



2012 ISSUE PAPER

출산 육아기 여성의 고용유지 현황과 정책과제


- 청년층 여성근로자를 중심으로 -




수행과제명 | 경제성장전략과 여성일자리(Ⅲ): 여성고용구조와 정책과제
과제책임자 | 김태홍 선임연구위원



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

출산 육아기 여성의 고용유지 현황과 정책과제 - 청년층 여성근로자를 중심으로 -

수행 과제 명  경제성장전략과 여성일자리(Ⅲ):
여성고용구조와 정책과제

과제책임자  김 태 홍 선임연구위원
 Tel: 02-3156-7130
 e-mail: kimth@kwidmail.re.kr

요약

본 연구는 청년층 여성고용문제와 출산 육아기 여성 경력단절 문제를 해결하기 위한 정책 과제를 발굴하는 것에 목적을 두고 있음. 청년층 여성의 취업 현황과 구조 그리고 이들의 이직과 재취업 현황을 살펴 보고, 모성보호제도가 여성 근로자들에 의해 어떻게 활용되어지며 여성의 경력단절 해소에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하였음. 연구결과를 바탕으로 청년층 여성근로자의 고용안정성 제고와 모성 보호지원 사업이 여성근로자의 고용유지를 실질적으로 가능하게 하기 위한 정책대안을 제시하였음.

1 배경 및 문제점

- 우리 경제는 장기적으로 경제성장률이 저하되고 있음과 동시에, 구조적으로는 성장에 따른 고용창출능력(job creation capacity)이 저하되고 있음. 즉, 실질 경제성장률을 보면, 1980년대에는 7.7%이었으나, 1990년대 6.3%, 그리고 2000년대에는 4.4%로 지속적으로 하락 추이를 보이고 있음. 뿐만 아니라 우리 경제의 일자리창출능력을 나타내는 취업계수 즉, 산업부문 1단위(산출액 10억) 생산에 직접 필요한 노동력을 보면, 1995년 12.7명에서 2000년 7.2명 그리고 2010년에는 3.8명으로 감소하였음.
- 지난 10년간의 여성일자리 창출수준을 살펴보면, 산업연관표의 성별 취업계수에 의하면 과거 1995년 산업부문 1단위 생산에 여성취업자 8.3명이 필요하였으나, 2010년에는 2.7명에 불과하였음. 이와 같은 취업계수의 저하와 함께 경제성장률이 둔화됨에 따라 여성고용률은 2000년 47.0%에서 2011년 48.1%로 1.1%포인트 증가되었음. 이와 같이 여성일자리는 양적으로 큰 증가를 기대할 수 없을 뿐 아니라, 일자리 창출구조면에서도 과거와는 달리 지식기반서비스업에 속하는 보건·사회복지서비스, 교육서비스, 사업서비스 등 한정된 업종에서만 여성일자리가 창출되고 있음. 또한 중간수준의 일자리(middle class job)는 감소하고, 고임금과 저임금일자리는 증가하는 고용양극화 현상을 보이고 있음. 고용형태에서도 상용직 일자리에 여성 취업은 늘고 있으나, 이들 일자리의 고용의 질이나 안정성이 과거와 같이 보장되고 있지 않음.
- 본 연구는 청년층 시기에 여성 고용 촉진과 함께 이후 고용을 지속적으로 유지시키기 위한 방안을 모색하면서, 노동공급측면에 여성 생애 전반의 고용수준과 구조에 영향을 미치는 청년층 및 출산·육아기 여성일자리 현황과 문제점을 파악하고 이를 해결하기 위한 정책과제를

개발하는데 목적을 두고 있음.

- 이를 위해서 본 연구는 최근 우리 경제의 여성일자리 창출현황과 특징, 여성고용구조의 과제를 분석하고, 청년층 취업자의 연령별 경제활동상태 변화 취업현황 분석, 청년층 및 출산·육아기 여성취업자의 이직 현황과 사유분석, 출산 여성취업자와 모성보호제도 활용 여성근로자의 고용유지 현황과 특징 분석, 여성근로자의 고용형태, 근로시간 및 근무형태, 가족관계, 일자리 만족도 등과 출산·육아기 고용상태변화에 대한 실태 조사 등을 분석하였음. 그리고 이러한 분석결과를 기초로 청년층 여성고용문제와 출산·육아기 여성경력단절문제를 해결하기 위한 정책조합방식의 세부 정책과제를 제시하였음.

2 조사 및 분석결과

가. 청년층 여성의 취업 현황과 구조

- 청년 남녀취업현황을 보면, 20대 초반 고졸남성과 20대 중반이후 대졸남성은 ‘실업자’ 이외에 ‘취업준비 비경제활동인구’, ‘그냥 쉬고 있는 비경제활동인구’가 상당수 있었음. 그리고 그냥 쉬고 있는 비경제활동인구를 세분해서 분석한 결과에 의하면 이들의 다수는 ‘과거에 찾아보았으나 일거리가 없었기 때문’, ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서’ 구직활동을 하지 않은 집단이었음.
- 이와 같이 비경제활동인구의 상당수도 취업준비 혹은 취업희망하고 있어서, 20대 중반이후 대졸남성의 취업난이 상당히 심각한 것으로 나타났음. 고졸여성은 이와 같은 비율이 20~21세 때만 다소 높았음.

■ 20대 초반이후 남성은 군복무로 인해서 재학기간이 길어져서 정규교육기관에 통학함에 따라 비경제활동인구의 구성비가 여성보다 훨씬 높고 실업률도 높아서, 남성 취업자 수가 여성보다 훨씬 적고 고용률이 낮았음.

● 20대 후반에는 통학으로 인해서 비경제활동상태에 있었던 남성들이 신규로 노동시장에 진입하여 구직활동 혹은 취업을 함에 따라, 실업률과 취업애로를 겪고 있는 남성비율이 상당수 됨에도 불구하고 그 이전 연령층에 비해서 취업자 수와 고용률이 높았음. 이에 비해 20대 중반이후 여성은 취업을 되지 않으면 더 이상 구직활동이나 취업준비를 하지 않고, 결혼을 함에 따라 육아 및 가사로 인한 비경제활동인구가 크게 증가함에 따라 연령과 함께 실업률과 고용률이 모두 낮아졌음. 이에 따라 여고생 대상 진로 및 경력개발, 고졸여성 대상 인턴제 등 취업지원 정책을 강화하는 것이 필요함. 이와 함께 대졸여성의 취업난이 장기화되지 않도록 졸업 직전 및 직후에 다양한 교육훈련 및 취업지원을 집중적으로 실시하는 것이 필요한 것으로 나타났음.

■ 종사상지위별 청년층 취업구조를 보면, 20대초는 남녀취업자의 상당수가 임시·일용근로자이었음. 상용근로자 구성비가 임시·일용근로자 구성비보다 높아지는 시기는 남성 25세, 여성 23세이었음. 그 이후 상용근로자 구성비는 연령과 함께 남녀 모두 크게 증가하나, 30세 기점으로 남성은 소폭 그리고 여성은 급격히 하락하였음.

● 그리고 학력에 관계없이 청년층 남녀취업자의 고용안정성은 20대 초반보다 그 이후가 훨씬 더 높았음. 또한 남녀 모두 전문대졸 이상 취업자가 고졸이하 취업자보다 훨씬 고용안정성이 높고, 전문대졸 이상은 20대 중반이후 대부분이 상용근로자로 종사하고 있었음. 고학력 취업자의 고용안정성을 성별로 비교하면 20대 초반에는 남성의 고용불안정성이 여성보다 더 높았고, 29세 부터는 여성이 더 높았음.

- 청년층 남녀취업자의 직종을 비교하면 대졸여성의 94.6%가 전문직 및 사무종사자였음. 이와 같은 현상은 고학력 여성취업자의 직종구조가 과거에 비해서 상당히 개선된 것으로 해석할 수 있으나, 다른 한편으로는 취업직종이 상당히 제한적으로 나타남. 청년층 대졸 여성 전문가는 연령과 함께 증가하다가 29세를 정점으로 그 이후에 하락, 사무종사자는 26세까지는 지속적으로 증가하다가 27세부터 하락하였음. 이러한 30세 이후 전문가 및 사무종사자의 급격한 감소는 육아로 인한 비경제활동인구 급증과 관련 있음.
- 세세부직종별로 보면, 전문직의 경우 문리, 기술 및 예능 강사, 학교교사, 사무직은 경영관련 사무원이 압도적으로 많았음. 청년층 고졸이하 여성취업자는 사무직, 판매직, 서비스직, 전문직에 비슷한 비율로 취업하고 있었음. 연령별로 보면, 고졸 여성전문가와 사무원은 일정 기간 증가하다가 감소하거나 20세부터 감소하였음. 그리고 판매직과 서비스직 직업에는 20대 초반 고졸여성만 주로 종사하고 있었음. 즉, 학력이나 직종에 관계없이 청년층 여성취업자의 상당수가 출산·육아기에 경력단절하는 것으로 나타났음.

나. 청년층 여성근로자의 이직과 재취업

- 본 장에서는 한국노동패널조사의 제1차~제12차 자료를 이용하여 먼저 성별로 임금근로자 전체 및 학교를 졸업·중퇴한 15~39세 임금근로자의 두 그룹에 대하여 이직위험도 분석, 이직결정요인 등을 분석하였음. 이와 함께 출산한 여성근로자의 출산직후 이직 현황 및 결정요인을 분석하였음.
- 성별 임금근로자의 이직결정요인을 보면, 학교를 졸업·중퇴한 15~39세 여성 임금근로자의 경우 임금이 높고 근속기간이 길 때, 그리고 상용직으로 취업하고 있을 경우 이직위험성이 낮아지는 것으로 나타났음. 이외에도 직장이 공공부문에 속하여 있거나, 노조가 있을 경우, 국민연금이나 고용보험에 가입되어 있었을 때에도 직장

계속 근무할 확률이 높음.

- 이직 후의 재취업과 관련되어 취업자를 '임금근로자'와 '자영업주'의 재취업 고용형태와 임금 결정요인을 분석한 결과 의하면 임금근로자와 자영업종사자 사이에 상당한 행태적 차이가 감지되었으며, 임금근로 내에서 상용직과 임시·일용직, 자영업 내에서 고용주와 자영업자들이 서로 이질적 집단임을 제기함. 특히 상용직과 고용주는 상호 유사한 특성을 보이고 있으며, 이직 시 상용직은 임시·일용직보다 고용주로, 고용주는 자영업자보다는 상용직으로 재취업할 확률이 높았음.
- 먼저 재취업 고용형태는 남녀 모두 이전 직장의 고용형태를 지속하려는 경향이 강함. 상용직으로 근무한 남성은 자영업 부문으로 이동하여도 자영업자보다는 고용주가 될 확률이 높음. 그렇지만 여성은 자영업부문으로 이동할 경우 고용주보다 자영업자가 될 확률이 높다는 차이점을 보이고 있음.
- 또한 남녀 모두 시간이 경과할수록 자영업 부문보다는 임금 부문에 재취업할 확률이 높아지고 있으며, 이는 자영업 노동시장의 위축을 간접적으로 증명함. 이전 직장의 근속기간과 관련되어 남성의 경우에는 전 직장의 직장경험이 재취업 직장 임금에 긍정적 영향을 주는 것으로 추정되었으나 여성은 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다. 그리고 미취업기간이 늘어날수록 재취업 일자리의 고용형태가 열악할 가능성이 높으며, 재취업 임금도 남녀 모두 낮아짐. 다른 산업으로 이동하였을 경우 남녀 모두 임금하락이 발생함. 이는 산업특수적 인적자본이 형성되어 있음을 시사했음.
- 이에 따라 여성의 고용안정성을 제고하고 경력단절을 완화하기 위해서는 여성들이 장기근속을 할 수 있고, 임금수준이 높은 상용직 일자리로의 진입 확대가 중요하다는 점을 다시 한 번 강조함. 그러나 직·간접적 성차별과 경력개발의 한계, 가사 및 육아 부담 등 다양한 이유로 인해 많은 젊은 여성들이 생애경력직(career-job)에 취업하거나 경력개발을 하지 못하고 주저 물러났는 것이 현실임.

- 임금근로자와 비임금근로자간의 출산직전 및 직후의 미취업과 취업으로 잔류하는 유형에 대한 분석의 경우 먼저, 여성 임금근로자의 취업 잔류와 미취업으로 빠질 가능성은 육아비용과 소득과의 대체성에 의존하는 것으로 보임. 즉 소득이 육아로 인해 발생하는 비용을 상쇄할 정도로 많지 않다면 취업으로 복귀가능성이 낮아질 수 있다는 것임.
- 맞벌이 여부에 따라 분석을 했을 경우 홀벌이 여성근로자 중에서 취업으로 잔류하는 비율은 출산시점이 70.6%에서 출산직후에는 66.7%로 낮아져, 대체로 홀벌이 여성근로자는 시간이 지남에 따라 미취업으로 빠질 가능성이 높은 것으로 나타났음. 홀벌이 비임금근로자는 저소득층일수록 취업으로 잔류하는 반면에, 홀벌이 임금근로자는 고소득층일수록 취업에 잔류하고 있는 것으로 나타났음. 한편 맞벌이근로자도 비맞벌이 근로자 근로자와 동일하게 비임금근로자는 저소득층일수록 취업으로 잔류하는 반면에, 임금근로자는 고소득층일수록 취업에 잔류하고 있음.
- 학력별로 정리하면 고졸이하 비임금근로자는 저소득층일수록 취업으로 잔류하는 반면에 임금근로자는 고소득층일수록 취업에 잔류하고 있으며 전문대졸이상 그룹에서는 비임금근로자와 임금근로자 모두 취업으로 잔류하는 그룹이 미취업자로 빠진 그룹보다 임금과 소득에서 높은 경향을 가지고 있음.
- 임금근로자만을 대상으로 출산직후의 이직현황을 실증분석한 결과에 의하면 출산직전에는 소득이 높고 전반적으로 일자리에 대한 만족도가 높은 여성들이 취업으로 잔류하고 있는 것으로 나타났음. 조직 몰입도가 높은 여성들 또한 출산직후에 바로 취업으로 잔류하고 있으나 사업장의 모성보호제도는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났음. 그러나 출산직후에는 출산 전 직장의 모성보호제도 특히 출산휴가 제도는 여성들이 출산을 하고 어느 정도 시간이 지나 다시 직장으로 나아가게 하는 유의미한 요인으로 작용하는 것으로 나타났음. 출산직전에는 출산과 관련된 제도나 환경보다는 소득활동과 직장생활에 대한 만족도 요인이 취업을 유지하는 가장 큰 이유

이지만 출산 후 시간이 지났을 때는 이러한 요인 외에 일반적인 이직요인들이 여성근로자의 취업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다. 모성보호제도와 여성 경력단절

■ 근로자의 이직을 크게 결혼·출산·육아로 인한 이직과 작업여건(시간, 보수 등)불만족, 직장의 휴업 및 폐업, 명예·조기퇴직 등과 같은 사유로 인한 이직으로 구분하여 여성근로자의 이직을 분석한 결과에 의하면 지난 1년 동안 일을 그만둔 20~39세 여성취업자는 726천명인데, 이 중에서 결혼·임신·출산·육아로 인한 이직자가 25.8%, 그 이외 사유로 이직한 이직자가 74.2%이었음. 우리나라 여성고용구조의 주요 과제 중의 하나인 30~34세 여성이직자는 177천명인데, 이 중에서 53.5%는 일반사유, 46.5%는 경력단절이직이었음. 그리고 여성 상용근로자의 경우 경력단절 여성이직자 수가 가장 많은 직종은 사무종사자, 전문가로 이들 이직자가 전체 80.7%이었음.

● 일반사유로 이직한 여성근로자의 이직사유를 보면, 48.8%가 ‘자신의 적성이나 지식, 능력에 맞지 않아서’, ‘상사와 동료의 불화’, ‘자신 사업 혹은 가족 사업을 돕기 위해서’ 등이었음. 그 다음은 작업여건(시간 및 보수 등) 불만족, 임신 또는 계절적인 일의 완료이었음. 이 외에 직장 휴·폐업, 일거리가 없어서 혹은 사업경영 악화, 가사 등이었음.

● 여성 임금근로자를 상용직과 임시·일용고로 구분해서 보면, 상용근로자의 전체 이직률은 10.1%, 경력단절 이직률 3.8%이었음. 이에 비해 임시 및 일용고는 전체이직률이 39.6%, 경력단절 이직률도 6.8%로 상용근로자보다 훨씬 높았음. 상용근로자의 경우 경력단절 여성이직자 수가 가장 많은 직종은 사무종사자(40.7%)이었고, 전문가(40.0%)이었고, 이들 두 직종의 경력단절 이직자가 전체의 80.7%이었음.

- 상용근로자의 이직률이 가장 높은 산업은 전기, 가스, 증기 및 수도 사업, 건설업이고, 가장 낮은 산업은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이었음. 경력단절 이직률도 동일하였음. 그러나 임시·일용근로자의 경우 이직률이 높은 산업은 공공행정·국방·사회보장행정, 출판·영상·방송통신정보서비스업이었고, 가장 낮은 산업은 교육서비스업이었음.

■ 고용보험 DB를 이용하여 개별근로자의 정보를 패널화하여 출산전후 휴가와 육아휴직을 사용한 여성근로자의 고용유지 현황에 대한 분석을 하였음. 모성보호제도를 사용한 여성근로자의 이직현황을 보면, 출산전후휴가만 사용한 여성근로자의 고용유지율이 55.1%로, 출산전후 휴가와 육아휴직을 모두 사용한 여성은 47.0%보다 약간 더 높았음.

- 또한 모성보호제도 사용 이후 고용유지율은 기업규모가 클수록 높았고, 기업규모별 여성고용유지율 격차가 상당히 컸음. 업종별로는 사업시설관리 및 기타 서비스업, 보건복지서비스, 도소매, 음식 및 숙박업 순으로 모성보호휴가 사용 여성근로자의 고용유지율이 가장 낮았음.

- 고용유지율이 가장 낮은 직종은 관리자이고, 그 다음은 서비스 및 판매직이었음. 육아휴직 여성근로자의 평균육아휴직기간은 8.7개월이었음. 그리고 육아휴직기간 중에 퇴직한 여성은 10.5개월, 육아휴직 이후 퇴직한 여성 9.3개월 그리고 고용 유지한 여성근로자는 7.9개월이었음. 즉, 육아휴직 이후에도 계속 취업상태에 있는 여성근로자는 상대적으로 육아휴직기간을 짧게 사용하는 반면에, 퇴직할 여성은 더 길게 사용하는 것으로 나타났음.

- 모성보호제도 사용 여성근로자의 고용유지에 영향을 주는 요인에 대한 실증분석에 의하면, 상대적으로 신청 여성근로자의 근속년수가 길고, 연령이 높을수록 그리고 육아휴직 대상 아동의 연령이 높을수록 고용유지 확률이 높은 것으로 나타났음. 근로조건과 관련해서는 임금수준이 높을수록 고용유지율이 높고, 월실근로시간이 길

수록 고용유지율이 낮은 것으로 나타났다.

- 이에 따라 향후 출산전후휴가 및 육아휴직이후 여성근로자의 계속 고용을 위해서 사업규모별 업종별로 고용유지율 제고를 위한 대책을 마련하는 것이 필요함. 또한 고용유지율이 낮은 집단일수록 육아휴직기간이 긴 것은, 육아휴직제도의 운영목적과 다르며 고용보협재정에도 부정적인 영향을 줌. 이에 따라 출산전후휴가 사용 근로자와 육아휴직기간을 길게 사용한 여성근로자의 고용유지를 제고시키기 위해 출산후휴가제도와 육아휴직제도를 개선하는 것이 필요함.

라. 출산·육아기 여성 근로실태와 이직의향 요인 조사결과

- 여성 근로자의 모성보호 제도의 활용 (의향) 여부, 활용 (예정) 기간 및 사유, 출산·육아기 취업상태에서의 자녀./가족 관련 상황, 소득/출퇴근 거리 상황, 직장 관련 상황에 따른 이직 의향 정도, 일-가정의 긍정적/부정적 전이, 가정지향적 태도, 가족 지원 등을 살펴보았음.
- 분석결과에 의하면 여성 근로자를 자녀 유무에 따라 두 집단(미혼/기혼 무자녀, 기혼 유자녀)으로 구분하여 출산전후 휴가제도의 신청 의향 및 사용 여부를 살펴보면, 출산전후 휴가를 사용하겠다는 의향이 각각 81.3%와 78.8%로 대다수를 차지하고 있었음. 그러나 출산 전후로 '직장을 그만 두겠다/그만 두었다'의 응답도 미혼/기혼 무자녀 집단은 12.3%, 기혼 유자녀 집단은 15.8%로 10% 이상이 출산으로 인해 퇴사를 고려하고 있거나 퇴사한 경험이 있었음.
- 퇴사 사유는 '비정규직 일자리이기 때문에, 자녀를 직접 키우는 것이 더 경제적이어서, 자녀 양육은 반드시 부모가 해야 하기 때문에'의 3가지 사유가 60%를 넘었음. 퇴직 압력이나 회사 관행 등의 직장 관련 사유보다는 비정규직 등의 불안전 고용과 낮은 임금, 자녀 양육에 대한 개인의 태도가 퇴사 사유인 것으로 나타났다.

■ 첫째 자녀 양육을 위한 육아휴직 신청 의향 및 사용 여부에 대한 질문에서 미혼/기혼 무자녀 집단은 67.6%가 기혼 유자녀 집단은 35.4%가 육아휴직 후 ‘복직하겠다/복직하였다’로 응답하였음. 육아휴직을 신청하지 않고 ‘계속 일하겠다/일했다’는 미래에 발생할 가능성에 대한 응답 집단(미혼/기혼 무자녀)은 18.1%로 비중이 낮은 반면, 이미 발생한 결과에 대한 응답 집단(기혼 유자녀)은 47.2%로 높았음. 미혼/기혼 무자녀 집단이 향후 육아휴직을 사용할 의향이 높은 것을 확인할 수 있음.

● 육아휴직을 신청하지 않고 ‘직장을 그만 두겠다/그만 두었었다’의 비중은 미혼/기혼 무자녀 집단은 14.4%이며, 기혼 유자녀 집단은 17.4%나 되었음. 이들의 퇴사 사유로는 두 집단 모두 비정규직, 경제적인 이유, 자녀 양육에 대한 태도로 나타났음. 미혼/기혼 무자녀 집단은 경제적인 이유와 자녀양육은 부모가 해야 한다는 비중이 각각 28.3%였으며, 비정규직은 12.7%, 회사의 퇴사 관행은 9.6%였음. 기혼 유자녀 집단은 과거의 경험에 대한 응답으로 비정규직 일자리가 21.8%로 상대적으로 가장 높았고, 경제적 이유와 자녀 양육은 부모가 해야 한다는 응답은 각각 19.0%였음. 결혼/출산과 함께 퇴사하는 회사 관행도 15.0%였음.

■ 첫째 자녀 양육을 위한 육아관련 휴직 활용 예정/사용 기간에 대한 질문에서는 미혼/기혼 무자녀 집단의 평균 활용 예정 기간은 8.05개월로 기혼 유자녀 집단의 실제 사용한 기간(5.94개월)보다 기간이 길었음. 기혼 유자녀 집단은 3개월 이하, 즉 출산전후 휴가만 사용한 비중이 53.8%로 과반수를 넘었음. 활용 (예정) 기간의 사유는 기혼 유자녀 집단은 업무 공백 때문이라는 응답이 35.1%로 가장 높았고, 회사 규정 상 최대 기간이라는 응답은 19.7%, 이후 자녀 양육이 가능하게 되어서가 14.4%였음.

● 미혼/기혼 유자녀 집단은 그 기간 이후 자녀 양육이 가능하게 되기 때문에, 업무 공백, 회사 규정의 사유의 3가지 응답이 60% 정도의

비중을 차지하였음. 육아 관련 휴직의 활용 기간은 회사 규정이나 업무 공백, 이후 자녀 양육이 가능하게 된다는 인식에 따라 결정되는 것으로 나타났음. 특히 출산과 육아의 경험이 있는 기혼 유자녀 집단에서 업무 공백에 대한 우려가 높게 나타난 점은 업무 단절을 방지하기 위한 육아기 근로시간 단축제와 같은 제도의 확산이 중요하다는 점을 시사함.

- 이와 같은 분석결과에 의하면 육아기에는 모성보호제도 지원 정책에 못지않게 장시간 근무관행, 불규칙한 시간외 근무나 휴일근무 등과 같은 근로시간과 근무형태가 주요한 퇴직의 원인이 됨에 따라 이에 대한 대책이 필요함. 뿐만 아니라 시차출퇴근제도와 같은 유연근무제, 조직몰입도와 직장만족도를 제고시키는 것이 필요한 것으로 나타났음.

■ 육아휴직 후 복직 시 우려되는/했던 상황에 대해서 모든 집단이 변화된 회사 환경에 대한 적응의 어려움이 가장 높게 나타났음. 미혼과 기혼 무자녀 집단은 각각 46.6%, 39.2%, 기혼 유자녀 집단(육아휴직 사용 집단)은 42.1%가 회사환경 변화의 적응 문제를 꼽았음. 그 밖에 휴직 이후 복직이 보장되지 않는 상황도 미혼은 15.4%, 기혼 무자녀는 11.4%였으며, 기혼 유자녀 집단은 27.8%로 상대적으로 높은 비중을 차지하였음.

- 여성 근로자들은 여전히 육아 휴직 활용으로 복직이 보장되지 않을 수 있다는 상황, 즉 퇴사해야 한다는 우려를 하고 있는 것을 확인할 수 있음. 승진이나 임금에서의 불이익보다 복직에 대한 보장을 걱정하는 상황이 발생하는 것은 육아휴직 제도의 정착을 위한 기업의 참여를 촉진하는 방안이 필요함을 말해줌.

■ 출산·육아기 자녀/가족 관련, 소득/출퇴근 시간, 직장 관련 상황요인 별 퇴직 고려 정도를 질문하였음. 11개 문항의 모든 상황요인 중 장시간 근무와 불규칙한 업무형태일 때 퇴직을 즉시/심각하게 고려하겠다

는 비중이 가장 높았음. 집단별 평균 값(4점 척도)은 점수가 낮을수록 퇴직 고려 정도가 심각한 것을 의미하는데, 미혼은 2.42점, 기혼 무자녀는 2.37점, 기혼 유자녀는 2.63점으로 다른 상황 요인에 비하여 현저하게 낮은 점수를 보였음.

- 다음으로 출퇴근 거리가 멀고 단기간에 해결하기 힘들다는 응답, 그리고 만 5세 미만 자녀가 2명 이상이 상황이 심각한 퇴직 고려 비중이 높게 나타났음. 장시간 근로와 불규칙한 업무 형태가 여성 근로자들에게 퇴사를 고려하게 하는 가장 큰 영향 요인임을 확인할 수 있음.
- 이와 같은 분석결과에 의하면 만 5세 미만 다자녀를 가진 여성근로자에 대한 다양한 지원이 필요한 것으로 나타나고, 육아기 여성근로자의 정책수요가 많은 육아기 근로시간 단축제도의 활성화가 필요한 것으로 나타났음.

3 정책제언

제안1) 여성 일자리 확충과 취업지원 강화

- 우리 경제 환경을 보면, 경제성장을 저하와 함께 경제의 일자리창출 능력이 둔화됨에 따라 여성일자리 창출도 크게 감소하였음. 또한 여성일자리창출은 과거와는 달리 상당히 제한된 업종에서 이루어지고 있음. 이와 같이 경제성장 둔화와 함께 일자리창출능력이 저하되는 상황에서 성장과 여성일자리 창출을 위해서는, 신성장동력산업의 육성으로 인해서 창출되는 일자리에 여성의 진출을 촉진시킴과 동시에, 정부 재정지원을 통한 일자리창출을 지속적으로 추진하는 것이 필요함. 또한 여성 고용흡수력은 높으나 고용여건이 좋지 않은 서비스업 종사자를 위한 고용안정성 제고와 근로조건을 개선하기 위해서 아래

와 같은 정책들이 필요함.

- ‘사회서비스 확충과 여성일자리 창출’이라는 선순환구조를 구축하기 위해서 사회복지부문 투자확대와 함께 사회서비스산업의 정책적 지원을 강화함.
 - 사회서비스 투자는 단순한 복지 확충에 그치지 않고 중층적인 효과를 통해서 선순환 구조를 창출함. 특히 여성친화적인 일자리창출로 인한 여성고용증가와 이에 따라 여성취업지원에 필요한 사회서비스 수요 확대 등을 가져옴.
- 사회서비스부문 재정지원 직접일자리 사업의 지속적인 추진과 함께 효율성 제고를 위해 정기적으로 범부처 차원의 사업평가 실시
 - 경기변동에 따라 재정지원 직접 일자리를 확대 혹은 축소시키고 있는데, 재정지원 일자리사업은 복지서비스 제공과 다양한 유형의 여성집단에 일자리를 제공하므로 경기변동에 관계없이 지속적으로 추진함.
 - ※ 시장실패영역으로 여성일자리창출 효과가 큰 사업: 가사간병 방문도우미(보건복지부), 노인돌봄서비스사업(보건복지부) 등
 - 사회서비스부문 재정지원 직접일자리 사업의 효율성 제고를 위해서 사업실시 방법과 주체는 다르지만 정책대상이 중복되는 사업의 조정, 사각지대 해소를 위해 정기적으로 범부처 차원의 사업 평가 실시
 - ※ 범부처별 정책조정이 필요한 여성일자리사업: 방과후 돌봄서비스(보건복지부), 시간제 돌봄, 영아종일 돌봄 등의 아이돌보미지원(여성가족부), 방과후 학교운영(교육과학기술부)사업 등
- 경제성장전략에 따른 인력수요의 양적, 질적인 변화에 적극적으로 대응하기 위해 ‘성별 인력수급전망’을 정기적으로 실시하고, 이에 기초한 세부 업종별 여성인력양성과 활용 계획을 수립, 시행함.
 - 녹색산업, 고부가가치 서비스산업 등 세부업종별로 여성인력수급전망을 분석하고, 이를 기초로 세부 업종의 산업정책과 연계한 여성인력양성과 활용에 대한 계획을 수립, 시행함.

※ 여성 고용흡수력이 높으나 고용감소 추세에 있는 업종(도소매, 숙박음식업 등): 세부 업종별 여성일자리 현황 파악과 여성종사자 대상 전직지원서비스, 직업능력개발 등과 같은 여성일자리 대책 마련.

제안2) 여성 청년층의 노동시장 이행 지원 강화

■ 청년층 여성취업에 대한 분석에 의하면 여성은 학력 구분 없이 20대 초반 취업난이 심각하였음. 그리고 20대 후반 여성은 미취업상태가 장기화되면 구직활동 및 취업준비를 포기하고 비경제활동으로 전환하는 것으로 나타났음. 이에 따라 여자고등학생을 대상으로 한 진로 및 경력개발 지원을 강화하고, 대졸여성의 취업난이 장기화되지 않도록 졸업 직전 및 직후에 다양한 교육훈련 및 취업지원을 집중적으로 실시하는 것이 필요함. 이 외에도 청년인턴제가 노동시장 이행을 지연시키기보다 단축시킬 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요함. 아래에서는 이러한 과제를 해결하기 위한 정책과제를 제시하였음.

● 고졸여성인력의 신속한 노동시장 이행을 위해서 여대생의 진로개발에서 취업지원까지 원스톱 서비스를 제공하는 커리어 개발센터 사업 대상을 여대생에서 중·고등학교 여학생까지 확대함.

- 청년여성취업난은 대졸여성뿐만 아니라 고졸여성도 심각함. 또한 커리어 개발 못지않게 중요한 것은 학과나 진로를 정하기 이전임. 이에 따라 청년여성 커리어 개발사업의 적용대상을 중·고등학교 여학생까지 확대함.

※ 여대생 커리어 개발센터: 2012년 현재 45개 대학에서 진로개발 및 교육, 취업지원 서비스를 제공함. 사업대상을 확대하면서 청년여성 커리어개발센터 사업으로 사업명칭을 변경함.

● 청년여성대상 사업 중에서 고학력 여성의 글로벌 역량 강화, 취업기여도 높음과 동시에 여성수요가 높은 해외청년인턴 사업을 확대함.

- 여성청년층 취업난 해소를 위해서 여성청년층의 관심이 높은 항

공승무원, 호텔서비스 등과 같은 해외취업지원 사업, 대외무상 원조사업(ODA) 참여기업 등에 대한 청년인턴사업 등의 지속적인 확대

- 국제기구 인턴십, 국제기구 및 국제회의관련 교육실시로 구성되어 있는 국제전문여성인턴사업의 경우 여성 취업기여도가 상당히 높으므로 사업을 확대함.

※ 사업규모 및 내용: 인턴선발인원 40명 선발, 국제전문교육을 2주간 실시, 국제기구 인턴십 파견 지원.

- 청년여성의 참여율이 높은 공공부문 인턴제 참여자에 대한 정규직 채용 우대

- 상대적으로 여성참여가 많은 공공부문 인턴제가 청년층 여성의 취업이행에 가교가 될 수 있도록, 정규직 신규인력 채용 시 동일한 직무를 수행하는 인턴인력의 일정 비율을 채용토록 함.

※ 제도 개선 방법: 공기업 인턴제, 고용서비스인턴제, 정부출연기관 인턴제 등에 참여한 자로, 근무기간과 근무평점점수를 기초로 채용 시 가점 혹은 일정비율을 할당함.

제안3) 청년층 여성근로자의 고용안정성 제고 및 근로조건 개선

- 우리나라 기간제 여성근로자 비율은 다른 나라에 비해 상당히 높아, 고용안정성이 상당히 낮은 것으로 나타났음. 특히 청년층 고졸여성의 기간제 등 비정규직근로자 구성비가 높았음. 이들 비정규직 청년층 여성근로자의 경우, 상당수가 출산 전에 퇴직하거나, 출산이후 육아부담과 함께 낮은 고용안정성과 열악한 근로조건으로 인해서 퇴직하였음. 모성보호휴가를 사용한 일부 비정규직 여성근로자도 고용유지율은 상당히 낮았음. 또한 학력에 관계없이 청년층 시기에 기간제 등 비정규직 일자리에 종사했던 여성근로자는 그 이후 정규직으로 취업하기 상당히 힘든 것으로 나타났음. 이와 같은 비정규직 여성의 고용불안정과

근로조건 개선을 위해서는 아래와 같은 정책들이 필요함.

- 비정규직근로자를 정규직으로 전환한 사업주를 지원하는 기업고용 안정장려금 제도를 도입함.

- 기업들이 기간제 등 비정규직의 정규직 전환제도를 단체협약 혹은 취업규칙에 도입하고, 해당 제도에 따라 기간제근로자를 통상근로자로 전환한 사업주에게 일정 수준의 장려금을 지급(29세 미만 청년층 비정규직 여성근로자를 통상근로자로 전환시킨 경우에는 장려금 수준을 우선지원자와 같이 상향 조정 지급)하는 제도 도입함.

※ 해외 유사 정책:

일본의 ‘중소기업고용안정화장려금’ 제도(厚生労働省):

- 정규직전환제도를 도입하고 해당제도에 따라 비정규직근로자 1명을 처음으로 통상근로자로 전환한 사업주 대상: 지원금 40만엔(대기업 30만엔)
- 정규직전환제도를 도입하고 3년 이내에 2명 이상을 정규직으로 전환시킨 경우, 대상 근로자 1인당 20만엔(15만엔) 사업주에게 지급(최대 10명 한도)
- 모자가정의 여성가구주를 통상근로자로 전환한 경우, 근로자 1인당 30만엔

※ 우리나라: 고용보험 고용창출지원금의 사업주 지원수준:

- 일자리함께하기 지원금: 새로운 일자리에 근로자 1명 채용 월 60만원 (12개월간)
- 시간제일자리 지원금: 새로 고용된 시간제근로자 1명 임금 50% (40만원 한도)
- 고용촉진지원금: 취업지원프로그램 이수한 구직등록 근로자 채용 1명당 60만원

- 비정규직근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주 지원제도를 도입

- 비정규직근로자와 정규직근로자의 공통된 교육훈련과정을 설치

하여 운영하거나 혹은 비정규직의 직무수행에 필요한 능력향상을 위한 교육훈련과정을 설치, 운영하는 사업주에 대해서 재정지원하는 사업을 도입함.

- 지원요건: 제도 도입이후 중소기업 10인 이상(대기업 30인 이상) 혹은 대상근로자 30% 이상을 실시, 수료한 경우, 훈련비용의 1/2을 지원함.

※ 해외 유사 정책:

일본의 ‘유기계약노동자 공통교육훈련제도(有期契約労働者 共通教育訓練制度)’ 厚生労働省:

- 고용보험에서 고용계약기간을 정한 비정규직, 기간을 정하지 않은 시간제근로자를 대상으로 기능습득을 위하여거나 혹은 정규직 전환에 필요한 사외훈련을 10시간 이상(상한 1인당 200시간) 실시한 사업주에게 제도 도입분으로(대상 기간제 근로자 1명에 대해 중소기업 40만엔(대기업 30만엔)을 지원함.

● 여성 비정규직근로자의 정규직 이행을 지원하기 위해서 정규직 채용 등의 정보제공 등과 같은 사업주 의무를 부과함.

- 사업주가 정규직 풀타임근로자를 채용하는 경우, 사내 공고 등의 방법을 통해 단시간근로자에게 채용예정 일자리에 대한 직무, 임금 및 근로조건, 채용인원 등에 대한 정보 제공 의무를 부여함.

※ 독일 ‘단시간근로 및 기간제 근로에 관한 법률’, 프랑스 ‘오브리 2차법’, 일본 ‘단시간근로자고용법’ 등에서 정보제공의무와 관련된 법규를 두고 있음.

● 여성 비정규직근로자의 임금 및 처우 개선을 위해서 고용형태별 동일가치노동 동일임금원칙 적용관련 업무매뉴얼, 가이드북 등을 개발, 보급함.

- 여성 비정규직근로자와 남성 정규직근로자의 동일가치노동에 대한 구체적인 판단기준과 함께 동일가치노동 동일임금원칙 적용을 위한 업무매뉴얼을 개발, 보급함.

제안4) 모성보호지원 사업의 성과관리 및 재정운영 효율성 제고

- 우리나라의 출산전후휴가 및 육아휴직급여의 제도 개선 등으로 인해서 휴가 및 휴직급여 지급인원은 2005년 각각 41천명, 11천명에서 2011년 90천명, 58천명으로 지속적으로 증가하였음. 그리고 모성보호급여도 2005년 743억원에서 2011년 5,092억원으로 증가하였음. 그럼에도 불구하고 여성고용구조의 주요한 과제 중의 하나인 출산·육아로 인한 여성근로자의 경력단절문제가 해결되지 못하고 있음. 이에 따라 모성보호지원정책의 실효성을 제고하기 위해서 아래와 같이 동 정책의 성과 목표, 중장기 재정계획 등을 수립, 집행하는 것이 필요함.
- 출산전후휴가 및 육아휴직급여 정책의 성과목표를 미시적 지표로 ‘모성보호제도 사용 근로자의 복귀율 혹은 고용유지율’과 거시적 지표로 ‘30~34세 연령층 고용률’로 설정, 운영함.
 - 지금까지 모성보호지원제도 활용률이 저조하여 동 정책의 성과목표를 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 인원내 초점을 두었음. 그러나 최근 사용인원이 급격히 증가함에 따라, 여성근로자의 고용유지와 재정효율성을 제고시킬 수 있는 지표로 설정함.
 - ※ 2010년 기준 국민건강관리공단 직장여성 분만인원(100,176명) 대비 출산전후휴가급여 수급자(75,742명)의 비율은 75.6%임 (고용노동부 내부자료). 2011년에는 직장여성 분만인원에 거의 육박하는 90,290명임. 고용노동부(2012).
 - 또한 정책 성과관리를 위해서 정기적으로 ‘모성보호제도 사용자와 30~34세 여성고용현황에 대한 실태조사’를 실시함.
 - ※ 실태조사내용: 모성보호제도 사용근로자의 직장 미복귀 사유, 복귀후 고용유지 기간, 30~34세 연령층 고용현황 조사와 각종 원인 분석
- 중장기 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 발전 방향과 개선과제 방안을 마련하기 위해서 고용보험 실업계정의 ‘출산전후휴가 및 육아

휴직급여에 대한 중장기 재정운영계획'을 수립, 운영함.

- 우리나라 공공사회지출(public social expenditure)에서 출산전후휴가 및 육아휴직급여가 차지하는 비율은 '05년 0.13%에서 '07년 0.26%로 증가함. 이러한 비율은 출산·육아로 인한 경력단절현상이 있는 일본 0.70%의 40%에도 미치지 못함. 이에 따라 모성보호제도 사용 근로자의 증가추이를 감안하여 적정 모성보호재정 추계를 하고 재정운영계획을 수립함.

※ 주요국의 공공사회지출에서 출산전후휴가와 육아휴직지출의 구성비(2007년 기준):

아이슬란드 4.20%, 핀란드 2.55%, 덴마크 2.10%, 프랑스 1.97%, 룩셈부르크 1.91%, 영국 1.73%, 캐나다 1.07%, 독일 0.86%, 일본 0.70%, 호주 0.67%, 오스트리아 0.52%, 한국 0.26% [OECD(2007), Stat.].

※ 우리나라의 분만 여성근로자 100% 출산전후휴가 사용, 출산전후가자의 70% 육아휴직 사용할 경우: 공공사회지출 대비 모성보호급여 지출액 비율 추계 0.4~0.5%

- 모성보호제도의 효과와 중기재정계획을 기초로 우리나라 모성보호제도의 휴직기간 중 소득보전을 제고 등과 같이 예산이 수반되는 제도에 대한 '중장기 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개편방안'을 수립하는 것이 필요함.

※ 육아휴직급여 임금대체율(wage replacement rater): 우리나라 통상급여 40%(최저 50~최대 100만원), 여성근로자의 육아휴직급여 인상에 대한 정책수요가 높음.

※ 주요국 임금보전수준: 노르웨이 100%(C), 스웨덴 80%(C), 핀란드 75%(C), 독일 67%(C), 덴마크 실업급여율의 60%, 캐나다 55%(C) 등임.

제안5) 기업의 모성보호지원 및 환경 조성을 위한 정부 지원 강화

■ 출산, 육아기 여성근로자의 이직 완화 및 경력유지를 위해서는 기업의 모성보호지원 등의 제도 운영이 상당히 중요한 것으로 나타났음. 그러나 우리나라 모성보호제도에서는 다른 나라와 달리 출산전후휴가 기간 동안 임금지급 책임 등 기업부담이 다소 큰 편임. 이러한 사용주의 부담은 직접적으로 제도 활성화에 걸림돌이 됨과 동시에, 간접적으로는 비용부담이 여성에게 전가되어 여성고용과 임금에 부정적인 영향을 미침. 이에 따라 아래에서는 기업주 부담을 완화시켜 주는 정책과제를 제안하였음.

- 출산전후휴가 급여 지원을 대기업까지 90일로 단계적으로 확대
 - 현행 우선지원대상 기업에게만 적용하는 90일 출산전후휴가급여 지원을 대기업까지도 단계적으로 확대 지원함. 그리고 출산전후휴가는 육아휴직과는 달리 단순히 고용유지 뿐만 아니라 출산여성의 모성을 보호하는데 그 목적이 있기 때문에, 확대지원에 소요되는 재정은 일반회계와 고용보험에서 분담하도록 함.
 - ※ 출산전후휴가급부(maternity leave benefit) 재정부담 주체(ILO):
사회보험: 프랑스, 독일, 이탈리아, 핀란드, 영국 대부분의 유럽국가, 일본(재정의 1/8 수준은 일반회계에서 부담), 태국, 캐나다 등임.
사용주: 우리나라를 포함하여 중국, 인도네시아 등 다수 아시아국가임. 일반회계(조세): 아일랜드 등임.
- 중장기적으로 출산전후휴가기간 동안 사업주의 임금지급 의무 규정 개정을 통해서, 사업주 부담을 경감시킴.
 - 단계적으로 출산전후휴가동안 소득공백을 일반회계나 사회보험에서 부담토록 하여, 출산전후휴가급부의 임금대체율이 일정 수준이상이 되면 근로기준법의 유급휴가 규정 즉, 사업주의 임금지급 의무조항을 개정함.

※ 국제노동기구 모성보호협약(Maternity Protection Convention, 183)

• 제4조: 국내법 및 관행에서 정해진 대로……여성은 14주 이상의 출산휴가

• 제6조: 현금급여는 국내법 및 규정에 따라…… 4조나 5조에서 언급한 휴가로 인해 결근한 여성에게 제공되어야 한다.

※ 일본 노동기준법을 비롯하여 미국, 호주는 무급휴가

■ 출산전후휴가, 육아휴직 사용 여성근로자의 고용유지율을 보면, 기업 규모가 적을수록 상당히 낮은 것으로 나타나고, 여성근로자의 육아기 근로시간단축의 활용에 대한 정책수요가 높았음. 모성보호제도 활용 여성근로자의 고용유지를 위해서는 소득지원정책 등과 같은 노동공급측 정책도 중요하지만, 여성 고용유지율 제고를 위한 사용주의 적극적인 노력도 중요함. 또한 근로자의 정책수요가 높은 육아기 근로시간단축 제도나 육아지원제도가 효율적으로 운영되기 위해서는 대체인력 지원 등의 사업주 지원정책이 필요함. 이에 따라 아래에서는 여성근로자 육아지원에 대한 사업주의 지원을 촉진하기 위한 정책과제를 제안하였음.

● 사업주의 육아휴직으로 인한 인력공백과 인건비 부담을 경감하기 위한 대체인력채용장려금 제도의 실효성 제고를 위한 지원금 인상 - 대체인력채용장려금 제도로 대체인력을 활용한 근로자의 고용유지율이 90%(2010년 상반기, 종료일 1년 기준)으로 높음. 이에 따라 기업 비용부담 경감과 휴직자 고용유지 제고를 위해서, 지원금을 현행 대규모기업 20만원(우선지원 대상기업 30만원)에서 월 40만원(50만원)까지 단계적으로 인상하는 것이 필요함.

※ 현행 우리나라 대체인력채용장려금 제도: 육아휴직 등을 사용한 근로자를 대체하여 신규 인력을 채용하고, 육아휴직 종료 후 직장에 복귀한 근로자를 30일 이상 고용한 사업주 대상, 대체인력채용장려금 활용 사업체 2010년 1,375개, 육아휴직근로자 고용유지율 91.0%

※ 사업주가 희망하는 육아휴직제도 보완점(고용노동부 2012년):
대체인력 인건비지원 인상(사업체의 33.7%), 대체인력 채용지
원 서비스 간소화(25.7%), 대체인력이나 휴가 후 복귀인력에
대한 재교육비용지원(15.4%).

- 제도 확산을 위해 최초 대체인력을 고용한 경우, 처음 대체인력
에 대한 사업주 지원금을 증액(대체인력 인건비의 40%, 최대 100
만원)함.

※ 일본 육아휴직대체요원확보 등 조성금:

- 육아휴직자 대체인력을 확보하여, 육아휴직자를 휴직완료
종료 후에 6개월 이상 계속 고용하고, 휴직직전 직무 혹은
유사 직무에 복귀시킨 경우 사업주에게 지원금을 지급함.
- 사업체에서 대상 근로자가 처음 발생한 경우: 대상근로자
1인당 중소기업 사업주 50만엔, 대기업 40만엔을 지급함.
두 명 께부터는 1인당 중소기업 사업주 15만엔, 대기업 10
만엔(1년 최대 20명한도) 지급함.

● 육아휴직 및 육아기 근로시간단축 근로자의 대체인력을 사업주가
원활하게 확보할 수 있도록 지역단위 즉, 지역고용센터별로 「대체
인력 구인·구직자 DB 및 네트워크」 확충함.

※ 일본 대도시에 단시간근로자의 직업소개를 전문적으로 취급하
는 Part-Bank, 중규모도시에 Part-Search Light를 설치하여, 단시
간 노동력의 원활한 수급을 지원함.

● 육아휴직 및 육아기 근로시간단축 제도 활성화를 위해서 기업을 대
상으로 ‘육아휴직 규정을 취업규칙이나 단체협약에 규정하고 남녀
근로자에게 육아휴직을 최초로 제공한 시점’에 사업주에게 장려금
을 지급하는 방식으로 육아휴직장려금 제도를 개편함.

<사업 내용>

- 제도요건: 사업체에서 최초 육아휴직 신청자가 휴직급여를 신청
하고 휴직 후 복직하여 6개월 이상 고용 유지한 경우에 일정한
지원금을 지급함.

- 지원방식: 육아휴직을 하고 복귀 후 1년 이상 계속 근무를 한 근로자가 발생하면, 처음 신청한 육아휴직자 1명당 100만원(상한선 5명)까지 지급함. 육아기 근로시간단축 근로자는 지원금의 50% 지급 [지원금 지급방식에 대한 추가적인 연구 수행이 필요함].

※ 해외 유사 정책:

- 일본 中小企業 子育て支援助成金(2006년 도입): 차세대육성지원대책추진법에 기초한 일반사업주행동계획을 작성하여 후생노동부에 신청하고, 해당 사항을 근로자에게 주지시킴. 그리고 일정한 요건을 갖춘 육아휴직을 실시한 중소기업사업주(종업원 수 100인 이하)에 대해서 처음 육아휴직 실시자가 발생하면 조성금을 지원함.

제안6) 육아기 여성고용유지율 제고를 위한 모성보호제도 개선

■ 육아기 모성보호지원 제도를 활용하고 여성근로자 수는 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있음. 그러나 제도를 활용하고 곧 바로 직장 에 복귀한 여성근로자는 다수 있으나, 일정 기간 이상 고용을 유지하고 있는 여성근로자 비율은 상대적으로 낮은 것으로 나타났음. 또한 고용 유지한 여성근로자보다 이직한 여성근로자의 육아휴직기간이 평균적으로 길어서 고용보험재정의 효율성면에서 다소 문제가 있는 것으로 나타났음. 이 외에도 아직도 기업 사정이나 개인사정으로 출산직전에 퇴직하거나 모성보호지원 제도를 활용하고 있지 못하는 근로자가 일부 있었음. 이에 따라 아래에서는 모성보호지원 제도의 활용률과 제도 이용 근로자의 고용유지율을 제고하기 위한 과제를 제안하였음.

- 육아휴직 근로자의 휴직기간 동안 소득공백을 지원하기 위한 육아휴직급여 수준의 제고와 함께 고용유지율을 높이기 위해, 단기적으로 육아휴직급여 방식을 개선함.

- 육아휴직급부 수준을 단계적으로 40%에서 50%로 인상함.
 - ※ 유아휴직급부 수준: 덴마크 100%(c), 핀란드 75%(c), 노르웨이 100%(c), 독일 67%(c), 스웨덴 80%(c), 캐나다 55%(c), 미국 무급 등
 - 衣笠葉子(2009), 水島郁子(2001) 등의 다수 학자(日本 労働政策研究・研修機構, 2012년): 일본 육아휴직급부 수준이 낮아서 60% 수준으로 제고해야함
- 육아휴직 근로자의 고용유지를 위해서 직장복귀 6개월 이후에 육아휴직급여의 15% 지급하는 방식을 30%로 인상함.

<제도 개편 효과>

 - 통상임금수준 월 140만원 미만, 250만원 이상 근로자: 변함 없음.
 - 육아휴가 중에 감액되어 휴가 이후에 지급되는 급부 수준: 월 임금 141~170만원 집단: 1~8만원, 171~250만원 집단: 10~15만원

→ 제도개편으로 170~250만원미만 집단 고용유지에 긍정적 효과
- ※ 해외 유사 정책:
 - 일본 육아휴직급여: 육아휴직기본급과 육아휴직자직장복귀급부금으로 구분 - 2001년 이전 25%(휴가중 20%, 휴가후 5%), 2001~'07년 40%(휴가중 30%, 휴가후 10%), 2007년 이후 50%(휴가중 30%, 휴가후 20%), 2009년 직장복귀급부금 폐지하여 기본급과 통합함 40%(당분간 50% 지급)
- 육아휴직 사용 근로자의 원직 복직과 함께 고용유지를 지원하는 사업주를 대상으로 고용유지장려금제도를 도입함.
 - 육아휴직과 관련해서 상당수 근로자들은 원직복직에 대해 우려하고 있으며, 육아휴직자가 지속적으로 증가함에 따라 복직과 고용유지가 중요해지고 있음. 따라서 ①원직복직과 함께 ② 6개월 동안 고용유지 시키고, ③장려금 신청직전 1년 동안 최소한 한 번

이상 모성보호지원 및 일·가정양립과 관련된 제도 등에 대한 연수를 실시한 사업주 대상 장려금 지원 제도

<사업 내용>

- 제도요건: 육아휴직근로자를 원직 복직시켜 6개월 동안 고용유지 시킨 사업체
- 복직요건: 육아휴직 혹은 출산전후휴가 직전 일하고 있었던 부서나 직무 그리고 동일한 임금이 보장되는 것. 특별한 사정이 있는 경우 복직 후 직제상 지위가 휴직직전보다 낮지 않지 않고, 적어도 표준직업분류의 중분류 단위가 같은 직무일 것. 객관적 합리적인 이유가 없는 한 휴직직전과 동일한 사업소로 복귀하는 것.

※ 해외 유사 정책: 일본의 중소기업 継続就業支援コース사업 (2011년 9월 신설)

- 육아휴직을 사용한 근로자를 원직 복직시키는 규정을 단체협약 혹은 취업규칙에 규정, 실제 육아휴직자가 원직 복직을 하여 1년 이상 계속 고용하며, 일 가정양립 지원을 위한 연수를 실시하는 경우 사업주에게 지급함.
- 지원금: 대상근로자가 처음 발생한 경우 1인당 40만엔, 대상자가 2~5인까지 1인당 15만엔(최대 1년에 5명 한도).(厚生労働省 2012, 「事業主の方への給付金のご案内」).

● 육아휴직을 마치고 직장에 복귀하는 휴직자가 변화된 환경에 쉽게 적응할 수 있도록 지원하는 다양한 복귀프로그램을 도입, 실시하는 사업주를 재정적으로 지원하는 제도를 도입함.

※ 본 연구결과: 우리나라 여성근로자의 약 40%가 ‘육아휴직복직 시 변화된 회사 환경에 대한 적응의 어려움’에 대해서 복직 시 가장 우려하는 사항이라고 함.

- 육아휴직, 육아기 근로시간단축제도 사용 근로자 대상 직장 적응력, 직업능력 유지 및 회복 등을 위한 직장복귀프로그램을 계획적으로 수립하고 실시하는 사업주를 재정적으로 지원하는 ‘직장

복귀지원장려금 제도' 도입.

<사업 내용>

- 지원요건: 「육아휴직 혹은 육아기 근로시간단축 근로자 복귀 지원프로그램 기본계획」을 수립, 작성하여 고용지원센터의 승인을 받음. 육아휴직기간이 최소 연속 3개월 이상인 남녀근로자 대상 기본계획에 따라 직장복귀프로그램을 실시함.
- 지원내용: 동 사업을 실시한 사업주에게 '직장복귀지원장려금' 지급

- 사업주가 육아휴직 혹은 육아기 근로시간단축 근로자 복귀지원프로그램 기본계획에 따라 직장환경적응 교육훈련, 직장복귀전 교육훈련, 그리고 직장 복귀 후 교육훈련을 제공한 경우, 사업주 대상 교육훈련 비용을 지원함.

<사업 내용>

- 아래의 교육훈련을 실시하는데 소요되는 비용의 일정 비율을 정부가 지원함.
- ① 직장환경적응 교육훈련: 휴직 중에 기업이 직접 복직 후 담당 업무의 진척 상황, 변화된 기업 및 직무환경 등을 교육, 내부 회의 참여 등 직장적응이나 직업능력 유지 및 향상에 필요한 교육훈련을 실시함.
- ② 직장복귀직전 교육훈련: 휴직 중에 기업 혹은 기업이 선정한 교육훈련기관 등이 실시함. 휴직자 직장 적응력이나 직업능력 유지, 향상을 위해서 교·강사에 의해서 실시되는 교육훈련으로 육아휴직 종료 전 1~3개월 때 1주일 정도 실시함.
- ③ 직장복귀직후 교육훈련: 복직이후에 기업 혹은 기업이 선정한 교육훈련기관 등이 실시함. 복직 후의 근무시간, 노동조건 등에 대해서 교육, 휴직자의 직장적응 및 직업능력 회복에 필요한 교육훈련을 실시함. 복직 직후 1개월 이내에 1주 내외를 실시함.

※ 해외 유사 프로그램 사례:

일본 厚生労働省, ‘中小企業兩立支援助成金- 休業中能力アップコース사업’, 영국 NCT, ‘Returning to Work Guidebooks’.

● 남녀 육아분담으로 인한 여성근로자의 경력개발과 고용유지를 지원하기 위해서, 남성 육아휴직 참여를 제고시킬 수 있는 방향으로 육아휴직제도 개선과 함께 홍보를 강화함.

- 상대적으로 임금수준이 높은 남성 육아 참여를 제고하기 위해 남녀 모두 육아휴직을 사용하면, 최초 2개월에 대해 통상임금의 50% 수준의 급부를 지급함.

- 제도개선내용: 남성의 육아휴직 사용 첫 2개월에 통상임금 50%를 육아휴직급여로 지급함. 휴직급여 상·하한금액을 유지하므로, 통상임금 100~125만원 남성육아휴직자의 급부가 인상되는 효과가 있음.

- 급부인상효과: 임금 120만원 휴직자 10만원, 150만원 휴직자 15만원, 200만원 20만원 그리고 220만원 12만원.

※ 우리나라는 동일한 자녀에 대해서 서로 다른 기간에 남녀근로자가 각각 12개월 육아휴직을 할 수 있음. 또한 육아휴직급여가 정률제로 되어 있지만 상한액이 100만원으로 설정되어, 통상임금수준이 일정 수준이상인 근로자의 소득보전율은 임금이 높을수록 하락함.

- 남성의 육아휴직참여를 촉진하기 위해 남성 육아지원관련 정보 제공(육아지원관련 웹사이트 개선을 통해서 제공), 남성의 육아휴직 사용관련 사례, 육아휴직체험 수기 공모 및 배포, 홍보를 확대함.

제안7) 모성보호 제도와 유연근무제도 유기적 연계 강화

■ 청년층 여성근로자가 자녀양육시기에 퇴직하는 주요한 요인 중의 하나는 장시간근로와 불규칙한 근무시간, 휴일근무 등으로 나타났음. 즉 자녀양육시기에 근무 및 근로환경이 열악하면 퇴직할 가능성이 큰

것으로 나타났음. 이에 따라 기업단위별로 일 가정양립제도와 함께, 근로시간과 근무방식, 기업문화 등을 일괄해서 개선하는 방식으로 정책을 개선하고, 유연근무제와 장시간근로 개선 사업의 효율성을 제고시키는 것이 필요함. 이를 위해서 아래와 같은 정책을 도입, 실시하는 것이 필요할 것으로 보임.

● 출산·육아를 비롯한 다양한 요인에 의한 여성근로자의 이직방지를 위해서 모성보호지원 및 일 가정양립, 근로시간 및 근무형태, 기업문화 등에 대한 종합적인 기업컨설팅 지원을 위해서, 기존 기업대상 고용관련 컨설팅 지원 사업 중 유사한 사업을 통합하고, 사업운영방식을 개편함.

- 기존 각 컨설팅 사업별로 기업의 신청을 받아서 해당 컨설팅만 제공하는 방식에서, 기업의 컨설팅 지원을 일괄해서 신청 받아서 필요한 컨설팅을 종합적으로 제공하는 방식으로 개편함.
- 컨설팅의 실효성을 제고시키기 위해서 기존 기업과 외부 컨설팅이 컨설팅을 신청하는 방식에서, 사업수행기관에 컨설팅기관 풀(pool)을 구축하고 기업선정 심사시 적정 컨설팅기관을 배정 주는 방식으로 개선함.

※ 고용관련 컨설팅:

고용노동부 사업: 고용평등문화 컨설팅, 근로시간줄이기 직접 컨설팅, 일자리 함께 하기 컨설팅, 시간제일자리창출 컨설팅, 중소기업 고용구조개선 컨설팅

여성가족부 사업: 가족친화직장컨설팅

● 장시간 근로환경 개선과 일자리 창출 효과가 있는 일자리나누기 사업의 확산을 위해서 사업추진방식을 개선

- 개별 기업이 사업신청, 심사, 승인하는 방식에서 사업장의 장시간 근로개선 및 교대제 개선을 확산하기 위해서, 근무체계 개편, 장시간 근로 등 제도 개선 유형별로 사업체 신청, 심사, 승인하는 방식으로 개편함.
- 장시간 근로, 근무체계 개선 등에 대한 모범사례를 발굴, 홍보를

강함.

※ 근로시간 줄이기 사업: 장시간근로를 하는 사업체에서 실근로 시간 단축제를 실시하여 생긴 일자리에 실업자를 고용하면, 채용된 근로자 수를 기준으로 사업주 지원금을 지급함.

※ 2011년 일자리 승인업체: 제조업 유통, 의료업 등 근로시간이 장시간이고 교대제가 많은 업체가 많음.

● 일·가정 양립형 유연근무제 도입을 위한 업무매뉴얼 개발 보급 및 관리자 교육훈련프로그램 개발, 보급

- 일과 가정의 양립을 지원하는 유연근무제가 확산되기 위해서는 CEO 및 경영진의 인식 및 조직문화의 개선이 시급한 과제이며, 우선적으로는 유연근무제 도입에 필요한 행정관리 비용을 최소화할 필요가 있음.

- 제도 도입의 시행착오를 줄이고 효과적인 제도 활용을 위하여 조직진단 및 수요자 니즈 분석, 유연근무제 모델 설계, 시범 실시, 개선사항 환류 등에 대한 체계적인 도입 절차를 포함하는 매뉴얼을 개발하여 보급하도록 함.

- 유연근무제도 시행에서 가장 큰 어려움을 겪는 집단은 중간관리자/감독자임. 직무 단위 및 팀원별 업무 구조화와 성과관리에 대한 중간관리자 대상의 교육훈련 프로그램을 개발하고 보급함.

- 여성고용 유지를 위한 일·가정 양립형 유연근무제 확산을 위한 컨설팅 지원 및 정보 인프라 구축 등의 소요 경비를 일부 지원할 수 있도록 요건을 마련함.

※ 고용노동부(2010)는 ‘유연한 근로시간제 도입 매뉴얼’을 발간하였으며, 여성가족부는 2012년 ‘일·가정 양립형 유연근무제 매뉴얼(가칭)’ 연구를 수행하였으며 이를 토대로 추후 보급형 매뉴얼을 발간할 예정임.

4 기대효과

- 여성고용률이 높은 사회복지부문 투자확대와 사회서비스산업의 정책적 지원을 강화함으로써 사회서비스 확충과 여성일자리 창출이라는 선순환구조를 구축할 수 있음.
- 대졸여성뿐만이 아니라, 고졸여성을 포함한 진로 및 경력개발 프로그램을 지원하고 청년인턴제를 통하여 취업난이 장기화되는 것을 막고 청년층 여성근로자들이 노동시장으로 이행되는 것을 촉진시킬 수 있음.
- 청년여성근로자의 고용안정성을 개선하는 정책들을 통해서 여성근로자들의 고용유지율을 높이고, 경력단절을 방지할 수 있음.
- 모성보호지원정책의 성과목표와 중장기 재정계획을 여성근로자의 고용유지와 재정효율성을 제고시킬 수 있는 방향으로 설정하여, 기존의 정책지원에 따른 사용인원의 증가에도 불구하고 여성근로자의 경력단절문제가 해결되지 못했던 모성보호지원정책의 실효성 문제를 해결할 수 있음.
- 여성근로자의 고용유지를 위해서 집행되는 소득지원정책과 같은 노동공급 측 정책만이 아니라 모성보호제도에서 사용주의 부담을 줄이는 다양한 지원정책들을 집행함으로써, 기업의 모성보호지원이 제도적으로 정착하고 활성화하는 데 기여할 수 있음.
- 육아기 모성보호지원제도를 활용하는 여성근로자들을 대상으로 육아휴직소득지원 방식을 개선하고, 사업주를 대상으로 고용유지장려금과 같은 세부적인 지원정책 그리고 다양한 복귀 프로그램을 장려함으로써, 모성보호제도 이용 근로자들이 제도 이용에서 뒤따르는 불이익

을 줄이고 기업들의 제도 활용도를 높이는 동시에, 실질적인 고용유지율을 증가시킬 수 있음.

- 유연근무제 도입을 모성보호제도의 정착과 연계시킴으로써, 장시간 근로와 불규칙한 근무시간, 휴일근무와 같은 근무조건을 개선하고 일가정 양립을 위한 기업문화를 정착시킴으로써, 청년층 여성근로자의 육아기 노동시장 이탈을 줄일 수 있음.

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과, 여성가족부 여성인력개발과
관계부처 :
