

일·가정양립 사각지대의 현황과 해소 방안

이재희 부연구위원

일·가정 양립 지표상 개선되고 있는 부분이 없는 것은 아니지만 현재 일·가정 양립 정책이 실제 직장 생활과 가정생활의 갈등을 완화하는 데는 한계가 있다. 특히 많은 수의 취업모가 고용보험에 가입되지 못하고 일·가정양립제도를 활용하지 못하고 있다. 또한 제도가 있다고 하더라도 사업장 여건상 사용하지 못하는 경우도 있을 뿐만 아니라 비정규직의 경우에는 제도 활용에서 차별받고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본고에서는 이러한 현황을 토대로 일·가정양립 사각지대 해소 및 정책 개선 방안을 제시하였다.

1. 서론

우리나라는 저출산 현상을 타개하기 위해 2006년 제1차 저출산·고령사회기본계획 발표를 시작으로 2차, 3차 기본계획에 포함된 다양한 노력을 지속해 왔지만 실제 합계출산율의 상승까지는 이어지지 못했다. 하지만 이러한 노력의 성과가 없는 것은 아니었다. 무상보육 및 교육, 출산장려금, 보육시설 확충 등은 유배우자 출산율을 증가시킨 것으로 나타났다¹⁾. 하지만 청년층의 혼인과 출산에 대한 인식변화로 인한 결혼 및 출산 기피 현상의 확대와 더불어 장시간 근로 등 일·가정 양립의 장애요인은 결혼과

출산 기피를 촉진하여 최근 10년간 합계출산율은 지속적으로 감소하였다. 또한 우리나라의 경우 대다수의 OECD 국가와는 다르게 여성 고용률이 상승할 때 합계 출산율이 증가하지 않는 것으로 나타났다²⁾. 이러한 결과는 최근 다수의 사회보장 선진 국가에서 직장에서 일·가정 양립 확립을 출산율과 연동하여 핵심 목표로 삼고 있다는 것과는 일치되지 않는 방향이다.

다양한 일·가정 양립 정책을 포괄적으로 추진하고 있지만 비취업여성의 경력단절 규모는 51.3% 취업여성은 46.3%로 높은 편이고 경력단절 원인의 90% 이상이 결혼, 임신·출산, 육아였다³⁾. 또한 2016년 실시한 일·가정 양립 정책 국민 체감도 조사 결과 직장 내 분위기 때문에

* 본 원고는 이재희·도남희·엄지원(2018)의 「출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구」를 토대로 작성함.

1) 이상협·이철희·홍석철(2016). 저출산 대책의 효과성 평가. 한국보건사회연구원.
2) 여성소비신문(2018. 3. 2 기사). 저출산 대응 위해 일·가정 양립 방안 최우선 추진.
3) 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정양립 지표.

일·가정 양립 지원제도를 사용하지 못한다고 답한 사람이 68.8%에 달했고 응답자의 41.5%가 사업주의 근로자의 일·가정양립 제도 사용에 대한 인식 개선이 필요하다고 응답하였다⁴⁾.

일·가정 양립 지표상 개선되고 있는 부분이 없는 것은 아니지만 많은 수의 출산 가구가 기본적인 일·가정양립 제도인 육아휴직을 활용하지 못하고 있다. 실제로 2015년 건강보험가입자 중에 약 49%가 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타났다⁵⁾. 특히 중소기업의 경우에는 인력공백과 경제적 보상 등의 어려움으로 인하여 일·가정 양립 정책 도입의 어려움을 겪고 있다. 2015년 사업체 조사 결과에 따르면 우리나라 근로자의 약 65%가 50인 미만 소규모 사업장에서 근무하는 것으로 알려져 있기 때문에 중소기업의 일·가정 양립제도 정착이 필요하다.

출산 및 육아휴직 제도 등은 기본적으로 고용보험가입 대상으로 지원되고 있기 때문에 고용보험에 가입하지 않는 영세 사업장의 자영업자나 일부 근로자는 정책 대상에 포함되지 않는다. 또한, 근로자이나 용역계약 혹은 도급계약 형태로 고용되어 있는 특수고용직 근로자들도 일·가정 양립 정책 테두리 안에 포함되지 않는다.

가정과 직장생활이 공존하는 사회분위기를 조성하기 위해서는 이러한 일·가정 양립 사각지대 영역에 대한 지원과 관심이 필요하다. 따라서 본고에서는 일·가정 양립 취약계층인 중소기업 근로자뿐만 아니라 영세자영업자, 비정규직 근로자 등의 현황을 살펴보고 사각지대 계층의 일·가정 양립 지원할 수 있는 정책 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 일·가정양립 정책 현황 및 사각지대 규모

가. 일·가정양립 정책

우리나라의 일·가정양립 정책은 크게 출산전후휴가 지원정책, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도를 포함한 모성보호 육아지원정책, 직장어린이집 의무 및 지원제도 정책, 유연근로제도 정책으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

1) 모성보호 육아지원

모성보호 육아지원은 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장가 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도이다. 크게 출산 전후휴가와 육아휴직 육아기 근로시간제도가 해당한다. 모성보호 육아지원은 모두 고용보험 피보험 단위기관이 180일 이상인 근로자만 사용할 수 있다. 구체적인 정책내용은 아래 표 1에 제시하였다.

2) 직장어린이집

직장어린이집은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집으로 국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원 및 국가나 지방자치단체의 장과 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 위하여 설치·운영하는 어린이집을 포함한다(영유아보육법 제 10조).

직장어린이집 설치 의무사업장은 '상시여성 근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장'(동법 시행령 제 20 조 1항)을 말한다. 또한 설치 의무사업장이지만

4) 관계부처합동(2016. 11. 22.). 일·가정양립정책 국민 체감도 조사 결과.

5) 한국일보(2018. 2. 27 기사). 출산·육아 지원 늘었지만 '논총' 여전... 수혜 양극화도 심화.

〈표 1〉 육아휴직 지원내용 및 요건

구분	대상	내용	지원요건 등
출산 전후 휴가	임신한 여성 근로자	① 지원기간 • 단태아 : 대규모 기업 30일, 우선 지원 대상 기업 90일 • 다태아 : 대규모 기업 45일, 우선 지원 대상 기업 120일 ② 상한액 • 단태아 : 대규모 기업 180만원, 우선 지원 대상 기업 540만원 • 다태아 : 대규모 기업 270만원, 우선 지원 대상 기업 720만원	고용보험 가입하여 피보험 단위기간이 180일 이상인 근로자로 출산 전후(유산 사산) 휴가, 육아 휴직, 육아가 근로시간 단축을 사용한 근로자
육아 휴직 급여	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	고용센터에서 육아휴직 첫 3개월간은 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 80% (상한 150만원, 하한 70만원), 나머지 기간은 40% 지원(상한 100만원, 하한 50만원) *매월 지급하되 급여의 25%는 사업장 복귀 후 6개월 이상 계속 근무시 지급	① 육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ② 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③ 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않았을 것 ※ 30일 이내의 육아휴직은 제외 ④ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
육아 휴직 급여	자녀를 가진 근로자	고용센터에서 육아휴직 첫 3개월간은 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 80% (상한 150만원, 하한 70만원), 나머지 기간은 50% 지원(상한 120만원, 하한 70만원) *매월 지급하되 급여의 25%는 사업장 복귀 후 6개월 이상 계속 근무시 지급	① 육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ② 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③ 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않았을 것 ※ 30일 이내의 육아휴직은 제외 ④ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

자료: 정부24(모성보호 육아지원). <https://www.gov.kr/portal/service/servicelInfo/W11000001460>에서 2019년 9월 22일 인출.

직장어린이집을 단독으로 설치하기 어려운 경우는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나 지역의 어린이집과 위탁 계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 한다⁶⁾.

정부는 의무사업장 이외의 사업장에 대해 고용부의 지원(고용보험기금에서 설치·운영비 지원 등) 계획을 안내하여 직장어린이집의 설치를 적극 유도하고 사내 근로복지기금에서 설치·운영비 등을 지원하도록 권장하며 지도하고 있다⁷⁾.

3) 유연근로제도

유연근무제는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(Work-Life Balance)하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도이다. 유연근무제는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제 등으로 나눌 수 있다⁷⁾.

고용노동부는 간접노무비 지원을 통해 사업장의 유연근무제를 정착을 지원하고 있다. 유연근무를 새로이 도입하거나 확대하여 시행하고, 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 우선

6) 보건복지부(2018). 2018 보육사업 안내.

7) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>(2019년 9월 22일 인출)

〈표 2〉 유연근무제 유형

유형	내용
시차출퇴근제	1일 8시간, 주 40시간의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간(주 단위)을 평균하여 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재량근무제	근로시간 배분과 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡기고 사용자와 근로자간 합의한 시간을 근무한 것으로 인정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 자택에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

자료: 고용노동부 홈페이지, <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>에서 2019년 9월 22일 인출.

지원대상기업, 중견기업의 사업주를 대상으로 간접노무비를 지원하는 제도이다⁷⁾. 유연근무 활용 근로자당 연 최대 520만원의 간접노무비를 지원 받을 수 있으며, 전체 피보험자수의 30%한도 내에서 최대 70명까지 지원받을 수 있고 시차출퇴근제의 경우 최대 50명까지 지원받을 수 있다⁸⁾.

나. 고용보험 사각지대

앞서 일·가정양립 지원정책의 요건을 살펴본 바와 같이 기본적으로 우리나라에서 모성보호를 비

롯한 일·가정 양립제도의 혜택을 받기 위해서는 기본적으로 고용보험의 가입이 필요하다. 가장 기본적인 일·가정 양립제도의인 출산휴직 급여를 받을 수 있는 최소한의 기준이기 때문에 고용보험에 가입되지 않는 경우는 일·가정양립 사각지대에 포함될 가능성이 높다. 본 절에서는 2017년 8월 경제활동인구조사 부가조사 자료를 분석하여 고용보험 가입유무와 주당 근로시간 45시간 초과 유무로 고용유형별, 종사자 규모별 사각지대 규모를 살펴보았다.

정규직의 고용보험의 가입비율은 89.2%, 비

〈표 3〉 고용 유형별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)

고용 유형	성별											
	합계						남성			여성		
	고용보험						고용보험			고용보험		
	가입		미가입		가입		미가입		가입		미가입	
	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율
정규직	7,746,235	89.2	939,161	10.8	4,878,612	90.6	504,387	9.4	2,867,623	86.8	434,774	13.2
비정규직	1,779,484	51.0	1,709,510	49.0	822,076	52.7	739,078	47.3	957,408	49.7	970,433	50.3
한시직	1,408,223	72.2	542,655	27.8	681,548	74.3	235,592	25.7	726,675	70.3	307,062	29.7
시간제	354,726	25.6	1,029,880	74.4	77,776	19.4	323,437	80.6	276,950	28.2	706,443	71.8
용역직	151,824	77.0	45,395	23.0	89,428	72.8	33,336	27.2	62,396	83.8	12,059	16.2
파견직	76,314	83.6	15,010	16.4	35,603	85.7	5,947	14.3	40,711	81.8	9,062	18.2
특수고용직	33,763	11.7	255,054	88.3	17,216	15.6	93,076	84.4	16,547	9.3	161,978	90.7
가정내 근로자	5,215	35.3	9,543	64.7	0	0.0	931	100.0	5,215	37.7	8,611	62.3

주: 1) 시간제 근로자의 경우, 사회보험 적용 제외자인 주당 소정 근로시간 15시간미만인 자가 포함되어 실제 가입대상을 기준으로 한 가입률 보다 낮음
 2) 비정규직의 하위 유형은 상호 독립적이지 않기 때문에 하위 유형의 합과 비정규직 전체 값과는 일치하지 않음
 자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안. p. 50.

〈표 4〉 종사자 규모별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)

종사자 규모	성별											
	합계				남자				여자			
	고용보험				고용보험				고용보험			
	가입		미가입		가입		미가입		가입		미가입	
	명	비율										
합계	9,525,720	78.2	2,648,671	21.8	5,700,688	82.1	1,243,465	17.9	3,825,031	73.1	1,405,206	26.9
1-4명	948,127	45.3	1,145,011	54.7	469,772	47.5	519,385	52.5	478,355	43.3	625,626	56.7
5-9명	1,613,964	71.1	654,448	28.9	821,833	71.5	327,479	28.5	792,131	70.8	326,969	29.2
10-29명	2,273,372	83.2	457,473	16.8	1,345,221	85.2	233,834	14.8	928,151	80.6	223,639	19.4
30-99명	1,911,395	87.7	267,566	12.3	1,193,631	91.9	105,298	8.1	717,764	81.6	162,268	18.4
100-299명	1,229,689	94.7	69,245	5.3	770,550	96.2	30,813	3.8	459,139	92.3	38,432	7.7
300명이상	1,549,173	96.6	54,928	3.4	1,099,682	97.6	26,655	2.4	449,491	94.1	28,272	5.9

자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 51.

정규직은 51.0%였다. 정규직과 비정규직 모두 여성보다 남성의 고용보험 가입비율이 4-5%정도 높았다. 비정규직 유형 중 고용보험 가입비율이 가장 높은 유형은 파견직으로, 83.6%가 가입되어 있었으며 다음으로 용역직(77.0%), 한시직(72.2%) 순이었다. 시간제 근로자와 특수고용직 근로자가 각각 25.6%, 11.7%로 가장 낮았다.

비정규직과 정규직 임금근로자의 고용보험 가입률은 78.2%였으며, 남성의 고용보험가입률은 82.1% 여성은 73.1%였다. 종사자 규모별로 살펴보면 300명 이상의 규모에서는 고용보험 가입률이 96.6%였고 규모가 작을수록 고용보험가입률이 떨어지는 것으로 나타났다. 1-4명 규모의 고용보험 가입률은 45.3%에 불과하였다. 남녀 고용보험 가입률의 차이가 심한 규모는 30-99명 규모의 사업장으로 남성은 91.9%의 가입률을 보였으나 여성은 81.6%로 10%이상 가입률이 낮게 나타났다.

3. 일·가정양립 사각지대 취업자의 근로환경

일·가정양립 사각지대 여성 취업자의 근로환경을 현황을 파악하기 위해 기혼 취업여성 1,005명을 대상으로 일·가정양립 실태조사를 실시하였다. 일·가정양립 사각지대에서 일하고 있는 취업 여성의 근로환경 조사 결과는 다음과 같다.

가. 모성보호제도

모성보호제도 미도입에 대한 의견을 질문한 결과, 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환이 31.1%로 가장 높게 응답했으며 그 다음으로 육아기근로 시간 단축제도(30.8%), 임신기 근로시간 단축제도(29.5%), 임신 중 시간 외 근로 금지(27.3%) 순으로 나타났다.

근로형태 별로 살펴보면 모성보호제도 미도입에 있어서 모든 응답이 파견/용역/특수, 기타/비정규직, 정규직 순으로 높은 비율이 나타났다.

사업장 규모별로 살펴보면, 모든 응답의 비율

이 20인 미만 사업장, 20~299인 사업장, 300인 이상 사업장 순으로 높았다.

모성보호제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 결과 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환이 56.0%로 가장 높았으며, 육아기근로시간 단축제도가 54.9%로 그 다음 높았고 배우자 출산휴가(50.4%), 임신기 근로시간 단축제도(50.1%) 순

으로 응답하였으며 출산 전후 휴가가 29.7%로 가장 낮았다.

자녀 유무에 따라 보면, 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환을 제외한 모든 응답에서 자녀가 있는 응답자가 자녀가 없는 응답자에 비해 더 높은 비율로 응답하였다. 또한 사업장 규모 별로 구분하였을 때, 300인 이상 사업장의 응답자가 모든

〈표 5〉 모성보호제도 미도입 비율

단위: %

구분	사례수	출산 전후 휴가	배우자 출산 휴가	임신기 근로시간 단축제도	태아 검진 시간	임신 중 시간외 근로 금지	임신 중 쉬운 종류 근로로 전환	임신 중 유해·위험 직종 근무 금지	임신 중 야간 휴일의 제한	육아 휴직 제도	육아기 근로시간 단축제도
전체	(887)	20.2	25.3	29.5	25.7	27.3	31.1	25.5	24.0	26.2	30.8
자녀 유무	없음	(254)	26.4	30.7	36.2	31.1	33.1	37.8	30.7	28.3	32.3
	있음	(633)	17.7	23.1	26.9	23.5	25.0	28.4	23.4	22.3	27.8
근로 형태	정규직	(413)	10.9	21.5	22.0	18.4	20.1	25.9	19.1	16.9	25.7
	파견/용역/특수	(52)	40.4	36.5	57.7	51.9	53.8	51.9	50.0	51.9	57.7
	기타 비정규직	(447)	27.3	27.7	34.2	30.6	32.0	34.0	29.5	28.2	33.6
사업장 규모	20인 미만	(358)	36.6	40.5	45.0	39.1	41.1	40.5	36.0	34.6	43.0
	20~299인	(355)	10.1	18.3	24.2	19.4	20.8	27.0	20.6	19.2	25.4
	300인 이상	(174)	6.9	8.0	8.6	10.9	12.1	20.1	13.8	12.1	16.7

자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 150.

〈표 6〉 모성보호제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 비율

단위: %

구분	출산 전후 휴가	배우자 출산 휴가	임신기 근로시간 단축제도	태아검진시간	임신 중 시간외 근로 금지	임신 중 쉬운 종류 근로로 전환	임신 중 유해·위험 직종 근무 금지	임신 중 야간 휴일근로의 제한	육아 휴직 제도	육아기 근로시간 단축제도
전체	29.7	50.4	50.1	41.4	44.3	56.0	36.8	33.2	39.1	54.9
자녀 유무	없음	24.6	48.3	44.4	36.0	38.8	56.3	35.2	30.8	52.2
	있음	31.5	51.1	52.1	43.4	46.3	55.8	37.3	34.1	55.8
근로 형태	정규직	22.3	45.4	44.1	39.5	40.6	54.9	35.9	28.9	54.4
	파견/용역/특수	32.3	57.6	36.4	32.0	50.0	52.0	38.5	38.5	50.0
	기타 비정규직	38.2	54.8	57.5	43.9	48.4	57.6	37.8	37.7	55.2
사업장 규모	20인 미만	46.7	59.2	57.4	40.8	46.4	50.2	38.0	35.9	58.3
	20~299인	25.4	50.7	51.3	46.2	49.8	63.3	40.4	36.2	57.4
	300인 이상	14.2	38.1	39.0	33.5	31.4	51.1	28.0	23.5	45.5

주: 비율 산식 (매우 낮다 + 낮다)/각 모성보호 제도가 있음 × 100

자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 151.

응답 항목에서 20인 미만 사업장과 20~299인 사업장과 비교해서 가장 낮은 비율로 응답하였다.

모성보호제도 비정규직 차별여부에 대해서 질문한 결과 배우자 출산 휴가(62.3%), 육아휴직 제도(61.5%), 육아기근로시간 단축제도(60.9%) 순으로 높은 비율로 나타났으며 가장 낮은 비율은 태아검진시간으로(44.9%) 응답하였다.

사업장 규모 별로 살펴보면 20인 미만 사업장과 20~299인 사업장에서 배우자출산 휴가가 가장 높은 비율을 차지한 반면 300인 이상 사업장에서는 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환의

응답비율이 가장 높았다.

나. 유연근로제도

유연근로제도 미도입에 대한 응답 결과 원격 근무제(54.1%), 이동근무제도(52.2%), 재택근무제(50.8%) 순으로 높게 나타났으며 시간제 근로제가 31.3%로 가장 낮은 응답비율인 것으로 나타났다. 근로형태 별로 살펴보면 파견/용역/특수는 정규직, 기타/비정규직에 비해 시간제 근로제도, 시차 출퇴근, 탄력적 근로시간제 등 모든 응답이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 모성보호제도 비정규직 차별여부

단위: %

구분	출산 전후 휴가	배우자 출산 휴가	임신기 근로시간 단축제도	태아 검진 시간	임신 중 시간외 근로 금지	임신 중 쉬운 종류 근로로 전환	임신 중 유해·위험 직종 근무 금지	임신 중 야간 휴일근로의 제한	육아 휴직 제도	육아기 근로시간 단축제도	
전체	51.0	62.3	59.2	44.9	48.1	55.3	43.6	45.1	61.5	60.9	
사업장 규모	20인 미만	54.2	66.7	58.9	40.8	46.0	53.5	40.6	47.4	59.6	61.8
	20~299인	51.7	63.4	62.8	46.2	49.5	56.0	46.5	46.0	66.2	62.6
	300인 이상	45.1	54.4	53.5	48.4	48.4	56.8	42.7	39.9	55.0	56.6

주: 정규직만 사용가능하다고 응답한 비율

자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 152.

〈표 8〉 유연근로제도 미도입 비율

단위: %

구분	사례수	시간제 근로제도	시차 출퇴근	탄력적 근로시간제	재량근로 시간제	주4일 근무제	재택 근무제	원격 근무제	이동근무 제도
전체	(887)	31.3	35.3	36.9	39.1	45.0	50.8	54.1	52.2
자녀 유무	없음 (254)	40.6	44.9	44.5	48.0	53.1	59.8	65.0	61.8
	있음 (633)	27.6	31.4	33.8	35.5	41.7	47.2	49.8	48.3
근로 형태	정규직 (413)	32.7	36.8	37.3	39.5	46.0	51.8	54.7	53.5
	파견/용역/특수 (52)	44.2	50.0	46.2	51.9	63.5	65.4	67.3	63.5
	기타 비정규직 (447)	29.1	32.7	35.6	37.6	42.7	49.0	52.6	49.9
사업장 규모	20인 미만 (358)	36.9	38.3	38.5	39.7	45.8	50.0	52.8	51.7
	20~299인 (355)	31.0	37.7	39.7	41.4	46.2	51.8	55.5	52.4
	300인 이상 (174)	20.7	24.1	27.6	33.3	40.8	50.6	54.0	52.9

자료: 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 154.

〈표 9〉 유연근로제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 비율

단위: %

구분	시간제 근로제도	시차 출퇴근	탄력적 근로시간제	재량근로 시간제	주4일 근무제	재택 근무제	원격 근무제	이동근무 제도	
전체	44.8	46.9	50.9	53.5	58.6	58.9	61.2	62.5	
자녀 유무	없음	45.7	45.7	48.9	56.1	57.1	55.9	60.7	63.9
	있음	44.5	47.2	51.6	52.7	59.1	59.9	61.3	62.1
근로 형태	정규직	41.7	44.1	45.2	50.4	59.2	59.3	59.9	63.0
	파견/용역/특수	34.5	42.3	42.9	44.0	26.3	27.8	23.5	31.6
	기타 비정규직	48.3	49.5	56.6	57.0	59.4	59.6	63.2	62.9
사업장 규모	20인 미만	47.3	46.2	52.3	51.4	59.8	57.5	63.3	58.4
	20~299인	49.0	52.9	55.6	56.7	60.2	59.6	62.0	67.5
	300인 이상	33.3	37.9	40.5	51.7	53.4	60.5	55.0	61.0

주: 비율 산식 (매우 낮다 + 낮다)/각 모성보호 제도가 있음 × 100
 자료: 이재희·도남희·엄지원(2018), 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 155.

〈표 10〉 유연근로제도 사용 차별여부

단위: %

구분	시간제 근로제도	시차 출퇴근	탄력적 근로시간제	재량근로시간제	주4일 근무제	재택 근무제	원격 근무제	이동근무 제도	
전체	50.7	53.3	55.9	60.7	60.5	60.8	61.4	58.7	
사업장 규모	20인 미만	44.7	53.8	50.0	56.9	56.7	57.5	59.8	59.0
	20~299인	55.9	53.4	58.4	61.5	61.8	59.6	57.6	58.0
	300인 이상	51.4	52.3	61.9	66.4	65.0	69.8	72.5	59.8

주: 정규직만 사용가능하다고 응답한 비율
 자료: 이재희·도남희·엄지원(2018), 출산·육아 친화적 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안, p. 155.

유연근로제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 한 응답 결과 이동근무제도가 62.5%로 가장 높았으며 그 다음으로 원격근무제가 61.2%, 재택근무제(58.9%), 주4일 근무제(58.6%) 순으로 나타났다. 근로 형태 별로 살펴보면 파견/용역/특수의 경우 정규직, 기타/비정규직에 비해 모든 응답들이 가장 낮은 비율로 나타났다.

유연근로제도 사용에 대한 차별 여부의 질문 결과 가장 높은 응답 비율로 원격근무제가 61.4%인 것으로 나타났으며 두 번째는 재택근무제로 60.8%를 차지하였고 재량근로 시간제는 60.7%, 이동근무제도는 58.7% 순으로 나타났다.

4. 일·가정양립 사각지대 해소 방안

앞서 살펴본 것과 같이 우리나라의 일·가정양립 제도의 대부분 고용보험 가입자 중심이다. 이러한 이유로 특수고용직과 같이 고용보험의 가입 요건에 충족되지 못하거나 가입하지 않은 취업자는 대부분의 육아휴직 등 대부분의 일·가정양립 제도를 이용하지 못하게 된다. 기타 비정규직, 자영업자 등도 가입할 수 있는 자격이 부여되는 경우도 있지만 임금 삭감의 이유로, 제도에 대한 이해 부족으로 가입하지 못하는 경우가 대부분이었다. 실제로 본 연구 경제활동인구조사 자료를 분석한 결과 15~49세의 임금근

로자의 20%가 넘는 인구가 고용보험에 가입하지 못한 것으로 나타났다. 비임금근로자의 경우 고용보험 가입률이 거의 전무한 것으로 알려져 있기 때문에 거의 취업자의 절반 정도가 고용보험 미가입자인 것으로 추정해 볼 수 있다.

따라서 사각지대 해소를 위해서는 고용보험 가입자 중심의 일·가정 양립정책의 전반적인 제도 보완이 필요하다고 볼 수 있다. 본고에서 제안하는 방안은 다음과 같다.

가. 취업자 중심으로 일·가정 양립 관련 법 개정

일·가정 양립제도의 근간이라고 볼 수 있는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)에 따르면 육아휴직 등 일·가정 양립제도 실질적인 대상이 근로자로 한정되어 있다. 구체적으로 남녀고용평등법 제1조(목적)를 살펴보면 “이 법은 대한민국헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다”⁸⁾고 명시되어 있으며 동법 제3조(적용범위), 제5조(근로자 및 사업주 책무) 등에서 남녀고용평등법의 적용 대상이 근로자로 한정되어 있다.

이러한 이유로 자영업자 및 노동자성 인정이 애매한 특수고용직종 등이 고용보험 가입을 비롯한 일·가정 양립 제도의 사각지대로 남아있었다. 실질적인 제도 사각지대 해소를 위해서는 남녀고용평등법, 고용보험법 등 일·가정 양립제도 관련법 등에서 대상을 취업자로 개정할 필요가 있다.

나. 고용보험 가입 범위 확대 및 취약계층 고용보험 가입 지원 강화

전술한 일·가정 양립 관련 법 개정 노력과 병행하여 고용보험 가입자를 확대해야 한다. 또한 고용보험 가입 자격은 되지만 기여회피 등 경제적인 어려움으로 고용보험 가입을 자발적 회피하는 사람들이 제도권 안에 들어올 수 있도록 고용보험 부담금을 줄여 주어야 한다.

결국 고용보험 가입을 확대하고 가입지원을 강화하기 위해서는 미가입자 발굴체계 마련은 물론 두루누리 사회 보험료 지원 사업을 확대, 계류 중인 특수고용직종의 고용보험 가입 기반 마련, 자영업자 고용보험 가입유인 정책 등 고용보험 가입자 수를 최대한 증가시키는 방향으로 정책을 추진해야하며 지원금의 비율도 훨씬 높아져야 할 것이다.

다. 일·가정 양립 문화 확산을 위한 중소기업 일·가정 양립제도 장려금 확대

본고에서 살펴본 결과 중소기업 근로자들의 모성보호제도를 비롯한 일·가정양립제도 이용률이 저조한 것으로 나타났다. 이를 위해서는 중소기업에 일·가정 양립제도에 대한 지속적인 홍보, 관리·감독 강화뿐만 아니라 일·가정 양립관련 지원금 및 장려금을 중소기업 중심으로 개편할 필요가 있다. 즉, 추진 중인 직장문화 개선 캠페인, 일터혁신 컨설팅, 직장문화 개선 캠페인, 가족친화 인증사업 등이 중소기업 중심으로 꾸준히 이뤄져야 할 것이며 지원금도 대폭 확대해야 한다. 또한, 중소기업에도 일·가정 양립이 가능한 일자리를 창출하기 위해서 출산육아기 비정규직 재고용 장려금을 지원하는 방식보다는 정규직 전환 지원제도를 강화하는 방향이 바람직하다.

8) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(시행 2018.5.29.) [법률 제15109호, 2017.11.28., 일부개정] 제1조 목적