

고용 성차별, 어떻게 깰 것인가

정경운 민주노총 정책연구위원

2020.01.22

 민주노총 정책연구원

정책보고서는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서 보실 수 있습니다

자료문의: 민주노총 정책연구원 | 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층 | 전화: 02-2670-9110 | 전송: 02-2635-1134

목차

〈요약〉	1
1. 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 적극적 고용개선조치 ·	5
2. 성차별 고용 관행 실태 및 문제점	8
3. 문재인 정부의 성평등 고용정책 문제와 개선방향	10
4. 성평등 고용환경을 위해 ‘노동자 알권리’ 보장해야	13

요약

본 보고서는 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 함께 성차별 고용 관행 실태가 어떠한지 살펴보고, 문재인 정부의 성평등 고용 정책 문제와 개선 방향을 제시하고자 한다.

본문 내용을 요약하면 아래와 같다.

○ OECD 국가 중 한국의 여성 고용률과 성별 임금 격차 수준이 최하위인 것을 매년 재확인할 정도로 고용 성차별 문제는 심각한 사회 문제이다. 경제활동을 하는 우리나라 여성들은 지속적으로 증가하고 있지만 비정규직, 중소기업에 집중되어 있고 성별 임금 불평등도 심해 노동시장에서의 불안정한 지위는 변함없이 지속되고 있다. 노동시장에서 여성의 지위가 불안정하다는 것은 여성에게 열려있는 노동시장에 불안정한 일자리가 많다는 것을 의미한다.

○ 성차별적인 노동시장 구조 변화를 유도하기 위해 시행하고 있는 적극적 고용개선조치에 따라 2006년부터 고용노동부가 매년 발표하는 500인 이상 적용 기업의 여성 고용률과 여성 관리자율은 큰 변화없이 유지되고 있다. 이 제도가 시행된지 10년 이상 흐른 지금에도 여성 고용률과 여성 관리자율이 큰 변화없이 지속되고 있는 것은 채용과 승진에서 이 비율이 유지되는 인력 운영 틀이 작용한 결과라고 볼 수 있다. 이것은 OECD 국가 중 여성 관리자율과 성별임금격차가 최하위인 문제와 직결된다. 그렇기 때문에 이런 결과가 나타나는 원인에 대해 파악해야만 고용 성차별 문제에 접근할 수 있다.

○ 성평등 고용과 관련해서 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 성차별을 금지하고 있다. 그러나 현실에서는 채용 등 인사 관련 규정에 명시적으로 차별을 드러내지 않지만 관행적으로 채용, 배치, 승진 등에서 성차별이 이루어지고 있다. 통상적으로 차별이라고 할 때 사용되는 ‘직접차별’은 인사규정 등을 통해 사용자의 의도된 차별이 드러나 차별을 인식하기가 쉽지만 ‘간접차별’은 규정상 조건이 모두 동일하기 때문에 차별을 인식하기가 쉽지 않다. 예를 들어 학력과 같이 성별 구별없이 동일한 채용 조건을 적용하지만 결과적으로 직급별로 여성 또는 남성에게 매우 불리하게 나타나는 차별을 의미한다. 그러나 우리나라는 간접차별에 대한 개념이 구체적으로 확립되지 못했으며 간접차별에 대한 기준을 엄격하게 제한하여 사실상 소송으로 이어지는 경우가 거의 없어 심각한 문제를 가진다.

○ 문재인 정부는 2017년 국정운영 계획과 2018년 고용노동부 업무계획 등을 통해 차별없는 여성 일자리 환경을 구축하고, OECD 수준의 성별임금격차 축소 방안으로 ‘성평등임금공시제’ 공약을 발표했지만 했지만 이행되지 않고 이와 관련한 정책들은 적극적 고용개선조치 제도에 집중되어 있다. 그러나 적극적 고용개선조치는 시행된지 10년 이상 흐른 지금도 제도의 효과나 파급력에 대해 비판받고 있다. 매년 발표하는 적극적 고용개선조치 적용 기업의 여성 고용률과 여성 관리자율에서 실제 채용과 승진이 어떻게 운영되어 나타나는 결과인지, 정규직·비정규직 현황과 직종·직급별 여성 고용 현황을 전혀 알 수 없다. 그리고 적용 기업의 여성 고용 현황 정보가 공개되지 않아 해당 사업장에서 일하는 노동자의 경우 이 제도가 있는지조차 모르거나 알더라도 기업이 고용노동부에 제출하는 관련 자료에 대해 접근성도 없다.

○ “고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장”하기 위한 남녀고용평등법도 제대로 작동하지 않고 있다. 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)와 제10조(교육·배치 및 승진)에 의해 모집·채용, 교육·배치 및 승진에서 차별 금지를 하고 있지만 성차별 위반을 적용한 것은 2014년에서 2019년까지 6년 동안 모집·채용 성차별 총 위반 건수 6개(위반사업장 수 6개), 교육·배치·승진 성차별 총 위반 건수 6개(위반사업장 수 3개)에 불과하다. 이와 같은 결과는 고용노동부가 민간단체를 선정하여 운영하고 있는 「민간단

체 고용평등상담실」의 ‘고용상 성차별’ 상담 실적 결과와 대조적이다. 2014년부터 2018년까지 5년 동안 상담내용에서 고용상 성차별이 1,170건으로 1년 평균 234건에 이르지만 5년 동안 남녀고용평등법의 모집·채용과 교육·배치 및 승진 성차별 위반 적용 현황은 한 자리수에 그치고 있다. 게다가 교육·배치·승진 차별 위반의 경우 2017년부터 2019년까지 최근 3년 동안 한 건도 적용된 것이 없다.

○ 남녀고용평등법 제17조의3에 따라 고용노동부가 정하는 여성 고용률 기준에 미달하는 사업주는 차별적 고용 관행 및 제도 개선을 위한 시행계획을 수립하여 제출해야 한다. 그리고 제출한 시행계획에 대한 이행실적을 고용노동부장관에게 제출해야 하고, 고용노동부장관은 제출된 이행실적을 평가하고 그 결과를 사업주에게 통보해야 한다. 또한 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 시행계획에 따른 이행실적을 노동자가 열람할 수 있도록 게시해야 한다. 그러나 이것은 전혀 시행되지 않고 있다. 성평등 고용 정책 자체가 미약한 조건에서 그나마 법에서 규정하고 있는 정부 역할도 하지 않고 있다.

○ 성평등 고용 현황에 대한 정보공개는 그 결과에 대해 사업주가 책임을 가질 수 있도록 유인할 수 있다. 그리고 노동자가 자신이 일하는 사업장의 남녀 고용 차별과 임금차별의 실태를 알고 성차별 없는 사업장으로 만들어 나갈 수 있도록 적극적 고용개선조치 관련 정보에 대한 노동자의 알권리를 보장해야 한다. 적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항을 심의하는 적극적 고용개선전문위원회의 대표성도 강화되어야 한다. 위원회 구성원에 근로자와 사업주를 대표하는 사람 등으로 규정되어 있지만 현재 민주노총은 배제되어 있다.

○ 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등 촉진을 위한 남녀고용평등법과 적극적 고용개선조치 제도 목적이 심각하게 퇴색하고 있다. 낮은 여성 고용률과 여성 관리자율이 유지되는, 남녀 임금 격차가 발생하는 원인도 파악되지 않고, 기업의 자율적 개선 노력에만 맡긴 채 정부의 적극성은 전혀 보이지 않는다. 법으로 규정된 노동자의 정보 접근성도 차단되고 있다. 현재와 같이 정부의 소극적인 자세는 성평등을 위한 고

용 개선을 만들 수 없다. 실질적인 ‘적극적’ 고용개선을 위한 정부의 의지와 조치가 필요하다.

1. 노동시장에서의 불안정한 여성 지위와 적극적 고용개선조치¹⁾

OECD 국가 중 한국의 여성 고용률 격차 등의 수준이 최하위인 것을 매년 재확인할 정도로 고용의 젠더 불평등 문제는 심각한 사회 문제이다. 이코노미스트가 2013년부터 매년 세계 여성의 날을 계기로 OECD 회원국 대상을 비교하여 발표하는 한국의 ‘유리천장 지수’는 7년 연속 29개국 중 29위로 꼴찌다. 특히 여성 관리자율과 성별임금격차 모두 최하위로 나타난다.

경제활동을 하는 우리나라 여성들은 2018년 기준 52.9%로 지속적으로 증가하고 있고, 경제활동을 하는 여성 중 고졸 이상 학력을 가진 여성이 81.4%(고졸 37.4%, 대졸이상 44.0%)나 되지만 노동시장에서의 불안정한 지위는 변함없이 지속되고 있다.

[표 1] 2006~2018년 여성 경제활동참가율(단위: %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
여성	50.5	50.5	50.2	49.3	49.6	49.8	50.1	50.3	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

2017년 종사자 규모별 여성 노동자 분포를 살펴보면 여성 노동자 87.6%가 1~299인 규모 기업, 3.1%가 300~499인 규모 기업, 9.36%가 500인 이상 규모 기업에서 일하고 있는 것으로 나타나 여성 노동자의 절대 비율이 중소기업에 종사하고 있는 것으로 나타난다. 상용근로자 현황은 84.0%가 1~299인 규모, 3.8%가 300~499인 규모, 12.1%가 500인 이상 규모 기업에, 임시 및 일용근로자의 91.5%가 1~299인 규모, 2.4%가 300~499인 규모, 6.2%가 500인 이상 규모 기업에 분포되어 있다.

[표 2] 2017년 기업 규모별 여성 노동자 분포 현황(단위: %)

	총 종사자	상용근로자	임시 및 일용근로자	자영업자	무급가족 및 기타종사자
1~4인	22.23	14.35	32.97	73.77	21.38
5~9인	18.46	18.01	24.32	21.25	9.45

1) 이 글은 정경운·박주영(2019), 「성평등 일자리를 위한 적극적 고용개선조치 제도 개선방안 연구」 중 필자의 글을 일부 발췌 수정한 것임을 밝힌다.

10~29인	19.77	22.12	15.27	4.57	21.71
30~99인	17.18	17.76	12.12	0.4	33.84
100~299인	9.92	11.8	6.82	0.01	9.33
300~499인	3.11	3.82	2.35		1.75
500~999인	3.42	4.28	2.71		1.21
1000인이상	5.91	7.8	3.44		1.32

- 자료 : 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

여성 비정규직 문제도 심각하다. 2019년 8월 기준 종사자 규모별 근로형태 현황을 살펴보면 여성 비정규직이 전체 비정규직의 55.1%에 달한다. 남성 정규직 대 비정규직 비율은 70.6% 대 29.4%인데 반해 여성은 55.0% 대 45.0%로 여성 비정규직 비율이 남성 비정규직 비율보다 1.5배 많다.

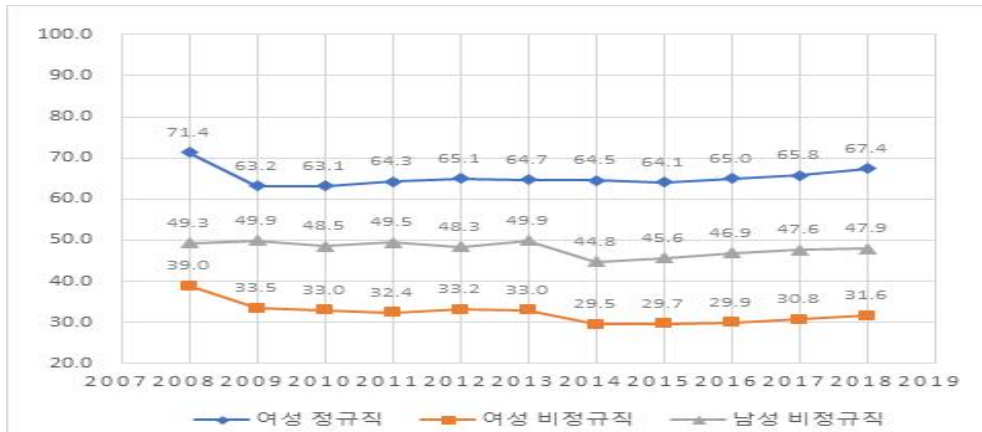
[표 3] 2019년 8월 기준 기업 규모별 남녀 정규직 비정규직 현황(단위: 천명)

	합 계			남성			여성		
	합 계	정규직	비정규직	합 계	정규직	비정규직	합 계	정규직	비정규직
합 계	20,559	13,078	7,481	11,396	8,040	3,356	9,163	5,038	4,125
1 - 4인	3,784	1,760	2,024	1,704	924	780	2,080	836	1,244
5~299인	14,115	9,077	5,038	7,824	5,478	2,346	6,291	3,599	2,692
300인이상	2,661	2,241	420	1,868	1,638	230	793	603	190

- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

성별 임금 불평등도 심각하다. 2018년 기준 월 임금총액 격차를 살펴보면, 남성 정규직 노동자 월 임금총액 기준 여성 정규직 노동자의 월임금총액은 67.4%, 남성 비정규직 노동자의 월임금총액은 47.9%, 여성 비정규직 노동자의 월임금총액은 31.6%로 성별과 고용형태에 따른 임금 차별이 여성에게 집중되고 있다.

[그림 1] 남성 정규직 노동자 월 임금총액 기준 임금 격차(단위: %)



- 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

여성 관리자율, 종사자 규모별 여성 노동자 분포, 고용형태 현황과 성별 임금 불평등을 통해 알 수 있는 것처럼 노동시장에서 여성들의 불안정한 지위가 고착화되고 있는 것은 여성에게 열려있는 노동시장이 비정규직, 저임금, 중소기업 등 불안정한 일자리가 절대적으로 많다는 것을 말해준다.

한편, 성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 시행하고 있는 적극적 고용개선조치에 따라 고용노동부가 2006년부터 매년 발표하는 500인 이상 적용 기업의 여성 고용률과 여성 관리자율 변화 추이를 살펴보면 큰 변화 없이 점진적으로 증가하고 있는 것으로 나타난다. 구체적으로, 500~999인 기업의 경우 민간보다 공공이 더 크게 증가했고 1,000인 이상의 경우도 민간보다 공공이 더 많이 증가했다. 여성 관리자율은 500~999인 기업의 경우 공공이 민간보다 증가했고 1,000인 이상 이상의 경우 민간이 공공보다 큰 차이 없이 증가한 것으로 나타난다. 전체적으로 민간기업보다 공공기관이 조금 더 높은 변화가 있는 것으로 나타나고 있다.

[그림 2] AA 적용 대상 기업 여성고용률 및 여성관리자율(단위: %)



적극적 고용개선조치는 민간기업과 공공기관 등을 대상으로 여성 고용률 및 관리자율 기준을 충족하도록 유도하여 고용상 성차별을 해소하고 고용평등을 촉진하는 제도이다. 그러나 2006년 이후 이 제도가 시행된지 10년 이상 흐른 지금에도 여성 고용률과 여성 관리자율이 큰 변화없이 지속되고 있는 것은 채용과 승진에서 이 비율이 유지되는 인력 운영 틀이 작용한 결과라고 볼 수 있다. 이것은 OECD 국가 중 여성 관리자율과 성별임금격차가 최하위인 문제와 직결된다. 그렇기 때문에 이러한 결과가 나타나는 원인에 대해 파악해야만 고용 성차별 문제에 대해 접근할 수 있다.

2. 성차별 고용 관행 실태 및 문제점

성평등 고용과 관련해서 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 성차별을 금지하도록 되어 있다. 그러나 현실에서는 채용 등 인사 관련 규정에 명시적으로 성차별을 드러내지 않지만 관행적으로 채용, 배치, 승진 등에서 성차별이 이루어지고 있다.

채용·승진의 고용관계에서 성차별 문제가 발생하는 것은 주로 남성 집약적·혼합형 업종과 직종에서 나타나고 있다. 채용 자격 요건은 학력 등으로 동일하지만 낮은 학력 요건의 직급에는 여성을 다수, 높은 학력 요건의 직급에는 남성을 다수로 채용하고, 비정규직에는 여성을 다수, 정규직에는 남성을 다수로 ‘성별분리채용’하는 문제가 나타나고 있다.²⁾ 채용 후 업

2) 2019년 국가인권위원회로부터 승격에 대한 남녀차별 결정을 받은 케이이씨(KEC)의 경우 동일학력에도 불구하고 채용 후 최초 직급을 여성은 최하위 J1, 남성은 J2 직급으로 부여하고 있다. 대표적인 여성 집약적 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업에 속하는 울산대학교병원

무 배치에서도 ‘핵심’ 업무에는 남성을 다수, 핵심 업무를 보조하는 ‘지원’ 업무에는 여성을 다수 배치하는 직무 분리가 이루어지고 있다.³⁾ 승진에 대한 인사규정이 존재하더라도 여성은 관리자 직급 이상 승진될 수 없는 관행이 적용되고 있어 여성 관리자 비율은 소수에 불과하다.⁴⁾ 이와 같은 채용-배치-승진의 누적적인 성차별의 결과는 성별 임금 격차로 나타난다. 근속년수가 오래될수록 성별 임금 격차가 발생하는 주요 요인은 이와 같은 구조적 원인에서 찾을 수 있다.

대표적인 남녀 혼합형 산업인 금융 및 보험업의 경우 2018년 기준 적극적 고용개선조치 적용 기업의 여성 고용률은 43.8%인데 반해 여성 관리자율은 14.7%로 고용된 여성 비율에 비해 여성 관리자율이 턱없이 낮다. 구체적으로 KB손해보험을 보면, 채용 요건은 학력으로 동일하지만 고졸·전문대졸 요건의 하위 직급 6·5급은 여성 100%로 성별분리채용하고, 대졸 이상의 4급 이상은 여성을 소수로 채용하고 있다. 직무분리도 되어 있다. 여성 100%로 구성된 5·6급은 ‘사무직군’으로서 핵심 업무에 대한 주변 업무로 분리되어 있고 직무순환제도도 잘 적용되지 않는다. 강력한 ‘유리천장’도 존재한다. 구체적인 승진 규정도 없이 여성은 차장을 넘어서 고위직 승진이 힘들다. 이와 같이 채용-배치-승진의 누적적인 차별의 결과는 임금 격차 결과를 가진다. 2017년 KB손해보험 사업보고서에 따르면 성별 임금 격차는 57.1%로, 남성 1인 평균 급여액은 ‘1급을 부장직대’에서 ‘1급갑 부장’ 사이의 연급여에 해당하는 반면 여성 1인 평균 급여액은 ‘4급 사원’에서 ‘3급 대리’ 사이의 연급여 범위에 해당하는 것으로 나타난다.

의 경우 행정직의 채용 요건은 고졸/전문대졸이상의 학력으로 동일하지만 고졸 요건인 7급에 여성을 다수로, 전문대졸이상의 5급에는 남성을 다수로 채용하고 있다. 공영방송사인 MBC의 경우 여성 고용 인력 현황에서 비정규직 증가가 여성 고용률의 주요 요인으로 작용하고 있다.

- 3) 보건업 및 사회복지 서비스업에 속하는 울산대학교병원의 경우 행정직에서 승진이 잘 되지 않는 원무팀에 여성이 다수 배치되어 있고, 원무팀에서도 수납 접수 업무/관리 업무에서 여성 다수/남성 다수로 분리되어 있다.
- 4) 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업에 속하는 케이이씨의 경우 승진에 대한 구체적인 인사규정이 있지만 관리자 등급에는 여성이 승격하지 못한다. 기업 내부에서 여성과 남성을 구분해 승격 기준을 달리 적용하고 있기 때문이다. 울산대학교병원 행정직도 마찬가지로 승진규정이 구체적으로 명시되어 있으나 여성은 과장을 넘어서 직급에는 승진하지 못한다.

성별분리채용-직무분리-승진-임금 차별은 분절적으로 발생하는 것이 아니라 연속적인 과정을 통해 누적적으로 나타나고 있다. 이와 같은 차별을 하는 이유는 성별 고정관념과 선입견에 근거하고 있다. ‘여성은 가장이 아니기 때문에’, ‘여성은 책임감이 떨어지기 때문에’ 등과 같은 여성에 대한 선입견과 고정관념으로 채용에서부터 배치, 승진까지 차별이 이루어지고 있다. 그리고 그 결과로 여성과 남성의 큰 임금 격차가 나타난다.

통상적으로 차별이라고 할 때 사용되는 ‘직접차별’은 인사규정 등을 통해 사용자의 의도된 차별이 드러나 차별을 인식하기가 쉽지만 ‘간접차별’은 규정상 조건이 모두 동일하기 때문에 차별을 인식하기가 쉽지 않다. 남녀고용평등법 제2조 제1호에서 간접차별을 “사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다”로 규정한다. 즉, 학력과 같이 성별 구별없이 동일한 채용 조건을 적용하지만 결과적으로 직급별로 여성 또는 남성에게 매우 불리하게 나타나는 차별의 형태를 말하는 것이다. 그러나 우리나라는 아직까지 간접차별에 대한 개념이 구체적으로 확립되지 못했으며 간접차별에 대한 기준을 엄격하게 제한하여 사실상 소송으로 이어지는 경우가 거의 없어 심각한 문제를 가진다.⁵⁾

3. 문재인 정부의 성평등 고용정책 문제와 개선방향

문재인 정부는 2017년 7월 국정운영 5개년 계획과 2018년 고용노동부 업무계획 등을 통해 적극적 고용개선조치로 “차별없는 여성 일자리 환경”을 구축하겠다고 발표한 바 있다.⁶⁾ 성차별적인 노동시장구조 변화를 유도하기 위해 2006년 3월 1일부터 시행하고 있는 적극적 고용개선조치는 동종산업과 500~999인/1,000인 이상 규모별 기업을 비교하여 상시근로자

5) 황수옥, 2017, “간접차별금지 실효성 강화를 위한 구체방법과 절차”, 산업관계연구 27(2), 114쪽.

6) 국정기획자문위원회, 2017.7, “문재인 정부 국정운영 5개년 계획”, 고용노동부, 2018.1. “2018년 고용노동부 업무계획”

중 여성 고용률 기준과 여성 관리자율 기준(업종별·규모별 평균의 70%)을 선정하여 제시하고 점검과 평가를 하는 제도이다. 그리고 OECD 수준의 성별임금격차 축소 방안 공약으로 발표했던 ‘성평등임금공시제’는 이행하지 않고 적극적 고용개선조치 제도에 반영하여 사업주들이 고용노동부에 제출하는 여성 고용 현황 자료에 남녀 임금 현황만 포함하는 방식으로 처리하였다. 사실상 적극적 고용개선조치는 정부 정책 중 성평등 고용 개선과 관련한 거의 유일한 제도인 셈이다.

이와 같은 문제는 “고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장”하기 위한 남녀고용평등법이 제대로 작동하지 않고 있는 것에서도 알 수 있다. 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)와 제10조(교육·배치 및 승진)은 모집·채용과 교육·배치 및 승진에서 사업주의 남녀차별금지를 규정하고 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다. 그러나 2014년에서 2019년까지 6년 동안 모집·채용 성차별 총 위반 건수는 6개(위반사업장 수 6개), 교육·배치·승진 성차별 총 위반 건수는 6개(위반사업장 수 3개)에 불과하다. 이와 같은 결과는 고용노동부가 민간단체를 선정하여 운영하고 있는 「민간단체 고용평등상담실」의 ‘고용상 성차별’ 상담 실적 결과와 대조적이다. 2014년부터 2018년까지 5년 동안 상담내용에서 고용상 성차별이 1,170건으로 1년 평균 234건에 이르지만 5년 동안 남녀고용평등법의 모집·채용과 교육·배치 및 승진 성차별 위반 적용 현황은 한 자리수에 그치고 있다. 게다가 교육·배치·승진 차별 위반의 경우 2017년부터 2019년까지 최근 3년 동안 한 건도 적용된 것이 없다.

〈표 4〉 고용노동부 선정 민간단체 고용평등상담실 상담 실적(단위: 건)

	상담건수					상담내용					조치내용		
	계	전화 상담	인터넷	방문 상담	기타	계	고용상 성차별	직장내 성희롱	모성 보호	기타	권리 구제 절차 안내 등 조언	직접 해결	이송 등
2018년	9,895	7,872	965	998	86	8,984	221	3,493	1,465	4,738	7,038	978	935
2017년	8,024	6,195	1,111	824	22	8,024	172	3,306	1,445	3,101	6,147	975	531
2016년	7,757	6,096	845	770	46	7,757	282	2,544	1,553	3,378	4,819	611	394
2015년	6,783	5,441	711	590	52	6,783	269	2,096	1,581	2,838	4,157	809	249
2014년	6,643	5,114	911	615	3	6,643	226	1,647	1,819	2,951	4,258	821	303

- 자료 : 고용노동부, 「고용노동백서」, p.102, 2019.

〈표 5〉 남녀고용평등법 모집·채용과 교육·배치·승진 성차별 금지 위반 현황(단위: 개소)

	모집·채용 성차별 금지 (남녀고용평등법 제7조)			교육·배치·승진 성차별 금지 (남녀고용평등법 제10조)		
	위반사업장 수	총 위반 건수	벌칙내용	위반사업장 수	총 위반 건수	벌칙 내용
2019년	1	1	기소 송치	-	-	-
2018년	1	1	기소 송치	-	-	-
2017년	2	2	기소 송치	-	-	-
2016년	1	1	기소 송치	1	4	기소 송치
2015년	1	1	기소 송치	2	2	기소 송치
2014년	-	-	-	-	-	-

-자료 : 고용노동부 정보공개청구 자료

그렇다면 적극적 고용개선조치 제도는 제대로 시행되고 있을까? 적극적 고용개선조치 제도를 시행한지 10년 이상 흐른 지금도 제도의 효과나 파급력에 대해 비판받고 있다. 적극적 고용개선조치 제도 대상 기업의 경우 채용·승진의 성차별 개선을 위한 적극적인 노력보다 자료 제출을 위한 실무적 대응으로 응하고 있어 이 제도의 실효성에 의문은 여전히 존재하고 있다. 2018년 기준 적극적 고용개선조치 대상인 2,146개 기업과 28개 산업의 여성 고용률 평균과 여성 관리자 평균이 각각 39.3%, 21.9%로 나타나고 있지만 실제 채용과 승진이 어떻게 운영되어 나타나는 결과인지, 정규직·비정규직 현황과 직종·직급별 여성 고용 현황을 전혀 알 수 없다. 그리고 매년 2,000여개 정도 500인 이상 규모의 기업을 대상으로 적극적 고용개선조치를 적용하고 있어도 여성 고용 현황 정보가 공개되지 않아 해당 사업장에서 일하는 노동자의 경우 이 제도가 있는지조차 모르거나 알더라도 기업이 고용노동부에 제출하는 관련 자료에 대해 접근성이 전혀 없다.

적극적 고용개선조치 적용 대상은 공공기관과 민간기업 모두 포함되지만 실제 민간기업에 대한 강제성이 전혀 없다. 공공기관의 경우 2017년부터 공공부문 여성 진출 확대를 위한 5개년 계획 수립과 이행을 진행하고 있지만 민간기업에 대해서는 적극적 고용개선조치 대상 범위 확대 외에 조치를 강화시킬 방도는 없다.⁷⁾ 실제 3년 연속 적극적 고용개선조치 미달

7) 여성가족부 보도자료, 2019.3.19, "본부 과장급 17.5%, 공공기관 여성 임원 17.9%, 공공부문 여성 관리자 지속 증가-「공공부문 여성대표성 제고 계획」 '18년 현황 및 '19년 추진계획"-

사업장 현황을 보더라도 2017년 27개, 2018년 42개, 2019년 50개로 점차 증가하고 있고, 미달 사업장 중 민간기업은 113개로 95.0%에 달한다. 적극적 고용개선조치가 민간기업에 영향력이 약한 것은 제도의 강제성이 없고 패널티가 약하기 때문이다.

남녀고용평등법에 규정되어 있는 적극적 고용개선조치 목적은 “현존하는 남녀 간의 고용 차별을 없애거나 고용평등을 촉진”하는 것으로 되어 있다. 그러나 현재와 같이 기업의 자율성에만 맡긴 채 제도의 목적을 달성할 수 있을지 의문이다. 성별 고정관념과 선입견에 근거하여 성별분리채용-직무분리-승진-임금의 지속적인 차별패턴은 구조적인 차별로 이어지고 있다. 구조적인 차별을 생산하는 패턴에 제동을 걸지 않으면 이는 장래에도 지속적인 차별을 생산하게 된다. 기업의 인력 운영에서 성차별 패턴은 단시간에 형성된 것이 아니라 역사성을 가진다. 이 틀을 보장해주면서 적극적 고용개선조치가 유지되는 한 제도 목적을 달성하기 힘들다. 또한 미달 사업장에 대한 강제성도 없는 조건에서 기업은 현실에 안주하려 할 것이다.

적극적 고용개선조치 도입의 실질적인 목적을 회복하기 위한 작업이 필요하다. 과거로부터 지속적인 차별이 재생산하는 현재의 불평등을 해소하기 위해 도입하려 했던 적극적 고용개선조치의 실제 목적을 강화시키고 구조적 차별을 개선할 수 있는 제도 개선이 필요하다. 이를 위해서는 현재와 같이 단순히 여성 고용률, 여성 관리자율 파악만으로 불가능하다. 고용의 질적 변화를 위해 직종별, 직급별, 고용형태별 여성 고용 현황이 파악되어야 한다. 그리고 임금 격차의 구조적 원인을 분석 할 수 있는 내용이 반영되어야 한다.

4. 성평등 고용환경을 위해 ‘노동자 알권리’ 보장해야

남녀고용평등법 제17조의3에 따라 고용노동부가 정하는 여성 고용률 기준에 미달하는 사업주는 차별적 고용 관행 및 제도 개선을 위한 시행계획을 수립하여 제출해야 한다. 그리고 제출한 시행계획에 대한 이행실적을 고용노동부장관에게 제출해야 하고, 고용노동부장관은 제출된 이행실적을 평가하고 그 결과를 사업주에게 통보해야 한다. 또한 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 시행계획에 따른 이행실적을 노동자가 열람할 수 있도록 게시해야 한다. 그러나 이것은 전혀 시행되고 있지 않다. 성평등 고용 정책 자체가 미약한 조건에서 그

나마 법에서 규정하고 있는 정부 역할도 하지 않고 있다.

성평등 고용 현황에 대한 정보공개는 그 결과에 대해 사업주가 책임을 가질 수 있도록 유인할 수 있다. 단순히 자료를 작성해서 제출하는 실무자의 책임이 아니라 사업주의 책임을 강화하기 위해서 법에 규정된 정보 공개가 필요하다. 적극적 고용개선조치 제도의 적용 대상은 사업주이지만 이 제도의 영향이 미치는 직접적인 당사자는 바로 노동자다. 노동자가 자신이 일하는 사업장의 남녀 고용 차별과 임금차별의 실태를 알고 성차별 없는 사업장으로 만들어 나갈 수 있도록 적극적 고용개선조치 관련 정보에 대한 노동자의 알권리를 보장해야 한다.

적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항을 심의하는 적극적 고용개선전문위원회의 대표성도 강화되어야 한다. 적극적 고용개선전문위원회는 「고용정책기본법」 제10조에 따라 구성된 고용정책심의회 산하 위원회로서, 구성원은 고용노동부 등 중앙 행정기관 공무원, 근로자와 사업주를 대표하는 사람, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 등으로 규정되어 있다. 그러나 현재 적극적 고용개선전문위원회에 민주노총은 배제되어 있다.

남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등 촉진을 위한 남녀고용평등법과 적극적 고용개선조치 제도 목적이 심각하게 퇴색하고 있다. 낮은 여성 고용률과 여성 관리자율이 유지되는, 남녀 임금격차가 발생하는 원인도 파악되지 않고, 기업의 자율적 개선 노력에만 맡긴 채 정부의 적극성은 전혀 보이지 않는다. 법으로 규정된 노동자의 정보 접근성도 차단되고 있다. 현재와 같이 정부의 소극적인 자세는 성평등을 위한 고용 개선을 만들 수 없다. 실질적인 ‘적극적’ 고용개선을 위한 정부의 의지와 조치가 필요하다.