

일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과

윤 자 영*

일·가정 양립지원제도는 여성의 노동시장 참여를 장려하고, 일과 생활의 균형을 통한 근로자의 삶의 질과 만족을 높이며, 저출산 문제에 대응할 수 있는 정책으로 기대되고 있다. 사회 전반의 양극화 추세 속에서 노동시장도 장시간 근로에 허덕이는 근로자와 실업과 초단시간 근로에 갇혀 있는 근로자로 양분되어 있다. 경직적인 장시간 고용 체제는 일에 대한 지나친 헌신과 몰입을 강요하지만, 기업 생산성에도 기여하지 못하면서 근로자의 일과 가정 양립을 저해한다. 이러한 근로실태는 가사 및 돌봄노동과 여가에 할애할 수 있는 시간 부족을 야기하여, 결국 여성들이 출산과 양육이라는 생애주기 단계에서 노동시장을 이탈하게 만들거나 아이 낳기를 포기하게 만들고 있다.

일·가정 양립지원제도는 다양한 측면을 아우르는 정책 패키지가 모색되어 왔다. 그 가운데 휴가제도, 근로시간 단축, 유연근무제 도입은 근로자가 육아와 가족 돌봄의 필요를 충족하여 경력을 유지할 수 있도록 하려는 목적을 가지고 있지만, 제도의 실질적 정착에 걸림돌이 되는 근로시간 제도와 문화를 근본적으로 혁신하는 데까지는 나아가지 못하고 있다. 여기에는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 제도 도입의 정당성에도 불구하고 일·가정 양립지원제도는 국가와 기업에 전에는 없던 노동비용을 부과하는 셈인데, 세계화로 인한 경쟁 심화와 경기침체라는 경제 환경에서 기업이 이러한 노동비용을 감당할 수 없는 게 현실이다. 근로자들도 일·가정 양립의 당위성과 전보다 커진 개인과 가족 생활에 대한 가치에도 불구하고 최근의 인적자원관리 시스템, 즉 능력과 성과주의에 직면해서는 자신이나 동료의 업무 이탈에 관대할 수 없는 형편이다. 이렇게 매우 경직적인 경제 주체들의 제도 수용에 대하여 정부는 덧대기식 정책 수정과 추가, 경제적 인센티브 강화라는 처방을 제시해 왔다. 이러한 노력으로 산전후휴가와 육아휴직 제도의 활용은 증가하고 있다. 그러나 이 제도들이 근로자의 경력단절 예방과 고용 유지, 기업 생산성 측면에서 어떠한 노동시장 효과를 거두고 있는지, 노동시장 효과가 제한적이라면 그 원인은 무엇이며 효과를 제고하기 위한 과제가 무엇인지 정책적 관심을 집중할 필요가 있다.

* 충남대학교 경제학과 교수(jayoungy@cnu.ac.kr).

이에 이번 호에서는 일·가정 양립지원제도의 제도적 발전과 노동시장 효과에 관한 세 편의 논문을 다룬다. 『일·가정 양립지원제도의 유형과 체계』에서는 일·가정 양립지원제도라는 개념으로 묶인 세부 정책들과 유형 소개를 통해 일·가정 양립지원제도의 법제도적 지원체계의 문제점을 살펴본다. 『일·가정 양립지원제도의 효과:사업체 단위』에서는 일·가정 양립지원제도 활용이 근로자가 아닌 기업에 어떤 영향을 미치는지 궁금증을 해소해 주고 있다. 한국노동연구원 연구원이 조사한 사업체패널조사 자료와 고용보험 행정자료를 연계하여, 그동안 자료의 한계로 밝혀낼 수 없었던 휴가제도와 유연근무제의 노동시장 효과를 사업체 단위에서 실증적으로 분석했다. 『일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과:근로자 단위』에서는 휴가제도의 활용 현황과 아동연령 확대가 노동시장 참여에 미치는 영향을 분석했다. 질적 조사를 통해 휴가제도 사용·미사용 이유와 휴가 사용 이후 고용 유지에 어려움을 겪는 이유를 밝혀 휴가제도라는 일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과 제고를 위한 정책적 시사점을 제시하고 있다.

우리나라 일·가정 양립지원제도는 체계적으로 발전되어 오지 못한 탓에 의도하지 않은 문제점들을 노정시키고 있다. 일·가정 양립의 개념과 유형을 소개한 글에서는 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』을 중심으로 일·가정 양립지원제도의 유형을 검토하면서 제도의 체계성에서 문제점들을 살펴보았다.

일·가정 양립제도의 효과를 사업체 자료를 이용하여 분석한 글에서는 사업체의 특성과 사업체에서의 육아휴직 이용률, 직장 복귀율의 관련성을 분석했다. 또한 유연근무제가 육아휴직 이후 여성의 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 살펴보았다. 일·가정 양립지원제도가 기업 성과에 어떠한 영향을 미치는지는 제도의 기업 수용성에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 육아휴직 이용이 기업의 재무적 성과에 부정적인 영향을 준다는 증거는 없었으며, 이윤에 약간 긍정적인 역할을 할 가능성이 발견되었다. 정규직의 비중이 높고, 노동조합이 있어서 근로자의 교섭력이 높으면 육아휴직 이용률이 높고 직장복귀율이 높은 것으로 나타났다. 일·가정 양립지원제도가 노동비용을 상승시킬 수 있다는 우려를 불식시키는 결과라고 할 수 있다.

일·가정 양립제도가 근로자의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 글에서는 육아휴직 이용 실태와 장애요인, 육아휴직 대상 아동연령의 증가가 여성 근로자의 노동시장 참여에 어떠한 영향을 주었는지 분석했다. 또한 휴가 이후 복직하지 않는 혹은 못하는 이유가 무엇인지를 분석하였다. 출산휴가와 육아휴직은 이제 어느 정도 안착이 되어서 이용률이 점점 높아지고 있지만 직장에 복귀한 후에 직장업무와 육아를 무리 없이 함께 할 수 있는 상황은 미흡하다. 육아휴직 대상 아동연령이 증가한 결과 육아휴직 이용이 증가하였으나 육아휴직 대상의 확대가 여성 근로자의 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 준다는 강한 증거는 발견되지 않았다. 기업 인사담당자와 근로자들은 일·가정 양립에 가장 큰 장애요인으로 경직적인 장시간 근로 체제를 꼽는다. 시차출퇴근제와 같이 근로시간, 근무형태를 조정할 수 없는 여건에서 휴가제도를

사용한다 하더라도 일과 가정을 양립해 나가기 어렵다. 휴가제도가 근로자의 고용유지에 미치는 효과를 제고하기 위해서는 전반적인 근로문화 혁신이 필수 조건임을 확인할 수 있다.

휴가제도 이용의 사각지대를 해소하고 휴가 사용 후 직장복귀를 제고하기 위해 제도적 보완이 강구될 필요가 있다. 이러한 부분적 개선사항보다 더 중요한 점은 현행 일·가정 양립지원제도의 효과에 관한 주기적인 검토와 함께 그 기본적 방향에 관한 고찰이 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 제도의 효과적인 안착을 위해서는 개별 제도의 내용적 개선만 제시되는 것으로는 충분하지 않고, 유연근무제나 보육·돌봄서비스 제도와의 유기적 연계를 통하여 일반의 인식을 변화시킬 수 있는 장기적인 청사진이 함께 제시되어야 할 것이다. **KLI**