

보도시점 2024.11.20.(수) 14:00시 이후 배포 2024.11.20.(수)

고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경 조성 방안 논의

- 저출산고령사회위원회·경제인문사회연구회·한국인사관리학회 제5차 「인구전략 공동포럼」 개최 -

- 저출산고령사회위원회(이하 '저고위', 부위원장 주형환)와 경제·인문사회연구회(이하 '연구회', 이사장 신동천), 한국인사관리학회(이하 '인사학회', 학회장 이춘우)는 2024년 11월 20일(수) 오후 2시, '차별없는 일터: 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경 조성'을 주제로 제5차 「인구전략 공동포럼」을 공동 개최하였다.

행사 개요

- 행사명 : 제5차 인구전략 공동포럼
- 일 시 : 2024년 11월 20일(수) 14:00-16:45
- 장 소 : 한국프레스센터 18층 외신기자클럽
- 주 제 : 차별없는 일터: 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경 조성
- 주 최 : 저출산고령사회위원회, 경제·인문사회연구회, 한국인사관리학회

- 「인구전략 공동포럼」은 저출생의 원인이 되는 사회문제와 인구구조 변화가 초래할 미래 위기 등에 대해 다양한 의견 수렴, 공론화, 대안 모색 등을 목표로 저고위 - 연구회 - 관련 학회 간의 협업*을 통해 개최되고 있다.

* 저고위-연구회간 공동기획연구, 심포지엄 정기 개최 등의 업무협약(MOU) 체결('24.4.3)

- 지난 4차례의 포럼에서는 '1차 해외사례를 통해 살펴본 우리나라 저출생 대응방향'(6.12), '2차 지역별·산업별 인력 수급 전망'(8.21), '3차 인구 감소 시대, 지방의 대응전략 모색'(9.27), '4차 청년층 조기 사회진출 활성화 방안'(10.21)을 각각 논의하였으며,
- 이번 포럼에서는 인구감소 대응 측면에서 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경 조성 방안을 주제로 선정하고, 다양한 해법을 논의하였다.

- 주형환 저고위 부위원장은 인사말에서 오늘 논의주제와 관련하여,
- OECD 국가 가운데 남녀 간 임금격차가 31%('22년 기준)로 가장 크고, 남성과 여성의 경제활동 참가율 격차는 18.1%('21년 기준)로 OECD 국가 중 7번째로 높으며, 여성 관리자 비율이 14.6%로 OECD 국가 중 최하위 수준인 상황을 언급하며,
 - 인구위기 상황의 생산연령인구 감소 문제를 해결하기 위해 여성의 경제활동참여율을 높이는 것이 가장 빠르고 확실한 대안인만큼 여성경제활동 참가 확대를 위해 성별임금격차, 경력단절, 유리천장 효과 등 노동시장 내 차별적 요소가 제거되어야 함을 강조하였다.
 - 아울러, 고용상 성차별을 없애고 양성평등 일자리 환경을 조성하기 위해 “기업 스스로의 변화, 기업의 자발적 변화를 유도하는 제도 개선과 지원, 사회전반의 인식 변화”의 세 가지 측면을 강조하였다.
- ① ‘기업 스스로의 변화’와 관련해서는 “이미 글로벌 기업들은 미래 지속가능성을 위해 ESG 경영을 강화하고, DEI(다양성,형평성,포용성) 중심으로 경쟁력을 높이고 있다”면서, “한국의 기업들도 인구구조 변화에 맞춰 일하는 방식과 문화를 바꿔나가야 한다”고 밝혔다.
- ② ‘기업의 변화를 유도하는 제도적 여건과 정부 지원’과 관련해서 “적극적 고용개선 조치(AA)를 통해 차별없는 일터를 위한 기업·사회의 인식이 자율적으로 개선될 수 있도록 유도하고,
- 내년부터 공공기관에 이어 상장기업들이 남녀 육아휴직 사용률 등을 공개하는 일·가정 양립 경영공시제도를 통해 기업이 스스로 양성 평등한 노동시장을 조성할 수 있도록 돕겠다”고 밝혔다.
 - 또한, “ESG 자율 공시기준에 남녀 육아휴직 사용률 등을 포함하도록 하였고, 국민연금이 투자할 때 가족친화 관련 기준을 추가”한 점과 “가족친화인증 또는 일·생활균형 우수기업으로 선정된 중소기업에 대해 내년부터 정기세무조사를 2년간 유예”하는 정책을 언급하였다.

③ 마지막으로 '사회전반의 인식 변화'와 관련해서는 “정부·공공부문부터 육아휴직 사용자에 대한 승진·보직 등에 있어 불이익 방지를 넘어 인센티브를 강화하는 등 육아 페널티가 없는 사회를 만들기 위해 선도적 역할을 해나가겠다”고 언급하였다.

- 특히, 남성과 여성이 모두 일도 하고 돌봄도 하는 맞돌봄의 중요성을 강조하며 “정부는 배우자 출산휴가 기간을 근무일 기준 10일에서 20일로 확대(휴무일, 휴일 포함하면 한달 전체)하고, 배우자 임신 중에도 남성의 육아휴직 사용을 허용하는 등 남성의 맞돌봄 환경 조성을 위해 정책으로 힘을 보태겠다”고 밝혔다.

□ 오늘 포럼에서는 '일생활균형제도 활성화를 위한 인사관리 방안과 정책과제', '노동시장 성차별 해소를 위한 적극적 고용개선조치(AA) 개선방안', '육아휴직 사용 불이익 처우 개선 및 고용상 성차별 방지를 위한 제도 개선방안'이 발표되었다.

○ 첫 번째 발제자인 강민정 한국여성정책연구원 연구위원은 일가정 양립제도가 유자녀여성에게 집중 되지 않고 남녀모두 활용하는 제도가 될 때 저출생 문제도 해결 될 수 있을 것이라며,

- 일·생활균형제도 사용을 전제로 한 인사관리방식의 패러다임 전환 필요성을 강조하고, 정책방안으로 일가정양립제도 활성화에 따른 인력공백 문제를 해결하기 위한 HRBP(Human Resources Business Partner) 전문인력 양성방안, 노동조합 등이 일·생활균형 의제에 참여하는 노사간 화합과 소통 방안 등을 제안하였다.

○ 두 번째 발제자인 서울여자대학교 경영학과 김정진 교수는 적극적 고용개선조치(AA)의 현황과 한계를 설명하면서, AA제도가 고용상 성차별 방지와 여성고용률 제고에 일정 부분 기여한 측면이 있다고 평가하였다.

- AA제도가 여성고용의 질적 성장을 위한 제도로써 기능하기 위해 성별 직종분리 현상과 같은 구조적 관행을 개선하고, 남녀 임금 차이를

적극적으로 파악하는 등 성별임금격차 해소에 보다 많은 노력을 기울여야 한다고 언급하였다.

○ 세 번째 발제자인 한국여성정책연구원 구미영 연구위원은 육아휴직 등 일생활 양립제도 사용을 이유로 한 불리한 처우에 대한 다양한 판례를 분석하고, 고용상 성차별 해소를 위한 정책 과제를 제시하였다.

- 불리한 처우 개선을 위한 대응 방안으로 유연근로 신청권 보장과 함께 불리한 처우 판단기준에 대한 가이드라인 제시를 제안하고,
- 성차별 방지를 위해 통계증거를 활용한 채용상 성차별의 사전적 모니터링, ▲동일가치노동 동일임금조항의 실효성 확보를 위해 성 중립적이고 전문성 있는 직무평가를 할 수 있는 인프라 지원을 제안하였다.

□ 주제발표 후 종합토론 세션에서는 홍익대 이승윤 교수의 사회로 서강대 김진욱 교수, 노동연구원 이은주 부연구위원, 서울대 권현지 교수가 참여하여 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경조성의 중요성에 대한 인식을 공유하고, 추가 대응방안을 논의하였다.

□ 한편 저고위와 연구회는 다음 달 유연근무 및 고령사회 지표 등에 관한 다양한 주제를 종합적으로 다루는 「제6차 인구전략 공동포럼 (12.11)」을 예정하고 있다.

- <붙임> 1. 제5차 「인구전략 공동포럼」 포스터.
2. 주형환 저고위 부위원장 인사말씀. 끝.

담당부서	저출산고령사회위원회 사무처 일생활정책조정과	책임자	과 장	송미나 (02-2100-1255)
		담당자	전문위원	남효정 (02-2100-1259)





제5차 인구전략 공동포럼

차별없는 일터 여건 조성

일시 | 2024. 11. 20.(수) 14:00~

장소 | 한국프레스센터 18층 외신기자클럽

주최 |
 

사회 : 송미나 과장 (저출산고령사회위원회)

등록 및 개회

13:50 ~14:00	10'	• 등록	
14:00~14:25	25'	• 개회식 (내빈소개·국민의례·인사말씀)	
		- 인사말씀1 주형환 부위원장 (저출산고령사회위원회)	
		- 인사말씀2 신동천 이사장 (경제·인문사회연구회)	
		- 인사말씀3 이춘우 회장 (한국인사관리학회, 서울시립대 경영학과 교수)	
		- 인사말씀4 김종숙 원장 (한국여성정책연구원)	
14:25~14:30	5'	• 기념사진 촬영	

세션 I. 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리 환경 조성

14:30~15:30	60'	• 발제	- 일·생활균형제도 활성화를 위한 인사관리 방안과 정책과제 강민정 연구위원 (한국여성정책연구원 여성고용연구본부) - 노동시장 성차별 해소를 위한 적극적 고용개선조치(AA) 개선방안 김정진 교수 (서울여자대학교 경영학과(ESG경영연구센터장)) - 육아휴직 불이익 치우 및 고용상 성차별 해소를 위한 과제 구미영 연구위원 (한국여성정책연구원 여성고용연구본부)
15:30~15:35	5'	• 휴식 및 세션준비	

세션 II. 종합토론

15:35~16:25	50'	• 종합토론	- 좌 장 : 이승윤 교수 (홍익대학교 경영학과, 한국인사관리학회 부회장) - 토론자 : 김진욱 교수 (서강대학교 사회복지학과) - 권현지 교수 (서울대학교 사회학과) - 이은주 부연구위원 (한국노동연구원 노사관계연구본부)
16:25~		• 폐회	

문의 | 044-211-1150, 1152

* 프로그램 및 발제자(토론자)는 변경될 수 있습니다.

1 인사 말씀

안녕하십니까.

대통령 직속 저출산고령사회위원회 주형환 부위원장입니다.

오늘 저출산고령사회위원회와

경제인문사회연구회, 한국인사관리학회는 공동으로

‘차별없는 일터: 고용상 성차별 개선 및 양성평등 일자리
환경 조성’을 주제로

「제5차 인구전략 공동포럼」을 개최하게 되었습니다.

뜻깊은 행사를 준비해 주신

신동천 경제인문사회연구회 이사장님,

이춘우 한국인사관리학회장님, 김종숙 한국여성정책연구원장님,

그리고 바쁜 와중에도 자리 해주신 발제자와 패널 여러분들께

깊은 감사와 환영의 말씀을 드립니다.

2 인구위기 대응관점에서 성평등 노동시장의 중요성

애초부터 공정한 경쟁을 할 수 없는, ‘기울어진 운동장’

우리사회의 노동시장은 아직도 여성에게는 기울어진 운동장입니다.

‘22년 기준으로 여성이 받는 임금은 남성의 70% 수준으로

우리나라의 남녀 간 임금격차는

OECD 국가 가운데 가장 큰 31%입니다.

여성의 경제활동이 늘고 있긴 하지만, 아직도 한국의 남성과 여성의 경제활동 참가율 격차는 '21년 기준 18.1%로 OECD 국가 중 7번째로 높은 상황입니다.

여성의 노동환경을 종합적으로 평가해 매기는

‘유리천장지수’ 에서도 한국은 12년 연속 꼴찌를 기록하고 있습니다. 여성 관리자 비율은 14.6%로 OECD 국가 중 최하위 수준이며, 우리나라 100대 기업의 전체 임원 중 여성은 6%에 불과합니다.

한국 여성이 노동시장에서 겪는 불평등과 소외는 경제의 문제를 넘어 한국 저출생 위기의 주요 원인 중 하나입니다.

KDI가 지난 4월 발표한

‘여성의 경력단절 우려와 출산을 감소의 상관관계’ 자료에 따르면, 출산과 육아가 여성의 고용상 불이익으로 작용하는

‘차일드 패널티’ 가 출산을 하락原因的 40% 가량을 차지하는 것으로 나타났습니다.

자녀가 있으면 경력단절의 가능성이 더 높아지다 보니 출산을 미루거나 포기하는 여성이 늘어날 수밖에 없는 것입니다.

2023년 노벨경제학상을 수상한 클로디아 골딘 교수는 한국의 인구문제에 대해서 한국의 노동시장이 빠르게 변화해야 한다고 지적하기도 했습니다.

실제로 선진국에 비해 약 10%p 낮은 30, 40대 여성의 경제활동참가율이 현재 일본 수준으로 높아질 경우 생산성을 감안한 노동투입 규모는 향후 20여년간 현재의 90%대 수준을 유지할 수 있을 거라는 게 관련 연구의 결과입니다.

또한, 국제통화기금(IMF)의 크리스티나 게오르기예바 총재는 한국이 근로시간 성별격차를 주요국 평균 수준으로 줄이면 1인당 소득이 18% 늘어날 것이라고 전망하기도 했습니다.

인구위기 상황에서 생산연령인구 감소로 인한 경제위기를 해결하기 위해서는 여성의 경제활동참여율을 높이는 것이 가장 빠르고 확실한 대안이라고 세계 주요 경제기구와 전문가들 모두 입을 모아 설명하고 있는 것입니다.

이러한 여성경제활동 참가 확대는 성별임금격차, 경력단절, 유리천장 효과 등 노동시장 내 차별적 요소가 제거되어야 가능합니다.

3 정부 정책제언

저는 오늘 노동시장에서 고용상 성차별을 없애고 양성평등 일자리 환경을 조성하기 위해 크게 3가지 측면을 강조하고 싶습니다.

먼저, 기업 스스로의 변화가 중요합니다.

초저출생, 초고령사회, 초인구절벽이라는 ‘3초(超)’의 위기상황에서 이제는 인력 미스매치 시대가 아니라 인력 부족 시대라는 점을 인식하고 패러다임을 전환할 때입니다.

이미 글로벌 기업들은 미래 지속가능성을 위해 ESG 경영을 강화하고 있으며, 다양성, 형평성, 포용성을 뜻하는 DEI를 중심으로 혁신과 경쟁력을 높이고 있습니다.

한국의 기업들도 인구구조의 변화에 맞춰
일하는 방식과 문화를 바꿔나가야 합니다.

둘째로 기업의 자발적 변화를 유도하고 돕기 위해
정부는 제도적 여건을 만들고 통 크게 지원하겠습니다.
정부는 적극적 고용개선 조치(AA)를 통해
차별없는 일터를 위한 기업·사회의 인식이 자율적으로
개선될 수 있도록 유도하고,
내년부터 공공기관에 이어 상장기업들이 남녀 육아휴직 사용률 등을
공개하는 일·가정 양립 경영공시제도를 통해
기업이 스스로 양성평등한 노동시장을 조성할 수 있도록 돕겠습니다.

또한, ESG 자율 공시기준에
남녀 육아휴직 사용률 등을 포함하도록 하였고,
국민연금이 투자할 때 가족친화 관련 기준을 추가하였습니다.

어려운 여건 속에서도 가족친화, 일·생활균형 확산을 위한
노력을 지속하는 중소기업에는 적극적으로 인센티브를 제공할 예정입니다.
가족친화인증 또는 일·생활균형 우수기업으로 선정된 중소기업에
대해 내년부터 정기세무조사를 2년간 유예할 예정입니다.

마지막으로, 무엇보다 사회전반의 인식 변화가 중요합니다.
정부·공공부문부터 육아휴직 사용자에 대한 승진·보직 등에
있어 불이익 방지를 넘어 인센티브를 강화하는 등
육아 페널티가 없는 사회를 만들기 위해 선도적으로 역할하겠습니다.

가사와 양육을 ‘여성의 몫’으로 보는
아직도 우리사회에 팽배한 잘못된 인식을 깨고,
남녀 누구나 원하면 일을 하고 돌봄도 하는 맞돌봄이
당연시 되는 사회가 되어야 할 것입니다.

이를 위해 정부는

배우자 출산휴가 기간을 근무일 기준 10일에서 20일로 확대
(휴무일, 휴일 포함하면 한달 전체)하고,

배우자 임신 중에도 남성의 육아휴직 사용을 허용하는 등
남성의 맞돌봄 환경 조성을 위해 정책으로 힘을 보태겠습니다.

자녀를 키우는 엄마와 아빠에 대한

차별이 없는 일자리가 확산되고

남성과 여성에게 돌봄의 책임이 공평하게 분배되는

사회적 분위기가 만들어진다면

여성의 출산의도가 올라가면서

저출생 해결에도 희망의 실마리를 찾게 될 것으로 확신합니다.

4 맺음 말씀

우리 사회 남녀의 경제적·문화적 평등은

개선되고는 있으나,

여전히 부족하고 아직도 나아갈 길이 많습니다.

일과 육아가 충돌할 경우 남성과 여성 중 누가 커리어를 버리고
가정을 챙길 것인가의 문제부터

성별 격차, 가정 내 육아·가사 분담, 직장 내 성차별 문제까지
많은 부분에서 구조적인 변화가 필요합니다.

오늘 이 자리에서,

다양한 관점의 구체적 해법들이 도출되기를 기대합니다.

정부도 오늘 제기된 다양한 의견들을

향후 정책 수립과정에 적극 반영해 나가겠습니다.

감사합니다.