

기획특집

여성의 경력단절예방!

- 고용률 70% 달성을 위한 여성고용 과제
김종숙 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 여성의 경력단절 발생과 대책
김난주 | 한국여성정책연구원 부연구위원
- 시간선택제 근로 정책이 여성고용률을 높이려면
김영옥 | 한국여성정책연구원 선임연구위원
- 여성의 경력유지와 일가정양립, 돌봄 정책
홍승아 · 최인희 | 한국여성정책연구원 연구위원

고용률 70% 달성을 위한 여성고용 과제

김 종 속

한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가면서

고용률 70% 달성은 박근혜 정부의 핵심 국정과제로 추진되고 있다. 고용률 70% 달성을 위해서는 현재 53.9%에 불과한 여성고용률이 2017년까지 61.9%로 높아져야 하며, 이를 위해서는 추가적으로 여성고용 인원이 165만 명 증가해야 한다. 이는 남성고용이 90%에 달하는 상태에서 추가적 고용이 대부분 여성에게서 이루어져야 함을 의미하는 것으로, 여성고용은 그 어느 때보다 정책적 우선순위에 있다.

그러나 지난 10여 년간 큰 변화가 없는 여성고용률 제고를 위해서는 적극적이고도 집중적인 정책 추진이 필요하다. 여성고용률이 낮은 원인이 다양하기 때문에 여성고용률을 높이기 위한 정책과제 역시 다양한 분야에서 다각도로 발굴되어야 할 필요가 있다.

구체적으로는 여성 내부의 다양성과 특성으로 인하여 세대별, 분야별 다양한 고용지원 정책의 발굴이 필요하다. 청년층부터 고령층에 이르기까지 여성들의 인적자본 현황과 정책욕구, 취업가능 직종 등에서 여성고용률 제고를 위한 정책과제가 도출될 필요가 있다. 또한 일자리 창출의 방식을 새롭게 하여 신규로 여성고용을 창출해나가기 위한 노력이 필요하다. 새로운 직종의 발굴이나 기업형태의 창출, 근로방식의 변화 등이 여성고용에는 효과적인 방법이 될 수 있다.

여성일자리 창출이라는 목표달성을 위해서는 계층별 정책, 분야별 정책, 제도변화에 따른 정책뿐 아니라 세부적이고 미시적인 정책 개선사항에 대한 논의들이 필요할 것이다. 현 정부의 국정과제 중심으로 여성고용 측면에서 고려하여야 할 현황과 문제점들을 살펴보고, 개선과제와 전략들을 도출할 필요가 있다.

이러한 필요성에 의거하여, 새 정부의 여성고용률 제고를 위한 분야별 실천전략을 발굴하는 것은 현

시점에서 매우 중요하다. 2013년 한국여성정책연구원 일자리인재센터에서는 분야별 의제에 따라, 구체적인 정책과제를 발굴하기 위하여 분야별 전문가로 구성된 포럼을 진행하여 토론을 진행하였다. 다양한 부문의 정책과제 발굴을 위해서는 관련 전문가의 참여와 논의과정, 사회적 관심의 제고가 필요하다. 이를 통하여 학계 및 정책담당자의 여성고용에 대한 관심을 제고하고, 정부 초기 정책방향에 대한 대안을 제시함으로써 향후 바람직한 여성고용정책의 방향과 구체적 정책실행 방안을 제안하고자 하였다. 본고에서는 2013년 본원에서 수행된 과제를 중심으로 하여, 고용률 로드맵 하에서의 여성고용정책 방향, 현재의 정책과제, 향후 추진되어야 하는 과제를 정리하였다.

2. 고용률 로드맵과 여성고용 정책 방향

가. 고용률 로드맵

새 정부는 고용률 70%를 달성하여 중산층을 복원하고 사회통합을 이루겠다는 방향을 제시하였다.

특히 모든 정책에서의 고용친화성은 중요한 과제로 경제정책 및 복지정책에서 고용의 통합을 주된 과제로 보고 있다. 그만큼 고용의 중요성이 강조되고 있다고 볼 수 있을 것이다.

고용률 로드맵에서 분석하고 있는 고용률 정체 원인은 경제성장과 고용 간의 연계가 약화되고 있다는 문제의식에서 출발하고 있다. 성장률이 하락하고 있고, 성장의 고용효과도 감소하고 있기 때문이다. 그 원인은 수출이나 제조업 중심의 성장기반에 기인한 것으로, 실제 2000년대의 성장률, 취업계수는 지속적으로 동반 하락해왔다. 업종별로 제조업이 10억원 투입시 고용이 9.3명 창출되는 데 반해 서비스업은 16.6명이다. 그러나 여성장전락은 제조업 중심으로 이루어져 있었다. 이에 고용창출 여력이 큰 서비스업에서는 생산성과 임금수준이 하락했고, 자영업 부문이 과다하게 증가했다. 이 과정에서 대기업과 중소기업 간 격차가 심화되어 전체 고용에 부정적인 영향을 가져왔음을 인지하고 있다.

특히 남성, 전일제 중심의 장시간 근로관행이 낮은 여성고용률의 원인이라고 보고 있다. 근로자 1인당 근로시간은 2,116시간에 달하여 OECD 평균보다 420시간을 초과하고 있다. 이러한 장시간 근로는

	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	시간제 근무제	재택 근무제	근로시간 계좌제
한 국	6.1	3.3	2.0	1.4	미도입
선진국	51.3 (일본 '12년)	54.0 (미국 '09년)	88.0 (영국 '12년)	51.0 (미국 '09년)	41.9 (독일 '08년)

* 「선진국 사례로 본 유연근무제 확산방안 연구」 대한상의('12.5)

자료 : 고용률 로드맵 원문 P5 에서 재인용

[그림 1] 유연근무제 활용기업 국제비교(%)

여성고용에 부정적인 영향을 미쳐 전일제 기준의 고용률은 선진국과 유사하나 공식적인 고용률은 현격한 차이를 보이는 것으로 나타난다. 2009년 기준으로 한국의 고용률은 62.9%이며 전일제 기준 고용률은 57.1%인데 반하여 시간제 근로가 활성화된 네덜란드의 고용률은 77%, 전일제기준 고용률은 59.2%로 선진국이 근로시간의 조정을 통하여 많은 사람들이 일을 하도록 하는데 반하여 우리나라는 소수에게 고용이 집중되어 있는 상황임을 보여준다. 근로시간의 유연성도 낮고 유연근무제 활용수준도 매우 낮은 경직된 노동시장 여건을 보여주고 있다.

결과적으로 여성고용의 구조적 문제점을 지적하고 있는데 여성의 경력단절을 주된 문제점으로 보고 있다. 장시간 근로와 적절한 보육서비스의 부족을 일·가정 양립의 장애요인으로 보고 있다. 연령대별로도 청년층의 취업이행 어려움이나 장년층의 고용의 질, 비경제활동인구에 대한 문제의식들이 로드맵에서 다루어지고 있음을 알 수 있다.

이러한 문제의식들에 기반하여 경제정책 및 산업정책들의 고용연계를 강화하고, 취업 취약계층의 지원과 근로에 영향을 미치는 복지정책들에 대한 연계를 강화하고자 하는 방안들이 도출되었는데, 이는 여성고용에 직접적인 영향을 미치는 정책들이라고 볼 수 있다.

앞서 살펴본 바와 같이, 여성고용의 문제점들이 여성노동공급 측면에서의 문제와 수요 측면에서의 문제점들이 구조적으로 연계되어 있으며, 사회 전체적으로 여성고용에 대한 인프라가 여전히 부족한 것으로 나타나고 있어 고용률 로드맵에서 제시한 과제들이 여성고용에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.

나. 여성고용 정책 현황

여성고용정책은 크게 취업을 지원하는 고용지원 정책 중에서도 여성의 취업가능성을 높이는 훈련정책, 취업연계를 지원하는 고용지원서비스 제공 정책 등이 있다. 구체적으로는 여성새로일하기 사업을 비롯하여 내일배움카드제와 같은 훈련지원 정책, 고용지원 서비스 정책, 직접일자리 창출사업 등이 포함된다. 여성새로일하기 사업은 여성을 대상으로 하는 사업이며, 내일배움카드제의 경우에도 여성참여 비율이 매우 높은 사업이다. 직접일자리 창출사업도 여성 비중이 약 66%에 달할 정도로 여성참여비율이 높다.

또한 일·가정 양립과 차별개선 등 노동시장 인프라를 구축하는 정책들도 지속적으로 추진되어 왔다. 이러한 인프라 구축은 고용률 제고를 위한 기반과도 같아서 고용률과 무관하게 지속적으로 추진되어야 하는 정책들이라고 볼 수 있다.

〈표 1〉 현재 여성고용 정책들

과제	분야	세부과제	문제점
취업지원 및 직업훈련	취업지원	경력단절여성 새로일하기 사업	새로일하기센터 수와 예산 부족
			수요자 중심이 아닌 정책공급자 중심의 정책전달 : 여성특화사업에 대한 통폐합
	직업훈련	직업훈련개발계좌제	물량배정방식 제한으로 인한 훈련분야 편중
			취업성과 낮은 분야의 계좌발급 제한

과제	분야	세부과제	문제점
일·가정 양립 지원	일하는 여성 지원을 위한 보육정책	보육료 지원, 보육시설 맞벌이 우선 이용 제도	맞벌이 보육료 지원효과 미약
			조부모 돌봄 비중 높음
			무상보육으로 인한 시설 이용 어려움
	일·가정 양립 정책	유연근로제 육아기 근로시간 단축제 육아휴직	장시간 근로 유지
			육아휴직의 활용도 낮음, 남성참여 미흡
			비정규직 육아휴직 활용수준 매우 낮음
모성보호	모성보호	산전후 휴가 산전후 휴가 후 계속고용 장려금	비정규직 산전후 휴가 활용도 낮음
			산전후 휴가로 인한 고용불안
차별개선	적극적 고용개선 조치 성희롱 방지	적극적 고용개선조치	관리자 비중의 개선 정책, 사업장의 인식부족
		성희롱예방	성희롱, 성폭력 사건의 지속, 고용지위와 관련된 사건의 발생
	차별개선	차별구제	고용상의 성차별 구제 실적이 미흡

다. 정책개선 방향

앞서 분석한 여성고용 현황과 문제점, 이후 정부 정책의 방향에 따라 여성고용률을 제고하기 위한 정책의 방향성을 검토할 필요가 있다. 정책은 선순환적인 구조를 가져야하는데, 이는 재정의 투입으로 인한 단기일자리 제공 방식이 아니라 인적자본을 고도화하고, 비공식 부문을 공식화하며, 근로조건 개선이 다시 구체적인 노동시장의 긍정적 신호의 역할을 하여 여성들의 노동공급 의사를 높여나가는 방식이 되어야 한다. 이를 위해서는 다음과 같은 고려가 필요하다.

첫째, 여성고용률 제고의 핵심집단에 대한 구체화가 필요하다. 여성고용률이 높아지지 않는 이유는 30대 여성들의 낮은 고용률 때문이며, 그 주된 이유는 경력단절이다. 따라서 일과 양육을 병행하는 여성들에게 효과적인 고용정책 수립이 필요하다. 이를 위해서는 근로방식의 변화, 근로시간의 조정 등이 반드시 추진되어야 할 것이다.

둘째, 비경제활동 여성인구를 경제활동인구로 편입시키기 위한 적극적 노동시장 정책의 추진이 그 어느 때보다 중요해졌다. 고용률 목표달성을 위하여 165만 명의 여성이 추가적으로 취업해야한다. 이를 달성하기 위해서는 비경제활동인구가 경제활동인구로 편입되어야 한다. 경력단절여성 등을 위한 재취업지원정책이 중요한 과제가 될 것이다.

셋째, 취업취약계층에 대한 사례관리가 강화될 필요가 있다. 고용률 로드맵에서 설정한 취업 취약계층은 청년, 여성, 중고령자들이다. 따라서 여성청년층이나 여성중고령자 등은 이중적 취약성에 노출될 가능성이 높다. 특히 청년기 여성들은 괜찮은 일자리로 취업하지 않을 경우 더 많은 경력단절이 발생할 수 있다. 중장년 여성들의 고용지원은 노후빈곤화 등과 연계하여 매우 중요한 노동시장 정책대상이다.

넷째, 사회적 경제 영역의 확대가 여성들에게는 유용한 고용창출 수단이 될 수 있다는 점을 고려해야

할 것이다. 여성고용을 위해서는 지역사회의 역할, 사회서비스 부문, 사회적기업이나 협동조합 등의 상호연계 등이 매우 중요하다. 지난 5년간 여성취업이 주로 보건복지서비스 업종에서 증가했다는 사실은 중요한 시사점을 제시한다.

이러한 방향성을 통하여 많은 과제들 중에서 본 연구에서는 시간제 일자리 창출을 통한 여성고용률 제고, 여성취업지원서비스 강화를 통한 여성고용률 제고, 청년층 여성고용률 제고, 사회서비스분야 여성고용률 제고, 협동조합을 통한 여성고용률 제고 등의 분야별 과제들을 설정하였다. 이러한 영역의 설정은 근로방식의 변화, 전달체계의 개선 및 품질 제고, 대상별 정책표적화, 분야 및 노동의 제공방식 변화 등을 고려한 것이다. 각각의 정책영역들은 상호 독립적인 것으로 보이지만, 여성노동시장의 구조를 개선하는 데 유기적으로 연계되어 있으며 국정과제와의 연관성이 높다. 각각의 정책들이 국정과제 및 고용률 로드맵 속에서 여성고용을 높여가는 방향으로 추진되어 이후 여성 고용률 제고에 기여할 수 있을 것이다.

3. 분야별 과제

가. 시간제 근로 활성화를 통한 여성고용률 제고

(1) 시간제 근로 확산을 위한 명확한 정책대상의 설정
시간선택제 일자리 확산을 위해서는 정책대상을 명확하게 할 필요가 있다. 노동공급자 중에서 시간선택제를 선택한 근로자들은 유연한 근무시간 조정에 대한 요구가 높은 반면 임금수준은 생계부양자의 요구임금과 다를 것이다. 이 요구에 부응하는 정책이 추진되어야 할 것이다. 노동수요 측면에서는 시간제 일자

리가 인건비 절감만의 목적으로 활용되지 않고 양질의 시간제로 정착될 수 있도록 실질적으로 근로방식의 전환을 추진할 수 있는 적절한 규모의 기업, 적절한 수준의 임금과 근로조건이 동시에 달성되어야 한다. 공공부문과 대기업은 정책 추진 과정에서 선도적인 역할을 담당해야 할 것이다.

(2) 현재 시간제 근로자 보호 강화

현재의 시간제 일자리 근로자 보호를 강화하고 근로조건 개선을 하는 것은 이후 시간제 일자리의 바람직한 정착을 위한 선결조건이다. 이들의 비례원칙 적용, 근로자 보호 등을 위한 법 제도 등이 강화되어야 한다.

(3) 전환형 vs 채용형 시간제 일자리 우선순위 설정

시간제 일자리가 바람직하게 확산되기 위해서는 전제 근로자들 간에 차별없이 활용되고 노동시장 내에서 분리되지 않아야 함이 주요 전제이다. 이를 위해서는 전환형(전일제 → 시간제 혹은 시간제 → 전일제)이 우선적으로 정착되어 근로시간의 유연성을 확산시키는 작업이 필요하다.

채용형이 먼저 확산될 경우 이는 분리 직군의 문제, 고용상 차별의 문제 등 다양한 문제를 낳을 수 있다. 이는 지난 비정규직 활용 경험에서 나타난 바와 같으므로 중장기적으로 정책의 목표를 달성하는 데 저해요인이 될 수 있다.

(4) 전 직무에 시간선택제 확산

시간제 일자리가 쉽게 정착할 수 있는 업무가 있을 수는 있으나 중장기적으로 시간제는 전 직무와 직급에서 활용될 수 있어야 본래의 목적을 달성할 수 있다. 해외의 사례들은 이를 잘 보여주고 있으며 고위관리자 및 전문가 집단에서의 시간제 활성화는 정책의 확산을

위하여 중요한 선결과제이다.

나. 청년취업을 제고를 위한 여성고용률 제고

(1) 취업준비활동 취약집단 중점 지원 확대

취업준비활동 취약집단을 참여가 상대적으로 부족하면서 동시에 정규직과 같은 안정적 일자리를 찾지 못하는 대졸자로 정의했을 때, 취약집단이 될 확률은 여성, 교육계 및 예체능계 졸업자, 비수도권 대학 졸업자, 대학역량강화사업의 지원을 연속적으로 지원받지 못한 대학 졸업자 집단, 부모의 소득이 월 500만원 이하인 집단에서 더 높다. 현재 추진되고 있는 청년고용정책이 이들 취약집단을 적절하게 지원하고 있는지에 대한 모니터링을 실시하고, 취약집단을 보다 집중적으로 지원하는 것이 필요하다.

(2) 청년실업 대응정책에서 청년고용률 제고 정책으로 선회 필요

청년고용의 문제는 실업이라기보다 “비노동력화”에 있으므로, 실업 대응책보다는 비경제활동상태의 청년층을 노동시장으로 이끌어내는 정책에 보다 큰 비중을 둘 필요가 있다. 청년니트(NEET) 인구가 2011년 기준으로 132만 7천명인데 그 중 구직활동을 하고 있는 니트, 즉 실업자(31만 9천명)보다 구직활동을 하지 않는 비경제활동 상태의 니트(1백만 8천명)가 약 3배이다.

(3) 고졸채용 후 인사관리 및 직업교육훈련 제도 개선

청년고용률 제고를 위해서는 한편으로 대학의 정원 관리 및 구조개혁, 능력위주의 열린채용제도 확산,

학력차별 해소 등과 같이 불필요한 학력경쟁을 완화시키는 정책이 필요하며, 다른 한편으로 고졸자 채용 후 인사관리에서 대졸자와의 임금격차, 교육훈련, 승진, 복리후생 측면의 차별적 요소 제거가 필요하다. 또한 국가적인 차원에서 고졸자로 취업하여 산업현장에서 우수 인력으로 성장할 수 있도록 고등학교 이후 직업교육 시스템의 혁신이 필요하다.

(4) 청년층 취업자의 일자리 안착 지원

학교 졸업 후 직업세계로 이동하는 과정에서 빈번한 이직이 발생하고 있으므로 이직과정에서 일자리 매칭이 원활하게 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다. 또한 직장 내에서도 신규 취업자들이 일자리에 안착할 수 있도록 멘토링 제도 등을 확산할 필요가 있다.

다. 협동조합 활성화를 통한 여성일자리 창출

(1) 협동조합 여성 전문가 리더 육성

한국에서 관의 주도가 아닌 자발적으로 생겨 기틀을 잡은 소비자생활협동조합은 여성들이 주축이 되어 기반을 다졌다.¹⁾ 소비자생활협동조합은 300인 이상의 조합원이 모여야 설립이 가능하지만, 「협동조합 기본법」에 의해 5인 이상이면 가능하고 사실상 누구나 뜻이 맞는 5인이 모이면 협동조합을 설립할 수 있게 된 것이다. 소규모 다양한 분야에서의 협동조합 설립을 기대할 수 있는데 분야별, 유형별 협동조합 여성 전문가 리더를 육성하여 이들이 협동조합을 설립하고 성공모델로서 후발 여성들이 벤치마킹을 통하여 협동조합을 설립하는 데 시행착오를 줄일 수 있도록 하는

1) 협동조합의 원조로 평가하는 영국의 로치데일공정선구자조합(1860)은 ‘1인 1표의 동등한 투표권을 갖는 조합원은 성별로 차별 받지 말아야 한다’는 운영 원칙을 내세웠는데, 이 방침이 중요한 것은 이것이 영국에서 여성의 참정권을 인정한 효시로 평가 받기 때문이다. 역사적으로 협동조합은 여성들의 사회 참여를 높이는 계기이자 발판이 되었다.

것이 중요하다. 협동조합 분야에서의 여성 전문가 육성은 협동조합 창업교육을 통해 배출 가능하고 이 교육은 기존의 새일센터를 통하여 특화·심화할 것을 제안한다.

(2) 여성 협동조합 컨설팅 지원

협동조합실태조사 결과 협동조합 중 설립 후 사업을 통해 수익을 창출하는 협동조합은 54.4%에 불과하다.²⁾ 2012년 12월 「협동조합기본법」시행으로 5인 이상 모이면 사실상 사회 전 분야에서 협동조합 설립이 가능해진 결과 협동조합이 유래없이 대량으로 설립 되었지만(2851, 10월 31일 기준) 대부분의 협동조합이 개점휴업 상태인 것을 의미한다. 수적 증가가 질적 성장을 담보하는 것이기 아니기 때문에 협동조합을 설립하고 운영하려는 협동조합 설립 희망자들을 대상으로 창업기, 성장기, 성숙기, 쇠퇴기를 적용하여 협동조합의 창업부터 쇠퇴기까지 성장 단계별로 사업 운영 컨설팅트를 지원하는 것이 필요하다.

(3) 여성협동조합 인큐베이팅 도입

여성경제인협회나 소상공인경영지원센터에서의 창업 지원 정책과 별도로 일반 민간기업과 설립 및 운영에 차이가 있는 협동조합을 설립하려는 여성들에게 협동조합 인큐베이팅 제도를 도입하고, 여성협동조합 설립을 지원하여 여성협동조합 확대에 기여한다. 이는 기존의 여성창업 정책을 지원하는 기관에서 할 수도 있고 새일센터 인턴제도와 같이 협동조합 창업을 원하는 경력단절여성들을 위하여 새일센터에서 여성협동조합 인큐베이팅 제도를 도입할 수 있다.

라. 사회서비스 부문 여성일자리 창출을 통한 여성고용률 제고

(1) 여성집중 직종의 저임금 개선

사회서비스 부문은 분류에 따라 차이가 있지만 여성비중이 70~90%에 달하는 대표적인 여성 집중 직종이다. 동부문의 근로조건 개선은 여성고용의 활성화에 영향을 미치며 노동공급 및 수요를 촉진시키는 기제가 된다.

현재 저임금을 개선하기 위해서는 수가의 인상 뿐 아니라 전달체계의 개편을 통하여 분배구조를 변화시키는 것이 매우 중요하다.

(2) 근로조건 개선

사회서비스 부문 근로자의 경우, 복잡한 비정규직의 고용구조를 보인다. 더하여 가내 근로가 많은 특성상 고용주가 불분명하여 발생하는 고용관계가 근로조건 개선에 큰 문제점이 된다.

오래전부터 지적되어 온 표준 근로계약서의 작성을 통하여 근로시간 및 휴게시간의 보장, 근로계약 기간의 보장 등 근로자의 기본적인 권리 보장을 위한 체계가 마련되어야 한다.

(3) 서비스 품질개선을 통한 고용활성화

사회서비스 부문의 낮은 품질은 시장의 확대를 더디게 하는 요인이다. 이를 해결하기 위해서는 종사자에 대한 교육훈련을 강화하여 품질 수준을 제고할 필요가 있다.

가내 근로의 특성과 제공하는 서비스의 내용에서 서비스 공급자와 수요자간 기대와 요구가 매우 상이

2) 기획재정부, 11월 19일 협동조합기본법 시행 1주년 기념 포럼 발표

할 수 있으므로 공급자의 질을 제고시킴과 동시에 표준화하기 위하여 체계적인 인력양성 구조가 마련되어야 한다.

(4) 전자바우처 사업을 넘어서는 산업화 촉진

사회서비스는 고령사회 및 복지국가에서 반드시 확산되어야 할 산업이다. 서비스 보장을 통한 복지국가 모델을 추구하는 현 정부에서는 정부의 재정부담, 규제 완화, 시장기능 확대 등에 대한 마스터플랜을 준비할 필요가 있다.

특히 이러한 준비는 타부문 및 정책들과 밀접한 관련을 맺고 있으므로 전체 국정기조와 지향성을 고려하여 마련되어야 할 것이다.

마. 경력단절여성 재취업 지원을 통한 여성고용률 제고

(1) 경력단절여성의 특성에 맞는 고용지원 서비스 체계 마련

우리나라 경력단절여성의 중심은 30대 고학력으로 이동하고 있으나, 새로일하기센터 등 고용지원서비스 활용은 여전히 4~50대 고졸이하에 머물러있다. 이는 고용지원서비스가 구직자의 특성과 요구를 반영하지 못함을 의미한다.

여성고용률 제고를 위하여 기존의 고용지원서비스에서 고용률이 가장 낮은 30대 고학력 여성을 어떻게 지원할 것인지 중장기 방안을 모색해야 한다. 이를 토대로 새로일하기센터 및 여성고용지원프로그램 체계를 정비하고 효과적인 정책을 발굴해 나가야 한다.

(2) 경력단절여성의 특성에 맞는 훈련정책 마련

가장 주된 훈련은 내일배움카드제도로 신규실업자

및 전직실업자 등을 대상으로 카드를 발급받아 훈련을 받을 수 있도록 하고 있다. 병행하여 새로일하기센터에서는 물량배정방식으로 훈련과정을 운영하고 있다. 계좌제나 폴리텍위탁방식은 새로일하기사업에 비하여 예산의 투입이 커서 효율성 측면에서의 재평가가 필요하다.

여전히 여성훈련분야는 취업률이 낮은 전통적 분야에 머물러 있으며, 이는 정도의 차이는 있으나 계좌제나 새로일하기사업이나 유사한 상황이다. 여성 직업훈련의 개선을 위해서는 고용유인형 직업훈련 프로그램이 더 강화되어야 한다.

이를 위하여 여성에게 유망한 직종뿐 아니라 새로운 직업 영역을 발굴하여 시도하는 등 변화를 견인하는 직업훈련 프로그램이 필요하다. 최근 정부의 신직업 발굴 노력과 병행하여 경력단절여성을 대상으로 하는 새로운 직업분야로의 훈련이 강화될 필요가 있다.

(3) 지역사회 맞춤형 경력단절여성 취업지원 강화

새로일하기센터는 향후 5년간 80개소가 증가할 것으로 계획되어있다. 현재 120개소에 비하여 향후 증가할 센터수는 적지 않은 상황이다. 따라서 현재와 같은 기반의 새로일하기센터의 확충에는 지역기반의 차이에 따라 어려움이 있을 수 있다.

여성의 경우 훈련 및 고용지원서비스는 지역맞춤형으로 추진될 필요가 있으므로, 타부처와의 협업을 강화하여 고용부의 지역 네트워크와 연계하거나 농림부 여성농업인 관련 사업들과 연계하는 정책 믹스를 통하여 새로 일하기 사업을 확충해나가야 한다.

여전히 여성훈련분야는 취업률이 낮은 전통적 분야에 머물러 있으며, 이는 정도의 차이는 있으나 계좌제나 새로일하기사업이나 유사한 상황이다. 여성 직업훈련의 개선을 위해서는 고용유인형 직업훈련

프로그램이 더 강화되어야 한다.

(4) 취업 및 유지율 제고를 위한 모니터링 강화

새로일하기센터의 유지율은 약 30%로 나타나고 있어, 취업실적이나 유지율면에서 타 고용지원서비스에 비하여 좋은 편이다. 그러나 여전히 여성일자리의 질이 노동시장에서 낮기 때문에 고용불안 등은 상존하는 외부환경이다.

이를 해결하기 위하여 여성취업자를 대상으로 하는 고용유지율을 정기적으로 조사하고 그 원인을 모니터링하여 정책을 개선하는 환류시스템이 구축되어야 한다. 취업뿐 아니라 유지도 고용률에 큰 영향을 미치기 때문에 고용유지율 조사와 같은 정보를 체계적으로 구축하고 타정보네트워크와 연계를 강화해나가야 한다.

참 • 고 • 문 • 헌

김종숙 외(2013). 여성고용률 제고를 위한 전략개발. 한국여성정책연구원.

여성의 경력단절 발생과 대책

〈2013년 경력단절여성 등
경제활동실태조사〉 결과를 중심으로

김 난 주

한국여성정책연구원 부연구위원

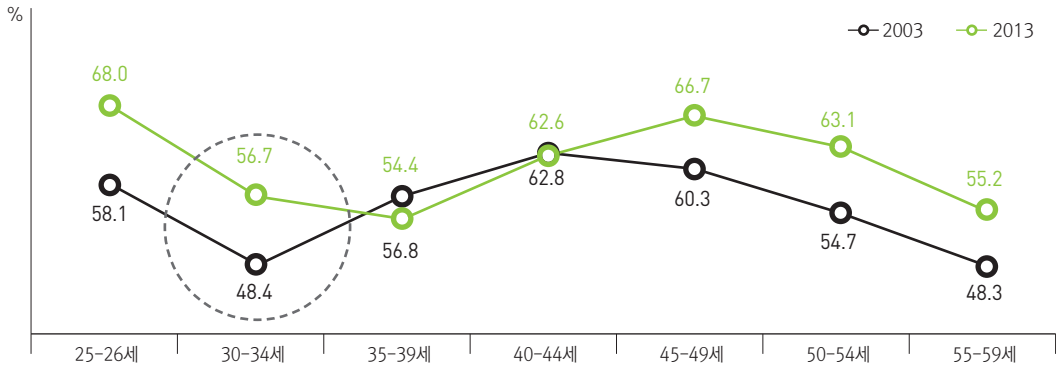
1. 들어가는 말

정부의 고용률 70% 달성을 위해 여성고용률 상승이 관건이라는 사실은 이론의 여지가 없을 것이다. 여성들은 남성과 달리 생애주기에서 결혼, 임신, 출산, 육아로 이어지는 일련의 생애주기 사건을 경험하는데 유독 한국여성들은 이로 인한 경력단절 발생이 많다. 이로 인한 통계청이 발표한 15세 이상 경제활동 인구의 2013년 연간 고용률은 59.5%이며, 성별로는 남성이 70.8%, 여성이 48.8%로 남녀 격차가 22%p에 달한다.

흔히 우리나라 여성의 연령별 고용률을 M자형 구조라고 표현하는데, 이것은 앞서 말한 여성의 임신, 출산, 육아 등의 경력단절 사유가 발생하는 연령대에서 고용률이 저점이 되는 것을 의미한다. 여성의 연령별 고용률을 10년 기준으로 비교해 보면 전 연령대에서 고용률 상승이 관측은 되나, 경력단절로 인한 M자형 구조의 연령별 고용률 패턴은 좀처럼 개선되지 않는 것을 확인할 수 있다. 여성의 경력단절은 30대 저점을 기록한 고용률이 이후 연령대에서 경력단절 이전의 고용률을 회복하지 못하는 것이 문제이다. 이는 여성 개인의 손실이기도 하지만 국가적으로도 인적자원 손실을 초래하는 것은 자명하다.

이 글에서는 지난해 실시된 여성가족부의 경력단절 여성 등 경제활동 실태조사¹⁾ 결과를 중심으로 경력단절 발생, 경력단절 이후 재취업 상황 등의 파악을 통해 여성의 경력단절 예방과 경력유지에 대해 논의해 보고자 한다.

1) 여성가족부는 '2013년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사'를 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」에 근거하여 전국적으로 실시하였다. 조사주관은 통계청에서 맡았으며 조사결과 분석은 한국여성정책연구원에서 수행하였다. 조사 대상은 전국의 만25~59세 결혼, 임신, 출산 경험 있는 여성 5,854명이고, 조사는 2013년 5월중에 진행되었다. 조사 완료 5,854명의 여성 중 경력단절 경험이 있는 여성은 3,185명이고 나머지는 경력단절 경험이 없는 여성으로 2,669명이다. 경력단절 경험이 없는 여성은 취업 중인 여성이 1,720명, 비취업 여성이 949명으로 조사되었다.



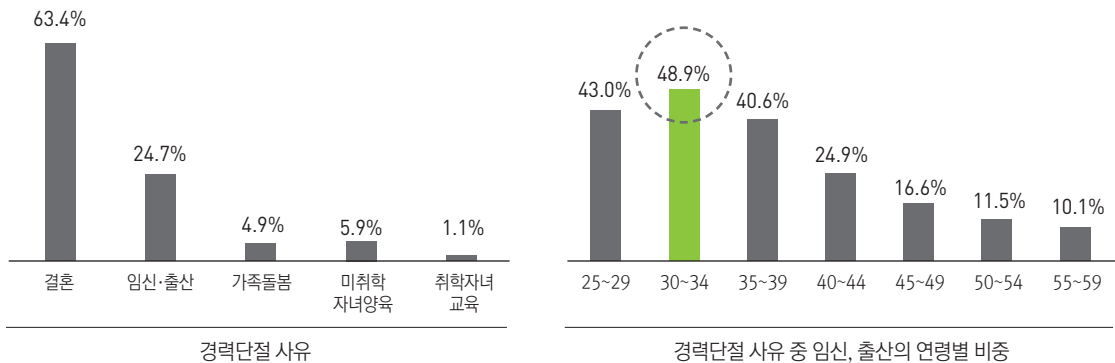
자료 : 통계청(2004, 2014), 「2003년, 2013년 경제활동인구조사」 원자료

[그림 1] 여성의 연령별 고용률

2. 경력단절 발생

여성들이 생애 처음으로 경험하는 경력단절의 사유는 결혼(63.4%), 임신·출산(24.7%), 가족돌봄(4.9%), 미취학자녀양육(5.9%), 취학자녀(1.1%) 순이고, 20~30대의 임신·출산 비중은 40%이상인데 특히 30~34세는 48.9%로 가장 높은 반면 40세

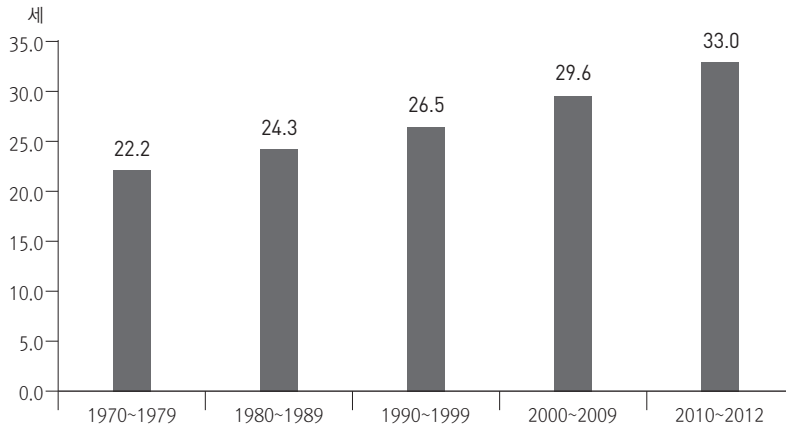
이상부터는 20.0%대로 떨어진다. 이때 주목할 것은 경력단절 사유가 “미취학자녀 양육”과 “취학자녀 교육”이라 응답한 여성들 중 ‘자녀양육 또는 교육 문제가 해결되었다면 일자리를 그만 두지 않고 지속’ 하였을 것이라고 응답한 비율이 81.4%로 워킹맘으로서 자녀 양육의 일가정양립이 가능하였다면 적어도 이들의 경력단절은 막을 수 있었다는 점이다.



[그림 2] 경력단절 사유

경력단절이 최초로 발생하는 연령은 평균 27.1세이고, 경력단절을 경험한 연도별로는 1970년대 22.2세, 1980년대 24.3세, 1990년대 26.5세, 2000년대는 29.6세로 최근년에 가까울수록 여성의 만혼 증가와

함께 경력단절 발생 연령도 상승하고 있다. 경력단절 발생 연령이 상승하고는 있으나, 경제활동이 가장 왕성한 20~30대의 여성들은 여전히 경력단절을 피하지 못하고 있다.



[그림 3] 경력단절연도별 경력단절 발생 연령

경력단절을 경험한 여성의 경력단절 발생 일자리의 82.5%가 첫번째 일자리로 여성 대부분이 첫 번째 일자리에서 경력단절을 극복하지 못하고 일을 중단

하는 것으로 나타나 이로 인한 여성들의 경력 형성 손실이 예상된다.

[표 1] 경력단절 발생 일자리 및 평균 일자리 개수

(단위 : %, 개)

	전체	일 자 리							평균
		첫번째	두번째	세번째	네번째	다섯번째	여섯번째	일곱번째	
경력단절 발생 일자리	100.0	82.5	13.3	3.2	0.7	0.2	0.1	0.1	2.3

3. 경력단절여성의 경력단절 전후 일자리 변화

경력단절 이후 재취업까지 걸린 경력단절 기간은

평균 6.7년으로 나타났다(경력단절연도 1990년대 이후 대상). 반면 가장 높은 비율을 차지한 경력단절 기간은 '2년 이하'이고, 30.5%로 나타났다.²⁾

2) 재취업까지 걸린 경력단절 기간 6.7년은 경력단절연도가 1990년 이후인 여성을 대상으로 한 것이며, 경력단절 연도 제한을 두지 않은 경우는 9.2년으로 늘어남.

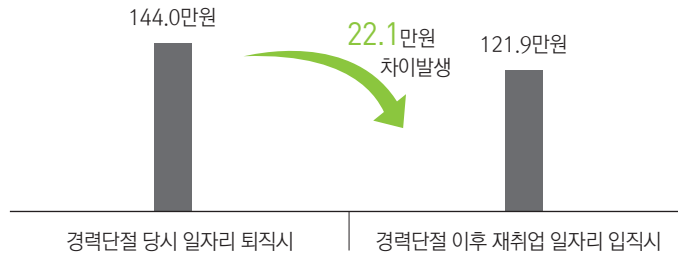
〈표 2〉 경력단절여성의 재취업까지 걸린 기간(경력단절 기간)

(단위 : 년, %)

평균	전체	2년 이하	3~5년	6~7년	8~10년	11~14년	15년 이상
6.7	100.0	30.5	18.0	11.1	15.1	14.1	11.1

주 : 경력단절연도 1990년 대 이후 기준

평균 6.7년의 경력단절 기간을 지나 재취업한 일자리의 월 평균 소득은 121.9만원으로 경력단절 당시 월 평균 소득 144만원의 84.7%수준에 불과하였고, 금액으로는 월 평균 22.1만원의 차이가 발생하였다. 연령별 소득차이는 30~34세가 51.9만원으로 차이가 가장 크게 나타났다.



주 1. 경력단절연도 1990년대 이후 대상 2. 임금근로자, 자영업자 포함 3. 2010년 물가지수 기준으로 환산

〔그림 4〕 경력단절여성의 경력단절 전후 소득(임금) 차이

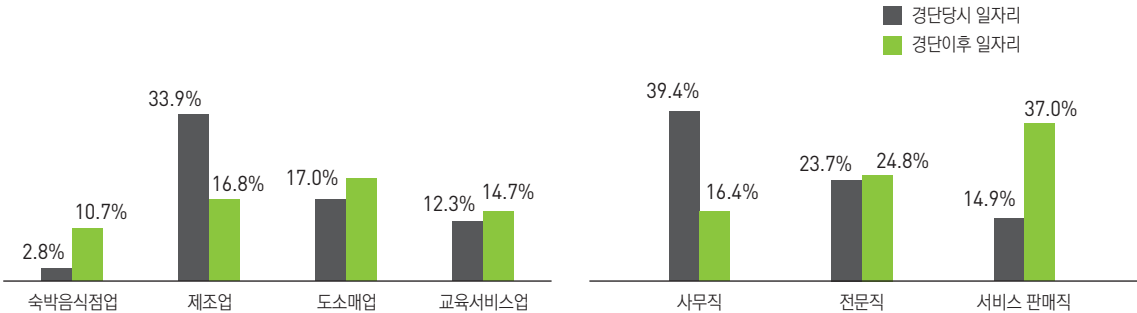
〈표 3〉 경력단절 전후 일자리 연령별 월소득 차이

(단위 : 만원)

전체	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세
-22.1	-38.0	-51.9	-38.6	-22.2	-1.1

주 1. 경력단절연도 1990년대 이후 대상 2. 임금근로자, 자영업자 포함

경력단절 전후로 취업한 일자리의 산업과 직업 변화를 보면 산업은 ‘숙박 및 음식점업’의 비중은 경력단절 당시 일자리(2.8%) 보다 경력단절 이후 재취업한 일자리(37.0%)가 2.5배 늘어났다. 한 일자리(10.7%)가 3.8배 늘어나고 ‘서비스판매직’의 비중은 경력단절 당시 일자리(14.9%) 보다 경력단절 이후 재취업한 일자리(37.0%)가 2.5배 늘어났다.



[그림 5] 경력단절 전후 일자리 산업 및 직업 변화

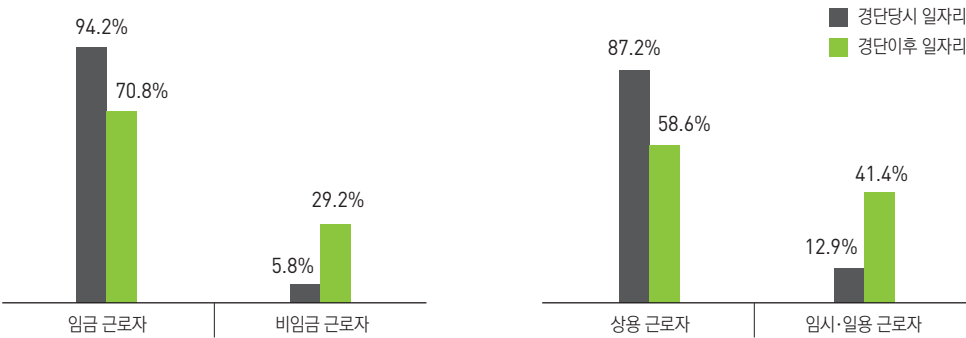
사업체 규모 변화를 보면, ‘1~4인’ 영세 사업장의 취업 비중은 경력단절 당시 일자리(20.0%)보다 경력단절 이후 재취업한 일자리(42.9%)가 2배 이상 늘어났고 100인 이상 사업체 종사의 비중은 27.1%에서 9.9%로 2.7배나 줄어들었다.

[표 4] 경력단절 전후 일자리 사업체 규모 변화

(단위 : %)

	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	잘 모르겠음
경단 당시 일자리	20.0	16.1	17.4	17.0	13.1	4.5	9.5	2.4
경단 이후 첫 일자리	42.9	13.7	17.3	14.4	6.4	1.6	1.9	1.8

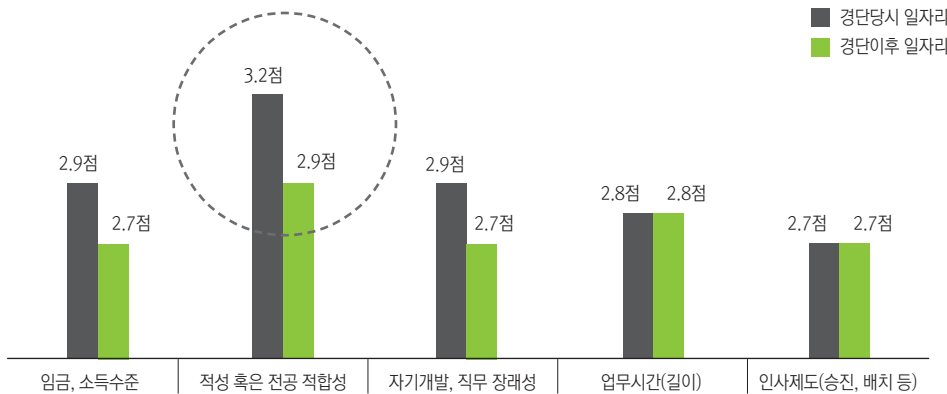
종사상 지위 변화를 보면 경력단절 이후 재취업한 일자리에서 ‘임금근로자’ 비중이 70.8%로 경력단절 당시 일자리(94.2%)보다 1.3배 줄어드는 가운데 ‘상용근로자’ 비중 역시 경력단절 당시 일자리 87.2%보다 58.6%로 1.5배 줄어들었다.



[그림 6] 경력단절 전후 일자리 종사상 지위 변화

일자리 만족도의 변화를 보면, 경력단절 이후 재취업 한 일자리는 '임금(소득) 수준', '적성 혹은 전공 적합성'과 '자기개발, 직무장래성'에 대한 만족도가 낮아졌고, 특히 '적성 혹은 전공 적합성'의 만족도 격차가

0.3점으로 가장 커 경력단절여성들이 경력단절 이전의 적성을 살리지 못하고 취업하고 있는 것을 예상할 수 있다.

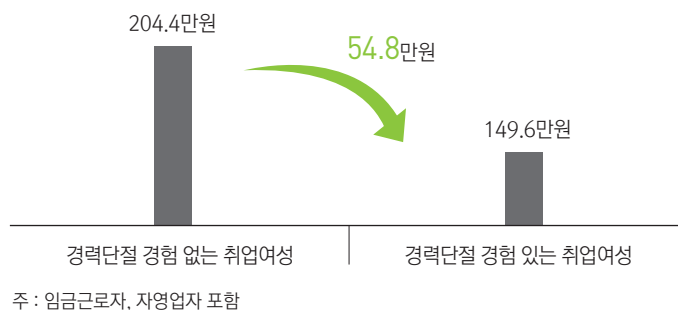


[그림 7] 경력단절 전후 일자리 만족도 변화

4. 취업 여성의 경력단절 경험 유무에 따른 일자리 비교

취업 여성 중 경력단절 경험이 있는 여성의 월평균

소득은 149.6만원으로 경력단절 경험이 없는 여성 204.4만원의 73.2%수준에 불과하였고 월 평균 54.8만원의 차이가 발생하였다.



[그림 8] 취업여성의 경력단절 경험 유무별 일자리 소득(임금) 비교

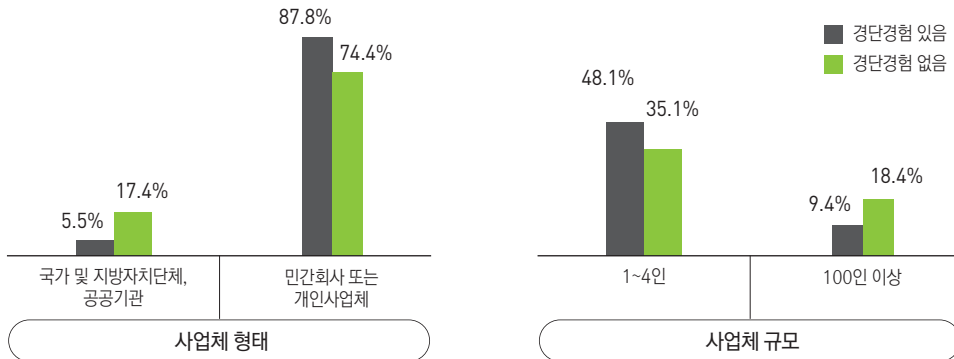
괜찮은 일자리(decent job)으로 인식되는 '국가 및 지방자치단체, 공공 기관'에 일하고 있는 비중을 보면 경력단절 경험이 없는 여성(17.4%) 보다 경력단절

경험이 있는 취업여성(5.5%)이 11.9%p 낮았다. 이는 '국가 및 지방자치단체, 공공 기관'에 취업한 여성의 경우, 경력단절을 경험할 확률이 낮아지는 것으로

보인다.

사업체 규모에서도 ‘100인 이상’ 사업체의 취업 비중은 경력단절 경험이 없는 여성(18.4%) 보다 경력단절 경험이 있는 취업여성(9.4%)이 9%p 낮고,

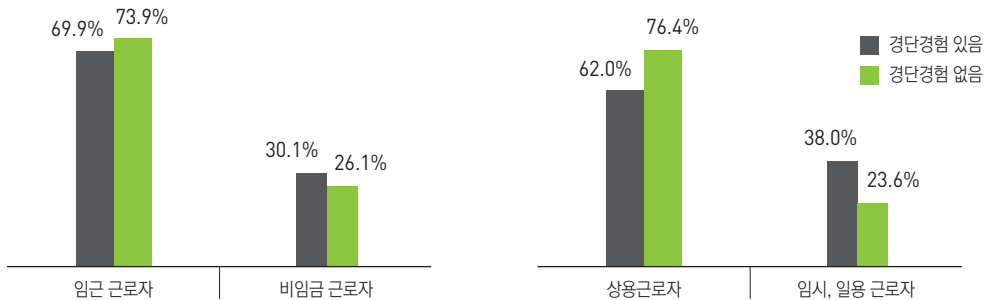
반대로 5인 미만 영세사업체의 취업 비중은 경력단절 경험이 없는 여성이 43.1%로 경력단절 경험이 있는 여성의 35.1%에 비해 8%p 높다.



[그림 9] 경력단절 경험 유무에 따른 취업자 일자리 비교 - 사업체 형태 및 규모

종사상 지위에서 임금근로자의 비중은 경력단절 경험이 없는 여성(73.9%) 보다 경력단절 경험이 있는 취업여성(69.9%)이 4%p 낮고, 상용근로자의 비중은

경력단절 경험이 없는 여성(76.4%) 보다 경력단절 경험이 있는 취업여성(62.0%)이 14.4%p 낮았다.



[그림 10] 취업여성의 경력단절 경험 유무별 일자리 종사상 지위 비교

안정된 일자리를 의미하는 ‘특수직역 연금’ 가입 비중은 경력단절 경험이 없는 여성(19.4%) 보다 경력단절 경험이 있는 취업여성(1.8%)이 17.6%p 낮았고, ‘고용보험’과 ‘국민연금’은 경력단절 경험이 있는

취업 여성의 가입 비율이 다소 높았는데, 이는 ‘특수직역 연금’ 가입 대상자들은 ‘고용보험’과 ‘국민연금’ 가입 대상에서 제외되는 것이 반영된 결과로 볼 수 있다.

〈표 5〉 취업여성의 경력단절 경험 유무별 사회보험 가입률 비교

(단위 : %)

전체	사회보험 가입 비율	
	경력단절 경험 있는 취업 여성	경력단절 경험 없는 취업 여성
국민건강보험	62.9	77.7
특수직역연금	1.8	19.4
산재보험	58.5	65.2
고용보험	59.9	58.0
국민연금	60.7	58.0

주 : 특수직역연금(공무원, 군인, 교원, 별정우체국 직원만 해당)

5. 경력단절 여성의 재취업

이 차지하는 비중은 25~29세(29.8%)와 대졸 이상(34.2%)에서 높아 젊은 연령층과 학력이 높을수록 재취업 목적이 단순히 금전상의 이유가 아닌 것을 알 수 있다.

경력단절 이후 재취업을 한 경력단절 여성의 재취업의 주된 목적은 ‘생활비보탬’(47.8%), ‘자녀교육비 지원’(18.3%), ‘자기계발’(15.1%) 등이고, ‘자기계발’

〈표 6〉 경력단절여성의 재취업시 주된 목적

(단위 : %)

		전체	생계책임	자녀교육비 지원	재산 증식	생활비 보탬	자기 계발	기타
전체		100.0	11.1	18.3	5.8	47.8	15.1	1.8
연령	25~29세	100.0	2.4	13.4	2.0	49.6	29.8	2.8
	30~34세	100.0	12.1	11.3	4.3	53.2	16.0	3.1
	35~39세	100.0	6.0	17.4	7.1	51.3	17.3	1.0
	40~44세	100.0	8.3	21.4	5.2	45.3	19.2	0.6
	45~49세	100.0	11.1	23.1	6.2	42.6	14.7	2.4
	50~54세	100.0	13.7	18.1	4.8	48.4	12.8	2.2
	55~59세	100.0	18.8	8.1	7.6	55.1	8.0	2.5
교육 수준	중졸이하	100.0	21.2	14.9	6.3	53.4	1.9	2.4
	고졸	100.0	12.1	20.3	5.8	51.9	8.3	1.6
	전문대졸	100.0	6.8	21.7	6.0	44.3	19.6	1.6
	대졸이상	100.0	6.2	13.8	5.6	38.4	34.2	1.9

경력단절 이후 재취업시 중요하게 고려한 것은 ‘적정한 수입’(50.3%)이 가장 많고, 이어 ‘근무시간

조정 가능성’(29.9%), ‘자신의 적성’(24.5%), ‘출퇴근 거리’(22.4%) 등의 순으로 나타났다(복수응답). 장시간

근로가 아님은 물론 탄력적 근무시간을 의미하는 ‘근무 시간 조정 가능’은 30~34세가 41.6%로 가장 높는데, 이는 자녀 양육이 집중되는 시기로 일과 가정의 양립이 가능한 것이 가장 중요한 사안임을 보여주는 결과

이기도 하다. ‘자신의 적성’은 대졸이상이 42.7%로 가장 높는데 이는 앞서 재취업 목적이 ‘자기계발’이 대졸 이상 학력자들에게서 높았던 것과 일치한다고 볼 수 있다.

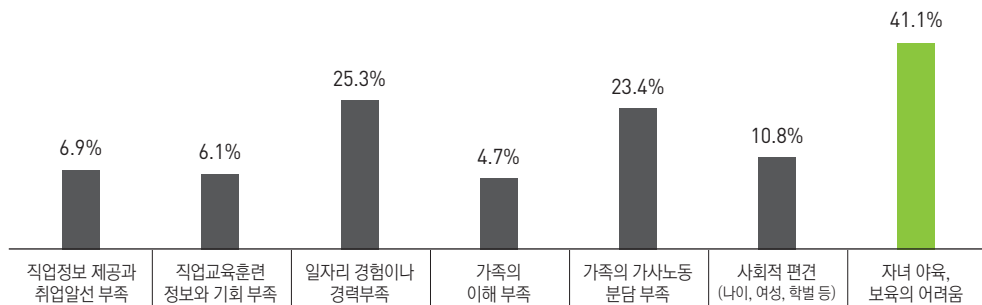
〈표 7〉 경력단절여성의 재취업시 고려 사항(복수응답)

(단위 : %)

		자신의 적성	자신의 능력 (나이, 학력 등)	직업교육훈련기관 에서 교육받은 직무와 유사	근무 시간 조정 가능	적정한 수입	일자리 안정	자신의 이전 경력 활용	출퇴근 거리	정시 퇴근 가능성
전체		24.5	15.3	1.3	29.9	50.3	20.4	11.3	22.4	5.3
연령	25~29세	35.7	8.4	0.0	17.1	41.7	30.6	12.9	22.8	11.9
	30~34세	31.7	12.4	1.1	41.6	35.5	14.1	12.6	21.1	12.8
	35~39세	28.1	14.5	0.8	38.5	41.3	17.3	12.5	29.1	6.4
	40~44세	29.6	13.2	1.8	37.3	45.3	15.2	11.6	24.4	4.9
	45~49세	20.9	16.0	0.8	23.4	55.3	22.5	11.6	22.8	5.4
	50~54세	22.3	16.8	1.5	24.1	56.7	23.4	10.2	19.2	3.9
	55~59세	17.3	18.0	1.6	23.2	56.9	26.9	10.0	15.6	3.9
교육 수준	중졸이하	11.2	13.2	0.3	21.8	63.2	24.4	9.1	26.2	5.5
	고졸	17.3	11.1	1.4	30.9	56.8	23.0	8.3	25.1	5.8
	전문대졸	31.9	14.7	1.1	34.3	39.8	18.5	12.8	21.5	6.7
	대졸이상	42.7	25.6	1.7	29.5	35.9	13.7	17.9	14.9	3.4

경력단절 여성 중 재취업을 한 여성의 재취업시 애로 사항은 ‘자녀양육, 보육의 어려움’(41.1%), ‘일자리 경험이나 경력 부족’(25.3%) 등으로 경력단절 여성들에게 있어서 자녀 양육은 경력단절 사유인

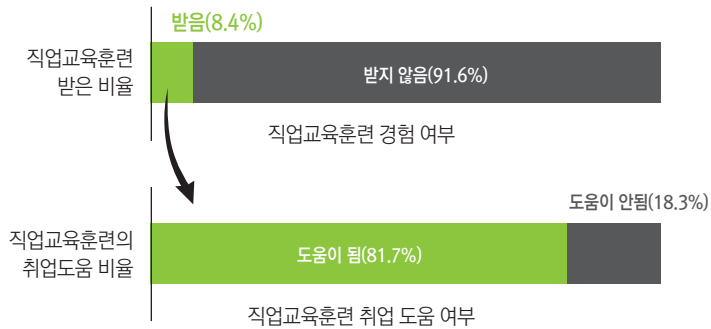
동시에 경력단절 이후 재취업에서 애로 사항으로 작용하여, 자녀 양육 문제 해결이 경력단절 유지와 재취업 모두에 중요한 요인인 것을 확인할 수 있다.



〈그림 11〉 경력단절여성의 재취업 애로사항(복수 응답)

한편, 재취업 경험이 있는 경력단절여성 중 직업교육훈련 경험이 있는 여성 비율은 8.4%에 불과하지만, 직업교육훈련 경험이 취업에 도움이 되었다는

비율은 81.7%로 높아 경력단절여성 대상 직업교육훈련이 활성화되어야 함을 보여준다.



[그림 12] 경력단절여성의 재취업시 직업교육훈련경험과 직업교육훈련의 취업 도움 여부

6. 비취업 경력단절여성 일할 의사 및 취업 여성의 사직 의사

경력단절을 경험하고 비취업 상태인 여성 중 향후 일할 의사가 있는 비율은 53.1%이고, 경력단절 이후

한 번도 취업한 적 없는 여성(48.9%) 보다 재취업 경험이 있는 여성(61.5%)이 12.6%p로 높아 같은 비취업 경력단절여성들이라도 경력단절 이후 취업 경험이 향후 일할 의사를 높이는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 비취업 경력단절여성의 향후 취업 및 창업 의사

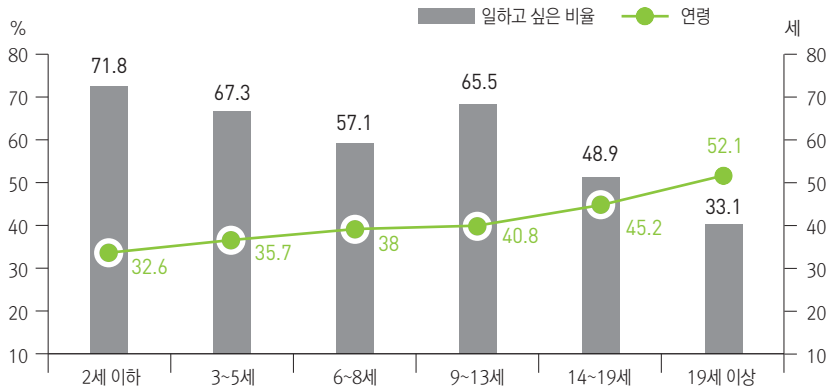
(단위 : %)

		전체	향후 취·창업의사 있음	향후 취·창업의사 없음
비 취업 경력단절 여성		100.0	53.1	46.9
경력단절 이후 재취업 경험	없음	100.0	48.9	51.1
	있음	100.0	61.5	38.5

여성의 경력단절과 이후 재취업에 모두 자녀 문제가 중요한데 막내자녀 연령별로 비취업 경력단절 여성 중 향후 일할 의사를 보면 2세 이하가 71.8%로 가장

높았다. 막내 자녀 연령이 가장 어린 집단의 경력단절 여성들이 일하고 싶은 비율이 가장 높은 것은 의외의 결과일 수 있으나, 이들 여성들의 평균 연령을 보면

이해할 수 있다. 즉, 막내 자녀 연령이 2세 이하인 경력 단절여성의 평균 연령은 32.6세로 가장 왕성하게 일할 연령이기도 하다. 왕성하게 일할 연령에 일가정 양립이 어려워 경력이 단절되었지만, 다시 일하고자 하는 의지는 가장 높은 것을 확인할 수 있다.



[그림 13] 비취업 경력단절여성의 막내 자녀 연령별 일할 의사 및 평균 연령

비취업 경력단절여성의 일자리 선택기준은 ‘수입’ (50.4%), ‘선택적 근로, 탄력근로 등 가정생활을 유지하기 위한 근무여건’(46.9%), ‘출퇴근 편의’ (30.2%) 등인데 ‘선택적 근로, 탄력근로 등 가정생활을 유지하기 위한 근무여건’을 선택한 비율은 20~30대에서 과반수이상을 차지하여 경력단절여성의 재취업시 고려 사항이 근무조정 가능성이 30대에서 높았던 것과 일관되며, 20~30대 여성들은 일가정 양립 환경이 취업의 중요한 요인인 것을 확인할 수 있다.

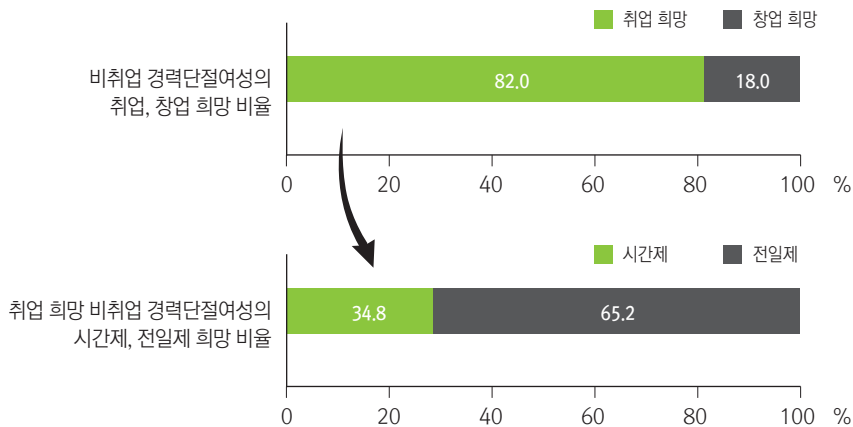
〈표 9〉 비취업 경력단절여성의 일자리 선택 기준(복수응답)

(단위 : %)

	수입	가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(선택적 근로, 탄력근로 등)	안정적인 일자리	출퇴근 편의 (시간, 교통편)	자신의 적성	장래의 발전 가능성	직업의 사회적 평판
전체	50.4	46.9	22.5	30.2	22.9	16.0	1.0
25~29세	57.7	63.0	23.0	22.4	15.3	7.8	0.0
30~34세	43.8	56.0	16.4	38.9	23.6	10.8	.2
35~39세	42.5	58.4	19.8	36.4	20.6	17.7	0.0
40~44세	53.8	49.8	23.8	20.1	21.4	19.0	1.1
45~49세	54.5	25.7	25.8	24.9	30.7	18.9	3.1
50~54세	57.5	27.3	30.3	35.4	22.3	17.5	0.0
55~59세	65.6	23.3	27.6	24.7	25.9	11.8	4.9

향후 일할 의사가 있는 비취업 경력단절여성 중 취업 희망자는 82.0%, 창업 희망자는 18.0%로 취업 희망자가 4.5배 이상 많다. 취업을 희망하는 비취업

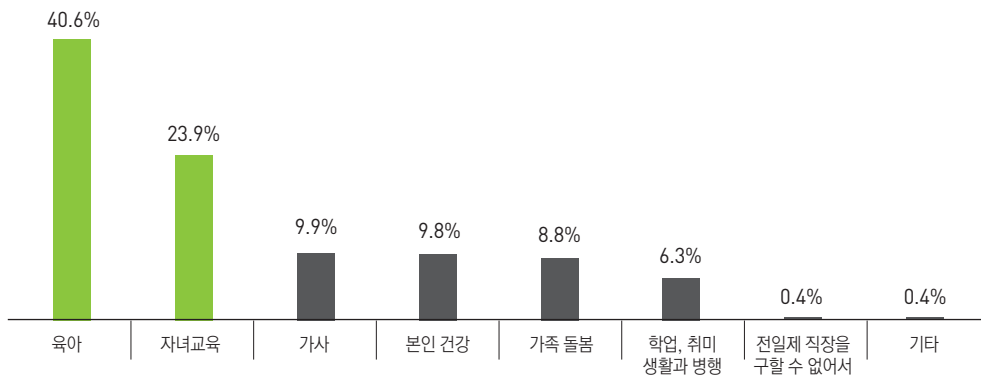
경력단절여성이 희망하는 근로형태는³⁾ 시간제가 34.8%, 전일제가 65.2%로 취업 희망자 10명 중 3명 이상은 시간제 일자리를 선호하는 것으로 조사되었다.



[그림 14] 일할 의사 있는 비취업 경력단절여성의 희망 일자리

비취업 경력단절여성 중 취업 희망자가 시간제로 일하려는 이유는 육아(40.6%), 자녀교육(23.9%), 가사(9.9%) 순으로 경력단절여성의 재취업 일자리

선택에 육아는 여전히 가장 큰 문제로 작용하는 것을 확인할 수 있다.



[그림 15] 비취업 경력단절여성 재취업시 시간제 근무 이유

3) 2013년 경력단절여성 등 경제활동조사 기준 시간제 일자리는 사업체의 정규 근무시간 보다 짧은 시간(주 30시간 이하) 일하는 일자리이며, 전일제 일자리는 사업체의 정규 근무시간 동안 일하는 일자리로 동 조사에서 시간제일자리는 정규직의 근로조건에 준하며 근로시간에서만 차이나는 시간선택제 일자리와는 차이가 있다.

취업 여성 중 1년 이내에 사직할 의사가 있는 비율은 11.8%이고, 사직 의사 비율은 20~30대(16.4%)가 40~50대(10.3%) 보다 높아 20~30대 취업여성의 경력단절이 우려된다.

〈표 10〉 취업 여성의 향후 1년 이내에 현재 일자리 사직 의사 (단위 : %)

	전체	향후 취·창업의사 있음	향후 취·창업의사 없음
전체	100.0	11.8	88.2
25~39세	100.0	16.4	83.6
40~59세	100.0	10.3	

취업 여성의 사직사유는 ‘임금 수준이 너무 낮아서’(28.5%), ‘출산, 육아, 자녀 교육 때문에’(16.3%), ‘근로시간이 길어 일과 가정을 병행하기 어려워’(6.9%) 등이고, ‘출산, 육아, 자녀교육 때문에’ 사직을 하겠다는 비율은 20~30대(45.7%)가 40~50대(1.8%) 보다 25배 이상 높았다.

〈표 11〉 취업여성의 향후 1년 이내에 현재 일자리 사직의향 사유 (단위 : %)

		전체	육아, 자녀 교육 때문에	출산 때문에	학업 때문에	건강 때문에	배우자 전출 때문에	직장 내 인간 관계가 어려워서	임금 수준이 너무 낮아서	고용이 불안정 해서	근로시간이 너무 길어 일과 가정을 병행하기 어려워서	현재 하는 일을 정성 적·육체적 으로 감당하기 어려워서	현재 일자리에 대한 가족의 반대가 있어서
전 체		100.0	10.2	6.1	0.3	10.2	0.4	1.0	28.5	9.7	6.9	10.8	1.4
연 령	25~29세	100.0	20.0	58.9	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	10.3	0.0	0.0
	30~34세	100.0	29.3	23.2	1.1	0.9	0.9	0.0	13.4	2.1	1.5	1.1	3.7
	35~39세	100.0	26.9	9.5	0.9	1.9	0.0	0.0	25.7	14.6	4.6	9.2	0.0
	40~44세	100.0	4.0	0.0	0.0	11.3	1.7	1.2	33.1	16.1	10.1	13.4	0.0
	45~49세	100.0	2.7	0.0	0.0	11.7	0.0	3.4	31.7	14.2	8.6	18.1	0.9
	50~54세	100.0	0.0	0.0	0.0	15.6	0.0	1.1	32.0	1.6	11.1	11.0	1.5
	55~59세	100.0	0.0	0.0	0.0	21.8	0.0	0.0	35.6	8.6	1.0	10.5	4.3

7. 경력단절여성의 재취업과 취업여성의 경력유지를 위해 정부에 바라는 정책

먼저, 비취업 경력단절여성들이 다시 일하기 위해

정부에 바라는 정책으로는 양질의 시간제 일자리 확대(37.2%), 연령차별을 없애기 위한 노력(26.5%), 여성능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화(23.6%), 국공립 보육 시설 확충과 보육비 지원(19.0%) 순으로

나타났다. 시간제 일자리 확대 선호는 40대 이상이 육시설 확충은 20~30대 여성의 선호 비율이 높았다. 높고, 연령차별 방지는 45세 이상 연령에서, 국공립보

〈표 12〉 비취업 경력단절여성들이 재취업을 위해 정부에 바라는 정책(복수응답)

(단위 : %)

		비취업 경력단절여성들이 재취업을 위해 정부에 바라는 정책									
		연령 차별을 없애기 위한 노력	성차별을 없애기 위한 노력	장시간 근로 문화 개선	양질의 시간제 일자리 확대	가족 친화적 기업 문화 조성 지원 (유연근무제, 육아휴직 활용 등)	직업 설계와 취업 상담 지원	정부 지원 일자리 확대	여성능력 개발을 위한 직업 훈련 지원 강화	국공립 보육 시설 확충과 보육비 지원	방과 후 프로그램 개선
전 체		26.5	5.7	17.1	37.2	17.3	11.8	22.0	23.6	19.0	9.3
연령	25~29세	17.8	6.0	21.9	18.0	42.0	6.3	17.5	29.3	32.4	3.0
	30~39세	15.4	5.4	21.8	34.7	23.6	6.3	13.9	21.3	32.7	16.8
	40~49세	35.3	6.5	13.4	40.9	9.7	17.5	24.8	27.9	7.2	4.3
	50~59세	41.7	4.6	10.3	43.3	7.2	16.8	40.6	18.1	1.8	1.9

현재 취업 여성들이 경력단절 예방, 즉 경력유지를 위해 정부에 바라는 정책은 연령차별을 없애기 위한 노력(32.2%), 지속적 능력개발을 위한 경력개발프로그램 지원(29.8%), 장시간근로문화개선(26.2%), 유연근무제 확대(22.0%), 직장·국공립보육시설 확충과 보육비 지원(22.3%), 육아휴직을 사용할 수 있는

조직문화 조성(21.3%), 산전후휴가 사용할 수 있는 직장 문화 조성(13.8%) 순으로 나타났다. 20~30대 취업 여성들은 일가정 양립 가능 정책에 대한 수요가 높고, 40대 이상 여성들은 연령차별 방지, 경력개발 프로그램 지원에 대한 수요가 높았다.

〈표 13〉 비취업 경력단절여성들이 재취업을 위해 정부에 바라는 정책(복수응답)

(단위 : %)

		취업 여성이 경력단절예방을 위해 정부에 바라는 정책								
		연령 차별을 없애기 위한 노력	성차별을 없애기 위한 노력	장시간 근로 문화 개선	유연 근무제 도입과 확대	육아휴직을 사용할 수 있는 조직 문화 조성	산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직 문화조성	직장·국공립 보육 시설 확충과 보육비 지원	방과 후 교육 프로그램 개선	지속적 능력개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
전 체		32.2	9.1	26.2	22.0	21.3	13.8	22.3	10.2	29.8
연령	25~29세	7.4	4.2	14.8	19.4	51.8	29.5	42.4	13.1	15.6
	30~39세	15.3	5.3	19.6	23.8	33.2	16.7	37.2	18.2	21.1
	40~49세	30.6	11.0	27.9	22.6	17.8	12.1	18.6	10.0	35.0
	50~59세	46.4	9.4	28.9	20.1	16.2	13.0	16.3	5.1	29.8

8. 맺음 말

이상으로 여성에 있어서 일가정 양립은 경력단절 발생과 경력단절 이후 재취업, 경력단절이 없는 경력 유지를 위한 가장 중요한 요인임을 확인하였다. 또한 여성에게 경력단절은 경력단절 이후와 경력단절 경험 유무에 따라 일자리 질과 소득에서 차이가 발생함을 통해 경력단절여성이라서 받는 손실을 확인하였다. 임신, 출산은 생애주기에서 여성만이 겪는 일이지만, 임신, 출산 이후 자녀 양육의 책임이 여성에게만 전가 된다면 여성의 경력단절 문제 해결은 요원할 것이다. 저출산 고령화 사회에서 맞벌이 부부의 자녀 양육

문제는 모성인 여성에서 부부 중심으로 나아가 기업과 사회가 함께 고민하고 공유하여야 할 것이다.

정부는 올해 초 여성가족부, 고용노동부, 기획재정부, 보건복지부 등 부처 합동으로 “일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안”을 발표하고 전 방위적으로 여성의 경력단절에 대한 정책을 추진하고 있다. 필자는 2013년이 경력단절여성의 문제 인식의 해였다면, 2014년은 경력단절여성 문제 해결의 원년이 되는 해로 보고자 한다. 궁극적으로는 우리 사회에서 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절이라는 단어가 사라지는 날이 오기를 바란다.

참 · 고 · 문 · 헌

김난주, 이택면, 강민정(2013), 「경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석」, 여성가족부.

통계청(2004, 2014), 「2003년, 2013년 경제활동인구조사」 원자료.

시간선택제 근로 정책이 여성고용률을 높이려면

김영옥

한국여성정책연구원 선임연구위원

최근 노동계에서는 시간선택제 근로를 둘러싼 논쟁이 뜨겁다. 시간선택제 근로 또는 ‘양질의 시간제 근로’의 정의가 무엇인지 명확하게 제시되지 않고 있는 상황에서, 양질의 시간제 근로가 우리 사회에 필요한 대안인지, 만약 필요하다면 실현가능한 대안인지 등으로 논란이 이어지고 있다. 우리 사회는 오랫동안 장시간 전일제 근로가 기준이 되어 왔으며, 일·가정 양립의 필요성에도 불구하고 유연근무제도의 도입률은 매우 낮고 기업이 시간제 근로를 활용하려는 이유는 여전히 ‘경비 절감’에 머물러 있는 것이 현실이다.

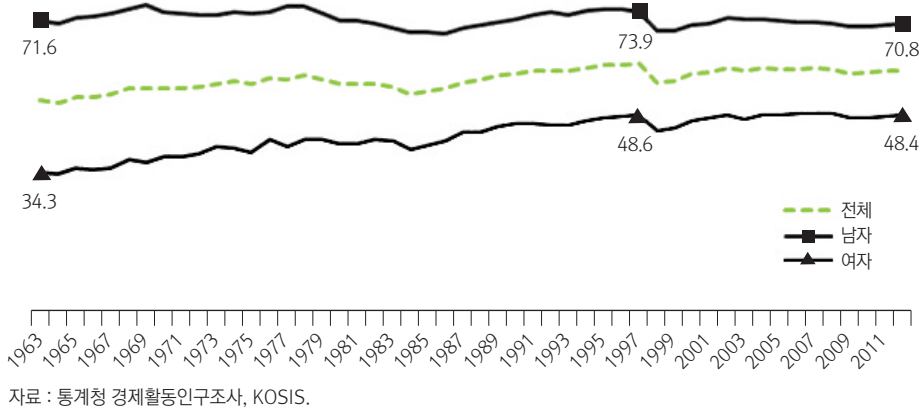
지난 60년 노동정책사에서 이렇다 할 시간제 근로 정책은 없었다고 볼 수 있다. 이 글은 Colette Fagan (2013)의 용어를 빌어 우리나라 시간제 근로가 ‘양질’의 경로로 순항하기를 희망하면서 시간선택제 일자리가 대두된 배경, 시간선택제 근로정책의 문제, 향후 시간제 근로정책의 방향 등을 차례로 짚어보고자 한다.

‘시간선택제 일자리’의 대두 배경

‘시간선택제 일자리’ 전략이 등장한 배경에는 여성이 우리 사회의 고용률 제고를 견인할 잠재집단이 될 수 있다는 인식이 한몫을 담당하였다. 1963년 이후 고용률 추이를 보면 1997년 IMF 금융위기 직전의 고용률이 남성은 73.9%이고 여성은 48.6%이다. IMF로 급감한 고용률은 이후 증가세이나 [그림 1]에서 보듯이 속도가 매우 느려 이전의 고용률을 회복하지 못하고 있다. 남성의 경우 그 정도가 더 심한데, 이것은 노동력의 고령화, 산업구조와 기술변화 등이 작용한 결과로 이해할 수 있다.

관측기간을 늘리면, 여성의 고용률 추이가 좀 더 드라마틱하여 산업화를 따라 급증하였으나 탈산업화 과정에서 증가속도가 떨어지고 최근에는 정체되는 모습을 발견하게 된다. 1963년에 34.3%였던 고용률이 1997년에 48.6%로 지속적으로 증가했고 IMF 금융 위기로 급감한 후 회복하고 있으나 2012년에 48.4%로

전반적으로 정체상태에 있다고 보는 것이 타당할 듯하다. 이는 그간 우리 경제가 장시간 전일제 근로 중심의 인력투입 시스템에서 가동될 수 있는 미혼여성 인력, 자녀 출산전 기혼여성은 거의 모두 투입되었고, 더 이상의 추가 투입이 이루어지지 않는 것을 의미한다.



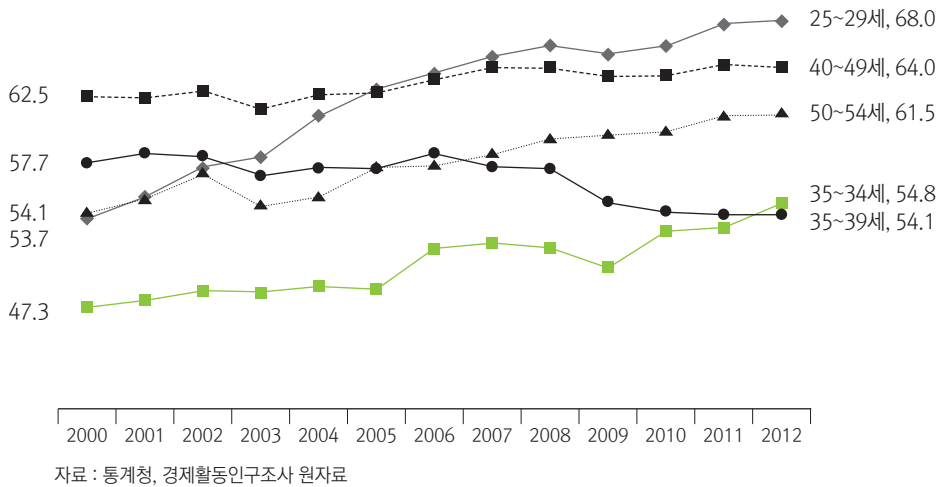
[그림 1] 성별 고용률 추이 (구직기간 1주 기준)

이것은 연령별로 고용률 추이를 분석할 때, 보다 분명하게 드러난다. [그림 2]에서 보는 바와 같이 25~29세 여성의 고용률은 거의 정점에 도달한 것으로 볼 수 있다. 2012년에 68.0%로서 2000년의 53.7%에 비해 큰 폭으로 상승하여 국제적으로도 2012년 OECD 25~29세 여성 고용률 평균(63.6%)을 상회한다.¹⁾ 이 기간중 50~54세층도 고용률이 54.1%→61.5%로 7.4%p 증가한다. 반면 35~39세 여성 고용률은 2012년에 54.1%로 여성 고용률중 최저치이다. 그간 30~34세 연령층이 최저 고용률을 나타냈으나

만혼화 경향으로 2012년에 순위가 바뀌고, 30~34세의 여성경제활동참여율은 상승하는 추세를 보인다. 35~39세 고용률이 2000년에 57.7%에서 2012년에 54.1%로 동 기간 중 고용률이 감소하는(△7.5%) 유일한 연령층이다.

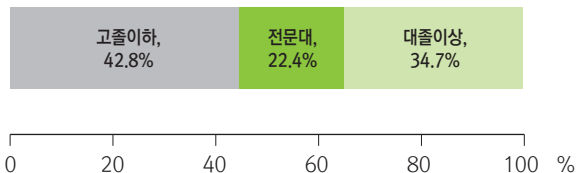
따라서 여성고용률의 정체는 30대 후반 연령층의 고용률 저조에 기인한다고 볼 수 있다. 이것이 바로 경력단절현상인데, 15~54세 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산 등 경력단절 사유가 발생하여 직장을 그만둔 여성의 규모는 2012년 현재 197.8만 명으로 나타난다

1) Data from OECD, Stat



[그림 2] 여성의 연령계층별 고용률 추이(2000~2012년)

(통계청, 2012년 3/4분기 지역별 고용조사 잠정결과). 연령별로는 30대가 111.5만 명으로 56.4%를 차지하여 가장 많았으며, 그 다음으로 40~54세 64.2만 명 (32.4%), 15~29세 22.1만명(11.2%) 순이다. 그리고 경력단절여성의 절반 이상이(57.2%) 전문대졸 이상의 고학력자이다.

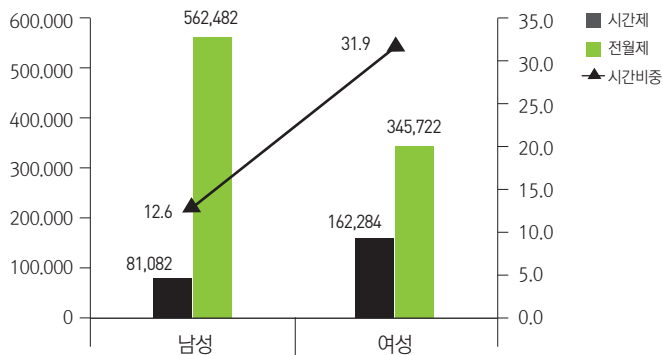


자료 : 통계청, 2012년 3/4분기 지역별 고용조사 잠정결과.

[그림 3] 경력단절여성의 학력 분포

일·가정 양립의 부담이 집중되는 30대 후반 연령층 여성들의 경우 시간제 일자리에 대한 수요가 높다. 지역별 고용조사 2012년 3/4분기 원자료를 활용하여 비경제활동인구 중 임금근로를 희망하는 사람에게 시간제/전일제를 선택하도록 한 문항에 대한 응답 결과를 보면, 남성보다(12.6%) 여성에서 시간제 일자리를 희망한 비율이 높다(31.9%). 여성의 경우

35세 이상의 연령층에서 시간제 취업 희망률이 40%를 넘어선다. 고학력 여성에서도 동일한 경향이 나타나는 것을 알 수 있다. 대졸이상 여성들의 시간제 희망 비율이 25~29세에는 2.5%이나 30세를 넘기면서 높아져 35~39세, 40~44세 연령층에서는 각각 32.7%, 42.7%로 나타난다.



자료 : 통계청, 지역별고용조사 2012년 3/4분기 원자료.

[그림 4] 취업희망자의 시간제/전일제 취업희망

[표 1] 취업희망 여성의 학력별, 연령별 시간제/전일제 취업희망 비율

	중졸이하		고졸		전문대졸		대졸이상		합 계	
	시간제	전일제	시간제	전일제	시간제	전일제	시간제	전일제	시간제	전일제
15-19세	0.0	100.0	28.5	71.5	50.0	50.0	63.1	36.9	38.4	61.6
20-24세	0.0	100.0	10.9	89.1	8.6	91.4	17.1	82.9	12.9	87.1
25-29세	10.2	89.8	24.4	75.6	9.2	90.8	2.5	97.5	7.8	92.2
30-34세	0.0	100.0	20.1	79.9	21.3	78.7	20.4	79.6	20.4	79.6
35-39세	59.0	41.0	44.4	55.6	42.8	57.2	32.7	67.3	40.7	59.3
40-44세	53.1	46.9	36.2	63.8	31.2	68.8	42.7	57.3	38.4	61.6
45-49세	47.7	52.3	37.3	62.7	41.7	58.3	35.8	64.2	38.9	61.1
50-54세	43.9	56.1	49.6	50.4	20.3	79.7	49.9	50.1	46.5	53.5
55-59세	48.2	51.8	67.1	32.9	100.0	0.0	0.0	100.0	55.4	44.6
60세이상	60.9	39.1	71.9	28.1	100.0	0.0	82.3	17.7	64.3	35.7
계	51.3	48.7	38.0	62.0	20.9	79.1	21.2	78.8	31.9	68.1

자료 : 통계청, 지역별고용조사 2012년 3/4분기 원자료.

시간선택제 일자리 정책의 문제

이와 같은 배경 하에 정부는 지난해 6월 ‘고용률 70% 로드맵’을 통해²⁾ 일자리 창출을 위한 핵심적인 정책 중 하나로 양질의 시간제 일자리 확대 정책을 추진하겠다는 계획을 발표하기에 이른다.

시간선택제 일자리 정책이 시행된지 1년이 채 안됐

으므로 평가하기에 이른 감이 있지만, 정부의 고용률 70% 로드맵에 담겨진 ‘양질의 시간제 일자리 만들기’에 쏟아진 시민사회 및 노동계의 우려를 볼 때, 무엇이 이 결과를 야기했는지 생각해볼지 않을 수 없다. 양질의 시간제 근로를 확산하겠다는 조치 자체에는 비난할 만한 요소가 많지 않다. 문제는 지난 6월 3일 발표된 “고용률 70% 달성을 위한 로드맵”의 핵심과제의 하나

2) 관계부처 합동, 고용률 70% 로드맵, 2013.6.4.

로 ‘시간제 일자리의 확대’가 담긴 것이다. 향후 5년간 만들어질 일자리 238만개 중 40%를 시간제로 충당한다는 수치까지 제시되었다. 즉 시간제 일자리가 고용률을 제고하기 위한 수단으로 자리잡은 것이다. 정부는 질 낮은 시간제가 아님을 보이교자 ‘시간선택제’ 용어도 사용하였지만, 고용률 제고를 위해(지금과 같은 수준의) 시간제 일자리를 양산할 것이라는 우려를 지우지 못했다.

독일의 경험도 한몫을 했다. 독일의 “하르쯔 개혁”은 잘 알려진 것처럼 시간제 일자리의 제공으로 실업률이 감소하고 고용률은 증가하는 성과를 거두었다. 그러나 노동시장 내 임금격차는 더 벌어지고, 전일제 남성-시간제 여성이란 가구소득모형의 고착화 등 부작용도 큰 것으로 밝혀지고 있다. 최근 발표된 스웨덴, 영국, 일본, 독일, 네덜란드의 시간제 일자리에 대한 연구 결과³⁾에서도 이들 5개국에서 공통적으로 시간제 근로는 전일제로의 전환이 쉽지 않고, 성별 간 격차가 존재하고, 미래소득의 잠재력과 경력개발 및 사회보장제도 혜택에 부정적 결과를 초래하는 등, 직업의 측면에서만 따지면 이상적인 일자리가 아닌 것으로 나타났다. 특히 스웨덴의 경우, 근무시간의 탄력적 활용과 충분한 휴가제도로 인해 시간제 근로로 전환할 필요성을 느끼지 못하며, 사회의 규범은 여전히 남녀 모두가 주40시간 전후 전일제로 근로하는 것이라고 한다.

▶ 정책목표와 성과 간의 혼동

이렇게 볼 때, 우리나라에서 고용률 제고를 위한 과제로 시간제 일자리를 제시한 것은 정책목적과 정책 성과를 혼동시키는 결과를 초래한 것이 아닌가 한다. 고용률 제고는 정책목적이 아니라 시간제 일자리

정책을 수행한 성과(결과)가 될 것이기 때문이다. 따라서 “고용률 70% 달성을 위한 로드맵”의 과제로 “시간제 근로의 질 제고”를 제시하는 것이 적절할 듯하다. 즉 모든 시간제 일자리에 적용될 수 있는 질 제고 정책들을 배치한 후(예를 들면 균등 및 비례원칙 적용, 차별금지, 사회보험 사각지대 해소, 부부 직장 가입자의 건강보험료 2중 납부 문제 해소 등) 그 중 하나의 사업으로 ‘시간선택제 일자리 만들기’가 자리잡았어야 하지 않았나 한다.

▶ 시간제 근로에 대한 법적 규율

시간제 근로에 대한 법적 규율이 모호하고 흩어져 있어 사회변화에 맞춰 정리될 필요가 있다. 근로기준법 제2조 제1항 제8호는 “단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다”로 규정한다.⁴⁾ 이처럼 동종의 통상 근로자보다 노동시간이 짧은 경우 근로시간에 비례하여 보호해야 한다는, 단시간 노동자의 노동조건에 최저선을 정하고 있다. 비례성 원칙을 명시하면서도 유급주휴일, 산전후휴가는 통상근로자와 동일하게 부여하도록 규정하고 있는데, 이 강행규정이 현장에서 지켜지고 있는지 의문이다.

2006년 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)’ 제정과 함께 단시간 노동은 비정규직의 한 유형으로 규정되기 시작했다. 이어 2011년 6월 24일 “시간제근로자 보호 및 지원에 관한 법률” 제정안을 입법예고했으나 제정에 이르는 못했다. 이 제정안은 노동시장 내에서 대부분 임시·일용직으로 열악한 지위에 있는 이들에 대한

3) 노사발전재단(2014.3.7), “시간선택제 일자리 해외 사례 연구 발표회” 발제문.

4) 이에 대해 단시간 근로가 통상근로에 미치지 못하는 불안정한 상태의 근로형태로 간주되고 있다는 해석이 가능하다.

근로조건 보호를 강화함으로써 처우 개선을 도모하고 육아부담을 지는 여성, 은퇴를 앞둔 고령자, 학업을 병행하는 청년 등에게 적합한 반듯한 시간제일자리를 늘려 나가고자 하는 취지라고 하였다.

2011년에 입법예고된 시간제법 제정안은 단시간 노동이 아닌 ‘시간제’라는 용어를 사용하며, 노동관계법 전반에서 ‘시간제 근로자’로 용어를 개정하도록 하고 있다. 또한 기존의 기간제법에서 단시간 노동 관련 조항을 완전히 삭제하고 ‘시간제법’으로 규율하도록 하고 있다. 이에 대해 노동계에서는 파견법을 통한 간접고용의 제도화, 기간제법을 통한 기간제 노동의 사용 확대와 더불어 단시간 노동을 비정규직 유형으로 제도화함으로써 기업의 노동유연화 완성을 위한 제도적 보장이라고 주장했다. ‘시간제’ 용어로의 통일이 의미하는 바는 단시간 노동의 시간급제화이며,

더 나아가 임금의 시간급화만이 아니라 모든 노동조건의 시간단위로의 분절 가능성이다.⁵⁾

여성노동계에서도 시간제 보호가 아니라 확산을 위한 법률이라며 반대입장을 밝혔다. 시간제 일자리를 확대하는 기업에 1인당 최대 720만원까지 지원하겠다는 정부의 방침은 시간제 노동 확산을 조장하며, 이는 결국 여성의 불안정한 고용확대로 이어질 것으로 우려했다. 일·생활 양립의 주체는 여성이 아니라 남녀 모두 이므로 결국 여성을 대상으로 하는 성별화된 시간제 확대정책보다 장시간 노동문화를 바꾸는 전사회적인 노동시간 단축논의가 전제되어야 한다는 것이다.⁶⁾

그 밖에 시간제 근로 관련 법 조항이 산발적으로 발견된다. 예컨대 단시간근로자의 능력개발을 규정한 조항은 직업능력개발법 3조 9호에서 찾을 수 있다.



[그림 5] 시간제 근로에 대한 법제의 변화

향후 시간제 근로정책의 방향

▶ 종합적, 전략적 접근 필요

외국의 사례에서 알 수 있듯이 양질의 시간제 근로 확산은 근로문화, 고용관계, 일과 삶에 대한 가치관 등이 복합적으로 결합되어 나타나는 결과라 할 수 있다. 전일제가 사회적 규범이고, 회사에 대한 높은

충성심을 강조하는 조직문화를 갖고 있는 우리나라에서는 전일제 중심의 장시간고용시스템의 변화와 시간제 근로 확산은 같이 갈 것이다.

현재는 시간제 고용에 대한 기업의 수요가 미미하다. 특히 대기업의 경우, 노동시장의 취업대기자가 많은 상황에서 경력단절을 적극적으로 막을 만큼의 유인을 주는 여성 인재층이 형성되지 아니하였다고 판단하고

5) 전국불안정노동철폐연대(2011.7.13.) “시간제 근로자 보호 및 지원에 대한 법률 제정안에 대한 입장”

6) 민주노총 여성위원회, 전국여성연대, 한국노총 여성위원회, 한국여성단체연합, 한국여성노동자회, 한국여성민우회의 공동 성명서(2011), “정부는 시간제근로자 확산에 관한 법률안을 즉각 폐지하라”, 한국여성노동자회 성명서(2012.5.29.) “가장 열악한 일자리, 시간제 노동을 우려한다.”

있으며, 이들의 퇴직을 신규인력으로 대체하는 것이 생산성과 인건비 측면에서 모두 유리하다고 본다.

그러나 지난해 12월 통상임금에 대한 대법원 판결 이래, 초과근로수당 산정과 관련한 통상임금 논란으로 인해 경영계가 근로시간 단축 및 휴가소진 관행에 적극적으로 나올 가능성도 기대되는 바 이들 요소를 고려한 전략적, 종합적 접근이 필요하다.

▶ 장기적 과제로 추진

한국에서 많은 근로자들이 경험한 시간제 근로는 고용이 불안하며, 임금수준이 낮고, 단순한 아르바이트형 일자리에 가깝다. 실제로 상용 시간제 비율이 10%에 미치지 못하므로 단지 인식의 문제가 아니다. 따라서 기존의 질 낮은 시간제 일자리와 구분되고, 정규직과 같은 내용과 수준을 갖는 '제대로 된 일자리'가 근로자들의 생애주기와 개인 혹은 가족의 필요에 따라 자발적인 선택에 의해 만들어 질 수 있게 하겠다는 정부의 계획은 상당히 도전적이라 할 수 있으며, 그런 만큼 시간선택제가 정착되기까지는 시행착오와 상당한 시간이 소요될 것이다. 따라서 책무성과 진정성으로 무장한 중장기 과제로 추진되어야 할 것이다.

전술한 해외사례연구 중 네덜란드의 시간제근로 활성화 배경과 이행과정에서 시간제 근로에 대한 여성과 노조의 요구가 있었으나 1980년대 후반과 1990년대 초중반에 들어서면서 노동력 부족으로 기업의 시간제 근로에 대한 거부감이 완화되면서 1990년대 후반에 시간제 근로가 제도적으로 그리고 기업들 내부에 자연스런 근무형태의 관행으로 정착되기까지 10년 이상의 시간이 소요되었다고 한다.

▶ 정책목표의 조정

시간제 근로는 일-가정 균형을 지원하기 위해 가장 많이 사용되는 유연근로계약 형태이다. 따라서 '고용률 제고를 위한 양질의 시간제 확산'이 아닌, '일·생활 양립을 위한 양질의 시간제 근로 확산'으로 정리되는 것이 바람직하고, 이럴 때 직업선택이 명확하지 않은 젊은 층의 일과 교육 병행, 은퇴기 근로자의 정책수요까지 포괄하게 될 것이다.

일본 노동정책심의회가 2012년 6월 21일 건의한 「향후의 파트타임 노동대책에 대하여」 전문의 다음과 같은 내용을 참고할 필요가 있다. "...인구 감소 사회를 맞이하여 노동력 공급이 제약되는 일본에서는 「전원 참가형 사회」의 실현 및 일본 경제 발전과 사회 안정의 기초가 되는 「두꺼운 중간계층」의 부활이 과제가 되고 있다. 이런 가운데 다양한 사정에 따라 근무시간에 제약이 있는 사람이 작업하기 쉽고, 고용자 4명 중 1명 이상이 실제로 종사하는 시간제 근로는 근로 방식의 환경 정비가 필요하며, 파트타임 노동자의 균형대우 확보를 더욱 촉진함과 동시에 균등대우를 목표로 해가는 것이 요구된다..."

▶ (가칭) 시간제 근로에 대한 차별금지법 제정

시간제 근로에 대한 법적 규율이 현재 모호하고 흩어져 있어 새롭게 정비해야 할 필요성에 대해서는 이미 언급한 바 있다. 이때 새 시간제법의 입법취지는 "시간제 근로의 보호와 질 제고"로 하여 기존 180만 명에 이르는 시간제 근로자를 대상으로 시간제 근로를 보호하고 차별을 금지하는 내용으로 구성하는 것이 적절하다. 보편적인 보호와 차별금지 규정에 더해⁷⁾ 상용형 시간제 근로를 확산하려는 정책취지를 위해

7) 차별금지 조항 외에 균형·균등대우, 숙련 향상, 서면근로계약서 작성의무, 고용보험 가입 등의 규율이 필요할 것이다.

(가칭) ‘시간선택제 근로 지원’ 조항을 배치하는 것이 바람직하겠다. 관련하여 일본의 2008년 4월 파트타임노동법(단시간근로자의 고용관리 개선 등에 관한 법률) 개정 사례를 참고할 필요가 있다.

아울러 시간제 근로에 대한 용어도 정리되어야 할 것이다. 1994년 ILO part-time 근로 협약(175호)에서 part-time은 full-time보다 짧은 근로시간으로 정의

된다. 통상 full-time은 전일제, part-time은 시간제로 번역된다. 우리나라는 법제뿐 아니라 통계조사에서도 아래의 표와 같이 시간제 근로, 단시간 근로가 혼용되고 있다. 일본의 경우에는 파트타임 노동법, 파트타임 노동자로 정리되었고, 상용형 시간제근로자를 지칭할 때는 ‘단시간정사원’ 용어를 사용하고 있다.⁸⁾

〈표 2〉 통계조사에서 시간제 근로의 정의

통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사	고용노동부의 고용형태별 근로실태조사
시간제 근로자 는 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨	단시간근로자 는 통상근로자(사업체내 가장 일반적 형태의 근로자)의 1주간 소정근로시간(보통은 1주일에 40시간 또는 44시간 전후)보다 1시간이라도 짧은 소정근로시간 (예를 들면 1주일에 35시간) 동안 근로를 제공하는 근로자(파트타임근로자 포함)

▶ 차별금지, 시간비례원칙 적용을 위한 좀 더 구체적인 매뉴얼의 개발

우리나라의 임금체계와 휴가체계는 매우 복잡하여 가분-불가분 수당/급여/휴가를 분류하고 적용하기가 쉽지 않으므로 세분화된 매뉴얼이 필요하다. 노사발전재단이 전환형 및 채용형 시간선택제 인사관리매뉴얼을 개발하여 보급하고 있으나 좀 더 구체화되어야 할 필요가 있다. 예를 들어 육아기근로시간단축제의

경우, 기간 연장, 수당 인상 등 제도를 개선했으나 기업 현장에서 도입되기 위해서는 임금, 근로시간, 초과근로 규제, 휴가, 근로복지, 평가, 승진연한 상정, 훈련 등 제반 인사복무 관련 매뉴얼이 만들어져야 한다.

참고로 인사관리상의 쟁점들이 신규로 시간선택제를 채용하는 경우보다 전환형 시간선택제의 경우 좀 더 복잡할 것으로 예상되는데, 이때 고려해야 할 쟁점들을 정리하면 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 전환형 시간선택제 도입에 따르는 인사관리 쟁점들

정원	모집, 채용	임용, 승진	보수와 복리후생
정원 산정 및 관리	대상 직무, 절차, 선발대상 및 선발	전보, 전직, 승진, 파견, 겸임, 전입, 휴직, 직권면직	보수 책정, 부가급여, 연금 산정, 성과급
성과평가	교육훈련	복무 관리	시간제-전일제 전환
평가표, 평가방식, 평가시기	훈련주기, 교육훈련 내용, 기간, 비용보전, 대체인력	검직, 단체활동, 휴가, 순환보직, 업무 배치	시행시점, 주기, 절차, 방식

8) 일본의 "단시간 정사원"은 정규 전일제노동자와 비교하여 소정근로시간(소정근로일수)이 짧은 정규 근로자로서 다음 중 하나에 해당하는 자로 정의된다. ① 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 있는 자 ② 시간당 기본급과 상여금·퇴직금 등의 산정 방법이 동일 사업소 내 동종 전일제 정규노동자와 동등한 자. 2012년도 고용균등기본조사에 따르면 2012년 10월 1일 현재 단시간 정사원 제도가 있는 사업장의 비율은 14.0%이다. 일과 생활의 조화 추진을 위한 행동지침(2010년 6월 29일)에서 단시간 근무 제도를 선택할 수 있는 사업장의 비율(단시간 정사원 제도 등)을 2020년까지 29%로 하는 목표를 설정했다.

여성의 경력유지와 일가정양립, 돌봄 정책¹⁾

홍승아 · 최인희
한국여성정책연구원 연구위원

들어가며

젠더와 관련한 복지국가의 전통적인 가정(assumptions)은 와해되고 새로운 복지국가의 구상과 관련한 다양한 논의들이 전개되고 있다. 이들 논의의 저변에는 여성의 결혼, 출산, 양육 등으로 인한 일련의 생애사 건들이 여성의 노동시장 참여에 영향을 미치고, 궁극적으로 노동경력을 통하여 사회보험의 수급자격이 주어지고 보험혜택이 커지게 되는 기존 복지제도에서의 차별과 여성배제 현상이 자리잡고 있다. 여성과 비교해서 볼 때 출산 및 양육의 책임과 부담으로부터 상대적으로 자유로운 남성의 경우에는 노동경력을 통하여 사회보험 수급과 보험혜택이 커지게 되는 가능성과 기회를 얻을 수 있다. 특히 남성 임금노동자의 전일제, 종신고용을 전제로 하는 기존의 남성생계부양자모델에서는 출산과 육아의 대부분의 책임을 지고 있는 여성의 사회적 권리는 매우 취약할 수밖에 없다.

과연 복지국가는 여성의 출산과 양육의 과정에 있어서 얼마나 지원을 하고 있으며, 여성들은 그러한 국가지원정책에 대하여 어떤 정책평가를 내리고 있을까? 이러한 문제의식에서 복지정책에 대한 국민들의 인식과 태도를 파악하고 정책의 젠더효과를 분석하기 위하여 13세 미만 자녀를 양육하고 있는 유자녀가족 1,000명의 부모를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이들 유자녀가족은 양육 및 돌봄의 부담이 가장 큰 집단이면서 동시에 젠더관점의 평가와 통합이 중요하게 요구되는 저출산정책, 일가정양립정책, 돌봄정책의 주요 정책대상 집단이기도 하다.

1) 이 글은 홍승아 · 마경희 · 최인희 · 배지영(2013), 「젠더관점에서 본 복지패러다임 발전방안 연구」에서 실시한 조사의 일부를 기반으로 작성하였습니다.

맞벌이부부모델을 선호

맞벌이가족과 홀벌이가족에 대한 선호도를 조사한 결과, 전체 응답자의 47.2%가 맞벌이가구를 선호했으며, 홀벌이가구를 선호한다는 응답은 36.2%, 선호도가 없다는 응답은 16.6%로 조사되었다. 맞벌이가구에서 맞벌이가족이 선호도가 높게 나타났으며, 특히 맞벌이 남성 > 맞벌이여성 > 홀벌이남성 > 홀벌이여성의 순으로 맞벌이 선호도가 나타난 점이 흥미롭다.

한편 본 조사에서 나타난 맞벌이 선호도는 2011년

맞벌이부부를 대상으로 조사한 맞벌이를 희망한다는 응답율(85.1%)에 비해서는 비해서는 다소 낮게 나타났다. 이러한 차이는 본 조사에서는 홀벌이가족이 절반을 구성하고 있는 반면에 홍승아·김정미(2011)의 연구에서는 맞벌이가족만을 대상으로 한 조사였던 조사대상자의 차이가 있다. 그러나 본조사에서도 홀벌이보다는 맞벌이를 선호하는 비율이 높게 나타났으며, 홀벌이가구보다 맞벌이가구에서 맞벌이 선호 비율이 높게 나타났다.

〈표 1〉 선호하는 가구유형: 맞벌이 대 홀벌이

(단위: %, 명)

구분		맞벌이	홀벌이	선호도 없음	합계(n)	$\chi^2(df)$
전체		47.2(472)	36.2(362)	16.6(166)	100(1,000)	
맞벌이 여부	맞벌이가구	66.1(337)	22.0(112)	12.0(61)	100(510)	150.38(1)***
	홀벌이가구	27.6(135)	51.0(250)	21.4(105)	100(490)	

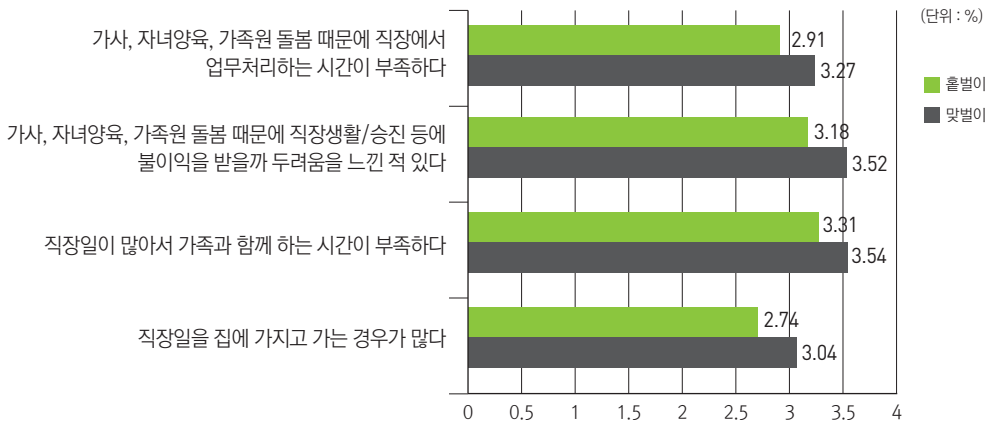
주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

일가정양립 갈등과 시간부족

다음에는 현재 취업중인 응답자(N=778)를 대상으로 일가정양립 및 갈등상황을 살펴보았다. 먼저, 직장생활에 대해 조사한 결과, 전체 응답자의 34.1%가 ‘직장일을 집에 가지고 가는 경우가 많다’고 응답한 것으로 나타났다.

특히 맞벌이가구 응답자가 홀벌이가구 응답자보다

일가정양립, 일생활균형과 관련된 어려움을 많이 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 맞벌이부부 사이에서도 맞벌이여성이 맞벌이남성보다 직장일을 집에 가지고 가는 정도도 높고, 가사·자녀양육·가족돌봄으로 인해 직장생활의 어려움을 겪는 비율이 높게 나타났다. 다만 가족시간의 부족에서는 맞벌이여성(55.7%)보다 맞벌이남성(62%)의 경우 시간부족을 더 경험하고 있는 것으로 나타났다.



주 : 점수(1: 전혀 그렇지 않다, 5:매우 그렇다)가 높을수록 어려움을 많이 경험하고 있다는 것을 의미함.

[그림 1] 맞벌이 여부에 따른 일가족생활 어려움 경험정도(N=778)

자녀양육에 몰두, 노후준비 미비

본조사의 대상자들은 인생의 생애경로에서 자녀출산 및 양육이라는 중요한 과업을 수행하고 있는 유자녀 가족의 부모들이다. 육아기 부모들로서 이들의 현재 관심은 자녀를 잘 키우는 일일 것이지만, 과연 본인의 노후준비나 부모님 부양에 대해서는 어떤 생각과 준비, 태도를 가지고 있는지 살펴보았다. 우선, 노후 생활비를 어떻게 해결할 것인가에 대한 의견을 부모

님의 경우와 응답자 본인의 경우로 나누어 조사한 결과, 부모님의 경우에는 ‘가족+정부+사회’가 함께 해결해야 한다는 응답이 59.5%로 가장 높게 나타난 반면, 응답자 본인의 경우에는 ‘가족+정부+사회’가 함께 해결해야 한다는 응답(44.1%)과 함께 ‘스스로 해결’해야 한다는 응답(39.4%)도 높게 나타났다. 부모님 세대와 달리 본인 세대에는 스스로 해결해야 한다는 응답이 40%수준으로 나타난 것은 노후의 경제생활에 대한 세대 간 차이를 반영하고 있다고 볼 수 있겠다.

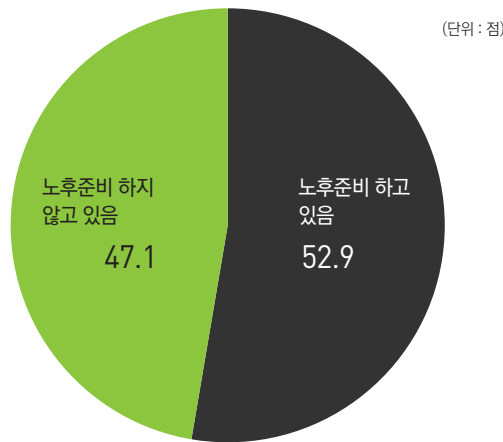
〈표 2〉 노후 생활비 마련의 주체

(단위 : %, 명)

구분	부모님의 경우	나의 경우
스스로 해결	24.9(249)	39.4(394)
가족	7.9(79)	8.7(87)
가족+정부+사회	59.5(595)	44.1(441)
정부+사회	7.4(74)	7.7(77)
기타	0.3(3)	0.1(1)
합계	100(1,000)	100(1,000)

그렇지만 실제로 본조사의 응답자들 중 절반 정도 만이(52.9%) 본인의 노후를 위한 경제적 준비를 하고 있다고 응답하였다. 반면 노후준비를 하지 않고 있다고 응답한 471명을 대상으로 준비하지 않는 주된 이유를 조사한 결과, ‘소득이 낮아서 노후준비를 할 경제적인

여유가 없기 때문에’(50.5%)가 가장 많았고, 다음으로 ‘자녀교육비 등 자녀양육에 지출하는 돈이 많이 때문에’(39.3%)로 나타나 집중적인 육아기에 있는 이들의 현실에서는 노후준비를 할 여력이 없음을 알 수 있다.



[그림 2] 본인의 노후를 위한 경제적 준비 여부(N=1,000)

〈표 3〉 현재 노후준비를 하지 않는 주된 이유

구분	사례수	%
소득이 낮아서 노후준비를 할 경제적인 여유가 없기 때문에	238	50.5
자녀교육비 등 자녀양육에 지출하는 돈이 많이 때문에	185	39.3
부모님 생활비를 지원하기 때문에	26	5.5
어떻게 준비해야 할지 방법을 몰라서	15	3.2
아직 노후를 준비할 필요성을 못 느껴서	7	1.5
합계	471	100

정책인지도와 이용경험

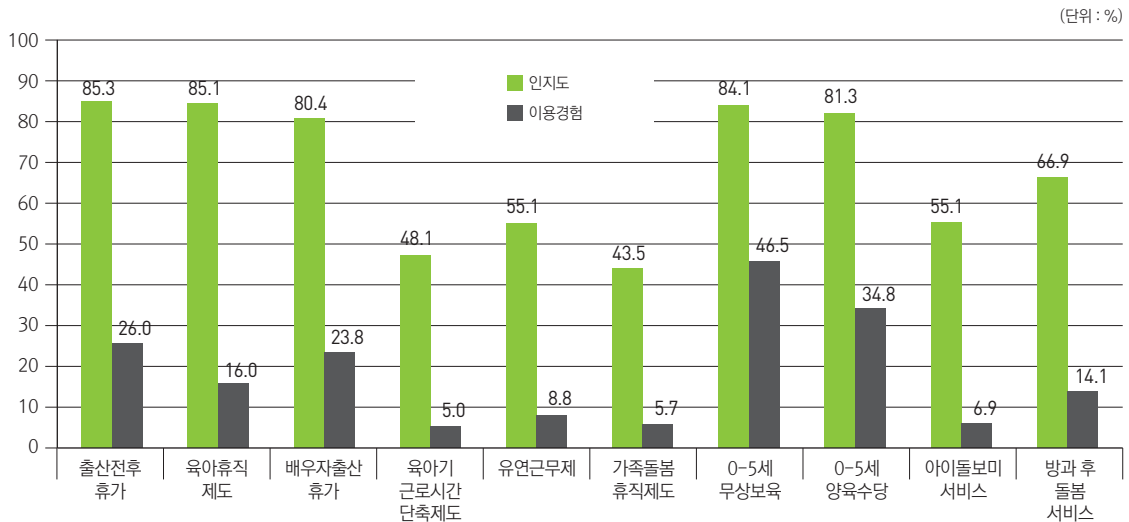
우선, 자녀출산 및 양육과 관련된 정책에 대한 인지

도와 이들의 이용경험²⁾에 대하여 살펴보았다. 제도 인지도가 가장 높은 정책은 출산전후휴가와(85.3%)와 육아휴직제도(85.1%)로 나타났고, 다음으로 0~5세

2) 제도 이용경험은 응답자 본인 및 배우자의 이용경험을 측정한 것임.

무상보육(84.1%), 0~5세 양육수당(81.3%), 배우자 출산휴가(80.4%)의 순으로 나타났다. 위 10개 정책 중 이용경험이 높은 제도는 0~5세 무상보육(46.5%), 0~5세 양육수당(34.8%), 배우자출산휴가(29.6%)의

순으로 조사되었고, 육아기근로시간단축제도, 가족 돌봄휴직제도, 아이돌보미 서비스, 유연근무제 등은 이용경험이 10% 미만으로 낮게 나타났다.



[그림 3] 주요 저출산, 돌봄 지원정책 인지도 및 이용 경험(N=1,000)

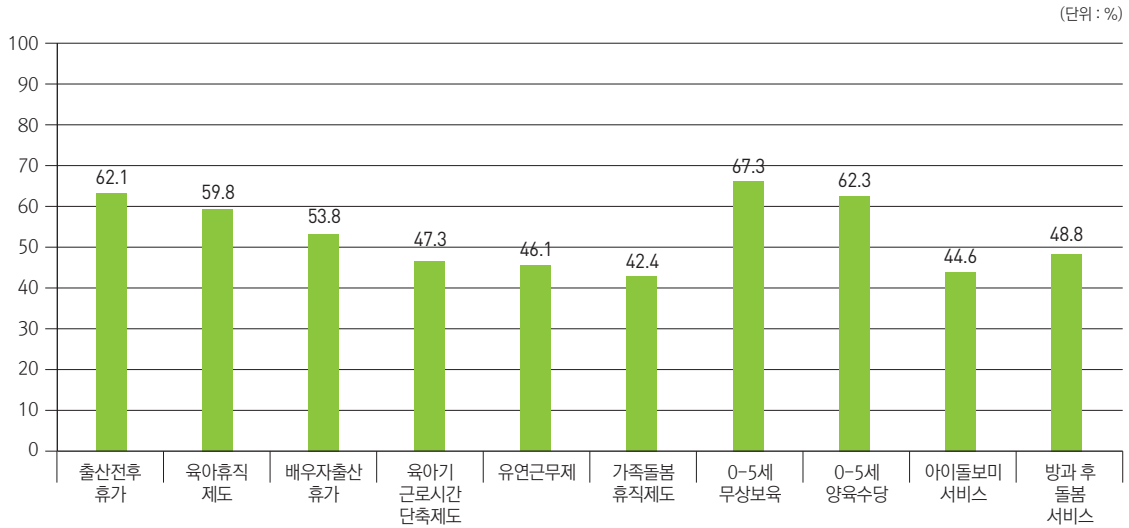
정책의 젠더효과 평가

정책의 젠더효과는 현재 시행중인 제도/정책이 취업여성이 경력단절 없이 경제활동을 하는데 도움이 된 정도, 남성이 가족생활 참여하는데 도움이 된 정도, 가족(여성)의 노인돌봄 부담을 완화시키는데 도움이 된 정도를 중심으로 평가하였다.

▶ 여성의 경제활동 지원효과

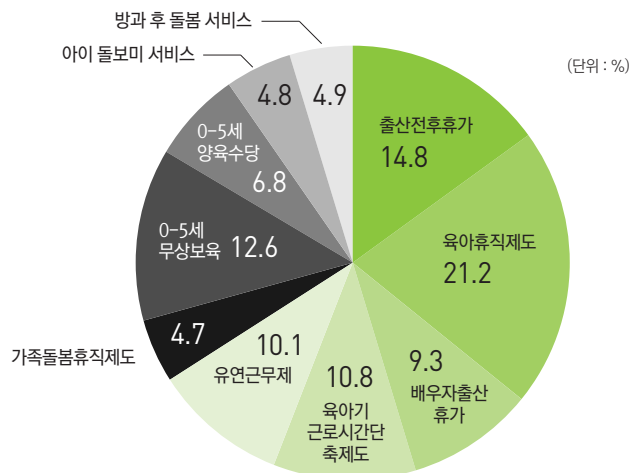
한편, 전술한 제도가 취업여성이 경력단절 없이

경제활동을 하는데 도움이 된 정도에 대해 조사한 결과, 대부분의 제도, 예컨대 ‘0~5세 무상보육’ (67.3%), ‘0~5세 양육수당’ (62.3%), ‘출산전후휴가’ (62.1%), ‘육아휴직제도’ (59.8%) 등이 여성의 경제 활동 참여를 지원하는데 도움이 된 것으로 조사되었다. 이를 출산·육아관련 제도, 유연근무제도, 가족돌봄 지원, 보육 및 방과후 돌봄서비스 정책으로 나누어 효과성을 살펴보면 다음과 같다.



[그림 4] 주요 저출산, 돌봄 지원정책이 여성의 경제활동에 도움이 된 정도(N=1,000)

향후 여성의 경제활동을 지원하기 위해 더 확대되어야 할 정책(1순위)은 ‘육아휴직제도’(21.2%), ‘출산 전후휴가’(14.8%), ‘0~5세 무상보육’(12.6%), ‘육아기근로시간단축제도’(10.8%) 순으로 조사되었다.

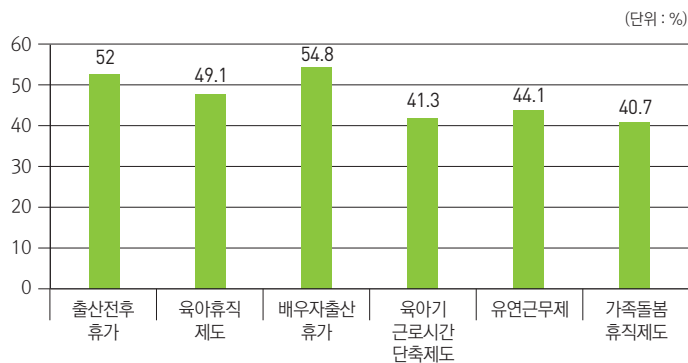


[그림 5] 여성의 경제활동 지원을 위해 확대되어야 할 정책(1순위) (N=1,000)

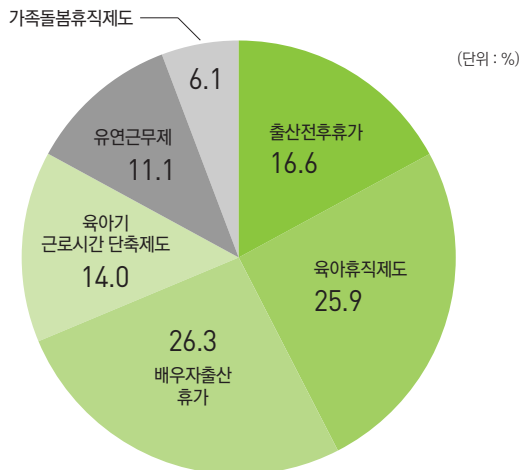
▶ 남성의 가족생활참여 지원효과

남성의 경우에는 위 10개 정책 중 남성의 돌봄을 위해 직접적으로 필요한 출산 및 양육 관련 제도 6개를 선정하여 정책의 효과성을 살펴보았다. 6개 제도 중 남성의 가족생활 참여를 지원하는데 어느 정도 도움이 된 제도로는 ‘배우자출산휴가’(54.8%), ‘출산전후

휴가’(52.0%), ‘육아휴직제도’(49.1%) 등의 순으로 나타났다. 출산전후휴가의 경우 남성이 제도를 직접 사용하는 것은 아니지만 배우자인 부인이 출산전후휴가를 활용할 경우 남성의 가족생활참여에도 도움이 된 것으로 이해하고 응답한 것으로 설명할 수 있겠다.



[그림 6] 저출산, 돌봄지원 정책이 남성의 가족생활 참여에 도움을 준 정도(N=1,000)



[그림 7] 남성의 가족생활 참여 지원을 위해 확대되어야 할 정책(1순위) (N=1,000)

▶ 가족의 돌봄부담 완화 및 노후생활 지원에

미친 영향

다음에는 공적 연금제도와 노인장기요양보험제도가 가족의 돌봄부담 경감 및 노후생활 지원에 미친 영향에 대해 살펴본 결과, 전체 응답자의 67.9%가 연금제도가 부모님(또는 배우자의 부모님)을 돌보는데 도움이 될 것이라고 응답했다. 맞벌이가구 응답자가 홀벌이

가구 응답자에 비해 연금제도가 부모님을 돌보는 데 도움이 된다고 응답한 비율이 높게 조사되었다. 이와 함께, 기초노령연금제도가 부모님(또는 배우자 부모님)을 돌보는 데 얼마나 도움이 될 것으로 생각하는지에 대해 조사한 결과, 전체 응답자의 62.5%가 도움이 될 것이라고 응답했다.

〈표 4〉 공적 연금제도 및 기초노령연금이 부모님을 돌보는데 도움을 주는 정도

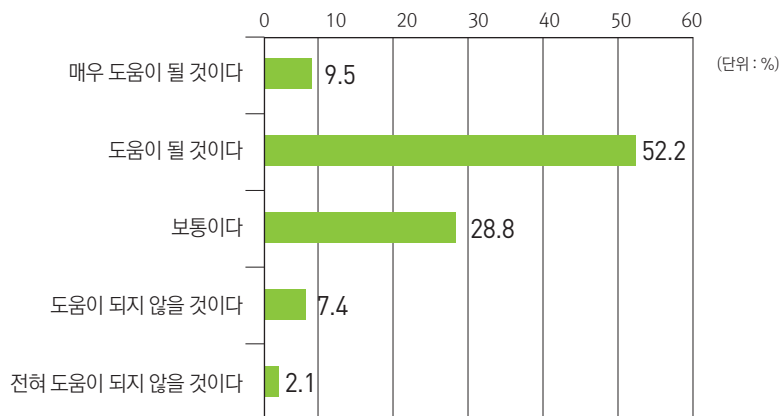
(단위 : %, 명)

구 분			전혀 도움이 되지 않을 것이다	도움이 되지 않을 것이다	보통이다	도움이 될 것이다	매우 도움이 될 것이다	합계(n)	x²(df)
공적연금	전체		1.7(17)	7.4(74)	23.0(230)	59.5(595)	8.4(84)	100(1,000)	13.37(4)**
	맞벌이 여부	맞벌이가구	1.2(6)	6.5(33)	21.6(110)	59.6(304)	11.2(57)	100(510)	
		홀벌이가구	2.2(11)	8.4(41)	24.5(120)	59.4(291)	5.5(27)	100(490)	
기초노령연금	전체		2.3(23)	8.2(82)	27.0(270)	52.8(528)	9.7(97)	100(1000)	

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

마지막으로, 노인장기요양보험제도가 응답자 본인의 노후에 얼마나 도움이 될 것으로 예상하는지에 조사한 결과, 전체 응답자의 61.7%가 도움이 될 것이

라고 응답하여 노인장기요양보험제도는 향후 보다 확대될 필요가 있다.



〔그림 8〕 노인장기요양보험제도가 본인노후의 도움정도 (N=1,000)

나오며

이상의 유자녀가족 조사 결과를 종합하면 다음과 같은 정책적 함의를 도출할 수 있다. 먼저, 대부분의 응답자가 경제적 어려움, 자녀양육에 대한 부담, 노후 준비 부족 등과 관련된 미래에 대한 불안감을 가지고 있다는 점을 고려할 때 신사회 위험에 대처할 수 있는 사회안전망 구축의 강화가 필요할 것으로 보이며, 이는 복지국가의 중요성을 재확인시켜주는 결과로 해석할 수 있다. 또한 맞벌이가족에 대한 선호도가 높고, 조사에 참여한 미취업 여성응답자의 대부분이 경제 활동을 원한다는 결과는 우리나라 역시 서구 국가들과 마찬가지로 맞벌이가족 모델이 보편화되고 있으며, 이에 따라 전반적인 복지정책이 이인소득자 모델로 전환될 필요가 있다는 것을 의미한다.

둘째, 향후 우리사회가 이인소득자-이인돌봄자 모델을 지향하기 위해서는 무엇보다 여성의 유급 노동을 지원할 수 있는 출산 및 자녀양육 지원 정책의 강화 및 시간지원 정책 확대가 필요하다. 즉 자녀를 둔 여성들이 출산전후휴가, 육아휴직제도 및 육아기 근로시간단축제도, 유연근무제 등을 활용하여 자녀 양육과 직장생활을 양립할 수 있도록 지원함과 동시에 국공립 보육시설의 확충 및 보육서비스의 질 제고 등을 통해 여성이 돌봄 노동의 부담 없이 노동시장에 진입할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

셋째, 이와 함께 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위한 다양한 정책의 시행이 필요하다. 이를 위해 현재 경력단절여성을 대상으로 제공되는 직업훈련 프로그램을 수요자 중심의 맞춤형 교육 프로그램 (예: 교육수준, 경력단절기간 및 수요처의 필요도를 고려한 프로그램 설계 등)으로 전환할 필요가 있을 것이다. 이와 함께 ‘양질의 일자리’로서 시간제 근로 모델이 개발되고 확산되어야 한다.

넷째, 남성의 아버지 역할 및 가족생활 참여를 지원하기 위해 배우자출산휴가제도, 육아휴직제도 등의 실효성 제고 및 양성평등한 가족문화 조성이 필요할 것으로 보인다. 즉, 남성 역시 ‘노동자이자 아버지’로서 ‘일과 가정의 양립’의 주체가 될 수 있도록 부성휴가 (paternity leave), 육아휴직 내 아버지만 사용할 수 있는 ‘아버지 쿼터(daddy quota)’ 등 부성보호정책, 아버지 정책 등을 적극적으로 추진해야 할 것이다.

마지막으로, 상당수의 맞벌이가족이 과도한 직장 업무로 인해 가족생활과 직장생활을 병행하는 데 시간부족(time pressure)과 일-가족생활 불균형 등의 어려움을 경험한다는 조사결과를 고려할 때, 장시간 근로문화 개선 및 가족친화사회환경 조성을 통해 부모가 자녀와 함께 시간을 보낼 수 있도록 지원하여 유자녀 부모가 노동권과 부모권을 조화롭게 누릴 수 있도록 보장해주어야 할 것이다.