

제목: <제4차 남녀고용평등 기본계획 수립을 위한 공청회> 발표 내용

◆ 우리 연구원에서는 남녀고용평등법에 의거하여 2008년부터 2012년 기간에 시행될 ‘제4차 남녀고용평등 기본계획안’을 마련하여 공청회를 개최합니다.

○ 일시 : 2007년 8월 30일(목) 14:00 ~ 15:50

○ 장소 : 대한상공회의소 중회의실 B

◆ 이 보도자료는 발표문을 요약한 것입니다.

- ‘남녀고용평등 기본계획’은 남녀고용평등법에 의거하여 남녀고용평등 실현을 위한 범정부적 조치를 종합적으로 담는 계획임. 1988년 남녀고용평등법이 시행된 이후 1993년부터 기본계획을 수립, 실행해 오고 있으며 올해로서 제3차 기본계획 기간이 마무리되고(2003-2007) 내년부터 제4차 기본계획 기간이 시작됨(2008-2012).
- 본 제4차 남녀고용평등 기본계획안은 노동부 고용보험기금에 의한 연구사업으로 한국노동연구원(연구책임자 : 김혜원 연구위원)에서 수행된 연구 결과로서 노동부의 공식적인 최종계획은 아님. 공청회를 거쳐 각계 의견을 수렴한 뒤 노동부가 9월 중에 기본계획 최종안을 마련할 예정임. 정부 부처 협의를 거쳐 수정하여 올해 말에 국무회의 의결을 통해 내년부터 시행할 예정임.
- 제3차 기본계획의 성과는 모성보호 관련 사회적 비용 분담이 확대되고 일과 가정생활 양립을 지원하기 위한 재정투자가 대폭 증가한 것임.
 - 산전후휴가급여 및 육아휴직급여의 고용보험지원이 대폭 확대되었음. 산전후휴가자 중 육아휴직 이용률이 2002년 16.6%에서 2006년 27.9%로 대폭 상승했음. 보육료 지원이 대폭 늘어났음.
 - 간접적 고용차별 해소를 위한 가시적인 조치로서 적극적 고용개선조치(Affirmative Action Program)가 시행됨.
 - 근로자의 취업 지원을 위한 인프라가 대폭 확대되었으며 여성 고용을 촉진하기 위한 각종 고용보조금 및 일자리사업이 추진되었음.
 - 고용지원센터에 대한 투자가 확대되어 여성 근로자의 취업 지원을 위한 인프라가 확충됨. 사회적 일자리 사업이 큰 규모로 확대되어 왔는데 이것은 저소득가구 경력 단절 여성의 취업에 기여한 것으로 평가됨
- 이상의 성과와 더불어 기존 정책 추진 방식의 한계점 역시 공존하고 있음.
 - [대기업의 경우 여전히 60일간의 모성보호비용을 전액 부담하고 있는 등 모성보호 비용의 사회적 부담이 제한점임.
 - 보육재정이 대폭 늘어났으나 취업여성에 대한 배려가 없다는 점에서 여성 고용 친화적으로 설계되지 않아 정책의 효과성이 제약되고 있음.
 - 고용보조금이나 일자리사업 방식에 한정하지 않고 조세나 사회보험료 부과 방식의 개선과 같은 새롭고 확대된 정책 영역을 통해 여성 고용을 촉진하는 노력이 요망됨.

○ 제4차 계획기간의 2대 핵심 과제

□ 여성의 경력지속 지원

- 육아기 노동시장 이탈이 오랜 기간 지속되고 있음. 출산, 육아기 노동시장에서 이탈하지 않도록 육아기 여성에 대한 기업의 비용 부담 경감 및 모성휴가, 육아휴직기간의 고용보호 강화.
- 입직 단계에서의 명시적인 고용 상 성차별은 상당부분 해소되었으나, 암묵적인 채용차별과 승진, 교육훈련 기회에 있어서 고용 상 성차별은 여전히 잔존하고 있음. 간접차별 금지 및 적극적 고용개선조치 내실화를 통한 여성의 상향이동 지원으로 노동시장 정착도 제고 .

□ 경력단절 여성의 노동시장 재진입 지원

- 경력단절 여성들은 저임금, 비정규 일자리를 통해 다시 노동시장으로 복귀하고 있음. 비정규 일자리 및 영세사업체의 일자리가 금전적으로 일할 만한 일자리가 되는 것을 저해하는 여러 제약 요인들을 제거해야 함 (Make Work Pay).
- 노동시장에 복귀하여 새로운 일자리를 가질 수 있도록 가정으로부터 일로의 이행을 돕는 직업상담 기능 강화 및 직업훈련의 접근성 제고를 내실 있게 추진해야 함.

○ 주요 추진 과제

가. 일과 가정생활 양립 지원

□ 산전후휴가 비용의 사회화 강화

- 산전후휴가 비용에 대한 기업 부담이 여전히 가임기 여성에 대한 노동 수요를 저해.
- 현재 대기업에 대해 30일만 고용보험에서 산전후휴가를 지원하는 것을 90일 전체로 확대. 산전후휴가급여 상한액의 상향 조정.
- 장기적으로 노사 합의를 통해 근로기준법 상의 산전후휴가의 유급휴가 규정을 삭제하고 산전후휴가 급여의 전면 사회화 추진 필요. 제4차 계획기간 중에 산전후휴가급여 제도개선 TF 설치하여 운영 검토.

□ 비정규직의 산전후휴가 급여 보장

- 기간제 비정규직 여성이 산전후휴가 기간 중 계약기간이 종료될 경우 근로자가 아니므로 산전후휴가급여를 받지 못하는 사각지대 존재함.□
- 산전후휴가 급여의 지급권을 출산 후 근로계약의 유지 여부와 독립적으로 만들어 고용보험 가입 기간 및 출산시점에서의 근로계약 유지 여부에만 의존하도록 함. 이렇게 할 경우 비정규직 여성의 지급권은 크게 신장됨.

□ 맞벌이 및 취업한부모에 대한 보육지원 강화

- 현행 보육지원정책은 취업여성에 대한 정책적 고려가 없어 정책의 효과성이 반감됨.
- 보육료 지원 금액 및 지원조건에 부모의 취업을 중요한 기준으로 포함시키는 방향의 제도 개혁 추진. 맞벌이가구 아동의 경우 전일제 보육의 권리를 갖고 맞벌이가구가 아닌 경우 반일제 보육의 권리를 갖도록 바꾸고, 전일제 보육의 지원금과 반일제 보육의 지원금을 차등 적용하는 방향으로 차등보육료 체계 수정.
- 중소기업 맞벌이 및 취업한부모 가구에 대한 보육지원금 신설 검토.□

나. 자발적 단시간 근로 확대와 여성고용 친화적 재정조세정책 강화

□ 육아기 근로시간 단축제를 통한 양질의 단시간 근로형태 기업 내 확산

- 육아기 근로시간 단축제를 통해 기업이 기존 작업조직에 단시간 근로형태를 접목시키는 경험을 하게 됨에 따라 양질의 단시간 근로형태의 발달 가능성이 높아짐. 정규직 단시간 근로가 선택 가능한 근로형태로 확산될 수 있도록 정책적 지원.
- 육아기 근로자의 단축근로 청구권 제도 도입 검토.

□ 저임금 근로자 사회보험료 감면을 통한 자발적 단시간 근로 촉진

- 일정 수준 이하의 저임금을 받는 근로자에 대한 사회보험료 감면은 사회보험과 고용정책의 사각지대에 놓인 저임금근로자를 지원하는 중요한 방안임(일본의 기초연금보험료 감면제도, 프랑스의 저임금근로자 사회보험료 감면 제도, 독일의 미니잡 및 미드잡 프로그램, 네덜란드의 arbeidskorting, 벨기에의 CIBRAP와 고용보너스제도 등은 선진국에서 시행 중인 유사한 정책임)
- 저임금 근로의 다수를 차지하는 여성근로자에게 실질적인 도움을 줄

수 있을 것으로 기대됨.

- 사회보험료 감면이 추진될 경우, 시간당 임금이 높으면서 단시간으로 일하는 자발적 단시간 근로가 확대될 수 있는 여건이 마련됨.

□ 출산한 취업여성에 대한 육아기 사회보험료 감면

- 현행 육아기 근로자에 대한 사회보험료 부과 체계는 사회보험별로 일관성 없고 복잡한 제도이면서 동시에 육아기 근로자 및 이를 고용하는 기업에게 부담을 주고 있음.
- 국민연금은 납부유예, 건강보험료는 50% 감면, 고용 및 산재보험은 기업 지불분에 한정하여 비례부과하고 있음.
- 산전후휴가 및 육아휴직기간 중 근로자 및 기업 부담 사회보험료를 대폭 감면함을 통해 출산 여성의 경력지속을 지원.□

□ 취업여성을 위한 조세 및 사회보험료 개편

- 현행 건강보험료 제도 하에서 남성가구주가 취업하고 있을 때 여성이 추가로 취업할 경우 여성이 납부하는 건강보험료는 순수한 비용의 의미를 가짐에 따라 근로유인을 약화시킴. 배우자가 소득활동을 하고 있을 때 추가로 노동시장에 참가하는 2차 소득자의 건강보험료 근로자 부담분을 일부 경감 추진.
- 취업여성 및 취업한부모에 대해 정액의 자녀세액공제제도 도입 검토. 이와 함께 소득역진적 효과를 갖는 피부양자 소득공제를 최소화.

다. 차별시정조치 및 적극적 고용개선조치 강화

□ 차별시정조치 실질적 강화

- 암묵적인 간접차별이 여성의 경력지속을 저해하고 있음. 비정규직법 시행을 계기로 4차 계획기간 중 여성의 임금차별 및 고용 상 성차별 역시 실질적 진전이 있을 것으로 예상됨.
- 고용 상 성차별 관련 노동위원회의 역할 강화. 국가인권위원회에서 노동위원회로의 업무 이관 검토.
- 동일가치노동 동일임금과 간접차별 관련 법령 정비 및 구체적인 판단 기준을 제공하는 정부 지침 마련.
- 정부조달 관련 반차별 제재 도입 추진

□ 적극적 고용개선조치의 실질적 효과 제고

- 제4차 기본계획에서는 적극적 고용개선조치가 노동시장 내에 잔존한 차별적 구조와 관행을 바로잡아 남녀고용평등 기반을 구축하는 데 골간이 되는 제도라는 인식하에 적극적 고용개선조치를 안착시키는데 주력해야 함.
- 제5차 계획기간에는 정부조달을 적극적 고용개선조치와 연계할 수 있도록 기반 정비 및 시범사업 추진.