

일·가정양립 실태와 정책 함의



Work-Family Balance and Its Policy Implications

이지혜 | 한국보건사회연구원 전문연구원

취업 여성이 자녀 임신 후 다음 자녀 임신 전까지 하던 일을 그만두고 다른 일을 했거나 일을 하지 않은 비율은 첫째 자녀의 경우 65.8%, 둘째 자녀 46.1%로 나타났다. 하던 일을 그만둔 시기는 임신 후 출산 전까지가 가장 많았다. 임금근로자의 출산전후휴가 이용률은 첫째 자녀 40.0%, 둘째 자녀 64.4%로 나타났으며 육아휴직 이용률은 첫째 자녀 21.4%, 둘째 자녀 35.7%로 나타났다. 그러나 이는 당시 직종과 종사상지위, 직장 유형에 따라 큰 차이를 보인다. 상대적으로 근로 여건이 열악한 직종이나 종사상지위, 직장 유형에 대한 일·가정양립 지원 정책이 중요하며, 보편적으로 모든 근로자가 일·가정양립을 할 수 있을 때 저출산 문제와 여성 고용 문제 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

1. 들어가며

일·가정양립은 근로자가 자녀의 출산과 육아에 어려움 없이 일과 가정생활을 조화롭게 수행할 수 있는 상태(일·가정양립 포털 울브 홈페이지, 2019)를 말하는 것으로, 여성의 경제활동 증가와 저출산 현상의 심화에 따라 무엇보다 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 특히 2000년 이후 저

속적으로 초저출산 현상을 경험하고 있는 우리나라에서는 향후 생산인력 부족에 대한 고민이 커지고 있으며 따라서 여성 인력 활용이 중요해지고 있는 상황이다.

일·가정양립 정책은 이와 같이 저출산 현상 완화를 위해, 그리고 여성 인력 활용을 위해 무엇보다도 중요하다고 볼 수 있으며, 실제로 전문가를 대상으로 실시한 계층화분석(AHP) 결과, 일·가

정양립 여건 개선이 저출산 정책 중 우선순위가 가장 높게 나타났다(김상우, 2016). 다른 조사에서도 공무원과 전문가를 대상으로 저출산 정책의 중요도에 대해 질문한 결과 일·가정양립 정책이 가장 중요한 것으로 평가되었으며(김상호 외, 2017), 정책 수요자인 국민을 대상으로 한 조사에서는 믿고 맡길 수 있는 어린이집·유치원을 만드는 정책이 가장 중요도가 높았고 그다음에 중소기업 등의 육아휴직을 지원하는 정책, 그다음에 직장에서의 육아를 위한 휴직이나 근무시간 조정을 지원하는 정책 순으로 나타나 일·가정양립에 대한 국민의 중요도도 높게 나타나고 있다. 이에 따라 일·가정양립 정책은 2006~2010년 제1차 저출산·고령사회 기본계획부터 2016~2020년 제3차 저출산·고령사회 기본계획에 이르기까지 주요 정책 영역으로 다루어져 왔다.

그러나 우리나라는 다른 선진국과 비교해 봤을 때 여성 고용률이 여전히 M-커브를 그리고 있어(관계부처 합동, 2017) 경력단절 현상이 지속되고 있음을 알 수 있다. 따라서 이 글에서는 ‘2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사’ 자료를 이용하여 기혼 여성의 일·가정양립 실태를 자녀 출산에 따른 경력단절 경험, 주요 일·가정양립제도 이용 경험을 중심으로 분석하

고자 한다.¹⁾ 그리고 그 결과를 토대로 일·가정양립제도의 정책 과제를 제안하고자 한다. 분석 대상은 15~49세 기혼 여성 중 자녀(첫째 자녀, 둘째 자녀) 임신 직전에 취업해 있었던 여성이다.

2. 경력단절²⁾ 실태

가. 첫째 자녀 임신 후 경력단절

첫째 자녀 임신 직전에 취업 중이었던 기혼 여성 중 34.2%는 둘째 자녀 임신 전까지(자녀가 1명인 경우에는 조사 시점까지) 하던 일을 계속한 것으로 나타났다. 반면 둘째 자녀 임신 전까지 하던 일을 그만두고 일을 하지 않은 경우가 50.3%, 하던 일은 그만두고 다른 일을 한 경우가 15.5%로 65.8%가 하던 일을 그만두었거나 다른 일을 한 것으로 나타났다.

당시 직종이 관리직·전문직인 경우, 종사상지위별로는 비임금근로자인 경우, 그리고 직장 유형이 정부기관 및 공공기관인 경우 다른 집단에 비해 하던 일을 계속했다는 응답이 많았다. 관리직·전문직과 같이 경력단절이 높은 기회비용을 야기하는 경우나 정부기관 및 공공기관과 같이 일·가정양립제도가 잘되어 있고 이용 환경이 좋

1) 주요 문항의 경우 ‘2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사’ 결과와 비교하여 제시하고자 하였으나 일·가정양립 영역의 경우 2015년과는 다른 방식으로 질문하여 비교하지 못하였다.

2) 경력단절에 대해 명확하게 정의된 바는 없다. 통계청에서 발표하는 ‘일·가정 양립 지표’에서는 취업 중단 이유를 중요하게 보고 ‘결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육(초등학생), 가족 돌봄’과 같은 이유로 직장(일)을 그만둔 적이 있는 경우 경력단절 경험이 있다고 보는 반면(통계청, 2017), 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」에서는 경제활동 중단 이유도 보지만 이보다는 취업 희망이 있는 경우를 ‘경력단절여성 등’으로 정의하고 있다. 이 글에서는 본인이 원래 하던 일에서 벗어난 경우(하던 일을 그만두고 일을 하지 않은 경우, 하던 일은 그만두고 다른 일을 한 경우)를 경력단절로 보았다. 자발적으로 더 나은 직장으로 이직하는 경우도 있을 수 있으나 많은 경우 재취업을 하더라도 이전보다 직위 등에 있어서 열악해지는 측면이 있기 때문이다(민우숙, 오은진, 이시균, 2010).

표 1. 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 둘째 자녀 임신 전까지 경력단절 경험

(단위 : %)

구분	하던 일을 계속했음	하던 일은 그만두고 다른 일을 했음	하던 일을 그만두고 일을 하지 않았음	계	(명)
전체	34.2	15.5	50.3	100.0	(5,905)
당시 직종					
관리직·전문직	39.3	17.3	43.4	100.0	(1,979)
사무직	35.6	12.2	52.1	100.0	(2,468)
서비스직	26.5	17.9	55.6	100.0	(622)
판매직	20.2	22.6	57.2	100.0	(380)
기타	26.8	16.4	56.9	100.0	(456)
당시 종사상지위					
비임금근로자	55.8	13.4	30.8	100.0	(472)
상용근로자	36.7	13.9	49.4	100.0	(4,432)
임시·일용근로자	13.0	23.5	63.5	100.0	(1,001)
당시 직장 유형					
정부기관 및 공공기관	73.1	6.0	20.8	100.0	(834)
민간 대기업	45.2	11.6	43.2	100.0	(922)
민간 중소기업	21.8	17.7	60.5	100.0	(2,824)
개인사업체	28.5	19.6	52.0	100.0	(1,325)
현존 자녀수					
1명	31.6	33.5	35.0	100.0	(1,815)
2명	36.6	7.6	55.8	100.0	(3,347)
3명 이상	30.0	7.2	62.8	100.0	(743)

주: 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박중서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-1>과 <표 8-2> 재구성.

은 경우 다른 집단에 비해 하던 일을 지속하는 경우가 많은 것으로 보인다. 자녀수별로는 자녀가 많을수록 하던 일을 그만두고 일을 하지 않았다는 응답이 많았고 자녀가 한 명인 경우에는 다른 집단에 비해 하던 일은 그만두고 다른 일을 했다는 응답이 많았다. 이러한 결과는 자녀가 한 명인 경우에는 첫 자녀 임신 후 조사 시점까지의 경험을 질문하였기 때문에 자녀가 어느 정도 큰 이후 취업한 경우가 포함되어서일 수 있다.

첫째 자녀 임신 후 둘째 자녀 임신 전까지 하

던 일을 그만둔 경험이 있는 경우에 한해 하던 일을 그만둔 시기 즉, 경력단절이 발생한 시기를 살펴해보았다. 임신을 알고 난 후 출산하기 전까지가 81.3%로 첫째 자녀 임신 후 경력단절을 경험한 여성의 거의 대부분이 출산하기 전에 그만두는 것으로 나타났다. 출산 후에는 3개월 사이에 그만둔 경우가 4.1%, 출산전후휴가나 육아휴직이 끝났을 즈음인 출산 후 4~15개월 사이에 그만둔 경우가 9.4%, 출산 후 16개월 이후에 그만둔 경우가 5.2%로 나타났다.

첫째 자녀 임신 후 경력단절을 경험한 여성 중 당시 직종이 판매직이나 서비스직인 경우 다른 직종에 비해 출산 전에 그만두는 비율이 약간 더 높았고 사무직은 다른 직종에 비해 출산 후 4~15개월에 그만두는 경우가 약간 더 많았다. 이는 사무직은 상대적으로 출산전후휴가나 육아휴직 사용이 더 많기 때문에, 그리고 판매직이나 서비스직은 앉아서 일하기 어려운 특성 등으로 신체적으로 힘들기 때문인 것으로 짐작된다. 당시 종사상지위별로는 임시·일용근로자인 경우 93.6%가 임신을 알고 난 후 출산하기 전까지 그

만두는 반면, 상용근로자는 77.4%만이 임신 후 출산 전까지 그만두는 것으로 나타났고 11.6%는 출산 후 4~15개월에 그만두는 것으로 나타났다. 이 역시 상용근로자인 경우 임시·일용근로자에 비해 출산전후휴가나 육아휴직 사용이 조금 더 용이하기 때문인 것으로 보인다.

직장 유형별로는 민간 대기업이 다른 직장 유형에 비해 임신 후 출산 전까지 그만두는 비율이 가장 적었고 출산 후 4~15개월에 그만둔다는 비율이 상대적으로 가장 많았다. 이는 대기업일수록 출산전후휴가나 육아휴직 사용 비율이 높기

표 2. 첫째 자녀 임신 후 둘째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 여성의 경력단절 시기

(단위: %)

구분	임신을 알고 난 후 출산하기 전까지	출산~출산 후 3개월	출산 후 4~15개월	출산 후 16개월 이후	계	(명)
전체	81.3	4.1	9.4	5.2	100.0	(3,884)
당시 직종						
관리직·전문직	80.5	4.0	9.6	5.9	100.0	(1,200)
사무직	76.9	5.2	12.2	5.7	100.0	(1,589)
서비스직	86.1	2.7	6.5	4.7	100.0	(457)
판매직	90.4	3.4	2.9	3.3	100.0	(303)
기타	90.6	2.0	4.9	2.5	100.0	(334)
당시 종사상지위						
비임금근로자	82.0	2.8	6.4	8.8	100.0	(208)
상용근로자	77.4	4.8	11.6	6.1	100.0	(2,804)
임시·일용근로자	93.6	2.3	2.8	1.3	100.0	(871)
당시 직장 유형						
정부기관 및 공공기관	76.0	7.3	10.3	6.4	100.0	(224)
민간 대기업	69.5	4.3	16.5	9.7	100.0	(505)
민간 중소기업	81.1	4.3	9.7	4.8	100.0	(2,208)
개인사업체	89.3	2.9	4.5	3.3	100.0	(947)
현존 자녀수						
1명	75.5	4.1	10.6	9.8	100.0	(1,242)
2명	83.1	4.3	9.3	3.2	100.0	(2,122)
3명 이상	88.1	3.2	6.5	2.2	100.0	(520)

주: 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-3> 재구성.

때문인 것으로 보인다. 자녀수별로는 3자녀 이상인 경우 임신 후 출산 전까지 그만두는 비율이 가장 높았다.

나. 둘째 자녀 임신 후 경력단절

둘째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성의 셋째 자녀 임신 전까지 경력단절 경험을 보면 (자녀가 2명인 경우에는 조사 시점까지) 하던 일을 계속했다는 응답이 53.9%였고 하던 일을 그만두고 다른 일을 했다는 응답이 23.6%, 하던 일을 그만두고 일을 하지 않았다는 응답이 22.5%

순으로 나타났다. 첫째 자녀와 비교해 보면 경력단절 경험이 줄어들었는데, 이는 이미 경력단절을 경험한 여성들이 상당수 빠졌기 때문인 것으로 보인다.

경제활동 특성별로는 당시 서비스직이나 판매직이었던 경우 하던 일을 계속했다는 응답이 다른 직종에 비해 상대적으로 적었고 하던 일은 그만두고 다른 일을 했다는 응답이 많았다. 종사상 지위별로는 당시 비임금근로자였던 경우 하던 일을 계속했다는 응답이 많았고 임시·일용근로자인 경우 하던 일을 계속했다는 응답이 가장 적고 하던 일을 그만두고 다른 일을 했거나 다시 일

표 3. 둘째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 셋째 자녀 임신 전까지 경력단절 경험

(단위: %)

구분	하던 일을 계속했음	하던 일을 그만두고 다른 일을 했음	하던 일을 그만두고 일을 하지 않았음	계	(명)
전체	53.9	23.6	22.5	100.0	(1,954)
당시 직종					
관리직·전문직	56.3	24.2	19.5	100.0	(733)
사무직	56.3	18.6	25.1	100.0	(735)
서비스직	45.3	32.4	22.3	100.0	(189)
판매직	39.7	33.0	27.3	100.0	(126)
기타	52.9	25.9	21.2	100.0	(171)
당시 종사상지위					
비임금근로자	63.8	18.4	17.8	100.0	(313)
상용근로자	57.5	20.1	22.4	100.0	(1,383)
임시·일용근로자	22.4	48.7	28.9	100.0	(258)
당시 직장 유형					
정부기관 및 공공기관	85.8	7.4	6.8	100.0	(455)
민간 대기업	55.7	16.7	27.6	100.0	(313)
민간 중소기업	35.8	33.1	31.1	100.0	(667)
개인사업체	47.9	29.8	22.2	100.0	(518)
현재 자녀수					
2명	53.2	25.9	20.8	100.0	(1,630)
3명 이상	57.0	11.9	31.1	100.0	(324)

주: 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-5>, <표 8-6> 재구성.

을 하지 않았다는 응답이 많았다. 당시 직장 유형별로는 정부기관 및 공공기관인 경우 하던 일을 계속했다는 응답이 85.8%로 매우 많았고 민간 중소기업인 경우 하던 일을 계속했다는 응답이 다른 직장 유형에 비해 가장 적었다. 이는 첫째 자녀에서와 마찬가지로 일·가정양립의 용이성 때문이거나 기회비용 때문인 것으로 보인다.

자녀수별로는 두 명인 경우가 세 명 이상인 경우에 비해 하던 일은 그만두고 다른 일을 했다는 응답이 약간 더 많았으며 세 명 이상인 경우에는 하던 일을 그만두고 일을 하지 않았다는 응답이 상대적으로 더 많았다. 자녀가 두 명인 경우에는

셋째 자녀가 없으므로, 둘째 자녀 임신 후 조사 시점까지의 경험을 응답하여 자녀를 어느 정도 키운 이후 취업한 사례가 포함되었을 수 있기 때문이다.

둘째 자녀 임신 후 셋째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 기혼 여성에 한해 경력단절 시기를 살펴본 결과, 임신을 알고 난 후 출산하기 전까지가 55.5%, 출산 후 3개월 이내 7.4%, 출산 후 4~15개월 16.3%, 출산 후 16개월 이후가 20.8%로 첫째 자녀에 비해 경력단절 시기가 늦어진 것으로 나타났다. 이는 앞서 언급했듯 이미 경력단절을 경험한 여성들이 상당수 빠졌기 때

표 4. 둘째 자녀 임신 후 셋째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 여성의 경력단절 시기

(단위: %)

구분	임신을 알고 난 후 출산하기 전까지	출산 후 3개월 이내	출산 후 4~15 개월 이내	출산 후 16개월 이후	계	(명)
전체	55.5	7.4	16.3	20.8	100.0	(901)
당시 직종						
관리직·전문직	56.8	8.8	14.0	20.4	100.0	(321)
사무직	50.0	9.4	20.4	20.2	100.0	(321)
서비스직	52.9	4.4	19.4	23.4	100.0	(103)
판매직	69.7	1.7	10.6	18.0	100.0	(76)
기타	62.5	2.5	10.5	24.4	100.0	(80)
당시 종사상지위						
비임금근로자	58.2	2.4	11.2	28.2	100.0	(114)
상용근로자	47.4	8.9	21.3	22.5	100.0	(588)
임시·일용근로자	77.9	5.8	4.5	11.8	100.0	(200)
당시 직장 유형						
정부기관 및 공공기관	41.0	15.7	15.2	28.1	100.0	(65)
민간 대기업	29.5	9.8	34.7	26.0	100.0	(139)
민간 중소기업	58.2	7.6	15.8	18.4	100.0	(428)
개인사업체	68.2	3.7	7.9	20.2	100.0	(270)
현재자녀수						
2명	52.4	7.9	16.4	23.3	100.0	(762)
3명 이상	72.9	4.6	15.5	7.1	100.0	(139)

주: 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-7> 재구성.

문인 것으로 보이며, 다른 한편으로는 자녀가 세 명 이상인 경우가 적어 둘째 자녀 임신 후 조사 시점까지의 경력단절 케이스가 상대적으로 많이 포함되었기 때문인 것으로 보인다.

둘째 자녀 임신 후 경력단절을 경험한 여성의 당시 경제활동 특성별로는 직종이 판매직이나 기타인 경우, 종사상 지위가 임시·일용근로자인 경우, 직장 유형이 개인사업체이거나 민간 중소기업인 경우 임신 후 출산 전까지 그만두는 비율이 높았다. 그리고 사무직인 경우, 상용근로자인 경우, 민간 대기업인 경우 다른 직종이나 종사상 지위, 직장 유형에 비해 출산전후휴가나 육아휴직이 끝날 시기인 출산 후 4개월에서 15개월 사이에 경력단절을 경험한 비율이 가장 높았다. 이러한 경향성은 첫째 자녀에서의 결과와 대체로 일치하는 것으로 나타났다. 자녀수별로는 세 명 이상인 경우 임신 후 출산 전까지 그만둔 비율이 높았고 두 명인 경우에는 출산 후 16개월 이후에 그만두는 비율이 상대적으로 높았다.

3. 일·가정양립제도 활용 실태

가. 첫째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 실태

첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성(비임금근로자 제외) 중 40.0%만이 첫째 자녀에 대하여 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타났다. 첫째 자녀 출생코호트별로 보면 최근 코호트일수록 출산전후휴가 사용 비율이 높아졌음을

알 수 있다. 첫째 자녀를 2001년 이전에 출산한 경우 출산전후휴가 사용 비율이 25.1%에 불과하였으나 2011년 이후 출산한 경우에는 50%가 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타나 두 배가량 증가했다. 둘째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 경우와 그렇지 않은 경우의 첫째 자녀에 대한 출산전후휴가 사용 여부에는 매우 큰 차이가 있었다. 경력단절을 경험하지 않은 여성은 출산전후휴가를 사용한 비율이 88.2%로 경력단절을 경험한 여성의 17.0%에 비해 출산전후휴가 사용 비율이 5배 이상 높은 것으로 나타났다. 이는 경력단절을 경험한 여성의 경우 일·가정양립제도를 이용할 필요가 없어서일 수도 있고 회사 분위기 등 사용 여건이 여의치 않아서일 수도 있다.

육아휴직의 경우에는 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성(비임금근로자 제외) 중 21.4%만이 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 육아휴직 사용 경향도 출산전후휴가 사용 경향과 마찬가지로 자녀 출생코호트가 최근일수록, 둘째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험하지 않은 경우의 사용 비율이 훨씬 높게 나타났다. 구체적으로 2001년 이전에 첫째 자녀를 출산한 경우에는 5.3%만이 육아휴직을 사용한 반면 2011년 이후 출산한 경우에는 36.7%가 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 둘째 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험하지 않은 경우에는 48.5%가 육아휴직을 사용한 반면 경력단절을 경험한 경우에는 8.5%만이 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다.

표 5. 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 첫째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험

(단위 : %)

구분	출산전후휴가				육아휴직			
	사용	미사용	계	(명)	사용	미사용	계	(명)
전체	40.0	60.0	100.0	(5,433)	21.4	78.6	100.0	(5,433)
첫째 출생코호트								
2000년까지	25.1	74.9	100.0	(1,209)	5.3	94.7	100.0	(1,209)
2001~2005년	34.5	65.5	100.0	(988)	8.3	91.7	100.0	(988)
2006~2010년	43.1	56.9	100.0	(1,261)	23.1	76.9	100.0	(1,261)
2011년 이후	50.0	50.0	100.0	(1,975)	36.7	63.3	100.0	(1,975)
둘째 임신 전까지 경력단절 여부								
비경력단절	88.2	11.8	100.0	(1,758)	48.5	51.5	100.0	(1,758)
경력단절	17.0	83.0	100.0	(3,675)	8.5	91.5	100.0	(3,675)

주: 1) 당시 종사상지위가 비임금근로자인 여성은 제외하고 분석하였음.

2) 출산전후휴가와 육아휴직 사용 여부 질문에서 '사용 중'과 '사용'인 경우는 사용으로, '미사용'과 '해당 없음(회사에서 미제공, 자격 요건 미충족)인 경우 미사용으로 계산하였음.

3) 경력단절 여부는 둘째 자녀 임신 전까지 하던 일을 계속한 경우 비경력단절로, '하던 일은 그만두고 다른 일을 했다'와 '하던 일을 그만두고 일을 하지 않았다'인 경우 경력단절로 보았음.

4) 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-9>, <표 8-13> 재구성.

2011년 이후 출생아를 대상으로 첫째 자녀 임신 당시 경제활동 특성별 출산전후휴가와 육아휴직 사용 경험을 보면, 직종이 사무직인 경우 출산전후휴가와 육아휴직 사용 비율이 다른 직종에 비해 가장 높았고(각각 61.1%, 46.6%) 판매직인 경우 출산전후휴가와 육아휴직 사용 비율이 가장 낮았다(각각 19.5%, 10.5%). 이는 사무종사자의 경우 임금근로자 중 상용근로자 비율이 매우 높은 반면 서비스나 판매종사자인 경우 임금근로자 중 상용근로자보다 임시·일용근로자 비

율이 약간 더 높기 때문인 것으로 보인다.³⁾ 당시 종사상지위별로는 임시·일용근로자의 경우 출산전후휴가 사용 비율이 6.6%, 육아휴직 사용 비율이 1.8%로 상용근로자(각각 58.2%, 43.3%)에 비해 출산전후휴가와 육아휴직 사용 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 이는 임시·일용근로자의 경우 이러한 휴가·휴직을 사용하기 열악한 지위에 있기 때문인 것으로 보이며, 특히 육아휴직의 경우에는 고용보험에 많이 가입되어 있지 않기 때문인 것으로 보인다.⁴⁾ 당시 직장 유형별로

3) 통계청(2018)의 “2018년 상반기 지역별 고용조사 - 취업자의 산업 및 직업별 특성” 보도자료에 나온 수치를 기준으로 계산한 결과, 임금근로자를 기준으로 사무종사자 중 상용근로자는 90.3%, 임시·일용근로자는 9.7%인 데 반해 서비스종사자 중 상용근로자는 47.7%, 임시·일용근로자는 52.3%이고, 판매종사자 중 상용근로자는 46.0%, 임시·일용근로자는 54.0%로 나타났다.

4) 통계청 지역별 고용조사 결과 종사상지위별 사회보험 가입률에 따르면, 2017년 상용근로자의 경우 고용보험 가입률이 97.6%인 반면 임시·일용근로자는 고용보험 가입률이 24.1%에 불과한 것으로 나타났다(통계청, 2017).

표 6. 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 당시 경제활동 특성별 첫째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험(2011. 1. 1. 이후 출생아 대상)

(단위 : %)

구분	출산전후휴가				육아휴직			
	사용	미사용	계	(명)	사용	미사용	계	(명)
전체	50.0	50.0	100.0	(1,975)	36.7	63.3	100.0	(1,975)
당시 직종								
관리직·전문직	49.2	50.8	100.0	(754)	34.4	65.6	100.0	(754)
사무직	61.1	38.9	100.0	(844)	46.6	53.4	100.0	(844)
서비스직	26.0	74.0	100.0	(194)	21.6	78.4	100.0	(194)
판매직	19.5	80.5	100.0	(93)	10.5	89.5	100.0	(93)
기타	34.8	65.2	100.0	(90)	24.2	75.8	100.0	(90)
당시 종사상지위								
상용근로자	58.2	41.8	100.0	(1,661)	43.3	56.7	100.0	(1,661)
임시·일용근로자	6.6	93.4	100.0	(314)	1.8	98.2	100.0	(314)
당시 직장 유형								
정부기관 및 공공기관	78.7	21.3	100.0	(332)	61.4	38.6	100.0	(332)
민간 대기업	72.8	27.2	100.0	(395)	61.3	38.7	100.0	(395)
민간 중소기업	41.0	59.0	100.0	(982)	27.2	72.8	100.0	(982)
개인사업체	13.2	86.8	100.0	(266)	4.6	95.4	100.0	(266)

주: 1) 당시 종사상지위가 비임금근로자인 여성은 제외하고 분석하였음.

2) 출산전후휴가와 육아휴직 사용 여부 질문에서 '사용 중'과 '사용'인 경우는 사용으로, '미사용'과 '해당 없음(회사에서 미제공, 자격 요건 미충족)'인 경우 미사용으로 계산하였음.

3) 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-10>, <표 8-14> 재구성.

는 정부기관 및 공공기관, 민간 대기업인 경우 출산전후휴가와 육아휴직 사용 비율이 높았고 개인사업체인 경우에는 사용 비율이 가장 낮았다.

나. 둘째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 실태

둘째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성(비임금근로자 제외) 중에서는 64.4%가 둘째 자녀에 대하여 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타나 첫째 자녀에 비해 출산전후휴가 사용 비율이 높았다. 이는 첫째 자녀 임신·출산 이후 일을

그만둔 경우는 빠지고 둘째 자녀 임신 직전에 취업해 있는 상태인 사람들만 남아 있기 때문에 첫째 자녀를 키우면서 일을 하는 경우로, 상대적으로 일·가정양립 여건이 좋은 직장이기 때문일 수 있다. 둘째 자녀 출생코호트별로는 첫째 자녀와 마찬가지로 최근 코호트일수록 출산전후휴가 사용 비율이 높아져 2001년 이전에 둘째 자녀를 출산한 경우 출산전후휴가 사용 비율은 50.8%이지만 2011년 이후에 출산한 경우 출산전후휴가 사용 비율은 70.3%까지 높아졌다. 그러나 출산전후휴가 사용 비율은 셋째 자녀 임신 전까지 경력단절 경험 여부에 따라 차이가 나타났으며 경

경력단절을 경험한 경우에는 38.2%만이 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가를 사용한 반면 경력단절을 경험하지 않은 경우에는 88.7%가 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타났다.

둘째 자녀에 대해서는 육아휴직을 사용한 비율이 35.7%로 출산전후휴가와 마찬가지로 첫째 자녀에 비해 육아휴직 사용 비율이 높았다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 첫째 자녀 임신·출산 이후 일을 그만둔 경우는 빠지고 둘째 자녀 임신 직전에 취업해 있는 상태인 사람들만 남아 있기 때문인 것으로 보인다. 출생코호트별 둘째 자녀 육아휴직 사용 비율은 2001년 이전에 출산한 경우는 7.3%인 것에 비해 2011년 이후 출산한 경우는 50.9%로 그 차이가 매우 컸다. 그리고 셋째

자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 경우에는 17.5%만이 둘째 자녀에 대한 육아휴직을 사용한 반면 경력단절을 경험하지 않은 경우에는 52.6%가 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다.

2011년 이후 출생아를 대상으로 둘째 자녀 임신 당시 경제활동 특성별 출산전후휴가와 육아휴직 사용 경험을 보면, 첫째 자녀와 마찬가지로 경향이 나타났다. 출산전후휴가와 육아휴직 사용 비율은 당시 직종이 사무직인 경우, 종사상지위가 상용근로자인 경우, 직장 유형이 정부기관 및 공공기관이거나 민간 대기업인 경우 가장 높았고 직종이 판매직인 경우, 종사상 지위가 임시·일용근로자인 경우, 직장 유형이 개인사업체인 경우 가장 낮았다. 특히 당시 직장 유형이 정부기

표 7. 둘째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 둘째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험

(단위 : %)

구분	출산전후휴가				육아휴직			
	사용	미사용	계	(명)	사용	미사용	계	(명)
전체	64.4	35.6	100.0	(1,640)	35.7	64.3	100.0	(1,640)
둘째 출생코호트								
2000년까지	50.8	49.2	100.0	(169)	7.3	92.7	100.0	(169)
2001~2005년	56.5	43.5	100.0	(300)	18.6	81.4	100.0	(300)
2006~2010년	65.3	34.7	100.0	(430)	32.9	67.1	100.0	(430)
2011년 이후	70.3	29.7	100.0	(741)	50.9	49.1	100.0	(741)
셋째 임신 전까지 경력단절 여부								
비경력단절	88.7	11.3	100.0	(853)	52.6	47.4	100.0	(853)
경력단절	38.2	61.8	100.0	(788)	17.5	82.5	100.0	(788)

주: 1) 당시 종사상지위가 비임금근로자인 여성은 제외하고 분석하였음.

2) 출산전후휴가와 육아휴직 사용 여부 질문에서 '사용 중'과 '사용'인 경우는 사용으로, '미사용'과 '해당 없음(회사에서 미제공, 자격 요건 미충족)인 경우 미사용으로 계산하였음.

3) 경력단절 여부는 셋째 자녀 임신 전까지 하던 일을 계속한 경우 비경력단절로, '하던 일은 그만두고 다른 일을 했다'와 '하던 일을 그만두고 일을 하지 않았다'인 경우 경력단절로 보았음.

4) 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-11>, <표 8-15> 재구성.

표 8. 둘째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 여성의 당시 경제활동 특성별 둘째 자녀 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험(2011. 1. 1. 이후 출생아 대상)

(단위 : %)

구분	출산전후휴가				육아휴직			
	사용	미사용	계	(명)	사용	미사용	계	(명)
전체	70.3	29.7	100.0	(741)	50.9	49.1	100.0	(741)
당시 직종								
관리직·전문직	68.8	31.2	100.0	(295)	48.6	51.4	100.0	(295)
사무직	78.4	21.6	100.0	(332)	57.4	42.6	100.0	(332)
서비스직	48.5	51.5	100.0	(55)	30.8	69.2	100.0	(55)
판매직	31.5	68.5	100.0	(20)	19.8	80.2	100.0	(20)
기타	63.1	36.9	100.0	(38)	56.7	43.3	100.0	(38)
당시 종사상지위								
상용근로자	78.7	21.3	100.0	(645)	57.7	42.3	100.0	(645)
임시·일용근로자	13.8	86.2	100.0	(96)	4.5	95.5	100.0	(96)
당시 직장 유형								
정부기관 및 공공기관	91.6	8.4	100.0	(187)	75.6	24.4	100.0	(187)
민간 대기업	90.8	9.2	100.0	(164)	72.7	27.3	100.0	(164)
민간 중소기업	58.2	41.8	100.0	(314)	35.5	64.5	100.0	(314)
개인사업체	22.1	77.9	100.0	(75)	5.2	94.8	100.0	(75)

주: 1) 당시 종사상지위가 비임금근로자인 여성은 제외하고 분석하였음.

2) 출산전후휴가와 육아휴직 사용 여부 질문에서 '사용 중'과 '사용'인 경우는 사용으로, '미사용'과 '해당 없음(회사에서 미제공, 자격 요건 미충족)'인 경우 미사용으로 계산하였음.

3) 사례 수가 30명 미만인 경우 대표성을 확보할 수 없어 해석에 주의를 필요로 함.

4) 무응답은 분석에서 제외되었으며 가중치 적용으로 함이 일치하지 않을 수 있음.

자료: 이소영, 김은정, 박중서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원. <표 8-12>, <표 8-16> 재구성.

관 및 공공기관, 민간 대기업인 경우 90% 이상이 출산전후휴가를 사용하고 70% 이상이 육아휴직을 사용하였으며, 종사상지위가 상용근로자인 경우 78.7%가 출산전후휴가를 사용하고 57.7%가 육아휴직을 사용하였다. 그러나 개인사업체인 경우에는 22.1%만이 출산전후휴가를 사용하고 5.2%만 육아휴직을 사용하였으며, 임시·일용근로자는 13.8%만이 출산전후휴가를 사용하고 4.5%만이 육아휴직을 사용한 것으로 나타나 그 차이가 매우 컸다.

4. 나가며

자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성 중 다음 자녀 임신 전까지 경력단절을 경험한 비율은 첫째 자녀의 경우 65.8%, 둘째 자녀의 경우 46.1%로 첫째 자녀에 비해 둘째 자녀는 약간 낮다. 이는 첫째 자녀 임신·출산 이후 경력단절을 경험한 여성들이 상당수 빠졌기 때문인 것으로 판단된다. 경력단절 경험은 첫째 자녀와 둘째 자녀의 경우 모두 당시 하고 있던 일의 특성인 직종

별, 종사상지위별, 직장 유형별로 차이가 나타나 관리직·전문직과 같이 상대적으로 경력단절이 높은 기회비용을 야기하는 직종이거나 정부기관 및 공공기관과 같이 일·가정양립제도가 잘되어 있고 이용 환경이 좋은 경우 하던 일을 지속하는 경향이 높았다. 하던 일을 그만둔 시기는 첫째 자녀와 둘째 자녀의 경우 모두 임신 후 출산 전까지가 가장 많았으나(각각 81.3%, 55.5%) 둘째 자녀의 경우 첫째 자녀에 비해 전반적으로 경력단절 시기가 약간 늦춰진 것으로 나타났다.

주요 일·가정양립제도인 출산전후휴가와 육아휴직 이용과 관련해서는 출산전후휴가는 첫째 자녀의 경우 40.0%, 둘째 자녀에 대해서는 64.4%가 이용하였으며 육아휴직은 첫째 자녀에 대해 21.4%, 둘째 자녀는 35.7%가 이용한 것으로 나타나 출산전후휴가가 육아휴직보다 이용 비율이 높았고 첫째 자녀에 비해 둘째 자녀의 경우 이용 비율이 높았다. 육아휴직은 고용보험 피보험 기간이라는 조건이 필요하기 때문에 출산전후휴가보다 이용 비율이 낮은 것으로 보인다. 둘째 자녀의 경우 첫째 자녀 임신·출산 이후 경력단절을 경험한 여성들이 상당수 빠졌고, 또 최근 출생코호트일수록 전반적인 제도의 이용률이 높다는 측면에서 첫째 자녀에 비해 출산 시기도 늦기 때문에 이용률이 높은 것으로 보인다.

첫째 자녀와 둘째 자녀의 경우 모두 출산전후휴가와 육아휴직 이용 경향성이 일치하였는데, 자녀의 출생코호트가 최근으로 올수록 제도 이용 비율이 높았고, 제도 이용 비율이 높은 경우 경력단절을 경험하지 않은 비율이 높았다. 그리

고 자녀 임신 당시의 경제활동 특성별로 출산전후휴가와 육아휴직 이용에 차이가 나타났다. 직종이 사무직인 경우, 종사상지위가 상용근로자인 경우, 직장 유형이 정부기관 및 공공기관이거나 민간 대기업인 경우 제도 이용 비율이 다른 집단에 비해 가장 높았고 직종이 판매직인 경우, 종사상 지위가 임시·일용근로자인 경우, 직장 유형이 개인사업체인 경우 제도 이용 비율이 가장 낮았다. 즉 고용 안정성이 높고 일·가정양립제도가 잘 구축되어 있으며 제도의 이용 환경이 좋은 경우 출산전후휴가나 육아휴직을 더 쉽게 이용할 수 있었다.

이를 통하여 여성이 자녀를 임신하고 출산하는 과정에서 상당수가 본인이 하던 일을 지속하지 못하고 있음을 밝혔다. 이러한 경력단절이 자발적인 것이었는지 비자발적인 것이었는지는 또 다른 차원의 문제이며 이렇게 본인이 하던 일에서 벗어난 여성이 추후 재취업을 하고자 하는 경우에는 상당한 어려움이 따르게 된다. 이는 여성들의 경제적 자립 능력과도 직결되는 문제이며 국가적으로는 인적 자원의 손실로 볼 수 있다. 따라서 출산전후휴가와 육아휴직제도 등과 같은 일·가정양립제도를 잘 활용하여 가능한 한 하던 일을 지속할 수 있도록 적극적으로 지원할 필요가 있다.

출산전후휴가와 육아휴직제도 이용률은 최근 출생코호트일수록 이용 비율이 높아지고는 있으나 그럼에도 불구하고 여전히 이용률이 낮으며, 무엇보다도 임신 당시 경제활동 특성별로 이용률에 큰 차이가 나타나고 있다. 즉 직장이나 사

회 전반적으로 일·가정양립제도 이용에 조금 더 허용적인 분위기로 변화하고 있으나 상대적으로 근로조건이 열악하다고 볼 수 있는 직종이나 종사상지위, 직장 유형인 경우 여전히 일·가정양립제도를 이용하는 데 제약 요건이 많으며 그에 따라 경력단절 정도에도 차이가 나타나는 것으로 보인다. 따라서 이들을 위한 지원 정책에 대한 고민이 더 필요할 것이다.

지난해 12월 저출산고령사회위원회에서는 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’(저출산고령사회위원회, 2018)을 발표하였는데, ‘아이와 함께하는 시간 최대화’라는 주제로 일·가정양립을 위한 정책을 발표하였다. 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 당연한 권리로 정착시키는 데 주력할 것임을 밝히고 사회적 캠페인을 전개하거나 중소기업 출산·육아기 고용안정지원금이나 대체인력지원금을 인상하며 육아휴직급여를 인상하는 등 여러 가지 방안을 마련하고 있다. 그리고 무엇보다도 고용보험 적용 대상이 아닌 단시간근로자나 특수고용직, 자영업자 등에게 월 50만 원의 출산지원금을 90일간 지급하는 내용의 출산휴가급여 사각지대 해소 방안도 발표함으로써 출산휴가의 경우 임금근로자뿐만 아니라 비임금근로자까지 확대하는 방안을 발표하였다.

이와 같은 정책은 앞서 언급한 상대적으로 근로여건이 열악한 직종, 지위 등에 종사하고 있는 사람들이 일·가정양립제도를 잘 이용할 수 있도록 지원하는 방향으로 볼 수 있다. 따라서 추후에는 제안된 정책이 잘 정착될 수 있도록 지켜보며

나타나는 문제점들을 모니터링하고 수정하는 방향으로 조금씩 발전하는 것이 중요하다. 그리고 직종이나 근로여건 등에 따라 촘촘하게 제도를 보완하고 여성뿐 아니라 남성에게도 보편적으로 제도 이용이 가능하도록 문화와 제도를 개선해갈 필요가 있다. ■

참고문헌

- 관계부처 합동. (2017. 12. 26.). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책.
- 김상우. (2016). **저출산 대책 평가 II [정책 우선순위]**. 서울: 국회예산정책처.
- 김상호, 이삼식, 오윤섭, 고제이, 이소영, 천현숙, 오신희, 최인선. (2017). **저출산 대책 효과성 제고를 위한 개선방안 연구**. 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 민무숙, 오은진, 이시균. (2010). **경력단절 여성 재취업지원 서비스 발전방안**. 한국여성정책연구원.
- 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상립, 이지혜. (2018). **2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사**. 세종: 한국보건사회연구원.
- 일·가정양립포털 올브 홈페이지. (2019). <http://portal.wlb.or.kr/bswf/contents.do?mId=06000000000>에서 2019. 1. 6. 인출.
- 저출산고령사회위원회. (2018. 12. 6.). 아동,

2040 세대, 은퇴세대의 더 나은 삶 보장에
역량 집중. 저출산고령사회위원회 보도자료.
료.

통계청. (2017. 12. 15.). 2017 일·가정 양립 지
표. 통계청 보도자료.통계청. (2017). 종사
자지위별 사회보험 가입률. [http://kosis.
kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&
tblId=DT_1ES4G03&conn_path=I3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4G03&conn_path=I3)에서
2019. 1. 3. 인출.

통계청. (2018. 10. 23.). 2018년 상반기 지역별
고용조사-취업자의 산업 및 직업별 특성.
통계청 보도자료.