



공공누리

공·공 저작물 자유이용 허락

출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구

이재희 외

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2018-14

출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구

연구책임자 이재희 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구자 도남희 (육아정책연구소 연구위원)

엄지원 (육아정책연구소 연구원)

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2018-14

출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한
일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구

발행일 2018년 11월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 06750 서울특별시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 (주)승립디엔씨 02) 2271-2581

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
979-11-87952-70-1 93330



머 / 리 / 말

‘2017년도 인구동향-출생·사망통계 잠정결과’에 따르면 대한민국의 합계출산율은 1.05명으로 2016년도 1.17명보다 0.12명 감소하였다. 더욱 심각한 것은 출생아 수는 최근 34개월째 감소하였다는 것이다. 이에 따라 ‘출산율 0명대 국가’ 진입이 현실로 다가오고 있다.

이러한 현상은 고용과 주거를 비롯한 사회경제적 문제와 밀접하게 맞닿아 있다. 특히 장시간 근로 등 일·가정 양립의 장애요인은 결혼과 출산 기피를 촉진시키는 것으로 알려져 있다. 우리나라도 모성보호제도를 비롯하여 유연근무제, 가족친화기업 인증제, 출산 및 육아 후 노동시장 복귀지원 등 다양한 일·생활 균형 정책을 포괄적으로 추진하고 있지만 정책의 체감도가 여전히 높지 않다. 또한 일·생활균형 정책의 제도적 혜택을 받지 못하는 사각지대 규모도 또한 매우 크다. OECD 통계에 따르면 우리나라는 일·생활균형 정책의 사각지대로 알려진 자영업자와 비정규직의 비율이 가장 높은 국가 중 하나이다.

우리나라의 일·생활균형 정책은 고용보험가입 대상으로 지원되고 있기 때문에 고용보험에 가입하지 않는 영세 사업장의 자영업자나 일부 근로자는 정책 대상에 포함되지 않는다. 또한, 용역계약 혹은 도급계약 형태로 고용되어 있는 특수고용직 근로자들도 제도의 테두리 안에 포함되지 않는다.

이에 본 연구에서는 중소기업 근로자, 비정규직 근로자, 영세자영업자 등 일·가정양립 제도의 사각지대를 파악하고 지원 정책을 모색하고자 하였다. 본 연구가 향후 우리나라의 출산·양육 친화적 사회 환경 조성과 출산율 제고에 공헌할 수 있기를 기대한다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식 입장이 아님을 밝혀둔다.

2018년 11월
육아정책연구소
소장 백 선 희

출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구

목 차

요약	1
I. 서론	11
1. 연구의 필요성 및 목적	13
2. 연구내용	15
3. 연구방법	16
4. 선행연구	20
II. 연구의 배경	27
1. 일·가정 양립 주요 지표	29
2. 일·가정 양립 사각지대 현황 및 규모	37
3. 일·가정 양립 사각지대 규모가 출산에 미치는 영향	58
4. 소결	62
III. 일·가정 양립 사각지대 지원 정책	65
1. 일·가정 양립 사각지대 해소 기본계획	67
2. 임신·출산·육아기 지원	73
3. 직장어린이집 제도	83
4. 유연근무제	89
5. 일하는 문화 개선	92
6. 일·가정 양립 사각지대 지원 정책	97
7. 소결	110

IV. 일·가정 양립 정책 국외 사례	115
1. EU의 일·가정 양립 정책현황 및 이슈	117
2. 스웨덴의 일·가정 양립 정책과 여성 노동시장 성과	122
3. 일본의 고용주 공급 보육 서비스	127
4. 국외 출산휴가 및 육아휴직 제도	131
5. 소결	138
V. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 근로환경 실태 및 요구	141
1. 근무 환경	143
2. 일·가정 양립제도 도입 현황	150
3. 출산	158
4. 자녀 양육 지원	169
5. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 어려움 및 지원요구	179
6. 소결	190
VI. 일·가정 양립 사각지대 해소 방안	197
1. 일·가정 양립제도 사각지대 해소방안	199
2. 일·가정 양립제도 강화 방안	205
참고문헌	211
Abstract	219
부록	221
부록 1. 조사표	223
부록 2. 나라별 육아휴직 제도의 자격요건 및 휴직 기간	238

표 목차

〈표 I-3- 1〉 응답자 특성	16
〈표 I-3- 2〉 심층 면담자 특성	17
〈표 I-3- 3〉 자문회의	18
〈표 I-3- 4〉 발표자	19
〈표 II-1- 1〉 맞벌이 가구 현황	30
〈표 II-1- 2〉 자녀 연령별 및 자녀수별 맞벌이 가구 현황	31
〈표 II-1- 3〉 혼인상태별·성별 고용동향	32
〈표 II-1- 4〉 여성 경력단절 규모	33
〈표 II-1- 5〉 여성 경력단절 사유	34
〈표 II-1- 6〉 하루 평균 여가시간	36
〈표 II-1- 7〉 일과 가정생활 우선도(19세 이상)	37
〈표 II-2- 1〉 기업의 모성보호제도 도입률	38
〈표 II-2- 2〉 기업의 유연근로제도 도입률	39
〈표 II-2- 3〉 연도별 가족친화인증 유효 현황 (2017년 12월 기준)	39
〈표 II-2- 4〉 사업장 규모별 직장어린이집 추이	40
〈표 II-2- 5〉 월당 초과 근로현황	41
〈표 II-2- 6〉 비정규직 근로자 정의	42
〈표 II-2- 7〉 성별 비정규직 근로자	44
〈표 II-2- 8〉 연령별 비정규직 근로자	45
〈표 II-2- 9〉 근로형태별 평균 근속기간 및 근속기간 별 구성비	45
〈표 II-2-10〉 근로형태별 주당 평균 취업시간	46
〈표 II-2-11〉 임금근로자 사회보험가입률	46
〈표 II-2-12〉 성별 비임금근로자	47
〈표 II-2-13〉 비임금근로자의 평균 운영(소속) 기간 및 운영(소속) 기간별 구성비	48
〈표 II-2-14〉 산업별 평소 주당 평균 취업시간	48
〈표 II-2-15〉 고용 유형별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)	50

Contents

〈표 II-2-16〉 종사자 규모별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)	51
〈표 II-2-17〉 직업 유형별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)	52
〈표 II-2-18〉 고용 유형별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)	53
〈표 II-2-19〉 종사자 규모별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)	54
〈표 II-2-20〉 직업 유형별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)	55
〈표 II-2-21〉 고용보험 사각지대 수(15~49세 임금근로자)	56
〈표 II-2-22〉 주당 45시간 초과 근로자 수(15~49세 임금근로자)	57
〈표 II-3- 1〉 분석결과	60
〈표 III-1- 1〉 일·가정 양립지원 관련 제 3차 저출산·고령사회 기본계획	68
〈표 III-1- 2〉 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획	70
〈표 III-1- 3〉 육아휴직 개편안	71
〈표 III-1- 4〉 육아기근로시간 단축기간 개선안	71
〈표 III-1- 5〉 출산·육아지원제도 사용례(총 3년 9개월)	71
〈표 III-2- 1〉 임신기 근로시간 단축 지원내용 및 요건	74
〈표 III-2- 2〉 출산전후휴가 급여 지원내용 및 요건	75
〈표 III-2- 3〉 육아휴직 지원내용 및 요건	77
〈표 III-2- 4〉 육아휴직 제도 변천	78
〈표 III-2- 5〉 육아기근로시간 단축 지원내용 및 요건	81
〈표 III-2- 6〉 육아기근로시간 단축 제도 변천	82
〈표 III-2- 7〉 육아기근로시간 단축제도 사용자 수	83
〈표 III-3- 1〉 직장어린이집 설치 의무사업장 추이	84
〈표 III-3- 2〉 정부의 직장어린이집 직접지원제도	86
〈표 III-3- 3〉 정부의 직장어린이집 간접지원제도	87
〈표 III-3- 4〉 기업규모별 직장어린이집의 설치 지원 추이	87
〈표 III-3- 5〉 산업단지형 공동직장어린이집 현황	88
〈표 III-4- 1〉 유연근무제 유형	91
〈표 III-4- 2〉 재택·원격근무제 형태	91
〈표 III-4- 3〉 유연근무제 간접노무비 지원기준	92
〈표 III-5- 1〉 가족친화인증 체크리스트(대기업/공공기관)	93
〈표 III-5- 2〉 일가정 양립 가능한 기업문화 체크리스트(대기업/공공기관)	95
〈표 III-6- 1〉 두루누리 사회보험 지원 사업 변천	99

〈표 III-6- 2〉 두루누리 사회보험 지원사업 지원수준	100
〈표 III-6- 3〉 두루누리 사회보험 신규지원자 지원 금액 산정 예시 (5명 미만 사업장, 90%지원의 경우)	100
〈표 III-6- 4〉 1인 소상공인 고용보험료 지원 기준보수 등급별 보험료 (2018년 기준)	102
〈표 III-6- 5〉 재택근무 및 원격근무 내용	104
〈표 III-6- 6〉 재택·원격근무 인프라 구축비 지원 대상	105
〈표 III-6- 7〉 시간선택제 신규고용 지원내용	105
〈표 III-6- 8〉 시간선택제 전환 지원내용	106
〈표 III-6- 9〉 일터혁신 컨설팅 지원내용	107
〈표 III-6-10〉 비정규직 재고용 지원금 내용	107
〈표 III-6-11〉 육아휴직 등 부여 지원금 내용	108
〈표 III-6-12〉 출산육아기 대체인력 지원금 내용	109
〈표 V-1- 1〉 임금근로자 하루 평균 근로시간	144
〈표 V-1- 2〉 자영업자 하루 평균 본인 근무시간	144
〈표 V-1- 3〉 주말 근무일 수(한 달 기준)	145
〈표 V-1- 4〉 장시간 근로(10시간 이상)일 수(한 달 기준)	146
〈표 V-1- 5〉 근무형태(근무시간 동일, 출퇴근 시간일정, 교대 근무, 근무시간 대)	148
〈표 V-1- 6〉 근무 중 개인적인 일 또는 가족관련 일 처리 가능 여부	149
〈표 V-2- 1〉 모성보호제도 미도입 비율	150
〈표 V-2- 2〉 모성보호제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 비율	151
〈표 V-2- 3〉 모성보호제도 비정규직 차별여부	152
〈표 V-2- 4〉 회사에서 육아휴직 등을 사용할 수 없거나 시행하지 않은 이유	152
〈표 V-2- 5〉 향후 자녀 출산 시 계속 재직 가능성	153
〈표 V-2- 6〉 유연근로제도 미도입 비율	154
〈표 V-2- 7〉 유연근로제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 비율	155
〈표 V-2- 8〉 유연근로제도 사용 차별여부	155
〈표 V-2- 9〉 유연근로제도 확산 방해요인	156
〈표 V-2-10〉 자녀 양육에 도움이 되는 유연근로제도	157

Contents

〈표 V-2-11〉 일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위한 회사의 노력 정도(1) …	157
〈표 V-2-12〉 일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위한 회사의 노력 정도(2) …	158
〈표 V-3- 1〉 향후 자녀출산 계획 ………………	159
〈표 V-3- 2〉 출산 이후 직장계획(임금근로자) ………………	160
〈표 V-3- 3〉 출산 이후 직장계획(고용주 및 자영업자) ………………	160
〈표 V-3- 4〉 출산하지 않겠다고 응답한 이유 ………………	161
〈표 V-3- 5〉 직장의 출산·양육 친화적인 일·가정 양립 문화 정착을 위해 개선되어야할 점(임금근로자) ………………	162
〈표 V-3- 6〉 자영업자의 일·가정 양립 수준 증가 및 자녀 양육 어려움 해소 위해 개선되어야할 점 ………………	163
〈표 V-3- 7〉 자녀 출산과 양육을 위해 직장 퇴직 경험 여부 ………………	164
〈표 V-3- 8〉 그만두었던 직장 사업장규모 ………………	164
〈표 V-3- 9〉 자녀 출산 기준 일 그만둔 시기 ………………	165
〈표 V-3-10〉 일을 그만 둔 가장 큰 이유 ………………	166
〈표 V-3-11〉 출산 이후 활용한 제도 ………………	167
〈표 V-3-12〉 모성보호제도 활용 시 좋았던 점 ………………	167
〈표 V-3-13〉 모성보호제도 개선해야할 점 ………………	168
〈표 V-3-14〉 출산전후휴가나 육아휴직제도 등의 이용 활성화를 위한 별도의 사회보험료 징수 필요여부 ………………	168
〈표 V-4- 1〉 양육 서비스 이용 비율 ………………	169
〈표 V-4- 2〉 양육지원 서비스 이용 일수 ………………	170
〈표 V-4- 3〉 양육지원 서비스 이용 시간(평일 기준) ………………	171
〈표 V-4- 4〉 집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 보내는 일 수 ………………	172
〈표 V-4- 5〉 집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 보내는 하루 시간 ………………	172
〈표 V-4- 6〉 이용 중인 기관 ………………	173
〈표 V-4- 7〉 어린이집 자녀 돌봄 추가지원 서비스 운영여부 및 이용의사 …	174
〈표 V-4- 8〉 자녀 돌봄 공백으로 인해 주로 어려움을 겪는 시간대 ………………	175
〈표 V-4- 9〉 일하는 도중 긴급하게 자녀 돌봄 필요시 주 해결방법 ………………	176
〈표 V-4-10〉 일 양육 병행의 어려움 ………………	177
〈표 V-4-11〉 육아 및 가사 분담비율 ………………	178
〈표 V-4-12〉 자녀가 양육하기에 적절한 근로시간 ………………	179

〈표 VI-2- 1〉 박광온 의원(2017.7.10.)이 대표 발의한 고용보험법 일부 개정 법률안	206
〈표 VI-2- 2〉 사업장 의무교육 목록	207

그림 목차

[그림 II-1-1] 맞벌이 가구 현황	30
[그림 II-1-2] 18세 미만 맞벌이 가구 현황	31
[그림 II-1-3] 자녀 연령별 부모의 고용률	33
[그림 II-4-4] 주당 평균 근로시간	35
[그림 II-1-5] 자녀 연령별 부모의 근로시간	35
[그림 II-1-6] 휴가 경험 및 일수	36
[그림 II-2-1] 연도별 가족친화인증 유효 현황 (2017년 12월 기준)	40
[그림 II-2-2] 근로형태별 근로자 구성(2017년 8월)	43
[그림 II-2-3] 비정규직 근로자 규모 및 비중	44
[그림 II-2-4] 비임금근로자 규모 및 비중	47
[그림 II-3-1] OECD 국가의 임시직 비율과 합계출산율에 대한 산포도(2016)	61
[그림 III-2-1] 임신·출산·육아기 근로자 지원제도	73
[그림 III-2-2] 연도별 육아휴직자 현황	80
[그림 III-2-3] 육아휴직 사용률(0~5세, 좌), 12개월 이하 자녀를 둔 모의 육아휴직 사용률(우)	80
[그림 III-2-4] 육아휴직자 고용유지율	80
[그림 III-4-1] 유연근무제도	90
[그림 III-5-1] 일하는 문화 개선 정책	92
[그림 III-5-2] 일가양득 캠페인 5대 핵심 분야	96
[그림 III-6-1] 일·가정 양립 사각지대 지원 정책	97
[그림 III-6-2] 비정규직 재고용·육아휴직 패키지 지원 예시	110
[그림 IV-1-1] EU 국가의 성별 고용률	118
[그림 IV-1-2] 유럽의 사회적 권리의 주요 지침	118
[그림 IV-1-3] EU의 일·가정 양립 주요지표(유럽 근로환경조사 결과)	119
[그림 IV-1-4] 일·가정 양립에 영향을 미치는 주요 요인 (유럽 근로환경조사 결과 분석)	120

[그림 IV-1-5] 근로시간 유연성(유럽 및 한국 근로환경조사 결과)	121
[그림 IV-2-1] 스웨덴의 전체 여성과 7살 미만 자녀의 고용률 추이	122
[그림 IV-2-2] 스웨덴의 합계출산율 추이	123
[그림 IV-2-3] 첫째 자녀 연령에 따른 스웨덴의 남성과 여성의 임금격차	124
[그림 IV-2-4] 스웨덴의 남녀 소득, 임금 격차, 부모휴가 사용 격차	126
[그림 IV-3-1] 일본의 여성 연령에 따른 고용률 변화	128
[그림 IV-3-2] 일본의 보육서비스 수요	129
[그림 IV-3-3] 일본의 고용주 서비스 인허가 기준	131

요약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 출산 및 육아휴직 제도를 포함한 일·가정 양립 지원 정책은 기본적으로 고용 보험가입 대상으로 실시되고 있기 때문에 고용보험에 가입하지 않는 영세 사업장의 자영업자나 특수고용직 근로자는 정책 대상에서 제외되어 있음
- 가정과 직장생활이 공존하는 사회분위기를 조성하기 위해서는 이러한 일·가정 양립 사각지대 영역에 대한 지원과 관심이 필요함.
- 따라서 본 연구는 일·가정 양립 사각지대 계층의 일·가정 양립 지원할 수 있는 정책 방안에 대해서 모색하는 것이 목적임

나. 연구내용

- 정부의 일·가정 양립 정책 현황 파악
- 일·가정 양립 정책 사각지대 분석
- 일·가정 양립의 사각지대로 알려진 중소기업 근로자, 영세자영업자, 비정규직 근로자의 근로환경, 일·가정 양립 정책의 활용도, 저해하는 요인 파악
- 일·가정 양립 정책의 해외자료 수집, 각국의 사각지대 지원 방안 검토
- 일·가정 양립의 사각지대 근로자의 일·가정 양립 정책 실태조사 및 애로사항 및 요구 수렴
- 일·가정 양립 사각지대 해소 방안과 및 향후 정책 방향 제시

다. 연구방법

- 문헌연구
 - 중앙행정기관, 지방자치단체의 일·가정 양립 정책 현황자료, OECD, EU,

ILO 등에서 실시하고 있는 일·가정 양립의 해외자료 수집 후 검토

실태조사

- 기혼 취업 여성 1,005명을 대상으로 일·가정 양립 실태조사 실시

심층면담

- 중소기업 근로자, 영세자영업자, 특수고용직 여성 근로자, 중소기업 사업주 등 총 12명을 대상으로 심층면담 실시

경제활동인구조사 및 국제 자료(OECD, World bank) 분석

전문가 자문회의

일·가정 양립 관련 해외 우수연구자 초빙을 통한 국제세미나 개최

라. 선행연구

우리나라의 일·가정 양립정책은 고용보험 보험 중심으로 설계되었음

고용보험의 사각지대 발생할 수 있는 유형은 크게 네 가지임

- 법적으로 적용대상에서 제외되는 경우로 특수형태근로종사자, 가사노동자, 월 60시간미만의 단시간 근로자
- 법적인 적용대상임에도 불구하고 사업주의 의무 불이행 또는 보험료 부담으로 보험료를 납주하지 않는 경우
- 수급요건이 엄격하여 보장을 받지 못하는 경우
- 수급하더라도 급여 수준이 낮거나 수급기간이 짧아서 보장이 충분하지 못한 경우

제도적 사각지대에 대한 부분은 과거에 비해 축소되었지만 여전히 특수고용형 태근로자 등 간접고용형태를 취하고 있는 비전형근로자는 여전히 사각지대임

우리나라 일·가정 양립 정책 설계상 일·가정 양립의 사각지대는 고용보험 사각지대와 중첩되어 있으며, 사각지대에 해당하는 경우는 비정규직 근로자, 중소기업 근로자, 영세자영업자 등임

2. 연구배경

가. 우리나라의 일·가정 양립 주요 지표

- 우리나라의 2016년도 맞벌이 가구는 553만 1천 가구로 전체 유배우자 가구 중 44.9%이고, 자녀연령이 낮을수록 맞벌이 비율이 감소함.
- 2016년 남자의 경제활동참가율과 고용률은 각각 73.9%, 71.1%였으며 여자는 52.1%, 50.2%였음
- 여성의 연령별 경력단절 점유율은 2014년도에 22.4%에서 2017년 20.0%로 소폭 감소하였으며 비취업 여성 중 경력단절 여성의 비율은 2014년도에 54.9%, 2017년에는 51.3%였음
- 1990년 평균 주당 근로시간은 55.4시간에서 2011년 이후에 평균 46시간 정도로 감소하였으며, 2016년 기준 남성의 근로시간은 45.4시간 여성의 근로시간은 39.7시간이었음

나. 일·가정 양립 현황 및 규모

- 기업의 모성보호제도 도입률을 살펴보면 2017년 출산(전후) 휴가제는 81.1%, 배우자 출산 휴가는 60.9%, 육아휴직제는 59.1%, 육아기근로시간 단축제는 38.5%였으나 사업체 규모가 작을 모든 모성보호제도 도입률이 낮았음
- 2017년 8월 기준 우리나라 취업자는 2,674만명이고 그중 약 74%인 1988만 명이 임금근로자 약 26%인 685만 7천명이 비임금근로자임
- 비정규직의 고용보험 가입률은 44.1%였으며 시간제 근로자의 고용보험 가입률이 23.0%, 비전형 근로자의 경우 30.0%였음
- 2017년 비임금 근로자의 주당 평균 취업시간이 높은 업종은 음식 숙박업으로 58.6시간이었으며 다음으로 도소매업 51.3시간 전기·운수·통신·금융업이 50.2시간 순이었음
- 고용보험 미가입자(만15~49세) 중 64.5%인 1,709,510명이 비정규직이고 939,161명이 정규직이었음
 - 종사자 규모별로 고용보험 미가입자 점유율을 살펴보면 미가입자의 43.2%인 1,145,011명이 1~4명 규모의 사업장에 재직하는 것으로 나타났으며 다음으로는 10~29명 사업장의 점유율이 17.3%였음

- 직업유형으로 살펴보면 고용보험 미가입자의 21.4%인 567,154명이 판매종사자, 21.2%인 561,921명이 서비스 종사자였고 단순노무 종사자는 19.4%였음
- 만 15세~49세 전체 취업자 수는 15,499,976명으로 이중 29.2%인 4,531,294명이 일·가정 양립이 어려운 45시간 이상 초과 근무하는 것으로 나타났음
- 직업유형으로 살펴보면 고용보험 미가입자의 21.4%인 567,154명이 판매종사자, 21.2%인 561,921명이 서비스 종사자였고 단순노무 종사자는 19.4%였음
- 전체 45시간 초과 근로자의 39.6%인 1,794,770명이 1~4명 규모의 사업장에서 재직하는 것으로 나타났음

다. 일·가정 양립 사각지대가 출산에 미치는 영향

- 저출산 국가에서는 임시직 비율의 상승은 합계출산율을 감소시키는 것으로 나타났고 여성 고용율의 상승은 합계출산율을 증가시켰음

3. 일·가정 양립 사각지대 지원정책

가. 일·가정 양립 시각지대 해소 기본 계획

- 제3차 저출산·고령사회 계획에서는 일·가정 양립 사각지대 해소 정책으로 일·가정 양립 실천 분위기 확산, 남성·중소기업·비정규직 등 일·가정 양립 실천 여건 강화, 일·가정 양립 지원제도 활성화를 제시하였음
- 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 기본계획에서는 출산·육아 사각지대 해소로 육아휴직 급여인상, 육아기 근로시간 단축 활성화, 임신노동자 지원, 아빠육아 확산, 비정규직·출산급여보장, 대체인력 채용 활성화 등을 제시하였음.

나. 임신·출산·육아기 지원

- 임신기에는 해당하는 근로자 지원제도는 근로시간 단축, 태아검진시간, 난임치료 휴가임
- 출산기에 해당하는 근로자 지원제도는 출산전휴가, 배우자 출산휴가임

- 육아기는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집 제도가 있음
- 임신·출산·육아기마다 촘촘히 지원제도가 구성되어 있으나 영세사업장에서는 도입률이 떨어짐

다. 직장어린이집 제도

- 직장어린이집 의무제도 등 정부정책으로 증가하고 있지만 중소기업이나 소규모 기업은 직장어린이집을 설치하기에는 재정적으로 부담이 많고 공간도 여의치가 않음

라. 유연근무제

- 유연근무제도는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택/원격근무제가 있으며 최근 유연근무제 간접노무비 지원 등의 제도가 도입되어 유연근무 활용 근로자당 520만원의 간접 노무비를 지원 받을 수 있음

마. 일하는 문화 개선

- 일·가정 양립 환경 개선 정책의 일환으로 ‘일家양득 지원 사업(캠페인)’을 시행하고, 최근에는 일·생활 균형 캠페인으로 일하는 문화를 개선하기 위해 정책의 초점을 보다 확대하고 있으며, 가족친화인증 사업을 통해 기업들이 자발적으로 가족친화적인 사내 정책을 운영하도록 추진하고 있음.

바. 일·가정 양립 사각지대 지원 정책

- 고용보험 사각지대 지원
 - 소규모 사업장의 고용보험과 국민연금 가입을 독려하기 위해 두루누리 보험 제도를 시행중임
 - 중소기업벤처기업부도 2018년도 소상공인 지원사업의 일부로 1인 영세 소상공인의 고용보험을 지원하는 제도를 운영하고 있음
 - 고용보험의 가입대상이 아니었던 학습지교사, 보험설계사 등의 고용보험 가입 확대를 위해 고용보험법 개정안이 논의되고 있음
- 재택·원격근무를 도입하거나 확대 시행하기 위해 시스템, 설비·장비 등을 설치하는 우선지원대상기업, 중견기업의 사업주를 지원하는 재택·원격근무 인프

라 구축비 지원제도 시행중에 있음

- 시간선택제 신규고용지원, 시간선택제 전환지원, 일터혁신 컨설팅(시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주 대상) 등의 정책도 운영 중에 있음
- 정부에서 2018년 5월 29일자로 비정규직 재고용 지원금, 육아휴직 부여 지원금, 출산육아기 대체인력 지원금을 골자로 하는 출산육아기 근로자 고용 안정을 위한 사업주 지원제도를 마련하였음

4. 일·가정 양립 정책 국외사례

가. EU의 일·가정 양립 정책 현화 및 이슈

- EU에서는 일·가정 양립을 근로시간과 같등으로 측정하고 있음
- EU연구결과 통근시간, 근무 시간, 밤이나 주말 등의 근무시간, 업무강도, 돌봄 의무 등이 일·가정 양립에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 규칙적인 근무시간, 지지적인 작업환경 등은 일·가정 양립에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났음
 - 재택근무와 유연근로제는 긍정효과와 부정효과가 혼합된 것으로 나타났음
- EU에 비해 한국은 근로시간 유연성이 떨어지고 근로시간이 긴 것으로 나타남

나. 스웨덴의 일·가정 양립 정책과 여성 노동시장 성과

- 스웨덴은 1970년대 이후 적극적인 가족친화적 정책을 추진하여 여성고용률을 상승시키고 출산율도 증가시켰음
- 남성의 육아휴직 사용률을 크게 증가시켰음
- 여성을 위한 양질의 일자리(일·가정 양립이 가능한)가 늘어났기 때문에 출산율이 꾸준히 유지될 수 있었음

다. 일본의 고용주 공급 보육서비스

- 고용주 제공 보육서비스는 기업들이 직원을 위해서 제공하는 시설임
- 2016년 기업주도형 보육사업이 프로그램이 일본 정부에 의해서 도입되었고 고용주 보육시설 설치에 많은 재정을 투입하기 시작하였음

- 결과 고용주 제공 보육시설 수가 급격하게 증가하였으나 인허가를 받지 않은 곳이 많아 보육서비스 질에 대한 우려는 존재함

라. 국외 출산 휴가 및 육아휴직 제도

- 스웨덴은 처음 1974년에 기존 여성에게만 초점을 두었던 모성휴가를 대체하여 생부에게도 휴가를 제공하는 부모 휴직제도를 도입하였고, 육아휴직 대상은 스웨덴 시민권이 있는 사람임
- 독일의 출산휴가는 건강보험에 가입된 여성 근로자는 출산 휴가의 대상이 됨
- 독일은 자녀가 출산할 때 노동의 상태인 모든 부모들은 부모 휴직을 사용할 수 있는 대상으로 포함됨
- 캐나다 케벡주는 52주 동안 최소 2,000캐나다달러(한화 약 170만원)를 벌어들이고 고용보험에 가입된 근로자(자영업자 포함)는 출산휴가와 부모 휴직 대상이 됨
- 싱가포르는 다른 국가와는 다르게 아동중심으로 출산휴가와 육아휴직이 설계되어 있고, 아동발달 공동보호법에 따라 아동 국적이 싱가포르이면 제도를 사용할 수 있음

5. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 근로 환경

가. 근무환경

- 근로형태에 따른 평균 근로시간은 정규직이 8.4시간, 파견/용역/특수직은 7.1시간, 기타 비정규직은 6.9시간, 무급가족 종사자는 6.4시간이었으며 자영업자의 평균 근로시간은 10시간이었음.
- 자영업자의 경우 주말 근로, 장시간 근로하는 일수가 많았음

나. 일·가정 양립 제도 도입현황

- 사업장규모가 작을수록 파견/용역/특수고용직의 경우 출산휴가, 육아휴직을 비롯한 모성보호제도와 유연근로제도 미도입 비율이 높은 것으로 나타났고, 사용가능성도 낮다고 응답하였음

- 모성보호 유연근로제도 사용에 대해서 정규직 비정규직 차별을 한다고 응답한 비율은 50%가 넘었으며 사업장 규모가 작을수록 차별이 심한 것으로 나타났음.

다. 출산

- 파견/용역/특수고용직인 경우, 사업장 규모가 작은 경우 향후 추가자녀 출산하지 않겠다고 응답한 비율이 높았음
- 출산 이후 직장을 그만두겠다고 응답한 비율 역시 파견/용역/특수고용직인 경우, 사업장 규모가 작은 경우가 높았음
- 직장의 출산·양육 친화적인 일·가정 양립 문화 정책을 위해 개선되어야 할 점에 대해서 자녀 출산 및 양육지원제도 준수라고 응답한 비율이 가장 높았으며 다음으로 근로시간 감소였음
- 직장의 출산·양육 친화적인 일·가정 양립 문화 정책을 위해 개선되어야 할 점에 대해서 자영업자의 경우에는 자영업자에 대한 재정지원 강화라고 응답한 비율이 높았음

라. 양육지원

- 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 기관이용 비율이 다소 높은 편이고, 규모가 클수록 혈연보육의 비율이 높았음
- 근로형태별로는 파견/용역/특수고용직은 다른 유형에 비해 민간어린이집 (41.9%), 사립유치원 (25.8%) 이용비율이 높았음
- 사업장 규모별로는 300인 이상의 경우 어린이집 이용이 90.3%로 나타나 규모가 클수록 유치원보다는 어린이집 이용비율이 높았음
- 24시간 보육의 경우 자영업자와 정규직에서 이용의사가 30%이상이었고, 휴일보육은 파견/용역/특수고용직과 무급가족종사자에서 이용의사가 60%이상으로 높았음
- 일-양육병행의 어려움은 파견/용역/특수직이 가장 높았음
- 사업장 규모가 클수록 남편의 가사 분담률이 증가하는 것으로 나타났음
- 자녀 양육하기 적절한 하루 근로시간은 6시간이 가장 많았음

마. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 어려움 및 지원요구

- 특수고용직 근로자의 경우 일정하지 않은 근무시간으로 인해 자녀양육의 어려움을 겪는 것으로 나타났으며, 대부분의 특수고용직은 육아휴직 등을 사용하지 못하는 경우가 많았음
- 영세자영업의 경우는 일반직장에서 일과 자녀양육을 병행하기 힘들어서 진입한 경우가 많았지만 재정적인 문제 등으로 인해 영업시간을 늘려 주말에도 근무하는 경우가 자녀 양육 등의 어려움을 겪는 것으로 나타났음
- 중소기업 여성 근로자는 사내 눈치 문화로 육아휴직 등의 제도를 활용하지 못하는 것으로 나타났음

6. 정책제언

가. 일·가정 양립제도 사각지대 해소방안

- 취업자 중심으로 일·가정 양립 관련 법 개정
 - 근로자로 대상이 한정되어 있는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법등의 적용 대상을 취업자로 확대해야함
- 고용보험 가입 범위 확대 및 취약계층 고용보험 가입 지원 강화
 - 고용보험 가입 자격은 되지만 기여회피 등 경제적인 어려움으로 고용보험 가입을 자발적 회피하는 사람들이 제도권 안에 들어올 수 있도록 고용보험 부담금을 줄여 주어야 함
 - 이를 위해 고용보험 미가입지 지원 마련을 지자체, 중소벤처기업부 등 다양한 통로의 방식을 개발할 필요가 있고 국고 지원이 현실화 되어야 함
- 모성 휴가 급여 재원 건강보험 활용 고려
 - 고용보험 가입 확대가 어려울 경우 우리나라의 사회보험 중에 가장 가입률이 높은 건강보험을 고려해야함
- 일·가정 양립 문화 확산을 위한 중소기업 일·가정 양립제도 장려금 확대
 - 중소기업에 일·가정 양립제도에 대한 지속적인 홍보, 관리·감독 강화뿐만 아니라 일·가정 양립관련 지원금 및 장려금을 중소기업 중심으로 개편할 필요가 있음

- 양질의 여성 일자리 창출과 성평등한 육아 문화 장착도 요구됨

나. 일·가정 양립제도 강화방안

- 중소기업을 위한 출산전후휴가 및 육아휴직 신청 편의성 제고 방안 모색이 필요함
- 근로자들이 활용할 수 있는 일·가정 양립제도에 대한 교육을 확대할 필요가 있고 중소기업의 경우에는 교육비를 지원하거나 혹은 무상교육을 실시할 필요성이 있음
- 사각지대 근로자를 위한 직장어린이집 설치 지원 강화 및 영세자영업자를 위한 돌봄 센터 개설 추진
- 직장어린이집이 설치되기 어렵고 근로시간이 상대적으로 유연한 직종 대상으로 직장 내 공동육아 나눔터 설치 운영 추진
- 육아 대체인력 지원금을 5인 미만 사업의 경우 1인의 육아휴직자 발생할 경우, 대체 인력지원금을 1인의 임금을 최소 최저임금 수준(150만원 이상)만큼 지원하도록 하고 그 대상은 임금 근로자뿐만 아니라 고용주의 까지 혜택 받을 수 있도록 개편
- 중소기업 및 영세자영업자를 위한 대체인력 지원금을 증가시켜야 하며, 육아기 근로시간 단축제도 사용 시에도 대체인력지원을 지원해야함

I

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용
3. 연구방법
4. 선행연구

⋮

I . 서론

1 연구의 필요성 및 목적

최근 통계청이 발표한 ‘2017년도 인구동향-출생·사망통계 잠정결과’에 따르면 합계출산율이 1.05명으로 2016년도 1.17명보다 0.12명 감소하였다(통계청, 2018. 2. 28.). 이러한 결과는 2005년에 기록한 최저 출산율 1.08명보다 낮은 수치로 저출산 현상이 매우 심각한 수준에 이르렀다는 것을 보여주는 지표이다.

저출산의 문제는 단순히 인구 감소의 문제가 아니라 인구구조의 변화와 경제성장을 가로 장애물로 이어질 가능성이 높다. 과거의 한국의 경제성장의 주요 역할을 해왔던 높은 생산 가능 인구 비율의 효과가 사라진다는 의미와도 결부되기 때문이다. 이러한 추세라면 2026년 이후에 초고령사회(20%)도 진입할 전망이고 경제협력개발기구(OECD)에서는 2039년 한국의 경제성장률이 1%로 이하로 전체가입국 중에 최하위로 떨어질 것이라고 예측하고 있다(한국경제, 2014. 6. 30).

우리나라는 저출산 현상을 타개하기 위해 2006년 제1차 저출산·고령사회기본계획 발표를 시작으로 하여 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 나타났다(이상협·이철희·홍석철, 2016). 다만 우리나라 문화특성상 비혼 출산이 매우 드물기 때문에 꾸준한 비혼 증가가 합계출산율을 감소로 이어졌다.

이처럼 청년층의 혼인과 출산에 대한 인식변화로 인한 결혼과 출산 기피 현상이 출산율 지표를 통해 드러나고 있다. 이러한 현상은 고용과 주거 문제를 비롯한

사회경제적 문제와 밀접하게 맞닿아 있다. 특히 장시간 근로 등 일·가정 양립의 장애요인은 결혼과 출산 기피를 촉진시킨다. 실제로 우리나라의 경우는 대다수의 OECD 국가와는 다르게 여성 고용률이 상승할 때 합계 출산율이 증가하지 않는 것으로 나타났다(여성소비신문, 2018. 3. 2). 이러한 결과는 최근 다수의 사회보장 선진 국가에서 직장에서 일·가정 양립 확립을 출산율과 연동하여 핵심 목표로 삼고 있다는 것과는 일치되지 않는 방향이다(Eurofound, 2016).

우리나라도 일·가정 양립 개선을 위해 다양한 정책들이 시행되고 있다. 우선 가족 친화적인 직장문화 조성을 위한 정책으로 가족친화기업인증제, 가족간호휴직제도, 출산 및 육아 후 여성의 노동시장 복귀지원 등이 시행되고 있다. 모성 보호 정책으로는 산전 후 휴가제도, 배우자 출산 휴가제도, 육아휴직제도 등이 있고, 마지막으로 보육지원 정책으로 직장어린이집 설치를 비롯하여 육아지원시설 확충, 다양한 육아지원 서비스 확대 등을 추진 중에 있다.

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, 육아였다(통계청 보도자료, 2017. 12.15). 또한 2016년 실시한 일·가정 양립 정책 국민 체감도 조사 결과 직장 내 분위기 때문에 일·가정 양립 지원제도를 사용하지 못한다고 답한 사람이 68.8%에 달했고 응답자의 41.5%가 사업주의 개선이 필요하다고 응답하였다(관계부처 합동, 2016. 11. 22).

일·가정 양립 지표상 개선되고 있는 부분이 없는 것은 아니지만 현재 일·가정 양립 정책이 실제 직장생활과 가정생활의 갈등을 완화하는 데는 한계가 있다. 특히 많은 수의 출산 가구가 기본적인 육아휴직을 활용하지 못하고 있다. 실제로 2015년 건강보험가입자 중에 약 49%가 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타났다(한국일보, 2018. 2.27).

중소기업의 경우에는 인력공백과 경제적 보상 등의 어려움으로 인하여 일·가정 양립 정책 도입의 어려움을 겪고 있다(한국일보, 2018. 2.27). 2015년 사업체 조사 결과에 따르면 우리나라의 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 본 연구는 일·가정 양립 취약계층인 중소기업 근로자뿐만 아니라 영세자영업자, 비정규직 근로자 등 사각지대 계층의 일·가정 양립 지원할 수 있는 정책에 대해서 모색하고자 한다.

2 연구내용

본 연구는 일·가정 양립 정책의 사각지대를 파악하고 지원 정책을 모색하고자 한다. 구체적인 정책방안을 마련하기 위한 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 정부의 일·가정 양립 정책의 현황을 파악한다. 일·가정 양립 정책은 고용노동부, 여성가족부, 기획재정부, 행정안전부를 비롯한 중앙행정기관과 각 지방자치단체에서 다양한 영역의 일·가정 양립 정책을 시행하고 있기 때문에 범위가 매우 넓다. 그렇기 때문에 관련 정부부처와 각계 전문가의 회의를 거쳐 구축된 일·가정 양립 지표와 관련된 정책을 우선적으로 살펴보고자 한다.

둘째, 일·가정 양립 정책의 사각지대를 분석한다. 사각지대는 정책과 관련된 법 검토와 정책 수혜자 통계를 중심으로 파악하고자 한다.

셋째, 일·가정 양립의 사각지대로 알려진 중소기업 근로자, 영세자영업자, 비정규직 근로자의 근로환경, 일·가정 양립 정책의 활용도, 저해하는 요인을 파악한다.

넷째, 일·가정 양립 정책의 해외자료를 수집하고 각국의 사각지대 지원 방안에 대한 내용을 검토한다.

다섯째, 일·가정 양립의 사각지대 근로자의 일·가정 양립 정책 실태조사 실시하고 애로사항 및 요구를 수렴한다.

여섯째, 일·가정 양립 사각지대 해결에 대한 종합적인 개선 방안과 향후 정책 방향을 제시하고자 한다.

3 연구방법

가. 문헌연구

각 중앙행정기관, 지방자치단체의 일·가정 양립 정책 현황자료 수집 후 분석한다. 더불어 OECD, EU, ILO 등에서 실시하고 있는 일·가정 양립의 해외자료를 수집 후 검토하였다. 마지막으로 국·내외 일·가정 양립에 대한 선행 연구를 분석하였다.

나. 실태조사

실태조사 대상은 결혼한 취업 여성을 1,005명을 대상으로 실시하였다. 자녀 유무, 근로형태, 사업장 규모 등을 고려하여 조사를 실시하였다. 표본을 살펴보면 자녀가 있는 경우는 70.3% 없는 경우는 29.7%였으며, 근로형태로 살펴보면 자영업업자 및 고용주 10.3%, 정규직 41.1%, 비정규직 중에서 파견/용역/특수고용직 5.2%, 그 외 비정규직 44.5%, 무급가족 종사자 1.4%였다. 20인 미만 사업장에서 재직하는 비율은 46.6%, 20-299인은 35% 300인 이상은 17.6%였다.

조사 내용은 일·가정 양립과 관련된 문항으로 고용 상태(임금근로자 여부, 정규직 여부, 재직 기간 등; 배우자 포함), 근무환경(근로시간, 근무형태, 장시간 근로 일 등), 일·가정 양립 제도 현황(모성보호제도와 유연근로제도의 사용 가능성 및 비정규직 차별여부 등), 출산 및 자녀 양육(출산 계획, 돌봄 현황, 돌봄 공백 시간대 등)으로 구성되었다(부록 1참조).

■ 표 I-3-1 ■ 응답자 특성

전체		(1005)	100.0
자녀 유무	자녀 없음	(298)	29.7
	자녀 있음	(707)	70.3
맞벌이 유무	그렇다	(987)	98.2
	아니다	(18)	1.8
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	10.3
	정규직	(413)	41.1
	파견/용역/특수	(52)	5.2

전체		(1005)	100.0
사업장 규모	그 외 비정규직	(447)	44.5
	무급가족 종사자	(14)	1.4
	20인 미만	(468)	46.6
	20 ~ 299인	(360)	35.8
	300인 이상	(177)	17.6

다. 심층면담

일·가정 양립 사각지대 근로자의 출산, 육아의 어려움과 지원요구를 파악하기 위해 심층면담을 실시하였다. 중소기업 근로자, 영세자영업자, 특수고용직 여성 근로자 총 9명과 중소기업 사업주 대표 3명을 포함하여 총 12명을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 중소기업 근로자, 영세자영업자, 특수고용직에 대한 심층면담은 주로 근로시간, 근로형태, 주말근무 여부, 자녀를 양육하기에 적절한 근로 환경인지, 자녀 양육형태, 유연근로제도 여부, 출산장려를 위해 필요한 조건 등이었고, 중소기업 대표에게는 중소기업에서 일·가정 양립 정책을 추진하는데 있어서 발생하는 어려움, 여성고용 상황, 육아휴직자 대체 방안 등이었다. 심층면담자의 기본 특성은 <표 I-3-2>에 제시하였다.

표 I-3-2 | 심층 면담자 특성

면담자	연령	자녀 수	직업	비고
특수고용직1	40	영유아 1명	경기보조원	
특수고용직2	38	영유아 1명	경기보조원	
특수고용직3	31	임신 중	경기보조원	
영세자영업1	35	영유아 1명	카페 사업주	
영세자영업2	39	초등학생 2명	스포츠 교육기관주	
영세자영업3	47	중학생 1명	의류수선업주	
중소기업1	34	영유아 2명	사무직	
중소기업2	31	영유아 2명	사회복지	
중소기업3	31	영유아 1명	콜센터	경력단절
중소기업 대표1	51		식품제조업 사업주	
중소기업 대표2	55		인조기죽제조 사업주	
중소기업 대표3	56		의류업체 임원	

라. 경제활동인구조사 및 국제 자료 분석

일·가정 양립 정책의 사각지대의 현황을 파악하기 위해서 경제활동인구조사 원시자료를 분석하였다. 합계출산율 산출 대상 연령인 15~49세 대상으로 분석하였으며 고용보험 가입, 주당 근로시간 기준으로 분석을 실시하였다. 또한 일·가정 양립이 취약한 비정규직이 출산율에 미치는 영향을 분석하기 위해 OECD(합계출산률¹⁾, 임시직비율²⁾)와 World Bank(경제성장률, 여성 고용률)³⁾의 관련 자료를 활용하였다. 구체적인 분석 방법은 II장 3절에 자세히 서술하였다.

마. 전문가 자문회의

일·가정 양립 사각지대 지원 방안 및 어려움, 구체적인 정책 방안과 분석 방법에 대한 논의하기 위해 일·가정 양립 분야의 학계 및 현장 전문가대상으로 자문회의를 실시하였다. 구체적인 자문회의 내용은 <표 I-3-3>에 제시하였다.

■ 표 I-3-3 ■ 자문회의

구분	시기	참석자	내용
제1차	2018.3	대학교수 2인 사회보장전문가1인 사회정책전문가 1인	- 고용계약 관계를 통한 일·가정 양립 사각지대 정의 및 조사대상 선정
제2차	2018.6	계량분석전문가 1인 관련법 전공자 1인	- 노동시장 이중구조 계량분석 방법 - 고용보험 사각지대 법적 검토
제3차	2018.7	서울시직장맘지원센터 1인 노동전문가 1인 직장맘연구소 1인	- 비정규직, 주소기업 여성 근로자의 일·가정 양립의 어려움 - 일·가정 양립 제도 현황 및 개선방안 - 직장맘지원센터 관련 사업 및 지원 사례
제4차	2018.8	계량분석전문가 1인	- 이중노동시장 구조와 출산에 대한 통계분석 자문 및 시뮬레이션
제5차	2018.10	관련법전공자1인 계량분석전문가 1인	- 비정규직 노동의 법적 정의 - 비정규직비율이 출산율에 미치는 영향 분석 검토

1) <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>에서 합계출산율(1990~2016) 2018년 10월 3일 추출.

2) <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>에서 임시직비율(1990~2016) 2018년 8월 1일 인출.

3) 여성고용률(1990~2015)과 경제성장률(1990~2015)의 국제자료는 Worldbank open data를 활용하였음(<https://data.worldbank.org/indicator>에서 2018년 8월 1일 안출).

바. 국제세미나 개최

해외의 일·가정 양립 정책의 현황을 파악하고 구체적인 정책 방향에 대한 논의하기 위해 해외 우수연구자를 초빙하여 국제세미나를 개최하였다. 네덜란드, 스웨덴, 일본의 학자들이 초청되었으며 발표 주제는 EU의 일·가정 양립 이슈 및 현황, 스웨덴의 일·가정 양립 정책과 여성 노동시장의 성과, 일본의 고용주 제공 보육 서비스의 배경 최근 동향과 과제였다.

표 I-3-4 발표자

발표자	국적	소속기관	발표제목
Mathijn Wilkens	네덜란드	Eurofound (EU 산하 연구기관)	EU의 일·가정 양립 이슈 및 현황
Erica Lindahl	스웨덴	Uppsala 대학 경제학과	스웨덴의 일·가정 양립정책과 여성 노동시장의 성과
Sachiko Nozawa	일본	도쿄대학교 교육학과	일본의 고용주 제공 보육서비스: 배경, 최근동향과 과제

사. 용어 정의

사각지대의 사전적 정의는 “관심이나 영향이 미치지 못하는 구역을 비유적으로 이르는 말(표준국어대사전)”이다. 보통 정책에서 사각지대란 용어는 해당하는 관련법에서 포괄되지 않는 집단을 특정하는 단어로 사용된다. 사회보험(김연명, 2010), 사회보장(구인희·백학영, 2008), 의료보장(신현웅, 2009), 고용보험법(이호근, 2015), 산업안전보건법, 근로기준법(도재형, 2013) 등의 법이나 제도의 보호를 받지 못하는 집단을 특정할 때 사각지대란 용어를 사용하였다.

하지만 일·가정 양립의 사각지대에 대한 지침은 이와는 다르게 법에서는 포괄하지 않았지만 여전히 일·가정 양립 정책을 활용하지 못하는 집단까지 포괄하여 사용하였다. 즉, 3차 저출산고령사회 기본계획, 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획에서 사각지대로 지칭한 비정규직, 중소기업은 일·가정 양립정책의 핵심인 고용보험법에 가입할 수 있고 실제로 가입한 비율이 일정 이상 되기 때문에 엄격하게는 전술한 법이나 제도의 보호를 받지 못하는 집단으로 특정하는 사각지대에는 해당하지 않는다. 다만 3차 저출산고령사회 기본계획, 제6차 남녀고

용평등과 일·가정 양립 기본계획에서 중소기업이나 비정규직을 사각지대로 간주한 이유는 제도는 있으나 실제로 제도를 활용하지 못하는 취약계층의 의미를 사각지대에 포함하였기 때문이다. 따라서 본 연구에서 사용하는 일·가정 양립의 사각지대는 명확하게 일·가정 양립관련 법이나 제도에서 포함하지 않는 집단을 지칭하는 것이 아니라 제도는 있으나 실제로 활용도가 떨어지는 취약계층을 포함하여 사각지대의 의미를 확대하여 사용하였다.

4 선행연구

일·가정 양립(work-life balance)은 일반적으로 개인의 웰빙을 목적으로 취미 활동 참여를 위해 경제 활동을 제한하는 것을 말한다(Masselot & di Torella, 2010). 하지만 한국 사회에서 이슈 되고 있는 일·가정 양립 정책은 초점은 개인의 웰빙을 위한 활동과 더불어 충분한 노동 시간과 가족 돌봄 시간의 적절한 조화(reconcile)와 균형이다(홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙, 2008). 따라서 일·가정 양립 정책에 포함되어 있는 범위는 매우 넓다. 모성보호제도를 비롯한 자녀 돌봄(박종서·김문길·임지영, 2016; 유해미·배윤진·김문정, 2014), 가족친화 정책(홍승아·김은지, 2015), 유연근로제를 비롯한 근로시간체제(윤자영·임주리, 2014), 아버지 육아참여(이윤진·김아름·임준범, 2016), 여성의 경력단절과 노동 시장 참여(강민정·권소영·임희정(2016), 직장어린이집(도남희·강은진·최지은, 2015) 등이 일·가정 양립정책의 영역에 포함되어 있다.

일·가정 양립과 유관한 다양한 정책이 수행되고 있지만 기본적으로 우리나라의 일·가정 양립정책은 고용보험 보험 중심으로 설계되었다. 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 지원금, 경력단절 및 재취업을 위한 실업급여뿐만 아니라 맞벌이 부부를 위한 직장어린이집 지원제도는 역시 고용보험가입자에 한정한 정책이기 때문이다. 일·가정 양립정책의 현황과 사각지대를 살펴보기 위해서는 전술한 다양한 일·가정 양립 정책 연구와 더불어 고용보험 사각지대와 관련된 연구도 살펴 볼 필요성이 있다.

따라서 본 절에서는 우리나라 일·가정 양립정책의 사각지대를 분석 파악하기

위해 고용보험 사각지대 관련 연구와 일·가정 양립 정책과 유관된 다양한 연구를 포괄하여 살펴보고자 한다.

가. 고용보험

우리나라의 노동 시장은 고용형태와 사업체의 크기를 기준으로 살펴보면 1차 시장과 2차 시장으로 나눌 수 있다(김훈, 2015). 사업장 규모가 크거나 고용계약 상 안정적인 노동 시장과 사업장 규모가 작고 고용계약이 불안정한 노동시장으로 구분된다는 것이다. Doeringer와 Piore(1985)는 근로조건이 양호하고 높은 고용안전성을 보이는 1차 시장과 근로조건이 열악하고 낮은 고용안전성을 보이는 2차 시장 간의 이동이나 진입이 제한되어 있으면 노동시장이 이중구조화 되어 있다고 간주하였다. 우리나라의 노동시장 역시 이러한 의미에서 1차 시장과 2차 시장으로 분단되어 있어 이중구조가 고착되어 있는 것으로 파악된다(김훈, 2015: 59-60).

노동시장의 이중구조의 문제점의 충격을 완화하기 위해서는 2차 시장에 포함된 일자리의 사회보험 가입이 중요하지만 우리나라의 2차 시장에 속해 있는 일자리는 대부분 고용보험을 비롯한 사회보험의 사각지대이다(이병희·강성태·은수미·장지연·도재형·박귀천·박제성, 2012). 실제로 동 연구에서 2010년 경제활동인구 근로형태별 부가조사를 활용하여 100인 이상 사업장 정규직을 1차 시장으로 1차 시장에 포함되지 못한 그 외 임금 근로자를 구분하여 고용보험 가입률을 비교한 결과 1차 시점에서 고용보험에 가입하지 않은 비율은 3.0%인데 반해 2차 시장에서는 29.5%로 매우 높게 나타났다. 더욱이 결과에서 문제가 되었던 것은 단시간 근로자와 특수형태 근로자 등 비전형 근로자 등은 고용보험에서 적용 제외로 규정되어 있다는 점이었다(이병희 등, 2012).

이병희(2011)는 고용보험의 사각지대 발생할 수 있는 유형을 크게 네 가지로 분류하였다. 첫째, 법적으로 적용대상에서 제외되는 경우로 특수형태근로종사자, 가사노동자, 월 60시간미만의 단시간 근로자, 둘째 법적인 적용대상임에도 불구하고 사업주의 의무 불이행 또는 보험료 부담으로 보험료를 납부하지 않는 경우, 셋째 수급요건이 엄격하여 보장을 받지 못하는 경우, 넷째 수급하더라도 급여 수준이 낮거나 수급기간이 짧아서 보장이 충분하지 못한 경우이다(이병희, 2011:

5). 결국 고용보험의 사각지대의 핵심 집단은 제도적으로 제외되어 있는 집단과 제도 안에는 포함되어 있지만 가입하지 않은 집단이다.

제도적 사각지대에 대한 부분은 과거에 비해 축소되었지만 여전히 특수고용형 태근로자 등 간접고용형태를 취하고 있는 비전형근로자는 여전히 사각지대에 놓여 있다(이호근, 2015). 다만 자영업은 사회안전망을 개선하기 위해 통해 2012년도부터 50인 미만 근로자를 사용하는 자영업주는 고용보험 가입대상이 되었다(고용보험법 [시행 2011.9.22.] [법률 제10895호, 2011.7.21., 일부개정]). 하지만 선행연구에 따르면 제도적인 사각지대에 벗어났지만 자영업자의 고용보험 가입률은 매우 저조한 상태이다.

김석영·최장훈·이정택·기승도·김경환·장동식·박정희(2015)는 2012년도부터 실시된 자영업자의 신규가입률, 가입유지율 등을 추적 조사하였다. 신규가입률의 경우 2012년도에는 0.2%, 2013년도에는 0.8%, 2014년도에는 0.6%였으며 가입유지율은 2012년~2014년도까지 0.3%를 유지하였다. 이러한 결과는 자영업자 고용보험 정책이 아직까지 사각지대 해소에 실효성을 미치지 못하고 있다는 것을 보여준다. 전순옥(2014)은 이러한 자영업자의 고용보험 가입비율의 원인을 고용보험의 요율이 영세자영업자에게 재정적 부담으로 작용하기 때문에 가입비율이 낮고 이를 해결하기 위해서는 고용보험의 정부지원 등이 필요하다고 지적하였다.

결국 고용보험 사각지대를 해소를 위해서는 제도적으로 대상을 포괄하는 것뿐만 아니라 자발적 미가입자의 감소도 필요하다. 성은미(2007: 186-187)는 Bailey와 Turner(1997)의 연구를 참조하여 사회보험의 대상이지만 가입하지 않은 행위는 기여 회피(contribution evasion)이고, 이러한 원인은 사회보험 가입 시 발생하는 비용문제, 사회보험 기여에 의해 낮은 급여문제, 비정규노동자의 저임금 등 비정규노동자의 노동조건이라고 제시하였다. 하지만 이병희 등(2012: 56)은 심층면담을 결과를 증거로 하여 수급권 측면에서 고용보험 가입은 사용자에게는 의무이지만 노동자에게는 권리이며, 노동시장에서 대응한 계약 당사자의 자유의사를 전제할 수 없기 때문에 기여 회피라고 간주하는 것은 적절하지 않다고 주장하였다. 즉, 고용관계로 이미 불평등한 상황이 아니기 때문에 노동자는 어쩔 수 없이 사용자의 의견에 따를 수 없게 되고 고용관계를 유지하기 위해서는 이러한 암묵적인 압력을 따를 수밖에 없다는 것이다. 이러한 권리를 주장할 경우 해

고까지를 포함한 다양한 정신적·육체적 불이익을 경험해야하는 취약한 노동자 집단일수록 이와 같은 불이익이 크다는 것이다(이병희 외, 2012: 56)

이처럼 고용보험 사각지대에 대한 다양한 논의가 물론 본 연구에서 초점을 맞추고 있는 모성보호 제도를 비롯한 일·가정 양립 정책이 초점은 아니다(김동현, 2014; 유경준·최바울, 2014; 이병희 외 2012; 이호근, 2015; 장지연 외 2011), 하지만 우리나라 고용보험 제도는 서구권에서 시작된 실업에 대한 안전망보다는 일·가정 양립을 포함한 고용과 관계된 다양한 영역을 포괄하는 형태로 발전하였다. 즉, 우리나라 고용보험제도는 사회적 보호의 차원을 넘어 사회적 위험의 체계적 관리를 통해 더 나은 상태로의 원활한 이행과 노동시장의 성과를 높이는 것까지 추구하는 것이 목표이기 때문에(Schmid, 2008, 2010; 유길상, 2012: 134 재인용) 고용보험 사각지대 문제를 일·가정 양립까지 확장하여 논의할 필요가 있다.

나. 일·가정 양립 정책

일·가정 양립정책에 대한 국내 연구는 2000년 중반에 저출산 문제가 두드러지면서 본격적으로 활성화되기 시작하였다(박종서, 2017; 홍승아류연규김수정·정희정·이진숙, 2008). 이후에 일·가정 양립 문화가 한국사회에 빠르게 확산되나가면서 사각지대에 대한 논의도 함께 이뤄지기 시작하였다.

김정아(2007)는 당시 법제화가 논의되었던 ‘육아기근로시간 단축제’와 ‘배우자 출산휴가제’, ‘육아휴직·육아휴직 근로시간단축제 분할사용’의 법제화의 문제점을 언급하면서 비정규·중소영세 노동자들이 소외될 수 있다는 점을 지적하였다. 특히 ‘육아기근로시간 단축제의 경우’ 육아휴직제 사용률이 낮은 현실을 잘 파악하고 대처하지 않는다면 현실에서의 실효성이 떨어지거나 오히려 탄력근로, 임시직, 파트 타임 등 열악한 고용형태가 혼재되어 있는 속에서 임신, 출산 육아를 이유로 한 여성의 단시간 노동이나 비정규직 고용을 조장하는 결과를 초래할 수 있다고 언급하였다(김정아, 2007: 109). 김태홍·홍승아·류연규·임희정·강민정(2009)도 비정규직 여성근로자의 육아휴직 근로자의 고용보험 가입률이 낮다는 점을 지적하면서 보육서비스 등 일·가정 양립의 사각지대 해소가 필요하다고 언급하였다.

김유리·최현주(2014)는 일·가정 양립정책 중 모성보호제도의 비정규직 여성근로자의 수혜 범위에 대해서 분석하였다. 분석결과 직접지원제도인 출산전후 휴가,

육아휴직 등의 급여대상은 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 임신 중인 여성에게 때문에 일단으로 근로계약을 맺을 가능성이 높은 비정규직 여성근로자 경우는 대상자가 아닐 경우가 높았으며, 출산전후 휴가 사용분포를 확인해 본 결과, 신청단계, 부여단계, 급여수급단계에서 모두 정규직에 비해 비정규직 근로자의 비율이 낮은 것으로 나타났고 급여수급단계에서 탈락률이 높은 것으로 나타났다.

박선영·김영옥·문유경·이택면·송치선(2011) 연구에서는 비정규직 여성근로자 의 모성보호 현황을 파악하기 위해 실태조사를 실시하였다. 산전후 휴가의 급여 를 수령한 비율은 정규직의 경우는 50.4%였으며, 비정규직의 경우는 20.2%, 육 아휴직을 경험한 비율은 정규직은 26.6%, 비정규직은 10.0%로 낮게 나타났다. 또한 출산전후 휴가의 경우 비정규직일 때 급여가 중단되는 비율이 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 고용계약이 종료되면서 산전후 휴가급여가 중단되는 것이 원인인 것으로 추측하였다.

박선영 외(2011)는 특히 중소기업에서 비정규직의 모성보호가 작동되지 않는 경향성이 높은 것을 확인할 수 있었다. 실태조사 결과 중소기업 여성근로자 90일 간 출산전후 휴가 급여 제공에 대한 정책인지도가 매우 낮은 것으로 나타났으며, 기업인사 담당자를 대상으로 집단면접을 실시한 결과 비정규직에게 출산전후 휴가를 제공한 경우가 특별한 사항이 있는 경우를 제외하고는 전무한 것으로 나타났다.

박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017)은 중소기업 근로자대상으로 일·가정 양립 실태를 파악하기 위해 여성 근로자 6,600명을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 조사 결과, 비정규직은 정규직에 비해 근무환경에서 일정관리의 자율성이 낮았고, 출산전후휴가, 육아휴직, 유연근무제도 미도입 비율이 상대적으로 매우 높은 것으로 나타났다. 하지만 정규직에 비해 비정규직이 상대적으로 근로시간이 짧아 자녀를 기관에 더 늦은 시간에 맡겨 부모 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 즉, 이러한 결과는 비정규직이 모성보호 제도의 사각지대이기는 하지만 근로시간이 짧은 일자리는 자녀 돌봄 시간을 증가시킬 수 있는 방편으로 활용될 수 있다는 것을 확인할 수 있었다.

하지만 전반적으로 중소기업에서의 일·가정 양립 현황은 여성인력의 경력개발

과 지속적 취업상태를 유지시키기에는 부족한 것으로 나타났다. 강민정·권소영·임희정(2016)은 중소기업 여성인력의 경력개발과 일·가정 양립 지원의 문제점과 개선점을 파악하기 위해 중소기업 인사담당자를 대상으로 면접조사를 실시하였다. 실태조사 결과 중소기업에서는 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백 때문에 여성인력 활용을 꺼리고 결혼 및 출산 전 여성 근로자가 퇴사가 많으며 일·가정 양립 정책에 대한 인지도도 매우 낮은 편이었다. 특히 CEO의 일·가정 양립 지원에 대한 관심도 낮았으며, 지원제도 비용에 비해 행정적인 절차 등이 복잡하다고 생각해 꺼리는 경향이 높은 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 가족친화인증 기업 현황에서도 확인할 수 있다(홍승아·김은지, 2015). 홍승아·김은지(2015)의 연구에서는 비록 대기업이 중소기업에 비해 출산휴가 복귀율, 육아휴직 이용률, 육아휴직 복귀율, 배우자출산휴가 이용률이 높았으며 특히 도·소매업, 서비스업에 속한 중소기업에 동종업종 대기업에 비해 제도 활용이 낮은 것으로 나타났다.

특히 영세자영업자의 일·가정 양립 현황은 매우 취약한 것으로 나타났다. 이정의·정형옥·이사라(2012)는 경기도의 영세자영업 여성을 대상으로 일·가정 양립 현황을 살펴보았다. 조사와 심층면담을 실시한 결과 대부분 휴일에도 근무하는 등 장시간 노동에 시달리는 것으로 나타났으며 더불어 가사노동에 대한 부담, 가족과 보내는 시간 부족 등을 만성적으로 시달리는 것으로 나타났다. 특히 인건비 문제 등으로 인해 근로자를 고용하지 못해 장시간 근로를 하는 경향성이 높았으며, 부부 중 한명은 무급가족 종사자로 일하는 경우도 많았고, 이로 인해 자녀 돌봄·양육에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

종합하면, 선행연구에서의 일·가정 양립의 사각지대는 고용보험 사각지대와 유사하게 기업규모, 고용계약 기준으로 사각지대를 구분하였다. 구체적으로 비정규직 근로자, 중소기업 근로자, 영세자영업자 등이 사각지대로 간주되었으며, 대기업 정규직에 비해 일·가정 양립 정책의 수혜를 받지 못하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

II

연구 배경

1. 일·가정 양립 주요 지표
2. 일·가정 양립 사각지대 현황 및 규모
3. 일·가정 양립 사각지대 규모가 출산에 미치는 영향
4. 소결

⋮

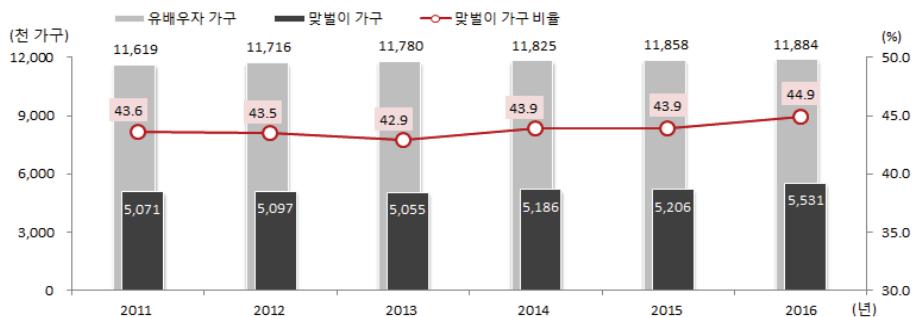
II. 연구의 배경

본 장에서는 일·가정 양립과 관련 주요 지표를 살펴보고 일·가정 양립 사각지대로 분류될 수 있는 비정규직 및 비임금근로자 현황, 중소기업의 일·가정 양립 실태를 파악하고 하고자 하였다. 추가적으로 경제활동인구조사 부가조사, OECD 및 World Bank 등의 자료를 활용하여 고용보험 미가입 규모, 일·가정 양립 취약 집단, 비정규직이 출산율에 미치는 영향 등에 대해서 살펴보았다.

1 일·가정 양립 주요 지표

우리나라의 2016년도 맞벌이 가구는 553만 1천 가구로 전체 유배우자 가구 중 44.9%이다. 2013년에 42.9%로 떨어진 이후에 꾸준히 증가하고 있다. 연령별 맞벌이 가구를 살펴보면 15~29세는 2013년도에 37.4%에서 2016년도에 38.2%로 증가하였으며, 30~39세 역시 2013년도에 40.6%에서 2016년도에 44.6%로 크게 증가하여, 영유아 자녀가 있을 확률이 높은 연령대 가구의 맞벌이 비율이 증가한 것으로 나타났다. 40~49세, 50~59세, 60세 연령대 역시 맞벌이 가구 비율이 2013년도 이후에 꾸준히 증가한 것으로 나타났다.

■ 그림 II-1-1 ■ 맞벌이 가구 현황



출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 7.

■ 표 II-1-1 ■ 맞벌이 가구 현황

단위 : 천 가구, %

구분	2013			2014			2015			2016		
	유 배우자 가구	맞벌이 가구		유 배우자 가구	맞벌이 가구		유 배우자 가구	맞벌이 가구		유 배우자 가구	맞벌이 가구	
		가구	비율									
전체	11,780	5,055	42.9	11,825	5,186	43.9	11,858	5,206	43.9	11,884	5,531	44.9
15~29세	188	70	37.4	174	65	37.4	163	62	37.9	154	59	38.2
30~39세	2,094	851	40.6	2,015	848	42.1	1,952	831	42.6	1,888	843	44.6
40~49세	3,250	1,650	50.8	3,191	1,654	51.8	3,116	1,602	51.4	3,046	1,606	52.7
50~59세	3,224	1,609	49.9	3,287	1,685	51.3	3,313	1,713	51.7	3,315	1,775	53.5
60세 이상	3,023	875	29.0	3,159	934	29.6	3,314	999	30.1	3,480	1,049	30.1

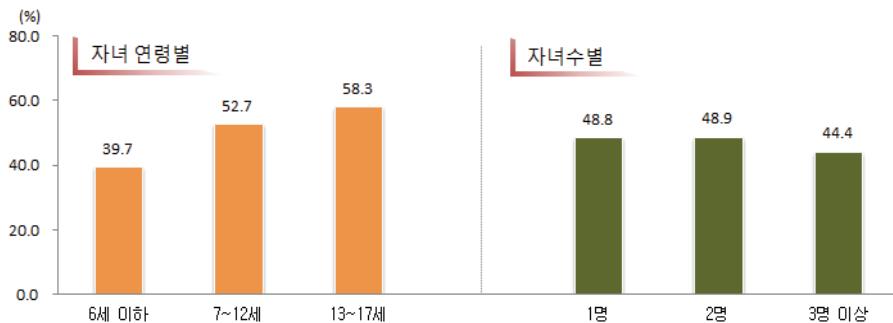
주: 1) 맞벌이 가구는 동거여부와 관계없이 부부(가구주와 배우자)가 모두 취업자인 가구

2) 비율 = (맞벌이 가구 / 유배우자 가구) × 100

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15) 2017 일·가정 양립 지표. p. 7.

자녀 연령별 맞벌이 가구 비율을 살펴보면 13~17세 가구 58.3%, 7~12세 가구 52.7%, 6세 이하가 39.7%로 자녀의 연령이 낮을수록 맞벌이 가구의 비율이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 자녀 1명일 때 맞벌이 가구의 비율이 48.8%, 2명 일 때는 48.9%이지만 3명 이상일 때는 44.4%로 맞벌이 가구 비율이 감소하는 것으로 나타났다. 자녀가 있는 가구의 맞벌이 비율은 전반적으로 2014년 이후에 증가한 것으로 나타났으며 특히 6세 이하의 경우는 2014년도(37.4%)에 비해 2016년도(39.7%)에 2.3%가 증가해 다른 자녀 연령대보다 증가율이 높은 것으로 나타났다.

[그림 II-1-2] 18세 미만 맞벌이 가구 현황



출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15) 2017 일·가정 양립 지표. p. 8.

[표 II-1-2] 자녀 연령별 및 자녀수별 맞벌이 가구 현황

단위 : 천 가구, %

구분	2014			2015			2016			
	유 배우자 가구	맞벌이 가구 ²⁾	비율 ³⁾	유 배우자 가구	맞벌이 가구	비율	유 배우자 가구	맞벌이 가구	비율	
전체	11,825	5,186	43.9	11,858	5,206	43.9	11,884	5,531	44.9	
0~17세	4,838	2,286	47.3	4,701	2,222	47.3	4,617	2,238	48.5	
(비중)	(40.9)	(44.1)	-	(39.6)	(42.7)	-	(38.9)	(40.5)	-	
자녀 연령	6세 이하	2,131	797	37.4	2,084	794	38.1	2,052	815	39.7
	7~12세	1,352	696	51.4	1,315	678	51.6	1,296	682	52.7
	13~17세	1,335	793	58.6	1,303	750	57.6	1,270	741	58.3
자녀 수	1명	2,119	1,022	48.2	2,082	994	47.7	2,079	1,015	48.8
	2명	2,305	1,090	47.3	2,211	1,056	47.7	2,139	1,047	48.9
	3명 이상	413	175	42.3	407	172	42.2	399	177	44.4

주: 1) 막내자녀 18세 미만 기준, 18세 미만 자녀가 없는 경우는 제외

2) 맞벌이 가구는 동거여부와 관계없이 부부(가구주와 배우자)가 모두 취업자인 가구

3) 비율 = (맞벌이 가구 / 유배우자 가구) × 100

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 8.

2016년 남자의 경제활동참가율과 고용률은 각각 73.9%, 71.1%였으며 여자는 52.1%, 50.2%였다. 혼인상태별로 경제활동 참가율을 확인해보면 남자의 경우 미혼인 경우 경제활동 참가율이 57.1%, 유배우자인 경우에는 83.6%였으며 여자의 경우는 미혼인 경우에 55.3%, 유배우자인 경우에 53.8%였다. 남성의 경제활동 참가율과 고용률은 2012년 이후에 커다란 변화가 없었으나 여자의 경우는 경제

활동 참가율과 고용률이 소폭 상승하였다. 특히 여성의 경제활동참가율과 고용률은 미혼인 경우에서 더욱 뚜렷하게 나타났다. 남자와 여자 모두 미혼자의 실업률이 2012년 이후 꾸준히 증가하고 있는 추세이다.

| 표 II-1-3 | 혼인상태별·성별 고용동향

단위 : %

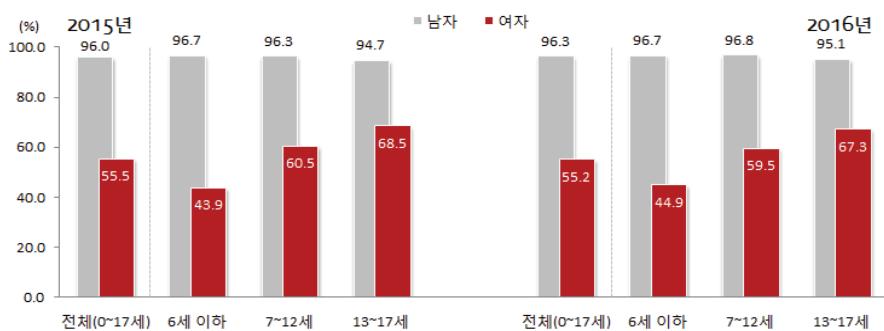
구분	경제활동참가율					고용률					실업률				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
전체	61.3	61.5	62.4	62.6	62.8	59.4	59.5	60.2	60.3	60.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7
남자	73.3	73.2	74.0	73.8	73.9	70.8	70.8	71.4	71.1	71.1	3.4	3.3	3.6	3.7	3.8
미혼	52.2	52.6	54.4	55.9	57.1	48.2	48.3	49.7	51.2	52.0	7.7	8.1	8.8	8.5	8.9
유배우자	84.2	84.2	84.6	83.9	83.6	82.5	82.7	83.1	82.3	82.0	2.0	1.8	1.8	1.9	1.9
기타 ¹⁾	65.7	65.5	65.8	64.9	63.8	62.4	63.0	62.7	61.8	60.5	5.1	3.8	4.7	4.9	5.1
여자	49.9	50.2	51.3	51.8	52.1	48.4	48.8	49.5	49.9	50.2	3.0	2.9	3.5	3.6	3.6
미혼	51.1	50.5	52.5	54.2	55.3	47.9	47.2	48.7	50.4	50.9	6.2	6.6	7.3	7.0	7.9
유배우자	52.2	52.8	53.6	53.6	53.8	51.3	52.0	52.4	52.4	52.8	1.8	1.5	2.1	2.2	2.0
기타	39.4	40.1	41.3	41.8	41.4	38.4	39.1	40.2	40.6	40.4	2.7	2.4	2.7	2.9	2.6

주: '이혼, 사별' 포함

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 9.

자녀 연령별 부모의 고용률을 살펴보면 맞벌이 가구 현황과 유사하게 자녀의 연령이 낮을수록 어머니의 고용률이 감소하는 것으로 나타났다. 2016년 기준으로 살펴보면 자녀 연령이 13~17세의 경우 어머니의 고용률은 67.3%, 7~12세 59.5%, 6세 이하는 44.9%였다. 이와 대조적으로 아버지의 경우는 고용률이 자녀 연령과 상관없이 95% 이상의 고용률을 보이는 것으로 나타났으며, 자녀의 연령이 13~17세에 도달했을 때 오히려 소폭 감소하는 것으로 나타났다.

[그림 II-1-3] 자녀 연령별 부모의 고용률



출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 10.

여성의 경력단절 규모를 살펴보면 2014년도에 22.4%에서 2017년 20.0%로 소폭 감소하였다. 비취업 여성 중 경력단절 여성의 비율이 2014년도에 54.9%에서 2017년 51.3%로 소폭 감소하였다. 여성의 연령별 경력단절 규모를 살펴보면 30~39세가 92만 8천명으로, 40~49세가 59만명으로 경력단절 여성의 80% 이상을 차지한다. 그중 30~39세의 경우 비취업여성 중 경력단절 여성의 비율이 72.1%로 다른 연령대에 비해 매우 높은 것으로 나타났다.

[표 II-1-4] 여성 경력단절 규모

단위 : 천명, %

구분	15~54세 기혼여성(A)	비취업여성 ¹⁾ (B)			경력단절여성 ²⁾ (C)		
		구성비	구성비	비율 (B/A)	구성비	비율 (C/A)	비율 (C/B)
2014	9,561	-	3,894	40.7	2,139	-	22.4 54.9
2015	9,420	-	3,815	40.5	2,053	-	21.8 53.8
2016	9,273	-	3,688	39.8	1,906	-	20.6 51.7
2017	9,053	100.0	3,535	100.0	39.1	1,812	100.0 20.0 51.3
15~29세	464	5.1	239	6.7	51.4	147	8.1 31.6 61.5
30~39세	2,746	30.3	1,288	36.4	46.9	928	51.2 33.8 72.1
40~49세	3,836	42.4	1,345	38.0	35.0	590	32.6 15.4 43.9
50~54세	2,007	22.2	665	18.8	33.1	147	8.1 7.3 22.2

주: 1) 비취업여성은 현재 일을 하고 있지 않는 여성으로 실업자와 비경제활동인구를 말함

2) 비취업여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족 돌봄 때문에 직장을 그만 둔 여성

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 11.

여성의 경력단절 사유를 살펴보면 2014년도에는 결혼이라고 응답한 비율이 38.4%, 임신·출산 20.4% 육아 29.3%, 자녀교육 4.3%였으며 2017년도에는 결혼이라고 응답한 비율이 34.5%, 임신·출산 24.9%, 육아 32.1%, 자녀교육 4.1%로 나타나 2014년도에 비해 2017년도에 결혼이라고 응답한 비율은 낮아지고 임신출산, 육아로 인해 경력단절을 한다고 응답한 비율이 높아졌다.

表 II-1-5 여성 경력단절 사유

단위 : 천명, %

구분	전체	비율	결혼		임신·출산		육아 ¹⁾		자녀교육 ²⁾		가족 돌봄	
			비율	비율	비율	비율	비율	비율	비율	비율	비율	비율
2014	2,139	100.0	822	38.4	436	20.4	627	29.3	93	4.3	162	7.6
2015	2,053	100.0	757	36.9	501	24.4	614	29.9	80	3.9	101	4.9
2016	1,906	100.0	659	34.6	502	26.3	574	30.1	79	4.1	92	4.8
2017	1,812	100.0	625	34.5	451	24.9	581	32.1	75	4.1	81	4.4
15~29세	147	100.0	52	35.4	56	38.0	38	25.6	0	0.2	1	0.8
30~39세	928	100.0	281	30.3	274	29.5	339	36.5	25	2.7	9	1.0
40~49세	590	100.0	224	37.9	106	18.0	178	30.1	43	7.2	40	6.7
50~54세	147	100.0	68	46.1	15	10.0	27	18.5	7	4.5	31	20.7

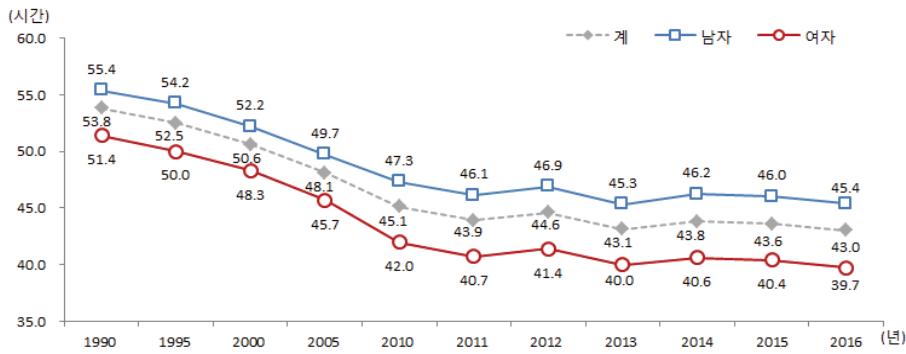
주: 1) 미취학 자녀를 돌보는 일

2) 초등학생 자녀 교육에 한 함

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 11.

평균 주당 근로시간은 1990년 55.4시간에서 감소하여 2011년 이후에 평균 46시간 정도를 유지하고 있다. 2016년 기준 남성의 근로시간은 45.4시간 여성의 근로시간은 39.7시간이었다.

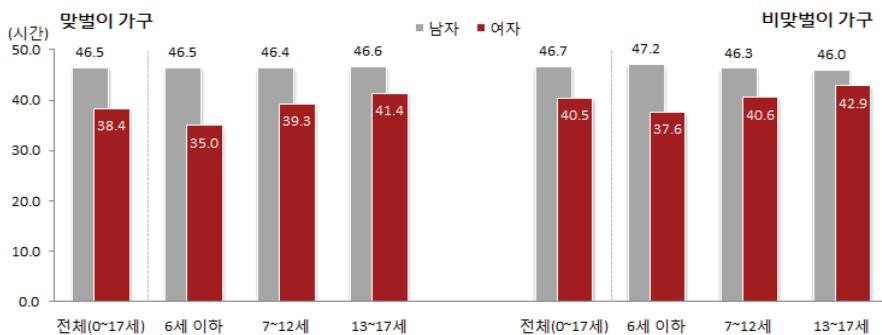
[그림 II-4-4] 주당 평균 근로시간



출처 : 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 14.

자녀 연령별 부모의 근로시간을 살펴보면 맞벌이인 경우 아버지의 주당 평균 근로시간은 자녀 연령과 관계없이 46시간이고 어머니의 경우에는 6세 이하 35시간, 7~12세 39.3시간 13~17세 41.4시간으로 자녀 연령이 어릴수록 어머니의 근로시간이 짧은 것으로 나타났다. 외벌이인 경우에도 유사하게 아버지의 근로시간은 자녀의 연령과 관계없었지만 어머니의 근로시간은 자녀의 연령이 어릴수록 짧아지는 것으로 나타났다.

[그림 II-1-5] 자녀 연령별 부모의 근로시간

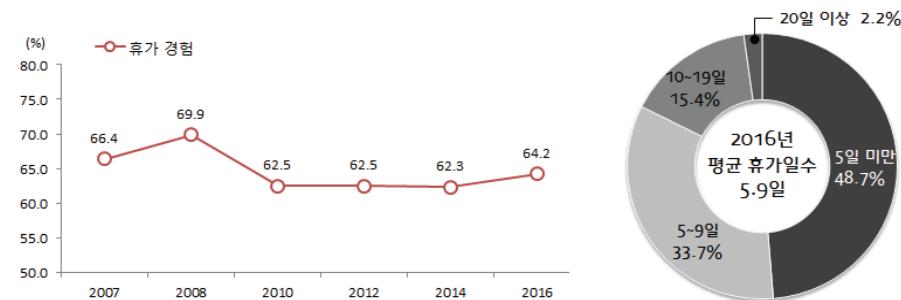


출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 15.

2016년 우리나라 휴가 경험률은 64.2%로 2007년에 66.4%에 비해 크게 개선되지 않은 것으로 나타났다. 휴가를 경험하였다고 하더라도 5일미만 휴가를 다녀

왔다고 응답한 비율은 48.7%였고, 10일 미만으로 휴가를 다녀오는 비율이 80% 가 넘는 것으로 나타났다.

■ 그림 II-1-6 ■ 휴가 경험 및 일수



출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 18.

2016년 기준 우리나라의 평일 하루 평균 여가시간은 3.1시간으로 2006년에 비해 개선되지 않은 것으로 나타났다. 휴일의 여가시간은 오히려 2006년에 5.5 시간에서 5.0시간으로 감소한 것으로 나타났다. 전반적으로 현재 여가시간은 희망 여가시간에 비해 1시간 정도 부족한 것으로 나타났다.

■ 표 II-1-6 ■ 하루 평균 여가시간

	평일		휴일		단위 : 시간
	현재	희망	현재	희망	
2006	3.1	4.0	5.5	6.4	
2008	3.0	4.0	6.5	8.2	
2010	4.0	5.1	7.0	8.5	
2012	3.3	4.4	5.1	6.3	
2014	3.6	4.4	5.8	6.9	
2016	3.1	4.0	5.0	6.0	

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 19.

일과 가정생활 중 ‘일을 우선시 한다’의 비율이 2015년에 53.7%에서 2017년도에 43.1%로 크게 감소하였다. ‘둘 다 비슷하다’고 응답한 비율이 2015년에 34.4%에 비해 2017년도에 42.9%로 증가하였고 ‘가정을 우선시 한다’고 응답한

비율도 2015년도에 비해 소폭 증가하였다.

연령 별로 살펴보면 19~29세 연령대가 ‘일을 우선시 한다’의 비율이 51.2%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났으며 반대로 30~39세는 ‘가정을 우선시 한다’의 비율이 17.6%로 다른 연령대에 비해 높은 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면 2015년도에 비해 차이가 완화되긴 하였지만 남자가 여자에 비해 ‘일을 우선시 한다’는 비율이 높고, 반대로 ‘가정을 우선시 한다’의 비율은 낮았다.

■ 표 II-1-7 ■ 일과 가정생활 우선도(19세 이상)

단위 : %

	계 ¹⁾	일을 우선 시 한다			둘 다 비슷하다	가정생활 을 우선 시 한다		
			주로	대체로			주로	대체로
2015	100.0	53.7	25.7	28.0	34.4	11.9	3.5	8.5
남 자	100.0	61.7	29.7	32.0	29.0	9.4	2.8	6.5
여 자	100.0	42.3	20.1	22.2	42.1	15.6	4.4	11.2
2017	100.0	43.1	18.8	24.4	42.9	13.9	2.8	11.2
남 자	100.0	49.9	21.7	28.2	39.0	11.1	2.2	8.8
여 자	100.0	33.7	14.7	19.0	48.4	17.9	3.5	14.4
19~29세	100.0	51.2	20.9	30.3	35.2	13.6	3.9	9.7
30~39세	100.0	39.2	14.7	24.6	43.2	17.6	3.4	14.2
40~49세	100.0	42.7	19.3	23.4	43.9	13.4	2.2	11.2
50~59세	100.0	45.1	21.1	24.0	43.8	11.2	2.0	9.1
60세 이상	100.0	38.1	17.9	20.2	47.7	14.2	2.7	11.5

주: 1) 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 28.

2 일·가정 양립 사각지대 현황 및 규모

가. 중소기업의 일·가정 양립 현황

기업의 모성보호제도 도입률을 살펴보면 2017년 출산(전후) 휴가제는 81.1%, 배우자 출산 휴가는 60.9%, 육아휴직제는 59.1%, 육아기근로시간 단축제는 38.5%였다. 도입률 증가가 가장 높았던 제도는 육아기근로시간 단축제로 2015

년도 30.2%에서 2017년도에 8.3% 증가하였다. 하지만 여전히 사업체 규모가 작을수록 일·가정 양립 제도 도입률이 낮았으며, 특히 육아기근로시간 단축제의 도입률의 사업체 규모가 작을수록 크게 감소하였다.

| 표 II-2-1 | 기업의 모성보호제도 도입률

단위 : %

		출산(전후) 휴가제	배우자 출산휴가제	육아휴직제	육아기 근로시간 단축제	가족 돌봄 휴직제
2015		80.3	61.9	58.2	30.2	25.7
2016		80.2	60.8	58.3	37.8	27.8
2017		81.1	60.9	59.1	38.5	26.5
사업체 규모별	5~9인	63.4	39.1	33.8	14.1	5.6
	10~29인	77.9	53.9	46.1	35.4	23.6
	30~99인	92.8	73.2	76.1	45.5	27.8
	100~299인	94.1	80.0	86.7	59.3	49.6
	300인 이상	98.0	90.1	93.1	73.3	59.4

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 29.

최근 기업의 유연근로제 도입률을 살펴보면 유연근로제 도입이 2015년 22.0%에서 2017년 37.1%로 상당히 증가한 것을 알 수 있다. 유연근로제 유형 중에서 특히 시간선택제와 시차출퇴근제, 탄력근무제의 도입률이 18.6%~24.6%에 이르러 사업장 5곳 중 1곳에서는 이를 도입하고 있는 것으로 볼 수 있다. 재량근무제와 원격근무제도 도입률이 10%에 이르러 사업장 10곳 중 1곳은 이를 도입했다고 볼 수 있다. 이는 최근 정부가 유연근무제 간접노무비 지원, 재택·원격근무 인프라 지원을 하는 것과도 유관할 것으로 예상된다. 모성보호제도와 마찬가지로 사업체 규모가 작을수록 도입률이 낮았다. 다만 사업체 규모가 작을수록 도입비율이 감소하는 추세가 가파르진 않았다.

[표 II-2-2] 기업의 유연근로제도 도입률

단위 : %

		도입 비율 ¹⁾	시간 (선택)제	시차 출퇴근제	탄력 근무제	재량 근무제	원격 근무제
	2015 ²⁾	22.0	11.3	12.7	9.2	5.3	3.4
	2016	21.9	11.6	12.5	11.6	3.3	4.1
	2017	37.1	24.6	22.7	18.6	9.5	8.5
사업체 규모별	5~9인	31.0	19.4	22.9	16.9	9.2	8.8
	10~29인	33.6	23.6	18.8	14.8	7.7	8.9
	30~99인	41.6	26.8	20.6	21.1	13.4	8.6
	100~299인	40.7	25.9	28.1	23.0	8.1	6.7
	300인 이상	49.5	35.6	29.7	22.8	8.9	8.9

주: 1) 조사대상 사업체 중 유연근로제 5개 유형 중 하나라도 도입하고 있다고 응답한 비율

2) 2015년은 '재택근무제, 이동근무제' 포함하여 총 7개 유형으로 질문한 결과임

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 30.

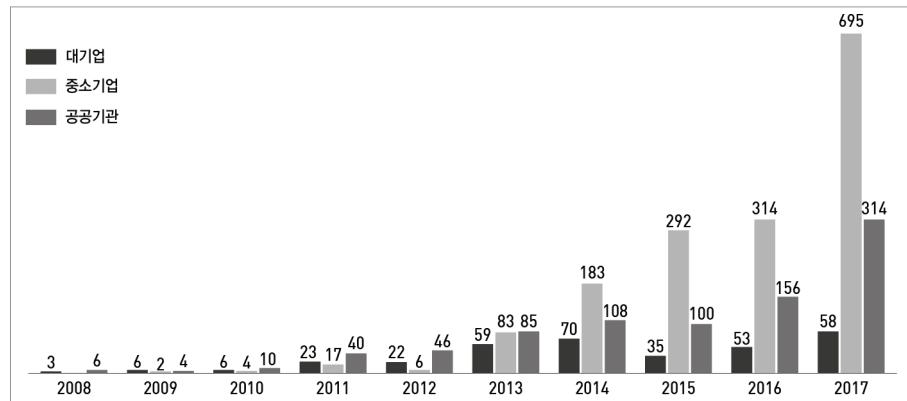
가족친화인증 기업은 2018년 4월 기준, 총 2,802개사로 대기업 335개사, 중소기업 1,596개사, 공공기관 871개사 이다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 24 인출⁴⁾). 연도별로 유효 현황은 다음과 같다. 최근 들어 중소기업과 공공기관의 참여가 두드러지고 있다.

[표 II-2-3] 연도별 가족친화인증 유효 현황 (2017년 12월 기준)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018.4.
대기업	3	6	6	23	22	59	70	35	53	58	335
중소기업	0	2	4	17	6	83	183	292	314	695	1,596
공공기관	6	4	10	40	46	85	108	100	156	314	871
계	9	12	20	80	74	227	361	427	523	1,067	2,802

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(2018. 4. 24 인출, <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do>)4) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do>

■ 그림 II-2-1 ■ 연도별 가족친화인증 유효 현황 (2017년 12월 기준)



자료: 가족친화지원사업 홈페이지(2018. 4. 24 인출, <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do>)

직장어린이집의 전반적인 현황과 추이를 보면 알 수 있듯이 지속적으로 직장어린이집 수와 이용 아동 수가 증가하고 있는 가운데, 직장어린이집을 운영하는 사업장 규모와 특성별로 살펴보았다. 대기업의 직장어린이집이 증가세에 있고 우선 지원대상기업인 중소기업도 약간은 증가세에 있다. 그러나 대기업의 직장어린이집수에 비하면 중소기업의 어린이집수는 매우 적으며 해당 없음의 직장어린이집이 공공기관이나 교육기관의 어린이집임을 감안할 때 중소규모의 민간기업 직장어린이집 수는 증가세에 있으나 그 비율은 미약하다고 볼 수 있다.

■ 표 II-2-4 ■ 사업장 규모별 직장어린이집 추이

구분	대기업	우선지원	해당 없음 ¹⁾	총 개소수
2014년도	284	129	279	692
2015년도	388	91	306	785
2016년도	473	107	368	948
2017년도	-	-	-	-

주: 1) 공동운영의 경우, 대표사업장 기준으로 분류함.

2) 고용보험 미가입 사업장(사학연금, 공무원연금 가입 사업장 등).

3) 2017년도 자료는 요청 중

자료: 고용노동부 내부자료(2017a).

월당 초과 근로시간을 살펴보면 2006년에는 17.1시간, 2012년 12.8시간 2016년 12.7시간은 최근 10년간 월당 초과 근로시간이 5시간 정도 감소한 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 살펴보면 2016년 기준 초과 근로시간이 가장 긴 사업체 규모는 100~299인 사업체 근로자로 월당 평균 17.8시간의 초과 근로 시간을 보내는 것으로 나타났다. 30~99인 사업체 근로자 17.4시간, 300인 이상 사업체 근로자 13.7시간 10~29인 사업체 근로자 10.4시간, 5~9인 사업체 근로자 4.5시간 순이었다.

■ 표 II-2-5 ■ 월당 초과 근로현황

		단위 : 시간							
		2006	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
총	근로시간 ¹⁾	191.2	184.7	182.1	179.9	178.1	177.1	178.4	176.9
초과	근로시간 ²⁾	17.1	16.4	13.6	12.8	12.5	12.9	12.8	12.7
사업체 규모 별	5~9인	5.5	5.4	3.7	4.0	4.4	4.6	4.4	4.5
	10~29인	10.6	11.7	9.1	8.9	9.2	9.9	9.9	10.4
	30~99인	20.6	21.9	17.8	16.7	16.1	16.3	16.8	17.4
	100~299인	25.8	23.4	19.0	18.6	18.3	19.1	18.1	17.8
	300인 이상	22.9	17.8	18.2	16.2	14.9	15.6	15.4	13.7

주: 1) 상용근로자 5인 이상 사업체 대상

2) 임금지급 여부와 관계없이 소정 근로시간 이외의 시간(연장, 휴일)에 실제로 근로한 시간의 총계

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 17.

나. 비정규직 및 비임금근로자 현황

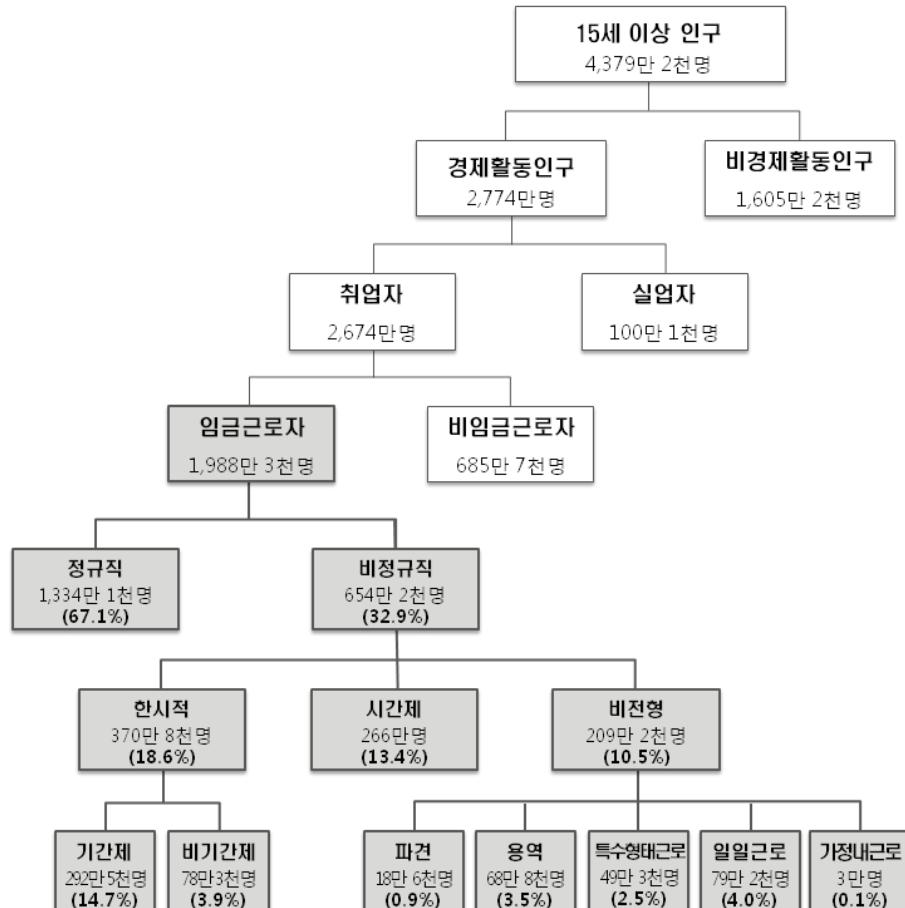
2017년 8월 기준 우리나라 취업자는 2,674만명이고 그중 약 74%인 1988만 명이 임금근로자 약 26%인 685만 7천명이 비임금근로자이다. 임금근로자 중 정규직이 67.1%인 1,334만 1천명이고 비정규직은 32.9%로 654만 2천명이다. 비정규직 근로자는 경제활동인구조사 정의 기준으로 한시적 근로자, 시간제근로자 비전형 근로자로 구분된다. 각 정의 기준은 <표 III-2-6>과 같다. 한시적 근로자는 임금근로자의 18.6%, 시간제는 13.4%, 비전형은 10.5%를 차지한다.

表 II-2-6 | 비정규직 근로자 정의

구분	정의
한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 간신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함
기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자가 해당됨
비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 간신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자
파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
용역근로자	용역업체에 고용되어 이업체의 지휘 하에 이업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
특수형태근로 종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p.30.

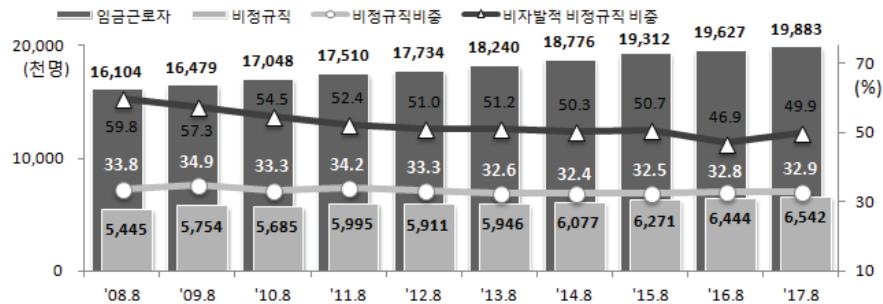
[그림 II-2-2] 근로형태별 근로자 구성(2017년 8월)



출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3) 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 4.

비정규직 근로자의 수는 2008년 이후로 꾸준히 증가하였다. 2008년에 544만 5천명에서 2017년 654만 2천명으로 증가하였다. 다만 임금근로자 중 비정규직의 비율은 꾸준히 33%대를 유지하고 있다. 비정규직 비중 중 비자발적 비정규직 비중은 2008년 59.8%에서 꾸준히 감소하여 2016년도에 50% 미만으로 감소하였다.

[그림 II-2-3] 비정규직 근로자 규모 및 비중



출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 1.

성별에 따른 비정규직 근로자 현황을 2017년 기준 살펴보면 비정규직의 55.2%인 361만 1천명이 여성 44.8%인 293만명이 남성이다. 2016년 대비 한시적, 시간제 근로자 수는 증가한 반면 비전형 근로자는 감소하였다.

[표 II-2-7] 성별 비정규직 근로자

단위: 천명, %, 전년동월대비

구분	2016. 8				2017. 8									
	비정규직			비전형	비정규직				한시적		시간제		비전형	
	구성비	한시적	시간제		구성비	증감	증감	증감	증감	증감	증감	증감	증감	
< 전체 >	6,444	100.0	3,657	2,483	2,220	6,542	100.0	98	3,708	51	2,660	177	2,092	-129
남자	2,906	45.1	1,707	711	1,173	2,930	44.8	24	1,723	16	760	49	1,145	-28
여자	3,538	54.9	1,949	1,772	1,047	3,611	55.2	74	1,985	35	1,899	128	946	-101

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 11.

연령별로 살펴보면 2017년도 기준 비정규직이 가장 많은 연령대는 60세 이상으로 비정규직의 23.5%를 차지하고 있고 다음으로 50~59세 21.5%, 40~49세 19.5%, 20~29세 17.8% 순이었다.

표 II-2-8 연령별 비정규직 근로자

	2016. 8				2017. 8							
	비정규직		한시적	시간제	비전형	비정규직		한시적	시간제	비전형		
	구성비					구성비	증감				증감	증감
< 전 체 >	6,444	100.0	3,657	2,483	2,220	6,542	100.0	98	3,708	51	2,660	177
15~19세	194	3.0	66	163	16	179	2.7	-15	68	2	150	-12
20~29세	1,129	17.5	729	472	136	1,167	17.8	38	665	-65	555	83
30~39세	994	15.4	607	306	284	979	15.0	-14	607	0	310	4
40~49세	1,277	19.8	663	391	492	1,277	19.5	0	703	41	419	29
50~59세	1,382	21.5	676	431	663	1,403	21.5	21	702	26	434	3
60세 이상	1,468	22.8	916	721	630	1,536	23.5	68	964	48	791	70
											624	-6

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 11.

근로형태별 평균 근속기간을 살펴보면 2017년 정규직은 평균 7년 6개월 근속하는 것으로 나타났으나 비정규직은 2년 6개월만 근속하는 것으로 나타났다. 비정규직 유형중 가장 근속기간이 짧은 근로형태는 시간제 근로로 1년 9개월이었다. 비정규직의 54.2%가 근속기간이 1년이 안 되는 것으로 나타났다.

표 II-2-9 근로형태별 평균 근속기간 및 근속기간 별 구성비

	2016. 8				2017. 8				단위: %	
	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상		
< 임금근로자 >	5년 9개월	32.5	21.5	46.0	5년10개월	31.3	21.8	46.9		
◦ 정 규 직	7년 5개월	21.3	21.3	57.4	7년 6개월	20.0	21.6	58.4		
◦ 비정규직	2년 5개월	55.5	21.9	22.6	2년 6개월	54.2	22.4	23.5		
- 한 시 적	2년 6개월	50.3	24.9	24.8	2년 7개월	49.6	25.2	25.2		
· 기 간 제	2년 5개월	51.0	25.2	23.8	2년 5개월	51.5	24.6	23.9		
· 비기간제	3년 1개월	47.4	23.7	28.9	3년 5개월	42.3	27.5	30.2		
- 시 간 제	1년 8개월	66.0	20.0	14.1	1년 9개월	63.9	20.7	15.4		
- 비 전 형	2년 6개월	59.4	17.4	23.1	2년 9개월	57.8	17.4	24.8		

주: 근로형태별로 구성비의 가로 합이 100.0임

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 15.

근로형태별 주당 평균 취업시간은 2017년 기준 정규직의 경우 40.7시간, 비정규직은 33.6시간이었다. 시간제 근로는 20.4시간으로 가장 짧았으며 한시적 근로는 35.0시간, 비전형은 37.2시간으로 나타났다.

表 II-2-10 | 근로형태별 주당 평균 취업시간

단위: 시간, 전년동월대비

구분	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
					기간제	비기간제		
2016. 8	38.1	40.5	33.2	35.2	34.6	37.8	20.5	37.8
2017. 8	38.0	40.7	32.6	35.0	34.2	37.9	20.4	37.2
증감	-0.1	0.2	-0.6	-0.2	-0.4	0.1	-0.1	-0.6

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3) 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 15.

2017년 기준 임금근로자의 71.2%가 고용보험에 가입한 상태였다. 2016년 대비 고용보험을 비롯하여 국민연금 건강보험 가입률이 증가하였다. 비정규직의 고용보험 가입률은 44.1%였으며 그중 사회보험 적용 제외 대상이 많이 포함되어 있는 시간제 근로자의 고용보험 가입률이 23.0%로 나타났다. 비전형 근로자의 경우 30.0%만이 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타났으며 국민연금 20.2%, 건강보험 33.3%만 가입되어 있는 것으로 나타났다.

表 II-2-11 | 임금근로자 사회보험가입률

단위: %, %p, 전년동월대비

구분	2016. 8			2017. 8					
	국민 연금 ¹⁾⁽²⁾	건강 보험 ¹⁾	고용 보험	국민 연금 ¹⁾⁽²⁾	증감	건강 보험 ¹⁾	증감	고용 보험	증감
< 임금근로자 >	67.6	72.6	69.6	69.0	1.4	74.2	1.6	71.2	1.6
◦ 정 규 직	82.9	86.2	84.1	85.0	2.1	88.4	2.2	85.9	1.8
◦ 비정규직	36.3	44.8	42.8	36.5	0.2	45.3	0.5	44.1	1.3
- 한 시 적	53.1	65.1	60.9	52.2	-0.9	64.7	-0.4	61.3	0.4
·기간제	55.3	69.0	63.8	52.9	-2.4	67.2	-1.8	62.3	-1.5
·비기간제	44.3	49.2	49.6	49.6	5.3	55.3	6.1	57.9	8.3
- 시 간 제 ⁽³⁾	15.3	19.3	20.9	17.1	1.8	21.7	2.4	23.0	2.1
- 비 전 형	19.9	32.6	29.2	20.2	0.3	33.3	0.7	30.0	0.8

주: 1) 직장가입자만 집계한 수치임(지역가입자, 수급권자 및 피부양자는 제외)

2) 공무원, 군인, 사립학교 교직원, 별정우체국법이 정하는 연금 등 특수직역 연금 포함

3) 시간제 근로자의 경우, 사회보험 적용 제외자인 주당 소정 근로시간 15시간미만인 자가 포함되어 실제 가입 대상을 기준으로 한 가입률 보다 낮음

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. p. 17.

비임금근로자의 규모는 2017년 이후 급격하게 감소하였다. 2017년도에는 전체 취업자의 32.3%인 757만 5천명이 비임금근로자였으며 2017년도에는 취업자 의 25.6%인 685만 7천명만이 비임금근로자이다.

[그림 II-2-4] 비임금근로자 규모 및 비중



출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 근로형태별 부가조사 결과. p. 1.

성별 비임금근로자의 분포를 비교해 보면 2017년 기준 남자는 고용원이 있는 자영업자 27.4%, 고용원이 없는 자영업자 68.9%, 무급가족 종사자 3.7%였다. 반면 여자의 경우는 고용원이 있는 자영업자 15.3%, 고용원이 없는 자영업자 46.9%, 무급가족 종사자 37.8%로 여성의 남성에 비해 무급가족 종사자의 비율이 매우 높은 것으로 나타났다.

[표 II-2-12] 성별 비임금근로자

단위: 천명, %, '15년 대비

	2015. 8				2017. 8							
	비임금 근로자	고용원 이 있는 자영업 자		무급 가족 종사자	비임금 근로자 증감 (률)	고용원 이 있는 자영업 자		고용원 이 없는 자영업 자		무급 가족 종사자	증감 (률)	
		고용원 이 있는 자영업 자	고용원 이 없는 자영업 자			증감 (률)	고용원 이 있는 자영업 자	증감 (률)	고용원 이 없는 자영업 자			
<전체> 점유율	6,829	1,595	4,026	1,208	6,857	28	1,559	-36	4,137	111	1,160	-47
	100	23.4	59.0	17.7	100.0	(0.4)	22.7	(-2.3)	60.3	(2.8)	16.9	(-3.9)
남자 점유율	4,176	1,208	2,807	161	4,200	24	1,152	-56	2,892	85	156	-5
	100	28.9	67.2	3.9	100.0	(0.6)	27.4	(-4.7)	68.9	(3.0)	3.7	(-3.2)
여자 점유율	2,653	387	1,219	1,047	2,657	4	407	20	1,245	26	1,005	-42
	100	14.6	45.9	39.5	100.0	(0.2)	15.3	(5.3)	46.9	(2.1)	37.8	(-4.0)

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 근로형태별 부가조사 결과. p. 3.

비임금근로자의 평균 운영 기간을 살펴보면 2017년 기준 13년 11개월이었다. 고용원이 있는 자영업자는 10년 3개월 고용원이 없는 자영업자는 14년 5개월이었다. 비임금근로자 중 1년 미만으로 운영하는 비율은 2017년 기준 7.4%, 이었으며 5년 미만 운영하는 비율이 총 31.4%였다.

表 II-2-13 비임금근로자의 평균 운영(소속) 기간 및 운영(소속) 기간별 구성비

단위: %, %p, '15년 대비

비임금 근로자	2015. 8			2017. 8							
	고용원 이 있는 자영업 자	고용원 이 없는 자영업 자	무급 가족 종사자	비임금 근로자	증감	고용원 이 있는 자영업 자	증감	고용원 이 없는 자영업 자	증감	무급 가족 종사자	증감
평균운영기간	13년 11개월	9년 10개월	14년 8개월	16년 10개월	13년 11개월	0개월	10년 3개월	5개 월	14년 5개월	-3개 월	16년 11개월
<전체>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
1년 미만	8.7	8.4	8.7	9.2	7.4	-1.3	7.3	-1.1	7.4	-1.3	7.4
1~3년 미만	12.2	15.5	11.9	9.1	13.8	1.6	16.6	1.1	13.6	1.7	10.3
3~5년 미만	10.9	13.7	10.4	8.5	10.2	-0.7	12.4	-1.3	9.8	-0.6	8.9
5~10년 미만	18.9	21.7	18.1	17.4	19.3	0.4	22.0	0.3	19.1	1.0	16.4
10~20년 미만	24.6	26.8	23.9	23.8	24.6	0.0	26.9	0.1	24.1	0.2	23.4
20년 이상	24.8	13.9	26.9	32.0	24.7	-0.1	14.7	0.8	25.9	-1.0	33.6

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 근로형태별 부가조사 보도자료. p. 7.

2017년 비임금 근로자의 주당 평균 취업시간은 47.8시간이었다. 산업별로 살펴보면 음식 숙박업이 58.6시간으로 다른 업종에 비해 매우 긴 것으로 나타났다. 다음으로 도소매업 51.3시간 전기·운수·통신·금융업이 50.2시간 순이었다.

表 II-2-14 산업별 평균 주당 평균 취업시간

단위: 시간, '15년 대비

	비임금 근로자	농림어업	광· 제조업	건설업	도소매업	음식 숙박업	사업·개인 ·공공서비스 업	전기운수· 신금융업
2015. 8	48.0	41.5	47.4	45.0	51.9	59.1	44.3	49.6
2017. 8	47.8	40.5	47.5	45.9	51.3	58.6	44.3	50.2
증감	-0.2	-1.0	0.1	0.9	-0.6	-0.5	0.0	0.6

출처: 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 근로형태별 부가조사 보도자료. p. 10.

다. 일·가정 양립 사각지대 규모

1) 분석 방법

기본적으로 우리나라에서 모성보호를 비롯한 일·가정 양립제도의 혜택을 받기 위해서는 기본적으로 고용보험의 가입이 필요하다. 물론 모든 고용보험 가입자가 일·가정 양립제도를 이용할 수 있는 것은 아니지만 가장 기본적인 일·가정 양립 제도인 출산휴직 급여를 받을 수 있는 최소한의 기준이기 때문에 고용보험 가입 유무를 제도 수혜여부로 간주하였다.

5장에서 언급하겠지만 본 연구에서는 비정규직과 중소기업, 영세자영업자의 일·가정 양립현황을 파악하기 위해서 별도의 실태조사를 실시하였다. 실태조사에서 일과 자녀양육을 충실히 할 수 있는 하루 근로시간에 대해서 조사한 결과, 응답치의 가장 상위 값은 9시간이었다. 이러한 실태조사의 결과를 기초로 하루 근로시간이 9시간이 초과한 경우를 일과 자녀양육이 어려운 근로시간으로 설정하였다.

분석은 2017년 8월 기준 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터를 이용하여 분석하였다⁵⁾. 해당 자료의 고용보험 가입 여부와 일과 자녀 양육이 어려운 근로시간 여부를 고용유형별, 성별, 직업별로 살펴보았다. 경제활동인구조사에서는 하루근로시간이 아닌 주당 근로시간 자료만 제시하기 때문에 일과 자녀 양육이 어려운 경우를 주당 근로시간이 45시간이 초과하였을 때로 간주하였다.

분석대상은 경제활동인구조사에 응답한 15~49세(합계출산율 산출기준) 취업자이다.

2) 결과

정규직의 고용비율의 가입비율은 89.2%, 비정규직은 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.

5) 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터는 통계청 마이크로데이터 홈페이지(<https://mdis.kostat.go.kr/>)에서 2018년 9월 21일 인출하였음.

| 표 II-2-15 | 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
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
특수 고용직	33,763	11.7	255,054	88.3	17,216	15.6	93,076	84.4	16,547	9.3	161,978	90.7
가정 내 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 가입 대상을 기준으로 한 가입률 보다 낮음

2) 비정규직의 하위 유형은 상호 독립적이지 않기 때문에 하위 유형의 합과 비정규직 전체 값과는 일치하지 않음

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

비정규직과 정규직 임금근로자의 고용보험 가입률은 78.2%였다. 남성의 고용 보험가입률은 82.1% 여성은 73.1%였다. 종사자 규모별로 살펴보면 300명이상의 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.

| 표 II-2-16 | 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: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

직업 유형에 따른 고용보험 가입률을 살펴본 결과 관리자가 97.4%로 가장 높았으며 다음으로 사무종사자 92.8%, 장치 기계 조작 및 조립종사자가 92.4%로 높게 나타났다. 반면 서비스종사자 49.7% 단순노무 종사자 52.7%, 판매종사자 54.8%로 낮게 나타났다.

남성과 여성의 고용보험 가입비율이 차이가 크게 나타난 직업 유형은 농림 어업 숙련 종사자로 남성은 61.8%가 가입하였으나 여성은 33.8%로 낮았다. 판매종사자 서비스 종사자 기능원 및 관련 기능 종사자 등이 남성과 여성의 고용보험 가입비율이 10%이상 크게 나타난 직업 유형이었다.

| 표 II-2-17 | 직업 유형별 고용보험 가입비율(15~49세 임금근로자)

직업 (7자)	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
관리자	99,312	97.4	2,645	2.6	91,250	98.3	1,625	1.7	8,062	88.8	1,019	11.2
전문가 및 관련 종사자	2,672,235	85.3	458,870	14.7	1,416,265	88.7	180,003	11.3	1,255,971	81.8	278,867	18.2
사무 종사자	2,880,192	92.8	224,495	7.2	1,429,413	94.8	78,156	5.2	1,450,779	90.8	146,339	9.2
서비스 종사자	548,315	49.4	561,921	50.6	252,033	56.8	192,048	43.2	296,283	44.5	369,873	55.5
판매 종사자	687,881	54.8	567,154	45.2	388,742	63.6	222,056	36.4	299,139	46.4	345,097	53.6
농림 어업 숙련 종사자	11,011	58.0	7,972	42.0	10,151	61.8	6,284	38.2	860	33.8	1,688	66.2
기능원 및 관련 기능 종사자	766,258	78.7	207,452	21.3	699,442	79.8	176,930	20.2	66,816	68.6	30,522	31.4
장치 기계 조작 및 조립 종사자	1,289,196	92.4	105,423	7.6	1,106,051	93.3	79,084	6.7	183,145	87.4	26,339	12.6
단순노무 종사자	571,320	52.7	512,739	47.3	307,342	50.0	307,278	50.0	263,977	56.2	205,461	43.8

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

고용유형별 45시간 초과 근로자 비율을 살펴본 결과 고용주 및 자영업자의 52.7%가 초과 근로를 하는 것으로 나타나 다른 고용 유형보다 45시간 근로 비율이 높은 것으로 나타났다. 정규직의 경우에는 45시간 초과 근로자의 비율이 27.5% 비정규직의 경우는 18.5%였으며, 비정규직 유형 중에는 용역직과 파견직이 각각 31.8%, 27.1%로 초과 근로비율이 높은 것으로 나타났다.

表 II-2-18 고용 유형별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)

고용 유형	성별											
	합계				남성				여성			
	45시간 초과 근로 여부				45시간 초과 근로 여부				45시간 초과 근로 여부			
	45시간 이하		45시간 초과		45시간 이하		45시간 초과		45시간 이하		45시간 초과	
	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율
정규직	6,970,619	72.5	2,643,919	27.5	3,982,277	67.5	1,913,382	32.5	2,988,342	80.4	730,537	19.6
비정규직	2,891,098	81.5	656,298	18.5	1,146,589	72.2	441,871	27.8	1,744,509	89.1	214,427	10.9
한시직	1,532,598	76.5	470,235	23.5	633,523	67.2	309,204	32.8	899,075	84.8	161,031	15.2
시간제	1,354,276	97.1	40,547	2.9	377,764	93.8	25,169	6.2	976,512	98.4	15,378	1.6
용역직	134,559	68.2	62,661	31.8	74,369	60.6	48,395	39.4	60,189	80.8	14,266	19.2
파견직	66,530	72.9	24,793	27.1	24,943	60.0	16,607	40.0	41,587	83.6	8,186	16.4
특수 고용직	220,164	76.2	68,653	23.8	72,520	65.8	37,773	34.2	147,644	82.7	30,881	17.3
가정 내 근로자	14,467	98.0	291	2.0	931	100.0	0	0.0	13,536	97.9	291	2.1
고용주 및 자영업자	1,106,965	47.3	1,231,076	52.7	698,061	43.1	920,804	56.9	408,904	56.9	310,272	43.1

주: 비정규직의 하위 유형은 상호 독립적이지 않기 때문에 하위 유형의 합과 비정규직 전체 값과는 일치하지 않음
자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

15~49세 전체 취업자 중 45시간 초과 근로하는 비율은 29.3%로 나타났다. 300명 이상 사업장의 초과 근로 비율은 22.3%로 가장 낮았으며 1~4명 규모의 근로자가 41.4%로 초과 근로하는 비율이 가장 비율이 높았으며 다음으로 5~9명 규모의 사업장의 29.6%가 45시간 초과 근로하는 것으로 나타났다.

表 II-2-19 종사자 규모별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)

종사자 규모	성별											
	합계				남성				여성			
	45시간 초과 근로 여부		45시간 초과 근로 여부		45시간 초과 근로 여부		45시간 초과 근로 여부		45시간 초과 근로 여부		45시간 초과 근로 여부	
	45시간 이하	45시간 초과										
	명	비율										
합계	11,028,545	70.7	4,580,453	29.3	5,838,517	64.0	3,282,123	36.0	5,190,027	80.0	1,298,330	20.0
1~4명	2,540,534	58.6	1,794,770	41.4	1,235,348	50.2	1,225,744	49.8	1,305,186	69.6	569,027	30.4
5~9명	1,733,535	70.4	728,930	29.6	798,143	61.8	492,654	38.2	935,392	79.8	236,276	20.2
10~29명	2,237,290	76.4	690,272	23.6	1,172,937	69.7	509,422	30.3	1,064,352	85.5	180,850	14.5
30~99명	1,962,567	77.3	577,156	22.7	1,037,410	70.6	432,231	29.4	925,157	86.5	144,925	13.5
100~299명	1,085,704	74.7	367,077	25.3	612,893	67.8	290,497	32.2	472,811	86.1	76,580	13.9
300명이상	1,468,914	77.7	422,248	22.3	981,786	74.8	331,575	25.2	487,128	84.3	90,673	15.7

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

직업유형별 45시간 초과 근로 비율을 살펴본 결과 서비스 종사자가 46.0%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 장치 기계 조작 및 조립 종사자 43.5% 농림어업 숙련 종사자 42.7%, 판매 종사자 41.5%로 높게 나타났다.

■ 표 II-2-20 ■ 직업 유형별 45시간 초과 근로자 비율(15~49세 취업자)

직업(7차)	성별											
	합계				남성				여성			
	45시간 초과 근로 여부				45시간 초과 근로 여부				45시간 초과 근로 여부			
	45시간 이하		45시간 초과		45시간 이하		45시간 초과		45시간 이하		45시간 초과	
	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율
합계	11,028,545	70.7	4,580,453	29.3	5,838,517	64.0	3,282,123	36.0	5,190,027	80.0	1,298,330	20.0
관리자	78,501	67.3	38,131	32.7	68,727	66.3	34,900	33.7	9,774	75.2	3,232	24.8
전문가 및 관련 종사자	3,353,240	81.1	778,980	18.9	1,537,278	74.3	531,871	25.7	1,815,962	88.0	247,109	12.0
사무 종사자	3,072,086	84.5	563,834	15.5	1,419,420	78.4	390,376	21.6	1,652,665	90.5	173,458	9.5
서비스 종사자	880,844	54.0	748,912	46.0	329,976	45.7	391,572	54.3	550,868	60.7	357,340	39.3
판매 종사자	1,058,548	58.5	749,955	41.5	487,530	50.2	482,723	49.8	571,018	68.1	267,233	31.9
농림 어업 숙련 종사자	65,056	57.3	48,513	42.7	54,087	55.5	43,329	44.5	10,969	67.9	5,184	32.1
기능원 및 관련 기능 종사자	777,329	61.6	484,802	38.4	710,861	62.5	425,942	37.5	66,467	53.0	58,860	47.0
장치 기계 조작 및 조립 종사자	958,403	56.5	738,670	43.5	812,624	54.7	673,233	45.3	145,778	69.0	65,437	31.0
단순노무 종사자	784,539	64.7	428,655	35.3	418,013	57.6	308,177	42.4	366,526	75.3	120,478	24.7

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

만 15세~49세 전체 임금근로자 수는 12,174,391명으로 이중 21.8%인 2,648,671명이 고용보험 미가입자였다. 고용보험 미가입자 중 64.5%인 1,709,510명이 비정규직이고 939,161명이 정규직이었다. 종사자 규모별로 고용보험 미가입자 점유율을 살펴보면 미가입자의 43.2%인 1,145,011명이 1~4명 규모의 사업장에 재직하는 것으로 나타났으며 다음으로는 10~29명 사업장의 점유율이 17.3%였다. 직업유형으로 살펴보면 고용보험 미가입자의 21.4%인 567,154명이 판매종사자, 21.2%인 561,921명이 서비스 종사자였고 단순노무 종사자는 19.4%였다

[표 II-2-21] 고용보험 사각지대 수(15~49세 임금근로자)

구분	고용보험 미가입		
	명(C)	C/b×100	C/A×100
(A) 전체 임금근로자 수(무응답 제외): 12,174,391		100.0	21.8
(B) 전체 고용보험 미가입자 수: 2,648,671			
고용유형	정규직	939,161	35.5
	비정규직	1,709,510	64.5
	1~4명	1,145,011	43.2
	5~9명	654,448	24.7
	10~29명	457,473	17.3
	30~99명	267,566	10.1
종사자 규모	100~299명	69,245	2.6
	300명이상	54,928	2.1
	관리자	2,645	0.1
	전문가 및 관련 종사자	458,870	17.3
	사무 종사자	224,495	8.5
	서비스 종사자	561,921	21.2
직업유형	판매 종사자	567,154	21.4
	농림 어업 숙련 종사자	7,972	0.3
	기능원 및 관련 기능 종사자	207,452	7.8
	장치 기계 조작 및 조립 종사자	105,423	4.0
	단순노무 종사자	512,739	19.4
			4.2

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

만 15세~49세 전체 취업자 수는 15,499,976명으로 이중 29.2%인 4,531,294명이 일·가정 양립이 어려운 45시간 이상 초과 근무하는 것으로 나타났다. 45시간 초과 근무자 중의 58.3%인 2,643,919명은 정규직이었고 27.2%인 1,231,076명은 고용주 및 자영업자였다.

종사자 규모별로 살펴보면 전체 45시간 초과 근로자의 39.6%인 1,794,770명이 1~4명 규모의 사업장에서 재직하는 것으로 나타났으며 16.1%인 728,930명이 5~9명 사업장에서 근무하는 것으로 나타났다.

직업 유형으로 살펴보면 전체 45시간 초과 근로자의 17.2%인 778,980명이 전문가 및 관련 종사자로 나타났으며 서비스종사자 판매종사자 장치 기계 조작 및 조립종사자가 각각 16%정도인 75만명 정도가 45시간 초과 근로자인 것으로 나타났다.

표 II-2-22 주당 45시간 초과 근로자 수(15~49세 임금근로자)

구분	45시간 초과 근로		
	명(C)	C/b×100	C/A×100
(A) 전체 취업자 수(무급가족 종사자 제외): 15,499,976			
(B) 전체 45시간 초과 근로자: 4,531,294	100.0	29.2	
고용유형	정규직	2,643,919	58.3
	비정규직	656,298	14.5
	고용주 및 자영업자	1,231,076	27.2
종사자 규모	1~4명	1,794,770	39.6
	5~9명	728,930	16.1
	10~29명	690,272	15.2
	30~99명	577,156	12.7
	100~299명	367,077	8.1
	300명이상	422,248	9.3
	관리자	38,131	0.8
직업유형	전문가 및 관련 종사자	778,980	17.2
	사무 종사자	563,834	12.4
	서비스 종사자	748,912	16.5
	판매 종사자	749,955	16.6
	농림 어업 숙련 종사자	48,513	1.1
	기능원 및 관련 기능 종사자	484,802	10.7
	장치 기계 조작 및 조립 종사자	738,670	16.3
	단순노무 종사자	428,655	9.5

자료: 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준)를 연구진이 분석함.

3 일·가정 양립 사각지대 규모가 출산에 미치는 영향

본 절에서는 일·가정 양립 사각지대가 출산율에 미치는 효과를 파악하기 위해 OECD 비정규직 데이터를 활용하여 비정규직(임시직) 비율이 출산율에 미치는 효과를 분석하였다.

가. 연구 방법

비정규직 일자리가 출산에 미치는 영향을 확인하기 위하여 1990~2015년까지 OECD 30개국의 불균형 패널데이터를 구성하였다. 종속변수는 합계출산율로 설정하고, 주요 설명변수는 각 국가별 해당 연도의 임시직 비율, 경제성장률, 여성 고용률로 구성하였다.

OECD에서는 3가지 유형(파트타임, 자영업, 임시직)의 정규 고용 형태가 아닌 근로자(non-regular)의 데이터를 제시하고 있으나, 파트 타임의 경우에는 일부 국가(e.g. 스웨덴, 네덜란드)에서 근로시간만 짧을 뿐 지속고용이 보장되는 정규직 형태의 일자리가 많고(최희선, 2015), 자영업의 경우는 2008년부터 시행중인 ‘유럽의 소기업법’ 정책, 통상적으로 유럽의 선진국에서는 임금근로자보다 자율성이 높고, 업무유연성이 높기 때문에(이재희·박종선, 2016) 우리나라에서 고용시장에서 밀려난 취약계층으로 보지 않는다. 따라서 순수하게 비정규직이라고 볼 수 있는 임시직의 자료만 활용하여 분석하였다.

종속변수인 합계출산율은 가임기 여성이 평생 동안 출산할 수 있는 자녀의 수를 나타내는 것으로 각 시계열간 단절된 변수가 아니라는 점을 고려할 필요가 있다. 본 연구는 전년도 합계출산율이 높을 경우 다음 해 합계출산율이 높을 가능성이 있다고 판단하여 회귀분석모형을 다음과 같이 전년도 합계출산율이 포함된 모형을 구성하고자 한다.

$$b_{it} = \beta_0 + \beta_1 b_{it-1} + \beta_2 t_{it} + \beta_3 g_{it} + \beta_4 w_{it} + \alpha_i + \epsilon_{it}$$

여기서 b_{it} 는 i 국가의 t 시점에서 합계출산율을 나타내며, t_{it} 는 임시직 비율, g_{it} 는 경제성장률, w_{it} 는 여성고용률을 나타내며, α_i 는 국가별 고유한 특성을 나

타내는 고정효과를 나타낸다. b_{it-1} 은 종속변수의 과거 값으로 종속변수의 과거 시계열이 종속변수에 대한 높은 설명변수로 선결적인 것으로 판단되어 모형에 포함할 필요가 있지만, 외생적이지 않은 문제가 발생한다. 즉, 계량분석을 통해 추정되는 계수 값이 일치추정량이 되기 위해서는 각 변수간 독립성이 성립해야하지만, 종속변수의 과거 값이 모형에 포함됨으로써 고전적 회귀가설이 성립되지 못하여 따라서 추정계수 값이 불일치추정량이 될 가능성이 높다(Wooldridge, 2010). 이 경우 적률법을 이용할 경우 모형에서 발생할 수 있는 내생성 문제를 해결할 수 있다(한치록, 2017). 본 연구는 시스템 적률법(System GMM)에 의한 동태패널모형을 적용함으로써 모형내 발생할 수 있는 변수간의 내생적 관계를 통제하여 일치추정량을 얻는 분석전략을 채택하고자 한다.

본 연구에서 적용한 시스템 적률법은 차분 적률법(Difference GMM)과 수준 적률법(Levels GMM)에 사용되는 조건들을 결합한 시스템(System)을 사용하는 모형으로 차분 적률법과 수준 적률법에 비해 효율적인 추정방식으로 알려져 있다(박진백, 2018). 본 연구는 합계출산율은 시계열간 독립적이지 않고, 연속성이 있다고 판단한다. 따라서 전년도 합계출산율이 높을 경우 다음해 합계출산율이 높을 가능성이 높을 것으로 기대한다($\beta_1 > 0$). 임시직 노동자의 경우는 상대적으로 출산이 어려운 환경에 놓여있다고 판단하며, 임시직 비율이 높은 경제일수록 합계출산율이 떨어질 것으로 기대한다($\beta_2 < 0$).

경기가 활성화되는 국면에서는 경기침체 국면에 비해 높은 출산율을 기대할 수 있기 때문에(박진백·이재희, 2016), 경제성장률과 합계출산율은 양(+)의 관계를 기대할 수 있다($\beta_3 > 0$). 그리고 여성에 대한 고용수준의 개선은 출산율 개선으로 이어질 수 있을 것으로 기대한다($\beta_4 > 0$). 본 연구는 출산율이 높은 국가는 여성의 고용수준이 높으면서 출산친화적인 사회일 것으로 기대한다. 이에 OECD 평균수준을 출산율의 높고 낮은 수준의 기준으로 설정하여 합계출산율이 OECD 평균보다 높은 국가를 고출산 국가, 합계출산율이 OECD 평균보다 낮은 국가를 저출산 국가로 분석 자료를 제한하여 분석하고자 한다. 이와 같은 설정은 우리나라와 같이 저출산국면에 접어든 국가에서 추구해야하는 바람직한 정책적 방향성을 설정하는데 도움을 줄 수 있는 결과를 도출하는데 적합할 것으로 기대한다.

나. 연구 결과

표 II-3-1에 임시직 일자리가 합계출산율에 미치는 영향을 분석한 결과를 나타낸다. 모형설정이 제대로 이루어졌는지를 확인하기 위해 종속변수의 시계열 상관성(AR Test)과 과대 식별 검정(Hansen Test)을 검토해야 한다. 시계열 상관성 검정의 귀무가설은 “시계열 상관성이 없다”로 본 연구의 모형설정에 부합하기 위해서는 AR1의 귀무가설을 기각하고, AR2는 귀무가설을 채택해야 한다. (1)열을 제외한 분석 결과에서 해당 조건을 만족하고 있음을 확인할 수 있다. 과대 식별 검정의 귀무가설은 “과대 식별 제약조건이 적절하다”로 본 연구의 모형설정에 부합하기 위해서는 귀무가설을 채택해야 한다. 분석 결과를 살펴보면, (1)열의 전체 국가에서는 AR2 Test를 만족하지 않는 것으로 분석된다. 그러나 (2)열과 (3)열의 출산율 수준에 따른 분석결과에서는 AR1, AR2, Hansen Test 모두 만족하여 동태패널 분석이 합당한 것으로 분석되었다.

AR2 기준은 충족하지 못하였지만 전체국가 대상으로 분석한 결과 경제성장률, 여성고용률, 전년도 합계출산율이 상승하면 당해 연도 합계출산율이 상승하는 것으로 나타났으며 반면 임시직 비율이 올라갈수록 합계 출산율은 감소하는 것으로 나타났다.

특히 분석의 모든 조건이 충족된 저출산 국가에서는 임시직 비율의 상승은 합계출산율을 감소시키는 것으로 나타났고 여성 고용율의 상승은 합계출산율을 증가시키는 것으로 나타났다. 구체적으로 임시직 비율 1% 상승은 합계출산율 0.002명을 감소시키고 여성고용률 1% 상승은 0.007명을 증가시킨다.

■ 표 II-3-1 ■ 분석결과

모델 변수	(1)	(2)	(3)
	전체 국가	고출산 국가	저출산 국가
전년도 합계출산율	0.899*** (0.016)	0.833*** (0.054)	0.708*** (0.056)
임시직 비율	-0.002*** (0.001)	-0.001 (0.003)	-0.002*** (0.001)
경제 성장률	0.004*** (0.001)	0.001 (0.001)	0.003*** (0.001)
여성고용률	0.001** (0.000)	-0.001 (0.001)	0.007*** (0.003)

모델 변수	(1)	(2)	(3)
	전체 국가	고출산 국가	저출산 국가
상수	0.141*** (0.025)	0.354*** (0.122)	0.134** (0.058)
AR1 Test	[0.000]	[0.002]	[0.011]
AR2 Test	[0.045]	[0.247]	[0.132]
Hansen Test	[1.000]	[1.000]	[1.000]

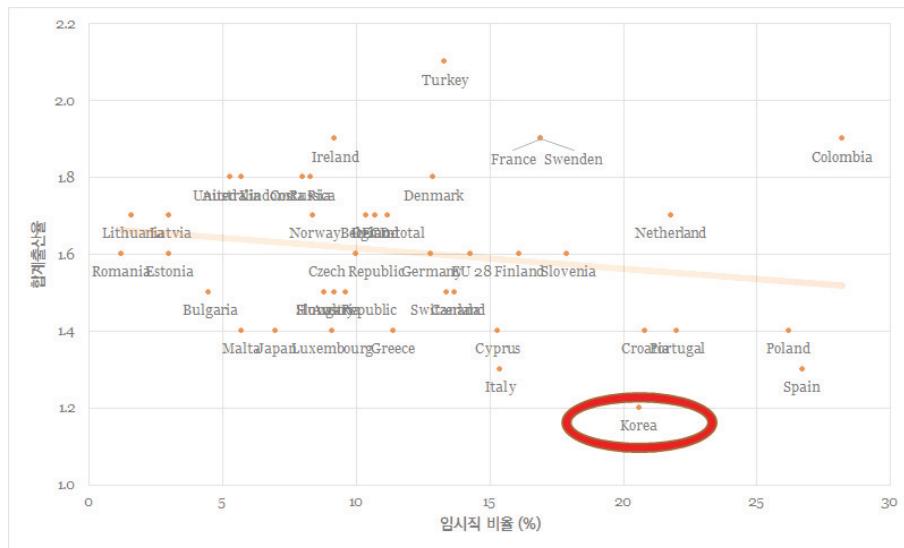
주: ()안은 표준오차, []안은 p-value를 나타냄.

자료: OECD(각년도). 비정규직 데이터를 연구진이 분석함.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

OECD 국가의 임시직 비율과 합계출산율의 관계성을 구체적으로 살펴보기 위해 산포도를 제시하였다. 임시직 비율과 합계출산율은 2016년도 자료를 활용하였다. 분석 결과 임시직 비율이 높은 국가가 출산율이 수준이 떨어지는 것으로 나타났다. 최근 OECD에 가입한 콜롬비아를 제외하면 더욱 두렷한 경향성을 확인해 볼 수 있다. 우리나라와 유사하게 임시직 비율이 높고 출산율이 낮은 국가는 크로아티아, 포르투갈, 폴란드, 스페인이었다.

■ 그림 II-3-1 ■ OECD 국가의 임시직 비율과 합계출산율에 대한 산포도(2016)



주: 2016년 OECD 각 국가별 합계출산율과 임시직비율을 활용하여 연구진이 작성함.

4 소결

본 장에서는 우리나라의 일·가정 양립 주요 지표와 상대적으로 취약한 중소기업의 일·가정 양립 현황을 살펴보았다. 또한 일·가정 양립 사각지대의 규모를 파악하기 위해 비정규직 및 비임금근로자 현황, 고용보험 사각지대, 근로시간 기준으로 살펴본 일·가정 양립 취약 계층을 살펴보았다. 마지막으로 일·가정 양립 사각지대인 비정규직이 출산율에 미치는 효과에 대해서도 OECD 자료를 분석하여 확인하였다.

우리나라의 2016년도 맞벌이 가구는 553만 1천 가구로 전체 유배우자 가구 중 44.9%였다. 자녀연령이 낮을수록 맞벌이 비율이 감소하는 것으로 나타났으며 남성에 비해 여성의 경제활동참가율과 고용률이 20% 정도 낮았다. 여성의 연령별 경력단절 점유율은 2014년도에 22.4%에서 2017년 20.0%로, 비취업 여성 중 경력단절 여성의 비율은 2014년도에 54.9%, 2017년에는 51.3%로 소폭 감소하는 추세였지만, 여전히 출산·육아로 인한 여성의 경력 단절 비율이 높았다.

근로시간은 1990년 평균 주당 55.4시간에서 2011년 이후에 평균 46시간 정도로 크게 감소하였으나 중소기업의 근로시간은 대기업에 비해 여전히 길었으며, 상대적으로 출산(전후) 휴가제, 육아기근로시간 단축제 유연근로제 등의 도입비율도 낮았다. 또한 대기업의 직장어린이집의 설치는 계속 증가하고 있으나 중소기업에 해당하는 우선지원기업의 직장어린이집 설치는 미비하였다.

일·가정 양립이 상대적으로 어려운 비정규직 및 비임금근로자의 수는 전체 우리나라 취업자의 절반 정도가 해당되는 것으로 나타났다. 또한 비정규직 근로자는 2008년 이후로 꾸준히 증가 하였으며 남성에 비해 여성 근로자가 비정규직에서 재직하는 비율이 높았다. 또한 비정규직의 경우 일·가정 양립정책의 수혜를 받을 수 있는 고용보험 가입률이 정규직에 비해 매우 낮은 것으로 나타났다.

비임금근로자의 경우는 꾸준히 감소하고 있는 추세였다. 다만 우려스러운 부분은 영세자영업이 많은 도소매업, 음식숙박업의 근로시간이 50시간 이상을 상회하고 있으며 근로시간이 줄어들고 있지 않다는 점이었다.

고용보험 사각지대 규모를 파악하기 위해 2017년 경제활동인구조사 부가조사의 15~49세 응답자의 자료를 분석한 결과, 비임금근로자를 제외하고 전체 15~49세 근로자의 12,174,391명의 21.8%인 2,648,671명이었으며, 고용보험

미가입중의 64.5%가 비정규직, 97.9%가 300인 미만 사업장 근로자였으며 42.6%가 직업유형 상 서비스 종사자나 판매종사자였다.

자녀 양육하기에 적절한 최소한의 근로시간인 45시간 기준으로 일·가정 양립 취약 근로자 수를 산출한 결과 전체 15~49세 취업자 15,499,976명의 28.2%인 4,531,294명으로 추정되었으며, 45시간 이상 근로자의 58.3%가 정규직 300인 미만 사업장 근로자가 90.7%였으며, 33.1%가 직업유형상 서비스 종사자나 판매 종사자였다.

즉, 이러한 결과를 토대로 볼 때, 일·가정 양립의 사각지대 및 취약계층은 비정 규직, 중소기업, 서비스 및 판매 근로자로 확인되었으며, 이러한 집단을 대상으로 한 일·가정 양립 정책이 개발되는 것이 시급하다고 볼 수 있다.

OECD 자료와 World Bank 자료를 토대로 비정규직(임시직)이 출산율에 미치는 효과를 살펴본 결과 임시직 비율이 높을수록 출산율이 저하되는 것으로 확인 할 수 있었다. 특히 저출산 국가에서 그 효과가 더욱 큰 것으로 나타났다. 또한 여성고용률이 높을수록 출산율이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일·가정 양립이 가능한 양질의 일자리, 즉 여성의 양질의 일자리가 늘리는 것이 출산율을 제고하는데 반드시 선행되어야 한다는 것을 보여준다.

III

일·가정 양립 사각지대 지원 정책

1. 일·가정 양립 사각지대 해소 기본계획
2. 임신·출산·육아기 지원
3. 직장어린이집 제도
4. 유연근무제
5. 일하는 문화 개선
6. 일·가정 양립 사각지대 지원 정책
7. 소결

⋮

III. 일·가정 양립 사각지대 지원 정책

본 장에서는 일·가정 양립을 위한 정책 현황과 지원 사각지대를 살펴보고자 한다. 이에 임신·출산 및 육아기 지원 정책, 유연근무제, 일하는 문화 개선 정책, 일·가정 양립 사각지대 지원정책, 직장어린이집 등을 살펴보고 정책 사각지대를 분석하여 그 시사점을 도출하고자 한다.

1 일·가정 양립 사각지대 해소 기본계획

가. 제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016–2020)

제3차 저출산·고령사회 기본계획은 2번의 저출산·고령사회 기본계획 시행에도 불구하고 출산율 저하가 해소되지 않고 인구 오너스기(onus)로 넘어가는 위기 도래 등 저출산·고령사회 문제에 대한 종합적, 구조적인 접근이 필요하다는 현실 인식에 바탕을 두었다(대한민국정부, 2015:8). 아이와 함께 행복한 사회, 생산적이고 활기찬 고령사회라는 목표 아래 모든 세대가 함께 행복한 지속발전사회 구현을 비전으로 삼고 저출산 대책, 고령사회 대책, 저출산·고령사회 대응기반 강화라는 3가지 분야의 정책과제가 설정되었다(대한민국정부, 2015:41). 저출산 대책에 일·가정 양립 사각지대 해소 문제가 포함되었다. 구체적인 사각지대 해소 방안 정책은 다음과 같다.

[표 III-1-1] 일·가정 양립지원 관련 제 3차 저출산·고령사회 기본계획

분야	추진과제	세부 추진과제	시행계획
저출산 대책	일·가정 양립 사각지대 해소	일·가정 양립 실천 분위기 확산	<ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립 제도 이용권 보장 - 스마트 근로감독 시스템 구축 - 일·가정 양립을 위한 가족친화적 기업문화 확산 - 일·가정 양립이 가능한 근무환경 조성
		남성·중소기업·비정규직 등 일·가정 양립 실천여건 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 실천여건 확충 - 비정규직에 대한 지원 강화 - 남성 육아참여 활성화
		일·가정 양립 지원제도 활성화	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 후 직장복귀 지원프로그램 확대 - 육아기근로시간 단축 활성화 - 전환형 시간선택제 일자리 활성화 - 육아휴직 보편화 위한 중장기제도 개편방안 검토

출처: 대한민국정부(2015). 제 3차 저출산·고령사회 기본계획 요약.

(1) 일·가정 양립 실천분위기 확산

일·가정 양립 지원제도 확충을 통해 제도는 선진국수준으로 갖추었으나 아직도 출산휴가 및 육아휴직을 활용하지 못하는 집단(중소기업, 비정규직)에게도 출산 및 육아휴직제도를 확산시키는 것을 목적으로 한다(대한민국정부, 2015: 93). 이를 위해 눈치 보지 않고 육아휴직 사용이 가능하도록 하는 자동육아휴직제 확산, 모성보호 근로감독체계를 출산근로자 개인별 근로감독체계로 개편을 계획하였다 (대한민국정부, 2015: 94). 또한 일·가정 양립 취약업종에 대해 노사정 협력 강화 및 현장 모니터링 실시, 근로시간 단축 및 근로시간특례 개선 추진, 재택근무 등 유연근무제 도입 중소기업에 대해 일가(家)양득 지원 사업 신설 등을 계획하였다 (대한민국정부, 2015:95-96).

(2) 남성, 중소기업, 비정규직 등 일·가정 양립 실천여건 강화

취업모의 90% 이상이 근무하고 있는 중소기업의 일·가정 양립 실천여건을 개선하고 남성육아 참여활성화를 위한 제도·문화적 개선을 실시하는 것을 목적으로 한다(대한민국 정부, 2015: 97). 이를 위해 육아휴직이 정착된 대기업에 대한 지원을 축소 또는 폐지하여 절감된 재원으로 중소기업지원을 확대하고 휴직에 따른 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 대체인력 지원 서비스를 강화하도록 계획하

였다(대한민국 정부, 2015: 98). 비정규직 근로자가 짧은 근로계약이라도 출산휴가를 제대로 사용할 수 있도록 보장하고 비정규직이 육아휴직을 마음 편히 사용할 수 있도록 육아휴직 사용뿐만 아니라 출산휴가·육아휴직 후 재고용 패키지도 지원하도록 계획하였다(대한민국정부, 2015: 99). 남성의 육아휴직 사용을 증대 시킬 수 있도록 아빠의 달 인센티브를 1개월에서 3개월로 확대하고 남성휴직 사용률을 정부 업무 평가 및 공공기간 평가에 반영하도록 계획하였다(대한민국정부, 2015: 99-100).

(3) 일·가정 양립 지원제도 활성화

초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 사용할 수 있는 육아기근로시간 단축 제도를 활성화하고, 임시·일용직 근로자와 자영업자 등의 출산휴가·육아휴직제도 이용 기피 현상을 방지하는 것을 목적으로 하였다(대한민국정부, 2015: 100). 이를 위해 육아휴직 후 직장복귀 지원프로그램 확대, 육아기근로시간 단축 활성화(사용기간 1→2년, 분할사용횟수 2→3회) 등을 계획하였다(대한민국정부, 2015: 100). 또한 육아휴직 종료 후에도 직장생활과 육아 등이 병행할 수 있도록 전환형 시간선택제 활성화 등이 계획안에 포함되었다(대한민국정부, 2015: 100).

나. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 기본계획

남녀고용평등과 일·가정 양립지원 기본계획은 1994년부터 2018년에 이르기까지 남녀평등의식 확산과 여성의 고용복지를 위해 총 6차례 기본계획을 수립하였다. 제1차 여성근로여성 복지계획이란 이름으로 추진되면서 근로여성의 특별보호, 모성보호 등을 계획안에 포함하기 시작하여 제5차 기본계획까지 직장보육시설, 육아시간, 육아휴직제도 남성근로자의 가사, 육아 참여 확대 등을 계획안에 포함하였다(고용노동부, 2012). 일·가정 양립 사각지대 관련해서는 제4차 기본계획에서 비정규직 등 취약계층 출산·육아 부담 완화로 계획에 포함되었다가(고용노동부, 2012) 2018년에 발표된 제6차 계획에서 출산·육아 사각지대 해소가 새롭게 포함되었다.

■ 표 III-1-2 ■ 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획

핵심 분야	정책과제	핵심 정책수단
차별 없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행 타파	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 등 전 사업장 적용 • 노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 • 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 • 전담근로감독관 고령상담실 등 인프라 확충
	양질의 일자리환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> • 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 • 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 • 고용영향평가에 성별평가 반영
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 급여 인상 • 육아기근로시간 단축 활성화 • 임신노동자 지원 강화 • 아빠육아 참여 확산 • 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 • 대체인력 채용 활성화
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대 • 대기업의 설치 의무 강화
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 • 가족친화인증 확대
경력단절 후 재취업 지원	경력단절여성 재고용·고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> • 경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화 • 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대 • 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입 • 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원
	분야별 일자리 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 가사·돌봄 서비스 시장 제도화 • 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 • 창업 및 사회적 경제 분야 여성진출 확대 • 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

주: 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 기본계획은 2017년 12월 26일에 관계부처합동으로 발표한 현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책으로 간음하기로 하였음.

출처: 관계부처합동(2017.12.26). 현장의 목소리를 담은 여성의 일자리 대책, p.9.

구체적인 계획안을 살펴보면 첫 번째로 저소득·맞벌이 부부의 휴직 사용을 활성화시키기 위해 육아휴직 첫 3개월 이후 육아휴직급여 인상을 2019년부터 추진한다(관계부처합동, 2017.12.26: 15). 육아휴직급여를 통상임금의 40%에서 50%로 인상하고 상한액도 20만원씩 인상한다(관계부처합동, 2017.12.26.: 15).

[표 III-1-3] 육아휴직 개편안

구분	기준	1차 개편('17.9월)		2차 개편(안)('19)
		초기 3개월	이후 9개월	이후 9개월
소득대체율	통상임금의 40%	통상임금의 80%	통상임금의 40%	통상임금의 50%
상한액	100만원	150만원	100만원	120만원
하한액	50만원	70만원	50만원	70만원

* [예시] 통상임금 월 200만원 노동자: (기준) 육아휴직 전 기간 80만원 수령 → ('17.9월~) 첫 3개월 150만원, 이후 9개월 80만원 수령 → ('19년) 첫 육아휴직 3개월 150만원, 이후 9개월 100만원 수령

출처: 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성의 일자리 대책, p15.

둘째로, 육아기근로시간 단축 기간확대 및 지원을 강화하는 계획이다(관계부처 합동, 2017.12.26: 16). 현재는 총1년 범위 내에서 육아휴직과 근로시간 단축을 선택하지만 개선안에는 총 1년 범위 내에서 육아휴직을 하는 경우, 남은 기간 기간의 2배를 근로시간 단축으로 사용하도록 하는 안을 제시하였다(관계부처합동, 2017.12.26: 16).

[표 III-1-4] 육아기근로시간 단축기간 개선안

현행	개선
<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 단축만 청구시: 1년 육아휴직 6개월+근로시간 단축 6개월 육아휴직만 사용시: 육아휴직 1년 	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 단축만 청구시: 2년 육아휴직 6개월+근로시간 단축 1년 육아휴직만 사용시: 육아휴직 1년

출처: 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성의 일자리 대책, p16.

[표 III-1-5] 출산·육아지원제도 사용례(총 3년 9개월)

제도	출산휴가 (3개월)	엄마 육아휴직 (3개월)	아빠 육아휴직 (3개월)	엄마 육아기 근로시간 단축 (18개월: 9개월×2)	아빠 육아기 근로시간 단축 (18개월: 9개월×2)
지원 내용	통상임금 100% (상한 160만원)	통상임금 80% (상한 150만원)	통상임금 100% (상한 150만원 → '18.7월 200만원)	단축급여 80% (상한 150만원)	단축급여 80% (상한 150만원)

출처: 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성의 일자리 대책, p16.

셋째는 유산·조산위험 노동자를 보호하기 위해 임신초기 및 출산직전에 제한적으로 근로시간을 단축사용하게 하고 임신기 근로시간 단축청구권을 임신 기간 전체로 확대하는 것이다(관계부처합동, 2017.12.26: 16-17). 또한 현재는 사용이 불가능한 임신 기간 중 육아휴직을 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 안도 포함되어 있다(관계부처합동, 2017.12.26: 17).

넷째는 아빠육아 참여 확산으로 배우자 출산휴가를 현행 유급 3일에서 10일까지 단계적으로 확대한다는 계획이다(관계부처합동, 2017.12.26: 17). 또한 아빠육아휴직 보너스제에서 첫째아이에게 지급하는 상한액을 현행 150만원에서 200만원까지 확대하는 안을 제시하였다(관계부처합동, 2017.12.26: 17).

다섯째는 출산휴가기간 중 계약이 만료되더라도 잔여 법정휴가 기간 동안 출산휴가급여를 보장하고 1년 미만(6개월) 근무한 기간제노동자에게도 육아휴직을 혜용한다는 계획이다(관계부처합동, 2017.12.26: 18).

여섯째는 육아휴직 중 기업의 업무공백 애로를 완화하기 위해 대체인력채용을 지원을 하고 있으나 육아휴직자가 자발적 퇴사를 한 경우 사업주 책임이 없는 경우에도 대체인력지원금 지급 대상에서 제외되는 것을 방지하기 위해서 노동자가 자발적으로 퇴사했음을 사업주가 증명하는 경우 지원이 가능하도록 대체인력 지급 요건을 개선하는 것이다(관계부처합동, 2017.12.26: 18). 또한 고용센터, 새일 센터, 민간 대체인력뱅크 등 대체인력 채용협의체 활성화를 통해 대체인력 채용지원을 지속적으로 확대한다는 안도 포함되어 있다(관계부처합동, 2017.12.26: 18).

번외로 출산·육아 사각지대에는 포함되지 않는 계획이지만 중소·영세사업장의 경우 직장어린이집의 이용의 수요가 있으나 적은 보육아동, 비용 부담으로 설치하지 못하고 이용하지 못하는 것을 고려하여 보육사각지대에 있는 중소·영세사업장 노동자를 위해 거점형 공공직장어린이집을 설치를 추진한다는 계획도 기본계획에 포함되어 있다(관계부처합동, 2017.12.26: 19). 현재 충남 계룡시, 서울 강서구, 경기 시흥시 3개 지역이 시범설치 지역으로 선정되었다(매일일보, 2018. 7.29)⁶⁾.

6) <http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=438677>(2018년 8월 13일 인출).

2 임신·출산·육아기 지원

본 절은 일·가정 양립에 도움이 되는 임신, 출산, 육아기 근로자 지원정책과 이를 정책을 사용하는 사업체 지원정책을 살펴보고, 정책이용의 사각지대와 그 시사점을 도출하고자 한다.

그림 III-2-1 임신·출산·육아기 근로자 지원제도



자료: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)」 및 「근로기준법」을 참고하여 본 연구진이 구성

가. 임신기 근로시간 단축

임신기 근로시간 단축제도는 임신한 여성 근로자의 근로시간을 단축하여 임신 및 출산에 친화적인 근로환경을 조성하는 것을 목적으로 한다(고용노동부, 2017: 17). 「근로기준법」 제74조에 의거하여 임신 12주 이내, 임신 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우, 사용자는 이를 허용해야 한다(고용노동부, 2017: 17). 동법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시시각 및 종료시각 등을 적은 문서에 의사의 진단서를 첨부하여 제출하여 신청할 수 있다(고용노동부, 2017: 19).

表 III-2-1 임신기 근로시간 단축 지원내용 및 요건

대상	근로시간 단축	신청
임신 12주 이내, 36주* 이후 여성 근로자	1일 2시간 근로시간 단축 (임금 삭감 없음)	근로시간 단축 개시 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 을 적은 문서와 의사 진단서를 사용자에게 제출

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.17

임신기 근로시간 단축 시행현황은 다음과 같다. 고용노동부(2017)에 따르면 해당제도를 도입한 사업장은 전체의 46.4%였고, 도입한 사업장 중 활용하고 있는 것은 28%에 불과하였다. 업종과 규모에 따라 현황이 상이한데 건설업의 도입률과 활용률이 상대적으로 낮게 파악되며, 전기/운수/통신/금융업의 도입률이 비교적 높았고, 활용률은 사업/개인/공공서비스 업에서 비교적 높았다. 규모에 따라서는 규모가 클수록 도입률과 활용률이 높게 나타나고, 5~9인의 영세규모에서 도입률과 활용률은 극히 낮았다.

나. 태아검진 시간의 허용

「근로기준법」제74조의2에 의거하여 사업주는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여야 한다. 「근로기준법」제74조의2 제2항에 따라 건강진단시간을 이유로 근로자의 임금을 삭감하지 아니하므로, 사업주는 해당시간을 유급시간으로 주어야 한다.

다. 난임치료휴가 (신설)

임신, 출산준비도 생애주기의 중요한 단계 중 하나이므로 그간 인공수정, 체외수정 등 난임 치료에 개인 연차휴가를 사용할 수밖에 없었던 근로자들을 위해 2018년 5월 29일자로 난임치료휴가가 신설되었다(고용노동부 카드뉴스, 5월 4주 노동부에서 알려드려요03). 남녀 근로자 관계없이 사용 가능하며, 연간 3일이 보장된다. 최초 1일은 유급이고, 나머지 2일은 무급이며, 휴가개시 예정일 3일 전 까지 사업주에게 신청하면 사용할 수 있다(고용노동부 카드뉴스, 5월 4주 노동부에서 알려드려요03). 사업주가 요청하는 경우 치료를 증명하는 자료를 사업주에

게 제출하면 된다(고용노동부 카드뉴스, 5월 4주 노동부에서 알려드려요03).

저출산이 심화되고 있지만 추가출산 의지가 있어도 임신이 어려운 난임 부부도 증가하는 추세로서, 임신을 준비하는 난임 부부의 일·가정 양립에 유용한 정책이 될 것으로 사료된다.

라. 출산전후휴가

출산전후휴가는 임신·출산기 여성근로자에게 보호휴가 및 급여를 지급하여 여성근로자의 이직을 방지하고, 사업주의 여성고용 기피 요인을 해소하기 위한 제도이다(고용노동부, 2017:1). 사업주는 임신 중의 근로자에게 출산 전후로 90일의 휴가를 부여하여야 하고, 해당휴가는 출산 후에 45일이 확보⁷⁾되어야 한다(고용노동부, 2017:1). 출산전후휴가를 사용한 근로자에게는 출산전후휴가 급여가 지원된다. 「근로기준법」 제74조 4항에서 출산전후휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급이며, 출산전후휴가 급여가 지급된 경우 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다고 규정하고 있다(고용노동부, 2017:1).

表 III-2-2 출산전후휴가 급여 지원내용 및 요건

종류	규모	지원내용		지원요건
		지원기간	지원 금액	
단태아	우선지원대상기업	90일	휴가를 시작한 날 기준 월 통상임금 (상한액 160만원, 하한액 최저임금)	<ul style="list-style-type: none"> - 휴가가 끝난 날 이전 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 - 휴가 시작일 이후 1개월부터 휴가 종료일 이후 12개월 이내에 신청
	대규모기업	30일		
다태아	우선지원대상기업	120일		
	대규모기업	45일		

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.1

출산전후휴가는 1953년에 시작된 대표적인 모성보호 제도로서 당시부터 유급 보호휴가 60일 부여 규정이 있었다(고용노동부, 2017:3). 유급휴가는 지속적으로 60일인 가운데 1961년 산후에 30일 이상 확보되어야 한다는 규정이 추가되었고, 2001년 11월 1일자로 보호휴가가 90일로 늘어났고 그 중 60일을 유급으로 지정, 산후 45일 이상 확보되도록 함으로써 현재의 제도적 틀을 갖추게 되었다(고

7) 다태아 출산전후휴가 120일, 출산 후 60일 확보

용노동부, 2017:3). 무급 30일분에 대한 통상임금 지원 근거 마련이 필요해졌고, 산전후휴가급여 상한을 135만원으로 하고, 하한을 최저임금액으로 지정하여 구체적인 급여기준이 마련되었다(고용노동부, 2017:3). 2006년부터 제도의 세부적인 요건이 정비되어 산전후휴가급여 지급과 감액, 면책 등의 세부기준이 생겼고, 2008년에는 보호휴가 종료 후 동일업무 또는 동일수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다는 조항이 추가되었다(고용노동부, 2017:3). 2014년에는 태아의 출산전후휴가 기간이 120일로 확대되었고, 2017년 급여 상한이 150만원으로 상향된데 이어 2018년에는 160만원으로 보다 상향되었다(고용노동부, 2017:3).

출산전후휴가 급여는 「고용노동법」에 따라 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다(고용노동부, 2017:6).

마. 배우자출산휴가

배우자 출산휴가는 「남녀고용평등법」 제18조의 2에 의거하여 남성 근로자의 일·가정 양립을 지원함으로써 여성 근로자의 고용안정과 경제활동 참가율 제고를 도모하기 위한 제도이다(고용노동부, 2017:15). 출산을 하는 배우자가 있는 남성 근로자가 지원대상이며 5일의 범위에서 최초 3일은 유급으로 사용할 수 있고, 배우자의 출산일로부터 30일 이내에 신청하여 사용할 수 있다(고용노동부, 2017:15). 출산일로부터 30일이 경과하면 배우자 출산휴가는 소멸한 것으로 간주한다(고용노동부, 2017:15).

배우자 출산휴가는 2008년 6월, 3일의 휴가부여를 내용으로 제정된 이후, 2012년 8월에 5일 범위에서 3일 이상의 휴가 부여, 최초 3일은 유급이라는 현재의 틀을 갖추게 되었고, 300인 미만 사업장은 2013년 2월부터 시행하고 있다(고용노동부, 2017:15).

배우자 출산휴가 시행현황은 다음과 같다. 고용노동부(2017)에 따르면 전체 사업장의 60.9%가 해당제도를 도입하였고, 도입한 사업장 중 47.0%가 활용하고 있는 것으로 나타났다. 업종에 따라서는 전기/운수/통신/금융업 및 광공업과 사업/개인/공공서비스업의 도입률과 활용률이 비교적 높으며, 도소매/음식숙박업 및 건설업의 도입률 및 활용률이 비교적 낮게 나타났다. 규모에 따라서는 100인 이

상은 도입률과 활용률이 매우 높으나 영세규모일수록 도입률과 활용률이 매우 낮은 것을 알 수 있다.

바. 육아휴직

육아휴직은 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도이다(고용노동부, 2017:20). 정부는 육아휴직급여 지급을 통해 가정과 직장의 양립을 지원하고 근로자의 고용안정과 경제활동 참여율을 높이는 것을 도모하고자 한다(고용노동부, 2017:20).

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 최대 1년간 육아휴직을 부여받을 수 있다. 육아휴직 급여는 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아휴직 시작 첫 3개월간은 육아휴직 개시일 기준 통상임금 80%, 나머지 기간은 40%를 지원한다(고용노동부, 2017:20).

表 III-2-3 육아휴직 지원내용 및 요건

구분	대상	내용	지원요건 등
육아 휴직	만 8세 이하 또는 초등학교	근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용하여야 함 (무급: 사업주는 임금 지급하지 않음)	① 육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 1년 이상 ② 배우자가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 중인 경우 ※ 사업주는 자녀가 사망하거나 동거하지 않는 경우 근무개시 통지할 수 있음
육아 휴직 급여	2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	고용센터에서 육아휴직 첫 3개월 간은 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

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.20

表 III-2-4 | 육아휴직 제도 변천

구 분	주요 변천 내용	대상자녀 연령	육아휴직 급여
'88.4.1.	○ 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자 육아휴직 가능 ○ 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없음	생후 1년 미만 (산전후휴가 포함)	
'89.4.1.	○ 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킴	"	
'95.8.4.	○ 남성근로자도 육아휴직 가능(여성 대신 휴직만 가능) ○ 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	"	
'01.11.1.	○ 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 (남녀 불문) ○ 육아휴직 기간 동안은 해고할 수 없음 ○ 육아휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	"	
'01.11.1.	○ 육아휴직 급여 지급 근거규정 신설	"	월20만원
'02.12.30.	○ 육아휴직 급여액 상향	"	월30만원
'04.2.25.	○ 육아휴직 급여액 상향		월40만원
'06.3.1.	○ 육아휴직 대상자녀 연령 확대 * '08.1.1. 이후 출생아부터 적용 ○ 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	생후 3년 미만	"
'07.4.27.	○ 육아휴직 급여액 상향	"	월50만원
'08.6.22.	○ 생후 3년이 되는 날 경과 시 휴직불가 규정 삭제	"	"
'10.2.4.	○ 육아휴직 대상자녀 연령 확대 * 단, '08.1.1. 이후 출생아부터 적용	만6세 이하의 초등 취학 전	"
'11.1.1.	○ 육아휴직 급여액 상향 : 통상임금의 40% ○ 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	"	상한 100만원 /하한 50만원
'12.8.2.	○ 기간제·파견근로자의 육아휴직 활용촉진 * 기간제·파견근로자의 육아휴직 기간은 기간제법의 사용기간 또는 파견법의 근로자파견기간에서 제외	"	
'14.1.14.	○ 육아휴직 대상자녀 연령 확대	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	
'14.10.1.	○ 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향 : 통상임금의 100%, 상한 150만원(아빠의 달)	"	△
'15.7.1	○ 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대 (종전 15% → 25% 확대)	"	
'16.1.1	○ 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여 통상임금의 100%, 상한 150만원 (1개월→3개월로 기간 확대)	"	△
'17.6.28.	○ 기간제 근로자가 육아휴직 중 또는 육아휴직 후 6개월 전에 근로계약이 만료되는 경우에도 근로계약 만료 시점에 사후지급금 지급	"	
'17.7.1.	○ 둘째 자녀에 대한 아빠의 달 상한액 200만원으로 인상 * '17.7.1. 이후 출생아부터 적용	"	△
'17.9.1.	○ 육아휴직 첫 3개월간의 육아휴직 급여를 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원)로 인상	"	△

주: △는 육아휴직급여액 기준이 조건부 상향됨

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.22

육아휴직 사용을 위한 요건은 사업장의 고용보험 가입이 전제되어야 하고, 1년 이상 근속한 근로자가 사업주에게 육아휴직을 요청하는 경우로 한정되어 왔다. 이에 따라 고용보험을 가입하지 않은 영세사업장은 제도의 사각지대에 놓이며, 계약기간이 1년 미만인 비정규직과 입사한지 1년이 경과하지 않은 신입직원은 육아휴직을 사용할 수 없는 한계가 있다.

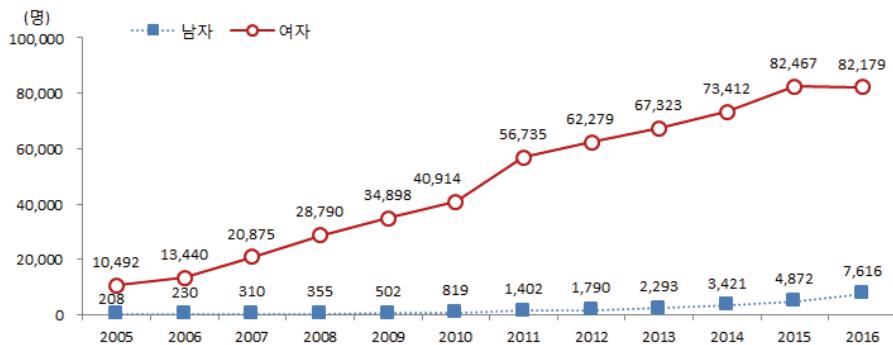
최근 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 일부개정(2018년 5월 29일 시행)으로 계약기간이 짧은 비정규직 또는 신규 입사자도 육아휴직을 보장받을 수 있게 되었다(고용노동부 보도자료, 2018. 5. 21:3). 그간 육아휴직 요건은 1년 이상 근속한 노동자에게만 사업주가 육아휴직을 부여할 의무가 있었는데, 이번 시행령 개정으로 근속기간 6개월 이상인 근로자가 육아휴직을 신청하면 사업주가 의무적으로 이를 허용해야 하므로, 1년보다 근무기간이 짧은 비정규직이나 신규 입사자의 육아휴직 보장이 가능해졌다.

법적으로 육아휴직 요건이 완화된 것은 비정규직 등의 사각지대 해소에 기여할 수 있는 기초가 되겠지만, 실질적으로 근로자가 혜택을 보기 위해서는 의무이행에 대한 관리감독 및 기업 인센티브 제공, 직장문화 개선 캠페인 지속, 개정된 법률에 대한 홍보 등 다양한 수단이 함께 가동되어야 할 것으로 보인다.

[그림 III-2-2]에 따르면 육아휴직자 수는 2005년 이후 꾸준히 증가하였다. 2005년도에 여성의 육아 휴직자수의 수가 10,492명이던 것이 2016년도에는 82,179명으로 크게 증가하였다. 남성의 육아휴직자 수도 2005년도에 비해 크게 증가하였지만 여성의 육아휴직에 비해 아직 부족한 상황이다. 0~5세 육아휴직률을 살펴보면 어머니의 경우는 42.9%였으나 아버지의 경우는 사용률이 1.0%에 불과하였다.

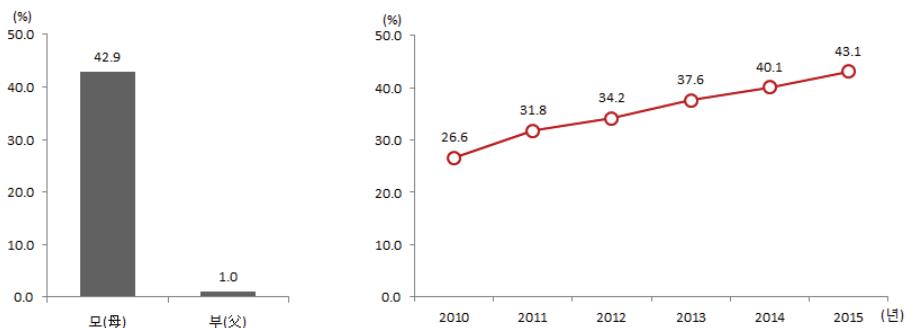
육아휴직자 고용 유지율을 살펴보면 2008년도에 67.5%에서 2015년도에 75.5% 증가하였지만 2013년 이후에 75% 수준으로 정체되어 있다.

■ 그림 III-2-2 ■ 연도별 육아휴직자 현황



출처 : 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 23.

■ 그림 III-2-3 ■ 육아휴직 사용률(0~5세, 좌), 12개월 이하 자녀를 둔 모의 육아휴직 사용률(우)



출처 : 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 24.

■ 그림 III-2-4 ■ 육아휴직자 고용유지율



출처 : 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정 양립 지표. p. 25.

사. 육아기근로시간 단축

육아기근로시간 단축 제도는 육아기 근로자의 일·가정 양립 지원을 통해 근로자의 고용안정 및 경제활동 참여율 제고를 도모하기 위함이다(고용노동부, 2017:36). 육아기에 근로시간을 단축하여 근무하는 경우 급여를 지원하여 양육부담이 가중되는 취업여성의 경력단절현상을 방지하고 일과 가정의 양립을 지원하고 있다(고용노동부, 2017:36).

사업주는 「남녀고용평등법」에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 최대 1년간 육아기근로시간 단축(주 15시간 이상, 30시간 이하)을 부여하여야 하며, 근로계약 변경으로 임금이 감소될 수 있다⁸⁾. 정부는 「고용보험법」 제 73조의 2에 따라 육아기근로시간 단축을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아기근로시간 단축 급여⁹⁾¹⁰⁾를 지원한다. 월 통상임금은 육아기근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금을 뜻하며, 80%의 상한은 150만원, 하한 50만원이다(고용노동부, 2017:36).

■ 표 III-2-5 ■ 육아기근로시간 단축 지원내용 및 요건

구분	대상	내용	지원요건 등
육아기 근로 시간 단축	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년 간 육아기근로시간 단축을 허용해야 함(주 15시간 이상, 30시간 이하로 단축) * 근로계약 변경으로 임금이 감소하게 됨	① 단축 개시 예정일 전날까지 해당 사업 에서 계속 근로한 기간 1년 이상 ② 배우자가 같은 자녀에 대하여 육아휴 직 중이지 않아야 함
육아기 근로 시간 단축		고용센터에서 급여* 지원 * 단축 개시일 기준 통상임금의 80% (상한 150만원, 하한 50만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간)	① 육아기근로시간 단축을 30일 이상 실 시 ② 육아기근로시간 단축 시작일 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것

- 8) 예외 ① 단축 개시 예정일 전날까지 계속 근로기간 1년 미만
 ② 배우자가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 중인 경우
 ③ 직업안정기관에 구인신청하고 14일 이상 대체인력 채용 못한 경우
 ④ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란하거나 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지
 장을 초래하는 경우
- 9) 육아기근로시간 단축 급여 = 월 통상임금의 80% × $\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
- 10) 예외 ① 단축 개시일 이전에 피보험 단위기간이 180일 미만
 ② 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받거나 육아기근로시간
 단축을 30일 이상 실시

구분	대상	내용	지원요건 등
급여		정근로시간) / 단축 전 소정근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ③ 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직 및 육아기근로시간 단축을 부여받지 않았을 것 ④ 육아기근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.37

| 표 III-2-6 | 육아기근로시간 단축 제도 변천

구 분	주요 변천 내용	육아기 근로시간단축 급여
'08.6.22.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기근로시간 단축을 신청할 수 있도록 함 ※ 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간 ○ 사업주가 근로자의 신청을 거부하려면 서면으로 통보해야 함 	
'11.9.21.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 육아기근로시간 단축을 활용한 근로자에게 육아기근로시간 단축 급여를 지급 ※ 육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급 	통상임금의 40% × 근로시간 단축 비율
'12.8.2.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 육아기근로시간 단축 청구권 도입 * 기간제 및 파견근로자의 육아휴직 기간은 기간제법의 사용기간 또는 파견법의 근로자 파견기간에서 제외 	
'14.10.1	○ 육아기근로시간 단축 급여 상향	통상임금의 60% × 근로시간 단축 비율
'18.10.1	○ 육아기근로시간 단축 급여 상향	통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율

자료: 고용노동부(2017). 모성보호·육아지원 참고자료. p.38 일부수정

육아기근로시간 단축제도 사용자 수는 과거보다 크게 증가하였다. 2011년도에 사용자 수가 39명이었지만 2016년도에 2,761명으로 크게 증가하였다. 하지만 육아기근로시간 단축제도 역시 여성의 비해 남성이 사용하는 수의 증가가 부족하였다.

表 III-2-7 육아기근로시간 단축제도 사용자 수

단위 : 명, %

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	증감	증감률
계	39	437	736	1,116	2,061	2,761	700	34.0
남자	2	22	44	84	170	378	208	122.4
여자	37	415	692	1,032	1,891	2,383	492	26.0

자료: 고용노동부, 「고용보험DB」 각년도

주: 고용보험 육아기근로시간 단축 급여수급자 기준. 급여 지급은 '11.10월 시작

출처: 통계청 보도자료(2017. 12. 15) 2017 일·가정 양립 지표. p. 26.

3 직장어린이집 제도

가. 직장어린이집 의무제도와 사각지대

1) 직장어린이집 의무제도

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; 보건복지부, 2018, p.6). 직장어린이집 설치 의무제도는 1987년 12월 직장보육시설 설치와 운영에 관하여 남녀고용평등법에 의해 시작되었다. 그 후 1991년 영유아보육법의 제정, 1993년 고용보험법의 제정¹¹⁾으로 직장어린이집 설치 및 운영에 대한 법적 근거가 마련되었다. 따라서 직장어린이집 관련 법률은 남녀고용평등법, 영유아보육법, 고용보험법으로 압축할 수 있다.

직장어린이집 설치 의무사업장은 '상시여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장'이면 직장어린이집을 설치할 의무가 있는 (동법 시행령 제 20조 1항) 사업장을 말한다. 또한 설치 의무사업장은 직장어린이집을 단독으로 설치하기 어려운 경우는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운

11) 법 제정과 별도로 고용보험제도는 1995년부터 시행중이다.

영하거나 지역의 어린이집과 위탁 계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 한다(보건복지부, 2018, p.7).

또한 이러한 의무사업장의 직장어린이집 설치 현황에 대해 매해 직장어린이집 실태조사를 통해 조사하고 조사 결과를 매해 일간지와 보건복지부와 고용노동부 홈페이지를 통해 발표하고 있다. 그리고 실태조사 결과를 바탕으로 지자체에서 이행명령을 통해 다시 한 번 의무 이행 여부를 확인하고 이행강제금을 징수하고 있다.

직장어린이집 설치 의무 이행 현황을 살펴보면, 의무사업장 수는 기준년도 2015년 1,143개소, 2016년 1,153개소, 2017년 1,253개소로 조사되어 매해 1,100~1,200여개의 사업장이 직장어린이집 설치 의무사업장인 것으로 나타나고 있으며 이 중 설치 의무사업장의 의무이행 비율은 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

■ 표 III-3-1 ■ 직장어린이집 설치 의무사업장 추이

단위 : 개소, %

구분	의무사업장 (A=B+C)	이 행(B)			미이행(C)
		계	설치	위탁	
'17년	1,253	1,086	839	247	167
	(100.0)	(86.7)	(66.9)	(19.7)	(13.3)
'16년	1,153	940	729	211	213
	(100.0)	(81.5)	(63.2)	(18.3)	(18.5)
'15년	1,143	605	578	27	538
	(100.0)	(52.9)	(50.5)	(2.4)	(47.1)

자료: 1) 보건복지부 보도자료(2016. 4. 29). 직장어린이집 설치의무 미이행한 178개 사업장 명단 공표.
2) 보건복지부 보도자료(2017. 4. 28). 직장어린이집 설치의무 미이행 등 130개 사업장 명단 공표.
3) 보건복지부 보도자료(2018. 5. 31). 직장어린이집 설치의무를 다하지 않았거나, 실태조사에 응하지 않은 사업장 101개소 공개.

2) 직장어린이집 의무제도의 문제점

근로자들의 선호하는 직장어린이집의 지속적 증가에도 불구하고 직장어린이집의 이용은 한정적이다. 즉, 이러한 직장어린이집 설치 의무사업장의 직접설치와 위탁보육의 증가에도 불구하고 이러한 혜택을 받을 수 있는 사업장은 전체 사업

장 중 일부에 불과하기 때문에 직장어린이집의 접근성과 이용 가능성에 대한 문제를 안고 있다. 직장어린이집 설치 사업장은 상시 여성근로자 300명 이상, 전체 상시 근로자 500명이상의 사업장이라는 것을 인식한다면 이러한 사업장의 규모는 전체 사업장에서 상당히 양호한 사업장을 의미한다는 것이다.

직장어린이집 의무제도 등 정부정책으로 직장어린이집이 증가하고 있지만 중소 기업이나 소규모 기업은 직장어린이집을 설치하기에는 재정적으로 부담이 많고 공간도 여의치가 않기 때문이다. 실제로 일과 육아를 병행하면서 생계를 위해 중소기업이나 소규모 기업의 근로자들은 이러한 직장어린이집의 혜택을 누릴 수 없는 사각지대가 될 수 있다.

또 하나의 문제는 직장어린이집의 설치가 증가하고 있지만 위탁보육도 동시에 증가하고 있다는 것이다. 이는 직장어린이집을 직접 설치를 해야 하는 규모의 사업장이 직접 설치보다는 근로자가 다니는 거주지 주변의 어린이집에 위탁하는 경우도 함께 증가하고 있다는 것이다. 일과 가정의 양립을 위해 권장하고 있는 직장 어린이집 설치 활성화와는 다른 방향으로 전개될 소지가 있다.

마지막으로 직장어린이집 의무사업장으로서 직장어린이집을 설치하여 이용하더라도 근로자가 자녀와의 동반 출퇴근이 가능한가를 생각해야 한다. 대부분의 근로자들은 거주지 가까이의 국공립을 선호하므로(도남희·강은진·최지은, 2015) 직장어린이집의 접근성이 고려되어야 한다. 승용차를 보유하고 주차시설이 있는 경우는 근로자의 직장어린이집이 용이하고 대중교통 수단을 이용하거나 먼 거리를 이용해야 한다면 직장어린이집의 이용에는 한계를 지니기 때문이다.

나. 직장어린이집 지원제도와 사각지대

1) 직장어린이집 지원제도

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 있다(보건복지부, 2018, p. 8). 또한 직장어린이집 지원제도는 크게 직접지원과 간접지원으로 나누어 볼 수 있다. 직장어린이집에 대한 정부의 직접지원은 <표 III-3-2>에

제시하였다. 고용노동부에서는 설치비(무상지원 및 융자 포함)와 운영비를 지원하고, 보건복지부에서는 시간연장보육 및 교재·교구비 등의 운영비를 지원하도록 규정되어 있다(도남희·박진아·이재희·박은영·김태우·김미정, 2017: 24).

[표 III-3-2] 정부의 직장어린이집 직접지원제도

구분		설치 형태	지원금종류	지원한도	지원기준 및 비율
무상 지원	대규모 기업	단독	시설전환비	3억원	<ul style="list-style-type: none"> 소요비용의 60% 소요비용의 80%¹⁾
		공동		6억원	
	우선 지원 대상 기업	단독	시설전환비	4억원	<ul style="list-style-type: none"> 소요비용의 90% (시설매입비: 40%)
		공동		8억원	
		컨소시엄형	시설전환비	10억원	
		산업단지형	시설건립비 시설매입비	20억원	
		공통	시설개보수비 ²⁾	1억원	
	대규모 기업	공통	교재교구비 (교체비 3천만원)	5천만원	<ul style="list-style-type: none"> 소요비용의 60% 소요비용의 80%¹⁾
	우선지원 대상기업			7천만원	· 소요비용의 90%
융자	공통		시설건립비 시설매입비 시설임차비 시설개보수비 시설전환비	7억원 (공동: 9억원)	<ul style="list-style-type: none"> 상환: 3년 거치 5년 균등분할 상환 이율: 대규모 기업 2%, 우선지원대상기업 1% <p>* 토지매입비는 융자대상에서 제외</p>
운영비	직장어린이집 보육교사 등 인건비		1인당 월 (우선지원대상기업은 월 120만원)	- 대상 : 원장, 보육교사, 쥐사부(원장은 매 월 말일 기준 보육현원이 20명 이상인 경우 지원가능)	
	중소기업 직장어린이집 운영비		월 200만원 ~ 520만원	- 매월 말일 기준 보육현원에 따라 차등지원 <ul style="list-style-type: none"> 현원 40명 미만 : 월 200만원 현원 40명~59명 : 월 280만원 현원 60명~79명 : 월 360만원 현원 80명~99명 : 월 440만원 현원 100명 이상 : 월 520만원 - 공동어린이집인 경우, 컨소시엄 내 근로자 자녀 중 우선지원대상기업 자녀 비율 이 100분의 50이상인 경우에 한함	

주: 1) 영아전담어린이집 또는 장애아전담어린이집의 경우에 한함.

2) 인가일 또는 시설개보수비 지원일로부터 5년 경과시마다 소요비용의 90%, 최대 1억원 무상지원 가능.

* 단독, 공동, 중소기업 컨소시엄형 직장어린이집: 무상지원과 융자를 병행하여 최대 10억원 지원 가능.

* 산업단지형 공동직장어린이집: 무상지원과 융자를 병행하여 최대 22억원 지원 가능.

* 소요비용: 설치비 적정성 평가를 통한 투자인정금액.

자료: 근로복지공단(2017) 2017년도 직장어린이집 설치와 운영, p. 26

보건복지부(2018), 2018년도 보육사업안내, p. 11.

表 III-3-3 정부의 직장어린이집 간접지원제도

구 분	지원 내용	비 고
부동산관련 세제지원	「영유아보육법」에 따른 어린이집을 설치·운영하기 위하여 취득하는 부동산에 대해서는 취득세, 재산세를 2018년 12월 31일까지 면제한다. • 취득세, 재산세 면제규정에도 불구하고 100분의 85에 해당하는 감면율을 적용	「지방세특례제한법」 제19조, 제177조의2
소득세 또는 법인세 공제	2018.12.31.일까지 사업주가 직장어린이집을 신축, 증축, 개축 또는 구입하는 경우, 취득금액의 100분의 10 공제	「조세특례제한법」 제94조제1항
개별소비세 면제	「영유아보육법」에 따른 어린이집에서 교재로 사용하기 위한 표본 또는 참고품	「개별소비세법」 제18조제1항
어린이집 운영비용 필요경비 인정	직장어린이집의 운영비를 사업 소득의 각 과세기간의 총수입금액에 대응하는 필요경비로 인정	「소득세법」시행령 제55조제1항 제23호

자료: 보건복지부(2018). 2018년도 보육사업안내. p. 12.

한편, 직접지원 외에도 정부가 직장어린이집을 지원하기 위한 간접지원 정책으로 부동산관련세제지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 어린이집 운영비용 필요경비 인정 등이 있으며, 자세한 내용은 <표 III-3-3>과 같다(도남희·박진아·이재희·박은영·김태우·김미정, 2017: 25).

앞서 기술한 직장어린이집의 지원제도를 바탕으로 지난 5년간의 직장어린이집 설치 지원비를 검토해 보았을 때 같은 금액 대비 대기업과 중소기업의 직장어린이집 개소수와 지원액 간의 큰 차이를 볼 수 있다. 즉, 대기업의 경우는 직장어린이집의 개소수도 증가하면서 지원액도 증가하는 것으로 알 수 있으나 중소기업의 직장어린이집은 지원비는 대기업에 비해 증가하고 있지만, 설치 개원 수를 볼 때 크게 증가하고 있지 않음을 볼 수 있다.

表 III-3-4 기업규모별 직장어린이집의 설치 지원 추이

단위: 개소, 백만원, (%)

구분	2012	2013	2014	2015	2016
대규모기업					
개소	48(77.4)	62(77.5)	48(67.6)	67(76.1)	87(76.3)
지원액	8,336(64.2)	9,784(49.2)	8,906(43.0)	16,222(64.7)	18,001(55.3)

구분	2012	2013	2014	2015	2016
우선지원대상기업					
개소	14(22.6)	18(22.5)	23(32.4)	21(23.9)	27(23.7)
지원액	4,652(35.8)	10,115(50.8)	11,818(57.0)	8,851(35.3)	14,546(44.7)
합계					
개소	62(100.0)	80(100.0)	71(100.0)	88(100.0)	114(100.0)
지원액	12,988(100.0)	19,899(100.0)	20,724(100.0)	25073(100.0)	32,547(100.0)

주: 1) () 안은 합계 대비 비율임.

2) 지원 대상 기업과 대규모기업의구분은 「고용보험법시행령」 제12조에 따른 것으로, 근로자수가 적은 소규모업 (산업별로 2근로자의 수 기준 적용)이 우선지원대상기업에 해당됨. 다만, 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의기준(업종별 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령이 정하는 기준이하 이거나 협동조합일 경우)에 해당 하는 중소기업은 「고용보험법 시행령」 제12조를총족하지못하더라도우선지원대상기업으로분류됨.

자료: 국회예산정책처(2017). 재정사업성과평가, p. 222.

이는 우선지원대상기업의 설치지원비가 더 많이 투자되고 있음에도 불구하고 대기업의 입장어린이집 수에 미치지 못하다는 것을 알 수 있다. 기본적으로 대기업에 비해 우선지원대상기업에 투자가 더 필요함을 보여주는 결과라고 본다.

한편, 이러한 현상은 중소기업이나 여러 사업장이 공동으로 공모하여 설치하는 산업단지 공동직장어린이집의 추이에서도 알 수 있다. 산업단지 공동직장어린이집 공모선정이 증가하고 있지만, 개원 수는 주춤하고 있으며 심지어 신청 후 개원을 망설이는 경우도 있음을 알 수 있다. 그리고 참여 기업수를 보면 중소기업의 참여 사업장 수는 대기업에 비해 많은 사업장이 참여하고 있음을 알 수 있다.

■ 표 III-3-5 ■ 산업단지형 공동직장어린이집 현황

구분	공모선정 건	개원 수	참여기업 수 ¹⁾	
			대기업	우선지원
2012년도	2	2	1	24
2013년도	10	10	0	193
2014년도	20	13	11	355
2015년도	13	8	12	130
2016년도	12	2	11	134

주: 1) 공모 선정 당시, 컨소시엄 참여기업 수

자료: 고용노동부 내부자료(2017b).

2) 직장어린이집 지원제도의 문제점

직장어린이집 지원제도를 보면, 최소 4억에서 최대 20억 또는 22억 까지 설치 지원을 하고 있는 것으로 볼 수 있다. 의무사업장을 중심으로 직장어린이집이 증가하고 있으나 이러한 막대한 지원에도 불구하고 중소기업이나 소규모 기업은 직장어린이집 설치와 운영에 여전히 어려움이 있다. 왜냐하면 대기업의 직장어린이집 증가 수와 지원금액과 중소기업의 직장어린이집의 증가세와 지원 금액의 간극을 볼 수 있기 때문이다. 이는 같은 금액을 지원했을 때 대기업에 비해 중소기업의 직장어린이집 설치는 여전히 부담스런 일일 수 있기 때문이다. 또한 앞서 산업단지 공동어린이집 공모 당시 사업장 수와 실제 개원 어린이집과 참여기업 수를 고려할 때 막대한 지원 금액에도 산업단지 공동직장어린이집의 설치는 한계를 지니고 있음을 알 수 있다.

그리고 직장어린이집의 지원제도가 초기의 직장어린이집의 설치와 운영에는 도움이 될 수 있으나 이를 지속적으로 유지하는 일은 많은 비용, 특히 인건비를 중심으로 사업자의 부담을 요구하므로 중견기업 이상은 지원을 이어갈 수 있으나 중소기업과 소규모 기업은 사업주의 지원이 어려워 질 수 있다. 그러므로 현재의 기업 규모에 따른 지원 제도를 현실화할 수 있도록 직장어린이집을 더 필요로 하는 기업에 지원 금액을 대폭 늘리고 대규모 기업은 인센티브나 세제 지원을 통한 독려 또는 권고 사안으로 조정하는 것이 필요하다.

4 유연근무제

임신·출산·육아기의 일하는 부모가 일·가정 양립에서 가장 어려운 부분이 생애 발달에 따른 자녀 지원시간의 부족이라면, 일·가정 양립 제도에서 가장 요긴한 제도가 유연근무제라고 할 수 있다. 우리나라 여건 상 근로시간이 길고, 긴급하거나 일시적인 자녀양육이라는 사유로 공적업무 시간을 일부 할애받기 어려운 근로문화가 있어 가정여건에 맞는 유연근무제를 활용할 수 있다면 일·가정 양립에 큰 도움이 될 수 있다.

| 그림 III-4-1 | 유연근무제도

유연근무제 시차출퇴근제 선택근무제 재량근무제 재택/원격근무제

자료: 본 연구진이 구성

유연근무제는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(Work-Life Balance)하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도이다(고용노동부, 2017b:3). 유연근무제는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제 등으로 나눌 수 있다(고용노동부 홈페이지, 2018. 5. 15. 인출¹²⁾).

시차출퇴근제는 주5일, 1일 8시간, 주 40시간의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도이다(고용노동부, 2017b:6). 선택근무제는 1일 8시간에 구애받지 않고 주40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정할 수 있고, 출·퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무 제도를 말한다(고용노동부, 2017b:6). 재량근무제는 업무특성상 업무 수행방법을 근로자자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도로서, 연구개발, IT, 방송 등 「근로기준법」 시행령 제31조에서 정한 업종에 도입이 가능하다(고용노동부, 2017b:7). 원격근무제는 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도이다(고용노동부, 2017b:7). 주1일 이상 주거지와 근거리의 원격근무센터 근무, IT 기반 이동이 편리한 장소의 원거리근무가 포함되기도 한다(고용노동부, 2017b:7). 재택근무제는 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도를 말하며, 주 1일 이상 근로자의 주거지에서 주어진 업무를 수행하는 근무방식이다(고용노동부, 2017b:7).

12) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

表 III-4-1 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> 2018. 5. 15 인출

재택·원격근무제는 일하는 장소에 따라 재택형, 위성 사무실형 원격근무, 이동형 원격근무로 나눌 수 있고, 실시빈도에 따라 상시형, 수시형으로 나눌 수 있다 (고용노동부, 2017b: 8).

表 III-4-2 재택·원격근무제 형태

형태		개념
근무 장소	재택형	근로자가 정보통신망을 활용하여 가정에서 일하는 형태
	위성 사무실형 원격근무 (스마트워크센터형)	개인 좌석이 정해져 있지 않은 공동의 장소 또는 집에서 가까운 거리에 있는 공공근무 장소에서 일하는 형태
	이동형 원격근무 (모바일 워크형)	장소나 시설에 구애받지 않고 원격접속이 가능한 기기를 활용하여 일하는 형태
실시 빈도	상시형	사무실에는 거의 출근하지 않고 대부분의 업무를 자택, 위성사무실 또는 모바일로 일하는 형태
	수시형	재택 원격근무를 하는 빈도·시간이 주 1~2회, 오전 또는 오후에만 근무하는 등 미리 정해진 사무실에서의 근무빈도·시간에 비하여 적은 형태

자료: 고용노동부(2017b). 궁금함이 쑥쑥 풀리는 유연근무제 Q&A. p.8

가. 유연근무제 간접노무비 지원

간접노무비 지원은 유연근무를 새로이 도입하거나 확대하여 시행하고, 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 우선지원대상기업, 중견기업의 사업주를 대상으로 간접노무비를 지원하는 제도이다(고용노동부 홈페이지, 2018. 6. 7. 인출¹³⁾). 유연근무 활용 근로자당 연 최대 520만원의 간접노무비를 지원받을 수 있으며, 전체 피보험자수의 30%한도 내에서 최대 70명까지 지원받을 수 있고 시차

출퇴근제의 경우 최대 50명까지 지원받을 수 있다(고용노동부 홈페이지, 2018.

6. 7 인출¹⁴⁾).

■ 표 III-4-3 ■ 유연근무제 간접노무비 지원기준

기준	연간총액		1주당 지급액	
	주3회 이상	주1~2회	주3회 이상	주1~2회
지원 금액	520만원	260만원	10만원	5만원

자료: 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do> (인출일: 2018. 6. 7)

5 일하는 문화 개선

정부는 출산·육아 친화적인 근로환경을 조성하여 일·가정 양립 제도의 정착과 확산하려는 노력을 지속하고 있다. 일·가정 양립 환경 개선 정책의 일환으로 ‘일家 양득 지원 사업(캠페인)’을 시행하고, 최근에는 일·생활 균형 캠페인으로 일하는 문화를 개선하기 위해 정책의 초점을 보다 확대하고 있으며, 가족친화인증 사업을 통해 기업들이 자발적으로 가족친화적인 사내 정책을 운영하도록 견인하고 있다.

■ 그림 III-5-1 ■ 일하는 문화 개선 정책

일하는 문화 개선

가족친화인증

일가양득 지원사업

자료: 본 연구진이 구성

가. 가족친화 인증

가족친화인증은 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업과 공공기관에 대해 심사를 통해서 여성가족부장관이 인증을 부여하는 제도이다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 19 인출¹⁵⁾). 가족친화제도란 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제

13) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

14) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

15) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>

도, 가족친화직장문화조성 등을 말하며, 「가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」제15조에 근거한다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 19 인출¹⁶⁾). 가족친화관련 법규준수사항을 충족한 기업 및 기관은 신규인증(3년)에 신청할 수 있고, 신규 인증된 기관은 유효기관 만료 전 유효기관 연장(2년)을 할 수 있다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 19 인출¹⁷⁾). 재인증(3년)은 유효기관 연장의 유효기간 만료 전 신청할 수 있다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 19 인출¹⁸⁾).

여성가족부는 가족친화인증을 받을 가능성을 기업 스스로 체크해볼 수 있는 체크리스트를 제공하고 있다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 24 인출¹⁹⁾). 경영진이 가족친화 경영에 관심을 갖고 있는지, 전담부서나 인력이 있는지, 육아휴직 및 육아기근로시간 단축제의 사용율과 복직률, 남성근로자의 배우자 출산휴가 사용률, 유연근무제의 도입과 실시 현황, 정시퇴근제도와 가족친화 직장교육 실시 현황, 직장어린이집 설치여부, 가족친화 프로그램 시행현황 등이 주요한 내용이다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 24 인출²⁰⁾).

表 III-5-1 가족친화인증 체크리스트(대기업/공공기관)

영역	가족친화인증 연계문항(대기업/공공기관)	Y	N
최고경영층의 리더십	우리 회사의 경영진은 가족친화 경영에 관심을 갖고 있다		
	우리 회사는 가족친화 경영을 기업의 비전 또는 목표에 명시하고 있다		
	우리 회사의 경영진은 최근 1년간 가족친화 경영을 공식적인 자리나 회의에서 강조한 적이 있다		
	우리 회사는 가족친화제도를 전담하는 부서나 인력이 있다		
자녀출산 및 양육지원	우리 회사의 만8세 이하 자녀가 있는 여성근로자의 50% 이상이 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축제를 사용하였다		
	우리 회사는 최근 3년간 육아휴직을 사용한 근로자 중 남성근로자 비율이 10% 이상이었다		
	우리 회사는 최근 2년간 육아휴직을 사용한 근로자들이 대체로 휴직 후 복귀하였다		
	우리 회사는 최근 2년간 육아휴직 후 복귀한 근로자 중 70% 이상이 6개월 이상 고용을 유지하였다		

16) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>

17) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>

18) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>

19) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do>

20) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do>

영역	가족친화인증 연계문항(대기업/공공기관)	Y	N
유연근무제도	우리 회사는 최근 2년간 출산전후휴가를 사용한 여성근로자 중 70% 이상이 1개월 이상 고용을 유지하였다		
	우리 회사는 최근 1년간 배우자가 출산한 남성근로자 중 90% 이상이 배우자 출산휴가를 3일 이상 사용하였다		
가족친화 직장문화 조성	우리 회사는 유연근무제가 하나 이상 도입되어 있다		
	우리 회사는 최근 1년간 근로자 중 20% 이상이 유연근무제를 활용하였다		
가족친화경영 만족도	우리 회사는 정시퇴근제도(가족사랑의 날 등)를 주 1회 이상 실시하고 있다.		
	우리 회사는 최근 1년간 가족친화 직장교육주1)을 2회 이상 실시하였다		
가점	우리 회사의 근로자들은 눈치 보지 않고 정시퇴근을 할 수 있다		
	우리 회사의 근로자들은 가족친화적인 근무환경에 만족하고 있다		
가점	우리 회사의 관리자들은 직장생활과 가정생활을 원만하게 병행할 수 있도록 배려해준다		
	우리 회사의 근로자들은 가족친화 제도를 사용하는데 어려움이 없다		
가점	우리 회사는 직장어린이집 설치의무사업장이 아니지만 직장어린이집을 설치하였다		
	우리 회사는 가족친화 프로그램주2)을 5가지 이상 시행하고 있다		

- 주: 1) 기업 및 기관 임직원들을 대상으로 일·가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 높기 위해 실시하는 교육(예: 부부교육, 부모교육, 관리자 대상교육, 가족친화 프로그램 소개 등)
 2) 가족 초청행사, 가족캠프 등 참여프로그램, 배우자 전근 시 근무지 이동지원, 근로자 상담제도, 수유시설 및 산모휴게실, 임산부 지원 프로그램, 자녀학자금 지원, 가족건강검진 지원, 장기근속휴가휴직 지원, 가족휴양 시설 제공 등

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(2018. 4. 24 인출, <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do>)

또한 일·가정 양립 가능한 기업문화 체크리스트도 제공하고 있는데 근로자들의 야근지양, 비효율적인 회의 지양, 업무지시의 명료성, 일·가정 양립 관련 정보 근로자 제공, 관리자의 사용독려, 근로자의 생애주기에 따른 인사관리 프로그램 운영, 여성들의 공식적 조직의 활성화 정도 등을 확인할 수 있다(가족친화지원사업 홈페이지, 2018. 4. 24 인출²¹⁾).

21) <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do>

表 III-5-2 일·가정 양립 가능한 기업문화 체크리스트(대기업/공공기관)

문항		전혀 그렇지 않다 (1점)	별로 그렇지 않다 (2점)	보통 이다 (3점)	약간 그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)
공통	우리 회사의 근로자들은 평소 야근을 거의 하지 않는다					
	우리 회사는 불필요하고 비효율적인 회의가 거의 없다					
	우리 회사는 형식적이고 불필요한 보고가 거의 없다					
	우리 회사는 상사의 지시가 분명하지 않으면, 질문을 통해 명확화 할 수 있다					
	우리 회사는 일·가정 양립과 관련한 정보를 근로자들에게 제공하고 있다(사내게시판, 리플렛 등)					
	우리 회사는 근로자들의 의견을 정기적으로 조사하여, 반영하고 있다					
	우리 회사의 관리자들은 근로자들이 일·가정 양립 제도 ^{주1)} 를 사용하도록 솔선수범하며 독려한다					
대기업/ 공공기관	우리 회사는 근로자들의 생애주기(경력단계)에 따른 인사관리 프로그램을 운영하고 있다					
	우리 회사는 채용, 승진 등을 담당하는 인사위원회에 여성이 포함된다					
	우리 회사는 여성들의 공식적인 조직(여성위원회, 양성평등위원회, 다양성위원회 등)이 활성화되어 있다					

주: 1) 임신출산 근로자 보호제도(임신기 육아시간단축, 아간근로 휴일근로 제한, 출산장려금 등), 육아 보육지원(육아휴직, 아빠의달 인센티브, 가족돌봄휴직 등), 근로시간유연화 지원(시간선택제 일자리, 육아기근로시간 단축, 스마트워크 장년 근로시간 단축 등), 기초고용평등질서 확립(적극적 고용개선조치 등)

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(2018. 4. 24 인출, <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do>)

가족친화인증은 기업의 직장 내 일·가정 양립 문화를 확산시키는 대표적인 제도 중에 하나이다. 가족친화인증 체크리스트에서 살펴보면 최근 정부에서 심혈을 기울이고 있는 근로시간 단축, 일·생활 균형 캠페인, 출산·육아 친화적인 근로환경 조성 등이 총망라하여 각각의 항목으로 녹여져 있는 것을 알 수 있다. 따라서 가족친화인증의 내용을 기업들이 내실 있게 갖춰나갈 수 있도록 정부가 효과적으로 견인할 필요가 있다. 특히 중소기업을 위한 정책적 유인을 보다 실효성 있게 마련하여 대다수의 중소기업이 가족친화인증을 받게 한다면 출산·육아기 근로자의 일·가정 양립의 기본적 여건은 어느 정도 갖춰질 것으로 예상된다.

나. 일가양득 지원 사업(일·가정 양립 환경개선 지원)

일가양득 지원 사업은 정부가 지나친 일 중심의 고용문화를 개선함으로써 일과 가정의 균형을 회복하고, 기업과 국가의 경쟁력을 높이기 위한 일하는 방식 개선 캠페인이다(고용노동부 홈페이지, 2018. 3. 15 인출²²⁾). 일하는 방식과 문화를 개선하여 근로자가 마음껏 능력을 발휘할 수 있도록 하고, 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서 일과 가정의 균형을 찾아가도록 하기 위함이다(고용노동부 홈페이지, 2018. 3. 15 인출²³⁾). 일가양득 5대 핵심 분야 실천 및 확산내용을 제출한 캠페인 참여기업은 홈페이지(www.worklife.kr)에 등재하고 소속 근로자에게는 제휴를 통한 할인 혜택을 제공한다(고용노동부 홈페이지, 2018. 3. 15 인출²⁴⁾).

일가양득 캠페인의 5대 핵심 분야는 [그림 III-5-2]와 같이 생산성과 효율성 제고(교대제 개편, 회의시간 단축, 집중근무제 등), 유연근무 활용도 높이기(시차출퇴근제, 시간선택제, 탄력근무제 등), 회식·야근 줄이기(가정의 날, 정시퇴근제 등), 육아부담 나누기(육아휴직, 육아기근로시간 단축 수유실 설치 등), 자기계발 및 알찬휴가 지원(동호회 지원, 연차사용 촉진, 안식년 등)로 구성되어 있다.

■ 그림 III-5-2 ■ 일가양득 캠페인 5대 핵심 분야

핵심 분야	생산성과 효율성 제고	유연근무 활용도 높이기	회식·야근 줄이기	육아부담 나누기	자기계발 및 알찬휴가 지원
세부 프로그램	교대제 개편 회의시간 단축 집중근무제	시차출퇴근제 시간선택제 탄력근무제	가정의 날 정시퇴근제	육아휴직 육아기근로시간 단축 수유실 설치	동호회 지원 연차사용 촉진 안식년

자료: 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do> (인출일: 2018. 3. 15)

일가양득 캠페인은 단순 캠페인에 그치지 않고 장시간 근로관행 개선 및 일·가정 양립의 고용문화 확산하고자 일하는 시간과 장소가 유연한 근무 제도를 도입·확대하는 중소·중견기업을 지원하고 있다(고용노동부 홈페이지, 2018. 5. 15 인

22) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

23) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

24) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

(출25)). 유연근무제를 도입·확대하는 우선지원대상기업, 중견기업에 간접노무비와 재택·원격근무 인프라 구축비용 지원한다(고용노동부 홈페이지, 2018. 5. 15. 인 출26)).

6 일·가정 양립 사각지대 지원 정책

일·가정 양립 제도의 사각지대를 지원하는 정책을 살펴보자 한다. 시간지원과 관련된 일·가정 양립 정책은 고용보험에 가입되지 않은 경우 정책수급의 대상에서 제외되어, 결국 고용보험의 사각지대가 육아휴직, 출산전후휴가 등의 사각지대가 되는 문제점이 있어왔다. 이에 일·가정 양립과 관련한 고용보험 사각지대 지원 정책을 살펴보자 한다. 또한 유연근무제를 확대하는 사업장을 지원하는 재택·원격근무제 인프라 지원 정책과, 근무형태에 따른 일·가정 양립 제도 수급의 차별을 해소할 수 있는 시간제 일자리 지원 정책, 비정규직도 정책수혜의 대상이 될 수 있는 출산·육아기 고용안정 장려금 정책을 살펴보자 한다.

그림 III-6-1 일·가정 양립 사각지대 지원 정책



자료: 본 연구진이 구성

25) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

26) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

가. 고용보험 사각지대 지원

1) 두루누리 사회보험 지원 사업

두루누리 사회보험 지원 사업 소규모 사업장을 지원제도로서 국가가 고용보험과 국민연금의 일부를 지원하여 사회보험 가입에 대한 부담을 덜어주고, 사회안전망을 강화하기 위한 사업이다(고용노동부·보건복지부·근로복지공단·국민연금공단, 2018: 8). 일·가정 양립 정책 중에서 육아휴직, 출산전후휴가 등의 시간지원 정책이 고용보험과 연동되어 있어, 해당정책을 사용하기 위해서는 기본적으로 고용보험 가입이 전제되어야 하는 한계가 있다. 이에 고용보험의 사각지대가 곧 일·가정 양립 정책의 사각지대가 될 수 있어 사회보험료를 지원하는 본 사업을 소개하고자 한다.

두루누리 사회보험료 지원사업이란, 소규모 사업을 운영하는 소속 근로자의 사회보험료(고용보험·국민연금)의 일부를 국가에서 지원함으로써 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고, 사회보험 사각지대를 해소하기 위한 사업이다(두루누리 사회보험 홈페이지, 2018. 5. 24 인출²⁷⁾).

본 사업은 2012년 2월에 전국 16개 지역에서 시범사업을 시행하고, 같은 해 7월 전국 확대 시행되었으며, 2013년부터 지속적으로 지원대상이 확대·세분화 되어 왔다. 근로자수 요건은 10명 미만 기준을 지속 유지해왔지만, 월평균 보수기준은 해를 거듭할수록 보다 완화되어 왔으며, 고액 자산근로자가 수혜하지 않도록 세부기준을 마련해왔다. 두루누리 사회보험 지원 사업 초기 몇 년간 신규지원자의 유입효과는 적고 기지원자의 지속 수혜라는 한계(국회입법조사처, 2016; 윤정향, 2013; 이병희, 2015; 조선비즈, 2016. 10. 24²⁸⁾; 한겨례, 2016. 5. 9²⁹⁾)를 지적받아옴에 따라 이에 아래 <표 III-6-1>와 같이 신규지원자의 지원수준을 2016년 60%에서 2018년 90%까지 점진적으로 상향하면서 사회보험 사각지대를

27) <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp>

28) 조선비즈(2016. 10. 24). ‘두루누리 보험’의 배신... “근로자는 몰라요 사업주는 안해요” 효과도 미비. <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=366&aid=0000346374> 에서 2018년 5월 28일 인출.

29) 한겨례(2016. 5. 9). 고용보험·국민연금 지원 두루누리사업 신규가입 효과 적어 사각지대 못 줄여. <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=028&aid=0002317508> 에서 2018년 5월 28일 인출.

해소하기 위해 신규가입자의 유인을 높이는 노력을 한 것으로 사료된다. 2018년 현재, 두루누리 사회보험 지원사업의 지원요건은 근로자 수가 10명 미만인 사업장에 고용된 근로자 중에서 월평균보수가 190만원 미만인 근로자와 그 사업주가 지원대상이며, 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 지원한다(두루누리 사회보험 홈페이지, 2018. 5. 24 인출³⁰⁾).

表 III-6-1 두루누리 사회보험 지원 사업 변천

구분	지원요건		지원수준	비고			
	근로자수	월평균보수					
10명 미만	125만원 미만	최대 50% 차등지원	전국 16개 지역 시범사업				
			"	전국 확대 시행			
			"	지원대상 확대			
		최대 50% 지원	"				
		"	"				
	130만원 미만	135만원 미만	"	"			
			"				
			최대 60% 지원 (신규 60%, 기지원 40%)	신규지원자 확대 지원			
	140만원 미만	190만원 미만	"	고액 자산근로자 연금보험료 지원제외			
			최대 90% 지원 <table border="1"><tr><td>5명 미만</td><td>5명이상~ 10명 미만</td></tr><tr><td>신규 90%</td><td>80%</td></tr><tr><td>기지원 40%</td><td></td></tr></table>	5명 미만	5명이상~ 10명 미만	신규 90%	80%
5명 미만	5명이상~ 10명 미만						
신규 90%	80%						
기지원 40%							

자료: 두루누리 사회보험 홈페이지(2018. 5. 24 인출). <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/history.asp>

본 사업은 2016년부터 지원수준을 신규와 기지원자를 구분하여 적용하였는데 이는 신규지원의 혜택을 강화하여 기존 지원사업장 외의 신규 참여 사업장들에게 유인을 마련한 것으로 사료된다. 또한 신규 참여 중에서 2018년부터는 근로자수가 5명 미만인 사업장의 지원수준을 90%까지 높이고, 5명 이상-10명 미만 사업장에는 80%까지 높이면서, 지원수준 설계 시 사회보험 사각지대의 가장 취약한 집단이라고 볼 수 있는 영세사업장에 대해 세밀하게 고려하였음을 알 수 있다.

30) <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp>

■ 표 III-6-2 ■ 두루누리 사회보험 지원사업 지원수준

구분	해당사항	지원수준	
		5명 미만	5명 이상~10명 미만
신규지원자	지원신청일 직전 1년간 피보험자격 취득이력이 없는 근로자와 그 사업주	90%지원	80%지원
기지원자	신규지원자에 해당하지 않는 근로자와 사업주	40%지원	

자료: 두루누리 사회보험 홈페이지(2018. 5. 24 인출). <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp>

5명 미만 사업장의 월평균보수가 160만원인 근로자가 신규지원 했을 경우, 지원 금액을 산정해보면 다음과 같다. 지원수준은 90%에 해당하고, 매월 정부는 사업주에게 77,760원을 지원하고, 사업주는 8,640원을 부담하면 되며, 근로자에게는 74,160원을 지원하고, 근로자는 8,240원을 부담하면 된다. 즉, 90% 지원을 받는 신규지원자의 경우 사업주와 근로자 모두 사회보험료(고용보험, 국민연금)를 매월 약 1만원 미만의 소액만 부담하면 되므로 소규모사업장의 부담을 매우 덜어 줄 것으로 볼 수 있다.

■ 표 III-6-3 ■ 두루누리 사회보험 신규지원자 지원 금액 산정 예시(5명 미만 사업장, 90%지원의 경우)

구분	정부지원금 / 월			자기부담액 / 월		
	계	고용보험	국민연금	계	고용보험	국민연금
사업주	77,760	12,960	64,800	8,640	1,440	7,200
근로자	74,160	9,360	64,800	8,240	1,040	7,200

주: 월평균보수가 160만원일 경우임.

자료: 두루누리 사회보험 홈페이지(2018. 5. 24 인출). <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp>

일·가정 양립 정책 중 시간지원 정책(출산휴가, 육아휴직 등)의 대표적인 사각지대가 고용보험에 가입이 되어 있지 않은 영세사업장이라고 할 수 있는데, 두루누리 사회보험 지원사업은 10인 미만의 소규모 사업장의 사회보험 가입 부담을 덜어주고, 궁극적으로는 영세사업장의 근로자들이 차후 일·가정 양립을 도모할 수 있는 제도이용의 기초선을 제공한다는 점에서 의의가 있다.

그러나 두루누리 사회보험 지원사업은 4대 사회보험 중 고용보험과 국민연금만을 지원하기 때문에 지원신청으로 인해 소득이 드러나 건강보험, 산재보험 등의

다른 사회보험의 지출로 이어지는 등의 추가지출부담 때문에 신규가입을 꺼리는 등의 한계가 있으므로 사각지대 해소 정책일수록 정책 유인이 정책수혜자의 부담 보다 더 클 수 있도록 그 설계를 정교화 할 필요가 있다. 서비스 업종에 따라 요식업 등의 시간당 최저임금을 받더라도 하루 근무시간이 10~12시간으로 길어 월 평균 보수기준을 상회하는 근로자들을 포괄할 수 없는 한계를 가질 수 있다(윤정향, 2013). 따라서 업종에 따라 현재의 지원요건이 현실을 반영하지 못할 수 있으므로 이에 대한 현장점검과 지원요건의 정비가 지속될 필요가 있다. 또한 해당 정책을 몰라서 사용하지 못하는 경우가 많으므로 정책홍보와 더불어 미가입 사업장을 적극적으로 발굴하고 안내하는 정책적 노력이 지속될 필요가 있다. 신규 사업자신고 시 해당정책을 필수적으로 안내받는 것을 연동하는 등의 단순한 노력만으로도 정책홍보의 효과가 있을 수 있으며, 매년 실시하는 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사에서 영세사업장에 해당하는 사업체에게 정책홍보를 하는 것도 필요할 수 있다. 더불어 본 사업이 4대보험 중에서 고용보험과 국민연금만을 보장하므로, 실질적으로 영세사업장의 부담을 덜고 사회보험이라는 제도권으로 소규모 사업장을 견인하기 위해서는 나머지 사회보험으로의 지원 포괄범위의 확장이 필요할 수 있다고 본다.

2) 영세자영업자 고용보험 지원제도 (1인 소상공인 고용보험료 지원)

중소벤처기업부는 [중소벤처기업부 공고 제2017-125호]에 의거하여 2018년도 소상공인 지원사업의 일부로 1인 영세 소상공인의 고용보험을 지원하는 제도를 운영하고 있다. 본 제도는 1인 영세 소상공인을 대상으로 고용보험 가입 활성화 및 사회안전망 사각지대 해소를 위하여 고용보험료의 30%를 지원하는 것이다 (기업마당 홈페이지, 2018. 6. 14 인출³¹⁾). 지원대상은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의 2에 따라 ‘자영업자 고용보험’에 가입한 1인 소상공인 중 기준보수의 1등급에 해당하는 자이다(기업마당 홈페이지, 2018. 6. 14 인출³²⁾).

31) http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblanId=PBLN_000000000016815&menuId=80001001001

32) http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblanId=PBLN_000000000016815&menuId=80001001001

表 III-6-4 1인 소상공인 고용보험료 지원 기준보수 등급별 보험료 (2018년 기준)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급
기준보수액	1,540,000	1,730,000	1,920,000	2,110,000	2,310,000	2,500,000	2,690,000
월 보험료	34,650	38,920	43,200	47,470	51,970	56,250	60,525
구직급여	770,000	865,000	960,000	1,055,000	1,155,000	1,250,000	1,345,000

자료: 기업마당 홈페이지(2018. 6. 14 인출).

http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblanId=PBLN_000000000016815&menuId=80001001001

기준보수 요건을 충족하는 경우, 월 고용보험료(34,650원)의 30%를 2년까지 지원(자부담 70%)한다(기업마당 홈페이지, 2018. 6. 14 인출³³⁾). 고용보험에 가입한 이후 매출액 감소, 자연재해, 질병 등의 사유로 폐업한 경우 고용보험 가입기간에 따라 구직급여(기준보수의 50%, 77만원)를 3~6개월간 지급받고, 직업능력개발훈련(비용의 50~100% 지원)도 지원받을 수 있다. 신청은 연중 가능하며 전국 59개 소상공인지원센터로 신청하면 된다(기업마당 홈페이지, 2018. 6. 14 인출³⁴⁾).

제도의 기준요건이 자영업자 고용보험에 가입한 1인 소상공인 중 기준보수의 1등급에 해당하는 자로, 기준보수액이 월 154만원으로 현실적이지 않다고 사료된다. 기타직원 없이 혼자 운영하는 자영업의 특성을 고려할 때, 2018년 최저임금을 적용하여 하루 10시간, 주 6일 근무로 산정하여도 월 176만4천원이 도출되는데, 이는 지원기준이 최저임금에도 못 미치는 수준이라고 볼 수 있다. 실효성 있는 제도가 되기 위해서는 지원 금액이 현실화될 필요가 있다.

3) 특수고용직 고용보험 지원제도

대통령 직속 일자리위원회는 2017년 10월 18일 발표한 ‘일자리 정책 5년 로드맵’에서 고용안전망 사각지대 해소를 위해 사회보험제도를 중장기적으로 소득 기준으로 개편하는 것을 고려하고 있음을 밝혔다(경향신문, 2017. 10. 23). 이에 사

33) http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblanId=PBLN_000000000016815&menuId=80001001001

34) http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblanId=PBLN_000000000016815&menuId=80001001001

용자에게 종속되어 일하고 있음에도 임금근로자로 인정되지 않는 특수고용직 근로자들이 소득을 올릴 경우 고용보험 혜택을 받을 수 있도록 사회보험 체계의 개편 작업이 진행되고 있다(경향신문, 2017. 10. 23). 특수고용직(특수형태근로종사자)은 보험모집인, 학습지 교사, 신용카드 모집인, 택배기사, 대출모집인, 레미콘 기사 등의 직종을 뜻한다. 또한 서울경제(2018. 5. 24 기사)에 따르면 고용노동부는 2017년 9월부터 ‘고용보험제도 개선 TF’를 운영하고 특수고용직의 고용보험 의무화를 담은 고용보험법 개정안을 논의하고 있으며, 2018년 6월 중 정책대안을 마련하여 이후 정부 입법을 추진할 계획으로 알려졌다. 고용노동부는 2018년 7월 31일 고용보험위원회를 개최하고 특수형태근로종사자(이하 ‘특고’라 함)³⁵⁾ 및 예술인의 고용보험 적용 방안을 심의·의결하였다(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7.). 이 방안은 ‘고용보험제도 개선TF’를 통해 마련된 것으로 보호 필요성을 고려하여 단계적으로 적용하되 실업급여를 우선 적용하고, 출산전후휴가급여에 상응하는 급여 지급방안이 포함되어 있다(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7.:1-2). 쟁점이 되고 있는 보험료는 특고·예술인과 사업주가 공동 부담하되 임금노동자와 유사한 수준(‘18년 기준, 보수의 0.65%)으로 부담하도록 하는 내용이다(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7.:2). 모성보호급여는 출산전후휴가급여에 상응하는 급여만 적용하고, 육아휴직 급여는 육아기간의 소득활동 단절에 대한 객관적인 환인이 곤란하다는 이유로 부정수급 관리의 어려움을 고려하여 제외되었으며, 구체적인 적용방안은 향후 구성된 TF에서 마련될 예정이다(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7:3).

특수형태근로종사자의 고용보험 가입의사에 대해 한국노동연구원이 2016년 조사한 결과, 전체응답자의 71.7%가 가입을 희망했고, 28.3%는 비희망하였으며, 종사업에 따라 비율은 차이가 있었다³⁶⁾(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7:8).

그러나 업종의 특수성이 무시된 채 일방적으로 추진되어 자칫 실업대란을 몰고

35) 특수형태근로종사자란, 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로서 근로자나 자영업자로 볼 수 없는 사람(고용노동부 보도자료, 2018. 8. 7:1)

36) 특수고용직 고용보험 가입희망(한국노동연구원 2016. 8 조사)

단위 : %

구분	전체	보험 설계사	학습지 교사	퀵 기사	택배 기사	레미콘 기사	골프장 캐디	대리운전 기사	신용카드 모집인	대출 모집인
가입희망	71.7	74.6	83.5	67.1	63.1	75.1	43.7	75.4	75.5	72.9
비희망	28.3	25.4	16.5	32.8	36.9	24.9	56.3	24.6	24.5	27.1

자료: 고용노동부 보도자료(2018. 8. 7). p.8

올 수 있다는 비판을 받고 있으며(서울경제, 2018. 5. 24), 고용보험 의부가입이 추진되면 본연의 취지와 달리 특수고용직의 약 70%를 차지하는 보험설계사의 일자리를 위협할 수 있다는 의견과 특수고용직의 사회적 안전망 편입을 위한 첫 단추라는 대립된 의견이 나타나고 있다(국민일보, 2018. 11. 20).

정부에서 특수고용직 고용보험 가입을 추진하면서 육아휴직급여를 제외한 출산 전후휴가급여에 상응하는 모성보호급여만을 고려하고 있어 일·가정 양립 측면에서는 아쉬운 결정이나, 향후 구체적인 적용방안이 어떻게 추진될지 귀추를 주목 할 필요가 있다.

나. 재택·원격근무제 인프라 구축비 지원

본 사업은 유연근무제 지원 사업 중의 하나로, 재택·원격근무를 시작하거나 확대하는 기업에 인프라 설치비용을 지원하는 제도이다(고용노동부 재택·원격근무제 지원사업 리플릿, 2018. 5. 4).

■ 표 III-6-5 ■ 재택근무 및 원격근무 내용

구분	내용
재택근무	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무	근로자가 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일기기를 이용하여 근무하는 제도

자료: 고용노동부 재택·원격근무제 지원사업 리플릿, 2018. 5. 4.

https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180500148(2018. 6. 7 인출)

재택·원격근무 인프라 구축비 지원은 재택·원격근무를 도입하거나 확대 시행하기 위해 시스템, 설비·장비 등을 설치하는 우선지원대상기업, 중견기업의 사업주를 지원하는 제도이다(고용노동부 홈페이지, 2018. 6. 7 인출³⁷⁾). 사업주가 투자한 시스템 구축비의 1/2 이내의 범위에서 최대 2천만원을 직접 지원하고, 사업주가 투자한 총 투자비의 1/2 이내에서 최대 4천만원 용자를 지원하는 내용이다(고용노동부 홈페이지, 2018. 6. 7 인출³⁸⁾). 본 사업의 지원대상은 다음 <표 III-6-6>와 같다.

37) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

38) <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

[표 III-6-6] 재택·원격근무 인프라 구축비 지원 대상

종류	지원금 용도	지원방식
시스템 구축비	<ul style="list-style-type: none"> - 보안시스템 - 내부메일, 그룹웨어 등 정보시스템 - 취업규칙 변경, 원격근무 도입 컨설팅 등 인사노무 관리 비용 - 인사담당자 교육·훈련 비용 - 통신비, 클라우드 서비스 사용료 등 	직접
설비·장비 구축비	<ul style="list-style-type: none"> - 재택·원격근무용 통신 장비 - 원격근무용 사무기구 등 설비 (단, 건물·토지 구입·임차 등 부동산 비용 제외) 	융자

주: 융자조건은 3년 거치 5년 균등상환(이율: 우선지원대상기업 연 1%, 중견기업 연 2%)

자료: 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do> (인출일: 2018. 6. 7.)

다. 시간제 일자리 지원 사업

1) 시간선택제 신규고용 지원

시간선택제 신규고용 지원이란 근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 통해 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주에게 인건비의 일부를 지원함으로써 구직자(실업자)에게 양질의 시간제 일자리를 제공하는 것이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.). 지원대상은 시간선택제 일자리를 새롭게 창출하는 모든 사업주이며, 지원요건은 무기계약 체결, 4대 사회보험 가입, 주 15~30시간 근로, 최저 임금의 110% (단, 대규모기업은 120%) 이상 임금 지급, 전자·기계적 방법에 의한 근태관리(월 5일 이상 누락 시 지원 제한), 전일제 근로자와 균등대우(근로시간비례 원칙), 전일제 근로자 채용 시, 전일제 전환 기회 우선 부여이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.). 지원내용은 신규 고용한 근로자 1명당 월 60만원 한도로 최대 1년간 지원하는 것으로 자세한 내용은 다음 <표 III-6-7>와 같다.

[표 III-6-7] 시간선택제 신규고용 지원내용

구분	1개월 지원액	연간총액
중소·중견기업	60만원	720만원
대규모기업	30만원	360만원

자료: 고용노동부 시간선택제 일자리 지원사업 리플렛(2018. 5. 30).

https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/bbsView.do;jsessionid=GMU40uniFifXyE90z1enX4f0uUJ5IHWXHvGFDkEaudKG4Fyb0tEOJYVUSeVKYAj6.moel_was_outside_servlet_www1?bbs_seq=20180500794(2018. 6. 7. 인출)

2) 시간선택제 전환 지원

시간선택제 전환 지원이란 전일제로 일하던 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 학업, 간병 등)에 일정기간 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하고 그 사유가 해소되면 전일제로 복귀하는 것을 제도적으로 허용한 사업주를 지원함으로써 일과 생활의 균형에 기여하고자 하는 제도이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.). 지원대상은 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(임신, 육아, 학업, 간병 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 모든 사업주이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.). 지원요건은 시간선택제 전환제도 도입(전환사유 해소 시 전일제 복귀 보장), 근로자 청구에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 주 35시간), 전환기간 최소 2주 이상, 전자·기계적인 방법에 의한 근태관리(월 5일 이상 누락 시 지원 제한), 근로자 전환일로부터 6개 월 이내에 지원금 신청이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.).

표 III-6-8 시간선택제 전환 지원내용

구분	내용			비고
근로자 임금감소액 보전금	임금감소 보전 금액 범위 내에서 다음 금액을 사업주에 최대 1년간 지원			사업주 통한 근로자 지원
	주 15~25시간	월 최대 40만원		
	주 25~35시간	월 최대 24만원		
	(임신근로자) 주 15~30시간	월 40만원		
간접노무비	중소·중견기업에 월 20만원을 최대 1년간 지원			
대체인력 지원금	중소기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원을 최대 1년간 지원			임금의 80% 한도

자료: 고용노동부 시간선택제 일자리 지원사업 리플렛(2018. 5. 30).

3) 일터혁신 컨설팅 지원

일터혁신 컨설팅이란 시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주를 대상으로 시간선택제 적합 직무(직종) 발굴 등 컨설팅 소요비용을 전액 지원하여 사업체가 무료로 이용할 수 있는 제도이다(시간선택제 일자리 리플렛, 2018. 5.). 시간선택제 일자리를 도입하려는 사업체에서 적합 직무 발굴부터 규정정비, 정보제공 등 전반적인 부분에서 실질적인 도움을 얻을 수 있으므로 적극적인 홍보를 통해 사업체들이 이용할 수 있도록 할 필요가 있다.

표 III-6-9 일터혁신 컨설팅 지원내용

구분	내용
지원 대상	시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주(모든 기업 해당)
컨설팅 내용	시간선택제 적합 직무(직종) 발굴, 시간선택제 전환을 위한 직무재설계 및 취업규칙 등 관련 규정 정비, 조직문화 개선 및 정책 방안 수립, 우수사례 및 정보 제공, 지원 제도 안내
지원내용	무료 (컨설팅 소요비용 전액 지원)

자료: 고용노동부 시간선택제 일자리 지원사업 리플렛(2018. 5. 30).

라. 출산육아기 고용안정 장려금

정부에서 2018년 5월 29일자로 비정규직 재고용 지원금, 육아휴직 부여 지원금, 출산육아기 대체인력 지원금을 골자로 하는 출산육아기 근로자 고용 안정을 위한 사업주 지원제도를 마련하였다.

1) 비정규직 재고용 지원금

비정규직 재고용 지원금은 임신기간, 출산전후휴가기간, 육아휴직기간(자녀 생후 15개월 이내로 한정)에 계약기간이 종료되는 기간제 근로자나 파견 근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 무기계약으로 재고용한 사업주를 지원하는 것이다(고용노동부 카드뉴스, 5월 3주 노동부에서 알려드려요04). 실 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 1년 범위 내에서 지원하며, 재고용 근로자 1인당 월 지급액은 우선지원대상기업의 경우 60만원으로, 연간총액도 720만원이며, 대규모기업도 월 30만원, 연간 총 360만원을 지원받을 수 있다(고용노동부 카드뉴스, 5월 3주 노동부에서 알려드려요04).

표 III-6-10 비정규직 재고용 지원금 내용

항목	원칙									
지원 대상	임신기간, 출산전후휴가기간, 육아휴직기간(자녀 생후 15개월 이내로 한정)에 계약 기간이 종료되는 기간제 근로자나 파견 근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 무기계약으로 재고용한 사업주									
지원기간	실 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 1년 범위 내에서 지원									
지원수준	재고용 근로자 1인당 아래에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>1개월 지급액</th><th>연간총액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원대상기업</td><td>60만원</td><td>720만원</td></tr> <tr> <td>대규모기업</td><td>30만원</td><td>360만원</td></tr> </tbody> </table>	구분	1개월 지급액	연간총액	우선지원대상기업	60만원	720만원	대규모기업	30만원	360만원
구분	1개월 지급액	연간총액								
우선지원대상기업	60만원	720만원								
대규모기업	30만원	360만원								

자료: 고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요04.

2) 육아휴직 등 부여 지원금

육아휴직 등 부여 지원금은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 해당 근로자를 6개월 이상 고용 유지한 사업주를 대상으로 지원된다(고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요05). 지원기간은 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 부여기간동안 지급되며, 최대 1년이다. 육아휴직 지원수준은 근로자 1인당 월 30만원, 연간총액은 360만원이며, 해당 사업장에서 최초 육아휴직자인 경우에는 월 10만원 추가지원이 있다(고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요05). 육아기근로시간 단축은 우선지원대상기업의 경우 근로자 1인당 월 20만원, 연간총액은 240만원이며, 대규모기업은 월 10만원, 연간총액 120만원이다(고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요05).

표 III-6-11 육아휴직 등 부여 지원금 내용

항목	원칙																				
지원 대상	근로자에게 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 해당 근로자를 6개월 이상 고용 유지한 사업주																				
지원기간	육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 부여 기간 동안 지급(최대 1년)																				
지원수준	육아휴직: 근로자 1인당 아래에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>1개월 지급액</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원대상기업</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> <tr> <td>1호인센티브*적용</td> <td>40만원</td> <td>480만원</td> </tr> </tbody> </table> *해당 사업장에서 최초 육아휴직자인 경우 월 10만원 추가지원 육아기근로시간단축: 근로자 1인당 아래에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>1개월 지급액</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원대상기업</td> <td>20만원</td> <td>240만원</td> </tr> <tr> <td>대규모기업</td> <td>10만원</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table>			구분	1개월 지급액	연간총액	우선지원대상기업	30만원	360만원	1호인센티브*적용	40만원	480만원	구분	1개월 지급액	연간총액	우선지원대상기업	20만원	240만원	대규모기업	10만원	120만원
구분	1개월 지급액	연간총액																			
우선지원대상기업	30만원	360만원																			
1호인센티브*적용	40만원	480만원																			
구분	1개월 지급액	연간총액																			
우선지원대상기업	20만원	240만원																			
대규모기업	10만원	120만원																			

자료: 고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요05.

3) 출산육아기 대체인력 지원금

출산·육아기 대체인력 지원금은 근로자에게 출산휴가, 육아휴직 등 30일 이상 부여되고, 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주를 지원하는 제도이다(고용노동부 카드뉴

스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요06). 지원기간은 육아휴직 등의 기간 중 대체인력을 채용한 기간이며, 대체인력 1인당 우선지원대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원을 지원받을 수 있다(고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요06).

[표 III-6-12] 출산육아기 대체인력 지원금 내용

항목	원칙
지원 대상	① 근로자에게 출산휴가, 육아휴직 등 30일 이상 부여할 것 ② 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용할 것 ③ 육아휴직 등이 끝난 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주
지원기간	육아휴직 등 기간 중 대체인력을 채용한 기간
지원수준	대체인력 1인당 우선지원대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원

자료: 고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요06.

III

4) 비정규직 재고용·육아휴직 패키지 지원

비정규직 근로자에게 출산전후휴가와 육아휴직을 부여하고 육아휴직 중 계약기간이 종료되어 그 근로자를 정규직으로 재고용한 경우는 상술한 지원금들을 패키지로 지원받을 수 있다(고용노동부 카드뉴스, 5월 3주 노동부에서 알려드려요07). 아래 [그림]과 같이 육아휴직 부여 지원금과 비정규직 재고용지원금을 한 번에 지원받을 수 있다(고용노동부 카드뉴스, 5월 3주 노동부에서 알려드려요07). 만약 출산휴가 또는 육아휴직 기간에 대체인력을 새로 채용한 경우 대체인력 지원금은 별도로 지원된다(고용노동부 카드뉴스, 5월 3주 노동부에서 알려드려요07).

■ 그림 III-6-2 ■ 비정규직 재고용·육아휴직 패키지 지원 예시



자료: 고용노동부 카드뉴스. 5월 3주 노동부에서 알려드려요07.

이상의 4가지 출산·육아기 고용안정 장려금 지원 사업은 그간 출산·임신·육아기 지원에 있어서 정규직과 차별적 지위를 가졌던 비정규직에게 제도이용권을 보장하고, 고용안정을 꾀할 수 있는 사회보장 제도로 볼 수 있다.

7 소결

일·가정 양립 정책의 사각지대를 해소하고 출산친화 및 육아친화적인 근로환경을 지원하기 위해서는 제도 이용의 기본전제를 충족시키는 것과 제도 이용권이 실제로 보장받을 수 있도록 하는 두 가지 차원의 접근이 필요하다. 바로 고용보험의 사각지대를 해소하는 것과 일·가정 양립 환경 개선의 두 가지 차원 모두 중요하다고 볼 수 있다. 더불어 제도 이용의 기본전제가 되는 고용보험 가입과 일·가정 양립 제도 실제 활용가능성에서 근로형태에 따른 차이 또는 차별을 축소시키는 것이 필요하다.

첫째, 정부가 출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통해 일·가정 양립 사각지대를 줄이기 위해서는 먼저 고용보험의 사각지대 해소에 주력할 필요가 있다. 임신기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 육아휴직 등 대부분의 임신·출산·육아기 일·

가정 양립 정책은 부모가 고용보험에 가입되어야만 사용할 수 있다. 이는 고용보험의 사각지대가 곧 임신·출산·육아기 근로자의 일·가정 양립 제도의 사각지대가 된다는 뜻이다. 앞서 기업의 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 도입률에서도 살펴보았듯이 사업장의 규모가 작을수록 모든 일·가정 양립 제도의 도입률이 극히 떨어지는 것을 알 수 있다(통계청 보도자료, 2017. 12. 15 참조³⁹⁾). 2017년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2017. 8)에 따르면 근로자의 40.6%는 1~4명 규모의 영세사업장에서 일하고 있고, 5~9명(14.2%), 10~29명(16.4%), 30~99명(13.9%)로 100명 이상의 중견기업급 이상의 기업에서 근무하는 근로자는 전체의 14.9%에 불과하였다. 종합적으로 10인 이하의 영세사업장 근로자가 54.8%에 이르고 30인 미만 사업장 근로자가 71.2%로 많은 수를 차지하는 것을 감안할 때, 규모가 작을수록 사회보험 가입을 꺼리는 현실을 고려할 때, 중/대기업의 높은 일·가정 양립 제도 도입률에 비해 소규모 사업장의 낮은 도입률을 고려할 때, 향후 정부가 고용보험 사각지대 해소와 일·가정 양립 제도의 개선과 확산을 위해 주력해야 할 대상은 규모가 작은 사업장이라는 것을 알 수 있다.

영세사업장 근로자, 자영업자, 특수고용직 등의 대표적인 사회보험 사각지대는 출산 친화적인 근로환경 조성 자체가 어렵고, 이들이 고용보험을 이용할 수 있도록 하는 환경지원 정책, 예컨대 두루누리 사회보험 지원 사업 등이 필요해진다. 10명 미만의 영세사업장을 대상으로 사회보험 가입을 지원하는 두루누리 사회보험 지원 사업 고용보험 사각지대 해소의 대표적인 제도이다. 지원기준이 최저임금 상승률을 따라가지 못한다는 지적이 있어왔는데, 2018년에 지원기준이 월 급여 190만원으로 최저임금을 웃도는 수준으로 상향됨에 따라 ‘신규신청자가 전년 대비 5.6배 증가⁴⁰⁾하는 등’(아시아경제, 2018. 4. 10기사⁴¹⁾) 제도개선의 효과가 신규가입자 증가로서 나타나고 있다. 강원도 등 지자체에서 중앙정부 지원액의 차액을 지원하는 경우도 있어 중앙정부와 지자체 협업을 통해 고용보험 가입을 견인할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 최근의 제도개선이 단기적인 유입효과에

39) 기업의 일·가정 양립 제도 도입률 (단위: %)

40) 2017년 신규사업장 46,165개소(신규신청자 52,901명), 2018년 3월말 기준 신규사업장 171,501개소 (신규신청자 294,787명), 두루누리를 신규신청하면서 고용보험에 가입한 경우는 107,121명(전년대비 2배 증가)

41) <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018041015285220828>(2018. 8. 10 인출)

그치지 않도록 정부가 지속적으로 지원수준의 현실화와 제도 개선을 해나가고, 홍보 강화를 통해 신규 가입 대상 사업체를 적극 발굴할 필요할 것으로 사료된다. 또한 1인 영세 소상공인 고용보험 지원제도의 경우, 기준보수의 1등급(월 154만 원)에 해당하는 자에게만 고용보험료의 30%를 지원하고 있어 기준보수액을 상회하는 1인 영세 자영업자에게는 기회가 없는 한계가 있다. 이처럼 고용보험료를 지원하는 사업들이 보다 활성화되고, 특수고용직 고용보험 지원이 논의차원에 그치지 않고 현실화되어 고용보험의 사각지대가 해소될 수 있도록 정부의 지속적 노력이 필요하다.

또한 2017년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2017. 8)에 따르면 근로 형태별 고용보험 가입률(2017. 8 기준)은 정규직 85.9%에 반해 비정규직은 44.1%로 절반 수준으로 나타났고, 이중 시간제는 23.1% 수준으로 매우 낮았다. 근로형태에 따른 고용보험 가입의 차이가 일·가정 양립 제도 이용권 보장의 차이를 낳으므로 비정규직의 고용보험 가입을 견인하는 정책이 필요하다.

둘째, 고용보험에 가입한 일하는 부모, 즉 일·가정 양립 제도 이용의 일정요건이 갖춰진 부모에게는 기업 내에서 실질적인 제도이용권이 보장되는 것과 일·가정 양립 환경 개선이 중요하다. 고용보험에 가입된 사업장에서 일하는 부모는 제도를 활용할 수 있는 직장문화와 양육에 필요한 시간을 할애할 수 있는 시간지원이 중요한 부분이라 할 수 있다. 따라서 일하는 문화 개선을 위한 정부 캠페인과 가족친화인증 사업 등을 지속해나가고, 법령 개선을 통한 근로시간 단축이 실질적인 일·가정 양립과 일·생활 균형의 개선으로 이어지도록 할 필요가 있다.

셋째, 제도의 실제 활용에 있어 근로형태별 차별이 나타날 수 있는 부분을 면밀히 검토하여 차별을 줄이는 정책적 노력이 필요하다. 최근 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 일부개정(2018년 5월 29일 시행)으로 근속기간 6개월 이상인 근로자이면 육아휴직을 할 수 있게 되어, 1년보다 근무기간이 짧은 비정규직이나 신규 입사자의 육아휴직 보장이 가능해졌다. 육아휴직이나 출산전후휴가 등의 대표적인 시간지원 정책을 사용하려는 비정규직 근로자가 계약기간이 제도이용의 요건⁴²⁾에 충족되지 못해 사실상 제도의 사각지대에 놓였던 부분을 해소하는 단초가 된다는 점에서 의의가 있다. 또한, 2018년 5월부터 시행되고

42) 육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 1년 이상

있는 ‘출산·육아기 고용안정 장려금 지원’은 비정규직의 일·가정 양립 제도 이용이 용이하도록 사업체를 지원하는 제도로서 사업체가 비정규직 직원의 고용을 보장하고 육아휴직을 부여하면, 육아휴직 부여 지원금과 비정규직 재고용지원금을 합해 해당근로자 당 총 1,080만원의 지원금을 받을 수 있어 큰 혜택을 제공한다. 도입 초반인 만큼 적극적인 정책홍보를 통해 정책수혜자를 확대할 필요가 있다.

넷째, 제도이용자의 이익에 비해 이용자 수가 매우 적은수준인 ‘육아기근로시간 단축제도’는 ‘유연근무제 확대’와 더불어 정부가 제도 개선 및 활성화에 주력해야 할 것으로 사료된다. 육아기근로시간 단축제는 사용자 수가 지속 증가하고 있지만 2017년 기준으로 제도 이용자는 2,821명 선에 그치고 있어 정책수혜자가 매우 적은 제도 중 하나이다. 자녀의 연령이 어릴 때에는 휴직을 통한 자녀양육이 우선적으로 필요하나, 자녀의 연령이 높아질수록 근로시간 단축을 통해서 일·가정 양립이 수월해지는 측면이 있음을 고려할 때, 육아기근로시간 단축제도는 정책수혜자의 이익에 비해 실질적인 이용자 규모가 매우 작은 제도로 사료된다. 고용노동부 ‘일·가정 양립 실태조사’에서 사업체가 느끼는 육아기근로시간 단축제도 시행의 애로사항으로 동료직원 업무량 증가(47.8%), 대체근로자 확보 어려움(14.8%), 단축근로자 업무몰입도 및 생산성저하(10.4%)로 나타난 반면, 별 어려움이 없다고 응답한 사업체도 8.6%로 나타나 사업체 간에 애로사항이 상이하게 나타난 바 있다(통계청 보도자료, 2017. 12. 15:26). 정부는 실제로 어떤 측면이 사업체의 애로사항으로 작용하는지, 어떤 사업체는 왜 애로사항이 없는지에 대한 규명을 통해 정책유인을 개선하고, 육아기근로시간 단축 제도를 활성화 시킬 필요가 있다. 우수사례 발굴을 통해서 산업분야별 혹은 직무별 가이드라인을 마련하여 제도도입을 고려하는 사업체에 안내할 필요가 있으며, 시간제 일자리 지원 사업의 컨설팅처럼 일체의 노무관리 부분의 개선을 컨설팅 받을 수 있도록 돋는 방안도 가능하다.

특히, 문재인 정부의 100대 국정과제 중 71번(휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현)의 세부내용 중에 ‘10 to 4 더불어 돌봄⁴³⁾은 이상의 제도와 비슷한 내용으로 육아기 부모들에게 상당히 호응이 있었던 제도임에도 아직까지 제도 실현

43) 만 8세 이하 자녀를 키우는 부모가 최장 24개월 임금삭감 없이 오전 10시에서 오후 4시까지 유연근무를 할 수 있게 하는 제도(베이비뉴스, 2018. 5. 11기사)

이 구체화되지 않고, 공무원에 한정하여 시행되어 추진이 미약한 상태이다. 민간의 일반기업에서 적용할 수 있도록 세부적인 가이드라인을 제공하고, 사업체의 유인을 마련하며, 입법기반을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다.

IV

일·가정 양립 정책 국외 사례

1. EU의 일·가정 양립 정책현황 및 이슈
2. 스웨덴의 일·가정 양립 정책과 여성 노동시장 성과
3. 일본의 고용주 공급 보육 서비스
4. 국외 출산휴가 및 육아휴직 제도
5. 소결

⋮
⋮
⋮

IV. 일·가정 양립 정책 국외 사례

본 장에서는 본 연구의 일환으로 개최된 국제 심포지엄에서 발표된 해외 사례 중심으로 소개하였으며, 추가적으로 우리나라와 상이한 모성 휴가 및 육아휴직 제도를 가지고 있는 국외 사례를 제시하였다.

1 EU의 일·가정 양립 정책현황 및 이슈⁴⁴⁾

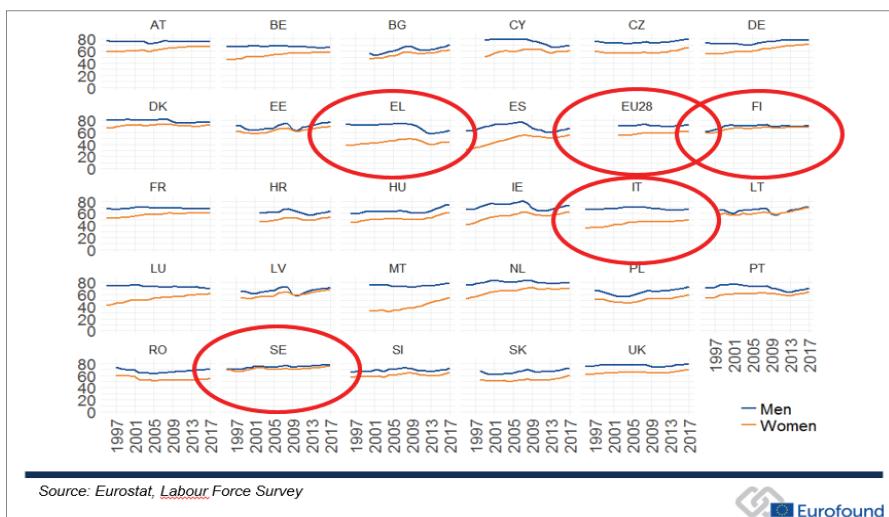
EU는 일·가정 양립 문제를 공동의 사회문제로 간주하고 있다. 이에 따라 유럽 집행위원회에서 주요 의제에 다루고 있다 EU는 European Working Conditions Survey(EWCS)라는 원칙을 만들어 발표했습니다. EU의 사회적 권리의 주요 지침 (European Pillar of Social Right)에는 일 · 가정양립이 중요성에 대해서 강조하고 있다. 노인 및 아동 등의 돌봄의 책임이 있는 사람들은 휴직, 유연근로제, 돌봄 서비스 등을 요구할 수 있다. 또한 목표는 돌봄의 의무를 남녀가 등등하게 부담하고 이를 통해서 더 많은 여성들이 노동에 참여시키는 것이 EU의 정책목표이다.

EU의 성별에 따른 고용률을 살펴보면 남성은 안정적으로 높은데 여성의 고용률은 근소하게 상승하고 있지만 EU에서는 아직도 부족한 수준이라고 판단하고

44) 본 절은 본 연구과제의 일환으로 개최된 국제심포지엄에서 Eurofound의 Mathijn Wilkens가 발표한 “Work-life balance in the European Union” 기초로 작성하였음. 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. pp. 3~13에 해당하는 내용임.

있다. 스웨덴(그림 IV-1-2에서 SE), 핀란드(그림 IV-1-2에서 FI) 정도만이 여성 고용률이 남성고용률과 균접해 있는 상태이다.

■ 그림 IV-1-1 EU 국가의 성별 고용률

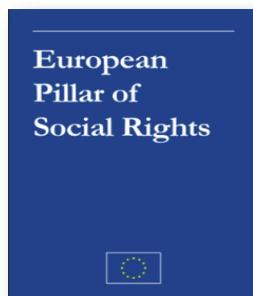


자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.5.

■ 그림 IV-1-2 유럽의 사회적 권리의 주요 지침

European Pillar of Social Rights

Parents and people with caring responsibilities have the right to suitable leave, flexible working arrangements and access to care services. Women and men shall have equal access to special leaves of absence in order to fulfil their caring responsibilities and be encouraged to use them in a balanced way.



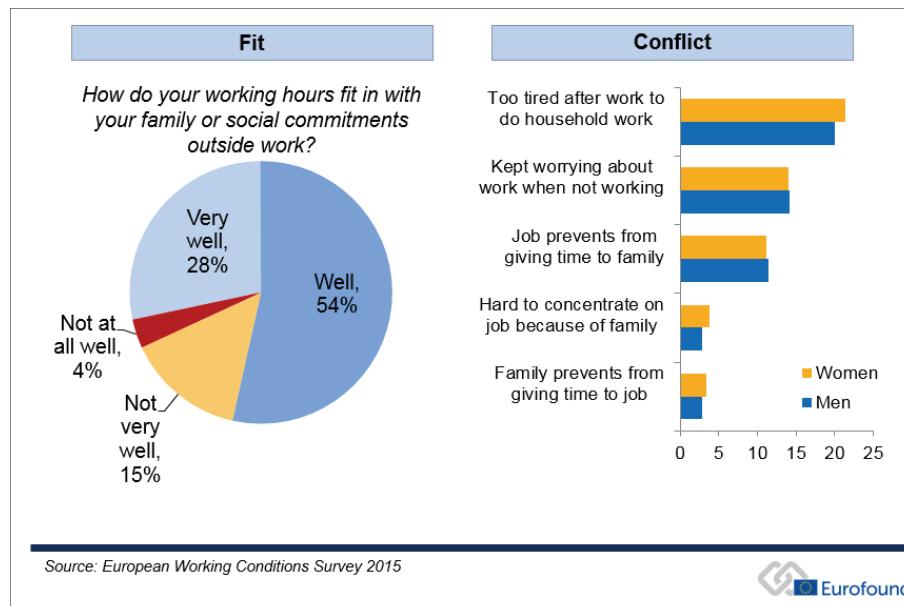
자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.6.

EU에서는 일·가정 양립의 측정을 크게 두 축으로 접근하여 측정하고 있다. 첫 번째는 근로시간이다. 개인의 근무시간이 일 외의 다른 활동, 청소, 돌봄, 취미활동, 자원봉사 등의 시간 배분을 중요한 요인으로 간주하고 있다.

두 번째는 갈등(conflict)이다. 일·가정 갈등으로 인한 부모의 스트레스로 인한 가정 내 좋지 않은 분위기 등은 일 생활 균형을 유지하는데 악영향을 주기 때문이다. EU에서는 최종적으로는 모든 직장이 일·생활 균형이 이뤄지는 직장으로 만드는 것이 정책 목표이다.

2015년 유럽 35개국에서 진행한 유럽근로환경조사에서 '근로시간이 가족활동이나 사회적 활동을 영유하는데 적절한가' 질문에 대해서 조사한 결과 유럽에서는 75%이상이 적절하다고 응답하였다. 또한 일·가정 양립 갈등에 대해서도 조사한 결과 남녀 모두 20%가 넘게 업무 후 가사노동이 피곤하고 응답하였고 특히 대부분의 일·가정 갈등에 대해서 여성의 응답률이 높게 나타났다.

■ 그림 IV-1-3 EU의 일·가정 양립 주요지표(유럽 근로환경조사 결과)



자료: 육아정책연구소(2018). 제4 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.8.

유럽근로환경조사 자료를 활용하여 일·가정 양립에 영향을 미칠 수 있는 요인들에 대해서 회귀분석을 실시한 결과 통근시간, 근무 시간, 밤이나 주말 등의 근무시간, 업무강도, 돌봄 의무 등이 일·가정 양립에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 규칙적인 근무시간, 지지적인 작업환경 등은 일·가정 양립에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

재택근무와 유연근로제는 긍정효과와 부정효과가 혼합된 것으로 나타났다. 즉 재택근무와 유연근로제는 양면성이 존재한다는 것을 의미한다. 재택근무는 회사에서 하는 일을 집에서 하는 경우라면 일·가정 양립에 긍정적인 영향을 미치지만 집에서 추가적인 업무를 하게 하는 상황은 오히려 악영향을 미칠 수 있다. 유연근로제도 역시 추가적인 노동을 부여할 목적으로 시행되는 경우는 오히려 일·가정 양립에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

■ 그림 IV-1-4 ■ 일·가정 양립에 영향을 미치는 주요 요인(유럽 근로환경조사 결과 분석)

What explains work-life balance?

Regression of fit between working hours and private life and regression of work-life conflict

Variable	Positive	Mixed	Negative
Working time, commuting time			✓
Working time regularity	✓		
Atypical working hours			✓
Flexibility of working hours		✓	
Working at home		✓	
Job intensity			✓
Support at work	✓		
Care responsibilities			✓

Controlled for country, household characteristics, occupation, individual characteristics.



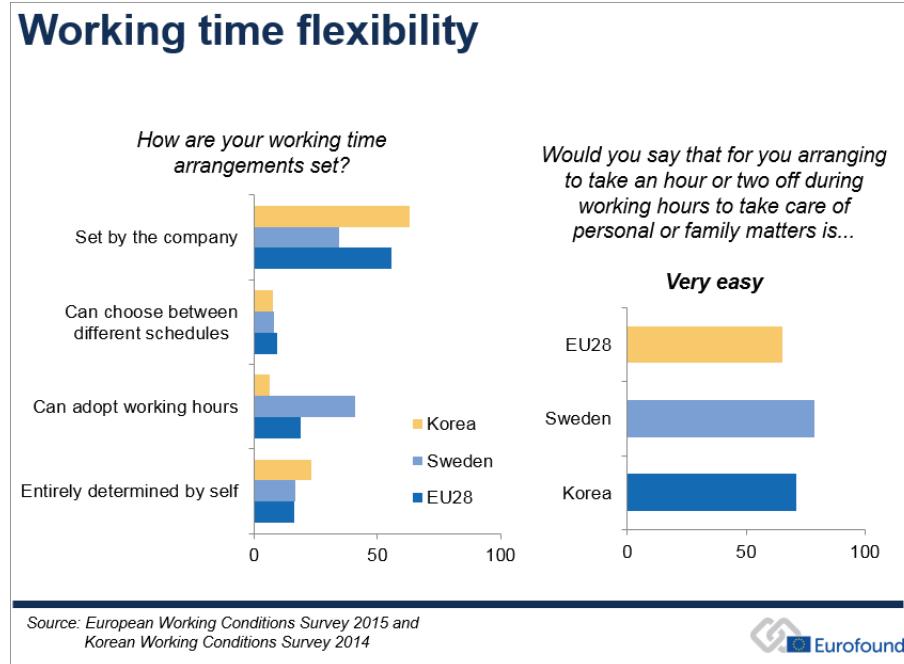
자료: 육아정책연구소(2018). 제4 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.8.

이에 따라 프랑스 등 일부 유럽 국가에서는 지정된 시간(예, 오후 5시 이후)에는 업무 서버 등을 끊어 추가적인 업무가 없도록 하고 있고 퇴근 후에는 상사가 추가적인 업무지시 등을 할 수 없도록 제도화하고 있는 추세이다. 즉, 근로시간 감소가 일·가정 양립에 주요 요소라는 정책적 의지가 반영된 결과이다.

유럽은 대부분 50% 정도가 회사 시간에 따라서 하고 10%는 완전히 자율적으로 근무조정을 하는 경향이 있다. 스웨덴은 상대적으로 자유롭고 유연한 근로제도를 운영하고 있다.

유럽근로환경조사와 한국의 근로환경조사를 활용하여 EU와 스웨덴 한국의 근로 시간 유연성에 대해서 조사한 결과 한국은 EU, 특히 스웨덴에 비해 근로시간 근로시간을 근로자가 조정할 수 있는 유연성 수준이 매우 떨어지는 것으로 나타났다. 즉, 한국의 경우는 근로시간도 문제지만 근로시간 유연성도 떨어진다는 것이 가장 큰 문제이다.

■ 그림 IV-1-5 ■ 근로시간 유연성(유럽 및 한국 근로환경조사 결과)



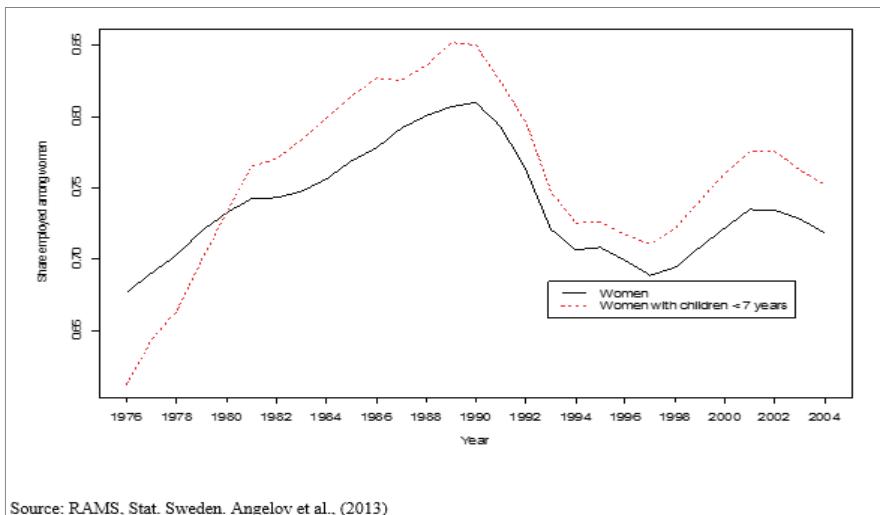
자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.10.

현재 한국에서 시행되고 있는 52시간 근로 정책의 방향성은 바람직 하지만 EU 초기 근로시간 감소 정책과 재택근무 활성화를 비춰봤을 때 52시간 이후 집에서도 일할 가능성을 배제할 수 없다. 근로 시간이 일·가정 양립에 가장 중요한 요인이기 때문에 일·가정 양립이 정착되기 위해서는 향후 지속적인 근로 시간 감소 정책을 추진해야 할 것이다.

2 스웨덴의 일·가정 양립 정책과 여성 노동시장 성과⁴⁵⁾

스웨덴에서는 1970년대 후반부터 7세 미만 자녀의 여성고용률이 크게 증가하였고 80년대에 들어서는 여성이 노동시장에 많이 유입되었다. 1970년대 중반 50%에서 1980년대에 빠르게 80% 수준까지 증가하였다. 이러한 결과는 스웨덴의 가족친화 정책의 성과라고 볼 수 있다.

■ 그림 IV-2-1 ■ 스웨덴의 전체 여성과 7살 미만 자녀의 고용률 추이

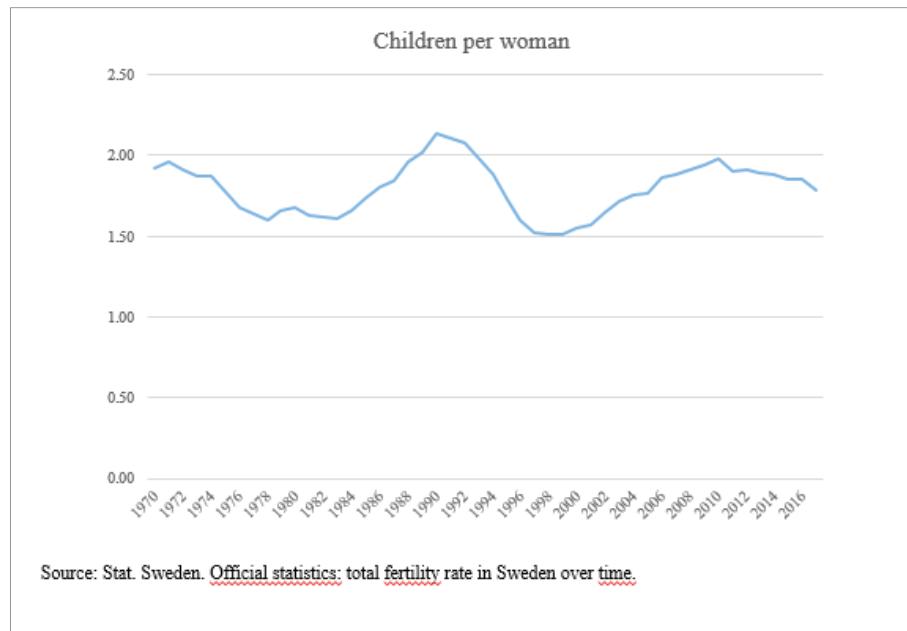


자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.18.

45) 본 절은 본 연구과제의 일환으로 개최된 국제심포지엄에서 Uppsala University의 Erica Lindahl이 발표한 “Family policies and labour market work in Sweden” 기초로 작성하였음. 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. pp. 17~27에 해당하는 내용임.

이러한 영향으로 스웨덴의 출산율은 안정적으로 유지되고 있다. 그렇기 때문에 스웨덴에서는 저 출산이 큰 문제로 대두되고 있지는 않다. 현재 스웨덴의 합계출산율은 경제 호황기에는 올라가고 안 좋을 때는 내려고 있기는 하지만 전반적으로 안정적으로 높은 수치를 유지하고 있다.

■ 그림 IV-2-2 ■ 스웨덴의 합계출산율 추이



자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.19.

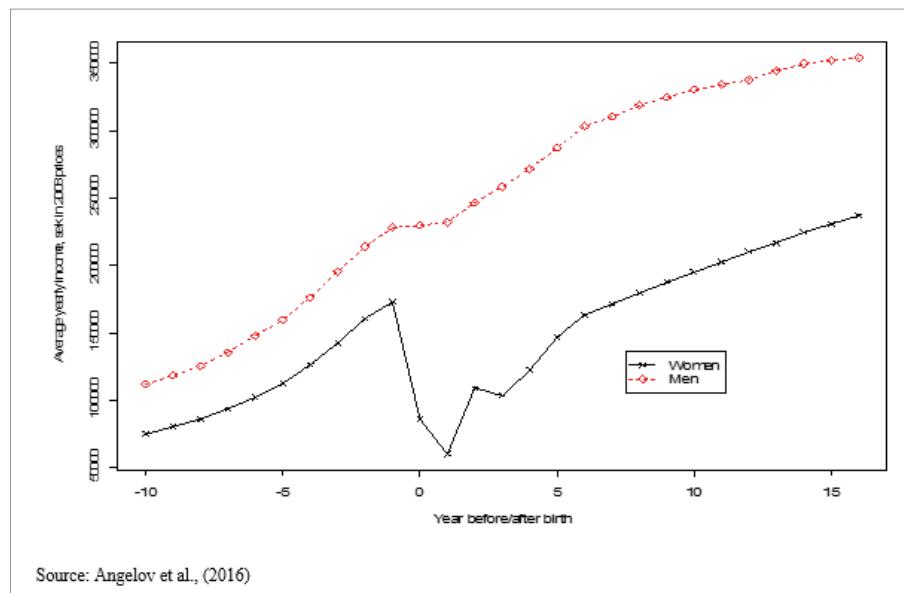
최근 스웨덴의 노동시장은 남성과 여성의 차이가 있다. 남성과 여성은 15%만이 남녀 재직 비율이 비슷한 곳에서 일하고 있다. 여성은 주로 아동 돌봄, 노인 돌봄, 교사 직종에서 일하고 있다. 즉, 거의 대부분 공공부문의 직종으로 70%에 유판한다. 이러한 추세는 스웨덴 여성의 가족친화적인 직장을 선택하는 경향이 매우 강하기 때문이다. 또한 스웨덴은 여성의 대학진학률이 훨씬 더 높다.

여성이 공공부문에서 더 많은 일을 하고 있기 때문에 남성보다 여성의 정규직 비율이 높다. 또한 이러한 이유로 여성 자영업자는 5% 미만이다. 하지만 여성이 가족친화적인 직장을 많이 선택하기 때문에 근로시간이 짧은 직장을 선택하다 보

니 임금이 낮은 직장에 진입하게 된다.

특히 자녀가 어릴 때 이러한 현상이 두드러지게 나타난다. 자녀가 출산하기 전에는 임금격차가 높지 않다가 자녀가 출산한 이후에 여성의 주로 양육을 담당하기 때문에 근로시간이 짧고 연봉이 낮은 직장에서 일하게 된다.

■ 그림 IV-2-3 ■ 첫째 자녀 연령에 따른 스웨덴의 남성과 여성의 임금격차



Source: Angelov et al., (2016)

자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.21.

요약하면 스웨덴은 현재까지 출산율이 높고 안정적으로 유지되고 있다. 여성의 노동참여율이 높은 것은 여성이 일하기에 적절한 일자리 창출이 되었기 때문이다.

스웨덴의 기본적인 가족정책은 보편성을 추구한다. 유치원 보조금 지원 정책은 1995년부터 제공되고 있고 이에 따라 대부분 스웨덴 아동들은 아이들은 1세~1세 반 시기부터 유치원을 다니기 시작한다. 또한 스웨덴에서는 1971년부터 개별 과세 제도를 채택하고 있다. 부부가 개별 세금을 부과할 경우 내야하는 세금이 적어지기 때문에 여성인력 공급 증가에 기여를 하였다. 이러한 개별 과제 제도가 여성의 고용률을 10% 정도 향상시켰다고 추측하고 있다.

스웨덴의 대표적인 가족정책은 아동수당, 장애아부모 보상, 1974년에 도입된

부모적용보험 등이 있다. 스웨덴 여성 모두 혜택을 볼 수 있고 자녀의 연령이 8살에 도달할 때까지 일자리가 보장된다. 부모휴가는 총 480일 동안 휴직을 할 수 있으며 일자리가 보장이 되고 80%까지 임금이 보장이 됩니다. 이전 소득 기준으로 390일까지, 80% 보장해주고 있다. 이러한 제도로 인해 자녀를 낳기 전에 노동에 참여하게 하는 것이 인센티브 역할을 하고 있다. 또한 최소 90일까지 추가 휴직이 가능하다.

일시적 휴가는 자녀가 아플 때, 돌봄이 필요할 때 쓰는 것이고, 또한 이를 사용 하더라도 일자리가 보장이 된다. 자녀가 아플 때 120일까지 사용할 수 있고 자녀의 연령이 12살이 도달할 때까지 사용할 수 있다. 스웨덴의 최근 연구 결과에 따르면 등원 날짜 중 12% 정도가 자녀가 아픈 날이기 때문에, 이러한 일시적 휴직은 여성들이 노동시장에 잘 참여할 수 있게 하는 원동력이 되게 한다.

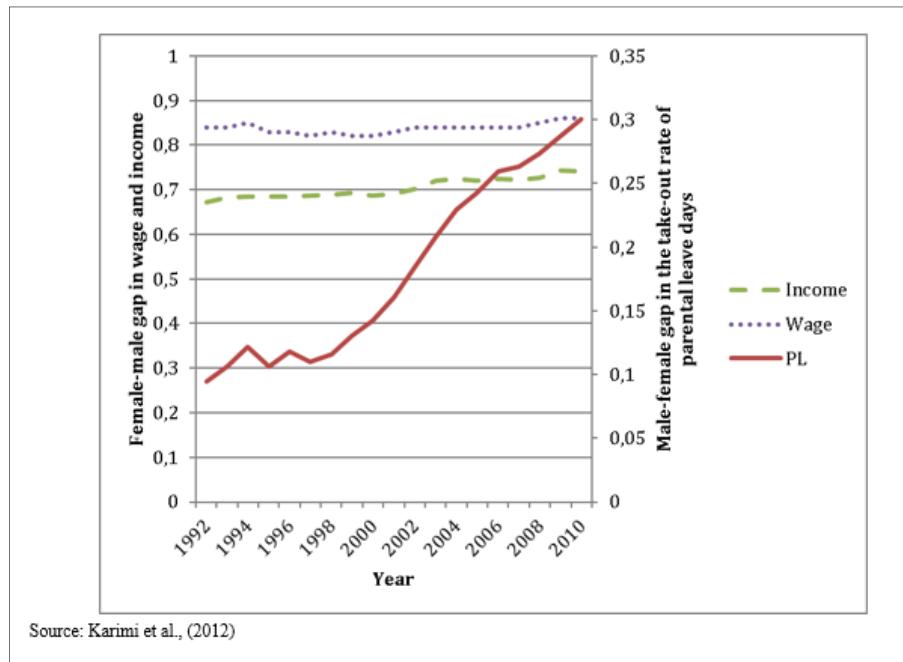
부모 휴직의 남녀 사용률을 살펴보면 남성은 30%정도 활용하고, 4-60%정도로 남성 여성 모두 동등하게 사용한다. 또 하나는 교육수준이 높은 공공부문 노동 남성들이 육아휴직을 많이 쓰는 경향이 있다. 자녀를 둔 전일제 근로자의 비율은 남성은 74% 여성은 42%이다.

그림 IV-2-4는 남성과 여성의 소득, 임금 격차 및 남성과 여성의 부모휴가 사용일 수 격차이다. 최근 남성 육아휴직(그림의 실선)에 많은 인센티브를 부여하면서 남성의 육아휴직 사용일 수가 크게 증가하였다. 1992년 10%에서 2010년에는 30%까지 늘어났다. 하지만 이러한 아버지의 육아휴직 사용일 수 증가에도 불구하고 남녀의 임금격차는 일정 수준 유지하고 있다.

스웨덴은 저학력이고 노동시장에서 자리를 잡지 못한 집단을 취약계층이라고 보고 있다. 이 중 많은 여성이 이민자이고 그중 대다수가 시리아인이다. 물론 이러한 이민자들도 부모보험의 혜택을 받을 수 있기는 하지만 직장에 다닐 때 소득 기준이기 때문에 육아휴직 수당은 최소한만 받을 수 있다.

스웨덴 부모보험은 남성과 여성 모두 일·가정 양립을 달성하는 것이 목표이기 때문에 스웨덴의 여성 참가율이 높이는데 효과가 있었다. 또한 산전 소득을 기준으로 해서 지급해주기 때문에 활용률이 매우 높다.

[그림 IV-2-4] 스웨덴의 남녀 소득, 임금 격차, 부모휴가 사용 격차



자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.24.

이러한 가족지원 정책으로 스웨덴은 안정적인 출산율을 끌어올릴 수 있었다. 특히 부모보험 제도는 고학력 여성 근로자가 경력단절이 되지 않도록 하는데 큰 효과를 미쳐 스웨덴에서는 오히려 고학력 여성의 출산율이 높은 편이다. 이러한 결과를 볼 때 육아지원은 여성 경제활동 참여에 매우 중요한 요소이고 여기에 일·가정 양립이 매우 중요하게 영향을 미친다.

일부 스웨덴 국민들은 스웨덴 정부는 가족정책에 지나치게 많은 경제적 지원을 비판하고 있고 찬반양론이 존재하지만 잘 정비된 육아휴직은 출산율 증가에 크게 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 또한 스웨덴 사례에서 볼 수 있는 것은 여성들이 임금이 낮더라도 가족친화적인 일자리를 선택한다는 것이다. 출산율을 높이기 위해서는 가족친화적 일자리 증가가 반드시 수반되어야 한다는 것을 보여주는 사례이다.

3 일본의 고용주 공급 보육 서비스⁴⁶⁾

육아와 관련된 주제들 중 일본에서 논의되고 있는 주요 이슈는 출산율 하락을 막기 위한 보육정책이다. 일본에서는 출산율이 하락하고 있지만 보육에 대한 수요는 매우 빠르게 증가하고 있다. 보육 서비스를 받기 위한 대기시간을 줄이는 것도 일본 정보의 주요 관심 사항 중 하나이다.

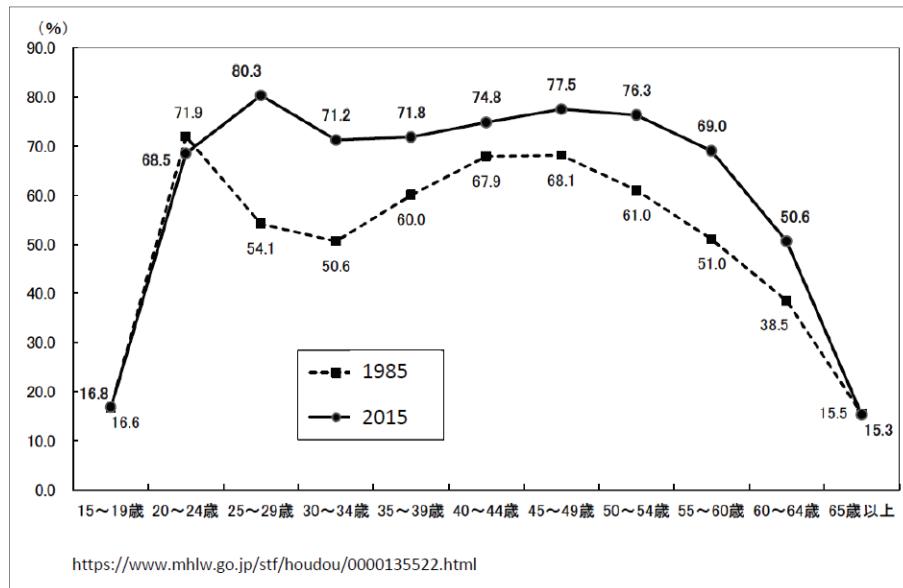
보육서비스의 질도 중요하여 최근 일본에서는 영유아 육아, 교육, 시스템의 혁신이 이뤄졌다. 이를 통해 보육의 정량적, 정성적 개선을 도모하고자 하는 것이다. 2019년까지 목표로 유아교육, 돌봄에 대한 국가 단위의 제공이 논의되고 있다.

1990년대부터 일본이 직면한 정책 이슈는 출산율과 성평등을 제고하는 것이다. 일하는 부모들이 건전한 일·가정균형을 할 수 있도록 조치들이 시도되고 있다. 대표적인 예로, 육아휴직을 홍보하고 보육 서비스를 확대하는 것이다. 이런 조치 덕분에 더 많은 여성들이 경력단절을 하지 않고 일할 수 있게 되었고 1-2세 영유아 보육 서비스 신청에서 실제 사용까지 걸리는 대기시간이 매우 긴 편이다.

1985년의 여성고용률은 여성의 출산연령이 25~34세에 급격하게 하락하였다. 2015년의 여성의 고용률은 1985년에 비해 증가하였지만 30대 초반에 하락하는 M자형 태를 보이고 있다. 즉, 결혼하고 출산한 다음 일을 그만뒀다가 이후 재취업하는 경향이 있다는 것을 확인할 수 있다.

46) 본 절은 본 연구과제의 일환으로 개최된 국제심포지엄에서 도쿄대학의 Sachiko Nozawa가 발표한 “Employer-provided childcare services in Japan”을 기초로 작성하였음. 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. pp. 31~41에 해당하는 내용임.

[그림 IV-3-1] 일본의 여성 연령에 따른 고용률 변화



자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.33.

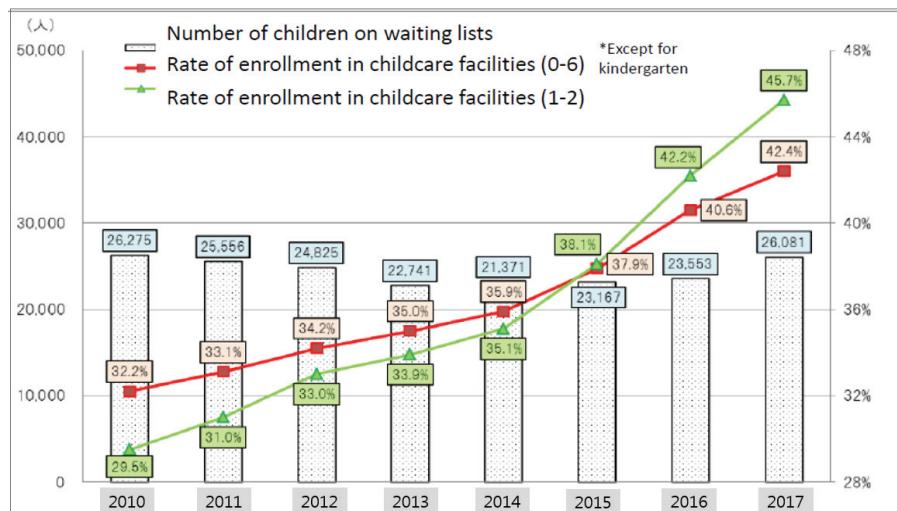
즉, 최근 일본 여성들은 결혼하고 출산한 다음에도 취업을 하는 경향이 매우 높다. 이에 따라 보육서비스에 대한 수요가 점점 높아지고 있다.

[그림 IV-3-2]는 보육서비스에 대한 수요 증가를 보여주고 있다. 막대그래프는 대기 아동 수이고 줄어들고 있지 않고 있다. 특히 1~2세까지 아동의 등록률(세모)이 2015년 이후 급격하게 증가하였다.

이런 상황에서, 일본정보의 시스템이 개혁이 되고 종합아동육아 지원 시스템이 마련되었다. 2015년 4월부터 수요의 증가에 맞춰 영유아에 대해 4가지 유형의 공립(지방정부) 영유아 보육서비스가 개시되었다.

4가지 유형의 보육 서비스는 가족 아동 돌봄(family childcare), 소규모 아동 돌봄(small-sized childcare), 고용주 공급 아동 돌봄(employer-provided childcare), 가정 내 아동 돌봄(in-home child care). 특히 이중 고용주 공급 보육시스템이 급격히 확대되었다.

[그림 IV-3-2] 일본의 보육서비스 수요



자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.34.

고용주 제공 보육서비스는 기업들이 직원을 위해서 제공하는 시설이다. 병원, 대학들이 보육시설을 보통 제공한다. 직장 안에 있거나 가까이에 위치해 있다. 2015년에 새로운 종합 보육시스템에 맞춰 기준에 있던 기관은 새로운 기준에 맞춰 인허가 받고 있지만 14년 기준 114개만 인허가를 받았고, 대부분은 기준 충족되지 않아 인허가를 받지 않은 상태로 남아있다.

2016년 기업주도형 보육 사업이 프로그램이 일본 정부에 의해서 도입되었다. 등록 대기 아동 수를 줄이고 보육의 양적인 확대를 통해서 부모들이 일·가정양립을 도모하도록 하는 것이었다.

일본에서는 내수 노동력이 부족한 것이 문제라 대기를 줄이고 더 많은 여성이 노동에 참여할 수 있도록 하는 것이 목표이다. 기업이 제공하는 보육시설은 인허가를 받지 않아도 보조금을 받는다. 기업주도형 보육시설은 2-3개의 조직이 함께 시설을 개설하고 이를 보육관련기업에 일임한다. 해당 기업 뿐 아니라 지역 주민들까지 50%까지 등록하고, 정부운영기관이 관리한다. 시설의 노동력에 대해 1차 보조를 지원하고 있기 때문에 이와 관련해서 고용주의 신청은 빠르게 늘어나고 있다. 운영비로 24만달러(약 2억 7천만원)를 보조금으로 지원한다. 기업이 직접 부담하는 비용은 5% 수준이다. 1차 보조금은 약 73만 달러(약 8억 3천만원 정도)

이고 기업이 자체적 부담은 25%정도 밖에 되지 않는다.

이렇게 해서 운영비용 대부분 보조가 된다. 상당한 액수의 보조금이 지급되기 때문에 신청하는 기업수가 최근 급격히 증가하였다. 2016-7년까지 약 2,597개의 시설들이 보조금 승인을 받았다. 이 시설에서 약 6만명(59,703명) 정도의 아동을 수용 가능하다. 올해 보조금 지급되어 약 2만명의 아이들을 수용할 수 있는 보육 시설을 만들 계획이다.

고용주가 제공하는 보육시설에 대해서 일본의 부모들의 만족도는 매우 높은 편이다. 만족하는 주요 요인은 자녀가 가까운 거리에 위치해 있다는 심리적인 안정감, 통근시간 절약 및 등하원의 편의, 직장 동료의 양해를 구하기도 쉽다는 점 등이다.

고용주도 직원들이 일·생활균형을 할 수 있도록 지원해주기 때문에 우수한 인력을 유지하는데 도움이 된다고 생각하고 있다. 최근 일본 고용주들은 직원들에게 보육서비스를 제공하는 것이 기업의 이미지를 제고하는데도 효과적이라고 인식하고 있다. 또한 기업이 주변에 거주하는 아이들에게도 보육기회를 주기 때문에 지역사회에 기여하는 측면도 강하다.

이러한 장점에도 불구하고 여러 우려사항들이 존재한다. 1차적인 부분은 제공되는 보육서비스의 질이다. 인허가를 받지 않은 상태로 유지되고 있는 곳이 많다.

(그림 IV-3-3)은 일본의 고용주 서비스 인허가 기준이다. 기준에는 교사 대 아동 비율은 0세는 1:3, 1~2세는 1:6, 3세는 1:20 4~%세는 1:30이고 아동 20명 이상의 교사는 자격증이 있어야 하고 아동 19인 미만은 교사의 절반만 교사 자격증이 있어야 했다. 하지만 새롭게 제시한 기준은 시설의 아동 수와 관계없이 교사의 절반만 보육교사 자격증을 갖추는 것으로 완화하였다. 기준이 완화되었는데 불구하고 고용주 제공 보육시설은 인허가 받지 않은 곳도 많고 운영상에 문제가 빈번하게 나타나고 있다는 점 등은 일본의 고용주 제공 보육서비스 제도가 극복해야할 문제이다.

[그림 IV-3-3] 일본의 고용주 서비스 인허가 기준

	Licensed employer-provided childcare		Program for childcare provided by the enterprises	Unlicensed childcare facility (Standards for inspection & supervision)
	20 children and more / facility	19 children and less / facility (small-scale)		
Child: Practitioner	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1 +1	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1 +1	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1
Qualification	ALL qualified childcare providers	1/2 and more qualified childcare providers * Unqualified childcare providers need to be trained	1/2 and more qualified childcare providers * Unqualified childcare providers need to be trained	1/3 and more qualified childcare providers

자료: 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. p.40.

4 국외 출산휴가 및 육아휴직 제도

본 절에서는 국외 출산휴가 및 육아휴직 제도에 대해서 살펴보았다. 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡주의 출산휴가, 육아휴직제도의 기간, 재원, 자격요건에 대해서 구체적으로 살펴보았다. 기타 국가의 육아휴직 제도의 자격요건, 기간은 부록 2에 표로 제시하였다.

가. 스웨덴⁴⁷⁾

1) 출산휴가

스웨덴 여성은 출산 전 혹은 출산 후 의무적인 2주 휴가를 사용할 수 있고 유급 부모 보험 혜택의 일부를 이 휴가 기간 동안 사용할 수 있다(Duvander & Hass,

47) Duvander A. Z & Hass, L.(2018). Sweden. In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (ed.). 14th International review of leave policies and relate research 2018(pp. 401-404). Institute of Education, University of London을 참고하여 정리함.

2018: 401). 만약 작업이 태아에게 위험하면서 다른 직무로 대체할 수 없다면, 임신한 여성들은 무기한의 유급 휴가(임금의 77.6%)를 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 401). 만약 직무가 육체적으로 힘들고 임신한 여성이 수행할 수 없다면, 스웨덴 사회보험 단체(Swedish Social Insurance Agency)는 지난 60일의 임신 기간 중 최대 50일 까지 임금의 77.6% 유급휴가를 제공해야 한다 (Duvander & Hass, 2018: 401). 만약 여성이 임신 혜택을 제공받을 수 없다면 육아 유직 혜택을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 401).

2) 스웨덴의 육아휴직(부모 휴직)

스웨덴은 처음 1974년에 기존 여성에게만 초점을 두었던 모성휴가를 대체하여 생부에게도 휴가를 제공하는 부모 휴직 제도를 도입하였다(이삼식·윤홍식·신현웅·최효진, 2013: 61).

부모 휴직 혜택은 스웨덴의 시민권 여부와 노동을 하고 있는지를 따진다 (Duvander & Hass, 2018: 404). 기본적으로 스웨덴의 모든 부모들은 유급 부모휴직을 사용할 수 있는 자격이 된다(Duvander & Hass, 2018: 404). 근로자가 지난 240일 동안 임금이 250크로나(한화 약 3만원) 이상이라는 것을 증빙해야 자신의 임금 77.6%인 유급 부모 휴직(최대 상한금액 연 455,004크로나(한화 약 5800만원))를 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 403). 만약 위 기준을 충족하지 못하는 부모라면, 240일 동안 하루 당 250크로나(한화 약 3만원)를 지급 받는 부모휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 403). 자영업자의 경우, 사회보장제도에 별도의 세금을 납부하면 일반 근로자와 동일한 유급 부모휴가 혜택을 받을 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 404).

부모휴직의 재원은 고용주와 자영업자의 사회보장기여금을 통해서 충당한다. 고용주는 모든 근로자 임금의 2.60%를 지불하며, 모든 자영업자들은 소득의 2.60%를 지불해야 한다(Duvander & Hass, 2018: 402).

스웨덴의 각 부모는 유급휴가 혜택을 사용하는 것과 상관없이 자녀가 18개월이 될 때까지 전일제 휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 402). 또한 각 부모는 각자 240일 유급 육아휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 402). 즉, 각 부모는 18개월의 무급휴가를 사용한 후 240일의 유급 휴직

을 따로 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 402).

유급 부모 휴직의 240일 중 195일은 일당 임금의 77.6%인 유급 부모 휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 403). 195일 중 90일은 부모 간 교환할 수 없지만, 나머지 105일은 부모 간에 양도 동의서를 작성하여 사회보험청에 제출한다면 교환할 수 있다. 240일 중 남은 45일은 일당 180크로나(한화 약 2만원)인 유급 부모 휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 403).

부모가 240일 유급 휴직을 사용할 수 있는 유효 기간은 2014년 1월 1일 이후에 태어난 자녀의 경우, 자녀가 12세가 될 때까지 유급 휴가를 사용할 수 있다 (Duvander & Hass, 2018: 403). 해당 날짜 이전에 태어난 자녀의 경우, 자녀의 8번째 생일까지 혹은 첫 학년이 끝날 때까지만 유급 휴직을 사용할 수 있다 (Duvander & Hass, 2018: 403).

일반적인 규칙에 따르면, 부모는 동시에 같은 자녀를 대상으로 유급 부모 휴직을 사용할 수 없지만, 태어난 자녀가 첫 번째 생일을 맞이하기 전에 최대 30일은 부모가 같이 유급 부모 휴직을 사용할 수 있다(Duvander & Hass, 2018: 403).

나. 독일⁴⁸⁾

1) 출산휴가

독일 기본법(GG) 제 6조 제 4항은 여성이 결혼 후 임신하게 되면, 이에 따른 신체적, 정신적 고통과 부담이 수반되기에 모성이 사회로부터 보호받을 권리를 규정하고 있다(이명환·박수연, 2012: 65). 또한 1952년에 제정된 모성보호법 (Mutterschutzgesetz)에 의하면 모든 근로여성과 직업훈련중인 여성이 임산부가 되었을 때 모성보호법의 적용을 받게 된다고 되어 있다(이명환·박수연, 2010: 65).

시간제로 일하는 근로자, 사회보험 기준 이하인 사람(예, 임금이 한 달에 450 유로 이하인 근로자), 여성학생, 자원봉사로 일하는 노동자 등 모든 여성 근로자들은 출산 휴가의 대상이 된다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178). 여성 자영업자는 공공 건강 보험을 가입하지 않는다면 대상에서 제외된다(Reimer, Erler,

48) Reimer, T., Erler, D., & Blum, S.(2018). Germany. In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (ed.). 14th International review of leave policies and relate research 2018(pp. 177-180). Institute of Education, University of London을 참고하여 정리함.

& Blum, 2018: 178).

출산 휴가 혜택은 보통 하루 13유로를 지급하는 모성 건강 보험(Mother's health insurance)을 통해서 지급된다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177). 고용주는 이전 임금과 건강 보험에서 제공하는 금액의 차이를 보존해 준다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177).

임신 여성은 출산 전 6주, 출산 후 8주를 포함하여 총 14주의 휴가를 사용할 수 있고 이중 출산 후 8주는 의무적으로 사용해야 한다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177). 임신 12주부터 아이 출산 후 4개월까지 임신 여성은 해고할 수 없다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177). 출산휴가는 중에는 임금 100%가 보존되며 상한선이 없다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177).

수입이 한 달에 390유로 이하인 경우에는 모성 건강 보험에서만 급여를 지급받고, 이전 수입과 동일하게 지급한다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 177). 실업급여를 받는 경우에도 유급 모성 휴가 혜택을 받을 수 있고 건강보험으로부터 실업급여와 동일한 급여를 받을 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178). 자영업자와 비고용(non-employed) 여성은 공공 건강 보험에 가입하지 않았더라면 출산 휴가 혜택을 받을 수 없지만 국가 사회 보장(state social security)을 통해 한 달에 210유로를 지급받을 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178).

2) 독일의 부모휴직(육아휴직)

자녀가 출산할 때 일을 하고 있는 모든 부모들은 부모 휴직의 대상이 된다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180). 반면 부모 혜택은 모든 대상이 아니라 몇 가지 기준을 통해서 대상을 제한하고 있다. 모든 부모는 주당 30시간 이상 일하고 있지 않아야 하며, 자녀와 함께 같은 집에서 살고 있어야 한다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180). 부모가 아프거나 장애 혹은 죽었을 때 자녀를 대신 돌봐주는 사람, 입양 부모도 대상이다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180). 부모의 순수입이 500,000유로 (한화 약 6억 5천만원)이하 여야 한다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180). 독일에서 일하고 있거나 독일에서 살고 있는 EU, EWR, 스위스 시민과 직업으로 인해 독일에서 영구적으로 거주하고 있는 외국인, 독일에서 최소 3년 동안 거주하고 있는 망명 신청자도 부모 혜택의 대상이 된다.

(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180). 자영업자 또한 부모휴가와 혜택을 동일하게 받을 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 180).

자녀 출산 후 각 부모는 3년의 동안 부모 휴직을 사용할 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178). 이중 24개월은 아이가 8번째 생일이 될 때까지 사용할 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178). 부모는 동시에 부모 휴가 혜택을 사용할 수 있고 출산 전에 일하지 않는 부모는 최소금액인 한 달에 300유로를 지급받을 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 179). 자녀가 2명 이상인 부모의 경우 추가 혜택을 지급받는데, 만약 3살 이하인 2명의 자녀, 혹은 6살 이하인 3명 이상의 자녀가 있는 집에는 부모 휴직 혜택이 10% 증가된다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 179).

만약 부모가 전일제 혹은 시간제로 일하고 있다면 유급 휴직 혜택을 제공받을 수 있고 부모수당(Basiselterngeld)과 부모수당플러스(ElterngeldPlus) 중 선택하여 혜택을 제공 받을 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 178)

부모수당(Basiselterngeld)은 자녀 출산 후 12개월의 기간 동안 수당(작년 순익의 65%, 한 달에 최저 300유로(한화 약 40만원)~최대 1800유로(한화 약 235만원)을 지급하는 것으로 만약 두 부모 모두 적어도 2개월 휴가를 사용한다면 2개월을 연장할 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 179).

부모수당플러스(ElterngeldPlus)는 자녀 출산 후 24개월의 기간 동안 수당(기존 부모수당(Basiselterngeld)의 50%, 한 달에 최저 150유로(한화 약 20만원)~최대 900유로(한화 약 117만원))을 지급하는 것으로 만약 두 부모 모두 최소 4개월 동안 한 주에 25~30시간의 노동을 한다면 4개월을 연장할 수 있다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 179).

부모 휴직수당과 부모수당 플러스는 일반 과세를 통해 연방 정부를 통해서 지원받는다(Reimer, Erler, & Blum, 2018: 179).

다. 캐나다 퀘벡주⁴⁹⁾

1) 출산휴가

고용보험에 가입한 상태에서 1년 동안 최소 2,000캐나다달러(한화 약 170만 원)이상 소득이 있는 취업자(자영업자 포함)는 출산 휴가를 신청할 수 있다 (Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91).

출산휴가는 크게 2가지 유형(Basic Plan, Special Plan)으로 구분된다 (Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91). 임신 여성은 2가지 유형 중에 하나를 선택해서 신청할 수 있다. 출산휴가의 Basic Plan은 최대 18주 동안 주 평균 임금의 70%(최대 상한액 연 74,000캐나다 달러)를 받을 수 있으며 출산 휴가의 Special Plan 최대 15주 동안 주 평균 임금의 75%를 받을 수 있다 (Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91).

출산휴가 급여의 제원은 고용주와 근로자, 자영업자가 납입한 고용보험에서 지급되며 2018년 기준 부담률은 근로자는 0.548%, 고용주는 0.767%, 자영업자는 0.973%이고 납부 상한선도 별도로 제시하고 있다(Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 93).

2) 부모 휴직(육아휴직)

출산휴가와 자격요건은 동일하게 고용보험에 가입한 상태에서 1년 동안 최소 2,000캐나다달러(한화 약 170만원)이상 소득이 있는 취업자(자영업자 포함)이다 (Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91).

부모 휴직도 Basic Plan과 Special Plan으로 구분된다(Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91). Basic Plan은 7주간 소득의 70%(최대 상한선: 74,000캐나다 달러), 25주간 55%의 소득을 보존 받는 조건이며 총 32주의 휴가를 사용할 수 있다. Special Plan은 최대 25주 동안 소득의 75%를 보존받는 조건이다(Doucet, Lero, Mckay, & Tremblay, 2018: 91).

49) Doucet, A., Lero, D. S., Mckay, L., & Tremblay D. G.(2018). Canada. In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (ed.). 14th International review of leave policies and relate research 2018(pp. 90-99). Institute of Education, University of London을 참고하여 정리함.

라. 싱가포르⁵⁰⁾

1) 출산휴가

싱가포르의 출산 휴가는 자녀의 국적에 따라 사용근거가 달라진다. 자녀의 국적이 싱가포르인 경우에는 아동발달 공동보호법(Child Development Co-Savings Act: CDCA)에 근거하여 몇 가지 조건이 충족된다면 총 16주의 유급휴가를 사용할 수 있다. 첫 번째 조건은 전술 하였듯이 자녀의 국적이 싱가포르이어야 하고 부모가 법적으로 결혼한 상태여야하며, 출산 전까지 총 3개월 동안 지속적으로 재직하였다면 16주의 유급휴가를 받을 수 있다. 유급휴가의 대상은 3개월 재직기준이기 때문에 정규직 근로자뿐만 아니라 자영업자, 비정규직 근로자도 포함된다.

아동발달 공동보호법에 따라 첫째 자녀와 둘째 자녀의 경우에 8주간은 고용주가 휴직 급여를 제공해야 하며 나머지 8주는 정부에서 지원된다. 셋째 자녀 이상의 경우에는 16주 모두 육아휴직 급여를 지원해준다.

자녀의 국적이 싱가포르가 아니고 3개월간 싱가포르에서 재직한 근로자라면 고용법에 근거하여 출산휴가를 받을 수 있고 기간은 사용가능한 기간은 총 12주이다.

2) 육아휴가

싱가포르는 만7세 이하의 자녀가 있는 경우에 육아 휴가를 사용할 수 있다. 출산휴가와 마찬가지로 자녀의 국적이 싱가포르인 경우에는 아동발달 공동보호법(Child Development Co-Savings Act (CDCA)에 근거하여 몇 가지 조건이 충족된다면 육아휴가를 사용할 수 있다. 자녀의 국적이 싱가포르이어야 하며 가장 어린 자녀의 연령이 7살 이하여야 하며 3개월 이상 재직한 상태여야 한다. 정규직 근로자뿐만 아니라 비정규직과 자영업자도 유급 육아 휴가를 사용할 수 있다.

육아휴가 기간은 1년에 6일이다. 즉, 어머니와 아버지는 총 42일의 육아휴직을 사용할 수 있고, 보장된 1년에 6일 중에 미사용된 휴가일 수가 남아 있다고 하더라도 다음 년도로 이월되진 않는다. 그리고 가장 어린 자녀의 나이가 7세에서 12

50) 싱가포르의 출산휴가와 육아휴직에 대한 내용은 싱가포르 노동부(Ministry of Man power)의 휴직 설명자료(<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave>)를 참고하여 정리하였음(2018년 10월 3일 인출).

세에 해당하는 경우 경우에는 2일의 확장 육아 휴가(extended childcare leave)를 사용할 수 있다. 자녀의 국적이 싱가포르가 아닌 경우에는 고용법에 근거하여 1년에 2일 육아휴가를 사용할 수 있다. 유급 휴가 비용은 모두 정부에서 부담한다. 주당 10시간 이하의 시간제 근로자라도 3개월간 지속 근무하였으면 육아 휴가의 권한이 주어지게 된다.

5 소결

국외의 일·가정 양립 정책을 살펴본 결과, 대부분의 국가가 보편성의 원칙을 추구한다는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 가능한 모든 취업자가 차별 없이 출산휴가, 육아휴직 등의 일·가정 양립제도를 활용할 수 있도록 하는 것이다. 또한 일·가정 양립을 정착을 위해 출산휴가 및 육아휴직은 물론 유연근로제도, 돌봄 서비스 구축 등 다양한 제도를 설계하고자 노력하고 있다는 것도 확인할 수 있었다. 특히, EU에서는 기존에 일·가정 양립제도로 알려진 재택근무제도를 포함한 유연근로제도가 실질적으로 효과를 높이기 위해 절대적인 근로시간이 감소정책을 추진한다는 것을 확인할 수 있었다.

고용보험가입자 중심으로 설계된 우리나라와는 다르게 많은 수의 국가에서는 출산휴가와 육아휴직 제도는 대부분 취업자 중심 혹은 아동 중심으로 설계되었다는 것을 확인할 수 있었다. 대표적으로 스웨덴은 1970년대부터 부모 보험 제도를 도입하여 스웨덴 국적을 가진 모든 국민들이 혜택 받을 수 있도록 하였다. 다수의 유럽 국가에서(네덜란드, 프랑스, 독일 등)도 취업한 부모 중심으로 설계되어 가능한 모든 국민이 출산 휴가, 육아휴직 등을 사용할 수 있도록 설계하였다. 즉, 모성보호의 보편성의 원칙을 실제로 제도에 반영하고 있었다. 이와 더불어 성평등한 돌봄의 관점이 확대되면서 남성의 육아휴직을 참여를 독려하도록 제도가 설계되어 있다.

싱가포르의 경우에는 육아 휴직은 다른 국가에 비해 짧지만 다른 국가와는 다르게 아동 중심으로 설계되었다는 것이 인상적이었다. 부모가 출산휴가와 육아휴직을 사용해야하는 이유는 아동이 부모의 보호아래 안정적으로 발달해야한다는

정책적 관점이 반영된 결과라고 볼 수 있다.

스웨덴의 사례에서 볼 수 있듯이 일·가정 양립 정책이 출산율 증가로 연계되기 위해서는 가족친화적인 일자리가 많아져야 한다는 것이다. 특히, 여성을 위한 양질의 일자리가 더욱 많아져야 한다는 것이다. 스웨덴의 많은 수의 여성이 임금보다는 가족친화적인 직장을 선호하기 때문에 스웨덴에서는 여성의 양질의 일자리를 공공부문에서 총당하고 있다.

결국, 국외사례에서 확인할 수 있듯이 여성의 경제참여율 증가, 남성의 육아참여 독려할 수 있는 가족친화적인 직장, 양질의 일자리를 만들기 위한 노력이 필요하다. 하지만 우리나라는 기본적인 육아휴직 제도도 모든 취업자가 사용하지 못하도록 설계 있기 때문에 이에 대한 개선책이 논의되어야 할 것이다.

V

일·가정 양립 사각지대 취업자의 근로환경 실태 및 요구

1. 근무 환경
2. 일·가정 양립제도 도입 현황
3. 출산
4. 자녀 양육 지원
5. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 어려움 및 지원요구
6. 소결

⋮
⋮
⋮

V. 일·가정 양립 사각지대 취업자의 근로환경 실태 및 요구

본 장에서는 일·가정 양립 사각지대로 간주되는 자영업자, 비정규직 근로자, 소규모 사업장 근로자의 일반적인 근로환경과 일·가정 양립 및 자녀 양육의 현황에 대해서 살펴보았다.

1 근무 환경

근무환경에 대해 알아보고자 먼저 근로자의 하루 평균 근로시간을 조사하였다. 하루 평균 근로시간은 전반적으로 7.6시간으로 나타났으며 편차는 약 2시간 정도였다. 8시간 이하로 근무하는 근로자는 68.6% 정도였으며 8시간 초과 근무하는 근로자는 31.4%로 나타났다. 자녀가 있는 경우는 7.6시간, 자녀가 없는 경우는 7.7시간 근무로 큰 차이가 없었다.

한편 근로형태에 따른 평균 근로시간은 정규직이 8.4시간, 파견/용역/특수직은 7.1시간, 기타 비정규직은 6.9시간, 무급가족 종사자는 6.4시간 정도 근무하는 것으로 나타났다. 구체적으로 정규직은 다른 근로형태의 근로자들보다 8시간을 초과 근무하는 경우가 많은 45.5%로 나타났다. 사업장 규모에 따른 근무시간을 살펴보면, 20인 이상의 사업장과 300인 이상의 사업장의 평균 근로시간은 8.0시간으로 유사하나 20인 미만 사업장의 근로시간은 편차가 크지만 7.0시간으로 나

타났다.

자영업자의 하루 평균 근무시간을 알아보았는데, 하루 평균 근무시간은 10.0시간으로 편차는 5.1시간 정도로 나타나 짧게는 약 5시간 정도 길게는 15시간 정도 근무하는 것으로 추측할 수 있다. 구체적으로 9시간에서 12시간 근무하는 경우가 38.5%로 가장 많고 그 다음은 5시간에서 8시간, 17시간에서 24시간 순으로 나타났다.

[표 V-1-1] 임금근로자 하루 평균 근로시간

단위: 시간

구분		사례수	8시간 미만	8시간	8시간 초과	평균	표준편차
전체		(901)	28.0	40.6	31.4	7.6	1.9
자녀 유무	없음	(260)	26.5	41.9	31.5	7.7	1.9
	있음	(641)	28.5	40.1	31.4	7.6	1.8
근로 형태	정규직	(413)	8.2	46.2	45.5	8.4	1.1
	파견/용역/특수	(52)	48.1	28.8	23.1	7.1	2.5
	기타 비정규직	(447)	43.4	36.9	19.7	6.9	2.0
	무급가족 종사자	(14)	78.6	7.1	14.3	6.4	2.2
사업장 규모	20인 미만	(372)	44.4	36.3	19.4	7.0	2.1
	20 ~ 299인	(355)	17.5	43.9	38.6	8.0	1.5
	300인 이상	(174)	14.4	43.1	42.5	8.0	1.6

자영업자의 경우 자녀가 있는 경우가 평균 10.4시간으로 근무시간이 약간 더 많은 것으로 나타났다. 한편 자영업자의 사업장 규모에 따른 근무시간을 알아본 결과, 대부분(약 92%)은 20인 미만으로서 평균 근로시간은 10.2시간이며 사업장의 규모가 커지면서 근무시간은 줄어들었다.

[표 V-1-2] 자영업자 하루 평균 본인 근무시간

단위: 시간

구분		사례수	1시간~4시간	5시간~8시간	9시간~12시간	13시간~16시간	17시간~24시간	평균	표준 편차
전체		(104)	13.5	24.0	38.5	10.6	13.5	10.0	5.1
자녀 유무	없음	(38)	18.4	18.4	47.4	2.6	13.2	9.3	5.3
	있음	(66)	10.6	27.3	33.3	15.2	13.6	10.4	5.0

구분		사례수	1시간~4시간	5시간~8시간	9시간~12시간	13시간~16시간	17시간~24시간	평균	표준 편차
사업장 규모	20인 미만	(96)	13.5	21.9	39.6	10.4	14.6	10.2	5.2
	20 ~ 299인	(5)	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	7.5	4.9
	300인 이상	(3)	0.0	66.7	33.3	0.0	-0.0	8.0	1.0

다음은 한 달 기준, 주말 근무일 수에 대해 알아보았다. 주말 근무일 수는 평균 1.8일로 나타났으며 주말에 근무를 하지 않는 경우가 가장 많은 44.8%이고 1~3 일 근무하는 경우는 26.2%, 4~8일 근무하는 경우는 24.4%로 나타나 전반적으로 주말에 근무하는 경우는 적은 것으로 나타났다. 한편 자녀 유무에 따라서는 자녀 가 있는 경우에 주말근무가 조금 더 많은 것으로 나타났다.

근로형태에 따라 주말 근무일 수를 살펴본 결과, 무급가족 종사자의 경우가 3.5일로 가장 많았고, 그 다음이 자영업자 및 고용주 3.2일, 그 다음은 파견/용역 /특수 종사자들이 2.4일로 그 다음이었으며 정규직이 가장 적은 주말 근무일 수를 보였다. 또한 사업장 규모에 따른 주말 근무 일수를 보면, 20인 미만의 사업장이 평균 2.1일을 주말에 근무하고 있었고 사업장의 규모가 커지면서 주말 근무일 수는 줄어들고 있었다.

[표 V-1-3] 주말 근무일 수(한 달 기준)

단위: 일 수

구분		사례수	없음	1~3일	4~8일	무응답	평균
전체		(1005)	44.8	26.2	24.4	4.7	1.8
자녀 유무	없음	(298)	52.3	18.8	24.8	4.0	1.7
	있음	(707)	41.6	29.3	24.2	5.0	1.8
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	21.2	23.1	50.0	5.8	3.2
	정규직	(413)	49.4	28.6	18.2	3.9	1.4
	파견/용역/ 특수	(52)	42.3	23.1	32.7	1.9	2.4
	기타 비정규직	(447)	47.2	24.8	22.6	5.4	1.7

구분	사례수	없음	1~3일	4~8일	무응답	평균
	무급가족 종사자	(14)	7.1	42.9	7.1	3.5
사업장 규모	20인 미만	(468)	39.3	23.5	5.8	2.1
	20 ~ 299 인	(360)	47.8	31.4	2.5	1.5
	300인 이상	(177)	53.1	23.2	17.5	1.4

한 달 중 10시간 이상 일하는 장시간 근로일 수를 알아보았다. 평균적으로 장시간 근로일 수는 2.8일 정도로 나타났으며 48.4%가 장시간 근로를 하지 않는 것으로 나타났으며 1~3일 정도 장시간 근무하는 경우가 22.2%, 4~7일 이상 장시간 근무하는 경우가 14.6%, 8일 이상은 12.4%로 나타났다. 자녀 유무에 따른 장시간 근로일 수를 살펴본 결과, 자녀가 있는 경우 평균 장시간 근로일 수가 3.0일로 나타났고 이는 자녀가 없는 경우보다 조금 많은 것으로 볼 수 있다.

근로형태에 따른 장시간 근로일 수는 평균적으로 자영업자 및 고용주가 가장 많은 5.0일로 나타났으며 그 다음은 파견/용역/특수 종사자들이 3.6일, 정규직 근로자들이 3.1일, 무급가족 종사자들이 2.3일, 기타 비정규직이 그 다음인 2.0일 정도로 나타나 자영업자들이 장시간 근무일 수가 많은 것으로 나타났다.

사업장 규모에 따른 장시간 근로일 수는 300인 이상 사업장에서 3.6일로 20인~299인이하 사업장 2.9일, 20인 미만 사업장 2.5일보다 많았다. 또한 한 달에 8일 이상 장시간 근로일 수도 300인 이상 사업장에서 더 많은 것으로 나타나 규모가 큰 사업장의 장시간 근무일이 많은 것으로 보였다.

■ 표 V-1-4 ■ 장시간 근로(10시간 이상)일 수(한 달 기준)

단위: 일 수

구분	사례수	없음	1~3일	4~7일	8일 이상	무응답	평균
전체	(1005)	48.4	22.2	14.6	12.4	2.4	2.8
자녀 유무	없음	(298)	53.0	21.8	12.1	11.1	2.0
	있음	(707)	46.4	22.3	15.7	13.0	2.5
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	25.0	18.3	17.3	27.9	11.5

구분	사례수	없음	1~3일	4~7일	8일 이상	무응답	평균	
사업장 규모	정규직 파견/용역/ 특수	(413) (52)	41.9 46.2	28.3 17.3	16.2 19.2	12.1 15.4	1.5 1.9	3.1 3.6
	기타 비정규직	(447)	60.2	18.1	12.3	8.5	.9	2.0
	무급가족 종사자	(14)	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	2.3
	20인 미만	(468)	54.9	16.7	12.8	11.1	4.5	2.5
사업장 규모	20 ~ 299인	(360)	43.9	27.5	16.1	11.9	.6	2.9
	300인 이상	(177)	40.1	26.0	16.4	16.9	.6	3.6

다음은 각각의 근무형태 범주에 대해 ‘그렇다’ ‘아니다’ 응답하도록 하여 ‘그렇다’로 응답한 근무형태에 대해 알아보았다. 먼저, 매일 근무시간양이 동일한지에 대해 확인한 결과, 전체 64.6%의 근로자들이 동일하다고 하였으며 자녀가 있는 경우가 66.1% 동일하다고 하였다. 또한 다른 근로형태보다는 정규직 근로자들의 근무시간 양이 동일하다고 응답한 비율이 73.6%로 다른 직종에 비해 높았고 그 다음이 기타 비정규직으로 나타났으며 사업장 규모에 따른 큰 차이는 없이 63.2%~66.9%는 동일한 근무시간대를 유지하는 것으로 추측된다.

일정한 출퇴근 시간이 지켜지는 지에 대해 확인한 결과, 전반적으로 80.2%가 ‘그렇다’로 응답하였고 자녀가 있는 경우는 81.0%, 자녀가 없는 경우는 78.2%가 일정한 출퇴근 시간이 있다고 응답하였다. 한편 근로형태에 따른 결과를 보면, 정규직과 비정규직이 각각 92.5%, 80.1%로 비교적 출퇴근 시간이 일정한 것으로 나타났고, 사업장 규모에 따라서는 300인 이상 사업장이 일정한 출퇴근 시간 준수율이 87.6%로 가장 높았고, 그 다음은 20인 이상에서 299인 사업장이 83.3%, 20인 미만이 75.0%로 낮았다.

또한 매일 근무시간 대가 동일한 지에 대해 질문한 결과, 전체의 77.8%가 ‘그렇다’로 응답하였다. 또한 자녀가 있는 경우보다 없는 경우의 근무시간대가 동일한 경우가 더 높은 비율로 나타났다. 한편 근로형태에 따른 결과를 보면, 정규직과 비정규직의 경우가 근무시간 대의 동일한 비율이 높아 각각 86.7%, 77.0%로 나타났다. 그 다음은 자영업자 및 고용주, 파견/용역/특수 종사자들, 무급가족 종

사자들 순이었다. 그리고 사업장규모에 있어서는 규모가 큰 사업장이 근무시간이 동일한 비율이 높았다.

마지막으로 교대 근무에 대해서도 알아보았는데, 다른 근무형태에 비해서는 비교적 낮아, 평균 11.5%가 교대근무를 하는 것으로 나타났고 자녀가 없는 경우보다는 있는 경우가 많은 13.2%가 교대근무를 하고 있었다. 자영업자 및 고용주의 겨대 근무가 많았고 그 뒤를 이어 무급가족종사자의 교대 근무 비율이 높았다. 한편 사업장 규모에 있어서는 20인 미만의 교대 근무 비율이 다른 규모의 사업장에 비해 많은 것으로 나타났다.

■ 표 V-1-5 ■ 근무형태(근무시간 동일, 출퇴근 시간일정, 교대 근무, 근무시간 대)

단위: %

구분		사례수	매일 근무시간 양 동일 여부	일정한 출퇴근 시간 여부	매일 근무시간 대 동일 여부	교대근무 여부
전체		(1005)	64.6	80.2	77.8	11.5
자녀 유무	없음	(298)	61.1	78.2	78.2	7.7
	있음	(707)	66.1	81.0	77.7	13.2
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	45.2	45.2	60.6	22.1
	정규직	(413)	73.6	92.5	86.7	7.5
	파견/용역/ 특수	(52)	44.2	59.6	51.9	11.5
	기타 비정규직	(447)	63.3	80.1	77.0	13.2
	무급가족 종사자	(14)	35.7	35.7	42.9	14.3
사업장 규모	20인 미만	(468)	63.2	75.0	75.6	14.1
	20~299인	(360)	66.9	83.3	78.6	8.9
	300인 이상	(177)	63.3	87.6	81.9	10.2

주: 각 범주에 대해 '그렇다'에 응답한 비율을 제시함.

한편 근무 중 개인적인 일 또는 가족관련 일 처리가 가능한지를 알아보았다. 전반적으로 급한 일만 가능하다는 경우가 59.0%, 대부분 가능하다는 비율이

22.1%, 불가능하다는 비율도 18.9%나 되었다. 그리고 자녀가 있는 경우는 급한 일일 경우만 가능하다는 비율이 62.8%로 높았고, 자녀가 있는 경우(80.9%)보다 없는 경우가 전반적으로 가능하다는 비율(81.5%)이 약간 높았다.

근로형태에 따라서는 정규직과 비정규직에서만 급한 일일 경우만 가능하다는 비율이 높게 나타나며 대부분 가능하다는 비율은 무급가족 종사자와 자영업자 및 고용주에서 높게 나타났다. 한편 불가능하다는 비율은 기타 비정규직과 파견/용역/특수 종사자들에게서 높게 나타나나 사업장에 따라 이들 직종의 개인적이거나 가족 관련 일의 처리가 어려울 수 있음을 짐작할 수 있다.

사업장규모에 따라서는 불가능하다는 비율이 300인 이상의 사업장에서 높게 나타났으며 대부분 가능한 경우는 20인 미만의 사업장에서 비율이 높았다. 즉, 급한 일일 경우만 가능함을 알 수 있다.

■ 표 V-1-6 ■ 근무 중 개인적인 일 또는 가족관련 일 처리 가능 여부

단위: %

구분	사례수	불가능하다	급한 일일 경우에만 가능하다	대부분 가능하다
전체	(1005)	18.9	59.0	22.1
자녀 유무	없음	(298)	18.5	50.0
	있음	(707)	19.1	62.8
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	7.7	41.3
	정규직	(413)	16.7	67.3
	파견/용역/ 특수	(52)	21.2	44.2
	기타 비정규직	(447)	23.5	55.5
	무급가족 종사자	(14)	14.3	21.0
사업 장 규모	20인 미만	(468)	15.4	57.3
	20 ~ 299인	(360)	21.1	63.1
	300인 이상	(177)	23.7	55.4

2 일·가정 양립제도 도입 현황

모성보호제도 미도입에 대한 의견을 질문한 결과 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환이 31.1%로 가장 높게 응답했으며 그 다음으로 육아기근로시간 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 비율이 20인 미만 사업장, 20~299인 사업장, 300인 이상 사업장 순으로 높았다.

표 V-2-1 모성보호제도 미도입 비율

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 휴일 근로의 제한	육아 후직 제도	육아기 근로시간 단축제도	단위: %
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	38.2	
	있음	(633)	17.7	23.1	26.9	23.5	25.0	28.4	23.4	22.3	23.7	27.8	
근로 형태	정규직	(413)	10.9	21.5	22.0	18.4	20.1	25.9	19.1	16.9	17.9	25.7	
	파견/용역/특수	(52)	40.4	36.5	57.7	51.9	53.8	51.9	50.0	50.0	51.9	57.7	
사업장 규모	기타 비정규직	(447)	27.3	27.7	34.2	30.6	32.0	34.0	29.5	28.2	32.0	33.6	
	20인 미만	(358)	36.6	40.5	45.0	39.1	41.1	40.5	36.0	34.6	46.1	43.0	
	20~299인	(355)	10.1	18.3	24.2	19.4	20.8	27.0	20.6	19.2	14.9	25.4	
	300인 이상	(174)	6.9	8.0	8.6	10.9	12.1	20.1	13.8	12.1	8.0	16.7	

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 높았으며 배우자 출산휴가 50.4%, 임신기 근로시간 단축제도 50.1% 순으로

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

■ 표 V-2-2 ■ 모성보호제도가 있으나 사용 가능성이 낮다고 응답한 비율

구분		단위:%									
		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	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	37.8	52.2
	있음	31.5	51.1	52.1	43.4	46.3	55.8	37.3	34.1	39.5	55.8
근로 형태	정규직	22.3	45.4	44.1	39.5	40.6	54.9	35.9	28.9	34.5	54.4
	파견/용역/특수	32.3	57.6	36.4	32.0	50.0	52.0	38.5	38.5	40.0	50.0
	기타 비정규직	38.2	54.8	57.5	43.9	48.4	57.6	37.8	37.7	43.8	55.2
사업장 규모	20인 미만	46.7	59.2	57.4	40.8	46.4	50.2	38.0	35.9	49.2	58.3
	20~299인	25.4	50.7	51.3	46.2	49.8	63.3	40.4	36.2	41.4	57.4
	300인 이상	14.2	38.1	39.0	33.5	31.4	51.1	28.0	23.5	22.5	45.5

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

모성보호제도 비정규직 차별여부에 대해서 질문한 결과 배우자 출산 휴가 62.3%, 육아휴직제도 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 배우자 출산 휴가가 가장 높은 비율을 차지한 반면 300인 이상 사업장에서는 임신 중 쉬운 종류 근로로 전환의 응답비율이 가장 높았다.

| 표 V-2-3 | 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 휴일 근로의 제한	육아 휴직 제도	육아기 근로시간 단축 제도
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
	20~299인	51.7	63.4	62.8	46.2	49.5	56.0	46.5	46.0	66.2
	300인 이상	45.1	54.4	53.5	48.4	48.4	56.8	42.7	39.9	55.0

주: 정규직만 사용가능하다고 응답한 비율

회사에서 육아휴직 등을 사용할 수 없거나 시행하지 않은 이유에 대한 질문 결과 대체인력확보가 어렵다고 응답한 비율이 29.7%로 가장 높았으며 그 다음은 27.9%로 응답한 업무공백으로 인한 동료 및 관리자의 업무 가중에 대한 우려였으며 회사의 재정이 넉넉지 않아서가 15.4%, 동료 및 관리자의 암묵적 압력이 있어서가 11.5% 순으로 높았다.

자녀유무, 근로형태, 사업장 규모 모든 형태에서 업무공백으로 인한 동료 및 관리자의 업무 가중에 대한 우려와 대체인력 확보의 어려움이 첫 번째 혹은 두 번째 순으로 높은 비율로 응답하는 것으로 나타났으며, 두 응답의 합이 근로형태 중 파견/용역/특수에서만 47.6%이었으며 이외 다른 모든 형태에서는 50%이상을 차지하는 것으로 나타났다.

| 표 V-2-4 | 회사에서 육아휴직 등을 사용할 수 없거나 시행하지 않은 이유

단위: %

구분	사례수	회사재정이 넉넉지 않아서 (유급휴가로 인한 인건비 부담)	업무공백으로 인한 동료 및 관리자의 업무 가중에 대한 우려로 인해서	대체인력 확보가 어려워서	동료 및 관리자의 암묵적 압력이 있어서	경영층의 관심과 의지가 부족해서	육아휴직에 대한 정부의 기업 지원이 부족해서	기타
전체	(671)	15.4	27.9	29.7	11.5	8.6	4.6	2.4
자녀 유무	없음	(197)	16.8	20.3	32.5	13.2	8.6	6.1
	있음	(474)	14.8	31.0	28.5	10.8	8.6	4.0
근로 형태	정규직	(295)	13.2	28.1	33.2	10.8	10.5	3.1
	파견/용역/특수	(42)	9.5	19.0	28.6	14.3	14.3	4.8

구분	사례수	회사재정이 넉넉지 않아서 (유급휴가로 인한 인건비 부담)	업무공백으로 인한 동료 및 관리자의 업무 가중에 대한 우려로 인해서	대체인력 확보가 어려워서	동료 및 관리자의 암묵적 압력이 있어서	경영층의 관심과 의지가 부족해서	육아휴직에 대한 정부의 기업 지원이 부족해서	기타	
	기타 비정규직	(353)	17.8	28.3	26.3	12.2	5.9	6.2	3.1
기타 비정 규직	20인 미만 (304)	21.7	26.6	29.9	8.9	6.6	4.3	2.0	
	20~299인 (259)	9.7	28.6	29.0	12.7	11.6	5.8	2.7	
	300인 이상 (108)	11.1	29.6	30.6	15.7	7.4	2.8	2.8	

향후 자녀 출산 시 계속 재직 가능성에 대한 질문에 응답한 결과 전혀 그렇지 않다와 대체로 그렇지 않다고 응답한 비율이 44.7%였으며 대체로 그렇다와 매우 그렇다고 응답한 비율이 25.4%인 것으로 나타났다.

근로 형태 별로 살펴보면, 전혀 그렇지 않다와 대체로 그렇지 않다고 응답한 비율이 자영업자 및 고용주에서 35.6%로 가장 낮았으며 그 다음은 정규직에서 47.6% 응답했으며 파견/용역/특수에서 52.1%로 가장 높았다.

사업장 규모 경우에는 전혀 그렇지 않다와 대체로 그렇지 않다고 응답한 비율이 20인 미만이 52.9%, 20~299인 사업장 40.6%, 300인 이상 사업장 31.5% 순으로 나타났다.

■ 표 V-2-5 ■ 향후 자녀 출산 시 계속 재직 가능성

단위: %

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
전체	(671)	16.8	27.9	30.0	18.5	6.9
자녀 유무	없음 (197) 있음 (474)	20.8 15.2	22.3 30.2	30.5 29.7	20.3 17.7	6.1 7.2
근로 형태	자영업자 및 고용주 (295) 정규직 (42) 파견/용역/ 특수 (353)	10.2 21.4 21.8	25.4 26.2 30.3	31.5 28.6 28.9	22.0 16.7 15.9	10.8 7.1 3.1
기타 비정 규직	20인 미만 (304) 20~299인 (259) 300인 이상 (108)	20.7 12.4 16.7	32.2 28.2 14.8	31.3 31.3 23.1	13.2 19.7 30.6	2.6 8.5 14.8

유연근로제도 미도입에 대한 응답 결과 원격근무제 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 V-2-6 ■ 유연근로제도 미도입 비율

단위: %

구분	사례수	시간제 근로제도	시차 출퇴근	탄력적 근로시간제	재량근로 시간제	주4일근 무제	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
	있음	(633)	27.6	31.4	33.8	35.5	41.7	47.2	48.3
근로 형태	정규직	(413)	32.7	36.8	37.3	39.5	46.0	51.8	54.7
	파견/용역/ 특수	(52)	44.2	50.0	46.2	51.9	63.5	65.4	67.3
사업장 규모	기타 비정규직	(447)	29.1	32.7	35.6	37.6	42.7	49.0	52.6
	20인 미만	(358)	36.9	38.3	38.5	39.7	45.8	50.0	52.8
	20~299인	(355)	31.0	37.7	39.7	41.4	46.2	51.8	55.5
	300인 이상	(174)	20.7	24.1	27.6	33.3	40.8	50.6	54.0
									52.9

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.

[표 V-2-7] 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
	있음	44.5	47.2	51.6	52.7	59.1	59.9	61.3
근로 형태	정규직	41.7	44.1	45.2	50.4	59.2	59.3	59.9
	파견/용역/ 특수	34.5	42.3	42.9	44.0	26.3	27.8	23.5
	기타 비정규직	48.3	49.5	56.6	57.0	59.4	59.6	63.2
사업장 규모	20인 미만	47.3	46.2	52.3	51.4	59.8	57.5	63.3
	20~299인	49.0	52.9	55.6	56.7	60.2	59.6	62.0
	300인 이상	33.3	37.9	40.5	51.7	53.4	60.5	55.0

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

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

[표 V-2-8] 유연근로제도 사용 차별여부

단위: %

구분	시간제 근로제도	시차 출퇴근	탄력적 근로시간제	재량근로 시간제	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
	20~299인	55.9	53.4	58.4	61.5	61.8	59.6	57.6
	300인 이상	51.4	52.3	61.9	66.4	65.0	69.8	72.5

유연근로제도 확산을 방해하는 요인에 대한 응답 결과 유연근로제도와 어울리는 직무가 없음이 28.9%, 유연근로제도를 실시할 경우 업무 협의가 어려워짐 22.5%, 근태, 근무평정 등 노무관리의 어려움이 22.4% 순으로 높았다.

근로 형태 별로 살펴보면 근태, 근무평정 등 노무관리의 어려움, 유연근로제도와 어울리는 직무가 없음, 유연근로제도를 실시할 경우 업무 협의가 어려움이 정규직, 파견/용역/특수, 기타/비정규직에서 절반 이상의 비율을 차지하는 것으로

나타났다.

사업장 규모 경우에서도 모든 사업장 형태에서 근태, 근무평정 등 노무관리의 어려움, 유연근로제도와 어울리는 직무가 없음, 유연근로제도를 실시할 경우 업무 협의가 어려움이 절반 이상의 비율을 차지하였다.

표 V-2-9 유연근로제도 확산 방해요인

단위: %

구분		사례수	근태, 근무 평정 등 노무 관리의 어려움	유연근로 제도와 어울리는 직무가 없음	유연근로제 도를 실시 할 경우 업무협의가 어려워짐	거래기업 등 관련 기업관계 때문에	비용부담 (시스템 및 시설 설치 등)	정보 보안 문제	노동 조합 혹은 직원의 반대	희망 (혹은 필요한) 근로자가 없어서	기타
전체		(887)	22.4	28.9	22.5	5.3	12.2	2.6	2.1	2.5	1.5
자녀 유무	없음	(254)	21.3	26.4	22.8	4.3	13.0	4.3	2.4	3.1	2.4
	있음	(633)	22.9	29.9	22.4	5.7	11.8	1.9	2.1	2.2	1.1
근로 형태	정규직	(413)	26.2	25.4	24.5	5.8	10.2	1.7	2.4	2.2	1.7
	파견/용역/특수	(52)	23.1	38.5	17.3	1.9	17.3	1.9	0.0	0.0	0.0
	기타 비정규직	(447)	19.5	31.3	21.0	4.9	13.6	3.4	2.0	2.9	1.3
사업장 규모	20인 미만	(358)	16.8	33.2	19.8	5.6	15.4	2.2	1.7	4.5	.8
	20~299인	(355)	25.1	25.1	26.5	4.8	11.5	2.0	2.3	1.1	1.7
	300인 이상	(174)	28.7	27.6	20.1	5.7	6.9	4.6	2.9	1.1	2.3

자녀 양육에 도움이 되는 유연근로제도에 대한 질문 응답 결과 시간제 근로제도가 31.5%로 가장 높았으며, 시차 출퇴근제가 22.1%, 탄력적 근로시간제가 16.8% 순으로 나타났다.

근로 형태 별로 살펴보면, 정규직과 기타/비정규직에서는 각각 36.3%, 27.3%로 시간제 근로제도가 자녀 양육에 도움이 된다고 응답한 반면, 파견/용역/특수에서는 34.6%로 시차 출퇴근제가 가장 높은 비율로 응답하였다.

사업장 규모 별로 보면, 20인 미만 사업장, 20~299인 사업장, 300인 이상 사업장 각각 33.2%, 31.3%, 28.2%로 시간제 근로제가 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

| 표 V-2-10 | 자녀 양육에 도움이 되는 유연근로제도

단위: %

구분		사례수	시간제 (단시간) 근로제도	시차 출퇴근제	탄력적 근로시간제	재량 근로시간제	주4일 근무제	재택 근무제	원격 근무제	이동 근무제
전체		(887)	31.5	22.1	16.8	3.8	5.7	11.3	5.9	2.9
자녀 유무	없음	(254)	28.0	22.8	15.4	4.3	6.3	13.0	7.5	2.8
	있음	(633)	32.9	21.8	17.4	3.6	5.5	10.6	5.2	3.0
근로 형태	정규직	(413)	36.3	21.5	17.4	3.6	4.6	10.4	3.9	2.2
	파견/용역/ 특수	(52)	13.5	34.6	23.1	1.9	9.6	5.8	9.6	1.9
	기타 비정규직	(447)	27.3	22.1	15.7	4.3	6.7	12.8	7.6	3.6
사업장 규모	20인 미만	(358)	33.2	19.3	15.6	3.9	6.4	12.0	5.9	3.6
	20~299인	(355)	31.3	24.5	16.1	3.7	6.2	9.9	6.2	2.3
	300인 이상	(174)	28.2	23.0	20.7	4.0	3.4	12.6	5.2	2.9

일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위한 회사의 노력 정도에 대한 질문 응답 결과 불필요한 야근 줄이기가 47.2%, 건전한 회식 문화 43.3%, 퇴근 후 업무연락 자제 42.6%, 업무집중도 향상 42.5% 순으로 높은 것으로 나타났다.

근로 형태 별로 살펴보면 정규직과 기타/비정규직 경우 불필요한 야근 줄이기가 각각 52.1%, 43.6%로 가장 높았던 반면 파견/용역/특수에서는 건전한 회식 문화가 가장 높았다. 또한 정규직, 파견/용역/특수, 기타/비정규직 모두 관리자부터 실천하기가 가장 낮은 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

사업장 규모별로 살펴보면 20인 미만 사업장, 20~299인 사업장, 300인 이상 사업장 모두 불필요한 야근 줄이기가 가장 높게 응답하였다.

| 표 V-2-11 | 일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위한 회사의 노력 정도(1)

단위: %

구분		사례수	불필요한 야근 줄이기	퇴근 후 업무연락 자제	업무집중 도 향상	똑똑한 회의	명확한 업무지시
전체		(887)	47.2	42.6	42.5	32.5	34.9
자녀 유무	없음	(254)	48.0	44.1	43.3	30.7	31.1
	있음	(633)	46.9	42.0	42.2	33.2	36.5
근로 형태	정규직	(413)	52.1	44.8	44.8	30.8	35.6
	파견/용역/ 특수	(52)	32.7	36.5	30.8	40.4	36.5

V

구분		사례수	불필요한 야근 줄이기	퇴근 후 업무연락 자체	업무집중 도 향상	똑똑한 회의	명확한 업무지시
	기타 비정규직	(447)	43.6	40.7	40.7	34.0	34.0
사업 장 규모	20인 미만	(358)	45.5	43.9	40.8	34.6	35.5
	20~299인	(355)	44.5	37.7	40.3	28.2	32.4
	300인 이상	(174)	56.3	50.0	50.6	36.8	39.1

주: 표에 제시한 비율은 다소노력한도와 매우노력한다의 응답을 합한 비율임.

■ 표 V-2-12 ■ 일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위한 회사의 노력 정도(2)

단위: %

구분		사례수	유연한 근무	똑똑한 보고	관리자부터 실천하기	건전한 회식문화	연가사용 활성화
전체		(887)	29.7	30.2	25.7	43.3	34.2
자녀 유무	없음	(254)	24.8	28.3	23.6	45.3	34.6
	있음	(633)	31.6	31.0	26.5	42.5	34.0
근로 형태	정규직	(413)	30.8	28.3	23.7	45.3	37.8
	파견/용역/ 특수	(52)	25.0	30.8	25.0	42.3	32.7
	기타 비정규직	(447)	29.1	32.0	27.7	41.6	30.9
사업장 규모	20인 미만	(358)	28.2	34.6	29.6	45.5	29.3
	20 ~ 299인	(355)	28.7	25.6	20.6	39.4	34.6
	300인 이상	(174)	34.5	30.5	28.2	46.6	43.1

주: 표에 제시한 비율은 다소노력한도와 매우노력한다의 응답을 합한 비율임.

3 출산

향후 자녀출산 계획에 대해 조사한 결과 전체 응답자 중 계획이 있다고 응답한 비율이 45.2%, 아니라고 응답한 비율이 54.8%로 아니라고 응답한 비율이 더 높았다. 자녀유무에 따라서 출산계획이 있다고 답한 경우는 자녀가 없는 경우 69.5%였지만, 있는 경우 34.9%로 낮았고, 출산계획이 없다고 응답한 경우는 그

반대로 나타났다.

근로 형태에 따라서 출산 계획이 없는 비율은 파견/용역/특수고용직이 63.5%, 무급가족 종사자 57.1%, 기타 비정규직 55.0% 순으로 높았다. 사업장 규모별 자녀출산 계획은 300인 이상 규모의 사업장에 종사하고 있는 경우 54.8%, 20~299인 미만 규모 45.0%, 20인 미만 규모 41.7% 순으로 있다고 답을 하고, 향후 자녀출산 계획이 없다고 답한 비율은 반대로 20인 미만 사업장 58.3%, 20~299인 미만 사업장 55.0%, 300인 이상 사업장 45.2% 순이었으며 그 폭은 더 컸다.

■ 표 V-3-1 ■ 향후 자녀출산 계획

구분		사례수	그렇다	아니다	단위: %
전체		(1005)	45.2	54.8	
자녀 유무	없음	(298)	69.5	30.5	
	있음	(707)	34.9	65.1	
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	48.1	51.9	
	정규직	(413)	45.3	54.7	
	파견/용역/특수	(52)	36.5	63.5	
	기타 비정규직	(447)	45.0	55.0	
	무급가족 종사자	(14)	42.9	57.1	
사업장 규모	20인 미만	(468)	41.7	58.3	
	20 ~ 299 인	(360)	45.0	55.0	
	300인 이상	(177)	54.8	45.2	

임금 근로자의 출산 이후 직장계획을 살펴보면, 사례 수 398명 중 직장을 그만둔다고 응답한 비율이 34.4%로 가장 높았고, 육아휴직 후 복직(32.9%), 출산휴가만 쓰고 복직(26.9%)이라고 답한 비율이 뒤를 이었다.

자녀 유무에 따라서는 자녀가 없는 경우는 출산 후 ‘직장을 그만둔다’고 응답한 비율이 40.0%로 자녀가 있는 경우 29.8%보다 높았으며, 자녀가 있는 경우는 육아휴직 후 복직 35.8%, 출산휴가만 쓰고 복직 30.3% 순의 비율이 더 높았다.

한편 정규직의 경우 직장을 그만두기(22.5%)보다 육아휴직 후 복직(44.4%)을 하는 경우가 더 높은 반면, 기타 비정규직은 45.3%가 직장을 그만두고, 육아휴직 후 복직을 하는 비율은 22.4%로 낮은 것으로 조사되었다. 사업장 규모에 따라서는 소규모 사업장일수록 직장을 그만두는 비율이 높았고, 사업장 규모가 클수록 육아휴직 후 복직을 하는 비율이 높았다.

■ 표 V-3-2 ■ 출산 이후 직장계획(임금근로자)

단위: %

구분	사례수	직장을 그만 둔다	출산휴가만 쓰고 복직	육아휴직 후 복직	유연근로제도 활용
전체	(398)	34.4	26.9	32.9	5.8
자녀 유무	없음	(180)	40.0	22.8	7.8
	있음	(218)	29.8	30.3	4.1
근로 형태	정규직	(187)	22.5	31.0	44.4
	파견/용역/특수	(19)	36.8	15.8	31.6
	기타 비정규직	(201)	45.3	23.9	22.4
사업장 규모	20인 미만	(143)	46.9	25.2	20.3
	20~299인	(160)	28.8	29.4	38.1
	300인 이상	(95)	25.3	25.3	43.2

고용주 및 자영업자의 출산 이후 직장계획을 보면 직원이나 동료에게 사업을 잠시 맡긴다가 46.5%로 가장 높았고 임시로 일할 수 있는 근로자 고용 23.3%, 휴업 18.6%, 사업을 그만두는 경우는 11.6%로 가장 낮았다.

■ 표 V-3-3 ■ 출산 이후 직장계획(고용주 및 자영업자)

단위: %

구분	사례 수	사업을 그 만 둔다	휴업 한다	직원이나 동료 에게 사업을 잠 시 맡긴다	임시로 일할 수 있는 근로자를 고용한다	계
전체	(43)	11.6	18.6	46.5	23.3	(43)
자녀 유무	없음	(22)	9.1	27.3	36.4	27.3
	있음	(21)	14.3	9.5	57.1	19.0

출산하지 않겠다고 응답한 이유를 물었더니, 응답자의 33.2%가 현재 가족구성원에 만족해서라고 답을 했으며, 뒤이어 28.3%가 경제적 부담, 10.9%가 직장의 여건 상 육아휴직 및 유연근로제도를 활용하기 힘들어서라고 답을 했다.

자녀유무에 따라 자녀가 없는 경우 경제적 부담 27.5%에 이어서 아이를 키울 자신이 없어서가 23.1%로 높았으며, 자녀가 있는 경우 현재 가족구성원에 만족하는 비율이 35.7%, 경제적 부담이 28.5%로 뒤를 이었다.

다른 근로형태의 경우 현재 가족구성원에 만족비율이 가장 높은데 비해, 무급 가족 종사자, 파견/용역/특수직은 각각 50.0%, 39.4%로 경제적 부담 항목이 현재 가족 구성원 만족(각각 37.5%, 21.2%) 항목을 넘어섰다.

사업장 규모별로는 300명 이상 사업장 종사자의 경우 경제적 부담이 33.8%로 제일 높아 체감하는 경제적 부담은 상대적으로 동일한 것으로 나타났다.

표 V-3-4 | 출산하지 않겠다고 응답한 이유

구분	사례 수	현재 기족구성 원에 만족하지 않고 싶어서	현재 재직 중인 회사의 업무 부담이 커서	임신 하면 직장에서 퇴사를 강요해 서	직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로 제도를 활용하기 힘들어서	현재 직장(사업)이 맘에 들지 않아서	경제적 부담(교육비, 주택 등) 때문에 아이를 잘 키울 자신이 없어서	자녀를 낳았하고 맡길 곳이 없어서	단위: %	
									기타	
자녀 없음	(91)	20.9	8.8	3.3	2.2	4.4	0.0	27.5	23.1	3.3
자녀 있음	(460)	35.7	3.5	2.6	2.8	12.2	.4	28.5	4.3	8.3
자영업자 및 고용주	(54)	38.9	7.4	1.9	0.0	1.9	0.0	31.5	3.7	3.7
그로 정구직	(226)	33.6	5.3	3.5	3.1	11.1	.4	25.2	6.6	9.3
파견/용역/특수	(33)	21.2	3.0	0.0	0.0	6.1	0.0	39.4	9.1	18.2
기타 비정규직	(246)	32.5	2.8	2.4	3.3	12.6	.4	29.7	8.9	5.7
무급기족 종사자	(8)	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0	0.0	0.0
20인 미만 사업장	(273)	35.5	4.4	2.9	2.9	8.4	0.0	28.9	7.3	6.2
20~299인 규모	(198)	32.3	5.1	1.5	2.0	13.6	1.0	25.3	7.6	10.6
300인 이상 규모	(80)	27.5	2.5	5.0	3.8	12.5	0.0	33.8	7.5	3.8

직장의 출산·양육 친화적인 일·가정 양립 문화 정착을 위해 개선되어야 할 점을 임금근로자에게 질문한 결과 자녀 출산 및 양육지원 제도 준수(육아휴직, 육아 기근로시간 단축 등)가 34.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 근로시간 감소 및 정시퇴근 준수 24.1%, 일-가정양립제도 확충 19.4%, 임금증가 10.5%, 직장 어린이집 설치 7.2% 순으로 나타났다.

자녀가 없는 경우 자녀출산 및 양육지원 제도 준수를 37.8%가 꼽고 뒤이어 근로시간 감소 및 정시퇴근 준수 19.7%, 일-가정 양립제도 확충 17.3% 비율로 나타났다. 자녀가 있는 경우 자녀 출산 및 양육지원 제도 준수 32.5%, 근로시간 감소 및 정시퇴근 준수 25.9%, 일-가정양립제도 확충 20.2%로 나타났다.

■ 표 V-3-5 ■ 직장의 출산·양육 친화적인 일·가정 양립 문화 정착을 위해 개선되어야 할 점(임금근로자)

단위: %

구분		사례 수	근로시간 (야근 등) 감소 및 정시퇴근 준수	자녀 출산 및 양육지원 제도 준수 ¹⁾	일-가정 양립제도 ²⁾ 확충	임금 증가	직장 어린이집 설치	정규직- 비정규직 차별 철폐	기타
전체		(887)	24.1	34.0	19.4	10.5	7.2	4.3	.5
자녀 유무	없음	(254)	19.7	37.8	17.3	11.0	5.9	8.3	0.0
	있음	(633)	25.9	32.5	20.2	10.3	7.7	2.7	.6
근로 형태	정규직	(413)	26.6	35.6	21.5	7.0	7.5	1.2	.5
	파견/용역 /특수	(52)	25.0	26.9	23.1	7.7	15.4	1.9	0.0
	기타 비정규직	(447)	21.9	33.3	16.8	13.6	6.7	7.2	.4
사업장 규모	20인 미만	(358)	22.1	36.6	18.4	12.6	7.0	3.1	.3
	20~299인	(355)	26.5	32.1	18.0	11.0	7.0	4.8	.6
	300인 이상	(174)	23.6	32.8	24.1	5.2	8.0	5.7	.6

주: 1) 육아휴직, 육아기근로시간 단축 등

2) 유연근로시간제 등

일·가정 양립 수준 증가 및 자녀 양육 어려움 해소를 위해 개선되어야 할 점을 자영업자에게 질문한 결과 자영업자에 대한 재정지원 강화가 37.4%로 가장 높았고 뒤이어 자영업자를 위한 어린이집/유치원 이용시간 확대 20.9%, 자영업자를 위한 출산지원금 지원 15.4%, 자영업자에 대한 사회보험 및 공제제도 활성화 13.2%, 자영업자를 위한 사업여건 개선 12.1% 순으로 나타났다.

그러나 자녀가 없는 경우 자영업자에 대한 재정지원 강화가 31.6%, 자영업자에 대한 사회보험 및 공제제도 활성화가 23.7% 순으로 나타난 반면, 자녀가 있는 경우 자영업자에 대한 재정지원 강화 41.5%, 자영업자를 위한 어린이집/유치원 이용시간 확대 24.5%로 자영업자가 자녀가 있는 경우 없는 경우 보다 재정적 지원 및 자영업자를 위한 어린이집/유치원 이용시간 확대의 필요를 절실히 느끼고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 V-3-6 ■ 자영업자의 일·가정 양립 수준 증가 및 자녀 양육 어려움 해소 위해 개선되어야 할 점
단위: %

구분		사례수	자영업자 재정지원 강화 (최저임금 지원 등)	자영업자 사회보험 및 공제제도 활성화	자영업자를 위한 어린이집/ 유치원 이용시간 확대	자영업자를 위한 사업여건 개선 ¹⁾	자영업자를 위한 일하는 방식 컨설팅	자영업자를 위한 출산지원금 지원
전체		(91)	37.4	13.2	20.9	12.1	1.1	15.4
자녀 유무	없음	(38)	31.6	23.7	15.8	15.8	2.6	10.5
	있음	(53)	41.5	5.7	24.5	9.4	0.0	18.9

주: 1) 임대료 인하, 협동조합 활성화, 특화단지 지원 등

자녀 출산과 양육을 위해 직장 퇴직 경험 여부를 조사한 결과 전체 사례 수 1005명 중 예라고 대답한 비율이 무려 40.9%였다. 자녀가 없는 경우 퇴직 경험이 있다 고 답한 비율이 6.4%인 것에 비해 자녀가 있는 경우 응답자의 반 이상인 55.4%가 자녀 출산 및 양육을 위해 직장 퇴직을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다.

근로형태에 따라서 출산 및 양육을 위한 퇴직의 비율은 파견/용역/특수고용직이 59.6%로 가장 높았고, 무급가족 종사자 57.1%, 기타 비정규직 47.7%, 자영업자 및 고용주 45.2%, 정규직 31.0% 순으로 나타났다.

사업장 규모에 따라서 출산 및 양육을 위한 퇴직의 비율은 20인 미만 사업장의 경우 51.1%로 가장 퇴직률이 높았고, 300인 이상은 23.7%로 사업장 규모에 따라 근로자의 출산 및 양육 지원의 차이가 있음을 확인 할 수 있었다.

| 표 V-3-7 | 자녀 출산과 양육을 위해 직장 퇴직 경험 여부

구분		사례수	예	아니오	단위: %
전체		(1005)	40.9	59.1	
자녀유무	없음	(298)	6.4	93.6	
	있음	(707)	55.4	44.6	
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	45.2	54.8	
	정규직	(413)	31.0	69.0	
	파견/용역/특수	(52)	59.6	40.4	
	기타 비정규직	(447)	47.7	52.3	
	무급가족 종사자	(14)	57.1	42.9	
사업장 규모	20인 미만	(468)	51.1	48.9	
	20~299인	(360)	36.1	63.9	
	300인 이상	(177)	23.7	76.3	

그만두었던 직장 사업장규모의 비율을 조사했더니 소기업이 46.1%로 가장 높았고, 중소기업 34.5%, 대기업/중견기업 19.4% 순이었다. 자영업자 및 고용주를 제외한 모든 근로 형태에서 소기업의 비율이 가장 높았다. 자영업자 및 고용주는 중소기업이 42.1%, 소기업 36.8%, 대기업/중견기업 21.1%순 이었다.

| 표 V-3-8 | 그만두었던 직장 사업장규모

구분		사례수	대기업/ 중견기업	중소기업	소기업
전체		(397)	19.4	34.5	46.1
자녀 유무	없음	(19)	21.1	31.6	47.4
	있음	(378)	19.3	34.7	46.0
근로 형태	자영업자 및 고용주	(38)	21.1	42.1	36.8
	정규직	(127)	19.7	39.4	40.9

구분		사례수	대기업/ 중견기업	중소기업	소기업
사업장 규모	파견/용역/특수	(30)	13.3	36.7	50.0
	기타 비정규직	(209)	20.1	30.6	49.3
	무급가족 종사자	(8)	12.5	12.5	75.0
	20인 미만	(226)	13.3	22.1	64.6
	20~299인	(130)	20.8	55.4	23.8
	300인 이상	(41)	48.8	36.6	14.6

자녀 출산 기준 일 그만둔 시기는 임신했을 때가 47.0%로 가장 높았고, 출산·출산휴가 후 바로 36.7%로 뒤를 이었다. 이후 자녀가 만3세-취학 전까지 13.6%가 추가로 그만두었다.

근로형태에 따라 자영업자 및 고용주의 53.2%, 기타 비정규직의 51.6%, 무급 가족 종사자 50.0%가 임신했을 때 일을 그만 두었다. 사업장 규모에 따라서 20 인 미만의 사업장은 반 이상인 52.7%가 임신했을 때 일을 그만두게 됐고, 출산 및 출산 휴가 후 바로 32.2%이며 20~299인 규모의 사업장은 임신했을 때 40.8%, 출산 및 출산휴가 후 바로 40.8%가 일을 그만두었다. 반면 300인 이상의 사업장의 근로자는 50.0%가 출산 및 출산휴가 후 바로 일을 그만두었고 임신 했을 때 그만 둔 비율은 33.3%였다.

■ 표 V-3-9■ 자녀 출산 기준 일 그만둔 시기

구분		사례수	임신 했을 때	출산·출산휴가 후 바로	만 1세 이전	만 1~2세 때	만 3세 ~ 취학 전까지	기타
전체		(411)	47.0	36.7	5.4	4.1	4.1	2.7
자녀 유무	없음	(19)	47.4	10.5	5.3	0.0	10.5	26.3
	있음	(392)	46.9	38.0	5.4	4.3	3.8	1.5
근로 형태	자영업자 및 고용주	(47)	53.2	38.3	4.3	2.1	2.1	0.0
	정규직	(128)	36.7	46.9	5.5	3.9	3.9	3.1
	파견/용역/특수	(31)	48.4	45.2	6.5	0.0	0.0	0.0
	기타 비정규직	(213)	51.6	29.6	5.6	5.2	4.7	3.3
	무급가족종사자	(8)	50.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0

구분		사례수	임신 했을 때	출산·출산휴가 후 바로	만 1세 이전	만 1~2세 때	만 3세 ~ 취학 전까지	기타
사업장 규모	20인 미만	(239)	52.7	32.2	5.0	2.9	3.8	3.3
	20~299인	(130)	40.8	40.8	6.9	5.4	4.6	1.5
	300인 이상	(42)	33.3	50.0	2.4	7.1	4.8	2.4

일을 그만 둔 가장 큰 이유는 직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로제 활용이 힘들어서 (38.7%)이고, 자녀를 믿고 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서(20.0%) 두 번째 이유였다.

응답자 특성별로 살펴보면 자녀가 없는 경우 직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로제 활용이 어렵다는 이유가 57.9%로 비교적 높은 반면, 자녀가 있는 경우는 육아 휴직 및 유연근로제도 활용의 어려움이 37.8%, 자녀를 믿고 맡길 곳이 마땅치 않다는 비율이 20.4%였다. 모든 근로 형태와 사업장 규모별 조사에서 직장 여건 상 육아 휴직 및 유연근로제도 활용이 힘들다는 비율이 가장 높았다.

■ 표 V-3-10 ■ 일을 그만 둔 가장 큰 이유

구분		사례수	근로소득 보다 자녀를 맡기는 비용이 더 들어서	직장에서 퇴사를 강요 해서	직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로 제도를 활용하기 힘들어서	직장이 마음에 들지 않아서	자녀를 믿고 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서	건강이 좋지 않아서	사업 특성 상 (자영업자) 육아때문에 자리를 비울 수 없어서	기타
전체		(411)	9.5	11.9	38.7	1.9	20.0	11.2	5.6	1.2
자녀 유무	없음	(19)	0.0	5.3	57.9	5.3	10.5	21.1	0.0	0.0
	있음	(392)	9.9	12.2	37.8	1.8	20.4	10.7	5.9	1.3
근로 형태	자영업자 및 고용주	(47)	10.6	6.4	23.4	2.1	23.4	21.3	12.8	0.0
	정규직	(128)	10.9	15.6	38.3	1.6	19.5	10.2	1.6	2.3
	파견/용역/특수	(31)	6.5	12.9	48.4	0.0	12.9	6.5	12.9	0.0
	기타 비정규직	(213)	9.4	9.9	42.7	2.3	18.8	9.4	6.6	.9
	무급가족종사자	(8)	0.0	25.0	25.0	0.0	37.5	12.5	0.0	0.0
사업장 규모	20인 미만	(239)	7.5	10.5	39.7	2.1	18.8	11.7	8.4	1.3
	20~299인	(130)	10.8	17.7	34.6	2.3	22.3	9.2	1.5	1.5
	300인 이상	(42)	16.7	2.4	45.2	0.0	19.0	14.3	2.4	0.0

출산 이후 활용한 제도를 살펴보면, 육아휴직 제도를 전체 응답자의 37.9%가 사용했고 평균 사용기간은 10.3개월 이었다. 육아기근로시간 단축제도의 경우 전체 응답자의 8.4%만이 사용했으면 평균 사용 기간은 9.0개월였다.

■ 표 V-3-11 ■ 출산 이후 활용한 제도

단위: %, 개월

구분	사례수	육아휴직제도		육아기근로시간 단축제도	
		사용	평균 사용기간	사용	평균 사용기간
전체	(411)	37.9	10.3	8.4	9.0
근로 형태	정규직	(128)	37.9	10.3	9.6
	파견/용역/특수	(31)	49.4	10.6	2.9
사업장 규모	기타 비정규직	(213)	14.7	7.0	7.1
	20인 미만	(239)	26.5	9.6	5.6
	20~299인	(130)	21.4	8.6	9.6
	300인 이상	(42)	45.6	10.3	11.7
					7.6

모성보호제도 활용 시 좋았던 점은 자녀와 함께 있는 시간 증가로 자녀와의 애착 형성이 50.8%로 가장 높았으며 뒤이어 재취업 걱정 없이 지속적인 경제활동이 가능하다는 점 21.0%, 자녀 양육에 대한 시간적 여유로 인한 일-양육 갈등완화 17.5%순으로 나타났다.

정규직, 파견/용역/특수고용직, 기타 비정규직의 모든 근로형태에서 자녀와의 애착형성을 가장 좋았던 점으로 꼽았고, 모든 사업장 규모에서도 마찬가지였다.

■ 표 V-3-12 ■ 모성보호제도 활용 시 좋았던 점

구분	사례수	자녀와 함께 있는 시간의 증가로 인한 자녀와의 애착 형성	재취업 걱정 없이 지속적인 경제활동이 가능하다는 점	자녀 양육에 대한 시간적 여유로 인한 일-양육갈등 완화	자녀의 건강한 발달과 성장을 지원할 수 있었음	추가 보육 및 사교육비 절감	기타
전체	(252)	50.8	21.0	17.5	9.1	1.2	.4
근로 형태	정규직	(166)	53.6	21.1	17.5	6.6	1.2
	파견/용역/특수	(6)	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0
사업장 규모	기타 비정규직	(83)	45.8	21.7	16.9	13.3	1.2
	20인 미만	(57)	47.4	21.1	17.5	14.0	0.0
	20~299인	(126)	48.4	25.4	14.3	9.5	1.6
	300인 이상	(69)	58.0	13.0	23.2	4.3	1.4
							0.0

모성보호제도의 개선해야 할 점으로는 전체 응답자의 31.7%가 육아휴직(단축) 급여 인상을 들었으며 뒤이어 제도수혜기간 연장 27.8%, 남성의 모성보호제도 참여 확대 18.3%, 분할 사용 확대 15.5% 순으로 나타났다.

사업장 규모별로 보면 20~299인, 300인 이상 규모의 사업장은 육아휴직 급여 인상을 각각 35.7%, 30.4%로 가장 높은 비율로 꼽았고, 20인 미만의 사업장 규모에서는 제도수혜기간의 연장이 36.8%로 가장 높게 나타났다.

■ 표 V-3-13 ■ 모성보호제도 개선해야 할 점

구분	사례 수	육아휴직(단축) 급여 인상	제도 수혜기간 연장	분할 사용 확대	남성의 모성보호 제도 참여 확대	신청, 급여지급 등 행정절차 개선	기타
전체	(252)	31.7	27.8	15.5	18.3	5.6	1.2
근로 형태	정규직	(166)	30.1	29.5	16.9	17.5	4.8
	파견/용역/특수	(6)	33.3	0.0	33.3	0.0	16.7
	기타 비정규직	(83)	36.1	25.3	10.8	20.5	7.2
사업장 규모	20인 미만	(57)	24.6	36.8	10.5	22.8	5.3
	20~299인	(126)	35.7	25.4	15.1	15.1	7.1
	300인 이상	(69)	30.4	24.6	20.3	20.3	2.9
							1.4

출산전후 휴가나 육아휴직제도 등의 이용 활성화를 위한 별도의 사회보험료 징수 필요여부를 조사한 결과 필요하다고 응답한 비율이 62.0%로 높았고, 필요하지 않다고 응답한 비율은 38.1%로 나타났다. 자녀유무나 근로형태, 근무하는 사업장 규모 모든 측면에서도 필요하다는 비율이 반 이상을 넘었다.

■ 표 V-3-14 ■ 출산전후휴가나 육아휴직제도 등의 이용 활성화를 위한 별도의 사회보험료 징수 필요여부

구분	사례수	매우 필요하다	다소 필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다
전체	(1005)	17.7	44.3	29.3	8.8
자녀 유무	없음	(298)	11.1	47.3	31.5
	있음	(707)	20.5	43.0	28.3
					8.2

구분		사례수	매우 필요하다	다소 필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	15.4	42.3	30.8	11.5
	정규직	(413)	21.5	44.1	26.9	7.5
	파견/용역/특수	(52)	15.4	48.1	21.2	15.4
	기타 비정규직	(447)	15.0	44.3	31.8	8.9
	무급가족종사자	(14)	14.3	50.0	35.7	0.0
사업장 규모	20인 미만	(468)	15.8	46.4	29.7	8.1
	20 ~ 299 인	(360)	19.4	42.8	28.1	9.7
	300인 이상	(177)	19.2	41.8	30.5	8.5

4 자녀 양육 지원

양육 서비스 이용 비율은 기관이용 75.0%, 협연보육 50.1%, 비혈연 개별보육 13.6%, 가정보육 3.7% 순으로 나타났다. 근로형태별 양육 서비스 이용 비율은 파견/용역/특수고용직에서 기관이용이 91.2%로 매우 높았으며, 가정보육은 0%로 나타나 기관이용에 많이 의존함을 알 수 있으며, 자영업자 및 고용주는 기관이용이 68.2%로 다른 근로형태에 비해 낮은 편이고, 가정보육은 10.6%로 높은 편으로 나타나 양육 서비스의 이용이 다양하게 펴져있다. 정규직과 기타 비정규직은 기관이용이 75% 내외로 비교적 비슷한 비율로 양육 서비스를 이용하는 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 기관이용 비율이 다소 높은 편이고, 규모가 클수록 협연보육의 비율이 높은 것을 알 수 있다.

■ 표 V-4-1 ■ 양육 서비스 이용 비율

단위: %

구분		사례수	기관이용	협연 보육	비혈연 개별보육	가정보육
전체		(707)	75.0	50.1	13.6	3.7
근로 형태	자영업자 및 고용주	(66)	68.2	45.5	12.1	10.6
	정규직	(324)	76.2	55.6	14.8	2.5

구분	사례수	기관이용	혈연 보육	비혈연 개별보육	가정보육
	파견/용역/특수	(34)	91.2	47.1	17.6
	기타 비정규직	(294)	74.5	45.6	13.3
	무급가족 종사자	(8)	62.5	25.0	0.0
사업장 규모	20인 미만	(320)	78.1	41.9	10.6
	20 ~ 299 인	(266)	74.4	54.9	16.2
	300인 이상	(121)	67.8	61.2	15.7

주: 가정보육을 제외하고는 중복응답 가능(가정양육은 기관이용, 혈연보육, 비혈연 개별보육 모두 이용하지 않은 경우)

양육지원 서비스 이용 일수는 기관이용은 주중 4.8일, 주말 0.2일, 혈연보육은 주중 3.6일, 주말 0.7일, 비혈연 개별보육은 주중 2.7일, 주말 0.6일로 나타났다. 근로형태별로는 무급가족종사자의 경우 기관이용이 주중 5.0일로 다른 근로형태에 비해 높았고, 혈연보육은 주말 2.0일로 주말 양육은 혈연에 많이 의존되어 있는 특징이 있다. 자영업자 및 고용주도 혈연보육을 하는 경우 주말에 평균 1.1일 이용하는 것으로 나타나 주말 양육이 혈연에 많이 의존되어 있는 것으로 보인다. 사업장 규모별로는 양육지원 서비스 이용 일수는 비슷하게 나타나고 있다.

표 V-4-2 양육지원 서비스 이용 일수

단위: 일 수

구분	기관이용		혈연 보육		비혈연 개별보육	
	주중	주말	주중	주말	주중	주말
전체	4.8	0.2	3.6	0.7	2.7	0.6
근로 형태	자영업자 및 고용주	4.8	0.1	3.7	1.1	3.1
	정규직	4.8	0.2	3.7	0.7	2.9
	파견/용역/특수	4.6	0.3	1.8	0.9	2.2
	기타 비정규직	4.7	0.2	3.5	0.7	2.4
	무급가족종사자	5.0	0.4	3.5	2.0	-
사업장 규모	20인 미만	4.8	0.2	3.4	0.8	3.0
	20 ~ 299 인	4.8	0.1	3.7	0.8	2.3
	300인 이상	4.7	0.2	3.8	0.6	3.1

주: 평균 일 수는 각 서비스를 이용한다고 응답한 사람으로만 산출하였음

양육지원 서비스 이용 시간은 평일 기준으로 기관이용의 경우 평균 7.5시간,

혈연보육은 6.4시간, 비혈연개별보육 5.0시간으로 나타나, 기관이용이 이용시간이 가장 길다. 근로형태별 양육지원 서비스 이용시간은 기관이용에서 정규직이 8.1시간으로 가장 길고, 파견/용역/특수, 기타 비정규직이 7.1시간, 자영업자 6.9시간, 무급가족종사자 5.1시간 순으로 나타났다. 혈연보육은 비정규직과 무급가족 종사자에서 6.7~6.8시간으로 나타났고, 비혈연 개별보육은 자영업자, 정규직, 파견/용역/특수고용직 모두 평균 5.6~5.7시간으로 나타났다. 사업장 규모별로는 300인 이상일 때 기관이용이 평균 8.0시간, 혈연보육 6.8시간, 비혈연 개별보육 5.9시간으로 다른 규모보다 길었다.

[표 V-4-3] 양육지원 서비스 이용 시간(평일 기준)

단위: 시간

구분	기관이용		혈연보육		비혈연 개별보육	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	7.5	2.3	6.4	4.1	5.0	3.5
근로 형태	자영업자 및 고용주	6.9	1.9	7.5	4.2	5.6
	정규직	8.1	2.2	5.9	3.9	5.6
	파견/용역/특수	7.1	2.4	5.4	5.0	5.7
	기타 비정규직	7.1	2.3	6.7	4.1	3.9
	무급가족 종사자	5.1	2.9	6.8	3.1	-
사업장 규모	20인 미만	7.4	2.2	5.8	3.7	4.7
	20 ~ 299 인	7.4	2.4	6.6	4.4	4.7
	300인 이상	8.0	2.4	6.8	4.0	5.9

주: 평균 시간은 각 서비스를 이용한다고 응답한 사람으로만 산출하였음

집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 있는 경우는 81.2%가 거의 없고, 1~2일 정도가 14.1%, 3~4일 정도 3.5%, 거의 매일은 1.1%로 나타났다. 근로형태별로는 자영업자가 거의 없다는 응답이 87.9%로 가장 높았고, 파견/용역/특수고용직이 73.5%, 무급가족 종사자가 75.0%로 낮은 편이어서 집에 자녀만 있는 경우가 다른 유형보다는 많았고, 거의 매일 그런 경우는 없었다. 그에 반해 정규직과 기타 비정규직 중에는 거의 매일 자녀만 집에 있는 경우가 1.5%, 1.0%로 나타나 소수이긴 하나 자녀가 성인의 보호 없이 방치된 경우가 오히려 존재하는 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 대체로 비슷하게 나타났다.

[표 V-4-4] 집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 보내는 일 수

단위: %

구분	사례수	거의 없다	1~2일 정도	3~4일 정도	거의 매일
전체	(707)	81.2	14.1	3.5	1.1
근로 형태	자영업자 및 고용주	(66)	87.9	9.1	3.0
	정규직	(324)	80.9	13.9	3.7
	파견/용역/특수	(34)	73.5	20.6	5.9
	기타 비정규직	(294)	80.6	15.3	3.1
	무급가족 종사자	(8)	75.0	25.0	0.0
사업장 규모	20인 미만	(320)	82.8	13.8	.9
	20 ~ 299 인	(266)	78.6	16.2	1.1
	300인 이상	(121)	82.6	10.7	1.7

집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 보내는 시간은 2~3시간 40.6%, 1시간 이하 24.8%, 4~5시간 21.1%, 6시간 이상 13.5% 순으로 나타났다. 근로형태별로는 파견/용역/특수고용직과 무급가족종사자는 비교적 긴 시간을 자녀만 있는 경우가 많았고, 자영업, 기타 비정규직은 1시간 이하인 경우가 30% 이상으로 나타나 짧은 시간 자녀만 있는 경우가 많았고, 정규직은 2~5시간 정도 자녀만 있는 경우가 64.5%였다. 사업장 규모별로는 사업장 규모가 작을수록 짧은 시간 자녀만 있는 경우가 많고, 규모가 클수록 장시간 자녀만 있는 경우가 더 많은 경향이 있다.

[표 V-4-5] 집에 자녀가 혼자 있거나 형제자매끼리 보내는 하루 시간

단위: %

구분	사례수	1시간 이하	2시간 ~3시간	4시간 ~5시간	6시간 이상
전체	(133)	24.8	40.6	21.1	13.5
근로 형태	자영업자 및 고용주	(8)	37.5	37.5	0.0
	정규직	(62)	19.4	43.5	21.0
	파견/용역/특수	(9)	0.0	55.6	22.2
	기타 비정규직	(57)	31.6	38.6	17.5
	무급가족 종사자	(2)	0.0	0.0	50.0
사업장 규모	20인 미만	(55)	36.4	36.4	7.3
	20 ~ 299 인	(57)	19.3	40.4	21.1
	300인 이상	(21)	9.5	52.4	14.3

자녀가 이용하는 기관의 유형은 어린이집 83.0%, 유치원 15.3%, 반일제 학원 1.5%, 기타 0.2% 순으로 나타나 대부분 어린이집을 이용하고 있다. 어린이집 중에서도 민간 32.1%, 국공립 26.0%, 가정 14.5%로 이용 비율이 높았고, 유치원은 사립 11.7%, 국공립 3.6%로 사립의 이용 비율이 높았다. 근로형태별로는 파견/용역/특수고용직은 다른 유형에 비해 민간어린이집(41.9%), 사립유치원(25.8%) 이용비율이 높았고, 무급가족종사자는 민간어린이집(40.0%), 국공립어린이집(40.0%), 사립유치원(20.0%)으로 나타났고, 자영업자는 가정어린이집 24.4%, 국공립 24.4%, 사립유치원 13.3%로 나타났다. 사업장 규모별로는 300인 이상의 경우 어린이집 이용이 90.3%로 나타나 규모가 클수록 유치원보다는 어린이집 이용비율이 높은 것을 알 수 있다. 이는 규모가 클수록 양육서비스 이용 시간이나 이용일 수가 긴 것과 연관이 있을 것으로 추측된다.

[표 V-4-6] 이용 중인 기관

구분	사례 수	어린이집							유치원		반일제 학원	기타	계	
		국공립	사회복지 법인	법인· 단체	민간	가정	직장	부모 협동	국공립	사립				
전체	(530)	26.0	1.9	5.3	32.1	14.5	2.8	0.4	3.6	11.7	1.5	0.2	(530)	
근로 형태	83.0							15.3						
	자영업자 및 고용주	(45)	24.4	4.4	6.7	22.2	24.4	0.0	0.0	4.4	13.3	0.0	0.0	(45)
	정규직	(247)	28.7	1.6	6.9	30.4	15.0	4.0	.4	3.6	7.3	2.0	0.0	(247)
	파견/용역 /특수	(31)	16.1	0.0	6.5	41.9	6.5	0.0	0.0	3.2	25.8	0.0	0.0	(31)
	기타 비정규직	(219)	24.2	1.8	3.2	35.6	12.8	2.3	0.5	3.2	14.6	1.4	0.5	(219)
사업장 규모	무급가족 종사자	(5)	40.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	(5)
	20인 미만	(250)	24.8	2.4	4.0	31.2	16.4	1.6	0.0	3.6	13.6	2.0	0.4	(250)
	20 ~299인	(198)	28.3	2.0	5.1	31.8	13.1	2.5	0.5	4.0	11.6	1.0	0.0	(198)
300인 이상	83.3							15.6						
	(82)	24.4	0.0	9.8	35.4	12.2	7.3	1.2	2.4	6.1	8.5	1.2	0.0	(82)
주: 반일제 학원(영어유치원, 놀이학교)														

자녀가 다니는 어린이집에서 자녀 돌봄 추가지원 서비스를 운영하는지에 대해 시간제 보육은 57.3%가 운영하며, 이용의사는 76.8%로 높게 나타났다. 시간연장형도 운영은 56.6%이지만 이용의사는 74.3%로 높게 나타났다. 24시간 어린이집은 운영하는 경우가 10.7%이며, 이용의사가 29.8%였으며, 휴일보육을 운영하는 경우는 22.7%인데 이용의사는 50.2%로 상대적으로 높았다. 이는 자녀 돌봄 추가 지원 서비스의 공급보다 수요가 많은 것을 보여주며, 특히 시간제 보육과 시간연장형에 대한 욕구가 높고, 휴일보육도 과반수가 이용의사가 있어 맞벌이 부모의 보육 욕구가 상당히 높음을 확인할 수 있다.

시간제 보육은 근로형태나 사업장규모에 관계없이 이용의사가 비슷한 수준으로 높았고, 시간연장형도 비슷한 추세이면서 무급가족종사자의 이용의사가 100%로 나타나 특히 뚜렷하였다. 24시간 보육의 경우 자영업자와 정규직에서 이용의사가 30%이상이었고, 휴일보육은 파견/용역/특수고용직과 무급가족종사자에서 이용의사가 60%이상으로 높았다. 사업장 규모별로는 규모가 클수록 24시간 보육과 휴일보육의 이용의사가 높은 경향을 보였다.

표 V-4-7 어린이집 자녀 돌봄 추가지원 서비스 운영여부 및 이용의사

단위: %

구분	사례수	시간제 보육		시간연장형		24시간 보육		휴일보육	
		운영	이용 의사	운영	이용 의사	운영	이용 의사	운영	이용 의사
전체	(440)	57.3	76.8	56.6	74.3	10.7	29.8	22.7	50.2
근로 형태	자영업자 및 고용주	(37)	48.6	75.7	54.1	73.0	10.8	35.1	21.6
	정규직	(215)	57.7	76.7	60.5	74.0	15.3	34.9	23.7
	파견/용역/특수	(22)	50.0	81.8	54.5	77.3	0.0	22.7	13.6
	기타 비정규직	(176)	59.7	76.7	52.3	73.9	5.7	22.7	47.7
사업장 규모	무급가족종사자	(4)	75.0	75.0	50.0	100.0	0.0	0.0	50.0
	20인 미만	(201)	56.7	76.1	61.2	72.1	6.5	25.9	26.4
	20~299인	(165)	57.0	77.0	50.9	76.4	17.6	33.3	21.8
	300인 이상	(74)	59.5	78.4	56.8	75.7	6.8	32.4	14.9

자녀 돌봄 공백으로 인해 주로 어려움을 겪는 시간대는 오후 5시~7시(36.6%), 오전 6시~9시(23.3%), 저녁 7시~9시(16.3%), 오후 3~5시(10.9%) 순으로 나타

났다. 근로형태별로는 파견/용역/특수고용직은 오후 5시~7시(52.9%)가 가장 어려움을 겪는 시간대로 높게 나타났고, 오후 3시~5시(20.6%), 오전 6시~9시(14.7%) 순으로 주로 오후 3시 이후부터 7시 사이에 돌봄 공백을 겪고 있음을 알 수 있다. 모든 근로형태에서 오후 5시~7시가 가장 어려움을 겪는 시간으로 나타났다. 사업장 규모별로는 소규모는 주로 오후 3시~9시, 20인 이상에서는 오후 5시~7시와 오전 6시~9시로 출퇴근 시간에 가장 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

■ 표 V-4-8 ■ 자녀 돌봄 공백으로 인해 주로 어려움을 겪는 시간대

단위: %

구분	사례 수	오전 6시~9시 (기관 등원 이전 등)	오전 9시~12시	오후 12시~3시	오후 3~5시	오후 5시~7시	저녁 7시~9시	밤 9시~11시	밤 11시 이후
전체	(707)	23.3	6.6	3.3	10.9	36.6	16.3	1.7	1.3
근로 형태	자영업자 및 고용주	(66)	19.7	10.6	6.1	16.7	27.3	15.2	1.5
	정규직	(324)	28.4	6.5	1.9	6.8	35.2	19.4	.2
	파견/용역 /특수	(34)	14.7	0.0	2.9	20.6	52.9	8.8	0.0
	기타 비정규직	(294)	19.4	6.5	4.4	13.6	38.4	13.6	2.4
	무급가족 종사자	(8)	0.0	0.0	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0
사업장 규모	20인 미만	(320)	19.1	7.2	2.8	14.4	38.4	15.0	1.6
	20~299인	(266)	25.6	5.3	4.5	9.0	35.7	16.2	2.3
	300인 이상	(121)	29.8	8.3	1.7	5.8	33.9	19.8	.8

일하는 도중 긴급하게 자녀 돌봄 필요시 주된 해결방법은 조부모/친척 도움(54.0%)로 가장 높았고, 본인/배우자 휴가(31.5%)의 순으로 부모 자신이나 가까운 친척의 도움이 주된 해결방법으로 나타났다. 어린이집 긴급보육이나 육아종합센터 시간제 돌봄을 이용하는 경우는 3.0%로 매우 낮았다. 근로형태별로는 자영업자의 경우 부모자신이나 조부모/친척 외에는 사업장 문을 일시적으로 닫거나(4.5%), 사업장에 자녀를 데리고 있는 경우(7.6%)가 비교적 높게 나타났고, 파견/용역/특수고용직에서는 부모, 조부모/친척 외에 어린이집 긴급보육이나 시간제

돌봄 이용이 8.8%로 비교적 높게 나타났다. 무급가족종사자는 부모, 조부모/친척 외에 사업장 문을 일시적으로 닫는 경우가 12.5%로 비교적 높게 나타났다. 사업장 규모별로는 큰 차이가 있지 않으나 20인 미만의 경우 부모, 조부모/친척 외에 주로 사업장에 자녀를 함께 데리고 있는 경우가 4.7%로 비교적 높게 나타났다.

[표 V-4-9] 일하는 도중 긴급하게 자녀 돌봄 필요시 주 해결방법

단위: %

구분	사례수	본인 혹은 배우자가 휴가를 쓴다	조부모나 친척에게 도움을 구한다	이웃/지인의 도움을 구한다	민간 돌봄 서비스를 이용한다	어린이집 긴급보육이나 육아종합센터 시간제 돌봄을 활용한다	사업장 문을 일시적으로 닫는다(자영업에 해당)	사업장이나 직장에 자녀를 데리고 함께 있다
전체	(707)	31.5	54.0	5.2	2.7	3.0	0.7	2.8
근로 형태	자영업자 및 고용주	(66)	27.3	53.0	4.5	1.5	1.5	4.5
	정규직	(324)	32.1	55.6	4.9	3.1	2.8	0.0
	파견/용역 /특수	(34)	14.7	70.6	2.9	0.0	8.8	0.0
	기타 비정규직	(294)	33.3	51.0	6.1	2.4	3.4	0.3
	무급가족 종사자	(8)	25.0	50.0	0.0	12.5	0.0	12.5
사업장 규모	20인 미만	(320)	27.8	55.0	5.9	2.5	2.5	1.6
	20~299인	(266)	34.6	52.6	4.9	2.6	3.8	0.0
	300인 이상	(121)	34.7	54.5	4.1	3.3	2.5	0.0

일과 양육을 병행하는 어려움에 대해 80.2%가 일 양육 병행을 어렵게 느끼며, 일 때문에 자녀를 돌볼 시간이 부족하다 78.2%, 일하는 동안 아이가 걱정됨 79.8%, 일로 시간이 부족해 되고자 했던 부모가 되기 어려움 80.6%, 자녀양육 때문에 직장사직을 심각히 고민한적 있다 74.0%로 대다수의 경우 일과 육아병행의 어려움을 느끼고 있다.

근로형태별로는 자영업자는 다른 근로형태에 비해 어려움에 동의하는 경우가 다소 낮게 나타났고, 파견/용역/특수고용직은 일과 육아병행의 어려움 88.2%, 일하는 동안 자녀에 대한 걱정 91.2%, 일하느라 자신이 되고자 했던 부모가 되기

어려움 91.2%로 다양한 부분에서 어려움을 호소하고 있다. 무급가족종사자의 경우 일 때문에 자녀를 돌볼 시간 부족 25.0%로 어려움을 느끼는 경우가 상대적으로 적었고, 자녀양육 때문에 직장사직 고민도 50.0%로 다른 유형에 비해 상대적으로 적었다. 사업장 규모별로는 규모가 클수록 일과 육아병행의 다양한 어려움에 대해 동의한 경우가 더 많은 것을 알 수 있다.

| 표 V-4-10 | 일 양육 병행의 어려움

구분		사례수	일과 육아 병행의 어려움	일 때문에 자녀를 돌볼 시간 부족	일하는 동안 아이에게 무슨일이 있는지 걱정됨	일 하느라 시간이 없어서 내가 되고자 했던 부모가 되기 어려움	자녀양육 때문에 직장그만두는 것으로 심각하게 고민한적 있음	단위: %
전체	(707)	80.2	78.2	79.8	80.6	74.0		
근로 형태	자영업자/ 고용주	(66)	72.7	71.2	72.7	75.8	66.7	
	정규직	(324)	82.4	84.0	81.5	84.6	71.9	
	파견/용역 /특수	(34)	88.2	76.5	91.2	91.2	85.3	
	기타 비정규직	(294)	79.3	74.8	79.3	76.9	77.9	
	무급가족 종사자	(8)	75.0	25.0	62.5	75.0	50.0	
사업 장 규모	20인 미만	(320)	78.4	74.1	74.7	75.0	73.1	
	20~299인	(266)	80.5	81.2	82.7	84.6	77.1	
	300인 이상	(121)	84.3	82.6	86.8	86.8	69.4	

주. 각 항목별 비율은 그렇다와 매우그렇다라고 응답한 비율의 합임.

육아 및 가사 분담은 평일에 아내 5.5시간, 남편 2.2시간, 주말 아내 11.9시간, 남편 5.4시간으로 아내가 남편보다 부담이 2배 이상 큰 것으로 나타났다. 근로형태 별로는 자영업자의 경우 아내와 남편 모두 육아/가사 시간이 전체 평균보다 길었다. 이는 자영업자가 다른 근로유형에 비해 육아/가사에 시간 할애를 많이 하는 것을 알 수 있다. 정규직이 다른 근로유형보다 아내의 육아/가사시간이 약간 짧은 편이며, 무급가족종사자의 경우 남편의 육아/가사 시간이 다른 유형보다 평균 30분~1시간 낫게 나타났다. 사업장 규모별로는 규모가 작을수록 아내의 육아/가사 시간이 길고, 남편은 짧으며 규모가 클수록 남편의 육아/가사 시간이 높게 나타났다.

| 표 V-4-11 | 육아 및 가사 분담비율

단위:시간

구분	사례수	평일		주말	
		아내	남편	아내	남편
전체	(707)	5.5(3.0)	2.2(1.8)	11.9(6.9)	5.4(4.4)
근로 형태	자영업자 및 고용주	(66)	6.4(3.6)	2.6(2.1)	13.2(7.3)
	정규직	(324)	4.8(2.5)	2.2(1.7)	11.4(6.8)
	파견/용역/특수	(34)	5.7(3.1)	2.3(2.0)	12.7(7.9)
	기타 비정규직	(294)	6.0(3.4)	2.2(1.9)	12.0(7.0)
	무급가족종사자	(8)	5.9(2.4)	1.6(1.1)	10.8(5.1)
사업장 규모	20인 미만	(320)	5.9(3.3)	2.2(1.9)	12.2(7.0)
	20~299인	(266)	5.1(2.8)	2.1(1.8)	11.7(6.7)
	300인 이상	(121)	5.0(2.8)	2.4(1.7)	11.4(6.9)

주. ()=표준편차

근로자들에게 자녀를 양육하기에 적절한 근로시간을 물어보았다. 응답자들은 평균적으로 5.6시간이 자녀 양육 시 근로시간으로 적절하다고 보았으며 6시간이라는 비율이 35.6%로 가장 많았다. 실제로 평균 시간은 1.4시간의 편차가 있어 짧게는 4.2시간에서 7시간이 적절하다고 응답한 셈이다. 구체적으로 자녀가 없는 경우는 평균 5.5시간, 자녀가 있는 경우는 5.7시간으로 응답하였다.

근로형태에 따른 자녀 양육 시의 적절한 근로시간을 확인한 결과, 무급가족종사자가 6.4시간으로 가장 많았고, 그 다음은 정규직과 파견/용역/특수 종사자들은 5.8시간, 자영업자 및 고용주는 5.6시간, 기타 비정규직은 5.4시간으로 낮게 응답하였다. 그리고 정규직과 파견/용역/특수 종사자들은 적정시간으로 6시간에 가장 많은 응답을 하였다.

마지막으로 사업장 규모에 따른 결과를 보면, 20인 미만은 5.5시간, 20~299인 사업장에서는 5.8시간, 300인 이상 사업장에서는 5.6시간으로 약간은 차이가 있으나 역시 6시간이라고 응답한 비율이 가장 높았다.

[표 V-4-12] 자녀가 양육하기에 적절한 근로시간

단위: 시간

구분		사례수	0~4시간	5시간	6시간	7~9시간	평균	표준 편차
전체		(1005)	16.9	27.7	35.6	19.8	5.6	1.4
자녀 유무	없음	(298)	19.1	32.2	32.2	16.4	5.5	1.4
	있음	(707)	16.0	25.7	37.1	21.2	5.7	1.4
근로 형태	자영업자 및 고용주	(104)	20.2	25.0	29.8	25.0	5.6	1.6
	정규직	(413)	10.9	24.7	43.6	20.8	5.8	1.3
	파견/용역 /특수	(52)	13.5	25.0	38.5	23.1	5.8	1.2
	기타 비정규직	(447)	21.9	31.5	29.8	16.8	5.4	1.4
	무급가족 종사자	(14)	7.1	28.6	21.4	42.9	6.4	1.4
사업장 규모	20인 미만	(468)	18.8	31.8	30.8	18.6	5.5	1.4
	20 ~ 299 인	(360)	14.2	24.7	38.3	22.8	5.8	1.3
	300인 이상	(177)	17.5	22.6	42.9	16.9	5.6	1.4

5 일·가정 양립 사각지대 취업자의 어려움 및 지원요구

본 절에서는 특수고용직, 영세자영업, 중소기업근로자의 일·가정 양립의 어려움 지원요구와 중소기업 사업주를 대상으로 한 중소기업에서 일·가정 양립 제도와 가족친화적 제도 도입의 어려움에 대한 심층면담 결과를 제시하였다.

특수고용직 심층면담은 골프장 경기보조원(캐디)을 대상으로 실시하였으며, 영세자영업은 음식서비스 및 개인서비스업종 자영업자를 대상으로 하였다. 심층면담에 참여한 중소기업 근로자는 주로 사무직 근로자였다. 마지막으로 중소기업 사업주 대표로 심층면담에 참석한 대상은 제조업 사업주 및 임원이었다.

가. 특수고용직

1) 근로시간 및 고용형태

골프장 경기보조원은 순번에 따라 업무 시간이 달라지는 지는 것으로 나타났고 빠르게는 새벽 6시까지 출근하는 경우도 있고 오후 9시까지 근무하는 경우가 있어 일하는 시간이 일정치 않아 어려움을 겪고 있는 경우가 많았다.

이러한 이유로 자녀가 있는 엄마를 위한 마미반(10시반 쯤 출근하여 5시반 쯤 퇴근), 일명 ‘원대기반’이 있지만 사업장의 사정으로 정원이 10명 정도여서 자녀가 있는 모든 여성이 활용하지는 못한다고 응답하였다. 또한 주말 및 휴일 근무가 잦아 자녀 양육하기에 적절한 직업은 아니라고 강조하였다. 고용형태는 특고 형태이며, 입직신고서만 작성하고 근무하여 고용보험에 적용되지 않는 등 정규직에 비해 차별 받는 등 어려움을 겪고 있다고 응답하였다.

“저희가 순번이 있어요. 만약 정원이 100명이라고 치면 1부터 자기 순번이 오늘 만약 120팀이면 120번까지 넘어가고 121번부터 다시 자기 120팀이 되는 거예요. 일찍 끝날 수도 있고 늦게 출근해서 늦게 끝날 수도 있어서 근무시간이 일정하게 출근시간이 정해져 있거나 그렇지는 않아요.” (특수고용직1).

“아기가 있다고 해서 다 마미반에 들어올 수 있는 것은 또 아니 예요. 왜냐면 얘기가 다 있다고 해서 마미반에 들어오면 얘기 있는 사람들 다 이쪽에 몰리면 다 그 시간에만 출근해야 하면 새벽에 출근해야 하는 사람들은 또 없는 거잖아요. 그래서 저희가 정원을 두고 정원을 두고 원래는 8명인데, 교섭해서 이번에 10명으로 늘렸거든요.” (특수고용직3).

2) 근로형태 및 고용형태의 특수성에 따른 제도 사용의 어려움

경기보조원은 업무의 육체적 강도가 높고 육체적 강도와 함께, 서비스직의 형태도 띠고 있어 감정노동의 어려움도 동시에 겪는 등의 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이런 신체적 업무 강도 때문에, 임신사실을 알자마자 임신 4-5주쯤에 바로 일을 그만둬야 하지만 골프장은 현재 육아휴직이 있는 곳과 없는 곳이 있는데 있는 곳도 다른 직종보다 육아휴직을 빨리 들어가야 하기 때문에 출산 후 5-6개 월이 되면 복직해야 하는 실정인 것으로 나타났다.

또한 고용보험 적용 대상이 아니기 때문에 출산장려금, 유연근로제도 등 고용보험을 가입해야 받을 수 있는 일 가정양립 지원제도를 활용 하지 못하는 것으로

나타났다.

“(유치원이나 어린이집에서 맞벌이 인정은 해주나요?) 인정은 해줘요. 그런데 인정도 산재 보험이 들어져 있어야 가능 하더라고요. 뭔가 국가랑 연관되어야만 가능하다고 하더라고요.” (특수고용직1)

“저희가 생각보다 굉장히 위험해요. 사고도 많고 타구 사고도 있고 낭떠러지 카트 이런 것도, 그리고 또 손님이랑 일대일로 밀착 서비스하는 거잖아요. 그래서 성적으로 굉장히 수치심 느낄 때도 많고 성희롱 당할 때도 많고 폭언도 많고 심지어 저번에 인터넷에 나왔던 폭행도 있고 그런 데 굉장히 노출이 되어 있다 보니까 골프장 측에서는 웬만하면 분리를 하고 싶어 하거든요.” (특수고용직2)

“(...유연근로제도가 실시되고 있는데 그런 것은 전혀 혜택을 못 받으시는 거죠?)

A : 그렇죠. “ (특수고용직3)

3) 자녀 양육의 어려움

경기보조원의 업무 특성상 당일 정해지는 근로시간 때문에 근로시간을 예측할 수 없다고 응답하였다. 근로시간 불규칙성으로 인해 아이돌보미 등 미리 계획해서 사용하는 보육 제도는 활용하기 힘들다고 응답하였다. 민간도우미를 이용할 경우 하루 일당을 모두 그대로 주어야 하는 어려움이 있기 때문에 민간도우미를 이용하기 힘들다고 하였다. 이러한 이유로 급하게 일을 해야 하는 경우는 대부분은 외할아버지, 할머니, 신랑 등이 돌봐주는 경우가 대부분이라고 하였다.

사업장 특성 상 주말/휴일근무가 많은데, 어린이집에 맡기기는 눈치가 보여서 어렵다고 호소하였다. 앞서, 소개하였듯이 마미반이 있기는 하지만 정원이 적기 때문에 대부분은 일반 스케줄로 근무를 하는데, 이 경우 아침 일찍 출근하고 늦게 퇴근하기 때문에 자녀를 맡길 곳이 마땅치 않은 경우가 많다고 하였다. 회사에서 마미반 정원을 늘리기는 원치 않고, 일반 어린이집의 시작 시간은 정해져 있어서 하루 종일 편하게 아이를 맡길 곳이 없어 회사 안에 공간이 있으면 좋을 것 같다 는 의견을 제시하였다.

“ 저희가 주중에는… 아! 빨간 날 보육! (휴일보육) 빨간 날이 너무 많아요. 그리고 건너뛰기 대체휴일. 보낼 수는 있어요. 그런데 눈치 보여요. (다른 얘기들은 많이 안 오니까) 네, 우리 얘기만 오는데! 고런 날, 유치원, 어린이를 키우는 입장에서는 그게 제일 힘든 것 같아요.” (특수고용직1)

“누구의 손을 꼭 빌리죠. 외할머니라든지, 친할머니라든지, 이모라든지, 신랑이라든지….”
(특수고용직2)

4) 정책요구 사항

일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 문제 때문에 일반 어린이집에 맡기기 어렵기 때문에 직장어린이집과 유사한 양육 공간이 필요하다고 응답하였다. 직장어린이집을 원하지만 경기보조원은 고용보험에 가입하지 못하기 때문에 품앗이 형태로 양육할 수 있는 공간을 회사에서 지원해주는 것이 가장 이상적일 것이라고 제안하였다. 코스를 돌지 않은 공백시간이 있기 때문에 공동양육 공간이 있으면 아침, 저녁으로 서로의 자녀들을 서로 협업하여 돌볼 수 있다고 이야기 하였다.

거의 골프장 최초로 경기보조원의 육아휴직을 1년 6개월(무급)을 보장해주는 사업장이지만 경기보조원의 업무특성 상 임신사실을 안 5-6주후 직후부터 바로 10개월 만달까지의 임신기간이 포함되므로 실질적으로 출산 후 사용 기간은 8-10개월 밖에 되지 않는 문제점이 있다. 이러한 이유로 육아휴직기간이 3년 정도까지 연장되길 희망하고 있었다. 또한, 고용보험에 가입하지 않은 상태로 사업장에서 자체적으로 배려하여 육아휴직(별도의 출산휴가도 없음)을 제공하기 때문에 휴직기간에는 급여를 전혀 받지 못하는 문제점이 있다는 것을 강조하였다. 이러한 이유로 최소한의 출산지원금을 받는 것을 희망하는 것으로 나타났다.

“... 육아 쪽으로 생각을 하자면 일단 100명 이상의 큰 규모의 골프장이라면, 솔직한 심정은 골프장에 탁아시설이 있었으면 좋겠어요. 너무 좋을 것 같아요.” (특수고용직1)

“기간이나 이런 것보다는 저희는 3년으로 해 달라고, (기간을...?) 네, 왜냐면은 저희 조합원 중에 한 분도 지금 출산휴가 중이신데 돌아오려고 했는데 아기가 아직 5개월, 6개월 밖에 안됐어요. 그런데 다음 달에 복직을 해야 하는 상황이거든요. 그런데 개를 보호해줄 사람이 없는 거예요. 보호자가 없는 거죠. 그렇다고 어린이집에 보내자니 만 1살 정도 되서는 보내고 싶은 거예요.” (특수고용직2)

“솔직히 말하면 저는 출산지원금이 중요하다고 생각하는 게 임신 계획을 세워서 나오는 거면 괜찮아요. 그런데 뜻하지 않게 임신을 하는 경우가 있잖아요. 그런데 저희 같은 경우는 바로 그만둬야 하는 상황이잖아요. 준비가 안 된 상황에서 지원금도 없고 아무것도 없이 나으면 막막한 건 사실 이예요.” (특수고용직3)

나. 중소기업 근로자

1) 근로시간 및 근로형태

근로시간 및 근로형태는 일반 대기업과는 큰 차이는 없었다. 다만 응답자 중의 사회복지관에서 일하는 여성근로자의 경우 대민업무와 행정업무로 야근이 많아 일·가정 양립의 어려움을 겪고 있으며 파견 직원 근무 강도 등으로 인해 육아휴직 후 퇴사결정을 내리게 되었다.

“복지관 복지근로사로 일을 합니다. ... 근속연수는 올해로 7년이고, 육아휴직을 쓰고 처음 쓴 게 저 거든요. 제가 처음 쓰고 다 퇴사했어요. 야근이 굉장히 많은 편이어서, 대면서비스가 많다 보니까 행정은 많은데 민원들이나 주민들 많이 만나서 하는 사업들이 많다 보니까, 그거를 투영하고 남아서 행정 처리를 하다 보니까 야근이 좀 많았었고...” (중소기업2)

“정규직이지만, 파견직입니다. ... 제가 거기서 꽤 오랫동안 일을 했고 나름대로 평가도 좋았는데, 애를 첫째를 낳고 9개월 동안 근무하고 육아휴직 들어갔는데 그 다음 바로 퇴사를 했는데,...” (중소기업3)

2) 자녀 양육의 어려움

직장 생활과 자녀 양육을 병행하면서 겪는 가장 큰 어려운 점은 기업 내 눈치 문화라고 응답하였다. 자녀양육으로 인하여 일찍 퇴근하거나 육아휴직 등을 사용하게 되는 경우 이러한 사내 눈치 문화에 어려움이 많았다고 호소하였다. 회사에서 눈치를 주는 주체는, 상사 뿐 아니라 직장 동료들도 포함된다고 응답하였다.

또한 중소기업 특성상 회사 자체에서도 가족친화적인 맥락을 따르지 않고, 육아 휴직 등 일·가정 양립 제도에 대한 정보들을 적극적으로 제시하고 알려주기를 싫어한다고 느끼는 경우가 많은 것으로 나타났다. 회사에서 정보를 받을 수 없고 개인이 정보를 찾아가도 관련 근거들을 직접 준비하여 설득해야 하는 개인의 짜움이 되어버리기 때문에 임신·출산하면 퇴직하는 경우가 많아지는 것 같다는 이견이었다.

또한 많은 중소기업이 임신, 출산보다 우선순위가 일인 근로자만 살아남는 구조라고 느끼는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이로 인해 임신 출산으로 인해 경력의 불이익을 직접 겪는 경우도 많았다는 의견도 있었다.

“(임신 중 입덧하며) ... 힘들게 내 몸을 끌고 왔는데 임신하지 않은 여자들, 입덧하지 않는

여자들도 있고. 그럼 그 애들은 나도 두 시간 늦게 오고 싶다 이렇게 말을 하는 거야.” (중소기업3)

“저는 차마 쓸 수가 없어서 못썼는데… 정말 너무… 후임 중에 쓰는 사람이 있어. 그래서 눈치를 엄청 쓰고 있다는 거야. 선임이 안 썼는데 네가 쓸 수 있겠냐? …” (중소기업3)

“이직을 (준비)하는데 면접을 볼 때 그런 게 안 써 있어요. 결혼을 했는지 아이가 있는지, 이런 게 없는 이력서를 냈는데 1 차에서 잘 통과하고 1 차 실무진 얘기에서는 정말 업무 얘기만 했는데, 2차 면접을 하는데 결혼했어요? 아이 있어요, 있다, 몇 개월이나 해서 그 때 제가 애가 8 개월이라서 8 개월이 있다 했더니 얘기 봐주는 사람 있나 이런 걸 물어봐요. 1차에는 업무 얘기만 했는데 2차에서는 그 부분만 이야기를 했어요. 나는 엄마 아빠도 일하시고, 시어머니도 지방에 계시는데 나도 당황에서 그래서 시어머니가 봐 주신다 하고 거짓말을 했어요. 출산할 때 근무할 때 나의 마음가짐에 차이가 뭐가 있겠냐, 얼마나 몰입 할 수 있겠나 이런 질문을 하더라고요. … ” (중소기업1)

3) 정책지원요구

중소기업의 경우에는 문화가 잡혀 있지 않고, 보편적인 제도가 이루어지지 않는 경우가 많기 때문에 지속적인 육아휴직 혹은 제도 관련 보수교육은 구성원들의 인식 재고와 적어도, 휴직 신청 시 암묵적인 근거로 활용될 수 있어서 육아휴직 신청자에게 도움이 되기 때문에 활성화 해야 한다는 의견을 제시하였다.

또 육아휴직을 3년까지 사용가능하나 대부분 중소기업은 ‘기업의 재량에 의해’ 결정되어 충분히 활용하지 못하는 경우가 많기 때문에 이와 같은 부분에서 기업의 CEO의 인식개선과 관련한 교육 및 지원들도 요구된다는 의견도 있었다.

중소기업의 경우에는 남성 육아 휴직을 사용하는 경우가 극히 드물기 때문에 사내눈치문화 개선을 위해서는 중소기업에서 남성 육아휴직 등을 적극 장려할 수 있는 정책이 마련되어야 한다는 의견도 제시되었다.

또한 오히려 육아휴직이 길어지게 되면 직무와 관련된 역량 개발 기회를 비롯하여 일과 관련된 긍정적인 경험할 기회를 놓치게 될까 우려하는 경우도 있었다. 이를 위해 육아휴직을 하지 않고도 마음 놓고 일할 수 있도록 자녀를 안전하게 맡길 수 있는 기관이 많아져야 한다는 의견도 제시되었다.

“첫 임신하면 정보를 모르잖아요. 산부인과 사실 다 다니니까 이런 제도들을 알려줄 의무는 없지만, 육아종합지원센터나 이런 것들을 워킹맘, 아니더라도 이런 것들을 확인할 수 있도록 비치되어 있거나 하면 실효성이 있지 않을까? 알림을 위한 것들이 굳이 인터넷을 들어가

지 않더라도?” (중소기업2)

“아빠 육아휴직이 라든지 모두 이용했는데, 대신 아빠 육아휴직으로 경제적 타격을 많이 본 케이스이기도 하고, 신랑도 그 이후로 신랑도 이직을 했죠. 일을 하다가 지금은 자유롭게 일을 하고 있지만, 그런 부분들이 아빠의 육아휴직이 보편적으로 됐으면 좋겠고, 사회적인 시선도 유연 해지고 있는 것 같기는 한데, 시선이 좋지는 않은 거 같더라고요. 사연 있나? 이런 말들도 나오고, 교육이나 이런 게 많이 필요하다고 생각해요(중소기업4).”

“또 3개월만 쓰고 복직을 썼는데, 미혼 할 때부터 일을 시작하고 출산휴가 때 3개월을 처음 써 본 거예요. 애기를 케어 해야 하기 때문에 제가 3개월을 쉰 거지만, 출근을 안 하니까 우울증이 오긴 하더라고요. 아이들을 키워야 하는 엄마야 출산휴가, 육아 휴직이 필요한 건 맞지만, 누가 안전하게 믿을 수 있게 케어 해준다면, 일을 나갈 수 있다면, 제 자신을 위해서는… 좋을 수 있겠다 생각했어요. 그런데 현실적으로는 그런 게 받쳐 지지도 않고 제 욕심을 어떻게 할 수 있는 상황은 아니니까, 그런 이야기를 꺼내지조차 못하는 것뿐이지, 그런 생각은 들죠 (중소기업5).”

다. 영세자영업자

1) 근로시간 및 근로형태

자영업자의 경우 근로시간이나 주말근무 여부 등이 모두 다양하였다. 크게 두 가지로 유형으로 구분할 수 있었는데, 첫 번째는 개인의 우선순위에 따라 근로시간 및 휴일 근무를 선택하는 것이고, 두 번째는 사업의 고객 특성에 따라 시간을 옮기는 경우이다.

임신, 양육에 좋은 환경인지에 대해서도 자영업자의 상황이 달랐기 때문에 의견이 모두 달랐다. 다만, 일반 직장에서 일했을 경우 자녀 양육 등이 어려워 자영업을 선택하였다고 모든 자영업자들이 응답하였다.

또한 개인 시간 및 우선순위에 맞춰 움직이지만 영업시간을 늘리면 자녀양육이 소홀해지고, 자녀 돌봄을 우선하기 위해 영업시간을 줄이면 재정적인 어려움이 따르기 때문에 적절한 영업시간을 설정하기가 어렵다는 의견이 많았다.

직원고용에 관련하여, 자영업자 스스로 최저임금을 충족하지 못하는 경우도 있기 때문에 직원 고용을 하기 위해서는 임금을 주기 위해 부업을 해야 할 정도로 운영의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

“손님이 호출하면 저는 나와요. (따로 안 부르면 안 나오시고요?) 네. 일요일은 어제 같은

경우는 잠깐 나왔고요, 토요일은 일하고 일요일은 안 합니다.” (영세자영업3)

“저도 최저임금 못 가져가는데, 고용을 하면 그 친구한테는 지금을 해야 하는 부분이니까, 그런 거는 계속 오르는 데 이런 커피 값 같은 함부로 올릴 수가 없잖아요. 차라리 아예 정책적으로 500 원 인상 이렇게 발표나는 거 아니잖아요. 애초 값 30 원 인상 이런 게 아니라 올리고 안 올리고는 업주 마음인데, 손님들 입장에서는 비싸다고 생각하시니까. 최저임금 왜 올라가지고…… 나도 못 가져 가는데……” (영세자영업1)

2) 사회보험 가입

심층면담한 자영업주 모두 고용보험은 모두 미가입 상태였다. 대부분 자영업자가 고용보험에 가입할 수 있다는 사실을 알지 못하였다. 하지만 알았더라도 자영업주에게 고용보험혜택이 많지 않기 때문에 가입하지 않았을 것이라는 응답이 대부분이었다. 영세 자영업의 경우 재정적 어려움이 많기 때문에 국민연금 까지도 가입하지 못한 경우도 많았다.

고용보험 관련해서는 일반 직장에서 퇴직 후 창업을 이유로 실업급여를 받지 못한 부분에 대한 어려움을 호소하였다. 사업초창기에는 수입이 없음에도 불구하고 사업자 등록을 했다는 이유로 실업급여를 받지 못하는 것은 제도적으로 문제가 있다고 지적하였다.

대부분이 임금근로자 신분이던 전 직장에서 모두 법적으로 육아휴직과 유연근로제도 등이 있으나 문화적으로 사용이 불가능했다고 응답하였다.

“보험은 건강보험 정도? 그렇잖아요. 어쨌든 병원을 다녀야 하기 때문에 납부를 하고 있긴 한데 국민연금, 그런 거 말씀하시는 거죠? 이런 건 금액 적으로 사실 넣을 수가 없어요.” (영세자영업1)

“저 실업 상태인데, 고용보험에서 실업급여도 못 타고, 왜냐면 사업장 한다고 했으니까 그 걸 또 유보를 시키더라고요. 1년인지? 몇 개월인지? … 그걸 못 받은 거예요. 400만원 500만원을 못 받은 거예요. 매달 만약에 그냥 고용보험에서 실업급여는 실직 상태니까 구직활동을 했다고 주잖아요. 그런데 저는 바로 사업장 냈다고 딱 끊어버리는 거예요, 거기서. (아, 그런 문제가 있구나!) 네 그러면서 막, 거의 12개월, 1년 유지한 증빙을 제출하면은 그 한 번에 준대요. 그때동안 안 줬던 걸. 그래서 그 때 한 번에 뭐 400만원인지 받았던 거 같은데. 그때 너무 막막한 거죠.” (영세자영업2)

“저는 진짜 회사를 그만둔 이유가 너무 남성위주. 너무 여성에 대한 배려가 없는 그런… 육아정책에 대해서 그런 말이 많이 나오는데 정말 저는 혜택은 꿈도 못 꾸는 그런 회사들이었어요.” (영세자영업2)

3) 자녀 양육

영세자영업자가 공통적으로 어려움을 느끼는 부분은 누구에게 도움을 받지 않으면 자영업과 육아를 동시에 하는 일이 불가능 하다는 것이었다. 또한 영세자영업자의 재정적 어려움은 자녀 양육과 직결되는 문제기이기도 하였다.

가장 지원을 많이 받는 것은 부모님과 동생 등 가족이며, 공간 및 육아지원으로 도움을 받고 있고 있었다. 근로시간이 긴 영세자영업자의 경우는 사업장에 자녀를 데리고 와서 돌보는 경우도 많았으며, 자녀가 아플 때, 사업장을 비우지 못하게 되는 경우 가장 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

“지금은 (태권도) 차량운행을 많이 이용해요. 5시 때는 제가 보통 데리러 갔었고, 그때는 알 바친구가 있었고 그렇게 지금처럼 일찍 닫지 않았거든요. 제가 아이를 데리러 가고, 오후 늦게까지 일하는 친구가 있었는데 1년 정도 일을 하다 보니까 시급이 안 나오더라고요. 알바 시급이 안 나와서 그 다음은 시간을 줄이고, 저희 아들은 조금 빠르면 3시 반에 하원하고 그게 아니면 5시 정도에 태권도에서 학업을 해서 여기에 데려 다 주세요.” (영세자영업1).

“(지역아동센터) 그런 게 가까이서 있었으면 좋겠어요. 집 앞에, 코앞에. 그래야지 현실성이 있지 차타고 또 갔다 오고 하는 시간이 얼마나 저기겠어요. 있으나 마나예요.” (영세자영업3)

4) 정책 지원요구

기본적으로 경력단절과 관련하여 여성이 임신 및 출산과 함께, 혹은 이 시기를 벗어나더라도 초등학교 저학년 때 경력의 범주에서 벗어나게 되는 문제를 동반적으로 안고 있었다. 자영업자이지만 그 이전에는 직장인이었다는 사실을 함께 염두에 두고, 현재 영세자영업자에게 도움을 줄 부분과, 초기 보육하는 여성창업자에 대한 도움, 보육으로 발생하는 퇴직의 예방 등 총체적인 접근이 필요한 것으로 나타났다.

또 동시에 여러 가지 방면에서 ‘도우미’가 필요하다는 의견이 많았다. 육아를 위해 퇴직하는 자영업자의 경우 시기적으로 퇴직과 동시에 자녀를 돌보며 사업을 꾸려야 한다는 어려움이 있다는 의견이었다.

“근무환경, 중소기업 아닌… 제가 만약에 다른 회사를 들어간다고 해도, 어떤 여자를 쓴다고 해도 받을 수 있는, 회사가 해줘야 되는 게 아니라 진짜 이거는… 그런 거 같아요… 만약에 제가, 어느 기관에서, 만약 그때 서부고용기관에서 그쪽에서 안 썼으면 제가 고용 됐을 것 같지는 않아요. 그때도 경력단절 여성이 취업했을 때 그 사람을 고용하면 회사에 얼마정도 지원을 해주는 게 있었어요. 그래서 회사에서 그런 걸 보고 이런 게 있네 해서 저를

구인했을 수 있어요.”(영세자영업2)

“무슨 정책을 펴실 때마다 새로 부지를 마련해서 건물을 짓고, 인원을 확충해서 이렇게 하시려는 것 같아요. 그러니까 그거는 되게 방법이 별로 인 거 같아요, 제가 봤을 때는. 기준에 있는 것도 많은데 그런 것을 많이 활용했으면 좋겠어요. 어린이도서관 등 많잖아요. 아파트도 SH와 연결해서 SH는 싸게 매입을 할 수도 있고 얻어서 할 수도 있잖아요. 그런 걸 어린이집 돌봄 서비스 같은 걸 얻어서 하는 거니까.” (영세자영업3)

라. 중소기업 사업주

1) 인력 손실로 인한 어려움

중소기업에서는 육아휴직 등 일·가정 양립 제도를 도입하기 어려운 이유에 대해서 심층면담에 참여한 사업주들은 인력 손실로 인한 어려움 때문이라고 응답하였다. 중소기업 특성상 각자 고유한 업무가 있기 때문에 대체인력이 오더라도 업무공백을 해소하는데 어려움이 있고, 팀장급 등 고급인력의 경우에는 동일한 능력을 가진 사람이 대체인력으로 오는 것은 거의 불가능하다는 의견이었다.

“주간 줘야 되죠. 60일 이잖아요? 줘야 하는데 저희는 업무가 한계적으로 자기가 맙은 게 딱딱 정해져 있잖아요. 그걸 누가 해 줄 수가 없잖아요. 그러다 보니까 그게 어려운 것 같아요, 중소기업은… 대타를 해 줄 수 있는 사람이 없으니까(중소기업 대표1).”

“거의 아마… 중소기업 같은 경우는 (육아휴직이) 아마 거의 힘들 거에요(중소기업 대표 2).”

“디자이너 직군 특성상… 그 사람이 아마 적응을 하고 1년이 되게 짧은데… 저희 같은 경우는 디자이너 대체인력을 채용한다고 하면 절대로 1년 알바로 일하고 싶지 않을 거거든요. 정규직으로 일하고 싶을 텐데. 그렇게 뽑기가 너무 힘든거죠.) 3개월 출산휴가 할 때도 알바 뽑는 게 너무 힘들었거든요. 마음대로 그렇게 하는 게 힘든 부분 이죠(중소기업 대표 3).”

“저희는 안 뽑을 수도 뽑을 수도 없고. 참. 지금 저희가 산후휴가 들어갔는데 아직 대체 인력을 못 뽑았어요. 왜냐면 팀장급인데 3개월 동안 팀장급을 할 사람을 못 뽑았어요. 젊은 친구들은 대체를 하면 돼요. 팀장급은, 3개월을 오지를 않아요. 그리고 육아휴직을 가면 1년짜리를 간다고 하면 내가 팀장, 내가 6개월짜리 알바? 안가요. 몇 백을 줘도 안가요(중소기업 대표 3).”

2) 노동시간 조절의 어려움

출퇴근 시간 조정 등 유연근로제 도입에 대한 사업주의 의견에 대해서 문의한 결과, 중소기업의 노동시간 불확실성으로 인해 도입이 매우 어렵다고 호소하였다.

대기업과는 달리 중소기업은 제품의 주문량이 일정하지 않고 변동성이 많기 때문에 일간 노동시간이 안정적이지 않다는 의견이었다. 또한 사업장 간, 타업체 간의 업무 교류가 이뤄지는 시간이 정해져 있기 때문에, 지나치게 유동적인 유연근로제를 도입할 경우, 생산성과 매출의 손실이 발생할 수 있다고 우려하였다.

“그것도 참 오더가 지금 오더는 일주일에 40시간 정도 하는데 만일 늘어나면, 오더가 늘어난다고 해서 가동시간이 늘어나면 그런 것도 나중에 문제가 될 수 있는 그런, 불안 요소들 이제… 아 그게 되게 중소기업 입장에서 되게 힘들다는 거죠? (맞아요.) 물량이 항상 안정적으로 있는 것이 아니라 급격하게 늘어나는 시기가 있어요”(중소기업 사업주 1).

“일단 저희는 공장이랑 근무시간이 일치해야 하는 시스템이거든요? 근데 공장은 아침 7시 반부터 사람들이 나가서 일을 해요, 준비하고. 그럼 공장도 이제 필요하면 서울 직원하고 계속 연락을 주고받고 하는데 만약에 서울 직원이 아침에 10시에 나온다, 그럼 10시까지 통화가 안 되는 거잖아요? 그럼 오점들이 있고.”(중소기업 사업주 2)

3) 노무비용 및 행정업무 부담

중소기업에서는 인력, 재원 문제로 인해 육아휴직 등의 행정절차에 대해 지원하기 어렵다는 입장이었다. 면담결과 50인 미만 사업장의 경우 총무·인사업무를 한 사람이 담당하고 있고, 공장 일손이 부족한 경우에는 공장에도 파견 나가야 하기 때문에 노무관리를 전담하기가 어려운 상황이었다. 또한 노무사를 이용할 경우 대행 비용 등도 중소기업 입장에서는 부담스러운 부분이라고 응답하였다.

이를 위해 육아휴직 등 절차를 포함 노무관리 교육이나 노무 대행에 대한 비용 등이 중소기업을 위해 지원되었으면 좋겠다는 목소리도 있었다.

“네.. 거기에 대한 수수료도 부담이 되잖아요, 노무사를 끼고 하게 되면. 수수료도 만만치 않거든요? 그러니까 그런 거에 대한, 절감, 비용 절감도 필요해서…”(중소기업 사업주 2)

“육아휴직 이런 것도, 나라에서 무료로 해 가지고 한 번씩 교육이 있었으면 좋겠어요. 그래 가지고 이런 중소기업은 솔직히 그런 교육받는 것 비용도 부담스럽잖아요. 그러니까 이런 거를 뭐 언제 한다는 공문을 내려주면, 시간 날 때 뭐 한두 시간 가서 교육받는 것은 쉽잖아요? 그런 교육도 필요하다고 생각해요, 저는. 그런 교육이 많은지 어떤지 저는 모르겠는데.”(중소기업 사업주 1)

4) 중소기업 사업주의 일·가정 양립 정책 방향에 대한 의견

50인 미만 사업장에서는 전면적인 일·가정 양립 제도를 도입하는 것은 불가능하다는 입장이었다. 특히, 육아휴직 등으로 인한 인력 손실은 치명적이라는 의견이었다. 다만, 장시간 육아휴직 대신에 상대적으로 짧은 육아휴직과 복직 후 근로 시간 단축근로는 어느 정도 수용이 가능하다는 입장이었다. 전반적으로 중소기업 사업주는 일·가정 양립 제도 도입의 필요성은 인식하였으나 인력손실 문제, 비용 문제 등의 걸림돌로 인해 완전한 도입은 어렵다는 입장이었다.

“지금 딱 인원이 굉장히 타이트해서 그런 것 같아요. 자기 일이 딱 다 있고 이 사람이 딱 빠지면 대체 인력이 없고 그런 경우라서… 제 생각에는 한 50인 이상 정도 되면 그래도 좀 한 부서에 2~3명, 3~4명씩 있다 보면 한 명이 빠지더라도 같이 커버가 되 면은 그러면 그러한 제도들을 수행하기에 더 수월하지 않을까 싶어요. 지금은 딱 한 명밖에 없는 그런 (실정이거든요.) (여 : 한 부서에 한 명)”(중소기업 사업주 2)

“근데 정부에서는 자꾸 이제 좋게끔 하려고 하는데, 이제 따라가지 못하는 거죠, 제조 쪽은 더군다나 제조 쪽은 더 그러는 거죠.”(중소기업 사업주 3)

“아침에 한 10시에 출근해서 한 4시까지? 그 정도도 가능할 것 같아요. 자기가 좀 바쁘게 일은 해야 할 것 같아요. 바쁠 때는…”(중소기업 사업주 1)

6 소결

일·가정 양립에 가장 핵심요인이라고 볼 수 있는 근로 시간의 경우에는 영세자영업자의 근로시간이 가장 길었다. 특히 20인 미만 자영업자의 경우 정규직 근로자에 비해 근로시간이 2시간 이상 긴 것으로 나타났다. 특히 자영업자의 경우 한 달에 10시간 이상 장시간 근로하는 비율, 주말 근무하는 비율이 매우 높게 나타났기 때문에 대부분의 영세자영업자의 경우 가정양립 유지에 어려움을 겪을 가능성이 매우 높을 것으로 추측된다.

비전형 근로자(파견/용역/특수형태)근로자의 경우는 정규직에 비해 근무형태가 안정적이지 못한 것으로 나타났다. 즉 상대적으로 정규직에 비해 출퇴근 시간과 근로시간의 양이 변동이 심한 것으로 나타났다.

모성보호제도 미도입에 대해서, 기타/비정규직 근로자와 파견/용역/특수 근로자가 정규직 근로자에 비해 제도 도입이 낮다는 것으로 나타났으며 사업장 규모 별로 20인 미만 사업장이 다른 사업장 규모에 비해 모성보호제도 도입 비율이 약 2배 이상 낮았다. 이는 모성보호제도를 접하는데 있어서 위 형태의 근로자와 사업장이 취약하며 이들을 대상으로 제도들이 많이 도입될 수 있도록 정책을 확장할 필요가 있다고 판단된다.

또한 모성보호제도를 사용하는데 있어서 응답자의 45% 이상이 비정규직들은 차별을 받고 있다고 인식하고 있으며 사업장 규모 형태에서도 큰 차이가 나타나지 않기에, 대부분 조직에서 비정규직들은 모성보호제도 울타리에서 제외되고 있는 것으로 판단된다.

응답자들의 50% 이상은 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축제도 등이 제도적으로 있으나 사용 가능성이 낮은 모성보호제도로 인식하고 있으며, 응답자들의 약 30%는 출산 전후 휴가가 사용하기 어렵다고 인식하였다. 이는 모성보호제도를 근로자들이 사용하는데 있어서 사회적으로 어려움을 겪고 있다고 판단된다. 또한 자녀가 있는 근로자 같은 경우, 자녀가 없는 근로자에 비해서 대부분의 제도들이 사용가능성이 낮다고 응답했다. 자녀가 있는 근로자는 조직 내에서 모성보호제도를 사용할 때 어려움을 경험해봤기에 더 제도들의 사용가능성에 대해서 비관적으로 인식했을 수도 있다. 사업장 규모로 봤을 때 300인 이상 사업장에 노동하고 있는 근로자들의 경우, 다른 규모의 근로자들보다 상대적으로 더 낮게 사용 가능성을 인식하고 있었다. 이는 모성보호제도들이 사업장의 규모가 큰 곳에서는 잘 진행되며 회사 내부에서도 이를 수용하는 경향이 있지만 사업장 규모가 작아 질수록 모성보호제도가 문화적으로 스며들지 않은 것으로 판단된다.

향후 자녀 출산 시 재직 가능성 여부에 대해서 약 45% 이상이 재직할 가능성이 낮다고 인식하였으며, 이는 출산 후 경력 단절이 조직 내에서 빈번하게 발생한다고 판단된다. 근로 형태 중 기타/비정규직 근로자가 다른 형태 근로자들에 비해 더 많이 재직하기 어려울 것이라 응답하였으며, 20인 미만 사업장에서도 다른 규모 사업장에 비해 응답자의 약 50%가 재직 가능성이 낮다고 응답하였다. 이는 자녀 출산 후에 기타/비정규직 근로자 혹은 20인 미만 사업장에서 경력 단절이 될 가능성이 더 크며, 해당 근로자들 대상으로 한 정책 방안이 마련된 필요가 있다고

판단된다.

또한 유연근로제가 있으나 사용 가능성이 기타/비정규직 근로자가 다른 형태 근로자보다 더 많이 사용하기 어려우며, 유연근로제도를 사용하는데 있어서 비정 규직이 차별을 받고 있다고 인식되고 있는 것으로 나타났다. 사업장 규모에서도 차별 인식이 두드러진 차이가 나타나지 않았다. 이는 모든 조직에서 비정규직이 유연근로제도를 사용하는데 어려움을 겪고 있으며 이는 출산 후 육아를 하는데 어려움을 겪고 있다고 볼 수 있다.

향후 자녀 계획에 대해서는 전체응답자 비율로 봤을 때 50%이상이 없다고 답을 했지만, 자녀가 전혀 없는 경우 자녀 계획이 있는 경우가 더 높고, 있는 경우는 향후 계획이 없는 비율이 더 높았다. 그러나 자녀가 없는 경우도 자녀 계획은 약 70% 정도가 가지고 있는 것으로 나타나서 30%정도 되는 비율은 자녀를 전혀 갖지 않으려는 계획을 가지고 있음을 알 수 있다.

임금 근로자의 경우, 출산 이후 직장을 그만두겠다는 비율이 상대적으로 높은 반면 자영업자는 그 특성상 사업을 그만두기보다는 지인에게 사업을 맡기는 형식으로 나타났다. 임금근로자의 경우 첫아이 출산일 경우는 40% 가량이 직장을 그만둘 계획을 가지고 있으며, 자녀가 있는 경우 육아휴직이나 출산 휴가 후에 복직 하려는 비율이 더 높았다. 이는 첫 출산의 어려움을 느끼는 초반에 직장 근무 지속에 더 어려움을 느끼며, 자녀가 있는 경우는 출산휴가 혹은 육아휴직 후 복직을 할 예정으로 나타나는데 이는 연차 혹은 제도 활용 지식 유무 혹은 가능 여부와도 관련이 있을 것으로 생각된다.

출산하지 않겠다고 응답한 이유는 현재 가족구성원에 만족하거나 재정적 부담이 가장 큰 이유였는데, 특히 파견/용역/특수고용직이나 무급가족 종사자는 상대적으로 경제적 부담을 더 크게 느끼는 것으로 조사되었다.

출산·양육 친화적인 일·가정 양립문화를 정착하기 위해서는 개선되어야 하는 사항으로 출산 및 양육지원 제도를 준수, 그리고 야근 등의 근로시간을 감소하고 정시 퇴근 등을 준수를 꼽았다. 이미 있는 제도를 준수하지 않는 경우를 지적하며, 기업체에게 제도를 준수할 수 있도록 하는 제도적 장치 마련이 필요할 것으로 보인다. 자영업자의 경우 재정적인 지원이 큰 도움이 되는 것으로 나타났다.

자녀출산과 양육을 위해 직장을 퇴직한 경험이 무려 40%를 넘었다. 이는 출산

및 양육으로 인한 경력 단절 비율이 높다는 것이며, 출산 이후 양육을 하는 상황에도 근로 활동이 지속될 수 있도록 할 필요가 있다. 특히 정규직, 대규모 사업장에 비해, 파견/용역/특수고용직, 비정규직, 무급가족봉사자, 자영업자 및 고용주 순으로, 또 기업 규모가 작을수록 퇴직 경험 비율이 높게 나타나 일·가정 양립 사각지대에 대한 지원 방안을 모색해야 함을 뒷받침하고 있다.

사업장 규모가 작을수록 임신을 하자마자 직장을 그만두는 비율이 높았고, 정규직, 혹은 300인 이상의 사업장 규모의 경우는 출산 혹은 출산휴직 직후에 그만두는 비율이 높았다. 이는 기업체에 출산 및 육아를 지원해 줄만한 제도를 실제적으로 활용하기 힘들다는 의견이 모든 근로형태에서 지배적이었다는 점을 볼 때 정책 및 제도 수립 후 이를 지킬 수 있는 기업문화 개선이 중요함을 확인할 수 있다.

모성보호제도 사용자들은 자녀와의 애착 증가를 위해서 이용하는 경우가 가장 많았으며 개선사항으로 육아휴직(단축) 급여인상 32%가 꼽았고, 출산전후 휴가나 육아휴직 제도의 이용활성화를 위해 별도의 사회보험료를 징수도 필요하다는 입장이 나타냈다.

일하는 기혼여성을 대상으로 조사한 자녀 양육지원 현황은 다음과 같다. 양육 서비스 이용 비율은 기관이용 75.0%, 혈연보육 50.1%, 비혈연 개별보육 13.6%, 가정보육 3.7% 순으로 나타났다. 특히 특수고용직은 기관이용이 91.2%, 가정보육 0%로 기관보육으로 주로 자녀를 양육하고 있다. 사업장 규모가 작을수록 기관 이용 비율이 높고, 규모가 클수록 혈연보육의 비율이 높다.

양육 서비스 중 기관이용은 평균적으로 주중 4.8일, 7.5시간, 주말 0.2일 이용하여 주말에는 거의 이용하지 않으며 주중에는 풀로 이용하고 있음을 알 수 있다. 혈연보육은 주중 3.6일, 6.4시간, 주말 0.7일 이용하여 기관이용보다는 적은 일수, 적은 시간을 이용하는 것으로 보인다. 비혈연 개별보육은 주중 2.7일, 5.0시간, 주말 0.6일 이용하는 것으로 이용일수와 시간이 가장 적게 나타났다.

집에 자녀만 있거나 형제자매끼리 보내는 경우는 18.8%로 나타났고, 1~2일 14.1%, 3~4일 3.5%, 거의 매일 1.1%였다. 자영업자의 경우 자녀끼리만 있는 경우가 12.1%로 가장 낮았고, 파견/용역/특수고용직은 26.5%로 가장 높았다. 사업장 규모가 큰 경우 자녀끼리만 있는 경우가 3~4일 5.0%, 거의 매일 1.7%로 규모가 작은 경우보다 비교적 높다. 집에 자녀만 있는 경우, 하루 시간은 2~3시간

40.6%로 가장 많고, 1시간 이하 24.8%, 4~5시간 21.1%, 6시간 이상 13.5% 순이다. 파견/용역/특수고용직은 자녀만 집에 있는 시간이 상대적으로 길고, 자영업자는 6시간 이상 자녀만 있는 경우는 0%였다.

자녀가 이용하는 기관유형은 어린이집 83.0%, 유치원 15.3%, 반일제 1.5%로 나타났고, 파견/용역/특수고용직과 무급가족 종사자의 사립유치원 이용률이 25.8%, 20.0%로 높은 편이다. 사업장 규모가 클수록 어린이집 이용비율이 높고 유치원 이용 비율이 낮다.

자녀가 어린이집에 다니는 경우, 시간제 보육, 시간연장형을 운영하는 경우가 50% 이상이고 이용의사도 75% 내외로 매우 높다. 24시간 보육과 휴일보육은 10.7%, 22.7%의 운영률을 보이고 있으며, 이용의사는 휴일보육 50.2%, 24시간 29.8%로 적지 않다. 파견/용역/특수고용직과 무급가족종사자의 경우 시간제보육과 시간연장형, 휴일보육의 이용의사가 상대적으로 높았다. 사업장 규모별로는 큰 차이가 나지 않았다.

자녀 돌봄 공백으로 인해 주로 어려움을 겪는 시간대는 퇴근시간(오후 5~7시 35.5%, 7~9시 16.3%), 출근시간(오전 6시~9시) 23.3%로 나타났고, 모든 근로형태에서 오후 5시~7시가 가장 어려움을 겪는 시간으로 나타났다. 사업장 규모가 작은 경우 오후 3시~9시, 20인 이상 규모에서는 출퇴근 시간에 가장 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

일하는 도중 긴급하게 자녀 돌봄이 필요할 때 주로 조부모/친척의 도움을 받으며(54.0%), 본인/배우자가 휴가(31.5%)를 쓰고 있고, 어린이집 긴급보육 시간제 돌봄의 활용은 3.0%에 그쳤다. 특히, 파견/용역/특수고용직은 부모 본인보다는 조부모/친척 도움이 70.6%에 달하고, 어린이집 긴급보육과 시간제 돌봄 활용도 8.8%로 나타나 근로여건 상 부모 본인이 긴급 자녀 돌봄이 어려운 경우가 많은 것으로 보인다. 무급가족종사자나 자영업자는 사업장 문을 일시적으로 닫는 경우가 12.5%, 4.5%였으며 자녀를 사업장에 데려오는 경우도 3.4%, 7.6%로 적지 않았다.

다양한 일 양육 병행의 어려움에 대해 ‘자녀 돌봄 시간 부족, 일하는 동안 아이에 대한 걱정, 일로 인해 자신이 되고자 했던 부모가 되기 어렵다고 느끼며, 자녀 양육 때문에 직장사직을 고민하는 경우’까지 전반적으로 80% 내외의 높은 응답

률이 나타나, 일하는 대다수의 영유아 부모가 일 양육 병행의 어려움을 느끼고 있다. 파견/용역/특수고용직에서 일 하느라 시간이 없어 자신이 되고자 했던 부모가 되기 어렵다는 문항에 91.2%가 응답하여 일로 인한 시간부족으로 좋은 부모가 되는 것에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 사업장 규모가 클수록 일 양육 병행의 다양한 어려움에 대한 응답률이 높게 나타나, 규모가 큰 직장에 근무하는 부모의 일 가정 양립 지원이 여전히 더욱 필요한 것으로 보인다.

근로형태나 사업장규모에 따라 일·가정 양립 정책의 필요도가 다를 수 있음을 알 수 있다. 특히, 자영업자와 무급가족종사자는 다른 근로유형에 비해 돌발적 상황에 대한 대처가 보다 용이한 측면이 있으며, 상근직 근로자들은 출퇴근 시간에 자녀 돌봄 공백으로 인한 어려움을 주로 겪고 있다. 파견/용역/특수고용직은 불시에 발생하는 긴급 자녀 돌봄을 위한 지원이 필요하며, 자녀만 집에 장시간 머무는 경우가 많아 가정으로 파견되는 형태의 양육서비스 이용이 필요하며, 시간부족으로 자신이 되고자 했던 부모가 되지 못함에 대한 어려움이 크게 나타나 주어진 시간 내에 질적인 양육을 할 수 있는 지원이 필요할 것으로 보인다.

심층면담 결과 특수고용직 근로자의 경우 일정하지 않은 근무시간으로 인해 자녀양육의 어려움을 겪는 것으로 나타났으며, 대부분의 특수고용직은 육아휴직 등을 사용하지 못하는 경우가 많기 때문에 제도 개선이 필요하다는 의견이 많았다. 또한 회사 내 양육공간에 대한 요구가 많았는데, 특수고용직 근로자의 경우는 고용보험에 가입하지 않은 경우가 많고, 기업 내 상시근로자에서 제외되는 등의 대우를 받고 있기 때문에 직장어린이집이 이상향이기는 하지만, 제도 여건상 공동육아할 수 있는 공간이라도 지원되면 좋을 것 같다는 의견이 많았다.

영세자영업의 경우는 일반직장에서 일과 자녀양육을 병행하기 힘들어서 진입한 경우가 많았다. 하지만 재정적인 문제 등으로 인해 영업시간을 늘려 주말에도 근무하는 경우가 자녀 양육 등의 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 영세자영업자의 자녀양육 등을 지원해줄 수 있는 돌봄 센터 등이 필요할 것으로 판단된다.

중소기업 재직 근로자의 경우는 육아휴직 등의 제도 사용에 대한 사내 눈치 등 일·가정 양립 문화가 정착하지 못한 것으로 지각하였다. 반면 중소기업 사업주는 중소기업의 인력과 재원 문제 등 중소기업의 한계상 제도 도입이 어렵다는 입

장이었다. 하지만 심층면담에 참여한 모든 중소기업 사업주는 우수인력을 확보하는데 있어 일·가정 양립 제도 도입의 필요성은 인식하고 있었으며, 중소기업을 위해 현재 실시하고 있는 일·가정 양립 정책의 전면적인 도입은 어렵다는 입장이었다. 따라서 중소기업 특성에 맞는 일·가정 양립 지원 정책 개발 필요하다.

VI

일·가정 양립 사각지대 해소 방안

1. 일·가정 양립제도 사각지대 해소방안
2. 일·가정 양립제도 강화 방안

⋮

VI. 일·가정 양립 사각지대 해소 방안

1 일·가정 양립제도 사각지대 해소방안

앞서 살펴본 것과 같이 우리나라의 일·가정 양립 제도의 대부분 고용보험 가입자 중심이다. 이러한 이유로 특수고용직과 같이 고용보험의 가입 요건에 충족되지 못하거나 가입하지 않은 취업자는 대부분의 육아휴직 등 대부분의 일·가정 양립 제도를 이용하지 못하게 된다. 기타 비정규직, 자영업자 등도 가입할 수 있는 자격이 부여되는 경우도 있지만 임금 삽감의 이유로, 제도에 대한 이해 부족으로 가입하지 못하는 경우가 대부분이었다. 실제로 본 연구 경제활동인구조사 자료를 분석한 결과 15~49세의 임금근로자의 20%가 넘는 인구가 고용보험에 가입하지 못한 것으로 나타났다. 비임금근로자의 경우 고용보험 가입률이 거의 전무한 것으로 알려져 있기 때문에 거의 취업자의 절반 정도가 고용보험 미가입자로 추정해 볼 수 있다.

따라서 사각지대 해소를 위해서는 고용보험 가입자 중심의 일·가정 양립정책의 전반적인 제도 보완이 필요하다고 볼 수 있다. 본 연구에서 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”⁵¹⁾고 명시되어 있으며 동법 제3조(적용범위), 제5조(근로자 및 사업주 책무) 등에서 남녀고용평등법의 적용 대상이 근로자로 한정되어 있다.

고용보험법 역시 제1조(목적)에 제1조(목적)에 “이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.”⁵²⁾로 지원 대상을 근로자로 표현하고 있다.

이러한 이유로 자영업자 및 노동자 성 인정이 애매한 특수고용직종 등이 고용보험 가입을 비롯한 일·가정 양립 제도의 사각지대로 남아있었다. 앞서 정책방안에서 살펴본 것과 같이 최근 들어 자영업자 고용보험 가입이 가능해지고 특수고용직종의 노동자성이 인정되는 방향으로 정책이 개편되고 있으나 실질적인 제도 사각지대 해소를 위해서는 남녀고용평등법, 고용보험법 등 일·가정 양립제도 관련법 등에서 대상을 취업자로 개정할 필요가 있다. 이러한 원인으로 자영업자는 고용보험에 가입이 가능하지만 육아휴직, 육아기근로시간 단축 대상이 아니다.

나. 고용보험 가입 범위 확대 및 취약계층 고용보험 가입 지원 강화

전술한 일·가정 양립 관련 법 개정 노력과 병행하여 고용보험 가입자를 확대해야한다. 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 발굴 체계 마련은 물론 두루누리 사회 보험료 지원 사업을 확대, 계류 중인 특수고용직종의 고용보험 가입 기반마련, 자영업자 고용보험 가입유인 정책 등 고용보험 가입자 수를 최대한 증가시키는 방향으로 정책을 추진해야하며 지원금의 비율도 훨

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

52) 고용보험법([시행 2017. 6. 28.] [법률 제14496호, 2016. 12. 27., 일부 개정]) 제1조 목적

씬 높아져야 할 것이다.

예를 들면 두루누리 사회 보험료 지원의 경우에는 근로자 수 10명 미만 기업으로 한정할 것이 아니라 20인 규모까지 확대할 필요성이 있다. 또한 근로자의 월 평균보수 190만원 미만 수준으로 한정하였으나 최저임금을 받더라도 하루 10시간 이상 초과 근무 하는 경우는 대상에서 제외될 가능성이 높기 때문에 최저임금 인상에 맞게 월평균 보수를 인상한다든가 근로시간대비 소득 조건을 추가하는 등의 제도 개선 노력이 필요하다. 또한 영세자영업자 고용보험 지원제도도 현재 1인 소상공인 기준에서 소상공인 보호 및 지원에 관한 법률 기준(광업·제조업·건설업 및 운수업 10명 미만, 그 밖의 업종 5명 미만)⁵³⁾에 맞춰 확대해야 할 것이다.

다만 건강보험을 제외하고 국가의 재정지원 이뤄지고 있지 않은 상황에서 고용보험 자체가 고용주와 근로자의 기여금을 가지고 운영되고 있기 때문에 다수의 임금이 낮은 비정규직 근로자나 영세자영업자들이 진입할 경우 고용보험 기금 고갈 위험성이 높아진다는 점이다. 이를 위해 고용보험 미가입지 지원 마련을 지자체, 중소벤처기업부 등 다양한 통로의 방식을 개발할 필요가 있고, 현재 국회 법제사법위원회에 계류되어 있는 ‘모성보호급여(출산전후급여)’의 30% 이상을 정부가 일반회계에서 부담하는 고용보험법 개정 법률안⁵⁴⁾(오마이뉴스, 2018년 10월 16일자 기사)와 같이 일·가정 양립정책의 사각지대 해소와 정책 확산을 위해 고용보험기금에 국가 재정 투입이 현실화하고 장기적으로는 고용보험가입이 의무화 되어야 한다.

한편 일각에서 제시되고 있는 부모 보험 등 별도의 보험제도 도입은 이상적이지만 현실적으로 우리나라에 적용하기 어려운 방안이다. 가장 성공적으로 부모 보험을 안착시킨 스웨덴의 경우 전술하였듯이 부모 보험의 재원은 고용주와 자영업자의 기여금으로 충당한다. 고용주로부터는 근로자 임금 총액의 31.42%에 해당하는 금액 중 2.6%를 부과하고 자영업자의 경우는 순소득의 2.6%를 징수한다(이삼식·윤홍식·신현웅·최효진, 2013: 63~64). 또한 연간기준 부모보험 재정이 부족한 경우에는 국고에 의해 보충되고 부모보험에 남는 경우에는 국고에 귀속된다(이삼식·

53) 소상공인 보호 및 지원에 관한 법률 시행령([시행 2017. 7. 26.] [대통령령 제28213호, 2017. 7. 26., 타법개정]) 제2조(소상공인의 범위 등)

54) [http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002480000&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news\(2018. 1. 1. 인출\)](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002480000&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news(2018. 1. 1. 인출))

윤홍식·신현웅·최효진, 2013: 64). 우리나라에 부모보험을 도입할 경우 많은 수의 자영업자가 추가적인 보험료를 지급해야 한다. 하지만 우리나라의 영세자영업자가 많은 고용구조 특성 상 부모보험 가입 권리가 어려울 것으로 예상된다. 2017년 OECD 전체 고용에서 자영업자 비율을 살펴보면 스웨덴의 자영업자 비율 9.9%인데 반해 우리나라는 25.5%나 차지한다. 특히 우리나라의 영세자영업자는 심층면담에서도 알 수 있듯이 취업시장에서 밀려난 경우가 많고 이러한 이유로 국민연금 조차 납부하지 못하고 있다. 이러한 상황에서 부모보험 제도를 도입한다면 결국 대다수에 자영업자는 가입을 거부하거나 가입할 여력이 없게 되어 또 다른 제도 사각지대만 발생할 가능성이 크다. 또한, 부모보험에 만들어진다고 하더라도 취약 계층 등을 배려하기 위해 보험 요율을 다르게 구성하거나 가입 지원금 제도를 만들어야 할 가능성이 높기 때문에 규모가 큰 기금으로 발전하기 힘들고, 안정적으로 운영되기 위해서는 결국 막대한 추가재원이 국고에서 지원될 가능성이 크다. 스웨덴의 경우에도 2003년 이후로 지속적으로 보험 수입보다 지출이 많아졌으며 그 격차가 점차 심화되고 있는 상황이다(이삼식·윤홍식·신현웅·최효진, 2013).

따라서 별도의 보험제도 도입보다는 고용보험 가입 범위를 확대하고 취약계층의 고용보험 가입금을 지원금을 늘려 고용보험 가입을 유도하여 사각지대를 줄이는 방법이 바람직해 보인다. 또한, 이를 위해서는 추가적인 일반회계에서의 고용 보험 기금지원이 절대적으로 필요하다.

다. 모성 휴가급여 재원 건강보험 활용 고려

고용보험 가입 확대가 어려울 경우 우리나라의 사회보험 중에 가장 가입률이 높은 건강보험을 고려해 볼 수 있다. 고용보험 중심으로 이뤄지고 있는 다양한 일·가정 양립 정책을 포함하기에는 제도적 한계가 있기는 하지만 독일, 프랑스 벨기에 등 서유럽 국가와 같이 모성건강 보호를 근거(이삼식·윤홍식·신현웅·최효진, 2013)로 하여 모성휴가를 지원하면 고용보험 미가입자를 대폭 포함할 수 있어 사각지대 해소에 크게 기여할 것이다.

모성 휴가급여 대한 지원을 건강보험 재원에서 담당하자는 논의는 과거에도 꾸준히 논의되어 왔지만 반대 의견도 많았기 때문에 진행되지 못하였다. 보건복지부에서 건강보험에서 모성휴가 급여 지원을 반대했던 논리는 다음과 같다.

그 이유는 첫째, 건강보험은 전 국민을 가입대상으로 하여 부담능력에 따른 차등 보험료납부와 의료이용 필요에 따른 동일급여를 원칙으로 설계되어 있기 때문에 일반 주부 등을 제외한 직장여성만을 산전후 휴가급여의 수혜대상으로 할 경우 반발을 초래할 것이며, 결국 모든 여성으로 급여확대가 불가피하기 때문에 막대한 재정소요가 발생한다. 둘째, 건강보험은 현율급여방식의 제도로서, 소득보전 목적으로 현금을 지급하는 것은 새롭고 특별한 급여 형태가 도입되어야 한다. 출산은 건강 및 소득상실 정도 측면에서 중증질환보다 우선적인 사회적 보호대상이라고 보기 어렵고 무리한 도입 시에는 전면적인 상병급여(질병, 부상 등으로 휴직중인 피보험자의 생활안정을 위한 현금급여) 도입 요구를 촉발함으로써 막대한 재정소요를 발생시킬 것으로 예상된다(박선영 외, 2011: 160)⁵⁵⁾

반대로 고용노동부는 건강보험으로 변경해야한다는 입장이었으며 단계적으로 고용보험+건강보험+일반화계에서 분담하는 것이 바람직하고 고용보험에 지급할 경우 일반화계 투입을 늘려야 한다는 입장이었다(박선영 외, 2011: 161)⁵⁶⁾. 모성보호는 보건복지부가 반대 근거로 제시했던 것처럼 건강 상실 정도가 중증 질환 환자보다 사회적 보호대상이라고 보기 어렵지만, 어머니와 아동의 건강, 거시적 관점에서 봤을 땐 국민의 생존과 직결되는 문제이기 때문에 국민보건 향상과 사회보장 증진을 목적(국민건강보험법[시행 2019. 1. 1.] [법률 제15874호, 2018. 12. 11., 일부개정])의 취지에 부합하기 때문에 장기적 관점에서는 모성휴가 급여 전체 혹은 일부를 담당할 필요가 있다. 전업 주부와의 변별 문제도 맞벌이와의 건강보험 요율 차등을 두거나 혹은 전업주부의 가사 노동을 인정하여 동일하게 육아휴직 급여 제공하는 등 다양한 방식으로 풀어나갈 수 있을 것이다. 또한 이를 현실화하기 위해서는 건강보험 재정 부담을 덜어주기 위해 일반화계 예산지원을 증액할 필요가 있다.

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

본 연구결과를 통해서 아직까지 임신 출산에 대한 사내 눈치문화, 임신여성에

55) 경제사회발전 노사정위원회 일·가정 양립 및 여성고용촉진위원회(2008.9~2009.10), 공익위원회(2009.10.29.)에 제시된 자료를 인용한 박선영 외(2011)가 작성한 비정규직 여성근로자 모성보호 강화 방안에 기재되어 있는 내용을 재인용하였음.

56) 경제사회발전 노사정위원회 일·가정 양립 및 여성고용촉진위원회(2008.9~2009.10), 공익위원회(2009.10.29.)에 제시된 자료를 인용한 박선영 외(2011)가 작성한 비정규직 여성근로자 모성보호 강화 방안에 기재되어 있는 내용을 재인용하였음.

대한 차별, 일·가정 양립제도 사용의 정규직-비정규직 차별 등이 존재하는 것으로 나타났다. 특히 대기업·공공기관은 일·가정 양립 문화가 어느 정도 정착한 반면 중소기업일수록 이러한 출산·양육 친화 분위기를 저해하는 사내 문화가 더욱 심한 것으로 나타났다. 즉, 제도 수혜 대상이지만 사내 문화, 사업주의 관심 부족으로 인해 제도를 활용하지 못하는 경우가 많았다.

이를 위해서는 중소기업에 일·가정 양립제도에 대한 지속적인 홍보, 관리·감독 강화뿐만 아니라 일·가정 양립관련 지원금 및 장려금을 중소기업 중심으로 개편 할 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 방식 보다는 정규직 전환 지원제도를 강화하는 방향이 바람직하다.

또한 중소기업에 지원하는 다양한 지원금의 조건으로 사업장에 일·가정 양립 제도 준수 여부를 기준으로 하여 중소기업 내 사각지대 근로자를 줄여나가는 방안도 모색해 볼 수 있다. 예를 들면 30인 미만 사업장에 지원되는 일자리 안정자금을 받기 위해서는 사업주가 각종 사회보험에 가입해야하는데 이 조건들로 인해 고용보험 가입자 수가 증가하였다(서울경제, 2018.11.4. 일자 기사)

마. 양질의 여성 일자리 창출 및 성평등한 육아 문화 정착

스웨덴 사례와 결국 OECD와 Worldbank 자료에서도 확인할 수 있듯이 우리나라 상황에서 출산율이 향상되기 위해서는 양질의 여성 일자리 증가가 필수적이다. 본 연구를 위해 싱포지엄에 참석하였던 Erica Lindahl 교수에 따르면 스웨덴의 경우, 고학력 여성일수록 일·생활 균형이 가능한 좋은 일자리에 취업하게 되어 자녀를 더 많이 출산하는 것으로 나타났다. 하지만 우리나라의 경우 따라서 여성 고용률 향상과 출산율 증대라는 목표를 동시에 달성할 수 있는 여성을 위한 양질의 일자리 창출이 필요하다.

더불어 일·가정 양립제도 효용성을 높이고 육아 휴직 문제 등에서 출발하는 고용에서의 성차별을 개선하기 위해 남성 육아 휴직과 육아기근로시간 단축 할당제 등의 정책 등 남성의 육아 참여를 활성화할 수 있는 정책을 추진해야 한다. 근로

시간 감소 정책과 연계하여 남성 육아 참여를 일상화 시킬 수 있는 사회문화 개선 캠페인 등도 필요하다.

2 일·가정 양립제도 강화 방안

가. 중소기업을 위한 출산전후휴가 및 육아휴직 신청 편의성 제고 방안 모색

심층면담 결과, 중소기업의 경우에는 출산휴가, 육아휴직 등을 처리하는 전담 인력이 없어 신청자가 직접 모든 관련 정보를 파악하고 제반서류를 작성하는 등 어려움을 겪는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이를 위해 일부 직장맘지원센터에서 실시하는 찾아가는 서비스를 중소기업 중심으로 대폭 확대하여 출산휴가, 육아휴직에 신청 방법과 절차에 대한 지원 서비스를 제공할 필요가 있다.

또한 출산휴가, 육아휴직의 신청자의 행정 편의성을 높일 필요가 있다. 고용노동부령에 따르며 피보험자가 육아휴직이나 출산휴가의 확인을 요구하는 경우에는 사업주가 발급한 확인서를 제출해야 한다. 하지만 사업주들이 여러 가지 이유를 들어 확인서를 제대로 발급하지 않아 급여를 제대로 받지 못하는 경우가 많다. 이에 박광온 의원(2017.7.10.)은 근로자가 육아휴직이나 출산전후휴가 급여의 신청을 위하여 사업주에게 급여 신청의 증명을 요청하는 경우 사업주에게 피보험자의 급여 신청에 관한 사항을 고용노동부장관에게 제출하도록 하여 별도의 확인서 없이 육아휴직이나 출산전후휴가의 급여를 받을 수 있도록 하는 고용보험법 일부 개정법률안을 제출하였지만 아직 계류 중에 있다⁵⁷⁾. 즉, 이러한 형태의 신청의 행정 편의성을 제고하여 육아휴직의 신청을 활성화할 수 있는 방안을 모색하여야 한다. 다만 중소기업의 출산휴가 신청 시 육아휴직까지 연동되는 자동육아휴직제도입은 어려울 것으로 보인다. 중소기업 사업주 심층면담 결과, 육아휴직으로 인한 인력 손실로 인한 어려움의 심각성을 호소하였다. 자동육아휴직의 전면적인 도입은 중소기업에 여성 채용을 오히려 더 기피하게 만들 가능성이 높다. 따라서

57) 고용보험법 일부개정법률안(박광온의원 대표발의, 의안번호:7848, 2017.7.10. 발의)

중소기업의 경우에는 육아휴직 행정지원 절차를 간소화하고 노무비 등의 지원을 통해 육아휴직 제도 활용을 독려해야할 것이다.

■ 표 VI-2-1 ■ 박광온 의원(2017.7.10.)이 대표 발의한 고용보험법 일부 개정 법률안

현 행	개 정 안
제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.	제71조(육아휴직의 확인 및 신고) ① 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 신청하기 위하여 사업주에게 육아휴직 급여 신청의 증명을 요청하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 서류를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ② 사업주는 제1항에 따른 서류의 제출 등 피보험자의 육아휴직 급여 지급을 위하여 필요한 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

출처: 고용보험법 일부개정법률안(박광온의원 대표발의, 의안번호:7848, 2017. 7.10 발의), p. 5.

나. 일·가정 양립제도에 대한 교육비 지원을 통한 활성화 및 의무교육 제도 도입 고려

심층면담과 실태조사 결과에서 알 수 있듯이 다수의 근로자들이 우리나라에서 시행되고 있는 다양한 일·가정 양립제도를 자세히 알고 있지 못한 경우가 많았다. 또한 전술하였듯이, 기본적인 출산휴가 및 육아휴직의 신청 방법 등에 대해서 정확하가 알지 못하는 경우가 많았다. 현재는 일부 관심 있는 사람만이 일반 보수교육을 통해서 관련 정보를 획득할 수 있다. 이러한 정보의 부재, 접근성의 문제를 해결하기 위해 출산휴가제도, 육아휴직제도와 같은 모성보호제도를 비롯하여 근로자들이 활용할 수 있는 일·가정 양립제도에 대한 교육을 확대할 필요가 있고 중소기업의 경우에는 교육비를 지원하거나 혹은 무상교육을 실시할 필요성이 있다.

또한 기존의 사업장에 실시해야하는 법정 의무 교육 안에 육아휴직 및 일·가정 양립제도를 포함하여 진행하거나 새롭게 의무교육제도를 도입할 필요성이 있다. 예를 들면 현행 법정의무교육인 직장 내 성희롱 예방교육을 직장 내 성희롱 예방 교육을 비롯하여 모성휴가, 남성육아휴직 등을 포함하여 ‘직장 내 일·생활균형과 성평등 교육으로 확대하는 등의 방안을 모색할 수 있다.

현재 사업장에서 실시해야하는 법정 의무교육은 직장 내 성희롱 예방교육, 산업안전보건교육, 개인정보보호 교육, 장애인 인식 개선 교육 등이다.

표 VI-2-2 사업장 의무교육 목록

교육	근거 법령	위반 시 제재
직장 내 성희롱 예방교육	남녀고용평등법 제13조	500만원 이하 과태료
산업안전보건교육	산업안전보건법 제31조	500만원 이하 과태료
퇴직연금교육	근로자퇴직급여보장법 제32조	1,000만원 이하 과태료
개인정보보호교육	개인정보보호법 제28조	없음
장애인 인식개선 교육	장애인고용촉진법 제5조의2	300만원 이하 과태료

다. 고용주 제공 돌봄 서비스 강화

1) 직장어린이집 설치 지원 강화 및 영세자영업자를 위한 돌봄센터

직장어린이집 설치제도의 의무화로 인해 직장어린이집이 증가하고 있지만 실제로 수요가 높은 다수의 중소기업이나 자영업자는 혜택을 누리지 못하는 경우가 많다. 지자체를 비롯하여 대기업과 연합한 공동직장어린이집 설치를 독려하고 있지만 실제 중소기업의 참여율은 저조한 상황이다.

앞서 전술하였듯이 6차 남녀고용평등과 일·가정 양립기본계획에는 보육 사각지대에 놓여 있는 중소·영세사업장 노동자를 위해 거점형 공동직장어린이집을 설치한다는 계획도 포함되어 있고(관계부처협동, 2017), 현재 충남 계룡시, 서울 강서구 경기 시흥시를 거점형 공공직장어린이집 시범설치지역으로 선정하고 지속적으로 확대 설치할 계획이다(매일일보, 2018. 7월 29일자 기사)⁵⁸⁾. 기존의 직장어린이집제도가 우선지원대상기업이 참여할 수 있도록 상당한 액수의 설치비를 지원하고 있지만 운영비와 지속운영 가능성 문제 때문에 설치율이 낮은 것을 고려할 때 보육 사각지대에 놓여 있는 영세 사업장의 근로자를 위한 직장어린이집이 생긴다는 것은 환영할 일이다. 다만, 공공직장어린이집의 재원이 고용보험기금으로 설치·운영될 가능성이 크고, 이러한 경우 고용보험에 가입하지 못한 자영업, 비정규직이 소외될 가능성이 있기 때문에, 입소할 수 있는 대상을 고용보험 가입

58) <http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=438677>

자만으로 한정하지 않아야 하며 이를 위해 고용보험기금 이외에 국비·지방비 등 의 지원도 함께 투입되어야 할 것이다.

영세자영업의 경우, 근로시간이 일반 임금근로자보다 길고 주말에 근무하고 불규칙한 특성이 있기 때문에 우선적으로 시간연장보육, 주말보육 등의 지원이 있어야 할 것이고, 이러한 영세자영업자의 특성을 반영할 수 있는 돌봄센터 개설 등의 지원정책이 필요하다. 예를 들면 문화체육관광부에서는 업무형태가 자유롭고 고정된 작업시간이 없는 예술인의 특성을 반영하여 예술인 자녀만을 위한 시간제 돌봄센터를 개설하였다. 해당 돌보센터는 주말·야간에도 창작활동을 하는 예술인의 작업특성을 고려하여 24개월부터 10세까지의 예술인 자녀를 대상으로 주말과 야간에도 시간제로 돌봄서비스를 제공한다(아주경제, 2017.3.14.)⁵⁹⁾. 영세자영업자나 IT업에 종사하는 경우 이와 유사하게 야간, 주말 업무가 많은 점을 고려할 때 자영업이나 IT 밀집단지에 이러한 돌봄센터를 설립하는 것도 고려해볼 수 있다. 이를 위해 중소기업벤처기업부, 중소기업중앙회, 중소기업진흥공단 등의 지원을 이끌어 낼 필요가 있으며, 혹은 협동조합형식으로 돌봄센터를 운영하는 것도 고려해 볼 수 있다.

2) 직장 내 공동육아 나눔터

기업의 사정으로 직장어린이집이 설치되기 어렵고 근로시간이 상대적으로 유연한 일부 특수고용직 직종의 경우에는 직장 내 공동육아 나눔터 공간을 설치하여 공동육아를 통해 자녀양육을 지원하는 방안을 모색할 수 있다. 예를 들면 심층면담의 대상이었던 골프장 경기보조원 경우에는 대다수가 여성 근로자로 구성되어 있으며 비번 등으로 인한 업무 공백을 활용하여 공동육아에 참여하는 것이 가능해보인다. 또한 또 다른 특수고용직 유형인 학습지 교사도 수업이 없는 시간 등을 활용할 가능성이 있기 때문에, 근무여건이 가능한 일부 특수고용직 사업장에 직장 내 공동육아 나눔터 설치를 고려해 볼 수 있다.

기업은 장소와 설치비, 운영비 일부를 제공하며 국가(공동나눔터 이용자가 고용보험 가입자이면 고용보험 기금 활용)와 지자체가 설치비를 보조하여 건강가정지원센터를 통해 공동육아나눔터를 개설 운영을 고려해 볼 수 있을 것이다.

59) <https://www.ajunews.com/view/20170314133733525>(2018. 11.1 인출)

라. 중소기업 및 자영업자 대상 대체인력지원금 강화 및 개편

중소기업 사업주의 면담에서 알 수 있듯이 중소기업에서는 인력손실과 대체의 어려움으로 근로자의 육아휴직 허용을 전적으로 받아들이기 힘들다는 입장이었다. 또한 1인 사업장의 경우는 1인 사업장의 경우 출산을 하게 되면 지인에게 임시 맡기거나 사업장을 임시 폐쇄 혹은 폐업하는 것으로 나타났다.

중소기업의 육아 휴직을 독려하기 위해서는 대체인력지원금을 증가시켜야 한다. 특히 영세 자영업자(소상공인의 경우 육아휴직자 발생하였을 때 대체 인력지원금을 1인의 임금은 최소 최저임금 수준만큼 인상이 필요하며, 영세자영업자 사업주(전술한 소상공인 보호 및 지원에 관한 법률 기준 참고)도 대상이 될 수 있도록 개편하는 것이 필요하다. 특히 본 연구에서는 업종으로는 음식점 및 숙박업, 도소매업, 직종으로는 판매 서비스직이 근로시간이 길고, 일·가정 양립 제도 활용도도 떨어지고 자영업인 경우에도 영세한 것으로 나타났기 때문에, 이러한 영세 서비스직 우선적으로 제도를 도입을 고려해야한다.

또한 중소기업에서는 육아휴직과 육아기근로시간 단축을 결충한 방안 도입도 고려해 볼 수 있다. 중소기업 사업주의 심층면담에서 확인할 수 있 중소기업 특성상 육아휴직으로 인한 공백을 대체인력으로 채우기가 어려울 경우가 있다. 이러한 상황에서 중소기업 사업주와의 심층면담을 통해서 확인할 수 있듯이 사업주와 근로자가 협의하여 근로자는 육아기근로시간 단축을 실시하고 단축 근로로 인한 공백을 채우기 위해 대체인력을 고려해 볼 수 있다. 하지만 육아기근로시간 단축에는 대체인력지원금이 지급되지 않고 우선지원대상 기업에는 월 20만원의 장려금만 지급된다.

따라서 현재 중소기업의 실효성이 낮은 육아기근로시간 단축 제도를 활성화시키기 위해서는 근로시간이 절반 이상 줄어든 육아기근로시간 단축 제도를 사용한 근로자가 있을 경우에는 우선지원대상 기업에 한하여 육아휴직과 동일하게 대체인력 지원금을 지원할 필요가 있다.

참고문헌

강민정·권소영·임희정(2016) 중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한
정책과제: 경력개발과 일·가정 양립 지원 중심으로. 한국여성정책연구원.

경향신문(2017. 10. 23 기사). 靑, 고용보험 적용기준을 ‘고용’에서 ‘소득’으로 개
편 추진.

고용노동부(2012). 제5차 남녀고용평등 및 일·가정양립기본계획.

고용노동부(2017a). 모성보호·육아지원 참고자료(2017년 12월 기준).

고용노동부(2017b). 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A.

고용노동부 내부자료(2017a). 사업장 규모별 직장어린이집 추이.

고용노동부 내부자료(2017b). 산업단지형 공동직장어린이집 현황.

고용노동부 보도자료(2018. 8. 7). 특수형태근로종사자·예술인도 실업급여를 받
을 수 있게 된다.

고용노동부 카드뉴스(2018년 5월 3주). 노동부에서 알려드려요.

고용노동부 카드뉴스(2018년 5월 4주). 노동부에서 알려드려요.

고용노동부·보건복지부·근로복지공단·국민연금공단(2018). 2018 두루누리 가이드북.

고용노동부 보도자료(2018. 5. 21). 남녀고용평등법 시행령 등 2개 시행령 국무
회의 의결.

고용노동부 시간선택제 일자리 지원사업 리플렛(2018. 5. 30).

https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/bbsView.do;jsessionid=GMU40uniFifXyE90z1enX4fOuUJ5lHWXHvGFDkEaudKG4Fyb0tEOJYVUSeVKYAj6.moel_was_outside_servlet_www1?bbs_seq=20180500794(2018. 6. 7. 인출)

고용노동부 재택·원격근무제 지원사업 리플렛(2018. 5. 4).

https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180500148(2018. 6. 7. 인출).

고용보험법 일부개정법률안(박광온 의원 대표발의, 의안번호: 7848, 2017. 7. 10. 발의).

- 관계부처합동(2016. 11. 22.). 일·가정양립정책 국민 체감도 조사 결과.
- 관계부처합동(2017. 12. 26.). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책.
- 구인희·백학영(2008). 사회보장의 사각지대: 실태와 영향요인. 사회보장연구, 24(1), 175-204.
- 국민일보(2018. 11. 20). 보험설계사, 고용보험 의무 가입 '논란'
<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=005&aid=0001150849> (2018. 11. 21. 인출)
- 국회예산정책처(2017). 재정사업성과평가
- 국회입법조사처(2016). 두루누리 사회보험료 지원제도 관련 법률의 입법영향분석.
- 김동현(2014). 고용보험 사각지대의 국제비교와 정책, 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 논문집, 2014(10-S), 521-536)
- 김석영·최장훈·이정택·기승도·김경환·장동식·박정희(2015). 자영업자 고용보험 장기 가입 인센티브 도입방안 및 재정설계. 보험연구원.
- 김연명(2010). 비정규직의 사회보험 사각지대 규모와 실태의 재검토. 사회복지정책, 37(4), 155-179.
- 김유리·최현주(2014). 일가정양립정책의 모성보호제도 현황과 과제-비정규직 여성근로자를 중심으로. 사회서비스연구, 5(2), 38-75.
- 김정아(2007). '일과 가족 양립지원제도 도입', 어떻게 볼 것인가?. 노동리뷰, 108-111.
- 김태홍·홍승아·유연규·임희정·강민정(2009). 지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구. 한국여성정책연구원.
- 김훈(2015). 노동시장 이중구조 해소를 위한 고용법제 개선 방향. 월간노동 리뷰, 118, 59-72.
- 근로복지공단(2017). 2017년도 직장어린이집 설치와 운영.
- 대한민국정부(2015). 제3차 저출산·고령사회 기본계획.
- 도남희·강은진·최지은(2015). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내용화 방안(V): 산업단지 어린이집 설치 현황 및 개선방안. 육아정책연구소.
- 도남희·박진아·이재희·박은영·김태우·김미정(2017). 직장어린이집 설치현황 실태조사. 보건복지부.

- 도재형(2013). 사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자. 노동법연구, 34, 197-244.
- 매일일보(2018. 7. 29 기사). 계룡시, ‘거점형 공공직장어린이집’ 시범지역으로 선정. <http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=438677> (2018. 8. 13. 인출).
- 박선영·김영옥·문유경·이택면·송치선(2011). 비정규직 여성근로자 모성보호 강화 방안. 보건복지부.
- 박종서(2017). 일·가정 양립 정책 추진 현황과 개선 방향. 보건복지포럼, 249, 18-33.
- 박종서·김문길·임지영(2016). 일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제-모성보호 제도와 출산의 관계를 중심으로. 보건사회연구원.
- 박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017). 중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 박진백(2018), “보유세와 거래세가 주택가격에 미치는 영향”, 재정정책논집, 20(3), 57-83.
- 박진백·이재희(2016), “경기변동에 따른 주택가격변동이 출산율에 미치는 영향”, 육아정책연구, 10(3), 51-69.
- 베이비뉴스(2018. 5. 11 기사). 문재인 정부 1년, 보육공약 이행률 15%에 그쳤다. <http://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=64896> (2018. 5.15. 인출).
- 보건복지부(2018). 2018 보육사업 안내.
- 보건복지부 보도자료(2016. 4. 29). 직장어린이집 설치의무 미이행한 178개 사업장 명단 공표.
- 보건복지부 보도자료(2017. 4. 28). 직장어린이집 설치의무 미이행 등 130개 사업장 명단 공표.
- 보건복지부 보도자료(2018. 5. 31). 직장어린이집 설치의무를 다 하지 않았거나, 실태조사에 응하지 않은 사업장 101개소 공개.
- 서울경제(2018. 5. 24 기사). 일방 통행식 ‘특수직 고용보험 의무화’ …실업대란 몰고오나. <https://www.sedaily.com/NewsView/1RZNP7JRKU/GK01>(2018. 6. 8. 인출).

- 서울경제(2018. 11. 4 기사). [서경이 만난 사람] 심경우 근로복지공단 이사장 "일자리안정자금 사업 본궤도…내달 영세업 지원 더 늘릴 것"
<https://www.sedaily.com/NewsView/1S724SE5BO> (2018. 11. 5. 인출).
- 성은미(2007). 비정규노동자의 공적연금, 고용보험 미가입에 관한 한일 비교 연구. *한국사회정책*, 14(1), 168-212.
- 신현웅(2009). 의료보장 사각지대 현황 및 해소방안. *보건복지포럼*, 155, 5-16.
- 아시아경제(2018. 4. 10 기사). 고용부 “노동시간 단축 안착 위해 추경예산 70억 확보 추진”종합).
<http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018041015285220828>(2018. 8. 10. 인출).
- 아주경제(2017. 3. 14 기사). 문체부, ‘예술인 시간제 자녀돌봄센터’ 2호점 신규 개소.
<https://www.ajunews.com/view/20170314133733525>(2018.11. 1. 인출).
- 여성소비신문(2018. 3. 2 기사). 저출산 대응 위해 일·가정 양립 방안 최우선 추진. <http://www.wsobi.com/news/articleView.html?idxno=57687>에서 2018년 2월 20일 인출.
- 오마이뉴스(2018. 10. 16). 제구실 못하는 실업급여... 이래서 되겠습니까?
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002480000&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news (2018. 11. 1. 인출).
- 유경준·최바울(2014). 사회보험료 지원사업의 성과평가와 개선방안, *KDI FOCUS*, 38, 한국개발연구원.
- 유길상(2012). 이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안. *노동정책연구*, 12(2), 131-164.
- 유해미·배윤진·김문정(2014). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 실효 방안(IV): 맞벌이 가구의 영유아 자녀 양육 지원 실태 및 개선 방안. *육아정책연구소*.
- 육아정책연구소(2018). 제4차 육아정책 국제심포지엄 자료집. “초저출산 시대 육아정책의 패러다임 전환과 향후 과제(IV): 출산·육아친화적 기업과 사회환경 조성 방안”
- 윤자영·임주리(2014). 근로시간체제와 일·가정양립. *한국노동연구원*.

- 윤정향(2013). 두루누리사업은 사회보험 사각지대를 해소할 수 있는가?: A시의 두 루누리사업 1년의 성과. KLSI 이슈페이퍼 2013-08, 한국노동사회연구소.
- 이명환·박수연(2010). 세계육아정책동향시리즈: 10, 독일의 육아정책, 육아정책 연구소.
- 이병희(2011). 사회보험료 지원을 통한 공식고용 촉진 방안. 월간 노동리뷰, 80, 5-28.
- 이병희(2015). 사회보험료 지원정책의 효과 분석: 고용보험을 중심으로. 노동정책 연구, 15(4), 61-81.
- 이병희·강성태·은수미·장지연·도재형·박귀천·박제성. (2012). 사회보험 사각지대 해소 방안: 사회보험료 지원정책을 중심으로.
- 이삼식·윤홍식·신현웅·최효진(2013). 취업부모의 출산양육여건 개선을 위한 부 모보험제도 모형 개발. 한국보건사회연구원
- 이상협·이철희·홍석철(2016). 저출산 대책의 효과성 평가. 한국보건사회연구원.
- 이윤진·김아름·임준범(2016). 아버지 양육참여 실태 및 역량 강화 방안. 육아정책연구소.
- 이재희·박종선(2016). 6차 유럽근로환경조사를 통해 본 안전보건이슈 변화. 안전 보건 연구동향, 10(3), 6-16.
- 이정의·정형옥·이사라(2012). 경기도 영세자영업 여성의 일-가정 양립 실태 및 정책지원 방안. 경기도가족여성연구원.
- 이호근(2015). 고용보험법 사각지대 문제와 ‘겐트 시스템 (Ghent System)’이 주는 시사점. 한국사회정책, 22(4), 97-134.
- 장지연·이병희·은수미·신동균. (2011). 고용안전망 사각지대 해소방안. 서울: 한국노동연구원.
- 전순옥(2014). 자영업자 사회안전망 강화 방안: 자영업자 고용보험 제도를 중심으로. 국회의원 정책자료.
- 조선비즈(2016. 10. 24 기사). ‘두루누리 보험’의 배신...“근로자는 몰라요 사업주는 안해요” 효과도 미비.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=366&aid=0000346374> (2018. 5. 28. 인출).
- 최희선(2015). 시간제 근로 현황과 여성의 생애 근로모델, 산업연구원.

- 통계청(2017). 경제활동인구조사 부가조사 마이크로데이터(2017년 8월 기준).
- 통계청 보도자료(2017. 11. 3). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가 조사 결과.
- 통계청 보도자료(2017. 12. 15). 2017 일·가정양립 지표.
- 통계청 보도자료(2018. 2. 28). 2017년 인구동향조사 출생·사망통계 잠정 결과.
- 한겨레(2016. 5. 9 기사). 고용보험·국민연금 지원 두루누리사업 신규가입 효과 적어 사각지대 못 줄여.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=028&aid=0002317508> (2018. 5. 28 인출).
- 한국경제(2014. 6. 30 기사). [저출산대책 다시 짜라] 저출산=저성장…경제적 재 앙 이미 시작. <http://news.hankyung.com/article/2014063055091> (2018. 2.20. 인출).
- 한국일보(2018. 2. 27 기사). 출산·육아 지원 늘었지만 ‘눈총’ 여전… 수혜 양극화도 심화.
<http://www.hankookilbo.com/News/Read/201802270448411808> (2018. 2. 20. 인출).
- 한치록(2017), 패널데이터 강의. 박영사.
- 홍승아·김은지(2015). 가족친화인증제 운영의 기업업종별 특수성 반영 방안. 한국여성정책연구원.
- 홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙·Leprince, F., Jenson, J., den Dulk, L. & Soma, N. (2008). 일가족양립정책의 국가별 심층사례연구. 한국 여성정책연구원.
- Bailey, C., & Turner, J. (1997). Contribution evasion and social security: Causes and remedies. Oficina de la OIT.
- Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. & Moss, P. (eds.). 14th International review of leave policies and related research 2018. Institute of Education, University of London.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). Internal labor markets and manpower analysis: with a new introduction. M. E. Sharpe.
- Doucet, A., Lero, D. S., Mckay, L., & Tremblay D. G. (2018). Canada.

- In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (eds.). 14th International review of leave policies and related research 2018(pp. 90-99). Institute of Education, University of London.
- Duvander, A. Z. & Hass, L. (2018). Sweden. In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & Moss, P. (eds.). 14th International review of leave policies and related research 2018(pp. 401-404). Institute of Education, University of London.
- Eurofound(2016). Work-life balance: Creating solutions for everyone. *Foundation Focus, 19*.
- Masselot, A., & di Torella, E. C. (2010). Reconciling work and family life in EU law and policy. Palgrave Macmillan.
- OECD(각년도). 비정규직 데이터.
- Reimer, T., Erler, D., & Blum, S. (2018). Germany. In S. Blum, A. Koslowski, A. Macht, & P. Moss (eds.). 14th International review of leave policies and related research 2018(pp. 177-180). Institute of Education, University of London.
- Schmid, G. (2008). Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks. Edward Elgar Publishing.
- Schmid, G. (2010). “The Transitional Labor Market and Employment Services.” TLM과 고용서비스에 관한 국제컨퍼런스 발표자료, 한국고용정보원.
- Wooldridge, J. M. (2010). Econometric analysis of cross section and panel data (2nd ed.).. MIT press.
- 〈참고 사이트〉
- 가족친화지원사업 홈페이지
<http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do> (2018. 4. 19. 인출)
<http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertScoreSelfDiag1.do> (2018. 4. 24. 인출)
<http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do> (2018. 4. 24. 인출)
- 기업마당 홈페이지 (2018. 6. 14. 인출)
<http://www.bizinfo.go.kr/see/seea/selectSEEA140Detail.do?pblan>

cId=PBLN_0000000000016815&menuId=80001001001

고용노동부 홈페이지. (2018. 3. 15. 인출, 2018. 5. 15. 인출, 2018. 6. 7. 인출)

<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list3.do>

두루누리 사회보험 홈페이지 (2018. 5. 24. 인출)

<http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp>

<http://insurancesupport.or.kr/durunuri/history.asp>

싱가포르 노동부 휴직 설명 자료. (2018. 10. 3. 인출).

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave>

OECD(2016). Fertility rate. (2018. 10. 3. 인출).

<https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

OECD(2016). Temporary employment. (2018. 8. 1. 인출)

<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

Worldbank Open data (2018. 8. 1. 인출)

<https://data.worldbank.org/indicator>

〈참고 법령〉

개별소비세법[시행 2019. 1. 1.] [법률 제16091호, 2018. 12. 31., 일부개정].

고용보험법[시행 2019. 1. 15.] [법률 제16269호, 2019. 1. 15., 일부개정].

근로기준법[시행 2019. 1. 15.] [법률 제16270호, 2019. 1. 15., 일부개정].

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률[시행 2018. 5. 29.] [법률 제15109호, 2017. 11. 28., 일부개정].

소득세법 시행령[시행 2019. 1. 1.] [대통령령 제28637호, 2018. 2. 13., 일부개정].

영유아보육법[시행 2018. 12. 24.] [법률 제16078호, 2018. 12. 24., 일부개정]

조세특례제한법[시행 2019. 1. 1.] [법률 제16009호, 2018. 12. 24., 일부개정]

중소벤처기업부 공고 [제2017-125호]. 2018년도 소상공인 지원사업 통합 공고.

지방세특례제한법[시행 2019. 1. 17.] [법률 제15830호, 2018. 10. 16., 타법개정]

싱가포르 아동발달공동보호법

Abstract

Strategies for Fostering Childbirth and Childcare Friendly Workspaces and Societies : Solutions to Expand Social Coverage for Work Family Balance Policies

Jaehee Lee · Nam Hee Do · Ji-won Eom

The purpose of this study is to examine social coverage for work-life balance policies and find solutions expanding its coverage. We reviewed work-life balance policies of Korean government, OECD and EU and analyzed out-group in work-life balance policies. Also, We surveyed for married working women(1,005 people) to investigate their level and systems of work family balance between workplaces and home. In addition, we conduct in-depth interview for employees in small and medium sized company, self-employers, economically dependent workers and small-sized employers. Lastly, International symposium entitled "Toward childbirth and child care friendly workplaces and societies" was held to investigate international example for work family policies.

The korean government has been expanding the social coverage through various channels, such as the 'Durunuri' program. Durunuri is a social insurance(including employment insurance) subsidy program in which the government provides partial funding for employment insurance and pension plans to low-income workers. The korean government also provides partial funding for employment insurance to

self-employers who have no employees.

The percentages of companies implemented ‘Childcare Leave’, ‘Paternity Leave’ and ‘Reduction of Working Hours for Periods of Child care’ among workplaces in Korea are 59.1%, 60.9% and 38.5%, respectively. The smaller sized workplace, the lower implemented work family balance systems. A employment insurance registered rate of non-regular workers was lower than of regular workers. Also, non regular workers are tend to be discriminated against for taking child care leaves. Small sized company employees, self-employer and economically dependent worker are suffered from low level of work family balance caused by deficiency of work family balance institution in Korea.

Our suggestion to expand coverage of work family policies as follow. ‘The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act’ and ‘Employment Act’ should be revised to cover all workers regardless of forms of employment. The Korean government tries to expand social coverage and financial support for non-regular workers who hardly join employment insurance. Health insurance finance spending to expand coverage for maternity leave should be considered. Finance incentive to promote work family balance system in small and midium sized company should be considered. Gender equality in child care is necessary to expand coverage of work family policies.

Keyword: Work Life Balance, employment insurance, child care, maternity leave, child care leave



부록

부록 1. 조사표

부록 2. 나라별 육아휴직 제도의 자격요건 및 휴직 기간

부록 1. 조사표

ID				
----	--	--	--	--

출산·육아친화적인 근로환경조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 본 설문에 응해 주심에 진심으로 감사드립니다.

는 육아정책 연구를 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책 연구기관입니다.

본 연구소에서는 「출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구」수행하고 있습니다. 이 연구의 일환으로 일반 국민의 의견을 구하고자 하오니, 바쁘시더라도 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하게서 응답하신 내용은 통계작성 및 연구 외의 목적으로는 사용되지 않으니, 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

2018년 6월

수행 기관	육아정책연구소 이재희 육아정책연구소 도남희 육아정책연구소 엄지원	실사 기관	(주)칸타코리아 조인휘 대리 (☎ 02-3415-5210)
-------	-------------------------------------------	-------	----------------------------------------

- 본 조사의 응답 대상자는 일을 하고 있는 기혼자입니다. 구체적으로는 자녀가 없는 <부부 가구> 이거나, 미취학자녀가 최소 1명이라도 있는 <부부+자녀 가구>입니다. 미혼이거나, 미취학자녀가 없는 가구는 응답 대상 가구가 아닙니다.

■ 응답자 특성

성별	①남 ②여	자녀 수	()명
첫째 : 만 ()세	둘째 : 만 ()세	셋째 : 만 ()세	넷째 : 만 ()세
본인 연령	만 ()세	배우자 연령	만 ()세
거주지	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주		
응답자 업종	① 농업, 임업 및 어업 ② 광업 ③ 제조업 ④ 전기, 가스, 증기 및 수도사업 ⑤ 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 ⑥ 건설업 ⑦ 도매 및 소매업 ⑧ 운수업 ⑨ 숙박 및 음식점업 ⑩ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 ⑪ 금융 및 보험업 ⑫ 부동산업 및 임대업 ⑬ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑭ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 ⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑯ 교육 서비스업 ⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑱ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑳ 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동 ㉑ 국제 및 외국기관		
① 농업, 임업 및 어업 의 경우 조사대상 제외			

I. 고용 상태

※ 본인 및 배우자의 근로 환경에 대해 각각 응답해 주시기 바랍니다.

구분	본인	배우자
1. 임금근로자 여부	① 임금근로자(비정규직 포함) ② 자영업주 또는 고용주 ③ 무급가족 종사자	① 임금근로자(비정규직 포함) ② 자영업주 또는 고용주 ③ 무급가족 종사자 ④ 무직/기타
2. (문1의 ①인 경우) 정규직 여부	① 정규직 ② 비정규직	① 정규직 ② 비정규직
3. (문1의 ①, ②, ③인 경우) 사업장 규모	① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~19인 ④ 20~49인 ⑤ 50~99인 ⑥ 100인~299인 ⑦ 300인 이상	① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~19인 ④ 20~49인 ⑤ 50~99인 ⑥ 100인~299인 ⑦ 300인 이상
4. 맞벌이 여부 (무급가족종사자도 맞벌이에 포함)	① 그렇다 ② 아니다	
5. (문1의 본인, 배우자 모두 ①, ③인 경우) 자영업 부부 공동 운영 여부 (부부가 한 사업장에 같이 일하는 경우 에 한함)	① 그렇다 ② 아니다	
6. 현 직장 재직(운영) 기간	()년	
7. (문2의 ②인 경우) 비정규직 유형 (해당 사항을 모두 고 르시오)	(), (), () 등	

※ 7. 비정규직 유형 (해당된다고 생각하는 유형을 모두 고르시오)

①	기간제 근로자	근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 간신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대 할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함
②	비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 간신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
③	시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
④	파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일 치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하 면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
⑤	용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
⑥	특수형태근 로 종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태 로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결 정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
⑦	가정내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가 정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
⑧	일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

II. 근무 환경

[임금근로자 및 무급가족종사자]

8-1. 귀하의 근로시간은 몇 시간입니까?

1) 하루 평균 근로시간	()시간 ()분
2) 주당 평균 근로시간	()시간 ()분

[자영업자]

8-2. 귀하의 평균 영업시간과 근무시간은 몇 시간입니까?

	사업장 영업시간	본인 근무시간
1) 평일 (월~금요일)	()시 ()분 ~ ()시 ()분	()시 ()분 ~ ()시 ()분
2) 주말 (토~일요일) 또는 공휴일	()시 ()분 ~ ()시 ()분	()시 ()분 ~ ()시 ()분

9. 보통 한 달간 주말(토~일요일)이나 공휴일에 일하는 날은 며칠 정도입니까?

한 달에 ()일

10. 보통 한 달간 하루에 10시간 이상(장시간 근로) 일하는 날은 며칠 정도입니까?

한 달에 ()일

11. 귀하의 근무형태는 무엇입니까?

항목	그렇다	아니다
1) 매일 근무시간 양이 똑같다	①	②
2) 매주 근무일수가 똑같다	①	②
3) 매주 근무시간대가 똑같다	①	②
4) 출퇴근 시각이 정해져 있다	①	②
5) 대기근무(호출을 받으면 바로 와서 업무를 수행)를 한다 ※ 대리운전 운전 업무와 유사한 형태	①	②
6) 교대근무를 한다	①	②

12. 귀하는 근무 중 한 두 시간 정도 자유롭게 개인적인 일이나 가족관련 일을 처리 할 수 있습니까?

- ① 불가능하다
- ② 급한 일일 경우에만 가능하다
- ③ 대부분 가능하다

13. 귀하가 현재 재직하고 있는 직장(혹은 사업장)의 근무시간과 근무형태가 (자녀가 태어난다면) 자녀(미취학아동)를 양육하기에 적절하다고 생각하십니까??

- ① 매우 적절하다
- ② 적절한 편이다
- ③ 적절하지 않는 편이다
- ④ 전혀 적절하지 않다

III. 일 가정 양립제도 현황 (임금 근로자만)

[임금근로자]

14. 귀사(파견, 용역 근로자의 경우, 현재 일하고 있는 사업장 기준)에서 실시하고 있는 모성보호제도를 모두 체크해 주십시오.

제도 유형	1. 실제 사용가능성					2. 차별 여부			
	① 매우 낮음	② 낮음	③ 보통	④ 높음	⑤ 매우 높음	① 정규직·비정규직 차별 없이 사용할 수 있음	② 정규직에게만 허용됨	③ 제도는 있으나 사용할 수 없음	④ 제도를 시행하고 있지 않음
1) 출산전후휴가 임신여성근로자의 출산 전후기간에 부여하는 휴가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
2) 배우자출산휴가 부인의 출산시 남성근로자에게 부여하는 휴가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
3) 임신기 근로시간 단축제도 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자는 임금을 종전과 같이 지급 받으면서 근로시간을 하루에 2시간 단축	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
4) 태아검진시간 임신중인 여성근로자에게 태아검진에 필요한 시간을 허용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
5) 임신 중 시간 외 근로 금지 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 시간외 근로가 1일 2시간을 초과할 수 없음	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
6) 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 임신한 여성근로자의 요구가 있는 경우에 는 쉬운 종류의 근로로 전환	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
7) 유해·위험 직종 근무 금지 임산부는 도덕상 또는 보건상 유해·위험 직종에 근무 금지	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
8) 야간·휴일근로의 제한 임산부는 고용노동부의 인가를 받아야 야간(오후 10시 ~ 오전 6시) 및 휴일 근로가 가능	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
9) 육아휴직제도 만 8세 이하의 자녀양육을 위해 부모 각각 최대 1년간 휴직가능	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
10) 육아기 근로시간단축제 육아휴직처럼 완전히 쉬는 것이 아니고 하루 중 반나절 또는 일주일에 3일 근무 등으로 근로시간을 단축하는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④

☞ 문15~문16은 문14의 1) 출산전후휴가, 9) 육아휴직제도 10) 육아기 근로시간단축제 중 하나라도 2. 차별여부 항목에서 ③, ④번이라고 응답한 사람만 응답할 수 있음

15. 회사에서 육아휴직 등을 사용할 수 없거나 시행하지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 유급휴가로 인한 인건비 부담
- ② 업무공백으로 인한 동료 및 관리자의 업무가중
- ③ 대체인력 확보의 어려움
- ④ 큰 어려움이 없어 보이지만 제도 시행을 회사에서 막고 있음
- ⑤ 기타()

16. 향후에 자녀 출산(추가출산 포함) 후 본인이 원하면 현재 회사에 계속 재직할 수 있다고 생각하십니까?

- | | |
|-------------|--------------|
| ① 전혀 그렇지 않다 | ② 대체로 그렇지 않다 |
| ③ 보통 | ④ 대체로 그렇다 |
| ⑤ 매우 그렇다 | |

[임금근로자]

17. 귀사(현재 일하고 있는 사업장 기준)에서 실시하고 있는 유연근로제도를 모두 체크해 주십시오.

구분	제도 유형	1. 실제 사용가능성					2. 차별 여부			
		① 매우 낮음	② 낮음	③ 보통	④ 높음	⑤ 매우 높음	① 정규직·비정규직 차별 없이 사용할 수 있음	② 정규직에게만 허용됨	③ 제도는 있으나 사용할 수 없음	④ 제도를 시행하고 있지 않음
근로시간	1) 시간제(단시간) 근로제도 통상근로자의 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	2) 시차출퇴근제(선택적 근로시간제 포함) 출퇴근시간에 시차를 두거나 자유롭게 선택, 또는 노사합의로 1개월 이내에서 총근로시간정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	3) 탄력적 근로시간제 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내로 맞추는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	4) 재량근로시간제 업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	5) 주4일근무제(집중근무제) 주 40시간 등 정해진 근로시간을 주 4일에 하는 제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
근로장소	6) 재택근무제 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 형태	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	7) 원격근무제(스마크워크센터) 대부분의 업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
	8) 이동근무제 고정된 장소에서 정해진 시간을 근무하는 방식과는 달리 정보통신기기를 이용하여 장소나 시간에 구애받지 않고 일하는 유연한 근무 방식	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④

18. 귀하가 재직하고 있는 직장에서 유연근로제도가 확산되는데 방해되는 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 두 가지만 골라주십시오.

첫 번째 (), 두 번째 ()

- ① 근태, 근무평정 등 노무관리의 어려움
- ② 유연근로제도와 어울리는 직무가 없음
- ③ 유연근로제도를 실시할 경우 업무 협의가 어려워짐
- ④ 거래기업 등 관련 기업관계 때문에
- ⑤ 비용부담(시스템 및 시설 설치 등)
- ⑥ 정보보안 문제
- ⑦ 노동조합 혹은 직원의 반대
- ⑧ 희망(혹은 필요한) 근로자가 없어서
- ⑨ 기타()

19. 귀하가 재직 중인 회사는 아래에 제시된 일·생활 균형과 업무생산성 향상을 위해 어느 정도 노력을 하고 계시다고 생각하십니까?

항목	노력 정도				
	① 전혀 노력하지 않는다	② 별로 노력하지 않는다	③ 보통	④ 다소 노력 한다	⑤ 매우 노력 한다
1) 불필요한 야근 줄이기 정시퇴근하기, 가족문화와 함께하는 저녁 실천하기	①	②	③	④	⑤
2) 퇴근 후 업무연락 자제 근무시간 외 전화·문자(단체) 카톡 자체, 퇴근 직전 업무지시 자체	①	②	③	④	⑤
3) 업무집중도 향상 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자체, 집중근무시간 활성화	①	②	③	④	⑤
4) 똑똑한 회의 꼭필요한 회의만 간결하게 효율적으로 진행, 회의일정·인전 사전공유	①	②	③	④	⑤
5) 명확한 업무지시 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향제시, 보고서 방향 사전협의로 명확화	①	②	③	④	⑤
6) 유연한 근무 업무의 질과 성과로 평가하는 문화확산, 다양한 유연근무의 적극 도입 및 눈치보지 않는 활용유도	①	②	③	④	⑤
7) 똑똑한 보고 불필요한 대면보고 안하기, 메모·구두·영성보고 활용	①	②	③	④	⑤
8) 관리자부터 실천하기 부서장부터 정시간 근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천, 직원과 근무혁신 가치 공유하기	①	②	③	④	⑤
9) 건전한 회식문화 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전공유	①	②	③	④	⑤
10) 연가사용 활성화 연가사유 묻지 않기, 자유로운 연가사용 분위기 조성	①	②	③	④	⑤

IV. 출산 및 자녀 양육

[전체]

20. 귀하는 향후 자녀를 (추가출산 포함)출산할 계획(현재 임신중 포함)이 있습니까?

- ① 그렇다 (→ 문20-1로) ② 아니다 (→ 문20-3으로)

20-1. (문20에서 ‘① 그렇다’ 응답인 경우, 임금근로자) (추가) 출산하신 이후의 직장
(사업장)에서의 계획은 어떻게 되십니까?

- ① 직장을 그만둔다 ② 출산 휴가만 쓰고 복직
③ 육아휴직 후 복직 ④ 유연근로제도 활용

20-2. (문20에서 ‘① 그렇다’ 응답인 경우, 영세자영업자) (추가) 출산하신 이후의 직장(사업장)에서의 계획은 어떻게 되십니까?

☞ 영세자영업자 : 문2 임근근로자 여부의 ①자영업자, ③무급가족종사자 +
문3 사업장규모 ①1~4인 + 문5 부부공동여부 ①그렇다 인 경우

- ① 사업을 그만둔다 ② 휴업 한다
③ 직원이나 동료에게 사업을 잠시 맡긴다
④ 임시로 일할 수 있는 근로자를 고용한다

20-3. (문20에서 ‘② 아니다’ 응답인 경우) 출산하지 않겠다고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 현재 가족구성원에 만족해서
② 현재 하는 일에 집중하고 싶어서
③ 현재 재직 중인 회사의 업무 부담이 커서
④ 임신하면 직장에서 퇴사를 강요해서
⑤ 직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로제도를 활용하기 힘들어서
⑥ 현재 직장(사업)이 맘에 들지 않아서
⑦ 경제적 부담(교육비, 주택 등) 때문에
⑧ 아이를 잘 키울 자신이 없어서
⑨ 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서
⑩ 사업 특성 상(자영업주) 육아 때문에 자리를 비울 수 없어서
⑪ 기타()

[임금근로자]

21. 현재 직장에서 출산·양육 친화적인 일·가정 양립문화가 정착되기 위해서 어떠한 부분이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 근로시간(야근 등) 감소 및 정시퇴근 준수
- ② 자녀 출산 및 양육지원 제도 준수(육아휴직, 육아기근로시간단축 등)
- ③ 일·가정양립제도(유연근로시간제 등) 확충
- ④ 임금 증가
- ⑤ 직장어린이집 설치
- ⑥ 정규직-비정규직 차별 철폐
- ⑦ 기타()

[영세자영업자]

22. 영세 자영업자의 일·가정 양립 수준을 증가시키고 자녀 양육의 어려움을 해소하기 위해서는 어떠한 부분이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 영세자영업자에 대한 재정지원 강화(최저임금지원 등)
- ② 영세자영업자에 대한 사회보험 및 공제제도 활성화
- ③ 자영업자를 위한 어린이집/유치원 이용시간 확대
- ④ 자영업자를 위한 사업여건 개선(임대료 인하, 협동조합 활성화, 특화단지 지원 등)
- ⑤ 자영업자를 위한 일하는 방식에 대한 컨설팅
- ⑥ 기타()

☞ (문23~문30) 미취학아동이 있는 가구만 응답, 아이가 여러 명일 경우 ‘막내’를 기준으로 응답

23. 귀하가 이용 중인 서비스 기관과 돌봄 시간 등을 모두 표시해 주세요.

이용 중인 서비스 기관 또는 돌봄 인력 (※ 해당 항목 모두 선택)	이용 요일	돌봄(이용) 시간(평일 기준)
<input type="checkbox"/> ① 기관 이용 (어린이집, 유치원, 반일제학원 및 기타 기관)	평일()일 주말()일	()시 ()분 ~ ()시 ()분
<input type="checkbox"/> ② 혈연 개별보육 서비스(조부모 등)	평일()일 주말()일	()시 ()분 ~ ()시 ()분
<input type="checkbox"/> ③ 비혈연 개별보육 서비스 (민간도우미, 아이돌봄서비스, 육아종합지원센터 등)	평일()일 주말()일	()시 ()분 ~ ()시 ()분
<input type="checkbox"/> ④ 기타 (구체적으로:)	평일()일 주말()일	()시 ()분 ~ ()시 ()분
총 시간	총()일	()시 ()분 ~ ()시 ()분
<input type="checkbox"/> ⑤ 미이용		

☞ 이용 시간은 이동시간까지 포함하여 기술

24. 평일 기준 귀하 혹은 배우자가 자녀와 함께 있는 총 평균 시간은(식사시간, 부모와 자녀가 함께 등하원 시 등하원시간 포함, 수면시간 제외) 얼마나 되십니까?

총 ()시간 ()분

25. (문23의 ① 기관 이용) 기관의 종류는 무엇입니까?

- | | |
|-------------|-----------------------|
| ① 국공립 어린이집 | ② 사회복지법인 어린이집 |
| ③ 법인·단체어린이집 | ④ 민간어린이집 |
| ⑤ 가정어린이집 | ⑥ 직장어린이집 |
| ⑦ 부모협동어린이집 | ⑧ 국공립유치원 |
| ⑨ 사립유치원 | ⑩ 반일제 학원(영어유치원, 놀이학교) |
| ⑪ 기타() | |

26. (문25의 ①~⑨ 기관 이용) 현재 이용 중인 기관에서 제공하는 돌봄 서비스 유무와 귀하의 해당 서비스 이용 여부에 대해 응답해주시기 바랍니다.

자녀돌봄 서비스 지원내용	운영 여부		현재 이용 여부		이용의사	
	① 운영하고 있음	② 운영하고 있지 않음	① 이용함	② 하지 않음	① 이용의사 있음	② 이용의사 없음

※ 어린이집 이용자 응답(문25의 ①~⑦ 응답자만)

1) 시간제보육	①	②	①	②	①	②
2) 어린이집 시간연장형 보육	①	②	①	②	①	②
3) 어린이집 24시간 보육	①	②	①	②	①	②
4) 어린이집 휴일보육	①	②	①	②	①	②

※ 유치원 이용자 응답(문25의 ⑧~⑨ 응답자만)

1) 유치원 방과후 과정	①	②	①	②	①	②
---------------	---	---	---	---	---	---

※ 돌봄서비스 세부내용 (문26)

제도 및 사업명		지원내용
1	시간제 보육 (일시돌봄(시간제 돌봄) 지원)	기관(어린이집) 미이용 6개월 이상 36개월 미만 영아에게 월 40시간~월 80시간 이용단가의 일부 지원
2	어린이집 시간연장형 보육 (시간연장형 보육지원)	어린이집에서 운영하는 종일제 보육 즉 오전 7시반에서부터 오후 7시반까지를 초과하여 밤 12시까지 연장하여 운영하는 서비스
3	어린이집 24시간 보육 (야간보육 지원)	오후 7시반부터 새벽(오전 7시반)까지 운영하는 서비스
4	유치원 방과후 과정 지원	유치원에 다니는 만 3세~5세아를 대상으로 특성화 프로그램을 운영하고 오후 7시반까지 돌봄서비스 제공

27. 귀하가 자녀 돌봄 공백으로 인해 주로 어려움을 겪는 시간대는 언제 입니까?

- | | |
|------------------------|-------------|
| ① 오전 6시~9시(기관 등원 이전 등) | ② 오전 9시~12시 |
| ③ 오후 12시~3시 | ④ 오후 3~5시 |
| ⑤ 오후 5시~7시 | ⑥ 저녁 7시~9시 |
| ⑦ 밤 9시~11시 | ⑧ 밤 11시 이후 |

28. 일하는 도중 긴급하게 자녀의 돌봄이 필요한 경우 주로 어떻게 해결하십니까?

- ① 휴기를 쓴다
- ② 조부모나 친척에게 도움을 구한다
- ③ 이웃/지인의 도움을 구한다
- ④ 민간 돌봄서비스를 이용한다
- ⑤ 어린이집 긴급보육이나 육아종합센터 시간제 돌봄을 활용한다
- ⑥ 사업장 문을 일시적으로 닫는다(자영업에 해당)
- ⑦ 사업장이나 직장에 자녀를 데리고 함께 있다

29. 귀하는 다음 항목에 대해서 어떻게 생각하십니까?

항목	노력 정도				
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1) 일과 육아를 병행하는 데 어려움이 있다	①	②	③	④	⑤
2) 일 때문에 자녀를 돌볼 시간이 부족하다	①	②	③	④	⑤
3) 일을 하는 동안 내 아이에게 무슨 일이 있는지 걱정된다	①	②	③	④	⑤
4) 일을 하느라 시간이 없어서 내가 되고자 했던 부모가 되기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5) 자녀 양육 때문에 직장을 그만두는 것을 심각하게 고민한 적이 있다	①	②	③	④	⑤

30. 귀하와 배우자께서는 육아와 가사를 하루에 평균적으로 얼마나 하십니까?

평일과 주말을 구분하여 대답해 주시기 바랍니다.

구분	평일	주말
1) 부인	()시 ()분	()시 ()분
2) 남편	()시 ()분	()시 ()분

[전체]

31. 귀하는 자녀의 출산과 양육을 위하여 다니던 직장을 그만둔 적 있습니까?

- ① 예(▶ 문32로) ② 아니오 (▶ 문31-1로)

[2회 이상의 경험이 있는 경우에는 최근 경험을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.]

31-1. 그만 두었던 직장의 규모와 당시 고용상태는 무엇입니까?

1) 임금근로자 여부	① 임금근로자 ③ 영세자영업(5인 미만)	② 고용주(상시근로자 5인 이상)
2) (임금근로자만) 사업장 규모	① 대기업/중견기업	② 중소기업
3) 정규직 여부	① 정규직	② 비정규직

31-2. 일을 그만둔 때는 언제입니까(자녀출산 기준)?

- ① 임신했을 때
- ② 출산·출산휴가 후 바로
- ③ 만 1세이전
- ④ 만 1~2세 때
- ⑤ 만 3세 ~취학 전까지
- ⑥ 기타()

31-3. 일을 그만 둔 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 근로소득 보다 자녀를 맡기는 비용이 더 들어서
- ② 직장에서 퇴사를 강요해서
- ③ 직장의 여건 상 육아 휴직 및 유연근로제도를 활용하기 힘들어서
- ④ 직장이 마음에 들지 않아서
- ⑤ 자녀를 믿고 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서
- ⑥ 건강이 좋지 않아서
- ⑦ 사업 특성 상(자영업자) 육아 때문에 자리를 비울 수 없어서
- ⑧ 기타()

[임금근로자만]**[2회 이상의 경험이 있는 경우에는 최근 경험을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.]**

32. 자녀의 출산 이후에 활용한 모성보호제도나 일·가정 양립제도는 무엇입니까?

제도 유형	보기
1) 육아휴직제도	① 예(____개월) ② 아니오
2) 육아기근로시간 단축제도	① 예(____개월) ② 아니오
3) 유연근로제도(문17의 4)에 해당하는 제도)	① 예(____개월) ② 아니오

♣ 조사에 응해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣

부록 2. 나라별 육아휴직 제도의 자격요건 및 휴직 기간⁶⁰⁾

국가	자격요건	휴직 기간(월)
호주	12개월 동안 연속적으로 유급노동에 참여한 모든 근로자들. 자영업자는 일반적으로 제외되지만, 정부-지원 유급부모휴가를 이용할 수 있음.	24.0
오스트리아	모든 근로자. 자영업자는 제외.	24.0
벨기에	15개월 중 12개월 동안 유급노동에 참여한 모든 근로자. 공공 부문의 모든 근로자들은 근로 기간과 상관 없이 자격이 부여됨. 자영업자는 제외.	8.0
불가리아	최소 12개월 사회보험에 가입되어 있는 부모	12.0
캐나다	일정 기간 동안 유급노동을 한 근로자(기간은 주마다 상이함)	8.1~14.5 (주마다 상이함)
크로아티아	자영업자와 모든 근로자	8.0
체코	모든 근로자(휴가에 대한 특별한 필요조건은 없음)	36.0
덴마크	유급휴가 신청 전 13주 동안 최소 120시간의 노동을 한 모든 근로자 12개월 동안 최소 6개월 노동을 한 자영업자	11.1
에스토니아	노동하고 있는 모든 부모	36.0
핀란드	시민권자	6.1
프랑스	최소 12개월 동안 노동하고 있는 모든 근로자	36.0
독일	모든 부모 자영업자 또한 자격이 부여됨.	72
그리스	민간 부문	8.0
	공공 부문	120
헝가리	비보험부모: 모든 부모 보험부모: 출산 2년 전 중 적어도 365일 근로를 하면서 자녀와 함께 살고 있는 부모 자영업자는 비보험, 보험 자격 기준에 충족된다면 자격이 부여.	36.0

60) Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. & Moss, P. (ed.). 14th International review of leave policies and relate research 2018. Institute of Education, University of London을 참고하여 정리함.

국가	자격요건	휴직 기간(월)
아이슬란드	모든 부모	9.0
아일랜드	12개월 동안 연속적으로 유급노동을 한 모든 근로자	8.4
이스라엘	모든 부모	12.0
이탈리아	모든 근로자(가내 수공업 근로자를 제외) 자영업자도 자격이 부여됨.	11.0
일본	12개월 동안 연속적으로 유급노동을 한 모든 근로자 자영업자는 제외함.	14.0
라트비아	모든 부모	36.0
리투아니아	지난 24개월 중 최소 12개월의 사회 보험에 가입한 모든 부모 모든 근로자뿐만 아니라 자영업자도 사회보험에 가입 가능함.	36.0
룩셈부르크	사회 보장 시스템에 가입되어 있으며, 출산 휴가 사용하기 전 최소 12개월 동안 유급노동을 하고 있는 모든 부모(최소 주당 10시간 이상). 자영업자 또한 동일한 조건이 적용됨.	12.0
몰타	민간 부문	최소 12개월 동안 지속적으로 노동을 한 모든 근로자(자영업자는 제외)
	공공부문	최소 12개월 동안 지속적으로 노동을 한 모든 근로자
네덜란드	모든 부모	12.0
뉴질랜드	12개월 중 한 주 최소 평균 10시간 노동한 부모 자영업자는 자녀 출산하기 52주 전 중에서 26주 동안 주당 최소 10시간 노동했다면 자격이 부여됨.	4.2
노르웨이	자녀 출산 10개월 전 중 6개월은 노동을 하고 있는 모든 근로자. 자영업자도 근로자와 마찬가지로 같은 혜택을 누릴 수 있음.	13.0
폴란드	사회 보장 보험에 가입된 모든 근로자, 자영업자	7.4
포르투칼	6개월의 근로 보험에 가입하였다는 기록이 있는 근로자. 자영업자의 경우 사회보장에 가입하였다면 자격이 부여됨.	6.0
루마니아	국민보험기여금에 지난 12개월 동안 납부한 부모	12.0~24.0
러시아	러시아 시민권자	36.0
슬로바키아	슬로카비아 시민권자	36.0
슬로베니아	부모보호보험에 가입된 모든 사람(근로자 및 자영업자 모두)	8.6
스페인	모든 근로자 실업자와 자영업자는 제외함.	36.0
영국	12개월 동안 연속적으로 유급노동을 한 모든 근로자	4.2
미국	모든 근로자 (50인 미만 사업장에 노동하고 있는 근로자는 제외)	2.8
남아프리카 공화국	최소 10주 연속적으로 노동을 한 근로자(2017년 법안 통과)	최소 10일

**출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한
일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구**

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education



9 791187 952701

ISBN 979-11-87952-70-1