

# 호주인권위원회 ADR제도의 현황과 사례

이 현 주  
호주인권위원회 선임조정인

- I. 들어가는 말
- II. 호주인권위원회의 조정제도
- III. 호주인권위원회 조정인의 역할
- IV. 조정제도가 기여하는 사회변화 및 개혁
- V. 호주인권위원회 분쟁해결 사례와 의미
- VI. 맺음말



# 호주인권위원회 ADR제도의 현황과 사례

## I. 들어가는 말

호주인권위원회(Australian Human Rights Commission, 이하 ‘위원회’)는 호주인권위원회법(Australian Human Rights Commission Act 1986)에 의해 설립된 연방정부 소속 독립기구이다.<sup>1)</sup> 위원회는 인종·성별·장애·연령과 관련하여 발생한 불법적 차별, 그리고 국제노동기구(ILO) 협약 제Ⅲ호에 규정된 차별행위 및 인권침해 등으로 제기된 민원을 조사하고 ADR 형태 중 하나인 조정(Conciliation)<sup>2)</sup>을 통해 당사자 간의 분쟁해결을 돕는다.

대면 회의, 전화 회의, 온라인 회의 혹은 조정인을 통한 서신·전화·이메일 교환 등을 통해 위원회는 민원인과 피민원인 사이의 분쟁해결을 돕는다. 이 글에서는 불법적 차별로 제기된 민원의 유형을 살펴보고, 위원회 조정제도의 운영현황을 알아본 후, 위원회의 조정제도가 호주 차별금지법이 추구하는 사회변화와 개혁에 어떻게 기여하는지 짚어보고자 한다. 나아가 위원회가 불법적 차

1) 1986년 호주인권과평등위원회법(Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986)에 따라 ‘호주인권과평등위원회’가 설립되었다. 2009년 8월 호주인권위원회법(Australian Human Rights Commission Act 1986)에 의해 호주인권과평등위원회에서 ‘호주인권위원회’로 조직명을 바꾸고 기존의 업무를 계속 수행하고 있다.

2) 편집자 주 : 호주에서는 한국과 달리 ‘Conciliation’과 ‘Mediation’ 이 두 용어를 상호 호환되는 단어로 사용한다고 한다. 국내에서는 ‘Conciliation’을 주로 ‘알선’으로 번역하면서, 넓은 의미의 ‘조정’ 중 단순히 당사자들을 소환하거나 협상의 시기 및 장소를 정하고 의사소통을 원활하게 하는 기능만을 수행하고 사건에 대한 실체적인 평가를 내리지 않고 구체적인 조정안도 당사자에게 제시하지 않는 형태를 ‘알선’이라고 하는 경우가 많다 [사법연수원, 2009, 『ADR (판결 이외의 분쟁해결)』 (사법연수원), 8-9쪽]. 그러나 호주인권위원회에서 사용하는 ‘Conciliation’은 오히려 호주에서 사용되는 ‘Mediation’보다 당사자에 대한 개입이 더 많은 것으로 인식되고 있다. 일반 Mediator와 달리, 인권위 Conciliator는 당사자에게 관련 법을 설명할 뿐 아니라, 법원에서 해당사항이 어떻게 논의될지 법적 견해를 당사자에게 전달하기도 하고, 관련 판례도 소개하고, 합의를 이루기 위해 양 당사자들과 선택안을 도출하는 등 적극적인 역할을 수행한다. 이를 고려하여 이 글에서는 ‘Conciliation’을 ‘조정’으로 번역하였다.

별 관련 민원을 해결했던 사례를 검토하고, 이러한 해결사례가 다른 차별 관련 분쟁해결에 시사하는 바를 살펴보고자 한다.

## II. 호주인권위원회의 조정제도

### 1. 호주인권위원회의 설립 및 관할권

위원회는 1986년 호주 연방의회가 호주인권위원회법(이하 ‘인권위법’)을 제정해 설립된 연방정부 소속 독립기구로서 법무부 장관을 통해 연방의회에 제반사항을 보고하도록 되어 있다. 인권위법에 따르면 위원회는 ① 인종 차별금지법(Racial Discrimination Act 1975)에 규정되어 있는 인종, 피부색, 출신 국가 및 출신 민족 등에 대한 차별 및 혐오와 관련된 인종 차별, ② 성 차별금지법(Sex Discrimination Act 1984)에 규정되어 있는 성희롱, 성별, 성 정체성, 임신, 결혼 및 모유수유, 가족사, 성적 성향 등과 관련하여 발생하는 성 차별, ③ 장애 차별금지법(Disability Discrimination Act 1992)에 규정되어 있는 육체적, 지적, 정신적 장애, 질병, 의학적 질환, 직장에서 입은 부상, 과거·현재·미래의 장애 상태 혹은 장애인과의 유대 등과 관련하여 발생하는 장애 차별, ④ 연령 차별금지법(Age Discrimination Act 2004)에 규정되어 있는 연령 차별과 같이 법으로 금지되어 있는 불법적 차별 관련 민원을 조사하고 조정한다. 또한 국제노동기구 협약 제Ⅲ호에 위반되는 ‘종교, 형사 기록, 노조활동, 정치적 견해, 사회적 배경 등과 관련한 차별’ 관련 민원 역시 조사하고 조정한다. 호주 연방정부 혹은 이를 대신한 단체들의 행위가 시민적 및 정치적 권리에 대한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights), 아동권리협약(Convention on the Rights of the Child), 장애인 권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)과 같은 특정 국제 인권규약을 위반한 것으로 간주될 경우에도 그에 관한 민원을 조사하고 조정하도록 되어 있다. 인권위법에 따르면 위에 나열된 차별금지법 및 국제인권규약 규정에 반하는 행위로 인해 피해를 받았다고 생각하는 사람은 누구나 위

위원회에 민원 신청을 할 수 있다.

설립 초기에 위원회는 민원에 대한 실질적인 결정을 하고 보상 혹은 사과 명령을 하였다. 하지만 1995년 호주 대법원이 ‘Brandy v Human Rights and Equal Opportunity Commission’ 사건에서 위원회가 행정기관일뿐 사법기관은 아니라고 판결하면서 위원회의 명령은 법적 강제성이 없어졌다.<sup>3)</sup> 이에 따라 결과적으로 위원회는 조정을 통해 분쟁을 해결할 수 있지만, 민원 사건에서 불법적 차별행위가 실제로 이루어졌는지의 여부를 판단할 권한은 현재 가지고 있지 않다. 위원회는 여러 방식의 조정을 통해 당사자들이 민원 건을 자발적으로 합의, 해결하도록 유도한다. 그리고 민원인은 위원회가 민원 건을 종료한 날로부터 60일 이내에 호주연방법원(Federal Court of Australia)이나 호주연방순회법원(Federal Circuit Court of Australia)에 소송을 제기할 수 있다. 불법적인 차별행위 여부는 법정에서 판단하게 된다.

## 2. 호주인권위원회 조정제도의 운영현황

2013-2014년도 위원회 보고서에 따르면 해당 기간에 접수된 민원 수는 2,223건으로, 민원을 사안별로 분류했을 때 전체의 38%가 장애 차별금지법 관련 사건, 21%가 성 차별금지법 관련 사건, 17%가 인종 차별금지법 관련 사건, 8%가 연령 차별금지법 관련 사건으로 나타났다.<sup>4)</sup> 그리고 나머지 16%는 국제노동기구 협약 제Ⅲ호에 규정된 차별행위 및 인권침해와 관련하여 제기된 민원으로 나타났다. 민원에서 제기된 불법 차별행위 영역은 주로 고용 및 재화·용역 제공 부문인 것으로 나타났다. 조정과정을 거친 민원 중 70%는 당사자들의 합의 하에 해결되었고, 민원이 접수되고 마무리되기까지 걸리는 처리기간은 평균 3.4개월로 나타났다. 한편 위원회 조정제도에 대한 피드백 조사<sup>5)</sup>를 작성한

3) Gunning, P., 1995, “Brandy v Human Rights and Equal Opportunity Commission,” Privacy Law & Policy Reporter 웹사이트 <http://www.austlii.edu.au/au/journals/PrivLawPRpr/1995/19.html> (검색일: 2015. 11. 1.)

4) 2013-2014년도 호주인권위원회 보고서 [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc\\_annual\\_report\\_2013-14v2.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc_annual_report_2013-14v2.pdf)(검색일: 2015. 11. 1.), p. 132.

5) 위원회는 민원 결과에 상관없이 종료된 민원의 당사자들(민원인, 피민원인 모두 포함)에게 피드백 조사 참여를 권장한다. 2013-2014년도에는 463명이 조사에 참여했다. 그 중 민원인은 205명, 피민원인은 258명이었다.

97%의 당사자들이 제도에 만족한다고 응답했고, 그 중 77%가 제도 운영 방식에 대해 “아주 좋다” 혹은 “우수하다”라고 평가하였다.

위원회가 1986년 조정제도를 도입한 이래 위원회의 조정제도는 일반적으로 민원인과 피민원인 모두에게 긍정적으로 인식되어 왔다. 위원회의 조정제도는 당사자들에게 특별한 전문 지식을 요구하지 않고, 옹고 그림이 아닌 이해관계를 기반으로 하며, 전문적 지식과 경험이 있는 조정인을 통해 유익한 정보를 제공받은 당사자들이 자발적으로 해결 방안을 모색할 수 있게 촉진한다. 또한 관련 규칙이 적기 때문에 민사소송에서 입증하기 어려운 명백하지 않은 불법적 차별 민원을 다룰 때 유용하다.<sup>6)</sup>

### 3. 호주인권위원회 조정제도에 대한 비판

일반적으로 ADR제도는 분쟁해결 측면에서 법원의 소송과 비교했을 때, 훨씬 신속하고 효율적이라 인식되고 있다. 또한 2011년 호주 연방의회가 제정한 민사분쟁해결법(Civil Dispute Resolution Act 2011)에 따르면, 불법적 차별 관련 분쟁을 포함한 어떠한 민사소송도 연방법원과 연방순회법원에서 법적 절차를 밟기 전, 분쟁을 해결하기 위해 ‘일정한 단계’를 거쳐야 한다. 여기서 ‘일정한 단계’에는 ADR제도도 포함되며, 따라서 ADR제도의 활용이 권장된다.

하지만, 위원회 조정제도의 유용성에도 불구하고, 이 제도가 차별금지법 혹은 그에 상응하는 국제인권규약이 추구하는 사회개혁에 기여하기보다는 이를 오히려 방해한다는 비판적인 입장도 존재한다. 이러한 비판은 조정인의 ‘중립성’과 ‘비공개성’을 원칙으로 하는 ADR제도가 사회개혁에 기여하기에는 한계가 있다는 인식을 반영한다. 위원회 제도를 비판하는 사람들은 ‘중립적’인 조정인이 ‘비공개적’인 조정제도에 더해지면, 민원으로 제기된 불법적 차별 이슈가 사회적 맥락으로 인식되지 않는다고 주장한다. 즉, 사회전반의 구조적인 차별이 ‘단순한 오해’ 혹은 ‘일회성’ 사건으로 축소된다는 것이다. 또한 이들은 조정을 통해

6) Stallworth, L., L. Rute and T. McPherson, 2001, “Discrimination in the Workplace: How Mediation Can Help,” *Dispute Resolution Journal*, vol. 56, no. 1, p. 35., Gadlin, H., 2009, “Addressing the Thornier Complexities of Racial Discrimination Complaints in the Workplace,” *Dispute Resolution Magazine*, vol. 15, p. 25.

나온 해결방안들이 지극히 개별적이며, 따라서 자주 언급되는 정부 혹은 기업 등의 피민원인들에게 민원에서 제기된 불법적 차별 이슈의 원인을 궁극적으로 해결하려는 동기 혹은 필요성을 부여해 주지 못한다고 주장한다.<sup>7)</sup> 더 나아가 ‘중립적’인 조정인은 당사자 간 존재할 수 있는 힘의 불균형 상태를 해결할 수 없고, 그로 인해 파생될 수 있는 불평등한 해결방안은 결국 차별금지법이 추구하는 사회변화 및 개혁을 오히려 방해한다는 것이다.<sup>8)</sup>

또한 이들은 ‘비공개성’을 토대로 하는 조정제도는 민원해결 시, 결과가 공표되지 않기 때문에 사례가 축적되지 않는 것에 대해 우려를 표하기도 한다. 사례가 축적되지 않으면 조정제도가 사회변화 및 개혁에 기여할 수 있는 바가 적다는 것이다. 물론 비공개성 조정제도에는 한계가 있을 수 있지만, ‘개인’과 ‘시스템’이 결국 서로 연결돼 있다는 것을 생각한다면, 조정제도가 사회변화를 방해하기보다는 오히려 지원, 촉진할 가능성이 더 크다는 것을 알 수 있다. 우선 위원회 조정절차는 ‘비공개’로 진행하지만 민원 해결방안의 내용과 결과에 관한 정보를 일반에게 공개하는 것을 원칙적으로 막지는 않는다. 인권위법에 명시된 교육과 보고 의무에 따라 위원회는 분쟁해결 사례들을 익명 혹은 비식별화 형태로 법적 사안별, 영역별로 나누어 일반 대중에게 공개한다.<sup>9)</sup> 또한 조정과정은 비공개로 유지되지만, 조정결과가 절대 외부에 제공될 수 없는 것은 아니며 결과의 공개여부는 당사자들 스스로 결정한다. 경우에 따라서는 조정과정을 통해 얻은 결과를 일반 대중에게 공개하는 것을 합의 계약 체결 조건으로 삼는 당사자들도 있다. 예를 들면, 분쟁해결 결과로 기업이 고객들을 위한 기업 지침이나 절차를 도입하는 것일 경우, 긍정적인 기업 이미지를 실어줄 수 있기에 당사자들, 특히 피민원인은 조정결과를 대중에게 공개하는 것을 선호한다.

7) Thornton, M., 1990, *The Liberal Promise: Anti-Discrimination Legislation in Australia* (Oxford University Press), Thornton, M., 1995, *Revising Race in Racial Discrimination Act 1975: A Review* (Commonwealth of Australia), p. 81.

8) Thornton, M.(1990).

9) 위원회 웹사이트(<http://www.humanrights.gov.au>)에서 민원 창을 눌러 조정기록(Conciliation Register) 창으로 가면 위원회의 조정과정을 통해 해결된 분쟁해결 사례들을 볼 수 있다.

### Ⅲ. 호주인권위원회 조정인의 역할

위원회의 조정제도가 사회변화를 달성하는 데 있어서 어느 정도의 한계가 있는 것은 사실이다. 하지만 조정제도를 통해 사회제도 및 인식을 변화시킬 수도 있다. 개별 민원에서 유래된 해결방안이 당사자뿐 아닌 일반 대중에도 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 가지고 있기 때문이다.<sup>10)</sup>

또한 위원회의 조정인은 불법적 차별 관련 민원을 조정할 때 실제로 ‘중립적’이거나 ‘수동적’이지 않으며, 이들이 중립적이거나 수동적이지 않은 것은 법적으로도 합법에 해당한다. 당사자들의 위치나 당사자 간 힘의 불균형 등을 인지하고 그에 알맞은 유연한 조정절차를 도입한다. 또한 논쟁이나 관련 법률에 대해 당사자들에게 조언하며, 바람직한 해결방안에 관해서도 당사자들에게 조언할 수 있다.<sup>11)</sup>

#### 1. 조정인의 정보제공 역할

조정인은 논쟁, 조정과정, 해결방안 등에 대해 전문가여야 하며, 당사자 간 해결방안 모색 시, 논쟁이 시사하는 사회적 함의에 주목하여 적절한 해결방안을 촉진한다. 이러한 맥락에서 볼 때, 조정인이 당사자들에게 해당 조정사건과 관련된 차별금지법이 자신들의 분쟁에 어떠한 잠재적 관련성을 가지고 있는지 인식시켜주고, 관련 법에 명시된 권리와 책임이 무엇인지에 대한 정보를 제공하는 것은 타당한 것으로 간주된다. 더 나아가, 관련 판례에 대한 정보 및 사법기관이 당사자들의 분쟁을 어떻게 판결할 수 있는지에 관한 정보를 당사자들에게 제공함으로써 조정인은 당사자들에게 법규범을 심어주는 역할을 한다. 또한 관련 법에 명시되어 있는 가치를 되새기고, 동시에 관련 법의 목적을 당사자들이 자발적으로 따르도록 장려하는 역할을 한다.

10) Raymond, T., 19 February 2015, “Perspectives on the Racial Discrimination Act: Papers from the 40 years of the Racial Discrimination Act 1975,” Australian Human Rights Commission Conference, Sydney.

11) Raymond, T.(2015).

고려해 볼 수 있는 해결방안들에 관한 정보를 당사자들에게 제공하는 것은 조정인의 역할 중 하나이다. 이를테면, 비슷한 민원의 해결사례 혹은 비슷한 내용의 소송 판결문 등을 제공하는 것이다. 이러한 정보제공은 당사자들의 시야를 넓혀주고, 지극히 개인적인 해결방안을 넘어 당사자들이 관련 집단과 사회 다수에게 영향력을 미칠 수 있는 해결방안을 고려할 수 있도록 돕는다.<sup>12)</sup>

## 2. 조정인의 이해관계 기반 접근

조정에서 위원회의 조정인은 다소 적대적일 수 있는 권리 기반 접근(Rights-Based Approach)을 사용하기보다는 이해 기반 접근(Interest-Based Approach)을 사용한다. 즉, 조정 시 당사자들의 ‘권리’와 ‘요구’에 초점을 두기보다는 당사자들의 ‘이해관계’와 ‘욕구’에 초점을 두며, 당사자들이 상대방의 시각과 입장을 이해하게끔 돕는다. 이를 통해 당사자들은 자신의 이해관계를 드러내고, 대화를 나누며, 서로가 처한 위치를 돌아보고 상대방을 이해할 수 있는 기회를 갖는다. 이를 통해 자주적으로 문제해결에 나선다. 이러한 이해 기반 접근의 조정제도는 당사자들이 자신들의 공통된 관심 영역을 식별할 수 있게 해주며, 이를 통해 개인적 해결방안을 넘어 더욱 큰 가치를 창출하여 사회적 변화에 기여할 수 있는 해결방안을 모색하게 한다. 예를 들어 분쟁해결에서 민원인이 자신의 관심사는 ‘개인 손실에 대한 피해보상을 받고 앞으로 같은 일이 다른 사람에게 안 일어나는 것’이라고 가정해보자. 그리고 피민원인의 관심사는 “앞으로 민원을 방지하고 공정한 고용주로 인식되고 싶다”라고 해보자. 이런 경우, 조정인은 이해 기반 접근을 통해 당사자들이 해결방안을 모색하는 데 있어서 다음과 같은 방안을 활용할 수 있다. 피민원인(고용주) 대상으로 차별금지법 관련 연수 및 세미나를 실시하거나 차별금지법과 관련된 기업 지침이나 정책을 도입하는 것들이 이러한 방안에 해당한다. 이러한 해결방안은 당사자 간의 공통된 관심사를 다룸과 동시에 민원인과 비슷한 상황에 처한 다른 피고용인들에게도 유익한 효과를 가져올 수 있다.<sup>13)</sup>

12) Raymond, T. and J. Ball, 2000, *Alternative Dispute Resolution in the context of Anti-Discrimination and Human Rights Law: Some Comparisons and Considerations* (Human Rights and Equal Opportunity Commission).

13) Raymond, T.(2015).

#### IV. 조정제도가 기여하는 사회변화 및 개혁

대다수의 민원인은 개인이지만, 많은 민원인이 조직적인 차별 관련 이슈를 제기한다. 이러한 민원이 조정과정을 거치면, 민원 당사자가 속해 있는 관련 집단과 사회에 긍정적 영향을 미치는 해결방안을 촉구할 수 있다. 또한 민원인이 제기하는 차별행위가 비록 개별 행위더라도 그를 통해 얻는 해결방안은 민원인 당사자뿐만 아니라 다른 사람에게도 유용할 수 있다. 한 예로 휠체어를 사용하는 민원인이 계단으로만 접근 가능한 건물 안에 위치한 서비스 업체에 간접차별로 민원을 신청했다고 가정해보자. 피민원인 서비스 업체는 조정회의 전 준비과정에서 건물주와 상의하여 건물에 경사로를 지정된 기간 안에 건축하겠다는 확답을 받고 조정회의 중 민원인에게 건물주와의 상의내용을 제공함으로써 문제를 해결한다. 이렇게 경사로를 설치함으로써 민원인 개인뿐 아니라 건물 안 여러 서비스 업체들을 이용하고자 하는 휠체어 사용자가 건물에 접근할 수 있게 된다. 더 나아가 거동이 불편하거나 유모차를 가지고 건물 안 서비스 업체들을 이용하고자 하는 이들에게 좀 더 편리한 접근 방식을 제공하는 결과를 가져온다. 따라서 조정제도는 법원과는 다르게 오히려 사회 다수에게 영향을 미칠 수 있는 해결방안을 직접적으로 촉진할 수 있다. 이러한 시각에서 볼 때, 조정제도는 시간이 오래 걸리고 비용이 많이 드는 법원의 재판 절차 없이도 사회적 약자의 문제를 해결하고 실질적인 변화를 구현할 수 있는 효율적인 수단이다. 위원회의 조정제도는 개인의 태도를 변화시키고, 관련 법을 교육해 당사자들이 법 목적에 맞는 자발적 행위를 하도록 장려하는 제도이다.

위원회가 2007년부터 2008년까지 처리한 불법적 차별 관련 민원 사건의 피민원인 238개 단체들을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 절반 이상(54%)의 피민원인 단체가 조정과정을 통해 차별금지법 및 관련 법에 따른 자신들의 책임에 대해 이해하게 되었다고 답했다. 피민원인 단체가 민원에 대한 대응책으로 실시한 방법으로는 ‘반(反)차별 혹은 평등고용기회 정책을 도입하거나 기존 정책을 개선하는 것’이 39%, ‘반차별 혹은 평등고용기회 관련 연수 및 세미나를 개최하는 것’이 47%였다. 이들 47%의 단체는 민원으로 인해 자신들의 내부 관행 혹은 외부 서비스 제공 영역에서 차별을 방지하고 기회의 평등을 보장

하는 긍정적인 조치로 간주할 만한 다른 변화들도 만들었다고 응답했다. 더 나아가 7%의 단체는 민원으로 인해 접근의 평등(Equality of Access)을 보장하고자 소재지를 바꾸거나 시설을 고쳤다고 답했다.<sup>14)</sup>

## V. 호주인권위원회 분쟁해결 사례와 의미

아래에서는 위원회의 조정제도를 통해 해결된 민원 사례를 소개하고 나아가 이것이 호주 내 차별 관련 분쟁해결에 시사하는 바를 알아보려 한다. 사례는 노던 테리토리(Northern Territory) 주 태머리(Thamarrurr) 원주민 지역사회 내 교육 영역에서의 인종차별·장애차별 관련 민원이다.

### 1. 사례 개요

노던 테리토리 주에 있는 와디여(Wadeye) 지역에는 태머리 원주민 지역사회가 있으며 그 지역사회의 지도자가 노던 테리토리 주정부와 연방정부를 상대로 민원을 접수하였다. 원주민 지도자는 교육 영역에서 인종 및 장애에 대한 차별이 존재한다고 주장하며, 와디여 지역 학교를 이전에 다녔거나 현재 다니고 있는 태머리 원주민 지역사회 사람들을 대표하여 민원을 접수했다.

와디여 지역사회의 학교는 가톨릭 교육재단에서 관리하는 선교학교였으며 민원인은 그 학교의 공동 교장이었다. 민원인에 따르면 노던 테리토리 주정부는 1979년 자체 주정부 출범 시, 선교학교에도 공립학교와 동일한 교육지원금을 지원할 것이라고 했음에도 불구하고 지난 30년간 공립학교 지원금에 비해 적은 지원금을 선교학교에 조달했다. 민원인은 이러한 지원금 차이가 해당 선교학교를 과거에 다녔거나 현재 다니고 있는 태머리 원주민 학생들에 대한 일종의 인종차별이며, 학생들은 동등한 교육을 제공받지 못했다고 주장했다. 피민원인인 주·연방정부는 민원인의 주장에는 동의하지 않았지만, 위원회 조정회의에 참석하기로 하였다. 위원회는 3일간 노던 테리토리 주의 수도인 다윈(Darwin)에

14) Raymond, T.(2015).

서 조정을 진행하였다. 당사자들은 조정을 통해 우선 자문 실무 그룹을 만들기로 합의하였다. 최종적으로는 당사자들 간 합의 계약이 체결되었으며 그 내용은 연방교육부 장관이 와디여 지역사회에 향후 3년에 걸쳐 770만 달러의 지원금을 보장한다는 것이었다. 지원금은 첫째, 학교에 네 개의 교실을 새로 건설하고, 둘째, 지역참여를 통해 학교출석률을 정규화하는 프로그램을 운영하고, 셋째, 장애 학생을 지원하며, 마지막으로, 지역사회 성인들에게 문해교육 및 직업훈련을 제공하는 데 쓰이도록 명시하였다.<sup>15)</sup>

## 2. 의미와 시사점

### (1) 사전 토론(Pre-Conciliation Discussion)의 유용성

본격적인 조정회의 이전에 조정인은 민원인 및 피민원인과 각각 민원에 관해 토론을 진행했다. 본 토론에서 조정인은 조정과정에서 당사자가 지켜야 할 기본원칙을 설명해 주고, 조정인의 역할과 한계 또한 주지시켰다. 역사적으로 호주 원주민과 정부 사이에는 과거 원주민에 대한 정부의 인종차별적 정책들로 인해 심한 불신의 벽이 남아 있다. 조정인은 이를 잘 인지하고 불신의 벽이 자칫 조정과정에 끼칠 수 있는 편견 및 악영향을 감소시키고자 참여자들에게 조정회의의 목적이 옳고 그름 혹은 승패 여부에 초점을 둔 것이 아닌, 문제해결에 초점을 둔 것임을 상기시켰다. 또한 조정인은 본 토론을 통해 참여자가 ‘조정과정에 임하는 것’에 대해 가질 수 있는 걱정을 들어주고 이러한 걱정을 완화시킬 수 있는 방법을 같이 강구하였다. 주목할 만한 사항은 참여자들 모두가 조정이 형식에 구애받지 않아야 한다는 데 동의하고 이를 위해 참여자 모두가 조정회의에서 평상복을 착용하고 법률용어의 사용을 최소화하기로 이 사전 토론에서 협의를 이뤘다는 데 있다. 이는 조정 당일, 티셔츠와 청바지 복장으로 참여한 양측 참여자들이 좀 더 편안한 분위기로 본 회의에 임하는 계기가 되었다. 나아가 사전 토론을 통해 참여자들과 여러 해결방안들을 검토하고, 방안들

15) 호주인권위원회 Social Justice Report 2012 <https://www.humanrights.gov.au/our-work/aboriginal-and-torres-strait-islander-social-justice/publications/social-justice-report-11> (검색일: 2015. 10. 30.), p. 80.

의 우선순위를 검토하여 타협점을 만들어 보았다. 이는 당사자들이 조정에서 효율적으로 합의하는 데 밑거름이 되었다.

## (2) 새로운 해결방안의 창출

당사자들이 서로 드러내고 대화를 나누게 하는 촉진형 조정방법을 도입함으로써 조정은 당사자들이 상대방의 시각과 입장을 이해하도록 돕고 상호 간의 신뢰를 쌓는 데 기여하였다. 또한 이를 통해 민원에서 제기된 이슈만이 아닌 참석자들이 생각지 못했던 해당 지역사회에 긍정적 의미를 부여할 수 있는 해결방안까지 제시 및 논의해 봄으로써 지역사회와 해당 정부 사이에 존재했던 불신을 해소할 수 있는 방안들을 참여자들이 고려하도록 촉진했다. 그리하여 조정절차를 통해 법원에서 내릴 수 있는 한정적 판결과는 다른 더욱 가치가 창출되는 해결방안을 도출하는 데 이바지하였다. 여기에는 법원의 소송보다 당사자들에게 분쟁해결방식에 보다 많은 자율권을 부여하는 ADR제도의 특성도 한 몫했다. 나아가 이 사례는 소송에서 초래되었을 사회경제적 비용과 더불어 당사자들 간 적대감, 신뢰도와 유대관계의 훼손을 막았다는 점에서도 의의가 있다.

## VI. 맺음말

위원회의 2013-2014년도 보고서에 따르면 조정과정을 거친 민원들 중 70%는 당사자들의 합의 하에 해결되었고, 민원이 접수되고 마무리되기까지 걸리는 평균처리기간은 3.4개월로 나타났다.<sup>16)</sup> 이는 다수의 민원인이 소송이 아닌 위원회 조정제도를 통해 시간 및 비용 면에서 효율적으로 민원을 해결한 것으로 평가된다. 물론 ‘중립성’과 ‘비공개성’을 대원칙으로 하는 ADR제도가 사회개혁을 가져오는 데에는 한계가 있다는 비판도 있지만 ADR제도의 다양한 문제해결 방식, ADR로 해결되는 여러 사례를 통해 ADR이 사회에 다양한 변화를 가져올 가능성이 있다는 것 또한 사실이다. 앞서 서술한 위원회 현황과 분쟁해결 사례는

16) 2013-2014년도 호주인권위원회 보고서 [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc\\_annual\\_report\\_2013-14v2.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc_annual_report_2013-14v2.pdf)(검색일: 2015. 11. 1.), p. 132.

조정제도가 조정인의 전문적 지식과 경험을 바탕으로, 개인적 차원뿐 아니라 사회적 차원의 인권과 평등 문제에 이바지할 수 있다는 가능성을 보여준다. 🌈