

노동정책연구
 창간호 2001. 7. pp.149~161
 © 한국노동연구원

유럽연합의 「2001년 고용가이드라인」* 문성혁**

- I. 취업가능성 제고
- II. 창업 활성화 및 일자리 창출
- III. 기업 및 피용자의 적응성 제고
- IV. 남녀 기회균등정책 강화

◆ 총괄 목표 : 지식기반사회에서의 완전고용을 위한 여건 조성¹⁾

세계경제에 대한 낙관적 전망과 함께 안정과 성장을 위한 거시적 기본틀을 구축하려 했던 지난 10여 년 간의 시도, 그리고 여기에 노동·자본·서비스시장을 개혁하기 위한 일관된 노력들로 인하여 유럽연합의 경제가 오늘날 핵심적 기본목표의 상당부분을 달성할 수 있을 것이라는 긍정적 예측이 가능하게 되었다. 그러나 향후의 경제성장은 그냥 이루어지는 것이 아니고 리더십, 참여 그리고 조화가 수반되어야 한다.

EU정상회의가 고용·사회정책의 총괄 목표로서 완전고용을 꼽는 이유가 여기에 있다. 정상회의는 회원국들이 더 많은 그리고 더 좋은 일자리 및 사회적 결속을 구비한 지속적인 경제성장과 아울러 세계에서 가장 경쟁적이고 역동적인 지식기반경제를 만든

* The Employment Guidelines For 2001. 1997년 11월 룩셈부르크 정상회의 결정에 따라 1998년부터 매년 EU의 고용가이드라인이 마련되어 실행되고 있다. 본문에서는 이를 룩셈부르크 프로세스(Luxembourg process)로 부른다(편집자 주).

** 한국개발연구원(KDI) 연구원(shmoon@kdi.re.kr).

다는 전략적 목표를 달성하도록 요청하였다. 이러한 목표의 달성을 위해서는 유럽공동체와 회원국들의 노력이 동시에 필요하다. 또한 거시정책과 유연한 노동시장을 제고하기 위한 구조개혁, 기술혁신과 경쟁력, 그리고 인적자원개발(HRD) 및 참여·통합·연대를 제고시키는 적극적 복지국가에 기반한 효율적이고 균형 잡힌 정책의 지속적인 실행이 필요하다.

지식기반사회로의 이행을 대비하고, 정보통신기술의 열매를 향유하며, 인적자본투자와 기회균등의 실현에 의한 유럽식 사회적 모델을 현대화하는 것이 룩셈부르크 프로세스(Luxemburg process)로부터 비롯된 유럽고용전략의 핵심 과제이다. 리스본 회의에서 결의된 완전고용목표를 실현하기 위해서 회원국들은 아래의 총괄 목표를 포괄하는 총체적 전략하에서 4부문의 가이드라인에 부합하는 대책을 마련하여야 한다.

- A. 완전고용을 달성하기 위해서는 취업기회의 확대 및 취업의사가 있는 자에 대한 적절한 유인의 제공이 필요하다. 회원국들은 유럽연합이 2010년까지 70% 수준의 전체 취업률 및 60% 이상의 여성 취업률을 달성할 수 있도록 취업률을 제고하기 위한 국가적 목표를 수립하여야 한다. 이 목표들을 추진할 때 일자리의 질적 향상도 고려해야 한다.
- B. 회원국들은 각 개인이 일생 동안 발생하는 사회·경제적 변화에 적응하는 데에 필요한 숙련을 획득하고 향상시킬 수 있도록 포괄적이고 일관된 ‘평생교육(Life-long Learning)’ 전략프로그램을 개발하여야 한다. 특히 이 전략 안에서 초·중등 교육체계의 개선뿐 아니라 청년층 및 성인이 지식기반사회에 참여하고, 그 속에서 취업가능성, 적응성(adaptability) 그리고 숙련을 향상시킬 수 있도록 추가교육 및 직업훈련을 제공하는 것까지 포함되어야 한다. 이와 같은 전략 안에는 정부·당국·기업·사회적 파트너·개인간의 책임 및 역할이 명확히 정의되어야 한다. 이러한 맥락에서 사회적 파트너들은 노동자들의 적응성과 기업의 경쟁력을 제고하기 위하여 성인의 교육훈련 발전방안에 대해 합의하여야 한다. 또한 회원국들은 교육훈련 참여와 인적자원투자를 증진하기 위한 국가적 목표를 수립하여야 하며, 그와 같은 목표를 달성하는 과정을 정기적으로 감독하여야 한다.
- C. 회원국들은 고용전략의 수행·감독 및 사후 관리를 위해 사회적 파트너와의 포괄적 협조 관계를 발전시켜야 한다. 모든 사회적 파트너들은 룩셈부르크 프로세스를 지원하는 활동에 동참할 것이 요망된다. 본 가이드라인에 따라 수립되는 총괄적 기본틀과 개별 목표들 내에서 사회적 파트너들은 국가적 전통 및 현실적 여건과의 조화하에서 부여된 책임과 관련한 가이드라인의 수행을 위한 각자의 활동을 발전시키고, 각자가 협상할 이슈들을 명확히 규명하며, 자신들의 활동내역은 물론 고용 및 노동시장의 작동에 대한 효과를 정기적으로 보고할 것이 요망된다.

전체 유럽 수준의 사회적 파트너는 자신의 역할을 규명하고 국가적 수준에서 수행되는 활동들을 감독, 장려 및 지원할 것이 요망된다.

- D. 고용가이드라인을 국가정책에 반영함에 있어 회원국들은 4개 부문별 목표와 총괄 목표가 상호 동등한 가치를 갖는 통합적 특징을 가짐을 유념하여 적절한 방식으로 우선순위를 부여함으로써 각각의 목표에 주의를 기울여야 한다. 국가별 실행계획(National Action Plan)은 4개 부문별 목표 및 총괄목표에 기반한 정책방안의 명확한 규정을 포괄하는 고용전략을 발전시키되, 여기에는 상이한 가이드라인들하에서 장기목표의 달성을 위해 정책의 우선순위가 어떻게 구조화되어야 하는지에 대한 명시적인 언급이 포함되어야 한다.
- E. 회원국들과 집행위원회는 4개 부문별 목표의 추진현황을 적절히 평가하는 한편, 개선을 위한 준거를 제공하기 위해 공동의 지표를 개발하려는 노력을 강화하여야 한다. 사회적 파트너들은 각자의 책임하에 있는 활동에 대해 추진현황을 계속할 수 있는 적절한 지표와 준거 및 통계자료를 발전시키려는 노력을 해야 한다.

I. 취업가능성 제고

◆ 청년층 실업 해결과 장기실업 방지

회원국들은 청년층 실업 및 장기실업 문제를 해결하기 위해 개인별 요구를 미리 파악함으로써 예방적이고 취업능력개발을 지향하는 전략개발에 노력할 것이다. 회원국들은 각 회원국이 정하는 일정 기간 이내에 실업자들에게 아래의 사항을 제공할 것이다. 그 기간은 최대 2년을 초과하지 않을 것이나, 특별히 고실업이 심각한 국가에서는 다소 장기간일 수도 있다.

- 1) 모든 청년층 실업자는 6개월 이내에, 장년층 실업자는 12개월 이내에 직업훈련·재교육·현장실습·일자리 혹은 다른 취업가능성 제고 방안과 필요시에는 노동시장으로의 효율적인 통합을 위한 개인별 직업소개 및 상담 등의 형태로서 ‘새출발(new start)’ 프로그램을 제공받을 것이다.
 - 이 같은 방안은 실업자들의 노동시장 재진입을 촉진함으로써 장기실업의 전체 규모를 축소하는 별도의 방안과 함께 구사되어야 한다.
 - 나아가 회원국들은 공공취업알선 서비스의 현대화 및 타서비스 제공자와의 연

계를 추진함으로써 예방적·적극적 전략이 가장 효과적인 방식으로 수행되도록 해야 한다.

◆ 고용친화적 접근 : 급여, 조세 및 직업훈련 체계

급여, 조세 및 훈련제도는 - 필요한 경우 - 실업자의 취업가능성 제고를 적극적으로 지원할 수 있도록 재검토 및 개선되어야 한다. 나아가 취업의사와 취업능력이 있는 비경제활동인구의 노동시장 재진입을 장려할 수 있도록 이들 제도는 적절히 서로 연계되어야 한다. 실업자 및 비경제활동인구, 특히 그 중에서도 가장 취약한 집단에 대해서는 숙련향상과 취업기회를 확대할 수 있는 방안에 대해서 뿐만 아니라 이들이 직업을 탐색하고 취업하도록 하는 인센티브를 제공하는 데에도 각별한 관심이 필요하다.

2) 각 회원국은

- 빈곤함정(poverty trap)을 제거하고 실업자 및 비경제활동인구에게 직업탐색 및 취업의 인센티브를 제공하기 위해 적절한 방식으로 급여 및 조세체계를 재검토하고 개혁할 것이다.
- 노동시장으로의 효과적인 재통합을 위해 개인의 취업가능성을 제고하는 적극적 노동시장정책 수혜자의 비중을 높일 것이며, 비용 최소화 및 전체 재정수지 균형에 대한 고려하여 각국의 상황에 맞게 1인당 적극적 노동시장 정책지출을 확대할 것이다.

◆ 적극적 고령자 정책 마련

완전고용을 달성하고 사회보장제도의 장기적 건전성 및 지속가능성을 확보하며 고령 노동력의 경험을 최대한 활용하기 위해서는 조세-급여제도의 개혁은 물론 고령자에 대한 현재의 사회적 인식에 대한 근본적 변화가 필요하다.

3) 따라서 회원국들은 고령자들이 가능한 한 오래도록 노동시장에 머물러 있게 하기 위하여 이들의 능력 및 인센티브를 향상시키는 적극적 고령자 정책(policy for active ageing)을 발전시킬 것이다. 이를 위해서는 특히 다음의 사항들이 필요하다.

- 고령노동자의 작업능력 및 숙련을 유지하고 유연한 근로계약(working arrangement)을 도입하며, 고령자의 잠재력에 대한 고용주의 인식을 변화시킬 수 있는 적극적 방안을 마련한다.

- 고령노동자들이 지식기반 노동시장에 동등한 조건에서 참여할 수 있도록 하기 위해 이들에게 추가 교육훈련에 대한 충분한 기회를 보장한다.
- 고령노동자들이 노동시장에 남아 계속 활동하도록 하는 새로운 인센티브를 창출하고 이를 저해하는 요인을 제거하기 위하여 조세 및 사회보장제도를 재검토한다.

◆ 평생교육을 통한 신기술 습득 확대

노동시장의 필요에 부합하는 교육 및 훈련제도의 효과적이고도 원활한 작동은 지식기반경제의 발전 및 고용의 양과 질 향상에 필수적인 조건이다. 이는 학교에서 직장으로서의 원활한 이행을 보장하고 핵심적이고 특수한 숙련을 보유한 생산적 인적자원의 토대를 마련하며, 각 개인이 사회경제적 변화에 능동적으로 적응하도록 하는 평생교육 전달체계의 구비를 위해서도 매우 중요하다. 취업가능한 노동력을 개발한다는 것은 각 개인에게 지식기반사회에 접근하여 그 열매를 향유할 수 있는 능력을 제공하고 숙련격차를 해소하며, 실업, 비경제활동 및 배제로 인한 숙련의 잠식을 방지하는 등의 방안을 모두 포함하는 것이다.

- 4) 따라서 회원국들은 아래의 목표를 달성하기 위해 적절한 교육과정을 개발하고 교육 및 훈련제도의 질을 향상시킬 것이며, 도제제도(apprenticeship system)를 현대화하고 다목적 지역교육센터를 확충할 것이다.
- 노동시장의 수요에 부합하고 평생교육에 참여하기 위해 요구되는 정보기술 및 언어능력 등의 기본소양을 청년층이 함양하도록 한다.
 - 문맹을 퇴치하고, 특히 청년층 교육시 애로사항에 대한 적절한 지원을 통해 정규교육 중도탈락자 규모를 축소한다. 이러한 맥락에서 회원국들은 2010년까지 중학교 수준의 교육과정 이수 후 상급학교에 진학하지 못한 18세에서 24세 사이의 청년층을 절반으로 줄이기 위한 방안을 마련할 것이다.
 - 비전형계약(atypical contract)을 체결한 자를 포함하여 성인들의 평생교육에 대한 접근을 용이하게 하는 여건을 조성한다. 이를 통해 생산가능 연령대(25~64세) 인구 중 특정 시점에 교육훈련에 참가하고 있는 자의 비중을 점진적으로 증대함으로써 최상의 경우 그 비중이 2005년까지 현재 수준의 2배, 2010년까지는 적어도 10%에 도달할 수 있도록 한다.
 - 각국의 교육체계가 핵심숙련을 지속적으로 보완·향상하여 제공할 수 있도록 한다.

- 5) 회원국들은 모든 국민에 대한 정보화교육을 목표로 할 것이다. 특히 2001년 말까지는 모든 교육훈련기관이 인터넷 및 멀티미디어 시설을 완비할 수 있도록 하고, 2002년 말까지는 교육생에게 광범위한 디지털교육을 제공할 수 있도록 하기 위하여 모든 관련 교사 및 강사가 능력을 갖추도록 할 것이다.
- 6) 회원국들은 실업자들이 정보통신기술을 포함한 숙련을 획득하고 향상하도록 하는 방안을 마련할 것이다. 그리하여 노동시장에 대한 이들의 접근성을 높이고 숙련격차를 축소할 것이다. 이를 위해 각 회원국은 실업자 직업훈련 등 적극적 수단의 목표치를 설정할 것이며, 이를 통해 점진적으로 상위 3개 회원국의 평균 수준에, 그리고 최소한 20% 수준에 도달할 수 있도록 할 것이다.

◆ 취업알선 강화 및 병목현상 해소를 위한 적극적 정책

모든 회원국들에서 실업 및 노동시장으로부터의 배제 문제가 특정 부문, 직종, 지역에서의 인력부족 현상과 공존하고 있다. 특히 향후에는 고용여건의 개선 및 기술변화의 가속화와 더불어 이러한 병목현상이 더욱 심화될 것이다. 인력부족 현상을 방지하고 해소하려는 적극적 정책이 충분히 수행되지 못할 경우 국가경쟁력은 약화되고 인플레이션 압력은 가중될 것이며, 구조적 실업률은 높은 수준을 유지할 것이다.

- 7) 회원국들은 사회적 파트너와의 협의하에 병목현상의 원인을 규명하고 이를 근절하기 위한 노력을 할 것이다. 이를 위해 특히 다음의 사항들을 이행한다.
- 직업안정기관의 취업알선기능 강화
 - 숙련부족을 방지하기 위한 정책 개발
 - 직종간·지역간 이동 증대
 - 노동시장은 전체 유럽 수준에서 상호 연관되어 있으므로 일자리 및 교육기회에 대한 데이터베이스 개선을 통해 노동시장의 기능을 향상시키며, 이를 위해 정보기술 및 기존의 경험을 충분히 활용

◆ 차별의 근절과 고용 접근성 확대를 통한 사회적 통합의 증진

많은 집단 혹은 개인들이 적절한 숙련을 획득하고 노동시장에 진입하는 데에 특별한 애로를 겪고 있다. 취약계층을 노동시장으로 통합함으로써 사회적 통합을 증진하고 노동시장에 대한 접근성에서의 차별을 근절하기 위한 정책방안들이 요구되고 있다.

8) 각 회원국은

- 위험상태에 직면해 있거나 취약요인을 지닌 집단 및 개인의 노동시장 통합을 증진하기 위한 효과적인 소극적 및 적극적 정책들을 개발함으로써 이들의 한계 계층화 및 ‘노동빈민’의 출현, 사회적 배제의 심화 경향을 방지할 것이다.
- 성, 인종 혹은 종족, 종교 혹은 신념, 장애, 연령 혹은 성적 기호(sexual orientation)에 따른 노동시장 및 교육 훈련에 대한 접근에서의 차별을 근절할 것이다.
- 장애인, 소수 인종 및 이민 노동자들이 노동시장으로의 재통합과 관련하여 느끼는 필요에 부합하는 적절한 방안을, 각국의 상황에 맞게 마련할 것이며, 이를 위한 국가적 목표를 수립할 것이다.

II. 창업 활성화 및 일자리 창출

◆ 창업 및 기업경영 지원

일반적으로 일자리 창출 및 청년층 직업훈련 기회의 확대를 위해서는 창업 활성화가 필수적이며, 그 중에서도 특히 중소기업의 기여는 매우 중요하다. 이러한 과정은 전 사회적인, 그리고 교육과정 속에서의 기업가 정신함양에 의해 촉진되어야 할 뿐 아니라 자본시장의 발전 및 이에 대한 접근 확대를 통해 투명하고 안정적이며, 예측가능한 제도 및 규제를 발전시킴으로써 이루어져야 한다. 또한 회원국들은 중소기업에 대한 행정적·조세적 부담을 경감 및 단순화하여야 한다. 또 이 정책들은 미신고 근로(undeclared work)를 근절하기 위한 방안들을 강화하여야 한다.

9) 회원국들은, 특히 기업이 신규로 설립되었을 때나 노동력을 추가로 고용할 때, 기업활동에 대한 간접비용(overhead cost) 및 행정적 부담을 경감하는 데에 특별한 관심을 가질 것이다. 또한 회원국들은 새로운 규제를 설계함에 있어 그 규제가 기업활동에 대한 행정적 부담 및 간접비용에 미치는 항구적 효과를 평가하여야 한다.

10) 회원국들은 아래의 활동을 통해 창업을 활성화할 것이다.

- 자영업 및 소기업 창업을 저해하는 모든 장애들, 특히 조세 및 사회보장체제

내에 잔존해 있는 모든 장애들을 경감하려는 노력을 한다.

- 창업교육을 강화한다. 여기에는 기업이 및 창업 준비자에 대한 직업훈련뿐만 아니라 기업지원 서비스도 포함된다.
- 미신고 근로를 근절하고 이들을 정규 고용으로 흡수하기 위한 방안을 마련한다. 이를 위해 사회적 파트너와의 협조하에 각종의 규제, 인센티브, 조세 및 급여 개혁을 포함한 모든 가능한 수단을 활용한다.

◆ 지식기반 부문 및 서비스 부문 고용을 위한 새로운 기회 창출

고용 문제에 성공적으로 대처하기를 희망한다면, 유럽연합은 모든 가능한 일자리 원천 및 신기술을 효과적으로 이용하여야 한다. 지식기반사회에서 일자리 창출의 잠재력을 동원함에 있어 혁신적 기업의 공헌은 지대하므로, 이들에 대한 적극적 지원환경이 반드시 조성되어야 한다. 이러한 잠재력은 특히 서비스 부문에 풍부하다. 이를 충분히 활용하기 위해

- 11) 회원국들은 전통적 혹은 비전통적 서비스 부문을 막론하고, 그리고 사업 및 개인 서비스 부문을 막론하고, 더 많은 그리고 더 좋은 일자리를 창출할 수 있는 서비스 부문의 고용 잠재력을 보다 완전하게 활용하기 위해, 지원 서비스에 대한 모든 장애를 제거하며 기본 여건을 조성하려는 노력을 할 것이다. 특히 지식기반 부문 및 환경 부문의 고용 잠재력의 중요성이 강조되어야 한다.

◆ 지역 활동

지역·지방 수준의 모든 활동 주체는 지역별 일자리 창출 잠재력을 개발하고 상호협조 관계를 강화함으로써 ‘유럽연합 고용전략’의 실행에 동참하여야 한다.

- 12) 회원국들은

- 지역 수준의 일자리 창출 잠재력을 완전하게 활용하기 위해 지역·지방 정부로 하여금 고용전략을 개발하도록 장려할 것이다.
- 사회적 파트너를 포함하여 지역수준 전략의 실행에 관련된 모든 활동 주체들 간의 협조관계를 발전시킬 것이다.
- 사회적 경제의 경쟁적 발전 및 일자리 창출 능력향상을 위한, 그리고 특히 시장에서 충족될 수 없는 필요와 연계된 재화 및 서비스의 제공을 증진하기 위

한 방안들을 활성화하고, 이러한 방안의 수행과 관련된 각종의 장애를 경감하려는 노력을 할 것이다.

- 지역의 고용기회를 확대하고 지역노동시장의 기능을 개선하기 위하여, 모든 수준에서 공공 취업알선서비스의 역할을 강화한다.

◆ 고용 및 직업훈련을 위한 조세 개혁

조세 부담이 고용에 미치는 효과를 심도있게 검토하고, 노동에 대한 과세율 상승이라는 장기경향을 역전시킴으로써 과세제도를 고용친화적으로 개선하는 것은 매우 중요하다. 또한 고용 및 경쟁력에 대한 장기적 효과라는 측면에서 봤을 때 기업, 정부 및 개인 자신에 의한 인적자본 투자 증대는 필수적이며, 따라서 조세 개혁은 반드시 이와 같은 사항에 대한 고려하에서 이루어져야 한다.

13) 각 회원국들은

- 필요하다면, 현 수준을 고려한 가운데 전반적 조세부담의 점진적 완화를 위한 목표를 수립할 것이며, 필요에 따라 특히 상대적 저숙련 및 저임금 노동력 부문에서, 노동에 대한 그리고 비임금 노동비용에 대한 재정적 압박을 점진적으로 경감하기 위한 목표를 수립할 것이다. 그러나 이와 같은 개혁은 정부의 재정적자 해소 및 사회보장제도의 수지균형을 저해하지 않는 한도 내에서 이루어져야 한다.
- 인적자원에 대한 투자에 인센티브를 제공하고 장애를 제거할 것이다.
- 대안적 과세 원천, 특히 에너지세 및 공해세의 활용 가능성을 검토할 것이다. 물론 이를 위해 현재의 시장 동향, 이를테면 원유시장의 동향에 대한 고려가 필요하다.

Ⅲ. 기업 및 피용자의 적응성 제고

지식기반경제에서 새로운 기회가 창출되고 고용 수준 및 질이 향상됨에 따라 노동자와 사용자의 필요에 부응하기 위해서는 작업 조직의 변화는 물론 기업을 포함한 모든 활동 주체들이 평생교육 전략의 수행에 동참할 것이 요구된다.

◆ 작업조직의 현대화

작업조직 및 작업형태의 현대화를 촉진하기 위해서는 모든 수준에서(유럽 전체, 국가별, 부문별, 지역별, 기업별) 강력한 협조관계가 마련되어야 한다.

14) 사회적 파트너는 모든 수준에서 작업조직의 현대화를 위해 협상하고 합의사항을 이행할 것이 요구되며, 여기에는 사업체를 보다 생산적이고 경쟁력있게 만들고, 유연성과 안정성 사이에 필요한 균형을 달성하며, 일자리의 질을 높이기 위한 유연한 근로협약에 관한 사항이 포함된다. 다루어져야 할 주제에는 예를 들어 새로운 기술 및 새로운 작업형태(예 : 재택근무)의 도입이나 탄력적 근로시간제, 노동시간 단축, 초과근로시간 단축, 파트타임 근무, 경력휴가(career breaks) 등과 같은 새로운 작업시간 형태 도입의 문제가 포함될 것이다. 룩셈부르크 프로세스에서 사회적 파트너들은 자신들의 활동, 그리고 고용 및 노동시장의 작동에 대한 그것의 효과에 대해서뿐만 아니라, 협상에서 다루어지는 작업조직의 현대화와 관련해서도 연례적으로 보고할 것이 요망된다.

15) 회원국들은 사회적 파트너와의 협의하에,

- 현재의 감독체계를 재검토하고, 새로운 급여 및 인센티브에 대한 제안들이 고용장벽을 경감하는 데에 확실히 기여할 것인지, 그리고 현대화된 작업조직의 도입을 용이하게 할 것인지, 또 노동시장이 경제의 구조적 변화에 적응하는 데에 도움이 될 수 있을 것인지를 검토할 것이다.
- 또 모든 수준의 작업장에서 현재의 보건·안전 관련 법안들이 더욱 완전하게 적용될 수 있도록 최선을 다할 것이다. 이를 위해 법 집행을 향상·강화하고, 기업, 특히 중소기업들의 법령 준수를 지도할 것이며, 산업보건·안전에 대한 교육을 강화하고, 전통적인 고위험 부문에서의 산업재해 및 질병 발생을 경감하기 위한 목표를 설정할 것이다.
- 동시에, 고용형태가 점차 다변화되어 가는 점을 감안하여, 전국수준의 법률에 보다 유연한 계약형태에 대한 규정을 포함시킬 가능성을 검토할 것이며, 새로운 유연 계약하에서 작업하는 모든 노동자들이, 기업의 필요와 조화되는 한도 내에서 적절한 직업안정 및 높은 종사상 지위를 누릴 수 있도록 보장할 것이다.

◆ 평생교육의 구성요소로서 기업의 적응성 향상 지원

평생교육의 핵심적인 구성요소의 하나인 기업내 숙련수준의 혁신을 위하여

16) 모든 수준의 사회적 파트너는

- 특히 정보통신기술 분야에서의 적응과 혁신을 용이하게 하기 위해 평생교육 관련 사항에 합의할 것이 요망된다. 그런 가운데, 2003년까지는 모든 노동자에게 정보화 관련 기본소양을 갖추 기회를 제공하기 위한 여건이 구비되어야 한다.
- 또 기업들이 평생교육에 대한 최선의 노력을 인식·확산하도록 장려하고, 우수 기업에 대한 유럽 수준의 포상제도를 발전시킬 것이 요망된다.

IV. 남녀 기회균등정책 강화

◆ 성차별 해소 방안

리스본 정상회의의 결정사항에 부합하도록 기회균등 및 여성 취업을 제고라는 목표를 달성하기 위해, 남녀평등에 대한 회원국들의 정책은 강화되어야 할 뿐 아니라, 여성의 취업 결정에 영향을 미칠 수 있는 모든 수준의 조건들을 검토하여야 한다.

여성은 여전히 취업에 대한 접근성, 승진, 소득, 직장과 가사의 조화 등에서 심각한 문제들에 봉착해 있다. 따라서 특히 다음의 사항들이 중요하다.

- 적극적 노동시장정책은 실업률에서 여성이 차지하는 비중이 비례하여 여성에게 제공되어야 한다.
- 조세 및 급여제도의 성별 효과(gender impact)에 대한 각별한 관심이 필요하다. 조세-급여 구조가 여성의 노동시장 참여를 저해하는 효과가 있는 것으로 판명되는 경우에는 반드시 이와 같은 제도를 재검토하여야 한다.
- 동일노동 혹은 동등가치노동(work of equivalent value)에 대한 동일임금 원칙의 적용에 대한 각별한 관심이 필요하다.
- 여성 창업을 방해하는 모든 장애에 대한 각별한 관심이 필요하다.
- 자발성의 기초 위에서, 그리고 직업의 질 저하 없이, 여성들이 유연한 작업조직 형태로부터 긍정적인 혜택을 누릴 수 있도록 보장되어야 한다.

17) 따라서 회원국들은 4개 부문 가이드라인을 시행함에 있어 아래와 같은 성차별 해소방안을 채택할 것이다.

- 남녀평등 기구들과의 자문체제 개발 및 강화
- 각 가이드라인하에서 성별 효과를 평가하기 위한 방안 도입
- 각 가이드라인과 관련한 남녀평등의 향상을 측정할 지표의 개발

개선 정도를 충분히 평가하기 위해 회원국들이 적절한 자료 확보체제 및 방안을 마련하는 것이 필요하다.

◆ 성별 격차 해소

회원국 및 사회적 파트너들은 여성의 직업기회 확대의 문제뿐만 아니라, 특정 경제 부문 및 직종에서의 성비 불균형 문제에도 각별한 관심을 쏟아야 한다.

18) 회원국들은 사회적 파트너와의 협의하에,

- 여성 취업률 제고를 위한 적극적 지원을 통해 남녀간의 실업률 격차를 축소하기 위한 노력을 강화한다.
- 모든 부문과 직종에서 성비 균형을 달성하기 위한 노력을 다한다.
- 동일노동 혹은 동일가치노동에 대한 동일임금 지불을 정착시키고, 남녀간 소득 격차를 축소하기 위한 노력을 다한다. 여기에는 공공 및 민간 부문에서 성별 임금격차를 해소하기 위한 조치가 필수적이며, 성별 임금격차 관련 정책의 효과에 대한 분석 또한 반드시 포함되어야 한다.
- 성별 격차를 축소하기 위해 여성의 승진과 관련한 조처의 강화를 고려한다.

◆ 직장과 가사의 조화

사용자와 피용자 모두의 이해에 부합하는 유연한 근로협약의 문제뿐만 아니라, 경력 휴가, 육아휴가(parental leave) 그리고 파트타임 노동은 남녀 모두에게 특히 중요한 문제이다. 이 영역에서 유럽연합의 지침 및 사회적 파트너와의 합의사항은 보다 강화되어야 하며 또한 정기적으로 감독되어야 한다. 여성 및 남성의 노동시장 진입 및 지속적 참여를 지원하기 위해서는 자녀 및 기타 부양가족을 제대로 보호할 수 있도록 조처가 반드시 마련되어야 한다. 이러한 측면에서 가사 책임의 평등한 분배는 매우 중요하다. 한편 휴직 후 노동시장 복귀자는 대개 숙련의 저하 및 직업훈련 접근 곤란의

문제에 직면하기 마련이다. 이들의 노동시장 재통합을 용이하게 하기 위한 방안의 마련이 필수적이다. 기회균등을 강화하기 위해

19) 회원국과 사회적 파트너들은 아래의 사항을 이행하여야 한다.

- 가족친화적(family-friendly) 정책을 입안, 실행하고 발전시킨다. 여기에는 육아 휴가 및 기타 휴가제도뿐 아니라 자녀 및 기타 부양가족에 대한 적절하고 접근가능한 양질의 보호 서비스의 제공이 포함된다.
- 각국의 상황이 허락하는 한도 내에서, 보육기관을 확충하기 위한 국가별 목표 수립을 검토한다.
- 휴직 후 직업 복귀를 희망하는 여성 및 남성에게 각별한 관심을 기울이며, 최종적으로 그와 같은 복귀 과정에서 이들이 봉착하게 될 각종의 장애를 점진적으로 제거하기 위한 방안들을 검토한다.