

2004년도 국가인권위원회
인권교육 연구용역보고서

기업 대상 차별예방 교재 개발을 위한 연구

연구책임자: 양 민 석

이화여자대학교 한국여성연구원

기업 대상 차별예방 교재 개발을 위한 연구

2004년도 인권교육 연구용역보고서를 제출합니다.

2004. 11

연구기관: 이화여자대학교 한국여성연구원

연구자 양민석 (이화여대 한국여성연구원 연구교수)

송태수 (한국노동교육원 교수)

연구보조원 이해리(이화여대 여성학과 석사수료)

조상희(한국노동교육원 연구보조원)

목 차

보고서 요약	4
제 1장 서 론	1
I. 연구의 목적 및 필요성	1
II. 연구의 범주	3
III. 연구의 대상 및 방법	4
제 2장 기업 및 교육훈련기관 실태 및 요구	5
I. 기업 고용차별의 실태와 차별예방교육 설문	5
1. 설문조사에 대한 개괄	5
2. 설문조사 분석결과	8
3. 요약 및 시사점	37
II. 기업 및 교육훈련기관 차별예방교육의 실태 및 요구에 관한 심층면접조사	40
1. 조사방법	40
2. 분석결과	43
제 3장 외국의 차별금지 관련 법률 및 기관	72
I. 미국	73
1. 고용차별 금지 법률	73
2. 고용차별의 범위	81
3. 차별관련 기관(고용차별의 구제)	83
II. 호주	86
1. 차별 금지 법률	86
2. 고용차별의 범위	89
3. 차별 관련 기관(고용차별의 구제)	90
III. 뉴질랜드	91
1. 고용차별 금지법	91
2. 고용차별의 범위	92

3. 차별 관련 기관(고용차별의 구제)	94
IV. 캐나다	95
1. 고용차별 금지법	95
2. 고용차별의 범위	95
3. 차별 관련 기관(고용차별의 구제)	98
제 4장 외국의 차별예방교육 프로그램 및 매뉴얼	100
I. 호주 뉴사우스웨일즈 차별금지위원회 교육훈련 세션	100
1. 고용주와 고용평등기회서비스 제공자를 위한 훈련프로그램	100
2. 대상에 따른 훈련 프로그램 내용 구분	103
3. 채용과정에 있어서 차별금지 (체크 목록)	105
II. 미국 고용평등 교육 매뉴얼 및 기술지원	106
1. 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 고용평등교육 매뉴얼	106
2. 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 기술지원	107
III. 뉴질랜드 인권위원회 '교육과 훈련' 주요 내용	111
IV. 캐나다 인권위원회의 고용평등 교육 매뉴얼	115
제 5장 기업대상 차별예방 교재 구성	125
I. 교육 자료의 기본방향	125
II. 교육 자료의 내용구성 자료	125
1. 차별 개념의 정의 및 확대	126
2. 차별에 대한 법률적 규정	131
3. 고용차별의 유형 및 차별금지 현황	132
4. 국내·외 기업의 차별 예방 우수 사례	167
5. 차별 관련 기관 및 단체 소개	202
6. 권장도서 및 영상물	223
III. 교육자료 개발과정에 대한 제안	245
참고문헌	247
부록 기업고용차별의 실태와 차별예방 교육 설문지	

보고서 요약

1. 연구의 목적 및 필요성

본 연구는 기업에서 일어나는 고용상의 차별문제를 예방하기 위한 교육에 활용할 교재의 개발을 위한 기초 연구를 목적으로 한다. 그것을 위해서 본 연구는 우선, 고용차별과 관련된 다양한 항목들에 대한 문헌 연구와 함께, 기업 및 교육훈련기관들에서 차별예방을 위한 교육이 현재 어떻게, 어떤 내용으로 실시되고 있는지를 중심으로 한 교육실태조사와, 효과적인 차별예방을 위해서 지향되고 실행되어야 할 교육의 방향과 방법, 교육실시 및 참석의사, 시행 및 지원방안 등에 대한 의견조사와 요구 조사를 과제로 삼는다. 더불어 미국이나 호주 등 외국의 고용차별 관련 기관과 법 그리고 교육프로그램의 선진사례에 대한 문헌조사를 실시한다. 이를 바탕으로 고용차별을 예방하고 고용평등에 대한 인식과 행동을 도모할 수 있는, 기업 대상의 차별예방교육을 위한 교재의 내용을 구성하고자 한다.

2. 연구의 대상 및 방법

본 연구는 연구목적과 내용에 따라 문헌연구 및 심층면접, 설문조사로 이루어진다. 기업 내의 고용차별과 관련한 문헌의 연구결과를 검토하여 교재개발의 기초 자료를 제공하며, 고용차별금지와 차별예방교육에 관한 외국의 선진사례를 문헌분석 한다. 이러한 고찰은 미국, 호주, 뉴질랜드, 캐나다의 차별금지 법령 및 기관, 그리고 고용차별예방 교육 프로그램의 사례를 중심으로 이루어진다.

기업의 고용차별 현황과 차별예방교육 실태 및 요구에 관한 조사는 일반 설문조사와 심층면접의 방법을 병행했다. 설문조사는 고용차별의 현황과 실태, 고용차별에 대한 인식과 경험, 태도, 집단별 특성에 대한 조사 그리고 차별예방교육에 대한 요구를 중심으로 하여 기업체 임직원

을 대상으로 100명을 선정, 진행했다. 심층면접은 기업체 인사 또는 교육 담당자, 교육훈련기관 교육 담당자 등을 대상으로 30명을 선정, 실시하였으며, 기업의 고용차별금지 관련지침, 관행, 다양한 사례수집, 고용차별 문제 해결을 위한 대안 등에 관한 내용을 중점적으로 다루었다.

3. 기업 고용차별의 실태와 차별예방교육 설문조사 결과

본 설문은 표본 크기가 작고 대기업에 제한되는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 차별의 내용에 따른 심각성 면에서나 감수성 등에서 일관적인 경향성을 보여주고 있어, 이로부터 교재개발과 관련하여 몇 가지 중요한 시사점·함의를 도출할 수 있다:

우선 차별내용과 관련하여, 광고, 모집, 채용 등의 입직구에서부터 승진, 배치, 교육, 훈련, 임금, 정년, 퇴직에 이르기까지의 과정 중에서 응답자들이 차별 감수성을 가장 심하게 보이는 차별내용 항목은 학벌로 나타났다. 학벌차별은 계약종료를 제외한 거의 전 고용과정에 걸쳐 차별요인으로 나타나고 있어 이에 대한 심각성을 짐작할 수 있다.

특히 입사지원서 항목에 대한 설문과 관련하여서는, 학력사항이나 주민등록번호(성·연령 확인)보다도 출신지역 기록란을 가장 많은 응답자가 삭제해야 할 항목으로 지적하고 있어, 입사과정에서 출신지역이 주요한 차별요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 설문조사에 따르면 직접적인 차별대상군(群)과 그러하지 않은 대상군 사이 차별감수성은 현격하게 다르게 나타난다. 예를 들어 여성은 성별차별에 대한 감수성이 남성에 비해서 3.5배 이상 높은 사실이나, 50대 이상자가 젊은 층에 비해서 연령차별에 대한 감수성이 훨씬 높은 점, 그리고 고졸 이하자나 전문대졸자들이 대졸이상자에 비해 학벌차별의 심각성을 더 크게 느끼는 점¹⁾ 등을 들 수 있다.

셋째, 직접적인 차별대상군은 그러하지 않은 대상군에 비해 고용차별과 관련한 시정 가능성의 예측에서 사업주 개인의 결단이나 마인드 등의 사적요인에 의해서라기보다 법·제도적 보장 등을 통한 보다 더 분명하고

1) 학벌차별은 학력차별과 명확히 구분되어지지 않는 점도 있음을 인정해야 한다. 설문 문항작성 시에는 학력차별과 구분하여 제시하였음에도 불구하고, 문항에 따라 약간의 바이어스가 있음을 인정할 수밖에 없다.

공적인 차별시정책이 효력을 나타낼 것이라고 응답하고 있다. 다음으로 차별이 회사 내에서 거의 관행화되어 있는 문제의 극복이 과제로 지적되고 있다.

위로부터 우리는 교재·매뉴얼 작성과 관련하여 다음과 같은 함의를 도출할 수 있다:

첫째, 고용차별은 입직과정, 재직 중 인사 및 처우, 그리고 퇴직의 과정 전반적으로 발생하고 있음에도 불구하고, 그 극복의 방법이 구체적으로 제시되고 있지 않다는 점이다. 직접 차별대상 집단의 응답에서 나타나듯이 법·제도적인 시정책이 마련될 필요성을 느낄 정도로 차별이 심각하게 관행화되어 있음에도 불구하고, 현재의 고용관행이 너무 일반화되어 있어 '문제'로 부각되지 않는 상황이라는 사실이다. 따라서 이러한 고용관행을 '문제'로 인지시킬 수 있는 감수성 강화에 초점이 맞추어져야 한다는 점이다.

둘째, 입직과정에서는 분명히 드러나지 않는 차별의 내용으로 지역차별의 문제, 성차별의 문제가 심각한 상황이고, 재직 중에는 학벌차별이 심각한 차별의 내용으로 작용하며, 연령이 높을수록 퇴직과정에서의 불공정성에 대한 감수성이 높은 것으로 나타난다. 이러한 차별사례가 좀더 구체적으로 정형화 되어 교재작업에 반영되어야 할 것이다.

셋째, 고용차별 예방교육에서 중요하게 다루어야 할 항목과 관련해서는 첫째, 차별의 개념 등 기초적 이해, 둘째, 고용차별예방이 갖는 사회적 의미와 그 이행을 통해 얻는 기업의 이익, 셋째, 기업 내 주요 차별사례와 처리결과, 넷째, 차별문제를 다루는 기관 및 단체 안내, 그리고 마지막으로 외국의 사례에 대한 소개 순으로 나타나고 있다.

끝으로, 직접 차별대상 집단에 속하는가 아닌가에 따라 차별감수성의 격차가 심대하다는 사실로부터 우리는 차별예방교육의 중요성을 다시 한번 확인하게 된다.

4. 기업 및 교육훈련기관 차별예방교육의 실태 및 요구에 관한 심층면접조사 결과

본 연구의 심층면접은 기업의 고용차별현황 및 차별예방교육의 실태

와 요구조사를 중심으로 이루어졌다. 기업에서의 고용차별은 성별, 장애, 연령, 학벌, 출신지역의 차별을 중심으로 조사되었다. 고용차별 예방교육과 관련해서는 고용차별예방교육의 실시여부, 필요성, 대상 그리고 고용차별예방교육의 프로그램이나 교재가 개발될 경우 그에 대한 내용적 요구 및 참여의사, 실행방법 등을 파악하였다.

성별차별은 공식적으로는 기업의 평등고용원칙 속에서 표면적인 차별해소의 양상들을 보였으나, 출산과 양육의 문제를 안고 있는 여성인력에 대한 신뢰가 부재했으며, 여성들의 능력을 가치절하 하는 편견의 불식은 남성들보다 더 우수한 능력의 증명을 통해서 가능하다는 의견이었다. 반면 기업들은 여성인력의 원활한 업무수행을 위해서 권고되고 있는 산전후 휴가 유급제도와 탁아제도 등에 대해서 필요한 조치로 받아들이기 보다는 국가의 사회적 책임을 기업의 부담으로 전가시키는 것으로 받아들이고 있다. 이에 대한 정부의 지원과 기업 이익에 부합되는 정책을 기업들이 요청하고 있다.

장애와 관련한 차별은 대개의 기업에서 현실적인 문제였으나 장애인력의 고용은 이윤을 추구하는 기업의 입장에서 수용하기 힘든 과제로 인식하고 있었으며, 업종에 따라서는 건설업의 경우 더욱 부정적이었으며, 금융보험업에서는 경우에 따라 기업 경영모토 또는 홍보의 차원에서 우호적인 반응을 보이기도 했다. 각 기업들은 장애인 의무고용에 대해서 고용분담금을 지불하는 방법으로 정책적 요구의 문제를 해소해가고 있었다.

연령차별은 정년 및 퇴직 과정에서 가장 심각하게 드러났는데, 사용자와 근로자가 모두 정년은 현실적으로 실효성이 없는 것으로, 그리고 연령이 높아지면 명예퇴직의 수순을 밟아야 하는 것으로 인식하고 있다. 정년폐지나 임금피크제는 기업에서 논의되고 있으나 기업의 현실적 조건 속에서 실행되기 부적절하다는 의견이었다.

학벌차별은 고용과정에서 기업들이 포기하기 힘든 부분으로 규정되었다. 모집 및 채용 그리고 승진의 과정에서 면접대상자들은 학벌차별은 없고 철저하게 인사고과를 중심으로 한 능력위주의 인사라는 점을 강조하였다. 그러나 기업마다 소수 핵심인재의 육성에 주력하면서 좋은 학벌의 인재가 인사고과도 우수하다는 평가를 하고 있었으며, 학벌에 대한 이러한 편견은 결국 인사고과와 승진과정에 영향을 미치고 있는 것으로

해석될 수 있다.

출신지역차별에 있어서는 각 기업들이 지방의 현장에 대해서는 오히려 그 지역 또는 지방대학 출신자를 선호한다는 입장으로 차별이 없음을 강조하고 있다. 그러나 이것은 해당지역 이외의 지원자들에게 불리할 수 있으며 지방대의 경우도 국립대를 우선 선택하고, 서울 본사의 관리직의 경우 서울 출신 또는 서울지역 대학 출신들이 월등히 많은 점들을 볼 때 또 다른 차별의 양상으로 파악될 수 있을 것이다.

이러한 고용차별의 현실 속에서도 고용차별예방교육 전반에 대하여 면접대상자들 다수가 '의도는 좋으나 현실적으로 실효성과 필요성이 크지 않은 것'으로 규정하였다.

현재 시행되고 있는 기업 내 고용차별예방교육은 성희롱예방교육에 불과했으며, 업무의 필요에 의해서 관련업무담당자가 고용관련법제에 대한 정보를 접하는 수준이었다.

고용차별예방교육의 대상은 팀장을 중심으로 한 중간관리자급 이상, 그리고 인사업무담당자나 결정권자가 적당할 것으로 의견 수렴되었다. 고용차별예방교육의 프로그램이나 메뉴얼 교재의 개발에 있어 면접대상자들은 '고려해보지 않았다'는 응답과 함께 특별한 의견을 제시하지 못했으나 대개의 경우 그와 같은 교육이 기업에 어떤 도움이 되는지, 이윤을 남길 수 있는지 제시되어야 하며 그것을 위해서는 기업에 어떤 이익을 주는지 검증할 수 있는 사례들이 제시되어야 한다고 하였다. 또한 내용 구성은 업종, 그리고 현장과 본사의 업무와 환경의 특성을 고려한 프로그램을 토대로 개발되어야 한다는 의견이었다. 고용관련법이나 고용규정과 관련된 사항이 교육 프로그램과 메뉴얼에 수록되어야 한다는 요구도 다수였다.

교육에 대한 참여와 교재의 활용의사를 묻는 질문에는 개별 기업의 필요성에 따라 다를 수 있다는 것이었는데, 고용정책의 강제성 강화, 사회적 여론과 차별의식 고양 등의 상황적 변수에 따라 기업에 대한 요구 수준이 높아지고 기업도 이 문제를 해결해야만 하는 과제로 인식할 밖에 없는 상황에서는 적극적일 수 있다는 의견이었다.

현 시점에서 바로 수용하고 적용하는 입장에 대해서는 소극적인 태도를 보인 다수의 면접대상자들도 장기적인 안목에서 객관적으로 볼 때 고용차별예방은 필요한 일이며, 대세라는 점을 수긍하기도 하였다. 이런

인식 속에서 고용차별예방교육의 실행에 대해서는 가능한 방법들을 소신 있게 제시하기도 하였는데 무엇보다도 기업의 경영이념이나 임원 이상의 직위에 있는 인사 결정권자들이 고용차별에 대한 문제의식을 갖고 생각을 변화시키는 것이 필요하다는 의견이었다. 의식이 확산될 수 있도록 인사담당자들이 함께 모여 정보를 공유해가는 대기업의 그룹교육을 활용할 수 있을 것이며, 또한 소위 리딩 기업, 주도 기업을 먼저 동기화시킬 수 있다면 상호경쟁과 견제를 유지하고 있는 타 기업들도 적극적인 관심을 갖고 교육을 추진해갈 것이란 의견도 개진되었다.

심층면접을 통해 얻을 수 있었던 분석정보들은 고용차별예방교육의 교재개발에 있어 다음과 같은 시사점을 주고 있다.

첫째, 고용차별예방교육은 기업에 만연되어 있는 차별불감증에 대해 인식할 수 있는 계기를 마련해줄 수 있어야 한다. 능력주의와 성과주의를 앞세우고 있는 기업은, 이윤의 추구가 명확한 목표이기 때문에 이에 위배되는 조건들은 기업으로서는 어쩔 수 없는 일로서 정당화되고 있다. 기업이 강조하고 있는 '능력만 있으면 어떤 조건의 지원자도 상관없다'는 능력주의와 성과주의의 그늘 속에서 다른 사람들보다 더 많은 노력을 배가해야만 경쟁력을 가질 수 있는 사람들은 상대적으로 불리한 위치를 감수하도록 요구되고 있기 때문이다.

둘째, 교재의 내용은 일반적이고 추상적인 수준보다는 실질적이고 구체적인 내용을 담보하여야 한다. 면접대상자들은 교육진행시간과 관련하여, 현재 부과된 업무를 처리할 시간도 부족한데 당장 필요하지도 않은 교육에 시간을 투자한다는 것은 불합리하다는 의견을 다수 피력하였다. 내용이 현장이나 실무 연관성을 갖고 구성된다면 지, 여유가 없는 업무와 병행할 수 있을 만큼 사례 수록과 설명처럼 구체적이고 명확하게 다가갈 수 있다면 더욱 수용가능하리라 생각한다.

셋째, 고용차별예방교육의 교재 또는 프로그램의 개발은 조사내용에서도 드러났듯이 업종과 직위, 업무, 현장의 성격 등을 고려하여 다양한 수준에서 계획되고 설계되어야 할 것이다. 면접대상자들이 소속된 기업들은 업종의 성격에 따라 차별의 영역과 문제의식이 달랐다. 예를 들어 건설업의 경우 장애인력과 업종이 맞지 않는다는 의견을 더 많이 보였으나 금융보험업이나 일부 공기업의 경우는 기업의 경영모토 또는 이미지

관리를 위하여 장애인력 고용에 오히려 적극적인 모습을 보여주었다. 또한 여성용품이나 생활용품의 제조업의 경우는 여성인력에 대한 복지에 더 많은 배려를 하기도 했다. 업종의 특성을 고려할 때 교육내용은 더욱 설득력을 가질 수 있을 것이다.

넷째, 고용차별에 대해 근로자 스스로가 의견을 개진하고 정책적 제안을 할 수 있는, 즉 차별예방과 해소과정에 직접 참여할 수 있는 계기를 만드는 교육 프로그램을 교재내용에 소개할 수 있어야 한다. 차별을 당하는 당사자들은 이제까지 기업에서 정해지는 인사결정을 그대로 수용해야 하는 피동적 존재로 규정되어 왔으며, 또한 정부의 고용차별예방정책에서도 시혜의 대상으로 머물러 왔다. 정책결정과 시행과정에 대한 근로자들의 참여는 차별예방교육의 방향성을 더욱 구체화시켜 줄 것이다.

5. 외국의 차별금지법률 및 관련기관 그리고 차별예방 교육 프로그램 및 매뉴얼

미국은 고용평등기회위원회(EEOC)를 중심으로 고용차별금지 및 예방을 위한 조치들이 실행되고 있다. 미국의 고용차별금지법률은 성차별 관련법으로 민권법 제7편, 남녀동일임금법, 적극적 차별시정조치 등을 들 수 있으며, 장애인차별 관련법은 장애인차별금지법, 재활법, 공무원 개혁법, 그리고 연령차별 관련법은 연령차별금지법으로 정리될 수 있다. 본 연구는 미국의 다양한 고용평등교육 프로그램 중에서 미국 EEOC의 고용평등교육 매뉴얼과 기술지원 세미나를 요약 소개한다.

호주의 경우, 차별금지법률로 먼저 성차별금지법, 인권 및 기회평등 위원회법, 적극적 차별시정조치법, 뉴사우스 웨일즈주 차별금지법 그리고 장애인차별금지법을 들 수 있으며, 고용차별과 관련된 구제 및 시정 업무를 담당하는 기관은 인권 및 기회평등위원회이다. 호주의 고용차별예방교육 프로그램으로는 뉴사우스웨일즈 주의 교육훈련 세션을 소개한다. 특히 고용주와 고용평등기회(EEO) 서비스 제공자를 위한 훈련 프로그램을 현장훈련과정과 세션들의 유형과 내용, 훈련방법, 대상에 따른 훈련프로그램의 지침들 그리고 채용과정에서 고용차별금지를 확인할 수 있는

체크 리스트를 정리한다.

뉴질랜드 인권위원회의 진정조사국은 진정을 접수하거나 직권에 의하여 고용차별행위를 조사하며, 당사자가 화해할 수 있도록 조정인으로서 역할을 수행한다. 뉴질랜드의 고용차별금지법으로는 고용형평법(1990년 평등임금법을 개정), 뉴질랜드 권리장전법, 고용계약법, 인권법(1993년 인권위원회법과 인종관계법을 통합 개정) 등을 들 수 있다. 뉴질랜드 국가인권위원회에서 진행하는 교육과 훈련의 주요한 내용으로는 인권교육 프로그램과 중소기업교육 프로젝트의 시행내용들이 수록된다.

캐나다의 고용차별금지법은 1977 캐나다 인권법과 고용형평법이 있다. 캐나다 인권위원회는 이러한 법 조항에 준거하여 고용차별에 대한 진정이 제기된 경우, 조사관에 의한 조사를 통하여 심의가 필요한 경우 인권 심판소에 회부하고, 진정이 조사관에 의해 해결되지 않거나 각하되는 경우 또는 인권위원회에 관할이 없이 관계당국에 회부되는 경우에 조정관을 임명하여 화해를 도모한다. 캐나다 인권위원회의 고용평등교육 매뉴얼 중에서 본 연구에서는 “모든 사람을 위한 곳: 통합적인 직장을 만들기 위한 안내서”를 정리 소개한다.

외국의 고용차별금지법률과 관할 기관 그리고 교육 프로그램 및 매뉴얼은, 본 연구의 기초조사를 기반으로 기획되어질 고용차별예방교육의 교재개발의 내용설정에 방향성을 제공해주며, 응용될 수 있다.

6. 기업 대상 차별예방 교재구성을 위한 자료

본 장에서는 기업 및 관계 교육훈련기관에 대한 실태 및 요구조사와 외국의 선진사례에 대한 문헌조사를 바탕으로 기업을 대상으로 한 차별예방 교재의 내용을 실질적이고 효율적으로 구성하기 위한 방향설정과 기초자료를 정리한다. 내용적 축점이 맞춰지는 항목은 차별 개념의 정의 및 확대, 차별에 대한 법률적 규정, 고용차별의 유형 및 차별금지현황, 국내·외 기업의 차별예방 우수실천사례, 차별관련 기관 및 단체 소개 그리고 권장 도서 및 영상물 등이다.

‘차별개념’은 직접차별과 간접차별 그리고 폭력으로 나뉘어 지며, 현상에 대한 설명과 함께 차별예방을 위한 개념적 확장으로서 차별의 참여

적 정의를 중요하게 다루었다. 차별 문제에 대한 정의 개념 중 하나인 참여적 정의는 평등의 원리를 시행하는 맥락에서 당사자들이 배제되지 않고 자신의 삶에 영향을 미치는 결정과정에 참여할 수 있는 평등한 기회를 상호 간에 허용하는 것을 말한다.

‘차별에 대한 법률적 규정’에서는 헌법과 근로기준법, 국가인권위원회법 등 차별금지에 대한 일반적인 법률규정을 다루었다. ‘고용차별의 유형 및 차별금지 현황’은 성별차별, 장애차별, 연령차별, 학벌차별 그리고 출신지역의 차별을 중심으로 개별 차별영역에 대한 차별판단의 근거 및 개념에 대한 설명과 함께 고용 상의 차별유형과 실태를 분석하고, 고용차별금지의 현황이 어떠한지 그리고 그러한 차별금지조치들의 준거가 될 수 있는 법적 근거는 무엇인지 정리했다. 성별과 장애차별의 경우 모집 및 채용의 입직구에서부터 정년 및 퇴직까지의 고용 전 과정에서의 차별이 문제되는 지점을 살펴볼 수 있으며, 연령차별과 관련해서는 모집 및 채용, 배치 및 승진 그리고 정년 및 퇴직의 과정에서 고용차별의 유형 및 실태가 두드러진다. 학벌과 출신지역의 차별은 설문조사결과에서 보았듯이 차별 감수성이 높은 영역이나 직접적인 고용 상의 차별이 감춰져 있는 부분으로 모집 및 채용과 관련된 실태파악이 중요하게 다루어졌다.

그 외에 국내외에서 고용차별 예방 및 금지에 대한 우수사례에 대한 소개와, 국내에서 고용차별과 관련된 업무, 특히 진정처리 및 구제 또는 상담을 맡고 있는 기관 및 단체에 대한 설명과 정리가 이루어졌다. 마지막 장에서는 읽어볼만한 책들과 차별예방교육에 도움이 될 수 있는 권장 도서 및 영상물을 소개한다. 이 자료들은 고용차별예방교육의 교재내용과 교육참가자들에게 참고가 될 수 있을 것이다.

제 1장 서론

I. 연구의 목적 및 필요성

최근 한국에서도 고용차별금지와 고용평등에 대한 관심과 사회적 요구가 점차 증진되고 있다. 고용차별예방과 금지에 대한 정책적 고려는 그간에 근로기준법을 비롯하여 고용정책기본법, 남녀고용평등법, 장애인고용촉진법, 고령자고용촉진법 그리고 직업안정법과 인권위법 등 법률적 보장제도가 마련되면서 고용차별의 전반적인 영역으로 확대되고 있다.

그러나 사회적 관심에 따른 정책의 입안과 법률의 제정은 고용차별의 현실적 상황에 대한 인식을 구체화시키기는 했으나 작업 현장 내에서의 고용차별문제를 직접적으로 해결해내는 데는 아직도 미흡한 형편이다. 무엇보다도 고용차별 관련 법과 정책들의 적용노력과 현실적인 강제력이 부족하기 때문이다. 또한 고용차별의 예방과 근절은 고용차별을 억압적으로 규제하고자 하는 사회적인 제도와 규제의 마련으로는 충분한 효과를 기대할 수 없다. 오히려 기업 내 고용과 관련한 권한과 결정권의 소유자들이 고용차별금지와 예방에 대한 자발적인 의지를 갖고 적극적으로 실천할 수 있도록 기업의 입장과 요구가 반영된 제도적 보장이 필요하다. 그것을 위해서는 고용차별에 대한 정확한 규정과 인식, 고용차별 현황에 대한 분석, 그리고 실질적인 요구에 대한 파악이 선행되어야 할 것이다.

고용차별은 고용영역(노동시장 진입에서 근로관계의 종료까지)과 고용관련영역(직업소개, 직업훈련, 근로자 단체에의 가입과 활동 등)에서 사회적으로 용납될 수 없는 일정한 사유에 근거하여 특정한 사람이나 그룹을 불리하게 대우하거나 그러한 결과를 초래하는 제도나 관행 또는 행위를 의미하는 것으로 이해할 수 있다(조용만, 2003:9). 즉 고용기회의 차별에서부터 임금, 승진, 조직 내 권위 분배, 직업훈련, 정년, 해고 등 고용과 관련된 모든 분야에서 직·간접적으로 발생하고 있는 차별을 의미한다.

이러한 고용차별은 인간의 존엄과 가치, 평등권, 직업선택의 자유, 근로의 권리를 침해·제한한다는 점에서 법적, 규범적으로 정당화될 수 없다. 또한 사회적 통합과 인적자원의 활용을 저해하고, 사회적 비용을 증가시키며, 인간에 대한 그릇된 편견과 태도를 고착화한다는 점에서 사회·경제적으로 바람직하지 않다. 이런 점에서 고용차별은 금지되어야만 하며, 현재 기업을 중심으로 공식·비공식적으로 전개되고 있는 고용차별의 양상들은 그 유형과 특징 그리고 차별이 지속성을 유지할 수 있는 배경들을 정확히 분석하여 예방될 수 있어야 한다.

차별과 평등은 그 함의와 현상에서 많은 상관성을 갖는다. 차별의 예방과 금지는 곧 평등의 실현을 의미하기 때문이다. 이런 점에서 공정하고 평등한 고용기회의 제공과 고용 상의 대우는 UN, ILO, OECD 등 국제기구가 추구하고 있는 핵심적 목표이고 미국을 비롯한 여러 나라에서 다양한 고용차별금지법을 제정·시행하고 있다. 선진국가의 이러한 법제 정비와 시행은 우리나라를 비롯한 많은 나라들에 영향을 주어 왔다.

한국도 헌법에서 고용상의 차별을 명문으로 금지하고 있으며, 근로기준법과 남녀고용평등법 등 각종 고용관련법에서 고용차별금지를 규정하고 있다. 그러나 우리의 현행법은 남녀고용차별의 규제에 초점을 두고 있는 반면 장애차별, 연령차별, 학벌 및 출신지역의 차별 등 다양한 고용차별의 문제를 규제하는 데에는 많은 한계를 갖고 있다. 또한 1990년대 말의 경제위기와 IMF관리체제를 겪으면서 노동 유연화와 함께 급격하게 나타나고 있는 차별유형에 대응하기에는 그 구체성과 실효성 확보 차원에서 한계가 있다. 따라서 고용차별의 금지와 예방은 고용과 관련한 차별금지법제의 마련뿐만이 아니라 그것이 노동현장에서 자리 잡고 실행될 수 있도록 노동자와 사용자의 현실적인 요구 및 관심영역에 대한 고찰과 적용이 필요하다. 또한 고용차별에 대한 인식과 관행철폐 그리고 평등고용을 실현시키기 위해서는 고용차별에 관한 교육이 노동자 뿐 아니라 기업의 고용주, 경영자 그리고 인사담당자 등 기업 내에서 고용과 관련된 직접적인 업무를 담당하거나 실권을 가지고 있는 사람들을 대상으로 실질적인 내용성을 갖고 실행될 필요가 있다. 그러나 아직도 이와 관련된 교육에 활용될 수 있는 적절한 교재들이 마련되어 있지 못한 것이 현실이다.

이에 본 연구는 기업에서 일어나는 고용상의 차별문제를 예방하기

위한 교육에 활용할 교재의 개발을 위한 기초 연구를 목적으로 한다. 그것을 위해서 본 연구는 우선, 고용차별과 관련된 다양한 항목들에 대한 문헌연구와 함께, 기업 및 교육훈련기관들에서 차별예방을 위한 교육이 현재 어떻게, 어떤 내용으로 실시되고 있는지를 중심으로 한 교육실태조사와, 효과적인 차별예방을 위해서 지향되고 실행되어야 할 교육의 방향과 방법, 교육실시 및 참석의사, 시행 및 지원방안 등에 대한 의견조사와 요구조사를 과제로 삼는다. 더불어 미국이나 호주 등 외국의 고용차별 관련 기관과 법 그리고 교육프로그램의 선진사례에 대한 문헌조사를 실시한다. 이를 바탕으로 고용차별을 예방하고 고용평등에 대한 인식과 행동을 도모할 수 있는, 기업 대상의 차별예방교육을 위한 교재의 내용을 구성하고자 한다.

II. 연구의 범주

고용차별에 관한 대다수의 선행연구들이 주로 성별과 관련된 영역으로 제한되어 있는 점을 고려, 본 연구에서는 고용차별의 성격에 따라 성별 이외에 장애, 연령, 학벌, 출신지역을 이유로 한 차별을 포함한 관심영역을 중심으로 연구의 범주를 확대한다. 이것은 고용차별의 전반에 관한 심도 깊은 분석을 통하여 고용차별에 대한 문제의식이 편중되지 않고 폭넓고 균일한 수준에서 파악될 수 있는 통로를 마련하기 위함이다.

또한 고용차별의 유형을, 모집 및 채용, 임금, 교육 및 훈련, 배치 및 승진 그리고 정년, 퇴직 및 해고에 있어서의 차별과 관련된 차별 유형과 실태를 중심으로 분석한다. 입직에서 퇴직까지의 개별 고용차별의 유형을 종속변수로 보았을 때, 성별, 장애, 연령, 학벌, 출신지역 등의 독립변수에 따라 집중되고 있는 차별의 내용과 성격이 달라질 수 있다.

그에 따라 본 연구에서 주목하고 있는 고용차별의 유형들이 위에서 언급한 다섯 가지의 영역에서 어떤 비중과 양태로 나타나고 있는지 특징적인 파악이 가능할 것이며, 이러한 실태파악은 고용차별예방을 위한 교재개발의 방향설정을 모색함에 있어 중요한 지침이 될 수 있을 것이다.

III. 연구의 대상 및 방법

본 연구는 연구목적과 내용에 따라 문헌연구 및 심층면접, 설문조사로 이루어진다. 그리고 기업 대상 차별관행 및 교육실태를 조사함에 있어 그리고 고용평등을 위한 적극적인 행동과 차별적 인식의 변환을 돕는 교재를 개발함에 있어 기업체 인사담당자와 교육담당자들과의 상호협약의 의견수렴의 과정을 거친다.

기업 내의 고용차별과 관련한 문헌의 연구결과를 검토하여 교재개발의 기초 자료를 제공할 것이며, 고용차별금지와 차별예방교육에 관한 외국의 선진사례를 고찰해봄에 있어서도 정확한 문헌분석이 필요하다. 외국의 선진 사례에 대한 문헌적 고찰은 미국, 호주, 뉴질랜드, 캐나다의 차별금지 법령 및 기관, 그리고 고용차별예방 교육 프로그램의 사례를 중심으로 이루어진다.

기업의 고용차별 현황과 차별예방교육 실태 및 요구에 관한 조사는 일반 설문조사와 심층면접의 방법을 병행했다. 조사대상 기업과 단체는 2002년부터 2004년까지 한국 100대 기업으로 선정된 기업체와 그 밖의 노동교육과 여성, 장애, 고령자에 대한 교육 및 취업알선 단체들로 한정했다. 100대 기업 리스트에 포함되지 않았으나 고용평등과 차별시정의 선행사례가 있는 일부 기업의 경우 조사대상으로 표본추출 되었다.

설문조사는 고용차별의 현황과 실태, 고용차별에 대한 인식과 경험, 태도, 집단별 특성에 대한 조사 그리고 차별예방교육에 대한 요구를 중심으로 하여 기업체 임직원을 대상으로 100명을 선정, 진행했다.

심층면접은 기업체 인사 또는 교육 담당자, 교육훈련기관 교육 담당자 등을 대상으로 30명을 선정, 실시하였으며, 기업의 고용차별금지 관련 지침, 관행, 다양한 사례수집, 고용차별 문제 해결을 위한 대안 등에 관한 내용을 중점적으로 다루었다. 이러한 문헌, 설문 및 심층면접 조사는 기업을 대상으로 한 차별예방 교재의 내용구성과 계획을 위한 기초 연구로서의 기반을 마련한다.

제 2장 기업 및 교육훈련기관 실태 및 요구 조사

I. 기업 고용차별의 실태와 차별예방교육 설문 조사

1. 설문조사에 대한 개괄

1) 설문조사의 배경

고용차별은 고용영역(노동시장 진입에서 근로관계의 종료까지)과 고용관련영역(직업소개, 직업훈련, 근로자 단체에의 가입과 활동 등)에서 사회적으로 용납될 수 없는 일정한 사유에 근거하여 특정한 사람이나 그룹을 불리하게 대우하거나 그러한 결과를 초래하는 제도나 관행 또는 행위를 의미하는 것으로 이해할 수 있다. 즉 고용기회의 차별에서부터 임금, 승진, 조직 내 권위 분배, 직업훈련, 정년, 해고 등 고용과 관련된 모든 분야에서 직·간접적으로 발생하고 있는 차별을 의미한다.

이러한 고용차별은 인간의 존엄과 가치, 평등권, 직업선택의 자유, 근로의 권리를 침해·제한한다는 점에서 법적, 규범적으로 정당화될 수 없다. 또한 사회적 통합과 인적자원의 활용을 저해하고, 사회적 비용을 증가시키며, 인간에 대한 그릇된 편견과 태도를 고착화한다는 점에서 사회·경제적으로 바람직하지 않다. 이런 점에서 고용차별은 금지되어야만 하며, 현재 기업을 중심으로 공식·비공식적으로 전개되고 있는 고용차별의 양상과 관련하여 그 유형과 특징 그리고 차별이 지속성을 유지할 수 있는 배경들을 정확히 분석하여 예방할 필요가 있다.

본 설문조사는 기업 대상 고용차별예방교육용 교재 개발을 위하여 참고자료로 활용하고자 실시하였다. 즉, 기업 및 교육훈련기관들이 차별

예방교육을 현재 어떻게, 어떤 내용으로 실시하고 있는지를 중심으로 살펴본 교육실태조사와, 효과적인 차별예방을 위해서 지향되고 실행되어야 할 교육 방향과 방법, 교육실시 및 참석의사, 시행 및 지원방안 등에 대한 의견조사와 요구조사를 과제로 삼는다.

2) 설문조사 개요

본 설문조사는 04. 10. 이화여대 여성연구원이 리스피아르 조사연구소에 의뢰하여 한국 100대 기업 중 지역, 업종 등을 고려, 20여 개의 기업을 선정, 성별, 연령별, 학력별, 직위별로 고용차별 실태와 차별예방교육에 대하여 기업의 임직원들이 일반적으로 생각하고 있는 바를 살펴보고자 실시되었다.

설문조사의 목적과 진행과정은 다음과 같다.

<표 1>

구분	내 용	
조사목적	기업에서 일어나는 고용상의 차별(성, 장애, 연령, 출신지, 학벌)문제 예방을 위한 교재 개발을 위해서 우선, 고용차별과 관련된 다양한 항목들에 대하여 기업 및 교육훈련기관들의 차별예방교육이 현재 어떻게 실시되고 있으며, 효과적인 차별예방을 위해서 실행되어야 할 향후 교육 방향과 방법, 실시 및 참석의사, 시행 및 지원방안 등에 대한 의견조사와 요구조사를 실시하고자 한다.	
조사지역	전 국 (제주지역 제외)	- 할당기준 : 지역별, 성별, 연령별, 직종별 할당 (2004년 한국 100대기업 중 20개 선정)
조사대상	만 20세 이상 남녀 근로자	
조사규모	100명	
조사방법	1:1 면접조사	
실사기간	10월12일 ~ 10월 25일	- 주말 제외
설문구성	고용차별 관련 5대 항목에 대한 입직, 임금, 승진, 배치, 퇴직, 의사결정참여 등에서의 차별 경험 및 차별감수성 검토(04.10.11 설문지 완료)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고용차별의 실태와 차별예방교육에 대한 질문 2. 각 사의 사원 모집 및 채용과정에 대한 질문 3. 직무배치 및 승진과정에 대한 질문 4. 임금에 대한 질문 5. 교육, 훈련 및 능력개발 과정에 대한 질문 6. 정년 및 퇴직에 대한 질문

아래 표에서 알 수 있듯이 응답자의 특성을 살펴보면 남녀 비가 66:34로 전체 경제활동인구 중 남녀가 차지하는 비율과 거의 동일하며 연령층은 20-30대(70%), 최종학력은 대졸이상(63%), 직종은 사무관리직 (61%), 직위는 평직원, 직장소재지는 경인권(49%)이 100명의 표본 중 다수를 이루고 있다. 이번 설문조사에 대하여 유의미성을 부여할 만큼 표본 크기가 충분히 크지 않아 조사결과를 전적으로 신뢰할 수는 없지만, 고용차별 실태나 차별예방교육에 관한 대체적인 추세나 요구사항을 살펴봄으로써 차후 시행 예정인 차별예방교육을 위한 교재개발에 참고자료로 활용될 수 있을 것이다.

<표 2> 응답자 구성 및 특성

전체		100(%)
성별	남자	66(%)
	여자	34(%)
연령대	20대 이하	33(%)
	30대	37(%)
	40대	22(%)
	50대 이상	8(%)
학력	고졸이하	26(%)
	전문대졸	11(%)
	대졸이상	63(%)
직종	생산기능직	5(%)
	사무관리직	61(%)
	기술직	19(%)
	기타	15(%)
직위	평직원층	64(%)
	중간관리층	23(%)
	임원,경영층	13(%)
직장소재지	경인권	49(%)
	충청권	18(%)
	전라권	14(%)
	경상권	19(%)

2. 설문조사 분석결과

1) 고용차별의 실태와 차별예방교육 관련 질문

일반적으로 고용차별과 관련된 실태는 입직과정에서 승진, 배치 및 퇴직에 이르기까지 시계열 상의 흐름 속에서 조사·연구된다. 각 단계에서 발생하는 고용차별의 심각성을 묻는 물음에 대하여 대체로 직무배치 및 승진승급 과정에서의 차별에 대한 점수가 가장 높게 나왔으나, 전체 평균이 3.13임을 감안하면 그 심각성의 정도는 보통수준이라 할 수 있다. 특히 여성과 고졸이하의 응답자들은 직무배치 및 승급과정과 정년 및 퇴직과정에서도 차별의 심각성을 보통 이상으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

문1. 귀사에서는 다음 항목들이 고용상의 차별에 있어 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
사원모집 및 채용과정 차별	2.86	2.77	3.03	3.03	2.89	2.68	2.50	3.12	2.55	2.81
직무배치 및 승진승급과정 차별	3.13	3.00	3.38	3.21	3.16	3.00	3.00	3.42	3.19	3.00
임금 차별	2.79	2.64	3.06	2.70	2.91	2.59	3.13	2.96	2.91	2.70
교육 및 훈련 차별	2.52	2.42	2.71	2.42	2.62	2.64	2.13	3.04	2.37	2.33
정년 및 퇴직 차별	3.01	2.85	3.32	3.15	2.92	2.86	3.25	3.35	2.64	2.94

주) 5점척도 적용 : 5(매우 심각) - 1(전혀 심각하지 않음)

성, 장애, 연령, 학벌, 출신지 등 5대 차별 중 응답자들이 가장 중요한 차별원인으로 생각하는 것은 학벌(43.2%)인 것으로 나타났다. 협의의 학벌은 최종학력과는 조금 다른 의미이지만, 표에서 나타난 바와 같이 응답자 중 고졸이하와 전문대졸업자들이 대학졸업자에 비하여 학벌차별

을 심하게 느낀다는 것을 알 수 있다. 그리고 연령(27.7%)을 두 번째 심각한 차별요인으로 느끼고 있었다. 특히 연령 50대 이상자에게서 그 체감도 내지 감수성이 높게 나왔다. 성별차별에 대해서도 남성에 비해 여성의 감수성은 3배 이상으로 나타났다. 이에서 유추할 수 있는 것은 차별의 직접대상자와 그렇지 않은 집단 사이에 감수성에서 현격한 차이가 난다는 사실이다.

**문2. 고용차별의 주요원인이라고 생각하시는 것은 무엇입니까?
(중요도를 말씀해 주십시오)**

구 분	전체 (100%)	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	
응답자수	(95)	(61)	(34)	(32)	(35)	(20)	(8)	(26)	(11)	(58)	
학벌	1순위	43.2	42.6	44.1	50.0	45.7	40.0	12.5	50.0	63.6	36.2
	2순위	35.8	36.1	35.3	31.3	28.6	45.0	62.5	30.8	9.1	43.1
연령	1순위	27.7	35.5	12.5	18.8	27.3	23.8	75.0	28.0	18.2	29.3
	2순위	22.3	25.8	15.6	25.0	27.3	9.5	25.0	24.0	45.5	17.2
성별	1순위	21.7	11.9	39.4	25.8	18.2	25.0	12.5	24.0	18.2	21.4
	2순위	21.7	16.9	30.3	29.0	21.2	15.0	12.5	28.0	36.4	16.1
장애 여부	1순위	8.9	10.2	6.5	10.0	9.4	10.0	0.0	0.0	0.0	14.8
	2순위	14.4	13.6	16.1	10.0	15.6	25.0	0.0	12.0	9.1	16.7
출신 지역	1순위	3.3	5.1	0.0	0.0	6.3	5.0	0.0	0.0	0.0	5.6
	2순위	4.4	5.1	3.2	3.3	6.3	5.0	0.0	4.0	0.0	5.6

전반적인 고용차별을 예방하기 위하여 응답자들이 중요하게 생각하는 것은 고용주의 평등인식(36%), 법·제도상의 보장(27%), 사내 고용관행(23%)인 것으로 나타났다. 그러나 차별의 직접 대상군으로 분류되는 여성은 법·제도상의 보장(35.3%), 사내고용관행(32.4%), 고용주의 평등인식(29.4%) 순으로 지적하고 있어 법제도적으로 확고히 보장되어야 할 필요

성을 강하게 느끼고 있다. 이러한 생각은 30대(37.8%)와 50대 이상(37.5%) 응답자에게서도 공감되고 있어 차별의 대상자 군에서 유사한 의식성향이 나타남을 알 수 있다.

문3. 고용상의 차별을 예방하는 데 가장 중요한 조건은 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
고용주의 평등인식	36.0	39.4	29.4	48.5	27.0	36.4	25.0	30.8	45.5	36.5
법·제도상의 보장	27.0	22.7	35.3	12.1	37.8	27.3	37.5	30.8	18.2	27.0
사내 고용관행	23.0	18.2	32.4	33.3	21.6	9.1	25.0	30.8	27.2	19.0
근로자의 능력강화	12.0	16.7	2.9	6.1	10.8	22.7	12.5	7.6	9.1	14.3
기타	2.0	3.0	0.0	0.0	2.8	4.5	0.0	0.0	0.0	3.2
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

합리적이고 공평한 고용관행 정립이 가장 필요한 분야는 무엇인가라는 질문에 대하여 남성은 직무배치 및 업무부여에 있어서의 평등이라고 응답한 반면, 여성은 동일가치노동 동일임금 및 승진·승급에 있어서의 평등이라고 응답하였다. 이는 남성중심의 기업관행·문화에서 남성이 불만을 가지는 것과 비교해서 여성의 경우 임금차등이나 승진·승급이라는 직접적인 보상체계에서 남성에 비하여 불공정한 대우를 받고 있는 현실태가 반영된 결과라 할 수 있다. 이러한 의식은 고졸이하자에게서도 동일하게 나타나 (학벌이 아닌) 학력 차에 따른 직접적 보상체계에서의 차등성이 반영된 것이라 하겠다. 전문대졸자는 모집·채용(36.3%)에서 불평등을 가장 심각하게 느끼고, 동일노동·동일임금(27.3%)과 직무배치(27.3%)에서 불평등을 심하게 느끼는 것도 현실을 반영하는 것이라 하겠다. 특히 주지할 만한 것은 30대, 50대와는 달리 40대가 모집·채용에서의 평등을 중요시한다는 것은 최근 정리해고 및 명예퇴직으로 인한 40대 중장년층의 재취업 문제가 심각한 상황임을 반영한 것이라 할 수 있다.

문4. 합리적이고 공평한 고용이 가장 필요한 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
동일가치노동·동일임금	26.0	21.2	35.3	18.2	37.8	9.1	50.0	26.9	27.3	25.4
직무배치·업무부여에서 평등	25.0	33.3	8.8	21.2	24.3	31.8	25.0	7.7	27.3	31.7
승진·승급에서의 평등	24.0	19.7	32.4	33.3	18.9	22.7	12.5	30.8	9.1	23.8
정년·퇴직에 있어서의 평등	5.0	7.6	0.0	6.1	2.7	4.5	12.5	11.5	0.0	3.2
모집·채용에 있어서의 평등	17.0	13.7	23.5	21.2	10.9	27.3	0.0	15.4	36.3	14.3
교육훈련기회부여에서의 평등	3.0	4.5	0.0	0.0	5.4	4.6	0.0	7.7	0.0	1.6
계(비율)	100. 0									

표 (문5)에서 나타난 바와 같이 고용차별 문제가 발생하였을 경우 직원들이 상담이나 호소를 위하여 찾아가는 곳은 대체로 노동조합인 것으로 나타나고 있어 고용차별과 관련하여 노동조합이 순기능적인 역할을 담당하고 있다는 것을 알 수 있으며, 여성은 노동조합보다는 관련 사회기관을 더 선호하는 것으로 나타나, 여성문제는 노동조합보다 유관 사회단체들의 지원이 더 강력한 네트워크를 형성하고 있음을 알 수 있다. 고졸이하자와 50대이상자에게서 노동조합에 대한 의존도가 매우 높은 것으로 나타난다. 눈에 띄는 결과는 전문대졸업자는 과반수 이상이 부당한 대우를 받을 때 직장상사를 찾아가 호소한다는 것이다.

문5. 고용차별로 인한 부당한 대우를 받을 때 어디에 호소하시겠습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
직장상사	17.0	19.7	11.8	30.3	8.1	13.6	12.5	7.7	54.5	14.3
노동조합	37.0	43.9	23.5	30.3	37.8	36.4	62.5	46.2	18.2	36.5
사내 고충처리 기구	17.0	15.2	20.6	24.2	13.5	13.6	12.5	7.7	18.2	20.6
관련 사회기관	25.0	19.7	35.3	9.1	35.2	36.4	12.5	34.6	0.0	25.4
기타	4.0	1.5	8.8	6.1	5.4	0.0	0.0	3.8	9.1	3.2
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

노동조합이 고용평등에 기여하는 바가 있냐는 질문에 대하여 성, 연령, 학력 불문하고 대체로 긍정적인 태도를 보이고 있다. 전반적으로 긍정적인 평가에도 불구하고 여성의 38.2%가 그저그렇다, 26.5%가 거의 기여하지 않는다고 평가하여 — 앞의 설문에서도 확인되듯이 — 성에 따른 고용차별문제에 노조의 기여도가 낮은 것을 알 수 있다.

문6. 귀사의 노동조합이 고용평등의 실현에 기여하고 있다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수		(96)	(62)	(34)	(31)	(36)	(21)	(8)	(24)	(11)	(61)
노동조합의 고용평등 실현 기여도	크게 기여	13.5	16.1	8.8	9.7	16.7	14.3	12.5	8.3	9.1	16.4
	조금 기여	39.6	46.8	26.5	32.3	36.1	47.6	62.5	33.3	36.4	42.6
	그저 그렇다	28.1	22.6	38.2	38.7	25.0	28.6	0.0	41.7	45.5	19.7
	거의 기여하지 않음	16.7	11.3	26.5	19.3	19.4	4.7	25.0	12.5	9.0	19.7
	오히려 방해	2.1	3.2	0.0	0.0	2.8	4.8	0.0	4.2	0.0	1.6
계(비율)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

평등고용 실현을 위하여 입사지원서에서 삭제해야 할 항목들 중 1순위는 학력사항이며, 그 다음이 성별, 3순위는 장애유무와 출신지역, 그리고 4순위는 나이인 것으로 나타났다. 주목되는 점은 장애유무 표기 내지 신체건강 사항 표기도 출신지역 차별만큼이나 중요한 차별 항목으로 지적된다는 것이다.

문7. 평등고용실현을 위하여 입사지원서에서 삭제해야 할 항목들 중 중요한 순서대로 3개까지 말씀해 주십시오.

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수		(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
입사지원서 삭제 항목 (첫번째)	학력사항	33.0	31.8	35.3	33.3	32.4	27.3	50.0	42.3	63.6	23.8
	성별	14.0	6.1	29.4	18.2	10.8	13.6	12.5	15.4	9.1	14.3
	결혼·가족	7.0	3.0	14.7	12.1	8.1	0.0	0.0	3.8	0.0	9.5

	장애사항	13.0	16.7	5.9	3.0	16.2	22.7	12.5	7.7	0.0	17.5
	출신지역	13.0	18.2	2.9	15.2	8.1	18.2	12.5	19.2	0.0	12.7
	나이	7.0	7.6	5.9	3.0	13.5	0.0	12.5	3.8	9.1	7.9
	재산상태	11.0	15.2	2.9	12.1	10.8	13.6	0.0	7.7	18.2	11.1
	병역사항	2.0	1.5	2.9	3.0	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	3.2
(두번째)	학력사항	16.3	18.5	12.1	12.5	22.2	13.6	12.5	7.7	10.0	21.0
	성별	15.3	13.8	18.2	18.8	5.6	22.7	25.0	19.2	10.0	14.5
	결혼·가족	15.3	10.8	24.2	18.8	19.4	4.5	12.5	23.1	30.0	9.7
	장애사항	4.1	4.6	3.0	6.3	2.8	4.5	0.0	3.8	0.0	4.8
	출신지역	17.3	26.2	0.0	9.4	22.2	22.7	12.5	15.4	30.0	16.1
	나이	18.4	15.4	24.2	21.9	13.9	18.2	25.0	15.4	20.0	19.4
	재산상태	11.2	9.2	15.2	9.4	13.9	9.1	12.5	15.4	0.0	11.3
	병역사항	2.0	1.5	3.0	3.1	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	3.2
(세번째)	학력사항	18.4	21.5	12.1	12.5	16.7	36.4	0.0	11.5	10.0	22.6
	성별	16.3	18.5	12.1	18.8	19.4	4.5	25.0	15.4	0.0	19.4
	결혼·가족	10.2	6.2	18.2	12.5	5.6	9.1	25.0	23.1	10.0	4.8
	장애사항	11.2	13.8	6.1	12.5	5.6	18.2	12.5	3.8	30.0	11.3
	출신지역	9.2	9.2	9.1	6.3	16.7	0.0	12.5	19.2	0.0	6.5
	나이	15.3	15.4	15.2	21.9	13.9	4.5	25.0	11.5	40.0	12.9
	재산상태	15.3	12.3	21.2	9.4	19.4	22.7	0.0	11.5	10.0	17.7
	병역사항	4.1	3.1	6.1	6.3	2.8	4.5	0.0	3.8	0.0	4.8

직장에서 고용차별과 관련된 교육을 받은 적이 있냐는 질문에 대하여 '있다'고 답한 사람은 32%인 반면 '없다'고 답한 사람은 68%에 이른다. 고용차별예방교육이 시급히 요청된다 할 것이다.

문8. 직장에서 고용차별과 관련된 교육을 받으신 적이 있습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)	
고용차별 관련 교육 경험	있다	32.0	34.8	26.5	36.4	21.6	45.5	25.0	26.9	27.3	34.9
	없다	68.0	65.2	73.5	63.6	78.4	54.5	75.0	73.1	72.7	65.1
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

아래 표에서 알 수 있듯이 교육을 받은 사람들은 대체로 사내직원교육을 통하여 고용차별과 관련된 교육을 받은 것으로 나타났다. 고용차별 예방교육의 수요 창출 역시 사내교육 방식으로 이루어지는 것이 가장 효율적임을 알 수 있다.

문8_1. 교육을 어떤 방식을 통하여 받으셨습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(32)	(23)	(9)	(12)	(8)	(10)	(2)	(7)	(3)	(22)	
교육 방식	노동조합 교육	3.1	4.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	
	사내직원 교육	71.9	69.6	77.8	66.7	75.0	90.0	0.0	57.1	66.7	77.3
	사외 위탁교육	25.0	26.1	22.2	25.0	25.0	10.0	100.0	42.9	33.3	18.2
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

고용차별에 해당된다고 생각하는 항목들 중 응답자들이 가장 강한 거부반응을 보인 것은 '학벌, 성별에 따른 교육기회와 수준 및 내용 차이', '승진·승급 시 학벌이 중요', '경영상의 위기 시 여성이 우선 정리해

고 대상' 등이다. 응답자들은 학벌에 따른 인사 및 직능개발 기회 제공 등의 부당성을 심각하게 받아들이고 있는데, 이는 우리 사회가 아직 업무성과나 능력에 따른 객관적인 보상·평가체계가 발달되어 있지 않은 것으로부터 유추해 볼 수 있다. 그 외 경영상의 위기시나 인원감축시 여성과 고령자가 그 일차적 대상이 되는 것에 대해서도 '차별' 민감도가 높게 나타난다.

문9. 귀하께서는 다음의 항목들이 고용차별에 어느 정도 해당된다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(65)	(34)	(33)	(36)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)
입사지원서에 장애여부에 관한 표기항목	3.05	3.01	3.12	2.54	3.25	3.68	2.50	2.73	2.91	3.21
회식장소에서 술을 따르게 하며 서비스 요구	2.81	2.63	3.15	2.76	3.08	2.86	1.63	2.30	2.37	3.10
인원감축시 나이많은 사람을 먼저 감축	3.21	3.11	3.41	2.94	3.40	3.27	3.38	3.39	2.09	3.34
학벌, 성별에 따라 교육기회와 수준 및 내용에 차이	3.49	3.23	4.00	3.39	3.72	3.32	3.38	3.50	3.55	3.48
승진·승급시 학벌이 중요	3.59	3.43	3.89	3.45	3.69	3.55	3.75	3.77	3.28	3.57
경영상의 위기시 여성이 우선 정리해고 대상	3.50	3.24	4.00	3.56	3.70	3.36	2.75	3.54	3.28	3.53
소재해 있는 지역의 지원자 우선 선발	2.88	2.74	3.15	2.82	3.03	2.59	3.25	3.23	2.28	2.84
입사지원서에 병력사항 기재	3.08	2.95	3.33	2.97	3.14	3.09	3.25	3.11	2.46	3.18
모집, 채용에 있어 선호되는 출신지역 있다	2.93	2.86	3.06	2.82	3.03	3.05	2.63	2.61	2.37	3.16

고용차별 예방교육에 있어 중요하게 다루어야 할 항목에 대해서는 차별의 개념 등 기초적 이해에 대한 요구가 가장 높고, 고용차별예방에

서 기업의(사회적) 책임, 기업 내 주요차별 사례와 처리결과 차별 시 대처기관 단체 등의 순으로 나타났다.

문10. 고용차별 예방교육에 있어 다음 항목들은 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
차별의 개념 등 기초적 이해	3.97	3.92	4.06	3.97	4.14	3.86	3.50	3.89	3.82	4.04
기업과 관련된 주요 차별사례와 처리결과	3.78	3.71	3.91	3.94	3.89	3.50	3.38	3.69	3.36	3.89
외국의 고용차별 예방 우수 실천 사례소개	3.57	3.55	3.62	3.70	3.73	3.22	3.25	3.46	3.19	3.68
차별사례를 다루는 기관 및 단체 안내	3.66	3.62	3.74	3.67	3.84	3.55	3.13	3.73	2.91	3.76
기업의 책임의식과 기업이 얻은 이익	3.80	3.67	4.06	4.00	3.89	3.59	3.13	3.69	3.91	3.83

2) 회사의 사원모집 및 채용과정에 대한 질문

사원모집 및 채용과정에서 가장 심각하게 생각하는 차별요인으로는 학벌, 연령, 장애, 성별 순위로 나타났다. 그러나 5점 척도의 의미를 아래 결과표의 평균치에 적용하여 해석해 볼 때, 학벌 차별 외의 항목에 대해서는 '그저 그렇다(3)'고 생각하는 수준보다 약간 더 심각하게 생각하는 정도에 불과한 것으로 나타나, 우리나라 노동자들은 대체로 차별에 대한 감수성이 낮은 것으로 보인다.

문1. 귀사에 고용상의 차별이 존재한다면 다음 요인들은 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자 수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
학벌 차별	3.54	3.32	3.97	3.52	3.73	3.41	3.13	3.81	3.82	3.38
연령 차별	3.26	3.20	3.38	3.06	3.46	3.14	3.50	3.50	3.09	3.19
성별 차별	3.16	2.90	3.67	3.25	3.29	2.96	2.75	2.96	3.37	3.21
장애여부 차별	3.25	3.15	3.44	3.09	3.48	3.27	2.75	3.07	2.91	3.38
출신지역 차별	2.65	2.54	2.85	2.58	2.89	2.41	2.50	2.50	2.00	2.83

이번 설문조사를 실시한 기업들이 한국 100대 기업 안에 포함되는 기업이라 대체로 공채로 신입사원을 선발하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 여성과 전문대 졸업생들의 경우, 소개·추천 및 서류전형으로 채용되는 경우도 많은 것은 눈에 띄는 결과이다.

문2. 귀하는 현재의 직장을 어떻게 들어가셨습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(66)	(33)	(32)	(37)	(22)	(8)	(25)	(11)	(63)
공개입사 시험	58.6	69.7	36.4	62.5	56.8	59.1	50.0	48.0	27.3	68.3
소개 및 추천	19.2	15.2	27.3	21.9	27.0	4.5	12.5	20.0	27.3	17.5
스카우트	5.1	6.1	3.0	3.1	5.4	4.5	12.5	0.0	18.2	4.8
서류전형	13.1	7.6	24.2	6.3	8.1	27.3	25.0	16.0	27.2	9.4
기타	4.0	1.4	9.1	6.2	2.7	4.6	0.0	16.0	0.0	0.0
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

최근에는 정보통신기술의 발달로 대기업이나 중소기업 모두 인터넷을 이용하여 온라인상으로 지원서 양식을 배포하고 지원신청을 받고 있다. 이는 사원모집 광고의 통로가 모든 대상에게 열려 있다는 긍정적인 의미로 해석되어질 수 있는 부분이다. 그러나 컴퓨터에 익숙하지 못한 50대 이상은 여전히 회사에서 직접 배포하는 방식을 더 선호하고 있는 것으로 보아 고령자는 모집광고에의 접근 통로가 제한적임을 알 수 있다.

문3. 기사에서는 입사지원서를 어떤 방식으로 배포하고 있습니까? (복수 응답)

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(66)	(33)	(32)	(37)	(22)	(8)	(25)	(11)	(63)
회사에서 직접 배포	41.4	40.9	42.4	34.4	40.5	40.9	75.0	36.0	27.3	46.0
요구 시 우편 배포	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	1.6
온라인상에서 배포	47.5	47.0	48.5	56.3	51.4	36.4	25.0	44.0	45.5	49.2
신문·잡지 등의 매체를 통해	20.2	16.7	27.3	21.9	18.9	18.2	25.0	28.0	36.4	14.3
직업알선 기관을 통해 배포	1.0	1.5	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
기타	2.0	3.0	0.0	3.1	0.0	4.5	0.0	8.0	0.0	0.0

표 (문4)에서 알 수 있듯이 모집 시 가장 심한 제약을 받는 차별요인은 연령이다. 특히 97/98년 외환위기 이후 취업구조에서 상당한 변화가 나타나고 있으며, 조기퇴직 및 청년실업 문제가 사회문제로 될 정도로 경제발전구조에서 변화가 있고, 급격한 속도로 고령화 사회로 변화하는 환경 속에서 연령제한 조항은 시급히 폐지되어야 할 것이다.

문4. 다음 사항들은 기업의 사원모집 공고에서 입사지원 요건으로 경험한 내용에 해당됩니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)	
모집 자격기준에 신체건강, 용모단정, 군필자 제한	예	54.0	57.6	47.1	48.5	45.9	72.7	62.5	50.0	63.6	54.0
	아오	46.0	42.4	52.9	51.5	54.1	27.3	37.5	50.0	36.4	46.0
모집시 연령	예	78.0	75.8	82.4	69.7	73.0	90.9	100.0	69.2	63.6	84.1

제한	야오	22.0	24.2	17.6	30.3	27.0	9.1	0.0	30.8	36.4	15.9
모집시 거주 지역 제한	예	14.0	12.1	17.6	3.0	18.9	18.2	25.0	15.4	9.1	14.3
	야오	86.0	87.9	82.4	97.0	81.1	81.8	75.0	84.6	90.9	85.7
장애인은 별 도로 모집	예	22.0	27.3	11.8	9.1	18.9	45.5	25.0	15.4	18.2	25.4
	야오	78.0	72.7	88.2	90.9	81.1	54.5	75.0	84.6	81.8	74.6
모집시 학벌 에 대한 차 등 평가	예	51.0	50.0	52.9	54.5	40.5	59.1	62.5	53.8	63.6	47.6
	야오	49.0	50.0	47.1	45.5	59.5	40.9	37.5	46.2	36.4	52.4
남녀 구분 모집	예	27.0	24.2	32.4	30.3	29.7	27.3	0.0	30.8	63.6	19.0
	야오	73.0	75.8	67.6	69.7	70.3	72.7	100.0	69.2	36.4	81.0

사원채용에 있어 가장 중요하게 생각하는 요소는 학벌이나 자격증이다. 응답자들이 학벌에 대하여 민감한 반응을 보일 수밖에 없는 이유라 할 수 있다. 2순위 중요도에서 외모나 인상, 출신지역, 장애여부, 연령 순으로 나타나 언급한 요인들이 중요한 차별요인으로 나타남을 확인할 수 있다.

문5. 사원채용에 있어 중요시하는 부분은 무엇입니까? (중요도에 따라 각 항목의 순위 표시)

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)	
1순위 중요도	학벌, 자격증 소유여부	75.0	78.8	67.6	63.6	78.4	86.4	75.0	76.9	72.7	74.6
	외모, 인상	16.0	12.1	23.5	27.3	8.1	9.1	25.0	11.5	18.2	17.5
	출신지역	5.0	6.1	2.9	6.1	5.4	4.5	0.0	7.7	9.1	3.2
	장애여부	3.0	1.5	5.9	3.0	5.4	0.0	0.0	3.8	0.0	3.2
	성별 및 가족 관계	1.0	1.5	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
2순위 중요도	학벌, 자격증 소유여부	18.9	18.0	20.6	32.3	11.4	13.6	14.3	24.0	27.3	15.3
	외모, 인상	28.4	31.1	23.5	35.5	31.4	18.2	14.3	28.0	9.1	32.2
	출신지역	21.1	24.6	14.7	3.2	34.3	31.8	0.0	20.0	36.4	18.6
	장애여부	14.7	14.8	14.7	16.1	5.7	13.6	57.1	16.0	27.3	11.9
	성별 및 가족 관계	6.3	1.6	14.7	9.7	2.9	4.5	14.3	8.0	0.0	6.8
	연령	10.5	9.8	11.8	3.2	14.3	18.2	0.0	4.0	0.0	15.3

입사지원서에서 삭제해야 할 조항은 출신지역, 최종학력 및 기타 학력사항, 장애여부 순으로 나타났다. 본 설문문의 기본문항이라 할 수 있는 성, 장애, 연령, 학벌, 출신지 등에 대한 입직에서부터 퇴직까지의 차별 심각성을 묻는 질문에서 응답자들은 대부분 학벌에 대하여 가장 민감한 반응을 보였고 출신지에 대하여서는 차별의 심각성을 거의 느끼지 않는 것으로 나타났는데, 정작 입사지원서에서 삭제해야 할 항목으로 출신지역을 가장 우선적이라 응답한 것은 특히 입직과정에서 상당한 영향을 미치는 요인으로 생각하고 있기 때문이라 하겠다.

문6. 입사지원서에서 삭제해야 할 조항이라고 생각되는 항목에 모두 체크해 주십시오.

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(85)	(56)	(29)	(31)	(31)	(18)	(5)	(22)	(10)	(53)
주민등록번호(연령·성별 포함)	24.7	16.1	41.4	29.0	25.8	16.7	20.0	18.2	30.0	26.4
출신지역	54.1	57.1	48.3	41.9	51.6	72.2	80.0	40.9	40.0	62.3
최종학력 및 기타 학력사항	41.2	41.1	41.4	29.0	51.6	44.4	40.0	54.5	40.0	35.8
사진	14.1	3.6	34.5	19.4	9.7	16.7	0.0	9.1	20.0	15.1
장애여부 및 장애등급	37.6	41.1	31.0	45.2	41.9	16.7	40.0	31.8	20.0	43.4

3) 직무배치 및 승진과정에 대한 질문

직무배치 및 승진과정에서 가장 심각하게 생각하는 차별요인으로는 학벌, 연령 순으로 꼽고 있다. 특히 남성에 비하여 여성이, 대학졸업자 보다는 고졸이하와 전문대졸업자들이 학벌차별에 대하여 더 심각하게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

문1. 귀사에 고용상 차별이 존재한다면 다음 요인들은 어느 정도 심각하다고 생각하십니까? (직무배치 및 승진과정에서)

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
학벌 차별	3.60	3.40	4.00	3.55	3.70	3.64	3.25	3.88	4.00	3.41
연령 차별	3.25	3.14	3.47	3.09	3.35	3.27	3.38	3.35	3.27	3.21
성별 차별	3.15	2.94	3.56	3.27	3.35	2.95	2.25	3.04	3.55	3.13
장애 차별	3.16	3.16	3.19	2.88	3.29	3.48	2.88	3.30	3.00	3.13
출신지역 차별	2.67	2.63	2.73	2.67	2.78	2.64	2.25	2.69	2.46	2.70

동일자격자로 임명된 경우 차등직급을 받는 등의 차별경험은 약 14%로 많지 않지만, 차등 발생 시 그 원인은 주로 학벌에 있는 것으로 나타났다.

문2. 동일자격자로 임명되었음에도 차등직급을 부여받은 적이 있습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(99)	(65)	(34)	(33)	(36)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)	
동일자격자 임명시 차등직급 부여	있다	14.1	15.4	11.8	9.1	16.7	22.7	0.0	19.2	36.4	8.1
	없다	85.9	84.6	88.2	90.9	83.3	77.3	100.0	80.8	63.6	91.9
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

문2_1. 무엇이 원인이었다고 생각하십니까? (해당항목 복수 선택)

	전체	성별		연령대			학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(14)	(10)	(4)	(3)	(6)	(5)	(5)	(4)	(5)	
차등 직급 부여 원인	성별	14.3	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	20.0	25.0	0.0
	연령	28.6	20.0	50.0	33.3	33.3	20.0	20.0	25.0	40.0
	장애	7.1	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	학벌	78.6	70.0	100.0	100.0	83.3	60.0	60.0	75.0	100.0
기타	35.7	50.0	0.0	33.3	33.3	40.0	20.0	50.0	40.0	

응답자의 약 1/5이 승진·승급 시 차등 대우를 경험한 것으로 나타나는데, 그 요원인으로는 학벌이 가장 높게 지적되었고, 성별과 연령이 그 다음 요인으로 지적되었다.

문3. 승진이나 승급 시 합리적 이유없이 차등대우를 받은 적이 있습니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(99)	(65)	(34)	(33)	(36)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)	
승진·승급 시 차등 대우 경험	있다	18.2	16.9	20.6	15.2	19.4	27.3	0.0	26.9	18.2	14.5
	없다	81.8	83.1	79.4	84.8	80.6	72.7	100.0	73.1	81.8	85.5
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

문3_1. 무엇이 원인이었다고 생각하십니까?(해당항목 2개를
 플라 표기해 주십시오)

구분	전체	성별		연령대			학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	
응답자수	(18)	(11)	(7)	(5)	(7)	(6)	(7)	(2)	(9)	
차등 대우 원인	성별	22.2	9.1	42.9	40.0	14.3	16.7	14.3	0.0	33.3
	연령	22.2	9.1	42.9	40.0	14.3	16.7	14.3	100.0	11.1
	장애	5.6	9.1	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
	학벌	66.7	63.6	71.4	60.0	85.7	50.0	57.1	100.0	66.7
	출신지역	16.7	27.3	0.0	0.0	14.3	33.3	28.6	0.0	11.1
	기타	22.2	27.3	14.3	20.0	14.3	33.3	0.0	0.0	44.4

회사 내에서 승진·승급 기준에서 가장 비중있는 항목으로 지적된 것은 성과와 능력이다. 이러한 객관적인 항목 외에도 학벌과 연령, 그리고 연공서열이나 성별 등의 순으로 근로자들 사이에서 승진·승급에 영향을 미치는 요인으로 평가되고 있다.

문4. 다음 항목이 귀사의 승진·승급 관련 기준에서 어느 정도 비중이 있다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자 수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
연령	3.41	3.26	3.71	3.30	3.51	3.41	3.38	3.46	3.55	3.36
성별	3.27	3.00	3.79	3.27	3.54	3.05	2.63	3.12	3.37	3.32
학벌	3.60	3.37	4.06	3.61	3.65	3.55	3.50	3.58	4.10	3.52
출신지역	2.79	2.71	2.94	2.79	2.92	2.55	2.86	2.65	2.70	2.86
장애여부	3.10	2.92	3.46	2.90	3.29	3.19	2.71	3.19	3.28	3.03
연공서열	3.31	3.19	3.53	3.06	3.37	3.55	3.43	3.04	3.50	3.39
성과 및 능력	4.01	3.88	4.26	4.00	4.05	3.91	4.14	3.69	4.27	4.10

기업 내 인사평정과 관련해서는 인사고과, 업무배치, 승진·승급 및 부서이동 등에서 어느 정도 객관성이 있는 것으로 나타났다. 두드러지는 점은 여성이 남성보다 이러한 인사평정 부분에 대해 불만족하고, 특히 승진·승급이나 부서이동 등 직접적인 분야에 대해 불만족해 하는 것으로 나타났다.

문5. 다음의 사항들이 어느 정도 평등하게 적용되고 있다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자 수	(97)	(64)	(33)	(32)	(37)	(20)	(8)	(26)	(10)	(61)
인사고과	3.38	3.45	3.24	3.28	3.29	3.90	2.88	3.15	3.50	3.46
업무배치	3.45	3.41	3.18	3.19	3.32	3.60	3.25	3.23	3.50	3.35
승진·승급	3.33	3.47	3.06	3.31	3.24	3.75	2.75	3.04	3.40	3.44
부서이동	3.24	3.33	3.06	3.26	3.11	3.50	3.13	3.34	3.60	3.13

4) 임금에 대한 질문

임금결정방식은 월급제가 여전히 다수를 차지하고 있으나 20대 이하의 젊은 층일수록, 그리고 대학졸업자들이 연봉제를 더 선호하는 것으로 나타났다. 임금과 관련된 차별 요인으로는 역시 학벌을 1순위로 들고 있으나, 평균치가 3점미만으로 나타나 임금에서의 차별은 크지 않은 것으로 보인다.

문1. 귀사에 고용상의 차별이 존재한다면 다음 요인들은 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(97)	(64)	(33)	(32)	(37)	(20)	(8)	(26)	(11)	(60)
학벌차별	3.28	3.09	3.64	3.44	3.27	3.20	2.88	3.38	3.64	3.17
연령 차별	3.05	2.94	3.27	3.03	3.13	3.00	2.88	3.27	3.27	2.92
성별 차별	3.12	2.94	3.47	3.25	3.08	3.16	2.63	3.16	3.55	3.02
장애여부 차별	2.89	2.86	2.97	2.90	2.86	3.05	2.63	3.00	2.91	2.84
출신지역차별	2.53	2.52	2.55	2.66	2.67	2.15	2.25	2.46	2.28	2.60

보수 결정방식에서는 월급제가 과반 이상(54.5%)이고, 연봉계약제도 37.2%로 나왔다. 학력이 고졸이하인 경우 월급제가 압도적이며, 일당제도 12%인 반면, 대졸 이상자의 경우 연봉계약제가 43.1%로 상당히 높고, 일당제는 1.8%로 극히 낮다.

문2. 귀하의 보수는 어떤 방식에 따라 결정되니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(94)	(63)	(31)	(32)	(36)	(19)	(7)	(25)	(11)	(58)	
보수 결정 방식	연봉계약제	37.2	34.9	41.9	56.3	30.6	26.3	14.3	24.0	36.4	43.1
	월급제	54.3	54.0	54.8	37.5	61.1	63.2	71.4	64.0	45.5	51.7
	주급/격주제	1.1	1.6	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	일당제	5.3	6.3	3.3	3.1	5.6	10.5	0.0	12.0	9.0	1.8
	기타	2.1	3.2	0.0	3.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	3.4
계(비율)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

업무능력이 같을 경우 임금책정에서 차별성을 규정하는 중요한 요인으로는 학벌, 연령 순으로 나타났다. 그러나 5점 척도에서 3.27과 3.14로 나타나 '그저 그렇다'에 거의 근접하는 수준이라 하겠다.

문3. 업무능력이 같을 경우에 다음의 항목들이 차별적 임금 책정에 미치는 영향이 어느 정도 크다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
학벌	3.27	3.10	3.62	3.34	3.38	3.00	3.25	3.54	3.91	3.05
고령근무자	3.14	3.11	3.21	3.09	3.21	3.14	3.00	3.30	3.00	3.10
여성	2.90	2.74	3.21	2.91	2.97	2.86	2.63	2.92	3.00	2.87
장애인근무	2.80	2.70	3.00	2.85	2.81	2.81	2.50	3.00	2.46	2.77
타지역 거주자	2.40	2.35	2.50	2.39	2.51	2.27	2.25	2.65	1.82	2.40

5) 교육·훈련 및 능력개발 과정에 대한 질문

아래 표에서 알 수 있듯이 교육·훈련 및 능력개발 과정에서 성, 장

에, 연령, 학벌, 출신지 등과 관련하여 응답자들이 체험하는 차별은 '그저 그런 정도'로 파악된다.

문1. 귀사에 고용상의 차별이 존재한다면 다음 요인들은 어느 정도 심각하다고 생각하나요?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
학벌 차별	3.22	3.02	3.62	3.33	3.38	2.95	2.75	3.61	3.00	3.10
연령 차별	3.02	2.93	3.21	2.88	3.13	3.05	3.00	3.46	2.55	2.92
성별 차별	2.89	2.71	3.24	2.94	3.05	2.72	2.38	3.04	2.64	2.87
장애여부 차별	2.86	2.80	2.97	2.67	3.11	2.96	2.25	3.04	2.46	2.86
출신지역 차별	2.46	2.44	2.50	2.55	2.62	2.14	2.25	2.58	1.91	2.51

사내교육에 관한 질문·응답결과에 따르면 80% 이상이 교육을 받은 경험이 있는데, 그 절대 다수는 직무능력개발을 위한 교육과 신입사원교육이었다. 직능교육 외에는 의무적으로 시행해야하는 성희롱예방교육, 그리고 노동법·노조활동 강화 등의 노동교육이 교육의 거의 대부분이었다.

문2. 귀하는 이제까지 사내교육을 받으신 적이 있으십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(99)	(65)	(34)	(32)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)	
사내교육 경험 여부	있다	81.8	84.6	76.5	81.2	73.0	90.9	100.0	73.1	72.7	87.1
	없다	18.2	15.4	23.5	18.8	27.0	9.1	0.0	26.9	27.3	12.9
계(비율)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

문3. 귀사에서 지금까지 받은 교육은 어떤 내용입니까? (복수 응답)

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(95)	(64)	(31)	(30)	(35)	(22)	(8)	(24)	(10)	(61)
직무능력 개발	83.2	89.1	71.0	76.7	80.0	90.9	100.0	75.0	70.0	88.5
현장훈련	29.5	34.4	19.4	23.3	28.6	27.3	62.5	29.2	40.0	27.9
신입사원 교육	52.6	56.3	45.2	60.0	48.6	54.5	37.5	37.5	40.0	60.7
미용, 예절	15.8	12.5	22.6	13.3	17.1	13.6	25.0	25.0	10.0	13.1
요가 등 일반교양	6.3	4.7	9.7	3.3	5.7	4.5	25.0	8.3	30.0	1.6
노동법, 노조활동 등의 노동교육	15.8	18.8	9.7	13.3	20.0	9.1	25.0	12.5	10.0	18.0
성희롱예방교육	31.6	25.0	45.2	30.0	28.6	40.9	25.0	33.3	30.0	31.1
기타	3.2	1.6	6.5	0.0	5.7	0.0	12.5	8.3	0.0	1.6

해외연수 등 경력개발에 유리한 교육과정 참가대상자 선정에서는 차별경험도가 비교적 높게 나타났는데, 성별 및 학벌 차별이 차별의 주요인으로 지적되었다.

문4. 해외연수 등 경력에 유리한 교육의 대상자 선정에 차별이 있다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력			
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상	
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)	
교육대상자 선정 차별 여부	있다	39.0	31.8	52.9	45.5	37.8	40.9	12.5	42.3	45.5	36.5
	없다	61.0	68.2	47.1	54.5	62.2	59.1	87.5	57.7	54.5	63.5
계(비율)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

문4_1. 경력에 유리한 교육의 대상자 선정에 차별이 있다면 다음 사항들이 어느 정도 해당되는지 표기해 주십시오.

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문 대졸	대졸 이상
응답자수	(38)	(21)	(17)	(14)	(14)	(9)	(1)	(11)	(5)	(22)
남사원을 우선시 한다	3.81	3.48	4.24	3.86	4.00	3.66	2.00	3.73	4.20	3.77
여성이 선정되는 기회 는 많지 않다	3.39	3.00	3.88	3.43	3.57	3.22	2.00	3.28	3.60	3.41
장애근로자는 선정되 기 어렵다	3.37	3.09	3.71	3.57	3.36	3.22	2.00	3.27	3.20	3.45
동일자격인 경우 학벌 이 좋으면 유리하다	3.81	3.57	4.12	3.93	3.93	3.66	2.00	3.73	3.80	3.86
연령이 높은 경우는 불리하다	3.37	3.38	3.35	3.28	3.50	3.22	4.00	3.36	3.00	3.46
연령, 경력보다는 직 무능력이 기준이 된다	3.83	3.57	3.88	3.93	3.64	3.67	2.00	3.55	3.40	3.87

문5. 다음 각 문항의 내용에 어느 정도 동의하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
직원교육시 남성과 여성의 교육내용 및 과정에 차이 있다	2.86	2.73	3.11	2.94	2.86	2.81	2.63	3.00	2.91	2.80
장애근로자의 경우 교육이나 훈련기회 제한적 제공	2.81	2.63	3.15	2.84	2.81	2.67	3.00	3.11	2.64	2.71
고연령 근로자 경력에 유리한 특별교육 제외	2.67	2.54	2.92	2.55	2.67	2.86	2.63	2.85	2.64	2.61
학벌 좋은 경우 특별교육에 선정될 가능성 높다	3.07	2.86	3.47	2.97	3.16	3.18	2.75	3.31	3.09	2.97
근로자의 출신지역에 따라 차별적 제공	2.47	2.37	2.67	2.49	2.57	2.36	2.25	2.57	2.37	2.44
교육이수자 부서내 현장내에서 더욱 확고한 위치 확보	2.98	2.83	3.26	3.03	2.92	2.95	3.13	2.96	3.37	2.92

6) 정년 및 퇴직에 대한 질문

정년 및 퇴직 단계에서 응답자들이 차별의 주요인으로 꼽고 있는 것은 연령, 학벌, 성별 순위이다. 정년 및 퇴직 이후 단계의 과정에서 차별의 요인 중 1순위는 학벌인 것으로 나타났지만 고용종료 단계인 정년 및 퇴직에서는 연령이 가장 심각한 차별요인임을 알 수 있다.

문1. 귀사에 고용상의 차별이 존재한다면 다음 요인들은 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(65)	(34)	(32)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)
학벌 차별	3.19	3.00	3.56	3.16	3.40	3.04	2.75	3.46	3.19	3.08
연령 차별	3.33	3.20	3.59	3.29	3.43	3.14	3.63	3.58	3.19	3.26
성별 차별	3.08	2.83	3.56	3.19	3.32	2.77	2.38	3.08	3.09	3.08
장애여부 차별	2.95	2.80	3.24	2.71	3.21	3.05	2.38	3.04	2.55	2.98
출신지역 차별	2.60	2.49	2.83	2.63	2.78	2.45	2.13	2.69	2.46	2.60

현재 근무하고 있는 직장에서 그만두고 싶은 이유를 묻는 질문에 대하여 많은 응답자들이 계속 일할 수 있는 보장이 없기 때문이라고 하였다. 이와 대비되어 여성들 과반수가 장래성이나 승진 가능성이 없다는 점에 더 많은 비중을 두고 있는데, 이는 유능한 여성들이 승진·승급 과정에서 남성들에 비해서 상대적으로 정당한 평가를 받지 못하고 있음을 반영하는 것이라 할 수 있다.

문2. 현재 근무하고 있는 직장을 그만두고 싶은 경우가 있다면 그 이유는 무엇입니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(84)	(56)	(28)	(28)	(30)	(20)	(6)	(20)	(10)	(54)
장래성이나 승진가능성이 없어서	35.7	28.6	50.0	42.9	30.0	35.0	33.3	30.0	30.0	38.9
계속 일할 수 있는 보장이 없어서	38.1	41.1	32.1	39.3	40.0	35.0	33.3	45.0	30.0	37.0
보수 때문에	8.3	10.7	3.6	7.1	10.0	5.0	16.7	10.0	30.0	3.7
나이에 대한 위기 의식을 느껴서	6.0	7.1	3.6	3.6	3.3	15.0	0.0	10.0	0.0	5.6
직장 내 인간관계 때문에	11.9	12.5	10.7	7.1	16.7	10.0	16.7	5.0	10.0	14.8
계(비율)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

인력을 감축할 때 기준이 되는 요인들로서 직무능력이 같을 경우 우선적으로 고려되는 요소는 연령이고, 그 다음은 학별로 나타났다. 이 때 연령에 따른 차별 감수성은 높게 나타난다.

문3. 인력을 감축할 때 기준이 되는 요인들로서 직무능력이 같을 경우 다음 사항들이 어느 정도 중요한지 표기해 주십시오.

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(66)	(33)	(32)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(62)
성별 중요도	3.29	3.09	3.70	3.47	3.48	2.91	2.75	3.19	2.91	3.40
연령 중요도	3.80	3.65	4.09	3.63	3.92	3.73	4.13	3.73	3.55	3.87
학력 중요도	3.39	3.17	3.82	3.41	3.51	3.27	3.00	3.42	3.36	3.37
출신지역 중요도	2.71	2.64	2.85	2.63	2.89	2.59	2.50	2.73	2.28	2.77
장애여부 중요도	2.96	2.86	3.15	2.85	3.05	3.09	2.63	2.96	2.55	3.03

연령차별이나 조기퇴직을 막기 위해서 보완되어야 할 장치로 응답자들이 가장 많이 답한 것은 '임금피크제의 도입'이다.²⁾ 응답자들이 임금피크제를 선호하는 것은 임금이 줄어들어도 정년까지는 안정된 직장생활을 보장받고 싶어 하는 경향이 강하다는 것을 나타낸다고 볼 수 있다. 반면, 여성, 30대, 고졸이하, 전문대졸업자들은 '고령자 고용촉진법의 확대적용'을 우선순위로 두고 있어 조기퇴직 후 다른 통로를 통하여 일자리를 제공받고 싶어 하는 경향을 보이고 있다.

문4. 귀하는 연령차별이나 조기퇴직을 막기 위해서 보완되어야 할 장치는 어떤 것이 가장 중요하다고 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(99)	(66)	(33)	(33)	(37)	(22)	(7)	(26)	(11)	(62)
고령자 고용촉진법의 확대적용	28.3	21.2	42.4	27.3	37.8	13.6	28.6	42.3	36.4	21.0
임금피크제 도입	40.4	43.9	33.3	33.3	29.7	63.6	57.1	23.1	27.3	50.0
연봉제와 성과급제 확대	21.2	24.2	15.2	21.2	24.3	22.7	0.0	23.1	27.3	19.4
정년제의 폐지	7.1	7.6	6.1	12.1	8.1	0.0	0.0	7.7	0.0	8.1
기타	3.0	3.0	3.0	6.1	0.0	0.0	14.3	3.8	9.1	1.6
계(비율)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

입직에서 퇴직에 이르는 여러 고용단계들 중 유일하게 정년·퇴직 및 해고와 관련하여서는 성, 연령 등이 학벌보다 차별민감도가 더 높은 것으로 나타났다. '성별을 기준으로 명예퇴직, 희망퇴직 종용'과 '나이가

2) 임금피크제는 일정 연령이 되면 임금을 삭감하는 대신 정년은 보장하는 제도로서, 첫째 정년 뒤에도 계속 일하는 대신 정년 뒤에는 임금을 삭감하는 방안, 둘째 정년을 연장하는 대신 정년 몇 년 전부터 임금을 삭감하는 방안, 셋째 정년 전부터 일정 나이가 되면 임금을 삭감하는 방안 등으로 운용될 수 있다. 임금피크제는 2003년 5월 신용보증기금이 처음 시행한 후 대한전선, 대우조선해양 등에서 현재 도입하고 있으며 고령화가 급속히 진행되는 조건에서 정부는 지원제도로 고령자고용촉진장려금, 고용증대특별세액공제 제도 등을 두고 있다.

많은 사람에게 명예퇴직, 희망퇴직 종용'이라는 항목에 대하여 응답자 중 여성은 각각 4.64와 4.12, 그리고 50대 이상은 4.50과 4.00 의 매우 높은 수치로 “부당하다”는 입장을 보이고 있어, 실제 정리해고나 명예퇴직 대상으로 여성이나 고령자들이 1차적으로 고려되고 있음을 확인할 수 있다.

문5. 다음의 사항들에 대하여 귀하는 어떻게 생각하십니까?

구 분	전체	성별		연령대				학력		
		남자	여자	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
응답자수	(100)	(66)	(34)	(33)	(37)	(22)	(8)	(26)	(11)	(63)
성별을 기준으로 명예퇴직, 희망퇴직 종용 부당	4.18	3.94	4.64	3.94	4.37	4.09	4.50	4.04	4.19	4.24
나이가 많은 사람에게 명예퇴직, 희망퇴직 종용 부당	3.83	3.69	4.12	3.61	4.05	3.73	4.00	3.77	3.55	3.91
정리해고대상자 선정시 학벌과 관련한 인맥 주요 작용	3.47	3.36	3.68	3.34	3.65	3.50	3.13	3.42	3.73	3.44
장애여부가 조기정년 및 퇴직사유가 될 수 있다	3.15	3.09	3.26	2.97	3.27	3.23	3.13	3.12	3.28	3.15
고용을 안정시켜 근로기간 연장 바람직	3.84	3.82	3.88	3.52	4.02	3.82	4.38	3.69	3.73	3.92

3. 요약 및 시사점

본 설문이 그 표본 크기가 작다거나 대기업에 제한되어있다는 한계에도 불구하고 차별의 내용에 따른 심각성 면에서나 감수성 등에서 일관적인 경향성을 보여주고 있어, 이로부터 교재개발과 관련하여 몇 가지

중요한 시사점·함의를 도출할 수 있기 때문에 정리하면 다음과 같다:

우선 차별내용과 관련하여, 광고, 모집, 채용 등의 입직구에서부터 승진, 배치, 교육, 훈련, 임금, 정년, 퇴직에 이르기까지의 과정 중에서 응답자들이 - 정년, 퇴직, 해고 등의 계약종료과정을 제외한 부분에서 - 차별 감수성을 가장 심하게 보이는 차별내용 항목은 학벌로 나타났다. 학벌차별은 계약종료를 제외한 거의 전 고용과정에 걸쳐 차별요인으로 나타나고 있어 이에 대한 심각성을 짐작할 수 있다.

특히 입사지원서 항목에 대한 설문(II.2. 회사의 사원모집 및 채용과정에 대한 질문 중 <문6>) 관련, 학력사항이나 주민등록번호(성·연령 확인)보다도 - 기(既)고용 상태에서의 차별에 대한 설문에서는 감수성이 그리 높지 않은 것으로 드러나던 - 출신지역 기록란을 가장 많은 응답자가 삭제해야 할 항목으로 지적하고 있어, 입사과정에서 출신지역이 심각한 차별요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 설문조사에 따르면 직접적인 차별대상군(群)과 그러하지 않은 대상군 사이 차별감수성은 현격하게 다르게 나타난다. 예를 들어 여성은 성별차별에 대한 감수성이 남성에 비해서 3.5배 이상 높은 사실이나, 50대 이상자가 젊은 층에 비해서 연령차별에 대한 감수성이 훨씬 높은 점, 그리고 고졸 이하자나 전문대졸자들이 대졸이상자에 비해 학벌차별의 심각성을 더 크게 느끼는 점³⁾ 등을 들 수 있다. 또한 동시에 차별대상에 속하는 응답자들은 그러하지 않은 집단의 응답자들보다 차별당하는 당사집단으로서만이 아니라 다른 내용의 차별에 대해서도 감수성이 크게 높다는 점이다. 즉 '당해본 사람이 많이 느끼'는 것을 확인할 수 있다. 대표적으로 여성들이 남성들에 비해서 고용차별 요인 전반에 대하여 훨씬 감수성이 높게 나타난다는 것이다(II.2. 회사의 사원모집 및 채용과정에 대한 질문 중 <문1> 참조).

셋째, 직접적인 차별대상군은 그러하지 않은 대상군에 비해 고용차별과 관련한 시정 가능성의 예측에서 사업주 개인의 결단이나 마인드 등의 사적요인에 의해서라기보다 법·제도적 보장 등을 통한 보다 더 분명하고 공적인 차별시정책이 효력을 나타낼 것이라고 응답하고 있다. 다음으로

3) 학벌차별은 학력차별과 명확히 구분되어지지 않는 점도 있음을 인정해야 한다. 설문 문항작성 시에는 학력차별과 구분하여 제시하였음에도 불구하고, 문항에 따라 약간의 바이어스가 있음을 인정할 수밖에 없다.

차별이 회사 내에서 거의 관행화되어 있는 문제의 극복이 과제로 지적되고 있다.

위로부터 우리는 교재·매뉴얼 작성과 관련하여 다음과 같은 함의를 도출할 수 있다:

첫째, 고용차별은 입직과정, 재직 중 인사 및 처우, 그리고 퇴직의 과정 전반적으로 발생하고 있음에도 불구하고, 그 극복의 방법이 구체적으로 제시되고 있지 않다는 점이다. 직접 차별대상 집단의 응답에서 나타나듯이 법·제도적인 시정책이 마련될 필요성을 느낄 정도로 차별이 심각하게 관행화되어 있음에도 불구하고, 현재의 고용관행이 너무 일반화되어 있어 '문제'로 부각되지 않는 상황이라는 사실이다. 따라서 이러한 고용관행을 '문제'로 인지시킬 수 있는 감수성 강화에 초점이 맞추어져야 한다는 점이다.

둘째, 입직과정에서는 분명히 드러나지 않는 차별의 내용으로 지역차별의 문제, 성차별의 문제가 심각한 상황이고, 재직 중에는 학벌차별이 심각한 차별의 내용으로 작용하며, 연령이 높을수록 퇴직과정에서의 불공정성에 대한 감수성이 높은 것으로 나타난다. 이러한 차별사례가 좀더 구체적으로 정형화 되어 교재작업에 반영되어야 할 것이다.

셋째, 고용차별 예방교육에서 중요하게 다루어야 할 항목과 관련해서는 첫째, 차별의 개념 등 기초적 이해, 둘째, 고용차별예방이 갖는 사회적 의미와 그 이행을 통해 얻는 기업의 이익, 셋째, 기업 내 주요 차별사례와 처리결과, 넷째, 차별문제를 다루는 기관 및 단체 안내, 그리고 마지막으로 외국의 사례에 대한 소개 순으로 나타나고 있다.

끝으로, 직접 차별대상 집단에 속하는가 아닌가에 따라 차별감수성의 격차가 심대하다는 사실로부터 우리는 차별예방교육의 중요성을 다시 한번 확인하게 된다.

Ⅱ. 기업 및 교육훈련기관 차별예방교육의 실태 및 요구에 관한 심층면접조사

1. 조사방법

1) 자료수집

기업과 관련한 심층면접 조사의 자료는 한경 비즈니스에 수록된 2004년 한국 100대 기업체의 리스트를 참조하여 수집했으며, 그 중에서 지역과 업종을 고려하여 민간기업 21개사, 공기업 3개사를 표본추출 하였다. 선정된 기업은 건설, 화학, 보험, 유통, 식품 제조, 생활용품 제조, 커뮤니케이션, 이동통신, 방송, 화장품 제조, 상선 등의 업종별 특성을 보여주며, 면접대상자는 선정된 기업에서 인사업무 또는 교육업무의 담당자 24명이다. 그 외 대기업 계열사 직원들을 대상으로 한 그룹 교육을 담당하고 있는 대기업의 교육담당 기관 2곳의 교육담당자 2명과 노동교육 및 여성, 장애, 고령자의 취업과 교육훈련을 수행하고 있는 정부 지원 기관 4곳의 교육 담당자 4명을 면접했다.

2) 조사대상자 특성

심층면접 조사 대상자는 남성이 27명, 여성이 3명으로 총 30명이며, 대부분 남성이다. 연령별 분포는 25-30세가 7명, 31-35세가 10명, 36-40세가 9명, 40-45세가 4명이다. 또한 30-39세가 18명으로 30대가 다수이다. 학력별로는 전문대졸이 1명, 대졸이 22명, 대학원 재학이 1명, 대학원 수료가 1명, 대학원졸이 5명이다. 산업별로 볼 때, 금융보험업이 3명, 건설업이 6명, 제조업이 8명, 유통업이 1명, 방송이 1명, 영상 1명, 전자가 2명, IT가 1명, 무역업이 1명, 그외 교육기관 종사자 3명, 교육훈련 및 복지기관 종사자가 3명으로 제조업 분야가 8명으로 가장 많다. 직위별로는 기업은 전원 대리부터 부장까지의 직위를 갖고 있으며, 해당사의 직위체

계에 따라 팀장인 경우도 있다. 교육기관 및 복지기관의 경우는 대리 또는 팀장이다. 이와 같이 기업 내의 면접대상자는 중간관리자 층에 국한된다.

<표> 심층면접 대상자의 특성

사례	성별	연령	학력	산업	직위
1	남	42	대졸	금융보험	과장
2	남	30	대졸	제조	대리
3	여	35	전문대졸	건설	과장
4	남	32	대졸	유통	계장
5	남	32	대졸	제조	계장
6	남	30	대졸	금융보험	대리
7	남	39	대졸	제조	과장
8	남	32	대학원졸	IT	대리
9	남	30	대졸	건설	대리
10	남	33	대졸	제조	과장
11	남	33	대졸	전자	대리
12	남	30	대졸	제조	대리
13	남	37	대졸	방송	팀장
14	남	41	대학원졸	전자	부장
15	남	39	대졸	건설	팀장
16	남	34	대졸	제조	과장
17	남	35	대졸	제조	대리

18	남	42	대졸	건설	부장
19	남	36	대졸	무역	차장
20	남	36	대졸	금융보험	과장
21	남	30	대졸	제조	대리
22	여	29	대졸	영상	대리
23	남	43	대학원졸	건설	과장
24	남	37	대졸	건설	대리
25	남	33	대학원졸	교육	대리
26	남	31	대졸	교육	대리
27	남	39	대학원졸	교육	팀장
28	남	30	대학원 수료	복지기관	팀장
29	남	39	대졸	복지기관	대리
30	여	36	대학원재	복지기관	팀장

3) 주요 질문내용

심층면접은 면접대상자의 개인사항(나이, 학력, 직위, 종사업종)에 대한 질문과 고용차별실태를 파악하기 위한 질문, 그리고 고용차별예방교육에 대한 질문으로 범주화시켜 진행하였다. 질문의 구체적인 항목들은 해당 기업의 업종별 특성, 면접 대상자의 직위 및 성별을 고려하여 설정되었다. 고용차별실태와 고용차별예방교육과 관련한 질문의 일반적인 내용은 다음과 같다.

- (1) 고용차별에 대한 인식
(과제인식, 기업의 입장, 차별감수성)

- (2) 기업의 고용차별 현황
(성별, 장애, 연령, 학별, 출신지역과 관련된 고용차별 실태)
- (3) 기업의 교육 또는 고용차별예방교육 현황
(교육내용 및 방법)
- (4) 고용차별예방과 해결을 위한 교육 및 프로그램 개발의 필요성
(필요성 인식, 교육대상 설정, 교육에 대한 내용적 요구, 실행방법)
- (5) 고용차별예방교육 참여의사
(타 기관의 교육참여의사, 교육 교재 및 매뉴얼의 사내활용의사)
- (6) 고용차별예방 또는 교육에 대한 기업의 관심과 실천
(교육실행을 위한 정책과 제도상의 요구, 교육실행의 제한점)

이와 같은 질문내용들은 선행연구가 이루어진 문헌자료 및 기업체 자료에 대한 검토 및 분석을 통해 구체적으로 설정하였다. 면접진행과정에서 면접대상자들의 관심과, 제기되는 문제에 따라 각 영역별 질문에 융통성을 두었다.

2. 분석결과

1) 고용차별 현황과 고용차별에 대한 인식

(1) 기업의 고용차별 현황

심층면접대상자들이 소속된 기업의 고용차별현황은 본 연구과제에서 초점을 맞추었던 성별, 장애, 연령, 학별, 출신지역의 5개 영역에 국한하여 조사되었다. 대부분의 면접대상자였던 인사담당자들은 고용차별에 대

한 문제의식이나 차별해소 당위성에 대한 인식보다는, 이윤을 추구해야 하는 기업의 입장과, 업종에 따라 어쩔 수 없이 불가피한 일로서의 차별을 강조했다. 고용차별에 대해서 문제로 인식하는지, 해결해야 된다고 또는 어쩔 수 없는 문제라고 생각하는지에 대한 질문의 답변에서 이러한 기업의 입장이 드러난다.

“기업은 이윤창출 집단이다. 기업은 이윤을 발생시키는 것을 기본 목적으로 한다. 그 이윤에 도움이 되지 않는 사람을 소위 사회정의실현과 평등실현이라는 이유로 고용할 수는 없다. 고용단계에서는 당연히 차별을 해야 한다고 생각한다.” (사례15)

“그런 부분은 단순히 질문에 대한 답 보다도 회사에 대한 업종을 먼저 검토하고 지나가야 될 것 같다. 우리는 아무래도 건설업이니까 장애인 여성이라고 안 되는 게 아니라 그런 부분을 좀 고려해야 한다. 현장 부분은 여러 가지로 장애인이나 여성들에게 좀 어려울 수 있는데 단순히 회사에서 안 된다, 차별이다 라고 말하기 어려운 점이 있다. 그런 쪽에 차별화 해서 생각해야 될 것 같다. 기타 사무직 부분에서는 담당자로서 느끼기에는 차별이라는 부분은 거의 없다고 생각한다. 저 같은 경우(여성)도 입사 후 오랫동안 있었는데 차별은 거의 없었다고 생각한다.” (사례3)

그러나 면접대상자들에게 그래도 가장 심각한 또는 과제로 인식하고 있는 고용차별이 어떤 영역의 것이냐는 질문에 대한 답은 모집 및 채용에서의 장애와 성별에 대한 차별이었다.

“가장 문제가 되는 것은 장애가 되겠죠. 여성 인력에 대해서는 그게 회사 책임이라기 보다는 여성 인력 자체의 문제인 것 같다. 예를 들어 연구성이 떨어진다던가 이런 부분 때문에 회사에서도 부담을 가질 수 있다. 회사의 문제라기 보다는 본인 스스로의 문제인 것 같다. 그것만 없다면 여성 문제는 없을 것 같다. 실제로 기업에서 가장 장애가 되는 게 장애인이다. 장애인도 장애 등급 정도에 따라서 차이가 있겠지만 건설업이다 보니까 아무래도 그게 가장 큰 부담이 된다.” (사례3)

“남녀차별이 가장 심하죠. 아무래도 선호를 안 하니깐. 초반에 말한 그런 일들이 자꾸 쌓이고 하니깐. 선입견이 분명 생긴다. 저희 쪽에서는 결정권자들에게 그런 쪽으로 안하도록 유도하는데 아직은...” (사례9)

장애인 고용의 문제점은 기업의 실정과 맞지 않는 정책을 정부에서 일방적으로 강요하고 있다는 것이며 기업이 노력을 해도 해결하기 힘든 한계가 있다는 의견이 지배적이다. 이런 점에서 장애인 고용은 기업이 떠맡고 있는 부담으로 인식된다.

“저희 같은 경우는 장애인 고용 계획서를 제출하게 되어 있다. 지금은 의무 고용 인원을 고용 못하고 있지만 의무 고용 인원을 어떻게 채울 것인가 하는 계획을 세우는데. 근데 사실 장애인을 몇 명 고용 하겠다 이런 목표를 회사에서 세우는 것은 사실 어렵다. 왜냐하면 회사에서 인재를 뽑으려는 취지하고 이게 근본적으로 다르다. 그러다 보니 계획서를 내는 것은 형식적인 것이 된다. 예를 들어 현 인원보다 10프로 더 고용해라 하면 그것에 숫자를 맞추어야 한다. 근데 실질적으로 집행이 될 수 있는 문제가 아니다. 그게 회사에서 어느 정도 도움이 되고 해야 하는데 그게 안 되면 불필요한 인원을 들여놓은 경우가 되니까. 그걸 강제하는 게 조금 한계가 있다.” (사례18)

장애차별은 각 기업이 지불해야 하는 고용분담금의 부담이 직접적인 동기가 되며 문제로 인식되고 있다. 분담금과 정부정책 수용의무의 부담에서 벗어나기 위하여 조사 대상 기업들 중 특히 공기업에서는 채용 시의 우대정책을 통해서 장애인고용을 점차 늘려가거나, 직접고용의 형태는 아니지만 기업의 이익을 담보하는 선에서 장애인이나 장애인 단체에게 업무하청을 주는 등의 다른 방법들을 모색한다.

“(장애인 지원자들에 대해서) 사실은 약간 우대를 했다. 3차 시험에서 보통 대부분이 50프로 이상만 합격이 되는데 그보다 좀 더 완화를 시켜서 합격을 시켰고 면접 때는 면접 점수와 상관없이 채용을 했다. 이번에도 그렇게 했다. 좀 더 우대를 많이 했다.” (사례13)

“장애인들은 스킨 같은 인터넷 배경그림의 아이템 제작이라던가 이런 것에서 그런 분들이 참여하고 있다. 직접 고용은 아니고. 그쪽에서 사업 파트너로 들어와서 하시는 분들이 있다. ... 사회 활동 개념으로 하는 건데 그건 서로 윈윈 할 수 있는 거니까. 그러나 조직 내에서 뽑아서 쓰는 것은 사업을 운용하시는 팀장님이 결정하시고...” (사례8)

기업의 기본적인 고용방침은 ‘장애인이더라도 능력만 있으면 동등한 고용기회를 보장한다’는 것이었으나 이러한 능력고용이라고 하는 것은 소수자에 대한 인권이나 복지에 대한 거부를 전제하고 있는 것이다. 장애인의 직무능력에 대한 일방적인 재단이나 편견 역시 강고하다고 볼 수 있는데 이런 점들은 여성고용에 있어서도 동일하게 적용된다. 여성은 출산과 육아로 인해 업무를 제대로 수행하지 못하는 존재로 인식되며, 남성과 동일한 능력을 인정받기 위해서는 가정의 부담이 없어야 가능할 수 있다는 인식이 팽배하다. 또한 여성들에게 요구되는 ‘능력’에 대한 인정은 여성들이 보여주는 업무능력이 일반적인 수준 이상이어야 가능해진다.

“여성근로자가 와서 일을 하는데 가정이라는 문제점 때문에 기업에 불편함이나 불이익을 줄 수 있는 여건이 통제가 될 수 있어야 한다. 출산에 대한 문제. 출산했을 때 여성 근로자들 일 안 하지만 돈 받는다. 먹고 살아야 하니까. ... 여자 입장에서 내가 일을 한다고 그 갖난 아기를 어디다 맡겨 놓으면 하루 종일 애 생각만 한다. 일이 되겠냐. 그럼 기업 입장에서 부하 직원을 보면 그것도 하루 이틀도 아니고 한 5년은 가야 엄마 입장에서 안심을 한다. 그럼 그 동안 기업입장에서 그걸 참아줘야 하나? 그러니까 무슨 수를 써서라도 내 보내려고 한다. 왜 기업에다가 결혼한 여서 근로자를 사용하지 않느냐, 왜 결혼하려면 자르려고 하느냐 하면 기업에서는 절대 그렇게 안 한다고 하지만 속으로 네가 사장이면 그렇게 하겠냐 한다. ... 여성과장도 있고 대리도 있다. 둘 다 미혼이다. 결혼했으면 거기까지 못 갔을 것이다.” (사례15)

“사람들이 지금까지 살아오면서 갖게 되는 기본적인 시각들이 변하기 쉽지가 않다. 새로운 여성인력이 투입이 되었을 때, 여자들은 일반적으로 이런 줄 알았는데 그렇지 않구나 라고 해줘야 변화가 된다. 그러니까 일

반적인 남자보다 더 뛰어난 걸 보여줘야 아 여자는 이렇구나 되는거고. 평범하다 던가 조금만 아니다 싶으면 아 맞아 여자들은 어쩔 수 없지 이렇게 되니까.” (사례19)

연령차별과 관련해서는 “이제는 평생직장의 개념이 없다”는 인식이 보편적으로 팽배해 있었으며, 그렇기 때문에 정년이 멀지 않은 준고령자의 경우 신입사원들의 입사를 위하여 조기 퇴직이나 이직을 해야 한다는 것을 당연한 현실로 생각하고 있었다. 이와 같이 연령과 관련된 차별은 정년 및 퇴직의 과정에서 가장 주요하게 나타나고 있다.

“정년을 지키는 사람은 희귀한 사람이다. 그것도 사회 문화가 그렇게 구성된다. 평생직장이라는 개념이 없으니까. 저희도 뭐 한사라도 회사가 필요치 않으면 이 조직에서 벗어나야 하는 것인데.” (사례1)

“(연령부담이)아무래도 있죠. 텔러들 같은 경우 이왕이면 손님들 입장에서 보험회사다 보니까 화난 사람이 많다. 이왕이면 조금 젊은 직원들이 앉아 있으면 조금 더... 그런 부분도 있고. 아무래도 회사가 지금 인력을 그대로 20년 30년 끌고 갈 수는 없다. 적절한 퇴사율이 유지되면서 신규 인력도 좀 들어오고 그래야 하는데 조금 정체된다는 느낌도 가질 수 있다.” (사례20)

이와 관련하여 임금피크제나 정년폐지에 대한 논의는 각 기업마다 언급되고 진행되고 있었으나 ‘고려 중’, ‘논의 중’이라는 입장표명 이외의 긍정적인 진척결과는 확인할 수 없었다.

“정년은 55세이고, 실제로 많은 수는 아니지만 몇 분이 정년퇴직을 하는데. 임금피크제가 금년 초부터 이슈화 되면서 저희도 도입은 아니지만 검토를 하고 보고도 하는데. 임금 피크제가 과연 답이냐 아니냐는 기업적인 측면에서 아직까지는 도입하기가 시기상조인 것 같고 ... 그것은 경영진의 결정사항이다.” (사례20)

“임금 피크제를 검토 1차했고 2차 검토를 할 것이다. 임금피크제도 사실 우리 같은 제조업과는 잘 안 맞는다. 금융업 같은 경우 임금피크제를 도

입하는 것은, 지점장 하신 분들이 임금피크제 해서 정년 보장하거나 늘리고 나서 하시는 업무가 주로 콜센터 이다. 상담 업무. 그분들은 오래 근무하셨기 때문에 다 돌아가는 것도 알고 따로 교육할 필요도 없고. 근데 제조업 같은 경우 그럴 수 가 없다. 그런 업무가 있는 것도 아니고. 1차 고려했을 때 제조업은 맞지 않는다고 결론이 났다. 그것을 어떻게 수정 보완 할 것인가에 대해 고려하고 있다.” (사례21)

“계속적으로 고용조정이 있고. 다운 사우징을 계속적으로 해 나가면서 기업들이 운용이 되기 때문에 그 임금 피크제도 똑같은 거다. 내가 임금을 낮게 받더라도 고용보장을 해주면 계속 다니겠다 그런게 가능할 수 있는 직장이 노조파워가 강하던가, 금융업처럼 여러 지점이 있어 과거의 경험을 살려서 일할 수 있다던가 하는 데에선 가능하지만 계속적으로 똑같은 사안을 놓고 경쟁을 벌여야 하는 일반 기업에서는 그 나이까지 일도 못하고 임금피크제를 도입하기가 어렵다.” (사례19)

이러한 현실인식은 더 이상의 승진이 불확실한 과장급이상의 중간관리자들로 하여금 현 직장 이후의 생활보장을 위한 재테크 등의 자산관리에 주력하도록 하는 주요한 동기를 제공한다.

“요즘은 과장님 이상의 분들은 굉장히 절약하신다. 저희 팀장님도 ‘아이들을 유학은 아니어도 대학은 보내야 하지 않느냐’고 하신다. 근무시간에도 증권하시는 분들이 많다.” (사례21)

면접대상자들은 학벌차별은 없고 철저하게 인사고과를 중심으로 한 능력위주의 인사라는 점을 강조하였으나, 기업마다 소수 핵심인재의 육성에 주력하며, 그럴 경우 업무평가를 해보면 결국은 좋은 학벌의 인재가 인사고과도 우수하다는 평가를 하고 있어 학벌에 대한 편견이 남아있음을 알 수 있다.

“지금까지 기업에서 가장 많이 활용한 것이 공채 시험보다는 학력, 학벌이다. 그게 근무를 해 보면 무시할 수 없는 정도인 것 같다. 아예 정답이라고 말은 못하는데 80프로 이상은 그게 아무래도 잣대로 활용되고 있지 않나. 이런 고민들은 있다. 기업조직에 적응을 해야 하는데, 예컨대

스카이 대학들은 아무래도 기업에 적응 못하는 분들이 있다. 그래서 100프로 학벌로 뽑는다고 말은 못하지만 '어디 학교출신이다' 하며는 '어느 정도 역량을 갖고 있구나' 하는 감을 잡는다. 그것을 보지 말아야 한다면 난감하다." (사례3)

"(서울지역 대학과 지방대의 비율) 비율은 없어요. 학교 레벨을 가지고 어느 어느 대학은 50프로를 채워라 이런 것은 없다. 하지만 저희 전형 단계가 1단계 2단계 3단계가 지나가면 자연스럽게 걸러진다." (사례6)

또한 모집 및 채용의 과정에서 직접적으로 주요 대학에 대한 우선권을 주거나 지방대 출신의 지원자를 배제하는 경우도 있다.

"(지방대는) 배제된다. 서울에 있는 학교도 우수대로. 예를 들어 토목이다 하면 토목이 경쟁력이 있는 학교가 있으면 그런 학교에서. 학교에서도 성적이라든지 이런 걸로 제한한다. 그래서 굉장히 제한된 인원, 소수 선택된 인원 중에서 뽑는 것이다." (사례18)

출신지역과 관련해서는 지방에 현장이나 지사가 있는 기업들의 경우 서울지역 지원자들보다 오히려 그 지역의 지원자를 뽑기 때문에 차별이 있을 수 없다는 입장이 다수였다. 그러나 그런 경우 다른 지방의 지원자들이 갖게 되는 불리한 조건들에 대한 상황인식은 없었다. 또한 대부분의 기업들이 서울에 본사가 있었는데 본사 관리직은 서울지역의 대학출신들이 다수를 구성하고 있어 학벌차별이 출신지역 차별과 교차하는 지점을 찾아볼 수 있었다.

"(지방의 지점들의 경우) 그쪽 출신자들이 유리하다. 그쪽 출신자들이 지원도 많이 하고. 예를 들어 서울 쪽 뽑아서 내려 보내면 안간다. 가더라도 몇 달 있다 그만 둔다. 그래서 지역 연고 대학하고 컨택을 하자 예를 들어 그 쪽 국립대하고 컨택을 해서 우수 인력을 뽑자. 그럼 본인도 좋고 우리도 좋고." (사례11)

"(본사 관리직 비율은) 서울지역으로 많이 선호한다. 한 6대 4, 7대 3 정도 비율이다." (사례11)

이와 같이 출신지역 차별은 기업의 편의와 관련해서 고려되고 조정되는 현상을 보여준다. 즉, 지방 인력을 모집하는 것은 서울지역의 사원을 지방으로 배치했을 때 생길 수 있는 문제점들을 예방하기 위하여 어쩔 수 없이 선택되는 방안이며, 이것은 기업들이 자사의 손익을 고려하는 행위이지, 평등고용을 추구하는 행위라 보기 어렵다.

(2) 고용차별에 대한 인식과 차별 감수성

본 연구의 면접대상자들 중 기업의 인사담당자 또는 교육담당자들은 대부분 고용차별과 관련한 자체 평가에 있어 해당 기업은 “고용차별이 없다” 또는 “이제는 고용차별을 할 수 없다”고 응답했다.

“그건(고용차별은) 옛날 이야기다. 요즘은 우리는 없다. 군필한 사람도 임금도 똑같고 옛날에 과거에 호봉제 할 때는 그런 게 있을 수 있었는데 연봉제로 바뀌면서 그런 것은 없다.” (사례12)

그러나 능력만 동일하면 얼마든지 공평한 고용기회가 주어진다는 ‘성과주의’, ‘능력주의’의 원칙은, 정도의 차이가 있으나 개별 기업마다 존재하는 차별에 대한 문제의식을 둔감하게 만들고 있었다.

“여성에 대해서 차별은 전혀 없다. 나도 아이가 둘 인데 산후라던가 이런 부분에 대해서도 전혀 문제없다. 오히려 옆에서 도와준다. 그런 부분은 문제없는데 단지 여성인력 자체가 본인 스스로 연구성이 떨어지기 때문에 그런 문제가 있지, 조직차원에서 임원들이 그렇게 문제 삼지 않는다. 본인만 능력 있으면 문제없다. ... 여성이기 때문이라기보다는 다른 사람보다 성과가 미진하거나 부진했을 때 문제지, 본인 스스로 성과만 난다면 승진하는데 있어서 문제없다. 본인만 가정생활 등을 이유로 중도포기 안한다면 전혀 문제없다.” (사례3)

현실적 고용차별에 대해 부분적으로 인정하는 경우에도 기업들은 고용평등을 ‘과제’로 인식하고 있으나 부단한 경쟁상황 속에서 현실적이지 않은 것으로 규정하며, 고용차별 금지와 관련된 법과 정책이 기업현실을

제대로 이해하지 못하는 일방적인 시책임을 강조한다. “언젠가는 해야 하겠지만 아직은 시기상조”라는 입장과 함께 고용차별과 관련된 대내적인 과제들의 해결에 대하여 소극적인 자세를 갖거나 예를 들어 장애인 고용분담금의 지불과 같은 미봉책을 통해 의무를 다하고 있다고 생각한다.

“향후는... 현재 시점에서는 고용차별에 대해서는 크게 신경을 안 써도 되지 않나. 법만 회피하면 되지 않나.” (사례17)

“장애인 같은 경우도 고용을 안하면 분담금을 내고 그러는데, 우리 회사는 내는 입장이다. 불만인 점은 어느 정도 기반을 만들어주고 인프라를 구축해주고 거기에 대해서 기업들을 설득을 했으면 좋겠다는 생각이 든다. 예를 들어 장애인 같은 경우 시설 같은 게 하나도 안 되어 있다. 그렇다고 기업보고 100% 만들어서 장애인을 고용할 수 있도록 해라 하는 것은 아니다. 어느 정도 보조금을 지원해준다든지. 중소기업 같은 경우는 전무한 상태다. 자기네들도 사업도 안 되는데. 그건 말이 안된다.” (사례11)

반면 대외적으로는 윤리경영이나 지속가능경영을 표방하며, 기업의 사회적 참여를 전 사적인 차원에서 강조하고 직원들에게 자발적인 봉사활동을 독려함으로써 사회적 참여를 실현하는 책임감 있는 기업의 이미지를 구축해가는 이중적인 모습을 보이기도 한다.

“전사적인 차원에서 사회적인 참여를 기업가치교육으로 활성화 하고 있는 중이다. 여러 가지 봉사활동들이 자발적으로 이루어질 수 있는 프로그램을 갖추어 계속 추진하고 있다. 사회봉사가 추구되어야 할 기업가치로 자리 잡아 나가고 있기 때문에 특히 10일간의 신입사원 교육을 시킬 때는 어떤 마인드를 가지고 봉사활동에 임해야 하는가 등에 대하여 컨셉을 잡아나가고 있다.” (사례25)

그러나 기업이 내세우고 있는 윤리경영의 모토가 고용차별금지 법과 정책과의 접맥 속에서 활용될 때 고용차별예방 교육의 실행에 긍정적인

조건을 만들 수 있다는 시각도 있다.

“사실 민간기업 차원에서는 영리추구가 기업의 궁극적인 목적이므로 차별예방프로그램을 자체적으로 실시하기는 어렵다고 본다. 고용차별 등이 사회적으로 이슈화되면서 차별 상황들이 점점 개선되고 있는 것 같다. 고용차별금지법이라든지 감사제도 등의 법제도적 장치가 마련되고 각 기업마다 담당부서를 신설하여 윤리경영 차원에서 지속적으로 교육을 실시한다면 성과가 있을 것이라 여겨진다.” (사례14)

2) 기업의 교육 또는 고용차별예방교육 현황

(1) 기업의 사원교육 내용 및 방법

기업에서 실시되고 있는 교육은 대기업의 경우를 볼 때, 크게 사내교육과 사외교육으로 나뉜다. 사외교육의 경우 생산성 또는 전문 직무 등의 교육으로 각 기업에서 필요한 교육에 대한 계획을 세우고, 기업으로 들어오는 각종 교육홍보프로그램들을 검토하여 교육기관과 교육내용을 선정한다. 대부분 정부기관으로서는 노동부, 민간기관으로서는 한국능률협회나 한국인사관리협회 등 기업 교육을 위한 프로그램을 실행시키고 있는 기관들이 기업의 위탁을 받아 해당교육을 진행한다. 재원이 있는 기업들의 경우 미래 경영자 양성의 차원에서 국내, 외 대학의 석, 박사과정 등에 대한 교육기회를 소수의 인재들에 한하여 부여하고 있다. 사내교육 역시 직무교육을 중심으로 진행되며 부분적으로 교양교육, 인성교육 등을 병행해 간다. 이러한 사내교육은 해당 기업의 자체교육과 그룹 차원에서 실시하는 그룹교육으로 나뉘며, 교육방법은 기업의 홈페이지를 통해 직원들이 개별적으로 교육 프로그램에 참여하고 의무학점 이상을 이수하는 방법, 특강이나 간담회의 형식을 통한 교육방법 그리고 그룹차원의 교육연수원에 입소해서 진행하는 방법 등 다양하다.

사내교육은 이와 같이 온라인과 오프라인의 교육을 병행하여 실시하며, 한국의 100대 기업 중에서 본 연구의 조사 대상이 되었던 기업들의 경우 인사담당부서와 별개로 교육담당부서 또는 팀을 운영하고 있었다. 교육 프로그램도 다양하게 개발되어 그 특성을 일반화할 수 없지만 기업

의 생산성과 효율성의 관점에서 현장성과 전문성을 확보해가고 있다.

대기업의 계열사인 사례10의 경우를 예를 들자면 하루 교육 이수에 1학점을 부여하는데 일년에 5학점 이상을 권장하고 있다. 경우에 따라 많이 받는 사람은 20학점 넘게 받기도 한다. 교육은 필수와 선택으로 나뉘며 필수는 해당 직급이나 해당 직무 관련자들이 반드시 받아야 하는 교육이다. 선택적 교육은 교양교육이나 어학교육 등이 있고, 직무와 관련이 없더라도 기업의 필요에 따른 교육은 1차적으로 실시한다. 각 개별 기업마다 진행되는 교육은 회사의 전략노출이란 이유로 구체적인 파악이 힘들었지만, 직무에 필요한 부분에 대한 교육은 일반 대학 강의의 수준으로 밀도 있게 진행되었다.

“교육이 예를 들어 마케팅 기본 과정이다 하면 마케팅 원론에 있는 책의 목차를 다 가르친다. 실제 우리 그룹에서 대학처럼 운용하는 게 있는데, 거기 교육은 일반 경영 대학원에서 석사 한 학기 동안 배우는 것을 3박 4일 동안 다 배운다. 대학원생들하고 차별되는 것은 대학원생들은 실무 경험이 없으니까 약간 뜬구름 잡는 소리도 하는데 우리는 실무 경험이 있으니까 간혹 교수들하고 논쟁이 벌어지기도 하고. 그룹 내에서도 계열사들이 있으니까 평가 제도나 인사제도나 다 차이가 나니까 그것에 대해서 협의하거나 공유하면 사례발표가 되는 거고. 대학원생들 같은 경우 회사 사례 하나 알려면 두 세 달 동안 고생하는데 우리는 1시간 동안 토론만 하면 특징들을 다 아니까, 3박 4일 동안 집중 강의를 한다. 아침 8시 반부터 저녁 9시까지 수업하고 12시까지 숙제내고.” (사례 10)

대표이사들을 대상으로 하는 교육도 1년에 한번 진행되고 있으며, 이 자리에는 계열사의 대표이사들이 다 모여서 주로 기초강의를 듣고 인재육성 등에 대한 협의를 진행시킨다. 그룹의 인사담당자 전체가 모이는 교육기회도 있는데 임원들도 참여해서 타사의 사례들에 대한 정보공유를 하고 특강을 듣는다.

“사장님들 대상으로 하는 교육은 글로벌 컨퍼런스 라고 해서 계열사 전체 사장님들 다 모여서 기초강의 듣고 논의하고 인재육성 협의하고. 임

원을 대상으로 경영자들 대상으로 하는 교육도 있고. 글로벌 컨퍼런스 같은 경우 일년에 한번 있고. 그룹 인사 담당자 전체가 모이는 교육도 해마다 있는데, 그룹 인사담당자가 다 모인다. 임원들도 다 와서 교육을 하고. 타사 사례들에 대해서 서로 배우고. 각 교수님들한테 강의 듣고 그렇게 한다.” (사례10)

(2) 고용차별예방교육 실시 여부 및 시행내용

이러한 기업의 교육내용 중에서 고용차별예방 관련 교육은 대부분 성희롱 예방 교육뿐이며, 소수의 기업에서 부분적으로 노동법 교육이 실시되고 있다. 노동법 교육도 인사업무 담당자 등 관련 부서 종사자들과 인사결정권자들에 집중되어 있으며 대부분 특강형식으로 이루어진다.

“작년에 성차별 관련된 교육을 받았다. 노동법 교육도 전 직원이 아니라 관련 부서에서 계신 분들 중심인데. 사업부가 7개가 있는데 거기서 인사를 담당하는 사람들도 있다. 변호사나 전문 강사 모셔서 연수원에 가서 교육하고 그런다.” (사례21)

“개별적 근로감독 관리법 등은 홈페이지 안에 다 들어 있고 책자로 만들어서 배포를 하고 있다. 팀장을 대상으로 개별적 근로 관리법이라든가 노사 관계법에 대해서 별도로 교육을 하고 있다. 그리고 물론 신입사원 교육 과정 안에 포함되어 있다. 회사 규정과 관련된 사항들에 대해서 설명을 해주고. 신입사원은 개략적으로 하고 세부적인 것은 팀장 대상으로 한다.” (사례10)

그러나 고용문제가 이슈가 되는 교육에서도 교육의 내용과 무게중심은 고용차별예방과는 관련성이 없다.

“최근 직원채용이 인사담당부서에서 이루어지는 것이 아니라 각 팀의 팀장 권한으로 넘어가면서 팀장급을 대상으로 하는 교육에서는 고용문제가 이슈화되는 경우가 있다. 그러나 아직까지는 팀 활성화 차원에 집중해서 이루어지고 있으며 채용문제나 고용관련부분에 집중해서 교육한 적은 없다.” (사례25)

3) 고용차별예방과 교육 및 프로그램 개발의 필요성 인식

고용차별예방교육 또는 교육 프로그램 개발에 대한 설명을 들은 면접 대상자들은 교육자체에 대해서는 긍정적인 의미부여를 하였으나 해당 기업에서의 활용 가능성에 대해서는 소극적인 반응을 보였다.

“아이템은 굉장히 좋다. 그러나 각 기업체 내부적으로 이런 것에 대해서 고민하는 기업이 많을지 모르겠다. 다른 인사 담당자와 교류를 해보면 아직도 생각하는 게 예를 들어 남녀 고용 아직도 멀었다 하는 사람이 굉장히 많다. 우리 회사는 승진 기회가 동등하다. 그런데 아직도 남자는 3년에 대리되고 여자는 5년에 대리되는 회사가 많다. 거기서 여직원들이 차별을 확 느낀다. 문제는 그런 회사가 고용차별 교육에 얼마만한 의지가 있느냐는 것이다. 각 기업체들 발등에 떨어진 현황도 굉장히 많은데 담당자를 보내겠는가. 이제는 좀 바뀌어야 되고 하는 생각은 있다. 우리 사회가 가지고 있는 구조적인 문제들을 국가에서 서포터 해주지 않으면 힘들지 않나 하는 생각들을 각 기업체에서 다 갖고 있다.” (사례 16)

또한 ‘필요하지 않다’는 대답도 다수였다. 필요하지 않은 이유는 대부분 해당 기업에는 고용차별이 존재하지 않기 때문이라는 것이었다. 그러나 장애인의무고용이나 고령자 명예퇴직, 여성인원에 대한 비우호적인 정황이 차별적으로 존재함에도 불구하고, 그러한 과제의 해결은 기업의 현실에 맞지 않는 것 또는 능력과 성과를 중심으로 ‘공평’하게 대우하는 것이란 설명 속에서 차별이 아닌 것으로 규정하고 있었다. 고용차별의 문제는 긴급한 문제가 아니라는 관점이 지배적이며, 해결이 될 수 없는 문제라는 입장도 강고하다.

“난 좀 부정적이다 .몰라서 그런 게 아니다. 뻔히 알고 있는데 어떠한 학술기관에서도 대안을 제시할 수 있는 데는 없다. 고용차별 문제는 사회 전체이기 때문에 대안을 제시하는 문제가 아니다. 해결 안 되는 문제를 갖고서 해결하라고 하면 누군가가 희생을 하라는 것이다. 엄청난 사회 비용이 발생한다. 기업의 입장에서 보면 사회적 비용을 내가 부담하

는 것이다. 왜 기업이 그걸 다 부담해야 하나?” (사례15)

“교육도 마찬가지., 교육을 직원들한테 시켜서 이것이 나중에 회사에 경영평가에 기여를 해야 하는데 그런 게 바로 나타나지 않는다. 그래서 나중에 법이 개정이 되어서 그런 차별에 대해서 어느 정도 규정되면 그것을 위반할 시에는 문제가 될 시에는 그런 교육이 반드시 이루어져야 한다. 그런데 그것이 아닌 법에는 규정이 되어 있지 않는데 일반적인 사회 분위기가 그렇다고 해서 그 교육을 아직까지 할 필요성이 없지 않나.” (사례17)

“저희는 사실 그런 문제로(고용문제로) 별로 분쟁이나 사례들이 많지 않았다. 그렇기 때문에 정책이나 프로그램에 구체적으로 접근해서 회의를 하고 정책을 만들어내고 그럴만한 사례도 없었고 거기에 대한 필요성도 못 느끼고 있는 게 사실이다. 우리나라 현실이 미국의 사례에 못 미치는 게 사실이다. 그렇다고 해서 우리가 그 부분에 대해서 절대 부정적으로 절대 필요 없어 라고 생각하지 않는다. 단 긴급한 사례나 그런 게 해당사항이 없기 때문에 구체적으로 검토하지 않는 것이다.” (사례6)

대기업의 경우 인사와 교육의 직무가 그 안에서도 세분화되고 전문화되어 있어 관련 정보들에 대한 접근이나 확보가 체계적으로 진행되고 있기 때문에 고용차별금지법이나 고용차별예방을 위한 선진사례들에 대한 정보를 제공하는 교육에 대해서도 별다른 관심을 갖지 않았다.

“실제적으로 국내 사례 같은 경우 계속 노무 담당 부서에서 정보를 접한다. 그런 사례에 대해서는 필요를 못 느낄 것 같고 각 지역이나 국가마다 노동법 등이 다 틀리기 때문에 선진사례가 그렇다 하더라도 국내에 다 적용하기는 어렵다. 참고는 될 수 있겠지만 그걸 갖고서 회사 정책에 활용하기는 어려울 것 같다.” (사례10)

그러나 이러한 입장이 고용차별 예방의 필요성과 정당성을 부정하는 것은 아니다. 고용차별의 철폐를 통해서 기업 이미지가 개선될 수 있다는 점, 여성인력의 증가가 조직문화를 유연하고 합리적으로 변화시킬 수 있다는 점, 그리고, 장애인력의 고용으로 팀문화가 협동적인 분위기로 변

환되어 팀웍이 강화되고 생산성의 향상을 수반할 만큼 긍정적인 효과가 있다는 사례가 제시되었을 때 대부분의 경우 고용차별예방과 관련된 주제가 중요한 이슈임을 인정한다.

“그런 효과들과 그 필요성에 대하여 저는 충분히 인정합니다. 그러나 제 위치가 확답을 드릴 수 있을 만한 역량을 가진 것도 아니라...다만, 고용차별예방교육이 실시될 경우 그 대상은 선발된 집단, 즉 팀장급 이상에게 반영되어야 할 것이고 그 문제에 대하여 계속적으로 고민해 나갈 것이며, 앞으로 그러한 주제가 중요한 이슈로 부각되는 것은 당연하다고 생각합니다.” (사례25)

4) 교육의 대상자 설정

조사에서 지목된 교육대상자들은 다수의 경우 인사업무 담당자, 인사 결정권자들이었으며, 그 외 팀장 이상의 직위와 임원진 그리고 기업주가 교육대상으로 언급되었다. 모집, 채용 시 신입사원들의 입사지원서가 인사담당자가 검토할 수 있는 분량을 넘어서는 경우가 많았는데, 각 기업들은 팀원을 확보해야 할 팀장들에게 원서를 배분, 검토하게 함으로써 인력 선발의 효율성을 높이고 해당 팀에 적절한 인력을 안배할 수 있는 전략을 선택한다. 이러한 인사제도의 변화를 통해 기업 내에서 인사담당자가 아니더라도 각 팀장은 팀원을 선별하는 권한을 갖게 되었으며 노무 관리에 대한 정보수집이 필요하고 이에 대한 교육을 받는다. 면접대상자들은 단기적이고 비용효율적인 측면을 고려해봤을 때 변화를 주도할 수 있는 역량을 가진 존재로서 팀장의 역할을 중요하게 생각했다.

“개인적으로는 (고용차별예방교육이) 필요하다고 본다. 그러나 전체 직원을 대상으로 하는 교육이 아니라 팀장이상을 대상으로 하는 교육과정에서 실시되어야 할 것으로 본다. 최근 인사권이 팀장 권한으로 하향 조정되면서 프로젝트를 진행하는 실무팀이 인사권을 발동하게 되었다. 즉, 이제는 팀장이 신입사원을 채용해서 육성시키고 파견직, 근무직 등 여러 가지 고용형태로 유지해 나가야 하므로 노무관리에 있어 팀장 이상의 경영임원진들은 그에 대한 마인드를 가져야 할 때라고 본다. 각 회사

에서도 회사별로 이러한 부분에 대하여 고민 중인 것 같다.” (사례25)

“저희 같은 팀장들, 어느 정도 분위기를 주도할 수 있는 지위에 있는 사람. 제도화되고 시간이 지나면 직원들도 인식이 바뀌어야 되고. 관리자만 해서도 안되는 부분이다. 장애인의 경우 처음부터 장애인에 대한 인식을 달리해야 한다. 회사가 그것을 다 책임지지는 못한다.” (사례13)

또한 모집, 채용을 담당하고 있는 관련부서의 직원들도 중요한 교육의 대상자로 제안이 된다.

“채용 시 면접관 및 채용 관련 부서의 전 직원을 대상으로 하는 것이 좋을 것 같다. 그리고 그 내용은 고용차별금지로 인하여 기업 측에 이익이 되었던 점이나 채용과정 또는 면접 시 차별행위에 해당하는 것이 무엇인지, 즉 무의식 중에 나오는 차별행위 사례에는 어떤 것이 있는지 등이 되어야 할 것 같다.” (사례14)

성희롱예방 교육의 경우 조사대상이 되었던 모든 기업들이 시행하고 있었는데, 그 교육을 통해서 직원들의 차별 감수성에 대한 인식이 높아졌고, 그러한 맥락에서 고용차별예방 교육의 필요성을 인지하는 응답자도 있었다.

“보통 사람들은 성차별이나 성희롱 등에 대한 인식이 부족하여 자신이 하고 있는 행위가 성희롱에 해당하는지조차 모르는 경우가 많은 것 같다.. 즉, 모르기 때문에 본의 아니게 차별행위를 하게 되는 경우가 많은 만큼 차별감수성을 기르기 위하여서는 예방교육이 필요하다고 본다.” (사례23)

5) 교육에 대한 내용적 요구

면접대상자들에게서 고용차별과 관련된 질문을 했을 경우에 가장 자주 들었던 말 중 하나가 “기업은 이윤추구집단”이라는 것이었다. 기업의 입장에서 볼 때는 고용차별예방 교육은 기업에게 도움이 되거나 이윤을

남길 수 있어야 활용가능성이 있다는 것이다. 기업에 어떤 이익을 주는 지 검증할 수 있는 사례들에 대한 요구가 다수였다.

“일단은 기업은 제도를 하나 만든다고 하면 그런 게 시너지 효과가 있어야 채택을 하기 때문에 고용차별을 철폐함으로써 당신들이 간과하고 있었던 이런 기대 효과가 있다, 한번 실행을 해보면 이런 기대 효과가 있고 궁극적으로 기업의 이윤창출에도 도움이 될 것이다 그런 논리로 하면 충분히 설득력이 있다.” (사례21)

“그러한 교육 프로그램을 기획하기 위해서는 심층적 분석이 필요하고 고용차별이 없는 작업장에서 얻을 수 있는 이득 또한 분석되어야 한다고 본다.” (사례14)

“우수 인력을 놓치면 안 된다는 것을 강조해야 한다. 사례를 보여줘야죠. 이걸 공감하고 인력을 차별하지 않고 잘 뽑은 회사는 이렇게 잘 되었고 그렇게 안한 회사는 손해본다 하면 공감을 한다. 그러면 차별을 안하고 잘 뽑는 비결, 차별안하고 잘 뽑아서 잘 활용할 수 있는 비결, 사례 등을 보여주면 좋을 것 같다. 채용할 때 여러가지 전략들이 있을 수 있는데 예를 들어 여성인력들은 실제로 현업 매니저들이 많이 기피한다. 기피를 줄일 수 있는 방법, 그 직무에 적합한 여성을 찾는 방법 등을 알려주면 좋을 것 같다.” (사례16)

“선진국의 예를 소개하고 그것을 우리쪽에 어떻게 적용시킬 것인가, 단순히 법적인 제도적인 국가의 강제에 의해서 이루어지기 보다는 기본적으로 이념 평등 이런 부분만 주장해서는 될 게 아니라 외국의 사례 같은 경우들이 왜 필요한지, 같은 사람으로서 같이 공존해야 되는데 그 사람들을 배려해야 하는 이유들, 납득할 만한 이유들이 필요하다. 그걸 위한 노력들이 어떻게 되고 있는지 한국은 어떻게 외국은 어떤지. 그렇게 함으로써 기술적인 측면들, 기법이나 이런 것들을 소개하면 좋을 것 같다.” (사례13)

또한 차별예방 교육이 업종을 불문하고 모든 기업에 동일하게 적용되는 것은 바람직하지 않다는 의견이 다수였다. 업종을 고려한 교육내용,

현장과 본사의 업무와 환경의 특성을 고려한 프로그램이 개발되어야 함이 강조되고 있다.

“기업별로 달랐으면 좋겠다. 기업별로 필요로 하는 인원이 다 다르기 때문에. 앉아서 하는 일이 많은 기업이라면 몰라도 실제로 현장에서 왔다 갔다 해야 하고 하는 기업에서는 그런 사무직을 대상으로 하는 교육을 해봐야 아무 소용이 없다. 우리 스스로도 저건 제 네니까 저렇게 하지 하고 생각할 것 같다. 업종별로 특성을 살려서 했으면 좋겠다. 그리고 회사에 대한 교육보다는 사회 전반에 대한 인식이 달라져야 한다. 기업이 바뀌고 사회가 바뀌는 것이 아니라 사회가 바뀌고 기업이 바뀐다고 생각한다. 사회가 바뀌면 기업도 바뀌지 않을까.” (사례9)

“어떤 기업의 일반화된 이론이나 논리를 개발하기 어려울 것이다. 일반화된 이론을 거친다면 그것이 위험하다. 기업의 사정에 따라서 방법은 여러 가지가 있을 것이라고 생각된다. 연구실적에 따라서 연구 성과에 따라서 공통적인 현상들에 대해서 이러 이러하다 하지만 그 인식을 다시 전환시키고 변환시키는 방법이 이거다 하고 일반화시키기는 어려울 것 같다. 기업체의 고용요건이나 노력에 의해서 일단 이루어진다고 생각한다. 교육만으로 해결되기 어려운 점이 많다. 외부적 환경에 따라서 많이 달라지고 하니까. 외부적 강제는 최소한으로 이루어져야 하고. 변화는 한번에 이루어지기 어렵다. 그런 프로그램이 없는 것 보다는 낫지만 얼마나 실효성이 있을까 해서는 조금 회의적이다.” (사례13)

정부에서 기업에 권고하거나 요구하는 고용차별금지 관련 사항들에 대해서도 일괄적인 적용은 무리이며 공기업이 더 많은 사회적 책무를 감당해야 한다거나 적어도 업종을 고려한 시책이 이루어져야 한다는 생각이 지배적이다.

“사실은 실무자 입장에서 그런 쪽으로 압력이 들어 오며는 양심을 걸고 생각하면 해야 될 것 같고 일하는 입장에서는 부담스럽고. 사실은 민간기업보다는 공공기업에서 일자리를 만들어야 한다. 민간기업에서는 사회적 책임이 있으니 분담금을 내라, 그게 차라리 쉬울 것 같다. 이런 규제 자체는 업종의 특성을 고려해야 한다. 천편일률적인 잣대 때문에 어

려움이 있다. 우리는 실제 본사 인력 보다는 현장에서 뛰는 인력이 훨씬 많은데 그 인력이 장애자라던가 고령자라고 하면 한계가 있다. 그런 부분을 정책적으로 반영하면 회사 입장에서는 훨씬 더 좋을 것 같다.” (사례3)

교육내용과 관련하여 법이나 고용규정과 관련된 사항이 교육 프로그램이나 메뉴얼에 수록되어야 한다는 요구도 다수였다.

“일단은 규정 관련한 사항이다.. 예를 들어서 보훈대상자 고용규정이 7 프로라는 것도 모르시는 분도 많다. 법 규정을 모르기 때문에 고려도 안하는 사람이 많다. 일단 법에 대한 해설 같은 것이 필요하다. 가장 좋은 것은 사례교육 같다. 예를 들어 우수 채용 기업 있잖아요. 평준화된 시스템을 운영하는 것을 강사분이 오셔서 설명해주는 것이 가장 효과가 좋은 것 같다. (...) 우리 회사는 체계가 잡혀있지 않은 편인데 다른 곳처럼 일률적으로 시스템을 따라 갈 수 없기 때문에 아예 기본이 없던 회사가 어떻게 했다 라고 해주는 게 가장 좋은 사례이다.” (사례2)

입사지원서의 차별적 조항들을 삭제한 한 기업의 경우 차별예방을 자율적으로 실천하는 과정의 경험을 토대로 차별예방교육의 내용을 다양한 측면에서 요구하고 있다. 차별예방을 실천하면서 차별 감수성도 풍부해지고 더욱 구체적인 관심을 발전시켜간 사례라고 하겠다.

“입직에서 퇴직에 이르기까지 차별행위에 해당되는 사례들을 제시하여 사례연구(case study) 형식으로 진행하는 것이 좋을 듯하다. 인적자원개발(HRD)과 관련된 교육이 인트라넷을 통하여 제공되고 있지만 고용차별예방교육은 집합교육보다는 주기적이고 지속적인 프로그램 개발을 통하여 고용관련 실무자교육 중심으로 운영되어야 할 것 같다. 그러한 교육이 객관적인 적합성을 가지게 되면 사회적 요구가 증가하게 되고 계속적인 교육수요자 창출이 가능할 것이다. 서로 다른 타인들과의 기대치나 기준들에 대한 상호이해가 바탕이 되어야할 것이다. 직원들의 개인적 교육시간을 할당하여 고용차별예방교육을 사내에서 자체적으로 실시할 경우, 차별에 대한 가이드라인 정도는 있어야 할 것 같다. 그리고 이러한 교육은 강제적으로 시행되어서는 안 된다고 본다. 그렇다고

방향성만 제시하는 태도도 바람직하지는 않다. ... 교육수요자에 대한 현황 파악이 선행되어야 할 것 같다.” (사례23)

6) 교육 참여의사

고용차별예방교육에 대한 참여와 활용의사는 차별예방교육의 필요성에 대한 인식여부, 기업이 고려해야만 하는 사회적 여론과 관련하여 규정되어진다. 즉 정책적, 사회적으로 기업이 해결해야만 하는 문제로 피할 수 없게 된다면 교육참여를 하겠다는 것으로 자발적인 것은 아니었다.

“그런 교육을 받아야 하느냐에 대한 필요성을 많이 못 느끼기 때문에. 이런 것은 시스템 문제라고 생각한다. 사람들 사고가 바뀌고 성숙되고 하는 기반이 없는 상태에서 정부가 아무리 해야 된다고 해도 피해 나갈 생각만 갖지...” (사례19)

“아직까지는 회사 입장에서 차별에 의해서 회사가 손실을 입는 게 크게 느껴지지 않는다. 그래서 뭐 차별에 대한 교육이라든지, 정부 시책을 좋게 받아들이기 보다는 규제만 하는 게 아니냐 하고 회사 측에서는 받아들일 것이다. 향후 그런 거와 관련해서 사회 문제라든지 회사 이미지를 손상 시킨다는 지 소송이 걸려서 손해배상 한다는 지 이런 경우가 발생했을 경우 회사가 지속적으로 신경을 쓸 것이다. 아직까지는 그런 게 어려울 것 같다. 교육을 들어야 한다든지 이런 것은 현실적인 필요성이 없는 것 같다.” (사례17)

교육의 필요성과 참여의사의 확산효과를 고려해볼 때 기업 내에서 이루어지고 있는 기존의 교육방식을 활용할 수 있을 것이다. 인사담당자나 결정권자들이 고용차별을 주제로 한 교육 프로그램에 참여하거나 그와 같은 프로그램을 활용하고자 하는 의사는 개별 기업의 필요성이나 상황에 의존하며 그에 따라 유동적인 성격을 갖는다. 대기업의 그룹 차원에서 시행되는 교육에는 이 점을 감안하여 계열사에 공통적으로 적용될 수 있거나 긍정적인 과장이 예상되는 교육내용들이 선택된다.

“각각의 계열사 교육담당자들이 모인 자리에서 (고용차별예방교육에 대한) 논의는 가능하지만, 각 회사마다 그 기능, 역할이 다르게 분포되어 있어 물론 공통적인 부분들도 있지만, 각 회사의 상황에 따라 다르게 적용되는 부분이 많다. 각 회사는 독립적으로 운영되고 있으므로 조직개발, 인사노무관리와 관련하여 이슈화되는 문제들은 각 담당자들이 모여서 의사소통과정을 거친 후에 타 회사의 장점을 벤치마킹하여 각자의 회사 사정에 맞는 해결방식을 취하곤 한다. 우리는 각 회사의 교육 담당자가 협의하여 공통적으로 시너지효과를 낼 수 있을 것이라고 판단되는 주제들만 교육하고 있다.” (사례25)

이와 같이 대기업의 교육이 그룹 차원의 교육을 통해 확산되는 경우가 많고 각 계열사가 상호적인 영향력을 주며 관계망을 형성하고 있는 것을 볼 때, 고용차별이 사회적으로 활발한 이슈가 되고 이에 대한 기업의 적절한 대응이 필요로 된다면 고용차별예방교육에 대한 참여의사는 기업이 획득하고자 하는 효과만큼이나 폭넓은 확산을 그룹차원에서 기대해볼 수 있을 것이다.

7) 고용차별예방교육의 실행방법

교육 프로그램이나 교재가 개발되었을 때 기업들이 서로 영향을 주며 기업 내 교육수요를 올릴 수 있을 것이라는 진단도 있었는데, 외국계 기업체나 서비스 업종 등이 기업의 개방적인 고용평등적인 분위기와 조건들 속에서 먼저 활용하면 다른 업종들도 그와 같은 추세에 부응할 것이라는 것이다. 업종 이외에도 한국에서 주목되고 있는 소위 리딩 기업, 주도 기업들의 움직임도 타 기업에 상당한 영향력을 줄 수 있다는 진단도 있었는데 기업 간 경쟁이 주로 이윤추구를 중심으로 이루어지고 있지만 기업정책이나 경영철학도 상호간의 견제 속에서 공유되고 추종되는 경향을 보인다. 이러한 경우에 리딩 기업으로 꼽을 수 있는 기업들의 선진적 변혁이 도모될 수 있다면 차별예방교육이 보다 빠른 시일 안에 폭넓게 확장될 가능성도 짐작해볼 수 있을 것이다.

“그나마 고용에 대해서 선진화 된 게 외국계나 서비스업 쪽인데 일단

그쪽은 상당히 관심을 보일 것 같고, 그러면 저희 같은 제조업도 따라갈 것 같아요. 모든 기업이 한꺼번에 변할 것 같지는 않고 한 기업이 확 올라가면 기타 기업이 따라 올라가죠.” (사례2)

“기업이라는 데가 무슨 일을 하나 할 때 리딩 기업의 눈치를 굉장히 봐요. 뒤를 하나 해도. 만약에 리딩 기업에서 한다고 하면 다 한다. 리딩 기업에서 고용정책이 하나 변화했다고 하면 모든 기업이 검토를 해 봤을 거다. 이게 결국은 기업 이미지 때문인데, 어떻게 보면 기업에서 경영하는 분들이 이거 골치거리 일수도 있다, 우리가 돈 버는데 신경써야 하는데 집중력이 분산되는 거 아니냐 하고 생각하는 것 같다. 만약 리딩 기업에서 이런 걸 한다 하면 ‘역시’ 하며 다 따라 한다. 기업간 영향력이 상당하다. 정도는 아니지만 리딩 회사를 타겟으로 하는 게 가장 효과적일 것 같다. 여러 가지 교육을 오라는 얘기도 많고 팩스도 많이 온다. 우리가 필요한 교육은 강사와 상관없이 듣고 와서 공유하고 하는데. 강사가 리딩기업에 재직하신 분이다 하면 효과가 크다. 이런 정책을 할 때 정부에서는 모든 사람을 타겟으로 하는 게 아니라 몇몇 큰 기업들을 대상으로 강제적으로 하면 밑에 기업들이 자연적으로 다 따라 한다. 그게 엄청나게 무섭다.” (사례21)

고용차별예방 교육의 필요성에 공감하고 적극적인 시행을 강조한 면접 대상자는 고용차별과 관련된 외국의 선진사례들에 대한 구체적인 정보도 갖고 있었다. 이 경우 외국의 사례들이 한국현실과 유리된 것이라는 인식보다도 외국의 경험들이 한국의 고용차별의 상황에 필요하고 적용되어야 하는 것이 무엇인지 시사해주고 있다.

“채용 시 면접위원들에 대한 교육이 강조되어야 한다고 본다. 지원자로부터 차별당했다는 말이 나오지 않도록 채용담당부서 직원들에게도 철저하게 교육시켜야 할 것 같다. 그리고 외국의 경우처럼 교육 프로그램을 패키지화 내지는 시스템화 시켜서 사업내용을 명확하게 전달하고 채용진행과정에서의 차별예방 체크리스트를 작성하여 치밀하게 교육시켜야 한다고 본다.” (사례14)

고용차별예방 교육의 실행에는 기업주나 임원들의 공감과 지원이 전

제가 되어야 한다는 판단이 주류를 이루었는데 임원교육, CEO회동 등과 같은 사내교육을 활용할 경우 프로그램을 적용해볼 수 있으며 그것이 교육의 효과를 증진시킬 것이라는 의견이었다.

“고용차별이 없어야 하는데 지금 CEO들은 다 공감할 것이다. 중요한 건 기업의 의지다. 탑 다운부터 차례로 내려가야 좀 빨라질 것 같다. 이미 많은 CEO들이 공감하고 있을 것이다.” (사례16)

“(고용차별예방교육은) 적어도 인사팀 매니저나 인사채용 파트장이나 이 정도 짬은 들어야 될 것 같고. 그런 교육내용이라면 CEO들을 대상으로 하는 CEO들 모임에서 가끔 강의하시는 교수님들이 계신다. 그 때 교수님 하신 말씀 중에서 핵심 인재 선발 및 육성에 관한 것이 있다.(...) 대한민국들의 CEO 모임 교육에서 고용차별에 대한 심각한 문제를 제기하고, 고용차별을 안하기 위해서 다양한 실천적인 방법들이 오히려 그 자리에서 전파가 된다면 훨씬 더 영향력이 있을 것이다.” (사례16)

“신입사원하고, 승진하신 분들, 간부 계층에 있는 분들을 어느 정도 시간이 지나면 보수교육이라고 해서 연수원에서 일년에 두 번 정도 교육을 시킨다. 간부 사원을 중심으로 하는 그런 계층 교육을 우리가 하고 있는데 그룹에서 실시하는 그런 교육에 도입을 하면 효과가 있을 것이다.” (사례5)

CEO의 사고와 판단은 무엇보다도 중요하다고 인식되어 있다. CEO가 고용평등에 대한 개방적인 사고를 하고 실천을 할 경우 사내 고용평등정책이 추진력을 가질 수 있을 뿐만 아니라 CEO의 경영철학이 사내의 인식을 빠르게 변화시킬 수 있다는 의견이다.

“우리도 여성 인력들 육아 문제 때문에 나름대로 많이 고민했다. 대기업에서 어린이집 시설 갖춘 데가 거의 없다. 최근에 많이 생기기 시작했다. 특히 어린이집은 어린애들이 배탈이라도 한 번 나면 감사 나오고 사회에서 시끄럽고 하기 때문에 회사에서 위험 부담을 가진다고 생각한다. 하지만 육아 수당 10만원 20만원 주어서는 해결이 안 된다. 이런 것은 CEO의 마인드가 굉장히 좋아야 한다. 우리 CEO는 조금은 이런 면

에서 선각자다. 아무리 돈이 많이 들어도 실제로 육아가 해결 될 수 있는 방법을 찾는다. 실무진에서 오히려 결정하기 어려웠다. 준비만 실무진에서 1년 반 동안 했다. 돈이 너무 많이 들고, 위험부담도 많고 해서. 그런데 CEO가 빨리 결정해서 빨리하자 해서 했다. 우리가 준비하면서 다른 회사가 많이 따라했다.” (사례16)

“우리가 경영혁신들을 많이 하는데 활동의 근간은 경영철학의 변화이다. 탑 다운이 되면, 위에서 바뀌면 굉장히 빨리 바뀐다는 거다. 우리 CEO가 윤리 경영, 여성고용, 어린이 집 설립 등 이런 부분에서 의지가 탑에서 보이면 금방 바뀐다. 아래에서부터 위로 가는 게 훨씬 어렵다. 탑 뿐만 아니라 바탕도 바뀌어야 되는데. 교육에서 주장하는 것들 중 하나가 교육의 철학 중 하나가 바람직한 방향으로의 행동의 변화다. 그렇게 하기 위한 것이다. 탑에서 긍정적인 이미지가 전파되면 바탕으로 퍼진다. 바탕은 철학을 받아서 열정 있고 창의적인 친구들은 더 좋은 의견들을 내 놓고, 서로 작업이 되고 그렇게 되는 것이다.” (사례16)

그러나 기업주가 보수적이거나 차별예방에 대한 실천의지가 부족한 경우 결정권자의 인식은 고용차별예방 교육의 실행에 가장 큰 걸림돌이 될 것이라는 진단도 있다.

“그분들이 일단은 필요성을 자체를 못 느낀다. 그분들 정도의 위치가 되면 교육으로 바꿀 수 있는 게 많지 않다. 스스로 깨우치고 바뀌지 않는 이상 힘들다. 교육의 효과는 없을 것 같다. 자기가 갖고 있는 생각이 워낙 뚜렷하기 때문에. 당장 그분들한테 교육을 한다고 해서 실효성이 좀 없을 것 같다.” (사례9)

고용차별예방 교육이 인사결정권자들 뿐만 아니라 일반 사원들을 대상으로 했을 경우에는 중앙집중식 교육방식을 통해 그룹의 전체 조직 차원에서 진행되는 방식이 적절하다는 지적도 있다.

“팀장 이상 급의 역할을 담당하는 임원진을 대상으로 교육프로그램을 구성하였을 때, 많은 사람들이 관심을 가질 것으로 보인다. 일반직원들은 집합교육 형태로 실시하는 것이 좋을 듯하고, 특히 의무교육으로 해

야 교육이 가능할 것 같다.” (사례25)

“고용과 관련된 교육을 정기적으로 하는 것은 없고 그냥 간헐적으로 하고는 있다. 간헐적으로 한다든지 주제가 항상 바뀌는 것들은 월례강좌에서 하고 있다.” (사례5)

차별예방 교육을 실행하는데 있어 또 다른 기제가 될 수 있는 것으로 ‘법이 좀더 강력해야 한다’는 의견과 ‘강제적인 실행력을 가져야 한다’는 의견들이 주목된다.

“순수한 사견으로는 법이 좀 강력하게 있었으면 좋을 것 같아요. 근데 저는 회사에 고용이 된 몸이고 제가 볼 수 있는 시야 보다는 경영자는 여러 가지 측면을 생각할 것이다. 회사 윗분들 입장에서는 사적 자치를 침해한다고 생각하는 것 같다. 내 입장에서는 필요하지 않나 그렇게 생각한다. 그전에 인권위에서 입사원서 항목 철폐 같은 게 있었는데, 그렇게 강제조치가 되면 좋겠다. 권고 사항이니까. 아무래도 서류 볼 때 그게 크게 영향을 미치지 않는다. 이 친구의 기본적인 사항을 보는 거라서 많이 영향을 미치지 않는데. 근데 불필요한 게 많다. 기본적인 배경에 신경을 많이 쓴다. 그런 게 좀 강력하게 시행이 되었으면 한다.” (사례9)

반면 강제적으로 시행되는 교육이었을 경우 형식적이 될 수밖에 없다는 것을 언급하며, 기업의 필요를 자발적으로 이끌어내는 것이 중요하다는 것을 강조하는 입장도 있다.

“의미는 있다. 실무적인 측면에서 보면 예를 들어 직원들을 활용도 안 해 보고 처음부터 배제한다.

직원 활용 문제를 이야기는 하지만, 구체적으로 그것만 교육하지 말고 어떻게 활용해야 성과도 오르고 뭐 그런 교육을 해야 한다.. 만약에 그렇게 만들어져서 활용을 한다면 내가 봤을 때 전혀 무의미한 것 같지는 않다. 기업체에서 받아들이는 것은 여러가지 방법이 있겠지만 노동부나 감독기관에서 실행한다면 형식적이 될 수밖에 없다. 기업들이 스스로 필요에 의해서 해야지 의무적으로 하는 건 아닌 것 같다.” (사례

20)

그러나 대다수의 면접 대상자가 지적한 부분이 기업에 유리한 측면이 설득력 있게 제시되거나 법적, 정책적 강제성이 담보되는 경우이며, 차별예방교육은 이 경우에 실행가능성이 있다고 응답한 것을 보면 기업의 자발적 수요나 실행은 대부분의 경우 기대하기 힘들다고 보여진다.

“차별적인 회사에 대해서 교육을 하시고자 한다면 그런 기업들이 관심을 가지게 하시고자 한다면 두 가지다. 장점을 많이 주든지 혹은 강제력으로 하든지. 기업들에게 정말 어떤 여러 가지 혜택들이 피부에 와 닿을 만한 혜택들이 있으면 이윤을 먹고사는 기업들이 왜 안하겠냐? 정말 어떤 매력적인 메리트를 주거나 아니면 강한 법이 있거나. 둘 중에 하나다.” (사례6)

8) 요약 및 시사점

본 연구의 심층면접은 기업의 고용차별현황 및 차별예방교육의 실태와 요구조사를 중심으로 이루어졌다. 기업에서의 고용차별은 성별, 장애, 연령, 학벌, 출신지역의 차별을 중심으로 조사되었다. 고용차별 예방교육과 관련해서는 고용차별예방교육의 실시여부, 필요성, 대상 그리고 고용차별예방교육의 프로그램이나 교재가 개발될 경우 그에 대한 내용적 요구 및 참여의사, 실행방법 등을 파악하였다.

성별차별은 공식적으로는 기업의 평등고용원칙 속에서 표면적인 차별해소의 양상들을 보였으나, 출산과 양육의 문제를 안고 있는 여성인력에 대한 신뢰가 부재했으며, 여성들의 능력을 가치절하 하는 편견의 불식은 남성들보다 더 우수한 능력의 증명을 통해서 가능하다는 의견이었다. 반면 기업들은 여성인력의 원활한 업무수행을 위해서 권고되고 있는 산전후 휴가 유급제도와 탁아제도 등에 대해서 필요한 조치로 받아들이기 보다는 국가의 사회적 책임을 기업의 부담으로 전가시키는 것으로 받아들이고 있다. 이에 대한 정부의 지원과 기업 이익에 부합되는 정책을 기업들이 요청하고 있다.

장애와 관련한 차별은 대개의 기업에서 현실적인 문제였으나 장애인력의 고용은 이윤을 추구하는 기업의 입장에서 수용하기 힘든 과제로 인식하고 있었으며, 업종에 따라서는 건설업의 경우 더욱 부정적이었으며, 금융보험업에서는 경우에 따라 기업 경영모토 또는 홍보의 차원에서 우호적인 반응을 보이기도 했다. 각 기업들은 장애인 의무고용에 대해서 고용분담금을 지불하는 방법으로 정책적 요구의 문제를 해소해가고 있었다.

연령차별은 정년 및 퇴직 과정에서 가장 심각하게 드러났는데, 사용자와 근로자가 모두 정년은 현실적으로 실효성이 없는 것으로, 그리고 연령이 높아지면 명예퇴직의 수순을 밟아야 하는 것으로 인식하고 있다. 정년폐지나 임금피크제는 기업에서 논의되고 있으나 기업의 현실적 조건 속에서 실행되기 부적절하다는 의견이었다.

학벌차별은 고용과정에서 기업들이 포기하기 힘든 부분으로 규정되었다. 모집 및 채용 그리고 승진의 과정에서 면접대상자들은 학벌차별은 없고 철저하게 인사고과를 중심으로 한 능력위주의 인사라는 점을 강조하였다. 그러나 기업마다 소수 핵심인재의 육성에 주력하면서 좋은 학벌의 인재가 인사고과도 우수하다는 평가를 하고 있었으며, 학벌에 대한 이러한 편견은 결국 인사고과와 승진과정에 영향을 미치고 있는 것으로 해석될 수 있다.

출신지역차별에 있어서는 각 기업들이 지방의 현장에 대해서는 오히려 그 지역 또는 지방대학 출신자를 선호한다는 입장으로 차별이 없음을 강조하고 있다. 그러나 이것은 해당지역 이외의 지원자들에게 불리할 수 있으며 지방대의 경우도 국립대를 우선 선택하고, 서울 본사의 관리직의 경우 서울 출신 또는 서울지역 대학 출신들이 월등히 많은 점들을 볼 때 또 다른 차별의 양상으로 파악될 수 있을 것이다.

이러한 고용차별의 현실 속에서도 고용차별예방교육 전반에 대하여 면접대상자들 다수가 '의도는 좋으나 현실적으로 실효성과 필요성이 크지 않은 것'으로 규정하였다.

현재 시행되고 있는 기업 내 고용차별예방교육은 성희롱예방교육에 불과했으며, 업무의 필요에 의해서 관련업무담당자가 고용관련법제에 대한 정보를 접하는 수준이었다.

고용차별예방교육의 대상은 팀장을 중심으로 한 중간관리자급 이상,

그리고 인사업무담당자나 결정권자가 적당할 것으로 의견 수렴되었다. 고용차별예방교육의 프로그램이나 메뉴얼 교재의 개발에 있어 면접대상자들은 '고려해보지 않았다'는 응답과 함께 특별한 의견을 제시하지 못했으나 대개의 경우 그와 같은 교육이 기업에 어떤 도움이 되는지, 이윤을 남길 수 있는지 제시되어야 하며 그것을 위해서는 기업에 어떤 이익을 주는지 검증할 수 있는 사례들이 제시되어야 한다고 하였다. 또한 내용 구성은 업종, 그리고 현장과 본사의 업무와 환경의 특성을 고려한 프로그램을 토대로 개발되어야 한다는 의견이었다. 고용관련법이나 고용규정과 관련된 사항이 교육 프로그램과 메뉴얼에 수록되어야 한다는 요구도 다수였다.

교육에 대한 참여와 교재의 활용의사를 묻는 질문에는 개별 기업의 필요성에 따라 다를 수 있다는 것이었는데, 고용정책의 강제성 강화, 사회적 여론과 차별의식 고양 등의 상황적 변수에 따라 기업에 대한 요구 수준이 높아지고 기업도 이 문제를 해결해야만 하는 과제로 인식할 밖에 없는 상황에서는 적극적일 수 있다는 의견이었다.

현 시점에서 바로 수용하고 적용하는 입장에 대해서는 소극적인 태도를 보인 다수의 면접대상자들도 장기적인 안목에서 객관적으로 볼 때 고용차별예방은 필요한 일이며, 대세라는 점을 수긍하기도 하였다. 이런 인식 속에서 고용차별예방교육의 실행에 대해서는 가능한 방법들을 소신 있게 제시하기도 하였는데 무엇보다도 기업의 경영이념이나 임원 이상의 직위에 있는 인사 결정권자들이 고용차별에 대한 문제의식을 갖고 생각을 변화시키는 것이 필요하다는 의견이었다. 의식이 확산될 수 있도록 인사담당자들이 함께 모여 정보를 공유해가는 대기업의 그룹교육을 활용할 수 있을 것이며, 또한 소위 리딩 기업, 주도 기업을 먼저 동기화시킬 수 있다면 상호경쟁과 견제를 유지하고 있는 타 기업들도 적극적인 관심을 갖고 교육을 추진해갈 것이란 의견도 개진되었다.

심층면접을 통해 얻을 수 있었던 분석정보들은 고용차별예방교육의 교재개발에 있어 다음과 같은 시사점을 주고 있다.

첫째, 고용차별예방교육은 기업에 만연되어 있는 차별불감증에 대해 인식할 수 있는 계기를 마련해줄 수 있어야 한다. 능력주의와 성과주의를 앞세우고 있는 기업은, 이윤의 추구가 명확한 목표이기 때문에 이에

위배되는 조건들은 기업으로서는 어쩔 수 없는 일로서 정당화되고 있다. 기업이 강조하고 있는 '능력만 있으면 어떤 조건의 지원자도 상관없다'는 능력주의와 성과주의의 그늘 속에서 다른 사람들보다 더 많은 노력을 배가해야만 경쟁력을 가질 수 있는 사람들은 상대적으로 불리한 위치를 감수하도록 요구되고 있기 때문이다.

둘째, 교재의 내용은 일반적이고 추상적인 수준보다는 실질적이고 구체적인 내용을 담보하여야 한다. 면접대상자들은 교육진행시간과 관련하여, 현재 부과된 업무를 처리할 시간도 부족한데 당장 필요하지도 않은 교육에 시간을 투자한다는 것은 불합리하다는 의견을 다수 피력하였다. 내용이 현장이나 실무 연관성을 갖고 구성된다면 지, 여유가 없는 업무와 병행할 수 있을 만큼 사례 수록과 설명처럼 구체적이고 명확하게 다가갈 수 있다면 더욱 수용가능하리라 생각한다.

셋째, 고용차별예방교육의 교재 또는 프로그램의 개발은 조사내용에서도 드러났듯이 업종과 직위, 업무, 현장의 성격 등을 고려하여 다양한 수준에서 계획되고 설계되어야 할 것이다. 면접대상자들이 소속된 기업들은 업종의 성격에 따라 차별의 영역과 문제의식이 달랐다. 예를 들어 건설업의 경우 장애인력과 업종이 맞지 않는다는 의견을 더 많이 보였으나 금융보험업이나 일부 공기업의 경우는 기업의 경영모토 또는 이미지 관리를 위하여 장애인력 고용에 오히려 적극적인 모습을 보여주었다. 또한 여성용품이나 생활용품의 제조업의 경우는 여성인력에 대한 복지에 더 많은 배려를 하기도 했다. 업종의 특성을 고려할 때 교육내용은 더욱 설득력을 가질 수 있을 것이다.

넷째, 고용차별에 대해 근로자 스스로가 의견을 개진하고 정책적 제안을 할 수 있는, 즉 차별예방과 해소과정에 직접 참여할 수 있는 계기를 만드는 교육 프로그램을 교재내용에 소개할 수 있어야 한다. 차별을 당하는 당사자들은 이제까지 기업에서 정해지는 인사결정을 그대로 수용해야 하는 피동적 존재로 규정되어 왔으며, 또한 정부의 고용차별예방정책에서도 시혜의 대상자로 머물러 왔다. 정책결정과 시행과정에 대한 근로자들의 참여는 차별예방교육의 방향성을 더욱 구체화시켜 줄 것이다.

제 3장 외국의 차별금지 관련 법률 및 기관 실태

국가명	차별관련법	기구	기능
미국	민권법제7조(64) 평등임금법(63) 연령차별금지법(67) 재활법(73) 장애인차별금지법(90)	고용평등 기회위원회	인종 · 피부색 · 종교 · 성별 · 출신민족 · 장애 · 연령을 이유로 한 고용, 교육, 시설 용역이용 차별금지
캐나다	캐나다인권법(77) 고용형평법(86)	인권위원회	인종 · 출신국가 · 출신민족 · 피부색 · 종교 · 연령 · 성별 · 성적지향 · 혼인여부 · 가족상황 · 장애 · 사면된 전과를 이유로 한 차별금지
호주	인종차별금지법(75) 성차별금지법(84) 인권 및 평등기회위원회법(86) 장애차별금지법(92)	인권 및 평등기회위원회	인종 · 피부색 · 성별 종교 · 정치적 견해 · 민족적 혈통 · 사회적 출신 차별금지
뉴질랜드	인권법(93)	인권위원회	성별 · 혼인여부 · 종교 · 도덕적신념 · 피부색 · 인종 · 출신민족 · 장애 · 연령 · 정치적 견해 · 직업유무 · 가족상황 · 성적지향을 이유로 한 차별금지

미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드의 고용차별금지 법제 및 그와 관련된 진정이나 분쟁을 중재하기 위한 국가기구는 위와 같다.

I. 미국

1. 고용차별 금지 법률

미국의 고용차별금지법에는 1963년 평등임금법(Equal Pay Act), 1964년 민권법 제7편(Title VII of the Civil rights Act), 1967년 고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act), 1973년 재활법(Rehabilitation Act), 1990년 장애인차별금지법 제1편(Title I of the Americans with Disabilities Act) 등이 있다.

1964년에 제정된 민권법 제7편은 고용차별금지법의 모델에 해당하는 일반법 내지 기본법으로서의 지위를 갖고 있고, 이후 고용차별금지입법에 많은 영향을 미쳤다. 민권법 제7편은 흑인, 여성 등 전통적으로 소수 집단에 속하는 자들에 대한 고용차별을 제한하기 위한 목적으로 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함) 또는 출신국 등을 이유로 하는 차별금지를 사용자와 근로자단체 및 직업소개기관의 의무로 부여하였다.(Mack A. Player; 1992:12)

1967년에 제정된 "고용에서의 연령차별금지법"(이하 ADEA로 칭함)은 사용자 등이 40세 이상의 자를 연령을 이유로 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다.⁴⁾

의회에서 민권법 제7편이 심의되는 과정에서 연령차별금지에 관한 제안이 있었지만 받아들여지지 않았고, 그 대신 의회는 노동부 장관에게 연령차별문제에 관한 조사보고서를 제출하도록 요구하였다. 그 결과 제출된 1965년의 보고서가 ADEA의 기초가 되었다.(Samuel Estreicher & Michael C. Harper; 2000:444)

4) 미국의 연령차별금지법에 관한 국내문헌으로 서장권, "미국의 고용에서의 연령차별금지법리", 『고령자고용과 정년제의 법적 과제』, 한국법제연구원, 2003, 39쪽 이하 참고

장애인차별을 금지하는 1973년 재활법은 정부기관의 사용자, 연방정부로부터 자금지원을 받는 자, 연방정부와 계약관계에 있는 자를 적용 대상으로 하고, 연방정부와 계약을 체결하는 자(즉, 연방정부에 재화 또는 서비스를 공급하는 기업)에 대하여 차별시정조치(Affirmative action)의 의무를 부과하는 한편, 연방의 재정지원을 받는 프로그램에서의 차별을 금지하고 있다.⁵⁾ 재활법은 현재에도 존속하고 있으나 그 적용범위가 한정되는 등 한계를 갖고 있어서, 1990년에 일반의 사용자에게 대하여 광범위하게 적용되는 장애인차별금지법이 제정되었고, 이것이 장애차별에 관한 기본법이 되고 있다.

장애인차별금지법은 고용영역 뿐만 아니라 기타 영역(공공서비스, 공공편의시설, 전기통신)에서의 장애차별을 금지한다. 고용영역에서 차별을 금지하는 장애인차별금지법 제1편은 민권법 제7편을 모델로 하여 제정되었고, 적용범위와 구제의 절차·내용은 민권법 제7편과 동일하다.

1) 성차별 관련 법

미국에서 고용상의 성차별금지를 규정한 법은 1963년에 공정노동기준법(Labor Standard Act)에 삽입된 남녀동일임금규정(제6조d)이다. 그 후 1964년에는 **민권법**(Civil Rights Act) 제7편에 고용기회와 대우에서의 성차별을 금지하는 규정이 삽입되었고, 그 후 1972년에 고용상의 성차별금지를 강화하기 위해 **민권법** 제7편이 대폭 개정되었다. 그리하여 인종, 성별, 종교, 피부색, 출신국을 이유로 고용분야에서의 차별을 금지하는 **민권법** 제7편은 일명 고용기회평등법이라고 일컬어진다. 이 법은 고용기회, 임금 기타 고용조건, 해고, 직업훈련, 직업소개 등에 있어서 사용자, 노사단체, 직업훈련기관, 직업안정기관이 **성별**을 이유로 차별하거나 불이익을 주는 행위를 위법한 고용관행으로서 금지하고 있다. 이 법은 상시 15인 이상을 고용하는 공사 부문 모두 적용이 가능하다.

(1) 고용기회평등법(**민권법** 제7편, Civil Rights Act VII)

5) 연방정부 계약이행프로그램에 관한 보다 자세한 내용은 [Ehrenberg-Smith 지음, 한홍순·김중렬 옮김, 『노동경제학-8/E MODERN LABOR ECONOMICS』](#), 교보문고, 2003, 484면 이하 참고.

미국 **민권법** 제7편(Title 7 of the Civil Rights Act)의 목적은 근로자들에게 차별 없는 근로환경을 제공함으로써 모든 사람에게 평등한 기회를 보장한다는 데 있었다. 제7편은 “사용자가 고용의 보장, 기간, 조건, 또는 특권에 관하여 피고용인의 인종, 피부색, 종교, 성, 출생국을 이유로 그에 대하여 차별행위를 하는 것은 불법고용행위(unlawful employment)이다”고 규정하고 있다. 제7편이 제정된 1964년 당시 이 법의 주된 목적이 직장에서의 인종차별을 금지하는데 있었지만, 나중에는 오히려 직장에서의 성차별을 철폐하는데 큰 역할을 하게 되었다.

제7편은 1978년에 개정되어 직장여성을 임신과 관련해서 차별하는 것을 금지시켰고, 1991년에는 고의적인 성차별과 성희롱의 경우 사업주에게 징벌적 배상을 명할 수 있게 하고 또한 피해자가 배심재판을 통해 구제를 받을 수 있게 하였다. 미국 여성들은 이 법을 근거로 직장에서의 차별을 몰아내기 위한 법적 투쟁을 벌이게 되었다. 임신, 출산, 혼인을 이유로 한 사용자의 성차별 행위뿐 아니라 여자에게만 특정의 유니폼을 입도록 요구하는 행위 (이른바 “groomingcode”), 여성의 성적 매력을 사업전략으로 이용하는 행위 등에 대해 소송을 제기하였다. 이로 인해 미국의 사용자들은 성희롱이나 성차별 소송이 제기되는 것을 방지하기 위하여 직원모집 광고, 회사입사 서류 문구 등에 대해 성차별소송이 제기될 여지가 없는지를 면밀히 검토하게 되었고, 채용면접 시에도 성차별에 관한 질문사항 등으로 인해 소송이 제기될 여지가 없도록 법률자문을 구하게 되었다. 또한 사내의 성차별을 막기 위하여 직원들에게 성차별 예방교육을 실시하게 되었다.

미국은 1991년에 민권법 제 7편을 개정하면서 간접차별에 대한 법적 제재를 강화했다. 1990년대에 클린턴 정부가 들어서면서 사회 운동단체의 정치적 활동에 힘을 입어 부분적으로 고용평등정책이 강화되었다. 이 법은 적용 범위를 미국 내 거주하는 시민 뿐 아니라 외국 지사에서 근무하는 미국 시민권자로 확대했고, 고용주의 간접적인 고용차별에 대한 정부의 감시 기능을 강화하면서 유리천장위원회(GCC: glass ceiling commission)를 설치하였다. 유리천장은 여성과 소수 인종의 승진을 방해하는 비가시적인 차별을 지칭한 것이다.

민권법 제 7편의 법적 강화는 미국 캘리포니아주에서 적극적 조치가 주법으로 폐지되고 연방 의회에서 적극적 조치 반대론이 제기되면서 이

제도가 도전 받는 상황과 대조적이다. 여성단체가 연대모임을 결성해서 적극적 조치를 지지하고 나서고 더욱이 정부가 1997년 대기업을 대상으로 비가시적인 고용차별을 주제로 본격적인 조사에 들어가면서 특히 유리천장 위원회의 활동이 부각되고 있다.

(2) 남녀동일임금법(공정노동기준법 제6조d, Equal Pay Act)

1962년 6월 제정되어 1964년 6월 11일 **발효한** 남녀동일임금법(공정노동기준법 제6조d)은 사업장 내에서 동일하거나 유사한 기능과 노력, 책임 등을 요하는 직무에 종사하는 남녀근로자에게 동일한 임금을 적용해야 한다고 규정하고 있다. 다만, 선임권제도, 업적급제, 생산량 및 질 또는 기타 성 이외의 요소에 의해 임금에 차이를 두는 것은 예외로 하고 있다.

(3) 적극적 남녀평등실현명령(Affirmative Action Order)

미국의 적극적 차별시정조치(Affirmative Action)는 정부계약관계의 사업을 행하는 일정범위의 사업자에게 역사적으로 차별을 받아 온 흑인과 소수자들에 대해 차별을 금지하고 고용평등을 위해 적극적으로 노력할 것을 촉구하는 정책으로서, 1965년 9월 **공표된** 존슨 대통령의 행정명령(Executive Order) 11246호에 붙여진 명칭이다. 이러한 행정명령에 성 차별이 금지되는 차별의 대상으로 포함된 것은 1967년 10월 13일에 **공표된** 행정명령 11375호에 의해서 이다(김엘립b; 1999:134).

이 적극적 차별시정조치 중에서 가장 중요한 것은 연방계약준수프로그램(contract compliance program)이다. 이 프로그램은 두 가지로 구성되어 있다. 첫째, 연방정부와 연 1만 달러 이상의 계약 또는 하청계약을 체결하고 있는 자는 매년 고용평등에 관한 근로자정보를 작성하여 송부해야 한다. 둘째, 연 5만 달러 이상의 정부계약을 체결하고 50인 이상의 근로자를 사용하는 자들은 '구인자가 차별받지 않고 고용되어 근로자가 고용되고 있는 동안 차별되지 않고 취급받는 것을 확보하기 위해' 서면에 의해 적극적 차별시정조치 프로그램을 작성하는 것이 의무로 주어

지고 있다.(김엘림, 1999:134)

2) 장애인차별 관련 법

미국에서 장애인 고용과 관련된 차별을 금지하는 법으로는 대표적으로 미국장애인차별금지법(ADA 1990)을 들 수 있고, 그 외, 재활법(Rehabilitation Act of 1973), **민권법**(Civil Rights Act of 1991), 공공서비스개혁법 (CSRA of 1978, Civil Service Reform)의 법안에서 장애인들의 직업 및 고용에서의 차별금지를 보장하고 있다.

(1) 장애인차별금지법 (**the Americans with Disabilities Act: ADA**(Title I & V))

이 법은 민간 또는 공공 부문에서 업무 능력이 있는 장애인에 대한 차별을 금지하고 있는 대표적인 법안이다. 이 법은 15명 이상을 고용하는 사업장에서 장애인에 대한 어떠한 고용상의 차별도 금지하고 있는데, 실제로 ADA를 관장하는 미국 법무부(Dept. of Justice)는 연방정부, 주정부의 모든 프로그램이나 활동에 있어서 사업장의 규모와 상관없이 장애에 의한 일체의 차별을 금지하고 있다. 고용에 있어서의 차별 금지와 관련된 ADA의 주요 내용을 **살펴보면 다음과 같다.**

① 합리적인 고용환경의 제공: 이는 업무능력을 가진 장애인이 고용에 응시하거나, 고용 후 업무를 수행하는 데 있어서 장애와 상관없이 다른 동료와 동등한 기회나 혜택을 받을 수 있도록 작업환경을 개선하는 것을 의미한다. 이를 위해 업무에 필요한 도구나 장비의 개선, 업무의 재구조화, 업무시간의 조절, 공석에 대한 재배정, 검사도구, 훈련 및 교육교재, 정책의 조정, 장애유형에 따라 읽어주는 사람이나 해석해 주는 사람을 배치, 쉽게 접근할 수 있는 물리적인 작업환경 제공 등이 포함된다. 고용주는 자격있는 장애인을 위하여 이러한 합리적인 고용환경을 제공할 책임을 지닌다.

② 적용범위: ADA의 차별금지 조항이 적용되는 부분은 고용유치,

고용, 교육 및 훈련, 업무배정, 승진, 임금, 혜택, 해고, 퇴직, 그 외 고용과 관련된 모든 영역에 해당이 된다. 또한 더 나아가서, ADA는 가족 중에 장애인이 있거나, 사회적, 경제적으로 장애를 가지고 있는 사람과 관계가 있다는 이유 때문에 차별을 받는 사람의 권리에 대한 보호도 규정하고 있다.

③ 의료적인 검사나 장애에 대한 질문 금지: 고용주는 면접 시 응시자의 장애유무나 장애정도에 대해 물어볼 수 없으며, 고용이 확정되기 전에 어떠한 의학적인 검사도 요구할 수 없다. 고용 이후에도 업무와 관련되지 않는 한 의료적인 검사를 요구할 수 없으며, 장애에 대해 물어볼 수 없도록 규정하고 있다. 만약, 의학적인 검사에 의해 장애가 있다는 사실이 확인될지라도 고용상태를 취소할 수 없으며, 장애로 인한 해고를 할 수 없도록 규정하고 있다.

(2) 장애인 재활법(Rehabilitation Act of 1973(section 501 & 505))

이 법은 연방정부기관에 의해 주도되는 프로그램이나 연방정부로부터 재정적인 지원을 받는 프로그램, 연방정부에 의한 고용이나 연방정부와 계약을 한 고용환경에서 업무능력이 있는 장애인에 대한 차별을 금지하고 있다. 이 법에서 규정하고 있는 장애인 고용차별에 대한 기준은 ADA에서 규정하고 있는 장애인 고용차별에 관한 내용과 동일하다.

(3) 민권법(Civil Rights Act of 1991)

고용에서의 의도적인 차별을 금지하는 내용을 포함하고 있다.

(4) 공무원 개혁법(Civil Service Reform Act of 1978)

이 법안은 인종, 국적, 종교, 성별, 연령, 장애와 상관없이 인사정책에 있어서 전반적인 공정성을 향상시키기 위한 내용을 포함하고 있다.

(5) 적용범위

고용영역에서의 장애인차별금지(즉, 장애인차별금지법 제1편)는 15인 이상의 근로자를 고용하는 민간의 사용자, 노동단체(labor union), 직업소개기관(employment agency) 등을 적용대상으로 하고 있다(제12111조 제5항(a) 및 제7항). 그리고 지방정부도 적용대상이 되지만, 최근 연방대법원의 판결에 의해 주정부는 적용대상이 되지 않는다(Michal Evan Gold; 2001:55.). 연방과 연방정부가 전적으로 소유하는 기업, 세금을 면제받고 있는 사적 클럽(private membership club)도 적용대상이 아니다(제12111조 제5항 (b)).

3) 연령차별 관련 법

미국은 연령차별과 관련하여 이미 1967년에 '고용에서의 연령차별금지법'(Age Discrimination in Employment Act, 이하 ADEA라 함)을 제정하였다. 1950년대부터 연령차별을 규제하는 연방차원의 행정정책이 추진되었으나 그 적용범위가 한정적이었고, 1964년 민권법 제7편의 제정을 배경으로 하여 1967년에 ADEA가 탄생하게 된다. ADEA는 미국연방법령집 노동편 제14장에 편재(제621조~제634조)되어 있다.(조용만b, 2003:20)

(1) 연령차별 금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)

ADEA는 40세 이상의 자를 적용대상으로 하고 있기 때문에 고령자에 대한 보호의 성격을 갖는다. 즉 40세 미만의 자는 동법에 의해 보호되지 않는다. 예를 들어, 채용에서 상한연령을 설정하여 30세 미만의 자로 한정하여 40세 이상의 자를 배제하는 행위는, 차별로 볼 수 없는 정당한 사유가 없는 한 연령차별인 것이다.

제정배경으로 ① 생산성향상과 풍요에도 불구하고 고령근로자는 고용유지 뿐만 아니라 특히, 실직시의 재취업에서 불이익을 받고 있는 점,

② 직무수행능력과는 무관한 자의적인 연령한계의 설정이 일반화되었고, 다른 몇몇의 바람직한 관행도 고령자에게 불이익하게 작용할 수 있다는 점, ③ 실업의 영향, 특히 기술·도덕·고용가능성의 저하를 초래하는 장기실업은 청년층에 비하여 고령근로자들에게서 높게 나타나고 있고, 그 숫자도 크게 증가하고 있으며, 고령자의 고용문제가 심각한 상황이라는 점, ④ 통상에 영향을 미치는 산업에서 연령을 이유로 하는 자의적인 고용차별의 존재는 통상 및 통상에서의 재화의 자유로운 이동을 저해하고 있는 점을 들고 있다.

‘U.S. Code 제29편’의 입법목적은 ① 나이보다는 능력에 기초한 고령자의 고용증진, ② 고용에서의 자의적인 연령차별(arbitrary age discrimination)의 금지, ③ 연령이 고용에 미치는 영향으로부터 발생하는 문제점에 대해 노사가 대처할 수 있는 방법을 찾을 수 있도록 지원하는 것이 제시되고 있다(제621조 (b)항). 당시의 의회기록에 의하면, ADEA법안은 두 가지 종류의 연령차별을 부당한 것으로 보고 있다. 하나는 연령과 능력(usefulness)의 관계에 대한 그릇된 인식의 결과로 발생하는 차별이고, 다른 하나는 오로지 연령을 이유로 근로자의 가치를 의도적으로 무시하는 결과로 발생하는 차별이다. 따라서 입법목적에서 제시되고 있는 ‘자의적인 연령차별’은 부정적인 판에 박은 사고(negative stereotypes)에 기초한 고령자에 대한 차별을 의미한다(David Neumark; 2001:3).

ADEA 제정 이후 이루어진 중요한 변화는 공공부문으로의 적용확대, 연령상한선의 연장 및 폐지, 고용기회평등위원회(EEOC, 이하 EEOC라 함)에 의한 동법의 집행 등이다. 제정 당시의 ADEA는 연방정부와 주정부에는 적용되지 않았고, 보호대상자도 40~65세의 자로 한정하였다. 1974년 개정으로 ADEA의 적용은 연방, 주(State), 지방자치체까지 확대되었다.(Raymond F. Gregory; 2001:20) 1978년 개정에서는 연령상한선이 70세로 상향되었고(다만, 상층관리직의 경우 일정 요건 하에서 65~69세의 강제퇴직 허용), 대부분의 연방공무원에 대한 강제퇴직제를 폐지하였다.(David Neumark; 2001:3). 1986년 개정에서는 70세 연령상한성이 폐지되어, 결과적으로 몇 가지 예외를 제외하고 강제퇴직제도는 완전히 금지되기에 이르렀다.(David Neumark; 2001:4)⁶⁾ 당시 의회는 특정 연령에

6) 1986년 개정에서는 주정부가 경찰관과 소방관의 고용 및 퇴직에 대한 연령제한을 두는 것을 허용하였다(Mack A. Player; 1992:15).

서의 강제퇴직은 사회보장시스템을 저해하는 것이며, 고기술 · 기능을 갖고 있는 근로자들을 노동시장에 붙잡아 두는 것이 국가경제에 이익이 된다는 점을 승인하였던 것이다(Raymond F. Gregory; 2001:20). 그리고 강제퇴직을 금지하는 1986년 개정법은 국가정책의 우선순위가 고령자의 고용을 강조하는 것에서 40세 이상 근로자의 고용안정을 유지하는 쪽으로 전환되었음을 보여주는 것이다(Raymond F. Gregory; 2001:21).

ADEA 제정 이전에는 고령자에 대한 채용차별의 증거가 많았고, 승진이나 훈련 등에서의 차별을 입증하는 연구보고서들도 있었다. ADEA 제정 이후에도 고령자에 대한 차별증거가 여전히 존재하지만, 연방과주 차원에서 고령자의 상대적 고용을 증가시키고, 고령근로자의 퇴직을 감소시키고 있다. 경험적 증거에 의하면, ADEA의 주된 효과는, 기업이 보다 높은 임금을 받는 고령근로자와의 장기적인 관계유지(long-term commitments to older, higher-paid workers)를 단절하고자 하는 가능성을 줄임으로써, 결과적으로 근로자와 기업간의 장기적 고용관계(long-term relationships)를 강화하였다는 점이다.

2. 고용차별의 범위

1) 고용차별의 개념

미국에서의 고용차별은 그 근거법령은 달라도 차별 의도가 있는가를 기준으로 직접차별과 간접차별로 크게 구분할 수 있다. 직접차별은 사용자의 차별 의도로 인하여 차별적으로 대우하는 경우 성립하는 고용차별의 전형이고, 간접차별은 외관상 중립적인 고용 관행 내지 제도가 집단으로서의 특정 근로자군에 대하여 간접차별을 가져오는 경우, 사용자의 차별 의도와는 상관없다 할지라도 성립하는 고용차별의 유형이다.

직접 차별은 인종이나 성별 등을 이유로 근로자의 채용, 근로조건,

7) 구미영, '고용상의 간접차별 규제 - 미국 사례를 중심으로 -' 서울대학교 대학원 법학과 석사학위 논문, 2002, pp.6-19

직업소개, 노동조합활동, 해고 등에 있어 차별 대우하는 것을 말한다. 직접차별은 일반적으로 민권법 제 7편을 입법할 때 금지하고자 의도한 차별 개념으로 이해된다. 의도적인 고용차별을 당한 근로자는 자신이 차별 대우를 받은 것은 근로자 자신의 능력 부족이나 영업상의 이유가 아니라 민권법에서 금지하는 차별적 사유 때문임을 근거로 제소할 수 있다. 따라서 직접차별에서 핵심적인 쟁점은 사용자가 당해 근로자를 다른 근로자와 다르게 대우한 이유가 무엇인가이다. 즉 사용자가 성별, 인종, 피부색, 종교, 출신국을 이유로 차별적인 대우를 하였는가, 위에서 열거한 이유가 아닌 다른 이유 때문에 다르게 대우하였는가에 달려 있는 것이다(구미영; 2002:6-19).

‘성별, 인종, 피부색, 종교, 출신국을 이유로’ 한 차등대우라 해서 무조건 위법한 것은 아니다. 합리적 이유가 있는 차등대우라면 적법한 조치로 인정받을 수 있다. 그러나 차별적 의도가 있는 차등대우에 합리적 이유가 있다고 인정받으려면 사용자는 특정 집단에 속한 근로자만이 그 직무를 할 수 있다는 진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification; BFOQ) 때문임을 입증해야 한다.

간접차별은 외관상 중립적이고 객관적인 고용 관행이나 제도이지만 실제 적용했을 때 다른 집단에 비해 특정 소수 집단에 소속된 근로자에게만 더 불리한 결과를 초래하는 경우를 말한다. 이 새로운 고용차별 개념은, 사회 전반에 걸쳐 누적된 특정 집단에 대한 차별 대우로 인해 특정 집단에 속한 개인이 자신의 능력이나 의지와는 무관하게 특정 집단의 일원으로 출생한 것만으로 차별적 고용결과를 피할 수 없는 경우, 그와 같은 결과를 초래한 제도 내지 관행은 민권법 제 7편이 추구하는 평등이념 실현에 배치된다는 생각을 바탕으로 하고 있다(최윤희; 1995:80).

2) 고용차별의 예외

종교, 성별, 인종, 피부색, 국적을 이유로 차등대우를 하는 것은 일단 위법한 것으로 의심하는 것이 원칙이다. 그러나 직접차별 소송에서 종교, 성별, 국적이 차등대우의 원인임이 입증된다고 해서 무조건 위법한 조치가 되는 것은 아니다. 어떤 종류의 직업에서는 특정 종교나 특정 성, 특정 국적의 근로자를 고용해야 하는 경우도 있기 때문이다.⁸⁾

민권법 제 7편에서는 “종교, 성별, 국적에 근거한 차별이 특정한 사업이나 기업의 정상적인 운영을 위해 합리적으로 필요한 진정직업자격인 경우에는 위법한 고용관행이 되지 않는다.”고 하여 차별에 대한 진정직업자격(BFOQ)의 항변을 인정하고 있다.⁹⁾ 직접차별 소송에서 BFOQ같은 적극적 항변 성격의 주장을 제기할 때 피고는 자신에게 차별의도가 없었다고 주장하는 것이 아니다. 피고는 자신의 행위가 차별--민권법 제 7편에서 금지하는 기준에 근거하여 소수집단을 다르게 대우하는 것--에 해당한다고 인정하나 그 차별행위는 경영상 필요에 의해 정당화된다고 주장하는 것이다. 그러나 진정직업자격 항변을 포괄적으로 인정하게 되면 단순히 거래 상대방이 남성관리자를 파트너로 선호한다는 이유만으로 업무배치, 승진에 있어서의 성차별을 용인하는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 미국 법원은 여성이라는 이유로 특정 직종에서 제외하거나 고용을 거부한 경우 문제된 직무수행에 있어 모든 여성(또는 실질적으로 관련된 여성)이 그 직무의 본질적 부분을 안전하고도 효율적으로 수행할 수 없다는 것을 사용자가 입증할 수 있어야 한다고 본다. 진정직업자격 항변이 성별고정관념의 유지와 단순한 기업경영상 필요에 의해 사용되는 것을 방지하고자 하는 것이다(오정진, 2003:189-193). EEOC 또한 진정직업자격이라는 예외규정을 신중하고 엄격하게 제한하지 않으면 모든 법규가 이 예외규정에 포함되어 법의 효력을 상실할 수 있다는 데 주목하여 최대한 협의로 해석할 것을 강조하고 있다.

3. 차별관련 기관(고용차별의 구제)

8) 반면 인종, 피부색을 이유로 한 차등대우에 대해서는 진정직업자격 항변의 적용을 인정하지조차 않는다.

9) Effect of customer's interest or preference on establishing bona fide occupational qualification under Title VII of Civil Rights Act of 1964(42 U.S.C.A. 2000e-2(e)):용인될 수 있는 합법적인 차별대우로 인정받을 수 있는 그 밖의 방법으로는 합법적인 적극적 우대조치를 위한 것임을 입증하거나 진정 선임권 체계(Bona Fide Seniority System)를 위한 것임을 입증하는 방법이 있다.

미국의 고용평등행정기구로서 1965년에 설치된 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunities Commission: EEOC)는 고용기회평등법의 시행과 차별행위에 대한 조사, 구제를 담당한다. 1972년과 1991년의 법개정 시 그 역할과 책임이 더욱 확대·강화되었다. EEOC가 제정하는 성차별에 관한 지침(Guidelines on Sex Discrimination)은 비록 법적 구속력이 없지만, 미국법원의 판결이나 법적용, 법해석에 중요한 참고자료로 활용되고 있다. 한편, 미국에서는 흑인, 여성, 소수민족의 차별을 시정하고 평등을 적극적으로 실현하기 위해 1965년에 마련된 행정명령 11246호 등에 의해 적극적 남녀평등실현조치(Affirmative Action)를 시행하여 세계적으로 선도적인 고용평등정책을 실시하여 오고 있다.

차별구제는 **고용기회평등위원회(EEOC)**에 의한 행정적 구제와 법원에 의한 사법적 구제가 있다. EEOC는 장애인차별금지법 뿐만 아니라 민권법 제7편, 연령차별금지법, 평등임금법의 운영 및 시행을 담당하는 특별기관으로 대통령이 임명하는 5인의 위원(임기 5년)과 EEOC를 대표하여 차별소송을 담당하는 자(General Counsel, 임기 4년)로 구성되며, 지방사무소(regional offices)를 두고 있다(Mack A. Player; 1992:40).

EEOC는 법의 내용에 대한 각종의 해석가이드라인을 작성할 뿐만 아니라 구체적 사안에서 차별피해자의 신청에 기하여 조사를 행하고, 비공식적 수단(조정, 협의, 설득)을 통한 사건해결에 노력한다. 그러나 EEOC는 사용자에 대하여 법적 구속력이 있는 구제명령을 내릴 수 있는 권한이 없으며, 따라서 실질적 구제는 법원에 대한 차별소송의 제기(EEOC에 의한 소송제기 또는 차별피해자에 의한 소송제기)를 통해 이루어진다. 한편, 차별피해자는 행정적 구제절차를 거치지 않고 직접 법원에 차별소송을 제기할 수 없다는 점이 특징이다. 그리고 장애인차별금지법 제 12117조는 민권법 제7편이 규정하고 있는 구제의 절차와 내용을 준용하고 있다. 따라서 이하에서는 민권법 제7편이 규정하고 있는 사항을 중심으로 하여 구제에 관한 사항을 고찰하고자 한다.

1) 고용기회평등위원회(EEOC)에 의한 행정적 구제

민권법 제7편에 의하면, 차별피해자가 구제를 받기 위해서는 동법 제

2000e-5조 (b)의 규정에 따라 EEOC에 구제신청을 하여야 한다. 구제신청은 원칙적으로 차별행위가 있었던 날로부터 180일 이내에 제기되어야 한다(제2000e-5조 (e)). 그러나 주 또는 지방정부가 연방법(민권법 제7편 등)에 상당하는 독자의 차별금지법령을 제정하고 별도의 구제기관(EEOC에 의해 인정된 기관)을 설치하고 있는 경우에는 이러한 기관에 우선적으로 구제신청을 하여야 한다. 주 또는 지방의 구제기관에 구제신청이 제기되면, 그 기관이 60일 동안 구제절차를 진행한다. 60일의 기간이 경과한 경우 또는 60일 경과 이전이라도 구제절차종료의 통지가 있는 경우 차별피해자는 EEOC에 다시 구제신청을 할 수 있다. 이 경우 EEOC에 대한 구제신청은 차별행위의 시점으로부터 300일 이내에 또는 주·지방의 구제기관에 의한 구제절차종료통지일로부터 30일 이내에 제기되어야 한다(제2000e-5조(e)). 구제신청이 있으면 EEOC는 조사를 행하게 되고, 그 결과 구제신청의 이유가 있다고 판단하면 비공식적 수단(조정, 협의, 설득)을 통한 사건해결(당사자간 합의에 의한 자발적인 차별시정)에 노력하게 된다(제2000e-5조 (b)). 구제신청 후 30일이 경과하여도 비공식적인 수단을 통한 해결이 이루어지지 않는 경우, EEOC는 스스로 원고가 되어 피신청인을 상대로 법원에 차별구제를 위한 민사소송을 제기할 수 있다(제2000e-5조 (f)(1)). 이 경우 구제신청인은 소송에 참가할 수는 있지만 독자적으로 소송을 제기할 수는 없다.

2) 법원에 의한 사법적 구제

민권법 제7편 제2000e-5조 (g)에 의하면, 법원은 위법한 차별에 대하여 ① 차별행위의 금지, ② 소급임금(back pay)의 지급을 포함한(또는 포함되지 않는) 복직 또는 재고용 등 적절한 적극적 시정조치(affirmative action), ③ 기타 법원이 적절하다고 여기는 형평적 구제(equitable relief)를 명할 수 있다. 소급임금지급책임(back pay liability)은 EEOC에 대한 구제 신청일을 기준으로 그 전에 이미 2년이 경과한 임금에 대해서는 발생하지 않으며, 차별피해자의 중간수입(interim earnings) 또는 합리적 노력으로(with reasonable diligence) 얻을 수 있었을 수입액은 소급임금에서 공제된다(민권법 제7편 제2000e-5조 (g)(1)).

법원이 명할 수 있는 적극적 시정조치는 만연된 차별(pervasive discrimination)의 계속적인 영향(lingering effects)을 해결할 필요가 있는 경우 등에 있어서 지속적 또는 악질적인 차별(persistent or egregious discrimination)을 시정할 수 있는 조치로서, 직접적인 차별피해자 이외의 자에 대한 차별을 시정할 수 있는 구제수단이라는 점에서 유의미하다.¹⁰⁾ 이러한 적극적 시정조치명령은 인종차별과 관련하여 행하여진 예는 있으나, 그에 관한 많은 논란이 있고, 흔히 이용되는 구제수단이라고 볼 수는 없다. 한편, 민권법 제7편의 차별구제는 형평적 구제이기 때문에 공통법(common law)상의 구제, 즉 손해배상(보상적 손해배상, 징벌적 손해배상 등)에 의한 구제는 인정되지 않는다는 것이 기존 판례의 입장이었지만, 1991년에 제정된 민권법 제102조는 민권법 제7편 위반(장애인차별금지법 위반 포함)에 대한 구제로서 손해배상을 입법적으로 인정하게 된다.¹¹⁾ 즉, 불법적이고 의도적 차별(unlawful intentional discrimination)에 대한 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상(compensatory and punitive damages)이 1991년 민권법 제102조에 의해 도입되었다. 다만, 이러한 손해배상은 불법적이고 의도적인 차별에 대해서 적용되기 때문에 차별의도가 개입되지 않은 간접차별에 대해서는 적용되지 않는다. 보상적 손해배상은 법정(法定) 최고 한도액 범위 내에서 재산적 손해(장래의 금전적 손실) 및 정신적 손해를 전보하는 것으로, 소급입금지급 등 민권법 제7편에 의해 가능한 구제는 포함되지 않는다(1991년 민권법 제102조 (b)(2)(3)). 징벌적 손해배상은 피고(정부기관은 제외)의 차별행위가 악의(malice)에 의해, 또는 원고(차별피해자)의 권리에 대한 무분별한 무시(reckless indifference)에 의해 이루어진 것임을 원고가 입증한 경우에 인정된다(1991년 민권법 제102조 (b)(1)).

II. 호주

1. 차별 금지 법률

10) Mack A. Player, op. cit., pp.224-225 참조.

11) Mack A. Player, op. cit., p.223 참조.

호주의 고용차별금지법 중 성차별을 금지하는 법에는 1984년 성차별 금지법(Sex Discrimination Act), 1986년 인권 및 기회평등위원회법(The Human Rights and Equal Opportunity Commission Act), 1986년 적극적차별시정법(Affirmative Action(Equal Employment Opportunity for Women) Act)이 있다. 또한 1996년의 직장관계법(Workplace Relation Act 1996)도 사용자와 노동조합, 사용자와 근로자 개인이 근로조건에 관해 체결하는 근로계약 또는 기타 협약에 있어서 동일가치노동에 동일임금을 비롯한 고용상의 성차별 문제에 대응하기 위한 규정을 두고 있다 (김엘림b; 1999:32).

1) 성차별금지법(Sex Discrimination Act)

1984년 제정되어 1992년에 개정된 성차별금지법(Sex Discrimination Act)은 다음 5 가지를 목적으로 한다(제1조).

- 유엔여성차별철폐협약을 준수하는 것
- 고용, 교육, 물품 · 서비스 · 편의시설의 제공, 토지의 처분, 그룹활동, 연방 정부의 법령과 정책의 집행에 있어서 성, 혼인상의 지위, 임신, 임신가능성을 이유로 하는 차별을 최대한 철폐하는 것
- 가족책임을 이유로 근로자를 해고하는 것을 포함한 차별을 최대한 철폐하는 것
- 고용, 교육기관 기타 공적 활동에서 성희롱하는 것을 포함한 차별을 최대한 철폐하는 것
- 공동체 내에서 남녀평등의 원칙의 인정과 수용을 촉진하는 것

이 법은 총 6장 116조로 구성되어 있고 비교적 상세하게 금지되는 차별의 사유와 유형, 그리고 차별로 인한 피해의 구제제도의 절차에 관해 규정하고 있으며 호주의 모든 종류의 성차별금지법의 기본법이 되고 있다.

차별금지에 관한 이 법의 제2장은 고용과 기타 다른 분야(교육, 물품 · 서비스 · 편의시설의 제공, 토지의 처분, 그룹활동, 연방정부의 법령과 정책의 집행)를 분리하여 규정하고 있다. 고용에 관해서는 고용과 퇴직연금에서 사용자가 구직자나 근로자에 대하여 성, 혼인상의 지위, 임신,

임신가능성을 이유로 차별하는 것뿐만 아니라 위임인이 대리인에게, 도급사업자가 도급근로자에게, 동업자들이 동업자에게, 직업소개기관이 구직자에게 하는 차별도 금지하고 있다. 아울러 성희롱도 금지하고 있다 (김엘림b; 1999:35).

2) 인권 및 기회평등위원회법(The Human Rights and Equal Opportunity Commission Act)

1986년에 제정된 인권 및 기회평등위원회법은 인권과 평등한 고용기회와 관련된 목적을 위해 활동하는 인권 및 기회평등위원회의 설치와 기능, 활동에 관해 규정한 법이다.

이 법은 “인권”을 “국제적 규약, 선언 및 협약에서 인정되는 권리와 자유”로 규정하였다. 여기서 “국제적 규약”은 UN의 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약을, “선언”은 UN의 아동의 권리선언, 정신지체자의 권리선언, 장애인의 권리선언을, “협약”은 ILO의 고용 및 직업차별금지협약을 각각 지칭한다.

3) 적극적차별시정조치법(여성고용기회평등법) (Affirmative Action Act)

이 법은 성차별금지법이 민간기업에 거의 적용되지 않는 점을 고려하여 민간기업에 대해 고용평등을 실시하기 위해 1986년 제정되었다. 1992년 법개정에 의해 이 법의 적용대상은 고등교육기관과 100인 이상을 고용하는 민간기업에서 비영리 법인, 노동조합으로까지 확대되었다.

이 법은 적극적 차별시정조치 프로그램은 사용자가 고용문제와 관련하여 여성에 대해, 차별을 철폐하고 여성을 위해 평등한 기회를 촉진시키기 위해 적절한 조치가 취해지도록 고안된 프로그램을 규정하고 있다. 또한 적용대상자에게 사업장에서 실시할 적극적 차별시정 프로그램을 작성하여 실행하고, 매년 그 프로그램에 대해 이 법의 시행을 전담하기 위해 특별히 1986년에 설치된 적극적차별시정조치청(Affirmative Action Agency: AAA)에 보고하는 것을 요구하고 있다(김엘림b; 1999:36).

4) 뉴사우스 웨일즈주 차별금지법 (NSW Anti-Discrimination Act)

1977년에 제정된 뉴사우스 웨일즈주차별금지법 (NSW Anti-Discrimination Act)은 고용 및 **교육**에서의 평등한 접근 및 대우와 재화 · **용역**, 편의시설 등의 접근 및 이용에서의 평등을 보장하고 있다.

뉴사우스웨일즈주의 차별금지위원회는 매월 정기적으로 전원회의를 열어 위원회의 진정처리현황, 홍보 및 교육 등 각종 정책 등에 관한 보고서를 검토한다. 또한 고용평등교육과 관련한 활발한 활동을 하고 있는데, 민간 · **공공기관의 조직관리를** 책임지는 사람들(고용주, 경영자, 인적 자원 및 인사 관리 담당자, 평등고용기회 및 적극적 조치 실행 담당자 등)을 대상으로 작업장 내의 문제와 고용상의 차별 예방을 위한 가이드 시리즈를 개발해 놓고 있다.

직접 차별, 간접 차별, 괴롭힘을 포함한 차별유형과 금지의 내용들을 소개하고, NSW의 진정처리과정을 설명하며 평등 고용기회의 보장을 위해 취해야 할 조치와 절차들의 안내가 그 주요한 내용이다.

그 밖의 호주의 고용차별금지법에는 1975년 인종차별금지법, 1992년 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)이 있다.

2. 고용차별의 범위

1) 고용차별의 정의

호주의 1986년 인권과 기회평등위원회법(The Human Rights and Equal Opportunity Commission Act)에서 차별은 장애, 인종, 피부색, 혈통, 출신민족, 출신국가, 성별, 혼인여부, 임신, 임신가능성, 가족상황, 성희롱을 이유로 특정인을 구분, 배제 또는 우대함으로써 고용과 취업에 있어서 균등한 기회와 처우를 불가능하게 하거나 이를 저해하는 행위를 말한다.(제3조제1항 : 장애차별금지법 제4조제1항, 인종차별금지법 제9조제1항, 제15조, 성차별금지법 제4조제1항제4A조, 제4B조, 제14조).

2) 고용차별의 예외

호주인권법은 고용차별의 예외로서 ① 특정 직업에서 당해 직업에 고유한 요건에 기인한 구분, 배제, 우대, ② 특정 종교 또는 강령의 원칙, 교의, 신념 또는 교리에 따라 활동하는 기관의 직원고용과 관련된 것으로 당해 종교나 강령을 따르는 자들의 종교적 감정에 대한 침해를 방지하기 위한 선의로 행하는 구분, 배제, 우대를 규정한다(제3조제1항),

3. 차별 관련 기관(고용차별의 구제)

인권 및 기회평등위원회(The Human Rights and Equal Opportunity Commission)¹²⁾는 진정제기, 장관의 요청, 직권에 의하여 고용차별행위에 대한 조사를 개시한다. 위원회는 특정행위나 관행에 관한 진정이 제기된 날로부터 2개월 이내에 조사개시 여부를 결정하여야 한다(제33조, 제20조제3항).

HREOC는 조정이 불성립하거나 화해로 해결하는 것이 적절하지 않다고 인정하는 경우에 피진정인에게 당해행위의 재발방지, 피해자에 대한 금전적 보상, 기타 피해구제 및 완화를 위한 구제조치를 촉구하고, 장관에게 그러한 권고내용을 통보한다(제35조). 그리고 개별법(인종차별금지법, 성차별금지법, 장애인차별금지법, 프라이버시법)을 위반한 고용차별행위는 조정에 회부하여 실패할 경우 위원회 내부의 반차별심판부(Anti-discrimination Tribunal)에 회부한다.

HREOC의 연례보고서 2000-2001에 따르면, **1263건의 진정을 접수하여 1488건의 진정을 처리하였다.**¹³⁾ 이 중에서 35%를 조정으로 처리하였으며 진정의 88%는 접수 후 12개월 이내에 처리하였다. 그리고 전화, 전자우편, 대면상담 등을 통하여 10158건을 상담하였다.

HREOC의 진정 접수 현황¹⁴⁾

12) 이하 "HREOC"라 한다.

13) http://www.hreoc.gov.au/annrep00_01/chap2.html/ 참조

14) HREOC, Annual Report 2000-2001, Table 11.

법	접수	처리
인종차별금지법	267	405
성차별금지법	339	359
장애차별금지법	443	505
호주인권법	214	219
총계	1263	1488

뉴사우스웨일즈 **차별금지위원회**(NSW Anti-Discrimination Commission)은 조사관이 진정을 접수한 후 진정인에 대한 인터뷰 및 서면 제출 등의 기본조사를 실시하여 쟁점 등을 정리한 서면을 작성하여 피진정인에게 송부하고 답변서를 받는다. 그 후 피진정인의 답변서를 진정인에게 보여준 다음 서면, 전화 또는 출석요구 등의 방법으로 조정을 실시하여 합의를 유도한다.

뉴사우스웨일즈 **차별금지위원회**의 진정처리의 수단은 기본적으로 조정을 통하여 합의를 유도하는 것이다. 당사자의 거부 등으로 조정에 실패한 경우에는 당사자의 선택에 따라 법원에 제소하게 된다. 가급적 비밀이 유지되고 비용이 저렴한 조정을 통하여 진정을 처리하기위해 노력한다.

영역별로는 고용분야의 차별행위 진정이 가장 많고 그 다음이 교육기관, 재화와 용역의 이용관계이다. 사유별로는 성차별이 가장 많으나 점차 장애에 의한 차별이 많아지고 있는 추세이다.

2001년의 경우 약 500여건이 조사 없이 각하되었고 120여건이 조사 종료전 합의가 성립되었고, 220여건이 조사 후 합의가 성립되었다. 그러나 약 130여건은 조정에 실패하여 법원에 제소되었다.

Ⅲ. 뉴질랜드

1. 고용차별 금지법

뉴질랜드의 고용차별금지법에는 1972년 평등임금법(1990년 고용형평법), 1990년 뉴질랜드 권리장전법, 1991년 고용계약법, 1993년 인권법

(Human Rights Act) 등이 있다(신용자&김영신; 2000:301). 뉴질랜드는 1972년 평등임금법을 제정하여 평균임금이 남성의 반 정도밖에 되지 않는 여성근로자의 저임금을 남성임금 수준 가까이 올리고자 하였다. 그러나 사용자는 노동의 '특별한 질'을 내세우고 차등임금을 지급하는 경우가 많았다. 그리하여 1990년 새로이 '고용형평법'을 제정, 1972년 평등임금법은 폐지되었다.

1991년 고용계약법은 성을 이유로 하는 고용차별을 금지하는 규정과 성희롱을 금지하는 규정을 두고 있다. 사용자가 고용계약법에 위반하는 행위를 할 경우 근로자는 고용 심판소에 신고할 수 있다(신용자&김영신; 2000:302-303).

1993년 인권법(Human Rights Act)은 성별, 혼인여부, 종교적 신념, 피부색, 인종, 출신민족, 국가, 장애, 나이, 정치적 의견, 고용상황, 가족상황, 성적지향을 이유로 고용을 거부하거나 다른 동등한 근로자와 비교하여 불리한 조건으로 취급하거나 퇴직을 요구하는 행위 등을 고용차별 행위로 규정한다(제21, 22조). 그리고 이런 행위를 **확장하는** 의도로 고용신청서류를 이용하여 회람시키거나 또는 고용신청자에 대한 조사를 하는 것도 고용차별 행위로 본다(제23조).

2. 고용차별의 범위

뉴질랜드는 1976년 국제인권규약 발효에 앞서 1977년 인권위원회법(The Human Rights Commission Act 1977)을 제정하고, 1971년 인종관계법(The Race Relations Act 1971)을 만들었다. 이 두 법을 통합하여 1993년 인권법을 제정하였다. 그러나 이 법은 인권법이라는 명칭에도 불구하고 인권전반에 대하여 규율하고 있지 아니하며 기존 법령상의 차별행위와 새롭게 추가된 차별행위에 대한 구제를 중심으로 하고 있다(문준조; 2000:9-10)

1) 고용차별의 사유

뉴질랜드 인권법 제2부는 금지되는 차별사유에 관한 내용을 담고 있

다. 직접적인 차별에 대하여서는 직접 정의하고 있지 않으며 각 분야에서 불법적인 차별에 해당하는 행동이나 활동을 열거하고 있다. 특히 간접차별 즉 외견상으로는 중립적이지만 차별적 효과를 미치는 행위, 관행, 요건, 또는 조건은 불법이다(제65조). 그러나 그러한 행위, 관행, 요건 또는 조건의 부과가 충분한 이유가 있는 경우에는 정당하다.

뉴질랜드 인권법상 고용차별 금지사유는 ① 성별(임신과 출산 포함), ② 혼인 여부(미혼, 기혼, 별거, 이혼, 사별, 혼인유사 상태), ③ 종교적 신념, ④ 종교 일반 또는 특정종교에 대한 불신의 윤리적 신념, ⑤ 피부색, ⑥ 인종, ⑦ 출신민족 또는 출신국가, ⑧ 장애(신체적 장애 또는 부상, 신체적 질병, 정신적 질병, 지적 또는 심리적 장애 및 부상, 기타 다른 정신적, 생리적, 해부학적 결함과 이상, 안내견, 휠체어, 기타 다른 안내 수단에 의존성, 질병을 야기할 수 있는 가능성), ⑨ 나이(16세 이상의 경우 나이를 이유로 한 차별금지), ⑩ 정치적 견해, 특정의 정치적 견해에 찬성하지 않는 것 또는 일반적으로 정치적 견해가 결여되어 있다는 사실, ⑪ 고용상황(실업상태, 사회보장법률에 의한 수혜자 및 보험금 수익자), ⑫ 가족상황(자녀 또는 기타 부양가족에 대한 시간제 보호, 결혼상태, 동거상태 등), ⑬ 성적 지향(이성애, 동성애, 양성애적 성향)이다(제21조제1항). 그리고 위 **차별금지** 사유가 본인이나 친족 또는 친구에게 있다는 이유로 차별 받아서는 안된다. 또한 차별금지 사유가 현재 또는 과거에 존재하였다는 이유, 추정, 의심으로 차별받아서는 안된다(제21조제2항).

2) 고용차별의 영역

사용자 및 사용자를 위하여 행동하는 자는 당해 일을 수행할 적격이 있는 경우에 뉴질랜드 인권법의 차별금지 사유를 이유로 하여 ① 채용지원자의 채용을 회피, 거부, ② 동일하거나 실질적으로 상응하는 능력을 가진 채용지원자 및 근로자에 대한 채용, 근로조건, 연금, 기타 다른 이익, 교육, 승진, 전보, ③ 고용관계의 해지나 기타 손실을 야기할 수 있는 조치, ④ 퇴직 또는 퇴직 요구행위를 할 수 없다(제22조제1항).

3) 고용차별의 예외

뉴질랜드 인권법은 고용차별의 예외를 아래와 같이 정하고 있지만 이러한 예외에 대하여 일반적인 제한을 한다. 즉 사용자가 예외규정의 일부를 조정하여 다른 근로자가 그러한 직무를 수행할 수 있는 경우에는 어떠한 사용자도 이 장의 예외 규정에 의하여 어떤 직책에 있는 사람에게 고용차별 금지사유를 이유로 상이한 대우를 부여할 수 없다.

- (가) 선원과 승무원(타국 국적의 선박이나 항공기 승무원의 취업신청 등)
- (나) 국가안전관련 직업(해당직업이 비밀 또는 1급 비밀의 보안을 요구하는 경우 등)
- (다) 뉴질랜드 밖에서 수행되는 직업
- (라) 확실성 및 프라이버시(특정한 성별이나 나이가 직책이나 고용을 위한 진정한 직업상의 요건인 경우, 상당한 수준의 프라이버시를 보장하기 위하여 양성 중 특정성에 의하여 그 직책이 유지될 필요가 있는 경우 등)
- (마) 종교(직책이 조직된 종교상의 목적을 위한 것이고 그 종교의 원리나 규칙이 특정성에 제한되는 경우 등)
- (바) 장애(직책을 원활하게 수행하는 데 특별한 서비스나 기술이 있어야 하고 사용주에게 그러한 서비스나 기술의 제공을 기대하는 것이 상당하지 않은 경우 등)
- (사) 나이(안전 등의 이유로 일정 연령집단에 속하는 것이 그 직업상의 자격인 경우 구직자의 채용을 거절하거나 퇴직하도록 유도하는 것 등)
- (아) 기타(가족상황, 정치적 성격, 군인, 정규군 및 경찰 등)

3. 차별 관련 기관(고용차별의 구제)

진정조사국(Complaints Division)은 진정을 접수하거나 직권에 의하여 고용차별행위를 조사하며, 당사자가 화해할 수 있도록 조정인으로서 역할을 수행한다(제75조).

2001년 6월 30일까지 1년 동안 514건의 진정이 접수되었고 이 중 약

46%가 고용관련 진정이며, 진정사건 중 가장 많은 사유는 장애로 148건 이었고, 그 다음은 성희롱을 이유로 한 것으로 120건이었다(뉴질랜드인권위원회, 연례보고서, 2001, 31-32쪽). 진정심판소(Complaints Review Tribunal)는 심판담당관이 피진정인이나 피조사자의 고용차별을 이유로 심판소에 심판을 제기한 경우와 진정조사국이 진정조사결과 진정에 대한 실체가 없거나 절차를 진행할 필요가 없다고 판단한 경우 진정인 또는 피해자가 진정심판소에 심판을 제기한 경우 심리를 개시한다. 진정심판소의 결정에 불복하는 자는 고등법원에 항소할 수 있다. 고등법원의 결정에 불복할 경우 항소법원에 항소할 수 있다.

IV. 캐나다

1. 고용차별 금지법

캐나다의 고용차별 금지법에는 1977년 캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act)과 1985년 고용형평법(Employment Equity Act) 등이 있다.

1977년 캐나다 인권법은 고용, 재화, 용역, 상업, 주거시설의 공급에 있어서 인종, 민족적, 인종적 출신, 피부색, 종교, 나이, 성별, 성적 지향, 혼인여부, 가족상황, 장애, 사면 받은 유죄판결에 근거한 차별과 성희롱을 금지하고 있다. 동법에 따라 인권위원회를 설치하여 인권침해를 구제하고 있다.

1985년 고용형평법(Employment Equity Act)은 여성, 선주민, 장애인, 외견상의 소수그룹에 대한 고용평등을 실현시키기 위한 목적으로 제정되었다.

2. 고용차별의 범위

캐나다 인권법은 모든 개인이 사회의 일원으로 차별에 의하여 방해받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖

기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 하는데 목적이 있다(제2조). 이와 같이 캐나다 인권법은 평등 즉 차별금지를 위한 내용을 중심으로 하고 있기 때문에 '차별금지에 관한 법'이라 할 수 있다.¹⁵⁾

1) 고용차별의 사유

캐나다 인권법상 고용차별 금지 사유는 인종, 국적, 민족, 피부색, 종교 나이, 장애, 성별, 혼인상황, 가족상황, 사면 받은 유죄판결이다(제3조 제1항).

2) 고용차별의 유형

캐나다 인권법상 고용차별의 유형에는 고용, 채용, 지원, 광고, 근로자 단체, 차별정책과 차별관행, 동일임금, 차별적 문서의 공표, 학대, 보복이 있다.

첫째, 직접 또는 간접적으로 어떤 개인을 새로 고용하기를 거부하거나 고용의 지속을 거부하는 행위, 고용 중에 특정 근로자를 불리하게 구별하는 행위를 하는 것은 차별행위이다(제7조). 둘째, 고용과 관련하여 금지된 차별사유에 **기인하여** 어떤 제한이나 특정요건, 선호를 표시하거나 함축하는 입사지원서류를 사용하거나 유포시키는 행위, 광고물을 출판하거나 문서 또는 구두로 된 질문을 하는 행위는 차별행위이다(제8조). 셋째, 근로자단체가 차별금지사유로 특정 개인을 그 단체의 정회원에서 배제하는 행위, 그 단체의 회원을 제명하거나 정착시키는 행위, 해당 단체의 회원이거나 어떤 식으로든 단체와 관계를 맺고 있는 개인으로부터 고용기회를 박탈, 제한하거나 그 개인의 지위에 악영향을 미치는 방법으로 그 개인을 제한, 구별, 분류하거나 달리 처우하는 행위는 차별행위이다(제9조제1항). 넷째, 사용자, 사용자 단체 또는 근로자 단체가 금지된 차별사유에 기하여 특정 개인 또는 집단의 고용기회를 박탈하거나 박탈

15) Shirish Pundit Chotalia, Canadian Human Rights Act(Ontario:Carswell, 1999), p.1 (문준조, 『외국의 인권위원회 설치법률에 관한 비교법적 연구』, 한국법제 연구원, 2000, p.37에서 재인용).

할 수 있는 정책이나 행동을 수립하거나 추구하는 행위, 협약을 체결하는 행위는 차별행위이다(제10조). 다섯째, 사용자가 동등한 가치를 갖는 업무를 수행하는 같은 사업부문에 고용된 남녀근로자 사이의 임금에 차이를 두거나 그 차이를 유지하는 것은 차별행위이다(제11조제1항). 여섯째, 고용문제와 관련된 사안에 있어서 금지된 차별사유를 근거로 어떤 개인을 괴롭히는 것은 차별행위이다(제14조제1항c호).¹⁶⁾ 일급제, 보복차별이 금지된다. 즉, 어떤 개인이나 법인이 고소, 증거제공 및 기타 방식으로 동법에 따른 기소 등의 법적 절차와 관련하여 도움을 제공하였다는 이유로 또는 그렇게 할 의사를 가지고 있다는 이유로 차별을 해서는 안 된다(제59조).

3) 고용차별의 예외

캐나다 인권법에 따르면 고용차별의 예외는 다음과 같다.

첫째, 근로자 단체가 어떤 개인에 대하여 그가 그와 유사한 직무종사자의 정상적 퇴직연령에 도달하였다는 이유로 회원자격을 박탈하거나 정지시키는 경우(제9조제2항) 둘째, 고용문제와 관련된 거부, 배제, 제적, 자격정지, 제한, 차별화 또는 우선순위의 기준이 사실상의 작업요건에 근거하여 정하여지는 경우(제15조a호) 셋째, 총독이 제정하는 법률이나 규칙이 적용되어 어떤 개인이 최소연령에 도달하지 않았거나, 최고연령에 도달하였다는 이유로 고용이 거부되거나 종료되는 경우(제15조b호) 넷째, 어떤 개인이 '캐나다 인권위원회' 가이드라인에서 정당한 것으로 규정하고 있는 어떤 사안에 있어서 금지된 차별사유를 근거로 차별대우를 받는 경우(제15조e호) 다섯째, 어떤 개인 또는 법인이 인종, 국적, 민족배경, 피부색, 종교, 나이, 성별, 결혼여부, 가족의 지위 또는 신체장애에 근거하거나 관련되어 어떤 집단이 입게 되는 불이익을 그 집단과의 관계에서 고용과 관련된 기회를 개선시킴으로써 사전에 예방하고 또는 그것을 없애거나 감소시키기 위하여 고안된 특별 프로그램을 채택하거나 실행하는 경우(제16조1항)이다.

16) 성희롱은 금지된 차별사유를 근거로 한 침해행위로 간주된다(제14조제2항).

3. 고용차별의 구제

캐나다 인권위원회는 고용차별에 대한 진정이 제기된 경우, 조사관에 의한 조사를 통하여 심의가 필요한 경우 인권 심판소에 회부하고, 진정이 조사관에 의해 해결되지 않거나 각하되는 경우 또는 인권위원회에 관할이 없이 관계당국에 회부되는 경우에 조정관을 임명하여 화해를 도모한다(이성욱; 2000:252).

고용차별에 대한 피해자의 진정(CROC; 2001:29)¹⁷⁾ 또는 인권위원회의 직권에 따라 조사를 개시함에(제40조제1, 3항)¹⁸⁾ 에 있어서, 그 진정이 ①의회법이 정한 절차에 따라 완전하게 해결가능한 경우, ② 인권위원회 관할이 아닌 경우, ③ 사소하거나 남용인 경우, ④ 기초사실이 1년 이상 전에 발생한 경우, ⑤ 제3자가 진정을 제기한 경우에 피해자가 그 진정에 동의하지 않는 경우에는 각하한다(제41조).

인권위원회는 진정제기 후 모든 단계에서 진정에 대한 심리절차에 들어갈 필요가 있다고 판단하는 경우 인권심판위원회의 단장에게 인권심판소를 지명하여 진정을 심리할 것을 요청할 수 있다. 인권심판소는 진정 내용이 사실로 입증될 경우 고용차별행위를 중지하고 인권위원회와 협의하여 동일 또는 유사한 행위가 장래에 발생하는 것을 방지하기 위한 조치¹⁹⁾에 관한 명령을 내릴 수 있다(제53조a호). 또한 인권심판소는 피해자가 고용차별 때문에 박탈당한 임금과 피해자가 부담한 모든 비용을 피해자에게 보상하도록 명령할 수 있다(제53조제2항c호). 인권심판소의 결정이나 명령에 불복이 있는 자는 재심심판소에 항고할 수 있다(제56조

17) 2001년도 캐나다 인권위원회에 접수된 진정사건 중 가장 많은 부분을 차지하는 차별 영역은 차별적 처우, 협상거부, 채용거절, 고용의 종료를 포함한 고용관련 차별로 58%나 된다.

18) 그러나 인권위원회는 제3자가 진정을 제기한 경우에 그 피해자로 주장되는 자가 그 진정에 동의하지 않을 때는 그 진정처리를 거절할 수 있다(제40조제2항).

19) 불이익이 단체구성원의 인종, 출신국적, 민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 혼인여부, 가족상황, 장애에 근거하거나 관련되어 있는 경우 개인이 그 단체와 관련된 고용에 대한 기회를 개선함으로써 그 집단이 받을 가능성이 있는 불이익의 예방 또는 현재 받고 있는 불이익을 제거 또는 감소하기 위해서 고안된 특별한 기본계획, 계획, 수행지침(제16조), 장애인의 요구를 충족시키기 위해 용역, 시설, 토지, 장비를 개선하는 계획(제17조)을 말한다.

제3항).

2001년도 캐나다 인권위원회에 접수된 진정사건 중 가장 빈번하게 제기되는 차별사유는 아래 표에서 보는 바와 같이 장애, 성별, 인종, 피부색, 출신국가나 출신민족이다.

<표 > 캐나다 인권위원회의 진정건수(CROC; 2001:28)

사유	1999		2000		2001	
	건수	비율(%)	건수	비율(%)	건수	비율(%)
장애	600	34	524	38	673	37
성별	325	18	291	21	410	23
출신국가, 민족	250	14	132	10	218	12
인종	144	8	118	8	156	8
나이	134	8	113	8	101	5
가족상황	82	5	53	4	96	5
종교	30	2	40	3	50	3
피부색	114	6	40	3	47	3
성적 성향	42	2	39	3	38	2
혼인 여부	47	3	23	2	36	2
사면된 유죄판결	6		7		4	
총계	1774	100	1380	100	1829	100

제 4장 외국의 차별예방교육 프로그램 및 메뉴얼

I. 호주 뉴사우스웨일즈 차별금지위원회²⁰⁾ (Anti-Discrimination Board, NSW) 교육훈련 세션 및 내용

1. 고용주와 고용평등기회(Equal Employment Opportunity: EEO) 서비스 제공자를 위한 훈 련 프로그램²¹⁾

1) 현장 훈련과정·세션들(sessions)

(1) 차별금지위원회(ADB)의 훈련타입은?

차별금지위원회는 특별히 맞춤식으로 구성된 현장 차별금지 훈련 세션의 범위를 감독한다. ADB(NSW)는 시드니(Sydney)나 뉴사우스웨일스(New South Wales) 지역에서의 차별금지법 및 실천의 다양한 측면에 대하여 정기적으로 공공 세미나를 운영하기도 한다. 이 세미나는 인적자원 또는 인사담당 관리자를 일반적인 대상으로 하고 있다.

(2) 직장(현장) 훈련과정 및 세션의 내용

20) <http://www.lawlink.nsw.gov.au/adb/> 참조

21) 뉴사우스웨일즈 차별금지 위원회 (Anti-Discrimination Board of New South Wales)의 훈련프로그램 - <http://www.lawlink.nsw.gov.au/adb.nsf/pages/traininhouse/> 참조

- 평등한 고용기회(EEO)
- 괴롭힘(harassment) 예방
- 고충처리(grievance handling)
- 차별금지 관련 고객 지원
- 고충해결(grievance resolution)
- 상담자
- 직장에서 정신적 장애 관리
- 최신 판례

2) 훈련세션·과정

아래에 나열된 것처럼 어느 정도 정형화된 세션이 있다. 그러나 각 사용자와 서비스 제공자들이 다양한 것처럼, 모든 훈련세션 역시 다르게 변형가능하다. 교육훈련 신청자의 특수한 요청에 대해 논의하고, 그에 따라 세션을 맞춤형으로 진행한다.

(1) 관리자 및 감독관을 위한 EEO와 괴롭힘 예방 (2.5~3.5시간)

- EEO, 차별, 괴롭힘 관련법과 ADB 정책 해설과 관리 기술 개선 방법
- 신입사원 모집하는 방법이나 부하직원을 다루는 방법 등, 실질적 측면에서 관리자/감독자의 역할
- 괴롭힘의 의미, 발생원인 및 가해자와 피해자
- 생산성 관련 이슈들, 그리고 비용과 법적 및 인사 상 영향

(2) 비관리직 사원을 위한 EEO와 괴롭힘 예방 (1.5~2.5시간)

- 법과 조직정책 하에서 사원의 권리와 책임
- 괴롭힘과 약자를 괴롭히는 것(bullying), 그리고 법이 정하는 괴롭힘의 유형들은?
- 만일 직장 내에서 불공평하게 취급되거나 괴롭힘을 당하면 어떻게 해야 하는가?
- 만일 불공평한 취급 또는 괴롭힘을 이유로 하여 고소당하면 어떻게 해야 하는가?

(3) 고충처리: 관리자, 감독자, 조사자 과정(참가자의 경험에 따라 만나질 또는 온종일)

- 고충(개념)의 정의와 원리(예컨대 기밀유지, 공평무사, 본원적 정의, 기록보존 등)
- 고충처리 시 역할 — 즉 고충을 단계별로 차분히 관찰하여 정확히 다루는 방법
- 실제상황의 가상 시나리오, 숙련된 행동 및 사례 연구

(4) 상담원 훈련 — 고충상담 시 충고·조언 방법

- 고충 상담자 또는 보조자(즉, 실제적으로 조사된 고충에 대항해서 충고 및 지원하는 자)를 위한 상담기법
- EEO, 괴롭힘, 고충 관련 이슈(예로 기밀유지, 공평무사, 본원적 정의, 기록보존 등)에 대한 정의와 지식
- 조직에서 고충처리절차
- 최상의 결과를 이루기 위해 조직 정책, 절차, 법률과 관련하여 충고와 지원을 주는 방법
 - 실제상황의 가상 시나리오, 숙련된 행동 및 사례 연구

(5) 고객지원 개선 방법: 차별금지 고객 지원

- 서비스 제공업무 관련, 차별과 괴롭힘에 관해 법은 어떻게 규정하고 있는가?
- 이것은 사용자와 임직원에게 무엇을 의미하는가?
- 법을 무시하기보다 활용하는 것이 더 양질의 고객 지원을 의미하는 이유
- 법 이행 방법

3) 훈련방법

원칙적으로 질문과 토론을 위해 많은 시간을 할애하는 등, 상호작용 방식의 훈련 과정·세션을 운영한다. 대집단 토론, 소집단 또는 협력 작업, 사례 연구, 비디오와 문제 해결 및 토론 촉진 활동을 포함하여 다양한 기법과 자원을 활용하고 있다. 각 참가자를 위해 최신의 매뉴얼과 위원회 간행물을 제공하고 있다.

4) 그룹 및 참가자 수

그룹 수는 청중 및 시행 세션의 형태에 의해 좌우된다. 그러나 일반적으로 참가자는 20명으로 제한하려 한다. 경우에 따라 더 작은 숫자의 그룹으로 구성되기도 하고, 더 많은 수의 그룹으로 훈련시키기도 한다. 훈련 장소의 규모 또한 고려된다.

5) 훈련 실시자와 훈련장소

경험이 풍부한 훈련자로 구성된 팀에 의해 운영된다. 경우에 따라 한 명의 훈련자가 모든 훈련을 주관하는 것이 적합할 수도 있고, 다른 경우 여러 명의 훈련자로 구성된 팀 차원에서 훈련을 실시할 수 있다. 누가 훈련을 지휘 감독할 것이냐에 대한 결정은 참가자를 위해 필요한 특성의 관점, 커버할 수 있는 주제, 필요한 훈련 기간과 회수 등에 의해 영향을 받는다. 직장 또는 참가자가 선택한 장소 등, 다양한 장소에서 실시된다.

2. 대상에 따른 훈련 프로그램 내용 구분²²⁾

뉴사우스웨일즈 차별금지 위원회에서는 조직에서의 고용평등기회를 실현하기 위한 방법을 대상에 따라 구분하여 제시하고 있다.

1) 관리자 및 감독자 대상 내용

22) 뉴사우스웨일즈 차별금지 위원회 (Anti-Discrimination Board of New South Wales) 간행물, 1999, '조직에서 고용평등기회를 실현하는 방법(How to implement equal employment opportunity in any organisation)' p.47를 참조

조직의 생산성과 합리적 이유를 고려한 EEO 내지는 조직의 새로운 정책과 절차, 차별과 괴롭힘을 예방(채용과정에서의 이슈에 대한 훈련, 작업과정에서 직원을 다루는 방법, 해고 등에 있어서)하기 위한 직원관리 역할과 차별과 괴롭힘 등의 고충을 정확하게 처리하는 방법 등에 대하여 더 긴 시간의 광범위한 훈련이 필요하다. 이런 훈련은 보다 신뢰감을 줄 수 있는 CEO에 의해 시작되어야 할 것이다.

2) 상담원 대상 내용

이들에게는 차별, 괴롭힘 및 EEO에 대한 사용자의 정책, 그리고 누군가 상담을 하러 왔을 때 무엇을 해야 할지에 대한 기술적 훈련이 필요하다.

3) 비관리 사원 대상 내용

이들은 조직이 EEO를 지지하는 이유와 그것이 그들에게 어떤 의미가 있는지 — 그들이 불평거리가 될 만한 상황에 처하였을 때 대처하는 방법과 그들이 차별 혹은 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 해야 하는지 등을 포함하는 그들의 권리와 책임에 대하여 — 에 관하여 단기간의 훈련이 필요하다. 이런 종류의 훈련은 아마도 보다 신뢰감을 줄 수 있는 중간 관리자나 참가직원의 감독자에 의해 시작될 필요가 있다.

4) 노조에 대한 사용자 대상 내용

만일 사용자가 자신의 전략을 개발하는 동안 조합대표에게 EEO를 협상대상으로 제시하지 않았다면, 혹은 조합대표가 EEO에 대하여 적대감을 가지고 있다면, 노조대표단과는 구분해서 훈련기회를 마련하는 것이 좋을 것이다. 사용자는 그 훈련에 노조원을 초빙할 수도 있다. 최근 노조가 작업장에서의 차별금지법 위반에 대하여 관리자와 함께 동반책임을 져야 한다는 판례가 나오고 있다. 사용자는 훈련기간 동안 이러한 사례에 대하여 논의해 보는 것도 유용할 것이다.

3. 채용과정에 있어서 차별금지²³⁾ (체크 목록)

- 당신이 채용대행 기관을 이용한다면 그들이 차별금지에 동의할 것을 보증하라
- 직무·업무프로필은 적절하게 진술하도록 하라
- 필수적(가능한 충분하게) 선택기준에 의한 적절한 차별금지 리스트를 개발하라
- 광범위하고 적절한 부문에 모집광고를 게재하라
- 업무에 적용가능한 양식과 무관한 항목들은 배제하라
- 유효적절한 업무 정보를 제공하라
- 보다 호의적인 위원회·패널을 선택하라
- 당신의 판별기준 목록을 검토하여 최종 목록을 작성하라
 - 고정관념을 배제하라
- 기술적인 테스트의 가치를 고려하라
- 동일한 기본적 항목·테스트 세트를 작성하라
- 심리 테스트는 용의주도하게 하라
- 심사관과 참고자료는 주의 깊게 사용하라
- 지원자의 지원서를 가장 정확하게 검토할 수 있는 사람을 정하라
- 채용 전 의학적 검사는 직무와 관련된 것일 때 시행하라
- 만일 당신이 불합격된 지원자와 대화하려 하지 않거나 적절한 정보를 제공하지 않으려 한다면 그들은 당신이 뭔가를 은폐하려는 것으로 간주할 것이므로 당신에게 차별소송을 제기할 수 있을 것이다. 따라서 불합격된 지원자와 대화하면서 그들 중 누군가가 당신의 결정이 차별이라고 항의하면 당신이 기록한 사항들을 제시하라.
- 자격요건 선정은 공평하게 차별 없이 행하라

23) 뉴사우스웰즈 차별금지 위원회 (Anti-Discrimination Board of New South Wales) 간행물, 1999, '조직에서 고용평등기회를 실현하는 방법(How to implement equal employment opportunity in any organisation)' pp.53-55 참조.

II. 미국 고용평등 교육 매뉴얼 및 기술지원 프로그램

1. 미국 고용기회평등위원회(EEOC)²⁴의 고용평등 교육 매뉴얼

1) 제작 배경 및 목적

- 고용기회평등위원회의 기술지원 프로그램을 위한 교재
- 고용평등에 관한 정보·교육·기술지원의 일환
- 민간·공공기관의 고용 관련 제반 정책과 관행을 점검하고 법적 요건의 준수에 필요한 조치 지원을 통해 고용차별로 인한 제소의 예방·감소 도모

2) 주요 내용

(1) 제1부 : 고용평등 관련 법령 소개 및 해설

- 고용기회평등위원회가 시행하는 법률 요약
- 제소 절차와 시한
- 위원회의 조사
- 행정적·법적 구제방법
- 고용기회평등위원회의 최근 시행지침 해설
- 고용기회평등위원회의 실무편람 등을 통해서 본 관할권 문제

(2) 제2부 : 고용기회평등위원회 절차

- 제소사건 처리 개관 및 절차
- 대안적 분쟁해결 프로그램 소개

24) <http://www.eeoc.gov/> 참조

- 연방·주·지방 협력관계
- 기록보존 및 보고
- 고용기회평등위원회 지역·지방 사무소 소개

2. 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 기술지원 세미나 소개

1) 고용기회평등위원회의 교육 활동 개관

(1) 연방 프로그램²⁵⁾

- 연방 정부 종사자를 대상으로 한 고용평등 교육
- 평등한 고용기회 관련 조사관, 상담원, 관리자, 감독관 등 직무에 따른 표준 교육과정 제공

(2) 기술지원 프로그램 세미나²⁶⁾

(Technical Assistance Program Seminars, TAPS)

- 1~2일간의 세미나를 통해 가장 최근의 평등고용기회 관련 토픽, 정책 및 절차 등에 대한 이해 제고
- 미국 전역을 포괄하는 연간계획을 수립하여 전국 주요도시에서 개최
 - ※ 그 외 언론 인터뷰, 각종 청문회와 토론회, 대중교육 등을 통한 교육홍보에 주력

(3) 무료봉사교육²⁷⁾(EEOC NO-COST Outreach Program)

25) <http://www.eetraining.eeoc.gov/profile/web/index.evt?PKwebID=0x53328e1&varPage=home/> 참조

26) <http://www.eetraining.eeoc.gov/profile/web/index.evt?PKwebID=0x666af3f&varPage=home/> 참조

27) <http://www.eeoc.gov/outreach/nocost.html/> 참조

- EEOC 봉사프로그램은 EEOC와 그 업무, EEOC에 의해 강제되는 고용차별법 및 진정처리과정에 대한 일반적인 정보를 **제공한다**.
- EEOC 대표자들은 무료로 사용자와 노동자 집단, 전문가, 학생, 비영리단체, 지역사회 조직 및 여타 일반 대중들과의 회의, 협의 및 세미나 등에 참여하거나 강연할 수 있다.
- EEOC는 중소기업이나 장애인을 위한 미국장애인차별금지법에 대하여 무료 워크숍을 **실시한다**. 이 워크숍에서는 미국장애인차별금지법상 조세감면 조치, 공공자료, 종업원과 사용자의 권리와 책임에 관한 정보를 제공하며 15~100인의 직원을 가진 사업체들이 장애인을 고용하도록 권장하고, 각 장애인들이 미국장애인차별금지법을 이해하여 조직 내에 적용할 수 있도록 한다.

2) 기술지원 프로그램 세미나(TAPS)²⁸⁾

(1) 대상

- 인적자원관리자, 기업 소유주, 경영자, 감독자, 연방 및 주정부 공무원, 연방 고용기회평등위원회(EEOC) 스텝, 고용문제 담당 부처의 스텝, 노조 관계자, 변호사 등.

(2) 세미나 주제

- 세미나 의제는 각 지방 또는 지역 특수성을 반영하여 달리 구성됨.
- 괴롭힘, 장애와 합리적인 편의도모, 고용기회평등법 관련 최근 동향, 차별예방을 위한 요령 등이 전형적인 주제로 다루어짐.

(3) 세부 운영사항

하루를 기준으로 편성·운영되므로 2일 가운데 1일만 참석해도 됨.

²⁸⁾ 미국고용기회평등위원회 훈련기관의 유료 교육과정 - <http://www.eetraining.eeoc.gov/profile/web/index.evt?PKwebID=0x666c657> 참조

- 자료(기술지원매뉴얼 세트 7권을 담은 CD)와 식사 제공.
- 참가비는 1일 기준 295\$.

(4) 세부 교육과정(대상별)

① 신입상담자를 위한 고용기회평등(EEO) 훈련

- 일정 : 월요일 - 금요일, 오전 8:00 - 오후 4:30(금요일은 12:00까지)
- 등록 : 월요일 오전 7:30
- 참가비 : 참가자 1인당 800달러 (포괄적인 소책자, 신분증, 간단한 식사 포함)
- 참가자는 기본적인 EEO 법률을 배우고, 소집단에서 필수적인 상담 기술을 개발할 기회를 제공받음. 훈련자는 인터뷰에서부터 상담 보고서 작성까지 실제 상담과정의 참여자를 돕기 위하여 교육적인 역할 놀이와 훈련을 실시함.
- 과정의 주제:
 - 기본적인 EEO 법률과 차별이론 및 분석
 - 1614개의 규칙과 연방차원에서의 EEO 절차
 - EEO 고문의 역할과 책임
 - 인터뷰와 증거를 수집하는 방법
 - 비공식적 해결기술
 - 상담원의 보고서 초안 작성

② 신입조사자를 위한 EEO 훈련

- 일정 : 월요일- 금요일 오전 8: 00 - 오후 4시 30분(금요일은 12시까지)
- 등록 : 월요일 오전 7시 30분
- 참가비 : 참가자 1인당 800달러(개괄적인 소책자, 신분증, 간단한 식사 포함)
- 참가자는 기본적인 EEO 법률을 배우고 소집단에서 필수적인 조사 기술을 개발할 기회를 제공받음. 훈련자는 또한 괴롭힘과 차별대우 및 장

에 차별에 대한 진술 등의 2 가지 실제 조사를 실시하기 위해 참가한 사람을 지원하고자 교육적인 역할 놀이와 연습을 사용함.

○ 과정의 주제:

- 기본적인 EEO 법률과 차별이론 및 분석
- 1614 개의 규칙과 연방차원에서의 EEO 과정
- 전형적인 고용차별사례 모형
- 증거를 조사하고 수집하는 방법
- 면접을 기획하고, 실시하기 위한 도구와 기술
- 조사 보고서와 조사 개요

③ 관리자와 감독자를 위한 EEO 훈련

○ 일정 : 2일 오전 8: 00 - 오후 4시 30분

○ 등록 : 오전 7:30

○ 참가비 : 참가자 1인당 490달러(개괄적인 소책자, 신분증, 간단한 식사 포함)

○ 숙련된 훈련자(trainer)는 연방 관리자와 감독자에게 상호 작용하는 과정을 전수시킴. 참가자는 EEO 법률, EEO와 적극적인 고용에 대한 과정과 책임에 관하여 기초적인 지식을 배움. 훈련자는 EEO 법률의 애매 모호한 부분과 관리자와 감독자의 활동이 직장에 영향을 줄 수 있는 방법을 탐색하기 위하여 교육적인 시나리오와 집단 토론을 실시함.

○ 과정의 주제:

- 기본적인 EEO 법률과 차별이론 및 분석
- 1614 개의 규칙과 연방차원에서의 EEO 과정
- 대안적 논쟁 해결의 기초
- 직장에서 차별, 괴롭힘, 보복 등을 명시하고 예방하기 위한 기술
- 연방 차원에서의 적극적인 고용에 대한 책임

④ 상담원을 위한 EEO의 재활훈련

○ 일정 : 1일, 오전 8시 - 오후 5시

○ 등록 : 7:30 a.m.

- 참가비 : 1인당 245 달러(개괄적인 소책자, 신분증과 간단한 식사 포함)
- 참가자는 연방 차원에서 EEO의 최근 개발과정을 새롭게 이수하여 그들의 기술을 고양시킬 수 있는 기회를 가짐. 훈련자는 EEO 상담원들의 기술과 테크닉을 보다 기민하게 하기 위하여 참가한 사람들을 지원하기 위하여 교육적인 역할 놀이와 훈련과정을 사용함.
- 과정의 주제:
 - 최신 EEO 법률과 차별이론 및 분석
 - 보복과 복잡한 사례에 대한 상담
 - 인터뷰와 상담 보고서 작성

⑤ 최종적 기관 활동 기획

- 일정 : 3일 오전 8시 - 오후 4시 30분
- 등록 : 오전 7시 30분
- 참가비 : 1인당 735달러(개괄적인 소책자, 신분증, 간단한 식사 포함)
- 숙련된 훈련자는 연방 기관에 대한 EEO의 최종적 활동 기획에 필요한 도구를 제공하기 위해 디자인된 기록과정을 전수. 참가자는 과정개발에서 발간된 자료집을 활용하여 최종기관의 결정이나 최종명령을 작성함. 그리고 이러한 자료집은 강의 시간에 앞서 실시되는 리뷰과정 직전에 배포됨.
- 과정의 주제:
 - EEO 최종기관 활동을 기록하기 위한 기초 요소, 형식 및 참고자료
 - 해고, 차별대우, 괴롭힘과 장애 등의 사례를 위한 EEO의 최종 활동
 - 이슈화된 행정 재판관의 결정에 대한 EEO의 최종 활동
 - 최종기관 활동 기록을 간소화하는 기술

III. 뉴질랜드 국가인권위원회(HUMAN RIGHTS COMMISSION)²⁹⁾ '교육과 훈련' 주요 내용

²⁹⁾ <http://www.hrc.co.nz/> 참조

1. 인권교육 프로그램:

- 웹사이트(www.pathway.hrc.co.nz)를 이용한 학교 인권교육(9-18 세) 실시
 - 교사들이 자발적으로 교안 작성, 공유, 피드백 제공
 - 2001년 인종차별·성차별과 관련 교원연수 프로그램 실시

2. 중소기업 교육 프로젝트³⁰⁾

1) 목적

- 중소기업 내에서 인권법(HRA)에 의한 고충제도 확립과 직장에서의 인권에 대한 이해를 돕기 위한 인권교육 제공 및 인식 제고

2) 추진배경

- 인권위원회(HRC)에 접수된 진정 중 대다수가 고용부문과 관련된 것임
- 다수의 뉴질랜드인은 고용직원수가 50인까지인 중소기업에서 일하고 있으나, 중소기업의 근로자나 사용자 모두 준수해야 할 정당한 권리와 책임에 대한 이해가 부족한 것으로 위원회가 판단

3) 중소기업 교육 프로젝트의 시행 내용

- 중소기업부문에서의 인권교육 제공
- 차별관행과 그 결과에 대한 인식 제고
- 중소기업을 지원하는 서비스제공자와 조직 간의 전략적 협력체제 구축 및 개발

30) <http://www.hrc.co.nz/index.php?p=14052/> 참조

- 오클랜드, 웰링턴, 기독교회지역 외의 도시나 지방까지 확대
- 사용자의 동반자 의식 함양과 근로자 및 사용자 모두를 위험부담으로부터 보다 효율적으로 보호

4) 중소기업 교육 지침서 '알아야 할 당신의 권리 : 인권법과 최상의 기업운영(업무실행)'³¹⁾ 주요 내용

- 인권법 소개
 - 인권법 준수로 인한 사업 상 이득 : 시간과 비용절약, 모범적인 사업주로서의 평판 획득 및 고객과의 친밀한 접근 가능
 - 인권법 준수로 인한 조직문화의 변화 : 보다 풍부해진 다양성, 즉, 더 많은 문화의 수용과 적응
- 차별
 - 인권법의 배경과 범위
 - 괴롭힘
 - 직원 고용 시 피해야 할 애매모호한 기술
 - 입직구(pre-employment)의 정의 : 광고, 지원서, 소개서, 면접, 선약
 - 광고, 지원서 등에 언급된 문구의 의미가 차별조장으로 해석될 수 있는 사례 수록
 - 위 내용을 반영한 소송 사례³²⁾ 수록
 - 공정한 고용관행 :
 - 비합리적인 근거로 유자격 지원자 및 직원(employee)에 대한 차별금지

31) 뉴질랜드인권위원회 간행물(2000.10) '알아야 할 당신의 권리 : 인권법과 최상의 기업운영(업무실행): *KNOW YOUR RIGHTS! The Human Rights Act and Best Business Practice*' 요약 - <http://www.hrc.co.nz/index.php?p=13879/> 참조

32) 사례1) "비서직에 지원한 한 남성지원자가 단지 여성이 아니라는 이유로 비서로 채용될 수 없었던 것에 대해 진정을 제기하였고, 법정은 3,500달러의 배상금을 지불하도록 하였다."

사례2) "면접 당시 56살이던 여성은 모든 능력이 갖추어져 있음에도 나이가 많다는 이유로 채용되지 않자 진정을 제기하여 750달러의 손해배상금을 받았고, 회사는 면접 지침을 개발하는 것에 동의했다."

언급(고용거부, 열악한 조건, 훈련기회, 배치, 전환, 복리 혜택, 퇴직, 해고 등)

- 직원(employee)의 정의 : 지원자(applicant), 유급근로자, 고용계약직, 자원봉사자
- 사용자의 의무 : 직원에게 불법적인 차별행위를 한 사용자에게 대한 책임
- 유효적절한 대비책 : 사용자가 사전에 적절한 '차별 및 괴롭힘 예방프로그램'을 실시 중이라면 면책됨
- 위 내용을 반영한 소송 사례³³⁾ 수록
- 인권위원회
 - 진정처리 : 인권법 규정에 따름. 양 당사자에 대한 화해편의도모 및 소송준비절차로서 진정의 배경 및 그 범주에 대한 조사 실시
 - 지원책 : 인권법을 기업운영에 보다 적절하게 적용할 수 있도록 정보 및 서비스 제공(교육 및 훈련 서비스, 지침서 제공(성희롱 예방 포함) 등)

5) 국내 NGO와의 협력 사례

- 장애인 협의회(DISABLED PEOPLE ASSEMBLY)와의 협력 사업 추진
 - 위원회는 장애인 차별과 관련된 교육 프로그램 및 자료 개발
 - NGO는 이 프로그램을 지역에서 실시
 - 뉴질랜드에는 AMNESTY INTERNATIONAL 등 30-40개의 인권관

33) 사례3) "여성이라는 이유로 해외 출장이나 승진 기회에서 거부당했던 경력 여성 실무자가 진정을 제기하였고 또한 그녀의 상사에 대하여 성희롱으로 진정을 제기하여 각각 37,600달러의 손해배상금과 10,000달러의 위로금을 받았다."

사례4) "감독자와 그가 일하는 회사는 업무 중 성희롱으로 여성에게 10,000달러 이상의 금액을 지불했다. 그녀는 사건 이후로도 오랫동안 괴로워해야 했고, 감독자의 끈질긴 요구는 그녀를 매우 괴롭혀 마침내 사직하도록 하였다."

사례5) "사무직으로 취직하기 위하여 면접을 보게 된 한 여성이 어린 아이가 있어서 그녀가 회사일을 하는 데 충분하지 않다는 이유로 채용되지 못했다. 판결에 의하여 여성은 2,500달러의 보상금과 회사로부터의 사과를 받았다."

사례6) "한 여성 부동산 중개인은 그녀가 임신한 이후 그녀의 상사가 그녀의 입덧으로 인하여 업무에 지장을 초래한다고 하여 그녀의 고객을 다른 중개인에게 소개시키자 진정을 제기했다. 상사와 고용 회사는 사과와 동시에, 10,000달러의 배상금을 지불했다."

련단체가 효과적으로 업무 수행 중임

- NGO와의 협력은 정보, 자금, 교육 프로그램 제공 차원에서 이루어지고 있음

IV. 캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission)의 고용평등 교육 매뉴얼³⁴⁾

1. 사용자, 근로자 단체 등을 위한 자료집:

- 편의도모 현황 보고서(Duty to Accommodate Fact Sheet)
- 모든 사람을 위한 곳: 포괄적인 직장을 만들기 위한 안내서(A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace)
- 장벽 없는 사용자(Barrier-Free Employers)
- 고용에서의 선별과 선택에 대한 안내서(A Guide to Screening and Selection in Employment)

2. 모든 사람을 위한 곳 : 포용적인 직장을 만들기 위한 안내서³⁵⁾ (A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace)

1) 목차

34) <http://www.chrc-ccdp.ca/> 참조.

35) 캐나다인권위원회 간행물(2003.1) '모든 사람을 위한 곳 : 포용적인 직장을 만들기 위한 안내서(A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace)' 요약 - http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/place_for_all-en.asp/ 참조

- 실무적 요약
- 도입
- 정책 안내서
- 처리과정 안내서
- 개별적 편의도모처리 안내서
- 부록 A : 핵심적인 판결
부록 B : 제안서
부록 C : 유용한 정보 목록
- 피드백 보고서

2) 실무적 요약

- 목적
 - 사용자의 편의도모의무에 관한 법적 책임을 이해하도록 함
 - 사업체 내에서 편의도모 정책과 처리과정을 제정할 수 있도록 함
 - 사용자가 향후 포괄적인 직장을 제공하고, 차별로 인한 진정사건의가능성을 최소화할 수 있도록 보다 나은 조건을 정립하도록 함
- 편의도모 의무의 배경
 - 캐나다인권법(the Canadian Human Rights Act)
 - 고용평등법(the Employment Equity Act)
 - 사용자, 서비스 제공자 또는 조합은 캐나다인권법, 고용평등법이 동일하게 보호하는 개인 또는 집단에게 악영향을 끼쳤거나 끼칠지도 모르는 규칙, 관습 또는 물리적 장벽으로 인하여 결과적으로 직원, 장래의 직원 또는 고객에게 불이익을 초래한 점들을 단계적으로 삭제할 의무를 지님
 - 사용자와 서비스 제공자는 시초부터 심지어 과도한 부담으로 느껴질 정도에 이르기까지 가능한 한 그들의 정책과 실행에 편의도모과정을 설정해야 함
 - 차별금지를 위하여 모든 노력을 했을 때도 특정 직원이 직장에서 개별화된 적응능력을 필요로 하는 상황이 있을 경우, 그 직

원은 개별편의도모로 접근해야 함

○ 안내서 구성

- 제1부 정책 안내 : 직장 편의도모정책 모형의 요소 언급, 17개 요소에 대한 설명과 사례 수록 (*17개 요소에 대해서는 아래 상세설명 참조)
- 제2부 진행과정 안내 : 사용자가 진행하는 프로그램 및 활동을 분석하기 위한 과정 설정 안내, 분석대상은 사용자의 프로그램이나 활동이 차별문제를 야기하는지에 대한 조사확인
- 제3부 개별 편의도모 과정 안내 : 특정 직원의 요구에 대응하기 위한 개별적 편의도모 과정 설명, 6가지 요소에 대한 설명과 사례 포함 (*6개 요소 아래 참조)

○ 위원회는 모든 사용자가 직원과 화합하여 직장의 편의도모정책과 처리과정을 개발하도록 권장.

3) 정책 안내서(Policy Guide) 17개 요소³⁶⁾(체크리스트)

(1) 협약의 내용(Statement of commitment)

- 정책은 기업 조직의 다양성을 인정하는가?
- 정책은 모든 직원이 차별 받지 않고 그들의 기술과 경험을 조직의 업무수행에서 발휘할 수 있도록 전체적인 합의를 표명하는가 ?

(2) 정책목적(Policy objective)

- 이 정책개발을 위한 목적을 분명하게 진술하였는가?

(3) 정책진술(Policy statement)

36) <http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/policy-en.asp> 참조

○ 정책은 회사의 정책, 규칙, 관행 및 적용이 장벽이나 차별 없이 디자인되고 실현될 수 있도록 진술되었는가?

○ 정책은 개별 편의도모 요청을 적절한 시기에 긴밀하고 비밀스럽게 처리할 수 있는 장치를 마련하기 위하여 투명한 합의를 거쳐 만들어졌는가?

(4) 법적체계(Legal framework)

○ 정책은 캐나다인권법과 고용평등법 중 캐나다인의 권리와 자유의 장에서 규정하고 있는 고용주의 법적 의무를 인정하고 있는가?

○ 정책진술은 규칙, 정책, 기준 또는 관행이 일반적으로 편의도모 가능하도록 구성되어 있어서 개별 편의도모에 대한 요구를 최소화할 의무를 인정하고 있는가?

(5) 누구에게 이 정책이 적용되는가?(To whom does this policy apply?)

○ 정책은 모든 고용형태(계약직, 파트타임 포함)의 직원과 구직자에게 적용될 수 있는가?

(6) 이 정책에 의해 보호받는 기업 활동(Corporate activities covered by this policy)

○ 정책은 장애를 초래할 수 있는 기업 활동의 범위를 규정하고 있는가?

(7) 요구사항(What may be required?)

○ 포괄적이고 평등한 직장을 만들기 위하여 기업 활동의 범위가 어떻게 검토되어야 하는지 정책에 규정되어 있는가?

○ 정책은 개별 편의도모 요청에 대응할 때 고려해야 할 이슈의 범

위를 규정하고 있는가?

(8) 책임(Responsibility)

○ 정책은 사용자, 감독관, 조합과 직원의 책임을 분명히 약속하고 있는가?

○ 정책은 기업 프로그램과 활동의 평등함을 보장하기 위하여 누가 책임을 지는가에 대하여 분명히 명시하고 있는가?

(9) 과도한 부담(Undue hardship)

○ 정책은 기업에게 과도한 부담이 되지 않는 편의도모를 제공할 모든 옵션을 위임하고 있는가?

○ 부담을 감수해야 하는 경우, 정책은 과도한 부담까지 초래할 수 있는 대안적 편의도모 제공을 기업에게 위임하고 있는가?

(10) 처리과정(Procedure)

○ 정책은 포괄적이고 평등한 직장을 보장하기 위하여서나 개별 편의도모 요구에 응답하기 위한 처리절차를 언급하고 있는가?

(11) 프라이버시와 기밀유지(Privacy and confidentiality)

○ 정책은 개별순화 요청에 관한 모든 정보에 대하여 비밀보장을 하도록 기업에게 위임하고 있는가?

(12) 상환 청구권(Recourse rights)

○ 정책은 모든 직원에게 편의도모 요청과 관련하여 직원들의 청구권에 대한 정보를 제공하고 있는가? 또한 청구권의 한계에 대하여서도 서술하고 있는가?

○ 만일 당사자가 편의도모 요청 결과에 대하여 불만이 있다면 캐나다 인권법상의 진정권이나 기타의 진정 및 고충처리에 대한 권리를 직원에게 알려주고 있는가? 노동조합이 있는 직장의 경우, 정책은 직원의 노동대표권에 대하여 설명하고 있는가?

(13) 의사소통(Communication)

○ 정책은 의뢰인이 편의도모 요청권에 대한 정보를 확실하게 알 수 있도록 하는 내용을 밝히고 있는가?

○ 정책은 기업이 각 직원들에게 정책과 처리절차 사본(寫本)을 제공하거나 인터넷 상이나 사원게시판 등에 사본을 게시하도록 하고 있는가?

○ 기업정책은 직원들의 편의도모 조사권에 대하여 공식적 조언을 제공하고 있는가?

(14) 리뷰(Review)

○ 정책은 기업이 관심영역으로부터 입수하는 정규적 리뷰를 할 수 있도록 하는 리뷰 조항을 포함하고 있는가?

(15) 감독과 보고(Monitoring and reporting)

○ 정책은 정책과 처리과정이 정확하게 적용되도록 개별 편의도모 요구를 감독하는 것에 대하여 누군가가 책임을 지도록 규정하고 있는가?

○ 정책은 보고용으로 모든 편의도모 요청에 대한 기록을 유지하는 것을 규정하고 있는가?

(16) 해석에 대한 책임(Responsibility for interpretation)

○ 정책은 정책과 처리과정에 대하여 필요한 해석을 제공하도록 규정하고 있는가?

(17) 질의(Enquiries)

○ 정책은 정책과 처리과정에 관해 문의하는 자의 신원을 확인하도록 하고 있는가?

4) 개별적 편의도모에 대한 안내³⁷⁾(Individual Accommodation Guide) 6개 요소(체크 리스트)

(1) 정보와 요청제기

○ 처리과정은 직원과 의뢰인이 가지는 권리에 대해 책임을 질 수 있는 담당자를 명백하게 밝히고 있는가?

○- 처리과정은 편의도모 요청시기와 방법을 설명하고 있는가?

○- 처리과정은 제안서를 작성하는 절차에 대하여 설명하고 있는가?

(2) 요청진행

○ 처리과정은 요청이 진행되는 과정에서 시행되어야 할 조치에 대하여 언급하고 있는가?

○ 감독자나 담당자는 그들이 외부지원을 받아야 할 경우 또는 위임된 권한이 한계를 가질 경우 어떻게 해야 하는지 알고 있는가?

○ 처리과정은 과도한 부담(undue hardship)에 대한 결정권을 가진 자에게 건강·안전관련 비용이나 위험문제를 언급해야 할 때, 특히 어떤 점에 초점을 두어야 하는지 명시하고 있는가?

(3) 과도한 부담(undue hardship)³⁸⁾

37) <http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/individual-en.asp> 참조

38) 과도한 부담은 보편적인 입장에서 볼 때, 특수한 의무사항으로 규정된 편의도모가 명백한 차이와 비용을 유발하여 개별 기업의 부담으로 되는 경우 발생한다. 과도한 부담은 편의도모에 들어가는 비용 즉, 의무적 편의도모를 이행하기 위하여 시설을 마련하고 이 시설에 직원을 고용하여 적정규모의 시설과 인원을 유지하기 위하여 계속 지출되는 과도한 재정적 부담 등의 몇 가지 요소에 근거하여 판단된다.

○ 처리과정은 과도한 부담에 대한 결정권자를 확실하게 명시하고 있는가?

○ 처리과정은 특수하게 요청된 편의도모가 과도한 부담으로 여겨질 때, 과도한 부담이 될 정도의 대안적 편의도모를 여전히 실행할 것인지에 대하여 언급하고 있는가?

○ 처리과정은 만일 요청이 거절당하면, 직원들은 캐나다인권법에 의하여 진정할 권리가 있다는 것을 설명하고 있는가?

(4) 청구 절차

○ 처리과정은 요청서에 기재할 사항들을 기술하고 있는가?

○- 처리과정은 의뢰인, 신입사원 그리고 경력사원 각각의 요청절차에 대하여 기술하고 있는가?

○ 처리과정은 편의도모 요청이 기각되면 캐나다인권법 상 진정할 수 있는 권리가 있다는 것을 설명하고 있는가?

(5) 훈련

○ 처리과정은 현재 시행되고 있는 정책이나 절차에 대해 책임을 지는 직원들이 훈련을 받을 수 있도록 규정하고 있는가?

○ 처리과정은 차별적 관행에 대한 규정과 개별 편의도모에 대한 대응 등의 훈련과정에서 다루어야 할 이슈들을 명시하고 있는가?

(6) 리뷰

○ 처리과정은 정책과 처리과정의 리뷰 절차를 기술하고 있는가?

4) 개요³⁹⁾

○ 편의도모의무(Duty to Accommodate) 제정 배경

39) <http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/summary-en.asp/> 참조

- 편의도모의무에 관한 정보 제공
- 정부 부서와 기타 공공 및 민간 부문에서 연방에 따라 규제되는 기관의 요청에 응대하기 위하여 캐나다인권위원회(CHRC)가 제정

○ 안내서의 목적

- 사용자와 근로자가 편의도모의무와 관련된 그들의 법적 권리와 의무를 이해하도록 하고 직장에서의 편의도모에 관한 정책과 처리과정·설정 지원
- 사용자가 누릴 수 있는 혜택: ①포용적인 직장(Inclusive Workplace) 제공 ②개별적 편의도모 요청에 효과적으로 대응 ③캐나다인권법과 고용평등법 상 사용자 책임 이행 ④차별로 인한 진정 가능성 최소화 도모

○ 편의도모의무

- 편의도모의무는 서로 다른 타인의 요구를 존중하는 것이 곧 진정 평등임을 인정하는 데서 비롯되며, 편의도모 필요성은 장애, 성, 연령, 가족상황, 출신민족과 출신국가, 종교적 믿음 등의 요소로부터 기인됨
- 편의도모는 전체 캐나다인의 기회가 차별로 인하여 제한되지 않는다는 것을 확실하게 지원함.
- 편의도모 의무는 캐나다 대법원에 의해 확정 및 지지됨
- 편의도모는 사용자나 서비스제공자에게 긍정적인 효과를 가져오는 의무이지만, 만일 편의도모의무 이행이 그 기업에게 과도한 부담(undue hardship)을 초래할 경우 이행하지 않을 수도 있음을 법원이 인정함

○ 새로운 체제: 사용자가 인권법 상 사용자의 법적 책임에 대응하는 것을 지원하기 위하여, 이 안내서는 직장에서의 차별관행을 제거하기 위해 새로운 체제를 권장함

- 잠재적인 차별요소에 관한 각 회사의 프로그램 또는 활동을 분석하기 위하여 다양한 분석 도구를 활용할 것

- 과도한 부담을 초래하지 않는다면, 현재 시행 중이거나 제안되었던 정책, 규칙, 기준 또는 관행에서 확인되는 차별요소 제거할 것
 - 개별 직원의 특수한 요구가 기업의 포괄적인 정책, 규칙 또는 관행에 의해 검토되지 않았거나 부인되고 있는 경우, 개별 편의도모 요청에 대응하기 위한 시기적절하고 내밀하며 효과적인 체계 확립 및 유지
- 안내서 사용 방법
- 정책 안내(A Policy Guide), 처리과정 안내(A Procedures Guide), 개별적 편의도모 과정 안내(an Individual Accommodation Procedures Guide) 등 총 3절로 구성됨
 - 각 절의 하위분류로서 정책과 그 진행과정에 따른 특정 요소들이 이슈화된 표제로 기술됨 (예를 들어 정책대상, 책임, 요구되는 절차, 재검토 등)
 - 대부분의 이슈화된 표제 아래 본문과 관련된 하위 표제로 질문, 설명, 사례 등이 기술됨

제 5장 기업대상 차별예방 교재 구성

I. 교육 자료의 기본방향

□ 교육자료 개발에 있어 다음의 사항을 기본방향으로 설정할 수 있다.

○ 고용차별을 없애고 고용평등을 지향하는 사회적 변화가 장기적으로 봤을 때 결국은 기업을 중심으로 근로자와 고용주 상호 간의 안정적인 공존과 상생을 의미함을 이해하고 고용평등실현에 관심을 갖고 동참할 수 있도록 한다는 것이다.

○ 고용 상의 역할 수행에 있어서 성별을 비롯하여, 연령과 장애, 학벌과 출신지역에 대한 편견과 비합리적인 인식을 변환시켜, 평등하게 생각해야 한다는 것이다.

○ 고용평등법을 비롯하여 고용차별금지와 관련된 법제와 구제기관에 대한 정보제공을 통해 차별예방을 확보할 수 있는 적극적인 행동의 실행을 돕는다는 것이다.

II. 교육 자료의 내용구성 자료

□ 위와 같은 기업 및 관계 교육훈련기관에 대한 실태 및 요구조사 와 외국의 선진사례에 대한 문헌조사를 바탕으로 기업을 대상으로 한 차별예방 교재의 내용을 실질적이고 효율적으로 구성한다.

□ 본 보고서에서 다루어지지 않은 교육자료의 내용은 다음의 항목 들에서 정리한다. 주요한 내용은 문헌분석과 기업 내 고용차별 현황 및

교육의 실태와 요구조사의 결과에 기반하여 재구성한다.

- 차별 개념의 정의 및 확대
- 차별에 대한 법률적 규정
- 고용차별의 유형 및 차별금지현황
- 국내·외 기업의 차별예방 우수실천사례
- 차별관련 기관 및 단체 소개
- 권장 도서 및 영상물

1. 차별 개념의 정의 및 확대

모든 언어와 개념이 사회적 구성물이듯이, ‘차별’ 개념도 사회 역사적 상황의 변화에 따라 그 의미가 새롭게 구성되어 왔다. 특히 차별을 판단할 수 있는 구체적 기준이 마련되어 있지 않은 법령들에 포함된 차별 개념은 ‘불확정 개념’으로서, 해석과 판례에 따라 그 구체적 의미가 규정되어 왔다(조순경 외; 2002:5).

본 장에서는 차별의 개념을 크게 직접 차별과 간접차별, 그리고 폭력으로 나누어 정의해보고자 한다.

1) 직접차별

직접차별은 합리적 이유 없이, 성이나 연령, 신체조건, 성적 지향 등 개인의 태생적 또는 후천적 속성을 기준으로 그 개인에 대해 불이익한 대우를 하는 것을 의미한다. 예를 들어 장애인에 대한 편견으로, 주택 임대시 장애인이라는 것을 이유로 임대를 거부하였다면 이는 신체조건을 이유로 한 직접차별이 된다. 초기에는 이처럼 차별의 직접적 의도성을 차별 판단의 주요한 기준으로 삼았으나, 점차 그 의도성과 상관없이 차별을 판단하고 있다. 예를 들어 호주에서는, 만약 집 주인이 장애인이라는 것을 이유로 임대를 거부한 것이 아니라 자신의 집이 장애인에게 불편할 것이라 판단하여 임대를 거부하였더라도, 즉 차별 의도가 없었더라도 결과적으로 장애를 이유로 임대를 거부한 것이라면 직접차별로

간주한다. (조순경, 2002a:197, 차별연구모임, 2002:6)

이처럼 동일한 상황이나 조건에 있는 사람을 그 사람의 신체나 성별, 장애, 종교, 인종 등을 이유로 다른 사람과 동등하게 대우하지 않는 것을 영국이나 호주에서는 직접차별(direct discrimination)로 부르고, 미국에서는 불평등 대우(disparate treatment)로 부른다.

(1) 불평등 대우 이론(Disparate Treatment Theory)

불평등 대우란 가장 일반적으로 알려진 형태의 차별로서 고용주가 성, 피부색, 종교, 인종, 국적 등을 이유로 어떤 사람을 다른 누구보다도 비우호적으로 다루는 것을 의미한다. 이 이론에서 차별이란 동일한 상황에 있는 사람을 그가 속한 집단을 이유로 다르게 대우하는 것을 의미한다. 따라서 차별의 입증은 그가 동일한 위치에 있음에도 불구하고 다르게 대우함을 보이는 것이다.(조순경 외, 2002b:12-13)

그러나 불평등 대우 이론은 차별의 오랜 역사 속에서 형성된 고용상의 관행이나 규칙이 특정 집단의 경험과 이해를 반영하여 편중, 형성되었다는 사실을 간과하고 있다. 노동시장 안에서 소수자의 삶과 노동의 경험들에 대해서, 즉 노동시장 안에 만연되어 있는 불평등한 관행과 상황에 문제제기 하지 않고 차별 당하는 상황을 계속 유지시키는 한계가 존재한다. 즉 노동 시장에서 존재하는 차별들이 기존의 고용 관행이나 고용 정책에 의해서 계속적으로 유지되고 만들어지고 있음을 놓치고 있는 것이다.

불평등 대우 이론은 오랜 시간 동안 고용과 관련된 편파적인 요구가 그 조건에 맞지 않는 사람들을 의도적으로 배제하고 있음을 인식하고 교정하는 능력이 결여되어 있다. 때문에 불평등 대우 이론은 암묵적으로, 묵시적으로 발생하는 차별의 의도를 간과하는 데 큰 한계가 있다.

과거에 한 사회에서 발생하는 차별의 성격이 대부분 직접적이고 의도적인 차별이었다면 현재는 직접차별에 대한 사회적 인식 향상과 법 규제의 강화 그리고 사회 전반에 걸친 여성주의의 확대 등으로 인해 가시적인 차별의 형태는 점차적으로 사라지고 있는 추세이다. 그러나 직접차별이 줄어들고 있는 반면 비가시적이고, 중립적인 형태를 띠고 있지만

결과적으로 사회적 소수자들에게 불이익을 가져다 주는 간접적인 차별이 늘고 있다.

2) 간접차별

간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나, 그러한 중립적 기준이 특정 소수자 집단에게 불이익한 결과를 야기하는 경우를 차별로 보는 개념이다. 이 개념은 의도성이 있는 직접적인 차별에 대한 규제만으로는 사회적 소수자에 대한 편견, 통념, 그리고 관습 등의 변화를 가져올 수 없다는 인식에 따라 편견과 통념을 수정할 수 있는 새로운 차별의 개념과 판단기준이 필요함에 따라 고안된 개념이다.(조순경, 2002a:198)

즉 간접차별은 외형상으로 중립적으로 보이는 기준이나 절차, 테스트라 할지라도, 그것이 이전의 차별적 고용 관행이 결과했던 상태를 유지시킨다면 차별로 본다. 예를 들어 채용, 승진, 퇴직, 해고 상의 기준이 직접적으로 성이나 인종, 연령, 성적 성향을 매개로 하지 않기 때문에 차별 의도성을 차별 피해자가 입증하지 않더라도, 그러한 기준의 적용으로 인해 두 집단 간에 매우 불균등한 결과가 나타났다면, 통계적인 불균형 자체만으로도 차별 혐의가 있다고 판단한다.(차별연구모임, 2002:9)

이러한 간접차별의 예방을 위해 고용주나 시설 및 서비스 제공자는 특정한 기준이나 행위가 소수자 집단에게 현저하게 불리한 영향이 미치지 않도록, 합리적인 편의를 제공함으로써 특정한 기준이 차별적 영향을 미치지 않도록 하여야 한다. 예를 들어 건물이나 기타 시설 등에 장애인에 대한 편의시설을 제공함으로써 장애인들이 '감당할 수 없는 어려움'으로 인해 교육이나 주거, 교통수단 등의 이용에서 배제되거나 제한받지 않도록 하게 하는 것이다.(차별연구모임, 2002:9)

(1) 불평등 효과 이론(Disparate Impact Theory)

불평등 효과란 어떠한 특별한 규칙이나 기준, 관행이 특정집단에 대하여 불리한 영향을 미치는 것으로 인해 발생하는 차별을 의미한다.(조순경, 2002a:199)

불평등 효과 개념은 현재 미국의 법원이 성, 인종, 연령, 국적, 신체 조건 등에 의한 고용차별을 금지하는 공민권법상의 차별을 판단하는 주요 기준으로 되고 있다. 이러한 불평등 효과 개념에 기반한 차별판단 기준은 '과거 차별의 현재 효과(present effect of the past discrimination)를 전제로 하고 있다. 즉, 표면상 아무리 중립적 원칙이나 기준 - 예를 들어 성역할 고정관념, 가부장적 문화와 관습 등 - 이라 할지라도 그것이 과거 차별의 누적으로 인해 현재에 까지 영향을 미친다면 그러한 기준이나 원칙은 차별적인 것으로 보는 것이다.(조순경, 2002a:200)

예를 들어, 기업에서 채용 조건으로 인종 중립적인 요건인 학력을 요구하였다 하더라도 역사적으로 흑인은 백인보다 교육기회가 적었다는 사실을 통계적으로도 확인할 수 있기 때문에 그러한 기준을 적용하였을 때 흑인 지원자 개인에게 불리할 수 밖에 없는 결과를 가져오게 된다. 따라서 그 기준은 흑인 개인을 고용과정에서 체계적으로 배제하게 되기 때문에 간접차별이라고 판단할 수 있는 것이다.

3) 폭력(harassment)

위법한 차별 행위로서의 폭력은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실희된 전과, 성적 지향, 병력을 이유로 개인으로 하여금 그 개인의 의사에 반하여, 그로 하여금 수치감, 모욕감, 모멸감, 혐오감, 위협감을 느끼게 하거나 그를 신체적, 정신적, 정서적으로 공격하는 모든 종류의 행위를 말한다.(차별연구모임 외, 2002:11)

이러한 폭력의 행위는 그 행위에 관련된 개인들 간의 사사로운 사적인 문제가 아니라 사회적 권력관계와 위계관계에 기반한 사회적 문제이다. 이러한 폭력이 피해자의 인권 침해 및 차별로 이해되는 이유는 첫째, 폭력의 결과 피해자는 자신의 인간으로서의 존엄 및 가치, 자아 존중감, 그리고 정신적, 신체적 건강의 침해를 받음으로써 자신의 능력 및 잠재적 개발에 장애를 경험하게 되기 때문이며, 둘째, 폭력은 그 피해자로 하여금 그가 속한 조직이나 사회로부터 고립시키거나 배제하는 수단으로

작용하거나 그러한 결과를 가져오기 때문이다.(차별연구모임, 2002:11)

대부분의 유럽연합 국가들과 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등의 국가에서는 위법한 차별의 범주에 성, 장애, 신체조건, 연령, 성적 지향, 인종, 혼인상태, 가족 관계 등 개인의 속성들을 이유로, 그 개인의 의사에 반하여 그에게 정신적, 신체적 폭력을 가하는 것을 포함시키고 있다. 위법한 폭력에는 신체적인 괴롭힘 뿐 아니라 조롱이나 비웃음, 경멸, 농담 등을 포함한 언어적, 시각적 행위를 통한 괴롭힘도 포함된다.(조순경, 2002a:203)

4) 차별과 참여적 정의

차별 문제에 대한 정의 개념 중 하나인 참여적 정의는 차별 현상의 두 측면인 분배와 인정의 측면에서 차별 해소에 대해 정의하고 있다.

참여적 정의의 기본관점은 인간을 평등한 존재로서 대우해야 한다는 것이다. 사람을 평등한 존재로서 대우하는 것은 사회적 상호작용의 완전한 파트너로서 참여할 수 있는 평등한 기회를 상호 간에 허용하는 것을 말한다. 따라서 참여적 정의 개념이 설정하는 평등은 일관성으로서의 평등도 결과의 평등도 아니라 참여의 평등이고 평등한 참여인 것이다. 모든 사람이 사회적 삶에 완전한 파트너로서 평등하게 참여하는 것이 참여적 정의가 상정하는 모습이다.(박영도, 2004:14)

이러한 참여의 평등이 현실적으로 보장되려면 두 가지 조건이 충족되어야 한다. 첫째, 물질적 자원의 재분배를 통해 참여자의 자립성과 '발언권'이 보장되어야 한다. 평등한 참여의 기회를 가로막는 경제적 종속이나 불평등을 제거하는 것이 참여적 정의의 객관적 조건이다. 둘째, 제도화된 문화적 가치도식이 모든 참여자에게 평등한 존중을 보여주고, 이로써 사회적 존중의 획득할 실제적 기회의 평등을 보장해주어야 한다.(박영도, 2004:14)

참여적 정의는 밀러가 정의의 원리로 분류한 필요의 원리, 업적원리, 평등원리라는 3가지 원리의 정합성을 설정한다. 다시 말해서 이 3 원리는 모두 다 참여적 정의의 우산 아래 있지만, 이 3 원리 사이의 관계는 경험적 상황에 따라서 달라진다는 것이다. 예를 들어 평등원리가 업적원

리에 중첩되는 방식으로 등장할 수도 있고, 다른 한편으로는 필요의 원리가 업적원리에 중첩되는 방식으로 진행될 수 있다. 전자가 사회 민주주의적 길이라고 한다면 후자는 공동체주의적 길이라고 할 수 있을 것이다.(박영도, 2004:15)

앞에서 말한 대로 차별 현상의 두 측면인 분배와 인정을 포함하고 있는 참여적 정의는 인정관계와 분배관계가 매트릭스를 형성하는 양태로 나타난다. 법적 영역에선, 인정관계의 확장이란 의미의 권리의 확장이 분배에 변화를 가져오게 된다. 예컨대, 법이 외국인 노동자의 권리까지 해주는 식으로 확대 적용될 때 이들의 경제적 불이익에도 개선이 생긴다. 업적원리의 영역에서도, 남성중심적 노동규범이 여성적 특징을 인정하는 방향으로 확장될 때, 성별 임금격차에 변화가 생길 것이다. 마찬가지로, 필요의 원리에서, 인간다운 삶의 최저기준에 대한 사회적 동의의 변화도 분배에 변화를 가져온다.(박영도, 2004:15)

이러한 참여적 정의는 분배정의를 초래한 자유역설을 극복할 가능성을 열어준다. ‘같은 것을 같게 대우한다’는 원리를 시행하는 맥락에서 당사자들의 목소리가 배제되어 발생한 자유 침해는 당사자들이 자신의 삶에 영향을 미치는 결정 과정에 참여함으로써 극복될 수 있다. 또한 사적 자율성과 공적 자율성의 내적 연관이라는 바탕 위에서 법적 평등과 사실적 평등의 변증법을 새롭게 가동시키는 효과를 갖고 있다. 이러한 작동은 행위자들의 등 뒤에서 알 수 없는 힘에 의해 진행되는 것이 아니라 관련 당사자들이 자신의 삶에 영향을 미치는 결정과정에 토론의 방식으로 참여하는 과정을 경유하여 이루어진다. 즉 그 변증법은 민주적 광장에의 참여와 토론을 경유하는 것이다. 참여적 정의에서 ‘참여’의 의미는 여기에 있다.(박영도, 2004:18-19)

2. 차별에 대한 법률적 규정

□ 헌법상의 차별개념

헌법 제 11조 제 1항에서는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화

적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다. 헌법에서는 차별이 무엇인가를 적극적으로 정의하고 있지 않으면, 평등권보장의 차원에서 차별을 금지하고 있을 뿐임. 여기서 말하는 헌법상의 평등은 절대적 평등이 아니라 불합리한 차별을 금지하는 상대적 평등을 의미한다.

□ 국가인권위원회법상의 평등권침해의 차별행위

인권위법에서는 차별을 ‘합리적인 이유 없이 특정인 내지 특정 집단을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위’로 정의하고 있고, 차별유형을 고용차별, 재화 및 용역차별, 교육훈련차별로 분류하고 있다. (조용만, 2003:4-5)

□ 근로기준법 제5조(균등처우)는 헌법에서의 규정과 유사하며 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분에 의한 근로조건에 대한 차별금지를 규정하고 있다.

□ 직업안정법 제2조도 성별, 종교, 사회적 신분, 혼인여부 등을 이유로 직업소개, 직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별금지를 규정하고 있다.

□ 고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)에서는 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 근로자를 모집, 채용함에 있어 차별금지를 규정하고 있다.

□ 남녀고용평등법에서는 성별, 혼인 또는 가족 상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 모집과 채용 또는 임금, 임금 외의 금품, 교육, 배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고 등 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것을 차별로 규정하고 있다.

3. 고용차별의 유형 및 차별금지 현황

1) 성별차별

(1) 차별 판단의 근거 및 개념

성별(gender)이란 생물학적 규정인 성(sex)과 달리 사회·문화적으로 구성되는 여성 혹은 남성에 대한 기질과 역할에 관한 정의. 남성중심적이고 가부장적인 사회에서는 남성지배와 여성종속의 불평등한 권력관계가 양산, 유지되며, '성별' 자체가 위계적으로 생산, 재생산될 수 있다. 이러한 사회에서 성별에 의한 차별은 주로 여성에 대한 차별의 성격을 띠고 나타나지만, 아래의 정의에서와 같이 남성에 대한 차별을 포함하는 개념이다.

'성별'에 의한 차별은 남녀 동등의 기초 위에서 제반 사회적인 영역에서 여성 혹은 남성이라는 그들의 성별을 이유로 하여 발생하는 모든 구별, 배제, 제한 그리고 폭력이 해당된다. '성별'에 의한 차별 금지는 여성에 대한 차별 금지를 포함함과 동시에 남성에 대한 차별 금지를 포함하며, 동시에 현 사회의 고정된 성 역할로 인한 차별까지 금지의 대상이 된다.(차별연구모임, 2002:26)

성별에 의한 차별 금지는 특정한 '성별'에 대하여 직접적이고 가시적으로 이루어지는 불평등한 대우를 금지함과 동시에 모든 사람에게 동일하게 적용되는 것처럼 보이는 기준이나 규칙들이 그 효과에 있어서 특정한 성별에게 불평등한 효과를 가져 오는 간접적인 차별도 금지하고 있으며, 더불어 특정한 성별에 대한 폭력도 차별로 간주된다.(차별연구모임, 2002:26)

(2) 고용차별의 유형 및 실태

① 모집 및 채용

모집 및 채용과정에서의 성별 차별은 광범위하게 행해지고 또한 직접, 간접 차별이 집중적으로 발생하는 영역으로 주로 여성이 차별의 피해자가 되는 경우가 대부분이다. 남녀고용평등법을 비롯한 고용상의 성

차별을 금지하고 있는 법률이 존재함에도 불구하고 노동부의 한 조사에 의하면 여성들의 53.7%가 모집 및 채용의 과정에서 차별을 받고 있다고 인식하고 있다. 모집 및 채용 상의 성차별은 노동의 기회를 제한함으로써 생활과 생존을 위협할 수 있다는 점에서 권리침해와 피해의 정도가 심각하다고 할 수 있다.

모집과정에서의 차별은 ① 남녀를 구분하여 모집하거나 남성이나 여성만을 모집하는 경우, ② 채용인원을 성별로 미리 배정해 놓은 경우, ③ 모집은 남녀를 대상으로 하지만 특정성만을 채용하는 경우, ④ 직종 별로 남녀를 구분하여 모집하는 경우, ⑤ 특정 성의 결혼 또는 임신여부⁴⁰⁾와 외모를 문제 삼는 경우 등으로 유형화될 수 있다.

이 과정에서는 간접차별이 증가하고 있는데 예를 들어 남녀 모두에게 동일하게 요구하고 있는 입사지원서의 기록내용이나 제출서류 중에서 주민등록번호, 가족상황, 혼인여부, 신장 등 외모와 관련된 사항의 기록이나 사진제출, 주민등록등본 제출 등은 업무와의 관련성이 없다는 점에서 차별적 결과를 가져올 수 있는 사항들이다.

면접이 채용을 결정하는 최종적인 과정이라는 점을 고려해볼 때 다수의 면접관이 남성이라는 점, 남성중심적, 여성편견적 조직문화에서의 주관적 평가가 여성에게 불리한 결과를 초래할 수 있다. 여성에게는 직무수행능력보다 용모단정과 겸손한 성격 등 순종적인 미덕을 기준으로 한 가부장적 가치평가가 더 중요하게 적용된다.

입직방법에 있어서도 남녀별로 비교해보면 남성은 공개채용(41.6%)과 소개 및 추천(41%)이 거의 균등한 입직통로가 된 반면, 여성은 공개채용(26.2%)보다 비공식적인 소개 및 추천(59%) 방식을 통해 입직하는 경향을 보이고 있다(노동부, 2000:14). 여성의 경우 남성에 비해 의존적이며 비공식적인 구직방법을 취하는 이유는 공개채용과정에서의 성차별과 관련된 상대적으로 불리한 입지에서 비롯된다고 볼 수 있다.

동일한 능력과 조건을 갖춘 경우에도 여성들은 채용에 있어서 불리한 입장에 서게 된다. 아래의 표에서 보여 지듯이 남녀가 동일조건인 경우, 기업들이 절대적으로 남성을 선호하여 선발하기 때문이다.

40) 모집의 경우 임신여부 또는 잠재적 임신 가능성 때문에 차별을 받는 것 또한 고용차별에 해당된다. 채용시 임신과 관련한 의료적 정보를 요구하는 것도 차별적 행위가 될 수 있다.

② 임금

임금수준은 남녀 간의 고용차별의 정도를 보여주는 주요한 지표가 된다. 아래의 표에서 보여주듯이 2003년 여성의 임금은 남성임금의 64.2%에 불과하다.

<표 > 성별임금차이(1995-2003)

직업	임금	
	여자	남자
1995	59.9	100.0
2000	64.8	100.0
2002	64.8	100.0
2003	64.2	100.0

자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 2003년 12월호

같은 직무에 있어 성별에 따라 다른 임금을 책정하는 경우나 직무격리에 따른 임금 격차 등은, 임금률이 노동시장의 수요 및 공급의 원칙에 따라 정해진다는 원칙과 무관하게 차별적 기준 속에서 임금이 결정되어 온 현실을 반영한다. 실제적으로 차별적 여성임금은 여성노동력이 일차리에 비해 과잉 공급되어 여성임금의 수준이 저하된다는 인식이나 여성노동을 부차적인 노동으로 간주하는 편견과 이데올로기에 근거하고 있다.

임금에서의 성차별의 유형은 ① 동일가치노동에도 불구하고 기본급, 호봉산정, 수당, 성과급 등에 있어서 성별에 따라 다른 기분을 적용하는 경우, ② 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금인상에 있어서 특정 성에 대한 인상액과 인상률이 다른 성과 차별적으로 산정되는 경우, ③ 기타의 임금 및 복지혜택에 따른 금전지급에 있어서 합리적인 이유 없이 성별에 따라 차별적인 구분과 제한이 있는 경우 등이다.

③ 배치 및 승진

배치 및 승진과 같은 인사상의 조치는 직장에서 자신의 업무와 위치를 결정짓고, 감독, 결정권 등 조직 내의 권한 소유와 관련된다는 점에서 중요하다.

업무배치는 담당업무에 따라 전문성과 경력개발을 할 수 있는 조건이 달라지고, 자신의 진로와 앞으로의 발전에 영향을 미칠 수 있는 요소로 작용한다.

배치와 관련된 성별을 이유로 한 차별행위의 유형은, ① 직무수행상 필요불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 않고 일정한 직무의 배치 대상에서 특정 성을 배제하거나 특정 성을 편중하여 배치하는 경우, ② 동일학력자격으로 채용하였음에도 특정 성은 주로 기간 업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사와 상관없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우, ③ 특정 성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우, ④ 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 특정 성에 대해서만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않은 경우, ⑤ 혼인, 임신, 출산, 연령 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무배치의 대상에서 배제하는 경우 등이다.(차별연구모임, 2002:31-32)

승진은 직장에서의 지위와 자격이 상승하는 것 뿐 아니라 임금상승이나 권한 확보 등을 동반하기 때문에 개별 근로자의 근로의욕 증대는 물론, 능력개발이나 자아실현의 욕구에 영향을 미치는 주요한 변수가 된다. 그러나 고용주들은 남성의 군대경력을 이유로 여성보다 앞서 승진할 기회를 제공할 뿐 아니라 여성노동과 남성노동을 구분하는 성차별 의식을 배경으로 성별에 따라 승진과정을 달리 한다.

승진과 관련한 차별행위의 유형은 ① 특정 성에 대하여는 승진 기회를 주지 않거나 합리적인 기준 없이 승진 대상자를 특정 성에 편중하는 경우, ② 특정 성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정 성에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 특정 성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우, ③ 특정 성에 대해서는 일정 직급, 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 성의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우, ④ 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 특정 성에 대하여 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우, ⑤ 기타 승진과 관련하여 합리적인 이유없이 성별에 따라 구별, 배제, 제한하

는 경우 등이다.(차별연구모임, 2002:30)

④ 교육 및 훈련

노동시장에서의 노동력에 대한 수요가 협소해질수록 경쟁력을 갖추기 위한 인적자본개발에 대한 필요성과 중요성이 증대한다. 또한 직장과 조직에서의 적응 및 입지확보를 위해서는 교육과 훈련의 기회를 많이 활용해야 하며, 특히 경력개발에 유리한 교육의 기회를 획득하는 것이 근로자 자신의 인적가치와 경쟁력을 높이는데 도움이 된다. 이와 같이 교육 및 훈련은 직무능력을 개발하고 향상시킬 수 있는 기회로서 인사고과나 업무배치 및 승진 등의 과정에 영향을 미치는 요소가 된다.

교육 및 훈련에서의 성별 차별은 ① 교육 및 훈련의 대상자 선정에 있어서 성별에 따라 동일하지 않은 조건을 부여하는 경우, ② 합리적인 이유 없이 교육과정을 성별로 달리 편성하여 진행하는 경우, ③ 교육내용에 있어 주요한 직무훈련과 부차적인 업무내용을 성별로 구분하여 적용하거나, 성별에 따라 차별적 성의식에 근거한 교양교육을 실시하는 경우 등이 포함된다.

기업체들의 사내연수교육이나 교육훈련들을 살펴보면 대다수의 교육 프로그램이 성별에 의한 분리교육 형태로 진행되고 있다. 한 조사에 따르면 남직원만을 대상으로 하고 있는 교육 프로그램이 40.8%, 여직원만을 대상으로 한 프로그램은 17.7%이다. 기업주들은 업무능력 향상을 통한 생산성 제고라는 목적에 극단적으로 치우쳐 비정규직으로 취업해 있고 단순업무를 맡고 있는 여성직원들에 대한 교육투자에 인색하다. 또한 교육내용 면에서 살펴볼 때 남성 직원만을 대상으로 하고 있는 교육 프로그램에서는 사내 교육훈련의 주된 관심영역인 직무능력향상, 배치전환, 자격취득의 내용이 차지하고 있는 비중이 83.2%이다. 반면 여성 직원을 대상으로한 교육내용은 주로 바람직한 여사원의 직업관, 여성과 에티켓, 문서자료처리와 정리방법 등 보조업무 수행능력에 한정하고 있다. 대기업의 경우 여성직원의 직장 내 학습경험은 대부분 1년에 한번씩 있는 여직원 연수교육인데 업무와 관련된 프로그램 내용은 주로 회계 경리업무, 고객상담업무, 고객에 대한 예절 등이며 여성을 위한 특별한 강좌로 마

련된 프로그램의 내용은 바람직한 여성상, 여직원상, 미(美)에 관한 내용 등의 교양강좌가 큰 비중을 차지한다. 이와 같이 여성들의 경제적 사회 참여가 급증하고 있고, 평생직업의식이 고양되어 있는 현 시기 여성노동의 정황 속에서도 여성으로서의 교양교육과 보조적 역할 수행에만 제한되고 있는 교육 프로그램들은 일하는 여성들의 기본적인 요구에 부응하지 못하고 있다.(곽삼근, 1998:236)

⑤ 정년 및 퇴직

정년, 퇴직 및 해고는 고용계약의 철회, 고용관계의 종결이라는 의미를 갖고 있으며, 이것은 근로자의 생존권과 밀접하게 연결되어 있는 사항이다. 이와 관련된 성차별 유형 중 결혼퇴직 각서와 같은 직접적인 형태의 성차별은 많이 사라졌으나 결혼, 임신, 출산을 이유로 한 해고 또는 퇴직중용 등의 차별이 여전히 존재한다.

정년 및 퇴직, 해고 와 관련된 성차별 행위 유형은, ① 특정 성의 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우, ② 동일 직종임에도 성별을 이유로 정년 기준을 달리하는 경우, ③ 특정 성에 대하여 혼인·임신·출산 등의 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 행위, ④ 성별을 이유로 퇴직방법을 달리하는 경우, ⑤ 정리해고 대상 선정시 합리적 기준에 따르지 않고 특정 성을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우, ⑥ 정리해고의 합리적 기준을 정함에 있어서 동일 직장 내 배우자가 근무하는 자를 정리해고 대상에 포함시킴으로써 사회관념 또는 당해 직업의 속성 상 특정 성의 해고를 강요하거나 특정 성이 우선적으로 해고되는 결과를 초래하는 경우, ⑦ 성별을 이유로 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우, ⑧ 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우 등이 있다.(차별연구모임, 2002:32-33)

여성 고용과 관련된 한 상담사례집에서 보면, 임신 및 출산으로 인한 부당한 퇴직 권유 및 해고가 51.0%로 성차별 해고(결혼퇴직, 사내부부해고, 여성우선해고 등) 중에서 가장 높은 비율을 나타내고 있다.(한국여성민우회, 2003)

기업에서 대규모의 감원이 경영 상 반드시 필요한 경우 자발적인 회

망퇴직 및 명예퇴직의 실시, 일자리 나누기 방식인 순환명령휴직제도, 그 다음의 정리해고 방식들을 순차적이고, 합리적인 방식으로 실시하는 것이 아니라 동시에 실시하면서 경영상 무분별한 인원감축을 하거나 여성들을 대상으로 하는 경우가 많은 것이 문제점으로 드러나고 있다.

(3) 고용차별 금지의 현황 및 법적 근거

전통적·가부장적 성별 역할 분업관에 입각해 노동시장에서 노동권과 생존권을 위협받고 있는 여성에 대한 성차별은 연령차별, 교육차별 등 고용차별의 다양한 국면들을 포괄하고 있는 주요한 부분이다. 세계 각국에서는 이미 노동시장에서의 성차별을 효과적으로 개선하고 남녀고용평등을 더욱 실질적으로 구현할 수 있도록 법제와 정책을 중심으로 한국가전략을 마련, 시행하고 있다.

예를 들어 1980년대 구미제국의 선진산업국가에서 마련한 남녀고용평등법제는 노동시장에서의 성차별을 시정하고 남녀가 모두 인간으로서 존엄성을 인정받고 평등하게 일할 권리를 보장하는 것을 공통된 목표로 하고 있다. 또한 그 구체적인 실현을 위해 남녀고용차별의 개념을 구체적으로 정립하고 직접적 차별 뿐 아니라 간접차별도 규제하는 것, 차별 금지의 범위와 사유를 구체화하고 확대하는 것, 남녀차별시정계획을 마련하고 기업주에게 준수하도록 하는 것, 직장 내 성희롱을 규제하는 것, 성희롱, 성차별에 대한 분쟁을 적절히 처리하고 권리를 구제하는 제도를 정비하는 것 등을 공통요소로 하고 있다.

한국에서도 고용차별금지를 위한 각종 정책과 지침이 마련되어 있으나, 전통적 성별 역할 분업관에 따른 편견이 아직도 사회적 전반적 인식을 지배하고 있고, 기업의 편의주의에 편승한 성차별적 고용관행이 여전히 유지, 강화되어가고 있다.

① 남녀고용평등법

남녀고용평등법은 1987년 12월에 제정된 후 수차례에 걸친 개정과정을 거쳤다. 남녀고용평등법은 고용에서의 남녀의 평등한 기회 및 대우의

보장, 모성 보호, 직장과 가정생활의 양립, 여성의 직업능력개발 및 고용촉진의 지원을 목적으로 하고 있다. 동법은 모집과 채용, 임금, 교육, 배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에서 남녀차별대우를 금지하고 있고, 직장 내 성희롱의 금지와 예방에 관한 사항, 여성의 직업능력개발 및 고용촉진에 관한사항, 모성보호에 관한 사항, 분쟁의 예방과 조정을 위한 특별절차 등에 대하여 규정하고 있다.(조용만a, 2003:26)

동법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 남녀고용평등법 상에서 정의하고 있는 차별의 유형은, ① 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족 상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우, ② 사업주가 채용 또는 근로의 조건을 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우 등이다. 시행기관은 노동부이다.

특히 남녀고용평등법의 제8조에서는 남녀고용평등법 제8조에서는 '동일 사업내의 동일가치노동에 대한 동일임금원칙'을 선언하면서, 동일가치노동의 기준으로 "직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"을 규정하고 있고, 이러한 기준을 정함에 있어 동법상의 고충처리기관 근로자대표의 의견을 청취할 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 그리고 동일가치노동에 대하여 "노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동"으로 정의하고 있다.

남녀고용평등법이 규정하고 있는 동일가치노동에 대한 동일임금원칙은 '같은 것은 같게 취급하여야 한다'는 형식적 평등을 구체화하고 있는 원칙이다. 그러나 형식적 평등은 동일한 대우만을 요구할 뿐이지 어떠한 내용과 수준에서 동등하게 대우하는 것이 공정한 것인지에 관한 기준을 제시하고 있는 것이 아니라는 한계를 포함하고 있다.(조용만a, 2003:29)

② 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률

이 법률은 1992년 2월에 제정되었다. 이 법은 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 한다.

적용범위는 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 걸쳐 있다. 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률에서 정의하고 있는 차별의 유형은 ① 이와 같은 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식, 향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별, 배제 또는 제한, ② 남성과 여성에 대한 적용조건이 양성 중립적이거나 성별에 관계없는 표현으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우 등을 의미한다.

여성부가 시행기관이다.

③ 국가인권위원회법

이 법은 2001년 5월에 제정되었다. 동법은 대한민국 국민과 대한민국 영역 안에 있는 모든 외국인에 적용된다. 이 법에서 정의하고 있는 차별은 합리적인 이유 없이 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 병력을 이유로 하여 불리하게 대우하는 행위 등이다.

④ 근로기준법

근로기준법 제5조에 의하면, “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”고 규정되어 있다. 그리고 동법 제

31조 제2항에 의하면, “사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.”

⑤ 근로자파견법

근로자파견법 제22조 제1항에 의하면, “사용사업주는 파견근로자의 성별 · 종교 · 사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.”

⑥ 노동조합법

노조법 제 9조에 의하면, “노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종 · 종교 · 성별 · 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.”

⑦ 직업안정법

직업안정법 제2조에 의하면, “누구든지 성별 · 종교 · 사회적 신분 또는 혼인여부 등을 이유로 직업소개 · 직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니 한다.”

2) 장애 차별

(1) 차별판단의 근거 및 개념

흔히 사회에서 장애라고 말하는 것은 신체적, 정신적 기능의 일부 혹은 전체를 상실했을 경우에 이를 장애라고 말한다. 장애인복지법 제2조에 따르면, 장애인이란 “신체적 · 정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는자”로 정의하고 있다. 여기서 말하는 신체적 장애란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다. 그리고 정신적 장애란 정신지체 또는 정신적 질환으로

발생하는 장애를 말한다. 그러나 일시적 질병이나 장애를 장애인의 범주에 포함시키고 있지 않는 점은 UN의 기준과 비교해 볼 때 장애의 범주를 협소하게 이해하고 있음을 알 수 있다.(박선영, 2003:74)

장애를 이유로 한 차별이라 함은 첫째, 합리적인 이유 없이 정신적 혹은 신체적 장애를 이유로 구별, 배제, 차등 또는 제한, 폭력을 가하는 것을 의미한다.(차별연구모임, 2002:48) 둘째, 장애인을 주변화시키는 사회적 권력, 문화적 가치 그리고 개인적 편견 등이 결합된 것으로 부정적인 측면에서 장애인을 묘사함으로써 그들을 억압하는 것을 의미한다.(김정렬 외, 2002:9)

실제적인 측면에서 정의되는 장애인 차별이란 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 도는 그 밖의 모든 생활분야에 있어서 신체적·정신적인 특징으로 인해, 다른 사람들과 평등한 입장에서 사회생활에 참가할 기회를 빼앗기거나 제한 당하고, 자유롭지 못한 상태에 있음을 말한다.(김정렬 외, 2002:9)

장애인에 대한 차별금지란 장애인을 동등한 국민과 시민으로 인정하고 어떠한 신체적, 정신적 장애를 이유로 차별하거나 다르게 대우해서는 안 되며, 국민과 시민으로서의 동등한 권리를 부여해야 하는 것을 기본으로 하되, 장애인의 장애에 따른 적절하고 필요한 환경 및 서비스의 제공을 포함한다.(차별연구모임, 2002:44)

(2) 고용차별의 유형 및 실태

① 모집 및 채용

장애인의 경우, 고용에 있어서의 차별은 채용과정에서 더욱 심각하다고 볼 수 있다. 이것은 장애인 실업률을 통해서도 추측해볼 수 있는데, 한 연구에서 보면 전체 장애인의 29.9%만이 경제활동을 하고 있으며, 그 중 기술, 기능, 노무직이 37.2%를 차지한다. 비장애인의 경우 실업률이 4.5% 정도이지만 장애인의 경우 70%에 이르고 있다. 이러한 사실은 장애인들이 경제활동 특히 고용에 있어 비장애인과 비교할 때 많은 차별을 받고 있음을 보여준다.(배용호, 2002:378)

실제로 장애인들이 민간기업에 취업을 할 때 고용 입직구에서의 차별을 경험한다고 한다. 한 보고에 의하면 전체 장애인의 40.9%가 아주 심한 차별을 경험했으며, 41.3%가 약간의 차별을 경험했다고 응답하여 모두 82.2%가 취업과 면접과정에서 차별을 경험하는 것으로 밝혀졌다. 또한 장애인 차별은 민간기업 뿐만 아니라 공공기관의 공무원 임용에서도 역시 아주 심하게(35.1%), 약간(44.5%) 있는 것으로 나타났다.(한국장애인단체총연맹, 1999:57-59)

이와 같이 모집 및 채용부분에서의 장애인 차별이 심각한데, 모집공고에서 장애를 제한함으로써 장애를 가진 사람들이 아예 원서를 내지 못하며, 노동기회의 차별을 받는 경우도 많다. 응시자격에 있어서도 직접적인 차별인 신체건강, 용모단정, 군필 또는 면제자를 제한하는 경우와 같은 직접적인 차별과, 결과적으로 차별을 당할 수밖에 없는 학력제한, 연령제한 등의 문제가 있다. 채용절차에 있어서도 우선 채용 전 신체검사를 일률적용의 문제가 있다. 채용전 신체검사의 경우 모든 회사가 신체검사에서 부적격으로 판단되면 채용을 하지 않겠다는 규정을 가지고 있으나 그 범위와 기준이 불분명하여 장애인에게 불리한 주관적인 적용이 가능하다는 것이다. 또한 장애인 할당고용제에 대한 적극적인 우대조치가 회사의 규정에 명시되어 있지 않아 실효성이 없다. 더욱이 면접의 경우 직무에 무관하거나 차별적 질문을 하며, 국가나 지방자치단체에서도 면접 탈락하는 경우가 많다.

② 임금

장애인노동자의 노동기회의 제한과 고용의 불안정은 장애인 노동자들로 하여금 저임금이나 장시간 노동, 온갖 부당노동행위의 대상으로 내몰고 있다. 2000년 12월 현재 장애인 노동자는 월 평균 임금이 79만 2천원으로 전체 노동자의 월 평균 임금 139만 3천원의 47.5%수준이다. 그리고 5년전 보다 전체 노동자의 임금은 11.4% 상승한 반면에 장애인 노동자는 3.6% 상승하는 그쳐 임금수준의 격차가 더 벌어지고 있다. 뿐만 아니라 장애인노동자는 주당근무일수 5.79일, 1일 평균근로시간 9.84시간으로 비장애인노동자(각각, 5.5일, 8.48시간)보다 장시간 노동을 하는 것으로

로 나타났다.(장애인 실업자 종합지원센터, 2003)

임금상의 차별(노동력 및 노동평가의 차별)은 특정 노동력의 가치 평가 기준이 객관적이고 과학적이지 못하기 때문이기도 하지만, 장애인노동자의 노동력은 다른 노동력과 동일한 가치생산물을 자본에게 가져다 줄 수 있음에도 불구하고 그 특정노동력은 종종 낮게 평가된다. 이런 차별이 가능한 것은 노동시장 진입조차 보장받지 못하고 있는 상황에서 고용된 장애인은 고용상의 차별을 감수할 수밖에 없기 때문이다.

임금에 있어서의 장애차별은, ① 동일 가치, 동일 노동에도 불구하고 합리적 사유 없이 장애를 이유로 기본급, 수당, 호봉 등을 비장애인보다 낮게 책정하는 행위, ② 근무 시간 외의 초과 근무에 대한 수당 등을 장애인에게만 지급하지 않거나 지급하지 않을 목적으로 장애인을 고용하는 행위, ③ 장애인고용지원금을 정부로부터 지원 받는 사용자가 장애인에게 동일가치, 동일노동에 종사하는 다른 사람보다 낮은 급여를 지급하는 행위를 말한다.

③ 배치 및 승진

배치에 있어서의 장애차별은, ① 장애인의 의사와 반하여 장애를 이유로 장애인 근로자에게 불이익이 되도록 배치하는 행위, ② 장애인에게 장애를 이유로 본래의 직무상 중요한 업무에 참여시키지 않는 행위, ③ 장애인의 의사와 반하여 안전상, 업무 환경상을 이유로 장애인에게 필요한 합리적인 편의를 제공하는 대신에 다른 직무에 배치하는 행위 등이다.

또한 승진에서의 차별유형은, ① 장애를 이유로 장애인을 승진에서 제외하는 행위, ② 업무환경을 이유로 장애인을 승진에서 제외하는 행위, ③ 승진시험 등에 있어서 장애인에게 불리한 기준을 적용하는 행위, ④ 업무 평가 등에 있어서 장애인의 장애로 인한 작업시간의 초과, 업무 내용의 조정 등을 불리하게 반영하는 행위 등을 들 수 있다.

직무배치 차별에 대해서는 승급이나 직무부여차별이나 규정, 작업지시서에서의 차별보다는 실제 직무배치나 직무변경 시 차별과 편의시설, 작업설비, 공간, 출퇴근 차량, 직업생활상담원이나 수화통역사 배치 등과 같은 배려가 없다는 것이 문제가 된다.(나운환 외, 2002:180)

장애를 가진 상태에서 취업했거나, 중도에 장애를 갖게 되는 경우, 회사는 업무역량에 맞는 적절한 직무환경 및 업무배치를 이루어줘야 한다. 그러나 적절치 않은 업무배치나 업무환경으로 퇴사를 강요당하는 느낌을 받게 되는 경우가 많으며, 업무분장에서도 다른 사람보다 적거나 하찮은 일을 분담함으로써 피해의식을 갖게 하는 경우도 있다.

승진에 있어서의 차별도 입사 동기생들보다 2-3년 늦도록 승진하지 못한 경우가 많은데, 그 이유가 장애 때문이라는 자기판단이 들 경우 회사에 문제제기 하기도 쉬운 일이 아니다. 대부분 장애를 갖고 있다는 것 때문에 가능하면 조용히 쉽게 해결하려고 하는데, 문제제기 하는 경우 장애인의 모난 성격이 언급되는 등 불필요한 오해를 불러일으키고 싶지 않기 때문이라는 입장이 많다. 또한 회사 측에서 “인사권은 회사의 재량권이다” 라는 인식 속에서 명확한 답변을 해주지 않기 때문이기도 하다.(김정렬 외, 2002:96-97)

④ 교육 및 훈련

교육 및 훈련을 통한 능력개발에서의 차별은 승진, 직급이동, 임금상승 등에 있어 주요한 기준이 되고 있음에도 장애인에 대한 접근성이나 교육에 대한 적절한 배려를 규정하고 있는 기업이 거의 전무하다. 각 기업에서 국내, 외 위탁훈련 대상자를 선정함에 있어서도 신체건강한자라는 직접적인 차별 기준을 명시하고 있는 경우도 있어 능력개발에 대한 기회나 적절한 배려의 심각함을 나타내주고 있다. 또한 직업훈련 과정에 있어서도 장애 근로자를 위한 편의시설을 갖추지 않아 일반 직업훈련원에서 직업훈련을 받기도 힘든 실정이다. 적절한 기재의 부재도 마찬가지이다. 장애 근로자들의 직업훈련 제한 뿐만 아니라 훈련기간에도 적절한 시험환경 부재 때문에 본인의 실력을 제대로 평가 받지 못한 경우가 많으며, 직업 훈련생 모집에서도 경증의 장애를 갖고 있는 사람만을 대상으로 하는 경우가 많다.(김정렬 외, 2002:95)

장애 차별의 유형은 ① 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 합리적인 이유 없이 장애인을 배제하는 행위, ② 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인 근로자가 다른 사람의 도움

없이 동등하게 참여할 수 있도록 합리적인 편의를 제공하지 않는 행위, ③ 해외연수 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 장애를 이유로 장애인을 제외하거나 다른 근로자에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우 등이다.

⑤정년 및 퇴직

정년 및 퇴직에 있어서의 장애 차별의 유형은, ① 합리적 사유 없이 장애를 이유로 장애인을 해고하거나 강제 퇴직하게 하는 행위, ② 장애인의 장애를 퇴직사유로 한 단체협약, 취업규칙 근로계약 등 합리적 사유 없이 이 규정을 근거로 퇴직처분을 하는 행위 등이다.

퇴직 및 해고단계에서의 가장 심각한 차별은 회사의 인사규정에서 신체기능, 정신 상의 장애로 직무를 감당하기 어렵다고 판단되거나 근무가 불가능하다고 인정될 때 직권면직이나, 해고, 퇴직을 시킬 수 있다는 규정으로 인해 실제 장애인들이 이를 근거로 차별을 당하고 있는 경우이다. 실제 기업들이 인용하고 있는 산업안전보건법에서는 건강을 회복할 때에는 지체 없이 복직시키도록 규정하고 있음에도 각 회사의 규정들은 이에 대한 규정이 없으며 판단기준도 동 법에서 의사의 진단이라는 막연한 내용만을 적시하고 있다. 또한 해고 전 직무배치 전환과 같은 적절한 배려에 대한 규정이 없기 때문에 차별을 사전에 예방할 수 있는 안전조치가 미흡하다 하겠다. 그 밖에 정년제도에서의 차별, 감원이나 해고 시의 차별, 징계나 해고 시 별도 적용 등의 문제도 있다.(나운환 외, 2002:179)

(3) 고용차별금지의 현황 및 법적 근거

한국사회에서 가장 심각한 차별 중에 하나가 바로 장애 차별이다. 장애 차별은 특히 고용 부분에서 가장 심각하게 드러나고 있다. 장애인의 경우, 고용에 있어서의 차별은 주로 채용이나 입사 과정에서 심각하게 드러나고 있다.

보건복지부와 한국보건사회연구원의 자료에 의하면, 15세 이상 장애

인 중 학생과 주부를 제외한 취업자의 비율은 36.3%이었으며, 무직자의 비율은 52.6%로 나타났으며, 직종에 있어서도 농업 및 어업이 9.4%, 단순 노무직 8.3%, 서비스 및 판매직 7.4%로서 위의 직종이 전체 취업 장애인의 1/3을 차지하고 있다. 이것은 전체 취업자의 27.6%가 전문가/기술공과 사무직인 비장애인과 현저한 차이를 보여주고 있다.⁴¹⁾

이러한 결과들은 장애인들이 비장애인들에 비해 고용상의 차별에 특히 심각하게 노출되어 있음을 보여주는 것이다. 현재 이러한 고용상의 차별을 금지·예방하기 위해 장애인고용촉진법 및 장애인복지법, 장애인의무고용제 및 고용부담금제 등이 규정되어 있지만 사실상 권고 수준에 그치고 있어 장애 차별을 막기에는 역부족인 것이 사실이다.

① 장애인 고용촉진법 및 장애인 복지법

이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 도모함을 목적으로 한다.

장애인고용촉진법 제4조에 의하면, 사업주는 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하며, 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 가지며, 근로자각 장애인이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 교육훈련 등 인사관리 상의 차별대우를 하여서는 안 된다.

또한 장애인복지법 제8조에서는 장애를 이유로 하는 정치, 경제, 사회, 문화생활의 모든 영역에서의 차별을 일반적으로 금지하고 있다.

장애인 고용촉진법은 장애인에 대한 사업주의 차별대우금지, 장애인 고용 의무제 및 고용부담금제, 국가·지자체에 의한 보호고용의 실시 등을 규정하고 있는 중요한 법이다. 그러나 벌칙 또는 과태료 등 그 위반에 대한 어떠한 제재나 구제절차를 마련하고 있지 않아 사실상 선언적 금지에 불과하다.

차별금지의 내용도 차별의도가 개입된 직접차별 뿐만 아니라 차별의도가 없는 기준이나 관행, 행위 등에 의하여 차별적 결과가 초래되는 간

41) 보건복지부, 한국보건사회연구원(2001), 『2000년도 장애인 실태조사』, p.142, 배용호(2002), “장애인 인권의 문제는 차별의 문제다”, 『한국인권의 현황과 과제』, 한국인권재단, p.377에서 재인용.

접차별을 포함하고 있는지 불분명하다. 또한 인사관리 이외의 고용영역(임금, 부가급부 등)에서의 차별대우까지 금지되는 것인지 법문헌 상 분명치 않다. 현행 장애인고용촉진법은 실질적 기회평등을 보장하기 위한 조치를 중증 장애인을 대상으로 하고 있는 보호고용제로 한정하고 있고, 그 의무도 국가 및 지자체에 국한하고 있다. 그러므로 기업에서의 장애인 고용차별금지와 관련한 사항은 현실적으로 사실상의 제제가 불가능한 영역으로 남아 있다.

② 장애인 고용의무제 및 고용부담금제

우리나라는 인권보장의 논리에 기초하여 1990년 1월 13일 법률 제 4219호로 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」을 제정·공포하여 장애인 고용의무제도를 도입하였다.

이 법률은 일정수(300인) 이상의 근로자를 고용하는 사업주(사업체)는 일정비율(1%→1.5%→2%로 점진적으로 상향됨) 이상의 장애인을 고용하여야 할 의무를 지며, 이를 미이행할 경우에는 그 미이행 정도에 따라 「장애인고용부담금」을 국가에 납부하게 하는 이른바 『할당고용제』(의무고용제도)를 근간으로 하는 것이었다.

할당고용제는 자유경쟁을 원칙으로 하는 민주사회에서 장애인의 직업문제를 시장원리에만 방임할 경우 직업경쟁력이 비장애인에 비해 상대적으로 열세여서 자신의 직업문제를 스스로 해결하지 못하는 장애인에 대한 고용의 장(場)을 국가, 지방자치단체, 민간사업주가 제공하도록 강제하는 것이다. 즉, 할당고용제는 장애인의 직업능력을 보완하는 방법으로서 사업주가 장애인을 고용하도록 “강제”하는 방식이다. 그 강제를 담보하기 위해 미이행 사업주에게는 “고용부담금”이라는 형태의 금전출연을 부과한다. 이러한 방식의 장애인고용제도는 고용의 의사결정권을 가진 사업주를 직접적으로 강제하므로 강력한 고용효과를 가져올 수 있다는 장점이 있는 반면, 사업주의 근로자 채용에 관한 경영자율권을 침해하고 나아가 기업의 이윤추구를 저해한다는 비판도 제기될 수 있다.⁴²⁾

42) 이러한 할당고용제와는 다른 관점에서 장애인의 직업문제에 접근하는 방식으로 『차별금지제도』가 있다. 차별금지제도는 미국, 영국, 호주, 뉴질랜드, 캐나다 등 주로 영미법계 국가들이 사용하는 장애인직업정책으로서 가장 주목할만한 나라와 법률은 역

또한 이 제도에 의해 장애인에 대한 구조적이고 제도화된 고용차별이 근본적으로 해소되는 것은 아니라는 점에서 한계가 있다. 기업주는 부담금 납부를 통해서 장애인고용을 회피할 수 있기 때문이다.

장애인 의무고용제도는 민간기업의 경우, 상시 노동자를 300이상 고용하는 사업주에게는 91년에는 전체 노동자의 1%, 91년 이후부터는 2%를 의무적으로 장애인 노동자를 고용하도록 하고 있으며, 미 이행 시에는 일정의 부담금⁴³⁾을 부담하도록 되어있다. 장애인의무고용제도가 시행되면서 장애인노동자의 고용률이 상승할 것이라는 일반의 예측과는 달리, 오히려 1995년과 비교하여 2000년 실업률이 1% 상승하여, 전반적인 장애인고용정책이 실패하고 있음을 보여주고 있다.

물론 의무고용률이 민간기업의 경우, 91년 0.40%에서 2001년 1.10%, 국가·지자체의 경우 91년 0.52%에서 2001년 1.61%로 상승하였으나, 시행 10여년이 되었음에도 의무고용률이 지켜지고 있지 않다는 것은 제도상의 여러 문제점이 있음을 보여준다. 이는 장애인 의무고용과 부담금이 선택사항인 것처럼 되어 있기 때문에 기업들이 장애인 고용을 얼마든지 회피할 수 있기 때문이며, 이것을 사전에 방지하거나 예방할 수 있는 강력한 제재 조치가 없기 때문이다.(장애인실업자 종합지원센터, 2003)

시 미국과 「미국장애인차별금지법(Americans with Disabilities)」(1990년 제정)이다. 차별금지제도는 “일정요건에 해당하는 사업주는 장애를 이유로 구직절차·고용·진급·퇴직·보상·직업훈련·고용에 수반되는 기타조건 등에 있어서 장애인을 차별(Discrimination)하여서는 아니된다.”라는 미국장애인차별금지법의 설명으로 요약할 수 있겠다. 미국장애인차별금지법은 이러한 원칙을 선언하고 난 후 “차별”에 해당하는 사항을 구체적으로 나열하고 있다.

43) 기준 고용률에 미달하는 업체에게 부과하는 부담금은 1인당 월 190,000원이다. 우리나라의 경우, 부담금이 범칙금이 아닌 장애인 고용 촉진기금으로 되어있어, 장애인 노동자의 고용과 부담금 납부 중 사업주가 하나를 선택하는 형태를 취하고 있다. 그러나 이러한 형태의 부담금 제도는 미 이행 사업주에게는 장애인노동자를 고용하는 대신 기금으로 대체한다는 면죄부를 제공하는 역기능을 수행하고 있다. 따라서 부담금 제도가 장애인의 고용을 촉진하는 데 현실적으로 기여하기 위해서는 부담금의 액수를 높여 사업주에게 상당한 경제적 손실을 가져오도록 한다던가 아니면 부담금이 범법행위에 대한 제재조치임을 명확히 하고 다른 형태의 제재조치를 추가해야 할 것이다.

3) 연령 차별

(1) 차별판단의 근거 및 개념

연령 차별은 특정 나이대에 대한 고정관념과 편견에 기초하여 연령을 이유로 기회를 박탈하거나 특정 연령의 사람에게 불리한 대우를 행할 때 발생한다. 일반적으로 연령은 건강함, 재정적 능력, 책임감, 기술 등을 판단하는데 효과적인 대용물로 사용되고 있다. 그러나 만약 나이가 특징을 평가하는데 진정한 증거를 제공하지 못한다면 차별적인 행위로 판단한다.(차별연구모임, 2002:71)

즉, 연령차별이란 합리적인 사유 없이 차별대상자의 연령을 이유로 기회를 박탈하거나 불리한 대우를 하는 것을 말한다. 특히 국가인권위원회는 이러한 연령차별의 개념에 명시적으로 연령을 이유로 부당한 대우를 하는 경우인 '직접차별'과 중립적인 기준을 적용하였더라도 그 기준이나 규칙이 직무에 관련이 없으면서 특정 연령대에 대한 불리한 영향력을 미치는 '간접차별' 및 직무, 교육, 기타 관계에서 연령을 이용하여 상대방이 원하지 아니하는 육체적·언어적·시각적 '괴롭힘'도 포함시키고 있다. (이정원, 2004:11-12)

예를 들어 직무 내용과 상관없이 채용 시 취업연령을 제한하거나, 나이가 많은 사람을 직장에서 몰아내기 위해 승진, 교육기회, 복지면에서 불이익을 가하거나, 구조조정에서 연령이 많은 사람을 우선대상으로 삼거나, 정년을 설정하여 일정한 연령이 되면 강제퇴직하게 하는 등 근로관계에서의 연령에 관련된 모든 형태의 차별을 연령차별이라 할 수 있다.(배금자, 2003:55)

연령차별을 금지하고 있는 세계 각 국은 명시적으로 연령을 이유로 한 부당 대우를 금지하고 있을 뿐 아니라(직접차별), 중립적인 기준을 적용하였더라도 그 기준이나 규칙이 직무에 관련이 없으면서 특정 연령대에 대한 불리한 영향력을 미치는 것(간접차별)도 연령차별로 규정한다. 또한 연령차별에는 직무, 교육, 기타 관계에서 나이를 이용하여 상대방이 원하지 아니하는 육체적, 언어적, 시각적 폭력도 포함된다.(차별연구모임, 2002:71)

(2) 고용차별의 유형 및 실태

① 모집 및 채용

모집·채용광고에서 “##세에서 @@까지” 또는 “##세 미만”, “00년 이후 출생자”, “고졸이상, 전문대졸 이상, 4년제 대학졸업(예정)자”, “간 큰 젊은이를 찾습니다” 등 특정 나이제한을 두거나 특정 나이대의 선호도를 밝히는 것은 나이에 기초하여 특정인의 능력을 발휘할 기회를 제한하는 것이기 때문에 위법한 차별 행위로 판단한다. 또한 모집·채용에서 생년월일과 나이를 지원자에게 물을 경우, 그러한 정보를 알아야 할 분명한 이유가 있어야 한다. 그리고 동일 자격 조건임에도 불구하고 나이에 따른 다른 고용형태로 채용하거나 채용 방법 및 경로를 달리 하는 경우, 응모자 개인의 능력에 기초한 선발이 아니고 그 개인이 속한 나이 집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기회·조건·방법 등을 달리하는 경우, 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자 집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 나이에 따라 채용을 거부하는 경우도 모집, 채용에서 연령을 이유로 한 차별에 해당한다.

이와 같이 모집 및 채용과정의 공고에서 특정 연령제한을 두거나 특정연령대의 선호도를 밝히는 것은 연령에 기초하여 특정인의 능력을 발휘할 기회를 제한하는 것으로 위법한 차별행위가 된다. 고령의 지원자가 단념하게 함으로써 채용기회를 박탈하는 연령에 기인한 차별이기 때문이다. 또한 고령자의 경우 그 절대 다수가 정년을 채우지 못하고 있는 상황에서 어떠한 방법으로도든 재취직이 필요하다. 그러나 대부분모집, 채용 단계에서의 연령차별에 막혀 큰 어려움을 겪고 있다.

면접 시 지원자에게 생년월일과 나이를 묻는 경우, 그 정보를 알아야 할 합리적인 사유가 있어야 한다. 동일자격조건임에도 불구하고 연령에 따라 다른 고용형태로 채용하거나 채용방법, 경로를 달리하는 경우, 응모자의 개인의 능력에 기초한 선발이 아닌 그 개인이 속한 연령집단에 대한 주관적인 견해에 근거하여 채용기회, 조건, 방법 등을 달리 할 경우, 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자 집단, 모집 의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 연령에 따라 채용을 거부하는 연령차별이 발생한다.

인터넷을 통하여 일할 사람을 구하는 구인구직 정보 사이트를 모니터링 한, 한 조사에 의하면 전체 구인 광고 중에서 연령을 제한한 구인 광고의 비율이 다음의 표에서와 같이 54.6%에 달한다.

<표 > 연령제한 구인광고 비율

	워크넷	휴먼피아	스카우트	합계	인크루트
연령제한 광고건수	3220 (50.4)	253 (35.7)	2639 (64.6)	6112 (54.6)	1293 (41.8)
채용광고 건수	6392 (100)	708 (100)	4088 (100)	11188 (100)	3092 (100)

주: 인크루트의 경우 모니터링 대상직종의 총채용건수가 아니라 전 직종의 총채용 건수임

채용 시의 연령제한이 부당하다는 인식이 일반적이다. 한 조사에서 보면 '회사에서 신규직원을 채용할 때 연령에 제한을 두는 것은 부당하다'는 견해에 대해, 48.6%의 응답자가 '매우 그렇다', 37.5%가 '그런 편이다'라고 응답했다. 이 두 범주를 합하면 86.1%에 달하며, 신규직원 뿐 아니라 경력직원을 채용할 때에도 연령제한을 두는 것은 부당하다는 견해가 86.4%였다(장지연, 2002:14-15). 특히 모집채용시의 연령제한 관행의 심각성에 대한 인식은 남성의 55%가 '심각한 편', 19%가 '매우 심각하다'고 응답했으며, 여성은 각각 60%와 30%였다.

신규채용은 기준연령이 낮게 설정되어 있어서 일정 연령 내에 학교를 졸업하지 못하거나 불황기에 신규취업을 해야 하는 사람들에게는 절대적으로 불리하게 되어 있다. 경력직 채용도 대부분의 경우 30대로 연령이 제한되어 있다. 그러므로 자신의 경력 초반기에 더 좋은 직장으로 한두 번 옮겨 볼 수는 있지만, 자녀 양육기를 마친 여성이나 40-50 대 조기퇴직한 사람들은 자신의 경력을 이어갈 통로가 막혀있다고 할 수 있다.(장지연, 2002:22)

② 배치 및 승진

배치와 관련한 연령을 이유로 한 차별의 유형들은 다음과 같다. ① 직무 수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치대상에서 특정 나이를 배제하거나 특정 나이를 편중하여 배치하는 경우, ② 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 불구하고 특정 나이층은 주로 기간업무에 배치하고 다른 나이층은 본인의 의사에 관계없이 단순 보조업무에 배치하는 경우, ③ 특정 나이층만을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 중용하는 경우, ④ 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 특정 나이층에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우.

또한 승진영역의 차별의 경우들은, ① 특정 나이층에 대하여는 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준 없이 승진대상자를 특정 나이층에 편중하는 경우, ② 특정 나이층보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정 나이층에게만 승진시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 특정 나이층에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우, ③ 특정 나이층에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 나이층의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우 등이 있다.

③ 정년 및 퇴직

노동부의 고용백서에 따르면 2002년도 1년 간 고용보험 피보험자격을 상실한 임금 근로자는 340만 4660명으로 고용보험제도가 도입된 1995년 이후 가장 많았고, 이 가운데 정년까지 채운 뒤 직장을 떠난 근로자는 12,731명 뿐이어서 정년퇴직을 맞을 때까지 직장을 다닌 사람은 근로관계가 종료된 전체 근로자의 0.4%에 불과한 것으로 드러났다. 즉, 현실적으로 많은 고령자들이 정년 이전에 노동시장에서 배제되고 있다는 사실을 반증한다. 고령근로자들이 노동시장에서 배제되는 경로는 다양하지만, 그중에서도 특히 연령차별과 관련된 정리해고와 명예퇴직의 대상자 문제가 가장 대표적인 경우이다.(이정원, 2004)

‘연령’ 혹은 ‘근속년수’를 기준으로 해고 대상자를 선정하는 것은 법

이 요구하는 '합리적이고 공정한 해고의 기준'에 포함될 수 없다. 또한 정리해고가 근로자 측의 문제가 아닌 사용자 측의 필요에 의해서 행해지는 제도이고 법규정도 근로자들의 근로계약관계를 중심으로 해야 하므로, 근로자 측의 주관적 기준을 우선적으로 고려해야 할 것이다.

고령자의 경우 인건비를 줄이기 위해서 임금삭감보다는 해고조치가 많이 이루어지는 경향이 있다. 아직까지 연공서열제가 중심이 되고 있는 한국의 경우 고령자에 대한 임금부담이 문제가 되고 있기 때문이다. 이에 따라 임금피크제⁴⁴⁾가 한 편에서 제안되고 있다. 임금피크제의 논의는 주로 기업과 정부부처 등 사용자의 입장에서 논의되고 있으며, 노동계는 이를 정년보장도 힘든 현실에서 단순히 임금을 삭감하기 위한 제도라고 반발하고 있다. 임금피크제를 찬성하는 입장에서는 이 제도가 연공서열 위주의 경직된 임금구조를 개편하는 계기가 될 수 있고, 기업이 고령근로자에 대한 임금부담을 덜기 위하여 조기퇴직, 정리해고 등의 근로관계 단절의 방법을 쓰지 않게 하는 유인이 되며, 정년을 연장할 수 있는 수단이 된다고 주장한다. 그러나 임금피크제는 양가적인 해석이 가능한 부분으로 운용의 원칙과 합리적 적용이 필요한 부분이다. 한 연구에 의하면 임금피크제를 연령차별을 해결할 수 있는 제도의 하나로 보는 견해는 18%였다.

(3) 고용차별의 금지의 현황 및 법적 근거

연령차별은 청년과 고령자 모두에게 고용기회를 줄이고, 인적 자원의 충분한 활용을 통한 경제적 부의 창출을 저해한다. 오늘날 기업은 노동능력을 갖고 있는 다양한 인구계층으로부터 얻을 수 있는 기술과 능력을 완전하게 활용할 수 있어야 한다. 그것이 개인과 기업, 나아가 사회에 유용하다. 그러나 연령차별은 여러 가지 기술과 경험을 보유한 다양한 근로자층을 활용할 수 없게 한다. 또한 고령층의 일자리가 늘어난다고 해서 청년층의 일자리가 줄어드는 것은 아니다. 노동시장에서의 일자리의 수가 영구불변인 것은 아니기 때문이다. 따라서 연령차별금지가 고령층

44) 임금피크제란 일정 연령에 도달한 고령 근로자의 정년을 보장하거나 연장하는 대신 임금을 조정하여 기업의 부담을 덜고자 하는 제도이다.

을 위하여 다른 인구계층을 희생시키는 것으로 보아서는 안 된다.

특히 한국의 경우 고령화가 급속도로 진행되고 있다는 점을 감안하면 연령차별금지의 법제화는 더욱 시급한 과제라고 말할 수 있다. 때문에 미국의 '고용에서의 연령차별금지법'(ADEA)이 미친 현실적 영향력은 우리에게 시사하는 바가 크다.

한국의 연령차별금지와 관련하여 고찰해볼 수 있는 고령자고용촉진법은 그 목적달성을 위한 주요 수단으로 고용차별금지, 고령자기준고용율제도, 60세 정년장려제도를 규정하고 있으나 그 실효성의 측면에서 한계를 갖고 있다. 고령자기준고용율제도는 의무고용제도가 아니라 사업주에게 노력을 위한 일종의 가이드라인을 설정하는 제도이다. 기준고용율 초과시 인센티브 제도가 수반되지만 기준고용율 미달에 따른 효과적인 대응수단이 부재한 실정이다.

연령차별금지에 관한 개별 규정을 두고 있는 여러 실정 법률들이 있다. 고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)에 의하면, "사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신 지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다." 고령자고용촉진법 제4조의2*고령자 등 고용차별금지)에 의하면, "사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유 없이 고령자 또는 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니 된다"고 규정하고 있다.

① 근로기준법

채용과 관련하여 근로기준법은 제62조 제1항에서 15세 미만자의 채용을 금지하고 있다(연소자의 최저채용연령제한). 제63조는 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 18세 미만자 및 18세 이상의 여성을 사용하는 것을 금지하고 있다.

그러나 이와 같은 제한을 제외하면 사용자는 근기법상 광범위한 채용의 자유를 갖는다. 채용기준으로 어느 사항을 사용하고 중시할 것인가는 원칙적으로 사용자의 자유이고, 연령제한을 두는 것

도 현행 근로기준법상으로는 자유이다. 남녀고용평등법 제7조와 같이 모집 및 채용에서의 차별을 규제하는 특별규정을 두고 있지 않는 상황 하에서는 연령차별행위에 대해 근로기준법이 적절하게 규제를 할 수 없다. 다른 한편, 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고 있는 근로 기준법 제5조(위반 시 제115조에 의거 벌칙 적용)는 모집·채용에는 적용되지 않을 뿐만 아니라 차별금지사유로 연령을 명시적으로 언급하고 있지 않다.

② 고령자고용촉진법

2002년에 12월에 새로 개정된 고령자고용촉진법은 제4조의2(고령자 등 고용차별금지)를 신설하여, “사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유 없이 고령자 또는 제15조 제1항의 규정에 의한 준고령자임을 이유로 차별하여서는 안 된다”고 규정하고 있다. 그 입법취지는 “우리 사회의 급속한 고령화로 인하여 고령인구의 경제활동 참여 확대와 이를 통한 산업인력의 안정적 확보가 사회·경제적 과제로 대두되고 있어 고령자의 고용촉진기반 구축이 긴요한 실정이므로 고령자 등임을 이유로 정당한 이유 없이 차별을 하지 못하도록 하고 … 고령자의 고용안정 및 고용촉진을 도모하기 위한 제도를 개선·보완하려는 것”이다.

동법 시행령 제 2조에 따르면 고령자는 55세 이상인 자, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 자이다. 개정법은 고령(55세 이상), 또는 준고령(50-55세)을 이유로 하는 근로관계의 성립(모집, 채용) 또는 해고에서의 차별을 금지하고 있다. 그러나 고령자 고용차별금지규정은 그 위반에 대한 어떠한 제재(벌칙 또는 과태료)도 두고 있지 않기 때문에 선언적 금지 수준에 머무르고 있다. 그 위반에 대한 어떠한 제재(벌칙 또는 과태료)도 두고 있지 않고, 특별한 구제절차나 수단을 마련하고 있지 않다. 그리고 사용자의 차별의도가 개입된 직접차별 뿐만 아니라 차별의도가 없는 기준이나 관행, 행위 등에 의하여 차별적 결과가 초래되는 간접차별을 포괄하는 것인지도 불분명하다. 또한 고령자고용촉진법이 규정하고 있는 모집·채용상의 차별금지는 50세 이상의 특정 연령층만을 대상으로

한다는 점에서 한계를 갖는다. 50세 미만의 자에 대한 모집·채용상의 연령차별은 고령자고용촉진법의 규제대상이 아니다.

③ 고령자기준고용율제도

이 제도는 일정한 사업주에게 고령자를 일정 비율 이상 고용하도록 노력할 것을 요구하고, 기준고용율을 초과하는 경우에는 일정한 인센티브를 부여하는 제도이다. 고령자 고용촉진법 제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무)는 “대통령령이 정하는 일정 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용율 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있다. 기준고용율 제도의 적용대상이 되는 사업자는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주이다.

고령자의 비율이 기준고용율에 미달하는 사업주에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 기준고용율 이행에 관한 계획을 작성하여 제출하도록 요청할 수 있고, 계획이 적절하지 않다고 인정하는 때에는 그 계획의 변경을 권고할 수 있으며, 필요하다고 인정하는 때에는 계획을 작성한 사업주에 대하여 그 계획의 적정한 실시를 권고할 수 있다.

다른 한편, 기준고용율을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 사업주에 대해서는 조세감면이 있게 되고, 노동부장관은 예산의 범위 안에서 일정기간 고용지원금을 지급할 수 있다.(조용만, 2003:44) 그러나 이 제도는 행정지도 외에 기준고용율 미달에 따른 효과적인 대응수단이 부재하다는 한계가 있다.

④ 60세 정년 장려제도

고령자촉진법에서는 “사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있다.

노동부 장관은 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에 대해 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수도 있다. 또한 고령자고용촉진법은 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 경우 그 직무수행능력에 적합한 직종에 재고용하도록 노력할 것을 사업주에게 요구하고 있다. 그리고 인센티브제도로 정년퇴직자의 재고용에 대

한 지원제도를 마련하고 있다.

그러나 고령자고용촉진법에서는 60세 정년을 지향하고 있지만 행정 지도 외에는 60세를 하회하는 정년의 설정을 규제할 수 있는 장치가 마련되어 있지 않다. 정년퇴직자 재고용장려제도 역시 직접적인 정년연장의 효과를 갖지 않는다. 오히려 기존 정년연령의 유지, 고착화를 초래할 수도 있다.(조용만, 2003:46)

⑤ 국가인권위원회법

국가인권위원회법 제30조 제2항은 합리적인 이유 없이 나이 등 18가지의 차별사유에 기하여 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함)에서 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별 행위로 규제하고 있다. 다만, 다른 법률에서 특정한 사람에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외할 경우 그 우대는 차별행위로 보지 아니한다.(조용만, 2003b:38)

4) 학벌 차별

(1) 차별판단의 근거 및 개념

학벌 차별은 학력의 습득을 인지적 능력보다는 정의적 능력의 획득으로 인식하며, 특정 학벌에 따라 개인적인 능력을 긍정적 또는 부정적으로 평가하여 선호하거나 또는 배제하는 차별적 행위를 말한다.

학력 및 학벌에 대한 신뢰가 절대적인 사회에서는 학벌 및 학력에 따른 부당한 차별의 문제가 심각하다. 학벌위주의, 업적주의, 능력주의에 입각한 기업의 편의적인 고용관행들은 개별적인 능력이나 기여도와 무관하게 학력에 따른 다양한 격차를 넓혀가고 있다.

예를 들어 기업에서 인력을 채용할 때 직무와 상관없이 특정 대학의 졸업생을 선호해서 그 외 다른 인원들을 배제하거나 특정 대학에 가산점을 주는 행위 등은 전형적인 학벌 차별의 형태이다. 이러한 차별 행태는

우리 사회에서 은밀하고 광범위하게 퍼져있다. 기업이 우수 인력을 확보한다는 명분 아래 특정 대학 졸업생을 선호하는 행위는 한 개인이 갖춘 능력과 자질보다는 그 사람이 나온 학교를 봄으로써 결과적으로 학벌과 개인을 동일시하는 결과를 가져오게 된다. 그러나 우수한 대학을 나온 사람이 그렇지 않은 사람보다 기업에서 일을 뛰어나게 잘 하거나 생산성이 높다는 결과물은 어디에도 보이지 않는다. 이것은 사회적 편견이나 고정관념에 입각해 한 개인을 판단해 결과적으로 능력을 발휘할 기회를 박탈하는 행위인 것이다.

이러한 학벌차별은 많은 문제점들의 원인이 되고 있다. 첫째, 학벌주의의 고착화는 초·중등교육이 명문대 진학을 위한 입시위주의 교육이 명문대 진학을 위한 입시위주 교육에 치중하고 사교육에 잠식되어 학부모의 사교육비 부담이 가중되고, 대학입학 이후에는 학벌구조의 영향으로 진정한 의미의 학력을 함양하는 대학 분위기 조성이 저해되는 등 초·중등 및 대학 교육 왜곡의 주요인이 된다. 이를 ‘공교육의 붕괴’, ‘대학간 서열화’로 인한 ‘지방대학의 붕괴’라고 까지 말하기도 한다. 둘째, 명문대학 및 인기학과 선호는 개인의 역량개발, 능력에 따른 인력채용과 활용 등을 저해하고, 인적 자원의 배분·활용의 왜곡으로 기업 및 국가 경쟁력의 약화를 초래한다. 셋째, 학벌 계층간 불평등 의식이 심화되고, 공동체 의식의 약화로 사회발전의 기반인 사회적 신뢰 구축이 곤란해지는 등 학벌의 영향력이 지속 될 때 사회계층간 단절 및 양극화가 초래될 수 있다.(조용만b, 2003:157)

또한 학벌차별은 여성, 장애인, 외국인 등 다른 차별 요소와 중첩되는 지점이 많기 때문에 성차별이나 장애차별 등을 더욱더 강화시키는 역할을 한다.

(2) 고용차별의 유형 및 실태

① 모집 및 채용

노동시장에 진입하는 인력에 대한 직접적인 수요나 요구는 고용주들의 고용행태에서 구체적으로 나타난다. 고용주들은 인력충원과과정에서 기업의 필요나 요구에 부합하는 인력을 채용하게 되며, 이 과정에서 개인의 학력과 학벌 배경은 중요한 선발준거로서 활용된다.

2003년 한국교육개발원에서 100개 주요대기업과 중소기업 종사자 523명을 대상으로 '학벌이 기업의 직원채용 및 승진에 미치는 영향'을 조사한 결과 31%가 채용 시 학력이 조건이 된다고 응답했다. 이들은 신입사원을 채용할 때 1차 서류전형 기준에 학력을 포함시켜 출신대학에 따라 가중치를 주는 방법으로 이른바 명문대를 우대하는 것으로 나타났다. 채용 시 기업이 학벌을 중시하는가에 대한 질문에 대해 '중시한다'는 응답이 37%에 달했으나 '중시하지 않는다'는 답은 23.4%에 머물렀다. 명문대 출신의 경우 가산점을 주느냐에 대한 질문도 37.1%가 '그렇다'고 답해, '그렇지 않다'는 응답 32.0%보다 많았다.(최윤선, 2003)

78개 기업을 대상으로 한, 한 조사에 따르면 조사대상의 97%가 지원자의 97%가 지원자의 출신학교명을 입력하도록 하고 있었다. 이것은 대부분의 기업이 지원자의 출신학교를 평가대상으로 삼고 있다는 것을 반증한다. 기업들은 입사 지원서에서 가장 삭제할 의사가 적은 항목, 지원자를 평가하는데 반드시 필요한 항목으로 '출신학교명'을 꼽는다. 100개 기업을 대상으로 한 한 조사에서 보면, 선호하는 '특정대학'과 '특정학과'가 있다고 응답하는 기업들도 63%가 넘으며, 대부분의 인사담당자들은 입사 지원서 상에서 '출신학교명'까지 삭제하면 지원자의 변별력을 구분할 기준이 없다는 의견을 갖고 있다. 한 정보통신업체의 채용 담당자도 "학교별로 코드를 정해놓고 점수를 차등적용하고 있다"고 응답했으며, 이것은 지원자가 인터넷으로 졸업한 학교 이름을 써넣는 순간 자동으로 점수가 산정됨을 의미한다.(최승은, 2003:3)

기업들이 소극적이긴 하지만, 기업에 따라서는 학력이나 학벌이 그렇게 신뢰할만한 지표가 되지 못한다는 것을 이미 감지하고 출신학교 등을 따지는 관례에서 탈피하고 있는 기업들도 있다. 학벌의 관례를 깨뜨리고 독자적인 채용기준을 개발해오고 있는 모 기업 인사담당자의 발표에 따르면, 최근 5년 간의 신입사원 12000여 명 중에서 이른바 SKY라고 불리는 3개 대학 출신은 12%에 불과하다고 한다. 또한 많은 기업들이 내부적으로 동문회 등의 파벌적 모임을 금지하고 있는 것도 하나의 추세를

이루고 있다.(김동훈, 2003:17)

(3) 고용차별 금지의 현황 및 법적 근거

한국사회는 연령, 성, 장애 등의 차별 못지않게 학벌·학력을 이유로 한 차별이 광범위하게 이루어지고 있다. 특히 학벌과 연계된 학벌주의는 한국사회에서 거의 당연시 하게 여겨지고 있는 실정이다. 한국 사회에서 학벌은 한 개인의 출세에 결정적 영향을 미치는 요인으로서 작용하고 있다.

한국직업능력개발원의 조사(2003.11.)에 의하면, 국민의 상당수(64.8%)가 기업체의 직원 채용 시 학벌이 결정적인 요인이라고 응답하였다. 또한 국민 다수(61.0%)가 개인적인 능력이 동일한 경우 사회에서 성공·출세하는데 가장 중요한 요소로 학벌이라고 응답했는데, 이는 학력(15.9%), 지연(9.2%), 혈연(9.1%)보다 상대적으로 높은 요소로 인식하고 있다.⁴⁵⁾

학벌·학력 차별은 우리 사회의 학벌주의 내지 학력주의 의식에 기초하고 있다. 학벌주의는 개인의 능력과 상관없이 출신학교에 따라 사회·경제적으로 차별 내지 배제가 행해지는 사회적 현상이다. 또한 학력주의는 개개인의 능력보다 학력이 과대평가됨으로써 사회 구성원들이 필요 이상으로 학력에 집착하는 사회적 현상이다.(조용만b, 2003:157) 이러한 현상은 개인의 능력이나 자질보다 그 사람의 출신학교만을 보게 됨으로써 결과적으로 출신학교와 한 개인을 동일시하게 만들어버린다. 한국 사회에서 명문대라고 일컬어지는 곳을 나온 사람은 자동적으로 기업에서 요구하는 모든 조건과 능력을 가진 사람으로 여겨지고 그 외 지방대나 이름이 없는 대학을 나온 사람은 능력 없는 무능한 사람으로 취급받는다.

개인이 실질적으로 갖춘 능력과 자질은 상관없이 출신학교, 고학력 등으로 그 사람을 판단하는 현 한국 기업의 실태는 특히 채용과정에서 여실하게 드러난다.

한국교육개발원이 100개 실태조사기업의 인사자료를 기초로 재구성

45) 정태화 외, 『학벌주의에 관한 인식과 개선 요구 조사 연구』, 한국직업능력개발원, 2003, 조용만 위의 논문에서 재인용 p.155-156.

한 분석에 따르면, 채용 시 서류 전형 기준으로 가장 중시하는 요소는 출신대학(학벌)인 것으로 나타났다. 그리고 출신대학의 서열은 대체적으로 “전국적인 이른바 명문대학”→ “서울소재 주요 대학”→ “서울소재 대학/지방국립대학”→ “수도권대학/지방사립 주요대학”→ “기타 대학” 순으로 구별되어, 각각에 대한 가중치가 부여되는 것으로 나타났다.⁴⁶⁾

그러나 이러한 차별 현상에도 불구하고 실질적으로 이것을 차별이라고 규정하고 단속할 수 있는 법 규정은 매우 미미한 상태이다.

학벌차별금지에 관한 개별 규정을 두고 있는 법령은 크게 근로기준법과 고용정책기본법 등이 있다.

① 근로기준법

근로기준법 제5조(균등처우)는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”라고 규정하고 있다. 이 규정은 근로조건에 있어서의 평등원칙을 선언하고 있는 기본조항이나, 차별금지 사유로 학력과 학벌을 명시적으로 언급하고 있지 않다. 또한, 동조가 규정하고 있는 근로조건에서의 균등대우는 모집·채용단계에서는 적용되지 않는다는 점에서 한계를 갖는다.(조용만b, 2003:168)

② 고용정책기본법

고용정책기본법 제19조 취업기회의 균등한 보장 조항을 보면, “사업주는 근로자를 모집, 채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별해서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다”고 되어 있다.

이 법령은 출신학교를 명시함으로써 학벌에 따른 취업차별을 금지하고 있지만 차별금지에 있어서 충분한 기능을 발휘하지 못하고 있다.

46) 홍연란 외, 『기업의 직원채용 및 승진 등에 학벌이 미치는 영향 연구』, 한국교육개발연구원, 2002, 조용만 위의 논문에서 재인용 p.162

③ 공무원임용 및 시험시행규칙

공무원임용 및 시험시행규칙 제4조(시험응시에 있어서의 학력제한금지)에 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않는다고 되어 있다.

그러나 학력 제한 금지를 원칙으로 하면서도 예외를 허용해서 비판을 받고 있다. 위 시행규칙 조항에서는 연구직 및 지도직공무원의 공개 경쟁채용시험에서 연구관·지도관의 경우 수업연한 4년제 대학 이상, 연구사의 경우 전문대학 이상, 지도사의 경우 고등학교이상의 학력일 것을 요구할 수 있다고 한다. 이에 대해 당해 직 공무원의 시험 자격을 학력별로 구분하고, 특히 관련 전공이나 경험과는 관련 없이 학력만으로 당해 직급의 응시자격을 부여하는 것이 합리적 이유가 있는 차별이냐는 문제가 제기된다.(조용만b, 2003:168)

④ 선거관리 위원회공무원규칙

선거관리위원회공무원규칙 제82조(시험응시에 있어서의 학력제한 금지)에 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않는다고 되어 있다.

⑤ 헌법재판소 공무원규칙

헌법재판소공무원규칙 제57조에 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서는 다른 법령에 특별한 규정에 있는 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않는다고 규정되어 있다.

5) 출신지역 차별

(1) 차별판단의 근거 및 개념

출신지역 차별은 업무능력이나 업무상의 필요에 관계없이 특정지역 출신자에 대한 선호 또는 부정적 선입견을 가지고 불이익을 주는 행위를 말한다.

학연이나 지연 등의 기준이 중요한 변수로 작용하고 있는 한국기업의 조직문화 속에서 출신지역과 관련된 차별이 강고한 경향성을 갖는다.

(2) 고용차별의 유형 및 실태

① 모집 및 채용

출신지역은 사회적으로 지역갈등, 호남차별 등의 문제를 야기하면서 한국의 심각한 사회문제의 하나로 부각되어 있다. 국가인권위원회가 실시한 ‘차별에 대한 국민의식조사’에 따르면 각각의 차별영역을 제시하면서 차별이 어느 정도 심각한가를 묻는 질문에서 출신지역을 이유로 한 차별을 심각한 차별로 간주한다고 응답한 사람은 53.7%로 나타났다.

입사 지원서의 작성내용 중 ‘본적 기재’란은 사실상 지원자 개인의 인적 능력과는 무관한 내용이다. 본적은 평소에 사용할 기회가 거의 없는 주소이며, 사회적 이동이 크지 않아 태어나고 생활하는 장소가 다르지 않던 시대에 거주지 주소를 대체할 수 있었을 뿐 현재 이 항목을 기재하는 것은 기업이 자체 내의 고용원칙에서 출신지역을 고려하는 항목으로 두고 있다는 의미를 갖는다.

또한 채용과정에서 면접 시 특정 출신지역의 인력을 선호 또는 배제하는 경우가 있기도 하며, 기업이 소재하고 있는 지역의 출생자나 거주자를 우선적으로 채용하는 차별적 행위도 경험할 수 있다.

출신지역별 종사상의 지위를 분석한 한 연구는 지역별로 취업의 어려움에 따라 종사상의 지위가 다른 점을 보여준다. 취업자 중에서 상용근로자와 임시근로자가 차지하는 비율은 서울/경기 출신이 가장 높으며 호남출신이 가장 낮다. 임금 근로자 중에서 일용근로자가 차지하는 비율도 서울/경기 5.8%, 영남 9.2%, 호남 13.7%, 충청/강원 9.7%로 서울/경

기 출신이 가장 낮고 호남출신이 가장 높다. 출신지역별로 서울/경기 출신은 상요근로자가 될 가능성이 높다고 할 수 있는 반면, 호남출신은 상대적으로 안정적인 직장에 고용되기 어렵고, 임금노동자가 되어도 근로계약기간이 1개월 미만인 불안정한 직장에 고용되거나 자기 스스로 사업을 하거나 가족, 친지의 사업을 도와줄 성향이 높다.(박기성 외, 2000:200)

(3) 고용차별 금지의 현황 및 법적 근거

출신지역은 한국에서 심각한 차별의 근거가 되고 있으나, 공식적 법령의 차원에서는 국내의 출신지역을 이유로 하는 직접적 차별을 각별히 명시하고 있지 않다.

① 고용정책기본법

고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)에 의하면, “사업주는 근로자를 모집 · 채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”

② 국가인권위원회법

국가인권위원회법 제30조 제2항에 의하면, 평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的)지향, 병력(病歷)을 이유로 한 행위를 말한다.

4. 국내·외 기업의 차별 예방 우수 사례

1) 장애인고용기업 성공사례⁴⁷⁾

(1) OO 타이어 회사

- 장기근속으로 회사 고용안정 기여 -

OO타이어(주)는 1956년 국내최초로 자동차 타이어를 생산하기 시작하여 1994년 독일 TUV사로부터 ISO 9001 인증을 획득한 타이어 생산 전문 회사로, 2002년 우성타이어(주)에서 상호를 OO타이어(주)로 변경했다.

기업체의 종업원 수는 1553명이며 이 중, 장애인근로자는 41명이고 중증장애인도 28명에 이른다. 상시근로자 300인 이상 사업자의 의무고용률 2%가 외면당하는 상황에서, OO타이어(주)는 이미 의무 고용률을 넘어 장애인 고용에 앞장서 왔으며 2002년에는 장애인고용 우수기업체 대통령 표창을 수상하기도 했다.

- 장애인고용촉진공단지원서비스: 취업알선 및 고용장려금
- 근로자 현황: 상시근로자수: 1,553명; 장애인근로자: 41명(28명) 2.6%
- * 청각·언어 32명, 지체 9명

의사소통 노력을 통해 생산성향상

청각장애인들을 처음 고용할 당시의 가장 큰 문제점은 기민함과 안전성을 요구하는 생산 현장에서의 시기적절한 의사소통이었다. 회사에서는 다양한 시스템적인 보완과 의사소통 수단의 개발로 이런 문제를 해결해 왔으며, 특히 지속적으로 비장애인 사원을 대상으로 실시한 수화 교육과정은 장애인들의 원활한 의사소통을 가능하게 하였고, 장애인들이 타이어제품 생산의 중추적인 역할을 담당할 수 있는 계기를 마련하였다.

47) 한국장애인고용촉진공단, 2003, 자료집 『장애인과 함께 하는 기업』 참조

적합한 업무배치로 고용안정에 기여

OO타이어에 근무하는 장애인 직원들은 총무팀, 생산팀, 공무팀 등 회사 전 팀에 장애유형과 개인의 업무능력에 따라 적절한 부서에 배치되어 일하고 있고, 특히 이들 장애인 직원들의 대다수가 타이어 생산공정의 핵심이라 일컬어지는 제조2과에 소속되어 활약하고 있다. OO타이어(주)는 실천과 행동으로 장애인 고용평등과 사회통합이라는 이상을 구현하며, 선진적인 기업문화의 모범으로 자리 잡아 가고 있으며, 지속적인 장애인 적합 직무의 개발을 통해 장애인고용을 확대해 나갈 계획이다.

직장의 목소리(000 총무팀 대리)

“특히 공정에 배치된 장애인 사우 대부분이 직업실적에 따라 추가로 지급되는 성과급을 받을 정도로 업무능력은 이미 입증되어 있고 평균 근속에서도 비장애인사우보다 훨씬 뛰어나며 최근 5 - 6년간 퇴사자가 없을 정도로 자사의 고용안정에도 크게 기여하고 있습니다.”

(2) 자동차 내장 분야 선두기업 OO이화주식회사

— 청각장애 관심으로 극복 —

OO이화(주)는 1972년 설립 이래 투철한 사명감과 경영의식으로 자동차내장분야의 선두기업으로 발전하는 등 한국자동차산업 발전에 일익을 담당해 왔으며, 평소 장애인에 대한 깊은 관심과 사회통합화의 중요성을 인식하여 1992년 인사담당자로 하여금 장애인 직업생활상담원 양성교육을 제1기로 이수케 하여 장애인 고용관리 및 장애인 근로자의 애로사항을 해소함으로써 다수의 장애사원들이 비장애 사원들로부터 편견없이 입사하여 근무할 수 있는 여건을 조기에 구축하기에 심혈을 기울였다. 이에 2001년 9월에는 장애인 고용촉진대회에서 대통령 표창을 수여한 바 있다.

□□ 장애인고용촉진공단지원서비스: 고용장려금

□□ 근로자 현황: 상시근로자수 : 767명; 장애인근로자 : 40명(26명)
5.2%

* 청각·언어 36명, 지체 4명

인성함양 및 사회성 증진 사회교육 정착

꾸준한 직무개발로 의무고용률을 훨씬 초과하는 40명의 장애인을 고용하여 장애인의 고용촉진에 크게 기여하고 있다. 근로자의 다수를 차지하는 청각언어장애근로자의 장애로 인해 발생되어지는 정보획득의 제한을 극복하고자 청각언어장애인 인성함양 사내교육을 시행하여 체계적이고 질 높은 인성교육을 지속적으로 실시하고 있다. 즉, 직업능력향상과 고충처리를 위한 상담활동, 주 3회의 생활지도 및 현장순회, 주 2회의 취업지도, 가족을 대상으로 하는 반기별 1회 간담회 개최, 견문을 넓히고 자신감을 부여하기 위해 산업체 및 재활단체 견학 등을 실시하고 있다. 또한 장애에 대한 편견 제거와 사회통합화를 위한 노력으로 비장애인 사원을 대상으로 분기별 소양교육과 주 1회의 정기적인 수화 교육을 실시하고 있다.

장애인과 비장애인의 차별 없는 직장으로

OO이화(주)의 자동차 내장제 생산은 직무상 여러 가지 어려움이 많음에도 불구하고, 꾸준히 이러한 장애인이 근무할 수 있는 작업환경 개선의 노력을 지속해 온 결과, 정책적인 면에서 임금·복지·승진 등 모든 분야에 이르기까지 장애인 사원과 비장애인 사원의 차별 없는 직장을 만들어 장애인이 일하고 싶은 회사분위기의 정착과 장애 극복의지 확산에 크게 기여하였다.

(3) OO생명보험

- CEO의 인식, 이렇게 변한다; CEO부터 장애인 고용에 대한 인식 변화

OO생명보험(주)는 전체 근로자가 4,000명인 우리나라 보험업계의 대표적인 기업이다. 그러나 그간 장애인고용에 대한 관심부족, 장애인의 직업능력 과소평가 및 생산성 향상에 대한 의구심으로 장애인 고용이 저조하였고, 1998년 IMF 위기극복을 위한 구조편의도모 시 장애인근로자 5명중 4명이 퇴출되기도 하였다

2002년 11월 공단에서는 고용의무사업체 가운데 장애인 2% 미만 고용사업체를 대상으로 장애인 고용의 당위성을 이해시키고 장애인 고용을

권고하는 사업을 추진하였는데, 이를 계기로 OO생명의 CEO부터 장애인 고용에 대한 관심 및 이해를 새롭게 하여 장애인고용을 검토하였다. OO생명은 콜센터 전화상담 직무에 장애인을 채용하기로 하였고 언더라이트, 보험금지급 심사 등 다른 직무분야까지 장애인 고용을 확대하기로 하였다.

□□ 장애인고용촉진공단지원서비스 : 취업알선

□□ 근로자 현황: 상시근로자수 : 4,016명; 장애인근로자 : 30명(16명) 0.75%

* 지체 28명, 뇌병변 2명

직장의 목소리(OOO 대표이사)

"모든 사람이 삶의 역경을 극복하고 보람있는 인생을 계속 누릴 수 있도록 도와주는 것이 회사의 비전이며, 기업은 정상적으로 업무처리가 가능한 장애인에게 차별없이 일자리를 마련해 줘야 합니다"

비장애인을 대상으로 한 장애인 고용 인식 전환

OO생명은 장애인 근로자에게 정규사원과 동일한 급여수준등 차별 없는 근로조건을 제시하였고, 장애인 근로자가 근무하는 데 불편이 없도록 최대한의 편의를 제공하였다. 그리고 2003년4월에는 재활학과 교수를 초빙하여 장애인 근로자가 근무하는 부서의 비장애인 200여명을 대상으로 장애인 인식전환 교육을 실시하였다. 또한 채용이 확정된 후 2주간 실시된 장애인 근로자를 위한 콜센터 상담사원 교육(생명보험개론 등)에서는 업무의 난이도를 조절하여 업무를 배분함으로써 전화상담 업무에 잘 적응하도록 배려하였다. 장애인근로자 30명 중 5명은 휠체어를 사용하는 중증장애인이었고, 이중 뇌병변장애인은 발음에 다소 어려움이 있었으나 꾸준한 교육과 관심으로 발음상 문제점 및 전화 응대태도를 점차 개선시켰다.

추가고용으로 동종업계의 기폭제 역할

OO생명보험(주)에서 콜센터 근무요원으로 장애인을 계속 추가 고용할 계획으로 있어 동종업계의 장애인고용 유발효과가 기대되고 있다. 특

히 급여조건 등 동종업종에 비하여 상대적으로 좋은 근로조건으로 인하여 동종업계뿐만 아니라 300인 이상의 고용의무 사업체에서도 장애인 고용을 확대할 수 있는 계기가 될 것으로 기대된다.

(4) 적합한 업무배치로 평생직장 만들어 - (주) OO산업

회사이윤을 사회에 환원 한다는 이념 하에 정신장애인 고용시작이 현재 19% 고용을 달성; 신규 고용 시 3개월의 수습기간 적합 직무 발굴·배치함으로써 장기근속을 유도하고 나아가 회사로서는 고용안정과 품질 향상

회사이윤 사회 환원 이념, 장애인 고용의지 확대

1985년 설립되어 1991년 KS 표시허가를 취득하고 2000년 ISO9002 인증을 획득한 (주)OO산업은 칫솔 생산 전문 회사로 (주)OO생활건강 협력업체이며, 국내 최고의 기술력 및 설비를 바탕으로 최상의 칫솔을 제작하여 국내 시장의 40% 이상의 시장점유율을 보이고 있다.

비장애인 중심으로 회사를 운영하던 중 창업주가 회사 이윤을 사회 환원한다는 이념 하에 2001년 정신장애인 3명을 고용하기 시작했다. 처음 장애인고용을 시작하는 과정에서 일부 현장 관리자들과 생산직 근로자들의 반대로 인하여 장애인 채용에 어려움을 겪었으나 OOO 사장을 비롯한 일선 경영진의 의지는 날로 확고해져 갔다. 처음 3명으로 시작한 장애인고용이 2001년 말 8명에서 점차 증가하여 현재는 23명으로 전체 인력 중 19%의 높은 비율을 보이고 있으며, 이러한 고용 분위기는 지역 내 장애인고용의 견인차가 되고 있다.

- 장애인공고용공단지원서비스 : 취업알선, 지원고용, 현장평가, 시설자금융자, 고용관리비용, 고용장려금
 - 근로자 현황: 상시근로자수 : 120명; 장애인근로자 : 23명(20명) 19%
- * 정신지체 9명, 청각·언어 7명, 지체 4명

비장애인들과의 화합으로 생산성 향상

사업주는장애인근로자들을대상으로정기적이고지속적인 간담회 실시, 우수 장애인포상과 비장애인 근로자들을 대상으로 장애인의 특성에 관한 교육을 실시하여 비장애인과 의 화합에 많은 노력을 기울이고 있다.

적합한 업무배치로 고용안정과 품질향상

고용 초기에 장애인 근로자가 낯선 직무에 잘 적응하지 못하는 등 여러 가지 시행착오를 극복하기 위하여 신규 고용 시 3개월의 수습기간을 정하여 회사 내 다양한 모든 직무를 경험케 한 후 가장 적합한 직무를 찾아내어 배치함으로써 장기근속을 유도하고 나아가 회사로서는 고용안정과 품질향상이라는 결과를 얻었다.

2003년 공단으로부터 시설자금융자, 고용관리비용, 고용 장려금 등의 자금을 활용하여 장애인고용에 적합한 시설로 개선하고, 중증장애인에 대한 작업지도를 실시하여 기술을 습득케 하였고 장려금의 일부로 장애수당을 신설하여 장애인근로자에게 지급함으로써 이들의 사기진작 고취에 기여하고 있다.

앞으로는 장애인근로자를 위한 꾸준한 환경개선 및 복지증진을 통하여 평생 믿고 의지할 수 있는 일터로 일구어 나갈 것이며, 지속적인 장애인 적합 직무의 개발을 통한 장애인고용 확대는 물론 동종업계에 이러한 고용사례 및 기법을 널리 전수할 계획이다.

(5) 한 쌍의 장갑처럼 자연스런 통합 일터 - (주) OO클럽

사업초기 장애인근로자의 생산성은 비장애인의 1/10 수준으로 생산차질 교육·훈련 등을 통해 4개월이 지나면서 비장애인과 동등한 업무수행으로 놀라운 생산성 향상

장애인고용에 따른 공단의 각종지원으로 회사의 재정적인 어려움 극복

생산품의 40%를 유럽, 미국 등에 수출

(주)OO클럽은 1992년 소규모의 컨테이너 작업장에서 사업을 시작 하였으나, 2002년 유럽연합 품질허가(C E마크) 및 ISO9000 인증을 획득

한 국내 최고의 기술력과 설비를 갖춘 장갑 생산 전문 회사로 성장하여, 매출액이 사업초기보다 3배 증가한 연 70억 원에 이르고 있으며, 생산품의 60%를 유럽과 미국으로 수출하여 2002년도에는 수출 200만 달러를 달성하였다.

장애인이 회사의 중추적인 인력자원

1998년 4월 IMF 외환위기를 맞아 원가절감의 방안으로 정인지체인을 고용하기 시작하였는데, 초기에는 하루에 비장애인이 3000켄레의 장갑을 포장할 때 장애인은 300켄레에도 미치지 못하는 등 생산에 차질을 빚게 되자 장애인을 고용한데 대한 후회도 없지 않았다. 그러나 지속적인 교육과 훈련을 실시한지 4개월이 지나면서 서서히 장애인근로자의 생산성 효과가 나타나기 시작했다. 현재는 3,500~4,000켄레의 장갑을 포장하는 등 놀라운 생산성 향상을 이루었고 지속적인 고용으로 총 인력 중 53%를 장애인근로자가 차지하게 되었다.

또한 장애인이 이용하기 편리하도록 포장기계를 자체 개발, 제작하는 등 시설개선에도 힘을 기울여 이제는 장애인의 생산능력이 비장애인과 별 차이가 없게 되었으며 오히려 장애인이 회사의 중추적인 인력자원으로 자리매김하게 되었다.

- 장애인고용촉진공단지원서비스 : 취업알선, 지원고용, 현장평가, 시설자, 금융자, 고용관리비용, 고용장려금
- 근로자 현황 : 상시근로자수 : 139명 ; 장애인근로자 : 74명(63명) 53%

* 정인지체 54명, 지체 16명, 청각·언어 2명, 시각 1명, 정신 1명

다양한 지원으로 장애인 근로자의 근로의욕 고취

사업초기에 재정 어려움으로 겪었던 큰 위기를 2003년 공단으로부터 시설자금융자, 고용관리비용, 고용장려금의 지원을 받아, 생산시설 증설 등의 재투자는 물론, 회사 운영자금으로 활용하였고, 공단으로부터 지급 받은 장려금을 재원으로 매월 1, 3주 「열심상」을 제정하여 장애인근로자 2~3명에게 상장과 선물을 지급하는 등 그들의 근로의욕을 높이는 데 크게 기여하고 있다.

편의시설 신축, 중증 장애인의 평생 일터로

휠체어 등 중증 장애인이 근무하는 데 지장이 없도록 기숙사, 휴게실, 승강기, 장애인 전용화장실 등의 장애인 편의시설과 부대시설을 갖춘 작업장을 신축하였고, 이런 시설을 바탕으로 앞으로는 중증장애인 위주로 20여명의 장애인을 추가로 고용할 예정이다. 또한 장애인근로자들이 평생일터로 애착을 가지고 근무할 수 있도록 다양한 복지혜택을 완비해 나갈 계획이다.

직장의 목소리

“업종에 따라 사정이 다르겠지만 장애인이 충분히 해낼 수 있는 일인데도 선입관 때문에 채용을 꺼리는 경우가 많습니다. 일단 몇 개월만 참으면서 분위기를 만들어보면 틀림없이 생산성이 올라갑니다.”

(6) 000동산에 핀 꽃은 장애인의 꿈입니다 - (사복)##전자

000동산은 장애인전용 근로시설로서, ##전자가 ‘더불어 함께 잘 사는 사회’ 구현의 일환으로 설립

##전자의 전액지원으로 설립된 장애인 전용 근로시설

000전자는 사회복지법인 000동산의 장애인 전용 근로시설로서, 1994년 ##전자가 ‘더불어 함께 잘 사는 사회’구현의 일환으로 설립하였다. 그동안 사회복지 분야에 대한 폭넓은 지원을 통해 기업의 이윤을 사회에 환원하는 국민기업상을 실현하려는 ##그룹이 1989년 설립한 @@전자에 이어 두 번째로 설립을 지원하게 된 사업체이다.

주요 생산제품으로는 핸디형 스틱청소기와 핸드폰 수출용 충전기, SMT 임가공 등이 있으며, 국내에서 유일하게 장애인 전용공장에서 장애인 보장구를 생산한다는 자부심을 가지고 주문제작하고 있는 장애인용 운전보조장치(핸드 콘트롤러)의 경우 일본의 닛신(Nissin) 자동차와의 기술제휴를 통해 질 높은 제품을 경제적인 가격으로 장애인들에게 공급하고 있다.

공단지원서비스: 취업알선, 고용장려금, 연계고용⁴⁸⁾

□□ 근로자 현황 : 상시근로자수 : 138명 ; 장애인근로자 : 108명(79명: 78%)

* 정신지체 58명, 뇌병변 34명, 청각 8명, 정신지체 17명, 시각 1명

대기업과의 연계고용을 통한 경영의 안정화

지난 1996년부터 시행하기 시작한 연계고용제도를 적극 도입하여 ## 전자와의 연계고용을 실시하게 된 OOO전자는 100여명의 장애인 근로자 모두가 안정된 고용환경에서 '일을 통한 완전한 사회참여의 꿈'을 실현하고 있다. 지난해에는 ##전자와의 연계고용을 통해 H.V.D 조립임가공 도급액만 60억 이상의 매출을 올렸으며, 이로 인해 ##전자에게는 4억 정도의 연계고용부담금 감면의 인센티브로 이어져 일석이조의 효과를 거두었다.

장애인근로자의 불편을 최소화한 편의시설

OOO전자를 더욱 빛나게 하는 것은 바로 장애인근로자를 위한 최고의 편의시설을 갖춘 환경이라 할 수 있다. 생산 현장뿐만 아니라 기숙사, 각종부대 시설 등은 선진 국가의 시설과 비교해도 손색이 없을 정도이다. 4,000평 이상에 달하는 넓은 대지에 공장동과 복리후생동이 세워져 있으며, 양 건물 사이에는 특수 천정 공사가 되어 있다. 이는 전체 근로자 중 약 40%가 하지장애로 인해 휠체어나 목발을 이용하는 근로자들인데, 비가 오는 날씨에도 건물 사이를 이동할 때 불편함을 느끼지 않도록 하기 위함이라고 한다.

1인1특기 갖기 활동으로 정서함양에 도움

48) 연계고용제란 중증장애인이 고용되어 있는 직업재활시설 등에 하청을 주어 생산품을 납품 받는 경우 사업체에게 장애인 미고용에 따른 부담금을 감면해 주는 제도이다. 즉, 장애인을 간접 고용한 것으로 인정해 줌으로써 직업재활시설의 활성화를 통한 중증장애인의 고용증진을 도모한다.

연계고용을 통한 간접고용 시 기업에 미치는 효과는 다음과 같다: 첫째, 장애인 고용의 무 2%이상을 이행하지 아니한 경우 고용부담금을 납부하여야 하나, 연계고용채택 시 부담금을 감면해준다; 둘째, 대기업 장애인 근로자수와 연계고용대상 사업체장애인근로자 수를 합산하여 대기업 의무 인원 초과 시 고용 장려금을 지급한다; 셋째, 기업의 고용을 발표 등에서 연계고용율을 표시하여 기업의 이미지를 개선할 수 있으며, 고용의무 이행노력을 통해 기업의 사회적 책임을 실천할 수 있다.

‘1인 1특기 갖기’ 활동은 000전자가 장애인 근로자를 위해 특별히 추진하고 있는 지원프로그램이다. 퇴근이후의 여가시간을 적절히 활용하여 정서적 안정과 동료와의 진정한 만남을 통해 생산 활동에서 쌓인 스트레스를 긍정적인 방향으로 해소할 수 있도록 하기 위함이다. 현재 구성된 모임으로는 사물놀이, 휠체어농구, 수영, 사진 등 9개의 활동모임이 자조적으로 운영되고 있으며, 이중 사물놀이팀 ‘다물’은 외부행사에 초청되어 공연할 정도의 실력과 명성을 떨치고 있다.

2) 남녀고용평등우수기업사례

(1) 0000공사

0000공사는 지난 4월 1일 제4회 남녀고용평등 강조 주간 기념식에서 노동부가 선정한 2004년 남녀고용평등우수기업⁴⁹⁾ 대기업을부문에서 최고상인 대통령표창을 수상하였다.

0000공사의 우수사례

0000공사는 채용부문에서 모집공고 시 성별란 삭제, 면접 시 여성위원의 배정, 그리고 여성채용목표제 도입 등 여성비율을 높이기 위한 다양한 방안의 실시와 산전후휴가, 유산(사산)휴가, 검진휴가 등 모성보호를 위한 제도 및 육아휴직, 보육시설 운영, 가정의 날 운영 등 직장과 가정의 양립 지원을 위한 제도의 실질적인 운영에 대하여 다른 기업에 비해 우수한 평가를 받았다.

채용, 승진, 배치, 임금, 교육, 복리후생, 퇴직 등 전 분야에 걸쳐 성차별적 요소를 개선하는 데 적극적인 노력을 기울여 온 결과였다.

0000공사는 업무특성상 제품검사직에 근무하는 여성근로자가 전체 여성근로자의 70%를 차지하고 있으나, 사업량의 감소와 공정자동화 등으로 여성근로자의 고용여건이 매우 어려운 실정이다. 이러한 여건 속에

49) 남녀고용평등우수기업 선정은 남녀고용평등 실현에 앞장선 우수기업을 대상으로 기업 스스로의 성 차별적 고용관행 개선 노력을 장려하고, 사회 전반에 남녀평등의식이 확산되어 나가도록 하기 위한 것으로, 노동부의 서류심사와 현지실사, 지방청과 본부의 2차에 걸친 서면심사, 그리고 사례발표의 과정을 거쳐 선발한다.

서도 여성채용목표제를 도입하여 전형 시 합격점수 기준 5% 이내에 해당되는 여성지원자를 선발예정인원 이외로 추가 선발하고, 여성 적합 직무를 발굴하여 여성을 채용하였으며, 면접위원 선정 시에 여성위원을 30% 이상 위촉하여 여성이 불이익을 받지 않도록 하는 등 여성비율을 높이기 위한 다각적인 방안을 강구하여 시행하였으며, 현재 여성비율 17.0%를 2010년까지 20.0%로 점진적으로 확대하고자, 자연감소 인원의 일정부분을 여성으로 충원할 계획을 수립, 추진하고 있다.

또한, 여성이 다수 근무하는 부서의 보직 및 작업과장에 8명의 여직원을 임용·배치하였고, 관리부서(조직, 인사, 교육, 평가, 외자조달, 연구 등) 핵심 및 주요업무에 여성인력을 확대 배치하였으며, 특히 2003년에는 영업 전문인력을 신규 채용하여 여성을 수출전담부서에 배치하는 등 능력 위주의 인사를 실시하였다.

모성보호 및 직장가정의 양립을 위한 휴가·휴직제도를 1991년도부터 시행하고 있으며, 산전후휴가, 유산·조산·사산휴가, 태아검진휴가 부여는 물론 휴가 기간에 보수 전액을 지급하여 임신과 출산이 보수에 영향을 미치는 일이 없도록 하고 있으며, 의무실에 간호사를 배치하고 여성 전용 휴게실을 설치하여 안전하고 편안한 작업환경을 제공하고자 노력하고 있다.

육아휴직 시 고용보험법에 의한 육아휴직급여와는 별도로 본봉 전액을 지급하고, 휴직기간을 근속기간에 포함시켜 승진 및 승급에 전혀 불이익이 없도록 하는 한편, 휴직 이후 업무에 복귀할 때에는 휴직 전에 담당했던 업무에 복직하도록 업무의 연속성을 보장하여 여성인력의 유출을 방지하고 있으며, 또한 여성이 안심하고 직장생활을 하며 가정을 유지할 수 있도록 1996년 어린이 보육시설을 개원하여 여성의 경제활동을 가로막는 출산과 육아의 어려움을 해소할 수 있도록 지원하고 있다.

직원의 직업능력개발을 위하여 “맞춤형 자기개발 프로그램”을 개설하여 어학, 정보화분야 등 개인의 교육수준이나 목표 등에 따라 남녀 균등한 교육기회를 제공하여 어학능력 향상, 컴퓨터 활용능력 향상, 각종 자격증 취득 등 자기개발 목표 달성으로 자아실현의 성과를 나타내고 있다.

남녀고용평등이 경쟁력이다

세상은 변하고 있다. 아니 변하도록 강요받고 있으며 변하지 못하면 살아남지 못한다. OECD 가입 국가 중 우리나라의 여성 활용률이 최하위권이라고 한다. 능력있고 우수한 여성인력이 단지 여자라는 이유만으로 사장되고 있는 것은 국가적, 사회적으로 엄청난 낭비이다. 여성 할당제 또는 채용목표제의 시행, 여성적합직무 발굴 등은 이러한 관점에서 '특혜'가 아니라 '당연한 귀결'이다.

민간기업의 효율성과 비교되고 있는 공기업의 경우 경쟁력제고에 혼신을 다하고 있고, OOOO공사 역시 생산성향상을 위해 자동화, 기계화를 지속적으로 추진하고 있기에 여직원이 주로 수행하여 온 단순반복의 제품검사업무는 구조적으로 축소될 수밖에 없는 상황이다. 현실적인 대안으로 직무전환 배치교육이 차질없이 실시되고 있는 등 긍정적인 면이 많이 있다. 일부에서는 여직원 전환배치에 있어 역차별 문제가 제기되고 있지만, 열린 마음으로 노사 간, 남녀 간 해결방안을 찾고 있다. 안정적 노사관계뿐만 아니라 안정적 남녀관계는 가정, 사회, 국가와 더불어 OOOO공사의 미래를 가늠하는 잣대로 작용할 것이다.

(2) 첨단정보기업 OO주식회사

2001년 11월, 여성인력의 고용 확대와 기업의 경쟁력을 제고한다는 목적으로 모성보호 3법이 개정되어 여성인력의 사회적 참여 기회를 확대하고 제반비용을 사회가 분담한다는 제도적 장치를 마련하였다. 이로써 우수한 여성자원의 사회 참여 확대를 통한 국가경쟁력 제고가 가능한 토대를 만들었다.

하지만 경제적 차원에서 여성이 차지하는 비중과 중요성이 지금보다 더 커질 것이라는 점을 감안한다면, 여성인력 활용에 대한 우리 사회의 인식 개선, 여성의 사회 진출에 대한 제약 요인 해결, 출산·육아문제 해결을 위한 정부차원의 보육지원 등의 제반 세부시행 과제들이 치밀하게 진행되어야 모성보호법이 제 역할을 다할 수 있을 것이다.

여성인력 활용 . 활성화를 위한 실질적인 제도 시행

정보화 지식시대가 도래함에 따라 산업구조가 유연화되고, 여성 친화적인 업무가 급격히 증가하는 사회적 변화 속에서 여성인력의 활용이 기

업경영의 성공 요소가 되고 있다. 특히, OOOO는 IT기술을 활용하여야 하는 소프트웨어 전문기업으로서 창의력과 섬세함, 지구력 등 여성 특유의 능력이 요구되어 일찍이 여성인력에 대한 채용 확대 및 근무환경 조성 등 제반 복리후생에 노력해왔으며 여성인력 활성화를 위해 회사의 특성에 맞는 제도 및 시설을 운영하고 있다. 여성인력에 대한 제도로는 2001년 8월 여성 인력들의 경쟁력 강화 및 근무상 어려움을 적극적으로 해소하는 '여성위원회'를 구성하였으며, 이를 통해 'OOOO-위민닷컴(여사원 온라인 커뮤니티 : 여사원 관련 정보공유 및 토론방)', '여성간부 리더십 향상 프로그램', '채택근무와 직무분할(Job sharing)' 등의 제도가 신설·운영되고 있다. 또한 모성보호법에 규정된 육아휴직 제도와 함께 육아휴직 이후에도 필요한 경우 '사사육아휴직'을 별도로 활용할 수 있다. 신바람 나는 직장생활을 위하여 여성인력이 자녀와 함께 출퇴근하면서 안심하고 일에 전념할 수 있도록 97년부터 '사내 어린이집'을 서울과 분당에 운영하고 있고, 더불어 모성보호를 위한 '도담이 방(유축실)'을 신설·운영하여 유축 이외에도 임신·생리로 인하여 몸이 불편한 여사원들이 이용할 수 있는 모성보호실의 기능을 겸하고 있다. 이러한 제도적·시설적 여건 이외에도 여성인력을 더욱 많이 채용한다는 것이 인사정책의 방향이며, 향후 신입사원 선발 시 여성인력을 40%로 확대할 방침이다. 현재 OOOO의 전체인력 대비 여성인력의 비율은 15%이며 2007년까지 30%로 확대할 계획이다. 또한 여성임원 및 많은 여성 관리자를 양성·배출하는 것이 여성인력에 대한 회사의 중요한 인사목표라 할 수 있다.

실천을 위한 경영자의 강력한 의지가 우선

GE가 세계적인 기업이 된 이면에는 여성인력 활용을 모든 관리자의 중요한 비즈니스 이슈로 삼으면서 '조직단위 활용도 평가', '다양성 관리' 등을 통해 여성인력의 강점 및 특성을 집중적으로 관리해온 최고 경영자의 Top-Down 방식의 여성인력 활용 의지가 있었듯이, 여성의 잠재된 능력을 얼마나, 어떻게 끌어내는가가 바로 기업의 경쟁력에서 중요한 요인이라고 할 수 있다. OOOO의 경우에도 회사의 경쟁력을 높이는 방법을 찾던 중 여성인력에서 그 해법을 찾게 되어 여성인력 활용과 여성인력 보호에 관심을 쏟자 이직률 감소 및 활기찬 조직문화가 조성되는 긍정적 효과도 있었다. 이러한 제도와 문화가 정착되기 위해서는 경영층의 시행

의지, 관리자들의 의식전환과 여성능력이 발휘될 수 있도록 하는 조직문화가 가장 핵심적인 사안으로서, 조직내 공감대를 형성하고 사업장의 특성과 여건에 맞는 조직문화와 적절히 조화될 수 있는 제도를 추진하며, 이와 같은 노력은 여성인력에 대한 일방적 특혜가 아닌 여성의 강점 및 특성을 고려한 것으로 인식되어야 할 것이다.

여성인력의 활성화를 위해서는 ▲경영층 및 사용자의 의식전환과 강한 의지 ▲여성인력에 대한 구성원의 인식과 마인드의 변화 ▲일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 적극적인 복리후생 제도 지원 ▲여성인력에 대한 일방적 시혜가 아닌 장벽제거에 초점을 둔 정책 시행 ▲여성인력에 대한 지속적 의견 수렴, 개선, 운영성과 모니터링 등이 체크 포인트이다.

(3) #### 공사

공사에 여성은 필요 없다?

###공사는 국민의 주거안정과 공공복리 증진을 목적으로 국민주택의 건설·공급, 도시정비, 대지조성, 주택기술 및 정책연구 등 우리나라의 주택정책을 최일선에서 수행하고자 만든 정부투자기관이다. 1962년 설립 이래 40여 년 동안 2003년 말까지 총 144만 호의 주택을 건설하였다.

주거환경이 척박하던 40여 년 전, ###공사에 주어진 임무는 아파트를 대량 건설하여 주택보급률을 높이는 것이었다. 하지만 어느 때부터인가 세상은 급격히 변해가고 있었다. 주택보급률은 100 %에 육박해갔고, 점차 주택은 소유 개념이 아닌 주거 개념으로 바뀌기 시작했다.

###공사의 입장에서 느낀 가장 민감한 변화는 과거 공사로부터 기술 전수를 받았던 민간 건설업체들이 어느새 ###공사의 존재를 위협할 만큼 강력한 경쟁업체가 되고 있다는 점이었다. 따라서 과거의 실적에 만족한 채 안주하다가는 도태되고 말 것이라는 강한 위기의식이 공사 내부에서 일기 시작했고, 이것이 조직 전체로 확산, 변화된 환경에서 살아남을 생존전략을 발 빠르게 마련하지 않으면 안 된다는 공감대를 얻어냈다.

그에 따라 ###공사(이하 공사) 대표를 비롯한 전 임직원이 제2의 창사 정신으로 조직 및 경영 전반에 걸친 대대적인 수술, 한마디로 '경영혁신'을 단행하였다. 각 부문별로 혁신과제를 마련하고 추진계획을 수립하

는 등 공사 전체의 바쁜 움직임 속에서 공사의 인사관리를 맡고 있는 인력개발처 또한 예외일 수는 없었다. 이에 따라 인력개발처에서는 채용부터 승진, 배치, 교육에 이르기까지 인사관리 전반에 걸쳐 체계적이고 면밀한 점검을 시작했다.

그런데 이 과정에서 놀라운 사실 하나가 발견되었다. 공사의 전체 직원 중 여성이 차지하는 비율이 너무나 미미하다는 사실이었다. 게다가 업무보조 인력을 제외한 대졸여성 정규인력은 입에 올리기도 부끄러운 정도였다. 특히 IMF 이후 경제의 급격한 소프트화에 따라 여성인력 활용도가 매우 높아지고 있었다. 또한 여성이 비교우위를 갖는 경제활동의 폭이 넓어지고 여성인력의 역할이 '단순보조 업무'에서 '조직 내 기간 업무'로 상당히 바뀌어가고 있었다. 그런데도 여성의 잠재력을 충분히 활용하고 있지 못하다는 건 곧 기업의 막대한 손실을 의미하는 것이며 나아가 국가 경쟁력을 저해하는 걸림돌이기도 했다.

<표 47> ##공사의 남성 대 여성 직원 구성 비율 (2002년 2월 현재)

구분	전체 인원	정규직	사무보조
남자	2,545	2,246	299
여자	415(14%)	53(2.3%)	362(55%)
계	2,960	2,299	661

하물며 아파트 선택의 절대적인 권한을 행사하고 있는 고객이 여성, 주부인 점을 감안한다면 더욱이 중요한 문제였다. 다른 기업에서는 소비자의 눈길을 사로잡기 위해 여성의 섬세함과 우수한 창의성을 십분 활용하여 하루가 다르게 변해가는 다양한 설계 평면과 실내 디자인을 개발하고 있었다. 심지어는 브랜드 개발에도 막대한 비용을 투자하는 기업들이 속출하고 있었다. 그런데도 공사는 40년 전통과 기술을 운운하며 우물안 개구리처럼 움츠리고만 있었던 것은 아닌가 하는 의구심이 일었던 것이다.

인력개발처는 우선 이러한 인력구조가 형성된 원인이 무엇인지 살펴 보았다. 그 결과, 이러한 문제를 낳은 여러 원인은 대체로 우리 사회와 관련업계의 오랜 관행과 잘못된 인식 탓이었다. 우선 주택건설이라는 업

무 특성상 여성이 종사하기에는 적합하지 못하다는 인식이 현장에 팽배해 있었다. 그로 인해 건설과 관련된 분야를 전공한 여성인력이 절대적으로 부족했고, 이전까지 존재하던 군경력자 가산점부여제도에 따라 우수한 여성인력 채용 여건이 더욱 미비했던 것이다.

경쟁력을 높이려면 우수 여성인력을 확보하라!

인력개발처에서 이러한 분석결과를 경영진에게 보고하자, 곧바로 '여성 고용확대 추진 태스크포스(T/F)팀'이 구성되어 세부적인 추진방향을 수립하였다. 추진방향의 대원칙은 첫째, 신규 채용 시 우수 여성인력을 다수 채용하는 것과, 둘째, 채용된 우수 여성인력이 육아 등 가사를 이유로 직장을 이탈하는 것을 방지하는 데 초점이 맞추어졌다.

그 동안 공사의 인력채용 패턴에서는 아무리 우수한 여성인력일지라도 필기시험 과정에서 군경력자 가산제도 때문에 한번 울어야 했고, 면접에서는 남성우월주의에 의해 또 한번 울어야 했다. 이제 군경력자 가산제도는 폐지되었으니 남은 문제는 면접이었다. 전통이 오래 된 만큼 여성에 대한 인식도 보수적이었고 여성인력에 대한 반감도 훨씬 강하고 두터웠다. 여자가 무슨 집을 짓느냐, 여자가 공사현장에서 뭘 할 수 있는냐는 부정적인 선입견은 면접시험에도 그대로 적용되어 여성이 면접에서 좋은 점수를 받기란 거의 불가능했다.

이러한 문제를 해결하기 위해 먼저 T/F팀 내부에서 채용 담당 실무 과장과 인사·조직 전공 박사급 연구원들이 공동작업을 통해 대책을 수립했다. 그 결과 나온 첫 번째 작업이 역량 중심의 과학적이고 합리적인 '면접기법'의 도입이었다. 종래의 주먹구구식 면접으로는 여성에 대한 비우호적인 인식과 그로 인한 여성 피해자 양산이 지속될 수밖에 없기 때문이었다. 그 동안 공사가 시행한 면접 결과를 분석하기 위하여 피면접자 및 면접위원을 대상으로 설문조사를 실시했다. 그리고 면접을 실시한 후에는 해당 면접위원을 대상으로 간담회를 실시하여 면접 시행 시에 나타난 문제점을 도출, 개선책을 모색하였다.

먼저 면접평가 요소를 구체화하고, 평가 척도를 표준화하는 등 평가대상을 계량화·객관화하여 면접위원의 주관적 평가를 방지하였다. 또 면접결과를 면접위원 개인별로 분석하여 여성 응시자에게 일방적으로 불리한 점수를 주거나 비합리적 척도를 가지고 면접에 임한 면접위원들은 다

음 면접 시에는 면접위원에서 제외시키는 등 방법을 개선했다.

그리고 면접 시 면접조(5~7개 조)별로 여직원 한 명 이상을 의무적으로 면접관으로 배정하기로 했다. 이유는 두 가지였다. 먼저 여성 응시자가 면접위원들이 남성들로만 구성되어 있음으로 인해 받는 심리적 위축감을 방지하여 편안한 면접 분위기를 조성하자는 것이고, 그 다음은 남성 면접관들로만 구성됨으로써 결과적으로 남성 응시자들에게 일방적으로 유리한 평가가 내려지지 않도록 하기 위함이다.

<표 48> 여성 신규 채용 증가 추이

구분	2001년 말	신규 채용 (최근)	2003년 말 현재
총인원	2,297	331	2,569
여성인력	53	53	104
비율(%)	2.3	16	4

채용제도를 개선하자 효과는 즉시 나타났고 결과 또한 매우 놀라운 것이었다. 2002년 9월 대졸 신입사원 공개 채용 결과, 총 102명의 최종 합격자 중 21명의 여성직원이 합격하여 여성직원 채용률이 무려 20%를 보인 것이다. 이제껏 정규직 여성직원이 대졸 공채 정규직원 전체의 2.3%인 53명이었던 것에 비하면 획기적인 결과였다. 더구나 2003년도에는 229명 중 32명의 여성직원이 입사함으로써, 공사 40년 역사를 통틀어 채용한 총 50여 명의 여직원을 불과 2년 만에 그와 똑같은 인원(53명)으로 신규 채용한 것이다.

대단한 페미니스트들이 나타났다?

그러나 공사가 계획한 일이 처음부터 물 흐르듯이 순조롭게 추진된 것은 아니었다. 일부에서, 그것도 바로 조직 내부에서 반발이 일기도 했다. 이 프로젝트를 주관하고 열정적으로 추진해왔던 인사부 직원들에게 무언의 압력과 불만들이 쏟아져 들어오기 시작한 것이다. “여성부 장관에게 상 하나 받으려다 회사 말아 먹겠다”, “지들이 무슨 페미니스트라고” 등등의 이야기부터 심지어는 “집에서 자기 마누라한테나 잘 하라고

그래!” 하는 이야기까지, 감정적인 비난이 쏟아진 것이다.

신입사원 연수 후 부서를 배치할 때도 문제가 발생했다. “차라리 신입사원을 안 받았으면 안 받았지 여직원은 못 받겠다”라는 협박형에서부터, “우리 부서는 특성상 현장업무 위주인데 여직원을 보내면 어떡하느냐”하는 애걸복걸형, “안 그래도 여직원 한 명이 출산휴가중이라 나머지 직원들이 고생하고 있는데 또 여직원이냐” 하는 하소연형에 이르기까지 각양각색의 불만이 표출되었다.

여성이기에 지닌 강점도 많지만 또 여성이기에 어쩔 수 없이 감내해야 하는 취약점도 있었던 것이다. 그 중 하나가 바로 출산휴가 문제였다. 더욱이 60일에서 90일로 휴가일수가 늘어나 부담이 더욱 커진 것이다. 무려 90일이라는 긴 시간 동안 누군가가 동료의 빈자리를 메워주기란 결코 쉽지 않은 일이다. 또한 공사의 특성상 현장근무와 야근도 적지 않고, 건물이 올라가는 각 공정에 따라 때로는 철야 작업도 불가피했다. 여사원을 기피할 수밖에 없는 일선 부서의 고충도 이해 못하는 바는 아니었다.

인력개발처는 사내 전자게시판을 적극 활용하여, 여성인력의 저활용이 기업 내 인적자원의 손실일 뿐만 아니라 국가 경쟁력을 저해하는 걸림돌임을 역설했다. 각종 보고서 및 관련 자료들을 제시하면서 거듭 설명하고, 국내외 선진기업들의 여성인력 활용 우수사례를 시리즈로 게시해가며 꾸준한 설득 작업을 벌였다. 아울러 그 동안 금녀(?)의 집이었던 인력개발처에 두 명의 신입 여직원을 배치하여 출산수범하였으며, 남자 직원들의 역차별 피해의식을 해소하기 위해 남녀에게 동등한 인사기준을 적용한 인력배치를 단행함으로써 내부적인 반발을 어느 정도 누그러뜨릴 수 있었다.

결혼과 육아는 퇴직 사유가 될 수 없다

다음으로 공사는 내부의 양성평등을 가로막는 세부적인 제도개선에 착수하였다. 우선적으로 추진해야 할 일은 양성평등 실현을 위한 구체적 추진체계를 확립하는 일이었다. 공사는 양성평등 실현을 위한 구체적 방안을 크게 세 개의 축으로 나누어 추진하였다.

첫째는 모집·채용에 있어 차별개선을 통한 고용기회 평등도를 제고하는 것이고, 둘째로는 임신 중인 근로자를 보호하는 등 모성 보호를 강

화한다는 내용이며, 셋째는 가사휴직제 시행 등 직장가정의 양립지원 토대를 구축하는 것이었다.

특히 공사가 역점을 두고 추진한 사항은 직장과 가정의 양립지원 토대를 구축하는 일이었다. 기혼인 여성 직장인은 직장인으로서 뿐만 아니라 가정에서는 어머니로서, 아내로서, 며느리로서의 역할을 병행할 수밖에 없기 때문에, 직장과 가정생활에서 요구되는 양립적 역할이 크나큰 갈등요인이 되곤 한다. 따라서 이 문제가 여성 직장인으로 하여금 마음 놓고 직장생활을 영위하는 데 최대의 걸림돌이라는 점을 부인할 수 없었다.

공사는 먼저 가사휴직 제도를 도입하였다. 배우자가 학위 취득을 목적으로 해외유학을 하거나 국외 근무를 하게 될 때, 본인 또는 배우자가 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 될 때, 본인 또는 배우자의 부모, 배우자 및 자녀가 사고나 중병으로 간호가 필요할 때에는 1~3년 범위 내에서 휴직이 가능하도록 인사규정에 명문화한 것이다.

다음으로는 육아휴직 제도를 더욱 활성화시켰다. 종전에는 생후 1년 미만의 유아를 둔 남녀직원에게 육아휴직을 부여했는데, 현재는 생후 3년 미만의 유아를 둔 직원에게도 확대 시행하여 실질적인 육아지원을 촉진하고 있다. 또한 근무시간 중 수유 등을 위한 1일 1시간의 육아시간을 제공하여, 1시간 또는 30분 정도 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하는 '출퇴근 시차제'를 활용하게 하였고, 근무시간 중 1시간 또는 30분 단위로 1회 또는 2회의 육아시간을 허가하여 사내 탁아방에 있는 자녀를 돌볼 수 있게 하였다. 그리고 사내 보육시설인 어린이집에 당직교사를 임명하여 운영시간을 연장(19:30→21:30)함으로써 업무량이 많아 불가피하게 야근이 필요한 직원의 편의를 도모하였다.

한편 직장 내 남녀 고용평등 관련 제반 제도의 효율적 실행을 촉진하기 위하여 노동부로부터 인력개발처의 인사기획과장과 노동조합의 여성국장이 명예고용평등감독관으로 위촉받아 양성평등제도의 홍보 및 성차별 관련 고충상담을 할 수 있도록 하였다.

차별에서 벗어난 여성들, 그들이 말하기 시작하다

필요성을 절감하긴 했지만 약간은 모험적으로 시작한 이 '양성평등 고용 실현'은 결국 회사 경영에도 긍정적인 성과를 가져다주기 시작했다.

제도 실시 후 인사부 직원들은 제도가 시행되기 전과는 판이하게 달라진 동료들의 반응을 접할 수 있었다.

“저번에 발령내준 신입사원 있잖아, 얼마나 일을 야무지게 잘 하는지 여직원이라고 안 받았으면 후회할 뻔했어.”

“그 친구 말이야, 지자체를 상대로 업무를 추진하는 데 숨씨가 보통이 아니더라구.”

“웬만한 남자직원들도 손들어버린 민원인을 차분하고 조리 있게 설득하는 데 정말 대단했어. 그 민원인이 아예 두 손 두 발 다 들더군.”

이런 격려와 함께 인력개발처 내부에서 시작된 변화의 움직임은 점점 더 가속도가 붙기 시작했다. 내부적으로 직원들이 몸소 체험한 ‘고용평등’ 결과가 공사전체에 ‘고용평등’에 대한 지속적인 의지를 다지게 해주었다.

아무리 좋은 제도가 있어도 실제로 사용하는 사람들이 많지 않으면 그 제도는 효율성을 잃고 유명무실해지기 십상이다. 그러다 보면 선뜻 나서서 사람이 줄면서 그 제도를 이용하기가 더욱 어려워지고, 그런 분위기에서는 “괜히 유난을 떤다”는 편견을 들을 것 같아 조심스러워지게 마련이다. 하지만 공사의 분위기는 점점 바뀌고 있다. “조직은 사람이 우선되어야 한다”는 것이 시대와 공간을 초월한 정설이지만, 오늘날 많은 조직은 실상 ‘사람’보다는 ‘코앞의 일’을 앞세우는 것이 현실이다. 그러나 공사는 제도개선을 시작으로 한 실제적인 변화를 통해, 이러한 불변의 진리를 조직과 개인 모두가 몸소 체험할 수 있었다.

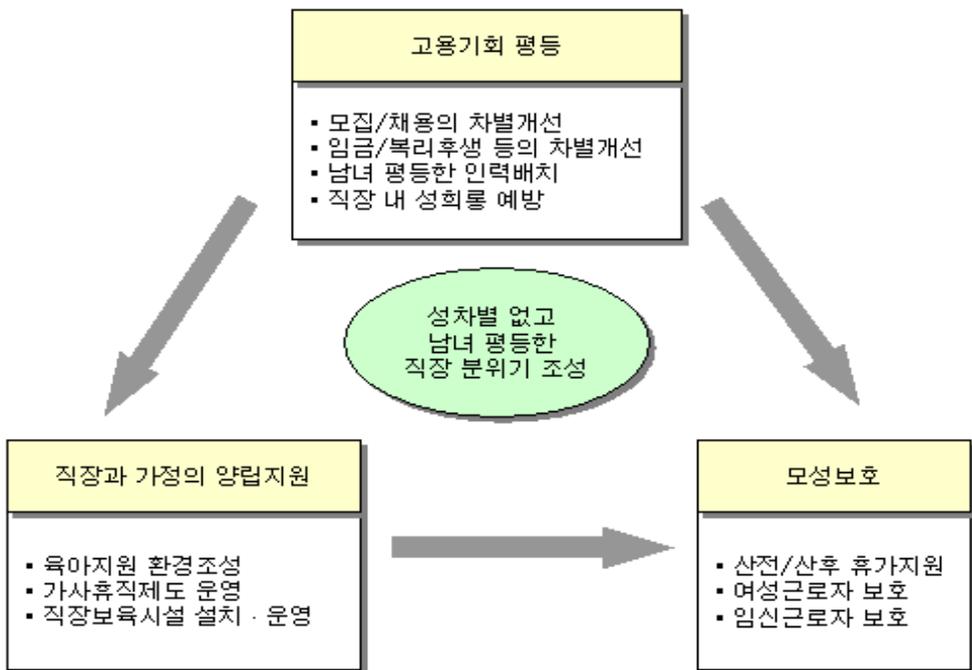
행복한 조직에는 남녀가 따로 없다!

###공사에서 일하는 여성들은 전통 주거문화의 가치 위에 신주거문화를 탄생시킬 새로운 역군들이 될 것이다. 공사는 앞으로도 여성이기에 소외당하고 차별받으며 남성이기에 우월함을 누리며 사는 세상이 아닌 여성·남성이라는 성별의 구별이 필요 없는, 아니 ‘구별하지 않는’ 세상을 만들어갈 것이다.

미래에는 여성인력의 활용이야말로 기업 내 인적자원 활용의 핵심이다. 여성인력의 활용 과정은 기업의 ‘질(質) 제고’의 과정이고 이는 “인력 활용 노력이 기업의 질을 높인다” 또는 “경영의 질이 높은 기업이 인력 활용도 잘 한다”와 맥락을 같이 한다.

향후 공사는 전문성과 리더십을 겸비한 여성관리자 양성에 역점을 두고 이를 위한 인적자원 관리에 적극 노력할 계획이다. 전문성과 리더십을 향상시킬 수 있는 가장 효과적인 방법은 교육훈련이다. 따라서 여성인력에게 제공되는 교육기회가 공정한지 상시 체크·관리하며, 여성의 교육 참여 비율을 사내 게시판에 공표하고, 실제 업무가 얼마나 여성인력 개인의 역량에 맞게 주어지는가도 점검, 개선해나갈 계획이다.

<그림 2> ##공사의 양성평등 실현방안 추진체계



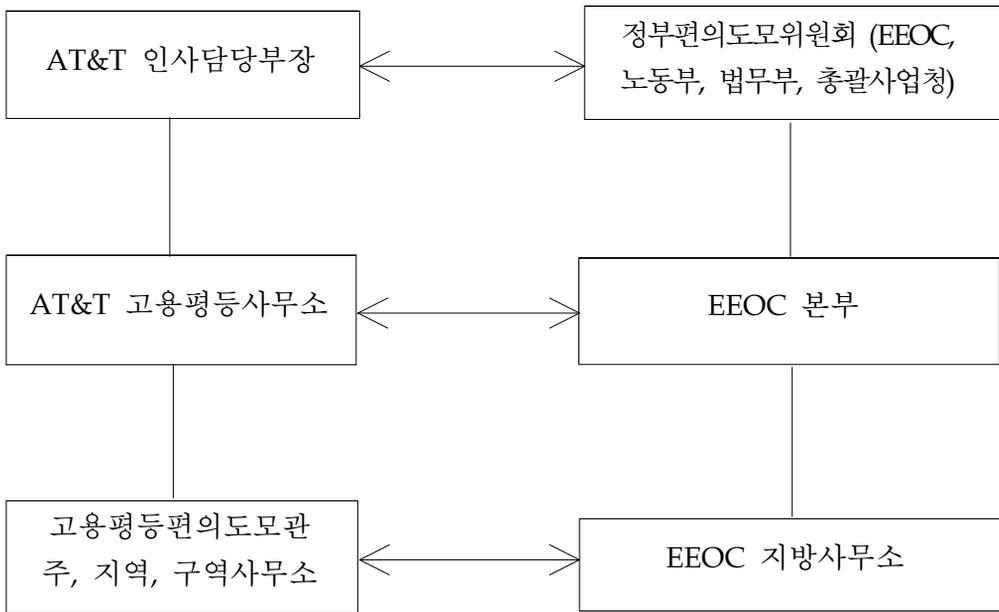
3) AT&T 사(적극적 조치 실행 해외사례)⁵⁰⁾

(1) 적극적 조치 실행 과정

① 적극적 조치 실행에 대한 정부의 모니터링

AT&T사의 적극적 조치 실행은 법원의 동의 명령에 의한 것인데, 일차적으로 고용기회평등위원회(EEOC) 등의 정부 기구로부터 감시와 통제를 받는 대상이었다. 적극적 조치의 실행과정을 모니터링하고 활성화하기 위하여 구성된 정부기구와 기업간의 연계망은 다음과 같다.

<그림 3> 적극적 조치의 실행과정을 모니터링하는 정부-기업 연계망



AT&T사의 적극적 조치 실행은 정부-기업간, 중앙-지역간의 연계망을 통해서 협조와 감시, 통제에 의해 수행된 것이라 할 수 있다.

50) 김경희, 『남녀고용평등과 적극적 조치의 정치 - 미국 AT & T사를 중심으로 -』 1999, 이화여대 대학원 여성학과 박사학위 청구논문을 참조하여 정리하였다.

② 국가권력의 통제에 대한 기업의 반발

정부의 개입과 법적 제재가 있기 이전까지 적극적 조치 모델을 개발하는 과정에서 AT&T사는 적극적 조치 시행이 능력주의 원칙을 위배한다고 반발했으며, EEOC가 여성을 숙련직에 38% 이상 채용하라고 요구했을 때 기업은 수용하려 하지 않았다.

능력주의에 기초한 기업의 반발은 평등주의를 시련하고자 하는 국가권력 의지와 충돌되었고 남성중심적 능력주의에 대한 비판과 평등 담론에 기반한 국가의 강한 개입은 AT&T사의 성 차별적 관행이 구조적이고 체계적인 간접차별에 의한 것으로 국가 차원에서 해결되어야 한다는 인식이 확산된 결과라고 볼 수 있다.

차별관행을 적극 시정하고자 하는 적극적 조치의 실행에 대해 기업뿐 아니라 노조와 개별 남성들도 반발을 보였다. 가부장적 저항형태는 적극적 조치가 실행되면서 남성 직종에서 일하게 된 여성에 대한 배타성, 개별 남성의 법적 소송으로부터 관리직 남성의 조직적 저항, 노조를 중심으로 한 집단 소송에 이르기까지 다양한 층위에서 전개되었다.

평등주의의 실현을 위한 가부장적 성별관계와 구조에 대한 여성의 도전과 정부의 개입은 남성의 개별적인 반발과 조직적인 저항에 부딪혔지만 적극적 조치를 지지하는 법원의 명령은 가부장적 권위를 약화시켰고, 이것이 사례기업으로 하여금 적극적 조치를 실행할 수 있는 요인으로 작용했다.

(2) 적극적 조치 실행의 결과

전화통신사업의 산업적 특성상 기업환경의 변화가 빠르다는 점을 고려해 볼 때, 법적 강제가 완화될 경우 적극적 조치의 실행은 유지되기 어려울 수 있다. 그렇다면 어떤 요인에 의해 이 제도가 지속적으로 실행될 수 있었을까?

① 의도된 결과

가. 성별 직무분리의 완화

사례기업에서 적극적 조치가 실행되면서 두드러진 변화는 성별 직무 분리의 완화였다. 남성 중심 직종인 숙련직에서 여성의 비중은 1970년 1%에 불과했는데 강제적 적극적 조치를 실행했던 기간이 끝난 직후인 1980년에는 23%로 증가했다.

<표 49> AT&T사의 직종별 성별 고용분포 추이(1950-1980)
단위(년; 명; %)

년도	1950	1960	1970	1980
고용인원 전체	602,466	735,766	1,005,380	1,044,041
전화사 고용인원	523,250	580,405	772,980	847,768
숙련직 여성비율	0	0	1	23
교환직 여성비율	100	100	93	90

주) : AT&T사는 전화사, 서부전기사, 벨연구소 등으로 구성되어 있다. 1980년 현재 전화사의 고용인원이 AT&T사 전체의 85%를 차지한다.

(출처: Bell System Statistical Manual 1950-1980, June 1982 AT&T Comptroller's Office (NY: AT&T))

1970년대 이후 성별 노동력 구성이 급격하게 달라진 것을 보면 적극적 조치의 실행이 성별 직종분리를 변화시키는 데 결정적인 영향을 주었음을 알 수 있다. 이러한 노동력 구성의 변화는 숙련직과 관리직 모두에서 나타났다.

특히 직업훈련기회의 확대와 승진에서의 성차별을 제거하기 위한 적극적 조치가 시행되면서 고위관리직으로 승진하는 여성들이 많아졌다. 1994년 현재 AT&T사의 고위관리직 내 여성 비율은 8%(전체 인원 12명), 부사장은 15%(전체 인원 859명)이다. 또한 관리직 내 여성 비율은 38%, 전문직 내 여성 비율은 26%이며, 기업 내 고소득 집단 - 전체 종업원 중 고소득 순위 20% 범위 집단 - 중 여성의 비율은 26%이다.

더욱이 적극적 조치의 실행은 여성은 여성 중심 직종에, 남성은 남성 중심 직종에 배치함으로써 성별 직종 분리를 유지해 온 편견을 없애는 과정을 통해서 제도화될 수 있었다. 법원의 동의 명령에 의해 적극적 조치를 실행했던 1973년, 전화 교환직으로 입사해서 20여 년간 내근 영업직에서 근무한 남성 노동자는 적극적 조치의 실행이 직종에 대한 성별

고정관념을 없애면서 유지된 결과라고 할 수 있다.

나. 여성고용의 안정성과 노동조건 향상

가) 기술변화와 여성고용

AT&T사의 직종구성은 기업분할 이후 구조편의도모와 신기술의 활발한 도입으로 특정 직종의 퇴출과 함께 새로운 직종의 창출을 동시에 가져 왔다. 기존의 아날로그 방식이 디지털 방식으로 변하고 전산화가 중앙 집중화되는 방식으로 운영되면서 인원 감축이 이루어질 수밖에 없었지만 적극적 조치의 실행으로 인한 성별 직무분리의 완화는 여성중심 직종에서 발생했던 대량 감원의 충격을 일정 정도 완충시키는 효과를 가져왔다.

<표 50> AT&T사의 직종별 구성비율의 추이(1950-1980)

(단위: 년, %)

직종 연도	1950	1960	1970	1980
관리직	13	18	22	29
비관리직	87	82	78	71
숙련직	24	30	35	44
전화교환직	47	34	29	16
사무직	19	23	24	10
기타	10	12	12	31

(출처: Bell System Statistical Manual 1950-1980, June 1982 AT&T Comptroller's Office (NY: AT&T))

나) 여성의 노동조건과 고용환경

전화통신산업의 지속적인 임금인하에도 불구하고 이 산업의 임금수준은 서비스 산업 평균과 비교해서 매우 높으며 남녀 임금 격차도 적은 편이다. 1990 현재, 남녀 임금 격차를 비교해 보면 전화통신산업의 여성 임금은 남성임금의 74.3%로 서비스 산업이 68.8%인 것과 비교해서 성별

임금 격차가 적은 것으로 나타나 있다.

이와 같이 전화통신산업의 남녀 임금격차가 상대적으로 적은 이유는 이 산업의 절대 다수가 취업해 있는 AT&T사가 적극적 조치를 실행하면서 남녀간의 임금격차를 줄이고 여성이 고임의 남성 집중 직종으로 이동하도록 정책적으로 지원하면서 남녀 임금격차를 줄였기 때문이다. 법원 명령에 의한 적극적 조치의 강제적 실행이 끝난 1979년 이후에도 AT&T사는 연방정부와 계약을 맺은 기업으로 적극적 조치를 지속적으로 실행하면서 성별 임금 격차를 축소시켜 나갔다.⁵¹⁾

요컨대 사례기업에서 실행된 적극적 조치는 기업의 환경변화에도 불구하고 여성을 숙련직, 중간층 이상의 관리직으로 채용하고 승진시키는 고용목표제에 의해 기술변화, 구조편의도모로 인한 여성감원을 어느 정도 상쇄시키는 효과를 가져오면서 여성의 고용을 유지하는 장치로 작용했다.

② 의도하지 않은 결과

가. 기업의 효율성과 인적자원 확대

적극적 조치의 실행방법인 목표 비율의 설정은 기업이 선의의 노력을 통해 활용 가능한 인적 자원을 적절하게 배치하는 데 중점이 두어졌고, 1973년 법원으로부터의 동의명령과 추가명령은 종결되었다. 그러나 기업은 소수집단을 위해 목표비율을 정하고 매년 계획하고 검토해야 했다. 정부의 강한 개입을 통해 실행되었던 AT&T사의 적극적 조치는 짧은 기간 동안 기업의 인사관행을 크게 변화시켰다. AT&T사의 상층 관리자인 디버츠(Deberts)는 적극적 조치 모델이 소수집단에 대한 편견을 없애으로써 인력 풀을 넓혀 기업이 필요로 하는 인력을 고용하기에 더 나은 환경으로 만들었다고 평가하면서, 동의명령의 실행기간이 끝난 이후에도 적극적 조치를 지속시킬 것이라고 밝혔다.

적극적 조치를 실행하는 데 있어서 감독자의 역할은 다음과 같다 :

51) 1973년 AT&T사는 적극적 조치 모델을 개발하면서 여성의 임금을 전체적으로 11% 인상시켰을 뿐 아니라 성별 직종 분리의 완화를 목표로 한 적극적 조치 프로그램을 도입했다.

①작업장 내 모든 개인에게 차별적이지 않은 대우를 강화하는 것, ②기업정책과 프로그램을 지속적으로 보고서에 기록하는 것, ③보고서가 AT&T사의 고용평등 정책, 적극적 조치 프로그램과 부합되도록 하는 것, ④승진 상담을 보고서에 기재하는 것, ⑤직원에게 직업훈련과 인사발령을 내는 과정에서 동등한 기회를 부여하는 것, ⑥고용평등정책을 보고서와 함께 매년 검토하는 것, ⑦신규 채용되거나 승진한 감독자를 대상으로 한 첫 6개월간의 교육 과목에 기업의 고용평등·적극 조치 정책과 프로그램에 관한 내용을 포함시키는 것, ⑧AT&T사의 고충처리 절차와 고용평등·적극적 조치 담당 직원과 어떻게 면접하는지에 대해 정보를 제공하는 것, ⑨고용평등·적극적 조치 실행 노력을 기록하는 것 등을 포함한다.

적극적 조치를 실행하면서 AT&T사에는 고용평등과 적극적 조치 담당자가 인사부에 신설되었다.⁵²⁾ 결과적으로 AT&T사는 적극적 조치를 실행하면서 의도하지 않게 성차별적 고용관행을 단기간에 변화시킬 수 있는 기회를 갖게 되었고, 공정하고 객관적인 인사 평가 체제를 만들게 되었다. 능력 있는 여성에 관심을 갖게 되고 고용평등을 기준으로 한 합리적인 인사 관행을 본격적으로 개발할 수 있는 계기를 만들었다. 또한 기업은 이 제도가 기업의 노동력 구성을 다양화하면서 급변하는 시장변화에 유연하게 대응하는 인적 자원을 충족시키는 통로가 된다는 사실을 알게 되면서 적극적 조치를 자발적으로 수용하게 되었다.

나. 노동조합 내부의 적극적 조치

여성노동운동과 여성운동계는 평등권 개정안에 비준하지 않은 산별노조를 대상으로 홍보활동을 확대해 나가면서 노동계가 남녀평등권을 지지하도록 정치적 압력을 행사하기 시작했는데 특히 산별노조인 미국통신산업노조(CWA) 여성간부들의 활동이 두드러졌다. 1972년에 전국전기노조(IEU)가 여성협의회(Women's Council)를 중앙과 지역 단위에서 구성하자 미국통신산업노조(CWA)의 여성은 자극을 받고 IEU의 여성활동가

52) 기업이 정한 적극적 조치 전략요소 중 하나로 특기할 만한 것은 AT&T사가 여성단체를 포함한 사회단체의 개입을 강조했다는 점이다. 기업은 소수집단 구성원을 기업의 사원모집단에 포함시키겠다고 밝혔다.

와 공동으로 평등권 개정운동에 앞장섰다.⁵³⁾ 이 과정에서 전국여성단체(NOW)를 포함한 여성단체들과의 접촉이 활발해졌고 1974년 여성노조활동가들은 노조여성연대(CLUW: Coalition of Labor Union Women)를 결성했다.

AT&T사의 여성노동자들은 노조여성연대(CLUW)와 여성단체들로부터 지원을 받으면서 평등권 확보를 향한 활동을 진척시켰다. 이와 같은 여성의 적극적인 대응은 노조 간부직에서 여성이 크게 과소 대표되고 있다는 문제 인식을 불러 일으켜 마침내 미국통신노조 내부에 여성위원회를 설치하게 되었고 여성들은 노조 내 정책 결정 과정에 참여하기를 요구했다.

AT&T사 여성들의 이러한 활동은 노조가 여성 친화적 정책을 표방하도록 압력을 행사했으며 여성대표성의 확대와 여성이 정책 결정 과정에 참여하도록 요구하면서 작업장 내 개별여성간의 유대를 강화하는 한편, 적극적 조치를 제도화하는 주요한 사회 세력으로 위치하게 되었다.

③ 여성의 의식향상과 적극적 조치의 유지

AT&T사의 적극적 조치 실행은 여성의 평등의식을 높였고 결과적 평등을 경험한 여성들은 법적 대응과 여성간의 새로운 연대망을 형성하면서 적극적 조치를 유지하는 세력으로 발전하였다. 고용상의 성차별을 이유로 한 관리직 여성의 법적 소송은 적극적 조치가 실행되면서 직접차별뿐만 아니라 비가시적인 간접차별 영역으로까지 확대되었으며 집단적 차원에서 저항하는 대응 양태를 나타내었다. 즉, 법적 소송을 통해 불평등 효과에 기초한 조건의 평등, 결과의 평등을 실현하고자 시도했으며 새로운 여성연대의 형성에 의해서 적극적 조치를 유지하고자 했다.

AT&T사에서 관리직 여성을 대상으로 하는 교육 프로그램으로는 “기업 지도자” 관리직 연계 계획이 있으며, 상층 관리직 내 소수집단의 비율을 높이기 위한 교육 프로그램으로는 “지도자 연속 프로그램(Leadership Continuity Program: LCP)”이 있고, 최고 경영층 교육 프로그램(Executive Education Program)은 AT&T사의 고위 관리자와 중간

53) 미국 노조는 1956~1976 사이에 특히 여성 조합원의 수가 많아져, 1976년 25%가 여성이었다.

관리자를 양성하기 위해 외부 교육기관에서 이루어지는데, 교육비용은 모두 기업이 부담한다. 또한 관리직 여성을 중심으로 한 멘터링(mentoring)제도의 활성화는 여성의 상위직 진출을 돕는 고용환경을 제도화한 것으로, 경력을 쌓고 승진하고자 하는 직원이 자신이 희망하는 분야에서 일하는 상사와 연계를 가지면서 상담하고 조언을 받도록 하는 제도이다. 고위직으로 갈수록 여성의 수가 적고 다양한 역할 모델이 제시되어 있지 않은 경우 멘터링제를 기업이 공식화시켜 실행하는 경우 여성에게 상당한 도움을 주는 것으로 평가받고 있다.

(3) 결론

사례기업에서 적극적 조치의 실행은 실제로 여성이 숙련직과 고위 관리직에서 일할 수 있도록 문을 개방함으로써 성별 직무분리를 완화하는 역할을 했다. 또한 적극적 조치 실행의 효과는 기업의 외부 환경이 경쟁체제로 바뀌면서 고용상태가 크게 악화되는 시기에 여성을 포함한 소수집단에게 고용 불안정의 충격을 상대적으로 완화시키는 역할을 했다. 뿐만 아니라 연방정부와 계약을 맺은 기업의 경우 적극적 조치를 시행해야 하는 제도적 규제와 적극적 조치의 제도화는 여성으로 하여금 고위직으로의 진출을 방해하는 문화적 차별을 약화시키는 역할을 했다. 여성은 상위직 여성을 접하면서 심리적으로 승진 기대를 높였고 승진하는데 필요한 경력과 자격 등 정보를 구할 수 있었다. 적극적 조치의 실행은 여성에게 새로운 직종에 취업할 수 있도록 문을 열어 주면서 다양한 역할 모델을 제시하는 기반을 제공하는 한편 여성의 직업세계를 확대하는 계기로 작용했다.⁵⁴⁾

54) 적극적 조치가 사기업에서 도입되고 유지되는 과정을 통해서 얻어진 결과를 토대로 우리 사회에 시사하는 바는 다음과 같다(김경희, 앞의 논문, pp.202-212 참조): 첫째, 적극적 조치가 실질적인 평등을 실현하기 위한 제도로 활성화되기 위해서는 실행기관의 법적 권한이 강화되어야 하며 사기업에 경제적 인센티브를 주는 등 정부의 다양한 정책이 개발되어야 한다. 둘째, 사기업은 공공부문에 비해 외부 환경 변화에 민감하여 시장 경제 원리를 추구하므로 고용차별을 적극 시정한다는 이유로 여성, 장애인 등을 우선 채용하거나 승진하도록 하는 적극적 조치가 기업 경쟁력을 약화시킨다고 인식하는 경향이 있다. 그러나 기업경쟁이 일국 차원에서 전세계로 확대되는 시기에 창의적이고 시장변화에 빠르게 대처할 수 있는 유연한 노동력을 선호하고 기업수준에서 다양한 노동력 구성을 유지하기 위해서는, 적극적 조치의 도입이 성 또는

4) 미국 고령자 고용 성공 사례⁵⁵⁾

숙련된 고령자는 기업의 가치를 높여줄 수 있는 기술, 경험과 노동 윤리가 있다. 이러한 중요한 인적자원과 접촉하면서 연령이 더 이상 장애가 아니라는 사실을 알게 되었다. 50명이 넘는 고령자들을 고용하여 긍정적인 성과를 거둔 일부 기업의 예를 소개하겠다.

(1) “은퇴”고령자 고용으로 성공한 홈 데포우(Home Depot)

딕 키퍼(Dick Kiefer)는 홈 데포우(Home Depot)와 미국은퇴자협회

장애 등에 편견적이지 않은 인사평가체제 도입을 유도하면서 능력 있는 인적 자원을 개발하는 계기를 마련할 수 있다는 것을 AT&T사와 같은 외국기업의 선진사례를 통하여 인식할 수 있도록 한다. 셋째, 적극적 조치를 도입하고 실행하는 과정은 자본과 노동, 여성과 남성 등의 이해가 상호 충돌하는 각축장이다. 특정집단이 자신의 이해를 관철하고자 하는 장에서 결과적 평등의 실현은 조직과 연계에 기반한 집단의 세력화에 의해 가능하며 이것은 연령, 민족, 신체적 장애 등을 이유로 차별 받는 집단의 문제를 해결하고자 노력하는 사회단체와의 연대활동을 통해서 현실화될 수 있다는 것이다. 그리고 법적으로 사용자의 차별적인 고용관행에 대한 경제적 처벌기준을 높이는 한편, 소수집단의 법적 소송을 지원하는 기금과 지원체계가 여러 단체에서 마련되어야 할 것이다.

- 55) 이 사례는 미국 노인지역서비스고용프로그램(Senior Community Service Employment Program: SCSEP)에 의하여 훈련을 받았던 고령자들의 취업 수기에서 발췌한 것이다. 미국의 노인지역서비스고용프로그램(SCSEP)은 55세 이상의 저소득층 노인을 위한 시간제 고용프로그램이다. 이 프로그램 참여자들은 일시적으로 지역 및 정부기관에서 일하고 주정부 혹은 연방정부에서 정하는 최저임금을 받으며 지역봉사 업무를 수행하면서 직업훈련을 받는다. 이 프로그램은 1965에 제정된 미국노인법(Older Americans Act)에 따라 노동부가 프로그램의 운영에 필요한 자금을 지원한다. 또한 이 프로그램의 특성은 훈련을 통하여 노인의 능력을 신장시킴으로써 궁극적으로는 공공기관이나 사설기관에서 보조금 없는 직업을 가질 수 있도록 하는데 있다. 이 밖에도 미국은 현재 65세 이상 노인의 46% 가량이 자원봉사활동에 참여하고 있다. 미국의 노인자원봉사활동과 관련된 대표적인 조직으로서는 미국 퇴직자협회(American Association of Retired Persons : AARP)와 전국지역봉사단(Corporation for National and Community Service) 노인봉사단(Senior Corps)을 들 수 있다. 봉사자들에게는 시간당 2.65달러(세금을 제외한 액수)의 봉사료가 지급되고, 교통비, 식비 등이 제공되며, 연 1회의 정기건강검진과 봉사중의 사고에 대한 상해보험도 제공된다(전혜정(미발간), 『선진국의 고령자 고용확대를 위한 개혁사례 연구: 시간제 및 유급자원봉사활동을 중심으로』. 김정환&장지연, “중·고령자 고용실태와 일자리 창출”, 「고령화 시대의 사회정책 방향」 토론회 자료집, 2003, p51에서 재인용).

(AARP) 기금 사이에서 체결된 전국고용협약에 의하여 고용된 최초의 의뢰인이다. 아이오와(Iowa)주의 데모이네스(Des Moines)에 있는 Home Depot 상점은 인적자원관리자인 론 스티걸(Ron Stegall)은 키퍼가 우수한 판매실적을 올리고 동료나 고객에게 열정적이고 친절하게 일하고 있어 사무실의 중요한 자산이라고 매우 만족해한다.

미국은퇴자협회(AARP)의 노인지역서비스고용프로그램(SCSEP)에 의하면 딕 키퍼는 가전제품 소매업자가 원하는 기술과 숙련도가 높은 50인 남짓의 의뢰인 중 하나이다. 상점 관리자인 제니퍼 로서(Jennifer Rosser)는 홈 데포우(Home Depot)에 14년 동안 근무해 왔던 고참으로서, 다양한 노동력 구성이 오랫동안 회사의 목표였다는 것을 강조하였다. 디모이네스 상점에서는 그들의 지식, 신뢰 및 고객 지원 기술면에 무한한 가치를 가진 65세 이상의 직원이 이미 몇 명 있었다.

상점관리자 로서(Rosser)에 따르면, “고령자의 축적된 경험이 회사에 잉여가치를 추가하기 때문에 은퇴자를 고용함으로써 얻을 수 있는 가치”는 의심의 여지가 없다고 한다. “배관공, 페인트공 또는 HVAC 기계공으로 일했던 노동자는 고객들로부터 신뢰를 얻으며 또한 어린 보조원을 훈련시킬 수 있다.” AARP와는 고령자 고용율을 높이기 위해 제휴하였으며, 숙련공들이 등록 상점에 널리 고용될 수 있도록 하기 위한 유인책 중 하나라고 한다. 론 스티걸(Ron Stegall)에 따르면 홈 데포우와 AARP의 제휴가 “양 당사자에게 홈런(homerun)이나 다름없는 커다란 이득”을 주고 있다고 한다.

(2) 간호 대행기관은 부족한 인원을 메우기 위하여 고령자들을 채용

간호 분야에서 20년 이상의 경력을 가진, 조안 페레스는(Jo Ann Perez) 공인 간호보조원을 고용하는 데 두 가지 방법이 있다는 것을 안다. 미국 간호서비스사의 페레스(Perez)는 오랫동안 뉴올리언스(New Orleans)구역에 있는 CNAs(Certified Nursing Assistants)를 채용하여 훈련시키는 노인지역서비스고용프로그램(SCSEP)에서 일하고 있다. 그녀는 SCSEP를 통하여 소개받은 55세 남짓의 지원자들이 자신이 고용하고 싶

어하던 가장 믿음직스럽고 의욕적인 사람들 중에 속한다는 것을 알고 있다. “그들은 항상 정시에 출근하며 그들이 맡은 업무를 마지막 순간까지 거절하지 않는다. 그리고 그들은 더 유연성 있게 고통에 처한 환자를 거두고 싶어 하는 경향이 있다.”고 페레스는 말한다. “그들은 또한 고통을 이해하고 환자들이 무엇을 하고 싶어 하는지 알고 있다.”

몇 년 전 페레스는 노인지역서비스고용프로그램(SCSEP) 프로젝트의 감독자인 로저 스콧(Rodger Scott)이 SCSEP에 참여한 사람들에게 공간간 호보조사 훈련 프로그램을 시행할 필요성을 인지하게 해주었다. 지원자들은 그들이 하는 업무의 내용과 시간 등의 업무 상 요구를 확실하게 알 수 있도록 심사숙고 끝에 선발되었다. SCSEP은 3개월 동안 연수생에게 월급을 지불한다. 주립 자격시험에 합격한 사람들은 주로 민간이나 개인 가정의 간호보조원으로 사실상 직업이 보장된다. 훈련을 이수한 사람들 대부분은 일시적인 실업 상태이었거나 그 분야에 경험이 없었다. “때로 고령자들에게 필요한 것은 그들 스스로를 증명할 공정한 기회다.”라고 페레스는 말한다.

이 분야 성공에서 연령은 더 이상 일에 임하는 자세보다 중요하지 않다. 이 분야에서 성공한 사람들은 최장 15년 동안 지속적으로 업무에 종사해 온 몇몇을 포함하여 페레스가 고용한 55세 이상의 사람이다. 10년 전 72세부터 은퇴를 준비해 왔던 한 직원에 대한 사례를 인용하면서, “나는 긴 세월을 걸쳐 고령자를 고용하여 대성공을 거두었다. 그들은 든든하고, 유연하며 열심히 일하려는 의지가 강하다.”라고 결론을 내렸다.

(3) 연수원의 “인간적 기술”은 존경과 영구적 직업을 보장

신시내티 의료 센터(Cincinnati Medical Center) 대학의 혈액원은 프런트 데스크 사무원으로 리타 엘리스(Rita Ellis)를 고용했다. 엘리스가 처음 호스워스혈액센터(Hoxworth Blood Center)에 도착했을 때, 그녀는 SCSEP에 의한 직업훈련과정을 이수한 상태였다. 감독자 헬렌 윌리엄스(Helen Williams)는 엘리스가 1년 이상 휴직 후 직장에 다시 들어오는 것에 대하여 몹시 걱정하고 불안해했지만 그녀의 전문가다운 외양과 친근함을 인정하였다. 윌리엄스는 리타의 품성이 혈액기증자를 환영하여야 하는 프런트 데스크에 가장 잘 어울릴 것이라고 생각했다. 단기간 내 엘

리스는 기증자의 이름을 알게 되었고, 그들을 특별하다고 느끼게 했다.

노인지역서비스고용프로그램(SCSEP)의 한 훈련 기관으로서, 혈액센터(Blood Center)는 직장을 갖기 위하여 노련한 업무기술을 익힌 엘리스와 같은 55세 이상의 많은 구직자를 도왔다. 그러나 엘리스를 다른 훈련 보조원으로 전근시킬 때가 왔을 때, 윌리엄스(Williams)는 엘리스를 프론트 데스크 접수인으로서 영구적으로 고용하기 위해 관리자에게 청원하기로 결정했다. 엘리스의 우수한 업무성과, 기증자와 직원들에 대한 그녀의 따뜻한 환대와 특별한 대화 기술 등을 인정하여, 윌리엄스(Williams)는 CEO에게 엘리스를 각별하게 추천했다. 얼마 후 엘리스는 정규직으로 승인되었다. “그것은 멋진 결정이었다”고 윌리엄스는 단언한다. “매우 많은 사람들에게 필요하며 환대받는다는 느낌을 가지게 됨으로써 나의 인생은 극적으로 변화되었다”고 엘리스도 동의한다.

5) 장애인 고용 해외사례: 영국의 렘플로이(Remploy) 공사와 스웨덴의 삼할(Samhall)그룹

(1) 영국의 렘플로이(Remploy Ltd.)공사⁵⁶⁾

56) 영국은 미국과는 다른 방식의 장애인 기업 활동 지원제도를 가지고 있다. 장애인의 개별적인 기업 활동은 관련 법률에 의해 1995년 제정된 차별금지법에 의해 동일하게 적용 받고 있으나, 기업 활동을 하기 어렵거나 일반 기업에 취업이 안 될 경우에는 1946년에 설립된 국영기업체인 렘플로이 공사(Remploy Ltd)에 의해 모든 서비스가 제공되며, 이 공사는 국가의 물품 우선구매와 재정지원을 받고 있다. 렘플로이 공사(Remploy Ltd.)는 지난 1944년 장애인 고용법(the disabled persons employment act) 제정에 의해 1945년에 설립되어, 1946년 Bridgend, South, Wales 지역에 처음으로 시설이 설립되었으며, 2000년 12월 현재 전국적으로 약 90여 개의 생산 단위에 1만 여 명의 장애인을 고용하고 있다. 렘플로이 조직은 기본적으로 이사회에 의해 관리되며, 이사는 노동부장관에 의해 임명되며 집행부에는 본부와 통상부 조직이 있다. 따라서 렘플로이 조직은 이사회와 집행부(본부와 통상부 포함)로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 이사회는 주요사항의 의결기능을 가지며, 집행부는 본부와 통상부로 나누어, 본부는 전산관리, 마케팅관리, 훈련 및 회계처리 등의 관리 업무를 담당하고, 통상부는 봉제, 디자인, 보건의료, 제조서비스, 포장 등 12개 부서로 되어 있으며 전반적인 물품의 구매 및 생산관리를 통제 하도록 하고 있다. 물품의 판매는 상당부분 일반 판매를 하지만 정부가 우선 구매하고 있으며 일부의 인건비 보조와 운영비 및 설비비 등을 무상용자 받고 있다. 렘플로이공사에 대해 상세하게는 <http://www.remploy.co.uk/> 참조.

장애인을 ‘환영’하는 회사가 있다. 영국의 렘플로이(Remploy)공사는 영국 전역에 96개의 지부·공장을 가지고 1만 여 명의 직원을 거느린 거대회사로 1946년 2차 세계대전 직후 장애인이 된 상이용사들에게 일터를 제공하기 위해 비영리 정부출연기관으로 출발했다.

부엌용 가구, 의류, 농기구, 전기·전자제품 등 시대에 따라 다양한 제품들을 생산해온 렘플로이는 현재 문화상품, 고급가구, 의료기기, 포장업 등에도 진출했다. 특히 가구는 렘플로이의 주력업종으로 영국정부 인정 품질마크를 획득했으며, 찰스왕세자의 세자책봉식에 필요한 의자 전체를 주문받기도 했다. 주요고객으로 세계적 음반전문업체 EMI와 의류업체인 로라에슐리, 막스&스펜서가 있으며 미국 국방부에 경호원 특수복을 납품하기도 한다

(2) 스웨덴의 삼할(Samhall)그룹

스웨덴의 삼할(Samhall)그룹은 1980년 스웨덴 정부가 장애인 완전고용을 추진하기 위해 설립한 국영기업으로, 장애인복지정책이 장애인에 대한 단순한 재정적 지원을 넘어 국가 주도의 전문화된 재활과 고용정책에 있다는 것을 보여주고 있다.

삼할그룹은 스웨덴 300여개 지역에 800여개의 공장과 소속회사를 두고 있으며, 주로 세계적 통신회사 에릭슨의 휴대전화기 부속품 등 정밀 제품을 비롯해 전기선, 식물재배, 관 등 다양한 제품을 만들어 나라 안팎에 판매하고 있다. 현재 삼할에 소속된 약 3만 명 직원(여성 40%)은 거의 장애인이며, 직원의 70% 이상이 중증 장애인이다.

(3) 장애인 고용으로 얻을 수 있는 기업이익

렘플로이나 삼할은 설립 당시 장애인기업이라 경영과 수익성을 우려하는 사람들이 많았으나 현재 일반기업과의 경쟁에서 조금도 뒤지지 않는 우수기업으로 성장했다. 두 기업은 신체적 부자유가 품질의 적이 아니라는 것을 상품으로 증명하고 있는 셈이다. 장애인을 숙련노동자로 육성하여 다른 일반기업에 고용되게 하거나 독립하도록 도움으로써 장애인

의 사회통합을 지원한다.

구 분	렘플로이(Remploy)	삼할(Samhall)
사전적 의미	재고용	사회기업
국 가	영국	스웨덴
사업 개시연도	1945년	1980년
장애인 고용인원	6천명	2만6천명
사업내용	조립, 포장, 가구 등	세탁 포장, 자동차부품 등
건립비 조달	전액 정부출자	전액 정부출자
운영비 조달	정부보조 및 자체수익	정부보조 및 자체수익
운영형태	국영기업	국영기업

장애인을 고용하는 것은 사용자에게 많은 직접적인 이익을 가져다 줄 수 있고, 기업에게 더 광범위한 사업목적달성을 할 수 있도록 지원한다.

최근 경쟁적인 노동시장에서는 기업들이 적합한 직원을 고용하는 데 종종 많은 어려움을 겪고 있다. 영국 렘플로이 인터워크(UK Remploy Interwork)나 영국의 전국서비스(UK-wide service)를 통하여 백만 명이 넘는 장애인들이 유능한 기능인으로 훈련되어 실용적인 노동력으로 등장, 전국 곳곳에서 구인을 원하는 사업체에 지원할 수 있게 되었다.

장애인고용은 기업이 균등기회정책과 현대적이고 포용적인 사회로의 전망을 동시에 해결할 수 있도록 도와준다. 직장에서는 다른 어떤 환경보다 다양성이 우선적으로 귀중한 자산이므로 수용적인 문화를 촉진하며 아이디어를 교환하고 새로운 시각으로 주어진 문제에 접근하는 것을 권장한다.

기업은 실제로 투자자나 대중들에게 기업의 사회적 책임에 대한 위임을 실행해야 한다. 대부분의 장애인은 직장에서 특별한 조정을 필요로 하지 않는다. 그러나 필요 시 그 비용은 평균적으로 대략 75달러이다. 렘플로이 인터워크(Remploy Interwork)는 장애인 고용이 가능하도록 루트를 제공할 수 있으며, 정부는 기여하는 바에 따라 조정비용을 부담한다. 사전조치에 의한 조정, 상품, 서비스는 고용된 장애인들이 다른 장애인들

과 의사소통할 수 있는 통로를 마련하게 한다.

병약하고 장애가 있는 직원을 지속적으로 고용하는 것은 새 직원을 채용하는 것보다 일반적으로 비용이 더 적게 들고 조직 내에 가치 있는 기술과 지식을 유지할 수 있다. 조사에 의하면 12500 달러의 임금을 받는 직원을 선발하기 위하여 들어가는 채용비용은 대략 8000달러 정도라고 한다. 렘플로이 인터워크(Remploy Interwork)는 숙련되고 유용한 노동력을 제공하여 각 기업에 적합한 인재들을 발굴할 수 있도록 하기 위하여 현재 모든 사업, 산업 분야에 있는 영국의 2500개 회사와 협력하고 있다. 렘플로이의 맞춤형채용서비스는 기업과 직원 모두에게 성공을 보장할 수 있는 협력체계에 기초하고 있다.⁵⁷⁾

5. 차별 관련 기관 및 단체 소개

1) 노동부

홈페이지: <http://www.molab.go.kr>

주소: 경기도 과천시 관문로 88 과천종합청사5동

전화번호: 02) 503-9746

팩스번호: 02) 502-5442

노동부는 근로조건의 기준, 노사관계의 편의도모, 노동조합의 지도, 산업안전보건, 근로자의 복지후생, 고용정책, 고용평등 및 고용보험, 직업능력개발훈련, 산업재해보상보험 기타 노동에 관한 사무를 관장하고 있다. 노동부 안에서 차별과 관련된 업무를 담당하고 있는 부서는 고용평등국이다. 고용평등국 안에는, 평등정책과, 여성고용과, 장애인고용과가

57) 렘플로이는 모든 채용과정에 다음과 같은 안내서를 제공한다:

- 적절한 기술을 가진 직원에 대한 공평 타당한 평가
- 장애인고용을 위한 조언
- 직장에 적응하기 위한 방법
- 회사와 직원을 위한 지속적인 상담과 지원
- 장애 훈련 컨설팅 서비스

있다.

(1)고용 평등국

① 평등정책과

평등정책과 안에서 실질적으로 차별 시정이나 차별 예방과 관련된 업무는 조정업무이다. 주요하게 다루고 있는 사항은 고용평등위원회 운용사항이나 직장 내 성차별, 전반적인 고용평등과 관련된 업무이다.

가. 조정업무

- 고용평등위원회 운영에 관한 사항
- 고용평등상담실 설치·운영에 관한 사항
- 명예고용평등감독관제도 운영에 관한 사항
- 사업장 고충처리기관 운영·지도
- 직장 내 성희롱 예방 및 지도에 관한 사항
- 연소근로자 근로조건 보호 및 개선
- 근로청소년 복지·지원시설의 운영지도

그 밖에 평등정책과에서 담당하고 있는 업무는 다음과 같다.

나. 총괄업무

- 남녀고용평등강조기간 행사에 관한 사항
- 남녀고용평등우수기업 선정 및 유공자 포상에 관한 사항
- 남녀고용평등의식 확산을 위한 홍보
- 예산 및 사업계획의 총괄·조정
- 산하단체, 법인 관리·감독
- 국내 다른 과에 속하지 않은 사항

다. 정책업무

- 남녀고용평등법, 근로기준법(제5장) 등 개정
- 남녀고용평등기본계획 수립·조정·평가

- 근로여성관련 정책연구 및 제도개선
- 각종 근로여성실태조사·분석(여성취업 발간)
- 관계부처 협의·조정

라. 기획업무

- 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항
- 성 차별적 고용관행 모니터링에 관한 사항
- 간접차별에 관한 기준 연구 및 개발
- 동일가치노동 동일임금의 기준개발 및 지도
- 성인지 교육에 관한 사항

② 여성고용과

여성고용과는 여성 고용차별과 관련된 업무에 중점을 두고 있다. 특히 직장 내에서 발생하는 고용차별을 직접적으로 다루는 업무는 기준업무이다. 여기서는 여성고용확대 및 채용인원 확대를 위한 적극적 조치에 관한 사항과 모성보호에 관한 사항 등을 다루고 있다. 기준업무에서 다루는 것들을 간단하게 요약해 보면 다음과 같다.

가. 기준업무

- 여성고용확대를 위한 적극적 조치에 관한 사항
- 공기업 여성채용목표제 운영 지도에 관한 사항
- 모성보호 이행지도 및 제도 개선
- 모성보호 관련 종합대책 수립
- 출산급여 등 모성보호 비용의 사회분담에 관한 사항
- 임신부에 대한 야간·휴일근로 등의 인가에 관한 사항
- 기타 과내 다른 담당업무에 속하지 아니한 사항

그 밖에 일하는 여성들의 육아 문제와 관련된 업무나 여성인력활용에 대한 업무는 조정업무, 개발 업무가 담당하고 있다.

나. 조정업무

- 직장과 가정생활의 양립지원에 관한 대책 수립
- 양립지원 모델 개발
- 육아휴직제도 운영 및 이행지도
- 육아휴직급여 및 장려금 지원
- 직장보육시설 지원 및 지도
- 근로자의 육아실태조사 및 분석
- 육아시간의 운영 및 개선에 관한 사항

다. 개발업무

- 여대생 기업연수 등 능력향상
- 여성인력활용을 위한 직업교육
- 여성고용촉진을 위한 취업활동 지원
- 여성근로자의 직업지도
- 여성근로자의 직업연구에 관한 사항
- 기타 여성근로자의 능력향상 및 직업지도

③ 장애인고용과

장애인고용과는 직장 내에서 혹은 조직 내에서 장애인에 대한 차별이나 부당한 행위가 발생했을 시 분쟁 조정이나 고충 상담을 하고 있지는 않다. 위에서 밝혔듯이 고충 상담이나 분쟁 조정과 관련된 업무는 평등정책과에서 담당하고 있다. 장애인고용과는 기업들의 장애인고용회피로 발생하는 장애인들의 고용 차별 해소를 위해 장애인고용촉진법을 개정·보안하고, 장애인 고용을 활성화하기 위해 장애인고용장려금 지급, 장애인 고용촉진을 위한 홍보 등을 담당하고 있다.

전반적인 업무는 다음과 같다.

가. 총괄

- 장애인고용촉진기금 운용계획 수립 및 관리
- 장애인고용촉진기금 결산 및 재산의 관리
- 장애인고용부담금 징수 및 체납처분
- 장애인고용업종별제외율 결정 및 고시

- 장애인고용부담기초액 결정 및 고시
- 장애인고용시설 및 고용관리비용 지원
- 장애인고용장려금 지급
- 장애인근로자 및 자영업장애인 지원업무
- 장애인표준사업장 설립·운영지도

나. 정책

- 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립·조정
- 장애인고용관련 법령 제·개정
- 장애인고용촉진을 위한 교육·홍보
- 장애인고용촉진위원회 구성·운영
- 장애인직업능력개발 및 직업적응훈련기관 지원
- 한국장애인고용촉진공단의 지도·감독
- 장애인고용관련 법인허가·관리
- 과내 다른 담당업무에 속하지 아니하는 사항

다. 지도

- 공공·민간부문 장애인고용지도
- 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치
- 장애인 취업알선 및 취업후 사후지도업무
- 지원고용업무
- 취업알선기관간 전산망 확대구축 등 연계업무
- 장애인 및 연소근로자 실태조사·분석

※노동부종합상담센터

임금 및 퇴직금, 해고, 노동조합, 고용보험, 고용평등, 직업훈련 등 노동 행정에 관한 종합적인 민원상담제공을 제공하고 있다.

2) 중앙노동위원회 및 지방노동위원회

홈페이지: <http://www.nlrc.go.kr/>
주소: 서울시 마포구 공덕동 370-4 한국산업인력공단
7층
전화번호: 02)3273-0226

중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 3자로 구성된 합의제 행정관청이다. 위원회는 노사간의 이익 및 권리분쟁에 대한 조정과 판정을 주업무로 하는 독립성을 지닌 준사법적 기관이다.

관할 및 관장 업무에 따라 중앙노동위원회, 지방노동위원회(12개소), 특별노동위원회(선원노동위원회)로 구분되어 있다.

전원회의 외에 그 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위하여 부문별 위원회(심판위원회, 조정위원회, 특별조정위원회, 중재위원회 및 교원노동관계조정위원회)를 두어 사건 처리를 하고 있다.

① 심판과

부당해고구제신청사건, 부당노동행위구제신청사건의 조사지원 및 회의 관련업무 등을 맡고 있다.

②편의도모과

편의도모사건, 지방노동위원회의 편의도모채정, 긴급편의도모사건 관련 업무 등을 담당하고 있다.

3) 여성부

홈페이지: <http://www.moge.go.kr>

주소: 서울특별시 종로구 세종로 55 정부중앙청사

전화번호: 1544-9995

(1) 남녀차별신고센터

① 신고유형

남녀차별신고센터의 신고유형에는 고용, 교육, 재화시설 제공, 이용, 법과 정책의 집행, 성희롱이 있다. 고용에서의 남녀차별에는 모집·채용, 임금, 배치, 승진, 퇴직·해고과정이 모두 포함된다. 고용상 특정 성에게 불리한 대우를 하거나 특정 성이 배제되는 경우는 모두 신고유형에 포함된다.

교육에서의 남녀차별은 교육기본법에 기초한 초·중등교육법, 고등교육법을 비롯하여 사회교육법, 직업교육훈련촉진법 등 기타 다른 법률에 의하여 설치된 교육기관에 의한 교육, 공공기관 및 사업장에서 취업·직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 학습·향상시키기 위하여 실시하는 직업훈련 등에서 발생하는 차별이 포함되며 교육 등과 관련된 남녀차별의 대표적 유형은 성별로 교육 대상 인원을 배정하는 경우 해외연수·직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 제외하는 경우 등이다.

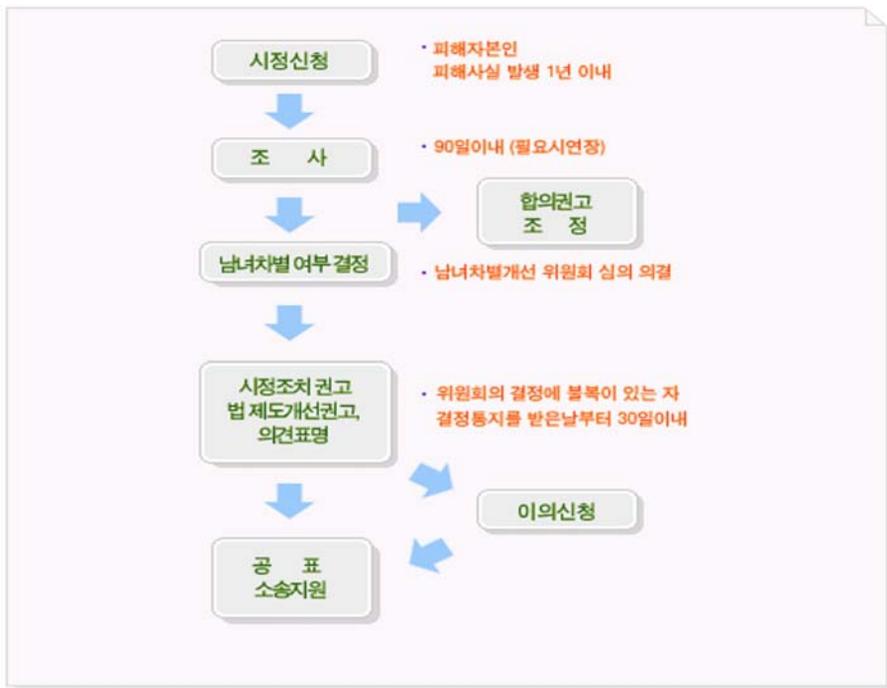
재화시설 제공, 이용에서의 남녀차별의 대표적 유형은 근로자에 대한 생활 보조적·후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우, 공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우 등이다.

법과 정책의 집행 과정에서 발생하는 남녀차별의 대표적 유형은 공공사업 수혜자의 선정기준 등을 정함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는

경우, 허가, 신고, 인가 등에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우 등이
다.

남녀차별금지및구제에관한법률 제2조에서 “성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타관계에서 공공기관의종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있고, 동 법률 제7조에서는 성희롱은 남녀차별로 본다 라고 규정하고 있다. 성적 언동의 대표적 유형은 육체적 성적언동의 유형인 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉, 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 등과 언어적 성적언동의 유형인 음란한 농담이나 음담패설, 외모에 대한 성적인 비유나 평가 등이 포함된다. 그 외에 시각적 성적언동의 유형과 기타 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동 등이 포함된다.

② 처리절차



4) 국가인권위원회

홈페이지: <http://www.humanrights.go.kr>

주소: 서울특별시 중구 무교동길 41 금세기 빌딩 701호 (을지로 1가 16번지) 국가인권위원회 인권상담센터

전화번호: 서울·경기 1331 , 그 외 지역 02-1331

국가인권위원회법 제1조 “이 법은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 한다”에 의하여 설립되었다. 인권 보호와 향상을 위한 업무를 수행하는 인권전담 국가기관이며, 입법, 사법, 행정 등 3부 어디에도 소속되지 않은 독립기구로서 인권침해·차별행위 상담·조사·구제활동 강화, 인권정책업무의 체계적 수행, 국제인권기준 친화적 법·제도 실현, 인권교육·홍보 체계구축, 국제인권기구·단체와 교류협력 활성화, 국내시민단체와 협력 강화 등의 업무를 독자적으로 수행하고 있다.

(1) 진정·민원 상담실

① 진정으로 접수되는 경우

국가기관, 지방자치단체 또는 구금 보호시설의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22 조에 보장된 인권침해를 당한 경우.

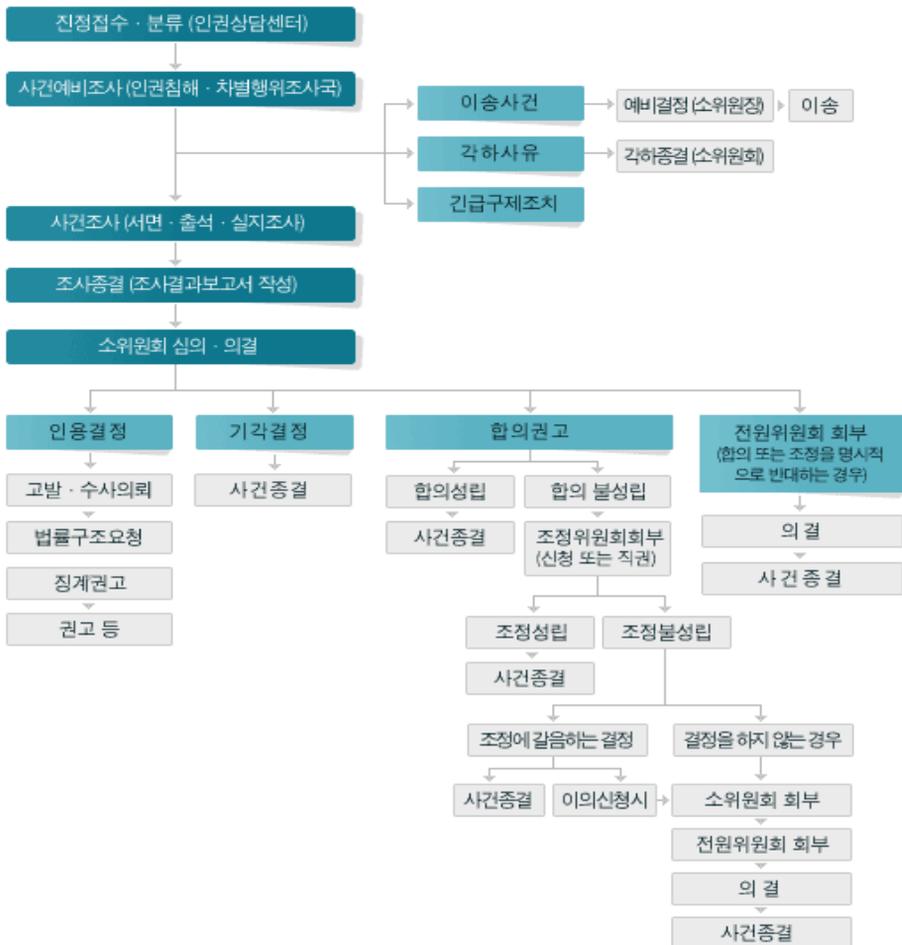
법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 평등권침해의 차별행위, 즉 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)을 이유로 차별행위를 당한 경우.

② 민원으로 접수되는 경우

민원인이 위원회에 위원회의 정책이나 행정제도 및 운영 등의 개선에 관한 건의, 허가, 인가 등의 신청, 제 증명의 신청, 국가인권위원회법령해석, 행정업무, 진정사건처리 등에 대한 질의 자료의 요구 등 위원회에 특정행위를 요구하는 경우.

(민원사항이 다른 기관에 접수되어 위원회에 이첩된 사항 중 이에 해당하는 것을 포함한다.)

(2) 진정처리절차



5) 한국여성민우회 노동센터

홈페이지: <http://www.womenlink.or.kr>

주소: 서울시 종로구 평동 27-9 동평빌딩 4층

전화번호: 02) 737-5763

(1) 고용차별대응활동

여성우선해고 반대운동, 사내무부해고 기업 고소·고발, 간접차별반대, 동일가치노동 동일임금, 여성노동자의 비정규직 확산 반대, 비정규직 차별 철폐운동, 모성보호 강화 및 직장가정의 양립지원조치 확대 등 모집, 채용에서부터 퇴직까지 고용의 전 과정에서 발생하는 성차별에 대한 대응활동을 하고 있다.

(2) 고용평등상담활동

한국여성민우회는 여성주의 상담을 원칙으로 여성의 인권과 성평등 실현을 목표로 일하는 여성들의 문제에 대한 상담을 하고 있다.

모집채용상의 성차별, 임금승진상의 성차별, 직장내 성희롱, 폭언·폭행 등 직장내 성폭력, 부당한 계약해지 등 비정규직 차별, 산전후휴가 등 임신과 출산의 보호, 육아휴직 사용 등 가정과 직장의 양립, 결혼·임신·출산을 이유로 한 부당한 퇴직 압력 등 성차별적 해고, 부당해고, 퇴직금 등 체불임금 등이 상담의 주요한 내용이다.

(3) 성평등한 직장문화 만들기 운동

회식문화 변화, 폭언·폭행 금지, 성역할 강요발언, 여성비하발언, 차림부름, 보조업무강요 반대, 직장가정에 평등하고 완전하게 참여하기 등 일하는 여성에 대한 차별적인 의식과 관행을 개선하고 평등하고 건강

한 직장문화를 확산시키기 위한 활동이다.

(4) 성희롱 없는 일터 만들기

성폭력없는 일터를 위한 활동으로 기업, 단체 등에 성희롱예방교육을 진행하며, 사건에 대한 상담, 대응 등 지원활동을 하고 있다.

(5) 여성노동 관련법 제도 개선 및 실효성 확보를 위한 활동

여성노동관련 법·제도가 여성노동자에게 보다 실효성 있게 적용될 수 있도록 법개정 운동, 여성노동정책, 예산분석 등의 활동을 하고 있다.

(6) 교육·출판 및 연대활동

노동조합 여성간부교육, 여성노동권에 대한 책 출판 등 여성의 눈으로 노동을 이해하고 함께 하기 위한 교육 및 출판활동, 또한 비정규직공대위, 최저임금공대위, 기업의 사회보고제도 연대 등 국내외 여성단체 및 노동조합과의 연대를 통해 고용평등과 고용안정을 위한 활동을 하고 있다.

(7) 회원활동

위원회 활동 : 3개월 동안의 신입모임을 거친 후, 고용평등 노동법연구위원회, 여성주의인권위원회, 여성주의영어자료읽기위원회, 일상속의 차별 모니터 위원회 등 다양한 위원회 활동가능

소식지: 여성노동센터 회원 소식지 격월간 『평등다지기』와 여성노동센터 일정과 활동을 전하는 「온라인소식지」 송부

6) 장애우권익문제연구소

홈페이지: <http://www.cowalk.or.kr>

주소: 서울특별시 영등포구 당산동 6가 300번지 덕승
빌딩 7층

전화번호: 장애우인권센터 02-521-8298(빨/리/고/발),
장애인전화 1588-0420

장애우권익문제연구소(이하 연구소)는 87년 12월에 설립, 지금까지 장애를 이유로 차별하는 모든 것을 반대하는 운동 전개, 법/제도 개선과 시민을 향한 인식 개선 운동을 선택하여 꾸준하고 지속적으로 활동, 특히 상담과 소송을 통한 장애우의인권 찾기에 주력, 시민이 장애 문제를 이해할 수 있는 다양한 활동 전개, 연구소의 모든 활동은 장애를 가진 사람들의 보편적 권리와 특별한 욕구를 기본 전제로 하여 장애우와 그 가족, 장애 문제에 관심을 가진 사람들이 중심이 되어 장애 문제를 파악하고 있다. 그리고 그 문제 해결의 실마리를 찾는 새로운 모형, 즉 '시민적 권리'를 향한 '인권' 문제를 지속적으로 제기, 장애를 이유로 한 어떤 차별에도 반대하며, 또한 차별적 환경을 개선하는데 기여하고 있다.

(1) 인권상담

장애우 권익 문제 연구소는 인권상담을 비롯해서 건강 상담 등을 하고 있다. 모든 상담은 공개와 비공개로 이루어지며 이것은 상담을 하는 사람이 선택할 수 있다. 상담은 직접 방문과 온라인 상담으로 이루어진다. 장애우 권익 문제 연구소는 다음과 같은 일이 발생했을 때 인권상담을 하라고 권장하고 있다.

- 장애를 비하하는 발언을 들었을 때
- 가정에서 자기결정권이 무시되었을 때
- 회사에서 부당한 대우, 해고, 노동력 착취, 임금체불 등을 경험했을 때
- 장애를 가졌다는 이유로 신체적인 폭력을 당했을 때
- 면접이나 채용에서 장애를 이유로 차별받거나 탈락했을 때
- 장애를 이유로 대중교통 이용시 탑승을 거부 당했을 때

- 장애를 이유로 보험가입과 보상에서 차별 받았을 때
- 공공기관에서 민원제기 시 차별받았을 때
- 무료이용(또는 할인이용)시 직원이 불친절하게 대했을 때
- 학교에서 장애를 이유로 입학, 편입, 전학 거부를 당했을 때
- 접근이 불가능하여 보고싶은 영화를 보지 못했을 때
- 성폭력 등 장애를 가진 여성의 성적권리가 무시되었을 때

7) 한국노동조합총연맹

홈페이지: <http://www.sangdamsso.net>

주소: 서울시 용산구 청암동 168-24

전화번호: 02) 715-7576

한국노동조합총연맹은 1946년 3월 10일 대한독립촉성노동총연맹으로 발족한 뒤, 6·25전쟁 후인 1954년 4월 대한노동조합총연맹(대한노총)로, 1960년 11월 한국노동조합총연맹(한국노총)으로 각각 개칭하였다. 이듬해 5월 최고회의 포고에 따라 해산되었다가, 같은 해 8월 한국노동조합총연맹(산하 16개 산업별 노조와 1개 연합노조)을 결성해 오늘에 이르렀다.

주요 목적은 ① 인간다운 생활을 할 수 있는 노동자의 권리를 비롯한 제인권과 노동3권을 토대로 한 노동기본권의 확보 ② 임금·근로조건 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적·정치적 지위 향상 ③ 노사 간의 대등성과 자율성에 바탕을 둔 노사관계의 근대화 및 산업민주주의 실현 ④ 미조직 노동자의 조직화와 전체 노동자의 권익 신장 ⑤ 가맹조직의 단결 강화와 자주적 노동운동의 전개 ⑥ 민주주의와 사회정의의 구현 ⑦ 국제노동운동의 발전과 세계평화에 대한 공헌 등이다.

주요 사업은 ① 노동관계법 제정·개정 입안, 국가 경제정책 연구·분석 및 대책 수립 등과 관련된 정책 사업 ② 조직의 활동·관할권·결속·통일·확대, 교육정책 개발 및 세미나, 노사분규·단체교섭·단체행동, 신규조직사업 등과 관련된 조직 강화 사업 ③ 홍보·정치·국제·통일 대외협력

등과 관련된 대외 협력 사업 ④ 여성과 관련된 사업 ⑤ 법률 구조 사업 ⑥ 안전보건·산업재해보상·환경정책 등과 관련된 산업안전 사업 ⑦ 기타 예산·결산, 특별회계, 장학 사업 등이다.

(1) 한국노총 법률 상담소

한국노총 법률 상담소는 서울을 비롯해 부산, 대구, 인천, 수원, 광주 등 전국 각지에 있다. 상담은 온라인 상담과 방문 상담이 모두 가능하며, 노동법률, 여성노동, 생활법률, 노조설립 상담 등을 하고 있다. 여기에서는 노동법률상담과 여성노동상담만 살펴보겠다.

① 노동법률상담

한국노총 고용평등사무실에서는 임금체불, 퇴직금, 부당해고, 부당노동행위, 근로기준법, 노동관계조정법 등에 대해서 상담을 하고 있다.

② 여성노동상담

한국노총 고용평등상담실은 일하는 여성들의 문제에 대한 상담을 진행하며 차별과 부당함에 맞서 함께 해결하고자 하고 있다.

여성노동상담에서 주요하게 다루고 있는 부분은 모집채용상의 성차별·임금·승진상의 성차별, 직장내 성희롱·폭언·폭행 등 직장 내 성폭력, 부당한 계약해지 등 비정규직의 차별, 산전후휴가 등 임신과 출산의 보호, 육아휴직 사용 등 가정과 직장의 양립, 결혼·임신·출산을 이유로 한 부당한 퇴직압력 등 성차별적 해고이다.

8) 민주노총

홈페이지: http://nodong.org/main/raw_pop.html
주소: 서울시 영등포구 영등포2가 139 대영빌딩 2층
전화번호: 02) 2670-9100

전국노동조합협의회(전노협), 전국업종노동조합회의(업종회의), 전국노동조합대표자회의(전노대) 등이 주축이 되어 결성한 노동조합 연맹체로 한국노동조합총연맹(한국노총)과 함께 우리 나라 노동운동단체의 양대 축을 이룬다. 1994년 11월 준비위원회를 결성하고 1995년 10월 제12차 대표자회의에서 강령·규약(안)을 확정된 뒤 1995년 11월 11일 연세대학교 대강당에서 창립대의원대회를 열고 국제자유노동조합연맹(CFTU) 가입을 결의하였다.

주요 활동은 임금인상 요구, 최저임금제도 개선, 노동시간 단축, 경영참가, 고용안정, 해고자 복직, 부패추방, 국제노동기구(ILO) 기준에 맞는 단결권 및 쟁의권 확보, 기관지 《노동과 세계》 발간, 노사정위원회 참가 등이다.

조직은 정책기획실(기획국, 정책1·2국, 조사통계부, 정책부,산안부), 사무처(총무·회계·정보통신·재정부), 조직쟁의실(조직1·2국, 조직부, 여성국, 쟁의국, 법률담당), 교육선전실(교육부·문화부·선전부·편집부), 대외협력실(국제국·대외협력부), 통일위원회, 정치위원회, 고용안정센터 등으로 구성되어 있다.

(1) 노동 상담실

민주노총에서 운영하고 있는 노동 상담실에서는 체불임금, 해고, 부당노동행위, 산업재해, 노조결성/운영 등에 대한 상담을 하고 있다.

① 임금체불

임금이 체불되었을 경우 민주노총 상담실에서는 먼저 사용자의 재산을 찾아보도록 하고 있다. 그 다음 임금채권의 시효를 확인하고 체불임금을 받기위한 방법을 강구한다. 체불임금을 받기 위해서는 지방노동사무소에 진정서 제출 및 검찰에 고소를 해야 한다. 진정서 제출과 함께 가압류를 해야 할 경우인지를 생각해야 한다. 도산의 위험이나 재산을 빼돌릴 위험이 있는 경우는 가압류가 필수적이다.

② 해고

해고는 사용자가 노동자에 대하여 근로계약관계를 종료시키겠다는

뜻을 일방적으로 통지하는 것이다. 그 종류를 통상 두 가지로 나눈다면 징계해고와 경영상 이유에 의한 해고(이른바 정리해고)가 있다. 노동자에게 징계사유가 있다는 것을 이유로 해고하는 것이 징계해고이고 노동자에게는 책임이 없지만 경영상의 이유로 해고하는 것이 정리해고이다

가. 부당해고의 구제절차

사용자가 부당한 해고를 한 경우에는 근로기준법위반으로 처벌된다.

따라서 노동사무소에 고소장을 제출하여 형사처벌을 위한 절차를 진행한다. 근로감독관의 시정명령 등을 통하여 그 과정에서 복직이 되는 경우도 있다. 그리고 이와는 별도로 해고가 있는 날로부터 3개월 이내에 해고가 발생한 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청(해고기간동안의 임금지급도 같이 청구)을 한다.

지방노동위원회에서 끝나지 않을 경우에는 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있고, 중앙노동위원회에서도 복직 판정이 나지 않은 경우에는 15일 이내에 서울행정법원에 행정소송을 제기할 수 있다.

이러한 절차와는 별개로 민사소송으로 해고무효확인 및 해고기간동안의 임금 지급청구의 소송을 제기할 수 있다.

노동위원회 절차를 거치는 것이 시간이 빠르나 3개월이란 신청기간이 있으므로 시간이 많이 흐른 경우에는 민사소송을 제기해야 한다.

③ 부당노동행위

가. 부당노동행위 유형

노동조합 및 노동관계조정법은 근로자가 노동조합에 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위나 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 경우는 반조합계약이 있는 경우로서 부당노동행위에 포함된다. 또한 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 자꾸 연기하는 경우도 부당노동행위 행위이다. 이 밖에 노동자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거

나 이에 개입하는 행위등도 부당노동행위 유형에 포함된다.

나. 구제절차

a. 노동위원회를 통한 구제절차

피해를 입은 노동자와 노동조합은 부당노동행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료한 날)로부터 3개월 이내에 사업장 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한다. 지방노동위원회는 30일 이내(30일 한번더 연장 가능)에 처리하여야 한다.

지방노동위원회의 결정에 불복하는 경우에는 결정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 다시 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하는 경우에는 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 서울행정법원에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다.

b. 관할 지방노동사무소에 고소

부당노동행위를 한 사용자는 같은 법 제90조에 의해 2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지므로 관할 지방노동사무소에 고소장을 제출하여 형사처벌을 할 수 있다.

9) 전국여성노동조합

홈페이지: <http://www.kwunion.or.kr>
주소: 서울시 마포구 합정동 418-21 2층
전화번호: 02)336-6377~8

전국여성노조는 전국 400여명의 일하는 여성들 손으로 1999년 8월 29일 설립되었다. IMF 경제위기를 통과하면서 여성들의 고용상황은 급격히 악화되었다. 전체 여성노동자 중 5인 미만 사업체에 종사하고 있는 여성이 64%를 넘고, 특히 전체여성노동자 중 2/3가 비정규직 여성노동

자이다. 전국여성노조는 비정규직 문제, 영세사업장 여성노동자들의 권익을 여성노동자의 손으로 해결하고자 설립되었다.

전국여성노동조합은 서울지부 이외에도 인천, 대구, 부산, 전북, 경기, 경남, 광주전남, 울산, 대전충청지부가 있다.

(1) 여성노동상담

여성 노동상담실은 직장 내 성희롱 상담에서부터 고용불안상담까지 여성노동문제를 상담하고 있다. 주요 상담내용은 모성보호, 부당해고, 임금, 성차별, 직장 내 성희롱, 비정규직 등이다.

10) 한국여성노동자회협의회

홈페이지: <http://www.kwwnet.org>

주소: 서울시 마포구 합정동 418-21

전화번호: 02) 325-6817, 02) 3141-9090

한국여성노동자회협의회는 1987년에 "일하는 여성의 손과 지혜가 미치는 곳에 무한한 생명력이, 일하는 여성의 힘찬 함성이 있는 곳에 눈부신 사회의 발전이 이루어진다"는 기치아래 일하는 여성들의 정치적, 경제적, 사회적 지위향상을 위해 설립된 여성노동단체이다.

한국여성노동자회협의회는 일하는 여성들의 능력향상을 위해 여성학교, 3.8세계여성의 날 기념행사 등 많은 교육·문화활동을 해왔으며, 성차별을 비롯해 직장 여성들이 겪는 다양한 사안(성희롱, 임금체불, 고용불안, 모성보호, 직업병 등)들에 대한 노동상담을 통해 사회생활을 통한 각종 문제를 풀어낼 수 있도록 돕고 있다. IMF 시기에 여성실업대책본부 8개 지역에 설치하여 여성실직자들을 위한 구인구직상담, 취업알선, 정부정책 모니터링 등 여성실업문제해결을 위한 각종활동을 전개하였고, 직업훈련기관과 근로자복지센터 운영을 통해 여성의 능력향상을 위해 일하고 있다.

이러한 활동을 통해 남녀 평등한 사회, 여성들이 자신의 삶에 주체가

될 수 있도록 지원하는 활동을 하고 있으며, 현재 서울, 인천, 안산, 부천, 전북, 광주, 마산창원, 부산지역에 지부가 결성되어 활발한 활동을 전개하고 있다.

(1) 사이버 노동 상담실

한국여성노동자회협의회 사이버 노동 상담실에서는 직장내 성희롱 상담에서부터 고용불안상담까지 여성노동문제를 상담하고 있다.

지역별 상담실 전화번호는 다음과 같다.

지역별 상담실			
서울	02-3141-9090	전북	063-286-1633
인천	032-524-8831	부산	051-506-2590~1
광주	062-361-3028	안산	031-494-4362
마산·창원	055-264-5049	부천	032-668-1011

11) 대전여민회

홈페이지: <http://www.tjwomen.or.kr/>
 주소: 대전시 중구 중촌동 102-2 배인학원 3층
 전화번호: 042) 252-9790, 0505-540-5050

대전여민회는 1987년 12월 창립하여 여성의 전반적인 권리 향상에 대해 노력하고 있다.

1) 여성노동센터

여성노동센터는 만성적인 고용불안과 저임금, 장시간 노동에 놓여있

는 여성노동자들의 현실을 극복하고 평등세상을 열어가기 위한 활동을 하고 있다.

여성노동자센터에서는 여성노동자 관련 상담 활동을 하고 있다. 상담 내용은 모집과 채용, 임금, 임금 외 금품, 교육, 배치 및 승진, 정년, 퇴직 및 해고, 직장 내 성희롱 예방, 육아휴직 상담 등을 하고 있다.

대전여민회는 노동부지원 '고용 평등상담실'을 운영하고 있다. 고용 평등 상담실은 여성이라는 이유만으로 모집, 임금, 교육, 배치 및 승진, 정년, 퇴직 및 해고 등과 관련된 성차별에서 직장 내 성희롱에 이르기까지 직장 내 여성이 겪는 부당한 대우를 해결하여 여성의 권리를 찾아 주는 곳이다

12) 대구여성회 여성노동 센터

홈페이지

[:http://daeguwomen21.or.kr/test/womenwork/index.html](http://daeguwomen21.or.kr/test/womenwork/index.html)

주소: 대구광역시 중구 동인1가 232-3 보성빌딩 3층
전화번호: 고용평등상담실 0505-520-5050, 427-4595

대구여성회 부설 여성노동센터는 만성적인 고용불안과 저임금, 장시간 노동에 놓여있는 여성노동자들의 현실을 극복하고 평등세상을 열어가기 위한 활동을 하고 있다.

활동 사업의 주요한 내용은 다음과 같다.

- 여성권익 및 여성노동자권익 확대를 위한 상담활동
- 여성노동문제의 여론화를 위한 연구활동 및 교육활동 : 여성노동상담원 교육 및 직장내 성희롱예방교육
- 비정규 여성노동자 권리찾기 캠페인 및 연대활동
- 산전,후 휴가, 육아휴직 등 모성보호가 미흡할때
- 모집, 채용, 임금, 배치 및 승진,교육, 정년,퇴직 및 해고에서 성차별당했을때
- 직장내에서 성희롱을 당했을 때

- 비정규직 차별, 임금체불이 되었을 때 전문상담원, 공인노무사가 함께 하고 있다.

직장 내 성희롱 예방교육 강사 파견교육 활동 : 대구경북 지역 내 사업장 및 공공기관, 대학교에 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있다.

6. 권장도서 및 영상물

도서물

- 기업 및 공공기관의 성희롱 정책 개발에 관한 고찰 (Searching for An Advanced Sexual Harassment Policy of the Enterprise and Public Institution) <천대운 지음, 선학사 발간>

이 글은 우리나라 기업 및 공공기관이 성희롱정책을 개발하는데 도움이 될 바람직한 성희롱 정책을 탐색하는데 목적을 두었다. 지난 1월 6일에 본회의를 통과한 '남녀고용평등법 중 개정 법률안'(이하 남녀고용평등법)과 '남녀차별금지 및 구제에 관한 법률안'(이하 남녀차별금지법)에서 규정된 '성희롱'의 정의와 이에 관련된 규정들을 중심으로 성희롱정책 개발에 관한 논의가 전개되었다. 먼저 성희롱의 개념과 의미에 관해서 고찰하고, 바람직한 성희롱 정책 개발에 관한 탐색이 이루어졌다.

- 당당하고 쿨하게 사는 여성들의 좋은 습관

게르티 자멜 지음 / 실비아 슈나이더 지음 / 이수연 옮김

현대 사회를 살아가는 여성들이 타이트하게 짜여진 일상에서 벗어나, 진정한 자신을 찾을 수 있도록 구성된 책이다. 누구나 공감할 수 있지만 지극히 실천하기 힘든 부분들을 테스트를 통해 스스로 체크하고, 마지막엔 다시 요약, 정리해서 보여주고 있다. 지금까지 모르고 지내온 자신에 대해 충분히 생각할 시간도 갖게 해주는 책.

- 양성평등과 적극적 조치

김경희 지음 / 2004년 8월 10일 / 푸른사상 (총서명: 여성학 시리즈 3)

많은 여성들이 취업하기를 원하지만 기업은 여성에게 쉽게 문을 열지 않는다. 취업여성의 70% 이상이 임시직으로 일하고 있고, 지난 한 해 동안만도 여성 일자리가 11만개 이상 사라졌다. 이런 현실 속에 여성의 고용확대를 위한 주요 제도가 있으니 '적극적 조치'가 그것이다. '여성 할당제' 등으로 대표되는 그것은 현재 미국과 유럽을 중심으로 여성의 일할 권리를 위해 활발히 투쟁하고 있다. 이 책은 바로 그 '적극적 조치'의 개념, 관련 논쟁들을 검토하는 것에서 시작해 여성단체들의 활동, 기업 내에서의 적극적 조치의 실행 과정과 결과를 체계적으로 서술하고 있다. 오랜 기간 누적된 성차별적 관행이 어떻게 여자들을 구조적이고 체계적으로 차별해왔는지, 그리고 고착화된 차별이 법과 제도, 여성단체와 시민단체들의 실천활동을 통해 어떻게 교정되고 변화되어왔는지를 함께 살펴봄으로써 현실의 변화가능성과 여성 주체들의 힘을 느껴볼 수 있게 한다.

- 프로는 디테일에 강하다

김미현 지음 / 가림출판사 펴냄 / 2004년 10월

내 인생 최고의 가치, 도전!! 한국을 움직이는 여성 CEO 15인의 성공법칙이다. 성공, 지름길은 없다! 불굴의 의지로 자기 분야 최고의 자리에 우뚝 선 여성 CEO 15인의 이야기

- 나쁜 여자가 성공한다

우테 에어하르트 지음 / 2004년 5월 20일 / 글담 펴냄

2000년 출간되었던 책의 개정판. "대단히 착한 여자도 나쁜 여자로 만들어주고, 약간 못된 사람은 최고의 나쁜 여자로 승진시켜주는" 여성들을 위한 성공지침서다. 저자는 여성들의 능력을 인정하지 않는 사람은 바로 여성 자신이며, 착한 여자 신드롬이 얼마나 여성의 성공을 가로막아 왔는지에 대해 다양한 사례를 통해 조목조목 지적한다. 그리고 '여자다움'의 편견으로부터 벗어나 당당하게 '나쁜 여자'가 되라고 강조한다.

이 책에서 소개하는 나쁜 여자가 되는 방법은 다음과 같다. 착한 여자가 되지 못하는 열등감으로부터 벗어나기, '아름다운 여자가 사랑 받는다', '모든 여자는 엄마가 돼야 한다', '화내는 여자는 매력적이지 않다' 등 여자를 옹아매는 편견으로부터 벗어나기, '희생적인 여자가 직장에서

성공한다', '성공한 여자는 사랑받지 못한다', '혼자서 모든 일을 다 해내야 능력 있는 여자다' 등 여자의 성공에 대한 잘못된 편견으로부터 벗어나기 등. 이번 개정판은 화려한 일러스트와 짜임새 있는 구성이 추가, 보완되었다.

- 서서 오줌누는 여자 치마입는 남자

정부효 지음 / 2001년 01월 / 무한 펴냄

행정자치부 여성정책담당관실 유일한 남성 사무관이 말하는 여자들의 이야기이다. 변하고 있는 여성에 대해 자신의 딸에게 설명해주고 싶은데 자신 없어 하는 이들을 위해, 아직도 '여자가...', 남자가...' 라고 말하는 많은 사람들을 향해 '내 딸과 내 아내와 내 어머니'를 생각하며 쓴 남성이 진단하는 여성 전반에 대한 안내서라고 할 수 있다. 21세기는 과연 여성의 시대가 될 수 있을 것인가에 대한 명쾌한 해답이 이 책에 담겨 있다. 행정자치부 여성정책담당관실에 근무하는 정부효 남성사무관이 여성문제에 관한 다양하고 포괄적인 주제로 『서서 오줌누는 여자 치마입는 남자』라는 책을 저술하였다. 아직도 '여자가.., 남자가..'라고 말하는 못 사람들을 향해 '내 딸과 내 아내와 내 어머니'를 생각하며 쓴 저서이다. 이 책에서는 남성중심문화를 되돌아보고 여성도 스스로 사회의 주체로서 당당하게 제 목소리와 역할을 요구하며 무조건적으로 여성편에 서서 두둔하지 않는다.

또 미래학자를 포함한 많은 분들이 '21세기는 여성의 시대'라고 말하는데 이런 말에 의외로 궁금해 하는 사람이 많고 여성부 신설을 포함하여 여권이 크게 변하고 있으나 이러한 태풍같기도 한 우먼파워에 대해 딸에게 힘을 얻도록 해주고 싶은데 자신 없는 사람들에게 도움을 줄 것이다.

- 남성이 쓴 여성학 - 우리시대의 성과 여성이야기

강진철 지음 / 2002년 03월 10일 / (주)학문사 펴냄

이 책은 우리 시대의 성과 여성에 관한 이야기이다. 여성을 성적인 측면으로 고찰하는 것이 아니라, 여성의 관점에서 성을 고찰한 것이다.

예전보다도 요즘에 성(sexuality)에 관한 주제들은 많은 논란거리가 되고 있다. 특히 연예인들의 동성애와 트랜스젠더의 문제들, 사회문제화

되고 있는 원조교제, 계속해서 터져 나오는 성희롱, 성폭력, 가정폭력, 아동학대 문제 등은 주로 여성과 여성의 몸을 상대로 행하여지고 있으며 그 과정에서 여성에 대한 학대와 착취는 계속되고 있다.

페미니즘은 깊이 뿌리박힌 고정관념, 확립된 이론(학설), 기존의 사고방식, 당연하고 보편적이라고 인식된 사실 등등에 대하여 이의를 제기한다. 여성의 현실을 제대로 의식하게 되면 여성의 문제는 절실하고 아픈 과제로 우리에게 다가올 것이다.

- 여성 ; 역사와 현재

박용옥 지음 / 2001년 06월 / 국학자료원 펴냄

여성의 관점에서 쓰는 여성사. 특히 한국 역사에서 드러나는 여성들의 활동에 초점을 맞추어, 여성들의 삶과 역사에 관한 논문 14편과 여성 문제에 이론적으로 접근한 9편의 논문을 실었다. 지금까지 역사는 철저하게 남성에게 의해 그리고 남성을 중심으로 쓰여져 왔다. 여성사는 여성들만의 활동을 따로 떼어낸 역사가 아니다. 그것은 여성이 한 인간으로서 어떻게 남성과 더불어 역사를 구성해왔는가를 규명하는 작업이다. 시대정신, 사회적·정치적 상황에 따라 남녀의 역할이 다르기는 하지만, 여기에 여성사는 결국은 일반사와 종합되어야 한다. (표지글 中)

- 세상을 바꾸는 여성 엔지니어 (공학과와 새로운 만남)

최순자 외 지음 / 2004년 01월 / 생각의 나무 펴냄

한국공학한림원이 기획하여 발간하는 '공학과와 새로운 만남' 시리즈로, 이번에는 우리나라 공학 분야에서 중요한 역할을 수행하고 있는 한국의 여성 공학인 18명의 아름다운 도전과 성취를 소개하는 내용을 엮었다. 책은 한국 사회 곳곳에서 활동하고 있는 여성 공학자들의 활약상과 변화를 통해 우리 공학의 현주소와 미래의 발전 방향을 모색한다. 책은 예비 여성 공학인들에게 도움이 될 만한 공학 각 분야의 프로들이 보내는 애정어린 조언도 담고 있다. 1부는 한국 사회의 교육 현실에서 여성들을 위한 공학 교육의 문제점과 대안을 제시하는 글들을 모았다. 2부는 각 공학 분야 현장에서 활약하는 한국의 다양한 여성 공학자 이야기를 소개하고 있다. 건축, 토목, 기계, 조선, 전기전자 컴퓨터 등 그 분야가 무척 다양하다.

- 나는 '나쁜' 장애인이고 싶다 (다양한 몸의 평등한 삶을 꿈꾸며)

김창엽 외 지음 / 삼인 펴냄

인권에 대하여 누구나 동의할 수 있는 수준의 명쾌한 정의를 내린다는 것은 매우 어려운 일이다. 대개의 인권에 관련된 서적은 인권이 무엇인가 하는 문제를 명확하게 짚고 넘어가지 않았다. 특히 직업상 차별은 매우 심각하다. 영국의 경우 심한 정신 질환을 가진 환자의 21퍼센트만 경제적 활동을 하고 있었고 실제 고용된 사람은 13퍼센트에 불과하였는데, 이는 장기적인 장애나 건강 문제 등을 다루고 있다.

법률상의 규정으로 볼 때도 장애인은 누구나 자신의 능력과 상관없이 이루어지는 차별 대우를 받지 않을 권리가 주어져 있는 것이다. 하지만 장애인들이 학교나 관련 시설에서 교육을 받고 자신의 직업적 능력에 맞는 훈련을 받더라도 이들이 취업을 통해 극복할 수 있음을 보여준다.

다양한 몸의 평등한 삶이어야 함에도 불구하고 차별을 받는 개인이나 집단은 정치적·문화적·종교적·인종적·신체적·심리적·상업적·사회적·성적인 이유 등에 의해서 다르게 혹은 불평등한 대우를 받고 있다. 우리 사회에서 편견은 차이에 대한 인식과 관련되어 있다. 장애인을 대상으로 한 소득·교육·고용의 보장은 장애인의 생활과 직결된 경제적 측면뿐만 아니라 관련 서비스도 포함된다.

- 장애인복지론 - 수정판

박옥희 지음 / 2004년 02월 / ㈜학문사

장애인은 인간다운 생활을 할 권리와 장애를 갖지 않은 사람과 똑같이 사회의 한 구성원으로서 사회에 참여할 권리가 있다. 장애인복지는 이러한 장애인의 사회참여와 사회통합을 도모하는 것이다. 이 책은 장애인복지를 공부하는 학생들과 장애인문제에 관심 있는 사람들을 위하여 집필되었다.

- 개인 맞춤형 복지시대 (장애인과 노약자를 위한)

윤석용 지음 / 새로운 사람들 펴냄

교통 약자가 이용하기 쉽도록 개량하는 것은 물론 외국처럼 특수 교통 서비스(Special Transportation Service)를 제공하고 고령자, 장애인이 운전하기 쉬운 차량을 개발해야 한다. 특히 고령자와 장애인이 이용하기

편한 차량을 고정 노선화해 운행하고 있는 일본, '장애인·고령자 Door to Door Service'는 통칭 '핸디캡(Handicap)'이라 불리는 리프트가 달린 차량(휠체어 1~2대를 실을 수 있는 7인승과 휠체어 1대를 실을 수 있는 4인승 미니캡의 두 종류가 있다) 제도가 있다.

반면, 정부가 장애인이나 노인, 아동들이 거주하고 있는 사회 복지 시설에 대해서 대인보험 지원을 기피하고 있는 현실은 인간의 존엄성을 외면하고 시설 재산만을 중시하는 풍토로 밖에 설명이 되지 않는다. 복지 국가로 가는 길은 멀기만 하다.

- 나의 정년 후

부이와나미서점 편집 / 박선양 옮김 / 2000년 12월 / 이진출판사

'이빨 빠진 호랑이', '덩치 큰 쓰레기' 등으로 그려지거나 '여생', '노후' 등의 소극적인 단어로 표현돼 오던 노년. 일본 이와나미서점 편집부가 2권으로 엮은 이 책은, '덤 인생'으로 치부되기 쉬운 정년 후의 삶에 대해 당당하고 허심탄회하게 기술한다. 정년 후에도 경제활동을 계속하고 있는 일본 고령자들의 삶을 들여다볼 수 있다.

1권에 해당하는 「정년 후」에는 노년 문제에 깊은 관심을 지니고 있는 각계 인사들의 논고와 에세이가 실려 있다. 학자, 작가, 저널리스트 등 견해를 달리하는 일본 명사 19명의 분석과 제언은 우리에게도 시사하는 바가 크다. 올바른 정년문화와 제2의 인생계획, 정년 후의 부부상, 고령자 복지에 관한 글들을 읽을 수 있다. 2권 「나의 정년 후」는 1998년 3월에서 5월까지 출판사가 공모한 수기 중에서 최종 선발된 26편의 글을 묶은 것이다. 가정과 회사에서의 자립과 도전, 정년 후 새롭게 시작하는 일과 인생에 대한 솔직담백한 글들이 수록돼있다.

- 야마토마치에서 만난 노인들 (외로운 노인과 고단한 가족의 희망 찾기)

김동선 지음 / 궁리출판 펴냄

오늘날 '고령화'는 핵무기, 지구온난화, 테러 등과 함께 지구 미래를 불안하게 하는 재앙의 그림자로 꼽힌다. 유럽, 미국, 일본 등 선진국들에는 이미 고령화의 버섯구름이 드리웠으며, 2004년 고령인구 비율 8%를 넘어선 한국은 세계에 유례가 없는 초고속 고령화의 카운트다운에 돌입

했다. 고령화가 사회 시스템 전체에 광범위하고 심대한 변화를 가져올 것이라는 경고는 어느 정도 공감을 얻었지만, 사태 파악과 대안 마련이 고령화의 속도를 따라잡지 못하는 데에 문제의 심각성이 있다.

이 책은 우리에게 닥친 고령화 문제를 세계 최고령 국가인 일본의 실패와 새로운 시도를 통해 배우자는 취지를 담았다. 특히 1년에 걸친 취재에 근거하여, 바람직한 노인복지 시스템으로 손꼽히는 야마토마치를 자세하게 다루면서 구체적 대안을 모색하고 있는 점이 주목할 만하다. “개인·사회·국가가 함께 머리를 맞대고, 위기를 기회로!”

책은 기자인 저자가 발품을 판 취재기에 주로 바탕하였으며, 광범하게 수집한 통계를 제시해 주장을 뒷받침하고 있다. 본문은 사례 중심으로 간명하게 서술하여 누구나 생생하고도 쉽게 읽을 수 있으며, 표와 자료 분석은 사회 변화를 한눈에 이해할 수 있도록 정리하였다.

지난 1~2년 사이, 행복하고 활기찬 노년을 젊어서부터 준비해야 한다는 노(老)테크 지침서를 비롯해 고령화 문제를 주요한 사회 의제로 다룰 것을 제안하는 책들이 몇몇 출간되긴 했으나 국가적 전략을 구상하는 정책제안서나 개인 차원의 준비를 안내하는 실용서의 양극단에 머무른 아쉬움도 있었다.

『야마토마치에서 만난 노인들』은 고령화 문제 가운데서도 젊은이부터 노인에 이르기까지 폭넓은 계층이 절실하게 느끼는 ‘노인 부양’에 현미경을 들이대고 세심히 되짚으면서도, 실태 보고에 그치지 않고 거시적인 분석과 대안을 모색한다. 사회복지사나 복지담당 공무원이라면 사회, 경제의 변화에 대한 혜안을 얻고 복지의 원칙을 곰곰 생각해볼 수 있을 것이며, 회사원이나 주부 등은 막연하던 노년 문제를 어떻게 이해하고 대처해야 할지 해법을 찾아볼 수 있다. 노인수발 문제를 분석한 1부와 그 대안으로 제시된 2부 야마토마치 사례는 노부모 부양 문제로 갈등하는 중년세대 그리고 가족에게 폐 끼치지 않게 되길 바라는 노년세대에게 특히 와 닿는 바가 많을 것이며, 노인 문제에 대한 사회적 책임을 이야기한 3부는 초고속 고령화를 감당해야 할 청년세대가 눈여겨 볼만하다.

- 고령화 사회의 위기와 도전

박재간 / 1995년 12월 / 나남출판 펴냄

우리 사회는 노인복지를 대비하지 못한 채 고령화 사회로 접어들어 경제적, 신체적, 정서적, 사회적 노인문제가 급격히 야기되고 있다. 이에 따라 고령화 사회의 위기를 진단하고, 그 도전을 현실적으로 수용하여 미래의 전망을 제시할 수 있는 학제적인 접근이 절실히 필요한 시점에 와 있다. 그리고 이를 위해 여러 학문 분야와 현장에서 노년학을 연구하는 학자들이 모여 이 책을 출간하게 되었다. 이 책은 개인적 측면, 가족적 측면, 주거환경적 측면, 사회적 측면 등 크게 4부로 나누어 고령화 사회의 위기와 도전을 심층적으로 다루고 있다. 이에 노년학을 전공하는 사람들이나 노인문제에 관심을 가진 일반인들도 고령화 사회의 위기를 진단하고, 그 도전을 현실적으로 수용하여 미래의 전망을 제시할 수 있을 것이다.

- 고령화 쇼크 (준비되지 않은 당신과 국가를 향한 시한폭탄)

박동석 지음 / 2003년 11월 30일 / 굿인포메이션 펴냄

2019년, 우리나라는 고령화 사회로 진입하게 된다. 고령화 속도는 세계 1위다. 구체적으로 2030년에는 인구 5명중 1명이 65세 이상의 노인이다. 출산율은 점점 낮아지고, 청년 실업율은 증가한다. 노인을 부양할 청년의 수는 점차 줄어든다. 또한 생물학적 나이와 상관없이 '사오정(사십오세 정년)'이니 "38선(삼십팔 세에는 퇴직도 선선히 받아들인다)' 등의 말에는 경제활동을 하지 못하여 직장에서 나오는 즉시 '사회적으로 강요당한 노년'이 되는 현실이 숨어 있다. 이 정도면 오래 산다는 것이 반드시 축복할 일만은 아닌 것이란 생각이 든다. 저자들은 이런 고령화 사회가 국가와 개인에게 시한폭탄으로 다가온다고 주장한다. 장수(長壽)는 인류의 짐으로 바뀌게 되며 저출산과 고령화는 청년세대의 희생을 강요한다. 더불어 노인 인구 증가에 따른 '의료빈민' 증가와 믿지 못할 '공적연금'이 언젠가는 터지게 될 폭탄들이다.

책은 국가, 기업, 개인에게 고령화 사회를 대처할 방법을 제시하고 있는데, 상당히 구체적이고 실용적이기까지 하다. 대략 그 방법들을 살펴보면 국가는 국민연금이나 건강보험 등을 둘러싼 갈등을 최대한 빨리 해결해야 하며 기업은 적극 유치하고 개인은 늘어난 여가 시간을 기회로 활용할 마음의 준비를 해두어야 한다는 것이다. 더불어 외국의 사례들을 통해서 어떠한 대응이 가장 좋은 방법인지에 대해서도 이야기한다.

고령화라는 낯선 단어 앞에 국가와 개인, 기업이 망연자실 뉘를 놓고 있다. 불행히도 고령화가 얼마나 치명적인 결과를 초래할지에 대해 심각하게 고민해 본 사람들은 별로 없는 것 같다. 위기는 벌써 발등의 불로 떨어져 있는데도 국가나 개인 모두 강 건너 불구경이다. 이 책은 이렇게 엉망인 상태에서 고령화의 도도한 물결을 맞게 되면 나와 내 가족, 이 사회와 국가가 꿈쩍없이 당할 것 같은 위기감의 발로에서 기획되었다. 따라서 전체적인 구성도 고령화에 대한 위기감을 먼저 언급하고, 국가와 개인, 기업의 고령화 대비전략과 다른 국가들의 사례를 통해 방향을 제시하고 있다.

- 차별 싫어요!

플로랑스뒤페이, 앙리펠네르 / 김태희 옮김 / 2004년 11월 / 푸른숲
 <세계 어린이 인권 학교>는 일상적으로 접하는 중요하고 예민한 문제들에 대해 어린이들이 어떤 원칙을 갖고 어떻게 행동해야 하는지를 생각하고 정리하도록 이끌어준다. 프랑스 Byard 출판사에서 출간된 이 시리즈는 모두 네 권으로 구성되어 있다.

사람들 사이에는 여러 가지 차이가 있다. 서로 다른 출생지와 서로 다른 피부색, 서로 다른 신체와 서로 다른 종교를 가지고 살아간다. 이 차이들 때문에 다른 사람을 두려워하기도 하고 무시하기도 한다. 하지만 서로의 차이가 차별의 이유는 될 수 없다. 마음을 열고 다른 이들의 모습을 있는 그대로 받아들이면 더 행복하게 살 수 있다.

<세계 어린이 인권 학교>는 어린이들 자신에게 그들의 권리에 대해 말해 주는 작은 안내서이다. 그들에게 어떠한 권리가 있으며, 그러한 권리가 침해되었을 때 어떻게 해야 할지에 대해 들려주는 이 시리즈는 험난한 시대를 울곧게 자라야 할 우리 아이들의 <서바이벌 지침서>로 자리할 수 있을 것이다. 나의 권리로부터 출발하여 사회의 정의와 부정을 가르며 건강한 사회 의식으로 이끄는 이 시리즈가 어린이들의 좋은 생각에 힘을 보태어 준다면 더 바랄 것이 없다. 이 시리즈의 장점은 각 권의 기본 개념(학대, 폭력, 차별, 성폭력)에서 출발하여 일상의 사소한 실례들을 보여 주고, 그럴 때 그 사건을 어떻게 바라보아야 하며, 어떻게 대처해야 하는지 구체적인 대안을 제시하고 있다는 점이다.

때로는 가까이에서 때로는 멀리서 이러한 문제들을 바라보며 아이들

스스로 생각해 볼 수 있도록 하는 열린 체계를 갖추고 있다는 점도 독특하다. 무엇보다 가볍지 않은 주제들, 자칫 어른들에 대해 불신을 갖게 될지도 모를 주제들에 대해 흥미롭고 성실하게 이야기를 풀어가는 구성과 편집 기법들이 흥미롭다. 유머러스한 문장과 만화적 일러스트레이션, 다양한 코너와 놀이 테스트들은 어린이들이 부담 없이 이 책을 읽어 나갈 수 있도록, 그러면서도 주제에 대해 명확하게 인식할 수 있도록 돕고 있다.

- 서울대의 나라

강준만 지음 / 1996년 06월 01일 / 개마고원

저자는 이 책에서 서울대가 한국사회에 미치는 부정적인 영향을 분석하고 있다. 서울대 특별법은 서울대 출신들이 학연주의·학벌주의로 확보된 기득권을 놓치지 않으려는 의도에서 나왔다는 시각이다.

강준만은 대한민국의 대표적인 논객의 한 사람. 직선적이고 도발적이고 감각적인 구어체 문장으로 논쟁 상대를 인정사정없이 짓밟아 버린다. 지역차별, 학력차별, 남녀차별 등 모든 형태의 차별과 연고주의, 패거리 문화를 혐오하며, 지식인의 기회주의로 판단되는 언행들을 제1의 논적으로 삼는다.

표현이 너무 거칠다는 비판에 대한 강준만의 입장: 그나마 자제해서 그렇게 쓰는 거다. 대부분의 필자들은 비판당하는 사람이 크게 거부감을 느끼지 않도록 '쓰레기 같다'를 '문제가 없다고 볼 수는 없다'는 정도로 점잖게 쓰지만 나는 그렇지 않다. 내 글을 보고 감정이 깔려 있다고 하는데, 그러면 우리 사회가 감정을 드러내지 않아도 될 정도의 문제만 있는, 그렇게 좋은 사회인가? 대한민국 사회에서 글을 쓰면서 글에다 감정을 드러내지 말라? 논리적으로만 쓰라? 나는 말이 안 된다고 본다.

누구를 대변하는가?: 대한민국에는 1류 아닌 인간이 압도적으로 많다. 그럼에도 불구하고 그들을 대변할 사람이 없다. 언론이 일류 먹물 출신이니까. 일류들끼리 연고주의와 패거리 문화로 서로 봐주며 잘 사니까. 대신 내가 그들을 대변하는 거다. 무슨 양심에 따라서 하는 일도 아니고, 다만 지식인으로 밥 벌어 먹는 사람으로서 최소한의 도리다.

- 학벌 사회

김상봉 지음 / 2004년 10월 / 한길사 펴냄

제목이 말해주듯 저자는 오랫동안 고착화되어온, 최고의 학벌을 얻기 위해 인류대학 진학만을 목표로 삼는 만연된 사회풍조를 가리켜 '학벌사회'라 규정한다. 그리고 심각한 교육문제의 근본 해결점을 철옹성 같기만한 '학벌서열'의 타파에서 찾고 있다. 나아가 문제의 거점으로 자타가 공인하는 최고의 학벌이자 명문 서울대에 문제의 방점을 찍고 '서울대 폐지론'이라는 극약처방에까지 이른다. 이 책은 학벌문제에 대한 그 동안의 선행연구를 정리함은 물론, 구체적 통계자료들을 들어가며 사회 각 분야에서 일부 학벌에 의해 권력이 독점되고 지배되는 현상을 실증적으로 보여준다. 따라서 학벌문제로 상징되는 우리 교육문제의 실상을 본격 연구한 책이라 할 수 있다. 저자는 철학자답게 '학벌'을 사회적 실체로서 '주체'의 문제로 성찰하며 개념규정을 시도한다. "학벌이 이렇게 공유된 학벌의식에 의해 결속된 사람들의 공동체로서 어떤 지속성을 갖는 집단적 주체가 될 때, 이 주체는 사회 속에서 일정한 질량과 외연을 가지고 작용하는 사회적 실체가 된다." 그만큼 저자는 문제를 문제로서 인식하기 위해 '실체'로서 볼 필요가 있음을 역설하고 있다. 또한 교육의 이념을 새롭게 되새겨볼 뿐만 아니라 '대학과 전문대학의 혼성모방' '반수와 편입시험 몰두' '학문의 식민성' 등 학벌이 야기하는 대학교육의 위기를 구체적으로 지적한다. 마지막으로 '서울대 학부폐지' '학교평준화 정책' '권력의 제도적 분산'으로 대변되는 학벌타파의 구체적 대안들을 꼼꼼히 제시하고 있다.

- 탈학교의 상상력

이한 지음 / 2000년 09월 / 삼인 펴냄

학력사회의 모순과 교육조직의 문제점을 밝히고 대안을 제시한 책이다. 저자는 우리 교육 현실의 가장 큰 문제점은 '학력제도'이며 이것을 폐지함으로써 교육의 본래 의미를 되살릴 수 있다고 주장한다. 또한 저자는 '학교 바로 세우기'나 '학교붕괴의 원인규명' 등의 상식적 차원의 해결법이 아닌, '탈학교운동'을 주장함으로써 교육문제 해결에 새로운 상상력을 보여준다. 총 3부로 구성된 이 책은 1부에서 퀴즈와 패러디소설이라는 기발한 형식으로 학교조직의 문제점을 제시한다. 그리고 2부에서는 그 문제점들을 진지하게 논증하고 있으며, 3부에서는 '교사직의 성격',

‘탈학교운동’ 등, 보다 구체적인 고민들을 다루고 있다. 기존의 닫힌 사고에서 벗어나 새로운 상상력으로 한국 교육현실의 문제를 풀어나간 책이다.

- 기업 이미지를 팔아라

조마코니 지음 / 김세중 옮김 / 2003년 01월 / 다리미디어 펴냄

이 세계를 더 나은 곳으로 만들기 위해 노력하는 기업에 대해 긍정적인 이미지를 갖고 있다고 응답한 소비자가 86퍼센트나 되고, 공익마케팅 프로그램을 추진하는 기업의 직원 10명 가운데 9명은 자기 회사에 대해 자부심을 느낀다고 응답했다. 이와 함께 지난 몇 년 사이 공익마케팅은 브랜드 인지도를 향상시키고, 고객과 직원의 충성도를 높이며, 경쟁업체와의 차별성을 보여 주고, 매출을 늘리는 가장 효과적인 마케팅 방법으로 발전하고 있다. 이 책은 이러한 공익마케팅 전략과 기술, 기업의 사회적 책임을 실천하는 구체적인 방법을 설명하는 책이다. 탁월한 식견과 처음 발표되는 독창적인 사례 연구를 통해, 기업 규모나 활용 가능한 자원, 업종과 상관없이 모든 기업이 활용할 수 있는 성공적인 공익마케팅 프로그램 비법을 보여준다. 또한 공익마케팅의 조건, 위기관리, 2001년 9월 11일의 테러 사태와 그에 따른 영향 등을 살펴보고, 보편적 주제의 공익사업과 논쟁의 여지가 있는 공익사업의 차이점은 물론 공익마케팅 프로그램의 기회와 계획수립, 추진 방법 등을 구체적으로 제시하고, 타깃, 에디 바우어, 팀버랜드 등 수많은 회사의 생생한 사례들을 구체적으로 다루고 있다.

- 人間과 커뮤니케이션 — 인간관계를 중심으로

박재록 지음 / 1998년 03월 / 유평출판사 펴냄

이 책은 인간들이 사회 속에서 관계를 맺고 발전해 나가는 데 중요한 부분인 ‘사람에 대한 기본 이해’와 기업과 개인간의 ‘커뮤니케이션 능력’을 가르쳐주는 책이라 할 수 있다

책 제목에서 드러나듯이, 특히 저자는 인간, 조직, 집단간의 커뮤니케이션의 삼각구도를 통해 개인 차이와 상호 이해의 커뮤니케이션과 직장내의 인간관계와 커뮤니케이션에 대해 살펴본다.

저자는 다양한 개인의 가치관과 조직과 기업에서 요구하는 가치관의

상호 연결을 살펴보면서 여성의 고용제도와 고령화 사회 등을 논하고 있다. 특히 저자는 커뮤니케이션의 긍정적인 영향을 살펴보면서 기업과 개인간의 커뮤니케이션의 전략을 모색하고 있다.

영상물

<장애>

「우리함께 세상을 열자」/1998/다큐

선진국 장애인고용 성공사례와 우리나라 장애인고용 현주소를 담고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐멘터리

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「정신지체인 직업영역확대」/1997/다큐

사회인식 부족으로 취업에 많은 어려움을 겪고 있는 정신지체인의 고용활성화를 목적으로 실시한 직업영역확대 사업을 그리고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐멘터리

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「함께하는 출근길」/1992/다큐

장애인에 대한 이해 및 실업현황, 선진국의 장애인고용실태 비교, 공단 소개 등을 다루고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐멘터리

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「나도 간호사가 되고 싶어요」/기타

중증장애인들이 진정한 인격체로서의 작업유형의 다양성 요구와 서비스 업종과 같은 3차 산업관련 직종에 대한 적극적인 필요성을 인식하여 장애특성에 맞는 휴먼서비스 직무영역개발을 시도한 것이다. 국내에

서는 처음으로 정신 지체인이 노인전문병원에서 간병직무로 지원고용이 실시되어 채용에 이르는 과정을 지켜보면서 향후 전국적으로 정신지체인의 직업영역이 확대되리라는 기대를 해본다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→기타

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=4

「흔히 볼 수 없는 사랑」/1994/드라마

신입사원으로 입사한 뇌성마비 장애인이 직장생활을 통해 겪는 애로 사항과 현실적인 많은 어려움을 딛고 소중한 사랑을 찾는 과정을 그리고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「누군가 그리울 때」/2001/드라마

취업과 결혼 문제에 부딪히면서 드러나는 장애인에 대한 우리 사회의 편견의 현 주소를 드러내 보여준다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「그들도 우리처럼」/KBS영상사업단/1997

청각장애자 이재연씨, 산업재해로 손가락을 잃어 생계를 잃은 이재근씨, 뇌성마비장애로 취업에 실패한 이정우씨와 지연주민의 반대로 장애 학교를 설립하지 못하는 사례 등 장애인들의 다양한 민원실태를 살펴보고 그 해결책을 모색해본다.

국회도서관 멀티미디어자료실 206호

「반달끼리 만나서」/1999/드라마

시각장애인이 작장생활에 적응하며 능력을 발휘하는 과정과 동료들의 편견이 해소되는 모습을 담고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「보름달 산타」/드라마

발달장애자인 주인공을 통해 장애인은 동정의 대상, 걸림돌이라는 편견에서 벗어나 소중한 가족, 당당한 사회의 구성원임을 일깨워준다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「장애청년도전기」/행정자치부/2001

장애인 청년의 도전기이다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「눈물날 때 뛰어라」/2002/드라마

의족장애인이 자신의 삶을 만들어 나가는 모습과 그가 겪는 사랑을 통해 장애인에 대한 편견없는 시선을 담아내고 있다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「다시 눈뜨는 아침」/1997/드라마

의사인 애인과 결혼준비로 한창 바쁜 날을 보내는 주인공이 뜻하지 않은 교통사고로 하지마지 장애를 입게 되고 깊은 좌절에 빠지지만 재활 전문기관의 도움을 받아가면서 결국은 재기에 성공하는 내용이다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「한울타리」/1995/드라마

장애인들로 하여금 현실적인 여러 어려움에 대한 각오와 용기를 북돋아주고, 비장애인들이 동정적인 시각이 아닌 지실한 사랑만이 장애인을 위하는 길이라는 것을 깨닫게 해준다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→드라마

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=1

「장애인의 잠재력을 내 일터의 경쟁력으로」/한국장애인촉진공단/다큐

공단소개 영상 자료집

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「아름다운 도전」/다큐

2003년 인도 뉴델리에서 열린 제6회 국제장애인기능올림픽을 통해서 본 선수들의 승리를 향한 집념과 인도 뉴델리의 긴장과 영광의 순간을 담아낸 영상기록이다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「정신지체인, 샐러리맨 되다」/2003/다큐

정신지체 장애인들의 사회적인 훈련에 대한 기록이다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「두 바퀴로 여는 세상」/1996/다큐

대기업의 촉망받던 차세대주자에서 미국지사 발령 6개월만에 교통사고로 중증장애인으로 변화하게 된 삶에 맞서 훌륭한 중역의 역할을 수행하는 모습과 장애인 기능올림픽에서 금상을 수상한 바 있는 정의석씨가 아직도 결혼앞에 당당하지 못한 현실을 그리면서 이들에게 있어 휠체어는 더 이상 인생의 걸림돌이 아니라는 메시지를 전달한다.

한국장애인촉진공단→정보자료실→영상자료실→다큐

http://www.kepad.or.kr/pds_movie.asp?cat=2

「거북이 시스터즈」/2003/장애여성공감, 여성영상집단 움/45분/ 다큐멘터리

장애를 가진 세 여성 영희, 영란, 순천의 독립에 관한 다큐멘터리. '장애여성공감'의 활동가이기도 한 이들은 집으로부터 당당히 독립을 선언하고 서로 보조를 맞추며 함께 살아가고 있다. 그러나 주체적인 삶을 꿈꾸며 실천하는 이들 앞에 놓여진 현실은 막막하기 이를 데 없다. 경제적인 어려움이 따르는 것은 물론, 일상생활 곳곳에서 이동을 제약 당할

수밖에 없기 때문이다.

음식점을 고를 때에는 휠체어로 이동이 가능한 극소수의 공간 중에서 선택해야 하고, 거리에 나서면 무차별적으로 쏟아지는 불편한 시선들을 감내해야 한다. 진정한 독립을 일구기 위해 개인적, 정치적인 싸움을 계속해 나가는 이들 '거북이 시스터즈'는 5년 동안 한 울타리 안에서 생활하면서, 같이 웃고 대화하며 때론 미묘한 감정의 실랑이도 벌인다. 작품은 현실의 열악한 장애인권을, '거북이 시스터즈'의 시각으로 드러냄으로써, 장애인을 대상화하여 수동적인 존재로 묘사하는 기존의 매스 미디어가 휘두르는 폭력을 거부한다.

세세한 설명을 곁들이는 나레이션과 다소 느리게 다가오는 영화의 호흡은, 비장애인과는 다른, 장애인의 시간을 함께 느껴볼 수 있는 소중한 기회이기도 하다

인권영화제→프로그램→국내작품

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/program_internal.html

「나의 혈육」 조나단 카쉬/ 2003/ 83분/ 다큐/ 미국

수잔은 장애가 있는 아이들 11명과 함께 살고 있지만 '장애'와 '비장애'를 차별하지 않는다. 매일 웃고 부대끼며 살아가는 그들의 일상을 지켜보면서 "인간은 누구나 존엄하게 태어났다"는 사상누각에 불과한 말을 자연스럽게 '진리'로 새기게 된다

인권영화제→자료실→상영작 검색

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/jaryo2_search.htm

1

<성차별>

「로라를 위하여」(비디오녹화자료)/MBC프로덕션/1995

선진국의 남녀차별방지를 위한 고용평등법 시행, 여성들의 자발적인 사회진출과 경쟁력 확보를 위한 유연근무제 활용, 자녀양육에 있어서 정부의 적극적 관여등 다양한 정책과 모범사례를 소개하고 한국의 여성취업현황과 문제점, 해결방안등을 모색해 보았다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「남녀고용평등법」 (비디오녹화자료)/한국여성개발원/1993

일하는 여성을 위해 만들어진 남녀고용평등법이 시행된지 5년이 넘도록 그 방패역할을 제대로 하지 못하고 있다. 임금, 채용, 교육훈련, 승진, 모성보호 등 각 조항별로 법을 소개하고 실제로 법을 적용하여 고용차별을 극복한 사례를 제시한다. 또한 부당한 대우를 받을 경우 해결할 수 있는 절차도 소개한다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「여성고용할당제 문제 없나?」 (비디오녹화자료)/KBS영상사업단/1995

여성인력 활용이 열악한 우리 현실에서 노동시장의 남녀차별을 방지하고 정책결정과 권력 참여의 불평등을 해소하자는 취지로 「여성고용할당제」가 검토되고 있는데 과연 여성고용할당제가 필요한가, 또 필요하다면 그 방법과 부작용은 없는가에 대해 현실적인 문제점과 대응책을 알아본다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「내몰리는 여성들」 (비디오녹화자료)/한국여성개발원/1999

IMF라는 경제위기 상황을 맞아 '정리하고 1순위'로 내몰리고 있는 여성들의 실제사례를 살펴보고 부당한 고용차별행위를 방지하는 구체적인 실천방안들을 자세하게 담고 있다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「여성취업, 무엇이 문제인가?」 (비디오녹화자료)/KBS미디어/2004

동덕여대 김경애 교수를 모시고 한국사회에서 여성의 노동이 차지하는 비중과 근로현장에서 여성의 역할에 대해 살펴본다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「평화란 없다」 (비디오녹화자료)/한국여성민우회 고용평등추진본부/2002

IMF 이후 성차별적 구조조정으로 인한 고용불평등의 심화와 비정규직의 확산 등 여성들의 열악한 근로환경 등을 살펴보고, 여성노동자들의 권리를 찾기 위한 대안을 알아본다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「우리들의 열매」 (비디오녹화자료)/한국여성개발원/1986

여성을 직장의 꽃으로만 여기는 고용차별사회의 장벽을 극복해나가는 과정을 보여주는 영화로써 기혼직장여성의 육아문제를 지원하기 위해 직장내 탁아소를 건립하는 등 척박한 사회여건에 맞서 여성이 현명하게 대처하는 모습을 제시한다.

국회도서관 멀티미디어 자료실 206호

「20세기 한국여성노동운동사」 /한국여성노동자회협의회/2000/다큐

일제치하 살인적인 저임금과 차별대우에 맞선 투쟁으로부터 시작하여 민주노조 결성과 사수를 위한 투쟁이 들불처럼 일어났던 70년대. 폭압에도 여성 노동자들의 민주 노조사수를 위한 투쟁은 계속되었던 80년대. 그리고 87년 범국민적인 민주화 투쟁으로 촉발되어 전국을 뒤흔든 노동자 대투쟁은 노동 운동을 대중 운동으로 정착시켰다. 이시기에 설립된 여성노동자 중심 민주노조들은 여성노동단체와의 연대투쟁으로 새로운 장을 열어간다. 90년대는 80년대 후반부터 시작된 독자적 여성노동자운동의 영역이 점차 구축된 시기다. 여성노동자운동은 다양한 여성단체들의 출범으로 여성노동자들의 조직화와 연대투쟁을 통해 법의 제정과 개정을 위한 운동 등 대정부 투쟁을 가열차게 전개했다. 1997년 IMF 경제위기 이후 성차별적 집단 해고를 비롯한 여성고용불안정 문제는 더욱더 심각해지고 있다. 이에 대응한 고용안정 실현을 위한 여성노동자들의 투쟁과 여성노동단체의 대정부 압력 활동은 지속적으로 이루어지고 있다. 마침내 1999년 8월 29일, 여성노동자의 70%가 불안정한 비정규직으로 내몰리고 있는 현실에서 여성노동자들의 살 길은 오직 단결뿐이라는 결의로, 기업과 직종을 뛰어넘는 전국여성노동조합이 출범하였다.

21세기의 출발점에서 전세계 여성들은 여성의 빈곤과 폭력추방을 위한 대행진을 시작했다. 그리고 여성의 인권과 평등권을 확보하기 위한 투쟁을 전개할 것을 선언했다. 장고한 세월동안 폭압적인 탄압과 인간이

하의 비참한 삶 속에서도 여성운동, 노동운동의 불꽃을 일궈온 우리 여성노동자들. 그 위대한 투쟁의 정신으로 이 땅의 당당한 여성노동자로 굳게 설 것을 다짐한다.

한국여성노동자협의회→자료실→멀티미디어자료실→동영상

http://www.kwwnet.org/kwwnet.php?language=&id=multi_movies

「동행」/한국여성노동자협의회/2002/다큐

비정규직여성노동자들의 삶과 투쟁을 다룬 다큐멘터리가 새롭게 제작되었다. 이번에 만들어진 다큐멘터리는 여성노동활동가를 통해 본 비정규직 여성노동자들의 문제라는 독특한 방식으로 처리되고 있다. 비정규직 여성 권리찾기 운동본부(한국여성노동자협의회, 전국여성노동조합)의 기획, 제작으로 만들어진 [동행]은 한 여성노동활동가의 일상을 통해 본 비정규직 여성노동자들에 관한 이야기이다. 여성노동자의 73.3%가 비정규직이며, 현재 비정규직 여성노동자들의 현실은 열악하기 그지없다. 정규직과 동일한 업무, 심지어 더 많은 시간을 일하고도 비정규 노동자가 받는 임금은 정규직의 70%도 되지 않는다. 모성보호, 생리휴가, 각종 사회보험은 꿈도 못 꿀 일이다.

이런 현실에서 비정규직 여성노동자들을 조직하고 이들의 삶에 동행하고 있는 여성노동활동가가 있다. 그녀의 활동을 통해 파견직 지게차 운전사로 일하다가 해고되고 복직되기까지 투쟁한 여성노동자, 정규직에서 일용직으로 전락했다가 다시 정규직 쟁취투쟁에서 승리한 식당 조리사, 해고 싸움에서 승리하여 복직을 쟁취한 하청업체 여성노동자, 그리고 이제 막 자신의 권리를 찾기 위해 일어난 일용직영양사들을 만나본다. 그리고 그들이 함께함이 희망이라는 사실을 다시 한번 일깨워줄 것이다.

한국여성노동자협의회→자료실→멀티미디어자료실→동영상

http://www.kwwnet.org/kwwnet.php?language=&id=multi_movies

「프랑스의 자활사업과 스페인의 협동조합」/한국여성노동자협의회/다큐/2001

한국여성노동자협의회 산하 자활후견기관 담당자들이 2주일동안 프랑스의 장기실업자 문제 해결을 위한 사업과 스페인의 협동조합을 견학한 방문 보고서.

사회가 공동으로 빈곤을 해결하고자 하는 프랑스와 협동조합에 대해 오랜 역사를 가진 스페인의 경험은 자활사업의 활성화와 발전방안을 찾고자 하는 모두에게 좋은 사례가 될 것이다.

한국여성노동자협의회→자료실→멀티미디어자료실→동영상

http://www.kwwnet.org/kwwnet.php?language=&id=multi_movies

「겨울에서 겨울로」 한국/2001/박옥순/53분/다큐멘터리

경기보조원들은 말한다. '우리도 노동자이고 싶다.'

경기보조원은 법적으로 근로자가 아니며 사회통념상 일반적인 노동자에서도 제외된다. 그래서 노조결성과 교섭과정은 더 어렵고 노동자 사이에서도 그들은 천대받고 있다고 느낀다. 그러한 그녀들이 사측의 상습적인 성희롱, 일방적인 해고조치에 대한 불안감에서 벗어나고, 노동자로서 최소한의 권리를 보장받기 위한 소박한 출발로 2000년 6월 노동조합을 결성했다. 이 작품은 사측과 가부장제적인 노조로부터 이중의 억압을 받고 있는 여성 노동자들의 눈물겨운 투쟁을 그렸다

인권영화제→자료실→상영작 검색

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/jaryo2_search_view.html?mv_num=188&searchField=mv_title&searchKey=겨울에서%20겨울로

「평행선」 한국/2000/이혜란, 서은주 연출/72/다큐멘터리

98년 여름, 현대자동차에서는 자본과 정권의 구조조정에 맞선 노동자들의 뜨거운 한판 승부가 벌어졌다. 하지만 결국 타협이란 이름으로 노동자들에게겐 가혹한 희생이 강요됐고, 277명이 정리해고됐다. 이중 143명이 식당아줌마들. 아줌마들의 권리선언은 그 '희생'에서 시작한다. 잘못된 정리해고는 되돌려야 한다며 나선 출근투쟁과 퇴근 후 정문투쟁, 그리고 알몸시위와 단식. 하지만 한몫 같았던 노조로부터도 외면 당하고... 작은 먼지로 존재했던 143명이 단련된 노동자로 서기까지의 투쟁과 '당신의 노동조합은 안녕한지'를 묻는 가슴 아픈 3년의 기록.

인권영화제→자료실→상영작 검색

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/jaryo2_search_view.html?mv_num=154&searchField=mv_title&searchKey=평행선

<학벌차별>

「아 서울대 대한민국 학벌공화국」/SBS프로덕션/2001/비디오

우리 사회의 최고 엘리트로 불리며 학벌주의 사회의 정점에 서 있는 서울대의 면면을 살펴보고 삶을 포기할 정도로 일류대에 집착하는 학벌 지상주의의 실태와 문제점을 진단한다.

국회도서관 멀티미디어자료실 206호

<그 밖의 것들>

「기업」 마크 아흐바, 제니퍼 아보트/ 2003/ 165분/ 다큐/ 캐나다

현대 자본주의의 역사와 궤를 같이해온 ‘기업’의 역사적 맥락을 탐구 하면서 그 영향력과 내부 작동 메커니즘을 흥미진진하게 분석한다. 더불어 자본의 세계화를 주도하고 있는 초국적 기업의 공룡과 같은 자기증식 행태를 냉철하게 비판한다.

인권영화제→자료실→상영작 검색

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/jaryo2_search.html?start=0&searchField=&searchKey=

「유서」 이유림/2004/30분/다큐

한국사회에서 노동자로 살아가는 사람들, 그들이 ‘노동자’로 존재하기 위해선 고소고발, 손해배상/가압류 그리고 죽음까지 각오해야만 한다. 2003년, 흑자기업인 태광자본의 정리해고에 분노하며 일어선 흥국생명노동자들, 그러나 그들을 기다리고 있던것은 ‘노동자로서의 삶’을 포기하라는 회사측의 상상을 초월한 노조탄압이었다.

2003년 태광자본은 철저히 노조파괴시나리오를 작성해 울산에 위치해있는 태광산업노조를 무력화 시킨 경험을 그대로 흥국생명노조에 적용시킨다. 수십억대의 손해가압류, 친노조성향의 블랙리스트, 고소고발, 해고까지.. 태광자본은 흥국생명노동자들을 상대로 온갖 부당노동행위를 저질렀지만 대한민국의 법은 결국 이를 처벌하지 않았다.

인권영화제→프로그램→특별상영작

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2004test/program_special.ht

ml

「노동자, 아름다운 사람들」 한국/2003/이지영/79분/다큐멘터리

1997년 11월 경제위기의 파장은 동아그룹에 이어 동아엔지니어링으로 번져간다. 위기에 빠진 회사를 살리기 위해 동아엔지니어링 노동자들은 임금체불과 인원감축을 감수하지만, 1998년 5월 9일 결국 회사는 부도 처리된다. 체불임금과 퇴직금도 받지 못한 채 쫓겨난 노동자들. 노동조합의 전위원장도 책임에 못 이겨 자살하고 노동자들은 농성에 돌입한다. 작품은 이들의 투쟁을 광범위하게 담고 있다.

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/program_internal.html

「필승 Ver1.0 주봉희 한국/2003/태준식/58분/다큐멘터리」

방송사 비정규 노동조합 주봉희 위원장의 2000년부터 지금까지의 시간은 온통 '파견법 철폐'로 이야기 될 수 있을 것이다. 자기들을 보호한다고 만들어 놓은 법이 자신들의 생존을 짓밟는 흉기가 되고 있는 것이다. 영화는 주봉희 씨의 투쟁을 통해 파견직 노동자들의 절망적인 사연을 드러내고 있다. 노동운동사의 한 인물의 비극적인 삶은 역설적으로 희망을 말하지 않을 수 없게 된다.

인권영화제→프로그램→국내작품

http://www.sarangbang.or.kr/hrfilm/2003hrfilm/program_internal.html

<영상물 검색 사이트>

한국여성노동자회협의회 <http://www.kwwnet.org/>

한국장애인고용촉진공단 <http://www.kepad.or.kr/>

국회도서관 <http://www.nanet.go.kr/>

인권영화제 <http://www.sarangbang.or.kr>

Ⅲ. 교육자료 개발과정에 대한 제안

□ 교육자료의 구체적인 형태는 효율적인 활용을 위하여 읽기자료의 형식을 취하며, 용어와 문장을 어렵지 않게 구성하고, 다양한 사진, 도표 등을 활용하여 시각적인 효과를 도모한다.

□ 내용적으로도 교육현장의 실태조사를 통해 확보된, 고용과 관련한 기업현장의 문제들과 실제적인 요구들을 반영하며, 가능한 많은 사례를 통한 설득력을 갖는다.

□ 이와 같이 개발되는 차별예방 교재의 내용과 형식은 대중적인 접근과 활용이 용이한 성격을 기본으로 한다.

□ 교육자료 개발과정에서 교육대상이 될 수 있는 기업의 임원직, 인사담당 등 고용관련 책임자들에 대한 교육효과와 설득력을 확인한다.

참고문헌

<국내자료>

- 김정환&장지연(2003), “중·고령자 고용실태와 일자리 창출”, 「고령화 시대의 사회정책 방향」 토론회 자료집.
- 조순경 외(2002), 『국가인권위원회법의 「차별」 판단을 위한 지침』, 차별연구모임.
- 이성욱(2000), “각국의 인권위원회 제도”, 『저스티스』, 한국법학원.
- 문준조(2000), 『외국의 인권위원회 설치 법률에 관한 비교법적 연구』, 한국법제 연구원.
- 신용자, 김영신 편저(2000), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 서울:노문사.
- 강대진(2003), “기획/입사지원서로 보는 우리 사회의 차별: 능력의 차이 Yes, 기회의 차별 No”, 2003 9월호, 국가인권위원회.
- 강세영(1995), “사업체를 중심으로 본 한국 노동시장의 성별 분리현상”, 『한국사회학』 제29집 여름호, 한국사회학회.
- 고양곤(2003), “특집/고령화 사회와 사회복지정책의 대응: 정년제와 노인 차별”, 2003 여름, 한국사회복지협의회.
- 곽삼근(1998), 『여성과 교육』, 박영사.
- 국가인권위원회 차별조사국(2003), 「미국 장애인차별금지법 개설」, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 편집부(2003), “기획/입사지원서로 보는 우리 사회의 차별: 입사지원서, ‘차별 다이어트’ 시작하다”, 『인권』 2003 9월호, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 편집부(2003), “특집/차별&국가인권위 여론조사: ‘장애’, ‘학력’, ‘전과’, 차별 심각”, 『인권』 2004 1월호, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2002), 「장애인 차별실태 자료 분석을 통한 인권의식 개선방안에 관한 연구」, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2003), 「차별 관련 법령 실태 조사」, 국가인권위원회: 2003년도 인권상황실태조사 연구용역사업보고서.

- 국가인권위원회(2003), “입사지원서의 차별적 항목 개선을 위한 토론회”, 국가인권위원회 토론회.
- 구미영(2002), 「고용상의 간접차별 규제 - 미국 사례를 중심으로 -」 서울대학교 대학원 법학과 석사학위 논문.
- 권도영(1997), “고용촉진법을 통해 본 장애인직업정책의 현황과 과제”, 『장애인 정책 입문』, 장애우권익문제연구소.
- 김경희(1999), 「남녀고용평등과 적극적 조치의 정치」, 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김동배(1999), 「노인의 경제생활: 노인도 경제생활의 주체이다」, 『한국노인의 삶: 진단과 전망』, 미래인력센터.
- 김동훈(2003), “기획/입사지원서로 보는 우리 사회의 차별: 채용, 학력으로부터 자유로울 수 없나” 『인권』 2003 9월호, 국가인권위원회.
- 김미경(1999), “차별적 여성고용의 위기와 정부역할의 모색”, 『한국정책학회보』 제8권 제1호, 한국정책학회.
- 김선옥(1993), “여성정책담당 국가행정기구의 기능강화방안”, 『여성연구』 통권40호 가을호, 한국여성개발원.
- 김선옥(1995), “여성 공무원의 평등고용실현과 인사행정과제”, 『여성연구』 통권47호 여름호, 한국여성개발원.
- 김엘림 외(1993), 『성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구』, 서울: 한국여성개발원.
- 김엘림 외(1997), 『여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안』, 서울: 한국여성개발원.
- 김엘림a(1999), 『남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제』, 서울: 한국여성개발.
- 김엘림b(1999), 「외국의 고용평등제도의 비교·분석」, 노동부.
- 김영하(2003), “휴먼필: 나이 차별을 막을 방법 한 가지”, 2003 8월호, 국가인권위원회.
- 김재원(1990), 『근로 여성 차별 사례집』, 서울: 한국여성단체협의회.
- 김정렬 외(2002), 『장애인 차별 실태 자료 분석을 통한 인권의식 개선방안에 관한 연구』, 국가인권위원회.
- 김정렬 외(2002), 『장애인차별실태 자료분석을 통한 인권의식 개선방안에 관한 연구』, 국가인권위원회.

- 김정명신(2003), “한국사회의 편견과 차별의 구조 9-중년: 내게 다가올 50 살-중년 여성의 목소리, 나이와 몸”, 『당대비평』 2003 겨울 24호, 당대.
- 김창연(2002), 「여성에 대한 직장 내 폭력의 은폐기제와 고용차별에 관한 연구」, 이화여대 석사학위 논문(미간행.)
- 나운환 외(2002), 『장애인 고용 및 승진 실태조사-노동시장 차별을 중심으로-』, 국가인권위원회.
- 노정환(2003), “기획/입사지원서로 보는 우리 사회의 차별: 출생신분이 합격을 결정한다?”, 2003 9월호, 국가인권위원회.
- 대구대학교 특수교육재활과학 연구소(2002), 「장애인 고용 및 승진 실태 조사: 노동시장 차별을 중심으로」, 국가인권위원회.
- 대통령직속 여성특별위원회(1998), 『유엔 여성차별철폐협약 및 여성차별 철폐위원회』, 서울: 여성특별위원회.
- 대통령직속 여성특별위원회(2000), 『미국 EEOC 개요 및 성희롱업무처리 지침』, 서울: 여성특별위원회.
- 박경숙(2000), “노동시장의 연령차별구조와 고연령층 취업생활”, 『노동경제논집』 제 23권, 한국노동경제학회
- 박경숙(2003), “노동시장의 연령차별구조와 고연령층 취업생활”, 『노동경제논집』 제 23집, 한국노동경제학회, pp.241-263.
- 박기성(2001), “한국 노동시장에서의 통계적 차별”, 『노동경제논집』 제 24권 3호, pp.1-12
- 박선영(2003), “장애를 이유로 하는 차별로부터의 자유”, 『시민과 변호사』 2003년 5월, pp.73-79.
- 박선영(2003), “차이의 법률학: 장애를 이유로 하는 차별로부터의 자유”, 『시민과 변호사』 5월, 서울지방변호사회.
- 박숙경(2003), “특집/2003년 인권운동의 쟁점: 추상적 인권에서 구체적 차별금지로”, 『민주사회를 위한 변론』, 역사비평사.
- 박숙자(1989), “한국 노동시장에서의 남녀 고용차별”, 『한국사회학』 제 23집, pp.48-74.
- 박숙자(1989), “한국노동시장에서의 남녀고용차별-채용 기준을 중심으로”, 『한국사회학』 23집, pp.48-74.
- 박환순(2002), “공평법상 차별규정에 대한 법원해석의 문제점”, 『노동법

- 를』, 중앙경제사.
- 배금자(2003), “나이차별(age-discrimination) 금지-외국의 경우”, 『시민과 변호사』 2003년 8월, pp.50-55.
- 배금자(2003), “특집/나이차별: 나이차별 금지”, 『시민과 변호사』 8월, 서울지방변호사회.
- 배금자(2003), 『남녀고용차별 인식 실태조사』, 노동부.
- 배용호(2002), “장애인 인권의 문제는 차별의 문제다”, 『한국인권의 현황과 과제』, 한국인권재단, pp.368-392,
- 법무부(1985), 『각국의 차별금지관계법』, 법무부.
- 여지연(2003), “소외와 차별을 넘어”, 『당대비평』 2002 겨울·2003 봄 합본 21호, 당대.
- 오정진(2003), 『여성노동 현안에 관한 국내외 판례의 동향과 과제』, 한국여성개발원.
- 오츠루 타다시(2001), “연속기획1/ 한국사회의 편견과 차별의 구조 - 신체 장애: 장애와 건강 - 장애와의 건강한 관계는 어떻게 가능할 것인가?”, 『당대비평』 2001 봄호, 당대.
- 유동철(2000), “여성지체장애인에 대한 이중차별 분석: 고용과 임금을 중심으로”, 『사회복지연구』 제15호, 사회복지연구.
- 이상의(1995), “여성고용할당제의 필요성과 방향”, 정책포럼발표문, 대통령자문 정책기획위원회, 한국프레스센터.
- 이선희(2003), “노동에서의 차별”, 『여성』 10월호, 한국교통장애인연합.
- 이수효(2002), “세계국가인권기구 5: 사회적 소수자 차별에 주목하는 뉴질랜드 국가인권위원회”, 『사람이 사람에게』 10월호, 국제민주연대.
- 이정규(2002), “이웃나라 엿보기: “내가 하면 오케이, 네가 하면 차별?””, 국제엠네스티 한국지부.
- 이정균(1994), “기업체의 채용과정에서 나타나는 학력의 기능 분석”, 『교육학연구』 Vol. 32, No. 5 pp.167-184
- 이정옥(1992), “노동시장에서의 성별분업과 국가-영국과 스웨덴의 비교” 『여성문제연구』 제12집, 효성여자대학교 부설 한국여성문제연구소.
- 이정원(2004), 「고용상 연령차별에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원

- 석사학위 청구논문.
- 이정원(2004), 「고용상 연령차별에 관한 연구」, 이화여대 법학과 석사학위 논문.
- 이주희(2003), “특집 I: 고용상의 간접차별, 어떻게 판단하고 대응할 것인가?”, 『여성』 7월호, 한국여성단체협의회.
- 이향순 외(1996), “여성고용 확대와 평등고용을 위한 적극적 조치: 시험적 모델의 모색”, 한국동연구원.
- 장상희(1993), “직장내에서의 여성비율과 남녀차별”, 『여성학연구』, 제4권 제1호, 부산대학교 여성연구소.
- 장애우권익문제 연구소(2002), 「장애인 차별실태 자료분석을 통한 인권 의식 개선방안에 관한 연구」, 국가인권위원회.
- 장애인실업자 종합지원센터(2003), 『장애인 고용 및 노동정책 제안서』, 장애인실업자 종합지원센터.
- 장지연(2002), 『모집·채용에서의 연령제한과 여성노동권』, 토론회 발표문.
- 장혜경(1997), 『직장내 성차별 관행 및 인식 개선을 위한 교재개발』, 서울: 한국여성개발원.
- 전재희(2003), “특집/나이차별: 연령차별의 문제의 입법적 과제”, 『시민과 변호사』 8월, 서울지방변호사회.
- 정경아·정금나(2002), “우리 사회에 나이차별은 있는가?”, 『한국인권의 현황과 과제』, 한국인권재단, pp.281-317.
- 정금나(1998), 「고용에서의 성차별판단기준에 대한 비판적 연구: 전화교환원 정년차별 판례를 중심으로」, 이화여대 석사학위 논문(미간행).
- 정희진(2003), “한국사회의 편견과 차별의 구조 8-노인: 나이듦, 늙음 그리고 성별”, 『당대비평』 2003 여름 22호, 당대.
- 조순경(1994), 「고용과 평등의 딜레마?」, 『한국여성학』 제 10집.
- 조순경(1998), 「경제위기와 여성고용정치」, 『한국여성학』 제 14권 2호.
- 조순경(1999), 「합법을 가장한 위법의 논리: 농협의 성차별적 구조조정과 의도적 차별」, 『사내부부 해고, 왜 성차별인가?』, 한국여성민우회 고용평등추진본부 주최 긴급토론회 자료집.
- 조순경(2002a), “차이의 신화와 차별의 현실”, 『한국 인권의 현황과 과

- 제』, 한국인권재단, pp.185-217.
- 조순경(2002b), 『간접차별 판단 기준을 위한 연구』, 노동부.
- 조용만(2003a), 『고용평등법의 국제비교』, 서울: 한국노동연구원.
- 조용만(2003b), 「연령·학벌·학력 차별시정 국가정책계획수립을 위한 기초현황조사」, 사단법인 국제노동법연구원.
- 조우현(1996), “여성고용할당제의 경제적 목표와 도입방안”, 정책포럼발표문, 대통령자문 정책 기획위원회, 한국프레스센터.
- 조은(1998), “IMF위기담론과 여성정책의 위기: 어떻게 개입할 수 있을까?”, 이화여대 정책과학대학원창립기념 학술대회 발표문, 이화여대 정책과학대학원.
- 최윤희(1995), 「고용차별규제에 관한 법리」, 서울대학교 박사학위논문.
- 한국노동조합총연맹(1992), 『노동시장내의 성차별 해소를 위한 노동조합운동과제: 노동현장의 여성고용실태 조사 연구중심』, 서울: 한국노동조합총연맹.
- 한국보건사회연구원 외(2000), 『2000년도 장애인 실태 조사』, 한국보건사회연구원.
- 한국여성개발원(1988), 『고용차별 사례집』, 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성개발원(1995), 『경제여건변화와 여성고용정책』, 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성민우회(2003), 『2003년 한국여성민우회 상담사례집』, 한국여성민우회.
- 한국장애인단체총연맹(1999), 『1999년 한국장애인인권백서』, 한국장애인단체총연맹.
- 한국조세연구원(1995), 『여성인력 고용촉진을 위한 취업 실태조사』.
- 한승희(2001), “간접차별이란 무엇인가”, 『여성과 사회』 12호, 창작과 비평사.
- 한정자(1993), 『각국의 공적 부문에 있어서의 여성차별철폐조치에 관한 연구: 유엔여성차별철폐협약의 이행과 관련하여』, 서울: 한국여성개발원.

<신문 자료>

- 『경향신문』, “56th 창간특집/‘차별없는 사회로’-연령, 성차별”, 2002/01/07: 63.
- 『경향신문』, “공기업 신입사원 채용 학력, 나이 제한 없애”, 2004/07/01: 1.
- 『경향신문』, “정년 2008년 60세로 연장, 300인 이상 기업대상 ‘강제 적용’ 추진”, 2004/01/20: 1.
- 『경향신문』, “출신大 취업차별 여전, ‘대학별 차등배점’ 대기업 내부기준 공개”, 2003/10/31: 19.
- 『경향신문』, “한국 청년들 “학력 차별이 가장 큰 문제””, 2004/01/13: 3.
- 『국민일보』, “[경제서평]김장호/고령자에게 일자리를”, 2002/07/03: 7.
- 『국민일보』, “‘5대 차별 금지법에 연령차별 넣어야’…한국은퇴자협 주명룡 회장”, 2003/05/27: 20.
- 『국민일보』, “55세이상 고용차별뎀 처벌”, 2001/12/20: 1.
- 『국민일보』, “노동부, 나이 이유로 해고 못한다”, 2003/10/10: 26.
- 『국민일보』, “직장인 현재의 고민/ “학력차별 때문 괴로워” 29%”, 2002/05/17: 9.
- 『동아일보』, “[100년을 위한 5년 행복을 얘기하자] (24) 고령화 사회”, 2003/02/21: 8.
- 『동아일보』, “‘지방대 차별’ 없앨 근본대책 시급”, 2003/10/31: 7.
- 『동아일보』, “‘고령화시대 조기퇴직은 毒’…CEO 보고서 경고”, 2003/08/09: 10.
- 『동아일보』, “152만원 對 128만원…기업임금 수도권-지방大 출신 차별 여전”, 2003/12/11: 10.
- 『동아일보』, “노동부 국제세미나 “2026년 65세 이상이 20% 정년제-연령차별 없애야””, 2002/06/22: 25.
- 『문화일보』, “‘정년 60세로 연장’ 배경·과제/“고령화 맞춰 인력구조 개편””, 2004/01/19: 30.
- 『문화일보』, “<차별없는 한국을 위하여>(15) 장애인 의무고용制 있으나”, 2002/07/09: 28.
- 『문화일보』, “<포럼> 노인을 사회에 통합시켜라”, 2004/04/08: 6.
- 『문화일보』, “<포럼> 학력 안따지는 능력사회로-‘5대 차별’ 해소를 위

- 한 제언⑤”, 2003/01/17: 6.
- 『문화일보』, “과장 20%가 고졸 출신 “우리 회사 학력차별 없어요””, 2002/11/02: 26.
- 『문화일보』, “기업 0.8%, “장애인채용 계획”, 인사담당 59% “지방대 출신 차별””, 2002/10/01: 10.
- 『문화일보』, “사업체 2곳 중 1곳 신채채용 때 성·연령차별”, 2000/06/20: 28.
- 『문화일보』, “취업 ‘나이제한’ 족쇄 여전”, 2002/03/20: 30.
- 『문화일보』, “OECD 정년퇴직제 폐지해야”, 2003/08/09: 9.
- 『서울신문』, “[밀레니엄] 고령화 사회 고용대책”, 2002/10/23: 12.
- 『서울신문』, “[발언대] 우리 사회의 고질병 ‘연령차별’”, 2003/03/10: 15.
- 『서울신문』, “[발언대] 입사 연령제한 폐지 실효 거두게 법제화 절실”, 2002/02/29: 7.
- 『서울신문』, “[열린세상] 고령화 사회와 한국경제”, 2002/10/18: 7.
- 『서울신문』, “고령 공무원 ‘강제퇴직제’ 재고를, 대한매일 후원 학술대회”, 2002/10/21: 19.
- 『서울신문』, “기업 인사담당 57% “학벌 중시””, 2003/04/21: 9.
- 『서울신문』, “삼성 임원 72명 발탁 인사”, 2000/01/20: 10.
- 『서울신문』, “이랜드 사원모집 ‘학년파괴’…대학1년생도 응시 자격”, 2004/05/19: 3.
- 『서울신문』, “학력·지역·재산·가족 사항 등 입사지원서 차별조항 삭제 붐”, 2003/10/29: 22.
- 『서울신문』, “IMF 지나자 이번엔 지원 연령제한 억울한 실업 7만명”, 2002/04/06: 23.
- 『세계일보』, “[시론] 고령화 사회의 해법”, 2004/01/27: 27.
- 『세계일보』, “[시론] 취업연령제한 없애야 한다”, 2002/01/30: 6.
- 『세계일보』, “[지상토론]정년 연장”, 2004/02/03: 26.
- 『세계일보』, “‘학력제한 철폐’ 확산돼야”, 2002/12/27: 2.
- 『세계일보』, “여성 채용-승진 때 연령제한 부당”, 2002/09/09: 34.
- 『세계일보』, “장애인 의무고용 소사업장 확대”, 2003/02/06: 21.
- 『세계일보』, “저출산, 고령화사회 대책/ 정년 60세 강제적용”,

- 2004/01/20: 2.
- 『한겨레』, “기업 인력채용 때 출신대학 차별 말아야”, 2002/12/14: 12.
- 『한겨레』, “노동시장정책 세미나/ ‘고령화 시대 대비/정년제, 연령차별 없애야’”, 2002/06/22: 14.
- 『한겨레』, “노인일자리 정책토론회/ 고령화 사회 이행 ‘고속’ 일자리정책 ‘저속’”, 2003/11/25: 17.
- 『한겨레』, “미 대법원, 회사에 배상 판결/ ‘차별입증 근거제시 충분’”, 2000/06/14: 26.
- 『한겨레』, “직장 은퇴 일 은퇴 아니다/고령자들 “우린 일하고 싶다” 각 단체들 고용촉구 움직임”, 2002/05/07: 24.
- 『한겨레』 “불황 깊은 골 학벌 더 ‘긱발’/ 기업 명문대 출신 채용 심화”, 2003/04/21: 15.
- 『한국일보』, “[발언대] 취업 나이 제한, 인재 등용 막는다”, 2002/06/13: 7.
- 『한국일보』, “기업채용 때 연령제한 금지”, 2003/10/10: 2.
- 『한국일보』, “학벌극복기획단 도입 검토/공공기관 “쿼터제” 추진 논란”, 2004/02/23: 8.

<국외자료>

- CROC(2001), 「Annual Report」.
- Anti-Discrimination Board of New South Wales(2002), 2001~2001 Annual Report.
- Attorney-General’s Department(2002), Information Paper Proposals for Commonwealth Age Discrimination Legislation.
- Attorney-General’s Department(2003), A Digest of Legal Journals
- Attorney-General’s Department(2003), Annual Report 2002~2003.
- Australian Institute of Health and Welfare(2003), Disability Support Services 2002.
- Banton, Michael(1994), Discrimination, Buchingham: Open University Press.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2001),
Occasional Paper Number 6 : The Australian System of Social
Protection.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2002),
Australian Social Policy 2001~2002.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2003),
Occasional Paper Number 7 : Income Support Customers.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2003),
Occasional Paper Number 8 : Inquiry into Long-Term Strategies
to Address the Ageing of the Australian Population over the
Next 40 Years.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2003),
Occasional Paper Number 9 : Inquiry in to Poverty and
Financial Hardship.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2003),
Poicy Research Paper Number 18 : The Impact of Social Policy
Initiatives on Labour Supply Incentives.

Commonwealth Department of Family and Community Services(2003),
Poicy Research Paper Number 21 : Estimating the Prevalence of
Mental Disorders among Income Support Recipients.

Commonwealth Office of the Status of Women(2001), Working for
Women : Office of the Status of Women Strategic Directions
2001-2003.

Commonwealth Office of the Status of Women(2002), Women in
Australia.

Commonwealth Office of the Status of Women(2003), Women's Budget
Statement 2003~2004.

David Neumark(2001), *Age discrimination legislation in the United States*,
NBER working paper 8152, National Bureau of Economic
Research.

Department of Family and Community Services(2001), Hardship in
Australia: An Analysis of Financial Stress Indicators in the

1998~99.

Department of Family and Community Services(2001), Some Issues in Home Ownership.

Department of Foreign Affairs and Trade(1998), Human Rights Manual.

Department of Labour(2001), Pathways to Inclusion: Improving Vocational Services for People with Disabilities.

Department of the Prime Minister and Cabinet(2003), Women in Trade.

EEOC(1978), "Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures."

EEOC(1979), "Uniform Employee Selection Guidelines Interpretation and Clarification(Questions and Answers)."

EEOC(1999), Employer EEOC Responsibilities: Preventing Discrimination in the Workplace

Esping-Anderson, G. and H. Sonnberger(1991), "The Demographic of Age in Labor-Market Management." in J. Myles & J. Quadagno(eds.), States, Labor Markets and the Future of Old Age Policy. Philadelphia: Temple University Press.

Florence, Mari & Lortson, Ed(2001), Sex at work, Los Angeles: Silver Lake.

Fredman, Sandra.(2002), Discrimination law, Oxford[England]: New York: Oxford University Press.

Gould, Chrol C.(1994), "Feminist Philosopht after Twenty Years Between Discrimination and Differentiation: Introductory Reflections", Hypatia, Indiana University Press.

Herzer, Eva(1999), "Reports from the U.N Committee on elimination of discrimination against women", Women lawyers' journal v.85 no.3 (Fal/Win2000).

Human Rights and Equal Opportunity Commission(2003), Annual Report 2002~2003.

Human Rights and Equal Opportunity Commission(2003), Face the Facts.

Human Rights Commission(2003), Annual Report 2003.

Mack A. Player(1992), Federal law of employment discrimination, 3rd ed., West..

Michal Evan Gold(2001), An introduction to the law of employment discrimination, 2nd ed., Cornell University Press.

Michel, Rosenfeld.(1991), Affirmative Action and Justice, Yale University Press.

Minister for Disability Issues(2001), The New Zealand Disability Strategy.

Ministry of Health(2001), The New Zealand Disability Strategy Making a World of Difference.

Ministry of Women's Affairs(2003), Annual Report 2002~2003.

Ministry of Women's Affairs(2003), Report on Public Submissions to Next Steps Towards Pay Equity.

Office for Disability Issues(2001), The Newzealand Disability Strategy.

Office of Disability, Commonwealth Disability Strategy.

Office of the Director of Equal Opportunity in Public Employment(2000), Women On-Line.

Office of the Director of Equal Opportunity in Public Employment(2003), Merit Selection in the NSW Public Sector.

Perlman, Richard & Maureen Pike(1994), Sex Discrimination in the Labour Market: The Case for Comparable Worth, Manchester: Manchester University Press.

Premier's Department New South Wales, Employer Sponsered Childcare: Policy and Guidelines.

Quadagno, Jill and Melissa Hardy.(1996), "Work and Retirement." in Robert Binstock and Linda goerge(eds.), Aging and the social Sciences.

Raymond F. Gregory(2001), *Age discrimination in the American workplace*, Rutgers University Press.

Samuel Estreicher & Michael C. Harper(2000), Employment discrimination and employment law, West group.

Twomey, David P.(1999), Employment discrimination law: a manager's guide, Cincinnati: West Educational Public.

<기타 보고서, 팸플릿 등>

- Anti-Discrimination Board of NSW, 성별, 장애, 연령, 혼인상태등 차별사유별 차별금지 가이드라인, 각종 홍보 팸플릿
- Attorney-General's Department, 연령차별금지법 제정 관련 각종 보고서
- Human Rights and Equal Opportunity Commission of Australia의 사유별 차별금지 가이드라인 등 팸플릿
- Human Rights Commission of New Zealand의 차별관련 가이드라인, 각종 홍보 팸플릿, 인권법 개정판
- Ministry of Women's Affairs의 차별금지 가이드라인 및 각종 홍보 팸플릿