

## 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책

유 계 숙<sup>†</sup>

경희대학교 아동가족학과

우리나라의 합계출산율은 1983년 인구대치수준에 도달한 이후에도 지속적으로 감소하여 현재 세계 최하위권의 출산율에 머물고 있다. 여성의 경제활동참여 증가와 근로자의 일-가정 양립 어려움은 전통적 성역할 및 가족규범과 함께 저출산의 주요 원인으로 지목되고 있다. 또한 지속적인 경기침체와 양극화는 일-가정 양립을 더욱 어렵게 만들고, 결과적으로 저출산을 보다 심화시키고 있다. 2011년부터 시행되고 있는 '제2차 저출산·고령사회 기본계획'에서는 저출산에 대응하기 위하여 정책의 우선순위를 일-가정 양립지원 및 결혼·출산·양육 부담 경감에 두고 있다. 특히 양성평등 환경조성에 기반한 일-가정 양립지원정책은 향후 출산율 제고에 큰 기여를 할 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 보육, 근로시간, 휴가·휴직, 돌봄노동 등 우리 사회의 저출산과 관련된 일-가정 양립 현황과 문제점을 살펴보고, 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 정부와 국내기업의 정책 현황과 출산율 제고효과를 고찰함으로써 저출산 대응 및 여성고용 촉진을 위한 일-가정 양립지원정책의 추진 방향을 모색해보고자 한다.

주요어 : 저출산, 일-가정 양립, 여성의 경제활동참여

---

† 교신저자 : 유계숙, 경희대학교 아동가족학과, 서울시 동대문구 회기동 1번지  
Tel : 02-961-0257, E-mail : dongrazi@khu.ac.kr

## 서론

우리나라의 합계출산율은 2005년에 1.08명으로 사상최저치를 기록한 바 있으며, 2010년 현재 1.23명으로 세계 최하위권에 머물고 있다. 이처럼 낮은 출산율의 원인은 경제·사회·문화적으로 다양한 요인들과 관련이 있는데, 크게 4가지 원인을 들 수 있다. 우선 미래 소득 불안정성 증가 등 소득 요인을 꼽을 수 있으며, 둘째로는 자녀의 편익 감소와 양육비용 증가 등 자녀 요인, 셋째로는 라이프스타일의 변화에 따른 가치관 요인, 넷째로는 여성의 경제적 역할 증대, 양성 불평등, 일-가정 양립의 어려움 등 사회·직장 요인을 들 수 있다(최숙희, 김정우, 2005). 이 가운데 특히 여성의 경제활동참여 증가와 일-가정 양립의 어려움은 우리 사회의 저출산 주요 원인으로 지목되고 있다.

우리나라는 서구 선진국과 달리 양육비 등 자녀 요인보다 사회·직장 요인이 출산율 하락에 더 큰 영향을 미쳤다. 즉 전통적인 성역할 등 사회적 관습이 저출산의 주요인이라고 할 수 있다. 가족 내 책임의 불평등한 분배로 인하여 자녀양육과 가사노동이 여성에 편중되어있으며, 가족과 남녀의 성역할 변화에 대한 사회관습이 부정적이고, 남성 위주의 복지시스템과 여성의 경제적 역할 간에 모순이 발생하며, 소득과 경력에서 낮은 수준의 양성평등이 저출산의 결정적 요인으로 작용하고 있는 것이다. 사회·직장 요인이 출산율 하락에 미치는 영향을 분석한 실증 연구결과에 따르면, 교육비, 주거비, 주택구입 기간 등 비용 측면보다 사회·직장 요인이 우리나라의 출산율 하락에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(이원희, 2004; 최숙희, 김정우, 2005).

통계청의 ‘2011년 맞벌이가구 및 경력단절여성 통계 집계 결과’에 따르면, 2011년 6월 현재 유배우가구는 1,162만가구로 추정되며, 이 중 맞벌이가구는 507만가구로 유배우가구의 43.6%를 차지하였으며, 홑벌이가구는 491만가구로, 유배우가구 중 42.3%를 차지함으로써 맞벌이가구가 홑벌이가구의 비중을 앞선 것으로 나타났다. 그리고 15~54세 이하의 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산 등으로 인하여 직장을 그만둔 경력단절여성은 19.3%를 차지하였으며, 이들을 연령대별로 살펴보면, 30대가 57.1%를 차지하여 가장 많았고, 경력이 단절된 주된 사유는 ‘결혼’이 47.0%, ‘육아’ 28.7%, ‘임신·출산’이 20.0%, ‘자녀교육’이 4.3%의 순으로 나타남으로써 기혼여성들이 일-가정 양립의 어려움으로 경력이 단절됨을 알 수 있다(통계청, 2011a). 한편 통계청의 ‘2011 사회조사 결과’에서도 여성취업에 대하여 ‘직업을 가지는 것이 좋다’는 견해가 84.3%로 압도적인 반면, ‘가정일에 전념하는 것이 더 중요하다’는 의견은 8.0%에 불과하였으며, 여성취업의 장애요인으로 ‘육아부담(46.4%)’, ‘여성에 대한 사회적 편견 및 관행’(21.4%), ‘불평등한 근로여건’(10.9%)을 지목하였다(통계청, 2011b).

우리나라에서는 전통적으로 입사 후 일정기간이 지나면 육아문제로 인하여 여성 퇴직자가 급증하는 M자형 취업 그래프를 가지고 있다. 육아휴직을 이용하는 여성의 경력단절은 전통적인 남성생계 부양자모델에서 이인생계 부양자·이인양육자 모델로 변화하는데 있어서 남성들의 인식변화가 수반되지 못하기 때문이다. 즉 한국의 아버지들은 일터에서 이인생계부양자 모델은 수용하지만, 가정에서 이인양육자 모델은 적극적으로 받아들이지 않

때문에 일하는 어머니의 이중고가 더욱 가중될 수밖에 없다. 따라서 남성들이 육아와 가사노동에 적극적으로 참여하지 않고 여성들이 담당하게 되는 전통적 성역할과 가족규범에 변화가 오지 않는다면, 그리고 각 직장에서 남성 근로자든 여성 근로자든 모든 근로자에게 평등한 기회의 장을 제공하지 않는다면, 현재의 낮은 출산율을 제고하기란 불가능할 것이다(유계숙, 2010).

이처럼 일하는 여성의 임신·출산·육아는 여성 경제활동참여 수준이 낮았던 과거와 큰 차이 없이 여전히 여성의 문제이자 개별 가정의 문제이며, 근로자 개인의 사적 문제로 여겨진다. 여성 근로자가 노동과정에서 자신의 역할을 수행하는 동시에 경제활동에 참여하지 않는 여성처럼 임신·출산·육아를 감당할 것을 요구받는 상황은 당연히 일과 가족생활 중 양자택일을 할 수밖에 없는 구조를 만들고, 지속적인 경기침체와 양극화는 가족 부양을 위해 여성이 일할 수밖에 없는 구조적 압박을 더함으로써(민주노동연구소, 2006) 결과적으로 저출산이 심화된다.

세계 최저 수준인 현재의 출산율 하락을 저지하고, 향후 출산율을 제고하기 위해서는 특단의 조치가 필요하다. 즉 양성평등 환경조성, 보육시설에 대한 투자와 다자녀 가구에 대한 지원 등 종합적이고 보다 적극적인 정책을 추진할 필요가 있으며, 저출산 대책의 강도를 지금보다 훨씬 강화할 필요가 있다. 특히 한국의 저출산에 가장 큰 영향을 미친 것은 여성고용 환경과 관련된 사회·직장 요인이며, 실증분석 결과 향후 출산율 제고에 가장 큰 기여를 할 수 있는 정책수단이자 주요 추진과제는 양성평등 환경조성이기 때문에 여성이 일과 가족생활을 양립하는데 필요한 사회환경

의 개선에 주력해야 할 것이다(최숙희, 김정우, 2006a). 이러한 맥락에서 본 연구는 우리 사회의 저출산과 관련된 일-가정 양립 현황과 문제점을 짚어보고, 정부와 국내 기업의 일-가정 양립지원정책 현황 및 정책의 효과를 살펴봄으로써 향후 출산율을 제고하고 여성고용을 촉진하기 위한 일-가정 양립지원정책 방안을 모색하고자 한다.

## 본 론

### 일-가정 양립 현황과 문제점

#### 보육 현황과 문제점

여성부의 '전국 보육·교육 실태조사' 결과에 따르면, 자녀가 있는 기혼여성의 미취업 사유는 '일을 하고 싶으나 자녀양육과 가사에 전념하기 위해서(49.1%)', '일을 하고 싶으나 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서(23.0%)', '일을 하고 싶으나 적당한 일자리가 없어서(18.1%)' 등의 순으로 높은 응답률을 보이고 있다. 특히 취학 전 자녀를 둔 여성일 경우, '일을 하고 싶으나 자녀양육과 가사에 전념하기 위해서(52.3%)', '자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서(29.7%)'와 같은 미취업 사유가 더욱 두드러지게 나타남으로써 유자녀 여성이 취업하는데 있어서 다른 어떤 문제보다도 자녀양육과 보육을 가장 우려하고 있다고 할 수 있다(여성부, 2005).

최근 들어 여성의 경제활동과 사회진출이 증가하면서 직장보육시설에 대한 수요도 증가하고 있다. 노동부의 '남녀고용평등 의식조사' 결과에 따르면, 피고용 양육부모에게 도움이 되는 시설 및 제도로써 직장보육시설(58.4%)이

표 1. 자녀가 있는 여성의 미취업 사유 (단위: %)

구 분	일을 하고 싶지 않아서	일을 하고 싶으나 적당한 일자리가 없어서	일을 하고 싶으나 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서	일을 하고 싶으나 자녀양육과 가사에 전념하기 위해서	일을 하고 싶으나 주위의 반대로	건강상 이유로	기타
전체	4.1	18.1	23.0	49.1	1.3	3.5	0.95
미취학자녀 둔 여성	3.7	11.5	29.7	52.3	1.0	1.6	0.6
취학자녀 둔 여성	5.8	30.4	10.3	43.1	1.9	7.0	1.5

출처: 여성부 (2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사.

표 2. 직장보육시설 설치 의무이행 결과 (단위: 개소)

구 분	의무 사업장	소계	의무이행			미이행
			시설설치	보육수당	위탁	
‘10.12월	576	340	179	126	35	236
	100.0%	59.0%	31.1%	21.9%	6.0%	41.0%

출처: 고용노동부 (2011a). 직장보육시설 설치 의무이행 실태조사 결과.

표 3. 직장보육시설 설치 의무 미이행 사유 (단위: 개소)

미이행 사업장	계	보육수요 부족			재정부담	부지 확보 곤란	기 타	
		보육아동 없는 경우	보육아동 적은 경우	부모 이용수요 적은 경우				
전체	236	106	5	34	67	46	37	47
	100.0	44.9	2.1	14.4	28.4	19.5	15.7	19.9

출처: 고용노동부 (2011a). 직장보육시설 설치 의무이행 실태조사 결과.

가장 높은 비중을 차지하였으며, 이어서 육아 휴직 및 급여지급(16.3%), 배우자 출산휴가제(13.5%), 육아기 근무시간 단축(9.5%)이 도움이 된다고 응답하였다. 그럼에도 불구하고 국내 보육시설 현황을 살펴보면, 부모들의 선호도나 요구가 높은 국공립보육시설(5.7%)과 직장

보육시설(1.0%)은 민간보육시설(45.6%)이나 가정보육시설(42.7%)에 비하여 현저히 부족한 실정이다(노동부, 2008). 2010년 12월말 현재 직장보육시설 설치 등 의무사업장 전체 576개소 중 의무이행 사업장은 340개소(59.0%)이며, 직장보육 의무이행률은 2009년 12월(53.3%)에 비해 5.7% 상승하는데 그쳤다. 의무 미이행 사업장 236개소의 미이행 사유로는 '보육수요 부족' 106개소(44.9%), '재정부담'이 46개소(19.5%), '부지확보 곤란' 37개소(15.7%), 기타 47개소(19.9%)로 나타났다(고용노동부, 2011a).

**근로시간 현황과 문제점**

우리나라는 세계 최장시간 근로국으로, 기업의 기본 인사원칙이 아직도 글로벌 스탠더드와 큰 괴리가 있어 직무중심보다 연공중심이고, 노동시장의 유연성이 확보되지 않은 상황이다. 근로자들은 이러한 근무환경에서 직

무성과나 질보다는 근로시간과 근속기간을 중시하는 경향이다. 이로 인하여 장시간 근로관행이 만연하고, 휴가제도는 있으나 그 이용률은 저조한 등의 부작용이 나타나고 있다. 일례로 미국의 경제전문지 '포브스'(2008. 5. 21)는 한국 근로자들의 근로시간이 2007년 현재 연간 평균 2,357시간으로 OECD 32개 회원국 가운데 가장 길며, 그 원인은 근로자들이 근면해서라기보다 상사의 눈치를 살피는 조직문화 때문이라고 보도하였다.

노동부의 '사업체 근로실태조사' 결과에 따르면, 2007년 현재 근로자들의 월 평균 근로시간은 남자가 192.3시간, 여자가 182.9시간(남자 대비 95.1%)으로, 주40시간제가 도입되었음에도 불구하고 법정근로시간을 초과한 장시간 근로를 하고 있으며, 전반적으로 여성에 비해 남성의 장시간 고용이 보다 관행적으로 나타났다. 그리고 남녀 간 근로시간 차이를 고용

표 4. 성별 및 고용형태별 근로시간

(단위: 시간/월, %)

구 분	전체	남자	여자	[남자대비 여자의 총 근로시간 비율]	남녀 간 차이
전 체	188.8	192.3	182.9	[95.1]	9.4
정규근로자	193.2	194.3	191.0	[98.3]	3.3
비정규근로자	171.4	181.0	162.8	[89.9]	18.2
- 파견·용역근로자	208.9	239.0	177.3	[74.2]	61.7
- 일일근로자	160.6	159.2	162.6	[102.1]	-3.4
- 단시간근로자	127.3	120.3	130.4	[108.4]	-10.1
- 기간제근로자	193.6	203.7	183.7	[90.2]	20
- 한시적 근로자	193.1	199.0	188.9	[94.9]	10.1
- 재택/가내근로자	164.4	209.1	152.5	[72.9]	56.6

출처: 노동부 (2007). 사업체 근로실태조사보고서.

형태별로 살펴보면, 파견·용역근로자(61.7시간)에서 남녀차가 가장 크고, 재택/가내근로자(56.6시간), 한시적 근로자(10.1시간)의 순으로 나타났다(노동부, 2007).

한편 서울시 기혼남녀를 대상으로 조사한 공선희(2009)의 연구결과에 따르면, 주당 평균 근로시간은 기혼여성이 평균 49시간(일일 9.8시간), 기혼남성이 평균 53시간(일일 10.6시간)으로 남성의 근로시간이 더 길며, 주당 40시간 이하로 일하는 비율은 여성이 29.5%, 남성은 17.9%에 불과하였다. 또한 일상생활의 4가지 영역에서 가장 많은 시간을 할애하는 것은 일, 가정, 학습, 여가의 순으로, 일에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 51.6%, 가정에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 46.1%, 학습에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 1.1%, 여가에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 1.0%로 나타났다. 이와 같은 시간분배는 미혼남녀와 큰 차이를 보이는데, 미혼남녀의 경우 일에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 70.5%이며, 상대적으로 여가(6.4%)와 학습(11.4%) 등 자기계발에 기혼남녀보다 많은 시간을 투여하는 반면, 기혼여성의 경우 가정에 가장 많은 시간을 투여한다는 비율이 64.3%, 일에 가장 많은 시간을 투여한다는 비

율이 34.1%로 가정과 일에 시간을 투여하는 비율이 높았으며, 기혼남성의 경우 일에 가장 많은 시간을 투여하는 비율이 73.8%, 가정에 가장 많은 시간을 투여하는 비율이 23.5%이고, 기혼여성과 마찬가지로 자기계발과 휴식에 시간을 투여하는 비율은 매우 미미하였다(공선희, 2009).

**휴가·휴직 현황과 문제점**

산전후휴가(출산휴가)나 육아휴직 등의 이용자 수는 모성보호 관련법이 개정된 2001년 이후 뚜렷이 증가하였다. 노동부의 고용보험통계에 의하면, 산전후휴가자 수는 2002년에 2만 2,711명에서 2009년에 7만 560명으로 3.1배 증가하였으며, 육아휴직자 수는 2002년에 3,763명에서 2009년에 3만 5,400명으로 무려 9.4배 증가한 것으로 나타났다. 현재 산전후휴가 이용률은 상용직의 경우 거의 100%에 달하는 것으로 추산되나, 그 혜택은 사실상 상용직 여성근로자에게 국한되는 것이다(예지은 외, 2010).

김영옥과 전기택이 2001년 이후 출산한 여성의 산전후휴가 평균 사용기간을 분석한 결과에 의하면, 정규직의 경우 70.9일, 비정규직의 경우 77.6일로 나타남에 따라 정규직 여성

표 5. 산전후휴가를 90일 미만으로 사용하는 사유 (단위: %, 명)

구분	회사의 규정 때문에	불이익 등 회사의 분위기에	90일 신청을 회사에서 허락하지 않음	가정의 경제적인 어려움 때문에	산전후휴가가 총 90일인지 몰라서	기타
정규직	21.1(12)	35.1(20)	7.0(4)	19.3(11)	8.8(5)	8.8(5)
비정규직	8.2(5)	45.9(28)	4.9(3)	19.7(12)	11.5(7)	9.8(6)
전체	14.4(17)	40.7(48)	5.9(7)	19.5(23)	10.2(12)	9.3(11)

출처: 김영옥, 전기택 (2007). 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태.

표 6. 육아휴직 급여 연도별 지급 실적 (단위: 명, 백만원)

구분	'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년
인원	9,303	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,732
남성	181	208	230	310	355	502	819
지급액	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121

출처: 고용노동부 (2011b). 육아휴직 급여 지급 현황.

근로자가 비정규직보다 더 오랜 기간 산전후 휴가를 사용함을 알 수 있다. 또한 법정근로시간인 90일 보다 적게 휴가를 사용한 이유에 대하여 정규직과 비정규직 근로자 모두 '블이 익 등 회사의 분위기 때문에'라고 응답한 비율이 가장 높았다. 다음 사유로 정규직 여성들은 '회사의 규정 때문에'라는 사유에 상대적으로 높은 응답율을 보인 반면, 비정규직 여성근로자들은 '가정의 경제적 어려움 때문에'라는 사유에 더 높은 응답율을 나타냈다(김영옥, 전기택, 2007).

현행 육아휴직 제도에 따르면, 2008년 이후 태어난 영유아가 있는 근로자는 성별에 관계 없이 육아휴직을 신청할 수 있으며, 부부가 모두 근로자인 경우 각 1년씩 총 2년간 사용이 가능하다. 또한 2010년부터는 육아휴직 대상 연령을 6세 자녀까지 확대하였으며, 육아휴직 급여는 기존의 정액 월 50만원(2006년 기준 월 통상임금의 26.7%)에서 2011년부터 통상임금의 40%(상한 100만원/하한 50만원)로 인상되었다. 또한 사업주가 30일 이상의 육아휴직을 부여한 경우, 휴직기간동안 고용보험 기금에서 육아휴직급여를 지원받을 수 있으며, 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에서 6개월 이상 근무한 경우 일시불로 지급된다. 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 이를 거부하는 사업주는 500만원이하

의 벌금을 물게 된다. 육아휴직 이용자는 '04~'10년 동안 연평균 28.4%의 꾸준히 증가 추세를 보이고 있으나, 산전후휴가제도에 비해 해당 근로자의 휴직기간이 길고, 이에 따라 기업이 대체인력 채용부담도 높아 이용률이 아직 선진국 수준에 도달하지 못했으며, 특히 남성 육아휴직 이용률이 '08년 이후 50% 이상 증가하고 있으나(고용노동부, 2011b), 전체 육아휴직자 중 여성이 98.1%를 차지하는 반면, 남성 육아휴직자의 비율은 극히 미미하여 육아휴직 이용률 성별격차가 시급히 개선될 필요가 있다.

#### 돌봄노동 현황과 문제점

한국여성정책연구원의 '가족 내 돌봄노동 실태조사' 결과에 따르면, 어머니가 장애아동의 돌봄 제공자인 경우, 15%만이 취업상태였고, 85%가 비취업 상태였으며, 현재 일을 하지 않고 있는 어머니 중 77%가 과거에 취업 경험이 있는 경력단절 여성으로 나타났다. 취업 경험이 있는 비취업모가 직장을 그만 둔 경력단절 시기를 살펴보면, 장애자녀 관련사유가 20.1%로 나타났으며, 취업모의 경우에는 장애자녀 돌봄으로 인하여 근무지나 근무조건을 변경한 경우가 60%, 근로시간을 단축한 경우가 72.2%, 직종변경 33.3%, 집근처로 직장을 이동한 경우가 11.1%였으며, 이들 중 76.7%가

표 7. 장애아동을 돌보는 어머니의 취업 여부 (단위: %)

구분		취업 여부	
취업여부	취업모	15.0	
	비취업모	85.0	
	비취업모	취업경험 있음	77.0
		취업경험 없음	8.0

출처: 장혜경 외 (2006). 가족 내 돌봄노동 실태조사. 한국여성정책연구원.

현재의 직장생활 중단을 고려하고 있는 것으로 나타남으로써 장애자녀를 돌보는 취업모의 일-가정 양립이 매우 어려움을 알 수 있다. 한편 장애아동을 돌보는 것에 대한 어머니의 부담 정도를 살펴보면, 돌봄에 대한 전반적 부담감은 3.61점(5점 만점)으로 나타났고, 경제적 부담감이 4.25점으로 가장 높으며, 이어서 신체적 부담감, 정서적 부담감, 사회적 부담감의 순으로 나타났다. 즉 장애아동을 돌보는 어머니들은 경력단절과 함께 경제적 문제로 어려움을 겪고 있으며, 이들의 돌봄노동 부담감을 경감하기 위하여 경제적 지원과 함께 다양한 영역의 지원이 필요함을 알 수 있다(장혜경 외, 2006).

한편 갈수록 심화되고 있는 고령화 현상은 여성의 사회진출 증가와 맞물려 가족 내 노인 에 대한 돌봄노동의 부재로 문제가 되고 있다. 한국여성정책연구원의 ‘가족 내 돌봄노동 실태조사’ 결과에 따르면, 노인 돌봄자의 83.3%가 여성이며, 돌봄자의 33% 정도는 노인 돌봄 노동 때문에 직장 일을 중단하는 것으로 나타났다.

노인을 돌보는 가족 내 돌봄 제공자의 1일 평균 돌봄시간은 12시간 54분으로 나타났으며, 돌봄 제공자가 취업자인 경우 9시간 44분, 비취업자인 경우 13시간 38분으로 조사되어 취

업유무와 관계없이 가족성원들이 노인 돌봄에 상당량의 시간을 투입하고 있음을 알 수 있다. 그러나 취업자의 노인 돌봄시간이 하루에 거의 10시간에 가까운 현실은 취업자의 노인 돌봄 부담이 매우 심각한 상황을 말해준다. 현재와 같이 노인 돌봄자에 대한 지원 제도가 부족한 상황에서 취업자는 일과 노인 돌봄을 병행하는데 매우 어려움을 겪을 것으로 사료된다. 한편 노인 돌봄에 대한 정책 지원 욕구는 돌봄자에 대한 돌봄수당 지급이 21.2%로 가장 높았고, 노인의료 비용지원이 19%, 간병인 비용지원이 12.5%로 나타남으로써 가족 내 노인 돌봄을 지원하기 위해서 경제적 지원이 확대될 필요가 있음을 시사한다(장혜경 외, 2006).

#### 일-가정 양립지원정책 현황과 정책의 효과

##### 정부의 일-가정 양립지원정책 현황

저출산 대응을 위해 2011년부터 시행되고 있는 ‘제2차 저출산·고령사회 기본계획’에서는 여성의 경제활동 참여 촉진을 위한 정책으로 적극적 여성고용 정책 강화, 여성의 직업 능력 개발 및 취업 지원이 핵심정책으로 제시되었으며, OECD 국가들에 비해 뒤쳐진 여성의 경제활동 참여율의 지속적 향상 및 확대를



위하여 고용시장 진입 이후 출산·육아 부담으로 인해 발생하는 30대 초중반 여성의 경력 단절 예방을 위한 유연근무제 활성화 홍보, 여성구직자 및 직업훈련자에 대한 자녀 돌봄 서비스지원 등의 정책이 계획되었다(이윤경, 2011). 또한 출산을 회복을 위해서는 여성의 지위향상과 자녀를 양육하며 일할 수 있는 사회구조로의 변화가 중요하다는 판단 하에 정책의 우선순위를 일-가정 양립지원 및 결혼·출산·양육 부담 경감에 두고 95개의 관련 정책이 시행되고 있다(김혜영, 2010),

특히 최근에는 근로자의 일-가정 양립지원을 촉진하고, 남성근로자의 육아참여를 확대함으로써 저출산 문제를 해결하고자 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 및 ‘근로기준법’이 개정되었다. 구체적인 개정 내용을 살펴보면, 배우자 출산휴가의 3일 유급화와 5일까지 연장, 육아기 근로시간 단축 청구권 도입, 가족의 질병·사고·노령 등의 사유가 있는 근로자가 연간 최대 90일(1회 사용기간은 30일 이상)의 무급 간호휴직을 신청할 수 있도록 가족돌봄휴직 강화, 유산 휴가 범위 확대, 출산휴가(산전후휴가)의 분할 사용 등이며, 개정된 법은 2012년부터 시행될 예정이다.

이밖에도 정부에서는 저출산 대책의 일환이자 근로자의 일-가정 양립지원을 위하여 개인과 가족, 사회가 함께하는 가족친화적 사회문화 조성정책을 추진하고 있으며, 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부 등 관련 부처를 중심으로 일-가정 양립지원제도나 가족친화제도의 긍정적 기능에 대한 홍보와 중소기업에 대한 무료 컨설팅이 이루어지고 있다. 또한 2008년부터 ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’ 제15조에 근거하여 각 기업에서 자발적

으로 가족친화제도를 도입하도록 가족친화 인증제가 실시되고 있다.

#### 국내 기업의 일-가정 양립지원정책 현황

현재 각 기업이나 직장에서 시행되고 있는 일-가정 양립지원제도를 관련부처인 고용노동부의 일-가정 양립지원정책 및 여성가족부의 가족친화 직장문화조성정책에 근거하여 분류하면, 출산휴가, 유산휴가, 태아검진시간제, 수유시간 부여, 수유실 설치, 배우자 출산휴가 등의 모성보호제도, 육아휴직, 가족돌봄휴직 등의 휴가·휴직제도, 출산장려금, 보육비·교육비 지원 등의 경제적 지원제도, 직장보육시설 설치 또는 위탁 등의 보육지원제도, 그리고 육아기 근로시간 단축청구권, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택근무제 등의 유연근무제도 등으로 구분된다.

그런데 국내 기업에서는 일-가정 양립지원제도나 가족친화제도를 비용부담이 큰 복리후생제도나 여성근로자만을 위한 모성보호제도로 인식하는 경향이 있으며, 최소한의 법규준수나 근로자 복지정책의 일환으로 제도를 시행하는 수동적인 경향이 존재해왔다. 실제로 전국경제인연합회가 국내 600대 기업을 대상으로 최근에 각 사에서 채택하고 있는 주요 HR 정책 및 전략이 무엇인지 조사한 결과에 따르면, ‘일하고 싶은 직장 만들기’, ‘일과 삶의 균형’이라고 응답한 비율은 각각 9.0%, 5.8%에 불과한 것으로 나타남으로써(전국경제인연합회, 2009) 일-가정 양립지원제도가 국내 기업의 인사제도에서 차지하는 비중은 매우 미미한 수준임을 알 수 있다.

한국경영자총협회와 중소기업중앙회가 최근 정부의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 및 ‘근로기준법’ 개정과 관련하여 국내 기업 275개사를 대상으로 조사한 ‘제

2차 저출산·고령사회 기본계획 관련 기업 반응' 분석결과에 따르면, '출산을 제고 관련 주요 고용정책이 기업에 큰 부담이다'고 응답한 기업은 전체의 60.2%였으며, 정책의 활용가능성이 '낮다'(39.6%)는 견해가 '높다'(25.6%)는 견해보다 14% 많았다.

정책의 시행에 따라 우려되는 부작용으로는 '여성고용 기피'(39.8%)와 '인건비 증가'(35.8%)가 높은 비율을 차지하였다. 전체 근로자 85% 이상의 고용을 담당하는 중소기업의 경영 현실을 고려할 때, 출산을 제고 관련 고용정책이 무리하게 시행되면 고용부담 증가 및 경영악화를 넘어 여성고용기반마저 약해질 수 있다는 우려이다. 그리고 배우자 출산휴가가 최장 5일로 연장된 것과 3일 유급화에 대해서는 기업의 33.0%가 '업무 공백에 따른 생산성 저하가 우려된다'고 답하였으며, '연차 미사용으로 금전보상 증가'(28.3%)를 걱정하는 기업도 많았다. '업무 공백에 따른 생산성 저하'는 대기업(17.9%)보다 중소기업(41.9%)에서 더 크게 우려하는 것으로 조사됐다. 한편 육아기 근로시간 단축청구권은 전일제 육아휴직보다 기업 운영에 더욱 부담이 될 것이라 답한 기업이 전체의 33.9%로 가장 많았으며, 기업 규모에 따라 대기업의 68.6%가 단축청구권이 더 부담된다고 답했지만, 중소기업은 12.9%에 불과했다. 이는 대기업이 전일제 근로문화의 오랜 관행 및 단시간 대체인력 활용의 어려움으로 근로시간 단축에 부담을 크게 가지며, 중소기업은 전반적인 인력난으로 육아휴직제도 자체에 부담을 느끼는 것으로 분석된다(한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 2011). 이상을 종합해볼 때, 국내 기업에서 일-가정 양립지원제도는 기업과 사회의 공감대에 근거하여 자발적으로 확산되어가고 있기보다 정부가 주도하고

수동적으로 따르는 정책적 도입단계에 있다고 할 수 있다.

### 일-가정 양립지원정책의 효과

일-가정 양립지원정책이 출산을 제고 효과가 있는지 실증적으로 분석한 연구는 국내외적으로 그리 많지 않다. 2007년 캐나다 연방 정부의 조사결과에 따르면, 3만 3,000명의 조사대상자 가운데 25%가 직장과의 균형을 맞추기 위해 원하던 것보다 적은 자녀를 출산했으며, 28%는 업무 부담으로 자녀 갖기를 지연시키고 있거나 아예 포기한 것으로 나타났다. 특히 이보다 더욱 우려되는 결과는 각 기업이 일-가정 양립지원제도로 내세우는 무급휴직, 탄력적 근무시간, 직무공유 등의 제도가 결국 직원들에게 자신의 시간을 확보해 가족을 돌보는 부담을 강요하는 것이어서 제도의 혜택을 입은 직원들이 정작 업무에서 좋은 성과를 내는 경우는 극히 드물며, 오히려 직원들의 업무스트레스를 가중시킨다는 것이다. 출산을 저하는 노동력을 약화시켜 미래의 경영을 위협할 수 있으며, 출산율이 떨어지면 회사는 노동력뿐만 아니라 그들의 생산품을 구매할 소비자도 함께 잃는 것이므로 경영진들이 근로자의 육아부담을 적극적으로 나서서 덜어주고자 하는 인식의 전환이 요구된다(한국경영자총협회, 2007).

OECD의 2005년 보고서에 따르면, 일과 가정이 양립할 수 있도록 정책시스템을 상대적으로 잘 갖춘 국가일수록 출산이 왕성한 30대 여성의 고용률이 높고, 여성의 고용률이 높을수록 출산율도 높은 것으로 조사되었다. 특히 일과 가정이 양립되기 위해서는 기업의 역할이 크다(d'Addio & d'Ercole, 2005). 독일의 연구기관인 Prognos AG에서 2015년까지 민간 및

공공부문 근로자의 1/3이 일-가정 양립지원정책을 수혜한다는 가정 하에 시뮬레이션을 실시한 결과에 따르면, 2020년까지 약 22만개의 일자리가 추가로 확보되고, 약 1백만 명의 신생아를 출산하게 되며, 시간당 2.3의 생산력이 증가하게 됨으로써 2006년부터 2020년 사이에 2,480억 유로의 국민생산이 가능하다고 한다 (EIRO, 2005).

OECD 20개 국가의 통계자료를 기초로 출산과 관련된 각국의 직·간접비용, 근로여건, 보육상황, 양성평등 요인 등의 변수로 구성된 선형모형을 추정하여 저출산 대책의 효과를 분석한 결과에 따르면, 파트타임 비중이 10.0% 증가할 때 출산율은 0.07명 향상될 수 있는 것으로 추정되었으며, 자녀양육에 필요한 직·간접비용이 소득대비 10.0%p 감소할 때 출산율은 0.21명 증가하고, 보육시설 이용률이 10% 증가할 때 출산율은 0.05명 향상되는 것으로 나타났다. 또한 여성이 가정과 직장을 양립하는데 필요한 ‘양성평등한 환경조성’은 출산율 제고에 가장 큰 기여를 할 수 있는 정책수단으로 나타났으며, 기존의 저출산 대책 중점 추진분야인 ‘자녀비용 경감 및 보육환경 개선’만으로 기대 가능한 출산율 수준은 1.26명인 반면, 양성평등한 환경이 조성되고, 자녀비용 경감과 보육환경 개선이 동반되는 경우에는 출산율이 1.5명 수준으로 상승 가능한 것으로 추정하였다(최숙희, 김정우, 2006b).

한편 국내기업에 종사하는 기혼의 정규직 근로자 377명을 대상으로 소속직장의 일-가정 양립지원제도 시행도 및 근로자의 제도 이용도가 입사 후 출산한 자녀수에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면, 제도 시행도가 높은 직장에 소속한 근로자일수록, 또는 소속직장

의 일-가정 양립지원제도를 많이 이용하는 근로자일수록 각각 입사 후 더 많은 자녀를 출산하는 것으로 나타났다. 그러나 제도 시행도가 포함된 회귀모형에 이용도를 추가 투입한 경우에는 일-가정 양립지원제도의 시행도가 자녀수에 미치는 긍정적 효과가 사라지고, 근로자의 제도 이용도만이 입사 후 출산자녀수를 증가시키는 것으로 나타났다. 즉 출산율을 제고하는 데에는 일-가정 양립지원제도의 시행과 이용이 모두 중요한 요건이지만, 제도만 시행되고 근로자가 제도를 이용할 수 없다면, 출산율 제고효과는 기대할 수 없음을 시사하는 결과다. 결국 근로자의 자녀출산과 양육을 위하여 시행되는 일-가정 양립지원제도 만으로는 출산율을 제고하는데 불충분하며, 우선적으로 근로자가 제도 이용을 원하는 때에 자유롭게 이용할 수 있도록 각 직장에 가족친화적 조직문화를 조성함으로써 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 비로소 출산율 제고효과를 가져올 수 있을 것이다.(유계숙, 2010).

## 결론

본 연구는 보육, 근로시간, 휴가·휴직, 돌봄노동 등 우리 사회의 저출산과 관련된 일-가정 양립 현황과 문제점을 살펴보고, 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 정부와 국내기업의 정책 현황과 출산율 제고효과를 고찰함으로써 저출산 대응 및 여성고용 촉진을 위한 일-가정 양립지원정책의 추진 방향을 모색해 보고자 하였다. 본 연구를 통하여 향후 저출산 대책으로서 일-가정 양립지원정책의 추진 방향에 관한 주요 논점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일하는 부모들에게 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 양질의 보육시설 및 서비스를 제공하는 것은 출산을 제고를 위해서 무엇보다 중요한 과제이다. 특히 어린 자녀를 둔 일하는 부모의 요구도가 가장 높은 직장보육의 무이행률이 59%에 그치는 현실은 국내 기업의 직장보육시설 확충이 시급함을 시사하는 것이다. 그러나 보육수요 부족, 재정부담, 부지확보 곤란 등의 이유로 각 기업의 직장보육설치 등이 어려운 점을 고려할 때, 지역을 기반으로 한 컨소시엄형 직장보육시설의 개발이나 직장아이돌보미서비스 네트워크 구축 등의 방안이 필요하다.

그리고 최근 들어 어린이집의 아동학대나 부실한 먹거리를 제공하는 사건이 발생하면서 자녀를 보육시설에 맡기는 부모들의 불안감이 확산되고 있다. 이러한 시점에서 보육시설의 확충뿐만 아니라 보육서비스의 질 강화 역시 시급한 과제이다. 정부는 최근 영유아보육법을 개정하여 2013년부터 어린이집의 보육환경·운영관리·교수법·보육과정·영양·안전 등 분야의 78개 항목에 대한 평가결과를 공개하는 법적 근거를 마련하였다. 이러한 법제화가 실효성을 거두기 위해서는 향후 어린이집의 평가결과 공개뿐만 아니라 엄정한 후속관리도 함께 이루어져야 할 것이다.

둘째, 우리 사회의 장시간 근로관행은 일-가정 양립을 어렵게 하고, 여성근로자의 결혼과 출산을 전후한 경력단절을 유발한다. 따라서 남녀가 가사·양육·돌봄노동을 분담하는 사회적 인식 전환과 함께 일-가정 양립을 위한 파트타임 및 유연근무제도의 도입이 시급하다. 국내 기업의 장시간 근로관행을 개선하기 위해서는 추가고용보다 비용이 절감되는 연장근로를 선호하는 사용자와 소득보전의 방법으로

초과근로를 선호하는 근로자 양측의 인식을 모두 전환해야 한다.

유연근무가 활성화되기 위해서는 무엇보다도 대체인력풀의 확보가 전제되어야 한다. 즉 유연근무제도를 통하여 노사 양측이 모두 이익을 취하려면, 양적 측면뿐만 아니라 선진국 기업의 사례와 같이 cross training 등을 통하여 양질의 대체인력을 확보하는 것이 중요하다. 또한 파트타임 및 유연근무제도의 적용방식은 업종·직무별로 다양하기 때문에 특정방식을 일률적으로 적용할 수 없으며, 기업현장이 아니면 어떠한 접근방식이 효과적인지 잘 알 수 없다. 따라서 현재와 같이 정부가 파트타임 및 유연근무제도의 도입을 주도하기보다 각 기업이 경영전략적 측면에서 자발적으로 제도를 도입할 수 있도록 작업장 혁신 기업에 정부가 어떠한 인센티브를 줄 것인가에 보다 초점을 두어야 한다. 이와 함께 기업의 임금체계도 현재의 연공급체계에서 직무가치를 반영하는 체계로 개선이 필요하며, 업종·직종별로 다양한 형태의 임금체계 개선 모델이 개발되어야 할 것이다.

셋째, 양성평등한 환경과 가족친화적 조직문화를 조성하는 것은 저출산에 대응하고 여성고용을 촉진하는 일-가정 양립지원정책의 기반으로서 매우 중요한 과제이다. 출산·양육으로 인한 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 전통적으로 여성에게 편중되어온 가사·육아부담을 가족원들이 공동으로 책임지는 것이 필요하며, 남성의 육아참여가 보다 활성화되어야 할 것이다. 그러나 국내 직장의 경직된 조직문화, 인사상 불이익, 경제적 어려움 등은 남성 근로자가 육아휴직이나 배우자 출산휴가 사용 등을 기피하도록 하며, 맞벌이 가정에서 부부가 가사조력자 없이 일과 가족

생활을 양립하려면 부인의 과중하고 끊임없는 가사노동과 직장 일이 전제되어야 하는 현실이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 남성의 가사·육아 참여 증진을 위한 교육프로그램과 함께 육아휴직 등을 사용하는 남성 근로자에게 파격적인 인센티브를 제공해주는 방안도 적극 검토할 필요가 있다.

가정뿐만 아니라 각 직장에서도 가족친화적인 조직문화를 조성하여 장시간 근로관행을 지양하고, 근로자의 일-가정 양립지원제도 사용을 적극 지지해주어야 한다. 이를 위해서는 제도의 도입만으로 불충분하며, 근로자들이 상관의 눈치를 보지 않고 지원과 배려를 받으며, 제도를 자유롭게 이용할 수 있는 가족친화적 조직문화를 만들어야 한다. 가족친화적 조직문화 조성을 위해 우선적으로 필요한 요소는 근로자의 경영진에 대한 신뢰와 근로자에 대한 상관의 지원이다. 신뢰가 부족한 조직문화 속에서 일-가정 양립지원제도가 효과적으로 운영되기는 어렵다. 노사 간 신뢰 구축을 위해서 특히 경영진의 주도적 역할은 필수적이며, 무엇보다도 조직문화를 혁신하고자 하는 경영진의 의지와 리더십이 요구된다.

### 참고문헌

고용노동부 (2011a). 직장보육시설 설치 의무 이행 실태조사 결과.

고용노동부 (2011b). 육아휴직 급여 지급 현황.

공선희 (2009). 서울시 기혼남녀의 일-가족양립과 저출산. 2009 이슈분석. 서울시여성가족재단.

김영옥, 전기택 (2007). 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태.

태. 노동리뷰, 36, 48-63.

김혜영 (2010). 저출산·고령사회기본계획의 내용과 과제: 저출산 정책을 중심으로. 젠더리뷰. 한국여성정책연구원.

노동부 (2007). 사업체 근로실태조사보고서.

노동부 (2008). 남녀고용평등 의식조사.

민주노동연구소 (2006). 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구.

여성부 (2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사.

예지은, 진 현, 조현국, 백성욱, 이민훈, 박준, 강우란, 이병하 (2010). 워킹맘의 실태와 기업의 대응 방안. Issue Paper. 삼성경제연구소.

유계숙 (2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 28(2), 89-96.

이원희 (2004). 가족친화적 인구대책으로 출산안정도모. 나라경제. 한국개발연구원.

이윤경 (2011). 성장동력 확보 및 분야별 제도 개선방안. 보건복지포럼. 한국보건사회연구원.

장혜경, 홍승아, 이상원, 김영란, 강은화, 김고은 (2006). 가족 내 돌봄노동 실태조사. 한국여성정책연구원.

전국경제인연합회 (2009). 주요기업 인사제도 운영실태.

최숙희, 김정우 (2005). 외환위기 이후 저출산의 원인 분석. Issue Paper. 삼성경제연구소.

최숙희, 김정우 (2006a). 저출산 대책, 무엇이 핵심인가? CEO Information. 삼성경제연구소.

최숙희, 김정우 (2006b). 획기적인 출산율 제고 방안. Issue Paper. 삼성경제연구소.

통계청 (2011a). 2011년 맞벌이가구 및 경력단

절여성 통계 집계 결과.  
통계청 (2011b). 2011 사회조사 결과.  
한국경영자총협회 (2007). 국제노동뉴스: 캐나다 근로자들, 가족친화경영정책에도 부담 느껴. 월간 경영계, 11월호.  
한국경영자총협회, 중소기업중앙회 (2011). 제2차 저출산·고령사회 기본계획 관련 기업 반응.

d'Addio, A. C., & d'Ercole, M. M. (2005). *Trends and determinants of fertility rates: The role of policies*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 27.  
EIRO (2005). *Study confirms positive impact of work-life balance policies*.

논문투고일 : 2012. 1. 16.

1차 심사일 : 2012. 2. 1.

게재확정일 : 2012. 2. 17.

## **Work-Family Balance Policies Responding to Low Fertility**

**Gyesook Yoo**

Dept. of Child & Family Studies, Kyung Hee University

The total fertility rate of our nation has been in the world's lowest level with constant falling since it reached an all-time low in 1983. The increase in economic participation of women, difficulties to balance work and family life, and traditional gender role and family norms in our society have been blamed for causing low birth rates. In addition, the current economic recession and increased polarization of wealth make it more difficult for working families to balance work and family life, resulting in lowering fertility rates. The Korean government has recently prepared the second five-year basic plan(2011-2015) to deal with low fertility and population ageing. The basic plan aims at providing support for working families in balancing work and family life and helping people ease the burden of marriage, childbirth, and raising their children. The work-family balance policies based on gender equality will do much to increase fertility rates in the future. In this context, this study examined current status and problems of balancing work and family life in our society, the Korean government and corporate policies for work-family balance, and the effects of policies on childbirth. Suggestions for future directions are presented.

*Key words : low fertility, work-family balance, economic participation of women*