
육아휴직 관련법제에 대한 입법평가

박선영 · 박복순 · 송치선 · 김원정



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

입법평가 연구 12-24-⑫

육아휴직 관련법제에 대한 입법평가

박선영 · 박복순 · 송치선 · 김원정



육아휴직 관련법제에 대한 입법평가

Legislative Assessment to the Laws Related to the Child Care Leave

연구자 : 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

Park, Seon-Young

박복순(한국여성정책연구원 연구위원)

Park, Bok-Soon

송치선(한국여성정책연구원 전문연구원)

Song, Chi-Sun

김원정(한국여성정책연구원 객원연구원)

Kim, Won-Jung

2012. 9. 30.



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

요 약 문

I. 배경 및 목적

- 육아휴직제도는 저출산 해소와 여성인력 활용률 제고라는 두 가지 목적을 달성하는데 중요한 정책 수단임.
- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의하면 입양한 자녀를 포함 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 기간 동안 휴직할 수 있음.
- 2011년부터 육아휴직급여는 육아휴직 전 통상임금의 일정비율(40%)로 지급하는 정률제로 변경되었음. 다만, 상한액은 월 100만원이고 하한액은 월 50만원임.
- 2008년에는 전일제 육아휴직 대신 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제가 도입되었고, 그 외에도 육아휴직으로 인한 불이익을 금지하는 다양한 조항들이 신설되었음.
- 2012년에는 유급의 배우자 출산휴가 제도 도입 되었음. 그 밖에 육아휴직등 장려금제도, 대체인력채용 장려금 제도 등을 도입하여 육아휴직에 따른 사업주의 부담 완화를 통해 육아휴직 사용을 장려함.
- 이상과 같이 육아휴직제도는 많은 진전이 있었지만, 실제 육아휴직 사용은 남성 근로자는 물론 여성 근로자의 사용률도 높지 않은 것이 현실임.

- 이 연구는 육아휴직 관련 법제에 대한 사후적 입법평가로서 법률의 실효성을 제고시키는 것을 목적으로 함.

II. 주요 내용

- 육아휴직 관련 법제의 현황 및 주요내용
 - 규범적 분석으로 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「고용보험법」을 중심으로 육아휴직 관련 법제의 주요내용과 변화·발전과정을 검토함.
- 육아휴직 관련 법제에 대한 비교법적 분석
 - 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴, 캐나다 등의 국가를 중심으로 육아휴직 적용대상, 휴직기간, 급여수준, 재원방법 등을 검토하는 것을 통해 시사점을 모색함.
- 육아휴직 사용실태 분석
 - 고용보험 DB를 분석한 2차 자료와 2011년 고용노동부의 일-가정양립실태조사, 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 결과 등을 사용하여 육아휴직 사용실태를 분석함.
 - 육아휴직사용에 미치는 요인분석과 고용안정에 미치는 요인에 대한 선행연구 결과 검토
 - 육아휴직제도의 성과 및 개선방향 도출

육아휴직 사용경험자를 대상으로 한 심층면접

- 근로자의 입장에서 육아휴직사용의 장애요인은 없는지, 육아휴직이 경력단절에 유의미한 영향을 미치는지, 육아휴직제도의 개선할 점은 무엇인지 등을 파악함.

육아휴직 관련 법제의 개선 방안

- 이상의 결과를 토대로 육아휴직관련 법제가 근로자 특히, 여성 근로자의 일·가정양립을 지원하는 것을 통해 근로자의 경력단절 방지라고 하는 입법 목적을 달성하기 위해 필요한 육아휴직 관련 법제의 개선방안을 마련함.

Ⅲ. 기대효과

현행 육아휴직 관련 법제의 규범성을 높이기 위한 입법 대안 마련

- 현행 육아휴직 관련 법제의 개선방안 마련을 통해 관련법제의 규범력을 제고함.

육아휴직 사용률 제고를 통해 여성근로자의 경력단절 방지를 기대함.

▶ 주제어 : 육아휴직제도, 육아휴직 급여, 일-가정양립, 경력단절 방지, 심층면접

Abstract

I . Background and Objectives

- Child Care Leave is an important policy instrument to achieve two purposes, which are to solve low birth-rate and to increase women workforce utilization-rate.
- According to the current 「Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation」, employees having pre-school child (including adopted child) aged less than 6 years shall be granted Child Care Leave for one year or less in order to care of the child
- From 2011, Child Care Leave benefits was changed into fixed-ratio, which pays a certain percentage(40%) of the ordinary wage before the Child Care Leave. However, the maximum amount is 1,000,000 won per month and the minimum amount is 500,000 won per month.
- In 2008, Working hour reduction in child-care period was introduced that could be used instead of full-time Child Care Leave. Besides, various provisions that prohibited the disadvantages due to the Child Care Leave were established.
- In 2012, earned maternity leave is introduced. Moreover, by introducing support for the Child Care Leave, support for the employment of substitute worker, etc, and alleviating the burden of

the employer caused by the Child Care Leave, the use of the Child Care Leave has been encouraged.

- As mentioned above, even though a lot of progress has been made to the Child Care Leave, the situation is that the actual usage-rate of female workers as well as male workers is not high.
- The purpose of this study is, as a post-legislative assessment to the laws related to the Child Care Leave, to enhance the effectiveness, normality, and receptivity of the Act.

II. Main Content

- The status and main content of the laws related to the Child Care Leave
 - By the normative analysis of the laws related to the Child Care Leave based on the current 「Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation」 and 「Employment Insurance Act」, reviewing main contents, changes and the development process of the laws related to Child Care Leave.
- Comparative Legal Analysis of the laws related to the Child Care Leave
 - Based on Japan, Germany, France, Sweden, Canada, and other countries, through the review of the applicable object, leave period,

salary level and funding methods, etc. exploring implications.

Analysis of the actual use-status of the Child Care Leave

- By using the second data from the analysis of Employment Insurance DB, the results from the actual status survey on the work-family reconciliation of the Ministry of Employment and Labor in 2011 and the survey on woman-family panels of Korean Women's Development Institute, etc., analysing the actual use-status of the Child Care Leave.
- Reviewing the results of the advanced study for the affecting factors to the use of the Child Care Leave and affecting factors to the employment stability.
- Deriving performance of the Child Care Leave and the direction of the improvement.

In -depth interview on the experienced users of the Child Care Leave.

- Checking whether there is obstacles to the use of Child Care Leave in the position of the workers, whether the Child Care Leave has significant impact on the career breaks, and what is the improvement of the Child Care Leave.


The improvement of the laws related to the Child Care Leave.

- On the basis of the above results, preparing needed improvement of the laws related to the Child Care Leave in order to achieve

the legislation purpose, which is to prevent worker's career breaks, through the Child Care Leave's supporting for the work-family reconciliation of workers, especially female workers.

III. Expected Effects

- Preparing the legislative alternative in order to enhance the normality of the current Child Care Leave.
- Enhancing normality of the relevant laws through the preparation for the improvement of the current laws related to the Child Care Leave.
- Expecting the prevention of the female-worker's career breaks by enhancing of the usage-rate of the Child Care Leave.

 **Key Words :** Child Care Leave, child-care benefits, work-family reconciliation, prevention of the career breaks, in-depth interview

목 차

요 약 문	3
Abstract	7
제 1 장 서 론	15
제 1 절 입법평가의 필요성 및 목적	15
제 2 절 연구의 범위와 내용	20
제 2 장 입법평가 대상으로서의 육아휴직 관련 법제의 현황 및 주요 내용	23
제 1 절 「남녀고용평등법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용	23
1. 육아휴직제도	23
2. 육아기 근로시간 단축제도	28
3. 사업주의 육아와 돌봄 지원을 위한 조치	30
4. 형사처벌을 통한 실효성 확보	31
제 2 절 「고용보험법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용	32
1. 육아휴직급여	32
2. 육아기 근로시간단축 급여	33
3. 임신·출산여성 고용안정지원금	33
제 3 장 육아휴직 관련 법제에 대한 비교법적 분석	39

제 1 절	외국의 육아휴직제도 개요	40
1.	육아휴직 기간	40
2.	육아휴직 적용대상	41
3.	육아휴직 급여재원 및 급여수준	42
제 2 절	국가별 사례	48
1.	일 본	48
2.	독 일	52
3.	프랑스	57
4.	스웨덴	61
5.	캐나다	65
제 3 절	외국의 육아휴직제도가 고용유지에 미친 영향	68
제 4 절	소 결	71
제 4 장	육아휴직 사용 실태	73
제 1 절	육아휴직 사용 실태	73
1.	적용대상의 포괄성	73
2.	기업 내 정착 수준	86
3.	육아기 근로시간 단축, 장려금 등 운영	99
제 2 절	육아휴직 활용 및 고용유지에 영향을 미치는 요인	106
1.	육아휴직 사용 영향요인	108
2.	육아휴직제도의 고용유지 효과	114
제 3 절	육아휴직제도의 성과와 한계	121
제 5 장	육아휴직 경험자 대상 심층면접조사 결과분석	125

제 1 절 개 요	125
제 2 절 조사내용	127
제 3 절 육아휴직제도 인지도 및 개선 방안	178
제 4 절 소 결	190
제 6 장 대 안	195
1. 육아휴직 급여제도 개선	195
2. 남성의 육아휴직 사용률 제고를 위한 지원	196
3. 고용보험 가입의 사각지대 해소	197
4. 육아휴직자의 업무 공백을 대체하는 인력 순환 구조의 체계화	199
5. 육아휴직 후 직장복귀프로그램 개발과 사업주 지원방안 마련 ...	202
6. 신청률 제고를 위한 직장 내 교육 실시	203
참 고 문 헌	205

제 1 장 서 론

제 1 절 입법평가의 필요성 및 목적

우리나라는 빠르게 고출산 사회에서 저출산 사회로 이행한 대표적인 국가로 2000년 이후 1.1명 내외의 극저출산 수준이 계속해서 유지되고 있다. 저출산 사회로의 변화는 중장기적으로 노동력 수급의 문제를 초래할 것으로 예상되지만 우리나라의 여성인력 저활용은 개선의 기미를 보이지 않고 있다.

여성들의 경제활동 참여에 대한 요구가 높아짐에 따라 더 이상 가족 내 여성에게 돌봄을 전적으로 의존하는 체계는 유지하기 어렵게 되었지만, 그러한 공백을 메울 사회적 노력의 미비는 만혼화와 비혼화로 이어져 저출산을 심화시키는 요인임과 동시에 여성의 경제활동 참여를 가로막는 요인이 되기도 한다. 과거에 비해 늘어나긴 하였지만 여성의 경제활동 참여율은 최근 몇 년간 정체상태에 있으며, 가입기 여성의 경력단절 현상도 큰 변화 없이 지속되고 있다.

이러한 현실에서 일·가정 양립은 저출산 해소와 여성인력 활용률 제고라는 두 가지 목적을 달성하는데 중요한 정책 수단으로 대표적인 정책이 육아휴직제도이다.

육아휴직제도는 일정 연령 이하의 자녀가 있을 경우, 그 부모가 자녀의 양육을 위해 일정기간동안 휴직을 하는 것을 말한다. 이는 여성이 출산 전후에 사용하는 출산휴가/출산전후휴가/모성휴가(maternity leave), 배우자출산휴가/부성휴가(paternal leave)와는 구별된다. 육아휴직제도는 나라마다 휴가기간, 급여, 자격조건 등 제도의 형태나 방식이 상이하다.

출산과 양육이 대부분 여성의 일로 여겨져 왔기 때문에, 출산 및 양육 관련법이나 제도들은 여성의 경제적 삶과 매우 밀접한 관련을 갖는다. 따라서 육아휴직제도는 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 경력

단절을 방지함으로써 여성의 노동시장참여에 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 또한 이 제도는 많은 나라에서 저출산이 심각한 사회문제로 대두되고 있기 때문에, 출산율을 높이기 위한 하나의 방안으로 간주되기도 한다.

육아휴직제도의 또 다른 주요한 목표는 남성의 양육분담과 성평등의식의 향상이다. 이는 출산휴가(maternity leave)와는 별개의 제도로써 아이의 양육에 부모(혹은 남녀)가 동등하게 참여하고, 가족 내에서의 고정된 성별역할분담에 대해 제고하게 하는 목적을 가지고 있다. 따라서 일부 국가들에서는 육아휴직 기간 중의 일부를 아버지에게 할당하는 제도(Daddy Quota)를 실시하고 있다. 육아휴직제도를 성평등의 관점에서 접근하면서 적극적으로 지원하고 있는 국가는 스칸디나비아 국가들로, 1993년부터 노르웨이에서, 1995년부터 스웨덴에서 아버지 할당제를 실시해왔다. 이는 남성들의 육아휴직 사용촉진을 통해 가족 내의 책임을 동등하게 분담하도록 하기 위한 적극적인 유인책이며, 직장과 가정의 양립을 지원하는 주요한 제도 중 하나라고 볼 수 있다.

우리나라의 육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」 제정과 함께 여성에게 무급의 휴가를 부여하는 제도로 도입되었다. 이것이 1995년 남성에게 확대되었고, 2001년 이후에는 유급으로 전환한 후 현재에 이르고 있다.

현행 육아휴직 관련제도는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 및 직장복귀를 위한 지원 등으로 이루어지고 있으며, 이와 같은 제도를 규율하고 있는 것이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)과 그 시행령, 그리고 육아휴직과 육아기 근로시간 단축급여 및 임신·출산여성 고용안정지원금에 관해 규율하고 있는 「고용보험법」과 그 시행령 등이다.¹⁾

1) 「남녀고용평등법」 제19조-제20조, 「남녀고용평등법 시행령」 제10조-제15조, 「고용보험법」 제70조-제74조, 「고용보험법 시행령」 제29조

이상의 법적 근거를 가지고 운영되고 있는 현행 육아휴직제도의 구체적인 내용은 아래와 같다.

<표 I -1> 육아휴직제도 관련 법령 내용

구 분	내 용	비 고
대 상	<ul style="list-style-type: none"> -만6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양자녀 포함)를 가진 남녀근로자 -맞벌이 부부의 경우 부부가 교대로 육아휴직을 할 때 동일한 자녀에 대하여 2년간 육아휴직을 할 수 있음(단 부부가 동시에 육아휴직을 부여받은 기간에는 부부근로자 중 1인에게만 육아휴직 급여 지급) -육아휴직기간 중 퇴사·이직 시 그 전일까지만 육아휴직 급여 지급함 	<ul style="list-style-type: none"> -사업주가 육아휴직 허용하지 않을 수 있는 경우: 계속 근로기간 1년 미만 근로자, 배우자가 육아휴직 중인 근로자 -그러나 사업주가 육아휴직을 허용할 경우 육아휴직 급여 수급 가능(단 배우자가 육아휴직 급여를 받은 기간에는 수급불가)
휴직기간	1년 이내	육아휴직이나 육아기 근로시간 단축제도 해당기간 통산하여 1년 이내 사용가능함
휴직급여	<ul style="list-style-type: none"> -사업주는 육아휴직기간 동안 임금 지급할 법적 의무 없음 -육아휴직기간 동안 매월 통상임금의 100분의 40을 지급하고(상한액: 월 100만원, 하한액: 월 50만원), 급여 중 일부(100분의 15)를 직장복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급함 	<ul style="list-style-type: none"> -연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 하고 피보험단위기간이 180일 이상시 휴직급여 지급 -육아휴직을 이유로 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 육아휴직 급여의 100분의 85에 해당하는 금액(그 금액이 50만원 미만인 경우에는 하한액 50만원)을 합한 금액이 육아휴직

제1장 서론

구분	내용	비고
		<p>시작일 기준 월 통상임금을 초과하는 경우 그 초과금액을 육아휴직 급여의 100분의 85에 해당하는 금액에서 빼고 지급함(2011.1.1 이후 최초 육아휴직자에 적용됨, 2011년 전에 육아휴직 신청자는 50만원 지급)</p>
<p>휴가급여 신청방법</p>	<p>근로자가 직접 혹은 대리인 출석(우편 제출 가능)하여 육아휴직 확인서와 매월 단위로 육아휴직 급여 신청서를 거주지 또는 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출</p>	<p>고용센터에 최초 1회 신청 이후부터는 인터넷에서 육아휴직 급여 신청 가능</p>
<p>신분보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> -육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직기간 중 해고금지 -불리한 처우: 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 근로자의 경제·정신·생활상 불이익 주는 것 -휴직 종료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 (원직복직 보장함으로써 육아에 전념할 수 있게 하는 한편, 퇴직금 산정, 승진 및 승급 등에 있어 불이익을 방지) -연차유급휴가 등에서 인정되는 사용자의 시기 변경권은 인정되지 않음 -육아휴직기간은 근속기간에 포함 	<p>-</p>

앞서 살펴본 바와 같이 현행 「남녀고용평등법」에 의하면 입양한 자녀를 포함하여 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 기간 동안 휴직할 수 있다.

육아휴직제도는 최초로 도입된 1987년 「남녀고용평등법」 제정 당시와 비교해서 여러 가지 변화가 있었다. 첫째, 사용자의 범위가 확대되었다. 당시에는 여성 근로자만이 사용할 수 있었던 것이 1995년 개정으로 남성 근로자도 사용할 수 있게 되었다.

둘째, 육아휴직을 신청할 수 있는 대상이 확대되었다. 초기에는 생후 1년 미만의 영아에서 2006년에는 생후 3년 미만 된 영유아, 2010년에는 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀로 확대되었다.

셋째, 육아휴직급여의 신설과 급여액의 증가하였다. 2001년 육아휴직급여가 신설됨으로써 육아에 대한 사회적 책임을 현실화하는 계기가 마련되었으며, 초기 월 20만원에서 조금씩 확대돼 2011년부터는 육아휴직급여가 50만원의 정액제에서 육아휴직 전 통상임금의 일정비율(40%)로 지급하는 정률제로 변경되었다. 다만, 상한액은 월 100만원이고 하한액은 월 50만원으로 확대되었다.

넷째, 2008년에는 전일제 육아휴직 대신 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제가 도입됐으며, 이 외에도 육아휴직으로 인한 불이익을 금지하는 다양한 조항들이 만들어졌다.

이상과 같이 육아휴직제도는 많은 진전이 있었지만, 실제 육아휴직 사용률을 살펴보면 남성 근로자는 물론 여성 근로자의 사용률도 높지 않은 것이 현실이다.

2011년 육아휴직급여를 신청한 근로자 총 58,132명 중 여성은 56,735명으로 98%를 차지 한 반면 남성은 1,402명으로 2%에 불과하다. 육아휴직자는 지난 2002년 3,763명에서 매년 증가해 2011년 기준 58,132명으로 15배 이상 증가하였다. 산전후휴가자 대비 여성 육아휴직자 비율은 지난 2002년 16.2%에서 2010년 62.8%로 급속하게 증가하고 있다.

남성 근로자의 육아휴직 사용률이 저조한 것은 육아는 여성의 책임이라는 성역할 고정관념이 자리잡고 있다. 또한 여성 근로자의 높지 않는 육아휴직 사용률은 고용이 불안정한 비정규직 형태의 근로자가 많아 육아휴직의 사각지대에 놓여있는 경우가 많고, 정규직의 경우에도 직장 경력에 대한 불이익에 대한 우려 때문으로 마음 놓고 사용하지 못하기 때문이다.

이처럼 육아휴직제도는 진일보했으나, 근로자들이 체감하는 현실과 제도와의 사이에는 간극이 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 육아휴직 관련 법제에 대한 사후적 입법평가로서 현행 육아휴직 관련 법제가 근로자의 자녀양육으로 인한 경력단절 방지라고 하는 입법목적은 달성하고 있는지, 달성하지 못했다면 장애요인은 무엇인지, 입법자가 예상하지 못한 부작용은 없는지 등의 규명을 통해 법률의 실효성을 제고시키는 것을 목적으로 한다.

제 2 절 연구의 범위와 내용

이상의 목적에 의해 이 연구는 다음과 같이 구성된다. 첫째, 규범적 분석으로 육아휴직 관련 법제의 현황 및 주요내용을 남녀고용평등법 및 고용보험법을 중심으로 검토한다.

둘째, 비교법적 분석으로 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴, 캐나다 등의 육아휴직 관련 법제의 내용을 육아휴직 적용대상, 휴직기간, 급여수준, 재원방법 등에 대해 살펴본다.

셋째 육아휴직 사용실태와 이 제도의 성과와 한계를 검토한다. 육아휴직 사용실태는 기존의 고용보험 DB를 분석한 2차 자료를 토대로 한 분석과 2011년 고용노동부의 일-가정양립실태조사 결과, 그리고 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 결과를 살펴본다. 그리고 육아휴직사용에 미치는 요인분석과 고용안정에 미치는 요인에 대한 선행

연구 결과를 검토한다. 이상의 검토 결과를 토대로 육아휴직제도의 성과 및 개선방안을 살펴본다.

넷째, 근로자의 입장에서 육아휴직사용의 장애요인은 없는지, 육아휴직이 경력단절에 유의미한 영향을 미치는지, 육아휴직제도의 개선할 점은 무엇인지 등을 파악하기 위해 육아휴직 사용경험자를 대상으로 한 질적 조사인 FGI(또는 심층면접)를 실시하여 그 결과를 분석한다.

마지막으로 이상의 분석결과를 토대로 육아휴직 관련 법제의 개선 방안을 마련한다.

제 2 장 입법평가 대상으로서의 육아휴직 관련 법제의 현황 및 주요 내용

육아휴직 관련법은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 및 그 사용형태 및 직장복귀를 위한 지원 등에 대해 규율하고 있는 「남녀고용평등법」과 그 시행령, 그리고 육아휴직과 육아기 근로시간 단축급여 및 임신·출산여성 고용안정지원금에 관해 규율하고 있는 「고용보험법」과 그 시행령, 시행규칙이 있다. 구체적인 조문은 「남녀고용평등법」 제 19조와 제19조의2부터 제19조의6, 제20조, 동법 시행령 제10조에서 제 15조, 「고용보험법」 제23조, 제70조에서 제74조, 동법 시행령 제29조와 제94조에서 제99조, 제104조의2에서 제104조의4, 동법 시행규칙 제51-52조, 제116-120조가 해당한다.

이 장에서는 입법평가 대상으로서의 육아휴직 관련 법제를 「남녀고용평등법」과 「고용보험법」으로 나누어, 각 법에서의 육아휴직 관련 규율의 전개과정 및 주요 내용을 살펴본다.

제 1 절 「남녀고용평등법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용

1. 육아휴직제도

육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」의 제정과 함께 모성보호 조치의 하나로 도입되었다. 당시의 육아휴직제도는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자를 대상으로 무급휴가를 부여하는 방식이었다. 즉 “사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.”, “제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 「근로기준법」 제60조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여

1년 이내로 한다.”, “사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.”(제11조). 여기서 주목할 점은 육아휴직 제도를 모성보호 차원에서 도입하고, 그 대상자를 ‘근로여성’으로 한정했다는 것이다. 이것은 육아책임은 여성에게 있다는 전통적인 인식에 근거하여, 여성근로자가 육아책임으로 인해 노동시장에서 이탈하는 것을 방지하기 위함이었다.

이후 1989년 「남녀고용평등법」 제1차 개정에 의해 육아휴직 기간이 근속기간에 포함되었고, 벌칙 규정을 두어 육아휴직 부여 및 불리한 처우금지 조항을 위반한 경우 사업주에게 250만원 이하의 벌금형을 부과하도록 명문화하였다. 이처럼 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킨 것은 육아휴직으로 인한 경력단절이 여성의 승진 등에 미치는 영향을 최소화하여 육아휴직 사용의 장애를 제거하기 위해서였던 것으로 이해된다.

육아휴직제도의 근본적 변화가 시작된 것은 1995년 「남녀고용평등법」 제2차 개정에 의해서이다. 개정 조항은 “사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다”(제11조제1항)는 내용으로, 육아휴직의 적용대상을 ‘근로여성’에서 ‘근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자’로 확대하였다. 이것은 육아의 남녀 공동참여와 책임을 지향하는 국제적 기준에 부합하는 것이다. 그러나 실질적으로 남성근로자가 육아휴직을 사용하기 위해서는 배우자인 여성이 사망했거나 건강상의 이유로 육아를 담당하지 못하는 경우로 한정하여 대상자의 확대는 다분히 상징적인 조치였다. 또한 남성근로자를 ‘근로여성의 배우자’로 한정하여 결혼제도 내에서 출산한 경우에 한하여 육아휴직제도를 부여하였다는 한계도 있다.

2005년 개정에서는 육아휴직을 신청할 수 있는 요건을 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자에서 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자로 확대하였다. 육아휴직 신청기간의 요건을 확대한 이유는 육아휴직 제도를 활성화하기 위한 것으로, “저출산·고령화 사회로의 진전에 따라 여성인력의 적극적 활용이 중요한 정책과제로 대두되고 있는 반면, 각종 성차별적 인식과 관행으로 여성의 경제활동 참가율이 저조한 실정을 개선” 하기 위해서이다.

2007년 개정에서는 법명이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경될 정도로 일·가정 양립 지원과 관련된 많은 변화가 있었다. 일·가정 양립 지원이 강화된 것은 일 중심에서 가정생활과의 균형을 중시하는 근로자의 의식이 커지고 있고 이러한 추세는 계속될 것으로 예상되기 때문에, 기업은 경쟁력 강화 차원에서 일·가정 양립을 위한 제도 도입을 적극 검토해야 하고, 국가차원에서는 이를 뒷받침할 법적 토대 마련이 필요하기 때문이다.

육아휴직제도와 관련해서는 2007년 개정에 의해 2008년 1월 1일 이후 출생자는 생후 3년 미만까지 육아휴직을 신청할 수 있게 되었고, 육아휴직을 생후 3년 이내에 신청(개시)하면 휴직기간 중 3세(또는 1세)를 초과하여도 나머지 기간을 모두 사용할 수 있으며(제19조), 육아휴직의 분할사용도 1회에 한하여 가능해졌다(제19조의4). 이것은 육아휴직의 실효성을 높이기 위해 사용의 효율성과 편의성을 증대시키기 위함이다.

이후 2010년 개정에서는 육아휴직을 신청할 수 있는 대상이 입양가정의 자녀도 포함하여 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀로 더욱 확대되었으며, 최근에는 그 연령을 만 8세 이하로 상향조정하려는 움직임도 있다.

또한 2012년에는 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 아니하도록 하는(제19조제5항) 개정이 이루어졌다. 비정규직근로자의 육아휴직에 대해 사업주는

기간제근로자인 경우 무기계약직 전환에 따른 부담과 파견근로자인 경우 직접고용에 따른 부담으로 인하여 육아휴직을 아예 부여하지 않거나 고용관계를 단절할 우려가 있고, 비정규직근로자의 경우는 육아휴직 기간 중 근로계약기간이나 파견기간이 종료되면 육아휴직도 종료되므로 육아휴직급여도 받을 수 없는 불안 때문에 육아휴직 사용을 저해하는 요인이 된다. 이런 상황을 해소하기 위한 것이 법 개정의 목적이나, 현실에서 비정규직 근로자의 육아휴직이 어느 정도 활성화 될지는 미지수이다.

<표 II-1> 육아휴직제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'88.4.1.	'87.12.4.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 육아휴직 가능 - 육아휴직 기간은 출산전후휴가를 포함하여 1년 이내 - 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없음	남녀고평법 제11조
'89.4.1.	'89.4.1.	- 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킴	남녀고평법 제11조
'95.8.4.	'95.8.4.	- 여성근로자의 배우자인 남성근로자도 육아휴직 가능(남성은 여성을 대신해서만 신청 가능) - 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고평법 제11조
'01.11.1.	'01.8.14.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능(남녀 불문) - 육아휴직 기간 동안은 해고할 수 없음 - 육아휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	남녀고평법 제19조

제 1 절 「남녀고용평등법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'01.11.1	'01.8.14	- 육아휴직 급여 지급 근거규정 신설	고용보험법 제55조의2
'01.11.1	'01.10.31	- 육아휴직 급여액: 월20만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'02.12.30	'02.12.30	- 육아휴직 급여액: 월30만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'04.2.25	'04.2.25	- 육아휴직 급여액: 월40만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'06.3.1	'05.12.30	- 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 * 단, '08.1.1. 이후 출생한 아동부터 적용 - 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고용평등법 제19조
'07.4.27	'07.4.27	- 육아휴직 급여액: 월50만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'08.6.22	'07.12.21	- 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가하다는 규정 삭제	남녀고용평등법 제19조
'10.2.4	'10.2.4	- 만6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능 * 단, '08.1.1. 이후 출생한 아동부터 적용	남녀고용평등법 제19조
'11.1.1	'10.12.31	- 육아휴직 급여액: 통상임금의 40% * 상한액 100만원/하한액 50만원 - 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	고용보험법 시행령 제95조

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'12.2	'12.8.2	- 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아 휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 않음.	남녀고용 평등법 제19조제5항

2. 육아기 근로시간 단축제도

육아휴직 이 외에 육아기 근로시간 단축제도는 2007년 제8차 「남녀고용평등법」 개정에 의해 도입되었다. 이 제도는 전일제 육아휴직제가 근로자의 소득감소 및 경력단절, 사용주의 대체인력 비용부담 등의 문제로 제한적으로 활용되고 있기 때문에 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대할 필요성에 의한 것이다. 그러나 이 제도의 도입에 대해 여성·노동단체 일각에서는 육아기 근로시간 단축제도가 여성으로 하여금 육아기에도 직장가 가정의 이중부담을 강요하는 제도로, 업무량에 변화가 없을 가능성이 많고 결과적으로 업무 부담은 그대로인 채 급여만 감소되는 결과를 초래할 것이라며 제도에 대해 부정적인 태도를 보였다(황수경, 2008).

현행 「남녀고용평등법」 제19조의2에 의하면 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자는 육아휴직 대신 1년 이내에 근로시간의 단축을 신청할 수 있다. 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상 30시간 이내에서 정할 수 있다. 이 경우 단축된 근로시간 외에 연장근로는 제한된다. 다만, 근로자의 명시적 청구가 있는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 할 수 있다(제19조의3).

육아기 근로시간 단축은 육아기 근로시간 단축의 1회 사용, 육아휴직의 분할 사용(1회에 한 함), 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회에 한 함), 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든

지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다. 총 1년의 범위 내에서 육아휴직을 1회 사용하고 육아기 근로시간 단축을 1회 사용할 수 있다(제19조의4).

사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하면 이를 허용하여야 한다(제19조의2제1항). 다만, 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우, 같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자가 신청한 경우, 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외), 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다(동법 시행령 제15조의2). 이러한 사유에 해당하여 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다(제19조의2제2항).

육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건은 육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함하여 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다(제19조의3제2항). 육아기 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다(제19조의3제4항).

사업주가 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우(제39조제2항제6호), 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우(제39조제2항제

5호), 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우(제39조제2항제4호)에는 500만원 이하의 과태료를 부과 받게 된다.

<표 II -2> 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제 비교

구 분	육아휴직	육아기 근로시간 단축제
대 상	만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀(입양자녀 포함)가 있는 근로자가 신청	
급 여	월 통상임금의 40%(상한액: 100만원, 하한액: 50만원)	육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급
장려금	-육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금 지급 -신규로 대체인력을 채용한 경우 대체인력채용 장려금 지급	
거부시	500만원 이하 벌금	벌칙 없음(다만, 서면통보 및 협의 위반시 500만원 이하 과태료)
보호규정	-불이익 처우 및 해고금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) -종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금) -평균임금 계산시 제외	-불이익 처우 및 근로조건 저하 금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) -종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금) -평균임금 계산시 제외 -근로조건 서면규정(500만원 이하 벌금) -연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)
기 간	육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 이내	

3. 사업주의 육아와 돌봄 지원을 위한 조치

사업주의 육아와 돌봄 지원을 위한 조치는 「남녀고용평등법」의 2007년 개정에서 신설된 것으로, 당시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등은 근로자의 3세 미만의 자녀에게 해당하나, 육아 지원은 3세 이후에

도 지속적으로 이루어질 필요성이 있는 것을 고려한 것이다. 이에 「남녀고용평등법」은 2007년 개정에서 사업주에게 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로의 제한, 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치 중 어느 하나에 해당하는 조치를 취하기 위해 노력하도록 하였다(제19조의5제1항). 고용노동부 장관은 사업주가 이와 같은 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다(제19조의5제2항). 현재는 2010년 개정에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상이 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀로 확대되어 사업주의 육아와 돌봄 지원 대상과 같아지게 되었다.

또한 육아휴직은 일정기간 직장을 이탈하는 것이기 때문에 업무 숙련도가 마모되고 직무내용 변화 등 근무환경의 변화로 직장 복귀에 어려움이 있는 현실을 반영하여, 사업주에게 육아휴직 등을 마치고 복귀하는 근로자의 직장생활 적응을 지원하고 휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위해 노력하도록 하고 있다(제19조의6).

국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다. 국가는 소속 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다(제20조).

4. 형사처벌을 통한 실효성 확보

「남녀고용평등법」은 일·가정 양립 지원 규정의 실효성을 확보하기 위해 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 하거나 사업을 계속할 수 있음에도 불구하고 육아휴직 기간 중 해당 근로자를 해

고하는 경우, 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 하는 경우, 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대해 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하는 경우 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 한다(제37조제2항).²⁾

제 2 절 「고용보험법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용

육아휴직과 육아기 근로시간 단축급여 및 임신·출산여성 고용안정 지원금에 관해 규율하고 있는 「고용보험법」과 그 시행령이 있다. 고용보험법 제70조에서 제74조, 동법 시행령 제29조가 해당한다.

1. 육아휴직급여

2001년 개정에서는 모성보호와 관련된 「근로기준법」과 「고용보험법」이 함께 개정되어 모성보호 비용 사회분담화의 기반이 마련되었고, 육아휴직 급여 지급이 법제화되었다.

육아휴직 급여는 초기 월 20만원에서 조금씩 확대되어 2011년부터는 월 50만원의 정액제에서 육아휴직 전 통상임금의 일정비율(40%)로 지급하는 정률제로 변경되어 시행되고 있다. 다만, 상한액은 월 100만원이고 하한액은 월 50만원이다.

2) 이 밖에 사업주가 제19조의3제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다(제37조제3항). 또한 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우, 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해진다(제37조제4항).

2. 육아기 근로시간단축 급여

육아기 근로시간 단축 급여액은 육아휴직 급여액을 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급된다. 다만, 피보험자가 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업자로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다(고용보험법 시행령 제104조의4).

육아기 근로시간 단축급여액 계산식

$$\text{육아휴직 급여액} \times (\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}) / \text{단축 전 소정 근로시간}$$

예를 들어 육아휴직 급여가 50만원인 근로자가 근로시간을 40시간에서 30만원으로 단축하여 근무한 경우 육아기 근로시간 단축 급여액은 $50\text{만원} \times (40-30)/40$ 이 되어 12.5만원을 지급받게 된다.

3. 임신·출산여성 고용안정지원금

근로자에 대한 소득지원과 함께 사업주에게 육아휴직 등으로 인한 손실을 보전해 줌으로써 육아휴직 등을 촉진하기 위한 제도로써 임신·출산여성 고용안정지원금 제도가 「고용보험법」에 의해 실시되고 있다. 그 내용은 임신·출산 후 계속고용지원금, 육아휴직 등 장려금, 대체인력채용 장려금으로 구성되어 있다.

(1) 임신·출산 후 계속고용지원금

임신·출산 후 계속고용지원금은 임신 중 또는 출산전후휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 1년 이내에 계약기간 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용한 사업주(재고용하는 근로자는 계약기간이 1년 이하이거나 파견근로자이어야 함)를 대상으로 지원금을 지급하는 제도이다. 지원수준은 1년 이상의 기간을 정하여 계약 체결한 경우에는 6개월간 매월 40만원, 무기계약 체결시에는 6개월간 매월 30만원, 이후 6개월간 매월 60만원이 지급된다.

<표 II-3> 임신·출산여성 고용안정지원금제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'06.7.1.	'05.12.30.	- 산전후휴가 중이거나 임신 34주 이상인 기간제 근로자(파견근로자 포함)가 계약 종료된 경우, 종료 즉시 계약기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결한 사업주에게 6개월간 지원금 지급	고용보험법 시행령 제22조의5
'06.7.1.	'06.5.27.	- 1년 이상의 근로계약 체결: 월 40만원 - 무기계약체결: 60만원	노동부 고시 제2006-16호
'07.4.27.	'07.4.27.	- 대상 근로자를 '산전후휴가 중이거나 임신 16주 이상인 근로자'로 확대	고용보험법 시행령 제22조의5
'08.4.30.	'08.4.30.	- 무기계약체결한 사업주는 1년 동안 지원금 지급	고용보험법 시행령 제29조
'08.4.30.	'08.5.15.	- 1년 이상의 근로계약 체결: 6개월간 월 40만원 - 무기계약체결: 6개월간 월 60만원, 이후 6개월간 월 30만원	노동부 고시 제2008-22호

제2 절 「고용보험법」 상의 육아휴직 관련 규정의 전개과정 및 주요 내용

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'10.2.8.	'10.2.8.	- 대상 근로자를 '산전후휴가 중이거나 임신 중인 근로자'로 확대	고용보험법 시행령 제29조
'11.1.1.	'10.12.31.	- 계약체결 시기를 '계약기간 종료 즉시'→ '계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내'로 완화	고용보험법 시행령 제30조
'11.1.1.	'11.1.5.	- 1년 이상의 근로계약 체결: 6개월간 월 40만원 - 무기계약체결: 6개월간 월 30만원, 이후 6개월간 월 60만원	고용노동부 고시 제2010-57호

(2) 육아휴직 등 장려금

육아휴직 등 장려금은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상(출산전후휴가 기간은 포함하지 않음) 허용하고 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 계속 고용하는 사업주(이때 근로자는 고용보험 피보험자이어야 함)에게 지급되는 제도이다. 지원기간은 육아휴직 개월 수에 따라 지급(우선지원대상기업이 아닌 경우 출산후 유급휴가 기간을 포함)되고 지원금액은 월 20만원이다. 육아휴직 등 장려금 지급 절차는 아래와 같다.

<표 II-4> 육아휴직 등 장려금제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'95.7.1	'95.4.6	- 육아휴직을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 피보험자인 근로자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직장려금 지급	고용보험법 시행령 제23조
'95.7.1	'95.6.26	- 중소기업: 12만원, 대기업: 8만원	노동부 고시 제1995-16호

제 2 장 입법평가 대상으로서의 육아휴직 관련 법제의 현황 및 주요 내용

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'97.1.1	'96.12.31	- 우선지원대상기업: 13.5만원, 그 외 기업: 9만원	노동부 고시 제1996-55호
'98.1.1	'98.1.13	- 우선지원대상기업: 14만원, 그 외 기업: 11만원	노동부 고시 제1998-4호
'99.1.1	'99.1.7	- 우선지원대상기업: 15만원, 그 외 기업: 12만원	노동부 고시 제1998-85호
'01.1.1	'01.1.2	- 기업규모 관계없이 월 20만원	노동부 고시 제2000-58호
'08.4.30	'08.4.30	- 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금 지급 * 명칭 변경: '육아휴직 장려금' → '육아휴직등 장려금'	고용보험법 시행령 제30조
'11.1.1	'10.12.31	- 지원금의 100분의 50은 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급	고용보험법 시행령 제29조

(3) 대체인력채용 장려금

대체인력채용 장려금은 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 (출산전후휴가에 연이어 육아휴직 등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주에게는 지원된다(동법 시행령 제29조제1항제3호). 다만, 신규대체인력을 채용하기 전 3월부터 채용 후 6월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야 한다. 지원금액은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축자의 대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 월 200,000원이며, 우선지원대상기업인 경우는 월 300,000원을 받게 된다.³⁾ 지급 절차는 아래와 같다.

3) 고용노동부고시 제2010-57호 참조.

<표 II -5> 대체인력채용 장려금제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'04.2.25.	'04.2.25.	- 육아휴직 기간 중 대체인력을 60일 이상 채용한 사업주에게 추가 지원금 지급 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간: 90일	고용보험법 시행령 제23조제2항 제1호
'04.3.10.	'04.3.10.	- 우선지원대상기업: 15만원, 대규모기업: 10만원	노동부고시 제2004-10호
'06.1.1.	'05.12.30.	- 육아휴직 기간 중 채용 → 육아휴직 개시일 30일 이전에 채용 - 60일 이상 채용 → 30일 이상 채용 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간: 90일→30일	고용보험법 시행령 제23조제3항
'06.1.1.	'05.12.30.	- 우선지원대상기업: 30만원, 대규모기업: 20만원	노동부고시 제2005-67호

제 3 장 육아휴직 관련 법제에 대한 비교법적 분석

이 장에서는 외국의 육아휴직제도에 대한 비교법적 분석을 목적으로, 각국의 육아휴직제도에 대해 살펴본다. 육아휴직제도는 나라마다 휴직기간, 휴직을 사용할 수 있는 자격조건, 휴직 시 수당의 유무 등 형태나 방식이 다양하다.

1990년대 이후 이인돌봄자/이인 생계부양자 가족모델(dual-carer/ dual-earner family model)이 더 보편화된다. 남성은 생계부양자, 여성은 가사노동 및 양육자라는 전통적인 성별분업 이데올로기가 조금씩 변화하고 있는 것이다. 즉, 여성도 가정을 돌볼 뿐만 아니라 경제활동을 수행하는 역할이 고무되고, 남성의 경우도 가족을 돌보고, 아이를 양육하는 일을 함께 분담할 것이 요구되는 시대인 것이다. 이러한 흐름 속에, 최근에는 어머니 뿐 아니라 아버지의 육아휴직제 사용과 참여를 독려하는 분위기가 형성되고 있다. 특히 스웨덴이나 노르웨이 같은 북유럽 국가에서는 육아휴직 중 일부 기간을 아버지에게 할당함으로써 돌봄과 양육이라는 가족책임을 남녀(부모)가 함께 분담하도록 하고 있다.

육아휴직은 모성휴가나 아버지휴가(paternity leave)와 엄격히 구분하면, 시기가 구별되어 있지만, 때때로 모성휴가와 아버지휴가를 포함하여 상호교환적으로 사용되기도 한다. 특히 몇몇 나라들에서 부모휴가는 아버지휴가를 포함하고 있다. 이러한 새로운 제도들은 각 나라의 양육(parenting) 방식과 그 사회의 역사적이고 문화적인 맥락 속에서 정책의 방향이 조금씩 차이가 있다.

제 1 절 외국의 육아휴직제도 개요

1. 육아휴직 기간

육아휴직 기간은 국가별로 차이를 보인다. OECD 32국 모두 임신한 여성근로자의 모성을 보호하기 위한 모성휴가제도를 가지고 있고, 이 중 3/4가 자녀양육과 관련하여 6개월 이상의 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있다(이삼식 외, 2008).

복지의 강국으로 이해되는 북유럽국가들의 경우 육아휴직에 있어서도 보다 앞서서 관련제도 및 혜택들을 시행해왔다고 볼 수 있는데, 스웨덴의 경우 16개월의 유급 휴가를 제공하고 있다.

또 다른 북유럽 국가 중 하나인 노르웨이의 경우 유급 육아휴직은 총 54주이다. 여성이 산전에 최소 3주를 사용하여야 하며, 산후에는 부모 각각이 6주를 사용해야 한다. 나머지 기간은 부모가 나누어서 사용할 수 있다. 그러나 이는 보험료를 납부한 경우에만 해당된다. 그 외의 경우도, 자녀가 2세까지 1년간 휴직을 사용할 수 있는데, 이때 급여는 제공되지 않는다.

핀란드의 경우는 자녀가 3세까지 약 26주간 부모 중 한명 혹은 부모가 나누어서 사용할 수 있다. 덴마크는 52주간의 가족휴가가 주어지는데, 여기에 출산전후휴가, 아버지휴가, 육아휴직이 모두 포함된다. 덴마크의 육아휴직은 출산이나 입양의 경우 출산전후휴가나 아버지휴가가 종료 후 총 32주간 부모가 나누어서 쓸 수 있게 되어 있다.

불어권 국가 중에서 프랑스는 자녀가 3세까지 각 부모가 3년을 사용할 수 있고, 벨기에는 자녀가 4세가 될 때까지 3개월간 휴직할 수 있다.

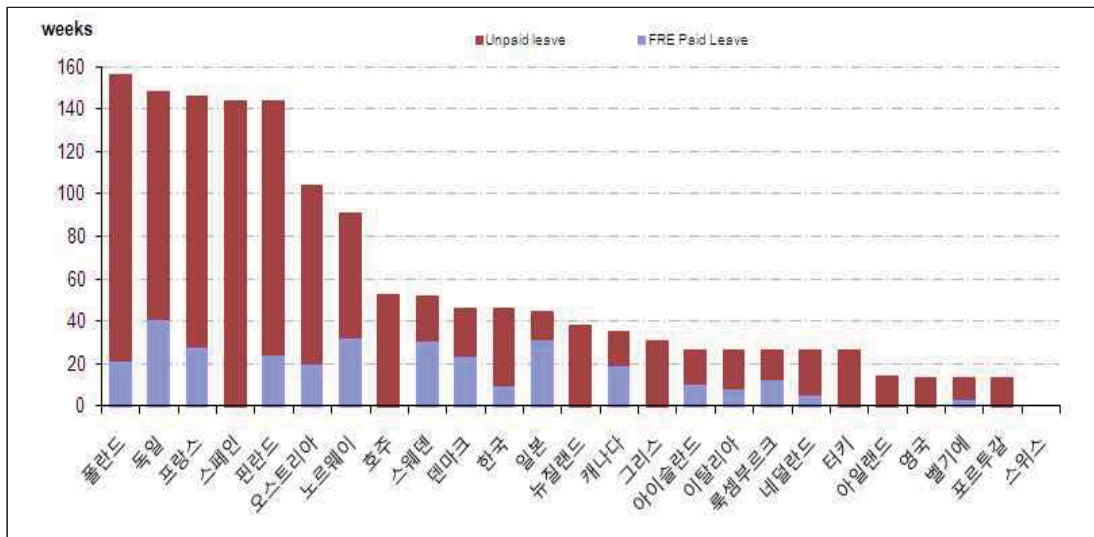
이탈리아는 자녀가 8세까지 11개월, 스페인은 자녀가 3세가 될 때까지 3년, 포르투갈은 자녀가 6세까지 부모 각각 3개월이다. 그밖에 미

국이나 호주에서도 각각 12주, 52주간의 휴직기간을 사용할 수 있는데, 이때 급여는 제공되지 않는다. 영국이나 아일랜드의 경우도 무급으로 각각 13주, 14주의 육아휴직이 가능하다. 이처럼 휴가기간이 나라별로 차이가 있으며, 휴가기간 중 급여의 유무도 상이하다.

국가별 육아휴직 제공기간은 아래 그림과 같다.

[그림Ⅲ-1] 국가별 육아휴직 제공기간(2007/8)

(단위: 주)



주: FRE=휴가기간×휴가급여(근로자 평균임금 대비)

주: 호주는 2011년부터 유급 부모휴가제도로 전환되었음. 위 그래프는 개정 이전 기준임

자료: OECD Family DB

2. 육아휴직 적용대상

외국의 많은 국가들은 육아휴직 사용 대상을 임금근로자 이 외로 확대하는 경향을 보이고 있다(이삼식 외, 2010). 스웨덴은 전 국민을 대상으로 하며, 독일은 실업자까지 포함하고 있다. 이탈리아와 뉴질랜드 등은 자영업자에게도 자격을 부여하고 있으며, 호주는 무급이지만

임시일용직도 휴직대상에 포함하는 등 육아휴직 대상의 범위도 국가마다 차이를 보인다.

또한 육아휴직은 점점 확산되고 있는 일·가정 양립의 정책의 주요 아젠다로서 어머니 뿐 아니라 아버지를 포함한 근로자 개인의 권리로 확산되는 특징을 보인다(김정호 외, 2009). 스웨덴과 일부 OECD 국가들은 일정한 육아휴직기간을 부와 모가 분할하여 사용하도록 하고 있으며, 특히 스웨덴과 노르웨이의 경우는 아버지 할당제를 도입해 남성의 육아휴직제 사용을 일정 정도 강제하고 있다. 아버지의 육아휴직제 사용이 의무는 아니지만, 아버지가 사용하지 않을 경우 어머니에게 이전될 수 없는 방식을 택하고 있기 때문이다. 따라서 아버지가 휴가를 사용하지 않을 경우 그 기간은 휴가기간에서 제외된다.

이처럼 최근의 육아휴직 대상은 나라별로 근로의 형태나 근로유무에 영향을 받을 뿐만 아니라 성별을 넘어 부와 모를 모두 대상으로 하고 있다는 것이 새로운 추세이다.

3. 육아휴직 급여재원 및 급여수준

외국의 육아휴직 급여수준 및 지급방식을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 영국, 네덜란드 등 일부 국가를 제외하면 대부분 육아휴직을 유급으로 사용할 수 있는데, 단 일정기간에 대해 임금대체수준에 가까운 휴직급여를 제공하고 추가기간은 무급으로 하거나 감액분을 지급한다. 스웨덴, 노르웨이, 이탈리아 등이 이러한 방식을 취하고 있다.

급여를 주는 방식도 상이한데, 정률제 또는 정률제-정액제 혼합 형태로 급여를 지급하는 경우가 많다. 정액제를 채택하고 있는 나라는 독일, 프랑스 등이다. 또한 소득대체율이 높은 정률제를 적용하되 사회적 불평등을 예방하기 위한 조치로 최고 혹은 최저한도액을 정하기도 한다(이삼식 외, 2010). 급여수준이 높은 대표적인 국가들은 노르웨

이(54주간 80%, 44주간 100%), 스웨덴(80%와 정액제), 독일(통상임금의 65%~100%) 등이며, 이탈리아, 일본, 캐나다 등은 30~55% 수준이다.

휴직기간의 소득대체율은 육아휴직 허용기간의 길고 짧음과 연동되어 있는데, 북유럽 국가들은 비교적 휴직기간이 길고 급여수준도 높은 편이지만, 후반부로 갈수록 무급 또는 정액급여를 지급하며, 그 외 국가들은 휴직기간이 길수록 소득대체율은 비교적 낮은 수준을 유지하는 경향을 띤다(김정호 외, 2009).

이렇게 보았을 때 육아휴직의 적정 기간 및 급여수준을 판단하는 절대적 기준은 존재한다고 할 수 없으며, 육아휴직은 출산전후휴가보다 상대적으로 필수적인 제도로써 성격이 낫다는 점도 고려할 필요가 있다. 소득대체율을 일정 정도 현실화하는 것은 중요하지만, 비정규직 여성근로자 등이 제도를 활용할 수 없는 취약계층이 높다고 할 때 오히려 역진적 결과를 초래할 수 있음을 염두에 두어야 할 것이다(김정호외, 2009). 이러한 형평성을 고려할 때 상·하한액을 적절히 유지하고 한부모 등 취약계층에 대해서는 정액제 혹은 부분 정액제를 적용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다(이삼식 외, 2010).

육아휴직 급여재원의 부담과 관련해서는 우리나라와 마찬가지로 대부분 국가들이 출산전후휴가 재원 및 지급체계를 공유하고 있다.

육아휴직 급여를 부담하는 체계는 각 나라마다 차이가 있지만, 사회보험, 즉 제도 수혜자의 평소 소득의 일부를 기여금으로 하여 조성된 기금을 기본적인 재원으로 한다는 점은 보편적이라고 볼 수 있다.

보다 세부적으로 살펴보면, 휴가휴직 급여를 운영하는 사회보험 체계는 크게 4가지 유형으로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 건강보험체계 내에서 운영하는 경우로 독일, 핀란드, 일본이 대표적이다. 둘째, 우리나라와 같이 고용보험과 유사한 체계에서 운영하는 것으로, 네덜란드와 캐나다가 이에 속한다. 셋째, 출산전후휴가 및 육아휴직제도를 위한 독립적인 사회보험을 운영하는 유형으로서 스웨덴의 부모보험을 들 수

있다. 마지막으로 네 번째는, 통합사회보험체제로 프랑스, 영국 등이 이에 해당되며 건강보험, 실업보험, 공적연금 등의 지분이 내부적으로 구분되어 있다.

이처럼 육아휴직 급여는 사회보험체계를 통해 운영되고 있고, 수급 자격이 있는 피보험자에게 지급하고 있다는 것이 공통적이다.

국가별 육아휴직제도의 휴가기간, 자격요건, 급여의 지급여부와 지급수준, 재원을 정리해보면 아래 표와 같다.

<표Ⅲ-1> 국가별 육아휴직제도(2007/8)

국 가	기 간	아 동 연 령	급 여	기 타	남 성 할당제
호 주	52주	1세	일부 유급가능 (단체협상, 기업정책)	2005년 개정으로 여성은 산후6주간 출산휴가 사용토록 함	-
오 스트 리 아	최대 2년, 부모 각 3개월씩 (1개월은 공동사용) 시간제 부모휴가는 4년	2세, 7세까지 3개월 연기가능	3가지 방법 1) 장기: 부모가 모두 신청할 경우 30~36개월간 2) 중기: 20개월간 월 EUR 626 (부모 모두가 신청할 경우 24개월간) 3) 단기: 부모 모두 15~18개월간 EUR 800	-시간제 근로 가능. -3개월 연속으로 아버지의 독립적인 사용권리 가능. -나머지 기간에 대해서는 어머니 우선적 권리. -입양부모의 경우 6개월	-

국 가	기 간	아 동 연 령	급 여	기 타	남 성 할당제
벨 기 에	한자녀 당 부모 각각 3개월 (50% 시간제근 로의 경우 6개 월, 80% 시간 제근로 경우 15 개월)	6세. 장애아의 경우 8세	별도의 정액급여 EUR 698.65/월	-반일제, 일주 1일 등 다양한 형태로 사용할 수 있음. -전체 6개월 중 나 머지 부분은 최소 2개월 단위로 분리 사용 가능. -(예)1개월 전일제+2 개월 반일제+5개월 주1일 근무	
캐 나 다	35주	-	55%(상한액 있음) 1) 장기: 21개월까지 EUR 305/월+48 개월까지는 EUR 150 2) 중기: 36개월까지 EUR 305 3) 단기: 24개월까지 EUR 455, APW 10%의 모성급여 수혜여성에게만 해당됨		
덴 마 크	자녀 당 32주를 공동 사용가능 (출산휴가, 부 성휴가, 부모 휴가 등을 이 어서 사용) + 8 주간의 무급 (총 40주 중 32주 유급)	9세	32주 전체 100% (상한액 있음, DKR 3515)	급여감소로 시간제 로 일할 수 있음	

제 3 장 육아휴직 관련 법제에 대한 비교법적 분석

국 가	기 간	아 동 연 령	급 여	기 타	남 성 할당제
핀 란 드	1) 158일(약 26 주) 출산휴가 후 부모 공동 사용) 2) 3세 생일까지 유급 부모휴가 3) 초등 2학년 미만 아동의 돌봄을 위해 시간제근로 권리	1) 1세 미만 2) 3세 3) 8세	1) 첫 30일, 75%(최저, 상한액 있음) 2) 기본수당: EUR 294(첫자녀)+EUR 95.09(3세 미만), EUR 60.46(3세 이상)의 추가수당 3) 월 EUR 70 수당	1) 다태아 경우 추가 자녀당 60일 추가 2) 양부모 모두 시간제근로 가능 3) 입양부모의 경우에도 해당됨	남성이 휴가일 부분 사용시 부성 휴가 보너스 있음
노 르 웨 이	1) 유급 부모휴가 2) 추가 무급휴가 3) 시간제센터	1) 3세 2) 2세 3) 1~3세	1) 부모 중 한사람이 29주까지 사용할 경우 100%(상한액 있음), 부모 중 한사람이 29주 이상을 사용할 경우 80% (39주까지 가능함) 2) 무급 3) NOK 3,307/월	1) 최대 휴가기간은 54주, 100%. 이 중 9주는 모에게(출산 휴가 포함), 6주는 부에게 할당되며, 나머지 39주는 부모 중 선택 * 부모가 시간제로 일할 경우에는 부모 동시 사용가능(39주/29주) 2) 1년 3) 2년, 공보육시설을 이용하지 않는 조건	
프 랑 스	1) 자녀당 3년 2) 시간제근로 권리	1) 3세 2) 없음	1) 가구당 분리급여. 두 자녀 이상이며 3년 첫 번째 자녀의 경우 6개월 근무	1) EUR536/월 2) 명백한 이유없이 거절할 수 없음	

제 1 절 외국의 육아휴직제도 개요

국 가	기 간	아 동 연 령	급 여	기 타	남 성 할당제
독 일	12개월	3세	부모 평균소득의 67% 상한액 있음 최저급여 EUR 300	12(+2)월 대신 24(+4)월로도 사용가능	
일 본	52주	1세	통상임금의 30~60%	추가 6개월 연장가 능, 육아휴직기간동 안 근무 가능	
한 국	부모 한사람 당 12개월 (개별권리)	6세	정률급여 (통상임금의 40%, 상 한액 월 100만원, 하한액 월 50만원)	부모 연속 사용가능	
룩셈부르크	자녀당 부모 한사람이 6개월씩	5세	6개월간 EUR 1840/ 월, 시간제로 사용 시 12개월간 EUR 920	-고용주 승인하 시 간제사용가능 -다태아출산은 2개 월 추가	
네덜란드	1) 자녀당 부모한 사람이 3개월 2) 근로시간 변경권리	1) 8세 2) 없음	1) 무급, 공무원 75% 2) 근로시간에 따른 임금감축 있음	1) 분리사용 가능 2) 근로시간 증가의 권리도 있음	
스웨덴	480일, 부모공 동 사용, 60일 씩 남녀 할당	8세	390일은 80% (상한액 있음) 90일은 정액급여 (SEK 60/일)	사용유연성(전일제, 반일제, 1/4, 1/8) 입 양부모도 해당됨	60일
영국	자녀당 13주 (장애아일 경우 18주) 분리사용 가능 (연 1주~4주)	5세	무급	입양부모도 해당됨 (유급출산휴가, 무급 육아휴직)	

국 가	기 간	아 동 연 령	급 여	기 타	남 성 할당제
미 국	부모 한사람 당 12주	1세	무급, 지역에 따라 유급 가능	출산, 입양, 배우자, 자녀, 부모의 돌봄 까지 해당됨	

자료: OECD Family DB, 한국은 인용자 수정함 www.ei.go.kr:

김영옥 외, 일가정양립실태조사, 2011, 고용노동부 재인용.

제 2 절 국가별 사례

이상으로 외국의 육아휴직제도를 유형별로 나누어 살펴보았다. 이하에서는 우리나라에 시사점을 줄 수 있다고 판단되는 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴, 캐나다의 사례를 살펴본다.

1. 일 본

일본은 1989년 합계출산율이 전후 최저인 1.57을 기록한 것을 계기로 ‘균등법’⁴⁾에 사업주의 노력의무로 규정되어 있던 육아휴직에 관한 조치가 1991년에 ‘육아휴업 등에 관한 법률’(현재 명칭은 「육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 근로자 복지에 관한 법률」이다. 이하 ‘육아휴업법’)로 단독 입법화되었다. 이 법의 제정으로 1992년부터 육아휴직제도가 시작되었고, 그 내용은 아래와 같다.

1세 미만의 자녀에 대해서만 허용되었던 육아휴직제도가 2004년 개정에 의해 1세부터 1세 6개월로 연장되었다(「육아휴업법」 제5조제3항). 단, 기간의 연장은 보육시설에 입소를 희망하지만 입소할 수 없거나

4) 정식명칭은 ‘고용 분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)이다.

배우자의 부상·질병 등 육아휴직이 특히 필요하다고 인정되는 경우로 한정된다.

지금까지 기간을 정해 고용된 자(계약직 근로자)는 육아휴직의 적용 대상에서 제외되었으나, 2004년에 동법 개정으로 인해 대상근로자에 포함되었다. 단, 육아휴직을 취득할 수 있는 것은, ①동일 사업주에게 계속해서 고용된 기간이 1년 이상이며, ②양육 자녀가 1세 이후에도 계속해서 고용되는 것이 예상되는 자에 한한다. 그리고 자녀가 2세 전에 근로계약 기간이 만료되고, 당해 근로계약의 갱신이 없는 것이 확실한 자는 제외된다(「육아휴업법」 제5조제1항).

동법은 2009년에 다시 개정되었다. 육아휴직과 관련된 법 개정의 주요내용은 다음과 같다.

우선, 아버지의 육아휴직 사용을 촉진하기 위한 조치로서 휴직 가능한 기간이 연장되었다. 부모가 함께 육아휴직을 사용하는 경우 1년 2개월로 연장된다(9조의2). 이른바 “파파·마마 육아휴직 플러스” 제도이다.

부모가 각각 취득할 수 있는 육아휴직기간의 상한은 종전과 같이 1년이다. 그리고 지금까지는 특별한 사정이 없는 한 같은 자녀에 대해 두 번의 육아휴직은 인정되지 않았다. 그러나 아내의 출산 후 8주 이내에 아버지가 최초의 육아휴직을 취득한 경우, 특별한 사정이 없어도 다시 육아휴직을 취득할 수 있게 되었다(제5조제2항). 종전에는 사업장의 과반수 노사협정에 의해 전업주부(부)의 남편(아내)과 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 사업주는 육아휴직 신청을 거부할 수 있었지만, 법 개정으로 인해 삭제되어 노사협정의 유무와 관계없이 자녀를 양육하는 모든 부모가 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다(제6조제1항).

또한 사업주에게 근로시간단축조치가 의무로서 부과되었다. 즉 사업주는 3세 미만 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴직을 하고 있지 않은 경우, 소정의 근로시간을 단축하게 함으로써 근로자가 근무하면서 자녀를 양육하는 것을 도울 수 있는 조치를 강구해야한다는 것이다(제

23조제1항). 단 일용직과 1일 근무시간이 6시간 미만인 자, 그리고 사업장의 과반수 노사협정에 의해 적용제외자로 정해지는 자(①근속기간 1년 미만의 자(제23조제1항2호), ②1주일간의 소정 근로일수가 2일 이하의 자(시행규칙 제33조의3), ③업무의 성질상 또는 업무의 실시체계에 비추어 소정근로시간의 단축조치를 강구하는 것이 곤란한 경우라고 인정되는 업무에 종사하는 근로자(제23조제1항3호))는 적용대상에서 제외된다.

육아휴직 기간 중 육아휴직 급여는 고용보험에서 지급된다(고용보험법 제61조의4). 따라서 육아휴직 급여를 받으려면 고용보험의 일반 피보험자여야 한다. 단시간 근로자 중 주 소정노동시간이 20시간 미만인 자나 단기고용만 예정되어 있는 자는 고용보험 피보험자 자격이 되지 않기 때문에, 급여를 지급 받을 수 없다. 또한, 피보험자기간이 통산 12개월 이상이어야 한다. 휴직 급여의 경우, 육아휴업법 제정 당시에는 휴직 전 임금의 25%가 지급되었던 것이 50%로 인상되었다. 50% 중 30%는 육아휴직 기간 중에 지급되고, 나머지 20%는 직장 복귀 6개월 후에 지급된다.

육아휴직 급여의 제공은 최장 1년이지만, 자녀가 보육소에 입소할 수 없는 등의 경우에는 최장 1년 6개월까지, 6개월 더 연장될 수 있다(고용보험법 제61조의4 제4항 및 부칙 제12조).

이상과 같은 내용의 육아휴직제도의 사용실태는 아래 표와 같다.

<표Ⅲ-2> 일본의 육아휴직 사용률

구 분	여 성	남 성
1997년	49.1%	0.12%
2000년	56.4%	0.42%
2003년	64.0%	0.33%
2005년	70.6%	0.56%

구 분	여 성	남 성
2006년	72.3%	0.50%
2008년	89.7%	1.56%
2009년	90.6%	1.23%
2010년	85.6%	1.72%
2011년	83.7%	1.38%

주) 육아휴직 사용률 = 출생자 중 조사시점까지 육아휴직을 한 자의 수/
 조사 전년도 1년간 분만자(남성의 경우는 배우자가 출생한 자)의 수
 자료: 후생노동성(2011), 평성 22년도 고용균등기본조사결과 개요(2012년 7
 월15일 발표)

<표Ⅲ-3> 계약직 근로자 중 육아휴직 사용률

구 분	2006년	2009년	2011년
여성계약직 근로자	51.5%	86.6%	71.7%
남성계약직 근로자	0.10%	0.30%	2.02%

주) 육아휴직 사용률 = 출생자 중 조사시점까지 육아휴직을 한 자의 수/
 조사 전년도 1년간 분만자(남성의 경우는 배우자가 출생한 자)의 수
 자료: 후생노동성(2011), 평성 22년도 고용균등기본조사결과 개요(2012년 7
 월15일 발표)

이상과 같은 육아휴직제도의 실효성을 확보하기 위해 육아휴직제도를 사용하는 근로자의 고용안정을 위한 조치를 강구하는 사업주 또는 육아휴직자에 대해 직장적응력과 직업능력의 저하를 방지하고 회복을 꾀하기 위한 조치를 강구한 사업주에게는 육아고용안정등 조성금(사업소내 탁아시설조성금), 육아고용안정등 조성금(육아비용조성금), 육아휴직 대체인력 확보조성금, 육아양립지원장려금, 남성근로자 육아참가 촉진 급부금, 육아휴지가 직장복귀 프로그램 실시 장려금 등을 지급하고 있다.

2. 독일

독일에서 어린 자녀를 가진 여성들의 노동참여율은 다른 유럽의 나라와 비교했을 때 낮은 편이었다. 예를 들어, 3세 이하의 자녀를 가진 여성들의 고용율이 스웨덴은 77%인 반면, 독일은 48%를 보여주고 있었다(Spiess & Wrohlich, 2008; OECD, 2006 재인용).⁵⁾ 또한 2004년에 독일은 출산율이 1.3으로, 스웨덴의 1.76, 프랑스의 1.92에 비해 이 역시 낮았다.

여성들의 낮은 경제활동참가율과 저출산에 대한 인식이 높아지면서, 이러한 현상에 대한 공적 논의들이 시작되었다. 이에 북유럽의 제도(the Nordic model)들이 주요하게 거론된다. 북유럽 국가의 가족정책, 즉 자녀에 대한 재정적 지원과 관대한 부모휴가 제도가 어린 자녀가 있는 여성들의 경제활동참가율과 출산율 증가에 중요한 영향을 주고 있다고 간주되었기 때문이다.

오랜 논의 끝에, 독일 국회는 2006년 9월 부모휴가 수당의 제도화에 대해 가결했고, 2007년 1월부터 시행되기에 이른다. 북유럽의 가족정책들을 자국에 도입함으로써, 여성의 경제활동참여율과 출산율을 높이고자 하는 것이다. 북유럽의 모델은 자녀와 부모와의 유대감을 증가시키고, 아버지가 돌봄의 책임을 수행하게 함으로써 여성과 남성의 평성한 가족 책임을 전제하고 있다고 볼 수 있다.

또한 북유럽 모델의 특징은 휴가 기간이 약 1년이고, 덴마크를 제외하고 휴가 기간 중에 아버지 할당이 있다는 것이다. 덴마크는 지난 2002년 아버지할당을 폐지했다. 휴가 기간 동안 소득대체율은 덴마크는 이전소득의 약 66%이고, 스웨덴, 아이슬란드, 노르웨이는 최대가

5) Spiess, C. K. and K. Wrohlich (2008). "The parental leave benefit reform in Germany: Costs and labour market outcomes of moving towards the Nordic model." *Population Research and Policy Review* 27(5): 575-591.

80%까지 보장된다. 북유럽 모델의 또 다른 특징은 휴가의 유연성이다. 이는 짧은 기간 동안 풀타임으로 휴가를 하는 대신에 오랜 시간 동안 파트타임으로 휴가를 사용할 수도 있게 하는 것이다. 스웨덴의 경우가 가장 유연한 제도 운영으로 휴가를 시간제로 사용함으로써 휴가기간을 장기화할 수 있다. 덴마크와 핀란드의 경우는 상대적으로 덜 유연한 시간제를 적용한다.

2007년 1월 1일부터 시행된 「연방부모수당·부모시간법」(Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz)은 이전의 「연방양육수당법」(Bundenserziehungsgeldgesetz)이 대체된 것이다. 이 법에 따라, 2007년 1월 1일 이후 출생한 아동들에게는 기존의 (모성수당 이후에 지급되는) 양육수당 대신에 부모수당이 지급된다. 2007년 1월 1일 이전에 출생한 아동들은 종전처럼 양육수당을 지급받게 된다.

부모수당은 자녀출생 후 최대 매달 1,800유로까지의 임금급여 손실이 발생할 경우에 대해서는 손실의 67%에 상응하는 급여수준으로 지급된다. 즉, 부모수당은 출산 전 평균임금(세후 임금액)의 67% 수준으로 지급되는데, 매달 최대 1,800유로 내에서 지급된다. 만약 부모가 취업상태가 아닐 경우, 매달 최소 300유로가 지급된다. 저소득층 부모에 대해서는 아동을 양육하는 부모 중 한쪽의 세후 임금에 대해 1,000유로 이내의 범위에서 100%까지 지급된다(Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008b: 12).

부모수당은 취업남성과 취업여성, 남녀공무원, 자영업자, 실업부모, 학생과 훈련생 등이 대상이다. 부모수당의 수급자인 부모는 생물학적 부모뿐만 아니라 입양부모, 증조부모, 조부모, 삼촌, 이모, 고모, 형제자매 등이 모두 해당될 수 있다. 부모수당의 급여대상이 되는 이는 아래와 같다.

- 자녀의 출산후 자녀를 직접 양육하는 경우
- 주당 평균 30시간 미만의 취업일 경우

- 자녀와 동일한 가구를 형성하고 있는 경우
- 독일 내에 거주지가 있거나 일상적인 체류를 하고 있는 경우

부모 중 한쪽은 최대 12개월까지 부모수당의 지급이 가능하다. 만약 12개월 이후에 임금급여를 받지 못하는 경우에는 2개월의 연장이 가능하다. 부모 양측을 모두 합치면 14개월까지의 지급이 가능하다. 부모수당의 급여가 300유로보다 많으면 소득으로 간주되어 과세가 된다 (Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007: 15-17).

한부모의 경우에는 임금의 손실에 대한 보상으로 해당자는 14개월 동안 수당을 지급받을 수 있다. 이 경우 아동이 부모 중 친권을 가진 사람과 동거하거나 적어도 체류결정권을 가진 사람과 동거할 경우에 그 해당 한부모에게 수당이 지급된다(Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007: 60-61).

특히 2007년 1월의 개정으로 유급휴가가 14개월로 증가했는데, 14개월 중 2개월은 아버지 휴가의 성격으로 고려된 것이다. 이는 자녀 출생 후 3년 동안 어머니에게만 주어지던 휴가정책을 변화시켜, 3달간의 높은 소득대체율을 보장하는 아버지 휴가를 12개월의 모성휴가시기에 추가한 것이다. 이러한 2개월의 아버지휴가는 노르웨이, 핀란드, 스웨덴의 제도와 유사하다.

종전의 양육수당은 대부분의 경우 어머니들이 수급자였다면, 2007년부터 시행된 부모수당은 부와 모를 대상으로 하고 있기 때문에, 가족 내 성별분업의 전통을 허물기 시작하는 요인으로 작용하고 있다는 점에서 의의가 있다. 이 제도의 도입 이후 아버지들이 부모수당을 신청하는 비율을 비교해보면, 부모수당의 도입이전인 2006년 4/4분기에는 그 비율이 3.5%에 불과했지만, 그 이후인 2007년 4/4분기에는 10.5%로 상승되었기 때문이다(Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008b: 12).

연방통계국의 조사에 의하면 2009년에 육아휴직을 사용하고 부모수당을 받은 남성은 15.7만명으로 신생아수 66.5만명에 대한 사용률은 23.6%에 해당된다고 한다. 수급기간이 2개월(파트너의 달)이었던 남성의 비율은 75%를 차지하고 있지만 이 비율은 2008년의 72%보다 약간 증가한 것이다.

또한 남성의 육아휴직기간은 대부분 2개월로 짧지만 ‘아버지의 달’ 제도 도입으로 2007년 이전에는 3%에 지나지 않던 남성의 육아휴직 사용이 증가하면서 남성의 육아참여가 진전되어 가고 있다고 볼 수 있다.

2008년과 2009년에 부모수당을 비교하면, 2008년(2009년)에는 300유로 이하가 30.5%(28.4%), 300~500유로는 22.5%(20.6%), 500~1,000유로는 28.4%(29.1%), 1,000~1,500유로는 11.7%(13.8%), 1,500~1,800유로는 6.7%(8.1%)였다. 부모수당의 평균은 여성 617유로, 남성 996유로이다. 이는 노동시장의 성별 임금격차를 반영하는 것이다.

독일에서는 부모수당에 대해 긍정적으로 평가되고 있다. ‘가정생활 모니터-2010’에 의하면 73%의 사람이 부모수당을 좋은 제도로 평가하고 있다. 특히 자녀를 희망하는 청년층의 77%, 그리고 18세 미만의 자녀가 있는 부모의 80%가 부모수당을 긍정적으로 평가하고 있다. 또한 출산 전과 출산 후 1년의 가계수입에 커다란 차이가 존재하지 않기 때문에 부모수당에 의한 가계 수입이 안정되어 있다고 평가하고 있다. 부모수당을 지급받은 여성의 42%가 2년 후에는 직장에 복귀하는 것으로 조사되었다.⁶⁾

또한 「연방부모수당·부모시간법」에 의하면 자녀와 같이 생활하고 그 자녀를 양육하는 근로자는 자녀가 만 3세가 될 때까지 합계 36개월분의 부모시간을 청구할 수 있다. 부모시간의 기간 중 1년까지는

6) “Familien Report 2010”

사용자의 동의가 있으면, 자녀가 3세부터 8세까지의 기간에 사용하는 것이 가능하다.

부모시간은 부모가 분담해서 부모가 연속적으로 사용하거나 동시에 함께 사용할 수도 있다. 또한 부모시간의 기간 중이라도 사용자의 동의를 얻어 주 30시간 이하로는 일을 할 수 있다.

독일의 부모시간은 부모 모두에게 열려진 제도이지만, 주로 여성이 사용하는 경향이 보인다. 연방가족부에 의하면 부모시간 사용자 중 남성의 비율은 부모수당이 도입된 2007년에는 3.5%였고, 그 후 2008년에는 15.6%, 2009년에는 18.5%로 상승했다.

그 이유는 부모수당 지급률이 평균소득의 67%로 남성의 부모시간 사용에 따른 가계 부담이 축소되었고, 청구하지 않으면 소멸되는 “아버지의 달”의 권리가 남성의 권리의식을 자극한 점, 직장에서 부모시간을 사용하기보다 용이하게 하는 분위기의 조성 등을 들 수 있다.

독일의 육아휴직제도의 전개과정을 보면, 1952년 취업한 여성들에게 6주씩의 출산전후휴가를 보장하는 취업모보호법이 제정되었고, 1979년 취업모에게 4개월간 휴가를 제공하는 모성휴직법이 제정되어 모성휴직제도가 도입되었다. 이 제도를 모태로 1986년에 연방 육아수당법을 통해 1년간의 부모휴가(육아휴직)가 가능해졌으며, 1993년 이후부터는 휴가기간을 최장 3년으로 연장하고 수당 지급기간도 24개월로 확대되었다. 2001년에는 부모휴가를 ‘부모시간’으로 변경하여 부모가 모두 휴직을 할 수 있게 되었다. 이후 연방양육수당법이 2007년 「연방부모수당·부모시간법」으로 대체되면서 오늘에 이르고 있는 것이다.

현재 독일은 일인 생계부양자 모델을 가지고 있다면, 북유럽국가들은 이인 생계별이 가족 모델에 기반하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 독일도 점차 변화하고 있으며, 요즘의 모델을 1.5명 벌이 모델(one-and-a-half-earner model)이라고 부르기도 한다(Spiess & Wrohlich, 2008). 이는 아버지는 풀타임으로 일하고 어머니는 파트타임으로 일하는 모델

이라고 볼 수 있다. 이처럼 독일은 점차 북유럽의 모델을 향해가고 있다.

3. 프랑스⁷⁾

프랑스에서 육아휴직제도는 1977년부터 시행되었는데, 그 당시 200명 이상의 사업장에서 1년 이상 근무한 경우, 휴직을 할 수 있는 자격이 주어졌다. 휴직기간은 2년으로 급여는 제공되지 않았다. 이후 1983년 여성과 남성이 동등하게 휴가를 사용할 수 있게 되었으며, 자격대상도 중소기업에서 일하는 근로자까지 확대되었다. 또한 이전에 전일제 휴가만이 가능했는데, 반일제 휴가 방식도 도입되었다.

1985년에는 3명 이상의 자녀를 둔 부모의 경우 근로를 지속하지 않거나 부분적으로 근로하는 경우, 3세까지 육아휴직급여를 지급받게 되었다. 이어 1986년에는 휴직기간이 3년으로 연장되었고, 1991년부터는 시간제 노동이 가능해지고, 입양을 한 경우에도 휴직을 할 수 있게 된다.

이러한 변화를 거쳐 현재의 제도에 이르게 되는데, 현재 프랑스에서 육아휴직제도(congé parental 또는 congé parental d'éducation)는 자녀가 출생하였거나 16세 이하의 자녀를 입양하였을 경우 그 자녀의 양육을 위해 부모 중 일방이 사용할 수 있다.

출생 자녀가 만 3세 미만이거나 입양을 할 경우에 사용가능한데, 입양아가 3세 미만인 경우에는 입양 후 3년 이내에, 입양아가 3세 이상인 경우에는 1년 이내에 언제든지 육아휴가를 사용할 수 있다. 단, 근속연수가 1년 이상인 근로자에게 허용된다.

7) 프랑스 육아휴직제도의 내용은 아래의 사이트 참조 <http://www.ameli.fr>(프랑스 의료보험 사이트), <http://travail-emploi.gouv.fr>(프랑스 노동고용부 사이트), <http://www.caf.fr>(프랑스 가족수당금고(공단) 사이트), <http://vosdroits.service-public.fr>(프랑스 행정정보 안내 사이트)

육아휴직은 근로자의 권리이므로 사용자는 조건이 만족한다면 근로자의 요청을 거부할 수 없다.

프랑스의 육아휴직제도는 ‘전일제’와 ‘부분 근로제’로 나눌 수 있다. ‘전일제’는 육아휴직 기간 동안 근로를 하지 않는 것이며, ‘부분 근로제’는 적어도 주당 16시간 이상을 근무하는 것으로, 근로자는 자신이 휴가방식을 선택할 수 있다. 그러나 시간의 배치는 사용자와 합의해야 한다. 만일 합의를 할 수 없을 경우, 사용자가 일방적으로 결정할 수 있다.

육아휴직은 한 번에 1년 이내로 사용할 수 있으나, 출생아가 3세 미만이라면 2번 연장할 수 있다. 즉, 육아휴직기간은 최장 3년이다. 그러나 입양의 경우에는, 입양아가 3세 미만이면 3년을 초과할 수 없고, 입양아가 3세 이상이고 16세를 지나지 않는다면 1년을 초과할 수 없다. 만일 입양아가 질병, 사고, 중증 장애 중에 있다면 1년 더 연장할 수 있다. 그리고 전일제 휴가와 부분 근로제를 번갈아 사용할 수 있다.

또한 육아휴직 기간 동안 근로자는 직업교육을 받을 수 있다. 이 경우 보수를 받을 수는 없지만, 산업재해로 인한 보상은 받을 수 있다. 휴직기간 중에는 ‘모성에 도움이 되는’ 직업만이 허가된다.

육아휴직을 사용하려는 근로자는 사용자에게 휴가의 시기를 기재하여 수신자 확인 등기우편을 보내거나 서류를 직접 제출하면 된다. 산전후 휴가가 끝나기 1개월 전이나 입양하기 1개월 전에 통보를 하여야 하며, 산전후 휴가가 만료한 시기나 입양 직후가 아니라면, 육아휴직을 시작하고자 하는 시기보다 2개월 전에 통보해야 한다.

만일, 휴가를 갱신하고자 하는 경우 근로자는 휴가 종료 1개월 전에 사용자에게 수신자 확인 등기우편으로 알려야 하며, 기간제 근로와 전일제 휴직 중 무엇을 선택할 것인지를 결정해서 통보해야 한다.

육아휴직의 대상인 아동이 사망하거나, 가계가 급격히 곤란해졌을 경우 근로자는 원직에 복귀할 수 있고, 전일제로 휴가를 사용했다면

부분 근로제로 바꿀 수 있다. 또한 사용자와 협의하여 근로 시간을 변경할 수 있다. 그러나 이러한 변경은 변경을 원하는 시기 1개월 전에 수신자 확인 등기우편으로 사용자에게 알려야 한다.

그리고 직업훈련의 기회를 얻기 위해서 근로자는 전체 휴직이든 부분 근로이든 육아휴직의 기간을 줄일 수 있다.

육아휴직이 종료되면 근로자는 원직에 복귀하거나 적어도 원직 이상의 보수를 받는 직책으로 복귀되어야 한다. 육아휴직을 끝내고 복귀한 근로자는 향후 진로에 대하여 사용자와 면담을 할 수 있으며 직업훈련의 기회를 가질 수 있다.

근속년수의 경우, 휴직기간의 절반은 근속기간으로 산입된다. 만일 근로자와 사용자 간에 협약이 이루어져 있다면 육아휴직 기간 전체를 근속년수에 포함할 수도 있다.

육아휴직기간 동안에도 근로계약은 유지되며, 전일제 휴직 또는 부분근로제 기간 동안은 영유아 수당(Prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE)의 경제활동 자유선택 추가수당(La Paje-complément de libre choix d'activité)이 지급된다.

경제활동 자유선택 추가수당은 자녀에게 더 많은 시간을 할애하기 위해서 경제활동을 중단하거나 축소하려는 부모(어머니 혹은 아버지)에게 지급된다. 아버지나 어머니가 모두 시간제로 근무를 할 경우에는 두 명에 대한 수당을 합할 수 있다.

또한 6개월간 지급되는 수당체계와 3년간 지급되는 수당체계 중에서 선택할 수 있다.

수당을 받기 위해서는 출산, 입양 혹은 아동 보육 전 최소 2년 이상 근무경력이 필요하다. 아이의 수에 따라서 요구하는 근무기간이 다른데, 첫 아이의 경우에는 2년, 둘째 아이인 경우에는 4년, 셋째 아이 이상의 경우에는 5년의 근무경력을 요하고 있다.

또한 이 수당을 받으면서 자녀가 18~30개월(세쌍둥이 이상은 6개월)인 경우 전일제 혹은 시간제로 취업을 재개하려는 부모들은 2개월 동안 자신의 급여와 이 수당을 모두 받을 수 있다. 이 정책은 부모, 특히 어머니의 경제 활동 참여를 고무시키기 위한 것이다.

수당수급자가 기본수당을 받지 않는 경우에는 536.03유로(최저임금의 51%)가 지급된다. 수혜자가 기본수당을 받을 경우 수당금액은 363.27유로이다.

급여가 지급되는 경제활동이나 교육활동이 동일 노동시간의 50%일 경우(즉, 주당 35시간의 18시간 이하일 경우), 기본수당(최저임금의 39%)을 받지 않는 경우 407.60유로, 기본수당을 받는 경우에는 234.83유로를 받게 된다.

급여가 지급되는 경제활동이나 교육이 동일 노동시간의 50~80%인 경우(즉 법정 노동 시간으로 주당 35시간의 18~28시간인 경우), 수당 금액은 기본수당을 받지 않는 경우 308.23유로, 받는 경우 135.46유로가 된다.

또 최근에는 어머니와 아버지가 함께 육아휴직을 사용하는 것을 장려하기 위해서, 두 부모가 반일 혹은 4/5시간 근무하는 경우, 추가수당이 지급된다. 경제활동 자유선택 추가수당(Colca)의 비율(6개월 동안만 상한 조정되어 지급되는 수당)은 기초 수당(최저임금의 74%)을 받지 않는 경우 766.53유로, 받는 경우 593.77유로가 된다. 경제활동 자유선택 추가수당(구 육아부모수당)에 의해 소득의 일부가 보장된다.

전일제 육아휴직 사용의 경우는 아래와 같이 지급된다.

기초수당의 급부	기초수당을 지급받고 있는 경우	기초수당을 지급받지 않고 있는 경우
경제활동 자유선택 추가수당	379.79유로	560.40유로

부분근로를 하는 경우는 아래와 같다.

취업상황	소정내 노동시간의 50%를 초과하지 않는 노동시간의 경우	소정노동시간의 50%에서 80%이내의 노동시간의 경우
기초수당을 지급받고 있는 경우	245.51유로	141.62유로
기초수당을 지급받지 않고 있는 경우	426.12 유로	322.24유로

4. 스웨덴

스웨덴은 1974년에 6개월의 유급휴가를 주면서, 성중립적인(gender neutral) 부모휴가를 최초로 도입한 나라이다. 이 제도는 이후 조금씩 변화해왔는데, 스웨덴에 거주하는 모든 사람들이 혜택을 받을 수 있으며, 아이가 8세가 될 때까지 사용할 수 있다.

육아휴직 급여는 초기에는 휴직 전 수입의 90%였으며, 부모가 휴직 전의 수입이 없을 경우, 고정된 급여를 받는다. 이는 부모가 되기 (parenthood) 이전에, 여성들을 노동시장에 진입하게 하기 위한 장려책으로 작용하기도 했다. 육아휴직 급여는 1990년대 경제위기시 부모의 이전 수입의 90%에서 75%로 감축되었다가, 이후에 현재의 수준인 80%가 된다. 휴직급여는 부모보험이라는 사회보험을 통하여 지급되는데, 이는 보편적인 사회보험급여로서 아동 출산 시 또는 입양시에 지급받을 수 있다.

육아휴직 기간의 경우, 1980년대에 육아휴직이 휴가에 대한 권리로 이해되면서, 12개월로 확대되었다. 이어서 1989년에 15개월로, 2002년에는 16개월로 한 달 더 연장되었다.

충분한 급여가 제공되고 고용이 보장되는 출산휴가, 부성휴가, 육아휴직제도는 스웨덴 가족정책의 중요한 부분인데, 일과 아이를 양육할

동의 조화를 이끌어 가기 위한 것이다. 특히 스웨덴의 경우, 일정 기간을 아버지만 휴가를 사용할 수 있게 함으로써, 성평등 의식을 제고하는 데에도 목적을 두고 있다.

휴직기간 중 적어도 한 달은 부모 중 어느 한 쪽도 휴가를 사용하지 않는 사람이 없어야 한다는 것이다. 이 제도는 1995년에 도입되어, 한 달은 부모 중에서 지정된 한 사람이 사용하지 않으면, 이를 상대방에게 넘겨줄 수 없게 한 것이다. 이는 공동의 양육권을 가진 모든 부모에게 적용되는 것으로, 이혼한 부부나 별거중인 부부도 해당된다.

자유주의적 보수주의 정부는 1994년 하반기에 세 살까지 아이에게 일괄적인 양육수당제를 도입했다. 양육수당은 반년 후, 사회민주주의 정부에 의해 폐지되었다. 그러나 한 달의 기간을 아버지의 달(daddy month), 어머니의 달(mummy month)로 정한 것은 유지되었다. 이 한 달은 출산휴가(maternity leave)와 다른 것이다. 특히 아버지의 달이라고도 불리는 ‘아버지 할당제(father quota)’는 아버지 또한 양육에 참여할 것을 일정 정도 강제함으로써, 성평등을 가족정책 속에 담고자 하는 스웨덴의 정책 지향점을 보여주는 것이다.

이러한 아버지 할당제는 1993년 노르웨이가 최초로 도입했다. 2년 뒤인 1995년 스웨덴에서도 아버지만 사용할 수 있는, 아버지 휴가 제도를 시행하고, 2002년에는 한 달 더 연장한다(노르웨이의 경우는 2009년에 이전에 한 달이던 아버지의 달을 10주로 연장한다). 현재 스웨덴에서는 2달이 아버지의 달이다. 지금은 이 제도가 일반적으로 받아들여지고 있으나, 당시에는 급진적인 것으로 간주되었다.

육아휴직기간은 사회민주당정부에 의해, 고정급여를 받는 휴가를 포함해서, 한 달부터 16개월까지 늘어나게 되었다. 2006년에는 스웨덴에서 자유주의적 보수주의 정부가 집권하게 되고, 2008년 7월 1일에 ‘성평등 보너스(gender equality bonus)’ 제도가 도입되었다. 이는 부모 양쪽이 고르게 휴가를 더 많이 나누어 쓸수록, 추가로 혜택을 받게 하려

는 것으로, 부모 양쪽이 비슷하게 휴가를 나누어서 사용할 것을 장려한다. 이 보너스의 방식은 부모휴가가 사용된 그 해에 세금을 공제해주는 것이다. 부모 중 다른 한쪽이 부모휴가를 사용하고 있을 때, 한쪽이 일을 하거나 공부를 할 경우 이 혜택을 받을 수 있다. 혜택은 하루에 100SEK(약 10유로)의 세금을 공제해주는 방식인데, 각 부모에게 할당된 달과 고정금액의 휴직급여를 받는 달은 제외된다. 현재 육아휴직 기간은 16개월인데, 이중 세금 공제를 받을 수 있는 최대기간은 4.5개월이다.

이 성평등 보너스는 성 중립적이지만, 여성이 휴가를 덜 사용하고, 남성이 더 많이 사용할 것을 고무시킨다. 성평등 보너스를 받을 자격이 되는 부모는 스웨덴 사회보험기관(Social Insurance Agency)으로부터 공문을 받는다. 첫 번째, 두 번째 부모의 달은 부모휴가가 나누어서 쓰이지 않으면 소멸된다. 반면 성평등 보너스는 성평등하게 휴가를 사용하는 부모에게 세금을 공제해주는 인센티브이다.

스웨덴 육아휴직제도의 또 하나의 특징은 유연성이다. 휴가를 전일제뿐만 아니라 시간제로 사용할 수도 있으며, 휴가 사용 시기도 조절할 수 있다. 이를 테면, 휴가를 비축해두었다가 필요할 때 사용할 수 있으며, 휴가를 1/2, 1/4, 1/8씩 나누어서 사용할 수 있다. 또한 동성애 부부에게도 입양부모와 똑같은 자격을 주고 있다.

스웨덴은 건강보험 내의 부모보험을 통해 육아휴직급여가 지급된다. 스웨덴의 부모보험은 스웨덴의 국가보험체계 중 건강보험(질병 및 부모보험)의 일부이다. 부모보험은 피용자에게만 적용되는 것이 아니라 거주민 모두에게 적용되는 보편적인 보험제도이다.

이 보험의 특이한 점은 피용자는 보험료 부담이 없고 고용주만이 보험료를 부담한다는 것이다(근로자의 임금의 2.20%). 자영업자의 경우에는 본인이 전액(2.20%)을 부담한다.

부모보험에는 출산 예정일의 10일전부터 자녀가 8세에 이르기까지 부모에게 분할 취득이 가능한 ‘육아휴업수당’과 자녀 출생 후 아버지만을 대상으로 하는 ‘아버지 수당’, 12세 미만의 자녀가 있는 부모를 대상으로 하는 ‘일시적 간호수당’이 있다.

육아휴업수당의 급부기간은 자녀 1명 당 480일이고 그 중 390일은 소득의 80%, 나머지 90일은 일정액 180크로나를 보장하고 있다. 앞의 390일 중 상대방에게 양도할 수 없는 기간은 부모 각각 60일간이고 아버지만 취득할 수 있는 60일간은 ‘아버지의 달’이라 불리 운다.

아버지수당은 자녀의 출생 후 10일 간 소득의 80%가 보장된다. 부모보험법에 의해 산전후의 14주간은 어머니만 휴가의 권리가 있기 때문에 자녀의 탄생 직후에 자녀와 함께 보낼 수 있도록 아버지 수당이 도입되었다.

일시적 간호수당은 12세 미만의 자녀가 질병에 걸렸을 때 간호휴가에 대해 자녀 1명 당 연간 60일 간(특별한 경우는 최고 120일) 소득의 80%가 보장된다.

스웨덴의 사회보장기여금 구조에 대해 간략히 살펴보면 다음과 같다. 스웨덴 사용자는 2005년 기준임금의 32.82%를 법정 사회보장비용으로 납부한다. 이와 유사하게 스웨덴의 자영업자는 30.89%를 법정 사회보장비용으로 납부한다. 자영업자의 사회보장기여금이 가용자의 사회보장기여금과 차이가 나는 부분은 상병보험과 노동시장 기여 부분이다. 이와 함께 법정 급여세 외에도 사용자는 단체협상의 비용을 지불해야 한다. 단체협상을 통해 생명보험이나 지역연금 등의 비용이 지불되면 최종적으로 사용자가 부담하는 급여세는 39~48%가 된다. 스웨덴 근로자는 사회보장기여금을 납부하지 않으며 다만 소득비례연금 7%를 납부한다. 2006년 스웨덴에서는 사회보장기여금으로 자영업자는 소득의 30.71%, 사용자는 소득의 32.28%, 그리고 근로자는 7.00%를 납부하였다.

스웨덴의 모성보호급여 재원은 사회보장기여금으로부터 조달된다. 근로자를 고용한 사용자는 급여의 일정 비율인 급여세의 형태로 사회보장기여금을 납부한다. 급여 중 2.20%가 육아휴직 관련 지출을 위해 사용자에게 의해 납부된다. 자영업자의 경우 순소득의 2.20%를 납부한다. 스웨덴의 경우 연금을 제외하고는 특별히 분리된 기금으로 관리되는 것이 아니라 일반적인 정부수입으로 귀속되고 다시 정부예산으로부터 지출된다. 법에 의해서 사회보장기여금의 특정 항목으로 특정한 목적을 위해 거두어지기 때문에 구분될 뿐 독립적인 운용은 이루어지지 않고 있다(김혜원 외, 2008).

5. 캐나다

캐나다는 사회복지 정책을 접근하는데 있어서 시장적 해법을 선호하는 자유주의적 복지국가로 분류되어 왔다(Myles, 1997; Jenson, 2008, 재인용).⁸⁾ 그러나, 시장적 해법을 선호한다고 해서 모든 것을 자유시장 논리에 맡기지 않는다는 점을 보면, 보육문제를 해결하기 위해서 개인이 시장을 찾고 필요한 노동을 구매해야하지만, 이에 대한 비용의 일부를 지원해주기 때문이다.

캐나다는 10개의 주(province)와 3개의 준(準)주(territory)로 이루어져 있다. 따라서 연방정부(federal government)와 주정부(provincial government)의 권한과 책임에 대한 역할분담으로 인해, 가족관련 휴가(family-related leave)의 경우 연방정부와 주정부의 노동관련 입법 둘 다를 고려해야한다. 가족관련 휴가의 유형, 자격조건, 휴가기간, 휴가 이후의 복지 보장 등 각주나 준(準)주에 따라 상이하다.

가족관련 휴가는 모성휴가, 육아휴직, 가족 중 누군가가 사망했을 경우의 사망휴가, 가족 구성원 중 누군가를 돌보거나 부양해야하는 할

8) 홍승아 외(2008), 『일가족 양립정책의 국가별 심층사례연구』, (한국여성정책연구원)

경우 간병휴가 등의 의미한다. 초기에 가족관련 휴가의 급여는 연방 정부의 실업보험법(the federal Unemployment Insurance Act)에서 지급했으나, 이후 개정을 통해 변화가 있게 된다.

캐나다에서 모성휴가가 처음 도입된 것은 1921년 브리티시 콜럼비아 주의 모성입법이다(British Columbia's Maternity Protection Act). 그 후 뉴 브런스윅(New Brunswick) 주에서 1964년에 유사한 법을 도입했으며, 이어 1970년에는 캐나다 노동법(Canada Labour Code)에 모성휴가 조항이 삽입된다. 그리고 1988년까지 모든 주(province)에서 여성의 모성권을 보호하는 모성휴가를 제도화한다.

캐나다의 노동법은 모든 캐나다의 산업에 종사하는 고용인에게 모성휴가, 부모휴가, 사망휴가를 보장하고 있다. 적어도 출산 이전에 6개월 동안 같은 회사에 고용되었던 여성은 17주 동안 무급모성휴가를 가질 수 있으며, 이후 복직할 수 있다. 또한 최대 24주간의 무급 육아휴직을 가질 수 있는데, 24주는 부모 두 사람이 나누어서 쓰거나 부모 중 한 사람이 사용할 수 있다. 이는 친부모나 입양부모가 모두 해당된다.

1971년부터 고용기간이 충분한 여성들의 경우 15주까지 유급 모성휴가를 사용할 수 있게 되었다. 1990년에는 새로 출생한 아이를 돌보는 부모를 대상으로 10주간의 유급 휴가를 제공하는 부모수당제(Parental Benefits Program: PBP)가 도입된다. 새로 태어난 아이를 돌보기 위해 휴가를 사용함으로써 경제적 상황이 악화된 친부나 친모의 경우 수당을 지급받을 수 있게 된 것이다. 부모 중 한 사람이 전적으로 아이를 양육하게 되는 친부모나 양부모, 또는 이혼 가정의 부나 모인 경우 10주 동안 추가로 부모휴가급여를 청구할 수 있다. 청구인의 경우, 보험에서 보장하는(가입된) 급여를 받는, 주(weekly)급의 60%까지 받을 수 있다.

이후 1997년 개정을 통해 고용보험과 부모휴가를 분리시키고자 하였다. 이는 단지 몇 년 동안 지지를 받았는데, 이는 고용보험에서 제시하는 조건들 때문에 실제 수급자수는 적었기 때문이다. 그 때의 고용보험 체제는 자영업자는 해당되지 않았으며, 1997년까지는 파트타임 고용인들도 수급 대상에 포함되지 않았다. 그리고 급여수준도 보험에 가입된 소득의 55%로, 고정되어 있어서 넉넉한 것으로 볼 수 없었다. 따라서 1990년대 중반, 출산을 한 여성 중 절반만이 유급휴가를 청구할 수 있었다.

캐나다 정부는 2000년 고용보험제도 안에 유급 모성휴가와 부모휴가를 도입한다. 이는 2001년부터 시행되었는데, 유급 부모휴가가 6개월에서 1년으로 확대되었다. 휴직급여는 2001년 이전과 동일하게 일정한 상한선 이내에서 매주 평균 소득의 55%가 지급되며, 저소득층의 경우에는 80%를 받는다. 자격요건인 유급 근로시간도 700시간에서 600시간으로 감소하였으며, 육아휴직자는 시간제로 일하고 25%의 임금을 받을 수도 있게 되었다.

캐나다에서 두 번째로 큰 주인 퀘벡(Quebec) 주는 다른 주보다 앞선 사회정책들을 이끌어온 경향이 있다. 퀘벡주는 1997년 가족정책을 전면적으로 개정하였으며, 유럽의 많은 국가들처럼 다양한 가족관련 정책들을 시도하고 있다. 1997년 개정 이전에는 출산율을 높이기 위해 출산 수당을 많이 지급해왔고, 개정 이후에는 성이나 계급과 무관한, 균등한 가족정책을 지향하고 있다. 세제 감면, 저소득 층 가족 우선 지원, 새로운 보육제도와 퀘벡 부모보험제도 등 가족정책들을 통해 자국민들의 기본적인 삶의 수준을 보장하고, 일과 가정생활의 균형을 위해 다양한 제도적 지원책을 만들어가고 있다.

1990년대 후반과 2000년대 초반의 캐나다 연방정부 내 분쟁과 연방정부차원에서 퀘벡주에 보조금을 지원하는 문제가 쉽게 해결되지 않아서, 퀘벡 부모보험제도(QPIP: Quebec Parental Insurance Plan)는 2006

년이 되어서야 시행될 수 있었다. 그리고 2006년부터 부모휴가제도를 이용할 수 있는 자격이 근로시간이 아니라 소득을 기준으로 바뀌게 되면서, 자영업자들도 혜택을 받을 수 있게 되었다. 또한 파트타임이나 계절 근로자들도 전년도에 2,000달러 이상의 소득이 있었다면 육아휴직의 대상이 될 수 있다.

퀘백의 부모보험제도의 소득대체율은 총 32주중에서 7주의 이전소득의 70%, 25주는 이전소득의 55%이다. 또한 퀘백의 부모보험제도는 높은 수당과 5주간의 아버지 할당제를 포함한다. 이는 퀘백에서 2005년 32%이던 아버지 휴가 사용률이 2006년 56%까지 증가하게 했다. 그러나 퀘백을 제외하고 캐나다 전체에서 아버지들의 부모휴가 사용률은 11%를 보여줬다(Marshall, 2008). 따라서 아버지할당제의 도입이 아버지의 휴가 사용률을 높이는데, 영향을 주었다고 보여진다.

제 3 절 외국의 육아휴직제도가 고용유지에 미친 영향

이상과 같은 제도를 가지고 있는 주요 외국의 육아휴직제도가 일-가정양립에 과연 어떤 영향을 미치는지를 관련 연구결과를 중심으로 검토하면 다음과 같다.

외국의 유급 부모휴가 사용자에 대한 연구들은 휴가 사용이 여성의 고용유지에 대체로 긍정적인 영향을 미친다는 점을 밝히고 있다(Ruhm, 1998; Jaumotte, 2003; Hofferth and Curtin, 2006; Waldfogel et al., 1999). 유급 휴가 기회가 주어졌을 때 여성의 노동시장에 대한 애착이 커지며 그만큼 노동시장으로의 복귀 가능성이 높아진다는 것이다. 1969년에서 1993년 사이 유럽 9개국에서 유급부모휴가의 경제 효과를 분석한 림(Ruhm, 1998)에 따르면 유급 휴가정책은 여성, 특히 25-34세 사이 가입기 여성의 노동시장 참여를 증가시키는 것으로 나타났다. 미국, 영국, 일본 3개 국가를 대상으로 한 발드포겔(Waldfogel et al., 1999)

외의 연구 역시 출산·육아 관련 유급 휴가제도가 출산 후 여성의 고용유지에 긍정적 영향을 주며 특히 일본에서 그 효과가 두드러진 것으로 보고했다.

그러나 이러한 효과가 항상 일관되게 나타나는 것은 아니다. 육아휴직 사용은 여성근로자의 노동시장 복귀에 단기적으로, 중장기적으로 다른 영향을 미치기도 하며 소득 감소를 초래할 수도 있는데, 이러한 효과는 국가마다 다양한 양상을 띤다.

1988년 미국자료를 이용한 한 실증연구에서는 유급휴가의 긍정적 효과가 출산 후 2개월까지에 국한되며 그 이후에는 효과가 감소하는 것으로 나타났다(Joesh, 1997). 유급휴가제도의 효과에 대한 유럽의 많은 실증연구들 역시 부모휴가 기간이 너무 길어지면 여성이 노동시장으로 복귀하는데 장애가 됨을 지적하고 있다(Rhum, 1998; Rønsen et al, 2002). 부모휴가제도가 잘 갖추어진 북유럽 3개 국가에서 유급휴가를 사용한 여성근로자는 그렇지 않은 여성에 비해 출산 후 3년 동안 고용률이 높았으나, 휴가 기간 연장은 모든 국가에서 휴가 사용자의 노동시장 복귀를 늦추는 경향이 있는 것으로 나타났다(Rønsen et al, 2002). 덴마크와 스웨덴 사례에 관한 한 연구는 부모휴가가 여성 고용률을 높이지만 휴직 기간이 길어질수록 상대적으로 여성 임금이 감소하는 경향이 있다고 지적했다(Pylkkänen & Smith, 2004).

한편 2000년 캐나다에서 유급 육아휴직이 25주에서 50주로 연장된 데 따른 휴직 사용과 복귀에 관한 한 연구는 그로 인해 출산한 해에 노동시장 복귀는 감소했지만 출산 1년 후의 노동공급에는 별다른 영향을 미치지 않았다고 하였다(Hanratty & Trzcinski, 2009). 오스트리아에서 1990년 7월부터 유급 육아휴직기간이 1년에서 2년으로 연장되었는데 이는 출산 후 3년 이내 노동공급을 감소시키는 효과를 초래했으나 장기적으로는 노동공급이 감소하지 않은 것으로 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2009).

1979년 이후 육아휴직 기간 및 급여에 있어서 수차례 정책 변화를 경험한 독일 사례를 연구한 Ondrich et al.(2003)은 육아휴직 연장이 여성의 근로 연속성을 낮추는 효과가 있었음을 나타내는 간접적인 증거를 제시하였다. Schönberg와 Ludsteck(2007)도 독일의 육아휴직기간 연장이 여성의 직장 복귀를 늦추는 경향이 있음을 발견하였고, 이러한 효과는 2개월에서 6개월로의 연장에서 가장 크고 18개월에서 36개월로의 연장에서 가장 작음을 보였다. 그러나 이들은 육아휴직 기간 연장이 장기적으로는 여성의 노동공급에 큰 영향을 미치지 않으며, 다만 여성의 임금을 낮추는 효과가 있다고 보고했다. 이 부정적인 효과는 노동시장 복귀가 지연된 데 따른 것으로 출산 후 8년이 지난 여성에게도 영향을 미치는 것으로 나타났다(Schönberg & Ludsteck, 2007).

이처럼 여성근로자가 장기간 육아휴직을 사용할 경우 경력과 소득에 부정적인 영향이 있을 수 있는데, 이는 부모인 여성근로자를 일시적 노동력으로 보는 기업의 부정적 인식과 가족 구성원의 성별 편견이 강화됨으로써 나타난 결과라고 볼 수도 있다. 장기간의 휴직 사용은 가족 내 육아 부담의 불균등한 배분을 계속 유지시킬 수 있기 때문이다(Røsen · Sundstom, 2002). 육아휴직을 사용한 여성들은 자녀와 보다 긴밀한 애착관계를 형성하기 때문에 직접 보육을 선호하게 되어 스스로 노동시장에서 퇴장할 수도 있다(성지미 · 차은영, 2001; 이규용 외, 2004). 때문에 누가 육아휴직을 사용하는가가 여성의 출산 후 고용지속에 영향을 미치는 요인으로 지목되기도 한다. 부모휴가에 따른 경력 중단을 연구한 필케넨과 스미스(Pylkkänen and Smith, 2004)는 스웨덴의 경우 덴마크에 비해 아버지의 부모휴가 사용 기간이 더 길데, 이것이 여성의 출산 후 노동공급을 촉진하는데 영향을 미칠 수 있다는 점을 지적했다.

위와 같이 육아휴직이 거시적인 차원에서 여성의 노동공급과 소득에 미치는 영향은 관련 제도와 제반 사회 여건에 따라 달라지지만,

개별 국가 내에서 육아휴직의 정책 효과는 여성근로자의 인적 특성이거나 노동시장 내 지위, 여성근로자가 속한 사업체의 특성 등에 따라 다르게 나타난다. 대체로 높은 인적자본 수준과 노동시장에서 상대적으로 상위에 위치한 여성들이 출산·육아 후 고용을 지속할 가능성이 높은 것으로 보고되나, 이 역시 국가별 노동시장 조건에 따라 상이하다.

제 4 절 소 결

이 장에서는 각국의 육아휴직제도에 대해 살펴보았다. 각국의 제도는 국가의 상황이나 정책의 발전과정이 상이하듯이, 휴직 기간, 휴직 자격 대상, 휴가 시 소득 보전 정도 등에서 차이를 보였다.

그러나 휴직기간을 연장하고, 휴직 급여를 높여가는 등 자녀의 출산과 양육에 대한 지원을 보다 확대해가는 추세는 공통적이라고 볼 수 있다. 각국의 제도를 비교·분석해 본 결과는 아래와 같다.

먼저, 육아휴직 자격대상의 차이이다. 국가마다 육아휴직수당의 재원을 충당하는 방식이나 휴직 시 수당의 유무는 차이가 있지만, 전반적으로 휴직제도를 이용할 수 있는 대상의 자격을 완화하는 경향을 보인다. 예를 들면, 스웨덴은 전체국민을 육아휴직 대상으로 삼고 있었고, 독일은 실업자도 포함하고 있었으며, 이탈리아, 뉴질랜드 등은 자영업자에게까지 확대하는 경향을 보인다.

둘째, 육아휴직 기간과 휴직을 사용할 수 있는 자녀의 연령에서 차이를 보인다. 스웨덴의 경우, 처음 도입 시 6개월에서 1980년대 15개월까지 늘어났으며, 2002년에는 한 달 더 연장되어 현재 16개월이다. 프랑스의 경우도 제도 초기에 2년 동안 휴직이 가능했었지만, 현재는 3년까지 할 수 있다.

또한 육아휴직을 사용할 수 있는 자녀의 연령도 국가별로 상이한데, 출산 후 자녀가 12개월(만 1세)까지 사용할 수 있는 나라가 있는 반면, 자녀가 12세까지 사용할 수 있는 경우도 있다. 그러나 많은 국가

들이 2~3세 혹은 6~8세까지를 육아휴직 사용 가능한 자녀의 연령으로 정해놓고 있다.

셋째, 휴직 시 소득보전의 정도는 미국이나 영국과 같이 무급인 경우에서부터, 일본, 스웨덴, 노르웨이 등 이전소득의 50~100%까지 보장해주는 등 편차가 있다. 휴직 시 급여를 지급하는 경우도, 일정 기간이후에는 무급으로 전환되기도 하고, 급여액도 정률제와 정액제의 방식이 있다.

넷째, 휴직방식을 전일제 뿐만 아니라, 시간제도 가능하게 하는 나라들이 있다. 스웨덴, 프랑스, 벨기에, 오스트리아 등의 국가에서는 부분 근로의 형태라든지, 시간을 단축하는 방식으로 휴직을 가능하게 함으로써 제도의 유연성을 높이고 있다. 시간제로 근무할 경우 휴직 급여에 차이가 있거나 급여가 아예 제공되지 않기도 하지만, 휴직을 사용하고자 하는 이들의 선택지를 보다 넓혀준다고 볼 수 있다. 또한 휴직을 사용하는 입장에서는 육아휴직 사용의 부담이나 손실을 일정 정도 줄일 수 있다.

마지막으로, 아버지 할당제 및 육아휴직의 아버지 사용에 대한 인센티브 제공이다. 스웨덴과 노르웨이의 경우, 일정 기간을 아버지에게 할당하는 방식을 채택하고 있으며, 일본 역시 “파파·마마 육아휴직 플러스”라는 제도를 통해, 부모가 함께 육아휴직을 사용하는 경우 육아휴직 기간을 좀 더 연장할 수 있게 하고 있다. 이는 자녀의 양육이라는 돌봄의 역할을 아버지도 함께 분담할 것을 독려하고, 더 나아가 성평등의 이념을 실현할 수 있게 한다.

육아휴직제도는 출산휴가 이후에 자녀의 양육을 위해 일정기간동안 근로활동을 중지하는 것이다. 이는 여성의 경제활동참가율을 높이고, 자녀의 출산과 양육을 지원하는 대표적인 제도라고 볼 수 있다. 또한 일인 생계부양자 모델에서 이인 생계부양자 모델로의 변화 및 중요성이 대두되는 요즘, 육아휴직제도는 일·가정 양립 지원정책의 주요한 하나의 축을 형성하고 있다.

제 4 장 육아휴직 사용 실태

육아휴직제도는 근로자의 자녀 양육으로 인한 고용 단절을 예방함으로써 근로지속성을 유지하는 것을 목표로 한다. 이에 따라 육아휴직제도의 노동시장 성과에서 핵심은 육아휴직을 사용할 수 있는 사람들이 가급적 많이 이 제도를 활용하는 것, 그리고 육아휴직 사용자들이 원래의 직장으로 복귀하여 일과 가정을 조화롭게 양립하는 것이라 할 수 있다(김미주, 2006).

오랫동안 양육은 여성의 일로 여겨져 왔으며 휴직 사용자의 절대 다수가 여성이라는 점에서 육아휴직은 여성의 고용안정에 긍정적인 영향을 주고, 장기적으로는 여성의 노동공급을 증가시킨다는 정책 목표를 갖는다. 그러나 육아휴직은 출산전후휴가와 달리 부모로서 남녀가 모두 사용할 수 있는 제도이며 남성의 활용도를 제고하여 여성에게 가중된 가족 내 돌봄 부담을 변화시키는 것이 바람직한 제도 정착의 방향이라 할 수 있다.

이 장은 육아휴직 사용 실태를 보여주는 각종 통계 및 조사연구를 바탕으로 현재 육아휴직제도가 위와 같은 목표와 방향에 부합하고 있는지 검토한다. 기업 내 육아휴직의 정착 수준, 근로자의 활용 정도가 어떻게 변화해 왔는지 살펴본 후, 제도 효과를 높이기 위해 필요한 법률 및 정책 개선 방안을 제시한다.

제 1 절 육아휴직 사용 실태

1. 적용대상의 포괄성

(1) 고용보험 적용 배제

현행 제도 상 근로자가 육아휴직 사용을 위해서는 사실상 급여가 보장되는 고용보험 가입이 전제되어야 한다. 고용보험은 1995년 7월 1

일 시행 이후 적용대상이 꾸준히 확대되어 2004년부터 일용직근로자, 시간제 근로자를 포함한 대다수의 근로자를 포괄하게 되었다. 그러나 임금근로자 중 고용보험 가입자 비율은 여전히 낮은 수준이며, 특히 여성의 가입률은 남성보다 저조하다. 이러한 현상은 여성근로자가 고용보험에 충분히 통합되기 어려운 고유한 노동시장의 특성과 제도적 한계에서 비롯된다.

고용보험이 임금노동에 따른 가입자격을 기본으로 하나 정규직을 중심으로 설계되어 있어 취업과 비경황 상태를 오가며 경력단절을 경험하는 여성이 배제되기 쉽고, 특히 임시·일용직, 무급가족종사자의 다수를 차지하거나 5인 미만 사업장에 집중되어 있는 여성근로자의 접근성은 더욱 떨어질 수밖에 없다(김종숙외, 2005). 지난 십여 년간 임금노동시장의 뚜렷한 특징이라 할 수 있는 비정규직의 여성화 또한 여성의 고용보험제도 통합을 저해하는 요인이다.

지난 10년간 고용보험 가입률은 꾸준히 증가해 왔지만 2009년을 기준으로 육아휴직 주 적용대상인 가임기 여성 인구(20-39세) 중 고용보험 피보험자의 비율은 29.5%이며, 동일 연령대 여성 경제활동인구 및 임금근로자 대비 고용보험 피보험자의 비율은 각각 51.1%와 61.9% 수준이다(표IV-1참조). 현행 고용보험은 임금근로자만을 포괄하고 있어 자영업자, 무급가족종사자의 육아휴직 적용은 애초에 배제되어 있으며, 이러한 비임금근로자 중에서도 특히 여성 비율이 높은 무급가족종사자출산·양육으로 인한 소득활동 중단은 커버되지 못하고 있다.

<표IV-1> 20-39세 여성 인구의 고용보험 가입자 비율

(단위: %)

연 도	가입자 / 전체 인구	가입자 / 경제활동인구	가입자 / 취업자	가입자 / 임금근로자
2000	18.3	32.6	34.1	45.3
2001	19.1	33.6	35.1	45.7

연 도	가입자 / 전체 인구	가입자 / 경제활동인구	가입자 / 취업자	가입자 / 임금근로자
2002	20.5	35.6	37.0	47.1
2003	21.2	36.9	38.7	48.4
2004	22.5	38.3	40.1	49.5
2005	24.3	41.0	43.1	52.1
2006	26.0	43.5	45.5	54.6
2007	27.8	46.8	48.7	57.7
2008	28.5	48.2	50.2	58.8
2009	29.5	51.1	53.5	61.9

자료: 경제활동인구조사; 고용보험백서. 각 연도.

출처: 김정호(2012). “육아휴직 지원과 여성의 노동공급”, 『한국개발연구』 제34권제1호.

고용보험이 임금근로자 전체를 가입대상으로 포괄함에도 불구하고 가입기 여성근로자의 상당수가 고용보험의 적용을 받지 못하고 있는 것은 비정규직, 저임금, 소규모 사업체에 종사하는 여성 비율이 높기 때문이다.

2011년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 현재 25-40세 여성 임금근로자는 2,829천명으로 추산되며, 이 중 공무원, 사립학교 교직원, 별정우체국 지원 등 고용보험 가입 비대상자를 제외한 2,577천명 중 고용보험 가입률은 72.2%이지만, 정규직의 경우 가입률이 81.8%에 달하는 반면 비정규직의 가입률은 53.7%밖에 되지 않는 것으로 나타났다(표Ⅳ-2). 비정규직 중에서는 한시적 근로자의 가입률이 73.9%로 가장 높았으며, 시간제 근로자와 비전형 근로자의 가입률은 각각 19.7%, 26%로 매우 낮은 편이다. 비전형 근로자 중에서 파견 및 용역 근로의 고용보험 가입률은 다소 높은 편이지만 특수고용직(4.9%), 가

내근로자(10.9%)의 가입률은 매우 낮고 일일근로자 중에는 가입자가 한명도 없는 것으로 나타났다.

<표IV-2> 13 25-40세 여성임금근로자의 고용형태별 고용보험 가입

(단위: 명, %)

구 분	가 입		미가입		전 체
	명	비 율	명	비 율	
정규직	1,367,661	81.8	305,007	18.2	1,672,668
비정규직	464,604	53.7	399,858	46.3	864,462
한시적근로자	410,746	73.9	144,920	26.1	555,666
기간제	341,450	79.1	90,384	20.9	431,834
시간제	55,641	19.7	226,410	80.3	282,051
비전형	59,725	26.0	170,222	74.0	229,947
파 견	20,464	83.1	4,154	16.9	24,618
용 역	30,029	79.6	7,710	20.4	37,739
특수고용	5,897	4.9	115,070	95.1	120,967
가 내	3,335	10.5	28,565	89.5	31,900
일일근로	0	0.0	37,829	100.0	37,829
전 체	1,832,265	72.2	704,865	27.8	2,537,130

자료: 경제활동인구조사 부가조사. 2011.8.

출처: 박선영 외(2011), 『비정규직 여성근로자 모성보호 강화 방안』, 보건복지부.

여성가족패널조사 3개 웨이브 자료로 가임기 임금근로자 여성의 고용형태별 고용보험 가입 결정요인을 분석한 박선영외(2011)에 따르면, 비정규직 근로자, 시간제 근로자, 임시·일용근로자 모두 다른 요인을 통제 한 후에도 정규직보다 고용보험 가입 확률이 유의미하게 낮았다.

또 10인 이하 사업장, 기타 개인서비스업 종사자, 저임금 근로자, 서비스직과 단순노무직 종사자도 특별히 고용보험 가입 확률이 낮은 집단에 속하는 것으로 나타났다. 그만큼 노동시장 내 취약한 지위에 있는 여성근로자들이 고용보험 가입에서 배제됨으로써 육아휴직의 실질적 대상에서 제외되고 있는 상황이라 할 수 있다.

이처럼 현재 모성보호제도의 수혜 조건인 고용보험은 건강보험, 국민연금보다 더 미가입률이 높아 비정규직·취약계층 가입기 여성근로자는 육아휴직은 물론 출산전후휴가 보장에 있어서도 사각지대에 존재할 가능성이 높다.

(2) 육아휴직 사용자 증가

앞서 살펴본 바와 같이 가입기 여성근로자의 상당수가 고용보험 가입에서 배제되어 있지만, 고용보험 가입자 중 육아휴직 사용자는 2001년 육아휴직급여 지급이 시작된 이후 지속적으로 확대되었다. 육아휴직제도의 사용 현황을 고용보험 DB를 통해 살펴보면, 육아휴직자 수는 2002년 3,763명에서 2011년 58,137명으로 15배 이상 확대되었고, 육아휴직 지원금액도 2002년 3,087백만원에서 2011년 276,261백만원으로 89배 이상 증가하는 등 전체적인 규모는 매년 증가하여 왔다. 그리고 2012년 지원 금액 예산도 341,527백만원으로 전년예산대비 60.7% 증가한 수준이다.⁹⁾

그러나 전년대비 증가율을 통해 육아휴직자 수 및 지원 금액의 증가폭 변화 추세를 살펴보면 일부 년도(2006년, 2007년, 2011년)를 제외하고는 증가폭이 전반적으로 감소하는 경향을 나타내고 있는데, 전년

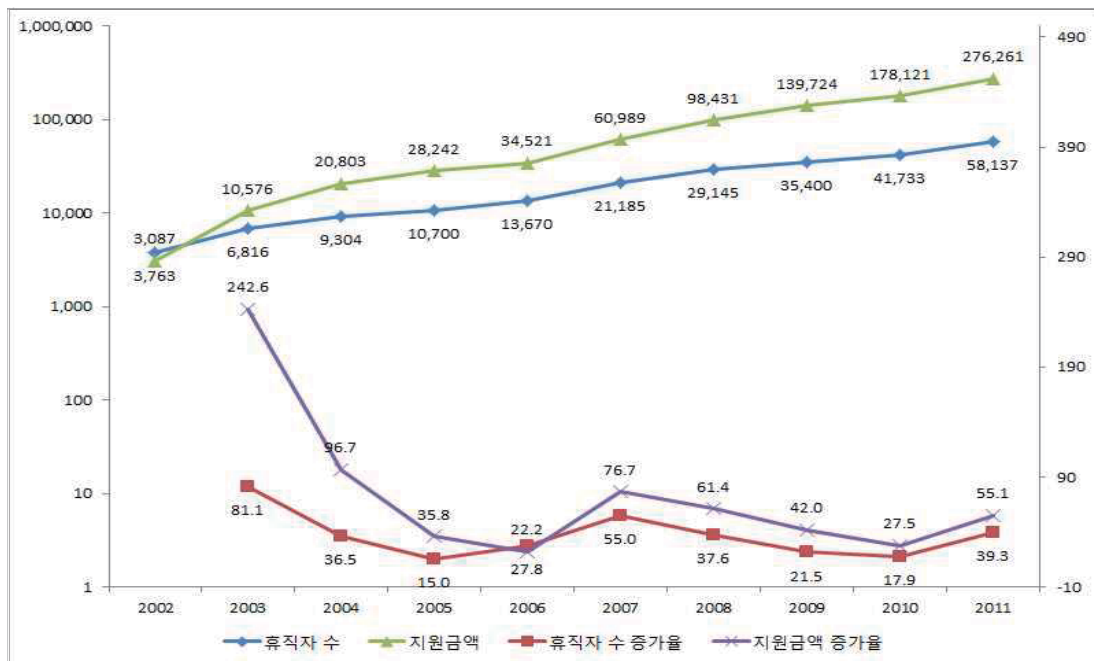
9) 육아휴직급여 예산현황

구 분	2009년		2010년		2011년		2012년	
	지출계획	집행액	지출계획	집행액	지출계획	집행액	예 산	%
육아휴직 급여	139,864	139,724	139,864	178,121	212,535	276,261	341,527	60.7

대비 증가세를 보이는 해인 2006년의 경우는 육아휴직을 신청할 수 있는 대상이 확대된 해이고¹⁰⁾, 2011년은 육아휴직급여가 정률제(통상 임금의 40%)로 변경하면서 휴직급여의 실질적 인상이 있었던 해에 해당한다. 육아휴직 급여 인상이 근로자의 활용 가능성을 증가시키는데 기여하고 있는 것이라 볼 수 있다.

[그림Ⅳ-1] 육아휴직자수 및 육아휴직 지원금액 추이

(단위 : 명, 백만원, %)



자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

* 육아휴직자 수는 육아휴직급여 수급자 수를 의미함

대표적인 모성보호제도 중 하나인 출산전후휴가와 비교해보면 임신·출산 근로자의 육아휴직 활용률 또한 꾸준히 늘어났음을 알 수 있다. 2002년 출산전후휴가자수 대비 여성 육아휴직자수는 16.2%에 불과했지만 2011년에는 62.8%로 3.9배 더 증가하여, 출산전후휴가제도

10) 생후 1년 미만의 영아에서 생후 3년 미만 된 영유아로 육아휴직을 신청할 수 있는 대상이 확대됨.

의 안정화와 더불어 육아휴직제도의 활용도도 높아지고 있는 것을 알 수 있다.

<표IV-3> 출산전후휴가자 수 대비 육아휴직자 수 비중

(단위 : 명, %)

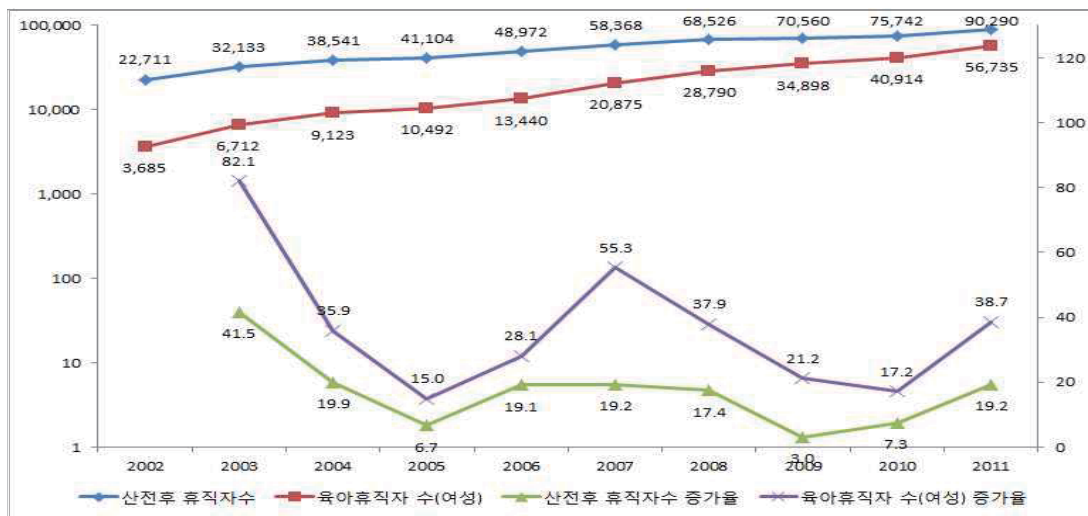
구 분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
출산전후 휴가자수	22,711	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290
육아휴직자 수 (여성)	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
비 율	16.2	20.9	23.7	25.5	27.4	35.8	42.0	49.5	54.0	62.8

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

출산전후휴가자수와 육아휴직자수의 전년대비 증가추세를 살펴보면 아래의 그림과 같이 유사한 패턴을 가지고 변동하고 있으며, 출산전후휴가자수보다 육아휴직자수의 변동이 더 민감하고 탄력적으로 움직이고 있는 것으로 파악된다.

[그림IV-2] 출산전후휴가자 수 및 육아휴직자 수의 증가율 추세

(단위 : 명, %)



자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

(3) 육아휴직 사용의 성별 불균형

육아휴직자 수의 꾸준한 증가에도 불구하고 육아휴직 사용자의 성별 불균형은 여전히 크다.

육아휴직자의 성별 비중을 살펴보면 2011년 현재 97.6%(56,735명)가 여성으로 한 성에 크게 편중되어 있고, 남성 육아휴직자 수는 2.4%(1,402명)로 저조한 수준이다. 연도별로 남성 육아휴직자의 비중을 [그림IV-3]에서 보면 2008년 이후 지속적으로 남성 육아휴직자수의 비중이 확대되고 있으며, 2011년은 육아휴직급여 지급 이래 남성 육아휴직자수의 비중이 가장 높은 해였다.

다음으로 육아휴직 지원금의 성별 배분 비중을 살펴보면 인원수 비중과 유사하게 여성이 97.9%(2,705억원), 남성이 2.1%(57억) 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다.

<표IV-4> 성별 육아휴직자수 및 육아휴직 지원금액

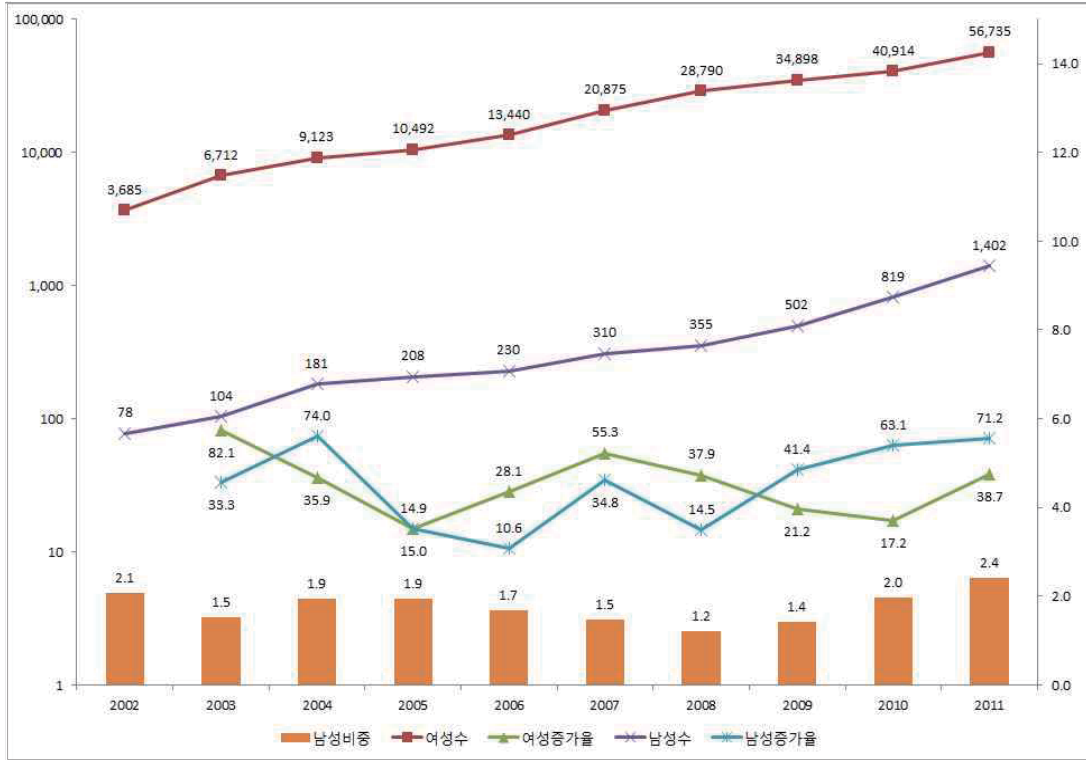
(단위 : 명, 백만원, %)

구 분		2011년	
육아휴직자수	계	58,137	100%
	여성근로자	56,735	97.6%
	남성근로자	1,402	2.4%
육아휴직 지원금액	계	276,261	100%
	여성근로자	270,500	97.9%
	남성근로자	5,761	2.1%

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

[그림IV-3] 성별 육아휴직자수 추이

(단위 : 명, 백만원, %)



자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

* 육아휴직자 수는 육아휴직급여 수급자 수를 의미함

<표IV-5> 성별 육아휴직자수 및 지원금액 변화 추세

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
월급여액	20	30	40	40	40	50	50	50	50	통상 임금 40% (상한 100만원, 하한 50만원)

제 4 장 육아휴직 사용 실태

구 분		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
육 아 휴 직 자 수	계	3,763	6,816	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137
	증가율	-	81.1	36.5	15.0	27.8	55.0	37.6	21.5	17.9	39.3
	여성 근로자	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
	증가율	-	82.1	35.9	15.0	28.1	55.3	37.9	21.2	17.2	38.7
	남성 근로자	78	104	181	208	230	310	355	502	819	1,402
	증가율	-	33.3	74.0	14.9	10.6	34.8	14.5	41.4	63.1	71.2
육 아 휴 직 지 원 금 액	계	3,087	10,576	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261
	증가율	-	242.6	96.7	35.8	22.2	76.7	61.4	42.0	27.5	55.1
	여성 근로자	3,033	10,415	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500
	증가율	-	243.4	96.6	35.5	22.5	77.3	61.7	41.8	27.0	54.1
	남성 근로자	54	161	326	487	532	740	982	1,503	2,539	5,761
	증가율	-	198.1	102.5	49.4	9.2	39.1	32.7	53.1	68.9	126.9

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

2011년부터는 육아휴직자 급여 지급방식이 정액제에서 통상임금 40%의 정률제로 변경된 이후 2012년 6월 현재 여성 휴직자의 평균 지급액은 751천원 수준이고 남성 휴직자의 평균 지급액은 827천원으로 나타나고 있다. 이는 남성의 임금 수준이 일반적으로 여성보다 높은 현실을 반영하며 그만큼 남성의 소득대체 수준이 상대적으로 낮기 때문에 육아휴직급여의 정률제 전환 및 증액은 향후 남성근로자의 활용가능성을 높이는 데 영향을 미칠 것으로 보인다. 2011년 전년대비 남성 육아휴직자 증가률이 71.2%로 2001년 이래 최고였다는 점은 이러한 효과를 반영하는 것으로 볼 수 있다.

<표IV-6> 육아휴직자의 평균 수급금액

(단위 : 천원)

1인 평균 수급금액	남성 휴직자수 1인 평균 수급금액	여성 휴직자수 1인 평균 수급금액
753	827	751

출처: 한국고용정보원. 고용보험통계현황. 2012.6. <http://www.keis.or.kr>

(4) 사업체 특성에 따른 사용 불균형

이 절에서는 기업규모 및 산업·업종에 따른 육아휴직 활용 정도의 차이를 살펴본다. 먼저 기업 규모에 따른 육아휴직 사용 현황을 살펴보면 남녀 모두 1,000명 이상 기업, 5인 미만 기업, 10인~29인 규모 기업 순으로 활용도가 높게 나타나고 있다.

<표IV-7> 기업규모별·성별 육아휴직자 수 및 지원금액 비중(2012.6.)

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	계				남성근로자				여성근로자			
	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율
계	37,959	100	28,591	100	890	100	736	100	37,069	100	27,855	100
5인 미만	5,100	13.4	3,342	11.7	145	16.3	94	12.8	4,955	13.4	3,248	11.7
5인 -9인	3,544	9.3	2,388	8.4	63	7.1	46	6.2	3,481	9.4	2,342	8.4
10인 -29인	4,688	12.4	3,167	11.1	100	11.2	77	10.4	4,588	12.4	3,091	11.1
30인 -49인	1,711	4.5	1,213	4.2	49	5.5	42	5.6	1,662	4.5	1,171	4.2
50인 -69인	1,017	2.7	737	2.6	24	2.7	26	3.5	993	2.7	711	2.6
70인 -99인	1,186	3.1	866	3.0	32	3.6	22	3.0	1,154	3.1	844	3.0

제 4 장 육아휴직 사용 실태

구 분	계				남성근로자				여성근로자			
	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율
100인 -149인	1,378	3.6	1,016	3.6	33	3.7	25	3.4	1,345	3.6	990	3.6
150인 -299인	2,198	5.8	1,649	5.8	60	6.7	58	7.9	2,138	5.8	1,592	5.7
300인 -499인	1,554	4.1	1,234	4.3	45	5.1	40	5.4	1,509	4.1	1,194	4.3
500인 -999인	2,491	6.6	1,905	6.7	70	7.9	57	7.7	2,421	6.5	1,848	6.6
1,000인 이상	13,092	34.5	11,075	38.7	269	30.2	251	34.1	12,823	34.6	10,824	38.9

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

전체 육아휴직자의 38.7%는 1,000인 이상 대기업 근로자이며 다음으로 5인 미만 기업 11.7%, 10인 이상 29인 미만 기업이 11.1%로 많았다. 남녀근로자 모두 30인 미만 소규모 기업 종사자 비율이 매우 높다는 점¹¹⁾에서 육아휴직 사용의 대기업 편중은 매우 심각한 수준이라 할 수 있다. 특히 여성근로자의 경우 30인 미만 사업장 종사자가 전체 여성근로자의 절반 이상인 56.7%이며 1,000인 이상 사업장 종사자는 7.4%에 불과하여¹²⁾, 기업 규모에 따른 불균형은 다수 여성근로자의 활용 가능성을 제한한다고 할 수 있다.

이에 대해 김정호외(2009)는 산전후휴가 및 육아휴직 수급자 증가세가 대기업보다 중소기업에서 더 높아 기업 규모에 따른 이용 격차가 점점 줄어들고 있다고 보았다. 그럼에도 2007년 고용보험 DB 분석 결과에 따르면 중소기업 여성근로자의 육아휴직 이용률은 대기업의 약 71% 수준에 머물러 있다.

11) 2010년 고용노동부 <사업체노동실태현황>에 따르면 전체 임금노동자 중 1,000인 이상 사업체 근로자 비중은 8.8%, 5인 미만 14.5%, 10인 이상 29인 미만 21.1%이다.

12) 고용노동부 사업체노동실태현황. 2010.

다음으로 산업별 육아휴직 사용 현황을 살펴보면 2012년 6월 현재 여성근로자의 육아휴직 활용이 활발한 산업은 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업, 도매 및 소매업이고, 남성근로자는 제조업, 도매 및 소매업, 출판영상방송통신 및 정보서비스업 순으로 육아휴직제도의 활용도가 높게 나타나고 있다.

<표Ⅳ-8> 산업별·성별 육아휴직자 수 및 지원금액 현황(2012.6)

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	계				남성근로자				여성근로자			
	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율
계	37,959	100	28,591	100	890	100	736	100	37,069	100	27,855	100
A. 농업임업어업	34	0.1	26	0.1	1	0.1	1	0.1	33	0.1	26	0.1
B. 광업	2	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.0	1	0.0
C. 제조업	7,021	18.5	5,302	18.5	194	21.8	158	21.5	6,827	18.4	5,144	18.5
D. 전기 가스 증기 및 수도사	184	0.5	226	0.8	9	1.0	9	1.2	175	0.5	218	0.8
E. 하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	61	0.2	36	0.1	1	0.1	1	0.1	60	0.2	36	0.1
F. 건설업	1,139	3.0	783	2.7	44	4.9	33	4.5	1,095	3.0	750	2.7
G. 도매 및 소매업	4,188	11.0	2,981	10.4	124	13.9	91	12.4	4,064	11.0	2,890	10.4
H. 운수업	1,138	3.0	951	3.3	33	3.7	23	3.2	1,105	3.0	928	3.3
I. 숙박 및 음식점업	691	1.8	475	1.7	23	2.6	17	2.3	668	1.8	458	1.6
J. 출판 영상 방송 통신 및 정보 서비스업	2,925	7.7	2,366	8.3	110	12.4	100	13.6	2,815	7.6	2,266	8.1
K. 금융 및 보험업	3,949	10.4	3,927	13.7	39	4.4	33	4.5	3,910	10.5	3,894	14.0
L. 부동산업 및 임대업	337	0.9	243	0.9	21	2.4	16	2.2	316	0.9	227	0.8

제 4 장 육아휴직 사용 실태

구 분	계				남성근로자				여성근로자			
	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율	휴직자	비율	지원액	비율
M. 전문 과학 및 기술 서비스업	2,656	7.0	2,111	7.4	94	10.6	78	10.6	2,562	6.9	2,033	7.3
N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2,644	7.0	1,693	5.9	49	5.5	41	5.6	2,595	7.0	1,652	5.9
O. 공공행정 국방 및 사회 보장 행정	1,021	2.7	744	2.6	43	4.8	39	5.3	978	2.6	706	2.5
P. 교육 서비스업	1,887	5.0	1,184	4.1	21	2.4	12	1.7	1,866	5.0	1,172	4.2
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	6,875	18.1	4,563	16.0	38	4.3	26	3.6	6,837	18.4	4,537	16.3
R. 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	381	1.0	329	1.2	15	1.7	23	3.1	366	1.0	306	1.1
S. 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	810	2.1	636	2.2	31	3.5	36	4.8	779	2.1	600	2.2
T. 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	8	0.0	5	0.0	0	0.0	0	0.0	8	0.0	5	0.0
U. 국제 및 외국 기관	8	0.0	7	0.0	0	0.0	0	0.0	8	0.0	7	0.0

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

2. 기업 내 정착 수준

육아휴직제도가 기업의 취업규칙, 단체협약 등 관련 규정에 명시되어 충분히 활용되고 있는지 여부는 법률 차원의 제도 시행과는 다른 차원의 문제이다. 고용보험에 가입되어 육아휴직급여를 지급받을 수 있는 근로자라 하더라도, 기업이 조직 내 시스템을 통해 육아휴직 사용과 업무 복귀를 보장하지 않으면 제도에 대한 접근성은 낮아질 수

밖에 없다. 일-가족을 병행하는 근로자를 지지하고 지원하는 조직 문화 역시 근로자가 육아휴직 사용 여부나 기간을 결정하는데 중요한 영향을 미친다.

2001년 출산전후휴가와 육아휴직 급여가 고용보험에서 지급되기 시작한 직후 기업의 도입 및 활용률을 분석한 이규용외(2004)에 따르면 출산전후휴가와 육아휴직을 단체협약이나 취업규칙에 명시한 사업체 비율은 82.1%였지만, 육아휴직을 활용한 근로자가 있는 기업은 12.9%에 불과했다. 보다 최근에 이루어진 2010년 사업체 조사¹³⁾에서도 육아휴직제도를 도입하고 있는 기업은 80.3%이며 제도의 활용도는 5점을 기준으로 할 때 3.262에 그쳤다(금재호·윤자영, 2010).

이 절에서는 지난 2011년 고용노동부가 사업체를 대상으로 실시한 일-가정양립 실태조사¹⁴⁾, 2001년 여성가족패널 3차 조사 결과¹⁵⁾를 바

13) 2010년 11월 여성가족부 의뢰로 현대리서치가 500인 이상 사업체 300개의 인사담당자를 대상으로 실시한 <대기업의 여성인력활용에 대한 실태조사> 및 같은 내용으로 한국노동연구원이 100~499인 사업체 500개를 추가 조사한 결과

14) 이 조사는 면접조사 방식으로 그 대상은 2009년도 사업체 총조사를 표본틀로 하여 상용근로자 5인 이상 사업체에서 농림·어업을 제외한 표준산업분류 업종별 그리고 사업체 규모에 따라 1,000개 표본사업체를 층화추출하였다. 이 조사 대상/표본의 특성은 다음과 같다. 평균적으로 남성근로자 비중이 70%, 여성근로자 비중이 30%이다. 전체 근로자 중 정규직 근로자가 90.7%를 차지하고 비정규직 근로자가 9.3%를 구성한다. 비정규직 규모는 통계청 부가조사 결과와 비교할 때 현저히 적게 나타나는데, 사업체 조사의 특성에 기인한 것으로 보아야 할 것이다. 업종 및 규모별로 나눠보면 여성근로자 비율이 가장 높게 나타나는 업종은 사업·개인·공공서비스업으로 여성비율이 41.5%이고 도소매음식숙박업이 38.4%로 그 뒤를 잇는다. 여성종사자 비율이 가장 낮은 업종은 건설업인데 14.6%이다. 비정규직 비율이 높은 업종 역시 사업·개인·공공서비스업과 도소매음식숙박업으로서 각각 15.1%, 12.5%인데 이들 업종에서 여성비정규직 비율이 높을 것으로 짐작할 수 있다. 여성근로자 비율은 소규모 사업체일수록 높았고, 비정규직 비율은 5-9인 사업체에서 제일 높고 그 다음이 30-299인 사업체로 나타나는 비선형 관계를 보인다. 남성의 경우 가장 비중이 높은 연령층은 40대로서 33.1%를 차지, 30대는 32.7%이다. 여성의 경우 남성에 비해 상대적으로 젊은 층의 비중이 높아, 30대층에 37.5%에 집중하고 있으며 29세 이하 연령층 비중도 23.5%로 남성의 10.1%의 두 배를 넘는다. 남자와 여자 모두 사업체 규모가 커질수록 젊은 층의 구성 비율이 커지는 것을 발견할 수 있고, 업종의 경우 일관된 경향을 파악하기 어렵다.

15) 여성가족패널은 2006년부터 한국여성정책연구원에서 구축한 자료로, 전국 대표성

탕으로 기업 내 육아휴직제도의 정착 및 활용 실태를 살펴본다.

(1) 육아휴직제도 도입 실태

2011년 고용노동부 일·가정양립 실태조사에 의하면 조사대상 사업체의 40.8% 기업만 육아휴직 관련 제도가 있는 것으로 나타났다. 육아휴직제도가 있는 비율은 전기·운수·통신 및 금융업이 62.0%, 사업·개인 및 공공 서비스업이 54.8%, 건설업이 16.0%이다. 기업규모별로는 사업체 규모가 클수록 육아휴직제도가 있는 사업체 비율이 높아서 종업원 수 100~299인, 300인 이상인 사업체는 각각 70.2%, 83.0%가 가지고 있었다.

육아휴직기간이 12개월인 사업체 비율이 78.7%이고, 조사 사업체의 9.8%는 법에서 정하고 있는 것보다 긴 육아휴직을 제공하고 있었다. 육아휴직 기간을 업종별로 살펴보면, 건설업은 조사 사업체의 92.3%가 최대 이용 가능한 육아휴직기간인 12개월을 제공하고 있었고, 사업·개인·공공 서비스업에 속하는 사업체의 경우 육아휴직기간이 12개월인 사업체 비율은 63.5%이고, 19.9%의 사업체는 24개월 혹은 36개월의 육아휴직을 제공하는 반면에, 16.7%는 12개월 미만의 휴직을 제공했다. 사업·개인·공공 서비스업 사업체는 상대적으로 긴 육아휴직을 제공하였는데 이들 기업의 상당수는 공공부문에 속한다.

기업규모별로 살펴보면, 대기업일수록 육아휴직기간이 12개월인 사업체 비율이 상대적으로 높았다. 종업원 수 30-99명, 10-29명인 사업체의 경우 육아휴직기간이 36개월 이상인 기업 비율이 상대적으로 높았고, 5-9명인 소규모 사업체는 육아휴직기간이 12개월 미만인 사업체비율(24.5%)이 높다는 특징을 보였다.

을 갖춘 9,068 가구에 거주하는 만 19세 이상 64세 미만 여성 9,997명의 패널로 구성되었으며, 2007년부터 2011년까지 2년에 한번 모두 3차례의 조사가 실시되었다.

<표IV-9> 이용 가능한 육아휴직기간별 사업체 분포

(단위: %, 개)

	12개월 미만	12개월	24개월	36개월 이상	전 체
전 체	11.5	78.7	5.1	4.7	100.0(408)
광공업(제조업)	10.6	87.9	1.5	0.0	100.0(66)
건설업	7.7	92.3	0.0	0.0	100.0(26)
도소매·음식숙박업	10.8	89.2	0.0	0.0	100.0(74)
전기·운수·통신·금융업	8.6	81.0	6.0	4.3	100.0(116)
사업·개인·공공서비스업 등	15.9	62.7	10.3	11.1	100.0(126)
5-9인	24.5	67.9	5.7	1.9	100.0(53)
10-29인	9.0	82.0	4.5	4.5	100.0(89)
30-99인	13.2	65.9	9.9	11.0	100.0(91)
100-299인	6.5	84.8	4.3	4.3	100.0(92)
300인 이상	9.6	89.2	1.2	0.0	100.0(83)

출처: 고용노동부. 일-가정양립 실태조사. 2011.

다음으로 분할 사용 가능한 기업비율이 가장 높은 업종은 전기·운수·통신·금융업으로 76.7%이었고, 그 다음은 도소매·음식숙박업(66.2%)이었다. 건설업은 34.6%만이 사용 가능하다고 했다. 기업규모 별로는 종업원 수 30인 이상인 사업체는 대략 65~70%가 가능하였다. 그러나 종업원 수 5~9인인 사업체는 47.2%만이 분할 사용이 가능하다고 했다.

분할 사용이 가능한 기업을 대상으로 분할 가능 횟수를 조사한 결과에 의하면, 조사 사업체의 52.3%가 법규에 정한 바와 같이 1회만 가능하다고 했다. 이에 비해 34.2%는 2회, 5.3%는 3회도 가능하다고 했다. 1회만 분할 가능한 기업비율이 높은 업종은 건설업으로 66.7%이었고, 그 다음은 광공업, 도소매 및 음식숙박업 등이었다. 이에 비해 3회 분할 가능하다는 기업비율은 사업·개인·공공서비스업(6.3%),

도소매 및 음식숙박업(6.1%), 전기·운수·통신·금융업(5.6%)이었다. 그러나 건설업은 3회까지 분할 가능한 기업은 없었다.

다음으로 육아휴직 사용 대상자의 근속기간을 정한 규정을 보면, 전체 조사 사업체의 73.0%는 근속기간이 1년 미만 근로자를 포함하여 모든 근로자가 육아휴직 사용이 가능한 것으로 나타났다. 이에 비해 나머지 30.3%는 근속기간이 최소 1년 이상이 되어야 사용이 가능하다고 했다.

모든 근로자가 육아휴직 사용이 가능하다는 기업비율이 높은 업종은 전기·운수·통신·금융업으로 80.2%이었고, 그 다음은 사업·개인·공공서비스업 등(73.0%), 도소매·음식숙박업(71.6%) 순이었다. 건설업과 광공업은 상대적으로 근속기간 1년 이상인 근로자만을 대상으로 육아휴직을 제공하는 사업체 비율이 높았다. 기업규모별로 보면 종업원 수 10~29명인 사업체를 제외하고 대체로 사업체 규모가 클수록 전체 근로자를 육아휴직 사용 대상근로자의 범위로 설정, 운영하고 있었다.

<표IV-10> 육아휴직 이용 가능한 근로자의 근속기간 기준

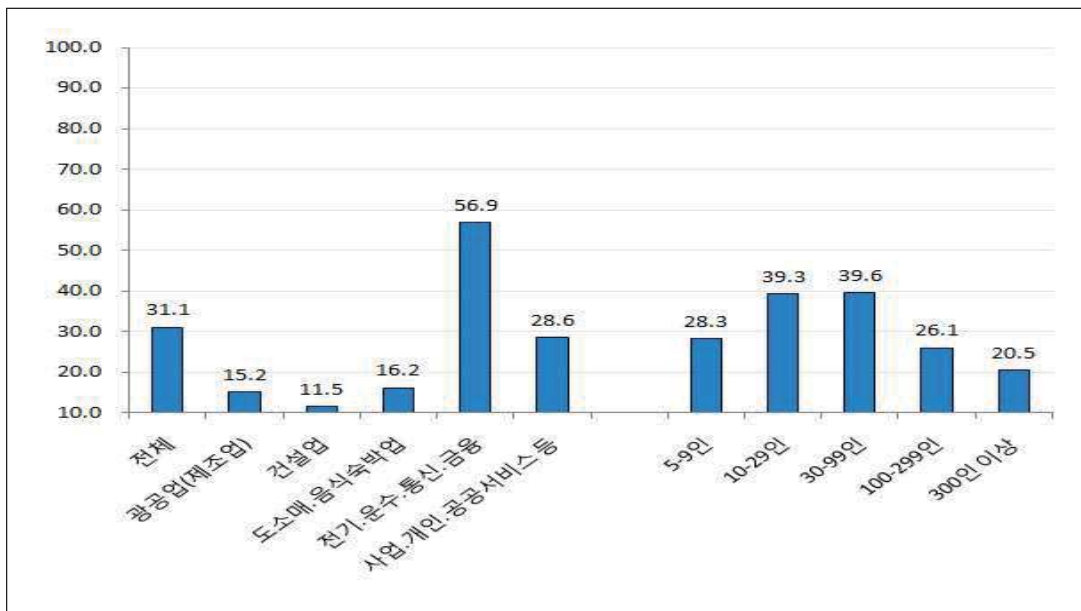
(단위: %, 개)

	1년 미만도 가능	1년 이상만 가능	전 체		1년 미만도 가능	1년 이상만 가능	전 체
광공업(제조업)	69.7	30.3	100.0(66)	5-9인	66.0	34.0	100.0(53)
건설업	53.8	46.2	100.0(26)	10-29인	76.4	23.6	100.0(89)
도소매·음식숙박업	71.6	28.4	100.0(74)	30-99인	65.9	34.1	100.0(91)
전기·운수·통신·금융업	80.2	19.8	100.0(116)	100-299인	70.7	29.3	100.0(92)
사업·개인·공공서비스업 등	73.0	27.0	100.0(126)	300인 이상	84.3	15.7	100.0(83)

출처: 고용노동부. 일-가정양립 실태조사. 2011.

또 조사된 기업의 31.3%가 육아휴직기간에 고용보험에서 제공하는 급여 외에 별도로 금전적 지원을 하고 있었다. 업종별로 보면 전기·운수·통신·금융업에 속하는 사업체의 56.9%, 사업·개인·공공서비스업 등의 28.6%가 일정한 금전적 지원을 하고 있었다. 기업규모별로 보면 종업원 수 10~29인, 30~99인 기업들이 상대적으로 금전적 지원을 많이 하고 있었다(그림Ⅳ-4 참조).

[그림Ⅳ-4] 육아휴직급여 이외 기업주의 금전적 지원



출처: 고용노동부. 일-가정양립 실태조사. 2011.

우리나라 기업의 육아휴직 이후 근로자의 배치는 법에 따라 ‘원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀’시키는 기업비율이 80.4%로 가장 많았다. 이외에도 10.3% 기업은 ‘회사의 인사관리 상황을 우선 고려하여 결정’, 7.8%는 ‘본인의 희망을 우선 고려하여 결정’하는 방향으로 운영하고 있었다.

업종별로 보면 ‘원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀’시키는 기업비율이 높은 업종은 건설업(88.5%), 도소매·음식숙

박업(87.9%) 등이었다. 그리고 전기·운수·통신·금융업은 상대적으로 ‘회사의 인사관리 상황을 우선 고려하여 결정’한다는 기업비율이 14.7%로 다른 업종보다 높았다. 기업규모별로 보면 조사대상 기업의 80~85%가 ‘원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀’시키는 것으로 나타났다. 그러나 종업원 수 5-9명인 기업은 ‘원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀’시키는 기업비율이 64.2%로 상대적으로 낮았다.

(2) 육아휴직의 활용가능 정도

육아휴직을 사용한 근로자가 있는 전체 사업체 비율은 44.1%로 절반에 미치지 못하였다. 업종별로 보면 도소매·음식숙박업이 가장 높아 52.7%이었고, 그 다음은 광공업 48.5%, 사업·개인·공공서비스업 46.8% 순이었다. 이에 비해 건설업은 26.9%에 불과하였다. 기업규모별로 보면 규모가 클수록 육아휴직 근로자가 있는 사업체 비율이 높았다. 즉, 종업원 수 300인 이상 기업의 69.9%, 100-299인 기업의 52.2%가 육아휴직근로자가 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 종업원 수 10-29인 기업은 24.7%로 가장 낮았다.

최근 3년 동안 육아휴직 근로자가 없었던 사업체에 근로자가 육아휴직을 신청하지 않은 사유는 58.3%의 기업이 ‘육아휴직대상 영유아가 없어서’라고 응답하였고, 21.1%의 기업은 ‘육아휴직으로 인해 동료들에게 폐를 끼칠까봐’, 10.5%는 ‘육아휴직기간 동안의 임금 감소’ 등의 사유로 근로자가 신청하지 않았다고 응답하였다. 업종별로 보면 대체로 ‘육아휴직대상 영유아가 없어서’의 비율이 가장 높았는데, 도소매·음식숙박업과 전기·운수·통신·금융업이 이와 같은 사유로 육아휴직자가 없는 사업체 비율이 더 높았다. 건설업과 도소매·음식숙박업의 경우 다른 산업에 비해서 ‘육아휴직으로 인해 동료들에게 폐를 끼칠까봐’의 사유로 육아휴직자가 없는 사업체 비율이 낮은 특징

을 보였다. 이 외에 광공업(제조업), 건설업은 ‘육아휴직기간 동안의 임금 감소’를 사유로 언급한 사업체 비율이 상대적으로 높았다(표IV-11 참조).

<표IV-11> 업종별 근로자가 육아휴직을 신청하지 않는 이유

(단위: %, 개)

	전 체	광공업 (제조업)	건설업	도소매· 음식숙박업	전기·운수· 통신·금융	사업·개인· 공공서비스
육아휴직기간 동안의 임금 감소로 인해	10.5	23.5	15.8	8.6	11.0	3.0
육아휴직으로 인해 동료 등에게 폐를 끼칠까봐	21.1	23.5	10.5	14.3	20.5	26.9
경력산정 및 근무평정에 불이익이 있을까봐	7.0	2.9	10.5	5.7	6.8	9.0
이 제도에 대해 잘 알지 못해서	0.9	0.0	0.0	2.9	0.0	1.5
육아휴직대상 영유아가 없어서	58.3	50.0	57.9	62.9	61.6	56.7
기 타	2.2	0.0	5.3	5.7	0.0	3.0
전 체	100.0 (228)	100.0 (34)	100.0 (19)	100.0 (35)	100.0 (73)	100.0 (67)

출처: 고용노동부. 일-가정양립 실태조사. 2011.

최근 3년 이내 육아휴직 실시 근로자가 있는 사업체 대상 조사에 의하면 육아휴직 평균 기간은 9개월 초과~12개월을 한 사업체가 가장 많아서 조사기업의 57.8%이었다. 나머지 12.8% 기업은 3개월 이하, 3개월 초과와 6개월 초과-9개월인 사업체가 각각 10% 수준이었다.

업종별로 보면 건설업, 광공업, 사업·개인·공공서비스업 등에서는 육아휴직자의 평균 휴직기간이 9개월 초과~12개월인 기업비율이 상대적으로 많았다. 전기·운수·통신·금융업은 상대적으로 휴직기간이 3개월 이하, 6개월 초과~9개월인 기업비율이 상대적으로 많았다. 기

업규모별로 보면 종업원 수가 5~9명, 10~29명인 사업체의 경우 육아휴직자의 평균 휴직기간이 짧은 사업체 비율이 상대적으로 높았다. 그리고 종업원 수 100명 이상인 사업체는 육아휴직자의 평균 휴직기간이 9개월 초과~12개월인 사업체 비율이 다소 높았다.

육아휴직에 따른 업무공백 처리에 대해서는 가장 많은 기업들은 (62.2%) ‘대체인력을 추가로 고용하여 업무공백을 대처’하고 있었다. 그 다음은 ‘대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결’ 23.9%, ‘회사내 부서간 업무배치를 조정하여 해결’ 13.9%이었다.

대체인력을 활용하고 있는 기업의 경우 고용방식을 보면, 68.8%가 구인공고 등을 통한 자체 채용하고 있었다. 그리고 13.4%는 파견업체를 이용하였고, 고용센터 이용과 주위사람 또는 직원을 통해서 대체인력을 고용하는 기업비율이 각각 8.0%이었다.

이상 결과를 요약하면, 육아휴직을 기업의 제도로 도입한 기업의 경우 대체로 법적 기준 내지 그 이상으로 제도 사용을 명문화하고 있다. 그러나 기업 자체의 제도로 육아휴직이 아직 뿌리내리고 있다고 보기 어렵다. ‘동료에게 부담을 줄까봐’ 육아휴직을 사용하지 않는 경우가 많고 대체인력 활용하지 않는 기업이 1/3 이상이며, 이는 육아휴직 사용을 장려하는 조직 문화와 시스템이 확립되지 못하고 있음을 보여준다. 또한 육아휴직 활용 기반의 구축에서 대기업과 중소기업 간의 차이가 여전히 나타나고 있으며, 성별 분포에 따라 업종·산업간 격차도 커 이러한 간극을 줄이기 위한 조치가 요구된다.

(3) 근로자의 육아휴직 활용 가능성

이 절에서는 여성가족패널 1~3차 자료를 통해 근로자가 소속된 기업 특성 및 직장 내 지위에 따라 육아휴직 활용 가능성에 어떤 차이가 나타나는지 살펴본다.

직장에서 육아휴직제도가 시행되고 있는지, 시행되고 있다면 근로자 본인이 혜택을 받았거나 받을 수 있는지에 대해 응답자의 34.5%만이 직장에서 육아휴직제도가 시행되고 있으며 그 중 86.2%가 본인이 혜택을 받거나 받을 수 있다고 응답하고 있다.¹⁶⁾

먼저 육아휴직 혜택을 받았거나 받을 수 있다고 응답한 임금근로자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 전문대졸 이상의 학력에서 육아휴직 혜택을 본 비율이 높게 나타나고 있으며, 파견업체, 용역업체, 혹은 사내하청업체 근로자 등 간접고용근로자의 육아휴직 수혜가 어려운 것으로 확인되고 있다(표IV-12 참조).

<표IV-12> 육아휴직혜택을 받았거나 받을 수 있는 여성임금근로자의 인구학적 특성

구 분		혜 택
연 령	20대	37.44
	30대	38.87
	40대	16.24
학 령	초등학교	0.35
	중학교	0.19
	고등학교	13.7
	전문대졸 이상	85.8
간접고용 여부	직 접	100
	간 접	0

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

육아휴직 미활용 사유를 살펴보면 ‘규정에 있지만 신청하지 않는 것이 관례이기 때문’(35.7%), ‘육아휴직 제도 대상이 아니어서’(22.2%), ‘규정에 있지만 대체 인력을 회사가 찾지 못해서’(16.7%) 순으로 미신청 이유가 높게 나타나고 있다. 육아휴직제도 대상의 범위 문제, 대체

16) 본 수치는 2차년도(2009년) 조사 당시의 일자리를 3차 조사 당시에도 가지고 있는 비교적 안정적 일자리를 가진 근로자의 육아휴직 현황에 해당한다.

인력조달 문제, 소득보전의 어려움에 앞서 육아휴직을 활용하지 않게 하는 가장 큰 사유는 직장의 관례나 분위기로, 육아휴직은 쓰지 않는 것이 당연시 되는 비공식적 관례가 매우 큰 것으로 나타나고 있다(표 IV-13 참조).

<표IV-13> 육아휴직 미사용 이유

육아휴직 미사용 이유	%
규정에 있지만 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에	35.7
육아휴직 제도의 대상이 아니어서(비정규직, 자격요건이)	22.2
규정에 있지만 대체 인력을 회사가 찾지 못해서	16.7
육아를 대신 해 줄 대체양육자가 있어서	11.8
육아휴직 기간 중에 급여가 줄기 때문에	6.3
지금은 쓰고 싶지 않아	4.3
회사 내에서 자신의 위치가 매우 중요해서	2.9
계	100

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

육아휴직 활용 가능성을 정규직 근로자와 비정규직 근로자를 구분하여 살펴보면 그 차이가 더 커지는데, 정규직 근로자의 경우 직장에서 동 제도를 제공하고 있다는 응답이 48.1%이며 이 중 본인이 혜택을 받을 수 있다고 보는 응답자는 89.9%인데 반해 비정규직 근로자의 경우는 직장에서 동 제도를 제공하고 있다는 응답도 11.7% 수준으로 낮고, 본인이 혜택을 볼 수 있다는 응답도 정규직 근로자 보다 낮은 60.3%에 머물고 있다.

<표IV-14> 고용형태별 육아휴직 수혜

구 분	자기선언적 비정규직 여부		계
	정규직	비정규직	
제공된다	48.1	11.7	34.5
본인혜택	89.9	60.3	86.2

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

직장 종류별로 육아휴직제도의 도입과 실제 활용 정도를 살펴보면 외국인 회사(94.1%), 정부 또는 지방자치단체(75.9%), 국공립학교(74%) 순으로 직장에서 육아휴직제도가 제공되고 있다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 종교단체, 민간 혹은 개인사업체는 낮은 것으로 나타나고 있다(표IV-14 참조).

<표IV-15> 직장종류별 육아휴직 수혜

직장의 종류	제공된다	본인혜택
민간회사 또는 개인사업체	24.3	84.6
외국인 회사	94.1	92.1
정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업 등	46.0	83.5
법인단체	57.1	89.9
정부 또는 지방자치단체	75.9	90.7
국공립학교	74.0	88.3
사립학교	73.6	81.2
교회나 기타 종교단체	21.7	100.0
사회복지단체	36.5	79.5
계	34.5	86.2

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

제 4 장 육아휴직 사용 실태

육아휴직제도 도입이 비교적 많은 직장이라 해도 정규직 근로자 대비 비정규직 근로자의 육아휴직 접근성은 낮은 것으로 나타나고 있다. 직장 종류별 육아휴직제도 도입 및 활용 현황을 정규직과 비정규직으로 구분하여 살펴보면 비정규직의 경우는 육아휴직제도 도입 및 활용 정도가 높은 정부, 국공립학교에 비해 사립학교와 정부투자기관 등에서 도입 현황이 높게 나타나고 있다(표IV-15 참조).

<표IV-16> 직장종류별 고용형태별 육아휴직 수혜

구 분	정 규		비정규	
	제 공	혜 택	제 공	혜 택
민간회사 또는 개인사업체	35	85.64	7.54	76.95
외국인 회사	100	92.09	0	
정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업 등	78.67	95.87	22.18	51.67
법인단체	66.37	89.59	29	91.77
정부 또는 지방자치단체	92.07	96.74	25.12	21.1
국공립학교	88.83	96.56	33.59	28.49
사립학교	95.25	89.48	42.61	54.69
교회나 기타 종교단체	23.48	100	0	
사회복지단체	-	90.95		0
계	48.12	89.91	11.72	60.28

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

직업별로 육아휴직제도의 도입과 실제 활용 정도를 살펴보면 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자 순으로 육아휴직제도가 제공되고 있다고 응답한 비율도 높고 본인이 혜택을 볼 수 있다고 응답한 비율도 높게 나타난 반면 관리자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순노무 종사자는 낮게 나타나고 있다(표IV-16 참조).

<표IV-17> 직업별 육아휴직 수혜

구 분	제 공	혜 택
관리자	0	0
전문가 및 관련 종사자	47.5	51.59
사무 종사자	39.82	39.69
서비스 종사자	3.84	2.26
판매 종사자	3.45	3.06
기능원 및 관련 기능 종사자	0.43	0.27
장치/기계 조작 및 조립 종사자	2.81	2.2
단순노무 종사자	1.27	0.51

자료: 한국여성정책연구원. 여성가족패널조사.

앞서 살펴 본 일·가정양립 실태조사 결과와 마찬가지로 여성가족패널조사 결과에서도 육아휴직 사용 가능성은 기업 및 직업 특성에 따라 그 차이가 큰 것으로 나타났다. 특히 외국인 회사, 정부·지자체, 학교의 육아휴직을 제공하는 비율이 일반 민간 기업에 비해 월등히 높아 공공/민간 사이의 격차가 두드러졌다 근로자의 인적 특성에 따른 차이를 보면 정규직, 고학력, 전문직·사무직 여성근로자가 혜택을 받을 가능성이 다른 직업에 비해 매우 큰 것으로 나타났다.

3. 육아기 근로시간 단축, 장려금 등 운영

이 절에서는 육아휴직 외에 육아와 일을 양립할 수 있는 다양한 방안 중 하나로 제안된 육아기 근로시간 단축 제도, 육아휴직 활용도를 높이기 위한 지원 정책인 임신·출산여성 고용안정 지원금의 사용 현황을 검토함으로써, 이들 제도가 육아휴직제도의 목표 실현에 얼마나 기여하고 있는지 살펴본다.

(1) 육아기 근로시간 단축제 시행

육아기 근로시간 단축 제도는 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀¹⁷⁾를 둔 근로자가 육아휴직을 사용하는 대신 근로시간을 주 15~30시간으로 줄여서 근무하고 고용센터로부터 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받을 수 있는 제도이며, 급여는 전일제 육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급된다.¹⁸⁾ 이 제도는 일정 기간 동안 경력 단절을 초래하는 전일제 육아휴직 제도의 부담을 줄이면서 일과 양육을 병행하는 근로자의 노동시장 이탈을 막고 소득을 보전하기 위해 시행된 제도이다.

그러나 아직 우리사회 노동시장에서 근로시간 단축제도에 대한 인식과 도입은 미흡한 실정으로 그 사용 실태 또한 소소하다. 제도 확산을 위한 모델을 제시하거나 남성의 참여 유도를 위한 장치 등이 요구되고 있다.

2012년 5월 현재 육아기 근로시간 단축급여 지급실적을 살펴보면 예산대비 진행 실적이 2.3%(183백만 원) 수준으로 매우 미흡한 실정이며, 신청자는 2011년 이후 현재까지 모두 175명에 불과하다. 이 중 남성은 5.7%로 전일제 육아휴직 사용자 중 남성 비율(2011년 현재 2.4%)에 비하면 약간 높지만 전체 신청자가 너무 적은 수여서 이 제도가 육아휴직 사용의 성별 균형을 촉진하는데 유효한지는 판단하기 어렵다.

17) 2008.1.1.이후 출생 자녀부터 적용

18) 사례: 월 통상임금이 200만원인 근로자가 주당 근로시간을 40시간에서 25시간으로 단축한 경우

- 근로시간 단축에 따라 지급받는 임금이 200만원에서 125만원으로 축소
- 육아기 근로시간 단축급여는 육아휴직 급여인 80만원(200만원의 40%)를 기준으로 줄여든 근무시간 15시간에 비례하여 계산
- 80만원 × (15/40) = 30만원
- 근로자는 급여로 125만원, 고용센터에서 육아기 근로시간 단축급여로 30만원을 지급받게 됨

<표IV-18> 연도별 육아기 근로시간 단축 급여 지급실적

(단위: 명, 백만원)

연 도	계 획		추진 실적	
	인 원	예산액	인 원(남성)	집행액(남성)
'11년	2,976	3,937	39(2)	18(2)
'12.5월	2,733	7,874	136(8)	183(14)

주) 실적/인원의 ()는 남성육아휴직자 수, 실적/집행액의 ()는 남자수급자 급여액

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

<표IV-19> 월별 육아기 근로시간 단축 급여 지급실적

(단위: 명, 백만원)

구 분	2011년			2012년		
	신 규 지급자	전 체 지급건	지급액	신 규 지급자	전 체 지급건	지급액
1월	-	-	-	19	57	21
2월	-	-	-	17	52	22
3월	-	-	-	32	78	36
4월	-	-	-	27	86	43
5월	-	-	-	41	121	60
6월	-	-	-			
7월	-	-	-			
8월	-	-	-			
9월	-	-	-			
10월	3	3	0.7			
11월	20	21	6.1			
12월	16	31	10.8			
계	39	55	17.6	136	394	183

자료: 고용노동부 고용보험DB. <http://www.index.go.kr>

2011년 고용노동부 일-가족 양립실태조사에서도 기업의 육아기 근로시간 단축제도 활용도가 매우 낮은 수준임이 확인되었다. 조사 사업체의 93.2%가 육아기 근로시간 단축제도를 신청한 근로자가 없다고 답했으며, 5.1%의 기업에서만 신청한 여성근로자가 있고, 사용한 남성 근로자가 있는 기업은 1.7%뿐이었다.

업종별로 보면 신청한 근로자가 있는 사업체 비율이 가장 높은 업종은 광공업(제조업)으로 13.6%이고, 그 다음은 도소매 및 음식숙박업으로 8.3%이었다. 신청한 남성근로자가 있는 업종은 도소매 및 음식숙박업과 광공업(제조업)이었다. 기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 육아기 근로시간 단축제도를 실시한 기업이 있는 비율이 높았다. 신청한 여성근로자가 있는 기업 비율은 기업규모가 클수록 높은 특징을 보였다.

육아기 근로시간 단축제도의 임금지급방식에 대해서는 제도 실시 사업체 중에서 83.8%가 근로시간에 비례하여 임금을 지급하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 12.3%는 근로시간에 비례한 임금수준보다 더 많은 임금을 지급하고 있었다. 그러나 0.9%는 더 적은 임금을 지급하여, 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 해서는 안 된다는 법규를 위반하고 있을 가능성이 크다.

기업규모별로 보면 300인 이상 대기업은 97.1%가 근로시간에 비례하여 임금을 지급하고 있었다. 이에 비해 종업원 수 5-9인, 10-29인의 영세사업체는 근로시간에 비례한 임금수준보다 더 많은 임금을 지급하고 있는 기업비율이 약간 더 높았다. 종업원 수 30-99인 사업체는 근로시간에 비례한 임금수준보다 더 적은 임금을 지급하고 있는 기업비율이 8.9%로 다소 높았다.

기업에서 육아기 근로시간 단축제도를 실시하지 않는 이유는 조사 기업의 43.8%가 ‘해당연령의 자녀가 있는 근로자가 없어서’, 18.3%는 ‘단축 근로로 인한 임금 감소 때문에’ 그리고 17.3%는 ‘단축 근로로

인해 동료들에게 폐를 끼칠까 봐’ 등이었다. 같은 조사에서 전일제 육아휴직을 실시하지 않는 이유와 비교해 보면 근로자들이 ‘단축 근로로 인한 임금 감소’를 우려하여 사용하지 않는다는 응답이 조금 더 많았다. 이는 이 제도를 사용하는 근로자들이 임금 감소를 감수할 만큼 업무량을 획기적으로 줄이기 어려운 여건임을 반영하는 것이라 할 수 있다.

또 기업규모가 적을수록 ‘해당연령의 자녀가 있는 근로자가 없어서’ 활성화되지 못하는 사업체 비율이 높았다. 그리고 기업규모가 클수록 ‘단축 근로로 인해 동료들에게 폐를 끼칠까 봐’ 근로자들이 육아기 근로시간 단축을 신청하지 않는 비율이 높았다. 종업원 수 300인 이상인 사업체의 경우는 40% 기업들이 ‘단축 근로로 인한 임금 감소 때문에’ 신청이 활성화되고 있지 못하다고 했다.

(2) 장려금 및 기타 지원제도 운영

육아휴직제도의 촉진을 지원하는 정책으로는 육아휴직을 허용한 사업주가 부담해야 할 육아휴직기간 동안의 당해 근로자의 퇴직금 총당금, 제 보험금 등 고용유지비용의 일부를 사업주에게 지원함으로써 육아휴직을 촉진하는 육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금제도가 있고, 사업주가 임신 중 또는 출산전후휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 후 재고용한 경우 지원금을 지급하여 임신·출산한 비정규직 여성근로자의 고용안정에 기여하는 제도로 임신·출산후 계속고용지원금 제도를 두고 있다. 마지막으로 육아휴직·육아기 근로시간 단축 시작일 전 30일이 되는 날부터 대체인력을 신규로 30일 이상 채용하고, 육아휴직자 복귀 후 30일 이상 계속 고용한 경우 월 20만원(우선지원대상기업의 경우 매월 30만원)의 대체인력채용장려금을 추가 지원하는 제도가 있다. 이상의 제도들은 2010년 통합되어 임신·출산여성고용안정지원금 제도로 운영되고 있다.

제 4 장 육아휴직 사용 실태

육아휴직 장려금은 2011년에 304억의 지원금이 지급되었고 2010년 까지 지속적으로 육아휴직 장려금 지원 실적이 확대되다가 2011년에 만 다소 줄어든 모습이다.

<표Ⅳ-20> 육아휴직 장려금 지원 실적

(단위: 개소, 명, 백만원)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
연건수 (사업장)	542 (299)	46 (201)	802 (455)	1,330 (864)	1,551 (994)	2,011 (1,254)	2,424 (1,601)	3,754 (2,555)	4,771 (3,203)	5,360 (3,858)	6043 (4,988)
인 원	3,136	2,227	3,877	4,561	4,594	6,436	7,761	11,780	14,439	16,593	14,974
총지원금액	2,804	2,836	5,288	6,733	7,217	9,815	12,373	18,378	23,896	30,972	30,440
1인당 월 지원금액 (대체인력 채용장려금) (단위:천원)	200 (200)	200 (200)	200 (200)	200 (100- 150)	200 (100- 150)	200 (200- 300)	200 (200- 300)	200 (200- 300)	200 (200- 300)	200 (200- 300)	200 (200- 300)

출처: 고용노동부. 고용보험백서. 2012.

다음으로 임신·출산여성고용안정지원금 지출예산 현황을 살펴보면, 전년예산 대비 37.4% 증가한 126억 원의 집행을 계획하고 있다.

<표Ⅳ-21> 임신·출산여성고용안정지원금 지출예산 현황(2012)

(단위: 백만원, %)

구 분	2011년 계획		2012년 계획(B)	증 감 (C=B-A)	증감율 (C/A)
	당 초	수 정(A)			
임신·출산여성고용 안정지원금	33,676	33,676	46,275	12,599	37.4

출처: 고용노동부. 2012년도 고용보험기금 운용계획 각목명세서. 2012.

2011년 고용노동부 일-가족 양립실태조사 중 기업의 육아휴직 등 장려금 제도에 대한 인지도 조사에 의하면, 조사대상 기업의 59.3%가 동 제도를 들어 본 적이 있거나 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 업종별로 보면 동 제도를 인지하고 있는 기업 비율이 가장 높은 산업은 전기·운수·통신·금융업으로 66.8%이었고, 그 다음은 건설업(63.0%), 광공업(제조업)(59.3%)이었다. 상대적으로 제도를 인지하고 있는 기업 비율이 가장 낮은 업종은 도소매·음식숙박업(55.1%)과 광공업(제조업)(55.6%)이었다. 기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 동 사업을 인지하고 있는 기업 비율이 높았다. 즉, 종업원 수 5-9인 사업체는 47.2% 기업이 제도를 인지하고 있는데 비해서, 30-99인은 59.4%, 그리고 300인 이상은 83.0%가 동 제도를 인지하고 있었다.

육아휴직 등 장려금을 신청, 지원받은 기업 비율은 14.2%이었다. 업종별로 보면 전기·운수·통신·금융업이 지원받은 기업 비율이 가장 높아서 22.4%이었다. 그리고 도소매 및 음식숙박업이 21.2%로 상대적으로 다른 업종보다 높았다. 기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 지원금을 신청, 지원받은 기업이 높았다. 즉, 5-9인, 10-29인 기업은 각각 지원받은 기업 비율이 6.3%, 6.2%인데 비해서, 종업원 수 300인 이상은 32.5%였다.

이처럼 관련 제도가 시행된 지 오래되었음에도 불구하고 기업의 인지도는 높지 않으며 육아휴직자가 있었던 기업 비율(44.1%)에 비해 장려금을 신청하여 지원받은 기업 비율은 낮은 편이어서, 향후 제도 활용을 촉진하기 위한 홍보가 필요하다고 할 수 있다.

이상으로 육아휴직 사용실태 검토 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 고용보험 급여 지급을 통해 본 육아휴직자 수는 급여 인상과 더불어 매년 꾸준히 증가하였으며 산전후휴가자 대비 육아휴직자 비율도 계속 늘어나고 있다. 그러나 가임기 여성근로자 중에서도 비임

금근로자, 비정규직, 저임금 근로자, 소규모 사업체 종사자 등 취약계층 근로자의 고용보험 가입률이 낮아 이들은 육아휴직의 수혜 대상에서 원천적으로 배제되고 있는 상황이다.

둘째, 남성 육아휴직 사용자가 계속 늘어나는 추세이지만 여전히 성별 편중 현상이 나타나고 있다. 정률제 전환과 급여 증액으로 남성근로자의 사용을 촉진하는 효과를 거둘 수 있으리라 기대하지만, 아버지 할당제 등 보다 적극적인 성별 균형 촉진 장치를 마련하지 않고서 균형에 이르는 것은 어려울 것으로 보인다.

셋째, 전일제 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제, 육아휴직 등 장려금 지원제도를 포함한 육아휴직제도 전반의 제도화와 정착 수준에서 대기업과 중소기업, 산업 간 격차가 크게 나타나고 있다. 특히 남녀 육아휴직 사용자가 1,000인 이상 대기업에 집중되어 있어 기업 규모에 따른 활용 불균형을 완화하기 위한 조치가 요구된다.

넷째, 아직까지 시행 기간이 오래되지는 않았지만 육아기 근로시간 단축제도의 이용이 매우 저조한 수준이다. 향후 근로자와 사용자 입장에서 이 제도를 활용하는 데 제약 요인이 무엇인지 보다 세부적인 조사를 실시하여 제도 개선 방안을 마련할 필요가 있다.

제 2 절 육아휴직 활용 및 고용유지에 영향을 미치는 요인

이 절은 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인과 육아휴직제도가 출산 후 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향에 관한 실증연구 결과를 통해 육아휴직 활용 실태를 보다 세부적으로 검토한다.

이에 관한 기존 연구(김미주, 2006; 김진욱, 2008; 이수영·이근주, 2011; 김정호, 2012)는 근로자의 노동시장 내 지위, 소속 기업 및 산업 특성, 직접 양육을 대체할 수 있는 다른 자원의 동원 가능성 등에 따라 육아휴직 활용 방식이 어떻게 달라지는지, 육아휴직 사용이 출산

후 경력단절 방지에 효과적인지, 구체적으로 육아휴직 기간 증가, 급여 증액이 고용유지에 긍정적인 영향을 미치고 있는지 등을 다루고 있다. 이러한 노동시장 요인, 기업 특성 요인, 개인적 특성과 제도 변화의 상호작용 속에서 근로자의 육아휴직 사용 여부나 사용 후 복귀가 결정되는 만큼, 육아휴직 활용 실태를 파악하기 위해서는 이러한 요인들의 영향력을 충분히 검토할 필요가 있다.

기존 연구에서 사용된 데이터는 두 종류로, 2003년 한국노동연구원이 진행한 <육아휴직 활용실태와 정책과제>의 근로자 실태조사 자료¹⁹⁾와 고용보험DB 자료²⁰⁾이다. 각 연구의 분석 대상 중 육아휴직 사용자의 일반적인 현황은 아래 표와 같다.

<표IV-22> 각 연구에서 육아휴직자의 일반 현황

	2003년 한국노동연구원 육아휴직 활용실태와 정책과제 근로자 실태조사	고용보험DB		
		이수영 · 이근주		김정호
		1차 출산	2차 출산	
육아휴직 사용 여성 비율*	49.6%	21.1%	26.2%	28%
평균 육아휴직 기간	7.02개월	7.23개월	7.54개월	7.25개월

19) 2001년 11월 1일부터 2003년 3월 30일까지 고용보험 모성보호급여사업 전체 수급자(산전후휴가급여 29,479명 및 육아휴직급여 5,211명)을 대상으로 한 무작위 표본추출방식으로 선정하여 대인면접조사를 수행한 것으로, 1,000개 사례 중 육아휴직을 활용한 사례는 496명(조사 당시 휴직 중 106명, 원직장 복귀 305명, 이직 또는 실업상태 85명)이고, 미사용은 504명(50.4%)이다.

20) 이수영 · 이근주(2011)는 고용보험DB 중 2001년 11월부터 2006년 12월 31일까지 출산을 경험한 만 20-45세 여성근로자의 기록을 분석하였다. 전체 사례수는 120,251개(1차 출산 111,320, 2차 출산 8,931)이며, 이 중 육아휴직을 사용한 사례는 25,855(1차 출산 23,519, 2차 출산 2,336)이다. 김정호(2012)는 2001년 11월부터 2008년 4월까지 고용보험DB 자료 중 2001년~2007년 사이 산전후휴가급여를 수급한 여성 260,137명의 기록을 분석하였고 이 중 유효 표본은 관련 변수가 누락되지 않은 226,501명이다. 고용보험DB는 실제 육아휴직 사용자 전체를 포괄하는 광범위한 분석이 가능하지만, 고용보험 가입대상이 아닌 정부조직 등의 실태가 포함되어 있지 않으며, 공기업 · 정부산하기관 등 공공부문과 민간부문의 차이를 구분할 수 없다는 한계가 있다.

제 4 장 육아휴직 사용 실태

	2003년 한국노동연구원 육아휴직 활용실태와 정책과제 근로자 실태조사	고용보험DB		
		이수영 · 이근주		김정호
		1차 출산	2차 출산	
육아휴직 시 평균 연령	-	30.2세	31.6세	29.7세
직장생활 경력	109.7개월	62.2개월	81.7개월	77개월
현 직장 근속년수	7.29년	4.47년	5.49년	-
이직회수	-	1.73회	1.56회	-
월평균 임금	189.45만원	111.4만원	123.5만원	139.6만원

* 출산전후휴가 사용자 대비

1. 육아휴직 사용 영향요인

먼저 여성근로자의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인을 살펴본다. 육아휴직 제도 개선 효과, 개인 및 가족 특성, 인적자본 및 노동시장 내 지위, 사업체 특성 등을 독립변수로 하고 육아휴직 사용 여부 및 육아휴직 사용 기간을 종속변수로 한 각 연구의 분석 결과, 정의 영향이 나타난 요인은 +로, 부의 영향이 나타는 요인은 -로 표시하였으며, 영향력이 통계적으로 유의하지 않은 경우는 괄호 표시 하였다.

(1) 사용 여부

먼저 육아휴직 사용에 영향을 미치는 주요 변수의 효과는 아래 표와 같다.

<표IV-23> 육아휴직 사용 영향 요인

분 류	요 인	김미주 (2006)	김진욱 (2008)	이수영 · 이근주 (2011)		김정호 (2012)
				1차 출산	2차 출산	
제도적 요인	육아휴직 급여 증가					
	30만원 수급 개월수					+
	40만원 수급 개월수					+
	50만원 수급 개월수					+

제 2 절 육아휴직 활용 및 고용유지에 영향을 미치는 요인

분 류	요 인	김미주 (2006)	김진욱 (2008)	이수영· 이근주 (2011)		김정호 (2012)	
				1차 출산	2차 출산		
개인 및 가족 특성	연 령	+	(-)	+	+	+	
	연령 로그(35세 이후)					-	
	배우자 소득	+	(+)				
	가족의 보육 지원(지원 있음 기준)		-				
인적자본 노동시장 지위 요인	학 령			+	+		
	고졸(대졸 기준)	+					
	전문대졸(대졸 기준)	-					
	대졸 이상(대졸 이하 기준)		(+)				
	전문대졸(고졸 기준)					+	
	대졸 이상(고졸 기준)					+	
	직 종						
	단순노무 생산직(전문직 기준)	(-)					
	영업서비스직	+					
	사무직	(-)					
	기 타	+					
	관리 전문 기술직(나머지 기준)		-				
	준전문가(고위관리자·전문가 기준)				-	(-)	
	사무직				+	+	
서비스직				+	+		
단순노무직				+	+		
직장생활 경력(고용보험 가입기간)	-			(+)	+	-	
근속년수	(+)	(-)					
이직회수				-	(+)		
임 금	-	-		-	-	-	
사업체 특성	노조 유무	-	+				
	사업체 규모			+	+		

각 연구에서 육아휴직 사용여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나는 요인은 육아휴직 급여 인상, 연령, 배우자 소득, 가족의 보육 지원, 학력, 직종, 직장경력, 이직회수, 임금, 노조 유무, 사업체 규모 등이다.

먼저 제도적 요인으로 육아휴직 급여의 인상은 여성근로자의 휴직 가능성을 높이는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김정호(2012)에

따르면 이용 가능한 육아휴직 기간 중 급여가 30만원인 개월 수가 1개월 증가할 경우 육아휴직 이용률은 0.46%p 증가하며, 따라서 전체 육아휴직 기간 동안의 급여가 월 20만원에서 월 30만원으로 증가하면 육아휴직 이용 확률이 5.46%p(=0.46×12) 상승하는 것으로 추정할 수 있다. 마찬가지로 육아휴직 기간 동안의 급여가 월 20만원에서 월 40만원과 월 50만원으로 증가하는 경우, 육아휴직 이용 확률은 각각 11.72%p와 23.82%p 증가하는 것으로 나타났다. 12개월간 육아휴직 급여가 월 10만원 추가적으로 증가했을 때의 한계효과가 월 20만원에서는 5.46%p, 월 30만원에서는 6.27%p, 월 40만원에서는 12.09%p로 나타나, 한계효과가 점차 커지는 특징을 보였다. 이는 월 급여의 분포상 육아휴직 급여가 평균 급여에 점차 가까워짐에 따라 육아휴직 이용 선택 시 육아휴직 급여의 영향을 받는 계층이 더 많아지는 것으로 해석할 수 있다.

개인 및 가족 특성의 영향을 보면, 육아휴직 이용 가능성은 대체로 연령이 높을수록 배우자 월평균임금이 높을수록 증가하고, 가족구성원으로부터 보육 지원을 받는 경우 낮아지는 것으로 나타났다. 배우자 소득이 적을수록 가구 경제에서 여성근로자 소득의 기여도가 높기 때문에 이것이 줄어드는 것을 감수하고 육아휴직을 사용하기 어려우며, 조부모 등 다른 가족에게 자녀 양육을 맡길 수 있다면 업무에 보다 빨리 복귀할 수 있기 때문이다. 연령 효과는 기존 연구에서 상반되게 나타났으나, 위 결과는 나이가 많은 여성일수록 직장 내 지위의 안정성이 높아 육아휴직을 보다 많이 사용하는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 김정호(2012)에서는 이러한 효과가 35세 이후 여성에게는 반대로 나타나 일정 수준 이상 경력을 쌓은 여성은 조직 내 역할과 기여도가 높아져 오히려 휴직을 사용하기 어렵다고 볼 수 있다.

다음으로 인적자본 및 노동시장 지위 관련 특성의 경우, 여성근로자의 육아휴직 사용 가능성은 고학력일수록 높아지지만 전문직일수록,

임금이 높을수록 낮아진다는 것이 대체로 일치하는 결과이다. 이는 전문성이 높은 직종일수록 육아휴직 사용으로 인한 일시적 경력단절이 개인의 경력개발에 부정적으로 작용하기 때문이라 할 수 있다(이수영·이근주, 2011). 또 현재 육아휴직 급여의 소득 대체 수준이 높지 않기 때문에 본인의 급여와 휴직 급여 간의 간극이 클수록 기회비용이 커지며 따라서 잠재임금과 실질임금의 차이를 줄이기 위해 출산 후 보다 빨리 복귀하는 경향이 나타나는 것이라 할 수 있다. 또 임금 수준이 높을 경우 자녀양육 대행자에 의존할 가능성이 커지기 때문에 휴직 가능성은 낮아질 수 있다(김미주, 2006). 직장생활 경력은 연구에 따라 그 효과가 일치하지 않았는데, 노동시장 참여 기간이 길수록 일시적 경력단절을 피하려는 경향과 직업 지위가 비교적 안정화 된 경우 육아휴직 사용가능성이 높아지는 경향이 모두 나타난다고 볼 수 있으나 이 결과만으로 단정 짓기는 어렵다. 다만 2차 출산 시에만 경력의 정(+)의 효과가 유의하다는 이수영·이근주(2011)의 결과는 직장 내에서 안정적으로 자리를 잡았을 때 추가 출산을 결정할 가능성이 높아진다는 것으로 해석할 수 있다.

사업체 규모 변수를 포함하여 분석한 이수영·이근주(2011)에 따르면 기업 규모가 큰 직장에 속해 있을수록 여성근로자의 육아휴직 사용 가능성이 높아지는데, 이는 다른 개인·가족 및 노동시장 지위 특성에 비해 상당히 강한 영향을 미치며 2차 출산 시 긍정적인 영향이 더 커지는 것으로 나타났다. 노조가 있을 경우 육아휴직 사용 가능성에 미치는 영향은 김미주(2006)과 김진욱(2008)에서 그 결과가 일치하지 않았다.

전반적으로 어떤 범주의 특성이 육아휴직 사용 여부를 좌우하는지 비교해 보면, 가족의 보육 지원 여부를 변수에 포함한 김진욱(2008)은 다른 특성에 비해 그것의 영향력이 가장 크다고 분석하였다. 그러나 김미주(2006)는 개인적 특성에 비해 직종, 경력, 임금 등 노동시장 지

위 상 특성이 휴직사용 여부에 강한 영향을 미친다고 하였고, 김정호(2012)에서도 임금이 미치는 영향이 매우 크게 나타났다. 반면 이수영·이근주(2011)는 사업체 특성의 영향력이 가장 크다고 보았다.

(2) 사용 기간

육아휴직 사용 기간에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구 결과 비교 시에는 먼저 변수의 측정 방식이 다르다는 점에 유의할 필요가 있다. 김진욱(2008)은 2003년 노동연구원 데이터 중 출산전후휴가 사용자 전체를 대상으로 사용 여부를 1단계로 통제한 후 2단계에서 사용 기간의 영향요인을 분석하였고, 이수영·이근주(2011)은 육아휴직 사용자로 대상을 한정하여 기간에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 반면 김정호(2012)는 출산전후휴가 사용자 전체를 대상으로 사용 기간의 하한을 0으로 둔 휴직 일수를 독립변수로 측정하여, 육아휴직 사용 여부가 통제되지 않은 결과라 할 수 있다.

한편 사용 여부와 기간을 두 단계로 나누어 분석한 김진욱(2008)에서는 독립변수로 분석에 사용된 모든 요인이 기간에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 한국 상황에서는 육아휴직 기간의 길고 짧음보다 활용 여부에 대한 분석이 더 중요하다고 하였다.

<표IV-24> 육아휴직 사용 기간 영향 요인

분 류	요 인	김진욱 (2008)	이수영·이근주 (2011)		김정호 (2012)
			1차 출산	2차 출산	
제도적 요인	육아휴직 급여 증가				
	30만원 수급 개월수				+
	40만원 수급 개월수				+
	50만원 수급 개월수				+

제 2 절 육아휴직 활용 및 고용유지에 영향을 미치는 요인

분 류	요 인	김진욱 (2008)	이수영·이근주 (2011)		김정호 (2012)
			1차 출산	2차 출산	
개인 및 가족 특성	연 령	(+)	+	+	+
	연령 로그(35세 이후)				-
	배우자 소득	(-)			
	가족의 보육 지원(지원 있음 기준)	(+)			
인적자본 노동시장 지위 요인	학 력		(-)	(-)	
	고졸(대졸 기준)				
	전문대졸(대졸 기준)				
	대졸 이상(대졸 이하 기준)	(-)			
	전문대졸(고졸 기준)				+
	대졸 이상(고졸 기준)				+
	직 종				
	관리 전문 기술직(나머지 기준)	(+)			
	준전문가(고위관리자·전문가 기준)		-	-	
	사무직		-	(-)	
	서비스직		-	-	
	단순노무직		-	-	
직장생활 경력(고용보험 가입기간)		(+)	-	-	
근속년수	(+)	-	-		
이직회수		-	(-)		
임 금	(+)	-	-	-	
사업체 특성	노조 유무	(-)			
	사업체 규모		-	-	

위 <표IV-23> 중 김정호(2012)의 분석 결과는 육아휴직 기간에만 영향을 미치는 요인이라 볼 수 없어 해석에 주의를 요하나, 육아휴직 급여 인상은 여성근로자들의 휴직 기간을 연장하는 데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석에 따르면 육아휴직 급여가 월 20만원에서 30만원으로 인상될 경우 육아휴직 이용 기간은 12.32일 증가

하고, 30만원에서 40만원으로 인상 시 26.06일, 40만원에서 50만원으로 인상 시 53.17일 증가하여, 전체 육아휴직 기간 동안 급여가 추가 10만원 상승함에 따른 한계효과는 월 20만원 급여에서 11.58일, 월 30만원 급여에서 13.74일, 월 40만원 급여에서 27.10일로 나타났다.

개인 및 가족 특성, 인적자본 및 노동시장 지위 특성, 사업체 특성의 효과에 대한 이수영·이근주(2011)에 따르면 연령이 높을수록 육아휴직 사용 기간이 증가하고, 대체로 임금과 경력기간(2차 출산의 경우), 근속년수는 육아휴직 기간에 부(-)의 영향을, 직종(직업 전문성)은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 사용 여부 영향요인 및 효과와 비교해 보면, 임금이 높을수록 빨리 노동시장에 복귀한다는 결과는 일치하나, 직종의 영향은 반대로 나타나 전문성이 높은 직업에 종사하는 여성일수록 경력단절의 우려로 육아휴직 사용을 꺼리지만 사용이 가능한 조건이라면 직업 안정성 때문에 비전문 직종보다 더 오랜 기간 사용하는 것이라 설명할 수 있다. 한편 근속년수가 길수록 휴직 기간이 짧아진다는 것은 조직 내에서 중요한 역할을 수행하고 있을 가능성이 크다는 것을 의미하며, 경력을 계속 유지하고자 하는 당사자의 기대와 부담이 모두 커지는 만큼 빠르게 노동시장에 복귀하는 경향이 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

사업체 특성 중 기업 규모의 효과는 대기업일수록 오히려 육아휴직 기간이 짧아지는 것으로 나타났다. 대기업에 근무하는 경우 육아휴직의 사용은 용이하지만 그 기간이 상대적으로 짧은 것은 대기업 근로자의 경력개발 의지와 기업 내 경쟁 정도가 높아 조직 내에서 생존하기 위한 개인의 선택에 의한 것이라 할 수 있다(이수영·이근주, 2011).

2. 육아휴직제도의 고용유지 효과

육아휴직 사용이 여성근로자의 고용유지에 미치는 영향을 살펴본 연구 중 김미주(2006)와 이수영·이근주(2011)은 육아휴직 사용자의 동

일 직장으로서의 복귀 여부를 종속변수로 하였고, 김진욱(2008)과 김정호(2012)는 분석에 사용한 데이터 중 출산전후휴가 사용자 전체의 복귀 여부를 종속변수로 하였는데, 김진욱(2008)의 연구에서 육아휴직 사용 여부 자체는 원 직장 복귀에 미치는 영향이 유의하지 않았다.

이 절에서는 육아휴직 사용 기간과 급여 인상이라는 제도적 요인이 출산 후 여성근로자의 노동시장 복귀에 미친 영향과 그 외 인적·직업적 요인의 영향력을 검토한다.

<표IV-25> 여성근로자의 고용유지 영향 요인

분 류	요 인	김미주 (2006)	김진욱 (2008)	이수영· 이근주 (2011)		김정호 (2012)			
				1차 출산	2차 출산	18 개월 노동 시장	36 개월 노동 시장	18 개월 동일 직장	36 개월 동일 직장
제도적 요인	육아휴직 사용 여부		(-)						
	육아휴직 사용 기간	-	-	-	-				
	육아휴직 급여 증가								
	30만원 수급 개월수 40만원 수급 개월수					- -	(-) -	- -	- -
개인 및 가족 특성	연 령	(-)	(-)	(+)	(+)	-	-	-	-
	연령 로그(35세 이후)					+	+	+	+
	배우자 소득	(+)	(+)						
	가족의 보육 지원 (지원 있음 기준)		+						
인적자본 노동시장 지위 요인	학 령			+	(+)				
	고졸(대졸 기준)	(-)							
	전문대졸(대졸 기준)	(-)							
	대졸 이상(대졸 이하 기준)		(+)						
	전문대졸(고졸 기준)					+	+	(+)	(-)
	대졸 이상(고졸 기준)					+	+	+	+

제 4 장 육아휴직 사용 실태

분 류	요 인	김미주 (2006)	김진욱 (2008)	이수영· 이근주 (2011)		김정호 (2012)			
				1차 출산	2차 출산	18 개월 노동 시장	36 개월 노동 시장	18 개월 동일 직장	36 개월 동일 직장
	직 종								
	단순노무 생산직(전문직 기준)	(-)							
	영업서비스직	(+)							
	사무직	(+)							
	기 타	(+)							
	관리 전문 기술직 (나머지 기준)		(+)						
	준전문가 (고위관리자·전문가 기준)			(+)	(-)				
	사무직			(+)	(-)				
	서비스직			(+)	(-)				
	단순노무직			+	(-)				
	직장생활 경력 (고용보험 가입기간)	+		(+)	+	+	+	+	+
	근속년수	(+)	(+)	(+)	(+)				
	이직회수			-	(-)				
	임 금	(+)	-	-	(-)	+	+	+	+
사업체 특성	노조 있음	-	+						
	사업체 규모			+	(+)				

(1) 제도적 요인

먼저 모든 연구에서 육아휴직 기간이 길어질수록 원 직장 복귀 가능성이 낮아진다는 결과가 나타나, 장기간의 휴가 사용이 여성근로자의 고용유지에 부정적인 영향을 미친다는 기존 연구와 일치하였다. 또한 김정호(2012)에 따르면 육아휴직 급여의 인상 또한 단기, 중장기적으로 모두 노동시장 복귀 확률을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 장

기적으로 급여 인상이 노동시장 복귀에 미치는 부정적 효과는 줄어들지만 동일 직장으로 복귀 여부에 대한 부정적 효과는 시간이 지나도 줄어들지 않는다는 것이다.

그러나 이 같은 결과를 이미 퇴직을 결심한 여성근로자가 주로 육아휴직을 사용하는 것이라고 해석해서는 곤란하다. 여성근로자 개인의 상황만 보면 휴직이 장기화 될 경우 인적자본이 마모되고 직장에 대한 애착이 떨어져 복귀를 포기할 수 있으며, 오랜 기간 직접 자녀를 양육하면서 자녀의 성장에 더 관심을 갖게 되어 노동시장에서 퇴장할 것을 결심할 수 있다(김미주, 2006; 이수영·이근주, 2011). 그러나 본인을 대체할 수 있는 가족의 지원을 받을 수 있는지, 질 좋은 보육에 대한 기대가 높아진 만큼 그에 부응하는 보육시설이나 대체양육자를 확보할 수 있는지 등 가족 및 보육서비스 여건 또한 개인의 결정에 중요한 영향을 미친다. 여성근로자들이 주로 가족의 보육 지원을 받을 수 없을 경우 육아휴직을 사용하는데, 휴직 후에도 상황이 달라지지 않는다면 본인이 양육을 전담하지 않을 수 없기 때문이다.

또 원 직장 미복귀는 고용주에 의한 비자발적 퇴직, 기업 경영사정에 따른 사실상의 해고, 육아휴직 사용으로 인한 업무 및 경력 상 불이익의 결과일 수 있다는 점도 고려하여야 한다. 이전 연구에서 밝혀진 바와 같이 아직까지 기업 문화가 여성근로자의 출산·육아에 적대적이며 육아휴직 사용 후 불이익을 받은 사례가 적지 않기 때문이다(이규용 외, 2004; 원숙연, 2005). 김미주(2006)에서 ‘출산전후휴가 후 업무 복귀가 불가능해서’ 육아휴직을 사용했다고 응답한 여성근로자의 복귀 가능성이 다른 이유로 육아휴직을 사용한 여성근로자에 비해 유의하게 낮았다는 데도 주목할 필요가 있다. 퇴직을 전제로 육아휴직을 사용하는 사례가 있다면, 이는 임신·출산에 우호적이지 않은 기업 환경에 따른 사실상의 비자발적 퇴직 수순일 수 있기 때문이다.

다음으로 육아휴직 사용자가 고용을 유지하는지 여부는 개인적 특성이나 노동시장 내 지위, 사업체 특성 등에 따라 달라진다는 점에서 어떤 요인이 보다 부정적인 영향을 미치는지, 어떤 집단이 상대적으로 휴직 사용 후 노동시장을 이탈할 가능성이 높은지 확인할 필요가 있다. 아래에서 이에 대한 연구 결과를 검토한다.

(2) 개인 및 가족 특성

먼저 개인 및 가족 특성 중 가족의 보육 지원이 있는 경우 복귀 가능성이 높다는 것 외에 그 효과가 일치하거나 영향력이 유의한 요인은 많지 않았다. 김진욱(2008)에 의하면 여성근로자 본인을 대신하여 아이를 돌봐줄 수 있는 가족구성원이 있을 경우, 출산 후 원 직장으로 복귀할 가능성이 그렇지 않은 경우에 비하여 약 9배 정도 더 높았다. 김정호(2012)에서는 연령이 낮을수록 출산 후 여성근로자의 복귀율이 높았으나, 육아휴직 사용자만을 분석한 김미주(2006)와 이수영·이근주(2011)에서 연령 효과는 유의하지 않았다.

또 여성의 소득을 제외한 가구 소득이 높을수록 출산 후 노동시장 복귀에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구 결과와 달리, 여기서는 배우자의 소득이 출산 후 복귀율에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다(김미주, 2006; 김진욱, 2008). 그러나 이 효과는 통계적으로 유의하지 않았으며, 전반적으로 가족의 보육 지원여부 외 여성근로자 인적 특성이나 가족 요인에 따른 변이는 크지 않다고 할 수 있다.

(3) 인적자본 및 노동시장 지위

학력 효과는 대체로 일치하여 고학력 여성근로자일수록 노동시장 및 원 직장 복귀율이 높았으나, 육아휴직 사용자만 보면 그 효과는 미미하거나 유의하지 않았다. 직종 효과도 마찬가지로, 김미주(2006)에서는 육아휴직을 사용한 전문직 여성근로자가 다른 직종에 비해 복귀

가능성이 낮았고 이러한 경향은 이수영·이근주(2011) 중 1차 출산의 경우에만 유사했으며, 2차 출산 시에는 반대로 전문성이 높을수록 복귀 가능성이 높았다. 그러나 직종 효과 역시 대체로 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 임금이 고용유지에 미치는 효과는 각 연구마다 달랐다. 김정호(2012)에서는 임금이 높은 여성일수록 노동시장 복귀율이 높은 것으로 나타났고, 임금이 1% 더 높은 여성의 노동시장 복귀율이 약 8~9%p 더 높은 것으로 추정되었으나, 김진욱(2008)에서는 임금이 높을수록 복귀 가능성이 떨어지는 것으로 나타났다. 육아휴직 사용자의 복귀 여부만을 분석한 김미주(2006)와 이수영·이근주(2011)의 결과도 일치하지 않았다.

결과적으로 학력, 직종과 임금 변수가 육아휴직 사용 여부에 미치는 영향과 달리 출산 후 또는 육아휴직 사용 후 복귀 여부에 미치는 효과는 뚜렷한 경향성을 보이지 않는다고 할 수 있다. 전문적인 직업에 종사하는 고임금 여성근로자가 출산 후 고용을 유지할 확률이 떨어진다면 이는 상대적으로 남편이나 가구 전체의 경제적 안정도가 높아 노동시장 참여 유인이 떨어지는 것으로 볼 수 있다. 반면 비전문직 저임금 여성근로자의 노동시장 이탈은 원 직장의 고용 자체가 불안정하고 경력을 유지해 나갈 인적 자원이 부족하기 때문이라고 할 수 있다. 육아휴직으로 인한 기업의 불이익 조치, 일-가정 양립에 적대적인 기업 환경은 두 경우 모두 복귀에 부정적인 영향을 미친다.

한편 노동시장 내 지위 특성 중 복귀 여부에 공통적으로 정(+) 영향을 미치는 요인은 직장생활 경력으로, 모든 연구에서 출산 전 경력기간이 길수록 복귀 가능성도 높게 나타났다. 통계적으로 유의하지 않았지만 근속년수도 복귀에 정(+)의 영향을 미쳤고, 이직회수가 적을수록, 사업체 규모가 클수록 복귀 가능성은 높게 나타났다. 이러한 결과는 학력, 직종, 임금 차이나 육아휴직 사용 자체보다 기본적인 직업 자체의 안정성과 고용 보장이 출산 후 여성근로자의 고용 유지에 긍

정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다.

덧붙여 주의해야 할 것은 위 연구들이 자녀 출산 또는 육아휴직 사용 후 원 직장에 복귀한 경우 또는 원 직장이 아니더라도 고용보험에 가입되어 있는 사업체에 재취업한 경우만 분석 대상으로 하였다는 점이다. 출산·양육 시기를 거치며 다니던 직장을 그만둔 후 소규모 사업체나 비정규직 등 취약한 일자리로 재취업하는 사례는 제외될 수 있다는 것이다. 또 출산 및 육아휴직 후 여성근로자의 근로지속성을 판단할 때 여성 경제활동 인구 중 임금근로자의 비중은 결혼과 출산을 전후로 계속 줄어드는 대신 자영업자·무급가족종사자 등 비임금 근로자의 비중이 증가한다는 점도 감안해야 할 것이다(김주영·우석진, 2010).

이상 육아휴직 활용 및 고용유지 영향 요인에 관한 국내 연구 결과를 종합하면 다음과 같다.

먼저 육아휴직 급여 인상은 육아휴직 활용 가능성과 휴직 기간 연장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 연령이 높을수록 배우자의 소득이 높을수록 육아휴직 이용 가능성이 증가하고 가족으로부터 보육 지원을 받는 경우 덜 이용하는 것으로 나타났으며, 고학력일수록 육아휴직 사용 가능성이 높아지지만 전문직일수록 임금이 높을수록 활용률은 낮았다. 전반적으로 개인적 특성에 비해 소속된 사업체의 규모, 직종과 임금 등 노동시장 내 지위 특성이 미치는 영향이 강했다.

육아휴직 사용 기간을 늘리는 데 영향을 미치는 요인 중 임금, 경력 기간, 근속년수의 경우 부(-)의 영향을 미치고 직업 전문성은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용 여부 영향요인과 비교해 보면, 임금이 높을수록 출산 후 복귀가 빠르다는 결과는 동일하며 전문직 여성일수록 휴직은 덜 사용하되 사용할 경우 비전문직 여성에 비해

기간이 긴 것으로 나타났다. 경력기간과 근속년수가 육아휴직 사용 여부에 미치는 영향은 일관되게 나타나지 않았으나, 휴직하는 여성근로자의 경우 경력과 근속년수가 오래될수록 휴직도 더 오랜 기간 사용하였다. 한편 사업체 특성의 경우, 규모가 클수록 휴직 사용 가능성은 높지만 기간은 짧아 기업 내 높은 경쟁 정도가 빠른 복귀를 유인하는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 여성근로자의 출산 후 직장 복귀에 영향을 미치는 요인을 보면 육아휴직 사용 기간이 길수록 복귀 가능성이 낮아지고 육아휴직 급여 인상도 복귀에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직접 양육 기간이 길수록 노동시장 애착이 떨어지는 개인의 문제로만 볼 수 없으며, 휴직 후 적절한 대체보육을 확보하지 못하거나 육아휴직 사용에 대한 고용주의 불이익 조치의 결과일 수 있다는 점을 고려해야 할 것이다. 또 학력이 낮을수록 복귀 가능성이 높았지만 직종과 임금 변수의 영향은 일치하지 않거나 유의하지 않았고, 직장 생활 경력과 근속년수가 짧고 이직회수가 작을수록 기업 규모가 클수록 출산 및 육아휴직 후 복귀 확률이 높아져 직업 안정성이 여성근로자의 고용유지를 좌우하는 중요한 요인이라 할 수 있다.

제 3 절 육아휴직제도의 성과와 한계

이상의 결과를 요약하고 육아휴직 활용 실태를 바탕으로 제도의 긍정성과 문제점, 개선 방안을 정리해 보면 다음과 같다.

먼저 육아휴직제도 사용자는 2001년 이후 현재까지 꾸준히 늘어났으며, 산전후휴가자 대비 육아휴직 사용자 비율도 계속 증가하였다. 산전후휴가를 사용한 여성근로자를 대상으로 한 실증 연구 결과, 육아휴직 급여 증가는 육아휴직 활용률을 높이고 육아휴직 기간을 연장하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 2011년 정률제

로 급여 지급 방식을 변경하고 인상한 것은 남성근로자의 육아휴직 활용을 촉진할 것으로 기대된다.

이러한 변화에도 불구하고 육아휴직제도의 확산을 위해서는 다음의 문제점을 개선해야 한다.

첫째, 육아휴직 적용 대상의 범위를 실질적으로 확대하고, 활용 가능성에 있어 불균형을 해소해야 한다.

먼저 노동시장 주변부에 있는 가임기 여성근로자들의 상당수가 고용보험에서 배제되어 있어 육아휴직의 실질적 사용 대상이 제한되어 있는 현실을 개선해야 한다. 이를 위해서는 비정규직, 소규모 사업장, 서비스직·단순노무직 여성근로자의 고용보험 가입률을 높이고 비임금 근로자의 육아 지원 방안을 모색해야 한다.

고용보험 가입자 중 고임금 여성이나 배우자의 소득이 높지 않은 여성이 육아휴직을 덜 사용하는 것으로 나타나 여전히 낮은 소득 대체율이 육아휴직 활용의 걸림돌이 되고 있음을 보여준다. 또 학력이 낮을수록 육아휴직 활용 가능성이 낮아 이러한 격차를 해소하기 위한 노력이 요구된다.

육아휴직이 남녀근로자 모두를 대상으로 하고 있음에도 남성 육아휴직자의 비중이 턱없이 낮은 현상이 좀처럼 개선되지 않고 있다. 극심한 성별 불균형을 해소하기 위해서는 육아휴직 아버지 할당제 등 제도 차원의 적극적인 개입과 인식 개선이 요구된다.

다음으로 기업 규모 및 산업·업종에 따른 활용 가능성의 격차를 줄이기 위한 조치가 필요하다. 전일제 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제, 육아휴직 등 장려금 지원제도 등 일련의 육아휴직 제도가 정착되어 있는 수준이나 사용자 비율로 볼 때 기업 규모에 따른 활용 가능성의 격차가 여전히 큰 상황이다. 또 어떤 산업·업종 특성이 육아휴직 사용 환경의 격차를 초래하는지, 예컨대 문화적 특성이나 성별

인력 구성, 산업·업종 특유의 업무조직 방식과 경력모델 등에 기인하는 제약 요인이 무엇인지 보다 세밀하게 점검해야 할 것이다.

둘째, 육아휴직 사용자의 원 직장 복귀 및 고용유지를 위한 기업 환경 개선 및 근로자 복귀 지원 방안이 마련되어야 한다.

기존 연구결과 육아휴직 사용 기간이 길어질수록 여성의 원 직장 복귀 가능성이 떨어지는 것으로 나타나, 이러한 현상을 초래하는 근로자 개인 및 가족 특성, 다른 돌봄 관련 사회서비스의 이용 가능성, 육아휴직 사용에 따른 기업 내 불이익 정도 등을 종합적으로 점검할 필요가 있다. 특히 1년으로 제한된 육아휴직이 자녀 양육에 필요한 전 기간을 포괄할 수 없는 만큼 육아휴직제도 개선이 양질의 보육시설 확대 등 다른 사회서비스 개선과 균형을 이루도록 해야 할 것이다. 또 육아휴직 사용 후 복귀율을 높이기 위해서는 일-가족 균형을 저해하는 기업 문화와 관행을 개선하고, 육아휴직 사용자의 업무역량 손실을 보충하기 위한 복귀 전후 지원 프로그램도 확대해야 할 것이다.

특히 학력이 낮고 노동시장 참여 기간이 짧은 여성, 고용이 불안정하고 직업 안정성이 낮은 여성일수록 출산 후 고용유지에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나, 노동시장 내 지위가 취약한 여성의 육아휴직 활용과 양육 지원, 고용유지를 지원하기 위한 방안을 집중적으로 마련해야 한다.

마지막으로 아직까지 시행 기간이 오래되지 않는 육아휴직 근로시간 단축제도의 이용이 매우 저조한 수준이어서, 향후 근로자와 사용자 입장에서 이 제도를 활용하는 데 걸림돌이 무엇인지 세부적인 조사를 실시하여 개선 방안을 마련해야 할 것이다.

제 5 장 육아휴직 경험자 대상 심층면접조사 결과분석

이 장에서는 근로자의 입장에서 육아휴직 사용의 장애요인은 없는지, 육아휴직이 경력단절 방지에 유의미한 영향을 미치는지, 육아휴직 제도의 개선할 점은 무엇인지 등을 파악하기 위해 육아휴직 사용 경험자 등을 대상으로 질적 조사인 심층면접을 실시하여 그 결과를 분석한다.

제 1 절 개 요

(1) 조사 목적

이 조사는 육아휴직 사용경험이 있거나 아니면 육아휴직을 사용하고 싶었으나 사용하지 못했던 남녀근로자들을 대상으로 육아휴직제도의 인지도와 실제 사용 가능성, 육아휴직제도와 근로자 속성과의 관계, 육아휴직제도의 개선 방향 등에 대해 집중적으로 의견을 교환하고, 본인이 직접 또는 주변 동료들을 통해 간접적으로 경험한 사례들을 청취함으로써 육아휴직을 둘러싼 기업의 분위기를 파악하고, 근로자들이 육아휴직을 사용하는 데 있어 장애요인과 그 개선방안을 도출하는 것으로 목적으로 한다.

(2) 조사 대상

심층면접 조사는 1차적으로 자녀 출산 후 육아휴직을 사용한 후 경우 또는 육아휴직이 필요했으나 사용하지 못한 근로자를 대상으로 하였고, 육아휴직 사용 또는 출산 후 원 직장에 복귀를 한 경우와 그렇지 않은 경우가 고루 포함되도록 하였다.

남녀근로자의 사용 경험을 모두 파악하기 위해 남성 육아휴직 사용자를 대상에 포함하여 정부부처 공무원 중 자녀를 입양했을 당시 육아휴직을 사용하고 복귀한 사례가 조사되었다(사례 9). 또 육아휴직 사용 여건이 기업 규모에 따라 매우 다른 만큼 10인 미만 중소기업부터 1,000인 이상 대기업까지 고루 조사 대상에 포함되도록 하였으며, 업종과 직업 전문성 정도 등의 기업 특성에 따른 차이도 확인할 수 있도록 표집 했다.

그 결과 모두 10명의 참여자에 대해 심층면접을 진행하였으며, 각 참여자의 개인 및 직업 특성, 현재 소속되어 있거나 최근까지 다녔던 사업체의 특성은 아래 <표 V- 1>과 같다.

<표 V-1> 심층면접 참여자 특성

사례	연령	성별	업종	규모	학 력	직 종	고용 형태	현(전)직장 취업기간	자녀수	출산(입양) 연도	휴직 사용	출산(사용) 후 직장 복귀
1	36	여	숙박	350	대학원졸	사무직	정규	12년	2	2006/2010	○	○
2	35	여	IT	1000+	대졸	사무직	정규	9년	1	2010	○	×
3	35	여	IT	20	대졸	사무직	정규	10년	1	2009	×	○
4	33	여	IT	150	대졸	사무직	정규	10년	1	2012	○	○
5	33	여	제조	70	대졸	사무직	정규	9년	1(1)	2010	○	○
6	35	여	제조	50	초대졸	사무직	정규	6년	1	2011	×	○
7	35	여	제조	16	대졸	사무직	정규	2년	0	-	-	-
8	32	여	제조	1000+	고졸	사무직	정규	6년	1	2008	×	×
9	50	남	정부 기관	-	-	사무직	정규	22년	1	2009	○	○
10	35	여	서비스	10	대졸	사무직	정규	5년	1	2010	○	×

* 사례5는 현재 둘째 자녀 임신 중임. 사례7은 임신 계획 중임.

이 중 (사례 7)은 아직 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하지 않은 경우로 보조 사례로 분석하였다.

심층면접은 모두 개별적으로 진행되었으나, (사례 5)와 (사례 7)의 면접조사는 동시에 진행하였다.

제 2 절 조사내용

심층면접 시 사용된 조사 내용은 다음과 같다.

<표 V-2> 심층면접 조사 내용

구 분	내 용
면접 참여자 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 회사특성: 공공/민간, 종사자 규모, 주력 업종, 회사명 - 직무특성: 현 직장 근속년수, 부서명, 직무명, 직책, 고용 형태, 근무형태 - 개인특성: 연령, 학력, 혼인상태, 자녀수와 출생년도, 육아조력자 유무
육아휴직 사용 여건	<ul style="list-style-type: none"> - 신청할 수 있는지, 회사 내규, 노조협약, 회사의 방침, 분위기 등 - 육아휴직을 사용한 사람이 있는지, 있을 경우 통상적인 지 아니면 이례적인지 - 결혼·임신 당시 육아휴직 사용을 포함한 자녀 양육 계획을 어떻게 세웠는지
육아휴직 사용 경험	- 휴직 결정 과정: 휴직 (미)사용 여부 및 기간 결정 요인
	- 휴직 신청·승인 과정: 상급자, 인사부서, 동료들의 반응과 승인 과정에서 문제
	- 휴직 후 복귀 과정: 복귀 후 어려움이나 불이익, 미복귀 사유
	- 복귀 후 근로지속: 양육 문제 해결, 일-가족 갈등 문제, 향후 고용유지에 대한 전망
육아휴직제도 인지도 및 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 정보 습득 경로 - 육아휴직 및 모성보호 관련 제도 인지도 및 경험 여부 - 육아휴직제도 평가 및 활성화 방안에 대한 의견

(1) 심층면접 결과

1) 육아휴직 사용 및 복귀 현황

먼저 육아휴직을 사용하기로 결정하는 단계부터 신청 후 조직의 승인을 받아 육아휴직을 사용하게 되는 과정, 그리고 휴직 후 또는 휴직을 사용하지 못한 경우 출산 후 원 직장으로의 복귀 여부에 따라서 보조 사례를 제외한 9명의 상황을 정리해 보면 아래 표와 같다.

<표 V-3> 사례별 육아휴직 사용 및 복귀 현황

사 례	휴직 결정		휴직 승인		휴직(휴가) 후 복귀	
	결 정	미결정	승 인	미승인	복 귀	미복귀
사례 1	○		○		○	
사례 2	○		○			○
사례 3	○			○	△	
사례 4	○		○		○	
사례 5	○		○		○	
사례 6		○			△	
사례 8		○				○
사례 9	○		○		○	
사례 10	○		○			○

* △ 표시는 출산전후휴가만 사용한 경우에 해당함.

먼저 육아휴직을 사용하기로 결정하고 회사 측의 승인을 받아 휴직을 사용한 후 복귀한 경우는 (사례 1), (사례 4), (사례 5), (사례 9) 모두 4명이었다. 그러나 이들의 육아휴직 사용 기간은 각각 3개월, 3개월, 6개월, 8개월이어서 1년 간 육아휴직을 사용한 사례는 없었다. (사례 1)은 보다 장기간 사용하는 것으로 신청하였으나 회사와 협의 과

정에서 기간을 단축했으며, (사례 4)는 복직 가능성을 우선에 두어 적정 기간을 판단하여 3개월만 신청한 경우였다. (사례 9)는 1년 사용을 신청, 승인 받았으나 경제적 이유 때문에 스스로 복귀 시점을 앞당겼다. 한편 (사례 5)는 출산 후 육아휴직을 사용할 계획은 없었으나 피치 못할 사정이 생겨 출산 1년 뒤 휴직을 한 경우로, 이를 제외하면 모두 100인 이상 민간 기업 내지 정부기관 소속이었다.

다음으로 육아휴직을 사용하기로 하고 신청하여 휴직에 들어갔으나 복귀하지 못한 경우는 (사례 2)와 (사례 10)이었다. 두 사례는 모두 회사의 경영상 사정으로 퇴직을 하였는데, (사례 2)는 1년 간 육아휴직을 사용하던 중 복귀 시점을 몇 개월 앞두고 진행된 희망퇴직에서 퇴직 대상 1순위로 지목되어 사실상 비자발적으로 퇴직한 경우이다. (사례 10)은 육아휴직을 신청할 당시부터 회사 경영 상태가 나빠 사실상 휴업 휴직과 다름없는 육아휴직을 사용하였고, 1년이 지난 후에도 회사 사정이 회복되지 않아 권고사직 형태로 퇴사하였다.

(사례 3)은 출산전후휴가 사용 후 복귀했다가 육아휴직제도를 알게 되어 상급자에 사용 의사를 표했지만, 임원과 상급자들로부터 승인을 받지 못한 경우였다. 상급자들은 육아휴직제도 자체에 대해 알지 못했고 아예 퇴사할 것이 아니면 휴직을 사용하지 말고 계속 근무를 할 것을 권했다.

출산 후 육아휴직 사용을 결심하기 못했던 경우는 (사례 6)과 (사례 8)이다. 중소기업에 다니는 (사례 6)은 이전까지 여성근로자들이 출산을 하면 대부분 그만두는 게 관행이었기 때문에 출산전후휴가만 겨우 사용할 수 있었다. (사례 8)은 1,000인 이상 대규모 제조업체의 사무직으로 회사의 제도 차원에서 출산전후휴가와 육아휴직이 보장되어 있었지만, 부서 내부의 성차별과 임신·출산에 적대적인 환경 때문에 출산전후휴가도 사용하지 못한 채 퇴직을 강요받았다.

2) 육아휴직 사용 여건

이 절에서는 면접 참여자들의 육아휴직 사용 경험을 다루기에 앞서, 육아휴직 사용을 결정하고 신청, 승인, 복귀하는 과정의 배경이 되는 기업 문화와 제도, 관행을 살펴본다. 이는 개인의 인적 특성이나 직업 지위 이전에 참여자들이 결혼·임신 후 일과 양육을 병행할 것인지, 병행하기 위해 어떤 방법을 선택하고 추진할 것인지를 결정하는 데 주요한 환경적 요인이라 할 수 있다.

참여자들이 휴직 사용여부를 결정할 당시 여성근로자의 모성보호, 출산전후휴가와 육아휴직 사용과 관련된 기업의 상황이 어떠했는지 먼저 살펴본 후, 이에 따라 일과 양육 병행을 위한 계획을 어떻게 수립하였는지 정리한다.

가) 기업 내 제도와 관행

① 중소기업은 출산전후휴가 사용도 부담

일정 규모 이상 기업에서 출산전후휴가 사용은 관행화 되어 있다는 사례가 대부분이었으나, 중소기업 참여자들의 상황은 달랐다. 아직도 중소기업은 여직원들이 출산 후 계속 근무를 하는 경우가 많지 않고, 상급자와 동료들도 임신·출산에 우호적이지 않은 분위기라는 데 참여자들의 의견이 일치했다.

(사례 6)은 2011년 본인이 출산전후휴가를 사용하기 전에 휴가 사용 후 복귀한 여직원은 한명 뿐이었고 그 시점도 2010년이였다. (사례 6)은 그 직원이 아니었으면 자신도 당연히 퇴직했을 것이며, 임신 당시에도 싫어하는 분위기가 팽배했다고 한다.

(제가) 2011년도에 낳았는데, 사장님은 ‘야 나는 니가 애를 안 낳을 줄 알았다’ 그런 말씀 하시는 거. 왜 그러냐면 애 낳은, 애 갖는 거 자체를 별로 싫어하고, 그전에 애 낳으면 여직원들이, 회사에서

그만 두라는 거는 아닌데, 다 그만두더라고요, 그냥. 임신을 하고나면. 네. 그래 가지고 출산휴가를 쓴 사람이 없었어요. 그 전에 사례가 없었어요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

현재 결혼 3년차인 (사례 7)의 회사도 여성근로자가 출산전후휴가를 쓰지 않고 ‘알아서 그만두어’ 왔기 때문에 아직까지 임신을 미루고 있으며, 이 회사를 다니면서는 출산전후휴가를 사용하기 어려울 것 같아 이직 후에 아이를 갖는 것도 고민 중이라고 한다. (사례 7)은 관리 부서 직원으로서 중소기업의 열악한 자금과 인력 사정을 잘 알고 있기 때문에 스스로 휴가를 신청하기 어렵다고 판단하고 있었다. 아무런 제도적·재정적 기반이 없는 상황에서 회사 측에 휴가를 요구하는 게 어떤 부담인지 잘 알고 있다는 것이다.

지금 회사를 지금 옮겨야 되나, 이런 생각도 하는 게 저희 회사도 여직원이 많지만 출산휴가를 한 번도 써본 적이 없거든요. ... 그냥 알아서 그만뒤요. (사례 7: 여성, 제조업, 100인 미만)

중소기업에서 적자가 나고, 뭐 이렇게 회사가 오늘 벌어서, 오늘 버티는 그런 회사에서 정말 이렇게 휴게실을 따로 마련한다는 건 정말 사치거든요. 제가 관리팀장이다 보니까 회사 돈 흐름도 더 잘 알고 이런데, 여기서 뭘 지원해 주십쇼, 뭘 해주십쇼. 왜냐면 일단 회사가 중소기업은 대기업이 아니기 때문에, 회사가 일단 커진 다음에 중요하거든요. 회사가 일단, 회사가 일단 튼튼하게 자리를 잡아야 되는 게 중요한 상태잖아요. 거기다 대고 직원들이 복리후생을 요구한다는 것 자체가 차라리 그냥 제가 그 싸움에 밀려들어 가느니 그냥 내가 다른 회사에 가고말지라는 생각이 큰 거죠. (사례 7: 여성, 제조업, 100인 미만)

마찬가지로 작은 기업에 다니는 (사례 3)은 출산전후휴가를 사용하고 복귀한 경우지만, 회사에 한명 뿐인 여직원으로서 임신 당시부터

상급자와 동료들로부터 좋지 못한 얘기를 들었다. 휴가나 휴직도 제도적으로 보장되지 않았지만, 상급자와 동료들은 출산 후 회사를 다닐지 여부를 함께 의논하거나 결정해 주지 않았고 대체로 그만두려니 하는 반응이었다고 한다.

(출산 후 육아 계획을) 그 당시에, 세울게 없었어요. 왜냐하면, 회사 자체에서도 별로 안 좋아 했고요. 임신했다고 말했을 때, 회사에서 축하한다고 말을 한 게 아니라 ‘큰일났네’, 이 소리부터 먼저 나왔으니까요. 여직원이 혼자다 보니까. 그 얘기가 먼저 나왔고, 그 다음에 누가 봐 줄 건지에 대한 그런 구체적인 계획도 없었고. 왜냐면 애가 나와서, 나와 봐야지 안다, 다들 이런 소리를 하시고. … 그리고 으레 ‘결혼하고 얘기를 안 낳으면 그만 두는 거 아닌가?’ 이런 생각을 하시는 분도 계셨더라고요. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

② 주변부 여성인력 구조조정 계기로 삼아

대기업이라 해도 출산전후휴가를 원만하게 사용하는 것은 아니다. 그 내에서도 학력이 낮고 보조적인 업무를 담당하고 있는 여성근로자들은 임신·출산을 계기로 노골적인 퇴사를 강요당하기도 한다.

(사례 8)은 고졸자로 2004년 대기업 제조업체에 정규직으로 입사하여 영업 업무를 보조하는 오퍼레이터로 6년간 일했는데, 같은 지위에 있던 25명의 여직원 중에 출산전후휴가를 사용하고 안정적으로 복귀한 사람은 두 명 뿐이라고 한다. 해당 부서의 관리자들은 출산전후휴가를 사용하겠다는 여성을 노골적으로 왕따를 시키거나 지방으로 발령을 하고, 사내부부인 남편의 승진을 빌미로 퇴사를 종용하기도 했다.

(사례 8)은 이미 이러한 사례를 알고 있었기 때문에 어렵게 출산전후휴가를 사용하겠다는 얘기를 꺼냈지만, 몇 달치 급여로 보상하는 조건으로 퇴사를 요구받았다. 조건을 거부할 경우 “어차피 당신 자린

없을 거고, 지방으로 발령을 내줄게”라는 이야기를 들어 결국 퇴직을 결심했다고 한다.

아이를 출산을 하고 출산휴가를 가겠다고 했더니 그러니까 좀 그 전에 사례들이 있어서 출산휴가 얘기를 아예 못 꺼냈어요. 못 꺼내고, 거의 막달 다 되어가지고, 출산휴가를 먼저 어떻게 할꺼냐고 팀장님이 그 면담신청 하시더라고요. 이제 그때서야 저는 출산휴가 후에 복귀를 하고 싶다 그랬더니 니가 하고 있는 직무가, 그러니까 니가 없으면 다른 사람이 대체할 수 있는 사람이 아무도 없다. 그러니 후임을 놓고 가라. 그리고 너는 추후를 내가 못준다. 퇴사를 하는 것을 권장한다고 이제 노골적으로 얘기를 해요. 그래서 너무 어이가 없는 거예요. 그래서 어떻게 해야 되지 어떻게 해야 되지 계속 그랬어요. 그러다가 어쩔 수 없는 그런 상황이 와가지고, 그러면 이제 회사에서 협의사항을 주더라고요. 3개월치 그 월급 하고, 그 다음에 출산휴가비 회사에서 2달 동안 지원해주거든요. 그거 주겠다. 그러니까 더 황당한 거예요. 그리고 ‘그것도 싫으나, 그러면 출산 후 복귀해라. 어차피 니 자린 없을 거고, 지방으로 발령을 내줄게.’ 이렇게 된 거 저희가 이제 사업장이 지방에 여러 군데 있으니까, ‘근데 거기도 자리 없으면 복귀 못해.’ 이렇게 얘기를 하시더라고요. 그 말도 안 되잖아요? 그래서 너무 어이가 없어서 많이 울었던 기억이 있어요. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

고용보험에서 급여가 지급되는 출산전후휴가조차 보장하지 않고 무조건 퇴직을 종용하는 이유는 학력이 낮고 주변적 업무를 담당하고 있는 정규직 여직원들을 내보내고 비정규직을 채용하여 인건비를 줄이겠다는 의도였다.

저희는 정규직이었는데, 위에서 보기에 그 고졸 정규직에 대한 편견이 되게 심했어요. 그래가지고 아무래도 ‘애네들한테 급여를 이만큼을 안주고 계약직을 뽑아서 그 자리에 앉혀놔도 어차피 오퍼는

다할 수 있는데’라는 판단이 더 컸던 것 같아요. 그래서 육아휴직은 절대 못 주고, 혹시라도 그런 거를 네고를 치려고하면(협상하려고 하면), 데려다 놓고 진짜 매장시키듯이 막 왕따를 시키고. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

제가 생각할 때는 그냥 회사에서는 이 사람이 퇴직을, 그러니까 퇴직을 원하지 않아도, 뭐 이렇게 구슬려가지고, 3개월 치 뭐 6개월 치주고 내보내는 게 회사에 앞으로의 발전을, 그러니까 앞으로의 방향을 봤을 때는 그거(보상금) 그냥 띠어주는 게, 되게 짠 거예요, 인력비가. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

(동료들도) ‘후임은 언제와?’ 그리고 ‘언제까지야? 출산예정일은 언제야?’ 뭐 이런 것만 물어보지 뭐 제가 다시 복귀해서 생활할 거라는 거에 대한 그런 건 없더라고요. 이제 친한 여직원들끼리야 ‘어떻게 됐어, 어떻게 됐어’ 이렇게 얘기를 하지만, 남자들은 그런 게 없어요. 특히나 남자가 많은 회사다 보니까 남자들끼리의 말이 너무 많아요. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

이는 회사 인사관리부서 차원에서 공식적으로 추진된 방침이라기보다, 사무·관리직 부서를 담당하고 있는 임원과 남성 직원들의 공모하에 이루어진 비공식적인 조치였다고 한다. 여기에는 중공업이라는 업종 자체의 남성 중심적 문화도 작용했다.

③ 기업 내 육아휴직 제도화 미흡

법적으로 보장된 육아휴직이 취업규칙이나 사규 등 기업 내 제도로 명시되어 있지 않거나 법률 개정 내역을 제대로 반영하고 있지 못한 경우도 있었다. 이는 기업 내 구성원들이 육아휴직제도의 내용을 얼마나 알고 있는지, 대체인력 등 제도를 원만히 적용하기 위한 조치들이 얼마나 마련되어 있는지를 보여주는 지표이자, 육아휴직 사용 승

인에 대한 경영진의 의도를 간접적으로 전달하는 기제가 되어 제도 활용을 어렵게 만드는 요인이 된다.

(사례 6)이 다니는 업체의 사규에는 출산전후휴가에 대한 내용만 있고 육아휴직에 관한 사항은 아예 빠져 있다고 한다.

(출산전후휴가) 90일을 쉴 수 있다고 되어있는데, 육아휴직 자체를 안 들어, 안 넣었어요. 우리 회사는 노동법 기준으로 한다고 하는데, 일부러 뺀 건지 그거는 (모르겠다) (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 1)이 소속된 기업은 300인 이상 사업장이며 육아휴직을 사용한 직원들도 여럿 있었지만, 자녀의 취학 전까지 육아휴직 사용 가능 시기가 늘어난 내용은 사규에 반영되어 있지 않다고 한다.

제가 육아휴직 법을 한번 찾아봤었어요. 그랬더니 미취학 아동의 그게 뭐 처음엔 미취학 아동이었는데, 지금 좀 바뀌어서 10살인가 10살 미만인가, 아무튼 그 정도 나이 내에서 신청할 수 있는 거였었는데, 저희 회사 사규, 그 육아휴직 관련 그걸 제가 또 찾아봤어요. 근데 저희 회사는 또 치사하게도 육아휴직을 1년 미만의 영아를 둔자만 신청할 수 있다고 규정을 지은 거예요. ... 그 나라에서 정한 그 법이 우리 회사에서는 적용이 안 되는 거예요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

④ 중소기업, 육아휴직 사용은 이례적

참여자들이 속한 기업에서 본인 전에 육아휴직을 사용한 경우, 최소한 사용을 시도한 경우가 한 건도 없었던 경우는 (사례 3), (사례 7), (사례 10) 뿐이었다. 기업 규모가 작을수록 육아휴직을 사용하는 것은 특별한 경우가 되며, 사용이 승인되기도 쉽지 않다.

(사례 6)의 기업에서 2010년 처음 출산휴가를 사용한 여성근로자가 육아휴직 사용이 가능한지 문의를 해 왔으나 사업주에게 말도 꺼내기

어려운 분위기였다고 한다. (사례 6)은 인사·관리부서 담당자로서 이 과정에 직접 관여해서 잘 알고 있었고, 이는 이후 본인이 출산했을 때 육아휴직 사용 가능성을 타진하는데 영향을 미쳤다.

육아휴직을 그 여직원이 저한테 관리부니까 저한테 물어봤을 것 아니에요. 육아휴직까지 쓰면 안 되겠냐고. 그 친구도 애 봐줄 사람이 없는 거예요. 없어가지고 저한테 전화를 해서 물어본 거예요. 저기 대리님, 저 혹시 육아휴직 쓰면 안 되겠냐고, 그러니까 애가 물어봤는데 ... 저도 안 될 것 같다고, 제가 여쭙봤는데, 팀장한테는. 아예 사장님한테 말도 못 꺼냈을 수도 있고, 그리고 사장님이 원래 출산휴가 받는 것도 안 좋아 하는데, 그것까지 좋아 하시겠냐고. 그냥 아예 그래가지고 그 친구도 그 갓난 애기를 맡길 데가 없어가지고, 이집 저집 옮겨가면서, 언니한테도 맡기고 언니한테 맡겼다가 안 돼 가지고 뭐 사람 알아봐가지고 모르는 아줌마한테 맡기고, 그렇게 하면서도 여태까지 그렇게 키워가지고 온 거예요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 3)의 기업은 여성근로자가 많고 출산전후휴가가 잘 보장되어 둘째 자녀까지 출산하고 회사를 계속 다니는 사람이 많으며 대부분 정규직으로 안정적인 고용을 보장하고 있다. 그러나 본인 이전에 육아휴직을 사용한 여성은 단 한명이었다고 한다. 이 사례도 건강이 악화되어 부득이하게 휴직을 한 경우로, 중소기업에서 육아휴직을 사용하는 것이 아직까지는 일반적이라고 보기 어렵다고 말했다.

육아휴직은 아직까지는 그런(출산전후휴가) 정도는 아닌 거 같아요. 저희 회사가 뭐 대기업이 아니다 보니까 대체인력이라던가 이런 것도 좀 없고 저희 처음에 썼던 직원도 본인이 부득이하게 몸이 너무 아파서 도저히 출근할 수 없는 상황이어서 3개월 육아휴직을 준 거였거든요. 그랬던 거라서 아직까지는 육아휴직이 그렇게 일반적이지는 않아요, 저희 회사도. 여직원이 많고 또 저희 여직원들이 특히

대부분 20대 후반, 30대 이제 막 결혼하고 그런 직원이 많아서 사실은 출산이 앞으로 쪽 많은데, 아직까지는 네, 별로 그렇지 않습니다.
(사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

(사례 1)의 사업체는 여성근로자도 많고 규모도 큰 편이지만 첫째 자녀를 출산할 2006년 당시에는 출산전후휴가만 사용하고 복직하는 것이 관행이었다고 한다. 기업 내에서도 그렇지만 사회 전반적으로도 육아휴직은 공무원이나 교사만 사용하는 제도라는 인식이 강했고, 때문에 육아휴직이 있다는 건 알고 있었지만 사용하겠다는 생각 자체를 하지 못했다고 한다.

그때는 2006년 12월에 애가, 첫째 애가 태어나고서 그때는 육아휴직을 당연히 쓸 생각도 안했었고요. [인터뷰 진행자: 바로 출근하실 생각이셨어요?] 예. 그냥 출산휴가만 3개월 쉬는 거라고 생각을 했고. 뭐 육아휴직제도가 있기는 했었지만 그때만 해도 다른 기업도 그렇고 육아휴직을 쓰는, 사회적으로도 그런 육아휴직을 쓰는 그런 분위기가 아니어서. 육아휴직을 쓰는 거는 뭐 공무원이나, 선생님들이나 요렇게 그런 직업들만 쓰는 거로 생각하고, 또 아이가 첫째다 보니까, 그냥 당연히 다들 출산휴가만 쓰고 나오니까 그냥 그래야 되겠다, 이렇게 해서 그냥 출산휴가만 쓰고 나왔었죠. 이제 저희 친정엄마가 봐주시기로 해가지고, 그래서 그냥 3개월 몸조리하고 나와서 그냥 예. 그때는 왜 육아휴직을 쓸 생각을 안했는지. 저도 그냥 뭐. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

그러나 그 이후 (사례 1)이 둘째 자녀를 출산한 2010년까지 기업 내에서 육아휴직에 대한 인식은 조금씩 변화되었고, 부서에 따라 육아휴직을 1년간 사용하는 여성근로자들도 늘어났다. (사례 1)이 둘째 자녀를 임신하고 육아휴직을 사용하겠다고 결심한 데에는 지난 몇 년간의 이러한 변화가 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

⑤ 대기업, 육아휴직 사용자 있으나 복직 사례 많지 않아

(사례 1)처럼 비교적 규모가 큰 기업인 (사례 2), (사례 4)의 경우도 부서 특성이나 상급자의 인식에 따라 다르긴 하지만 최근 몇 년 사이 육아휴직을 사용한 근로자는 늘어났다고 한다. 그러나 아직까지 눈치 보지 않고 자유롭게 육아휴직을 신청할 수 있는 분위기는 아니며, 무엇보다 휴직을 마치고 복직할 사례가 많지 않다는 것은 이후에 육아휴직 신청을 고민하는 사람들에게 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다.

(사례 2)가 2010년 육아휴직을 신청할 당시 이미 휴직을 사용한 근로자들이 있었지만, 본인이 속한 부서의 사례는 없었다. 이전에 부서에서 휴직을 신청했던 동료는 둘째 자녀 출산 후 2년간 육아휴직을 쓰겠다고 하자 상급자로부터 “쓸 수는 있는데 나중에 복직 장담은 못 해준다”는 얘기를 듣고 그만 두었다. 휴직 끝나고 회사 상황에 따라 돌아올 수 있다는 가능성을 열어 두었지만 사실상 퇴사와 다름없었다고 한다.

저보다 먼저 신청해서 두 달인가 전에 먼저 들어간 친구. 그런데, 그 친구는 그만두려고 생각하고 이제 육아휴직을 쓰면, 그래도 육아휴직비가 나오니까. 네, 그래서 그거 받을 생각으로 신청하고, 그만둔 거거든요. [인터뷰 진행자: 그러면 그걸 받고, 회사는 다시 온다고 얘기를] 아니요. 그, 확실히 얘기는 안한 상태였던 거. 회사에서는 2년 후에 어떻게 될지 모른다는 얘기를 하고 알겠다고. 이제 그만둔다고는 아니었고. 그때 만약 상황 봐서 들어올 수 있으면, 들어올 자리가 있으면 들어오고 싶다고만 얘기하고, 그 친구도 휴직에 들어간 상태였는데, 저 같은 경우에는 다시 들어올 생각을 하고 있었죠. 네. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

(사례 1)의 사업체에서는 여성근로자가 육아휴직을 사용한 후 얼마 지나지 않아 스스로 퇴사한 사례가 종종 있었다고 한다. 그러나 기업

내에서 이런 사례가 어떤 사정에 기인한 것인지, 일과 양육을 계속 병행할 수 있는 여건이 얼마나 갖추어져 있는지는 논외가 되고 ‘실거 다 쉬고 그만 둔’ 경우로 여겨진다. 이렇게 해석되는 사례는 이후 육아휴직을 사용하려는 사람들에 대한 부정적인 시선을 강화한다.

그분이 또 회사의 입장에서 말씀하시는 게, 그러니까 제가 받은 육아휴직 신청해가지고 1년 쉬고 나온 직원이 복직을 하고 얼마 안 있다가 다 그만두었어요. 그러니까 이제 ... 회사 입장에서는 재네들 다 실 거 다 쉬고, 육아휴직 1년 다 쉬고 나오니까 짝 그만두더라. 그리고 또 그렇게 1년을 주고 나면 얼마 안 있어서 그만 둘 건데, 뭐 그런 얘기도 하고요. 뭐 회사 측에는 그렇게 생각할 수도 있겠지만, 뭐 그 직원도 뭐 1년을 일단 실 수 있을 때까지는 신청해서 애들 키워보고, 하다하다 안되니까 그만 두었겠지만, 그렇게 얘기하시더라고요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

반면 (사례 4) 기업의 육아휴직 사용자들은 모두 본인의 의사에 반하여 퇴직한 경우였다. 애초 휴직을 사용할 때부터 복직이 보장되지 않는다는 통보를 받고 들어간 경우라고 한다. 그 중에는 본인이 적극적인 복귀 의사를 밝혔음에도 이전부터 평판이 좋지 않았기 때문에 관리자가 복직을 거부한 사례도 있었다고 한다. 이는 육아휴직을 평소 업무 평가가 좋지 않은 여성근로자를 사실상 해고하는 기회로 삼는 경우도 있음을 보여주는 사례라 할 수 있다.

전에 1년 동안 육아휴직 가셨다는 분은 팀장님께서 ... 일부러 1년을 보내셨거든요. 그렇게 하면서 퇴사처리를 한 이유가 음. 과장급이었고, 회사도 한 몇 년 다니신 거로 알고 있었는데, 평판이 너무 안 좋아서 일도, 음. 일하면서 트러블도 많고, 그래서 검사검사 퇴사처리로 그렇게 하신 걸로 알고 있어요. 일부러 복직하겠다고 말씀하셨는데, 육아휴직을 빌미로 이렇게 그러니까. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

⑥ ‘선례’가 휴가·휴직 사용 좌우

앞서 보았듯이 출산전후휴가나 육아휴직 사용이 일반화되지 않은 상태에서 참여자들이 사용 여부를 판단하는데 가장 중요하게 고려하는 것은 ‘사용한 선례가 있는가’ 내지 ‘사용 후 복직한 선례가 있는가’이다. 법률에 보장되었다고 해서 기업 내 모성휴가·휴직이 제도적·실질적으로 안착되어 있는 것은 아니며, 기업이 인사관리 절차의 일환으로 사용 대상이 된 근로자에게 안내하는 경우도 드물기 때문이다. 이러한 조건에서 출산전후휴가·육아휴직을 사용하겠다고 나선 첫 번째 근로자가 마찰과 갈등을 개인적으로 감내해 내는가가 사실상 해당 기업 내 휴가·휴직 보장 여부를 결정짓는 셈이다.

이러한 첫 사례가 된다는 것은 근로자라면 누구에게나 두렵고 부담스러운 일이 아닐 수 없다. (사례 2)의 기업에서 여성근로자들은 육아휴직을 사용할 수 있다는 걸 알면서도 “지레 겁먹고” 신청을 하지 않는 경우가 많다고 한다. (사례 7)은 임신하면 출산전후휴가를 주겠다는 사업주의 제안에도 불구하고, 이를 좋지 않은 시선으로 볼 다른 직원들의 불만을 감당할 자신이 없다고 말했다.

그러니까 지금 사장님도 그러세요. 임신하게 되면 출산휴가 주겠다고 말씀은 하세요. 근데 제가 말했잖아요. 아까 그 첫 문을 열기가 제가 싫은 거죠. 그 첫 문을 열면서 직원들의, 그 사장님은 둘째치고, 직원들의 그 불만을 다 들어야 되고, 제가 또 관리팀이다 보니, 영업 마케팅의 불만사항을 들어야 하는 자린데, 그 불만이 더 높아질 거란 말이에요. 그걸 제가 견딜 수 있을까도 약간 두려워요. (사례 7: 여성, 제조업, 100인 미만)

이번 면접조사 참여자들의 사례를 보면 중소기업의 경우 출산전후휴가, 대기업의 경우 육아휴직 사용의 ‘선례’가 만들어지는 것은 최근 몇 년 사이이며, 이는 고용보험을 통한 급여 지급 등 관련 제도가 전

면 개선된 지 거의 10여년 만이다. 대기업의 경우 육아휴직을 사용한 사례는 있었지만 승인-사용-복귀의 전 과정이 안정적으로 보장된 경우는 많지 않았고, 때문에 육아휴직 사용을 결심한 참여자들은 스스로 ‘선례’를 만들어 보겠다는 각오를 가지고 ‘도전’하는 마음으로 일련의 과정에 진입해야 했다. (사례 2)가 그러한 경우였다.

일단 여태까지 선례가, 다시 복귀한 선례가 없었기 때문에, 여자 직원들은 솔직히 내고 싶은데, 약간 눈치를 보는 그런 분위기였어요. 근데, 제가 일단, 저는 물론 복직할 거라곤 생각했지만, 뭐 안 되더라도 감안하고 신청한 거였거든요. 그래서 내가 일단은 시범으로 해서 다시 돌아오는 거를 보여주겠다, 이렇게 얘기를 하고서는 했고, 다른 친구들은 어떻게 되는지 좀 아마도 관찰을 하려고 했죠. 그래서 제가 무사히 복귀를 하면 그 친구들도 좀 아무래도 여유 있게, 좀 쉽게 낼 수 있을 거라고. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

실제로 육아휴직을 사용하고 복귀한 근로자가 생기면, 이는 이후 사용자들의 활용 가능성을 높이고 보다 오랜 기간, 보다 안정적인 상황에서 육아휴직을 사용할 수 있는 기반이 된다. 육아휴직을 3개월 간 사용하고 복귀한 회사의 첫 번째 케이스인 (사례 4) 이후, 임신한 동료 여성근로자들에게 이는 최소 기준으로 적용되고 있다고 한다.

(육아휴직 후 복직한 경우는) 제가 처음 있는 일이라고 들었어요. 근데 그 대신 이제 점점 일하는 여성이 늘어나고 있잖아요? 근데 제 뒤로도 결혼하신 분이, 현재 임신하시거나 한 분이 한 3분 정도 되는데 제가 그렇게 갔다 왔으니까 그 뒤로는 어느 정도 6개월은 다 보장받고 있어요. (사례 4)

본인 전에 3개월 간 육아휴직을 다녀온 선례에 이어 6개월 간 휴직을 사용한 (사례 5)도 기업 내 육아휴직의 안착화는 이처럼 이전보다

좀 더 나은 사례가 만들어지는 과정을 거듭하면서 가능할 것이라고 내다보았다.

지금 상황은 뭐 그러니까 그 직원이 써서 저가 나도 써 볼까 하는 생각을 했었던 거고, 제가 또 그 직원은 3개월 쓰고 저는 6개월 쓰고 아마 그 이후에 1년 쓰는 직원도 나올 수 있겠죠. 그런 것들 때문에 점점 좀 완화되는 좀 더 받아들이기 쉬워지는 그런 상황이 될 것 같은, 될 것 같아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

2001년 육아휴직 급여 지원이 시작되고 지난 10여 년간 사용 가능 시기와 급여가 모두 늘어났지만, 육아휴직을 사용할 수 있는 기업 여건은 매우 더디게 개선되어 왔으며 특히 중소기업의 경우 여전히 그러한 여건이 갖추지 못한 상태라 할 수 있다. 참여자들의 사례만으로 단정할 수는 없으나, 육아휴직 사용으로 인한 마찰과 부담을 감수하고 나선 근로자 개인이 기업 여건을 변화시키는 데 큰 변수로 작용한다는 점은 확인할 수 있었다.

나) 결혼·임신에 따른 양육 계획 수립

참여자들은 대부분 결혼과 임신 후에도 일을 계속할 의지를 가지고 있었으며, 그 중에서는 결혼할 때부터 혹은 임신한 시점부터 자녀를 맡길 대체양육자를 찾아보거나 자녀의 성장에 따라 어떤 양육 환경을 제공할 것인지 중장기적인 계획을 세우고 일과 양육 병행을 대비하는 참여자들도 있었다.

(사례 4)는 그러한 계획을 가장 적극적으로 세우고 실천한 경우였다. (사례 4)는 이미 결혼을 준비하면서 야근과 휴일 근로가 많고 집과의 거리가 먼 직장을 나와 가정생활을 병행할 수 있는 근로조건의 직장으로 이직하였고, 임신한 뒤에는 바로 베이비시터를 알아보는 등 안전한 양육 조건을 조직하기 위해 노력했다.

처음에 애기 갖고 나서부터 바로 고민 했던 게 바로 그거 였는데. 저희는 딱히 시어머니나 친정어머니가 봐줄 형편이 안돼서 어, 일단은 씨티(베이비씨티)분을 고용을 했고, 좀 아무래도 우리 아이를 아무 것도 모르는 사람한테 맡기기가 좀 그렇잖아요? 그래서 어머니가 같이 돌봐주고 계세요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 8)는 계획했던 출산전후휴가와 육아휴직을 사용하지 못하고 퇴사했지만, 사용하는 걸 전제로 보조양육자를 정하고 자녀가 어느 정도 성장하면 배우자가 다니는 기업의 직장 어린이집에 보내고 출퇴근 하는 길에 아이를 맡기고 데려오는 방법까지 세세하게 고민을 해 두었다고 한다.

저는 당연히 육아휴직, 그러니까 출산휴가를 쓰고 복귀를 하고, 아이는 엄마가 집으로 오셔가지고 맡아주시고 그리고 이제 한 4살까지는 제가 그렇게 엄마한테 맡겨놓고 제가 4살 이후에는 아이를 이제 어린이집에 이제 보낼 수 있으니까, 그때 좀 종일반 보내도 마음이 놓이잖아요? 그러면 회사 다니는데 전혀 지장이 없다고들 하더라고요. 그때 당시에, 그래서 그렇게 해야 되겠다. 그리고 이제 남편이 다니는 회사에는 보육시설이 되어 있어요, 어린이집이. 그래서 데리고 갔다가 뭐, 이제 내가 들려서 데리고 들어올 수 있는 그런 버스노선도 그렇게 되어있기 때문에 저는 당연히 그렇게 할 생각이었거든요. 근데 다 와장창 아무 것도 안되고. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

자녀를 입양한 후 육아휴직을 사용한 남성 참여자인 (사례 9)는 애초 입양을 고민할 때부터 공무원인 배우자와 육아휴직을 나누어 사용하는 방안 등을 충분히 계획할 수 있었던 사례다.

이게 우리는 출산한 게 아니라서, 입양을 통해서 했기 때문에 이게 뭐 어떻게 하겠다, 이런 계획은 없었고 다만 입양하기 직전에 휴직을 통해서 해야 되겠다, 이런 계획은 하고 있었지요. 그런데 현실적으로 이제 휴직이 그렇게 쉽지 않기 때문에 집사람이 먼저 휴직을 해서 아이를 돌보고 그 다음에 제 차례가 와서 제가 휴직을 한 거죠. ... 14개월 된 아이를 입양했는데 입양하고 바로 아내가 휴직을 하고, 1년간 했습니다. 복직을 했다가 어린이집에 아이를 했다가 다시 안 되겠다 싶어서 아내가 1년간 더 휴직을 했고 그 다음에 제가 이제 임무교대로 1년간 휴직을 했습니다. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

위 참여자들과 달리 (사례 3)은 계획하지 않은 시점에 임신을 하게 되고 친정부모나 시부모가 아이를 키워주기 어렵다고 하자, 다른 대안을 마련하는 것이 쉽지 않았다고 한다. 그러나 일을 계속할 의지는 있었기 때문에 ‘일단 나오면 어떻게 계획을 세워서’ 해보자는 생각으로 고민을 미뤄두었던 것이다.

누가 봐줘야 되나. 저 그때 당시에 제 친정엄마는 또 공부하시고 계셔서, 공인중개사. 그래서 ‘나는 못 봐준다 하시고’ 계셨고, 그때 시어머니도 ‘나도 힘들 것 같다’ 그러니까 어차피 양가부모님은 이제 못 봐 주신다고 하니까 낳고 나서 시터를 구하던, 그 낳고나서의 차후에 문제였어요. 그때에 막 계획을 착착착 세울 수 있는 문제가 아니라. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

물론 출산 이후 일과 양육을 병행할 수 있는 조건이 참여자들이 계획한대로 충족된 것은 아니었고 여러 가지 변수가 발생하기 마련이다. 그러나 양육을 위한 계획을 미리부터 세우고 대비하는 것은 계획과 다른 상황이 발생했을 때 대응할 수 있는 여지를 넓히는 데 중요하다. 특히 육아휴직 사용 여부가 아직까지 개인이 기업 안에서 얼마

나 협상력을 발휘하느냐에 좌우되는 것이 현실이기 때문에, 근로자가 얼마나 의지를 가지고 대비하는가가 때로는 사용 가능성에 상당한 영향을 미치기도 한다. 이러한 경험에 대해서는 다음 절에서 보다 자세히 살펴본다.

3) 육아휴직 사용 경험

이 절에서는 육아휴직 사용 경험을 크게 3가지 과정으로 나누어 각 단계에서 참여자들의 선택과 상황을 결정짓는데 영향을 미친 요인들을 정리한다. 3단계 과정은 △육아휴직 사용을 결정하는 과정, △육아휴직을 신청하고 승인을 받는 과정, △육아휴직 사용 후 복귀하는 과정이며, 마지막으로 원 직장에 복귀한 경우 향후 근로지속성에 대한 전망, 그렇지 않은 경우 노동시장 복귀에 대한 계획을 살펴본다.

가) 결정 과정

① 가족의 보육 지원

육아휴직을 사용할 것인지 말 것인지를 결정하는데 영향을 미치는 1차적인 변수는 가족, 친정부모나 시부모가 아이를 맡아 줄 수 있는지 여부이다. 참여자들은 대부분 자녀가 너무 어릴 때 보육시설에 맡기는 것을 꺼리고 직접 양육할 수 있는 조건이 아니기 때문에 전적으로 양육을 맡아 줄 가족의 지원 여부에 따라 휴직을 사용하거나 사용하지 않기로 결정한다.

(사례 1)은 첫째 자녀 출산 시에는 육아휴직을 사용하지 않았으나, 아이 둘을 모두 부모에게 맡기기는 어렵다는 판단에 육아휴직 사용 가능성을 타진하게 되었다고 한다.

둘째 가졌을 때부터는 좀 고민을 했죠. 뱃속에 있었을 때부터. 뭐 제가 계속 일을 하고 있는데, 아무래도 친정엄마가 봐주시니까. 네, 둘째 태어나면은 친정엄마가 아무래도 둘을 봐주시기는, 큰애가 유

치원을 가고. 뭐 유치원 종일반을 간다고 해도, 아무래도 둘을 보기가 좀 힘들시잖아요? 혼자 보기도 힘들어서, 그래서 되게 고민을 뱃속에 있을 때부터, 사실 가졌을 때부터 되게 고민을 많이 했어요. 그래서 뭐 직장을 그만 두야 되나, 어찌 해야 되나, 그런 생각도 했다가 직장을 또 그만두기도 좀 그렇고. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 2)도 친정어머니가 양육을 도맡아 주기 어려운 상황이고 본인도 임신 중에 체력이 떨어져서 육아휴직을 결심하게 되었다고 한다. (사례 10)도 양육을 도와줄 사람이 없어서 가능한 직접 양육을 할 수 있는 기간을 확보하기 위해 육아휴직을 사용하기로 했다.

그리고 애기를 맡기기가 좀 애매한 상황이어서, 저희 조카가 또 저희 애기랑 3개월 밖에 또 차이가 안 나서, 친정엄마가 제 조카를 봐줘야 되는 상황이었거든요. 그래서 맡기기가 조금 그런 상황이어서. 제가 키울 수 있을 만큼 키워 놓고, 그 다음에 이제 복귀를 하려고, 생각을 한 거죠. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

일단, 그 아무래도 애기 낳기 전엔 몸도 그렇고 체력적으로도 힘들고, 좀 힘들어서 굉장히 쉬고 싶었거든요. 특히 3개월로는 좀 부족하다고 생각을 했고, 아이도 맡길 데가 없었고, 그래서 육아휴직 좋은 제도라고 생각을 하고, 그래서 저도 이용을 했어요. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

양육의 도움을 줄 수 있는 사람이 없다는 거. 그러니까 주변에 친정어머니나 시어머니나 있는 사람들은 육아휴직을 뭐 1년 딱 안 채우는 사람들도 있더라고요. 도움을 받을 수 있는 곳이 있으니까. 애기가 조금 크면 이제 조금씩 맡겨가면서 회사를 다닐 수 있는데, 저는 전혀 그런 상황이 안 되고, 저 혼자 힘으로 키워야 되기 때문에 (육아휴직을 사용하기로 함) (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

이와 달리 친정 부모가 아직 아이를 봐줄 수 있는 건강한 상태이고, 친정아버지도 은퇴하여 어머니와 함께 아이를 돌봐줄 수 있는 상황이었기 때문에 (사례 5)는 출산전후휴가 후 육아휴직을 쓰지 않았고, 복귀한지 1년 뒤에 해외에 있는 배우자의 귀국이 늦어져 6개월 간 불가피하게 휴직을 사용한 경우였다. (사례 5)는 친정 부모님들의 지원을 계속 받을 수 있어 현재 임신 중인 둘째 자녀를 낳아도 육아휴직을 쓰지 않고 일할 수 있을 것이라 기대하고 있었다.

결혼을 할 때부터 이제 제가 또 큰딸이어서 저희 엄마가 집에 계시고 그래서 애기는 나중에 낳으면 키워주겠다 그런 애기는 계속 하셨거든요. 그리고 회사 분위기도 그렇게 많이 뭐 야근한다거나 이런 분위기 아니고, 출산휴가에 대한 것도 당연히 다 가는 걸로 생각하고 있었기 때문에, 당연히 애기 낳으면 이제 엄마가 키워주는 걸 생각했었고, 특별히 막 몸이 아프다거나 힘들면 육아휴직도 그때는 쓸 생각이 있었어요. 그때는 뭐 애기 낳고 특별히 그런 게 없어서 그냥 원래 예정했던 대로 3개월만 하고 그 다음에 그냥 복귀를 하게 된 거죠. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

② 회사 내 안정적 입지

가족의 보육 지원 여부 다음으로 휴직 사용을 결심하는데 고려하는 주요 변수는 본인의 회사 내 입지이다. 여기서 회사 내의 안정적인 입지란 업무에 있어서 비교적 높은 권한과 책임 수준이기도 하고(사례 1), 상급자가 자신에게 기대하는 특별한 역할이기도(사례 4) 하다. (사례 1)과 (사례 4)는 그러한 자신의 위치가 휴직을 결심할 수 있는 조건이 되었다고 말한다.

제가 첫째 낳을 때랑 둘째 낳을 때랑 터울이 또 있었고, 그때 첫째 때랑 둘째가졌을 때 회사에서의 입지도, 이제 처음에 예약손님, 아무 것도 몰랐을 때, 예약만 받고 그랬다면, 점점 경력되니까 이제

다 컨트롤 하고 중요도가 커지잖아요. 그러니까 그때 팀장님한테 저도 육아휴직 1년을 쓰겠다고 했었을 때, 그 팀장님은 뭐 아, 그렇게 하라고 말씀을 해주셨었어요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

저희 파트 중에서 과장님 한분만 남자분이고, 디자이너 분들은 다 여자예요. ... 그분은 디자이너는 아니고 디자이너들은 다 여자예요. 근데 그 여자분들 중에서 제가 선임 역할을 했었잖아요. 그러니까 팀장님 말씀으로는 그러니까 여자들 중에서도 구심점을 잡아줄 사람이 필요하니까. 어 그렇게 얘기하셨어요, 그러니까 필요한 사람이라고 얘기 하셨어요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

경험상 (사례 4)는 직급의 높고 낮음과 별개로 회사가 “필요로 하고 일 잘하는 사람”인지, “플러스 알파”가 될 수 있는 사람인지 아닌지에 대한 상급자의 판단이 육아휴직 사용 여부를 실질적으로 좌우한다고 보았다.

아무리 직급이 높건 낮건 간에 일을 잘하는 사람? 회사에서 뭐 분위기 메이커라든지 이렇게 잘하지만, 뭐 분위기 메이커도 필요하고 일 잘하는 사람도 필요하고 회사에서 또 필요 없는 사람도 있고 사람들이 좋아하지 않는 사람도 있잖아요? 음. 그런 거에 따라서 (육아휴직을 쓸 수 있는지가) 틀릴 거 같아요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

그러나 반대로 오랜 경력과 업무의 전문성은 육아휴직을 사용하기 어렵게 만드는 요인이 되기도 한다. 오랫동안 전문적인 일을 해 온 근로자는 조직 기여도가 높을 뿐 아니라 경력 유지에 대한 본인의 욕구도 강하기 때문에, 선행연구와 같이 전문직일수록 육아휴직 사용 가능성이 낮고 취업기간과 근속년수가 길수록 육아휴직 사용 기간이 짧아 질 수 있다(김미주, 2006; 김진욱, 2009; 이수영 · 이근주, 2011).

(사례 5)는 특별한 가족 사정이 생기고 마침 업무 공백을 메워 줄 여유 인력이 있었기 때문에 6개월 간 육아휴직이 가능했지만, 본인의 업무 특성상 대체가 쉽지 않기 때문에 직급이나 경력이 낮은 직원보다 육아휴직을 활용하기 어렵다고 스스로 판단하고 있었다. 전문직 여성일수록 회사 측의 특별한 배려가 없다면 육아휴직 사용 가능성이 떨어질 수 있다는 것이다.

지금 그러니까, 아마 그 육아휴직이나 출산휴가가 팀별로 좀 아까 말씀드린 것처럼 업무별로 차이가 있는데 대체할 사람이 있는 직원들은 휴가를 갈 수 있는 거, 휴직을 할 수 있는 거고, 그렇지 않은 직원들은 휴직을 못 가거든요. 그러니까 어떻게 보면 일반 사원이나 좀 더 직급이 낮은, 낮고 자기 일이 노말한 일을 하는 직원들은 사실 대체인력이 좀 있고 더 직급이 올라갈수록 사실은 그렇지 않아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

어떻게 보면 더 노말한 업무를 하는 직원들 같은, 전문직이지 않은 직원들 같은 경우에는 더 잘 대체할 수 있고, 대체인력도 더 쉽게 뽑을 수 있고, 뭐 일이 좀 쉬우니까 와서 적응하는 것도 쉽고, 그렇다면 대체할 수 있는 인력이 와서 이 사람은 휴직을 하고 그렇게 하는 게 더 원활하게 진행될 것 같아요. 근데 사실은, 전문적인 저도 뭐 좀 하는 업무가 그렇고 제 친동생도 여잔데, 뭐 아직 개도 애기는 안 낳지만 개 같은 경우에는 변호산데 개네는 아예 대체인력 없거든요. 출산휴가 자체도 없어요. ... 더 전문적인 직종에 일을 하는 여성들은 오히려 더 육아휴직이나 아니면 출산휴가 좀 가기 어려운 상황인 것 같아요. 그거는 회사에서 아주 많이 배려를 해주지 않는 한은 좀 어려운 것 같아요. 전문적인 업무를 하다보니까 거기 대체할 수 있는 인력을, 있는 인력을 뽑는 것도 사실은 더 어렵구요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

③ 퇴직을 각오한 결심

면접 참여자 중 위의 조건이 충족된 사례들도 육아휴직을 결정하는데에는 ‘안 되면 그만 둔다’는 각오가 필요했다고 말했다. 육아휴직을 사용하고 복귀도 보장되었던 선례가 거의 없는 상황이었기 때문이다. 여전히 대다수 여직원들이 육아휴직을 사용할 수 있을지 눈치를 보던 상황에서 (사례 2)는 ‘배째라’는 심정으로 1년 간 육아휴직을 신청해 보기로 결심했고, 복직 가능성이 낮다고 판단하지는 않았지만 ‘안 되더라도 감안’하고 신청했다고 한다.

저 같은 경우에는 약간 신청하고서는, 이제 그 다음 처리는 쉽게 쉽게 되었지만, 약간 ‘배째라’도 있었거든요. 그러니까 뭐 해서 안 해, 그러니까 제가 법적으로 이걸 안 해 줄 수는 없다는 건 알고 있었어요. 그래서 네, 안 해주면 어쩔 거야. 생각도 조금 네. 갖고 있었거든요. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

여자직원들은 제가 그냥 일단 여태까지 선례가, 다시 복귀한 선례가 없었기 때문에. 여자직원들은 솔직히 내고 싶은데, 약간 눈치를 보는 그런 분위기였어요. 근데, 제가 일단, 저는 물론 이렇게 복직할 거라곤 생각했지만, 뭐. 안되더라도 감안하고 신청한 거였거든요. 그래서 내가 일단은 시범으로 해서 다시 돌아오는 거를 보여주겠다. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

(사례 2)와 마찬가지로 (사례 1)의 기업도 비교적 규모가 크고 이전에 육아휴직을 사용한 사례도 여럿 있었지만, (사례 1)은 둘째 자녀를 출산하는 시점에서 ‘1년 (신청)하고 안 된다 그러면 그냥 그만두고’라는 생각으로 육아휴직 신청하기로 결심했다고 한다. 1년 간 휴직을 사용하면 복직이 안 될 수 있다는 불안감이 있었기 때문이다.

저도 그때 당시에는 1년 신청하려고 마음먹었을 때에는 그냥 아휴, 1년하고 안 된다 그러면 아이, 나도 그냥 그만두고, 그만 두지 뭐, 이런 생각으로 남편한테 반 협박하면서 그래서 이제 냈었거든요. 만약에 1년 된다고 치면, 다음에 내가 복직이 안 될 수도 있겠다 하는 생각이 딱 들기는 들었었어요, 그때 신청서 내긴 냈었을 때.
(사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

중소기업에 다니는 여성근로자들이 육아휴직을 결심할 때는 복직에 대한 불안감이 더욱 클 수밖에 없으며, 육아휴직 사용 자체를 승인받을 수 있을지도 확신하기 어렵다. 때문에 중소기업 소속의 참여자들은 그만 둘 각오 수준을 넘어서서 사실상 퇴사 수순을 밟는다는 생각으로 육아휴직 사용을 결심했다고 한다.

(사례 3)은 육아휴직을 사용할 수 있다는 것을 출산전후휴가를 마치고 복귀한 후 알게 되었는데, 본인 외 다른 직원들은 육아휴직제도 자체를 모르고 있어 말을 꺼내기 어려웠다고 한다. 그렇게 한 달 여 직장생활을 계속하다가 결국 ‘육아휴직을 전제로’ 그만 두겠다는 결정을 했고 사실상 육아휴직 사용 의사와 퇴직 의사를 함께 밝혔다.

어떻게 하면, 너무 힘들니까 더 쉴 수 있을까, 그런 걸 알아봤었어요. 그래가지고 알아봤는데, 저만 알고 있던 내용이었던 거죠. 회사 사람들 아무도 모르고 본부장님도 모르고 사장님도 모르고. 모든 사람이 모르니까. 제가 말을 꺼내기가 쉽지가 않은 거예요. 회사에서는 빨리 돌아오기를 바라고 있는데, 저는 육아휴직을 1년 쓰겠습니다. 이런 말이 안 나오는 거죠. 그래서 울며 겨자 먹기로 나갔어요, 힘들지만. 그래 가지고 2월 한 달 동안 다녔는데, 애기가 100일까지는 낮밤이 없잖아요? 너무 힘든 거예요. 밤에 잠을 못자고 회사를 다니니까. 그래서 회사에서 일을 하는데, 막 눈물이 나는 거예요. … 그만두겠다는 말을 했어요, 회사에. 근데 그만두겠다는 말은, 제

가 알아본 거는, 육아휴직은, 육아휴직 전제로 그만두겠다는 말을 이제 꺼낸 거죠. ... 1년을 그냥 저는 육아휴직을 받고 그냥 그만두는 식으로. 근데 육아휴직에 대해서 뭔지도 모르시고 맨 처음에 그런 얘기를 꺼냈을 때, 전혀 모르시니까 그거는 우선 뒤로 제쳐두시고 그만두지 말라는 얘기를 먼저 하신 거죠. 네. 그래서 다시 다니게 되었어요. 그만두지 말라고 이제 본부장님이 붙잡으셔서 가지고, 육아휴직 얘기는 그냥 쪽 들어가고 뒷전으로. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

직원이 10명뿐인 직장에서 (사례 10)이 육아휴직을 결심할 수 있었던 것도 사실상 퇴사를 해야 할 상황과 다름없을 만큼 회사의 경영 사정이 어려웠기 때문이었다. 당시 회사는 인건비를 제대로 지급하기도 힘든 조건이어서 (사례 10)은 사업주가 자신이 육아휴직을 사용하기를 ‘내심 바라고’ 있었던 것으로 이해했고, 회사 사정이 회복되면 복귀할 의지는 있었으나 가능성에 대한 기대도 크지 않았다고 한다.

그렇게 인원이 많은 회사도 아니고, 뭐 막 일이 너무 많아가지고, 막 그런 회사가 아니었기 때문에, 한명이 좀 빠지고 나머지 남아있는 사람이 충분히 이제 나눠서 할 수 있는 분위기였고, 회사 재정상 오히려 제가 빠지는 게. 어휴 감사합니다(할 분위기였죠.) (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

회사에서는 사정이 안 좋으니까 은근히 바라시는 눈치였고, 그냥 저도 그 사정을 알기 때문에 그냥 제가 계속 육아휴직을 쓴다고 했고, 그냥 회사에서도 쓰는 게 이득이고, 한 달에 직원 한 명 200만 원 월급 매달 주는 거 보다 나라에서 돈이 뭐 자동으로 나오고 아무 부담 안 느끼니까, 직원 하나 더 그냥 자기 강제로 줄이지는 못하고, 그냥 저보고 그냥 내심 바라고 계셨던 것 같아요. 말로는 표현 안했지만. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

④ 배우자의 협조와 역할 분담은 미흡

육아휴직 사용 여부나 일과 양육을 병행하기로 결정을 내리는데 있어 남성 배우자의 역할은 어떠했는지 묻는 질문에, 대다수 여성 참여자들은 배우자와 양육 문제에 대해 동등한 책임을 공유한 가운데 어떤 결정을 내린 경우는 드물었다고 답했다. 본인이 육아휴직을 쓰는 것에 대해 (사례 2)는 배우자가 ‘흔쾌히 쓰라’고는 했지만 ‘속마음을 모르겠다’고 말했다. 임신 후 양육 계획을 고민할 때 (사례 3)의 배우자도 부담을 덜어주지 못했다고 한다.

남편은 약간 앞일을 생각을 안 하는 스타일이어서요. 우선 되어 봐야지, 벌써부터 미래를 걱정할 필요는 없다. 그냥 그때 되서 힘들면 그만두던지, 봐 줄 사람 있으면 봐달라고 하던지. 그러니까 걱정을 안 하는 스타일이기 때문에 일단 낳고나서 생각하자, 이런. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

여성근로자가 일과 양육 병행의 어려움을 호소할 때 남성 배우자는 ‘힘들면 그만두던지’, ‘네가 알아서 해라’며 소극적인 태도를 보였다고 한다. 이에 대한 불만은 아래 (사례 6)과 (사례 7)의 이야기에서 잘 드러난다. 여성들은 중장기적인 가족 경제를 설계하며 본인이 계속 돈을 버는 것이 필요하다고 생각하지만, 남성 배우자들은 이에 대한 고민을 나누지 않는 상태에서 ‘되는대로 살자’, ‘적게 벌면 적게 번대로 살고’라며 ‘단순하게’ 생각한다는 것이다. 이러한 상황이 지속되면 일과 양육 병행이 어려운 여성근로자들의 선택은 본인이 회사를 그만두거나 계속 다니거나 둘 중에 하나로 제한된다. (사례 7)의 말대로 ‘갈래길’을 왔다 갔다하는 것은 여성뿐이다.

주로 그러니까 어떻게 하라고, 그러니까 신랑은 그냥, 뭐라고 그런 건 뭐라고 그래요. 그냥 니가 알아서 해라. 뭐 이런 식. [인터뷰 진행자: 하고 싶은 대로 하라고] 그쵸. 남자들은. (사례 7)

근데 우리 신랑도 저한테 그래요. 정 힘들면 너 자꾸 힘들다, 힘들다 하는데, 그러면 회사 그만둬라. 신랑 돈으로 어떻게 그럼, 그러니까 솔직히 신랑이 그래요. 아, 적게 벌면 적게 번대로 살고, 안되면 엄마 집 들어가면 되고, 뭐 이런 식 있잖아요. 너무 단순하게 생각하는 거죠. (사례 6)

그리고 신랑들은 무슨 어떤 거를 뭐 이렇게 결제를 할 때도 저희는 아, 다음 달 카드 값이 이거니까 우리가 버는 게 이거니까, 요번 달 카드 값은 요거밖에 쓰면 안 되겠구나. 근데 신랑은 마누라한테 허락만 받으면 되죠. 나 이 거 써도 돼? 안 돼? 써도 돼. 그러면, 그냥 아무 생각 없이 쓰는 거죠. 그리고 그래놓고 마누라한테는 그래도 안 벌어도 돼. 그냥 뭐 내가 안 벌어? 벌어서 그냥 살면 되잖아. 근데 이게 혼자 벌어서 어떻게 살아야. 그러니까 신랑은 마음대로 하라고 하는데, 저는 갈래, 갈림길에서 왔다 갔다하는 거죠. 여유롭게 사느냐, 이렇게 좀 그러면서 사느냐. (사례 7)

또 육아휴직을 본인이 아닌 남성 배우자가 사용하는 방법은 고려하지 않았냐는 질문에 대다수는 그러지 않았다고 답했다. 여성 참여자들이 남편의 육아휴직을 대안에서 배제한 이유는 다양했다. (사례 2)는 남편이 아이를 잘 못보고 아이 보는 것을 힘들어하며 아이도 아빠보다 엄마를 따르기 때문에 고려하지 않았다고 한다. (사례 4)는 면접 참여자 중 꾸준히 남편과 양육 계획을 상의해 온 유일한 사례였지만, 중소기업에 다니는 남편의 직업 사정상 육아휴직은 ‘절대 못 한다’고 단정 지었다. (사례 3)도 남편의 육아휴직이 가능하다는 건 알고는 있었으나 공공기관이나 공무원이 아닌 이상 사용 가능성은 전혀 없다고 생각했다고 한다.

(남편의 육아휴직) 절대 못 해요. 그게 있잖아요, 제도가, 남자 육아휴직도. 근데 그런 사례는 한명도 없을 뿐더러 그런 분위기가 아니라 그러더라고요, 네. [인터뷰 진행자: 얘기는 해보시긴 하셨어요?]

아. 남자 육아휴직에 대해서? 어차피 안될 거를 아니까, 그냥 농담.
[인터뷰 진행자: 아, 농담은 해보셨어요?] 네. 절대 안 되죠. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

(남편의 육아휴직을 생각해 본 적이) 전혀 그런 거는 없었어요. 애기도 꺼낸 적도 없어요. 그냥 알고만 있었지. 그런 건 먼 나라 얘기 같아요, 그냥. 음, 뭐 제도적으로 잘된 공사나 뭐 공무원들이나 쓸 수 있는 거지, 저희들은 쓸 수가 없는. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 10)는 배우자의 육아휴직 사용을 긍정적으로 생각했지만 둘 중 하나만 육아휴직을 사용한다면 ‘당연히 엄마’라고 생각했고, 남편도 본인이 사용하는 것에 대해 전혀 고려하지 않았다고 한다. (사례 10) 역시 경제적인 이유로 남편의 사용을 바라지 않았던 건 마찬가지였다.

얘기는 해봤는데, 왜냐면 근데 또 한 사람은 돈을 벌어야 되니까. 휴직을 하면 또 돈이 얼마 안 되잖아요. 육아휴직 자체가. 그건 안 되겠다 싶겠더라고요. 둘이서 같이 육아휴직은 둘 중에 한명이 해야 되니까, 그 당연히 엄마라고 생각을 하고, 네. [인터뷰 진행자: 그러면 남편 분도 육아휴직제도에 대해서, 쓰는 것에 대해서 고민을?] 괜찮게 생각하더라고요. 아 고민, 자기는 쓰는 것에 대해서 전혀 고민을 안 하죠. 자기는 돈을 벌어야 되니까. 저도 남편 육아휴직을 했으면 하는 바램도 없었고요. 그냥 당연히 제가. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

여성 참여자 중에 남편의 육아휴직 사용을 가장 현실적으로 고려했던 경우는 (사례 8)이었다. 남편이 공기업에 다니고 이미 동료 남성 직원들이 육아휴직을 사용한 선례도 많았기 때문이다. 그러나 남편의 직장에서 남성의 육아휴직은 실제 육아에 필요한 기간으로 사용되는

것이 아니라 유학 기간으로 사용되는 게 관행화 되어 있다고 한다. 남편의 육아휴직 사용이 업무상 사정으로 불가능해진 상황이었지만 (사례 8)도 남편의 육아휴직이 유학을 위한 것이라 생각하기는 마찬가지였다.

(남편이) 공기업에 있는데, 거기는 써요. 남자들도 6개월도 쓰고요, 8개월도 쓰고 이렇더라고요. 근데 남편이 지금 있는 그 팀이 그러니까 팀에서 거기가 로테이션 되서 다른 데를 가면 쓰려고 했었어요. 근데 그쪽 팀장님이 바뀌시는 바람에 그 업무를 할 수 있는 사람이 없다 그래서 지금 한 5년째 발이 거기에 묶여있는 상황이어서, 왜냐면 쓰고 MBA가는 사람이 많더라고요, 그 회사는. 6개월짜리 가는 사람이 너무너무 많아요. 그러니까 옆에 직원도 가는데 왜 안가고 싶겠어요. 근데 이제 갈려면 버는 게 있어야 가잖아요. 그러니까 처음에, 최초 계획은 그런 거였거든요. 제가 다 별면 그런 것도 갈 수 있잖아요. 왜냐면 수입이 있고 자기가 퇴사가 아니라 잠깐 6개월만 못 벌고, 그 다음에 같이 번 수입이 있기 때문에, 대학 등록금이 되잖아요. 근데 이제 다 내려놓은 거죠. 그리고 다음 기회를 노리자. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

이와 같이 여성근로자의 육아휴직 사용 결정에는 가족의 보육 지원 여부, 본인의 회사 내 지위와 영향력이 주요한 영향을 미치지만 대기업이든 중소기업이든 극단적으로 퇴직 가능성을 염두에 두지 않으면 쉽게 결심하기 어려운 상황이라고 할 수 있다. 그러나 일과 가족생활을 함께 꾸려 나가는 맞벌이 부부 간에도 양육에 대한 직접적인 책임은 물론 양육 계획을 수립·시행하는 것 또한 여성에게 집중되어 있었다. 또 남성 배우자가 육아휴직을 사용할 수 있는 경제적 여건이나 기업 환경이 뒷받침되지 않기 때문에 부모 중 한명이 육아휴직을 사용한다면 여성이 사용하는 것을 부부 모두 당연하게 생각하고 있었다. 이는 꼭 경제적 이유 등 현실적인 문제 때문만은 아니다. 위 사례

들과 같이 자녀의 주된 양육자는 어머니라는 인식을 남녀근로자 모두가 대체로 공유하고 있는 만큼, 제도 차원의 개입없이 개별 가족의 자율적 판단에 맡겨둘 경우 육아휴직 사용의 성별 불균형은 지속될 수밖에 없다고 할 수 있다.

나) 신청 및 승인 과정

① 긴 협상과 설득의 과정

육아휴직 신청하여 승인을 받은 6명의 참여자 중 (사례 2)와 (사례 5)는 이 과정에서는 크게 어려움이 없었다고 말했다. (사례 5)는 당시 자신의 개인적 상황이나 회사 사정이 특별한 경우였기 때문에 승인에 문제는 없었지만, 원래 원하는 기간을 단축하기로 협의하는 과정을 거쳤다.

그때 상황은 뭐 굳이 그렇게 업무가 많은 집중돼 있지 않은 상태, 뭐 저희 또 팀원들이 있고 그래서, 백업할 직원이 있기 때문에 크게 문제없었어요. 사실은 더 장기적으로 쓰기를 저는 원하긴 했는데, 네. 그래서 6개월만, 협의해서 6개월만 쓰게 된 거예요. [인터뷰 진행자: 그러면 회사랑 협의하신건가요?] 그러니까 팀장님이랑 같이 협의를 했고 팀장님이 좋다고 얘기하셔서 이제 6개월 쓰게 되었어요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

육아휴직이 승인된 다른 참여자들도 어떤 방식으로든 애초 신청했던 기간을 조정하거나 시기를 변경할 것을 요구받았다고 한다.

(사례 1)은 1년 간 사용하겠다고 신청했지만 결과적으로 3개월만 사용한 후 복귀했는데, 이렇게 되기까지 오랜 기간 상급자, 인사부서와 협의하는 과정을 거쳤다. 당시 회사의 조직 변동이라는 특수한 사정이 있긴 했지만 (사례 1)은 육아휴직 승인 여부를 인사부서에 재차 확인해야 했으며, 인사담당자는 계속해서 휴직 기간을 줄일 것을 요구했다. 이 과정에서 (사례 1)은 휴직을 1년 간 사용할 경우 “갔다 와서

니 자리 보존 못하는 거는 내 책임이 아니다”라는 얘기도 들었으며, 복귀에 대한 불안 때문에 1년에서 6개월로, 다시 6개월에서 3개월로 신청 단축할 수밖에 없었다.

총무과에다가 아르바이트(대체인력) 신청을 올린지가 오래되었는데, 답이 없어서 제가 몇 번을 요청을 했었거든요. 그래서 장기알바 요청한 거 어떻게 되었냐고, 그랬더니 거기 쪽에서 내부에서 올렸는데, 위에서 누군가가 자리를 너무 공석으로 비우는 거 아니냐 조절, 조정을 해봐라, 이런 뭐 얘기가 있었으니까 거기 인사과장님이 저한테 말씀을 하시더라고요. 그래서 그때 급하게 밥 먹으려고 식당에서 만나면 육아휴직 너무 길다고 조금 줄이라고, 그렇게 말씀하시는 거예요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

블러서 따로 그때 인사과장님이 하시는 말씀이 더 줄이라고. 그래서 어떻게 더 줄이냐, 나도 이거 많이 양보한 거다, 그냥 12월 달까지 하겠다고 그랬더니, 이렇게 말씀하셨어요. 아. 뭐, 위에서는 더 줄이라고 하는데, 너 그러면 갔다 와서 니 자리 보존 못하는 거는 내 책임이 아니라고. 뭐 나도 너 때문에 그냥 간단하게 아르바이트, 육아휴직 1년 쓰고, 나도 그냥 아르바이트가 뽑아지면 나도 편하다. 근데 과장님이 저하고도 이제 남편하고도 아는 사람이고, 많이 챙겨주고 해서 그런 건 알긴 하는데, 많이 제 편에서 회사에 얘기했을 거라고 생각은 하는데, 이제 위에서 제제가 있었겠죠. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

한편 가장 안정적인 조건에서 휴직할 수 있었던 남성 공무원 (사례 9)도 육아휴직을 사용하겠다고 하자 주위에서 ‘육아휴직을 꼭 써야 하나’, ‘시기를 조정해서 다음에 가라’는 반응이 많았다고 한다. (사례 9)는 다른 여성 공무원들이 육아휴직을 사용하겠다고 했을 때보다 본인이 신청했을 때 이런 반응이 더 많았으며, 남성의 육아휴직은 ‘꼭 안가도 되는 것 아니냐’는 인식이 강한 것 같다고 진단했다.

(육아휴직을) 못 가게 했죠, 말리죠. 아무래도 여자가 하면 되는데 뭘 또 남자까지 하나, 더구나 업무가 많이 밀리고 바쁜데 빠지면 어렵다, 가더라도 다음에 가라, 뭐 이러죠, 아무래도. 그런 얘기가 나오고. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

차이가 좀 있는 게 여자 같은 경우는 여자들도 마찬가지로 얘기를 출산하고 육아휴직을 들어가면 당연하게 받아들이는데 출산하고 한참 있다가 들어간다고 하면 조금 시기조정 이런 게 조금 있을 수 있겠죠. 특히 아무래도 남자 직원 같은 경우는 그게 조금 더 많은 거 같아요. 여자들보다는 아무래도 꼭 안가도 되는 거 아니냐 이런 시각이 있어요. ... 남자는 한부모가 아닌 이상 꼭 필요한 건 아니지 않느냐 이런 시각이 있는 것 같아요. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

한편 (사례 4)는 비교적 문제없이 스스로 정한 기간만큼 육아휴직 사용을 승인 받았지만, 이는 회사 사정을 우선적으로 고려한 고민과 판단, 그리고 꾸준한 설득의 과정이 있기 때문에 가능했던 것이다. (사례 4)는 5개월 이상 신청하면 안 줄 것 같다는 판단에 스스로 복직을 위한 최적의 기간이라고 생각한 3개월만 신청했다. 또 이전에 휴직 사용 후 복귀한 사례가 없었던 만큼 자신이 복귀할 것이라는 확신을 주기위해 임신 초기부터 계속해서 관리자를 설득한 결과 승인을 받을 수 있었다고 한다.

처음 있는 케이스라서 회사에 팀장님이며 인사팀이랑 대화를 좀 많이 했어요. 임신초기부터 복직하기 위해서. ... 예정일 뭐 한달 전부터 들어가서 복직을 꼭 할테니까 처음부터 저는 육아휴직을 1년 쉰 생각은 안했어요, 왜냐면 그렇게 하면 거의 복직이 안 될 것 같아서 처음부터 한 육아휴직은 2개월이나 3개월만 써야겠다, 이렇게 생각하고 그렇게 계속 말씀드렸죠, 그것도 계속. 복직은 꼭 할 테니까 육아휴직 합해서 6개월을 쉬게 해달라고 말씀드려서 좀 많이 설

특한 거거든요. 팀장님도 인사팀을 많이 설득해서 이게 이뤄진 거예요. [인터뷰 진행자: 팀장님이 인사팀을 설득하신 거예요?] 네. 저는 이제 팀장님하고 대화를 하고, 팀장님께서 많이 배려를 해주신 거죠. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

반면 여직원이 한명 뿐이고 중소기업이었던 (사례 3)은 본인을 제외하고 모두 육아휴직제도 자체를 알지 못했던 상황이었기 때문에, 사실상 퇴직의 전 단계로서 육아휴직을 사용하겠다고 했으나 승인을 받지 못했다.

출산휴가는 이제 바로 들어가야 되니까 이제 애기 낳고 바로 출산휴가를 하고 한 2달 정도 지나서, 그때 사장님하고 통화하면서 애기를 봐줄 사람도 없고 그래서 복귀가 힘들 것 같다. 육아휴직을 당분간 써야 될 것 같다고, 그렇게 말씀드리니까, 알겠다고. 그렇게 하셔서 바로 서류 신청하고 했던 것 같아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

위 (사례 10)은 매우 예외적인 사례로, 회사 경영 사정이 어려워 사업주가 오히려 육아휴직을 반기는 상황이었기 때문에 쉽게 육아휴직이 승인된 경우였다.

② 다양한 동료들의 반응

육아휴직 신청-승인 과정에서 참여자 주변 동료들의 반응은 성별이나 결혼상태, 연령에 따라 다양했는데, 이는 산업·업종의 고유한 문화나 기업 내 성별 위계구조와 관련되어 있다고 볼 수 있다.

육아휴직을 사용한다고 했을 때 주위 동료들의 반응은 회사 사정에 따라 달랐다. (사례 1)의 경우 같이 일하는 동료들이 공백 기간 동안 업무를 책임져야 한다는 부담 때문에 달갑지 않은 반응을 보였다고 한다. 한창 육아휴직 사용 여부로 회사 측과 협의를 하던 와중에 여

성 동료로부터 육아휴직을 사용할 거면 회사를 그만두라는 조언을 들어 당황했던 적도 있었다. 이에 대해 (사례 1)은 결혼하지 않은 여성 동료들로부터 공감을 얻기가 쉽지 않았다고 평가했다.

그때 이제 제가 또 장기 육아휴직을 낸다고 하니까, 같이 일하던 후배도 아직 결혼을 안 해서 그런 건지, 뭐. 좀 달가워하지는 않더라고요. 왜냐면 자기가 힘들 업무가 많고, 힘들어지고 뭐 이렇게 갈 때 되서 인수인계 막 다 하니까 이렇게 표정이 별로 막, 다 드러나더라고요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

사무실 직원들이 미쓰들이 많이 있거든요. 근데 제가 또 열이 받았던 이유가 뭐냐 하면, 내가 육아휴직 이렇게 신청했는데, 뭐 과장님이 이렇게 자르더라. 이런 얘기를 애들하고 했었어요. 그랬더니 그때 그 친구들이 아우 뭐 그렇게까지 회사를 다니려고 그래 그만 뒤. 설 거면 그만 뒤. 이렇게 얘기를 하는 거예요. 그래서 제가 너무 화가 나서 [인터뷰 진행자: 같은 여성끼리] 네. 그런데다가 아니 너네는 내가 이렇게 길을 터놓아야, 너네가 나중에 편한 거라고, 그래서 제가 이렇게 얘기를 했는데, 아 재네들한테 내가 그 얘기를 딱 들으니까 저도 너무 황당하더라고요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

반면 (사례 4)의 회사에서는 남성 상급자와 동료들이 임신한 여성 근로자를 배려하고 육아휴직에 대해서도 그리 부정적인 반응을 보이지는 않았다고 한다. (사례 4)는 이러한 분위기가 젊은 연령대의 남녀 근로자가 고르게 분포되어 있고 사고방식도 개방적이고 자유분방한 IT 업종의 특성이라고 진단했다.

주위에서도 이렇게 얘기를 들어보면, 좀 여성들한테 좋은 업종들이 있어요, 뭐 교직이라든가 금융권이라든가. 그런덴 좀 좋잖아요? 복지도 어느 정도 보장이 되고. 근데 IT도 업종 특성상 남자직원들이 좀 사고방식이 개방적인 거 같아요. 그리고 일하는 연령대도 좀

젊고요. 뭐 건축이나 제조업 그런데는 좀 연령대도 높고 남자들이 많이 일하고 그러다 보니까 여성들을 많이 배려 안 해주는 경우가 많이 있는 것 같고요. 저희 같은 IT업종에서는 그나마, 네, 분위기도 좀 자유분방하고 젊은 사람들도 많고 그래서 그런 거 같은데요. 사장님도 뭐 이제 40대 초반이나 30대 후반이시니까 어느 정도, 직원들도 다 30대 후반 막 이러니까, 아무래도 40~50대 회사들 보다는 많이 이해해 주는 편이에요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

업종 종사자의 성별 비율이나 기업 내부의 성별 분업 양상 또한 여성근로자의 임신·출산을 둘러싼 관행에 영향을 미치는 요소라 할 수 있다. 남성이 다수인 중공업업체이고 사무직 내에서도 영업은 남성이, 이에 대한 후방 지원은 여성이 맡는 방식의 위계적 성별 분리가 고착화 되어 있는 (사례 8)의 기업은 면접 참여자들이 속한 사업체 중에서 가장 임신·출산에 적대적인 환경이었다. 남성 동료들은 임신한 여성 근로자에게 ‘출산예정일이 언제냐’, ‘후임은 언제 오냐’고 물으며 퇴직을 기정사실화했고, 보상금을 주고 퇴직을 종용하는 데 항의했던 여성에게는 ‘지독한 년’ 이라는 비난이 쏟아졌다고 한다.

제 또 바로 앞에 (여성 동료에게 관리자가) ‘3개월 본봉에 출산휴가 (급여) 줄게’라고 했을 때, 그 언니가 ‘(보상금) 1년 치 주고, 그 다음에 육아휴직도 주고 출산휴가도 주면 나갈게’, 이렇게 (요구해서) 정말 한두 달 동안 난리도 아니었거든요. 그런데다가 그 언니가 결론적으로 출산휴가에 육아휴직을 못 받고 3개월 치, 원래 저희 회사가 1/19 이에요. 근데 1/12 받는 조건으로 퇴사를 했거든요. 근데 그거조차도 회사 남자 직원들 입장에서는 지독한 년. 어떡하지 말을 이렇게 해서? ... 그러니까 저도 회사 생활하면서 그냥 잘 다녔는데, 직원들하고 평도 좋고 그랬는데, 저도 지독한 년이 되고 싶지는 않았던 거죠. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

이런 분위기에서 (사례 8)은 물의를 일으키지 않기 위해 요구한 출산후휴가도 보장받지 못한 채 퇴직을 할 수 밖에 없었다.

정리하면 육아휴직 사용을 결심한 후 조직 내에서 승인을 받는 과정이 몇몇 사례의 경우 매끄럽게 진행되었지만, 그렇지 않은 사례들은 기간을 줄이거나 시기를 변경할 것을 요구받았다. 이러한 승인 과정은 인사관리 담당자나 부서 관리자를 계속 설득하고 협의하는 과정이었으며, 육아휴직이나 출산 후 계속 직장에 다니는 데 우호적이지 않은 동료들의 반응도 직접 부딪히고 감당하지 않으면 안 된다.

다) 복귀 과정

① 관리자의 지지, 업무 감각 유지하려는 개인 노력이 중요

보조 사례를 제외한 8명 중 육아휴직을 사용하고 복귀하여 현재까지 원 직장에 다니고 있는 참여자는 (사례 1), (사례 4), (사례 5), (사례 9) 네 명이었다. 이들은 모두 복직이 거의 확실히 보장된 상태에서 육아휴직을 사용했기 때문에 휴직 중에도 불안감이 크지 않았고 복귀 후 업무 재적응에도 큰 어려움이 없었다고 한다. 육아휴직 이후에는 업무역량의 마모를 최대한 빨리 만회하고 안정감을 회복하는 것이 중요한데, 위 사례들은 대체로 성공한 경우로 여기에는 업무 감각을 유지하고 조직의 변화된 상황을 파악하도록 지원하는 관리자의 지지와 회사 차원의 지원, 본인의 노력이 도움이 되었다고 한다.

출산휴가와 육아휴직을 합한 공백 기간이 6개월이었던 (사례 1)은 수시로 업무에 대한 감을 잃지 않도록 점검해 주고 복귀 후 업무에 대한 학습을 독려하기도 했던 상급자가 있어서 복귀 가능성에 대해 불안해하지 않을 수 있었다. 여기에 복귀 이전부터 새로 온 직원들을 익히고 회사에서 진행되고 있는 업무를 파악하려는 본인의 노력이 더해져 (사례 1)은 복귀 과정에서나 업무 적응에서 별다른 어려움을 겪지 않았다고 한다.

저 이렇게 쉬는 동안에 복직을 못할 거라는 생각을 안했던 이유가 뭐냐면, 그 본부장님이 저 쉬는 동안에도, 제가 메일체크를 매일 했다고 했잖아요? 그런 메일을 다 보내주셨어요. ... 가끔 가다 전화 하면 감 잃지 말라고, 이런 저런 거 진행하고 있는 거 보내줬으니까 너도 틈틈이 공부하고 나와라 해서, 하고 나오면 조직을 바꿔서 *** 매니저로 바꿔줄 생각이 있으니까 그거 관리하는 거 공부 좀 하고 나와라, 이런 말씀을 많이 해 주셔서 가지고. 그래서 사실 복직하는데서 뭐 내가 딸릴까라는 생각은 할 수 없었어요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

사실 저도 이제 들어가기 전에 업무파악 하려고 [인터뷰 진행자: 준비를 하셨어요?] (육아휴직) 들어가고 나서 새로운 직원 뽑은 애들, 신입사원도 저도 얼굴 몰랐을 거 아니에요. 그래서 그 친구한테 저도 메일 보내면서 나도 좀 업무 파악하게 이거이거 자료 좀 뽑아서 나한테 달라고. 그렇게 하고 중간 중간에 애들하고 메일 주고받고 해가지고 대충 돌아가는 사정은 다 알고 있었거든요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

육아휴직 기간이 길어지면 그만큼 복귀 후 변화된 조직 상황을 파악하는데 시간이 걸리기 마련인데, (사례 9)는 관리부서로부터 꾸준히 받은 메일이 그 시간을 줄여주는데 유용했다고 한다. (사례 9)의 소속 기관에서는 앞으로 육아휴직 사용자에게 이러한 안내 메일을 계속 발송할 것을 방침으로 정했다고 한다.

****과나 이런데서 인사발령이라든지 이런 걸 메일이나 이런 걸로 보내주면 상당히 끈이 연결이 되어 있어야 될 것 같아요. 안 그러면 1년을 휴직했다 처음에 들어오면 환경이 많이 바뀌서 사람들도 바뀌고 어리벙벙해요. 그래서 그런 기본 소식 이런 게, 계속 부처현황 이런 걸 좀 이렇게 메일링이나 이런 걸 해주면 복직해서 일할 때 상당히 도움이 될 것 같아요. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

(사례 4)도 육아휴직 승인 단계에서 복직할 수 있는 최적의 기간을 정하고 상급자와 반드시 복귀하기로 여러 차례 약속을 했던 상태였기 때문에 휴직 기간 중 불안감을 느끼지는 않았다고 한다. (사례 4)는 오히려 그런 협의와 설득의 과정을 거쳤기 때문에 스스로 복귀에 대한 의지를 내려놓지 않을 수 있었다고 말했다. 또 (사례 4)는 공백 기간 중 본인의 업무를 대신할 인력을 새로 채용할 당시 예전에 함께 일했던 사람을 추천하는 등 안정적인 복귀를 위해 매우 세밀한 노력을 한 경우였다.

솔직히 처음에는 그렇게 공고를 냈는데, 모르는 사람을 딱 앉혀놓고 제가 와서 휴가 갔다 복직하는 거 보다 제 입장에서라도 일단 일하는 측면에서도 전에 같이 일했던 분이 편하고 그리고 제 입장에서라도 이런, 제 개인적인 사정 같은 거 얘기하기도 좀 편한 거 같고 하니까, 이제 팀장님께 추천해 드렸는데 뭐 다행히 붙으셔가지고.
(사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 5)도 그다지 큰 어려움 없이 복귀하여 업무에 적응했다고 한다. 본인도 창사 이래로 9년 넘게 일했고 직원들의 평균 근속년수도 5년 이상이어서 회사와 당사자, 동료들 간의 신뢰 관계가 형성되어 있었던 만큼 복직을 하지 못할 것이라고는 생각하지 않았다. 다만 육아휴직 후 둘째를 임신한 상태로 복귀하여 동료들이 그리 반기는 분위기는 아니었다고 말했다.

아니요, 그런 생각(복귀하지 못할 수 있다는 생각)은 안했어요. 고용보장에 대한 건 문제 없었고, 미리 얘기를 이미 협의를 다하고 간 상황이었기 때문에, 만약에 그리고 회사를 그것 때문에 그만둬야 한다고 했으면, 좀 다르게 생각, 그러니까 (휴직을) 안 갔을 수도 있을 것 같아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

복귀했을 때 그 또 저는 이제 둘째 딱 임신해서 복귀한 거라서 사실 그러기 위해서 육아휴직을 해서 갔었던 거고, 그래서 뭐 분위기는 그냥 예상했었던 분위기라 둘째 가져서 올 거라고 다들 생각하고, 그것 때문에 갔던 거기 때문에 뭐 이해하는 분위기였기는 한데, 사실 그렇게 썩 좋은 분위기는 아니었던 거 같아요, 제가 생각해도. 아마 다른 사람들 입장에서 보면, 말씀 드렸듯이 제가 또 출산휴가, 최소한 출산휴가는 가야되는데, 가면 또 그 일을 업무를 나눠서 해야 되는 상황이니깐. 그럼 별로 특별히 그렇게 반기는 분위기는 아닌 거 같아요. 어쩔 수 없이 가긴 가야되니까요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

다른 사례와 달리 (사례 5)는 업무 적응에 다소 시간이 걸렸고 일과 분리되어 만큼 근로의욕이 떨어지는 것도 경험했다고 한다. 때문에 향후에도 아이가 아프거나 불가피한 사정이 생기지 않는 한 육아휴직을 사용하지는 않을 것이며, 다른 사람들에게도 대체양육자가 없어 꼭 필요한 경우가 아니라면 굳이 육아휴직을 사용하지 말 것을 권하고 싶다고 했다.

저는 솔직히 갔다 와서 별로 좀 적응하는데 시간 좀 걸렸거든요. 뭐 직원들이 대놓고 뭐라고 하지 않아도 스스로 좀 그러니까 그 생활을 6개월 벗어났다가 다시 와서 똑같이 그전처럼 일을 하는 거가 생각보다 좀 많이 힘들었어요. 그래서 사실은 다른 뭐 아는 친구나 직원들이 그런 거 물어보면 육아휴직 어떻게 생각하는지 물어보면, 굳이 애기를 키워줄 분이 있고, 너무 어린데 3개월인데 어린이집 보내고 이런 상황이 아닌 한은 굳이 육아휴직을 지금은 할 필요가 없는 것 같다는 생각이 좀 많이 들어요. 저는 특수하게 좀 필요해서 육아휴직을 했지만 ... 휴직은 나중에 기회가 되면 나중에 뭐 애기가 아프다거나 만약에 그런 일이 생기거나 아니면 교육문제나 이런 거가 문제가 될 때 휴직을 쓰지, 굳이 휴직을 해서, 좀 하고나면 일하기 싫은 그런 거 좀 많이 있는 거 같아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

② 임신·출산, 육아휴직으로 인한 불이익

앞서 본 바와 같이 육아휴직을 사용하고 복귀한 참여자들은 복귀 과정에서 이렇다 할 문제가 없었다고 답했지만, 임신을 이유로 인사고과에서 낮은 점수를 받거나(사례 4), 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하지 않는 등(사례 5) 불이익을 겪었다. 그러나 당사자들은 이것을 그리 큰 문제라고 생각하지는 않았다. 이러한 조치가 위법에 해당되는지 잘 모르기 때문에 그럴 수도 있지만, 당장 다른 측면에서 큰 불이익이 없기 때문에 또는 그동안 배려를 받은 것에 비해 감수할 만하기에 굳이 문제를 삼지 않았던 것이다.

(사례 5)는 복귀 후 급여, 승진 등에서 이전과 달라진 게 없어 “특별한 불이익은 없는데”라고 말하다 이어서 회사 규정 상 휴직 기간이 근속년수에서 제외된다는 점을 지적했다. 이것이 문제라는 건 알고 있었으나 시정을 요구하거나 문제 삼지는 않았다.

급여는 똑같아요. 올해 따라 저희 회사 급여가 동결되어서 원래 4월 달에 저희가 급여 인상을 하는데 그대로 적용되었고, 또 그동안에 저희 회사는 특별히 연봉제라서 상여금이나 이런 건 따로 없는데, 명절에만 그냥 상품권 나오고 이렇게 하는데, 그런 것들은 다 똑같이 기존처럼 지급이 되었어요. 그러니까 없는 동안에 있던 것도 다 챙겨줬다가 제가 복귀했을 때 다 받았어요. [인터뷰 진행자: 인사고과에서는요?] 인사고과는 저희가 아직까지 딱 점수를 매긴다거나 몇 년 되면 승진하고 이런 거는 아닌데, 특별한 불이익은 없는데, 저희 회사는 이제 근속년수에는 포함 안한다고 되어 있거든요. 그래서 근속년수에는 이제 6개월 빠지게 된 거죠. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

(사례 4)는 임신 중 업무에서 배려를 받은 편이지만 임신 기간 중에는 ‘다른 사람보다 업무강도도 좀 약했을 것’이라는 이유로, 그리고 출산 후 육아휴직 사용이 확정되어 있다는 이유로 인사고과에서 낮은

점수를 받은 적이 있었다고 한다. 그러나 (사례 4) 역시 ‘계속 임신하고 올해도 반년을 쉬다왔기 때문에’ 승진에 대한 기대는 스스로 포기하고 있는 상태였다.

저희 회사는, 특히 저희 팀은 많이 배려해 줬어요. 제가 눈치 보거나 그런 일은 없었던 거 같아요. 그 대신 음. 평상시에 실무할 때는 그렇게 특별히 뭐 임신했다고 해서 많이 차별받는 경우는 없었던 거 같거든요. 근데 작년에 인사고과할 때에는 차별이 있더라고요, 아무래도. ... 작년에는 거의 1년은 거의 다 일한 거잖아요, 임신은 했지만? 하지만 인사고과 때는 너가 임신을 했으니 다른 사람보다 업무강도도 좀 약했을 테고, 저는 그렇게 생각 안하는데, 다른 사람들보다 일도 아무래도 적게 하지 않았겠느냐 그리고 내년에 또 반년을 쉬 거니까 인사고과는 너는 이 점수인데, 미안하지만 이렇게 줘야겠다. 그런 얘기를 들었거든요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

저희 회사 같은 경우에는 승진을 한 팀에 몇 프로(퍼센트)만 할 수 있어요. 그런데 저 같은 경우 작년에 사실 승진 케이스였는데, 계속 임신하고 올해도 사실 반년을 쉬다왔기 때문에 포기하고 있거든요. 올해 반년을 쉬는 사람은 승진시켜 줄 리는 없잖아요? 그렇기 때문에 다른 사람을 대신 좋은 점수를 줄테니 너는 양보해라 이런 식이죠. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

아직까지 기업에서 육아휴직을 사용하고 복귀하는 것 자체가 이례적이고 특별한 배려를 받은 것으로 여겨지기 때문에 임신·출산과 휴직으로 불이익을 당하더라도 본인이 그냥 감수하는 경우가 많을 수 있음을 이 사례들을 통해 추측해 볼 수 있다.

③ 육아휴직 후 복귀하지 못한 경우

앞의 사례와 달리 육아휴직을 사용한 6명의 참여자 중에 (사례 2)와 (사례 10)는 원 직장에 복귀하지 못하고 퇴사했는데, 두 명 모두 회사

의 경영상 필요가 있을 때 육아휴직 사용자가 어떻게 우선 퇴직 대상이 되는지를 잘 보여주는 경우라 할 수 있다.

(사례 2)의 경우 육아휴직을 결심하고 신청하여 승인 받기 까지 과정이 상당히 무난한 편이었지만, 1년 간 휴직을 마치고 복귀를 할 시점에 희망퇴직 공고가 나자 본인과 육아휴직 중이었던 다른 부서의 동료도 우선 대상이 되었다. 직접적인 퇴직 요구는 없었고 ‘선택은 본인이 하라’고 했지만, 관리자로부터 ‘희망퇴직 공고가 났으니 확인하라’, ‘복귀를 희망하면 할 수 있지만 자리는 보장할 수 없다’는 사실상의 퇴직 강요를 받았던 것이다.

6월 말쯤에 막 회사 사정 어려워지고, 뭐 그런 얘기, 회사가 다른 데 합병된다고 얘기가 막 오고가면서, 회사에 이제 공지가 하나 떴어요. 그러면서 회사사정이 어려워져서 희망퇴직을 받는다. 그래서 신청할 사람은, 몇 개월 치 월급을 더 줘서 신청할 사람은 신청을 해라. 공지가 뜬 건 알고 있었는데, 제가 굳이 뭐 회사에 물어보기는 그래서 저는 가만히 있었는데, 이제 회사에서 연락이 왔죠. 지금 공지가 났으니까 확인해보고, 확인해보라고. 그래서 하고, 다시 연락을. 이제, 제가 회사에 한번 갔어요. 가서 얘기를 했는데 팀장님이 얘기를 하는 거는 ‘니 나중에 9월에 복귀를 희망하면 할 수는 있다. 그러나 일을 본인이 찾아야 된다’고 얘기를 하더라고요. 여태까지 제가 해왔던 일은 뭐 어떻게 될지 그 일을 주는 게 아니라 제가 일을 스스로 찾아서 해야 된다, 그 대신 우리 팀에서는 자리가 없다.

(사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

(사례 2)는 만약 육아휴직을 사용하지 않았거나 6개월만 사용했다면 계속 회사에 다닐 수 있었을 것이라고 보았다. 육아휴직이 아니었다면 특별히 본인이 대상으로 지목될 이유가 없고 상급자나 동료들과 오랜 기간 떨어져 있기 때문에 본인에게 퇴사를 권유하는 게 훨씬 더 편했을 것이라는 생각이다.

한편 (사례 10)은 중소기업 자체의 불안정성이 출산전후휴가나 육아휴직을 사용한 여성근로자의 경력 단절을 초래하는 사례라 할 수 있다. (사례 10)은 1년 간 육아휴직을 사용한 후 복귀를 희망했지만 회사의 경영 사정이 회복되지 않아 ‘이대로 가면 나중에 힘들 수 있겠다’고 생각했고 결국 권고사직 형태로 퇴직했다.

1년이 되고, 사장님에게 회사가 어떠냐고 전화해서 여쭙보니까 조금 힘들다고. 지금 뭐야, 빛도 좀 많고 그런 상황이라고. 뭐 그러면 저도 애기 때문에 바로 나갈 수는 없을 것 같은데, 회사도 그렇고 하니까 그냥 권고사직하자고 하시더라고요. 그래서 뭐 알겠다고. 애기가 당분간 병원을 계속 가야되기 때문에, 저도 사정이 바로 회사를 출근할 수 있는 사정이 안 되기 때문에, 권고사직이 나올 것 같아서. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

(사례 10)은 종사자 10인 안팎의, 참여자들 중에서 가장 규모가 작은 사업장이었지만 어려운 회사 사정 때문에 육아휴직을 사용할 수 있었고, 마찬가지로 그 사정 때문에 경력 단절을 경험했다. 육아휴직은 물론 출산전후휴가도 제대로 보장받기 어려웠던 (사례 3), (사례 6), (사례 7)의 상황과 비교해 보면, 중소기업에서 육아휴직을 사용한 후 노동시장에 복귀하지 않는 여성근로자 중에는 (사례 10)과 같은 경우가 적지 않을 것이라고 추측해 볼 수 있다.

라) 이후 근로지속 가능성

① 지속되는 양육 문제와 일-가족 갈등

육아휴직 사용 여부와 무관하게 자녀를 키우며 회사에 다니고 있는 참여자들은 육체적 피로, 대체양육자의 변동에 따른 고충, 엄마로서 자녀를 직접 돌보지 못하는 것에 대한 자책감 등을 토로했다. 육아휴직을 사용했다 해도 이후 누군가의 도움에 의존하지 않으면 일을 계속할 수 없고, 보살핌에 대한 요구는 아이가 성장해 가면서 그 내용

만 바뀔 뿐 초등학교 진학 이후까지 지속되기 때문에 일-가족 갈등은 항상 여성근로자의 근로 지속을 위태롭게 한다.

육아휴직을 마치고 복귀한지 두 달이 채 되지 않은 (사례 4)는 일과 양육을 병행하는 것이 낫설고 힘들지만 적응 기간이라는 마음가짐으로 생활하고 있다고 했다. 그럼에도 ‘육아랑 일에서 해방되는 게’ 없어 지치고 허무하다는 생각도 든다고 말했다.

저 같은 경우에 지금 적응중이잖아요? 육아랑 일을 병행하는 거를 아직 복직한지 두 달도 안 되었기 때문에 솔직히 힘들거든요. 아직 적응이 덜 되서 그런데 이렇게 힘들게 적응을 해서 내년쯤 되면 이제 뭐 다 적응이 될 텐데 ... 복직하기 전에는 육아만 했지 일과 병행하지 않아서 그러니까 엄마가 많이 도와주셨는데, 이제는 엄마가 낮에 하루 종일 그래도 많이 돌보시다 보니까, 제가 밤에 가면 좀 많이 봐요. 그리고 주말 같은 경우에는 거의 100% 저희 부부가 봐요. 그럼 저 같은 경우에는 육아랑 일에서 해방되는 게 거의 없는 거잖아요. 주말에 애보고 월요일 날 출근하고, 평일에도 계속 이유식 만들고 퇴근해서 또 주말되면 애보고 그러니까 좀 지치고 허무하다 그래야 되나. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

또 아이를 맡아줄 가족이나 시설의 사정이 항상 변동 없이 유지되는 것은 아니기 때문에 이 경우 일하는 여성의 일-가족 갈등은 더욱 증폭된다.

(사례 1)은 육아휴직을 사용한 후 복직하면서 친정어머니에게 아이를 맡겼다가 어머니의 건강이 안 좋아져 갑작스럽게 시어머니 집으로 옮겼고, 주 양육자가 바뀌는 상황에 둘째 아이가 잘 적응을 못해 걱정이 큰 상황이었다.

외할머니가 큰애를 백일 때부터 계속 키워 주셨던 거고, 작은 애도 처음 태어났을 때부터 17, 16개월 때까지 다 외할머니가 보고 있는데, 하루아침에 그날 저녁 밤에 가 가지고, 아침 일찍 엄마 회사

갔다 올 때부터 ... 자주 안 보던 친할머니한테 (맡겨지니까) 둘째 애가 좀 그런 분리불안 증세가 되게 심하게 있었어요. 저희가 갑자기 나름 충격을 받았던 거잖아요, 애도 이제 [인터뷰 진행자: 환경이 확 바뀌니까] 예. 환경이 확 바뀌니까. 또 이렇게 키워주는 사람이 갑자기 바뀐 거잖아요, 할머니가 외할머니에서 친할머니로. 집도 우리 집이 아니고 다른 집. 여기 집은 내 장난감도 하나도 없고 그러니까 애가 보냈죠, 집에 아무것도 없으니까. 그냥 애가, 작은 애가 그런 좀 스트레스 많이 받았던 거 같아요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 3)도 출산전후휴가를 마치고 나서 1년 간 시어머니가 양육을 맡아 주었으나 어렵게 되어 다시 친정어머니에게 아이를 맡기고 있는 상태다. (사례 3)은 정시퇴근을 한다든가 연장근무가 많은 파견 업무에서 제외되는 방식으로 회사의 배려를 받고 있지만, 아이가 커 갈수록 더 엄마를 필요로 하고 같이 있고 싶어 하기 때문에 늘 갈등 중이며, 일에도 가정에도 전념할 수 없는 스스로의 상황을 ‘양다리 걸치고 있는 듯한 느낌’이라고 표현하기도 했다.

솔직히 말하면 약간 그런 마음에, 그런 건 있어요... 회사에 지금까지 다니면서도 자괴감 같은 건 있거든요, 배려를 해주시는 건 아는데. 그리고 저도 마음가짐이 회사를, 여기서 능력을 어떻게 키워봐서 열심히 일해서 어디 자리까지라도, 난 커리어우먼이 될 거야, 계속 이런 마음이 없어졌어요. 적당주의? 회사도 적당, 집도 적당. 반반씩 어떻게 양다리 걸치고 있는 듯한 느낌이 들고 있는 거예요. 그래서 어느 하나가 확실히 좀 했으면 좋겠다, 회사에만 할 수는, 회사에만 확실히 혹은 가정 일만 확실히. 이려고 싶은데, 현실적으로는 그게 안 되잖아요. 둘 다 해야 되는데, 둘 다 완벽하게 하기에는 너무 내가 힘들고, 그러니까 점점 가면 갈수록 이게 양다리가 되는 거예요. 여기도 적당히, 저기도 적당히. 회사에서도 아마 알고 있을 거예요. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

남편이 자녀 양육과 가사노동에 적극적으로 참여하지 않는 상황은 이러한 갈등을 더욱 심화시키는 요인이다. 출산전후휴가 후 복귀해서 맞벌이 부부로 양육을 하고 있는 (사례 3)은 양육 책임이 본인에게만 집중되는 문제 때문에 남편과 자주 싸웠고 현재는 남편의 육아 분담에 대한 기대를 포기한 상태라고 했다.

제가 임신하고 나서 결혼하고 한 번도 싸운 적이 없는데, 애 낳고 싸움하는 일이 많이 생긴, 한 진짜 6개월가량. 그러니까 왜 나도 같이 일을 하는데, 내가 더 솔직히 같이 일을 하더라도, 애를 낳으면 엄마가 더 애를 더 많이 케어하게 되어 있잖아요? 왜냐면 모유도 먹여야 되고, 씻기는 거고, 그런 것도 다 엄마가 더 많이 접촉을 하게 되어 있는데, 그거에 대한 불만도 쌓인 거예요, 저는. 나도 같이 일하는데, 내가 왜 더 애를 많이 봐야 되느냐. 그러니까 그것도 그런 마음을 가지는 거에 대한 죄책감도 생기고, 남편에 대한 그런, 에, 실망감도 생기고. 그래가지고 한 6개월 동안 또 우울했었어요. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

지금은 그냥 제가 포기했어요. 아직도 육아는 제가 거의 많이 해요. 집에 들어가서 애를 보고 이러는 것도 많이 하고, 그런데 그거에 대해서 계속 말해봤자 남자, 모, 모르겠어요, 남자들의 특징인가? 아니면 모든 남자가 그렇지는 않겠죠? 근데 대부분의 남자가 그렇대요. 제 친구들 얘기 들어도 보면 애들이랑 놀아주는 건 잠깐, 또 본인 이제 본인 할 일 하고 그러는 거죠. 그러니까 거의 제가 케어를 하죠. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 6)도 출산전후휴가 후 아이를 낳고 직장을 다니려면 많이 도와줘야 한다고 남편에게 ‘세뇌교육’에 가깝게 이야기를 했지만, 가사와 양육 분담은 여전히 이루어지고 있지 않은 상태라고 한다. 때문에 상당 부분 친정어머니에게 의존하여 생활을 꾸려나가고 있다고 한다.

난 미치겠어, 요즘 화장도 안하고 다녀요, 회사를. 그래서 사람들이 요즘 왜 그러네요. 아휴 근데 회장할 시간도 없고, 핑계지만 좀 더 부지런해야 되는데, 아직도 적응이 안 되고 있어요. 솔직히 말하면 피곤하죠, 항상. 그러니까 밥도 원래 저녁에 와서 우리 집에서 해 먹기로 했는데, 엄마 집에서 많이 먹고 그냥 넘어와요. 너무 피곤하다 그러면 엄마 집에서 자고. 그러니까 신량이 불편하죠. 그래서 이게 뭐하는 짓인가 싶은 생각도 많이 들어요. 이게 저 우리 집이 요기 이사 오긴 했는데, 주로 엄마 집에서 생활하게 되는 거예요. 제가 힘들어 죽겠는데, 죽겠으니까 신량도 뭐 그렇다고 뭐 많이 도와주는 편도 아니고, 차라리 이렇게 엄마한테도 못할 짓 하는 것 같고. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

② 향후 근로지속에 대한 전망

이처럼 직장과 가족생활의 병행이 쉽지 않고 항상 갈등적인 상황에서 참여자들의 상당수는 ‘언제든 일을 그만둘 수 있다’는 가능성을 염두에 두고 있었다. 계속 근로에 강한 의지를 가지고 있고 일과 양육을 병행하는 데 오랜 기간 적응을 해 온 참여자들도 퇴직의 가능성을 완전히 배제하지는 않았다.

앞으로 계속 일을 할 것인지 묻는 질문에 (사례 3)은 매일 하루에도 몇 번 씩 그만 둘까 계속 다닐까를 고민하면서 출산 후 지난 3년의 시간을 보냈다고 한다. 아이를 직접 양육하는 것과 일을 계속하는 것 두 가지 모두 ‘우선순위’를 매기기 어려울 만큼 중시하지만 일-가족 양립에서 오는 힘겨움을 덜 수 있는 대안이 없기 때문이다.

앞으로도 계속, 솔직히 말하면 제 안에서는 고민, 계속 고민이에요. 하루에도, 하루에도 열, 하루에도 몇 번씩 그만둘까? 계속 다닐까? 그만둘까? 이거를 매일 매일 매일 매일 고민하면서 여지, 여태까지 다니고 있어요. 애를 위해서는 그만두는 게 맞는 거 같은데,

경제, 그래도 가정의 경제를 위해서는 다녀야 되는 게 맞는 거 같고, 어떤 게 더 우선순위인지를 아직도 모르고 이려고 다니고 있죠. 둘 다 중요하니까. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

둘째 자녀 출산 때 육아휴직을 사용했던 (사례 1)은 첫째 자녀가 초등학교에 입학할 시기를 앞두고 있어 2년이나 3년 정도 더 직장에 다닌 후 그만 두는 것을 염두에 두고 있었다.

큰 애가 점점 학교 갈 시기가 다가오고, 이렇게 저렇게 하다보니까 그래서 그냥 혼자 마음속으로 생각해 본 게, 큰 애 1학년, 2학년은 뭐 저학년이니까 어떻게 흘러가고, 10살 3학년 되면 작은 애가 5살 되거든요. 그럼 유치원 들어갈 시기고 이렇게 하면, 그때쯤 그냥 그만 뒤야 되나. 그냥 마음속으로, 앞으로 2년 3년 정도 더 (직장에 다닐 것을) 생각하고 있거든요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 1)은 자녀를 둘 키우며 회사생활을 하고 있는 경우지만, 첫째 자녀만 있는 참여자들은 둘째 아이를 낳으면 더 이상 회사를 다니기 어려울 것이라 판단하고 있었고, 직장생활을 지속하겠다는 의지가 매우 강한 참여자들도 둘째를 낳을 경우 상황이 여의치 않으면 퇴사도 고려할 수밖에 없다고 말했다.

(사례 6)은 ‘답이 없는’ 상황에서 당장은 둘째를 갖기 전까지는 계속 다녀보자는 생각으로 버티고 있다고 한다.

아, 그래서 지금 이제, 그러니까요. 답이 없어요. 지금요. 그래서 그냥 저는 이제 내년이면 어린이집에 애기 보낼 거거든요. 이제 세 살 되니까요. 어떻게든 여기까지 왔잖아요. 그러니까 둘째 가지기 전까지는 솔직히 둘째도 출산휴가를, 둘째 가질 계획이 있거든요. 나이가 많다 보니까 둘은 낳아야 되겠다는 생각은 하고 ... 일단은, 계획은, 둘째 갖기 전까지는 한번 다녀보자, 이런 생각인데, 일단 그때도 갖더라도 만삭까지는 회사 다닐 수 있으면 되고, 그때 또 거의 바뀌고 그러

면 일단 우리 회사 3개월 출산휴가 주는 건 확실하니까, 그래가지고 생각을 해보야. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 4)는 결혼 후 자녀를 둘 낳기로 계획했고 가능한 빨리 가질 생각이었지만 양육에 대한 경제적·체력적 부담 때문에 망설이는 한편, 두 자녀를 키우려면 직장생활을 포기해야 한다는 주변의 이야기를 자주 들어 지금 아이를 키우면서 일을 계속하는 데 어렵게 적응한 것이 아무 소용없게 되어 버릴 수 있다는 불안감을 갖고 있었다.

사실은 둘째 계획이 정말 있었어요. 그런데 요즘 말이 점점 바뀌고 있어요, 남편이랑. 아이한테 드는 비용도 너무 크고 육아도 너무 힘들고 그러니까 고려 좀 해보야겠다고. ... 어른들이나 저희 원래생각도 아이는 한두 살 터울이 좋다고 생각은 했어요. 두세 살. 근데 제가 이렇게 힘들게 적응을 한 몇 년쯤 했는데 딱 둘째가 생겨버리면, 솔직히 둘째까지 있으면 직장생활 포기해야 된다는 얘기를 너무 많이 들어서, 부모님도 좀 그러기를 바라시고. 이렇게 힘들게까지 적응했는데 둘째 딱 생겨버려서 직장을 힘들게 적응한 거를 포기해버리면 너무 허무할 거 같아요. 그래서 저는 (둘째 출산이) 돈도 많이 들고 괴롭지 않을까. 고민 중이에요. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 5)도 현재 임신 중인 둘째가 태어나면 친정 부모님에게 맡기고 계속 일할 의지가 강했지만, 회사 사정상 육아휴직을 사용하기는 어려울 거라 판단하고 있으며 만약 아이가 아프거나 본인의 건강이 안 좋아져 부득이하게 육아휴직을 사용하게 된다면 ‘퇴사를 하는 조건으로’ 휴직에 들어갈 것을 염두에 두고 있었다.

업무적인 조율이나 이런 것들이 좀 있어서, 저를 백업해주는 직원이 그때(육아휴직 사용할 당시)는 있어서 제가 휴직을 할 수 있었는데, 지금 상황은 그렇지 않거든요. 그래서 지금은 제가 아마 퇴사를

하는 조건으로 휴직을 들어가야 되지 않을까 생각하고 있어요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

이처럼 참여자들은 복귀 후 일과 양육을 양립하는데서 오는 육체적·정신적 피로감을 호소하였고, 배우자나 기업 차원의 적절한 지원을 받지 못할 경우 스트레스가 더 증폭되는 양상을 보였다. 그러나 이를 해소할 방안은 마땅치 않다. 본인이 어려움을 감내하며 적응하거나 직장을 그만두는 것 외에 다른 선택지는 많지 않다. 적응 과정의 고단함은 앞으로 자신의 삶이 어떻게 될 것인지 예측하기 어려운 ‘답이 없는’ 불안감을 야기하며, 자녀 양육자의 건강 악화, 둘째 자녀 출산이나 자녀의 초등학교 입학 등 가족상황 변화는 육아휴직으로 감당할 수 없는 또 다른 갈등을 야기하는 요인으로 늘 잠재되어 있는 셈이다.

한편 출산 후 원래 직장에 복귀하지 못한 참여자들은 꾸준히 재취업을 위한 모색을 하고 있었다. 육아휴직 후 얼마 전 희망퇴직 한 (사례 2)는 현재 구체적으로 일자리를 알아보고 있는 중이지만 ‘급여가 예전같이 않아’ 적당한 일을 찾기 쉽지 않다고 했다. 출산전후휴가도 사용하지 못하고 퇴사했던 (사례 3)은 기회가 있을 때마다 아르바이트를 꾸준히 해왔지만 ‘전문직이 아니면’ 비정규직 일자리도 구하기 어려운 상황이라, 지금은 ‘용돈벌이’로 친구 일을 도와주고 있다고 한다.

저는 이제 애, 조금 있으면 초등학교 입학하잖아요. 그래서 어차피 저는 그렇게 된다고 하면, 겨우 2년 벌자고 어디에 취업을 하려니까, 정규직으로 가기도 되게 애매한 거예요. 그래서 계약직을 알아보다가 계약직도 요새는 워낙에 경쟁률이 심해요. 그러니까 전문직이 아니면 갈 수 있는 데가 거의 드물더라고요. 그래서 남대문 시장에 친구가 액세서리 가게를 차렸거든요. 거기에서 친구 도와주면서 진짜 용돈벌이만 하러 나오고 있어요. 네. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

(사례 10)도 재취업 일자리를 계속 알아보고는 있지만 아이의 건강 문제 등으로 본격적인 구직 활동은 내년 봄으로 미뤄 놓은 상태이다. 이전에 근무했던 직종의 일자리나 시간제 아르바이트라도 알아볼 예정이다.

이 사례들은 출산으로 인한 경력단절 여성들이 이전 직장에서의 경력이나 전문성과 무관하게 양육을 병행하면서 이전과 유사한 수준의 일자리를 구하는 것이 쉽지 않고, 때문에 간헐적으로 일을 하거나 비정규직, 시간제 등 불안정한 일자리로 노동시장에 복귀하는 현상을 잘 보여준다고 할 수 있다.

제 3 절 육아휴직제도 인지도 및 개선 방안

(1) 인지도 및 정보 습득 경로

육아휴직을 직접 활용했거나 활용 가능성을 타진해 보았던 참여자들은 대체로 육아휴직제도의 세부적인 사항까지 잘 알고 있는 편이었다. 육아휴직 사용 대상과 기간, 급여 지급 방법 등 자신과 직접적으로 관련된 내용뿐 아니라 육아휴직 사용 시 기업에 지급되는 장려금과 대체인력 비용 지원까지 세세하게 알고 있는 참여자들도 있었다(사례 3, 사례 4, 사례 5).

그러나 참여자들이 이러한 정보를 알게 된 경로는 ‘인터넷이나 주변에서 듣는 얘기’를 통해서였다. 임신·출산을 앞둔 여성근로자에게 기업 차원에서 모성휴가나 육아휴직제도가 고지되거나 안내된 사례는 없었고 모두 본인이 당사자가 되었을 때 직접 찾아보고 조사하여 정보를 얻었다.

가장 흔한 경로는 인터넷을 통해 검색해 보는 것이었다(사례 1, 사례 2, 사례 3, 사례 5). 이 중 고용보험센터 홈페이지를 통해 알게 되었다는 경우가 다수였다.

출산휴가나 육아휴직 들어가기 전에 고용보험 사이트 통해서 네. 그 부분은 다 확인을 했었고 급여 같은 것도 당연히 궁금해서 봤었고, 그런 것 보는 과정에서 아까 얘기하신 장려금 같은 거 있다는 것도 알고 있었어요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

보다 구체적인 정보와 함께 실제 사용을 경험한 사람들의 사례를 접할 수 있는 경로는 주변 지인이나 온라인 네트워크이다(사례 4, 사례 6, 사례 8). 이들은 친구나 지인을 통해 알게 된 세부적인 정보를 바탕으로 본인의 육아휴직 사용 가능성을 타진해 보았다고 한다.

친구가 다른 회사 인사팀에서 근무를 해요. 그래서 그 친구가, 제가 물어봤더니 정말 디테일하게 다 설명을 해주더라고요. 니가 그걸 (육아휴직) 가면 얼마를 받을 수 있고, 어떻게 되고, 어떻게 되고 이런 거를. 그리고 어디서 신청하면 되고 이런 걸 다 알려줬거든요. 그래서 와 진짜 좋은 제도다, 그렇게 생각을 했었어요. 근데 다 못했죠, 결론적으로. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

(사례 6)은 공무원인 친구를 통해 정보를 접하면서 공공기관과 민간 기업, 특히 중소기업 간 육아휴직 사용 여건의 격차를 실감할 수 있었고, 육아 관련 온라인 커뮤니티를 자주 방문하는 (사례 4)와 (사례 3)도 이를 통해 자신의 조건과 다른 여성근로자들이 처한 조건을 비교하며 일하는 여성들이 공통적으로 겪는 문제나 현안을 공유할 수 있었다. 네이버 카페 맘스홀릭 등 대표적인 육아 커뮤니티는 생생한 정보와 사례, 노하우를 교환할 수 있는 장이자 일하는 엄마들이 서로를 격려하는 자조 공간으로도 활용되고 있었다.

위와 같은 방식으로 육아휴직에 대한 정보를 파악하는 과정에서 참여자들은 육아기 근로시간 단축제도가 있다는 것을 알게 된 경우가 많았다. 참여자들이 속한 기업에서 이 제도를 시행하는 곳은 없었지만, 외부로부터 알게 된 정보를 바탕으로 육아기 근로시간 단축제도를 매우 긍정적으로 평가하고 있었다.

(사례 1)은 육아휴직을 사용하면서 근로시간 단축제도도 알게 되었고, 이미 회사에 시행을 건의하기도 했다고 한다. 그러나 이에 대한 조직 구성원들의 인식 수준은 낮았다.

요즘에 시간 그런 거 단축해 가지고 출퇴근 한다고 그러던데요. 제가 그것도 몇 번 건의를 했었어요. 농담 삼아서 과장님한테 그래서 어떻게 나 월급 조금 덜 받아도 되니까 그냥 시간을 이렇게, 우리 회사는 그런 거 안하냐, 그랬더니 ‘니 마음대로 해라’ 이런 식으로. ‘니가 뭐 사장이냐?’ (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

이 제도에 중소기업 참여자들(사례 3, 사례 6)은 특히 더 많은 관심을 보였고 사실상 장기간 육아휴직을 사용하기 어려운 형편이니 근로시간 단축제도가 매우 유용할 것이라고 보았다. 그러나 아직까지 제도가 많이 알려져 있지 않고 중소기업은 육아휴직과 마찬가지로 이 제도를 수용하기가 쉽지 않을 거라는 의견도 덧붙였다.

그냥 저는요, 이제 바라는 것도, 육아휴직도 바라지도 않아요. 그냥 퇴근, 뭐 공무원들 있잖아요. 공무원들, 대기업 사람들은 다 쓸 수 있잖아요. 그 법이 만들어지면, 근로 단축제 뭐 그거 있잖아요. 5시에 퇴근하고, 뭐 출근을 늦게 하는 그거 있잖아요. 저는 그것만이라도 되면 회사를 열심히 다닐 것 같은데, 일단은 대표님이 그런 사고방식이 안 박혀있기 때문에, 안될 것 같아요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

육아휴직도 좋지만, 그 시간제로 하는 거, 그런 것도 있잖아요. 사실은. [인터뷰 진행자: 아, 직장은 파트타임을 다니는 거요?] 네. 그런 게 있는 걸로 알고 있는데 있다고 아는 사람은 많지가 않더라고요. 뭐 육아휴직도 그렇지만. 그런 거 있었으면 좋겠다는 예전에 생각을 했었어요. 그런 거가 제도화되고 마련돼서 잘 쓸 수 있다면, 힘들지 않게 애를. [인터뷰 진행자: 그러니까, 약간 시간을 유동적으로] 네. 유동적으로. 내가 오전에 못 나오면 오후에 일하고, 오후에

애를 어떻게 해야 한다면 오전에 일을 바짝 하고 오후에 갈 수 있는 이런 것들? 그런 거가 근데 힘들죠. 중소기업에서는 사실. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

육아기 근로시간 단축제도는 출퇴근 시간에 대한 기존의 공고한 규범에 도전하여 제도 제도의 수용 여부는 기업 문화, ‘분위기’에 좌우될 수 있다. 임신·출산과 육아휴직 사용, 복귀 과정에서 회사 측으로부터 많은 배려를 받았다고 생각하는 (사례 4)도 매우 적극적으로 여성근로자를 배려하는 기업이 아니라면 근로시간 단축제도를 사용하기 어렵고 도입을 제안하는 것조차 쉽지 않다고 말했다.

그 근로시간 단축제도 뭐 그런 거 있잖아요. 저는 꿈에도 안 껴요. 그 말 자체항목이 너무 어려운 것 같아요. 육아휴직 알아보면서 다 알게 되었는데, 보통 TV에서 보다보니까 어떤 회사인지 정확히 기억이 안 나긴 하는데, 그 되게 여성들을 많이 배려해주는 회사더라고요. [인터뷰 진행자: 유한킴벌리요?] 네. … 근로시간도 이렇게 조절되고 출근시간도 조절해주고 뭐 퇴근시간도 조금 조절해주고 그러더라고요. 그걸 봐서 되게 좋다고 생각했지만 제가 차마 그거 하겠다고 입이 안 떨어지죠. 왜냐면, 음 일단 저희 회사는 그런 분위기도 아닐뿐더러 그러니까, 그런 분위기 자체를 사회적으로 좀 만들어 주는 게 좋은 거 같아요. 그 회사는 그런 분위기가 되니까 다 쓰는 거잖아요. 저희 회사는 그런 분위기가 안 되니까 못 쓰는 거고, 만약에 그런 분위기라면 저도 자연스럽게 얘기를 하겠죠. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

(2) 활성화 방안 및 제도 개선에 대한 의견

1) ‘맘 편히 쓸 수 있게’ - 인식 개선 강조

참여자들이 가장 많이 강조한 것은 제도 개선 자체보다 기업의 인식 개선, 즉 육아휴직을 ‘맘 편히 쓸 수 있는’ 환경을 조성해야 한다

는 것이다. (사례 1)은 급여가 얼마나 지급되느냐보다 눈치 보며 편하게 못쓰는 것이 가장 문제라고 지적했다.

저도 그냥 그런 뭐 육아휴직금을 휴직하는 동안에 돈을 더 많이 줘라. 이런 것 보다는요, 저는 전반적으로 진짜 사회에서도 편하게 쓸 수 있는 분위기가, 정말 눈치 안 보고, 그냥 그런 분위기가 좀 되었으면 좋겠는데 ... 진짜 말로만 육아휴직, 출산장려 육아 이런 거 하지 말고, 정확히 회사 내에서, 작은 회사에서 부더라도 이게 이렇게 맘 편히 썼으면 좋겠어요. 저는 들어가기 전에도 농담 삼아서 얘기 했거든요. 돈 1년 동안 안 받아도 되니까 그냥 맘 편히 1년 동안 쉬었으면 좋겠다고. 그 맘 편히 못 쉬는 게 제일 직장생활하면서 걸림돌이에요. 뭐 돈이 없고 급여가 있고 없고가, 생활비가 있네 없네를 떠나서. 그러니까 맘 편히 못쓴다는 거, 그게 제일 그런 거 같네요. (사례 1: 여성, 숙박업, 100인 이상, 휴직 사용)

(사례 2)도 제도 자체보다 ‘사람들의 인식’을 바꾸는 것, 육아휴직을 간 계 눌러 가는 게 아니라는 인식을 갖도록 하는 것이 먼저라고 강조했다. 특히 중소기업의 경우 이러한 인식 수준은 더 낮은 형편이어서 (사례 3)은 현재 세대에서 개선 가능성을 기대하기 어려울 정도라고 말하기도 했다.

육아휴직제도의 문제점이라기보다, 사실은 인식 자체가 문제. 중소기업은 특히 대기업이나 뭐 공사나 임원들은 다 쓸 수 있잖아요, 어떻게든. 그래도 뭐 어떤 불이익이나 그런 게 없잖아요. 그런데 중소기업은 솔직히 문제는 인식이거든요. 그런 제도가 있다고 하더라도 못 쓰는 게 문제잖아요? 제도가 있다 하더라도 못 쓰는 게 문제인데, 그 못 쓰는 이유 중에 하나가 위에 계신 분들. 그러니까 중소기업 자체 위에 계신 분들 인식이 그걸 따라가지 못하니까. 근데 지금 당장 제가 보기에 그걸 고칠 수가 없는 거 같아요. 제 밑에 세대 애들을, 그때는 좀 인식이 달라지겠죠. 지금 당장은 육아휴

직이 어떻게 변하던 제도가 어떻게 바뀌던, 지금은 다 못써요. 제 세대 때는 못 쓸 거 같아요. 아무리 좋게 바뀌더라도. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

참여자들은 인식 개선을 위한 방안으로 회사 경영진과 관리자, 특히 CEO에 대한 교육을 제안하였고(사례 3, 사례 6, 사례 8), 흡연에 대한 사회적 인식을 바꾸어 온 금연캠페인 만큼 지속적인 공익광고가 필요하다고 주장하기도 했다(사례 6).

회사의 CEO들 그리고 그 밑에 임원들, 이런 정책에 대해서 그런 교육 있죠. 왜 팀장도 직원도 임원도 다 교육 같은 거 있잖아요. 이것을 정부에서 마련을 하는 거예요. ... 스마일 교육하듯이 인식을 막 시키는 거죠. 그래서 실제 사례들 들어가면서 공기업에서는 이렇게 하고 있고, 어디선 이렇게 하고 있다, 그러니까 이것을 안 하면 벌금을 이만큼을 먹고, 이걸 하게 되면 이만큼의 정부지원금이 있고 ... 이런 식으로 제도적으로 (교육이) 된다면, 어느 기업에서 그것을 마다할까, 그 생각도 들어요. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

저는요. 요즘에 금연 이런 거 방송에서 많이 하잖아요. 그러다 보니까 사람 사고방식이 많이 바뀌었잖아요. 그러니까 육아휴직에 대한 것도 방송을 좀 나라에서 적극적으로다가 하다보면 사람들이 세뇌되지 않을까요? 이게 세뇌교육을 좀 시켜가지고 아니면 그거 아니더라도 뭐 단축근로제, 그런 거 그 단축근로제 모르는 사람들 너무 많아요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

남성의 육아휴직 사용에 대한 인식 개선이 필요하다는 의견도 있었다(사례 10). 남성 공무원으로서 직접 육아휴직을 사용해 본 (사례 9)은 남성이 육아휴직을 사용할 필요성을 수긍하지 않고 굳이 안 가도 된다고 보는 인식을 지적하며, 이를 변화시켜야 한다고 주장했다. (사례 9)는 이와 더불어 남성의 육아휴직 사용이 여성보다 더 가정 경제

에 부담이 되는 경우가 많은 만큼, 이를 경제적으로 뒷받침하기 위한 조치가 필요하다고 말했다.

그거(남성 육아휴직 활성화 방안)는 다 아는 사실인데, 알면서 그걸 안하니까, 다른 거를 하려고 그러니까 자꾸 아이디어가 필요하고 그런 건데. 본인이 필요하면 보내주면 되는 건데 그게 이제 본인이 필요하다는데 대해서 남자가 요구하면 외부에서 의문을 가져요, 왜 필요하냐. 그걸 왜 남이 물을 필요는 없죠. 본인이 아이 키우기 위해서 필요하다는데 남이 그걸 안가도 되잖아 이렇게 말할 건 없어요. 그래서 이걸 되려고 그러면 본인이 규정에 따라서 육아휴직을 내면 인정을 해주면 된다. ... 그 다음에 또 가라고 그래도 또 현실적으로 아까 말했듯이 경제적으로 어려움이 있어서 남자인 경우는 정말 힘들겠다. ... 같이 맞벌이인 경우도 이제 우리나라는 특히 아무래도 남녀 임금격차가 많지만은 그것 때문에 여자가 안 버는 게 더 경제적으로 이익이라서 남자가 하기가 상당히 힘들어서 ... 빚질 각오를 하지 않으면 힘들다. 남자 육아휴직 활성화 하려면 일단 남자가 휴직하는 거를 필요성에 대해서 수궁을 해야 되고, 주변 사람들이. ‘안가도 되는데 간다’ 이런 생각을 하면 안 된다고 보고 그 다음에는 이제 경제적인 뒷받침이 좀 더 돼야 된다, 그래야지 갈 수가 있다, 이렇게 생각하고 있습니다. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

2) 기업 간 격차 해소 - 중소기업 활성화 방안 제안

중소기업에서 일하는 참여자들은 육아휴직 활용에서 공기업과 민간기업, 민간기업 중에서도 대기업과 중소기업의 차이가 매우 크다는 것을 문제로 지적했다. 단적으로 (사례 6)과 (사례 7)은 육아휴직제도가 ‘대기업, 공무원을 위한 법’이라고 비판했다. 자금 사정이 불안정한 중소기업에서는 상당한 인센티브가 주어지지 않는다면 육아휴직을 허용함으로써 얻는 실질적인 손실을 상쇄하기 어렵다는 것이다. 이에

(사례 7)은 모성휴가 활용에 대해 강력한 메리트가 있어야 한다고 강조했다.

그러니까 (중소기업은) 대기업이나 공기업, 우리가 지금 사회봉사 활동하는 게 아니잖아요. 어떻게든 돈을 벌까, 저 직원이 왔을 때 어떻게든 빼먹을까, 이런 생각을 하잖아요. 그러면 이 직원이 출산 휴가를 갔을 때 우리 회사에 얼마만큼 메리트가 있다든지, 뭐 그런 식으로. 아니면 그런 여직원들이 많아지면 회사에 혜택이 좀 들어와 준다면 그런 게 눈에 보이는 게 있어야 될 것 같아요. (사례 7: 여성, 제조업, 100인 미만)

인사·관리부서에 소속되어 있는 (사례 6)과 (사례 7)은 중소기업의 경우 인력 채용 자체가 쉽지 않고 그에 따른 비용과 관리 부담이 크기 때문에 육아휴직자를 대체할 인력을 그때 그때 보충하기 어려운 상황임을 여러 차례 설명했다. 이런 문제를 해결하기 위해 (사례 6)은 정부 차원에서 중소기업에 지원할 대체인력풀을 구성하여 지역별로 인력과 중소기업을 연결해 주는 방안을 제안했다. 이 대체인력을 경력단절 여성을 중심으로 구성할 경우 원 거리 출퇴근이나 장기근속을 부담스러워 하는 여성들이 집 근처에서 양육을 병행하며 일할 수 있는 여건도 마련될 수 있다는 것이다.

그러니까 우리 같은 사람들이 만약에 피치 못해서 그만뒀어. 근데 애가 어느 정도 컸어요, 많이 이제 유치원도 가고 초등학교도 가게 되었어, 그러면 우리도 놀리지 말고. 잠깐 잠깐으로 이렇게 갔다가 와도 우리가 그동안 경력 쌓았던 것도 무너지지 않고, 쌓을 수도 있고, 서로서로 좋은 것 같아요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

또 (사례 3)은 모성휴가나 육아휴직제도에 관한 정보를 접할 기회가 부족하고 이에 대한 인식도 부족한 중소기업을 위해 정부 기관에서

해당 근로자가 있을 경우 직접 현장을 방문하여 제도를 안내해 주는 시스템을 제안하기도 했다.

만약에 제가 육아휴직을 신청했을 때, 센터에서 사람이 나오는 거죠. 그래서 그거에 대한 설명을, 그러니까 제가 설명하는 것보다 거기서 설명을 해주고 어떤 일이 있고, 뭐 어떻게 되고 이런 거 설명해주고 다 거기서 알아서 해준다면 좀 더 쉽지 않을까? ... 가능할 거 같아요. 대기업은 아니고 중소기업에 그런 거 지원하는 게 있다면 좀 더 쓰는데 있어서 좋을 거 같아요. (사례 3: 여성, IT업, 100인 미만, 휴직 미사용)

중소기업의 경우 당사자가 직접 알아보고 어떻게 제안하느냐에 따라 육아휴직 사용 여부가 좌우되는 현실이기 때문에, 이 제도를 시행한다면 기업 구성원들이 모성휴가·휴직제도에 대한 충분한 정보를 공유하는 데 도움이 될 수 있으며 간접적으로 육아휴직 승인을 강제하는 효과도 거둘 수 있다는 것이다.

3) 육아휴직 기간 및 급여 관련 개선 제안

마지막으로 육아휴직 기간과 사용 방식, 급여 수준과 지급 방식 등에 대한 참여자들의 제안은 다음과 같다.

기간에 대해서는 기간 자체를 늘리자는 제안, 그리고 어차피 육아휴직을 한꺼번에 1년 간 사용하기 어려운 조건의 근로자들이 많고, 아이를 키우다 보면 어떤 예상치 못한 상황이 발생할 수 있기 때문에 지금보다 더 여러 차례 분할하여 사용할 수 있어야 한다는 의견이 있었다.

참 좋은 제도인 것 같아요, 육아휴직이. 회사 다니는 사람, 좀 더 길었으면 하는 바램도 있어요. 왜냐면 1년 가지고는, 애기가 겨우 이제 돌 지나가지고 엄마 손길이 많이 필요한 시기인데, 공무원들은 한 2년 정도로 들었거든요. 일반 사람들도 한 2년 정도는 애기를 위해서, 그냥 어느 정도는. 2년 정도 되면 두 돌 지나면 말도 하고 자기

의사표현도 가능하고 하니까 그 정도 기간을 늘여줬으면 좋겠어요. 저는 혜택을 많이 받았지만 1년 동안 기간이 좀 더 길었으면 하는 바람이 있어요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

한번만 분할해서 쓸 수 있는 것도 뭔가 좀 제도를 고쳐서 자주 쓸 수는 없되 분할을 좀 더 할 수 있게 해준다면 수월하지 않을까요? 왜냐면 솔직히 사람 일이 모르는 게, 당장에 저 같은 경우도 친정엄마가 키워주고 계시지만, 시터랑 갑자기 친정엄마가 아프셔서 절대로 못 키워 주신다든가 하면, 아프셔서 2개월 3개월 동안은 내가 봐야 된다든가 그러면, 당장에 대안이 없잖아요? (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

다음으로 급여 관련 사항으로는, 급여 자체의 인상이 필요하다는 의견도 있었지만 어느 정도 상한선이 있을 수밖에 없기 때문에 부족한 부분을 기업 자체의 육아휴직 기금 제도를 통해 보완하자는 제안도 있었다.

돈 문제는 해결방법이 없는데, 육아휴직 기금 이런 걸 만들 수도 있겠죠. 이게 직원들이, 장차 육아휴직 할 사람들이 입사해서 육아휴직 기금을 조금씩 떼는 거죠. 이거는 문제는 전체 다 할 것인가 이건데 사용자 수요로 해가지고 육아휴직을 사용할 사람만. 그렇게 되면 불입 기간에 따라서 금액이 내려가게. 20살부터 했으면 30살에 가면 10년이니까 액수가 작아진다든지 더 많이 탄다든지, 이런 게 뭐 방안이 되겠죠. 그래서 하면 입사해서부터 자기가 이제 가입을 하면 뭐 많은 돈은 아니라도 넣어야 할 것이기 때문에. 육아휴직은 평생 뭐 한 번 아니면 두 번일 테니까. ... 더구나 지금은 육아휴직 하면 50만원에서 100만원 지원하는데 1년만 하니까 2년째부터는 안 되니까 그거를 기금을 떼면 그런 방법이 있겠죠. 기금을 떼서 적립을 하면 회사 부담도 크게 없을 것이고 아니면 기금도 본인 부담 얼마, 회사 부담 얼마, 뭐 이렇게 할 수도 있겠죠. (사례 9: 남성, 정부기관, 1000인 이상, 휴직 사용)

한편 참여자들은 육아휴직 사용자의 복귀를 독려하기 위해 시행하고 있는 급여 후지불, 휴직 중 급여의 15%를 업무 복귀 후에 일시불로 지급하는 제도의 문제점을 지적했다. 본인의 의사가 확실하고 회사 측에서 복귀가 안정적으로 보장된다면 추후 지급되는 15%는 큰 의미가 없지만, (사례 2)처럼 비자발적으로 퇴직한 경우 당장 휴직 기간에 경제적으로 어려움을 겪는 사람들이 손해를 보게 된다는 것이다.

육아휴직 급여가 100만원인데, 말이 100만원이지 또 15% 떼고 이르면 굉장히 타격이 오거든요. ... 저 같은 경우는 못 받는 거거든요. 그럼 저는 제가 원한 게 아니었는데, 그 돈 못 받는 게 되는 거잖아요. 그리고 사실 복귀하고 나서 한 달에 15만원이란 돈은 그렇게 크지 않을 수도 있지만, 지금 월급이, 월급이 안 들어오는 상황에서 그 15만원은 저한테 굉장히 큰 도움이 되는 상황이거든요. 그래서 그 15%가 차라리 저는 그냥 육아휴직 중에 받을 수 있었으면 좋겠어요. 그럼 더 도움이 될 거 같아요. (사례 2: 여성, IT업, 1000인 이상, 휴직 사용)

복직하고 나서 6개월 있다가 나머지 부분이 나오잖아요. 뭐 15%가 30% 나오는데, 이게 필요가 없는 게, 다시 복직하고 싶은 사람은 이게 아니어도 복직을 하고, 그 전에 그만둘 사람들은 얼마든지 그만둘 수 있거든요. 근데 이거는 실질적으로 나머지 돈 아니, 내가 사정이 진짜 생겨가지고 복직을 못 하게 되었어요. 그럼 이 돈은 우리가 못 받는 거잖아요. ... 다닐 사람은 얼마든지 다시 복직해서 다닌다고 생각해요. 안다닐 사람들은 진작 안 다니겠죠. 그냥 이 돈을 그분들한테 그냥 준다고 생각하는 게 마음 편할 것 같아요. 이렇다고 해서 복직률 높인다고 생각은 안 해요. (사례 6: 여성, 제조업, 100인 미만, 휴직 미사용)

(사례 4) 또한 15% 후지불 제도는 유인 효과가 떨어져 별로 실효성이 없다고 평가하며, 6개월이 아니라 1년 이후까지 보다 장기적으로

고용을 유지하고 있을 경우 추가로 인센티브를 주는 방안을 제안했다. 같은 맥락에서 (사례 8)도 휴직 급여의 지급 시기보다 육아휴직 사용 후 복귀를 강제할 수 있는 보다 확실한 대책이 마련되어야 한다고 강조했다.

6개월 후에 나오는 건데, 그게 사실 그렇게 큰 금액이 아니에요. 저 같은 경우에 그만두고 싶으면 그 15% 포기하고 그냥 그만둘 수 있을 것 같아요. 근데 뭔가 복직을 하고 나서 뭐 1년, 1년 이상 되면 뭐 보너스로 더 뭔가가 더 있어야 될 것 같아요, 플러스 알파로. 6개월이라는 기간이 그렇게 길다고 생각하지 않아요. 짧아요. 근데 6개월만 다니고 정말 받고 싶은 사람은 그만둘 수도 있는 거고 금액이 크지 않기 때문에 ... 차라리 한 1년 뒤에 있다가 인센티브를 더 주는 방식으로. (사례 4: 여성, IT업, 100인 이상, 휴직 사용)

육아휴직을 가는 게 중요한 거지, 육아휴직을 가서 받는 정부의 그 자금이 중요한 게 아니더라고요, 사용해 보려고 하니까. 그 (급여의) 40% 받잖아요. 뭐 그게 중요한 게 아니더라고요. (그것도) 당연히 중요하겠죠. 왜냐면 육아를 하는 동안에는 수입이 반으로 툭 줄어버리니까, 당연히 중요은 하겠지만, 복귀를 한다는 사실이, 여자의 커리어를 지키는 게 더 중요하거든요. (사례 8: 여성, 제조업, 1000인 이상, 휴직 미사용)

또 (사례 5)는 최근 변화된 정률제 방식의 급여 지급이 고임금 근로자와 저임금 근로자 간의 격차를 더 늘리는 결과를 초래하는 것에 대해 우려를 표하기도 했다.

제일 많이 얘기하는 거는 육아휴직 급여의 부분인 것 같아요. ... 대기업 다니거나 아니면 기본급이 아주 많은 직종이지 않는 한은 거의 50만원이나 그 정도밖에 못 받는 것 같아서, 실제로 100만원으로 올린 게 크게 실효성이 있냐라는 생각은 좀 들어요. 그거 자체가 실제로 혜택을 받는 사람이, 그러니까 더 많이 버는 사람이 더 많이

받게 되는 그 구조로 가게 되는 것 같아서, 그게 좀 좋은 것 같지는 않고 ... 별로 좋은 방법은 아닌 것 같아요. 전체적으로 다 100만원을 맞춰주던가. 급여라는 부분이 없는 것보다는 좋지만, 아직까지는 좀 제도적으로 보완이 돼서, 회사들이 더 많이 줄 수 있고, 그리고 그러니까 좀 회사들이 쉽게 접근할 수 있고, 실제로 쓰는 엄마들도 더 경제적으로 좀 혜택을 받을 수 있으면 육아휴직을 쓰는데 있어서, 좀 더 쉽게 할 수 있을 것 같아요. (사례 10: 여성, 서비스업, 100인 미만, 휴직 사용)

제 4 절 소 결

이상의 심층면접 조사 결과 육아휴직 사용과 관련된 기업 환경과 그 안에서 육아휴직을 사용하거나 사용하지 못한 사용자의 경험에서 주목할 만한 문제들은 다음과 같다.

먼저 기업 환경을 보면, 기업 내 육아휴직이 자체 시스템 차원에서 안착되어 있는 경우는 드물었다. 참여자들이 속한 사업체에서는 규정상 육아휴직제도가 반영되어 있지 않은 곳도 있었고, 회사 전체 또는 인사관리 부서에서 대상자에게 제도를 안내하고 사용을 독려했던 사례는 없었다. 이런 가운데 육아휴직 사용 가능성을 가늠하는 가장 큰 기준은 ‘선례’이다. 근로자 개개인이 퇴직을 각오하고 사용을 요구하여 협상이 성공했는지에 따라 회사 내 보편적인 적용 여부가 결정되는 것이다.

육아휴직 사용 결정에 영향을 미치는 요인은 가족의 보육 지원 여부, 회사 내 안정적인 지위와 입지 등이었다. 출산 후에도 계속 일하려는 의지가 있는 참여자들은 아이를 돌봐줄 대체양육자가 있다면 육아휴직을 사용하지 않기로 결정하기도 한다. 조직에 대한 기여도, 업무에서 권한과 책임은 육아휴직 사용을 긍정적으로 검토하는 조건이 되기도 하지만, 반대로 업무 대체에 대한 부담으로 휴직을 어렵게 만

드는 조건이 되기도 한다. 그러나 이러한 여건이 뒷받침 된다 해도 참여자들의 육아휴직 결정은 퇴직을 각오해야 가능한 결심이거나 사실상 퇴직 결심이였다.

육아휴직 승인을 받은 경우라 해도 몇몇 참여자들은 사용 기간을 알아서 단축하거나 상급자를 설득하고 인사부서와 끊임없이 협상하는 과정을 거친 후에야 육아휴직에 들어갈 수 있었다. 이런 상황에서 맞벌이 가구에서 육아·가사의 성별 불균형은 일과 양육 병행을 여성이 일을 그만두느냐 계속 다니느냐라는 양자택일의 문제로 귀결시키는 결과를 초래하고 있다.

육아휴직을 사용한 근로자들 중에는 상급자의 도움을 받거나 본인의 노력으로 적응 기간을 단축하여 무리 없이 복귀한 사례도 있었지만, 출산과 휴가·휴직 사용으로 불이익을 받은 경우도 있었다. 그러나 이미 몇 단계의 난관을 뚫고 복귀에 이르렀고 임신했을 때부터 눈치를 보며 직장생활을 해 온 여성근로자들은 그러한 문제에 소극적으로 대처할 수밖에 없다. 또 복귀 이후에도 일-가족 갈등은 지속되기 때문에 강한 근로의욕을 가지고 복귀한 근로자들도 늘 퇴사를 염두에 두고 있는 상황이었다. 둘째 자녀 출산이나 자녀의 초등학교 입학은 근로지속 여부를 보다 집중적으로 고민하게 하는 계기였다.

조사결과와 면접 참여자들의 제안을 바탕으로 정책 시사점을 도출해 보면 다음과 같다.

아직까지 기업의 육아휴직 활용도는 낮은 수준이며 특히 중소기업과 대기업 간의 격차가 매우 커서, 중소기업에서는 여전히 출산전후 휴가조차 사용하기 어려운 실정이다. 이를 개선하기 위해 모성휴가·휴직 사용으로 인한 중소기업의 손실을 상쇄할 수 있을 만큼 강력한 인센티브를 부여하는 방안, 대체인력 채용을 용이하게 할 수 있는 인력 풀의 구축, 휴가·휴직 대상자가 신청할 경우 정부 기관에서 사업

장을 방문하여 근로자와 사용자를 직접 지원하는 방안 등 면접 참여자들의 제안을 검토해 볼 필요가 있다.

중소기업과 달리 대기업에서는 최근 몇 년 사이 육아휴직을 사용한 사례가 많아지고 있는 것으로 보이지만, 여전히 복귀에 대한 보장은 미흡하다. 기업의 경영 사정이 어려울 때 육아휴직자들이 가장 먼저 구조조정 대상이 되고, 동일 기업 내에서도 주변적·보조적 위치에 있는 여성일수록 모성휴가·휴직 적용에서 차별을 받는 경우도 있었다. 또 육아휴직을 평소 근무평가가 좋지 않은 여성을 해고하는 기회로 활용하는 사례도 있는 것으로 나타나, 다양한 종류의 불이익을 방지하기 위한 적극적인 개입이 필요하다고 할 수 있다.

중소기업이든 대기업이든 면접 참여자들은 공통적으로 임신·출산에 우호적이지 않은 기업 문화와 정서, 구성원들의 인식이 육아휴직 사용의 가장 큰 걸림돌이라고 진단했다. 임신·출산을 앞두고 있는 여성근로자들은 인터넷 등 다양한 경로로 세세한 정보를 파악하며 사용 가능성을 타진해 보는 반면, 당사자가 아닌 구성원들은 무관심하고 적대적인 태도를 보이기까지 한다. 이러한 문화와 정서는 기업 구성원의 성별 분포와 위계적 성별 분리 정도에 따라서도 차이를 보였다. 현재 노동시장 내에서 업종·산업에 따른 성별 분리 현상이 매우 두드러지는 만큼 육아휴직 사용을 둘러싼 기업 환경은 업종·산업에 따라 매우 상이할 수 있다. 따라서 향후 육아휴직 활성화 방안을 업종·산업별로 특화시키는 것도 고려해 보아야 할 것이다.

여성 면접 참여자들은 대부분 남성 배우자가 육아휴직을 사용하는 것을 고려하지 않았고, 현재 우리나라 기업에서 남성이 육아휴직을 활용할 수 있는 가능성은 거의 없다고 판단하고 있었다. 남성의 육아휴직 필요성을 인정하지 않는 인식은 정부부처 종사자들 사이에서도 나타나며, 사용이 비교적 활발한 공기업에서 남성 사용자가 육아가 아닌 다른 목적으로 제도를 활용하는 사례도 있어 이를 바로잡을 필

요가 있다. 아울러 인식 개선뿐 아니라 아버지 육아휴직 할당제 등 육아휴직 사용의 성별 불균형을 해소하고 아버지의 육아 참여를 독려하기 위한 보다 적극적인 장치가 마련되어야 할 것이다.

참여자들은 육아휴직제도를 대체로 긍정적으로 평가하였고, 육아기 근로시간 단축제도에 대한 선호도가 매우 높았다. 특히 장기간 휴직이 쉽지 않은 중소기업에 이 제도가 정착될 수 있는 기반을 마련하는데 중점을 두어야 할 것이다. 또 면접 참여자들이 문제제기한 바와 같이 휴직 급여의 15%를 복귀 후 지불하는 방식이 육아휴직 사용자의 복귀를 촉진하는데 얼마나 실효성을 발휘하고 있는지 세부적으로 점검해 볼 필요가 있다. 이와 별도로 육아휴직 사용자의 복직을 보다 확실히 보장할 수 있는 인센티브나 제재 방식도 모색해야 할 것이다.

마지막으로 육아휴직은 출산 후 자녀가 보살핌을 필요로 하는 기간 전체를 포괄할 수 없으며, 아직까지 초기 양육 시 또는 부모나 자녀의 건강 악화 등 특별한 상황이 발생했을 경우 가장 유용하게 사용되고 있다는 점을 확인할 필요가 있다. 육아휴직을 원활하게 사용하고 복귀한 참여자들도 가족이나 다른 보육서비스의 지원을 안정적으로 받지 못할 경우 경력 지속/단절 사이에서 계속 갈등할 수밖에 없고 이후 근로지속 여부는 불투명하다. 따라서 육아휴직 사용의 고용 유지 효과를 높이기 위해서는 육아휴직 제도 개선이 질 좋은 보육시설 확충 등 여타 돌봄 관련 사회서비스의 개선과 균형을 이루도록 해야 할 것이다.

제 6 장 대 안

이상으로 현행 육아휴직 관련 법제의 전개과정 및 주요내용, 육아휴직제도에 대한 외국의 입법례, 그리고 육아휴직제도의 적절성 및 실효성을 평가하기 위해 육아휴직사용 실태 및 육아휴직 사용자 심층면접 결과 등을 살펴보았다.

이상의 결과를 토대로 육아휴직관련 법제가 근로자 특히, 여성근로자의 일·가정양립을 지원하는 것을 통해 근로자의 경력단절 방지라고 하는 입법 목적을 달성하기 위해 필요한 육아휴직관련 법제의 개선방안을 살펴보면 아래와 같다.

1. 육아휴직 급여제도 개선

육아휴직제도의 목적이 경력단절을 방지하는 것에 있다는 점을 고려하면, 늦은 복귀 또는 미복귀를 선택하는 이들에 비해 빠른 복귀자에게 인센티브를 부여할 필요가 있다. 또한 지속적으로 기존 직장을 유지하는 이들에게 인센티브를 제공할 필요가 있다.

이러한 점에서 현재와 같이 12개월 동안 동일한 액수의 급여를 제공하는 방식에서 탈피하여 육아휴직 초기 6개월의 지급액을 후기 6개월의 지급액에 비해 높이는 것이 필요하다. 또한 원직장 복귀 후 계속 취업자에 대해 인센티브 지급을 신설할 필요가 있다. 실업급여의 조기재취업수당처럼 조기 복귀자에 대해 복귀 후 6개월 시점에 복귀로 인해 절약된 육아휴직급여액의 전부 또는 일부를 보너스로 지급하는 것을 고려해 볼 수 있다.

또한 일본과 같이 육아휴직을 사용하고 직장에 복구한 후 6개월이 경과하면 육아휴직급부금으로 휴직할 당시의 임금일액×지급일수×20%를 지급하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

육아휴직급여 대상자는 휴가 전 피보험기간이 180일 이상인 사람이다. 1년 이하의 기간으로 계약을 체결하는 한시적 근로자 등 비정규직 여성근로자들이 180일의 피보험기간 요건을 충족하는 것이 쉽지 않다. 또한 고용보험 제도에서 모성보호 급여지원은 사업주의 부담이 됨으로 인해서 여성고용을 기피하거나 단기적 인력으로 활용하게 하는(근속 180일 이하) 요인으로 작용하고 있기도 하다. 따라서 육아휴직제도의 수급자격에서 180일의 기준을 낮추는 방안을 검토할 필요가 있다. 그러나 현재의 상태에서 근속 180일 이상의 자격제한을 없애는 것은 실업급여 계정의 적자로 인해서 논란을 불러일으키게 될 가능성이 있다. 따라서 180일 기준을 삭제하기 보다는 수급자격 기간을 하향 조정하거나 부부의 피보험가입 기간 합산 또는 부부 중 1일만 180일 이상 기여하면 수급자격을 부여하는 것이 필요하다.

2. 남성의 육아휴직 사용률 제고를 위한 지원

2011년 현재 육아휴직급여를 신청한 근로자 총 58,137명 중 여성은 56,735명으로 97.6%를 차지 한 반면 남성은 1,402명으로 2.4%에 불과하다. 여성 육아휴직자는 지난 2002년 3,685명에서 매년 증가해 2010년 기준 40,914명, 2011년 56,735명으로 나타났다. 산전후 휴가자 대비 여성 육아휴직자 비율은 지난 2002년 16.2%에서 2010년 54.0%로 급속하게 증가하고 있다. 남성 사용자가 전체 육아휴직사용자 중 2%에 불과한 것은 현행 육아휴직제도가 부모 각각 1년씩의 육아휴직을 보장하고 있지만, 가족 친화적이지 않은 기업문화와 낮은 소득대체율, 육아에 대한 성역할 고정관념이 그 원인으로 작용한다. 따라서 남성의 참여를 유도할 수 있는 방안 마련이 필요하다.

육아휴직제도의 주요한 목표 중 하나는 남성의 양육분담과 성평등의식의 향상이다. 즉 육아휴직제도는 아이의 양육에 부모(혹은 남녀)가

동등하게 참여하게 하고, 가족 내에서의 고정된 성별역할분담에 대해 제고하게 하는 목적을 가지고 있다. 따라서 일부 국가들에서는 육아휴직 기간 중의 일부를 아버지에게 할당하는 제도(Daddy Quota)를 실시하고 있다. 육아휴직 제도를 성평등의 관점에서 접근하면서 적극적으로 지원하고 있는 국가는 스칸디나비아 국가들로, 1993년부터 노르웨이에서, 1995년부터 스웨덴에서는 육아휴직에 ‘파파 할당제’를 실시해왔다. 이는 남성들의 육아휴직 사용촉진을 통해 가족 내의 책임을 동등하게 분담하도록 하기 위한 적극적인 유인책이며, 직장과 가정의 양립을 지원하는 주요한 제도 중 하나이다.

출산휴가를 마친 배우자가 있는 남성근로자에게 30일간의 영아육아휴직을 부여하는 것과 육아휴직기간을 1년에서 14개월로 2개월 연장하고, 근로자 1인이 사용할 수 있는 육아휴직 기간은 12개월을 넘을 수 없도록 하여 나머지 2개월은 남성 근로자만이 사용할 수 있도록 하는 것이 필요하다(박선영, 2012).

또한 일본의 경우 남성의 육아휴직 취득을 촉진하는 등 남성의 육아참여를 가능하게 하는 직장만들기(남성의 육아참여촉진 사업)를 실시하는 사업주에게 1년간 50만원(2년이 한도)을 지원하고 있다. 우리도 남성의 육아휴직 참여 촉진을 위해서는 사업주의 마인드와 직장문화가 변화되어야 한다는 점을 고려하여 일본과 같이 남성의 육아휴직 촉진에 노력하는 사업주에게 일정 비용을 지원하는 것이 필요하다.

3. 고용보험 가입의 사각지대 해소

현행 육아휴직제도의 가장 큰 문제는 정책 수혜에 있어서 광범위한 사각지대가 존재한다는 것이다. 사각지대가 존재하는 일차적 이유는 육아휴직제도가 6개월 이상 고용보험 가입 근로자를 정책대상으로 하고 있기 때문이다.

앞서 살펴본 바와 같이 지난 10년간 고용보험 가입률은 꾸준히 증가해 왔지만 2009년을 기준으로 육아휴직의 주요 적용대상인 가임기 여성 인구(20-39세) 중 고용보험 피보험자의 비율은 29.5%이며, 동일 연령대 여성 경제활동인구 및 임금근로자 대비 고용보험 피보험자의 비율은 각각 51.1%와 61.9% 수준이다. 이처럼 가임기 여성근로자의 상당수가 고용보험의 적용을 받지 못하고 있는 것은 비정규직, 저임금, 소규모 사업체에 종사하는 여성 비율이 높기 때문이다.

따라서 육아휴직제도의 사각지대를 해소하기 위해서는 비정규직 여성근로자, 저임금 여성근로자의 고용보험 가입을 유인하는 것이 필요하다. 이들 여성근로자들의 고용보험 가입을 확대시킬 수 있는 일차적 방안은 고용보험 가입의무 대상이면서 미가입 사업체를 사회보험 징수 당국의 적발과 제재라는 행정적인 수단이라고 할 수 있다. 그러나 만성적인 인력부족 상황에서 조사인력을 동원하여 미가입자를 적발하는 데에는 한계가 있다. 따라서 누락 사업장 및 근로자를 파악하는 유력한 방법은 국세청 및 사회보험공단 간 고용·소득·사회보험 가입 여부 등에 관한 전산화된 행정 정보의 공유이다.

그러나 행정적인 적발과 제재를 통해 사각지대 해소에는 근본적인 한계가 있다. 육아휴직제도 사각지대에 있는 근로자의 고용 및 임금 정보를 국가가 충분히 파악하지 못한 상태에서 징수당국의 조사인력을 대폭 늘린다고 하더라도 가입누락 사업장 및 근로자를 발굴하는 데 획기적인 진전을 기대하기 어렵기 때문이다. 따라서 금전적 인센티브를 부여함으로써 고용보험에 가입하도록 유인하는 것이 필요하다.

사회보험료는 적용대상 확대, 재정안정화 등을 추진하면서 지난 10여 년간 지속적으로 증가하여 왔다. 근로소득세에서 면세점이 있는 것과는 달리 모든 근로자에게 동일한 사회보험료율을 요구하는 현행 방식은 특히 비정규직의 저임금 여성근로자에게 불리하게 작용한다. 따라서 비정규직 여성근로자 등의 고용보험 가입을 확대하기 위해서는 저임금 여성근로자에 대한 고용보험료 부담을 경감시킬 필요가 있다.

4. 육아휴직자의 업무 공백을 대체하는 인력 순환 구조의 체계화

현행 ‘고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률’에 따르면 국가는 사업장의 규모 및 근로자의 보수가 대통령령으로 정하는 범위에 해당하는 경우 그 사업주와 근로자가 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있고, 고용보험료의 지원 수준, 지원 방법, 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 동법 시행령에 의하면 고용보험가입자수 10인 미만으로 고용보험료의 지원 수준은 고용노동부장관이 사업주와 근로자가 부담하는 고용보험료의 2분의 1의 범위에서 근로자의 보수수준 등을 고려하여 보건복지부장관과 협의하여 고시하도록 하고 있다.

이상과 같은 저임금근로자와 영세 사업주의 고용보험료 지원제도는 고용보험 사각지대 해소에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그러나 경감 대상과 범위가 협소하여 효과가 매우 제한적일 수 있다는 한계가 있다.

고용보험료 지원의 가장 이상적인 방식은 사업장의 규모에 상관없이 소득을 기준으로 고용보험료를 지원하는 것이나 현실적으로는 예산의 제약으로 인해 국가재정의 상황에 따라 지원대상과 지원요건을 정할 수밖에 없다. 지원 대상을 50인 미만 사업장에 근무하고, 최저임금의 150% 이하의 임금을 받고 있는 근로자와 그 근로자를 고용한 사업주로 개정하고, 점차적으로 지원 대상 사업장을 확대해 나가는 것이 필요하다. 장기적으로는 개별법이 아닌 특별법의 형태로 ‘저임금 근로자 등의 사회보험료 지원에 관한 법률’을 제정하여 통일적으로 정비하는 것이 필요하다(박선영, 2012년).

4. 육아휴직자의 업무 공백을 대체하는 인력 순환 구조의 체계화

육아휴직제도의 사용에 있어서는 사업주의 태도가 매우 중요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 사업주가 육아휴직 등을 꺼리는 이유는 대체

인력문제 때문이다. 따라서 육아휴직의 사용을 제고를 위해서는 사업주의 부담을 완화시켜주는 실질적인 방안이 마련될 필요가 있다. 사업주의 부담완화를 위해서는 육아휴직으로 인한 인력공백에 대한 안정적인 지원시스템의 구축이 필요하다. 현재 육아휴직제도의 사용을 장려하기 위해 사업주를 지원하는 정책으로는, 육아휴직을 허용한 사업주가 부담해야 할 육아휴직기간 동안의 당해 근로자의 퇴직금 총당금, 제 보험금 등 고용유지비용의 일부를 사업주에게 지원하는 육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금제도가 있다. 또한 사업주가 임신 중 또는 산전후 휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 후 재고용한 경우 지원금을 지급하여 임신·출산한 비정규직 여성근로자의 고용안정에 기여하는 제도로 임신·출산후 계속고용지원금 제도가 있다. 마지막으로 육아휴직·육아기 근로시간 단축 시작일 전 30일이 되는 날부터 대체인력을 신규로 30일 이상 채용하고, 육아휴직자 복귀 후 30일 이상 계속 고용한 경우 월 20만원(우선지원대상기업의 경우 매월 30만원)의 대체인력채용장려금을 추가 지원하는 제도가 있다. 이상의 제도들은 2010년 통합되어 임신·출산여성고용안정지원금으로 제도 개편되어 운영되고 있다.

앞서의 고용노동부의 일·가정양립실태조사(2011년) 결과에 의하면 임신·출산후 계속고용지원금 제도에 대해서 잘 모른다고 응답한 사업체가 45.1%, 육아휴직 등 장려금 제도에 대해 잘 모른다는 사업체가 40.7%, 그리고 대체인력채용장려금 제도에 대해 잘 모른다고 응답한 사업체가 52.8%이었다. 각각의 제도를 활용한 사업체 비율은 12.9%, 14.2%, 8.9%이다. 제도에 대한 인지도와 이용률 모두가 낮은 것으로 나타났다. 특히, 대체인력채용장려금 제도의 이용률이 가장 저조하게 나타났다.

기업에서 육아휴직의 활용도는 휴직자의 업무 공백을 대체하는 인력 순환이 얼마나 체계화, 관례화 되어 있는가에 따라 크게 달라질 수

밖에 없다. 그러한 시스템이 정착되어 조직 구성원 사이에서 원활하게 수용되지 않은 상태에서는 근로자들이 쉽게 육아휴직 사용을 결정하기 어렵다. 그러나 육아휴직자가 발생할 경우 정식으로 대체인력을 사용하는 사례가 일반적인 경우는 아니다. 2차 『사업체패널조사』에서도 육아휴직자 발생시 대체인력을 사용하지 않은 업체가 65.5%로, 이들 업체들은 부서 내 업무 분담이나 배치전환을 통해 업무 공백을 매우는 것으로 나타났다(이규용 외, 2004).

사업체가 대체인력을 채용하지 않는 것은 비단 비용에 대한 부담 때문만은 아니다. 기업이 수행하는 업무의 특성상 단기 인력을 채용하기 어려운 경우가 많기 때문에 휴직자가 발생할 경우 다른 직원들이 일을 나눠서 맡는 것이 관행화 되어 있다. 또 휴직자의 업무를 완벽히 대체할 수 있는 인력을 확보하기는 불가능하고, 특히 휴직자의 업무상 권한이 많은 경우라면 적합한 대체인력을 구하기는 더욱 어렵다. 이 문제를 해결하기 위해서는 각 지역의 고용안정센터에 여성 집중업종을 대상으로 대체인력 데이터베이스를 구축하는 것이 필요하다(박선영 2012년).

또한, 현행 사업주 지원제도는 육아휴직 등 장려금은 근로자 1인당 20만원, 대체인력채용장려금은 근로자 1인당 20만원(우선지원 대상기업 30만원)으로 기업주의 부담을 완화시키기에는 어려움이 있다.

일본의 경우에도 ‘육아휴직 대체요원확보등 조성금’ 제도를 운영하고 있는데, 대상 근로자가 최초로 생긴 경우에는 중소기업은 50만엔(6백9십5만원), 중소기업이 아닌 경우에는 40만엔(5백5십6만원)이 지급된다. 그 다음번 육아휴직자가 발생한 경우에는 근로자 1인당 중소기업은 15만엔(2백8십5만원), 중소기업이 아닌 경우에는 10만엔(백3십9만원)이 지급된다.²¹⁾

21) 인원수의 제한이 있어 1년간 20인까지이다.

일본과 같이 기업주의 부담을 실질적으로 완화시킬 수 있는 정도로 장려금이 인상될 필요가 있다.

5. 육아휴직 후 직장복귀프로그램 개발과 사업주 지원방안 마련

육아휴직제도의 실효성을 제고하기 위해서는 제도의 실제적 사용률을 높일 수 있는 방안이 강구될 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 육아휴직에 따른 업무단절과 업무 역량의 손실이 육아휴직 사용률을 낮추는 주요한 원인으로 지적되고 있다.²²⁾ 이러한 문제 해결은 육아휴직자에 대한 직접적인 불이익 조치를 예방하는 것만으로 충분하지 않다. 직업능력의 손실을 최대한 방지하고 복귀를 지원하는 보다 적극적인 프로그램이 체계화될 필요가 있다. 「남녀고용평등법」 제8차 개정 시 ‘직장복귀를 위한 사업주의 지원’ 조항²³⁾이 신설되었지만, 이 조항은 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상에 대해서는 노력의무 규정으로, 육아휴직을 마치고 복귀하는 근로자에 대해서는 직장생활에 적응할 수 있도록 지원한다고만 되어있고 그 구체적인 지원방식에 대해서는 언급하고 있지 않다.

따라서 직장복귀프로그램과 이를 실시하는 사업주에 대한 지원을 구체화할 필요가 있다. 일본에서는 ‘육아·가족간호 휴직자 직장복귀 프로그램’ 실시 장려금제도를 운영하고 있다. 이 제도는 육아휴직 3개월 이상, 또는 가족간호휴직 1개월 이상 사용하고 복귀하는 근로자의

22) 2006년 44개 중앙행정기관 소속 남녀공무원 1,000명을 대상으로 한 설문조사에서 육아휴직이 직장경력에 미친 영향을 묻는 질문에 47.1%가 ‘부정적인 영향’을 미친다고 응답했다. 이밖에도 응답자들은 육아휴직을 결정하는 과정에서 가장 우려되는 문제점으로 조직의 업무공백(34.3%), 경제적 어려움(26.7%), 개인적 경력단절(14.1%), 복직 후 인사 불이익(13.4%)과 복직 후 적응문제(11.0%) 등을 꼽았다.

23) 제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

직장 적응성이나 직업능력의 유지·회복을 꾀하는 조치를 계획적으로 실시하는 사업주에게 지급된다. 이 장려금은 대상근로자 1명당 중소기업 21만엔, 대기업 16만엔까지 지급된다. 이 장려금을 지급받기 위해 실시해야 하는 프로그램은 정보 등의 제공, 재택 강습, 직장환경 적응 강습, 직장복귀 직전 강습, 직장복귀 직후 강습 중 하나이며, 비용지원을 받기 위해서는 21세기 직업재단(후생노동성의 직장 가정 양립 지원 업무 대행 지정법인)을 통해 기본계획을 승인받아야 한다.²⁴⁾

6. 신청률 제고를 위한 직장 내 교육 실시

육아휴직제도 사용자 제고를 위해서는 무엇보다 교육이 필요하다. 교육을 통해 기업 구성원들의 제도에 대한 인지도를 높일 필요도 있지만, 남녀 근로자 모두가 육아휴직제도의 필요성 등에 공감하도록 하는 것이 중요하다.

이를 위해서는 직장 내 자율적인 교육프로그램에 육아휴직 관련 교육을 실시하거나, 아니면 성희롱 예방 교육과 같은 방식으로 모든 근로자를 대상으로 육아휴직제도 교육을 년 1회 이상 실시할 것을 의무화하는 방안을 고려할 필요가 있다. 육아휴직제도 교육 내용은 육아휴직제도 현황 및 사용 절차뿐 아니라 육아휴직제도의 취지 및 출산·육아에서의 남성의 역할 등이다(박선영 2011).

24) 이 장려금제도의 대상이 되는 근로자수는 기업 당 100명까지이다.

참고문헌

- 금재호·윤자영(2011), 『외환위기 이후 여성 노동시장의 변화와 정책 과제』, 한국노동연구원.
- 김미주(2006), “육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”, 『한국여성학』 제22권제4호.
- 김수봉 외(2005), 『사회보험 사각지대 해소방안 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김영옥 외(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안』, 한국여성정책연구원.
- 김영옥(2003), “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”, 『한국인구학』 제25권제2호.
- 김영옥·최숙희·전기택·이선행(2007), 『출산, 육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안』, 노동부(한국여성정책연구원).
- 김우영(2003), “결혼과 출산을 중심으로 한 여성취업률의 동태적 분석”, 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집, 한국노동연구원.
- 김정호 외(2009), 『2008년 재정사업 심층평가 보고서: 출산전후휴가/육아휴직 지원사업』, 한국개발연구원.
- 김정호(2012), “육아휴직 지원과 여성의 노동공급”, 『한국개발연구』, 제34권제1호(통권 제114호).
- 김종숙·강민정·정형옥(2005), 『여성 비정규직 노동의 특성과 정책 과제』, 한국여성정책연구원.
- 김주영·우석진(2010), 『노동시장 재진입에 관한 연구』, 한국노동연구원.

참고 문헌

- 김지경(2003), “기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석”, 『제3회 한국노동패널 학술대회 논문집』, 한국노동연구원.
- 김지경(2004), “젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인”, 『대한가정학회지』 제42권제3호.
- 김지경·조유현(2003), “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”, 『한국노동경제론집』 제26권제3호.
- 김진욱(2008), “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”, 『사회복지정책』 제33호.
- 김혜원(2009), 『저출산 극복을 위한 일·가정 양립방안 연구』, 노동부(한국노동연구원).
- 김혜원(2010), “저출산·고령화시대의 일가정 양립정책”, 『노동리뷰』 2010년 7월호, 한국노동연구원.
- 김혜원(2011), “모성보호제도 설계의 쟁점”, 한국여성정책연구원 발표자료.
- 김혜원·김향아(2007), “한국의 가족친화적 고용정책”, 일과 가정의 양립: 한·일 양국의 주요 이슈와 정책, 제7차 KLI-JILPT 공동워크숍 자료집, 2007.3.
- 박복순(2012), “제19대 국회 여성·가족 입법 과제”, 제2차 젠더와 입법 포럼, 국회입법조사처·한국젠더법학회·한국여성정책연구원.
- 박선영 외(2011), 『비정규직여성근로자의 모성권 보호 강화방안』, 보건복지부.
- 박선영(2011), ‘비정규직 여성노동자의 모성권 보호방안-출산휴가 보장방안을 중심으로’ 『모성보호관련법 개정 10주년 기념토론회 자료집』, 여성노동자회.

- 박수미(2002), “한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구”, 『한국인구학』 제25권제1호.
- 박진희(2007), “여성 직장이동의 특징”, 『여성경제연구』 제4권제2호.
- 성은미(2010), “비정규근로와 사회보험: 성별·연령별 접근을 중심으로”, 한국사회정책학회 2010년 춘계학술대회 자료집.
- 성지미·차지영(2001), “세대간 동거와 기혼여성의 노동공급”, 『노동경제논집』 제24권제1호.
- 송명희 외(2006), 『산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장 복귀 활성화 방안에 관한 연구』, 보건복지부(한국여성노동연구소).
- 원숙연(2005), “일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구”, 『한국정책학회보』 제14권제2호.
- 이규용 외(2004), 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이삼식 외(2009), 『선진국의 인구문제 및 정책방향 - 저출산대책 중심으로』, 보건복지가족부, 보건사회연구원.
- 이삼식, 이지혜(2011), 『일가정양립정책과 보육정책간 연계방안 연구』, 보건사회연구원.
- 이수영·이근주(2011), “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향 요인 연구: 고용보험 DB분석을 중심으로”, 『사회과학연구논총』 제25호.
- 이승렬(2007), “고용보험제도의 운영상 문제점과 개선방안”, 『노동리뷰』, 제31호, 2007. 7.
- 장지연 외(2004), 『여성근로자의 모성보호의 현황과 정책방안-모성관련 휴가제도를 중심으로』, 한국노동연구원.

참 고 문 헌

- 장지연(2004), “모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권: 2001년 ‘모성 보호3법’ 개정과정을 중심으로”, 『여성연구』, 제66호, 한국여성정책연구원.
- 장지연·김지경(2001), “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향”, 『제3회 한국노동패널 학술대회 자료집』, 한국노동연구원.
- 홍승아(2008), 『일가족 양립정책의 국가별 심층사례연구』, 한국여성정책연구원.
- 홍승아(2008), 『일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- Barrow, L.(1999), “An analysis of women’s return-to-work decisions following first birth”, 『Economic Inquiry』 37(3): 432-451.
- Brattie, Massililiani, Emilia Del Bono and Daniela Vuri(2005), New Mothers’ Labour Force Participation in Italy: The Role of Job Characteristics. Labour 19(1): 79-121.
- Desai, Sonalde. and Linda J. Waite(1991), “Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment.” 『American Sociological Review』 56(4): 551-566.
- Even, William E.(1987), “Career Interruptions Following Childbirth”, Journal of Labor Economics 5(2): 255-277.
- Flemlee, D. H.(1984), “A Dynamic Analysis of Women’s Employment Exits”, Demography 21(2): 171-183.

- Hanratty, Maria and Eileen Trzcinski(2009), “Who benefits from paid family leave? Impact of expansions in Canadian paid family leave on maternal employment and transfer income”, *Journal of Population Economics* 22(3): pp.693-711.
- Hofferth, Sandra L. and Sally C. Curtin(2006), “Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States”, 『*Work and Occupations*』 33(1): pp.73-105.
- Jaumotte, Florence(2003), “Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries”, *Economics Department Working Papers*.
- Klerman, J. Alex and Arleen Leibowitz(1990), “Child Care and Women’s Return to Work After Childbirth”, *American Economic Review* 80(2): 284-288.
- Klerman, J. Alex and Arleen Leibowitz(1994), “The Work-Employment Distinction among New Mothers.”, *Journal of Human Resources* 29(2): 277-303.
- Lalive, Rafael and Josef Zweimüller(2009), “How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments”, *The Quarterly Journal of Economics* 124(3): 1363-1402.
- Ondrich, J., Spiess, C. K., & Yang, Q.(2003), “Changes in women’s wages after parental leave”, *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)* 123, 125-138.
- Pylkkänen, Elina & Nina Smith(2002), *Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden*. Paris: OECD.

참 고 문 헌

- Rønsen, Marit and Marianne Sundström(2002), “Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers: A Comparison of Finland, Norway and Sweden”, 『European Journal of Population』 18(2): pp.121-152.
- Ruhm, Christopher J.(1998), “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe”, The Quarterly Journal of Economics 113(1): 285-318.
- Schönberg, Uta and Johannes Ludsteck.(2007), “Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap”, IZA Discussion Paper No.2699.
- Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi & Masahiro Abe(1999), “Family leave policies and women’s retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan”. Journal of Population Economics 12(4): 523-545.