2016년 제3차 젠더와 입법포럼 및

한국사회법학회 · 한국젠더법학회 공동학술대회

저출산·고령화 시대, 가족 돌봄 지원을 위한 입법과제

일 시 | 2016년 12월 16일 (금) 15:00 ~

장 소 | 한국여성정책연구원 3층 회의실

| 공동주최 | 한국여성정책연구원
한국사회법학회
한국젠더법학회

| 주 관 | 한국여성정책연구원

인 사 말

안녕하세요.

한국여성정책연구원장 이명선입니다.

연말이라 바쁘신 중에도 “저출산·고령화 시대, 가족 돌봄 지원을 위한 입법과제”를 주제로 열리는 제3차 젠더와 입법 포럼에 참석해주신 여러분을 진심으로 환영합니다.

특별히 행사의 공동개최를 위해 물심양면으로 힘써주신 한국사회법학회와 한국젠더법학회의 관계자 분들께 감사의 마음을 전합니다.

오늘 이 자리는 생애주기별 돌봄지원체계 구축을 위한 입법 과제를 마련하고자 본원 연구진이 올해 수행한 연구성과를 공유하고자 마련되었습니다.

현재 우리나라는 전세계에서 유례없이 저출산·고령화가 빠르게 진행되고 있습니다.

2015년을 기준으로 65세 이상 고령 인구는 전체의 13.1%를 차지하고, 2017년에는 고령 인구가 유소년 인구를 추월할 것으로 예측되고 있습니다.

나아가 고령화 등에 따라 근로자의 가족 돌봄 수요 또한 급격히 증가하고 있습니다.

이러한 상황에서 일·가정 양립 지원 정책은 단순히 육아뿐만 아니라 그 외 가족 돌봄 문제에 대해서도 보다 적극적인 제도적 대응과 생애주기별 돌봄지원 체계 구축을 고려할 필요성이 대두되고 있습니다.

그런데 현행법에서는 가족 돌봄 지원 노력 정도의 조항만을 명시하고 있으며, 현재 국민들의 가족 돌봄 휴직제도에 대한 인지도와 시행률이 낮아 그 요인 분석과 보완이 필요한 시기입니다.

따라서 근로자 가족 돌봄 경험과 인식조사를 실시한 결과를 토대로 돌봄제공자 요구를 파악하고 외국의 입법례를 조사분석한 결과를 발표하는 오늘 이 자리는 실질적인 가족 돌봄제도의 개선과 발전에 크게 기여할 것으로 기대합니다.

한국여성정책연구원은 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고와 양성평등 관점의 입법 활동을 지원하기 위해 다양한 연구를 수행하고 있습니다.

2017년에도 젠더와 입법 포럼 등을 통해 여성정책과 양성평등을 함께 고민할 수 있는 공론의 자리를 지속적으로 마련하겠습니다.

끝으로 좌장을 맡아주신 조성혜 동국대학교 법과대학 교수님과 발표자, 토론자로 참여해주신 전문가 여러분들께 감사드리며, 참석해주신 모두의 건승과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2016년 12월 16일

한국여성정책연구원 원장 **이 명 선**

프로그램

개 회 식		사회 **박복순** (한국여성정책연구원 연구위원)
15:00～15:10	인사말	**이명선** (한국여성정책연구원 원장)
주제발표		좌장 **조성혜** (동국대학교 법과대학 교수)
15:10～16:00	제1주제	근로자 가족돌봄 경험과 인식조사 결과 및 함의 **김정혜** (고려대학교 법학연구원 연구교수)
	제2주제	일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제: 가족돌봄휴직제도를 중심으로 **박선영** (한국여성정책연구원 선임연구위원)
16:00～16:10	휴식	
토 론		
16:10～17:30	지정토론 (가나다순)	**김순희** (한국노동조합총연맹 여성본부장) **이승길** (아주대학교 법학전문대학원 교수) **이형준** (한국경영자총협회, 노동법제연구실장) **차선자** (전남대학교 법학전문대학원 교수) **차인순** (국회여성가족위원회 입법심의관)
	종합토론 및 폐회	

차 례

제1주제

▣ 근로자 가족돌봄 경험과 인식조사 결과 및 함의 ····· 1
김정혜 (고려대학교 법학연구원 연구교수)

제2주제

▣ 일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제: 가족돌봄휴직제도를 중심으로 ····· 33
박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

지정토론

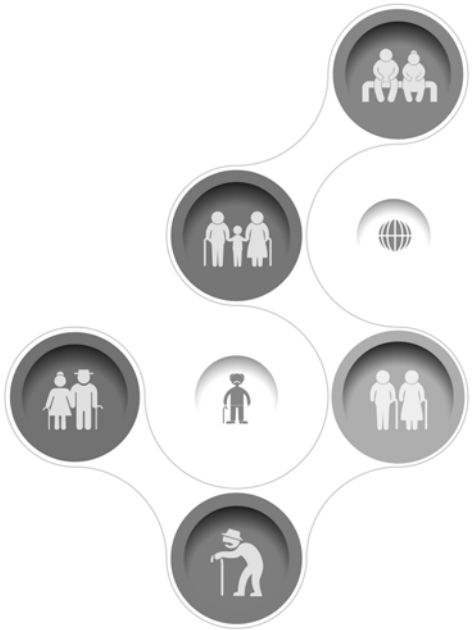
◉ **김순희** (한국노동조합총연맹 여성본부장) ····· 49
◉ **이승길** (아주대학교 법학전문대학원 교수) ····· 53
◉ **이형준** (한국경영자총협회, 노동법제연구실장) ····· 57
◉ **차선자** (전남대학교 법학전문대학원 교수) ····· 63
◉ **차인순** (국회여성가족위원회 입법심의관) ····· 67

2016년 제3차 젠더와 입법 포럼 및 한국사회법학회·한국젠더법학회 공동학술대회

근로자 가족돌봄 경험과 인식조사 결과 및 함의

김정혜

(고려대학교 법학연구원 연구교수)



* 이 글은 한국여성정책연구원의 2016년도 연구과제인 「여성·가족관련법제의 실효성제고를 위한 연구(Ⅳ): 가족돌봄휴직제도 심층분석」의 연구 결과(미간행)의 일부분을 연구성과 발표를 위해 발췌한 것입니다. 이 글의 인용은 삼가주시고, 위 보고서가 발간(2016.12.30. 예정)되면 위 보고서를 인용해 주시기 바랍니다.

1. 서론

우리 법제에서 근로자의 가족돌봄 지원은 주로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '「남녀고용평등법」')에서 규율하고 있다. 동법은 근로자의 일과 가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도의 개선 및 일과 가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경 조성을 위한 사업주의 노력 의무를 규정하고 이와 같은 사업주의 노력을 지원할 국가와 지방자치단체의 책무를 확인하고 있다. 동법 제3장의2에서는 일과 가정의 양립 지원을 위한 제도들을 명시하고 있는데, 주된 내용은 자녀를 양육하는 근로자의 육아 지원이다. 육아 외의 가족돌봄을 위해서는 가족돌봄휴직제도(제22조의2)를 두어, 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보아야 할 때 휴직을 사용할 수 있도록 하고 있다. 가족돌봄휴직제도는 근로자가 가족을 돌볼 필요가 있을 때 이용가능한 몇 안 되는 제도 중 하나이지만, 육아 지원 관련 제도들에 비하면 인지도와 이용률은 낮은 편이다. 이 글에서는 근로자들의 가족돌봄 경험과 인식을 조사, 분석함으로써 근로자의 가족돌봄을 효과적으로 지원할 수 있는 제도 개선방안을 마련하는 자료로 삼고자 한다. 이를 위하여 임금근로자들의 가족돌봄 경험, 가족돌봄 지원 제도 이용 경험, 가족돌봄휴직제도에 대한 지식과 태도를 분석할 것이다.

2. 근로자의 가족돌봄 경험 및 인식

가. 조사개요

1) 조사대상

2013년 이후 가족을 돌보기 위한 목적으로 1일 이상 휴가나 휴직을 사용하거나 직장을 그만둔 경험이 있는 만 40～54세의 남녀 임금근로자 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 가족돌봄 경험은 「남녀고용평등법」상 가족돌봄휴직이 허용되는 범위와 동일하게, 질병, 사고, 노령으로 돌봄이 필요한 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모를 돌보았던 경험으로 제한하였다. 다만 이러한 정의는 가족돌봄휴직제도와 유사한 공무원 가사휴직제도의 범위보다 좁고, 실제 근로자들이 수행하는 가족 또는 가족 외의 사람에 대한 돌봄 경험을 모두 포함하지 못할 우려가 있다. 따라서 현행 가족돌봄휴직제도가 허용하는 범위 내의 돌봄 경험이 있는 사람을 조사대상으로 하되, 질문 문항에서는 현행 가족돌봄휴직제도의 범위 외의 돌봄 경험까지 포괄하여 근로자들의 실제 돌봄 경험과 필요를 알아보고자 하였다. 조사대상자의 연령은 만 40～54세로 제한하였다. 이 연구는 주로 육아에 집중되어 있는 일·가정

양립 지원 제도의 한계점을 지적하고 육아 외의 가족돌봄 필요를 중심으로 근로자의 경험과 인식을 조사하고자 하는 것이므로, 가족돌봄으로 인한 경력 단절 경험이 더 많아지는 연령대의 경험을 집중적으로 조사하는 것이 유의미하다고 보았기 때문이다.

가족돌봄을 위한 휴가 및 휴직 사용, 퇴직 경험은 2013년 이후의 경험으로 한정하였다. 이는 가족을 돌보아야 하는 상황이 발생하였을 때 가족돌봄휴직제도를 어느 정도나 활용하였는지 알아보기 위한 것이다. 2013년 이전에도 가족돌봄휴직제도가 존재하였지만, 근로자의 신청에 따라 사업주가 휴직을 허용하여야 하는 의무 조항은 2013년 2월 2일에서야 상시 300인 미만 사업장까지 확대 적용되었다. 따라서 2013년 이후로 시기를 제한하여, 가족을 돌볼 필요가 있었던 근로자들이 가족돌봄휴직제도를 이용할 수 있었는지, 가족돌봄휴직제도의 이용과 관련하여 어떤 어려움을 경험하였는지, 그 외의 어떤 제도를 이용하여 가족을 돌보았는지 등을 조사하였다.

종사상 지위는 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 임금근로자를 대상으로 하되, 가족돌봄휴직제도의 한계점을 파악하기 위하여 응답 시점 현재 비취업자도 조사대상에 포함하였다. 가족을 돌보아야 할 필요성 때문에 직장을 그만둔 근로자의 경험을 검토함으로써 이들이 어떤 어려움을 경험하였는지, 현행 가족돌봄 관련 제도가 일과 가정 양립에서 어떤 한계점을 갖고 있는지를 파악할 수 있을 것이기 때문이다.

근로자의 가족돌봄 경험의 내용과 가족돌봄을 위한 제도의 필요성 등을 파악하기 위해서, 가족돌봄을 목적으로 하루라도 일을 쉬어본 경험이 있는 근로자만 조사 대상으로 하였다. 다만 이렇게 할 경우 모집단의 정확한 분포를 파악하기 어렵다. 따라서 이 연구에서는 남성과 여성을 동수로 하고, 연령, 종사자규모, 근로형태별 할당은 경제활동인구조사의 취업자 및 임금근로자 분포를 참조하여 표본을 설계하였다. 종사자규모는 300인 이상과 300인 미만으로, 근로형태는 정규직과 비정규직으로만 구분하였다.

2) 조사방법

설문은 여론조사 업체인 한국리서치의 마스터 샘플 패널을 활용한 CAWI(Computer Assisted Web Interview) 방법으로 수행하였다. 한국리서치의 마스터 샘플은 성, 연령, 지역 등에서 인구센서스의 인구학적 분포와 유사하게 구성된 30만명의 패널을 보유하고 있어서, 일반화 가능한 정보를 획득하는 데 유리하다. 인터넷을 이용한 온라인 조사는 온라인을 통하여 자기기입식으로 설문을 완성하게 되므로 조사자의 영향을 배제할 수 있고, 응답자의 물리적 위치에서 비교적 자유로워 현재 취업자와 비취업자를 고르게 조사할 수 있는 방식이다. 조사기간은 2016년 7월 6일부터 7월 26일까지이다. 수집된 응답은 통계처리를 거쳐 SPSS 24.0으로 분석하였다.

3) 조사내용

가족돌봄휴직제도 인지도 및 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 이용 가능성, 응답자들의 가족돌봄 경험, 가족돌봄 지원 제도 이용 경험, 가족돌봄 지원 제도에 대한 지식 및 태도를 조사하였다. 먼저 가족돌봄 및 가족돌봄 지원 제도 이용 경험으로는 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 경험, 가족돌봄을 이유로 한 퇴직 경험, 휴가나 휴직 외의 방법을 이용한 가족돌봄 경험 등을 알아보았다. 또한 현행 제도의 한계로 인하여 발생하는 돌봄의 공백을 알아보기 위하여 휴가, 휴직을 이용할 수 없어 가족을 돌보지 못하였던 경험을 조사하였다. 현행 가족돌봄휴직제도에서는 돌봄 대상의 범위를 규정하고 있는데 그 범위의 타당성을 살피기 위하여 가족 이외의 사람을 돌보기 위한 휴가, 휴직, 퇴직 경험, 휴가, 휴직을 이용할 수 없어 가족 이외의 사람을 돌보지 못한 경험에 대한 문항을 포함하였다. 다음으로 가족돌봄 지원 제도에 대한 지식 및 태도를 알아보았다. 「남녀고용평등법」 상의 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도, 동 제도의 대상 범위, 신청 절차, 사용 기간에 대한 태도를 살펴보고, 가족돌봄의 필요가 발생하였을 때 어떤 방법의 돌봄 지원 제도를 선호하는지 조사하였다.

나. 조사결과

1) 응답자의 인구사회학적 특성

전체 응답자의 수는 1,000명이다. 응답자의 인구 특성에 기초한 분포는 <표 1>과 같다. 성별로는 남녀 각 500명씩이다. 연령대, 고용형태, 종사자규모는 경제활동인구조사 결과의 집단별 비율에 따랐다.

〈표 1〉 응답자의 특성

(n=1,000)

구분		%	구분		%
성별	여성	50.0	고용형태	정규직	65.5
	남성	50.0		비정규직	34.5
연령	40-44세	32.4	종사자규모	300인 미만	86.4
	45-49세	34.6		300인 이상	13.6
	50-54세	33.0	사업체 종류	공공부문	16.0
학력	고졸 이하	18.8		비공공부문	84.0
	2년제 대졸	20.9	직책	중간관리직 이상	44.6
	4년제 대졸	46.0		일반직원	40.5
	대학원 이상	14.3		기타	14.9

구분		%	구분		%
혼인상태	미혼	11.1	근로시간형태	전일제	84.1
	기혼	83.4		시간제	15.9
	이혼/사별	5.5	근로소득	100만원 미만	9.8
가구소득	200만원 미만	12.8		100-200만원 미만	29.4
	200-300만원 미만	16.3		200-300만원 미만	22.8
	300-400만원 미만	18.5		300-400만원 미만	19.5
	400-500만원 미만	20.7		400-500만원 미만	10.9
	500-600만원 미만	13.9		500만원 이상	7.6
	600만원 이상	17.8			

2) 가족돌봄휴직제도 인지도 및 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 이용 가능성

「남녀고용평등법」 상의 가족돌봄휴직제도는 2008년 6월 처음 시행되었다. 제도 시행 이후 8년가량이 경과한 가족돌봄휴직제도의 인지도를 살펴본 결과는 <표 2>와 같다. 가족돌봄휴직제도를 '잘 알고 있다' 및 '대충 알고 있다'는 응답이 전체의 30.0%였던 반면, 모른다는 응답이 37.7%로 더 많았다. 본 조사가 가족돌봄의 필요로 인하여 한 번이라도 휴가, 휴직을 사용하거나 퇴직한 근로자를 대상으로 하였기 때문에, 그러한 경험이 없는 집단에 비하여 가족돌봄을 지원하는 제도에 대한 관심이 더 높을 것임을 추측할 수 있다. 그렇다면 전체 근로자의 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도는 이보다 더 낮을 것이다.

〈표 2〉 가족돌봄휴직제도 인지도

(n=1,000)

	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다
%	5.9	24.1	32.3	37.7

직장에 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄을 목적으로 하는 휴가 또는 휴직 제도가 있다는 응답은 가족돌봄휴직제도를 알고 있다는 응답보다 더 적어서, <표 3>에 나타나는 바와 같이 임금근로자의 20.9%에 불과하였다. 제도 자체가 없다는 응답은 42.5%로 가장 높았다. 집단별 차이가 크게 나타나, 가족돌봄을 위한 휴가나 휴직 제도가 있다는 응답은 여성(16.6%)보다 남성(24.8%)이, 비정규직(14.1%)보다 정규직(23.7%)이, 300인 미만(18.2%)보다 300인 이상 사업장(35.4%)이, 비공공부문(17.6%)보다 공공부문(36.2%)이, 시간제(16.0%)보다는 전일제(21.5%)가 더 많았다. 그러나 비교적 복지제도가 잘 보장되어 있을 것으로 기대되는 공공부문에서조차 제도가 있다는 응답은 36.2%에 그쳤고, 제도 자체가 없다는 응답이 18.8%로 적지

않아 가족돌봄휴직제도가 일반화되지 않았음을 보여준다.

〈표 3〉 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 유무

(n=838)

	제도 있음	제도는 있으나 적용대상이 아님	제도 자체가 없음	모름
%	20.9	11.8	42.5	24.8

가족돌봄을 목적으로 하는 휴가나 휴직이 없을 경우, 연월차휴가 등 일반적인 휴가 및 휴직 제도를 이용하여 가족을 돌볼 수 있다면 어려움을 어느 정도는 줄일 수 있다. 그러나 일반적인 휴가 및 휴직 제도가 없거나, 있더라도 본인은 적용 대상이 아니라는 응답도 적지 않은 수준이어서, 가족돌봄 목적의 휴가, 휴직은커녕 일반적 휴가, 휴직 제도를 이용하는 것조차 어려운 사례를 고려할 필요성이 있음을 보여준다. <표 4>를 보면, 현재 임금근로자인 응답자의 17.5%는 직장에 연월차휴가 등 일반적 휴가나 휴직을 보장하는 제도가 없다고 답하였고, 11.0%는 제도가 있지만 자신이 적용 대상이 아니라고 답하여 전체 응답자의 28.5%가 일반적 휴가나 휴직을 사용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 집단별로는 남성보다 여성이, 정규직보다 비정규직이, 300인 이상 사업장보다 300인 미만 사업장이, 공공부문보다 비공공부문이, 전일제보다 시간제가 일반적 휴가, 휴직 제도가 있다는 응답이 더 적었다. 그 중에서도 비정규직은 일반적 휴가, 휴직 제도가 있다는 응답이 46.0%에 그쳐, 비정규직이 가족돌봄의 필요에 직면하였을 때 일과 가정의 양립이 상당히 위험에 처하게 될 것임을 예측할 수 있다.

〈표 4〉 일반적 휴가, 휴직 제도 유무

(n=838)

	제도 있음	제도는 있으나 적용대상이 아님	제도 자체가 없음	모름
%	66.3	11.0	17.5	5.1

3) 가족돌봄 및 가족돌봄 지원 제도 이용 경험

응답자들의 가족돌봄 경험과 가족돌봄 지원 제도 이용 경험을 알아보도록 한다. 이 설문의 대상은 2013년 이후 가족돌봄을 목적으로 퇴직,[1] 휴직, 휴가 경험이 있는 사람이다. 따라서 이하의 결과를 해석할 때에는 전체 근로자의 경험이 아닌 가족돌봄 경험이 있는 근로자의

1) 이하에서 '퇴직'이란 '다니던 직장을 그만둔 것'으로서, 직장을 그만두고 가족돌봄만을 한 경험과 다른 직장으로 옮긴 이직 경험을 포함한다.

경험임을 유의하여야 한다. 응답자 중에서 68.6%가 가족돌봄을 위한 30일 미만의 휴가 경험이 있었고, 8.3%가 30일 이상의 휴직 경험이 있었다. 가족돌봄을 위한 퇴직 경험은 26.7%로, 휴직보다 퇴직 경험자가 더 많았다. 이하에서는 각 경험을 나누어 살펴보기로 한다.

〈표 5〉 가족돌봄 목적의 퇴직, 휴직, 휴가 경험

(n=1,000)

	퇴직 경험	휴직 경험	휴가 경험
%	26.7	8.3	68.6

가) 가족돌봄을 위한 퇴직 경험

응답자 중에서 가족돌봄을 위하여 퇴직한 경험이 있는 사람은 267명이다. 성별에 따라서는 남성이 111명, 여성이 156명으로 여성이 더 많았다. 퇴직 당시 고용형태로는 정규직(46.1%)보다 비정규직(53.9%)이 7.9% 더 많았다. 퇴직 당시 다니던 직장의 종사자규모는 5인 미만 사업장이 24.0%, 5～299인 사업장이 71.2%로, 300인 이상 사업장 종사자(4.9%)에 비하여 300인 미만 사업장 종사자의 퇴직 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

퇴직 당시 돌본 대상은 부모 39.3%, 자녀 32.3%, 배우자 18.4%, 배우자의 부모 10.1% 순으로 부모가 가장 많았고, 부모와 자녀가 전체의 71.6%를 차지하였다. 돌봄 대상은 성별에 따라 차이가 있었다.(p=0.000) 남성의 퇴직은 주로 부모(52.3%) 또는 배우자(23.4%)를 돌보기 위한 것인 반면, 여성은 자녀를 돌보기 위한 퇴직이 41.0%로 가장 많았고 그 다음이 부모(30.1%)를 돌보기 위하여 퇴직하였다. 남성의 경우 퇴직 중 19.8%만이 자녀를 돌보기 위한 퇴직이어서, 여성에 비하여 절반 이하였다. 이는 자녀 돌봄의 책임을 여성이 더 많이 수행하고 있음을 보여준다. 또한 배우자의 부모를 돌보기 위한 퇴직은 남성은 4.5%였지만 여성은 14.1%로 여성이 훨씬 높은 비율로 나타났는데, 배우자의 가족과의 관계에서 여성이 돌봄노동 수행을 더 많이 하고 있기 때문인 것으로 보인다.

<표 6>은 퇴직 당시의 돌봄 대상 가족을 돌본 전체 기간이다. 퇴직한 지 얼마 되지 않아 돌봄이 진행중인 경우를 제외하기 위하여, 퇴직 당시 돌본 가족을 현재는 더 이상 돌보고 있지 않은 사례만을 집계하였다. 그 결과 퇴직 경험자의 39.7%가 1～29일, 25.5%가 30～90일, 18.4%가 91～365일, 16.3%가 366일 이상 해당 가족을 돌보았다고 답하였다. 현행 가족돌봄휴직 제도가 허용하는 휴직 기간은 90일이고 1회당 30일 이상 사용하여야 하므로, 퇴직을 하지 않고 가족돌봄휴직제도를 이용하고자 하였다면 30～90일에 해당하는 구간의 돌봄만을 포괄할 수 있다. 그 외의 영역인 74.5%는 가족돌봄휴직제도가 보장하지 못하는 영역이다.

〈표 6〉 퇴직 후 돌봄 기간

(n=141)

	1-29일	30-90일	91-365일	366일 이상
%	39.7	25.5	18.4	16.3

돌봄 기간이 길지 않음에도 휴가나 휴직이 아닌 퇴직을 선택한 사례가 많은 것을 볼 때, 일을 계속하면서 가족을 돌볼 수 있는 다른 방법이 있었다면 퇴직을 선택하지 않았을 수도 있을 것이다. 조사 결과, 퇴직 당시 휴가나 휴직을 사용할 수 있었거나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것이라는 응답이 68.9%에 달하였다. 41.2%는 휴가나 휴직을 사용할 수 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것이라고 응답하였고, 27.7%가 설령 휴가나 휴직을 사용할 수 없었더라도 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것이라고 응답하였다. 이는 가족돌봄을 위한 퇴직의 상당 부분이 휴가 및 휴직 제도의 미비 또는 근로자의 가족돌봄 필요에 대한 사업주의 미온적 조치로 인한 것임을 보여준다.

〈표 7〉 다른 방법이 있었을 경우 퇴직하지 않았을 가능성

(n=267)

	휴가, 휴직 가능했다면 퇴직하지 않았을 것	사업주의 조치가 있었다면 퇴직하지 않았을 것	퇴직했을 것
%	41.2	27.7	31.1

‘휴가 또는 휴직을 사용할 수 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것’이라고 답한 응답자에게, 어떤 형태의 휴가나 휴직이 있었다면 퇴직하지 않았을 것인지 알아보았다. <표 8>에서 나타난 바와 같이 44.5%가 ‘가족돌봄 사유로만 사용할 수 있는 휴가의 보장’을 선택하였다. 연차휴가, 월차휴가와 같은 일반적 휴가 외에 가족돌봄 목적으로만 사용 가능한 단기간의 휴가가 추가로 보장되었다면 일을 계속 하였을 것이라는 의미이다. 휴직이 아닌 휴가의 보장이 가장 많은 응답을 받았다는 점은 주목할 필요가 있다. 36.4%는 가족돌봄 사유로만 사용할 수 있는 휴직의 추가 보장이, 19.1%는 연월차휴가 등 일반적 휴가나 기타 휴직의 자유로운 사용이 필요했다고 답하였다. 이와 같은 결과는 몇 가지 시사점을 준다. 먼저, 장기간의 휴직만이 아니라 30일 이내의 휴가조차 보장되지 않아 퇴직에 이르게 되는 문제가 존재한다는 점, 휴직 제도 외에 가족돌봄을 위한 휴가의 수요도 존재한다는 점, 그리고 가족돌봄을 위한 부가적 휴가, 휴직 제도의 보장에 앞서 일반적인 휴가, 휴직조차 자유롭게 사용하기 어려운 문제가 있다는 점이다.

〈표 8〉 퇴직하지 않기 위하여 필요했던 휴가 또는 휴직

(n=110)

	가족돌봄 사유의 휴가	가족돌봄 사유의 휴직	일반적 휴가, 휴직의 자유로운 사용
%	44.5	36.4	19.1

다음으로 '휴가나 휴직을 사용할 수 없었더라도, 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것'이라고 답한 응답자에게, 사업주의 어떤 조치가 필요하였는지 물었다. <표 9>에서 보여주는 바와 같이, 가장 많은 응답은 '출퇴근 시간 조정이나 탄력적 근로시간제 도입'(65.8%)이었으며, 그 다음으로 '돌봄을 위한 재정적 지원'(37.5%), '근로시간의 단축'(37.0%), '업무량 조정'(25.0%), '야근, 휴일근로 등 연장근로에서 제외'(19.6%) 순으로 나타났다. 현행 「남녀고용평등법」에서는 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우 업무의 시작과 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장의 사정에 맞는 지원조치를 하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 근로자의 필요 또한 이 규정의 범위 내에서 크게 벗어나지 않는 것으로 보이나, 실제 사업장에서는 이와 같은 사업주의 조치가 부족한 사례가 있다는 것이다. 또한 「남녀고용평등법」에 규정된 사업주의 조치 외에 돌봄을 위한 재정적 지원에 대한 요구도 높게 나타나고 있어 정책적 고려가 필요하다.

〈표 9〉 퇴직하지 않기 위하여 필요했던 사업주의 조치(중복응답)

(n=184)

	출퇴근 시간 조정, 탄력적 근로시간제 도입	돌봄을 위한 재정적 지원	근로시간 단축	업무량 조정	연장근로 제외	기타	특별히 없음
%	65.8	37.5	37.0	25.0	19.6	3.8	3.8

이상과 같이 가족돌봄을 위한 퇴직은 근로자의 필요에 따른 것만은 아니며, 제도의 미비와 제도 실행상의 한계로 인한 부분이 존재함을 확인할 수 있었다. 그렇다면 그로 인한 손실은 어느 정도일까. 가족돌봄을 위한 퇴직 당시 해당 직장의 근속 기간과 소득을 알아보았다. <표 10>을 보면, 근속 기간은 1년 이상 3년 미만이 40.1%로 가장 많았고, 그 다음이 3년 이상 5년 미만(24.7%)이었다. 해당 직장에서 5년 이상 10년 미만 근속하였다가 퇴직하였다는 응답도 16.1%였다. 총 23.2%가 당시 직장에서 5년 이상 근무하고 있는 상태였다. 퇴직 당시 직장의 평균 근속 기간은 44.9개월이다. 근속 기간은 성별, 연령에 따라 차이가 나타났다. 남성은 평균 54.9개월, 여성은 37.9개월로 남성의 근속 기간이 더 길었고, 연령에 따라서는

40～44세에서 38.6개월, 45～49세에서 46.4개월, 50～54세에서 49.1개월 근무 중에 퇴직한 것으로 나타났다. 연령대가 올라갈수록 상실된 근속 기간이 길고 재취업 가능성은 더 떨어지기 때문에 퇴직으로 인한 손실이 더 크다고 할 수 있다. 한편 근속 기간은 고용형태에서도 영향을 받는다. 비정규직의 경우 평균 근속 기간은 35.8개월이었지만 정규직 상태에서 퇴직한 경우 평균 55.6개월의 근속 기간을 중단하고 일을 그만둔 것으로 나타났다.

〈표 10〉 가족돌봄을 위한 퇴직 당시 직장 근속 기간

(n=267)

	1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상	평균(개월)
%	12.0	40.1	24.7	16.1	7.1	44.9

퇴직 당시 월평균 근로소득은 <표 11>에서 나타나는 바와 같이 100만원～200만원 미만 구간이 46.4%로 가장 많았는데, 이는 고용이 불안정한 상태에서 퇴직한 사례가 많고 기혼인 여성 응답자들이 저소득인 경우가 많았기 때문인 것으로 보인다. 소득이 상대적으로 높은 집단에서도 퇴직 경험이 나타났다. 퇴직 경험자 중 퇴직 당시 월평균 근로소득이 400만원 이상인 사례는 5.2%이었으며, 300만원 이상은 전체의 18.7%였다.

〈표 11〉 가족돌봄을 위한 퇴직 당시 월평균 근로소득

(n=267)

	100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400~500만원 미만	500~600만원 미만	600만원 이상
%	18.0	46.4	16.9	13.5	4.1	0.4	0.7

나) 가족돌봄을 위한 휴직 경험

응답자 중 가족돌봄을 위하여 휴직한 경험이 있는 사람은 83명이다. 남성이 33명, 여성이 50명으로 여성이 좀 더 많다. 휴직 당시 고용형태는 정규직이 63.9%, 비정규직이 36.1%로, 정규직의 비율이 27.8% 더 많았다. 휴직 당시 다니던 직장의 종사자규모는 300인 미만이 83.1%, 300인 이상이 16.9%였다. 앞서 퇴직 경험자의 경우 퇴직 당시 비정규직이 정규직보다 오히려 더 많았고 300인 이상 사업장에 근무한 사례는 4.9%였던 것과 비교해 보면, 퇴직과 휴직 경험 간에 고용형태와 직장규모에서 큰 차이가 나타나는 것을 알 수 있다. 즉, 고용이 불안정한 집단에서는 휴직을 사용하지 못하고 퇴직을 선택하게 되는 문제가 더 크다는 것이다. 휴직 당시 돌봄 대상은 부모가 49.4%로 가장 많고 그 다음이 자녀 33.7%, 배우자 12.0%, 배우자의 부모 4.8% 순이었다.

휴직 경험자의 2013년 이후 휴직 횟수는 평균 1.2회이다. 성별 평균 차이는 크지 않았다. 휴직 경험자의 79.5%가 1회만 휴직하였다고 응답하였지만, 2회 이상 휴직 경험을 한 사람도 20.5%로 적지 않았다. 총 휴직 기간은 평균 105.3일이며, 1회당 평균 휴직 기간은 96.8일이다. 집단별 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

휴직 당시 이용한 휴직의 종류로는 가족돌봄휴직이 26.5%, 공무원 가사휴직이 3.6%, 법정 휴직 외에 가족돌봄에 대하여 특별히 보장하는 휴직이 20.5%로 전체의 50.6%가 가족돌봄을 위하여 특별히 보장하는 휴직 제도를 사용하였던 것으로 나타났다. 나머지 절반은 다른 종류의 휴직 제도를 이용하여 가족을 돌보았다. 그 중에서는 육아휴직이 21.7%로 가장 많았고 그 다음으로는 안식년, 안식월 등 직장에서 장기근속자에게 제공하는 휴직을 이용하여 가족을 돌보았다는 응답이 3.6%였다. 기타 응답으로는 병가휴직, '개인사정에 의한 휴직', '무기한 무급휴직'을 사용하였다는 응답 등이 있었다. 이처럼 가족돌봄 사유가 있을 때 사용할 수 있는 휴직 대신 육아휴직, 안식휴가, 병가 등을 이용하거나 사업장과 협의하여 무급으로 휴직하는 사례가 전체의 절반 정도였다. 이와 같은 대체적 휴직조차 사용할 수 없었다면 앞에서 보았던 것처럼 퇴직으로 이어질 수도 있을 것이다.

〈표 12〉 이용한 휴직의 종류

(n=83)

	가족돌봄휴직	육아휴직	직장에서 가족돌봄에 대하여 특별히 보장하는 휴직	공무원 가사휴직	직장에서 장기근속자에게 제공하는 휴직	기타
%	26.5	21.7	20.5	3.6	3.6	24.1

가족돌봄휴직제도가 있음에도 불구하고 다른 종류의 휴직을 사용하였다면, 이는 가족돌봄휴직제도의 문제점 때문일 수 있다. 당시 가족돌봄휴직이 아닌 다른 휴직을 사용한 응답자에게, 그 이전에 한 번이라도 가족돌봄휴직을 신청한 경험이 있는지 알아본 결과 73.8%가 신청한 적이 없었고, 16.4%는 신청하였으나 사업장에서 허용하지 않았다고 답하였다.

〈표 13〉 가족돌봄휴직 신청 경험

(n=61)

	신청한 적이 없다	신청하였으나 허용되지 않았다	신청하여 사용한 적이 있다
%	73.8	16.4	9.8

가족돌봄휴직을 신청하지 않았던 가장 큰 이유는, 가족돌봄휴직을 이용할 수 있다는 것을 알지 못해서였다. 53.5%가 몰라서 신청하지 못하였다고 답하여, 가족돌봄휴직제도에 대한

정보 확산의 필요성을 시사한다. 그 다음으로는 지금까지 사용한 사람이 없어서가 17.8%, 가족돌봄휴직 사용으로 인한 해고, 계약갱신 거절, 퇴사 강요 등의 우려가 13.3% 순이었고, 91일 이상 장기간의 휴직이 필요해서, 신청 절차가 복잡해서 가족돌봄휴직을 신청하지 못한 사례도 각 11.1%로, 휴직 이용으로 인한 불이익 우려, 요건과 절차의 문제 등이 나타났다.

〈표 14〉 가족돌봄휴직 비신청 이유(중복응답)

(n=45)

	이용할 수 있다는 것을 몰라서	지금까지 사용한 사람이 아무도 없어서	해고, 계약갱신 거절, 퇴사 강요 등 우려	91일 이상의 휴직이 필요해서	신청 절차가 복잡해서	불이익 우려	근속기간이 1년 미만이어서	소득 감소 우려	더 좋은 휴직 제도가 있어서	이후 사용해야 할 때를 대비해서	신청 후 30일을 기다릴 수 없는 상황이어서	29일 이내의 휴직이 필요해서	기타
%	53.3	17.8	13.3	11.1	11.1	11.1	8.9	8.9	8.9	8.9	4.4	4.4	2.2

가족돌봄휴직을 이용할 수 있다는 것을 몰라서 신청을 하지 못하였다는 응답이 절반 이상인 것은 사업장에서 가족돌봄휴직제도에 대한 안내가 제대로 이루어지지 않았음을 의미한다. 휴직 경험자 중에서 휴직 전에 직장에서 가족돌봄휴직제도에 대한 안내를 받은 경험은 34.9%에 지나지 않았다. 가족돌봄휴직제도 안내 경험에서 고용형태, 종사자규모에 따른 차이가 나타났다.($p<0.05$) 정규직(43.4%)은 비정규직(20.0%)에 비하여, 300인 이상 사업장 종사자(64.3%)는 300인 미만 사업장 종사자(29.0%)에 비하여 2배 이상의 비율로 직장에서 가족돌봄휴직제도에 대한 안내를 받았다고 응답하여, 중소규모 사업장 종사자, 고용 안정성이 낮은 근로자가 가족돌봄휴직제도에 대한 정보 접근성에 어려움이 있음을 알 수 있었다. 물론 비정규직보다 안내를 받은 비율이 2배 이상인 정규직에서조차 안내를 받은 적이 있는 사례는 43.4%로 역시 절반 이하였다.

〈표 15〉 휴직 전에 가족돌봄휴직제도 안내를 받았는지 여부

(n=83)

	안내를 받은 적이 있다	안내를 받은 적이 없다
%	34.9	65.1

직장에서 가족돌봄휴직을 허용하지 않은 이유로는, 60.0%가 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있었기 때문이었다. 그 외에는 응답자의 휴직 시 정상적 사업 운영에 중대한 지장을 초래하기 때문이 40.0%, 대체인력 채용 문제가 30.0% 순이었다.

〈표 16〉 가족돌봄휴직 비허용 사유(중복응답)

(n=10)

	나 외에 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있어서	내가 휴직하면 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래될 것이어서	사업주가 대체인력 채용 노력을 하였으나 채용하지 못해서
%	60.0	40.0	30.0

「남녀고용평등법」은 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우 업무 개시 및 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장의 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력할 것을 의무로 두고 있다. 응답자 중에서 가족돌봄휴직이 허용되지 않은 응답자들은 근로시간 조정(60.0%), 재정적 지원(50.0%), 연장근로 제외(40.0%), 출퇴근시간 조정(20.0%) 등의 조치가 취해졌다고 답하였다. 사업주가 아무런 조치를 취하지 않았다는 응답도 20.0%였다. 사업주의 조치는 노력 의무이기 때문에 실제로 조치를 취하지 않는다고 해도 제재 수단은 없다.

〈표 17〉 가족돌봄휴직 비허용 시 사업주의 조치(중복응답)

(n=10)

	근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정	돌봄을 위한 재정적 지원	연장근로 제외	출퇴근시간 조정	아무런 지원 조치 없었음
%	60.0	50.0	40.0	20.0	20.0

가족돌봄휴직은 급여에 대해 법이 명시하고 있는 바가 없기 때문에 무급으로 휴직을 허용하는 것이 가능하다. 휴직을 사용한 응답자 중에서는 휴직 기간에 급여를 일부라도 받은 경우가 53.0%, 전혀 받지 않은 경우가 47.0%였다. 전체 유급은 9.6%, 일부 급여는 43.4%였다.

〈표 18〉 휴직 기간 급여 수령 여부

(n=83)

	급여 전액을 받았다	급여의 일부를 받았다	급여를 전혀 받지 않았다
%	9.6	43.4	47.0

이용한 휴직의 종류에 따라 나누어보면, <표 19>에 나타나는 바와 같이 장기근속자 휴직, 공무원 가사휴직을 사용한 응답자는 전원이 급여를 일부라도 수령하였다. 그에 비하여 가족돌봄휴직은 급여 전액을 받은 경우가 9.1%, 일부를 받은 경우가 54.5%로, 36.4%가 무급으로 휴직을 사용하였다. 직장에서 가족돌봄을 사유로 하는 휴직 제도를 두고 있는 경우는 가족

돌봄휴직에 비하여 급여를 지급하는 사례가 다소 많아서, 70.6%가 급여를 일부라도 받았다고 하였다.

〈표 19〉 휴직 기간 급여 수령 여부: 휴직 종류별

(n=83)

	급여 전액을 받았다	급여의 일부를 받았다	급여를 전혀 받지 않았다
가족돌봄휴직	9.1	54.5	36.4
공무원 가사휴직	0.0	100.0	0.0
직장에서 가족돌봄에 대하여 특별히 보장하는 휴직	5.9	64.7	29.4
직장에서 장기근속자에게 제공하는 휴직	33.3	66.7	0.0
육아휴직	16.7	27.8	55.6
기타	5.0	15.0	80.0

급여를 일부만 수령한 경우에는 평균 51.7% 정도를 받은 것으로 나타났다. 기타 휴직을 이용한 경우에는 급여 수령 비율이 매우 낮았다. 가족돌봄휴직제도는 휴직 기간의 급여 지급을 명시하고 있지 않지만 조사 결과와 같이 사업장에 따라서는 유급으로 운영하고 있는 경우가 있고, 때문에 제도화되지 않은 기타 휴직보다는 비교적 나은 조건에서 휴직 사용이 가능한 것으로 보인다. 한편 가족돌봄휴직 기간에 급여를 전혀 받지 못한 사례도 많아서, 휴직 기간의 생계와 돌봄에 필요한 비용의 조달 문제에 대한 고려가 필요할 것이다.

휴직 기간이 어느 정도였는지, 그 기간은 가족돌봄에 충분하였는지, 기간이 짧아서 발생한 문제는 없었는지 알아보았다. 먼저 휴직 기간은 56.6%가 30~60일, 25.3%가 61~90일 휴직하였다고 응답하였다. 가족돌봄휴직이 허용하는 것보다 장기간인 91일 이상 휴직한 사례는 18.1%였고, 그 중 366일 이상 휴직한 사례도 3.6%였다.

〈표 20〉 휴직 기간

(n=83)

	30~60일	61~90일	91~365일	366일 이상
%	56.6	25.3	14.5	3.6

휴직 기간이 가족돌봄에 충분하지 못하다고 평가한 응답자가 65.1%로 충분하였다는 평가(34.9%)보다 더 많았다. 휴직 기간이 부족하여 어떤 어려움이 있었는지 살펴본 결과는 <표 21>과 같다. 가장 많은 응답은 '일을 그만둘까 생각하게 되었다'였다. 휴직 기간이 부족하다고 느낀 응답의 83.3%가 그러한 경험을 한 적이 있는 것으로 나타나, 가족돌봄을 위한

휴직 경험자의 절반 이상(54.2%)이 휴직 기간이 부족하여 퇴직을 고민한 적이 있었다는 결과를 보여준다. 돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다는 응답이 81.5%로 그 다음이었고, 휴직 기간 부족으로 인하여 정신적, 신체적으로 자신의 건강에 문제가 생겼다는 응답도 77.8%나 되었다. 또한 일과 돌봄을 병행해야 해서 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참여할 수 없었다는 응답이 75.9%, 다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다는 응답이 72.2%였다. 그 외의 응답들도 경험률이 높게 나타났다. 휴직이 충분히 보장되지 않아 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생기게 된 사례가 68.5%였고, 돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했던 사례가 61.1%여서 돌봄에 대한 재정적 지원의 필요성을 보여준다. 또한 휴직 기간의 부족으로 다른 가족과 불화가 생긴 경우도 59.3%로 절반 이상이 그러한 경험이 있다고 답하였다.

〈표 21〉 휴직 기간 부족으로 인하여 발생한 어려움

(n=54)

	전혀 그렇지 않다(A)	별로 그렇지 않다(B)	소계 (A+B)	대체로 그렇다 (C)	매우 그렇다 (D)	소계 (C+D)
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	13.0	14.8	27.8	53.7	18.5	72.2
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	11.1	27.8	38.9	46.3	14.8	61.1
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	9.3	22.2	31.5	48.1	20.4	68.5
돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다	5.6	13.0	18.5	55.6	25.9	81.5
돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다	7.4	16.7	24.1	51.9	24.1	75.9
일을 그만둘까 생각하게 되었다	1.9	14.8	16.7	55.6	27.8	83.3
나의 건강에 문제가 생겼다	1.9	20.4	22.2	53.7	24.1	77.8
다른 가족과 불화가 생겼다	7.4	33.3	40.7	40.7	18.5	59.3

휴직 경험자에게 휴직 당시 30일 미만의 휴가를 사용할 수 있었거나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 휴직하지 않았을 것이라고 생각하는지 질문하였다. 그 결과 <표 22>에서와 같이 '휴직하지 않았을 것'이라는 응답이 57.8%로 나타났다. 즉, 퇴직 경험과 유사하게, 다른 방법이 없어서 어쩔 수 없이 휴직을 선택한 사례가 많다는 것이다.

〈표 22〉 다른 방법이 있었을 경우 휴직하지 않았을 가능성

(n=83)

	휴직하지 않았을 것이다	그래도 휴직하였을 것이다
%	57.8	42.2

다른 방법이 있었다면 휴직하지 않았을 것이라고 답한 응답자들에게, 휴직하지 않기 위하여 필요한 조치가 무엇이었는지 선택하도록 하였다. 절반의 응답자가 출퇴근 시간대 조정이나 탄력적 근로시간제 도입을 꼽았다. 그 다음으로는 업무량 조정이 41.7%, 근로시간 단축이 37.5%, 돌봄을 위한 재정적 지원이 35.4%, '야근, 휴일근로 등 연장근로에서 제외'가 22.9%였다. '일반적 휴가의 자유로운 사용'과 '일반적 휴가 외에 가족돌봄 사유로 사용할 수 있는 단기간의 휴가를 추가로 보장'하는 것이 필요하다는 응답도 각 22.9%였다. 이러한 응답 결과는 휴가나 휴직과 같은 조치만이 아니라 일을 지속하되 업무 시간과 업무량을 조정하여 일과 돌봄을 병행하고자 하는 욕구를 나타내는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 23〉 휴직하지 않기 위하여 필요했던 사업주의 조치(중복응답)

(n=48)

	출퇴근 시간 조정, 탄력적 근로시간제 도입	업무량 조정	근로시간 단축	돌봄을 위한 재정적 지원	연장근로 제외	일반적 휴가의 자유로운 사용	가족돌봄 사유 휴가를 추가로 보장
%	50.0	41.7	37.5	35.4	22.9	22.9	22.9

가족돌봄을 위한 휴직으로 인하여 불이익을 경험한 적이 있는지 알아보았다. 불이익을 경험한 적이 없는 경우가 49.4%로, 절반 이상이 휴직으로 인한 불이익을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다. 휴직기간을 근속 기간에서 제외한 사례가 27.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 근무평정 하락 또는 승진 탈락(16.9%), 퇴사 강요(14.5%), 해고 또는 계약갱신 거절(10.8%), 강등 또는 감봉(9.6%), 직장 내 괴롭힘이나 따돌림(8.4%), 한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익(7.2%) 순이었다. 「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직 기간을 근속 기간에 포함하도록 명시하고 있지만, 가족돌봄휴직 이용자 중에서도 18.2%는 휴직 기간이 근속 기간에서 제외되었다.

〈표 24〉 휴직 사용으로 인한 불이익 경험(중복응답)

(n=83)

	휴직기간을 근속기간에서 제외	근무평정 하락, 승진 탈락	퇴사 강요	해고, 계약갱신 거절	강등, 감봉	직장 내 괴롭힘, 따돌림	한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익	없음
%	27.7	16.9	14.5	10.8	9.6	8.4	7.2	49.4

휴직 신청 요건에 대한 경험을 살펴보기 위하여 소요 기간과 증빙 서류, 가족을 돌볼 수 있는 제3자의 존부에 대해 질문하였다. 먼저 직장에 휴직을 신청한 후 휴직을 시작하기까지

소요된 기간을 살펴보면, 7일 이내에 휴직을 시작한 경우가 47.0%, 8~14일이 소요되었다는 응답이 22.9%로, 69.9%가 2주 이내에 휴직을 시작한 것으로 나타났다. 15~30일이 걸렸다는 응답도 16.9%였고, 31일 이상이 소요되었다는 응답도 13.3%여서 휴직 개시까지 오랜 시간이 걸린 경우가 있음을 알 수 있다. 고용형태, 종사자규모에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 25〉 휴직까지 걸린 기간

(n=83)

	7일 이내	8~14일	15~30일	31일 이상
%	47.0	22.9	16.9	13.3

휴직까지 걸린 기간이 적당하였는지, 아니면 불필요하게 길어 어려움이 있었는지 질문하였다. 그 결과는 <표 26>에서와 같다. 필요한 시점에 휴직을 할 수 있었다는 평가가 49.4%로 절반 수준이었고, '휴직 신청 후 휴직에 들어가기까지 기간이 길었지만 대체인력 채용 및 인수인계를 위해 필요한 기간이었다'는 응답이 38.6%로 두 번째였다. '휴직 신청 후 휴직에 들어가기까지 기간이 불필요하게 길었다'는 응답은 12.0%였다. 어느 정도의 기간이 적절한지는 개인의 가족돌봄 필요, 사업장의 상황 등에 따라 큰 차이가 있을 것이어서 일률적으로 정하기 어렵다. 예측가능한 장기간의 돌봄 필요가 있을 때에는 좀 더 긴 기간이 수인 가능할 것이나, 긴급한 돌봄이 필요한 때에는 7일 이내의 기간도 돌봄의 공백을 초래할 것이기 때문이다.

〈표 26〉 휴직까지 걸린 기간에 대한 인식

(n=83)

	필요한 시점에 휴직 개시	휴직 개시까지 기간이 길었으나 불가피	휴직 개시까지 기간이 불필요하게 길었음
%	49.4	38.6	12.0

다음으로 휴직 신청을 위한 증빙 서류 제출 경험을 살펴보았다. 휴직이 가족돌봄을 위한 것임을 증명하기 위하여 돌봄 대상자의 건강 상태를 증명하는 서류를 직장에서 요구받은 경험이 있는 응답자는 휴직 경험자의 43.4%였다. 증명서류를 제출할 수 있었던 시점으로는 휴직 개시 30일 이전에 제출가능하였다는 응답은 25.0%에 그쳤다. 가장 많은 36.1%가 휴직 개시 29일~1일 전에 서류 제출이 가능하였다고 답하였고, 휴직 개시 이후에 제출할 수 있었다는 응답은 38.9%였다. 이러한 결과는 현행 가족돌봄휴직제도가 휴직 신청일을 휴직 개시 예정일 30일 이전으로 두고 사업장에서 증명을 요구할 수 있도록 한 규정이, 필요한 시점에 휴직을 개시하는 데 걸림돌이 될 수 있음을 말해준다.

〈표 27〉 휴직 신청을 위한 증빙 서류 제출 가능 시점

(n=36)

	휴직 개시 30일 이전	휴직 개시 29일~ 1일 전	휴직 개시일~ 휴직 종료일	업무 복귀 후
%	25.0	36.1	22.2	16.7

「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 해당 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있을 경우 사업주는 휴직을 허용하지 않아도 된다는 예외 규정을 두고 있다. <표 28>에 나타나는 바와 같이 휴직 경험자 중 31.3%는 휴직 당시 돌봄 대상 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있었다. 만일 사업주가 이 예외 규정을 적용하고자 하였다면 1/3 정도는 휴직을 사용할 수 없었을 것이다. 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있었는지는 성별에 따라 차이가 나타나,($p<0.05$) 남성의 경우 45.5%, 여성은 22.0%가 돌봄을 수행할 다른 가족이 있었다. 즉, 가족돌봄휴직 허용에서 사업주가 예외 규정을 엄격하게 적용하려 할 경우 남성의 가족돌봄 참여율이 급감할 것임을 의미한다. 그렇게 될 경우 가족돌봄의 부담은 대부분 가족 내 여성에게 돌아가게 될 것이다.

〈표 28〉 휴직 당시 가족돌봄이 가능하였던 다른 가족의 유무

(n=83)

	있었다	없었다
%	31.3	68.7

다) 가족돌봄을 위한 휴가 경험

가족돌봄을 위하여 휴가를 사용한 경험이 있는 응답자는 686명이었다. 성별로는 남성이 379명, 여성이 307명으로 남성이 더 많아서, 퇴직이나 휴직에 이르지 않는 휴가 수준에서는 남성들의 가족돌봄 참여가 증가하고 있음을 예측해볼 수 있다. 휴가 당시 고용형태는 정규직이 73.9%, 비정규직이 26.1%로, 정규직의 비율이 47.8% 더 높게 나타났다. 휴가 당시 직장의 종사자규모는 300인 미만 사업장이 82.8%, 300인 이상 사업장이 17.2%였다. 퇴직 및 휴직 경험과 비교해보면, 비정규직 및 300인 미만 사업장 종사자의 비율은 퇴직 경험자에서 가장 높고, 휴가 경험자에서 가장 낮게 나타났다. 이는 상대적으로 안정적인 고용 상황에 있는 근로자일수록 휴가를 이용하여 가족을 돌보면서 일과 돌봄을 병행할 수 있는 반면 고용 불안정성이 높을수록 돌봄 필요가 발생하였을 때 퇴직, 휴직 등으로 일을 중단할 위험이 크다는 것을 의미한다.

휴가를 사용하고 돌본 대상은 부모가 45.5%로 가장 많았다. 그 다음이 자녀 30.8%, 배우자 15.3%, 배우자의 부모 8.5% 순이었다. 성별에 따라서는 남녀 모두 부모를 돌본 사례가 가장

많고 그 비율도 비슷하였으나, 그 외에는 차이가 있었다.(p=0.000) 남성은 자녀 29.0%, 배우자 20.6%, 배우자의 부모 5.8%인 반면 여성은 자녀 32.9%, 배우자의 부모 11.7%, 배우자 8.8%로, 남성은 배우자를 돌보는 비율이 여성보다 많고, 여성은 배우자의 부모를 돌보는 비율이 남성보다 많았다.

가족돌봄을 위하여 휴가가 필요할 때 어떤 종류의 휴가를 사용하였는지 알아보았다. 가장 많은 81.8%가 연월차휴가 또는 하계휴가를 사용하여 가족을 돌보았다고 답하였다. 그 외에는 생리휴가 또는 본인의 병가가 7.4%, 육아기 근로시간 단축을 이용하였다는 응답이 1.3%였다. 기타 응답으로는 특별히 정해진 휴가가 없고 상급자에게 허가를 받아 하루 쉬었다거나 다른 날 대체 근무를 하였다, 체력단련휴가를 사용하였다는 응답 등이 있었다. 직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가가 있어 이를 이용하였다는 응답은 3.5%에 불과하여, 가족돌봄을 이유로 보장하는 휴가를 이용한 사례는 매우 드문 것으로 보인다.

〈표 29〉 이용한 휴가의 종류

(n=686)

	연월차휴가 또는 하계휴가	생리휴가 또는 본인의 병가	직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가	육아기 근로시간 단축	기타
%	81.8	7.4	3.5	1.3	6.0

휴직에 비하여 휴가 기간의 급여 수령 비율이 높았다. 71.4%가 급여 전액을, 12.6%가 급여의 일부를 받아, 84.0%가 급여를 일부라도 받은 것으로 나타났다. 이는 대부분의 응답자들이 가족돌봄에 대하여 허용되는 휴가가 아닌 연월차휴가 또는 하계휴가 등 급여가 지급되는 휴가를 이용하였기 때문인 것으로 보인다. 이용한 휴가에 따라 구분하여보면, 연월차휴가 또는 하계휴가를 이용한 경우 76.1%가 급여 전액을, 11.2%가 일부를 받았으나, 직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가를 이용한 경우에는 62.5%가 전액을, 20.8%가 일부를 받아 가족돌봄을 위한 휴가가 연월차 또는 하계휴가에 비하여 급여 미수령 비율이 4.0% 더 높았다. 급여를 일부만 수령한 경우의 급여 수준 평균은 57.2%로 휴직 기간의 일부 수령 급여 수준보다는 다소 높다.

〈표 30〉 휴가 기간 급여 수령 여부

(n=686)

	급여 전액을 받았다	급여의 일부를 받았다	급여를 전혀 받지 않았다
%	71.4	12.6	16.0

휴가 기간은 2~5일이 52.8%로 가장 많았고 그 다음이 1일 이내(33.2%)로, 대부분의 응답자가 5일 이내의 휴가를 사용한 것으로 나타났다. 그 다음으로는 6~10일 10.3%, 11~29일 3.6% 순이었다.

〈표 31〉 휴가 기간

(n=686)

	1일 이내	2~5일	6~10일	11~29일
%	33.2	52.8	10.3	3.6

이와 같은 휴가 기간에 대하여 휴가 경험자의 73.3%는 부족하였다고 평가하였다. 휴가 기간의 부족으로 인하여 응답자들은 다양한 어려움을 경험하였다. 휴직 기간 부족으로 인한 문제와 비교해 보면 휴가 기간 부족으로 인한 문제 경험이 상대적으로 낮은 편이지만 일과 돌봄의 병행으로 인한 어려움이 나타나고 있다. 휴가 기간 부족으로 인하여 가장 어려웠던 점은 다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다는 점이다. 87.7%가 '대체로 그렇다' 또는 '매우 그렇다'고 답하였다. 그 다음은 '일과 돌봄의 병행으로 직장에서 일할 때 힘들었다'는 응답으로 81.9%가 이에 해당하여, 휴가가 불충분했던 응답자의 상당수가 일과 돌봄을 병행해야 했기 때문에 업무에 지장을 경험한 것으로 보인다. 그 외에는 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생긴 경우가 60.6%, 응답자의 건강에 문제가 생긴 경우가 57.3%로 절반 이상이 그와 같은 어려움을 겪었다. 다음으로는 돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다는 응답이 49.7%, 일과 돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다는 응답이 44.1%였고, 일을 그만둘까 생각하게 되었다는 응답은 41.9%로 휴직 기간 부족 경험자의 응답(83.3%)보다는 낮은 수준이었지만 여전히 적지 않은 비율로 퇴직을 고민한 것으로 보인다. 다른 가족과 불화가 생겼다는 응답은 32.6%로 나타났다.

〈표 32〉 휴가 기간 부족으로 인하여 발생한 어려움

(n=503)

	전혀 그렇지 않다(A)	별로 그렇지 않다(B)	소계 (A+B)	대체로 그렇다 (C)	매우 그렇다 (D)	소계 (C+D)
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	2.4	9.9	12.3	57.5	30.2	87.7
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	19.3	31.0	50.3	32.4	17.3	49.7
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	7.6	31.8	39.4	50.5	10.1	60.6
돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다	2.2	15.9	18.1	60.8	21.1	81.9
돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다	9.7	46.1	55.9	35.2	8.9	44.1

	전혀 그렇지 않다(A)	별로 그렇지 않다(B)	소계 (A+B)	대체로 그렇다 (C)	매우 그렇다 (D)	소계 (C+D)
일을 그만둘까 생각하게 되었다	16.3	41.7	58.1	28.0	13.9	41.9
나의 건강에 문제가 생겼다	7.2	35.6	42.7	44.5	12.7	57.3
다른 가족과 불화가 생겼다	14.9	52.5	67.4	26.8	5.8	32.6

가족을 돌보기 위한 휴가 사용으로 인하여 불이익을 경험한 적이 있는지 질문한 결과, <표 33>에서와 같이 25.5%가 그와 같은 경험을 하였던 것으로 나타났다. 휴가 기간을 근속기간에서 제외하였다는 응답이 8.9%로 가장 많았고, 그 다음이 근무평정 하락 또는 승진 탈락(6.7%), 직장 내 괴롭힘이나 따돌림(6.3%), 한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익(3.6%), 강등 또는 감봉(3.2%), 퇴사 강요(3.2%), 해고 또는 계약갱신 거절(2.0%) 순이었다. 기타 응답으로는 휴가 사용으로 인하여 업무가 과중하게 되고 장시간 근로를 하게 되었다거나 이후 휴가를 사용하기가 어려워졌다, 눈치를 보게 되었다는 등의 응답이 있었다.

〈표 33〉 휴가 사용으로 인한 불이익 경험(중복응답)

(n=686)

	휴가기간을 근속기간에서 제외	근무평정 하락, 승진 탈락	직장 내 괴롭힘, 따돌림	한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익	강등, 감봉	퇴사 강요	해고, 계약갱신 거절	기타	없음
%	8.9	6.7	6.3	3.6	3.2	2.5	2.0	3.2	76.5

라) 기타 가족돌봄 경험

(1) 휴가, 휴직 외의 방법을 이용한 가족돌봄 경험

가족돌봄이 필요하였지만 휴가나 휴직을 사용하지 않고 가족을 돌보는 경우도 있다. 이 경우 휴가, 휴직을 사용할 수 없었기 때문인지, 아니면 응답자가 스스로 일과 돌봄을 병행할 수 있었기 때문에 휴가나 휴직이 불필요했던 것인지를 알아볼 필요가 있을 것이다. 직장을 다니면서 휴가, 휴직 외의 방법을 이용하여 가족을 돌본 경험이 있는 응답자는 전체의 34.6%였다. 성별에 따른 차이는 근소하였다.

가족돌봄이 필요하였지만 휴가, 휴직을 사용하지 않은 이유는 <표 34>와 같다. 휴가가 필요한 정도가 아니었기 때문이라는 응답이 33.8%로 가장 많았다. 그 다음으로는 업무 조정의 문제로서, '대체인력을 채용하거나 다른 사람에게 업무를 맡기기가 어려워서'가 28.3%, '나의 휴가나 휴직으로 인해 직장 동료의 업무가 늘어나게 될 것이 부담스러워서'가

18.5%였다. 또한 불이익 우려에 대한 응답으로, '휴가 또는 휴직을 사용하였다가 불이익을 입을 것이 우려되어서' 14.2%, '휴가 또는 휴직을 사용하였다가 해고, 계약갱신거절, 퇴사 강요 등이 우려되어서'가 10.1%였다. '휴가 또는 휴직 신청을 직장에서 허용하지 않았다'는 응답은 6.6%였으나 '휴가나 휴직을 자유롭게 신청할 수 있는 분위기가 아니었다'는 응답은 23.4%였다. 결국 가족돌봄이 필요했음에도 불구하고 휴가나 휴직을 사용할 수 없었던 이유는 사용할 수 있는 휴가, 휴직이 없거나 직장에서 허용하지 않았다는 이유도 있지만 그보다도 업무 조정의 어려움, 휴가나 휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 분위기 등이 더 큰 것으로 보이며, 그로 인하여 휴가, 휴직 신청을 미리 포기하고 일과 돌봄을 무리하게 병행하게 되는 사례가 적지 않음을 알 수 있다.

〈표 34〉 휴가, 휴직을 사용하지 않은 이유(중복응답)

(n=346)

	휴가가 필요한 정도가 아니어서	대체인력을 채용하거나 다른 사람에게 업무를 맡기기가 어려워서	휴가, 휴직을 자유롭게 신청할 수 있는 분위기가 아니어서	직장 동료의 업무가 늘어나게 될 것이 부담스러워서	소득이 줄어서	불이익을 입을 것이 우려되어서	이용 가능한 휴가, 휴직을 이미 다 사용한 이후여서
%	33.8	28.3	23.4	18.5	15.3	14.2	13.9
	휴가, 휴직 신청 절차가 번거로워서	해고, 계약갱신거절, 퇴사 강요 등이 우려되어서	일(커리어)이 중요해서	휴가, 휴직을 사용할 수 있는지에 대한 정보가 없어서	직장에서 허용하지 않아서	이후 다른 사유로 휴가, 휴직을 사용하기 위하여	기타
%	11.3	10.1	9.8	6.9	6.6	5.8	0.9

휴가나 휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 분위기, 또는 휴가나 휴직 사용으로 불이익을 입을 우려 때문에 휴가나 휴직을 사용하지 못한 상황은 가족돌봄을 수행한 방법에도 반영된다. 휴가, 휴직 이외에 가족을 돌보기 위해서 사용한 방법으로는 사업주, 상급자에게 알리지 않고 근무시간을 이용하여 가족을 돌보았거나(12.1%) 사업주 또는 상급자와 협의가 되지 않아 사업장을 무단으로 이탈하고 가족을 돌본 사례(6.9%)도 나타났다. 사업주 또는 상급자와 협의하여 근로시간이나 근무장소를 조정하였다는 응답은 각각 52.9%, 10.4%였다. 기타 응답으로는 근무 시간 중에는 유급 인력을 고용하거나 다른 가족, 지인 등에게 맡기고 퇴근 전후, 휴일, 점심시간 등 근무 외 시간을 최대한 활용하여 가족을 돌본 사례가 많이 나타났다.

〈표 35〉 휴가, 휴직 외에 가족돌봄을 위하여 사용한 방법

(n=346)

	사업주, 상급자와의 협의 하에 근로시간 조정	사업주, 상급자에게 알리지 않고 근무시간을 이용	사업주, 상급자와의 협의 하에 근무장소 조정	사업주, 상급자와 협의가 되지 않아 사업장 무단 이탈	기타
%	52.9	12.1	10.4	6.9	17.6

휴가, 휴직을 사용하지 않고 일과 가족돌봄을 병행하여 겪은 어려움으로는, 일과 돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다는 응답이 67.6%로 가장 많았다. 그 다음으로는 자신의 건강에 문제가 생긴 경우가 58.4%, 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생긴 경우가 55.2%였다. 일을 그만둘까 생각하게 되었다는 응답도 48.0%였고, 돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다는 응답은 45.4%, 다른 가족과 불화가 생겼다는 응답은 37.6% 순이었다. 이상의 결과는 일과 돌봄을 병행하는 근로자 지원 정책 마련에서 고려해야 할 사항들이다.

〈표 36〉 휴가, 휴직을 사용하지 않고 일과 가족돌봄을 병행한 경험

(n=346)

	전혀 그렇지 않다(A)	별로 그렇지 않다(B)	소계 (A+B)	대체로 그렇다 (C)	매우 그렇다 (D)	소계 (C+D)
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	4.9	39.9	44.8	50.0	5.2	55.2
돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다	3.5	28.9	32.4	52.3	15.3	67.6
돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다	13.9	40.8	54.6	36.7	8.7	45.4
일을 그만둘까 생각하게 되었다	18.5	33.5	52.0	33.5	14.5	48.0
나의 건강에 문제가 생겼다	11.8	29.8	41.6	45.7	12.7	58.4
다른 가족과 불화가 생겼다	18.5	43.9	62.4	30.3	7.2	37.6

(2) 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 가족을 돌보지 못한 경험

휴가, 휴직을 사용하지 않고 일과 가족돌봄을 병행하는 경우도 있지만, 그와 같은 경우에도 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생긴 경우가 절반 이상이었다. 그렇다면 휴가, 휴직 사용이 필요했지만 그럴 수 없어서 가족을 돌보지 못한 경험은 어떠한지 알아본다. 전체 응답자의 56.3%가 가족돌봄의 필요가 있었지만 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 가족을 돌보지 못한 경험이 있었다. 성별에 따라 차이가 나타났는데,(p=0.000) 그와 같은 경험이 있다고 응답한 사례가 남성(50.8%)보다 여성(61.8%)이 11.0% 더 많았다.

〈표 37〉 휴가, 휴직을 사용할 수 없어서 가족을 돌보지 못한 경험

(n=1,000)

	있다	없다
%	56.3	43.7

휴가, 휴직을 사용할 수 없어 응답자가 가족돌봄을 수행하지 못함으로써 발생한 어려움을 살펴보면, 가장 많은 응답자(89.9%)가 다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했고, 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생기게 된 사례도 73.7%로 많았다. 응답자의 건강에 문제가 생기거나(68.9%), 일을 그만둘까 생각하게 된 사례(61.3%)도 높게 나타났는데, 휴가, 휴직 사용이 어려워 가족을 돌보지 못한 사례가 전체 응답자의 절반 이상이었음을 고려하면, 전체 응답자의 34.5%, 즉 세 명 중 한 명 꼴로 가족돌봄이 필요할 때 휴가, 휴직을 사용하지 못하여 퇴직을 고민한 적이 있음을 의미하는 것이다. 그 다음으로는 돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했던 경우가 59.0%, 다른 가족과 불화가 생긴 경우가 48.3% 순이었다.

〈표 38〉 휴가, 휴직을 사용할 수 없어서 가족을 돌보지 못하여 발생한 어려움

(n=563)

	전혀 그렇지 않다(A)	별로 그렇지 않다(B)	소계 (A+B)	대체로 그렇다 (C)	매우 그렇다 (D)	소계 (C+D)
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	2.1	8.0	10.1	57.5	32.3	89.9
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	14.0	27.0	41.0	40.1	18.8	59.0
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	3.0	23.3	26.3	60.6	13.1	73.7
일을 그만둘까 생각하게 되었다	7.1	31.6	38.7	38.5	22.7	61.3
나의 건강에 문제가 생겼다	4.6	26.5	31.1	52.6	16.3	68.9
다른 가족과 불화가 생겼다	9.2	42.5	51.7	39.3	9.1	48.3

(3) 가족 이외의 사람을 돌본 경험

(가) 가족 이외의 사람을 돌보기 위한 휴가, 휴직, 퇴직 경험

「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직을 허용하는 가족의 범위를 근로자의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모로 제한하고 있다. 그러나 응답자의 25.4%는 그 외의 사람을 돌보기 위하여 휴가, 휴직을 사용하거나 퇴직한 경험이 있었다. 돌본 대상은 형제자매가 42.5%로 가장 많았고, 조부모가 36.6%로 그 다음이었다. 가족돌봄휴직보다 돌봄 대상의 범위가 넓은 공무원 가사휴직도 가족돌봄휴직에 비하여 조부모, 손자녀만을 추가하고 있는데, 실제로는 조부모, 손자녀보다 형제자매의 돌봄이 더 많은 것으로 나타나 돌봄 대상 가족 범위에 대한

논의가 필요하다고 생각된다. 그 외에 기타 가족 또는 친족이 8.7%, 가족이나 친족이 아닌 사람이 6.7%, 손자녀가 5.5%였다. 이러한 결과는 응답자의 연령대가 40~54세임을 감안하여 해석하여야 한다. 응답자들보다 더 낮은 연령층을 포함한다면 조부모를 돌보는 비율이 더 증가할 수 있고, 응답자들보다 더 높은 연령층에서는 손자녀를 돌보는 비율이 더 증가할 수 있을 것이다. 조사 결과에서도 손자녀의 비율이 가장 낮은 것으로 나타나지만, 응답자의 연령대가 54세 이하인 것을 감안하면, 5.5%는 적은 비율이 아닐 것이다. 기타 가족 또는 친족으로는 다양한 응답이 있었고, 조카가 6명으로 가장 많았다. 가족이나 친족이 아닌 사람으로는 이웃, 지인, 친구, 후배 등을 돌보았다는 응답이 있었다.

〈표 39〉 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 돌봄 대상

(n=74)

	형제자매	조부모	손자녀	기타 가족 또는 친족	가족이나 친족이 아닌 사람
%	42.5	36.6	5.5	8.7	6.7

부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람을 돌보았을 때 사용한 방법은 <표 40>과 같다. 유급보다 무급의 휴가, 휴직이 더 많았다. 무급휴가를 사용한 경우가 45.7%로 가장 많았고, 그 다음이 유급휴가로 40.2%였다. 다니던 직장을 그만두고 일을 중단하거나 다른 직장으로 이직한 퇴직 경험도 14.6%로, 휴직보다 더 많았다. 앞서 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모를 돌보기 위하여 휴직을 사용한 경험에서는 53.0%, 휴가를 사용한 경험에서는 84.0%가 급여의 전액 또는 일부를 받은 유급의 휴직 또는 휴가였던 것과 비교하면, 그 외의 다른 사람을 돌보기 위한 휴가에서는 무급의 비율이 매우 높다. 즉, 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 외의 사람을 돌보는 때에는 휴가나 휴직 제도 또는 유급으로 보장되는 휴가나 휴직 제도를 사용할 가능성이 더 낮아진다. 다른 한편으로는 소득의 손실을 감수하면서까지 돌보아야 하는 관계가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모에만 국한되지 않음을 의미하는 결과이기도 하다.

〈표 40〉 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람을 돌본 방법(중복응답)

(n=254)

	무급휴가	유급휴가	무급휴직	유급휴직	퇴직
%	45.7	40.2	7.5	2.4	14.6

(나) 휴가, 휴직을 이용할 수 없어 가족 이외의 사람을 돌보지 못한 경험

부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람이 질병, 사고, 노령으로 돌봄이 필요하게 되었으나, 휴가나 휴직을 이용할 수 없어서 돌보지 못했던 경험이 있는 사람은 전체 응답자의 17.8%였다. 당시 돌봄이 필요했으나 돌보지 못한 사람은 형제자매와 조부모가 동일하게 40.4%로 가장 많았다. 그 다음은 손자녀와 기타 가족 또는 친족이 각각 7.3%, 가족이나 친족이 아닌 사람이 4.5% 순이었다. 이러한 결과는 휴가, 휴직, 퇴직 등의 방법으로 타인을 돌본 경험과 마찬가지로, 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람과의 관계에서 돌봄의 필요성이 존재한다는 것이며, 그 중에서도 형제자매, 조부모의 돌봄을 지원할 필요가 크다는 점을 보여준다.

〈표 41〉 돌봄이 필요했지만 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 돌보지 못한 대상

(n=178)

	형제자매	조부모	손자녀	기타 가족 또는 친족	가족이나 친족이 아닌 사람
%	40.4	40.4	7.3	7.3	4.5

4) 가족돌봄 지원 제도에 대한 지식과 태도

가) 가족돌봄휴직제도의 대상 범위에 대한 태도

현행 가족돌봄휴직제도는 근로자의 가족 중에서도 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모가 돌봄을 필요로 하는 경우에만 휴직을 허용하도록 하고 있다. 현 제도의 돌봄 대상 범위에 대한 의견을 수집한 결과, 현재가 적당하다는 응답이 63.6%로 가장 많았고, 8.0%는 축소해야 한다고 보았다. 반면 28.4%는 확대해야 할 필요가 있다고 하였다.

〈표 42〉 가족돌봄휴직제도의 대상 범위에 대한 태도

(n=1,000)

	현재와 같이 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모로만 제한하는 것이 적당하다	부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모까지 허용하는 것은 범위가 넓은 편이어서 축소할 필요가 있다	부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외로 확대할 필요가 있다
%	63.6	8.0	28.4

대상 범위의 확대에 대한 의견은 <표 43>에 나타난 바와 같다. 가족이나 친족 등 혼인, 혈연관계 외의 실질적인 동거, 부양관계에 있는 사람까지 포함하여야 한다는 의견이 46.8%로 가장 많았고, 조부모, 손자녀 등 직계혈족 외에 형제자매까지 포함하는 것이 좋겠다는 의견이 그 다음으로 27.5%를 차지하여, 직계혈족 외의 가족이나 실질적 동거, 부양관계에 있는

사람으로 대상을 확대하는 문제에 대한 논의가 필요하다고 생각된다.

〈표 43〉 가족돌봄휴직제도의 대상 범위 확대에 대한 태도

(n=284)

	직계혈족 (조부모, 손자녀)만 포함	형제자매까지 포함	생계를 같이 하는 친인척까지 포함	혼인·혈연관계 외의 실질적인 동거, 부양관계에 있는 사람까지 포함
%	10.9	27.5	14.8	46.8

나) 가족돌봄휴직제도의 신청 기간에 대한 태도

가족돌봄휴직제도를 사용하려면 휴직 개시 예정일 30일 전에 사업주에게 휴직을 신청하여야 한다. 만일 30일 이내에 휴직 신청을 하였더라도 사업주는 신청일로부터 30일 간의 기간을 두고 휴직 개시일을 지정할 수 있다. 이와 같은 신청 기간에 대한 응답자들의 의견을 알아보았다. 그 결과 <표 44>에서와 같이, 현재의 기간이 길다는 취지의 답변이 85.2%로 대부분을 차지하였다. 그 중 40.6%는 급한 돌봄이 필요한 경우 즉시 휴직을 사용할 수 있도록 하여야 한다고 보았고, 32.1%는 1~2주 정도로 신청 기간을 축소할 필요가 있다고 답하였다. 휴직의 목적이 가족돌봄을 위한 것인 만큼 그 취지에 맞는 유예기간을 재고할 필요가 있을 것이다.

〈표 44〉 가족돌봄휴직제도의 신청 기간에 대한 태도

(n=1,000)

	현재와 같이 휴직 30일 전에는 신청하도록 하는 것이 적당하다	1~2주 정도로 신청 기간을 축소할 필요가 있다	1주 이내로 신청 기간을 축소할 필요가 있다	급한 돌봄이 필요한 때에는 즉시 휴직을 사용할 수 있도록 하여야 한다
%	14.8	32.1	12.5	40.6

다) 가족돌봄휴직제도의 사용 기간에 대한 태도

가족돌봄휴직은 연간 최장 90일간 사용할 수 있고, 1회에 30일 이상이 되어야 한다. 이와 같은 사용 기간에 대하여 응답자들의 태도를 알아보았다. 연간 최장 90일이라는 기간에 대해서는, 축소할 필요가 있다는 응답이 8.1%, 현재와 같은 90일이 적당하다고 본 응답이 37.6%, 현재보다 확대하여야 한다는 응답이 54.3%로, 확대하는 것이 좋다는 의견이 절반을 조금 상회하는 수준이었다. 기간의 확대에 대해서는 공무원 가사휴직과 같이 1년 이내로 확대할 필요가 있다는 응답이 35.5%였고 기간 제한 없이 필요한 만큼 허용하여야 한다는 의견도 18.8%였다.

〈표 45〉 가족돌봄휴직제도의 사용 기간에 대한 태도: 최장 기간

(n=1,000)

	연간 최대 90일은 긴 편이어서 축소할 필요가 있다	현재와 같이 연간 최대 90일까지 허용하는 것이 적당하다	공무원 가사휴직과 같이 '1년 이내'로 확대할 필요가 있다	기간을 제한하지 않고 필요한 만큼 허용하여야 한다
%	8.1	37.6	35.5	18.8

연간 90일 이내에서 무급으로 가족돌봄휴직을 자유롭게 이용할 수 있다고 가정할 경우, 가장 선호하는 휴직 분할 방법은 '1회당 사용 기간 제한 없이 원하는 기간으로 나누어 여러 번 사용하는 방법'(48.6%)이었다. 그 다음으로는 '1회당 30일 정도의 기간으로 나누어 수차례 사용'이 30.2%, '주 단위로 나누어 여러 번 사용'이 11.7%, '1회 90일을 한꺼번에 사용'이 9.5% 순으로 나타나, 회당 기간의 제한을 두지 않는 방법이 가장 선호되고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 가족돌봄 목적의 휴직뿐 아니라 휴가의 수요가 있었던 것과 일맥상통하는 결과이다.

〈표 46〉 가족돌봄휴직제도의 사용 기간에 대한 태도: 분할 사용 방법

(n=1,000)

	1회 90일을 한꺼번에 사용	1회 30일 정도의 기간으로 여러 번 사용	주 단위로 여러 번 사용	1회 사용기간 제한 없이 원하는 기간으로 여러 번 사용
%	9.5	30.2	11.7	48.6

라) 선호하는 가족돌봄 지원 방법

돌봄 필요 기간별로 가족돌봄 지원 제도의 선호도를 알아보기 위하여, 사례를 제시하고 어떤 제도를 선택할 것인지 물었다. 2순위까지 답하도록 한 뒤 1순위와 2순위를 합산하였다. 먼저 가족이 치매와 같이 종일 돌봄이 필요한 상황이라고 가정하였을 때, 가장 많이 선택된 방법은 '가족돌봄이 필요할 때만 허용되는 유급의 휴직 후, 돌봄이 더 필요할 경우 무급 휴직으로 연장'하는 방법(38.9%)으로, 필요시마다 연월차 휴가를 자유롭게 사용하는 방법(37.5%)과 거의 비슷한 수준으로 가장 높은 선호도를 보였다. 그 다음으로는 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간의 조정(32.9%), 가족돌봄이 필요할 때만 허용되는 유급의 휴직 제도(25.7%)가 선호되었다. 전체적으로 무급 휴가보다 유급 휴가의 선호도가 높았지만, 휴직의 경우 전체 유급 휴직보다 일정 기간의 유급 휴직 이후 필요에 따라 무급 휴직으로 기간을 연장하는 방식이 더 선호되었다.

〈표 47〉 장기간의 가족돌봄이 필요한 경우 선호 방법(1+2순위)

(n=1,000)

	가족돌봄 유급휴직 후, 무급휴직으로 연장	필요시 연월차 휴가를 자유롭게 사용	근로시간 조정	가족돌봄 유급휴직	돌봄을 위한 재정적 지원	근무 장소 조정	가족돌봄 유급 휴가를 하루 단위로 여러 번 사용	가족돌봄 무급휴직	가족돌봄 무급 휴가를 하루 단위로 여러 번 사용
%	38.9	37.5	32.9	25.7	15.9	15.6	14.0	11.1	8.4

다음으로는 단기간의 돌봄 필요시 어떤 제도를 선호하는지 알아보기 위하여, 가족이 교통사고와 같이 1주일 정도 간병이 필요한 입원을 한 상황을 가정하고 어떤 제도를 선택할 것인지 질문하였다. 단기간의 돌봄에 대해서는 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간의 조정(25.6%)이 가장 선호되었고, 가족돌봄이 필요할 때만 허용되는 유급 휴가를 하루 단위로 여러 번 사용하는 방법(20.8%)이 그 다음이었다. 단기간의 돌봄 상황에서도 무급 휴가보다 유급 휴가의 선호도가 더 높아, 가족돌봄을 위한 휴직이나 휴가에서의 소득 보전 요청을 보여준다.

〈표 48〉 단기간의 가족돌봄이 필요한 경우 선호 방법(1+2순위)

(n=1,000)

	근로시간 조정	가족돌봄 유급 휴가를 하루 단위로 여러 번 사용	돌봄을 위한 재정적 지원	필요시마다 연월차 휴가를 자유롭게 사용	근무 장소 조정	가족돌봄 무급 휴가를 하루 단위로 여러 번 사용
%	25.6	20.8	15.2	14.7	12.1	11.6

3. 결론

지금까지 근로자의 가족돌봄 경험, 가족돌봄 지원 제도 이용 경험, 가족돌봄휴직제도에 대한 지식과 태도를 살펴보았다. 이하에서는 가족돌봄 및 가족돌봄 지원 제도 이용 경험을 중심으로 조사 결과를 정리하도록 한다. 「남녀고용평등법」에 따라 가족돌봄휴직제도가 중소규모 사업장에도 적용되고 있지만, 직장에 가족돌봄을 목적으로 하는 휴가 또는 휴직 제도가 보장되는 경우는 드문 편이었다. 법정 연차 휴가조차 자유롭게 이용하지 못하는 사례가 많고 더 나아가 일반적 휴가 및 휴직 제도가 적용되지 않는 사례도 적지 않으며 특히 비정규직, 중소규모 사업장, 비공공부문, 시간제 근로자는 일반적 휴가나 휴직을 이용하기가 더욱 어렵기 때문에 현실적으로 가족돌봄의 필요를 충족시킬 방법이 부족한 것으로 보인다.

응답자들이 가족을 돌본 방법으로는 휴가가 가장 많았고 그 다음이 퇴직, 휴직 경험 순이어서 휴직을 이용한 사례보다 다니던 직장을 그만두고 가족을 돌본 사례가 더 많은 것으로 나타났다. 고용안정성과 사업장의 규모에서 퇴직, 휴직, 휴가 경험자의 차이가 있었는데, 상대적으로 고용이 불안정한 집단, 대기업이 아닌 중소규모 사업장의 종사자는 일과 돌봄을 병행하는 것이 더 어렵고 가족돌봄 필요 때문에 일을 중단할 위험이 더 큰 것으로 보인다. 퇴직이나 휴직은 본인의 자유로운 선택에 의한 것일 수도 있지만, 퇴직 및 휴직 경험자의 상당수가 다른 방법이 있었다면 퇴직 및 휴직을 하지 않았을 것이라고 답하여, 가족돌봄이 필요하게 되었을 때 근로자의 가족돌봄을 지원하는 제도의 한계, 사업장의 지원 조치 부족으로 인하여 일을 중단하는 경우가 많다는 것을 알 수 있었다. 퇴직 및 휴직을 하지 않기 위하여 필요한 제도 및 조치의 욕구를 분석하여 보면, 퇴직 경험자 중에서는 적어도 휴가, 휴직과 같이 어느 정도 일을 중단할 필요가 있는 사례가 많았지만, 휴직 경험자 중에서는 일을 쉬면서 돌봄에 전념하는 것만이 아니라 업무 시간 및 업무량을 조정하여 일과 돌봄을 병행하고자 하는 욕구가 더 높음을 확인할 수 있었다. 또한 퇴직 경험자와 휴직 경험자 모두 근로자 돌봄 지원의 부족 때문에 본인이 원했던 것보다 더 많이 일을 쉬게 된 경우가 적지 않은 것으로 보인다.

반대로 휴가 및 휴직 기간의 부족으로 어려움을 겪은 사례도 있었다. 휴가, 휴직 경험자의 상당수가 휴가, 휴직 기간이 충분하지 못하여 퇴직 고려, 업무 지장, 본인의 건강 문제, 경력에 도움이 되는 활동에 참여하지 못함, 돌봄 공백 발생 등의 문제를 경험하였다.

가족돌봄으로 인하여 일을 그만둘 수밖에 없는 문제를 완화하기 위하여 도입된 「남녀고용평등법」의 가족돌봄휴직제도는 인지도가 낮고, 이용 경험도 적었다. 휴직 경험자 중에서 가족돌봄 사유로 사용할 수 있는 휴직 제도를 이용한 경우는 전체 휴직 경험의 절반을 약간 넘는 수준이었다. 반면 가족돌봄을 위한 휴가는 대부분 연차 휴가나 하계휴가를 사용하였고 가족돌봄 목적의 휴가를 이용한 경우는 매우 적어서, 사업장에서 가족돌봄을 위한 휴가를 보장하는 사례가 드물거나 있더라도 사용이 어려울 것임을 예측할 수 있다.

가족돌봄휴직제도의 이용 경험이 적은 이유는 가족돌봄휴직을 이용할 수 있다는 것을 몰랐기 때문이라는 사유가 절반 이상으로 가장 많았고, 가족돌봄휴직을 이용한 사람이 없어서 신청하지 않았다는 사례도 적지 않았다. 휴직 당시 가족돌봄휴직제도에 대한 정보를 제공받은 경험도 적었다. 중소규모 사업장 종사자 및 고용 안정성이 낮은 집단에서 정보 접근성이 더 떨어졌으나, 정규직에서조차 가족돌봄휴직제도에 대해 정보를 제공받은 경험은 절반에 미치지 못하고 있어, 모든 사업장에서 가족돌봄휴직제도에 대한 정보 확산의 필요성을 보여주었다.

휴가나 휴직 시 소득에 있어서는, 휴가보다 휴직을 사용한 경우 급여 비율이 현저히 낮았다. 휴가를 이용한 경우 대개 연차 휴가나 하계휴가 등 유급휴가를 이용한 사례가 많기 때문이기도 하지만, 가족돌봄 사유에 허용되는 휴가를 사용한 때에도 급여가 지급되는 경우가

적지 않았다. 법에서 보장하지 않은 가족돌봄 휴가를 도입하고 있는 직장은 복지 수준이 상대적으로 높아서 휴가 기간 소득 보전 등 가족돌봄에 대한 재정적 지원 제도도 두고 있을 가능성이 높기 때문인 것으로 생각된다. 그에 비하여 휴직을 사용한 경우는 무급이거나 일부 급여가 지급되더라도 급여 수준이 낮은 경우가 많았다. 가족돌봄휴직제도 역시 급여에 대한 규정은 두고 있지 않기 때문에, 휴직 기간 소득 보장 문제의 논의가 필요함을 시사하는 결과이다.

「남녀고용평등법」에 따르면 가족돌봄휴직을 허용하지 않은 사업주는 휴직 외의 기타 지원 조치를 하도록 노력하여야 한다. 사례수는 적으나 휴직이 불허된 사례에서는 대체로 근로시간 조정이나 재정적 지원 등의 조치가 취해진 것으로 보인다. 그러나 아무런 조치가 없었다는 응답도 20.0%로 나타나, 사업주가 휴직 불허시 기타 지원 조치를 하도록 '노력해야 한다'는 노력 의무 규정의 한계를 보여준다.

또한 「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직 기간을 근속 기간에 포함하도록 명시하고, 가족돌봄휴직을 하였다는 이유로 사업주가 근로자에게 불리한 처우를 하는 때에는 형사처벌을 할 수 있도록 하는 규정을 두고 있다. 그러나 조사 결과 휴직으로 인한 불이익의 사례가 적지 않았다. 가족돌봄을 위한 휴직 때문에 불이익을 경험한 사례가 절반 이상이었으며, 휴가 때문에 불이익을 경험한 사례도 25.5%였다. 불이익으로는 휴직 또는 휴가 기간을 근속 기간에서 제외한 사례가 가장 많았고 근무 평정 하락 또는 승진 탈락, 퇴사 강요, 해고 또는 계약갱신 거절, 강등 또는 감봉, 직장 내 괴롭힘이나 따돌림, 보직 및 배치의 불이익 등이 발생하고 있는 것으로 나타나, 근로자들이 가족돌봄으로 인하여 불이익을 경험하는 문제에 대한 해결 방안이 요구된다 하겠다.

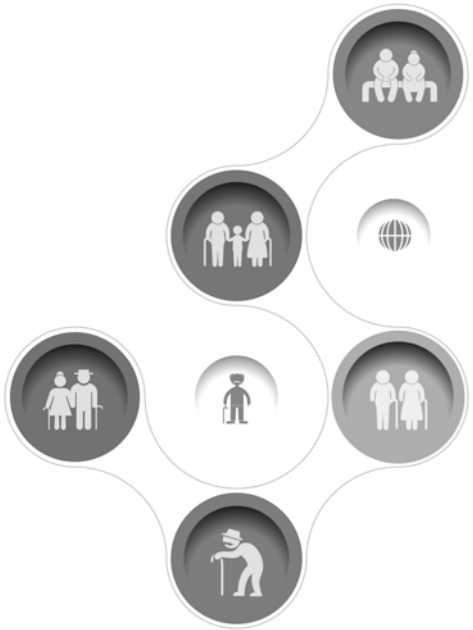
가족돌봄휴직제도는 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 방안으로 도입, 시행되었지만, 여전히 실효성이 낮고 가족돌봄의 필요를 충족하기 위해서는 아직 보완점이 많은 것으로 생각된다. 현행 가족돌봄휴직제도를 활용할 수 있는 사례는 매우 한정적이다. 현행 제도는 근로자가 직면하는 돌봄 필요 중에서도 일부만을 포괄할 수 있으며, 휴직을 신청하여 사용할 수 있는 근로자의 범위에 있어서도 근로자 복지 수준이 상대적으로 높은 사업장, 고용안정성이 높은 근로자에 제한될 가능성이 높다. 그러나 노동보호의 사각지대에 있는 근로자, 근로자가 아닌 사람이 가족을 돌보아야 하는 경우에도 이를 지원할 수 있는 사회적 안전망의 확충은 필요하다. 스스로 가족돌봄을 수행할 수 없을 때 돌봄을 대체할 재정적인 가용자원의 정도를 고려하더라도, 고용안정성이 낮은 근로자나 미취업자의 돌봄 필요를 지원할 제도의 마련이 더 시급하기도 하다. 결국 가족돌봄의 지원을 위한 대안의 모색에 있어서는 가족돌봄휴직제도의 정비와 더불어, 돌봄을 개인보다 사회적 책임으로 인식하고 종합적으로 접근하는 정책의 마련이 요청된다 하겠다.

2016년 제3차 젠더와 입법 포럼 및 한국사회법학회·한국젠더법학회 공동학술대회

일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제: 가족돌봄휴직제도를 중심으로

박선영

(한국여성정책연구원 선임연구위원)



* 이 글은 한국여성정책연구원의 2016년도 연구과제인 「여성·가족관련법제의 실효성제고를 위한 연구(Ⅳ): 가족돌봄휴직제도 심층분석」의 연구 결과(미간행)의 일부분을 연구성과 발표를 위해 발췌한 것입니다. 이 글의 인용은 삼가주시고, 위 보고서가 발간(2016.12.30. 예정)되면 위 보고서를 인용해 주시기 바랍니다.

Ⅰ. 서론

우리나라의 합계출산율은 1983년 인구대치수준에 도달한 이후에도 지속적으로 감소하여 2015년 현재, 합계출산율은 1.24명으로 OECD 국가 중 최하위를 기록하고 있다. 만혼화와 비혼화 추세의 가속화에 따라 합계출산율은 더욱 낮아질 것으로 추측된다. 이에 따라 향후 생산가능인구 증가율은 둔화되어 2017년 4,925만명으로 절정에 이른 후 지속적으로 감소하여 잠재성장률 하락요인으로 작용할 것으로 예상된다.

초저출산 문제와 함께 인구구조 변화의 심각한 문제가 인구의 고령화이다. 출산 수준의 지속적인 저하 및 의료기술 발달 등으로 인한 수명 연장으로 2060년 65세 이상 고령인구(17,622천명)는 2015년(6,624천명)의 2.7배 규모가 될 것으로 예상된다. 2015년 우리나라 65세 이상 인구비율은 13.1%이며, 2030년 24.3%, 2040년 32.3%, 2060년 40.1%로 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.[1] 이러한 급속한 고령화는 노동인구부족 위험에 따른 부양비 증가를 가져온다. 2015년 현재 총부양비[2]는 37.0%로 지속적으로 감소하고, 노령화 지수[3]는 2015년 현재 94.1%로 크게 증가하고 있다.[4]

이러한 인구 구조의 변화에 따라 돌봄 수요는 증가하지만 여성의 경제활동 증가, 가족구조의 변화와 가족 기능의 변화 등으로 인해 기존의 가족 내에서 이루어지던 아동, 노인 등에 대한 돌봄의 공백이 발생되고 있다. 나아가 돌봄의 공백은 여성의 경제활동 참여에 장애요인으로 작용한다는 것이 주지의 사실이다. 이러한 현실에서 일·가정 양립을 위한 돌봄 지원은 저출산 해소와 여성인력 활용률 제고라는 두 가지 목적을 달성하는데 중요한 정책수단이다. 그간 우리나라의 일·가정양립지원 정책은 육아기 자녀의 돌봄지원을 중심으로 변화·발전 되어 왔다. 그러나 돌봄의 필요는 부모가 어린 자녀를 양육하는 데에만 국한되지 않는다. 근로자는 노인 가족의 돌봄, 가족의 질병이나 사고로 인한 간병 등 다양한 형태의 가족돌봄 필요에 직면하게 된다. 인구의 고령화는 이런 돌봄의 수요를 높이는 주요 요인으로 작용한다.

이런 상황에서 이 발표문은 일-가족돌봄 양립지원을 위한 입법과제를 가족돌봄휴직제도를 중심으로 살펴보는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 이 발표는 가족돌봄휴직제도 관련 법제의 내용과 전개 과정, 이용 현황을 살펴본 후에 이 제도의 실효성 제고를 위한 입법과제를 살펴본다.

---

1) 통계청(2016.3.23.). 「2015 한국의 사회지표」. 6-7쪽.
2) 총부양비: 생산가능 연령대의 인구가 부양해야 하는 비생산 연령대의 인구비(주재선·송치선·박건표(2016).「2015 한국의 성인지 통계」. 서울: 한국여성정책연구원. 29쪽)
3) 노령화 지수: 유년(0～14세) 인구에 대한 노령(65세 이상) 인구의 비율로 인구의 노령화 정도를 파악하는 지수(주재선·송치선·박건표(2016).「2015 한국의 성인지 통계」. 서울: 한국여성정책연구원. 30쪽)
4) 주재선·송치선·박건표(2016).「2015 한국의 성인지 통계」. 서울: 한국여성정책연구원. 29-30쪽.

Ⅱ. 가족돌봄휴직 관련 법제의 주요 내용 및 이용 현황

1. 가족돌봄휴직 관련 법제의 주요 내용 및 전개과정

우리나라에서는 가족돌봄으로 인해 여성들이 노동시장을 이탈하게 되는 현상을 방지하기 위해 가족돌봄휴직제도가 도입되었다. 가족돌봄휴직제도는 2007년 12월 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하「남녀고용평등법」이라 함)으로 명칭을 변경하면서 신설된 것으로, 2008년 6월 22일부터 시행되었다.[5] 첫 도입 당시에는 휴직 허용이 사업주의 의무가 아니고, 근로자의 휴직 청구가 있을 때 사업주는 휴직을 허용하기 위하여 노력하기만 하면 되었다. 때문에 사업주가 근로자의 가족돌봄의 필요에 대해 휴직을 허용하지 않거나 기타 필요한 조치를 하지 않더라도 이를 규제할 방법이 없다는 것이 문제로서 지적되었다.

가족돌봄휴직의 허용이 사업주의 의무가 된 것은 2012년 동법 개정에서이다. 다만 사업장 규모에 따라 시행 시기에 차등을 두었다. 상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업장에서는 2012년 8월 2일부터, 상시 300인 미만 사업장에서는 2013년 2월 2일부터 시행하게 되었다.

현행 「남녀고용평등법」 상의 가족돌봄휴직제도는 근로자 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌볼 필요가 발생하였을 때 사업주가 근로자에게 휴직을 부여하도록 하는 제도이다. 휴직이 허용되는 돌봄 대상 가족의 범위는 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모로만 제한된다. 가용 기간은 연간 최장 90일 이내이며, 분할 사용이 가능하다. 단 1회에 30일 이상이어야 한다. 휴직 기간은 근속 기간에 포함하되, 평균임금 산정기간에서는 제외한다. 휴직 기간의 급여에 대해서는 규정이 없기 때문에 고용보험의 지원은 없고 각 사업장마다 다르게 적용하고 있다.

휴직 신청인은 휴직 개시 예정일로부터 30일 전까지 돌봄 대상 가족의 이름, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 휴직 개시 예정일, 휴직 종료 예정일, 휴직 신청일, 신청인 등을 기재한 문서를 사업주에게 제출하여야 한다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의2제1항). 또한 만일 휴직 개시 예정일로부터 30일 이내에 휴직 신청을 하였더라도 사업주는 신청일로부터 30일 이내에 휴직 개시일을 지정하여 휴직을 허용하면 된다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의2 제2항). 사업주는 휴직 신청인에게 돌봄 대상 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 가족돌봄휴직 필요성을 확인할 수 있는 서류를 제출하도록 요구할 수 있다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의2제3항).

가족돌봄휴직제도의 도입 당시에는 사업주에게 휴직을 허용할 의무가 없었기 때문에

5) 가족돌봄휴직제도는 “제1차 저출산·고령사회기본계획(2006～2010)(새로마지 플랜 2010)”에서 제시된 것이다.

실효성을 기대하기 어려웠다. 현행법은 근로자가 휴직을 신청할 경우 사업주에게 이를 허용할 의무를 부여하고 있다. 휴직 신청을 받고 휴직을 허용하지 않았을 때에는 사업주에게 500만원의 과태료가 부과된다(「남녀고용평등법」 제39조제2항, 동법 시행령 별표). 또한 가족돌봄휴직을 이유로 사업주가 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하는 때에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다(「남녀고용평등법」 제37조제2항). 다만, 사업주가 언제나 휴직을 허용하여야 하는 것은 아니다. 휴직을 신청한 근로자의 대체 인력을 채용할 수 없거나, 휴직 허용으로 정상적 사업 운영에 중대한 지장이 초래될 것을 사업주가 증명한 때, 휴직 신청인의 근속 기간이 1년 미만인 때, 휴직 신청인 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 때에는 예외가 된다. 대체 인력 채용은 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체 인력 채용을 위하여 노력하였으나 채용을 하지 못한 경우를 말한다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의3).

이와 같은 사유에 해당하여 휴직을 허용하지 않는 경우라 하더라도 사업주는 업무 개시 및 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력할 의무가 있다.

2. 가족돌봄휴직제도 이용 현황

「남녀고용평등법」 상의 가족돌봄휴직은 육아휴직과 달리 고용보험에서 급여가 지급되지 않기 때문에 휴직 이용 현황을 파악하기 어렵다. 다만 사업체를 대상으로 가족돌봄휴직제도의 시행이나 이용 현황을 알아본 조사를 통하여 다른 일·가정 양립 지원 제도의 현황과 비교해 볼 수 있다. 「남녀고용평등법」(제6조의3제1항)에 따라 고용노동부장관이 매년 실시하여야 하는 일·가정 양립 실태 조사 결과에 따르면, 2015년 각 사업체 인사담당자들의 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도(50.1%)는 전년도(39.4%)에 비하여 상승하기는 하였으나 여전히 높지 않은 편이고, 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축 제도와 같은 다른 일·가정 양립 지원 제도의 인지도와 비교하더라도 낮은 수준이다(<표 1>).[6)]

6) 김영옥 외(2015). 「일·가정 양립 실태조사」. 고용노동부. 107쪽.

〈표 1〉 인사담당자의 일·가정 양립 지원 제도 인지도

(단위: %)

인지도 / 제도	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다
가족돌봄 휴직제도	27.8	22.3	24.7	25.2
육아기근로시간 단축제도	33.2	25.8	23.4	17.6
육아휴직제도	58.5	21.5	15.6	4.4

출처: 김영옥 외(2015). 「일·가정 양립 실태조사」. 고용노동부. 107쪽.

취업규칙 또는 인사규정 등 명문화된 규정이 있는 사업체 중에서 가족돌봄휴직제도 관련 조항이 있는 사업체의 비율은 24.8% 수준에 불과하다(<표 2>). 이는 조사대상 사업체의 98.3%에 출산휴가 관련 규정이 있고 육아휴직제도 관련 규정은 73.7%, 유사산휴가 관련 규정은 59.3%가 두고 있는 데 비하면 매우 낮은 것이다.[7] 다른 모성보호 관련 규정들에 비하여 가족돌봄휴직제도가 도입된 시점이 비교적 최근이기 때문에 이러한 현상이 발생한 것은 아닌지 의문을 가질 수도 있을 것이다. 하지만 낮은 인지도와 낮은 시행률은 단지 도입 시기의 문제만은 아닌 것으로 보인다. 「근로기준법」의 임신기 근로시간 단축 제도(제74조제7항)를 예로 들어보면, 2014년 7월에 일부 시행이 시작되었고 상시 300인 미만 사업장의 경우는 2016년 3월 25일부터 시행되었기 때문에 2015년 일·가정 양립 실태 조사 당시에는 아직 시행조차 되지 않은 상황이었다. 하지만 가족돌봄휴직보다 더 늦게 도입된 임신기 근로시간 단축 조항을 두고 있는 사업체는 47.9%로, 가족돌봄휴직 관련 조항을 두고 있는 사업체의 2배 정도였다. 또한 가족돌봄휴직제도와 동일한 시기에 시행된 육아기 근로시간 단축제도의 경우도 관련 조항이 있는 사업체가 33.3%로 나타나, 가족돌봄휴직제도보다 약 10% 가량 더 높았다.[8]

〈표 2〉 일·가정 양립 지원 제도 관련 규정이 있는 사업체 비율

(단위: %)

관련 규정 유무 / 제도	있다	없다
가족돌봄휴직제도	24.8	75.2
육아기근로시간단축제도	33.3	66.7
육아휴직제도	73.7	26.3

출처: 김영옥 외(2015). 「일·가정 양립 실태조사」. 고용노동부. 64쪽.

7) 김영옥 외(2015). 위의 책. 64쪽.
8) 김영옥 외(2015). 위의 책. 64쪽.

모성보호 관련 조항의 마련 여부는 기업의 규모에 따라 차이를 보이므로, 대기업에서는 가족돌봄휴직제도의 시행률이 높을 것을 기대해 볼 수도 있을 것이다. 그러나 대기업에서도 가족돌봄휴직제도의 시행률은 낮은 수준으로 나타난다. 상시 300인 이상 대기업은 전체 사업체가 출산휴가 규정을 두고 있었으며, 94.7%에는 육아휴직 관련 규정이 있었다. 그러나 가족돌봄휴직 규정을 두고 있는 사업체는 44.2% 수준이어서 채 절반이 되지 않는 수치에 그쳤다.[9] 사업체에 관련 규정이 있는지 조사하였던 항목은 출산휴가, 태아 검진 시간, 유사산 휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신근로자 보호, 그리고 가족돌봄휴직이었는데, 가족돌봄휴직 규정을 둔 비율이 전체 항목 중에서 가장 낮았다.

이와 같은 낮은 인지도와 시행률은 낮은 이용률로 이어진다. <표 3>에서 나타나는 바와 같이, 단 한 명이라도 가족돌봄휴직제도를 사용한 근로자가 있는 사업체는 전체의 4.0%에 불과하였고, 가족돌봄휴직을 시행한 사업체의 2014년 1년 간 평균 사용자 수는 1.2명에 그쳤다. 상시 300인 이상 사업체는 18.0%가 가족돌봄휴직제도를 시행한 경험이 있었으나, 2014년 평균 사용자 수는 1.6명으로 역시 매우 적었다.[10] 이에 비하여 육아휴직은 29.9%가 2014년에 시행한 적이 있었고 평균 사용자 수는 4.5명이었다.[11] 가족돌봄휴직제도와 같은 시기에 도입된 육아기 근로시간 단축제도도 이용률(6.1%)은 낮은 편이지만 가족돌봄휴직제도에 비해서는 다소 높게 나타났다.[12]

〈표 3〉 일·가정 양립 지원 제도 시행 여부와 사용자 수

(단위: %, 명)

시행 / 제도	시행 여부		시행 사업체의 2014년 평균 사용자 수(명)
	있다	없다	
가족돌봄 휴직제도	4.0	96.0	1.2
육아기근로시간 단축제도	6.1	93.9	1.5
육아휴직제도	29.9	70.1	4.5

출처: 김영옥 외(2015).「일·가정 양립 실태조사」. 고용노동부. 110쪽.

이상에서 살펴본 바와 같이, 일·가정 양립 지원 제도 중에서도 가족돌봄휴직제도는 다른 모성보호 및 육아 지원 제도에 비하여 인지도와 시행률이 낮고, 이용률 또한 낮다.

이상의 현황과 앞서 발표한 가족돌봄휴직제도에 대한 근로자의 경험 및 인식 조사 결과를 바탕으로 관련 법제의 문제점 및 입법과제를 살펴보면 아래와 같다.

9) 김영옥 외(2015). 위의 책. 64쪽.
10) 김영옥 외(2015). 위의 책. 110쪽.
11) 김영옥 외(2015). 위의 책. 73쪽.
12) 김영옥 외(2015). 위의 책. 104쪽.

Ⅲ. 가족돌봄휴직 관련 법제의 문제점 및 입법과제

1. 가족돌봄휴직 관련 법제의 문제점

가. 휴직 기간 급여 문제

현행 가족돌봄휴직제도는 급여에 대한 규정을 두고 있지 않기 때문에 급여 지급 여부와 그 수준이 각 사업장의 재량에 맡겨져 있는 상황이므로, 유급 휴직을 사용할 수도 있고, 전혀 급여를 받지 못하고 휴직을 하게 될 수도 있다. 이에 따라 근로자로서는 소득 상실을 감당할 수 없어 휴직을 사용하지 않거나 급여를 일부라도 받을 수 있는 다른 제도를 이용하게 되어 가족돌봄휴직제도의 실효성은 떨어질 수밖에 없다. 급여를 전혀 지급하지 않거나 일부만 지급할 경우 가족 구성원 중에 소득 손실이 적은 사람이 휴직을 하게 되기 쉽고, 성별임금격차를 고려하면 소득을 포기하고 휴직을 하는 사람은 가족 내에서 여성일 가능성이 높아진다.[13] 따라서 휴직이 필요한 돌봄을 지원하고 돌봄의 성별 불균형을 시정하기 위해서라도 가족돌봄을 위한 휴직 기간에 소득을 보장할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

나. 휴직 기간 문제

가족돌봄휴직은 1회당 30일 이상이어야 하며, 연간 최장 90일간 사용할 수 있다. 현행법은 가족돌봄휴직을 허용할 것은 의무화하고 있지만 가족돌봄휴가는 명시하지 않고 있고 가족돌봄을 위한 근로시간 단축은 휴직을 허용하지 않을 경우 사업주가 노력하여야 하는 지원조치 중 하나의 예시로서만 들고 있다.[14] 때문에 30일보다 짧은 기간의 돌봄이 필요한 경우에는 가족돌봄휴직을 이용하되 불필요하게 긴 기간 동안 휴직을 해야 하거나, 가족돌봄휴직을 이용하지 못하고 연차 휴가나 기타 다른 휴가를 사용하여 가족을 돌볼 수밖에 없다. 만일 가족돌봄휴직이 무급으로 운영되고 있다면, 불필요하게 긴 기간 동안 소득 손실을 감수하여야 할 수도 있다. 앞선 실태조사 결과에서도 가족돌봄을 위한 퇴직 경험자들 중에서조차, '가족돌봄을 위한 휴가가 있었다면 퇴직하지 않았을 것'이라는 응답이 '가족돌봄을 위한 휴직이 있었다면 퇴직하지 않았을 것'이라는 응답보다 더 많았다. 휴가 사용 경험에서도 가족돌봄을 위한 휴가를 일주일 이상 사용한 사례가 13.9%였는데, 사용한 휴가의 종류를 보면 기간이 짧을 때에는 주로 연월차 휴가나 하계휴가를 사용하였지만 휴가 기간이 길 경우에는 본인의 병가나 직장에서 가족돌봄에 대해 보장하는 휴가를 이용하거나 상급자와의 협의 하에 휴가를 받아 이용하는 사례가 많았다. 연차 휴가와 같이 일반적으로 보장하는 휴가를 사용

13) 조주은(2009). 「현안보고서 제51호: 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안」. 국회입법조사처. 38쪽.
14) 김근주(2012). "일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도." 한양대학교 법학연구소. 「법학논총」. 제29권 3호. 28쪽.

하게 되면 가족돌봄을 위한 충분한 기간을 확보하기가 어렵고, 다른 근로자에 비하여 휴가 기간이 단축되는 결과가 발생하게 된다. 따라서 30일 미만의 기간으로도 가족돌봄을 위한 휴가나 근로시간의 조정이 가능하도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

휴직 기간의 문제와 연동하여 휴직이 허용되는 최장 기간에 있어서도 문제점이 발견된다. 연간 최장 90일이라는 현재의 상한선에 대해서는 절반 이상의 응답자가 현재보다 확대하여야 한다는 의견을 제시하였으며, 가족돌봄휴직 및 기타 휴직을 이용한 응답자들의 다수가 당시 휴직 기간이 부족하였다고 평가한 바 있다. 휴직이나 휴가 기간의 부족은 앞서 살펴본 바와 같이 여러 가지 문제를 발생시킨다. 일과 돌봄을 동시에 감당하여야 하는 근로자의 대부분이 업무 수행에서 어려움을 느끼고 있고, 건강에 문제가 생기거나 직장 경력에 도움이 되는 활동을 포기하게 되고, 퇴직을 고민하는 경우도 많다. 더 나아가 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생기거나 가족 관계에서 불화가 생기기도 한다. 휴직에서 복귀한 뒤에도 가족돌봄이 지속되어 발생하는 문제를 감안하면, 휴직 기간의 부족이 가져오는 문제점에 대한 대책이 필요할 것이다.

다. 사업주의 조치 의무 문제

일반적 휴가조차 자유롭게 사용하기 어려운 환경이라면 가족돌봄을 위한 휴가나 휴직을 제도적으로 보장하더라도 쉽게 이용하기 어려운 경우가 적지 않을 것이다. 가족돌봄이 필요했음에도 불구하고 휴가나 휴직을 사용하지 않았던 주된 이유가 업무 조정의 어려움, 휴가나 휴직 신청이 자유롭지 않은 분위기 때문이라는 실태조사 결과를 보더라도, 휴가나 휴직 제도를 법이나 규정에 명시하는 것만으로는 한계가 있음을 알 수 있다. 설문조사에서 휴직을 하지 않기 위하여 필요했던 사업주의 조치로서 근로시간의 조정이나 준수 또는 단축, 업무량의 조정을 휴가 사용보다도 더 많이 요청하였던 것을 감안하면, 휴가나 휴직과 같이 일을 중단하지 않고 가족을 돌볼 수 있는 사업주의 지원 조치가 요청된다 하겠다.

라. 신청 절차 문제

현행법은 휴직 개시 예정일 30일 전에 휴직을 신청하도록 하고 있고, 만일 30일 이내에 신청하였더라도 사업주에게 30일 간의 유예기간을 주어, 신청일로부터 30일 이내에 휴직 개시일을 정하여 휴직을 허용할 수 있도록 하였다. 그런데 이 기간이 과도하게 긴 것이 아닌지 검토할 필요가 있다. 동일하게 30일 간의 처리기간을 기본으로 하는 육아휴직은 적어도 출산이라는 사건이 육아에 선행되기 때문에 대체로 언제부터 육아휴직을 개시할 것인지를 예상하고 신청할 수 있다. 하지만 가족돌봄은 장기적인 돌봄의 필요가 지속되었던 경우가 아니라면 미리 필요를 예상하기가 쉽지 않다. 가족에게 갑작스러운 사고나 질병이 발생한

때와 같이 즉시 가족을 돌보아야 할 때에도 휴직 개시를 위하여 30일 간 기다려야 한다면 가족돌봄휴직제도의 실효성은 떨어지게 된다. 더구나 가족돌봄휴직을 사용할 수 있는 기간이 30일에서 90일 사이라는 점에서 보더라도, 비교적 단기간의 휴직을 위하여 휴직 기간과 같은 수준이 될 수도 있는 유예 기간을 두는 것은 비합리적이라고 생각된다. 설문 결과에서도 실제로는 7일 이내 또는 2주 이내에 휴직을 개시한 경우가 많고 현행과 같은 30일의 기간은 길다는 평가가 대부분을 차지하고 있으며, 「남녀고용평등법 시행령」에서 사업주가 대체인력 채용을 위하여 노력하여야 하는 기간을 14일로 정한 것과 비교하더라도 30일은 매우 길다는 점을 볼 때, 신청 기간의 재정비가 필요하다고 생각된다.

마. 허용 요건 문제

가족돌봄휴직 허용 요건으로서, '돌봄 대상을 돌볼 수 있는 다른 가족이 없어야 한다'는 요건은 문제이다. 만일 휴직 신청인 외에 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있다면, 사업주는 가족돌봄휴직 신청이 있더라도 휴직을 허용할 의무가 없게 된다. 설문조사 분석에서 또한 '나 외에 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있어서'가 가족돌봄휴직을 허용하지 않은 가장 큰 이유(60%)로 나타났는데, 이 요건은 실제로 가족돌봄휴직의 이용에 걸림돌이 되고 있는 것으로 보인다. 그러나 다른 가족이 돌봄을 수행할 수 있는지 확인하거나 판단할 기준이 모호하고, 미취업 상태인 가족이 있을 경우 그 가족이 돌봄을 대신할 수 있을 것이라고 추정하게 될 가능성이 있다. 이 경우 현재의 노동시장 및 성별분업의 현실에서 돌봄의 부담이 여성에게 부과되기 쉬울 것이다. 조사 결과에서도 여성보다는 남성이 휴직 당시 돌봄을 대신할 다른 가족이 있었다고 응답한 비율이 높았다. 공무원 가사휴직의 경우 다른 가족이 돌봄을 수행할 수 있는지 묻지 않는 것을 원칙으로 하고 있고, 다만 돌봄 대상이 조부모, 손자녀인 경우에만 휴직 신청인 외에 대상자를 돌볼 수 있는 가족이 없을 것을 요건으로 두고 있다. 가족돌봄휴직제도에서도 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있는지를 묻는 것이 타당한지 더 논의가 필요하다.

바. 돌봄 대상 범위 문제

가족돌봄휴직이 허용되는 가족의 범위는 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모로 제한된다. 그러나 실제로는 그 외의 가족이나 친족, 지인을 돌보기 위하여 휴가를 사용하는 사례가 적지 않고, 더 나아가 휴직이나 퇴직을 하는 사례도 나타나고 있다. 특히 직계혈족이 아닌 형제, 자매를 돌보아야 하는 경우가 많았다. 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람은 제도에 포함되어 있지 않기 때문에 돌보아야 했으나 돌보지 못한 사례가 있고, 돌보더라도 유급보다 무급으로 돌보는 사례가 더 많아 소득 손실의 어려움이 더 컸다. 돌봄

대상의 범위에 대한 의견 문항에서도 대상 범위의 확대가 필요하다는 의견이 있었고, 범위를 확대하여야 한다는 의견의 절반가량은 혼인, 혈연관계에 국한하지 않고 실질적인 동거, 부양관계에 있는 사람까지 포함하여야 한다는 것이었다. 공무원 가사휴직 또한 가족돌봄휴직보다 다소 넓은 범위를 두고 있어서 직계혈족으로서 조부모, 손자녀까지를 휴직을 허용하는 돌봄 대상에 포함하고 있으며, 가족의 형태가 직계혈족 중심의 혈연관계를 넘어 확장되고 있다는 점 또한 고려할 필요가 있겠다.

사. 사업주에 대한 강제력 확보 문제

현행법에서는 가족돌봄휴직 신청을 받고 휴직을 허용하지 않은 사업주에게 500만원의 과태료를 부과하도록 하였다(「남녀고용평등법」 제39조제2항, 동법 시행령 별표). 이는 육아기 근로시간 단축과 동일한 수준이다. 그런데 육아휴직의 경우는 허용하지 않은 사업주에 대하여 500만원 이하의 벌금을 적용하고 있어(「남녀고용평등법」 제37조제4항), 가족돌봄휴직과 같은 행정 제재가 아니라 형사적 제재 방법을 취하고 있다. 이와 같은 차이를 두어야 할 타당성이 있는지 의문을 제기할 수 있을 것이다. 가족돌봄을 이유로 한 근로시간 단축 제도를 신설한다고 가정할 때, 가족돌봄 근로시간 단축은 육아기 근로시간 단축과 동일하게 과태료로 하고, 가족돌봄휴직은 육아휴직과 같이 벌금으로 하는 방법이 있을 수 있을 것이나, 근로시간 단축과 휴직의 불허에 차등을 두어 규제하는 것이 과연 필요하며 타당한 것인지는 논란의 여지가 있다고 생각된다.

2. 가족돌봄휴직 관련 법제의 실효성 제고를 위한 입법과제

가. 가족돌봄휴직 기간 소득 보장 방안 마련

가족돌봄을 위한 휴직의 사용은 휴직 기간 동안의 소득보장과 밀접한 관계가 있으므로, 소득 보장 방안 마련이 필요하다. 소득 보장 방안으로는 각 사업장의 상황에 따라 사업주가 부담하거나 개별 사업장에서 기금을 마련하여 운영하도록 하는 방법, 고용보험에서 지급하도록 하는 방법[15] 등으로 나눌 수 있다. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 경우 고용보험에서 일정 금액을 지원하고 있어 참고할 수 있다. 다만 재원을 고용보험에서 마련할 것인지 여부는 고용보험의 재정 및 배분 정책 등을 고려하지 않을 수 없으므로 정책적 검토가 필요하다. 또한 고용보험에서 지급할 수 있다 하더라도 가족돌봄휴직제도를 이용하는 경우에 한하여 고용보험에서 지급하도록 한다면 사업장의 제도 미비로 인하여 퇴직하는 근로자, 근속 기간이 짧거나 돌볼 수 있는 다른 가족이 있는 등 가족돌봄휴직 신청 요건이 되지 않는

15) 김근주(2012). “일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도.” 한양대학교 법학연구소. 「법학논총」. 제29권 3호. 38쪽.

근로자는 지원을 받을 수가 없으며, 고용보험의 사각지대에 있는 근로자 또한 지원을 받기 어려운 문제가 있다는 점을 감안하여 제도를 설계할 필요가 있다.

나. 단기 가족돌봄휴가제도 신설

장기 가족돌봄뿐 아니라 단기 가족돌봄이 가능할 수 있도록 가족돌봄 휴가제도의 도입이 필요하다. 가족돌봄휴직제도는 1회에 30일 이상의 휴직만을 허용하고 있고 그 외에는 사업주의 조치에 의존할 수밖에 없어서, 단기간의 휴가만이 필요한 때에는 연차 휴가 및 하계휴가 등 다른 목적의 휴가를 사용하는 수밖에 없다는 점에서 한계가 있다. 육아의 경우 「남녀고용평등법」이 육아기 근로시간 단축 제도를 이미 두고 있으며, 외국의 사례에서도 일본은 5일, 독일은 10일 간의 가족돌봄을 위한 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다는 점을 참고할 수 있을 것이다. 더구나 비정규직, 시간제 근로자 등은 가족돌봄휴직제도가 정비되더라도 장기간의 휴직을 사실상 자유롭게 이용할 수 없는 처지에 있는 경우가 많아서 휴직제도만으로는 여전히 사각지대에 머무를 수 있다. 30일 이내의 휴가는 기간의 부담이 상대적으로 덜하다는 점에서, 가족돌봄휴가제도의 신설은 불안정 고용 상태에 있는 근로자가 가족돌봄을 위한 지원 제도를 다소 수월하게 이용하는 데에도 도움이 될 것으로 보인다. 또한 위 가 항목에서의 소득 보장 방안에는 가족돌봄휴가 기간의 소득 보장 논의를 포함하여야 할 것이다.

다. 가족돌봄휴직 기간 확대

장기간의 가족돌봄 지원을 위해 현행 기간의 연장이 필요하다. 외국의 입법례를 살펴보면, 벨기에는 심한 병이 있는 가족을 돌보아야 하는 경우 12개월의 유급 휴가를 허용하고 있고, 오스트리아는 무급이나 6개월의 휴가를 9개월까지 연장하여 이용할 수 있다. 덴마크는 직계가족 돌봄을 위하여 6개월 간 유급으로, 독일은 부양가족의 돌봄을 위하여 6개월 간 무급으로 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으며, 이탈리아는 가족이 심한 병이 있거나 장애가 있을 때 노동생애 동안 2년 간의 유급 휴가를 허용하도록 한다.

우리나라에서도 공무원 가사휴직의 경우 1년 연속으로 휴직하는 것이 가능하고, 육아휴직 역시 1년 이내로 사용할 수 있으므로 가족돌봄휴직의 기간을 1년 정도로 확대할 수 있다. 가족돌봄휴직에 대하여 급여를 지급하게 된다면 일정 기간을 유급 휴직으로 운영하고, 기간을 연장할 경우 지급 비율을 낮추거나 무급 휴직으로 운영하는 방안을 생각해 볼 수 있다.[16]

16) 다만 휴직 기간을 무한정 늘릴 수는 없고, 장기간의 휴직을 허용하면 휴직이 가능한 근로자가 가족돌봄에 얽매이게 되는 효과를 발생시킬 수 있다. 90일보다 긴 장기간의 돌봄 필요가 발생할 때에는 가족이 이를 전담하지 않더라도 사회적 돌봄이 가능한 인프라가 구축되어야 할 필요도 있으므로, 가족돌봄휴직의 기간 확대는 다른 지원 제도와의 연관성 속에서 설계되어야 한다.

라. 돌봄 대상 범위 확대

돌봄 대상 범위를 확대할 필요가 있다. 현행 가족돌봄휴직이 허용되는 돌봄 대상은 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모인데, 일본의 경우 그 외에 조부모, 손자녀, 형제자매를 돌봄 대상으로 포함하고 있고, 독일은 그보다 더 넓게 결혼과 유사한 공동체의 상대방, 배우자의 자녀 및 입양 자녀, 형제자매의 배우자 및 배우자의 형제자매까지 포함한다. 앞선 설문조사에서 나타난 실제 돌봄의 현황과 공무원 가사휴직의 기준을 살펴보더라도 형제자매, 조부모, 손자녀까지는 확대할 필요가 있는 것으로 보이며, 장기적으로는 직계혈족을 넘어선 동거 친족, 혼인이나 혈연 관계가 아닌 실질적 동거, 부양 상태에 있는 사람의 돌봄을 포괄할 수 있는 제도가 요청된다.

마. 사업주의 지원 조치 의무화

근로자에게 가족돌봄이 필요할 때 사업주의 지원 조치를 의무화하는 방안이 요청된다. 현행법은 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우에만 업무 개시 및 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장 사정에 맞는 지원 조치를 취하도록 하고 있는데, 이조차 '노력'할 의무에 그치고 있다. 반면 근로자의 육아지원은 이와 다르다. 육아 지원 또한 노력 의무라는 한계가 있기는 하나, 이때의 노력 의무는 근로자가 육아휴직을 신청하였는지 여부와 무관하게 적용되며, 사업주의 조치에 대하여 고용노동부에서 지원을 할 수 있도록 하는 혜택 규정도 두고 있고, 육아기 근로시간 단축은 근로자의 신청이 있으면 원칙적으로 허용하도록 하고 있다. 근로자에게 가족돌봄의 필요가 생겼을 때에도 근로시간의 단축, 출퇴근 시간의 조정, 야근이나 연장, 휴일 근로의 제외, 업무 조정 등 사업주가 할 수 있는 조치를 하도록 의무화하는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다. 휴직 외의 지원 조치는 가족돌봄을 위하여 휴직까지는 사용하지 않더라도 근로시간 및 업무량 조정 정도로 일과 돌봄을 병행할 수 있는 사례를 지원함으로써 어쩔 수 없이 휴직하거나 퇴직하는 문제를 완화할 수 있고, 소득 손실도 줄일 수 있다. 사업주의 입장에서도 근로가 완전히 중단되지 않으므로 휴직보다 부담이 적다는 이점이 있다.[17] 가족돌봄을 위한 사업주의 조치를 육아휴직과 같이 노력 의무로만 둔다고 하더라도, 가족돌봄휴직을 신청한 후 사업주가 휴직을 허용하지 않았을 때에는 가족돌봄에 필요한 조치를 취하도록 의무화하는 방안 마련이 필요하다.

이와 함께 가족돌봄휴직을 허용하지 않거나 휴직 이용으로 인한 불이익에 대하여 사업주를 규제할 방안이 확대될 필요가 있다. 현재 가족돌봄휴직을 허용하지 않은 경우의 제재는

17) 김근주(2012). "일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도." 한양대학교 법학연구소. 「법학논총」. 제29권 3호. 24쪽.

최소한 육아휴직을 허용하지 않은 사업주에 대한 제재와 동일하게 형사적 제재로 수정하는 것이 타당할 것이다. 사업주가 휴직 이용을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 경우는 현재 형사적 재제가 마련되어 있는데, 관리감독의 강화가 필요할 것이며, 더불어 사업주로 하여금 가족돌봄휴직을 허용하도록 유인하는 다양한 정책에 대한 고려가 요구된다.

바. 신청 절차 및 요건 개선

가족돌봄휴직 신청 절차 및 요건의 개선이 필요하다. 먼저 신청 기간의 문제로, 휴직 개시 예정일 30일 이전에 휴직을 신청하도록 하고, 만일 그 이내에 신청하였다면 사업주가 30일 이내의 기간을 휴직 개시일로 지정하도록 하는 조항이 문제된다. 예견가능하지 않은 돌봄이 필요한 경우 30일을 기다릴 수 없고, 30일은 다른 휴가 제도로 대체하기에도 긴 기간이다. 육아휴직은 휴직 개시 30일 전까지 휴직 신청을 하도록 하고 있지만, 출산 예정일 전에 자녀가 출생하였거나 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 휴직 개시 7일 전까지 휴직 신청을 할 수 있도록 예외를 두고 있다. 가족돌봄휴직 역시 긴급한 필요가 있는 때와 같이 예외적인 사유를 두어 돌봄 공백을 최소화할 수 있도록 해야 할 것이다. 다음으로 돌봄 대상 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있는 경우 사업주가 휴직을 허용하지 않을 수 있도록 예외를 둔 규정은 개정이 필요하다. 공무원 가사휴직의 경우 돌봄 대상이 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모인 때에는 다른 가족이 돌볼 수 있는지에 대해 불문하고 있고, 이는 가족돌봄휴직의 돌봄 대상 범위와 동일하다. 가족돌봄휴직제도 역시 돌볼 수 있는 다른 가족이 있는지를 확인하지 않고, 신청자가 돌보아야 하는 사유를 소명하는 것으로 대신하는 것이 필요하다.

참고문헌

김근주(2012). “일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도.” 한양대학교 법학연구소. 「법학논총」. 제29권 3호.

김영옥 외(2015). 「일·가정 양립 실태조사」. 고용노동부.

조주은(2009). 「현안보고서 제51호: 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안」. 국회입법조사처.

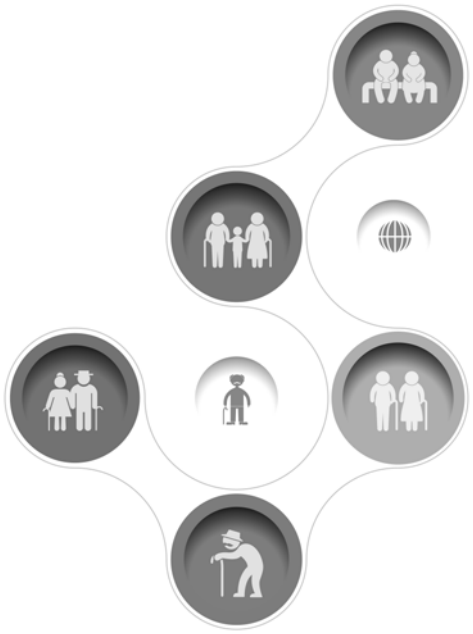
주재선·송치선·박건표(2016). 「2015 한국의 성인지 통계」. 한국여성정책연구원.

통계청(2016.3.23.). 「2015 한국의 사회지표」.

2016년 제3차 젠더와 입법 포럼 및 한국사회법학회·한국젠더법학회 공동학술대회

지정토론

김순희 (한국노동조합총연맹 여성본부장)
이승길 (아주대학교 법학전문대학원 교수)
이형준 (한국경영자총협회, 노동법제연구실장)
차선자 (전남대학교 법학전문대학원 교수)
차인순 (국회여성가족위원회 입법심의관)



가족돌봄 휴직제도 관련 논의 필요

김순희 (한국노동조합총연맹 여성본부장)

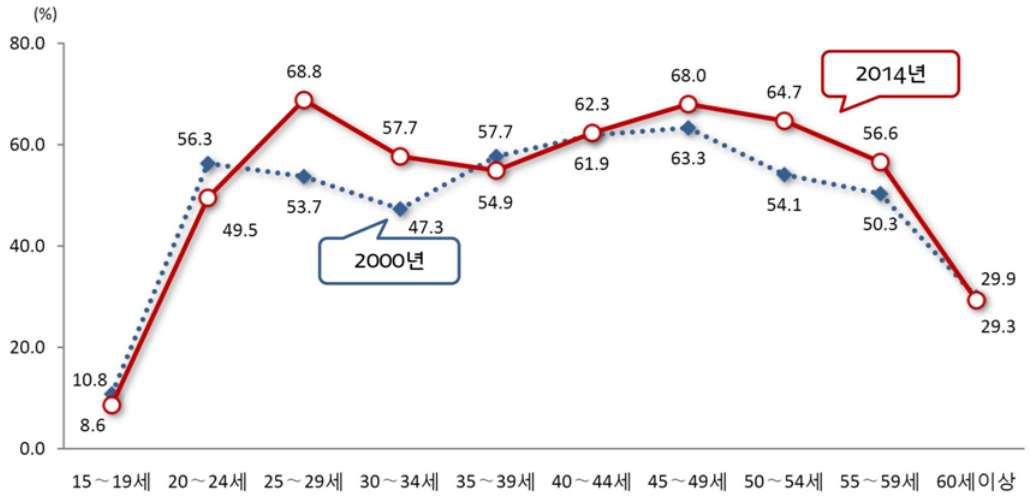
1. 문제의 제기

“가족 돌봄제도가 저출산 해소와 여성인력 활용률 제고라는 두 가지 목적을 달성하는데 중요한 정책 수단”으로 접근해서는 제도 실효성의 한계에 직면하게 됨.

- ‘인구 구조의 변화에 따라 돌봄 수요는 증가하지만 여성의 경제활동 증가, 가족구조의 변화와 가족 기능의 변화 등으로 돌봄의 공백은 여성의 경제활동 참여에 장애 요인으로 작용’한다는 점은 여성적인 측면에서 개선 방향을 모색하는 것이 필요함.
- 그간 우리나라의 일·가정 양립지원 정책은 육아기 자녀의 돌봄지원을 중심으로 변화·발전되어 왔으나 돌봄의 필요는 부모가 어린 자녀를 양육하는 데에만 국한되지 않는다는 점에서는 동의함.
- 일·생활 균형 차원에서 노동자의 경우 노인 가족의 돌봄, 가족의 질병이나 사고로 인한 간병 등 다양한 형태의 가족 돌봄이 필요함.

2. 일·가정양립 지원 정책에서 일·생활 균형 정책으로 변화 필요

- 우리사회 여성고용의 문제를 단적으로 표현하면 50% 미만의 낮은 여성의 경제활동 참가율, 30대초의 여성의 경력 단절현상을 말하는 M자 고용곡선 그리고, 여전히 OECD 국가 중 출산율 최하위 국가로 말할 수 있음.
- 한편으로는 한국의 노동자 1인당 연간 노동시간은 2,316시간으로 OECD 국가 중 1위, 아이의 양육과정에서 철저히 배제되어 돈벌어오는 기계로 전락한 가장들 입장에서는 결국 장시간 노동은 노동자가 가정에 있는 시간을 근본적으로 빼앗는 것으로 자녀와 함께하는 가족친화적인 문화는 요원한 실정임.



통계청(2015), 2015년 통계로 보는 여성의 삶, 24쪽.

〈그림 1〉 연령대별 여성 고용률

- 따라서 남성노동자의 장시간 노동은 필연적으로 여성을 집안일에 묶이게 하거나, 일을 하더라도 파트타임 등 주변적이고 보조적인 업무를 선택할 수밖에 없게 하는 근본적 원인이라고 할 수 있음.
- 남성은 일 중심의 장시간 근로관행 속에서 가족으로부터 소외되고 있으며 맞벌이를 해야 가족생활 유지가 가능한 사회구조 속에서 여성이 일과 아동양육, 가족돌봄을 모두 해야 하는 상황인 만큼 여성노동자의 가사육아 부담을 전제로 한 일·가정 양립이라는 개념에서 남녀노동자가 모두 함께하는 일·생활 균형이라는 개념으로 보편적인 사회제도로 전환되어야 할 필요가 있음.

3. 남녀고용평등법상의 일·가정 양립지원 규정 분리 필요

- 일·가정 균형을 위한 제도의 사용 확대와 이에 다양한 제도의 확대를 통한 여성의 경력단절 방지 및 저출산의 문제를 해결하기 위해서는 대부분 선진국의 여성고용관련 법제도처럼 고용차별 해소 및 평등제고와 여성고용촉진 등을 내용으로 하는 법제도와 남녀노동자 모두를 대상으로, 보육 돌봄 가족간호 등을 내용으로 하는 즉 일본의 '육아개호휴업법'처럼, 일·생활 균형 관련 법제도를 분리할 필요가 있음.[1)]

1) 한지영, "노동, 돌봄과 법의 관계, 문제의 재구성: 근로기준법 제5장 개정을 중심으로", 『이화젠더법학』 제4권 제2호, 이화여대 젠더법학연구소, 2012. 참조.

- 우리사회의 젠더레짐을 남성생계부양자모델에서 적어도 성인노동자모델로 변화시켜나가야 하고, 계층화된 '남성부양자모델'에서 "성인노동자 젠더레짐"으로 변화시켜나가는 사회적 담론이 필요함.
- 우리나라의 고용관련 법 제도와 남녀고용평등법상의 일·가정 양립지원규정은 남성생계부양자모델을 근거로 법 제도화하였다고 할 수 있기 때문임.
- 따라서 「근로기준법」에 일·가정 양립제도 관련 규정을 통합하여 제도화하는 방안이 노동시장내의 젠더레짐을 성인노동자모델로 바꾸어내는 또 하나의 장치가 될 수 있으며, 여성고용 문제인 경력단절을 근본적으로 해결할 수 있을 뿐만 아니라 가족돌봄제도의 실효성을 제고할 수 있는 방향이라고 할 수 있음.

4. 변화하는 가족구조에 따른 제도 개선 방향 모색

- 독일의 경우 변화하는 가족단시간노동과 돌봄노동은 젠더적 성과로서 평가할 수 있으나, 여전히 단시간노동은 대다수가 여성이며, 가족과 개인적인 문제로 선택하고 있음.
- 독일에서도 '양육휴가(Elternzeit)'는 3세 미만이든, 3세 이상이든 여성이 절대적으로 사용하고 있는 것이 현실임. 결국 성평등으로서 성주류화와 성평등화가 정치적 아젠더로서 중심적인 목표이고 핵심과제로서 '변화하는 가족의 개념'속에 핵가족을 넘어 한부모가구의 증가, 모자가정과 혼합가정간의 '지원과 연대'의 새로운 네트워크를 어떻게 만들어 낼 수 있을 것인가의 방향 모색이 필요함.
- 한국에서는 돌봄휴가가 주로 육아휴직을 중심으로 논의되어 왔으므로 좀 더 넓은 의미의 가족돌봄제도로 현실분석을 통하여 확대해 갈 필요는 동의하나 이런 문제제기의 기초에는 상당수의 근로자가 '가족돌봄'문제로 인하여 임금근로 일자리를 떠나거나, 혹은 떠나지는 않더라도 병행에 어려움을 겪고 있다는 인식을 어떻게 확인 할 것인지와 사회적 공감도 여부를 확인할 필요가 있음.
- 노동자가 임금노동과 가족돌봄을 편안하고 균형있게 해 나갈 수 있도록 여러 가지 측면에서 노력해 나가야 한다는 데에 기본적으로 동의하면서도, '가족돌봄 휴직제도'의 관대한 적용이나 유급화와 의무화 등에 대해서는 신중한 논의가 필요하다고 할 수 있음.
- 간병제도가 개선되어 '보호자 없는 병실'이 실현되면 돌봄휴직의 필요성은 줄어들 것이므로 '가족을 직접 돌보기 원한다'는 요구가 있다는 사실은 인정한다고 하더라도, 돌봄휴직의 필요성 못지않게 의료체계의 결함 개선이 우선되어야 일·가족 양립이 실현되고 가족돌봄의 공백을 메울 수 있음.

- 휴가제도에 국한시켜 보자면, 가족돌봄을 위한 휴가제도를 따로 두는 것이 필요할까 이미 존재하는 일반적인 휴가제도가 제대로 활용되지 못하고 있기 때문은 아닌지 검토해 보아야 함.
- 여성근로자가 압도적으로 많이 사용하는 특수목적의 휴직제도보다는 일반적인 휴직제도를 「근로기준법」으로 제도화하고 현실화하는 것이 바람직하지 않은지 우선 고민해 보아야 함.
- 기존 여건을 그대로 둔 상태에서 추가적인 휴가·휴직제도는 근로자 입장에서는 '선호'될 수밖에 없음. 무엇 때문에 추가적인 제도를 원하는지, 일차적으로는 가족돌봄노동이 얼마나 필요했으며 실제로 어떻게 대처하고 있는지 성별로 구분하여 현실을 드러내는 일이 필요함.
- 돌봄노동이 여성에게 집중되는 한국의 사회적 특성을 고려할 때 노동과 돌봄을 양립할 경우 성별차이가 어떤 지점에서 극명히 드러나는지를 보여주고, 왜 그러한 차이가 나타나고 있는지를 탐색하는 작업이 추가적으로 수행되어야 함.
- 젠더관점에서 가족돌봄 휴직제도를 어떻게 보완해야할 것인가에 대한 지속적인 고민과 작업현장에서의 공감대 등을 반영할 필요가 있음.
- 가족돌봄 휴직제도는 근로자의 일·가정양립을 지원할 수 있는 주요한 기제이지만 가족돌봄 휴직제도의 설계 방식(기간, 급여수준 등)에 따라 전통적인 성역할을 고착화시킬 수 있다는 점이 고려되어야 함.
- 돌봄 책임으로 노동시장 참여를 중단하거나 근로시간을 축소한 가족돌봄자들은 소득 불이익과 연금 불이익을 모두 경험할 가능성이 커지며, 노후 빈곤에 노출될 가능성이 높다는 점에서도 일·생활 균형을 지원하는 다양한 정책이 확산되어야 할 것임.

일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제(토론)
- 가족돌봄휴직제도를 중심으로 -

이승길 (아주대학교 법학전문대학원 교수)

1. 노동시장정책의 기본방침

- 향후 세계화시대의 치열한 경쟁에 대처하고, 경제상황의 변화로 노동**시장개혁의 기본방침**은 고용시장의 유연화를 통하여 고용을 촉진하는 것을 설정해 운영할 필요가 있다. 경직된 고용과 관련된 법규를 크게 완화해 기업의 일자리 창출과 근로자의 고용을 촉진해야 한다. 향후 근로자의 모델은 학교 졸업후 노동시장에 참가해 특정 기업에 정규직으로만 일생(정년)을 근로하기란 어려운 일이다. 현재의 경제상황을 고려하면 고용기회의 유지·창출에는 '일자리 나누기'(work sharing)의 방법이 필요하다. 특히, 비정규직은 정규직에 비해 고용의 불안정, 경제적 자립의 곤란, 직업경력 형성의 부족, 사회안전망의 불충분, 법령에 의한 최저 근로조건의 불충분 등 다양한 문제가 있고, 비정규직의 증가는 소득과 임금 격차를 크게 확대시키고 생활의 불안정을 확대하는 원인이다.
- 고용사회의 문제 상황에 직면해 노동시장개혁의 다양한 과제를 검토하고 있다. 노동시장개혁 자체에서도 노동시장의 수급조정 기능의 강화, 유연성의 확대, 사회안전망의 정비가 과제이다. 어쩌면 경영환경과 노동시장의 변화에 따라 정책적 대응으로 종전의 기본법의 개정과 새로운 입법을 제정하고, 정치적인 이해관계에 따라 노동시장의 규제완화 등의 정책이념에 맞추는 관련된 노동법 개정과 이를 억제하는 노동법 규정이 병존함으로 노동시장개혁은 한층 복잡화해지기도 한다.[1)]
- 특히, 노동법 개혁시 우리나라의 법제와 외국(미국, 유럽연합, 구주제국, 일본)의 법제 내지 인사실무가 상이하다는 점에만 착안해서 개혁할 필요가 있다는 인식에서 출발하는

1) 향후 (ⅰ) 저출산·고령화 및 인구 감소사회의 대책으로서의 사회보장제도에 대응한 고용정책과 일과 생활의 조화 이념, (ⅱ) 고용시스템과 인사관리제도의 변화에 따른 인사관리의 개별화·복잡화에 대한 대응, (ⅲ) 고령화 등 다양한 고용형태 및 취업형태에 대한 적절한 보호조치 및 장기 고용형인 정규직 중심의 사회적 제도의 중립화, (ⅳ) 고용에서 고용형태가 아닌 취업형태에 따라 대우해야 한다는 '평등원칙' 내지 '균등처우원칙'의 확립(비정규직의 임금차별 등), (ⅴ) 격차(차별) 문제에 대한 대책으로서 균형 고려의 이념, (ⅵ) 집단적 근로조건 결정시스템의 기능이 저하되는 것에 대하여 노사가 실질적으로 대등한 근로조건의 결정·변경시스템에 대한 정비(구축) 등이 필요하다.

사례가 많다. 외국법제를 논의할 경우에 법제도의 전체적인 모습을 간과한 채 우리나라의 법제와의 상이점에만 착안해 외국에서 이루었던 법으로 개정해야 한다고 논의하기가 쉽다. 하지만, 외국법제는 각각의 고용시스템에서 형성된 이유, 운용 방법, 문제점을 제대로 파악할 때에 비로소 유용하게 참고할만한 정보를 얻을 수가 있다. 그런데, 독일의 하르츠개혁, 스페인(?)의 노동개혁, 네덜란드(?) 노동개혁은 우리 법제에 익숙하지 않은 국가인데 서슴없이 말한다. 구체적인 법내용도 잘모르겠다. 이러한 점에 너무나 노사정 모두가 연구가 부족한 상태에서 입법 추진이 되는 것에 대한 아쉬움이 크다. 예를 들어, '대체근로'에 대하여 어느 정도가 연구되었는지 자문할 수밖에 없다.

2. 일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제 - '가족돌봄휴직제도'를 중심-

- 동 연구는 10년 계속 사업(2013년-)으로 진행되고 있는 특성이 있음.

(1) 휴직 기간의 급여에 대해서는 규정이 없기 때문에 고용보험의 지원은 없고 각 사업장마다 다르게 적용하고 있다. …급여를 전혀 지급하지 않거나 일부만 지급하는 경우 - 관련한 기업의 '유형 사례'가 어떻게 되어 있는지?

(2) 휴직을 허용하지 않는 경우라 하더라도 사업주는 업무 개시 및 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력할 의무가 있다. - '탄력적 운영'은?

(3) 2015년 각 사업체 인사담당자들의 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도(50.1%)는 전년도(39.4%)에 비하여 상승하기는 하였으나 여전히 높지 않은 편이고, 육아휴직제도나 육아기 근로시간 단축 제도와 같은 다른 일·가정 양립 지원 제도의 인지도와 비교하더라도 낮은 수준이다(<표 1>) - 각 사업체의 인사담당자 및 인지도가 높다는 것?

(4) 문제점과 입법과제

- 휴직기간 급여 : 휴직기간의 소득보장 방안?

☞ 재원을 **고용보험**에서 마련 여부는 고용보험의 재정 및 배분 정책 등 고려해 정책적 검토 필요

(※육아휴직 및 육아기 근로시간 단축- 고용보험에서 일정 금액).

- 휴직기간 : 30-90일

· 단기 :

(※육아휴직근로시간 단축, 가족돌봄 - 일본 5일, 독일 10일)

· 기간확대 : 1년[2]-일정기간 유급, 기간 연장시 지급비율 하향 또는 무급휴직 (공무원 가사휴직의 경우 1년 연속 휴직)

* 연월차 휴가 ? - 월차휴가는 삭제?

- 신청기간 절차 : 실제 7일 또는 14일-14일 (사업주가 대체인력 채용노력기간)
- 허용요건 : 다른 가족의 돌봄 여부(불문) (예, 공무원의 가사휴직)

→ (돌볼 다른 가족 불문) 신청자가 돌보아야 하는 사유 소명.

- 돌봄대상 범위 : (현행) 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모[3]→직계혈족이 아닌 형제, 자매 - 실질적인 동거, 부양관계에 있는 사람 포함 여부 (예, 공무원 - 직계혈족 조부모. 손자녀)
- 벌칙 : 가족돌봄휴직(과태료☞벌금?)=육아휴직(벌금), 육아기의 근로시간 단축, 휴직(불허)의 타당성 검토

3. 소결

- 이상과 같이 경제·사회의 환경 변화에 따라 관련 정책과 경제의 지속가능성이 우려되는 상황이다. 노동시장 개혁을 위하여 기존 노동법의 체계, 입법시의 노사관계 상황과 고용의 실태, 사회의 요구, 정부의 입법정책 방향과 목적 등에 따라 변화가 필요하다. 정부는 기존의 노동시장정책 과정에서 드러난 문제점을 시정해 가면서 노동시장개혁을 달성하고자 한다. 이러한 다양하고 복합적·동시적인 현안과제를 개별 노사가 해결하는 것은 어렵다. 정부는 노동시장개혁의 기본방향에 대한 일정한 사회적 합의의 토대를 마련할 필요가 있다. 이에 노동시장개혁의 정책수립 단계부터 여론 수렴과 사회적 합의 과정을 충분히 가져 안정성과 예측가능성, 사회적 신뢰가 필요한 때이다.
- 노동시장개혁의 실현수단은 다양한 정책으로 실현을 모색하고 있다. 이러한 정책의 입안 과정에 노사 관계자가 관여할 필요성은 이전보다도 확대되고, 본격적인 논의를 위한 실질적 기초자료의 제공자로서 학자의 역할이 중요하며, 이해관계자의 다양한 의견을 수렴할 필요가 있다. 향후 노동시장개혁은 선진국보다 압축적으로 그 기본방향을 전망한

2) 외국의 입법례 <벨기에> 심한 병이 있는 가족돌봄 12개월 유급휴가, <오스트리아> 무급이나 6개월의 휴가를 9개월 연장. <덴마크> 직계가족 돌봄 6개월간 유급, <독일> 부양가족 돌봄 6개월간 무급<이탈리아> 가족이 심한 병/장애시 노동생애 동안 2년간 유급.

3) <일본> 조부모, 손자녀, 형제자매, <독일> 결혼과 유사한 공동체의 상대방, 배우자의 자녀 및 입양 자녀, 형제자매의 배우자 및 배우자의 형제자매 포함. <설문조사> 형제자매, 조부모, 손자녀 확대, <장기과제> 직계혈족을 넘어선 동거 친족, 혼인이나 혈연관계가 아닌 실질적 동거, 부양 상태에 있는 사람의 돌봄을 포괄 제도.

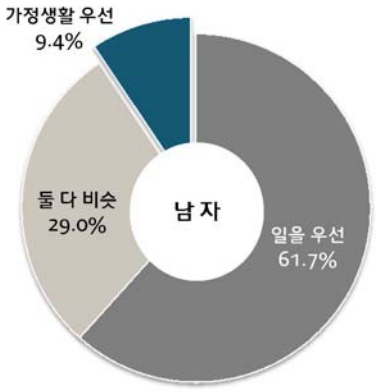
뒤에 당면한 정책과 중장기적 정책을 조합하면서 꾸준히 대응해 나갈 필요가 있다. 현안 쟁점을 해결하기 위한 정부의 강한 추진 의지에 노사는 상호 양보해 마련해야 한다. 모쪼록 노사정 각자가 자기 소임을 다해 노동시장개혁이 마무리되기를 기대해 본다.

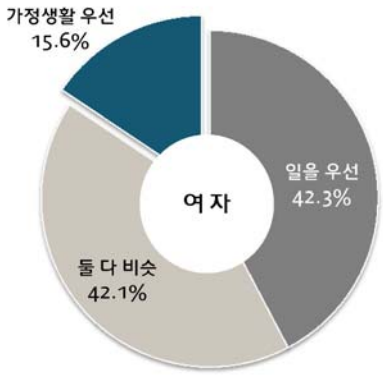
토론문

이형준 (한국경영자총협회, 노동법제연구실장)

○ 가족돌봄과 관련한 근로자들의 경험과 인식을 파악하는 것은 가족돌봄휴직제도의 법제화에 따른 효과 및 영향 평가 분석, 나아가 입법 과제 논의에 있어서 의미가 있겠지만, 수요자(수혜자)의 관점에서 뿐만 아니라 법적 의무부담자(제공자)의 관점(인식 내지 입장)을 확인·파악하는 것도 제도와 현실의 괴리도 논란의 진단과 제도의 최적화 논의에서 필요한 접근방식이라고 본다.

○ 더군다나 통계청의 2015년 사회조사 중 '일과 가정생활의 우선도(19세 이상)' 의 결과를 보면, 남녀 모두 '일을 우선'(53.7%) 시 하지만 남자(61.7%)가 여자(42.3%)보다 19.4%p 높게, '둘 다 비슷하다'는 34%이지만, 여성(42.1%)이 남성(29.0%)보다 13.1%p 높게 나타났다. 이러한 조사 결과는 '일과 가정의 양립'이라는 과제 논의에 있어서 유의점을 보여준다.



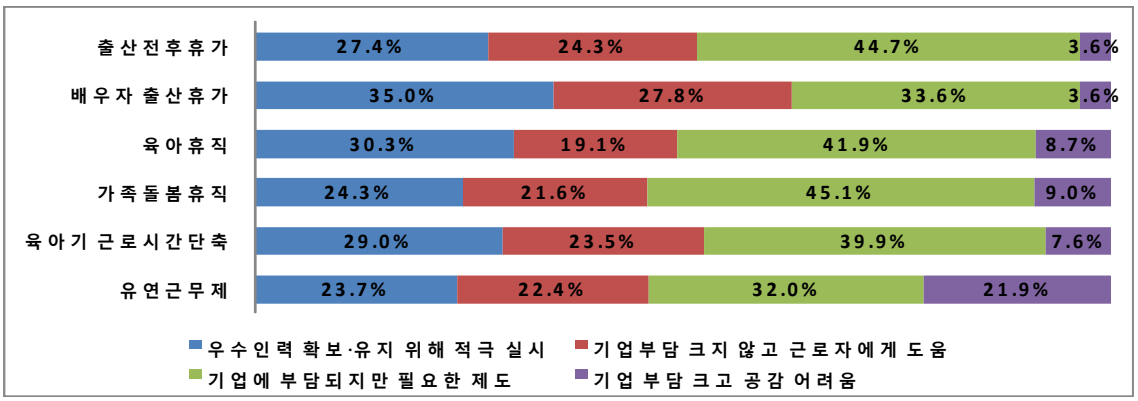


[가족돌봄휴직제도 등 일·가정 양립제도에 대한 기업 인식 및 도입 실태]

○ 2012년 9월에 대한상공회의소가 '일·가정 양립제도 관련 기업의견'을 조사한(이하 '상의 조사'라고 함) 결과를 보면, 응답기업의 72.4%가 '일·가정의 양립제도 강화 추세로 부담을

느낀다'고 답했다. 법정 일·가정 양립제도에 대해 부담을 느낀다고 응답한 비율은 육아휴직제도(73.1%), 가족돌봄휴직제도(69.8%), 육아기 근로시간단축(58.1%), 산전·후 휴가(53.9%), 배우자 출산휴가(36.4%) 순으로 나타났다.[1)]

○ 2013년 4월에 여성가족부가 발표한 '일·가정 양립에 대한 기업의 인식 조사'[2)] (이하 '여성가족부 조사'라고 함) 결과를 보면, 배우자출산휴가를 제외한 법정 일·가정 양립 제도에 대해서 응답기업의 70% 이상이 '부담된다' 고 하였고, '우수인력 확보·유지 위해 적극 실시하겠다'고 응답한 기업은 25~30%로 나타났다. 특히 가족돌봄휴직제도에 대해서는 '기업부담도 크고 공감하기 어렵다'는 응답율이 9%로 가장 높았다. '적극 실시하겠다'는 응답율은 24%로 가장 낮았다.

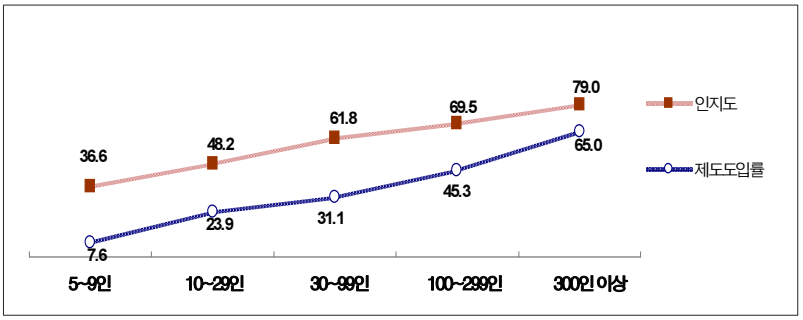


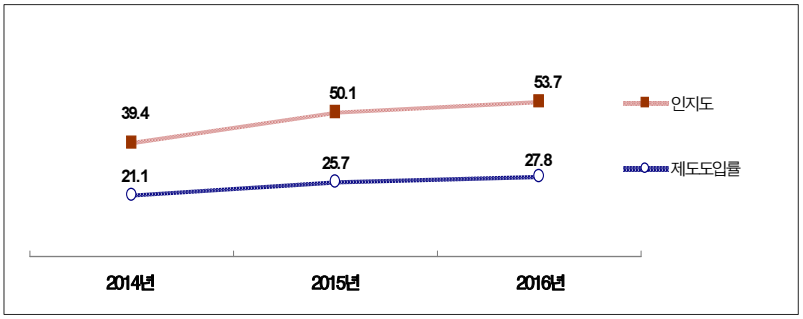
○ 2016년 11월에 고용노동부가 발표한 2016년도 일·가정양립 실태조사[3)](이하 '고용노동부 조사'라고 함) 결과를 보면, 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도는 53.7%로서 사업체의 규모가 커질수록 인지도가 높아져 300인 이상 사업체에서 79.0%이나 5~9인 사업체에서 36.6%로 나타났다. 제도 도입률은 27.8%로, 사업체 규모에 따른 격차가 매우 컸는데, 300인 이상 사업체는 65%, 5~9인 사업체는 7.6%였다.

1) 308개 기업(대기업 149개사, 중소기업 159개사)을 대상으로 2012. 9. 10~9. 18. 실시되었다. 당시 국회에 발의되었던 일·가정 양립 관련 입법안들 중에서 기업들이 가장 큰 부담을 나타낸 법안은 '여성은 물론 남성에게도 의무적으로 1개월 이상 육아휴직을 쓰도록 한 법안'으로 90%에 가까운 기업이 '부담된다'고 답했다.

2) 여성가족부가 한국여성정책연구원 가족정책전략센터에 의뢰해 전국 5인 이상 사업체(농림어업 제외) 1,000개소를 대상으로 2013. 3. 21~3. 27. 실시한 조사로 출산 전·후 휴가, 육아휴직 등 현행 일·가정 양립 제도에 대한 기업의 인식과 기업에서 일·가정 양립제도 시행 시 어려운 점 등에 대하여 조사하였다.

3) 고용노동부가 여성정책연구원에 의뢰해 5인 이상 사업체 중 1,000개 표본사업체의 인사담당자를 대상으로 2016. 7. 13~8. 9. 실시하였다.





- 또한 법정외 휴가제도로 가족의 간호를 위해 연차휴가일수 제외 없이 30일 미만의 휴가를 부여하는 단기 가족돌봄휴가제도의 도입률은 16.5%로 2015년 10.8% 보다 증가했다. 하지만 5~9인 사업체에서 5.8%, 300인 이상 사업체는 36%로 격차가 컸다.

  * 우리나라의 가족돌봄휴직제도에 해당하는 일본의 개호휴업제도 실태와 관련하여 후생노동성이 발표한 2012년 판 '일하는 여성의 실정'(이하 '후생노동성 조사' 라 함)을 보면, 2012년 현재, 돌봄이 필요한 고령자의 돌봄제공자는 배우자 25.7%, 자녀 20.9%, 자녀의 배우자 15.2%, 사업자 13.3%, 별거 가족 등 9.8%의 순으로 나타났다. 또한 주된 돌봄제공자의 직업 종사 현황을 보면, '무업자'가 57.6%로 가장 많으며, '일반 상용 근로자' 17.0%, '계약직' 4.1%, '일용직' 0.2% 등이었다. 돌봄휴직제도 규정을 도입하고 있는 기업의 비율은 65.6%인데, 근로자 중 돌봄휴직을 이용하고 있다고 응답한 기업의 비율은 6.8%로 나타났다.[4)]

[일·가정 양립제도 시행(강화)에 대한 기업 애로]

○ 상의 조사에서는 일·가정 양립제도 강화에 따른 부작용으로 기업들은 '인력부족 심화'(41.9%)를 가장 많이 꼽았고, 중소기업(49.7%)이 대기업(33.6%) 보다 높게 나타났으며, '여성근로자 고용기피'(22.4%), '대체인력 채용 등 인건비 증가'(17.2%), '인사관리의 어려움' (10.7%) 등의 부작용을 우려했다.

4) 후생노동성, '平成24年版働く女性の實情'(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html)

○ 여성가족부 조사에서는 일·가정 양립 제도 시행은 '근로자의 일·가정 양립 지원'(47.1%), '가족친화적 이미지 제고'(21.3%), '국가의 지속가능한 성장에 기여'(19.4%), '우수 인재풀 구축' (12.1%) 순으로 긍정적 효과가 있으나, '인력공백'(46.5%), '급여지급·대체인력 채용 등에 따른 비용증가'(30.9%), '인사관리의 어려움'(12.9%) 등이 있다고 응답하였다.

○ 고용노동부 조사에서는 가족돌봄휴직제도와 관련 조사된 것은 아니지만, 법정 휴직제도인 육아휴직으로 인한 경영상의 어려움으로는 인력부재(39.6%)가 가장 높았고, 대체인력 확보의 어려움(28.3%), 직무연속성 결여(10.6%)의 순으로 나타났고, 육아휴직 신청이 어려운 가장 큰 이유는 '동료의 업무부담 증가' (51.4%), '업무의 고유성'(18.9%), '대체인력 채용의 어려움'(13.7%) 순으로 조사되었다.

* 후생노동성 조사에서 돌봄휴직을 취득하지 않은 이유를 보면(복수응답), '제도가 있는지 몰랐다'가 32.6%로 가장 많았고, 이어 '연차휴가로 충분히 대응할 수 있어서' 18.0%, '수입이 줄어서' 17.2%, '동료에게 폐를 끼칠 것 같아서' 15.7%, '대신 일해 줄 사람이 없어서' 14.4%, '제도취득 대상 외의 고용조건이라서' 12.7%, '직장에 돌봄휴직 취득자가 없어서' 12.6% 등이었다.

[가족돌봄휴직제도 시행 관련 검토 필요 사항]

○ 가족돌봄휴직제도는 가족돌봄의 주요 잠재적 대상자인 노령인구가 급증하는 반면 기업, 특히 중소기업의 인력난이 계속되는 상황으로 동일 수준의 근로제공이 가능한 대체인력을 찾기가 어려울수록 기업부담은 증가할 수밖에 없는 점에서 제도 시행이 일자리에 미친 전반적 영향을 평가하여 개선하는 것이 필요하다.

- 제도 활용도가 낮다는 이유로 제도 자체의 적정성 문제에 대한 다각적 검토가 충분히 이루어지지 않은 채 수요자 요구만 반영해 현실적 기업부담이 고려되지 않은 채 법적 강제성(규제 확대 내지 처벌)을 강화한다면 결과적으로 수요자 불만 등 제도의 실효성 논란의 증대, 인력수급 미스매치 확산을 초래하는 부정적 효과는 물론 고용촉진의 장애요인이 될 가능성을 높일 수 있다는 점에 대한 검토가 필요하다.

○ 급속한 고령화 등 인구구조 변화에 따른 국가 차원의 경제·사회적 이슈 대응은 각종 사회보험을 포함한 사회보장법 차원에서의 방안 모색이 우선 되어야 하며, 이 차원에서 가족돌봄 문제에 대한 고민이 있어야 하는 만큼 근로관계가 전제된 노동(시장)법에서의 부담 수준이 적정한 것인지에 대한 관점에서 검토가 필요하다.

- 질병, 사고, 노령으로 인한 가족돌봄의 문제는 일차적으로 건강보험, 노인장기요양보험 등 사회보험이 담당하는 영역이고, 정부의 보건복지 차원에서의 정책 추진(예 : 보호자 없는 병원 사업, 간호·간병 통합서비스 사업) 등 법·정책적 방향에 대한 검토가 우선되어야 한다. 이들 영역에서의 돌봄대상자에 대한 보호가 후순위가 되는 것은 중복성을 가질 수 있는 제도·정책들 가운데 최적화 측면에서 재고(再考)하는 것이 타당하다.

○ 발제문 내용에서도 확인되듯이 가족돌봄과 관련하여 제도적 측면에서 주목해야 할 부분은 휴직 경험자에게 휴직 당시 30일 미만의 휴가를 사용할 수 있었거나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 사업주의 조치가 있었다면 휴직하지 않았을 것이라고 응답한 대상자들의 필요한 조치가 무엇인지에 대한 응답과 휴직 비허용 시 사업주의 조치에 대한 응답으로서 탄력적 근로시간제 도입, 업무량 조정 및 연장근로 제외, 근로시간 단축 등이 비슷하게 공통적으로 높게 나온 점은 새로운 입법적 조치보다 현행법의 시행 측면에서 필요한 과제를 보여준다고 할 수 있다.

○ 따라서 법적 의무 이행의 여건 또는 현실적 수용성에 대한 충분한 검토가 있어야 하며, 제도를 둘러싼 당사자간 인식과 이해관계의 격차가 클수록 입법적 과제 도출이나 개선방안 마련에 있어서 법적 규제 및 처벌 강화가 불가피하고 유일한 수단일 수밖에 없는지에 대한 심도 있는 검토가 있어야 한다.

- 제도 수혜자들의 종사상 여건 및 가족관계 상황에 따라서 격차가 더 발생할 수밖에 없을수록 제도의 확대 적용은 수혜자간 격차 심화로 이어질 개연성이 높은 노동시장적 측면에서의 검토가 필요하다.

○ 또한 질병, 사고, 노령을 이유로 한 가족돌봄 휴직제도가 일·가정 양립 지원을 위한 제도로 분류되지만, 기업 직접 부담의 정도 내지 불가피성 측면에서 육아휴직제도, 육아기 근로시간단축제도와 동일한 수준으로 입법적 보호가 이루어지는 것이 적절한지 여부는 물론 돌봄을 제공하는 근로자 입장에서도 가장 적정한 방안일 수 있는지 여부와 관련해서 질병, 사고, 노령에 기인하는 돌봄의 특성을 고려한 검토도 요구된다.

토론문

차선자 (전남대학교 법학전문대학원 교수)

1. 일·가족 돌봄 양립지원을 위한 입법과제

가족돌봄휴직제도는 인지도가 낮고 그 시행률과 이용률도 낮은 것으로 문제제기 되고 있으며 그 원인으로 무급으로 시행되는 등의 문제가 제기되고 있다. 이러한 조건 등이 개선된다면 가족돌봄휴직제도의 사용율이 향상될 것임은 명백하다. 그러나 현실적으로 가족돌봄휴직을 유급으로 하는 것은 상당히 어려운 문제로 생각된다. 또한 최장 90일을 제시하고 있는 현행 입법의 체계에서 가족돌봄휴직의 기능을 어떻게 정의하고 이해해야 할지는 매우 명확하지 않다.

실질적으로 만성 질환을 가진 가족원을 돌보기 위해서는 현실적으로 90일의 기간은 턱없이 부족한 것이 현실이다. 따라서 가족돌봄휴직제도가 의미를 가지는 경우는 단기 내지 최장 90일 정도로 회복이 되는 병력을 가지고 있는 경우에 제한적으로 사용될 수 있는 제도라고 생각한다.

또한 가족돌봄휴직제도에 관한 인식 및 실태조사에 의하면 가족돌봄을 위하여 휴직하지 않기 위하여 필요한 조치가 무엇이었는지 선택하도록 하였다. 절반의 응답자가 출퇴근 시간대 조정이나 탄력적 근로시간제 도입, 업무량 조정이 41.7%, 근로시간 단축이 37.5%, 돌봄을 위한 재정적 지원이 35.4%, ‘야근, 휴일근로 등 연장근로에서 제외’가 22.9% 등으로 나타나고 있다.

이러한 응답을 분석할 때 가족돌봄 휴직을 어떤 경우에 사용하는 것으로 전제하고 제도를 설계해야 하는지에 대한 근로자들의 생각을 검증할 필요가 있을 것 같다. 즉 전반적으로 가족돌봄 휴직제도는 90일을 상한으로 하는 제도로 장기간의 돌봄을 요구하는 상황에 사용되는 제도로 볼 수 없다. 특히 돌봄을 위한 재정적 지원 요구를 필요한 조치로 포함시키고 있다는 점을 고려할 때, 도리어 가족 돌봄은 업무량 조절, 근로시간 단축 및 야근, 휴일, 연장근로 제외와 같은 탄력적 근무시간을 정착하고 돌봄 자체는 보호자 없는 병실제도를 활성화하는 등의 방향으로 접근하여 근로자에게 재정적 부담이 추가되지 않고 돌봄과 직업을 병행하도록

하는 방향이 더 효율적일 수 있을 것으로 생각한다. 가족 돌봄의 의미 자체가 돌봄을 지나치게 가족구성원들의 내부적인 과제로 전가하게 될 위험성을 내포할 수 있다.

실태 조사에 나타나는 것을 보면 제도의 확대 및 기간의 연장을 필요로 하는 것으로 이해되는데 위의 현실적인 한계를 본다면 도리어 이 제도는 휴직을 통해 가족 돌봄을 완성하는 제도로 이해되어서는 안 될 것으로 생각된다. 즉 이 제도가 사용되는 조건은 가족 내 단기 돌봄이 필요한 구성원 발생 시 제한적으로 사용되는 것으로 이해하고 제도를 설계해야 할 것으로 본다. 그렇다면 90일의 기간 연장을 통해 문제를 해결하는 것 보다는 도리어 근로자의 가족원 중에서 돌봄을 필요로 하는 상황 전제를 정리하고 일과 돌봄 상황을 조정할 수 있는 구조를 만들어 내는데 요구되는 기간으로 이해하고 제도를 조장하는 것이 적절할 것으로 본다.

또한 가족 돌봄 휴직이 허용되는 가족의 범위로 현재 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모로 제한되지만 실제로는 그 외의 가족이나 친족, 지인을 돌보기 위하여 휴가를 사용하는 사례가 적지 않고, 더 나아가 휴직이나 퇴직을 하는 사례도 나타나고 있다는 점을 근거로 휴직허용범위를 확대하는 것을 제안하고 있으나 이는 도리어 돌봄에 대한 책임을 지나치게 친족과 가족에 부가하는 결과를 가져올 것으로 본다. 궁극적으로 가족과 친족의 이러한 돌봄의 의무는 최근 우리사회의 구성원들이 가족에 대해 가지는 기대가치가 점차 친밀성은 강조하되 돌봄 등의 부담을 어느 정도 경감하고 싶어 하는 것을 고려할 때 가족과 친족에 이르기까지 돌봄대상으로 확대하는 제도가 이상적인지 의문이다.

결과적으로 가족돌봄휴가제도는 단기적인 목적의 휴가에 집중하고 도리어 가족 돌봄의 개념을 다양화하여 단순히 가족구성원 중에서 질병 등의 원인 이외에 가족구조의 재편 과정, 질병으로 발생하는 단기 돌봄 수요 및 가족구성원의 사망 및 사고와 관련한 심리적 지원과 같은 문제에 대해서도 사용이 가능한 제도로 정착하는 것이 효율적일 수 있을 것으로 본다.

2. 근로자 가족돌봄 경험과 인식조사 결과 및 함의

(1) 연구자는 조사대상을 300인 이상과 300인 미만으로 구별하는 설계 방식에서 300인 미만은 5인 이상부터 299인에 이르기까지 규모가 너무 다르고 그에 따라 다양한 변수가 작용할 수 있는 영역인데 이를 단지 300인 미만으로 구별하여 조사하는 방식이 연구의 목적달성에 적절한지 검토할 필요가 있을 것이다.

(2) 응답 중에서 가족돌봄 제도 자체가 없다는 응답은 42.5%로 가장 높았던 것으로 나타나고 있는데 제도가 없다고 응답한 이 비율은 제도를 적어도 들어본 적은 있다고

대답한 집단을 기준으로 응답한 비율인지 아니면 조사대상 집단의 포괄적인 답변인지 명확히 해야 할 것으로 생각한다. 어느 쪽인지 여부에 따라 미세하게 의미가 다른 해석이 가능할 것 같다.

(3) 가족돌봄을 목적으로 하는 휴가나 휴직이 없을 경우, 연월차휴가 등 일반적인 휴가 및 휴직 제도를 이용하여 가족을 돌볼 수 있다면 어려움을 어느 정도는 줄일 수 있다. 그러나 일반적인 휴가 및 휴직 제도가 없거나, 있더라도 본인은 적용 대상이 아니라는 응답도 적지 않은 수준이어서, 가족 돌봄 목적의 휴가, 휴직은커녕 일반적 휴가, 휴직 제도를 이용하는 것조차 어려운 사례를 고려할 필요성을 보여준다고 지적하고 있는데, 가족 돌봄 목적의 휴가 휴직과 일반적인 휴가 휴직을 동일한 레벨의 비교대상으로 전제하고 연구 내용에 포함시키면 결과적으로 가족 돌봄 목적의 휴가제도가 가지는 의미와 중요성을 검토하는데 도리어 한계를 가질 수 있을 것으로 본다.

(4) 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것’이라고 답한 응답에 ‘돌봄을 위한 재정적 지원’(37.5%)이 높은 비율로 나타나는 것은 다소 모순적인 상황으로 생각된다. 즉 돌봄을 위한 재정적 지원이 없어서 직장을 그만두었다는 것은 금전적인 문제 때문에 다른 직장으로 변경해야 한다고 생각하는 것인지?

(5) 근로자가 원하는 것은 휴직과 재정적 지원인지 또는 휴직 없이 재정적으로 충분한 지원인지 여부를 명확히 파악하는 것은 이 가족돌봄휴직 제도의 구체적인 내용과 기간 등과 직접적으로 관련되는 것이다. 이에 대한 실태 조사도 포함되어야 할 것으로 생각된다.

토론문

차인순 (국회여성가족위원회 입법심의관)

▢ 동 연구는 가족돌봄휴직/휴가제도의 운영 실태 및 입법 과제에 대하여 젠더 관점을 염두에 두면서 세심하게 분석된 연구로써, 출산휴가와 육아휴직제도에 비해 상대적으로 운영이 미흡했던 현 가족돌봄제도의 개선에 많은 기여를 할 것으로 판단됨.

■ 개선 방향

본 연구가 제시하고 있는 많은 입법과제들에 대하여 기본적으로 다음과 같은 의견임.

공무원의 가사휴직과 동일한 기준 적용 필요

출산휴가 등 일·가정양립 제도가 공무원과 민간기업의 수준을 동일하게 맞추어 온 입법의 흐름에 비추어 볼 때 가족돌봄휴가도 민·관의 기준이 일치하는 방향으로 개정이 타당하다고 봄.

현 가족돌봄 지원제도의 대상인 '가족' 의 범위가 소위 부모, 배우자, 자녀라는 제한된 '전형적 가족'에 국한되어 많은 사각지대가 발생하고 있는 현실임. 변화하는 가족공동체의 구성 및 가족생활방식의 다양한 현실을 고려할 때, 가족 돌봄의 범위를 형제자매, 동거, 부양관계 등으로 넓힘으로써 다양한 가족의 삶에 실제로 도움 되는 입법 필요.

단기돌봄휴가를 신설하여 또 새로운 휴가제도를 도입하기 보다는 가족돌봄휴직제도에 대한 시행율을 높이면서 기존의 휴직, 휴가제도를 보다 유연하게 적용하는 방향으로 정비하는 것이 타당할 듯하며, 과태료의 처벌규정으로의 조정은 제도의 안착에 대한 노력을 좀 더 기울인 이후에 하는 것이 바람직할 것으로 보임.

■ 몇 가지 의문

가족 돌봄의 다양한 유형에서 퇴직의 경우 (조사대상 남성퇴직 111명, 여성퇴직 156명, 휴가는 남성이 더 많음) 남성의 퇴직도 적지 않은 비중(41.6%)을 차지하는 것을 어찌 해석해야 할지? 전형적인 가부장적 패턴을 보인다고 할지(성별 고용율을 고려하면 여전히 가부장적 패턴?) 아니면 좀 다른 설명이 필요한 것인지. 돌봄에서 전형적인 성역할이 다른 요인들에 의해 변화의 과정에 있다고 봐야할 부분은 없는지?

월 평균 300만 원 이하의 퇴직자가 전체의 81.3%를 차지하는 이유에 대한 원인 분석은? 아마도 열악한 근로조건이나 제도 이행 미흡 외에 병원비/간병비의 문제도 작지 않을 것으로 추측됨. 간호간병제도가 아직 미흡한 상황과도 연동되므로 간호간병제도의 보편화 과제도 간병 퇴직과의 상관성이 있는 문제로 보임. 이처럼 퇴직의 이유가 소득 보다 간병비가 비쌀 경우, 퇴직하게 되는 요인도 있을 듯한데, 조사에서 이와 관련된 내용은 어떤 것이 있는지?

가족돌봄휴가/휴직 기간 동안의 소득보장의 문제는 일·가정 양립 제도 전반의 재정지원 문제와 연동되는 문제로, 현행 출산휴가와 육아휴직의 증가추세만으로도 고용보험 내 실업계정이 감당할 수 있는 수준을 넘어서고 있다는 지적이 많음. 따라서 출산휴가 및 육아휴직 그리고 가족돌봄휴가에 대한 재정지원까지 포괄하기 위해서는 이러한 목적을 위한 (건강보험+ 고용보험+ 일반회계로 구성된) 별도의 일·가정양립 기금 혹은 사회보험제도의 신설이 바람직할 것으로 보이는데,[1] 이에 대한 연구자의 생각은? 동의가 된다면 이러한 문제에 대한 강조가 필요할 것으로 보임.

▢ 기타

본 연구는 온라인 조사의 장점에 기초하고 있다고 설명하고 있는데, 온라인 조사와 오프라인 조사의 보다 상세한 장·단점은 어떠한지?

1) 참고로 제19대국회에서 가족기금 또는 부모보험 논의가 있었음. 홍승아(2013), “워킹대디의 지원과 모부성권리 사각지대 해소를 위한 방안”, 국회의원 남인순 토론회, <워킹대디의 지원과 모부성권리 사각지대 해소를 위한 방안>, 2013. 8.26, 이삼식(2014), “모성보호와 일가정 양립을 위한 부모보험제도 도입방안”, 국회의원 민현주 토론회, <모성보호제도 사각지대 해소방안 마련을 위한 정책 세미나>, 2014. 9. 17. 논의는 출산휴가와 육아휴직제도에 국한되며, 출산휴가의 경우 출산을 하는 모든 여성들을 기본적으로 지원해야 한다는 차원에서 건강보험 내 보편적 출산수당이 설계되어야 한다는 토론도 있었음.

memo

memo

memo

memo