

여성근로자 적은 직종, 직업훈련수강자 여성으로 한정시키기도

신용자/국회도서관 정치법무분석관

앞에서도 말했지만 잠정적인 특별조치는 미국의 공민권법 7편에 의하여 1965년에 시작되어 1970년대 초에서 1980년대에 걸쳐 여러 나라로 보급되었다.

사례 몇가지만 예를 들어 본다.

① 미국의 대통령명령

미국은 고용평등법(공민권법 제7편)의 성립후인 1965년 존슨대통령의 행정명령 제 11246호에 의하여 연방정부와 5만불이상의 계약(물품 또는 노무공급계약)을 체결하고 있으며 50명 이상의 근로자를 고용하는 기업이나 그 하청업자 또는 연방정부로부터 재정원조를 받고있는 건설업자 및 그 하청업체 그리고 연방정부의 자금이나 그 자금을 취급하는 기관 등에 대하여 인종, 국적, 종교 등에 대한 고용차별을 시정하기 위하여 적절하고 필요한 긍정적인 조치(Affirmative Action) 계획을 마련하여 그 실시를 의무화하고 위반자에 대하여는 계약취소, 지원액 삭감, 위반자 명단(기업명) 공개 등의 제재를 가하고 장래는 연방정부와의 계약체결자격을 박탈하는 등 강력한 조치를 취할 수 있게



하였다. 이 관련업무는 연방정부계약준수감독국(The Office of Federal Contract of Compliance (OFCCP))이 관장하고 있다.

대통령명령 제 11246호는 1967년에 개정되어(11375호) 성차별도 그 대상에 넣어 처음으로 고용상의 남녀평등 실현을 촉진시키기 위한 잠정적 특별조치가 시작되었다.

미국의 이 조치는 그때 그때 정권의 입장에 따라 정부의 태도가 강온의 변화를 보이고 있는데 레이건 정부에서는 이 조치의 강도를 상당히 완하시켰다.

그러나 여성단체들은 이 조치를 남녀불평등 시정을 위한 강력한 무기로 활용할 수 있는 계기로 삼았다. 즉 대통령령 제 11375호 이후 여성단체들은 전국 3백개의 대학과 1천3백개의 대기업을 상대로 고용평등법 위반을 고발하거

나 Affirmative Action의 실시를 요구하는 소송을 제기하여 떠들썩한 여론을 일으키고 소(訴)의 승패와 상관없이 국민들에게 이 조치에 대한 인식을 높이는 데 성과를 높였다.

② 영국의 긍정적 차별

영국은 1975년 성차별금지법에 긍정적 차별(Positive Discrimination)로 사용자, 노동조합, 직업훈련기관 등이 과거의 차별을 시정하기 위하여 과거 12개월 동안 특정 직무에 종사하는 근로자 가운데 여성이 거의 없거나 비교적 적을 때 직업훈련기관이나 사용자 등이 직업훈련수강자를 여성만으로 한정시켜 시행하는 편의적조치를 취하는 것을 합법으로 정하고 있다.

또한 영국에서는 노동조합의 집행부에 여성이 진출할 수 있는 적극적 조치를 취하고 있다. 이러한 조치는 첫째 여성의 조합원수 및 여성의 간부수를 증가시켜 조합 활동에서 여성의 참가를 방해하는 요인을 제거하는 취업시간 내의 조합회의 인정, 신입여성간부를 위한 특별 교육훈련코스 마련, 여성의 관심이 집중되는 활동전개, 남녀차별적 고용관행의 시정

등 노동조합의 의사결정기관에 여성의 참여확대를 기하는 효과를 높이고 있다.

③ EC의 적극적 행동

EC에서는 제1차 행동계획(1982~1985)과 EC지령(1976)에 의하여 국가수준의 틀 안에서 적극적 행동(Positive Action)이 개별촉진되도록 제시하였다.

제2차 행동계획(1985~1990)에서는 고용의 분야에서 뉴테크놀로지의 훈련, 모집에서의 Positive Action과 EC 위원회에 의한 계통적인 고용상황분석과 평가를 촉구하였다. 또한 1988년의 EC 위원회는 적극적 조치의 실시에 관한 가이드 라인을 마련하여 Positive Action 추진에 필요한 제 4단계에 걸친 전략적 행동지침을 제시하였다.

제3차행동계획(1991~1999)에서는 여성의 통합을 위한 양적 질적 개선은 유럽의 경제적·사회적 통일의 전략적 본질적인 중핵을 구성하는 것이라고 천명하고 이 특별조치의 체계적인 활용을 통하여 이 조치를 실천하도록 하는 한편 모범적으로 실천하는 기업에 대하여는 재정적 지원을 하는 등 사용자가 자발적인 실천을 하도록 지원하고 있다.