

일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과 : 근로자 단위*

윤 자 영**

1. 머리말

정부는 육아책임이 있는 근로자의 생활보장과 일·가정 양립을 위해 휴가제도와 유연근무제를 도입하고 활성화하기 위한 법제도적 기반을 정비해 왔다. 출산과 육아로 인한 경력단절 위험을 감소시킬 수 있는 산전후휴가와 부모휴가제도의 활용은 출산육아기 근로자, 특히 여성 근로자의 노동시장 참여와 고용 유지라는 긍정적인 노동시장 효과를 목표로 한다. 휴가제도 활용을 장려하기 위하여 정부는 육아휴직 급여 확대, 대상 아동 연령 확대, 기업에 대한 육아휴직 사용 및 대체인력 채용 지원 장려금, ‘아빠의 달’이라는 남성 육아휴직 인센티브 등을 도입했다. 이러한 정부의 적극적인 제도적 보완으로 휴가제도 이용이 활성화되었지만 휴가를 사용하고 난 후 다니던 직장에 복귀하지 못하거나 동일한 직무에 배치되지 못하는 근로자들도 적지 않다. 기업은 육아휴직을 가도록 허용해 준 것만으로 할 일을 다했다고 으스대는 것이 현실이다. 근로자가 사용주와 근로시간을 협의하고 조정할 수 있는 권한이 거의 없는 현실에서 선택근로제나 집중근로제가 기업 주도로 노동비용 절감을 위해 도입이 추진되는 한편, 일과 가정을 양립할 수 있는 근로자 주도의 유연근무제 도입과 이용은 활성화되지 못하는 측면이 있다.

본 연구는 휴가제도의 노동시장 효과를 근로자 단위에서 분석한다. 구체적으로 분석할 내용은 다음과 같다. 첫째, 산전후휴가와 부모휴가 제도의 이용 실태와 휴가 사용 이후 동일직장 복귀 실태를 살펴본다. 둘째, 부모휴가 제도 이용을 활성화하기 위한 대상 아동 연령 확대가 휴가제도 이용과 여성 근로자의 노동시장 참여에 미친 영향을 분석한다. 마지막으로, 근로자의 휴가제도 활용과 긍정적인 노동시장 성과를 제약하는 요인을 기업 인사담당자 및 근로자와의 초점집중인터뷰를 통해 분석했다. 휴가제도 활성화만으로 휴가제도를 이용한 근로자가 직장에

* 이 글은 2016년에 발간된 『일·가정 양립제도의 노동시장 효과』에서 필자가 집필한 제3장을 중심으로 정리한 것이다.

** 충남대학교 경제학과 교수(jayoung@cnu.ac.kr).

복귀하여 경력을 지속시켜나갈 수 없다. 휴가제도 이용과 동일직장 복귀 실태, 동일직장 미복귀 이유, 휴가 사용 이후 근로자가 계속 직장에 다니기 위한 조건이 무엇인지를 규명하여 노동시장 효과를 제고하기 위한 과제를 제시했다.

II. 연구 자료와 방법

본 연구는 고용보험 행정 원자료를 사용하였다. 분석 표본으로 피보험 근로자 이력 자료, 피보험 사업장 자료, 모성보호급여 수급자 자료를 결합했다. 모성보호급여 자료는 개별 수급 사건에 대해 다수회의 지급 정보를 포함하고 있다. 수급건수는 초회 이용을 기준으로 계산하였고, 동일직장 복귀 여부를 계산할 때는 마지막 회 이용을 기준으로 분석했다. 휴가시작과 종료를 기준으로 휴가일수와 휴가종료 일자를 정의했다. 피보험사업장 정보와 피보험 근로자 이력 정보를 결합하여 근로자의 수급 당시 직장 정보와 근속연수, 동일직장 복귀 여부 변수를 구축했다. 기금결재일자 정보가 공란인 관측치는 휴가시작일자로 대체했다. 기업 인사담당자와 근로자 대상의 FGI(Focus Group Interview)를 2016년 9월 말에서 10월 초에 진행하여 휴가제도와 유연근무제의 활용실태와 제도 활용의 문제점과 장애요인, 노동시장 효과를 조사했다. 근로자는 최근 3년 동안 육아휴직을 이용한 후 직장에 복귀하지 않았거나 복귀한 이후에 자발적, 비자발적으로 퇴직한 근로자로 한정했다. 고용보험 DB 자료를 활용하여 의도적으로 직장복귀율이 낮은 기업규모, 산업과 직종을 고려하여 조사대상자를 모집하였고, 30인 미만, 30~99인 미만, 100인 이상 기업의 세 집단으로 구분하여 간담회를 진행했다. 최근 3년 동안 육아휴직제도를 이용한 근로자가 있는 30인 미만 기업을 모집하기 어려워, 기업 인사담당자는 100인 미만과 100인 이상 규모로 나누어 간담회를 진행했다. 일·가정 양립제도가 잘 구비되어 있다고 인증 받은 가족친화인증기업의 인사담당자 집단도 조사하였다.

III. 휴가제도 이용과 동일직장 복귀율

휴가제도 이용 현황을 살펴보기로 하자. 산전후휴가와 육아휴직 수혜자는 꾸준히 증가하고 있다. 육아휴직 급여제도 도입 초기인 2003년에는 근로자 수가 3,803명에 그쳤다. 이후 육아휴직 급여 대상 아동 연령과 급여 수준 확대로 육아휴직 급여제도를 이용하는 근로자 수는 대폭

증가하여 2015년 78,741명으로 20배 이상으로 증가했다. 출산전후휴가를 이용한 여성 근로자를 모집단으로 해서 육아휴직 이용자의 추이를 통해 육아휴직 이용 확대의 현황을 살펴보면, 2003년에 출산전후휴가자 가운데 18.7%가 육아휴직급여 제도를 이용한 반면, 2015년 현재 62.6%로 증가했다. 산전후휴가자 가운데 육아휴직 이용자의 비중은 2003년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 남성 육아휴직자 수는 급진적으로 증가하고 있다. 정률제로 바뀐 2011년 이후부터 남성 육아휴직자 수는 그 이전과 비교하여 매우 가파르게 증가 추세에 있다.

휴가제도의 목적은 제도가 없었으면 노동시장을 이탈했을 근로자가 일과 가정을 양립시켜 고용상태를 유지하도록 하는 것이다. 산전후휴가제도와 육아휴직제도를 이용한 근로자가 휴가 종료 이후 동일직장에서 계속 일하고 있는지를 분석한 결과, 2002년 이후 산전후휴가제도를 이용한 근로자의 동일직장 복귀율은 1주일 시점에서 2002년 97.2%였고, 미미하게 감소하다가 2014년 95.0% 안팎 수준에서 정체 상태에 있다. 1년 시점에서는 2002년 이후 동일직장 복귀율의 감소폭이 더 컸지만 2008년 이후 다시 오름세를 보이고 있다. 한편 육아휴직 이용자가 증가했지만 그들의 동일직장 복귀율은 2002년 이후 2012년까지 하락하다 그 이후 다소 증가하기 시작했다. <표 3>에 제시되어 있듯이 육아휴직 종료 이후 일정 시점에서 동일직장 고용유지

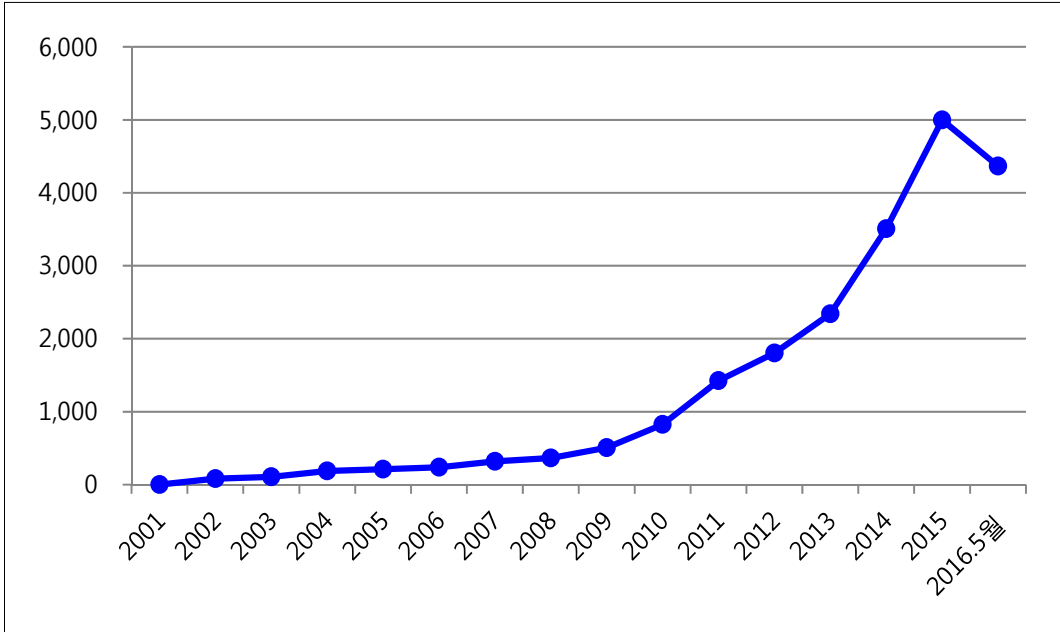
<표 1> 연도별 휴가제도 이용자

기금결재 연도	산전후 휴가자 (명)	육아휴직자 (명)	남성 육아휴직자 (명)	산전후휴가자 중 육아휴직자 (명)	산전후휴가자 중 육아휴직 이용자 비율 (%)
2002	31	41	2	19	61.3
2003	22,545	3,803	81	4,225	18.7
2004	32,242	6,905	108	7,035	21.8
2005	38,655	9,389	189	9,096	23.5
2006	41,329	10,808	212	10,608	25.7
2007	49,631	13,790	239	15,089	30.4
2008	58,636	21,172	320	21,978	37.5
2009	68,776	28,942	365	32,950	47.9
2010	70,870	35,125	507	38,284	54.0
2011	76,231	41,576	824	43,759	57.4
2012	90,719	58,057	1,426	54,912	60.5
2013	93,999	64,290	1,803	58,377	62.1
2014	91,552	70,772	2,342	58,410	63.8
2015	90,535	78,741	3,506	56,646	62.6
2016	97,366	90,014	4,999	58,931	60.5

주: 급여 기금결재연도 기준연도별 계산.
 자료: 고용보험 DB(2002년부터 2016년 5월 30일까지).

[그림 1] 남성 육아휴직자 추이

(단위 : 명)



주 : 급여 기금결재연도 기준연도별 계산.
 자료 : 고용보험 DB(2002년부터 2016년 5월 30일까지).

<표 2> 산전후휴가 수급자의 휴직종료 이후 동일직장 고용유지율

기금결재 연도	1주일 (%)	1개월 후 (%)	3개월 (%)	6개월 후 (%)	1년 후 (%)
2001	92.3	92.3	80.8	80.8	57.7
2002	97.2	95.3	91.0	85.4	74.0
2003	96.8	95.1	90.9	85.9	74.5
2004	96.6	94.8	90.8	85.9	74.0
2005	96.4	94.5	90.6	85.8	73.2
2006	95.3	93.0	87.9	82.7	68.5
2007	94.7	92.7	87.7	82.8	66.8
2008	94.7	92.6	87.6	82.8	71.4
2009	94.6	92.4	87.7	83.0	73.6
2010	94.7	92.8	88.4	83.6	74.2
2011	94.8	92.9	88.8	84.8	76.1
2012	94.5	92.7	88.8	84.8	76.9
2013	94.9	93.4	90.1	86.7	79.1
2014	95.0	93.5	90.4	87.1	80.0

자료 : 고용보험 산전후휴가 수급자 DB와 피보험자 이력 DB를 결합해서 계산(2002년부터 2016년 5월 30일까지).

〈표 3〉 육아휴직 수급자의 휴직종료 이후 동일직장 고용유지율

기금결재 연도	1주일 (%)	1개월 후 (%)	3개월 (%)	6개월 후 (%)	1년 후 (%)
2002	92.5	90.0	82.5	75.0	60.0
2003	85.8	83.6	78.9	74.0	68.1
2004	84.0	81.6	76.7	71.6	65.5
2005	82.2	79.2	74.1	69.0	62.2
2006	81.0	78.1	72.7	67.2	60.2
2007	77.8	74.7	68.3	62.9	55.9
2008	76.0	72.3	65.4	59.5	52.5
2009	76.1	73.3	65.2	58.5	51.1
2010	72.6	69.9	61.7	55.3	47.4
2011	71.4	68.6	61.5	56.1	48.5
2012	71.5	69.0	63.3	58.7	51.3
2013	72.4	70.1	65.4	61.4	54.1
2014	73.8	71.7	67.6	63.7	56.6

자료 : 고용보험 육아휴직자 DB와 피보험자 이력 DB 결합 자료(2002년부터 2016년 5월 30일까지).

비율을 보면, 2002년도 육아휴직 종료자 가운데 1주일 후에 동일직장에 복귀한 근로자 비중은 2002년 92.5%였다가 2011년 71.4%로 저점을 기록한 이후 2014년에는 73.8%를 기록했다. 직장 에 복귀한 이후 시간이 경과할수록 고용유지율은 감소했다. 1년 후 동일직장 고용유지율은 2002년 60.0%, 2010년 47.4%였고, 2011년부터 상승하여 2014년 현재 56.6%를 기록했다. 육아휴 직을 사용한 근로자 가운데 절반을 조금 넘는 정도의 근로자만이 1년 뒤 동일직장에 남아 있음 을 의미한다.

2011년 이후 육아휴직 이용자의 동일직장 복귀율 상승에는 다양한 측면의 제도 개편이 복합 적으로 작용한 결과라고 생각된다. 급여 수준이 개선되면서 상대적으로 고용이 안정된 고소득 층의 육아휴직 이용이 활발해졌다. 육아휴직 대상 아동 연령이 상향 조정되면서 유치원이나 초등학교 저학년을 둔 근로자들의 이용이 증가했을 것이다. 이들은 육아의 시간적 부담이 가장 큰 영유아 시기에 노동시장에 남아 있었던 근로자들로서 비교적 고용이 안정된 일자리를 갖고 있을 가능성이 높다. 급여제도의 개편과 대상 아동 연령의 확대라는 두 가지 요인의 복합적인 작용이 동일직장 복귀율 상승이라는 결과를 가져왔다.

IV. 아동 연령 확대의 노동시장 효과

육아휴직의 대상 아동 연령 확대는 필요가 발생할 때 육아휴직을 사용하여 경력단절 위험을 회피하도록 하여 노동시장에 참여할 확률을 높일 수 있을 것이라 기대된다. 미취학 아동에 대한 영유아 보육과 교육 서비스가 확대되고 있는 반면 초등학교 저학년기 아동의 방과후 돌봄이 제도적으로 정착되지 않은 현실은 육아휴직 대상 아동 연령을 상향시킬 것을 요구했다.

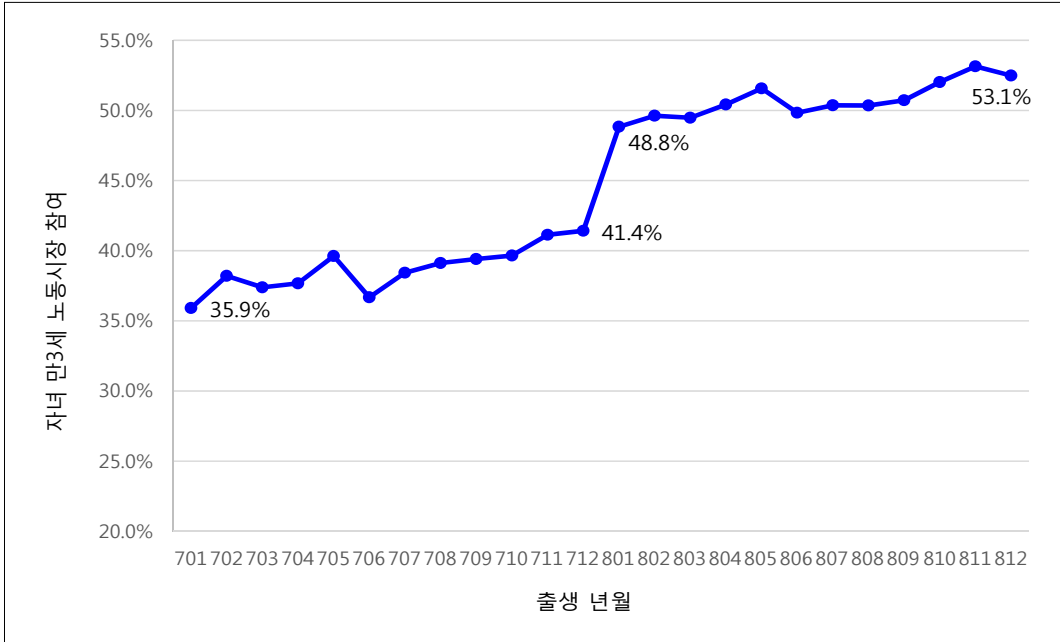
육아휴직 대상 아동 연령 상한이 여성 근로자의 노동시장 참여에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증 연구는 없었다. 경력단절 위험이 가장 높은 시기인 만 0~1세에 대부분 육아휴직을 사용하므로 연령 상향조정이 여성 근로자의 경력 유지에 크게 유의미한 영향을 미치지 않을 수 있다. 육아휴직을 사용하지 않고 경력단절 위험을 극복하여 노동시장에 참여하게 된 여성이 자녀가 어느 정도 성장한 뒤에 사용하는 육아휴직은 큰 경력단절 위험을 수반하지 않을 수 있다. 육아휴직을 언제라도 사용할 수 있게 되어 경력단절 위험에 효과적으로 대응할 수 있게 되어 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다. 그러나 육아휴직을 언제라도 사용할 수 있게 됨으로써 휴직에 따른 기업 측의 노동비용 상승과 노동시장 복귀를 저해하는 근로자 측 요인을 발생시켜 결과적으로 여성 근로자의 노동시장 탈퇴를 야기할 수도 있다.

이에 육아휴직 연령 확대 대상 자녀를 둔 여성 근로자는 그렇지 않은 여성 근로자에 비해 아동의 특정 연령 시점에서 노동시장에 참여하고 있을 확률이 더 높아졌는지 분석했다. 아동 연령 확대 효과를 분석하는 데 있어 중요한 정책 변화의 요소는, 2008년 1월 1일생 이전과 이후 출생 자녀에 대해 정책 적용이 시간 차이가 있었다는 것이다. 따라서 육아휴직 대상 아동 연령 상한이 여성 근로자의 노동시장 참여에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하기 위해, 2007년 12월생 자녀를 출산한 여성 근로자와 2008년 1월생 자녀를 출산한 여성 근로자를 비교했다. 2007년 12월생과 2008년 1월생 자녀를 둔 산전후휴가 사용 여성 근로자의 아동이 만 3세와 만 6세 시점의 노동시장 참여 여부를 분석했다.

육아휴직 대상 아동 연령의 연장은 육아휴직 이용 비중을 증가시킨 것으로 나타났다. [그림 2]에 따르면 2008년 1월을 전후하여 육아휴직 이용률이 급증했다. 2007년 12월 출산 근로자의 41.4%가 산전후휴가를 이용했다면, 2008년 1월 출산 근로자는 48.8%가 육아휴직을 이용했다.

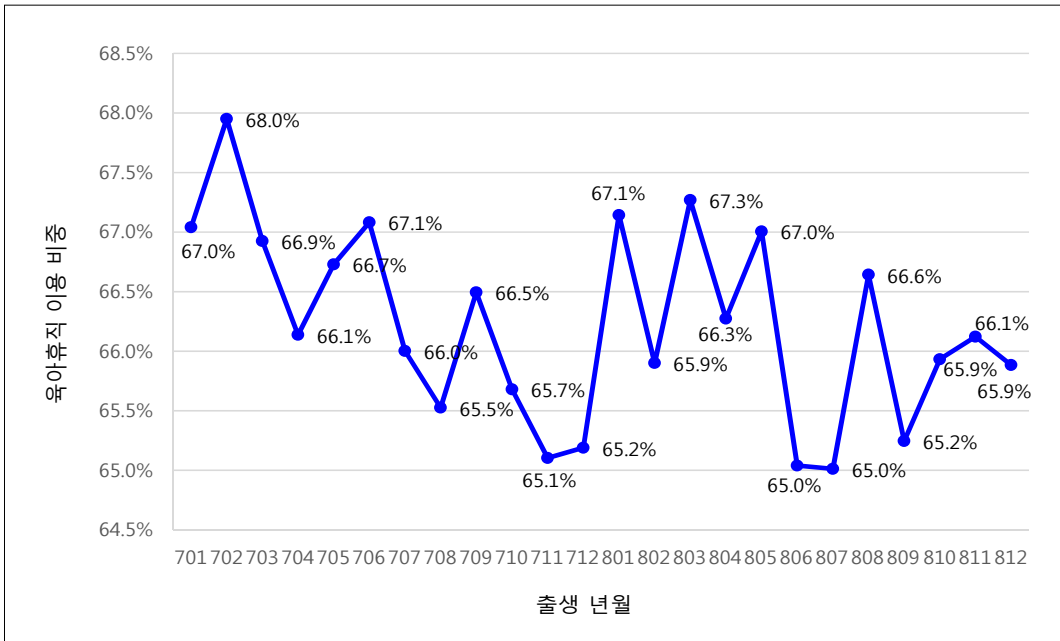
2007년 12월 출산 여성과 2008년 1월 출산 여성이 2008년 글로벌 금융위기 이후 확연히 다른 사회경제적 환경에 노출되었을 것이라 의심할 증거는 없다. 그럼에도 2008년 1월 출산 여성이 노동시장에 참여하고 있는 비중이 보다 낮다면 글로벌 금융위기로 인한 실업 위험에 더 타격을 입어 육아휴직의 연령 확대가 노동시장 참여에 미치는 효과가 제대로 나타나지 않았을 가

[그림 2] 산전후휴가 사용 여성 근로자의 자녀 출생년월에 따른 육아휴직 이용 비중



자료 : 한국고용정보원, 고용보험 DB.

[그림 3] 산전후휴가 사용 여성 근로자의 자녀 출생년월에 따른 자녀 만 3세 시점의 노동시장 참여 비중



자료 : 한국고용정보원, 고용보험 DB.

능성이 있다. 2007년 12월부터 2008년 12월 출산 여성의 만 3세 시점 노동시장 참여 추세를 보면, 2008년 이후 출산 여성의 노동시장 참여 비중이 대체로 낮은 경향을 드러내고 있다. 그런데 그런 추세 속에서도 2007년 12월부터 2008년 1월 출산한 여성들이 자녀가 만 3세가 되었을 때 노동시장에 참여하고 있는 비중이 65.2%에서 67.1%로 현격히 증가하고 있음을 알 수 있다. 다른 월별 구간의 상승폭보다 현저하게 크다. 또한 2008년 이후 노동시장 참여율 하락폭이 2007년의 하락폭보다 대체로 완만하다고 볼 수 있다.

아동연령의 연장이 여성 근로자의 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 미쳤는지 회귀모형 추정을 통해 분석해 보았다. 아동연령의 연장은 대체로 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 p-value < 0.1 수준에서 통계적으로 유의하게 나타났다(표 4 참조). 아동 연령 연장이 여성 근로자의 노동시장 참여에 미치는 긍정적인 효과는 소규모 사업장 종사자보다는 대규모 사업장 종사자에서 나타날 가능성이 높다. 100인 미만과 이상으로 구분하여 사업장 규모별로 표본을 나누어 모형을 추정한 결과, 100인 미만 사업장에서는 2008년 1월생의 계수의 통계적 유의성이 완전히 사라진 반면, 100인 이상 사업장에서는 만 6세 시점의 노동시장 참여 효과만이 통계적으로 유의한 수준에서 존재했다. 대상 아동 연령의 확대가 야기할 수 있는 여성 노동시장 참여에 대한 부정적 영향은 적어도 통계적으로 유의한 수준에서 존재하지 않는

〈표 4〉 산전후휴가 사용 여성의 아동 특정 연령 시 노동시장 참여 프로빗 모형 추정(한계효과)

	전 체		100인 미만 사업장		100인 이상 사업장	
	만 3세	만 6세	만 3세	만 6세	만 3세	만 6세
2008년 1월생	0.0157* (0.009)	0.0161* (0.009)	0.0100 (0.013)	0.0032 (0.013)	0.0190 (0.012)	0.0268** (0.013)
모 연령	0.0041*** (0.001)	0.0051*** (0.002)	0.0071*** (0.002)	0.0060*** (0.002)	0.0003 (0.002)	0.0034 (0.002)
로그임금	0.0994*** (0.021)	0.0585*** (0.021)	0.0618** (0.029)	0.0416 (0.029)	0.1457*** (0.030)	0.0831*** (0.032)
근속	0.0113*** (0.002)	0.0114*** (0.002)	0.0143*** (0.003)	0.0136*** (0.003)	0.0081*** (0.002)	0.0088*** (0.002)
125만 원 미만	-0.0036 (0.014)	-0.0145 (0.014)	-0.0082 (0.020)	0.0049 (0.020)	0.0038 (0.019)	-0.0314 (0.021)
250만 원 이상	-0.0209 (0.025)	-0.0050 (0.025)	0.0125 (0.037)	0.0255 (0.037)	-0.0765** (0.036)	-0.0535 (0.036)
여성 근로자 비중	-0.0783*** (0.022)	-0.1058*** (0.023)	-0.0259 (0.031)	-0.0351 (0.031)	-0.1428*** (0.032)	-0.1975*** (0.035)
관측치	10,753	10,753	5,607	5,605	5,139	5,144

주: 괄호 안은 표준오차임. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 모형에 독립변수로 산업 더미, 직종 더미, 사업장 규모 더미, 시도 더미 포함.

자료: 한국고용정보원, 고용보험 DB.

다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 비교적 규모가 큰 사업장에 종사하는 여성이 육아휴직 제도의 아동연령 확대 제도의 혜택을 누릴 가능성은 있다.

V. 휴가제도 활용과 노동시장 효과 저해 요인

기업 인사담당자와 근로자 대상의 집단초점 인터뷰를 통해서 휴가제도의 활용과 노동시장 효과를 저해하는 요인이 다양한 측면에서 존재함을 확인할 수 있었다. 산전후휴가와 육아휴직이 급여와 함께 시행된 지 15년이 지난 지금, 법적으로 보장되어 있는 출산휴가와 육아휴직 이용이 어느 정도 안착되어 가고 있다. 그럼에도 육아휴직 이용과 관련한 기업의 애로사항과 근로자, 특히 남성 근로자의 이용에 관해서는 여전히 넘어야 할 산이 많다.

휴가제도 사용은 여성 근로자에게는 보편화되어 있지만, 여성 근로자 개인의 직장일에 대한 의지와 애착, 기업 내 업무 중요도, 대리양육자의 존재 및 정시퇴근 여부, 가정 경제의 기여도가 육아휴직 이용 여부에 영향을 미치고 있었다. 육아휴직을 돌보는 노동을 하는 것이 아니라 ‘쉬는 것’으로 인식하는 회사와 동료의 시선은 육아휴직의 장애요인이다. 기업의 경우 근로자의 법적 권리로서 육아휴직을 허용할 수밖에 없는 입장이라는 하지만, 그 근로자가 수행하던 직무의 성격, 업무공백 해결방식과 대체 가능성을 고려하여 육아휴직 허용을 결정한다. 기업은 육아휴직을 간 근로자를 대신할 대체인력을 사용하는 것이 말처럼 쉽지 않다고 한목소리로 호소하고 있다. 근로자가 휴가 제도를 이용하는 이유는 정시퇴근이 불가능하여 직장에 다니면서 아이를 키우기 힘들거나 신뢰할 만한 대리양육자의 조력을 얻지 못하기 때문이다. 일정 기간 동안 자녀와의 시간을 함께하기를 위해서 휴가를 선택하기도 하지만, 직장일과 영아 돌보기를 병행하기 어려운 상황에서 휴가제도를 이용한다. 직장에 다니면서 육아를 하는 것이 어려워 휴직을 선택했다면, 휴직 전과 크게 달라지지 않은 동일한 업무 환경이라면, 휴직 이후 직장에 복귀해서 일과 가정을 병행하는 것이 여의치 않을 수 있음을 시사한다.

여성 근로자들이 육아휴직 후 복귀 후에 직장생활을 계속할 수 있기 위해서는 시차출퇴근제, 단축근로 등과 같은 유연근무제가 필요하다. 육아휴직만으로는 여성의 경력단절을 막는 데 한계가 있으며, 정시퇴근이 불가능하고 자녀양육을 위해 근로시간을 유연하게 조정할 수 없는 여성들은 임신 후 바로 퇴사하거나 육아휴직 후 복귀하지 못한다. 그럼에도 기업 성과에 그다지 부정적인 영향을 미치지 않을 수 있는 시차출퇴근제 정도도 도입하지 않는 것은 ‘같은 시간대에 함께 얼굴을 봐야’ 하는 관행 때문이다.

남성 근로자의 육아휴직은 아직까지 용이하지 않은 상황이다. 무엇보다 육아휴직이 직업적

성공을 방해한다고 믿는 부모님과 동료는 남성 육아휴직을 환영하지 않는다. 기업은 육아휴직을 사용하고자 하는 남성은 이직 준비를 하려고 한다고 생각하며, 남성 근로자도 자녀를 출산하면 기본적인 육아책임을 가지고 있다고 보지 않는다. 만일 어떤 사업장의 첫 남성 육아휴직 이용 근로자가 퇴사나 이직할 경우가 발생하면, 남성 육아휴직에 대한 편견은 더욱 강화되는 것이다. 그러나 남성 육아휴직자도 여성과 마찬가지로 스스로 자녀를 돌볼 수밖에 없는 상황에서 제도를 이용하는 경우도 있으며, 그로 인해 배우자가 안심하고 일을 계속 할 수 있고 자녀와 애착관계가 형성되는 긍정적인 측면이 있다.

육아휴직 이용은 예전에 비해 활성화된 반면, 이용 이후 직장에 복귀하지 않거나 못하는 근로자가 많다. 기업 인사담당자와 육아휴직 근로자들은 육아휴직 후 동일직장에 복귀하는 과정과 영향을 미치는 요인을 둘러싸고 시각에서 다소 차이를 드러내고 있다. 근로자 입장에서는 복귀 이후 아이를 키우면서 회사를 다닐 수 있을까를 육아휴직 내내 고민한다. 육아휴직 기간 동안 안정적이고 신뢰할 만한 돌봄 지원 체계를 구축했거나, 돌아올 직장이 어느 정도 자녀를 둔 근로자의 욕구를 수용할 만하다고 판단할 경우 직장에 복귀한다. 그런데 이러한 결정은 육아휴직에 들어가기 전후부터 직장에 복귀하고 나서도 예측이 불가능한 다양한 요인, 아이가 아프거나, 대리양육자에 문제가 생겼거나, 유연근로에 대한 요구가 받아들여지지 않거나 등의 요인에 의해 번복될 가능성이 있다. 근로자 입장에서도 확실하게 직장복귀 의사를 밝히고, 그 약속을 지키고 싶지만 그럴 수가 없는 것이 자녀 돌봄의 근본적 특성인 것이다. 또한 육아휴직 이용 근로자는 육아휴직이라는 긴 공백 후의 복귀에 대한 부담감, 자녀 등하원시간과 출퇴근시간의 불일치, 동료 및 상사와의 어색해진 관계, 승진 불이익, 근무시간 대비 과도한 업무량, 대체인력과의 직무 중복으로 인한 직장 내 입지 약화 등과 관련하여 어려움을 겪게 되며 이는 퇴사로 이어진다.

그러나 기업 인사담당자들은 육아휴직 이용 근로자가 확실하게 직장 복귀 의사를 밝히지 않아 대체인력 채용 등 인력 운용에 어려움이 많다고 불평한다. 근로자가 직장에 복귀할 수 있음에도 불구하고 복귀시점에 임박해서 일방적으로 퇴사를 알려 오거나 복귀 후 얼마 안 되어 퇴사한다는 것이다.¹⁾ ‘선의’의 기업 입장에서는 육아휴직을 허용해 주고 복귀하기를 기다려줬는데 돌아오지 않는 근로자에 대해 미복귀 시 육아휴직수당 지급을 취소하거나 페널티를 부여해서라도 직장복귀를 강제해야 한다고까지 주장한다. 문제는 기업은 개별 근로자의 근로의욕을 탓하거나, 개별 근로자가 알아서, 혹은 국가가 보육시스템을 개선해서 근로자가 직장에 복귀해서 열심히 일하기를 기대한다는 것이다. 고용의 안정성이 보장되거나 정시퇴근과 시차출퇴근제가 가능한 기업에서 여성 근로자들의 복귀율이 높은 현실을 고려하면, 근로자의 미복

1) 간담회 참여자들 회사가 먼저 퇴사를 종용했다기보다는 근로자가 자발적으로 퇴사한 경우 중심으로 모집했다는 점을 고려하여 사례 연구를 이해할 필요가 있다.

귀는 어린 자녀가 있는 근로자가 직장에 복귀할 수 없는 기업 여건에도 책임이 있다. 이러한 기업의 근로시간과 문화 개선에 경영진의 의식 개선이 가장 중요하다는 데 이견이 없었다. 근로자의 직장복귀를 위해 경영자 마인드 변화, 유연근무제 이용, 대체인력 보유, 업무를 나눠 부담해야 하는 다른 직원들에 대한 배려가 필요하다.

육아휴직제도가 여성의 경력단절을 예방하는 데 효과적으로 역할하고 있는지에 대해서는 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 모두 있다는 의견이었다. 제도가 없었다면 일을 그만두었을 여성이 휴직제도를 이용한 뒤 직장에 복귀한 사례는 분명 육아휴직제도 본래의 정책 목표를 달성한 것이라 볼 수 있다. 그러나 육아휴직을 이용하고 직장에 복귀하지 않는 여성 근로자 사례가 반복적으로 발생한 사업장은 여성 육아휴직자에 대한 부정적인 인식이 축적되면서 여성 인력을 뽑지 않기도 한다. 기업 인사담당자들은 육아휴직보다는 보육시스템 개선을 통해 여성 근로자들이 휴가제도 사용 없이 계속 일할 수 있는 환경을 조성하는 것이 더 중요하다고 지적한다.

Ⅵ. 결 론

근로자들은 육아휴직 이후 비자발적이거나 자발적인 요인으로 직장에 복귀하지 못한다. 휴가제도는 장시간 근로체제와 문화를 근본적으로 혁신하는 데 한계가 있다. 현재 임금체제와 근로문화에서는 포괄임금제와 일상적인 초과근로, 업무량 과다, 상사의 눈치 등으로 정시퇴근이 어려운 현실이다. 이러한 상황에서 휴가제도는 일시적인 처방일 뿐, 휴가를 사용하고 돌아온 자녀양육 책임이 있는 근로자는 똑같은 현실이 기다리고 있을 뿐이다. 애초에 일과 가정을 양립하기 어려워 일시적으로 육아휴직을 선택할 수밖에 없었던 근로자라면 같은 직장에 복귀해서 계속 경력을 유지하기란 어렵다. 시차출퇴근제나 근로시간 스케줄을 조정하거나 개인적인 용무를 처리할 수 있는 일시적이고 단기적인 휴가와 연차 사용 등 일상적이고 노동비용이 낮은 제도가 보다 정착된다면 1년이라는 육아휴직을 사용하지 않고도 일·가정 양립이 가능할 수도 있다. 육아휴직 이용 자체의 활성화만으로는 경력단절 예방과 고용유지라는 휴가제도의 노동시장 효과를 제고할 수 없다.

일·가정 양립지원제도의 정착과 근로자의 고용유지 효과 제고에서는 기업의 제도 수용성과 운용 방식이 중요하다. 휴가제도 운용에서 기업의 애로사항도 적지 않다. 일과 가정을 양립시키고자 휴가제도, 돌봄지원서비스 등을 조합시키려는 근로자에게 예측이 불가능한 불확실성, 예를 들어 자녀 질병, 갑작스런 돌봄지원서비스의 부재 등이 존재하는 만큼, 그러한 불확실

성은 고스란히 인력 운용에서 기업이 감당해야 할 몫이 되고 있다. 이러한 애로사항은 기업이 휴가제도 사용에 소극적인 태도를 보이거나, 휴가제도를 사용한 근로자가 업무에 복귀할 수 있는 환경을 만드는 데 적극적으로 나서지 못하게 만든다.

해결방안은 국가, 기업, 근로자가 조금씩 양보하는 협력적 자세를 갖추는 것이다. 국가는 자녀양육 과정에서 발생하는 불확실성에 대한 공적 대응체계를 마련하여 개인 근로자와 기업이 그 비용을 떠안지 않게 해야 한다. 기업은 근로자의 자녀양육 책임을 인정하고 자녀양육 과정에서 필연적으로 발생하는 비용도 필수 노동비용으로 간주하여 인적자원 관리체계를 갖출 필요가 있다. 근로자도 휴가제도의 본래의 취지를 인식하여 책임감 있게 제도 활용 과정에서 기업과 협력하는 자세를 보여야 할 것이다. **KLI**

월간 노동리뷰

2017년 2월호