 받아보지 못한 상사를 만나서 그런 일을 당한 건데, 왜 내가 참고 있어야 하는지, 결국엔 왜 내가 회사를 관둬야 하는지, 왜 결국 내가 가해자들에 대해 징계와 처벌을 원하면 그 사람들 삶이 망가지니까 내 마음이 상처투성이임에도 용서하고, 선처해 줘야 하는지 이해가 안 됐어요.

부모님과 회사 대표님이 있는 자리에서 저는 가해자분들에게 직접 사과를 받았어요. 참 제가 그들로 인해 힘들었던 시간은 6개월이 훨씬 넘는데 3명의 가해자가 돌아가면서 저에게 한 사과의 시간은 15분 남짓이었던 거 같아요.

그 회사에 다니는 동안 참 많이 힘들었습니다. 많이 울기도 울고, 정말 어디에 서나 머리를 두면 잠드는 사람이었는데, 밤에 잠을 이루지 못했어요. 마음이 많이 불안해서 정신과에 가서 상담도 받고, 약도 복용해야 했습니다. 퇴사하고 나서 실업급여를 받으며 심리치료를 6개월 정도 병행했습니다. 퇴사하고 나서도 저는 원래 최00의 모습을 찾기 위해, 무단히 노력하고, 노력해야 했는데 아무렇지도 않게 회사에 다니고 계실 가해자분들을 생각하니 참 화가 나기도 했어요.

돌이켜보니 참 회사가 미웠던 일이 있어요. 회사 대표님이 총 세 분이신데, 제

이야기를 들어주신 분 말고 대표님 한 분이 퇴사 시점에 저를 개인적으로 만났으면 했어요. 만나러 갔더니 저에게 사직서 사유를 ‘직장 내 성희롱’ 이 아닌 ‘직장 내 갈등으로 인한 권고사직’으로 해줄 수 있겠냐고 했어요. 기나긴 싸움에 지쳤고 상황과악에 미숙했던 저는 하루빨리 회사와 연관된 일을 끝내 버리고 싶어서 그렇게 사유를 적었고, 고용노동부에 제출하는 서류에 사인했습니다. 지금 생각해보니 마지막까지 피해자의 입장이 아닌 회사 이미지를 걱정하셨던 대표님의 이기심이었다고 생각합니다.

1년의 시간이 흐르고 저는 지금 서울에 와서 대학 생활을 하고 있습니다. 아르바이트를 하며 코로나로 인해 집에서 온라인 강의를 들으며 작년과 저의 모습이 사실 크게 바뀌진 않았어요. 하지만 지인들을 만날 때 저와 비슷한 피해를 입은 사람들의 이야기를 들으면 제가 정말 잘 알려주고 응원해 주는 것? 그 부분이 제일 큰 거 같아요.

대표님이 저에게 해주셨던 말 중에 “00님이 용기 있는 사람이어서 이렇게 해낼 수 있었던 거예요.”라고 말씀하셨는데, 저는 분명히 말할 수 있어요. 제가 용기 있는 사람이어서 제가 이 싸움을 이겨냈다가보다, 제가 싸우는 과정에 제주여민회가, 고용평등상담실이 함께였기 때문에 지금에 제가 있을 수 있었다고 (웃음) 그만큼 저에게 뜻 깊은 단체이고, 공간입니다. 제주도에서 집 말고, 마음이 그렇게 편안했던 공간이 제주여민회였던 것 같아요. 제주여민회만 가면 에너지가 뽕뽕 샘솟았던 것 같아요.

이번 경험을 통해서 제가 배운 것 중 하나는 내가 소리친다고 해서 세상은 쉽게 바뀌지 않는다는 것입니다. 하지만, 내 소리를 듣고 단 한 명의 사람이라도 분명 감정의 변화가, 생각의 변화가 올 것으로 생각합니다. 이 변화들이 모인다면 세상이 변화될 것으로 생각합니다. 그런 자극을 주는 사람이 되고 싶습니다.

6개월에 기나긴 싸움이 끝나고 고용노동부의 마지막 메일을 받았을 때 제가 든 감정은 이유 모를 ‘허탈감’이었습니다. 이 감정이 들었던 이유는 아직 세상에 소리쳐야 할 일이 많다고 느끼기 때문이라고 생각했습니다.

끊임없이 소리치는 사람이 되고 싶습니다. 성희롱, 여성의 인권에 관심이 생겼

을 뿐만 아니라 23살이 된 인생의 기로에서 ‘나’를 정의할 수 있는 경험이었고, 순간이었습니다. 부족하지만 긴 글 읽어주셔서 감사합니다. 더불어 저에게 이 기회를 주신 제주여민회 고용평등상담실에 감사하다고 인사 전하고 싶습니다. :)

2. 2021년 내담자 글

안녕하세요. 저는 종합병원에서 2020년 초부터 근무하고 있습니다. 2021년 4월, 저희 부부에게 아이가 찾아왔습니다. 기쁜 마음에 직장에 바로 알리고 싶었지만, 안정기가 지나야 된다는 주변의 이야기들에 5월 중순에 직장에 임신 사실을 알리고 11월 초에 출산전후휴가와 육아휴직을 이어서 사용할 것이라고 말씀을 드렸습니다. 이에 같이 일하는 직원들이 축하를 해주었고 많은 배려를 해주었습니다.

그러던 7월 중에 의사 선생님이 9월말부로 퇴사한다는 말을 전해 들었습니다. 처음엔 새로운 의사 선생님이 바로 채용될 것이라는 기대에 계속 근무가 가능할 것이라고 생각했습니다. 그렇게 시간이 지나 9월 초가 되었는데, 아직 새로운 의사 선생님의 채용 소식이 없어 의사 선생님의 부재 기간 동안 진료가 없을 수 있는 약 한달 간의 기간(10월)에 저는 어떤 업무를 해야 할지 상의하기 위해 간호부에 면담을 요청했습니다. 처음 면담시 간호부에서는 11월 초 출산전후휴가에 들어가기 전까지 무급휴직을 사용하고, 이후 출산전후휴가와 육아휴직이 가능하도록 인사팀과 상의해보겠다고 하셨습니다. 무급휴직 이야기가 나왔을 때, 저는 어떤 일이든 할 수 있으니 다른 과에서 이동 근무할 것을 요청했으나, 근로계약서에 저의 업무가 진료과의 업무에 한정되어 있다는 이유로 받아들여지지 않았습니다.

다음날이 되어도 인사팀이나 간호부에서 연락이 오지 않아 인사팀에 면담 요청을 하였습니다. 그렇게 시작된 면담에서 인사팀장님은 두 가지를 말씀하셨습니다. 첫 번째로 저의 업무는 근로계약서에 진료과의 업무로 한정되어 있어 다른 과에서 근무를 하게 할 수가 없다는 이야기였고, 두 번째는 무급휴직과 출산전후휴가, 그리고 육아휴직까지 주는 것은 회사 입장에서 연차와 퇴직금 발생으로 손해가 막심하기 때문에 계속 근무하게 할 수가 없고, 결국 저를 해고하겠다는 이야기였습니다. 너무 당황스러워 생각을 해뵈야겠다고 말씀드리고 자리

에서 일어났는데 억울하고 답답한 마음에 눈물만 나왔습니다. 그 이후 노동부에 상담도 해보고 인터넷에 비슷한 사례가 있는지 여럿 찾아보았지만 속 시원한 답변을 찾을 수는 없었습니다.

그러던 중 친구에게 서울에 여성을 대상으로 상담하는 곳이 있다는 것을 알게 되었고, 그곳에 전화해서 제주도에서 도움 받을 만한 곳이 있는지 알아보았습니다. 그곳에서 제주여민회 고용평등상담실을 알게 되었고, 제주도에 이런 기관이 있다는 것이 생소하기도 하고 한편으로는 너무 기쁜 마음이었습니다.

처음 전화 상담 시 안김현정 선생님과 통화를 했는데, 현재 상황에 대해 적극적으로 물어봐 주시고 공감해주시는 모습에 너무나 감동이었습니다. 전화 끝에 이경선 선생님과 전화 상담을 약속하고 통화를 끝마치려는데 안김현정 선생님이 “선생님, 힘내세요!” 라는 말을 하였고, ‘진심으로 내 상황에 공감해주는 사람이 있다’라는 생각에 눈물을 흘렸습니다. 그 날 오후 이경선 선생님의 전화가 왔고, 대략적인 상황에 대한 내용은 전달 받았다고 하시면서 며칠 뒤 제주여민회 고용평등상담실에 방문 상담을 약속했습니다. 통화 종료 전 방문 상담 전에 회사와의 대화에서 어떻게 행동해야 하는지 먼저 말씀해 주셔서 마음이 놓였습니다.

며칠 뒤 방문 상담을 위해 제주여민회 고용평등상담실에 시간에 맞춰 방문했고, 기다리고 있었다며 환영해 주셨습니다. 상담 시 저의 상황에 대해 미리 노무사와 변호사분들의 자문을 받아 어떻게 행동해야 하는지에 대해 자세히 말씀해 주셨고, 방문 상담 전 궁금한 내용에 대해 많이 적어갔는데, 그 부분에 대해서도 추가적으로 자문을 받아 어떻게 해야 하는지에 대해 다시 한 번 말씀해 주시겠다고 하셨습니다. 상황에 대한 객관적인 상담도 좋았지만, 무엇보다 회사 직원들조차 저의 상황에 공감해주지 않았던 부분이 있던 터라, 많이 공감해주시고 저의 임신 건강 상태에 대해 걱정해주는 모습이 마음의 안정을 주었습니다.

2주 정도가 지나 9월 마지막 주까지 몇 차례 더 회사와의 면담을 진행했고, 회사의 입장은 바뀌지 않았습니다. 그동안에 이경선 선생님과 전화 상담을 몇 번 더 진행하며 현재 상황을 계속 물어봐 주셨습니다. 회사에서 저를 해고하게 됐을 때 그 해고가 부당하다는 걸 입증하기 위한 증거를 수집하라고 말해 주서

서 2주 정도 되는 시간 동안에 여러 가지 준비를 하게 도움을 주셨습니다. 마지막 근무일에 회사에서 다시 면담을 요청했고 결국 제가 원하는 대로 해주겠다는 말을 듣게 되었습니다. 너무 기쁜 마음에 이경선 선생님께 문자 연락을 드렸고, 소식을 들은 선생님이 바로 전화를 주셔서 너무 다행이라며 본인이 더 기뻐하셨습니다. 선생님께서는 제가 처음 방문 상담 시 회사와의 불편함을 감수하더라도 계속 근무하고자 하는 의지가 있어 보여서 좋은 쪽으로 해결이 될 것 같았다고 응원해 주셨습니다. 결과적으로 회사의 권고사직 요구에 응하지 않고 부당하다는 의견을 계속 회사에 이야기했고, 회사에서는 저를 해고하려고 했던 것들이 부당하다는 것을 인정한 것이라고 생각했습니다. 회사에 그런 어필을 하는 중간 중간 너무나 불안한 마음은 고용평등상담실에서 상담을 진행하며 안정을 얻었습니다.

저처럼 임신, 출산을 이유로 회사에서 부당하게 해고당하는 사례가 아직도 많이 있다고 들었습니다. 아마 저도 제주여민회 고용평등상담실처럼 도움을 받을 수 있는 기관이 있다는 것을 친구를 통해 알지 못했다면 회사가 원하는 대로 부당하게 해고를 당할 수밖에 없었을 것이라는 생각이 듭니다. 부디 사람들에게 많이 알려져서 도움을 받을 수 있는 기관이 되었으면 좋겠습니다.

안김현정 선생님, 이경선 선생님! 그리고 고용평등상담실 선생님들! 선생님들 덕분에 임신 기간 중 안정을 많이 얻고 좋은 결과를 얻어낸 것 같습니다. 감사합니다!

■ 안산여성노동자회 고용평등상담실

1. 2023년 내담자 글

안녕하세요? 저는 대한민국의 평범한 직장인이였습니다.

이전 회사에서도 직장 내 성희롱으로 회사 내 핫라인으로 신고해서 잘 해결했던 적이 있어 이번 회사에서도 그렇겠지 하는 마음으로 회사에 직장 내 성희롱 사실과 피해자가 저 혼자 아닌 여러 명이라는 사실까지 이야기를 했지만 회사에서는 이를 아무 일도 아닌 것처럼 어떤 조치도 취하지 않았습니다. 결국 그로 인해 회사에 대한 믿음과 신뢰를 잃어 퇴사하게 되었고 퇴직하기 전 재직 중에 국민신문고에 직장 내 성희롱으로 신고를 하게 되었습니다.

퇴사하기 전 같은 피해를 입은 동료들의 증언을 받아 진술서를 고용노동부에

제출하였습니다. 그럼에도 불구하고 ‘증언은 증거가 안 된다’, ‘회사에서 조치를 취했다고 한다’고 하였습니다. 회사가 고용노동부 안산지청에서 제출하라는 임명의 설문조사를 현재 회사를 다니고 있는 직원들에게 받지 않고, 관련 없는 사람들에게 받아서 제출한 사실을 동료로부터 전해 듣고 근로감독관에게 이야기했지만, 억울한 피해자만 남기고 사건을 종결하려 하였습니다.

사건 종결 당시 제가 안산여성노동자회의 고용평등상담실을 알게 되어 상담을 받았고, 저는 ‘너무 억울하고 사건이 이렇게 아무런 조치도 없이 끝나는게 너무 억울하다’, ‘지금도 거기에선 가해자와 피해자가 같은 공간에서 일을 시켜 아직도 다니고 있는 피해자들이 고통을 호소한다’ 라고 이야기를 했습니다. 상담 선생님께서 정말 많은 자료와 의구점이 되는 부분을 찾고 고용노동부 안산지청에 이의를 제기하였고, 사건의 잘못된 점과 법을 위반한 점을 알아보고 조사를 다시 될 수 있도록 의견서를 보내고 근로감독관에게 전화 통화를 하는 등 지원해주셨습니다. 그로 인해 사건은 다시 재조사가 되었고, 가해자의 가해사실과 아직도 피해자들은 피해가 있었다는 사실, 아직도 현장에 있었다는 사실이 밝혀지고 증언들도 사실로 인정이 되었습니다. 그제서야 회사도 잘못되었다는 점을 인정하고 문제를 바로잡으려고 하였고, 가해자를 피해자들과 같은 공간에 있지 않게 다른 공장으로 발령을 냈습니다.

만약 안산여성노동자회 고용평등상담실이 없었다면 저는 정말 억울하고 답답한 채로 일자리도 없고 권리도 구제받지 못한 상태로 고통 받을 수 밖에 없었을 것입니다. 제가 만일 안산여성노동자회 고용평등상담실에서 상담하지 않았다더라면 저는 아무것도 하지 못한 채로 억울한 피해자로, 가해자는 ‘그런 적 없다’, 회사에서는 ‘조치를 다했다’고 말하기만 하면 쉽게 끝나는 구나 하는 방법만 알게 해 주고 사건이 종결될 뻔했습니다.

저에게 아니 피해자들에게는 정말 감사한 안산여성노동자회의 고용평등상담실이었습니다. 저뿐만 아니라 많은 여성노동자들이 이러한 식으로 억울하게 사건이 종결된 일도 참 많을 겁니다. 저 조차도 안산여성노동자회 고용평등상담실이 무엇을 하는지 날 도와 줄 수 있는 곳인지 몰랐으니깐요. 고용평등상담실이 피해자들에게 많이 알려져야 한다고 생각합니다. 약자들을 위한 고용노동부여야 하는데 이번 일로 약자들을 위한 고용노동부라는 생각이 들지 않았습니다. 상담실이 없어진다는 얘기를 들었습니다. 부디 고용평등상담실이 지속되어 고용노동부 진정으로도 도움을 받지 못했던 저와 같은 피해자들이 도움을 받을 수 있기를 바랍니다.

1. 2023년 내담자 글

안녕하세요? 저는 성추행이라는 일을 겪고 지옥 같은 시간을 견디다 가해자의 잘못을 바로잡기 위해서 한발을 내딛었습니다.

너무 큰일과 성추행 후 추가적인 충격까지 받고 하루 종일 울고 또 울고 자신을 자책하면서 지냈습니다. 아마 저와 비슷한 일을 경험한 모든 분들이 그렇겠지요.

처음 안산여성노동자회 고용평등상담실에 전화 했을 때도 오히려 피해자인 저는 가해자 주위사람들의 말에 흔들려 저 자신을 보호하지 못하고 있었습니다. 이런 일을 경험하면 주위에서 듣는 소리는 거의 부정적인 소리였습니다. 나를 위해 해주는 말이라고 하지만 결론은 ‘참고 넘어가라’, ‘그런 일 한번은 경험한다.’, ‘너가 어떤 수로 이 사건을 잡고 넘어 갈꺼니...’, ‘다들 그렇게 조용히 넘어간다.’는 듯한 태도와 말들이 저를 정신적으로 더 힘들게 했던 것 같아요.

대체 어떤 것을 바로잡아야하는지도 모를 때였어요. 특히 특수고용직이었던 저는 흔히 직장인들이 말하는 고용노동청에서도 직장 내 성희롱으로 진정조차 할 수 없었습니다. 직업 고아가 된 기분이었어요. 지점장에게 고충을 호소하고 해결을 요구했다는 이유로 3년간(?) 목표를 갖고 어려워도 견뎌가며 꾸준히 기반을 다져왔던 곳에서 해촉되는 일까지 벌어졌습니다. 본사에 도움을 요청했지만 연락이 두절됐습니다.

내 직업은 이런 일을 경험했을 때 아무 곳에서도 도움을 받을 수 없다고 낙담하고 있을 때 안산여성노동자회 고용평등상담실을 만났습니다. 제가 그래서 안산여성노동자회를 만난 것이 행운이라고 표현하면 너무 우습지요. 그렇지만 제가 경험한 일을 적어도 누군가와 함께 바로잡을 기회를 잡았다는 것만으로도 저는 요즘 감사한 일이라고 생각합니다. 어쩌면 몰랐어도 되는 일이었다고 하지만 누군가는 경험하고 누군가는 그것을 물어버리지만 누군가는 그걸 꺼내서 내 보입니다.

처음 준비를 해야 된다고 하면서 위로의 말을 들을 때도 사실 어안이 병병했어요. 머리 속으로 ‘이분은 대체 어떻게 이렇게 내 마음을 잘 알지?’, 한편으로는 ‘나는 그렇지 않은데..’라고 생각했어요. 그런데 상담원선생님의 첫 상담 때 하신 말씀과 위로가 첫 상담 후 부터 저에게 쏟아져왔습니다.

상담을 마치고 이제 정말 말도 안 되는 일이 벌어 졌다는 걸 인지한 후부터 몸

과 마음이 급속도로 망가져갔습니다. 저녁에 잠이 오지 않고 숨이 막히면서 자다 가도 놀라며 깨기 시작했어요. 그런데 그 후부터일까요. 안산여성노동자회 고용평등상담실에서의 도움이 저를 일으켰습니다.

주저앉아버리고 잊어버리고 싶은 마음이 8할인데 제가 나머지2할로 걷기만 했을 뿐인데 이곳에 있는 분들이 저를 도와주시기 시작 했어요.

상담부터 멘탈 케어 그리고 권리구제 절차까지.. 특히 경험 후에 상담을 하면서 기억이 자꾸 둔해지고 그 다음에 무엇을 할지 모르고 눈물이 쏟아져서 남에게 들키고 싶지 않을 때마다 상담시간 외에도 도움을 요청 했습니다. 그때마다 이곳에서 그전부터 도움을 받아온 분들처럼 저는 도움을 받아 나갔습니다. 제가 상담을 하기 위해서 미리 준비를 하는 자료를 볼 때마다 숨이 막히고 눈앞이 캄캄해졌었거든요. 그 자료들만 보면 그때 그 상황이 생생하게 떠올라 머리가 아프고 몸이 떨렸습니다. 그때마다 상담원선생님은 이미 많은 경험을 통해서 이야기해주셨어요 ‘이럴 땐 이렇게 해보세요, 그리고 힘내서 이렇게 해봐요.’ 온몸이 떨려도 이 격려와 절차가 제 인권을 찾아주시기 시작했습니다.

상담도 거의 3시간 가까이 저의 마음도 케어해주시면서 본인의 시간과 노력을 아끼지 않으셨습니다. 지금 그렇게 3달간의 노력으로 간신히 저는 사회의 첫발을 내딛었습니다. 떨리는 맘으로 고소를 진행하고 일상으로 돌아가려고 아등바등 거리고 있습니다.

적어도 나 같은 약자가 국가가 이렇게 도와줄 수 있다는 것을 알게 해 준 연결 통로였던 안산여성노동자회 고용평등상담실이 없었다면 제가 과연 이런 일을 겪고 ‘아직은 사회가 잘 공존하고 있구나’라는 생각을 했을까요?

처음으로 국가에 감사했어요. 적어도 제 잘못이 아니라고 국가에서는 다양하게 이렇게 힘을 주고 있다고..만약 이곳이 없었다면 제가 이런 일을 당했을 때 이런 도움을 받을 수 있다는 것을 알 수 있었을까요? 이곳이 존재하고 이어져 와서 제가 이 난관에서 헤쳐 나갈 수 있었다고 생각합니다.

사실 지금 안산여성노동자회 고용평등상담실을 알게 된 것도 국가의 지속적인 홍보가 이제 서서히 저 같은 일반인들이 알게 되면서 찾아가 도움을 받을 수 있었어요. 그래서 이 글을 쓰는 제 마음이 너무 아픕니다. 이곳이 폐지된다는 청천벽력 같은 소식을 들었기 때문이죠. 여기가 폐지되면 아직 끝나지 않은 저와 또 오늘 이 순간에도 이런 일을 경험하고 이곳으로 발길을 돌릴 피해자들의 구

제는 어디서 받을 수 있나요? 이곳이 없다면 앞으로 저 같은 일을 경험하고 국가에서 도움을 받으며 감사를 전하고 새로 일어설 수 있는 공간은 대체 어디가 될 수 있는 건가요? 제발 저희 같은 피해자들이 다시 재할할 수 있게 도와주세요.

고용평등상담실이 앞으로 저 같은 사람들을 도울 수 있게 지속적으로 운영될 수 있게 해 주셨으면 합니다. 이제 막 홍보를 통해 사람들 뇌리에 있는 이 방식이 국가의 우선순위에서 밀려 쉽게 잊혀 지지 않게 되길 바라며 아픈 기억을 꺼내서 조심스럽게 글을 씁니다.

■ 서울여성노동자회 고용평등상담실

1. 2022년 내담자 글

저는 2020년에 서울에 위치한 회사에서 성희롱 사건을 겪었습니다. 가해자는 대표2명과 팀장3명이었고 피해자는 여직원 전체 9명이었습니다. 상사 전체가 가해자인 상황에서 저희는 도움을 청할 곳이 절실했습니다.

당시 증거를 수집하여 고용노동부에 제일 먼저 신고하였지만 노동부에서는 법적으로 해줄 수 있는 게 없다는 답변뿐이었고, 저희가 어떻게 대응을 해야 하는지에 대한 도움을 전혀 받을 수 없었습니다. 회사와 저희 사이의 의견을 전달하는 역할만 하시더라고요.

중립적이어야 하는 건 이해했지만 신고한 그다음에 더 막막하고 고민만 깊어졌습니다. 그때 서울여성노동자회를 알게 되었고 서울여노에서 저희보다 더 적극적으로 고민하고 현실적으로 어떻게 해결해야 하는지 도움을 주셨습니다.

노무사, 변호사와의 여러 차례 상담을 주선해 주시고 고용노동부에 진술하러 갈 때도 동행해 주셨습니다. 전문가와 연계하여 법적인 도움도 너무 감사했고 피해자들의 일상 회복을 위한 심리 치료도 받을 수 있었습니다.

저는 그 사건 이후 1년 만에 다른 회사에 취업하였고 이제는 그때의 우울함을 느끼지 않고 잘 지내고 있습니다. 서울여노의 도움이 없었다면 이렇게 빠른 사건 해결과 심리적 회복이 불가능 했을 거라 생각합니다.

수많은 피해자들을 여성노동자회 만큼 노동부에서 지원해줄 수 있을까요?
저는 절대 못 할 거라고 생각합니다. 정말 피해자와 같은 마음으로 도움을 주시는 민간상담실이 꼭 유지되어야 합니다.

2. 2023년 내담자 글

(내담자가 손 글씨로 보내준 내용을 활동가가 타이핑 하였습니다)

저는 강북구 미아동에 사는 송00입니다. 저는 식당 홀에서 일용직으로 1년4개월 일했습니다. 사장의 아버지인 주방장으로부터 온갖 욕설, 협박, 성희롱을 당하면서도 어찌다 보니 1년 4개월이란 시간이 흘렀습니다. 그러던 중 2023년 7월 5일 이유 없이 주방이 또 욕을 하기에 “왜 욕을 하나? 고 물어봤더니 언제 욕했냐고 하면서 미친년, 돌 아이, 정신병자 등 입에 담기 어려운 욕설을 하며 저를 가게 밖으로 쫓아냈습니다. 더운 날씨에 2시간 정도 밖에 앉아있었더니 목이 말라 들어가려고 했으나 들어오지 말라고 밀치며 뒷문을 잠갔습니다. 그 후로도 욕설은 멈추지 않았고 2시간 후쯤 겨우 가게로 들어갔더니 짐 싸서 가라고 하였습니다. 일당을 달라고 했더니 3만2천원을 던져주며 재수 없으니 빨리 나가라고 했습니다.

버스타고 집에 오늘 길에 얼마나 올랐는지 모릅니다. 집에 도착해서 지금까지 당한 일이 얼마나 아팠는지 분하기도 하고 서러웠고 어찌할지 모르는 상황에서 1350에 전화를 하니 서울여성노동자회의 연락처를 알려주었습니다. 상담사님은 친절히 제 모든 이야기를 들어주고 용기를 주었고 구제 받을 수 있는 방법을 가르쳐주셨습니다.

그래서 노동청에 진정을 했는데 근로감독관님은 첫 만남에 제가 감독관이라는 호칭을 잘 몰라 “선생님”이라고 했더니 ”이 아줌마야. 난 선생님이 아니고 근로감독관, 사법경찰관“이라고 하며 명패를 탁탁 치며 말했습니다. 저는 진정한 인데 취조하듯 묻는 말에만 말하라며 컴퓨터 자판을 쳤습니다. 저는 말할 기회가 거의 없었고 주눅이 들어 머릿속이 하얘지는 것 같았습니다.

제가 해고당한 증거로 카톡을 보여주려고 하자 “됐어요”라며 쌀쌀맞게 대답했습니다. 일용직이라 결근한 날을 찾아야 임금 계산을 할 수 있다고 해서 수첩을 뒤지고 통장 입금 내역을 계산하여 제출하려고 하니, 식당 사장이 다 제

출했다며 제가 가져간 수첩은 쳐다보지도 않았습니니다.

어느 날 사건과 관련해서 전화를 했더니 “왜 전화 했어요”라고 다그치는 감독관을 보고 부당하고 인정이 안 될 것이란 것을 저는 직감했습니다.

저는 하루 12시간 주6일 출근해서 일했지만 사장은 4대보험 신고를 하지 않으려고 월 6일 출근했다고 허위신고를 했습니다. 고용센터에 실업급여 신청 문의를 하였더니 근로감독관에게 확인이 필요하다고 해서 여러 번 전화를 드렸는데 받지 않아서 직접 찾아가보니 사무실에 계셨습니다. 일부러 전화를 받지 않으신걸 알았습니다. 내용을 설명해도 자리에 앉아 인공눈물을 넣으면서 천장 쪽만 바라보고 저하고는 눈도 마주치지 않았습니니다.

2차 조사를 앞두고 다시 노동청에 갈 생각을 하니 심장이 떨렸습니다. 상담해주신 서울여성노동자회 활동가님이 생각나서 전화를 했더니 2차 조사는 함께 가주시겠다고 했습니다. 그리고 장맛비가 엄청 오던 날 상담사님이 먼 길까지 와서 함께 근로감독관을 만났습니니다. 상담사님이 함께 가니 근로감독관은 웃음도 보이면서 친절하게 답변을 하고 태도도 180도 달라졌습니니다.

상담사님은 눈물만 보이는 저에게 법 절차를 자세히 설명해주시고 대처하는 방법을 알려주셨고 제가 마음이 힘든 사람임을 아셨는지 심리상담사 선생님을 연결해주셔서 심리상담도 받게 도와주셨습니니다. 저는 용기를 얻어 노동청에서 인정하지 않은 해고예고수당 미지급에 대해 재진정을 하였습니다.

힘든 일을 겪으면서 좌절했지만 상담사님 같은 분이 계시다는 것을 생각하며 “아--- 세상은 어둡지만은 않구나” 하고 용기를 내게 되었습니다.

3. 2018년 내담자 글

고용평등상담실을 지켜주세요!

안녕하세요, 저는 일상이 무너진 성폭력 피해자에서 반쯤 낫이 나가 정신 나간 사람처럼 3년을 넘게 법정 싸움을 싸우던 피고인이었다가, 이젠 이전 같진 않지만 또 온전하다고 할 수 없지만, 일상을 살아가고 있습니다.

이 긴 시간을 지켜준 건 제 부모님과 제 주변 지인을 포함하여 10명 채 안 되

는 분들이었습니다. 아마 이 분들이 없었다면 전 아직도 제 방에 갇혀 정상적인 사람 구실 못하거나 극단적으로 안 좋은 선택을 했었을 것입니다.

그 10명이 안 되는 분들 중에 제가 앞을 못 보는 상황에서 허우적대다가 빠져 죽을 수밖에 없는 상황에서 저를 어떻게든 건져내겠다고 같이 제가 빠진 그 깊은 웅덩이에 들어와 제 팔을 붙잡고, 다시 안전한 곳으로 끌어내려고 끝까지 포기하지 않던 실질적인 일들을 돕고 저와 함께 해주신 분들이 있습니다. 바로 서울여성노동자회에 계신 국장님과 직원 분들입니다.

얼마 전 뉴스를 들었습니다.

“고용노동부가 민간 ‘고용평등상담실’ 예산을 삭감하고, 규모를 대폭 축소해 자체적으로 운영 하겠다”는 뉴스였습니다.

마음이 무너져 내리는 것 같았습니다. ‘앞으로 나와 같은 사람이 없겠구나.. 암담하다.. 나는 정말 행운이었구나..’라는 생각이 들었습니다.

저는 사실 서울여성노동자회 상담실에 가기 전에 먼저 국가가 제공한다는 무료 법률 상담소들을 찾아가봤었기에 여성노동자회에 처음 상담을 받으러 갈 때 불신이 더 컸습니다. ‘국가가 한다는 곳도 이렇게 밖에 안 되는데, 민간에서 나를 얼마나 도와줄 수 있을까’라는 마음이 들었기 때문입니다.

피해 입은 당시 제가 받았던 지자체 무료 법률 상담은 인터넷 예약 통해 30분 내외 받는 비전문가 상담이었습니다. 법원 근처에서 받던 무료법률상담도 마찬가지였습니다. 30분 상담의 시간은 제가 제 상황을 설명하기에도 부족한 시간이었습니다. 연속성 있는 심화된 혹은 정말 개인을 고려해 할 수 있는 상담이 아니라 요즘 시대 AI가 답변해 주는 것보다 시간과 내용이 부족한 그런 피상적인 일회성 자판기 상담이었습니다. 30분 상담을 받기 위해 예약을 하기까지도 최소 며칠에서 한 달 이상인 곳이었고, 막상 상담을 받기 위해 그 곳을 찾아가려면 집에서 대체적으로 1시간 이상이 걸리는 곳에 위치해 있으며, 도착해도 상담이 연착되어 항상 1-2시간 이상 또 막연히 기다려야 했습니다.

당시 제가 당한 피해는 직장 내에서, 그것도 지자체 공공기관과 매우 밀접한 직장에서 벌어진 일이었습니다. 그런 제가 피해를 입은 곳과 관련성이 많은 곳으로 상담을 가야한다고 했다면 솔직히 주저하는 것은 당연하고 제 일의 진행에 대해서도 공정성과 신뢰를 할 수 있었을까 싶습니다. 거기다 피해로 몸과 마음 만신창이에 공황장애까지 있었는데 시청, 구청, 동사무소, 이런 곳으로 오

전 9시에서 오후 6시 전 그 사이에 그것도 평일, 점심시간 제외, 주말, 공휴일도 제외..담당자가 공석이나 출장, 연차, 휴가이면 불가능에 계속 보류.. 제 순서가 오긴 했을 까요?

하지만 그렇게 사회적 외면을 받아 처절하게 버려지고 포기를 강요당하는 상황과 현실적 여건에서.. 도움이 절실한 제가 미친 사람 되어 그냥 포기하려 할 때 서울여성노동자회 상담실은 달랐습니다.

제가 병원 치료 받고 늦게 도착해도 사무실의 문을 열고 제가 오기까지 그곳을 기다려줬습니다. 막연한 두려움과 겁을 내며, 법정에서 서야할 때도 저를 붙들어 법원에 동행해주었습니다. 저의 시간에 맞춰 본인들의 근무를 조정하고 늦게까지 일하던 분들이었습니다. 그렇다고 그 분들이 큰돈을 버는 것도 아닐 텐데, 그래 보이지도 않았습다. 늦게까지 일하며 저녁 식사로 보이는 김밥 한 줄을 나눠 주면서 뭐라도 먹어야 된다고 힘내야 한다며 저를 붙들어줬고 살아야 한다고 더욱 고삐를 잡아줬습니다. 저도 제가 그런 일을 당할 줄 몰랐어요. 근데 누구도 그런 일을 사고처럼 예기치 않게 각자 다양한 모습으로 살다 맞닥뜨릴 수 있습니다. 사소하게 혹은 갑작스레 크게 닥친 사회생활 속, 인생 사고를 당했을 때 누구보다 가까이 밀착해서 세심하게 봐줄 수 있는 ‘사회재활센터’ 병원 같은 곳을 다양하게 늘리지는 못할망정 축소, 폐지하려는 지금이 너무 가슴이 아픕니다.

서울여성노동자회는 온전한 정신으로 버티긴 힘든 극한의 상황에도 저를 붙들어 주고 이끌었던 곳입니다. 사회적 원망 가득한 채로, 분노가 가득한 채로만 살지 않게, 아직 사회에 희망이 있다는.. 정말 희망을 품고 다시 살고 싶은 의지와 행동을 실행으로 옮길 수 있게 해준 인생병원이자 일상 사회 재활-복귀, 회복 센터인 이 곳이 계속 앞으로도 있을 수 있게 해주세요.

4. 2022년 내담자 글

안녕하세요. 저는 2022년 서울여성노동자회의 실제 내담자로 2022년 3월 말부터 10월까지 정말 많은 도움을 받았습니다.

먼저 당시 제 사정을 말씀 드리자면 2022년 3월, 사장님의 직장 내 괴롭힘과 성희롱, 근로계약서 미작성, CCTV 감시등 회사 고질적 내부 문제로 사장님께 시정을 부탁했지만 그 날 바로 해고를 당했습니다.

저는 분노했고 며칠 지나지 않아 노동청에 연락을 드렸습니다. 조사관님과 몇 번에 걸쳐 증거를 두고 얘기를 했지만 그 사장님이 받을 수 있는 췌값은 근로 계약서 미작성 그 뿐이었습니다.

5인 미만 사업장은 직장 내 괴롭힘, 성희롱에 해당되지 않는다는 말에 좌절했지만 그냥 똥 밟았다고 생각하려고 했습니다. 그러나 제 사건은 그걸로 끝나지 않았습니다. 사장님이 도리어 제게 고소장을 보냈고 저는 그때 세상을 다 잃은 기분이었습니다. 이제 막 제 재능을 펼치려 시작할 때, 그 환경을 깨부순 사람이었으니까요.

그럼에도 어떻게든 제가 죄를 짓지 않았다는 것을 밝히기 위해 국가에서 지원할 수 있는 곳을 찾아보았습니다. 첫 번째는 주민센터에서 하는 마을 변호사님과 상담이었는데 많이 바쁘셔서 그런지 실제 만남이 아닌 전화 상담이었어요. 그리곤 별일 아니라며 송치될 가능성이 거의 없다고 말하셨습니다.

저는 경찰 조사도 고소장을 받은 것도 처음이라 그 말에 불안감이 사라지지 않았습니다, 그래서 여기 저기 알아보다가 우연히 서울여성노동자회를 알게 되었고 바로 전화 상담을 했습니다.

전화 상담 시에 담당 선생님께서 제 사정을 처음부터 끝까지 차분하게 들어주시곤 사건의 기록을 있는 그대로 정확하게 기록할 수 있도록 알려주시고, 변호사님과 직접 만날 수 있도록 자리를 만들어 주셨습니다.

저는 사건이 일어나고 그때 처음으로 느꼈습니다.

‘하늘이 무너져도 이렇게 희망이 남아있구나. 나를, 내 일처럼 도와주는 곳이 존재하는구나.’ 라고요.

그 후 서울여성노동자회에서 변호사님을 또 한 번 만나게 해주셔서 형사 조사 직전에 정말 많은 도움이 되었고, 제가 당당하게 맞설 수 있다는 것을 깨달았습니다.

또, 저 같은 피해자가 나오지 않기 위해 마음을 잘 다듬어서 피해자로 둔갑한 자에게 소리 내야 한다는 것도 말이에요.

그 후 서울여성노동자회에선 제 심리 상태가 불안정하다는 걸 아시곤 바로 심리 상담사님과 연결해주셔서 10회에 걸쳐 트라우마 및 심리적 정서 안정에 많은 힘을 보태주셨습니다. 그리고 글쓰기 프로그램을 통해 제 분노를 용기의 글로 표현할 수 있도록 해주셨습니다. 그렇기에 제가 지금 이 자리에 있고, 이렇게 글을 쓸 수 있다는 걸 알려드리고 싶어요.

서울여성노동자회는 내담자에게 도움이 되는 분을 연결 시켜주는 곳만이 아니었습니다. 그곳에 계신 선생님 한 분 한 분 모두 제가 미래를 향할 수 있도록 아낌없는 칭찬과 진심 어린 위로를 해주셨습니다. 제겐 방공호와 같은 곳이었고 가족처럼 생각해주시며 정말 할 수 있는 모든 것을 다 해주셨습니다. 낮과 밤 상관없이 제 시간에 맞춰 상담해주시곤, 제가 연락이 안 될 때 항상 먼저 전화로 안부를 물어봐주셨습니다. 불편한 부분이 있다면 편히 놀러 와서 함께 얘기하자고 말씀해주신다는 게... 참 감사하고 놀라웠습니다. 상투적으로 하는 말이 아니라 늘 진심이셨어요. 거기다 저는 국가에서 지켜주지 못했는데 그 아픈 부분을 민간단체에서 보호해주고, 이렇게 좋은 곳이 있다는 걸 사건이 있기 전까지 몰랐거든요. 도와줄 단체가 존재하는 것만으로 더 마음이 안정되고 놀랐던 것 같아요.

사건 트라우마로 인해 병원에서 따로 받는 상담도 있었지만, 서울여성노동자회에 반년 넘게 함께 상담한 시간이 제게 더욱 도움 되었고 실제로 저는 정말 많이 그리고 빠르게 회복했습니다. 노동청에서 볼 수도 받을 수도 없었던, 용기와 힘을 되찾은 곳이기에 저는 앞으로도 이곳이 존속되어야만 한다고 생각합니다.

만약 국가에서 예산을 줄여 이곳이 없어지고, 노동청에서 상담을 한다면 오늘날의 저는 없었을 겁니다. 이미 삶을 포기하기 직전의 제 진짜 아픈 부분을 어루만져주지 못했으니까요. 노동청은 피해자의 의견을 들어주기엔 선생님들이 상당히 적고, 피해자는 끝이 없습니다. 민간단체가 사라진다면 피해자가 갈 곳은 너무 한정적입니다.

그리고 그 후에 삶을 버리는 사람들이 꽤 많이, 생각보다 더 무수하게 나오겠죠. 어딘가에 도움을 요청한다는 건 벼랑 끝에 있는 심정으로 찾아가는 거니까요. 그 결심이 꺾인다면 눈앞엔 절망과 포기 밖에 보이지 않습니다.

국가에서 모든 내담자의 말을 들어줄 수는 없을 겁니다. 앞에 말씀드렸다시피 노동부엔 사람이 적고, 피해자는 끝도 없기 때문이에요. 그렇기에 민간단체가 존재하고 필요한 곳임을 정중하게 말씀드립니다.

서울여성노동자회는 제게 인생의 아픔을 보듬어주고 새 출발을 도와준 소중한 곳입니다. 받은 게 너무 많아서 제가 성공하면 뭘 선물 해 드려야할까, 어떻게 이렇게 진심으로 마음을 만져주는 곳이 있을까. 이런 생각이 절로 들 정도로 너무 너무 감사한 단체예요. 겪어본 제가 사실 기반으로 이렇게 말씀드릴 수 있듯 서울여노는 앞으로도 많은 피해자분들의 마음을 어루만져주시고, 저처럼 넘어진 사람들을 일으켜줄 공간입니다. 그러니 국가에서도 부디 이곳을 지켜주시고, 많은 지원 부탁드립니다. 이곳과 함께 귀한 생명을 지켜주세요.

서울여성노동자회 고용평등상담실이 2022년 직장 내 성희롱 피해자 법적 지원 방안 모색을 위해 피해자 면접조사를 진행함. 면접조사 결과 중 일부 소개

■ 서울여성노동자회 고용평등상담실 내담자 면접조사 결과

심층면접조사 기간: 2022.6.20., 2022.6.27.

○ 면접 대상자 A

(회사에 성희롱을 신고하고 난 뒤) 조사를 어떻게 진행해야 할지 어떻게 대응해야 할지 너무 막막했어요. 2차 피해도 예상이 되었고 법적인 지식이 없으니 자문을 얻고 싶었어요.

회사에서 제대로 조사하고 행위자를 징계하면 좋겠지만, 행위자가 정규직이고 나보다 더 높은 사람이기 때문에 회사도 결국 힘 있는 사람 편일 거라는 말을 하는 사람들도 많으니까 회사를 더 믿을 수가 없고. 주변 사람들이 고용노동부에 진정하라, 경찰서에 신고하라는 말도 했지만 막연하더라고요. 진정을 하든 소송을 하든 구체적으로는 나도 그들도 잘 모르니까.

심리적인 부분이 컸어요. 제 편이 없잖아요. 동료도 믿을 수 없고. 상담실의 조

력을 받지 않았다면 이런 저런 생각만 많고 판단(결정)도 안 서고 혼란스러웠을 것 같아요. 중심을 못 잡고 괜히 신고했다 자책하고, 혼자서는 감당이 안 되니까요.

너무 감사하게 심리적으로도, 회사 대응에서도 든든했어요.

조사 받을 때 진술하는 게 힘들었는데 조사 받기 전에 노무사님이 그때의 감정을 상세히 물으셨어요. 성희롱 당시를 다시 떠올리면서 내가 그때 그랬구나 하고 정리하게 되었어요. 그리고 이런 것까지 말해야 법으로 죄를 물을 수 있구나 하는 것도, 서글프고 이렇게까지 자세하게 이야기해야 하는 게 괴롭기도 하고. 그런데 미리 정리를 하고 조사를 받아서 도움이 됐어요.

친한 사람들도 이해를 다 못해주더라고요. ‘왜 바로 신고를 안 했냐’, ‘왜 계속 그렇게 한 거야’ 이런 식으로요. 고충을 말하기 어려웠는데 심리상담을 처음 받았어요. 내가 피해자이면서도 자책하는 것을 나의 잘못이 아니란 것을 인지시켜주고 조를 들여다보게 해주셨던 것 같아요. 저를 이해할 수 있는 시간. 피해 회복에 상담이 많이 도움이 됐어요. 사건에 빠져서, 감정에 빠져서 헤어 나오지 못하고 있었는데 한 발자국 뒤에서 최대한 객관적으로 볼 수 있었고. 너무 매몰돼 있으면 회복이 안 되잖아요. 자기 정리를 하고, 감정에 휘둘리지 않고 대응하는 데 도움이 됐어요. (병원이나 이런 곳보다 더 큰 도움이 됐다) 서울여성노동자회는 여성 편, 약자 편, 노동자편 이런 느낌이 들거든요. 지금도 그때 당시도 그랬고.

서울여성노동자회 상담실이 홍보가 많이 됐으면 좋겠어요. 성폭력 피해자가 밖으로 나오기는 힘든 것 같아요. 피해자들은 숨고 싶고 밝히는 게 쉽지 않으니까요. 홍보가 되어서 도움을 받을 수 있다는 걸 알게 되면 피해자들이 조금 더 용기를 낼 수 있고 도움을 받을 수 있지 않을까 하는 생각이 들어요. 처음 상담 전화했을 때 엄청 급한 마음으로 경황없이 말을 했는데도 차분하게 들어주시면서 일단 ‘내방을 할 수 있냐’ 차분하게 대응을 해주시더라고요. 제 말을 들어주시면서. 그래서 바로 조금 안심이 됐어요.

(상담실의 조력이 없었다면) 도움을 받지 않았으면 혼자 못 했을 거 같아요. 신고 해놓고 엄청 힘들었을 거예요. 진술도 황설수설 했을 것 같고, 저는 순진하게 회사에서 내 말을 믿어주겠지 했는데 막상 조사를 받으면서 2차 피해가 있었어요. 혼자였다면 상처를 엄청 받았겠죠. 그 과정에서 저에게 불리한 상황

들이 많이 생겼을 것 같아요.

(직장 내 성희롱 피해자에게) 피해가 발생했는데 신고나 대응을 망설이는 분들이 있으면 용기내시라고 말하고 싶어요. 엄청 어려울 것 같아도 조금씩 도움도 받으면서. 하다보면 되더라고요. 일단 무조건 그게 큰 것 같아요. 용기를 내서 (상담실) 문을 두드리는 것.

○ 면접 대상자 B

피해 직후 바로 검색을 했어요. 어떤 도움을 받을 수 있나. 인터넷 포털 사이트에서 검색했고, 처음에는 노동부를 생각했는데 거기는 연결이 너무 어려워서 소용이 없더라고요. 1350 등 검색이 되는데로 전화를 했고 몇 군데는 연결이 안 되고 그중 가장 잘 응대해준 서울여성노동자회에서 도움을 받았어요. 1주일 즈음 뒤에 무료법률상담을 받을 수 있다고 해서 상담을 받고 경찰서든 노동부든 가자 생각을 했어요. 다른 기관도 찾아갔었는데 별다른 속 시원한 해결책을 듣지 못했어요.

성희롱 피해도 피해인데 직장이잖아요. 2차 피해가 심각했거든요. 직장에서 협박을 받으니까 직접적으로 생활에 타격이 왔어요. 퇴사를 하겠다고 했는데 무조건 출근을 강요하기도 하고 법적 조치를 취하겠다고도 하고. 서울여성노동자회 법률동행지원으로 그에 대한 스트레스를 내려놓을 수 있었어요. 노동부 조사 받을 때도 혼자였으면 솔직히 많이 위축돼서 하고 싶은 말을 다 못했을 거예요. 사람이 살면서 몇 번 갈 일이 없잖아요. 좋은 일로는 갈 일이 전혀 없고. 위축돼서 그냥 네네 하다가 제 의견도 다 말하지 못하고 돌아와서 신세 한탄하고, 나중에 결과가 제대로 안 나오면 후회했을 거 같아요.

조력자가 있으니까 마음에 굉장히 안정이 되고 행동하는 데 조금 더 용기를 낼 수 있었죠.

왜 그렇잖아요. 애가 혼나는 거 잘못해서 학교에 혼자 가면은 위축이 되는데 옆에 엄마가 있으면 든든해서 조금 마음 놓이는 그런 느낌. 근로감독관이 그때 무슨 옷을 입었느냐, 위치가 어디였나 기타 등등 물어보는데 솔직히 사람이 어찌 한 것도 잘 기억이 안 나는데 그 세세한 것까지 다 기억이 나지는 않고. 물어보는 것도 너무 엄청 디테일해서 뭐 이런 걸 물어보지 싶은 것도 있었는데 노무사님이 '모르는 거는 모르겠다고 말을 하면 된다'라고 말씀을 해주셔서 (마

음이 놓이고) 내가 기억하는 것을 이야기했어요. 제가 말하지 못한 부분을 상
기시켜주기도 하고요.

2차 피해에 대한 처벌이 가능한가 궁금했는데 불가능하다는 답변을 받았던 것
같아요. 근로감독관에게 회사에서 이런 저런 게 있는데 혹시 이런 것도 어떻게
가능하냐 그랬더니 우리(노동부)는 과태료만 물릴 수 있을 뿐이지, 회사 사람
들에게 '이러지 마세요'라고 말해줄 수 없지 않느냐라는 식으로 하면서.

성희롱 진정으로 제가 대응력이 생겼잖아요. 회사에서 임금체불한 건도 있어서
진정했는데 회사가 바로 임금을 하더라고요. 빠르게 해결이 됐어요.

당시에 힘들었던 건 주변 사람들의 반응 나의 반응 그런 게 가장 힘들었어요.
남들은 겪지 않는 일을 내가 겪은 거잖아요. 내가 이런 일을 당할 만한 사람인
가. 사람들이 가해자가 그럴 사람이 아니라고 말하면 또 내가 잘못된 건가 싶
고. 살면서 많은 일이 있으니까 그냥 넘어가라는데 내 분노가 정당한 게 아닌
가 싶고. 그런데 서울여성노동자회의 도움을 받으면서 '내가 잘못된 게 아니구
나', '나는 피해자로서 목소리를 내도되는구나'라는 도움을 받아요.

우울한 무기력함 막막함 그런 게 좀 조합된 것 같아요. 왜 나한테 이런 이런
일이 생겼을까 그 사건에 대한 의문과 막막함. 미래에 대한 걱정 내가 컨트롤
할 수 없는 일에 대한 불안감. 심리상담을 하면서 사건과 나/타인(주변 사람
들) 객관적으로 보고 또 마음의 위로도 받고 왜냐하면 가족에게도 받지 못한
위로잖아요. 상담선생님께서 객관적으로 말씀을 해 주고 또 제 마음을 알아주
시고 '이러셨군요' 하시니까 크게 위로가 되고 또 아무래도 치유가 좀 되죠. 이
사건 겪으면서 내가 상처도 받았지만 또 한편으로는 좀 객관화돼서 나를 좀 보
게도 되고 네 앞으로 내 자신을 위해서 좀 더 살아야 되겠다.

왜 물고기가 수면에 숨 쉬러 올라오잖아요. 그런 느낌으로, 정말 힘든 와중에도
상담 가서, 굳이 상담을 받지 않아도 괜찮아요. 한 시간 정도 미리 가서 주변에
서 쉬면서, 상담시간을 기다리는 것만으로도. 4시 상담이면 3시부터 행복한 마
음으로, 조금만 기다리면 나도 내 마음을 터놓을 시간이 있어서 진짜 힐링타임
이었어요.

(직장 내 성희롱 피해자들에게) 도움을 요청하면 잡아주시는 분들이 있으니까
먼저 손을 내밀어 보라, 도움을 요청하라고 말씀드리고 싶어요. 제가 (성희롱
피해와 대응에 대해) 잘 모르니까, 전문가들이 선택지를 보여주는 것 자체가
큰 도움이 된 것 같아요.

서울여성노동자회가 홍보가 많이 되었으면 좋겠어요. 지하철 광고라든지. ‘여성 노동’하면 여성노동자들이 오가며 (광고를 보고) 내가 무슨 이 있으면 저기에서 상담을 할 수 있구나 알면 더 도움이 될 것 같아요.

○ 면접 대상자 C

서울여성노동자회 오기 전에 노동부를 먼저 갔어요. 상담실은 진정 진행하는 중에 알게 된 거였고.

(근로감독관이) 갈수록... 약간 저희 편보다 회사 편을 좀 더 들어주는 것 같았다. 좀 빨리 끝내고 싶어 하는 그런 느낌도 되게 많이 받았고. (증거가 꽤 많았고, 다 제출했는데) 그거를 다 읽게 하더라고요 조사받을 때 저는 그것도 되게 줌. 그 사람들이 한 그런 되게 저질스러운 그런 단어들을 전부 다 그렇게 했어요. 저는 그 사건 이후로 심리적으로 좀 안 좋은 상태여서 불면증도 있었고 소화 안 되는... 삼키지를 못했어요. 조사 받고 나서도 그렇더라고요. 그렇게 입으로 뱉으니까 기억에 더 되게 각인된.

서울여성노동자회에서 노무사와 변호사 여러분 모여서 저희 상담도 하게 해 주시고. 일단 저희는 너무 모르는 게 많잖아요. 노동법도 그렇고 형사법도 그렇고. 질문을 미리 준비해라고 해서 질문지도 미리 보냈었고 아무래도 그런 부분 너무 좋죠. (정보도 제공하고 방향도 제시하고, 상담과 자문이 도움이 됐다) 네 그럼요 많이 도움이 됐죠. (여러 방향을 제시는 해주셨지만) 그 방향에 대해서는 저희가 결정해야 한다고 하시더라고요. 그래서 더 논의를 했어요.

(서울여성노동자회 법률 지원은) 처음부터 받는 게 진짜 좋았을 것 같아요. 저는 이런 단체 아예 생각도 못했어요. 일이 딱 닳쳤을 때 처음에 저희가 생각한 건 무조건 고소 경찰만 먼저 생각을 했어요. 그래서 제가 아는 경찰분하고도 상담을 하고 주변에 최대한 인맥을 다 동원해갖고 변호사분도 찾아가서 상담을 하고 이랬어요. 그러니까 이런 단체가 있기는 하겠지만 아예 생각도 못했었고 처음에는 무조건 경찰을 먼저 가야 된다 그 생각만 했었어요. 그랬는데 나중에 이 단체에 대해서 알게 돼서 이런 거 있었으면 진작했을 텐데 오면서 그러긴 했거든요. 그래서 저는 이런 단체가 홍보가 더 되어야 한다고 생각해요. 그리고 더 느꼈던 거는 왜 고용노동부에서 지원을 받는 단체인데 고용노동부에서 소개를 안 해줬는지 저는 그것도 좀 의문이었어요. 이런 기관이 저희가 정말 노동

자 편에 서서 일을 하는데도 홍보가 잘 안 돼 있다고. 정말 몰랐어 이런 데가 있는지. 이런 일을 당하니까 이제 알게 되는 거죠.

(회사에 대응을 하면서) 이런 법률 상담을 정말 받아야 되고, 받은 거랑 안 받은 거랑 되게 다르더라고요. 저도 피해가 발생하기 전에는 법률 지원이라고 하면 크게 와닿지 않았을 것 같아요. 그런데 성희롱 피해로 대응을 하고 나니 법률 지원이 도움이 컸다는 걸 알겠더라고요. 만약 서울여성노동자회를 통해 법률상담을 받지 않았으면 바로 경찰서를 갔겠죠. 이 사건으로 가해자가 처벌받겠지 하고 갔을 건데 그렇게 안 됐을 거 같아요. 법도 허술하고 성희롱 사건이 생겼을 때 노동부에서 할 수 있는 것도 너무 제한적이더라고요. 막상 겪어보니까 쉽지가 않더라고요, 회사에 내용증명 하나 보내는 것도.

경찰인 지인이 그러는 거예요. 경찰은 중립적이어야 된다는 거예요. 피해자 편이 아니라고 너무 그거에 대해서 상처받지 말라는 얘기를 해주더라고요. 그걸 노동부 가서도 느꼈어요.

(직장 내 성희롱 피해자에게) 무조건 도움 받아야 된다고 이야기해주고 싶어요. 의지할 수 있는 사람이 있다는 게 크더라고요. <끝>

[부록2] 전국민간고용평등상담실 상담사례

1. 사내 대응 사례

■ 인천여성노동자회 고용평등상담실

① 정규직으로 근무하다 회사 사정으로 당시 권고사직을 받았으나 상사가 계약직으로 변경하여 계속 연장해서 근무할 수 있다고 하여 급여가 삭감되었지만 계속 근무. 회사에 4명이 근무하는데 상사의 성적 행동이 지속적이고 반복적으로 있었음. 생계를 책임져야 하므로 어디에도 말할 수 없었고 혼자 참고 피하면서 업무를 수행함. 사무실에 돌이 있게 되자 또 상사가 불러 그 자리를 피하려고 점심 먹으러 간다고 말하고 사무실 밖을 나와 출근하지 않음. 사무실에 들어가기 무섭고 더 이상 참고 넘어갈 수가 없다면서 상담실로 연락을 하게 됨

- 1차 전화상담 함. 20년 근무했다. 상사의 지속적 성희롱 있었는데 참고 근무했다. 계약기간 얼마 안 남았는데 성희롱이 지속되니 너무 힘들다. 현재 3일 연차 사용 중이다. 출근하는 것이 어렵다. 무단결근 처리 되지 않게 해야 하는 것을 안내함. 직장내 성희롱에 대해서는 사내에서 처리를 요구해야 하므로 정리해서 내담을 요청함.
- 2차 전화상담 함. 출근하지 않자 행위자가 사직할 것이라고 했는데 사내 처리를 하고 계속 근무할 수 있을지 확신이 없어 어떻게 할지 모르겠다고 함. 경과에 대해 정리하기와 사내 처리를 하는 것 필요하다 알려 줌. 심리상담을 안내 함.
- 3차 전화상담 함. 상사가 월말에 그만두겠다고 하면서 봐 달라고 하여 어제 오늘 출근했다. 그런데 계속 부딪히는 게 힘들다. 상세 내용 적어놓길 요청함. 고충상담으로 분리조치 요구하기로 함, 계약직이라 불이익 우려함.
- 4차 내방상담 함. 근무 중 몇 년간 지속적으로 상사 방에서 안거나 몸을 만지는 행위 있었음. 당시 싫다고 했으나 사과하고 다시 반복되는 행동이 있었음. 자필로 내용 정리해서 내담함. 행위자와 부딪히는 게 제일 힘들다고 해 고충상담원 찾아 고충처리 담당자와 상담하며 분리조치 요구 등을 하는 것 안내 함.
- 5차 전화상담 함. 출근하니 행위자 근무하고 있어 힘들다. 회사에 사내 고충 상담하겠다고 함. 고충상담 시 정리 해서 담당자 만나기로 함.
- 6차 고충처리 담당자 면담. 행위자 조치를 위해 후 빠른 시간 내 신청서 제출 요청 함. 고충처리 신청서 작성해 검토 요청
- 7차 내방상담 함. 사업장에 고충처리신청서 제출. 금~휴가 연차사용. 담당자가 행위자 조사 후 유급 여부 확인키로 함. 행위자 계속 근무 중. 행위자 대기발령 등 분리요구하고 내담자는 출근하는 것 필요 함. 심리상담을 시간 할애 요청하는 것 고려하

기로 함. 고충 상담 후 비밀유지와 업무 불이익 없게 조치 다시 한 번 요구하기로 함.

- 8차 전화상담 행위자 답변에 일부 인정을 하여 내담자 추가의견서를 준비해 제출하기로 함.
- 9차 내방상담 함. 징계위 열림. 정직 2개월, 행위자 부서 이동하기로 함. 심리상담시간 할애 받기로 함.

② 원장에 의한 언어적 신체적 성희롱으로 자괴감과 자책감이 들어 매일 우울감에 시달리고 있다. 병원장의 성희롱을 신고해도 제대로 처리가 안 되고 피해자가 계속 근무하기도 어렵다고 생각되어 신고를 못하고 있었다가 너무 힘들어 고민 끝에 총무팀장에게 말하니 권고사직으로 실업급여를 신청할 수 있게 해 주겠다고 하며 누설하지 않겠다는 약속을 하라고 하면서 서약서 작성을 요구함. 서약서 작성 요구가 부당하다고 생각해 상담실을 찾음

- 1차 전화상담. 지속 반복적 성희롱이 있었고 동료에게 고충을 말하거나 병원장에게 중지를 요청하기도 했으나 반복되었음. 출근하기 어려워 휴가 사용 중임. 법인에 사내처리를 요구하는 것 필요하고 법인에서 조치해야 한다. 자료 가지고 내담 요청
- 2차 내방상담. 상담 후 원칙대로 처리 해 달라고 회사에 요구함. 정리해 온 자료를 가지고 사내고충처리신청서 작성하여 제출하기로 함
- 3차 전화상담 2회. 고충처리 담당자에게서 연락 옴. 출근하기 어려워 휴가 중인 것에 대해 직속 상급자의 2차 가해 언행으로 힘들다 호소.
- 사내처리 관련해 병원장 선임기관인 이사회에서 처리하는데 병원장이 퇴사 의사 밝혔으며 어떻게 하고 싶은지 묻는다고 함. 안전하게 근무할 수 있게 되길 바란다는 내용의 입장 전달 함
- 4차 전화상담. 병원장 사직서 제출했다고 함. 사직서 제출했는데 이사회를 진행하는 것에 대해 상담하여 법인이 교육기관이므로 성희롱여부 판단이라면 출석해 진술하는 것 필요하다, 신고 이후 근무에 불이익 발생하지 않게 요구하고 안전한 근무환경 보장 요구 재차 전달할 필요있다. 출근하여 근무하면서 팀장의 2차 가해 발언에 대해 사과 요구와 이후 안전한 근무환경 보장을 고충처리담당자에 재확인 필요. 심리상담도 안내함

③ 일용직으로 일을 하는데 일을 하다 쉬는 시간이나 근무 중에 상사가 “너 모텔에 가자, 가슴이 예쁘다. 당신의 마음이 열릴 때까지 기다리겠다. 외롭다. “ 등의 말을 해 스트레스를 받았고 엉덩이를 만지려고 해 피하였다. 이후 업무하는데 힘들게 해서 사무실 직원에게 고충을 호소하고 대표에게도 말을 하였다. 그런데 행위자가 오히려 고소한다는 말을 듣고 상담실에 상담을 함

- 1차 전화상담 회사에 이미 고충을 호소하고 업무를 하다 그만두고 나왔다고 함. 바로 내담 후 장시간 상담함. 업무하는 곳에 근무자 연령이 높고 성적언동을 하는 사

람들이 있지만 불이익 받을까봐 말하기 어려웠음. 상사가 대표자와 인척관계라 평계를 대며 거절 의사를 표현하고 무시하려고 했음. 사무실 과장에게 고충을 말하였고 바로 대표자에게도 카톡 내용 보여주고 면담. 회사에 말하고 난 후 행위자는 명예훼손으로 협박을 하여 더 화가 나고 겁난다고 함. 사측이 인지하여 조치 절차에 따라 진행 할 수 있다는 것을 안내함

- 회사에서 연락이 와 사건 조사를 위해 노무사와 면담하라고 함, 두 번의 내방상담으로 사건에 대해 정리하고 사측 조사에 동행하는 것으로 함
- 사측의 조사 결과 통지서 받음. 성희롱예방교육 실시, 행위자 징계조치
- 성희롱 사건을 제기하면서 바로 행위자에게 고소하겠다는 말을 듣게 되면 피해자에게는 위협으로 다가 와 상담실로 이어진 사례. 영세사업장이지만 대표자가 성희롱을 인지한 후 내부적으로 조사하기 어렵다고 외부 노무사에 의뢰하여 사건조사가 진행되었다. 피해자가 성적 모욕감에 대해 제기를 하고 사내 조사가 진행되어 징계에 이른 사례임.

■ 한국노총강원춘천영서지역지부 고용평등상담실

입사 후 5년 동안 상급자로부터 지속적인 괴롭힘 및 성희롱 피해를 입은 근로자 지원	
사건 내용	피해근로자는 청사 공무원(환경미화원)으로 일을 하고 있었으며, 팀 내 상급자로부터 이유 없는 욕설과 괴롭힘, 업무시간 이후 문자나 전화를 통한 성희롱 피해를 입음. <u>입사 후 5년간의 성희롱 및 괴롭힘으로 청사 내 담당 주무관에게도 호소를 하였지만, 아무런 조치사항이 없었음.</u> 직장 문제로 인하여 남편과의 갈등관계가 갈수록 심해지고, 정신적 스트레스로 인해 정신과 치료를 병행하고 있으나 가정과 직장에서의 정상적인 생활이 어려운 상태로 고용평등상담실에 도움을 받기 위해 방문하였음.
상담 진행 과정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전화상담 13회, 내방상담 1회, 총14회 진행 ○ 피해 내용 : 팀내 상급자인 행위자는 평소 자신의 친형이 도청에서 5급 사무관으로 일을 하고 있음을 공공연히 자랑하고 다녔음. 피해근로자가 입사하고 얼마 되지 않아, 업무중 쓰레기 분리가 제대로 되지 않는다며 40리터 검정 비닐봉투를 쏟으며 욕과 함께 소리를 지르며 위협을 한 바 있음. ○ 업무 시간 종료 이후 또는 주말에 수시로 문자와 카카오톡 메시지를 통해 ‘만나자, 나올 때까지 기다리겠다. 알러뷰’ 라는 내용을 보내음. 이에 ‘그만해 달라, 바쁘다. 안된다’ 라고 단호하게 거절하였지만 행

	<p>위자의 괴롭힘은 계속 지속이 됨.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 내담자 요구사항 : 행위자와의 분리, 행위자에 대한 엄중 처벌 ○ 고평일 조력 : <ul style="list-style-type: none"> - 23.2.17 대응방법 안내 및 고용노동지청 진정 절차 안내 - 23.3.06 피해근로자의 보호조치 안내 및 심리정서치유 프로그램 적극 안내 - 23.5.04 행위자와의 분리 조치 결정. 행위자는 심의위원회 결정에 불복하여 이의제기함 - 23.5.10~5.15. 지속된 스트레스로 인하여 정신과 약을 복용하고 있지만 회복이 잘 안 되고 있음. 최근 공황증상으로 업무 중 2회 쓰러진바 있음. 조그만 자극에도 숨이 쉬지 않는 등 어려움이 있음 ⇒ 심리안정 상담 및 심리정서치유 프로그램을 강력히 권유함 - 23.5.22 ~ 7.19 심리상담 10회 진행 - 23.7.20. 심의위원회에서 최종 ‘성희롱 및 괴롭힘’에 대해 인정받음.
<p>상담 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장 내 괴롭힘 및 성희롱으로 인정되어 행위자 징계 처리됨. ○ 고충사건 처리 절차 및 심의 결과, 괴롭힘 및 성희롱으로 인정되었으나 행위자의 이의제기로 인하여 피해근로자의 심리적 안정에 어려움이 가중됨. ○ 이에 피해근로자가 심리적 안정을 취할 수 있도록 적극적으로 심리정서치유 프로그램을 받을 수 있도록 권유함. 극심한 정신적 스트레스로 인한 자살 시도 및 조사 시간이 길어지며 버틸 힘이 소진되어 공황증상까지 왔던 피해근로자는 심리상담 전문가를 통한 상담을 받으며 심리적 안정 및 회복을 통해 고충사건 처리 결과까지 힘을 내어 안정적으로 마무리 할 수 있었음.

■ 광주여성노동자회 고용평등상담실

<p>사례1) 직장 내 성희롱 문제에서의 사업장 개입을 통한 내담자 지원</p>	
<p>사건 개요</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남자 직장동료가 내담자를 기정사실화 하여 성적 대상으로 삼아 이야 기하는 성적 허위사실 유포를 통한 직장내 성희롱이 발생하였다. 이후 회사에 이와 관련한 고충처리를 하고 회사의 재발방지를 위한 조치를 기대했지만 제대로 된 조사도 없이 진술서만 제출하라는 답변을 받은 내담자가 어려움을 호소하며 고용평등상담실에 도움을 요청하였다. ○ [지원 내용] 피해자는 총 세명으로 세명의 내담자들의 심층 상담을 통해 증거자료 검토, 진술서 작성 등을 논의하였다. 이후, 다시 한 번 회사에 공식적인 사내 고충처리 신고 접수를 하고 고용평등상담실 상담

	<p>사실 확인서 제출을 통하여 회사에 조사위원회 구성을 요구하였다.</p>
결과	<p>○ 세 명의 내담자 중 곧 결혼을 앞두고 있던 내담자는 상대적으로 많이 위축되어 있었고 심리적 지지를 위해 심리정서치유프로그램을 안내했다. 서면접수 후 사내조사위원회가 구성되었고 회사의 조사와 심의결과 직장 내 성희롱으로 인정받아 행위자는 징계처리(해고)가 되었다. 이후, 행위자는 징계결과에 대해 불복하여 재심을 요구했지만 고용평등상담실에서는 향후 대응을 위한 논의를 통해 지속적으로 내담자들을 지지해왔다. 고용평등상담실의 지속적인 상담, 피드백 등을 통해 용기를 얻어 조사위원회 구성을 요구하고 회사의 조사에 적극적으로 대응할 수 있었다며 감사함을 전했다.</p>
사례2) 직장 내 괴롭힘 피해자 지원	
사업 수행 방식	<p>○ 2년 전부터 시작된 직장 상사의 지속적인 직장내 괴롭힘(협담)과 성희롱(성적언동)으로 정신적 고통이 매우 심해 견디다 못한 내담자가 용기를 내어 고용평등상담실에 도움을 요청하였다. 내담자는 평소에도 행위자가 자신에 대한 협담이나 음해, 입에 담기도 힘든 심한 욕설등을 하는 것을 업무처리 과정에서 동료직원들에게 수시로 전해 들었다고 한다. 행위자의 성적언동이 있는 후 피해자는 2곳에 전화상담을 진행 하면서도 신고를 했을 시 회사 특성상 둘 중 한사람이 퇴직하지 않은 이상은 계속해서 마주쳐야 하고 아무리 피해자의 잘못이 없다한들 윗분들의 곱지않는 시선, 인사상 불이익, 다른 사람들의 입방아에 오르내리는 수치스러움을 감내하고 살아갈 수 있을까 라는 걱정이 앞서 ‘신고 를 해야 할까?’ ‘또 참아야 할까?’ 많은 고민을 했다고 한다. 하지만 근무 시 말로 표현 못 할 만큼의 수치심이 밀려오고 극심한 정신적 스트레스와 자괴감이 밀려와 하루하루 고통 속에서 지옥을 경험하고 있는 내담자는 이후 다른 피해자가 발생하거나 피해가 가중되지 않도록 용기 내보고자 했다.</p> <p>○ [지원 내용] 내담자는 문제 상황을 적극적으로 해결하고 싶었으나 직업 특성상 행정 절차를 통한 해결은 인사상의 불이익이 있을 수도 있다는 우려가 있었다. 이에 고용평등상담실에서는 상세하게 진술서를 정리하고 녹취 등의 입증 자료를 잘 준비하여 회사에 고충처리신고서 및 상담사실 확인서 제출을 통하여 사업장 자체 해결을 촉구하였다.</p>
결과	<p>○ 구두로 피해사실을 알렸지만 어떤 조치도 취하지 않던 회사 측에서도 피해자의 요구가 잘 정리되어 서면으로 제출된 고충처리 신고서를 보고 이번 사건에 대해 경각심을 갖고 심각하게 사건을 받아들여 피해자의 요구를 수용하였다고 한다. 가해자에게 공식적인 사과를 받고 회사 측의 재발방지 약속을 받아낸 내담자는 가해자의 진심어린 사과는 아니었지만 이번 한 번 더 믿어보려고 한다며 상담실에 감사함을 전했다.</p>

■ 한국노총광양본부 고용평등상담실

- 교대근무를 하는 남자근로자로 노동조합 간부를 맡고 있는 상태였다 10여 년 동안 현장 상사인 주임으로부터 장난친다며 중요부위를 스치듯 만지거나, 엉덩이를 툭툭 치는 건 빈번히 일어났고, 옷을 갈아입는데 본인이 직접 단추를 끼워주는 등 성희롱을 당하고 있었다. 거부하거나 싫은 표정을 지으면 직접적으로 화를 내고 업무를 과대하게 시키는 등 괴롭힘으로 이어졌다. 도저히 참기 힘든 상황까지 이르자 회사에 신고 후 조사를 거쳐 성희롱으로 인정을 받았다. 하지만 가해자인 주임은 가벼운 징계만 받았고 분리조치도 이루어지지 않았고 노조간부를 맡고 있던 내담자를 오히려 사측 임원들의 미움을 받고 있었다. 성희롱 사건 이후 새로운 대표이사 발령 전 부재중인 1주일 사이에 내담자의 업무와 전혀 상관없는 부서로 보직 변경 발령을 받고, 노조에 고충을 신고하고 상담을 요청했다.
- 초기 내담자와 전화상담 후 노조위원장과 함께 내방상담 요청
- 성희롱 피해자를 보호조치 위반, 불리한 처우 금지 위반 사항에 대한 논의
- 노조에서 회사 측에게 발송할 위반된 내용을 공문화 작성 논의
- 발령 취소 안 될 시 시위 및 고용노동부 진정서 제출을 공식화하여 전달
- 발령 취소는 절대 있을 수 없다던 사측 주장을 법률적 근거로 공문화 하여 발송하였더니 보직 변경 발령은 취소되었고, 가해자인 주임은 다른 부서로 발령하여 내담자와 분리조치 받을 수 있었다.
- 내담자 뿐만 아니라 노조위원장도 난감했던 동성끼리 직장내 성희롱 사건을 잘 해결될 수 있도록 안내해준 상담실이 큰 도움이 되어 감사를 전함.

■ 여성노동법률지원센터 고용평등상담실

- 회사가 직장 내 성희롱 조사를 진행하도록 하여, 피해자가 일터에 남을 수 있도록 한 사례
- 내담자는 청소정비업체(용역)에 입사하였음. 일한 지 2주쯤 되는 날부터 ‘반장’ 으로부터 “안아달라고” 요구받거나 행위자의 팔꿈치로 내담자의 성적인 신체 부위를 치는 등의 성희롱 피해를 입었음. 이에 내담자는 행위자와 함께 일하기 힘들다고 이야기하며 성희롱 피해 사실을 관리자에게 이야기함. 이에 관리자는 “그렇다면 정규직 전환을 시켜줄 수 없다. 당신(내담자)이 분란을 일으키는 것 같다” 는 취지의 이야기를 하며, 계약 만료 통보의 의사를 표시함. 사내에서 사건에 대한 조사를 한다고 하기는 했지만 관리자의 신고 철회 회유 및 ‘행위자가 성희롱을 한 사실이 없으며, 피해자가 말을 꾸며낸 것’ 이라는 등의 소문과 같은 추가적인 가해가 발생하여 내담자와 내담자의 자녀가 상담을 받으려 음.22.8. 최초 유선상담(직장 내 성희롱 사내·외 쟁송 대응 방법)

- 22.8. 추가 유선상담(대리인 선임 가능 여부)
- 22.8. 추가 메일상담(사건 개요 정리 송부)
- 22.8. 추가 유선상담(강제추행 고소 가능 여부)
- 22.8. 법률지원 가능 여부 관련 센터 내부 논의
- 22.8. 사건 대응 방식 관련 상담활동가, 법률전문가 유선 논의
- 22.8. 내담자, 상담활동가, 법률대리인 추가 대면상담(사건 내용 정리 및 쟁점 설명)
- 법률대리인의 요청으로 회사가 사건에 대한 조사를 진행하겠다고 하였음. 이에 회사 처리 역량을 신뢰할 수 없어, 법률대리인이 징계위원회 개최 시까지 추가 의견서를 제출하려고 준비 중이었음. 그러나 조사 과정에서 행위자가 퇴사 의사를 밝혔고 회사가 사직서를 수리함. 2차 피해를 포함한 추가 법률쟁송 가능성을 타진하던 중 내담자가 ‘행위자가 퇴사하여 본인의 심리적 상황이 괜찮아져서 추가적 쟁송은 하지 않아도 될 것 같다.’ 는 의사를 밝힘. 사건이 종료되면서 내담자가 “행위자가 퇴사하고 본인이 계속 일을 다닐 수 있었던 것은 상담실 덕분이라고 생각한다.” 고 이야기 함.

■ 한국여성민우회 고용평등상담실

- 내담자는 계약직으로 입사한 뒤 3년 뒤 별정직으로 전환함. 남성 일반직 노동자가 맡던 인사업무를 담당하고 있지만 별정직이라는 이유로 승진이 되지 않고 기본급도 낮음. 일반직 채용이 발생했을 때 남성 별정직 노동자가 이를 채우는 사례도 발생했음. 또한 상사가 “여성이라서 일을 못 한다” 는 등 험담을 하면서 성차별적 언어 괴롭힘도 나타남.
- 총 3회의 메일 상담을 통해 남녀고용평등법 상의 임금 성차별, 승진·배치 차별 관련 규정과 대응방법, 필요한 자료 등을 안내함. 이에 내담자는 심리적 부담을 덜고 회사에 고충처리절차를 밝게 되었음. 민우회는 직장 내 고충처리 과정에서 내담자를 이를 조력하기 위해 성차별 사건에 전문성이 있는 자문노무사를 연계 지원함. 이를 통해 내담자가 지속적으로 직장내 성차별에 대응할 수 있게 되었음.
- 사례 개요 : 직장 내 성희롱 피해를 사내에 신고하여 사건조사위원회가 구성되고 성희롱을 인정하는 결과가 나왔으나, 가해자 징계 과정에서 성희롱이 아니라고 결과가 뒤집히는 상황을 맞이한 내담자가 이에 대한 대응 방안을 함께 모색하고 싶다는 사례를 접수함. 상담을 통해 회사에 재심청구를 신청하여 가해자 징계를 이끌어냄.
- 대응방안 모색을 위한 상담 과정에서 재심청구 절차가 있음을 확인함. 이에 내담자는 징계 재심을 신청하고, 본 상담실은 직장 내 성희롱 사건의 정당한 해결의 중요성과 의미를 담은 의견서를 작성하여 사측에 제출함. 본 사안에 대해 여성단체, 노동상담 단체와 연대조직 하여 공동의견서로 제출함으로써 사안의 중대함을 회사 측에

전달하고자 노력하였고, 마침내 가해자 징계 결과를 이끌어냄.

■ 서울여성노동자회 고용평등상담실

- 회사에 성희롱을 신고해도 제대로 조사도 되지 않고, 오히려 2차 피해 발생, 법률전문가 동행 등 밀착지원하여 대응한 사례
- 파견 계약직 노동자는 언제나 ‘을’ 이었다. 상사와 동료와 잘 지냈고 맡은 바 업무를 충실히 하였다. 친해진 회사 동료들과 민을 만난 상사였는데 직장 내 성희롱이 발생하는 것은 한순간이었다. 정규직이 되게 해주겠다고 회유하였고 상사라는 이유로 피할 길이 없었다. 성희롱 행위자인 상사는 당당했고 절친했던 동료도, 일원이 되고 싶었던 회사도 직장 내 성희롱 피해자가 되자 외부인이 되었다. 회사에 신고를 했지만 파견 계약직인 노동자를 회사는 보호하지 않았다. 어찌된 일인지 신고 직후 행위자는 신고한 사실을 알았고, 오히려 행위자는 내담자를 고소하겠다고 위협하는 등 2차 피해가 발생했다. 홀로 회사에 맞서야 한다는 두려움에 상담실을 찾았다.
 - 전화 등 온라인 상담 18회, 내방상담 4회, 총 22회 진행
 - 내방·전화·온라인 상담, 지속적으로 대응 논의
 - 노무사 무료상담: 회사의 부당한 행위(시말서 요구 등)에 대응 방법에 대한 검토
 - 변호사 무료상담: 피고소 및 형사고소 법적 대응 검토
 - 심리정서지원프로그램 연계
 - 회사 신고 및 조사 대응
 - 피해 사실에 대한 진술서 작성, 조사 등에 적극적으로 피해 진술, 법률 전문가 동행
 - 피해자 보호: 회사에 유급휴가 요청
 - 회사 신고 결과: 행위자 성희롱 사실 인정, 행위자 징계. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 등 회사의 재발방지대책 수립
 - 심리정서지원프로그램 연계를 통하여 심리적 안정감과 일상으로 회복에 큰 조력을 받음
- 직장 내 성희롱 행위자가 회사의 징계에 불응하여 재심신청, 적극적인 대응으로 원 징계 확정과 행위자와의 분리조치가 된 사례
- 입사 직후 상사는 다른 사람들이 없는 틈을 타 항상 스किन심을 했다. 입사 초기의 노동자는 회사에 적응하는 것이 가장 큰 과업이다. 일을 배워야 하는 상사의 잦은 스किन심에 쉽사리 하지 말라는 말이 떨어지지 않았다. 하지만 성희롱을 참으면서 계속 일할 수 없었고 회사에 신고를 했다. 그런데 신고 후 내담자는 재택근무로 돌려졌고 점점 회사가 어떻게 돌아가는 지 알 수 없게 되었다. 다른 동기들은 회사에 적응하며 나아가는데 나는 아무것도 이룬 게 없다. 내담자는 상담실에 전화를 걸어 해결을 위한 도움을 요청했다.

- 전화등 온라인 상담 15회, 내방상담 3회, 총 18회 진행
- 내방·전화·온라인 상담 지속적으로 진행
- 법률전문가 상담: 회사 신고 대응 및 목표 설정
- 법률동행지원사업 연계
- 심리정서지원프로그램 연계
- 회사 조사 결과 성희롱 인정, 행위자 징계 → 행위자 불복, 재심 신청
- 본회 고용평등상담실 의견서 제출: 행위자와 피해자의 분리 조치 등의 피해자 보호에 대한 필요성 외
- 직장 내 성희롱 인정, 행위자 징계 및 분리조치(행위자 타지역 발령)
- 회사는 처리미비에 대한 사과와 피해노동자에게 적극적으로 조력하겠다고 밝힘
- 심리정서치유프로그램 연계하여 피해와 회사 처리미비에 대한 분노 감정을 해결하고 일상 회복을 꾀함

■ 노동희망 고용평등상담실

- 고용평등상담실의 진정성 있는 상담으로, 내담자의 용기 있는 대응으로 회사의 부적절한 조치를 막은 사례
- 내담자는 직급이 높은 상사가 언어적, 신체적 성희롱을 겪고 있는 상황에서 사업장이 진상을 조사하고 가해자를 처벌할 수 있는 구제절차에 대해서 안내 요청함. 회사가 사안을 인지한 순간부터 진상을 조사하여야 하고, 피해자와 분리하는 조치를 취해야 하는 책임이 있고, 관련한 절차와 법규를 안내하여 내담자가 회사에 관련 내용을 통지하도록 하여 징계위원회가 열리고 가해자가 퇴사 처리되었음
- 회사징계처리위원회를 통해 퇴사 처리되었던 가해자가 재입사할 예정이라는 사실을 내담자 외에 회사관계자 모두가 알고 있음을 인지하고 재상담 요청함. 밀착 재상담을 통해 회사 측의 조치에 대해 법적인 조치를 취할 수 있는 방안을 전문지원과 연계하여 찾아나감
 - 전화상담 23회, 총 23회 진행
 - 직장 내 성희롱 건이 발생한 것을 회사가 인지하고도 내부에서 무마하려는 움직임을 감지하고, 내담자가 가해자를 제대로 분리조치할 수 있는 법적 근거를 요청하였음. 이에 대해 상담실에서는 내담자에게 법령을 구체적으로 안내하고 회사측에 문구를 그대로 전달하도록 함
 - 사업장의 법적 책임에 대해 상세하게 전달하여 결론적으로 사업장의 정당한 조사를 통해 가해자 퇴사를 이끌어내었음
 - 회사징계위원회로 가해자가 퇴사처리 되었으나 재입사를 할 예정이라는 사실을 알게 됨. 사업장 고충처리위원회에 알아보기 전에 본 기관에 먼저 전화를 함
 - 가해자가 회사에서 높은 직급에 속해있고 오래 동안 근무를 했음. 가해자는 피해사

실 자체를 부정하고 있으며, 피해자 협담을 하고 다녀 직장 내 괴롭힘까지 이어질 수 있는 상황. 재입사사실을 듣고 분노와 두려움을 느꼈고 상황에 대하여 상담원에게 논의함.

- 전화상담 사업장 고충처리위원회에 알아본 결과, 가해자가 지방노동위원회에 부당해고로 신고를 넣었고 그 결과 해고까지는 과했다는 판결. 이에 대해 복직시키라는 명령이 떨어짐. 사업장에서는 복직과 관련하여 결정된 것이 없다고 하였지만 회사내에 소문이 남
- 사업장에서는 내담자에게 아무런 설명을 하지 않았고, 내담자는 인사공지를 통해 복직되었다는 사실을 알게됨. 내담자는 피해자 본인이 가해자의 복직 사실에 대하여 몰랐던 것에 대해 문제의식을 느낌
- 고용평등상담실에서 밀착 지원하여 내담자는 피해자를 보호 조치할 권리에 대해서 사업장에 요구하였고, 행위자는 복직과 동시에 분리 조치되었음
- 본 법인 소속 노무사를 통하여 전문적 자문을 지원함
- 지난 과정에서 밀착지원 상담을 진정성있게 진행하는 과정과 본기관의 팔로우업으로 고용평등상담실 상담원과 내담자간의 신뢰 관계가 형성됨. 또 다른 난관에 맞닥들었을 때 고용평등상담실에 먼저 자문을 구함
- 가해자의 복직 판결로 내담자에게 2차, 3차 피해가 예상 되었으나 고용평등상담실의 밀착상담으로 사업장에서의 피해자 권리구제절차를 올바르게 진행함
- 고용평등상담실의 심리정서치유프로그램을 동반하여 내담자의 불안정한 심리 상태를 안정화할 수 있도록 지원하여 일상생활에 복귀할 수 있도록 도움을 줌

■ 수원여성노동자회 고용평등상담실

사례1) 사직서 내기 전, 직장 내 성희롱을 회사에 신고하여 대응한 사례

○ 행위자는 회사의 총책임자로 신뢰를 받는 사람이다. 행위자의 성희롱은 입사한지 얼마되지 않았을 때 부터 시작되었고 언어적 성희롱에서 신체적 성희롱으로 이어졌다. 교묘히 이루어지는 신체적 성희롱에 대해 대응하지 못하고 피하기만 하였다. 회식을 핑계로 ‘술을 마셔야 친해진다’ 는 말을 하며 반복적으로 술자리를 제안하였다. 어느 날 같이 일하는 동료에게 말하였더니 전에 일하던 직원도 행위자의 성희롱 때문에 그만두었다고 하였다. 그러면서 피하는 수 밖에 없다는 말을 들었다. 회사에 출근을 하는 것이 두려워 고민 하던 중 고용평등상담실을 알게 되어 상담을 하게 되었다.

- 초기 전화상담 후 메일 경위서 송부
- 사내고충처리절차 안내 및 논의
- 내방상담, 경위서·증거자료 검토 및 정리
- 사내고충처리절차 대응상담

- 내담자는 경력단절을 딛고 입사해 의욕적으로 근무를 하였는데 직장 내 성희롱 피해로 좌절된 마음으로 상담을 함. 행위자가 사업장 총책임자로 회사의 신임을 받는 위치에 있어 대응에 대한 두려움이 많았음
- 내방상담을 통해 사내고충처리 진행절차와 직장 내 성희롱을 특성 등을 상담
- 소규모 사업장의 특성상 고충처리부서가 존재하지 않아 대표에게 신고해야 하는 부담과 제대로 된 조사가 진행될 수 있을까하는 망설임으로 신고를 하지 못함. 심리적 지지 및 상담
- 퇴사하고 고용노동부에 신고하고 싶다는 의사에 대한 논의
- 직장 내 성희롱 절차 안내
- 여러 번의 상담 후 고심 끝에 대표에게 신고 함. 경위서 작성 및 수정 검토 의견
- 사내고충처리 대응 상담과 심리적 지지 상담 지속함
- 회사 대표가 직장 내 성희롱 절차에 대해 잘 알지 못해 사업주 직장 내 성희롱 고충처리 절차에 대한 안내
- 사내 고충처리 조사 진행 중 행위자 퇴사
- 회사 신고 후 직장 내 성희롱 조사 진행 중 행위자 퇴사
- 내담자는 두려움으로 신고하지 않고 퇴사하려 하였지만 용기내어 신고했고 사업주가 적극적으로 조사하려는 모습을 보고 회사 조직에 믿음이 갔다고 말함. 직장에서 일할 수 있게 되었다는 말을 하며 기뻐함
- 소규모 사업장의 경우 직장 내 성희롱 고충처리절차를 잘 몰라 대응이 미흡한 사업주가 있어 안내가 필요함

사례2) 직장 내 성희롱 2차 피해에 대해 용기내어 신고한 사례

○ 내담자는 동기와 친하게 지내다보니 일상적인 대화를 자주 나누었다. 그러던 중 예전에 성희롱 피해에 대해 이야기를 한 적 있고 그 소문이 지금 있는 부서에도 난 거 같아 괴롭다는 호소를 한 적 있다. 동기는 다른 부서에 근무하는데 내담자를 두둔한다는 취지로 피해를 이야기했고 본인이 내담자에게 이야기를 하며 너를 오해하고 있더라는 취지의 대화를 한 적 있다. 내담자는 원치 않게 본인의 사건이 다시 3자에 의해 회자되는 것 자체가 불쾌하고 제3자인 행위자1이 대화 속에서 ‘개랑 뛰이면 다 그렇게 되고 끝이 안 좋다’ 는 식의 본인을 낙인찍는 발언을 하여 결국 신고를 했다. 사내고충처리절차를 이용하던 와중 결과가 잘 나오지 않을까 걱정되어 상담실에 문의를 하게 되었다.

- 초기 전화상담
- 사측 제출자료 검토
- 사내고충처리절차 안내
- 제출자료 추가 정리
- 조사위원회 준비 지원
- 참석 전 심층상담

- 친한 동기를 신고하는 것이 마음에 걸렸으나 본인없는 자리에서 이야기를 한 것이 내담자에게 상처가 됨.
- 어렵게 신고했지만 마음이 심란했고 이전 피해의 트라우마가 떠올라 심리정서치유프로그램 안내 함.
- 사내고충처리절차 진행에 맞춰 내담자와 심층상담 및 자료 검토
- 조직문화에 대해 문제의식이 있어 회사측에 재발방지와 더불어 고민하도록 이야기함
- 조사위원회 참석 전 심층상담
- 심의위원회결과 성희롱으로 판단됨
- 조사위원회 결과 심의위원회로 가기 전 성희롱이 성립한다는 확신을 얻어 내담자의 자신감이 상승함
- 조사위원회 후 불안함이 커져 궁금한 점을 정리하여 사측에 문의해봄
- 2차 피해가 있을 수 있다는 점을 간과하고 친분을 이유로 원치않는 비밀유포를 한 것이므로 행위자가 추후 교육받고 재발방지대책을 마련하도록 함

사례3) 회사의 미조치와 2차 피해 적극대응하여 성희롱으로 인정된 사례

○ 팀장은 팀에서는 물론 회사내에서 인정받는 지위에 있다. 사회초년생인 내담자와 팀장은 파트너로 외근업무를 자주 나갔다. 성희롱을 처음부터 알아차리지는 못했는데 외근을 갈때마다 점차 노골적인 언어적 성희롱을 지속적, 반복적으로 하였고 어느 날 외근을 마치고 돌아오는 차안에서 육체적 성희롱 피해까지 발생하게 되었다. 견디다 못해 상사에게 도움을 요청했지만 회사생활의 일부이고 나쁜 의도는 없을 거라는 말을 하며 피해자가 조심하는 수 밖에 없다는 답변만 들었다. 회사에 신고해도 아무런 조치가 없을 거라는 불안감과 행위자에 대한 두려움으로 상담실 문을 두드리게 되었다.

- 내방, 전화상담 지속적으로 진행(16회)
- 노무사 상담을 통해 조사대응 검토와 방안논의
- 회사신고 후 조사대응 : 증거자료 검토, 진술서 작성 논의, 법률조언
- 심리정서지원프로그램 연계
- 첫 상담 후에도 회사에 직장 내 성희롱 신고를 하는 것을 망설였지만 2회의 전화상담 후 직장 내 성희롱으로 회사 고충처리 담당자를 찾아 신고하였다.
- 하지만 행위자가 이 사실을 알고 내담자에게 연락을 해 집 앞까지 찾아왔다. 성희롱 신고를 받은 담당자도 외부기관에 알리지 않을 것을 요구하며 내담자에게 조용히 해결하는 것이 내담자에게 좋을 것이라는 말로 2차 피해를 주며 분리조치, 조사도 이루어지지 않았다.
- 서면으로 분리조치와 조사 요구서 제출하고 사건을 정리하여 피해 사실에 대해 진술서 작성을 준비하고 대응에 대해 논의하였다.
- 반복된 회사의 회유와 조사절차가 이루어지지 않아 고용노동부 진정접수 하였다.
- 고용노동부 진정접수 후 고용노동부의 연락을 받은 회사의 조사위원회가 구성되어

조사가 이루어진다고 연락을 해왔다. 행위자는 변호사를 선임해 피해자에게 연락을 해 내담자를 불안하게 했지만 법적대응을 검토하여 대응을 논의하였다.

- 회사의 조사에 적극적으로 대응했고 회사의 조사와 심의결과 직장 내 성희롱 피해가 인정되었고 행위자는 해고 징계가 이루어졌다.
- 회사신고 후 피해사실에 대해 직장 내 성희롱을 인정받아 행위자 징계와 성희롱예방 교육 실시
- 내담자가 심리정서치유프로그램에 깊은 만족감을 나타냄. 내담자 스스로 무기력한 피해자에서 벗어나 심리적인 안정과 일상생활의 복귀가 가능했다고 평가함

사례4) 내담자가 상담실의 조력을 받아 주체적으로 잘 해결한 사례

○ 계약직 직원으로 일하던 내담자는 업무가 없으면 빨리 가도 된다는 행위자인 상사의 말대로 20~30분정도씩 일찍 퇴근을 했다. 어느 날은 사무실직원들이 모두 퇴근하고 둘이 남아있는데 저녁을 먹고 면담을 하자며 불러서 회의실에서 손을 잡거나 팔을 주무르고 어깨를 안마해주는 행동이 있었고 내담자도 좀 이상하다 생각을 했다. 그러나 아직 다닐 기간이 남았고 공부하며 준비하던 시험도 있어서 넘어갔다.

○ 그러던 어느 날, 출장을 갔을 때 내담자에게 어차피 내일이 주말이니 하루 자고 가자는 제안을 했다. 그때 내담자는 소름이 끼쳤다고 표현했으며 거절했다. 계속 1박을 하고 가자고 졸랐으나 끝까지 거절하고 출장에서 돌아와서 상의없이 내담자의 자리를 바꾸고 말을 한마디도 안 거는 등 냉랭한 분위기를 만들었다. 눈치를 보던 내담자는 일을 그만둬야하나 고민했지만 특별히 본인에게 직접적으로 피해를 주진 않아서 참았다. 그러다가 바쁜 시기가 되자 일을 할 때마다 트집을 잡기 시작했고 내담자는 고민 끝에 행위자를 신고했다.

- 전화상담 후 내방
- 변호사 및 노무사 상담을 통해 조사대응 검토와 방안논의
- 회사신고 후 조사대응 : 증거자료 검토, 진술서 작성 논의, 법률조언
- 평소 고민을 토로했던 동료 진술서 등을 받도록 진술서 양식을 알려주고 전달함
- 주변에 이 상황을 알거나 목격한 적 있는 사람, 메시지 등을 찾아 정리하고 자료로 만듦.
- 취업규칙, 내규 등을 확인
- 변호사 및 노무사 자문을 통해 대응방안 모색(형사고소 검토)
- 회사 고충처리담당자와의 1차조사시 필요한 서류 및 경위서 작성 조력
- 정식 조사위원회 출석 전 관련내용 안내 및 자료 검토
- 조사 진행 시 내담자의 근태문제를 계속 행위자가 공격하고 지적함
- 심의위원회 출석 전 관련내용 안내 및 추가제출자료 정리 조력
- 형사고소는 이후 필요시 하더라도 바로 진행하지 않기로 함. 내담자는 내부고충처리 절차를 이용하여 적극 대응했고 준비한 만큼 위축되지 않고 사건을 진행할 수 있었음.

- 무엇을 요구해야할지 잘 몰랐던 내담자에게 상담실은 분리조치를 요구할 수 있고 본인이 원하는 부분에 대해서 이야기할 수 있다고 안내함. 회사는 즉시 분리조치와 유급휴가를 주었고 이 덕분에 불안함이 컸던 내담자는 조사위원회부터 심의위원회까지 불안함을 덜 느끼며 진행할 수 있었음.
- 절차나 내용을 잘 몰랐다면 큰 불안을 느끼며 제대로 진행할 수 없었을지 모르는데 상담실에서 이를 미리 알려주고 필요할때마다 조력해주어 본인이 원하는 방향으로 진행할 수 있었다고 전했음.
- 행위자는 중징계를 받았고 회사는 취업규칙 및 내규를 강화함.

■ 부천여성노동자회 고용평등상담실

사건 유형	직장 내 성희롱
상담 경로	사내 고충처리 절차 진행 중 조정합의서 작성 단계 ▶ (기관)여성인권진흥원 ▶ (민간)성폭력상담소 ▶ (기관)성희롱음부즈만 ▶ (민간)고용평등상담실
사건 경과	퇴근 이후 직장 상사가 사장과 함께 있다고 불려낸 자리에서 성적 언동(성희롱 발언, 원치 않는 신체접촉) 발생함. 이후 회사에 신고하였고 고충처리담당자와 조정합의서 작성 중 상담실 문의
사건내용	- 사측의 고충처리담당자(인사부서)가 제시한 조정합의서에는 합의서 서명 이후 행위자와 진정한 모두에게 비밀엄수 조항과 다른 문제제기를 하지 않을 것을 서약하는 조항이 명시되어 있었음. 합의서 이후 발생할 수 있는 재발방지책이나 피해자보호대책이 마련되지 않은 상태에서 합의하기에는 불안하고 불이익이 발생할 것이 염려되어 피해자 입장에서 조력을 받고자 여러 기관에 문의하다가 상담실을 소개받았음
지원 과정	- 합의서 작성 등 사측과 협의 과정 조력 : 총 12회 • 직장 내 성희롱 발생 시 사내 해결 절차 안내 (2회) • 피해자 보호조치 등 권리 안내 (2회) • 사측과 협의 및 합의서 작성 지원 (4회) • 조정합의서 내용 등 법률 자문(변호사, 노무사 등) (4회) - 심리정서 치유프로그램 안내 및 상담 : 총 3회
상담 결과	- 행위자의 사과, 재발방지책 마련, 사측과 행위자의 합의불이행 시 진정한의 문제제기 보장 등의 합의서 작성 - 심리정서 치유프로그램 종결 및 사건 종결

■ 대전여민회 고용평등상담실

제목	- 직장내 성추행 및 괴롭힘 문제에서 내담자 지원
----	-----------------------------

<p>사업 수행 방식</p>	<p>○ 내담자는 회식 중 벌어진 같은 사업장 직원의 성희롱 및 성추행 행위에 고용평등상담실에 상담을 요청</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행위자와의 물리적 분리를 위한다는 명목으로 내담자를 다른 지역의 사업장에서 일을 하도록 하였으며, 이후 내담자가 일하는 사업장을 경제적 이유로 폐쇄하겠다는 의사를 밝힘 - 사내 처리 과정에서 내담자를 향한 지속적인 압박이 있었고, 내담자는 상담원과의 꾸준한 연결을 통해 적절한 대응 및 심리적·법적 조력을 얻고자 함 - 사내 처리 절차를 진행하며 내담자에 대한 처우 문제로 노동청에 진정을 넣고자 상담을 지속하였으나, 공식 절차를 제기할 경우 이후 취업에 불리해질 수 있다는 우려로 사내 처리 절차에 지원을 집중 - 내담자의 상황에 따른 상담을 지속하며 참고 의견서 및 상담사실 확인서를 추가 제출 - 사내 처리 과정에서 내담자 처우에 대한 문제를 해결하기 위한 방안 촉구
<p>성과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사내 처리 절차에서 내담자와 고용평등상담실이 긴밀히 연계하여 대응하며 내담자가 원하는 방향으로 결과를 마무리 할 수 있었음. 비록 사내 처리 절차의 첫 결과 자체는 아쉬웠으나, 내담자를 지원하며 다양한 방안들을 강구하고 내담자가 가장 원하는 방향으로 마무리 할 수 있도록 지원

■ **경주여성노동자회 고용평등상담실**

○ 제조사업장에서 일하고 있는 여성노동자 결혼 후 이혼하고 직장 다른 부서 직원과 결혼했다 피해자의 같은 반 반장이 “두 번 결혼하니 어떠냐? 밤일은 전남편보다 잘하냐?” 그리고 지나가면서 “나도 엉덩이 좀 만져보자” 하면서 툭툭 치고 지나가기도 하면서 지속적으로 성희롱했다. 회사에 신고 했으나 조사는 미진하게 하고 행위자에게 사과하라고만 했을 뿐 어떠한 조치도 하지 않았다.

- 전화상담 총 15회 진행(2019년)
- 초기상담 내용을 바탕으로 사내고충처리 관련 논의
- 사내고충처리 미진한 처리 및 불이익상담
- 사내고충처리 위원회 심의 미진함 재심요청
- 일반사원으로 강등조치
- 분리조치 요구 다른 사업장으로 발령
- 제조사업장에서 근무하고 있는 피해자 성희롱으로 고용평등상담실 전화 상담

- 교대근무로 직접 내방 상담은 어려운 상황 그러나 사내 절차등 꼼꼼히 체크하여 내담자와의 전화를 통한 지원 성희롱 신고로 위원회가 열렸지만 어떠한 조치도 없었고 행위자와의 분리 조치도 해주지 않았던 상황 문제 발생시점부터 15회 이상 전화 통화 지원을 통하여 심리적 안정을 찾았고 용기를 내어 위원회 결과에 불복하여 재심을 요청하여 행위자 강등 조치함. 그래도 피해자와 같은 사업장에서 일하고 있는 상황이라 분리조치 요구 회사는 쉽게 들어주지 않았다 법으로 불의처우 관련 안내하고 회사에 문제제기하여 분리 조치함. 지금은 사업장 자체가 분리되어 일하고 있는 상황이지만 그래도 두렵다고 한다.
- 용기를 낼 수 있게 도와준 고용평등상담실에 감사를 전함

■ 부산여성회 고용평등상담실

- 사내 고충처리담당자의 적극적인 대응으로 직장 내 성희롱 사건 처리를 잘한 사례
- 사내고충처리담당자로서 처음 사건을 담당하게 된 담당자가 사건 처리를 잘하기 위해 상담실에 자문요청을 하게 되었다.
- 전화상담 2회, 내방상담 1회, 총 3회 진행(2019년)
- 초기 전화상담 후 면접 상담 일정 협의
- 내방상담으로 자문내용 검토 및 사내고충처리에 대한 고충처리담당자의 역할 등에 대해 안내
- 사건개요 확인 및 자문내용 검토
- 내부규정, 인사규정 등 관련 자료 검토
- 고충처리담당자로서의 자세와 어려움에 대한 고충 해결 (피해자, 행위자 상담 시 주의사항, 징계수위는 어떻게 결정되는지? 민사소송 진행 중인 경우 조사결과 및 징계 시기를 소송결과확인 후 처리해야 하는지? 회사가 먼저 징계 했다가 민사소송결에 따라 재 징계가 가능한지? 행위자가 징계에 불복하는 경우 어떻게 해야 하는지?)
- 심의위원회 외부위원 위촉 요청으로 고용평등상담실 실장 위촉됨
- 심의위원회 참여. 사건심의 및 직장 내 성희롱 여부 판단
- 직장 내 성희롱으로 인정받아 행위자 징계처리
- 직장 내 성희롱사건에 대해 사업장 자체해결을 하기 위한 노력을 하였으며, 고충처리담당자가 자신의 역할을 제대로 하기위해 노력을 한 점이 성과이며, 전문성을 높이는 계기가 되었음
- 상담실 자문을 통해 사건 조사 기간 중 사업장 내 2차가해가 발생하지 않도록 전체 사업장 근로자 대상으로 성희롱예방교육을 진행하였음.
- 기관에서도 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 데 공식적인 절차를 통해 해결 해 나감으로서 사내 조직문화 점검과 안전한 일터를 위한 사내의 문화를 만들어 나가는 계기가 되었다.

- 서울여성노동자회, 부산여성회 주관으로 진행된 고용노동부 인정 직장 내 성희롱예 방교육 강사양성과정에 고충처리담당자 2명이 참여 했으며, 과정 수료하였음

2. 노동부 진정 및 제소, 심리지원, 법률지원 등 종합밀착 사례

■ 인천여성노동자회 고용평등상담실

- 사례1) 원장이 차트로 머리를 내리치는 행동을 하여 퇴직하게 되었는데
- 한의원에 근무했는데 원장이 차트로 반복적으로 머리를 내리치는 행동을 하여 너무나 모욕적이어서 어쩔 수 없이 퇴직하게 되었다. 2020.10월 입사해 2022.5월 퇴사했다. 원장이 6개월 전부터 차트로 머리카치는 행동을 했다. 원장의 업무상 지시를 바로 이행하지 않았을 때 등 “내가 말한대로 하지 않았나?” 면서 종이차트 묶음으로 머리를 내리치는 행동을 했다. 직원들 앞에서나 혼자 있을 때도 내리치는 행동해서 모욕감이 들고 언제 또 맞을까 두렵고 울렁거림이 생겼다. 좌절감과 공포감이 계속 되어서 근무할 수 없었다.
- 1차 전화상담. 사업주 폭행으로 노동청에 갔더니 5인 미만 사업장이라 안된다고 함. 녹취 있음. 월급 받고 원장이 차트로 머리를 때리려는 행동으로 모욕감으로 정신적 스트레스 심하게 받음, 사직의사 밝히면서 실업급여 말하니 안된다고 함. 내용 정리 후 내담 요청
- 2차 내방상담. 휴무로 쉬는데 다음날 직장 나갈 생각만 해도 눈물이 터져 나와 더 이상 근무하기 어렵겠다는 생각이 들어 사직의사 말하고 노동청에 직장 내 괴롭힘으로 신고하러 가니 5인 미만이라 안 된다고 하고 상담실 알려줌. 자료 정리하여 내담 함. 사업주 폭행으로 노동청 진정 가능 안내함
- 2차 메일로 진정 내용 정리 보내와서 검토요청
- 메일 검토 후 진정서 접수
- 노동부 출석조사 사실관계 진술하면 되고 원장의 행위로 공포스럽고 위협감 느낀 것 전달함. 노동청 진술조사를 편하게 받았고 피진정인 조사 예정이라함. 사업주 행위가 멈춰지길 바란다고 함. 진정 후 마음이 편해졌다고 함. 취업함
- 노동청에 갔다가 직장 내 괴롭힘은 5인 미만 사업장이라 적용이 안 된다는 사건임. 직장 내 괴롭힘은 5인 미만이라 적용이 힘들지만 사업주 폭행으로 근로기준법 제8조 (폭행의 금지) 적용이 가능하여 진정서 제출하게 됨. 노동청 진정서 법적용을 좁게 해석하여 진정안된다고 한 내용을 상담 후 근기법으로 진정 가능하여 진정한 사건임. 내용 정리 후 노동부 조사 받으면서 할 얘기를 다 하고 정리하면서 내담자가 해소된 사건임. 내담자가 마음이 편해지면서 해소되고 이후 취업도 함.

○ 사례2) 사장의 성적언동이 있지만 생계문제로 계속 근무했는데

○ 사장이 어깨를 만지고 엉덩이를 만져서 거절하였으나 반복되었고 생계를 위해 계속 근무해야 했다. 사장과 부딪히는 것을 피하려고 출근 시간에 맞추어 출근하였더니 늦게 나온다고 트집을 잡고 스트레스를 주더니 갑자기 나오지 말라고 했다. 힘들고 아프지만 참고 근무하였는데 너무 억울하다.

- 1차 전화상담. 성희롱 거절 후 괴롭힘으로 퇴직 후 상담함. 정리해 내담 요청
- 2차 내방상담. 수기 작성한 자료 정리 후 진정예정, 심리상담 안내
- 3차 전화상담. 아이가 아파서 진정과 심리상담 진행을 못함. 다시 내용정리 수정해서 진정하기로 함.
- 4차 내방상담. 상담 이후 자녀 아프고 어머니 상이 있어 힘들었다. 정리하면서 힘들었다. 진정 접수 함
- 5차 전화상담. 노동청 출석해서 조사 편하게 받았다 함
- 진정처리결과 통지서 받음(직장 내 성희롱 과태료 부과, 근로계약성 미작성 기소송치)
- 사장의 성적언동으로 힘들지만 생계를 위해서 열심히 다녔는데 사장의 괴롭힘은 계속되었다. 상담 후 진정을 준비하면서 개인적인 일로 힘들어 했고, 내용을 정리하는데도 힘들어했다. 심리상담을 병행하면서 힘들지만 천천히 정리를 해냈고 이후 진정을 했다. 시간은 오래 걸렸지만 급하지 않게 천천히 진행하면서 정리하는 시간을 가진 것은 내담자에게 도움이 되었다. 노동청 조사해서 하고 싶은 말을 다하고 처리되는 결과를 보면서 힘을 얻었다. 전화와 내방상담을 꾸준히 하고 심리상담도 꾸준히 하면서 좋은 결과를 얻을 수 있었다.

○ 사례 3) 영세사업장내 직장내성희롱예방 처리시스템이 없는 사업장에서 성희롱 사건 발생 후 고충처리를 한 피해자가 안전한 환경에서 보호받지 못하게 되고 퇴직이른 후 상담을 진행한 사건이다.

○ 사업장에 회계, 경리 등의 업무를 맡아 근무하면서 성희롱이 있어 해결을 요구하였더니 회사에서 분리조차 해주지 않고 있다가 지속적으로 조치를 요구하자 행위자의 사직서를 받았다고 하였다. 그런데 행위자는 사직하였다고 했는데도 수시로 회사에 나왔고 일하게 해달라고 압박을 하였다. 행위자가 회사에 나오는데도 아무런 조치를 해주지도 않고 인원 충원도 해주지 않아 불편한 마음으로 사장 면담하며 고충을 호소하였더니 그만두라는 말을 듣게 되어 더 이상 근무할 수 없게 되어 상담을 하게 됨. 회사에서 성희롱에 대한 미온적 태도로 더 힘들다고 함. 장기간 근무한 사업장에서 성희롱 피해를 제기한 후 사장의 모욕적이고 무시하는 행태에 분노의 감정으로 힘들어 하여 심리치유상담을 하게 되었음.

- 1차 전화상담 후 경과 정리해서 내담하기를 요청함
- 2차 내방상담 정리하는 것이 어렵다고 함. 사장이 “개인적인 일 때문에 회사가 피해를 받고..” 라는 말을 하며 행위자를 사직 시켰음. 행위자가 무릎꿇고 빌어 신고하

지 말라고 울면서 전화하고 그래서 합의함. 신고하지 않는 조건으로 합의서 작성하고 합의금 받음, 이후 다시 전화하고 찾아와서 다시 일하게 해달라고 하며 죽으면 되냐는 협박성 발언을 하여 스트레스를 받음. 심리상담 진행하기로 함. 사업주 불이익조치 관련 진정 고려하기로 함

- 전화상담 행위자를 고소하고 싶다고 해서 부평서 성폭력전담반에 가서 고소 관련 상담하고 진행하기로 함. 경찰 고소건 불구속기소의견으로 검찰 송치되어 벌금 500만 원 나왔다는 소리를 동료에게서 들었고 결과 통지는 받지 못함
- 마음은 조급하고 힘든데 행위자나 사장은 일상생활을 하고 살고 있어 화가 난다. 내용을 정리해서 노동청 진정제기하기로 하여 힘들게 정리해서 진정서 접수하게 되었음
- 노동청 진정 건에 대해 조사 진행 중 사업주가 사실관계를 부인하고 피해자가 지어낸 이야기라고 진술하였다는 말을 듣고 힘들어 함
- 행위자가 경찰서에 공갈협박죄로 피해자를 역고소하여 상담실에서 상담확인서와 심리상담 확인서를 발급해 제출함.
- 회사에서 권고사직으로 처리하여 실업급여 수급 한 것을 개인사정으로 재신고하면서 부정수급으로 하겠다는 말을 듣고 고용센터와 노동청에 추가 자료 제출함
- 행위자 공갈협박죄 고소 건은 혐의 없음으로 종결됨
- 행위자가 고소한 건 무혐의 처리되었는데 행위자와 사업주 행태에 분노. 민사소송이나 행위자 무고죄로 고소에 대해 변호사 상담을 함
- 사측에서 고용센터에 권고사직을 개인사정으로 변경한 건은 권고사직으로 최종 처리됨
- 진정결과 예방교육미 실시 과태료가 부과됨. 행위자 미징계, 근무장소 변경 미조치에 대해 시정지시, 불이익처우는 '위반 없음'으로 행정 종결됨
- 총 22회의 상담을 진행하였으며 장기간 근무한 사업장에서 발생한 성희롱으로 정서적으로 힘들어 분노와 억울함으로 불면증이 심하다고 하여 심리상담을 진행하면서 진정서를 준비하여 제출하게 되었다. 심리상담을 하면서 내담자는 마음이 편해지고 싶고 나를 보호하는 방법을 알고 싶다고 했다. 상담초기 행위자와 사장의 태도에 많이 힘들고 외출조차 하기 힘들었을 때 상담 후 마음이 많이 가벼워 졌다고 함. 내담자가 총괄평가에서 내가 살아왔던 시간들을 되돌아보고, 당당히 요구할 수 있었던 것도 말 못하고 살아왔지만, 상담하면서 좀 더 당당하고 자신있는 일상으로 돌아갈 수 있도록 노력하게 되었다고 말하였음.

■ 한국노총광양본부 고용평등상담실

- 관공서에 컴퓨터 납품을 하는 영세사업장으로 남자대표와 성희롱 피해자인 A씨는 단들이 근무를 하는 입사 1년이 다되어가는 열악한 조건이었음. 처음엔 가벼운 야

한농담을 시작으로 탕비실에 따라들어와 백허그를 하는 등 신체접촉까지 시도했음. 입사부터 근무책상이 따로 있는데도 불구하고 업무를 교육시킨다는 이유로 대표실에서 근무를 하게 하면서 입사 6개월 후부터는 옆에 있는데도 야동을 보고 성인용품을 골라달라고 하는 직접적인 성추행이 시작되었고, 바지를 내리고 뒷 허벅지 왁싱을 해달라고 하는 수위 높은 성추행과 함께 야동을 보며 함께 해보고 싶다는 협박을 하였음. 분명한 거절과 거부를 하였음에도 계약만료를 빌미로 성추행을 계속 하였음. 그러던 중 약국에서 의심스러운 약품을 구매한 사실을 알게 된 피해자는 신변의 위험을 느끼고 퇴사를 결심으로 상담을 요청하게 됨.

- 전화상담 6회, 내방상담 2회, 동반상담 1회, 총 9회 진행
- 1차 전화상담 후 심층적 상담을 위해 내방상담을 안내
- 2차 내방상담 시 고용노동부 진정을 안내 함
- 3차 내방상담 증거자료 수집과 진정서 작성 논의
- 4차 고용노동부 조사 시 동반상담을 진행 함
- 수시로 전화상담을 진행하며 증거 수집과 심리치유 프로그램을 진행하여 피해근로자의 정신적 피해를 케어하며 상담을 진행
- 가해자는 고용노동부 출석, 조사 후 직장내 성희롱으로 인정받아 관공서 위탁사업을 폐지 당하였으며, 영업 1개월 정지를 통보 받음
- 내담자는 고용평등상담실의 도움으로 고용노동부 진정을 할 수 있었고 심리치유 프로그램을 통해 다시 다른 직장으로 근무를 시작할 용기를 얻을 수 있어 감사하다고 함

■ 대구여성노동자회 고용평등상담실

- 첫 직장에서 직장 내 성희롱 2차 가해, 직장 내 괴롭힘에 용기 내어 목소리를 내게 되었습니다.
- 내담자는 사회 초년생이며 IT업계에 근무하고 주요 업무는 고객사를 방문하여 기술을 지원함. 입사 초기부터 약 2년 동안 팀장의 공개적인 모욕, 욕설, 퇴근 후 업무 지시등 직장내 괴롭힘이 지속 되었음. 21년 11월에는 업무 중 고객에 의한 성추행이 발생했고, 사내 신고를 했으나 직원들 다수가 있는 자리에서 회사 대표가 “이런 일이 있으니까 다들 조심하라” 며 2차 피해 발생함. 직장내 괴롭힘, 성희롱 2차 피해로 내담자는 정서적 불안, 공황장애로 2년째 정신과 상담과 약물치료를 병행하고 있으나 호전되지 않았고, 3월 전화 상담 후 바로 방문상담을 진행함. 노동청 진정 등 법적 대응을 위해 노무사 2회 방문상담에 동행했고, 4월부터 심리정서지원 20회 지원함. 5월 직장 내 괴롭힘 신고를 해서, 6월에 괴롭힘 인정, 행위자 징계’ 견책 ‘이 결정됨. 직장 내 괴롭힘으로 산업재해 신청하여 승인됨
- 전화상담 20회, 내방상담 5회, 심리상담 20회, 총 45진행(2022년 3월)

- 3.18 방문 상담
- 직장 내 괴롭힘, 고객에 의한 성희롱에 대한 사업주 조치위반과 2차 피해, 심리적, 육체적 어려움, 산업재해 신청에 대한 상담 진행함.
- 3.25 노무사 상담 동행
- 4.4 직장 내 괴롭힘 사내 신고
- 4.11 직장 내 괴롭힘 사내 신고서 작성, 유급휴가 신청 등 지원
- 4.13 김00노무 자문상담 동행, 직장 내 괴롭힘 사내 진행 및 산재, 노동부 진정 건 상담.
- 4.10~11월 심리정서지원상담 20회 지원
- 5.26 직장 내 괴롭힘 2차 사내 조사
- 6.3 직장 내 괴롭힘 사내 결과 일부 인정
- 7.4. 행위자 징계결과 확인.
- 10~11 직장 내 괴롭힘, 성희롱으로 인한 산업재해 신청 준비 중임.(노무사와 연계 지원)
- 23년 9월 직장 내 괴롭힘 산업재해로 승인됨.
- 내담자는 지속된 직장 내 괴롭힘, 성희롱 2차 피해로 내담자 심리적 불안, 공황장애, 우울이 심각했고, 정신과 상담과 약물치료를 병행 중이었음, 상담실의 상담과 심리정서치유 프로그램을 하면서 자신감을 회복하고 지지가 되었으며, 직장내 괴롭힘 사내 신고 등 하나씩 문제를 제기하는 데 힘이 되었다고 말함

■ 부천여성노동자회 고용평등상담실

사건 내용	- 고객과의 저녁 식사 참여를 권유받고 참석한 자리에서 음주, 노래 등 접대 강요 및 고객의 성적 언동, 강제추행 발생
사건 경과	- 사건 발생 후 성추행 신고 및 조사 절차 진행
	- 성희롱 및 성추행 발생 시 피해자 보호 요청 목살 및 사건발생 후 사건인지 상황에서 결근을 이유로 퇴사 처리
지원 내용 (총 25회)	- 사용자의 기타 성희롱 행위에 대한 노동부 진정
	- 부당행위에 대한 지방노동위원회 구제 신청
	- 성추행 사건에 대한 경찰 진술서 작성 및 조사 조력 (2회)
	- 노동부 진정을 위한 사건일지 작성 조력 (5회 이상)
	- 부당행위, 병가 및 유급휴가 절차, 퇴사절차 등 법률 자문 (5회)
	- 노동부 진정서 작성 및 접수 절차 안내 등 (3회 이상)
상담 결과	- 노동부 근로감독관 조사 동행 지원 (1회)
	- 노무사 상담 및 법률지원 서비스 제공 (4회)
	- 지방노동위원회 부당행위 구제절차 안내 및 지원 (5회)
	- 심리정서 치유프로그램 상담 지원 (10회)
	- 성추행 사건 경찰 조사 후 검찰 송치
	- 심리정서 치유프로그램 종결

	<ul style="list-style-type: none"> - 지방노동위원회 부당행위에 대한 구제 절차 진행 중 - 기타 성희롱 행위 진정 사건 진행 중
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

■ 여성노동법률지원센터 고용평등상담실

○ 직장 내 성희롱 피해와 대표이사의 2차 가해, 추가적 피해를 막아 내담자가 일상으로 되돌아간 사례

○ 동료에 의한 직장 내 성희롱이 발생하여 대표에게 피해 사실을 즉각적으로 이야기 한 바가 있음. 당시 대표가 사건 해결의지를 보이지 않아 행위자를 개인적으로 고소(강제추행)하기에 이룸. 이때부터 대표에 의한 2차 피해(피해자가 본인의 업무상의 잘못을 덮기 위해 행위자를 고소한 것이라는 악의적인 허위사실을 유포함)와 직장 내 괴롭힘이 시작됨. 성희롱 행위자는 전 대표와 친분이 있는 자로서 사건 이후 계약의 종류만 바꾸어(근로계약에서 용역 계약) 해당 사업장에 계속 근무함. 외근이 많은 특성상 특별한 사정이 없는 한 행위자와 마주칠 일은 없어서 추가적인 문제제기 하지 않음. 최근 변경된 대표가 행위자(2차 가해 행위자인 전 대표 포함)와 피해자를 같은 공간에서 근무토록 하게 하는 처분을 하려고 하여 상담실을 방문하게 되었음.

- 전화상담 9회, 내방상담 2회, 서면 검토를 위한 메일상담 다수 진행
- 22.2. 최초상담(유선) 직장 내 성희롱 해당여부 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 직장 내 성희롱 신고자에 해당 2차가해 해당 여부 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 내용증명 내용 검토 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 고용노동부 진정 내용 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 기타 노동관계 법령 위반 사항 검토 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 직장 내 성희롱(업무 관련성) 해당여부 관련
- 22.3. 추가상담(대면) 사실관계 확인 및 증빙 자료 정리 관련
- 22.3. 추가상담(유선) 근로감독관 대응 관련
- 22.4. 추가상담(유선) 근로감독관 대응 및 대리인 선임 관련
- 22.4. 추가상담(대면) 상담활동가, 법률대리인, 내담자 대면 상담
- 22.4. 추가상담(유선) 추가 피해자 지원 관련
- 내용증명발송 및 노동청 진정 등을 통해 회사는 전보를 무리하게 추진하지 않게 되었음. 대표에 의한 2차 피해를 법률적으로 다루고자 하였으나, 사내 조력자의 퇴사로 동력을 잃어 내담자 본인 또한 퇴사하고 싶다는 의사를 내비침. 상담실의 조력으로 회사로부터의 추가적인 피해를 경험하지 않을 수 있었고, 이를 계기로 피해 사건을 떠나보낼 수 있었다고 말함

■ 한국여성민우회 고용평등상담실

- 사례개요 : 회사에서 상사로부터 지속적인 괴롭힘을 겪은 내담자가 노동청에 진정을 하여 괴롭힘 판정을 받았으나, 회사 측 조치에 대한 법적 강제력이 없다보니 사건은 사내에서 흐지부지 덮여졌다. 괴롭힘을 방지하기 위한 취업규칙을 만들 것을 노동청으로부터 권고 받아 회사의 취업규칙이 수립되었지만, 이는 이후에 오히려 내담자에 대한 보복조치로 활용이 되었다. 회사는 내담자가 정해진 출퇴근 시간을 지켰음에도 비상식적인 잣대로 시간을 어겼다고 하는 등의 불합리한 사유를 들어 징계위에 회부, 해고를 하였다.
- 지원 상황 : 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 불이익 조치로서 담당 근로감독관과 적극적으로 소통할 것을 권하고, 보복조치를 구제할 수 있도록 노동위원회 구제신청을 안내하고 지원하여 이후 부당해고 판정을 받음

■ 서울여성노동자회 고용평등상담실

- 직장 내 성희롱 피해 이후 업무 재배치 등 2차 피해, 노동위원회 시정 신청하여 불리한 처우 인정
- 법인대표에 의한 직장 내 성희롱이 발생하여 휴직을 하였다. 재판이 끝나고 일상으로 돌아가 회사에 복귀할 마음을 먹고 2019년 출근을 하였는데 피해노동자의 요청에 반한 업무배치가 발생했다. 이후 내담자는 꾸준히 회사에 불리한 처우를 중지해달라고 요청을 하였으나 묵묵부답으로 일관하였다. 복직 이후 내담자는 회사의 잦은 시달서 작성 요구, 집단 괴롭힘 등으로 본회 상담실과 대응하고 있었고 업무재배치 등 역시 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치로 고용노동부에 진정, 남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법률 제37조 제2항 제2호 등의 위반으로 벌금형(약식명령, 확정)에 처한다. 하지만 회사는 어떠한 조치도 취하지 않고 내담자의 피해는 지속되었다. 수차례 회사에 면담요청을 하였지만 회사는 응하지 않았다. 2022년 5월 19일부터 시행된 고용상 성차별 시정 신청을 하기로 했다.
- 전화·온라인 상담 104회, 내방상담 6회, 총 110회 진행
- 내방·전화·온라인 상담 지속적으로 진행
- 인사위원장 기피 신청 및 출석동행 요청서 제출
- 사내 인사위원회 동행
- 회사 면담 요청 공문 발송 (1차)
- 불기소 의견 건 항고장 검토
- 회사 면담 요청 공문 발송 (2차)
- 회사 방문 및 면담 요청
- 노동위원회 고용상 성차별 등 시정신청

- 노동위원회 의견서 및 탄원서 제출
- 노동위원회 심문회의 참석(지노위, 중노위)
- 고용상 성차별 시정 신청 결과, 직장 내 성희롱 피해노동자에 대한 불리한 처우임이 인정. 회사는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심 신청하였지만 중앙노동위원회 역시 이를 기각하며 피해노동자의 손을 들어줌.
- 현재 회사가 행정소송 신청으로 계속 대응 중

○ **사내 메신저를 통한 여성노동자 집단 성희롱 사건, 전문가들의 빠른 법률검토로 신속한 대응, 합의 종결**

○ 피해자들은 한 상사의 업무용 컴퓨터에서 사내 메신저(네이트온)를 통해 여직원들(총 9명)을 지속적으로 성적 대상 또는 비하의 대상으로 삼아 모욕적이고 비상식적, 폭력적인 대화를 해 온 것을 발견하였다. 가해자는 대표 2인을 포함한 남성상사 5명이며 2019. 12월부터 2022. 1월까지 무려 2년 동안 이루어졌다. 최초 전화 상담 후, 본회 상담원들은 대책회의를 진행하였다. 직장 내 성희롱 증거는 확실하였지만 피해 증거 확보 과정에 대한 가해자들의 역고소(비밀침해죄) 가능성에 대한 법률적 대응이 필요하다고 판단하고 즉시 변호사 자문과 내방상담을 진행하였다.

- 전화·온라인 상담 39회, 내방상담 9회 총 48회 진행
- 노무사, 변호사 무료상담 4회 진행 : 비밀침해죄 적용 대응 검토, 직장 내 괴롭힘, 형사고소 등 검토
- 서울남부지방노동청 직장 내 괴롭힘 신고인 조사 동행
- 심리정서지원프로그램 연계 : 수도권 여성노동자회 연계 요청(서울여노 3명, 수원여노, 부천여노, 안산여노 각각 2명 진행)
- 노무사 무료상담 추가 진행 : 직장 내 성희롱 산업재해 신청 상담
- 평가회의 진행
- 고용노동부 직장 내 성희롱 진정 결과 : 성희롱 인정, 성희롱예방교육 미 실시 과태료 부과
- 심리정서치유프로그램 완료 : 피해자 9명 전원 8~10회 상담 완료
- 회사 합의 진행 : 가해자 징계, 사과 편지 전달, 위로금 지급, 실업급여 수급 조치 합의 후 퇴사. 현재 대부분 재취업, 창업

■ **수원여성노동자회 고용평등상담실**

○ **퇴사 후 직장 내 성희롱 재발장지 약속을 지키지 않은 회사를 상대로 이행하게 한 사례**

○ 내담자는 상사의 교묘한 직장 내 성희롱으로 인해 퇴사하게 되었다. 계단을 오르내릴 때 몰래 훑쳐보거나 회식자리에서 은근히 손을 잡는 등 신고를 하기까지 몇 가지 사건이 있었고 보복이 두려워 퇴사 전 신고하지는 못했다. 대신 퇴사 전 피해사

실을 회사에 알렸고 행위자 조치를 약속했는데 나중에 연락해보니 행위자는 그대로 잘 다니고 있었고 어떤 징계가 있었는지 확인해줄 수 없다고 한다. 다시 연락하여 제대로 처리해준다고 했는데 왜 하지 않느냐 따졌지만 회사는 묵묵부답으로 내담자를 진상취급까지 하였다. 퇴사하기 전과 말이 달라져서 화가 나기도 하고 지금 계속 다니는 직원들에게 피해가 있을까 염려되어 후속대책을 강구해 달라 한 것인데 이렇게 되니 괜히 퇴사했다 생각이 들었다. 개인이 회사를 상대로 할 수 있는 일이 없는 것 같아 고용평등상담실 문을 두드리게 되었다.

- 초기 전화상담 후 경위서 안내, 경위서 작성 후 검토, 고용노동부 진정절차 안내 및 상담
- 진정접수 후 증거자료 검토 및 정리, 진정접수
- 조사 전 심층상담
- 내담자는 사회초년생으로 회사에 잘 다니고 싶은 마음이 컸음. 상사의 한 두 차례 성희롱에도 참고 다녔지만 지속된 성희롱으로 더는 견딜 수 없다고 판단하여 어렵게 퇴사결정을 함
- 고용노동부 진정 진행절차와 심리정서치유프로그램 안내
- 진정접수 후 조사를 앞두고 크게 불안해하여 조사준비를 같이 진행함(시뮬레이션 및 예상 질문지 작성)
- 내담자가 스스로 주체대응력을 높여 대응한 결과 사내고충처리절차가 미비했고 이에 대해 제대로 조사하고 사후예방대책을 강구하도록 조치함.
- 회사가 문제를 대수롭지 않게 여겨 발생한 문제로 회사고충처리담당자와 소통하여 추후상황을 알 수 있도록 함
- 심리정서치유 프로그램 지원
- 진정 준비기간 동안 크게 불안해하던 내담자가 스스로 대응하여 어려움을 극복했다는 성취감을 갖게 됨
- 사건대응에 지쳐 있는 내담자를 심리상담이 필요하면 사건종결이후도 이용할 수 있도록 독려함

■ 대전여민회 고용평등상담실

제목	사례 1) 직장 내 성추행 형사 사건 내담자 지원
사업 수행 방식	<p>○ 내담자는 직장 내 성추행 피해로 처음에는 성폭력상담소 다함에 상담을 요청하였으며, 직장내 피해라는 특성으로 고용평등상담실이 같이 연계하여 내담자를 지원</p> <p>- 형사 사건 진행을 하며 고용평등상담실 상담원이 참고의견서를 제출하고, 성폭력상담소와 고용평등상담실 상담원이 신뢰관계인으로</p>

	<p>조사에 동행하며 두 개 기관이 연계하여 내담자를 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행위자들의 발언 및 성추행 행위가 있었으나, 아르바이트 및 갑작스러운 상황이라는 특성상 직접적인 증거를 갖추기 어려웠음 - 고용평등상담실에서는 남녀고용평등법 및 노동관계법령에 따른 법적 지원 및 심리 치유등의 심리적 지원을 지속 - 두 개 기관이 연계하여 지원을 하였으나, 내담자는 이후 상황에 대한 우려로 인하여 법적 절차를 포기하고 상담소와 상담을 지속하며 심리적 지원을 받고자 함
결과	<ul style="list-style-type: none"> - 고용평등상담실은 행정기관이 아니기 때문에 내담자가 행정 절차가 아닌 형사절차로 진행을 하고자 할 때, 행정기관에서 지원할 수 없는 법적 지원들을 원활하게 할 수 있음. 성폭력 상담소와 긴밀한 관계를 유지하고 있는 고용평등상담실의 경우, 성폭력상담소에서 혼란스러워 할 수 있는 노동관계법령에 관한 지원 부분을 지원할 수 있어 두 개 기관이 협력할 경우 효과적으로 내담자를 지원할 수 있음. 내담자가 법적 절차를 지속하는 것을 포기하게 되었지만, 그 후에도 계속 상담소 및 고용평등상담실과 관계를 이어가며 사후 지원을 할 수 있었음
제목	사례 2) 직장 내 성추행 형사 사건 내담자 지원
사업 수행 방식	<p>○ 내담자는 직장 내 성추행 피해로 고용평등상담실에 내방하여 상담</p> <ul style="list-style-type: none"> - 형사 사건으로 처리하고자 하였으며, 불안해하며 피해 사실에 대한 언급을 힘들어하는 내담자를 위한 심리적·법적 지원이 절실하였음 - 경찰 조서 작성 및 수사 과정에서 고용평등상담실이 내담자 지원을 위하여 수차례 동행하였으며 이외에도 지속적으로 상담을 하며 지원을 지속 - 이후 재판이 진행되는 과정에서 출석하지 못하는 내담자를 대신하여 공판에 참석하며 진행 상황을 확인하고 참고의견서를 작성하여 제출 - 공판에서 당사자 간의 진술이 상이하게 엇갈리면서, 내담자를 위한 보다 확실한 법적 조력이 필요한 상황이었음 - 고용평등상담실은 성폭력상담소 다함과 연계하여 내담자가 보다 안정적으로 법적 지원을 받을수 있도록 함
결과	<ul style="list-style-type: none"> - 오랜 시간 내담자와 꾸준히 상담을 진행하면서 내담자를 위해 적절한 심리적·법적 지원 방안을 마련할 수 있었음. 성폭력상담소 다함과 긴밀한 관계를 활용하여 내담자가 다른 기관과의 연계에서 자신의 피해 사실이 유출되거나 다시 다른 기관으로 연결되면서 고용평등상담실과 내담자의 관계가 끊어지게 된다는 불안함을 해소하며 원활한 연계를 이룰 수 있었음.

■ 대구여성노동자회 고용평등상담실

- 사회 초년생의 직장 내 성희롱, 사내 신고부터 노동청 진정까지 상담실과 함께 해서 이겼어요.
- 내담자는 식당에서 전일제 아르바이트직으로 근무했다. 입사 초기부터 사장이 내담자에게 신체적, 언어적 성추행이 지속적으로 일어나 상담실을 찾았다. 상담 진행 중에 심각한 성추행이 다시 발생했고, 내담자는 더 이상 가해자와 마주치며 일할 수가 없어 상담실로 도움을 요청했다. 식당에서 같이 일하는 이모들에게 성추행 사실을 말하고, 몸이 아파 조퇴를 하고 방문상담을 하였다. ‘직장내 성희롱 사내 신고서, 유급휴가 신청서’를 작성하여 사장에게 제출하고, 노동청 진정서를 접수했다. 성희롱 사실을 부인하던 가해자는 내담자의 성추행에 대한 경찰 고소, 노동청 진정 조사 결과 모두 성추행으로 인정되었다.
 - 전화상담 20회, 내방상담 8회, 심리상담 6회, 총 34회 진행
 - 9.5. 사업주에 의한 성희롱으로 심리적, 신체적 피해 상담
 - 9.13~10.11. 심리정서치유상담 6회 지원
 - 9.16. 방문상담, 직장내 성희롱 노동청 진정서 작성과 제출
 - 직장 내 성희롱 사내 신고 및 유급휴가 신청서 제출
 - 경찰 형사 고소 건_00여성단체 상담 연계함.
 - 9.19. 성추행 경찰에 고소장 접수(00여성단체 동행, 지원함)
 - 9.20. 방문상담, 행위자, 동료에 의한 2차 피해 상담
 - 10.28. 노동청 진정 건 출석 조사 자료 준비함.
 - 11.1. 상담확인서 제출
 - 11.2. 노동청 진술 조사 동행
 - 12월 경찰 형사고소건 혐의 인정, 검찰 기소됨
 - 검찰 구공판으로 재판 예정.
 - 23년 1. 12 노동부 성희롱 진정 건 처분 결과 나와서 검찰로 기소함.
성희롱 인정(과태로 500만원)
성희롱으로 인한 유급휴가 기간의 유급휴가비 지급받음.
 - 23년 7월 성추행 고소 건 재판 진행 중.

3. 지역 연대체와 언론 등을 활용하여 해결한 사례

■ 부산여성회 고용평등상담실

- 고용평등상담 인프라부족으로 인한 원거리상담 진행, 고용평등상담실간 연계를 통한 직장내성희롱사건 지원으로 잘 해결된 사례
- 사업주가 성희롱을 하였다. 입사확정 후 면담과정에서 성희롱과 이후 근무과정에서

지속된 성희롱이 있었다. 숙소생활을 하는 곳이라 계속 근무하다가 가는 큰일이 생길 수도 있다고 판단하여 숙소에서 짐을 챙겨서 나오게 되었음. 내담자가 회사에 출근하지 않은 것을 빌미로 행위자 측에서 무단결근으로 인한 손해, 업무 인수인계가 제대로 되지 않을 시 그에 따른 책임, 명예훼손 등으로 손해배상청구를 하겠다는 내용을 여러 보내오며 협박을 하는 등 심리적 압박을 가해 상담실을 찾게 되었다.

- 전화상담 25회, 내방상담 1회, 총 27회 진행
- 초기 전화상담 후 메일 등으로 경위서 송부, 이후 내방상담으로 대응계획 논의
- 경위서 검토 및 정리. 사건처리절차 및 과정 논의
- 사내메일로 직장 내성 희롱 피해로 인한 분리조치 및 유급휴가 요청
- 사업주의 협박성 문자 등으로 인한 심리정서적 어려움으로 심리정서치유프로그램 안내, 부천여성노동자회 고용평등상담실 연계로 심리상담 10회기 지원
- 행위자가 발송한 내용증명 회신관련 변호사 자문 진행
- 지방노동관서 진정을 위한 진술서 재정리, 증거자료 검토하며 적극적으로 상담함
- 지방노동관서 직장 내 성희롱 진정서 제출
- 고용평등상담실 상담의견서 제출 및 담당근로감독관 통화
- 형사고소 접수 시 고용평등상담실 상담의견서 제출
- 직장 내 성희롱 불이익한 처분에 대한 검찰 기소관련 증거불충분으로 추가소명자료 정리 및 제출
- 검찰조사결과 증거불충분으로 혐의 없음 통보 받았으나, 진정접수한 건에 대해 처리결과 통보받지 못 함. 지방관서 담당자 확인
- 직장 내 성희롱으로 인정받아 사업주 과태료 처분(1,500만원)
- 형사고소 건 1심 재판 진행 중
- 내담자가 근무하는 경남지역에 상담실이 없어 부산여성회 고용평등상담실에서 권리구제 상담을 진행하였으며, 심리정서치유프로그램은 내담자의 거주지인근 상담실인 부천여성노동자회 고용평등상담실로 연계하였다. 원거리상담의 어려움이 있었지만 상담실간의 연계를 통하여 사건을 잘 처리 할 수 있었던 것이 성과이다.
- 내담자와의 물리적인 한계로 인해 전화, 메일 상담을 주로 할 수 밖에 없었으며, 내담자가 겪는 정서적인 어려움을 해소하며 권리구제 상담을 하는 것에 있어 다른 상담보다 몇 배는 더 어려움을 겪었던 사례이지만 상담실의 조력에 따른 내담자의 적극적인 대응으로 노동청 진정결과 직장내성희롱으로 인정받아 사업주에게 과태료 처분이 내려진 것이 성과 임.
- 사건대응 과정에서 문제의식은 직장 내 성희롱피해자를 지원할 수 있는 기관 부족으로 고용평등상담실이 없는 지역에서 발생한 사건의 경우 지원받는데 어려움이 있었으며, 형사고소 건은 사업장 관할 경찰서에 고소하였음에도 경찰 시스템상 내담자의 거주지 관할 경찰서로 사건조사 권한을 넘겨 내담자가 거주지 인근 경찰서에서 조사 받을 수 있었으나, 노동청 진정 건은 사업장 관할청에서 진정접수, 조사 받아야 하는

불편함이 있었음

■ 대구여성회 고용평등상담실

○ 사례 1) ○○은행

- 2017년 지역을 대표하는 기업에서 비정규직인 여성 노동자가 성희롱과 성폭력 피해를 입는 사건이 발생. 사건이 사내에 알려지고 언론 보도가 난 뒤, 피해자 1명이 고용평등상담실에 찾아오면서 사건 지원 시작
- 대구여성회는 지역 시민사회와 연대하여 문제 해결을 촉구하는 기자회견을 개최하여 경찰 고소와 노동청 조사를 촉구함. 노동청 조사 결과 직장내성희롱이 인정됨에 따라 사측은 가해자들을 징계하였고 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 시스템을 새롭게 마련하였다.
- 성폭력 가해자에 대한 1심 형사 재판 무죄 선고. 이에 대구여성회는 기자회견과 함께 전국적인 탄원서 서명을 받으며 사건을 알리고 정의로운 해결을 위해 다방면의 노력 진행. 2020년 7월, 2심에서 가해자에 대해 징역 2년의 실형이 선고, 대법원 상고 후 기각되었고, 9월에 최종적으로 징역2년 실형 확정
- 4년 동안 고용평등상담실의 밀착 지원과 심리치유상담, 그리고 시민사회의 연대의 힘으로 긴 싸움을 이어올 수 있었고, 마침내 피해자의 노동권을 지켜낼 수 있었음

○ 사례 2) 사회복지시설

- 직원 30인 규모의 사회복지시설에서 대표이사에 의한 성희롱, 괴롭힘이 지속되었음. 그동안 수많은 비정규직 직원들의 피해가 발생하였으나 고용상 불이익을 우려한 직원 대다수가 합의하거나 퇴사하면서 문제가 드러나지 않았음
- 상담실은 노동청 진정의 전 과정에서 피해자를 밀착지원하며 지역 시민사회와 연대하여 공동성명 발표, 기자회견 연대발언 등 사건을 공론화함. 또한 노동청에 직원 전수 조사를 요구함. 피해자도 근로감독을 청원하는 등 적극적으로 대응하였음
- 기자회견 직후 특별근로감독이 실시되었으며 언론보도에 따르면 12건의 노동관계법 위반 사항이 적발되었음. 성희롱 예방교육 일부 미실시에 대해 과태료가 부과되었고 괴롭힘 실태 조사 결과 또한 심각한 수준으로 법인에 시정지시가 내려짐
- 피해자는 노동청 진정과 동시에 근로감독을 청원하고 진정 조사에서도 근로감독을 요구하였으나 언론보도 전까지 사건 처리는 지연되고 있었으며 그 사이 2차 피해를 지속적으로 겪음. 고용평등상담실과 본회가 주도적으로 사건을 공론화하여 다방면으로 사업주에게 압박을 가하고, 동시에 책임이 있는 해당 노동청의 적극적인 대응을 유도함으로써 사건 해결이 원활하게 진행될 수 있었음

■ 안산여성노동자회 고용평등상담실

제목	노동법을 해결 할 수 없는 일터에서의 성희롱 사건 국가인권위원회 결정을 받아낸다.
목표	안산시립예술단원들의 성희롱 및 괴롭힘 피해구제를 지원함으로써 피해자의 권리를 회복하고 재발방지 대책을 마련한다.
사업 수행 방식	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사건개요 안산시 정**의원이 자신의 직위를 이용하여 안산시 시립 국악단원의 근로 조건향상을 조건을 성희롱과 괴롭힘을 하여 노동권을 침해한 사건 ▪ 진행경과 <ul style="list-style-type: none"> ○ 2019. 9. 25. 안산시의회와 더불어민주당 경기도당에 촉구문 발송 - 예술단노조와 함께 정의원의 행동의 문제점을 지적하고 공개사과, 의원직 사퇴, 당원자격박탈, 재발방지대책마련을 촉구함 ○ 2019. 10. 2. 안산시의회 의장, 의회행정위원회위원장과의 면담 - 안산시의회 윤리위원회 개최를 요구했으나 회부시한을 넘겨 개최할 수 없기 때문에 강제적으로 할 수 있는 것은 없으며, 정의원에게 권고하여 대책을 마련하겠다고 하였음. ○ 2019. 10. 7. 더불어민주당 중앙당에 촉구문 발송 - 안산시의회와 더불어민주당이 자체 시스템에 의해 스스로 자정하고 있지 못함에 유감을 표명하며 공당으로서 책임있는 조치를 촉구함. ○ 2019. 10. 7. 안산시의회 의회행정위원회 위원장과 면담 - 정의원이 문화복지위원회 위원장직에서 물러나고 다른 상임위로 옮기기로 했으며. 공개사과하는 등 22일까지 이 조치를 취하겠다고 함. ○ 2019. 10. 8. 더불어민주당 경기도당과 면담 - 경기도당은 도당 차원에서 조사를 통해 사보임(위원장직을 내려놓고 위원회를 옮김)과 공개사과(본회의와 의원총회)를 하도록 시에 권했다고 하였으며, 피해당사자(국악단원) 앞에서 사과하도록 하겠다고 약속함. - 정의원의 당적 박탈을 요구했으나 윤리심판위가 열릴 절차와 사안이 아니고 도당으로서의 최고의 조치를 했다고 해명. ○ 2019. 10. 14. 22일까지 안산시의회에서 자체적으로 수습해보겠다는 의장의 약속에 따라 기자회견을 점정 연기함. ○ 2019. 10. 22. 정**의원 문화복지위원장직 사임서 제출 - 정** 의원이 문화복지위원회 위원장직은 사임서를 제출하였으나, 의원직은 사임하지 않고 위원회를 옮기지 않았으며, 공개사과를 하지 않았으므로 25일 기자회견을 하기로 함.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2019. 10. 23 ~ 25. 안산시 정**의원 사퇴 촉구 1인 시위 ○ 2019. 10. 25. 정**의원의 시립국악단원에 대한 인권침해 규탄 기자회견 ○ 2019. 10. 31. 더불어민주당 당원들이 경기도당에 윤리심판위원회 개최 요구 진정 접수 <ul style="list-style-type: none"> - 공직선거법 위반 재판에 영향을 미칠 수 있다는 이유로 위원회를 개최하지 않고 있음 ○ 2019. 11. 8.~ 11. 15. 정**의원의 인권침해 및 성희롱 실태 무기명 전수 조사 ○ 2019. 11. 22. 안산시의장과 면담을 통해 정**의원 문화복지위원회 사보 임 촉구 ○ 2019. 11. 26. 정**의원 문화복지위원회 사임서 제출 ○ 2019. 12. 2. ~ 3. 안산시립국악단원 피해조사를 위한 1, 2차 집담회 ○ 2020. 1. 15. 안산시 안산시립합창단 설치 및 운영에 관한 조례안 입법예고 <ul style="list-style-type: none"> - 합창단원들의 재위촉 기준을 강화하여 고용을 불안하게 하고, 안산시에 예술단운영조례 폐지로 국악단을 없앨수 있는 근거 마련 ○ 2020. 1. 16. MBC 뉴스데스크 [바로간다] 5만원 주며 “오빠라 불러” 방송 ○ 2020. 1. 17 안산시 안산시립합창단 설치 및 운영에 관한 조례안 입법예고 철회 ○ 2020. 1. 21. 안산시 정**의원 인권침해와 성희롱 국가인권위원회 진정 기자회견 및 진정서 제출 ○ 2021. 5. 21. 국가인권위원회 안산시 정종길 의원의 안산시 시립예술단원에 대한 성희롱 사건 판단 및 권고
<p>결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 안산시시립예술단원에 대한 안산시의원의 성희롱과 괴롭힘 사건은 현행 법상 사용자와 근로자의 법적 지위가 아님으로 고용노동부에 진정할 수 없었음. 이에 안산고용평등상담실 자문 변호사의 자문과 도움으로 국가인권위원회 진정하고 성희롱 사건으로 판단을 이끌어 냄. - 이 과정을 통해 안산시립예술단원들의 성희롱에 대한 피해에 대한 권리구제가 이뤄짐. 안산시장이 안산시립예술단원의 사용자로써 이와 같은 일이 발생할 경우 적극적인 피해자 보호조치와 재발방지 대책을 마련하

	<p>도록 하는 권고를 이끌어 냄. 또한 안산시의회 윤리위원회의 문제점과 개선점을 제안함으로써 외부 위원참여와 성희롱과 괴롭힘 등에 대한 안산시위원의 의정활동에 대한 규제와 규율 할 수 있는 근거를 마련하는 성과를 가져옴.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. 노동부 재진정 또는 재조사 요구하여 해결한 사례

■ 안산여성노동자회 고용평등상담실

제목	직장 내 성희롱 피해자와 고용평등상담실이 바뀌 낸 고용노동부의 조사 결과
목표	직장 내 성희롱 피해자의 고용노동부 진정을 지원함으로써 피해자의 권리 구제를 돕는다.
사업 수행 방식	<p>○ 피해자는 국민신문고를 통해 직장 내 성희롱 피해 사실과 회사의 조치 미흡에 대한 민원을 접수함. 이후 본 사건은 고용노동부 안산지청(이하 안산지청)에 배당됨.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 안산지청은 피해자의 요청에 따라 안산여성노동자회 고용평등상담실(이하 안산여노 고용평등상담실)로 ‘직장 내 성희롱 피해자 심리상담’을 연계하였고, 안산여노 고용평등상담실은 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원과 고용노동부 진정 과정에 대한 고충 상담을 병행하여 진행함. - 피해자는 안산지청에 직장 내 성희롱 피해 사실과 다른 피해자들의 진술서, 진술서를 작성해 준 동료들의 이름과 연락처, 통화 가능 시간에 대한 정보를 제공함. 그러나 안산지청은 진술의 신빙성의 이유로 회사가 제출한 「익명 실태 조사」결과와 직장 내 성희롱 고충 처리 결과를 바탕으로 사건을 종결 처리하려 함. - 피해자는 동료들로부터 회사가 「익명 실태조사」를 일부 우호적인 직원에게만 받은 사실을 확인하고, 안산지청에 「익명 실태 조사」가 조작된 것이라 주장하였으나, 피해자의 주장은 묵인됨. - 이에 안산여노 고용평등상담실은 의견서를 작성해 해당 사업장이 직장 내 성희롱 사실관계 조사와 피해자 보호조치가 미흡했고, 직장 내 성희롱 예방 교육을 진행하지 않고 직원들의 사인만 받아 보관해왔으며, 해당 자료 비치 의무를 다 하지 않은 점에 대해 조사와 관리 감독을 요구하였음. 또한 안산지청 근로감독관에게 행위자의 성희롱으로 인한 고충을 여러 피해자가 호소하고 있었고, 이에 대해 피해자가 진술서를 확보

	<p>해 제출했음에도 불구하고 참고인 조사를 한번 도 진행하지 않은 점에 대한 문제의식을 전달하고 본 사건을 재조사 해 줄 것을 요청함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사건 진행 과정에서 의견서와 안산지청 근로감독관과 3~4차례 통화하였으며, 고용노동부에 대한 불신과 심리적 위축감으로 고충을 호소하는 피해자를 대신해 사건 진행 상황에 대해 파악하고 해당 사건이 피해자 관점에서 처리 될 수 있도록 고용노동부의 조사과정에 적극적 의견 개진과 견제 역할을 함. - 이에 본 사건은 재조사되었고, 회사는 행위자에 대해 징계함으로써 일단락되었음. 그러나 안산지청은 직장내 성희롱 예방교육 미실, 관련 자료 미비치에 대한 과태료 처분은 결국 내리지 않음.
<p>결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 성희롱 피해자는 회사가 직장내 성희롱 피해에 대한 고충 처리를 해 주지 않아 고용노동부에 도움을 요청하였으나 고용노동부 안산지청은 진술의 신빙성을 의심하며 피해자가 어렵게 확보한 진술서에 대한 조사를 한번도 진행하지 않은 채 ‘해당 없음’으로 종결처리하려 함. - 상담실은 심리상담 지원 뿐만이 아니라 고용노동부 진정과정에 대한 고충상담을 병행하여 진행하고, 의견서 작성, 근로감독관과의 적극적인 통화를 통해 본 사건이 피해자 관점에서 조사되고 조치될 수 있도록 지원함으로써 ‘해당사항없음’으로 종결 처리 될 수 있었던 사건의 결과를 바꿔 낼 수 있었음.

■ 수원여성노동자회 고용평등상담실

○ 고용노동부 진정 & 재진정으로 직장 내 괴롭힘을 인정받다.

○ 새로운 소장과의 마찰로 직원들의 입·퇴사가 잦으면서 담당업무 외의 일을 요구하는 일이 많아졌다. 담당업무 외의 일을 수행하기 어렵다는 말을 하였는데 소장은 ‘언제부터 일을 구분지어 했냐’며 화를 내었다. 이후부터 과도한 업무보고를 지시하였고 회의 때 고함을 지르며 서류를 집어 던지는 일이 발생하였다. 급기야 일을 구분 짓는 사람과 일을 못하겠다며 나가라는 말까지 하였다. 소장의 괴롭힘은 점점 더 심해지고 퇴사하라는 압박까지 해 상담을 요청하게 되었다.

- 전화상담 지속적으로 진행(12회)
- 회사신고 후 처리절차 대응 : 진술서 작성 논의
- 직장 내 괴롭힘 고충신고 미처리
- 고용유지에 대한 불안감으로 신고를 망설였지만 최초 전화상담 후 본사 고충처리 담당자에게 신고
- 하지만 고충처리 담당자는 ‘업무지시에서 일어날 수 일이다’, ‘예민하다’는 말을 하며 조사하지 않음

- 고용노동부 진정 절차&조사 대응 : 증거자료 검토, 조사 문답정리, 진술서 검토
- 회사에 고충 신고하였지만 조사하지 않았고 면담 과정 중 2차 피해가 발생하여 고용노동부에 진정. 진술서 준비&검토 논의하는 등 성실히 조사 대비
- 고용노동부 조사절차 권고에 의한 사내조사 진행 ; 직장 내 괴롭힘 불인정
- 고용노동부 재진정
- 업무지시 과정에서 일어날 수 있는 일이다라는 입장이 변화되지 않고 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않은 것에 좌절했지만 부당함에 맞서 다시한번 재진정, 상담실에서 재진정 시 상담진행으로 포기하지 않고 진행할 수 있었음
- 고용노동부 직장 내 괴롭힘 인정
- 사내 신고를 했지만 되려 불이익이 발생했고 고용노동부 진정으로 사내조사가 이루어졌지만 인정되지 않아 다시 고용노동부에 재진정하는 지난한 과정이 있었음. 이 과정에서 내담자가 포기하고 싶을만큼 힘들어했지만 상담실의 지지와 조력으로 포기하지 않고 재진정을 끝까지 진정하며 괴롭힘 다시 인정받음
- 고용노동부의 조사 결과 부당한 업무지시 폭언 등으로 직장 내 괴롭힘으로 인정받아 행위자는 징계되었음. 내담자가 근무지 이동을 제안하여 회사와 협의해 근무지이동을 하게 되었음
- 내담자는 여성노동자로서 조직문화가 가부장적이며 수직적일수록 부당한 피해가 많다는 걸 느꼈다고 말하였고 더불어 상담을 통해 정보를 얻고 공감과 지지로 힘입어 버틸 수 있었다 하였음. <끝>

