

비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태

김영옥 · 전기택*

I. 서론

이 연구의 목적은 여성 경력단절 방지정책의 제도적 사각지대라고 할 수 있는 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태와 그 의미를 검토하는 것이다.

개인의 생애주기를 볼 때 가정과 직장을 자유롭게 오갈 수 있도록 하는 제도나 환경의 정비가 이루어지지 않으면 특정시기에서 가정과 직장은 상충관계에 있을 수밖에 없고 양자택일의 대상으로 남게 된다. 그리고 그 선택의 부담은 대부분 여성 근로자에게 부과되어 출산·육아의 시기에 많은 여성들이 노동시장을 나간다. 그 결과 한국 여성의 연령구간별 경제활동참가율은 M자로 나타나며 지난 40년의 산업화 과정을 거치면서도 크게 변하지 않은 채 유지되고 있다. 반면 선진국가들의 경우 세부적인 전개상황은 다르지만, 대체로 여성의 경제활동참가율이 높고, 출산·육아기 등 특정시기의 노동시장 퇴출이 사라졌다는 공통점을 보인다. 지금 우리 사회는 저출산 추이와 더불어 OECD국가 중 최하 수준의 여성 경제활동참가율과 경력중단의 경향 등으로 인해 국가경쟁력과 지속가능한 발전의 토대가 유실될지 모른다는 우려 속에서 대안마련의 필요성에 대한 공감대 형성되고 있다.

여성의 출산·육아기 노동시장 이탈을 방지하기 위한 대표적 정책으로 산전후휴가와 육아휴직제도가 있다. 2001년 개정된 근로기준법에 기반하여 산전후휴가가 90일로 확대되고 고용보험법 개정으로 육아휴직급여가 본격적으로 지급되면서 동 제도 이용자가 증가해온 것은 사실이다. 그럼에도 불구하고 기존 제도들은 적용대상집단이 제한적이고,

* 김영옥=한국여성정책연구원 선임연구위원(youngkk@kwidimail.re.kr).

전기택=한국여성정책연구원 연구위원(junkt@kwidi.re.kr).

대상집단에 속하는 경우에도 활용률이 저조하다는 문제점을 보인다. 즉, 90일 산전후 유급휴가와 육아휴직급여제도는 여성 취업자 중에서도 고용보험에 가입된 임금근로자를 대상으로 한다.

이와 같이 여성 임금근로자의 절반에도 미치지 못하는 고용보험 가입률은 출산·육아기 여성 근로자의 산전후휴가 및 육아휴직제도 접근기회 자체를 봉쇄하는 중요한 구조적 요인으로 작용한다. 이것은 여성의 비정규직화로 표현되는 한국 여성 노동시장의 특성상 기존 산전후휴가나 육아휴직제도의 정책 대상에서 배제되는 여성 근로자 집단의 비중이 크다는 사실과 관련된다. 예컨대 2006년 「경제활동인구 부가조사」 결과에 따르면 여성 임금근로자 가운데 비정규직은 42.7%로 나타나고, 여성 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 고용보험 가입률은 각각 54.8%와 32.7%로 나타난다(주재선, 2006). 2004년부터 일용근로자에까지 고용보험이 확대되었으나, 지속적인 고용이 보장되지 않고 또 사업주가 불분명한 상태에서 상당수의 비정규직은 고용보험에 가입하지 못하고 있다.¹⁾ 특히 100만 명에 이르는 일용직 여성 중 고용보험 가입자는 매우 미미할 것이다. 즉, 제도만으로 보면 여성고용의 보호수준은 낮은 편이 아닌데, 문제는 그 적용이 전체 임금근로자의 절반수준인 일부층에 제한된다고 하는 것이다.

위와 같은 문제의식에 기반하여 본 연구에서는 최근 출산을 경험한 여성 근로자를 대상으로 실시한 실태조사 결과를 바탕으로 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태를 분석하였다. 이제까지 비정규직 여성 근로자를 대상으로 출산시 모성보호제도의 활용실태를 직접적으로 조사한 연구는 거의 없었기 때문에 본 분석결과가 갖는 정책적 의미가 작지 않을 것으로 기대한다.

II. 조사 개요

본 연구에서는 비정규직 여성 근로자의 기존 모성보호제도 활용률 제고와 출산 전후 노동시장 이탈방지 정책수립의 기초자료로 사용하기 위해 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀실태에 대한 조사를 실시하였다.

구체적으로 현재 비정규직으로 취업하고 있는 25세에서 40세 사이의 여성을 대상으

1) 고용보험에 가입한 경우에도 산전후휴가급여를 받기 위한 조건은 임신중인 여성 근로자가 산전후휴가 종료일 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며, 육아휴직급여는 육아휴직개시일 이전에 피보험단위기간이 180일 이상이 되어야 한다.

로 2001년 이후 최근 출산 당시의 고용형태, 산전후휴가 사용경험, 산전후휴가 시기 이후 노동시장 복귀 등에 대한 조사를 실시하였다. 또한 2001년 이후 육아휴직 사용과 노동시장 복귀 등에 대한 조사를 통해 비정규직 여성 근로자의 모성보호제도 사용실태를 파악하였다.²⁾

조사대상 여성의 최근 출산시점을 2001년으로 한정하는 것은 현재 시행되고 있는 산전후휴가제도가 2001년 개정된 근로기준법에 기반하고 있기 때문이다. 즉, 2001년에는 근로기준법 개정을 통해 이전까지 60일이었던 산전후휴가가 90일로 확대되는 등 제도적인 변화가 있었다. 또한 2001년은 고용보험법 개정을 통해 육아휴직급여가 본격적으로 지급되기 시작한 시기이기도 하다. 이러한 제도적 배경에 기반하여 본 연구에서는 조사대상 여성의 출산시기를 2001년 이후로 한정하여 출산 당시의 산전후휴가 활용 등에 대한 조사를 실시하였다.

초기 조사계획은 사업체조사와 비정규직 여성 근로자 개인조사를 병행하면서 사업체의 협조를 얻어 해당 사업체에 소속된 조사대상 비정규직 여성 근로자에 대한 개인조사를 실시할 예정이었다. 그리고 2007년 6월 초부터 실태조사를 시작하였으며, 6월 말에는 서울 및 경기지방노동청 고용평등과 등의 협조를 받아 실태조사를 진행하였다. 그러나 2001년 이후 출산 경험이 있는 조사대상 연령대에 속하는 비정규직 여성 근로자 유치의 어려움, 비정규직 관련법 시행에 따른 사업체의 비협조 등으로 인해 6월 말 조사방법을 온라인 조사로 변경하였다.

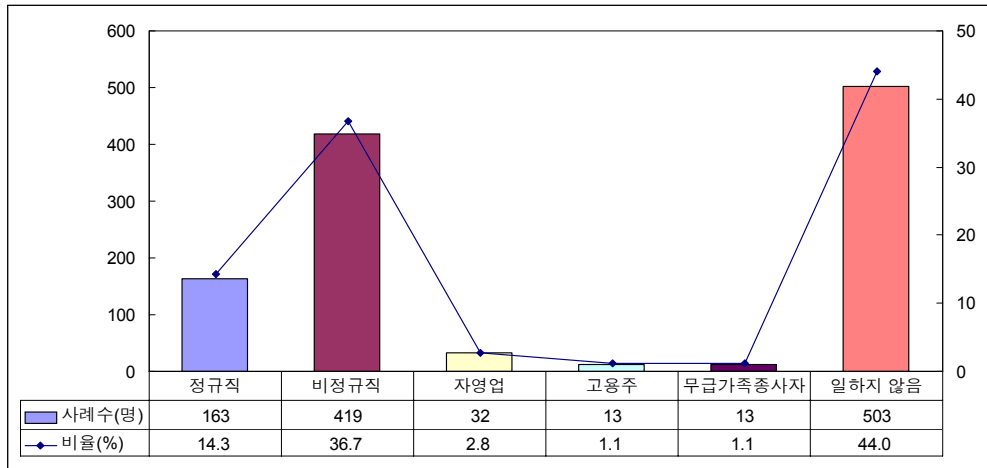
온라인 조사는 2007년 6월 28일~7월 2일까지 조사용역업체가 구축한 응답패널 가운데 만 25~45세 사이의 여성을 표본추출 프레임으로 하여 실시되었다. 구체적으로 실태 조사는 7세 미만의 자녀가 있는 비정규직 여성 근로자라는 조사대상의 특성을 감안하여 만 25~45세 여성 응답패널 가운데 ① 기혼으로 현재 취업중이며 자녀가 있는 여성, ② 기혼이며 직장이 있는 여성, ③ 기혼여성 일반, ④ 미혼여성을 대상으로 조사기간 동안 총 72,388건의 조사공지 메일을 순차적으로 발송하였다. 그리고 이들 가운데 조사공지 메일을 확인하고, 조사대상에 해당되는 경우에 인터넷을 통해 설문지에 응답하도록 하였다.

이러한 과정을 통해 자료 정제(data cleaning)를 완료한 응답자 1,143명 가운데 최근 출산 당시 정규직 또는 비정규직으로 취업하고 있었던 여성 근로자 582명의 사례(그림 1 참조)를 중심으로 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀실태를 구

2) 실태조사에서는 사업체와 비정규직 여성 근로자를 대상으로 산전후휴가, 육아휴직 활용 및 노동시장 복귀실태, 산전후휴가 사용관련 정책수요와 ‘출산후계속고용지원금제도’ 등 관련 정책의 인지 여부 등이 조사되었으나, 이 글에서는 지면의 제약으로 인해 비정규직 여성 근로자를 대상으로 실시된 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀실태를 중심으로 주요 분석결과를 제시한다.

[그림 1] 전체 응답자(1,143명)의 최근 출산 당시 취업형태별 분포

(단위 : %, 명)



체적으로 살펴보면 다음과 같다.

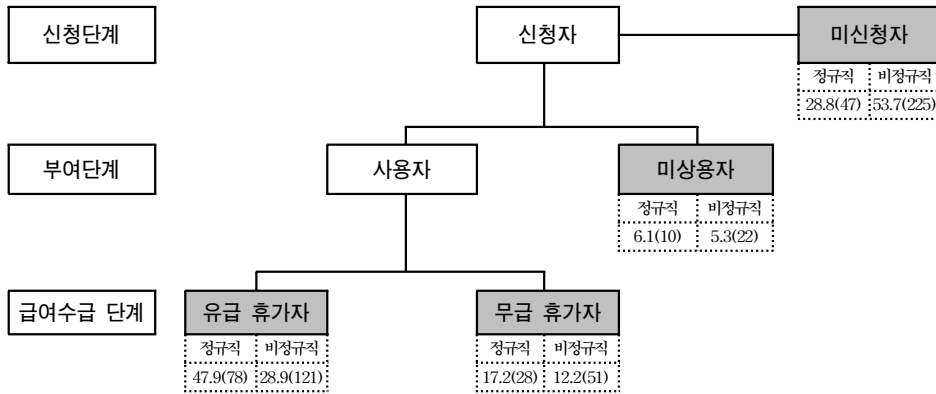
Ⅲ. 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용실태

1. 최근 출산한 전체 여성 근로자 표본의 고용형태별 산전후휴가 활용현황

출산여성의 산전후휴가 활용현황은 산전후휴가 활용단계별로 4개의 유형으로 구분하여 파악할 수 있다. 산전후휴가 활용단계는 크게 출산여성에 의한 산전후휴가 신청단계, 사업주에 의한 산전후휴가 부여단계, 그리고 고용보험의 산전후휴가 급여수급단계로 구분된다. 산전후휴가의 각 활용단계에서 출산여성의 산전후휴가 활용유형이 결정되는데, 크게 4개의 유형으로 구분할 수 있다.

첫번째 유형은 여성의 출산에도 불구하고 산전후휴가를 신청하지 않아 산전후휴가 제도 활용기회 자체가 차단된 경우인데, 이들을 ‘미신청자’ 유형으로 분류할 수 있다. 두번째 유형은 출산여성의 산전후휴가 신청에 따라 사업주가 산전후휴가를 부여한 경우로 이들을 ‘사용자’ 유형으로 분류할 수 있다. 반면 출산여성의 신청에도 불구하고 사업주가 산전후휴가를 부여하지 않을 경우, ‘미사용자’ 유형으로 분류할 수 있을 것이다. 또한 ‘사용자’ 유형 내에서도 산전후휴가 급여수급 여부에 따라 산전후휴가 급여를 받은 ‘유급 휴가자’와 그렇지 못한 ‘무급 휴가자’로 재분류할 수 있다.

[그림 2] 최근 출산한 전체 여성 근로자 표본의 산전후휴가 활용유형 및 고용형태별 분포 (단위: %, 명)



주 : $\chi^2=30.214$, $p=0.000$

[그림 2]는 실태조사를 통해 파악된 최근 출산여성들의 산전후휴가 활용현황을 산전후휴가 활용유형과 고용형태별로 제시한 것이다. 최근 출산 당시 정규직이었던 여성 163명 가운데 ‘미신청자’는 28.8%로 나타났다. 정규직과 대조적으로 최근 출산 당시 비정규직이었던 여성 419명 중 53.7%가 ‘미신청자’로 정규직에 비해 24.9%p 높게 나타났다. 그리고 최근 출산 당시 비정규직 여성 가운데 ‘미사용자’의 비율은 5.3%, 정규직은 이보다 0.8%p 높은 6.1%로 조사되었다. 또한 ‘사용자’ 중 산전후휴가 급여를 받지 못한 ‘무급 휴가자’가 비정규직과 정규직 가운데 각각 12.2%와 17.2%로 나타났다. 산전후휴가제도를 완벽하게 활용했다고 할 수 있는 ‘유급 휴가자’의 경우에는 비정규직의 28.9%, 정규직은 절반에 가까운 47.9%가 해당함을 알 수 있다.

최근 출산여성의 고용형태별 산전후휴가 활용현황을 통해 비정규직 여성이 정규직 여성에 비해 산전후휴가제도를 충분히 활용하고 있지 못하며, 그 원인은 산전후휴가 신청단계에서의 활용기회 차단에 있음을 알 수 있다. 따라서 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가제도 활용률을 제고하기 위해서는 산전후휴가 신청단계에서의 정책적 개입이 우선 요구된다. 즉, 비정규직 여성의 산전후휴가 신청을 가로막는 제도적·비제도적 요인을 제거함으로써 출산 비정규직 여성의 산전후휴가 신청기회를 확대할 필요가 있다.

2. 최근 출산 당시 산전후휴가 신청현황

앞에서는 실태조사 결과를 바탕으로 최근 출산여성의 산전후휴가 활용현황을 간단하게 살펴보았다. 다음에서는 최근 출산여성의 산전후휴가 활용실태를 각 단계별로 살펴 보도록 하겠다.

최근 출산 당시 정규직과 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 신청현황을 보면, 비정규직은 정규직에 비해 산전후휴가 신청가능성이 크지 않다는 것을 알 수 있다. 예컨대 최근 출산 당시 정규직이었던 여성의 71.2%가 산전후휴가를 신청한 반면, 비정규직 여성 가운데 산전후휴가를 신청한 경우는 이보다 24.9%p 낮은 46.3%이며, 산전후휴가 신청에서 있어서 두 집단의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(표 1 참조).

또한 산전후휴가를 신청하지 않은 사유를 고용형태별로 살펴보면 비정규직은 회사 규정으로 인해 산전후휴가 신청 자체가 봉쇄되어 있음을 알 수 있다. 예컨대 정규직의 경우에는 ‘신청해도 주지 않을 것 같아서’ 산전후휴가를 신청하지 않았다는 비율이 29.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 출산 당시 정규직이었던 표본의 25.5%가 ‘산전후휴가제도를 몰라서’ 신청하지 않았다고 응답하였다. 반면 출산 당시 비정규직이었던 여성의 32.9%는 ‘회사규정상 비정규직은 신청할 수 없어서’ 산전후휴가를 신청하지 않았다고 응답하였다. 다음으로 ‘신청해도 주지 않을 것 같아서’ 산전후휴가를 신청하지 않았다는 비정규직의 비율도 25.3%로 높게 나타났다(표 2 참조).

이러한 결과는 비정규직에 대한 차별이 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가제도 활용기회를 차단하는 중요한 요인임을 보여준다. 즉, 출산 비정규직 여성 3명 가운데 약 1명이 비정규직의 산전후휴가 신청을 금지하는 회사 규정으로 인해 산전후휴가를 신청하지 못한 것으로 나타났기 때문이다.

〈표 1〉 최근 출산 당시 고용형태별 산전후휴가 신청 여부

(단위: %, 명)

	출산-신청	출산-미신청	전체(사례수)
정규직	71.2(116)	28.8(47)	100.0(163)
비정규직	46.3(194)	53.7(225)	100.0(419)
전 체	53.3(310)	46.7(272)	100.0(582)

주: $\chi^2=29.145$, $p=0.000$

〈표 2〉 최근 출산 당시 고용형태별 산전후휴가 미신청 사유

(단위: %, 명)

	산전후 휴가제도를 모름	회사규정상 비정규직은 신청할수 없음	신청해도 주지 않을 것 같아서	고용계약 기간이 얼마 남지 않아서	치사해서 회사를 그만두었기 때문	스스로 회사를 그만두었기 때문	기타	전 체 (사례수)
정규직	25.5(12)	0.0(0)	29.8(14)	0.0(0)	17.0(8)	21.3(10)	6.4(3)	100.0(47)
비정규직	15.1(34)	32.9(74)	25.3(57)	8.4(19)	4.0(9)	9.3(21)	4.9(11)	100.0(225)
전 체	16.9(46)	27.2(74)	26.1(71)	7.0(19)	6.3(17)	11.4(31)	5.1(14)	100.0(272)

주: $\chi^2=37.800$, $p=0.000$

3. 최근 출산 당시 산전후휴가 사용현황

최근 출산한 여성 중 산전후휴가 신청자의 실제 사용 여부를 고용형태별로 살펴보면, 비정규직의 사용률이 정규직의 91.4%보다 3.7%p 낮은 88.7%로 나타났지만, 산전후휴가 사용률에서 두 집단의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다(표 3 참조). 이러한 결과는 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용률이 높지 않다는 일반적 인식과는 상당한 괴리가 있는 것이다. 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용과 관련된 기존 논의는 주로 미활용을 초래하는 원인에 초점이 맞춰져 있다. 그 결과 실제로 산전후휴가를 사용한 비정규직 여성 근로자에 대한 연구와 논의는 부재한 상태이다. 따라서 산전후휴가 사용경험이 있는 비정규직 여성 근로자에 대한 체계적인 연구가 필요하다.

한편 산전후휴가 신청자의 미사용 사유를 살펴보면, ‘회사에서 산전후휴가를 주지 않았기 때문에’ 또는 ‘신청 후 회사의 권유와 압력으로 회사를 그만둔’ 경우가 정규직은 50.0%인 반면, 비정규직의 경우에는 72.7%로 나타났다. 그리고 ‘신청 후에 스스로 회사를 그만두었기 때문에’ 산전후휴가를 사용하지 못한 비정규직은 13.6%로 조사되었다. 이러한 결과는 비정규직 여성 근로자가 산전후휴가를 신청하여도 사업주에 의해 산전후휴가 사용기회가 차단될 가능성이 크다는 것을 의미한다.

최근 출산한 비정규직 여성 근로자(419명)의 출산시기를 고용계약 완료일을 중심으로 살펴보면 [그림 3]과 같다. 즉, 최근 출산을 경험한 비정규직 여성 근로자의 41.5%가 고용계약 완료일 90일 이전에 출산한 것으로 나타났다. 다음으로 고용계약 완료일 30일 미만-완료일 사이에 출산한 비정규직 여성 근로자는 20.8%이고, 고용계약 완료일에 출산하였다는 응답자는 4.5%로 나타났다.

4. 최근 출산 당시 산전후휴가 기간

출산 당시 평균 산전후휴가 기간을 살펴보면, 정규직과 비정규직의 평균 산전후휴가 기간은 각각 70.9일과 77.6일로 나타났다. 구체적으로 정규직의 54.7%는 61~90일의 산전후휴가를 사용한 것으로 조사되었다. 또한 정규직 가운데 31~60일의 산전후휴가를 사용

〈표 3〉 산전후휴가 신청자의 고용형태별 산전후휴가 사용 여부

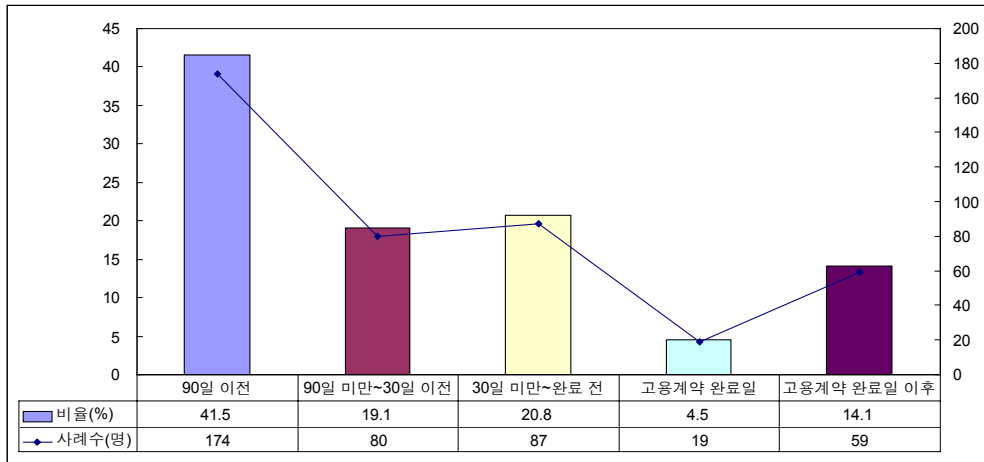
(단위 : %, 명)

	신청-사용	신청-미사용	전체(사례수)
정규직	91.4(106)	8.6(10)	100.0(116)
비정규직	88.7(172)	11.3(22)	100.0(194)
전 체	89.7(278)	10.3(32)	100.0(310)

주 : $\chi^2=0.580$, $p=0.446$

[그림 3] 최근 출산한 비정규직 여성 근로자의 출산시기별 분포

(단위: %, 명)



주: 각 기간은 고용계약 완료일을 기준으로 한 것으로 '90일 이전'은 고용계약 완료일 90일 이전에 출산한 경우를 의미함.

하였다는 응답자의 비율은 34.0%로 나타났다. 비정규직은 70.9%가 61~90일의 산전후휴가를 사용한 것으로 조사되었다. 그리고 비정규직 산전후휴가 사용자 가운데 23.8%가 31~60일의 산전후휴가를 사용한 것으로 나타났다(표 4 참조).

이처럼 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 기간이 정규직보다 길게 나타난 것은 정규직 여성의 고용조건이 비정규직에 비해 유리할 것이라는 일반적 인식과 불일치한다. 이러한 결과는 본 조사가 최근 출산 당시 여성 근로자의 일자리 특성을 고려하지 않아 발생한 것일 수 있다. 즉, 동일한 정규직 여성 근로자도 취업하고 있는 산업, 직업, 사업체 규모에 따라 산전후휴가 기간의 편차가 발생할 수 있기 때문이다. 따라서 산전후휴가 사용과 관련된 여성 근로자 내부의 차이에 대한 좀더 심층적인 연구가 요구된다.

한편 정규직과 비정규직 모두 법적으로 보장된 90일의 산전후휴가를 사용할 경우 예상되는 불이익으로 인해 90일 미만의 산전후휴가를 갖은 것으로 나타났다. 즉, 90일 미만의 산전후휴가 사용자에게 그 사유를 질문한 결과, 정규직의 35.1%는 '불이익 등 회사의 분위기 때문에'라고 응답하였다. 그리고 '회사의 규정 때문에' 90일 미만의 산전후휴가를 사용하였다는 정규직의 비율은 21.1%로 나타났다. 그리고 비정규직의 45.9%가 '불이익 등 회사의 분위기 때문에' 90일 미만의 산전후휴가를 사용하였다고 응답하였다. 다음으로 비정규직의 19.7%가 '가정의 경제적 어려움 때문에' 90일 미만의 산전후휴가를 사용한 것으로 조사되었다(표 5 참조).

〈표 4〉 고용형태별 산전후휴가 기간

(단위 : %, 명)

	30일 이하	31~60일	61~90일	전체(사례수)
정규직	11.3(12)	34.0(36)	54.7(58)	100.0(106)
비정규직	5.2(9)	23.8(41)	70.9(122)	100.0(172)
전 체	7.6(21)	27.7(77)	64.7(180)	100.0(278)

주 : $\chi^2=8.308$, $p=0.016$

〈표 5〉 고용형태별 산전후휴가 90일 미만 사용 사유

(단위 : %, 명)

	회사의 규정 때문에	불이익 등 회사의 분위기 때문에	90일을 신청했지만 회사에서 허락하지 않음	가정의 경제적인 어려움 때문에	산전후휴가 총 90일인지 몰라서	기타	전체 (사례수)
정규직	21.1(12)	35.1(20)	7.0(4)	19.3(11)	8.8(5)	8.8(5)	100.0(57)
비정규직	8.2(5)	45.9(28)	4.9(3)	19.7(12)	11.5(7)	9.8(6)	100.0(61)
전 체	14.4(17)	40.7(48)	5.9(7)	19.5(23)	10.2(12)	9.3(11)	100.0(118)

주 : $\chi^2=4.696$, $p=0.454$

5. 최근 출산 당시 산전후휴가 급여수급 현황

최근 출산 당시 산전후휴가를 사용한 여성 근로자들의 산전후휴가 급여수급 여부를 고용형태별로 살펴보면 <표 6>과 같다. 즉, 산전후휴가를 사용한 정규직과 비정규직 여성 근로자 가운데 산전후휴가 급여수급자의 비율은 각각 73.6%와 70.3%로 나타났다.

한편 산전후휴가 급여미수급 사유를 고용형태별로 살펴보면, ‘급여를 받지 않는 조건으로 산전후휴가를 사용했기 때문에’ 산전후휴가 급여를 받지 않았다는 응답자의 비율이 정규직과 비정규직 각각 75.0%와 46.8%로 높게 나타났다. 그러나 ‘고용보험의 적용을 받지 않았기 때문에’ 산전후휴가 급여를 받지 못했다는 비정규직의 비율이 36.2%인 반면, 정규직은 이보다 낮은 4.2%로 조사되었다. 이러한 결과는 사업주들이 산전후휴가 급여라는 비용부담을 덜어내면서 여성 근로자들에게 산전후휴가를 부여하는 일종의 타협책이라고 할 수 있다. 또한 비정규직 여성 근로자들의 낮은 고용보험 가입률이 무급 산전후휴가 사용의 중요한 원인이 되고 있음을 보여준다. 따라서 비정규직 여성 근로자들이 완벽한 의미의 산전후휴가제도를 활용하기 위해서는 비정규직 여성 근로자의 고용보험 가입률을 제고할 필요가 있다.

〈표 6〉 산전후휴가 사용자의 고용형태별 산전후휴가 급여수급 여부

(단위: %, 명)

	급여수급	급여미수급	전체(사례수)
정규직	73.6(78)	26.4(28)	100.0(106)
비정규직	70.3(121)	29.7(51)	100.0(172)
전 체	71.6(199)	28.4(79)	100.0(278)

주: $\chi^2=0.338$, $p=0.561$

IV. 비정규직 여성 근로자의 노동시장 복귀실태

1. 최근 출산여성의 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀패턴

최근 출산 당시의 고용형태를 중심으로 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀패턴을 살펴보면, 비정규직 여성 근로자가 정규직 여성 근로자에 비해 출산을 전후로 하여 노동시장 이탈과 경력단절을 경험할 가능성이 높다는 것을 보여준다(표 7 참조).³⁾ 예컨대 최근 출산 당시 정규직이었던 여성의 51.5%가 산전후휴가 활용 후에 같은 직장으로 복귀한 반면, 비정규직 여성의 34.8%만이 산전후휴가 활용 후에 같은 직장으로 복귀한 것으로 나타났다(패턴 ①). 반면 최근 출산 당시 취업하고 있던 직장에서 산전후휴가를 활용하지 못하고 출산 후에 새로운 일자리에 취업한 여성의 비율이 정규직은 20.9%, 비정규직은 41.8%로 조사되었다(패턴 ⑤).

또한 비정규직 여성 근로자 사례 가운데 11.9%는 출산과 함께 산전후휴가를 활용하지 못하였지만, 산후기를 지나 같은 직장에 재취업한 것으로 나타났다(패턴 ④). 이러한 결과는 동일한 직장에 근무하면서 실질적인 고용관계를 유지하지만 출산을 전후로 하여 고용관계가 형식적으로 단절되어 산전후휴가를 활용하지 못하는 집단이 있음을 의미한다. 따라서 실질적인 고용관계를 유지하고 있는 이들 비정규직 여성 근로자 집단이 산전후휴가제도를 활용할 수 있는 방안이 필요하다.

한편 비정규직 여성 근로자의 출산시기는 노동시장 복귀패턴과 어떤 연관이 있을까?

3) 산전후휴가 신청 여부, 사용 여부, 동일직장 복귀 여부 등을 조합하면 개념상 ① 산전후휴가 신청-사용-동일직장 복귀, ② 산전후휴가 신청-사용-다른 직장 재취업, ③ 산전후휴가 신청-미사용-동일직장 재취업, ④ 산전후휴가 미신청-미사용-동일직장 재취업, ⑤ 산전후휴가 미신청-미사용-다른 직장 재취업, ⑥ 산전후휴가 신청-미사용-다른 직장재취업 등 6개 패턴이 있을 수 있지만, 본 조사에서 패턴 ⑥의 사례는 나타나지 않았다.

〈표 7〉 최근 출산여성의 고용형태별 산전후휴가 활용과 노동시장 복귀패턴

(단위: %, 명)

	패턴 ①	패턴 ②	패턴 ③	패턴 ④	패턴 ⑤	전체 (사례수)
정규직	51.5(84)	13.5(22)	6.1(10)	8.0(13)	20.9(34)	100.0(163)
비정규직	34.8(146)	6.2(26)	5.3(22)	11.9(50)	41.8(175)	100.0(419)
전 체	39.5(230)	8.2(48)	5.5(32)	10.8(63)	35.9(209)	100.0(582)

주: $\chi^2=31.984$, $p=0.000$

- 1) 패턴 ① 산전후휴가 신청-사용-동일직장 복귀.
- 2) 패턴 ② 산전후휴가 신청-사용-다른 직장 재취업.
- 3) 패턴 ③ 산전후휴가 신청-미사용-동일직장 재취업.
- 4) 패턴 ④ 산전후휴가 미신청-미사용-동일직장 재취업.
- 5) 패턴 ⑤ 산전후휴가 미신청-미사용-다른 직장 재취업.

〈표 8〉은 비정규직 여성 근로자 가운데 산전후휴가를 활용하고 동일한 직장에 복귀한 집단(패턴 ①)과 출산 후에 산전후휴가를 신청하지 못하고 재취업한 집단(패턴 ④+⑤)의 출산시기를 고용계약 완료일을 중심으로 제시한 것이다. 이 표와 같이 비정규직 여성 근로자는 출산시기가 고용계약 완료일에 근접할수록 산전후휴가를 사용하지 못하고, 노동시장을 이탈하였다가 재취업할 가능성이 크다는 것을 알 수 있다. 즉, 고용계약 완료일 90일 이전에 출산한 비정규직 여성 근로자의 50.6%가 산전후휴가 사용 후에 같은 직장으로 복귀한 반면, ‘90일 미만~30일 이전’과 ‘30일 미만~고용계약 완료일’ 시점에 출산한 비정규직 여성 근로자의 66.7%와 73.3%가 산전후휴가를 활용하지 못하고 노동시장을 이탈하여 산후기를 보내고 노동시장으로 복귀한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 비정규직 여성 근로자가 총 90일의 산전후휴가를 사용할 수 있는 고용계약 완료 90일 이전에 출산할 경우에는 상대적으로 산전후휴가를 활용하고 같은 직장으로 복귀할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 반면 출산시기가 고용계약 완료시점에 근접할수록 비정규직 여성 근로자는 산전후휴가를 포기할 가능성이 크다는 것을 보여준다. 즉, 현재와 같이 산전후휴가 중 고용계약 완료에 따라 산전후휴가 급여 중단이 예상되는 상황에서 비정규직 여성 근로자는 산전후휴가를 포기하고 노동시장을 이탈하여 산후기를 보내고 새로운 일자리로 재취업하는 경로를 밟게 되는 것이다. 이러한 현상은 비정규직 고용형태의 고유한 특성으로 인해 비정규직 여성 근로자만이 경험하는 노동시장 이탈과 복귀패턴이라고 할 수 있다.

〈표 8〉 산전후휴가 미신청 재취업 비정규직 여성 근로자의 출산시기별 분포

(단위: %, 명)

	90일 이전	90일 미만~ 30일 이전	30일 미만~ 완료전	고용계약 완료일	고용계약 완료일 이후	전 체 (사례수)
패턴①	50.6(79)	33.3(24)	26.7(20)	35.3(6)	33.3(17)	39.4(146)
패턴④+⑤	49.4(77)	66.7(48)	73.3(55)	64.7(11)	66.7(34)	60.6(225)
전체(사례수)	100.0(156)	100.0(72)	100.0(75)	100.0(17)	100.0(51)	100.0(371)

주: $\chi^2=15.371$, $p=0.004$

각 기간은 고용계약 완료일을 기준으로 한 것으로 '90일 이전'은 고용계약 완료일 90일 이전에 출산한 경우를 의미함.

2. 동일직장 복귀 비정규직 여성 근로자의 근로조건 변화

산전후휴가 후에 같은 직장에 복귀한 사례들의 고용형태 변화를 보면, 산전후휴가를 전후로 하여 정규직이 비정규직에 비해 고용형태의 변화를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 즉, 산전후휴가 전에 정규직이었던 여성 가운데 6.5%가 산전후휴가 후에 비정규직으로 고용형태가 변화한 것으로 나타났다. 반면 산전후휴가 전에 비정규직이었던 여성의 99.5%는 산전후휴가 후에도 여전히 비정규직으로 같은 직장을 복귀한 것으로 조사되었다(표 9 참조).

그리고 같은 직장으로 복귀한 비정규직과 정규직 여성 근로자 가운데 출산 전의 업무로 복귀한 사례는 각각 95.4%와 92.5%로 나타났다. 또한 산전후휴가 후에 복귀한 업무의 내용과 권한 변화와 관련해서는 정규직의 83.2%와 비정규직의 89.4%가 업무 내용과 권한에서 변화가 없었다고 응답하였다. 그리고 정규직의 12.1%와 비정규직의 8.7%는 업무 내용과 권한이 산전후휴가 전보다 축소된 것으로 조사되었다.

한편 직장 복귀 후 임금 변화를 살펴보면, 직장복귀 후에 임금 변화가 없었다는 응답자의 비율이 정규직은 88.8%, 비정규직은 85.8%로 나타났다. 또한 정규직의 경우에는 복직 전보다 감소하였거나 증가한 경우가 각각 5.6%로 나타났다. 그리고 비정규직 가운데 9.6%는 복직 전보다 증가한 사례가 있지만, 본 조사에서는 복직 전후의 임금을 구체적으로 조사하지 않았기 때문에 증가 정도를 파악할 수는 없었다.

직장 복귀 후 근무시간의 변화를 살펴보면, 정규직의 88.8%와 비정규직의 92.2%가 복직 전후에 근무시간의 변화가 없었다고 응답하였다. 그리고 복직 전보다 근무시간이 감소하였다는 정규직과 비정규직의 비율은 각각 5.6%와 3.2%로 나타났다. 복직 후 근무시간이 감소한 여성 근로자에게 그 사유를 질문한 결과, 정규직과 비정규직 모두 '육아를 위해 스스로 줄였다'는 응답자의 비율이 각각 66.7%와 57.1%로 가장 높게 나타났다. 이것은 육아부담이 여성 근로자 근로시간 감소의 주된 요인임을 보여주는 것이다.4)

〈표 9〉 최근 출산 이후 직장 복귀시 고용형태 변화유형

(단위 : %, 명)

	정규직-비정규직	비정규직-정규직	정규직-정규직	비정규직-비정규직	전체(사례수)
정규직	6.5(7)		93.5(100)		100.0(107)
비정규직		0.5(1)		99.5(217)	100.0(218)
전 체	2.2(7)	0.3(1)	30.8(100)	66.8(217)	100.0(325)

3. 재취업 비정규직 여성 근로자의 근로조건 변화

출산 전후 노동시장을 이탈하여 새로운 일자리로 재취업한 여성들의 재취업 소요기간, 재취업 후 근로조건의 변화 등을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우선 출산 후 재취업자의 취업형태를 보면, 출산 당시 정규직이었던 여성의 57.1%가 출산 후에 비정규직으로 재취업한 것으로 나타났다. 그러나 출산 당시 정규직이었던 여성이 다시 정규직으로 재취업한 경우는 26.8%로 비정규직으로 재취업한 사례의 절반에 불과하다. 반면 출산 당시 비정규직이었던 여성의 88.1%는 출산 후에도 여전히 비정규직으로 재취업한 것으로 나타났다. 그리고 출산 당시 비정규직이었던 여성의 4.0%만이 출산 후에 정규직으로 재취업하였다. 또한 출산 당시 비정규직 중 가장 적은 1.0%가 자영업의 형태로 경제활동을 다시 시작하였다. 한편 출산 당시 정규직의 7.1%가 자영업의 형태로 경제활동을 다시 시작한 것으로 나타나 비정규직과 대조를 이룬다(표 10 참조).

위와 같이 출산 전 정규직이었던 여성의 절반 이상이 비정규직으로 취업한 것은 출산을 계기로 하여 고용이 악화되는 한국 여성의 현실을 보여준다. 출산에 따른 경력단절이 여성의 비정규직화를 초래하고 있는 것이다. 따라서 출산에 따른 노동시장 이탈과 경력단절을 방지함으로써 여성의 고용악화를 예방하여야 할 것이다. 그리고 경력단절을 경험한 출산여성이 ‘양질의 일자리(Decent Work)’에 재취업할 수 있도록 관심을 기울여야 할 것이다.

다음으로 출산 당시의 고용형태별로 출산 후 평균 재취업 소요기간을 보면, 출산시점을 기준으로 하여 정규직은 23.2개월, 비정규직은 22.0개월로 나타났다. 그리고 출산 당시 정규직이었던 여성 중 가장 많은 28.6%가 출산 후 13~24개월 사이에 재취업을 하였으며, 23.2%가 출산 후 25~36개월 사이에 새로운 직장에 재취업하는 것으로 나타났다. 한편 출산 당시 비정규직이었던 여성 중에서 가장 많은 27.9%가 출산 후 13~24개월 사이에 재취업한 것으로 조사되었다. 그리고 출산 당시 비정규직이었던 여성의 22.9%는

4) 이상의 내용은 김영옥 외(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안』, pp.66-67 <표 III-20>~<표 III-23> 참고.

출산 후 6개월 이내에 새로운 직장에 재취업하였다.⁵⁾ 이처럼 전체 재취업 여성 가운데 34.7%가 출산 후 1년 이내 재취업하는 상황에서 이들의 육아를 지원하기 위한 방안이 필요하다. 그리고 출산 후 비정규직으로 재취업할 경우 각종 일-가족 양립지원제도에서 배제될 가능성이 크기 때문에 이들에 대한 정책적 관심이 요구된다.

한편 재취업한 일자리에 대한 만족도를 출산 당시의 고용형태를 중심으로 살펴보면, 출산 당시 정규직이었던 여성의 경우 재취업한 일자리에 ‘매우 만족하였다’는 응답자는 전혀 없었다. 그리고 21.4%가 재취업한 일자리에 ‘만족하였다’고 답변하였다. 또한 출산 당시 비정규직이었던 여성 가운데 2.5%와 14.9%가 재취업한 일자리에 ‘매우 만족하였다’거나 ‘만족하였다’고 응답하였는데, 정규직과 달리 재취업 일자리에 대한 만족도가 낮음을 알 수 있다. 재취업한 일자리에 대한 만족도가 이처럼 낮은 것은 재취업 여성의 상당수가 비정규직으로 재취업한 것과 관련이 있다. <표 10>과 같이 출산 전 정규직의 57.1%와 출산 전 비정규직의 88.1%가 비정규에 재취업한 상황에서 재취업 일자리에 대한 만족도가 낮게 나타난 것이다.

출산 후 재취업 직장에서의 근무시간 변화를 보면, 출산 당시 정규직이었던 여성 가운데 ‘재취업 전보다 근무시간이 감소했다’는 응답자의 비율이 51.8%로 높게 나타났다. 그리고 출산 당시 정규직 여성의 30.4%는 ‘근무시간의 변화가 없었다’고 응답하였다. 반면 출산 당시 비정규직 여성의 45.3%가 재취업한 직장에서도 ‘근무시간의 변화가 없었다’고 응답하였으며, 41.8%가 ‘근무시간이 감소하였다’고 응답하였다.

이들의 근무시간 감소 사유를 보면, 출산 당시 정규직이었던 여성의 48.3%는 ‘근무시간이 짧은 업무로 재취업’이 주된 사유였다. 다음으로 44.8%가 육아를 위해 스스로 근무시간을 줄인 것으로 나타났다. 반면 출산 당시 비정규직이었던 여성의 63.1%가 ‘육아를 위해 스스로 근무시간을 줄였다’고 답변하였다. 그리고 34.5%는 ‘근무시간이 짧은 일자

<표 10> 최근 출산 후 재취업 여성의 출산 전후 고용형태 변화

(단위: %, 명)

출산 후 출산 전	정규직	비정규직	자영업	고용주	무급가족 종사자	전체(사례수)
정규직	26.8(15)	57.1(32)	7.1(4)	5.4(3)	3.6(2)	100.0(56)
비정규직	4.0(8)	88.1(177)	1.0(2)	3.5(7)	3.5(7)	100.0(201)
전 체	8.9(23)	81.3(209)	2.3(6)	3.9(10)	3.5(9)	100.0(257)

주: $\chi^2=38.088$, $p=0.000$

5) 김영옥 외(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안』, p.68 <표 III-24> 참고

리로 재취업하여' 근무시간이 감소한 것으로 나타났다.⁶⁾

V. 요약 및 결론

비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 실태를 중심으로 주요 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용률이 낮은 것은 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 신청률이 낮기 때문이다. 최근 출산한 여성들의 산전후휴가 활용현황을 고용형태별로 검토한 결과, 비정규직 여성 근로자 표본의 53.7%와 정규직 여성 근로자 표본의 28.8%가 산전후휴가 미신청자로 나타났다. 이것은 비정규직 여성 근로자가 산전후휴가 신청단계에서 산전후휴가 신청기회 자체를 갖지 못함에 따라 산전후휴가 활용률이 낮다는 것을 의미한다.

둘째, 비정규직 여성 근로자가 산전후휴가를 신청하지 않은 주된 이유는 비정규직의 산전후휴가 신청을 어렵게 하는 회사의 분위기, 신청해도 주지 않을 것이라는 예상 등으로 조사되었다. 이러한 결과는 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가제도 활용기회를 차단하는 비제도적 요인의 제거와 함께 회사 분위기 등과 무관하게 비정규직 여성 근로자들이 산전후휴가를 활용할 수 있는 정책방안 수립의 필요성을 제기하는 것이다.

셋째, 산전후휴가 신청 이후에 실제로 산전후휴가를 사용하지 못한 비정규직 여성 근로자 3명 가운데 약 2명은 회사에서 산전후휴가를 부여하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 사용기회가 사용자에 의해 박탈될 가능성이 크다는 것을 의미한다.

넷째, 비정규직 여성 근로자의 대부분은 고용보험 미적용, 급여를 받지 않는 조건의 산전후휴가 사용으로 인해 산전후휴가를 무급으로 사용한 것으로 조사되었다. 이것은 고용보험 가입률 확대, 산전후휴가 무급 사용자에게 대한 소득보전 방안이 강구될 필요성이 있음을 의미한다.

다섯째, 산전후휴가 사용과 노동시장 복귀패턴을 고용형태별로 살펴본 결과, 정규직 여성 근로자 표본의 절반 이상이 산전후휴가를 사용하고 같은 직장을 복귀한 반면, 비정규직 여성 근로자 표본의 10명 중 3명만이 산전후휴가를 사용하고 같은 직장으로 복

6) 이상의 내용은 김영옥 외(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안』, pp.69-70 <표 III-26>~<표 III-28> 참고.

귀한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규직 여성 근로자가 출산에 따른 노동시장 이탈을 좀더 심각하게 경험하는 현실을 반영한다.

여섯째, 출산 후 새로운 일자리로 재취업한 여성들의 출산 전후 고용형태 변화를 검토한 결과, 출산 전 정규직 여성 표본의 절반 이상이 비정규직으로 재취업하였음을 알 수 있었다. 이것은 출산을 계기로 고용이 악화되는 한국 여성의 현실을 보여주는 것이다. **㉑**