

기업과 육아지원 그리고 국가의 미래

임영미 고용노동부 통합고용정책국 국장

지난 9월 25일, 대통령 주재 저출산고령사회위원회가 주최한 일·가정 양립 우수기업 성과공유회에서 참석 기업의 발표가 있었다. 온라인 협업을 토대로 필수 근무 시간이 없는 완전 자율 출퇴근제를 운영 중인 기업, 전 직원이 화·수요일은 늦게까지 일하고 금요일은 함께 쉬는 생산 공장 맞춤형 선택근무제를 도입한 기업이 인상적이었다. 이들 기업에서는 근로자뿐만 아니라 기업도 이직률 감소, 직원의 업무 집중도 향상 등의 긍정적 효과를 체감하고 있었다.

그러나, 일·가정 양립의 가치에 주목하고 성과를 확인한 기업은 아직 소수다. 올해 1월 ‘일·가정 양립 실태조사’에 따르면 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 기업은 전체의 52.5%에 불과하고, 전혀 사용할 수 없다고 응답한 기업도 20.4%에 달한다. 작은 기업일수록 일·가정 양립 달성이 어려운 상황임을 확인할 수 있으나, 대기업에서도 아바 근로자의 제도 활용은 자유롭지 않은 상황이다.

이에 정부는 지난 6.19일 관계부처 합동으로 「저출생 추세 반전을 위한 대책」에서 ‘일·가정 양립’을 3대 핵심 분야로 설정하고, ▲ 부모 맞돌봄 확산, ▲ 유연한 근무환경을 통한 충분한 육아시간 확보, ▲ 중소기업 부담 완화를 위한 내용을 중점적으로 담았다.

첫 번째로는 부모 맞돌봄 확산이다. 육아 부담이 여성에 집중된 현재의 구조에서 일하는 여성 근로자는 아이를 갖는 것에 부담을 느낄 수밖에 없다. 남성 근로자도 육아휴직 등 제도를 적극적으로 활용하고, 부모가 함께 아이를 돌볼 수 있을 때 이러한 문제가 해결될 수 있다. 정부는 이를 위해 부모 모두 육아휴직 사용시 휴직기간을 확대(1년 → 1년 6개월)하고, 소득 걱정을 줄일 수 있도록 휴직기간 중 급여 상한도 인상한다.

두 번째는 유연한 근무환경을 통한 충분한 육아시간 확보이다. 경력 단절 없는 일·가정 양립을 달성하기 위해서는 근로자가 필요한 시기에 육아휴직·휴가를 자유롭게 충분히 활용할 수 있도록 하는 것이 필수적이다. 이를 위해 정부는 육아휴직 분할 사용 횟수 확대, 육아기 근로시간 단축 최소 사용기간 축소 등 관련 제도 개편과 함께, 장려금·컨설팅·인프라 지원 등 기업의 유연근무 도입도 적극 지원한다.

세 번째는 중소기업 부담 완화이다. 인력 여건이 좋지 않은 중소기업에서는 업무 공백에 대한 우려 등으로 근로자의 제도 활용에 대기업보다 더 큰 부담을 느낀다. 따라서 중소기업 제도 확산을 위해서는 정부가 먼저 나서서 적극적으로 기업의 부담을 덜어줄 필요가 있다. 이에 이번 대책에서는 대체인력 지원금을 인상(월 80→월 120만원)하고, 업무를 대신하는 동료 근로자에 대한 지원제도(월 최대 20만원)도 신설하였다. ‘일·육아 동행 플래너’가 기업을 먼저 찾아가 맞춤형 컨설팅을 제공하는 등 제도 활용에 대한 지원도 강화한다.

아울러, 이러한 정부 지원이 일·가정 양립의 실현으로 이어질 수 있으려면 기업 내부에 일·가정 양립을 위한 문화가 뿌리내리는 것이 무엇보다 중요하다. 이를 위해서는 일·가정 양립이 기업의 발전을 위해서도 필요하다는 점을 사업주가 인식하고, 사소한 것부터라도 기업 내 환경을 개선하기 위한 근로자들의 관심과 노력이 함께 필요하다. 이를 위해 정부는 소상공인연합회 등 중소기업 단체와 함께 사업주 인식 개선 캠페인 등을 추진하는 한편, 제도 활용이 우수한 기업에는 정기 근로감독 면제·대출금리 우대 등의 인센티브를 적극 지원할 계획이다.

기업의 일·가정 양립 달성은 기업이 청년 근로자 등 안정적 인력 확보를 통해 생산활동의 활력을 잃지 않고, 나아가 국가의 성장 동력도 강화하는 중요한 열쇠가 될 것이다. 그러나 장기간 지속되어 온 저출생 추세의 반전은 정부 노력만으로는 한계가 있다. 대통령도 저출생 문제에 대해 총력적인 비상대응이 필요한 ‘국가비상사태’를 선포한 만큼, 정부는 정부가 할 수 있는 최선을 다하면서 자치단체·중소기업 단체 등 유관기관과도 적극적으로 협력해 나가겠다. 기업 사업주 분들을 비롯한 사회 각계각층에서도 더 많은 관심과 참여를 부탁드린다.