

여성실업문제와 대책

Mc.b.9

1998년 11월



새정치국민회의 정책위원회

서울·영등포구 여의도동 14-8 극동VIP빌딩4층
TEL : 783-3611(代), 784-2235 FAX:761-9356



새정치국민회의 정책위원회



여성실업문제와 대책

1998년 11월



새정치국민회의 정책위원회



요약 : 여성실업정책의 방향과 주요대책

1. 여성실업의 현황과 특징

- 경제위기 이후 실업률이 급증하여 여성실업률은 남성실업률(8.5%) 보다 약간 낮은 6.3%를 기록함. 그러나 취업감소(job destruction) 측면에서 보면 남성의 일자리 감소는 719천명(-5.7%)에 이르는 반면, 여성의 경우는 725천명(-8.3%)에 달함. 이는 경제위기의 충격이 여성 일자리에 보다 집중된 결과로 여성의 실직확률이 남성의 경우보다 높게 나타나고 있음.
- 여성의 실직자 규모가 남성의 경우보다 많은데도 불구하고, 여성실업자의 상당수는 소위 “감추어진 실업자(hidden unemployed)” 로 통계상의 실업률에 반영되지 않음. 이와 같은 현상은 여성들은 남성에 비해서 실업선언(declaration of unemployment)에 따른 고용보험을 포함한 각종 사회보장혜택에서 배제되는 가능성이 높기 때문에, 구직활동을 포기하여 “실직후 비경제활동인구화” 하기 때문에 나타남.
- 여성취업자는 취업업종이나 직종이 남성과 상당히 다름에 따라 여성실업자의 취업경험과 숙련수준, 취업희망업종이나 직종도 남성과는 상당한 차이가 있음. 또한 남성과는 달리 여성실업자의 상당수는 가구주의 실직에 따라서 취업하고자 하는 실업자(added workers)임. 이들 여성실업자는 전직실업자와는 다른 구직채널과 취업희망직종이나 고용형태를 가짐.
- 노동시장에서의 남녀차별관행이 고용조정과정에서도 그대로 반영되어, 성차별적인 해고가 발생되고 있음. 즉, 여성의 노동시장에서의 한계적 지위(status of marginality)가 실업구조나 고용조정과정에서도 그대로 반영되고 있음. 이는 여성이 시장퇴출이후의 각종 사회복지정책(가령 실업대책)에서도 다시 한번 그 한계적 지위를 노정하게 될 것임을 시사함.

2. 여성실업대책의 기본방향

● 취업 및 실업구조에서의 여성지위를 고려할 때 통상적인 실업대책은 그 기준 설정 등에 있어 여성 차별적(disparate treatment)일 가능성이 있으며, 더욱이 실업대책의 실제 효과측면에서 여성배제적인(disparate impact) 결과를 초래할 수 있음.

※ 예를 들어 실업자대부사업의 경우 실직가구주로 자격요건을 제한하는 것은 현재의 가족 구성상황을 고려할 경우 여성 차별적 기준의 설정에 해당될 수 있으며, 또한 사업장규모별 여성취업비중을 고려하면 영세사업장에 고용보험적용이 안되는 경우 실업급여 배제효과는 여성에게 집중적으로 나타나게 됨.

- 이에 따라 여성의 노동시장에서의 한계적 지위를 고려한 실업대책(unemployment policy with gender perspective)을 세움. 이는 고용정책의 경우 여성을 특별히 배려하는 정책(예를 들면 고용할당제)이, 노동시장에서의 남녀 균형을 이루는데 기여할 경우 사회정의와 부합된다는 우리 나라의 헌법정신(제32조 ④항)과 그 맥을 같이하는 사회정책 방향임.

- 또한 여성이 부당해고를 당하지 않도록 해고측면에서의 성차별 감독을 강화하는 제도적 장치를 마련함. 특히 우리 노동시장에서 현저히 나타나는 남녀직 종분리(occupational segregation)가 성차별적 해고의 중요한 원인임을 인식하고, 노·사가 고용조정기준을 설정함에 있어서, 해당 기준이 차별적 효과(disparate impact)를 가져오는 지를 감안함. 이와 같은 정책방향은 노동시장에서의 실직(업)확률의 남녀격차를 좁히는데 중요한 역할을 할 것임.

- 그리고 실업대책의 경우 여성실업자만을 대상으로 하는 정책(female-specific policies; 예를 들면 여성실직자훈련할당제 혹은 여성재고용촉진지원금제)과 더불어, 여성친화적 효과를 가져오는 실업대책의 여성화(feminization of unemployment policies; 예를 들면 사회보험의 전체 근로자로의 확대시행 혹은 실업급여 최저지급기간의 연장 등)정책은 궁극적으로 실업자 보호측면에서 남녀균형을 이루는데 기여할 것임.

● 이에 따라 여성실업대책을, 노동시장에서의 차별감독 강화, 여성특수적 실업대책, 기존 실업대책의 여성정책화를 세 축으로 하여 종합적인 정책프로그램을 설계하는 방향으로 수립하였음.

- 뿐만 아니라 경제위기 극복이후에 여성의 시장적 지위가 더 하락하거나 혹은 한계적 상황에 머무르지 않도록, 적극적인 노동시장정책(affirmative labor market policies)을 보다 보완하였음.

3. 주요 여성실업대책

- 여성고용차별담당 기구의 강화와 설치방안
- 생활보호대상자를 위한 특별심사제도
- 여성의 창업지원 대책
- 고학력 여성실직자를 위한 대책
- 여성을 위한 One-stop 고용서비스제도 구축
- 여성실업자의 직업훈련 확충
- 여성의 고용유지와 일자리 창출
- 여성을 위한 한시적 생활보호제도의 개선
- 여성실업자를 위한 고용보험제도의 개선
- 향후 노동시장 구조변화에 대응한 대책

요약: 주요 여성실업대책

◎ 여성고용차별 담당기구 강화와 설치방안

- 성차별 해결의 정책실효성을 제고하기 위해서 남녀차별문제를 전담하는 (가칭) 여성특별위원회 산하 평등촉진위원회를 설치함.
 - ※관할대상: 각종 성차별문제를 담당함.
 - ※권 한: 차별사례에 대한 조사 및 시정명령권을 가진 준사법적 행정기구화
 - ※주요업무: 차별에 대한 조사, 차별분쟁 지원, 관련 법의 개정안 마련, 교육 실시, 모범적인 남녀평등 제도의 발굴 및 개발, 홍보 등을 할 수 있도록 함.
- 노동부 전국지방노동관서에 여성문제 전담부서를 설치 운영
 - ※관할대상: 고용상 성차별
 - ※권 한: 현행 준사법권외에 차별개선을 위한 교육 지도 등 사전적 업무를 담당

◎ 생활보호대상자를 위한 특별심사제도

- 생활보호대상자 또는 한시적 생활보호대상자로 지정받지는 못하였으나 실직 및 소득격감으로 인하여 이에 준하는 한계계층 여성 실직가구가 증가하고 있음. 이들을 위해서 특별심사제도를 도입함.
 - ※특별심사를 위한 심의위원회의 구성 및 의결절차 마련
 - ※적용대상: 생활보호대상에서 제외된 실직 및 취약 가정 등
 - ※보호내용 및 제한: 한시적 생활보호대상자에 준하는 보호를 함

◎ 여성의 창업지원 대책

- 담보·보증여력이 부족하여 실업자 대부분을 받을 수 없고, 재취업가능성이 낮아 특별지원이 필요한 여성가장실업자에게 점포(가게)를 지원함.
 - ※여성가장실업자가 창업을 위해 사용하고자 하는 점포(가게)의 임대계약은 정부가 하고, 여성가장실업자는 일정한 이자율(현행 실업자 대부사업 이자인 9.5%수준)로서 점포를 사용함.
 - ※창업단계 뿐만 아니라 창업이후의 상담과 자문을 실시함.
- 여성경제인의 상품의 판매의 측면지원이 필요함. 이에 따라 정부공공기관에서 상품구매 및 용역을 할 때 여성기업체에게 일정비율을 우선구매제도를 도입

하여 판로를 지원함.

※미국 연방정부의 물품 구매시 최소 5%를 여성중소기업에 할당하고 있음.

◎ 고학력 여성실직자를 위한 대책

- 2만 규모의 여성정보화 인력 양성함. 이를 위해서 여자대학생 및 미취업자 등이 여성전문교육기관에서 양질의 정보통신분야 전문교육을 집중적으로 받고, 활발하게 취업 및 창업할 수 있도록 지원함. 정보통신분야 여성인력의 창업활성화와 여성 전문인력의 실업해결을 위해서 여자대학내 창업지원센터 설립을 지원함.
 - ※ 여자대학 부설기관에서 연 5,000명에 대한 교육실시.
 - ※ 정보통신 관련 학과가 설치된 여자대학 및 전문대에서 연 250명 지원.
- 초·중·고생에게 컴퓨터사용, 인터넷 등 정보화교육을 실시함과 동시에 전업주부 및 여성실직자 대상 정보화교육을 실시함.
 - ※ 일하는 여성의 집을 지원하여, 연 5,000명 지원함.
 - ※ 한국걸스카우트연맹에서 연 6,624명 교육.

◎ 여성을 위한 One-stop 고용서비스제도 구축

- 실직여성·취업희망주부 대상의 훈련을 취업으로 연계하기 위해 『일하는 여성의 집』을 여성전용 one-stop 취업센터로 육성함.
- 직업상담원의 확충과 자질을 향상시킴.
 - ※직업상담원에 대한 교육훈련을 강화하여 체계적인 교육과정을 이수케 함.
 - ※교육과정 제공에 이어서 직업상담원의 자격증 제도를 도입함.

◎ 여성실업자의 직업훈련 확충

- 여성실업자의 직업훈련을 확충하기 위해서 '일하는 여성의 집'을 증설하고 관리효율성을 제고시킴.
 - ※ 일하는 여성의 집을 추가설립함(10개소, 95억원).
 - ※ 일하는 여성의 집의 교육현황에 대한 실태조사 실시
 - ※ '일하는 여성의 집'의 관리업무프로세스를 재설계하여 운영의 내실을 기함.

-여성의 특수성에도 맞고 취업 가능성도 높은 유망직업을 선정함.

※여성 인력 및 취업실태를 구조화하여 직업훈련을 통한 재취업의 가능성이 높은 2~3개의 타겟그룹별(예 : 3~40대 기혼여성 등)로 유망직업을 선정함.

※선정된 유망직업 중에서 표준교육과정을 개발함으로써 교육의 질을 제고시킴.

◎ 여성의 고용유지와 일자리 창출

-고용조정에서의 남녀차별을 적극적으로 대처하기 위해서, 성차별해고신고 창구에 접수된 사례의 체계화와 홍보 강화함.

-해고회피노력지원 정책의 홍보를 강화함.

-일자리공유(working sharing)를 위해서 근무제도를 개편함.

-공공부문 여성채용우대제도의 실효성을 제고함.

◎ 여성을 위한 한시적 생활보호제도의 개선

-한시적 생활보호대상제도를 실직 및 생계곤란상태가 해결될 때까지 계속 유지하고, 미취업 한시적 자활보호대상자가 취업이 될 때까지 최저생계비 수준의 생계를 보호함.

※한시적 생활 및 자활보호대상자 중 여성가구는 공공근로사업과 특별취로사업에 우선 참여시켜 취업을 보장함.

※여성이 선호하는 다양한 공공근로사업 직종을 개발, 공공근로 취업희망 여성의 참여를 확대함.

◎ 여성실업자를 위한 고용보험제도의 개선

-고용보험제도의 최저 소정급여일수를 현행 60일에서 90일로 상향조정하여, 단기경력 및 젊은 여성 근로자의 사회안전망을 큰 사회적 비용을 지불하지 않으면서 확충시킴.

-여성근로자 비율이 높은 4인 이하 사업장에 고용보험제도가 적용됨에 따라, 여성실업자가 고용보험 적용혜택을 받을 수 있도록 고용안정인프라(고용보험료 징수, 실업급여 지급, 직업알선, 직업훈련 안내 등)를 시급히 확충함.

※지방노동관서의 직업안정 및 고용보험 업무와 인력은행의 취업알선기능을 통합하여 동일 장소에서 고용보험 서비스와 취업알선 서비스를 One-Stop으로 제공하는 고용안정센터를 구축함.

◎ 향후 노동시장 구조변화에 대응한 대책

-서구의 경우 경제위기 극복이후 인력에 대한 수요구조가 변화되고 소득분포가 악화됨. 그리고 그와 같은 그 부정적 효과가 여성근로자에게 집중적으로 나타나고 있음. 이에 따라 경제위기를 극복하는 과정에서 노동시장 구조변화에 대응하는 사회통합적인 조치가 병행되어야 함.

-남녀평등의식 확산

※매종매체의 성차별 개선, 각종 위원회의 여성참여 비율 제고, 성차별 사례의 발굴 및 공포, 「여성주간」 및 「고용평등의 달」 행사를 지속적으로 추진함.

※성차별개선 정책의 실효성 제고하기 위한 기구의 보완과 함께 기능을 활성화함.

-모성보호 비용의 사회화

※ 모성보호비용의 사회화를 위한 적절한 제도방안에 대한 공청회 개최함.

※ 사회보험제도에 통합함.

-보육사업의 확대 및 강화

※ 취업여성의 자녀양육 지원을 위해 공공보육시설의 확충.

※ 특히 공공보육시설은 저소득층 거주지역에 우선 증설.

※ 보육시설 운영시간 연장

※ 보육인력의 안정적 확보 및 전문성 제고

※ 아동연령에 따른 보육정책 추진

- 육아휴직제도의 확대와 최저소득보장

- 방과후 아동교실의 확충과 운영의 내실화

목 차

I. 여성실업의 현황과 특징.....	11
II. 여성실업대책의 필요성과 기본방향	23
III. 여성실업자를 위한 세부대책	29
□ 여성고용차별 담당기구 강화와 설치 방안.....	31
□ 생활보호대상자를 위한 특별심사제도.....	34
□ 여성의 창업지원 대책	36
□ 고학력 여성실직자를 위한 대책.....	38
□ 여성전용 One-stop 고용서비스제도 구축	40
□ 여성실업자의 직업훈련 확충.....	42
□ 여성의 고용유지와 일자리 창출	44
□ 여성을 위한 한시적 생활보호제도의 개선	46
□ 여성실업자를 위한 고용보험제도의 개선	49
□ 향후 노동시장의 재구조화를 대비한 대책	51
부록 1. 현행 노동부의 여성실업대책	55

I. 여성실업의 현황과 특징

I. 여성실업의 현황과 특징

가. 여성실업규모와 실업률

● 남녀실업률 및 실업자 규모

- 1998년 7월 현재 남성실업자수는 1,112천명이고, 여성은 539만명임. 이에 따라 실업률도 남녀 각각 8.5%, 6.3%로서, 공식통계로 보면 남성실업률이 더 높은 것으로 나타남.

<표 1> 성별 실업자 수 및 실업률

(단위: 천명,%)

	97.8	98.7	전년동월대비		98.8	전년동월대비	
			증 감	증감률		증 감	증감률
<실업자>							
전체	465	1,651	1,175	246.8	1,578	1,175	246.8
남자	297	1,112	809	267.0	1,081	809	267.0
여자	168	539	366	211.6	497	366	211.6
<실업률>							
전국	2.1	7.6	5.4P	-	7.4	5.3P	-
남자	2.3	8.5	6.1P	-	8.4	6.1P	-
여자	1.9	6.3	4.4P	-	5.8	3.9P	-

자료: 통계청(1998, 9), 「8월 고용동향」.

- 그러나 취업난이 심각하고 장기화될 추이를 보이면 여성실업자는 취업할 의사와 능력을 가지고 있음에도 불구하고 구직활동을 포기함에 따라 통계적으로 파악되지 않는 실망실업자가 된다. 이에 따라 감추어진 실업자를 포함하면, 여성의 실업 문제는 공식통계에 나타난 것보다 훨씬 심각한 것으로 나타남.

※ 성별 실업자 및 실망실업자 규모(통계청; 1997년 12월):

공식실업률: 남자 3.3%(실업자 수 420천명), 여자 2.8%(238천명)

실망실업자 포함 실업률: 남자 4.4%(568천명), 여자 5.3%(472천명)

● 여성 일자리 수의 감소 규모

- 여성의 일자리 감소 규모와 현황을 보기 위해서, 남녀취업자 수의 증감현황을 보면, 남성의 일자리 감소는 719천명(-5.7%)인데 비해서, 여성은 725천명(-8.3%)에 달했음. 이와 같은 현상은 경제위기의 충격이 여성 일자리에 상대적으로 보다 큰 영향을 줌에 따라, 여성의 실직확률이 남성보다 높음을 의미함.

<표 2> 성별 취업자수의 감소규모와 추이

(단위: 천명,%)

	97.7	98.6	전년동월대비		98.7	전년동월대비	
			증 감	증감률		증 감	증감률
전 체	21,389	20,183	-1,195	-5.6	19,999	-1,390	-6.5
남 자	12,581	11,976	-564	-4.5	11,915	-667	-5.3
여 자	8,808	8,207	-631	-7.1	8,084	-724	-8.2

자료: 통계청(1998, 8), 「7월 고용동향」.

- 산업별 일자리 수의 감소를 보면 IMF이후 힘들어진 취업난 속에 歸農등으로 인해 오히려 '98년에는 농어업에 1.8% 취업증가를 보였으며 대부분의 제조업체의 부도 등으로 인한 대량실직으로 제조업에서의 여성취업은 -14.2%의 감소를 보임. 건설업의 경우 전체 취업자수 중에서 차지하는 비중은 적으나 -26.4%의 감소를 나타냄. 이는 올 들어 건설시장의 경기악화로 그나마 잡역으로 일해온 여성의 취업이 더욱 힘들어지며 건설시장이 남성 중심으로 편향됨을 알 수 있음.

<표 3> 산업별 여성의 취업자 수 변동추이

(단위 : 천명, %)

	96년	97년	증감률 (전년대비)	98년	증감률 (전년대비)
< 전 체 >	8,434	8,639	2.4	8,010	-7.2
-농림어업,광업	1,143	1,121	-1.9	1,141	1.8
-제조업	1,716	1,594	-7.1	1,367	-14.2
-사회간접자본·기타 서비스					
· 전기가스업	11	11	0	9	-18.2
· 건설업	199	216	8.5	159	-26.4
· 도소매,음식숙박	2,896	3,044	5.1	2,835	-6.9
· 운수창고업	122	130	6.6	125	-3.8
· 금융보험업	752	820	9	731	-10.9
· 개인서비스업	1,595	1,703	6.8	1,643	-3.5

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각호.

나. 고용조정과 여성우선해고 현황

● 고용조정에 의한 여성실업자 규모

- 정리해고에 의해서 고용보험의 피보험 자격을 상실한 자 중에서 여성비율은 30.2%로서, 고용보험 피보험자의 여성비율(27.0%)이나 상용고의 여성비율(24.7%) 보다 높음.

- 고용조정에 의해서 피보험자격을 상실한 실직자의 특성별로 구분해서 여성비율을 보면, 대기업에 종사하는 24세 미만의 사무직 혹은 서비스·판매직, 단순노무직에서는 상대적으로 여성이 많이 고용조정된 것으로 나타남. 즉, 여성근로자는 남성 에 비해서 상대적으로 약간 많이 고용조정되었음. 그러나 근로조건이 상대적으로

좋은 대기업에서 여성이 훨씬 많이 고용조정되는 특징을 보였음.

- ※ 고용조정에 의한 실직자 중에서 여성비율 (평균 30.2%);
- 19세 이하: 58.9%, 20-24세: 65.8%, 300인 이상 대기업: 40.2%
- 서비스 및 판매직 근로자: 41.1%, 단순노무직: 42.9%, 사무직: 37.7%

<표 4> 고용보험 피보험자 및 자격상실자 비율

	전체	남자	여자	여성비율
상용고인 임금근로자(천명)	6,455	4,862	1,592	24.7%
고용보험 피보험자(명)	4,796,775	3,527,276	1,269,499	27.0%
정리해고에 의한 피보험 자격상실자(명)	8,385	5,852	2,533	30.2%

자료: 통계청(1998년 6월), 노동부(1998년 6월)

● 고용조정과정에서의 여성차별

- 여성 우선해고에 대해 사회적으로 문제가 제기되자 우회적 방법을 사용하여 전사원을 대상으로 정리해고 하는 과정에서 여성들이 집중적으로 몰려있는 부서를 경영상의 이유로 정리하는 형태를 취함.
- 정규직 여성노동자를 시간제, 파견직, 계약직 등의 비정규직으로 전환 재고용하는 방법을 사용하고 있음. 비정규직으로 전환된 여성근로자는 동일한 근로조건에서 임금에서 약 60%수준으로 저하되며 복지혜택에서 소외되고 불안한 고용상태에 놓이게 된다. 동시에 해고 시에도 여성들이 임시직인 점을 이용하여 임시직을 우선적으로 자진사퇴의 방법을 유도하고 있음.
- 객관적인 업무평가나 직무능력에 상관없이 여성은 가계보조적인 역할을 담당하고

있으므로 남성보다 여성이 우선해고 되는 것에 대해 당연하다고 생각한다. 따라서 사내커풀인 경우 여성이 우선해고 대상이 되며 특별한 사유없이 여성들을 중심으로 감원하는 사례가 빈번히 발생하고 있다.

- 여성노동의 상담건수 중 가장 많은 비율을 차지하는 것은 임금체불 상담이다. 상담건수 중 10인 미만 사업장이 58.7%를 차지하고 있으며 노조가 없는 영세 사업장이기 때문에 특별한 대책이 없는 상태임.

다. 여성실업자의 전직취업구조

● 남녀 실직자의 전직여부

- 취업경험이 없거나 이직한 지가 1년 이상인 신규실업자는 남성이 143천명(남성실업자의 15.9%), 여성이 112천명(25.8%)이었음. 그리고 고용보험적용이 최근에 되었거나 적용대상이 아닌 종업원 수 9인 미만 사업체에 종사하다가 실직한 남성실업자는 445천명, 여성실업자가 201천명임.

<표 5> 사업체 규모별 실업자 분포(1998년 상반기)

(단위:천명,%)

	신규 실업	전직실업						전체
		전체	9인이하	10~19인	20~49인	50~299인	300인이상	
남자	143	756 (100.0)	445 (58.8)	110 (14.6)	72 (9.6)	87 (11.5)	42 (5.6)	899
여자	112	322 (100.0)	201 (62.4)	38 (11.8)	31 (9.7)	32 (10.0)	20 (6.1)	434

주: 신규실직자는 수입을 목적으로 일한 적이 전혀없거나, 일하다가 그만둔 지 1년 이상인 자를 말함.

자료: 통계청(1998), 「경제활동인구조사」.

- 이들 양 집단은 고용보험을 통한 실업정책의 혜택을 받지 못하는 집단으로 볼 수 있음. 여성실직자 중에서 이와 같은 범주에 속하는 실직자 비율은 72.1% (313천명)에 달했음.

● 남녀 실직자의 전직 업종 및 직종 분포

- 1998년 상반기에 실직된 전직실업자가 실직된 취업업종과 직종분포를 보면, 남녀 실업자의 과거 취업업종 및 직종이 상당히 다른 것으로 나타남. 즉, 남성실업자는 상대적으로 건설업에서 실직된 실업자비율이 높은 반면에, 여성은 숙박음식업, 사회 및 공공서비스업에서 실직된 실직자비율이 높았음. 그러나 제조업과 도소매상품중개업에서 실직된 비율은 남녀가 비슷하였음.

<표 6> 남녀 전직실업자의 전직업종 분포

(단위:%)

	농업	광업	제조업	전기 가스	건설업	도소매 상품중개	숙박 음식	운수창고 통신	부동산 금융	사회 및 공공 서비스업	전체
1998년 상반기											
남자	1.4	0.2	24.9	0.3	33.9	16.6	5.8	5.1	6.5	5.3	100.0
여자	0.6	-	24.2	0.1	6.7	20.8	22.4	1.8	8.6	14.9	100.0

자료: 통계청(1997년, 1998년 1-6월), 「경제활동인구조사」.

- 또한 남녀 전직실업자의 직종을 보면 남성은 기능공, 기계조립공 및 조작용, 단순노무직과 같은 생산관련직의 비율이 63.3%인데 비해서, 여성은 사무원, 대인 및 보호서비스 종사자가 59.2%이었음. 즉, 남녀 실직자의 실직직전 취업직종도 상당한 차이를 보였음.

<표 7> 남녀 전직실업자의 직종 분포

(단위:%)

	관리자	전문기	준전문 가	사무원	대인 및 보호서비스	농어업직	기능공	조립공	단순 노무직	전체
남자	3.2	1.9	9.3	7.3	13.9	1.0	32.9	14.9	15.5	100.0
여자	0.1	1.8	9.3	20.0	39.2	0.3	9.3	4.7	15.2	100.0

자료: 통계청(1997, 1998), 「경제활동인구조사」.

● 남녀 실직자의 전직 종사상지위

- 전직 남녀실업자의 전직의 종사상지위를 보면, 남성에 비해서 여성은 임시근로자나 일용직근로자의 비율이 상대적으로 많음. 즉, 여성실업자는 남성에 비해서 과거에 고용보험의 적용대상이 아닌 고용형태로 일했던 실업자 비율이 상대적으로 높았음을 나타냄.

<표 8> 남녀 전직실업자의 종사상지위별 분포

(단위:%)

		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용주	자영 업자	무급가족	전체
1997 상반기	남자	28.9	32.9	17.0	9.6	11.0	0.5	100.0
	여자	21.4	52.2	13.4	3.7	7.8	1.5	100.0
1998 상반기	남자	25.0	28.7	35.5	8.0	9.1	0.8	100.0
	여자	18.1	48.7	22.3	1.7	6.4	2.9	100.0

자료: 통계청(1997년, 1998년), 「경제활동인구조사」.

라. 가구주 여성실업자의 규모와 특성

● 여성 가구주 실업자의 규모와 특성

- 여성실업자 중에서 가구주 실업자 수를 보면, 1998년 상반기에 77천명으로 전체여성실업자의 17.7%이고, 전년 동기간의 42천명에 비해서 83.3%가 증가하였음. 여성 가구주실업자의 연령별 분포를 보면, 40대가 25.7%, 30대가 22.4%, 50세 이상이 19.7%이었음. 즉, 50세 이상의 여성 가구주실업자가 15천명이나 되었음.
- 또한 여성 가구주실업자 중 73.5%(57천명)는 과거 종업원수 9인 미만의 사업체에서 일했거나 취업경험이 없어서, 고용보험제도를 통한 실업정책의 혜택을 볼 수 없음.

<표 9> 실업자의 성별 가구주 여부별 분포

(단위: 천명, %)

		남성	여성	전체
1998 1-6월	가구주	527 (58.6)	77 (17.7)	604 (45.3)
	비가구주	372 (41.4)	357 (82.3)	729 (54.7)
	전체	899 (100.0)	434 (100.0)	1,333 (100.0)

자료: 통계청(1998년 1-6월), 「경제활동인구조사」.

마. 고졸·대졸 신규여성실업자

● 신규 여성실업자의 규모와 특성

- 고졸 및 대졸 신규실업자는 고용보험제도의 적용을 받지 못함에 따라 실업정책의 사각에 놓여있고, 취업경력이 없음에 따라 실직기간이 장기화될 가능성이 있음.
- 이들 고졸 및 대졸 신규실업자(24세 미만의 신규실업자)의 성별분포를 보면 여성 비율이 거의 50%나 되어, 고졸 및 대졸의 여성실업문제가 남성보다 훨씬 심각함을 나타냄.

<표 10> 연령별 신규실업자 추이

(단위: 천명)

	15-24세	25-29세	30-39세	40-49세	50세 이상	전체
남자	69	42	13	10	9	143
여자	60	12	22	13	5	112

주: 신규실직자는 수입을 목적으로 일한 적이 전혀 없거나, 일하다가 그만둔 지 1년 이상인 자를 말함.

자료: 통계청(1997, 1998년 1-6월), 「경제활동인구조사」.

II. 여성실업대책의 필요성과 기본방향

II. 여성실업대책의 필요성과 기본방향

- 경제외환위기이후 실업률이 급증하여 '98년 8월 현재 7.4%(실업자수 1,578천명)에 이르고 있음.
 - 여성의 실업률은 6.3%로서 남성의 실업률 8.5% 보다 낮은 수준을 유지하고 있음.
 - 그러나 취업감소(job destruction) 측면에서 보면 8월 현재 전년동기대비 남성의 일자리 감소는 719천명(-5.7%)에 이르는 반면, 여성의 경우는 725천명(-8.3%)에 달함. 이는 경제위기의 충격이 여성 일자리에 보다 집중된 결과로 여성의 실직확률이 남성의 경우보다 높게 나타나고 있음.
 - 특히 남성에 비해 여성은 사무직(-19.1%)에서의 실직현상이 두드러지고, 이는 여성 상용근로자(-19.7%)의 감소로 반영되고 있음. 또한 여성 자영업주(-13.4%)의 경우에도 남성에 비해 취업감소가 두드러져 저소득 여성실직자의 빈곤화문제가 중요한 사회문제로 등장할 것임을 시사함.
- 여성의 실직자 규모가 남성의 경우보다 많은데도 불구하고 실직여성의 상당수가 비경제활동상태로 전환함에 따라 통계상의 실업률에 반영되지 않는 소위 “감추어진 실업(hidden unemployment)” 현상이 우리 노동시장에 나타나고 있음.
 - 이는 여성 일자리의 상당수가 고용보험등 사회복지 적용대상에서 제외되어 있기 때문임. 즉 여성은 실업선언(declaration of unemployment)이 가져오는 각종 사회복지혜택에서 제외될 가능성이 남성보다 높기 때문에 “실직후 비경제활동인구화” 현상이 현저하게 나타나고 있음. 이는 여성의 노동시장에서의 한계적 지위(status of marginality)가 노동시장에서의 퇴출이후의 노동력구조에 그대로 반영된 결과임.

- 이는 여성이 시장퇴출이후의 각종 사회복지정책(가령 실업대책)에서도 다시 한번 그 한계적 지위를 노정하게 될 것임을 시사함.

● 이와 같이 노동시장(취업 및 실업구조)에서의 여성지위를 고려할 때 통상적인 실업대책은 그 기준설정 등에 있어 여성 차별적(disparate treatment)일 가능성이 있으며, 더욱이 실업대책의 실제 효과측면에서 여성배제적(disparate impact) 결과를 초래할 수 있음.

- 예를 들어 실업자대부사업의 경우 실직가구주로 자격요건을 제한하는 것은 재현의 가족 구성상황을 고려할 경우 여성 차별적 기준의 설정에 해당될 수 있으며,

- 그리고 사업장규모별 여성취업비중을 고려하면 영세사업장에 고용보험적용이 안되는 경우 실업급여 배제효과는 여성에게 집중적으로 나타나게 됨.

● 따라서 여성의 노동시장에서의 한계적 지위를 고려한 실업대책(unemployment policy with gender perspective)이 요구됨.

- 이는 고용정책의 경우 여성을 특별히 배려하는 정책(예를 들면 고용할당제)이 노동시장에서의 남녀균형을 이루는데 기여할 경우 사회정의와 부합된다는 우리나라의 헌법정신(제32조 ④항)과 그 맥을 같이하는 사회정책 방향임.

- 우선 여성이 부당해고를 당하지 않도록 해고측면에서의 성차별 감독을 강화하는 제도적 장치의 마련이 시급함. 특히 감독기관은 우리 노동시장에서 현저히 나타나는 직종분리(occupational segregation)가 성차별적 해고의 중요한 원인임을 인식하고, 노·사의 고용조정 기준설정 등에 있어 그 기준의 차별적 효과(disparate impact)를 감안하도록 감독을 강화해야 함. 이는 노동시장에서의 실직확률의 남녀균형을 회복하는 첫 번째 관건임.

- 그리고 실업대책의 경우 여성실업자만을 대상으로 하는 정책(female-specific policies; 예를 들면 여성실직자훈련할당제 혹은 여성재고용촉진지원금제)과 더불어, 여성친화적 효과를 가져오는 실업대책의 여성화(feminization of unemployment policies; 예를 들면 사회보험의 전근로자로의 확대시행 혹은 실업급여 최저지급기간의 연장 등)정책은 궁극적으로 실업자 보호측면에서 성균형을 이루는데 기여할 것임.

- 요약하면 여성실업대책은 노동시장에서의 차별감독 강화, 여성실업특수적 실업대책, 기존 실업대책의 여성화정책을 세 축으로 하여 종합적인 정책프로그램이 설계되어야 함.

● 그리고 경제위기 극복이후에 여성의 시장적 지위가 더 하락하거나 혹은 한계적 상황에 머무르지 않도록 보다 적극적인 노동시장정책(affirmative labor market policies)이 요구됨.

- 미국, 영국, 네덜란드 등 경제위기 극복이후 소득분포가 악화되고 그 부정적 효과가 여성근로자에게 집중적으로 나타나고 있다(가령 여성 저소득 시간제근로계층의 급증)는 우려의 목소리가 있음.

- 따라서 경제위기를 극복하는 과정에서도 사회통합적 조치들(social cohesion policies)이 병행되어야 할 것임. 이를 위해 무엇보다도 보육시설의 확충, 모성보호비용의 사회화, 성차별 감독의 강화등이 요구되며, 또한 여성직업능력향상 등 여성고용촉진을 위한 중장기적 정책이 강화되어야 함.

Ⅲ. 여성실업자를 위한 세부대책

III. 여성실업자를 위한 세부대책

□ 여성고용차별담당 기구의 강화와 설치방안

가. 현황과 필요성

● 노동시장 여건 변화와 남녀차별

- 1988년 남녀고용평등법이 시행된 이후 노동시장에서의 남녀차별문제는 상당히 개선되고 있으나, 여전히 차별문제는 해결되고 있지 못함. 특히 IMF 사태 이후에 여성차별문제에 대한 기업, 근로자, 정부의 관심이 상당히 소홀해짐에 따라 고용조정과정에서 여성우선해고 등과 같은 새로운 유형의 성차별이 발생되고, 그간에 근절되어온 성차별이 다시 발생할 가능성이 큼.

- 노동시장의 구조가 유연성을 제고시키는 방향으로 변화됨에 시간제, 임시직, 파견제 등 비정규고용형태가 만연될 것으로 전망됨. 남녀차별이 만연된 상황에서 비정규 고용형태가 급속히 파급되면, 여성인력집단은 학력이나 숙련에 관계없이 비정규직 근로자가 될 가능성이 큼.

● 차별관련 정책의 실효성

- 우리 나라의 노사관계의 특징상 차별문제를 당사자 해결(차별피해자가 3자의 지원을 받아서 해결하는 것을 포함)보다는, 제3자에 의한 차별탐지와 이에 기초한 문제해결이 필요함. 또한 성차별문제 중에서 상당수는 상당히 복잡하기 때문에, 차별에 대한 탐지(detect)와 입증에는 상당히 전문적인 지식을 요구함.

- 그럼에도 불구하고 남녀고용차별문제를 담당하는 노동부의 6개 지방노동청에 있는 고용평등위원회는 그 실적이 미미하고, 근로감독관은 임금체불 등 근로감독업무의 폭증으로 차별문제를 적극적으로 대처하지 못하고 있음. 뿐만 아니라 여성특별위원회의 성차별위원회는 행정집행력이 없음.

나. 현행기구와 담당업무

● 노동부

- 근로감독관 제도:

현재 근로감독관 수는 행정수요에 비해 부족하여 개별신고사건처리에 급급하여 사업장에 대한 사전지도감독과 사업주의 평등의식제고를 통한 여성우선해고 예방업무수행에 한계가 있음 (지방근로감독관 : 711명, 1인당 담당 5인 이상 사업장수 :284개소, 8,920명).

- 고용평등위원회:

법위반이 명확하게 드러나는 고용상의 성차별분쟁은 근로감독관을 통한 신속하고 강력한 해결이 가능하므로 고용평등위원회의 조정의뢰를 선호하지 않음. 또한 고용평등위원회의 조정안은 그 강제력이 없으므로, 이 또한 조정의뢰를 하지 않는 하나의 요인으로 작용.

● 대통령직속 여성특별위원회

- 성차별개선위원회:

여성발전기본법 제11조에 의해서 설치된 성차별개선위원회는 10인 이내의 위원회로 구성되며, 남녀차별사례, 법·제도 개선 등에 관한 조사, 연구, 심의기능을 가지고 있으며(집행력은 없음), 남녀고용평등법에 의한 절차가 진행 중인 경우에는 당해 사건을 다루지 않도록 되어 있음.

다. 대책

●노동부 지방노동관서에 여성문제 전담부서를 설치 운영

- 전국 46개 지방노동관서에 있는 근로감독관이 남녀고용평등법관련 진정,신고사건 처리 및 차별예방을 위한 행정지도업무수행하고 있으나 여성고용차별문제 처리 역부족.남녀고용평등법 제 16조 규정에 의해 설치된 고용평등위원회는 6개 지방노동청별

로 운영중에 있지만 분쟁조정실적은 90-96년간 총 9건에 불과.

-관할대상:고용상 성차별

-권한:현행 준사법권외에 차별개선을 위한 교육,지도등 사전적 업무를 담당

-문제:최근의 정부부문 구조조정 방향과 상치.160명 정도(40개 관서×4명)의 인력이 추가 필요

●남녀평등위원회의 설치

- 여성차별의 문제해결의 정책실효성을 제고하기 위해서, 기존의 조직을 재정리하여 남녀차별문제를 전담하는 (가칭) 평등촉진위원회를 설치함.

- 관할대상: 각종 성차별문제를 담당함.

- 권 한: 차별사례에 대한 조사 및 시정명령권을 가진 준사법적 행정기구화

- 주요업무: 차별에 대한 조사, 차별분쟁 지원, 관련 법의 개정안 마련, 교육 실시, 모범적인 남녀평등 제도의 발굴 및 개발, 홍보

- 문제: 준사법권 부여시 노동부 근로감독관 체제와 상호긴장관계에 놓이게 됨

● 외국의 유사기구:

미국, 캐나다, 영국, 호주 등의 고용평등관련 위원회와 같이 고용평등문제를 전문적으로 다루고, 독자적인 조사권, 기소권, 그리고 고용평등관련 교육 등을 실시하는 위원회를 설립하는 것이 필요함.

※ 미국의 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission), 영국의 EOC (Equal Opportunities Commission), 호주의 AAA(Affirmative Action Agency)와 같은 고용평등관련 위원회는 독자적인 조사권과 행정명령권, 기소권 등을 가지고 있음.

※ 호주: 수상 산하에 여성지위국(The Office of the Status of Women)이 있는데, 여성지위국은 호주여성에게 영향을 주는 문제에 대해서 수상과 여성지위위원장에게 정책자문을 함. 동 기구는 현재 우리나라의 대통령산하 여성특별위원회와 비슷한 기능을 함.

고용평등과 관련해서는 적극적조치위원회(AAA)가 담당함.

□ 생활보호대상자를 위한 특별심사제도

가. 현황

- 생활보호대상자 또는 한시적 생활보호대상자로 지정받지는 못하였으나 최근 실직 및 소득격감으로 인하여 이에 준하는 한계계층 실직가구가 증가하고 있음.
- 이들 가구는 일정 재산 및 소득수준은 초과하지만 전체 가족원의 생계를 유지하기에는 어려워 경제적 곤란을 겪고 있는 실정임.

나. 대책

● 생활보호대상자의 특별심사제도 도입

- 특별심사를 위한 심의위원회의 구성 및 의결절차
 - ※ 심의위원회는 시·군·구에 두며, 심의위원은 8인 이상 10명 이내로 하며 시장·군수·구청장이 임명함.
 - ※ 심의결정은 심의위원 과반수의 참석과 참석자 과반수의 의결로 결정함.
 - ※ 심의위원회에서 결정된 사항은 기속력을 가짐.
- 적용대상
 - ※ 생활보호대상에서 제외된 실직 및 취약 가정
 - ※ 모자가정 중 실직으로 인하여 생활의 어려움을 겪고 있는 가정
 - ※ 질병 및 장애로 인하여 생활이 어려운 가정
 - ※ 기타 개인적 및 사회적 이유로 인하여 생활이 어려운 가정
 - ※ 위의 사유로 읍·면·동 사무소에 생활보호대상자 지정에 대한 이의신청을 한 자

- 보호내용 및 제한

- ※ 한시적 생활보호대상자에 준하는 보호를 함 (생계보호, 의료보호, 교육보호, 재산보호, 장제보호 등)
- ※ 시·군·구 생활보호담당자는 분기별로 이 제도에 의해 보호를 받고 있는 가구의 경제적 상황변화를 파악하여 심의위원회에 보고하여야 함.
- ※ 심의위원회는 보고내용에 대한 심사를 하여 보호여부 및 내용을 재결정함.

□ 여성의 창업지원대책

가. 여성의 창업현황

- 우리 나라와 같은 경제구조는 고기술과 거대자본이 중심이 되는 형태로 세계경제의 경쟁에서 선진국과 동일한 전략을 세우는 데 한계가 있으므로, 중소기업의 고기술 전략산업을 선정하여 여성의 창업을 더욱 적극적으로 활용할 필요가 있음.
- 우리 나라 전체사업체 중에서 여성사업체는 4.4%(1998년 3월)이며, 여성취업자중 여성고용주는 3.6%임. 또한 여성 기업주와 자영업자는 지속적으로 감소하는 추이를 보이고, 남성에 비해서 여성의 감소 폭이 더 높은 것으로 나타남.
※ 미국: 여성이 소유하면서 경영하는 사업체의 비율은 36%(1996년 현재).
- 또한 정부의 실업정책 중 고용창출 정책으로 벤처기업 창업지원으로 19,444억원이 책정되어 있으나 실제 대상자중 여성은 극히 미미한 실정임.

나. 여성의 창업지원 대책

● 여성가장실업자의 자영업 창업지원

- 담보·보증여력이 부족하여 실업자 대부를 받을 수 없고, 재취업가능성이 낮아 특별지원이 필요한 여성가장실업자에게 점포(가게)를 지원함. 자금지원대상은 부양가족이 있는 여성가장실업자(전직+신규)이며, 지원요건은 실업대책대부사업중 생업자금을 준용하되, 생업(영업)자금과 이중 대부는 금지함.

- 지원금액은 최고 5천만원으로 하고 1년단위로 총 5년범위내 연장이 허용함.
※ 이자율 : 추후확정(단, 현행 실업자 대부사업 이자는 9.5%임)

- 이와 함께 창업단계 뿐만 아니라 창업이후의 상담과 자문을 실시함.

● 여성 창업자 및 경제인 지원 사업 실시

- 기존의 전용벤처단지나 창업보육센터에 여성벤처기업을 우대하거나 일정비율의 여성기업인의 참여를 의무화함.
- 여성경제인의 상품의 판매의 측면지원이 필요함. 이에 따라 정부공공기관에서 상품구매 및 용역을 할 때 여성기업체에게 일정비율을 우선구매제도를 도입하여 판로를 지원함.
※ 미국 연방정부의 물품 구매시 최소 5%를 여성중소기업에 할당하고 있음.
- 여성기업인이 특히 어려움을 겪고 있는 자금문제를 지원하기 위해서, 여성경제인 공제사업제도, 여성벤처자금의 신설, 여성기업에 대한 보증의무비율제도를 도입하고, 창업촉진기금과 중소기업육성기금중 일정액을 여성에게 할당함.

● 여성경제인지원법의 제정

- 법, 체제의 정비를 위해 현재 국회 산업자원위에 계류중인 '여성경제인지원법'의 조속한 제정과 여성경제인협회를 신설함.

□ 고학력 여성실직자를 위한 대책

가. 현황

- 전체 여성 신규실업자는 5만명내외로 추정되고, 구직을 하지 않는 숨겨진 실업자규모는 이 보다 훨씬 많음. 뿐만 아니라 경기침체가 지속되면서 여성 신규실업자 수는 더욱 확대할 것으로 보임.

※ 1998년 하반기 여성대졸자의 취업전망: 취업경쟁률 8.6대 1

구직 여성대졸자수: 15만명(신규대졸 여성취업희망자; 7만, 취업재수생; 6만, 근속년수 1년 미만 전직희망자 2만명)

여성대졸자를 위한 일자리: 1만7천5백(대기업 1천5백, 중소·벤처 4천, 공무원 기타 1만2천).

- 여성 신규실업자에 대한 실업정책으로는 현재 직업훈련, 인턴사원제, 저소득 아동생활지도사 등 소수의 공공근로사업이 있다. 그러나 이러한 정책 모두 장기적 대책이 되지 못하고 그나마 소수에 국한되어 있는 실정이다.

나. 대책

● 2만 규모의 여성정보화 인력 양성

- 여자대학생 및 미취업자 등이 여성전문교육기관에서 양질의 정보통신분야 전문 교육을 집중적으로 받고, 활발하기 취업 및 창업할 수 있도록 지원함.

※ 여자대학 부설기관에서 연 5,000명에 대한 교육실시.

- 전업주부 등 일반 여성이 취업될 수 있는 정보통신분야 교육을 실시함.
※ 일하는 여성의 집을 지원하여, 연 5,000명 지원함.

- 정보통신분야 여성인력의 창업활성화와 여성 전문인력의 실업해결을 위해서 여자대학내 창업지원센터 설립을 지원함.
※ 정보통신 관련 학과가 설치된 여자대학 및 전문대에서 연 250명 지원.

- 초·중·고생에게 컴퓨터사용, 인터넷 등 정보화교육을 실시함과 동시에 전업주부 및 여성실직자 대상 정보화교육을 실시함.
※ 한국걸스카우트연맹에서 연 6,624명 교육.

● 신규대졸자를 위한 취업알선기능 강화

- 대학 취업정보실의 운영비 및 시설확대 비용 지원
※ 대학 취업정보실에 상설 직업상담원 인건비의 일정비율을 지원
※ 대학 취업정보실의 정보화, 시설확대를 위한 시설투자비의 일부를 지원

- 고용안정소에 신규대졸자를 위한 특별취업알선창구 개설

● 인턴사원제의 여성할당제

- 인턴사원제의 경우 일정비율을 여성으로 할당함.
- 공공부문에 인턴사원을 일한 대졸자에 대해서는 일정한 채용인센티브를 제공함.

□ 여성전용 one-stop 고용서비스제도 구축

가. 현황

- 여성실업자의 취업경험을 보면 1년 이내에 취업한 경험이 있는 여성실업자는 13.2%에 불과하고, 74.3%는 1년 이전에 취업한 경험이 있고 나머지 12.4%는 취업한 경험이 전혀 없는 실업자임.
- 여성실업자의 이와 같은 특성의 다양성 때문에, 구직이나 직업훈련에 대한 상담, 직업훈련기관의 소개 등의 기능이 남성보다 더욱 중요하다. 그럼에도 불구하고 현재의 공공직업안정소는 대량실직으로 인해서 최근에 취업경험을 가진 남성실업자 위주로 업무가 이루어지고 있음. 이에 따라 다양한 개인적 및 가구배경이나 취업경험을 가진 여성실직자를 위한 전용 one-stop 고용서비스를 제공하는 기관이 필요함.

나. 대책

● 「일하는 여성의 집」을 여성전용 one-stop 취업센터로 육성

- 실직여성·취업희망주부 대상의 훈련을 취업으로 연계하기 위해 「일하는 여성의 집」을 여성전용 one-stop 취업센터로 육성함.

● 여성실직자를 위한 직업상담의 강화

- 여성실업자들의 개별특성에 맞는 직업교육과정 소개 및 취업알선 등을 위해서 직업상담원의 확충과 자질을 향상시킴. 이를 위해서 직업상담원에 대한 교육·훈련을 강화하여 체계적인 교육과정을 이수할 수 있도록 함이 필요함. 업무의 폭주 등을 감안할 때 통신 등 원격교육을 실시함.

- 교육과정 제공에 이어서 직업상담원의 자격증 제도를 도입함.

- 직업상담의 내실을 기하기 위하여 실업자 개별특성에 대한 정보관리 등 효과적인 정보시스템의 활용이 필요하며, 이를 위한 인프라 구축과 활용 매뉴얼을 개발함.

□ 여성실업자의 직업훈련 확충

가. 현황

- 경제시스템 붕괴에 따른 구조적 실업 현실 속에서 여성들이 우선적 실업대상이 되고 있음. 또한 여성 취업자들이 주로 많이 취업하고 있던 사무보조직이나 경리직의 경우 우선 정리대상이고, 서비스산업의 위축으로 서비스판매직과 건설일용직 등에서의 대량실업이 이루어지고 있음. 또한 가장들의 실업으로 인하여 기존 전업주부들의 취업요구도 높아지고 있음.
- 그러나 여성들의 특수성을 반영한 취업 유망직종이 조사 개발되어 있지 않은 상태이고, 실직의 고통이 큰 여성실직가장 등 한계실업자층에게 단기적으로 시장수요가 있는 직종에 대한 소개와 훈련이 미약함. 한편, 고학력 실직여성들의 경우, 자신의 전공이나 경력을 살리지 못하고 일용직 시간제중심으로 하향취업하는 경향이 있음.
- 여성직업교육관련 기관인 '일하는 여성의 집'과 여성회관은 직업교육과 사회 교육이 각각 50%정도로 운영되고 있으며, 직업훈련도 주로 단순직종 중심으로 교육훈련이 실시되고 있음. 뿐만 아니라 각 직업훈련기관들이 여성실직자 개별 특성에 맞게 운영되고 있는 지가 불분명하여, 일반직업훈련기관들에서 여성을 주대상으로 하는 과정이나 기관들을 대상으로 평가하여 피드백하고 확대하는 것이 필요함.

나. 여성직업훈련 대책

● '일하는 여성의 집'의 증설과 관리효율화

- '일하는 여성의 집'의 증설

- ※ 일하는 여성의 집을 추가설립함(10개소, 95억원).

- 일하는 여성의 집의 교육현황에 대한 실태조사 실시
 - ※ 권역별로 현재 진행되고 있는 여성에 대한 교육훈련 현황, 교육훈련 환경, 교육훈련 운영 실태 등을 분석하여야 함.
 - ※ 훈련 실태 분석의 개선방안 도출을 위해 외국의 직업훈련과 국내 다른 기관의 교육훈련 등을 벤치마킹하여 분석할 것임.
 - ※ 직업능력개발 전문가 및 여성문제 전문가들에 대한 의견을 조사하여 반영함.
- '일하는 여성의 집'의 활성화를 위해 관리업무프로세스를 재설계하여 운영의 내실을 기함.

● 여성 유망직업의 선정과 표준훈련과정 개발

- 여성의 특수성에도 맞고 취업 가능성도 높은 유망직업을 선정함.
 - ※ 유망직업에 대하여 지역별, 산업별, 학계 등에 대하여 설문조사함.
 - ※ 여성 인력 및 취업실태를 구조화하여 직업훈련을 통한 재취업의 가능성이 높은 2~3개의 타겟그룹별(예 : 3~40대 기혼여성 등)로 유망직업을 선정함.
- 선정된 유망직업 중에서 표준교육과정을 개발함으로써 교육의 질을 제고시킴.
 - ※ 우선적으로 여성 취업 유망 직업 중 취업가능성이 상대적으로 높고 수요가 높은 직업을 중심으로 교육과정을 개발함.
 - ※ 현재와 같은 취업대란의 시기에도 전문직의 경우 취업이 증가하고 있는 것을 고려하여, 전문직종을 위한 훈련에 투자가 가능한 층에 대해서는 적절한 훈련과정과 취업선을 제공하고 소개함.

□ 여성의 고용유지와 일자리 창출

가. 현황과 문제점

- 최근 성별 취업자 수의 감소 현황과 여성우선 및 부당해고의 사례에서 차별적인 해고가 빈번히 발생하고 있음. 특히 고용조정과정에서 임금 및 근로조건이 좋은 대기업에서 30세 미만 여성을 상대적으로 많이 고용조정하고 있음.
- 전국 46개 지방노동관서에 여성부당해고 신고 창구를 운영하고 있으나 홍보부족과 관행상, 그리고 일선행정의 적절치 못한 대응으로 충분히 성과를 거두지 못하고 있는 실정임.
- 직종별 남녀취업자 수의 감소현황과 실업자의 전직취업직종을 보면, 여성은 남성에 비해서 사무직의 비율이 훨씬 높음. 특히 상용임금근로자를 기준으로 하면 여성사무직근로자의 실직과 일자리 감소는 상당히 큼. 뿐만 아니라 여성사무직종의 경우 정규직에서 비정규직으로 고용형태를 변화시킴으로서, 과거와 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 여성 사무직근로자의 임금감소와 고용불안정화 현상이 두드러지게 나타나고 있음.

나. 대책

● 고용조정에서의 남녀차별을 적극적으로 대처

- 여성차별해고신고 창구에 접수된 사례의 체계화와 홍보
 - ※지방노동 사무소의 여성차별해고신고 창구에 접수된 사례에 대해 체계적인 자료화를 하여 고용조정을 하는 사업주를 대상으로 자료를 배포하고, 차별신고사례에 대한 정보

를 공개함.

- 해고회피노력지원 정책의 홍보 강화

- ※'98년 10월부터 고용보험제도의 적용확대에 따라, 여성근로자를 상당수 고용하고 있는 사업체를 대상으로, 휴업에 대한 지원, 근로시간단축에 대한 지원, 사외파견, 휴직, 인력재배치에 대한 지원 등과 같은 정책의 구체적인 내용에 대한 기업체 홍보를 강화함.

● 일자리공유(working sharing)를 위한 근무제도의 개편

- ※ 법정 노동시간 단축을 추진하여 고용을 유지하고 창출함.
- ※ 교대근무제를 재편(예를 들면 4조2교대, 4조3교대, 5조 3교대, 9조3교대등)함으로써 노동시간단축과 고용유지를 도모함.

● 공공부문 여성채용우대제도의 실효성 강화

- ※현재 실시하고 있는 공무원 여성채용우대제도를 지속적으로 실시하고, 공기업 여성고용인센티브 정책의 실효성을 높이기 위한 방안을 마련함.

□ 여성을 위한 한시적 생활보호제도의 개선

가. 현행 제도의 현황

- 대량실업으로 인해서 정부는 한시적으로 생활보호대상자의 범위를 확대하여, ①건설일용노동자, 임시경비, 파출부, 식당종업원, 기타 일용직 등으로 종사한 자 중 일자리를 잃어 생활이 어려운 자, ②자활보호대상자로서 실직 등 기타 생활수단의 상실로 생활이 어려운 자, ③기타 보호기관이 보호를 필요로 한다고 인정하는 생활이 어려운 자를 한시적 생활보호대상자로 정책지원하고 있음.

- 그러나 실업이 장기화됨에 따라 상당수가 여성인 이들 한시적인 생활보호대상자를 위한 정책의 지속적인 실시와 보완을 필요로 함.

나. 제도개선

● 한시적 생활보호대상제도의 지속적 존치 및 확대

- 한시적 생활보호대상제도를 실직 및 생계곤란상태가 해결될 때까지 계속 유지.
- 미취업 한시적 자활보호대상자가 취업이 될 때까지 최저생계비 수준의 생계보호 필요.

※현행 지원유형 및 규모:

자활보호대상자에게는 의료보호, 교육보호, 해산보호,

한시적 생계보호대상자에게는 생계보호, 의료보호, 교육보호, 해산보호, 장제보호를 제공.

생계비 지급액 (거택보호대상자 소득 6등급 기준)	1인가구 7만9천원에서 6인가구 32만원
의료보호 1종 (한시적 생계보호대상자)	의료진료 및 입원료 전액 국가부담,
의료보호: 2종(한시적 자활보호대상자)	의료진료(1차 진료기관) 방문당 1,500원, 입원료 80% 국가부담(본인부담 20%).
교육보호	한시적 생활보호대상자의 중·고등학교 자녀에 대한 입학금, 수업료 전액 지원
해산보호	한시적 생활보호대상자 중 출산여성에 대해서는 12만원(1인) 지원.
장제보호	한시적 생계보호대상자에 대한 50만원(1인) 지급

● 실직 및 생활곤란 여성가구주를 한시적 생활보호대상자로 우선 선정함.

- 여성가구주 가정의 취업자수는 제한적임으로 한시적 생활보호대상자 선정을 위한 소득기준을 여성가구주 가정에 대해서는 월 20만원(1인)으로 상향 조정함.
- 한시적 생활보호대상자 선정을 위한 재산기준을 여성가구주 가정에는 6,600만원(제2기준)으로 상향 조정함.

※현행 한시적 생활보호대상자 선정의 일반요건은,

- ①부양의무자의 범위 : 직계혈족 및 그 배우자간, 생계를 같이하는 2촌 이내의 혈족,
- ② 소득 및 재산기준은 아래와 같음.

구분	소득 (월 1인)	가구당 재산	
		제1기준 (일반기준)	제2기준*
생계보호	22만원	2,900만원 이하	4,400만원 이하
자활보호	23만원		

* 제2기준은 대도시·수도권 지역에서 재산이 주택(또는 전세금)에 한정되어 있고 주택을 팔거나 옮기지 않으면 생계가 곤란한 경우에 적용.

- 한시적 생활보호대상자 중 여성가구주 가정은 자활보호보다는 생계보호에 비중을 두어 지정함으로써 저소득층 여성가구주 가정이 실질적으로 생계보호를 받을 수 있도록 함.

- 기존 생활보호대상자 및 한시적 생활보호대상자에 대한 의료보호, 교육보호, 해산보호 및 장애보호의 지원내용을 내실화함.

※ 한시적 생계 및 자활보호대상자의 완벽한 의료보장:

생계보호자 뿐만 아니라 자활보호대상자에게도 의료진료 및 입원료를 전액 국가가 부담함.

※ 생활보호대상자 뿐만 아니라 자활보호대상자도 중·고등학교 자녀에 대한 입학금 및 수업료를 전액 지원함.

※ 생활보호대상자 뿐만 아니라 자활보호대상자의 출산의료행위도 전액 무료로 함.

※ 생활보호대상자 뿐만 아니라 자활보호대상자에게도 장애보호를 실시함.

● 여성가구주의 공공근로 및 특별취로사업 우선 참여

- 여성이 선호하는 다양한 공공근로사업 직종을 개발하여 공공근로를 희망하고 있는 많은 여성이 참여할 수 있도록 함.

- 한시적 생활 및 자활보호대상자 중 여성가구주는 공공근로사업과 특별취로사업에 우선 참여시켜 취업을 보장함.

□ 여성실업자를 위한 고용보험제도의 개선

가. 현황

- 현행 실업급여지급은 연령과 보험가입기간에 따라 최저 60일에서 최고 210일까지로 차등화되어 있음. 그런데 여성의 경우 3년 미만 경력의 근로자가 전체 여성근로자의 46.8%(남자는 26.8%)로서 이들이 실업하는 경우 받는 실업급여기간은 2~4개월에 불과함.

- 또한 고용보험법 개정으로 1988년 10월(급여지급은 '99년 4월)부터 임시·시간제 근로자 및 4인이하 사업장에 고용보험이 적용됨. 여성의 경우 4인이하 사업장에 종사하는 비중이 높고, 고용형태 또한 임시·시간제가 많아 고용보험 적용확대의 실효성을 제고하는 것이 중요함.

나. 대책

● 최저 소정급여일수의 상향 조정

- 최저 소정급여일수를 현행 60일에서 90일로 상향조정한다면 단기경력 및 젊은 여성 근로자의 사회안전망은 큰 사회적 비용을 지불하지 않으면서 확충되는 효과를 가져올 수 있음.

※ 현행소정급여일수

피보험기간 연령	6월 이상 1년 미만 (*98.31 이직자부터)	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	60일	60일	90일	120일	150일
30세 이상~ 50세 미만	60일	90일	120일	150일	180일
50세 이상 및 장애인	60일	120일	150일	180일	210일

● 고용안정센터의 구축

- 여성근로자 비율이 높은 4인이하 사업장에 고용보험제도가 적용됨에도 불구하고, 이들 사업체 수가 전국에 20만여개에 이르러 실제적인 적용이 이루어지기 위해서는 보험료 징수를 위한 행정조직의 확대가 요구됨. 따라서 여성 실업자가 고용보험 적용혜택을 받기 위해서는 무엇보다도 고용안정인프라(고용보험료 징수, 실업급여 지급, 직업알선, 직업훈련 안내 등)가 시급히 확충되어야 할 것임.
- 이를 위해서 지방노동관서의 직업안정 및 고용보험 업무와 인력은행의 취업알선기능을 통합하여 동일 장소에서 고용보험 서비스와 취업알선 서비스를 One-Stop으로 제공하는 고용안정센터를 구축
 - ※ ○ 전국 253개 시·군·구에 고용안정센터를 설치
 - 고용안정센터는 관할구역 내의 지방노동관서가 지휘·감독하도록 하되 인력은행과 같이 가능한 한 당해 지방자치단체의 시설 및 인력을 최대한 활용하여 지방 자치단체와의 연계 운영을 도모
 - 취업알선 전문기관인 기존 인력은행은 고용안정센터로 확대·개편하여 고용보험 업무까지 담당하게 함.
- 고용안정센터의 확충일정을 최대한 앞당겨 '99년 고용보험 전면적용시점 이전까지 조직 및 인력 확충을 완료
 - ※ '99년 4월 고용보험 전면적용을 위해서는 '99년 3월까지 조직정비 및 전산망 확충 등 선행요건 완료 필요

□ 향후 노동시장의 재구조화를 대비한 대책

가. 현황과 문제점

- 미국, 영국, 네덜란드 등 경제위기 극복이후 소득분포가 악화되고 그 부정적 효과가 여성근로자에게 집중적으로 나타나고 있음(가령 여성 저소득 시간제 근로계층의 급증함). 이에 따라 우리 나라도 경제위기를 극복하는 과정에서도 사회통합적 조치들(social cohesion policies)이 병행되어야 할 것임.
- 특히 구조조정과정에서 여성고용구조가 악화되지 않으며, 향후 노동시장 유연성을 제고하는 과정에서 여성근로자의 고용불안정과 근로조건 악화가 발생되지 않도록 해야 함. 뿐만 아니라 향후 인력수요구조에 상응하는 방향으로 여성인력이 양성·활용될 수 있도록 하는 여성취업과 관련된 하부구조를 구축해야 할 것임.

나. 대책

● 남녀평등의식 확산

- 매중매체의 성차별 개선, 각종 위원회의 여성참여 비율 제고, 성차별 사례의 발굴 및 공포, 「여성주간」 및 「고용평등의 달」 행사를 지속적으로 추진함.
- 이와 동시에 성차별개선 정책의 실효성 제고하기 위한 기구의 보완과 함께 기능을 활성화해나감.

● 모성보호 비용의 사회화

- 현재 도입을 검토 중인 산전·산후휴가 비용 등의 사회화를 적극 추진함.
 - ※ 모성보호비용의 사회화를 위한 적절한 제도방안에 대한 공청회 개최함.
 - ※ 사회보험제도에 통합함.

● 노동유연성 제고와 여성차별대책

- 자발적으로 유연노동의 형태의 고용을 원하는 실업자의 경우 취업을 촉진시키고 폭넓게 인력을 활용 하고자 하는 기업에게 다양한 인력을 원활히 공급하기 위해 유연노동 전용알선 창구를 개설할 필요가 있음. 정부는 민간 유료 직업 소개소를 확대 활용한다는 방침을 세우고 있으나 이는 유연노동에 대해 우려되는 많은 문제점을 야기할 소지가 있으므로 정부의 공공취업알선센터중 여성의 유연노동을 전담할 수 있는 창구를 크게 넓히고 그야말로 ONE STOP 서비스를 제공해야 할 것임.
- 유연노동의 사용과정에서 비합리적인 부당한 행위에 대해 장기적으로 행정적으로 적극적으로 대처 감독하여 노동시장의 유연화가 고용불안정을 가중시키지 않도록 해야함.
- 사용자측의 무분별한 파견노동자 사용을 규제하기 위하여 파견, 용역, 장내하도급 노동자 사용할 때 노동의 동의를 받도록 단체 협약에 규정하는 것이 요구됨.

● 보육사업의 확대 및 강화

- 보육시설의 확충
 - ※ 취업여성의 자녀양육 지원을 위해 공공보육시설의 확충.
 - ※ 특히 공공보육시설은 저소득층 거주지역에 우선 증설.
- 보육시설 운영시간 연장

- ※ 여성이 안정된 직장생활을 유지하고 그들의 자녀가 적절히 보호될 수 있도록 보육 시설의 운영시간을 연장함 (프랑스의 공립보육시설은 오전 7시~오후 7시까지 운영됨).
- ※ 지역별로 공휴일에 운영하는 보육시설을 지정.

- 보육인력의 안정적 확보 및 전문성 제고

- ※ 보육교사 확보를 위한 장단기 계획수립
- ※ 보육교사의 자질향상을 위한 각종 연구 및 교육훈련을 강화

- 보육서비스 프로그램의 고급화 및 다양화

- ※ 아동의 보호와 교육을 동시에 달성할 수 있는 다양한 프로그램의 개발
- ※ 아동의 수준에 따른 차별화된 교육 프로그램을 개발하고 별도 반을 편성함.
- ※ 장애아동을 위한 특수 프로그램을 개발하고 이를 지도하기 위한 전문 교사를 확보함.

- 아동연령에 따른 보육정책 추진

- ※ 1세 미만 영아에 대한 보육서비스는 아동과 모성의 건강을 보호하기 위해 시설보육보다는 가정내 부모의 역할확대가 강조될 필요가 있음.
- ※ 1~3세 미만의 아동보육을 위한 가정보육 실시. 가정보육을 체계화하고 질을 향상시키기 위한 정책을 추진하고 운영개선을 위한 세제적 혜택.
- ※ 3세 이상의 아동을 위한 보육서비스의 질적 관리와 사설학원의 종일반 또는 반일반에 대한 지도감독 철저.

- 육아휴직제도의 확대와 최저소득보장

- ※ 공공 및 민간기관에서의 육아휴직제도를 보편화함.
- ※ 육아휴직 기간의 최저 생계유지를 위해 소득을 보장하고 이에 대한 세제적 지원.

- 방과후 아동교실의 확충과 운영의 내실화

- ※ 방과후 아동교실제도의 확대실시는 여성의 취업기회를 증대시킬 것이며, 가정경제에

폐해를 주고 사회문제화 되고 있는 사교육비를 줄일 수 있는 방안임.

- ※ 초등학교 저학년을 위한 방과후 아동교실을 광범위하게 확충하고 이를 내실화할 수 있는 다양한 프로그램 개발.
- ※ 방과후 아동교실제도를 중·고등학교까지 점차 확대하여 취업여성의 자녀양육부담을 감소시키고, 청소년 문제를 예방함.

● 노인부양지원 정책의 강화

- 재가노인을 위한 보호 및 의료서비스의 확충 및 보완

- ※ 현재 극히 일부에서 시행되고 있는 가정봉사원제도 및 주간보호사업을 확대실시하고 공공 보건 및 의료기관의 역할을 강화함.
- ※ 동 사업에 민간 복지기관 및 의료기관의 참여를 적극 유도하며, 참여기관에 대한 세제적 혜택 및 장비지원을 함.
- ※ 일부 지역에서 성공적으로 실시중인 방문간호사업의 대상과 참여 의료인력의 점차적 확대 및 증가.
- ※ 동 사업에 자원봉사인력을 적극 활용하기 위해 자원봉사기관에 대한 재정지원과 자원봉사인력의 효율적 관리.

- 노인을 위한 각종 시설의 확충 및 프로그램의 개발

- ※ 노인정, 노인대학, 노인회관, 노인복지관 등 노인여가시설의 개선 및 확충
- ※ 이들 시설에 대한 재정적인 지원을 늘리고 전문가와의 협조에 의해 다양한 프로그램 개발
- ※ 이는 가족의 경제적 부담을 최소화하는 정책이며 여성의 노인부양부담을 경감할 것임.

- 노인을 위한 다양한 프로그램의 개발

부록 1. 현행 노동부의 여성실업대책

- ◇ 실업의 충격이 큰 『女性家長失業者 支援對策』 등 다각적인 실업대책 추진
- ◇ 주부취업 適合職種 발굴·보급 및 각종 失業對策 모니터링 강화

1-1. 女性家長失業者 支援對策의 推進

- 부양가족이 있는 여성가장을 채용하는 기업에 대해 고용보험기금에서 『採用獎勵金』 지급
 - 지급수준 : 임금의 1/2(대기업 1/3)을 6개월간 지급
 - ※ '98.9월중 고용보험법시행령 개정추진
- 생계유지부담으로 정규훈련기회가 제한되어 있는 『女性家長失業者』 3,000명에 대한 특별훈련 실시
 - '98. 9월말부터 3개월간 『일하는 여성의 집』, 인정직업훈련원, 여성회관 등 전국 71개 여성훈련기관을 선정, 취업가능 직종중심으로 훈련
 - 훈련비 전액 국고지원 및 훈련수당 월 25~40만원 지급
 - ※ 여성가장실업자에게 자영업자금 지원방안 적극 검토

1-2. 多角的인 雇傭促進施策 推進

- 주부 등의 단시간근로를 촉진하기 위해 인력은행(27개소)에 『단시간근로 취업알선창구(Part-Bank)』 설치·운영
 - ※ '97년 7개소 운영 → '98년 27개소
- 신규대졸자 취업시기(9-11월)동안 『大卒女性 就業支援 窓口』 설치
 - 인력은행에서 기업의 인턴사원훈련생 모집 등 여성채용정보를 제공
- 주부 등 기혼여성 대상으로 『女性就業說明會』 개최
 - ※ 취업 및 창업·부업 설명회 ('98. 5월, 7월)

- 『主婦就業 適合職種』 발굴 추진 : 50개 직종
- 各급 취업알선·훈련기관에 보급·홍보예정

1-3. 現行 失業對策중 女性受惠比率 모니터링 強化

- 모니터링 대상 주요시책
 - 공공근로사업 참여율
 - ※ 제1단계 32.3% → 제2단계 43.0%
 - 실업자 재취업훈련 참가비율
 - ※ '98. 6월말 현재 훈련인원 61,761명중 21,015명 (34.0%)
- 실업대책 수립 및 추진상황 점검·평가지 관련 실업대책보완 추진

2. 雇傭安定 指導·支援

- ◇ 기업 고용조정과정에서 여성이 생계책임이 적다는 이유로 우선해고되지 않도록 指導·監督 強化
- ◇ 산업현장에서 실질적 고용평등이 실현될 수 있도록 募集·採用·昇進·停年 등에 있어서 여성차별관행 개선

2-1. 女性勤勞者 不當解雇 防止

- 合理的 解雇基準에 의하지 않은 성차별적 여성우선해고에 대해서는 노동관계법에 따라 의법조치
- 해고기준을 정할 때 여성근로자 대표가 참여할 수 있도록 지도
- 전국 지방노동관서에 『女性差別解雇 申告窓口』를 설치하여 신속한 권리구

※ '98.8월말 현재 원직복직 등 조치(14건), 권리구제절차 안내등 상담처리(133건)

2-2. 男女雇傭平等法 履行指導

- 남녀고용평등법 이행정도가 낮은 50인 이상~100인 미만 영세사업장(8,982개소) 중점지도
- 就業規則上의 性差別的 規정을 노·사 자율로 시정토록 지도하고, 불이행 사업장에 대해서는 勤勞監督 실시
 - ※ '98 상반기중 8,982개소중 범위반업체 231개소 개선 조치

2-3. 募集·採用시 男女差別 改善

- 『신문광고 모니터링 기간』 설정·운영하여 성차별적인 모집·채용광고에 대해서는 시정 지시
 - 모니터링 기간 : 상반기(2.1~4.30), 하반기(9.1~11.30)
 - ※ '98 상반기 총 2,344건 신문광고 모니터링, 26건 시정조치
- 여성이 채용에서 불이익을 받지 않도록 面接委員에 여성을 포함시키도록 권고
 - 50대그룹·공기업에 우선 지도

2-4. 民間女性團體에서 運營중인 『평등의 전화』 활성화 추진

- 고용차별관행 개선을 위하여 『평등의 전화』에 특별전화번호 부여 및 상담원 인건비 등 보조하고
 - 지방노동관서와의 연계를 강화하여 남녀차별사태에 적극 대처

3. 就業訓練強化

- ◇ 실직여성·취업희망주부 대상의 훈련을 취업으로 연계하기 위해 『일하는 여성의 집』을 여성전용 one-stop 취업센터로 육성
- ◇ 여성의 다양한 훈련수요 충족을 위해 공공·인정직업훈련과정 참여기회 확대

3-1. 『일하는여성의집』追加設立 및 機能補強

- 『일하는여성의집』 추가설립
 - 『일하는여성의집』을 현행 25개소에서 10개소 추가설립 년내 추진
 - 여성실업자 비율, 지역형평성, 여성단체의 운영능력 등을 감안, 선정
- 『일하는여성의집』 運營內實化 도모
 - PC 등 훈련기자재 설치지원
 - 민간상담원 배치 지원으로 훈련생에 대한 직업상담 및 취업알선 등 취업관리 강화
 - 노동부 고용전산망 연계활용 추진
- 指導·監督 強化
 - 보조금 집행, 직원의 자격등에 대한 지도·감독 강화로 운영부실화 방지
 - 지도점검결과를 운영비 지원에 반영하는 merit system 도입

3-2. 公共職業訓練機能 擴充

- 기능대학 등 공공훈련기관의 女性訓練生 비율을 점진적으로 상향조정하여 훈련기회 확대
 - '98년에 3개 공공훈련기관에 3개과정 신설
- ※ 『고창기능대』 주거인테리어, 『거창기능대』 산업디자인, 『경북직업전문학교』 실내디자인

- 정보통신기술, 산업디자인, 패션디자인, 귀금속공예, 컴퓨터애니메이션 등 여성 적합과정 확대개설 추진

- 職業專門學校에 主婦特別訓練課程 설치·운영
 - 실내디자인·사무자동화 등 10개직종 훈련과정 운영
 - ※ '98.8월 현재 12개교 435명 훈련실시중
 - 주부의 훈련참여가 용이하도록 1일 4-6시간의 탄력시간제 훈련방식을 도입하고, 간이보육시설 6개소 설치(순천, 충주, 울산 등)

3-3. 認定職業訓練機關의 여성적합직종 훈련지원

- 주부 등 여성이 거주지 인근에서 職業訓練을 받을 수 있도록 민간직업훈련기관에 훈련비 전액 지원
- 민간직업전문학교(5개소)에서 도배, 건축내장, 타일 등 3개직종 훈련과정 운영
 - ※ '98.8월 현재 918명 훈련 수료

4. 雇傭促進 基盤造成

- ◇ 여성의 계속취업을 지원하기 위해 保育施設을 확충
- ◇ 育兒休職·女性再雇傭獎勵制 등 지원제도 활성화

4-1. 職場保育施設의 擴充 및 運營 支援

- 여성의 경제활동을 촉진하고 육아로 인한 취업중단을 막기 위하여 保育施設을 대폭 확충
 - '98.8월 현재 직장보육시설은 총 165개소 (공공기관 : 76개소, 사업장 : 89개소)
 - '98년중 253억원을 투입하여 30개소의 보육시설 설치
 - 사업장보육시설 설치·지원 : 20개소 (일반회계 47억원)

· 공공보육시설 설치 : 10개소 (고용보험기금 206억원, 근로복지공단이 설치·운영)

- 事業場 保育施設 運營 活性化를 위한 支援 擴大
 - 보육교사 인건비 보조금 상향조정 ('97 : 50만원 → 55~60만원)
 - ※ '98.8월 현재 2,001명 1,188백만원 지급
 - 6세미만 아동의 보육비에 대한 소득공제 실시
 - 보육시설용 교재와 교구에 대한 특별소비세 면제

4-2. 育兒休職獎勵金 支援 擴大

- 育兒休職을 실시하는 사업주에게 장려금을 지급하여 여성의 계속취업을 지원
 - 육아휴직장려금을 상향조정하여 事業主의 負擔緩和 (9만~13만5천원 → 11~14만원)
 - ※ '98.8월말 현재 341개소 1,707백만원 지급 ('97년 473개소 2,001백만원)

4-3. 女性再雇傭獎勵金制 擴大

- 임신, 출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성을 재고용하는 사업주에게 장려금을 지급하여 여성재취업 활성화
 - 장려금 지급대상을 5인이상에서 1인이상 기업으로 확대 ('98.10.1)
 - 제도정착을 위해 就業規則 또는 團體協約에 明示하도록 홍보·지도

4-4. 女性雇傭 優秀企業 選定支援

- 『勞使協力 優良企業』 선정기준에 관리직 여성비율, 여성채용비율 등을 반영
 - 여성고용 우수기업에 정부물자 조달시 우선권 부여 등 지원

5. 安全·保健管理

- ◇ 有害作業從事 勤勞女性의 증가에 대비한 안전·보건 증진대책 강구
- ◇ 모성보호 등 근로여성의 健康保護에 대한 사회적 인식 제고

5-1. 健康保護制度 擴充

- 『女性勤勞者 健康管理指針』 제정
 - 여성 다수취업 업종을 중심으로 447개 사업장에 대하여 『여성근로자 작업환경 및 건강실태 표본조사』 실시
 - 장기근속·임신·출산 등 여성근로자의 건강관리에 필요한 제반사항이 포함된 지침 제정
- 여성근로자 다수취업 사업장(50인이상)의 보건관리자·영양사 등을 건강지도원으로 양성·활용
 - ※ '98.8월 현재 총 1,457명 양성교육 실시
- VDT 취급근로자의 작업환경관리, 건강관리 등을 주요 내용으로 하는 『작업관리지침』 준수지도

5-2. 『健康保護憲章』制定 推進

- 여성건강보호에 대한 사회적 관심을 제고하고, 여성의 안전·보건시책의 효율적 추진 도모
- 현장제정기초위원회 및 소위원회를 구성, 각계의 의견을 수렴하여 현장(안) 마련
 - 현장제정위원회의 심의의결을 거쳐 확정·공포 ('98. 4/4분기)

새정치국민회의 정책위원회

정책위원회 의장	김원길	의원
제3정책조정위원회 위원장	이석현	의원
제3정책조정위원회 부위원장	이성재	의원
여성정책 전문위원	이승희	박사

여성실업대책 정책기획단

이영자	카톨릭 대학교 사회학과 교수
장하진	충남대학교 사회학과 교수
김태홍	한국여성개발원 연구위원
김승권	한국보건사회연구원 연구위원
어수봉	한국노동연구원 연구위원
김재구	한국노동연구원 연구위원
엄현택	노동부 근로여성정책과 과장
나영희	여성특별위원회 정책조정관실 과장
정강자	일하는 여성의 집 원장