

경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-18-03

협동연구 2007-02-3

저출산 및 인구고령화 대응 연구
일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구

장혜경 외

주관연구기관: 한국보건사회연구원

협력연구기관: 한국노동연구원, 한국여성정책연구원,
한국인구학회

연구책임자 장혜경(한국여성정책연구원 선임연구위원)

참여연구진 김혜영(한국여성정책연구원 연구위원)
김영란(한국여성정책연구원 전문연구위원)
최숙희(삼성경제연구소 수석연구위원)
이은진(한국여성정책연구원 위촉연구위원)

발간사

우리나라의 합계출산율은 20여년간 지속적으로 감소하여 2005년 세계 최저수준인 1.08명을 기록하였다. 이에 출산장려를 통한 지속가능한 성장과 고령사회에 대비하기 위해 저출산 문제를 국가적 차원에서 해결해야 할 정책과제로 인식하기에 이르러 정부는 제1차저출산고령사회기본계획(2006-2010)을 수립하였다.

이에 기반하여 출산 증진을 위한 다양한 정책이 추진되는 가운데 일과 가정의 양립 지원정책이 저출산문제 해결에 가장 효과적이라는 평가가 보고되고 있어 여성노동에 대한 사회적 수요와 여성자신의 취업욕구에 부응하여 가족생활과 직업생활을 조화시킬 수 있는 노동구조 및 사회분위기 조성은 중요한 과제가 되고 있다. 따라서 여성의 경제활동 참가율이 지속적으로 증가해 가고 있는 추세에서 기업 내 제도 및 문화가 얼마나 출산·가족친화적인지의 여부는 여성근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미칠 수 있는 요인들이 될 것이다.

일·가족 양립정책이 활성화되기 위해서는 기업의 적극적인 사고와 실천에 의해 가능한데 문제는 이러한 환경을 조성하기 위해서는 기업의 재정적 부담이 크다는데 있으며 직장의 규모와 고용지위에 따라 그 문제는 더욱 심각하게 노정되고 있다. 이러한 가운데 2008년 여성, 청소년, 고령자 등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입 추진은 그 귀추가 주목된다.

이러한 인식하에 본 연구는 저출산 사회에서 우리나라의 일·가족 양립 지원정책 상황 및 쟁점을 구체적으로 살펴봄으로써 정책의 제도화 및 활성화를 위한 실질적 방안을 찾아본 것이다. 특별히 지금까지 구체적으로

드러나지 못한 중소기업의 일·가정양립 상황을 살펴봄으로써 직장의 규모나 고용지위를 막론하고 일·가정양립 활성화에 대한 기업의 수용성 제고와 이를 위한 정부정책의 방향을 모색한데 연구의의가 매우 크다고 하겠다.

본 보고서가 일·가정 양립지원정책의 효과성을 증대시키는 노력에 일조하기를 기대하며 관련학계, 정부부처 및 기업실무자들에게 일독을 적극 권하고 싶다. 그리고 본 협동연구를 총괄해 주신 한국보건사회연구원의 이삼식박사의 연구진들께 감사드리며 무엇보다도 협동연구에 함께 참여한 한국노동연구원과 한국인구학회 연구진에도 감사드린다. 그리고 무엇보다도 연구의 진행에 많은 어려움에 봉착했음에도 본 보고서 연구진들의 헌신적인 노력으로 결실을 맺게 된 것에 진심으로 감사의 말을 전하며 이 보고서가 우리나라의 저출산 대응방안을 위한 핵심적 보고서가 되기를 기대한다.

2007년 12월

한국여성정책연구원

원장 김 경 애

목 차

Abstract	9
요 약	11
제1장 서론	40
제1절 연구배경과 목적	40
제2절 연구내용과 연구방법	42
제2장 저출산 사회와 일·가족 양립지원정책	45
제1절 가족의 구조변동과 저출산 사회	45
제2절 이인생계부양자가족의 확대와 일·가족 양립을 위한 지원	50
제3절 일·가족 양립지원정책의 개념과 범주	56
제4절 선진국 동향	59
제3장 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황과 쟁점	70
제1절 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황	70
제2절 한국의 일·가족 양립 추진 기업현황	77
제3절 일·가족 양립정책의 쟁점	91
제4장 한국근로자의 일·가족 양립지원 정책의 제도화 및 활용 실태 ..	101
제1절 조사 개요	101

제2절 조사결과	105
제3절 요약 및 논의	143
제5장 한국의 일·가정 양립 정책 활성화 방안 및 결론	145
제1절 한국의 일·가정 양립 정책 활성화 방안	145
제2절 결론	157
참고문헌	159
부록	165

표 목 차

〈표 3-1〉 육아휴직급여 지급 실적	72
〈표 3-2〉 일·가족 양립지원 정책의 유형화	79
〈표 3-3〉 유연근무제도	86
〈표 3-4〉 휴가·휴직제도	87
〈표 3-4〉 휴가·휴직제도(계속)	88
〈표 3-5〉 경제적 지원 관련	89
〈표 3-6〉 여성고용 중 단시간근로의 비중(2005년)	92
〈표 3-7〉 OECD 국가들의 산전후 휴가급여제도	98
〈표 4-1〉 조사대상기업의 특성	105
〈표 4-2〉 인사담당자의 일반적 특성	106
〈표 4-3〉 근로자의 인구학적 특성 및 직장관련사항	107
〈표 4-4〉 근로자의 가족관련사항	109
〈표 4-5〉 조사대상 근로자의 자녀 보육 방법(중복응답)	109
〈표 4-6〉 조사대상기업의 일·가족 양립지원제도 실시 내용	111
〈표 4-7〉 조사대상 근로자의 일·가족 양립지원제도 이용 내용	116
〈표 5-1〉 단시간 근로자 비율(2006년)	147

그림목차

[그림 2-1] 여성 연령별 경제활동 참가율(1990~2005년)	53
[그림 2-2] 스웨덴의 취업 형태와 근로시간(2003년 12월)	63

Abstract

A Study on Policies of Promoting the Coexistence of Working and Family Life

This study closely examines the support policy and points of dispute regarding the coexistence of working and family life in our society of low birth rate and draw up a substantial and reasonable plan to revitalize and systematize such policy. This study has significant meaning in terms of finding a government policy direction to raise business' receptiveness to strengthening of work and family life, regardless of the size of the business and the employment status. This study finds such policy directions by closely examining the coexistence of small business and family life situations, which hasn't been revealed much in the past.

The important contexts of the study are: first, discussion about the trend of low birth rate society and support policy for coexisting work and family life, second, discussion about our present status of the support policy for coexisting work and family life and its points of disputes, third, analysis of the in depth interview research about the reality of support policy utilization and systematization, and fourth, discussion about finding ways to revitalize future-oriented policy in Korean society for coexistence of work and family life. Suggested specific plans are based on enforcement of part-time labor and establishment and increased utilization of various leave/vacation policies.

요 약

제1장 서론

제1절 연구배경과 목적

- 일·가족 양립정책의 필요성 및 활성화와 제도화에 대한 인식은 다양하게 나타나고 있다. 국가는 저출산·고령화의 심화 가운데 성장 동력의 일환으로 여성인력의 적극적 활용을 위한 지원으로, 기업은 근로자의 일과 생활의 균형에 대한 욕구증대에 부응하면서도 실질적으로는 기업 경쟁력 제고의 수단으로, 그리고 근로자 특히 여성은 출산양육기의 경력단절 및 일·육아 양립 어려움의 해결책등으로 인식하고 있다. 이러한 가운데 분명한 것은 일·가족 양립정책의 핵심은 여성노동에 대한 사회적 수요와 여성자신의 취업욕구에 부응하여 가족생활과 직업생활을 조화시킬 수 있는 노동구조 및 사회분위기 조성에 있다는 것이다. 따라서 여성의 경제활동 참가율이 지속적으로 증가해 가고 있는 추세에서 기업 내 제도 및 문화가 얼마나 출산·가족친화적인지의 여부는 여성근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미칠 수 있는 요인들이 된다.
- 일·가족 양립정책이 활성화되기 위해서는 기업의 적극적인 사고와 실천에 의해 가능한데 문제는 이러한 환경을 조성하기 위해서는 기업의 재정적 부담이 크다는데 있다. 따라서 산전후휴가와 육아휴직 등 휴가제도 실시는 직장의 규모와 고용지위에 따라 사각지대가 발생하고 있으며 탄력근무나 단시간근로 등 근무형태 다양화는 크게 진전이 없는 가운데 있다. 특히 단시간근로는 일·가정양립에 기여할 수 있을 것으

로 판단되는 중요한 근로형태가 될 수 있다는 점에서 2008년 여성, 청소년, 고령자 등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입 추진은 그 귀추가 주목되고 있다.

- 이러한 인식하에 본 연구는 저출산 사회에서 우리나라의 일·가족 양립 지원정책 상황 및 쟁점을 구체적으로 살펴봄으로써 정책의 제도화 및 활성화를 위한 실질적 방안을 모색하고자 한다. 특별히 이 과정에서 본 연구는 지금까지 구체적으로 드러나지 못한 중소기업의 현황을 심층적으로 분석함으로써 이들 기업에서 일·가정양립 활성화를 위해서는 어떠한 측면들이 강조되어야 할 것인지를 파악해보고자 하였다. 이러한 시도는 여성노동력의 많은 비율이 기간제나 간접고용형태를 띠고 있다는 점에서 일·가정양립 활성화에 대한 기업의 수용성 제고를 위한 정부 정책의 방향과 지원의 효과성 증대에 기여할 수 있을 것이다.

제2절 연구내용과 연구방법

1. 연구내용

- 첫째, 저출산사회와 일·가족 양립지원정책의 흐름에 대한 논의이다. 구체적으로 가족의 구조변동과 저출산 사회, 이인생계부양 가족의 확대와 일·가족양립을 위한 지원, 일·가족양립지원 정책의 개념과 범주, 그리고 선진국의 동향 등이 논의될 것이다.
- 둘째, 한국의 일·가족양립 지원정책의 현황과 쟁점에 대한 논의이다. 구체적으로 한국의 일·가족양립 정책의 현황, 일·가족양립 추진 기업 현황으로 참여기업의 특징/특성과 정책의 유형화 및 관리체계 내용, 그리고 일·가족 양립정책의 쟁점으로 단시간 근로제(파트타임) 활성화와 다양한 휴직/휴가 지원의 제도화를 살펴볼 것이다.
- 셋째, 중소기업 한국근로자의 일·가족 양립 지원 정책의 제도화 및 활

용 실태에 대한 심층면접조사이다. 남녀근로자와 기업인사실무자를 대상으로 일·가족 양립 정책의 내용과 이용현황, 제도도입 비용 및 편익, 제도개선 또는 보완사항 등을 파악할 것이다.

- 넷째, 한국사회의 미래지향적인 일·가정양립 정책의 활성화 방안을 모색할 것이다.

2. 연구방법

1) 국내외 문헌연구 및 관련 자료 분석

- 일·가족 양립 지원 정책의 배경 정리
- 일·가족 양립 지원정책의 개념과 범주 정리
- 일·가족 양립 지원정책에 대한 외국의 동향 파악
- 일·가족양립 지원 유형별 국내외 기업 조사 및 분석
- 일·가족 양립정책에 대한 근로자 및 기업대상 기 설문조사 자료 분석
- 일·가족 양립정책의 쟁점 파악
- 심층면접 내용 구성

2) 남녀근로자 및 기업인사실무자 대상 심층면접조사

- 조사기간 : 2007년 9월 25일 -10월 31일
- 조사대상기업 : 총 15개의 중소기업 (노동부 여성고용팀 사업체 명부협조)
- 조사대상자 : 총 34명으로 인사담당자 14명이며 일·가정양립 지원 제도를 이용한 경험이 있거나 자녀양육기에 있는 여성근로자 17명과 남성근로자 3명
- 조사내용 : 인사담당자 대상으로 기업체 일반현황, 제도 실시 내용, 제도 도입 배경과 비용 및 편익, 개선 또는 보완사항 등. 근로자 대상으로 제도이용 경험, 이용 후 편익, 보완 및 개선사항, 새로운 제도에 대한 욕구 등

3) 협동연구 전체 연구진 워크숍(1회) 및 전문가 워크숍(2회) : 총괄팀 주최

- 협동연구 전체 주제별 연구 진행과정에 대한 상호의견 교류
- 연구내용에 대한 자문 및 연구진행과정에서의 쟁점들에 대한 논의
- 주제별 연구내용간의 협력

제2장 저출산 사회와 일·가족 양립지원정책

제1절 가족의 구조변동과 저출산 사회

- 가족구성의 유연성, 노동시장의 불안정성, 여성의 교육수준이나 경제활동비중의 확대, 개인의 욕구충족 우선순위, 주택구입비용의 지속적인 상승과 자녀교육비로 인한 가계 부담, 가구소비수준의 급증은 결혼기회비용과 함께 가족유지비용을 상승시키면서 결혼의 진입을 억제하거나 연기하게 만드는 요인으로 작용하고 있을 뿐만 아니라 결혼 이후 여성경제활동의 의미와 비중을 점차 변화시키고 있다. 더욱이 가족구성원 선택의 영역으로 이동하면서 크게 약화된 가족안정성은 기혼여성들로 하여금 과거와 같이 자녀양육이나 가사에 전념하기 위해 쉽사리 직장경력을 포기할 수 없게 만들고 있다.
- 이러한 현상들 즉, 사회환경의 변화는 결과적으로 직장에서의 경력과 가족의 내적 요구 사이에서 갈등하는 여성의 증가를 가져올 것이고, 여성의 갈등상황은 다시 개별가족의 안정성 약화는 물론 결혼과 자녀출산을 미루는 주요 배경적 맥락으로 작용하게 된다. 이런 점에서 성별이나 결혼지위를 넘어 일과 가족생활을 자유롭게 선택할 수 있는 사회환경의 구축은 한국사회의 중요한 과제가 아닐 수 없다.

제2절 이인생계부양자가족의 확대와 일·가족 양립을 위한 지원

- 흔히 경제적으로 취약하거나 더 나은 삶을 원하는 개별 가족들이 쉽게

취할 수 있는 전략은 생계소득자를 최대화하거나 소비를 최소화하는 방법이다. 하지만, 대부분의 가족들은 가구의 재생산비용을 일정수준 이하로 낮추기 어렵다는 점에서 임금취득이 가능한 성인을 중심으로, 그리고 이 경우 핵가족 구조상 주로 남편과 아내가 주축이 되어 가구 생계소득자를 최대화하는 전략이 우선적으로 선택될 가능성이 높다. 이 경우 자녀양육과 가사를 전담해온 기혼여성들은 노동시장참여로 인한 돌봄 노동의 공백을 대체하는데 소요되는 비용과 문제점들을 고려하지 않을 수 없고, 바로 이러한 점 때문에 사실상 여성들의 사회참여가 일정 수준에서 정체되는 동시에 여성들이 결혼과 출산을 기피하는 주요인으로 작용하는 것이다. 따라서 여성들의 경제활동여부는 가족의 경제적 압력과 경제활동에 대한 여성의 욕구와 같은 배출요인과 돌봄 노동의 부담이라는 흡인요인 사이의 긴장과 균열의 용해 지점 내에 위치한다.

- 그러나 고령화로 인한 생산가능인구의 감소가 예견되고, 지식기반사회로의 이행에 따른 노동시장의 구조재편이 불가피해지면서 여성인력의 중요성이 부각되고 여성노동의 시장진입이 더욱 유연해질 가능성이 높아지고 있다. 특히 21세기는 정보기술발달에 따른 고도산업사회라는 점에서 공공 영역에서의 여성 참여가 더욱 확대되는 추세에 있다. 더욱이 지금과 같은 자녀수의 감소추세와 고용불안이 지속된다면 기혼여성의 취업률은 더욱 높아져서 맞벌이 가족은 보편적인 가족형태의 하나로 자리매김하게 될 것이다. 이같은 기혼여성경제활동참가의 증가로 인해 일부 계층에서는 단순한 보조소득원의 지위에 머물렀던 여성취업이 가구전체의 소득수준을 변화시키는 주부양자 지위로 부상하는 현상이 나타나고 있다.
- 또한 남성생계부양자의 가족형태의 적실성 역시 날로 약화되고 있음은 주지의 사실이다. 가족유지비용의 상승에도 불구하고 노동시장의 압축

적 경쟁이 일상화되면서 남성취업의 생애적 안정성과 크게 약화되고 있으며, 이로 인한 가족의 경제적 기반의 약화는 결국 결혼의 연기와 회피 혹은 자녀출산에 소극적 태도와 연계되어 있다.

- 이런 점에서 현재 한국사회는 일·가족 양립지원에 주목할 필요가 있는 것이다. 일·가족양립지원의 주요 목표는 남녀 모두 노동시장에 참여함으로써 소득획득과 사회활동으로 인한 성취감을 경험하고, 아울러 그들의 자녀를 위해 기꺼이 보살핌을 제공할 수 있는 가족친화적 사회환경을 조성하는 것이다. 이를 위해서는 자녀양육에 대한 사회적 책임과 남성의 책임을 강화하고, 이에 대한 사회적 분담기제의 확보가 가장 중요한 과제로 부각된다. 따라서 일·가족양립지원이 효과적으로 추진될 경우, 기혼여성의 지속적인 노동시장참여를 통한 여성의 지위향상은 물론 여성을 자녀양육자로 규정하고 차별하는 불평등한 성질서의 변화를 모색할 수 있을 뿐만 아니라 개별 가족의 양육부담 완화와 아동복지의 향상을 동시에 기대할 수 있을 것이다.

제3절 일·가족 양립지원정책의 개념과 범주

- 최근 들어 국제적으로 가족지원정책이 더욱 강화되는 경향이 있는데, 이는 가족관련 이슈를 다루기 위한 계획의 수립과 이와 연동된 행정·정치 기구들이 잇달아 발족되는 유럽의 변화에 의해 확인될 수 있다. 이러한 변화는 무엇보다 90년대 이후 세계사회가 공통적으로 인식한 성평등 정책의 중요성에 의해 촉진되어 왔는데, 일·가족양립지원정책 없이는 성평등 또한 달성될 수 없음을 명확히 인식한 결과이기도 하다. 이로써 이후 유럽의 많은 국가들은 출산휴가와 부모휴가에 대한 규정을 개선할 수 있었으며, 이와 함께 직장-가족양립지원의 연장선에서 아동의 권리와 교육에 관한 개선조치까지도 활성화되는 효과를 거두고 있다.

- OECD 보고서에 따르면, 일·가족양립지원정책은 가족의 자원과 아동발달의 적정성을 고려하여 일과 가족생활의 균형있는 조화를 촉진하고, 일과 자녀양육에 있어 부모들의 선택권을 부여하며 성평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족친화정책을 지칭하는 것이다. 따라서 가족지원정책의 내용과 범주는 매우 다양하고 국가마다 상이한 양상을 보여주지만, 지원의 형식과 내용은 크게 각종 수당이나 세금공제와 같은 직간접적인 재정지원이거나 육아휴직이나 부모휴가와 같은 시간지원, 보육시설이나 프로그램 제공과 같은 서비스 제공 등으로 구분가능하다.

제4절 선진국 동향

- 여성의 낮은 경제활동참가율이 결혼과 출산에 밀접하게 연관되어 있는 지중해 국가들의 경우 세제와 급여 시스템은 남성소득자에 딸린 부양배우자를 지원하는 형태가 일반적이다. 그러나 노르딕 국가들의 경우에는 여성의 경제활동참가율이 비교적 높고 동거가 보편화되어 있어 세제와 급여시스템에서 가족보다는 개개인의 재정적 자주권을 지원하는 형태가 일반적이다.
- 상대적으로 여성이 가정과 직장 생활을 병행해 나갈 수 있도록 제도화가 잘되어 있는 국가일수록 출산이 왕성한 30대 여성의 취업률이 높게 나타난다. EU의 경우 6세 이하 자녀를 둔 여성의 50% 정도가 파트타임으로 일하고 있다. 모든 국가에서 친가족적 근로 환경은 기업의 규모가 클수록, 근로자의 기술 수준이 높을수록, 그리고 공공 부문일수록 잘 조성되어 있다. 적어도 OECD 20개국에서는 현재 출산 및 육아휴직 총기간이 1년 혹은 그 이상이다. 고용이 보장되는 출산휴가는 여성의 취업률을 증가시킬 것으로 전망된다.
- 기업은 가정과 직장의 양립에 결정적인 역할을 수행한다. 정부 정책이 무엇이든 간에 여성이 가정과 직장 생활을 병행해 나갈 수 있는 환경

은 직장에서 조성되기 때문이다. 만약 기업이 비협조적으로 대응한다면, 정부 지원 정책의 효과는 감소할 수밖에 없다. 특히 상대적으로 기술 수준이 낮고, 쉽게 대체가 가능한 고용자의 경우에는 더욱 취약한 상황에 처하기 쉽다. 가족 친화적인 근무 여건은 근무의 공백을 줄이고 근로자의 근로의욕을 고취시켜 생산성을 향상시키며 이직률을 낮추는 등 긍정적인 효과를 낳는 것으로 조사되었다.

제3장 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황과 쟁점

제1절 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황

- 기본적으로 일·가족생활의 조화로운 양립과 선택을 보장하기 위해서는 아동 및 가족관련 수당 등의 재정적 지원과 보육서비스에 대한 논의가 필수적이다. 그러나 현재 한국사회에서는 보편적인 의미로 지급되는 아동 및 가족관련 수당이 도입되지 않았다는 점에서, 그리고 보육문제는 재정과 서비스의 확충이 급속하게 이루어지고 있지만 여전히 지원 방식과 지원대상에 대한 논의가 분분하고 별도의 논의가 필요할 만큼 논의범위가 크다는 점에서 여기서는 다루지 않을 것이다. 따라서 본고에서는 편의상 일·가족양립지원정책을 가족정책의 하위영역으로 규정하고, 일·가족양립지원정책의 주요 범주를 여성의 경제활동지원과 남성의 가족생활참여지원이라는 다소 협소한 범주로 규정하여 자녀출산 및 양육과 관련된 휴가제도와 유연근무제를 중심으로 살펴보았다.
- 여성의 임신·출산기를 보호할 수 있는 휴가지원을 살펴보면, 현행의 산전후휴가는 180일 이상 고용보험에 가입한 자로서 출산을 전후하여 근로기준법 제72조에 의해 90일의 산전후휴가를 부여받은 근로자를 대상으로 하되, 우선지원 대상기업에는 산전후휴가 90일에 대한 통상임

금을 지원하고, 대규모기업에는 산전후휴가 90일중 60일을 초과하는 기간(30일한도)에 대하여 통상임금을 지원해 왔다(노동부, 2006). 그러나 이러한 지원제도의 사용률이 기업규모 및 정규직 여부에 따라 편차가 크게 나타나, 종업원 수가 30인 미만인 사업체 근로자의 경우 산전후휴가 신청률은 30인 이상 기업의 70%의 절반가량에 해당되는 38.8%에 불과하다. 따라서 직장의 규모와 고용지위에 따른 사각지대를 해소하여 산전후 휴가신청률을 제고시킬 방안이 시급히 강구되어야 할 것이다.

- 산업사회 후반기로 접어들면서 가정과 일터의 융합을 모색하는 다양한 시도가 등장한 바 있다. 구체적으로 등장했던 유형을 나열해보면, 2인 1조 전문경력직, 유연제 시간근무, 다양한 유형의 시간제 근무확대, 원격근무(혹은 재택근무) 등을 들 수 있다 특히 첨단 정보기술을 이용한 자동화 과정 및 생산관리체계는 생산력 제고와 함께 근로자들의 소득을 향상시킴으로써 노동시간을 축소시킬 뿐만 아니라 근무시간도 전일제 근무형태에서 개인의 요구에 맞게 선택할 수 있기 때문이다. 집과 직장 어디에서 일하든 서로 의사소통을 할 수 있는 근무환경이 조성되기 때문이다. 그러나 현재 진행되는 재택근무제는 일과 가정의 낯은 경계가 사라짐으로써 가정에서 보내는 물리적 시간이 증가함으로써 여성의 일과 가정생활양립이 용이해지는 측면이 있는 다른 한편 노동시간을 거의 무한대로 확장하는 결과를 가져옴으로써 가정의 일터화를 초래하는 결과를 가져온다는 우려가 나오고 있다. 특히 노동시장에서의 성차별적 관행이 강하게 여전히 유지되어온 한국사회의 경우 기존 방식과 같은 여성노동의 유연화는 여성에게 가사와 노동의 이중부담의 짐을 그대로 부담하게 될 가능성이 높다. 일례로 재택근무나 원격근무를 하는 경우 가사 및 양육과 사회적 노동의 구분이 모호하다는 사실이 여성들의 입장에서 오히려 부담으로 작용하게 되는데, 그 이유는

일을 하는 동안에도 끈임 없이 가사 및 양육과 관련된 일로부터 방해를 받기 때문이다.

- 기업의 입장에서는 비용의 절감과 아웃소싱의 개념으로 이익을 극대화할 수 있는 반면, 여성의 입장에서는 상대적인 근무시간의 융통성과 자녀양육의 병행 등이 큰 장점으로 작용하지만, 현실적으로는 여성의 이중적 부담을 가중시킬 가능성이 매우 높다. 남성에 비해 노동시장의 지위가 불안정한 여성들의 경우에는, 별도의 작업실이 배정되고 배우자나 가정생활로부터의 방해요소를 제거해 주는 적절한 근무여건의 조성 없이 가정 내에서의 목표물량만을 제공받는 경우가 허다하기 때문이다. 이런 점에서 채택근무제의 적극적 도입을 논의하기 보다는 유연한 근로시간제의 확산과 파트타임 고용의 활성화 등을 검토해볼 필요가 있다. 그러나 이러한 제도 역시 아직 국내에서는 크게 활성화되어 있지 않은 것이 현실이다. 더욱이 파트타임제는 임금저하와 고용불안정을 확보하는 수단으로 활용되기 위한 수단으로 이용되고 있어 특정의 고용형태로 정착되지 못한 실정이다. 그러나 근로자가 자신의 학업이나 질병, 가족의 특별한 요구에 따라 파트타임직에 근무할 수 있는 노동형태의 유연성이 확보된다면, 여성이나 학생, 노년층의 취업은 더욱 용이해질 것이다. 이에 정부는 2008년부터 여성, 청소년, 고령자 등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입을 추진 중에 있다

제2절 한국의 일·가족 양립 추진 기업현황

1. 참여기업의 특징/특성

- 일·가족 양립정책을 추진하고 있는 기업의 일반적인 특징은 전체 근로자에서 차질하는 여성의 비율이 높고, 여성인재의 중요성을 인지하고

있는 기업이라고 할 수 있다.

- 가족 친화적 기업으로 유명한 외국기업들은 출산한 여성들에게 본인의 여건에 따라 선택할 수 있는 다양한 근무 형태를 제안하고 있고, 근로자의 근무만족도를 높여 이직을 줄이고 생산성 향상을 가져와 회사와 개인 모두에게 이득이 되기 때문이다.

2. 일·가족 양립지원 정책의 유형화

- 탄력근무 제도는 전일근로(full-time)와 비전일 근로(less full-time)로 구분되며, 이는 다시 집중 근로시간제(compressed work week), 재택 근무제, 시간제 근무, 직무 공유제(job sharing)등의 다양한 형태로 나눌 수 있다.
- 보육 및 돌봄지원 제도는 기업이 직접 보육시설을 운영하거나 보육 서비스를 찾도록 지원하는 제도를 의미한다. 보육시설을 제공하는 기업 중 대부분은 직장 내 보육시설을 운영하고 있는데 이는 어린 자녀를 둔 근로자들이 직장에서도 자녀를 볼 수 있고 비상시에 쉽게 대처할 수 있어 근로자에게 안정감을 주어 작업의 집중도를 높일 수 있기 때문이다. 수유지원 프로그램, 탁노 프로그램 등을 예로 들 수 있다.
- 휴가 및 휴직제도는 중요한 가족친화 제도의 하나로 근로자들이 부모로서의 역할과 직장에서의 역할을 조정할 수 있도록 해주고, 아이를 보살피는 데 필요한 비용을 경감시켜 준다. 휴가 및 휴직 제도에는 육아휴직, 부친휴가, 가족간호 휴가 등이 포함된다. 부양가족 지원제도는 근로자 자녀나 노인부양을 위한 가족간호휴가, 정보제공 및 인력알선 서비스와 경제적 지원 등 다양한 내용으로 구성될 수 있다.
- 대표적인 근로자 지원제도로는 직장내 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 EAP(Employee Assistance Program)이 있다.

- 경제적 지원 서비스란 자녀 교육에 대한 부담을 덜어주기 위해 기업이 이와 관련된 비용을 보조해 주는 것을 의미한다. 미국의 경우 카페테리아(cafeteria)식 복리후생제도를 도입한 기업에서는 근로자 본인이 건강보험, 휴가연장, 보육비용 보조 등 연금 종류를 선택할 수도 있다. 카페테리아식 복리후생제도란 양질의 건강보험, 퇴직연금, 특별휴가 등 몇 가지 복지 플랜(plan) 중에서 근로자가 자유로이 선택할 수 있게 한 근로자 기업정책을 말한다.
- 출산·양육지원 사회공헌활동으로서 기업들은 직장 내 보육시설 설치 외에도 지역주민들을 위한 보육시설 건립, 저소득층에 대한 보육 서비스 할인 혜택을 제공하고 전문 보육 근로자를 가정으로 파견해 주는 등 다양한 보육 서비스를 제공한다. 이러한 활동들은 기업의 사회공헌 차원에서 이루어진다.

3. 관리체계 내용

- 각 기업들이 활용하고 있는 유연근무제도의 내용으로 시차출근제, 재택근무제, 자율시간근무제, 탄력근무제, 정액시간근로제 등을 들 수 있다. 유연근무제도는 대기업에서 많이 도입하고 있다. 그러나 중소기업 중에서는 출·퇴근 시차제 및 집중근로시간제와 정액시간근로제를 실시하고 있는 기업들이 있다.
- 휴가휴직제도는 기업의 규모에 무관하게 대기업과 중소기업에서 골고루 실시하고 있으며, 공기업에도 많이 도입하고 있다. 휴가휴직제도는 출산휴가, 육아휴직, 휴가지원, 가족간호휴직제도 등이 있다. 산전후 휴가를 활용하고 있는 기업들이 많고, 육아휴직을 실시하고 있는 기업들도 늘어나는 추세이다.
- 경제적 지원제도도 대기업 위주로 실시되고 있다. 출산장려금, 학자금 지원, 결혼축하금, 효 수당, 레저 및 생활 지원, 건강과 의료지원, 가족

지원, 주거생활 지원 등이 주를 이루며, 카페테리아방식의 부가급여를 지원하는 곳도 있다.

제3절 일·가족 양립정책의 쟁점

1. 단시간근로제(파트타임)의 활성화 문제

- 여성 고용 중 단시간근로의 비중(2005년)은 OECD 국가들과 비교할 때 상당히 낮은 수준이다. OECD 평균은 25.5%이지만, 한국은 12.5%에 불과하다. 체코, 그리스, 헝가리, 슬로바키아를 제외하고, 한국이 가장 낮은 수준이다. 네덜란드가 60.9%로 가장 높고, 스위스(45.8%), 일본(42.3%), 호주(41.7%) 순으로 높은 것으로 나타났다. 특히 25-29세 여성의 경우에는 단시간근로의 비중이 전반적으로 가장 낮은 연령분포를 보여주고 있다.
- 한국에서 단시간근로 제도의 운영이 활성화되고 있지 못한 이유 중 일부는 기업에서 단시간근로 고용을 기피하고 있기 때문이다. 단시간근로 제도의 운영시 인력을 다양하게 운영해야 하기 때문에 업무재편의 어려움이 있고, 이로 인해 업무의 비효율성이 증가할 가능성이 높아지고 비용부담이 늘어나게 된다. 따라서 업무가 효율적으로 재편되고 기능적으로 매뉴얼화되기 이전에는 단시간근로 제도가 활성화되기 어려울 전망이다.
- 단시간근로 근무제에 대한 부정적인 시각도 단시간근로 근무제의 활성화에 장애요인이 되고 있다. 단시간근로 근무제 등 고용형태 다양화는 기업이 경기변동에 따른 노동수요 변화에 대해 탄력적으로 대응하고, 근로자가 시간·공간적 제약을 회피하면서 노동공급이 가능하도록 하는 장점을 가지고 있다. 과거의 인적자원관리시스템은 정규직 중심의 인력운영이 가능한 관계적 고용계약관계가 유지될 수 있는

환경에서 진가를 발휘할 수 있었으나, 최근의 급격한 경영환경 변화와 노동시장의 변화로 인해 새로운 고용관계의 중요성이 부각되고, 이를 반영한 고용관계 및 계약의 재정립이 필요한 실정이며, 고용형태 다양화를 통해 인력수급간 시장균형을 달성하는 것이 가능해질 수 있다.

- 그러나 고용형태 다양화의 장점이 있음에도 불구하고, 현재 상황은 지나치게 비정규근로가 갖는 부정적인 특징만 강조되고 있어 일자리 창출을 저해하고 있는 실정이다. 사회 일각에서는 비정규근로의 부당성을 지나치게 강조하고 있고 세계적인 추세인 고용형태 다양화가 기업의 의도적인 정규직 고용기피 또는 비정규직 남용으로 인식하고 있다. 이것은 정규직에 비해 비정규직이 낮은 임금, 저조한 부가급여 및 고용불안정성이 크고, 대부분의 비정규직이 비자발적 선택에 의한 것이기 때문이다. 우리나라의 근로시간이 선진국에 비해 전반적으로 장시간이라는 측면이 중요하지만, 기업의 고용관련여건이나 단시간 취업에 대한 사회보험적용 배제등 기업과 근로자가 단시간 근로를 활용할 수 있는 여건이 취약하다는 점에 기인하고 있다.
- 한편, ‘회사와 일’을 우선시하는 한국 근로자들의 가치관이 개인의 생활을 중시하는 방향으로 변화하고 있다. ‘일과 생활의 균형(Work Life Balance; WLB)’을 추구하는 움직임이 본격화되고 있다. 2005년 실시된 한국종합사회조사에 의하면 한국 국민의 압도적 다수가 기업이 WLB 실현을 위한 제도를 도입할 책임이 있다고 인식하고 있다. 이들은 또한 기업의 WLB 실현을 위한 노력이 상당히 부족하다고 느끼고 있어서, 앞으로 WLB를 둘러싸고 회사와 근로자간에 갈등이 발생할 우려도 있다. 미국은 인재 확보 차원에서 기업이 주도적으로 WLB 프로그램을 도입하고 있으며 국가 개입은 매우 제한적이다. WLB 프로그램 도입을 통해 우수한 여성인력을 확보하는 것이 기업의 생산성 향상으로 이어

질 것이라는 믿음에서 출발하고 있다. 기업이 WLB 프로그램을 도입하는 궁극적인 목표는 종업원의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력도 제고하는 Win-Win 체제를 구축하는 것이다.

- WLB 실현은 기업의 경쟁우위 확보에 기여할 수 있다. 기업 경쟁 요소의 무게중심이 양에서 질로, 설비에서 지식으로, 근면성에서 창의성으로 바뀌면서 WLB의 중요성이 부각되고 있는 것이다. 경영의 글로벌화, 규제완화의 진전, 기업간 경쟁심화에 의해 '규격화된 대량생산'에서 '소량 다품종생산'의 시대로 전환되면서 일상 업무의 효율적 처리보다 창의적인 사고 발휘의 중요성이 증가하고 있다. 또한, 인재 확보 및 유지를 위해서도 WLB의 역할이 중요하다. 그러므로 일과 생활의 균형이라는 측면에서 볼 때 단시간 근로제는 향후 기업의 필수 조건이 될 수밖에 없을 것이다. 현재 단시간 근로의 수요가 부족한 이유로 작용하고 있는 임시·일용직과 기간제 사용 대신에 단시간근로제의 활성화 문제가 당면과제가 될 것으로 보인다.

2. 다양한 휴직/휴가 지원제도의 정착화 및 활용도 제고 문제

가. 육아휴직제도

- 2005년 현재 한국의 육아휴직 사용 비율은 26.0%에 불과하다. 최근 들어 육아휴직 사용자가 증가하는 추세이지만, 육아휴직제도가 정착되어 있는 국가와 비교하면 상당히 낮은 편이다. 따라서 우선적으로 육아휴직제 사용 비율을 현재의 2배 수준인 50.0%까지 끌어올려야 한다.
- 2004년의 조사 결과, 보육시설에 맡겨지는 0세 영아는 0.8%에 불과한 반면, 가족에게 위탁되는 경우가 19.6%인 것으로 조사되었다. 이에 따라 0세 영아의 대부분이 부모의 양육에 전적으로 의존하고 있음을 알 수 있다. 0세 영아를 둔 직장 여성의 경우 가사와 직장을 병행하기가

쉽지 않고, 결국 퇴사를 결심하게 하는 직접적인 계기가 되고 있다.

- 영아를 둔 여성이 향후 지속적으로 직장 생활을 영위하기 위해서는 육아휴직제도가 현재보다 활성화되어야 한다. 영아는 육아에 비해 탁아비용도 훨씬 많이 들 뿐만 아니라 정서상으로도 부모와 긴밀한 접촉을 필요로 하는 시기이다. 그러므로 가능한 한 부모가 영아에게 많은 시간을 할애할 수 있도록 뒷받침하는 것이 바람직하다. 또한 여성뿐만 아니라 남성도 부모휴가 등의 육아휴직제도를 적극 활용할 수 있는 사회 분위기를 조성할 필요가 있다.

나. 가족간호휴가제도

- 가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다.
 - 이미 국가공무원법에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다.
 - 미국뿐 아니라 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 서구 복지국가에서 대부분 이를 채택하고 있으며, 여성의 고용 보장을 위해 권장사항으로 실시하고 있다.
- 일본에서는 경제성장과 인구의 고령화 진전과 함께 1980년대 이후가 되자 여성의 능력 활용이 산업계의 중요한 화두로 등장하였다. 그리고 임신·출산·육아에 대한 대부분의 부담을 지는 여성 근로자에 대해서는 원활한 가정생활을 영위할 수 있도록 직장에서 충분히 배려를 할

필요가 있다는 인식이 자리잡게 되었다. 2007년에 시행된 ‘육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률’은 육아·개호가 남녀양성 근로자의 공통적인 과제라는 점을 감안하여 사업주는 필요한 조치를 남녀불문하고 실시해야 한다고 규정하고 있다.

- 사업주가 근로자의 워크 라이프 밸런스를 실현하기 위해 강구한 조치로서는 현재 육아·개호비용 조성금과 육아·개호휴직자 직장복귀프로그램 실시 장려금 등과 같은 정부의 조성제도가 마련되어 있다.
- 가족 내 돌봄 기능이 약화됨에 따라, 여성이 담당해왔던 가족 돌봄을 남성과 여성이 함께, 가족과 사회가 분담할 수 있는 체계를 구축함으로써 장애인·치매 등 중증질환자가 있는 가족에게 보호스트레스를 경감시켜 줄 수 있는 가족간호휴가제 도입이 필요성이 강조될 필요가 있다.

제4장 한국근로자의 일·가족 양립지원 제도 이용 실태 조사

제1절 조사개요

- 본 조사에서는 기업의 인사담당자를 대상으로 현재 시행되는 일·가족 양립지원제도 운영현황을 알아보고, 일·가족 양립지원제도를 이용한 경험이 있거나 육아기에 있는 근로자를 대상으로 하여 제도 이용실태 및 보완과제를 파악하고자 하였다. 그리고 일·가족 양립지원제도 중 특히 유연근무제 시행 여부와 향후 도입에 대한 의견을 알아보았다. 이를 통해 일·가족 양립지원제도의 정착 및 활성화 방안을 마련하는데 기초자료로 삼고자 하였다.
- 조사대상자로는 기업의 인사담당자와 선정된 기업의 근로자로서 일·가족 양립지원제도를 이용한 경험이 있거나 자녀양육기에 있는 기혼남녀

근로자로 하였다. 기업체 선정에는 중소기업가운데 여성근로자 비율이 최소 30%이상은 되는 기업으로 선정하고자 하였다. 남성과 여성 근로자는 초등학교 이하의 자녀를 양육하고 있는 맞벌이가구의 근로자로 하였다. 총 조사대상자는 15개 기업에서 34명이며 이중 인사담당자는 14명, 여성근로자 17명, 남성근로자 3명이었다.

- 조사내용은 인사담당자와 근로자용으로 구분하였다. 인사담당자를 대상으로 기업체의 일반 현황 (근로자 수, 남녀비율, 업종, 근로조건 등), 제도 실시 내용, 제도 도입 배경, 제도 도입 비용 및 편익, 제도 개선 또는 보완사항, 응답자의 사회인구학적 배경 등을, 근로자를 대상으로 제도이용 경험, 제도이용 후 편익, 제도에 대한 보완 및 개선 사항, 새로운 제도에 대한 욕구, 응답자의 가족 및 인구학적 특성 (성, 연령, 학력, 가족관련, 자녀사항 등)등에 대해 알아보았다.

제2절 조사결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

- 조사대상 기업은 모두 15개 기업이며, 업종은 제조업이 8개, 사업서비스업이 4개, 그밖에 운송업, 도소매업, 금융업 등이다. 근로자수는 최저 50명에서 최고 950명까지 다양하다. 성별 구성을 보면 여성근로자수가 대략 최저 40%에서 80%까지이며 가장 많은 곳은 인력관리 서비스업을 하는 기업으로 전체 인력의 대부분인 90%였다.
- 인사담당자는 15개 기업에서 14명을 면접하였으며 남성이 13명, 여성이 1명이었다. 직무는 면접대상을 인사업무 담당자로 하였기 때문에 모두 인사 관련 업무를 하고 있으며 직급은 팀원에서 대리, 부장, 이사에 이르기까지 매우 다양하게 나타났다. 연령은 20대에서 40대까지 다양하며 학력은 전문대졸 1인을 제외하면 모두 대졸이상이었다. 해당

기업 근무년수를 보면 가장 긴 경우는 근속년수 12년, 인사총무담당 9년이었으며 그다음이 8년, 7년6개월, 7년, 6년 등의 순이었다. 해당기업근속년수가 2년 미만인 경우도 2건이 있었는데 각각 1년10개월, 1년 2개월이었다.

- 조사대상 근로자는 13개 기업에서 여성근로자 17명, 남성근로자 3명이며 나이는 20대 3명, 30대 17명이다. 학력은 고졸이 4명, 전문대졸이 1명, 대졸이 12명, 그 외 대학원졸이나 중퇴가 3명으로 대졸이 가장 많았다. 직장경력을 보면 가장 짧은 경우는 2년이었으며 가장 긴 경우는 14년이었다. 근무시간은 대부분이 평균적으로 8시간 정도였으나 업무 성격상 업무 시간이 일정치 않고 상당히 긴 편인 경우, 현장관리업무로 9시부터 4시까지 6시간을 일하는 경우도 있었다. 가족관련 사항을 보면 모두 기혼자이며 맞벌이 여부에 대해 확인이 되지 않은 근로자 1인을 제외하면 모두 맞벌이를 하고 있는 것으로 나타났다. 자녀 관련 내용을 보면 자녀가 없는 경우가 2명, 출산예정인 경우가 1명이 있으며 그 외는 모두 자녀가 있었다. 자녀수가 1명인 경우는 11명이며 2명인 경우가 6명이며 현재 1명이나 둘째를 출산예정인 경우가 2명이었다.

2. 일·가족 양립지원제도 실시 및 이용 실태

- 조사대상기업의 일·가족 양립지원제도 실시 내용에 대해 알아보았다. 종합적으로 살펴보면 대부분의 기업에서 실시되고 있는 제도는 산전후휴가와 육아휴직이다. 산전후휴가는 3개월, 육아휴직은 1년으로 대부분 법정 기준을 준수하고 있었으며 법보다 더 많은 시간을 제공하는 경우는 없었다. 다음으로 경제적 지원제도 또한 대부분의 기업에서 시행되고 있었다. 가장 많은 것이 경조사비이며 그 외 학자금, 문화비나 자기계발비 등으로 대부분 직원복리후생비 측면에서 지원되는 것이 많았다. 일과 가정을 병행하는데 대한 경제적 지원의 성격을 가지

는 것은 취학 전 아동 교육비 지원, 유치원비 지원이 각각 1곳이며 그 외 중고대학생 자녀 학비를 지원하는 곳이 2곳으로 나타났다. 유연근무제를 시행하는 기업은 1곳이었다. 내용을 보면 9시~6시, 8시~5시, 7시~4시, 10시~7시의 4가지 근무시간 가운데 선택하여 근무하게 하는 탄력근무제 방식이 있고 매주 금요일 1시간 일찍 퇴근하여 가족과 지내도록 하는 Family Day, 또 자녀를 출산하고 1세가 되기 전까지 급여에 영향이 없이 1시간 단축근무 부여하는 것 등이었다. 또 자녀가 1세가 될 때까지 하루 4시간 또는 6시간 정도로 단축근무가 가능한데 이 경우는 급여를 근무시간 단축만큼 조정하게 되며 하루 4시간은 반드시 일을 하도록 하고 있다고 하였다.

- 근로자의 제도 이용 현황을 알아보면 가장 이용 빈도가 높은 제도는 산전후휴가이다. 이는 법정휴가로서 출산을 했던 근로자는 모두 이용하게 되기 때문이다. 남성 근로자는 배우자 출산휴가를 사용한 경험이 있는 경우가 1건 있었다. 육아휴직의 경우는 여성근로자 4명이 사용한 경험이 있는 것으로 나타났다.
- 산전후휴가와 육아휴직제도의 도입 배경이나 이유에 대해서는 인사담당자를 통하여 조사하였는데 대부분 법적으로 정해져있기 때문이라고 응답하였다.
- 제도 운영 관련 경험과 운영상 어려움 등에 대해 인사담당자들은 주로 인력운영관리 측면의 어려움을 많이 지적하였다. 육아휴직 후 복직에 적극 찬성하는 경우가 있는데 근본적인 이유는 기업경영상 이익으로 신규 근로자 교육훈련 비용이나 업무기술 습득에 소요되는 시간비용을 고려하면 경력근로자가 육아휴직을 하더라도 복직하여 일하는 것이 더 비용측면에서 절감되기 때문이라고 하였다. 산전후휴가나 육아휴직의 경우 업무인력의 공백이 발생하는데 업종별로, 해당 근로자의 업무 특성별로 대체인력 가능여부가 다르며, 육아휴직 기간 동안 비정규직을

쓸 경우 비정규직 근로자 보호 문제, 정규직으로 쓸 경우 근로자 복직 후 과잉인력문제와 더불어 대체인력활용비용 등 다양한 문제가 있다.

- 근로자의 경험은 기업의 인사담당자의 입장과 다르게 나타났다. 인사담당자는 근로자들이 관련제도에 대해 회사의 배려라고 생각하지 않고 당연한 권리로 생각하고 있음에 대해 불만을 토로하였지만 근로자들은 당연한 권리라고 인식하고 있었다. 그러나 휴가휴직에 대해 근로자들은 법에 규정된 당연한 권리가긴 하지만 실제 이용 시 팀원들과의 업무 분담 등의 문제로 심리적 불편함을 겪고 있음도 드러났다.
- 다음 휴가휴직에 대해 근로자들은 복귀 후 보장문제를 가장 걱정하고 있었다. 산전후휴가 후 업무량이 줄면서 본인의 자리가 없어지는 것이 아닌가 하는 불안감과 업무 공백으로 업무에 대한 감각이나 역량의 위축 등에 대해 걱정하거나 나이 많은 기혼여성 인력에 대한 편견에 따른 고용불안 등도 표출되었다. 법정 휴가인 산전후휴가를 사용하면서도 회사에서의 이미지, 조직 내 지위에 대한 불안, 업무 능력 하락에 대한 우려 등을 가지고 있는 것으로 나타났다.
- 근로자의 불안감은 육아휴직에 대해서는 더욱더 심각하였다. 인사담당자들은 육아휴직 사용을 막지 않는다고 강조하고 있음에도 불구하고 근로자들은 회사 내 분위기가 사용하기 어렵다는데 대부분이 동의하는 것으로 나타났다. 법에 규정된 것이라 하여도 육아휴직은 고용연속에 대한 우려, 기업의 분위기 등 다양한 요인들로 인해 사용하기 어려운 것이 현실인 것이다. 그 외에 근로자 개인적 요소와 관련하여 육아휴직은 급여보장이 안된다는 점, 또 장기간 업무 공백에 따른 업무 능력이나 감각 저하가 우려된다는 점 등이 단점으로 지적되었다.
- 제도 운영에 따른 비용에 대한 내용은 인사담당자를 통해 알아보았다. 가장 많은 부분은 휴가휴직자에 대한 비용과 대체인력 선발 문제였다. 인력이 빠지게 되면 팀내의 다른 인력이 업무를 나누어 하기에는 부담

이 있어 결국 인력을 충원해야 하기 때문에 회사차원에서 인건비 추가부담이 발생하며 이보다 더 중요한 것으로 노동의 질의 연속성 차원에서 단기간 동안 일할 책임자를 찾는 문제가 더 큰 것으로 드러났다. 그럼에도 불구하고 이러한 제도를 운영하는 데에는 각종 지원제도들이 직원의 만족도를 높이고 이는 업무 효율성 제고로 이어질 수 있기에 기업운영상 이익에 기여하는 것으로 인사담당자들은 생각하고 있었다.

3. 일·가족 양립지원제도 보완 및 개선과제

- 휴가휴직제도에 대한 보완 및 개선과제로는 우선 근로자 입장에서는 산전후휴가 기간의 부족함, 육아휴직급여가 매우 적다는 점, 육아휴직 기간의 연장 및 탄력적 운용, 육아휴직 신청에 장애가 없도록 산전후휴가와 연동할 수 있게 보완할 것 등의 내용이 제기되었다. 다음 인사담당자는 기업의 입장에서 산전후휴가와 육아휴직 시 대체인력 비용 문제, 비용에 대한 보조금 지원확대 등 비용부담 완화를 요구하는 부분이 다수였다.
- 유연근무제 도입과 관련하여 우선 단축 근무제에 대해 어느 정도 찬성하거나 이용의사가 있는 근로자들은 그 이유로 급여가 줄어들더라도 고용이 보장된다면 단축근무를 할 용의가 있다는 것이다. 즉 근로시간을 줄이면 자녀 양육과 직장을 병행하는데 도움이 되기 때문이며 이 경우 가장 중요한 전제조건은 고용 안정이었다. 반면 업무 특성상 단축근무제 도입이 불가능하거나 도움이 안 되기 때문에 유연근무제에 대해 반대하는 경우도 있었다. 따라서 유연근무제는 근로시간과 직무, 그리고 이와 연동되어 급여의 문제가 함께 고려되어야 하는 제도로서 구체적으로 기업에 적용하기 위해서는 업종, 기업규모, 인력특성 등 다양한 변인에 따라 다르게 적용되는 모델이 개발되어야 할 필요가 있다고 하겠다.

제5장 한국의 일·가족 양립 정책 활성화 방안 및 결론

1. 한국의 일·가족 양립 정책 활성화 방안

- 직장의 규모와 고용지위를 막론하고라도 경제활동을 하는 여성의 지위가 근로자로서 인식되지 않는다면 일·가정양립 제도의 정착이나 활성화는 요원한 문제이며 여성고용은 기업에 여전히 추가적인 부담존재로 인식될 수밖에 없다. 이러한 배경에는 물론 남성근로자의 활용률 저조와 우리나라 기업의 많은 경우 여성인력의 활용에 있어서 기간제나 간접고용의 비정규직을 활용하는데 익숙해져 있다는 점에 놓여있다고 해도 과언이 아니다.
- 이러한 가운데 한국종합사회조사(2005)결과는 ‘지금보다 가족과 보내는 시간을 더 많이 쓰고 싶다’고 응답한 성인남녀는 전체의 60%에 달하고 있고, 또한 기업이 ‘일과 생활의 균형을 위하여 노력할 책임이 있다’고 생각하는 사람은 88%가, 기업이 이러한 노력을 하지 않고 있다고 생각하는 비율은 66%라고 응답함으로써 근로자의 성향이 일과 생활의 균형을 추구하는 방향으로 변화하고 있어 이를 위한 근로형태의 모색은 향후 기업의 필수조건이 될 수밖에 없음을 시사하고 있다.
- 따라서 남녀근로자의 휴가/휴직제도 활용률을 증대시킬 수 있는 실질적인 지원과 근로자들이 정규직 고용상태를 유지한 상태에서 근무의 유연성을 높일 수 있도록 할 때 출산가족친화적인 일·가정양립이 실현될 수 있을 것이다. 본 연구의 심층면접결과에서도 근로자들은 고용보장이 되는 단축근무를 원하고 있어 이러한 시각에서 단시간근로는 바람직하게 운영될 때 일·가정양립의 직장환경 조성에 기여할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 최근 구상되고 있는 시간제육아휴직제도의 시도는 바람직하며 단시간 근로의 확대는 구체적으로 고려해야할 시점이다.

- 이에 본 연구는 한국의 일·가정양립정책 활성화 방안으로 우선 단시간 근로의 활성화 방안과 다음으로 다양한 휴직/휴가 지원제도의 정착화 및 활용률 제고를 위한 방안을 중심으로 제안하였다.

가. 단시간 근로 활성화를 위한 정책 방안

1) 단시간 근로 전환 청구권 도입

- 우리나라의 단시간 근로자 비율은 8.8%로 OECD 선진국에 비해 매우 낮은 상태다. OECD 평균 16.1%, 네덜란드 35.5%, 호주 27.1%, 스위스 25.5%, 영국 23.4%, 독일 21.9%, 프랑스 13.3%, 미국 12.6%이다. 학업, 가사 등 자발적인 이유로 비정규직 근로를 희망하는 여성이나 고령자에 대해서 단시간 근로를 활성화할 필요가 있다. 이를 위해 단시간 근로 전환 청구권의 도입이 절실히 요구되고 있다.
 - 단시간 근로는 가사, 학업과 직장을 병행이 가능하고 기업이 일시적 업무량 증감에 유연한 대처가 가능토록 하는 등 긍정적 측면이 크고, 청년층, 여성, 고령층의 고용이 확대될 것으로 전망된다.
- 단시간 근로권(Part Time Right)이란 상용근로자가 단시간 근로를 원하면 사용자가 정당한 이유가 없는 한 이를 수용해야 하는 제도이다. 네덜란드에서 2000년 『일과가정의조화를추구하는단시간근로고용법』 채택으로 동 제도가 도입되었다.
 - 프랑스에서는 2000년 오브리법에서 정규직 노동자의 단시간근로권을 인정하고 있으며, 노동시간 단축의 취지에 따른 자발적(chosen) 단시간 근로를 활성화시키기 위해 노동조합의 단시간 근로 노동에 대한 개입과 개별 노동자의 동의권을 대폭 강화하고 있다.

2) 기업의 자발적인 고용증진에 대한 지원금 지급에 대한 다양한 지원

- 저출산·고령화로 인하여 자녀 양육뿐만 아니라 부모수발 등에 대한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 가족간호휴직제 등 일·가족 양립지원 제도에 대한 사업주의 자발적인 참여를 적극 유도하고자 사업주의 노력의무를 규정하고, 가족간호 휴직제나 근로시간 단축 등으로 추가 고용이 발생할 경우 지원금을 지급하는 방안도 추진되어야 한다.
- 또한 탄력적 근로시간제, 출퇴근 시간의 조정, 연장근로 제한 등 필요한 조치를 사업주가 취하도록 노력의무를 규정함으로써 근로자의 초등 학교 취학 전 자녀의 양육을 지원할 필요가 있다. 육아휴직 후 복귀하는 근로자의 직장생활 적응을 지원하고, 휴직 중인 근로자에 대한 직업능력개발 및 향상을 위해 사업주의 노력의무를 규정하고, 기업의 자발적인 노력을 독려하기 위해 인센티브로서 고용증진 지원금을 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 그리고 육아 지원을 강화하기 위해 직장보육시설 이외에 사업주가 보육수당 등을 통해 근로자에게 보육지원을 할 경우에도 고용증진 지원금을 지원하는 등 고용증진을 위한 기업의 다각적인 노력에 대한 인센티브 제도를 마련해야 한다.
- 단시간 근로의 비중이 높은 일본의 경우에는 단시간 노동과 관련된 각종사업을 수행하기 위해 별도의 재단법인(21세기 직업재단)을 설치하여 고용안정 기능을 수행하고 있다. 우선 단시간근로자의 증가에 대응하기 위해 단시간근로자의 수요가 많은 대도시에 단시간근로자의 직업 소개를 전문적으로 취급하는 Part-Bank, 중규모도시에 Part-Search Light를 설치하여, 단시간 노동력의 원활한 공급의 결합을 도모하고 있다. 또한 Part-Bank에 고용·노동문제에 정통한 전문상담원을 배치하여 종업원의 직장정착·근로조건·복리후생·직장의 인간관계 등 고용관리에 관한 상담에 폭넓게 대응하고 있다.

3) 가족 친화적인 기업문화 조성을 위한 인센티브 제공

- 육아휴직 제도의 정착과 단시간근로 및 탄력근무제의 활성화 등 가족 친화적인 기업문화를 조성하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 핵심이다. 따라서 기업의 참여를 촉진할 수 있도록 다양한 인센티브제도를 강구해야 한다.
 - 가족 친화적인 기업을 운영하는 것은 결국 개별 기업이 주체가 되는 것이다. 그러므로 이러한 기업의 부담을 경감시켜주는 것이 곧 자녀를 키우는 근로자의 부담을 덜어주는 것이 된다.
- 육아휴직제, 단시간근로 근무제와 탄력근무제 등의 정착에 기반이 되는 대체인력의 활용을 높이기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필수적이다. 그러나 기업은 적임자 모색의 어려움과 업무 차질 등의 이유로 대체인력 활용을 기피하는 경향이 강하다. 따라서 기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 보조금 지원, 법인세 감면, 손비처리 확대, 각종 규제의 완화, 모범기업 표창 및 인증 등 여러 가지 인센티브제도를 모색해야 한다.

4) 풀타임과 단시간근로간의 격차 해소

- 고용의 유연안정성을 달성하기 위해서는 기능 및 노동시간 유연화에 중점을 두어야 할 것이며, 크게 확산되어 있는 비정규 노동자들에 대해서도 차별금지와 남용방지를 통한 보호를 강화해야 한다. 또한 고용보험의 역할을 강화하여 보험가입자의 범위를 확대하고, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장정책을 더욱 활성화할 필요가 있다.
 - 직업훈련정책은 근로자 개인의 평생학습을 촉진하는 데 초점을 맞추어야 할 것인데, 이를 위해 고용보험의 수강장려금 지원대상을 더욱

확대하고, 학습시간의 확보를 위해 학습휴가제의 실질화도 적극 고려하여야 한다. 또한 관련당사자들의 이해를 정확히 반영하고 변화하는 환경에 신속히 대응하기 위해 당사자들간의 협력체제를 강화할 필요가 있는데, 특히 직접적 학습수혜자인 근로자들의 실질적 참여를 위해 평생학습에 대한 홍보, 상담, 교육을 강화해야 할 것이다.

- 고학력 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 별도의 정책적 노력이 요구된다. 고학력 여성의 기대임금이 높다는 점을 감안하면 현재와 같이 단순 직종을 중심으로 형성되어 있는 재취업 시장구조가 유지되는 한 이들 고학력 여성인력을 노동시장으로 유인할 수 없다. 사회적으로 고학력 기혼여성이 취업할 수 있는 일자리 수요를 적극적으로 창출할 필요가 있다. 기혼여성의 일자리를 좀 더 매력적으로 만들어 고학력 기혼여성의 일할 유인을 높이려는 정책이 요구된다.

나. 휴직/휴가 지원을 위한 다양한 제도 도입 및 시행

1) 가족간호휴직제 시행과 제도의 남녀근로자 활용성 제고

- 자녀양육과 부모수발로 인한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 정부는 가족간호휴직제 시행에 관한 사업주의 노력의무를 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률’ 개정안(2007.9)에 반영하였다. 따라서 가족간호휴직제나 근로시간단축, 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 근로자에 대한 심리 상담서비스 등을 제공한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대

해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 이미 국가공무원법에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다.

- 그러나 법적으로 여성근로자에게만 사용 권리를 부여한 제도는 아니지만, 현실적으로 적용되면 현행 육아휴직 제도처럼 주로 여성근로자들만이 이용하는 제도가 될 가능성이 있다는 점이다 (한국여성정책연구원, 2007, 『신정부 여성가족정책 10대과제』공청회 자료집). 이렇게 되면 여성들에게 가족수발의 책임을 집중시키고, 사업주로 하여금 여성근로자 고용을 회피하게 만드는 부정적인 영향도 우려될 수 있다. 따라서 현재 일과 가정생활의 조화가 더욱 부족한 남성근로자가 이 제도를 활용할 인센티브를 부여하여 제도를 보완할 필요가 있음이 강조되어야 할 것이다(한국여성정책연구원, 2007). 미국뿐 아니라 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 서구 복지국가에서 대부분 이를 채택하고 있으며, 여성의 고용 보장을 위해 권장사항으로 실시하고 있다.
- 여성가족부가 국내 기업과 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등 705개 기관의 ‘가족친화지수’(Family Friendliness Index)를 조사한 결과(2007년 1월), 가장 많은 기관이 시행하고 있는 가족친화제도는 출산휴가제(88.7%)와 육아휴직제(72.2%)였다. 가족이 아플 때 휴가를 내는 가족간호휴직제 도입율도 29.1%에 불과했다. 정부기관 및 지자체는 과반수가(50.2%) 동 제도를 도입했으나, 기업체의 경우는 11.2%에 그쳤다. 그러나 이 제도를 이용하는 근로자 비율은 각 기관 모두 10%에 못 미쳤다는 결과를 주시할 필요가 있다.

2) 육아휴직제도의 정착과 가정 내 양육지원 방안의 다각화 모색

- 시간제 육아휴직의 경우도 초기 도입단계에서 재정지원 등을 통한 제

도의 정착을 도모할 필요가 있다. 시간제 육아휴직은 근로자의 사정에 따라 전일제 육아휴직과 시간제 육아휴직을 선택적으로 활용할 수 있게 하는 것이다.

- 육아휴직제의 정착 이외에도 현재 절대적으로 부족한 영아전담 보육시설 확충과 부모 또는 가사대리인 이용 시 보육비에 대한 세제감면 등도 고려할 필요가 있다. 자녀양육에 대한 지원이 보육시설 중심으로 추진되어온 것에 대해 가족 내 양육지원에 대한 보다 적극적인 제도시행이 모색될 필요가 있다.

2. 결론

- 근로자들이 일과 생활의 균형, 일과 가정생활의 양립을 도모하기 위해서는 궁극적으로 남성과 여성이 모두 근로자로서 인식됨으로써 그 제도의 이용대상이 여성과 남성 모두라는 점이 보다 강조되어야 할 것이다. 이를 통해 기업의 문화들이 남성들로 하여금 양육 및 가족생활에 참여할 수 있도록 하며 여성들은 직장생활이 제한받지 않게 되어야 하는 것이다. 우리 사회에서 주당 40시간 근로가 법제화 되었으나 여전히 연 2,300여 시간으로 세계 최장의 총 근로시간임을 고려해 볼 때 아버지들의 양육참여는 요원할 것이다.
- 일·가정양립정책은 사회의 젠더, 부모역할, 돌봄자 역할, 노동에 대한 근본적인 태도 및 노동시장구조의 변화를 요구한다. 이를 통해 남녀가 함께 일하고, 함께 양육할 수 있도록 하며, 이인소득자 사회로의 전망과 함께 아동양육의 패러다임 전환이 이루어질 것이며 출산율 등에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 제도의 시행과 관리감독에 있어서 정부 역할의 중요성은 새삼 강조된다고 하겠다.

제 1 장 서론

제 1 절 연구배경과 목적

저출산·고령화가 급속히 진행되는 가운데 국가적 과제로서 출산을 및 여성노동력의 활용률 제고와 이의 기반으로서 일·가족 양립 정책이 강조되고 있다. 이는 우리 사회의 가장 취약한 부분이 자녀출산 및 양육에 대한 책임과 역할이 공유되지 않는 것에 있기 때문에 일·가족 양립정책은 범국가적으로 출산·가족친화정책의 핵심이 되고 있는 것이다. 자녀의 복리와 자녀를 출산·양육하는 사람의 행복은 가족과 사회와 국가가 함께 노력해서 얻을 수 있으므로, 일과 가정생활의 양립을 위한 제도화의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

이러한 가운데 일·가족 양립정책의 필요성 및 활성화와 제도화에 대한 인식은 다양하게 나타나고 있다. 국가는 저출산·고령화의 심화 상황에서 성장 동력의 일환으로 여성인력의 적극적 활용을 위한 지원으로, 기업은 근로자의 일과 생활의 균형에 대한 욕구증대에 부응하면서도 실질적으로는 기업 경쟁력 제고의 수단으로, 그리고 근로자 특히 여성은 출산양육기의 경력단절 및 일·육아 양립 어려움의 해결책등으로 인식하고 있다. 이러한 가운데 분명한 것은 일·가족 양립정책의 핵심은 여성노동에 대한 사회적 수요와 여성자신의 취업욕구에 부응하여 가족생활과 직업생활을 조화시킬 수 있는 노동구조 및 사회분위기 조성에 있다는 것이다. 따라서 여성의 경제활동 참가율이 지속적으로 증가해 가고 있는 추세에서 기업 내 제도 및 문화가 얼마나 출산·가족친화적인지의 여부는 여성근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미칠 수 있는 요인들이 된다.

출산·가족친화적인 일·가정양립정책의 궁극적 목표는 남녀 모두 노동시장에 참여함으로써 소득획득과 사회활동으로 인한 성취감을 경험하고, 아울러 그들의 자녀를 위해 기꺼이 보살핌을 제공할 수 있는 가족 친화적 사회 환경을 조성하는데 있다. 이를 위해서는 자녀양육에 대한 사회적 책임과 남성의 역할공유가 중요하며 이에 대한 사회적 분담기제의 확보는 매우 중요한 과제이다. 일·가족양립지원이 효과적으로 추진된다면 기혼 여성의 지속적인 노동시장참여를 통한 여성의 지위향상은 물론 남성과 여성이 모두 자녀양육자로서 책임과 역할이 공유될 수 있을 뿐만 아니라 개별 가족의 양육부담 완화와 아동복지의 향상을 동시에 기대할 수 있다. 따라서 기본적으로 일·가족생활의 조화로운 양립과 선택을 보장하기 위해서는 아동 및 가족관련 수당 등의 재정적 지원과 보육서비스, 그리고 휴가제도 및 근로형태 등이 수반되어야 한다. 현재 한국사회에서는 보편적인 의미로 지급되는 아동 및 가족관련 수당이 도입되지 않고 있다. 보육 문제는 재정과 서비스의 확충이 급속하게 이루어지고 있지만 여전히 지원 방식과 지원 대상에 대해서 논의가 크다. 이러한 가운데 여성의 경제활동 지속과 남성의 가족생활참여 지원을 위한 핵심적 과제로서 자녀출산 및 양육과 관련된 휴가제도와 유연근무제 논의가 부각되고 있다.

일·가족 양립정책이 활성화되기 위해서는 기업의 적극적인 사고와 실천에 의해 가능한데 문제는 이러한 환경을 조성하기 위해서는 기업의 재정적 부담이 크다는데 있다. 따라서 산전후휴가와 육아휴직 등 휴가제도 실시는 직장의 규모와 고용지위에 따라 사각지대가 발생하고 있으며 탄력근무나 단시간근로 등 근무형태 다양화는 크게 진전이 없는 상황이다. 특히 단시간근로는 일·가정양립에 기여할 수 있을 것으로 판단되는 중요한 근로형태가 될 수 있다는 점에서 2008년 여성, 청소년, 고령자 등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입 추진은 그 귀추가 주목되고 있다.

이러한 인식하에 본 연구는 저출산 사회에서 우리나라의 일·가족 양립 지원정책 상황 및 쟁점을 구체적으로 살펴봄으로써 정책의 제도화 및 활성화를 위한 실질적 방안을 모색하고자 한다. 특별히 이 과정에서 본 연구는 지금까지 구체적으로 드러나지 못한 중소기업의 현황을 심층적으로 분석함으로써 이들 기업에서 일·가정양립 활성화를 위해서는 어떠한 측면들이 강조되어야 할 것인지를 파악해보고자 하였다. 이러한 시도는 여성노동력의 많은 비율이 기간제나 간접고용형태를 띠고 있다는 점에서 일·가정양립 활성화에 대한 기업의 수용성 제고를 위한 정부 정책의 방향과 지원의 효과성 증대에 기여할 수 있을 것이다.

제 2 절 연구내용과 연구방법

1. 연구내용

구체적인 연구내용은 다음과 같다. 첫째, 저출산사회와 일·가족 양립 지원정책의 흐름에 대한 논의이다. 구체적으로 가족의 구조변동과 저출산 사회, 이인생계부양 가족의 확대와 일·가족양립을 위한 지원, 일·가족양립 지원 정책의 개념과 범주, 그리고 선진국의 동향 등이 논의될 것이다.

둘째, 한국의 일·가족양립 지원정책의 현황과 쟁점에 대한 논의이다. 구체적으로 한국의 일·가족양립 정책의 현황, 일·가족양립 추진 기업현황으로 참여기업의 특징/특성과 정책의 유형화 및 관리체계 내용, 그리고 일·가족 양립정책의 쟁점으로 단시간 근로제(파트타임) 활성화와 다양한 휴직/휴가 지원의 제도화를 살펴볼 것이다.

셋째, 중소기업 한국근로자의 일·가족 양립 지원 정책의 제도화 및 활용 실태에 대한 심층면접조사이다. 남녀근로자와 기업인사실무자를 대상으로 일·가족 양립 정책의 내용과 이용현황, 제도도입 비용 및 편익, 제도

개선 또는 보완사항 등을 파악할 것이다.

넷째, 일·가족 양립 정책의 활성화 방안을 모색할 것이다.

2. 연구방법

가. 국내외 문헌연구 및 관련 자료 분석

- 일·가족 양립 지원 정책의 배경 정리
- 일·가족 양립 지원정책의 개념과 범주 정리
- 일·가족 양립 지원정책에 대한 외국의 동향 파악
- 일·가족양립 지원 유형별 국내외 기업 조사 및 분석
- 일·가족 양립정책에 대한 근로자 및 기업대상 기 설문조사 자료 분석
- 일·가족 양립정책의 쟁점 파악
- 심층면접 내용 구성

나. 남녀근로자 및 기업인사실무자 대상 심층면접조사

- 조사 기간: 2007년 9월 25일 -10월 31일
- 조사 대상기업: 총 15개의 중소기업 (노동부 협조)
- 조사 대상자: 총 34명으로 인사담당자 14명이며 일·가정양립 지원 제도를 이용한 경험이 있거나 자녀양육기에 있는 여성근로자 17명과 남성근로자 3명
- 조사 내용: 인사담당자 대상으로 기업체 일반현황, 제도 실시 내용, 제도 도입 배경과 비용 및 편익, 개선 또는 보완사항 등. 근로자 대상으로 제도이용 경험, 이용 후 편익, 보완 및 개선사항, 새로운 제도에 대한 욕구 등

다. 협동연구 전체 연구진 워크숍(1회) 및 전문가 워크숍(2회) : 총괄팀 주최

- 협동연구 전체 주제별 연구 진행과정에 대한 상호의견 교류
- 연구내용에 대한 자문 및 연구진행과정에서의 쟁점들에 대한 논의
- 주제별 연구내용간의 협력

제 2 장 저출산 사회와 일·가족 양립지원정책

제 1 절 가족의 구조변동과 저출산 사회

최근 우리사회의 커다란 이슈로 등장한 저출산·고령화 현상은 단순한 인구학적 불균형만을 초래하는 것이 아니라는 점에서 이에 대한 해법마련이 주요 의제로 부상하고 있다. 한국은 2000년을 기점으로 저출산 국가의 대열에 합류한 이래, 2006년에는 대만과 함께 세계최저출산국가로 분류된 바 있다(미국 인구통계연구소 인구조회국 PRB, 2006). 이와 같은 출생아수의 감소는 가임여성의 수적 감소뿐만 아니라 자녀에 대한 의식변화 등 다양한 요인의 산물이라는 점에서 다각적인 접근이 요구되지만, 특히 가족의 대외적 변화에 주목할 필요가 있다.

기존 논의에서 지적된 저출산 요인으로는 결혼과 자녀에 대한 가치관 변화, 경기침체 및 고용불안정 등과 같은 경제적 요인, 그리고 이와 연동되는 자녀출산 및 양육비용의 부담증가와 이로 인한 결혼·출산의 지연, 자녀 돌봄을 지원하는 사회 인프라의 미비 등을 꼽을 수 있다. 이러한 요소들은 각기 독립적이기 보다는 특정한 사회문화적 맥락 속에서 복합적으로 작용하고 있다고 볼 필요가 있다. 요컨대 우리나라의 합계출산율이 초저출산율 수준으로 떨어진 시기는 1997년 말 외환위기와 그 이후의 경기불황기와 일치한다는 점에서 자녀양육의 비용부담과 함께 직업안정성의 약화 및 가족재생산비용의 증가와 같은 경제적 요인이 혼인과 출산의 연기를 초래하고 있다는 주장은 상당한 설득력을 갖고 있다. 물론 경기불황은 혼인과 출산을 연기하게 만드는 요인으로 작용할 수 있다. 하지만, 경제적 요인이 일시적으로 합계출산율을 떨어뜨릴 수 있다 할지라도 장기적

으로 본다면 대부분의 국가에서 출산율이 대체출산율 이상의 수준에서 그 이하의 수준으로 떨어진 과정은 경기순환과 직접적인 관련성을 보이지 않는 것이 사실이다. 이는 경제외적 변화에 대응하는 가족내적 기제는 개별 가족이나 가족을 둘러싼 사회문화적 맥락에 따라 각기 상이한 양상으로 나타나기 때문이다.

다음으로는 강한 가족주의의 잔존과 구조화된 성불평등이 여성들로 하여금 혼인과 출산을 기피하게 하는 구조적 요인이라는 주장을 꼽을 수 있다. 실제로 출산력 수준이 낮은 나라, 예를 들면, 한국과 일본, 이탈리아를 포함한 남부유럽 등은 가족주의적 전통이 강한 곳이라는 점에서 이러한 주장은 상당한 설득력을 확보하고 있다(은기수, 2005; McDonald, 2005). 그러나 성불평등과 저출산의 관련성에 관해서는 왜, 그리고 어떻게 그러한 상관성을 갖게 되는가에 대한 설명이 부가될 필요가 있다. 특히 가부장적 가족주의와 성불평등이 더욱 심각하던 과거에 비해 오늘날에서야 출산율 저하가 심각하게 나타나고 있다는 점에서 더욱 그러하다(장지연, 2005:31). 따라서 저출산의 구조적 요인을 분석하기 위해서는 특정 성별배치에 근간한 가족구조와 그러한 가족의 외연에서 끊임없이 가족구성의 원리와 변화의 기제를 상호 규정하는 사회적 맥락을 동시에 고려할 필요가 있다. 즉 저출산을 초래하는 근본적인 요인은 현대가족의 특성과 가족의 변화를 초래하는 사회변동의 주요기제에 의해 설명될 필요가 있는데, 이는 무엇보다 저출산 현상이 가족변동의 주요한 요인이며 이로 인한 결과로 볼 수 있기 때문이다.

주지하듯, 산업사회에서는 공동체적 인간관계의 중요성이 감소하고 개인의 합리성에 근거한 이해추구가 사회적 관계의 기본 축으로 작동되는데 비해, 네트워크로 연결되는 현대사회는 동일한 관심이나 기호에 따라 자유롭게 참여와 탈퇴를 선택하는 인간관계가 부상하면서 표준화된 행위양식을 수용하기보다는 주어진 조건이나 개인의 기호에 따라 다양한 선택을

용인하고 존중하는 경향이 더욱 강화되고 있다(김성철, 2001; 장혜경·김혜영 외, 2006). 그리고 이러한 인간관계에 익숙해진 개인들은 사랑과 결혼 방식에 있어 산업사회의 그것과는 다른 양상을 보여준다. 배타적인 이성애와 낭만적 사랑에 기반 한 근대의 결혼과 가족은 ‘검은머리가 파뿌리 될 때까지’의 지속성과 헌신성을 담보로 하는 생애적 사건이라는 점에서 제도로서의 지속성과 규범적 원리가 작동되지만, 현대에 와서는 개인의 주관적 의미와 정서가 보다 중요시되고 있어 제도적 안정성보다는 가족구성의 선택적 자율성이 부각되고 있다(김혜영, 2006).

그러나 가족구성의 유연성은 곧 가족안정성의 약화와 맞물려있다. 현대 가족은 순수한 관계적 속성과 관계의 질에 좌우된다는 점에서 근본적인 불확실성을 내포한다. 따라서 오늘날의 가족은 개인 스스로가 자신의 선택 논거를 확보하고, 그러한 관계를 유지하기 위한 꾸준한 노력이나 정성을 투여하는 기획의 장인 동시에 상대방과의 균형을 유지하기 위한 새로운 긴장을 유발함으로써 결혼과 가족은 과거 어느 때보다도 ‘깨지기 쉬운’듯 불안정해지고 있다. 따라서 불평등한 성별배열에 기초한 가족구조의 변화와 가족생활이 주는 긴장과 부담이 줄어들지 않는다면, 현대가족의 구성과 유지는 결코 녹록치 않은 일이 된다(김혜영, 2007).

더욱이 현대사회에서는 노동시장의 불안정성이 심화되고 여성의 교육수준이나 경제활동의 비중이 확대되면서 따라 남녀를 불문한 대부분의 개인들은 노동시장이 요구하는 자질과 경력 관리, 그리고 개인의 욕구충족에 우선순위를 두고 있다. 이런 점에서 현대의 인간관계는 매우 복잡적이고 이질적인 과정의 연속으로, 통념적인 남녀관계 역시 그 이상의 변화를 수반하게 된다. 요컨대 현대사회의 남녀관계는 사랑, 성, 결혼, 자녀 그리고 가사노동의 분담으로부터 일과 경제, 정치, 전문직과 불평등한 사회상황까지 포함된 복잡한 양상을 보여주고, 때로는 ‘남녀의 전쟁’으로 일컬어지는 갈등상황의 상존을 함축하고 있다(백과 백-게른샤임, 1990; 김혜영, 2006).

특히, 생계별리와 자녀양육이라는 각기 분리된 영역에서 자신의 역할을 전담해온 기성의 역할구조에서 벗어나 노동시장에 함께 참여하고 가족 내 돌봄 노동을 함께 수행해야하는 맞벌이 가족의 경우에는 일과 가족생활의 병행에서 오는 다양한 갈등과 마찰을 경험하게 된다. 그리고 이러한 갈등을 최소화하기 위해 가용한 자원을 동원하거나 행위의 우선순위를 구성하지만, 정작 개별 가족의 수준에서 선택 가능한 대안은 현실적으로 그리 많지 않다. 따라서 일부 가족에서는 자녀를 위해 취업을 유보하거나 시간제 근무를 선택하기도 하고, 자녀출산의 시기와 수를 조절하거나 양육과 가사노동을 최소화하게 된다. 이는 무엇보다 직장생활을 병행하면서 자녀를 양육하는데 소요되는 물리적, 정신적 비용이 결코 만만치 않은 현실을 반영하는 것이다. 이런 점에서 본다면, 현재 한국사회에서 표출되는 결혼의 기피와 이혼 증가, 저출산 현상은 바로 가족내적 요구와 노동시장의 긴장을 해결하기 위한 개별가족의 전략적 행위의 일환으로 이해된다.

더욱이 현대가족이 추구하는 합리성은 자녀수와 소득의 상관성에 민감하게 반응한다. Becker와 Lancaster의 가계생산이론에 따르면, 가계라는 가정재의 소비와 여타 상품의 소비에서 효용을 도출하게 되는데, 이러한 가계효용함수는 소득의 크기에 의해 제한될 수밖에 없다. 따라서 자녀의 출산 및 양육은 개별가정의 소득과 소득구성의 방식, 나아가 개별가정의 소득에 직간접적인 영향을 주는 노동시장 환경뿐만 아니라 자녀의 출산 및 양육과정에 소요되는 물리적, 심리적 비용은 매우 중요한 고려사항이 아닐 수 없다¹⁾. 그 결과자녀의 출산 및 양육과정에 투여되는 직·간접적인 비용은 자녀수와 강력한 부적 관계를 갖게 되고 가구소득의 영향

1) 예컨대 Longman(2004)의 연구에 따르면, 미국의 중산층 가정에서 자녀 1명을 키우는데 들어가는 직접비용은 0세 때 \$11,196에서 만 17세 때 \$12,574까지 해마다 \$10,000 이상이 발생하는 것으로 추정되며, 합산할 경우 18년 동안 \$211,371에 이른다. 한편 연봉 \$45,000인 부나 모가 자녀양육을 이유로 직장을 그만둔 것으로 가정할 때, 상실임금으로 측정된 간접비용은 18년 동안 \$823,736에 육박하는 것으로 추정되었고, 간접비용이 직접비용의 4배에 이른다(최은영, 2006:19).

을 받게 됨에 따라, 자녀출산 및 양육에 지불되는 비용의 증가는 출산자녀수의 감소나 출산연기와 포기로 이어질 가능성이 높아진다(최은영, 2006:19).

한국사회 역시 정보사회로의 진입과 함께 집단의 의무와 부담보다는 개인의 욕구와 판단에 따라 선택하려는 경향이 증가되면서 현대의 결혼과 가족의 의미는 규범과 당위의 영역으로부터 선택과 관계성으로 영역으로 전환하고 있다. 특히 90년대 이후 결혼에 대한 인식이 크게 변화되면서 결혼을 기피하거나 연기하는 경향이 크게 증가하고 있다. 예를 들면, 1990년에 여자 평균초혼연령이 24.8세이던 것이 2005년에는 27.7세, 남자는 동기간 동안 27.8세에서 30.9세로 상승하고 있으며(한국여성개발원, 2006), 혼인건수도 감소하고 있다. 이에 비해 이혼건수는 지속적으로 증가²⁾함으로써 개인의 판단과 선택이 가족의 구성과 해체의 주요 기준이 됨을 알 수 있다. 그 결과 특정연령까지도 결혼하지 않는 미혼인구의 비율이 크게 증가해 왔는데, 이러한 경향은 남성보다 여성의 경우, 보다 두드러지게 나타나 30세~34세 여성의 미혼비율은 1970년 1.4%에서 2000년 10.7%로 무려 10배 정도 증가하고 있다. 그리고 이러한 여성미혼인구의 증가는 출산가능성의 약화를 의미한다는 점에서 이들의 결혼기피 혹은 지체 이유에 대한 면밀한 분석이 요구된다.

특히 주택구입비용의 지속적인 상승과 자녀교육비로 인한 가계 부담, 가구소비수준의 급증은 결혼기회비용과 함께 가족유지비용을 상승시키면서 결혼의 진입을 억제하거나 연기하게 만드는 요인으로 작용하고 있다. 뿐만 아니라 결혼 이후 여성경제활동의 의미와 비중을 점차 변화시키고 있다. 더욱이 가족구성이 선택의 영역으로 이동하면서 크게 약화된 가족

2) 혼인건수는 1980년 403,031건, 1990년 399,312건, 2000년 334,030건, 2005년 316,375건으로 지속적으로 감소해옴에 비해 이혼건수는 1980년 23,662건, 1990년 45,694건, 2000년 119,982건, 2005년 128,468건으로 지속적으로 증가하고 있다.

안정성은 기혼여성들로 하여금 과거와 같이 자녀양육이나 가사에 전념하기 위해 쉽사리 직장경력을 포기할 수 없게 만들고 있다. 따라서 사회 환경의 이러한 변화는 결과적으로 직장에서의 경력과 가족의 내적 요구 사이에서 갈등하는 여성의 증가를 가져올 것이고, 여성의 갈등상황은 다시 개별가족의 안정성 약화는 물론 결혼과 자녀출산을 미루는 주요 배경적 맥락으로 작용하게 된다. 이런 점에서 성별이나 결혼지위를 넘어 일과 가족생활을 자유롭게 선택할 수 있는 사회 환경의 구축은 바야흐로 한국사회의 중요한 과제가 아닐 수 없다.

제 2 절 이인생계부양자가족의 확대와 일·가족 양립을 위한 지원

신자유주의 경제논리에 따라 상품의 생산과 판매는 물론 자본과 인력, 심지어 취향과 기호의 이동이 민족과 국가의 경계를 넘어섬에 따라 압축적인 경쟁의 세계화가 현실화되고 있다. 세계시장주의의 확대로 산업과 기업의 경쟁이 심화되면서 노동시장의 유연화에 대한 압력은 더욱 강화되고 있으며, 노동시장의 유연화는 곧 고용불안과 일자리 창출의 양극화라는 이면을 노정시키고 있다. 특히 고숙련-고임금, 저숙련-저임금의 일자리가 증가하면서 고숙련 노동자와 그렇지 못한 노동자들의 노동시장 내 격차가 심화될 뿐만 아니라 정규직과 비정규직의 격차는 정규직의 축소로 인해 더욱 확대되고 있는 것이다.

경제구조의 격차는 소득분배의 양극화로 이어져서 소득불평등을 가늠하는 지니계수는 97년 이전 평균 0.286 수준에서 1998~2003년 0.315로 크게 높아지고 있다(통계청, 2005). 이와 같은 고용불안과 소득의 양극화는 개별가족의 경제기반을 약화시키고 가족의 계층격차로 이어지고 있음은 확인 가능한 사실이 되고 있다. 더욱이 현 경제상황에 비추어, 고용불안과 소득불평등은 지속되고 양극화로 인한 빈곤계층은 지속적으로 상승할 것

이라는 어두운 전망이 지배적이다. 다른 한편, 내구소비재의 발달과 기호품의 다양화로 인한 가족소비수준은 지속적으로 상승함에 따라 이로 인한 가족 간 생활기회의 차이 역시 확대 재생산되고 있다. 특히 대도시를 중심으로 한 주택가격의 지속적인 상승은 주거비용의 부담을 증가시키고 있으며, 소자녀의 보편화와 함께 자녀에 대한 평균교육기대수준의 증가와 이로 인한 자녀교육비용이 해마다 증가하면서 가족재생산비용은 급속히 상승하고 있다³⁾.

흔히 경제적으로 취약하거나 더 나은 삶을 원하는 개별 가족들이 쉽게 취할 수 있는 전략은 생계소득자를 최대화하거나 소비를 최소화하는 방법이다. 하지만, 대부분의 가족들은 가구의 재생산비용을 일정수준 이하로 낮추기 어렵다는 점에서 임금취득이 가능한 성인을 중심으로, 그리고 이 경우 핵가족 구조상 주로 남편과 아내가 주축이 되어 가구생계소득자를 최대화하는 전략이 우선적으로 선택될 가능성이 높다. 이 경우 자녀양육과 가사를 전담해온 기혼여성들은 노동시장참여로 인한 돌봄 노동의 공백을 대체하는데 소요되는 비용과 문제점들을 고려하지 않을 수 없고, 바로 이러한 점 때문에 사실상 여성들의 사회참여가 일정 수준에서 정체되는 동시에 여성들이 결혼과 출산을 기피하는 주요 요인으로 작용하는 것이다. 따라서 여성들의 경제활동여부는 가족의 경제적 압력과 경제활동에 대한 여성의 욕구와 같은 배출요인과 돌봄 노동의 부담이라는 흡인요인 사이의 긴장과 균열의 용해 지점 내에 위치한다.

그러나 고령화로 인한 생산가능인구의 감소가 예견되고, 지식기반사회로의 이행에 따른 노동시장의 구조개편이 불가피해지면서 여성인력의 중요

3) 한 연구에 의하면 연간 지출되는 사교육비는 14조 6천억으로 세계 최고수준에 달하는 것으로 추정되지만 학생들의 사교육참여는 지속적으로 증가해 왔다. 예컨대 1980년도에는 전국 중학교 학생의 20.3%가 사교육을 받은 반면에 1990년에는 31.0%, 1999와 2000년도에는 50% 이상, 그리고 최근 2003년도 조사에서는 무려 75.3%가 사교육에 참여하는 것으로 나타났다(양정호, 2004). 또한 이에 대해 조사대상가구의 77.2%가 자녀사교육비가 가계에 부담스럽다고 응답하고 있다(통계청, 2004).

성이 부각되고 여성노동의 시장진입이 더욱 유연해질 가능성이 높아지고 있다. 특히 21세기는 정보기술발달에 따른 고도산업사회라는 점에서 공공 영역에서의 여성 참여가 더욱 확대되는 추세에 있다. 실제로 한국사회에서도 여성들의 교육수준향상과 취업의 필요성이 증가하면서 여성의 경제활동참여는 1985년 41.9%에서 2005년 50.1%로 확대되어 왔다. 특히 기혼 여성의 증가세가 두드러져 85년 40%에 불과하던 기혼여성의 경제활동 참가율이 2005년에는 51.4%로 증가하였다(한국여성개발원, 2006). 더욱이 지금과 같은 자녀수의 감소추세와 고용불안이 지속된다면 기혼여성의 취업률은 더욱 높아져서 맞벌이 가족은 보편적인 가족형태의 하나로 자리매김하게 될 것이다⁴⁾. 이와 같은 기혼여성경제활동참가의 증가는 일부 계층에서는 단순한 보조소득원의 지위에 머물렀던 여성취업이 가구전체의 소득 수준을 변화시키는 주부양자 지위로 부상하는 현상으로 나타나고 있기도 하다⁵⁾.

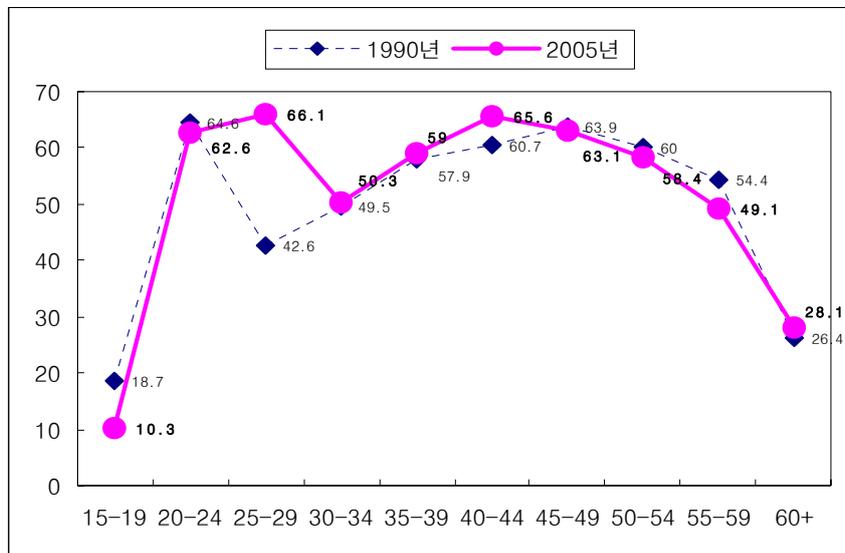
이러한 추세에도 불구하고 한국여성의 사회참여와 경제활동은 여전히 선진국의 수준에 미치지 못하고 있다. 물론 기혼여성의 취업이 확대되면서 결혼시기 및 출산연령의 지체 및 다양화와 함께 여성경제활동참여의 지속화 경향이 나타나고 있지만, 생애주기에 따른 여성의 경력단절 현상은 크게 완화되지 않고 있다. 즉 [그림 1]에서 보듯이, 1990년에는 20~24세 여성의 참가율이 64.6%로 가장 높았다가 25~29세 연령대에서 급격히 낮아진 42.6%로 분명한 M자 커브를 확인할 수 있다. 이에 비해 2005년에는 25~29세 참가율이 66.1%로 그 전 연령대에 비해 다소 상승하다가 30~34세에 50.3%로 낮아져 M자 커브가 우측으로 상향이동하고 있을 뿐만

4) 맞벌이 가족은 90년 27.4%에서 2000년 35.4%로 증가한 바 있다(여성가족부, 2006:3).

5) 특히 소득수준이 낮은 계층일수록 가구소득에서 부인의 기여도가 높게 나타나고 있다. 소득 분위별로 살펴보면, 기혼여성의 소득을 남편의 소득과 비교한 결과 최저소득가구인 1분위 부인들의 월평균 소득이 98만원으로서 남편의 월평균소득 54만원의 180%를 벌고 있으며, 2분위의 경우는 부부가 거의 같은 소득수준을 보이고 있는 것으로 나타났다(황수경·김가을, 2005; 장혜경·김혜영, 김영란외, 2005).

아니라 M자 커브의 하락폭도 다소 감소하고 있다. 하지만 출산과 양육집중이 요구되는 시기의 경제활동참가율은 크게 떨어지는 쌍봉형은 여전히 유지되고 있다.

[그림 2-1] 여성 연령별 경제활동 참가율(1990~2005년)



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

한편 미혼여성의 노동시장참가율은 기혼여성의 참가율과 대조적으로 안정적이다. 그러나 미혼여성이 결혼 전에 취업하여 결혼 후 일자리를 그만둘 확률은 56%임에 비해, 미혼여성이 일자리를 그만둘 확률인 20%에 불과하다. 또한 결혼 전 미취업상태였다가 결혼 후 취업할 확률은 32%로 미혼자의 취업확률 49%에 비해 크게 낮게 나타나 한국사회에서 결혼은 여전히 여성의 노동시장 유입률을 낮추는 주요한 생애사건임을 확인할 수 있다(고선주 외, 2006:17). 여성취업에 관한 조사결과에서도 기혼여성의 취업을 가로막는 가장 큰 장애요소는 자녀의 출산과 양육임을 지적하고 있

다. 이는 결혼으로 인한 출산과 양육의 부담을 전적으로 여성에게 귀속시키는 가부장적 가족문화가 유지되고 있을 뿐만 아니라 출산과 자녀양육의 사유를 들어 여성의 노동생산성을 평가절하 하는 노동시장의 차별과 편견이 작용한 결과로 해석된다.

무엇보다 여성의 취업증가는 여성노동을 필요로 하는 산업구조 및 노동시장의 수요변화, 여성의 교육 및 사회의식의 성장과 이에 더해 소자녀출산과 가족재생산비용의 증가와 같은 가족내적 요인과 맞물려 있다. 그러나 여성의 취업이 확대되고 안정적으로 유지되기 위해서는 여성노동의 공급조건, 즉 일과 가족생활의 병행이 가능한 사회 환경조성이 중요해짐은 두말할 나위가 없다. 특히 한국사회에서 여성들은 교육수준과 취업의 욕구가 높음에도 불구하고 가정과 직장의 고정된 성역할구조로 인해 ‘경력단절’이 일반화되어 있을 뿐만 아니라 그로 인한 기회비용조차 여성 개인과 개별 가족의 몫으로 고스란히 전가되어 왔다. 따라서 이제까지 개별 가족 내에서 여성의 몫으로 규정해왔던 자녀출산 및 양육은 물론 노인부양 등의 돌봄 노동에 대한 사회적 공유와 분담방안이 마련되지 않는 한, 여성의 지속적인 사회참여확대는 요원한 과제가 될 뿐이다.

물론 과거에는 가족주의와 더불어 여성의 돌봄 노동과 그 가치가 인정되는 사회적 분위기 속에서 여성의 주요 기능은 자녀출산과 자녀양육으로 제한되어 있었다는 점에서 여성들에게는 별도의 선택가능성이 허용되지 못한 반면, 현대사회에서는 여성들도 경제활동에 적극적으로 참여하면서 자신의 노동력을 임금으로 교환하는 것이 보편화됨에 따라 여성들은 생애주기별로 임금노동과 무급 돌봄 노동의 선택기로에 놓여 있다. 이는 사회 전반의 시스템이 임금노동의 수행을 전제로 하고 있음에도 불구하고 출산과 이에 따르는 돌봄 노동은 여전히 여성 개인의 몫으로 간주되고 있는 불평등한 성별배치와 이에 근거한 가족구조의 현실에서 기인한다. 그러나 불평등한 성별배치와 이에 따른 돌봄 노동의 사회적 분담기제가 미비한

현실과는 달리 남성생계부양자의 가족형태의 적실성 역시 날로 약화되고 있음은 주지의 사실이다. 가족유지비용의 상승에도 불구하고 노동시장의 압축적 경쟁이 일상화되면서 남성취업의 생애적 안정성이 크게 약화되고 있으며, 이로 인한 가족의 경제적 기반 약화는 결국 결혼의 연기와 회피, 혹은 자녀출산에 소극적인 태도와 연계되어 있다.

이런 점에 대해 개발 국가에서는 성평등 수준이 낮을수록 출산율이 높게 나타나지만, 경제성장을 이룩한 국가에서는 반대로 성평등 수준이 높을수록 출산율이 높게 나타난다는 Chenais(1996)의 지적에 주목할 필요가 있다(이재경, 2005 재인용). 결국 이러한 현상은 돌봄 노동의 가치변화와 이에 따른 '돌봄의 공백'과 출산율과의 상관성을 압축적으로 보여주는 것이다. 요컨대 가족 내에서 여성과 남성 간에 돌봄 노동과 관련된 역할분담이 변화되지 않고 있을 뿐만 아니라 여성의 의식변화를 사회제도나 정책이 뒷받침하지 못하는 사회적 현실은 출산과 돌봄의 책임을 여성만의 책임으로 전가시킴으로써 결과적으로는 여성의 결혼과 출산을 회피하게 만들고 있다.

이런 점에서 현재 한국사회는 일·가족 양립지원에 주목할 필요가 있는 것이다. 일·가족양립지원의 주요 목표는 남녀 모두 노동시장에 참여함으로써 소득획득과 사회활동으로 인한 성취감을 경험하고, 아울러 그들의 자녀를 위해 기꺼이 보살핌을 제공할 수 있는 가족 친화적 사회 환경을 조성하는 것이다(OECD, 2002:10). 이를 위해서는 자녀양육에 대한 사회적 책임과 남성의 책임을 강화하고, 이에 대한 사회적 분담기제의 확보가 가장 중요한 과제로 부각된다. 따라서 일·가족양립지원이 효과적으로 추진될 경우, 기혼여성의 지속적인 노동시장참여를 통한 여성의 지위향상은 물론 여성을 자녀양육자로 규정하고 차별하는 불평등한 성질서의 변화를 모색할 수 있을 뿐만 아니라 개별 가족의 양육부담 완화와 아동복지의 향상을 동시에 기대할 수 있을 것이다.

제 3 절 일·가족 양립지원정책의 개념과 범주

서구복지국가의 출산율은 오래전부터 인구대체수준 이하의 수준에 머물러 있었는데, 이들 국가의 대부분은 명시적인 가족정책의 목표로 적극적인 출산장려정책을 내세우기 보다는 오히려 아동과 가족에 대한 사회적 책임을 강화하고, 일·가족 양립을 지원하는 정책을 통해 여성의 사회참여 확대와 출산율 제고라는 두 가지 목표를 달성해왔다. 일반화하기는 어렵지만, 1970년대 이후 재정위기에 직면한 북유럽 복지국가들은 대체로 복지비 지출을 줄이기 위한 자구책 마련과 함께 인구의 노령화와 여성의 사회참여확대라는 새로운 가족구조변동에 대응해야 하는 이중적 어려움에 봉착한 바 있다(고선주 외, 2006:219). 재정위기에 대처하기 위한 자구책은 국가상황과 정책기조에 따라 다양한 양상들이 나타났음에도 불구하고 이들 국가들은 대체로 아동빈곤문제와 효과적인 보육시스템의 구축, 일·가족 양립을 지원하기 위한 정책적 노력을 지속해 왔다.

더욱이 최근 들어 가족지원정책은 더욱 강화되는 경향이 있는데, 이는 가족관련 이슈를 다루기 위한 계획의 수립과 이와 연동된 행정·정치 기구들이 잇달아 발족되는 유럽의 변화에서 확인할 수 있다⁶⁾. 이러한 변화는

6) 2003년 노르웨이는 가족정책에 대한 백서를 출간했다. 스페인에서는 저출산 위기 인식으로 2003년 3개년의 조세, 주택 정책, 가족법, 사회문화참여, 일·가족 양립에 대한 가족정책이 채택되었다. 저출산을 가족정책의 부재와 가족, 특히 일하는 엄마에 대한 지원이 미비하기 때문으로 인식했다. 비록 10년간 포괄적인 가족정책을 채택하지는 않을 지라도 가족 혹은 아동을 위한 특별기구들이 마련되고 있다. 덴마크의 국가 아동 위원회(National Council for Children), 프랑스의 아동가족부(Ministry of Child and the Family), 아이슬랜드의 가족위원회(Family Council)와 아동 옴부즈맨(Ombudsman for children), 포르투갈의 평등증진과 가족을 위한 고위급위원회(High Commissioner for the Promotion and the Family), 영국의 가족에 대한 여당위원회(Ministerial Group on the Family)가 그것이다. 특히 1989년 아동권리 선언 이후 아동권리관련 이슈에 관심을 집중시킴으로써 다양한 관련제도들이 도입되거나 개선되었는데, 덴마크의 경우에는 1997년 국가 아동위원회 창설되었고, 아이슬랜드의 경우에는 1994년 아동 옴부즈맨 지정, 캐나다의 연방/지방/기초자치정부 조기아동발달에 관한 협약(2000년), 핀란드의 조기아동교육(보육) 정책 관련 정부 결의안(2002년) 등 지난 10년간 보육(조기교육) 관련 다양한 정책들이 활발하게 도입되었다(Gauthier, 2004:6-7; 고선주 외, 2006:220 재인용).

무엇보다 여성의 경제활동참여가 지속적으로 증가하고 인구구조가 변화함에 따라 90년대 이후 세계사회가 공통적으로 여성인력과 성평등 정책의 중요성을 인식한 결과이다. 또한 일·가족양립지원정책 없이는 성평등 또한 달성될 수 없음을 확인하게 되면서, 이후 유럽의 많은 국가들은 출산휴가와 부모휴가에 대한 규정을 개선할 수 있게 되었을 뿐만 아니라 직장-가족양립지원의 연장선에서 아동의 권리와 교육에 관한 개선조치까지도 활성화되는 효과를 거두고 있다(Gauthier, 2004:7; 고선주 외, 2006).

OECD 보고서에 따르면, 일·가족양립지원정책은 가족의 자원과 아동발달의 적정성을 고려하여 일과 가족생활의 균형 있는 조화를 촉진하고, 일과 자녀양육에 있어 부모들의 선택권을 부여하며 성평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족친화정책을 지칭하는 것이다(OECD, 2002). 따라서 가족지원정책의 내용과 범주는 매우 다양하고 국가마다 상이한 양상을 보여주지만, 지원의 형식과 내용은 크게 각종 수당이나 세금공제와 같은 직·간접적인 재정지원이거나 육아휴직이나 부모휴가와 같은 시간지원, 보육시설이나 프로그램 제공과 같은 서비스 제공 등으로 구분가능하다(장혜경·홍승아 외, 2005).

재정적인 지원방식으로는 현금으로 지급되는 모든 아동 및 가족관련 현금급여를 통칭하는 것으로, 이는 주로 아동이 있는 가족의 양육비용을 보조해 주기 위해 설계된 것이다. 통상 이러한 지원은 아동이 16~17세가 될 때까지 지급하는 보편적인 아동수당에서부터 소득수준이나 자산조사 등과 연동된 아동수당과 부모가 별거·이혼했을 경우 지급하는 아동양육비, 출산할 경우 지급되는 출산수당과 출산보조금 등으로 분류가능하다. 현금급여의 지급방식은 일괄지급(lump-sum grants)과 정기적(periodic)인 지급 방식이 있으며, 현재 88개국에서 아동 혹은 가족수당을 지급하고 있다. 그러나 일부 국가에서는 재정지원을 세제지원(세액환급 등)과 연결하거나 세제지원으로 대체하기도 한다. 세제지원 역시 자녀의 유무, 혹은 자녀의 연령이나

출생순위에 따라 조세지출을 달리 설계하는 경우가 많다. 예를 들면, 최근 OECD 국가 중 일부가 출산증가책의 하나로 출산 후에도 사회생활을 계속하는 여성들에게 혜택을 주기 위한 조세법령의 개선을 실시한 바 있다. 그 외에도 보조금(subsidies)과 지원서비스(subsidized services)의 형태로 지급되기도 하는데, 주택보조금(housing subsidies)은 정기적으로 지급하거나 일시불로 지급되거나(처음 주택구매시 보조금 지급의 형식), 이자율 감면, 주거비용에 해당하는 세금환불, 주거관련 서비스에 대한 보조금을 지불하는 등의 지원방식도 가능하다(장혜경·홍승아·김혜영 외, 2006:17).

휴가지원책으로는 출산전후 일정기간의 휴가를 제공하는 출산휴가(maternity leave)와 출산휴가 종료 후 양육을 위한 육아휴가와 부성휴가가 있는데, 부성휴가(paternity leave)는 모의 출산이후 아버지에게 제공되는 것으로서 최근 들어 아버지의 육아참여를 장려하기 위해 적극 도입되는 추세에 있다. 한국 역시 개정된 법안에 따르면 2008년부터는 비록 무급이지만 3일의 배우자 출산휴가제도의 시행을 통해 부성휴가(paternity leave)가 보장될 전망이다. 그 외에도 휴가제도는 아니지만, 양육을 지원하기 위해 노동시간을 조정하고 단축하는 방안이 도입되고 있으나⁷⁾, 대체로 출산휴가의 기간 연장과 휴가기간의 급여 대체율을 높이는 방향으로 추진되고 있다. 또한 최근 노르딕 국가를 중심으로 부모휴가가 활발하게 추진되고 있는데, 부모휴가는 양육에 있어서의 양성 평등을 도모하기 위함이다. 부모휴가제도는 부모의 평등한 양육참여를 목표로 하고 있음에도 불구하고, 실제 사용률에 있어 성별격차의 불균형이 대부분의 사회에서 심각해짐에 따라 몇몇 국가에서는 부모휴가의 일부분을 아버지인 남성들에게 별도로 할당하는 아버지 할당제(daddy quota)나 부에게 할당된 기간을 비양도성 권리로 규정하여 부

7) 우선, 1999년 기준으로 전 세계적으로 152개 국가에서 출산휴가를 어떠한 형태로든 제공하고 있다. ILO 규정 14주를 못 미치는 국가에서부터 규정을 훨씬 넘어서는 국가들까지 다양하다. 각국에서 모성보호와 관련된 법제는 노동법, 사회보장법, 비차별법의 범주에 기반하며, 현금 급여 부문은 노동법과 사회보장법에 적용된다(ILO, 1999).

가 사용하지 않으면 자동으로 휴가 사용 권리를 상실하게 되는 방안(“use or lose”)등을 도입하고 있다. 이러한 노력들은 부모휴가의 남성 사용률을 높임으로써 남성의 양육책임을 분명히 하기 위한 것이다. 끝으로 탄력근무제의 도입과 같은 근무시간의 조정과 단축방안이 있는데, 이는 무엇보다 근무시간을 적절히 조절할 수 있도록 탄력적 사용을 가능하게 하는 방식과, 일정기간동안 육아에 집중하기 위해 근무시간을 단축하여 육아를 지원하는 방식으로 구성되어 있다(장혜경·홍승아·김혜영 외, 2006).

마지막으로는 서비스 방식의 지원으로 가장 대표적인 것이 보육시설이나 방과 후 프로그램 등의 서비스 제공을 꼽을 수 있다. 보육서비스는 국가 재원에 의해 공적서비스 전달체계를 통해 제공되는 공보육 서비스에서부터, 민간보육시설에 공공재원을 일부 제공하는 방식의 재정적 지원형태 등 다양하게 이루어지고 있다. 이러한 다양성은 각국의 복지정책 기조와 밀접한 연관성을 갖는 것으로 미국의 경우에는 주 대상을 저소득층 아동으로 한정시켜 잔여적인 보육서비스를 제공하거나 세제상 혜택을 주어 보육비용을 경감하는 정책에 집중되는가 하면, 노르딕 국가들의 경우는 국가에 의한 질 높은 공보육 서비스를 제공하고 있다. 특히 90년대 이후 보육시설과 조기교육 프로그램의 공급규모가 확대되거나 보육서비스의 형태적 다양성이 두드러지는 특징이 나타나고 있지만, 다른 한편 보육시설과 조기교육의 공급증가에도 불구하고 예산 절감과 보육시설 공급의 정부 역할에 대한 견해의 차이로 인해 실제적인 증가율은 다소 제한적이라는 평가를 받고 있다(OECD, 2003; 장지연 외, 2005).

제 4 절 선진국 동향

d’Addio와 d’Ercole은 OECD 국가에 대한 횡단면분석(cross-country analysis)을 통해 보육시설 활용도가 높을수록, 자녀에 대한 직접비용이 낮

을수록, 파트타임 직업이 많을수록, 출산휴가 기간이 길수록(단기적), 그리고 보육기관 등록률이 높을수록 출산율이 높아진다고 분석했다. 그러나 여성 고용률, 자녀 양육에 따른 기회비용, 젊은 남녀 간에 가족과 성역할에 대한 가치관의 차이에 대해서는 그 유의성이 낮음을 보여주었다. 또한 동태적 패널데이터 분석(Dynamic panel-data analysis)을 통해 가족에 대한 현금 이전지출이 높을수록, 육아휴직 기간 동안의 임금대체율이 높을수록, 여성 고용률이 높을수록, 파트타임에서 여성의 비중이 높을수록, 출산율이 높아지고, 여성의 실업률과 기회비용이 높을수록, 육아휴직 기간이 길수록(장기적), 출산율은 감소한다고 결론지었다(d'Addio 외, 2005). 즉 전체 실업률이 높을수록 소득의 불확실성이 증가하여 출산율이 하락한다는 것이다. 실업률은 출산 여부를 결정하는 여성에게 있어 중요한 관심 사항이기 때문에 여성 고용률의 증가는 여성의 재정 안정성을 높여 출산 여부 결정에 긍정적인 효과를 발휘할 수 있기 때문이다. 또한 파트타임 고용 등을 통한 근무시간의 유연성은 보육 구조의 부족을 보완하여 출산율에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

그리고 출산과 직장의 공존 가능성은 출산휴가 일수와 급여 수준에 크게 영향을 받으며, 부모 모두가 사용할 수 있는 출산휴가는 여성의 부담을 한층 완화시키는 효과가 있는 것으로 드러나고 있다. 이는 일시적으로나마 출산으로 인한 휴직, 출산 후 업무에 복귀하지 못할 것에 대한 우려, 파트타임이나 불규칙적인 스케줄로 인한 업무상의 애로, 그리고 장기적인 관점에서의 경력관리의 손실 등이 저출산의 주요한 원인들인 것으로 나타나고 있기 때문이다. 따라서 가정과 직장의 양립을 위해서는 소득, 인적 자원, 경력관리 등에서 출산으로 인한 손실이 없어야 하는 것으로 가정과 직장의 양립은 여성 고용 신장과 출산율 제고라는 2마리 토끼를 동시에 잡을 수 있는 주요 과제가 되고 있는 것이다.

여성의 경제활동참가율이 낮은 것이 결혼과 출산에 밀접하게 연관되어

있는 지중해 국가들의 경우, 세제와 급여 시스템은 남성소득자에 딸린 부양배우자를 지원하는 형태가 일반적이다. 그러나 노르딕 국가들의 경우에는 여성의 경제활동참가율이 비교적 높고 동거가 보편화되어 있어 세제와 급여 시스템에서 가족보다는 개개인의 재정적 자주권을 지원하는 형태가 일반적이다.

상대적으로 여성이 가정과 직장 생활을 병행해 나갈 수 있도록 제도화가 잘되어 있는 국가일수록 출산이 왕성한 30대 여성⁸⁾의 고용률이 높게 나타난다. 모든 국가에서 친가족적 근로 환경은 기업의 규모가 클수록, 근로자의 기술 수준이 높을수록, 그리고 공공 부문일수록 잘 조성되어 있다. 적어도 OECD 20개국에서는 현재 출산 및 육아휴직 총기간이 1년 혹은 그 이상으로(OECD, 2001) 고용이 보장되는 출산휴가는 여성의 고용률을 증가시킬 것으로 전망되고 있다.

기업은 가정과 직장의 양립에 결정적인 역할을 수행한다. 정부 정책이 무엇이든 간에 여성이 가정과 직장 생활을 병행해 나갈 수 있는 환경은 직장에서 조성되기 때문이다. 만약 기업이 비협조적으로 대응한다면, 정부 지원 정책의 효과는 감소할 수밖에 없다. 특히 상대적으로 기술 수준이 낮고, 쉽게 대체가 가능한 고용자의 경우에는 더욱 취약한 상황에 처하기 쉽다(Kiser, 1996). 따라서 가족 친화적인 근무 여건은 근무의 공백을 줄이고 근로자의 근로의욕을 고취시켜 생산성을 향상시키며 이직률을 낮추는 등 긍정적인 효과를 낳는 것으로 보고되었다(Dex 외, 1999).

1. 스웨덴

스웨덴의 출산율 제고 정책을 분석한 많은 연구들은 전반적으로 아동수당이나 세제 지원에 비해 일과 가족의 양립을 지원하는 정책(보육과 휴

8) 30대 여성은 자녀 양육에 의해 고용이 가장 크게 영향을 받는 대상이라고 할 수 있다.

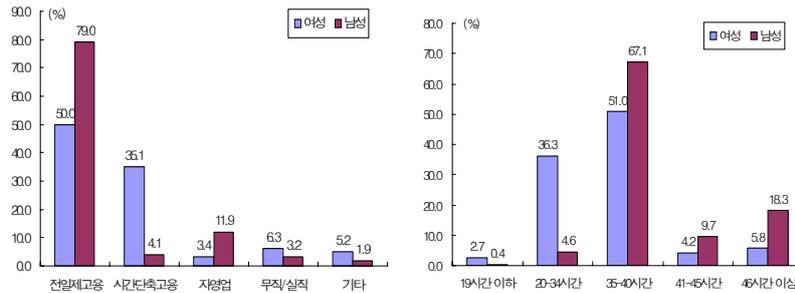
직)이 효과가 높다는 것을 보여준다. 모든 정책이 ‘평생 노동시장 참여 지원’이라는 사회의 전반적인 태도와 연계되어 있다는 것이다(한국보건사회연구원, 2005).

스웨덴 여성은 주로 모유를 먹이기 때문에 출생 후 1년까지는 엄마가 아이를 양육해야 한다는 사람이 많은 것으로 나타났다(한국과학기술정보연구원, 2004). ‘어린이가 어릴 때는 아내가 육아에 전념해야 한다’는 의견에 대해 전일제 직장 여성의 64.5%가 찬성하였고, 반대는 35.5%로 나타났다. 따라서 스웨덴에서는 출산 후 1년간은 육아휴직을 통해 자녀양육에 전념하고, 그 이후 복직해서 자녀를 보육시설에 맡기는 대신 근무시간을 단축해 일하다가, 다시 몇 년 후에는 통상의 근로시간으로 회귀하는 것이 일반적인 경향이다. 여성의 휴직일 수는 321일 이상이 43.5%, 261~320일이 28.5%, 196~260일이 12.9%, 131~195일이 5.2%, 66~130일이 3.3%, 1~65일이 3.8%이고, 무취득이 2.9%로 나타났다. 반면 남성의 경우 61일 이상이 20.4%, 31~60일이 17.0%, 11~30일이 28.1%, 1~10일이 23.1%, 무취득이 11.3%로 조사되었다. 출산 이후 복직한 여성의 근무 방식은 풀타임 근무가 38.0%, 76~99% 근무가 12.5%, 75% 근무가 27.0%, 51~74% 근무가 10.8%, 50% 이하 근무가 11.6%로 나타났다. 스웨덴의 가정탁아모는 90~100시간의 단기교육을 받게 되어 있다.

스웨덴 여성의 취업 형태를 살펴보면⁹⁾ 전일제 고용이 50.0%, 시간단축형 고용이 35.1%에 이를 만큼 파트타임 근무제가 보편화되어 있다. 반면, 남성의 경우에는 전일제 고용이 79.0%에 달한다. 근로시간도 여성의 경우 35~40시간이 51.0%로 가장 많지만, 20~34시간도 36.3%나 된다. 결국 스웨덴은 여성의 고용률이 80.0% 이상이지만, 그만큼 시간단축형 근로 형태도 일반적이라는 사실을 알 수 있다.

9) 일본 내각부가 일본과의 비교를 위해 2003년 12월 전화를 통해 스웨덴 성인남녀 각각 300명씩 총 600명을 설문조사한 결과이다.

[그림 2-2] 스웨덴의 취업 형태와 근로시간(2003년 12월)



주: 평균 근로시간은 여성이 32.7시간이고, 남성은 41.2시간임

자료: 한국과학기술정보연구원(2004).

2. 덴마크

1994년부터 본격적으로 시행되어온 출산율 제고 가족 정책은 최대 1년간 쉴 수 있는 유급 부모휴가, 양육과 직장을 병행할 수 있는 환경 조성, 부모가 일하는 동안 아이를 돌봐줄 공공보육센터의 질적 제고 등으로 요약될 수 있다. 1993년부터 공공보육시설을 본격적으로 설립하기 시작하여 현재 덴마크에는 14만여 개의 공공보육센터가 있다.

덴마크는 1990년대 중반 이후 출산휴가 일수가 늘어나기 시작했다. 현재 여성의 경우 산전 4주와 산후 14주간의 유급 출산휴가를 사용할 수 있고, 남성의 경우 2주간의 유급 출산휴가를 쓸 수 있으며, 이때 100% 소득을 보장받는다. 출산휴가는 출산 전 13주 동안 120시간 이상 근로한 자를 자격요건으로 한다.

1984년에는 출산휴가 후에 사용하는 부모휴가가 도입되어, 현재 32주의 부모휴가가 주어지고 있고, 소득 역시 100% 보장된다. 자격요건은 출산휴가 신청자와 동일하다.

3. 노르웨이

노르웨이의 가족 정책 또한 출산율 제고에 목표를 두는 대신 남녀평등 및 자녀와 가족의 전반적인 생활의 질 개선에 초점을 맞춰왔다. 가장 성공적인 프로그램은 출산·부모휴가와 양질의 공공보육센터 보급이라고 할 수 있다.

노르웨이는 1956년에 처음으로 출산휴가 및 부모휴가 제도를 도입하였다. 1993년부터 최대 52주의 출산·부모휴가 시 평소 급여의 80%를 받을 수 있고, 42주 휴가 시 100%를 받을 수 있다. 여성의 산전 3주와 산후 6주 휴가를 제외한 기간 동안 남성도 부모휴가를 나눠 쓸 수 있다. 자녀 출산 시 남성은 2주의 무급 출산휴가를 쓸 권리를 가진다. 일반적으로 노르웨이 남성 대부분은 이 휴가를 쓰고 있다. 1993년부터는 자녀 양육에 남성이 동참할 것을 적극 권장하는 의미에서 정부가 2주의 무급휴가 이후 4주의 추가적인 유급휴가를 쓸 수 있는 권리를 남성에게 부여하고 있다. “아버지휴가(daddy quota)”라고 불리는 4주 간의 휴가는 남성만이 사용할 수 있는 휴가로, 여성에게 전가할 수 없고, 휴가를 쓰지 않을 시 자동 소멸되기 때문에 정책 효과가 상당한 것으로 나타났다. Brandth와 Jensberg에 따르면, 1996년 기준으로 80%의 남성이 ‘아버지휴가’를 쓰고 있고, 더 나아가 부모휴가를 나누어 사용하는 남성도 1993년 4%에서 1996년 12%로 증가하였다(Brandth & Jensberg, 1998).

노르웨이(1993년)를 시작으로 스웨덴(1995년), 이탈리아(2000년)는 1999년에 부모휴가의 일정 기간을 반드시 아버지가 사용해야 하는 ‘daddy quota’ 제도를 도입하였다.

노르웨이 역시 특정 정책보다는 남녀평등 분위기 조성 및 여성이 일과 양육을 병행할 수 있는 사회적 환경 조성이 출산율을 제고하는 데 더 크게 기여한 것으로 나타나고 있다.

4. 프랑스

프랑스의 일·가정양립정책의 특징은 먼저 셋째 낳기와 직장파양육의 균형유지에 중점을 두고 있다는 점이다.

프랑스는 1인당 1.91명(2004년)의 출산율로 EU 국가 중 두 번째로 높은 수준을 기록하고 있다. 그 결과 다른 유럽 국가들과는 달리, 프랑스는 사망자 수보다 출생자 수가 더 많으며 인구 증가가 지속되고 있다. 1830년부터 인구감소를 경험한 프랑스는 1896년에 이미 출산담당 정부기구를 출범시켰다. 1939년에 제정된 가족법전(Family Code)이 가족과 출산 정책의 핵심이 되어 지금까지 유지되고 있다. 프랑스 출산 정책은 셋째아이부터는 지급되는 보조금액이 커져 자녀 셋 낳기를 권장하고 직장파양육의 균형을 유지하는 데 중점을 두고 있다. 프랑스는 이러한 정부 개입을 오랜 기간 동안 강하게 지속해오고 있다.

모든 직장 여성에게 첫째와 둘째아이 출산 시 산전 6주와 산후 10주의 유급 출산휴가가 보장되며, 소득의 84%가 지급된다. 또한 셋째 출산 시 산전 8주와 산후 18주의 유급 휴가와 소득의 84%가 보장된다. 쌍둥이 출산 시에는 총 34주의 유급 휴가가 보장되고, 세쌍둥이 이상 출산 시에는 총 42주의 유급 휴가와 소득의 84%가 보장된다. 회사의 동의하에 같은 기간 동안 20%를 추가로 지급할 수도 있다. 산전·후 출산휴가는 모든 직장 여성이 반드시 써야 하는 의무로 규정돼 있으며, 수급자격은 산전 3개월 동안 최소한 200시간 이상 고용되어 있어야 하고, 산전 최소한 10개월 동안 사회보장에 가입돼 있어야 한다. 아버지휴가(Paternal Leave)도 유급이며 한 아동에 대해 14일, 아동이 여러 명일 경우 21일까지 제공된다.

출산휴가가 끝나면 부모 중 한쪽이 아이가 3세가 될 때까지 부모휴가(Parental Leave)를 얻을 수 있는데, 이때 현재 직장이나 유사한 직장에 다시 들어갈 수 있는 권리가 보장된다. 또 파트타임 휴가를 내든, 풀타임 휴

가를 내든 간에, 3세 이하의 아이가 있거나 하나 이상의 아이가 있는 경우에는 일정한 부모휴가 보조금(parental leave allowance)을 지급받을 수 있다.

이 밖에 입양휴가가 있어서 부모 각각에게 아이 입양 시부터 10주간 휴가가 보장되며, 2명 이상의 아이에 대해서는 22주간의 휴가가 제공된다. 입양휴가를 사용하지 않는 경우에는 3일간의 유급휴가를 얻을 수 있다.

다음으로 직장가 가정의 균형정책이다. 다른 유럽 국가에 비해 프랑스는 일찍이 ‘일하는 엄마’에게 각종 서비스를 제공해왔다. 1913년에 유급 출산휴가를 처음으로 도입하였고, 양질의 공공보육센터에 대해 폭 넓은 지원을 하고 있다. 아이가 있는 직장 여성이 전일제로 일할 수 있는 것은 국가 차원의 보육 정책이 견고히 뿌리내리고 있기 때문이다. 현재 2세 이하 아동의 23%, 3~6세 아동의 99%가 공공보육시설을 이용하고 있고, 25~29세 여성의 80%가 직장을 가지고 있다.

프랑스에서는 직장 여성이 출산을 하면 8주 동안의 출산휴가를 받을 수 있으며, 월급은 정부가 지급하도록 되어 있다. 기업은 아무런 경제적 부담이 없으므로 출산휴가를 가려는 여성에게 불이익을 줄 이유가 없다. 2002년부터는 남성에게도 2주간의 출산휴가를 부여하고 있으며, 70%의 프랑스 남성이 출산휴가를 받고 있다. 또한 출장이나 외출 시 자녀를 돌봐줄 보모를 요청할 수 있는데, 보모수당은 정부가 지불한다. 보모의 경우 어린이보호부가 실시하는 60시간의 교육을 받고 국가공인 보모 자격증을 취득해야 한다(시사저널, 2006).

프랑스의 이러한 정책이 시사하는 바는 출산율 제고에 프랑스의 가족정책이 중요하게 기여하였다는 것이다. Calot과 Hecht는 프랑스의 종합적인 가족정책이 1940~1950년대 출산율 증가에 10% 기여했다고 추정하였다(Calot & Hecht, 1978). 또 Kaufmann은 1830~1950년 세계에서 가장 낮은 출산율을 기록한 프랑스가 종합적인 가족정책 실시 이후 출산율이 올라간 것으로 미루어 봤을 때 가족정책의 정책적 효과가 확실히 있다고 주장하

였다(Kaufmann, 2002). 그리고 Letablier는 출산장려 지원금을 가정에 직접 지급하는 정책보다 여성이 가정과 직장을 병행할 수 있는 환경을 조성하는 데 중점을 둔 정책이 프랑스의 출산율 제고에 더 크게 영향을 미쳤다고 분석하였다(Letablier, 2003). 결국 프랑스가 출산율을 높일 수 있었던 것은 특정 정책이 효과가 있었기 때문이 아니라 일과 가정생활의 균형을 이룰 수 있는 전체적인 사회 분위기 조성에 성공했기 때문인 것으로 판단할 수 있다.

5. 일본¹⁰⁾

일본은 양성평등이 우선적으로 주요과제이다. 일본은 1994년 엔젤플랜, 1999년 新엔젤플랜, 2004년 新新엔젤플랜을 5년 주기로 발표하였다. 엔젤플랜을 통해 양육에 대한 공적 지원을 강조하였고, 보육 서비스 제공을 확대하고자 주력하였다. 新엔젤플랜은 육아휴가법과 아동수당법 개정을 통해 소득대체 수준을 높이고 3세 이하 미취학아동까지 아동수당을 확대하였다. 新新엔젤플랜은 양성평등을 주요 과제로 설정하고, 젊은이의 경제적 독립과 남성의 육아휴직, 기업의 가족 지원 등을 장려하고 있다. 이와 같은 정책 개입에도 불구하고, 일본은 여전히 가족 정책에서 가시적인 성과를 거두지 못하고 있다.

일본의 출산율은 1970년대 중반부터 인구대체수준 아래로 감소하기 시작하여 현재까지 하락세를 지속하고 있다. 2004년 출산율은 1.29명으로 사상 최저를 기록하였다. 신생아 수가 사망자 수보다 적어 ‘자연증가 수’가 마이너스 1만 명이였다.

일본 정부는 1980년대까지 출산율 정책에 무관심하였으나 1990년 출산율이 1.57명으로 떨어지자 출산율 제고를 위한 담당 부서를 조직하였다.

10) Atoh and Akachi(2003)와 장혜경 외(2004)를 참조하였다.

1995~1999년에 아동양육과 일의 양립 지원, 특히 보육에 관한 시책이 중심인 ‘엔젤플랜’을 시행했으나 출산율 제고에는 실패하였다. 이후 2000~2004년에 보육 관련 체계를 확충한 ‘新엔젤플랜’을 시행했으나 출산율은 계속 하락하였다. 결국 2005년에 기업이나 지방공공단체의 행동계획 책정과 육아에 대한 지원이 중심인 ‘新新엔젤플랜’을 시작하였다. 주요 내용은 1) 남성이 가사와 육아에 소비하는 시간(현재 1일 평균 48분)을 선진국과 같은 수준(1일 2시간 정도)으로 늘리고, 2) 장시간 노동(주 60시간 이상)하는 30대 남성의 비율을 현재보다 23% 줄이며, 3) 남성과 여성의 육아휴직 취득률을 각각 10%(현재 0.3%)와 80%(현재 64%)로 개선하는 것이었다.

일본도 다른 OECD 국가와 마찬가지로 이미 1960년 이전부터 출산휴가 제도를 가지고 있었다. 현재 일본의 출산휴가 기간은 14주로 선진국의 출산휴가 기간인 15주와 비슷하나, 휴가급여는 차이를 보이고 있다. 선진국의 경우 휴가급여가 월급의 80%인 데 비해, 일본은 월급의 60% 수준이다. 따라서 휴가급여 수준이 선진국 중 가장 낮은 편이다.

1992년 무급으로 시작된 부모휴가는 1994년 ‘엔젤플랜’이 도입되면서 1995년부터 월급의 25%를 지급하도록 규정되었다. 또 부모휴가 기간 동안에는 의료보험금과 연금을 내지 않아도 되었다. 1999년 ‘新엔젤플랜’이 도입되면서 2001년에는 월급의 40%로 부모휴가급여가 상승하였으며, 기간 또한 공무원에 한해 3년까지 연장되었다. 아동수당 자격도 3세 이하 자녀를 가진 부모에서 6세 이하 자녀를 가진 부모로 확대되었다.

1997년이 되어서야 모든 회사가 부모휴가제를 도입하도록 했으나, 막상 부모휴가를 쓰는 여성은 1999년 56.4%, 남성은 2.4%에 불과하였다. 반면, 북유럽 국가에서 부모휴가를 사용하는 남성은 전체의 30.0%에 이르고 있다. ‘아버지 휴가(Daddy Quota)’ 등 남성이 적극적으로 육아에 참여하는 북유럽 국가와는 달리 일본은 남성의 양육활동 참여를 독려하는 제도가 전무하다. 그에 따라 아직까지 남성이 양육활동에 함께 참여할 수 있는

분위기 조성에 성공하지 못하고 있다.

일본의 출산율이 계속 내려가는 원인 가운데 하나는 결혼보다는 독신을 선택하는 가임기 여성이 점점 늘어나고 있기 때문이다. 직장생활을 하는 여성은 늘어나고 있으나, 정작 직장생활과 양육을 병행할 수 있는 사회적 환경은 제공되지 않고 있는 것이다. 일과 양육을 병행할 수 없는 환경은 일본 사회에 전통으로 뿌리 깊이 박혀 있는 뚜렷한 남녀 역할의 구분에 기인한다. 일본 남성이 집안일과 양육에 참여하는 정도는 다른 선진국에 비해 지극히 낮다. 이러한 성역할 고정관념을 정부가 나서서 제거하고 남녀가 함께 일하고 함께 아이를 양육하는 사회 분위기를 만들어 나가는 것이 절실히 요구되고 있다.

선진국들은 여성이 일과 양육의 균형을 유지할 수 있게 일찍이 출산휴가·부모휴가, 보육서비스 등의 가족정책을 적극적으로 펼쳐왔다. 북유럽과 프랑스어권 나라들이 가족정책을 적극적으로 시행해왔는데, 이 나라들은 여성 취업률과 출산율이 모두 높은 것으로 나타나고 있다. 반면, 일본은 부모휴가를 겨우 10여 년 전에 도입했고 휴가급여도 최근에 되어서야 약간 올라갔다. 그렇지만 부모휴가를 자유로이 사용할 수 있는 사회적 분위기가 조성되어 있지 못한 현실이다. 이런 상황을 고려해볼 때 기업이 부모휴가를 적극적으로 시행할 수 있기 위해서는 다양한 인센티브를 부여하는 정책이 무엇보다도 강구될 필요가 있음이 강조되고 있다.

제 3 장 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황과 쟁점

제 1 절 한국의 일·가족 양립지원 정책의 현황

최근의 가족변화에 대응하기 위한 노력의 일환으로 일·가족 양립지원정책이 빠르게 추진되고 있다. 주지하듯이, 일·가족 양립지원정책의 일차적 목표는 출산·양육으로 인한 노동시장의 여성차별과 남성의 제한적인 가족생활참여로 인한 성불균형의 문제를 해소하고 일과 자녀양육에 대한 개인 선택권을 부여할 수 있도록 자녀양육의 사회적 책임을 강화하는 것이다. 이는 출산과 양육으로 초래되는 부담과 불이익이 여성 일방에게 부과되는 한, 저출산과 성불평등의 문제 해결이 요원해질 뿐만 아니라 가족과 일에 대한 개인의 선택권을 확장시킬 수 없다는 인식에 기초하는 것이다.

엄밀히 말하면, 일·가족의 양립지원정책은 일과 가족생활의 균형 있는 조화를 위해 자녀양육에 있어 부모의 선택권을 보장하고, 동시에 성평등한 고용기회를 확대하는 등 모든 가족친화적 정책을 의미하는 것이라는 점에서 다소 본 정책의 경계와 범주가 모호하고 광범위한 것이 사실이다. 따라서 일·가족 양립지원정책을 이해하고 평가하기 위해서는 가족정책에 포함되는 다양한 영역과 고용정책과 같은 유관정책의 부분까지도 함께 살펴보는 것이 마땅하다.

기본적으로 일·가족생활의 조화로운 양립과 선택을 보장하기 위해서는 아동 및 가족관련 수당 등의 재정적 지원과 보육서비스에 대한 논의가 필수적이다. 그러나 현재 한국사회에서는 보편적인 의미로 지급되는 아동 및 가족관련 수당이 도입되지 않았다는 점에서, 그리고 보육문제는 재정과 서비스의 확충이 급속하게 이루어지고 있지만 여전히 지원 방식과 지

원 대상에 대한 논의가 분분하고 별도의 논의가 필요할 만큼 논의범위가 크다는 점에서 여기서는 다루지 않을 것이다. 따라서 본고에서는 편의상 일·가족양립지원정책을 가족정책의 하위영역으로 규정하고, 일·가족 양립지원정책의 주요 범주를 여성의 경제활동지원과 남성의 가족생활참여지원이라는 다소 협애한 범주로 규정하여 자녀출산 및 양육과 관련된 휴가제도와 유연근무제를 중심으로 살펴볼 것이다.

여성의 경제활동과 남성의 가족생활참여를 지원하는 휴가관련정책으로는 육아휴직제도, 배우자출산휴가제와 아버지 육아할당제, 가족간호휴직제도 등을 꼽을 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 육아휴직제도만이 보편적으로 시행되어 왔고, 가족간호휴직제도의 경우에는 국가공무원법(제 71조)에 따라 가족간호휴가가 인정되는 공무원을 제외하고는 아직 법제화되어 않은 상황이다.

한편 노동부는 2007년 9월 법의 개정안을 “남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률”로 개정하면서, 남녀의 평등한 기회와 대우보장은 물론 모성보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함을 물론 근로자의 일과 가정 양립지원을 명시적인 목표로 설정한 바 있다(노동부, 2007). 따라서 2008년부터는 사업장별로 임의로 시행해오던 남성근로자의 출산휴가를 3일간 의무적으로 부여받을 수 있게 되었을 뿐만 아니라 현행 전일제 육아휴직 외에 시간제 육아휴직제도를 도입해 주 15~30시간 이내의 범위 내에서 근무할 수 있으며, 육아휴직이나 시간제 육아휴직을 1회에 한해 분할 사용할 수 있는 등 육아휴직제도에 대한 근로자의 선택 폭을 확대시키고 있다.

이미 제정되어 시행중인 육아휴직제도는 기본적으로 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀양육을 위해 휴직할 수 있는 제도로서 친자뿐만 아니라 양자의 경우에도 육아휴직이 인정되고 있다. 육아휴직은 유급의 휴가로서 휴직기간 중 근로자에게는 생계비용으로 육아휴직 급여(월 40만원)를, 사업주에게는 육아휴직장려금(월 20만원) 및 대체인력

채용지원금(월 20~30만원)을 지원하고 있다. 육아휴직급여는 2001년 신설된 이래 지급액을 꾸준히 인상해 왔으며, 육아휴직급여의 지원실적도 꾸준히 증가해 오고 있다. 육아휴직급여는 고용보험 피보험자로 단위기간 180일 이상인 근로자가 1세 미만의 영아양육을 위해 육아휴직을 30일 이상 신청한 경우에 지급받게 된다. 육아휴직기간은 육아휴직급여를 받을 수 있는 남성은 1년, 여성은 10.5개월로서, 이 때 임금의 일부로 보전되는 월 40만원의 지급액은 2007년부터 월 50만원으로 상향조정되었고, 대상자녀의 연령은 1세 미만에서 2008년 1월 이후에는 3세 미만까지로 확대 적용될 예정이다(노동부, 2006). 또한 추진되고 있는 계획안에 따르면, 만 3세 미만의 영아를 둔 남녀근로자가 육아기 근로시간 단축제를 1년 이내에 활용할 수 있으며, 1일 또는 1주 단위로 근로시간의 2분의 1범위에서 단축근무를 할 수 있도록 되어 있다. 정부는 단축제도를 운영하는 사업주에 대해 대체인력채용 인건비의 일부를, 근로자에 대해서는 근로시간 단축에 따른 임금감소분의 일부를 육아휴직급여에 준해 지원할 계획이다.

〈표 3-1〉 육아휴직급여 지급 실적

(단위 : 명, 백만 원)

구 분	육아휴직급여				총 지급액
	전체인원	여성	남성	월 급여액	
2002년	3,763(100.0)	3,685(98.0)	78(2.0)	20만원	3,087
2003년	6,816(100.0)	6,712(98.5)	104(1.5)	30만원	10,576
2004년	9,303(100.0)	9,122(98.1)	181(1.9)	40만원	20,803
2005년	10,700(100.0)	10,492(98.1)	208(1.9)	40만원	28,242
2006년	13,670(100.0)	13,440(98.3)	230(1.7)	40만원	-

자료: 노동부, 보도자료, 2005, 2006.

육아휴직의 활용실태를 살펴보면, 2006년 11월 현재 육아휴직급여를 받는 총인원은 12,502명으로 집계되고 있어 육아휴직급여자가 매년 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 한편 남성에게 육아휴직을 허용한 1995년 이

래 남성육아휴직자는 불과 2명뿐이었으나 2001년 법 개정 이후 크게 늘어나 2006년 현재 230명에 이르고 있다. 그러나 육아휴직급여를 신청한 남성의 절대적 이용비율은 다소 낮아진 상태에서 정체되어 있어 여전히 여성에 편중되어 있을 뿐만 아니라 육아휴직제도의 이용률 자체가 매우 저조하다는 사실을 지적할 수 있다. 2003년의 연구에 따르면 25.5%의 기업만이 육아휴직제도를 실시하고 있으며, 출산한 근로자가 육아휴직신청으로 이어지는 경우는 6.5%에 불과한 것으로 나타났다(김태홍 외, 2003). 따라서 여성의 지속적인 경제활동참여와 남성의 가족참여를 지원하기 위해서는 현재의 육아휴직제도 사용률을 높이면서 동시에 남성의 참여기회를 확대할 수 있는 유인책이 절실하다.

이러한 문제점을 보완하기 위해, 일부에서는 아버지육아휴직할당제의 도입을 위한 신중한 검토를 주장하고 있다. 아버지육아휴직할당제는 육아휴직의 일정기간을 아버지가 의무적으로 사용하도록 하고, 사용하지 않을 경우 소멸하게 함으로써 남성의 자녀양육참여를 제도화하는 것이다. 그 방식은 스웨덴이나 덴마크에서처럼 육아휴직기간의 일정기간을 아버지에게 할당하거나 노르웨이처럼 육아휴직기간을 확대하여 아버지에게 할당하는 방식과 오스트리아, 핀란드에서와 같이 육아휴직의 일정기간을 아버지가 이용할 경우 육아휴직기간을 연장하는 방식 등 다양하지만, 현재로서는 우리사회의 육아휴직사용실태와 노동시장여건 등을 감안한 합리적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

아울러 현재 육아휴직의 요건 완화와 함께 현행 육아휴직급여액이 2007년부터 50만원으로 인상된 바 있지만, 이것만으로 육아휴직 사용률을 높일 것으로 기대하기 어렵다. 지속적인 육아휴직급여의 현실화와 함께 육아휴직의 분할사용과 같은 육아휴직이용의 유연화방안이 마련되고, 육아휴직 이용 후 원활한 직장복귀를 도울 수 있는 적응프로그램 등이 다각적으로 모색되어야만 보편적 권리로서 육아휴직제도를 인식하고 사용하게

될 것이다. 특히 육아휴직급여가 말 그대로의 소득을 보전할 만큼 상향조정되지 않고, 대체인력확보를 위한 사회적 노력이 이어지지 않을 경우에는 남성은 물론 여성들조차 획득 가능한 소득의 대부분을 포기하고 육아휴직을 신청할 것인지는 상당히 불투명할 수밖에 없다. 또한 육아과정에서 아버지참여의 필요성과 중요성이 자연스럽게 수용되는 가족친화적인 사회문화가 조성되지 않는다면 아버지육아휴직할당제의 도입에도 불구하고 제도의 실효성을 거두기는 어려울 것이다.

한편 여성의 경제활동참여기반을 확보하기 위해서는 출산·육아기 여성의 취업이 중단되지 않도록 지원하는 것이 중요하다. 먼저 여성의 임신·출산기를 보호할 수 있는 휴가지원을 살펴보면, 현행의 산전후휴가는 180일 이상 고용보험에 가입한 자로서 출산을 전후하여 근로기준법 제72조에 의해 90일의 산전후휴가를 부여받은 근로자를 대상으로 하되, 우선지원대상기업에는 산전후휴가 90일에 대한 통상임금을 지원하고, 대규모기업에는 산전후휴가 90일중 60일을 초과하는 기간(30일한도)에 대하여 통상임금을 지원해 왔다(노동부, 2006). 그러나 이러한 지원제도의 사용률이 기업규모 및 정규직 여부에 따라 편차가 크게 나타나, 종업원 수가 30인 미만인 사업체 근로자의 경우 산전후휴가 신청률은 30인 이상 기업의 70%의 절반가량에 해당되는 38.8%에 불과하다¹¹⁾. 따라서 직장의 규모와 고용지위에 따른 사각지대를 해소하여 산전후휴가신청률을 제고시킬 방안이

11) 최근 저출산고령사회위원회의 조사에 따르면, 서울과 부산 등 전국 대도시 5곳에 위치한 여성근로자 가운데 지난 1년간(2005.3~2006.2) 출산한 여성근로자 총 568명과 212개소의 기업체를 대상으로 '산전후 휴가미활용실태'를 조사한 결과, 여성근로자의 58.2%만이 산전후 휴가를 90일간 사용했으며 약 41.8%는 법적보장기간보다 적게 휴가를 사용한 것으로 밝혀졌다. 특히 비정규직 및 100인 미만 사업체의 경우에는 90일미만 휴가사용자가 각각 63.6%와 74.1%에 달하고 있다. 또한 본 조사결과에 따르면, 출산 후 복직하여 근무 중인 근로자의 30% 정도는 퇴직을 고려하고 있으며, 이 가운데 30.9%가 비자발적으로 퇴직을 고려하는 것으로 나타났다. 기업체의 경우에는 출산근로자가 비정규직이라도 지속적으로 채용하겠다는 기업체는 34.6%에 불과한 것으로 나타나 현실적으로 비정규직의 출산 후 재고용이 어려움을 확인할 수 있다(국정홍보처, 국정브리핑 자료, 2007년 1월 16일).

시급히 강구되어야 할 필요가 있다.

특히 산전후휴가를 제대로 사용하지 못하는 주요 요인이 근로자의 경우에는 대체인력의 확보가 불확실한 상황에서 동료들에 대한 부담으로, 기업주의 경우에는 적정인력의 확보가 원활하지 않아서 라는 지적이 지배적이라는 점에서 향후 대체인력의 확보를 위한 보완책 마련은 시급하다. 특히 현행 모성보호 관련제도는 그 이용률이 낮고 사각지대가 존재한다는 점에서 비정규직이나 영세사업장에서 근무하는 여성들의 출산 및 육아관련 지원이 강화될 필요성이 있다. 이는 여성노동의 성격상 대기업보다는 영세사업장에서 비정규직으로 일할 가능성이 더 높기 때문이다. 뿐만 아니라 기혼여성의 경제활동참여와 남성의 가족생활지원을 당연히 수용하고 요구하기 위해서는 가족친화적인 직장문화의 조성이 매우 중요하다. 따라서 가족친화적인 사회 환경 조성을 위한 제도정비와 서비스 지원의 다각화가 추진되어야 함은 물론 이제 막 활발하게 논의되고 추진 중에 있는 자녀 돌봄의 사회적 지원과 분담방안이 지속적으로 확대되어야 할 것이다.

또한 여성취업의 확대는 물론 여성고용의 안정성을 높이기 위해서는 다양한 근로시간제의 확산이 필요하다. 자녀양육이나 가사노동이 여전히 여성의 책임으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 이들의 가족 내 돌봄 노동시간은 단기간에 집중되어 있는 것이 아니다. 자녀의 성장과 가족의 주기에 따라 여성을 필요로 하는 돌봄의 수준과 내용은 각기 상이하다는 점에서 가족의 주기와 여성의 필요에 따라 근무시간을 유연하게 조정하는 탄력근무제와 파트타임, 재택근무 등은 여성취업에 긍정적 효과를 갖는다고 볼 수 있다. 그러나 정보사회로의 빠른 진입에도 불구하고 한국사회에서 원격근무나 재택근무의 방식은 초기수준에 불과하다고 평가된다.

일찍이 산업사회 후반기로 접어들면서 가정과 일터의 융합을 모색하는 다양한 시도가 등장한 바 있다. 구체적으로 등장했던 유형을 나열해보면, 2인 1조 전문경력직, 유연제 시간근무, 다양한 유형의 시간제 근무확대, 원격

근무(혹은 재택근무) 등을 들 수 있다(Portner and Etkin, 1984; 함인희, 2000:72 재인용). 특히 첨단 정보기술을 이용한 자동화 과정 및 생산관리체계는 생산력 제고와 함께 근로자들의 소득을 향상시킴으로써 노동시간을 축소시킬 뿐만 아니라 근무시간도 전일제 근무형태에서 개인의 요구에 맞게 선택할 수 있기 때문이다. 집과 직장 어디에서 일하든 서로 의사소통을 할 수 있는 근무환경이 조성되기 때문이다(김혜영, 2007). 그러나 현재 진행되는 재택근무제는 일과 가정의 낡은 경계가 사라짐으로써 가정에서 보내는 물리적 시간이 증가함으로써 여성의 일과 가정생활양립이 용이해지는 측면이 있는 다른 한편 노동시간을 거의 무한대로 확장하는 결과를 가져오므로써 가정의 일터화를 초래하는 결과를 가져온다는 우려가 나오고 있다(이호영·유지연, 2004: 34). 더욱이 노동시장에서의 성차별적 관행이 여전히 강하게 유지되어온 한국사회의 경우 기존방식과 같은 여성노동의 유연화는 여성에게 가사와 노동의 이중부담의 짐을 그대로 부담하게 될 가능성이 높다. 일례로 재택근무나 원격근무를 하는 경우 가사 및 양육과 사회적 노동의 구분이 모호하다는 사실이 여성들의 입장에서 오히려 부담으로 작용하게 되는데, 그 이유는 일을 하는 동안에도 끊임없이 가사 및 양육과 관련된 일로부터 방해받기 때문이다(조성혜, 1995; 류영달, 1998).

기업의 입장에서는 비용의 절감과 아웃소싱의 개념으로 이익을 극대화할 수 있는 반면, 여성의 입장에서는 상대적인 근무시간의 융통성과 자녀 양육의 병행 등이 큰 장점으로 작용하지만, 현실적으로는 여성의 이중적 부담을 가중시킬 가능성이 매우 높다. 남성에 비해 노동시장의 지위가 불안정한 여성들의 경우에는, 별도의 작업실이 배정되고 배우자나 가정생활로부터의 방해요소를 제거해 주는 적절한 근무여건의 조성 없이 가정 내에서의 목표물량만을 제공받는 경우가 허다하기 때문이다(고선주, 2000; 장혜경·홍승아·김혜영 외, 2006). 이런 점에서 재택근무제의 적극적 도입을 논의하기 보다는 유연한 근로시간제의 확산과 파트타임 고용의 활성화

등을 검토해볼 필요가 있다. 그러나 이러한 제도 역시 아직 국내에서는 크게 활성화되어 있지 않은 것이 현실이다. 더욱이 파트타임제는 임금저하와 고용불안정을 확보하는 수단으로 활용되기 위한 수단으로 이용되고 있어 특정의 고용형태로 정착되지 못한 실정이다. 무엇보다 파트타임제도의 운영을 위해서는 인력을 다양하게 운영해야 할 뿐만 아니라 업무의 재편에 어려움이 있기 때문에 기업에서 이를 적극적으로 도입할 것으로 기대하기는 어렵다. 그러나 근로자가 자신의 학업이나 질병, 가족의 특별한 요구에 따라 파트타임직에 근무할 수 있는 노동형태의 유연성이 확보된다면, 여성이나 학생, 노년층의 취업은 더욱 용이해질 것이다. 이에 정부는 2008년부터 여성, 청소년, 고령자등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입을 추진 중에 있다.

제 2 절 한국의 일·가족 양립 추진 기업현황

1. 추진기업의 특징/특성

일·가족 양립정책을 추진하고 있는 기업의 일반적인 특징은 전체 근로자에서 차지하는 여성의 비율이 높고, 여성인재의 중요성을 인지하고 있는 기업이라고 할 수 있다. 가족 친화적 기업으로 유명한 외국기업들은 출산한 여성들에게 본인의 여건에 따라 선택할 수 있는 다양한 근무 형태를 제안하고 있고, 근로자의 근무만족도를 높여 이직을 줄이고 생산성 향상을 가져와 회사와 개인 모두에게 이득이 되기 때문이다.

가. 기업사례: KT

KT는 기혼여성 비율이 80%에 이르는 기업으로서 직장과 가정을 양립하는 문제에 대해 일찍이 대응해 왔다. 출산장려 프로그램(출산지원, 육아

지원, 시설지원)과 가족참여 프로그램(교육/상담, 건강증진, 문화생활)을 운영하고 있다. 출산지원을 위해 출산축하금을 지급하고 아버지 출산간호휴가제를 실시하고 있다. 육아지원을 위해서는 육아휴직 1년, 육아정보 제공과 육아교육보조비를 지원하고 있다. 시설지원을 위해 직장보육시설을 운영하고 I-cam을 설치하였다. 교육/상담을 위해 on/off-line 어학강좌, 초·중·고 영어캠프, 커리어디자인센터를 개설하였고, 건강증진을 도모하기 위해 가족의료비 지원, 체력나이 측정 및 처방과 원격진료시스템을 실시하고 있다. 문화생활을 위해 휴양 및 복지시설, 가족초정 공연관람, 가족 UCC경진대회 등을 개최하고 있다. 그 결과 6년 연속 무분규 사업장, 신노사문화 대통령상 수상, 여직원 근속년수 1위, 육아휴직 복귀율 99%, 사원 만족도 향상 등의 성과를 내고 있다. 가족친화 실천프로그램을 통해 직장·가정의 조화를 지원하고, 사원과 기업의 동반성장을 도모하고 있다.

나. 기업사례: 대응제약

우수여성 인재가 능력을 발휘할 수 있도록 여성의 일할 여건에 중점을 두고 가족친화경영을 실시하고 있다. 여성이 일할 여건의 개선은 크게 5가지로 요약할 수 있다. 탄력근무제, 육아지원제, 업무지원제, 근로자지원제도와 가족친화문화조성이 그것이다. 탄력근무제에는 재택근무제, 플렉시블타임제와 자유계약제가 있고, 육아지원제로서 수유실 운영, 출산휴가비, 계획휴가제도를 실시하고 있다. 업무지원제로서 학습의 날과 독서의 날을 운영하고 있다. 근로자지원제도로써 건강케어 서비스, 수요해피데이, 여성건강 동호회지원, 여성취미/교육프로그램을 운영하고 있다. 가족친화문화조성을 위해 토요일 주말 가족프로그램과 가족커뮤니티를 운영하고 있다. 그 결과 핵심부서인 개발본부에 여성인력이 크게 증가하였다. 여성인력의 비중이 2002년의 29%에서 2006년 58%로 증가하였다.

2. 일·가족 양립지원 정책의 유형화

일과 가족생활의 양립지원 정책은 탄력근무제, 보육 및 돌봄지원제도, 휴가 및 휴직제도, 근로자지원제도, 경제적 지원제도, 출산양육지원 사회공헌활동 등으로 유형화 된다(저출산고령사회위원회, 2007).

가. 탄력근무 제도

탄력근무 제도는 전일근로(full-time)와 비전일 근로(less full-time)로 구분되며, 이는 다시 집중 근로시간제(compressed work week), 재택 근무제, 시간제 근무, 직무 공유제(job sharing)등의 다양한 형태로 나뉠 수 있다.

〈표 3-2〉 일·가족 양립지원 정책의 유형화

유형	내용 및 세부 프로그램
① 탄력근무제	○ 근무시간이나 장소를 근로자 선택에 따라 탄력적으로 선택 조정 : 원격·재택근무, 시차출퇴근, 자녀육아기 근로시간 단축, 집중근로, 직무공유, V-시간(voluntary reduced work-time) 등
② 보육 및 돌봄 지원제도	○ 근로자의 자녀 양육, 노인부양, 가족 간호 및 돌봄 등을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원 : 직장보육시설 설치·운영, 산모휴게실 설치 및 수유 편의시설 설치, 질병 야근 출장에 따른 특별보육지원 방과후 이동지도, 탁노서비스
③ 휴가 및 휴직 제도	○ 근로자의 출산·양육을 지원하는 각종 휴가제도 - 산전후휴가, 아버지 출산휴가, 육아휴직, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 복직보장 무급휴직, 불임휴가 등
④ 근로자지원제도 (Employee Assistance Program, EAP)	○ 근로자와 그 가족을 대상으로 상담·교육 등 프로그램을 실시하여 정서적 지원과 정보 및 서비스제공 : 가족문제 및 스트레스 상담, 가족문제 전담관리자 배치, 가족대상 교육프로그램, 온라인커뮤니티 사이버 멘토링, 자기개발 및 평생학습지원, 사원가족 대상 주말 캠프 등
⑤ 경제적 지원 제도	○ 각종 지원금 및 장려금을 통하여 근로자의 출산양육 및 가족생활을 금전적으로 지원 : 보육비지원, 출산장려금 지원, 자녀 학자금 지원, 보육비·간병비 지원, 주택마련비 지원, 의료비 대출 등
⑥ 출산·양육지원 사회공헌활동	○ 지역사회 및 저소득층을 대상으로 자녀출산, 양육 및 가족생활을 지원하는 사회공헌 사업 : 지역주민 및 협력업체 대상 보육시설 설치, 불임부부 검진시설 지원, 저소득층 자녀 대상 홈스쿨 운영

자료: 저출산고령사회위원회, 2007.

1) 집중 근로시간제

집중 근로시간제는 일주일이 소요되는 업무를 5일 이내에 끝내거나 2주일이 소요되는 업무를 10일 이내에 끝낼 수 있도록 집중적으로 근무하는 것이다. 이 프로그램은 근로자가 직장으로 이동하는 시간을 줄이고 주중 휴일을 만들 수 있도록 하여 개인적인 일정 조정이 가능하도록 한다. 회사 차원에서는 업무수행에 필요한 각종 비용을 줄이고, 결근과 지각을 줄이는 효과를 얻게 되어 결과적으로는 업무효율성이 높아지게 된다.

2) 재택근무

재택근무란 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램으로, 근로자들이 출퇴근 시간을 절약하여 시간의 융통성을 가질 수 있다는 점과 별도의 보육서비스를 필요로 하지 않는다는 것이 장점이다.

3) 시간제 근무

시간제 근무란 1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무 프로그램으로, 근로자들이 학업과 직장을 병행하는 경우, 정년퇴임이 얼마 남지 않은 경우, 두 개 이상의 직업을 가진 경우에 선호되며, 특히 출산과 육아문제로 고민하는 여성들이 선호하는 프로그램이다. 그러나 이 프로그램은 근로자들이 시간당 낮은 보수, 낮은 고용안정성, 복리후생의 소홀 등을 감수해야 하는 문제점이 있다.

4) 직무공유

직무공유란 두 명 이상의 근로자가 공동 책임을 가지고 하나의 직무를

공유하는 것으로 한 쌍의 근로자가 서로의 장단점을 보완하여 연속성을 유지하면서 업무를 수행하는 것을 말한다. 이 프로그램은 전일제로 근무하는 근로자를 시간제로 전환하는 것을 포함하며, 시간제 근로자가 감수해야 하는 낮은 지위, 보수, 복리후생 등의 단점을 개선하는 효과가 있다.

나. 보육 및 돌봄지원제도

보육 및 돌봄지원 제도는 기업이 직접 보육시설을 운영하거나 보육 서비스를 찾도록 지원하는 제도를 의미한다. 보육시설을 제공하는 기업 중 대부분은 직장 내 보육시설을 운영하고 있는데 이는 어린 자녀를 둔 근로자들이 직장에서도 자녀를 볼 수 있고 비상시에 쉽게 대처할 수 있어 근로자에게 안정감을 주어 작업의 집중도를 높일 수 있기 때문이다. 수유지원 프로그램, 탁노 프로그램 등을 예로 들 수 있다.

1) 수유지원 프로그램

수유지원 프로그램은 영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유 수유를 할 수 있도록 지원하는 것을 말한다. 기업 내에 수유방을 설치하고 유축기, 냉장고 등 수유에 필요한 각종 기기들을 배치하여 직장을 다니면서도 모유 수유를 지속할 수 있도록 하며 근로자들이 편안하게 이용할 수 있도록 도와준다.

2) 노인돌봄 프로그램(Elderly care)

현대 사회는 의학의 발전으로 인간의 수명이 늘어나 노인 인구가 증가하는 추세를 보이고 있고 이로 인해 노인 문제가 사회적 이슈가 되어 기업에서도 근로자의 노인 가족 부양문제에 관심을 기울이고 있다.

노인부양 책임이 있는 사람의 14%가 정규직에서 시간제 근무로 전환해

야 할 것 같은 압력을 받고 있으며, 실제로 12%는 직장을 그만두었고 28%는 퇴직을 고려하고 있다고 응답하였다. 이러한 연구결과들은 노인부양을 위한 노인돌봄프로그램이 활성화 되고 노인을 돌보는 인력(간병인) 알선 등과 같은 서비스지원의 필요성을 실증적으로 제시해 주었다.

다. 휴가 및 휴직제도

휴가 및 휴직제도는 중요한 가족친화 제도의 하나로 근로자들이 부모로서의 역할과 직장에서의 역할을 조정할 수 있도록 해주고, 아이를 보살피는데 필요한 비용을 경감시켜 준다. 휴가 및 휴직 제도에는 육아휴직, 부친휴가, 가족간호 휴가 등이 포함된다. 부양가족 지원제도는 근로자 자녀나 노인부양을 위한 가족간호휴가, 정보제공 및 인력알선 서비스와 경제적 지원 등 다양한 내용으로 구성될 수 있다.

1) 육아휴직

육아휴직이란 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 프로그램이다. 이 프로그램은 출산 및 육아휴가(maternity leave)를 포함한다. 기업 측면에서 볼 때 육아휴직은 육아 문제로 인해 유능한 인력이 퇴직하거나 근무시간 중에 전념하지 못하는 것을 방지할 수 있다. 또한 정부 차원에서는 육아 부담으로 인해 여성들이 출산을 회피하는 경향을 완화할 수 있으며 부모의 직접 양육을 도와줌으로써 다음 세대의 건강한 인적 자원을 확보할 수 있다는 이점을 갖게 한다.

2) 부친휴가

부친휴가란 부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여할 수 있는 시간을

제공해 주는 제도를 말한다. 부친휴가는 아내의 출산현장에 남편이 참석해야 하는 국가에서 시작되었다. 1999년 ILO 통계자료에 따르면 부친휴가를 인정하는 국가는 15개국이며, 보통 2~3일 정도의 휴가가 주어지는 것으로 나타났다. 몇몇 국가에서는 부인이 직장으로 복귀하기를 원할 때 출산휴가의 일부를 남편이 쓸 수 있도록 하고 있다.

3) 가족간호 휴가(Family leave)

가족간호 휴가란 유아나 병중에 있는 가족 구성원들을 돌보기 위한 휴가를 의미하며 병가처럼 가정의 일을 위해 유급휴가를 가질 수 있는 제도이다. 최근 들어 핵가족화가 가속화됨에 따라 근로자와 그 부양가족의 육체적, 정신적 안녕을 위해서 가족을 돌볼 수 있는 휴가의 필요성이 더욱 요구되고 있다.

라. 근로자 지원제도(EAP)

대표적인 근로자 지원제도로는 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 EAP(Employee Assistance Program)가 있다.

1) 정보소개 및 경제적 지원 서비스

사외의 보육정보 제공기관과 계약을 맺고 취업 부모들이 희망하는 정보를 제공해 주는 서비스이다. 이는 육아에 대한 정보를 적은 비용으로 제공하고 법률적인 상담도 해주는 것이다. 이외에도 서비스의 일환으로 점심시간이나 일과 후 육아에 도움이 될 만한 요령이나 기술에 대한 학습을 지원하는 워크숍과 세미나가 개최되기도 한다. 자녀양육을 위해서 뿐만 아니라 노인부양에 대해서도 정보와 법률적인 상담을 제공한다. 또한 기업들이 노인부양을 위한 경제적인 지원을 제공하기도 한다.

2) 상담 프로그램

근로자들의 업무에 대한 고민뿐만 아니라 각종 법률 상담 등을 온/오프 라인 상으로 지원하는 프로그램이다. 이를 통해 근로자들은 각종 불만이나 고민거리 등을 털 수 있으며 직장만족을 높임으로써 보다 효과적으로 업무에 집중할 수 있도록 해준다.

3) 기타 서비스 프로그램

이 밖에 가사조력자나 보모 알선 등과 같은 전문 인력 소개 서비스, 개인의 금융자산 투자 상담 프로그램, 법률상담 프로그램 등이 근로자 지원 프로그램의 일환으로 실시되고 있다. 자녀의 교육이 큰 이슈로 떠오르고 있는 국내에서는 영어, 경제 등 자녀교육 프로그램 등도 활용되고 있다.

4) 가정의 날

가정의 날이란 근로자 가족들이 회사에 대한 이해도와 프라이드를 높이기 위한 차원에서 기업이 가족 구성원들을 회사로 초청하는 프로그램을 말한다. 본 프로그램을 통해 가족음악회 등을 개최함으로써 근로자들이 가족들과 함께 할 수 있는 시간을 만든다.

마. 경제적 지원제도

경제적 지원 서비스란 자녀 교육에 대한 부담을 덜어주기 위해 기업이 이와 관련된 비용을 보조해 주는 것을 의미한다. 미국의 경우 카페테리아(cafeteria)식 복리후생제도를 도입한 기업에서는 근로자 본인이 건강보험, 휴가연장, 보육비용 보조 등 연금 종류를 선택할 수도 있다. 카페테리아식 복리후생제도란 양질의 건강보험, 퇴직연금, 특별휴가 등 몇 가지 복지 플

랜(plan) 중에서 근로자가 자유로이 선택할 수 있게 한 근로자 기업정책을 말한다.

카페테리아식 제도를 이용하는 경우 근로자가 보육비용 보조를 선택하면 고용자가 근로자의 급여에서 일정금액을 보육 경비로 지불한다. 경제적 지원의 또 다른 형태로 근로자가 생애 단계에 따라 실제로 희망하는 연금을 선택할 수 있도록 하는 프로그램도 있다.

1) 자녀 학습지원 프로그램

기업이 근로자들의 자녀 교육을 지원하기 위한 프로그램으로써 유치원에서부터 대학교 학자금에 이르기까지의 금전적인 지원뿐만 아니라 영어 캠프, 컴퓨터 교육 등 방학기간을 이용한 다양한 학습지원을 제공한다.

바. 출산·양육지원 사회공헌활동

기업들은 직장 내 보육시설 설치 외에도 지역주민들을 위한 보육시설 건립, 저소득층에 대한 보육 서비스 할인 혜택을 제공하고 전문 보육 근로자를 가정으로 파견해 주는 등 다양한 보육 서비스를 제공한다. 이러한 활동들은 기업의 사회공헌 차원에서 이루어진다.

3. 관리체계 내용

가. 유연근무제도

기업들이 활용하고 있는 유연근무제도의 내용으로 시차출근제, 재택근무제, 자율시간근무제, 탄력근무제, 정액시간근로제 등이 있다. 유연근무제도는 대기업에서 많이 도입하고 있으나 중소기업 중에서는 출·퇴근 시차제 및 집중근로시간제와 정액시간근로제를 실시하고 있는 기업들이 있다.

〈표 3-3〉 유연근무제도

No	기업명	규모	기업 소개	유연근무제도
1	삼성 SDS	대기업	삼성 데이터 시스템 주식회사	* 시차 출퇴근제/ 반월차제도/ 재택근무제
2	CJ	대기업	종합생활문화기업	* 탄력근무제
3	한국 P&G	대기업	생활용품 제조업체	* 자율시간 근무제도 * 사내 커플의 경우 외국 발령시 배우자도 함께 파견
4	한국 IBM	대기업	컴퓨터 전문업체	* 재택근무제/ 시차 출퇴근제 * 탄력근무제
5	풀무원	대기업	식품 전문업체	(full-time에서part-rime으로 전환, 집중 근무제, 관리직 직원을 위한 직무 순환 등) * 탄력근무제
6	유한 김벌리	대기업	위생용품 전문업체	(근무시간 단축, 시차 출퇴근제, 4개 팀과 2개 근무조, flexiplace-세일즈 직원인 경우 지점에서 off-site로 근무할 수 있음)
7	로레알코리아	대기업	화장품 전문업체	* 가변 출퇴근제
8	한국아스트라 제네카	대기업	다국적 제약기업	* 선택적 근무시간제도 및 샌드위치데이 휴무
9	한국 MSD	대기업	다국적 제약기업	* 출산 여직원 1년 동안 1시간 먼저 퇴근
10	명가 인터네셔널	중소기업	귀금속, 악세서리, 디자인 연구 개발	* 출·퇴근 시차제/집중근로시간제
11	광명산업	중소기업	건설업체 물품 생산업체	* 정액시간근로제

나. 휴가 · 휴직제도

휴가·휴직제도는 기업의 규모에 무관하게 대기업과 중소기업에서 골고루 실시하고 있으며, 공기업에서도 도입하고 있다. 휴가휴직제도는 출산휴가, 육아휴직, 휴가지원, 가족간호휴직제도가 있다. 산전후휴가를 활용하고 있는 기업들이 많고, 육아휴직을 실시하는 기업들도 늘어나는 추세이다.

〈표 3-4〉 휴가·휴직제도

No	기업명	규모	기업 소개	휴가휴직제도
1	네오 웨이브 (NEOWAVE)	중소 기업	통신장비 제조 업체	* 유급보호휴가(산후 30일 이상 보장), * 휴가지원/ 산전후 휴가를 포함한 1년 이내 육아 휴직 제공/ 휴직기간 상여금 지급 기간 포함
2	동문건설	중소 기업	건설 전문업체	* 출산휴가(남 3일, 여 90일)/ 육아휴가(5세 미만의 자녀를 가진 여성 근로자 월 1회)
3	DSLCD	중소 기업	액정표시장치 제조업체	* 육아휴직제도
4	(주)이라이컴	중소 기업	전자부품 제조 업체	* 산전후 휴가 및 육아휴직 * 반일휴가제도 * 경조사 지원(본인 및 가족의 결혼, 회갑, 사망 시 경조금과 최대 9일의 휴가 부여)
5	앰코테크놀로지코리아 (주)	중소 기업	반도체 패키징 및 테스트 전문기업	* 산전후 휴가 * 유산·사산 유급휴가(임신 기간 16주 미만의 경우 15일, 16-21주 45일, 22-27주 60일, 28주 이상 90일)
6	기술보증기금 (Kibo)	공기업	중소기업 대출 보증지원을 위한 정부출연기관	* 육아휴직(2년 이내) * 산·전후 휴가 105일/자연유산·사산 휴가(임신 16주 이내의 경우 30일 이내, 임신 16주 초과시 105일 이내 휴가 지원) * 생리휴가(매월 하루, 의료기관 임신진단 받은 경우 월 10만원 이내 태아 검진비 지원) * 가족간호휴직제도(1년 이내, 아버지출산간호 휴가제 연간 3일)
7	한국주택금융공사	공기업	금융, 보험 서비스 제공하는 공기업	* 출산휴가/ 육아휴직제도(생후 2년 미만의 자녀, 7년 미만의 자녀 간병의 경우 2년까지 가능; 휴직기간 중 최초 4개월간 근속급의 1/2 급여 지급; 휴직기간 근무경력 가산)
8	NHN	대기업	국내 최고 인터넷 전문 기업(검색 포털 네이버, 인터넷 게임 포털 한게임 운영)	*산전후 휴가(45일 사용 의무화, 90일 보장) *유산·사산 휴가(유급 휴가)
9	아시아나항공	대기업	항공회사	*출산휴가(법정 규정 90일에 본인의 요구에 따라 30일 추가 가능) *유산·사산 휴가(임신 6개월 미만 30일 유급휴직, 임신 6개월 이상 출산과 동일하게 간주하여 산전후휴가 지원)

〈표 3-4〉 휴가·휴직제도(계속)

No	기업명	규모	기업 소개	휴가휴직제도
10	유한 김벌리	대기업	위생용품 전문업체	*자연 유산 혹은 사산, 건강상의 이유로 인공 유산시 12~28주의 경우 30일 유급 휴가 *임신 12주까지, 28주 이상 산전휴가에 준해 휴가 상용 *출산휴가(여성 90일 100% 시행, 출산시 남성 배우자 2일 휴가, 20만원 출산축하금 지원) *육아휴직 산전후휴가 90일 포함 1년 이내 기간 실시 *연구 휴가
11	삼성생명	대기업	보험회사	*산전후 휴가/ 육아휴직/ 생리휴가/ 시간외 근로·야간 근로 금지
12	대림산업	대기업	건설 전문 업체	*출산 휴가(90일 유급휴가에 고용보험을 플러스 알파로 지급)
13	KT	대기업	전기통신 전문회사	*1년간 불임 휴직
14	대구 프뢰벨	중소기업	서적 및 음반 판매, 문화센터 수업	*육아휴직(3개월)/가족 휴가(직계존비속 간에 한자가 있을 경우 휴가)
15	광명산업	중소기업	건설업체 물품 생산업체	*육아휴직 및 복직/생리휴가제

아시아나항공은 산전후 휴가 기간을 최대 120일까지 확대하고 출산휴가 급여를 상향 조정하였다. 또한, 유산하였을 때 휴가를 부여하고 임신을 인지하게 되었을 때에도 산전휴직제도를 운영하고 있으며, 월 7만 원의 보육수당을 지급한다. 그 결과 최근 1년간 출산한 여성 근로자 중 71.8%가 육아휴직을 사용하였다. 유한김벌리는 모성을 보호하고 직장·가정 양립을 위해 다양한 제도를 시행하고 있다. 유사산 휴가 및 태아 검진 휴가를 주고, 산전휴직제도를 운영하고 있으며 남성에게도 2일의 출산 휴가를 부여하고 있다. 그리고 1일 2회 1시간씩 수유시간을 제공하고 있고, 직장보육 시설 설치를 준비 중에 있으며, 이외에도 유아보육 비용으로 자녀 1인당 연간 100만 원을 지급하고 있다.

다. 경제적 지원제도

경제적 지원제도도 대기업 위주로 실시되고 있다. 출산장려금, 학자금

지원, 결혼축하금, 효 수당, 레저 및 생활 지원, 건강과 의료지원, 가족지원, 주거생활 지원 등이 주를 이루며, 카페테리아방식의 부가급여를 지원하는 곳도 있다.

<표 3-5> 경제적 지원 관련

No	기업명	규모	기업 소개	경제적 지원 관련
1	네오웨이브 (NEOWAVE)	중소 기업	통신장비 제조업체	*자녀출산 축하금/ 유아보육비 지급(자녀1인당 50만원) *학자금 지원(유아 교육비 월 5만원, 입학 축하금 초·30만원, 중·고등학교·전액, 정규대 및 전문대 학자금의 70%지원) *사내 정기 포상(장기근속 포상, 우수사원과 배우자 해외여행(200만원지급) 지원)
2	동문건설	중소 기업	건설 전문업체	*결혼축하금(100만원 지급)/ 출산축하금(첫째 100만원, 둘째 300만원, 셋째 500만원 지급)/ 자녀 양육수당 지급(둘째자녀부터 월 10만원, 셋째 자녀부터 월 50만원)
3	월드건설 (World Construction Co., Ltd)	중소 기업	건설업체	*효 수당(부모의 통장으로 매달 5만원씩 지급) *출산 장려금(첫째, 둘째 자녀 지급, 셋째 자녀시 300만원 지급) *사내 정기 포상(가족 해외연수 제공)
4	한미파슨스 (Hanmi Parsons)	대기업	건설사업 관리 전문회사	*출산 장려금(첫째 아이부터 50만원 지급) *자녀 학자금(유치원 자녀 연간 120만원, 대학생 자녀 연간 800만원 지원) *근로자 및 배우자 건강검진 실시
5	BAT 코리아 (British American Tobacco)	대기업	담배제조 및 판매회사	*레저 및 생활 지원(영화, 공연, 놀이동산/여행경비 지원, 호텔, 콘도, 렌트카/주택용자 이자 상환/보장성 보험) *건강과 의료지원(건강검진, 헬스기구, 스포츠 용품/체력단련 시설 이용 및 강습/치과진료, 한방치료, 병원 의료비) *자기계발지원(도서구입, 자기계발을 위한 강습 및 교체비)
6	GS 칼텍스	대기업	종합 에너지 기업	*건강 지원(임직원, 배우자, 자녀까지 5만원이 넘는 치료비 지원, 근로자 본인과 배우자 2년에 한번씩 종합건강검진 무료 지원)
7	벽산	대기업	종합건축 자재 생산업체	*가족 지원(우수근로자 선정시 연 2회 가족동반 해외여행 지원, 근로자의 배우자 연1회 종합검진실시, 가족진료비 20~25% 감면) *학자금 지원(자녀 2인에 한하여 중·고등학교 등록금 전액 지원, 대학교 등록금 70% 지원)

〈표 3-5〉 경제적 지원 관련(계속)

No	기업명	규모	기업 소개	경제적 지원 관련
8	CJ	대기업	종합생활 문화기업	*가족 지원(콘도 지원-가족여행 지원)
9	한국 스피텔	대기업	외국계 제약회사	*사내근로복지기금(경조금: 결혼, 수연, 조의, 돌 기타 각종 경조사비 지급/ 자녀학자금 - 자녀의 중·고등학교 및 대학까지의 교육비 지급/ 대부사업 - 일정한 요건에 따라 지원) *근로자 교육비 지원, 의복비 지원
10	팬택	대기업	이동통신사	*자녀 지원(어린이날 선물제도; 4세~13세까지 임직원자녀 5만원 상당 선물지급) *결혼기념일 지원(임직원 10만원 상당 상품권 제공) *건강 지원(근로자와 배우자 종검검진 서비스 제공) *학자금 지원(임직원 자녀 취학 전 1년부터 대학교까지 교육비 지원) *순직 근로자 지원(장례지원, 유족위로금, 관련 보험수혜, 생계유지 지원-회사 직원 채용, 자녀학자금 지급, 자녀 영어 캠프, 자녀 졸업 후 희망시 채용) *복지자금 대출, 대리운전 서비스, 어학비 지원
11	한국주택 금융공사	공기업	금융,보험 서비스제공	*사내근로복지기금 조성(자녀 입학 축하금 지급-초·중·고 입학시 50만원, 대학교 입학시 200만원 지원) *보육비용 지원(만 4세 이상의 자녀 매월 10만원 유치원 보조금 지급)
12	NHN	대기업	국내최고 인터넷기업	*출산 지원(출산수술비, 입원비, 초음파 검사비 등 지원)
13	(주)셀트리온	중소 기업	생명공학 회사	*학자금 지원(자녀 교육비) *결혼준비 및 신혼여행 비용 지원(사내 커플의 경우) *생일 축하금 지원(상품권 지급) *이사 비용 지원
14	현대중공업	대기업	중공업 기계 제조업체	*주거생활 지원(사원 아파트 15,000여 가구 공급 및 가숙사 2,500여명 입주) *학자금 지원(자녀 교육비 중학교부터 대학까지 지원) *의료비 지원(사원 및 사원 가족 입원진료시 본인부담금 전액 지원)
15	풀무원	대기업	식품 전문업체	*카페테리아 방식 부가 급여(부가급여 30,000포인트 지급 후 건강검진, 건강보험, 도서구입, 문화활동, 여행에 활용하도록 함) *축하금지원(3년 이상 근무자에게 자녀 초등학교 입학시 축하금, 결혼기념일 5년마다 지원) *학자금 지원(자녀 교육비 지원)

〈표 3-5〉 경제적 지원 관련(계속)

No	기업명	규모	기업 소개	경제적 지원 관련
16	대한항공	대기업	항공업체	*주거생활 지원(사원 아파트 2,200세대 공급) *학자금 지원(자녀학자금- 중, 고, 대학교, 해외유학 자녀 및 해외주재원 자녀/직원 대학원 장학금 지원) *보육비 지원(육아여직원 보육비 지원) *항공권 지원(임사 발령 3개월 이상 근무한 직원 및 가족 할인 항공권 지원)
17	르노삼성	대기업	자동차 생산업체	*학자금 지원(유치원-5세 이상 자녀 취학전 1년간 분기별 15만원~60만원/중학교~대학교-형제자매의 경우 중, 고생만 가능 입학금+수업료+육성회비를 실비 지원/장애인-실비 지원) *생활안정자금 지원(근속 1년 이상 2,500만원 무이자 7년 분할상환 조건) *의료비 지원(치과 본인 100만원 한도, 배우자 50만원 한도/치과 외 가조 의료비 중 연간 100만원 초과부분부터 지원) *차량 구입 지원(근속년수별 할인)

제 3 절 일·가족 양립정책의 쟁점

1. 단시간근로제의 활성화 문제

2001년 모성보호관련법이 개정되어 여성 사회진출 확대의 전기를 마련하였다. 출산 전후 휴가 확대, 육아휴직 급여 지급, 남녀고용평등법 적용대상 확대, 간접차별 개념의 구체화, 성희롱 처벌 강화 등이 실시되고 있다.

한국은 여성인력 활용이 최근 들어 증가 추세이나, 북유럽, 미국 등 선진국에 비해 여성인력 활용이 여전히 미흡하다. 전문기술직에서의 여성비율은 34.0%로 미국과 호주(55.0%)에 비해 크게 낮다.

여성인력 활용의 저해요인으로는 공급·수요 갭, 육아 부담, 기업 관행 등을 들 수 있다. 즉 여성인력의 공급과 시장니즈 간에 갭이 존재하고 가사 및 육아 부담이 크며, 기업관행 상 승진과 재교육에서 여성이 상대적으로 불리한 실정이다. 또한 취업에 불리한 전공을 한 여성인력이 많아

하향취업이 불가피하고 전문성도 미흡한 편이다. 육아 후 노동시장에 재진입하는 여성들은 경력의 단절로 인해 대부분 임시직 및 비정규직에 취업하고 있다. 승진의 벽(glass ceiling), 교육기회 부족 등으로 인해 사기도 낮은 편이다. 일부 기업에서는 여성승진을 설정, 쿼터제 운용 등을 하고 있어 역차별 논란이 야기되기도 한다.

여성 고용 중 단시간근로의 비중(2005년)은 OECD 국가들과 비교할 때 상당히 낮은 수준이다. OECD 평균은 25.5%이지만, 한국은 12.5%에 불과하다. 체코, 그리스, 헝가리, 슬로바키아를 제외하고, 한국이 가장 낮은 수준이다. 네덜란드가 60.9%로 가장 높고, 스위스(45.8%), 일본(42.3%), 호주(41.7%) 순으로 높은 것으로 나타났다. 특히 25~29세 여성의 경우에는 단시간근로의 비중이 전반적으로 가장 낮은 연령분포를 보여주고 있다.

〈표 3-6〉 여성고용 중 단시간근로의 비중(2005년)

구분	덴마크	프랑스	일본	한국	네덜란드	스웨덴
20~24세	51.3	26.9	29.8	11.1	51.5	36.0
25~29세	26.4	16.6	24.4	6.4	33.7	15.6
30~34세	14.8	22.1	34.3	11.4	53.0	14.0
35~39세	17.9	24.3	43.9	12.8	63.6	15.2
40~44세	14.6	23.6	47.2	11.0	65.7	15.4
45~49세	13.9	22.8	46.2	10.0	65.0	13.6
50~54세	17.0	21.8	45.1	10.5	65.2	13.2
55~59세	19.5	28.0	45.1	14.8	66.4	17.9
60~64세	30.9	35.9	53.9	16.4	75.3	26.7
15~64세	24.9	23.3	42.3	12.5	60.9	19.0

자료: OECD, Employment outlook, 2006.

한국에서 단시간근로 제도의 운영이 활성화되고 있지 못한 이유 중 일부는 기업에서 단시간근로 고용을 기피하고 있기 때문이다. 단시간근로 제도의 운영시 인력을 다양하게 운영해야 하기 때문에 업무재편의 어려움이 있고, 이로 인해 업무의 비효율성이 증가할 가능성이 높아지고 비용부

답이 늘어나게 된다. 따라서 업무가 효율적으로 재편되고 기능적으로 매뉴얼화 되기 이전에는 단시간근로 제도가 활성화되기 어려울 전망이다.

단시간근로 근무제에 대한 부정적인 시각도 단시간근로 근무제의 활성화에 장애요인이 되고 있다. 단시간근로 근무제 등 고용형태 다양화는 기업이 경기변동에 따른 노동수요 변화에 대해 탄력적으로 대응하고, 근로자가 시간·공간적 제약을 회피하면서 노동공급이 가능하도록 하는 장점을 가지고 있다. 과거의 인적자원관리시스템은 정규직 중심의 인력운영이 가능한 관계적 고용계약관계가 유지될 수 있는 환경에서 진가를 발휘할 수 있었으나, 최근의 급격한 경영환경 변화와 노동시장의 변화로 인해 새로운 고용관계의 중요성이 부각되고, 이를 반영한 고용관계 및 계약의 재정립이 필요한 실정이며, 고용형태 다양화를 통해 인력 수급 간 시장균형을 달성하는 것이 가능해질 수 있다.

그러나 고용형태 다양화의 이러한 장점에도 불구하고, 현재 상황은 지나치게 비정규근로가 갖는 부정적인 특징만 강조되고 있어 일자리창출을 저해하고 있는 실정이다. 사회 일각에서는 비정규근로의 부당성을 지나치게 강조하고 있고 세계적인 추세인 고용형태 다양화가 기업의 의도적인 정규직 고용기피 또는 비정규직 남용으로 인식하고 있다. 이것은 정규직에 비해 비정규직이 낮은 임금, 저조한 부가급여 및 고용불안정성이 크고, 대부분의 비정규직이 비자발적 선택에 의한 것이기 때문이다. 우리나라의 근로시간이 선진국에 비해 전반적으로 장시간이라는 측면이 중요하지만, 기업의 고용관련여건이나 단시간 취업에 대한 사회보험적용 배제 등 기업과 근로자가 단시간 근로를 활용할 수 있는 여건이 취약하다는 점에 기인하고 있다.

단시간 근로제가 활성화되면 근로자의 지위가 약화될 수 있다는 우려도 있다. 그러나 단시간 근로제는 주부인력, 고령인력 등 유희인력의 고용을 촉진하여 전반적인 인력의 활용도를 높이는 한편, 노동시장의 유연성 제

고와 기업의 인건비 절감에 기여하여 결과적으로 고용증대와 기존 근로자의 지위 향상에 기여할 수 있다. 따라서 단시간 근로제의 촉진을 위해서는 단시간 근로자에 대한 적절한 수준의 보호가 이루어져 시간근로제가 취업형태로 확립되어야 한다. 우선 각종 사회보험을 단시간 근로자에게도 적용하고 단시간 근로에 대한 직업알선 및 직업훈련 체제의 정비 등 정부의 정책적 배려가 필요하다. 또한 일본의 단시간 근로자에 대한 정사원 및 관리직 등용제도, 준사원제도, 유럽의 모성활동을 위한 한시적 전환제도 등과 같이 고용주의 단시간 근로자에 대한 인력관리방식 개선노력이 필요하다. 장기계약직 단시간 근로의 활성화도 단시간 근로자의 고용안정 및 탄력적 고용조절을 가능하게 하여 단시간 근로의 촉진과 보호에 기여할 것으로 기대된다. 이를 위해 계약사원의 계약기간의 연장이라든가 노동자파견에 있어서의 노동자파견사업의 절차의 간소화, 파견기간의 폐지 또는 연장, 파견적용 대상 업무의 확대 등이 요구된다. 또한, 취업규칙, 근로계약 등에 있어 다양한 형태의 고용조건(임금, 근로시간, 휴일·휴가, 부가복지 등)을 명확히 하고, 동등가치의 노동에 대한 동등대우(equal pay for the comparable worth of labor)원칙이 가급적 적용될 수 있는 기틀을 마련하는 노력이 병행되어야 할 것이다. 그리고 기업의 고용관리를 규제하는 법·제도 측면에서 동일그룹의 기업 간 배치전환(전직), 기업 인수·양도시의 고용승계, 의무고용제도, 의무훈련제도 등을 기업현실에 맞게 합리화시켜 나가야 한다.

한편 노동시장의 공정거래를 훼손하는 기업의 잘못된 고용관행을 정부의 철저한 근로감독을 통해 규제하여 노동시장에서의 공정한 경쟁을 촉진시켜야 한다. 불법, 탈법관행에 대해서는 정부의 적극적인 근로감독과 함께 기업 스스로도 개선하려는 노력이 필요하며, 기업은 이를 위해 남녀 간 차별적 고용관행을 시정하는 노력을 해야 하며, 수시채용을 통해 근로자의 선택의 폭을 넓혀주고, 중도채용을 활성화하는 것이 필요하다.

인재활용의 다원화는, 인사관리에 새로운 과제를 주고 있다. 첫째로 인재활용방침과 배치업무의 성격 등에 따라 다양한 인재 활용책을 적절하게 조합시키는 일이다. 즉 고용형태의 합리적인 설계가 과제가 된다. 두 번째로 상이한 고용 구분간의 처우의 균형이다. 풀타임 근무의 정규사원과 단시간근로의 처우의 균형이 인사관리의 과제로서 논의되는 일이 많은데, 고용형태의 다원화 아래에서는 정규사원과 비정규사원의 고용형태 사이뿐 아니라, 각각 내부의 상이한 고용형태 간 처우의 균형이 새로운 과제가 된다. 고용형태를 다원화할 때에는 각 고용형태의 처우의 결정방식과 수준을 다르게 하는 것이 일반적이다. 그러나 업무와 캐리어에 차이가 없음에도 불구하고, 고용형태를 달리 하여 양자의 처우 결정방법과 처우수준에 차이를 두는 것은 사원들의 동의를 얻을 수 없다. 처우의 결정방식과 수준을 달리 하는 것에 합리성이 있고, 일하는 사람들이 납득할 수 있어야 한다. 균형처우를 추진하고 있는 기업일수록 기업퍼포먼스가 향상된다는 보고가 있다.

한편, ‘회사와 일’을 우선시하는 한국 근로자들의 가치관이 개인의 생활을 중시하는 방향으로 변화하고 있다. ‘일과 생활의 균형(Work Life Balance; WLB)’을 추구하는 움직임이 본격화되고 있다. 2005년 실시된 한국종합사회조사에 의하면 한국 국민의 압도적 다수가 기업이 WLB 실현을 위한 제도를 도입할 책임이 있다고 인식하고 있다. 이들은 또한 기업의 WLB 실현을 위한 노력이 상당히 부족하다고 느끼고 있어서, 앞으로 WLB를 둘러싸고 회사와 근로자간에 갈등이 발생할 우려도 있다(강우란 외, 2006). 미국은 인재확보 차원에서 기업이 주도적으로 WLB 프로그램을 도입하고 있으며 국가 개입은 매우 제한적이다. WLB 프로그램 도입을 통해 우수한 여성인력을 확보하는 것이 기업의 생산성 향상으로 이어질 것이라는 믿음에서 출발하고 있다. 기업이 WLB 프로그램을 도입하는 궁극적인 목표는 종업원의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력도 제고하는

Win-Win 체제를 구축하는 것이다.

WLB 실현은 기업의 경쟁우위 확보에 기여할 수 있다. 기업 경쟁 요소의 무게중심이 양에서 질로, 설비에서 지식으로, 근면성에서 창의성으로 바뀌면서 WLB의 중요성이 부각되고 있는 것이다. 경영의 글로벌화, 규제 완화의 진전, 기업간 경쟁심화에 의해 '규격화된 대량생산'에서 '소량 다품종생산'의 시대로 전환되면서 일상 업무의 효율적 처리보다 창의적인 사고 발휘의 중요성이 증가하고 있다. 또한, 인재 확보 및 유지를 위해서도 WLB의 역할이 중요하다¹²⁾. 그러므로 일과 생활의 균형이라는 측면에서 볼 때 단시간 근로제는 향후 기업의 필수 조건이 될 수밖에 없을 것이다. 현재 단시간 근로의 수요가 부족한 이유로 작용하고 있는 임시·일용직과 기간제 사용 대신에 단시간 근로제의 활성화 문제가 당면과제가 될 것으로 보인다.

2. 다양한 휴직·휴가 지원제도의 정착화 및 활용도 제고 문제

가. 육아휴직제도

2005년 현재 한국의 육아휴직 사용 비율은 26.0%에 불과하다. 최근 들어 육아휴직 사용자가 증가하는 추세이지만, 육아휴직제도가 정착되어 있는 국가와 비교하면 상당히 낮은 편이다. 따라서 우선적으로 육아휴직제 사용 비율을 현재의 2배 수준인 50.0%까지 끌어올려야 한다.

2004년의 조사 결과, 보육시설에 맡겨지는 0세 영아는 0.8%에 불과한 반면, 가족에게 위탁되는 경우가 19.6%인 것으로 조사되었다. 이에 따라 0세 영아의 대부분이 부모의 양육에 전적으로 의존하고 있음을 알 수 있다. 0세 영아를 둔 직장 여성의 경우 가사와 직장을 병행하기가 쉽지 않

12) 1998년 발표된 McKinsey의 "War for Talent" 보고서에서 이미 WLB를 인재 확보의 주요 축으로 제시하였다.

고, 결국 퇴사를 결심하게 하는 직접적인 계기가 되고 있다.

따라서 영아를 둔 여성이 향후 지속적으로 직장 생활을 영위하기 위해서는 육아휴직제도가 현재보다 활성화되어야 한다. 영아는 육아에 비해 탁아비용도 훨씬 많이 들 뿐만 아니라 정서상으로도 부모와 긴밀한 접촉을 필요로 하는 시기이다. 그러므로 가능한 한 부모가 영아에게 많은 시간을 할애할 수 있도록 뒷받침하는 것이 바람직하다. 또한 여성뿐만 아니라 남성도 부모휴가 등의 육아휴직제도를 적극 활용할 수 있는 사회 분위기를 조성해야 한다. 실제로 스웨덴은 부모보험을 통해서 적극적으로 남성의 육아휴직을 지원하고 있다.

노동부 자료(노동부, 2006)에 따르면, 2005년 육아휴직자는 1만 700명으로 2004년의 9,303명보다 15.0% 증가한 것으로 나타났다. 이 가운데 남성은 208명이었다. 육아휴직 급여 지급액도 2004년 208억 원에서 2005년 282억 원으로 늘어났다. 또한 고용보험 가입자를 대상으로 한 노동부의 조사에서 출산휴가자가 육아휴직을 사용한 비율은 2002년 16.6%에서 2003년 21.2%, 2004년 24.1%, 2005년 26.0%로 꾸준히 증가해왔다. 서구 유럽 국가 가운데 여성경제활동참가율이 높은 나라가 출산율도 높다는 점은 중요한 시사점을 준다.

육아휴직은 해당 사업장에서 1년 이상 근무한 근로자가 만 1세 미만의 영아를 보육하기 위해 신청할 수 있으며, 휴직기간 동안 정부가 월 50만 원의 급여를 지급한다. 정부는 또한 기업이 육아 휴직자의 대체인력을 채용할 경우 사업주에게 20만~30만 원의 장려금을 지원하고 있다. 출산 전후 휴가급여에 대해 고용보험 부담도 30일에서 90일로 확대될 예정인데, 2006년부터 중소기업을 대상으로 우선 시행중이다. 육아휴직 급여도 40만 원에서 2007년에 50만 원으로 인상되었다.

스웨덴 여성은 주로 모유를 먹이기 때문에 출생 후 1년까지는 엄마가 아이를 양육해야 한다는 사람이 많은 것으로 나타났다(한국과학기술정보

연구원, 2004). ‘어린이가 어릴 때는 아내가 육아에 전념해야 한다’는 의견에 대해 전일제 직장 여성의 64.5%가 찬성하였고, 반대는 35.5%로 나타났다. 따라서 스웨덴에서는 출산 후 1년간은 육아휴직을 통해 자녀양육에 전념하고, 그 이후 복직해서 자녀를 보육시설에 맡기는 대신 근무시간을 단축해 일하다가, 다시 몇 년 후에는 통상의 근로시간으로 회귀하는 것이 일반적인 경향이다.

프랑스에서는 직장 여성이 출산을 하면 8주 동안의 출산휴가를 받을 수 있으며, 월급은 정부가 지급하도록 되어 있다. 기업은 아무런 경제적 부담이 없으므로 출산휴가를 가려는 여성에게 불이익을 줄 이유가 없다. 2002년부터는 남성에게도 2주간의 출산휴가를 부여하고 있으며, 70%의 프랑스 남성이 출산휴가를 받고 있다. 또한 출장이나 외출 시 자녀를 돌봐줄 보모를 요청할 수 있는데, 보모수당은 정부가 지불한다. 보모의 경우 어린이보호부가 실시하는 60시간의 교육을 받고 국가공인 보모 자격증을 취득해야 한다(시사저널, 2006년 2월 14일자).

〈표 3-7〉 OECD 국가들의 산전후 휴가급여제도

구 분	도입 시기	휴가 기간	급여(임금 대비)	재원부담 주체
영국	1948	52주	92~104%	법정모성급여
프랑스	1928	16~24주	100%	건강보험
독일	1979	14주	100%	건강보험
일본	1980	14주	60%	건강보험
스웨덴	1974	60주	80%	부모보험
캐나다	1971	17~18주	55%	실업보험
네덜란드	1976	16주	100%	실업보험

자료: 김현숙(2005).

노동부가 2003년과 2004년 출산휴가급여를 받은 1,530명을 대상으로 표본 조사한 결과, 그 중 12.9%가 회사를 사직한 것으로 조사되었다(서울경제신문, 2005년 5월 11일자). 퇴직 사유로는 68.0%가 ‘아이를 키우는 데

애로가 있어서'를 꼽았다. 가장 큰 육아부담으로 '아이를 믿고 맡길 곳이 없다'(37.3%), '직장과 육아 병행이 곤란하다'(34.3%) 등의 답변이 많았다. 여성 근로자 10명 가운데 7명은 부모나 친인척에게 아이를 맡기는 것으로 나타났다. 부모나 친인척에게 육아를 맡기는 여성 근로자 비율이 70.9%인 반면, 보육시설(15.3%)과 가사대리인(9.4%) 등의 활용은 상대적으로 비중이 작았다. 만 2세 미만 영아 1인당 월평균 보육비용은 가사대리인 65만 7,000원, 부모나 친인척 48만 2,000원, 보육시설 32만 7,000원 등으로 조사되었다. 육아휴직제의 정착 이외에도 현재 절대적으로 부족한 영아전담 보육시설 확충과 부모 또는 가사대리인 이용 시 보육비에 대한 세제감면 등도 고려해야 한다.

나. 가족간호휴가제도

가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 이미 국가공무원법에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다.

미국뿐 아니라 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 서구 복지국가에서 대부분 이를 채택하고 있으며, 여성의 고용 보장을 위해 권장사항으로 실시하고 있다.

여성가족부가 국내 기업과 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등 705개 기관의 '가족친화지수'(FFI·Family Friendliness Index)를 조사한 결과(2007년 1월), 가장 많은 기관이 시행하고 있는 가족친화제도는 출산휴가제

(88.7%)와 육아휴직제(72.2%)였다. 가족이 아플 때 휴가를 내는 가족간호 휴직제 도입률도 29.1%에 불과했다. 정부기관 및 지자체는 과반(50.2%)이 이 제도를 도입했으나, 기업체의 도입률은 11.2%에 그쳤다. 그나마 이 제도를 이용하는 근로자 비율은 각 기관 모두 10%에 못 미쳤다.

일본의 (주)시세이도는 일과 가족의 양립을 위한 프로그램을 운영하여 일본 내 기업의 우수 사례로 꼽히고 있다. 탄력근무제도(1988년), 육아휴직제도(1990년), 육아시간제도(1991년), 간호휴직 및 시간제도(1993년), 재량노동제도(1994년), “THE SHISEIDO WAY”(1997년) 도입하였고, 육아휴직제도는 정부의 법(1992년)보다 먼저 실시하였다. 카페테리아 프로그램(선택형 복지후생제도)(1998년)을 도입하여 육아, 간호, 건강검진비용, 자원봉사활동, 자기계발, 주택비용, 자사 상품구입, 주택유지관리비용 지원 등에서 근로자가 선택할 수 있도록 하고 있다. 2005년부터는 “남녀공동참여활동”의 일환으로 20가지 계획을 추진 중인데, 기업문화의 발전, 리더양성, 근로형태 개선, 일과 육아의 양립 지원 등 4개 분야로 나누어 20가지 액션을 추진하고 있다.

따라서 가족 내 돌봄 기능이 약화됨에 따라, 여성이 담당해왔던 가족 돌봄을 남성과 여성이 함께, 가족과 사회가 분담할 수 있는 체계를 구축함으로써 장애인·치매 등 중증질환자가 있는 가족에게 보호스트레스를 경감시켜 줄 수 있는 가족간호휴가제를 도입할 필요가 있다.

제 4 장 한국근로자의 일·가족 양립지원 정책의 제도화 및 활용 실태

제 1 절 조사 개요

1. 조사의 목적

노동환경과 가족구조의 변화, 저출산고령화사회로의 전환과정에서 우리 사회에서 노동인력의 중요성이 높아져 가고 있다. 노동수요 측면에서 보아도 노동인력에 대한 수요가 공급을 초과하는 인력난 발생이 예상되고 있다. 2006년 노동부 수요동향조사에 따르면 상용직 근로자 300인 미만 중소기업 인력 부족률은 3.23%로 대기업의 0.61%에 비해 매우 높은 것으로 나타났다(최성일, 2006). 한편 고용불안정 등으로 인해 기혼여성의 경제활동 참여율은 점차 높아지고 있음에도 불구하고 직장과 가정을 양립하는데 매우 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 실제로 가사와 육아에 대한 부담이 남성근로자에 비해 상대적으로 큰 여성근로자는 직장업무에 투자하는 시간이 감소하고 업무의 효율성과 집중도가 떨어지게 되어 기술 습득이나 임금, 기타 승진 등에서 낙오되거나 직장을 떠나게 될 가능성이 매우 높은 것으로 나타났다. 통계청(2002)에 따르면 여성의 취업 장애요인은 육아부담이 38.8%, 사회적 편견 및 차별적 관행과 제도가 22.8%, 불평등한 근로여건 등이 12.4%를 차지하였다. 또한 중소기업의 경우 여성인력 활용에 있어 애로를 겪는 기업은 64.9%이며 애로 요인으로는 가사 육아를 위한 시간제 근무가 가능하지 않고 교대제 근무가 곤란하여 고강도의 노동이 곤란하기 때문인 것으로 나타났다(대한상공회의소, 2006).

일·가족 양립지원제도는 유연근무제도, 휴가휴직제도, 경제적 지원으로

크게 나누어지는데 이들 제도 시행 및 이용실태에 대한 연구조사 결과(유계숙 외, 2007)를 보면 가장 많이 시행되는 제도는 휴가휴직제도로 기초사기업의 73.1%가 시행중인 것으로 나타났다. 그러나 탄력근무제는 시행률이 17.7%로 저조하였다. 기업규모별로 보면 대기업에서 관련 제도 시행률이 높으며 업종별로는 소비재제조업이 휴가휴직제도 시행률이 높으며 탄력근무제 또한 타업종에 비해 시행기업의 비율이 높았다. 근로자의 직종별로는 생산직 근로자들이 휴가휴직제도를 가장 많이 이용하였으며 탄력근무제도도 사무직에 비해 이용률이 높게 나타났다. 이는 생산직의 직무특성상 교대제가 가능하기 때문인 것으로 분석된다. 그러나 전반적으로 높은 휴가휴직제도 시행 및 이용에 비해 유연근무제 시행과 이용은 매우 저조하였다. 휴가휴직제도는 법에 근거하고 있어 시행율이 높지만 유연근무제는 법적 근거가 없는 제도로 기업의 특수한 필요에 따라 시행되고 있기 때문에 그러하다. 특히 유연근무제 가운데 단축근무제 등은 업종이나 직종 등에 따라 필요정도나 도입가능성이 매우 다르기 때문에 기업특성에 따른 모범사례 개발이 이루어져야 할 필요가 있음이 제기되고 있으며 제도도입에 대한 요구 또한 높기 때문이다. 예를 들어 2005년 여성가족부가 실시한 “가족친화기업에 대한 인식조사”에 의하면 직장에 가족친화제도가 도입되어 운영되고 있다는 응답자 중 직장내 가정생활의 조화에 가장 도움이 되는 제도로 “주5일근무제”라는 응답이 83.3%로 가장 높았고, 다음으로 “탄력근무제”가 82.8%, “재택근무제”가 82.3%의 순으로 높았다. 이를 보면 근로자들은 직장내 가정생활 양립하는데 신축적이고 유연한 시간운용을 가장 도움이 되는 것으로 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

이에 본 조사에서는 기업의 인사담당자를 대상으로 현재 시행되는 일·가족 양립지원제도 운영현황을 알아보고, 일·가족 양립지원제도를 이용한 경험이 있거나 육아기에 있는 근로자를 대상으로 하여 제도 이용실태 및 보완과제를 파악하고자 하였다. 그리고 일·가족 양립지원제도 중 특히 유

연근무제 시행 여부와 향후 도입에 대한 의견을 알아보았다. 이를 통해 일·가족 양립지원제도의 정착 및 활성화 방안을 마련하는데 기초 자료로 삼고자 하였다.

2. 조사 설계

가. 조사대상자

조사대상자로는 기업의 인사담당자와 선정된 기업의 근로자로서 일·가족 양립지원제도를 이용한 경험이 있거나 자녀양육기에 있는 기혼남녀 근로자로 하였다. 기업체 선정에는 중소기업 가운데 여성근로자 비율이 최소 30%이상은 되는 기업으로 선정하고자 하였다. 특히 남녀고용평등우수기업이나 가족친화우수기업으로 선정된 기업도 포함하여 기업을 선정하였다. 남성과 여성 근로자는 초등학교 이하의 자녀를 양육하고 있는 맞벌이 가구의 근로자로 하였다. 연령이나 직종 등의 제한은 따로 두지 않았다. 그 결과 총 조사대상자는 15개 기업에서 34명이며 이중 인사담당자는 14명, 여성근로자 17명, 남성근로자 3명이었다.

나. 조사방법 및 자료 분석

표집방법은 유의표집으로 남녀고용평등 우수기업, 가족친화우수기업, 각종 사업체 자료에서 여성근로자 비율이 높은 중소기업 가운데 조사에 응해주는 기업을 대상으로 하였다. 선정된 기업의 인사담당자와 남녀근로자를 대상으로 심층면접조사 방식으로 진행되었다. 면접조사는 1명당 1시간에서 2시간 정도 소요되었으며 대부분 조사대상기업의 사무실이나 회의실에서 이루어졌다. 면접은 모두 녹취를 하였으며 녹취결과를 풀어서 분석자료로 이용하였다. 녹취를 거절하는 사례가 한건 있었으며 이 경우에는 인터뷰 내용을 속기하는 방식으로 자료를 정리하여 분석하였다.

다. 조사내용

본 조사에 앞서 중소기업 업체의 인사 실무자를 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 조사 대상자로서 기업의 인사실무자를 포함하는 문제, 인터뷰스크립트에 대한 타당성 확인 작업 등을 위한 것이었으며 한편 유연근무제 도입에 대한 욕구도 확인해보았다. 예비조사 결과, 인사담당자를 통해 이미 시행중인 제도에 대해 기업의 입장에서 파악하고 제도에 대한 보완 및 개선 사항에 대해서는 확인할 수 있을 것으로 기대되었다.

또 근로자 입장에서 일·가족양립지원제도의 이용경험과 도움정도를 파악하는 것과 함께 기업인사담당자에게 대한 조사도 병행하는 것이 필요하다고 판단되었다. 따라서 최종적으로 조사 대상기업에서 인사실무자와 근로자 모두를 조사하되 인사실무자를 대상으로는 시행되는 제도에 대한 기업 입장과 개선과제를, 근로자를 대상으로는 제도 이용경험 및 제도에 대한 욕구와 근로자 입장에서 직장가정 양립하는데 유연근무제 도입 욕구가 있는지를 파악하는 것으로 인터뷰 스크립트를 구성하였다.

인터뷰 스크립트의 내용은 인사담당자용과 근로자용으로 구분하였다. 인사담당자에게는 기업체의 일반 현황 (근로자 수, 남녀비율, 업종, 근로조건 등), 제도실시 내용, 제도 도입 배경, 제도 도입 비용 및 편익, 제도 개선 또는 보완사항, 응답자의 사회인구학적 배경 등을 조사하였다. 다음 근로자에게는 제도이용 경험, 제도이용 후 편익, 제도에 대한 보완 및 개선 사항, 새로운 제도에 대한 욕구, 응답자의 가족 및 인구학적 특성 (성, 연령, 학력, 가족관련, 자녀사항 등)등에 대해 알아보았다.

제 2 절 조사결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

가. 조사대상 기업의 특성

아래 <표4-1>은 조사대상기업의 특성을 정리한 내용이다. 모두 15개 기업을 조사하였으며 업종을 보면 제조업이 8개, 사업서비스업이 4개, 그밖에 운송업, 도소매업, 금융업 등 이었다. 근로자수는 최저 50명에서 최고 950명까지 다양하다. 성별 구성을 보면 여성근로자 수가 가장 많은 곳은 인력관리서비스업인 <사례13>으로 전체 인력의 대부분인 90%에 이른다. 그 외 기업은 여성근로자수가 대략 최저 40%에서 80%까지로 나타났다.

<표 4-1> 조사대상기업의 특성

기업	업종	근로자수	성별구성(남:여)	연령별 구성
1	반도체 패키징 및 테스트(제조업)	-	47 : 53	평균 28세
2	IT, 콜센터(사업서비스업)	약 380명	20 : 80	20~50대
3	제조업체(제조업)	약 200명	60 : 40	20~30대 초중반
4	의류개발 및 생산(제조업)	-	-	-
5	의약품 생산(제조업)	약 350명	60 : 40	30대
6	제약회사(제조업)	약 550명	48 : 52	30~35세
7	온라인 교육 콘텐츠 개발(사업서비스업)	약 50명	45 : 55	25~35세
8	외식업체(제조업)	74명	22 : 78	40대
9	자동차 용품 제조업체(제조업)	약 290명	40 : 60	-
10	복합운송주선업(운송업)	약 300명	60 : 40	-
11	건강보조식품 연구 개발 및 생산(제조업)	약 100명	60 : 40	20~30대
12	디자인 캐릭터 개발(사업서비스업)	약 90명	40 : 60	20대 10% 30대 40% 40대 30% 50대 10%
13	인력관리서비스업(사업서비스업)	115명	10 : 90	18~26세
14	자동차도소매업(도소매업)	약 950명	25 : 75	30대 중후반
15	손해보상(금융 및 보험업)	약 120명	30 : 70	20~30대

나. 인사담당자와 남녀근로자의 일반적 특성

1) 인사담당자

인사담당자는 15개 기업에서 14명을 면접하였으며(2개 기업 면접 못함, 1개 기업은 2인 면접), <사례11>을 제외하면 모두 남성이었다. 직무는 면접대상을 인사업무 담당자로 하였기 때문에 모두 인사 관련 업무를 하고 있으며 직급은 팀원에서 대리, 부장, 이사에 이르기까지 매우 다양하게 나타났다. 연령은 관리이사를 맡고 있는 <사례7>과 <사례8>이 47세로 가장 많으며 <사례11>은 26세로 가장 낮았다. 학력은 전문대졸 1인을 제외하면 모두 대졸이상이었다. 해당기업 근무 년수를 보면 가장 긴 경우는 <사례12>로 근속년수 12년, 인사총무담당 9년이었으며 그다음이 8년(사례2, 사례3, 사례13), 7년 6개월, 7년, 6년 등의 순이었다. 해당기업근속년수가 2년 미만인 경우도 2건이 있었는데 <사례11>은 1년10개월, <사례7>은 1년 2개월이었다.

〈표 4-2〉 인사담당자의 일반적 특성

사례 번호	직급	성별	나이	학력	해당 기업 근속연수	비고
1	인사팀장, 인사팀대리	남	-	2인 모두 대졸	-	2인 면접
2	경영지원실 부장	남	-	-	8년(인사담당 3년)	
3	과장	남	33	대졸	8년(인사담당 3년)	
5	기획인사팀 대리	남	34	대학원졸	3년(인사담당 3년)	
6	인사부 과장	여	33	-	7년	
7	경영관리 이사	남	47	대졸	1년 2개월	
8	관리이사	남	47	대졸	4년	
9	대리	남	35	대졸	7년 6개월	
11	사원	여	26	대졸	1년 10개월	
12	인사총무	남	33	전문대졸	12년(인사총무 9년)	
13	관리팀장	남	49	대졸	8년(인사담당 8년)	
14	사원	남	29	대졸	3년(인사담당 3년)	
15	인사담당 부장	남	43	대졸	6년(인사담당 6년)	

주: 기업<사례4>와 <사례10>은 인사담당자 면접거절, 근로자만 조사한 기업임.

2) 근로자

(가) 근로자의 인구학적 특성 및 직장관련사항

조사대상 근로자는 13개 기업에서 여성근로자 17명, 남성근로자 3명으로 여성근로자가 더 많았으며 나이는 20대 3명, 30대 17명이다. 학력은 고졸이 4명, 전문대졸이 1명, 대졸이 12명, 그 외 대학원졸이나 중퇴가 3명으로 대졸이 가장 많았다. 직장경력을 보면 가장 짧은 경우는 2년이었으며 가장 긴 경우는 14년이였다.

<표 4-3> 근로자의 인구학적 특성 및 직장관련사항

사례 번호	직책	성별	나이	학력	직장경력	근무시간	업무 내용
1-1	-	여	32	고졸	14년	8시간	제조업
1-2	-	여	33	고졸	10년	8시간	제조업
2	주임	여	30	대졸	9년	8시간	교육, 코칭
3	사원	여	32	대졸	4년	9시간	사무직
4-1	대리	여	30	대졸	5년 (본기업 1년 6개월)	9시간~10시간	영업
4-2	대리	여	31	고졸	10년 (본기업 2년)	10시간	사무직
5-1	연구원	여	28	대학원졸	3년	8시-7시(야근 잦음)	연구직
6-1	대리	여	36	대졸	11년	8시간	대외협력
6-2	차장	남	35	대학원졸	8년	8시간	HR
7	팀장	남	30	대학원중퇴	3년	8시간	서비스 마케팅
8	점장	여		대졸	2년	6시간 (9시-4시)	현장관리, 영양사
9	주임	여	28	대졸	9년	9시간	사무직
10-1	대리	여	36	고졸	10년	8시간	사무직
10-2	과장	여	39	대졸	10년	8시간	사무직
10-3	대리	여	31	대졸	5년	8시간	사무직
11	대리	여	35	대졸	6년	8시간	고객상담
14	사원	여	36	대졸	12년	9시간	수출지원업무
15-1	사원	여	27	대졸	6년	8시간	인사담당
15-2	주임	여	30	전문대	6년	8시간	-

주: 기업<사례12>와 <사례13>은 인사담당자만 면접 조사한 기업임.

경력이 5년미만인 경우가 4명, 5년이상 10년미만이 9명, 10년이상인 7명으로 5년이상 10년미만이 가장 많고 10년이상인 두 번째로 경력이 긴 근로자수가 더 많았다. 근무시간은 대부분이 평균적으로 8시간 정도이며 기업에서 연구원으로 일하는 근로자(사례5)는 업무 성격상 정해진 출퇴근시간을 지키기가 어렵고 잦은 야근과 조기출근을 하여 업무 시간이 일정치 않고 상당히 긴 편이라고 하였다. 다음 영양사로서 현장관리업무를 하는 <사례8>의 근로자는 9시부터 4시까지 6시간을 일하고 있었는데 푸드서비스를 제공하는 기업 특성으로 인해 근무시간이 9시부터 4시까지인 점 때문에 현재의 직장을 선택한 경우였다. 그 외에 <사례4-1>, <사례4-2>의 근로자는 근무시간이 9시간에서 10시간으로 장시간 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

(나) 근로자의 가족관련 사항

조사대상 근로자의 가족관련 사항을 보면 우선 맞벌이 여부에 대해 확인이 되지 않은 <사례10>의 근로자 1인을 제외하면 모두 맞벌이를 하고 있는 것으로 나타났다. 자녀 관련 내용을 보면 자녀가 없는 경우가 2명, 출산예정인 경우가 1명이 있으며 그 외는 모두 자녀가 있었다. 자녀수가 1명인 경우는 11명이며 2명인 경우가 6명이며 현재 1명이나 둘째를 출산 예정인 경우가 2명이었다. 대부분 맞벌이인 이들 근로자들에게 자녀 보육은 가장 큰 문제이며 관심사이다. 아래 <표 4-5>는 이들 근로자의 자녀보육 방법을 간략히 살펴본 것이다. 1명의 근로자가 여러 가지 보육 방법을 이용하고 있었으며 가장 많은 것은 시어머니나 친정어머니와 같은 친척자원을 이용하는 것이었다. 그 외에 유치원 종일반, 도우미 등을 이용하고 있었으며 낮에는 시설을 이용하고 시설에 다녀온 뒤 퇴근하기까지의 시간에 친척의 도움을 받는 경우도 있었다.

〈표 4-4〉 근로자의 가족관련사항

사례 번호	성별	나이	결혼년수	배우자유무	자녀(나이)
1-1	여	32	8년	남편(맞벌이)	남 9세, 남 3세
1-2	여	33	-	남편(맞벌이)	여 5세, 남 2개월
2	여	30	2년	남편	여 100일
3	여	32	7년	남편(맞벌이)	7세, 2세
4-1	여	30	1년	남편(맞벌이)	출산 예정
4-2	여	31	4년	남편(맞벌이)	여 3세
5-1	여	28	1년 6개월	남편(맞벌이)	1명
5-2	남	35	2년	부인(맞벌이)	없음
6-1	여	36	4년	남편(맞벌이)	2명(1명은 출산예정)
6-1	남	35	8년	부인(맞벌이)	6세, 2세
7	남	30	2년	부인(맞벌이)	여 7개월
8	여		-	남편(맞벌이)	여 11세, 6세
9	여	28	2년	남편(맞벌이)	6개월
10-1	여	36	7년	남편(맞벌이)	7세
10-2	여	39	-	남편(맞벌이)	7세, 2세
10-3	여	31	1년	-	없음
11	여	35	9년	남편(맞벌이)	남 7세
14	여	36	-	남편(맞벌이)	1(여 5살)
15-1	여	27	2년	남편(맞벌이)	2(12개월, 출산예정)
15-1	여	30	5년	남편(맞벌이)	1(20개월)

〈표 4-5〉 조사대상 근로자의 자녀 보육 방법(중복응답)

보육 방법	사례수	비고
시부모님, 친정어머니 등 친척	9	
유치원종일반	3	
도우미	3	
놀이방, 직장보육시설	2	
육아휴직	1	부인이 휴직 중

또 <사례7>의 남성 근로자는 현재는 부인이 육아휴직 중이나 휴직기간 종료 후에는 장모님이 봐줄 예정이라고 응답하였다. 또 주중에는 시부모님 집에서 아이가 양육되고 주말에만 집에 데려온다는 경우도(사례3, 사례4-1, 사례11) 3건이 있었다.

“와이프가 임신하게 된다면... 와이프가 회사를 그만둘 예정이거든요. (중략) 만약 저랑 와이프 둘중에 한사람이 육아휴직을 이야기 해야되는 상황이라면 ... 아마 와이프가 하지 않을까 하거든요... 저보다는... 안되다기보다는 부인이 아기를 돌보는데 더 적절하지 않을까..”(사례5-2, 남성근로자)

그밖에 출산예정인 <사례5-2>의 남성 근로자는 출산이후 부인이 직장을 그만둘 예정이라고 하였다. 또 자녀가 2명인 <사례1-1>의 여성근로자는 첫째는 직장보육시설에 보내고, 둘째는 친정어머니가 돌보고 있는 등 다양한 보육 방법들이 이용되고 있었다.

2. 일·가족 양립지원제도 실시 및 이용 실태

가. 제도 실시 내용과 이용 현황

조사대상기업의 일·가족 양립지원제도 실시 내용은 다음 <표 4-6>과 같다. 기업 사례 6의 경우만 유연근무제를 실시하고 있었는데, 그 내용은 flexible working time제로 9시~6시, 8시~5시, 7시~4시, 10시~7시로 출근시간에 따라 퇴근시간을 조정하는 방식이며, 만 1세 이하의 자녀가 있을 경우 1시간 단축근무가 허용된다. 그리고 Family day가 있는데 매주 금요일 1시간 단축근무를 하며, 단축근무제도 1일4시간으로 실시하고 있다.

〈표 4-6〉 조사대상기업의 일·가족 양립지원제도 실시 내용

기업	휴가휴직제도	경제적 지원 및 기타
1	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*직장보육시설 운영 *경조사비 등
2	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*자격증 수당 2만원 *경조사비 *각종 이벤트적 인센티브
3	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*기념일 수당 *사원아파트 제공 *학자금 지원 *직원 교육비 지원
5	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년) *정원휴직	*학자금 지원 *사내커플신혼여행비지원(150만원 정도)
6	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년) *남성근로자 부인출산시 3일 휴가	*산전후휴가 기존급여 보장 *입원시 병원비 전액, 간병비 지원(배우자, 자녀, 부모님까 지/단체생명보험 가입)
7	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*문화비및동호회비, 회식비 지원 *경조사비 지원
8	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*경조사비 지원
9	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*학자금 지원(중고대학생) *경조사비 지원
11	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*경조사비 지원(결혼, 결혼기념일 출산축하금) *취학전 아동 교육비 지원(1년 월 10만원)
12	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*경조사비 지원(생일 케이크 지원, 결혼 축하금 50만원-5년 이상 근무시 150%, 출산 축하금 없음) *동호회비 지원
13	*산전후휴가(3개월) *불임휴가 2일 *남성근로자부인출산시 1일 휴가 *근로자 모두 계약직으로 육아휴직 미실시	*경조사비 지원(출산축하금,문화비) *기숙사 제공
14	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	*학자금 지원(유치원비용지원) *전세자금 대출 *경조사비 지원 *휴대폰/의료비/콘도 지원 *자기개발비(월 10만원 정도)
15	*산전후휴가(3개월) *육아휴직(1년)	-

1) 기업의 제도 실시 내용 - 인사담당자

종합적으로 살펴보면 대부분의 기업에서 실시되고 있는 제도는 산전후 휴가와 육아휴직이다. 산전후휴가는 3개월, 육아휴직은 1년으로 대부분 법정 기준을 준수하고 있었으며 법보다 더 많은 시간을 제공하는 경우는 없었다.

다음으로 경제적 지원제도 또한 대부분의 기업에서 시행되고 있었다. 가장 많은 것이 경조사비이며 그 외 학자금, 문화비나 자기계발비 등으로 대부분 직원복리후생비 측면에서 지원되는 것이 많았다. 일과 가정을 병행하는데 대한 경제적 지원의 성격을 가지는 것은 취학 전 아동 교육비 지원(사례11)이 1곳, 유치원비(사례14) 지원 1곳이며 그 외 중고대학생 자녀 학비를 지원하는 곳이 2곳으로 나타났다.

그 외 출산 축하금을 지급하는 기업이 2곳이 있는데 1회성이고 액수가 대략 20만 원 정도로 자녀 양육 지원금이라기보다는 경조사비의 범주에 속한다고 하겠다. 경제적 지원 사례에서 <사례6>은 산전후휴가 급여에서 고용보험에서 지급되는 3개월째 임금이 직원의 급여보다 적을 경우 기업에서 보전해주고 있으며 다른 기업에서는 그렇지 않은 경우가 대부분인 것과 달리 차별적으로 근로자를 배려하고 있다고 하였다.

여직원은 당연히 산전후휴가 90일 드리고 그다음 휴직은 똑같아요 법정이예요. 휴직은 각각 파트타임하실 수 있고 그런데 저희가 어떻게 보면 파이낸셜한 걸 수도 있는데 산전후휴가와 관련하여 회사에서 서포트하는게 뭐냐면 원래 산전후휴가가 60일까지 유급이고 나머지 마지막 30일이 무급이잖아요 지금 그런데 고용보험에서 135만원까지 지원을 하잖아요. 지원을 하는 게 사실 저희 직원 분들 평균임금이 이거보다 훨씬 높으세요 그렇지 때문에 본인이 135만원만 받게 되면 거의 본인 원래 보통 받으시는 급여의 3분의 1수준 밖에 안돼요 그러니까 파이낸셜에 타격이 오거든요 그래서 저희는 모든 나머지, 원래 기업은 부담이 없는데 저희가 그 나머지를 다 보존해 드려요 그런데 직원분들이 오해를 하셔서 모든 기업이 다 그렇게 하시는... 하고 있는줄 아는데 원래는 기업은 나머지 60일까지만 책임이 있는고 그 마지막 30일은 회사에 부담이 없는거잖아요. 고용보험에서 나오는거고 그런데 저희는 직원분들이 그렇게 하면 본인 월급의 30%도 못받기 때문에 그거를 다 보존해 드려요. 그러니까 산전후휴가자가 일년에 뭐 30명, 40명 되기 때문에 그 비용만 해도 회사돈으로 역가까이 나와요.(사례6, 인사담당자)

그 외 유연근무제를 시행하는 기업은 1곳으로 <사례6>이었다. 내용을 보면 9시~6시, 8시~5시, 7시~4시, 10시~7시의 4가지 근무시간 가운데 선택

하여 근무하게 하는 탄력근무제 방식이 있고 매주 금요일 1시간 일찍 퇴근하여 가족과 지내도록 하는 Family Day, 또 자녀를 출산하고 1세가 되기 전까지 급여에 영향이 없이 1시간 단축근무 부여하는 것 등이었다. 또 자녀가 1세가 될 때까지 하루 4시간 또는 6시간 정도로 단축근무가 가능한데 이 경우는 급여를 근무시간 단축만큼 조정하게 되며 하루 4시간은 반드시 일을 하도록 하고 있다고 하였다.

첫번째로는 기본적으로 꼭 일과 이... 양립은 아니지만 전반적으로 직원분들이 좀... 가족과의 생활을 좀더 많이 하실수 있도록 하고있는게 저희가 매주 금요일은 패밀리 데이라고 해서 한시간 단축근무를 해요 전 직원이... 그래서 2001년부터 시행을 했거든요 (2001년이요...) 예 2001년부터 매주 금요일은 패밀리 데이로 다섯시에 공식 근무시간이 끝나는거죠 그러니까 한시간 단축근무를 하고 있고 그런데 초기에는 좀 직원분들이 어색해 하시고 그랬는데 지금은 너무 오랜 시간이기 때문에 자연스럽게 굉장하.. 다섯시면 다 퇴근하시는 상황이고요 그래서 자연스럽게 또 금요일날 회식을 안하게 됐죠. (아~) 모든 회식이라든지 행사라든지 이런 것들이 수요일 아니면 목요일 금요일은 패밀리데일로 각자 이제 개인생활이나 아니면 가족간의 시간을 많이 보내시도록 이렇게 정작이 많이 되었구요. 이제 두번째로 플렉서블 워킹타임이라고 해가지고 많은 회사들이 하고 있는데 저희도 기본적인 근무시간은 9~6제이지만 8~5제나 7~4제나 10~7제 이 네가지를 선택하실 수가 있어요 본인이 그러니까 누구나 선택을 하실수 있어서 본인이 자기개발에 쓰실수도 있고 아니면 뭐... 저나... 저희부서에 계신 분들은 애들 그... 어린이 집에 데려다주는 거 때문에 10시출근하면 아무래도 어린이집에 데려다 주는게 좀더 여유가 있으니까 그런거 때문에 10~7제 많이 사용하시거든요 저도 그렇구요 그리고 또 출퇴근길 혼잡한... 출근시간이나 이런거 피하기 위해서 임신했을때도 저도 10~7제를 사용했구요 그래서 그런 것들때문에 8~5제나 10~7제 7~4제나 사용하시는.. 개인에 맞게 사용하시는 분들 많이 계세요 그래서 그것도 많이 사용을 하고 있고 또 애기를 낳은 경우에는 애가 한살 될때까지 한시간 단축근무가 가능해요 그래서 한시간 단축 근무가 가능해서 전혀 뭐.. 급여나 이런것에 영향없구요 한시간 단축근무 해서 저도 작년 팔월에 출산하고 11월에 들어와서 올해 애가 한 살될때까지는 10시에 출근하고 6시에 퇴근하는 그래서 일곱시간만 근무하는 것을 계속해서 했었어요 그래서 좀더 육아나 이런 것에 신경을 쓸 수있게 배려가 있구요 그 다음에 휴가... 그런... 플렉서블한 워킹타임은 파트타임도 가능해요 그래서 기본 그런데 하루에

네시간이상은 근무하셔야되고 그러니까 애가 한살 될 때까지 그것도, 많이 손길이 필요하고.. 부모님 그런게 필요할때니까 한살 될때까지 네시간, 아니면 여섯시간 이런식으로 근무를 하실수 있고 이거는 이제 급여는 이런거는 이제 비례해서 적용이 되게 되는거고.(사례6, 인사담당자)

그리고 아래 <사례3>의 기업은 Fish Day 라고 하여 2002년부터 매주 수요일 1시간 단축 근무를 하고 가족과 시간을 보내도록 실시한 적이 있다고 하였다. 그러나 본래의 의도와 달리 가족과 시간을 보내지 않는 경우가 많고, 또 회사의 경영이 어려워지게 되어 2004년도에 없어지고 복장만 편안하게 하고 출근하는 날로 바뀌었다고 하였다.

저희들이 하는 것 중 하나가 “Fish”. Fish라면 물고기 있죠. 저희가 2002년도에 교육을 도입을 해서 Fish 캠페인을 시작을 했었어요. 그게 뭐냐 하면 “직장 생활을 즐겁게 하자. 펠떡이는 물고기처럼” 이라는 책에서 교육과정이 만들어져서 했는데, (중략) Fish 데이 같은 경우는, 그리고 뭐 오늘이 Fish 데이거든요. 사실은 복장도 정장이 아니라 편안한 복장, 예전에는 저희가 한 시간 조기 퇴근을 했어요. 조기퇴근을 해서 그 시간은 가족들과 편안하게 보내라고, 그런데 조기퇴근은 환원이 돼서 복장만 편안하게 입고, 3~4년 쯤.(한 시간 조기 퇴근을 하던 게 마치게 된 게 혹시 다른 이유가 있나요?) 그게 한 시간 조기 퇴근의 이유가 실제로는 가족들과 시간들을 보내는게 의도였는데, 한 시간 조기 퇴근하니까 거의 술 마시러 가고, 복장도 편하니까 당구 치러 가고, pc방가고 뭐 이렇게 되니까, 이것은 가족들을 위해서 시간을 쓰는 것이 아니고, 본인들의 어떤 유흥을 쓰는 쪽으로 사람들이 많이 활용을 해서 “이건 아니다.” 전환을 하자하고, 복장은 그대로 두고 환원을 하자라고...(아쉬워하셨네요.) 네. 그렇죠. 좀 아쉬워했죠. 그리고 저희가 회사가 2004년도에 조금 안 좋았을 때 그때 그런 결정을 하게 되었어요. 매출이 좀 떨어지고 그래서...(사례3, 인사담당자)

이러한 예는 근무시간 단축을 통해 근로자의 가족생활을 지원하고자 좋은 사례라고 하겠다. 그러나 임금 조정 없이 근무시간을 단축하게 되면 기업경영상의 문제가 있을 경우 제도 자체가 없어질 수도 있다는 것 또한 잘 보여주는 예이다. 이에 대해 <사례3>의 기업 근로자는 “네 있었죠. 수

요일마다 . 그날은 집에 가서 가족과 보내라 이런 거였죠. 근데 회사가 많이 힘들어지니까 조용히 없어지더라고요.” 라고 하면서 아쉬움을 표하였다. 즉 근로자들도 임금 조정 없이 근무시간 단축을 하였기 때문에 그동안 부여되던 가족시간의 환원에 대해 당당히 요구할 수 없음을 잘 이해하고 있음을 알 수 있다.

2) 제도 이용 현황 - 근로자

다음으로 조사대상 근로자의 제도 이용 현황에 대해서 근로자를 대상으로 그 내용을 살펴보았다. 다음 <표 4-7>은 조사대상 근로자들의 제도 이용에 대한 내용을 정리한 것이다. 우선 가장 이용 빈도가 많은 제도는 역시 산전후휴가이다. 이는 법정휴가로서 출산을 했던 근로자는 모두 이용하게 되기 때문에 산전후휴가빈도가 높게 나타났다. 다만 <사례10-1>의 근로자는 법정산전후휴가가 2개월 이었을 때 출산하였기 때문에 2개월을 산전후 휴가로 사용하였다고 하였다.

다음 남성 근로자는 배우자 출산휴가를 사용한 경험이 있는 경우가 1건 있었다. 육아휴직의 경우는 여성근로자 4명이 사용하였으며 사내 커플인 <사례7-2>의 남성근로자는 부인이 현재 육아휴직 중으로 총 5명이 사용한 적이 있거나 현재 사용 중이었다.

〈표 4-7〉 조사대상 근로자의 일·가족 양립지원제도 이용 내용

사례 번호	대상자	유연근무제도	휴가휴직제도	경제적 지원 제도
1	여성 2명	×	산전후휴가(3개월)+육아휴직 (1년) 산전후휴가(3개월)+육아휴직(3 개월)	육아수당5만원 결혼축하금,경조사비
2-1	여성	×	산전후휴가(3개월)	결혼축하금,경조사비
3-2	여성	×	산전후휴가(3개월)	×
4-1	여성	×	산전후휴가(3개월) 사용 예정	경조사비 지원 (결혼기념일)
4-2	여성	×	전 직장에서 산전후휴가가 없어 퇴사 후 출산, 직후 본 직장 입사	×
5-2	여성	×	산전후휴가(3개월)	출산축하금
5-3	남성	×	×	결혼축하금 (50만원 정도)
6-2	여성	9~5시 근무 (자녀1 살.1시간단축근무)	산전후휴가(3개월), 임신시 매달 0.5일 휴가제공	출산병원비 전액 지원 수유실 이용 산전후휴가급여 보장
6-3	남성	flexible working time: 8-5시 근무	×	×
7-2	남성	×	남성근로자 배우자출산휴 가 1일 사용(사내커플 부 인 산전후휴가 3개월+육아 휴직 1년 사용 중)	문화비,동호회,도서비지원 경조사비(생일, 출산축 하금)
8-2	여성	×	산전후휴가 및 육아휴직 사용(전 직장에서 사용)	경조사비
9-2	여성	×	산전후휴가(3개월)	×
10-1	여성	×	산전후휴가(2개월; 법정 2 개월일 때 사용)	출산축하금
10-2	여성	×	산전후휴가(3개월)	×
10-3	여성	×	(자녀 계획 중)	×
11-2	여성	×	(출산 후 입사)	취학전자녀교육비 1년 매월 10만원)
14-2	여성	×	산전후휴가(3개월)	유치원 보조금 분기별 10만원
15-2	여성	×	산전후휴가(3개월)+육아휴직 (1년)	×
15-3	여성	×	산전후휴가(3개월)	×

나. 기업의 제도 도입 배경 및 이유

기업에서 주로 시행하고 있는 일·가족 양립지원제도는 대부분 산전후휴가와 육아휴직이었다. 이들 제도의 도입 배경이나 이유에 대해서는 인사담당자를 통하여 조사하였다. 이에 대해 대부분의 인사담당자들이 법적으로 정해져있기 때문이라고 응답하였다. “법 실행부터 당연히 해야 하는 거라고 생각했었고 안했을 때 법의 제재를 받기때문”이라는 <사례3>의 인사담당자, “법적으로 그렇다”는 <사례12>의 인사담당자, 법적인 책임이라는 <사례9> 등 모두 법적으로 강제되어 있는 제도이므로 시행을 할 뿐이라는 응답이었다. 다만 <사례8>의 인사담당자는 당연히 해야 되는 것이라고 생각하기 때문이라고 하여 법적인 부분은 말하지 않고 당연한 것이라고 하고 있었다.

배경요? 육아휴직은 이번에 쓴거는 특별히 도입하게 된 배경보다는 법 실행부터 당연히 해야 한다고 생각했었고, 육아 휴직도 도입된지 굉장히 오래됐죠. 그런데 지금까지 쓴 사람이 없었어요. 이번에 처음에 그 분이 쓴다고 했었고, 그 때 회사에서도 처음 쓴다고 스타트를 끊었으니까 그것은 당연히 그것은 지금해야 하는 부분이고, 안했을 때 법의 제재를 받게 되잖아요. 산전후휴가도 마찬가지로 산전후휴가도 예전 제가 담당하기 전부터 있었으니까. 그것도 마찬가지로 법에서 명시를 하고 있기 때문에 한거다.(사례3, 인사담당자)

산전후휴가는 법적으로 그렇게 하는 거잖아요.?(사례12, 인사담당자)

당연히 법적으로 명시되어있는 산전후휴가하고 육아휴직제도는 본인이 신청을 했을 경우에는 가급적 허가를 하고 있고요 그다음에 애들 육아비량은 상관없고 이제 중·고등학생이상 대학생 연령까지 학자금 지원해주는 복리후생제도는 있고요, 뭐 법에 명시된 대로 그대로입니다 더 이상에 그런건 없습니다. 도입됐다고 보긴 그렇구요 어쨌든 법에 있으니까 할 수 없는거죠. 그거를 안하면 저희가 법적인 책임을 져야 하기 때문에 그 제도는 설 틈 조차를 떠나서 최소한의 기본적인.. 거죠 회사가 싫다고 육아휴직을 산전후 휴가를 안보낼 수도 없는거거든요.(사례9, 인사담당자)

배경은 따로 없습니다. 그것은 당연히 해야 되는 것이라고 생각을 하고 있기 때문에 계기가 있어서 도입한 것은 아니고 처음부터 그렇게 하고 있었어요. 법인 설립 전부터, 개인사업장 시절부터 그렇게 하고 있었으니까.(사례8, 인사담당자)

다. 제도 운영 및 이용 경험

1) 인사담당자

제도 운영 관련 경험과 운영상 어려움 등에 대해 인사담당자를 통해 살펴보고 있다. 우선 인사담당자들은 법에 정해져 있는 제도이므로 산전후휴가와 육아휴직에 대해 근로자가 신청하면 당연히 부여하여야 한다고 생각하고 있었다. 특히 산전후휴가의 경우는 과거와 달리 출산 후 모성 건강을 위해 당연한 것으로 간주하고 있다. 사실 근로자들의 당연한 권리로서 산전후휴가가 정착되는 것도 최근의 상황이며 출산 후 퇴직 또는 임신 후 퇴직 등이 자연스럽던 시절도 있었음은 사실이다. 최근의 저출산 문제 등 사회적 환경의 변화로 출산한 근로자의 모성보호 차원에서 산전후휴가를 충분히 부여하는데 대하여 사회적 공감대가 형성되었고 산전후휴가는 당당하게 신청하고 받을 수 있는 권리로 자리매김 되었다고 하겠다. 그러나 육아휴직은 근로자의 개인적 선택사항으로 여전히 기업내부의 여러 가지 환경이 고려되고 있는 것이 현실이다. 아래 <사례9>의 인사담당자는 육아휴직에 대해 강압적 분위기는 없다고 하면서도 중소기업으로서 인력운영상 어려움이 많으며 근로자들이 이에 대해 눈치를 보지 않을 수 없는 분위기가 있다고 조심스럽게 입장을 피력하고 있었다. 즉 육아휴직 사용은 기업환경측면에서 근로자들이 권리로서 당당하게 요구하기 어려운 측면이 많음을 알 수 있다. 실제로 이 기업의 근로자 가운데 육아휴직을 100% 사용하고 나서 복직한 사례는 현재까지 없다고 하여 육아휴직을 사용하기가 어려운 환경임을 반증해주고 있다. <사례3>의 인사담당자는 육아휴직에 대해 상담해온 근로자가 있었는데 결국 신청을 하지 않았다고

하면서 회사차원에서는 괜찮다고 근로자들에게 말하고 대체인력을 사용하면 된다고 하는데도 근로자들이 우려를 하는 것 같다고 얘기하고 있다. 하지만 이어서 산전후휴가 뒤 아기를 어린이집에 맡기고 복직한 근로자에 대해 의견을 피력하면서 내가 여자라면 회사를 그만두겠다고 하고 있다. 즉 유아를 어린이집에 맡기는데 대한 심정적 반대가 있으며, 회사차원에서 단축근무제 등을 도입하여 근로자의 자녀양육을 지원함에 있어서 어려움이 있고, 이와 더불어 육아휴직은 대체인력 등의 문제로 근로자들이 알아서 회사의 눈치를 보느라 잘 선택하지 않기 때문에 좋은 대안이 아니라고 하여 육아휴직에 대해 근본적으로 찬성하는 입장이 아님을 드러내고 있다. 결국 인사담당자들은 육아휴직이 법적으로 규정된 제도이긴 하지만 인력운영상 여러 가지 문제가 발생하며 가능한 사용하지 않기를 바라고 있음을 알 수 있다.

산전후 휴가는 거의 어느 정도 확보가 되는데요 육아휴직 같은 경우는 실제로 저희같이 타이트하게 움직이는 중소기업들은 솔직히 일년 빼는건 거의... 만만치가 않습니다. 그래서 회사입장도 본인들도 그런걸 알고 있기 때문에요 보통은 육아휴직은 지금까지 제가 기억나는 한 대여섯건 사례중에 육아휴직을 100% 쓰는 조건으로 육아휴직 후에 퇴직하신 분들이 계시구요 중도에 퇴직하신 분도 있고 그다음에 산전후 휴가만 삼개월 쓰고 다시 나와서 근무하시는 분도 있고 육아휴직을 100% 일년 났 때까지 쓰거나 그 이후에 계속적으로 근무하신 사례는 현재까지 없습니다 저희... (중략) 산전후 휴가는 어쩔 수 없이 애 낳으면 출근할 수가 없기 때문에 어쩔수가 없는거고 산전후 휴가 이후에 육아 휴직을 쓰겠다고 쓰겠다고 산전후 휴가 들어가기 전에 이미 결정을 봐야 하는데 통상은 자기 처하는 상황에 따라 가는거죠 그래서 뭐.. 회사를 안다녀도 될 여자들 같으면 보통은 산전후 휴가 끝나고 퇴직하는 경우도 있겠는데 최근에 저희는 자기가 어쩔수 없이 맞벌이를 해야 하고 그런 케이스는 두 명 다 최근에 올해 들어서 삼개월만 산전후 휴가를 쓰고 다시 복귀를 했죠. 그런데 뭐 애 낳고 육아휴직을 써야 하는데 이런건 뭐... 강압적 분위기는 사실 없는데요 솔직히 얘기해서 눈치를 안볼 수가 없거든요 그쵸... 인력이 여유가 있는 대기업들은 모르겠는데 저희 같은데는 그 사람 한명에서 그 일을 하고 있는데 일년 빠지면 어쨌든 대체적 인원을 메꿔놓고 메꿔놓고 일년 이

내 되면 다시 그사람이 돌아오니깐 그러면 남은대로 또 짤릴수도 없는거고 여러 가지 인력운영에 어려운 점이 있기 때문에 솔직히 회사 입장에서는 이 육아휴직제도가 부담스러울 겁니다. 급하게 돌아가는 회사는 뭐 그렇다고 뭐 강제로 그만두게 유도를 한다거나 그렇지 않습니다.(사례9, 인사담당자)

그 친구랑 이야기를 잠깐 이야기를 해봤는데 그런 부분을 걱정을 하더라고요. 솔직히 자기가 빠졌을 때 나머지 팀원들이 너무 힘들기 때문에 그 기간 동안 누구를 뽑는 것도 자기가 부담스러워요. 자기가 왔을 때 자리문제. 그런 부분에 대해서 고민을 많이해요... 물론 담당자인 제가 그런 부분에 대해서는 너무 신경 쓸 필요없다. 그런 부분은 우리가 육아휴직을 가 있는동안, 산전후휴가 포함해서 1년동안 가 있는 동안 우리가 10개월 동안 우리가 대체로 계약직을 쓸 수 있는 거고, 그렇게 했을 때 정부에서 지원해 주는 부분도 있잖아요. 우리가 해야 할 부분이 자네가 신경 쓸 필요가 없다. 라고 이야기 하는데도 불구하고 오히려 직원 분들이 더 신경 쓰는 것 같아요. 괜히 회사에 밀 보이는 것 같고 그런 부분이 혹시나 평가에 영향이 있지 않을까 하고 우려를 많이 하는 편이죠. 사실은 안 그런데.(사례3, 인사담당자)

저는 그게 이해가 안되요. 젊으신 분 같은데, 50대겠쥬. 저는 이해가 안되요. 어떻게 자기 친손자를 3개월 젓도 안 뎀 아이를 어린이집에 맡긴다고 하는 부모의 입장이 전혀 이해가 안 되고, 그렇게 맡긴다고 하는 근로자의 입장도 별로 이해가 안 되고.그럴 상황이 안 된다면은 제가 여자라면은 저는 회사를 그만 둘 것 같아요. 시간을 조정하는 부분도 쉽지가 않잖아요. 그래도 회사에서 반 정도 할애를 한다면 좀 더 나아질 수 있겠쥬. 근본적으로 그런 부분들 결국 육아휴직을 주고 산전후휴가를 주고 그런 것 보다는 실제적인 부분이 좋지 않을까? 제 생각에.(사례3, 인사담당자)

산전후 휴가나 육아휴직에 대해 인사담당자들은 주로 인력운영관리 측면의 어려움을 많이 지적하고 있었다. 아래의 <사례2>의 인사담당자는 육아휴직 후 복직에 적극 찬성하는 입장을 보이고 있는데 이유를 살펴보면 신규 근로자 교육훈련 비용이나 업무기술 습득에 소요되는 시간비용을 고려하면 경력근로자가 육아휴직을 하더라도 복직하여 일하는 것이 더 비용 측면에서 절감되기 때문이라고 설명하고 있다. 결국 육아휴직을 적극 권

장하는 이유 또한 기업경영상 이익이 가장 먼저 고려되고 있음을 잘 알 수 있다. 그러나 <사례5>의 경우는 육아휴직은 대체인력이 가능하지만 산전후휴가는 3개월이기 때문에 오히려 인력대체가 어려워 업무 공백 처리 문제가 더 걱정된다고 하여 기업의 업종과 근로자의 업무 특성에 따라 매우 다른 입장을 보이고 있음을 알 수 있다. 산전후휴가나 육아휴직의 경우 업무인력의 공백이 발생하는데 업종별로, 해당 근로자의 업무 특성별로 대체인력 가능여부가 다르며, 육아휴직 기간 동안 비정규직을 쓸 경우 비정규직 근로자 보호 문제, 정규직으로 쓸 경우근로자 복직 후 과잉인력 문제 등 다양한 문제가 있다. 마지막으로 인용한 <사례5>의 내용을 보면 외국계 제약회사인 기업 특성상 생산인력도 석사이상 학력자가 다수이기 때문에 대체인력을 계약직이나 임시직으로 선발하는 것은 어려움이 많다고 하고 있다. 이를 보면 업종이나 근로자의 업무 등에 따라 육아휴직 등에 대비한 인력관리 및 운영이 매우 다르게 나타남을 알 수 있다.

복직해가지고 산·휴하고 육·휴하고 복직하시는 분들이 있으신데, 아무래도 이제 애를 낳으셔서 그만두시는 분들이 있으세요(더 많으세요? 그만두는 분이 복귀하는 비율보다?) 아니요. 복귀하는 비율이 더 많아요.(여기는 복직 하는데 장애는 없나요?) 저희는 전혀 없어요. 오히려 저희는 권하죠. 왜냐 하면은 그 분들은 이미 경험을 하셔서 여기 근무를 이미 하셨기 때문에 콜센터의 상황을 너무 잘 아시거든요. 아까도 말씀하셨지만 처음에 오셔서 4주 교육을 받거든요. 4주 교육을 받고 그만 두시는 분들이 있으세요. 그럼 사실은 저희는 대게 서운하거든요. 4주 교육을 해놓고 거기에 들인 노력이나 그런데 비해서 그분들이 그만두시고 그러면 서운하기 때문에, 육·휴하고 다시 복직하고 그러면은 환영하죠. 복직비율을 많이 높일려고 하죠. 저희가.(사례2, 인사담당자)

여성근로자들도 잘 따라오고 있고 임신을 하게 되면 날짜를 다 못쓰잖아요...빠지고 산전후 휴가 가면 업무 공백이 생겨서 지금은 회사가 아직 초창기라서 인력이 여유가 있는 게 아니고 근로자 모두가 숙련되어 있다는 게 아니어서 다른 사람들에 대한 근무 부담들이 많이 생기니까 이런 부분에 대해서 장기적으로 고민을 갖고 있습니다.. 산전후휴가 3개월 그런 부분에 대해서...차라리 육아 휴직을 쓴다고

하면 대체를 뽑으면 되는데 3개월정도 산전후 휴가를 쓴다... 그렇게 산전후휴가를 간다고 하면 그부분에 대해서 업무공백을 어떻게 메울 것이냐에 대한 매니저들이 고민들을 하고 있습니다.(사례5, 인사담당자)

채용 쪽으로는 노동부에서도 회사 지원해주는 쪽으로 많이 정책방향을 바꾼 것으로 알고 있는데 우리가 채용을 노동부에서 받고 있는 것이 우리 회사에서 근무하기에는 적합하지 않는 것 같아요 그런 최고의 인력을 뽑으려고 항상 하시고 해서 조금 힘들어요 아까 제가 계약직으로 말씀드렸지만 거의 힘든거예요 만약에 이 사람이 우리 회사 4년제 대졸 이상 대부분 지금 생산도 석사 50%비율이 되거든요 생산쪽에서 근무하는 직원들이 만약에 대체적으로 뽑으려면 내년 티오 이런 것을 감안해서 채용을 해야지 계약직으로 임시직으로 한정적으로 쓴다는 것은 힘들거 같습니다. 조금 사실은 정부에서 도와줬으면 좋겠다 하지만 현실적으로 힘들 것 같아요 고급인력을 채용하는 것을 정부에서 도움 주는게.(사례5, 인사담당자)

2) 근로자

근로자의 경험은 기업의 인사담당자의 입장과 다르게 나타났다. 즉 아래 <사례3>의 인사담당자는 근로자들이 제도에 대해 회사의 배려라고 생각하지 않고 당연한 권리로 생각하고 있는데 대해 지적하고 있다. 즉 근로자들이 고맙다는 생각을 하지 않는다고 하면서 이제는 법대로 제도를 운영하고 있다고 말하고 있다. 이처럼 법적인 제도로 되어 있는 산전후휴가와 육아휴직에 대해 근로자들은 당연한 권리로 받아들이고 있는 것이 현재의 상황이다. <사례10-3>은 산전후휴가가 법에 정해진 대로 사용하였기 때문에 도움이 되었다는 생각이 들지 않는다고 하고 있다. 즉 산전후휴가가 개인의 욕구에 맞게 운용된 것이 아니고 제도가 그렇게 되어 있기 때문에 그냥 쓴 거라고 하여 당연한 권리로 받아들이고 있었다. 그러나 한편 산전후휴가 시 인력 지원이 없다면 남은 인력의 업무 부담이 늘어나는 것이 현실이며 이에 대해서는 심정적으로 동료들에 대해 불편한 마음을 가지게 된다. 이에 대해 <사례6-2>의 여성근로자는 회사차원에서 임시직원을 고용하여 대체인력으로 활용하였던 점에 대해 매우 고맙게 생각하

고 있었다. 또 <사례10-3>의 근로자도 산전후휴가에 대비하여 전담 인력 등을 요구하였고 기업에서 받아들인 상태라고 하였다. 이를 보면 휴가휴직에 대해 근로자들은 법에 규정된 당연한 권리가긴 하지만 실제 이용할 경우 업무 분담 등의 문제로 심리적 불편함을 겪는 것을 알 수 있다.

하고 있는 제도에 대해서는 그냥 당연하다고 생각하고 있는 것 같던데요. 휴직제도에 대한 부분은 당연히 법적으로 당연히 줘야 되는 것 아닌가 안 주는걸 이상하다고 생각하고. 회사가 해줘서 고맙다기 보다는 당연한 권리 내가 찾았다고 생각하고 있는 것 같아요. 회사에서도 그렇게 생각하고, 이걸 뭐가 회사에서도 직원들을 위해서 하는 배려다라고 생각을 안 하고 그렇다라고 한다면 경제적인 부분이 가미가 된다고 한다면 육아휴직 기간 동안 저희 같은 경우는 우선 지원 대상기업이기 때문에 135만원 지원되고 통상임금은 추가 되는 부분만 더 주거든요. 그걸 안주고, 근데 더 주게 되면, 그게 또 135만원이 까지않아요. 사실 예전에는 더 컸어요. 사실 제가 법의 망을 피해서 육아휴직기간 끝나고 육아휴직기간 급여대상에 그것 찍히면 안되잖아요. 그래서 끝나고 더 컸는데 더 주는 것 자체가 좋게 말하면은 경제적인 지원을 해주는 거고 나쁘게 이야기 하면은 더 주면 안 되는 것을 편법으로 더 주는 것이 되기 때문에 처음에 좀 주다가 나중에는 법대로 하자. 그래서 딱 135만원에 통상임금 넘는 부분만 육아휴직 복귀했을 때 마지막 달에 더 주는 걸로 그렇게 운영을 하고 있거든요. 그러니까 우리가 더하는 부분이라던지 그런 부분은 없기 때문에 지금은 너무나 자연스럽게 당연히 받는 권리고 우리는 해줘야 하는 부분이기 때문에 해주고 있습니다.(사례3, 인사담당자)

도움된거 없어요. 3개월 쓴건 법적으로 쓰는거니까 그냥 한거고, 제도가 그렇게 되어있으니까 쓴거지 내 개개인에 맞춤에 맞게 나온 특별한건 없죠. 있다면 뭐 유연하게 쓸 수 있는 뭐 근무시간을 유연하게 쓸 수 있다면 좋죠. 그런건 없으니까.(사례10-3, 여성근로자)

아마 저회회사도 워낙 여자들이 많아서 그런지 그쪽으로는 다들 많이 잘 해주시는 거 같고 이해도 많이 해주시고 여성 위원들 이 분들께서도 아이 셋 키우시고 그런 분들도 계신거구요 그래서 그런거 같구 또 자연스럽게 분위기가 좀 다른데 무슨 일반 로컬 기업같은데는 아직 좀 보수적인 분위기가 있어서 임신하고 그러면 굉장히 많이 불편해 하시고 그런게 있는데 저같은 경우는 제가 산전후휴가 삼개월 들

어가 있는 동안에 제 자리를 또 임시직으로 뽑아서 또 채워주셨기 때문에 제가 그래도 조금 다른 직원이 제 일을 혼자 두 몫을 하는것보다 덜 미안해 하면서 다녀왔었거든요 뭐 그런거 (중략) 임시직원을 3개월 고용했었구요 그런 배려도 그렇고 왔을 때 더 오히려 반가워 해주시고 해서 임시직원도 열심히하셨고 그래서 다른 쪽으로도 뭐... 알아봐드리고 뭐 이렇게 서로서로 배려까지 잘 되어가지고 그런건 저같은 경우에는 저희 업무 특성일지 모르지만 좀 틀렸을거 같아요.(사례6-2, 여성 근로자)

전에는 이제 산전후휴가 가기 눈치보이고 같은 직원들.. 왜냐면 내 일을 두명 세명 이렇게 나눠서 해주고 갔거든요. 그러다보면 가는 사람도 미안하고 일하는 사람도 짜증나고 그래서 솔직히 저는 다른 부서에 있을 때는 세명까지 보내 봤거든요 저는 미혼일 때 와가지고 입사하자마자 제 파트너가 산전후휴가 가면 그 일을 또 하고 한 일개월 또하면 또 가시는 거예요 세명까지 해봤는데 그렇게 되면 되게 문제가 많아요 그래서 건의를 해서 그 기간동안에 일 할 수 있는 전담자를 뽑아 주던가 그렇게 해달라고 건의를 하고 또 많이 정착이 된 상태예요 지금은.(사례10-3, 여성근로자)

다음 휴가휴직에 대해 근로자들은 복귀 후 보장문제를 가장 걱정하고 있었다. 아래 <사례4-2>의 여성근로자는 산전후휴가 후 업무량이 줄면서 본인의 자리가 없어지는게 아닌가 하는 불안감과 3개월간의 업무 공백으로 업무에 대한 감각이나 역량의 위축 등에 대해 걱정하고 있었다. 더 나아가 나이 많은 기혼여성 인력에 대한 편견이 분명히 존재하고 있어 여자로서 고용에 대한 불안을 표명하였다. 따라서 법정 휴가인 산전후휴가를 사용하면서도 회사에서의 이미지, 조직내 지위에 대한 불안, 업무 능력 하락에 대한 우려 등을 가지고 있음을 잘 드러내 준다.

지금 3개월 휴가를 내긴내는데... 그래도 임신한 사람들은 당사자들은 항상 불안해해요. 3개월을 내고 나서 회사에서 괜찮게 생각을 할까... 정말 괜찮을까라는 고민을 많이 하세요. 그래서 어쨌든 기존에 가셨던 분들도 있고, 있으니까 가기에 가도 될 것이라고 생각을 하긴하면서도 한편으로는 이래서 또 내가 정말 아까 말씀하신 대로.. 업무량이 줄면서 내자리가 없어지는 것은 아니까라는 불안감과 내가 3개월

간 업무를 비웠기 때문에, 업무흐름상, 의류산업이 빠르는데 내가 일을 놓쳐서 다시 복귀했을때 제대로 할수 있을까라는 불안감이 강한데, 그것은 우리회사뿐만 아니라 전체적으로 다 그런것 같아요. 공무원이나 간호사같은 전문직종들은 그런게 괜찮겠지만, 저희 일반직장 같은경우에는 그런 불안감을 항상 안고 있어요. 그리고 우리나라가 나이가 점점 들면, 여자들은 잘 안쓸려고 하잖아요. 정말 터주대감이 아닌 이상은 웬만하면 새로운 신입들을 뽑아서 키우려고 하고, 그렇게 되면 제가 생각했어도 오너 입장에서 본다고 해도 새로운 인력을 동원을 하면 비용도 주는 반면에 새로운 모든지 받아들일수 있는게 있는데, 기존에 사람들을 끌고 간다면 약간은 고지식한 면들이 있고 하니까, 그런것들 때문에...(사례 4-2, 여성근로자)

이러한 근로자의 불안감은 육아휴직에 대해서는 더욱더 심각하다. 앞서 살펴본 인사담당자들은 육아휴직 사용을 막지 않는다고 강조하고 있음에도 불구하고 근로자들은 회사 내 분위기상 사용하기 어렵다는데 대부분이 동의하는 것으로 나타났다. 아래 <사례11-2>는 육아휴직을 자유롭게 이용하기를 희망하고 있으며 회사분위기나 사회분위기 때문에 사용 못하는 경우가 많다고 하고 있다. 이는 <사례4-2>도 마찬가지로 육아휴직이 있다고 들었지만 아직 사용한 사람이 없다고 하면서 누군가 앞서 실행에 옮긴다면 생각해볼 수 있지만 선부르게 신청했다가 직장을 그만두게 될까 우려하고 있었다. <사례9-2>의 근로자 또한 산전후휴가도 동료들에게 불편한 심정이었는데 육아휴직을 사용하는 것은 아예 얘기조차 할 수 없다고 잘라 말하고 있다.

또 <사례10-3>의 근로자는 회사내 다른 근로자들이 육아휴직을 하고 싶어 하였으나 신청하지 않았다고 하면서 그 이유로 복직 뒤 업무 연속성과 회사내 지위에 대한 불안감 때문이라고 하였다. 이를 보면 법에 규정된 것이라 하여도 육아휴직은 고용연속에 대한 우려, 기업의 분위기 등 다양한 요인들로 인해 사용하기 어려운 것이 현실이다. <사례8-2>의 근로자가 말하는 것처럼 육아휴직은 장기간으로 대체인력을 사용하게 되고 그럴경우 복귀 뒤 기업의 인력이 과잉된다면 복직이 보장되기 어렵다는 측면에

서 근로자들은 휴직에 대해 두려움을 가지고 있는 것이다.

휴가휴직은 지금 시행하고 있는 것 제대로 잘 했으면 좋겠고 육아휴직이 좀 더 자유롭게 이용할 수 있었으면 좋겠죠. 있어도 사용 못하는 경우가 많거든요. 회사 분위기 때문에도 그렇고 개인적으로도 그렇고.(육아휴직은 자유롭게 활용하지 못 하나봐요?) 그냥 분위기 때문에 그런 것 같아요. 사회적 분위기 있잖아요?(사례 11-2, 여성근로자)

3개월 휴가인것과 아직 저희 회사에서 쓰신분은 없는데,육아 휴직이 있긴 있다고 들었어요. 근데, 아직 쓰신분이 없기 때문에, 사람들 감히 생각을 못하고 있죠. 누가 실행을 한번 하셨다면, 직장 생활하면서 애기 키우는 엄마들이라면 누구라도 한번쯤 생각해 보셨을거예요. 감히 함부로 못내는게 결혼한 여자들은 그렇게 했다가 그만두게 되면 다른 직장을 구하기가 어렵거든요 그렇니까 선부르게 행동을 못하죠.(사례 4-2, 여성근로자)

네... 그렇죠 회사 입장에서... 좀... 그냥 일단 뭐 회사가 뭐 거부를 하는 것도 아니고 그런거 아닌데도 산전후휴가 가는 것만으로도 굉장히 현... 같은 팀원들한테 부담스럽고 부담이 되는거고 막 그러니까 그것도 쓰기가 막 너무 미안했는데 육아휴직까지 얘기하기가 좀 그렇죠...(사례9-2, 여성근로자)

(몇분이)육아휴직을 했으면 좋겠다라고 얘기는 했는데.. 신청하지는 않았어요 그때는 이렇게 적극적으로 정부에서 이렇게 해주지 않았고 그래서 그런 제도가 어떻게 보면 그냥 휴직이죠. 딱 고용보장이 되거나 그런것도 아니고 휴직을 하게 되면 나라에서 어느정도의 그 보조금이 나오잖아요 휴직기간동안 근데 그거 없이 그냥 휴직을 원하는 사람이 있었는데 휴직을 하고 다시 복귀를 했을 때 내가 그 자리 그대로 일 할 수 있느냐는게 안정되지 않았기 때문에 그냥 얘기만 꺼냈다가 철회를 하고 못갔던 상황이었어요.(사례10-3, 여성근로자)

제가 답을 할 수 있는 상황은 아니구요. 다만 이제 제가 느낀 것은 육아휴직을 냈을 때 애 키우고 나서 직장에 티오가 나느냐 안 나느냐 그런 문제는 좀 있겠죠. 직장에서도 일하고 있는 사람에게 이 사람 들어 올거니까 너 나가라 이럴 수는 없잖아요. 그런 것에 문제가 좀 있을 거라고 봐요.(사례 8-2, 여성근로자)

근로자 개인적 요소와 관련하여 육아휴직은 급여보장이 안된다는 점, 또 장기간 업무 공백에 따른 업무 능력이나 감각 저하가 우려된다는 점 등이 단점으로 지적되고 있다. 우선 육아휴직 급여가 근로자의 평균 월 급여에 훨씬 못 미치는 금액이라는 점은 가장 큰 문제로 지적되고 있다. 그 외에 중요한 부분으로 업무 연속성이다. 예를 들어 <사례1>의 경우 복직 뒤에 업무가 달라져서 처음부터 다시 시작하여 교육부터 받았다고 하였으며 <사례3-2>는 복직한 뒤에 다른 일을 하게 되었는데 같은 분야에 속하긴 했지만 새로운 일이어서 셋팅하고 적응하는데 어려움이 있었다고 하였다. <사례3-2>의 근로자는 회사입장에서 보면 이미 배치된 인력을 다시 교체하는데 대한 어려움이 있음을 이해하긴 하지만 휴가 전 업무와 다른 업무를 하게 되는 불편함을 호소하였다. 또 <사례9-2>의 경우는 산전 후휴가시 대체인력이 없었고 가능한 한 급한 일만 처리하고 업무를 쌓아두었기 때문에 복귀 후 3개월간 밀린 일들을 처리하느라 거의 매일 야근을 하였다고 하였다. 이 경우는 휴가 뒤 인력배치 전환 등으로 인한 문제는 없었으나 결과적으로 휴가기간 동안의 업무도 한꺼번에 함으로써 휴가의 의미가 퇴색해진 경우이다. 따라서 육아휴직은 근로자의 입장에서도 상당히 신중하게 생각하고 많은 부분을 고려한 뒤에 선택하게 되는 일·가족 양립지원제도 중 하나라고 할 수 있다.

저는 기존에 다른 것을 했기 때문에 복직 후 처음부터 다시 시작해야 하거든요. 교육을 받고 한 달 정도는 수습기간이죠. 일종의 말하자면.(사례 1, 여성근로자)

저는 자수 설계 쪽 일을 하는데 그게 바이어가. 그게 좀 복잡한데, 제가 하고 있던 업무가 제가 쉬고 있는 동안에 다른 사람이 하고 있더라고요. 제가 와서 일을 다시 받는 줄 알았는데 그것 외에 같은 분야인데 다른 일을 시키시더라고요. 그것도 셋팅하고 하는데 시일이 걸리니깐 그런 경우도 있으니까 약간 마냥 편하지는 않았죠. 기존에 하는 일을 왜냐하면 그것도 흘러가야 하니깐 흐름이 있으니까 중간에 딴 사람이 하다가 또 저한테 옮겨 오기가 쉽지 않았는데 다른 일을 시키셔서, 새

로운 다른 일을 하고 있는데 그런 것도 있는것 같아요. 왜냐하면 회사는 계속 진행이 되어 되는데 한 사람 빠졌다고 잠깐만 하고, 아르바이트를 쓰는게 아니라 기존에 있던 사원들을 나눠서 하다가 이런 식이기 때문에 그런 것이 있어서.(사례 3-2, 여성근로자)

다만 일이 너무 많이 밀려 있어서 고통스러웠다는거...에... 그러니까 저는 솔직히 나라에서 꼭 135만원을 주는것도 주는거지만 여직원들 입장에서는 공백이잖아요 본인자리가... 그러니까 회사에서 그 월급... 안나오는 애를 월급 주는 것만해도 부담스러운데 거기다가 새로운 인력을 쓰는 것 자체도 이중부담이니까 뭐 두달을 만약 회사에서 부담을 해주면 뭐 두달정도는 다른 알바를 쓸 수 있게 나라에서 좀 지원 정책을 해줘야 된다고 보는데 그런것도 없이 그러니까 이제 3개월동안 그냥 주먹구구식으로 막 자기들이 급할때만 잠깐잠깐 하다가 제가 이제 딱 오니까 3개월을 밀린 업무량이 순식간에 쏟아지고 빨리빨리 왔으니까 제가 컴백을 한지 하루 밖에 안됐든 일주일 밖에 안됐든 그런거는 의미 없이 무조건 자료가 빨리 보고 싶은 다들 욕심이 생기니까 업무량이 너무 막 늘어나니까 막 12시까지 야근하고 너무 힘들었어요. 복귀하고 나서... 야근을... 많이했죠...(사례9-2, 여성근로자)

라. 제도 운영에 따른 비용 및 편익

일·가족 양립지원제도 운영에 따른 비용 관련 내용은 인사담당자를 통해 알아보았다. 주로 육아휴직과 산전후휴가제도가 시행되고 있었기 때문에 이에 대한 비용부분이 크게 논의되었다. 가장 많은 부분은 휴가휴직자에 대한 대체인력비용 문제였다.

<사례9>의 인사담당자는 인력이 빠진 부분을 대체하기 위해 비용이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 즉 인력이 빠지게 되면 팀내의 다른 인력이 업무를 나누어 하기에는 부담이 있어 결국 인력을 충원해야 하기 때문에 회사차원에서 인건비를 추가로 지불해야 하는 것이다. 또 육아휴직자의 휴직기간동안 일하면서 그 업무를 할 수 있는 책임자를 구한다는 것에 애로가 많다고 한다. <사례15>는 산전후휴가가 유급으로 기업 경영차원에서 비용 부담이 된다고 하면서도 그보다 더 어려운 점으로 산전후휴가로

빠진 인력대체 문제를 들고 있다. 즉 같은 팀원들이 업무를 분담하기도 어렵고 또 대체인력을 사용하기도 여러 가지 문제가 있어 인력관리 측면의 어려움이 많다는 것이다. 이 점에 대해 <사례3>의 인사담당자도 동일한 의견을 보인다. 즉 휴직자가 발생하면 추가인력이 필요하게 되고 그 비용이 부담이 된다고 하면서도 더 중요하게 영향을 끼치는 것으로 노동의 질의 연속성 차원에서 단기간 동안 일할 책임자를 찾는 문제가 더 크다고 말하고 있다.

아 물론... 특히 사람... 그런거죠 사람이 빠지니까 어쨌든 메꿀려면 돈이 들어갈거고 메꿔놓고 나중에 또 사람하나 는거에 대한 해결 방안도 해야 할 것이고 ... 어렵고.. 또 특히 그 업무별로 사람들이 백업을 팀내에서는 할 수 없으니까 어쨌든 책임자를 찾아서 그 사람이 돌아올 때까지만 맡아서 할 사람을 딱 구해가지고 하기는 좀...(중략) 일단은 비용적인 부분이 크죠. 인건비가. 제대로 돌아가려면 그 사람을 대체할 인원을 뽑아야 되니까 그런 경비가 들어가는거 그다음에 어쨌든 산전후 휴가 2개월은 유급이지만 1개월은 무급이긴 하거든요 그렇다 하더라도 그 사람이 육아휴직을 쓴다면 다른사람을 뽑아가지고 비용을 더 대야하니까 비용적인 측면이 있을꺼예요 그리고 만약에 그 사람이 정말 고기간만 채우고 그만 둔다면 어쨌든 그 사람한테 줄 월급을 이사람한테 대신 주는거니까 그건 상관 없는데 나중에 사람이 늘어버리니까 부담스러울 거고 뭐... 그사람이 지금 뭐 적응된 사람이 자릴 비우게 되니까 업무 능력이 떨어질 수 있겠죠.(사례9, 인사담당자)

그렇죠. 회사입장에서는 지금은 아직 산전후휴가를 많이 쓴사람이 없지만, 지금 미혼들이 결혼해서 몽땅 산전후휴가를 사용하겠다고 하면 저희 입장이 너무 난처하죠 그래서 지금은 그게 가장 걱정이긴해요. 만약 그렇게 되면 회사입장에서는 어떻게 할수도 없는거고...그렇다고 아이를 맘대로 조절하라고 할수도 없는거고...하하...그러다보니, 이제도가 저희 회사에서는 사실 어려운점이 있죠. 특히 그런점들이 어렵죠. 그렇죠 돈이 부담되는것도 있죠. 2개월은 월급나가고 1개월은 정부가 주는걸로 되어있지만 회사입장에서는 상당히 부담되는것도 있죠. 하지만 뭐... 그런 것보다는 이런 업무를 아무나 와서 할수 있는것도 아니고 직원들이 관두게 되면 그 뒤를 채워줄 사람이 결국에는 같이 일하는 동료인데, 그 동료들이 몽땅 나가게 되면 회사입장은 굉장히 난처하게 되는거죠. 그러다보니 돈도 돈이고 돈도 많이 나가는것도 있지만, 지금으로선 인력에 있어서 좀 힘든게 있는게 크죠... 누가 대신

일할수 있는 것도 아니고.(사례15, 인사담당자)

비용에 추가적인 발생부분은 휴직자가 생기면 그 일을 대신할 수 있는 대체인력을 찾아야 되니까 그 부분에 대해서는 회사가 조금 시간적인 또는 비용적인 어려움이 있죠. 근데 그것은 별로 영향을 미치는 부분은 아니고, 그것은 비용적인 측면이라기보다는 노동의 질의 연속성 그런 정도로 봐야죠. 뭐 3개월 휴직에 대비해서 3개월 일할 수 있는 사람을 구하는게 쉽지가 않아요. 그게 어렵죠.(사례8, 인사담당자)

그럼에도 불구하고 이러한 제도를 운영하는 데에는 비용대비 효과성이 분명히 있을 것으로 생각된다. 이에 대해 <사례13>의 인사담당자는 근로자들이 일할 맛이 나도록 하는 것을 중요하게 생각하고 있다고 하였다. 그러면서도 근로자 복지보다는 기업이윤이 최우선으로 고려될 수밖에 없는 것이 기업의 현실이라는 점도 고려되어야 함을 강조하였다. 또한 <사례6>의 인사담당자도 여성을 우대한다기 보다 전체 직원이 안정적으로 업무에 집중할 수 있도록 하기 위해 경제적 지원과 함께 일할 수 있는 환경을 조성하는 것을 가장 중요하게 생각하고 있다고 하였다. 직원만족도와 더불어 직원가족의 만족도도 고려하고 있으며 다른 회사에 비해 더 좋은 회사라는 평가를 받음으로써 근로자들이 회사업무에 더 충실하게 되는 결과를 가져온다는 것이다. 즉 직원들이 점차 나이가 들면서 결혼을 하게 되면서 “플렉서블워킹타임은 점점 더 진짜 많이 사용하시구요 그리고 굉장히 많이 사용하시고 만족도도 높고” 라고 하여 각종 지원제도들이 직원의 만족도를 높이고 이는 업무 효율성 제고로 이어질 수 있기에 기업운영상 이익에 기여하기도 한다는 것을 알 수 있다.

근로자들이 일할 수 있는 맛이 나도록 하는 거겠죠. 전 그렇다고 봅니다. 기업에서는 우선적으로 최대 이윤을 생각하고 있기 때문에 근로자가 어떻게 뽑히고 움직여야 한다는 것을 다 생각하게 되죠. 그러한 근로자를 활용하기 위해서 이러한 제도는 당연히 시행되어야 하지만 기업이 복지적인 측면만을 강조할 수는 없기 때문에 무조건 근로자들에게 호혜를 베풀수만은 없는 부분도 있습니다.(사례13, 인사담당자)

그런데 저희가 기본적으로 여성을 우대한다 이거 보다는 남녀 누구든지 굉장히 능력이 있고 우리 회사에 비즈니스를 위해서 필요한 직원들이 안정적이고 그다음 업무에 집중할수 있게 하는게 지금 모든 회사의 숙제잖아요 그런 측면에서는 직원분들이 훨씬더 그런거에 신경 안쓰고 파이낸셜... 없이 일할수 있는 환경을 조성한다는거에 있어는 직원만족도를 봐서도 그렇고 가족들의 만족도를 봐서도 그렇고 정말 너네 회사 좋은 회사고 아... 정말 회사가 나의 출산에 대해서 전혀 디스어드벤처지가 없고 케어해 준다 주는구나 굉장히 좋다고 생각을하구요 그다음에 파이낸셜이 연계해서 더 지원이 되는거가 저희가 전직원이 단체생명보험에 가입이 되어있어요 그래서 직원본인 배우자 자녀 부모님까지 그렇게 되어서 출산하는 경우에 그러니까 입원을 하게 되잖아요 다들. 그 병원비 전액이랑 간병비 1일당 오만원이 나와요 그래서 출산관련해서 비용이 전혀 안드시는거죠.. 안드시고 오히려 간병비가 하루당 오만원이니깐 3일 입원하시면 십오만원 제왕절개 하시면 일주일 하면 오히려 그게 추가로 나오게 되는 그런 파이낸셜한 지원이 있고 그다음에 플렉서블 베네피시 라고 해서 연간 80만원을 자녀 양육비나 자기 개발비로 어느것으로나 쓰실수 있어요 가족여행이나... 뭐 이런것...전반적으로 기존에는 사실 저희가 굉장히 젊은 조직 평균연령이 원래 29세였어요 그래서 그렇게 많지 않았는데 이제 점증적으로 올라가... 회사가 이제 94년에 회사가 설립됐으니깐 지사가... 이제 14년 15년 이렇게 되면서 조직이 성숙해지면서 직원분들도 점점 연령대가 높아가고 결혼이 많이 하고 있거든요 그러니까 뭐... 플렉서블워킹타임은 점점더 진짜 많이 사용하시구요 그리고 굉장히 많이 사용하시고 만족도도 높고 저희 부서간에도 인사부만 해도 저희 상무님도 얘기가 있으시기 때문에 7-4제 내지는 8-5제 하시고 저희 팀장님은 집이 거리가 멀어서 8-5제하시고 저랑 애있는 엄마 세명은 다 10-7제구요 그러니까 그런 것들이 굉장히 자연스럽게 정착이 되었어요 그러니까 많이 사용하고 계시고(사례6, 인사담당자)

3. 일·가족 양립 지원제도 보완 및 개선 과제

가. 휴가휴직제도에 대한 보완 및 개선

휴가휴직제도에 대한 보완이나 개선에 대해 알아보았다. 근로자들의 경우 월 40만원인 육아휴직 급여가 매우 부족하며 증액되기를 원하고 있었다. <사례7-2>는 남성근로자임에도 육아휴직 급여가 더 많았으면 하는 의견을 제시하였다. 또 <사례15-2>의 여성 근로자도 육아휴직 급여 액수가

매우 적어 급여대체의 효과가 없기 때문에 가족경제에 타격이 있음을 지적하고 있다. 그리고 또 산전후휴가 3개월에 대해서도 모성건강 회복에는 부족하므로 더 길어졌으면 한다는 의견이(사례7-2, 남성근로자) 있었다.

또 <사례10-1>의 여성근로자는 산전후휴가가 끝나고 바로 육아휴직에 들어가기 어려운 회사 분위기가 있으므로 산전후휴가와 육아휴직을 연동할 수 있도록 제도적으로 보완하여 육아휴직을 자연스럽게 사용할 수 있도록 개선되었으면 하였다. 다음으로 육아휴직이 현재 만 1세까지로 되어있는 점에 대하여 자녀의 나이제한을 연장하고 그 기간 동안 탄력적으로 이용할 수 있도록 제도 보완을 건의한 사례가 있다. 또 <사례10-1>의 근로자는 휴가휴직의 경우 대체인력을 쓰도록 명문화하게 되면 해당근로자가 심리적 위축감 없이 휴가와 휴직을 사용할 수 있을 것이라고 하고 있다.

보통 3개월일 경우 아이와 산모가 아직 회복하지 못한 상태라고 생각해요. 산전후휴가가 길어졌으면 좋겠죠. 제가 처음 경험했던 제도들인데 직접적으로 지원이 되니까 만족을 한 상황이에요. 금액을 육아휴직 같은 경우 부족하지만 그래도 만족해요. 육아휴직이 올해 10만원 증액되서 나온다고 하더라고요. 육아휴직이 산전후휴가 만큼 지원을 해 주면 좋겠다는 생각을 해요. 받는 사람 입장에서는요. 또 아이를 기를 때 엄마가 직장을 나가야하고 친정에 맡기게 될 때 어느 정도 보조를 해 주었으면 좋겠어요. 보육 부분에 대한 지원이 되었으면 좋겠어요. 모르는 사람에게 맡기는 것도 마음이 편치 않고.(사례7-2, 남성근로자)

경제적인 부분은 조금 그러니까 두사람이 벌다가 한사람이 버니까 한사람이 버는 거 만큼 없어지니까 그만큼 공백은 피부치로 많이 느끼거든요 그래서 지금 제가 2006년도에 썼었는데 그때는 40만원인데 지금은 50만원으로 늘었어요 그... 금액도 그니까 뭐 기본급이 있으면 기본급의 50%라도 받았으면 좋겠어요... 근데 너무 적은 금액이 아닌가 싶어요.(사례15-2, 여성근로자)

음... 글썄요. 산전후휴가라고 해서 보통 3개월을 딱 주고 그다음에 그 다음은 본인이 와서 육아휴직을 직접 내야 하는데 여성이 아무리 많고 아무리 회사라고 해도 위의 임원들은 여성들이 많지가 않아요. 특히나 여성 위주의 회사가 아니라면 그

러다보니까 자동적으로 그 휴지도 같이 연결을 해서 그냥 이렇게 가능할 수 있는 방법을 만드는게 더 낫지 않을까 산전후휴가 끝나고 바로 육아휴직을 하는 자체가 좀 많이 힘든 편이거든요 (제도가 따로따로 되는거 보다는 같이..)회사에서 결정을 내는게 문제가 아니라 같이 일하는 직원들에 대한 배려같은게 있기 때문에 그런걸 정확하게 뭐 제도적으로 만약에 산전후휴가 가면 무조건 나라에서 오십대 오십으로 페이를 해줄테니까 뭐 계약직을 써라라고 이렇게 있다면 편한한 마음으로 갈 수 있을 텐데 그런거 자체가 전부 회사 안에서 부서 안에서 이루어져야 되는거니까 그게 좀 많이 힘든거 같아요 만약에 하는게 있다면 직원을 대치할 수 있는 직원을 뭐 정부에서 정확하게 꼭 써야 하는 이런 규정이 있다든지 이러면 훨씬 더 쉽게.(사례 10-1, 여성근로자)

음... 그거죠. 뭐... 나라에서 이제 내 자리가 비어있으면 그 자리... 그니까 나라에서 오면 시스템을 통해서 도와주는 그러니까 그쪽에서 나오는거죠. 파견직 식으로 그쪽에서 나와서 제 업무를 일주일이든 이주일이든 미리 나와서 꼭 해야하는 업무정도는 좀 배워서 사람들한테. 이렇게 도와주는 제가 쉬는 시간동안에 그러니까 사람들이 큰 불편 없이 제가 없는 것 자체가 업무가 빨리빨리 진행이 안되니까 불편하겠지만 그래도 최소한 다른 사람들에게 크게 피해되지 않은 다른 여직원들이 제 일을 하면서 막 불편하고 저도 부담스럽고 이런 것들이 없는 그런 식으로 해서 도와준다면 회사에서도 산전후휴가 가는거에 대해서 큰 부담 안 느낄거 같고 저도 와서도 몇몇가지만 혹시 잘못것은 그것만 보면 되니까 부담이 없고 그리고 다시는 이제 그니까 뭐라고 해야돼지? 일을 하시다가 회사를 뭐 한 10년 20년 다니시다가 육아나 다른 문제 때문에 그만 두신 분들이 다시 또 그런 재취업 할 기회가 너무 힘들잖아요 이런 사무직들은 이제 그런 분들을 이제 다시 고용하는 식으로 나라에서 고용해서 파견을 해주는거죠 그런 대타식으로 솔직히 그런 대타제도가 제대로 되어 있다면 되어 있었다면 제가 육아휴직을 쓴다는 이야기를 아마 해봤을거 같아요 솔직히 애 봐줄 사람도 없어가지고 너무 어린애를 떼어놓고 나오는게 마음이 안좋은데 그렇게 해줬으면 제가 육아휴직에 대해서 그니까 입이라도 떼봤을텐데 아무것도 해볼수가 없었어요. 그런것들..(사례9-2, 여성근로자)

육아휴직이 많이.. 3세 어린아이를 가지고 있는 부모만 되잖아요. 3세 아니고 초등학교도 좀 그렇게 해주면 좋을 것 같아요. 요즘에 초등학교 해외 유학도 많은데 엄마가 같이 가면 좋잖아요. 근데 직장을 다니면 같이 못가더라고요 그래서 비용이 더 많이 들고 거기서 또 따로 비용이 많이 들뿐더러 아이에 대해 걱정이 되니까 또 심적으로 많이 아이도 그렇고 부모도 그렇고 안정되어 있지가 못하죠 그래

서 일을 끝까지 하고 싶지만 뭐 아이가 유학도 가야되고 그만두고 같이 가야하는 일이 생기잖아요. 아무튼 육아휴직을 만 3세로 제한하지 말고 좀더 늘려서 초등학교 6학년까지 해준다든지 시대에 맞춰서 좋을것 같아요..(사례10-2, 여성근로자)

저도 많이 생각은 하고 있는데 일단은 그 아까 그 먼저 번에 말씀하신 분처럼 딱 만 3세로 기준을 두지 말고 원할 때에는 어느 정도 사람이 있어야 되겠지만 10세 미만이라든지 이런식으로 좀 이렇게 탄력적으로 해서 했으면 좋겠고 왜냐면 거의 대부분의 한자녀만 낳다보니까 조금 그 부모님의 손길이나 이렇게 많이 필요할 수 있거든요 그렇기 때문에 근데 3세 미만으로 4세때나 5세때 정말 손길이 많이 필요할 수 있거나 할 때 뭐 질병을 얻었거나 해서 장기간의 간호가 필요하거나 이럴 때도 있고 그런데 육아휴직을 사용하지 못하고 그 인력이 휴직을 해버린다거나 하면 그렇게 사용할 수 있으니까 그런건 좀 탄력적으로 했으면 좋겠어요.(사례10-3, 여성근로자)

다음 인사담당자들은 주로 경제적 비용 부담에 대해 호소하면서 대체인력을 지원해주거나 관련 비용에 대하여 보조금을 지급하기를 희망하는 예(사례14; 사례11)가 있었다. 또 <사례11>은 보조금 등 기업에 대한 경제적 지원이외에도 육아휴직 기간을 영아 3세 이상으로 확대할 예정이라는 점에 대하여 여성이 다수인 기업은 더욱더 어려움이 많아 질 것이라고 지적하고 있다. 그 외에 정부의 법적 규제에 대하여 비판하는 입장도 있는데 <사례13>은 정부가 산전후휴가다, 육아휴가다, 비정규직근로법이다 해서 자꾸 법으로 규제를 지으려고 하는데 이것은 오히려 기업들이 근로자를 뽑고 활용하는데 방해물이 될 뿐이라고 하면서 규제가 되면 수당을 더 지급하게 되고 기업에서는 여성을 선발하려 하지 않을 것이라는 주장을 제기하고 있다. 이러한 입장은 주로 기업의 입장에서 모성보호조항이 오히려 여성고용율을 낮추는 효과를 초래할 것이라는 내용이다. 그러나 여성인력을 활용하여야만 하는 입장에 있는 기업이나 여성인력이 많은 기업의 경우에는 휴가휴직제도나 기타 일·가족 양립지원제도를 시행함으로써 인력 수급이나 안정적인 관리측면에 도움이 되기도 한다는 측면이 있음이

간과되어서는 안 될 것이다. 또 일·가족 양립지원제도는 여성근로자와 남성근로자 모두 대상이 되는 제도로 육아휴직은 남성도 사용이 가능하다. 또 고용불안정으로 인해 맞벌이 가정이 늘어나고 있으며 1인 생계부양모델에서 1인 생계부양모델로 전환되고 있는 현시점에서 일과 가정을 병행할 수 있는 지원제도는 매우 필요한 제도로 여성근로자에게만 국한되는 것은 아닌 것이다.

경제적 부담이 문제가 됨(현 기업에서는 산전후휴가시 2달 급여를 지급하고 마지막 1달을 노동부 지원금으로 지급하고 있음). 본 지출에 정부와 기업의 비율 조정이 필요하다고 봄. 예를 들어 1~2달 기업 내 자체 한도액(80% 정도)을 두고 그 안에서 지원할 수 있도록 하고 그 외 부분을 정부에서 지원해 주는 방식으로 진행하였으면 좋겠음. 산전후휴가시 계약직 신청 지원, 방법 부분에 있어 절차 부분 간소화 되었으면 좋겠음.(사례14, 인사담당자)

육아휴직 같은 경우 한팀에서 3명이 돌아가면서 신청을 해서 그 팀 업무가 좀 어려워진 것이 있어요. 출산하고 오시면 괜찮은데 육아휴직을 2명이 신청해서 그 업무가 감당이 안 되는 부분이 있고 육아휴직을 갔다가 안 돌아 오시는 경우가 있어서 그만 두시니까 인력적인 부분에 손실이 생겨요. 그 분이 다시 돌아와도 공석에 다른 인력을 활용하고 있다가 그 인력을 어디로 돌려야 하는지. 경력직들이 육아휴직시 다 가버리니까 기업에선 손실이죠(육아휴직자리에 계약직으로 뽑으시나요?). 지금까지 그 자리가 전문직이라서 정규직으로 뽑아요. 육아휴직 보조금이라는게 갔다 와서 돌아와서 일을 해야만 그 채용된 사람에 의해서 실질적인 돈을 주는거잖아요. 기업 입장에서는 육아휴직을 보냈고 채용한 사람을 일을 시켰는데 본인이 육아휴직을 다쓰고 그만두고 상태에서 보조금을 안 준다는 건 이상한 것 같아요. 또 그냥 육아휴직 동안 기업에서 인력을 구하기가 어려워요. 그 기간 동안 일해줄 수 있는 사람에 대해 지원을 해 주는게 좋을 것 같고. 아무래도 보조금으로 지원해 주는게 좋을 것 같아요. 보조금 확대가 필요한 것 같아요. 근로자 뿐만 아니라 기업에서도 그 부분이 필요한 것 같아요. 모르겠어요. 아직 제가 아이를 안 낳아봐서 모르겠는데. 육아휴직 기간을 늘린다는 것은 기사를 본 것 같은데. 그래서 영아 3세 이상으로 확대를 하겠다고 기사를 본 것 같아요. 그럴 경우 여성포지션이 많은 직종일 경우 상당히 어려울 것 같다는 생각을 하기는 했어요.(사례 11, 인사담당자)

그래서 어떻게 보면은 육아휴직은 처음이고 지금까지 전례가 없었기 때문에 보완이 더 될 수 있을 것 같아요. 예를 들어서 그런 부분에서 필요하다고 하면, 그런데 산전후휴가는 여태까지 많이 했었고, 산전후휴가 기간에도 법이 어떻게 보면 좀 잘못 되었는데 회사에서 금전적으로 더 지급할 여력이 있으면 회사에서 지급하면 정부에서 지급한 만큼 더 깎아주는 게 대개 웃긴 발상인 것 같거든요. 그런 부분도 예를 들어서 통상임금 이외에 어차피 회사입장에서는 나라에서 135만원 주니까 저희가 예전에 근무했던 것, 저희는 이제 사무실 같은 경우는 급여구조가 기본급과 연장근로수당이 있는데 기본급이 70%고, 총 급여가 100이면 기본이 연장이 30으로 고정 되어서 나갑니다. 그렇기 때문에 이게 고정 근로연장수당은 통상임금에 포함이 안 되기 때문에 급여가 실제적으로 이백몇만원이 되더라도 135만원 플러스 고정연장근로수당을 뺀 나머지 통상임금만 지급되니까 별로 도움이 안 되거든요. 실제 그것만 주고 있는데 예전에는 나머지를 다 줬어요. 실제 저희가 다 주게 되면은 급여 대장을 보내게 되면은 산전후휴가를 신청할 때 더 준만큼을 빼고 주는 게 원칙이거든요. 그런 부분은 차라리 그렇게 안하고 더 지급 여력이 있는 회사에서는 지급을 하도록 내비 두고 정부에서는 정부가 줄 만큼 만 주게 되면 근로자 입장에서는 급여에 대해서 산전후휴가 가기 전이나 출산 휴가 갈 때나 똑같은 급여를 받게 되니까 급여보존도 되고 근로자에게 도움이 될 것 같고 정부 입장에서는 똑같은 돈이 나가는 거고 회사입장에서는 더 줄 여력이 되는데 그걸 회사 입장에서 더 줄 여력이 되지만 더 줘서 정부에서 돈을 안주는 것, 그러면 회사에서 더 줄 이유가 없을 것 아니에요. 그래서 그런 부분을 뭐 예전에는 편법으로 말씀드렸듯이 따로 상여명목으로 줬는데 그것 자체가 저희 회장님께서도 말씀하시지만 정도 경영, 편법적으로 그렇게는 하지 마라. 도움을 주더라도 정상적인 방법으로 줘야지 왜 그런 부분을 법에서도 어떻게 보면 도움을 주는 부분에 정책적으로 유도도 하지 않는데 왜 ★★에서는 그렇게 하나? 라는 부분에 대해서 많이.. 방향이 그렇게 때문에, 저희도 그렇게 안하고 있어요. 그런 제도에 대해서는 차라리... 그런 제도에 대해서 불만이 많잖아요. 그런 부분에 대해서 금전적으로 도움이 된다면 저희는 사릴 뭐 금전적으로 더 도움을 줘야 하는 부분에 대해서 많이 생각은 안 했지만 더 필요한 부분이 있다고 하면 회사 입장에서 금전적으로 많은 돈이 들지 않는 반면에 회사에 대한 로열티라든지 충성심이 높아질 수 있는 부분이기 때문에 그리고 어떻게 보면 나라에서 장려하는 부분과 일맥상통하는 부분이기 때문에 저희는 충분히 추가적으로 지급을 하는 부분에 대해서는 긍정적으로 생각을 하고 있습니다.(사례3, 인사담당자)

저의 생각은 그렇습니다. “법”으로 규제되어지는 부분이 많아지면 안 된다고 생각합니다. 지금 정부에서는 산전후 휴가다 육아휴가다 비정규직 근로법이다 해서 자꾸 법으로 규제를 지으려고 하는데 이것은 오히려 기업들이 근로자를 뽑고 활용하는데 큰 방해물이 될 뿐입니다. 법으로 규제가 된다는 것은 “수당”이라는 부분이 자꾸 더 붙게 된다는 이야기 밖에는 안 되거든요. 회사 내에서 수당을 더 주어서 식으로 말이죠. 예를 들어 육아휴직의 경우 수당을 지원할테니 기업에서는 여성근로자를 채용을 하고 본 해당사항이 있을 시 제도를 활용하도록 하라고 하지만 기업 입장에서는 결혼 적령기에 있는 여성을 뽑으려 하지 않습니다. 이 사람이 육아휴직을 쓰는 기간 동안 그 사람의 일이며 기업 부담금이며 그 사람이 확실하게 돌아올 것이라는 보장도 없기 때문이죠. 거기에 대한 소비를 많이 하고 싶지 않다는 거죠. 어떻게 보면 육아휴직은 여성 보호가 더 되지 않는 부분이라고 생각합니다. 기혼자도 채용될 수 있는 제도를 마련하여 장려하는게 더 필요하다고 봅니다. 실질적으로 자녀를 낳은 여성이 육아휴직을 쓰고 복귀를 하여 일을 하는게 힘들고 아이 때문에 일찍 퇴근하려고 하지 않겠습니까? 그리고 퇴직한다고 해도 다시 취업하는 것이 그만큼 더 어렵고요. 기혼여성들이 쉽게 취업할 수 있는 방법에 대해서 제도로 시행했으면 좋겠고 이 부분에 대해서는 정부가 확실하게 지원을 해 주었으면 합니다. 기업체에 자꾸 부담하라는 식으로 하지 말고요. 예를 들어 한 사람의 연봉이 2,000만원이라고 보면 그 안에는 기숙사비용, 차량비 지원 등이 모두 포함이 되는데 그 사람이 육아휴직 활용 대상자라고 한다면 육아휴직 지원이 기업에서 200만원정도 지원이 되어야 합니다. 그렇다면 그 사람의 연봉을 처음부터 1,800으로 낮출 수밖에 없는게 회사의 입장입니다. 법적 수당 부분을 연봉에서 제할 수밖에 없다는 거죠. 연차수당이 없어질 경우에 연봉이 상승할수도 있겠지만 기업에서는 이윤을 먼저 생각하기 때문에 그렇게 됩니다. 연봉제와 수당은 반비례식이라고 생각하시면 되고요. 연봉제가 되면 복리후생 비용이 자꾸 감소될 수밖에 없어요.(사례13, 인사담당자)

나. 유연근무제 도입에 대한 의견

지금까지 일·가족 양립지원제도는 대부분 휴가휴직제도가 주로 시행되고 있어 관련 이용경험이나 제도 보완 등에 대해 살펴보았다. 근로시간을 탄력적으로 운영함으로써 일·가족 양립을 지원하는 제도는 현재 기업에서 시행되는 사례가 매우 적다. 따라서 향후 도입에 대한 의견을 조사하였다.

유연근무에는 시차출퇴근, 재택근무, 단축근무 등 다양한 방식이 가능하다. 이에 대해 <사례4-2>의 여성근로자는 파트타임으로 근무할 수 있다면, 즉 월급이 적더라도 고용이 장기적으로 보장된다면 적극 찬성한다는 입장을 보이고 있다.

이 사례는 애들을 잘 키우기 위해 직장을 다니는 것인데 직장일로 인해 애들을 돌보지 못하는 것이 문제라고 하면서 자녀양육을 위해서 단축근무에 동의한다고 하였다. 한편 <사례11-2>의 여성근로자는 단축근무가 자기 계발 시간 확보에도 도움이 되고 아이를 키우면서 직장을 다닐 수 있다는 장점이 있다면 급여의 일부를 포기하고 근로시간을 단축하는 것에 찬성한다고 하였다. 이처럼 여성근로자들은 주로 자녀양육과 직장을 병행하는데 도움이 된다는 점에서 유연근무제 가운데 단축근무제 도입에 대해 찬성의 견해를 표하고 있다. 그밖에 <사례10-3>의 여성근로자는 동일업무를 여러 명이 나누어 한다면 초과근무수당을 지급하지 않아도 되어 비용절감이 되면서 동시에 일자리 창출에도 도움이 된다고 하고 있어 Job Sharing이라는 측면에서 단축근무제 도입에 찬성하고 있었다.

이 회사에 있으면서, 어느정도 아이를 계속 키우면서 회사를 다니는것은 불가능한 것 같아요. 전에 다른 회사 다닐적에 다른회사에서 다른 관련업체 분이셨는데, 그분 나이가 40넘으셨는데, 파트타임으로 근무했어요 10시에서 4시까지 근무했는데, 그 회사에서는 가능하게 했는데, 기존에 다니셨던 분이셨고, 일을 잘하셨던 분이라서 그렇게 채용을 하셨더라고요. 그거에 대해서 제가 너무 부러웠거든요. 저도 만약에 그런일이, 그렇게 된다면 저도 정말 그렇게 하고 싶죠. 엄마들이 입장이 내가 물론, 애들을 더 잘키우기 위해서 직장생활을 하고 애들한테 보다 많이 환경을 만들어주기 위해서 회사를 다니는거지만, 그렇다고 회사를 다녀서 애한테 신경을 못쓴다면 그건 안다니는것만 못하는거니까. 그렇게 파트타임으로, 솔직히 보장이 다 안되더라도 월급이 아르바이트식으로라도 된다면 그렇게 보장만 계속 오래 한다면 학교다니는 시간에 하고, 잠깐 월급이 적더라도 솔직히 학원비라도 번다는 식으로라도 그렇게라도 하고 싶어요.(사례4-2. 여성근로자)

그런 제도가 없기 때문에 만약 업무의 특성상 6시까지 있어야 하는 것도 있지만 그렇지 않은 것도 있거든요. 자기 역량을 발휘할 수 있는 시간을 활용할 수도 있고 이런 제도가 적용이 된다면 자녀가 있는 근로자들은 일을 그만두지 않고도 일할 수 있겠죠. 급여의 몇 % 를 포기하고 일을 하면서 아이를 키울 수 있다면 저는 적극 활용하고 싶어요. 회사에서도 이러한 부분을 선택적으로 반영을 해서 근무시간이 감소되더라도 다른 영역에서 결과물을 낼 수 있도록 하는 방법으로 돌린다면 하는 것이 필요하다고 생각해요.(사례11-2, 여성근로자)

근데 지금 이제 거의 정규직화 되어있고.. 정규직원들이 그렇게 업무를 줄인다는 것은 그 줄인 만큼의 계약직을 데리고 저기 그 투입하는 거거든요 회사에서는 훨씬 더 이익이에요 어떻게 보면 왜냐면 비용이 훨씬 줄어들기 때문에 만약에 정규직원들이 그 일을 그 시간에 딱 다 만약에 못 끝냈을 경우나 추가 근로를 하게 되면 비용이 두배로 들어가거든요. 근데 거기에 계약직 직원들이나 임시직원들을 투입을 하면 훨씬더 비용이 줄어들죠 회사에서도 어떻게 보면 이런 제도는 잘만 이용하면 회사에서도 이익이 될 수 있고 규모가 크면 클수록 탄력적인 근무를 한사람것만 하는것이 아니라 두사람 세사람 시간 배분을 해가지고 한 인원이 한 세명 정도의 일을 커버할수 있게 되겠고 회사에서는 훨씬 이익이죠 그렇게 되면 쉬고 싶은 사람은 쉬고 또 일자리는 창출되는 것이고(사례10-3, 여성근로자)

한편 유연근무제에 대해 업무성격상의 이유로 반대하는 입장을 보이는 근로자도 있다. <사례4-1>의 근로자는 “제가 하는 일은 누가 들어와서 할 수 있는 일이 아니어서” 제도도입이 가능하지 않다고 하였다. 이에 대해서는 연구직으로 일하는 <사례5-2>의 여성근로자도 마찬가지로 입장으로 연구 업무의 경우 단순 생산 업무와 달리 단축근무를 한다하더라도 기존의 업무량은 그대로 유지될 가능성이 높기 때문에 반대 의사를 보이고 있다. 또 케이터링 관련 업종인 <사례8-2>, <사례8>인사담당자는 업종 특성상 유연근무제 도입이 불가능하다고 하였다. 이 기업은 서비스 업종이며 음식업종이기 때문에 점심시간에 맞추어서 서비스를 제공하므로 특정시간대에 집중근무가 필요하기 때문이다. 또 인력관리 비용문제로 도입을 고려하지 않는다는 기업도 있었다. 단축근무제를 도입하게 되면 정규직 인력

이 늘어나게 되고 회사입장에서는 간접적으로 인력관리 비용이 늘어나게 된다고 하여 반대하는 입장도 있었다(사례2, 인사담당자).

제가 하는 일은 그렇게 누가 들어와서 할 수 있는 일이 아니어서..(사례4-1, 여성 근로자)

저희 같은 경우는 단축근무제를 한다고 해도 좋지는 않아요...어느 회사나 연구직 같은 경우에는 시간이 많고 오래 걸리고 하기 때문에 그렇다고 맨날 할 수는 없고 단축근무제가 적용되서 그 시간만 일한다 그러면 제가 제일을 다 못할수도 있기 때문에 그러고 싶지는 않아요... 필요에 따라서 일주일에 한두번은 되지만 전체는 다 할 수는 없다고 보거든요...(사례5-2, 여성근로자)

근데 유연근무제도 직장하고 직장의 근무시간이 맞아야지...직장에서도 그것을 할 수 있는 상황인지 아닌지. 전문직 같은 경우에도 우리 같이 이런 구내식당은 점심 시간 그 정해진 시간이 있잖아요. 저 같은 경우는 점심만 하기 때문에 그런 제도도 약간 도입이 되었다고는 볼 수 있는데, 그러니까 시간이 맞으면 내가 원해서 근무하겠죠. 회사에서도 채용을 해서 근무를 하겠죠. 근데 특별하게 회사의 조건이 그게 아닌데 유연근무제를 도입한다고 해서 될 수 그게 아니잖아요. 해당업종에 따라서...(사례 8-2, 여성근로자) 서비스 업종이고, 음식업종이다 보니까 흔히 말하는 점심시간에 식사시간에 맞춰서 음식을 해야 하는 업종이다 보니까 유연근무형태를 도입하는 것은 현실적으로 아직 맞지 않다고 봐요.(사례8, 인사담당자)

그게 콜 센터 그 인원에 월 가져가는 금액이 많지는 않거든요. 거기에 수당 같은 것이 붙어서 갖가지 1,800이라는게 그런데 그게 나뉘지게 되면은 최소한 전체금액의 70%라든지 80%를 밖에 못 가져 갈게 아닙니까? 최대한 하더라도 그렇게 되면 그 분들이 그렇다면 저희들은 정규직이거든요. 전체가 다 정규직인데 그런 분들은 어떤 식으로 운영하게 될 거냐? (중략) 그러니까, 그렇게 되면은 가령 회사의 부담이 간접비용 이런게.(사례2, 인사담당자)

그밖에 업무 형태가 온라인 쪽인 기업 특성상 재택근무제 도입은 가능하며 관련 인프라 구축에 비용이 많이 들기 때문에 정부의 지원금이 있으면 고려해볼 수 있으나 단축근무제는 도입이 어렵다는 입장이 있었다(사

례7, 인사담당자). 또 이와 마찬가지로 기업 내에서 업무 특성을 고려하여 시간에 구애받지 않는 일부직군을 대상으로 탄력근무제 도입이 가능하다는 의견(사례5, 인사담당자)도 있었다. 또 탄력근무제 도입에 대해 사내에서 논의가 있었다는 <사례11>의 인사담당자는 **“영업직은 가능할지 몰라도 스텝들은 다른 부서 사람들이 같이 있어주지 않으면 일이 원활하게 진행될 수 없는 부분이 있어 전사적으로 적용하기는 불가능하여”** 도입하지 않기로 결정한 적이 있다고 하였다. 이를 보면 유연근무제는 근로시간의 문제이며 이는 직무와 그에 따른 급여, 인력간 직무분담 등 제도 설계에 있어 다양한 변수가 있어 현실적으로 적용하기에는 기업유형과 직종 등에 따라 다양한 모델이 개발되어야 할 것으로 생각된다.

지원을 확실히 해 준다면 반영을 해 볼 수 있죠. 결국에 아무리 좋은 것이라고 하더라도 이러한 것은 자선사업을 하는 것이 아니기 때문에 회사에 어느 제도를 시행하는게 득이 되는지를 먼저 볼까라 말입니다. 정부에서 일정 지원을 해 주는 것과 그렇다고 정부에서 십년 이십년 해 주지는 않을 것이고, 다른데서 돈 쓸 곳도 많은데 그 분들을 위해서 무한정 재원을 쓸 수 없는 부분이라서...글쎄요. 저희도 막상 결혼을 한 기혼직원들이 많고 그러면 생각해 볼 수 있을 꺼라고 봅니다. 제도랑은 상관없이. 어떻게 보면 재택근무를 하게 되면 비용부담이 많이 줄거든요. 급여가 한달에 오백만원이다 그러면 그거에 버금가는 어떤 일반관리비가 들어가거든요. 하다못해 컴퓨터 배치, 관리비까지 다 치면 그 이상이 나가게 되기 때문에 그러한 부분들은 정부에서 지원을 안 해준다고 하더라도 회사 입장에서 필요하다면 절감이 되는 부분이 있어 할 수 있겠죠. 어떻게 보면 우리 회사에 업무 형태가 온라인 쪽이기 때문에 재택근무가 가능할꺼예요. 그렇지만 재택근무를 하려면 관리감독 시스템이라던지 그러한 것들이 세팅이 될 수 있어야 하는데 그런거를 구축하려면 몇천만원씩 들거든요. 메신저에서 연결하고 하는 게 있어야 하는데 엠에센이나 네이트로 활용할 수 없는 것이고. 그러한 시스템 구축 비용이 적지 않거든요. 회사에서 하려면 최소 삼천만원 이상 들여야 하는데 대기업의 경우 이야기가 달라지지만 중소기업이라서 그런 곳에 몇 천만원이 쓸 여력이 없죠. 기업을 운영하는 사람들의 입장에서는 결국은 회사에 어느 것이 득이 되고 그렇다고 회사가 돈만 버는 것은 아니지만 구성원이 만들어가고 해 나아가야 하는 것이 있기도 하지만 아직까지 경험으로 비추어보면 재택근무까지는 가능할 것 같은데 아니면 출퇴근

시간 조정하는 것은 가능한데 하루중에 4시간만 일하고 하는 것은 웬만한 경영인들은 원할 것 같지 않아요. 일단 관리 할 수 있는 부분이 늘어나는 것이고 그러니까 차라리 4시간 근무를 한다고 하면 그냥 저희 같으면 계약직으로 뽑아서 쓰는게 나을 거라는 생각을 해요. 콘텐츠 개발 몇 개를 하는 것에 대해 몇월 며칠 까지 해라. 하는 식으로 처리를 하는 것이 회사에 득이 되죠. 각종 사대 보험 같은 경우도 들 필요도 없는 거고. 그런 식이 더 나을 것 같고. 재택근무, 출퇴근 유연하게 하는 것은 언제든지 반영할 수 있고. 재택근무는 시스템 구축비용 절감이 된다고 하면 저희같은 온라인 콘텐츠 업종에서는 이미 할 수 있는 곳도 있겠지만 괜찮은 것이라고 봅니다. 회사 입장에서 경영을 하는 입장에서 보면은 모든 직원들을 선으로 받아들이 수도 없고 악으로 받아들이는 것도 아니고 우리는 패밀리지만 또 혈연은 아니니까 저 친구에 대한 성실성이 반영이 되 줘야 하는데 제도화가 되었을 때에는 그런 것과는 상관없이 8시간 동안 이 곳에 앉아 있게 하는 것이 생산성에 있는 것인지 재택근무를 했을 때 생산성이 있는 것인지 고민을 해 봐야 합니다. 아직까지 익숙하지 않은 제도들이라 중소기업에서 바로 반영하기는 어렵죠. 오히려 중소기업이니까 가능할까요? 그렇죠.(사례7, 인사담당자)

음... 일단, 시간에 구애를 받지 않는 관리 직종 같은 경우는 충분히 도입 할 수 있을 것 같아요. 한시간 일찍와서 한시간 먼저간다던지 한시간 뒤에 간다든지...생산 같은 경우는 그리고 연구쪽도 그렇고 정해진 시간에 관찰을 해야하고 이런 부분이 필요하기 때문에 일의 연속성이 필요해서 그런부분에 대해서는 조금 힘들 것 같아요, 그런데 관리 쪽 같은 경우는 가능할 것이라고 보고요 그런게 직원들에게 도움이 된다면 사실 저희가 지금은 일이 많은 편이라서 그런 꿈도 못꾸고 남들보다 일찍와서 남들보다 늦게 가는 상황이 이기 때문에(호호) 제도가 정착이 되면 그런 것들은 충분히 도입할 수 있을 것 같습니다. 다만 집중을 해서 하루에도 두 사람이 근무하는것은 경영 마인드상 조금 힘들지 않을까 하는 생각이... 탄력근무제 같은 경우는 충분히 시행 할 수 있겠죠.(사례5, 인사담당자)

저희가 예전에 탄력근무제에 대해서 논의를 했던 적이 있는데. 그게 영업직은 가능할지 몰라도 스텝들은 다른 부서 사람들이 같이 있어주지 않으면 일이 원활하게 진행될 수 없는 부분이 있거든요. 그래서 전사적으로 그것을 적용하기는 불가능하다는 결론이 나서 그냥 안하기로 결정되었어요. 스텝들을 지원해 주면서 같이 일하는건데 인력이 많아서 돌아가면서 교대로 근무하면 시간제를 나눌 텐데 그 직무에 한사람밖에 할 수 없는데 유연근무제라고 해서 적용하기는 현실적으로 어려울 것 같아요.(사례11, 인사담당자)

제 3절 요약 및 논의

이상에서 기업의 인사담당자와 남녀근로자를 대상으로 일·가족 양립지원제도 실시 현황, 제도 이용경험 및 개선과제, 유연근무제 도입에 대한 의견 등을 조사한 결과에 대해 살펴보았다. 우선 기업에서 가장 보편적으로 실시하고 일·가족 양립지원제도는 법에 규정되어 있는 산전후휴가와 육아휴직이었다. 그 외에 근로자 복리후생차원의 경제적 지원제도가 다수 있으나 이는 직장과 가정을 병행하는데 대한 직접적 지원이라기보다는 기업복지 비용의 의미가 강하다고 하겠다. 다음 현재 논의가 되고 있는 OECD국가나 북구 복지국가에서 직장과의 조화를 위해 필요한 제도로 적극 추진하고 있는 유연근무제는 실시하고 있는 기업이 조사대상 기업 15곳 중 1곳이었다. 이 기업에서는 유연근무제도 가운데 시차출퇴근제를 실시하고 있으며 자녀가 1세 미만인 여성근로자에게 근무시간을 1시간 단축해주고, 급여조정과 함께 하루 4시간에서 6시간 정도 근무하는 것을 선택하는 단축근무제도 시행중이었다. 비록 단축근무제는 이용하는 근로자가 없지만 시차출퇴근제나 자녀가 1세미만인 여성근로자에 대한 1시간 단축근무제는 근로자들의 호응이 매우 좋은 제도로 평가되고 있다.

조사 대상기업에서 실시되는 일·가족 양립지원제도가 주로 휴가휴직제 도입으로 인사담당자의 제도 운영 경험과 근로자의 경험에 대해 알아보았다. 우선 산전후휴가와 육아휴직에 대해 법에 정해진 제도이므로 기업입장에서 거부할 수 없다는 생각을 하고 있었다. 그러나 모성건강보호의 성격이 강한 산전후휴가는 당연한 것으로 인정하지만 육아휴직의 경우는 대체 인력문제와 그 비용 부담 등의 문제로 기업입장에서 부정적인 시각도 있었다. 즉 육아휴직에 대해서 언제나 개선과제로 지적되는 문제로 기업의 분위기로 인해 근로자들이 당연히 신청할 수 있음에도 사용하지 못하는 문제가 동일하게 본 조사에서도 드러난 것이다. 팀내에서 인력지원이 없어

산전후휴가 복귀 후 밀린 업무로 인해 매일 야근을 하거나 3개월 휴가 뒤 업무가 바뀌는 등의 사례가 있어 산전후휴가에 대해서도 심리적으로 불편함이 있었다는 사례도 있어 법적권리로 인정됨에도 실제 사용시 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 특히 육아휴직의 경우는 인사담당자들은 근로자들에게 압력을 주지 않으며 신청에 대해 불이익이 전혀 없다고 강조하고 있지만 인터뷰 간간히 기업입장에서의 어려움을 말하거나 근로자들이 알아서 신청을 하지 않는다고 말하는 등 휴직이 자유롭지 못한 분위기가 있는 것으로 나타났다. 근로자들의 경우는 조직 내 지위의 변동에 대한 불안감, 고용유지에 대한 우려, 급여의 미흡함, 업무공백으로 인한 경력관리 및 업무 능력 저하에 대한 우려 등으로 육아휴직사용을 꺼려하고 있었다. 휴가휴직제도에 대한 보완 및 개선과제로는 우선 근로자 입장에서는 산전후휴가 기간의 부족함, 육아휴직급여가 매우 적다는 점, 육아휴직 기간의 연장 및 탄력적 운용, 육아휴직 신청에 장애가 없도록 산전후휴가와 연동할 수 있게 보완할 것 등의 내용이 제기되었다. 다음 인사담당자는 기업의 입장에서 산전후휴가와 육아휴직시 대체인력 비용 문제, 비용에 대한 보조금지원 확대 등 비용부담 완화를 요구하는 부분이 다수였다.

유연근무제 도입에 대한 의견을 살펴본 결과, 우선 단축 근무제에 대해 어느 정도 찬성하거나 이용의사가 있는 근로자들은 그 이유로 급여가 줄어든더라도 고용이 보장된다면 단축근무를 할 용의가 있다는 것이다. 즉 근로시간을 줄이면 자녀 양육과 직장을 병행하는데 도움이 되기 때문이며 이 경우 가장 중요한 전제조건은 고용 안정이었다. 반면 업무 특성상 단축근무제 도입이 불가능하거나 도움이 안 되기 때문에 유연근무제에 대해 반대하는 경우도 있었다. 따라서 유연근무제는 근로시간과 직무, 그리고 이와 연동되어 급여의 문제가 함께 고려되어야 하는 제도로서 구체적으로 기업에 적용하기 위해서는 업종, 기업규모, 인력특성 등 다양한 변인에 따라 다르게 적용되는 모델이 개발되어야 할 필요가 있다고 하겠다.

제 5 장 한국의 일·가정 양립 정책 활성화 방안 및 결론

제 1 절 한국의 일·가정 양립 정책 활성화 방안

2007년 8월 현재 여성경제활동인구 중 고용보험가입자는 31.29%이며 임금근로자인 여성 중에서도 고용보험가입자는 47.25%로 절반에 불과하다(고용보험통계월보, 2007.8). 최근 1인 이상 사업장으로 고용보험 대상이 확대되어 여성들의 가입이 꾸준히 확대해 가고 있으나 출산연령대인 30대 초반에 이르면 여성의 가입률이 급격하게 떨어지는 현상은 여전히 개선되지 않고 있다. 20대 후반 여성의 경제활동참가율이 70% 수준에 이르는 오늘의 현실에서 일하는 여성들의 출산과 자녀양육에 대한 지원은 매우 미약한 실정이다.

여성의 임신·출산기를 보호할 수 있는 산전후휴가는 법이 정한 근로자의 권리임에도 불구하고 이로 인한 관련 비용부담은 아직까지 기업의 몫이 되고 있다.

따라서 자유로운 산전후휴가 사용이 제약되는 경우가 발생하고 있고 이는 중소기업의 경우 더욱 심한 현상이 되고 있음은 심층조사결과에서도 보여주었다. 그리고 우리나라 전체 여성근로자 중 산전후휴가를 사용한 이들 가운데 육아휴직 사용자 비중은 2006년 27.4%로서 산전후휴가사용자의 약 25%정도로 나타난 것은 무엇보다도 육아휴직급여의 수준문제와 육아휴직을 이용하기 어렵게 만드는 기업 상황이 중요요인이 되고 있다는 점은 본 연구의 심층면접조사결과에서도 동일하게 강조되고 있다.

일·가정양립정책의 핵심인 휴가·휴직제도의 이러한 상황은 직장의 규모와 고용지위를 막론하고라도 경제활동을 하는 여성의 지위가 근로자로서

인식되지 않는다면 제도의 정착이나 활성화는 요원한 문제이며 여성고용은 기업에 여전히 추가적인 부담존재로 인식될 수밖에 없다. 이러한 배경에는 물론 남성근로자의 활용률 저조와 우리나라 기업의 많은 경우 여성인력의 활용에 있어서 기간제나 간접고용의 비정규직을 활용하는데 익숙해져 있다는 점에 놓여있다고 해도 과언이 아니다.

이러한 가운데 한국종합사회조사(2005)결과는 ‘지금보다 가족과 보내는 시간을 더 많이 쓰고 싶다’고 응답한 성인남녀는 전체의 60%에 달하고 있고, 또한 기업이 ‘일과 생활의 균형을 위하여 노력할 책임이 있다’고 생각하는 사람은 응답자의 88%가, 기업이 이러한 노력을 하지 않고 있다고 생각하는 비율은 66%라고 응답함으로써 근로자의 성향이 일과 생활의 균형을 추구하는 방향으로 변화하고 있고 이를 위한 근로형태의 모색은 향후 기업의 필수조건이 될 수밖에 없음을 시사하고 있다.

따라서 남녀근로자의 휴가/휴직제도 활용률을 증대시킬 수 있는 실질적인 지원과 근로자들이 정규직 고용상태를 유지한 상태에서 근무의 유연성을 높일 수 있도록 할 때 출산가족친화적인 일·가정양립이 실현될 수 있을 것이다. 본 연구의 심층면접결과에서도 근로자들은 고용보장이 되는 단축근무를 원하고 있어 이러한 시각에서 단시간근로는 바람직하게 운영될 때 일·가정양립의 직장환경 조성에 기여할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 최근 구상되고 있는 시간제육아휴직제도의 시도는 바람직하며 단시간 근로의 확대는 구체적으로 고려해야할 시점이다.

이에 본 연구는 한국의 일·가정양립정책 활성화 방안으로 우선 단시간 근로의 활성화 방안과 다음으로 다양한 휴직/휴가 지원제도의 정착화 및 활용률 제고를 위한 방안을 중심으로 제안하고자 한다.

가. 단시간 근로의 활성화를 위한 방안

1) 단시간 근로 전환 청구권의 도입

우리나라의 단시간 근로자 비율은 8.8%로 OECD 선진국에 비해 매우 낮은 상태다(OECD, 2007). OECD 평균 16.1%, 네덜란드 35.5%, 호주 27.1%, 스위스 25.5%, 영국 23.4%, 독일 21.9%, 프랑스 13.3%, 미국 12.6%이다. 학업, 가사 등 자발적인 이유로 비정규직 근로를 희망하는 여성이나 고령자에 대해서 단시간 근로를 활성화할 필요가 있다. 이를 위해 단시간 근로 전환 청구권의 도입이 절실히 요구되고 있다.

<표 5-1> 단시간 근로자 비율(2006년)

국가	OECD 평균	네덜란드	호주	스위스	영국	독일	프랑스	미국
비율(%)	16.1	35.5	27.1	25.5	23.4	21.9	13.3	12.6

자료: OECD, Employment Outlook, 2007

정부는 2008년부터 여성, 청년, 고령자의 고용기회를 확대하기 위한 ‘단시간 근로 전환 청구권 제도’의 도입을 추진 중이다. 이 제도는 근로자가 학업, 질병 등의 이유로 단시간 근로로 전환하길 원할 경우 이를 기업측에 요구할 수 있게 하는 것이다. 임금은 비례산정방식으로 지급받게 된다. 단시간 근로 전환 청구권 제도가 도입되면 질병이나 육아 등 개인사정에 의해 근로시간을 단축하더라도 정규직을 유지할 수 있어 비정규직 확대를 막을 수 있다.¹³⁾

단시간 근로는 가사, 학업과 직장을 병행이 가능하고 기업이 일시적 업

13) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(2006.12.21 제정, 2007.7.1 시행) 제7조 (통상근로자로의 전환 등) ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. ②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다 라고 되어 있다.

무량 증감에 유연한 대처가 가능토록 하는 등 긍정적 측면이 크고, 청년층, 여성, 고령층의 고용이 확대될 것으로 전망된다.

또한 육아기간 중인 여성 노동자가 통상 근로시간의 4분의 1 내지 2분의 1을 단축할 수 있도록 하는 ‘육아기간 중 근로시간단축제도’를 도입하여 여성이 육아기간 중 경제활동이 단절되는 것을 예방하고 여성의 경제활동참가를 개선하며 육아와 직장의 병행을 가능토록 하는 방안도 추진되어야 한다.

단시간 근로권(Part Time Right)이란 상용근로자가 단시간 근로를 원하면 사용자가 정당한 이유가 없는 한 이를 수용해야 하는 제도이다(최저임금위원회, 2003). 네덜란드에서 2000년 『일과가정의조화를추구하는단시간근로고용법』 채택으로 동 제도가 도입되었다.

독일에서는 ‘단시간근로 및 기간을 정한 근로계약에 관한 법률(이하 ‘단시간·유기계약 법률’)이 제정되어, 2001년 1월 1일부터 시행중에 있으며, 한시적으로 제정된 취업촉진법을 대체하는 ‘근로시간 단축 청구권(단시간근로권)’이 도입되었다. ‘단시간·유기계약 법률’은 업종의 제한 없이 상시 15인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업·기업에 대해 적용되며, 민간·공공부문을(공무원은 제외)을 구분하지 않고 6개월 이상 고용된 모든 근로자는 희망개시일 3개월 이전에 이 권리를 청구할 수 있다. 사용자는 이러한 근로자의 단시간 근로청구권에 대해 원칙적으로 동의해야 하지만, 동의할 수 없는 경영상의 사유가 있는 경우에는 이를 거부할 수 있다(월간비정규노동, 2003).

프랑스에서는 2000년 오브리법에서 정규직 노동자의 단시간근로권을 인정(자발적인 단시간근로요구권)하고 있으며, 노동시간 단축의 취지에 따른 자발적(chosen) 단시간 근로를 활성화시키기 위해 노동조합의 단시간 근로노동에 대한 개입과 개별 노동자의 동의권을 대폭 강화하고 있다.

2) 기업의 자발적인 고용증진에 대한 지원금 지급에 대한 다양한 지원

저출산·고령화로 인하여 자녀 양육뿐만 아니라 부모수발 등에 대한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 가족간호휴직제 등 일·가족 양립 지원 제도에 대한 사업주의 자발적인 참여를 적극 유도하고자 사업주의 노력의무를 규정하고, 가족간호 휴직제나 근로시간 단축 등으로 추가 고용이 발생할 경우 지원금을 지급하는 방안도 추진되어야 한다.

또한 탄력적 근로시간제, 출퇴근 시간의 조정, 연장근로 제한 등 필요한 조치를 사업주가 취하도록 노력의무를 규정함으로써 근로자의 초등학교 취학 전 자녀의 양육을 지원할 필요가 있다. 육아휴직 후 복귀하는 근로자의 직장생활 적응을 지원하고, 휴직 중인 근로자에 대한 직업능력개발 및 향상을 위해 사업주의 노력의무를 규정하고, 기업의 자발적인 노력을 독려하기 위해 인센티브로서 고용증진 지원금을 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 그리고 육아 지원을 강화하기 위해 직장보육시설 이외에 사업주가 보육수당 등을 통해 근로자에게 보육지원을 할 경우에도 고용증진 지원금을 지원하는 등 고용증진을 위한 기업의 다각적인 노력에 대한 인센티브 제도를 마련해야 한다.

일본은 단시간 근로자 고용관리개선 지원금제도 등의 제도를 실시하고 있다. 현재 일본에서 시행되고 있는 이 제도는 ① 산재보험과 고용보험의 적용되는 중소기업사업주를 대상으로 ② 단시간 근로자에 대해 단체협약이나 취업 규칙에 정하여진 바에 따라 건강진단의 실시, 결혼·출산수당지급, 보험료 부담, 통근편의 제공 등의 조치를 통상의 근로자와 동일하게 제공하는 사업주에 대하여 실시한다. 또한 지원금을 받기 위해서는 이러한 조치를 단시간 근로자에게 최초로 적용한 것이 3년을 경과하지 않을 것과 적용되는 이러한 조치가 적용되는 단시간 근로자의 수가 1/2이상이 고용보험의 피보험자일 것이 요구된다. 지원금액은 사업주가 실시한 구체

적 조치에 따라 각각 상한선이 설정되어 있다(이인재 외, 2004). 일본의 지원금제도는 단시간 근로자와 통상의 근로자간의 균등처우를 실시하는 사업주에 대하여 지원금을 제공함으로써 단시간 근로자의 처우를 개선하는 것을 꾀하고 있다. 또한 부수적으로 지원금 지급요건을 단시간 근로자의 고용보험의 가입여부와 연계시킴으로써 사업주에게 단시간 근로자의 고용보험가입의 유인을 제공하는 부수적 효과도 의도하고 있다.

단시간 근로의 비중이 높은 일본의 경우에는 단시간 노동과 관련된 각종사업을 수행하기 위해 별도의 재단법인(21세기 직업재단)을 설치하여 고용안정기능을 수행하고 있다. 우선 단시간근로자의 증가에 대응하기 위해 단시간근로자의 수요가 많은 대도시에 단시간근로자의 직업소개를 전문적으로 취급하는 Part-Bank, 중규모도시에 Part-SearchLight를 설치하여, 단시간 노동력의 원활한 공급의 결합을 도모하고 있다. 또한 Part-Bank에 고용·노동문제에 정통한 전문상담원을 배치하여 종업원의 직장정착·근로조건·복지후생·직장의 인간관계 등 고용관리에 관한 상담에 폭넓게 대응하고 있다.

3) 가족 친화적인 기업문화 조성을 위한 인센티브 제공

육아휴직 제도의 정착과 단시간근로 및 탄력근무제의 활성화 등 가족 친화적인 기업문화를 조성하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 핵심이다. 따라서 기업의 참여를 촉진할 수 있도록 다양한 인센티브제도를 강구해야 한다.

가족 친화적인 기업의 경우 직원의 만족도가 높아 생산성이 향상되고 이직률이 현저히 낮아 장기근속의 경향을 보인다. 가족 친화적인 기업을 운영하는 것은 결국 개별 기업이 주체가 되는 것이다. 그러므로 이러한 기업의 부담을 경감시켜주는 것이 곧 자녀를 키우는 근로자의 부담을 덜어주는 것이 된다. 현재 정부가 기업에 주고 있는 인센티브로는 여성 근

로자가 출산할 경우에 파견되는 산업현장 대체인력에 대해 1인당 20만~30만 원을 지원하는 것뿐이다. 따라서 대체인력 채용장려금을 현재의 20만~30만 원에서 더 확대하거나 월급의 일정 비율로 인상하거나, 대체인력 고용에 따른 임금 등에 대해 법인세를 감면하는 방안을 고려할 수 있다.

여성 고용 확대와 직장가정의 병행에 필수적인 육아휴직 제도, 단시간근로 및 탄력근무제를 활성화하기 위해서는 우선적으로 대체인력 문제가 해결되어야 한다. 현 인력을 대신할 적절한 대체인력을 구하는 것이 어렵고, 대체인력을 구하더라도 업무 적응 기간 동안의 업무공백 차질에 대해 기업이 부담을 가지고 있다. 특히 중소기업의 경우에는 근로자 1인이 담당하는 업무가 포괄적이고 타부서와의 협력을 요구하는 업무가 많아 대체인력으로 감당하기가 어렵다. 또한 생산 공정상 업무가 연계되는 작업의 경우에는 단시간근로나 탄력근무제의 시행에 무리가 따르게 된다. 따라서 적절한 대체인력을 공급할 수 있는 ‘대체인력뱅크제¹⁴⁾’와 같은 네트워크가 구축되어야 하고, 대체인력의 숙련도를 높이기 위한 직업훈련도 강화되어야 한다.

대체인력 활용에 따른 책임자 모색 비용과 업무 차질을 최소화하기 위해서는 대체인력의 투입 기간을 연장하여 휴직예정자와 대체인력 간에 업무 인수인계를 원활히 할 수 있는 기간을 명확히 표시하는 것도 바람직하다. 또한 휴직자가 업무에 복귀하기 이전에 일정 기간 동안 해당기업이나 직업훈련원 등에서 보수교육을 이수하도록 하여, 업무의 효율성을 높일 수 있도록 지원하는 방안도 생각해볼 수 있다. 육아휴직제, 단시간근로 근무제와 탄력근무제 등의 정착에 기반이 되는 대체인력의 활용을 높이기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필수적이다. 그러나 기업은 책임자 모색의 어려움과 업무 차질 등의 이유로 대체인력 활용을 기피하는 경향이

14) 여성 대체인력뱅크제는 직장 여성의 출산휴가 및 육아휴직 기간에 업무공백을 대체할 수 있는 여성 인력을 확보해 휴가자가 복직할 때까지 업무를 대신하는 제도이다.

강하다. 따라서 기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 보조금 지원, 법인세 감면, 손비처리 확대, 각종 규제의 완화, 모범기업 표창 및 인증 등 여러 가지 인센티브제도를 모색해야 한다.

육아휴직이 잘 활용되지 않는 이유는 무엇보다도 업무 복귀에 대한 불확실성이 크고, 육아휴직금이 50만원에 불과하기 때문이다. 따라서 육아휴직을 신청하게 되더라도 업무 복귀를 보장해주는 장치가 있어야만 제도 본래의 취지를 살릴 수 있다. 또한 여성인력의 고용을 늘리고 모성보호에 힘쓰는 기업에 대해 보육시설 건립액의 일정 비율을 지원하거나 탁아시설 운영비용을 세액 공제하는 방안도 제시될 수 있다. 의무직장보육시설을 통한 보육시설의 확대보다는 지역을 중심으로 보육시설을 양적·질적으로 개선하는 것이 적용 범위를 확대한다는 측면에서 효과가 더 클 것으로 전망된다. 기업이 납부하고 있는 고용보험료의 일부를 그 기업이 속해 있는 해당 지역의 지역보육에 지원금의 형태로 할당하는 방안도 가능하다.

2006년 10월 대한상의 조사에 의하면 직장·가정생활의 양립에 대하여 기업의 61.2%가 기업성과 향상에 도움이 된다고 답변하였고, 적극 실천하겠다고 응답한 비율도 75%에 달한 것으로 나타났다. 또한 과거와 달리 '일 중심'에서 '가정생활과의 균형'에 더 많은 가치를 부여하는 근로자들의 의식이 커지고 있고, 이러한 추세는 계속 증가할 것으로 예상된다. 이에 따라 기업은 경쟁력 강화 차원에서 제도도입을 적극 검토해야 하고, 국가 차원에서는 이를 뒷받침할 법적 토대 마련이 필요하다. 직장·가정생활의 양립에 대한 요구 증가로 이를 위한 연구·홍보·컨설팅 등 정부의 지원기능에 대한 법적 근거도 필요하다.

4) 풀타임과 단시간근로간의 격차 해소

고용의 유연안정성을 달성하기 위해서는 기능 및 노동시간 유연화에 중점을 두어야 할 것이며, 크게 확산되어 있는 비정규 노동자들에 대해서도

차별금지와 남용방지를 통한 보호를 강화해야 한다. 또한 고용보험의 역할을 강화하여 보험가입자의 범위를 확대하고, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장정책을 더욱 활성화할 필요가 있다(정원호, 2004).

구체적으로 직업훈련정책은 근로자 개인의 평생학습을 촉진하는 데 초점을 맞추어야 할 것인데, 이를 위해 고용보험의 수강장려금 지원대상을 더욱 확대하고, 학습시간의 확보를 위해 학습휴가제의 실질화도 적극 고려하여야 한다. 또한 관련 당사자들의 이해를 정확히 반영하고 변화하는 환경에 신속히 대응하기 위해 당사자들간의 협력체제(파트너십)를 강화할 필요가 있는데, 특히 직접적 학습수혜자인 근로자들의 실질적 참여를 위해 평생학습에 대한 홍보, 상담, 교육을 강화해야 할 것이다.

우리나라 여성의 낮은 경제활동참가는 기혼여성에게 상대적인 친화력을 갖고 있는 단시간 근로가 발달되어 있지 않은 것과 무관하지 않다. 단시간 근로라는 고용형태는 특히 6세 이하 자녀를 두고 있는 기혼여성에게 상대적인 친화력을 갖고 있다. 단시간 근로는 가사노동 수행이라는 현실적 제약 하에서 기혼여성이 선택할 수 있는 가정과 직장을 양립할 수 있는 고용형태가 될 수 있기 때문이다. 다양한 단시간 근로형태의 작업 스케줄이 제시되고 여성의 근로시간에 대한 선호가 적절하게 표출될 수 있다면 잠재인력으로 숨어있는 기혼여성을 노동시장으로 끌어들이는 것이 가능할 것이다.

고학력 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 별도의 정책적 노력이 요구된다. 고학력 여성의 기대임금이 높다는 점을 감안하면 현재와 같이 단순 직종을 중심으로 형성되어 있는 재취업 시장구조가 유지되는 한 이들 고학력 여성인력을 노동시장으로 유인할 수 없다. 사회적으로 고학력 기혼여성이 취업할 수 있는 일자리 수요를 적극적으로 창출할 필요가 있다. 특히 사회적으로 유용성이 높지만 시장에 의해 자발적으로 생성되기 어려운 보건의료, 보육, 문화, 환경 등 영역에서의 일자리들은 이들 고학력 기

혼여성에 대한 수요를 증대시킬 수 있다. 그리고 단시간근로 고용형태를 활용한다면 고학력 이탈자들을 유인하는 효과가 배가될 수 있다. 기혼여성의 일자리를 좀 더 매력적으로 만들어 고학력 기혼여성의 일할 유인을 높이려는 정책이 요구된다.

나. 휴직/휴가 지원을 위한 다양한 제도 도입 및 시행

1) 가족간호휴직제 시행과 제도의 남녀근로자 활용성 제고

자녀양육과 부모수발로 인한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 정부는 가족간호휴직제 시행에 관한 사업주의 노력의무를 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률’ 개정안(2007.9)에 반영하였다. 따라서 가족간호휴직제나 근로시간단축, 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 근로자에 대한 심리상담서비스 등을 제공한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다.

가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 이미 국가공무원법에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다.

그러나 법적으로 여성근로자에게만 사용 권리를 부여한 제도는 아니지만, 현실적으로 적용되면 현행 육아휴직 제도처럼 주로 여성근로자들만이 이용하는 제도가 될 가능성이 있다는 점이다 (한국여성정책연구원, 2007). 이렇게 되면 여성들에게 가족수발의 책임을 집중시키고, 사업주로 하여금

여성근로자 고용을 회피하게 만드는 부정적인 영향도 우려될 수 있다. 따라서 현재 일과 가정생활의 조화가 더욱 부족한 남성근로자가 이 제도를 활용할 인센티브를 부여하여 제도를 보완할 필요가 있음이 강조되어야 할 것이다 (한국여성정책연구원, 2007). 미국뿐 아니라 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 서구 복지국가에서 대부분 이를 채택하고 있으며, 여성의 고용 보장을 위해 권장사항으로 실시하고 있다.

여성가족부가 국내 기업과 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등 705개 기관의 ‘가족친화지수’(FFI·Family Friendliness Index)를 조사한 결과(2007년 1월), 가장 많은 기관이 시행하고 있는 가족친화제도는 출산휴가제(88.7%)와 육아휴직제(72.2%)였다. 가족이 아플 때 휴가를 내는 가족간호휴직제 도입율도 29.1%에 불과했다. 정부기관 및 지자체는 과반수가(50.2%) 이 제도를 도입했으나, 기업체의 도입율은 11.2%에 그쳤다. 그러나 이 제도를 이용하는 근로자 비율은 각 기관 모두 10%에 못 미쳤다는 결과를 제시할 필요가 있다.

【일본사례(오쿠쓰 마리, 2007)】

- 일본에서는 경제성장과 인구의 고령화 진전과 함께 1980년대 이후가 되자 여성의 능력활용이 산업계의 중요한 화두로 등장하였다. 그리고 임신·출산·육아에 대한 대부분의 부담을 지는 여성 근로자에 대해서는 원활한 가정생활을 영위할 수 있도록 직장에서 충분히 배려를 할 필요가 있다는 인식이 자리잡게 되었다. 마치 이에 보조를 맞추어 ‘남녀고용기회균등법’, ‘육아휴직법’과 같은 법률이 정비되었다. 여성의 육아부담을 줄이는데 있어 남성의 육아참여가 효과적일 뿐만 아니라 남성도 육아에 참여할 수 있다는 것이 보다 만족스러운 직장생활에 도움이 된다는 인식이 널리 확산되었다. 2007년에 시행된 ‘육아 또는 가족개호

를 하는 근로자의 복지에 관한 법률'은 육아·개호가 남녀양성 근로자의 공통적인 과제라는 점을 감안하여 사업주는 필요한 조치를 남녀불문하고 실시해야 한다고 규정하고 있다¹⁵⁾.

- 일본의 육아·개호지원을 통한 워크 라이프 밸런스 정책은 여성노동력의 확보에서 저출산대책으로 자리잡았다. '일과 가정의 양립'이라는 말로 여성의 사회진출을 표현했다. 고용분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 처우 확보 등에 관한 법률이 통과되고, 동법 규정에 여성의 육아에 대한 배려사항으로서 여성근로자에게 육아휴직을 부여하는 것에 대한 사업주의 노력의무가 포함되었다. 이에 따라 정부는 육아휴직장려금제도 등의 조성조치와 표창제도를 마련하고, 기업에 적극적으로 육아휴직제도 도입을 장려했다. 1991년에는 육아휴직법이 제정, 이듬해인 1992년부터 시행되었다.
- 근로자 입장에서 근무처인 직장에서 육아·개호 면에서 어떠한 지원을 받을 수 있는지가 직장생활을 지속하는데 있어 매우 절실한 문제이다. 또한 사업주가 근로자의 워크 라이프 밸런스를 실현하기 위해 강구한 조치로서는 현재 육아·개호비용 조성금과 육아·개호휴직자 직장복귀프로그램실시 장려금 등과 같은 정부의 조성제도가 마련되어 있다.
- 육아·개호비용 조성금: 근로자가 육아·개호 서비스를 이용할 시에 사업주가 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조하는 조치에 관한 제도를 마련, 그 제도에 의거하여 비용을 보조한 경우 및 육아·개호 서비스를 제공할 것을 계약하고, 근로자가 해당 서비스를 이용하는데 도움이 되는 조치를 실시한 경우에 사업주에 대해 부담액의 일정비율을 조성하

15) 육아휴직, 개호휴직 등 육아 또는 가족개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률(1991 개정 2006, 개정법시행2007.4).

는 것이다. 또한 이들 조치를 새롭게 노동협약 또는 취업규칙에 도입한 사업주에게는 최초의 조성이용년도에 상기의 비용조성과 함께 제도 정비 지원을 위해 일정금액이 지급된다.

- 육아·개호휴직자 직장복귀프로그램 실시 장려금: 육아휴직 또는 개호휴직을 이용하는 근로자의 직장적응성과 직업능력의 저하를 방지하고, 회복을 도모하는 조치(직장복귀프로그램)를 계획적으로 실시하는 사업주 등에 게 지급하는 것이다. 육아휴직 또는 개호휴직 후 근로자가 원활하게 직장에 복귀하고, 기업에서 근로자가 능력을 효과적으로 발휘하도록 하는 것이 목적이다.

2) 육아휴직제도의 정착과 가정 내 양육지원 방안의 다각화 모색

시간제 육아휴직의 경우도 초기 도입단계에서 재정지원 등을 통한 제도의 정착을 도모할 필요가 있다. 시간제 육아휴직은 근로자의 사정에 따라 전일제 육아휴직과 시간제 육아휴직을 선택적으로 활용할 수 있게 하는 것이다.

육아휴직제의 정착 이외에도 현재 절대적으로 부족한 영아전담 보육시설 확충과 부모 또는 가사대리인 이용 시 보육비에 대한 세제감면 등도 고려할 필요가 있다. 자녀양육에 대한 지원이 보육시설 중심으로 추진되어 온 것에 대해 가족 내 양육지원에 대한 보다 적극적인 제도시행이 모색될 필요가 있다.

제 2 절 결론

결론적으로 근로자들이 일과 생활의 균형, 일과 가정생활의 양립을 도모하기 위해서는 궁극적으로 남성과 여성이 모두 근로자로서 인식됨으로

써 그 제도의 이용대상이 여성과 남성 모두라는 점이 보다 강조되어야 할 것이다. 이를 통해 기업의 문화들이 남성들로 하여금 양육 및 가족생활에 참여할 수 있도록 하며 여성들은 직장생활이 제한받지 않게 되어야 하는 것이다. 우리 사회에서 주당 40시간 근로가 법제화 되었으나 여전히 연 2,300여 시간으로 세계 최장의 총 근로시간임을 고려해 볼 때 아버지들의 양육참여는 요원할 것이다. 일·가정양립정책은 사회의 젠더, 부모역할, 돌봄자 역할, 노동에 대한 근본적인 태도 및 노동시장구조의 변화를 요구한다. 이를 통해 남녀가 함께 일하고, 함께 양육할 수 있도록 하며, 이인소득자 사회로의 전망과 함께 아동양육의 패러다임 전환이 이루어질 것이며 출산율 등에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 제도의 시행과 관리감독에 있어서 정부 역할의 중요성은 새삼 강조된다고 하겠다.

참고문헌

- 강우란 외, 『경영의 새 話頭 : 일과 생활의 균형(WLB)』, CEO Information 제558호, 삼성경제연구소, 2006.
- 강혜련·구자숙·김효선 외, 『가족친화 기업모델 및 사례연구』, 여성가족부, 2006.
- 고선주, 『정보사회와 가족:정보사회에서 가족의 삶의 변화를 중심으로』, 『대한가정학회지』, 144:167-183, 2000.
- 고선주·조영미·김혜영·류연규·이완정·진미정 외, 『서울시 가족정책기 본 계획 수립』, 서울시, 2006.
- 『고용보험통계월보』, 2007.8
- 기든스, A., 『현대사회의 성, 사랑, 에로티시즘』(배은경, 황정미 역), 새물결, 1996: 1992.
- 김상욱외, 『한국종합사회조사 2005』, 성균관대학교 출판부, 2006.5
- 김성철, 『정보화시대의 생활양식 정립을 위한 과제』, 『한국사회과학』, 제 23권 제 1호, 서울대 사회과학연구원:101-125, 2001.
- 김일환, 『제7회 남녀고용평등 우수기업/ 대통령표창 - NHN』, 한국일보, 2007년 4월 2일자.
- _____, 『제7회 남녀고용평등 우수기업/ 국무총리표창 - (주)이라이콤』, 한국일보, 2007년 4월 2일자.
- _____, 『제7회 남녀고용평등 우수기업/ 노동부장관표창 - 엠코테크놀로지 코리아(주)』, 한국일보, 2007년 4월 2일자.
- _____, 『남녀고용평등 우수기업/ 대통령표창 - (주)셀트리온』, 한국일보, 2007년 4월 2일자.
- 김태홍 외, 『우리나라 모성보호제도의 실시현황 분석과 개선방안』, 한국여

- 성개발원, 2003.
- 김현숙, 『영유아 보육·교육과 정부의 역할』, 한국조세연구원, p. 32, 2005. 11.
- 김혜영, 『가족생활의 조화로운 양립은 가능해지는가』, 『젠더리뷰』 봄호, 2007.
- 김혜영, 『정보사회와 가족의 구조변동』, 변혁, 2007.
- 김혜영, 『한국가족문화의 재고』, 『보건복지포럼』, 통권 115호, 2006.
- 노동부 홈페이지, <http://www.molab.go.kr/>.
- 노동부, 노동부 보도자료, 2005년 10월 27일.
- 노동부, 노동부 보도자료, 2006년 4월 20일, 6월 28일, 12월 12일
- 노동부, 노동부 보도자료, 2007년 9월11일
- 대한상공회의소, 『가족친화경영과 개선과제』, 2006.
- 류영달, 『재택근로의 전망과 가족자원경영학의 과제』, 『한국가족자원경영학회』, 춘계학술대회 발표자료집, 1998.
- 미국인구통계연구소 인구조회국(PRB), 『2006년 세계 인구통계표』, 2006.
- 방승배, 『특집 21세기 新가족/ 기업의 가족사랑 - ‘家社不二’ 재계 가족친화경영확산』, 문화일보, 2007년 5월 4일.
- 백 & 백-계른샤임, 『사랑은 지독한 혼란』(강수영, 권기돈, 배은경 역), 새물결, 1999.
- 서울경제신문, 2005년 5월 11일.
- 시사저널, 『아이 낳기는 정부 나름』, p.54~55, 2006년 2월 14일.
- 양정호, 『한국의 사교육비 지출양 대한 종단적 연구; 한국노동패널의 위계적 선형모형석』, 제 5회 한국노동패널학술대회, 2004.
- 여성가족부 홈페이지, <http://www.mogef.go.kr/>.
- 여성가족부, 『함께 가는 가족 2010: 제 1차 건강가정기본계획(2006-2010)』, 2006.
- 여성가족부, 여성가족부 보도자료, 2005.
- 오쿠쓰 마리, 『일과 개인생활의 균형 실현을 위한 노동정책』, 제7차 한-일 노동포럼: 일과 가정의 양립: 한-일 양국의 주요 이슈와 정책, 일

- 본노동정책연구·연수기구, 2007.
- 월간비정규노동, 『유럽연합(EU)의 비정규고용지침과 주요 국가들의 노동 입법동향』, 2003년 4월호.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진, 『가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로』, 한국노동연구원부설 뉴패러다임센터, 2007.
- 윤영미, 『글로벌 기업/출산하셨군요, 1시간 일찍 퇴근하시죠...외국계 기업 ‘가족친화경영’』, 한겨레신문, 2006년 7월 27일.
- 은기수, 『미혼에서 결혼으로 이행-최근 우리나라에서 저출산에 갖는 의미』 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원, 제102호, pp.25-35, 2005.
- 이인재 외, 『단시간 근로 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원, pp184-186, 2004. 11.
- 이재경, 『저출산의 젠더분석 및 정책대안연구』, 대통령자문고문 고령화 및 미래사회위원회, 보건복지부, 2005.
- 이호영·유지연, 『유비쿼터스 통신환경의 사회문화적 영향연구』, 정보통신정책연구원, 2004.
- 장지연 외, 『일·가족양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 2005.
- 장지연, 『‘저출산 대책’ 기본방향에 대한 검토』, 『저출산과 가족정책, 새로운 출구를 찾자! 토론회 자료집』, 한국여성단체연합, 한국가족사회복지학회, 2005.
- 장혜경 외, 『저출산 시대 여성과 국가대응전략』, 한국여성개발원, 2004.
- 장혜경·김혜영·김영란 외, 『가족정책기본계획수립을 위한 연구』, 여성가족부, 2005.
- 장혜경·홍승아·김혜영 외, 『주요 선진국의 자녀사회화 지원정책비교연구』, 한국청소년개발원·한국여성개발원, 2006.
- 장혜경·홍승아 외 2005, 『주요 선진국의 저출산 대응정책 현황과 한국의

- 정책과제』, 국회 저출산고령사회대책특별위원회.
- 저출산고령사회위원회, 『‘일과 가정의 양립’을 위한 가족친화경영 확산방안』, 2007.2.
- 정원호, 『유럽의 유연안정성(flexicurity) 전략 연구: 직업훈련정책의 발전방향 모색을 위한 기초연구』, 한국직업능력개발원, 2004.
- 조성혜, 『재택근무자의 시·공간 형태에 관한 연구』, 서울대 박사학위논문, 1995.
- 최성일, 『여성근로자들의 일-가족 양립지원방안』, 수원시 주최 제12회 여성주간 기념 『일과 가족 양립을 위한 지원방안 포럼』, 2006.
- 최은영, 『취업여성의 일-가족양립지원정책방향』, 『보건복지포럼』 통권 111호, 2006.
- 최저임금위원회, 『비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향』, 2003.2
- 통계청, 『2004 생활시간조사』, 2005.
- 통계청, 『가계조사』, 2005.
- 통계청, 『경제활동인구조사』(1989~2005), 2006.
- 통계청, 『사회통계조사』2004.
- 통계청, 『인구동태통계연보(2005)』2006.
- 한국과학기술정보연구원, 『복지대국 스웨덴의 가족 정책』, *Techno Leaders' Digest* 16: 2, 2004. 9. 7.
- 한국보건사회연구원, 『OECD 주요국 저출산 대책 동향 및 효과성 평가를 위한 국제회의』, 15~16, 2005. 12.
- 한국여성개발원, 『2005년 여성통계연보』, 2006.
- 한국여성정책연구원, 2007, 『신정부 여성가족정책 10대과제 공청회 자료집』
- 함인희, 『정보사회와 가족생활의 변화』, *Journal of Womens's Studies* 15:59~80, 2000.

- 황수경·김가을, 2005, 『기혼여성의 경제적지위: 맞벌이가구를 중심으로』, 『노동리뷰』 9월호, 한국노동연구원
- 홍승아·장혜경, 『한국의 부모휴가 정착방안 연구』, 한국여성개발원, 2006.
- Atoh, Makoto and Akachi, Mayuko, “Low Fertility and Family Policy in Japan”, *Journal of Population and Social Security*, Supplement to Vol. 1, The National Institute of Population and Social Security Research, 2003.
- Brandth, B. and Jensberg, J., “Suksess for Fedrekvoten(Success for the father’s quota)”, *Velferd* No. 4, 1998.
- Calot G. and Hecht, J., “*The Control of Fertility Trends*”, *Population Decline in Europe*, London: Council of Europe, 1978, pp.178~197.
- d’Addio, Anna Cristina and d’Ercole, Marco Mira, *Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies*, *OECD Social, Employment and Migration working papers* No. 27, Sep. 2005.
- Dex, S. and Scheibl, F., “Business Performance and Family-Friendly Policies”, *Journal of General Management*, Vol. 24(4), Summer 1999.
- Gauthier, A.H., Choices, opportunity and constraints on partnership, childbearing and parenting:the policy responses, *European Population Forum 2004:Population Challenges and Policy Responses*, 2004.
- ILO, *Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Covention(Revised), 1952(No,103) and Recommendation, 1952(N0.95)*, Geneva: ILO, 1999.
- Kaufmann, F. X., “Politics and policies towards the family in Europe”, in Kaufmann, F. X. and Schulze, H. J. (eds) *Family Life and Family Policy in Europe*, Vol. 12, Oxford: Oxford University Press, 2002, pp.419~490.
- Kiser, S. J., “Friendly to Whose Families? A Case Study of the Delivery of Work-Family Benefits in a Model Firm”, Department of Economics,

University of Massachusetts, Amherst, draft of 22 November, mimeo, 1996.

Letablier, M. T., "Fertility and Family Policies in France", Paris: Center d'Etudes de l'Emploi, 2003.

OECD, Babies and Boss: Reconciling work and family life, Vol.1.2, 2002, 2003.

OECD, OECD Employment Outlook, 2001, 2006 & 2007.

부록

「일·가정 양립 지원정책 활성화 방안 연구」인터뷰 Script (인사담당자용)

■ 기업체 일반 현황

1. 기업체의 일반적 현황에 대해 말씀해주십시오

- 업종
- 근로자 수, 직종별 구성, 성별 구성, 연령별 구성
- 기타 등등

■ 제도의 내용 및 이용현황

2. 일·가정양립지원제도는 크게 1)유연근무제도 2)휴가휴직제도 3)경제적 지원 등 3가지로 나누어볼 수 있습니다. 귀사에서 실시되고 있는 일·가정양립지원제도가 있다면 어떤 것들인지 구체적으로 말씀해주십시오(제도의 내용과 실시 기간 등 도입 부 질문임).

- 유연근무제도
- 휴가휴직제도
- 경제적 지원

※ 예를 들어 육아휴직이라고 한다면 대부분 몇 개월을 사용하는지, 분할 사용을 하는지, 법적으로 정해진 내용이외에 기업자체적으로 운영하는 방식에 대해 구체적으로 파악하며 나머지 제도에 대해서도 가능한 한 자세하게 듣도록 할 것

3. 귀사에서 실시되고 있는 일·가정양립지원제도의 이용현황에 대해 말씀해주십시오.

- 각 제도별 이용자 수 및 이용율 등

3-1. 제도를 이용할 자격이 되는 근로자 가운데 제도 이용을 하지 않고 있는 경우가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각합니까?

■ 제도 실시 과정 및 근로자의 호응정도

4. 제도를 도입하게 된 배경이나 필요성에 대해 말씀해주십시오. 기업 측면에서 제도를 도입하게 된 필요성이 있었다면 그 내용에 대해 구체적으로 설명해주십시오.

- 제도 실시 과정의 어려운 점이나 애로사항 등

5. 다음으로 제도 실시이후 근로자의 호응도나 만족도는 어떠합니까?

■ 제도 도입 비용 및 편익

6. 관련 제도를 운용함으로써 추가적으로 발생하는 비용이 많으신지요?

그 부담 정도는 어떠십니까?

- 부담정도는 ‘상당히 부담된다’에서 ‘거의 부담이 없다’처럼 척도로 물어볼 것 (구체적인 비용분담율을 얘기해준다면 다행이지만 꺼린다면 강조하지말것)

7. 추가 비용이 발생하긴 하지만 관련 제도 실시에 따라 기업이 얻게 되는 이익은 무엇이라고 생각하십니까? 경영 측면이나 인사노무 관리 등 여러 가지 면에서의 장점에 대해 구체적으로 말씀해주십시오

■ 제도 개선 또는 보완사항

8. 제도 실시와 운영을 하시면서 개선할 점이나 보완사항이 있으시면 말씀해주십시오.

- 예를 들어 육아휴직제도의 경우 기업입장에서 어려운 점은 없으셨는지? 이와 관련하여 정부의 법이나 제도 운영에 대한 의견 또는 건의 사항, 개선사항, 또는 지원해주었으면 하는 내용은 무엇인지?
- 기업 내부 차원에서 향후 개선이나 보완하고자 하는 방향이 있다면 무엇인지?

9. 특히 유연근무제 도입에 대해 의견을 묻고자 합니다.

- 유연근무제는 근로시간을 신축적으로 운영하는 제도로서 파트타임이나 탄력근무제, 단축 근무제 등을 예로 들 수 있습니다.(최근 Job

Sharing 이라고 하는 말씀을 들어보셨을 텐데요) 현재 한국의 경우 법이나 제도로 시행되지 않고 있습니다만 선진국에서 많이 시행되고 있는 제도이며 특히 집중적으로 육아가 필요한 시기의 근로자를 위해 고용안정을 보장하되 단축근무를 할 수 있도록 하고 있는 사례가 많습니다. 선진국의 경우 기업들에게도 숙련근로자를 안정적으로 확보함으로써 도움이 되는 경우도 있다고 합니다.

9-1. 현재 기업의 입장에서 앞으로 유연근무제 도입에 대한 필요성을 느끼고 계시는지요?

9-2. 또 정부가 근로자의 직장과 가정 양립 지원을 위해 법이나 제도로 시행하게 된다면 적극 도입할 의사가 있으신지요?

9-3. 만약 그렇다면 이러한 유연근무제 실시와 관련하여 정부로부터의 지원받고 싶은 내용은 무엇인지? 구체적으로 말씀해주세요

■ 조사 응답자 사회인구학적 특성

11. 응답하시는 분은 현재 회사 내에서 직책이 어떻게 되십니까. 주로 하는 업무에 대해서도 말씀해주세요.

- 성, 연령, 학력, 근속연수(현재 업무 담당 연수 등)

「일·가정 양립 지원정책 활성화 방안 연구」인터뷰 Script
(일반근로자용)

1. 일·가정양립 지원제도는 크게 1)유연근무제도 2)휴가휴직제도 3)경제적 지원 등 3가지로 나누어볼 수 있습니다. 귀사에서 실시되고 있는 일·가정양립지원제도가 있다면 그 내용에 대해 구체적으로 말씀해주시고, 현재 이용하고 있거나 과거에 이용한 적이 있는 제도는 무엇인지 말씀해주십시오.

2. 이용하고 있는 제도에 따라 어떤 방식으로 하고 계시는지?(유연근무제도라면 근로시간과 급여 조정 등에 대해, 휴가휴직의 경우 얼마나 휴가휴직을 이용했는지, 그 기간 동안의 급여 등에 대해, 경제적 지원의 경우도 구체적으로 설명 필요함)

※ 예를 들어 육아휴직이라고 한다면 대부분 몇 개월을 사용하는지, 분할 사용을 하는지, 법적으로 정해진 내용이외에 기업자체적으로 운영하는 방식에 대해 구체적으로 파악하며 나머지 제도에 대해서도 가능한 한 자세하게 듣도록 하기

2-1. 관련 제도를 이용함으로써 근로자 본인에게 도움이 되었던 점에 대해 구체적으로 말씀해주십시오

2-2. 관련 제도를 이용함으로써 본인에게 불이익이 되었던 점이 있다면 말씀해주십시오(예를 들어 휴직 기간 중 급여, 휴직으로 인한

근속기간 불리함 등)

3. 휴직제도, 유연근무제도 등 일·가정 양립지원 관련 제도에 대해 현재보다 개선되었으면 하는 점이 있으시면 말씀해주시시오

3-1. 현재 실시되고 있는 제도 이외에 더 추가적으로 실시되었으면 하고 바라는 것이 있으시면 말씀해주시시오

3-2. 만약에 현재 직장에 유연근무제가 도입되어 고용안정이 보장되면서 단축근무제를 이용할 수 있다면 이용할 의사가 있으신가요?

4. 그 외에 각종 (직장생활과 자녀 양육을 병행하기 어려운 현실을 고려하여) 일·가정양립지원제도 운영에 있어서 정부에 대해 법적 제도로 요구하고 싶으신 내용이 있으시면 말씀해주시시오

5. 응답하시는 분에 대해 알고 싶습니다.

5-1. (직장 관련 사항) 현재 회사 내에서 직책, 주로 하는 업무, 근무시간, 현 직장 경력(근속년수 등) 등에 대해서도 말씀해주시시오.

5-2. (가족 및 인구학적 사항)

- 성, 연령, 학력 등

- 또 가족사항(결혼연수, 배우자 유무, 자녀수와 나이, 양육방식 등)에 대해서도 말씀해주시시오

