

경력단절 여성 지원정책의 현황과 과제

Supporting Policies for Career Interrupted Women: Current Status and Policy Tasks

최민정 한국보건사회연구원 초빙연구원

여성이 자신의 생애 전반에 걸쳐 경력을 개발해 나가며, 일과 가정생활을 조화롭게 영위하기 위해서는 단순히 경제활동참가 제고를 위한 정책적 접근만으로는 한계가 있을 것이다. 여성 인력 활용의 극대화과 여성의 자아성취를 위한 가장 근본적인 방안은 전통적인 성 역할 고정관념에서 탈피하여 남성과 여성 모두가 경제활동과 가정생활의 형평성 있는 책임 주체가 될 수 있도록 사회문화적 환경을 재설계해 나가는 것이다. 이에 본고에서는 현재 국내의 경력단절여성 지원 정책 현황을 살펴보고, 여성 인력 활용 확대를 위한 고용과 사회안전망 차원에서의 정책개선 방안을 제시하는 데 목적을 두면서, 취업지원서비스와 돌봄서비스 지원 제도의 문제점을 확인하여 개선방안을 제시하고자 한다.

1. 들어가며

2013년 현 정부가 '고용률 70%' 달성을 핵심 공약으로 내세우고, 여성의 경력단절 예방 및 일·가정 양립정책의 개선을 언급하면서 경력단절여성의 재취업 문제가 또 다시 사회적 이슈로 부각되고 있다. 그동안 여성의 학력수준이 비약적으로 증가하였음에도 불구하고 현재 우리나라 여성의 고용률은 남성의 약 70% 수준에 불과하다¹⁾²⁾. 양질의 여성인력이 노동시장에서 저활용되고 있는 것은 큰 낭비이며, 이는 사회적 자원의 비효율적 배분

을 초래한다. 더욱이 저출산 및 고령화로 인해 향후 경제활동인구가 지속적으로 감소할 것으로 예상되는 상황에서 여성인력 활용의 극대화는 국가의 성장잠재력 확충을 위한 중요한 정책적 과제라 할 수 있다. 우리나라 여성의 실업률(실업자/경제활동인구)은 2~3%로 다른 OECD 국가에 비해 비교적 양호한 편이지만, 전체 생산가능인구 중 노동력 제공 의사와 노동능력이 있는 경제활동인구의 비율은 약 절반 남짓으로 OECD 국가 중 최저 수준이다³⁾. 우리나라 여성의 연령대별 경제활동참가율을 비교해 보면 여전히 출산기를 전후로 현저

1) 2014년 기준 여성의 고용률은 49.5%로 남성의 고용률 71.4%의 약 70% 수준임.

2) 통계청(2014). 경제활동인구조사.

3) OECD, Employment Outlook 2014.

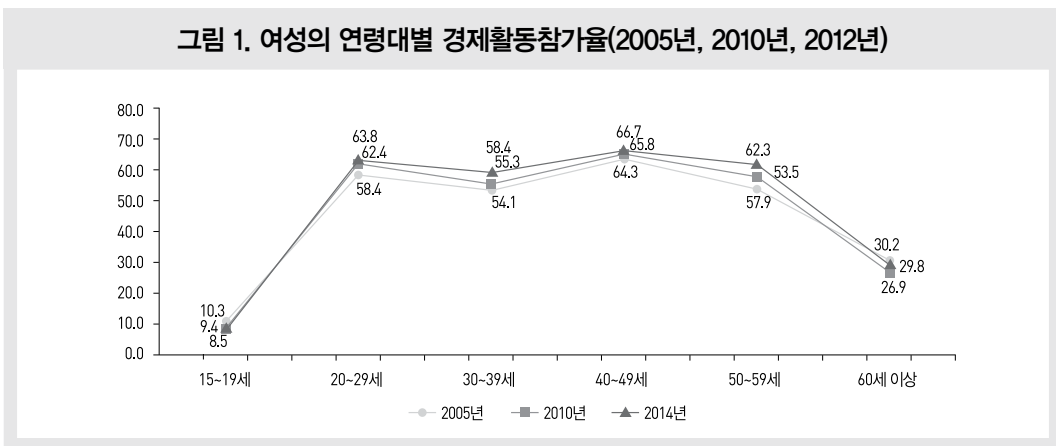
히 낮아지는 현상(M-curve)을 볼 수 있는데, 최저 점이 다소 상승하긴 하였으나 경력단절현상이 여전히 지속되고 있음을 알 수 있다. 여성의 경제활동참가율은 20~29세가 63.8%로 2005년에 비해 5.4%p 증가하였으나 결혼·육아 등으로 30~39세는 58%대 수준으로 크게 하락하였다가 40대부터 다시 노동시장에 진출하는 비율이 66.7%로 증가하여 전체 연령대 중 가장 높은 경제활동참가율을 보인다. 50·60대 역시 2005년에 비해 증가하여 각각 62.3%, 30.2%의 비율을 보이는데 반해 출산과 육아의 부담을 지고 있는 30~39세의 경우 경제활동참가율이 정체되어 있는 상황이다. 이는 일·가정 양립을 위한 그동안의 정책적 노력이 기대한 만큼의 효과를 거두고 있는가에 대해 의문을 제기한다.

여성의 경제활동참가율을 낮추는 주된 요인은 출산·육아 등 여성의 생애주기적 특성으로 인한 경력 단절과 이후 노동시장으로의 복귀에서 겪는

어려움 때문인 것으로 분석된다⁴⁾. 여성의 노동시장 이탈이 자발적 선택에 의한 결과라면 문제가 된다고 보기 어렵지만, 우리나라 취업여성의 대부분은 일과 가정의 양립 도모가 어려운 환경에 직면하여 본인의 의지와 무관한 불가피한 선택이었을 가능성이 높다. 따라서 여성의 경제활동참여를 가로막는 제약을 완화하기 위한 정책대안의 강구가 요청된다.

국내의 경력단절여성 지원 정책은 크게 취업지원서비스와 돌봄 서비스로 나누어 볼 수 있다. 취업지원 정책으로는 취업상담, 교육, 취업연계 및 사후관리 등을 종합적으로 지원하는 여성새로일하기센터(이하, 새일센터)와 임신과 육아로 경력단절에 놓인 여성들의 고용률 증가를 위한 시간선택제 일자리 사업을 중심으로 이루어지며, 돌봄서비스 정책으로는 육아휴직 및 직장어린이집 설치 확대 등 보육지원이 주요 정책으로 자리하고 있다. 그러나 새일센터의 경우 경력단절 현상이 가장 두

그림 1. 여성의 연령대별 경제활동참가율(2005년, 2010년, 2012년)



4) 경력단절여성 관련 선행연구들은 여성 노동공급의 주요 제약요인으로 출산 및 자녀양육 부담을 지목하고 있음(김우영, 2003; 김지경·조유현, 2003; 김현숙·원종학, 2004; 조유영, 2006; 최성은, 2011; 이혜원, 2013).

드러지게 나타나는 30대 여성의 이용률이 낮아 경제활동참가율 개선 효과는 저조한 실정이며, 시간선택제 일자리의 경우 저임금의 질 낮은 일자리를 양산할 위험성이 크다는 우려가 제기되고 있어 이에 대한 개선이 시급한 상황이다. 자녀돌봄서비스의 경우 상대적으로 서비스가 우수한 국공립 시설, 아이돌봄서비스 등의 수요·공급 미스매치 등의 문제가 발생함에 따라 여성고용 활성화 정책의 포괄성 강화와 일·가정 양립 정책의 실효성 마련 또한 시급하다고 볼 수 있다. 이에 본고에서는 현재 경력단절여성 지원 정책 현황을 살펴보고 여성의 성공적인 일·가정 양립과 경력유지 강화를 위한 제언을 하고자 한다. 이러한 문제의식을 통해서 여성의 경력단절 문제가 우리 사회의 출산율 저하와 같은 인구학적 문제와 인적자본 및 노동력의 손실이라는 사회경제적 문제를 야기하는 원인임을 드러내며, 이에 대한 다각도의 접근이 필요함을 알리는데 일조할 수 있기를 기대한다.

2. 경력단절여성 지원 정책 현황 및 개선안

1) 새일센터

- ▶ 직업교육훈련 효과성 제고 및 질 높은 일자리 창출 확대

새일센터는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진

법」 제13조에 근거하여 육아·가사 등으로 경력이 단절된 여성을 대상으로 직업상담, 구인·구직관리, 직업교육훈련, 인턴십, 취업연계, 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원서비스를 One-stop으로 제공하여 여성의 경제활동 참여율을 제고하는데 정책목표를 두고 있다⁵⁾. 2009년 2월부터 노동부와 여성부 공동으로 새일센터가 지정·운영되고 있으며, 육아·가사 등에 의해 취업이 단절되었던 여성(실업, 비경제활동여성 포함)들을 대상으로 하고 있어 빈곤층의 미취업 여성들이 적절한 취업지원을 받는데 기여하고 있다. 새일센터는 경력단절여성이 재취업을 원할 경우 집단상담, 구직상담 및 직업훈련에 이르기까지 취업과 관련한 종합적인 창구역할을 담당하고 있으며, 이를 수행하기 위해 센터 1개소 당 5명의 취업설계사와 2명의 집단상담사를 지원하고 있다. 2013년에 약 20만9천명의 여성들이 새일센터를 통해 취업지원서비스를 제공받았으며, 이 중 10만8000명의 경력단절여성이 재취업에 성공하였다⁶⁾. 그러나 직업교육훈련을 중심으로 하는 새일센터는 경력단절여성이 양질의 일자리에 재취업하는데 직접적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 구체적으로 취업한 여성들의 일자리를 분석하면, 2013년 기준 4대보험 가입률은 건강보험과 고용보험이 각각 69.1%, 산재보험 68.0%, 국민연금 67.3%로 새일센터 취업자 가운데 약 30%는 4대보험 미가입자로 사회안전망인 사회보험에 가입되지 않은 매우 낮은 일자리에 종사하고 있음을 확인할 수 있다. 공무원, 교사 등 상대적으로 안정된 일자리 종사자가 기업

5) 여성가족부·고용노동부(2015). 2015년도 여성새로일하기센터 사업지침. 여성가족부.

6) 여성가족부(2014). 10만 8천명 경력단절여성, '새일센터' 통해 취업! 보도자료. 2014. 2. 5.(수)

할 수 있는 특수직역연금 가입률은 2012년 0.3%에 불과하다(표 1). 2013년 새일센터를 이용해 취업한 여성들은 취업이후 3개월 시점에 87.2%, 6개월 시점에

표 1. 새일센터 이용 취업자 4대보험 가입률

(단위: %)

연도	4대 보험				특수직역연금
	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	
2012년	66.0	69.6	68.0	67.5	0.3
2013년	67.3	69.1	69.1	68.0	0.0

자료: 한국여성정책연구원(2014). 여성새로일하기센터 재취업 경력단절여성 고용유지 현황조사 내용 중 일부를 저자가 참고하여 정리함.

81.2%, 9개월 시점에 73.4%, 1년 시점에 56.3%의 고용유지율을 보여 시간이 경과할수록 고용유지율이 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 재취업한 여성들 가운데 약 40%가량은 고용기간이 1년 미만인 고용안정성이 낮은 직업에 종사하였음과 더불어 재취업한 여성들이 장기간 안정적으로 근무하기 어려운 노동환경에 노출되어 있음을 보여주는 것이다. 현재로서는 새일센터가 양질의 일자리 제공을 통한 고용유지율을 높이는 데는

다소 미흡한 것으로 보인다.

2013년 기준 재취업여성의 월평균임금은 119만원으로 이는 전체 취업여성의 월평균임금인 171만원의 70%에 불과하다⁷⁾. 2013년 법정 최저임금이 시급으로 4,860원, 주 40시간 근무 기준으로 월 102만원 수준인 것을 감안하면 119만 원이라는 새일센터 이용 재취업 여성의 임금이 법정 최저임금의 경계선상에 놓여 있다는 사실을 암시한다. 요컨대, 경력단절을 극복하고 재취업한 여성들

표 2. 새일센터 이용 취업자 평균 고용 유지 기간

(단위: %)

연도	시점별 고용유지율			
	3개월째	6개월째	9개월째	12개월째
2012년	91.2	84.9	79.5	73.3
2013년	87.2	81.2	73.4	56.3

주: 2012년, 2013년 취업자 23만여 명 중 6,074명(표본) 조사결과

자료: 한국여성정책연구원(2014). 여성새로일하기센터 재취업 경력단절여성 고용유지 현황조사 내용 중 일부를 저자가 참고하여 정리함.

7) 고용노동부(2015). 고용형태별 근로실태조사(1인 이상 기준).

의 약 40%가 4대보험이 적용되지 않는 질 낮은 일자리에 방치되어 있으며, 이들 대부분이 저임금 일자리에 종사하고 있다는 것이다.

이러한 해석은 <표 4>에 제시된 내용을 통해서도 뒷받침될 수 있는데, 상용직의 비율은 2009년 70.4%에서 점차 하락하여 2012년 57.7%로

표 3. 새일센터 이용 취업자 월평균 임금현황

(단위: 만원)

연도	월 평균 임금
2012년	115.3
2013년	119.2

자료: 한국여성정책연구원(2014). 여성새로일하기 센터 재취업 경력단절 여성 고용유지 현황조사 내용 중 일부를 저자가 참고하여 정리함.

감소하였고 2013년에 63.4%로 다소 증가하였으나 2009년의 비율보다는 낮다. 일용직의 비율은 약 30%로 새일센터를 통해 취업한 여성들의 77%(2012년 기준)가 월 130만 원 이하의 저임금 직종에 취업한 것으로 나타나 단순 일자리 확대 정책에서 여성들이 원하는 일자리로 연결하는 일자리 질 개선 정책으로 전환해야 할 필요성이 있음을 알 수 있다. 현재 우리나라 40대 이후 여성의 경제활동참가율은 비약적으로 증가했지만 이들이 일할 수 있는 환경의 일자리는 많지 않으며, 여전히 이들은 비공식부문 혹은 저임금 일자리로 재취업하는 경향이 강하다⁸⁾. 따라서 이들에게 보다 나은 일자리를 찾아주고 노동시장에서 지속적인 경력 개발을 하도록 독려하기 위해서는 재취업 초기에 상담과 직업훈련의 연계서비스를 보다 구체적이고 전문적으로 수행할 필요가 있다.

또한 새일센터의 실효성을 제고하기 위해서는 고용의 안정성 측면뿐만 아니라 월평균임금과 같은 재취업 일자리의 질적 측면 또한 함께 고려하

는 방안이 마련되어야 한다. 구체적으로 직업교육훈련의 효과성을 재검토하고, 지역별 노동시장 상황, 경력단절여성의 재취업 확률 등을 고려하여 프로그램 개발·운영할 필요가 있다. 예컨대, 미용·숙박·음식·사무·회계 등 일반적으로 경력단절여성의 재취업이 집중되는 업종을 중심으로 직업교육훈련을 운영하기보다는 고용안정성과 임금수준이 상대적으로 높고 새일센터를 통해 취업 기술을 익힌 경력단절여성의 재취업 확률이 높은 업종의 직업교육훈련 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

2) 시간선택제 일자리

- ▶ 양질의 시간선택제 일자리 확충 및 제도의 유여성 강화

정부가 발표한 『고용률 70% 로드맵』에서는 2017년까지 신규 창출되는 일자리의 약 40%가

8) 오은진·김난주·엄재윤(2012). 경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원 방안, p.7. 한국여성정책연구원.

표 4. 새일센터 이용 취업자의 고용형태별 현황

(단위: 명, %)

연도	계	상용직	계약직	일용직		창업
2009년	67,519	47,559(70.4)	-	19,960(29.6)		-
2010년	101,980	48,353(47.4)	23,559(23.1)	28,382(27.8)		1,686(1.7)
2011년	117,370	69,240(58.9)	20,493(17.5)	26,061(22.2)		1,576(1.3)
2012년	122,610	70,747(57.7)	23,851(19.5)	26,577(21.7)		1,435(1.2)
연도	계	기간의 정함이 없는 근로계약	기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)	기간의 정함이 있는 근로계약	기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)	창업
2013년	107,652	68,218(63.4)	5,616(5.2)	22,613(21.0)	10,143(9.4)	1,062(1.0)
2014년	129,632	77,855(60.1)	12,346(9.5)	25,398(19.6)	12,919(10.0)	1,103(0.9)

주: 1) 2013년에 워크넷-e새일시스템 통합으로 취업자의 근로형태 현황 분류방식이 변경됨
 2) 기간의 정함이 없는 근로계약: 구 상용직, 기간의 정함이 있는 근로계약: 구 계약, 일용직
 자료: 여성가족부(2015). 새일센터 취업자의 고용보험 가입현황

표 5. 새일센터 이용자의 직종 및 산업별 취업 현황

(단위: 명, %)

연도	계	사무/ 회계	건설/ 기계	영업/ 판매	교육/ 연구	이·미용/ 숙박/음식	전기/ 전자	보건/ 의료	경비 등 서비스	사회 복지	기타
2012년	122,610	27,001 [22.0]	2,189 [1.8]	6,541 [5.3]	9,543 [7.8]	12,775 [10.4]	4,138 [3.4]	13,246 [10.8]	15,560 [12.7]	12,575 [10.3]	19,042 [15.5]
2013년	107,652	23,019 [21.4]	2,928 [2.7]	5,396 [5.0]	8,334 [7.7]	12,442 [11.6]	4,585 [4.3]	13,296 [12.4]	8,383 [7.8]	13,615 [12.6]	15,654 [14.5]
2014년	129,632	28,607 [22.1]	3,098 [3.0]	7,008 [5.4]	10,171 [7.8]	15,503 [12.0]	4,879 [3.8]	17,115 [13.2]	10,416 [8.0]	14,223 [11.0]	17,802 [13.7]

자료: 여성가족부(2015). 12년도~14년도 직종 및 산업별 취업자 현황

시간제근로가 될 것으로 상정하고 있다. 특히 시간선택제 일자리 창출은 남성 전일제 중심의 장시간근로 환경을 개선하고 여성·청년 등 시간계약 계층의 고용 가능성을 확대하여 고용률 제고를 위한 핵심 수단일 것으로 예견하고 있다. 시간선택제 일자리란, 전일제 일자리보다 짧은 시간을

근로하는 형태이며, 원칙적으로는 개인의 자발적 수요를 바탕으로 전일제와 비교하여 차별받지 않고 기본적인 근로조건이 보장되는 일자리를 의미한다⁹⁾. 즉, 기존의 비자발성과 열악한 근로조건으로 대변되는 ‘시간제 일자리’와 비교한다면, ‘시간선택제 일자리’는 자발적 수요 및 전일제와 동등한

9) 김유휘·이승윤(2014), ‘시간선택제 일자리’ 정책의 분석과 평가: 한국, 네덜란드, 독일 비교 연구, 한국사회정책, 21(3), pp.95.

고용조건을 전제하고 피고용자들이 근무시간을 '선택'하는 것을 강조한다고 할 수 있다. 시간선택제 일자리는 '신규형'과 '전환형'이 있는데, '신규형'은 주로 기업의 수요에 따라 시간선택제 근로자를 새롭게 채용하는 경우에 해당하고, '전환형'은 현재 전일제인 근로자의 필요에 따라 시간선택제 근로

자로 전환하는 경우를 말한다. 시간선택제 일자리 지원 사업은 인건비 및 사회보험료 지원 등으로 이루어지는데, 시간선택제 일자리 중 일정 수준 이상의 근로조건이 충족되는 양질의 시간선택제 일자리를 지원 대상으로 하고 있다(표 6).

다음으로 시간선택제 일자리 지원 대상의 현

표 6. 시간선택제 일자리 유형

구분	신규형	전환형
주요 내용	피크타임 해소, 장시간 직무 분할, 우수 인력 확보, 근로자의 일·가정 양립 지원 등을 위해 기업에서 시간선택제 근로자를 신규로 채용하는 유형	전일제로 일하는 근로자가 자녀보육, 퇴직 준비, 간병, 건강, 학업 등의 사유로 일정기간 동안 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하는 유형

자료: 고용노동부, 시간선택제 일자리 기업지원제도(워크넷), <http://www.work.go.kr/emplinfo/tsjEmpInfo/tsjBusInfo.do>, 2015.07.08. 인출

황을 보면, 1년 이상 고용유지율은 60.8%로 나머지 약 40%는 평균 고용유지기간이 1년 미만인 단기계약근로자인 것으로 나타났다. 이들의 월 평균 임금은 1,202천원으로 2014년 기준 최저임금인 1,088천원보다 약 10%가량 높으며, 여성이 78%,

남성이 22%로 여성의 비율이 높은 것으로 조사되었다. 이는 기업들이 단시간 일자리가 대체로 임금이 낮은 저숙련 직무에나 해당되는 근무형태라고 인식하여 노동시장에서 이러한 일자리만 주로 제공되기 때문에 나타나는 현상일 것이다. 따라서 시

표 7. 시간선택제 일자리 지원대상 현황(2014년 기준)

1년 이상 고용유지율	60.8%
지원대상의 월 평균임금	1,202천원
지원대상의 성별 현황	여성 : 77.9%, 남성: 22.1%
지원대상의 평균 연령	36.7세
사업기관 및 지원인원 현황	민간 법인 및 개인(1,899개소), 5,622명 지원

주: 11~14년에 시간선택제 일자리 지원대상의 채용일로부터 1년 이상 고용유지비율(15년 3월 기준)
 자료: 고용노동부(2015), "시간선택제 일자리 지원사업 지원자의 근속기간, 월 평균임금, 성, 연령, 사업기관 현황 및 채용인원 현황" 정보공개청구 자료.

간선택제 일자리 지원정책의 목적이 단시간근로를 포함한 다양한 근로 옵션을 제공하여 더 많은 사람들에게 노동시장 진입 유인을 제공하는 것이라면, 현재 제공되는 일자리 보다 좀 더 양질의 일자리에서 시간선택제 일자리가 만들어져야 할 필요가 있다.

구체적으로 정부가 지원하는 시간선택제 일자리는 최저임금의 130% 이상의 임금수준, 상용직 혹은 무기 계약직의 고용안정성, 국민연금·고용·산재·건강 등 4대 사회보험 가입, 전일제근로자와의 균등대우 등의 조건을 충족해야 하기 때문에 이러한 조건을 충족하는 일자리가 양적으로 확보되어야 한다. 현재 정부는 시간선택제 일자리를 신규채용에 우선하고 있으나 근로자의 여건 및 수요에 대응한 전일제에서 시간제로의 전환도 병행적으로 추진하여 근무의 유연성을 높일 필요가 있다. 우리나라 인사제도는 전일제 근무에 대응하여 인사·노무제도를 마련하고 있는 만큼, 시간선택제를 활성화하기 위해서는 시간선택제와 전일제 근무가 가능한 복무, 평가, 교육 및 급여체계 등과 연동한 유연한 인사복무안을 마련해야 한다. 예컨대 근로자들 간 업무 연계가 용이하고, 개별 근무자의 단시간 근무를 통해 업무 효율을 높일 수 있으며, 상품·서비스의 질을 개선할 수 있는 분야를 중심으로 시간선택제 일자리를 발굴하는 것이 요구된다. 또한 정부가 제시한 시간선택제 일자리는 통·번역, 회계감사 등 소수의 전문분야를 제외하고 주

차단속, 우편배달, 문서접수, 운전 등 노동집약적인 업무에 편중되어 있어 전문성을 가진 경력단절자, 퇴직예정자, 고학력자 등에 부합 정도가 미미하다. 이는 많은 연구자들이 경고하였던 상대적으로 임금이 낮은 시간제 일자리의 증가로 인한 노동시장의 질적 수준이 악화될 수 있음을 보여주는 것이다¹⁰⁾. 상대적으로 열악한 여성 노동시장의 현실 개선이 없다면 여성 노동시장 참여 확대가 해결할 수 있는 사회적 문제가 상당히 제한적일 수 있음을 의미하는 것이며, 장기적인 여성의 고용률 제고가 아닌 단기적인 고용률 상승이라는 결과밖에 얻지 못할 수도 있다. 따라서 질 좋은 일자리의 양적 확충과 더불어 질적 제고가 동반되어야 하며, 직무분석을 통한 시간선택제 일자리의 직무·직종개발, 근무체계 개발, 시간선택제 근로자 평가 등의 효율적인 관리방안을 마련할 것이 요구된다. 시간선택제 근로자 채용을 통해 기업에게 추가적인 이익을 가져다주고, 기업경쟁력 제고에 기여할 수 있을 때 시간선택제 일자리의 지속 및 확대가 가능할 것이다.

3) 돌봄서비스 지원

▶ 보육 및 교육정책 확대와 제도의 포괄성 강화

현 정부의 일·가정 양립 및 여성경제활동 지원 정책 가운데 주목할 내용은 출산과 양육을 지원하

10) 시간선택제 일자리의 확대가 초래할 수 있는 부정적 효과로 또 다른 저임금의 질 낮은 일자리 양산이라는 우려가 제기됨. 이와 관련하여 김유휘, 이승윤(2014)은 정부의 민간 부문 신규형 일자리 창출에 대한 지원정책 외에는 기존의 시간제일자리 정책의 틀에서 개선되거나 강화된 내용을 찾기 어렵다고 지적하였으며, 김종숙 등(2014)은 여성의 고용률은 증가하였으나 재취업 여성들의 높은 임시, 일용직 비중, 고용불안으로 인한 일자리 이동 등의 문제가 여전히 남아있다고 보고하였음. 또한 황수경(2014)은 현재 시간선택제 일자리 지원정책이 사용자로부터는 생산성 저하와 노동비용 증가, 근로자로부터는 질 낮은 일자리 양산이라는 비판을 받으며 호응을 크게 얻지 못하고 사업의 추진실적도 저조한 상태에 머물고 있다고 지적한 바 있음.

표 8. 시간선택제 일자리 지원요건 및 지원내용(2015년 현재)

구분	지원 대상	지원요건	지원내용
신규 창출	<ul style="list-style-type: none"> 근무체계 개편 또는 새로운 직무개발 등을 통해 고용이 안정된 시간선택제 일자리를 창출한 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> 무기계약 최저임금 130%(중소기업 120%)이상 임금 주 15~30시간 근로 4대 보험 가입 전일제와 균등대우(근로시간비례원칙) 	<ul style="list-style-type: none"> (인건비)임금의 50%를 월 80만원(대기업 60만원)한도로 1년 지원 ※최저임금 120~130% 미만은 월 40만원 한도 (간접노무비) 중소기업만 월 10만원 추가지원
시간선택제 전환 (15년 신규)	<ul style="list-style-type: none"> 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(자녀 돌봄, 퇴직준비, 학업, 간병 등에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 사업주) 	<ul style="list-style-type: none"> 전환제도 도입 근로자 청구로 주 15~30시간 근로 전환사유 해소시 전일제로 복귀 보장 	<ul style="list-style-type: none"> (전환 장려금) 근로시간 비례 임금보다 추가 지급한 임금 등 인센티브의 50%를 월 50만원 한도로 1년 지원 (간접노무비) 중소·중견기업만 월 20만원 1년 지원 (대체인력비용) 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원(대기업 월 30만원) 한도로 1년 지원
근로조건 개선 (15년 신규)	<ul style="list-style-type: none"> 기간제·시간제(고용기간 6개월 이상)의 근로조건을 개선(무기 계약직 전환)하는 중소·중견기업 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> 무기 계약직 전환 최저임금 120% 이상 주 15~30시간 근로 4대보험 가입 전일제와 균등대우(근로시간비례원칙) 	<ul style="list-style-type: none"> 근로조건이 개선(무기계약 전환)시 임금상승분의 50%를 월 60만원 한도로 1년 지원
컨설팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> 시간선택제 일자리 도입·운영을 희망하는 사업주에게 시간선택제 적합 직무개발, 근무체계 개편 등 지원 		<ul style="list-style-type: none"> 최대 1,000만원 지원(1,000명 이상 사업장은 30% 자부담)

자료: 황수경(2015), 시간선택제 일자리 정책의 성과와 과제, 시간선택제 2년의 평가와 향후과제 심포지엄.

기 위한 정책이 확대되었다는 점이다. 구체적으로 보육 및 교육 지원 확대정책은 영유아 자녀를 둔 가정의 보육 및 교육 부담을 덜어줄 수 있고, 아이 돌봄서비스 확대, 가족돌봄휴직제도, “가족 사랑의 날” 활성화 등은 기존 정책에서 한 발 진일보한 것이라 할 수 있다. 다만 우려되는 것은 이러한 정책들이 개별 정책수단으로 존재하고 있을 뿐, 여성의 일·가정 양립이라는 방향성을 갖고 체계적으로 제시되어 있지 않다는 점이다. 현 정부에서도 부처

별 돌봄 사업 간 연계 체제 강화에 중점을 두고 있으나 지원 정책 간 연계가 미약한 실정이다. 예컨대, 육아기 근로시간단축제도, 육아휴직급여 등은 ‘행복한 임신과 출산’을 지원하는 정책, 보육서비스나 방과 후 돌봄 서비스 확대 및 정비는 ‘안심하고 양육할 수 있는 여건 조성’을 지원하는 정책 그리고 가족상담 및 가족친화문화 조성은 별도의 과제로서, 여성의 경제활동 참여와 양성평등은 개별적으로 다뤄지고 있다. 특히 육아기 근로시간단축제

도의 경우 모성보호 제도의 일환으로 시행되고 있으나 제도의 실효성이 낮은 수준이어서¹¹⁾ ‘남녀의 동등한 노동참여와 일·가정양립을 지원’한다는 정책목표를 확인하기는 어렵다.

무엇보다도 출산휴가는 어느 정도 정착되었다고는 하나 여전히 임시직과 같은 비정규직은 대부분 이러한 혜택으로부터 배제되어 있고, 육아휴직의 경우 정규직조차도 직장 내 분위기로 인해 눈치를 보거나 엄두를 못내는 경우가 많다. 따라서 제도의 실효성 및 포괄성을 강화해야 하며, 낮은 육

아휴직 급여를 현실화하여 저출산 문제와 여성인력 저활용 문제를 해결해야 한다. 또한 국·공립어린이집에 대한 공적 투자를 확대하고, 직장어린이집 설치 요건을 완화하며 지원을 확대하는 등 보육의 공공성을 강화하여 취업여성이 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다. 아울러 시간연장 보육, 24시간 보육시설을 확대함으로써 선택권과 접근성을 높여야 한다. 아이돌봄서비스 지원 자체는 좋은 제도임에는 분명하지만 아이를 맡겨야 하는 부모의 경우 육아도우미의 자질 부분에 있

표 9. 돌봄서비스 지원 제도의 내용

지원과제	주요 내용	관련부처
행복한 임신과 출산	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직급여 • 육아기 근로시간단축제도 • 배우자 출산휴가 • 가족돌봄휴직제도 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 • 고용노동부 • 고용노동부 • 고용노동부
통합적 가족지원	<ul style="list-style-type: none"> • 가족상담 및 가족생활 교육 • 가족친화문화 조성 • 매주 수요일 “가족 사랑의 날(정시퇴근 실천운동)” 활성화 • 건강가정지원센터 기능 다양화 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성가족부 • 여성가족부 • 여성가족부
안심하고 양육할 수 있는 여건 조성	<ul style="list-style-type: none"> • 직장어린이집 지원 • 공공보육시설운영 • 아이돌봄서비스 지원 확대(시간제/영아종일제 돌봄서비스) • 믿고 맡길 수 있는 어린이집 확대 • 부모 선택권이 보장된 맞춤형 보육서비스 제공 • 근로자 자녀양육 여건 조성 • 문화 예술 돌봄 및 교육 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 • 고용노동부 • 여성가족부 • 보건복지부 • 보건복지부 • 고용노동부 • 교육부

자료: 박근혜정부 국정과제(2013.5.28, 발표), 고용노동부(www.moel.go.kr), 여성가족부(www.mogef.go.kr)에서 2015.8.28. 인출한 자료를 활용하여 작성함.

11) 한국노총이 2014년에 산하 노조 여성조합원 917명을 대상으로 ‘모성보호와 육아휴직 실태조사’를 실시한 결과 여성조합원 10명 중 3명은 육아휴직 사용 후 원래 직무로 복귀하지 못하였으며, 임신한 노동자 중 43.3%가 “아간근로나 휴일근로를 한 적이 있다”고 응답함. 임신부 야간·휴일근로 비중은 간호사들이 62.9%로 특히 높았으며, 이 제도에 대해서는 49.6%가 “눈치가 보여 사용하기 어려울 것 같다”는 회의적인 반응을 보인 것으로 나타나 제도의 실효성이 확보되기 위해서는 제도 시행 이전에 직장 내 분위기 개선과 사업주의 적극적인 제도수용이 전제되어야 한다는 것을 알 수 있음. 자료: 한국노총(2014), 한국노총 모성보호와 육아휴직 활용실태 조사분석 결과, pp.1-23.

어서 의구심을 가질 수 있기 때문에 이를 위한 보완제도도 필요하다. 그 밖에 방과 후 교실, 공부방, 지역아동센터, 안심귀가서비스, 사교육 등 다양한 지원을 체계화하고 아동의 상황에 맞는 맞춤형 교육·보호프로그램 개발이 요구된다. 예컨대, 최근 주목받고 있는 사회적 기업 혹은 협동조합 형태의 어린이집, 유치원, 방과 후 교실 등 보육서비스를 구성하거나 개인돌봄서비스에 대한 지원 확대를 고려할 수 있다. 가정양육서비스의 주제공자인 조부모 돌봄에 대한 직접적인 지원보다는 사회적으로 개인돌봄서비스 체계를 강화하는 전략이 보다 적극적으로 추진될 필요가 있다. 개인돌봄서비스의 사회화가 공고히 된다면, 시설보육의 사각지대를 보완하고, 탄력적이며 다양한 수요자 중심의 보충적 돌봄서비스를 제공할 수 있을 것이다.

3. 나가며

2013년 우리나라 여성 고용률이 7년 만에 50%를 넘어선 이래로 여성의 고용률 증대에 대한 정부 정책이 어느 정도 성과를 거둔 것으로 평가되고 있다. 한국고용정보원의 고용동향브리프에서는 여성 고용률 상승에 대해 “출산·육아기의 기혼여성의 고용률 증가는 시간선택제 일자리 확대, 일·가정 양립을 위한 육아휴직활용 확대 등 여성 고용률을 높이기 위한 정부의 전방위적 노력이 비경제활동상태에 있던 여성을 노동시장으로 끌어들이고 있는 것으로 유추해볼 수 있다”고 분석하고 있다²⁾. 각종 고용관련 통계에서도 남성 취업자 수

증가보다 여성 취업자 수 증가가 더 많았음이 제시되면서 정부의 여성 취업자 확대 정책이 효과를 발휘하고 있다는 견해가 힘을 받고 있다. 그러나 실제로 우리나라 여성의 고용환경이 정부 정책에 힘입어 개선되었는가? 그 결과 여성의 사회적 지위가 남성의 지위와 동등하게 되었는가? 이 질문에 대한 개인적인 답변을 하자면, 아직은 그렇지 못하다. 관계부처에서 제시하는 고용률, 경제활동참가율과 같은 각종 지표들은 일하는 여성들이 늘어났다는 단편적인 사실만 제시할 뿐, 여성의 노동시장 환경과 일자리의 질적인 측면은 제시하지 못한다. 여성의 고용률과 경제활동참가율이 증가하고 있음에도 저출산 문제가 지속되고, 정책에 대한 호응이 저조한 것은 여성의 고용률 증대가 노동시장 내 좋지 않은 일자리 확대를 기반으로 한 것일 가능성이 높기 때문이다. 또한 출산 및 육아 휴직 관련 정책과 육아에 대한 지원정책들은 그 실효성 측면에서 여전히 논란이 제기된다. 이러한 이유로 우리나라 여성들이 체감하는 노동시장 상황은 여전히 열악하며, 일과 가정을 영위하면서 동시에 자아성취를 도모하기란 매우 어려운 실정이다. 우리나라 노동시장은 아직까지 고용이나 승진에 있어 여성채용과 경력형성을 지원하며, 임신·출산·양육 시기에 부·모 모두를 배려하는 것이 낭비, 손실이 아니라 미래 인적자원에 대한 투자라는 인식이 정착되어 있지 않다. 소수의 대기업과 영세한 중소기업, 높은 비율의 지역업자라는 상황에서 공공부문 종사자, 전문직 등을 제외한 보통의 여성들이 비전을 갖고 경력을 쌓으며 일을 할 수 있는 곳은 많지 않다. 또한 남녀의 임금격차, 정규직과 비정규

12) 윤정혜(2014), 여성 고용률 현황, 고용노동브리프 6월호, pp. 14-27, 한국고용정보원.

직간의 임금격차, 나이가 대기업과 중소기업 근로자간의 임금격차가 큰 상황에서 자녀양육에 전념하지 않는다는 곱지 않은 시선을 감수하며 경력을 유지하고자 하는 동인은 줄어들 수밖에 없다. 에스핑 안데르센이 지적하였듯이, 우리사회에서 여성고용 증진을 가로막는 주요한 방해물은 바로 남성 생계부양자 논리를 중심으로 설계되어 여성 노동자들을 이차적 노동자 지위로 강등시키는 한국 노동시장에 있는 것이다¹³⁾. 여성의 경력단절 예방을 넘어 여성고용 증진과 일·가정양립을 위해서는 첫째, 아동에 대한 통합적 보육지원체계를 마련해야 하며 둘째, 가족 친화적 근로환경을 조성하고 셋째, 양성평등 진로교육 및 지속적인 경력개발 교육 강화 등이 이루어져야 한다. 넷째, 저임금의 비정규직으로 대변되는 시간제 일자리가 아닌 정규직의 근로조건에 준하는 양질의 일자리로써 시간선택제 일자리가 창출되어야 한다. 무엇보다 기업의 가족 친화적 인식 제고를 통한 기업의 적극적인 실행의지를 강화하고, 노사 간의 합의와 협력을 바

탕으로 정부 정책의 실효성을 제고해야 할 것이다. 일례로 가족정책이 발달한 네덜란드에서 노동시간 단축과 단시간 근로 확산, 그리고 다양한 가족 친화적 기업관행의 확산이 가능했던 것은 노사정의 협력과 적극적인 정책추진이라는 요인도 있었지만, 무엇보다 탄탄한 중견기업들이 존재했고, 이들이 절대적으로 근무하는 시간에 의존하지 않고 생산성, 효율, 성과를 중심으로 합리적으로 업무를 조정하고자 하는 노력이 있었기 때문이라고 할 수 있다¹⁴⁾. 네덜란드 사례가 주는 교훈은 정부와 기업, 그리고 국민들이 서로에 대한 이해와 공통의 목표에 대한 합의를 이루어내고, 문제를 해결하려는 강력한 의지가 무엇보다 중요하다는 것이다. 보다 포괄적인 측면의 고용정책과 일·가정양립 정책을 시행하기 위해서는 개인들이 사회에서 고립되지 않도록 능력배양을 제공하거나 또는 인적자본에 대한 공적/사적 투자의 장려를 통해 개인들이 사회구성원으로써 제 역할을 충분히 수행할 수 있도록 하는데 더욱 초점을 맞추어야 할 것이다. ■

13) Esping-Andersen(2009). The incomplete revolution: adapting to women's new roles. Polity. 주은선·김영미(역)(2013). 끝나지 않은 혁명: 성역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지국가의 도전. 나눔의 집.

14) 노사발전재단(2010). 여성고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자실태 연구. pp. 276-299.