

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2014. 10. 30 | 통권 제55호(2014-07) |

모성보호제도의 고용효과*

[요약]

- 모성보호제도가 도입된 이후 제도 이용자가 꾸준히 증가하고 있음. 산전후휴가 이용자는 10년 동안 연간 4배 이상 증가하였고, 육아휴직 이용은 연간 17배 이상 증가하였음.
- 그러나 모성보호제도의 사각지대는 다양한 차원에서 존재함. 출산 직후 이직자의 고용보험 상실, 고용보험 미가입 비정규직이나 영세사업장 종사자 등의 고용불안으로 인한 제도 이용 불가능, 이용자의 여성 집중 등으로 인해 산전후휴가와 육아휴직 이용에 있어서 대기업, 정규직, 남성 편향이 지속되고 있음.
- 모성보호제도의 고용효과도 제한적인 것으로 보임. 급여율 인상을 통한 모성보호 이용 활성화가 사업장 단위에서 가임기 여성 근로자 고용 비중이 남성에 비해 더 감소했다는 증거는 없지만, 개인 근로자가 육아휴직 이용 후 동일 직장으로 복귀하는 비중은 지속적으로 하락해왔음.
- 여성 고용의 총량 차원에서 모성보호제도가 부정적인 영향을 미치지 않고 있음은 반가운 사실이나 제도가 진정으로 목표하고 있는 바를 달성하기 위해서는 사용자주의 모성보호제도에 대한 태도와 활용 행태의 변화, 제도 위반 사례에 대한 철저한 관리 감독 강화 등 보다 적극적인 모니터링 노력이 필요함.

* 이 글은 「모성보호제도의 고용효과」 (윤자영(2014), 『노동리뷰』 6월호, 한국노동연구원)을 정리한 것임.

문제제기

- 우리나라는 모·부성휴가제도를 체계적으로 도입하여 자녀 양육의 책임을 지닌 남녀 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있는 기회를 보장하고 있음.
 - 산전후휴가급여는 출산으로 인한 여성 근로자의 경력 단절을 예방하고, 육아휴직급여를 제공하여 육아휴직의 실질적 활용을 도모하기 위하여, 모성보호의 비용을 사회적으로 분담함으로써 고용주의 여성 고용 기피요인을 해소하는 데 목적이 있음.
 - 그러나 모성보호제도는 여성 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되고 있지만 여성 고용에 따른 비용을 높여 고용주가 여성 고용을 회피할 가능성도 존재함.
- 근로자의 모성보호제도 이용의 권리에 대한 공감대와 사회적 지지가 형성되면서 산전후휴가와 육아휴직 이용이 확대되고 있지만, 모성보호제도가 성숙되면서 이용의 활성화가 반드시 여성 고용에 긍정적인 영향으로 나타나지 않을 가능성도 있음.
 - 모성보호제도 초창기에는 일자리를 유지하려는 소수의 여성만이 육아휴직을 사용하거나 사업장에 꼭 필요한 여성을 계속 일하게 하려는 소수의 사업주만이 육아휴직을 허용해주었을 수 있음.
 - 제도가 성숙하고 육아휴직 사용이 보편화되면서, 육아휴직을 사용하는 여성의 직장과 자녀양육에 대한 상대적 가치부여와 선호의 스펙트럼이 넓어져 육아휴직 사용과 노동시장 결착(attachment)에 대한 의지가 강하게 연동되어 있지 않을 수 있음.
 - 노동시장 유연성이 높아진 상황에서, 육아휴직 이용자가 동일 직장으로 복귀하고 있는지 확인하여 제도의 본래 목적이 실현되고 있는지 분석하고자 함.
- 본 글에서는 모성보호제도의 현황과 이용실태를 살펴보고 모성보호제도의 변화가 사업장 단위에서 여성 고용에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석한 후, 모성보호제도 개편 방안에 대한 정책적 함의를 제시하고자 함.

모성보호제도의 변천과 현황

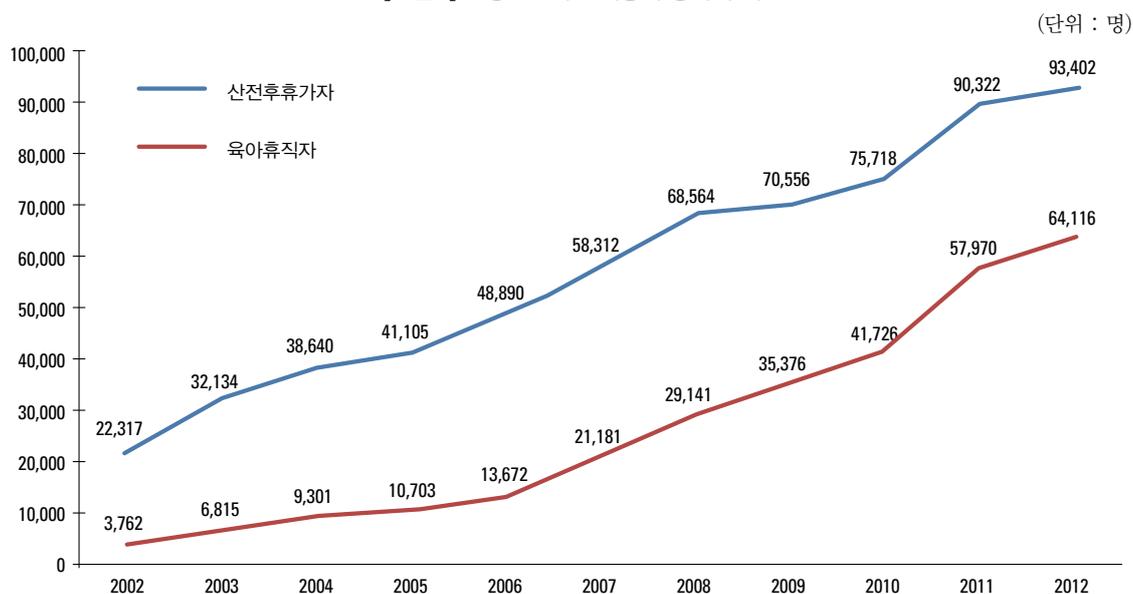
- 2013년 현재 산전후휴가제도는 여성 근로자가 자녀를 출산하는 경우 출산 전후에 사용할 수 있는 휴가로, 임신한 여성 근로자 모두가 포함되며 정규직 근로자뿐만 아니라 단시간 근로자 등 비정규직 근로자도 대상자에 포함되며 근무기간에 상관없이 사용할 수 있음. 그러나 출산휴가급여의 경우, 휴가 종료일 이전 피보험(고용보험)단위기간이 현 사업장뿐만 아니라 이전 사업장 경력을 통산하여 180일 이상이어야 함.
 - 2001년부터 출산휴가급여의 사회보험화가 시작되어 산전후휴가제도 활용이 실질적으로 이루어질 수 있는 토대를 마련하여 사업주는 출산휴가 기간 최초 60일에 대한 급여를 지급하고 나머지 30일은 고용보험에서 지원함. 우선지원대상기업의 경우 근로자의 피보험단위기간이 부족하여 고용센터로부터 급여를 받지 못하는 경우에는 고용보험에서 90일분을 지급함(90일간 405만 원 한도).
- 육아휴직은 만 8세 이하 혹은 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 경우 최대 1년 동안 이용할 수 있음. 맞벌이 부부의 경우 부모가 교대로 각각 최장 1년씩 육아휴직을 할 수 있음.
 - 육아휴직제도를 실질적으로 이용할 수 있도록 소득대체율을 지속적으로 높여왔으며, 월 50만 원을 정액으로 지급하다가 2011년 1월 1일부터 통상임금의 40%를 지원하여 월 50만~100만 원을 지급하고 있음. 출산 후 여성 경력단절 방지를 위하여 육아휴직급여의 15%는 동일한 직장에 복귀한 뒤 6개월 후에 지급함.
 - 2008년부터 육아기 근로시간 단축제도가 도입·시행되어 육아휴직급여율뿐만 아니라 사용에서의 시간적 유연성을 확대했음. 2011년부터 단축한 시간에 비례하여 육아휴직급여를 지급하기 시작하여 2014년 10월부터 통상임금의 60%로 급여율을 인상함.

모성보호 이용실태와 사각지대

- 모성보호제도가 도입된 이후 제도 이용자가 꾸준히 증가하고 있음. 산전후휴가 이용자는 10년 동안 연간 4배 이상 증가하였고, 육아휴직 이용은 연간 17배 이상 증가하였음(그림 1).
- 산전후휴가 이용자 대비 육아휴직 이용 추세를 살펴 보면, 2002년에는 산전후휴가를 이용한 여성 근로자의 18.63%만이 육아휴직을 이용했다면, 2012년에는 57.18%가 이용하여 과반수의 여성 근로자가 육아휴직을 이용하고 있음(표 1).

- 그러나 여러 가지 이유로 모성보호제도는 모든 근로자를 수혜자로 포괄하지 못하고 있는데, 주로 비정규직이나 영세사업장 종사자가 고용보험에 가입하지 못하거나 가입하고 있더라도 고용불안으로 인해 실질적인 혜택을 받지 못하고 있음.
- 고용보험에 가입되어 있던 임금근로자임에도 불구하고 출산 직후 직장을 그만두어 산전후휴가급여나 육아휴직급여의 자격을 상실하는 근로자들은 대표적으로 모성보호 사각지대에 놓여 있음.
 - 건강보험 자료를 분석한 결과, 2011년도에 출산한 사업장 가입 근로자 99,025명 중에서 출산 1개월 후에 건강보험 가입자격을 유지하고 있는 여성은 93.9%이며, 출산 3개월 후까지 자격을 유

[그림 1] 모성보호제도 이용자 증가 추이



자료 : 고용보험 DB.

<표 1> 연도별 산전후 휴가 수급자 중 육아휴직 수급자의 비율

연도	산전후휴가자 (명)	육아휴직 (명)	비율 (%)
2002	22,317	4,157	18.63
2005	41,105	10,349	25.18
2008	68,564	29,843	43.53
2011	90,322	51,414	56.92
2012	93,402	53,406	57.18

주 : 산전후휴가 급여 수급 시작년도 기준 연도별 계산. 산전후휴가급여를 받은 근로자 가운데 육아휴직 이용자를 계산함.
 자료 : 고용보험 DB(2002년부터 2012년 12월 31일까지 수급 시작자).

지하고 있는 여성은 89.5%로 나타났다. 이것은 출산한 여성 근로자의 약 10%가 출산 직후에 직장을 그만두어 산전후휴가급여나 육아휴직급여 혜택의 자격을 상실하는 것을 의미함.¹⁾

- 비정규직 비율이 높은 건설업, 숙박음식점업, 운수창고통신업, 사회보장행정, 교육서비스, 기타 서비스업종에서 이러한 유형의 모성보호 사각지대에 있는 근로자의 비중이 높았음.

■ 고용보험 가입 근로자라 하더라도 비정규직 사업장

에 종사하는 근로자는 모성보호제도 이용이 용이하지 않음. 산전후휴가나 육아휴직제도는 상대적으로 고용이 안정된 정규직 대기업 근로자 중심으로 이용이 활발함.

- 500인 이상 사업장에 종사하는 근로자의 경우 산전후휴가 활용 비중이 가장 크며, 이보다 작은 규모의 사업장에서도 산전후휴가 활용은 꾸준히 증가하고 있지만 500인 이상 사업장의 증가폭을 따라잡지 못하고 있음.

- 직종별로 보면 2012년 현재 전문가(35.87%), 사무

〈표 2〉 산전후휴가제도 활용자 특성

기금결재연도		2002	2005	2008	2011	2012
산전후휴가 수급자 수 (명)		22,317	41,105	68,564	90,322	93,402
연령(%)	24세 이하	5.95	3.56	2.83	2.3	2.24
	25~29세	58.69	51.53	43.73	33.85	30.73
	30~34세	32.04	40.12	45.04	51.48	53.54
	35~39세	3.08	4.54	7.97	11.5	12.47
	40~44세	0.23	0.24	0.43	0.87	1
	45세 이상	0.01	0.01	0	0.01	0.01
상용근로자 (%)		100	99.43	99.43	99.66	99.72
우선지원대상기업 (%)				57.70	56.44	55.13
통상임금 수준 (%)	125만 원 미만	72.41	56.79	43.05	32.61	28.00
	125만~250만 원	26.52	39.97	50.51	57.87	61.08
	250만 원 이상	1.07	3.24	6.45	9.52	10.92
사업체 규모	10인 미만	14.0	17.2	24.4	20.0	18.5
	10~99인	18.8	22.4	27.5	27.4	26.7
	100~299인	12.4	12.0	11.8	11.8	12.2
	300~499인	5.8	5.2	4.7	4.7	4.8
	500인 이상	49.1	43.2	31.6	36.1	37.8
업종	제조업	15.9	17.8	19.0	19.4	20.1
	금융·사업서비스업	24.7	21.6	14.0	17.0	17.2
	도소매	10.3	11.1	11.8	11.2	11.1
	음식숙박	1.7	1.6	1.5	1.3	1.4
	공공행정, 국방 및 사회보장행정	2.6	2.1	1.7	1.9	1.9
	교육 서비스업	2.2	3.5	5.1	5.0	5.0
	보건업 및 사회복지서비스업	17.4	16.6	19.9	19.6	19.4
	그외서비스	21.9	22.0	23.0	21.0	20.6
	기타	3.3	3.8	4.1	3.6	3.4

주 : 통상임금수준별 수급자 수 분포 계산에서 통상임금수준이 0인 수급자는 제외함.
 자료 : 고용보험 DB(2002년부터 2012년 12월 31일까지 출산산전후휴가급여 수급 시작자).

1) 장지연·윤자영·신현구(2013), 『모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구』, 고용노동부 학술연구용역사업.

직원(18.12%), 기술공 및 준전문가(16.29%) 순으로 높은 비중을 차지하고 있어 고용관계나 소득이 안정적인 근로자의 활용이 활발함을 알 수 있음.

- 육아휴직 이용도 2002년 이후 꾸준히 증가하고 있지만 정규직 대기업 근로자의 활용이 두드러지게 나타나고 있음. <표 3>에 제시된 바와 같이, 2012년도 육아휴직 이용자의 42.62%가 500인 이상 사업장에 집중되어 있음. 2002년 이후 10인 미만 사업장의 육아휴직 이용자 수는 증가하고 있지만, 그보다 큰 사업장에서의 육아휴직 이용자 수의 증가를 따라잡지 못하고 있음.

- 또한 육아휴직제도는 여성뿐만 아니라 남성 근로자도 사용할 수 있는 제도이지만 성역할에 대한 사회적 고정관념과 기업의 관행으로 인해 실제로 이용하는 남성이 극히 적음. 육아휴직제도를 이용하는 남성 근로자의 수가 매년 증가하는 추세이지만, 육아휴직제도의 실질적 이용의 사각지대로 존재함.

모성보호제도의 고용효과

- 사업장 단위의 여성 근로자 고용 비중의 변화는 모성보호제도로 인해 고용주가 여성 고용을 기피하고 있는지 여부를 판단할 수 있는 지표임. 가임기라고 할

<표 3> 육아휴직 이용자 특성

기금결재연도		2002	2005	2008	2011	2012
육아휴직 사용자 (명)		3,762	10,703	29,141	57,970	64,116
여성 (%)		97.93	98.06	98.78	97.59	97.21
연령 (%)	24세 이하	3.59	2.08	2.36	1.86	1.71
	25~29세	53.69	45.29	39.19	28.64	24.96
	30~34세	38.60	46.23	47.88	53.81	56.00
	35~39세	3.85	5.97	10.02	14.23	15.62
	40~44세	0.27	0.39	0.54	1.40	1.65
	45세 이상	0.00	0.04	0.01	0.06	0.06
통상임금 수준 (%)	125만 원 미만			31.17	34.73	29.33
	125만~250만 원			60.80	55.83	59.36
	250만 원 이상			8.03	9.44	11.30
사업체 규모	10인 미만	10.59	18.18	23.82	21.35	21.42
	10~99인	10.94	15.27	18.53	19.73	22.00
	100~299인	4.71	6.48	7.69	8.69	9.55
	300~499인	2.85	3.36	4.17	4.22	4.41
	500인 이상	70.92	56.7	45.79	46.02	42.62
업종	제조업	10.03	15.41	17.96	18.64	18.47
	금융·사업서비스업	46.79	30.61	22.35	20.2	19.32
	도소매	7.61	9.84	10.71	10.09	10.42
	음식숙박	1.6	2.62	2.22	1.84	1.68
	공공행정, 국방 및 사회보장행정	3.09	2.57	1.67	2.13	2.3
	교육 서비스업	1.7	2.48	4.37	5.03	5.03
	보건업 및 사회복지서비스업	6.33	10.05	14.22	16.9	17.77
	그외서비스	11.78	14.67	16.96	16.75	16.96
기타	11.07	11.75	9.54	8.42	8.05	

주 : 통상임금수준별 수급자 수 분포 계산에서 통상임금수준이 0인 수급자는 제외함.
 자료 : 고용보험 DB(2002년부터 2012년 12월 31일까지 출산전후휴가급여 수급 시작자).

수 있는 25~34세 여성 근로자 집단의 사업장 내 고용 비중 변화와 동 연령대 남성 근로자의 고용 비중 변화의 비교를 통해, 모성보호제도 활용 확대를 위해 휴직 급여를 인상한 제도가 여성 고용에 긍정적이었는지 여부를 판단해 봄.

- 육아휴직급여액의 인상과 정액제에서 정률제로의 개편은 그 이전보다 소득대체율을 높여 여성 근로자가 직장을 그만두는 대신 육아휴직을 택함으로써 가입기 여성의 고용이 유지되는 데 기여했을 것이라 예상되는 반면, 육아휴직 이용이 높아질 것을 예상한 사용자가 출산·육아기 여성 채용을 기피할 가능성도 높아질 수 있음.

- 따라서 2007년 육아휴직급여액이 월 40만 원에서 50만 원으로 인상되었던 제도 변화와 2011년 육아휴직급여 정액제에서 정률제로의 개편이 사업장 단위에서 여성 근로자 비중에 어떠한 영향을 미쳤는지 고용보험 DB를 분석하였음.

- 다음과 같은 모형을 추정함. Y_i 는 각각 사업장의 25~34세 여성 근로자 비중, 25~34세 남성 근로자 비중, 40세 이상 여성 근로자 비중, 40세 이상 남성 근로자 비중이며, 각 정책변수가 동일한 연령대의 여성과 남성 근로자의 비중에 미친 영향을 비교함으로써 효과를 추론했음. 정책변수더미 이외에도 각 연도 더미, 사업장 소재 시·도 더미, 산업 더미, 근로자 규모, 우선지원대상기업을 통제변수로 사용함.

$$Y_i = a_{0i} + a_{1i}X_i + a_{2i}D_{07\text{ 이후 }i} + a_{3i}D_{11\text{ 이후 }i} + a_{4i}D_{\text{우선 }i} + \epsilon_i$$

$i = 25\sim 34$ 세 여성 근로자 비중, 25~34세 남성 근로자 비중, 40세 이상 여성 근로자 비중, 40세 이상 남성 근로자 비중

- <표 4>에 제시된 변수 요약 통계를 살펴보면, 25~34세 여성 근로자의 비중은 평균 15.2%, 25~34세 남성 근로자 비중은 평균 16.8%이고, 40세 이상 여성 근로자 비중은 15.9%, 40세 이상 남성 근로자 비중은 28.7%임. 2006년 이후 최근으로 올수록 40세 이상 근로자의 비중이 남녀 모두 증가하고 있는데, 중장년층 취업자 수 증가와 청년실업 악화를 반영하고 있음.

- 모성보호제도가 여성 고용에 어떠한 영향을 미쳤는지는 같은 연령대의 남성 근로자 비중의 변동과 비교하여 판단할 수밖에 없는데, 25~34세 남성 근로자 비중 감소보다 더 큰 폭으로 25~34세 여성 근로자 비중이 감소했다면 모성보호제도 확대와 관련이 있을 것이라고 추측할 수 있음.

- 분석 결과(표 5)에서 제1열과 2열을 비교해 보면, 모성보호제도의 확대가 사업장 단위에서 25~34세 여성 고용에 특별히 부정적인 영향을 미치지 않았다고 볼 수 있음. 육아휴직급여를 확대한 2007년 이전에 비해 이후 25~34세 남성 근로자 비중은 1% 감소한 데 비해 같은 연령대 여성 근로자 비중은 0.2% 감소했음. 정액제에서 정률제로 바꾼 2011년을 전후해서도 25~34세 남성 근로자 비중은 5.1% 감소한 데 비해 여성 근로자 비중은 3.0% 감소했음.

- 다시 말해 모성보호제도 활용 확대의 결과, 사업장 단위에서 가입기 여성 근로자의 고용이 남성 에 비해 더 위축됐다는 실증적 근거는 없음. 이러

<표 4> 기술 통계, 2006~2012년(N=5,224,576)

집단	평균							
	전체	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
25~34세 여성 근로자 비중	0.1522	0.1694	0.1671	0.1614	0.1541	0.1457	0.1371	0.1283
25~34세 남성 근로자 비중	0.1680	0.2043	0.1931	0.1790	0.1660	0.1538	0.1427	0.1326
40세 이상 여성 근로자 비중	0.1594	0.1212	0.1329	0.1453	0.1584	0.1728	0.1879	0.2027
40세 이상 남성 근로자 비중	0.2871	0.2493	0.2581	0.2753	0.2877	0.3017	0.3155	0.3272

주 : 2006~2012년도 피보험 사업장 자료를 바탕으로 각 연도 12월 말 기준 시점에서의 근로자 수와 수급자 여부 정보를 사업장 단위로 구축.

자료 : 한국고용정보원, 고용보험 DB.

〈표 5〉 모성급여 확대에 따른 사업장별 여성 고용의 변화(2002~2012년)

종속변수	(1)	(2)	(3)	(4)
	25~34세	25~34세	40세 이상	40세 이상
	여성 근로자 비중	남성 근로자 비중	여성 근로자 비중	남성 근로자 비중
2007년 이후	-0.0027*** (0.000)	-0.0108*** (0.000)	0.0107*** (0.000)	0.0100*** (0.000)
2011년 이후	-0.0307*** (0.000)	-0.0513*** (0.000)	0.0544*** (0.000)	0.0611*** (0.000)
우선지원대상기업	0.0415*** (0.001)	-0.0155*** (0.002)	0.0224*** (0.002)	-0.0653*** (0.003)
근로자 수 (백 명)	0.0002*** (0.000)	0.0010*** (0.000)	-0.0006*** (0.000)	-0.0011*** (0.000)
2008년	-0.0058*** (0.000)	-0.0146*** (0.000)	0.0130*** (0.000)	0.0177*** (0.000)
2009년	-0.0141*** (0.000)	-0.0273*** (0.000)	0.0258*** (0.000)	0.0316*** (0.000)
2010년	-0.0226*** (0.000)	-0.0396*** (0.000)	0.0400*** (0.000)	0.0465*** (0.000)
2012년	-0.0086*** (0.000)	-0.0104*** (0.000)	0.0135*** (0.000)	0.0132*** (0.000)
관측치수	5,224,576	5,224,576	5,224,576	5,224,576
R-squared	0.172	0.076	0.113	0.184

주 : 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2) 괄호 안의 값은 견고한(robust) 표준오차를 나타냄.

3) 시도별, 산업별 더미 변수가 포함됨.

자료 : 한국고용정보원, 고용보험 DB.

한 결과는 25~34세가 아니라 25~39세로 연령 범주를 확대했을 때에도 동일했음.

2011년도는 47.7%에 불과함.

- 본 분석은 사업장 단위의 여성 고용 비중에 기반을 둔 분석이라는 한계가 있는데, 총량적인 차원에서의 접근이므로 모성보호제도를 활용한 여성 근로자의 고용 유지를 고려한 분석은 아님. 25~34세 여성 근로자의 고용 비중이 같은 연령대 남성 근로자의 고용 비중에 비해 더 감소하지는 않았지만, 이러한 결과는 모성보호제도를 활용한 어떤 여성 근로자가 다른 사업장으로 이동했거나, 이 여성 근로자가 떠난 자리에 다른 여성이 채용되었어도 발생할 수 있음.
- <표 6>에 제시되어 있듯이 2002년 이후 육아휴직 이용자의 수는 증가한 반면, 육아휴직 종료 이후 일정 시점에서 동일 직장 고용유지 비율은 지속적으로 감소해왔음.
 - 2002년도 육아휴직 종료자의 1년 후 동일 직장 고용유지율은 62.8%, 2006년 52.7%인 데 반해,
- 일정 기간 휴가를 부여함으로써 자녀를 둔 근로자가 직장과 자녀양육을 병행할 수 있도록 지원한다는 모성보호제도의 정책 목표가 달성되고 있는지 의문을 표시할 수 있는 지점임.
- 사업장 단위 분석과 개인 근로자 단위 분석을 종합하면, 사업장 단위에서 여성 근로자 고용 비중이 남성에게 비해 더 감소했다는 증거는 없지만 모성보호제도가 여성 근로자 개인의 동일 직장 유지에는 효과적으로 기능하지 못하고 있을 가능성이 높음.
- 여성 고용의 총량 차원에서 모성보호제도가 부정적인 영향을 미치지 않고 있음은 반가운 사실이나 제도가 진정으로 목표하고 있는 바를 달성하기 위해서는 사용주의 모성보호제도에 대한 태도와 활용 행태의 변화, 제도 위반 사례에 대한 철저한 관리 감독 강화 등 보다 적극적인 제도 개선 노력이 필요함.

〈표 6〉 육아휴직 수급자의 휴직 종료 이후 동일 직장 고용유지율

(단위 : 명, %)

수급시작연도	육아휴직 사용자(명)	1주일(%)	1개월 후(%)	3개월(%)	6개월 후(%)	1년 후(%)
2002년	3,428	80.7	77.5	72.5	68.4	62.8
2003년	6,357	77.5	74.1	68.5	64.1	58.6
2004년	8,649	77.8	73.7	68.1	63.2	57.0
2005년	9,965	77.2	72.7	66.7	61.7	55.9
2006년	12,814	75.6	70.8	64.0	58.7	52.7
2007년	19,889	74.3	69.3	61.6	56.2	50.2
2008년	27,564	71.8	67.7	60.0	54.7	48.6
2009년	33,471	68.8	65.3	56.9	51.7	46.2
2010년	39,673	68.4	65.1	57.6	53.1	47.3
2011년	56,494	67.1	63.9	57.5	53.5	47.7
2012년 9월	51,235	70.5	67.5	60.4	57.2	54.2
전 체	269,539	70.7	67.1	60.0	55.6	50.3

자료 : 고용보험 육아휴직자 DB와 피보험자 이력 DB 결합 자료(2002년 1월 1일부터 2012년 9월 31일까지 수급 종료자).

- 비정규직과 영세사업장 소속의 근로자들이 사회보험의 실질적인 적용에서 배제되고 있고, 실업급여계정에서 지급되고 있는 모성보호급여의 확대로 인해 실업급여계정의 재정 수지가 악화되고 있는 상황에서, 새로운 기금 구조의 검토의 필요성이 제기되고 있으나²⁾ 어떠한 형태의 기금 구조나 재원 마련 방안이 도

입되든 간에, 모성보호제도가 휴가를 제공하면서 근로자에게 약속하고 있는 복직할 권리를 어떻게 보장할 것인가는 별도의 중요한 문제로 다루어져야 함.

윤자영(한국노동연구원 연구위원)
02-3775-5577 / jayoungy@kli.re.kr

2) 김혜원(2014.4.17), 「산전후휴가 및 육아휴직급여의 사회적 부담 확대 방안」, 「출산휴가 및 육아휴직 급여의 사회적 부담 확대 방안 토론회」, 경제사회발전노사정위원회·한국여성정책연구원.

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철
150-740 서울시 영등포구 은행로 30
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr