

정부가 주요 정책이나 제도를 수립 시행함에 있어서 주변환경, 정책시행에 따르는 비용 대비 효과 등 반드시 고려해야 할 점들이 있다. 특히 노동시장과 관련한 정책은 노와사, 양자간 균형이 중요시되는 만큼 노동시장의 현실과 기업내 교섭구조 등 정책시행에 영향을 미치는 요인들이 면밀히 검토되어야만 한다.

이런 점에서 배우자 출산휴가제나 육아기 근로시간단축제 등 정부가 도입을 추진하고 있는 ‘일과 가정의 양립지원 관련제도’들은 우리 노동시장의 현실에도 맞지 않을 뿐만 아니라 많은 부작용을 유발, 제도의 효과성 측면에서 많은 문제를 안고 있는 것으로 판단된다. 현재 노동시장에는 수많은 청년실업자들과 다수의 비정규직 근로자가 존재하고 있다. 이처럼 취약한 고용구조로 인해 경제의 장기적 성장잠재력까지 우려되는 상황에서 일부 대기업 정규직 근로자와 공공부문 종사자들에게만 혜택이 돌아가는 제도가 정부가 주장하는 저출산 및 여성고용 확대에 얼마나 영향을 미칠 수 있을 지 의구심을 가지지 않을 수 없다.

이에 금번 정부가 추진하는 일과 가정 양립지원제도 입법화와 관련하여 경영계의 입장에서 본 문제점들을 다음과 같이 지적하고자 한다.

I. 일과 가정 양립지원 법제화의 문제점

첫째, 제도 도입으로 인해 근로자가 누리는 편의성에 비해 기업이 느끼는 부담이 과중할 것으로 판단된다. 당장의 생계유지가 관건인 중소기업 근로자들은 소득감소를 감당하기 힘들고 고용유지가 관건이 되는 비정규직 근로자들 역시 동 제도의 활용에 제한을 받을 수밖에 없기 때문이다. 해당 제도를 활용할 수 있는 대기업 근로자라 해도 우리나라처럼 장유유서 의식이 투철한 상황에서 일정기간 승진 등 인사상 불이익이 불가피

* 경충 사회정책팀장(sungik@kef.or.kr).

하다는 점을 감안하면 제도의 활용도는 더욱 낮아질 수밖에 없는 것이다(이에 대해 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축과 같은 제도 사용시 불이익을 금지하도록 제도화해야 한다고 주장한다면 기업으로 하여금 성과를 포기하라는 말과 다름 없다). 뿐만 아니라 여성근로자들의 경력단절은 육아기뿐만 아니라 자녀의 학령기에도 다수 발생하고 있으므로 경력단절을 예방하는 효과는 제한적일 수밖에 없는 것이다.

둘째, 노동부, 여성가족부, 보건복지부 등 정부 부처들이 각각의 제도 도입을 추진함에 따라 모성보호 내지는 육아문제 지원을 위해 기업에 가해지는 규제가 중층적으로 이루어지는 측면이 있다. 노동부가 ‘일과 가정의 양립지원’을 목표로 각종 제도의 도입을 추진하고 있는가 하면 여성가족부는 ‘가족친화환경 조성’을 위해 유사한 제도를 나열한 법안 제정을 추진하고 있다. 또 보건복지부는 ‘저출산 대책’을 명분으로 입양 등과 관련한 제도를 도입하려 한다. 이러한 일련의 과정에서 각종 제도의 직접적인 규제대상이 되는 기업에 대한 배려는 전혀 이루어지지 못하고 있는 것이다. 이래서는 기업이 험난한 국제경쟁에서 버텨내기 힘들 뿐이다.

셋째, 주변여건에 대한 고려 없이 선진국 제도를 무분별하게 추종하고 있다는 인상이 있다. 어떤 제도를 도입함에 있어서는 국내의 경제수준, 육아환경, 기업경영 환경 등이 함께 고려되어야 하며, 기존 제도에 대해서도 그 활용정도 등 제반 문제점들을 종합적으로 검토(기존 제도의 개·폐를 포함)한 연후에 도입을 추진해야만 한다. 구미의 선진국들이 돌봄 노동을 사회화하기까지 역사적·환경적 배경이 있었을 것이다. 아울러 그들 나름대로 많은 고민과 부작용을 경험하였을 것이 분명하다. 예를 들면 스웨덴 등 북구의 여러 나라들이 다양한 복지제도를 도입하기까지의 경제·사회환경과 우리의 환경은 분명히 다르며, 제도를 시행하면서 겪고 있는 어려움 등 고려해야 할 것이 한둘이 아님에도 제도만 그대로 가져오는 것은 문제가 있다. 따라서 한 제도를 차용할 때는 제도만 보지 말고 그들이 겪은 고민과 부작용들을 함께 검토해 보아야 한다. 과연 우리 정부가 이러한 부분까지 면밀히 검토하고 있는지 의문이다. 얼마전 시행된 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 확대적용이 수많은 빈곤 고령근로자들을 노동시장 밖으로 내몰고 있다는 점을 염두에 두어야 한다. 노동시장은 우리가 생각하는 것보다 냉혹한 것이 현실이기 때문이다.

II. 육아기 근로시간단축제

현행 전일제 육아휴직제도가 근로자 소득감소 및 경력단절, 동료 근로자 업무가중, 기

업의 대체인력 비용부담 등의 문제로 활용이 제한적이라는 판단에 따라 도입을 추진하고 있는 육아기 근로시간단축제의 경우 그 취지에도 불구하고 업무특성이 단순반복적인 일부 생산직 외에는 사용 불가능하다는 한계가 있으며, 기업의 인력관리에 많은 어려움을 줄 것으로 예상된다.

즉, 사무·기술직의 경우, 업무를 분할할 수 없기 때문에 사용이 어려운 측면이 있다. 오히려 이를 사용하는 근로자 본인이 근로시간 단축으로 임금이 삭감되었음에도 기존에 하던 일은 다 끝내야 하는 업무과중에 시달릴 가능성이 있다. 해당 기간의 인사평가와 승진 사정시의 불이익은 기업의 입장에서는 당연한 측면이 있으나 과연 근로자가 이를 수긍할지도 의문이다. 뿐만 아니라 대체투입되는 인력으로 인해 비정규직을 양산하는 제도라는 지적이 제기되고 있으며, 대체인력의 급여에 대한 차별의 문제와 임금 감소분 보전으로 인한 형평성의 문제가 제기될 수 있음을 지적하지 않을 수 없다.

가장 중요한 것은 근로자들의 요구가 다양하여 기업의 인력관리에 많은 어려움을 초래할 것이라는 점이다. 즉, 해당 근로자가 1일 근로시간을 1~2시간 정도만 단축할 경우 현실적으로 대체인력 투입이 곤란하며, 대체인력의 질적 수준도 보장하기 힘든 측면이 있다. 이외에 비용 측면에서도 퇴직금, 관리비용 등 간접인건비의 발생은 기업부담을 직접적으로 가중시킬 전망이다.

따라서 육아기 근로시간 단축의 문제는 기업이 자발적으로 운용의 묘를 살릴 수 있도록 계도하는 것이 바람직하며, 가정생활 양립을 존중하는 근로자들의 인식전환이 반드시 뒤따라야만 도입이 가능한 제도라 할 수 있다.

Ⅲ. 배우자 출산휴가제

배우자 출산휴가제, 즉 부성휴가제의 경우는 문제가 더욱 심각하다. 이미 많은 기업들이 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 1~3일간의 출산휴가를 제공하고 있는 우리 노사관계 현실을 감안할 때 결국은 연간 145~167일에 달하는 유급휴가를 며칠 더 추가하는 결과를 초래할 뿐이다. 우리나라의 연간 휴일·휴가일수가 일본(129~139일), 미국(120~150일), 프랑스(145일) 등보다 훨씬 많아 세계에서 가장 많이 쉬는 나라이며, 현재 개별 기업에서 운영되고 있는 약정휴가는 여름(특별)휴가, 회사창립일, 노조창립일, 경조휴가, 배우자 출산휴가 등 100여 가지가 넘는 것으로 파악되고 있다. 심지어 과거 법정공휴일이었다가 지정이 취소된 국군의 날, 한글날, 식목일에 쉬는 기업도 상당수에 달한다. 이러한 상황에서 아무리 무급으로 한다고 해도 부성휴가제를 법제화하는 경우 이것이 단

협에 반영될 때 유급휴가로 변질될 것은 너무도 자명하다.

뿐만 아니라 부성휴가제의 도입은 휴가사용의 포괄적 사유를 내포하고 있는 연차휴가(15~25일)의 존립목적을 훼손시킬 뿐만 아니라 새로운 목적휴가 신설을 남발하는 선례를 남기게 됨으로써 향후 휴가제도의 근본취지를 크게 흔드는 결과를 초래하게 될 것이다. 이미 주어진 연차휴가도 제대로 사용하지 않아 세계 최장 노동시간이라는 오명을 쓰고 있는 상황에서 이는 바람직하지 않으며, 기존의 휴가사용을 장려하는 방안을 마련하는 것이 바람직하다. 외국의 경우, 연차휴가 이외에 개별기업 차원의 약정휴가는 거의 없으며, 배우자 간호, 가사, 개인적 용무 등은 대부분 연차휴가에서 사용하는 관행이 오래전부터 정착되어 있다는 점을 유념하여야 한다.

〈표 1〉 휴일·휴가제도의 국제비교

| | 한국 | 일본 | 미국 | 영국 | 독일 | 프랑스 | 대만 | 포르투갈 |
|---------|---------|---------|---------|-----|---------|-----|---------|------|
| 주 휴 일 | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 | 104 | 78 | 104 |
| 공 휴 일 | 16 | 15 | 10 | 8 | 9~12 | 11 | 22 | 12 |
| 연차휴가 | 15~25 | 10~20 | × | 24 | 24 | 30 | 7~30 | 7~14 |
| 생리휴가(여) | 12 | × | × | × | × | × | × | × |
| 약정휴가(기) | 10 | × | 6~36 | × | × | × | × | × |
| 전 체 | 145~167 | 129~139 | 120~150 | 136 | 137~140 | 145 | 107~130 | 138 |

주: 1) 단협·취업규칙으로 정한 휴가.
 자료: 노동부 자료 재구성.

IV. 맺음말

현재 우리나라는 저출산·고령화에 직면하여 향후 경제활동가능인구, 특히 여성과 고령자 계층의 노동시장 참여가 중요한 과제로 대두되고 있다. 뿐만 아니라 노동시장 정책을 포함한 사회정책을 추진할 때는 국가의 경제수준이나 기업의 수용가능성 등이 종합적으로 검토되어야 한다. 노동시장의 환경적 요인이 반드시 고려되어야 한다는 것은 말할 나위도 없다.

아울러 지난 2001년 이후 여성고용과 관련한 각종 기업규제적 제도가 급격히 확대되어 기업이 느끼는 부담수준이 매우 높은 실정이다. 이제 제도만으로 보면 우리나라의 여성고용 보호수준은 세계 최상위 수준이며, 한국의 경제력을 감안하면 현재의 제도도 과도하다는 것이 우리 경영계의 입장이다. OECD 30여 국가 가운데 한국의 경제력은 25

〈표 2〉 여성고용 촉진을 위한 제도정비 현황(최근 5년간)

- 산전후휴가 90일 및 육아휴직제도 도입(2001)
 - 육아휴직급여 인상(20→40만원)
- 직장내 보육시설 설치대상기업 확대(상시 여성근로자 300인 이상 기업→상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500인 이상 기업, 2006년 1월 시행)
- 유사산휴가 도입(2006년 1월 시행)
- 적극적 고용개선조치 도입(일정수준 이상의 여성고용을 의무화, 2006년 3월 시행)
- 육아휴직 사용요건 대폭 완화(만 1세 미만의 영아→만 3세 미만의 영유아, 2008년 시행)

위 전후에 불과하기 때문이다.

이러한 상황에서 기업의 부담을 담보로 하는 모성보호 및 가족친화환경 조성정책은 오히려 여성고용을 저해할 수 있으며, 지금은 이미 도입된 제도의 실효성을 확보할 수 있는 방안을 고민해야 할 시점이다. 여성 비경제활동인구와 불완전 취업계층 등 잠재적 실업여성을 노동시장으로 끌어들이기 위해 기업의 투자 활성화를 위한 대책이 절실하다는 점은 말할 나위도 없다. **KL**