

해외 여성 고용 정책의 우리나라 적용 방안 모색

- 6일(수), '제8차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회' 개최 -

- 독일, 공정임금법 제정을 통해 노동자에게 임금정보청구권 부여
- 스웨덴, 자영업자 등 모든 부모에게 육아휴직급여를 받을 자격 부여
- 일본, 여성 활약 추진 정책을 통해 여성의 경제활동참가율 제고
- 성별 임금 격차 해소 및 경력단절 예방을 위해 “여성고용유지”로 정책 기조 변화 추진

여성가족부(장관 정영애)는 10월 6일(수) 오후 2시 30분 정부서울청사에서 '제8차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회'를 개최했다.

이번 간담회는, 독일, 스웨덴 및 일본의 여성 고용 정책을 살펴보고, 우리나라에 적용 가능한 정책 과제를 발굴하고자 마련되었다.

첫 번째 발제를 맡은 황수옥 한국노동사회연구소 연구위원은, 독일 정부는 동일가치노동 동일임금 원칙을 효과적으로 적용하고 성별 임금 격차를 해소하기 위해 2017년 공정임금법을 제정했다고 발표했다.

구체적인 실행방법으로는, 200인 이상 사업장의 경우, 취업자가 사용자에게 자신의 임금 결정에 필요한 기준 및 절차와 성별이 다른 노동자 중 비교 가능한 업무를 하는 노동자의 임금 및 임금결정 기준 정보를 요구할 수 있는 임금정보청구권을 신설하였다.

또한, 500인 이상 사업장은 동일가치노동의 동일임금 원칙 준수와 관련하여 임금규정, 업무평가과정 등을 조사·분석하고 그 결과를 기업 내부에 공개하여야 하며, 이 중 상법상 경영보고서 제출 의무가 있는 사업장의 경우, 경영보고서에 여성과 남성의 동일가치노동 동일임금 시행을 위한 조치 등을 포함해야 한다.

두 번째 발제에서는 강민정 한국여성정책연구원 연구위원이 스웨덴에 거주하는 모든 부모에게 육아휴직급여 수급 자격을 주는 스웨덴 모성보호제도를 소개했다.

1974년 사회보험의 한 형태로 도입된 스웨덴의 부모보험은 대부분 고용주와 자영업자의 보험료로 운영*되며, 근로자와 자영업자 외에 구직자와 비취업자에게도 출산휴가·육아휴직급여

를 정액으로 지급한다.

* 다만, 보험료를 통한 수입보다 지출이 많게 될 경우 정부는 조세에서 보충

아울러, 스웨덴은 남녀 간의 불평등한 육아휴직 사용이 노동시장에서 성별 격차를 발생시킨다고 보고, 한 아이 당 부모의 육아휴직 가능 기간(총 480일) 중 최소 90일씩은 부모 각자가 사용하도록 하고 있다.

세 번째 발제를 맡은 오학수 일본 노동정책연구연수기구 총괄연구위원은, 일본 여성의 경력단절 현상(M-Curve)이 개선*된 이유 중 하나로 일본 정부의 여성 활약 추진 정책을 꼽았다.

* 일본 35~39세 여성의 경제활동참가율(%): ('10) 66.2 → ('19) 76.7

일본은 2013년 국가성장정책의 주요 과제로 여성 활약 추진 정책을 설정하고 2020년까지 25~44세 여성의 고용률을 73%까지 끌어 올리겠다는 구체적 목표를 수립*하였으며, 2015년 「여성 활약추진법」을 제정했다.

* 25~44세 여성 고용률 목표치 지속 상향 조정 중

이에 따라, 상시고용자 301인 이상 사업주는 여성노동자의 경제활동에 관한 정보*를 파악하고, 이러한 항목에 대한 구체적 목표, 대응노력 등을 담은 '사업주행동계획'을 작성하여 행정기관에 제출해야 한다.

채용 인원 중 여성노동자 비율, 성별 채용 경쟁률, 전체 노동자 중 여성 비율, 성별 평균 근속년수, 10년 전후 채용된 노동자의 성별 계속고용 비율, 여성 관리직 비율 등

다만, 여전히 일본의 여성 비정규직 비율(56.1%)이 남성(22.2%)의 2배 이상이고('18년 기준), 여성 관리직 비율이 낮은 현실*은 한계로 지적된다.

* 과장급: ('09) 6.1% → ('17) 9.3% → ('20) 11.5% / 부장급: ('09) 4.5% → ('17) 6.6% → ('20) 8.5%

서울대학교 사회학과 권현지 교수는 “해외 사례에서 확인할 수 있듯이 이제 여성고용정책은 어떻게 하면 여성 고용을 유지할 수 있을지에 초점을 맞춰 추진할 필요가 있고, 이를 위해서는 경력단절 예방과 여성의 재취업 지원을 통한 고용유지가 동시에 이뤄져야 한다. 더불어 여성 집중 산업의 저임금 해소 등 일자리 질 개선이 이뤄질 때 성별 임금 격차도 해소될 수 있다.”라고 말했다.

서울여성가족재단 국미애 선임연구위원은 “해외의 경우 임금공시 이후 성별 임금 격차 완화

효과가 있는 것으로 보고되고 있는 만큼, 성별 임금 격차 개선 정책의 안정적 추진을 위해서는 경영공시에 성별로 구분된 정보를 제공하도록 하는 법적 근거가 마련될 필요가 있다.”라고 제안했다.

한국여성정책연구원 구미영 연구위원은 “우리나라 공시제도가 성별 고용정보의 공개에서 그치는 것이 아니라 성별 격차의 원인 진단, 계획 수립 등 개선까지 이어지도록 제도적 보완이 필요하다.”라고 말했다.

이와 관련하여, 여성가족부는 성별 임금 격차 해소의 일환으로 경영공시 시스템을 통해 공개되고 있는 성별 고용정보를 조사·분석하여 지난 8월에는 상장법인 성별 임원 현황을, 9월에는 상장법인 및 공공기관의 성별 임금 격차를 발표하였고,

지난 7월 제3기 인구정책 태스크포스(TF) 과제 발표를 통해 정부는 지방공사·공단 및 지방출자·출연기관의 경영공시 내용에 ‘성별 분리’ 항목*을 확대하기로 하였다.

* 지방공사·공단은 ‘성별 임금’을, 지방출자·출연기관은 ‘성별 채용인원’을 경영공시 내용에 추가(행안부)

아울러, 여성가족부는 내년부터 여성의 생애주기 과정에서 발생할 수 있는 임신과 출산, 육아휴직, 직장복귀 등 경력단절 위기 요인별 지원모델을 개발하여 맞춤형 고용유지 지원서비스*를 시범적으로 운영할 예정이다.

* 노무·법률 상담, 심리·고충상담, 돌봄정보 연계·제공, 경력설계·개발 멘토링, 일·생활균형 기업 컨설팅 등

김경선 여성가족부 차관은 “노동시장에서의 성별 격차 해소를 위해 해외 국가들도 임금정보 공개, 모·부성 보장제도 강화 등 다양한 정책적 노력을 기울이고 있음을 확인했다.”라며

“해외의 우수 정책 사례들을 검토하는 등 노동시장 전반에서의 성별 격차를 해소하고, 경력단절 여성의 재취업 노력을 강화하는 한편 우수한 여성 인력이 노동시장에서 고용을 유지할 수 있도록 최선을 다하겠다.”라고 말했다.

[자료출처] 여성가족부 (<http://www.mogef.go.kr>)