

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 2017년 여성관리자패널조사 과제책임자 김난주 부연구위원 (Tel:02-3156-7136 / e-mail:string@kwidmail.re.kr)

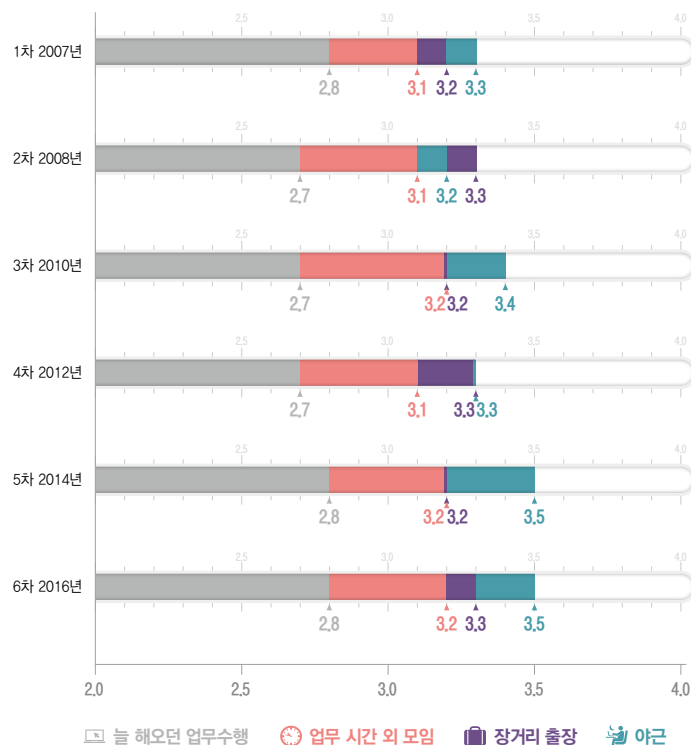
여성관리자의 임신, 출산, 육아 제도 사용

초 록

- 여성관리자는 임신기간 중 ‘야근’, ‘장거리출장’, ‘업무시간외 모임’ 등으로 어려움을 겪음. 임신기간 중 본인이 원하는 방향으로 업무 배치에 대한 만족도가 낮은 편. 유사산 경험 여성관리자 중 유사산휴가 사용 비율은 2016년 기준 64.7%, 휴가 사용 비율 제고 필요. 출산전후휴가 사용은 5차 조사부터 100% 사용, 육아휴직 사용 비율은 6차 기준 60%. 출산전후휴가 및 육아휴직 휴가 후 직장 복귀시 불리한 변동으로는 ‘업무 변경’이 가장 큼. 휴가 사용 후 직장복귀시 원직 복귀 보장이 필요

여성관리자 패널조사

여성관리자의 임신 기간 중 어려움. '5점에 가까울 수록 매우 그렇다.'



1. 연구목적

본 연구의 목적은 여성관리자가 처한 조직적·개인적·상황적 환경 속에서 경력을 유지하는 과정에 대해 조사하고 관련 통계자료를 구축하는 것임. 조직적·개인적·상황적 환경 변인은 여성관리자의 경력 유지 및 일 생활 균형 등에 복합적으로 작용을 함. 결혼·임신·출산·육아는 여성관리자가 속한 조직에 따라 여성관리자의 경력유지 및 경력단절을 결정하는 중요한 변인임. 2017년 여성관리자패널조사 연구사업은 1-6차까지 여성관리자의 임신·출산·육아 관련 조사 결과를 통하여 여성관리자의 경력유지를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 함.

2. 분석결과

임신 중 어려움

▶ 임신 경험이 있는 여성관리자가 임신기간 중 경험한 어려움은 '야근'이 3.2점에서 3.5점으로 가장 높았음. 이 외에 '장거리출장', '업무 시간 외 모임'도 어려웠음. 세 가지 항목 모두 임신한 근로자에게 적합하지 않는 업무임을 알 수 있음. 특히, 임신근로자의 '야근' 즉, 시간외근무에 대해서는 근로기준법 제74조에서 엄격히 제한하고 있음. 근로기준법 제74조 5항에서는 시간외근로뿐만 아니라 임신근로자의 업무 전환 하까지 보장하고 있음. 엄중한 법 집행을 필요함.

〈표 1〉 임신 중 어려움(5점 척도)

(단위: 명, 점)

	전체	늘 해오던 업무 수행	야근	장거리 출장	업무 시간 외 모임	고객 관리	교육훈련
1차 2007년	746	2.8	3.3	3.2	3.1	2.8	2.8
2차 2008년	221	2.7	3.2	3.3	3.1	2.7	2.7
3차 2010년	340	2.7	3.4	3.2	3.2	2.6	2.7
4차 2012년	717	2.7	3.3	3.3	3.1	2.8	2.7
5차 2014년	195	2.8	3.5	3.2	3.2	2.7	2.7
6차 2016년	156	2.8	3.5	3.3	3.2	2.8	2.8

주 1.5점에 가까울수록 '매우 어려웠다'임 2, 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

임신 중 회사 업무 조치

▶ 직장 생활 중에 임신을 경험한 여성들은 회사에서의 업무조치에 대해서 동료→상사→본인의 순서로 배려 수준이 낮아졌음. '동료들이 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다'(3.4점~3.6점), '직속상사가 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다'(3.3점~3.5점)는 3점 이상으로 보통 수준임. '본인이 원하는 방향으로 회사 차원의 업무 조정이 있었다'는 3점미만으로 낮았는데 임신근로자의 업무 조정은 근로기준법에서 보장하고 있는 권리로서 동료와 직속상사의 배려와는 차원을 달리함. 즉, 동료와 직속상사 배려는 있으면 좋지만 본인이 원하는 방향으로의 업무 조정은 법에서 보장하고 있는 근로자 권리로서 집행되어야 하기 때문임. 앞서 시간외근로의 임신근로자 사용 제한과 관련하여 같은 법 조항에서는 임신근로자의 쉬운 종류의 근로로의 전환까지 보장하고 있음.

〈표 2〉 임신기간 중 회사 업무 조치(5점 척도)

(단위: 명, 점)

	전체	동료들이 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다	직속상사가 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다	본인이 원하는 방향으로 회사 차원의 업무 조정이 있었다
1차 2007년	746	3.6	3.5	2.6
2차 2008년	221	3.5	3.5	2.7
3차 2010년	340	3.4	3.3	2.5
4차 2012년	717	3.5	3.4	2.5
5차 2014년	195	3.4	3.3	2.5
6차 2016년	156	3.5	3.4	2.8

주: 5점에 가까울수록 '매우 그렇다'임. 2, 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

유사산 경험

- ▶ 여성관리자들의 유사산 경험은 '유사산경험 있음'이 차수별로 낮아지는 것으로 나타났지만 3차 조사를 제외하고 여성관리자들 10명 중 1명 이상은 유사산을 경험하는 것으로 조사되었음. 유사산을 경험한 여성관리자 중 유사산휴가를 신청한 비율은 4차와 5차에서는 40% 미만으로 절반에도 미치지 못하였는데 6차 조사에서는 64.7%로 상승하였음. 유사산근로자의 유사산 휴가는 법에서 보장하고 있는 제도임.

〈표 3〉 유사산휴가 경험

(단위: %)

	경험 있음	유사산휴가신청함
1차 2007년	19.0	—
2차 2008년	14.0	—
3차 2010년	4.7	—
4차 2012년	22.5	35.4
5차 2014년	12.3	37.5
6차 2016년	10.9	64.7

주 1, 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

출산전후휴가신청, 육아휴직신청 경험 있음

- ▶ 출산전후휴가를 신청한 비율은 5차부터 100% 사용률을 보였음. 육아휴직 휴가 신청 비율은 4차 조사 이후(4차 조사 31.4%, 5차 조사 43.1%, 6차 조사 59.6%) 상승하였음.

〈표 4〉 출산전후휴가 및 육아휴직 경험

(단위: %)

	출산전후휴가 신청함	육아 휴직 휴가 신청함
1차 2007년	75.7	21.6
2차 2008년	79.8	2.7
3차 2010년	90.0	9.0
4차 2012년	80.6	31.4
5차 2014년	100.0	43.1
6차 2016년	100.0	59.6

주1. 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

📍 출산전후휴가, 육아휴직을 다녀온 후 고용 상 불리한 변동 경험

- ▶ 출산전후휴가 사용자는 4.9%~9.1%이고, 육아휴직 사용자는 11.8%~21.1%로 육아휴직 사용 후 고용 상 불리한 경험 비율이 높았음. 출산전후휴가 사용과 육아휴직 사용자들에 대해 고용 상 불리한 변동 또한 근로기준법에서는 엄격하게 금지하고 있음.

〈표 5〉 출산전후휴가, 육아휴직 후 고용 상 불리한 변동을 경험한 비율

(단위: %)

	출산전후휴가	육아 휴직
1차 2007년	6.9	11.8
2차 2008년	4.9	16.7
3차 2010년	11.1	21.1
4차 2012년	7.1	15.6
5차 2014년	7.1	16.7
6차 2016년	9.1	11.8

주: 1. 출산전후휴가, 육아휴직휴가 신청한 경험이 있다고 응답한 대상 2. 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

- ▶ 출산전후휴가자와 육아휴직자들이 휴가를 마치고 조직에서 겪은 고용 상 불리한 변동은 '업무 변경'과 '평가보상에 대한 영향'이 많았음. 기업에서는 임신 중인 여성관리자의 업무 조정에 대한 조치가 부족했는데 모성보호휴가를 다녀온 여성관리자들에게 오히려 휴가 전 맡았던 업무와 다른 업무 변경으로 불이익을 주는 것으로 조사되었음. '평가 보상에 대한 영향'은 출산전후 휴가와 육아휴직 기간을 근속기간으로 산정해 주지 않는 것으로 승진·승급 등 여성관리자들에게 불리하게 작용할 것으로 보임.

〈표 6〉 출산전후휴가, 육아휴직 후 불리한 고용 상 변동의 내용

(단위: %)

	출산전후휴가 후 불리한 변동							육아휴직 후 불리한 변동						
	업무 변경	사직 압력	평가 보상 에 대한 영향	승진 지연	급여 조정	인사 고과 평가 하위	타 지역 으로 인사 이동	업무 변경	사직 압력	평가 보상 에 대한 영향	승진 지연	급여 조정	인사 고과 평가 하위	타 지역 으로 인사 이동
1차 2007년	46.2	7.7	46.2	-	-	-	-	36.8	0.0	63.2	-	-	-	-
2차 2008년	40.0	0.0	60.0	-	-	-	-	40.0	20.0	40.0	-	-	-	-
3차 2010년	45.8	25.0	16.7	12.5	-	-	-	40.0	10.0	15.0	35.0	-	-	-
4차 2012년	53.8	10.3	2.6	23.1	2.6	5.1	2.6	57.1	0.0	5.7	25.7	2.9	8.6	-
5차 2014년	40.0	0.0	10.0	30.0	20.0	-	-	50.0	0.0	14.3	21.4	7.1	7.1	-
6차 2016년	58.3	0.0	41.7	-	-	-	-	54.5	0.0	-	18.2	-	18.2	9.1

주 1.5점에 가까울수록 '매우 어려웠다'임 2, 4차 2012년 조사 신규패널 추가에 따른 응답자수 증가

3. 정책제언

- ☑ 임신기 여성관리자 업무 배치 전환 활성화
- ☑ 유사산 휴가 실시 강화
- ☑ 출산전후휴가 및 육아휴직 사용자 직장 복귀시 승진 및 업무 배치 불이익 제거

4. 기대효과

- ☑ 임신, 출산, 육아로 인한 여성관리자 경력단절 방지를 통한 여성인력활용 극대화
- ☑ 경력유지 여성관리자를 통한 기업의 다양성 경영 확보 및 국가경쟁력 강화

주관부처: 여성가족부, 고용노동부

관계부처: 보건복지부