

경력단절 예방을 통한 여성고용 확대 방안*

정 성 미**

이 글은 여성의 고용률 제고를 위해 경력단절 예방을 강화하는 데 필요한 정책과제를 제시하고 있다. 자녀가 있는 핵심연령층 여성에 초점을 맞춰 모성보호제도 활용의 보편성 제고 및 선택의 다양화가 가능하도록 육아휴직제도를 유연하게 변경하여 보완하는 대안적 방식이 필요하다. 이를 위해 육아휴직 사용이 어려운 근로자에게 육아휴직 기간에 준하는 근로시간 단축이나 소득지원(돌봄 및 가사서비스)을 하고, 육아휴직, 근로시간 단축제, 돌봄·가사서비스 중 개인의 상황에 맞는 제도를 교차 선택해 활용할 수 있는 방안을 제시하였다. 또 생애주기 맞춤 경력 설계 고용서비스 제공 방안과 중소기업에 다양한 일가정양립제도를 적용·확대할 수 있는 방안을 제시하였다. 여성의 경력단절 예방을 위해 생애주기에 따른 다층적 지원체계를 마련하고 근로자의 상황에 맞게 제도가 유연하게 적용될 수 있도록 제도개선이 필요하다.

1. 머리말

우리나라 여성노동시장의 주요 이슈는 낮은 여성 고용률, 경력단절, 성별직종분리, 높은 성 격차(특히 성별임금격차)로 볼 수 있을 것이다. 이 중 노동시장 진입 이후 임신, 출산, 육아의 시기를 거치며 노동시장에서 이탈하는 경력단절 문제는 핵심연령층 여성의 낮은 고용률, 높은 성별임금격차 등의 주요 원인으로 지목되었다. 이에 2008년 경력단절여성 등 경제활동촉진법(이하 경단법)을 제정하고 경력단절 여성들을 노동시장으로 복귀시키기 위한 적극적 노동시장 정책을 추진하는 등 정책적 관심을 집중했다. 이후 최근으로 올수록 여성 취업이 활발해지면서 여성 고용률은 점차 개선되는 추세를 보이며 OECD 평균에 근접하는 수준에 접근하고, 이른

* 이 글은 경제인문사회연구회 협동연구사업으로 수행된 성재민 외(2022), 『인구변화의 구조적 위험과 대응전략: 각론 ① 인구감소시대의 고용정책 방향』 중 필자가 작성한 제7장을 요약·정리한 것이다.

** 한국여성정책연구원 연구위원(smjung@kwidmail.re.kr).

바 M자 곡선이 완화되는 경향을 보이고 있다. 하지만 주요 선진국과 비교해 볼 때 우리나라 여성 고용률은 여전히 낮은 수준이다. 또 경단법 제정 이후 14년이 지난 현재까지도 여성의 경력단절현상은 여전히 진행 중이며, 경력단절 이후 재취업하더라도 기존의 경력에 비해 하향 취업을 함으로써 임금패널티를 감수해야 하는 문제가 발생하고 재취업한 일자리 유지의 어려움이 지속적으로 발생하고 있다. 이러한 여성의 경력단절 문제는 개인적·국가적 차원에서 심각한 결과를 초래하는 것으로, 경력단절여성을 대상으로 재취업에 초점을 맞춘 기존의 정책방향에서 여성의 경력단절 예방을 통해 고용 및 경력유지로 방향을 전환할 필요성이 더 높아졌다. 이에 따라 경력단절여성뿐만 아니라 '경력단절의 우려가 있는 경제활동 중인 여성 모두'를 포함한 경제활동 촉진 및 경력단절 예방을 위한 경력단절여성법 전부개정안이 2022년 6월 시행되었다.

이번 연구에서는 경력단절 완화를 통하여 여성 고용을 확대하기 위한 새로운 정책방향을 모색하고자 하였다. 이를 위해 자녀가 있는 여성에 초점을 두고 이들의 노동시장 특징 및 경력단절 예방을 위한 주요 제도인 육아휴직 사용 관련 분석을 통해 지금까지의 문제점을 짚고 이를 바탕으로 기존 육아휴직제도의 개선 및 보완을 통해 일가정양립제도 선택권 및 보편성을 확대할 수 있는 제도개선안을 제시하도록 한다. 또 여성의 생애주기를 고려하여 경력단절 예방에 초점을 맞춘 경력설계 지원체계를 검토하고 정책방향을 제안한다.

II. 여성노동시장 주요 특징

1. 자녀가 있는 핵심연령층 여성의 경력단절 지속

2010년 이후 여성 고용률은 50% 초반 수준에서 증가추세를 지속하며 2019년 57.8%(15~64세 기준)까지 상승했고, 코로나19 영향을 받은 2020년에는 감소했지만 2022년 60.0%로 회복했다. 반면 남성 고용률도 2010년 이후 증가를 지속하며 2017년 76.3%(15~64세 기준)로 최고 수준을 기록하였지만 이후 하락을 지속하였으며, 코로나19 이후 2020년 저점을 기록한 후 2022년 76.9%로 소폭 상승하였다. 상대적으로 남성 고용률은 둔화 흐름을 보이고 여성 고용률은 상승 흐름을 지속하는 상반된 경향이 나타난다.

특히 여성 고용률의 지속적인 상승 결과, 연령별 여성 고용률 변화(그림 1 참조)에서 이른바 M자 곡선의 완화 변화가 나타나고 있다. 2000년 이후 최근으로 올수록 여성 연령별 고용률의 저점이 30대 초반에서 30대 후반으로 이동하면서 동시에 저점의 수준이 40% 수준에서 60% 수

준으로 높아졌다. 또한 전체적인 그래프가 우상향하면서 50대 이상 여성의 고용률이 증가하는 경향을 보인다. 이러한 변화는 여성 미혼 및 무자녀 가구의 증가, 늦어진 첫 출산시기 등 공급 측면의 영향을 크게 받았기 때문으로 볼 수 있다. 또한 2000년 중반 이후 모성보호 법과 제도의 도입 및 확산, 적극적 노동시장 정책의 영향도 복합적으로 영향을 미친 것으로 보인다. 이러한 변화에 힘입어 기혼여성 중 경력단절 여성의 감소가 이루어지고 있으며 경력단절 여성의 프로파일에도 변화가 나타나, 연령대별 경력단절 경험 여성의 비중이 2013년에 비해 2020년 감소한 것으로 나타나고 있다(그림 2 참조). 특히 출산, 육아 등 돌봄이 집중되는 30대 이하 젊은 연령층에서 경력단절 여성 비중 감소가 두드러진다.

[그림 1] 여성 연령별 고용률(2000, 2010, 2021)

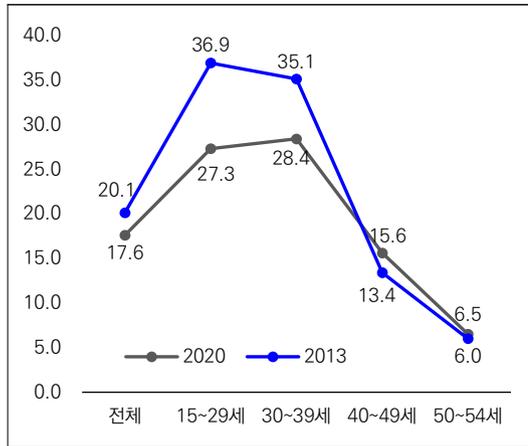
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 저자 분석.

[그림 2] 연령대별 경력단절여성 비중

(단위: %)



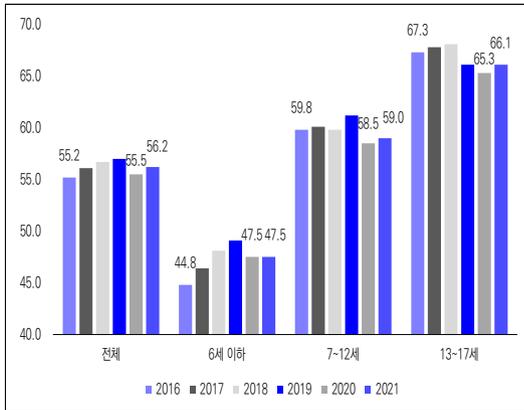
자료: 통계청, 「지역별고용조사 부가조사」 원자료, 저자 분석.

그럼에도 [그림 1]의 M커브에서 여성 35~49세 고용률 부진이 지속되고 있으며 이는 주로 자녀양육이 주된 이유로, 특히 어린 자녀가 있을수록 여성 고용률은 매우 낮은 수준을 지속하는 것으로 나타나고 있다. 만 6세 이하 자녀가 있는 여성의 고용률은 2021년 47.5% 수준이며, 2016년(44.8%) 대비 2.7%p 상승에 그쳤다. 막내 자녀의 나이가 만 7세 이상으로 높아지면 여성 고용률이 증가하기는 하지만 2016년 이후 고용률이 감소하였다. 자녀의 연령을 나누어 보면, 만 7~12세 자녀가 있는 여성의 고용률은 2021년 59.0%로 2016년(59.8%) 대비 0.8%p, 만 13~17세 자녀가 있는 여성의 고용률은 2021년 66.1%로 2016년(67.3%) 대비 1.2%p 감소하였다. 즉, 전반적인 여성 고용률은 개선되고 있지만, 핵심연령층 중심으로 유자녀 여성의 경력단절 문제가 지속되며 여성의 고용률 견인에 주요 어려움으로 작동하고 있다.

또한 경력단절 여성의 규모는 꾸준히 감소하고 있으나 임신·출산 및 육아 등 모성사유로

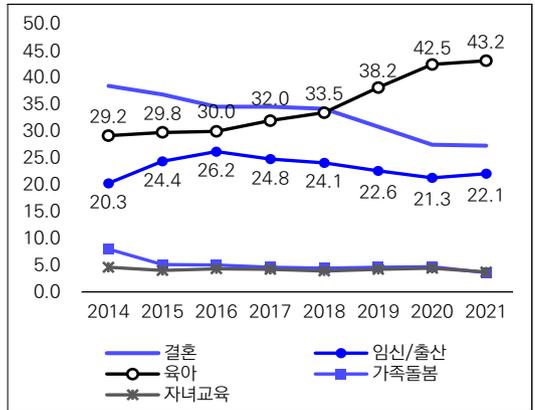
인한 경력단절은 비교적 큰 폭으로 증가하고 있다. 특히 전체 경력단절 여성 중 육아로 인한 경력단절은 2014년에는 29.2%를 차지하고 있으나 2021년에는 43.2%로 나타나, 경력단절을 경험하는 기혼여성들의 자녀양육 이슈는 경력단절을 야기하는 매우 주요한 이유로 작동하고 있는 것이다.

[그림 3] 막내자녀 나이별 여성 고용률



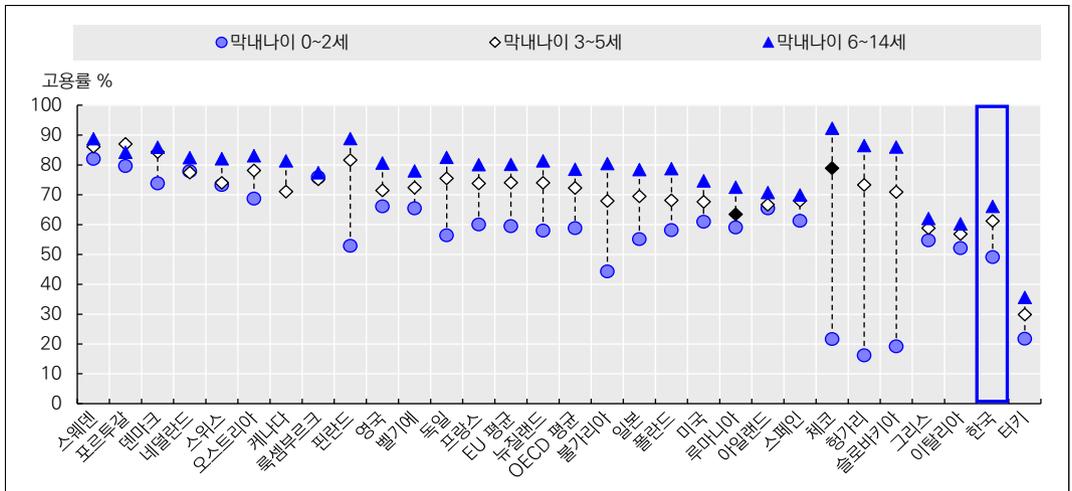
자료 : 통계청, 「지역별고용조사 부가조사」 원자료, 저자 분석.

[그림 4] 경력단절 사유별 여성비율



자료 : 통계청, 「지역별고용조사 부가조사」 원자료, 저자 분석.

[그림 5] OECD 주요 국가의 막내자녀 나이에 따른 15~64세 여성 고용률(2019)



- 주 : 1) 한국은 15~54세 기혼여성, 일본은 15세 이상 여성이 대상이며, 한국, 미국, 캐나다는 0~17세 자녀가 있는 여성임.
- 2) 자녀 나이 범주는 한국은 0~6세, 7~12세, 13~17세이고 캐나다는 0~5세, 6~17세, 미국 0~2세, 3~5세, 6~17세임.
- 3) 일본은 2018년, 터키는 2013년임.

자료 : OECD, Family Database, LMF1.2.C. Maternal employment rates by age of youngest child, 2019 or latest available year, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (검색일 : 2022. 4. 20).

어린 자녀가 있는 여성의 고용률이 특히 낮은 것은 우리나라에서 유난히 눈에 띄는 현상으로, OECD 주요 국가의 자녀가 있는 여성의 고용률은 우리에게 비해 상당히 높은 수준을 보이고 있다(그림 5 참조). 대부분의 OECD 국가에서 막내나 3~5세 이상 자녀가 있는 여성의 고용률은 70%를 상회하는 수준이고, 영아자녀가 있는 경우(60% 수준)를 제외하고는 대체로 높은 수준을 유지하고 있다. 특히 스웨덴, 포르투갈, 덴마크, 네덜란드, 스위스 등은 막내자녀의 나이가 0~2세인 여성의 고용률이 70%를 상회하는 수준으로, 어린 자녀가 있어도 여성 고용률이 높게 나타난다. 반면 어린 자녀가 있는 여성의 고용률이 낮은 국가는 스페인, 그리스, 이탈리아 등 주로 남부유럽 일부 국가에 해당되는 것으로, OECD 주요 국가들의 자녀연령별 고용률과 비교하였을 때 상당히 다른 모습을 보이고 있다. 특히 우리나라의 경우 막내자녀 나이가 0~2세인 경우 50% 수준으로 낮으면서 자녀의 나이가 6~14세로 높아져도 70%를 밑도는 수준으로 나타나, 여성 고용률 증가를 위해서는 자녀가 있는 핵심연령층 여성의 고용유지가 매우 중요하다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

2. 육아휴직 및 유연근무제 활용의 어려움

여성의 경력단절을 예방하고자 핵심적인 정책으로 제시되어 온 육아휴직제도는 지난 몇 년간 빠르게 확대되었으며, 육아휴직급여 수급자가 꾸준히 증가해 2022년 기준 연 13만 명을 넘는 수준으로 확대되었다. 육아휴직자는 대부분 여성이었으나 2014년 남성 육아휴직자를 활성화하고자 제도를 확대하면서 남성이 빠르게 증가하기 시작해 2022년 전체 육아휴직자(131,087명) 중 28.9%가 남성으로 비중이 확대되었다. 또 평균 육아휴직 사용기간은 2022년 기준 9.4개월로 2011년 이후 유사한 수준을 유지하고 있다¹⁾. 통계청의 육아휴직통계에 따르면 육아휴직은 자녀 출생 직후인 만 0세에 가장 많이 활용(여성 81.9%, 남성 12.3%)하며, 그다음으로 초등학교 입학 전인 만 6세(여성 10.8%, 남성 17.1%), 만 7세(여성 6.0%, 남성 20.1%)의 비중이 높게 나타나고 있다²⁾. 여성은 자녀출생 직후인 만 0세에, 남성은 자녀 초등학교 입학기인 만 6~8세에 활용을 많이 하는 것으로 나타났다.

그러나 육아휴직을 활용할 수 있는 대상자 중 육아휴직을 활용하는 비중³⁾은 25.6%에 불과하며, 2021년 기준 여성은 65.2%, 남성은 4.1%로 성별격차가 상당하다. 또한 주로 대규모 사업체

1) 고용노동부 보도자료(2023. 1. 25), “2022년 육아휴직·육아기 근로시간 단축 크게 늘어”.

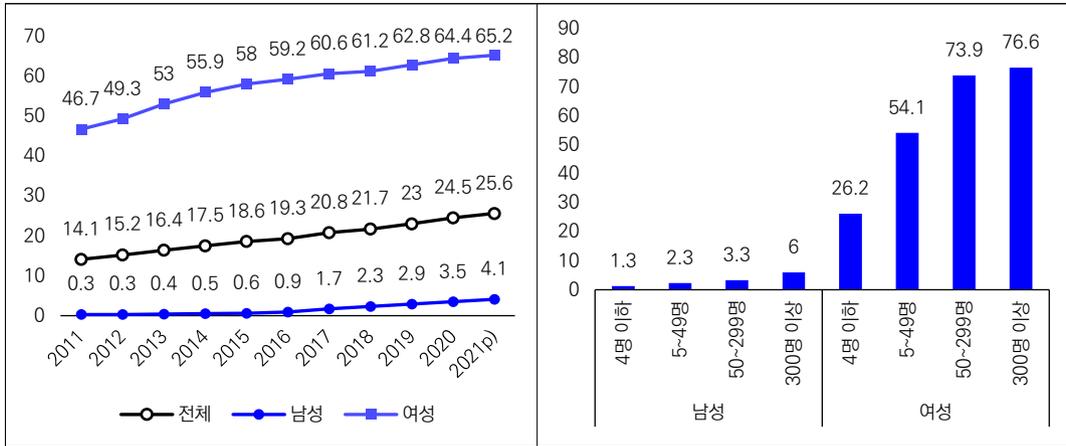
2) 2012년 출생아 1자녀를 둔 부모를 대상으로 2012~21년까지 육아휴직을 한 번이라도 한 경우로, 만 0세~만 8세 자녀 연령별 육아휴직 사용률을 의미한다(통계청 2022년 육아휴직통계).

3) 통계청 「육아휴직통계」 결과로, 이 자료는 고용보험, 건강보험 행정자료를 연계하여 출생아 부모 중 육아휴직 사용이 가능한 대상자 중에서 실제 사용한 이들에 대한 정보를 파악하여 자료를 제공한다. 또 육아휴직사용률은 실제 출생한 자녀가 있고, 육아휴직이 가능한 부모 중 육아휴직을 활용한 비율을 의미한다.

중심으로 활발하게 활용하는 것으로 나타나고 있는데 사업체 규모에 따른 격차가 상당히 커 다수의 취업자가 몰려 있는 중소기업의 제도활용에 대한 실효성 제고가 필요하다(그림 6 참조). 게다가 여성 취업자는 비정규직 비율이 높아⁴⁾ 육아휴직 활용 조건인 고용보험 가입 요건을 충족하지 못했을 가능성이 매우 높아 제도 활용의 사각지대가 크다.

[그림 6] 출생아부모의 육아휴직 사용률(왼쪽)과 출생아부모의 소속 기업체 규모별 육아휴직 사용률(오른쪽)

(단위: %)



주: 1) 육아휴직 사용률=출생아 부모 중 육아휴직자/출생아 부모 중 육아휴직 대상자×100.

2) 2021년도 자료는 추정치이며, 오른쪽 그래프는 2011년 수치임.

자료: 통계청(KOSIS), 「육아휴직통계」, 저자 분석.

한편 OECD 주요국과 비교해 우리나라 육아휴직제도 수준은 크게 뒤지지 않으나 제도 활용이 낮은 편인 것이 확인된다. 우리나라와 일본을 제외하고 OECD 대부분 국가에서 남성의 육아휴직 기간은 상당히 짧으며, 여성의 육아휴직 기간도 OECD 평균 수준보다 높은 편으로 나타나고 있다. 즉 상대적으로 여성 고용률이 높은 북유럽국가 여성과 남성 육아휴직 기간은 우리와 비교해 큰 차이가 없거나 제도 수준은 우리나라가 더 높다. 특히 중소기업 중심의 노동시장 구조가 우리와 유사한 덴마크의 경우 부모 각각 육아휴직은 7.4개월⁵⁾, 프랑스는 부모 각각 6개월

4) 여성 20~49세 여성 임금근로자 중 비정규직 비율은 37.8%이다(통계청, 경제활동인구조사 부가조사 2021년).

5) OECD 자료에는 덴마크 아버지 육아휴직이 없는 것으로 리포트되고 있지만, 부모 양도하에 육아휴직을 활용할 수 있다. 2022년 7월까지 덴마크의 육아휴직은 부모 합쳐 출산 및 육아로 총 52주를 보장하는데, 여성은 출산 전 4주, 출산 후 14주의 휴가를 쓸 수 있고, 남성은 출산 후 2주를 사용할 수 있다. 그리고 자녀가 9살이 될 때까지 부모 각각 32주(추가연장 14주 가능)의 육아휴직을 쓸 수 있는데, 가족의 상황에 맞춰 유동적으로 부모끼리 주어진 육아휴직 기간을 나누어 사용할 수 있다. 덴마크 의회는 2022년 8월부터 기존의 출산휴가 및 육아휴직 제도 일부를 개정하여 여성 출산휴가는 출산 전 4주 출산 후 2주로 개정하고 부모 모두 22주의 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였다. 주어진 육아휴직 22주 중 9주는 부모 각자에게 지정된 휴가로 양도할 수 없고, 나머지 13주는 부모 양측이 상대방에게 재량껏 양도가 가능하다. 남성의 육아휴직에 강제성을 부여한 점이 특징이라 할 수 있다(각

활용이 가능하며, 독일도 여성 10개월, 남성 2개월 수준으로 우리의 제도 수준이 상대적으로 높은 편이다.

〈표 1〉 OECD 주요국의 육아휴직 및 자녀돌봄 휴가 기간

(단위: 개월)

	오스트리아	캐나다	체코	덴마크	핀란드	프랑스	독일	헝가리	이탈리아	일본	한국	노르웨이	포르투갈	스웨덴	OECD 평균	EU 평균
여성	10.1	8.0	10.8	7.4	33.0	6.0	10.1	31.3	6.0	10.1	12.0	15.6	5.5	9.9	7.3	9.9
남성	2.0	1.1	0	0	1.4	6.0	2.0	0	0	12.0	12.0	3.4	4.0	3.0	1.6	1.2

자료: OECD, Family Database, PF2.1.A. Summary of paid leave entitlements available to mothers, PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (검색일: 2022. 8. 5).

그러나 육아휴직 활용 측면에서는 우리나라의 육아휴직 사용자 수가 OECD 국가 중 가장 낮은 것으로 나타나, 보편적 활용을 못하는 상황을 보여준다. 우리나라는 출생아 100명당 여성의 육아휴직 사용자 수는 26.3명, 남성은 3.0명으로 OECD 주요국 가운데 최저 수준을 기록하고 있다⁶⁾. 반면, 스웨덴의 경우 출생아 100명당 육아휴직을 사용하는 여성은 380명, 남성은 314명으로 가장 높은 수준을 보이고 있고, 노르웨이, 핀란드, 덴마크 등 북유럽 국가도 여성의 사용이 높게 나타나고 있다. 한편 스웨덴, 아이슬란드, 포르투갈, 노르웨이에서 남성의 육아휴직 사용자 수가 높게 나타나고 남성 참여율 수준도 높은 편으로 나타나는데, 이는 남성 할당제를 실시하는 영향으로 볼 수 있으며, 그 외 국가들에서 남성 육아휴직 사용자 수는 대체로 낮은 수준으로 나타나고 있다. 정리하면, 우리나라는 육아휴직 제도 마련은 잘 되어 있으나 보편적 활용이 어렵고, 육아휴직을 활용할 경우 평균 9개월 이상 사용하고 있어 OECD 주요국에 비해 상대적으로 긴 기간을 쓰는 것으로 파악할 수 있다.

한편 여성의 경력유지를 위해서는 기본적으로 휴가·휴직 등의 제도와 함께 근무방식의 유연함으로 대응하는 노동시장 자체의 변화도 필요하다. Goldin(2015)은 여성노동시장에서 근로시간의 유연성이 성별 고용률 격차 및 임금격차를 결정하는 주요 요인이라고 지적하고 있다. 근로조건의 유연성 부족이 성별 고용률 격차를 야기하고 구조적인 성별 임금격차를 지속한다는 것이다. 이러한 연구결과는 우리나라의 경직적인 근무방식과 장시간근로문화에서 핵심연령층 여성들이 지속적으로 경력단절을 겪게 되어 고용률이 낮고 임금격차가 큰 현실을 설명해 준다고 볼 수 있다.

그러나 우리나라 노동시장에서 유연한 근로시간 방식을 적용하기 쉽지 않다. 정성미(2019)에

서희, 2022).

6) 출생아 100명당 육아휴직 사용자 수는 출생아 100명을 기준으로 육아휴직을 사용한 사용자 수를 집계하여 비교한 수치로, 출생아 1명에 대해 여러 차례 분할 사용한 횟수가 포함되므로 국가별 제도의 차이를 고려해 해석해야 한다.

〈표 2〉 OECD 주요국의 육아휴직(부모휴가) 사용자 수

(단위 : %, 명)

	남성 참여율	출생아 100명당 육아휴직 사용자 수	
		모	부
스웨덴	45.3	380.0	314.1
체코	1.9	238.8	4.6
아이슬란드	45.2	158.9	131.0
노르웨이	39.2	149.1	96.1
핀란드	25.9	145.8	50.9
오스트리아	4.2	140.6	6.1
덴마크	26.8	134.4	49.3
OECD 평균	18.0	118.2	43.4
포르투갈	44.8	107.8	87.4
폴란드	1.1	102.4	1.1
독일	27.2	93.7	35.0
뉴질랜드	0.9	59.6	0.5
룩셈부르크	24.6	58.3	19.1
캐나다	13.6	57.3	9.0
호주	0.4	55.1	0.2
이탈리아	17.0	54.1	11.1
프랑스	4.4	53.3	2.4
칠레	0.2	43.5	0.1
한국	8.5	26.3	3.0

주 : 우리나라 출생아 100명당 육아휴직 사용자 수는 2021년 기준값임.

자료 : OECD, Family Database, PF2.2.B. Users of paid parental leave, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (검색일 : 2022. 4. 20).

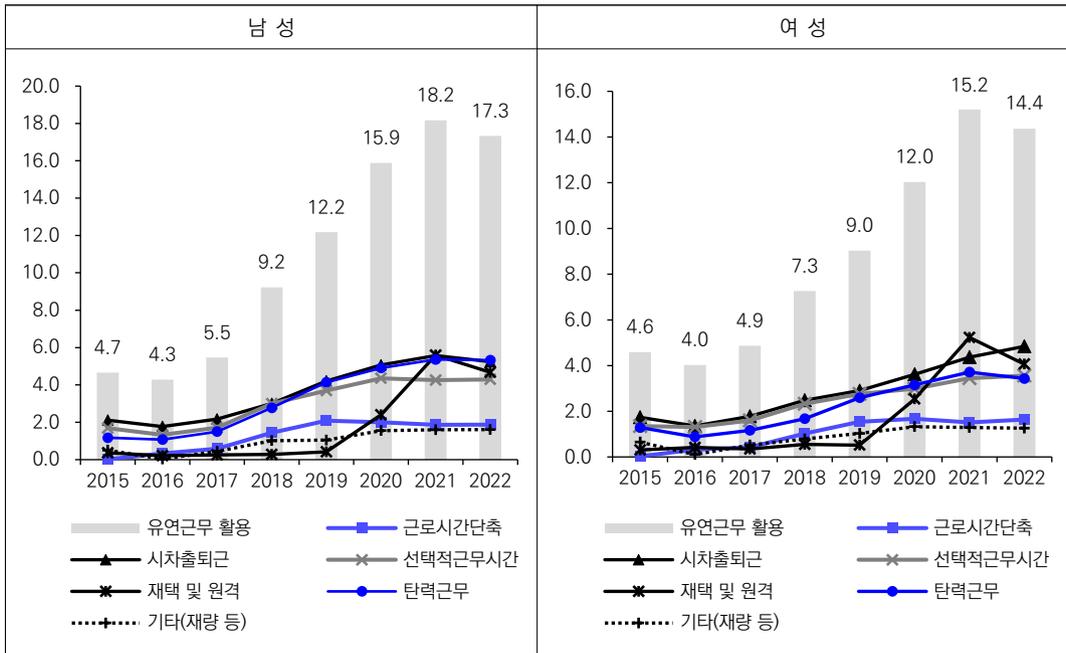
따르면, 시간제 근로자 중 전일제 일자리를 구할 수 없어서 비자발적 시간제를 한다는 응답비중은 20%에 불과해 국제적 수준과 비교했을 때 낮은 수준임을 보인 바 있으며, 남성에 비해 여성에서 비자발적 시간제 비중이 적어 여성들이 시간제 일자리를 상대적으로 더 선호하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성이 적은 시간 혹은 유연한 시간대의 일을 하고 싶어하는 수요가 있다고 해석해 볼 수 있다. 시간제 근로에 관한 논의는 본격적으로 박근혜 정부에서 시작되어 시간제 근무를 활성화하고자 공공부문에 시간선택제 일자리를 적용한 바 있다. 그러나 공공부문 시간선택제 일자리 사업은 2021년 이후 거의 소멸되는 사업이 되었으며, 민간영역으로의 확대도 실패한 까닭에 거의 논의되지 못했다. 한편 2018년 근로자의 시간사용의 유연성을

강화하고자 가족돌봄휴가와 근로시간 단축청구권 도입, 사용범위 확대, 육아기 근로시간 단축의 사용기간과 횟수 확대 등을 포함하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 개정하였고, 개정된 법 적용으로 인한 사업주 부담을 완화하고자 하는 목적으로 임금보전을 비롯한 사업주 지원을 강화하였다. 그러나 다수의 근로자가 몰려 있는 중소기업에 실제 제도개선을 적용하는 데에는 간극이 상당할 것으로 예상된다.

그렇지만 최근으로 올수록 다양한 형태의 유연근무제 활용이 확대되고 있다. 경제활동인구조사 부가조사를 이용해 임금근로자 중 유연근무제를 활용하는 비중을 성별로 나누어 분석한 결과, 남성과 여성 모두 2018년 이후 유연근무제 활용률이 빠르게 증가하였고, 특히 코로나19의 영향으로 비대면 근무방식이 활성화되면서 재택 및 원격근무의 활용률이 크게 증가했다. 구체적인 수치로 보면(그림 7 참조), 유연근무 활용률은 2022년 기준 남성은 임금근로자의 17.3%, 여성은 임금근로자의 14.4%로 남성이 여성보다 높았으며, 모든 시기에 남성이 높게 나타나고 있다. 또 최근으로 올수록 재택 및 원격근무, 시차출퇴근, 선택적 근무시간, 탄력근무의 활용률이 증가하고 있어 근로시간과 장소의 유연한 방식을 과거보다 더 많이 활용하는 것으로 나타나고 있다.

[그림 7] 성별 유연근무제 활용률

(단위: %)



주: 복수응답이며, 임금근로자 중 유연근무제 활용률을 의미함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 저자 분석.

그러나 유연근무제 활용을 근로형태별·사업체규모별로 보면, 주로 특정 집단에 집중될 가능성이 높아 유연근무제 활용의 보편성을 확보하기 어려운 것으로 보인다. 육아휴직 사용과 마찬가지로 사업체 규모가 클수록, 정규직일수록 유연근무 활용률이 높게 나타나고 있다(표 3 참조). 정규직이라도 사업체 규모가 10인 미만인 곳은 남성과 여성 모두 5% 미만 수준의 활용을 하는 것으로 나타나고 있고, 10~29인은 20%를 넘지 못하고 있다. 중소기업에 집중된 정책이 필요한 지점이라 할 수 있다.

〈표 3〉 정규직과 비정규직의 사업체 규모별 유연근무 활용률 성별 비교(2022)

(단위: %)

	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
1~4인	2.4	2.0	1.0	1.0
5~9인	2.8	3.3	1.4	1.1
10~29인	15.7	17.6	10.3	13.7
30~99인	22.2	23.2	17.0	17.4
100~299인	27.1	22.7	16.0	22.9
300인 이상	43.3	41.6	27.5	28.2
전 체	21.1	18.7	8.7	9.2

자료: 통계청(2020), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

III. 정책과제의 방향

경력단절여성 규모가 줄고 여성 고용률이 증가하고 있지만 여전히 자녀가 있는 핵심연령층 여성의 고용률은 매우 낮은 수준을 지속하고 있어, 일가정양립을 통한 경력단절을 예방하기 위해서는 유자녀 여성을 대상으로 한 정책에 초점이 맞춰져야 할 것이다. 따라서 경력단절자의 복귀에 초점을 두었던 기존의 정책에서 경력단절 예방을 통해 고용 및 경력 유지로의 방향 전환이 필요하다. 이를 위해 모성보호정책의 보편성 강화, 여성의 경력유지에서 고용서비스의 역할 확대, 유연근무 활용에서 중소기업 지원 확대 등의 노력이 필요하다. 아울러 노동시장 환경의 변화가 빠르게 일어나고 있는 만큼 경력단절 예방뿐 아니라 보다 원활한 노동시장 이동을 지원하는 것이 중요해질 수 있을 것이다. 따라서 다음의 정책과제를 제안한다.

1. 일가정양립제도 선택권 및 보편성 확대

가. 휴가·휴직제도 활용의 보편성 제고 및 선택의 다양화

앞서 살펴보았듯 지난 수년간 육아휴직 등 모성보호제도는 빠르게 확대되었다. 육아휴직 기간 및 급여 인상을 비롯하여 부부동시 육아휴직을 허용하고 임신기 근로시간 단축급여를 지급하며 가족돌봄휴가를 신설하는 등 제도의 수준이 상당히 높아졌다고 할 수 있다. 또한 육아기 근로시간 단축 제도를 확대하여 육아휴직과 연계해 총 2년까지 사용할 수 있도록 기간이 확대되었다. 게다가 2023년 1월 정부는 경력단절 예방, 맞돌봄 문화 확산에 중점을 두고 모성보호제도 개편을 앞두고 있는데, 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용하면 육아휴직 기간을 부모 모두에게 1년에서 1년 6개월로 확대하는 방안과, 육아기 근로시간 단축 사용 자녀연령을 만 8세에서 만 12세로 확대하는 방안을 검토하고 있다. 또 육아휴직자 공백을 채우기 위한 대체인력 채용지원을 강화하고자 경력단절여성 DB 기능을 개선하고 대체인력 취업알선을 내실화하겠다는 계획을 공표하였다⁷⁾.

이렇듯 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 육아휴직 기간 등 제도의 확대를 추진하고 있지만, 실제 육아휴직 기간의 장기화는 경력단절로 이어질 가능성이 높다. 정한나 외(2016)는 육아휴직 기간이 늘어날수록 직장복귀율이 낮아지고, 복귀했다 하더라도 육아휴직을 길게 사용하게 되면 직장유지율이 낮아지는 경향을 보고한 바 있다. 또 여성 스스로 경력발전에 대한 의지로 육아휴직을 활용하지 않거나, 업종에 따라 다르기는 하지만 육아휴직으로 긴 기간 일터에서 떠난 이후 복귀한 뒤에 업무감각을 다시 익히고 조직에 적응하는 것의 어려움과 승진 및 배치 등 인사에서의 눈에 보이지 않는 차별 등이 육아휴직을 선택하지 않는 주요 이유로 꼽히고 있다(오은진 외, 2019b).

게다가 긴 기간 육아휴직을 할 경우 대체인력을 구하는 데 어려움이 있다. 고용노동부는 육아휴직 활용가능성을 높이기 위해 대체인력지원금을 지원해 육아휴직제도를 활성화하도록 유인책을 마련하였으나, 실질적인 성과(2018년 기준 약 5천 건)가 미비해 2018년 육아휴직자의 약 6.4%만 대체인력지원제도를 활용하였다⁸⁾. 이에 2022년부터 대규모 기업에 대한 지원은 폐지하고 우선지원대상기업 사업주에 육아휴직지원금을 3개월간 200만 원으로 상향하는 제도개편을 하였다. 그러나 육아휴직 활용이 저조하고 대체인력지원사업의 성과가 미비한 것은 근본적으로 육아휴직기간 동안 일을 대체해 줄 수 있는 인력을 구하기 어렵기 때문이다. 휴직자의 업무를 대체할 근로자가 관련 직무 경력이나 전문성을 갖추고 필요한 기간에 신속하게 채용될

7) 고용노동부(2023), 2023년 주요업무 추진계획(2023.1.9).

8) 오은진 외(2019a), 『경력단절여성 재취업 촉진을 위한 근로자 및 기업 지원 방안』, 고용노동부, p.61.

수 있는 대체가능성이 매우 낮은 것이 주된 이유이다.

이에 육아휴직기간의 확대나 정해진 기간 동안 육아기 근로시간 단축을 해야 하는 기존의 제도를 유연하게 변경하여, 육아휴직을 활용하지 못하는 자녀양육기 근로자에게 기존의 방식을 보완하여 활용할 수 있도록 하는 대안적 방식이 필요하다. 특히 대체인력을 구하기 어려운 중소기업의 경우 긴 기간 육아휴직 활용에 한계가 있으므로 육아휴직보다는 근로시간 단축이나 소득지원을 선택하여 활용할 수 있도록 하는 것이 핵심이다. 이때 근로시간 단축으로 인한 임금감소에 대해 지금의 수준⁹⁾보다 더 높여 지원하고 소득지원은 현금지급보다 자녀돌봄서비스나 가사서비스를 제공하는 바우처와 같은 형태로 제공하여 근로자가 자신의 상황에 맞는 선택을 할 수 있도록 한다¹⁰⁾.

구체적인 방법은 다음과 같다. 초등생(만 12세) 이하 자녀가 있고, 자녀 출생 후 육아휴직 미 활용 근로자에게 육아휴직 기간 및 휴직급여 수준에 준하는 근로시간 단축제나 자녀돌봄 및 가사서비스 지원금 중 선택하여 활용할 수 있도록 선택권을 부여하는 것이다(기존 아이돌봄서비스와는 별도). 예를 들어, 육아휴직 1년 기준 부모 각각 52주×주40시간=2,080시간의 육아휴직 총량에 해당되는 만큼의 시간을 근로시간 단축 시간으로 활용할 수 있도록 하고 분기별로 사용자에게 미리 고지한 후 활용하도록 제도를 확대하는 것이다(자녀 만 12세까지 활용). 만약 육아휴직이 1년 6개월로 확대된다면 총 시간은 3,120시간이 될 것이다. 이때 근로시간을 단축한 시간만큼 감소한 임금을 지원하는 급여의 상한액을 지금의 두 배 수준으로 높여, 근로시간 단축으로 임금이 줄었음에도 불구하고 실제 일을 더 하게 된다는 수요자 불만 같은 정착과정 중의 과도기적 문제를 해결할 필요가 있다. 아울러 빠르게 감소하는 출산율을 고려하여 자녀수가 증가함에 따라 적용하는 시간과 소득지원을 가중하여 늘리는 것도 고려해 볼 수 있다.

만약 육아휴직이나 근로시간 단축제 모두 활용하지 않을 경우, 돌봄 및 가사서비스를 선택할 수도 있다. 육아휴직이나 근로시간 단축제를 활용하지 않는 경우, 부모 육아휴직 1년씩 총 2년에 준하는 육아휴직급여 총액을 공공 및 민간아이돌봄 서비스나 가사서비스 비용으로 활용할 수 있도록 하고 이를 근로자가 받을 수 있는 휴직급여 총액 수준만큼 정부에서 지원하는 방안

9) 2019년 10월 이후 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각 1년씩 활용하거나 육아휴직 미사용기간을 추가로 근로시간 단축으로 총 2년까지 사용할 수 있도록 변경하면서 시간 단축에 따른 임금감소분을 인상(주 최초 5시간 단축분에 대한 통상임금의 100%(월 상한 200만 원, 하한 50만 원))하였다. 나머지 단축분은 통상임금의 80%(월 상한 150만 원, 하한 50만 원)를 지원한다. 그러나 통상임금 300만 원 기준 근로자가 매주 5시간 단축근무를 할 경우 받게 되는 급여는 약 287.5만 원, 25시간 단축근무를 할 경우 약 212.5만 원을 받게 되어 소득감소가 발생하게 된다.

10) 최근 가사서비스 시장 변화를 연구한 김진하·황민하(2021)의 연구에 따르면 여성의 노동시장 참여 및 맞벌이 가구, 1인 가구의 증가, 고령화 속도 증가와 같이 인구 및 가구 구조의 변화로 가정 내 노동을 시장화하는 현상이 확대되고 있으며, 이는 가사서비스 관련 지출이 늘어나는 방향으로 소비형태가 변화하는 결과를 제시하였다. 특히 6세 미만 자녀가 있는 고소득 분위의 가구에서 가사서비스 소비가 많았고, 최근으로 올수록 전 분위에 걸쳐 지출이 확대되는 변화를 보이며 가사관리 및 가정 내 돌봄 수요의 필요성이 증가하고 있다.

이다. 예를 들어, 1년 육아휴직을 할 경우 받게 되는 상한액의 육아휴직급여는 총 1,800만 원(상한액 150만 원×12개월)이다. 이 금액 안에서 서비스를 이용할 수 있도록 하는 것이다. 만약 육아휴직이 1년 6개월로 확대된다면 이 총액도 2,700만 원으로 확대될 수 있다. 또한 이러한 서비스를 이용할 경우 정부 지원금을 초과하여 사용하는 금액에 대해서 소득공제혜택을 줄 수도 있다. 돌봄 및 가사서비스를 지원하는 방안은 높은 출산율과 높은 여성 고용률을 달성하고 있는 프랑스의 고용보증수표제도와 유사하게 제도화가 가능할 것으로 보인다¹¹⁾.

이 방식은 육아휴직, 근로시간 단축제, 돌봄·가사서비스 중 개인의 상황에 맞는 제도를 교차 선택 할 수 있도록 허용하여 근로자가 선택권을 갖고 제도사용의 보편성을 확대하는 것이 목적이라 할 수 있겠다. 예를 들어, 부모가 각각 6개월씩 육아휴직을 사용하고, 부가 1,040시간의 근로시간 단축, 또는 근로시간 단축을 하지 않고 900만 원에 해당하는 금액의 돌봄·가사서비스를 활용할 수 있는 것이다. 여기에 고용보험 고용안정장려금 사업 중 하나인 근로시간 단축 사업주 지원금과 같은 워라벨 일자리 장려금 제도를¹²⁾ 연계해 근로시간 단축을 통한 일가정양립을 지원하여 고용률을 제고하는 데 활용하는 것을 제안한다.

나. 돌봄·가사서비스 연계를 통한 종합돌봄서비스 신설

한편 육아휴직 등 부모성보호제도가 꾸준히 개선되고 있지만 이는 고용보험에 가입된 임금근로자, 특히 정규직을 대상으로 하고 있어 비정규직, 특수고용, 자영업자 등 휴직이 실질적으로 불가능한 집단의 제도 접근성 격차가 커지고 있다. 이들은 일을 쉬게 될 경우 곧바로 실직이 될 가능성이 높아 출산 후 경력유지가 어려운 취약계층이다. 게다가 전국민고용보험제도에 육아휴직 등 모성보호제도는 현재 고려되지 않고 있어 제도 활용의 사각지대는 더욱 커질 가능성이 크다. 따라서 이를 보완할 새로운 형태의 지원시스템이 필요하다.

저출산지원과 경력유지 지원을 동시에 할 수 있도록 일가정양립제도를 활용하기 어려운 비임금근로자 및 비정규직, 프리랜서에게 육아휴직 급여에 준하는 수준의 공공 및 민간아이돌봄지

11) 프랑스의 고용보증수표제도(CESU)는 자녀, 노인, 장애인 등 부양가족의 돌봄을 비롯하여 가사서비스, 육아 등 개인서비스를 지원하는 제도로, 취약계층에게는 바우처를 지급하고 일반 개인은 비용을 지불하여 서비스를 이용하도록 하는 제도이다. 조건에 따라 만 6세 이하 어린이가 있는 가정에 아동수당 외에 고용보증수표제의 바우처로 제공하기도 한다. 또한 프랑스는 육아휴직 기간 동안 파트타임으로 근로(최소 근로시간은 주당 16시간)할 수 있도록 선택권이 있는데, 파트타임근로를 할 경우 시간에 비례해 임금을 지급하며 3세 미만 아동이 있는 경우 고용보증수표제도로 돌봄과 가사서비스를 지원한다. 개인이 고용보증수표제를 통해 관련 서비스를 개인부담으로 이용할 경우 사회보장세 감면 및 세액공제의 혜택이 주어진다(김현경 외, 2019).

12) 전일제 근로자가 필요에 의해(임신, 가족돌봄, 본인질병, 은퇴준비, 학업 등) 소정근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 허용하는 사업주를 지원하는 제도로, 임금감소액 보전금, 간접노무비 및 대체인력 인건비를 지원한다. 보전금 지급 기준은 단축전환 후 소정근로시간이 주 15~25시간인 경우 1인당 최대 월 40만 원, 주 25~35시간인 경우 1인당 최대 월 24만 원을 지원한다(정성미 외, 2021).

원서비스 혹은 가사서비스를 지원하는 방안이다. 이를테면 초등생(만 12세) 이하 자녀가 있고, 고용보험에 가입한 근로자나 자영업자의 경우 육아휴직 1년의 급여에 준하는 지원금 안에서 아이돌봄서비스와 별개의 자녀돌봄서비스와 가사서비스를 선택하여 사용하도록 하는 것이다. 이 경우도 지원금 상한액을 초과하여 서비스를 이용할 경우 소득공제혜택을 줄 수 있다. 이 방식은 개인이 가사 및 돌봄지원서비스를 사전에 신청하고 서비스를 이용한 후 관련 내용을 등록하면 지원금을 지원하는 방식이 가능하다. 최근 가사서비스 공식화를 통한 양질의 일자리 창출 및 가사근로자 근로조건 향상을 위한 가사근로자법이 의결되어 2022년 6월 시행되었다. 따라서 가사서비스 제공기관이 가사근로자를 직접고용하거나 정부인증제를 통한 기업과의 연계를 통해 질적 측면의 모니터링을 지속함으로써 관리할 수 있는 방안을 고려할 수 있다.

이러한 시스템을 신설해 육아휴직을 활용하지 못하거나 하지 않는 임금근로자와 비임금근로자 모두에게 대안적으로 제도를 활용하도록 해 육아 및 돌봄의 부담을 덜어주고 경력유지 지원을 할 수 있다.

2. 경력단절 예방에 초점을 맞춘 생애 경력설계 지원체계 정비

가. 경단예방에 초점을 맞춘 생애주기 맞춤 경력설계 고용서비스 마련

여성의 생애주기에 따라 안정적이고 유망한 일자리로의 진입과 경력유지를 위한 개인맞춤형 종합지원체계(one-stop)를 마련하여 지속적인 경력설계 지원체계가 가능하도록 고용서비스를 정비할 필요가 있다. 생애주기에 따른 지원이란, 임신·출산, 육아 및 돌봄 등의 이슈로 경력단절 위기를 겪게 되는 여성에게 맞춤형 고용서비스를 지원하는 것을 의미한다. 이를테면 임신기에는 해당 사업체의 노무관리상담 및 근로자 지원을 하고, 출산·육아기에는 돌봄관련 커뮤니티 정보지원 및 노무지원을 중점적으로 제공하며, 육아휴직 복귀기에는 직장복귀지원, 경력설계 및 관리 상담, 돌봄연계 등을 하고, 경력유지기(재직여성 대상)에는 경력개발, 심리고충, 노무상담을 지원하는 등 시기에 맞는 서비스를 제공하는 것이다.

여성 고용정책에 경력단절 예방의 중요성이 강조되면서 2008년 제정된 경력단절여성 등 경제활동촉진법이 2021년에 재직여성을 포함한 전체 여성으로 확대되었지만, 재직여성의 경력단절 예방에 필요한 고용서비스는 체계적으로 마련되어 있지 않다. 현재 여성 고용서비스는 대부분 경력단절여성의 재취업 지원에 초점이 맞춰져 있고, 여성의 생애주기를 고려하거나 재직여성의 경력단절 예방을 목적으로 한 고용서비스는 매우 부실한 상황이다. 여성새로일하기센터(새일센터)에서 경력단절예방사업을 진행하고 있지만 사업의 규모가 매우 작고, 주로 새일센터를 통해 재취업한 여성의 재단절을 막는 것에 집중하는 상황이라 협소하게 운영되고 있다(정성

미 외, 2021).

이에 재직여성을 대상으로 경력단절 예방에 어떤 지원정책이 필요한지 확인하기 위한 시범 사업인 '고용유지지원사업'을 2021년 여성가족부에서 진행한 바 있다¹³⁾. 현재 재직 중이면서 다양한 이유로 경력유지에 어려움을 겪고 있는 여성을 대상으로 시범운영한 결과, 대상자의 약 60%는 경력개발상담, 40%는 심리고충상담을 원했으며, 기혼여성에서 경력유지에 어려움을 겪는 사유가 자녀 이슈, 사업장 이슈, 가정 내 이슈 등 중첩되는 경우가 상당한 것으로 나타났다. 또한 30대 후반~40대 중반 미드키리어 여성에서는 경력개발 및 중간관리자로서의 고충상담에 대한 수요가 상당해 리더십교육과 같은 영역의 개발이 필요하다고 보였다. 한편 재직여성을 대상으로 고용유지를 지원하기 위한 상담을 주력으로 하는 이러한 사업은 향후 고용센터를 비롯한 다양한 고용서비스 전달체계에서 시도하는 것에 대해 적극적인 검토가 필요하다. 현재까지 고용서비스는 주로 비취업자에 집중하여 재취업에 주력하고 있는데, 향후에는 경력관리 서비스로 이어지는 단계가 필요할 것이기 때문이다. 이는 여성에 국한된 이야기만은 아닐 것이다. 예컨대, 청년층의 경우에도 국민취업지원제도를 통한 취업에만 초점을 맞출 것이 아니라, 이후의 경력관리가 되도록 고용서비스를 다양하게 시도함으로써 지원체계를 새롭게 마련할 필요가 있다.

나. 기업 환경 개선: 다양한 일가정양립제도 적용확대를 위한 중소기업 컨설팅

재택근무제를 비롯한 다양한 일가정양립제도가 실질적으로 기업 내에 적용되어 활용될 수 있도록 기반 마련이 필요하다. 2019년 근로자에게 시간선택권 등 권리를 강화하는 법개정(남녀고용평등법)으로 가족돌봄휴가, 근로시간단축청구권, 육아휴직제도 개선 등이 도입되었지만, 실제 중소기업에서 제도를 도입해 새로운 방식의 인사관리로 시행하기까지 어려움이 상당하며, 실질적으로 활용하기 매우 어려운 것이 현실이다. 특히 재택근무 등 유연근무제도의 활용을 비롯하여 유연한 근무시간을 적용하기 위해서는 실질적으로 업무(일)의 변동, 배치전환, 평가와 보상체계 변화 등 기존 인사노무 관리방식에 상당한 변화가 필요하다. 이를 위해 직무체계 개편 및 근로성과 표준화·계량화사업 등 기존의 경직된 인사관리 방식을 변화시키기 위해 정부 차원에서 지원체계 및 컨설팅 방안을 마련해 제공할 필요가 있다. 특히 전일제 근로자 중심으로 설계된 경직된 사업장의 취업규칙과 노무관리 관행을 검토하고 사업장별 임금체계, 성과평가 방식 등을 고려한 컨설팅 지원이 필요하다. 이를 위해 근로시간 단축청구의 유형화와 예시를 통한 인사매뉴얼을 개발하고 보급하여 소규모 사업장에서 실제 적용이 가능하도록 하며, 관

13) 이 사업은 새일센터를 통한 취업자의 경력단절 예방이 아닌, 일반 모집을 통해 현재 취업 중인 여성을 대상으로 경력개발, 심리고충, 노무상담을 통합하여 운영하였고, 기업 대상으로 인사담당자교육과 해당 기업의 재직여성의 그룹코칭을 진행하였다.

런 지원 프로그램을 신설하는 것을 고려할 수 있다. 이러한 제도개선을 통해 근로방식 및 시간의 유연성이 확보될 경우 어린 자녀가 있는 기혼여성의 경력단절 예방에 근본적인 해결책이 될 수 있으며, 궁극적으로 성별격차 해소에도 기여할 수 있을 것이다. 또한 일생활균형 지표를 보완해 적용할 수 있는 가족친화인증제 등을 점검하여 유연한 근무활용에 대한 지표점검을 하는 것도 고려해 볼 수 있다(정성미 외, 2021).

다. 고숙련 여성인력 양성 지원 활성화

4차산업 혁명에 따른 산업변화와 빠르게 적용되는 디지털화와 같은 외부적 환경변화에 적극적으로 대응하는 정책이 필요하다. 디지털 전환기의 산업변화는 고숙련 노동에 대한 수요 증가로 이어질 것이며, 이는 노동시장의 양적·질적 측면에 상당한 영향을 미치게 될 것이기 때문이다. 특히 고숙련·고임금 일자리인 제조업, 전문과학기술서비스업 등 기능적 고숙련이 요구되는 일자리에서 여성이 증가하고 있는 것에 주의를 기울일 필요가 있다. 이러한 기능적 숙련에 대한 노동시장 수요가 주로 여성 대졸 이상 고학력에 요구되는 만큼 일자리 수요를 감안한 노동정책의 마련이 필요하며, 노동공급 측면에서도 이러한 숙련이 향상되도록 직업훈련이나 취업 지원방안을 마련하는 방향으로 정책을 설계할 필요가 있다. 이를테면 여성을 위한 미국의 온라인 코딩교육플랫폼인 쉬코드(SheCodes) 사례를 참고할 수 있다. 쉬코드는 무료 및 유료로 코딩 및 디자인 기술을 교육하고, 이 교육과정을 이수한 이들의 커뮤니티를 운영해 취업 창업 성공기나 취업정보 관련 분야의 정보 등을 꾸준히 교류할 수 있는 네트워크를 지원하고 있다. 우리도 이러한 방식을 참고해 기업의 여성 기술훈련 플랫폼에 대한 적극적 지원을 통해 기술 중심의 교육훈련 및 취업지원을 통해 변화하는 환경에 대응하는 방법을 고민해야 한다.

아울러 저숙련 판매·서비스직 등 중고령 여성이 자동화, 비대면화 등의 영향으로 일자리를 상실할 가능성이 높으므로, 생계지원을 위한 고용안전망 구축과 함께 이직·전직을 위한 직업훈련과 적극적 취업지원서비스를 강화해야 한다. 이는 새일센터나 중장년일자리희망센터 등을 통해 취업상담-진로탐색 및 컨설팅-직업훈련-취업알선의 이전직 서비스 지원으로 지속적인 경력관리를 지원하는 것을 의미한다.

IV. 요약 및 정책적 시사점

지난 10년간 여성노동시장의 변화를 분석한 결과, 여성의 총 고용률은 지속적으로 증가하는

가운데 자녀가 있는 핵심연령층 여성의 고용률은 여전히 낮은 수준을 유지하고 있어 경력단절이 지속되고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 OECD 주요 국가들과의 큰 차이로, 일하는 유자녀 여성에게 정책을 집중할 필요가 있음을 나타낸다고 볼 수 있다. 또한 노동시장 이중구조화와 사업체 규모에 따른 육아휴직 및 유연근무제 활용 격차를 확인하였고, 육아휴직자 증가의 대부분이 300인 이상 대규모 기업체에 집중되고 있어 중소기업 및 특수고용, 프리랜서 등을 포괄할 수 있는 보편적인 제도로의 변화가 필요한 상황임을 시사하고 있다.

여성 경력단절에 대한 해결책으로 본 연구는 근로자 모두가 사용할 수 있도록 일가정양립제도의 선택권 및 보편성 확대가 필요하며, 이를 위해 휴가, 휴직제도의 내용을 다양화하여 근로자가 자신의 상황에 맞게 교차 사용할 수 있도록 하고 육아휴직에 준하는 수준의 근로시간 단축 혹은 소득지원(돌봄 및 가사서비스)을 하는 방안을 제시하였다. 특히 육아휴직을 활용하기 어려운 중소기업 근로자, 비정규직 등의 근로자가 육아휴직 대신 육아휴직 기간 및 급여 수준에 준하는 근로시간 단축과 돌봄·가사서비스 지원 중 선택하여 활용할 수 있도록 하는 것이다. 육아휴직 대신 근로시간 단축제를 이용할 경우 육아휴직 1년에 준하는 $52\text{주} \times 40\text{주} = 2,080\text{시간}$ 을 근로시간 단축으로 활용할 수 있고, 매 분기별 사용자에게 사전 고지함으로써 선택적으로 활용할 수 있게 하는 제도를 고려할 수 있다. 만약 육아휴직과 근로시간 단축제 모두 이용하지 않는다면, 육아휴직에 준하는 급여 수준에서 돌봄 및 가사서비스를 이용할 수 있는 비용을 지원하는 방안이 있다. 즉 자녀가 있는 일하는 부모에게 육아휴직, 근로시간 단축제, 돌봄·가사지원제도 중 개인의 상황에 맞는 제도를 교차 선택할 수 있도록 하여 선택권과 보편성을 확대하는 것이 목적이다.

돌봄 및 가사서비스 연계지원 방안은 다음과 같다. 전국민고용보험제에 모성보호제도의 도입을 고려하여 일가정양립제도를 활용하기 어려운 취업자를 대상으로 육아휴직 급여에 준하는 수준의 돌봄 및 가사서비스 지원금을 지급하는 것이다. 육아휴직 대상과 마찬가지로 초등생(만 12세) 자녀가 있고, 육아휴직 사용이 어려운 취업자에게 육아휴직 1년의 급여에 준하는 지원금을 지원하고, 그 지원금으로 민간·공공부문의 자녀돌봄서비스 및 가사서비스를 선택하여 사용하도록 하는 것이다. 이때 지원금을 초과하여 돌봄 및 가사서비스를 이용하게 되면 개인부담이 되며, 이 경우 소득공제 혜택을 지원할 수 있다.

또 경력단절 예방에 초점을 맞춰 생애주기에 맞는 경력설계 지원체계를 정비할 필요가 있다. 현재 대표적인 여성고용서비스인 여성새로일하기센터는 주로 중고령층의 재취업지원서비스에 집중하고 있는데, 어린 자녀돌봄이 집중되는 30~44세 연령층의 경력단절을 예방하고 미드커리어 여성의 경력개발을 할 수 있는 개인맞춤형 종합지원시스템을 구축할 필요가 있다. 아울러 기존의 법·제도 지원 중심의 서비스에서 여성의 생애주기에 따른 상담을 강화할 필요성이 있다. 즉 여성의 생애주기에 따라 다층적 지원체계를 마련하는 방향의 제도설계가 이루어

어제야 한다.

다음으로, 재택근무제를 비롯한 다양한 유연근무제와 일가정양립제도가 실질적으로 기업에 적용되어 활용하기 위해서는 적극적인 기업 컨설팅이 필요하다. 다양한 근무제와 제도의 적용을 위해서는 업무의 변동, 배치전환, 평가와 보상체계의 변화 등 기존 체계의 변경이 불가피하며 이는 인사노무에 상당한 변화를 수반한다. 중소기업, 특히 소규모 기업들은 이러한 변화에 즉각 대응하기 어려운 것이 현실이다. 특히 전일제 근로자 중심으로 설계된 경직된 사업장의 취업규칙과 노무관리 관행을 검토하고 사업장별 임금체계, 성과평가 방식 등을 고려하여 사업체의 변화를 적극 지원하는 방안을 마련하고 적극적인 지원을 해야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 곽서희(2022), 「텐마크, 개정된 육아휴직 관련 법 8월 발효」, 『젠더리뷰』 가을호, 한국여성정책연구원.
- 김진하·황민영(2021), 『코로나19 이후 가사서비스 시장변화에 따른 이용자 지원과 근로자 고용개선 방안』, 서울연구원.
- 김현경·노대명·송지원·양정승·엄형식·정성미·최요한(2019), 『사회서비스 분야 양질의 일자리 창출 방안』, 한국보건사회연구원.
- 성재민·남재량·노세리·이규용·홍민기·정성미·구미영·김기선·이영민·조동훈·최서리(2022), 『인구변화의 구조적 위험과 대응전략: 각론 ① 인구감소시대의 고용정책 방향』, 경제인문사회연구회 협동연구총서.
- 오은진·홍지현·정성미·장희영·전병유(2019a), 『경력단절여성 재취업 촉진을 위한 근로자 및 기업 지원 방안』, 고용노동부.
- 오은진·이택면·정가원·정성미·김효경·김근주(2019b), 『제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 수립 연구』, 여성가족부.
- 정성미(2019), 「우리나라 시간제 일자리의 특징과 비자발적 시간제 국제비교」, 『노동리뷰』 3월호, 한국노동연구원.
- 정성미·김종숙·심혜빈·김현경(2021), 『코로나19 이후 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제』, 여성정책연구원.
- 정성미·오은진·신우리·윤형주·김효경·심지현(2021), 『여성 고용유지사업 모델 개발 및 시범운영』, 여성가족부.
- 정한나·윤정혜·최숙희(2016), 『한국 여성의 고용과 경력단절에 관한 연구: 고용보험DB를 활

용하여』, 한국고용정보원.

Goldin, C.(2015), Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay, Center for American Progress.