

육아기 근로시간 단축제도 시행을 앞두고

황 수 경*

2008년 6월 22일부터 육아기에 근로시간을 단축해 근무할 수 있도록 하는 ‘육아기 근로시간 단축제도’가 도입된다. 즉, 3세 미만 영유아 자녀를 둔 근로자는 현행 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 단축해 계속 근무할 수 있는 육아기 근로시간 단축을 선택할 수 있다는 것이다.

이는 지난해 3월 개정된 「남녀고용평등과 직장·가정생활의 양립지원을 위한 법률」에 따른 것이다. 구체적으로는 3세 미만 영유아 자녀를 둔 근로자가 전일제 육아휴직 대신 단시간 근로를 희망하는 경우 주 15시간에서 30시간 이내에서 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있으며, 이러한 신청이 있는 경우에 사업주는 특별한 이유가 없는 한 이를 허용하되, 허용하지 않을 경우에는 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 통보하고 이를 협의하도록 하고 있다. 육아기 근로시간 단축기간 중의 근로조건은 서면으로 정하되, 근로시간과 비례하여 정하는 근로조건 이외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없고, 연장근로는 당사자의 명시적인 서면합의를 조건으로 주 12시간까지 허용된다. 아울러 전일제 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 1회에 한해 교체사용하거나 두 번에 나누어 분할사용할 수 있게 함으로써 육아를 위해 근로자가 선택할 수 있는 제도의 폭을 넓히고 유연성을 높였다.

육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직제도의 문제점을 보완하기 위해 일본, 스웨덴, 프랑스, 덴마크 등 많은 선진국들에서 이미 도입되어 정착된 제도이다. 전일제 육아휴직은 ‘육아’라고 하는 가정생활에서의 부담을 경감시키는데 역점을 둔 나머지 직장생활을 지속하기 위해 필요한 최소한의 업무 연속성 및 경력개발의 측면을 전혀 고려하지 못한다는 비판을 받아왔다. 그 결과 업무의 특성상 육아휴직 후 업무 복귀가 실질적으로 곤란하게 될 우려가 있는 경우 육아휴직 사용을 아예 꺼리게 만들거나 실제 육아휴직 이후 직장을 그만두는 사례를 양산하는 부작용을 낳았다. 우리나라에서 육아휴직자 중 직장 미복귀 및 복귀 후 30일 이내 퇴사자 비율은 2006년 현재 23.2%에 달한다고 보고되고 있다.

* 한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr).

새삼 말할 필요도 없이 육아휴직제도는 남녀를 불문하고 영유아 자녀를 가진 모든 근로자가 사용할 수 있다. 그러나 실제 육아휴직급여 수급자의 약 98%가 여성인 데서 알 수 있듯이 현실에서 육아휴직제도는 여성과 직결된 노동시장제도이다. 이는 전통적으로 여성이 자녀양육의 1차적 담당자로 인식되고 있는 우리 사회의 특징을 반영하는 것으로, 원하던 원치 않던 육아휴직제도의 설계가 기본적으로 여성의 일-가정 양립에 적극적으로 기여할 수 있도록 이루어져야 한다는 것을 의미한다. 육아부담으로 인한 여성의 노동시장 이탈을 방지하기 위해 고안된 (전일제) 육아휴직제도가 여성의 직장복귀에 현실적인 장애요인이 된다면 당연히 제도 자체를 재검토할 필요가 발생한다.

새로운 제도가 도입되면 늘 그렇듯이 육아기 근로시간 단축제도의 도입에 대해서도 여러 측면에서 우려가 제기되고 있다. 여성계 일각에서는 육아기 근로시간 단축은 여성으로 하여금 육아기에도 직장과 가정의 이중부담을 강요하는 제도에 불과하다고 평가절하 하기도 한다. 더 나아가 육아기 근로시간 단축을 시행하더라도 업무량에 변화가 없을 가능성이 많고 결과적으로는 업무 부담은 그대로인 채 급여만 감소되는 결과를 초래할 것이라며 제도에 대해 극단적인 불신을 표출하기도 한다. 한편 사용자측은 육아휴직자의 단축근무가 전반적인 직장 분위기를 해칠 수 있다고 불편함을 토로한다.

그러나 분명한 것은 이러한 우려의 상당 부분은 오해에서 비롯된 것일 수 있다는 점이다. 우선 육아기 근로시간 단축제는 전일제 육아휴직을 완전히 대체하는 것이 아니라 보완한다는 것이다. 즉, 전일제 육아휴직을 희망하면 전일제 육아휴직을, 단시간 근로를 희망하면 단시간 근로를 선택할 수 있으므로 예전보다 나빠지는 것은 하나도 없다. 어떤 방식을 선택할지는 전적으로 해당 근로자의 선택에 달려있으며, 주로는 그가 수행하고 있는 업무의 특성에 의해 좌우될 것이다.

이런 점에 비추어 육아기 근로시간 단축제도의 도입은 육아휴직제도의 선택 폭을 넓혀 활용도를 제고할 뿐만 아니라 육아휴직기간 중의 경력단절을 막아 여성 근로자의 노동시장 이탈을 방지하는데 일정하게 기여할 수 있을 것으로 기대되고 있다. 특히 단지 자녀양육 부담을 줄여주는 데 그치지 않고 여성을 독립적으로 직장생활을 영위하는 경제활동의 주체로 고려하고 있다는 점에서 일-가정 양립지원제도의 관점에서 진일보한 측면이 있다고 판단된다.

물론 새로 도입되는 육아기 근로시간 단축제도가 성공적으로 안착될 수 있을지는 아직은 미지수이다. 전일제 육아휴직을 하든, 근로시간만 단축하는 부분 육아휴직을 하든 육아휴직을 할 수 있는 기간은 1년으로 동일하다는 점, 근로자의 신청에 대해 사용자가 반드시 이행할 의무는 없다는 점 등은 여전히 이 제도의 실효성에 의문을 제기하게 만드는 대목이다. 다만, 제도 시행 이후 이와 관련되어 제기되는 문제점들에 대해 진지하게 검토하면서 개선을 모색할 가치는 충분히 있다고 보여진다. **KLI**