

아일랜드의 적극적 고용개선조치

이주희 (이화여대 사회학과 교수), 인 정 (이화여대 사회학과 석사과정)

■ 아일랜드의 적극적 고용개선조치 개관

시행기관 - 평등위원회와 사회적 파트너(Social Partners)

아일랜드에서 적극적 고용개선조치를 실시하는 기관은 차별시정기구 중의 하나인 평등위원회(Equality Authority)¹⁾이다. 평등위원회는 1998년 고용평등법(Employment Equality Act)에 근거하여 설립된 기관으로, 고용평등의 촉진과 고용차별의 시정을 위하여 행정적 차원에서 법의 운영에 관여하고 입법개선활동을 수행한다. 고용평등법은 인종, 종교, 장애, 성적지향, 성, 혼인상의 지위, 연령, 가족형태, 유랑커뮤니티 소속여부 등 9가지 차별사유로 인한 고용차별을 금지하는 법이다. 평등위원회는 법무·평등·법개혁부 장관(Minister for Justice, Equality and Law Reform)이 임명하는 4년 임기의 12인으

1) 아일랜드의 차별시정기구는 평등위원회(Equality Authority)와 평등심사국 / 평등법원(Office of the Director of Equality Investigations / Equality Tribunal)으로 이원화되어 있다. 평등심사국은 평등위원회와 마찬가지로 고용평등법에 근거하여 1999년 10월 차별시정기구의 하나로 설립되었고, 법무·평등·법개혁부 장관의 지원하에 운영되고 있다. 평등심사국은 아일랜드 법이 금지하고 있는 9가지 차별사유에 따른 고용 및 재화와 서비스에의 접근과 관련된 차별로 인한 고발사안을 조정하거나 판결하는 독립적인 법률 기관이다(박선영 외, 2004).

로 구성되는데, 위원회의 구성원 중 남녀는 각각 최소 5인이 되어야 한다. 위원회에는 노동조합과 사용자단체, 그리고 해당분야 전문가 공익위원들이 참여한다. 평등위원회의 공식 직원은 53명으로, 위원장 밑에 보도부, 개발부, 행정부, 법무부, 연구부 등 총 5개의 부서가 있다(박선영 외, 2004: 101).

평등위원회는 고용상의 차별과 관련하여 ① 차별의 제거, ② 평등한 기회의 제고, ③ 그리고 국민에게 정보를 제공하고 평등관련 법안의 수정이 필요할 시 이를 해당부서에 제안하는 역할을 하고 있다. 1998년의 고용평등법은 평등위원회가 자발적, 혹은 제안(invitation)에 의해서 50인 이상 고용 기업에 대해 고용평등 실태조사와 실행계획(ERAP, Equality Reviews and Action Plans)에 착수하고 행할 수 있는 권한을 부여하였다. 적극적 고용개선조치의 일환으로 고용평등실태 검토보고서 및 실행계획을 실천하는 것은 평등위원회가 추진하고 있는 전략적 계획의 최우선순위에 있다. ERAP의 실행을 위해 평등위원회는 해당 개인에게 정보를 제공하거나 필요한 자료를 제출할 것을 요구할 수 있다.

만일 평등위원회가 고용평등을 위한 실행계획의 이행이 제대로 이루어지고 있지 않다고 판단한다면, 그 실행을 촉구하는 경고를 할 수 있다. 이러한 경고를 받은 개인은 28일 내에 진정할 수 있으며, 이러한 항의를 염두에 두고 평등위원회는 특정한 실행을 명령할 수 있다. 실행명령을 받은 경우, 그 개인은 42일 내에 노동법원에 항소할 수 있다. 만일 실행계획의 이행에 실패하였다면 평등위원회는 그 사안을 법원으로 가져가 강제이행을 담보할 수 있다. 이러한 고용평등 실태보고서 및 실행계획은 한 사업체뿐 아니라, 특정 산업내 전 사업체를 망라하여 이루어질 수도 있다.

아일랜드의 적극적 고용개선조치에 있어 특이점은 시행기관인 평등위원회가 국가적 차원에서 협약을 맺은 사회적 파트너(social partners)와의 긴밀한 협조하에 이 제도를 실시하고 있다는 점이다(ICTU, 2002). 아일랜드의 2000~2006년 국가발전계획(National Development Plan 2000~2006)은 여성에 대한 적극적 조치(Positive Action for Women) 실시에 5백만 아일랜드 파운드의 예산을 할당하여 성별 보강(gender proofing) 인사 정책을 위한 조치를 시행하기로 결정하였다. 평등위원회의 제안에 의한 ERAP의 프로그램은 이러한 조치들을 실행하는 가장 효과적인 방법으로 인정되어 왔다. 특히 의회, 아일랜드기업 총협회(IBEC), 법무부 평등법개혁부서, 재무부, 의료서비스사용자나, 지방정부경영 서비스위원회, 평등다양성네트워크의 대표 등으로 구성된 기업 차원의 고용평등기회보장 기획위원회(Framework Committee for Equal Opportunities at the Level of Enterprise)는 평등위원회가 만든 대표적인 사회적 파트너와의 협력조직이다. 이 위원회는 「번영과 형평성 제고를 위한 사회적 합의 프로그램(Programme for Prosperity and Fairness)」협약에 의해 구성되었으며, 「지속가능한 진보(Sustaining

Progress)」 협약하에서도 국가예산에 의해 계속 유지되고 있다(Equality Authority, 2004).

이 기획위원회의 주요 활동은 다음의 네 가지로 나누어질 수 있다. 첫째, 중소기업에 고용평등기회를 확립하기 위한 여러 가지 지원을 하고 있다. 이러한 지원의 결과, 중소기업은 고용평등정책들을 개발, 실행하거나 혹은 기획위원회에 의해 만들어진 고용평등과 다양성 훈련정책을 실시하기 위한 컨설팅 지원을 5년까지 받을 수 있다. 이러한 혜택을 받는 중소기업이 속한 산업은 건설, 재정서비스, 소매서비스, 호텔, 제조업, NGOs 등으로 매우 다양하다. 2004년 혜택을 받은 중소기업은 83개에 이른다. 기획위원회의 두 번째 활동은 사용자네트워크와 노동조합에 해당 사업장에서 고용평등의 수범 사례를 개발할 수 있도록 지원하는 작업이다. 이를 위해 기획위원회는 다양한 프로젝트에 자금을 지원하여 가이드라인을 제작하고 있다. 세 번째 활동은 실용적인 자료를 디자인, 개발, 그리고 전파시키는 작업이다. 그 대표적인 사례가 「기업내 평등고용정책을 위한 가이드라인(Guidelines for Employment Equality Policies in Enterprises)」, 「기업내 평등과 다양성훈련을 위한 가이드라인(Guidelines on Equality and Diversity Training in Enterprises)」 등이다. 마지막으로, 기획위원회는 또한 기업체의 자발적인 고용평등 실태보고서 및 실행계획을 유도하기 위한 기금 지원을 하고 있다. 기업들은 이러한 자금으로 아홉 가지 차별사유를 가로지르는 평등 확보에 그들 기업의 정책, 관행, 절차 및 문화 등이 어떤 영향을 미치고 있는가에 대한 총체적인 검토작업을 하고, 그에 기반하여 고용평등을 제고하기 위한 구체적인 실행계획을 수립할 수 있다. 기획위원회는 지금까지 더블린 시립대학과 더블린 항구 두 기관에 고용평등 실태보고서 작성을 위한 지원을 실시한 바 있다(Equality Authority, 2004).

■ 아일랜드 고용평등 실태조사(Equality Review)의 내용 및 이행절차²⁾

고용평등 실태조사의 목적 및 기대효과

고용평등 실태조사의 목표는 작업장 내의 정책, 관행, 절차, 그리고 문화 그 자체는 물론 그러한 작

2) 이 장은 2005년 8월 24~30일간 아일랜드 평등위원회를 방문하여 실시한 담당자 면담과 그 과정에서 수집한 내부 자료에 기초하여 작성되었다. 고용평등 담당관이었던 Brian Meriman, 그리고 고용평등 실태 보고서 작성을 담당하고 있는 Tony Galvin, Vincent Edwards 등이 주요 정보제공자였다.

업장 운영의 제 차원들이 고용평등의 성과와 평등 및 다양성에 가치를 두는 조직적 문화의 확산에 기여하는 바에 대하여 광범위한 조사를 시행하는 것이다. 따라서 이 조사에 근거해 작성되는 고용평등 실행계획은 평등의 가치가 잘 구현된 작업장내 조직 문화를 확립하고, 또 확산시키는 것을 주목적으로 한다.

이러한 실태조사와 실행계획의 수립을 통해 다음의 세 가지 효과를 기대할 수 있다.

- ① 다양한 노동력의 잠재력을 활용하는 것은 기업의 운영과 사용자의 이미지를 향상시키며, 모든 직원들의 능력을 최대한으로 활용할 수 있게 한다.
- ② 인적자원 활용에 있어서의 결함을 발견하고 그 해결을 위해 노력할 수 있게 해 준다.
- ③ 고용평등 실태조사를 시행하는 사용자들은 평등위원회와 평등감사관(equality auditor)의 전문성과 자원을 이용할 수 있는 혜택을 얻는다.

고용평등 실태조사는 작업장 내에서 성별, 결혼여부, 가족사항, 민족적 배경, 장애, 연령, 성적 지향, 종교 또는 유랑 공동체(Traveller community) 소속여부에 따라 어느 정도의 다양성이 확보되고 있는지 개선이 필요한 영역을 조사하고 강조한다. 즉 고용평등 실태조사는 작업장내 다양성의 수준을 조사하고 그 이상으로 다양성과 기회의 평등을 증진 혹은 조정할 수 있는 방법을 제안한다. 실행계획은 다양성을 조정하고 평등을 실현시키는 데 필요한 목표와 단계들을 제시한다.

고용평등 실태조사의 절차 및 접근방식(Approach)

고용평등 실태조사는 평등위원회의 주관하에 기업과 노동조합이 공동으로 실시하는데, 현재는 평등위원회가 공고를 낸 후 자발적으로 신청하는 기업에 한하여 실시하고 있다. 물론 법에 의해 강제적인 실태조사의 실시도 가능하나, 아직 시행된 바는 없다.

고용평등 실태조사는 평등위원회, 사용자, 그리고 노조의 파트너십에 기반하여 실시된다. 이들이 모두 포함된 고용평등운영위원회(Equality Steering Committee)에는 인사담당(HR) 관리진, 노동조합, 그리고 자료수집, 조사, 포커스그룹 회의 등 어떤 조사방법도 적용시킬 수 있는 숙련된 컨설턴트가 포함된다. 통상 실태조사 기간인 6개월간 컨설턴트를 고용하는 비용은 평등위원회가 지불한다. 한 기업의 조사에 들어가는 비용은 약 60,000유로인데, 2005~06 회계연도의 기금은 그다지 여유롭지



않다. 여러 기업이 신청을 한 후 평등위원회가 최종적으로 실태조사의 대상을 선정한다. 컨설턴트는 평등위원회가 보유하고 있는 5~6명의 후보군을 노사가 공동으로 면접한 후, 합의하여 1명을 선택하여 실태조사 과정에 참여시킨다.

실태조사의 내용은 모든 직원에게 공개하여야 한다. 조사 과정에서 차별이 드러나면 고용평등운영위원회가 그 문제에 대한 심층 조사를 실시한다. 그 후 차별을 시정하기 위한 - 약 12~18개월가량 해야 할 일들을 정리한 - 실행계획이 마련된다.

고용평등 실태조사 및 실행계획(ERAP)의 기반이 되는 핵심 원칙은 다음의 네 가지로 정리될 수 있다.

- ① 몰입과 헌신 : 전 직원의 협력을 얻어 ERAP를 실시하고자 하는 고위 관리직의 명백하고 분명한 지지
- ② 통합적 접근 : 고용평등의 평가 및 확산에는 1998년 고용평등법에 의해 정의된 차별의 아홉 가지 사유를 모두 포함할 것
- ③ 사려 깊은 지원 : 작업장 내에서의 평등을 평가, 확산, 모니터링하기 위한 실행은 매우 조심스럽게 지원되어야 함.
- ④ 협력을 통한 성과 : 작업장에서의 고용평등 어젠다에 대한 지원은 전 직원의 협력과 지원, 참여 하에, 또 관련된 모든 당사자와의 긴밀한 대화와 협조를 통해 실시되어야 함.

고용평등실태조사의 내용

고용평등 실태조사에서 중점을 두는 네 가지 핵심 영역과 구성요소들은 다음과 같다.

〈표 1〉 고용평등 실태조사 핵심 영역과 구성요소

핵심 영역	구성요소
1. 고용예의 접근	지원 및 선발 과정, 직업 내용 및 직무 요건, 채용 절차, 선발 과정
2. 근무 조건	직무 훈련 및 개발, 승진 절차, 직무 평가 및 임금 구조, 단체협약, 고충처리 절차, 의사소통 구조, 전통적/비전통적 작업, 단시간 근로, 물리적 환경, 사회적 에토스/연결망

핵심 영역	구성요소
3. 평등 / 다양성 경영관리 구조	평등한 기회를 위한 정책과 절차, 평등한 기회를 위한 자원배분, 실태조사 및 모니터링 과정, 평등한 기회 확보를 위한 기업의 헌신과 관련된 조치들, 문화적 변화의 영향력, 일과 생활의 조화
4. 자료 수집	기록 보관, 자료 수집과 대조확인에 대한 책임, 자료의 활용, 보안 체계, 기밀에 대한 조치들

〈표 2〉 고용평등 실태조사 항목의 검토 기준

검토항목	검토기준
진입/채용	
직무기술서, 직무 내용	필요한 요소들, 다른 요소들과의 관련성
직무명세서, 직무 요건	필요한 요건들, 다른 부차적인 요건들과의 관련성
채용 광고	광고 방식, 광고 통로, 비주류(소규모) 매체 통로를 대상으로 하는지의 여부
지원	지원가능성, 제기되는 질문, 질문들간의 관련성, 비밀성
선발 기준	확인된 기준, 요건들, 관련성, 투명성, 가중치 부여 체계
면접 훈련	적용가능성, 평등 감수성, 규칙성
면접위원의 구성	균형성, 대표성, 면접단의 선발 방법
면접 절차	스크립트, 노트필기, 질문의 제기, 가중치, 평가 기제, 메모와 기록의 보관, 지원자에 대한 반응
항의 절차	투명성, 인지도, 신뢰성
작업 조건(Working Conditions)	
신입사원 훈련	시기, 내용, 이행, 평등-감수성



검토항목	검토기준
직무 훈련 및 개발	적용가능성, 접근성의 범위, 시기, 자격에 대한 기준, 평등-감수성, 목표의 명확화
승진 기준	자격에 대한 기준, 적극적 조치의 명확한 목표화, 정보에 대한 접근, 승진을 위한 절차, 결과
평가 체계 / 급여 체계	차별화된 임금 수준, 급여 체계에 대한 이론적 근거, 임금 척도
단체협약	협약의 기재, 협상에서의 대표 수준, 영향, 결과
고충처리 절차	책임의 라인, 절차에 대한 인식, 대표성, 비밀성, 문화적 감수성 고충처리 절차를 사용하거나 그것의 적용을 받는 직원들의 신상명세
정리해고 절차	절차, 기준, 인식 수준, 조직 프로필에 대한 영향
의사소통의 체계	직원들에게 영향을 미치는 결정들이 소통되는 방식, 직원들의 의견이 고무, 수용되는 방식, 의사결정자의 주체, 의사결정의 전달 순서 및 시기
“전통적인” 작업	전통적인(성, 민족 등) 작업 범주에 속하는 직원들의 구성, 정의, 그리고 정당화
물리적 환경	접근성, 포괄성, 다양성-감수성, 비위협성
의사결정의 배분	의사결정자의 신상명세, 권위의 수준
사회적 에토스 / 연결망	사회적 행사(social events)의 포괄성, 활동의 다양성, 구내식당 메뉴, 멤버십의 기준, 행사에 대한 정보
특전과 특별수당	기준, 배분을 위한 성과 척도, 특전수혜자의 신상명세, 특전의 유형(자동차, VHI 등)
다양성 및 평등 경영(Managing Diversity/Equality)	
관리 능력	다양성의 적절성, 종업원 사이에서의 평등 인식 수준, 다양성 훈련의 적용가능성, 평등 관련 쟁점과 의무의 인식, 헌신과 리더십의 수준
평등한 기회를 위한 정책	적용가능성, 9가지 평등 기준의 포함 여부, 종업원에 의한 정책의 인식
평등한 기회를 위한 자원 배분	배정된 인력, 훈련, 배분된 예산, 지원 및 보고 기제, 고위 경영진 수준에서의 발언(표현)
평등한 기회에 대한 인식	직원들 사이에서 공유되는 승진의 방법과 평등한 기회를 위한 정책의 인식, 직원들에게 이용가능한 훈련, 협상 기제
평등 프로그램	채택되어 온 제안, 제정된 적극적 시행 조치, 만들어진 타협
감시 과정	모니터링의 기제, 고위 경영진의 참여, 빈도, 조사 결과의 유포, 효과의 평가와 결과

검토항목	검토기준
기업의 헌신	이 영역의 책임을 지는 고정적인 고위 관리자의 존재(인사 부문에 더해), 전략적 계획, 마케팅, 조직의 발전, 문화적 변화 프로그램 등에 있어서의 평등의 역할
일/생활의 균형	유연한 작업의 이용가능성, 이해, 개요, 효과, 재통합 과정, 일/생활의 균형에 대한 인식
자료 수집(Data Collection)	
기록 체계	사용되는 시스템, 시스템이 형식화되는 방식, 자료 수집의 빈도, 사용되는 IT 패키지, 배분되는 자원
기밀에 대한 조치	보호 수단, 직원들과의 기밀에 관한 협약, 정보 수집 기술에 대한 감수성, 심리학적 평가 방식의 사용, 직원 개인의 신체검사 등에 대한 정보
자료에 대한 책임	이 영역의 책임을 지는 고정적인 직원의 존재, 자료 보관의 연속성
적절성	수집된 자료의 관련성, 시기, 자료 수집에 관한 직원과의 협의 기제
자료의 활용	수집된 자료의 목적, 이용에 있어서의 투명성, 정보제공자의 동의, 모니터링, 정정 및 삭제 절차

참고문헌

- 박선영 · 김은경 · 이주희(2004), 『차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의』, 한국여성개발원 연구보고서.
- Equality Authority(2001), “Equality Reviews and Action Plans,” internal document.
- _____ (2001), “Pay Indicators,” internal document.
- _____ (2004), The Equality Authority, Annual Report, 2004.
- Government of Ireland(2003), Sustaining Progress: Social Partnership Agreement 2003~2005.
- Framework Committee for the Development of Equal Opportunities Policies at the Level of the Enterprise(2003), Guidelines on Equality and Diversity Training in Enterprises.