

적극적 조치의 민간부문으로의 확대방안

— 미국사례를 중심으로

김 경 희*

초 록

이 연구는 성차별 개선을 위한 적극적 조치(affirmative action)가 공공부문에만 제한적으로 실행되고 있어 실효성이 미흡하다는 문제인식에서 출발해서, 적극적 조치 실행사례를 분석하여 이 제도를 민간부문에 확대 적용하기 위한 정책적 과제를 모색하는데 연구목적을 두고 있다.

적극적 조치는 국내에서 공공부문에서부터 도입되어 여성공무원 채용목표제, 여교수 채용목표제, 여성과학기술인 채용목표제가 실행되어 왔다. 최근에는 민간부문에 적극적 조치를 도입하는 방안의 하나로 정부조달계약제도의 도입이 논의되면서 이 제도에 대한 관심이 높아지고 있다. 이 글은 적극적 조치 실행사례에 대한 분석을 토대로 이 제도가 여성고용 확대 뿐 아니라 성별 불균형을 개선하는 방향으로 확대 적용되기 위한 정책과제를 다음과 같이 제시하고 있다. 우선 직종과 직급별로 여성의 고용상태를 파악할 수 있는 고용평등통계 양식이 마련되어야 하며 기업이 적극적 조치 계획서를 작성하고 실행하는 과정에서 요구되는 통계자료 및 프로그램 개발 등에 관한 정부의 기술적 지원이 병행되어야 할 것이다. 둘째, 적극적 조치가 실효성을 거두기 위해서는 정부기구의 법적 권한이 강화되어야 한다. 정부기구가 차별구제를 요청하는 당사자를 위해 법적 소송의 주체가 되거나 지원할 수 있도록 제소권의 신설이 필요하며 정부계약준수제가 도입되어야 할 것이다. 셋째, 적극적 조치는 소수집단에 대한 간접차별을 적극 시정할 뿐 아니라 인력관리의 다양성 차원에서 기업경영을 위해 긍정적인 제도로 평가받고 있다. 적극적 조치의 확대가 양성평

* 국회도서관 입법정보연구관

등을 실현하기 위한 정책적 도구가 될 수 있다는 사실을 홍보하여 공감대를 형성하는 것이 필요하다.

주제어 : 간접차별, 성별 불균형, 적극적 고용개선조치, 정부조달계약제도, 여성고용

I. 들어가는 말

적극적 조치는 1990년대에 공공부문에서부터 도입되어 여성공무원 채용목표제, 여교수 채용목표제, 여성과학기술인 채용목표제 등으로 실행되어 왔다. 최근에는 민간부문에 이 제도를 도입하는 방안의 하나로 정부조달계약 인센티브제도에 관한 논의가 활기를 띠고 있다. 적극적 조치(affirmative action)는 고용차별을 적극 시정한다는 의미로 국내에서는 잠정적 우대조치, 잠정적 특별조치, 적극적 평등실행조치, 적극적 차별시정조치, 특혜조치 등으로 사용되고 있다. 우리나라에서는 1995년에 여성발전기본법이 제정되면서 ‘잠정적 우대조치’라는 용어가 사용되었고 이후에 여성공무원 채용목표제의 형태로 이 제도가 실행되었다. 여성계는 ‘우대조치’라는 용어가 여성을 ‘특별’ 대우하거나 혜택을 준다는 이미지를 주어 적극적 조치의 주요한 목적인 과거 차별을 보상하거나 교정한다는 의미를 전달하고 있지 못해 용어를 변경해야 한다고 주장했고, 지난 2002년 여성발전기본법이 개정되면서 잠정적 우대조치가 적극적 조치로 바뀌었다.

이 제도는 여성과 소수인종의 실질적인 평등을 적극적으로 지원해 주는 조치로, 고용평등정책과 관련해서 성차별적인 사회구조를 변화시키는 데 효과적이라는 평가를 받아 왔다. 유엔은 회원국을 대상으로 이 제도의 도입을 적극 권장하고 있으며, 국내에서는 1996년에 여성공무원 채용목표제가 도입된 이래 여성과학기술인 채용목표제, 여교수 채용목표제 등 공공부문에서 제한적으로 실시하고 있다. 따라서 우리나라의 적극적 조치는 공공기관을 대상으로 채용에만 제한적으로 실행되고 있다. 그런데 주요

선진국의 적극적 조치의 실행사례를 보면, 민간기업에서 채용 뿐 아니라 직업훈련과 승진 등에서 이 제도를 도입하여 다양한 직종과 직급에서 여성이 진출하도록 지원해 왔다.

미국은 1960년대 후반부터 적극적 조치를 도입해서 여성과 소수인종이 공공기관, 기업, 교육부문에서 정책결정과정에 참여하도록 하기 위해 적극적 조치를 폭넓게 적용했다. 고용평등과 관련해서 적극적 조치가 여성에게 특별히 의미가 있는 이유는 이 제도가 여성과 소수인종이 백인 남성 중심사회에서 받았던 구조적이고 체계화된 차별, 유리천장과 같은 비가시적인 차별적 관행을 적극 교정하면서 양질의 일자리를 창출했기 때문이다. 미국과 캐나다, 호주에서는 적극적 조치를 사기업에 적용하는 과정에서 '정부계약준수제'를 도입했으며, 스웨덴은 성 고용할당제(sex based employment quotas)를 도입했다. 정부계약준수제는 연방정부와 일정금액 이상의 계약을 체결한 기업은 적극적 조치를 실행하도록 하는 제도로 미국의 경우에는 적용대상이 넓은 편이다 1995년 기준으로 연방정부와 계약을 맺은 기업이거나 하청업체의 수는 15만개로 이들 기업이 고용한 인원의 규모는 2천8백만 명으로 사기업에 고용된 미국 전체 인원의 1/4을 차지하고 있다(Bergmann, 1996, p32). 미국 정부계약준수제의 적용대상 범위가 넓는데 비해 스웨덴의 성 고용할당제는 좁은 편이다. 이 제도는 성별직종분리를 완화시키기 위한 것으로 지역개발 원조프로그램의 일환으로 도입되었는데, 낙후된 지역에 공장을 설립하거나 시설을 확대하는 경우 정부가 지원하면서 그 조건으로 남성이 집중된 직종에서는 여성을 우선 채용하고 여성이 집중된 직종에는 남성을 우선 채용하도록 하고 있다. 따라서 미국은 적극적 조치를 1960년대 중반부터 도입해서 공공부문과 기업, 교육기관을 대상으로 폭넓게 적용해 왔으며 특히 사기업 부문에 이 제도를 도입하면서 여성의 고용을 확대하고 고용평등을 실현해 온 대표적인 국가로 알려져 있다.

이 글에서는 적극적 조치의 개념과 적용대상에 관한 논의를 살펴보고 공무원채용목표제와 여교수 채용목표제 등 공공부문에서 실행되고 있는 적극적 조치의 현황을 검토하고자 한다. 또한 아직까지 국내에서는 민간

부문에 이 제도가 도입되고 있지 않은데 1960년대부터 적극적 조치를 기업에 적용해서 활용해 온 미국사례를 분석하면서 정책적 함의를 찾고 국내에서 적극적 조치가 민간부문에 확대 적용되기 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

II. 적극적 조치의 적용대상에 관한 논의

적극적 조치는 여성과 소수인종이 과거에서부터 받은 뿌리 깊은 차별을 적극 시정하기 위한 제도로 공공기관, 교육기관, 기업에서 채용과 승진, 직업훈련 등에 여성이 참여하도록 지원하기 위한 것이다. 따라서 이 제도는 누적된 성차별적 관행과 편견, 구조화된 성차별로 인해 여성이 남성과 대등한 위치에서 경쟁하기 어려운 현실적인 조건을 고려하여 도입된 제도의 하나이다. 과거에는 고용평등정책이 주로 여성에게 가해지는 직접차별을 개선하는데 집중되었다. 직접차별은 여성이라는 이유로 아예 채용하지 않거나 승진대상에서 제외시키고 결혼퇴직을 강요하거나 해고 대상에 우선 포함시키면서 가시적으로 드러나게 차별하는 것이다. 그러나 대부분의 여성들이 받는 차별은 실제로 명백하게 보여지는 차별보다는 비가시적인 차별로 고착화된 성 차별적 관행에 의해 채용되지 못하고 승진하기 어려운 상황에서 노동시장에서 배제되거나 하위직에 집중되는 것으로 나타나고 있다(조순경외, 2002). 유리천장(glass-ceiling)은 여성이 받는 간접차별의 대표적인 예로 여성들은 기업에서 고임직종으로 이동하고 상위직으로 승진하려고 해도 유리천장에 가로 막혀 더 이상 올라갈 수 없는 현실을 말해주고 있다. 따라서 적극적 조치는 남성중심 사회에서 형성된 성차별의 결과가 각 분야에 여성이 수적으로 적은 과소대표성(under-representation)으로 존재하고 있다면, 이와 같은 성별 불균형을 적극 교정함으로써 여성이 받는 직접차별과 간접차별을 모두 개선하기 위한 것이다.

인구의 절반인 여성이 과거의 성차별적인 관행에 의해 사회 각 부문에

서 배제되어 왔다면 적극적 조치는 특정부문에만 제한적으로 적용될 수 없다. 이 제도는 여성이 정치·경제·교육부문에 참여하도록 지원하여 더 이상 과소 대표되지 않으면서 성별 균형을 이루도록 폭넓게 적용되고 있다. 첫째, 정치부문에서의 적극적 조치는 여성의 정치참여를 확대하기 위해 도입되었으며 중앙과 지방의회 의원 선출을 앞두고 공천 할당제를 두거나 당 고위직 임명이나 추천에서 여성비율 30%를 정하는 방법이다. 또는 국회의원 비례대표직에서 여성을 50% 포함시켜 여성 국회의원의 수를 늘리는 것이다. 둘째, 여성기업인의 기업 활동을 적극적으로 지원하기 위해 공공기관은 여성기업이 생산하는 물품을 우선 구매하도록 구매계획에 포함하거나 정부가 중소기업 육성 자금으로 보유해 둔 금액의 일부분을 여성이 소유한 기업에게 우선적으로 지원하는 것이다. 셋째, 여성에 대한 성차별적인 고용관행을 시정하고 여성고용을 확대하기 위해 정부와 기업, 교육기관을 대상으로 채용과 승진, 직업훈련 등에서 적극적 조치를 실행하는 것이다.

국내에서는 적극적 조치가 공공부문에 제한적으로 실행되고 있으며 주로 채용부문에 한정해서 일정기간 동안 한시적으로 실행해 왔다. 여성공무원 채용목표제는 1996년에 도입되어 7년간 시행되었는데, 2003년부터 여성채용목표제가 양성평등채용목표제로 바뀌면서 적용대상에 남성을 포괄하고 있다. 또한 2002년부터는 여성과학기술인력채용목표제가 2003년부터는 국·공립대 여교수 채용목표제가 실시되고 있다.

Ⅲ. 근거 규정과 공공부문의 적극적 조치

1. 적극적 조치의 근거 규정

우리나라는 고용관련 적극적 조치에 관한 근거 규정이 여성 또는 남녀를 적용대상에 두고 있으며 차별금지법 안에 적극적 조치 관련 규정을 두는 방식과 적극적 조치를 실시하기 위한 별도의 규정을 두는 방식이

동시에 존재하고 있다.『남녀고용평등법』은 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 취하는 경우… 차별로 보지 아니한다.”(제2조3항)라고 이 제도를 규정하고 있으며, 여성과학기술인 채용목표제와 여교수 채용목표제는 관련법을 개정하여 별도의 조문으로 적극적 조치를 포함시키고 있다.

『여성과학기술인육성및지원에관한법률』은 “국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인의 진출이 크게 부진한 과학기술 분야에 이들의 진출을 확대하기 위하여 합리적인 범위 안에서 잠정적으로 여성과학기술인에 대한 채용목표비율을 일정수준으로 설정하는 등의 적극적 조치를 취할 수 있다.”(제11조1항)고 정하여 ‘여성’의 고용확대를 위한 실행방법으로 목표비율을 설정하도록 하고 있다. 또한 여교수 채용목표제를 명문화하고 있는 『교육공무원법』은 “대학의 장은 대학의 교원을 임용함에 있어서 특정 성별에 편중되지 아니하도록 3년마다 계열별 임용목표비율이 명시된 임용계획 등 적극적 조치의 시행을 위하여 필요한 계획을 수립하여 시행하여야 한다. 이 경우 당해 추진실적을 매년 교육인적자원부 장관에게 제출하여야 한다.”(제11조의4)고 규정하여 ‘여성’을 구체화하기 보다는 ‘특정 성별’의 ‘과소대표성’을 시정하기 위한 제도로 설정하고 있다.

또한 양성평등채용목표제의 근거규정이 되고 있는 『공무원임용시험령』에서는 “시험 실시기관의 장은 여성 또는 남성의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제11조 제1항·제2항·제4항 및 제5항의 규정에도 불구하고 한시적으로 여성 또는 남성이 시험 실시 단계별로 선발예정인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발 예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다”(제11조의 3)고 규정하고 있다.

따라서 우리나라의 적극적 조치는 여성고용확대와 성별 불균형을 시정하기 위해 한시적인 조치로 두고 있으며 적용대상을 ‘여성’으로 제한하는 경우가 있지만 ‘특정 성별’에 두거나 차별금지법 안에 포함시켜 적극적 조치를 예외적인 것으로 정해두면서 포괄적으로 규정하고 있음을 알 수 있다. 다음에서는 공무원과 교육기관, 과학기술부문에 적용되고 있는 적

극적 조치의 내용과 실시현황을 간략하게 정리하고 이 제도가 국내에서 어떻게 적용되는지를 살펴보고자 한다.

2. 공공부문의 적극적 조치

국내에서 적극적 조치는 공공부문에서 주로 채용과정에 적용되고 있다. 가장 먼저 실시되었던 제도가 '여성공무원 채용목표제'이다. 처음에 여성공무원 채용목표제는 공무원 채용시험에 있어서 상대적으로 여성합격자가 적은 행정고시와 외무고시, 7급 행정·공안·외무행정직 공채시험에 적용되었다. 여성합격자의 비율이 높은 9급 공무원 공채시험과 모집단위별로 선발 예정인원이 소수인 기술직과 교정·보도·보호관찰직은 제외되었다. 또한 선발예정인원이 적어 현실적으로 목표인원 설정이 어려운 10명 미만의 채용단위 시험에도 적용이 제외되었다. 1996년부터 2000년까지 목표비율을 20%로 설정하고 1996년 10%, 1997년 13%, 1998년 15%, 2000년 20%로 정하여 매년 점진적으로 그 비율을 늘려갔다(여성부, 2003, p285-6).²⁾

흥미로운 사실은 여성공무원 채용목표제가 도입되면서 공무원 채용시험에 대한 여성들의 관심이 크게 늘어 지원자가 많아졌다는 것이다. 이 제도는 여성계가 주장했던 30% 할당제가 도입 과정에서 '가산점제'로 전환되었다는 점이다. 가산점제는 매해 목표비율을 정하고 여성합격자가 그 비율에 못 미칠 경우 합격선에 들지 못한 여성에게는 3-5점의 가산점을 주어 목표비율에 못 미치는 인원을 추가로 선발하도록 되어 있다.³⁾

2) 여성공무원 채용목표제의 실시 근거는 ①1995. 12. 22 개정 공무원임용시험령 제11조의 3(여성의 합격) ② 1996. 3. 23 개정 지방공무원임용령 제51조의 2(여성의 합격) ③여성채용목표제실시지침(국가공무원, 행정자치부예규, 1999. 4. 21) ④여성채용목표제운영요령(지방공무원, 1999. 8. 31) 규정에 두어 진다

3) 정책 결정을 위한 여론 수렴 과정에서 할당제 논란은 여성비율 30% 할당제를 주장하는 여성계, 청와대의 자존심, 할당제와 가산점제를 모두 반대하는 '합리적'자유주의를 내세운 가부장적 세력, 그리고 중간적 입장인 가산점제 주장들이 설전을 전개한 결과, 결국 가산점제와 할당제를 절충한 '목표 비율제'를 여성에게 적용하는 것으로 일단락되었던 것이다(조형외, 1996:287-8)

이 제도의 적용대상이 된 여성의 수는 적지만 그럼에도 불구하고 적극적인 조치의 도입을 처음으로 시도했다는 점에서 의미가 있다. 정부는 당초에 적용하기로 했던 여성채용목표제의 실시기간을 2000년에서 2002년으로 연장하고 대상을 기술직까지 확대하는 한편, 여성채용목표비율을 직급별로 30%까지 확대하였다. 5급 공무원에서의 목표비율은 20%를 넘지 못했지만 6·7급에서는 25%, 8·9급에서는 30%를 채울 수 있도록 정한 것이다. 실제로 여성채용목표제가 도입된 첫해인 1996년에 26.5%이던 여성 합격률이 2002년에는 42.9%로 크게 증가하였으며, 목표제 적용 합격자 수도 1996년 19명에서 83명으로 늘어났다. 시험 종목별로 2002년 여성 합격률을 살펴보면, 9급 공채는 48.6%, 외무고시는 45.7%, 행정고시는 28.4%이며 그간 여성합격률이 상대적으로 낮았던 7급 공채 분야도 2001년 대비 10.5% 증가한 26.5%가 되었다(여성부, 2003, p286).

<표 1> 연도별 여성채용목표제 적용 합격자 현황

구분	1996년			1998년			2000년			2002년		
	합격 인원	여성 합격자	목표제 적용자	합격 인원	여성 합격자	목표제 적용자	합격 인원	여성 합격자	목표제 적용자	합격 인원	여성 합격자	목표제 적용자
계	3,334	885 (26.5%)	19 (0.6%)	1,559	310 (19.9%)	14 (9.0%)	3,798	1,224 (32.2%)	86 (2.3%)	3,906	1,674 (42.9%)	83 (2.1%)
행정고시	192	19 (9.9%)	2	182	42 (23.1%)	5	203	51 (25.1%)	7	257	73 (28.4%)	11
외무고시	41	4 (9.8%)	1	30	5 (16.7%)	-	30	6 (20%)	-	35	16 (45.7%)	-
기술고시	46	2 (4.3%)	비대상	48	1 (2.1%)	비대상	47	3 (6.4%)	-	50	3 (6.0%)	-
지방고시	88	1 (1.1%)	-	43	2 (4.7%)	-	24	-	-	26	1 (3.9%)	-
7급 공채	500	41 (8.2%)	16	160	27 (16.8%)	9	614	102 (16.6%)	36	623	165 (26.5%)	14
9급 공채	2,467	818 (33.1%)	비대상	1,096	233 (21.3%)	비대상	2,880	1,062 (37%)	43	2,915	1,416 (48.6%)	58

자료 : 여성부(2003), 『여성백서』

여성채용목표제가 실시되면서 5급 관리직을 포함해 각 직급에 여성들이 진출했으나, 내부의 직종분리 문제는 본격적으로 거론되고 있지 않다. <표 1>에서 알 수 있는 대로 기술직의 경우 여성채용목표제를 2000년부터 적용대상에 포함시켰으나 목표제 적용자가 단 한명도 없는 상태이다. 정부는 여성채용목표제가 2002년 말로 그 적용시한이 만료됨에 따라 ‘양성평등채용목표제’를 도입하기로 결정하면서 도입사유로 공직 내 성비의 균형유지와 양성평등을 제고할 수 있다고 밝혔다. ‘양성평등채용목표제’는 공무원 채용 시 어느 한 쪽 성의 합격자 비율이 30% 미만일 때 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 추가 합격시키는 제도로 2003년부터 2007년까지 한시적으로 운영하도록 되어 있다.⁴⁾ 성별불균형은 직종 뿐 아니라 직급별로 현저하게 나타나고 있다. 행정부 일반직의 경우 5급 이상 여성공무원의 비율을 보면 여성이 크게 과소 대표되어 있다. 2002년 현재 5급직에서의 여성비율이 불과 4.3%밖에 되지 않는다. 직급이 높아질수록 여성의 비율은 더욱 낮아진다. 4급직에서 여성비율은 2.8%, 3급직에서 1.9%, 2급직에서 0.7%이며 그나마 1급직에서는 여성이 단 한명도 없는 실정이다(행정자치부, 2003).

이러한 수치는 서구 국가들과 비교해서 현저하게 낮으며, UNDP가 발표한 여성권한척도(GEM)에서 우리나라의 순위가 최하위권에 머물게 하는 주요한 요인이 되고 있다. 미국의 경우 행정직 및 관리직에서의 여성비율이 무려 46%이며, 캐나다는 35%, 스웨덴은 30%로 높은 편이다. 우리와 비교해서 상대적으로 경제적 수준이 낮은 말레이시아는 행정직 및 관리직에서의 여성비율이 20%, 태국이 27%인데 비해 한국은 불과 5%이다(문유경외, 2003: 142-3). 이러한 통계수치는 아직까지 공무원 사회에서 여성들이 상위직으로 진출하기 어렵게 하는 비가시적인 차별이 존재

4) 정부는 양성평등채용목표제가 적용되는 직급은 5급, 7급, 9급 공채시험으로 여성채용목표제가 10명 이상 뽑는 직렬을 대상으로만 적용됐던 것과 달리 모집단위 5명 이상을 뽑는 시험단위에 모두 적용된다. 이에 따라 소규모 인원 선발로 여성의 진출이 어려웠던 기술직 분야에 여성 진입이 확대될 것으로 보이며, 아울러 최근들어 여성합격자 비율이 급격히 증가하고 있는 일부 직종에서의 성비 불균형 해소에도 큰 도움이 될 것으로 기대되고 있다고 설명하고 있다(여성부, 『여성백서』, 2003:28-9).

하기 때문이다. 특히 5급 이상 관리직에서의 여성비율이 낮고 예산과 인사 담당 부서에 여성이 과소 대표되어 있다고 볼 때, 적극적 조치가 각 직종과 직급별로 확대되어야 할 것이다.

여성의 과소대표 현상은 교수직과 과학기술분야에서 두드러진다. 여교수 채용목표제의 도입논의가 시작되었던 2001년에 일반대학의 여성교수 비율은 14.1%에 불과했다. 특히 국공립 일반대학에서의 여성교수 비율이 8.8%로 사립대학의 여성교수 비율 16.0%의 절반정도에 그치고 있었다. 국공립대 여성교수채용목표제는 4년제 국공립 일반대학을 대상으로 대학교원 임용에 있어서 3년마다 남녀평등을 위한 임용계획을 수립하여 이를 이행하도록 정하고 있다. 이에 따라 2003년 6월 국공립대학에 200명의 여성교수를 별도 정원으로 배정하고 2006년도까지 대학별로 배정된 인원에 대한 신규채용이 이루어지도록 하고 있다.

또한 지난 2001년에는 과학기술분야에서의 여성 고용을 확대하기 위해 『여성과학기술인력육성 및 지원에 관한법률』이 제정되면서 남성이 집중된 분야에 여성들이 진출하도록 지원하고 있다. 이 법이 제정되었던 당시의 여성고용 현황을 보면, 2002년 현재 4년제 대학교 자연계에서 석사학위를 취득한 여성은 전체인원의 21%이며 박사학위를 취득한 여성의 비율은 16%나 된다. 그러나 여성이 전문 연구 인력으로 취업해 있는 경우는 드물다. 실제로 기업 연구소의 경우 여성은 연구 보조 인력에 머무르고 있다. 박사급의 여성 연구원의 비중은 2.9%에 불과하며 연구원으로 일하는 여성이 66%를 차지하고 있어 하위직에 편중되어 있는 상태이다(산업기술진흥협회, 2000). 뿐만 아니라 정부가 적용대상으로 정한 전국 21개 정부출연 연구소에 진출해 있는 여성과학기술인력의 분포를 보면, 책임급 연구원이 2.8%, 선임급 연구원이 7.8%, 원급연구원이 15.6%로서 여성연구원이 전체인원의 7.5%에 불과하다. 상위 직급으로 갈수록 여성의 비율은 더욱 낮다. 이러한 상황에서 정부는 ‘여성과학기술인력 채용목표제’를 시행하기로 하고 적용대상을 확대하는 움직임을 보이고 있다. 2001년에 발표된 세부 추진안에 따르면, 과학기술계 정부출연연구소가 매년 신규로 채용하는 연구원 중 여성비율이 2002년까지 10%, 2006년까지

15%, 2010년까지 20%로 목표비율을 정하고 있다.⁵⁾ 또한 2003년에는 적용대상을 확대하여 국공립 이공계 대학을 포함하도록 하고 있다. 그런데 <표 2>에서 제시된 지난 2003년 여성과학기술인 신규채용 현황을 보면, 연구원 신규채용 인원 중 여성의 비율은 17.4%로 목표비율에 미치는 수준이지만 선임급 연구원의 경우 6.8%, 책임급연구원과 연구위원급의 경우에는 한 명의 여성도 채용되지 않아 여성의 진출이 상위 직급에서 매우 어려운 것으로 나타나 있다.

<표 2> 2003년도 여성과학기술인 신규채용 현황 (단위 : 명, %)

연구위원급			책임급연구원			선임급연구원			원급연구원			연구원총계		
전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
2	0	0.0	16	0	0.0	292	20	6.8	384	101	26.3	694	121	17.4

자료 : 과학기술부 홈페이지, www.most.go.kr/most/woman

앞서 살펴본 대로 우리나라에서 실행되고 있는 적극적 조치는 적용대상이 행정부 공무원과 국공립대 교수, 과학기술계 정부출연연구소 연구원으로 매우 제한되어 있다. 또한 주로 채용과정에 적용되어 있고 적용범위가 좁은 상태이다. 따라서 우리나라의 적극적 조치는 여성고용을 확대하거나 노동시장에서의 성별분리를 시정하는 데 실질적인 효과를 나타내고 있지 못하다. 실제로 국내에서는『남녀고용평등법』이 1987년에 제정되었고 1990년대 이후에 여성 관련법이 제·개정되면서 여성들의 법적 지위는 높아졌다고 볼 수 있다. 그러나 여전히 차별적인 고용관행이 존재하고 여성들은 상위직에 진출하지 못하고 있다. 분야별로 성차별적인 고용 현황을 보면, 2002년 현재 전문직 여성비율(입법공무원, 고위임직원 및 관리자)이 5.9%이고 여교수 구성비(4년제 국·공·사립대)가 14.5%이며, 초등학교 여교장 구성비율이 7.2%에 불과하다. 여성의 경제활동참가율도 49%로 OECD 국가와 비교해서 낮은 편이며 성별 임금격차를 보면 여성

5) 과학기술부는 매년 국가과학기술위원회(위원장:대통령)에 여성과학기술인력 채용계획 및 실적을 보고하고, 각 연구기관에 여성과학기술자 채용을 촉진할 여성담당관을 설치하도록 유도하고 있다고 밝힌 바 있다(국회여성위원회, 2004, p361)

이 남성임금의 63% 수준이다(여성부, 2003). 이러한 통계수치는 우리사회가 아직까지 취업을 희망하는 많은 여성들의 요구를 수용하고 있지 못하며 여성들이 다양한 분야에 진출하기 어렵게 만드는 비가시적인 차별이 존재하고 있음을 시사하고 있다. 통계청 자료에 의하면(2003), 우리나라 남녀 모두가 사회생활과 직장생활 각각에서 차별이 있다고 느끼고 있다. 여성은 사회생활의 경우 72.4%, 직장생활의 경우는 69.1%가 차별이 있다고 느끼고 있으며, 남성은 사회생활의 경우 66.8%, 직장생활의 경우는 65.2%가 차별이 존재하고 있다고 응답했다(정경희, 2004). 더욱이 여성들의 사회적 지위를 국가별로 비교해 보면, 우리나라 여성이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. UNDP가 매년 발표하는 인간개발보고서에 의하면, 2002년 현재 우리나라의 인간개발지수(HDI)는 177개국 중 28위이며, 여성개발지수(GDI)는 29위로 상위이나 여성권한지표(GEM)는 78개국 중 68위로 하위권에 속하고 있다(UNDP, 2004).

통계자료에서 보여 지는 여성의 과소 대표성은 성차별적인 관행이 우리 사회에 광범위하게 존재하고 있다는 사실을 말해주고 있다. 성차별이 존재하지 않았다면 여성은 더욱 더 재능을 개발할 수 있었고 다양한 분야에 진출할 수도 있었을 것이다. 적극적 조치는 성차별적인 고용관행을 시정하면서 여성과 남성이 대등하게 경쟁할 수 있는 계기를 만들어 주는 것이며 기회의 평등만을 부여하는 것이 아니라 실질적으로 남녀가 평등해 질 수 있도록 조건의 평등을 갖추어 주자는 것이다. 또한 성별 불균형이 존재하는 분야에 여성이 보다 더 많이 진출해서 성별 균형을 이루어나가도록 하는 것이다. 아직까지 국내에서는 적극적 조치가 민간부문에 적용되고 있지 않지만 대부분의 여성들이 사기업에서 일을 하고 있는 상황에서 여성의 고용을 확대하기 위해서는 이 제도가 민간부문에 확대 적용되어야 할 것이다. 호주와 캐나다, 미국은 공공기관과 기업, 노동조합 등에서 적극적 조치를 도입했으며 1960년대 후반부터 사기업을 대상으로 차별적인 고용관행을 시정하기 위해 이 제도를 폭넓게 실행해 왔다. 이 나라는 적극적 조치가 백인남성에게 역차별이라는 반발이 제기되면서 이 제도를 둘러싼 찬반논쟁을 끊임없이 벌여왔지만⁶⁾ 그럼에도 불구하고 기

업에서는 여전히 이 제도를 실행하고 있다. 다음 장에서는 미국사례를 중심으로 적극적 조치를 민간부문에서 어떻게 도입하여 활용해 왔는지 살펴보면서 정책적 함의를 찾고자 한다.

IV. 민간부문의 적극적 조치 : 미국을 중심으로

미국의 경우 기업이 적극적 조치를 실행하는 주요 방법은 두 가지이다. 첫째, 기업이 정부와 계약을 맺은 경우 적극적 조치 계획서를 수립하고 그 계획서대로 이행하도록 하는 ‘정부계약준수제’에 의해 적극적 조치를 도입하는 것이다. 둘째, 기업의 인사제도와 고용관행이 여성과 소수인종에게 차별적인 것으로 밝혀질 경우 법원의 판결에 의해 고용차별을 시정하고 개선하기 위해 적극적 조치를 실시하는 것이다. 그 밖에 인력의 ‘다양성(diversity) 관리’ 차원에서 기업이 특정 인종과 특정 성만이 아닌 다양한 문화적 배경을 가진 집단에 속한 구성원들을 고용하여 자발적으

6) 적극적 조치의 실행과 함께 등장하게 된 역차별 논쟁은 1970년대부터 시작되었는데, 크게 3가지 이유이다. 첫째, 적극적 조치가 실력을 존중하고 능력에 따라 일할 기회가 주어지도록 하는 능력주의를 침해한다는 것이다. 적극적 조치를 반대하는 논자들은 이 제도가 성·인종 등 불합리한 요소에 기초해서 최적임자를 배제하고 능력이 모자라는 자를 선택하도록 하기 때문에 능력주의를 무너뜨리고 있다고 비판한다. 둘째, 적극적 조치가 할당제의 형태로 실행되면서 다수 집단에 속한 개인을 희생시키며 다른 한편에서 소수집단에 속한 개인의 사회적 지위를 구분하지 않고 수혜자를 과다 포괄(over-inclusive)함으로써 형평성에 어긋난다는 것이다. 셋째, 일정비율을 소수집단의 구성원으로 채우는 할당제 방식은 개인의 실제 능력과 무관하게 능력이 없음에도 불구하고 적극적 조치의 혜택을 받아 채용되거나 승진되었다는 식의 “오명”을 쓰게 한다는 것이다.

그러나 적극적 조치를 찬성하는 입장에서는 첫째, 이 제도는 소수집단이 지금까지 부당하게 차별받아 손실을 입은 피해자이며 다수집단은 소수집단을 차별하여 부당한 이익을 누렸으며 보상할 의무를 지고 있다. 둘째, 차별을 교정하기 위해서는 보상을 통해서만이 아니라 결과적으로 배분의 평등을 위해 적극적 조치가 실행되어야 한다. 셋째, 적극적 조치는 소수집단에 대한 편견과 고정관념을 깨는 계기를 제공할 수 있으며 다수 집단 중심의 조직에 소수집단의 문화와 다양한 견해를 끌어들이므로써 새로운 아이디어를 창출하게 된다. 또한 기업이 조직을 다양한 문화적 배경을 가진 구성원으로 운영함으로써 변화가 빠른 기업 외부환경에 적응할 수 있는 능력을 높인다는 이유에서 이 제도를 존속시켜야 한다고 주장한다(조순경 엮음, 2000, pp110-121).

로 적극적 조치를 실시하는 경우이다. 그런데 자발적 적극적 조치는 실제로 기업이 어떠한 방법으로 어느 정도 차별개선 조치를 실행하고 있는지 고용관련 통계가 정부에 보고되고 있지 않아 법적 근거에 기초하여 실행하는 적극적 조치와는 차이가 있다.

1. 정부계약준수제와 적극적 조치

정부계약준수제이란 국가기관이 민간기업과 계약을 체결할 때 고용평등의무를 이행하고 있는 기업과만 계약을 체결하거나 혹은 정부조달계약을 체결할 때 계약조건에 고용평등 준수와 적극적 조치 도입을 명기하도록 하는 제도를 의미한다. 이에 따라 정부는 조달계약을 체결하고자 하는 기업들을 대상으로 고용평등의무를 제대로 준수하고 있는지 사전 조사를 하게 되고, 계약체결 후에도 다각적인 방법으로 준수상황에 대한 감독이 이루어지며, 또 그 결과를 계약의 유지나 추후 계약의 체결에 반영한다. 뿐만 아니라 조달계약을 위해서 사전 조사된 결과를 공표하거나 표창하는 국가도 있어서 차별개선에 상당한 효과가 있는 것으로 나타나고 있다 (김태홍, 2003, p3)

미국은 행정명령 제11246호에 의해서 정부조달계약준수제도를 실행하고 있다. 적용대상은 매년 1만 달러 이상의 계약을 체결한 연방계약자 및 하청 계약자이다. 정부와 조달계약을 체결한 기업들에게는 적극적 조치와 관련된 일정한 요건을 부과하고 있는데, 이러한 요건은 비 건설업과 건설업에 달리 설정되어 있다. 비 건설업의 경우 50인 이상의 근로자와 5만 달러 이상의 계약을 체결한 기업은 적극적 조치를 수립하고 실행하도록 하고 있다. 만일 노동부가 준수 조사를 위해서 요청하면 연방계약준수국(OFCCP)에 적극적 조치와 관련된 서류를 제출해야 한다. 적극적 조치 계획의 일환으로 계약자는 각 직무에 대해서 노동력분석(workforce analysis)을 수행해야 하며, 여성 또는 소수인종 근로자가 각 직무집단에서 과소 활용되는지를 파악하기 위해서 노동력 활용분석(utilization analysis)을 해야 한다. 이러한 분석을 기초로 계약당사자인 기업은 과소 활용을 극복하기 위한 목표

를 수립하고, 이러한 목표를 달성하기 위해서 성실한 노력을 해야 한다.⁷⁾

또한 1964년에 제정된 민권법 제7편(1972년에 고용기회평등법으로 개정)에 의해서 종업원 수 100인 이상인 사용주는 고용평등 보고를 위한 표준양식 100(EEO-1)을 작성해야 한다. 사업체가 하나인 사용주는 단일한 표준양식 100을 완성해야 한다. 그러한 연차보고서는 매년 평등고용기회위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)와 노동부 연방계약준수국(OFCCP)이 공동으로 운영하는 합동심사위원회(Joint Review Committee)에 제출해야 한다. 만일 사용주가 연차보고서 제출을 거부하거나 하지 않으면 평등고용기회위원회의 요청에 의해서 지방법원(district court)이 자료를 제출하도록 명령을 내릴 수 있다. 또한 EEO-1의 보고서를 고의적으로 허위 작성하면 법규 위반으로 벌금이나 징역형이 부과된다. 따라서 정부와 5만 달러 이상 조달계약 또는 하도급 계약을 체결한 종업원 수 50인 이상인 사업체나 하청업자는 ① 연방계약준수국과 평등고용기회위원회가 공동으로 공표한 표준적인 양식 100(EEO-1)을 작성하고, ② 문서로 된 적극적 조치 프로그램을 수립하고 운영해야 한다.⁸⁾

연방정부와의 계약서에는 다음의 내용이 포함되어야 한다. 행정명령 제 11246호에 의하면, ① 계약자는 인종 · 피부색 · 종교 · 성별 · 출신국 등을 이유로 구직자와 근로자를 차별해서는 안된다. 계약자는 구직자와 근로자가 평등하게 고용되고 대우받도록 하기 위하여 적극적 조치를 실시하여야 한다. ② 계약자는 노동조합이나 근로자의 대표에게 이 내용을 알려야 한다. ③ 계약자는 행정명령이나 그에 근거한 규칙이나 명령을 준수하여야 하며, 요구된 자료나 보고서를 제출하여야 하고, 규칙이나 명령의 준수를 확인하기 위해 계약 행정기관이나 노동부 장관이 계약자의 장부 · 기록물 · 거래 계좌를 열람할 수 있게 해야 한다. ④ 계약자가 계약상의

7) 건설업의 경우 서면의 적극적 조치계획의 관리를 요구하지 않는다. 그러나 소수집단을 위한 지역 특성화된 센서스(place-specific census) 자료에 의해서 설정된 인구학적인 목표나 여성에 대한 국가적인 목표를 충족시키기 위한 성실한 노력을 해야 한다(김태홍, 2003, p8)

8) 표준양식 100에는 EEO-1, EEO-2, EEO-3, EEO-4, EEO-5, EEO-6이 있다(김태홍, 2003, p6).

차별금지 조항 또는 그와 같은 내용에 관한 규칙이나 명령을 준수하지 않으면 그 계약은 전부 또는 일부가 취소·정지·해지될 수 있다. 또한 계약자는 앞으로 연방정부와의 계약 체결 대상으로부터 제외된다. ⑤ 계약자가 50명 이상의 근로자를 고용하고 있거나 계약금액이 5만 달러인 경우 사용주는 적극적 조치 준수계획(affirmative action compliance program)을 서류로 작성하여 연방계약준수국에 제출해야 한다(김경희, 2000: 127).

노동부의 연방계약준수국은 1965년에 연방계약준수사무국(Office of Federal Contract Compliance)으로 조직되었는데, 1971년에 노동부 고용 기준실(ESA)산하에 속하게 되면서 'Program'이 추가되어 연방계약준수국(OFCCP)이 되었다. 그 뒤 노동부가 명령한 행정명령 제4호(Revised Order No.4)에 의하여 보완되었는데, 적극적 조치의 구체적 내용을 제시하고 소수집단을 위한 고용목표(goal)의 설정과 추진일정표(timetable)의 작성을 요구하고 있다. 연방계약준수국은 국장(Deputy Assistant Secretary)을 책임자로 하여 그 아래 3개의 과가 있는데, 프로그램운영과, 총괄과, 정책·계획 및 프로그램개발과로 구성되어 있다. 전체 직원 수는 1998년 현재 788명으로 중앙 사무소에 68명, 10개의 지방사무소에 720명이 배치되어 있다(OFCCP, 1998).

미국의 연방계약준수국은 정부와 계약을 맺고 정해진 요건에 해당하는 기업이 적극적 조치를 실행하도록 하고 계획서대로 이행했는지의 여부를 감독하면서 계약을 위반한 경우 계약중지하거나 계약해지 등의 법적 권한을 갖고 강한 규제력을 갖고 있는 것으로 보인다. 그런데 관련 연구에 의하면 실제로 기업이 적극적 조치를 제대로 이행하지 않아 계약을 위반했다는 이유로 정부가 나서서 계약을 취소하거나 해지하는 사례는 매우 적다. 노동부의 계약준수국이 정부와 계약을 맺은 기업을 상대로 계약준수 여부를 직접 감독하기에는 인력이 턱없이 부족하기 때문이다. 경제학자인 바바라 버그만(Barbara Bergmann)은 연방정부와 계약을 맺은 사용주가 노동부로부터 조사를 받는 빈도는 38년 만에 한번 정도 돌아올 것이라고 추산하면서 미국의 적극적 조치는 대부분이 '자발적'인 것이나 다를

바 없다고 말한다(Hartmann, 1996: 86) 그럼에도 불구하고 고용평등을 실현하기 위한 법적 강제와 정부기구의 권한 강화는 그 자체가 성, 인종, 장애 여부 등을 이유로 고용 차별하는 기업에게 위협적이기 때문에 효과가 있다고 볼 수 있다.

1984년에 발표된 보고서(Citizen's Commission on Civil Rights, 1984)에 따르면 연방정부와 계약을 맺은 기업에서 여성의 고용비율이 15.2% 증가한 반면, 그렇지 않은 기업에서는 0.2%에 불과하고 중간급 이상 관리직에서도 적극적 조치 프로그램으로 인해 여성이 관리직으로 크게 진출했다는 점이 확인되었다. 또한 1990년대에 실시된 미국의 연구결과(Holzer and Neumark, 2000)에 따르면 적극적 조치 실시기업의 여성과 소수집단의 자질(교육정도)은 비실시 기업보다 낮았지만 그들의 성과에 대한 평가는 낮지 않았다. 특히 채용과정에서만 여성과 흑인에 대한 광범위하고 차별없는 구인활동을 한 기업의 경우 흑인과 여성이 백인 남성보다 더 나은 성과를 이룩하였음을 보고한 바 있다. 또한 적극적 조치 실시기업은 미실시 기업보다 더 광범위하게 인적자본을 찾고, 더 많은 흑인과 여성을 끌어 들이며, 공식적 성과평가에 더 의존하고 더 많은 훈련 기회를 제공한 것으로 나타났다(이주희, 2004, p14). 이와 같은 조사결과는 여성을 고용하면 기업의 생산성이 떨어진다는 성차별적인 고정관념을 변화시킬 수 있는 계기를 만들며, 미국의 기업들은 '다양성(diversity)' 인력관리가 기업의 생산성을 높인다고 보고 여성과 소수인종을 적극적으로 고용하고 있다.

2. 법원의 명령에 의한 적극적 조치

미국은 1970년대와 1980년대 초에 기업을 상대로 한 고용차별 소송이 줄을 이었고 그에 따른 배상금이 커서 차별적인 고용관행을 개선하기 위한 적극적 조치가 주요한 관심사로 부각되었다. AT&T사는 1973년에 고용차별에 따른 배상금과 차별적인 고용제도를 교정하기 위해 4,500만 달러를 지불해야 했고 GE사는 1979년에 2,900만 달러를 지불해야 했다. 1980

년에 Ford사는 2,300만 달러, 1984년에 GM사는 4,200만 달러의 비용을 들여야 했다. 그 밖에 주요 언론사와 건설사에서도 차별 소송이 제기되면서 1977년에 New York Times사는 550명의 여성들에게 합의금을 지급해야 했고 같은 해에 NBC사는 3,000명의 여성에게 200만 달러를 지급해야 했다. 1979년에는 미국의 최대 건설업체인 Bechel사가 2건의 집단소송을 해결하면서 140만 달러를 들여야 했다(Stockford, 2004: 210). 적극적 조치는 법원의 명령이나 법원의 동의판결(consent decree)에⁹⁾ 의해 기업이 실행하는 경우가 있는데, 대표적인 사례가 1970년대 초반에 법원의 동의판결에 의해 적극적 조치 프로그램을 개발한 AT&T(American Telephone & Telegraph)사이다. 이 기업의 실행계획은 타 기업의 적극적 조치 모델로 제시되었고 은행업과 건설업 등의 산업으로 확산되었다(Wallace, 1973). 사례기업이 적극적 조치를 도입하게 된 배경과 그 과정을 살펴보는 것은 이 제도를 기업에 확대 적용하기 위한 정책적 함의를 찾는 데 의미가 크다고 볼 수 있다.

AT&T사는 1970년대 전화통신산업 종업원의 90% 이상을 고용한 독점 대기업이었다. 당시에는 인권운동이 활발했고 1972년에 민권법(Civil Rights Act) 제7편이 개정되면서 고용차별 구제기구인 평등고용기회위원회(EEOC)의 법적 권한을 강화시키는 방향으로 고용평등법(Equal Employment Opportunity Act)이 통과되었다. 그 내용을 보면, ① 민권법 제7편의 적용대상을 종업원 수 25인 이상을 고용하는 고용주로부터 15인 이상으로 적용대상의 범위를 확대했다. ② 평등고용기회위원회에 조사권, 제소권을 부여하는 것이었다. 위원회는 고용평등법에 의거해서 고용주, 직업소개기관, 노조 등을 상대로 연방정부의 지방법원(district court)에 소송을 제기할 수 있는 권한을 갖게 되었다. 또한 기업이 정부기구로부터의 조사에 불응할 경우, 강제로 조사하는 법적 권한을 부여받

9) 미국 법제상 동의 판결(consent decree)이란 우리나라의 재판상 화해와 같은 것으로 당사자가 어떤 사실에 근거하여 다른 편의 당사자의 권리를 정당하다고 합의하면 법원이 이를 인정하는 판결을 내리는 것이다. 판결에 따른 합의 내용은 양편의 당사자를 구속하도록 되어 있다(최은아(1996), 미국의 적극적 평등실현 조치에 관한 연구, 석사학위 논문, 이화여자대학교).

은 한편 고용차별을 받은 피해자를 위해 위원회가 직접 나서서 법원에 고발할 수 있게 되었다. 위원회의 법적 권한이 강화된 것은 실제의 법적 효력 뿐 아니라 상징적인 효과를 동시에 지니고 있었다. 차별구제기구의 제소권은 사용자들이 고용평등법을 준수하지 않으면 안 된다는 부담을 갖게 했다. 국가 기구가 기업을 상대로 직접 소송할 수 있다는 가능성을 의식하면서 기업은 고용차별을 받았다고 고발한 여성과 조정하고 화해하려고 했다(McDonald 1993). 평등고용기회위원회의 법적 권한과 함께, 민권법 제706(g)조에는 적극적 조치를 실행하는 법적 근거가 마련되었다.

법원은 피고가 위법 고용행위를 고의로 행하여 왔거나 행하고 있다고 인정한 경우, 피고에게 위법 고용행위의 금지를 명령하고 고용, 복직, 소급배상(back pay)지급, 적절한 적극적 조치, 기타 법원이 인정하는 형평에 맞는 구제를 명령할 수 있다.

AT&T사를 상대로 평등고용기회위원회에는 성차별과 인종차별 등을 이유로 차별구제를 요청하는 사건이 대거 접수되었다. 위원회는 기업의 차별 여부와 자세한 상황을 알기 위해 조사를 벌였고 300쪽 분량의 조사 보고서를 통해서 기업이 모집과 채용, 승진과 직업훈련 등에서 성과 인종에 따른 직종분리를 통해 소수집단을 차별했다는 사실을 밝혔다. 기업이 소수집단을 직접적인 형태의 차별 뿐 아니라 간접차별을 가한 것이다. 기업이 성별 직종분리를 통해 여성에게 동등한 기회를 부여하지 않고 불평등한 영향(disparate impact)을 미치면서 차별했던 메커니즘은 일시적이거나 우연한 것이 아니라 체계적이고 구조화된 것이었다.

첫째, 사례기업의 모집은 직원 추천, 고등학교 방문, 광고 등을 통해서 이루어 졌는데, 전화통신사의 직종을 ‘남성 직종’과 ‘여성 직종’으로 구분하고 지원자가 자신의 성에 맞게 지원하도록 했다. 둘째, 고용 사무소는 지원자가 찾아 왔을 때, 여성이 남성 직종에 관심을 보이면 거부감을 나타내었고 여성 직종에 지원하도록 했다. 고용 사무소가 부서별로 운영되는 지역 전화통신사들은 부서별로 채용하면서 면접관을 다르게 정했다.

여성 직종은 여성 면접관이, 남성 직종은 남성 면접관이 심사하게 되었고, 지원자는 성에 따라 각기 다른 질문을 받고 종합 테스트를 받음으로써 다른 채용 기준이 적용되었다. 셋째, 비 관리직의 여성이 고임 직종인 남성 직종으로 승진하고자 할 때 많은 장애물이 놓여 있었다. 성별 승진 체계, 불합리한 자격 요건 등은 성별로 구조화된 고용 체계 속에서 여성에게 불이익을 주는 차별요소가 되었으며 동시에 그러한 승진 제도가 성별 직종 분리를 유지하고 강화하는 기능을 했다. 넷째, 기업이 강조하는 ‘순수한 능력주의’에 의한 내부 승진은 남성만을 위한 것이었다. 능력과 경력을 쌓으면 얼마든지 승진할 수 있고 보상을 받는다는 능력주의의 가치는 남성에게 해당될 뿐 여성에게는 적용되지 않았다. 다섯째, 전화통신사의 직종들은 여성에게 폐쇄적이어서, 실제로 여성이 선택할 수 있는 직종은 전화교환원, 사무직 등으로 제한되어 있었다. 고임 직종에서 일하는 여성의 부재는 여성 지원자 뿐 아니라 취업해 있는 여성노동자에게 역할 모델이 빈곤한 상태였음을 말해 주었다. 간혹 남성 직종에 취업하고자 관심을 보이는 여성에게 남성 감독자들은 “남성적이고 힘이 많이 드는 일”로 과장해서 설명했고 여성이 포기하도록 유도했다. 뿐만 아니라 여성노동자의 취업을 결혼이나 출산 이전에 잠시 거쳐 가는 곳 정도로 바라보는 기업의 편견은 여성을 남성과 동등한 존재로 대우할 수 없도록 했다. 여섯째, 사내 직업훈련은 특히 관리직에서 성별 직급 분리를 만드는 진원지이자 유지시키는 기제였다. 대졸 여성은 남성과 같은 조건으로 입사했지만, 중간 관리직 이상으로 승진하는데 필요한 관리자 양성 훈련 프로그램을 제대로 받지 못했다. 또한 승진할 수 있는 정보와 훈련을 기업으로부터 제공받지 못했다. 일곱째, 전화통신사의 많은 직종은 직종 명칭 자체가 남성직종과 여성직종으로 구분되어 있었으며 동일한 직종임에도 불구하고 명칭을 달리해서 실제로 남성 직종에서 일하는 여성노동자에게 낮은 임금을 지급했다(EEOC, 1972).

기업 내부에서 성과 인종에 따른 직종분리는 현저했고 소수집단은 분리를 통한 배제에 의해 결과적으로 차별을 받았다. 특히 성별직종분리는 구조화되어 있었으며, 상위 직급에서 여성은 과소 대표되어 있었다. 예를

들어 남성들은 주로 전화 가설과 보수, 관리 등의 업무를 했는데 남성이 집중된 부서에는 승진 사다리가 길었고 승진 소요연한이 여성 집중 부서와 비교해서 짧았다. 반면에 여성은 사무직의 99.8%, 전화교환원의 99.9%를 차지하면서 특정 업무에 편중되어 있었는데 여성이 집중된 부서는 승진기간이 매우 길었다. 성별 직종분리는 얼핏 보면 차별이 아니었다. 여성 또는 남성은 그 일을 원했고 기업은 지원자 중에서 적격자를 채용한 것이었다. 그러나 그와 같은 성별 직종분리는 가부장적 관행이 지배하는 사회에서 고착화된 것이었다. 여성은 타고난 성을 떠나서 다양한 직종에서 일을 하고 싶었지만 성별화된(gendered) 관행에 의해 여성에게 특정 직종에서 일할 기회를 갖지 못했다. 이러한 성별분리 상황은 관리직에서도 마찬가지였다. 대졸 출신의 여성들은 사무관리직으로 입사하게 되는데 고위직으로 승진할 수 있는 기회가 적었다. 관리직 여성의 94%가 말단 관리직에 있었다. 성별 직종분리와 직급분리는 남녀간의 임금격차에서 반영되었다. 여성은 남성 평균임금의 60% 밖에 받지 못했다. 법원은 평등고용기회위원회가 밝힌 차별적인 고용제도와 관행을 기업이 시정하도록 동의판결을 내렸고 기업이 이행해야 할 사항은 과거차별에 대한 배상과 적극적 조치의 모델을 개발하고 실행하는 것이었다.

AT&T사의 직종은 15개의 적극적 조치 프로그램 직종 군으로 모아졌고 직종별 노동력 분석과 함께 임금에 대한 평가가 이루어졌다. 노동력 분석은 직종 내 성별 인종별 구성비율을 중심으로 이루어지며 소수집단의 과소 활용(under-utilization)이 발견되는 경우에 목표비율을 정하도록 했다. 기업은 목표비율을 달성하기 위해 선의의 노력(good faith effort)을 다하면서 연도별로 추진일정(time frame)을 만든 다음, 목표가 정해진 직종의 과소활용이 여전히 존재하는지의 여부를 판단해서 목표비율을 재평가하도록 했다. 이와 같이 기업이 적극적 조치를 실행하면서 노동력 분석은 첫 단계이며 과소활용은 소수집단에 차별이 가해졌는지의 여부를 판단하는 척도가 되고 있다. 목표비율과 추진일정표는 차별을 시정하기 위한 구체적인 방법이며, 통계적 불균형과 노동력 활용분석은 적극적 조치를 실행하기 위한 기초자료가 되었다. 기업은 1973년에서 1979년까지 6

년간 적극적 조치 모델을 개발해서 실행했고 기업 내 성별 직종분리와 직급분리는 크게 축소된 것으로 나타났다. <표 3>에서 AT&T사가 적극적 조치를 실행했던 기간의 고용변화를 보면, 중간 관리직 이상 여성의 수는 무려 4배 이상 증가하였고, 대표적인 남성 집중 직종인 외근 숙련 기술직에서의 여성비율은 1972년 38명에서 1978년 1,928명으로 크게 늘어났다. 성별 직종분리에 따른 고용의 변화는 여성에게만 일어나지 않았다. 여성이 집중된 직종인 전화 교환직에서도 남성이 늘어났다. 1970년에 전화교환직에서의 남성비율은 7%였으며 1980년에 그 비율은 10%로 증가했다(김경희, 2004).

<표 3> 미국 AT&T사의 적극적 조치 모델 실행에 따른 여성 고용변화(1972-1979)
(단위 : 년, 명, %)

등 급	직 종	전 체			여 성			
		1972	1978	비 율 변 화	1972	1978	증 감 인 원	비 율 변 화
1	중간급이상 관리직	15,780	17,711	12.2	338	1,374	1,036	306
2	중 하 급 관 리 직	43,138	52,411	21.5	4,830	11,078	6,248	129
3	하 급 관 리 직	95,949	116,458	21.4	29,543	40,976	11,433	38.7
4	행 정 직	32,716	32,468	-0.7	27,380	24,774	-2,606	-10.5
5	판매 비관리직	5,813	8,455	45.5	1,539	3,720	2,181	142
6	숙련 기술직(외근)	65,107	70,884	8.9	38	1,928	1,890	4974
7	숙련 기술직(내근)	76,542	74,584	-2.6	2,619	8,830	6,211	237
8	총괄서비스(숙련직)	11,347	703	93.8	540	176	-364	-67.4
9	반숙련기술직(외근)	66,104	63,767	-3.6	206	3,386	3,180	1154
10	반숙련기술직(내근)	18,011	21,907	21.6	3,554	7,779	4,225	119
11	숙련 사무직	82,392	104,065	26.3	77,633	91,206	13,573	17.5
12	반숙련 사무직	74,689	87,030	16.5	73,409	79,453	6,044	8.2
13	미숙련 사무직	45,140	34,890	-22.8	42,929	30,400	-12,529	-29.2

등 급	직 종	전 체			여 성			
		1972	1978	비 율 변 화	1972	1978	증 감 인 원	비 율 변 화
14	전 화 교 환 직	148,622	104,134	22.9	146,562	96,348	-50,214	-34.3
15	미숙련서비스직	12,365	10,296	-16.7	4,641	4,254	-387	-8.3
	전체 여성 구성비	793,715	799,785	0.8	415,761	405,682	-10,079	-2.4

자 료 : AT&T사 적극적 조치 모델 이행 결과를 법원에 제출한 최종 보고서, 1979, Phillis A. Wallace, "Increased Labor Force Participation of Women and Affirmative Action", (ed.) by Phillis A. Wallace, *Women in the Workplace*, 1982, p.19에서 재인용.

이러한 고용구조의 변화는 일시적인 것이기 보다는 적극적 조치의 실행을 계기로 기업내부에서 제도화된 것으로 나타나 있다. AT&T사는 미국 정부가 대규모 기업의 독과점 폐해를 막기 위해 강제 분할하면서 7개 지역 전화회사로 나뉘어졌고 이후에 기업구조조정에 따른 커다란 고용변화를 겪었다. 따라서 1970년대와 최근의 통계를 동일한 잣대로 비교하기는 어렵지만 그럼에도 불구하고 평등고용기획위원회가 매년 발간하는 고용통계자료에서 전화통신산업의 반 숙련직에서의 여성비율을 보면, 지난 30년간 크게 증가했음을 알 수 있다. 1970년에 이 직종에서 일하는 여성의 비율은 불과 2%였으나 2001년에는 49.2%로 반숙련직 종사자의 절반이 여성이다. 숙련직의 경우에도 1970년에는 1%였는데 2001년에는 16.1%로 늘었다. 남성의 경우에는 그 변화가 여성과 비교해서 적은 편이지만 1970년에는 교환원직을 포함해서 사무직종에서 일하는 남성이 3.1%였는데 2001년에는 23.7%로 증가했다(Stockford, 2004, pp212-213).

적극적 조치의 도입은 법적 강제에 의해 이루어졌지만 일시적인 것은 아니었다. 여성들은 성별 직종분리의 벽이 허물어지면서 자신이 선택할 수 있는 직업의 폭이 넓어졌음을 알게 되었다. 성차별적인 고용구조를 개선하는 과정에서 적극적 조치는 적용대상에 남성을 포함할 수 있었고 이 제도의 실행은 타고난 성에 의한 직종선택의 경계를 허무는 과정이었다. 동시에 여성이 과소 대표되어 있는 고용구조를 변화시키고 유리천장

(glass ceiling)과 같은 비가시적인 차별과 장애물로 인해 여성이 접근하지 못했던 다양한 직종과 직급에서 일을 할 수 있도록 기회를 적극적으로 부여하는 것이다.

V. 적극적 조치의 확대를 위한 정책과제

앞서 살펴본 대로 적극적 조치는 여성과 소수인종 등 소수집단이 과거로부터 받았던 차별적인 제도와 관행을 적극 시정하기 위한 제도이다. 누적된 차별이 구조적이고 체계적으로 소수집단을 차별했다면 그 결과는 소수집단의 과소대표, 과소활용으로 나타난다. 그와 같은 통계적 불균형을 교정하기 위한 방법이 목표비율의 설정과 추진일정표를 포함한 적극적 조치계획서의 작성과 실행이다. 우리나라는 고용과 관련된 적극적 조치를 공무원과 교수직, 과학기술직 등 소수의 특정 부문에 적용하고 있다. 그런데 취업여성의 90% 이상이 민간부문에서 일하고 있다고 볼 때 여성의 고용 확대를 위해서는 적극적 조치가 사기업에 확대 적용되어야 한다. 미국은 1970년대부터 본격적으로 기업이 적극적 조치를 도입해서 활용하도록 했으며, 이 제도는 여성과 소수인종에 대한 간접차별을 시정하고 소수집단의 고용을 확대한 것으로 나타나고 있다. 특히 1970년대 초에 적극적 조치 모델을 개발하여 실행했던 미국의 AT&T사는 법원의 동의판결에 의해 이 제도를 도입했는데 그 과정에서 정부기구의 법적 권한이 결정적인 역할을 했으며, 정부계약준수제는 정부와 계약을 맺은 기업의 경우 적극적 조치를 실행하도록 되어 있어 법적 규정에 의한 적극적 조치의 제도화가 고용평등을 실현하는 데 중요한 계기가 되었음을 보여주고 있다. 아직까지 우리나라의 고용구조를 보면, 사회 각 부문에 여성들이 과소 대표되어 있다. 여성의 참여 비율을 높이기 위해서는 적극적 조치를 확대 적용해야 하며 이 제도가 실질적인 효과를 가질 수 있도록 고용평등기구의 법적 권한이 강화되어야 한다.

국내에서는 기업에 적극적 조치를 도입하는 방안으로 정부조달계약 인

센티브제가 논의되어 왔는데 최근에 제도화하려는 움직임이 활발하다. 노동부는 2006년부터 공기업과 일반기업을 대상으로 ‘적극적고용개선조치’를 확대 실시기로 하고 이를 골자로 하는 남녀고용평등법 개정안을 입법 예고했다.¹⁰⁾ 개정안에 따르면 공공기관, 단체 및 일정규모(1,000인) 이상의 사업주는 남녀근로자현황 분석 및 여성고용 목표를 자율적으로 수립·이행하고 그 결과를 노동부에 보고하도록 하고 있다. 또한 노동부는 사업주가 제출한 고용목표의 적정성 및 이행실적을 평가하여 우수기업에게 행정적·재정적 지원을 하도록 되어 있다. 그런데 이와 같은 노동부의 ‘적극적고용개선조치’의 도입방안은 이 제도를 민간부문에 확대 적용한다는 점에서 의의가 있지만 그럼에도 불구하고 적용대상이 공기업과 1,000인 이상의 기업으로 제한되어 있어 파급력이 적을 것으로 보인다. 또한 해당기업이 ‘남녀고용현황을 제출하지 아니하거나 허위로 제출’하거나 ‘시행계획을 제출하지 아니하거나 허의로 제출’하는 경우에는 300만원 이하의 과태료를 내도록 하고 있어 실효성이 낮을 것으로 판단된다. 더욱이 적극적 조치를 기업에 도입하기 위한 방안의 하나로 논의되어 온 정부조달계약 인센티브제도가 현실적으로 시행 가능하고 행정비용이 최소화 될 수 있지만 제도의 실효성을 담보하기 어렵다는¹¹⁾ 지적이 있다고 볼 때

10) 노동부가 발표한 적극적고용개선조치(안)의 주요 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

항 목	주 요 내 용
대상사업주	○ 상시근로자 1,000인 이상 사업주(건설업은 공사실적액으로 고시), 공기업
제출사항	○ 매년 고용평등계획 및 이행실적(1. 31)
심사·평가	○ 6월말까지 평가완료
평가결과	○ 우수기업으로 선정하여 인센티브 부여
적극적고용개선 위원회	○ 10명 내외로 구성(노동부장관 위촉) ※ 당연직 : 차관(위원장), 고용평등국장(간사)
업무위탁	○ 지방노동청 - 계획 및 이행실적 접수/평가결과 통보 ○ 고용평등평가센터 - 평가기준개발 및 네트워크 구축 - 계획 및 실적심사 등

자 료 : 노동부, □□적극적고용개선조치 도입관련 자료집□□, 2005. 4.

적극적 조치의 민간부문으로의 확대적용은 정부계약준수제의 형태로 도입되어야 한다.

적극적 조치가 성차별을 개선하고 여성고용을 확대하는 방향으로 실행되기 위해서는 첫째, 적극적 조치는 구조화된 간접차별을 적극 시정하기 위한 제도로 노동시장에 뿌리 깊게 존재해 온 성별 직종 분리를 완화시키면서 다양한 직종에 취업할 수 있도록 문을 열어주고 기회를 적극 부여하는 방향으로 프로그램이 기획되어야 할 것이다. 직종과 직급별로 여성의 고용상태를 파악할 수 있는 고용평등 통계 양식이 마련되어야 하며 일차적으로 정부와 계약을 맺은 기업을 대상으로 한 고용평등통계 자료가 발간되어야 할 것이다. 기업은 정부조직과 달리 산업과 업종이 다양하며 그에 따른 인력 구성의 차이가 클 수 있다. 따라서 목표비율을 일률적으로 정하기보다는 현재의 고용상태를 기업이 개선하는 데 초점이 맞추어져야 할 것이다. 기업의 업종과 지역 등을 고려하여 적극적 조치 계획을 수립하도록 하고 행정기구는 개선의 정도를 점검하면서 그 결과를 공표하여 기업의 적극적 조치 실행 방법을 알리는 것이 바람직하다. 또한 각 기업이 적극적 조치 계획서를 작성하고 실행하는 과정에서 요구되는 노동력 분석과 통계자료의 활용, 직업훈련 프로그램 개발 등에 관한 정부의 기술적 지원이 병행되어야 할 것이다.

둘째, 적극적 조치가 초기에 실효성을 거두기 위해서는 정부기구의 법적 권한이 강화되어야 한다. 미국 사례가 시사하는 바와 같이 직접차별 뿐 아니라 간접차별을 적극적으로 시정하기 위해서는 차별구제기구가 조사권을 실질적으로 작동시켜야 하며 동시에 제소권을 가져야 한다. 최근에 차별구제업무가 여성부에서 국가인권위원회로 이관되면서 국가

11) 정부조달계약 인센티브제도로 할 경우 다음과 같은 문제점을 내포하고 있다. 이 제도는 조달계약상 가점/감점(± 2 점)을 부여하는 경우, 정부조달계약을 확보하기 위해 다수의 기업과 경쟁하여야 하는 중소기업의 고용평등이행 촉진에는 어느 정도 효과를 기대할 수 있으나, 정부조달에 있어 독점적 위치를 점하고 있는 대기업에게 효과가 미미할 수 있다. 현재 물품구매입찰 적격심사의 영역별 점수에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 45-70점에 이르는 입찰가격이다. 추정가격이 10억을 넘어가는 대규모일수록 이행실적이나 기술능력에 대한 배점도 10-15점으로 높아지고 있다(이주희, 2004, p29).

인권위원회의 조직과 권한이 주목을 받고 있다. 차별구제를 신청한 당사자 개인이 기업을 상대로 이의를 제기하고 법적 소송에 나선다는 것은 현실적으로 거의 불가능하다. 정부기구가 차별구제를 요청하는 당사자를 위해 법적 소송의 주체가 되거나 지원할 수 있도록 제소권의 신설이 필요하다. 또한 적극적 조치를 민간부문에 확대하는데 기여한 것으로 평가받는 정부계약준수제를 도입하고 관련 업무를 전담하는 행정기구를 노동부에 설치하는 방안이 검토되어야 할 것이다.

셋째, 적극적 조치는 법적 근거를 통해 적용대상을 넓히고 실효성을 확보할 수 있지만 다른 한편에서 이 제도의 긍정적인 측면을 기업과 일반국민에게 적극 홍보함으로써 저항감을 줄이고 활용도를 높일 수 있다. 일부의 경영학자들은 인력의 다양성(diversity) 차원에서 여성과 소수인종을 적극적으로 고용하는 것이 소수집단의 이익을 향상시킬 뿐 아니라 기업의 경영이익을 확보하는데 기여할 수 있다는 이론을 제시하고 있다. 전 세계적으로 급속하게 진행되고 있는 세계화, 경제적 국경의 소멸, 외국인 근로자의 증대, 여성의 경제활동 참여의 증대 등은 근로자 구성의 변화, 즉 구성원들의 다양성 증대를 야기하고 있다. 이러한 새로운 여건은 기업으로 하여금 효과적으로 대처해야 할 새로운 과제를 부여하고 있다(김강식, 2000, p41). 다양성 이론에 의하면, 여성과 소수인종을 포함한 인력으로 기업이 구성될 때 그 기업은 내부적으로 다양한 노동력을 확보하며, 경영·신상품개발·판매·기타 일반적인 문제해결에 있어서 다양한 의견과 전망을 창출할 수 있다. 그리고 적극적 조치가 잘 운영되면 기업의 인사관리가 합리화되어서 노사관계가 원만해 질 수 있다. 특히 소비재 생산이나 서비스 산업에서 적극적 조치를 실시하면 대외적으로 회사의 이미지가 쇄신되고 판매량이 증가하며, 소수인종과 여성은 제품 판매방법을 새롭게 창안함으로써 판매고를 증가시킨다. 조직 내에 다원주의가 지배적이 되면 모든 구성원 및 집단은 구조적으로 통합된다. 즉 조직 내 모든 직위와 모든 계층에 다양한 구성원들이 존재하게 되며 조직 내에 편견이나 차별이 줄어들게 된다는 것이다.

국내에서는 2004년에 기업의 인사관리 담당 책임자를 대상으로 한 조

사에 의하면, 응답자들이 전반적으로 적극적 조치의 필요성에 대해서 긍정적으로 인식하고 있다. 또한 적극적 조치가 기업생산성 증대, 기업 문화의 개선, 여성인적자원의 효과적 활용, 사회적 남녀평등 실현 등에 긍정적인 영향을 미친다는 인식이 높은 것으로 나타났다(권용수, 2003, p118). 이러한 설문조사 결과를 고려할 때 적극적 조치에 대한 기업의 반대가 클 것이라는 일부의 주장은 근거가 충분하지 않다. 다양성 이론을 통해서 알 수 있는 대로 적극적 조치는 글로벌 환경에 기업이 대응하기 위한 전략의 하나가 되고 있다. 또한 남성 중심의 인력구조를 다양한 인력 풀로 넓히고 시장변화에 대한 적응 능력을 높인 것으로 나타나고 있다. 무엇보다 정부가 나서서 적극적 조치의 확대가 성차별을 개선하고 양성평등을 실현하기 위한 정책적 도구가 될 수 있다는 사실을 홍보함으로써 공감대를 확보하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 국회 여성위원회(2004). 제16대 국회 여성관련 법률의 입법과정 및 향후과제.
- 권용수(2003). 적극적 조치의 민간부문 확산을 위한 전략 탐색. 건국대학교 사회과학연구소. 사회과학논총 제 27집., pp 101-130.
- 김경희(2004). 양성평등과 적극적 조치, 서울: 푸른사상.
- (2004). 여성고용확대를 위한 적극적 조치, 입법정보 제134호, 국회도서관.
- 김강식(2000). 다양성관리와 인적자원관리. 노사관계연구 제11권, 2000. 8.
- 김선욱(2004). 적극적 조치의 현실과 법리, 양현아편, 가지않은길, 법여성학을 향하여. 서울: 사람생각.
- 김순림(2004). 여성고용확대를 위한 적극적 조치 도입방안. 한국산업훈련협회. 노동, 제38권 제4호 통권 350호, pp40-43.
- 김태홍외(2003). 남녀고용평등촉진을 위한 정부조달계약 인센티브제도 도입방안 모색 토론회 자료집. 여성부, 2003. 11.
- 노동부(2004). “고용평등프로그램 관련 Q&A”. http://www.molab.go.kr/download_rn
- 노동부(2005). □□적극적고용개선조치 도입관련 자료집□□, 2005. 4.
- 문유경외(2003). 젠더에 대한 한국인간개발보고서, 여성부.
- 여성부(2003). □□여성백서□□.
- 이주희(2004). 여성고용차별 개선을 위한 적극적 조치 도입방안. 노동부·한국노동연구원. 고용평등 주요 쟁점에 관한 정책 토론회자료집.
- 정경희(2004). 여성 차별실태와 정책과제. 한국보건사회연구원. 보건복지포럼, 2004. 9.
- 조순경 엮음(2000). 노동과 페미니즘. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 조순경외(2002). 간접차별 판단 기준을 위한 연구. 노동부.
- 조형 엮음(1996). 양성평등과 한국법체계. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 행정자치부(2003). 행정자치부 통계연보

행정자치부(2003). 2003년도 공무원채용시험 양성평등채용목표제 적용 현황.

Bergmann, Barbara R.(1996). *In Defense of Affirmative Action*. New York : Basic Books

Cahn, Steven M. ed. by(2002). *Affirmative Action Debate*. New York and London: Routledge

Hartmann, Heidi(1996). "Who Has Benefited from Affirmative Action in Employment?". In *The Affirmative Action Debate*. edited by George E. Curry, Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Harish C. Jane et al.(2003). *Employment Equity and Affirmative Action: An international Comparison*. Armonk, NY.

Northrup,Herbert R. & John A.Larson(1979). *The Impact of the AT&T-EEO Consent Decree*. Univ. of Pennsylvania Press.

Stockford, Marjorie A.(2004). *The Bell Women: the story of the Landmark AT&T Sex Discriminatio Case*. Rutgers University Press.

UNDP(2004). *Human Development Report*.

United Nations(1995). *From Nairobi to Beijing*. New York.

U.S. Department of Labor(1990). *Milestones: The Women's Bureau Celebrates 70 Years of Women's Labor History*, U.S. Department of Labor, Women's Bureau.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission(1972). *A Unique Company: A Study of Equal Employment Opportunity in the Bell System*. Washington D.C.: Government Printing Office.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission(1974). *Affirmative Action and Equal Employment: A Guidebook of Employers*. Vol.1. Washington D.C.: Government Printing Office.

Wallace,Phillis A. ed.(1976). *Equal Employment Opportunity and the AT&T Case*. Cambridge, Mass.: MIT Press.

Yoder, Janice D.(1991). "Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers",

Gender & Society, Vol.5. No.2, June, pp.178-192.

과학기술부. www.most.go.kr/most/woman(2005. 4)

노동부. www.molab.go.kr(2005. 3)

미국 노동부. www.dol.gov(2005. 3)

Expanding Affirmative Action into the Private Sector

- Focused on American Cases

Kyunghee Kim

This article aims at suggesting policies for introducing affirmative action into the private sector where most women work. The purpose of this research is for the implementation of affirmative action and increasing its effectiveness. Since 1996, Korea has introduced affirmative action in the public sector, in government officer positions and in public university-level teaching staff. Recently, the interest in federal contract compliance (the proposed method for implementing affirmative action in companies) has been increasing through discussion on how to expand and develop it to reduce sexual discrimination in the workplace. Cases involving the implementation of affirmative action in Korea and the United States are analyzed in order to find alternatives for expanding it to into the private sector.

Statistical forms showing the sexual segregation in different occupations must be prepared. Companies must draw up affirmative action programs to decrease the under-utilization of women. Also, the government should provide the necessary support, in the form of an organization that is demanded by the implementation process. The legal authority of this government organization must be strengthened so an individual is capable to fight against a company within their legal rights. Above all, the federal contract compliance programs have to be introduced with the intent of expanding affirmative action within companies. Affirmative action has been evaluated as a viable method for reducing the indirect discrimination toward women and minorities as well as for making more diverse human management possible. It is important to

understand affirmative action as a tool for bringing about gender equality.

key word: indirect discrimination, disparate impact, federal contract compliance programs, sexual discrimination, women employment