



# Issue Brief [No.11]

발행처 : (재)제주여성가족연구원 발행일 : 2016. 8. 8. 발행인 : 현혜순

## 제주지역 일·가정양립정책 활성화 방안

손 태 주 · 정 여 진(제주여성가족연구원 연구원)

# Issue Brief

### Contents

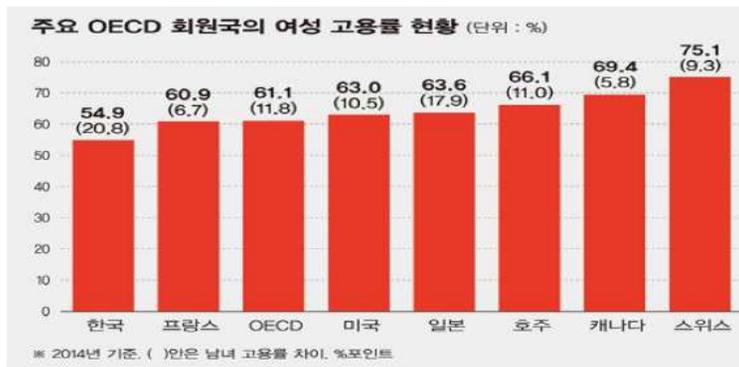
1. 여성고용률 및 기혼여성 경력단절 현황 / 2
2. 일·가정양립정책 현황 / 4
3. 스웨덴 일·가정양립정책 / 6
4. 제주지역 일·가정양립정책 활성화 방안 / 10



## 1. 여성 고용률 및 기혼여성 경력단절 현황

### □ 한국 여성의 고용률 현저히 낮고, 성별 고용률 격차 여전

- 우리나라는 2000년대부터 저출산·고령화 현상에 따른 경제적 성장동력 저하가 사회적 위협으로 가시화 되면서, 국가성장 전략의 일환으로 여성고용률 제고 방안이 제기됨
- 그러나 한국은 외국과 비교하여 여성의 고용률이 현저히 낮고 성별 고용률 격차가 심각한 것이 현실임
  - 한국의 15~64세 여성고용률은 2014년 기준 54.9%로 OECD 34개 회원국 중 27위이며, 이는 G7의 평균(63.1%)은 물론 OECD 평균(61.1%)보다도 낮은 수치임
  - 이는 같은 기간 남성고용률이 75.7%로서 OECD 회원국 중 14위이며 OECD 평균(72.8%)보다 훨씬 상회하는 것과 매우 대조적인 현상임



〈그림 1〉 2014년 주요 OECD 회원국의 여성고용률 현황<sup>1)</sup>

1) 파이낸셜 뉴스, 2016.1.16일자 기사. “경력단절여성 일자리 확충해 생산가능인구 늘리자”

□ 정부의 일·가정양립 정책에도 불구하고, 기혼 여성의 경력단절 지속

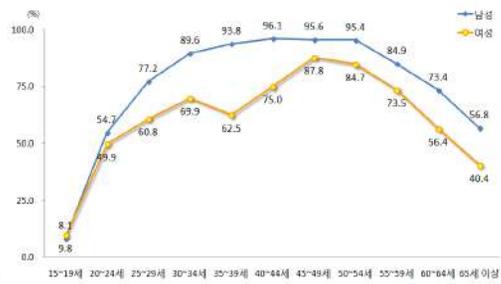
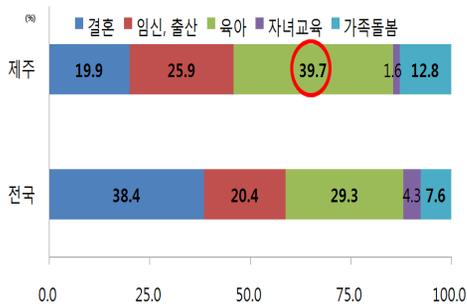
○ 정부가 여성고용률을 제고하기 위한 다양한 방안 중에 일·가정양립정책에 초점을 두는 것은, 남성의 경제활동참가율은 전형적인 역U자형임에 반해 여성은 지속적으로 M자형인 현상에 주목한 결과임

- 여성고용을 제고하기 위해서는 경력단절여성을 다시 노동시장으로 편입하는 방안과 더불어 육아·출산기 여성근로자들의 노동시장 이탈을 막는 방안이 동시에 요구됨

□ 제주지역 기혼 여성 경력단절 원인, ‘육아’가 가장 높아

○ 제주특별자치도 또한 고용률은 여성 59.2%, 남성 74.2%로 15%p의 성별 격차를 나타내며, 여성의 고용률도 남성보다 낮은 M자형을 보임

- 제주의 15~64세 기혼여성 중 경력단절의 원인은 2014년 기준 ‘육아’로 인한 경우가 39.7%로 전국의 29.3%보다 높음



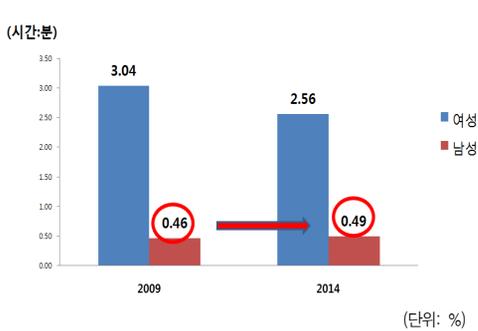
(단위: %)

〈그림 2〉 기혼여성 중 경력단절 여성(2014)    〈그림 3〉 성별, 연령별 고용률(2014)

자료 : 제주여성가족연구원, 『2015 제주특별자치도 성인지통계』

□ 제주지역 남녀의 가사노동참여 및 육아휴직 이용 대부분 여성

- 2014년 제주지역 평균 가사 노동시간 여성 2시간 56분, 남성 49분으로, 남녀의 가사 노동시간 차이는 2009년 2시간 18분에서 2014년 2시간 7분으로 5년 동안 11분 줄어든 것으로 나타남



〈그림 4〉 평균 가사노동 시간(2009,2014)    〈그림 5〉 출산전후 휴가 급여 및 육아휴직 급여 지급인원

자료 : 제주여성가족연구원, 『2015 제주특별자치도 성인지통계』

- 제주지역 육아휴직 급여 지급 인원은 2007년 180명에 불과하였으나, 매년 꾸준히 증가하여 2013년 684명에 달함. 그러나 이용자의 성별을 보면, 684명 중 남성은 23명으로 3.4%에 불과함

## 2. 일·가정양립정책 현황

□ 정부가 추진중인 일·가정양립 제도

- 2015년 7월 「양성평등기본법」의 개정에 따라, 정부는 부모 모두의 자녀 양육에 대한 권리 보장과 동시에 일·가정 양립지원을 위해 남성의 육아 참여와 가족친화적 사회환경 조성과 관련된 시책을 권장하고 있음

- 우리나라의 대표적인 일·가정양립 지원제도는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」이며, ‘제3장모성보호’ 및 ‘제3장의2 일·가정의양립지원’이 일·가정양립지원 범주에 포함됨
  - 출산전후 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장복귀를 위한 사업주의 지원, 직장어린이집 설치 및 지원, 근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원 등이 이에 해당함
  
- 정부의 일·가정양립제도는 휴가·휴직제도, 유연근무제도, 보육서비스 등의 영역 내에서 다양한 지원체계들을 갖추고 있으며, 특히 최근 10년 동안 정책개선이 매우 빠르게 이루어지고 있는 것으로 보임<sup>2)</sup>
  - 그러나 출산율과 여성고용률 제고 등 정책이 실현하고자 하는 목표 달성은 아직까지 미진한 것으로 평가되고 있음

□ 제주특별자치도, 생활체감형 양성평등정책 「제주처럼」 추진 중

- 제주특별자치도에서는 지역사회 욕구 및 도민의견, 지역 특성을 반영한 ‘아이 키우기 좋고, 가족이 함께 행복해질 수 있는 생활체감형 정책’을 발굴하여 이를 「제주처럼」 프로젝트로 기획하여 추진중임
  - ‘안심하고 편안한 육아’ 관련하여 2016년 3월부터 제주가족친화지원센터를 제주여성가족연구원에 위탁하여 운영하고 있음
  
- 제주가족친화지원센터에서는 기업 및 기관을 대상으로 가족친화경영 컨설팅 사업을 추진하고 있으며, 직장교육, 전문가 양성교육, 가족친화문화 확산 및

2) 김영옥(2015). 일·가정양립제도의 추이분석과 미래전망. 한국여성정책연구원 개원 32주년 기념 세미나 자료

네트워크 구축사업을 추진하고 있음

- 또한 가족성장 아카데미 및 공동육아 돌봄공동체 컨설팅 지원단 등 2개 사업을 제주특별자치도로부터 수탁받아 운영하고 있음
  - 일·가정양립을 위한 근로자지원, 직장환경조성 뿐만 아니라 가족친화적 사회환경 조성까지 사업의 초점을 확대하여 종합적인 지원을 추진중임
- 그 외에도 제주특별자치도에서는 「제주처럼」 프로젝트에서 기획된 제주형 수놓음 육아 나눔터, 사회적 돌봄 공동체 발굴·육성 사업, 제주형 가족친화마을 모델개발 및 운영방안 등의 사업 추진을 통해 일가정양립을 위한 다양한 정책을 지속적으로 추진하고 있음

### 3. 스웨덴 일·가정양립정책<sup>3)</sup>

□ 부모의 평등한 양육과 일할 권리를 보장하는 성 평등 국가, 스웨덴

- 스웨덴의 일·가정 양립 정책은 부모의 평등한 양육과 일할 권리를 보장한다는 목적하에 정치적 조정과 합의를 통해 적극적으로 추진되어 옴<sup>4)</sup>
- 정책들 간 불균형으로 인하여 예산 투입에 비해 출산율과 여성경제활동 참가율이 낮은 독일, 스페인과는 달리, 스웨덴은 평균 1.9명 수준의 출산율은 물론 여성경제활동 참가율 제고까지 동시에 성공한 국가임<sup>5)</sup>

3) 본 보고서의 내용 중 스웨덴의 출산 및 가족정책 부분은 「2016년 전국여성정책네트워크 국외연수」 중 스웨덴 보건사회부를 방문하여 담당자로부터 브리핑 받은 자료를 근거로 작성되었음

4) 2009년 평등 옴부즈만(Diskriminerings Ombudsmannen;DO)은 기존의 4개의 부서(장애, 인종, 성, 양성평등)를 통합하여 스웨덴 문하부 산하 독립기관으로 운영되고 있으며, '모든 차별이 존재하는 부분에서 차별을 없애고 동등하게 만들자', '모든 사람에게 같은 기회를 주자'를 목표로 함

5) 이삼식(2012), 외국의 보육·양육정책: 스웨덴 사례를 중심으로, 한국보건사회연구원

- 부모 모두 일한다는 가정 하에, 자녀의 양육과 부모의 일·가정 양립을 기본으로 아동과 부모의 여건과 상황에 따라 유연하게 선택할 수 있는 다양한 정책 제공

□ 주목할 만한 스웨덴의 가족정책, 아버지의 육아휴직 할당제

- 스웨덴의 가족정책 중 세계적인 주목을 받고 있는 것은 바로 양성중립적인 육아휴직제도임
- 1974년 스웨덴은 세계 최초로 부모육아휴가법(육아휴직제도)을 도입하여 시행함
- 육아휴직제도 도입이후 20년간은 남편이 아내에게 본인 휴가분을 몰아주기 현상이 지속되었으나 1995년 육아휴직 할당제 도입 이후 아버지들의 육아휴직 참여율이 높아지기 시작함<sup>6)</sup>
- 현재 스웨덴의 육아휴직 기간은 480일이며, 이 중 90일은 부모가 각각 의무적으로 사용해야 한다는 것이 가장 큰 특징임
- 잘 설계된 육아정책과 동시에 높은 임금대체율과 일·가정 양립 제도의 정착으로 인해 스웨덴의 자녀를 둔 근로자들은 법적으로 보장된 휴직일의 약 80%를 활용할 뿐 아니라 아버지 육아휴직율이 OECD 국가 중 가장 높음<sup>7)</sup>
- 스웨덴에서는 양성평등한 육아휴직 사용을 위해 아버지 육아휴직 참여를 높이기 위한 할당제와 같은 제도 개선과정을 지속적으로 추진하고 있음<sup>8)</sup>

6) 머니투데이, 2016.4.8일자 기사. “스웨덴 아빠들은 육아휴직 평균 100일 써요”

7) 1974년 육아휴직 도입 첫해 99%의 육아휴직 수당이 여성들에게 지급되었던 것에 비해, 41년이 지난 지금은 여성 75%, 남성 25% 수준임(머니투데이, 2016.4.8일자 기사)

8) 송지원(2015). 아버지의 휴직사용을 장려하는 스웨덴의 육아휴직제도. 국제노동브리프

□ 유연하게 이용할 수 있는 육아휴직제도

- 스웨덴의 육아휴직제도는 매우 유연하게 이용할 수 있는 것이 특징임
  - 자녀가 8세가 되기 전까지 풀타임, 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임까지 다양하게 시간을 쪼개어 사용할 수 있음. 또한 자녀 출생 후 12개월 내에 육아휴직과 동시에 30일의 휴직을 사용할 수 있음

□ 부모의 자녀 병간호 권리, 법적으로 보장

- 스웨덴의 육아휴직제도의 또 다른 특징으로는 임시부모수당을 들 수 있으며, 이는 8개월에서 만 12세까지의 자녀가 아픈 경우 임금의 약 80%를 지급받고 자녀를 간호할 수 있는 권리로 자녀 1인당 일년에 총 120일이 법적으로 보장됨<sup>9)</sup>
  - 일하는 부모의 일·가정 양립 보장은 물론 건강하게 자녀가 성장할 수 있도록 사회적 배려가 법적으로 보장되기 때문에, 자녀가 아플 경우 우선 부모가 돌봐야 한다는 인식이 보편적이며 고용주는 부모가 자녀를 간호할 권리를 절대 침해할 수 없음

〈표 1〉 한국과 스웨덴의 육아휴직제도

국 가	기간	급여지급액
한 국	· 부모 각 12개월 - 아빠의 달 <sup>10)</sup>	· 통상임금의 40% (상한액 월 100만원/하한액 월 50만원) - 아빠의 달 육아휴직인 경우 첫 1개월 통상임금의 100%(상한액 150만원)
스웨덴	· 부모 합산 480일 - 480일간 부부공동 사용(부·모 각각 90일간 의무) ※ 한부모인 경우 혼자서 480일간 사용가능	· 통상임금의 80%(최초 390일 동안)

9) 스웨덴 근로자의 1년 중 일하는 날은 주말과 휴가를 제외하고 약 224일~229일임

□ 가족친화적 보육정책, “가정”과 “아이”가 우선

- 스웨덴은 일하는 부모들이 자녀를 키우는 데 큰 어려움이 없도록 육아휴직 제도의 활성화와 동시에 기본적으로 18개월 미만 영아는 부모가 돌보는 것을 우선적으로 함
- 그러나 시설을 이용하는 경우이라도 부모들이 안심하고 자녀를 맡길 수 있도록 공보육과 공교육을 중심으로 함
  - 스웨덴의 아동은 연령 및 부모의 취업 등 가구 여건에 따라 유아학교<sup>11)</sup>를 이용할 수 있고, 18개월 이상부터 취학 전까지는 반일제 무상보육(기본)을 이용할 수 있음
- 공보육 이외 소요되는 비용에 대해서도 지원 목적이나 성격에 따라 양육수당, 아동수당, 육아휴직급여 등이 현금으로 지급되거나 혹은 시설서비스 이용 시 부모를 통한 보육료, 시설 보조금 형태로 지원됨. 부모가 부담하는 보육비는 전체 보육비의 10% 정도임
- 스웨덴 보육시설의 운영시간은 보통 오전 7시부터 오후 6시까지임
  - 스웨덴의 근로자들은 보통 6시 전에 퇴근하므로 거의 대부분의 부모가 일과 자녀양육을 병행하는 데 수월하며, 초등학교 입학 후에는 방과전 학교와 방과후 학교가 운영되어 일가정양립이 더욱 수월함

10) 여성 근로자의 경력유지를 위해 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 사용하는 경우, 두 번째 신청 근로자의 첫 1개월 육아휴직 급여 지급(2014.10.1.시행)

11) 피르스콜라(스웨덴의 어린이집, 취학전 유아학교) 등을 포함한 유아학교의 경우 전체의 75%가 공립으로 운영

## 4. 제주지역 일·가정양립정책 활성화 방안

### □ 과감한 기업문화 개선을 통한 일·가정양립제도 활성화

- 일과 가정의 양립을 지원하는 기업문화 조성이 시급함
  - 글로벌 기업일수록 생산성 향상을 위해 일과 가정의 양립을 존중하는 기업문화가 강하나, 우리나라는 시간제 근무, 자율출퇴근제, 탄력근무, 재택근무 등 유연근무제 활용 기업이 22%에 미치지 못함<sup>12)</sup>
- 또한 여성에게 편중된 육아부담을 완화하고 남성의 육아휴직 활용을 촉진하기 위해서도 남성이 육아휴직을 사용할 수 있도록 기업 문화를 가족친화적으로 조성하는 것이 최우선 과제임
- 제주지역 기업의 실질적 가족친화적인 조직문화 확산을 위해서, 기업을 대상으로 적극적인 가족친화경영 컨설팅 지원 및 가족친화인증 추진이 필요함
  - 이를 위해서는 제주가족친화지원센터의 운영 활성화뿐만 아니라 제주특별자치도의 장기적이고 안정적인 예산확보가 뒷받침되어야 할 것임
- 제주지역은 다른 지역에 비해 소규모 영세 사업체가 많기 때문에 육아휴직 및 유연근무제 실행에 있어 사각지대가 발생할 가능성이 높음
  - 고용보험을 납부하지 않는 직종에 대해서도 일·가정양립이 가능하도록 실질적 방안이 마련되어야 함

12) 다음뉴스. 2016. 7. 3일자 기사. “야근에 골병든 기업들.. 일·가정 양립해야 기업이 산다”

□ 가족친화환경 조성에 관한 사회적 공감대 확산

- 제주지역 일·가정양립정책 활성화를 위해서 육아는 부모뿐만 아니라 사회 전체의 책임이라는 사회적 공감대 확산이 필요하며 이를 통하여 안심하고 자녀를 키울 수 있는 사회적 안전망이 구축될 수 있을 것임
- 이를 위하여, 제주지역 도민을 대상으로 돌봄노동에 대한 인식개선 등을 위한 생애주기별 양성평등 교육 실시에 관한 구체적 방안 논의가 필요함
- 뿐만 아니라 부모의 양육 부담 및 돌봄 사각지대 해결을 위하여 수놓음 공동 육아나눔터 및 사회적 돌봄 공동체 활성화가 제고되어야 함
- 스웨덴은 남녀의 경제적 평등, 가사의 동등한 분배 그리고 유연한 가족친화 정책을 근간으로 부모들이 안심하고 자녀를 키울 수 있는 전반적인 사회적 안전망 구축은 물론 관련 제도사용에 대한 정부 산하 기관의 지속적인 모니터링과 분쟁 조정 등으로 양성평등 문화가 정착됨
- 성공적인 일·가정양립제도 실행은 관련 정책연구와 더불어 제도 활용에 대한 지속적인 모니터링이 적극적으로 추진된 결과라는 점에서, 향후 제주지역 가족친화환경 조성을 위한 제주특별자치도의 끊임없는 관심이 필요할 것임



**제주여성가족연구원**  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)  
제주특별자치도 2청사 2별관

T. (064) 710-3482 F. (064)710-3489 [www.jewfri.kr](http://www.jewfri.kr)