

# 제4차 남녀고용평등 기본계획안 (2008~2012년)의 기본방향과 주요 과제

김 혜 원\*

## I. 서론

세계화의 진전과 새로운 기술혁신의 가속화로 인해 국가간·기업간 경쟁이 격화되고 있으며 이것은 노동시장에서 여러 가지 영향을 주고 있다. 기업의 제품 수요 불확실성이 증가함에 따라 기존의 고용계약보다 유연한 대안적 근로계약을 추구하는 행태가 늘어나고 있고, 이것은 노동시장의 유연화로 나타나서 근로자는 실직 등의 노동시장 위험에 직면할 가능성이 증가하고 있다. 급변하는 노동시장의 환경 변화에 대응하기 위해서는 근로자는 예전에 비해 더 강하고 더 유연해지고 더 적응력이 높아질 것을 요구받고 있다. 이러한 변화는 남성에 비해 가정과 일 사이의 선택 또는 양립을 더 많이 강요받는 여성들에게 더 큰 위협이 되고 있다.

우수한 여성 인적자원을 제대로 활용하지 못하고 기업 인적구성의 다양성이 가져다 줄 수 있는 잠재력을 활용하지 못하는 국가나 기업은 경쟁에서 도태될 수밖에 없다는 점에서 국가차원 및 기업차원에서 여성 인력활용의 노력이 배가될 필요가 있음은 자명하다. 이에 따라 선진국들은 일과 가정생활의 양립을 주요한 여성 고용정책의 정책과제로 설정하고 광범위한 정책 개혁을 추진하고 있다.

우리나라도 이러한 세계화와 정보화 그리고 유연한 노동시장이라는 환경 변화로부터 자유로울 수 없다. 그런데 우리나라는 아직 남녀고용평등의 여러 측면에서 선진국에 비해 미진하다. 우리나라의 여성 근로자들은 남성에 비하여 비자발적인 비정규직 일자리로 귀결될 위험이 크고, 임금 및 근로조건에 있어 차별이 계속 잔존하고 있다. 남녀간 동등한 고용과 근로조건의 동등한 처우의 달성이 여전히 중요한 과제라는 점에서 우리

\* 한국노동연구원 연구위원(hwkim@kli.re.kr).

나라가 해결해야 할 문제는 선진국에 비해 훨씬 심각하고 중층적인 것이 사실이다.

또 하나 우리나라가 직면한 심각한 도전과제는 저출산과 고령화의 충격이다. 합계출산율이 2006년 기준 1.13으로 세계적인 기준에서 볼 때 매우 낮으며 이러한 저출산 현상은 향후 급속한 노령인구의 부양부담으로 귀결되어 경제성장을 저해할 전망이다. 실질적 생산가능인구를 확대하고 부양부담을 줄이는 중요한 대안은 현재 과소이용되고 있는 여성 노동력을 적극 활용하는 것이다. 이런 점에서 앞으로의 정책방향은 과거의 남녀차별의 시정이라는 소극적 보호개념에서 탈피하여 저출산·고령화라는 도전에 대응할 수 있도록 다른 정책들과의 상호 보완관계를 강화하는 방향으로 이루어져야 한다.

그런데 남녀고용평등과 저출산·고령화 대응이라는 두 가지 목표를 추구하는 데 있어 여러 가지 정책들 사이에는 상호보완성도 존재하지만, 동시에 충돌가능성도 존재하므로 세심한 정책적 고려가 필요하다. 저출산·고령화에 대응하기 위해 출산을 장려하는 가족정책과 함께 여성에 대한 노동시장정책의 적극적 확대를 통한 여성 인력활용의 확대가 필요한 것이 사실인데, 정책수단들 사이의 정합성을 고려하지 않을 경우 여성의 경제활동참가의 확대가 과도한 출산을 저하를 동반하거나 출산율을 높이는데만 과도한 재정비용을 지출하여 지출비용당 효과가 저하되는 문제점에 직면할 수 있다. 복합적 문제를 해결하기 위해서는 중장기적인 비전을 가지고 종합적인 계획을 수립하는 것이 반드시 필요하며 이 글에서 소개되는 제4차 남녀고용평등 기본계획안은 이러한 요구에 부응하기 위해 준비되었다.

남녀고용평등 기본계획은 1988년 제정된 남녀고용평등법에 의거하고 있다. 남녀고용평등법에서는 남녀고용평등 실현, 여성 근로자의 고용촉진, 일과 가정생활 양립 등을 위한 법정부적 종합적인 계획을 수립할 것을 규정하고 있고 이에 따라 계획이 수립되어 왔다. 제1차, 제2차 계획은 근로여성복지 기본계획이라는 이름으로 각각 1994~1997년, 1998~2002년 기간 동안 추진되었으며 제3차 계획부터 남녀고용평등 기본계획으로 명명되어 2003~2007년 기간 동안 추진되었다. 2008~2012년까지 시행될 정부의 종합계획이 이 글에서 소개되는 제4차 남녀고용평등 기본계획안이다.

본 계획안은 노동부 고용보험기금에 의한 연구사업으로 한국노동연구원에서 수행한 연구결과이며, 노동부의 공식적인 계획안이 아님에 유의할 필요가 있다. 2007년 8월 30일 개최된 공청회를 통해 제시된 각계 의견을 수렴하여 노동부가 9월 중에 계획안을 마련할 예정이며, 계획안은 정부 부처의 협의를 거쳐 수정되어 올해 말 국무회의 의결을 거쳐 내년에 시행될 것이다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 제Ⅱ장에서는 제3차 남녀고용평등 기본계획의 성과와 한계를 제시하고 제Ⅲ장에서는 제4차 기본계획의 기본방향과 구체적인 성과지표를 제시한다. 제Ⅳ장에서는 핵심과제를 달성하기 위한 세부 정책과제를 크게 세 가지 범주로

나누어서 설명한다. 제V장은 요약에 담고 있다.

## II. 제3차 남녀고용평등 기본계획의 성과와 한계

정부는 2002~2007년까지 5년의 기간에 대해 제3차 남녀고용평등 기본계획을 수립하고 시행해 왔다. 제3차 계획기간 중의 대표적인 성과는 모성보호 관련 사회적 비용분담이 확대되고 일과 가정생활 양립을 지원하기 위한 재정투자가 대폭 증가한 것이다. 모성보호와 관련하여 주요한 정책추진 결과를 살펴보면 2001년부터 90일 중 30일에 대해서만 산전후휴가급여를 지원하던 것에서 2005년 6월부터 중소기업에 대해 90일 전체 최대 135만원의 급여가 지급되기 시작했다. 일과 가정생활 양립을 위한 육아휴직급여도 빠르게 인상되어 2001년 20만원에서 2007년 현재 50만원으로 늘어났으며 이에 따라 산전후휴가자 중 육아휴직 이용률이 2002년 16.6%에서 2006년 27.9%로 대폭 상승했다. 그리고 영유아 보육비 지원이 대폭 늘어나서 국민이 체감할 수 있는 보육지원의 확대가 제3차 기본계획기간 동안에 이루어졌다는 것을 빼놓을 수 없다.

제3차 기간 중 또 하나의 중요한 정책적 성과는 간접적 고용차별 해소를 위한 가시적이고 적극적인 조치가 시행되었다는 것이다. 2006년부터 시행된 적극적 고용개선조치가 바로 그것이다. 적극적 고용개선조치는 노동시장에 존재하는 차별을 적극적으로 해소하겠다는 의미를 갖는 것으로 특히 노동시장에서 직접적이고 명시적인 차별이 거의 해소되었다고 하더라도 간접차별로 인한 장벽이 존재한다는 문제의식에 기초한 것이다. 적극적 고용개선조치는 남녀고용평등법에 근거하여 2006년 3월 1일부터 시행되어 현재는 공기업과 상시근로자 1,000인 이상 사업장에 한해 시행하고 있으나, 2008년 3월 1일부터는 상시근로자 500인 이상의 기업으로 확대하여 시행할 예정이다.

다음으로 근로자의 취업 지원을 위한 인프라가 대폭 확대되었으며 여성 고용을 촉진하기 위한 각종 고용보조금 및 일자리사업이 추진된 것을 정책 성과로 들 수 있다. 직업상담과 취업알선을 제공하는 고용지원센터에 대한 투자가 확대되어 여성 근로자의 취업 지원을 위한 인프라가 확충되었다. 또한 고용보조금의 활용률도 크게 제고되어 2005년부터 여성가장고용촉진장려금은 그 활용자수가 크게 늘어났으며 2007년부터 엄마채용장려금을 도입하여 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 지원하기 시작했다. 그리고 동기간 중에 사회적 일자리사업이 큰 규모로 확대되어 왔는데, 이 사업의 참여자의 2/3 이상이 저소득가구의 기혼여성이라는 점에서 경력단절 여성의 취업에 기여한 것으로 평가된다.

〈표 1〉 육아휴직급여 지급실적

(단위 : 명, 백만 원, %)

	지급액	인 원			월급여액	평균육아 휴직일수	(육아휴가자/산전후 휴가자) 비율(%)
		전 체	여 성	남 성			
2001	5	25	23	2	20만원	여 185일 남 293일	-
2002	3,087	3,763	3,685	78	20만원	여 178일 남 146일	16.6
2003	10,576	6,816	6,712	104	30만원	여 195일 남 158일	21.2
2004	20,803	9,303	9,122	181	40만원	여 209일 남 186일	24.1
2005	28,242	10,700	10,492	208	40만원	여 211일 남 185일	26.0
2006	34,521	13,670	13,440	230	40만원	여 216일 남 191일	27.9

자료 : 노동부 내부자료.

〈표 2〉 중앙 및 지방정부 육아예산 추이

(단위 : 억 원)

	2002	2003	2004	2005	2006
교육부 유아교육지원	421	518	897	2,013	4,422
여성부 영유아보육지원	4,368	6,418	8,752	13,355	17,286
농림부 농어촌자녀양육비			255	223	363
노동부 직장보육시설 설치	86	216	97	122	128
전 체	4,875	7,152	10,001	15,713	22,199

자료 : 2006~2010년 국가재정운용계획 노동·육아분야 공개토론회 자료집.

이러한 성과들이 있었지만 기존 정책추진 방식에는 몇 가지 한계점이 존재한다. 우선 모성보호비용의 사회적 부담과 관련하여 대기업의 경우 60일간의 모성보호비용을 전액 부담하고 있다는 점에서 여전히 여성 노동수요의 제약이 존재한다. 육아를 위한 비용부담을 줄이기 위해 보육지원 재정이 대폭 늘어났지만 보육지원방식에서 여성의 경제활동 참가를 촉진하는 유인구조가 전혀 반영되어 있지 않다. 이에 따라 재정투입 대비 정책

의 효과성이 제약되고 있다.

적극적 고용개선조치의 경우 일단 시작한 것만으로도 대단한 성과인 것이긴 하지만 대상기업 선정기준을 기업 규모로 삼는 것의 정당성 논변이 여전히 취약한 것이 사실이며 나아가 고용개선을 위한 노력을 하지 않을 경우 벌칙 조항이 없다는 점으로 인해 실효성 확보에 큰 제약이 존재함을 지적하지 않을 수 없다.

취업지원의 경우 고용안정인프라에 대한 투자가 대폭 늘어난 것은 사실이지만 직업상담 프로그램, 직업훈련과정 및 고용지원서비스 관행이 가족책임을 상대적으로 많이 부담하고 있고 오랫동안 경력이 단절되었을 가능성이 있는 여성의 접근 애로점을 감안하지 않고 설계되어 있다는 한계를 갖고 있다. 또한 기존에 사용해온 고용보조금이나 일자리사업 방식뿐만 아니라 조세제도 개선이나 사회보험료 체계의 개선과 같은 새롭고 확대된 정책 영역을 통해 여성 고용을 촉진하는 노력이 요망된다.

### Ⅲ. 제4차 기본계획의 기본방향과 실행 목표

지난 5년간의 여성 고용률을 살펴보면 유감스럽게도 그다지 인상적인 증가를 확인하기 힘들다. 제3차 계획기간 중 25~29세 여성의 고용률이 빠르게 높아졌고 이에 따라 같은 연령대 남성과의 고용률 차이는 거의 사라졌다. 이에 비해 30~34세 여성의 고용률은 개선기미가 전혀 보이지 않고 있다. 이것은 여성의 출산, 양육기간의 경력단절 문제가 주요 문제가 되었다는 것을 의미하며 따라서 출산, 양육기간의 일과 가정생활의 양립이 최대의 과제가 될 것임을 시사한다. 나아가 경력단절되었던 여성들이 본격적으로 노동시장에 재진입하는 30대 후반 이후의 고용률 역시 지난 15여년간 인상적인 변화가 보이지 않는다.

제4차 기본계획의 기본방향은 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 첫 번째는 노동시장에 진입한 여성들이 이탈하지 않고 지속적으로 경력을 이어갈 수 있도록 지원하는 것이다. 출산, 육아기에 여성들이 노동시장에서 이탈하지 않도록 육아기 여성에 대한 기업의 비용부담 경감 및 모성휴가, 육아휴직기간의 고용보호 강화를 추진해야 한다. 또한 입직 단계에서의 명시적인 고용상 성차별은 상당부분 해소되었으나, 암묵적인 채용차별과 승진, 교육훈련기회에 있어서 고용상 성차별은 여전히 잔존하고 있고 이것은 육아기 노동시장 이탈을 가속화하고 있다. 간접차별 금지 및 적극적 고용개선조치 내실화를 통한 여성의 상향이동 지원으로 노동시장 정착도를 제고해야 한다.

두 번째로 경력단절된 여성들이 다시 노동시장으로 진입하는 것을 지원하는 것이다.

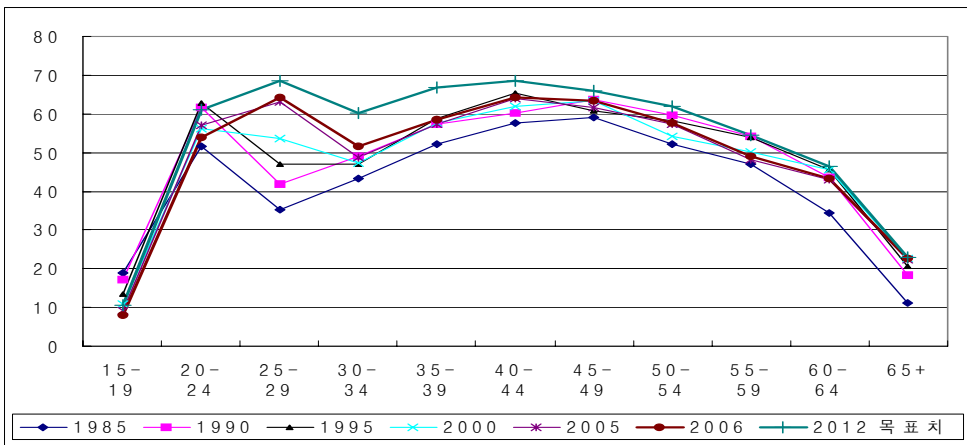
오늘날 많은 경력단절 여성들은 저임금, 비정규 일자리를 통해 다시 노동시장으로 복귀하고 있다. 비정규 일자리 및 영세사업체의 일자리가 금전적으로 일할 만한 일자리가 되는 것을 저해하는 여러 제약 요인들을 제거해야 한다. 이를 위해 조세 및 사회보험시스템의 여성친화적 성격을 강화하고 저임금 일자리에 대한 사회보험료 감면 등을 추진할 필요가 있다. 전업주부 여성의 노동시장 복귀를 돕는 고용서비스도 강화되어야 한다. 가정으로부터 일로의 이행을 돕는 직업상담기능 강화 및 직업훈련의 접근성 제고를 내실 있게 추진해야 한다.

구체적 실행 목표로서 다음의 두 가지를 설정하였다. 첫 번째는 여성 고용률 목표이다. 2006년 현재 15세 이상 고용률은 50.2%, 생산가능인구 연령대 15~64세 고용률은 53.1%, 핵심연령대인 25~54세 고용률은 61.5%이다. 2012년 제4차 계획기간이 마무리되는 시기의 목표로서 15세 이상 고용률 52.1%, 15~64세 고용률 57.7%, 25~54세 고용률 65.3%를 제시한다. [그림 1]에서 보는 것처럼 노동시장 이탈과 재진입이 집중되는 30~34세 및 35~39세 연령대의 고용률이 가장 많이 오르는 것을 목표로 제시한다.

인구고령화에 따라 고용률이 낮은 중고령대 인구가 늘어나므로 15세 이상 고용률 증가 목표가 2006년 대비 1.9%p 증가에 불과한 것은 고용률이 낮은 중고령대 인구가 고령화에 따라 늘어나기 때문이다. 고령인구의 영향을 줄인 고용률 목표로서 생산가능 연령대는 4.6%p, 핵심연령대는 4.8%p 증가를 목표로 한다.

두 번째로 성별 고용평등지표 목표를 제시한다. 2005년 현재 55.7인 성별 고용평등지표 목표를 2012년 62로 끌어올릴 것이다. 앞서 제시한 여성 고용률 목표가 절대적인 수준 목표인데 비해 남성에 대비한 상대적인 고용평등 목표도 중요한 과제이다. 남성에

[그림 1] 2012년 여성 고용률 목표



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 3〉 성별 고용평등지표 추이

(단위 : %)

	노동참여도	노동보상도	노동위상도	직업안정도	종합지표
1995	57.8	62.2	3.3	63.3	50.1
1996	59.1	64.2	3.3	61.7	50.7
1997	60.7	65.5	2.4	59.5	50.8
1998	59.1	65.6	4.6	53.8	49.5
1999	61.7	66.2	3.7	51.9	49.8
2000	63.6	68.3	4.7	52.5	51.3
2001	65.5	68.3	6.6	55.0	52.7
2002	66.2	67.6	5.7	57.2	53.1
2003	66.8	68.4	5.4	57.7	53.5
2004	68.0	68.5	7.2	59.5	54.6
2005	68.7	69.4	8.1	61.3	55.7

주 : 각 개별지표의 가중치는 다음과 같음. 노동참여도 0.266, 노동보상도 0.308, 노동위상도 0.189, 직업안정도 0.237

노동참여도 : 채용과정에서의 성별 격차 정도를 나타내는 결과지표로 임금근로자 비율로 산정

(여성 임금근로자수/여성 생산가능인구)/(남성 임금근로자수/남성 생산가능인구)\*100

노동보상도 : 근로의 대가로서 임금 등의 보상을 적절히 받고 있는지 여부를 나타내는 결과지표

(여성 월급여총액 평균/여성 월근로시간 평균)/(남성 월급여총액 평균/남성 월근로시간 평균)\*100

노동위상도 : 승진 등에서의 차별을 측정하는 지표로서 관리직 비율로 산정

(여성 관리자수/여성 피용자수)/(남성 관리자수/남성 피용자수)\*100

직업안정도 : 고용안정성 측면을 판단하는 지표로서 상용직 비율 활용

(여성 상용직 근로자수/여성 피용자수)/(남성 상용직 근로자수/남성 피용자수)\*100

자료 : 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)

대비한 여성의 고용평등 현황을 다각도로 측정하는 성별 고용평등지표를 구체적인 정책 목표로 설정하는 것이 적절하다. 성별 고용평등지표는 노동시장 참여, 상대임금수준, 상대적인 관리자 비율, 상대적인 직업안정성을 종합적으로 반영하여 만들어진 것으로서 지난 5년간 4%p 상승하였으며 향후 5년간 최소 6%p 증가를 목표로 추진한다.

#### IV. 주요 정책과제

2008~2012년 제4차 계획기간 중에 가장 집중적인 관심의 대상이 되어야 할 대상은 출

산 및 양육으로 인하여 경력단절을 겪을 가능성이 있거나 경력단절된 여성이다. 출산 및 양육의 문제에 직면한 취업여성들에게 사회적 지원과 간접차별 시정을 통해 노동시장에서 이탈하지 않고 고용을 유지할 수 있도록 하고, 이미 경력단절을 경험한 여성 근로자들에게는 신속한 재취업의 기회를 제공함으로써 여성들로 하여금 인생애를 통하여 고용기회를 유지할 수 있도록 하는 사회적 인프라를 공고히 하는 것이 시급한 과제이다.

따라서 제4차 남녀고용평등 기본계획은 첫째, 양육비용의 사회화와 일·가정 양립정책을 통하여 여성의 경제활동참가가 출산 및 양육과 조화될 수 있도록 하는 데 중점을 두면서, 둘째, 자발적 단시간 근로의 기회를 확대하고 재정조세제도 측면의 여성고용 저해요인을 줄여감으로써 여성 고용률을 제고함과 동시에, 셋째, 차별시정조치 및 적극적 고용개선조치를 통하여 노동시장에 존재하는 여성 근로자에 대한 구조적 장벽을 허무는 것을 주요 목표로 한다. 이를 위한 주요 정책과제들은 다음과 같다.

## 1. 취업부모의 일과 가정생활 양립지원

첫 번째로 산전후휴가 비용의 사회화가 강화되어야 한다. 산전후휴가급여에 대한 기업부담이 여전히 가임기 여성에 대한 노동수요를 저해하고 있다. 현재 산전후휴가는 90일로 규정되어 있고 이 중에서 첫 60일은 출산전 임금의 100%를 기업이 의무적으로 출산한 여성 근로자에게 지급해야 하며 나머지 30일은 급여를 지급할 의무는 없다. 고용보험기금에서 우선지원대상기업의 경우 전체 90일에 대해 상한액 135만 원으로 출산전 임금 100%의 산전후휴가급여를 지급하고 있으며 기업은 135만 원보다 더 많은 임금을 받던 근로자의 차액을 지불할 의무가 있다. 대기업에 대해서는 마지막 30일만 고용보험에서 상한액 135만 원의 휴가급여를 지급하고 있을 뿐이다.

사회화 강화를 위해 추진할 구체적 과제는 우선 대기업의 경우에도 90일 전체 기간에 대해 산전후휴가급여를 지급하는 것으로 확대하는 것이다. 또한 산전후휴가급여 상한액의 상향 조정이 필요하다. 장기적으로는 노사 합의를 통해 현행 산전후휴가의 60일 유급휴가 규정을 무급휴가로 전환하는 것이 필요하다.

대부분의 OECD 국가들은 산전후휴가 비용을 일반조세나 사회보험을 통해 부담하고 있다. 우리나라와 같이 기업의 의무로 지정하여 부담을 주는 경우는 거의 없다. 특히 기업규모별로 구분하여 대기업에게 여성 고용의 비용부담을 지우는 경우는 없다. 이런 점에서 현행과 같이 대기업에게 출산여성의 고용부담을 부과하는 방식은 이번 제4차 계획 기간 중에 개선되어야 한다.

OECD 주요 22개국<sup>1)</sup>과 비교했을 때 고용주의 부담이 있는 나라는 스위스, 영국, 독일, 그리스 정도에 불과하다. 고용주가 전적으로 부담하는 나라는 스위스뿐인데 사실 스위



스에서도 고용주의 개별 부담은 크지 않다. 왜냐하면 스위스에서는 고용주들이 공동으로 부담하는 보험체계에서 산전후휴가 비용을 지급하기 때문이다.<sup>2)</sup> 영국은 고용주가 부담하나, 그 비용은 최소 92%가 환급되며 영세규모의 고용주는 최대 104.5%까지 비용을 환급받게 설계되어 있다.

산전후휴가급여를 사회보장에서 주로 부담하고, 나머지 추가비용을 고용주에게 부담시키는 나라는 독일, 그리스이다. 독일은 사회보장에서 상한까지 지급하고 추가로 드는 임금과의 차이는 기업이 부담하게 되어 있다. 평균적으로 대략 40% 정도 기업이 부담한다. 그리스는 1년 이상 한 사업장에서 근무하면 119일 산전후휴가에 대해 한 달 급여를 고용주에게서 받고, 그렇지 않으면 15일분의 급여를 고용주에게서 받는다. 나머지 대부분의 국가들은 사회보험으로 부담을 해결한다.<sup>3)</sup>

한국과 같이 산전후휴가급여를 100% 상한 없이 보장하는 나라는 비교대상 22개국<sup>4)</sup> 가운데 오스트리아, 독일, 포르투갈, 스위스 등 4개 국가에 불과하며 이들 나라는 대부분 사회보험체계에 의해 급여가 지급된다. 그리고 상한액을 두는 나라의 경우 상한액 이상의 금액에 대한 기업 부담은 없는 것이 일반적이다. 상한액이 있는 나라의 경우 상한액과 평균근로자 임금을 비교했을 때 덴마크와 한국을 제외하고는 모두 평균근로자 임금보다 더 높게 산전후휴가 비용을 받을 수 있다.<sup>5)</sup>

현재 한국의 산전후휴가급여의 사회적 비용부담의 정도는 상한 135만 원에 의해 제약되고 있다. 2005년 기준 5인 이상 사업장 상용근로자 평균임금이 214만 원 정도인 것을 감안하면 135만 원은 평균임금의 2/3 정도이다. 평균임금 2/3 수준 이상의 임금을 받는 여성 근로자를 고용하는 기업의 경우 나머지 차액을 부담해야 한다. 기업부담을 줄이기 위해서 상한 135만 원의 상향 조정이 필요하다.

현행 산전후휴가제도는 국가복지가 미비하던 시기에 기업에게 그 부담을 지우고 이를 통해 근로자를 보호하기 위해 만들어진 제도이다. 사회보험체계가 완성되고 국가복지가 확충되고 있는 현 시점에서 유급휴가로서의 산전후휴가제도를 유지하는 것은 재검

1) 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 일본, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국 등 22개국이 비교국가이다.

2) 영세 고용주들이 여성 고용의 비용부담을 더 갖지 않는다.

3) 스위스의 경우 [https://www.oecd.org/document/57/0,2340,en\\_2649\\_34335\\_33844665\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](https://www.oecd.org/document/57/0,2340,en_2649_34335_33844665_1_1_1_1,00.html), 독일의 경우 [http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol\\_22/issue\\_2/PullArticle22-2-3.pdf](http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol_22/issue_2/PullArticle22-2-3.pdf), 영국의 경우 <http://www.berr.gov.uk/employment/workandfamilies/index.html>, 기타 나라들의 경우 OECD Family database <http://www.oecd.org/dataoecd/45/26/37864482.pdf>를 참조하였다.

4) 오스트리아, 덴마크, 프랑스, 독일, 그리스, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스위스가 이에 해당한다.

5) 덴마크의 경우 기업주의 부담은 전혀 없다는 점에서 한국과 다르다.

〈표 4〉 선진국의 산전후휴가급여 상한액의 국제비교

	산전후 휴가비용	평균생산직 임금 (2004)	최대 지급액	상한액/근로자임금 (%)	Financing
오스트리아	100%	EUR 24,946	상한 제한 없음	-	정부/사회보험
덴마크	100%	DKK 323,900	3115/주	50%	사회보험
프랑스	100%	EUR 23,087	2432/월	126%	사회보험
독일	100%	EUR 34,088	상한 제한 없음	-	사회보험/고용주
그리스	100%	EUR 12,525	42/일	122%	사회보험/고용주
룩셈부르크	100%	EUR 32,586	상한액있으나 명시안됨	-	사회보험
네덜란드	100%	EUR 32,457	168/일	189%	사회보험
노르웨이	100%	NOK 314,523	352,668/년	112%	정부
포르투갈	100%	EUR 9,372	상한 제한 없음	-	정부
스페인	100%	EUR 17,913	2813/월	188%	정부
스위스	100%	CHF 64,419	상한 제한 없음	-	고용주
한국	100%	KRW 27,356,688	1,350,000/월	59%	사회보험/고용주

자료 : OECD Family Database, Key characteristics of parental leave systems 2007.

토되어야 한다. 현행 제도는 가임기 여성을 많이 고용하는 여성친화적 기업이 더 많은 비용을 부담해야 하는 구조로서 여성 고용을 저해하는 대표적인 제도이다. 기업 전체로 보아서는 가임기 여성을 고용하지 않는 업종의 기업들이 휴가급여 비용을 함께 부담하는 결단이 필요하고, 근로자 입장에서는 사회보험에 의한 휴가급여는 평균 생산직 근로자 임금의 100% 수준의 상한을 갖는 것이 일반적이므로 고임금 출산 근로자의 경우 기존 제도에 비해 약간의 금전적 손해를 보는 것을 받아들이는 것이 필요하다. 이 때문에 노사 양측의 토론과 합의가 필요하다.

두 번째로 산전후휴가급여의 사각지대를 해소할 필요가 있다. 특히 기간제 비정규직의 산전후휴가급여 사각지대 해소가 제4차 계획기간에 추진되어야 한다. 현행 제도하에서 기간제 비정규직 여성이 산전후휴가 기간 중 계약기간이 종료될 경우 근로자가 아니므로 산전후휴가급여를 받지 못하고 있다. 근로계약의 유지를 산전후휴가급여 수급권의 전제조건으로 삼고 있는 현행 제도를 개선하여 고용보험에 의한 급여 수급권은 고용보험 가입기간 및 출산시점에서의 근로계약 유지 여부에만 의존하도록 개정할 필요가 있다. 이렇게 할 경우 비정규직 여성의 수급권은 크게 신장될 것으로 기대된다.

〈표 5〉 호주 보육급여(Child Care Benefits, CCB)(2007년 기준)

주당 시간	주당 최대금액	요건
24시간 CCB	\$80.88	아동을 보육시설에 보내는 경우, 기본적으로 지원
24~50시간 CCB	\$168.50	아동을 보육시설에 보내고 보호자가 일주일에 15시간 이상 일하거나 일과 관련된 활동을 하고 있는 경우
50시간 이상의 CCB	시간당 \$3.37 추가	특별한 이유로 50시간 이상 보육할 수 없는 경우

주: 연간소득이 \$35,478 이상인 가구의 경우 주당 최대급여액이 감소하며 일정기준 이상의 고소득자는 주당 \$24.85의 정액급여만을 받을 수 있음.

자료: <http://www.familyassist.gov.au/>

세 번째로 취업부모에 대한 보육지원 강화가 추진되어야 한다. 현행 보육지원정책은 취업여성에 대한 정책적 고려가 없어 정책의 효과성이 반감되고 있다. 보육료 지원금액 및 지원조건에 부모의 취업을 중요한 기준으로 포함시키는 방향의 제도 개혁이 추진될 필요가 있다. 이를 위해 가구소득만을 기준으로 하는 현행 보육료 지원체계를 수정하고 고용보험기금에 의한 중소기업 맞춤형가구의 보육지원금제도 신설을 추진할 필요가 있다.

현행 보육료 지원체계는 가구소득을 기준으로 하고 있다. 저소득층일 경우 보육료의 전부 또는 일부를 면제해 주고 있는 제도로서 영유아를 가진 가구의 육아비용의 경감을 목표로 하고 있다. 저소득가구 중에서도 홀벌이가구에 비해 맞벌이가구의 육아비용이 훨씬 큼에도 불구하고 홀벌이가구와 같은 소득수준의 맞벌이가구에 대한 추가적인 배려는 존재하지 않는다. 게다가 보육시설의 가격구조는 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동에 제공되는 보육서비스의 질을 저하시키고 있다. 현행 보육료는 전일제 기준으로 책정되어 있고 차등보육료 지원금 역시 전일제 기준으로 주어진다. 홀벌이가구 아동은 보육시설에서 상대적으로 짧은 시간 머무르는데 비해서 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동은 긴 시간 머무른다. 보육시설의 입장에서는 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동이 비용이 많이 들지만 수입은 똑같기 때문에 이들을 기피하게 되고 이들에 대한 보육서비스의 질도 떨어진다. 이에 따라 맞벌이가구에서 보육서비스에 대한 불만이 매우 큰 상황이다.

호주와 같이 보호자가 취업할 경우 보육료를 전일 기준으로 지원하고 보호자 중 한 사람 이상이 취업하지 않을 경우 보육료를 반일 기준으로 지원하는 시스템으로 차등보육료 지원체계를 변경할 경우, 보육시설 입장에서 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동을 많이 유치하는 것이 이득이 되기 때문에 이들을 놓고 서비스 경쟁을 벌이게 되어 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동에 대한 보육서비스가 개선되는 효과를 기대할 수 있다. 따라서 제4차 남녀고용평등 기본계획 기간 중에는 현행 보육료 지원체계를 개편할 필요가 있다.

이와 함께 중소기업에 근무하는 맞벌이가구 근로자에 대한 보육수당 지원금을 신설하는 것을 추진할 필요가 있다. 보육수당 지원금은 사업주가 맞벌이부모 중 한 사람에게 보육시설 이용에 따른 비용을 보전하는 보육수당을 지급할 경우 그 일부(예를 들어, 2/3)를 고용보험기금에 의해 지급하는 제도를 말한다. 보육시설에 직접 지원될 경우 맞벌이 및 취업한 부모가구 아동을 둘러싼 보육시설의 경쟁이 강화되어 보육서비스의 품질 개선에 기여할 수 있을 것이다.

## 2. 자발적 단시간 근로 확대와 여성고용친화적 재정조세정책 강화

선진국의 경우 많은 여성들이 일과 가정생활을 양립하기 위한 목적으로 자발적인 단시간 근로를 선택하고 있다. 이에 비해 우리나라의 경우 단시간 근로의 비중은 상대적으로 낮은 편이며, 단시간 근로 중에서도 자발적 선택에 의한 비율도 낮다. 단시간 근로자가 적은 이유는 낮은 임금수준, 우리나라 기업의 인사노무관리의 관행 등 여러 가지가 있으며 제4차 계획기간 중에 단시간 근로를 억제하는 여건의 획기적인 변화를 기대하기는 어려운 것이 사실이다.

선진국의 경우에도 전연령대에서 고르게 단시간 근로가 활발한 나라가 있는 반면, 육아기에 한정되어 단시간 근로가 활성화된 나라도 존재한다. 우리나라의 경우 제4차 계획기간 중에 육아기를 중심으로 자발적 단시간 근로의 활성화를 추진할 필요가 있다. 정부는 2007년 현재 남녀고용평등법 개정을 추진 중이며 개정안 중에는 육아기 근로시간단축제가 포함되어 있다. 남녀고용평등법 개정이 이루어질 경우 제4차 계획기간 중에 육아휴직 대신에 육아기 근로시간 단축으로 영아 양육과 직장을 조화시키려는 근로자들이 늘어날 것이며 이러한 단축근무 요구를 기존의 기업 작업조직 속에 흡수하려는 기업 측 대응이 필요하다. 육아기 근무시간단축제는 양질의 정규직 단시간 근로라는 한국에서는 좀처럼 찾아보기 어려운 고용형태를 창출할 가능성이 높으므로 이 제도를 정착시키고 발전시키기 위해 정부에서도 육아기 근무시간단축제를 실시하는 기업에 대한 체계적인 경영 지원을 준비할 필요가 있다. 또한 도입 예정된 육아기 근무시간단축제에는 기업이나 근로자에게 재정적 지원이 포함되어 있지 않는데 제4차 계획기간 중에는 원활한 제도 도입을 위해 재정적 지원을 추진할 필요가 있다. 그리고 영아 보육이 주는 부담을 감안할 때 만3세 이전 1년에 한정된 단축근로 기간은 부족하다는 지적이 많으며 몇몇 선진국에서 시행하고 있는 육아기 근로자의 단축근로 청구권제도 도입을 검토할 필요가 있다.

두 번째로 저임금 근로자의 사회보험료 감면을 추진하고 이를 통해 자발적 단시간 근로를 촉진할 필요가 있다. 일정 수준 이하의 저임금을 받는 근로자에 대한 사회보험료

감면은 사회보험과 고용정책의 사각지대에 놓인 저임금근로자 및 영세사업체를 지원하는 중요한 방안이며, 특히 저임금 근로의 다수를 차지하는 여성에게 실질적인 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 사회보험료 감면이 추진될 경우 감면을 받을 수 있는 상한선 아래에서 시간당 임금이 높으면서 단시간으로 일하는 자발적 단시간 근로가 확대될 수 있는 여건이 마련된다.

저임금 근로자에 대한 사회보험료 감면제도는 우리나라에서 본격적으로 추진된 바 없어 생소할 수 있으므로 약간의 추가적인 설명이 필요할 것으로 보인다. 경제이론에 따르면 임금 외 노동비용, 즉 조세격차가 클수록 노동수요 및 공급에 나쁜 영향을 미친다. 세계화와 지식정보화의 진전에 따라 전세계적으로 저임금 근로자의 임금과 고용 조건의 악화 현상이 강화되고 있다. 이에 따라 선진국에서는 저임금 근로자의 고용창출을 위해 저임금 근로자의 조세격차를 완화하는 정책노력을 기울이고 있고 OECD에서는 근로의 금전적 유인을 강화하는 정책(Make Work Pay Policy)이라는 이름으로 각국의 중요한 고용정책으로 권고하고 있다. 일본의 기초연금보험료 감면제도, 프랑스의 저임금 근로자 사회보험료 감면제도, 독일의 미니잡 및 미드잡 프로그램, 네덜란드의 arbeidskorting, 벨기에의 CIBRAP와 고용보너스제도 등은 이와 관련된 구체적인 정책사례들이다.

현재 우리나라의 사회보험료는 임금의 16.37%이며 상한을 갖는 비례세로서 누진적 구조를 갖는 소득세와 크게 다르다. 이 중에서 사업주 부담분은 9.265%이고 근로자 부담분은 7.105%로서 사업주가 조금 더 많은 부분을 담당하고 있다. 게다가 법정퇴직금은 8.33%로서 사업주가 전적으로 부담한다. 사회보험료와 퇴직금을 합하면 24.67%로서 근로자의 현금 가처분소득의 1/4만큼이 추가적인 노동비용으로서 존재한다.

저임금 근로자에게도 일률적으로 동일한 비율의 사회보험료를 부과하고 있는 현재의 우리나라의 사회보험료 시스템은 저임금 근로자에 대한 노동수요를 억제하고 실업이나 비경제활동상태에서 취업으로 이행하는 금전적 이익을 줄이는 효과를 갖는다. 또한 현행 사회보험료 체계는 저임금 근로자의 비공식부문의로의 유입을 촉진하고 정책의 사각지대에 남게 만드는 역할을 하고 있다.

따라서 우리나라에서도 저임금 근로자에게 사회보험료를 전액 또는 일부 감면해 주는 제도를 도입함으로써 저임금 근로자의 실질 생활수준의 안정뿐만 아니라 노동수요 및 노동공급을 촉진하여 고용률을 제고할 수 있는 기틀을 마련할 필요가 있다.

세 번째로 출산한 취업여성에 대한 육아기 사회보험료 감면이 제4차 계획기간 중에 추진될 필요가 있다. 현행 육아기 근로자에 대한 사회보험료 부과체계는 사회보험별로 일관성 없고 복잡한 제도이면서 동시에 육아기 근로자 및 이를 고용하는 기업에게 부담을 주고 있다. 산전후휴가 및 육아휴직기간 중 근로자 및 기업부담 사회보험료를 대폭 감면함을 통해 출산여성의 경력지속을 지원하는 것을 제4차 계획기간 중에 추진할 필요

가 있다.

현재 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험으로 구성된 4대 사회보험에서 육아기 여성 근로자에 대한 보험료 부과체계는 제각각 다르다. 연금의 경우 산전후휴가기간 및 육아휴직기간 중에 연금보험료는 납부유예신청을 할 수 있다. 기업 입장에서는 일하지 않는 근로자의 기업부담분 연금보험료를 부담스럽게 생각하므로 가능한 한 근로자의 납부유예신청을 돕고 있는데, 납부유예를 하게 되면 결국 납입기간을 줄이게 되어 결과적으로 근로자의 노후보장이 약화된다.<sup>6)</sup> 2007년 국민연금법 개정을 둘째 아이 이후부터 취업 여부와 무관하게 여성에게 둘째 아이 이후부터의 자녀출산에 대해 출산크레딧을 부여하기로 하였다. 선진국에서의 출산크레딧제도는 여성의 출산으로 인한 노후보장 약화를 우려하여 마련된 제도인데 우리나라의 경우 출산율을 제고하기 위한 목적을 포함하고 있어 둘째 아이 이후에만 한정하고 있는 것으로 보인다. 실제로 둘째 아이 이후로 제한하는 외국 사례는 찾아보기 힘들다. 전체 출산여성에 대해 첫 출산에 대한 연금크레딧을 부여하는 것이 재정적으로 난점이 있다면 제4차 계획에서는 그 대상을 여성 근로자에 한정하고 노사가 전적으로 부담하는 고용보험에 의해 첫 출산에 따른 산전후휴가와 육아휴직기간에 대해서 연금보험료를 부담하는 방안을 추진할 필요가 있다.

현행 건강보험제도에 따르면 산전후휴가기간 중에 보험료 감면은 없고 육아휴직기간 중에는 보험료 감면이 이루어진다. 산전후휴가를 사용하는 여성 근로자의 경우 출산전과 동일한 소득이 존재하므로 이에 상응하는 보험료를 납부해야 한다는 것이 보험료를 감면하지 않는 이유이다. 그런데 기업 입장에서는 근로자가 아무런 부가가치도 생산하지 않는데 기업주 부담분의 건강보험료를 납부해야 하는 부담을 안고 있다. 이런 점에서 제4차 계획기간에는 우선적으로 기업주 부담분의 건강보험료를 감면하는 조치를 추진할 필요가 있다.

2007년 국민건강보험법 시행규칙 개정에 의해 육아휴직기간 중 보험료는 출산전 보험료의 50%로 감면되었다. 그런데 이러한 경감은 소득비례의 원칙과 맞지도 않고 경감액도 부족하다. 예를 들어 200만 원의 소득을 벌던 여성이 육아휴직을 가고 육아휴직기간 중 급여가 고용보험에서 지급하는 50만 원이라고 하자. 이럴 경우 실질적으로 근로자의 실수령소득 50만 원의 두배인 100만 원에 해당하는 건강보험료가 징수되며, 기업 입장에서는 일하지 않는 근로자의 건강보험료를 부담해야 한다. 기업주 부담분을 면제하고 근로자 부담분은 소득비례의 원칙에 따라 부과하는 것으로 제도개선이 추진될 필

6) 만약 휴가기간 등에 사업주가 추가로 지급하는 임금이 있다면 납부예외 자체가 성립되지 않으므로 이때에는 기납부하였던 임금수준대로 국민연금료를 납부해야 한다. 대기업 근로자 전체와 135만 원 이상의 통상임금을 지급받는 중소기업 근로자는 산전후휴가 60일 동안 계속 국민연금료를 납부해야 한다.

요가 있다.

고용 및 산재보험료의 경우는 또 다른 원칙에 의해 운영된다. 고용 및 산재보험기금에서는 사회보험에 따른 휴가휴직급여를 근로자의 임금이 아니라고 보기 때문에 보험료가 부과되지 않는다. 하지만 사업주가 부담하는 급여가 있을 경우 이것은 임금으로 간주되므로 해당 금액에 한정하여 고용 및 산재보험료를 납부해야 한다. 산전후휴가급여의 일부 부담을 지는 사업주에게 고용보험료까지 납부하도록 하는 현행 제도는 제4차 계획기간 중에 재고될 필요가 있다.

산전후 및 육아휴직급여가 사회보험에 의해 충당되는 많은 선진국의 경우 우리나라 처럼 각 사회보험의 보험료 부과체계가 각각 상이한 원칙에 따라 부과되지 않으며 일관된 원칙에 따라 부과되거나 아예 부과되지 않으며 특히 출산여성을 많이 고용하는 기업이 부담을 더 지는 경우는 없다. 사회보험간의 협의를 통해 제4차 계획기간중 획기적인 개선이 요구된다.

네 번째로 취업여성을 위한 조세 및 사회보험료 개편이 추진될 필요가 있다. 예를 들어 현행 건강보험료제도는 여성고용을 저해하는 속성을 갖는다. 현행 제도하에서 남성이 가구주가 취업하고 있을 때 여성이 추가로 취업할 경우 여성이 납부하는 건강보험료는 추가적인 편익은 하나도 없이 순수한 비용의 의미만을 갖는다. 이것은 2차 소득자의 한계세율을 높이는 효과를 갖고 이에 따라 노동시장 참여의 유인을 약화시키고 있다. 이에 배우자가 소득활동을 하고 있을 때 추가로 노동시장에 참가하는 2차소득자의 건강보험료 근로자 부담분 일부 경감을 추진할 필요가 있다. 또한 맞벌이가구 취업여성의 자녀 양육과 직장생활 양립부담을 완화하기 위해 자녀를 가진 취업여성 및 취업한 부모에 대해 자녀세액공제제도를 도입할 필요가 있다. 지금도 자녀 1인당 100만 원의 소득공제를 해주는 제도가 있지만 이 제도는 역진적인 결과를 빚는다는 문제를 안고 있다. 즉, 과세표준 1,000만 원 이하의 임금근로자의 경우 자녀 1인당 8만 원의 세금을 줄일 수 있지만 연봉 1억 원이 넘는 고소득자들은 자녀 1인당 35만 원의 이득을 누릴 수 있다. 이러한 역진적인 자녀소득공제를 폐지하고 정액의 자녀세액공제제도로 대체할 필요가 있다.

### 3. 차별시정조치 및 적극적 고용개선조치 강화

명시적인 차별행위에 대해서는 지난 3차 계획기간까지의 노력에 의해 많은 개선이 있었던 것이 사실이지만 암묵적이고 간접적인 차별행위에 대해서는 더 많은 정책적 노력이 요구된다. 이를 위해 제4차 기본계획에서는 세 가지 중점 추진과제를 다음과 같이 제안한다.

첫째는 기존의 성별로 나뉘어진 직종과 산업 그리고 유리천장을 깨뜨리기 위한 적극

적이고 가시적인 노력이 필요하다. 이러한 정책적 노력을 패턴 브레이크 프로젝트 (Pattern Break Project)로 명명하고 체계적으로 추진할 필요가 있다. 우선 여성의 남성직종직종 진출을 지원하기 위한 훈련을 촉진해야 한다. 현재와 같은 직종분리가 지속될 경우 여성의 저임금직종 고착화 등의 문제가 지속될 우려가 크다. 여성 참여가 저조한 훈련직종 중 여성 고용유망 직종을 선정하여 훈련프로그램을 개발하고 개발된 훈련프로그램에 참여하는 여성 수강자에 대한 수강지원금을 차등지원하거나 훈련기관에 여성수강자에 대한 인센티브 제공을 추진할 필요가 있다. 또한 재직자훈련의 경우 훈련참여자에게 여성 비중이 높은 사업체에 훈련비용을 추가 지급하여 여성 재직자훈련의 인센티브를 제공할 필요가 있다. 미국의 WANTO (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act '92) 프로그램은 중요한 벤치마킹 사례가 될 것이다.

다음으로 취업알선 영역에서 여성에 대한 남성직종직종 알선을 강화할 필요가 있다. 고용지원센터에서의 취업알선은 여성에게 여성친화적이라는 이유로 전통적 여성직종직종을 알선하는 경향이 있다. 이것은 여성의 저임금직종 고착화를 야기한다. 고용지원센터의 직업상담원에게 비전통적 직종에 여성을 알선하도록 교육하고 이에 성공할 경우 평가에 가점을 부여하도록 제도를 개선할 필요가 있다.

그 다음으로 여성 관리자 육성을 위한 리더십 프로그램을 지원할 필요가 있다. 여성 관리자 비율이 비록 증가하고 있으나 여전히 낮은 수준이며, 특히 기업 임원, CEO는 남성이라는 고정관념이 지속되고 있다. 정부가 여성의 특징과 애로를 감안한 리더십 프로그램 개발에 나서고 기업이 여성에게 리더십 프로그램 훈련기회를 제공할 경우 재정지원을 하는 것들을 추진하여 여성 관리자 배출을 촉진할 필요가 있다.

둘째는 고용상 성차별 문제에 대한 진전된 노력이 필요하다. 2007년 비정규직 차별관련법 시행을 계기로 4차 계획기간 중 여성의 임금차별 및 고용상 성차별 역시 실질적 진전이 있을 것으로 예상된다. 이러한 변화에 적극적으로 대응하기 위해 우선 노동위원회의 역할을 강화할 필요가 있다. 현재 국가인권위원회에 있는 고용상 성차별 업무 등을 전문성과 통합성을 가진 노동위원회로 이관하는 것을 검토할 필요가 있다. 그리고 동일가치노동 동일임금과 간접차별 관련 법령을 정비하여 정부가 구체적인 판단기준을 제공하는 지침을 마련할 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 차별행위를 하는 사업체에 대해 정부조달 관련 반차별 제재를 가할 수 있는 입법을 추진해야 한다.

셋째는 적극적 고용개선조치의 실질적 효과를 제고하는 노력을 기울여야 한다. 적극적 고용개선조치가 노동시장 내에 잔존한 차별적 구조와 관행을 바로잡아 남녀고용평등기반을 구축하는 데 골간이 되는 제도라는 인식하에 제4차 기본계획 기간 중에 적극적 고용개선조치를 적극적으로 홍보하고 기업의 인식을 제고할 수 있도록 정부가 역점을 두어 추진해야 한다. 나아가 제5차 계획기간에는 정부조달을 적극적 고용개선조치와 연



제할 수 있도록 기반을 정비할 필요가 있다. 이런 점에서 우선 제4차 계획기간 중에는 적극적 고용개선조치 대상 기업을 기업규모 기준에서 정부조달 기준으로 변경하고 정부조달 기업의 여성고용 현황 및 관리자 비중에 대한 면밀한 조사가 시행될 필요가 있다.

## V. 결론

이상에서 우리는 2008년부터 2012년 기간 사이에 추진될 제4차 남녀고용평등 기본계획안의 기본방향과 주요 과제에 대해 살펴보았다. 이 글에서 설명된 주요 과제는 기본방향과 직결되는 핵심적인 세부 정책들만을 제시한 것이며, 이 이외에도 고용지원서비스 영역에서의 혁신방안, 직장보육시설 개선방안 등 다양한 과제들을 발굴하였으나 지면관계상 이 글에서는 담지 못했다. 자세한 세부 정책과제에 대해서는 2007년 8월 30일 개최된 남녀고용평등 기본계획 수립을 위한 공청회 자료집을 참조하면 알 수 있다.

제4차 기본계획안에서 중점적으로 강조하고자 한 것을 요약하면 첫째, 여성의 노동시장 경력단절 예방과 경력단절 여성의 재진입 촉진에 과거의 계획기간에 비해 더 많은 정책적 관심과 노력이 필요하다는 것이다. 둘째, 경력 지속의 장애물이 되는 기업의 여성 고용비용 부담을 획기적으로 줄이기 위해 노사의 협력과 사회적 합의, 나아가 국가적 차원에서 사회보험 및 조세체계의 개혁이 필요하다는 것이다.

마지막으로 이러한 기본계획을 추진하는데 있어서 객관적 자료에 의한 평가가 수반되어야 함을 아무리 강조해도 지나치지 않다. 경제활동인구조사 등을 통해 여성의 근로실태를 볼 수 있는 정기적인 근로자 조사는 어느 정도 이루어지고 있지만 사업체에 대한 실태조사는 체계적이고 정기적으로 이루어지고 있지 않다. 현재 부정기적, 비체계적으로 그때 그때의 필요에 따라 이루어지는 사업체 실태조사는 사업체의 설문응답 부담을 가중시키고 있으며 정책 당국 입장에서도 일관된 방법으로 조사되지 않은 결과를 바탕으로 추세를 단언하기 어려운 상황이어서 개선이 시급히 요망된다. 남녀고용평등과 관련된 각종 사업체 실태조사 현황을 2007년 중에 파악한 후 각종 실태조사를 통합하여 2008년부터 매년 정기적인 남녀고용평등 관련 사업체 실태조사를 실시할 것을 제안한다. 이러한 실태조사의 결과를 분석하여 정책성과 평가의 지표로 활용하며 나아가 사업장의 이행실태 결과를 공표함으로써 사회적 관심을 환기하고 기업의 법준수의무 제고 및 이행실적 부진유형 기업의 자율적 개선을 유도할 수 있다. **KLI**