

캐나다의 적극적 고용개선조치

김향아 (한국노동연구원 연구원)

■ 법적 근거 : Employment Equity Act

캐나다의 고용차별 금지법에는 1977년에 제정된 인권법(Human Rights Act)과 1986년에 제정된 고용형평법(Employment Equity Act)이 있다. 캐나다인권법에 의해 인권위원회가 설립되어 고용평등정책이 제대로 실행되고 있는지를 감시하는 역할을 하고 있으며, 고용평등정책은 주로 고용형평법(Employment Equity Act)하에서 캐나다 인적자원개발부(노동부)가 주관하여 프로그램이 실행되고 있는 것이다. 1986년 10월 13일에 공표되었고, 1995년 개정된 고용형평법(Employment Equity Act) 제2조에서 적극적 조치와 관련되는 조항을 찾아볼 수 있는데 내용은 다음과 같다. “모든 근로자가 능력과 관계없는 이유로 고용의 기회나 고용에 있어서 이익이 박탈되지 않도록 하기 위해 여성, 원주민, 장애인, 인종·피부색에 의해 소수자가 된 4개 그룹을 특별히 정하여 그러한 자가 경험하는 고용상의 차별과 불이익을 제거하고자 그들이 근로자 총수에서 차지하는 비율에 비례하여 고용되는 것을 목표로 하는 프로그램을 실효성있게 추진하고자 한다.”고 명시되어 있다. 이 법에서 추구하는 고용형평(Employment Equity)은 “근로자를 평등하게 대우하기 위해 특별대책이나 근로자가 가진 차이에 대해 적절하게 대응하는 것”이라고 할 수 있다.

캐나다 고용형평법(Employment Equity Act)의 목적은 능력과 자격만이 오직 고용기회에 있어서 기준으로 적용되는 것을 명확하게 함으로써 직장에서의 평등을 추구하고자 하는 것이며, 특히 4개의 정책집단이 과거에 경험한 불이익을 바로잡고자 하는 것이다. 4개의 정책집단에는 여성(women), 원주

민(Indians, Inuit or Metis), 장애인(people who, because of any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment), 소수민족(non-Caucasian in race or non-white in colour)이 포함된다.

고용형평법에서 언급되는 Employment Equity(고용형평, 고용평등)란 용어는 캐나다에서만 유일하게 통용되는 용어로서 미국, 호주의 Affirmative Action과 프랑스, 영국 등의 유럽권 국가의 Positive Action과 구분된다. 즉, Employment Equity는 동일한 방식으로 사람들을 대우하는 것 이상의 의미를 가지는 것으로 차이의 조정과 특별한 조치가 필요하다는 의미를 내포하는 개념이다. 캐나다에서 고용과 관련하여 'equality'를 강조하게 된 계기는 이 말이 1984년 Judge Rosalie Abella의 보고서에서 처음 등장하게 되면서 부터 였는데, 이 보고서는 '고용에서의 평등'의 주제를 다룬 것으로 1980년대 중반 이후에 제정된 고용평등법과 고용평등프로그램의 기초가 되었다고 할 수 있다. Judge Rosalie Abella는 고용에서의 'equality'는 타고난 능력과 관련 없는 이유로 기회를 부여하지 않는다는 것을 강조하며 1982년 당시 헌법에 적극적 차별시정조치(affirmative action)에 관한 조항을 두면서 평등을 실현하기 위해 지금까지 불이익을 받아 온 사람들을 우대하여 불이익의 정도를 줄이는 조치는 차별로 보지 않는다는 것을 분명히 하였다. 그리고, 헌법에 근거하여 캐나다에서는 단순한 기회의 평등(Equality)이 아니라 사실상의 평등을 추구한다는 의미에서 형평(Equity)을 강조하기 시작하였으며 이를 계기로 캐나다에서는 Affirmative Action 대신 'employment equity'란 용어를 사용하게 되었다.

■ 고용평등정책 : Employment Equity Program

개 념

캐나다의 고용평등정책을 수행하는 기구는 캐나다 인적자원개발부(HRSDC)와 캐나다 인권위원회(CHRC)로 이원화되어 있다. 다만 인권위원회는 준수검사와 같은 감독 기능을 맡고 있고 대부분의 고용평등정책을 수립하고 실제로 실행의 주업무를 맡고 있는 기구는 우리나라의 노동부에 해당하는 캐나다의 인적자원개발부(HRSDC)이며, 고용평등법(Equal Employment Act)하에서 고용평등을 실현하기 위한 대표적인 두 프로그램을 기업들에게 적용시키고 있다. 즉, 캐나다 정부가 고용형평법을 고용주들이 실행할 수 있도록 지원하고 규제함으로써 모든 캐나다 국민이 고용기회에 있어서 동등한 기회를 확보하기 위해 도입한 것이다. 먼저 고용형평법의 적용대상 범위부터 살펴보겠다.

〈고용형평법 적용대상〉

- ① 100명 이상의 종업원을 고용하며 연방의 규제를 받는 사기업 (연방국영기업 포함) : 연방정부, 국영기업, 은행, 항공사, 방송국, 주(州) 사이에 운행하는 버스, 운송업, 전화 산업에 속하는 기업
- ② 연방공공서비스 : 10명 직원을 가진 작은 공공시설에서부터 20,000명 이상의 직원을 가진 대규모 부서까지 다양함.
- ③ 연방계약자 : 20만 달러 이상의 정부 조달계약을 맺는 100명 이상의 종업원을 가진 고용주
- ④ 기타 사용자 : 국립공원관리소, 국세청, 식품관리청, 감사원, 국립영화제작소

캐나다에는 기업의 고용평등을 달성하기 위한 대표적인 프로그램 정책 두 가지가 있다. 즉, 법정고용평등프로그램(LEEP: Legislated Employment Equity Program)과 연방계약준수제(FCP : Federal Contractors Program)가 있는데 이 두 가지 정책은 앞에서 언급한 4개의 정책집단(여성, 원주민, 장애인, 소수집단)에 속하는 근로자의 고용기회를 촉진하기 위함이라는 공통의 목적을 지향한다. 법정고용평등프로그램(LEEP)부터 먼저 살펴보면, 법정고용평등프로그램(LEEP)의 적용대상은 다음과 같다.

- ① 고용평등법에서 규제하며 100명 이상의 종업원을 가진 사기업, 공기업
- ② 연방의 규제를 받는 사기업, 즉 연방정부, 국영기업, 은행, 항공사, 방송국, 주(州) 사이에 운행하는 버스, 운송업, 전화 등의 연방관련 산업에 속하는 기업

이 두 가지에 해당하는 기업은 매년 캐나다 인적자원개발부(HRSDC)에 보고서를 제출하지만 준수검사는 인권법하의 인권위원회에서 진행한다. 법정고용평등프로그램에 의하면 매년 6월 1일까지 고용평등보고서를 인적자원개발부에 제출하고 노동부 장관은 사본을 인권위원회(CHRC)에 제출해야 하며 보고서에는 고용현황과 고용평등을 위해 사업주가 취한 조치가 포함되어야 한다. 또한 고용평등 준수조사관을 통해 5년 주기로 현장감사도 실시하게 된다. 인권위원회가 실행책임을 지고 있으며 법정고용평등프로그램(LEEP)이 적용되는 기업은 강제적인 고용현황보고(reporting)가 요구되며 2003년에는 460개 기업, 620,000명 종업원이 이 프로그램 하에 보고되었다.

지금까지 설명한 LEEP, FCP의 내용은 다음의 비교표와 같이 요약할 수 있다. 그리고 FCP를 시행한 경우 LEEP와 중복이 되므로 LEEP를 달성했다고 본다.

제도	LEEP	FCP
임시직, 노조협의	임시직 포함, 노조협의 요구	임시직 포함 안함, 노조협의 요구 없음
고용현황보고(reporting)	고용현황보고 의무	모든 기업에게 reporting 요구하지 않음
준수심사(compliance review)	인권위원회의 규제를 받음	인적자원개발부의 준수 검사

법정고용평등프로그램(LEEP)뿐만 아니라 캐나다 인적자원개발부(HRSDC)는 1986년에 시작된 연방계약프로그램(FCP)을 관리하는 책임도 지고 있다. 그리고 연방계약프로그램(FCP)은 200,000달러 이상의 가치를 지니는 제품과 서비스를 제공하기 위해서는 연방계약을 맺어야 할 책임이 있고, 100명 이상의 종업원을 고용한 기업은 고용평등을 이행해야 한다. FCP가 기업들로 하여금 연차보고서를 작성하도록 요구하지 않음에도 불구하고, 준수국 직원들은 그들에게 정기적으로 문서를 제출하도록 요구한다. 또한 준수 감사관들은 FCP의 계약조건으로 요구되는 11개의 계획과 실행기준에서 노력을 평가하기 위해 기업을 방문한다.

적극적 조치의 준수를 강제하는 과정

1) 근거자료 수집

“Labour Standard and workplace equity form”이라고 이름 지어진 형식을 제출해야 하는데 Equal Employment Act에 근거하여 고용평등법의 적용대상인 기업은 매년 6월 말까지 고용평등보고서를 작성해서 인적자원개발부(HRSDC)에 제출을 해야 하고, 보고서에 반드시 포함되어야 할 내용은 다음과 같다.

- ① 해당기업의 업종, 소재지, 전체근로자 수, 정책대상 집단의 근로자 수
- ② 직종집단별 개별근로자, 각 직종집단에 속하는 정책대상 집단의 근로자 대표성 정도
- ③ 근로자 임금, 각 임금범주별 정책대상 집단의 근로자 대표성 정도
- ④ 채용, 승진, 고용계약 종료한 근로자 수, 그 중 정책대상 집단의 근로자 대표성 정도
- ⑤ 보고 대상기간 동안에 고용평등을 실행하기 위해 사업주가 취한 조치와 그 결과, 고용평등을 실행하기 위해 사용자와 근로자대표 간의 지문

또한, 고용평등 상황을 보고할 때 이용해야 하는 서식은 다음과 같다.

- LAB 1096 Permanent Full-time Employees Terminated
- LAB 1099 Permanent Full-time Employees Promoted
- LAB 1102 Permanent Full-time Employees Hired
- LAB 1105 Salary Summary : Permanent Full- Time Employees
- LAB 1111 Occupational Groups : Permanent Full-time Employees
- LAB 1112 Schedule VI- Employment Equity : Employer Identification

2) 준수심사(compliance review) 대상 선정 및 통보절차

LEEP(법정 고용평등프로그램)은 캐나다 인권위원회의 규제를 받고, FCP(계약준수제도)는 캐나다 인적자원개발부에서 심사를 담당한다.

〈고용평등 준수에 대한 감사과정〉

- 공지 → 계획 → 조사 → 검증 → 보고서 작성 → 후속작업단계(6단계)
- 5년 주기로 준수감사 실시
- 준수감사대상 민간, 공공기업 명단 : 인적자원개발부에 연차보고서를 제출하는 기업명단과 동일
- 기업체 선택은 규모 · 산업 · 지역에 따라서 대표표본을 확보할 수 있는 방법으로 임의추출

■ 인권위원회(CHRC)의 역할

캐나다 인권위원회는 연방고용평등프로그램에서 중요한 역할을 담당한다. 위원회는 LEEP하에서 인적자원개발부(HRSDC)에 제출되는 모든 고용평등보고서를 받는다. 그리고 공식적인 조사 또는 심사를 시작하기 위한 권한을 가진다. 또한 인권위원회(CHRC)는 - 인권법(Human Rights Act)의 권한 하에 - 고용평등법하에 받게 된 보고서에 대한 개인, 집단의 고소사건을 조사한다. 심사와 문제 발생 시 조사 감독관은 또한 연방정부의 연차보고서에 기초한다.

고용평등법의 역할은 고용평등법에 규정된 사용주의 의무 중에서 고용차별금지, 사용주의 고용평등을 위한 적극적 조치 실행, 고용평등 실행을 위한 사용주 관련 정보 수집 및 분석, 기업주의 근로자 대표와의 협의 및 자문 실시, 고용평등과 관련된 기록 보관 실행과 관련한 책임을 지게 된다. 즉, 인권 위원회는 현장감독(on-site audits)을 실시하기 위해 고용평등준수조사관(employment equity compliance reviewer)을 두고 있다. 보통 준수조사는 공지, 계획, 조사, 검증, 보고서 작성, 후속작업 등 6개 단계로 이루어진다. 또한, 5년 주기로 감사대상 기관에 대해 준수감사를 실시하고 인적자원개발부(HRSDC)에 연차보고서를 제출해야 한다.

■ 위반시 제재 및 인센티브

벌금 부과

다음의 세 가지 경우에 벌금을 부과한다.

- ① 고용평등보고서를 제출하지 않은 기업
- ② 요구정보를 보고하지 않은 기업
- ③ 잘못된 정보를 제출한 기업

10,000캐나다달러(1회 위반)~50,000캐나다달러(반복적 위반)의 금액을 벌금으로 내야 하고, 해당 연방계약준수제도의 경우는 정부와 관련된 사업을 할 기회를 박탈하고 인적자원개발부의 '계약준수프로그램 무자격 사업체 리스트'에 등재되게 된다.

인센티브

우수비전상(vision award)

사업장에서 창의적이고 혁신적으로 평등과 공정함을 실행한 기업에 대해 표창장을 수여한다.

⇨ 수상기업

Anderson Consulting, University of Windsor, Husky Oil Operation, IBM Canada, Pelmorex Inc., Bank



of Montreal

공로패(certificate of merit)

여성과 같은 지정 집단의 대표성을 보장해 주기 위해 특별한 활동을 한 기업의 공로를 인정하기 위해 수여하는 상으로서 기업규모(대, 중, 소기업)별로 표창 및 인증서가 부여된다.

⇒ 수상기업

Air Canada, Rogers Cantel Inc., Shell Canada Limited, University of British Columbia, DaimlerChrysler Canada Inc 