육아정책 Brief

통권 제 12호 | 발행인 : 이영 | 발행일 : 2013년 03월 10일 | 발행처 : 육아정책연구소

03 March

직장의 육아 지원, 문화 변화의 핵심

Ⅰ. 직장의 육아 지원, 왜 중요한가

가족 정책과 직장 문화가 변해야 일과 가족의 조화로운 양립이 가능함.

- 저출산·고령화 기본계획은 출산을 장려하고 맞벌이 부부에 대한 육아를 지원하여 일과 가정 양립을 목표로 함.
  - ▶ 여성의 경제활동과 맞벌이 가구의 꾸준한 증가 등 노동환경과 가족환경이 바뀌는데도 직장의 근로자에 대한 육아 지원은 소극적임.
  - ▶ 부모는 장시간 근무로 가족과 함께 하는 시간이 적고 육아에 어려움이 있음.
- 일과 가족의 조화는 남녀 근로자에게 두루 중요하며, 원활한 실현을 위해서는 가족 정책과 직장의 문화가 함께 변해야 함.
  - ▶ 직장의 근로자를 위한 출산과 육아 지원은 가족 사회의 유대 강화를 도우며 우수한 인력의 확보와 유지를 위해서 필수적임.
  - ▶ 직장의 출산과 육아 지원은 직장 선택의 결정적 요인이 될 수 있음.
- 그러므로 직장은 근로자의 육아에 대한 어려움을 공감하고 육아 지원 제도를 마련하여 근로자가 적극 참여하게 하는 문화의 혁신이 요구됨.

Ⅱ. 직장의 육아 지원, 현재는 어떠한가

1. 직장의 육아 지원 미흡

직장의 육아 지원제도는 근로자의 육아비용도 줄여줌.

- 직장의 육아 지원제도는 근로자들이 부모와 직업인으로서 역할을 조화롭게 할 수 있도록 하며 육아 비용을 줄여줌.
  - ▶ 이러한 직장 문화 형성은 CEO의 적극적인 의지와 지원이 무엇보다 중요함.
  - ▶ 근로자 1,000명 대상의 조사[1]에서 근로자의 58.2%가 직장의 육아 지원은 전반적으로 미흡하다고 응답함.

2. 출산전후 휴가 사용의 어려움

● 출산전후 휴가는 여성 근로자의 산전 · 후 90일이며, 나누어 쓸 수 있음.

▶ 출산전후 휴가 이용자 수는 2005년부터 2011년까지 2배 이상 늘어났고, 출산전후 휴가 급여 지원금은 5배 이상 늘어남.

▶ 2013년부터 배우자 출산휴가는 유급 3일에 무급 2일을 추가하여 5일로 늘어남.

▶ 근로자 1,000명 대상의 조사[1]에서 여성의 출산전후 휴가 이용기간은 평균 78.2일로 드러났으며, 60일 이내의 경우 29.5%, 60~90일은 61.3%, 90일 이상은 9.2%로 드러남.

▶ 남성 근로자는 배우자 출산휴가를 평균 3.4일 쓰며, 3일 이내는 70.4%, 3일 이상은 29.6% 쓰는 것으로 나타나 인식의 정도가 높지 않은 것으로 드러남.

▶ 출산전후 휴가를 쓰는 여성은 꾸준히 늘었음.

비정규직 근로자는 출산전후 휴가를 받기 어려움.

▶ 기간제 등 비정규직 근로자는 출산전후 휴가 혜택을 받기 어려움.

〈표 1〉 근로형태별 근로복지 수혜 비율

단위: %

구분	근로형태	근로복지			
		퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴가
임금근로자(전체)	100.0	66.4	67.2	44.7	56.8
정규직	66.2	79.4	81.4	55.2	69.0
비정규직	33.8	40.6	38.7	23.6	32.3
한시직	19.7	61.4	55.1	34.6	50.0
시간제	9.0	11.2	14.9	6.6	6.3
비전형	13.5	27.0	24.7	13.5	18.1

주: '유급휴가'는 유급휴일, 연차유급휴가, 출산휴가(산전후휴가) 중 한 개 이상 수혜 대상인 경우임.
자료: 통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.

3. 육아 휴직자 수 적어

● 육아 휴직을 하려면 피보험 단위기간이 180일 이상이어야 하고 휴직했을 때 급여액은 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 받음.

▶ 육아 휴직자는 2005년부터 2011년까지 5배 가량 늘었고 육아 휴직 급여액은 9.7배 가량 늘어남.

남녀 근로자 모두 육아 휴직제도 이용율 낮음.

▶ 육아 휴직자 수는 2005년 26.0% 수준에서 2011년 64.3%로 늘어났으나 출산전후 휴가자에 비하면 상대적으로 낮은 비율이며 여성의 이용율도 높지 않음.

〈표 2〉 연도별 출산전후 휴가자 대비 육아 휴직자 비율

단위: 명, %

구분		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
출산전후 휴가자(A)		38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290
육아 휴직자 (B)	여자	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
	남자	181	208	230	310	355	502	819	1,402
	계	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137
비율(B/A)		24.1	26.0	27.6	34.8	40.3	47.2	51.8	64.3

주: 고용노동부의 2012년도 고용보험 DB 자료를 재구성함.

남성 근로자의 육아 휴직자 수는 전체 대비 2.41%, 여성 근로자 대비 2.47%로 미미함.

▶ 남성 근로자의 육아 휴직자 수는 전체 대비 2.41% 정도이며, 여성 근로자 대비 2.47%로 미미함.

– 근로자 1,000명의 조사[1]에서 남성이 육아 휴직을 하지 않는 이유는 눈치가 보여서, 동료들에게 부담을 줄까봐, 해고우려 등의 순으로 나타남.

▶ 육아 휴직의 경우는 대체인력 확보, 비정규직 근로자의 보호, 근로자 복직 후 인력 과잉 등의 어려운 문제가 있음.

▶ 출산전후 휴가와 육아 휴직은 정부가 급여를 지원하고 있으나 직장의 비용 부담은 여전함.

● 육아기 근로시간 단축제도는 만 6세 이하이면서 취학 전 자녀가 있는 근로자에게 1년 이내 동안 근무시간을 단축하여 육아를 병행할 수 있도록 하는 제도로 육아 휴직을 통한 수입 감소, 경력 단절 발생 등의 위험을 줄일 수 있는 제도임.

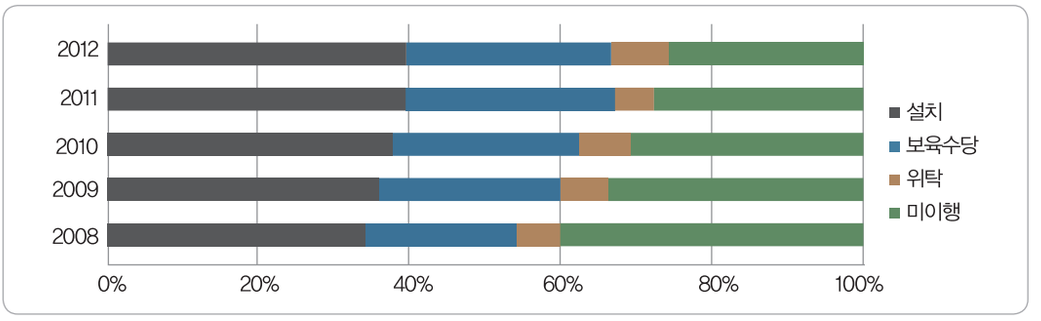
▶ 육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근무시간에 비례하여 지급함.

▶ 육아기 근로시간 단축제도의 시행율 5.4% 대비 이용율은 1.9%에 불과함.[1]

4. 직장어린이집의 설치 부담

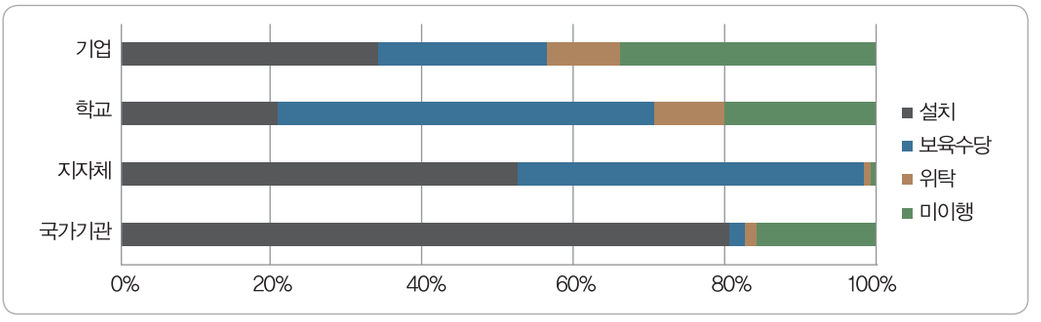
● 직장어린이집 설치의무 사업장은 '상시 여성 근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장'이며, 직장어린이집 설치가 어려울 경우 지역의 어린이집에 보육을 위탁하거나 보육 수당을 지불할 수 있음.

▶ 직장어린이집은 2008년에서 2012년까지 40% 증가하였으나 설치의무 사업장의 의무 이행율은 74.3%이고 직장어린이집 설치 이행율은 52.6%임.[2]



자료: 보건복지부 보도자료(2013. 1. 31.), 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 명단 최초 공표.

[그림 1] 설치의무사업장의 의무 이행 현황



자료: 보건복지부 보도자료(2013. 1. 31.), 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 명단 최초 공표.

[그림 2] 사업장 유형별 현황

민간기업, 직장어린이집 설치 비율 낮음.

– 사업장별로 보면, 민간기업의 경우 지방자치 단체와 국가 기관보다 미이행 비율이 33.7%로 가장 높았고, 학교의 경우도 미이행 비율이 19.8%로 낮음.

▶ 직장어린이집의 요구는 높으나 설치비와 운영비에 대한 부담으로 설치를 꺼림.

▶ 2013년 1월 설치의무 미이행 사업장을 공표하여 미이행 사업장의 설치율을 높이고자 함.

– 미이행 사업장의 명단 공표 효과도 있겠지만 좀더 근본적인 지원책이 필요함.

– 직장어린이집 설치비 지원 만료 기간이 2012년 말까지이므로 이후로 설치비 부담은 가중될 것으로 전망됨.

● 전국경제인연합회, 삼성복지재단, 생명보험사회공헌재단과 LG재단 등에서 보육 사업을 적극 지원하고 있는 것이 좋은 사례임.

▶ 농산어촌, 저소득밀집지역, 지방자치구역, 공단지역 등 어린이집이 부족하거나 열악한 지역에 어린이집을 설치하여 기여함.

Ⅲ. 직장의 육아 지원 활성화 방안

근로자의 법정 휴가 사용을 독려하고 시행 감독을 강화함.

● 근로자의 법정 휴가 사용을 독려하고 시행 감독을 강화함.

▶ 휴가 사용 대상을 기간제 등 비정규직과 자영업자에게도 넓힘.

▶ 출산전후 휴가와 육아 휴직을 양성 모두 평등하게 사용하도록 격려함.

▶ 육아 휴직시 소득보전율을 높이는 효과를 위해 급여를 50% 이상으로 단계적 인상함.

▶ 남성의 육아 참여를 늘리기 위해 부성 휴가를 권장하고 인센티브를 제공함.

▶ 육아 휴직 신청이 가능한 자녀 연령을 확대하여 실질적인 육아 지원이 되도록 함. *

직장이 스스로 참여하도록 하기 위한 지원 체계를 제공함.

● 직장이 스스로 참여하도록 하기 위한 지원 체계를 제공함.

▶ 제도 운영에 모범적인 중소기업에 세제를 감면하고 보조금을 지원함.

▶ 직장이 출산과 육아 지원을 적극 할 수 있도록 정부의 대체인력 채용 장려금 20만원을 현실화하여 차차 지원금을 높이도록 함.

▶ 소규모 직장은 지역이나 업종을 기반으로 한 컨소시엄 구성이나 공동어린이집 설치를 권장하고 지원함.

▶ 직장어린이집 확대를 위한 고용주와 정부 공동의 기금(fund) 형성을 제안함.

* 박근혜 정부는 국정과제 중 '근로자 자녀양육 여건 조성'과 관련하여 초등학교 3학년 이하 자녀까지 육아 휴직 사용 확대를 검토하겠다는 계획을 밝힘.

1) 도남희 · 이정원 · 김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제. 육아정책연구소

2) 보건복지부 보도자료(2013. 1. 31.). 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 명단 최초 공표.

도남희 부연구위원 cando@kicce.re.kr