

정책과제도

제3차 남녀고용평등 기본계획*

I. 고용상 기회균등과 성차별개선

◆ 채용·배치·승진 등의 성차별 개선

- 노동부는 지난 12월 남녀고용평등을 골자로 하는 「제3차 남녀고용평등 기본계획」을 발표함.
- 여성 우선감원, 정년차별 등 물의를 일으킨 사업장에 대하여는 수시점검 실시
- 면접·배치·승진 등 과정에서의 성차별 예방을 위해 기업에서 일정 비율의 여성위원이 포함될 수 있도록 권고
- 개정된 남녀고용평등법 제2조에서 새로이 규정된 간접차별에 대한 세부적 판단기준을 구체화

◆ 남녀간 임금문제의 개선

- 동일노동은 물론 동일가치노동에 대한 남녀동일임금(同勞同賃) 적용이 현장에서 실현 가능하도록 지침을 구체화
- 직무평가가 실시된 업종의 경우 남녀간 임금차의 타당성을 사업주가 입증토록 함.

* 보도자료 「제3차 남녀고용평등 기본계획(2003~2007년)」 참조.

II. 여성의 고용촉진 기반 구축

◆ 여성에 대한 취업지원체계 확충

- 고용안정센터 내에 시간제근로를 특화하여 알선할 수 있도록 전담창구 마련
- 정부, 기업체, 대학, 각종 훈련기관의 구인·구직 정보를 연계한 「여성 종합정보망」 구축
- 고용안정센터 내에 「기혼여성 취업지원 전담자」를 지정하여 경력단절 및 육아부담이 있는 기혼여성을 위한 직업상담 및 취업 알선 기능 보강
- 매년 하반기 취업시즌에 맞추어 언론·방송사·취업알선전문업체와 공동으로 여성 고용촉진 행사개최(11월 중)
- 기업의 채용패턴 변화를 감안하여 인터넷상의 실시간 여성 채용박람회 개최 등 다양한 채용기회 제공 방안 강구

◆ 공공부문의 여성근로자 채용·승진 등 목표제 실시

- 노동시장에서 고용평등 환경 조성에 선도적인 역할을 할 수 있는 공공부문에서 우선 목표제를 도입
- 정부산하기관(출연·투자기관 등)의 경우 지속적인 여성고용 권고
- 25개 과학기술계 정부출연연구기관의 경우 신규여성연구원 채용비율을 2010년까지 20%까지 달성할 수 있도록 채용목표제 유도

◆ 여성친화적인 직업훈련제도의 강화

- 컴퓨터 그래픽, 정보통신, 산업디자인 등 여성실업자들에게 적합하고 노동시장의 수요가 있는 고부가가치 훈련직종의 지속적 개발
- 기계·전기·건축 등 여성참여율이 낮은 훈련과정 중 여성취업 가능성이 높은 직종

의 여성참여 확대 유도

◆ 예비근로자 직업능력 향상

- 중·고교별로 자체 실시하고 있는 직업탐색 프로그램을 노동부 직업교육 시스템과 연계 추진
 - － 직업정보제공, 진로지도, 직업전문학교 훈련과정 안내 등 인력공단에서 실시하고 있는 직업지도학교 사업을 중등학교 위주로 확대 실시
- 대학 진학 전 여학생에 대한 직업상담 또는 지도시 노동부의 직업자료 및 적성검사 프로그램 지원 확대
- 현행 여대생 기업연수는 중장기적으로 대학-기업간 자율적 연계를 통한 산학협동체제로 전환
- 궁극적으로는 산학협동 차원에서 여대생이 기업연수 후 정규채용 코스로 이어지는 관행이 정착될 수 있도록 보완

◆ 재직자의 직업능력개발 지원 확충

- 중소기업 재직 여성의 경우 유급휴가훈련의 지원요건을 현행 요건보다 완화하는 방안 추진
- 「능력개발 대부제」를 실시하여 자신이 원하는 훈련수강 기회 확대
- 수강장려금 수혜범위를 확대하여 직업훈련기회가 적은 영세 소규모기업 재직 여성 근로자의 능력개발 촉진
- 향후 성과급제의 확산 추이를 감안하여 여성의 교육훈련이 임금과 기업의 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 성과와 연계한 프로그램 개발
- 「성과연계 훈련프로그램」 개발을 위해 직무의 재설계에 따른 훈련프로그램을 개발해 주는 컨설팅 서비스 추진

Ⅲ. 모성보호의 내실화 및 사회분담 확대

◆ 모성보호제도의 조기정착 도모

- 임신부의 야업 및 휴일근로 제한에 대한 지속적인 지도·점검 등을 통해 범위반 사업주에 대해서는 엄정한 법집행
 - － 특히 여성·임산부 사용금지 직종, 야간 및 휴일근로, 산전후휴가 및 육아휴직 부여 등의 실태를 철저히 조사
- 산전후휴가제 등 모성보호 관련 제도의 경우 취업규칙 작성·신고시 이를 명문화하도록 유도
- 결혼·임신·출산을 이유로 한 권고사직 관행이 근절될 수 있도록 근로감독 강화 등 대책 강구

◆ 모성보호의 사회분담 수준확대

- 모성보호의 사회분담화 수준 확대로 사업주의 여성고용기피 요인을 완화하여 여성의 경제활동 참여 제고
- 모성보호제도의 사각지대를 조속히 해소
 - － 사립대학 교직원의 경우에도 모성보호 혜택 부여를 위하여 관련 법령개정 등 방안 강구
 - － 일용근로자에 대한 고용보험 적용을 추진하여 일용여성 근로자에게 모성보호 혜택 부여

◆ 모성보호제도의 정비

- 기업에서 모성보호제도가 제대로 시행될 수 있도록 각종 안내지침 등을 개발, 보급 추진
- 여성근로자의 건강검진 항목추가 등 산업안전 관련 강화 및 직업병 예방

Ⅳ. 직장과 가정의 양립지원 체제의 보강

◆ 육아휴직제도의 활성화

- 사업주의 휴직 미부여, 휴직을 이유로 한 해고 등 불이익 처우금지 위반 등에 대한 지도, 점검 등 지속적인 근로감독 강화를 통한 제도 이행 확보
- 육아휴직 등 직장과 가정의 양립지원제도의 경우 취업규칙 작성·신고시 이를 명문화하도록 유도
- 아동양육의 양성평등 촉진 및 남성의 육아휴직 활성화를 위해 남성의 육아휴직 촉진 방안 강구
- 근로자에게 매월 지급되는 「육아휴직급여」가 육아휴직 활용을 촉진할 수 있도록 합리적으로 조정
- 육아휴직으로 인한 소득저하로 인하여 생계곤란의 어려움을 해소할 수 있는 방안 강구
- 육아휴직급여 수혜를 위한 고용보험 가입기간 요건(180일 이상)에 맞추어 남녀고용평등법에 의한 육아휴직요건도 현행 근속기간 1년 이상 → 180일 이상으로 완화
- 육아휴직기간을 생후 만 3세미만의 영유아 양육으로 확대·조정하여 공무원과의 형평성 제고
- 육아휴직 근로자의 직장복귀 불안 해소와 육아휴직자의 근무능력유지를 위해 복귀근로자를 대상으로 한 훈련 프로그램 패키지를 개발·보급하고, 훈련실시 사업주에 대해 비용 인정

◆ 체계적 보육지원으로 육아부담 완화

- 보육료 지원 대상아동의 규모 확대와 국공립보육시설 확충 등을 통해 총 보육비용 대비 정부의 재정분담율과 전체 보육시설 대비 국공립보육시설의 보육아동 분담율을 지속적으로 확대

- 영아보육 수요에 부응하여 30인 이상으로 되어 있는 영아전담시설의 설치기준을 완화하여 영아전담보육시설을 확충
- 국공립보육시설에 영아반 설치 의무화로 영아보육 활성화
- 사업주 시설설치 지원 확대
 - 직장보육시설 설치비용 지원대상을 우선지원 대상기업(중소기업)에서 대규모 기업까지 확대(고용보험법시행령 제24조 개정)
 - 직장보육시설 설치비 용자를 받아 시설건립·임차한 경우에도 내부 설치비 또는 개·보수비, 유구비품비 무상지원
 - 용자이자율을 연 3~3.5% →1%대로 낮추고, 용자대상·한도액 상향조정, 영아·장애인시설 우대, 용자사업과 보조사업을 병행지원 하는 방안마련
- 공공직장보육시설도 꾸준히 확충
 - 영세사업장의 경우 사전 수요파악 및 지자체 등과 협의를 통해 매년 2~3개소를 지속적으로 확충하여 질 높고 다양한 보육서비스 제공
- 주요 권역별 「직장보육시설지원센터」 설치로 보육프로그램 보급 및 보육교사의 능력개발을 지원하고 공공·민간 직장보육시설간 유기적인 네트워크 구성 및 안내 기능 부여
- 직장보육시설을 설치할 경우 세액공제 비율 확대 추진
- 사내복지기금을 직장보육시설에 활용할 수 있도록 영유아보육법의 직장보육시설의 무설치규정을 권고사항으로 개정하고, 사내근로복지기본법 시행규칙 개정(제6조의 2)
 - 또한 직장보육시설을 설치해야 하는 사업장의 근로자 요건(상시 여성근로자 300인 이상)을 하향 조정

V. 취약 여성근로자 보호

◆ 남녀고용평등법 적용대상 확대

- 5인 미만 사업장에 그 적용이 제외된 남녀고용평등법상의 일부 조항(교육·배치 및

승진, 임금, 정년·퇴직 및 해고 관련 조항)을 타법령과의 형평성을 고려하여 적용 확대 추진 검토

◆ 사회안전망 적용확대

- 1개월 미만 일용근로자에 대해 고용보험 확대적용을 통해 일용여성근로자(약 18만 명)에게 실업급여 및 모성보호 혜택 등 부여
- 1개월 이상 고용 근로자의 국민연금 가입자격 전환(지역→직장)을 추진하여 여성근로자의 연금각출부담 완화
- 농·임·어업 및 수렵업 중 법인인 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업에 대해 산재보험 확대적용 검토

◆ 취약계층 근로자에 대한 근로조건 개선 및 능력개발 강화

- 노사정위원회 「비정규직특위」의 논의 결과를 토대로 비정규(여성)근로자에 대한 합리적 근로조건 개선 방안 마련
- 임시·시간제근로자·파견근로자 등 비정규직 여성근로자에 대해 직업훈련을 실시하는 경우 우대방안 검토
- 공공훈련기관의 훈련대상인원 중 일정 비율을 여성가장·비정규직근로자 등 취약계층에 할당
- 취약 여성근로자의 경력·연령·적성에 맞는 훈련을 받을 수 있도록 직업훈련상담 기능을 강화

◆ 실직한 여성가장에 대한 다양한 지원

- '99년부터 시행해 온 「여성가장 자영업지원사업」(7천만원~1억원의 전·월세점포 지원)을 시행하되, 여성가장실업자 추이를 감안하여 유사사업과의 통폐합 시행방안 검토
- 창업희망 여성을 대상으로 인력공단의 창업진단(직업심리검사) 실시

VI. 취약 여성근로자 보호

◆ 남녀고용평등강조 주간 행사운영

- 남녀고용평등의식의 확산을 위해 2001년부터 법제화된 「남녀고용평등 강조주간」(매년 4월 첫째주) 행사를 지속 추진
- 또한 사회 각계 인사들이 참여하는 토론의 장을 마련함으로써 남녀평등 실현을 위한 국민적 공감대 확산에 주력

◆ 「남녀고용평등 우수기업」 발굴을 통한 평등의식의 확산

- 남녀고용평등 문화조성에 선도적이고 모범적인 우수기업 및 유공자를 표창하고 행정·재정적 우대지원을 통해 기업의 고용평등 실천을 장려하고 고용평등 의식의 확산 도모
- 고용기회 평등, 모성보호, 직장가정의 양립지원, 여성인력 활용 및 직업능력개발 등 4개 부문에서 우수기업을 발굴

◆ 남녀고용평등 우수기업에 대한 행·재정적 지원방안 강구

- 남녀고용평등 우수기업·대상 수상기업에 대해서는 인증유효기간(3년)을 설정하여 우대지원책 마련
 - 「남녀고용평등 우수기업 인증마크」를 기업의 제품 또는 홍보물 등에 부착하여 사용토록 허용
 - 근로감독의 면제 및 산재예방시설·장비 구입자금의 우선지원
 - 기타 관계부처·금융기관과 협의를 통해 입찰시 우대지원, 대출시 우대금리 적용 등 추진
- 정부가 민간기업과 각종계약을 체결시 남녀고용평등 의무이행사업체만을 당사자로 하는 국가계약준수제도(가칭) 도입 검토

◆ 고용평등 교육 실시

- 관계부처 합동(노동부·여성부·교육부)으로 청소년층·근로자·기타 국민을 대상으로 고용평등교육을 실시
- 고용평등 교육은 우리 사회전반의 인식의 틀을 바꾸는 전환점이 될 수 있다는 점에서 정부, 기업, NGO 등이 참여하는 범 사회운동으로 추진
- 남녀고용평등법·남녀차별금지및구제에관한법률의 주요 내용과 입법취지가 중고교의 교과내용에 포함되도록 추진

Ⅶ. 취약 여성근로자 보호

◆ 기초적 통계 등 자료 구축

- 정책대상의 선정, 양성평등적 관점에서의 정책효과 분석이 제대로 이루어질 수 있도록 여성에 대한 기초통계 자료 보강
- 일반기업에서도 모집·채용·승진·임금 등과 관련된 향후 쟁송 증가에 대응하여 성인지적 통계가 마련될 수 있도록 계도

◆ 고용평등 정책의 조정·종합·평가기능 강화

- 고용평등 정책의 종합 및 평가를 담당할 기능 확보를 위해 (가칭)「고용평등정책심의위원회」 구성, 운영
- 관계부처 협의·업무조정 등 「여성발전기본법」 개정에 의한 「여성정책책임관」 및 「여성정책담당관」제도 설치 추진

◆ 고용평등 정책 기능 강화에 따른 조직 보강

- 「고용평등위원회」가 성차별 관련 분쟁에 효율적으로 대응할 수 있도록 활성화 방안

강구

- 육아휴직, 보육시설 등 직장과 가정의 양립지원 정책이 점차 중요해짐에 따라 본부에 「양립지원과」 신설을 추진