

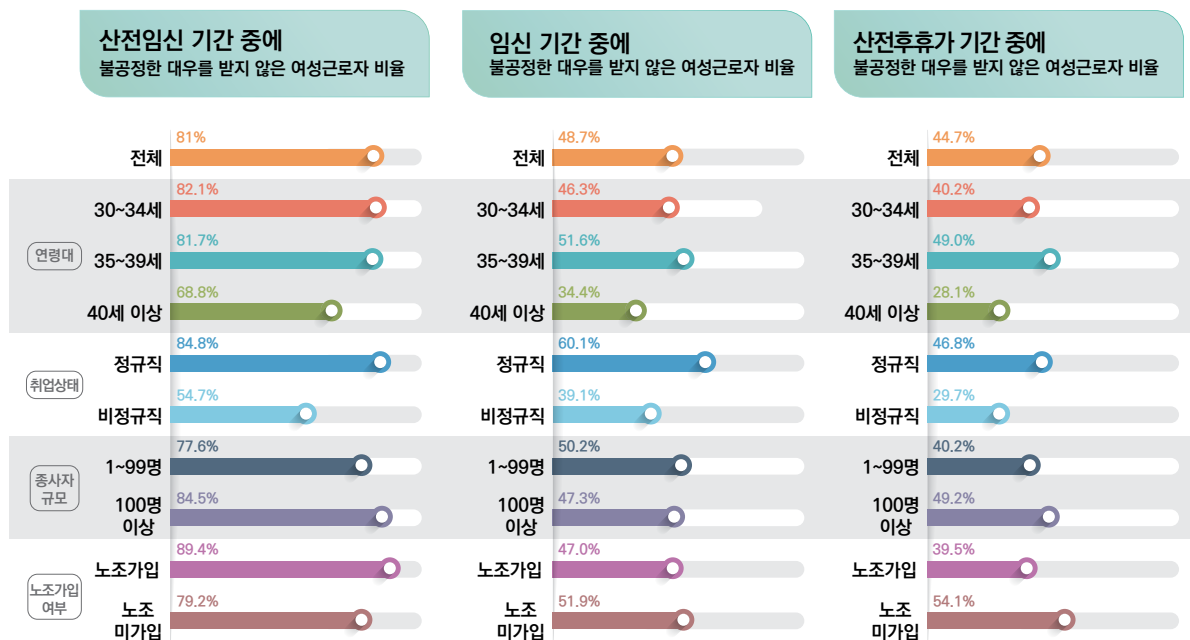
August
2019수행과제명 임신·출산기 여성근로자의 차별실태와 정책과제
과제책임자 전기택 연구위원 (Tel: 02-3156-7178 / E-mail: junkt@kwdimail.re.kr)

여성근로자의 임신 차별 해소 방안

초록

- 정부는 다양한 법제도와 정책을 통해 임신·출산기 여성근로자에 대한 차별 금지와 예방 정책을 추진하고 있지만, 여성근로자의 임신과 출산으로 인한 불이익과 해고 사례 등은 지속적으로 나타나고 있음.
- 임신·출산기 여성근로자에 대한 차별 예방을 위해 ‘표준모자보건수첩을 이용한 모성보호제도 홍보’, ‘임신여성근로자 고용노동부 자율등록제도 시행’, ‘모성보호 교육 의무화’, ‘배우자 출산휴가 기간 확대’, ‘임신여성근로자 신청 우선의 모성보호제도 운영’, ‘임신·출산 차별에 대한 근로감독 강화’, ‘임신·출산 근로자 차별 예방 가이드라인 마련’, ‘임신·출산 여성근로자에 대한 괴롭힘 행위 해소’를 제안함.

임신·출산휴가 기간 중에 불공정한 대우를 받지 않은 여성근로자 비율



1. 배경 및 문제점

- 정부는 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』과 『제3차 저출산·고령사회 기본계획』등을 통해 임신·출산기 여성근로자에 대한 차별 금지와 예방 정책을 추진하고 있지만, 여성근로자의 임신과 출산으로 인한 불이익과 해고 사례는 여성노동 관련 단체에 지속적으로 보고되고 있는 것이 현실임.
- 이 연구의 목적은 임신·출산기 여성근로자가 경험하는 차별 현황을 파악하고, 임신·출산기 여성근로자에 대한 차별 예방 정책 방안을 마련하는 것임.

2. 조사 및 분석결과

- 『2017년 일·가정양립 실태조사』 결과
 - 고용노동부가 사업체를 대상으로 실시한 『2017년 일·가정양립 실태조사』 결과를 바탕으로 사업체 수준에서의 모성보호제도 도입 결정 요인을 분석하였음.
 - 사업체 수준에서 모성보호제도 도입 수를 결정하는 요인을 분석한 결과, 수도권에 위치한 사업체인 경우 비수도권보다 모성보호제도 도입에 대해 음(-)의 효과를 갖고, 인사관리가 성불평등할수록 모성보호제도의 도입 개수가 줄어들며, 근로시간 및 장소의 유연성이 큰 직장의 문화는 모성보호제도 도입에 있어서 양(+)의 효과가 있는 것으로 나타남.
 - 기업의 유리천장 지수를 나타내는 승진자 중 여성비율이 높아질수록, 사업장 내 노조가 있으면 모성보호제도 개수가 증가하는 것으로 나타남.
 - 업종별로는 제조업과 비교했을 때 건설업과 도소매업은 모성보호제도 도입의 정도가 줄어들고, 전기운수통신금융업은 모성보호제도 도입 정도가 늘어나고, 규모별로는 30-99인 기준으로 5-9인, 10-29인은 모성보호제도 도입 정도가 음(-)의 효과를, 300인 이상은 양(+)의 효과를 갖는 것으로 나타남.

<표 1> 모성보호제도 도입 수 결정요인 분석

독립변수	비표준화 계수		t-value	Pr > t
	β	표준오차		
(상수)	8.315***	0.592	14.05	0.0001
지역(수도권 1, 비수도권 0)	-0.630**	0.283	-2.23	0.0261
인사관리의 성 차별성	-0.605***	0.165	-3.66	0.0003
근무시간 및 장소의 유연성	0.317**	0.124	2.55	0.0108
승진자 중 여성비율	0.016***	0.005	3.21	0.0014
종업원 여성비율	0.005	0.005	0.85	0.3960
노조유무(있음 1, 없음 0)	0.786**	0.359	2.19	0.0287

독립변수		비표준화 계수		t-value	Pr > t
		β	표준오차		
업종 (제조업 기준)	건설업	-1.370***	0.359	-3.81	0.0001
	도소매음식	-0.970***	0.345	-2.81	0.0050
	전기운수통신금융	0.744**	0.360	2.07	0.0389
	개인공공서비스	-0.279	0.368	-0.76	0.4482
규모	5~9인	-3.253***	0.318	-10.22	0.0001
	10~29인	-1.453***	0.322	-4.51	0.0001
	100~299인	0.240	0.387	0.61	0.5342
	300인 이상	0.923**	0.439	2.10	0.0359
R^2		0.2751, 0.2648(adjusted)			

주: * p-value < 0.1, ** p-value < 0.05, *** p-value < 0.01

<표 2> 주요 모성보호제도별 도입여부 결정요인 분석: 출산휴가, 배우자출산휴가, 임신기 근로시간 단축

독립변수		종속변수: 모성보호제도 도입여부 (도입 1, 미도입 0)		
		출산휴가	배우자출산휴가	임신기 근로시간 단축
(상수)		3.4693***	1.9075***	0.9776***
지역(수도권 1, 비수도권 0)		-0.6275***	-0.3150*	-0.5509***
인사관리의 성 차별성		-0.3727***	-0.3298***	-0.3411***
근로시간 및 장소의 유연성		-0.0925	0.0418	0.0505
승진자 중 여성비율		0.0098*	0.0082**	0.0059*
종업원 여성비율		0.0083*	-0.0019	0.0046
노조유무(있음 1, 없음 0)		0.0987	0.3734	0.6370***
업종 (제조업 기준)	건설업	-0.1654	-0.6100***	-0.6476***
	도소매음식	-0.1987	-0.6182***	-0.0817***
	전기운수통신금융	0.8767***	0.7136***	0.2860***
	개인공공서비스	0.1675	-0.2736	-0.3321
규모 (30~99인 기준)	5~9인	-2.1349***	-1.4407***	-1.4923***
	10~29인	-1.4826***	-0.9237***	-0.6487***
	100~299인	0.1117	0.2619	0.0690
	300인 이상	1.2489	1.0281***	0.5477***
Obs		1,000	1,000	1,000
LR χ^2		191.9345	218.9612	206.1267

주: * p-value < 0.1, ** p-value < 0.05, *** p-value < 0.01

- ▶ 모성보호제도별로 해당 제도의 도입여부 결정 요인을 분석한 결과, 출산휴가, 배우자출산휴가, 임신기 근로시간 단축제도 등 세 개 제도 모두 수도권보다는 비수도권에 사업체가 위치할수록 도입할 확률이 높았고, 인사관리가 성 차별적일수록 제도도입 확률이 낮게 나타남. 또한 승진자 중 여성비율이 높을수록 세 개 제도의 도입확률이 높아지는 것으로 나타났으며, 종업원 여성비율은 출산휴가에만, 노조 유무는 임신기 근로시간 단축제도 도입에만 양(+)의 효과가 나타남.

- ▶ 제조업과 비교했을 때 전기운수통신금융업은 세 개 제도 모두 도입 확률을 높이는 것으로 나타났고, 건설업과 도소매음식업인 경우 배우자출산휴가 및 임신기 근로시간 단축제도의 도입확률이 낮아지는 것으로 나타남. 규모면에서는 출산휴가의 경우 30-99인 규모와 비교했을 때 5-9인, 10-29인은 세 개 제도 모두 도입확률이 낮았고, 배우자출산휴가 및 임신기 근로시간 단축제도는 300인 이상의 대기업일 경우 뚜렷하게 도입확률이 높아지는 것으로 나타남.

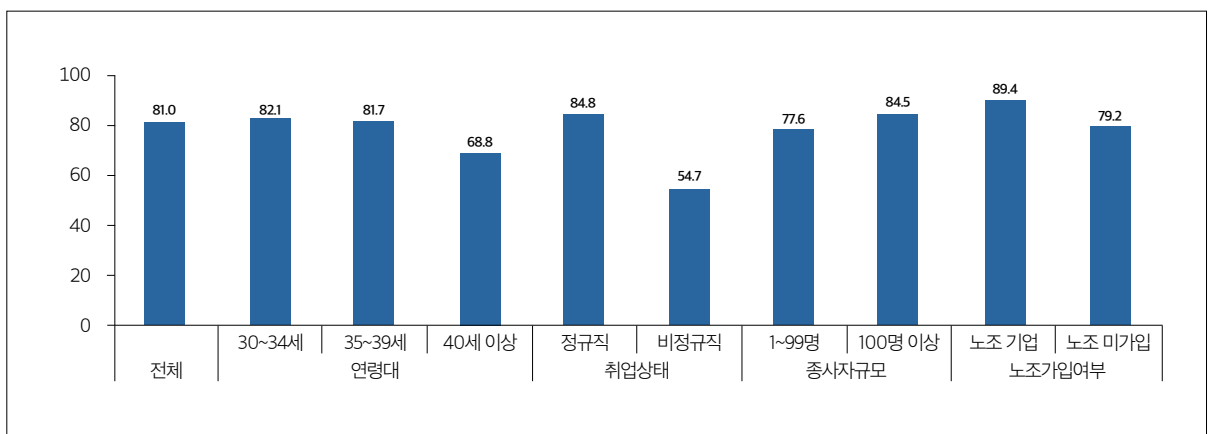


최근 5년 이내 임신·출산 여성근로자의 실태조사 결과

- ▶ 최근 5년 이내 임신·출산 경험이 있는 여성근로자에 대한 실태조사 결과, 전체 응답자의 81.0%가 산전후휴가를 사용한 것으로 나타남. 연령대별로는 30대 초반 응답자 가운데 산전후휴가 사용자 비율이 높고, 30~34세 응답자의 82.1%, 35~39세와 40세 이상 응답자 가운데 각각 81.7%와 68.8%가 마지막 임신·출산에서 산전후휴가를 사용하였다고 응답함. 취업상태별로는 마지막 출산 당시 정규직이었던 여성의 84.8%가 산전후휴가를 사용하였다고 응답한 반면 비정규직 여성 가운데 산전후휴가를 사용한 경우는 54.7%로 나타났으며, 마지막 출산 당시 취업했던 사업체의 종사자규모별로는 1~99명 규모의 사업체 응답자 가운데 77.6%가 산전후휴가를 사용한 반면, 100명 이상 규모의 사업체 응답자 중에서는 84.5%가 산전후휴가를 사용한 것으로 나타남. 노동조합 가입 여부별로는 노동조합 가입 응답자 가운데 89.4%가 산전후휴가를 사용한 반면, 노동조합 미가입 응답자 중에서는 79.2%가 산전후휴가를 사용한 것으로 나타남.

[그림 1] 산전후휴가 사용자 비율

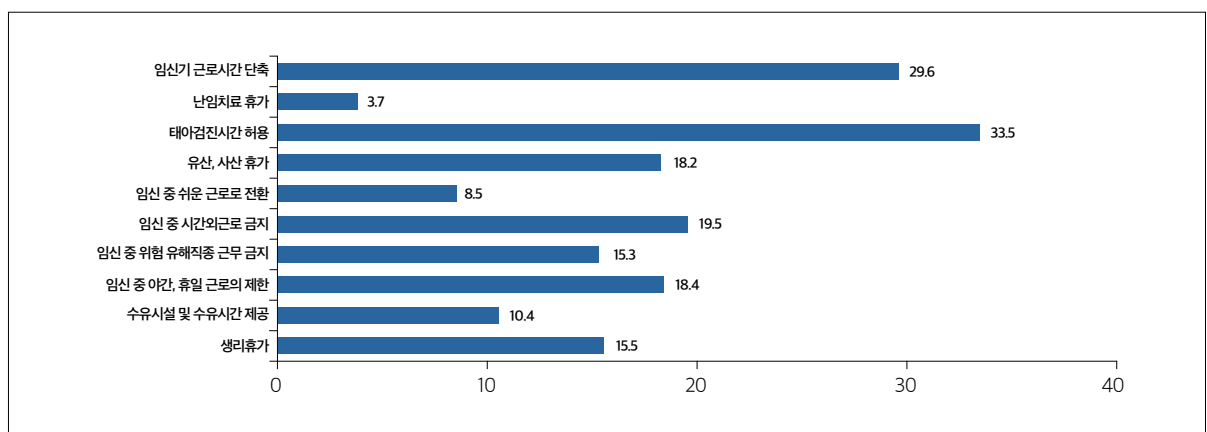
(단위 : %)



- ▶ 산전후휴가 미사용 사유를 살펴보면, 전체 산전후휴가 미사용자 가운데 27.6%는 ‘산전후휴가 사용방법을 몰라서’ 산전후휴가를 사용하지 못했다고 응답하였고(기타 제외), 전체 산전후휴가 미사용자의 15.3%와 13.3%가 각각 ‘신청 후 회사를 그만 두었기 때문에’, ‘산전후휴가 대신 병가 등 다른 휴가를 사용했기 때문에’ 산전후휴가를 사용하지 못한 것으로 나타남. 이외에도 산전후휴가 ‘신청 후에 회사의 권유와 압박으로 직장을 그만 두어서’, ‘신청하였으나 회사에서 산전후휴가를 주지 않았기 때문에’ 산전후휴가를 사용하지 못한 경우가 각각 7.1%로 나타남.
- ▶ 한편, 산전후휴가제도와 함께 임신·출산기 여성근로자 지원제도 사용 현황을 제도별로 살펴보면, 임신·출산기 여성근로자가 이용 가능한 다양한 제도 가운데 사용자 비율이 가장 높은 제도는 ‘태아검진시간 허용’이 33.5%로 가장 높게 나타남. 이어서 ‘임신기 근로시간단축’제도 사용자 비율이 29.6%로 높게 나타남. 반면, ‘임신 중 쉬운 근로로 전환’, ‘난임치료휴가’ 제도 사용자 비율이 각각 8.5%와 3.7%로 다른 제도에 비해 상대적으로 낮게 나타남.
- ▶ 임신·출산기 여성근로자 지원제도의 미사용 사유를 제도별로 살펴보면, ‘임신기 근로시간 단축’ 제도와 ‘생리휴가’의 경우에는 ‘직장분위기상 이용하기가 어려워서’가 가장 큰 미사용 사유로 나타났고, ‘난임치료휴가’ 제도, ‘유산, 사산휴가’ 제도, ‘임신 중 위험 유해직종 근무 금지’ 제도 등은 ‘해당 없음’이 가장 큰 미사용 사유로 나타남. 이외에도 ‘태아검진시간 허용’, ‘임신 중 쉬운 근로로 전환’, ‘임신 중 시간외 근로 금지’ 등은 ‘해당 제도가 있는지 몰라서’ 사용하지 못했다는 응답자의 비율이 높게 나타남.

[그림 2] 임신·출산 근로자 지원제도 사용자 비율

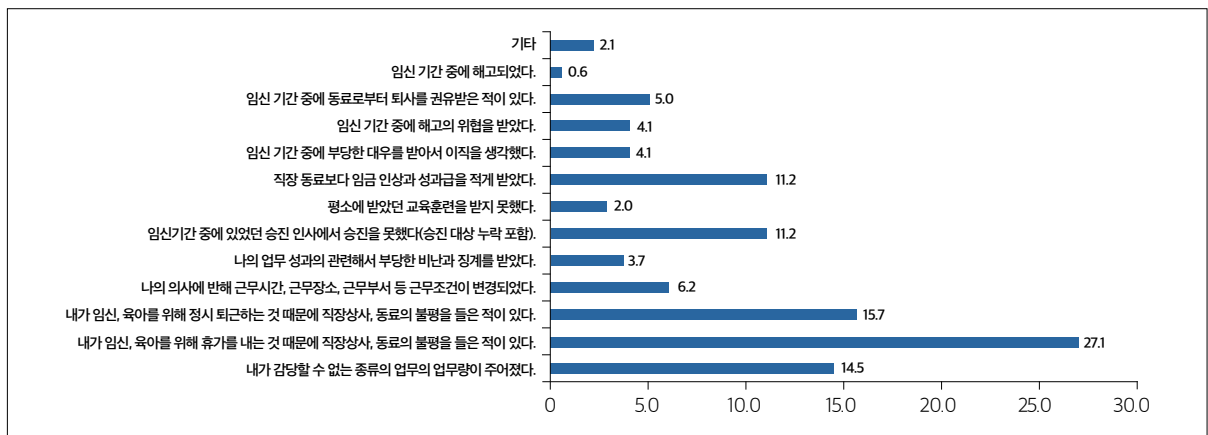
(단위 : %)



▶ 지난 5년간 임신·출산 경험이 있는 여성들이 임신 기간 중에 가장 많이 경험한 불공정한 대우는 ‘내가 임신, 육아를 위해 휴가를 내는 것 때문에 직장상사, 동료로부터 불평을 들은 적이 있다’로 나타남. 전체 응답자의 27.1%가 임신, 육아를 위한 휴가 사용 시 직장상사, 동료로부터 불평을 들은 것으로 나타났고, 이어서 ‘내가 임신, 육아를 위해 정시 퇴근하는 것 때문에 직장상사, 동료로부터 불평을 들은 적이 있다’고 응답한 경우가 15.7%로 나타남. 그리고 ‘내가 감당할 수 없는 종류의 업무와 업무량이 주어졌다’에 대해서도 14.5%가 그렇다고 응답하였고, 임신 기간 중에 ‘직장 동료보다 임금 인상과 성과급을 적게 받았다’거나 ‘임신기간 중에 있었던 승진 인사에서 승진을 못했다(승진 대상 누락 포함)’고 응답한 경우도 각각 11.2%로 나타남.

[그림 3] 임신 기간 중의 불공정한 대우유형별 경험자 비율

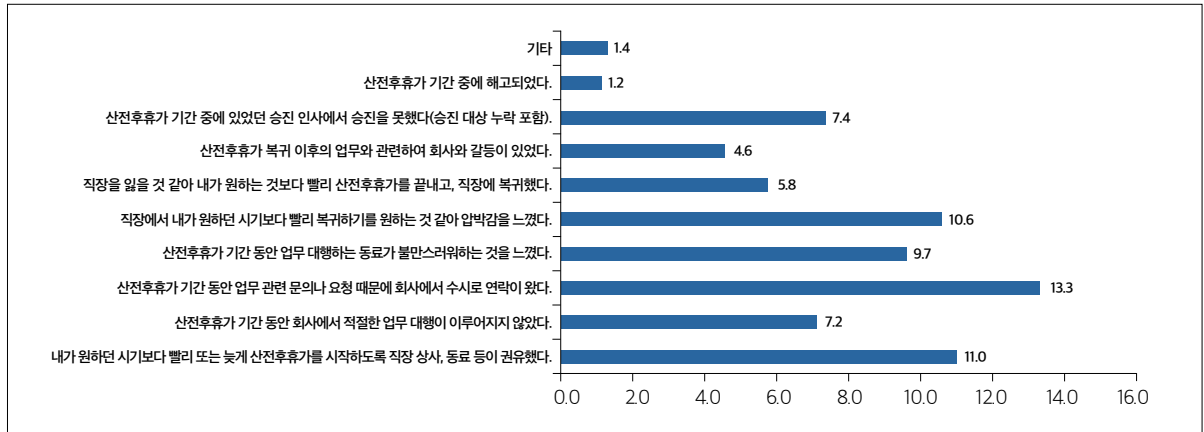
(단위 : %)



▶ 지난 5년간 임신·출산 경험이 있는 여성들이 산전후휴가 기간 중에 가장 많이 경험한 불공정한 대우는 ‘산전후휴가 기간 동안 업무 관련 문의나 요청 때문에 회사에서 수시로 연락이 왔다’로 나타남. 전체 응답자의 13.3%가 산전후휴가 기간 중에 업무와 관련하여 회사로부터 연락을 받은 것으로 나타났고, 다음으로 전체 응답자의 11.0%는 ‘내가 원하던 시기보다 빨리 또는 늦게 산전후휴가를 시작하도록 직장 상사, 동료 등이 권유했다’고 응답함. 이어서 응답자의 10.6%는 ‘직장에서 내가 원하던 시기보다 빨리 복귀하기를 원하는 것 같아 압박감을 느꼈다’고 응답하였고, ‘산전후휴가기간 동안 업무 대행하는 동료가 불만스러워 하는 것을 느꼈다’고 응답한 여성은 9.7%로 나타남.

[그림 4] 산전후휴가 기간 중의 불공정한 대우 유형별 경험자 비율

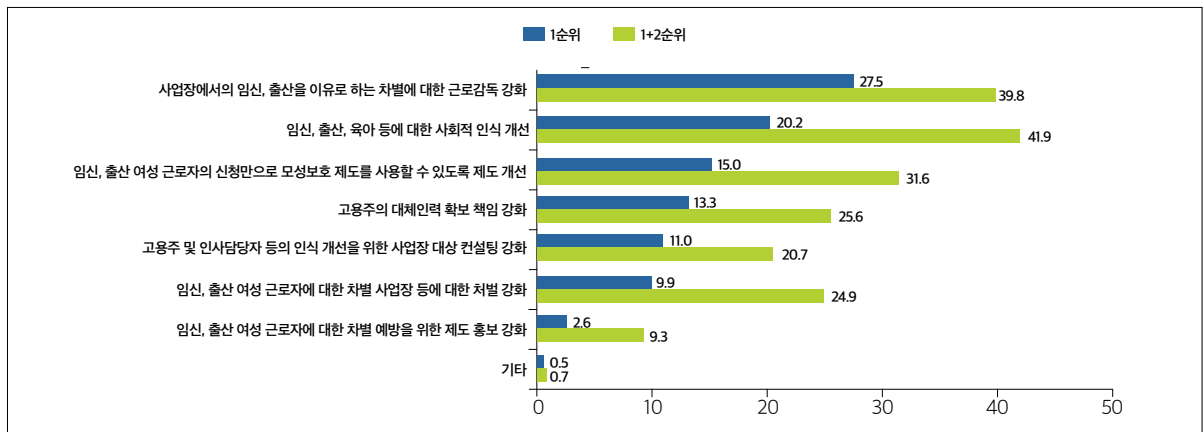
(단위 : %)



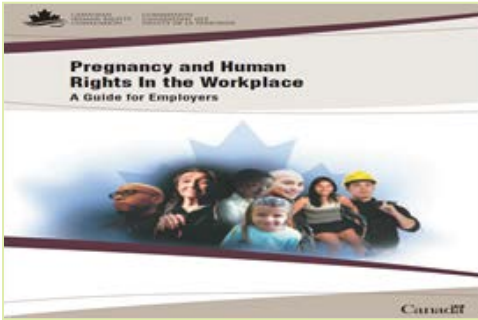

- ▶ 조사대상 응답자의 10% 이상이 임신·출산 여성근로자 차별 예방 방안으로는 ‘사업장에서의 임신, 출산으로 이유로 하는 차별에 대한 근로감독 강화’, ‘임신, 출산, 육아 등에 대한 사회적 인식 개선’, ‘임신, 출산 여성근로자의 신청만으로 모성보호제도를 사용할 수 있도록 제도 개선’, ‘고용주의 대체인력 확보책임 강화’, ‘고용주 및 인사담당자 등의 인식개선을 위한 사업장 대상 컨설팅 강화’ 등이 필요하다고 응답함.

[그림 5] 임신·출산 여성근로자 차별 예방 방안

(단위 : %)



해외사례: 가이드라인

캐나다	영국
	

3. 정책제언

표준모자보건수첩을 이용한 모성보호제도 홍보

- ▶ 본 연구의 임신·출산 여성근로자 대상 실태조사 결과에 의하면 산전후휴가 등 다양한 모성보호 제도를 활용하지 못한 중요한 사유는 해당 제도의 시행 여부와 제도사용 방법을 알지 못해서인 것으로 나타남. 따라서 임신·출산 여성근로자의 모성보호 제도 인지도와 활용도 제고를 위한 방안을 마련할 필요가 있음. 이를 위해 현재 보건복지부가 보건소와 의료기관을 통해 임신부에게 배포하고 있는 ‘표준모자보건수첩’에 모성보호 제도 관련 내용을 추가하여, 임신·출산 여성근로자의 제도 인지도와 활용률을 제고할 수 있을 것임.

임신여성근로자 고용노동부 자율등록제도 시행

- ▶ 이 연구의 실태조사 결과에 의하면, 임신여성근로자는 임신 기간과 산전후휴가 기간 중에 해고가 되거나 퇴사의 압력을 받는 것으로 나타남. 따라서 임신여성근로자가 자율적으로 본인이 임신여성근로자임을 고용노동부 등 정부에 등록함으로써 다양한 서비스를 제공받고, 자율등록 임신여성근로자의 고용 상태 변화에 대한 모니터링을 통해 부당 노동행위의 발생가능성을 최소화하는 방안을 마련할 필요가 있음

모성보호 교육 의무화

- ▶ 이 연구의 사업체의 모성보호제도 도입 결정 요인 분석 결과에 의하면, 인사관리 방식의 성차별성이 사업체 수준의 모성보호제도 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이 연구의 실태조사 결과에 의하면, 임신여성근로자의 산전후휴가 신청에도 불구하고, 회사에서 산전후휴가를 부여하지 않아 이용하지 못하는 것으로 나타남. 이러한 결과는 기업 현장에서 모성보호 제도 활용 활성화를 위해 기업체의 인사담당자의 관련 제도

인지도와 인식 개선을 위한 정책적 노력의 필요성을 보여주는 것이고, 임신·출산 여성근로자에 대한 비난 등 사회적, 문화적 차별을 예방하기 위해서는 기업체 구성원의 인식 개선이 필요함. 이를 위해 사업장의 모성보호 교육을 의무화할 필요가 있음.

④ 배우자 출산휴가 기간 확대

- ▶ 본 연구의 실태조사에 의하면, 최근 5년 사이에 임신·출산 경험이 있는 여성의 97.0%가 배우자출산 휴가 기간 확대의 필요성에 동의하였으며, 적정한 배우자출산 휴가의 기간은 평균 29.4일로 나타났음. 그리고 집단심층면접조사 결과에 의하면, 둘째 자녀를 출산한 여성 근로자는 본인의 산후조리원 이용기간 동안 배우자가 첫째 자녀를 돌볼 수 있도록 배우자 출산휴가 기간 확대의 필요성을 제기함. 따라서 배우자 출산휴가기간을 확대함으로써 배우자 출산휴가의 실효성을 확보할 필요가 있음

④ 임신여성근로자 신청 우선의 모성보호제도 운영

- ▶ 이미 살펴본 것과 같이 이 연구의 실태조사 결과에 의하면, 임신여성근로자의 산전후휴가 신청에도 불구하고, 회사에서 산전후휴가를 부여하지 않아 이용하지 못하는 것으로 나타남. 따라서 임신여성근로자의 자유로운 모성보호제도 활용을 위해, 임신여성근로자의 신청만으로 각종 모성보호제도의 활용이 가능하도록 모성보호제도 운영 방안의 개선을 검토할 필요가 있음.

④ 임신·출산 차별에 대한 근로감독 강화

- ▶ 이 연구의 실태조사 결과와 같이, 임신여성근로자들은 임신 기간과 산전후휴가 기간 중에 다양한 형태의 불공정한 대우를 받고 있음. 따라서 임신, 출산 여성 근로자에 대한 차별 예방을 위한 근로감독을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 기존의 스마트 근로감독과 더불어 자율등록한 임신여성근로자가 근무하는 사업장의 모성보호 현황을 지속적으로 모니터링할 필요가 있고, 임신여성근로자에게 불리한 사업체의 각종 규정에 대한 점검을 통해, 이들 규정의 개선, 정비할 수 있도록 지속적인 노력을 기울여야 할 것임.

④ 임신·출산 여성근로자 차별 예방 가이드라인 마련

- ▶ 이 연구에서 검토한 해외 사례와 같이 주요 국가에서는 임신·출산 여성근로자에 대한 부당 노동행위 예방을 위한 다양한 가이드라인을 마련하여, 운영하고 있음. 따라서 고용주의 모성보호 관련 제도의 효율적 운영과 인식 개선을 위한 고용주용 가이드라인, 기업 인사담당자 및 중간관리자를 위한 가이드라인, 여성근로자를 위한 가이드라인 등 대상별 임신·출산 여성 근로자 차별 예방과 권리 보호를 위한 가이드라인을 마련하여 운영할 필요가 있음.



임신·출산 여성근로자에 대한 괴롭힘 행위 해소

- ▶ 이 연구의 실태조사 결과에 의하면, 임신여성근로자들은 임신 기간과 산전후휴가 기간 중에 상사와 주변 동료로부터 다양한 형태의 심리적인 압박과 비난을 받는 것으로 나타남. 이들 심리적 압박과 비난 등의 행위는 임신여성근로자에 대한 괴롭힘 행위라고 할 수 있음. 이 연구의 국외 사례 검토에서와 같이 미국과 캐나다에서는 임신 여성에 대한 괴롭힘을 차별로 규정하고 있음. 따라서 임신여성근로자에 대한 괴롭힘 행위를 임신차별로 간주하고, 이러한 괴롭힘 행위를 해소하기 위한 대책을 마련할 필요가 있음.

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과

관계부처 : 국가인권위원회 차별조사과