

# 여성일자리 만들고, 남녀차별 없애고

- 노동부, 제4차 「남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획」('08~'12)-

최기동 노동부 여성고용과장

노동부는 지난 7월에 금년부터 2012년까지 향후 5년간의 여성 고용정책 비전을 담은 제 4차 「남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획」을 확정·발표하였다. 이에 따라 앞으로 5년 이내에 54.8%(15~64세, '07)에 머물고 있는 여성경제활동참가율을 선진국 수준(OECD 평균)인 60.0%로 높이기 위해 여성일자리를 확대하고 여성의 특성을 고려한 직업능력개발을 지원하는 등 다양한 여성 고용확대정책이 추진된다.

한편, 노동부는 지난 1987년 남녀고용평등법 제정 이후 남녀고용평등 실현과 여성근로자의 고용촉진을 위해 1994년부터 3차에 걸쳐 5개년 종합계획을 수립·추진해 왔다. 지난 제 3차 기본계획기간('03~'07)에는 적극적 고용개선조치가 도입되는 등 여성 고용의 양적·질적 개선을 위한 획기적인 계기를 마련하는 등 성과를 거두었다. 하지만 성별 임금격차와 승진·교육 등 고용상의 성차별이 여전히 남아있다. 또 여성경제활동참가율이 선진국에 비해 매우 낮고 출산·육아로 인한 여성의 경력단절도 여전히 개선되지 않고 있다.

제4차 기본계획이 적용되는 향후 5년은 산업구조의 서비스화와 저출산·고령사회로 진행됨에 따라 여성인력의 적극적 활용이 국가경쟁력의 원천으로 부각될 전망이다. 따라서 이번 계획은 이런 변화에 대응하여 남녀고용평등 및 여성의 경제활동 촉진과 더 나아가 일·가정 양립 지원을 강화하는 데 중점을 두었다. 이 기본계획은 「일과 가정이 양립하는 고용평등사회 실현」을 비전으로 하여 ①여성의 역량 제고 및 일자리 확대 ②일하는 여성 중심의 육아 지원제도 마련 ③가정과 조화되는 근로제도 정착 ④남녀 차별이 없는 일터 정착 ⑤사회합의에 기반한 여성 고용 인프라 확충 등 여성 고용 제고를 위한 5대 핵심 전략과 20대 핵심 추진과제로 구성되어 있다.

## 1. 여성의 역량 제고 및 일자리 확대

### ■ 여성 일자리 확대

보육교사, 간병인, 시간제 및 방과 후 보육 등 여성에게 적합한 사회서비스일자리가 확대되고, 여성단체 등이 운영하는 사회서비스일자리 사업이 사회적 기업으로 육성된다. 여성 과학기술인력 채용목표제의 목표비율은 2010년까지 25%로, 최종적으로 30%까지 높인다. 또한 중소기업에서 여성 연구 인력을 채용할 경우 인센티브도 부여된다. 공기업 사외이사 및 여성 관리자 비율을 확대하고, 국공립·사립대 임용목표제 실시로 여교수비율을 확대하는 등 공공부문의 여성취업을 확대한다.

산전후휴가기간 중의 건강보험료를 사업주가 실제 지급하는 급여를 기준으로 부과함으로써 산전후휴가자의 보험료부담을 덜어주는 방안이 검토된다. 또 근로장려세제의 시행 성과를 점검하고 소득과약률을 높여 나가면서 적용대상과 급여수준을 단계적으로 확대하는 방안도 검토된다.

### ■ 여성 직업능력개발 지원

산업의 서비스화에 따라 여성인력수요가 많은 분야에 대한 여성인력 공급 및 수요 예측 조사를 실시하고, 여성 신규 유망 직종, 사회서비스일자리 분야 등에 대한 양성훈련프로그램을 개발·보급한다. 여성가장 등 취약 여성을 대상으로 한 훈련프로그램을 평가하여 취업이 용이한 직종 중심으로 훈련과정을 개편한다.

인적자원개발 우수기업 인증심사에서 여성·비정규직근로자 등 취약계층 훈련참여율이 높은 기업을 우대해 사업주의 여성 직업능력개발을 촉진한다. ‘능력개발 카드’ 소지자인 비정규직 여성근로자가 실업 시에도 훈련을 수강할 수 있도록 지원하고, 비정규직 여성근로자 등이 생계부담 없이 직업훈련을 받을 수 있도록 훈련기간 중 생계비를 대부해준다. 훈련 접근성을 높이기 위해 주말·단기과정의 개설을 확대하고, 이러닝(E-learning) 콘텐츠를 개발·보급한다. 사업주가 비정규직 여성 근로자를 정규직 근로자로 전환하면서 핵심직무능력개발 훈련에 참여 기회를 부여할 경우 훈련실비와 인건비의 일부를 지원한다.

### ■ 여성 취업지원 서비스 강화

전업주부 등 경력단절 여성에게 직업상담, 능력개발, 취업알선, 보육서비스를 종합적으로 제공하는 경력단절여성 취업지원센터(가칭 '여성다시일하기센터')를 여성 직업훈련기관 중심으로 지정·운영한다. 또한 이를 통해 ▲재취업성취프로그램 ▲인턴 또는 훈련 ▲채용을 연결하는 '재취업지원 3단계 특화 프로그램'이 제공되는 등 경력단절여성을 위한 특화된 취업지원 프로그램이 운영된다. 고용지원센터 내 여성 전담 상담원을 지정·운영하고, 경력단절여성 '구인·구직 만남의 날' 행사를 개최한다. 또한, 여성 고용 종합 포털인 Women Work-net을 통해 커리어코치, 온라인동호회, 온라인 멘토링을 활성화하는 등 고용지원센터의 여성취업 지원기능을 강화한다.

## 2. 일하는 여성 중심의 육아지원제도 마련

### ■ 일하는 여성의 보육부담 완화

영유아(0세~5세) 자녀를 가진 취업부모를 위해 육아기 근로시간 단축제, 육아휴직 분할 사용을 허용하는 등 육아휴직을 활성화한다. 취업여부 등 부모의 보육필요에 따른 종일제·반일제 보육서비스 이용시간에 따라 보육료를 차등 지원하는 방안이 검토된다. 바우처방식 등을 도입하여 건강가정지원센터 외에 민간수행기관을 통해 파견가정 내 보육이 활성화 되도록 지원하고, 국공립 보육시설 이용 시 취업모를 우대한다.

5세아 자녀의 양육지원을 위해 보육시설 이용 시 무상보육과 유치원 이용 시 무상교육의 지원대상 확대를 검토한다. 취약한 자녀의 양육을 지원하기 위해 지역아동센터의 단계적 확충 등을 통한 방과 후 보육을 활성화하고, 취업모 자녀를 위해 학교에 방과후반을 지속적으로 운영한다.

국공립 보육시설 설치도 확대되며, 직장보육시설의 적정 규모, 관리체계, 투자재원 분담 방안 등 '중장기 직장보육발전 방안'을 수립하고, 보육수요가 적은 사업장은 컨소시엄을 구성해 보육시설을 설치할 수 있도록 지원하는 등 직장보육시설도 내실화 된다.

### ■ 비정규직 등 취약계층의 출산·육아 부담 완화

비정규직 근로자의 고용유지 촉진을 위한 '임신·출산 후 계속고용지원금' 지원 사업을

활성화한다. 파견근로자에 대한 육아휴직 부여 사업주를 명확하게 하고 이에 대한 지도감독을 내실화하는 방안도 강구된다. 장애 여성을 위한 산후 ‘산모·신생아 도우미제도’가 실시되고, 장애 여성근로자의 직장보육시설 이용편의를 높이기 위해 시설·장비 설치비용의 일부를 지원한다.

■ 출산 비용의 사회화 확대 및 육아휴직 활성화

모성보호 강화를 위해 산전후휴가급여 비용의 사회화 확대를 검토한다. 또한 태아 검진의 실질적 보장을 위한 태아검진시간제가 실시되며, 다태아 근로자에 대한 산전후휴가와 육아휴직기간 연장 등 우대 방안이 마련된다.

육아휴직급여의 지원수준을 합리적으로 조정한다. 남성근로자의 육아참여를 활성화하기 위해 남성근로자의 육아휴직 참여를 촉진시키는 기업을 우대하고, 공공기관 평가시 남성근로자의 육아휴직 활용정도를 반영하는 등 공공부문의 선도적 노력을 촉구한다. 육아휴직제도의 고용유지 촉진 기능을 강화하기 위해 육아휴직급여의 일정부분을 직장복귀 6개월 후에 지급하여 직장복귀를 촉진하도록 한다.

3. 가정과 조화되는 근로제도 정착

■ 실 근로시간 단축을 통한 가족친화적 기업환경 조성

2011년까지 5인 이상 사업장에 주40시간제를 정착시키고, 미사용 휴가 및 초과근로시간을 저축한 후 필요할 때 휴가로 사용할 수 있는 ‘근로시간계좌제’의 도입이 추진된다. 또 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업에 대해 인증을 부여하여 기업의 일·가정 양립 지원을 촉진한다.

연차휴가의 활용을 활성화하기 위해 연차휴가 사용촉진제도의 활용을 장려하고, 부모의 휴가기간과 조화될 수 있도록 ‘학기 내 단기 방학제도’가 시행된다. 또 부모, 배우자, 자녀 등의 질병·사고 등으로 직장생활이 곤란한 경우 일정기간 휴직을 부여하는 가족간호 휴직제도가 도입된다. 출산에 대한 남녀 공동분담 인식제고를 위해 올해부터 배우자 출산휴가를 도입하고 제도의 활성화를 추진한다.

#### ■ 선택적·탄력적 근무 등 다양한 근로형태 확산

선택적 근로시간 등 다양한 근로형태 모델을 연구·개발하는 등 근무형태의 다양화와 유연성을 확대한다. 또한 정부 등 공공기관이 재택근무에 적합한 업무를 대상으로 재택근무 활성화를 선도할 수 있도록 우수사례를 발굴·보급하며, 민간기업의 우수사례도 발굴·보급하여 자율적으로 재택근무를 실시하도록 추진한다.

육아기 근로시간 단축제도 활성화를 위한 기간연장 등 제도적 지원 방안이 강구되고, 사업주에 대한 컨설팅도 제공된다. 또 육아·학습 등을 위한 ‘근로시간단축 청구권’의 법제화가 검토된다. 단시간 근로에 대한 수요·공급 정보의 제공과 정보 활용의 편의성을 높이기 위한 단시간 일자리 정보망이 마련되고, 단시간근로 취업지원 관련기관 간 통합전산망이 구성되고, 상호 협력체계가 구축된다. 한편, 단시간 근로자의 보호를 강화하기 위해 차별시정 매뉴얼을 지속적으로 보완하고 고용보험의 가입률도 높인다.

### 4. 남녀 차별 없는 일터 정착

#### ■ 고용상 차별 해소

사업체의 모집·채용 광고를 정기적으로 모니터링하고, 지도감독을 강화하는 한편 성차별적 채용관행의 개선을 위해 표준화된 면접 가이드라인을 개발하여 보급한다. 여성의 남성직종 진출을 지원하기 위해 고용유망 직종 중 여성 참여가 저조한 훈련직종에 대한 훈련생 선발 시 여성을 우대한다.

동일가치노동·동일임금제도의 실효성을 확보하기 위한 정책이 추진된다. 이를 위해 제조업·육체노동 중심에서 서비스산업 및 정신노동 수행 등을 고려한 직무평가기준으로 직무평가기준을 재구성한다. 또한 기업의 자율적 차별시정 시스템 구축을 지원하기 위해 동일가치노동 동일임금 여부를 기업 스스로 체크할 수 있는 체크리스트를 개발·보급하고, 동일가치노동·동일임금 관련 국내 법적용 사례, 외국의 적용사례에 대한 매뉴얼을 사업장에 보급한다. 직무급 임금체계 확산을 위해 사업장 등에 대한 컨설팅을 지속적으로 추진하며, 임금직무혁신센터의 임금정보제공시스템 구축을 강화하여 업종별·직종별·규모별 임금정보를 제공한다.

전체 여성근로자 비율에 비해 여성관리자 비율이 낮은 업종(매년 1~2개)을 중심으로 정

기적인 지도감독을 실시하고, 여성관리자간 네트워크 구축 및 AA-net을 통한 온라인 멘토링을 강화한다. 또한 간접차별 법령 및 기준을 정비하여 간접차별에 대한 기준을 명확히 하고 구체적인 실행방안을 마련하며, 행정기관에 다수·반복적으로 승진·임금 차별 민원이 제기되는 사업장을 중심으로 지도감독을 실시한다.

■ **적극적 고용개선조치 실효성 확보**

적극적 고용개선조치의 효과를 측정할 수 있는 지표를 개발하고 주기적으로 제도의 효과를 분석한다. 또 여성고용률 등 고용의 총량 위주에서 고용형태 등 여성 고용의 질적 수준까지 고려하는 기준을 마련하고, 여성관리자 비율을 높이기 위해 공공기관 여성관리자 임용목표제 준수를 촉구하는 한편 여성관리자 리더십 향상 프로그램을 개발, 운영한다. 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 업종기준을 조정하는 방안도 검토하며 고용평등평가센터 연구기능 강화, AA포럼의 내실 있는 운영으로 정부와 민간의 네트워크를 강화한다.

■ **차별구제 제도의 실효성 확보**

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 차별행위에 대한 시정명령제도 도입 등 효과적인 구제절차를 마련한다. 그리고 성차별적 취업규칙·단체협약을 점검하여 개선하도록 지도하고, 취업규칙·단체협약에 차별금지 내용을 포함하도록 하여 차별해소에 대한 노사협력 강화도 지도한다. 또한 사업주의 고객 등 제3자에 의한 성희롱 예방 노력을 강화하고, 제3자에 의한 성희롱이 발생한 경우 피해근로자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 구제조치의 실효성이 확보되도록 한다.

**5. 사회적 합의에 기반을 둔 여성고용 인프라 확충**

일·가정 양립에 대한 인식을 높이고 노·사·정의 공동노력을 촉진하기 위해 여성고용정책에 대한 사회적 합의가 추진된다. 또한 고용평등정책의 추진체계를 구축하기 위해 고용정책심의회 내에 고용평등특별위원회가 설치되고, 지역고용거버넌스 활성화와 연계하여 여성인력에 대한 지역고용거버넌스를 구축한다. 그리고 CEO 및 인사담당

자 등을 대상으로 남녀고용평등정책 등에 대한 정기적인 교육도 실시된다.

고용상의 차별, 모성보호제도 실시 현황 등에 대한 사업체 실태조사를 정기적으로 실시하여 정책성과를 평가하는 데 활용한다. 남녀고용평등 의식의 확산을 위해 남녀고용평등 우수기업에 대한 표창을 확대한다. 또 일·가정 양립 프로그램의 도입·확산을 위한 프로그램 설계, 조사연구, 홍보, 컨설팅 업무를 담당할 조직을 지정·운영한다.