

정책연구 2009-31

# 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업 지원 방안

김미경 김택주  
서동희 김미란



## 머 리 말

우리 사회의 저출산 문제는 여성들의 경제활동과 유관하다. 출산에 따른 육아부담은 여성들의 경제활동참여를 저해한다. 자신의 경력개발에 대한 더 큰 관심은 여성들로 하여 출산을 기피하게 한다. 따라서 여성의 일과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 정책들이 다각도로 관리되어 출산으로 인한 취업애로와 경력단절의 문제들을 지원해줄 때 저출산의 문제도 함께 풀릴 수 있을 것이다. 이러한 현실은 출산으로 인한 취업단절과 경력단절의 문제를 극복하고 노동시장에 유연하게 정착할 수 있는 여러 지원 방안들을 필요로 한다.

이에 이 연구는 여성들의 생애주기별 각 단계에서 나타나는 무경력, 경력단절, 경력승계, 경력개발의 문제 등을 정책적으로 지원해줄 방안들을 검토하고자 한다. 즉, 여성들이 출산의 부담으로 원천적으로 결혼을 회피하거나 혹은 출산을 기피하거나 혹은 직장을 포기하거나 또는 직장 내 부적응 상황을 초래하여 경력개발에 저해될 수 있다고 판단하고 여성들의 일과 가정의 양립을 지원하는 다양한 제도적 법적 방안들을 모색하였다. 이를 통해 저출산의 문제를 극복하고 여성들의 직업능력을 개발하여 취업을 지원하고자 한다. 이를 위해 이 연구는 우리나라의 여성 직업능력개발 및 취업 지원 프로그램 및 법적 기반의 실태를 분석하여 현황을 파악하고 이에 대한 개선방안 및 전환의 방향점을 제안하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2009년 기본연구 2009-53번으로 진행되었으며, 상명대학교 김미경 교수가 연구책임자로서 국민대학교 김택주 교수, 꽃동네현도사회복지대학교 서동희 교수가 공동으로 연구를 수행하였다. 아울러 본 연구의 연구수행과정에서 관련자료 수집과 면담조사 등에

적극 협조해주신 전문가들과 연구 자문위원들에게 심심한 감사를 드린다.

이 연구보고서가 관련 학자 및 정책입안자들에게 유용한 정책적 자료로  
환원되기를 기대하며, 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며  
본원의 공식견해가 아님을 밝혀 둔다.

2009년 12월

한국직업능력개발원  
원 장 권 대 봉

## 목 차

### 요 약

### 제1장 서 론

제1절 연구의 목적 · 1

제2절 연구의 방법 및 절차 · 3

### 제2장 여성의 생애주기와 경제활동의 문제

제1절 여성의 생애주기와 고용구조의 특징 · 5

1. 여성생애주기와 출산 · 5
2. 여성생애주기별 고용구조의 특징 · 7

제2절 여성의 생애주기별 경제활동애로 · 9

1. 여성생애주기별 고용유형과 경제활동애로 · 9
2. 여성경제활동의 현황과 문제 · 10

### 제3장 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 프로그램 실태분석

제1절 직업능력의 개발지원 프로그램 실태 · 17

1. 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 프로그램 · 18
2. 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성 지원 프로그램 · 29
3. 출산 이후 직장에 복귀하여 경력승계 하는 여성 지원 프로그램 · 38

제2절 일·가정 양립의 취업지원 프로그램 실태 · 45

ii 목차

1. 출산휴가 및 육아휴직 관련 · 46
2. 보육관련 · 49

#### 제4장 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 법적 기반의 실태분석

제1절 직업능력의 개발지원 법적기반 실태 · 63

1. 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 법적기반 · 63
2. 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성의 지원 법적기반 · 72
3. 출산 이후 직장에 복귀하여 경력승계하는 여성 지원 법적기반 · 81

제2절 일·가정 양립의 취업지원 법적기반 실태 · 82

1. 입법의 현황 및 이유 · 82
2. 출산휴가 및 육아휴직 관련 · 84
3. 보육관련 · 93

#### 제5장 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 방안 모색

제1절 제도적 지원방안의 모색 · 99

1. 여성생애주기별 직업능력개발 지원방안 모색 · 99
2. 일·가정 양립지원의 취업지원 방안 모색 · 110

제2절 법적 지원방안의 모색 · 120

1. 여성생애주기별 직업능력개발지원 법적 방안 모색 · 120
2. 일·가정 양립의 취업지원 법적 방안 모색 · 130

#### 제6장 결 론 · 135

Summary · 139

참고문헌 · 141

## 〈표목차〉

- <표 2-1> 기혼여성과 가족 생애주기 · 6
- <표 2-2> 여성의 생애주기 · 7
- <표 2-3> 여성생애주기와 고용특징 · 8
- <표 2-4> 여성생애주기별 고용상태에 따른 여성유형 · 8
- <표 2-5> 생애주기별 여성유형과 경제활동애로 · 9
- <표 2-6> 여성의 경제활동애로와 지원내용 · 10
- <표 2-7> OECD 국가 평균 여성 경제활동 참가율 · 12
  
- <표 3-1> 여성생애주기별 고용특징과 능력지원책 · 18
- <표 3-2> 여성생애주기별 고용특징과 지원책 · 46
- <표 3-3> 산전후휴가 및 육아휴직 사용현황(2003~2007) · 48
- <표 3-4> 우리나라의 보조금 현황(2007 기준) · 52
- <표 3-5> 차등보육료 현황 · 53
- <표 3-6> 연도별 보육예산 추이 · 54
- <표 3-7> OECD 국가의 보육·유아교육 재정분담률 · 56
- <표 3-8> 월평균 부모 실제 부담 보육료 · 56
- <표 3-9> 보육지원 및 보육시설 이용현황 · 58
- <표 3-10> 초등학교 방과 후 시간 보내는 방법 · 61
  
- <표 4-1> 근로기준법 제74조 · 85
- <표 4-2> 근로기준법시행령 제43조 · 86
- <표 4-3> 근로기준법 제74조의2 · 87
- <표 4-4> 근로기준법 제74조 제4항 및 제5항 · 87
- <표 4-5> 근로기준법 제75조 · 88

- <표 4-6> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조, 제19조의3 내지 제19조의5·89
- <표 4-7> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률시행령 제10조 내지 제14조·90
- <표 4-8> 고용보험법 제70조, 제71조, 제72조, 제73조·92
- <표 4-9> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2·94
- <표 4-10> 영유아보육법 제11조 내지 제13조·94
- <표 4-11> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2·95
- <표 4-12> 영유아보육법 제10조·95
- <표 4-13> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제20조, 제22조의2, 제22조의3·96
- <표 4-14> 영유아보육법 제14조, 제39조·97
  
- <표 5-1> 여성의 직업능력개발훈련사업 진단·100
- <표 5-2> 라인네 노동조합의 여성 재취업교육 프로그램·103
- <표 5-3> 노동부 직업상담원과 여성부 취업설계사 비교·109
- <표 5-4> 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 중 육아휴직의 주요 개정내용 및 향후 개선점·115
- <표 5-5> 서구 선진국의 탄력근로(청구)권·116
- <표 5-6> 법적 개선방안·123



## [그림목차]

[그림 1-1] 본 연구의 흐름도 · 4

[그림 2-1] 남자, 여자 경제활동 참가율 비교 · 11

[그림 2-2] 여성 전체 중 고학력 여성의 경제 참여 비교 · 13

[그림 2-3] 여성 연령별 출산율 · 16

[그림 3-1] 사업추진체계 · 20

[그림 3-2] 추진일정 · 20

[그림 3-3] 보육료 지원 예산 및 지원 아동 증가 추이 · 55



## 【요약】

### 1. 연구의 개요

이 연구는 우리 사회의 저출산 문제를 극복하고 여성들의 경제활동을 고취하고자 직업능력개발과 취업지원을 도모하는 다양한 지원책을 모색하고자 하였다.

이를 위해 문헌연구 및 통계자료 재분석을 시도한다. 이 연구와 관련된 기존의 보고서 및 논문, 문헌들을 검토하였으며 기존 통계자료들을 재분석하여 활용하였다. 아울러 관련 전문가들과의 브레인스토밍 및 집담회를 실시하여 논의를 확장하였다.

### 2. 연구의 내용

이 연구는 여성의 생애주기와 관련하여 여성을 지원하는 직업능력개발프로그램이나 취업지원 내용들을 살펴보고 이러한 지원내용들이 개선될 여지를 밝혔다. 여성의 생애주기는 가족의 생애주기를 근거로 결혼과 출산을 통한 가족의 형성과 유지 및 소멸을 통해 구분하였다. 결혼으로 초래되는 여성의 출산과 관련하여 여성의 생애주기단계를 출산 전 단계와 출산시기와 육아시기 및 출산 및 육아 이후의 세 단계로 구분하였다.

아울러 여성의 생애주기와 관련하여 여성의 경제활동 참여의 특징 등을 구분하였다. 결혼 전의 미취업이나 결혼으로 인한 취업의 포기, 또는 출산으로 인한 미취업 혹은 육아휴직으로 일시적인 경력단절기, 또는 육아휴직 이후의 고용상태 등을 포함하여 구분하였다. 여성들의 생애주기를 고용상태와 관련하여 구분한 3가지 유형은 다음과 같다.

유형 1의 여성은 결혼 전에 미취업상태에서 결혼을 하고 이어 출산을 하고 자녀를 양육하며 계속하여 미취업상태에 있는 여성이다. 이들은 양육 중에 취업을 원할 수도 있으며 양육 이후에 취업을 원할 수도 있다.

유형 2의 여성은 취업상태에서 결혼을 하고 결혼으로부터 취업에서 퇴직된 경우이다. 결혼과 동시에 퇴사했을 경우도 있으며 다른 하나는 결혼으로부터 일정기간은 취업이 유지되었으나 출산으로부터 육아의 부담으로부터 퇴직한 경우가 있을 수 있다.

유형 3의 여성은 취업상태에서 결혼을 하고 출산과 육아의 과정에서 지속적으로 취업이 유지되고 있는 경우이다. 출산과 육아를 직장생활과 병행해야하는 어려움에 처한 여성이다.

제 유형들은 생애주기의 특성과 관련하여 고용상태가 차별적이며 각각의 여성 유형들은 경제활동을 위한 차별적인 지원책을 필요로 한다. 이에 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업을 지원하는 여러 제도적 법적 지원 실태를 조사하여 그 수준과 내용을 진단하고 향후 개선방안을 도출하였다.

### 3. 정책적 함의

우리나라 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 현재도의 실태를 진단해 본 결과 첫째, 근로형태를 유연화하여 모든 근로자가 일-가정을 조화시킬 수 있는 제도적 지원이 필요하며 둘째, 직업능력개발 훈련 사업을 다각적으로 정비하여 확대해야 하며. 셋째, 일-가정 양립의 조직문화를 양성하기 위한 제도적 뒷받침과 의식의 변화가 있어야 하며 넷째, 여성 직업능력개발 및 취업지원을 민-관의 협력사업으로 활성화가 필요하였다.

미국은 여성근로자의 탄력근무 및 경력개발지원, 교육지원, 문화생활

지원 등을 통해 가족과 직장에 대한 지원을 모색하고 있으며 유럽은 탄력근무, 보육서비스 지원, 부양지원, 각종 수당지급 등을 통해 일과 가정의 밸런스를 유지하려 하고 있다. 외국의 사례에서 보더라도 일하는 여성들의 일과 가족에 대한 배려를 반영하는 일과 생활의 균형을 지원하는 프로그램들을 적극적으로 도입할 필요성이 있다.

여성의 생애주기별 특성을 이해하고 이에 관련한 일과 가정의 조화로운 정책적 노력으로부터 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업 지원 방안의 효과가 기대될 수 있을 것이다.



## 제1장 서론

김미경

### 제1절 연구의 목적

여성들은 결혼과 출산을 겪으면서 차별적인 생애주기를 경험한다. 여성의 결혼과 출산을 통한 가족의 형성은 여성의 역할을 가정 내로 투입할 것을 요청하며 어머니로서의 역할을 강조한다. 여성의 가정 내 역할의 강조는 상대적으로 여성의 사회참여를 가로막아 여성의 경제활동참여를 어렵게 한다.

출산과 육아의 부담은 여성의 경제활동참여를 주춤하게 한다. 이로부터 우리나라 여성근로자들의 경제활동참가율은 20대 후반~30대 초반의 주출산 연령대에서 급격하게 낮아진다. 20대 후반~30대 초반 여성의 경제활동참가율이 두드러지게 낮아지는 현상은 여성들이 취업상태에서 결혼으로 인한 출산과 육아의 부담으로부터 다니던 회사를 퇴사하기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, 우리나라의 여성들은 20대 후반으로 접어들면서 출산 및 육아와 경제활동 사이에서 선택을 해야 하는 상황인 것이다. 이처럼 한편의 여성들은 경제활동을 포기하고 출산 및 육아를 선택함으로써 경제활동참가

율을 낮추는 요인이 되고 있다.

반면 우리 사회는 양성평등의 인식확산을 통해 여성의 자아실현을 강조하며 여성의 경제활동참여를 중요시하기 시작하였다. 이로부터 다른 한편의 여성들은 출산 및 육아를 포기하고 경제활동 참가를 선택함으로써 출산율의 하락을 가져오고 있다. 그 가운데 경제활동을 선택하는 여성들의 비중은 점점 커지고 있다. 아울러 주거환경과 고용환경의 불안정성 증대 및 사교육비 부담 등으로 대변되는 경제사정의 악화는 출산과 육아 대신 경제활동을 택하는 여성들의 비중을 한층 높임으로써 결과적으로 출산을 더욱 기피하게 하고 있다. 즉, 과거에 비해 양성평등에 대한 인식이 개선되기는 했으나 집안일과 육아는 여전히 여성의 역할로 인식되어 여성들이 일과 가정을 양립하는 상황에 큰 부담을 느껴 출산을 기피하게 되는 것이다.

한편 양성평등의식이 더욱 높아지면 오히려 출산율이 상승할 수 있을 것이다. 왜냐하면 여성과 남성의 역할을 구분하는 성별분업논리가 재구조화되어 가정일과 육아문제가 남녀 공통의 문제로 분담되어 여성의 일과 가정의 양립이 훨씬 수월해지기 때문이다. 결과적으로 여성의 일과 가정의 양립을 지원하는 다양한 지원들은 여성의 경제활동참여를 촉진시킬 뿐만 아니라 저출산의 해소에도 도움이 될 것이다.

이와 같은 견지에서 우리 사회의 저출산 문제를 극복하는데 있어 여성들의 경제활동과 관련한 다양한 지원책이 마련되어야 함을 알 수 있다. 즉, 여성의 출산에 따른 부담이 여성의 경제활동참여를 저해하고 있으므로 이에 대한 여러 지원 방안들이 모색될 필요가 있는 것이다. 이에 이 연구는 여성들의 결혼과 출산으로부터 구분되는 생애주기별로 각 단계에서 초래되는 여성들의 무경력, 경력단절, 경력승계, 경력개발의 문제 등을 고려하여 정책적으로 지원해 줄 방안들을 검토하고자 한다.

이와 같은 견지에서 이 연구는 여성들이 출산을 통한 취업단절과 경력단절의 문제를 극복하고 노동시장에 유연하게 정착할 수 있는 지원방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 여성의 일과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는



정책들이 다각도로 관리되어 여성의 경제활동참여가 수월할 때 저출산의 문제도 함께 풀릴 수 있다. 이에 이 연구는 출산의 부담으로 여성이 원천적으로 결혼을 회피하거나 혹은 출산을 기피하거나 혹은 직장을 포기하거나<sup>1)</sup> 또는 직장 내 부적응 상황을 초래하여 경력개발이 저해될 수 있다고 판단하고 여성들의 일과 가정을 양립할 수 있는 다양한 제도적 법적 방안들을 모색하여 저출산의 문제를 극복하고 여성들의 직업능력을 개발하여 취업을 지원하고자 한다.

## 제2절 연구의 방법 및 절차

이 연구는 우리 사회의 저출산 문제를 극복하고 여성들의 경제활동을 고취하고자 직업능력개발과 취업지원을 도모하는 다양한 지원책을 모색하고자 하였다.

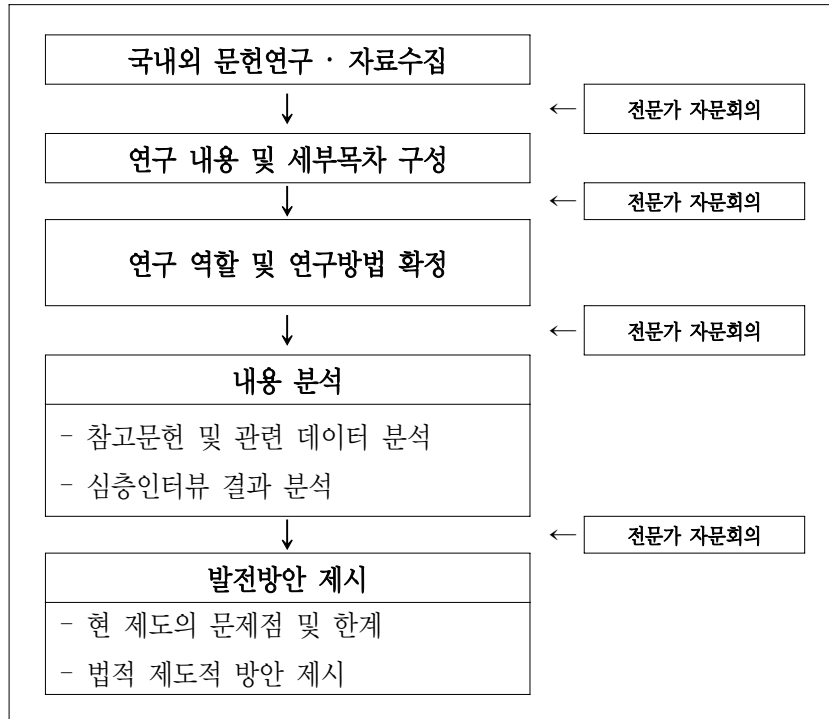
이를 위해 문헌연구 및 통계자료 재분석을 시도한다. 이 연구와 관련된 기존의 보고서 및 논문, 문헌들을 검토하였으며 기존 통계자료들을 재분석하여 활용하였다. 아울러 관련 전문가들과의 브레인스토밍 및 FGI를 실시하여 논의를 확장하였다.

본 연구진행을 위한 전체적인 과정의 흐름은 아래와 같다.

---

1) 출산과 육아에 대한 부담으로 인해 여성의 인력구조는 취업인력이 결혼연령대인 25-34세 사이에서 급격히 적어졌다가 35세를 넘어 다시 회복되는 소위 'M자 곡선'을 그리고 있음. 이 M자 곡선은 고원형을 이루고 있는 선진국들의 여성취업을 패턴과는 큰 차이를 보임(여성부, 2004)

[그림 1-1] 본 연구의 흐름도



## 제 2 장 여성의 생애주기와 경제활동의 문제

김미경

### 제1절 여성의 생애주기와 고용구조의 특징

#### 1. 여성생애주기와 출산

여성들은 결혼과 출산으로부터 생애의 변화를 경험한다. 여성이 결혼과 출산으로부터 겪게 되는 생애주기의 변화는 여성들의 경제활동에 큰 영향을 미친다. 여성이 경제활동과 관련하여 가족의 특성에 의해 영향을 받는다는 사실은 1930년부터 20세기까지 주지의 사실이다.

특히 결혼으로부터 가족이 형성되는 가족 생애주기의 초기단계에서는 여성의 경제활동은 상당한 제약을 받았다. 왜냐하면 이 단계에서의 여성들은 출산을 하기 위해 지속적인 미취업상태에 있거나 아니면 고용상태를 포기해야 하기 때문이다. 또한 이 시기는 아직 출산을 완료하지 못하였거나, 또는 미취학 자녀를 둔 경우여서 경제활동보다는 가족의 보호 및 모성의 발휘에 여성의 역할이 더 몰입되고 경제활동에 미치는 여력은 상대적으로 간과되었다. 이와 같이 결혼여성의 경우 가족의 형성 및 출산으로부터 초

래되는 자녀양육이 여성의 경제활동에 제약요인으로 작용한다는 사실은 많은 기존 연구에서 지적되고 있다(최규련 외, 1995).

가족의 생애주기 이론은 글릭과 파커로부터 본격적으로 연구되었다. 이들은 결혼의 시작으로부터 부부 모두의 사망에 이르기까지 가족이 겪는 중요한 변화의 시점을 구분함으로써 가족의 역동성을 파악하였다. 가족이 겪는 중요한 변화의 국면은 5단계로 구분되는데 첫번째는 결혼으로 가족을 형성하는 시기이며 두번째는 첫 자녀의 출산, 세번째는 막내자녀의 출산, 네번째는 첫 자녀 및 막내자녀의 결혼, 다섯번째는 배우자의 사망으로 구성된다. 이들 각 단계에서는 가족의 구성 및 사회경제적 특성에 있어 서로 간에 유의미한 차이가 발견된다(이현송, 1996). 가족의 생애주기를 구분하면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 기혼여성과 가족 생애주기

가족주기의 제단계	사회인구학적 특성	
	단계의 시작	단계의 끝
1단계: 형성기	결혼	첫 자녀 출생
2단계: 재생산기	첫 자녀 출산	막내자녀 출생
3단계: 집중육아기	막내자녀 출산	막내자녀 국교입학
4단계: 육아완료기	막내자녀 국교입학	
5단계(별도의 단계): 결손가족	사별, 이혼, 별거	

가족의 생애주기와 관련하여 여성들의 결혼, 출산, 육아와 같은 가족책임의 문제들은 여성의 경제활동을 제약하는 걸림돌로 작용하고 있다. 이러한 결혼, 출산, 육아와 같은 가족책임의 문제들은 여성이 애초에 노동시장에 진입하는 것을 방해하기도 하며, 혹은 노동시장에서의 취업을 포기하게 함으로써 경력이 단절되게도 하며, 더러는 출산과 육아로부터 노동시장에서의 경력관리가 곤란하게 한다.

따라서 이러한 여성들의 경제활동을 가로막는 장애요인들에 대한 제도

적인 지원장치가 필요하다. 결혼과 출산, 그리고 육아로부터 영향을 받는 여성의 생애주기를 구분하고 이에 걸맞는 생애주기별 지원방안의 모색이 필요하다.

이와 같은 견지에서 이 연구는 여성의 생애주기와 관련하여 여성을 지원하는 직업능력개발프로그램이나 취업지원 내용들을 살펴보고 이러한 지원 내용들이 개선될 여지를 밝히고자 한다. 이 연구에서 여성의 생애주기는 앞서 구분한 가족의 생애주기를 근거로 결혼과 출산을 통한 가족의 형성과 유지 및 소멸을 통해 구분하고자 한다. 즉, 결혼으로 초래되는 여성의 출산과 관련하여 여성의 생애주기 단계를 출산 전 단계와 출산시기와 육아시기 및 출산 및 육아 이후의 세 단계로 구분하고자 한다.

<표 2-2> 여성의 생애주기

구분	단계			
	출산 이전기	출산시기	육아시기	육아 이후기
여성의 생애주기				

## 2. 여성생애주기별 고용구조의 특징

이 연구는 여성의 생애주기와 관련하여 여성의 경제활동 참여의 특징 등을 구분하고자 한다. 결혼 전의 미취업이나 결혼으로 인한 취업의 포기, 또는 출산으로 인한 미취업 혹은 육아휴직으로 일시적인 경력단절기, 또는 육아휴직 이후의 고용상태 등을 포함하여 구분하고자 한다.

<표 2-3> 여성생애주기와 고용특징

구분		여성생애주기와 고용특징			
여성의 생애주기		출산 이전기	출산시기	육아시기	육아 이후기
여성의 고용유형	유형 1	미취업	미취업	미취업	취업희망
	유형 2	취업	퇴사	퇴사	재취업희망
	유형 3	취업	출산휴가	육아휴직	업무복귀

여성들의 생애주기를 고용상태와 관련하여 3가지 유형으로 구분하면 다음과 같다. 유형 1의 여성은 결혼 전에 미취업상태에서 결혼을 하고 이어 출산을 하고 자녀를 양육하며 계속하여 미취업상태에 있는 여성이다. 이들은 양육 중에 취업을 원할 수도 있으며 양육 이후에 취업을 원할 수도 있다. 유형 2의 여성은 취업상태에서 결혼을 하고 결혼으로 인해 취업에서 퇴출된 경우이다. 결혼과 동시에 퇴사했을 경우도 있으며 다른 하나는 결혼으로부터 일정기간은 취업이 유지되었으나 출산이나 육아의 부담으로 인해 퇴직한 경우가 있을 수 있다. 유형 3의 여성은 취업상태에서 결혼을 하고 출산과 육아의 과정에서 지속적으로 취업이 유지되고 있는 경우이다. 출산과 육아를 직장생활과 병행해야 하는 어려움에 처한 여성이다.

이와 같은 여성유형은 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 여성생애주기별 고용상태에 따른 여성유형

구분	특징
제1유형	-결혼 전과 결혼 이후 지속적으로 미취업상태의 여성 -지속적인 미취업 상태→ 취업희망
제2유형	-취업상태에서 결혼으로 퇴사한 여성 -취업상태→ 미취업→ 취업희망
제3유형	-결혼전과 결혼이후 지속적으로 취업상태의 여성 -취업→ 일시적 경력단절(육아휴직)→ 경력관리희망

## 제2절 여성의 생애주기별 경제활동애로

### 1. 여성생애주기별 고용유형과 경제활동애로

위에서 설명한 바와 같이 여성생애주기별 고용구조의 특징에 따라 여성 유형을 3가지 타입으로 구분하여 보았다. 제 유형들은 생애주기의 특성과 관련하여 고용상태가 차별적이다. 각 각의 여성 유형들은 경제활동을 위한 차별적인 지원책을 필요로 하고 있다. 그 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

<표 2-5> 생애주기별 여성유형과 경제활동애로

구분	고용 특징	경제활동애로	
제1유형	-결혼 전과 이후로 지속적인 미취업 -지속적인 미취업→ 취업희망	-직업능력 -취업기회 -무경력	일자리에 취업이 어려움
제2유형	-취업상태에서 결혼으로 퇴사 -취업→ 미취업→ 취업희망	-직업능력 -취업기회 -경력승계	경력단절 후 노동시장 재진입 곤란
제3유형	-결혼 전과 결혼 이후 지속적인 취업 상태 -취업→ 일시적 경력단절 (육아휴직) → 경력관리희망	-경력개발 -일·가정양립	여성의 근로조건 및 근무환경 열악

이러한 경제활동의 고충을 지원하는 정부의 노력들을 살펴보면 <표 2-6>와 같다.

<표 2-6> 여성의 경제활동애로와 지원내용

원인	대책	담당부처
자녀양육 및 가사부담	보육 및 방과 후 학습 지원	보건복지가족부, 교육과학기술부
청년 여성이 원하는 좋은 일자리에 취업이 어려움	대졸 여성을 위한 맞춤형 직업훈련 및 경력개발	여성부, 노동부
경력단절 후 노동시장 재진입 곤란	경력단절여성을 위한 종합 취업지원 시스템 구축	여성부, 노동부
여성의 근로조건 및 근무환경 열악	양성평등한 인사관리	노동부, 여성부
	일·가정의 양립지원	보건복지가족부, 노동부, 여성부
	여성친화적 근무환경 조성	노동부, 여성부

## 2. 여성경제활동의 현황과 문제

### 가. 여성고용의 현황

우리나라 여성고용의 특징은 여성의 연령별 경제활동참가율에서 두드러지게 나타나고 있다. 선진국들의 경우를 보면 여성의 연령별 경제활동참가율은 30~40대의 여성들이 가장 높다. 10대 여성의 경제활동참가율은 매우 낮으며 20대를 거쳐 30~40대로 나아갈수록 높게 나타나다가 다시 50대로 접어들어 고령화될수록 경제활동참가율이 낮아지는 역 U형의 그래프를 보여주고 있다.

그런데 우리나라는 10대에서 시작하여 20대 초반까지는 경제활동참가율이 점차 높아지지만, 20대 후반~30대 초반에는 다시 낮아졌다가 30대 후반부터 다시 증가하여 40대 초반에 가장 높은 수준을 나타내는 등 M형의 그래프로 나타나고 있는 것이다.

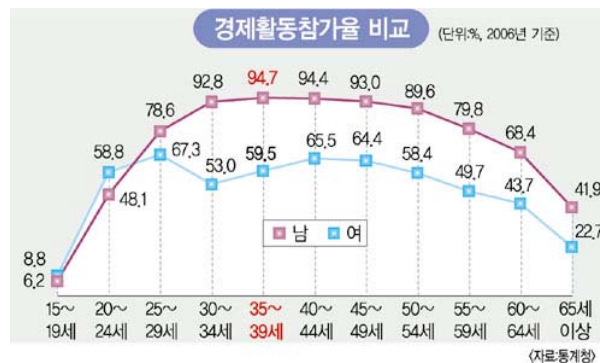
20대 후반~30대 초반 여성의 경제활동 참가율이 두드러지게 낮아지는 현상은 출산과 육아 부담으로 인한 것으로 추측해 볼 수 있다. 우리나라의



여성들은 20대 후반으로 접어들면서 출산 및 육아와 경제활동 사이에서 선택을 해야 하는 상황에 처해 있다. 일부는 경제활동을 포기하고 출산 및 육아를 선택함으로써 경제활동참가율을 낮추는 요인이 되고 있는 반면, 다른 일부는 출산 및 육아를 포기하고 경제활동 참가를 선택함으로써 출산율의 하락을 가져오고 있다.

이 현상이 노동 시장에서 여성의 지위를 크게 낮추고 있는 가장 큰 원인이 된다. 고용주의 입장에서는 장기간의 경력 단절로 인해 채용, 승진, 교육, 임금 등에 있어서 여성을 차별하는 원인인 것이다. 여성의 입장에서도 가장 열심히 일해야 할 시기에 직장을 그만둔 후 다시 경제활동에 참여하기 위해서는 새로운 기술이나 지식을 익혀야 하는 어려움이 생긴다.

[그림 2-1] 남자, 여자 경제활동 참가율 비교



그리고 지난해 통계청 ‘경제활동인구조사’와 한국고용정보원의 ‘고용보험 가입 현황’을 분석한 결과 20~40대 여성의 직업군 차이와 경력단절 현상을 확인할 수 있다. 여성은 20대와 40대의 경제활동참가율이 각각 67.3%와 65.5%로 70%에 가까운 비율을 보이지만 30대 초반에는 53%까지 떨어진다. 30대 여성의 경제활동참가율이 급락해 경력단절 현상이 발생하는 것은 결혼 뒤 출산·육아 등의 문제로 직장을 떠난 여성이 많기 때문이다.

여성이 많이 일하는 직업도 연령대별로 크게 달랐다. 2005년 한국고용정보원 자료에 따르면 20대 여성은 보건·의료(36.4%), 교육·연구(25.9%), 금융·보험(17.3%) 등 사무직·전문직 비율이 높았다. 40대 여성은 음식서비스(35.4%), 섬유·의복(29.8%), 인쇄·가구·공예 생산직(14.0%) 등 단순생산직이나 일용직 종사 비율이 월등히 높았다(국민일보 2007. 06. 28). 여성경제활동참가율은 표에서와 같이 주요 선진국에 비해 매우 낮은 수준이다.

<표 2-7> OECD 국가 평균 여성 경제활동 참가율

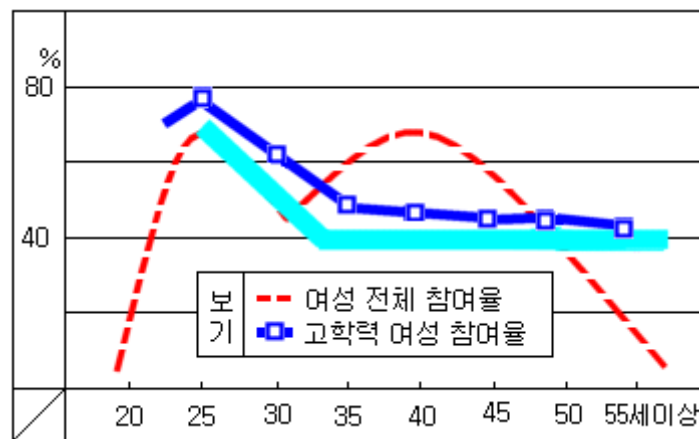
한국	미국	영국	덴마크	호주	OECD 평균
54.8%	69.3%	70.3%	76.7%	82.9%	60.8%

한편 우리나라는 선진국(역U자형)과 달리, 상당수 여성이 가사·육아 부담 등으로 경력단절을 경험하는 M커브 현상이 지속되고, 재취업 시 근로조건의 하향화현상이 뚜렷하다. 여성 비경제활동인구 99백만명 중 68%(68백만명)가 가사·육아로 경제활동을 포기하고 비경제활동 대졸여성의 경제활동참가율(60.2%)은 OECD국가 평균(82.3%, '05년)에 비해 매우 저조하며, 경력단절 후 재취업을 포기하는 경향이 L커브현상을 나타내고 있다.

대학을 졸업한 고학력 여성들의 경우 결혼 이후 경제활동참가율이 대학을 졸업하지 못한 여성보다 오히려 낮은 실정이다. 고학력 여성들이 “M”자의 중간 골짜기를 벗어나면서 비즈니스 활동을 지속하지 못하거나, 새로 참여하지 못하고 포기하는 경우가 많기 때문이다. 계속적으로 참여하고 싶은 의향은 있지만 참여에 따른 조건이 기대 수준에 미흡하기 때문에 직업을 승계하는 경우가 적은 것이다. 이에 대학 이상을 졸업한 고학력 여성의 경우 “M”자 현상을 나타내는 것이 아니고 오히려 “L”자 현상이 나타나고 있다. 이 현상을 삼성경제연구소는 이를 ‘L’커브라고 이름을 붙였다. 인적

자원에 대한 교육투자가 생산성으로 연결되지 못하고 사장되는 가장 큰 낭비요소이기도 하다.

[그림 2-2] 여성 전체 중 고학력 여성의 경제 참여 비교



한편 여성근로자 중 비정규직의 비율이 매우 높은 실정이다. 선진경제 도약을 위한 국가의 성장동력으로서 여성인력의 양성 및 활용 극대화가 긴요하며 이를 위해 여성의 직업능력개발 확대를 위한 인프라의 확충이 필요하다. 「법정부 여성인력개발 협력추진체계 구축」 등의 방향모색이 필요하다.

#### 나. 여성경제활동의 위기와 저출산현상

앞에서 여성의 생애주기와 관련하여 결혼과 출산 및 육아가 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 결혼과 출산이 여성들의 경제활동에 미치는 영향으로부터 우리 사회는 저출산과 여성들의 독신기간이 길어지고 있다.

저출산이란 현재 인구를 유지하는 데 필요한 최소한의 수준 이하로 합계

출산율이 떨어지는 현상을 말한다. 우리나라의 출산율은 1970년에는 4.53명이었으나 1983년부터 2명 이하로 떨어졌다가 2000년 들어서 급격히 하락해 2005년 기준 1.08명을 기록하고 있다. 이는 프랑스의 1.98명, 핀란드의 1.80명, 미국의 2.06명, 중국의 1.80명과 비교해 매우 낮은 수준이다.

우리나라의 출산율이 이토록 낮은 까닭은 여러 가지이다. 개인주의 성향으로 결혼의 필요성이 약화되고, 결혼과 자녀출산은 의무가 아니라 선택이라는 사고가 만연하게 된 것이 하나의 이유일 수 있다. 또 청년층의 가정형성을 저해하는 실업문제와 높은 주택비용과 혼수비용, 그리고 사교육비를 포함한 높은 자녀 교육 및 양육비용이 출산을 기피하는 이유이기도 하다.

하지만 출산율이 이토록 낮아지게 된 결정적인 이유는 다른 곳에 있다. 통계청과 OECD의 출산 관련 통계치를 종합해보면, 한 사회의 출산율을 좌우하는 결정적 변수는 그 사회의 양성평등지수이기도 하다. 출산율과 양성평등지수의 상관관계는 X축을 양성평등지수로, Y축을 출산율로 놓고 봤을 때 U자형 곡선을 그리고 있다. 양성평등에 대한 인식이 낮은 경우에는 출산율이 높다. 이 시기의 여성은 그저 집에서 아이나 키우며 남편 뒷바라지를 하는 수동적 존재로 여겨질 뿐이기 때문이다. 아이를 놓고 기르는 것은 여성의 당연한 의무로 여겨지기에 출산율은 높을 수밖에 없다.

그러나 양성평등에 대한 인식이 형성되기 시작하면 출산율은 낮아진다. 이 시기에는 여성의 사회활동과 자아실현이 중요시되기 시작한다. 이제 여성은 집안에서 아이나 놓고 키우며 남편을 뒷바라지하는 존재가 아니라 자신의 꿈과 이상을 실현하는 하나의 인격체로 인정받게 된다.

이와 같이 여성의 사회 진출을 가로막는 여러 걸림돌이 있지만 출산과 양육의 문제는 매우 심각하다. 양성평등에 대한 인식이 개선되기는 했으나 집안일과 양육은 여전히 여성의 문제로 인식된다. 그러니 경제활동참여를 원하거나, 하고 있는 여성들은 아이를 출산하고 양육하는 것에 대해서 큰 부담을 느낄 수밖에 없다. 결국 한국사회의 출산율의 저하는 여성이 사회활동과 육아문제를 모두 담당해야 할 수밖에 없는 불평등한 현실에서 비롯

된 것이라고 볼 수 있다(울산제일일보, 2009. 12. 29).

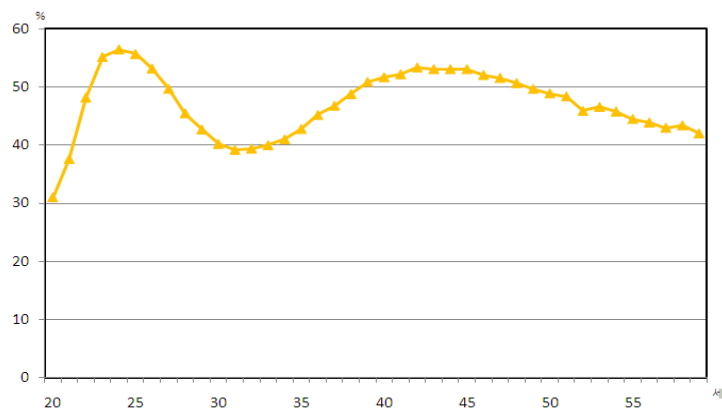
한편 행정자치부(2005)는 여성공무원이 공직생활을 하면서 겪는 가장 큰 어려움은 가사나 육아문제 그리고 노인부양의 문제(38.5%)이며, 그 다음으로 남성중심의 조직문화(31.2%)를 꼽고 있다. 이처럼 여성공무원들에게 가사 및 육아 문제가 공직생활에서 가장 중요한 문제점으로 부각되는 것은 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백 등으로 소속부처 상급자들이 여성공무원을 기피하게 하며 남성중심의 조직문화와 결합하여 여성공무원의 보직배치 및 순환에 있어 불평등을 가져오는 원인이 되고 있기 때문일 것이다. 그 증거로 여성공무원들 대부분이 육아휴직이 공직경력에 부정적인 영향을 미친다고 여기고 있으며, 여성공무원 10명 중 성공은 조직 분위기 등을 이유로 육아 휴직을 꺼리고 있다고 하였다. 이처럼 출산 및 육아문제는 공직생활 전반에 걸쳐 겪게 되는 여성공무원들의 애로사항들이다. 여성공무원들의 공직애로사항은 여성의 본질적인 역할로부터 초래된다. 즉, 여성의 결혼으로부터 초래되는 출산과 육아의 역할이 직장으로 연계되어 공직생활을 어렵게 하고 있다. 이런 견지에서도 출산과 그에 따른 부담은 여성의 경제활동을 위협하는 중요하 요인이라고 볼 수 있다(김미경, 2008)

아울러 여성들의 고학력과 그로 인한 전문직 진출도 저출산의 원인이 되고 있다. 왜냐하면 전문직 30대 여성의 미혼이 급증하고 있기 때문이다. 고학력 여성, 일하는 여성이 늘면서 출산 기피 현상이 늘고 있다. 즉, 고학력의 미혼여성들은 일을 중히 여김으로써 결혼을 기피하고 이는 저출산의 원인이 되고 있다. 경제활동에 나서는 여성은 70년 368만 명에서 2000년 900만 명으로 뛰었고 남성보다 결혼에 대한 부정적 견해가 남성에 비해 현저하기 때문에 이러한 여권의 신장은 저출산을 추세를 부추기고 있다(저출산의 원인과 대책|작성자 그루 <http://blog.naver.com/ahe1117?Redirect=Log&logNo=140020417923>). 30대 여성의 미혼율은 2000년 이후 5년 만에 두 배 가까이 늘어나는 등 출산연령대 여성의 급격한 미혼율이 증가하고 있다. 여성들의 학력이 상승하여 결혼을 늦게 하고, 첫 아이를 출산하는 연

령이 높아지면서 자녀수가 감소하며, 또한 여성들의 노동시장 진출을 증가시켜서 자녀에 대한 기대를 다른 것으로 변화시키거나 대체시키고 있기 때문이다.

이와 같이 우리나라 여성들, 특히 임금근로자들은 혼인·출산에 따른 부담이 크다. 그 결과 경제활동참가율이 주출산 연령대에서 급격하게 낮아짐에 따라 M자형을 띠고 있다. 그림에서와 같이 20대 후반~30대 초반 여성의 경제활동참가율이 두드러지게 낮아지는 현상은 출산과 육아 부담으로 인한 것으로 예측된다. 우리나라의 여성들은 20대 후반으로 접어들면서 출산 및 육아와 경제활동 사이에서 선택을 해야 하는 상황인 것이다. 일부는 경제활동을 포기하고 출산 및 육아를 선택함으로써 경제활동참가율을 낮추는 요인이 되고 있는 반면, 다른 일부는 출산 및 육아를 포기하고 경제활동 참가를 선택함으로써 출산율의 하락을 가져오고 있다. 경제활동을 선택하는 여성들의 비중이 점점 커지고 있으며, 주거환경과 고용환경의 불안정성 증대 등으로 대변되는 경제사정의 악화는 출산과 육아 대신 경제활동을 택하는 여성들의 비중을 한층 높임으로써 결과적으로 출산율을 하락시켰다고 볼 수 있다(통계청, 2009).

[그림 2-3] 여성 연령별 출산율



자료: 통계청(2009), 「한국의 차별 출산력 분석」.

### 제 3 장

## 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 프로그램 실태분석

서동희 · 김미경

### 제1절 직업능력의 개발지원 프로그램 실태

흔히 여성들이 자녀를 적게 낳게 된 중요한 원인 중 하나는 예전보다 더 많은 여성들이 경제활동에 참가하게 되었기 때문이다. 경제학자들은 제한된 시간과 경제적인 여건 속에서 여성은 임금노동과 출산·양육 간에 선택을 하는 것으로 파악하였으며, 이것은 개인을 분석단위로 하는 경험적 연구들에 의해 지지되었다(제주여성의 저출산 원인과 실태 및 정책선호도 조사, 2006). 보건복지부, 저출산·고령사회위원회·한국보건사회연구원이 공동 진행한 ‘저출산 실태 조사 및 종합대책 연구’(2005) 결과를 살펴보면 취업 기혼 여성의 49.9%가 “첫째아 출산 전후 취업 중단” 경험을 겪었다고 답하였다. 즉, 출산이 기혼 여성의 경력단절의 주된 요인 중 하나로 밝혀졌으며 첫째아이 출산 전후로 경력 단절 경험이 있는 경우, 다시 사회에 복귀 하더라도 직종이 하향 이동되는 경향이 나타났다. 이는 노동시장 재진입 가능성 및 재진입에 따른 불이익이 있음을 나타내는 결과로 여성의 미혼율

증가 및 취업여성의 출산기피를 초래한 원인이 되고 있음을 나타낸다(저출산 실태 조사 및 종합대책 연구, 2005).

이와 같이 여성의 경제활동참여는 출산을 기피하게 하며, 한편 출산은 여성의 경력을 일시적으로 단절시키거나 영구적으로 단절시킨다. 따라서 출산이 장려되면서 여성이 경제활동에 원활하게 참여하기 위해선 여성의 생애주기별 취업지원책이 마련될 필요가 있다. 이에 이 장에서는 여성의 생애주기별로 취업을 도와주는 능력개발지원 프로그램의 실태를 살펴보고 이를 통해 제5장에서 개선방안을 도출하고자 한다.

<표 3-1> 여성생애주기별 고용특징과 능력지원책

구분		여성생애주기와 고용특징				지원책
		출산 이전기	출산시기	육아시기	육아 이후기	내용
여성의 고용 유형	유형 1	미취업	미취업	미취업	취업희망	직업훈련 취업알선
		무경력			경력설계	
	유형 2	취업	퇴사	퇴사	재취업희망	재취업의지강화 직장적응교육
		경력보유 → 경력단절			경력재설계	
	유형 3	취업	출산휴가	육아휴직	업무복귀	탄력근무 업무복귀지원 경력관리지원 능력개발지원
		경력보유 → 일시적 경력단절			경력승계	

### 1. 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 프로그램

#### 가. 중앙부처 사업

중앙부처에서는 각종의 사업으로 출산 후 취업을 원하는 여성을 지원하고 있다. 대표적인 사업은 아래와 같다.



### 1) 보건복지가족부

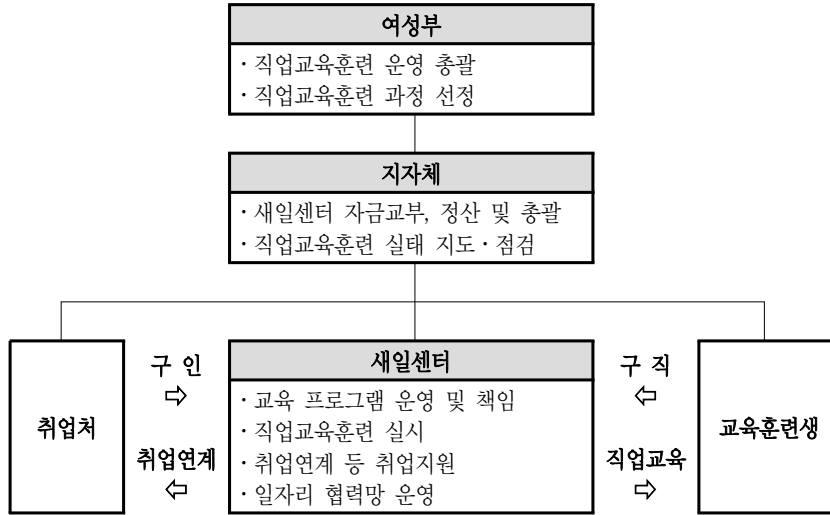
보건복지가족부에서는 여성 구직자 특성에 적합한 훈련 제공 및 맞춤형 취업지원서비스 제공을 통해 고학력 젊은 여성을 대상으로(35세 이하 전문 대졸이상) 지역특화산업·신직업분야에 적합한 직무교육 실시 후 취업을 지원한다. 여대생을 대상으로 대학생활 초기부터 직업의식 배양, 목표설정, 직업능력개발 및 취업까지의 체계적인 경력개발을 지원한다. 취업을 희망하는 전업주부를 대상으로는 회계, 마케팅, 정보화 분야 등 중소기업 취업 유망분야에 대한 전문 직업교육을 실시한다. 사회서비스 분야 수요 확대에 대응하여 보건복지, 보육, 문화 분야 등 인력양성을 위한 직업훈련 실시 및 취업을 연계하고, 여성직업훈련기관, 기업체, 지자체, 대학 등에 ‘여성희망 일터지원단’ 등 취업지원 네트워크를 구축하여 여성일자리를 창출한다.

### 2) 여성부

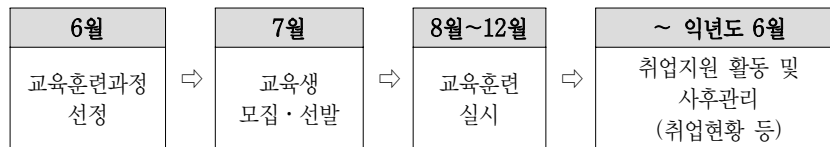
여성부의 여성 경제위기 대책 추진단은 경제적으로 어려움을 겪고 있는 여성가장이나 구직희망 여성에게 일자리가 제공될 수 있도록 취업상담, 직업교육훈련, 취업알선 등 취업지원서비스를 종합적으로 제공한다.

여성부는 여성인력개발센터, 여성회관 등을 활용하여 「새로 일하기 프로젝트」를 추진한다. 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(시행: 2008. 12. 6)에 따라 설치된 지원센터로 2009년 현재 전국에 72개 여성새로일하기센터가 설치 운영 중이다. ‘여성새로일하기센터’에선 취업설계사를 통한 일자리 발굴과 함께 취업인턴제를 시행해 취업을 희망하는 여성과 이들을 필요로 하는 기업을 연결한다. 여성인턴을 채용하는 기업에 한 명당 월 50만 원의 지원금을 지급하기도 한다.

[그림 3-1] 사업추진체계



[그림 3-2] 추진일정



여성 새로 일하기 센터에서는 직업상담(1:1 맞춤형 취업상담, 취업정보 제공), 직업교육(무료직업교육, 주부인터제, 특화교육 등), 취업알선(노동부 재가-Net연계 종합적인 구직정보 제공, 개인별 맞춤형 취업알선), 그리고 사후 관리(일, 가정양립을 위한 복지서비스, 여성친화기업문화 조성)을 지원한다. 실직여성과 구직희망 여성에게 취업지원 서비스를 강화하기 위해 맞춤형 직업교육훈련과정 184개 선정하여 운영하며 직업교육훈련과정은 7월부터 교육훈련생 모집, 8~12월 중에 본격적으로 실시한다.

교육은 희망하는 여성이면 누구나 참여가 가능하고 교육훈련 완료 때는 직장적응을 위한 주부인터제 또는 취업연계 서비스를 제공한다. 교육훈련

생 선발 시 기초생활 수급자 및 차상위 계층, 여성가장, 결혼 이주여성 등 취업 취약계층은 우선적으로 선발되고 교육생에게는 교육훈련 기간 동안 1월에 약 10만 원 정도의 교통비와 식비 지급, 육아의 부담이 있는 교육생은 보육서비스를 지원한다.

주요 교육과정으로는 취업매니저양성과정, 세무 실무전문가과정, 청소년 진로설계사과정, 텔레마케터과정 등 경력단절 여성의 특성을 고려한 과정이 다수 포함되어 있다.

취업지원 활성화를 위하여 교육과정별 “일자리 협력망”을 구성·운영하여야 한다. 취업처, 공공 및 민간 취업알선기관, 지방자치단체 등 10인 내외의 인사로 구성하여 “여성인재-취업지원” 네트워크 구축하여 취업처와 교육생의 1:1 멘토링, 현장체험, 간담회 등을 활성화한다. 취업연계 업무는 지역 내 사회적 일자리 채용수요를 파악하여 수행하고, 관련 취업처에 적극 홍보활동을 하여야 한다. 교육훈련생의 취업지원활동은 교육과정 종료 후 6개월 동안 실시하는 것을 원칙으로 한다.

직업교육훈련 1,514개 과정을 개설해 총 4만 862명이 참가, 이들 중 2만 8,454명이 수료하였다. 여성부는 오는 2012년까지 총 100개로 센터를 확대해 지역별 경력단절 여성의 경제활동을 촉진한다는 방침이다(여성부, 2009a).

### 3) 노동부

노동부에서는 만 29세 이하의 미취업 여성 청년층을 대상으로 취업과 효과적으로 연계될 수 있는 새로운 직업교육과정을 개발, 실시하여 여성 청년실업해소를 위한 Bridge Program의 Pilot 운영 및 모델을 제시하고자 2004년부터 2005년까지 연도별로 2차에 걸쳐 실시하였다. 교육 후 바로 업무에 투입할 수 있는 인재를 양성하여 산학 간의 격차를 해소하는 데 중점을 두되 지역 내 실질 구인 수요가 있는 직업군을 선택하여 이를 위한 교

육과정을 설계 및 운영하였다.

노동부는 2009년 9월중 직장경험이 없거나 경험한 지가 오래되어 취업에 어려움을 겪고 있는 경력단절여성(전업주부 포함)·여성가장·장기실업여성 등을 위해 디딤돌일자리 5천 개를 제공하였다. 디딤돌일자리란 취약구직자가 『사회복지관·장애인복지관·노인복지관·아동복지시설 등 복지단체, 지역경총·지역상의 등 사용자단체, 여성인력개발센터·고령자인재은행·시니어클럽·자활훈련기관 등 무료직업소개기관으로 등록된 기관, 직업훈련법인, 노동부 인가 직업훈련시설, 의료법인(병원), 학교법인(초·중·고교, 대학), 건강가정지원센터, 청소년상담보호센터, 결혼이주여성지원센터, 노숙인상담보호센터(노숙인쉼터) 등 취약계층 지원기관, 기타 비영리단체, 사회적기업』 등에서 3~5개월 정도 직장생활 경험을 쌓도록 지원함으로써 일반적인 취업시장의 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 자리를 말한다<sup>2)</sup>. 디딤돌일자리 참여자에게는 주 35시간의 범위에서 3~5개월 이내 일자리 경험과 월 73만 원(35시간 기준)의 참여수당이 지급되며, 디딤돌일자리 종료 시 일반적인 일자리에 취업할 수 있도록 고용지원센터가 집중적인 취업알선서비스를 제공한다.

또한 노동부는 경력단절여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 위하여 여성가장실업자 훈련생에게 훈련수당(최대 월 30만 원)을 지급하고, 출산여성 및 여성가장 신규고용촉진장려금을 증액(연간 540만 원→ 648만 원)하는 등 재정지원을 강화(추경예산 확정, 5월 중 시행 예정) 하였다.

#### 4) 교육과학기술부

교육과학기술부에서는 대학 내 여학생 특화 진로교육과정 개설 및 “(가칭)여성 공학교육 선도학교” 지원, 여교수 임용목표제의 확대를 통하여 과학기술분야, 학계 등 전문직업분야로의 여성 진출을 확대한다. 또한 대학출

2) 디딤돌일자리란 일명 경과적일자리로도 부르며, 외국에서는 transitional job이라고 명명하고 있음.

신 우수여학생 취업촉진을 위한 「지역사회 맞춤형 취업지원 사업」을 활성화한다. 대학·지자체·지역기업 등과 연계해 지역사회 특화산업 수요에 부합하는 훈련 직종 개발 및 직업훈련을 강화한다. 일자리 지원단을 구성하여 직업훈련과 취업을 직접 연계하는 집중 취업관리 체제를 가동한다.

#### 나. 지방자치단체 사업

여성인력개발센터의 주요사업은 주로 기혼여성에 대한 직업훈련으로 1993년 시범적으로 3대 도시(서울, 부산, 광주)에 설립되었고, IMF이후 대량실업에 따라 취업을 희망하는 여성이 증가함에 따라 여성실업대책의 일환으로 여성인력개발센터의 설립을 확대하여 97년 17개소에서 여성실4년 51개소로 확대하여 운영하고 있다. 여성실4년에는 여성대부터 5성대까지의 기혼여성으로서 취업을 희망하는 사랑실(서울, 다양한 훈련 직종을 개설하고 있다.

현재 여성인력개발센터는 여성의 직업능력향상을 위해 직업능력개발훈련을 주요 사업으로 하고 있고, 취업상담 및 알선, 사회교육 및 문화활동 프로그램 제공, 후생복지시설을 운영하고 고충상담을 하고 있다. 51개 여성인력개발센터는 모두 일반 직업능력 개발훈련을 실시하고 있으며 특히 2002년부터 여성발전기금에서 전업주부 재취업훈련 지원사업을 실시하고 있다. 최근 여성부는 여성회관과 더불어 여성인력개발센터를 활용하여 「새로 일하기 프로젝트」를 추진 중이다(위 중앙부처 사업에서 설명하였음).

#### \* 서울시 여성지원센터

서울시 여성지원센터의 자료에 따르면 우선, 북부여성 발전센터에서 여성부가 지원하는 '사회서비스분야 취업 지원사업'은 사회서비스 분야에 취업을 희망하는 여성이 취업에 필요한 직업실무교육을 이수한 후 사회서비스 수행기관 또는 사업체의 일자리로 취업이 가능하도록 지원하는 사업을

진행하고 있다. 또한 진단기적응훈련을 통해 50세 이하로 배우자 유무에 관계없이 결혼한 사실이 있는 여성을 대상으로 주부 및 준고령자들이 단기간의 교육을 통해 취업할 수 있도록 고용촉진단기적응훈련을 실시한다. 그 밖에도 창업지원실사업을 통해 경력이 단절되어 새 일자리를 찾기 어려운 여성들을 위해 제과제빵, 네일 아트, 주얼리 디자인, 미용, 수선, 마사지, 컴퓨터 자격증 등 150개의 취업, 창업 관련 강좌를 운영한다. 주부 인턴십 프로그램을 통해 구인기업체에 인턴 6개월 간 일하면서 현장 적응력과 자신감을 쌓고 나서 실제 취업으로 이어지도록 도와주어 많은 여성의 호응이 이어지고 있다.

\* 서울중부여성발전센터

서울중부여성발전센터 진행하는 굿우먼마켓(매대)은 여성의 사회참여와 경제적 자립 기반 조성 도모를 궁극적인 목적으로 창업실전의 기회를 제공하여 여성들의 창업욕구를 고취시키고 경쟁력을 갖춘 여성으로 사회에 당당하게 자리매김을 할 수 있는 기초적인 창업지원 단계를 의미한다. 또한 창업실전동아리지원은 수강생들이 창업연구와 아이템개발 등 구체적인 창업활동을 할 수 있도록 각 교과목별로 창업실전동아리를 구성하여 2년 간 활동할 수 있도록 지원하며, 창업활동 촉진 및 정보교류를 위하여 동아리 간에 활발한 교류를 위해 필요한 장소 및 비품 또한 지원한다. 단 위의 1번과 같이 승인된 창업실전동아리의 활동이 지원목적과 현격히 차이가 있고, 활동이 저조하다고 판단될 경우 창업실전동아리 지정을 취소하고 모든 지원을 중단할 수도 있다. 서울중부여성발전센터는 교육팀, 새일팀, 관리팀으로 이루어져 있는데 교육팀, 새일팀에서 여성발전을 위한 지원을 담당한다. 교육팀에서는 교육운영(정보화, 의상, 몸건강, 공예, 조리, 외국어 등의 교육)하고, 새일팀에서는 창업지원사업 및 취업처 개발, 상담 그리고 자격증 취득을 담당한다.

## \* 서울남부여성발전센터

남부여성발전센터는 노동부가 직접 찾아가는 고용지원 서비스를 확대하기 위해 남부여성발전센터에게 위탁한 기관인 여성고용지원센터(여성실업자, 경력단절 주부 등 취업을 희망하는 모든 여성)를 통해 주부 및 경력단절 여성에 대한 취업상담과 일자리 알선을 전담한다. 본 기관과 근접한 금천, 구로, 관악, 영등포 외 기타 서울지역에 거주하는 취업희망 여성이나 사업자등록이 되어있는 구인업체면 누구나 무료로 이용 가능하다. 제공서비스로는 구직등록신청 및 일자리 알선, 직업상담사와 1:1 맞춤취업상담, 직업적성검사 실시 및 해석, 취업희망여성의 직업훈련 및 자격증 상담, 다양한 취업프로그램 연계, 취업특강, 각종 취업관련 서비스를 제공한다.

## \* 서울동부여성발전센터

동부여성발전센터에서는 기업이 원하는 인력을 취업 집중교육을 통해 양성한 후 교육 수료와 함께 취업으로 연결시키는 논스톱 직업교육인 맞춤형교육을 진행한다. 또한 분야별 취업 교육을 통해 새로운 분야에 취업할 수 있도록 집중 교육을 실시한다. 취업 집중 교육에는 제과제빵 CA강사, 웹디자이너 강좌 등이 마련되어 있다. 창업을 계획하고 있을 경우, 창업에 필요한 실전 교육과 체험을 통해 바로 창업을 할 수 있도록 실전 교육을 중심으로 과정이 구성되어 있다. 여성 및 주부의 창업 분야로 가장 많은 빈도를 보이고 있는 반찬, 떡 등 조리 분야와 헤어 및 패션 분야에 대한 창업 교육과 실습을 할 수 있도록 하여 창업에 필요한 기본적인 사항들을 익히도록 하고 있다.

또한 여성창업보육센터에서는 취업의 사각지대에 있는 주부 일자리 지원을 통해 가정 경제를 살리고자 하는데 그런 의미에서 현재 시행하고 있는 ‘엄마가 신났다’ 사업은 취업 의욕을 가진 여성들에게 28,000여 개의 일자리를 조성해 지원하는 일자리 지원 사업이다.

\* 서울서부여성발전센터

서부여성발전센터 진행하는 여성 새로 일하기센터(새일센터)의 프로그램 중 하나로 서울시 소재 직업교육기관인 여성발전센터 및 여성인력개발센터에서 직업교육을 수료한 여성들에게 전문적인 기술을 활용할 수 있는 일자리 체험 및 사회적응기회를 제공하고 여성들의 취업을 촉진하고자 하는 프로젝트이다.

또한 희망일터만들기 캠페인을 통해 전문기술과 잠재력을 보유한 경력 단절여성이 업무현장에서 그 능력을 마음껏 발휘할 수 있도록 기업이 적극 나서서 지원해주고 격려해주는 희망일터 만들기 사업으로 여성들에게는 취업의 기회를, 기업은 인력난을 해소할 수 있는 프로젝트이다. 그밖에도 서부이·미용 사업단은 결혼 및 육아문제 등으로 경력 단절된 여성들에게 일자리를 제공하고 각종 교육을 통한 기술연마와 능력향상을 통해 지역사회 경제활동에 참여할 수 있도록 지원함으로써 여성 취업·창업활성화에 기여한다.

\* 서울강북여성인력개발센터

강북여성인력개발센터에서는 새일센터의 일환으로 직업상담(전문 취업상담, 적성검사, 진료설계, 집단상담 프로그램 실시), 직업교육훈련(직업의식 고취교육, 경력단절 특화훈련), 취업 지원연계(주부인턴제도 시행, 동행면접 및 취업연계), 취업 후 사후 관리(일·가정 양립 복지지원, 직장 적응 지원 갈등상담, 여성친화기업 확산 캠페인)를 통해 종합지원서비스를 제공하고 있다. 또한 지역별 집중된 산업이나 직종에 맞는 교육프로그램을 개발하여 취업희망 경력단절 주부들에게 교육수료 후 근거리 취업연계를 하는 '지역일꾼 이끌어내기 사업'을 진행한다. 또한 특화사업 및 여성친화적인 업종 개발, 구인구직자에 맞는 숨은 재주띄우기 교육으로 경력단절여성의 잠재능력을 개발하여 취업으로 연계하는 '숨은 재주띄우기 사업'을 진행한다. 그밖에 요양보호사 교육을 통해 요양보호사 1급을 취득하고 요양보호사로 활동할 수 있도록 교육과정을 제공한다.



## \* 서울관악여성인력개발센터

관악여성인력개발센터에서는 이혼 사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성, 배우자가 가출, 행방불명, 장애, 질병, 군복무, 학교재학(대학원 제외), 교도소 입소 등으로 인하여 부양할 능력이 없다고 인정되는 여성, 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 부모가 모두 부양능력이 없는 여성, 본인과 주민등록등본 상 세대를 같이하는 배우자, 본인이나 배우자의 직계존·비속 또는 형제자매로서 60세 이상 또는 18세 미만이거나, 장애·질병·군복무·학교 재학 등의 사유로 근로능력이 없다고 인정되는 자를 부양하고 있는 여성을 대상으로 한식·양식개요, 공중보건, 식품학, 조리과학, 식품위생학, 식품위생법 등을 교육한다.

구로여성인력개발센터에서는 65세미만의 고용보험 피보험자이었던 실업자로 거주지 또는 센터관할 고용안정센터에서 직업훈련 상담을 받은 자를 대상으로 ‘경력단절여성특화훈련’을 한다. 2009년 교육내용으로는 투어플랜 매니저, 아파트경리실무, 영유아전문보육사가 있다.

고양여성인력개발센터는 취업이나 부업을 원하는 주부들과 새로운 직업을 찾는 여성들에게 다양한 직업교육을 실시한다. 직업능력개발과정을 통한 정보통신분야 교육의 과목은 워드자격증·정보처리기능사·웹디자인·컴퓨터활용자격증·사무자동화·전자상거래·전산회계사 등이다. 또 소호창업·영상번역가·선물포장·베이비시터·피부관리사자격증·전통공예품제작자·조리사·양재기능사 강좌도 열고 있다. 또한 창업에 대비한 다양한 프로그램을 운영 중에 있다. 글쓰기독서지도자·영어독서지도자·사진작가·자유기고가·테마여행 기획자·성교육 강사·종이접기 강사·방과 후 아동지도사·아줌마 아마게이머 과정이 있다. 그리고 실직 여성을 위한 방과 후 아동지도사 과정과 여성 가장을 위한 꽃방 창업·컴퓨터 활용과정을 운영하고 있다.

\* 경기도 여성능력개발센터

경기도 여성능력개발센터에서 실시하는 경기여성3-러닝센터는 여성의 취업, 창업 등 경제활동 참여를 돕기 위해 경기도가 직접 운영하는 사이버 교육 사업으로 국내 최초로 여성 특화된 전문 온라인 교육 사이트이다. 여성들이 지역이나 시간의 제약 없이 가정과 직장에서 IT전문교육, 경영교육, 여성특화교육'을 받을 수 있도록 온라인으로 제공한다.

다. 여성회관사업

여성회관은 1960년대에 일반여성의 직업보도와 부녀지도계몽사업을 목적으로 전국적으로 설립된 기관으로 사후치방적이며 요보호여성 중심이었던 부녀복지체계 속에서 유일하게 일반여성을 대상으로 설립된 기관이다. 여성회관에서는 여성들의 취업욕구가 높아짐에 따라 지역여성을 대상으로 한 기술교육을 강화하고 있는 추세이다. 여성회관을 이용하는 주타겟층은 30대 이상의 여성이다. 여성회관에서 운영되는 훈련과정은 크게 두 가지로 구분된다. 첫째는 일반기술교육 및 전문직업교육으로 개설되는 취업훈련과정이고 둘째는 생활문화교실로 개설되는 사회교육과정이다. 훈련과정을 분야별로 살펴보면 정보화, 조리, 제과제빵, 공예, 패션디자인, 강사 및 지도사, 사무관기, 창업과정 등이 있다. 여성회관과 여성인력개발센터에서 운영하는 훈련과정은 매우 유사하게 나타나며 주로 요리, 미용, 봉제, 공예 등 전통직종, 컴퓨터 관련, 보건복지 및 아동교육 관련한 사회서비스, 전산사무 등 사무직종 등이 주종을 이루고 있다. 이들 프로그램들은 대체로 여성회관 자체적으로 개발하는 경우가 많은데 프로그램 개발 시 전문가의 협조를 구하는 경우가 드문 실정이어서 어려움을 겪고 있다. 또한 시설이나 장비의 부족, 강사의 부족으로 교육프로그램 실시 시에 어려움을 겪고 있다.

또한 취업지도 기능을 수행하고 있어 직업정보, 직업교육훈련정보 등을 제공하고 취업상담 및 알선을 하고 있기는 하지만 매우 미흡한 실정이다.

최근 여성부는 여성회관을 활용하여 「새로 일하기 프로젝트」를 추진하고 있다(위 중앙부처 사업에서 설명하였음).

여성회관은 여성부 관할 아래 지자체가 운영하고 있으며 여성회관 예산 중의 대부분은 정부에서 지원 받고 있다. 연계체계를 살펴보면 여성회관은 타 지역 동일기관과의 연계를 통해 정보교환, 프로그램개발, 강사활용 등에서 서로 도움을 주고받고 있으나 아직은 미흡한 실정이고 중앙차원의 협의 기구가 공식적으로 존재하지 않은 실정이다.

## 2. 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성 지원 프로그램

### 가. 중앙부처 사업

#### 1) 보건복지가족부

장기간 노동시장에서 소외되었던 주부들을 대상으로 재취업 의지 강화 및 직장적응을 위한 단계별 교육을 실시한다. 또한 경력단절 여성인재뱅크를 운영하여 여성의 구직난과 기업의 구인난 해소를 위해 경력단절 여성구직자 DB를 구축하여 취업연계 촉진을 도모한다. 여성인력개발센터 취업사이트([goodjob.vocation.or.kr](http://goodjob.vocation.or.kr))와 여대생커리어 개발센터 홈페이지([wuniv.career.co.kr](http://wuniv.career.co.kr))를 연계하여 훈련기관간 네트워크 구축하고 있다.

자료:

[http://www.mw.go.kr/front/jc/sjc090302vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=06&MENU\\_ID=06090302&BOARD\\_ID=1511&BOARD\\_FLAG=00&CONT\\_SEQ=134123&page=1](http://www.mw.go.kr/front/jc/sjc090302vw.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06090302&BOARD_ID=1511&BOARD_FLAG=00&CONT_SEQ=134123&page=1)

#### 2) 여성부

여성부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘사회서비스 분야취업지원 사업’, ‘전업주부 재취업훈련지원 사업’, ‘전문직종 교육

훈련 시범사업, '경력단절여성 인재뱅크 운영', '중앙·지역 공동 여성일자리 창출' 등이 있다. 각 사업의 구체적인 내용은 다음과 같다. '사회서비스분야 취업지원 사업'은 결혼, 육아 등의 이유로 인해 노동시장을 떠났으나 다시 취업을 희망하는 경력단절여성이나 전업주부에서 직업능력 개발기회를 제공하고 사회서비스 분야의 여성 일자리를 확대하기 위한 목적으로 추진되었다. 여성가족부가 이 사업을 총괄하고 이를 외부 전문기관에서 운영위탁 관리하며, 전국의 여성인력개발센터를 비롯한 교육훈련기관에서 교육을 실시하고 있다. 교육은 100시간 이상의 직업전문교육과 6시간 이상의 취업대비 교육으로 이루어지고 있다. 교육과정별로 기업체 CEO, 지방자치단체 및 지역경제단체 인사를 중심으로 실질적인 취업지원 및 관련정보를 교환하는 취업연계지원 시스템을 구축 활용하여 경력단절여성에게 교육을 실시한다. 세부 교육 내용에는 교육, 보건 및 복지, 보육, 문화생태 분야를 중심으로 여성 유망직종이 포함되며, 연령과 학력 및 경력에 제한 없이 교육에 참여할 수 있다.

#### \* 전업주부 재취업훈련지원 사업

'전업주부 재취업훈련지원 사업'은 여성 잠재인력의 활용도를 제고하고, 중소기업의 인력난 해소를 도모하고자 2004년부터 추진되고 있다. 중소기업의 요구에 적합한 여성인력 양성 및 취업지원사업의 신모델을 제시하기 위하여 추진된 이 사업은 중소기업 분야 여성 취업 유망직종을 중심으로 하여 재취업 훈련 교육과정을 개발하여 실시하고 있다. 교육과정은 직업전문교육, 직무소양교육, 취업대비교육의 3가지로 구성되어 있다. 특히 여성장애인의 사회참여를 촉진하기 위해 장애여성에게 적합한 교육과정 운영 및 교육생 선발 시 우선권을 주고 있다. 중소기업 여성채용 수요조사 결과에 근거한 중소기업 수요 맞춤형 직업교육을 실시하며, 중소기업 여성채용 수요조사 결과에 근거한 중소기업 수요 맞춤형 직업교육을 실시하며, 중소기업의 구인수요 발굴 및 교육수료생 구직알선을 적극 실시하여 지역 중소기업과

교육수료생 간의 취업연계율을 제고하고 있다. 교육과정의 구체적인 내용을 살펴보면 전산세무회계, 텔레마케터, 무역사무원, e쇼핑몰 창업과정 등 50개의 과정이 있으며, 연령, 학력, 경력 등의 제한 없이 취업을 희망하는 전업주부 등 미취업 여성 1,000여 명(장애인 60명 포함)을 대상으로 한다.

\* 전문직종 교육훈련 시범사업

‘전문직종 교육훈련 시범사업’은 고학력 경력단절여성을 대상으로 이들의 잠재능력을 개발하여 고용기회를 확대하고자 하는 목적으로 2007년부터 시행되었다. 이 사업에서는 연구 및 개발을 통해 고학력 경력단절여성의 취업유망 직종으로서 문화서비스 및 고급 IT산업 분야를 선정하였고, 고학력 경력단절여성을 대상으로 교육훈련 및 취업연계활동을 실시하고 있다. 현재 총 10개 기관에서 10개 과정이 운영되고 있는데, 다른 훈련과정들과 달리 최소 180시간 이상의 비교적 장기적인 교육훈련과정으로 이루어져 있다. 현재 운영되는 과정에는 게임제작, 출판디자인 전문가, 의료기계 CAD 과정 등이 있다. 향후 지속적으로 고학력 경력단절여성에게 적합한 전문직종을 개발하고 사업성과를 분석하여 확대 실시할 예정이다.

\* 경력단절여성 인재뱅크 운영

‘경력단절여성 인재뱅크 운영’ 사업은 적재적소에 인재를 추천하고 취업을 지원하기 위한 목적으로 구직여성에 대한 정보를 수집 관리하여 여성인력을 원하는 기업체, 연구기관 등에 여성구직자를 연계하는 사업이다. 구인기업에 대한 정보 수집도 병행하여 추진한다.

\* 중앙-지역 공동 여성일자리 창출사업

‘중앙-지역 공동 여성일자리 창출’ 사업은 경력단절여성이 장기간의 비경제활동 상태에서 벗어나 노동시장으로 이행할 때 경험하는 충격을 완화하고 직업적응의 기회를 제공하기 위하여 경력단절여성에게 인턴 기회를

제공하는 사업이다. 이 사업은 참가자에게 수당을 지급하고, 참가사업주에게는 우수 고용기관 선정 등 각종 인센티브를 부여함으로써 사업을 진행하고 있다.

### 3) 노동부

노동부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘여성 재고용 장려금’, ‘엄마채용 장려금’, ‘여성가장실업자 취업훈련’ 등이 있다. 각 사업의 구체적인 내용은 다음과 같다. ‘여성 재고용 장려금’은 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성근로자(최근 2년 이내에 재고용되었던 자 제외)를 재고용한 사업주에게 지원하는 장려금이다. 퇴직 후 6개월 이후 5년 이내에 재고용한 당해 사업장의 사업주에게 지원하는 장려금으로서 1인당 월 30만 원씩 6개월 간 지원한다.

2007년부터 도입된 ‘엄마채용장려금’은 출산과 육아 등의 이유로 이직한 여성 근로자를 채용하는 사업자에게 첫 6개월 간 월 60만 원씩, 그 후 6개월은 월 30만 원씩 지원해주는 제도이다. 이 장려금은 여성의 재취업을 지원하기 위한 목적으로 도입되었으며, 회사를 그만 둔 지 5년 이내, 3개월 이상 구직활동을 한 여성 근로자가 적용 대상이다.

여성 가장 지원사업은 여성가장실업자 취업훈련, 실직여성가장 자영업 창업지원, 여성가장고용촉진장려금으로 나누어진다.

#### \* 여성가장실업자 취업훈련

‘여성가장실업자 취업훈련’은 이혼·사별 등의 이유로 배우자가 없거나, 부모가 모두 없거나 부양능력이 없는 미혼 여성, 본인과 주민등록상 세대를 같이하는 배우자·본인이나 배우자의 직계 존·비속 또는 형제자매로서 60세 이상 또는 18세 미만이거나 장애·질병·군복무·학교재학 등의 사유로 근로능력이 없다고 인정되는 자를 부양하고 있는 여성, 배우자가

구직등록 후 6개월 이상 실업상태에 있는 여성, 이혼소송 제기 후 별거중인 여성, 가족의 생계를 부양하고 있는 여성을 대상으로 한다. 취업훈련은 시행 초기에는 단순 직종 중심으로 진행되었으나 2002년부터 훈련기간을 1년 이하로 상향조정하여 전문직 훈련을 포함하는 등 훈련의 내실화를 기하였다. 그 결과 2005년도 34억 원의 예산 투자를 통해 1,985명의 여성가장에게 훈련을 실시하여 722명이 취업하였으며, 취업률 42.3%의 성과를 보였다.

\* 실직여성가장 자영업 창업지원

‘실직여성가장 자영업 창업지원’은 보증·담보문제의 어려움을 해소해 줌으로써, 실직여성가장이 용이하게 창업할 수 있도록 지원해주며 2007년부터는 고용보험기금으로 운영되고 있다. 이 지원사업을 통하여 1999년부터 2005년까지 총 2,908가구에 1,219억 원이 지원되었다(노동부, 2006).

\* 여성가장고용촉진장려금 지원제도

‘여성가장고용촉진장려금 지원제도’는 재취업과 생계비를 확보하기에 어려운 여성가장실업자의 고용을 촉진하기 위하여 도입하였다. 여성가장고용촉진장려금은 직업안정기관에 구직 신청하여 실업기간이 1월 이상인 여성가장 실업자를 지방노동관서의 취업알선에 의하여 채용한 사업주에게 고용보험에서 12개월 간 월 30~60만 원(최초 6월 간 월 60만 원, 이후 6월 간 월30만 원)을 지원하고 있다.

\* 집단상담프로그램

외에도 여성가정실직자, 주부 등 취업취약계층을 대상으로 직업의욕을 고취하고 직업기술을 향상하기 위해 ‘집단상담-직업교육-직장체험-취업알선’의 과정을 진행하는 ‘집단상담프로그램’이 있다. 프로그램 내격 직자기탐색을 통한 자존감회복, 취업정보수집 및 활용방법과 구직스킬교육, 의사소통기술, 효과적인 대화법을 통한 직장 내 원활한 자, 취업에 임하는 마음이

짐과 취업성공사례를 통한 자신감 갖기, 직업인으로서의 자세와 역할, 근무 요령 등으로 이루어져있다.

\* 디딤돌일자리

또한 노동부에서는 경력단절여성(전업주부 포함)·여성가장·장기실업 여성 등을 위해 디딤돌일자리 5천개를 제공한다. 디딤돌일자리란 지역경총·지역상의 등 사용자단체, 여성인력개발센터·고령자인재은행·시니어클럽·자활훈련기관 등 무료직업소개기관으로 등록된 기관, 직업훈련법인, 노동부 인가 직업훈련시설, 의료법인(병원), 학교법인(초·중·고교, 대학), 건강가정지원센터, 청소년 상담보호센터, 결혼이주여성지원센터, 노숙인상담보호센터(노숙인쉼터) 등 취약계층 지원기관, 기타 비영리단체, 사회적기업 등에서 3~5개월 정도 직장생활 경험을 쌓도록 지원함으로써 일반적인 취업시장의 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리이다. 주 35시간의 범위에서 3~5개월 이내 일자리 경험과 월 73만 원(35시간 기준)의 참여수당이 지급되며, 디딤돌일자리 종료 간 일반적인 일자리에 취업할 수 있도록 고용지원센터가 집중적인 취업알선서비스를 제공한다(김인선, 2007).

\* 여성새로일하기센터

여성가족부와 노동부가 함께 진행하는 사업으로 ‘여성새로일하기센터’가 있다. 이는 주부 등 비경제활동 상태에 있는 경력단절여성을 노동시장으로 재진입시키고자 하는 사업으로 2009년 2월 전국에 50개 “여성새로일하기센터(새일센터)”를 지정하여 운영하고 있다. 센터에서는 직업교육과 함께 일자리 알선, 사후관리까지 원스톱으로 서비스한다. 현재 전국에 72개소가 설치돼 있다. 구직을 원하는 여성들은 새일센터에 배치된 전문 직업상담원과의 개별 직업상담을 통해 적성에 맞는 교육훈련과정을 안내받을 수 있다. 교육훈련과정이 끝난 후에는 직장 적응을 돕는 주부인턴제나 취업연계 서비스를 제공한다. 또한 취업 후에도 직장 적응에 문제는 없는지, 어려운



점은 없는지 등 지속적으로 사후관리를 해준다. 새일센터가 개설한 교육훈련과정을 밟으려면 전국 각 지역 새일센터나 여성인력개발센터를 통해 신청하면 된다. 교육훈련생은 기초생활수급자 및 차상위계층, 장애인, 여성가장, 결혼 이주여성 등 취업 취약계층을 우선적으로 선발한다. 교육생에게는 2~4개월 가량의 교육훈련 기간 동안 한 달 약 10만 원의 교통비와 식비가 지급된다. 또한 육아부담이 있는 교육생은 보육 서비스도 지원받을 수 있다. 주요 교육훈련과정으로 뷰티스타일리스트, 전산세무회계 실무전문가, 쇼핑몰운영 전문가, 급식조리사 등 다양한 교육과정이 준비돼 있다. 특히 취업매니저 양성과정, 세무실무전문가 과정, 청소년진로설계사 과정, 텔레마케터 과정 등 경력단절 여성들의 특성을 고려한 과정들도 포함되어 있다.

#### 4) 교육과학기술부

교육과학기술부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘전문대학 주부 입학기회 확대 사업’, ‘고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업’ 등이 있다. 각 사업의 구체적인 내용은 다음과 같다.

##### \* 전문대학 주부 입학기회 확대사업

‘전문대학 주부 입학기회 확대사업’은 전문대학에 전업주부의 입학기회를 확대하기 위한 목적으로 입학전형 시 주부대상 특별전형을 실시하고 있는 사업이다. 2006년에는 충청대학 등 32개교에 전업주부 특별전형을 실시하고 2007학년 입학전형에 적용하였고, 2008학년 입학전형 시에는 대학에 학생을 둔 학부모를 선발하는 특별전형을 추가한다. 이 사업은 2007년까지 시행하고 종료된 사업이다.

##### \* 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업

‘고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업’은 지역사업과 연계된 인력수요

와 고학력 경력단절여성의 특수성을 고려한 직업능력 프로그램을 개발하고 취업연계를 도모하기 위하여 실시된 사업이다. 전문대학, 대학평생교육원을 중심으로 재취업지원교육·자격과정·전문능력개발과정을 개설하고 있고, 2007년 4월부터 2008년 2월까지 고학력 경력단절여성의 취업 및 창업을 지원한다. 지방자치단체를 중심으로 전문대졸 이상 고학력 경력단절여성을 대학을 통해 지역맞춤형 직업훈련을 실시한 후, 지역특화분야에 취업할 수 있도록 한다. 현재 대전, 충북, 전북, 부산에서 실시되고 있으며, 고학력 경력단절여성의 직업역량개발에서 취업자원에 이르기까지 통합된 서비스를 제공하고 있다(김인선, 2007).

#### 나. 지방자치단체 사업

##### \* 대전광역시 경력단절 주부 인턴사업

대전광역시에서 운영하는 ‘경력단절 주부 인턴사업’은 결혼, 출산, 육아, 가사 등으로 경제활동이 단절되었던 관내 25명의 주부들을 대상으로 하여 이들이 기업체 등에서 일정 기간 동안 인턴으로서 근무할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

##### \* 충청북도 여성 재취업교육 사업

충청북도에서 운영하는 ‘여성 재취업교육 사업’은 출산과 육아를 위해 휴직중인 고학력 여성들을 대상으로 재취업을 위한 교육을 실시한다. 교육 대상은 전문대졸 이상의 30세 이상 60세 미만의 교원자격증 소지 등의 일정 자격을 갖춘 도내 거주여성이다. 또한 충청북도에서 2005년부터 추진한 ‘충북여성 희망일터 사업’은 2005년 10월부터 2006년 12월까지 여성 147명에 대한 교육 및 인턴제도를 실시하였다. 여성인턴은 방과후교사 에듀케어 68명, 인성교사 28명, 경로당복지지도사 29명이었으며, 취업매니저 12명에 대해서도 사업이 실시되었다. 2007년에도 여성인턴 120명(방과후보조교사

90명, 휴식케어지도사 30명), 취업상담사 12명에 대해 여성 희망일터사업이 진행되었다.

\* 전라북도 여성취업설계사 양성사업

전라북도에서 운영하는 ‘여성취업설계사 양성사업’은 경력단절 미취업 여성 100명을 대상으로 여성취업설계사 교육을 실시하였다. 수료자 중 성적 우수자를 선정하여 6개월 간의 인턴십을 실시하였다.

\* 경기도 여성뉴딜사업

경기도에서 운영하는 ‘여성뉴딜사업’은 경력단절로 인하여 취업조건이 상대적으로 취약한 여성에게 적합한 일자리 찾기 지원 및 창업능력 제고를 위하여 실시되었다. 경기도 내에 거주하는 만 30세 이상의 여성 실업자 및 비경제활동 여성 500명을 대상으로 20개의 직업교육을 실시하였고, 200명에게 인턴십을 실시하였다. 경기여성능력개발센터, 여성인력개발센터, 여성근로자복지센터 등 8개 기관에서 20개 교육과정을 실시하였으며, 교육은 밀착상담 및 전문교육(1단계: 3~8월), 인턴근무(2단계: 5~12월), 취업지원(3단계: 교육완료 후 1년)으로 구성되어 있다.

\* 인천광역시 맞춤형 One-stop 취업지원프로젝트

인천광역시에서 실시하는 ‘맞춤형 One-stop 취업지원프로젝트’는 경력단절여성 70명을 대상으로 하며, 맞춤형 교육실시→구인기업 면접→인턴십과정(3개월)→취업 확정의 내용으로 구성되어 진행되었다.

\* 경상남도 경력단절여성 위한 맞춤형 일자리 창출 사업

경상남도에서 운영한 ‘경력단절여성 위한 맞춤형 일자리 창출 사업’은 복지시설, 공공기관, 기업체 등의 기관에서 300명 정도의 경력단절여성에게 인턴십을 제공하였다. 30세 이상 55세 미만의 도내 거주 여성을 주요 대상

으로 하며, 1일 3만 원의 급여를 지급하였다(김인선, 2007).

### 3. 출산 이후 직장에 복귀하여 경력승계 하는 여성 지원 프로그램

#### 가. 탄력근무 지원

우리나라 전체 산업 임금근로자의 연간 총 근로시간(2006)은 2,360시간으로 신흥개도국 평균보다 300시간 정도 길고, G7 선진국 평균에 비해서는 680시간 정도 더 긴 장시간 근로를 선호하는 경향이 있다(삼성경제연구소, 2008). 주 5일제의 시행으로 주당 평균 근로시간 및 월평균 근로일 수가 매년 감소하고 있지만 OECD 전체 회원국(약 33시간)보다 여전히 긴 상황이다. 장시간 근로관행은 양육이나 돌봄 등 가족을 위한 시간의 상대적 부족을 야기함으로써 일-가정 양립을 어렵게 하고, 여성근로자의 경력단절을 유발하거나 복귀 후 경력유지를 저해한다.

우리 사회에서 일-가정 양립은 남성에 비하여 여성근로자가 더욱 어렵다. 통계청(2007)의 '생활시간조사' 결과, 맞벌이 남편의 평균 가사노동시간(32분)은 홑벌이 남편의 가사노동시간(31분)과 큰 차이가 없는 반면, 맞벌이 주부의 가사노동시간은 하루 3시간 28분으로 남편의 6.5배에 달한다. 여성부(2005)의 '전국 보육교육 실태조사' 결과, 유자녀 기혼여성이 취업하지 않는 가장 큰 이유는 '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%)의 순으로 나타남으로써 가사부담이 여성의 경력단절에 일조하고 있음을 알 수 있다. 여성근로자의 취업 중단 시기를 살펴보면, 결혼 전 취업을 중단한 경우가 35.8%, 첫째 자녀 출산 전이 31.3%, 결혼 후가 14.2%로 나타난다.

일-가정 양립과 함께 여성근로자의 경력단절 예방과 복귀 후 경력유지를 위해서는 남성에게도 양육과 돌봄의 책임이 있음을 강조하는 사회적 분

위기를 형성하고, 모든 근로자가 일-가정을 조화시킬 수 있는 근무형태의 유연화가 필요하다. 우리나라의 노동부 ‘남녀평등의식조사’(2008) 결과에서 근로자의 육아 및 가사 부담 완화를 위해 제도적으로 가장 개선이 필요한 부분으로 탄력적 근로시간 운용이 48.5%로 가장 높았고, 다음으로 육아휴직제 확대(21.7%), 가족간호휴직제 도입(13.3%), 파파키퍼제 도입(11.1%)의 순으로 나타났다.

현행 ‘근로기준법’에 ‘탄력적, 선택적 근로시간제’가 규정되어있으며, ‘남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’이법률’이법년부터 시행되고 있음에도 불구하고 제도의 활용률은 매우 낮은 실정이다. 한국노동연구원(2007)이법전국 10인 이상 사업체를 대상으로 실시한 ‘일과 가정 양립 지원제도 운영실태 조사’ 결과, 시차출근제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임/파트타임법전환제가 없는 사업체가 각각 94.3%, 96.5%, 91.5%, 96.5%로 일-가정 양립을 위한 대안적 근무제도의 운영현황은 극히 낮은 수준이다. 또한 여성임금근로자 중 단시간 근로자 비율이 12.5%로 OECD 평균 25.3%에 비해 낮은 수준이며 대부분 단시간 근로자의 종사상 지위가 임시·일용으로 고용의 질도 낮다.

여성의 단시간 근로에 대한 요구는 크지만 기업의 단시간 일자리 창출은 낮은 수준으로서 수급 불균형이 존재한다. 여성 단시간 근로 구인자에 비해 구직자 수는 3배 이상 높으며 연령별·학력별·직종별, 임금수준 등에서 불일치가 발생하여 구직자의 취업률은 18%, 구인자의 구인률은 31.7%에 불과하다. 구직자들의 단시간 근로 선호는 실제 취업자들의 단시간 근로보다 약간 더 많은 편으로 한국노동패널 10차년도 자료에 따르면 단시간 근로자의 비중은 5.96%인데 비해 구직자들 중 10.70%가 단시간 근로를 희망하는 것으로 나타났다. 적극적 구직활동을 하는 실업자에 비해 비경제활동인구가 단시간 근로를 선호하는 비율이 높으며, 남성에 비해 여성이 더 단시간 근로를 선호한다. 취업자들 중에서 일자리를 바꾸기를 희망하는 사람들 중에서도 단시간 근로를 원하는 경우가 많다. 한국노동패널 1차년도

자료에 따르면 일자리를 바꾸고 싶어 하는 이들 중에서는 17%가 단시간 근로를 희망하며 여성이 더욱 이를 원한다.

여성의 생애경로 중에서 어린 자녀를 가진 이들의 단시간 근로에 대한 욕구가 매우 크다. 6세 이하 자녀를 가진 기혼 여성 구직자 중 단시간 근로를 희망하는 이는 35%에 달하지만 실제 6세 이하 자녀를 가진 기혼 여성 중 단시간 근로자는 9%에도 못 미친다. 단시간 근로가 이용 가능할 경우 6세 이하 자녀를 가진 기혼여성의 경력지속을 촉진하고 경력 단절된 이들의 노동시장 재진입을 촉진할 수 있을 것으로 기대된다.

기업의 고정비용 증가에 따른 인건비 상승 및 관리비용 부담이 단시간 근로 공급보다 수요가 낮은 주원인으로 추정된다. 노동비용 중에서 고정비용적 성격을 갖는 것은 법정의 복리후생비 및 기타 노동비용이다. 법정의 복리후생비 등의 비중은 전체 노동비용의 5.5% 수준이다. 만약 법정의 복리후생비 전체가 고정비용적 성격을 갖는다고 한다면 전일제 근로자 1명을 쓰는 대신 단시간 근로자 2명을 쓸 경우 전일제 근로자 비용이 100일 경우 단시간 근로자를 쓰는 기업 비용은 105.5로서 더 비싸기 때문이다(여성부, 2009b).

#### 나. 경력관리 지원

휴직 후 업무복귀를 위한 대표적인 제도로는 육아휴직(대체인력채용)장려금 제도가 있다. 육아휴직장려금 제도란 육아휴직을 허용한 사업주가 부담해야 할 육아휴직기간 동안의 당해 근로자의 퇴직금 총당금, 제 보험금 등 고용유지비용의 일부를 사업주에게 지원함으로써 육아휴직을 촉진하고 있는 제도이다. 이는 근로자에게 육아휴직을 30일(산전·후 유급휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외)이상 부여하고, 육아휴직 종료 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주가 지급 대상이다. 육아휴직장려금 중 대체인력채용장려금이란 육아휴직 개시일 90일 이전부터 신규로 대

체인력을 30일 이상 채용하고 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용한 경우 대체인력 채용지원금을 추가지원하고 있다.

일본의 경우 육아·가족간호휴직 취득자의 직장복귀 환경 조성을 위한 제도로써, 육아 및 가족간호휴직자가 원활하게 직장으로 복귀할 수 있도록 ‘직장복귀 프로그램’을 실시한 사업주에 대해 장려금을 지급하는 제도를 두고 있다. 즉, 직장복귀관련 정보의 제공, 재택 강의, 직장 환경적응 강의, 직장 복귀 직전 강의, 직장 복귀 직후 강의 등과 같은 직장복귀 프로그램이나 혹은 이러한 내용 중에서 하나 이상을 계획적으로 실시하게 한다. 그리고 실시 사업주에게 프로그램의 내용과 실시 기간에 따라 대상 근로자 1인당 중소기업은 21만 엔, 대기업은 16만 엔을 지급하고 있다.

현재 노동시장을 고려해 볼 때 경력단절여성들은 경력단절 이전에 가졌던 직장으로 재취업하거나 자신의 전공을 살려서 취업하는 것이 결코 쉽지 않다. 또한 경력단절 여성들은 결혼 전 근무기간이 경력으로 반영되지 못해 상대적으로 낮은 임금을 받는다. 즉, 한국 사회에서 경력단절여성들이 취업 가능한 직종은 제한되어 있고, 그 취업사례도 별로 알려진 바가 없다. 기혼여성이 출산과 육아로 직장을 퇴직해 경력이 단절되면 재취업을 원하더라도 단순직이나 비정규직으로 편입될 가능성이 높다.

또 다른 문제점으로는 재취업을 위한 제도는 교육부분에 치우쳐져 있고, 정서적 지지를 제공하는 제도를 찾아보기 힘들다는 것이다. 경력단절여성들의 재취업에 있어 가장 큰 걸림돌은 ‘할 수 있다’는 자신감부족이다. 이들은 “나이 먹었다는 것에 대해 주눅 들어 있고”, “젊은 사람들에 대한 막연한 두려움을 가지고” 있으며, “오래 쉬어 움츠려 들어서 내가 저걸 잘 할 수 있을까 스스로 의심한다.” 따라서 이들이 자신감을 회복하고 용기를 고취시킬 수 있는 심리적 지지가 제공되어야 하지만, 이러한 과정 없이 대부분의 지원제도들이 직업훈련을 하는데 몰려있다.

직업훈련에서도 직업훈련프로그램이 대체적으로 6개월 미만의 단기교육과정으로 운영되고 있으며, 직업교육의 내용이 단순하고 초보적인 단계의

기술교육 수준으로 중급이나 고급기술로의 향상을 위한 과정이 없거나 타 직업교육기관과의 연계가 없어 전문성 제고를 위한 훈련경로가 마련되어 있지 않다는 문제점이 있다. 이로 인해 취업단절로 인한 공백을 메워주거나 사회변화가 요구하는 새로운 기술을 통해 경력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 훈련을 수용하고 있지 못하다.

접근성에 있어서도 기혼여성들이 경제적, 물리적으로 직업교육훈련기관의 접근이 곤란하다는 점을 고려하지 못하고 있다. 즉 기혼여성이 취업의 사를 가지고 있어도 가사 및 육아부담으로 인해 이용이 곤란하고 저소득층인 경우에는 훈련수강료의 비용부담 등으로 참여가 힘든 상황이다. 또한 교육기관 및 취업에 대한 정보부족의 문제도 취업과 연결을 부차적인 문제로 인식하게 하는 요인이라는 점이다.

#### 다. 능력개발 지원

우리나라의 여성근로자를 위한 능력개발 지원으로 대표적 민간기업의 사례를 살펴보면 다음과 같다.

##### 1) 삼성그룹

여성 리더를 키우기 위해 리더십 강화 프로그램을 운영하고, 여성의 강점을 활용할 수 있는 직무 발굴과 함께 여성 인력의 경력관리를 위한 적성 진단, 경력개발 진단 및 상담 등의 서비스도 지원하고 있다.

여성 리더를 집중 양성하고자 하는 ‘W. 리더십센터(여성리더십센터)’는 사내에 여성인력 양성을 위한 조직으로 설립되었다. ‘여성리더십센터’ 개소는 여성 인력의 중요성이 부각되고 있는 사회적 추세를 반영한 것으로 여성인력 양성이 시너지 효과를 창출할 것이라는 생각에서 기획되었다. 여성 조직 리더 양성을 위해서 회사 내에 여성 리더십강화 프로그램을 운영하고



여성의 강점을 활용할 수 있는 직무 발굴, 상품, 마케팅, 자산운용 등 각 부분에서 글로벌 수준의 직무전문가 양성 등을 실시한다. 여성인력의 경력관리를 위해 적성진단과 경력개발 진단, 상담 등의 서비스도 지원한다.

자료:

[http://www.insnews.co.kr/design\\_php/news\\_view.php?num=29529&firstsec=1&secondsec=12](http://www.insnews.co.kr/design_php/news_view.php?num=29529&firstsec=1&secondsec=12)  
<http://jejunews.com/news/articleView.html?idxno=424006>  
<http://www.etoday.kr/news/section/newsview.php?TM=news&SM=0202&idxno=263016>  
[http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy\\_general/383202.html](http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/383202.html)

또한 수원사업장 내에 여성인력센터를 두어 여성상담소와 모유 유축실, 모성 보호실, 육아경영 학습자료실 등의 기능을 갖추었다. 여성심리 전문인력으로 구성된 ‘여성인력 육성팀’을 별도 운영해 개인적 고충 및 진로상담, 경력개발상담 등을 통한 역량개발과 리더십 향상교육까지도 전담한다. 여성인력육성팀은 여성의 권익과 편의를 보장하는 인프라가 한 군데 결집되었다는 데 큰 의미가 있으며, 여성인력에 대한 중요성을 인식하고 활용하겠다는 회사 의지가 반영된 것으로 보인다.

자료: <http://www.kyeongin.com/news/articleView.html?idxno=56614>

## 2) 현대카드, 캐피탈

사내 여성 금융 리더를 육성하는 ‘우먼스 네트워크(Women’s Network)’를 적극 지원하고 세계 최고의 인재 양성 기관이라고 불리는 ‘GE 크로톤빌 연수’에 정기적으로 임직원을 파견하는 등 직원들의 역량을 강화하는 다양한 프로그램을 운영한다.

자료:

[http://www.kbizweek.com/cp/view.asp?vol\\_no=715&art\\_no=36&sec\\_cd=1706](http://www.kbizweek.com/cp/view.asp?vol_no=715&art_no=36&sec_cd=1706)  
<http://ffi.mw.go.kr/main.jsp?mode=read&pageSize=10&cp=1&srchSel=&srchVal=&brdNo=25&brdNo2=&idx=0602010101#>

### 3) GM 대우 여성오피니언 리더

우리나라 사회의 여권 신장에 일조하고자 자동차산업에 있어 여성 고용 및 활동 현황을 되짚어 보는 기회를 갖고 여성 고용 촉진은 물론, 경쟁력 있는 여성 경력 개발을 장려하기 위한 발전 방향을 함께 모색한다. 대우 여성위원회는 여성 직원이 자유롭고, 평등한 근무 환경에서 업무활동을 할 수 있도록 여성 직원 간의 네트워크 미팅, 착유실 설치 및 운영, 성희롱 예방 교육, 안전운전 교육, 자동차 정비 교육 등 프로그램을 추진 및 실행하고 있다.

자료:

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=001&oid=098&aid=0001958048&>

### 4) 유한킴벌리

여성 리더십 개발을 위한 장학사업을 진행 중에 있으며, 유한디자인인력개발원의 디자이너 양성과정을 통해 섬유디자인 산업 발전에 기여할 여성 인재들을 양성하고 있다.

미래여성 NGO리더십은 한국여성재단, 한국여성단체연합, 성공회대학교가 공동으로 2007년 시작한 장학사업이다. 여성단체 및 시민사회단체 3년 차 이상 중견 여성활동가 지원자 중 10명을 선정해 성공회대학교 NGO대학원 실천여성학과과정(1년) 이수를 지원하는 프로그램이다.

이화·유한킴벌리 NPO리더십은 이화리더십개발원, 한국여성재단이 개설해 시민사회 비영리단체 여성 실무자를 대상으로 선발하여 재충전의 기회를 제공한다.

교육생의 약 90%가 여성으로, 섬유패션분야의 여성 경쟁력 강화십은 사회진출에 기여, 섬유패션 전공 대학생을 선발하여 장학금을 지원한다.

자료:

[http://61.250.88.162/renewal/social/fami\\_woman.asp](http://61.250.88.162/renewal/social/fami_woman.asp)

뿐만 아니라 유한킴벌리는 심리상담 프로그램을 운영하여 사원가족을 위한 전문가 심리상담 진행한다. 이 프로그램은 사원과 사원가족들의 경제적·신체적 문제뿐 아니라 영혼과 마음까지 배려하기 위한 프로그램으로, 2002년부터 실시하여 자녀관련, 가족관계, 업무관련, 재정관련 등 다양한 범위에서 자유롭게 각 분야의 전문가로부터 컨설팅을 제공받는다. 24시간 언제든지 상담 가능하며, 비밀보장을 최우선의 원칙으로 삼고, 행복한 가정 생활에 도움을 주는 가족관련 사내특강을 매월 열어 다양한 정보를 제공하고 있으며, 영업사원들을 위해 멘토링제도를 운영한다.

자료:

[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil.asp)  
[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil\\_1.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil_1.asp)  
[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil\\_2.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil_2.asp)

## 제2절 일·가정 양립의 취업지원 프로그램 실태

여성들은 출산으로 생애주기의 변화를 겪고 이로부터 여성고용의 다양한 국면을 맞이한다. 여성의 출산과 육아를 지원하여 일과 가정의 양립을 가능하게 해주는 여러 지원책들은 여성의 취업을 지원하는 근본적인 대책이다. 이들에 대한 고찰은 출산 및 육아휴직제와 보육관련 내용들을 통해서 살펴보고자 한다.

여성들은 출산을 통해 육아의 부담을 갖게 되며 이는 지속적으로 경제활동에 저해가 된다. 따라서 일과 가정의 양립을 지원하는 여러 지원책들은 여성들의 취업이 가능하도록 지원해준다.

<표 3-2> 여성생애주기별 고용특징과 지원책

구분		여성생애주기와 고용특징				지원책
여성의 생애주기		출산 이전기	출산시기	육아시기	육아 이후기	내용
여성의 고용 유형	유형 1	미취업	미취업	미취업	취업희망	취업에 따른 일과 가정의 양립지원책
	유형 2	취업	퇴사	퇴사	재취업희망	재취업에 따른 일과 가정의 양립지원책
	유형 3	취업	출산휴가	육아휴직	업무복귀	업무복귀에 따른 일과 가정의 양립지원책

### 1. 출산휴가 및 육아휴직 관련

출산과 육아와 관련된 제도는 90일 간의 산전후휴가와 1년의 육아휴직이 있다.

#### \* 출산휴가

출산휴가(산전후휴가)는 총 90일이 제공되는데 우선지원대상 기업(건설업 300인, 제조업 500인, 기타 100인 이하인 사업장)에 대해서는 산전후휴가 90일에 대한 통상임금(상한 135만 원) 수준으로 고용보험에서 지급하고 있다. 대기업에 대해서는 90일 중 60일을 초과하는 기간(30일)에 대하여 통상임금을 지원하고 있다.

#### \* 육아휴직

육아휴직의 경우에는 휴직기간은 1년이며, 유급휴가이기는 하지만 급여는 정액급여로 월 50만 원이 제공된다.<sup>3)</sup> 육아휴직급여는 고용보험 피보험

자로 단위기간 180일 이상인 근로자를 대상으로 제공된다. 또한 사업주에 대해서도 육아휴직장려금(월 20만 원), 대체인력채용지원금(월 20~30만 원)을 지원하고 있다. 2008년 개정법에 따라서 아이의 연령 3세까지의 기간 중 1년을 사용할 수 있으며, 1회에 한하여 분할사용도 가능하게 되었다.

그렇지만 현재까지는 육아휴직은 제도도입과 제도개선 등 제도화의 노력은 상당 수준 경주되었으나 실제 사용율은 높지 않다. 산전후휴가 사용자 중 육아휴직 비율을 살펴보면 2003년 21%, 2004년 24%, 2005년 26%, 2006년 27.9%, 2007년 36.3% 수준이다(노동부, 2008).

사용증가율이 미미하기는 하지만 꾸준히 증가하고 있는 추세를 보이고 있어서 향후 육아휴직 활성화를 위한 제도적, 사회문화적 노력이 더욱 요구되는 현실이다. 그러나 이들은 고용보험에 가입된 보험근로자들 중에서, 산전후휴가를 사용한 근로자들 중에서의 육아휴직 사용비율이기 때문에, 이 통계는 우리나라 보험근로자의 육아휴직 사용률로 볼 수는 없다. 특히나 거대한 비정규직 보험근로자들을 포함시킨 보험근로자를 모집단으로 할 때에는 아직 육아휴직제도는 사용이 극히 미미한 수준이라고 평가할 수 있다.

한편 실제로 근로자를 대상으로 이들의 휴가사용에 있어서의 어려움을 조사한 결과, 산전후휴가의 사용은 어느 정도 일반적으로 사용할 수 있으나 육아휴직의 경우는 좀처럼 휴직신청을 하기가 어렵다고 지적하고 있다. 무엇보다도 육아휴직을 사용하는 근로자에 대한 사회적 태도와 직장내 조직문화가 중요한 원인으로 지적되고 있다. 또한 이들이 가장 힘들어 하는 문제는 휴직 후 복직을 보장받기가 어려운 현실이 더더욱 이들로 하여금 휴직사용을 꺼리게 하는 요인이 되고 있다는 점들을 공통적으로 지적하고 있다(장혜경 외, 2007; 김안나 외, 2007).

3) 이 금액은 2006년 월통상임금의 26.7%이며(노동부, 2008), 휴가기간의 소득대체기능을 수행하기에는 크게 부족한 실정이다.

&lt;표 3-3&gt; 산전 후 휴가 및 육아휴직 사용현황(2003~2007)

년도	산전후휴가		육아휴직			산전휴가 사용자 중 육아휴직 비율(%)
	인원(명)	지급액 (백만 원)	인원(명)	지급액 (백만 원)	1인당 월지급액 (만 원)	
2003	32,133	33,522	6,816	10,576	30	21.2
2004	38,541	41,610	9,303	20,803	40	24.1
2005	41,104	46,041	10,700	28,242	40	26
2006	48,972	90,886	13,670	34,521	50	27.9
2007	58,368	132,412	21,185	60,989	50	36.3

또한 휴가를 사용하는 대상층이 여전히 여성에게 편중되어 있는 문제도 있다. 2001년부터 현재까지의 남녀 휴가사용비율을 살펴보면 휴가사용자의 대부분을 여성들이 차지하고 있으며 남성의 사용률은 2% 미만에 불과하다. 특히 남성들의 참여가 부진한 원인으로는 한국 노동시장의 가부장적 성격, 장시간 근로의 조직문화와 더불어 육아휴직급여가 매우 낮은 편이어서 실제 소득대체의 효과를 갖지 못하는 경제적 문제가 있다.

이러한 현실에서 2007년에는 관련 제도를 일부 개정하게 되었으며, 법령도 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」로 개칭하였다. 개정된 법령의 주요내용은 육아휴직 사용기간을 아동연령이 3세가 될 때까지의 기간 중 1년을 사용하도록 하여 휴직사용의 시기를 선택가능하게 하였으며, 육아휴직제도를 보다 활성화하기 위하여 1년의 기간을 1회 분할사용이 가능하게 하였다. 특히 종래에는 전일제 휴직만이 가능했던 조건에서 시간제 휴직의 사용이 가능하게 함으로써 휴가사용을 활성화하고자 하고 있다. 또한 “육아기근로시간 단축제”를 도입하여 어린자녀를 양육하는 근로자의 근로시간을 감축할 수 있게 되었다. 또한 사업주에게는 육아지원 및 가족돌봄 지원의 노력의무조항을 도입하여 일가족 양립지원을 위한 법적 기반을 확충하였다. 그리고 육아휴직 활성화를 위하여 대체인력채용장려금을 인상하여 개별 기업의 휴직제공을 적극 유인하고 있다. 특히 개정된 법에서는

남성이 육아휴직을 사용한 경우 별도의 1년을 추가로 제공하도록 하는 규정을 설치함으로써, 남녀가 모두 2년의 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있다. 이 조항은 남성의 육아참여를 장려하겠다는 적극적인 정책의지로 보이지만, 추가 1년이 무급으로 제공되기 때문에 현실적으로 남성들의 사용은 크게 기대하기는 어렵다. 이들 조치는 제도적 설비를 보다 촘촘히 하고, 실제적인 사용을 위한 제도적 개선 노력이라는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 그렇지만 오히려 이들 제도들이 여성의 단시간노동이나 비정규직 고용을 조장하게 되는 의도하지 않은 결과를 초래할 수도 있으며, 제도사용이 주로 대규모 사업장, 정규직근로자에게만 적용되고 대다수 비정규직 여성근로자들을 제도의 사각지대로 남겨두는 현실적 문제를 더욱 악화시킬 수도 있기 때문에(김정아, 2008), 이러한 우려들을 고려한 활성화 노력을 기울여야 할 것이다.

## 2. 보육관련

보육정책은 1991년 영유아보육법 제정 이후 본격적으로 추진되면서 제도적으로도 많은 개선이 이루어졌다. 육아휴직, 직장보육시설 등 일·가정 양립지원을 위한 제도로 육아휴직제도가 적극 추진되었다. 우리나라의 탁아사업은 1961년 아동복지법 제정으로 제도화되어 아동의 복리를 증진시키기 위한 사업으로 추진되었고, 1982년에는 유아교육진흥법을 제정하여 기존의 어린이집, 새마을협동유아원 및 농번기탁아소를 새마을 유아원으로 흡수·통합하여 운영해왔다. 그러나 새마을 유아원의 보육기능은 미흡하고 보육시설 또한 절대 부족하여 여성의 사회참여증가 및 가족구조의 핵가족화에 따라 증가하는 보육수요를 수용하기 어렵다는 비판과 함께 취업 여성의 자녀양육 문제가 큰 사회적 문제로 등장하게 되었다. 이에 따라 1989년 9월에는 아동복지법 시행령을 개정하여 아동복지시설의 하나로 탁아시설을 명시함으로써 아동복지법상 탁아시설의 법적 근거를 부활하였다. 그러

나 영유아보육에 관련된 사업이 여러 부처에서 제각기 독자적으로 관리·운영됨에 따라 정부재정의 비효율적 투자는 물론 영유아에 대한 체계적이고 효율적인 보육을 실시하는데 문제점이 노출되었다. 이에 여성단체 등의 보육에 관한 독립된 입법 요청에 따라 국회에서는 보육사업의 통합일원화를 내용으로 한 「영유아보육법」이 추진되어 1991년 1월에 제정되었고 1991년 8월 시행령 및 시행규칙을 제정되었다. 이로 종전의 단순 “탁아”사업에서 보호와 교육을 통합한 “보육”사업으로 확대·발전하게 되었다. 법령의 주관부처를 보건복지부로 일원화하였다.

영유아보육법 제정 이후 1990년대는 보육시설이 양적으로 확대되는 시기이다. 1990년대에 영유아보육법은 만 5세아 무상보육의 근거를 마련했을 뿐 그 근본적인 취지나 방향에서는 별다른 변화를 보이지 않았고, 시행령 및 시행규칙의 개정은 주로 보육시설의 양적 확충을 도모하기 위해 시설 설치 및 종사자의 자격 기준을 완화시키는 방향으로 추진되었다. 특히 1998년에는 보육시설에 대한 인가제를 신고제로 전환하여 시설 설치의 진입을 개방하였다. 몇 년 간에 걸쳐 시행된 이러한 법 개정 조치들은 급격하게 증가된 보육수요에 대한 정부의 대응이었다고 볼 수 있다. 실제로 정부에서는 1995~1997년 3년 동안 보육확충3개년계획을 추진하여 보육시설의 규모와 보육아동 수를 크게 늘렸다. 그러나 한편으로는 질 낮고 재정 안정성이 떨어지는 시설의 난립을 가져왔다는 비판도 받았다. 따라서 2000년대에 들어오면서 보육시설의 양적 확충보다는 질적 수준의 제고가 주요 관심사로 부각되었고 보육서비스의 질적 수준을 제고할 수 있는 구체적인 방안들에 대한 논의가 활발하게 이루어 졌다. 2004년 1월에 개정된 영유아보육법은 보육과정, 교사자격제도, 평가인증 등 그 동안 논의된 개선방안을 대부분 수용하고 있다.

#### \* 보육시설

현재 보육시설은 영유아보육법에 의하여 설립주체에 따라서 국공립, 법



인, 민간 개인, 가정, 직장, 부모협동의 6가지 유형으로 구분된다. 보육시설에서 제공되는 서비스는 영아 보육, 유아 보육, 장애아 보육, 방과 후 보육 등 대상에 따라 구별되고, 또한 시간연장형, 휴일보육, 24시간 보육 등 운영 시간과 시각에 따라 분류되기도 한다. 또한 다양한 서비스를 혼합하여 제공하는 일반 보육시설과는 달리 특정한 대상만을 보육하는 영아 전담, 장애아 전담, 방과 후 전담 보육시설이 설치되어 차별화되고 있다.

보건복지가족부는 차등보육료 및 기본보조금 제도와 함께 국공립 보육시설 지원 등을 통해 다각도로 육아를 지원하고 있다. 또한 교육과학기술부, 농림수산물부 등 여러 부처에서도 다양한 육아지원 사업을 추진 중이다<표 3-4>.

#### \* 보육 보조금

정부의 대표적인 육아지원 제도로서 소득계층별로 차등하여 보조금을 지급하는 차등보육료 제도를 들 수 있다. 도입 당시에는 도시근로자가구 평균소득 이하의 저소득층을 대상으로 하였으나, 보다 광범위한 계층의 보육부담을 경감하고자 수혜 비중을 확대하였다. 이와 함께 정부는 2006년 2월 기본보조금 제도를 신규로 도입하였다. 기본보조금은 영유아에 대한 연령에 따른 정액지원 보조금으로 보육시설의 영아를 대상으로 하여 지급되기 시작했다. 기본보조금 제도를 도입한 취지는 크게 두 가지다. 첫째는 민간보육시설의 부모 부담보육료를 국공립 보육시설 수준으로 조정하여 아동 연령별 보육료를 경감하는 것이고, 둘째는 교사 대 아동비율을 조정하여 질 좋은 보육서비스를 제공하고 그에 따른 경제적 부담을 정부 지원을 통해 줄여주기 위한 것이다.

&lt;표 3-4&gt; 우리나라의 보조금 현황(2007 기준)

수요자 보조금	기준 및 지원방식	보건복지가족부 담당	교육과학기술부 담당
차등보육료 (만 0~4세)	소득계층별로 6층으로 구분하여 차등지원	국공립, 민간보육시설	국공립, 병설, 사립 유치원, 반일제 이상 학원(2007)
만 5세아 무상보육료	보편적 지원	국공립, 민간보육시설	국공립, 병설, 사립유치원
두 자녀 이상 보육료	소득인정액이 근로자가구 평균소득 이하 계층의 둘째 자녀 이상에 대해 연령별로 차등 지원	국공립, 민간보육시설	국공립, 병설, 사립 유치원, 반일제 이상 학원(2007)
장애아 무상보육료	만 12세 이하 장애아 전체	장애아 전담시설 및 혼합시설 이용아동	일반유치원 이용아동
입양아 무상보육료	시설이용 입양아 전체	국공립, 민간 보육시설	국공립, 병설, 사립 유치원
공급자 보조금	기준 및 지원방식	보건복지가족부 담당	교육과학기술부 담당
시설운영비 지원	인건비 지원, 정액지원	국공립, 법인: 인건비 영아반 80%, 유아반 30% 영아전담, 장애아전담, 시간연장 시설: 인건비 80% 민간: 영아에 대한 정액	사립유치원 학급담임수당
차량운영비 지원	정액지원(월 15만 원)	농어촌, 장애전담시설	없음
교재교구비 지원	정액지원(연 100만 원)	민간시설	없음
육아지원 시설확충 및 기능보강	국공립확충, 증개축, 개보수비	국공립, 장애아전담, 보육정보센터 설립 등	국공립유치원, 통합육아지원시설, 농어촌 시설
취업모 관련 시설 지원	취업모 이용시설에 대한 추가지원	시간연장형, 민간시설 영아반	종일제 운영유치원
기본보조금	아동별로 연령에 따라 시설에 차등지원, 보편적 지원	국공립, 민간 보육시설	없음

자료: 김현숙(2007)에서 재인용

2005년 만 2세 이하 영아에 대해 기본보조금 제도가 도입되었다. 영아에 대한 기본보조금은 기존의 민간보육시설 영아에게 지원되던 정부보조금을 확대·개편한 것으로 표준보육비용과 부모 부담 보육료의 차이를 정부가 기본보조금 형태로 지원하는 방식이다. 이때 표준보육비용이라 함은 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 적정한 기준 비용으로서 인건비, 운영비,

급식비 등으로 구성된다. 정부는 이 제도를 도입하면서 민간보육시설에 대한 지원 방식을 기존 시설별 지원에서 아동별 지원으로 전환하는 한편 보육료를 국공립·법인 보육시설 수준으로 조정하였다. 이는 민간보육시설의 서비스 수준을 점진적으로 개선하여 보육의 공공성을 강화하고 모든 아동에게 균등한 보육서비스를 제공하기 위한 조치이다. 또한 아동이 민간보육시설을 이용하는 경우 보육료 부담이 더 크므로 부모의 육아부담을 경감하기 위한 것이기도 하다. 한편 3세 이상 유아에 대한 기본보조금은 2007년 시범사업을 거쳐 2008년에 도입되었다. 하지만 기본보조금은 보육시설과 유치원에 다니는 아동에 대해 부모의 소득수준을 고려하지 않고 연령별로 정액의 보조금을 지급하므로 이러한 시설을 이용하지 않는 아동과의 사이에 수직적, 수평적 형평성에 대한 시비를 불러일으킬 소지가 다분하다는 문제를 안고 있다. 2007년 및 2008년 차등보육료 지원 기준을 살펴보면 <표 3-5>과 같다.

<표 3-5> 차등보육료 현황

종류별	구분	2007년도	2008년도
소득수준에 따른 차등보육료	지원대상	도시근로자가구 평균소득 100%이하 (4인 가구 기준 월평균 소득 인정액 369만 원 이하 가구)	도시근로자가구 평균소득 100%이하 (4인 가구 기준 월평균 소득 인정액 369만 원 이하 가구)
	지원단가	만 1세 미만: 361천 원/월 만 1세: 317천 원/월 만 2세: 262천 원/월 만 3세: 180천 원/월 만 4세: 162천 원/월	만 1세 미만: 372천 원/월 만 1세: 327천 원/월 만 2세: 270천 원/월 만 3세: 185천 원/월 만 4세: 167천 원/월
	지원비율	5계층(100, 100, 80, 50, 20%)	5계층(100, 100, 80, 60, 30%)

\* 보육예산

중앙정부의 영유아보육예산은 공보육 실현과 보육서비스 향상을 위해 <표 3-6>와 같이 매년 큰 폭으로 증가하는 추세이다. 2007년 총예산은 2조 2,918억 원으로 2002년의 4,355억 원에 비하여 약 5.3배가 증가한 수준을 보이고 있다.

<표 3-6> 연도별 보육예산 추이

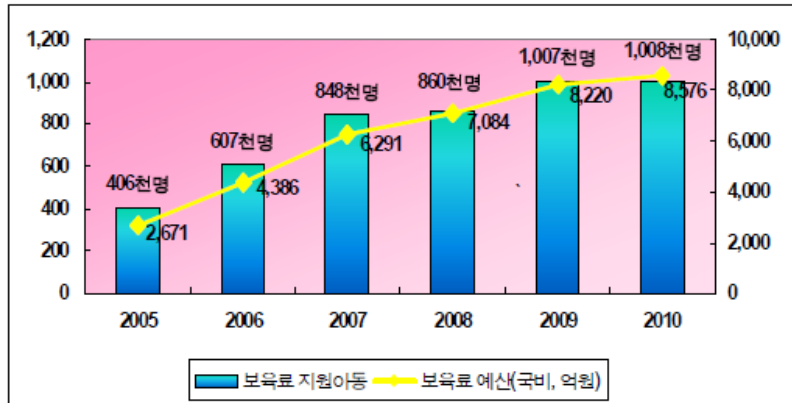
(단위: 억 원)

구 분	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
총 예산	4,355	6,561	8,752	13,355	17,249	22,918
국 비	2,102	3,120	4,050	6,001	7,910	10,435

자료: 1) 여성가족부(2007), 보육통계(2006. 12. 31일 현재)  
 2) 총예산은 국비와 지방비를 합친 비용임.

2007년 보육예산의 약 60% 정도를 차지하는 보육료 지원 예산은 지난 몇 년 간 꾸준하게 증가되어 왔다. 방과 후 이용 아동까지 포함할 경우 보육료 지원율은 2002년 21.1%에서 2005년 44.2%로 2배 이상 증가한 것으로 나타난다. 이는 그동안 만 5세아 무상보육료를 비롯하여 차등보육료, 장애아 보육료, 두 자녀 이상 보육료 등 각종 지원 규모가 계속해서 확대되어 온 결과이다. 제1차 중장기 보육계획(2006~2010)에서 제시하고 있는 보육료 지원 예산규모는 [그림 3-3]과 같다.

[그림 3-3] 보육료 지원 예산 및 지원 아동 증가 추이



자료: 여성가족부 보도자료, 2006. 7. 27

2009년 무상보육대상이 현재 차상위 계층 가구에서 소득 하위 50% 이하로 확대된다. 또한 보건복지부가 발표한 올(2009년) 하반기 달라지는 보건복지제도 중 보육시설을 이용하지 않는 차상위 계층 이하의 24개월 미만 자녀에게 월 10만 원의 양육수당이 지급된다(보건복지가족부, 2009).

이상에서 살펴본 바와 같이 정부가 많은 지원을 하고 있음에도 불구하고, 정책 변화 및 예산 증가에 비해 실제로 보육수요자가 보육시설을 적절하게 이용하고 있지 못하다는 비판이 제기되고 있다. 이는 보편주의를 표명하는 보육정책에서 정부의 보육비용 부담이 낮은 문제, 민간에 의존하고 있는 보육현장에서 보육서비스의 질적 수준이 보장되지 못하는 문제, 보육예산이 정부지원시설에 집중되는 문제 등에서 기인하는 것으로 보인다. 보육시설이 지속적으로 증가하고 있음에도 보육서비스의 질적수준이나 다양성이 수요자의 욕구를 충족시키지 못함에 따라 육아지원서비스 이용률은 매우 저조한 실정이다. 2005년 보육실태조사 결과는 이러한 보육정책의 취약성을 단적으로 보여주고 있다. 동 교육 이용욕구(서문희 외, 2005)조사에 따르면 보육시설을 이용 중인 보호자의 51.5%가 서비스 수준이 낮다고 평가하였으며 선택할 수 있는 보육시설이 불충분하다는 의견도 52.3%에 달

했다. 보육시설과 유치원을 합한 육아지원서비스 이용률은 47.0%에 불과한 것으로 나타났는데 이는 여성이 일과 가정을 양립하는 데 여전히 어려움이 있음을 반증해 주는 결과이다. 한편 보육예산의 지속적인 증가에도 불구하고 부모들의 육아부담은 여전히 높아 예산 증가를 체감하지 못하는 상태인 것으로 조사되었다. 이는 보육 및 유아교육에 대한 재정분담률이 평균 60%를 넘는 OECD 국가에 비하여 정부지원 수준이 미흡한 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 우리나라의 경우 전체 보육비용 중 재정분담률은 35.8%에 불과하고 유아교육예산을 합하여도 재정분담률이 38%로 매우 저조한 것으로 나타난다.

<표 3-7> OECD 국가의 보육·유아교육 재정분담률

(단위: %)

구 분	독일	스웨덴	프랑스	영국	호주	한국
재정분담률	91	88	73	70	66	38

자료: 여성가족부(2007)

보육예산이 균형 있게 투입되지 않아 지역, 시설, 계층 간 불화감이 조성되는 등 보육예산 운영상의 비효율성이 드러나고 있다. 현재 보육예산의 47%정도가 국공립·법인 등 정부지원시설에 집중 지원되고 있으며, 정부 지원을 받지 못하는 민간·가정 보육시설의 경우 상대적으로 질 낮은 보육 서비스를 제공하면서도 부모 부담 보육료가 높아 형평성 문제가 야기되고 있는 상황이다.

<표 3-8> 월평균 부모 실제 부담 보육료

(단위: 천 원)

구 분	국공립	민 간	가 정
전체비용	151.0	175.6	218.0
순보육비	124.2	141.8	207.6
주차비용	26.8	33.8	10.4

자료: 서문희 외(2005). 『2004년 전국 보육·교육 이용 및 욕구실태 조사 보고』

보육서비스의 제공현황 및 이용현황을 살펴보면, 보육시설의 설치가 국공립시설은 전체의 4.8%인데 반해 민간시설이 85.3%를 구성하고 있어서 보육서비스의 제공은 민간영역에 크게 의존하고 있는 실정이다.

또한 아동의 이용율에 있어서도 국공립시설에서는 10.9%의 아동을 수용하고 있는데 비해, 민간 영역에서는 68.7%의 아동을 수용하고 있어서 서비스 제공에 있어서나 아동 수용율에 있어서 여전히 민간서비스의 편중현상을 살펴볼 수서 여(홍승아 외, 2008). 전체 0~5세 아동의 수는 3,158,538명인데, 이들 )보육시설을 이용,53아동의 수는 941,388명용,5보육시설 이용율은 29.8%t세 아보육시설을 이용,53아동 ).보육료 지원을 받는 아동의 수는 408,655명으로 보육료 지원율은 44%이다.

보육정책은 정부가 직접 보육서비스를 제공하는 방법과 재정적인 지원을 제공하는 방법이 있는데, 한국의 경우는 후자의 경우에 주로 해당된다. 정부는 보육서비스를 이용하는 수요자에 대하여 보육료를 지원함으로써 간접적인 보육료 지원방식을 채택하고 있다. 보육료 지원정책은 2002년부터 자산조사에 기반한 보육료지원을 시작하였으며, 보육료 지원대상을 소득에 연계시키되(income-related) 소득계층별로 지원 폭을 달리 구성하고 있으며, 점차 대상층을 확대시켜 나가고 있다. 예컨대 최저생계비 120% 이하의 가구에 대해서는 보육비용 전액을 지원하며, 도시근로자가구 평균소득 100% 수준의 가구는 보육비용의 20% 정도에 해당하는 금액을 지원하고 있다(<표 3-9> 참조).

&lt;표 3-9&gt; 보육지원 및 보육시설 이용현황

구분	전체 영유아 수	보육시설 이용		보육료 지원	
		보육시설 이용아 수	시설 이용율(%)	보육료 지원아 수	보육료 지원율(%)
0세	479,102	33,467	7	14,013	42
1세	478,115	89,403	18.7	37,681	43
2세	479,029	179,301	37.4	71,357	40
3세	513,930	223,628	43.5	93,567	42
4세	594,759	219,954	37	97,037	45
5세	613,603	195,456	31.9	95,000	49
0~5세(총계)	3,158,538	195,388	29.8	408,655	44

자료: 통계청(2004). 『장래인구특별추계』, 여성가족부(2006) 『보육통계』, 유희정·서문희(2006)에서 재계산

현실은 1990년 대부터 지속적으로 확대해 온 보육시설의 설립추세에 기 반해 본다면, 보육시설 이용율과 보육료지원 대상층은 계속 확대되어오기 는 하였지만, 확대된 서비스 공급에 비해 서비스 이용율은 공급에 못 미친 다고 볼 수 있다. 이는 양적인 서비스 공급과 서비스의 질적인 요구가 서로 상충하고 있는 현실에서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다. 즉 그동안 서비스 의 공급은 지속적으로 확대되어 왔지만 서비스 공급에 비해 서비스의 질적 인 향상부분은 수요자의 요구에 적절히 부응하지 못하여 보육서비스의 적 절한 기능을 충분히 수행하지는 못하고 있는 것으로 보인다.

또한 영아가 있는 취업모를 대상으로 하여 이들의 양육실태를 조사한 결 과에 의하면, 영아를 둔 취업모의 61.9%가 양육을 조부모, 친인척 등의 혈 연관계에 의존하고 있으며, 이들의 25.8%만이 보육시설을 이용하고 있다 고 한다. 또한 현재 비취업모를 대상으로 조사한 결과에서는 조사대상자의 38.4%가 자녀를 출산하고 양육하는 과정에서 과중한 가정과 직장의 이중 부담으로 인하여 직장을 그만둔 경험이 있다고 응답하였다. 이들의 취업중 단 이유로는 “자녀양육 때문”이 64.9%, “임신, 출산에 따른 직장 불이익 때 문”이 12.6%, 그 외 “가사일에 전념하기 위해서”가 8.4%, “건강상 이유”가



5.2% 등의 순으로 나타났다. 즉 약 2/3 이상의 여성들이 출산과 자녀양육을 위하여 결혼 후 취업을 중단하는 현실이 확인되고 있다(여성가족부, 2005b). 특히 한국의 보육정책은 저소득층을 대상으로 한 보육료 지원정책에 기반하고 있기 때문에 취업여성, 취업부모를 위한 적절한 지원수단을 제공하지 못하고 있다. 외국의 경우를 보면 취업부모 자녀에 대한 보육시설 우선이용권을 적극적으로 제공하고 있으며, 보육료지원의 경우에도 부모의 취업과 서비스 이용을 강력하게 연계시켜서 부모의 취업을 적극 지원하고 있다. 따라서 보육정책은 취업부모의 욕구에 맞는 보육서비스 운영 및 보육서비스 다양화전략도 필요하지만, 동시에 취업부모의 보육서비스 이용에 대한 적극적인 정책지원(보육시설 우선이용권, 취업부모 대상 보육료지원 및 감면 혜택 등)이 필요하다. 혹은 취업부모의 근로시간 및 고용형태에 맞춘 맞춤형 보육서비스를 특화하여 제공하는 방법도 있다. 예컨대 국공립보육시설이나 맞벌이가구가 밀집해 있는 지역에 특화된 보육시설을 제공하여, 취업부모의 보육욕구를 충족시켜줄 수 있는 방안이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 보육시설 확충과 보육료 지원을 통하여 보육정책을 꾸준히 확대해 왔음에도 불구하고 보육정책은 보육수요자에게 정책효과성이 높게 나타나지는 않고 있다. 이것은 앞서도 살펴보았듯이, “믿고 맡길 수 있는 보육서비스”에 대한 수요자의 욕구에 비해서 제공 수준이 따라주지 못하는 현실적인 한계를 드러내고 있다. 이에 보육서비스의 질을 향상시키고, 보육인력의 전문성을 제고하며, 이들에 대한 처우를 개선하기 위한 노력들이 시행 중에 있다. 우선, 서비스 인력의 면에서는 보육교사의 근무시간이 길고(1일 평균 근무시간 10.05시간), 처우가 열악하여 우수인력 확보에 어려움이 있으며, 이는 결국 보육서비스의 질적 수준에도 부정적인 영향을 미치게 된다(여성가족부, 2006). 이에 보육교사의 양성체계를 강화하였으며, 시설장의 자격기준을 강화하고 국가자격증제도를 도입하는 등 보육서비스 인력에 대한 전문성을 강화하는 노력을 기울이고 있다. 둘째, 보육수준을 일정수준으로 향상시키기 위하여 2006년을 보육시설에 대한

평가인증시스템을 구축하였다. 셋째, 정부는 영유아의 전인적인 성장과 발달을 도모하고, 보육의 질적 수준을 제고하고자 노력하고 있다. 2007년에는 표준보육과정을 개발하여 프로그램을 보편적으로 제공하도록 하고 있다. 마지막 보육시설 운영방식을 다양하게 확대하여 야간보육서비스, 시간 연장 보육서비스, 휴일보육서비스 등 수요자들의 욕구에 보다 부합할 수 있도록 서비스를 확대지원하고 있다.

한편, 취업부모를 위한 직장보육서비스가 있다. 직장보육시설은 “사업주가사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역(사업장 근로자 밀집 근무지역)에 설치·운영하는 시설”이다. 현행 영유아보육법에 의하면 상시 여성노동자 300인 이상, 상시 남녀노동자 500인 이상의 사업장은 의무적으로 직장보육시설을 설치·운영하도록 되어 있다. 또한 직장보육시설의 설치가 어려운 경우에는 인근 보육시설을 위탁하거나 근로자에게 보육수당을 지급하도록 규정하고 있다(영유아보육법 제14조). 2007년 현재 직장보육시설 설치의무 대상사업장은 791개소(국가기관 47, 지자체 142, 학교 67, 공사 및 민간기업 535)이며, 직장보육시설 설치사업장은 440개소로 의무 이행률은 55.6%로 보고 되고 있어서 향후 보다 확충될 필요가 있다.

가족수당으로의 지원도 가능하다. 가족수당이란 통상 부양가족 수에 따라 일정액 또는 일정비율로 지급되는 수당을 말한다. 가족수당이 단체협약이나 취업규칙 등에 정해지거나 관행에 따라 정기적, 일률적으로 지급되는 경우 순수한 의미의 복리후생 차원으로 지급되는 것으로 볼 수 없으며 근로기준법상 임금에 해당한다. 가족수당이 통상임금에 포함되는지, 평균임금에 포함되는지, 임금이 아닌지에 대해 논란이 많은데, 대법원은 가족수에 관계없이 전 직원에게 고정적, 정기적, 일률적으로 지급되는 가족수당은 각종 수당 산정의 기초가 되는 ‘통상임금’에 포함된다에 관고, 단체협약이나 취업규칙 등에 지급근거가 있고 일정한 요건에 해당하는 자에게 일률적으로 지급한 가족수당은 퇴직금 산정의 기초가 되는 ‘평균임금’에 포함해야

한다고 판결하고 있다. 그러나 노동부는 독신자를 포함, 전 노동자에게 일률적으로 지급하는 가족수당은 평균임금에 포함되나 가족 수에 따라 지급되는 가족수당은 임금에 해당되지 않는다는 지침을 고수하고 있다.

\* 양육지원 프로그램

취학자녀 양육지원 프로그램의 지원도 가능하다. 취학자녀 양육을 위한 공교육으로는 방과 후 프로그램이 있다. 방과 후 프로그램 현황을 보면, 사설학원이나 과외 사교육을 통해 방과 후 시간을 보내는 초등학생이 거의 대부분이다. 공부방 등 공교육에 의존하는 학생들은 10%에도 못 미치고 있으며 가구소득이 상대적으로 높은 경우 이러한 프로그램에 참여하기를 꺼려하는 것으로 보인다. 이와 같은 현상은 프로그램의 다양화 문제라든지 교사의 자질문제가 꾸준히 고려되는 현실 속에서 찾아볼 수 있다.

<표 3-10> 초등학교 방과 후 시간 보내는 방법

(단위: %)

구분	사설학원	공부방/방과후 프로그램	집에서 과외	다른 장소에서 과외	집		기타	
					보호자 有	보호자 無		
전체	69.0	9.4	1.7	2.8	12.0	4.5	0.6	
연령 구분	초등저학년생	71.6	10.5	1.9	1.8	10.7	2.7	0.8
	초등고학년생	66.6	8.4	1.4	3.7	13.2	6.2	0.5
가구 소득	99만 원 이하	40.4	16.6	-	0.9	31.5	10.6	-
	150만~199만 원	70.6	10.0	0.5	2.8	13.6	2.5	-
	200만~249만 원	71.2	9.5	1.9	2.4	11.1	3.4	0.5

자료: 여성가족부(2005). 『보육·육아교육 실태조사 결과 보고』

방과 후 과정은 사교육에 대한 수요를 줄여 직접적으로 부모의 사교육비 부담을 줄이고, 안전하게 자녀를 위탁할 수 있는 기회가 될 수 있다는 점에서 취업여성에게 반드시 필요한 대책이다. 취학아동을 둔 여성이 직장과

가정을 병행할 수 있도록 하기 위해서는 방과 후 과정의 확대가 필수적이다. 학교수업의 연장이라기보다는 학교수업과는 독립적으로 다양한 취미활동을 위한 과정이 필요하다. 따라서 방과 후 과정은 학교교사를 포함하여 학부모, 청년, 은퇴고령자 등 일정한 교육을 이수한 자격자를 지도교사로 선발하여 운영할 수 있으며, 학교뿐만 아니라 학부모회, 시민단체와 지역사회 등이 운영주체가 될 수 있다.

## 제 4 장 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 법적기반의 실태분석

김택주

### 제1절 직업능력의 개발지원 법적기반 실태

#### 1. 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 법적기반

##### 가. 현황개요

여성의 경우 일할 의사와 능력은 있지만 정신적·육체적·환경 상의 저해요인으로 인하여 취업을 하지 못하는 경우 그 능력을 고용시장에 진입할 수 있는 수준으로 끌어올리도록 지원하여야 한다. 여기에는 정신적·육체적 능력개발과 환경 상의 저해요인을 제거하기 위한 지원이 있다.

정신적·육체적 직업능력개발의 지원으로는 첫째, 직업능력개발훈련과 재도전·경력향상수준을 위한 재교육·재훈련이 있다. 환경상의 저해요인을 제거하기 위한 지원으로는 고용정책기본법(제17조 및 제21조) 및 고용보험법상(제18조)의 고용촉진지원, 중소기업고용창출지원, 여성발전기본법

상 여성정책기본시책(제23조)에 의해 보육시설의 정비 등 자녀육성지원서비스의 충실이 도모되게 된다.

직업능력개발훈련을 통한 고용촉진이 중요한 의미를 가지게 되는데, 여기에는 직업능력개발을 위한 조직과 활동 외에도 공공직업훈련의 실시나 경력형성촉진지원금의 지급 등도 이에 해당하게 된다. 여성의 고용증대를 효과적으로 하기 위해서는 여성 노동의 질을 높여 좀 더 고부가가치를 가지는 산업에 취업할 수 있도록 도움을 주어야 하는데, 이를 위해서는 여성의 근로능력개발에 정부가 지원을 해야 한다.

직업능력개발은 노동시장에서도 그 중요성이 강조되고 있다. 노동시장이 개별근로자의 의사와 능력에 따라 이동하는 근로자개인을 중심으로 하는 점을 고려한다면 종래의 고용보장을 중심으로 하는 정책구조는 하나의 기업에서 장기고용제를 유지하는 것을 전제로 하였는데, 이를 수정할 필요가 있다. 노동시장의 유연성을 전제로 직업능력개발에 관한 이익이 고용보장에서 벗어나 그 자체 독립하여 법적 보호의 대상이 됨을 인식할 필요가 있게 된다.

현재 직업능력개발사업을 위해 기본법으로 근로자직업훈련촉진법(97년 12월 제정)이 제정되었으며, 이 법령명이 근로자직업능력개발법으로 개명되어 2005년 7월부터 시행되고 있다.

직업훈련개발의 기본원칙 내지 기본이념을 구현하기 위해서는 국가가 소임을 다해야 한다. 국가는 그 중요한 역할로 실업자나 취직이 곤란한 자에 대한 직업능력개발의 기회를 제공하고, 노동시장의 이중구조로 인한 분단화를 예방하며, 실업자·자영업자·취업희망근로자 등 외부자의 횡단적 노동시장의 육성을 위한 직업능력개발의 구조를 정비하고, 개인의 경력형성이나 자발적인 노동이동을 지원하는 것 등이 요구된다.

근로자직업능력개발법 제4조에서 “국가와 지방자치단체는 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 위하여 사업주·사업주단체 및 근로자단체 등이 하는 직업능력개발사업과 근로자가 자율적으로 수강하는 직업능력개발

훈련 등을 촉진·지원하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.”고 규정하고 있다. 이는 근로자직업능력 개발을 위한 국가·사업주 등 관계자의 책무를 강조한 것으로서 직업능력의 불일치 해소에 의한 고용안정 이외에 경력형성을 지원하는 시스템의 정비, 직업능력개발에 관한 정보의 수집정리·제공체계의 충실강화, 노·사·정 연대에 의한 직업능력평가시스템의 구축과 같은 목표가 제시되어 있다. 구체적 시책 가운데 특히 주목할 것으로 실업대책·취업지원을 위한 직업훈련으로 최근 고용악화의 상황에 대비하고, 이·전직자를 대상으로 하는 공공직업훈련이 위탁훈련을 활용하는 형태로 중점적으로 실시되고 있다.

고용의 질적 개선이나 경력향상을 위한 방안으로 종래 기업에 대한 지원금제도가 중심이 된다. 예를 들면 고용보험의 직업능력개발훈련시설의 지원, 직업능력개발촉진지원금 등이 중심이 된다. 그러나 개별근로자에 의한 직업능력개발에 대한 지원방안이 서서히 진행되고 있다. 예를 들면 개별근로자를 대상으로 훈련비용의 지원하는 근로자수강지원금, 실업자재취업훈련지원금 등이 있다.

직업 훈련대상을 실업자뿐 아니라 20대 여성과 노인 여성으로 확대해 자격증 취득 등 무효 직업훈련도 실시 중이다. 대표적인 것으로 여성인력개발센터를 들 수 있다. 여성인력개발센터의 주요사업은 주로 기혼여성에 대한 직업훈련으로 이들 기관에서는 20대부터 50대까지의 기혼여성이면서 취업을 희망하는 사람들을 위해 다양한 훈련 직종을 개설하고 있다. 현재 여성인력개발센터는 여성의 직업능력향상을 위해 직업능력개발훈련을 주요 사업으로 하고 있고, 취업상담 및 알선, 사회교육 및 문화활동 프로그램 제공, 후생복지시설을 운영하고 고충상담을 하고 있다. 51개 여성인력개발센터는 모두 일반 직업능력 개발훈련을 실시하고 있으며 특히 2002년부터 여성발전기금에서 전업주부 재취업훈련 지원사업을 실시하고 있다. 이와 관련해서 여성지원센터, 여성발전센터, 여성창업보육센터에서는 취업의 사각지대에 있는 주부 일자리 지원을 통해 가정 경제를 살리고자 하는데 그런 의미에서

현재 시행하고 있는 ‘엄마가 신났다’ 사업은 취업 의욕을 가진 여성들에게 28,000여 개의 일자리를 조성해 지원하는 일자리 지원 사업이다.

#### 나. 법적 현황

##### 1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 1988년 남녀고용평등법에서 출발하여 2008년 6월 22일부터 앞의 법으로 변경하여 시행되고 있다. 이는 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로여성의 복지증진에 기여하려는 것이다.

주요내용을 보면 ① 노동부장관은 여성취업의 촉진, 남·녀의 평등한 기회보장, 근로여성의 모성보호에 관한 사항 등이 포함된 근로여성복지 기본계획을 수립하도록 한다.

② 사업주는 근로자의 모집·채용·교육·배치·승진·정년·퇴직 및 해고에 있어서 여성에게 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우할 수 없도록 하고, 특히 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결할 수 없도록 하며, 이에 위반한 경우에는 250만 원 이하의 벌금에 처하도록 한다.

③ 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성에게 1년 이내의 무급의 육아휴직을 허용하도록 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 못하도록 한다.

④ 남·녀차별에 관한 분쟁을 조정하기 위하여 지방노동행정기관에 고용문제조정위원회를 설치하도록 한다.

이를 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률로 변경한 것은 ‘일 중심’에서 ‘가정과의 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하



고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화하기 위한 것이다.

이 법에서 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 프로그램과 연관성을 가지는 내용을 보면 다음과 같다.

<남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률>

제17조의 3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등)

①노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장
2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

②제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황을 노동부장관에게 제출하여야 한다.

③제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별 남녀 근로자 현황과 시행계획을 작성하여 노동부장관에게 제출할 수 있다.

④노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑤제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등)

- ①제17조의3제1항 및 제3항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ②노동부장관은 제1항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.
- ③노동부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “적극적 고용개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.
- ④국가와 지방자치단체는 적극적 고용개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.
- ⑤노동부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의

이행을 촉구할 수 있다.

⑥노동부장관은 제2항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑦제1항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제2항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제17조의5(시행계획 등의 게시)

제17조의3제1항에 따라 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 제17조의4제1항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제17조의6(적극적 고용개선조치에 관한 협조)

노동부장관은 적극적 고용개선조치의 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 차별의 시정 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

## 2) 근로자직업능력개발법

근로자직업능력개발법은 1999년 근로자직업훈련촉진법에서 시작하여 2005년 7월 1일자로 근로자직업능력개발법으로 법령명을 변경하여 이를 시행하여 오고 있다.

근로자직업훈련촉진법의 제정이유를 보면 종전에는 사업주가 임금 총액의 20퍼센트를 초과하지 않는 범위 안에서 근로자의 직업훈련, 직업훈련관계 사업을 실시하도록 하고 이에 미달하는 경우 그 차액을 직업훈련분담금으로 납부하도록 하였으나 민간자율에 의한 훈련을 권장하기 위하여 직업훈련의무제를 폐지하는 등 기존 근로자의 직업훈련에 관한 규제를 완화하는 한편, 산업현장의 인력수요변화에 부응하여 근로자에게 다양한 직업능력개발기회를 부여하고 근로자의 직업훈련을 체계적으로 지원하기 위하여 종전의 직업훈련기본법을 폐지하고 근로자직업훈련촉진법을 제정함으로써 새로운 직업능력개발체계를 구축하려는 것이다.

근로자직업능력개발법은 지식경제와 평생학습사회로의 전환에 대응하여

근로자의 생애에 걸친 체계적인 능력개발이 요구됨에 따라 사업주에 의한 직업능력개발훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적 능력개발 등 다양한 직업 능력개발사업을 지원하여 산업현장의 요구에 능동적으로 대응하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영과정에서 나타난 문제점을 개선·보완하려는 것이다.

이 법에서 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 프로그램과 연관성을 가지는 내용을 보면 다음과 같다.

<근로자직업능력개발법>

제1조(목적) 이 법은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원함으로써 근로자의 고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙)

- ① 직업능력개발훈련은 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 근로자의 생애에 걸쳐 체계적으로 실시되어야 한다.
- ② 직업능력개발훈련은 민간의 자율과 창의성이 존중되도록 하여야 하며, 노사의 참여와 협력을 바탕으로 실시되어야 한다.
- ③ 직업능력개발훈련은 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따라 차별하여 실시되어서는 아니 되며, 모든 근로자에게 균등한 기회가 보장되도록 하여야 한다.
- ④ 다음 각 호의 사람을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 중요시되어야 한다.
  - 1. 고령자·장애인
  - 2. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자
  - 3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 국가유공자와 그 유족 또는 가족
  - 4. 「5·18민주유공자예우에 관한 법률」에 따른 5·18민주유공자와 그 유족 또는 가족
  - 5. 「제대군인지원에 관한 법률」에 따른 제대군인 및 전역예정자
  - 6. 여성근로자
  - 7. 「중소기업기본법」에 따른 중소기업(이하 “중소기업”이라 한다)의 근로자
  - 8. 제조업의 생산직에 종사하는 근로자
  - 9. 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로자
  - 10. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
- ⑤ 직업능력개발훈련은 교육관계법에 따른 학교교육 및 산업현장과 긴밀하게 연계될

수 있도록 하여야 한다.

제4조(국가 및 사업주 등의 책무)

- ① 국가와 지방자치단체는 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 위하여 사업주·사업주단체 및 근로자단체 등이 하는 직업능력개발사업과 근로자가 자율적으로 수강하는 직업능력개발훈련 등을 촉진·지원하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하고, 직업능력개발훈련에 많은 근로자가 참여하도록 하며, 근로자에게 직업능력개발을 위한 휴가를 주거나 인력개발담당자(직업능력개발훈련시설 및 기업 등에서 직업능력개발사업의 기획·운영·평가 등을 하는 사람을 말한다. 이하 같다)를 선임하는 등 직업능력개발훈련 여건을 조성하기 위한 노력을 하여야 한다.
- ③ 근로자는 자신의 적성과 능력에 따른 직업능력개발을 위하여 노력하여야 하고, 국가·지방자치단체 또는 사업주 등이 하는 직업능력개발사업에 협조하여야 한다.
- ④ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 직업능력개발훈련에 관한 상담·취업지도, 선발 기준 마련 등을 함으로써 근로자가 자신의 적성과 능력에 맞는 직업능력개발훈련을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(직업능력개발기본계획의 수립)

- ① 노동부장관은 근로자의 직업능력개발을 촉진하기 위하여 직업능력개발기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.
- ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
  1. 「고용정책 기본법」 제16조에 따른 인력의 수급(需給) 동향 및 전망을 반영한 직업능력개발훈련의 수급에 관한 사항
  2. 근로자의 직업능력개발에 관한 노사의 참여 및 협력 증진에 관한 사항
  3. 직업능력개발훈련과 자격의 연계에 관한 사항
  4. 기업 내 학습조직·인적자원 개발체제의 구축에 관한 사항
  5. 직업능력개발사업의 평가에 관한 사항
  6. 제8조에 따른 직업능력개발훈련의 표준 설정, 직업능력개발훈련교사 및 인력개발담당자의 육성·지원, 직업능력개발훈련 매체 및 방법의 개발·보급 등 직업능력개발훈련의 여건 조성에 관한 사항
  7. 중소기업의 직업능력개발훈련 활성화에 관한 사항
  8. 원격훈련의 활성화에 관한 사항
  9. 그 밖에 근로자의 고용 촉진 및 고용 안정을 위하여 직업능력개발사업을 할 필요가 있다고 인정하여 노동부장관이 정하는 사항
- ③ 노동부장관은 기본계획을 수립하는 경우에는 사업주단체 및 근로자단체 등 관련 기관·단체 등의 의견을 수렴하여야 하며, 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관, 지방자치단체 및 공공단체의 장(이하 “관계행정기관장등”이라 한다)에게 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제6조(직업능력개발훈련정보망의 구축)

- ① 노동부장관은 직업능력개발훈련에 관한 정보의 수집·관리·제공, 근로자의 직업능력개발훈련 경력의 관리 및 직업능력개발훈련과 자격의 효율적 연계를 위하여 직업능력개발훈련정보망을 구축하여야 한다.
- ② 노동부장관은 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등에게 직업능력개발훈련정보망의 구축·운영에 필요한 자료 제출을 요구할 수 있다. 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등은 특별한 사정이 없으면 그 요구에 적극 협조하여야 한다.

제12조(실업자 등을 위한 직업능력개발훈련)

- ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 고용 촉진 및 고용 안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.
  - 1. 실업자
  - 2. 제3조제4항제1호부터 제5호까지의 사람 중 어느 하나에 해당하는 사람
  - 3. 「농어촌발전 특별조치법」에 따른 농업인등으로서 농림어업 외의 직업에 취업하려는 사람과 그 가족
  - 4. 여성가장
  - 5. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따른 북한이탈주민
  - 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람
- ② 제1항에 따라 실시하는 직업능력개발훈련의 대상, 훈련과정의 요건, 훈련수당, 그 밖에 직업능력개발훈련에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(직업능력개발훈련의 위탁 등)

- ① 제12조부터 제15조까지의 규정에 따른 직업능력개발훈련을 실시하려는 국가 또는 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 자와 위탁계약을 체결하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

3) 여성발전기본법

여성발전기본법은 1996년 7월 1일 제정되어 시행되어 오고 있다. 이는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여는 관계법령이 정하는 바에 의하여 여성에게 잠정적인 우대조치를 취할 수 있도록 하고, 여성정책의 심의를 위한 여성정책심의위원회, 여성차별을 시정하기 위한 성차별개선위원회 및 여성문제의 조사·연구를 위한 한국여성개발원을 각각 설치하도록

하며, 여성관련 각종사업의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 여성개발기금을 설치하도록 하는 등 사회 모든 영역에서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모하기 위한 제도적 장치를 마련하려는 것이다.

<여성발전기본법>

<p>여성발전기본법 제22조(여성복지 증진)</p> <p>①국가와 지방자치단체는 지역·연령 등에 따른 여성복지 수요(需要)를 충족시키기 위한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>②국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 저소득 모자가족(母子家族), 미혼모(未婚母), 장애인 여성, 가출 여성, 그 밖에 보호가 필요한 여성을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>③국가와 지방자치단체는 노인(老人) 여성과 농어촌에 거주하는 여성의 복지를 증진시키기 위하여 노력하여야 한다.</p>
---

2. 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성의 지원 법적기반

가. 현황개요

앞에서 제시한 바와 같이 우리나라는 선진국(역U자형)과 달리, 상당수 여성이 가사·육아 부담 등으로 경력단절을 경험하는 M커브 현상이 지속되고, 재취업 시 근로조건의 하향화현상이 뚜렷하다. 대졸여성의 경제활동 참가율(60.2%)은 OECD국가 평균(82.3%, '05년)에 비해 매우 저조하며, 경력단절 후 재취업을 포기하는 경향이 L커브현상을 나타내고 있다.

대학을 졸업한 고학력 여성들의 경우 결혼 이후 경제활동 참가율이 대학을 졸업하지 못한 여성보다 오히려 낮은 실정이다. 고학력 여성들이 “M”자의 중간 골짜기를 벗어나면서 비즈니스 활동을 지속하지 못하거나, 새로 참여하지 못하고 포기하는 경우가 많기 때문이다. 계속적으로 참여하고 싶은 의향은 있지만 참여에 따른 조건이 기대 수준에 미흡하기 때문에 직업

을 승계하는 경우가 적은 것이다. 이에 대학 이상을 졸업한 고학력 여성의 경우 “M”자 현상을 나타내는 것이 아니고 오히려 “L”자 현상이 나타나고 있다.

우리나라 상당수 여성이 가사·육아 부담 등으로 인해 경력단절을 경험하는 M-Curve 현상이 지속되고 고학력여성의 경우 경력단절 후 재취업을 포기하는 L-Curve 현상이 지속되는 문제점을 해소해 우수한 여성인력을 향후 국가 성장 동력으로서 활용할 수 있는 계기를 마련하기 위하여 ‘경력단절여성등의 경제활동 촉진법’을 제정하였다.

현재 경력단절여성의 경제활동을 위한 제도로 먼저 여성가족부와 노동부가 함께 진행하는 사업으로 ‘여성새로일하기센터’가 있다. 이는 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법에 따라 설치된 지원 센터로 2009년 현재 전국에 72개 여성새로일하기 센터가 설치 운영 중이다. 여기서는 직업상담, 직업교육, 취업알선, 그리고 사후 관리를 지원하며, 주부인턴제 및 취업연계 서비스 제공, 취업설계사를 통한 일자리 발굴과 함께 취업인턴제를 시행해 취업을 희망하는 여성과 이들을 필요로 하는 기업을 연결 등의 역할을 한다. 또한 여성인턴을 채용하는 기업에 한 명당 월 50만 원의 지원금을 지급하고 있다. 여성가족부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘사회서비스 분야취업지원 사업’, ‘전업주부 재취업훈련지원 사업’, ‘전문직종 교육훈련 시범사업’, ‘경력단절여성 인재뱅크 운영’, ‘중앙·제공 공동 여성일자리 창출’ 등이 있다. 노동부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘여성 재고용야취려금’, ‘엄마채용야취려금’, ‘여성가장 실업자 취업훈련’ 등이 있다. 그외에도 여성가정실직자, 주부 등 취업취약계층을 대상으로 직업의욕을 고취하고 직업기술을 향상하기 위해 ‘집단상담-직업교육-직장체험-취업알선’의 과정을 진행하는 ‘집단상담프로그램’이 있다. 교육인적자원부에서 제공하고 있는 경력단절여성 대상 취업지원 사업은 ‘전문대학 주부 입학기회 확대 사업’, ‘고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업’ 등이 있다.

## 나. 법적 현황

### 1) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

경력단절여성등의 경제활동 촉진법은 2008년 6월 5일 제정되어 시행되어 오고 있다. 이 법은 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 그동안의 지속적인 증가에도 불구하고 현재 50% 정도 수준에 불과하여 다른 선진국에 비하여 낮은 수준에 머물러 있는 바, 이는 여성의 임신·출산·육아 부담에 따른 경력단절과 노동시장 이탈, 하향취업 그리고 재취업의 어려움 등에 그 원인이 있다 할 것이므로, 국가적 차원에서 인턴취업의 지원, 경력단절여성지원센터의 지정·운영 등 경력단절여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 체계적이고 종합적인 제도를 마련하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지하려는 취지에서 제정되었다.

그 주요내용을 보면 국가와 지방자치단체는 여성의 생애주기와 모성 등을 고려하여 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하도록 하며, 기타 인턴취업지원, 경력단절여성지원센터의 지정 등의 내용을 포함하고 있다.

이 법에서 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성 지원 프로그램과 연관성을 가지는 내용을 보면 다음과 같다.

#### <경력단절여성등의 경제활동 촉진법>

##### 제1조(목적)

이 법은 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

##### 제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.



1. “경력단절여성등”이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

2. “경제활동 촉진”이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다.

제3조(국가 등의 책무)

①국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다.

②국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 여성의 생애주기와 모성 등을 고려하여야 한다.

③사업주는 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성에 노력하여야 한다.

제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)

①여성부장관과 노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세워야 한다.

②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 경력단절여성등의 현황과 전망
2. 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 주요 시책
3. 그 밖에 경력단절여성등의 경제활동 촉진과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항

③여성부장관과 노동부장관은 기본계획을 수립하는 때에는 「여성발전기본법」 제11조에 따른 여성정책조정회의(이하 “여성정책조정회의”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

제5조(연도별 시행계획 등)

①관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다.

②특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.

③여성부장관과 노동부장관은 공동으로 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 이행상황을 매년 점검하여야 한다.

제6조(계획 수립 및 시행의 협조)

①여성부장관, 노동부장관, 관계 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획 또는 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관, 그 밖의 법인이나 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다.

②제1항에 따라 협조요청을 받은 기관·법인과 단체는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.

제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태조사)

①여성부장관은 효율적인 경력단절여성등의 경제활동 촉진 정책을 세우기 위하여 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사를 정기적으로 실시하고 이를 기본계획에 반영하여야 한다.

②제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성부령으로 정한다.

제8조(일자리창출 지원)

정부는 경력단절여성등에 적합한 일자리를 창출하고 일자리의 질을 제고하기 위하여 노력하여야 한다.

제9조(유망직종 선정·지원)

여성부장관과 노동부장관은 경력단절여성등의 진출이 유망한 직종을 선정하고 그 직종에 여성이 진출하도록 지원할 수 있다.

제10조(직업교육훈련)

①여성부장관은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 여성인력개발기관 등 여성부령으로 정하는 기관에 경력단절여성등의 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있다.

②지방자치단체의 장은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 지역의 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있다.

③여성부장관과 노동부장관은 제2항에 따라 지방자치단체가 실시하는 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있다.

제11조(인턴취업지원)

①여성부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 공공기관과 여성진출이 저조한 분야를 대상으로 인턴취업지원사업을 실시할 수 있다.

②여성부장관은 지방자치단체가 실시하는 인턴취업지원사업에 대하여 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제12조(경력단절 예방)

여성부장관은 여성인력개발기관 등 여성부령으로 정하는 기관이 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 직업의식과 인식개선을 위한 사업을 하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있다.

제13조(경력단절여성지원센터의 지정)

①여성부장관과 노동부장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원 서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터(이하 “지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

②지원센터의 지정 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(보고·검사)

①여성부장관과 노동부장관은 감독에 필요하다고 인정하는 때에는 제13조에 따라 지정된 지원센터에 대하여 그 업무 및 재산에 관한 보고 또는 자료의 제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 현장출입 또는 서류검사를 하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

②제1항에 따라 출입·검사를 하는 자는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제15조(권한의 위임·위탁)

①여성부장관과 노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 위임할 수 있다.

②여성부장관과 노동부장관은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 의한 사무를 수행하고자 하는 기관이나 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

제16조(관계 기관의 협조)

여성부장관과 노동부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 필요한 시책을 마련하거나 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

2) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행령

제4조(경력단절여성지원센터의 기능)

법 제13조제1항에 따른 경력단절여성지원센터(이하 “지원센터”라 한다)는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 취업상담 및 정보 제공
2. 직업교육훈련, 취업알선 및 취업 후 직장 적응 지원
3. 보육 지원 등 복지서비스 제공 및 연계

제5조(지원센터의 지정 신청 및 심의)

①법 제13조에 따라 지원센터로 지정받으려는 자는 별표의 지정기준을 갖춰야 한다.

②법 제13조에 따라 지원센터로 지정받으려는 자는 여성부와 노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라 한다)으로 정하는 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 여성부장관 또는 노동부장관에게 제출하여야 한다.

<p>1. 법인 또는 단체의 정관이나 이에 준하는 약정</p> <p>2. 사업 수행에 필요한 인력 보유 현황 및 시설 현황</p> <p>3. 사업계획서</p> <p>4. 지원센터 운영에 필요한 재산목록(소유권 또는 사용할 수 있는 권리를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다)</p> <p>③여성부장관과 노동부장관은 제2항에 따른 신청을 받은 때에는 관계 전문가 등의 의견을 들어 지정 여부를 결정한다.</p> <p>④여성부장관과 노동부장관은 제3항에 따라 지원센터를 지정한 때에는 공동부령으로 정하는 지원센터 지정서를 내주어야 한다.</p> <p>제6조(지원센터의 운영계획·운영실적 등의 보고)</p> <p>①지원센터의 장은 매년 1월 31일까지 해당 연도 운영계획을 여성부장관과 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>②지원센터의 장은 지원센터 운영현황 및 실적을 반기(半期)별로 그 반기의 다음 달 말일까지 여성부장관과 노동부장관에게 보고하여야 한다.</p> <p>③지원센터의 장은 지원센터 운영에 관한 장부 및 서류를 작성하여 갖춰 두어야 한다.</p> <p>④지원센터의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공동부령으로 정하는 바에 따라 여성부장관과 노동부장관에게 신고하여야 한다.</p> <p>1. 지원센터의 인력사항, 명칭, 소재지가 변경된 경우</p> <p>2. 지원센터를 폐지 또는 휴지하려는 경우</p>
--

3) 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙

<p>시행규칙 제3조(여성인력개발기관 등)</p> <p>법 제10조제1항 및 제12조에서 “여성인력개발기관 등 여성부령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 시설 등을 말한다.</p> <p>1. 「여성발전기본법」 제33조에 따라 설치·운영되는 여성인력개발센터 및 여성관련시설</p> <p>2. 법 제13조제1항 및 같은 법 시행령(이하 “령”이라 한다) 제5조에 따라 경력단절여성지원센터(이하 “지원센터”라 한다)로 지정된 법인 또는 단체</p> <p>3. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교</p>
---

4) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

앞에서 언급하였던 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 내

에서 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성 지원 프로그램과 관련성을 가지는 내용으로 다음을 들 수 있다.

<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>

제10조(교육·배치 및 승진)

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제11조(정년·퇴직 및 해고)

①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

②사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제7조(모집과 채용)

①사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

②사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

제8조(임금)

①사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

②동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제9조(임금 외의 금품 등)

사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

5) 저출산·고령사회기본법

저출산·고령사회기본법은 2005년 9월 1일 제정되어 시행되어 오고 있다. 이 법은 자녀의 출산 및 양육이 원활하게 이루어지고 노인이 중요한 사

회적 행위자로서 건강하고 활력있는 사회생활을 할 수 있도록 국가의 책임을 정하고, 저출산·고령사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항 등을 규정함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전에 이바지하려는 취지에서 제정되었다.

그 주요내용을 보면 ① 국가 및 지방자치단체의 책무로서 국가는 종합적인 저출산·고령사회정책을 수립·시행하고, 지방자치단체는 국가의 저출산·고령사회정책에 맞추어 지역의 사회·경제적 실정에 부합하는 저출산·고령사회정책을 수립·시행하도록 한다.

② 저출산대책을 위하여 국가 및 지방자치단체는 자녀의 출산과 보육, 모자보건의 증진, 경제적 부담의 경감 등을 위한 시책을 강구하도록 한다.

③ 고령사회정책을 위하여 국가 및 지방자치단체는 고용과 소득보장, 건강증진과 의료제공, 생활 환경과 안전보장, 여가·문화 및 사회활동의 장려, 평생교육과 정보화, 취약계층노인 등에 대한 특별한 배려, 가족관계와 세대 간 이해증진, 경제와 산업, 고령친화적 사업의 육성 등을 위한 시책을 강구하도록 한다.

④ 보건복지부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 기본계획안을 작성하고, 저출산·고령사회위원회 및 국무회의의 심의를 거친 후 대통령의 승인을 얻어 이를 확정하도록 한다.

여기서 출산으로 경력단절된 후 재취업을 원하는 여성 지원 프로그램과 관련성을 가지는 내용으로 다음을 들 수 있다.

<저출산·고령사회기본법>

제8조(자녀의 출산과 보육 등) ①국가 및 지방자치단체는 모든 자녀가 차별받지 아니하고 안전하고 행복한 생활을 영위하며 교육과 인성함양에 도움을 주는 사회환경을 조성하기 위한 시책을 강구하여야 한다. ②국가 및 지방자치단체는 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회환경을 조성·지원하여야 한다.
---

③국가 및 지방자치단체는 자녀를 양육하려는 자에게 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

### 3. 출산 이후 직장에 복귀하여 경력승계하는 여성 지원 법적기반

#### 가. 현황개요

휴직 후 업무복귀를 위한 대표적인 제도로는 육아휴직(대체인력채용)장려금 제도가 있다. 육아휴직장려금 제도란 육아휴직을 허용한 사업주가 부담해야 할 육아휴직기간 동안의 당해 근로자의 퇴직금 총당금, 제 보험금 등 고용유지비용의 일부를 사업주에게 지원함으로써 육아휴직을 촉진하고 있는 제도이다. 이는 근로자에게 육아휴직을 30일(산전·후 유급휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외)이상 부여하고, 육아휴직 종료 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주가 지급 대상이다. 육아휴직장려금 중 대체인력채용장려금이란 육아휴직 개시일 90일 이전부터 신규로 대체인력을 30일 이상 채용하고 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용한 경우 대체인력 채용지원금을 추가지원하고 있다.

일본의 경우 육아·가족간호휴직 취득자의 직장복귀 환경 조성을 위한 제도로서, 육아 및 가족간호휴직자가 원활하게 직장으로 복귀할 수 있도록 ‘직장복귀 프로그램’을 실시한 사업주에 대해 장려금을 지급하는 제도를 두고 있다. 즉, 직장복귀관련 정보의 제공, 재택 강의, 직장 환경적응 강의, 직장 복귀 직전 강의, 직장 복귀 직후 강의 등과 같은 직장복귀 프로그램이나 혹은 이러한 내용 중에서 하나 이상을 계획적으로 실시하게 한다. 그리고 실시 사업주에게 프로그램의 내용과 실시 기간에 따라 대상 근로자 1인당 중소기업은 21만 엔, 대기업은 16만 엔을 지급하고 있다.

그 외에도 재택근무의 확장 등 탄력근무 지원, 임신으로 인한 휴직기간 동안 경력단절로 인한 경력관리 지원 등도 출산 이후 직장에 복귀하는 여

성을 지원하는 프로그램으로서 의미를 가진다. 또한 앞서 언급한 근로자직업능력개발에 관한 제도는 임신으로 인한 휴직기간을 거친 여성 근로자가 직장에 조기에 적응하여 복귀하는데 도움을 준다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 사업주에 대하여 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다는 의무조항을 두어 여성근로자를 보호하고 있다.

#### 나. 법적 현황

##### 1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19-6조(직장복귀를 위한 사업주의 지원)  
사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

## 제2절 일·가정 양립의 취업지원 법적기반 실태

### 1. 입법의 현황 및 이유

#### 가. 입법의 취지

‘일 중심’에서 ‘가정과의 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화함에 따라 법 제명을 「남녀고용평등법」



에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경하였다.

양성 평등의 출산문화를 정착하기 위하여 남성근로자에게 배우자 출산 휴가를 부여하는 제도를 도입하며, 근로자의 육아휴직제도 활용을 촉진하기 위하여 육아휴직 분할 사용 등 제도를 개선하고, 육아휴직 대신 근로시간 단축의 방법으로 일과 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도를 신설하고, 일·가정 양립 등에 대한 정기적 실태조사를 실시하는 한편, 경력단절여성의 능력개발과 고용촉진 지원, 고객 등에 의한 성희롱 방지 등 여성 근로자의 고용환경을 개선하였다.

#### 나. 입법(안)의 구체적 내용

사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 3일의 휴가를 주도록 하되, 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없도록 하였다(안 제30조).

사업주는 현행 전일제 육아휴직 대신 주 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청할 경우 허용할 수 있도록 하며, 허용하지 않는 경우 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 알려주도록 하였다(안 제32조).

육아기 근로시간 단축을 하는 근로자의 근로조건은 당사자 간에 서면으로 정하도록 하되, 근로시간과 비례하여 정하는 근로조건 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 되고, 연장근로는 해당 근로자의 명시적인 청구가 있는 경우에만 주 12시간 한도로 가능하도록 하며, 육아기 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외하도록 하였다(안 제33조).

노동부장관은 일·가정 양립프로그램의 도입·확산 등을 지원하기 위하여 조사·연구 및 홍보 등의 사업과 전문적인 상담 서비스 등을 사업주와 근로자에게 제공하여야 하며 이를 대통령이 정하는 바에 따라 공공기관

또는 민간에 위탁할 수 있도록 하였다(안 제42조).

육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후 같은 업무 등에 복귀시키지 아니할 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처하며, 배우자 출산휴가를 주지 아니하거나 육아기 근로시간 단축 시 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하였다(안 제53조 및 제55조).

## 2. 출산휴가 및 육아휴직 관련

### 가. 출산휴가

#### 1) 산전 산후 휴가제도

##### \* 제도의 근거

산전 산후 휴가제도는 임신 중의 여성에게 일정한 기간 휴가를 주는 제도이다. 법적 근거는 근로기준법 제74조 제1항, 제2항, 제3항, 제5항에서 살펴 볼 수 있다.

##### \* 개정이유

여성의 임신·출산·양육 등으로 여성의 직장에 대한 부담감이 가중됨에 따라 직장여성들이 임신을 꺼리는 경우가 많아지고 이는 우리나라의 출산율을 매우 저조하게 만드는 주원인이 되고 있다.

현재 우리나라 출산율은 1.3 정도로 세계 여러 나라들과 비교해 보더라도 매우 저조한 수치이며, 이로 인한 인구고령화와 사회복지비용 증가, 생산성 저하 등 경제·사회 전반에 걸쳐 심각한 문제가 되고 있는 실정이다.

이에 여성들이 임신 16주 이후에 유산·사산한 경우 보호휴가를 주도록

하고, 산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 산전후휴가급여가 지급된 경우 사용자는 그 지급된 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면하도록 하는 등 여성들이 직장에서 출산으로 인한 불이익을 받지 않도록 하는 제도적 장치를 마련하려는 것이다(2005. 3. 28. 입법 제안, 2005. 5. 4. 국회의결).

\* 주요내용

사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 근로자가 청구하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주도록 함(위원회 수정) (제74조 제2항).

「남녀고용평등법」 제18조의 규정에 따라 산전후휴가급여가 지급된 때에는 사용자는 그 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면함(위원회 수정) (제74조 제3항 단서).

<표 4-1> 근로기준법 제74조

제74조(임산부의 보호)
① 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.
② 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만 인공임신중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
⑤ 사업주는 제1항에 따른 보호휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

<표 4-2> 근로기준법시행령 제43조

제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ① 법 제74조 제2항에 따라 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자가 보호휴가(이하 “유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다. ② 사업주는 제1항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. 1. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 <u>30일까지</u> 2. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 <u>60일까지</u> 3. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 <u>90일까지</u>
--

2) 태아검진 시간의 허용

\* 제도의 취지

태아검진 시간의 허용은 임신한 근로자의 임신부 정기건강검진을 위한 시간을 허용해야 하는 제도이다. 법적 근거는 근로기준법 제74조의2에서 찾아 볼 수 있다.

\* 개정이유

단시간 근로자의 요건과 적용배제 조항을 법률로 규정하고, 임신한 여성 근로자에게 태아와 자신의 건강검진을 위하여 필요한 시간을 부여하도록 하며, 재량행위 투명화를 위해 법률에서 명시적인 위임근거를 두고 있지 아니하고 대통령령이 정하고 있는 사항을 법률에 직접 규정하거나 그 위임 근거 규정을 마련하는 등 현행제도의 운영 상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위하여 개정하였다(2008. 2. 18. 입법 제안, 2008. 2. 19. 국회 의결).

\* 주요내용

임신한 여성에게 태아를 검진할 수 있는 시간을 허용하도록 하였다(제74조의2 신설).

<표 4-3> 근로기준법 제74조의2

<p>제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)</p> <p>① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 <u>임산부 정기건강진단</u>을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 <u>입금을 삭감</u>하여서는 아니 된다.</p>
--

나. 임산부의 근로

1) 근로시간의 제한

임산부에 대한 시간외근로가 제한되며, 쉬운 근로로의 전환이 보장된다. 법적인 근거는 근로기준법 제74조 제4항, 제5항에서 찾아 볼 수 있다.

<표 4-4> 근로기준법 제74조 제4항 및 제5항

<p>제74조(임산부의 보호)</p> <p>④ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 제1항에 따른 보호휴가 종료 후에는 휴가 전과 <u>동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금</u>을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p>
---

2) 육아시간

유아를 가진 여성에게 일정한 기간 동안의 수유시간을 보장해주는 제도이다. 법적인 근거는 근로기준법 제75조에서 찾아볼 있다.

<표 4-5> 근로기준법 제75조

제75조(육아시간) 생후 1년 미만의 유아(유아)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
--

다. 육아휴직

\* 제도의 취지

육아휴직제는 생후 3년 미만 된 영유아(영유아)가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직하는 제도이다. 법적 근거는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조와 고용보험법 제70조, 제71조, 제72조, 제73조, 제74조에서 살펴볼 수 있다.

\* 개정이유

직장과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 육아휴직제도를 개선하고 직장 내 성차별 및 성희롱을 해소하기 위해 성희롱 예방교육 및 구제절차를 강화하며, 남녀고용평등에 관한 분쟁의 예방과 조정을 위해 고용평등상담실의 설치·운영 및 명예고용평등감독관 제도를 도입하는 등 실질적인 모성보호 및 남녀고용평등을 구현하고자 제반 제도를 개선·보완하려는 것이다.

\* 주요내용

육아휴직 요건을 생후 3년 미만의 자녀에서 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀로 완화하는 한편, 입양가정의 경우도 가족 간의 심리적·정서적 애착관계를 형성하고 입양부모의 육아부담을 덜어주기 위하여 입양자녀의 연령을 완화하여 입양자녀도 포함되도록 명시한다.

<표 4-6> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조, 제19조의3 내지 제19조의5

<p>제19조(육아휴직)</p> <p>① 사업주는 <u>생후 3년 미만 된 영유아(영유아)</u>가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 육아휴직의 <u>기간은 1년 이내로 한다.</u></p> <p>③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.</p> <p>⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제19조의2(육아기 근로시간 단축)</p> <p>① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용할 수 있다.</p> <p>② 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 <u>주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</u></p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 <u>기간은 1년 이내로 한다.</u></p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)</p> <p>① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.</p>
--

<표 계속>

<p>② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.</p> <p>③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.</p> <p>제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)          근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 육아휴직의 1회 사용</li> <li>2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</li> <li>3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</li> <li>4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</li> <li>5. 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</li> </ol> <p>제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)          ① 사업주는 <u>초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정</li> <li>2. 연장근로의 제한</li> <li>3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정</li> <li>4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치</li> </ol> <p>② 노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p>
---

<표 4-7> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률시행령 제10조 내지 제14조

<p>제10조(육아휴직의 적용 제외)          법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자</li> </ol>
---

<표 계속>



2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

제11조(육아휴직의 신청 등)

- ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다), 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
  - 1. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
  - 2. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
- ③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등)

- ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일 전에 제11조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시 예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다.
- ② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제2항제2호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등)

- ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.
- ② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.
  - 1. 해당 영유아의 사망
  - 2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
  - 3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

<표 계속>

<p>제14조(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료)</p> <p>① 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.</p> <p>③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날</li> <li>2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날</li> <li>3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날</li> </ol> <p>④ 육아휴직 중인 근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가를 시작하거나 새로운 육아휴직을 시작하는 경우에는 그 산전후휴가 또는 육아휴직 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.</p>
---

<표 4-8> 고용보험법 제70조, 제71조, 제72조, 제73조

<p>제70조(육아휴직 급여)</p> <p>① 노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 육아휴직 급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 <u>180일 이상일 것</u></li> <li>2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외한다)을 부여받지 아니하고 있을 것</li> <li>3. 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만 같은 기간에 대통령령으로 정한 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.</li> </ol> <p>② 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p> <p>제71조(육아휴직의 확인)</p> <p>사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.</p>
--

<표 계속>

제72조(취업의 신고 등)

- ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직)한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.
- ② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여 기간 중의 이직, 취업 여부 등에 대하여 조사할 수 있다.

제73조(급여의 지급 제한 등)

- ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.
- ② 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.
- ③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

### 3. 보육관련

#### 가. 보육시설

##### 1) 구립 등의 공공보육

공공보육이란 공공기관에서 여성근로자의 유아를 보호하고 길러주는 것을 말한다. 특히 보호자가 질병·근로 등의 사정에 의해 보호하기 어려운 영유아를 보호하고 육성하여 가정복지증진에 기여하기 위해 영유아보육법이 제정되어 있다.

이에 대한 법적 근거는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2와 영유아보육법 제11조 내지 제13조에서 찾아 볼 수 있다.

<표 4-9> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2

<p>제22조(공공복지시설의 설치)</p> <p>① 국가 또는 지방자치단체는 여성 근로자를 위한 교육·육아·주택 등 공공복지시설을 설치할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 공공복지시설의 기준과 운영에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.</p>
---

<표 4-10> 영유아보육법 제11조 내지 제13조

<p>제11조(보육계획의 수립 및 시행)</p> <p>① 보건복지가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 보육사업을 원활하게 추진하기 위하여 보건복지가족부장관의 경우에는 중앙보육정책위원회, 그 밖의 경우에는 각 지방보육정책위원회의 심의를 거쳐 보육시설 수급계획 등을 포함한 보육계획을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 보건복지가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따른 보육계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 보육시설, 보육 관련 법인·단체 등에 대하여 자료 제공 등의 협조를 요청할 수 있으며, 그 요청을 받은 보육시설과 보육 관련 법인·단체 등은 정당한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 보육계획의 내용, 수립 시기 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제11조의2(보육시설 또는 보육시설용지 확보)</p> <p>시·도지사, 시장 또는 군수는 「도시개발법」, 「도시 및 주거환경정비법」, 「택지개발촉진법」, 「산업입지 및 개발에 관한 법률」 및 「보금자리주택건설 등에 관한 특별법」 등에 따라 시행하는 개발·정비·조성사업에 보육시설 또는 보육시설용지가 확보될 수 있도록 노력하여야 한다.</p>
<p>제12조(국공립보육시설의 설치 등)</p> <p>국가나 지방자치단체는 국공립보육시설을 설치·운영하여야 한다. 이 경우 국공립보육시설은 제11조의 보육계획에 따라 도시 저소득주민 밀집 주거지역 및 농어촌지역 등 취약지역에 우선적으로 설치하여야 한다.</p>
<p>제13조(국공립보육시설 외의 보육시설의 설치)</p> <p>① 국공립보육시설 외의 보육시설을 설치·운영하려는 자는 시장·군수·구청장의 인가를 받아야 한다. 인가받은 사항 중 중요 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다.</p> <p>② 제1항에 따른 인가에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다.</p>

## 2) 직장보육

직장보육이란 여성근로자가 속해 있는 직장에서 당해 여성근로자의 유아를 보호하고 길러주는 것을 말한다.

이에 대한 법적 근거는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2와 영유아보육법 제10조에서 찾아 볼 수 있다.

### <표 4-11> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제21조, 제21조의2

제21조(직장보육시설 설치 및 지원 등)

- ① 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설(이하 “직장보육시설”이라 한다)을 설치하여야 한다.
- ② 직장보육시설을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장보육시설의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따른다.
- ③ 노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 직장보육시설의 설치·운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다.

제21조의2(그 밖의 보육 관련 지원)

노동부장관은 제21조에 따라 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업주 외의 사업주가 직장보육시설을 설치하려는 경우에는 직장보육시설의 설치·운영에 필요한 정보 제공, 상담 및 비용의 일부 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다.

### <표 4-12> 영유아보육법 제10조

제10조(보육시설의 종류)

보육시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 국공립보육시설: 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 보육시설
2. 법인보육시설: 「사회복지사업법」에 따른 사회복지법인(이하 “사회복지법인”이라 한다)이 설치·운영하는 보육시설
3. 직장보육시설: 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 보육시설(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 시설을 포함한다)
4. 가정보육시설: 개인이 가정이나 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 보육시설
5. 부모협동보육시설: 보호자들이 조합을 결성하여 설치·운영하는 보육시설
6. 민간보육시설: 제1호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 보육시설

나. 보육수당

보육수당이란 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 경우에, 당해 사업주가 근로자에게 유아의 보호와 양육을 위한 일정한 수당을 지급하는 것을 말한다.

이에 대한 법적 근거는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제20조, 제22조의2, 제22조의3 및 영유아보육법 제14조, 제39조에서 찾아볼 수 있다.

<표 4-13> 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제20조, 제22조의2, 제22조의3

<p>제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)</p> <p>① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.</p> <p>② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 <u>세제 및 재정을 통한 지원</u>을 할 수 있다.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)</p> <p>① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 그 가족을 돌봄 필요가 있는 경우에 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 가족 간호를 위한 휴직</li> <li>2. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정</li> <li>3. 연장근로의 제한</li> <li>4. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정</li> <li>5. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치</li> </ol> <p>② 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>제22조의3(일·가정 양립 지원 기반 조성)</p> <p>① 노동부장관은 일·가정 양립프로그램의 도입·확산, 모성보호 조치의 원활한 운영 등을 지원하기 위하여 조사·연구 및 홍보 등의 사업을 하고, 전문적인 상담 서비</p>
---

스와 관련 정보 등을 사업주와 근로자에게 제공하여야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따른 업무와 제21조와 제21조의2에 따른 직장보육시설 설치·운영의 지원에 관한 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공공기관 또는 민간에 위탁하여 수행할 수 있다.
- ③ 노동부장관은 제2항에 따라 업무를 위탁받은 기관에 업무수행에 사용되는 경비를 지원할 수 있다.

<표 4-14> 영유아보육법 제14조, 제39조

제14조(직장보육시설의 설치 등)

- ① 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 한다. 다만 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치·운영하거나, 지역의 보육시설과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나, 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 보육시설의 설치·위탁계약 및 보육수당의 지급에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다.

제39조(세제 지원)

- ① 제14조와 제37조에 따라 사업주가 직장보육시설을 설치·운영하거나 보육수당을 지급하는 데에 드는 비용과 보호자가 영유아의 보육을 위하여 지출한 보육료와 보육에 드는 비용에 관하여는 「조세특례제한법」에서 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.
- ② 제10조제3호의 직장보육시설을 제외한 보육시설의 운영비에 대하여도 「조세특례제한법」에서 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.





## 제 5 장 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 방안 모색

김미경 · 서동희

### 제1절 제도적 지원방안의 모색

우리나라의 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원 현재도의 실태를 진단해 본 결과 첫째, 근로형태를 유연화하여 모든 근로자가 일-가정을 조화시킬 수 있는 제도적 지원이 필요하고 둘째, 직업능력개발훈련사업을 다각적으로 정비하여 확대해야 한다. 셋째, 일-가정 양립의 조직문화를 양성하기 위한 제도적 뒷받침과 의식의 변화가 있어야 하며 넷째, 여성 직업능력개발 및 취업지원을 민-관의 협력사업으로 활성화해야 한다.

여성의 생애주기별 직업능력향상 및 취업지원방안을 모색해보면 다음과 같다.

#### 1. 여성생애주기별 직업능력개발 지원방안 모색

여성부는 2009년 12월 여성 경력단절 방지 ‘맞춤형 취업’의 강화를 하겠

다는 등의 직업능력개발훈련사업 확대계획을 발표하고 있다. 다음은 중앙부처사업, 지자체사업, 여성회관, 여성인력개발원 그리고 민간기업에서 진행하고 있는 직업능력개발훈련의 실태를 진단한 표이다. 대부분의 사업이 경력단절여성을 위한 직업훈련을 시행하고 있으나 경력단절 후 업무복귀 프로그램과 여성들의 경력관리 프로그램은 상당히 미약한 실정이다.

<표 5-1> 여성의 직업능력개발훈련사업 진단

	여성부	노동부	보건복지부	교육기술과학부	여성회관	여성인력개발원	지방자치단체	민간기업
출산 후 취업을 원하는 무경력 여성	v	v	v	v	v	v	v	
출산으로 경력단절 후 취업을 원하는 여성	v	v	v	v	v	v	v	
출산 및 육아휴직 후 직장에 복귀하여 경력승계를 하는 여성								v

고찰된 경력단절여성을 위한 직업능력개발훈련 또한 사업별로 중복되고 전문성이 없어 산만하게 개별적으로 진행되고 있음(제3장 실태에서 제시)을 알 수 있다. 보다 체계적으로 여성의 취업이나 경력에 직접적인 도움이 되는 대안이 필요한 시점이다.

가. 네트워크를 통한 통합적 지원 필요

우리나라의 경우 직업훈련의 경우 주로 저소득 중심으로 단기적 지원에 그치는 반면 독일은 실업보험과 함께 지방자치단체 차원으로 체계적인 지원이 이루어지고 있다. 이때 저소득 여성뿐만 아니라 일반여성을 대상으로

확보하고 여성들의 경력단절을 최소화하는데 노력을 하고 있다. 다양한 분야의 복지적 혜택이 요보호여성 중심에서 일반여성으로 상당부분 확대되고 있는 시점에서 경력단절여성의 취업지원 프로그램 역시 보다 보편적인 방향으로 확대되어야 할 시점이다.

우리나라 대표적 직업교육기관 중 여성회관은 여성부 관할 아래 지자체가 운영하고 있으며 여성회관 예산 중의 대부분은 정부에서 지원받고 있다. 연계체제를 보면 여성회관은 타 지역 동일기관과의 연계를 통해 정보교환, 프로그램개발, 강사활용 등에서 서로 도움을 주고받고 있으나 아직은 미흡한 실정이고 중앙차원의 협의기구가 공식적으로 존재하지 않은 실정이다. 반면, 여성인력개발센터는 타 지역의 여성인력개발센터와 네트워크가 구성되어 있어 상시 가동되고 있으며, 관장협의회가 있어 정기적으로 교류한다는 장점이 있다.

통합적 지원이 이루어지기 위해서는 직업상담기능에서는 구인·구직 DB를 지역의 관련기관과 함께 공유할 수 있는 방안을 모색하고, 실질적으로 직업상담 및 취업을 알선하도록 한다. 직업훈련정보 제공을 통해 자체 직업교육 뿐 아니라 지역의 직업훈련기관과의 연계망을 모색하여야 한다.

취업지원은 지역네트워크를 운영하여 여성일자리를 발굴하여 일자리를 창출하여야 한다. 구인처 및 구직자를 발굴하며, 취업활성행사를 개최하여 취업지원을 구체화하여야 할 것이다. 또한 여성친화적 공단조성을 위한 장기발전전략을 수립하여 관·민 합동 지원책을 마련하기 위한 취업지원협의체를 만들어야 한다.

#### 나. 생애주기별·대상별 프로그램의 구체화 필요

독일에서는 연방정부 차원의 실업보험과 유럽연합 및 지방자치단체의 재원을 통한 여성 재취업교육이 보편화되어 있다. 직업계속교육의 양적인 증가와 아울러 여성을 위한 직업적인 평생교육이 지난 20년 간 활발하게

진행되었다. 독일정부는 특별 상당 창구를 각 노동사무소에 개설하였고, 재취업 희망 여성들을 위한 연구와 시범사업들을 활발히 전개되는 등 재취업 희망 여성들을 위한 실제적인 지원정책을 실시하였다. 독일 여성평생교육의 대표기관으로는 시민대학, 상공회의소, 여성센터, 노동조합 등으로 이루어진다.

그 중 라인네(Rheine) 노동조합의 여성 재취업교육 프로그램을 보면 예비과정, 본과정, 후기 관리로 나누어 체계화시키고 있다. ① 예비과정은 본과정 직업교육을 받기 위한 예비 단계로서 본과정에 대한 사전 정보를 획득하고, 학습자들의 적성과 흥미를 시험하는 준비단계이다. 여성들이 지난 경력단절의 공백기를 메우고 새로운 내적 충진을 하면서 자신감과 직업 생활의 방향을 찾게 되는 직업탐색기이다. 주로 학습자의 동기 유발, 학습자의 재능 및 자질 발견, 다양한 직업에 대한 정보, 컴퓨터 기초, 지원서 작성, 면접시험연습, 직업진로에 대한 계획 수립 등이 이루어진다. 학습자는 앞으로 선택할 직업에 대한 전반적인 지식과 현장 체험을 통해 적합성을 가늠하고 부족한 기초를 보충할 수 있게 된다. 이 단계에서 가사와 양육 등으로 경력이 단절된 기혼여성들이 자신감과 자아인식을 보충하고 자신의 의견을 표현할 수 있도록 하며 새로운 직업을 개괄적으로 알게 한다. ② 본과정은 직업생활을 위한 실제적인 능력개발로서의 직업교육단계로 직업생활 내의 역할 수행을 위하여 필요한 지식과 기능을 습득한다. 타 기관과의 연계학습의 형태로도 이루어진다. ③ 후기관리는 직업교육기관이 직업교육을 수료한 수료생들을 후속 관리하는 단계로 이들의 진로에 관심을 갖고, 조언 및 정보를 제공하며, 일자리를 소개하는 단계이다. 대부분의 직업교육은 본과정으로 끝나며 정보 제공 및 일자리 소개는 노동사무소에 위임한다. ④ 또한 추후지도를 통해 직업 생활에서 생기는 문제들을 직업교육센터의 상담가와 상담을 할 수 있다.

<표 5-2> 라인네 노동조합의 여성 재취업교육 프로그램

예비과정	본과정	후기관리
* 학습자의 동기 유발 ① 일반교육 - 여성과 사회, 노동법규 ② 전공교육 - 새로운 직업 맛보며 두려움 없애기	① 지식측면(이론) ② 기능측면(실기) ③ 문제해결능력 측면	① 후속관리 ② 일자리 소개

자료: 장서영, 2006.

우리나라의 직업교육 프로그램은 대부분 단발적이고 전문성이 결여된 문제점을 보인다. 독일의 경우처럼 여성재취업교육에 대한 충분한 연구와 재정적 지원을 바탕으로 교육대상을 목적집단별로 나누어 장기간의 체계적인 학습이 이루어지도록 프로그램화해야 한다(장서영, 2006). 프로그램의 전문화와 체계성은 여성들이 자신의 적성에 맞는 직업을 찾고 능력과 자질을 발휘할 수 있는 발판을 제공한다. 단계별로 프로그램을 제공할 뿐만 아니라, 산업체나 타 기관과의 연계를 통해 교육의 현장성을 높이면서 교육과 고용을 통합하는 one-stop 서비스가 확립되어야 한다. 단기적이고 단발적인 직업능력개발훈련사업은 보다 체계적이고 전문적인 내용과 과정으로 이루어져야 한다.

특히 고학력 여성에 대한 지원이 강화될 필요가 있다. 선진국 사례를 보면, 대체로 여성의 교육수준과 취업률이 비례하는 것으로 나타난다. 즉, 고학력일수록 여성의 취업률이 높아 고학력 여성의 취업률이 낮은 우리나라와 대비된다. 육아를 위한 부모휴가제, 보육시설 확대 등 가정·직장 양립 정책이 잘 구비되어 있어 출산으로 인한 여성들의 경력단절 기간이 짧고, 스웨덴의 경우는 공공분야에서의 시간제 일자리 창출로 여성고용률이 제고되었다. 많은 중장년여성들이 저임금, 시간제, 비정규직 고용형태를 보이고 전통적인 여성직종에 집중되는 문제는 다른 국가들에도 나타나고 있다. 이에 여성정책 선진국들은 훈련에 참여하는 중장년 여성훈련생에 대한 보

육비 및 교통비 지원, 훈련시간 편성 배려, 취업기초교육 강화, 비정규직 여성 훈련, 남성직종에 여성진출훈련, 여성취업 자문기구 운영 등 중장년 여성을 배려한 훈련정책으로 그들의 직업능력을 개발하는 정책을 시행하고 있으며, 개별과세제나 교육휴가제 등 중장년여성을 노동시장에 유인할 수 있고 훈련참여율을 높일 수 있는 정책 등 다각적인 접근을 시도하고 있다.

이에 비해 현재 우리나라 정부 각 부처의 여성인적자원정책 및 사업은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임 단순기능직으로 훈련, 취업시키는데 중점이 있다고 평가할 수 있다. 노동부나 여성가족부, 보건복지부 모두 저소득, 저학력 여성을 위한 직업훈련 및 취업지원, 일자리창출 정책에 초점을 두고 있고, 고학력여성을 위한 정책은 거의 시행하고 있지 않다. 이는 여성의 저임 단순기능직에의 취업률은 제고할 수 있으나 고용의 질이 낮고 성별 직종분리를 심화시키며 여성의 경제활동 참가율을 제고하는 데 한계가 있다.

따라서 전문과정의 구성비가 높은 전문 여성인력개발센터와 단순과정의 구성비가 높은 일반 여성인력개발센터로 구분하여 전자는 대졸여성실업자, 고학력 전업주부, 직무전환을 원하는 여성인력을 후자는 여성회관과 함께 6개월 미만의 단기간 훈련으로 취업이 가능한 직업교육훈련과 사회교육 담당으로 특화할 필요가 있다.

또한 여성들을 대부분 서비스분야로 진출시키는 데 인적자원개발사업이 집중되어 있으므로 성별 직종분리 심화를 막고 다양한 분야에 여성취업을 증대시키기 위해 남성직종으로의 여성진출 확대를 위한 대책도 강화되어야 할 것이다. 일자리 창출 정책도 현재 저임직종의 시간제 일자리 위주여서 중장년 고학력여성들이 취업할만한 일자리가 크게 부족한 실정이다. 고학력여성을 위한 일자리 창출도 함께 이루어져야 하며, 시간제 일자리뿐만 아니라 정규노동시장에의 진입을 지원할 수 있는 고용정책도 검토되어야 할 것이다.

고학력 여성을 위한 재취업 프로그램으로 미국의 레드클리프 연구소

(Redcliffe Institute)에서는 30~40세 여성을 대상으로 문학과 예술 분야의 고급업무를 담당할 수 있는 1~2년 과정의 박사학위수준 프로그램을 실시한다. 학생에게 가사부담을 경감시키는 데 소요되는 비용과 연구과정에 소요되는 비용을 충당할 수 있도록 연 3,000불씩 수당을 지불한다. 또한 미네소타플랜은 1960년 미네소타대학에서 시작하여 미국의 다른 지역에 영향을 주었는데 목적은 능력 있고 교육 수준이 높은 여성인적자원을 충분히 활용하여 여성들의 행복과 만족감을 증대시키기 위한 것이었다. 미네소타플랜은 삶의 3가지 주요한 단계별로 여성을 지원하였다. 먼저 소녀나 젊은 여성들이 단절된 다역할 삶을 예상하고 계획하도록 지원하였다. 두 번째는 여성들이 경력단절 동안의 정신적 숙련과 훈련을 유지할 수 있게 하였고, 마지막으로 노령여성들이 가장 적절하고 완전하게 그들의 능력을 활용할 수 있도록 유·무급 활동 기회를 찾는 데 도움을 주었다. 미네소타 그룹은 기존 대학기구들을 통해 교양학과 분야에 특별 과정을 고안하기도 했고, 개별적인 자문과 지도, 취업 알선업무도 수행하였다(김태홍, 1996).

또한 미국은 대학 내 여성센터 설치에 1970년대 초기 여성들의 사회적 활동, 취업에 대한 요구가 급증하고 산업화가 진전됨에 따라 필요성에 의해 이루어졌다. 대학은 여성들을 대상으로 한 계속교육과 취업준비 프로그램을 제공하였다. 여성센터의 목적이 대학마다 조금씩 다르지만 일반적으로 대학과 지역사회의 여성의 요구에 부응하는 교육 및 훈련상담 프로그램과 서비스를 제공하였다. 궁극적으로 여성센터는 여성이 한 인간으로 지니고 있는 잠재력을 충분히 개발하고 발휘할 수 있도록 도와줌으로써 여성들의 삶의 범주를 확대하고 삶에 대한 기대 및 가능성을 확장하는 데 목적을 두었다.

미국전역의 대학에 여성센터가 설립되어짐에 따라 여성센터는 대학이 여성에게 교육과 직업의 모든 면에서 평등성을 성취하는 데 도움을 줄 수 있는 교육 프로그램이나 서비스를 제공하도록 압력을 행사하게 되었다. 구체적으로 여성센터는 여성을 위한 정보, 행정, 재정, 그리고 정신적 지원,

인적, 물적 자원 활용, 참고활동, 네트워킹, 지역사회활동, 학문교류 등의 분야에서 필요한 것을 제공, 지원, 확보, 홍보하는 센터의 역할을 해왔다(장서영, 2006).

고학력 여성의 취업을 지원하기 위한 기관으로는 미국이나 기타 선진국의 사례에서처럼 대학에 '여성센터'를 두고 지역의 여성훈련기관, 기업체, 지자체 등 취업지원 네트워크를 구축하는 방안이 고려된다. 센터를 중심에 두고 고학력 젊은 여성을 대상으로 지역특화사업·신직업분야에 적합한 직무교육을 실시 후 취업을 지원한다. 대학에 설치되어 있는 일반 취업센터와는 차별성 있게 여대생과 취업을 희망하는 전업주부를 대상으로 취업 유망분야에 대한 전문 직업교육을 실시한다. 더불어 국가기술자격증 취득 등을 위한 정보와 교육 및 취업의 연계를 통해 질 높은 고용을 지원할 수 있다.

#### 다. 출산휴가 및 육아휴직 후 일시적 경력단절 이후의 업무복귀프로그램의 지원 필요

출산 및 육아휴직으로 인해 일시적 경력단절을 겪어 자신의 경력개발에 고충을 받고 있거나, 일과 가정의 양립으로부터 경력관리의 어려움이 있는 여성근로자에 대한 교육훈련이 지원될 필요가 있다.

##### 1) 유급교육훈련 휴가제도의 도입

교육훈련의 유급제 등이다. 즉, 취업여성 근로자가 교육훈련을 위해 일정 기간 유급으로 휴가를 할 수 있도록 유급교육훈련 휴가제도를 도입하여야 한다. 유급교육훈련휴가제의 도입에 따른 기업비용은 노사공동으로 부담하거나 혹은 고용보험 직업능력개발사업에서 충당하도록 해야 하며, 이 경우에 여성근로자에게 교육훈련휴가를 제공하는 기업에 대해서는 지원우



대제를 실시하도록 해야 한다(신희숙, 2007).

현존하는 근로자교육지원은 고용보험에 가입된 재직근로자가 스스로 직무능력향상을 위한 교육과정을 자비 및 능력개발카드로 수강할 경우 훈련비의 50-100%를 지원하는 자율적 직업능력개발훈련제도이다. 그러나 지원대상<sup>4)</sup>이 한정되어 있으므로 여성들이 경력증진의 목적으로는 사용할 수가 없다.

또한 노동부는 직업능력개발계좌제(<http://www.hrd.go.kr>)를 두어 직업훈련을 받고자 하는 구직자에게 일정한 금액을 지원하고 그 범위 내에서 자기 주도적인 직업능력개발훈련에 참여할 수 있도록 한 후 훈련이력 등을 개인별로 통합관리한다. 훈련기관명에 여성으로 검색하면 전국 각지의 여성기관에서 진행하고 있는 여성직업능력개발 프로그램 검색이 가능하고 총 교육비용 중 자신이 부담해야 할 금액과 지원금이 보기 쉽게 산출되어 있기 때문에 피교육자가 자신의 형편에 따라 알맞은 금액을 선택할 수 있다. 해당 사이트는 직업능력개발단체와 교육 희망자를 연결시켜주는 중개 역할을 한다.

이들 제도는 경력단절여성의 경제활동 참여를 뒷받침하기 위한 기초적인 직업훈련 및 전문 직업훈련을 제공하기 위한 것이 아니기 때문에 활용이 상당히 제한적이다. 따라서 보다 구체적으로 구직을 위한 경력단절여성 과 경력을 위한 리더십 혹은 능력향상훈련 프로그램을 찾는 근로여성에게 금전적으로나 휴가 등의 편의를 동시에 제공할 필요가 있다. 즉 여성능력개발을 위한 훈련을 촉진하기 위해서는 유급훈련제를 제도적으로 도입해야 한다.

---

4) ① 이직 예정자로서 훈련 중이거나 훈련 수료 후 1개월 이내에 이직된 자  
 ② 40세 이상인 자  
 ③ 우선지원대상기업에 고용된 자(대규모사업장 근로자 제외)  
 ④ 기간제근로자  
 ⑤ 단시간근로자  
 ⑥ 파견근로자  
 ⑦ 일용근로자

## 2) 전문 취업설계사의 도입

여성 생애주기를 고려하여 경력관리-취업준비-취업지원까지 체계적으로 관리할 수 있는 전문 인력 육성이 필요하다. 취업을 희망하는 경력단절 여성들을 위한 직업훈련은 처음부터 직업훈련 이후 일자리 연계를 겨냥해서 이루어져야 한다. 구인처가 원하는 구직자를 잘 구비해 두어야만 좋은 실적을 거둘 수 있듯이 지역 기업이 원하는 구직자를 발굴·교육해서 준비시켜 두어야 취업 성공을 할 수 있다. 이를 위해서는 정기적으로 지역에서 여성인력을 필요로 하는 수요처를 파악하고, 거기에 맞는 맞춤형 교육 프로그램을 설계할 수 있는 전문 인력이 필요하다. 사실 여성경력개발 정책들이 시도되고 있지만 경력단절여성들이 전문분야 일자리보다는 자신의 기대수준에 못 미치는 일자리 쪽으로 눈을 돌리게 되는 것은 체계적인 경력관리에 실패했기 때문이다. 경력단절이 예상되는 시점에서부터 생애를 고려한 중장기 경력개발 계획을 세우도록 돕고 관리해 주는 서비스를 제공할 전문 인력이 필요한 시점이다(황수경, 2006). 경력단절여성의 재취업은 일반 남성 구직자나 미혼 여성 구직자와는 다르게 많은 내적, 외적 변수들이 복합적으로 작용하고 있다. 그러므로 이러한 복합적인 요인들을 고려하지 않으면 여성들이 처한 상황과 노동정책이 괴리될 수밖에 없다. 큰 틀에서 노동부 직업상담원의 역할도 중요하지만 여러 가지 특수성을 고려한 취업설계사의 역할은 저출산 시대의 경력단절 여성들의 사회진출을 돕는 데 결정적 역할을 할 수 있다.

<표 5-3> 노동부 직업상담원과 여성부 취업설계사 비교

구분	노동부 직업상담원	여성부 취업설계사
자격 기준	-직업상담사 자격을 취득하였거나 4년제 대학 이상의 학위를 취득한 자 -고등학교졸업 이상의 학력소지자로서 관련분야 근무경력이 5년 이상인 자 -고등학교졸업 이상의 학력소지자로서 지방노동관서 일일취업센터 “일일취업담당자”로 3년 이상 근무한 자	-학력이나 연령에 있어서 별다른 제한을 두고 있지 않음 -보통 만 30세 이상의 여성으로 관내에 거주지가 있어야 한다고 규정하고 있음
국가 자격	-직업상담사 1급 -직업상담사 2급	-관련 국가자격이 없으며 관련 분야 자격증 소지가 선발 기준에 없음
선발 및 양성	-서류전형, 전산능력시험, 면접시험으로 선발함 -선발 후 사전직무교육을 실시하고 소정의 평가를 통해서 부적합한 자는 채용에서 제외됨	-서류전형과 면접으로 선발함 -선발 후 양성교육을 실시하고 소정의 평가를 통해서 부적합한 자는 채용에서 제외함
채용 형태	-정규직/계약직 혼재 -1일 9시간 근무	-계약직 -1일 6시간~8시간 근무
배치	-고용지원센터	-광역형: 여성회관, 여성인력개발센터, 시·군청 -공단형: 여성희망일터지원본부
주요 업무	-취업지원 업무 -고용보험관련 업무 -직업능력개발 업무 -기타 고용안정 서비스	-구인처 발굴 및 구인상담 -구직자 발굴 및 구직상담 -동행면접 -취업관련 교육안내 -사후관리
서비스 대상	-고용보험에 가입한 전 계층 -실업급여 수급자 -취업취약 계층(장애인, 장기실직자, 여성가장실업자)	-경력단절여성
여성 지원 업무	-여성 특화된 취업지원은 수행하고 있지 않음	-경력단절여성에게 특화된 찾아가는 취업지원 서비스 제공

자료: 황수경(2006).

취업설계사는 선발 시 학력과 연령에 제한을 두지 않고 경력단절여성도 쉽게 접근할 수 있는 직업으로 1일 6시간 정도를 근무하면 된다. 따라서 가

사 및 육아 부담이 있는 여성에게 적합하다. 전문성에 있어서는 직업상담사에 비해 다소 미흡하지만 경력단절여성에게 특화된 찾아가는 취업지원 업무를 수행하는 특징이 있다. 또한 취업설계사 역시 경력단절을 경험한 여성들로 경력단절여성들과 쉽게 공감대를 형성하는 장점이 있다(황수경, 2006). 이에 정부는 '여성새로일하기센터'의 역할을 강화하는 동시에 약 4만 6천여 명의 여성들에게 일자리를 제공한다는 목표로, 주부 인턴 규모와 취업설계사의 채용을 늘리기로 했다(KTV 한국정책방송, 2009. 12. 15).

### 3) 여성친화적 공공훈련 프로그램 개발

여성친화적 공공훈련 프로그램을 개발하여 보급해야 한다. 여성선호직종인 귀금속 공예, 보석가공, 컴퓨터산업디자인 등과 여성참여확대직종인 용접, 보일러, 중장비 운전, 도배 등 및 사회서비스 부문인 케어복지사, 장애인 통합교사 등에 대한 훈련프로그램을 개발해야 한다. 이들 훈련 역시 고학력 여성과 저학력 여성을 구별하여 체계적이고 전문적 기술을 습득할 수 있도록 해야 한다.

훈련방식에 있어서는 대도시에 거주하지 않는 여성들의 접근성을 고려해서 e-Learning을 통한 온라인훈련을 확대하고, 반일(1일 3~4시간), 야간훈련, 주말훈련 등으로 유연한 훈련방식을 도입해야 한다.

## 2. 일·가정 양립지원의 취업지원 방안 모색

저출산으로 인한 노동시장의 노동부족현상을 막고 여성의 인적자원이 사장되는 것을 피하기 위해서는 생애주기 상 출산과 양육의 부담이 집중되는 특정 시기에 노동시장에서 완전히 퇴장하지 않고 원하는 방식으로 원하는 시간만큼 일할 수 있게 해주는 대안적인 고용형태가 필요한 시점이다.

그럼에도 불구하고 근로형태 유연화를 위한 제도로 근로기준법에 선택

적 근로시간제 등이 규정되어 있으나, 선택적 근로시간제 시행 기업비율 2.7%, 시차출퇴근제 시행기업 2.7% 그 활용 실적이 저조하다(노동부, 2004).

일-가정 양립과 함께 여성근로자의 경력단절 예방과 복귀 후 경력유지를 위해서는 남성에게도 양육과 돌봄의 책임이 있음을 강조하는 사회적 분위기를 형성하고, 모든 근로자가 일-가정을 조화시킬 수 있는 근무형태의 유연화가 필요하다. 우리나라의 노동부 ‘남녀평등의식조사’(2008) 결과에서 근로자의 육아 및 가사 부담 완화를 위해 제도적으로 가장 개선이 필요한 부분으로 탄력적 근로시간 운용이 48.5%로 가장 높았고, 다음으로 육아휴직제 확대(21.7%), 가족간호휴직제 도입(13.3%), 파파쿼터제 도입(11.1%)의 순으로 나타났다.

현행 ‘근로기준법’에 ‘탄력적, 선택적 근로시간제’가 규정되어있으며, ‘남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’이 2007년부터 시행되고 있음에도 불구하고 제도의 활용률은 매우 저조한 실정이다. 한국노동연구원(2007)이 전국 10인 이상 사업체를 대상으로 실시한 ‘일과 가정 양립 지원제도 운영실태 조사’ 결과, 시차출근제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임/파트타임 전환제가 없는 사업체가 각각 94.3%, 96.5%, 91.5%, 96.5%로 일-가정 양립을 위한 대안적 근무제도의 운영현황은 극히 저조한 수준이다(대통령직속 저출산고령사회위원회, 2008).

이런 가운데 2009년 12월 여성부는 여성 근로자가 편하게 근무할 수 있도록 ‘퍼플 잡’ 제도를 도입하겠다고 발표했다(KTV 한국정책방송, 2009. 12. 15). ‘퍼플 잡’은 근로자가 여건에 따라 근무시간과 형태를 조절할 수 있는 것으로써건에미 여러 회사에서 추진되고 있는 근무제도이다. 이를 위해 시범실시 후 공공부문으로 확산하고 민간기업에서도 확산될 수 있도록 모형 개발과 컨설팅 등을 지원한다는 계획이다.

민간기업 중 유한킴벌리는 가족친화적인 유연한 근무제도 운영과 평생학습체계 구축하고자 하는 대표기업이다. 탄력근무를 위하여 생산직에서는 4조 2교대, 관리직에서는 시차출퇴근제, 영업분야에서는 현장출근제

On-field work을 현실화하고 정년퇴직 예정자를 위한 프로그램을 운영하여 평생학습체제를 구축하고 있다. 과로체제를 방지하는 예비조 운영을 포함한 탄력적인 근무제도를 도입하여 사원들의 근무를 혁신함으로써 일과 개인의 삶의 조화와 경쟁력을 높여 주는 환경을 만들고 있다. 탄력적인 근무제도를 통해 얻게 된 시간을 활용할 수 있도록 회사가 적극적으로 지원함으로써, 사내에는 자발적인 학습조직들이 늘어났고, 평생학습에 시간을 투자하는 개인들도 늘고 있다. 또한 고령화 사회를 대비해 은퇴예정자를 위해서는 은퇴 이후의 삶을 대비할 수 있는 프로그램이 신설되었고, 제도적으로 사원자녀들을 위해 대학등록금을 지원하고, 사원가족들을 위해서는 지식정보활용능력을 향상시키는 e-learning 프로그램을 실시하는 등 전 분야에서 교육과 학습을 지원한다. 따라서 유한킴벌리 여성사원뿐 아니라 남성사원들이 가정에 머무는 시간이 많아졌으며, 육아(자녀 돌봄)와 자녀와의 대화시간이 늘어나 가족구성원으로서의 역할을 조화롭게 수행하는데 좋은 기반이 되고 있다.

#### 가. 재택근무

일본의 경우 재택근무를 도입한 일본 기업이 상당히 늘고 있다. 1980년대 이후 장기간에 걸친 저출산으로 인해 기업이 적당한 인재를 구하지 못하는 사태에 직면하자 일본 최대 전자업체 마쓰시타전기는 사무직 3만 명을 대상으로 재택근무를 실시한다고 밝혔다. 현장근로자, 현장근무가 필수적인 보안 담당자, 비서를 제외한 사무직 전체를 대상으로 한다. 마쓰시타전체 직원은 현재 7만 6,000명(23개 계열사 포함)이다. 일본의 대표적인 제조업체가 사무직 직원 전체를 대상으로 재택근무를 실시한 것은 이 경우가 처음이다. 지금까지는 2001년부터 직원 1만 8,000명을 대상으로 재택근무를 실시한 컴퓨터업체 니혼(日本)IBM이 가장 대규모였다. 마쓰시타의 사무직 직원은 앞으로 평소 근무태도에 문제가 없는 한, 1주일에 1~2일 정

도 집에서 근무할 수 있게 된다. 언제 일을 시작하고 끝냈는지를 상사에게 이메일이나 전화로 알리면 근무시간으로 인정받는다. 회사가 대여하는 PC와 화상회의용 카메라를 이용해 집에서도 서로 얼굴을 보면서 의사를 교환할 수 있다. 이 회사는 앞서 작년 4월 직원 1,000명을 대상으로 재택 근무를 시험 실시해 보았다. 그 결과, 출퇴근에 소요되는 시간을 없애고 스스로 노동시간을 결정할 수 있는 점 때문에 직원들에게 좋은 평가를 받았다고 니혼게이아이 신문은 보도했다. 일의 효율성이나 팀워크에 악영향을 없었다고 한다. 이 신문은 “재택 근무는 특히 아이를 키우는 여성들의 퇴직을 막을 수 있는 중요한 수단”이라며 “점차 근무시간이 무의미해져 일본 기업의 성과주의를 촉진하는 역할을 할 것”이라고 평가했다.

일본정부는 2010년까지 텔레워크형 취업자 비율을 취업인구의 20% 이상으로 높이는 목표를 세우고 있다. 그동안 재택근무의 효과성을 두고 반신반의하는 기업이 많았지만 파나소닉 등에서 업무 효율성이 입증됨에 따라 일본 내에서 재택근무제 도입은 한층 더 속도를 낼 것으로 보인다 (etnews, 2009. 4. 23).

#### 나. 탄력근무제

탄력적 근무시간제는 근로시간을 탄력적으로 조정하게 함으로써 경력 단절을 사전에 예방할 수 있으며, 기업의 입장에서도 숙련인력을 확보할 수 있는 효과를 기대하는 제도이다

현행 ‘근로기준법’, ‘기간제법’ ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 등에 ‘탄력적, 선택적 근로시간제’, 단시간 근로자 전환에 대한 조항이 있으나 이 모두 단순히 노력의무 규정에 그치거나 사업주 재량으로 규정하여 실효성이 미흡하다.

때문에 상시근로자 20인 이상을 고용하고 있는 사업장에서 1년 이상 근무한 근로자에 대하여 육아, 가족돌봄 등 일·가정 양립을 위해 단시간 근

료를 청구할 수 있는 권리조항 ‘탄력적 근로시간제 청구권’을 신설한다.

탄력적 근로시간제의 활성화를 위해 필요한 제도적 개선은 자발적 시간제 활성화를 위해 근로시간 단축 청구권 행사시 사업주는 특정한 사유가 없는 한 의무적으로 부여하고 사용자가 근로자의 요청을 거부할 수 있는 경우 법에서 구체적으로 명시하고, 거부시 대안 제시를 의무화할 필요가 있다. 탄력적 근로시간제의 적용단위를 수요변동에 따라 확대, 취업규칙에 규정된 경우에는 현행 2주를 6개월로, 근로자대표와 합의한 경우에는 현행 3개월에서 1년으로 확대한다(여성부, 2009b).

이에 따른 정책 과제로는 육아기 근로시간 단축의 활용을 위한 단력근로 청구권을 신설한다. 기존의 전일제 육아휴직은 근로자의 소득감소(무급) 및 경력단절, 업무가중, 기업의 대체인력 비용부담 등 문제로 활용도가 제한적인 반면, 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직으로 인한 경력단절과 업무숙련도 마모를 예방하고, 소득감소를 완화하며, 일과 가정생활의 양립을 지원함으로써 여성근로자의 경력단절 예방 및 복귀 후 경력유지에서 육아휴직보다 상대적으로 효과적인 제도이다. 또한 현재의 경제위기 극복을 위한 고용유지형 일자리 나누기(Work Sharing)로서도 매우 바람직한 제도라 할 수 있다.

탄력적 근로시간제의 활성화를 위한 필요한 제도적 개선은 탄력적 근로시간제를 요청하는 근로자와 이를 받아들이거나 거부하는 사용자 양측의 권리와 의무를 보다 명확하게 규정할 필요가 있다. 또한 사용자가 근로자의 요청을 거부할 수 있는 경우 역시 영국의 사례처럼 법에서 구체적으로 명시하고, 거부 시 대안 제시를 의무화할 필요가 있다.

또한 탄력적 근로시간제의 적용단위를 수요변동에 따라 확대하여 제도의 운영이 보다 용이하도록 지원해야 한다. 취업규칙에 규정된 경우에는 현행 2주를 6개월로, 근로자대표와 합의한 경우에는 현행 3개월에서 1년으로 확대하도록 한다(이정일 외, 2008).



<표 5-4> 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 중 육아휴직의 주요 개정내용 및 향후 개선점

구분	개정내용	문제점 및 향후 개선점
육아기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전일제 육아휴직 대상 근로자가 근로시간 단축 신청 시 사업주가 허용 가능                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 불허시 서면으로 통보하고 전일제 육아휴직 등 근로자의 협의(위반시 500만 원 이하 과태료)</li> </ul> </li> <li>○ 단축 후 근로시간은 15~30시간 범위에서 정함                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 불리한 처우 및 근로조건 저하 금지(위반시 3년 이하 징역 또는 2,000만 원 이하 벌금)</li> </ul> </li> <li>○ 연장근로를 원칙적으로 금지하나, 근로자가 명시적으로 청구한 경우 주 12시간 이내로 제한(위반시 1,000만 원 이하 벌금)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 육아기 근로시간 단축을 사업주의 거부로 이용할 수 없는 경우에는 전일제 육아휴직을 사용할 수 있으므로 사업주의 신청 거부에 대한 벌칙을 규정하지 않음. 따라서 현재의 법규정은 사업주로 하여금 재량인 육아기 근로시간 단축보다 의무인 육아휴직을 근로자에게 허용하도록 함으로써 근로자의 탄력적 근무제도 선택권을 제한하는 결과를 초래하고, 육아기 근로시간 단축은 유명무실한 제도로 남을 우려가 있음.</li> </ul>
육아휴직, 육아기 근로시간 단축 분할 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1회에 한하여 분할 가능                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전일제 육아휴직과 시간제 육아 휴직 기간을 합하여 1년 한도(사용예: 전일제-전일제/전일제·시간제/시간제·시간제 가능)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 육아기 근로시간 단축을 요청하는 근로자와 이를 받아들이거나 거부하는 사용자 양측의 권리와 의무가 명확하지 않음.</li> </ul>

선진국에서는 여성의 노동시장 참여율 증가와 함께 일-가정 양립에 대한 이슈가 활발히 논의됨에 따라 점차 기업과 근로자의 요구를 모두 고려한 다양한 제도와 정책, 복지혜택들로 확대 제공되고 있으며(Rose, 2000), 근로시간을 단축하는 형태에서 근무 스케줄 및 근무지 조정, 시업·종업시간의 자율선택권 부여 등 근무형태 유연화로 발전해가고 있는 것이 세계적인 추세이다(Hegewisch & Gornick, 2008).

서구 선진국 20개국 중 17개국이 자녀를 둔 근로자의 육아를 위하여, 6개국은 배우자 및 노인 등 가족간호 및 돌봄을 위하여 대안적 근무를 할 수 있도록 근로자에게 탄력근로(청구)권을 부여하고 있으며(Hegewisch &

Gornick, 2008), 프랑스, 영국, 미국, 일본, 유럽연합 등의 국가에서는 근로 시간 단축에 참여한 기업에 사회보장금 감액, 중소기업에 대한 근로시간 단축개선 지원금 등을 제공하고 있다(김영섭, 2003).

<표 5-5> 서구 선진국의 탄력근로(청구권)

부여되는 권리	호주	오스트리아	벨기에	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	그리스	아일랜드	이탈리아	룩셈부르크	네덜란드	뉴질랜드(청구권)	노르웨이	포르투갈	스페인	스웨덴	스위스	영국(청구권)
모든 근로자에게 보편적인 근로 시간 단축권			Y			Y	Y	Y					Y							
육아를 위한 권리	출산 후 파트타임을 통한 점진적 복귀	Y	Y				Y	Y	Y			Y	Y		Y	Y	Y	Y		Y
	육아휴직을 파트타임으로 대체	Y				Y				Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y		
	육아기 근로시간 단축 및 탄력 근로(청구권)	Y				Y				Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y		
	육아와 상충되는 초과 근로/교대 근무에 대한 거부권	Y													Y		Y			Y
가족간호 및 돌봄을 위한 근로시간 단축 및 탄력근로(청구권)	Y		Y								Y		Y				Y			Y

영국과 뉴질랜드는 근로자에게 탄력근로 청구권을 부여한다. 이때 영국에서는 사업주가 거부권을 남용하지 않도록 다음과 같이 구체적인 거부 사유를 명시하고 있다.

- 근로자가 탄력적 근무로 인한 추가 비용의 부담이 발생할 때
- 근로자의 탄력적 근무가 고객 만족이나 성과에 부정적 영향을 줄 때
- 기존 인력의 업무 재조정이 불가능할 때
- 추가인력의 채용이 불가능할 때
- 구조조정을 계획하고 있을 때

미국에서는 양육, 가족간호 및 돌봄 등을 수행하는 근로자에 대한 차별(Family Responsibilities Discrimination, FRD) 관련 소송이 1995년 이후 급증하고 있으며, 2008년 현재 ‘근로자가족을 위한 탄력근로법안(Working Families Flexibility Act)’이 의회에 발의된 상황이다. Hewitt Associates (2002)이 미국의 주요 기업 945개를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 2001년-2002년의 경기침체기에도 근로자의 사기 진작을 위하여 일-생활 지원 혜택을 지속적으로 제공하였다(여성부, 2009b).

#### 다. 단시간 근로

네덜란드에서는 출산이 직장을 그만둘만한 사유가 되지 않는다. 2003년 첫 아이를 출산한 직장여성의 90% 이상이 출산 후 직장에 복귀한 것으로 나타났다. 이는 1997년 직장 복귀율 75%보다 15%나 상승한 것이다. 그러나 출산 복귀 후 근로시간을 줄이는 경우가 많았다. 첫 출산 후 복귀한 여성 중 56%는 출산 전에 비해 근로시간을 줄였다. 그러나 34%의 여성은 복귀 후에도 동일시간 일하거나 더 많은 시간을 일하는 것으로 나타났다. 이 같은 수치는 1997년도에 비해 현지 노동시장에서 파트타임 또는 변형 근로 형태로 취업하는 주부가 늘었다는 것을 의미하고 있다.

18세 미만의 자녀를 둔 부부의 45%는 한 쪽이 풀타임 직장을(통상 남

자), 한 쪽은 파트타임 직장을 가지고 있으며, 이는 부부 중 한 쪽만 직장을 가지는 경우보다 더 많아 네덜란드 가정의 전형적인 모습이 되고 있다. 부부 중 양쪽 모두가 파트타임 직장을 가진 경우는 1997년도에 3%에 불과했으나 2003년에는 6%로 두 배가 된 점이 이채롭다. 젊은 세대들이 비교적 자유로운 근무형태를 원하고 있기 때문이다.

1970년대 네덜란드의 합계출산율(15~49세 가임여성이 평생동안 낳을 것으로 예상되는 자녀 수)은 2.6명이었지만 1980년대를 거쳐 1990년에 이르면서 이 수치는 1.6명으로 급락했다. 당시 네덜란드 정부는 높은 실업률과 저출산 현상을 극복하기 위한 해결책의 하나로 '파트타임제'를 심각하게 고려했다. 사회적으로 일자리를 나누는 효과를 내면서도 여성들을 경제 활동에 참여시킴으로써 이들이 돈을 벌면서도 동시에 아이를 낳아 기를 수 있도록 하기 위해서였다. 네덜란드에서는 부부가 어린 자녀를 직접 가정에서 돌볼 수 있도록 근로 시간의 유연성을 최대한 확보해 준다는 분위기다. 특히 파트타임제는 가장 보편적인 근로 형태다.

시간제 근로 여성이 많아 다른 나라에 비해 여성경제활동 비중도 높다. 경제협력개발기구(OECD) 기준(주당 1시간 이상 근로)으로 본 네덜란드 여성들의 경제활동 참가비율은 65%에 이른다. 젊은 여성의 경우 이 비율은 80%까지 올라간다. 젊은 여성들의 상당수는 한 주에 3~4일만 일하고 있다. 남성 근로자까지 포함하면 네덜란드의 파트타이머 비중은 유럽연합(EU) 평균에 비해 2~3배 이상 높다. 남성 근로자 가운데 주당 35시간 이하로 일하는 비율도 21%에 달한다.

네덜란드가 파트타이머 천국이 된 것은 1982년 노·사·정이 합의한 바세나르 협약이 출발점이었다. 1970년대 말 오일쇼크와 세계적 경제 침체, 그리고 과도한 복지 지출로 심각한 몸살을 앓던 네덜란드의 노·사·정이 서로 한 발씩 양보한 협약이다. 이 협약으로 노조는 임금 인상 요구를 자제하는 대신 사용자는 근로자들의 고용을 보장했다. 노동시간을 줄이며 시간제 근로자를 확대한 것이다. 네덜란드 노동시장의 유연성과 안정성을 동시

에 확보하게 된 중요한 협약이다. 객관적인 근거없이 전일 근무자와 시간제 근로자를 차별하지 못하도록 한 ‘동등대우법(1996)’, 고용주와 근로자가 다양한 형태의 근무 계약을 맺도록 촉진한 ‘근로시간법(1996)’ 등도 탄력 근무를 가능케 한 법적 토대가 됐다.

사회고용부 해방정책조정국의 프레드릭 조지 리히터 국장은 “시간제 근무로 육아에 투자할 시간이 확보되기 때문에 첫 아이를 낳고 직장을 그만두는 네덜란드 여성은 고작 17%에 불과하다”고 말했다. 웬만한 직장에선 일·가사 병행이 충분히 가능하다는 얘기다. 이런 근무형태가 자리를 잡으면서 네덜란드 출산율은 1.7~1.8명 선에서 안정을 유지하고 있다. 리히터 국장은 “프레드유럽이라도 네덜란드의 상황레드시간제 근로를 법적으로 보호한다는 측면에서 인접 국가들과 차별화된다”고 설명했다.

물론 시간제 근로자를 차별하지 않기 위해 기업이 저야 하는 부담이 만만치 않다. 한진해운 로테르담지점의 강병준 지원팀장은 “네덜란드인의 사회 정서상 전체 직원 61명 중 주당 4일만 일하는 비율이 80%이기 때문에 항상 10~20%의 유휴인력을 두고 있다.”고 설명했다. 라이크의 인사담당인 마르텐 얀 판 하셀트씨는 “갑자기 네덜란드식의 파트타임제를 도입하기는 어렵겠지만 근로자들의 근무형태를 유연하게 해주는 것 자체가 출산율을 안정화하는 데 기여한 것은 분명한 사실”이라고 말했다(한국경제, 2007. 12. 17).

## 제2절 법적 지원방안의 모색

### 1. 여성생애주기별 직업능력개발지원 법적 방안 모색

#### 가. 출산 후 취업을 원하는 무경력 여성 지원 법적 방안

##### 1) 현행 문제점 논의

직업훈련을 위한 재정지출과 관련하여, 우리나라의 경우에는 다른 선진국과 비교하여 고용유지나 고용의 지원 등 기업에 대한 지원이 차지하는 비율은 높고, 개별근로자의 직업능력개발에 대한 지원의 비율은 상대적으로 낮다. 즉 우리나라에서는 고용의 질적 개선이나 근로자의 경력향상을 위한 방안으로 기업에 대한 지원금제도가 중심이 되고 있었다. 예를 들면 고용보험의 직업능력개발훈련시설의 지원, 직업능력개발촉진지원금 등을 중심으로 기업에 대한 지원이 이루어지고 있었다. 그러나 최근에는 개별근로자의 직업능력개발을 위한 세부적인 지원방안이 마련되어 점차적으로 진행되고 있다. 예를 들면 개별근로자를 대상으로 훈련비용을 지원하는 근로자수강지원금, 실업자의 재취업의 기회를 증진시켜주는 실업자재취업훈련지원금 등이 이러한 개별근로자의 직업능력개발방안에 해당한다. 근로현장에서의 이러한 변화를 반영하여 근로자직업능력개발법에서는 근로자의 자율적 직업능력개발 지원에 관한 규정을 두고 있다(동법 제21조). 하지만 동 규정의 내용이 추상적이고 형식화되어 있기 때문에, 그 지원이 현실성을 갖도록 하기 위해서는 구체적인 지급비용에 관한 예시규정을 두는 것이 바람직하다고 판단된다.

직업훈련시장과 노동시장의 연계를 높이기 위한 수단으로 자격제도가

중요한 의미를 가진다. 자격제도의 관리 및 운영을 위한 합리적인 체제를 구축하는 것은 질적 수준이 높은 근로를 제공하는 근로자를 활용할 수 있는 효율적 방안이 된다.

여성 인력개발센터, 여성회관, 여성고용지원센터, 여성발전센터, 여성새로일하기센터 등 다양한 분야에서 직업훈련이 이루어지고 있는데,<sup>5)</sup> 이러한 제반 교육은 분산되어 이루어지면 안되고 통합된 상태에서 체계적으로 이루어져야 한다. 구체적으로 직업훈련 가이드라인의 제작, 고용지원을 위한 정보의 제공 등 여성근로자에 대한 지원사업이 요구된다. 또한 각 분야별로 직업상담, 직업교육, 취업알선 등이 분산되어 있는데, 정보의 경우 통합 전산망을 통하여 상호 정보를 공유하는 것이 필요하다. 현행 근로자직업능력개발법 제6조에서 직업능력개발훈련정보망의 구축에 관한 규정을 두고 있는데, 여기에 부처 별로 나누어져 있는 직업훈련기간 상호 간의 인적·물적 교류 및 정보공유에 관한 규정을 추가할 필요가 있다.

여성정책 선진국들은 훈련에 참여하는 중장년 여성훈련생에 대한 보육비 및 교통비 지원, 훈련시간 편성 배려, 취업기초교육 강화, 비정규직 여성 훈련, 남성직종에 여성진출훈련, 여성취업 자문기구 운영 등 중장년 여성을 배려한 훈련정책으로 그들의 직업능력을 개발하는 정책을 시행하고 있으며, 교육휴가제 등 중장년여성을 노동시장에 유인할 수 있고 훈련참여율을 높일 수 있는 정책 등 다각적인 접근을 시도하고 있다. 이에 비해 현재 우리나라 정부 각 부처의 여성인적자원정책 및 사업은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임 단순기능직으로 훈련, 취업시키는 데 중점이 있다고 평가할 수 있다. 노동부나 여성가족부, 보건복지부 모두 저소득, 저학력 여성을 위한 직업훈련 및 취업지원, 일자리창출 정책에 초점을 두고 있고, 고학력여성을 위한 정책은 많이 시행하고 있지 않다. 이는 여성의 저임 단순기능직에의 취업률은 제고할 수 있으나 고용의 질이 낮고 성별 직종분리를

5) 여성가족부에서만 사회서비스 분야 취업지원사업으로 전국 57개 기관이 참여하고 직업교육 훈련과정 80개를 운영하고 있다.

심화시키며 여성의 경제활동 참가율을 제고하는 데 한계가 있다. 따라서 저학력 저학력여성을 위한 훈련과 취업, 고학력여성을 위한 훈련과 취업을 균형적으로 고려한 여성인적자원개발정책과 사업을 개발, 시행할 필요가 있다. 또한 여성들을 대부분 서비스분야로 진출시키는 데 인적자원개발사업이 집중되어 있으므로 성별 직종분리 심화를 막고 다양한 분야에 여성취업을 증대시키기 위해 남성직종으로의 여성진출 확대를 위한 대책도 강화되어야 할 것이다. 이를 위한 효과적인 방안으로는 여성 인력 20% 고용 촉진제 시행을 강화하는 것이다. 특히 전문직 여성을 중심으로 먼저 시행하고 그 범위를 넓혀갈 필요가 있다. 구체적 예로서는 여성 고용 시 세제지원 등 인센티브 지원의 방안 등이 있다. 특히 고용의 다수를 차지하는 사기업체의 여성고용증대를 촉진하기 위한 다양한 인센티브 방안을 강구할 필요가 있다.

여성근로자 중 비정규직의 비율이 매우 높은 실정이다. 한국여성정책연구원(2008, 한국의 성 인지통계) 자료에 따르면 2008년 비정규직 여성 임금근로자는 2,746천 명으로, 비정규직 임금근로자의 절반 이상이 여성으로 나타나고 있다. 이러한 사실은 노동시장에서의 성차별적 상황과 관련하여 여성 비정규직 문제의 심각성을 충분히 보여주고 있다. 선진경제 도약을 위한 국가의 성장동력으로서 여성인력의 양성 및 활용 극대화가 긴요하며 이를 위해 여성의 직업능력개발 확대를 위한 인프라의 확충이 필요하다. 「범정부 여성인력개발 협력추진체계 구축」 등의 방향모색이 필요하며, 여성노동의 특수성을 반영하여 여성근로자직업능력개발에 관한 특별법 제정의 방안도 장기적으로는 필요하다고 본다.

현실성이 있는 구체적 방안으로는 정부에 의한 파트타임 제도 확충이 요구된다. 이는 공공부분에서의 시간제 일자리 창출로 여성고용율을 제고하는 가장 효율적인 방안이 된다. 기타 방안으로 여성취업지도 센터의 설립에 의해 여성취업에 관한 각종 정보의 제공과 교육제공, 여성취업지원 통합전산망 구축을 통한 경력관리서비스 제공방안 등을 생각할 수 있다. 근



로자직업능력개발 외에도 창업 지원 프로그램을 강화하여 창업교육의 강화, 창업자금지원 등도 의미가 있다. 이러한 프로그램의 운영에 있어서 재택근무가 가능한 인터넷을 통한 사이트 운영 등 업종의 다양화를 추진할 필요가 있다.

## 2) 개선방안

제4장에서 검토한 내용들을 토대로 법적 개선방안을 도출하면 다음과 같다.

### <표 5-6> 법적 개선방안

- ◆ 근로자직업능력개발법 제12조에 '6호 출산 및 육아휴직자'를 추가한다.
- ◆ 근로자직업능력개발법 제6조에 직업훈련기관간의 효율적인 업무수행을 위하여 다음 항을 추가한다. 제6조 ①노동부장관은 직업훈련기간간의 인적·물적 교류 및 상호 정보공유를 위한 시설과 조직을 갖추어야 한다.
- ◆ 여성발전기본법 제22조-1(출산장려) 국가와 지방자치단체는 여성의 출산을 장려하기 위한 다양한 정책을 수립하여야 한다.
- ◆ 근로자직업능력개발법 시행령 제18조는 고용보험법 시행령 제43조부터 제46조까지의 규정에 의하도록 하고 있는데, 여기서는 훈련기간의 수강료와 학비의 보조에 대해서만 규정하고 있다. 이들 범위를 보육비, 교통비를 포함한 실비용으로 확대할 필요가 있다.

① 근로자직업능력개발법의 개정안

현행규정	개정안
<p>제6조(직업능력개발훈련정보망의 구축)                      ① 노동부장관은 직업능력개발훈련에 관한 정보의 수집·관리·제공, 근로자의 직업능력개발훈련 경력의 관리 및 직업능력개발훈련과 자격의 효율적 연계를 위하여 직업능력개발훈련정보망을 구축하여야 한다.                      ② 노동부장관은 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등에게 직업능력개발훈련정보망의 구축·운영에 필요한 자료 제출을 요구할 수 있다. 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등은 특별한 사정이 없으면 그 요구에 적극 협조하여야 한다.</p>	<p>제6조 ①노동부장관은 직업훈련기간간의 인적·물적 교류 및 상호 정보공유를 위한 시설과 조직을 갖추어야 한다.                      ②노동부장관은 직업능력개발훈련에 관한 정보의 수집·관리·제공, 근로자의 직업능력개발훈련 경력의 관리 및 직업능력개발훈련과 자격의 효율적 연계를 위하여 직업능력개발훈련정보망을 구축하여야 한다.                      ③노동부장관은 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등에게 직업능력개발훈련정보망의 구축·운영에 필요한 자료 제출을 요구할 수 있다. 직업능력개발사업을 하는 자 또는 관계행정기관장등은 특별한 사정이 없으면 그 요구에 적극 협조하여야 한다.</p>
<p>제12조(실업자 등을 위한 직업능력개발훈련)                      ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 고용 촉진 및 고용 안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.                      1. 실업자                      2. 제3조제4항제1호부터 제5호까지의 사람 중 어느 하나에 해당하는 사람                      3. 「농어촌발전 특별조치법」에 따른 농업인등으로서 농림어업 외의 직업에 취업하려는 사람과 그 가족                      4. 여성가장                      5. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따른 북한이탈주민                      6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람</p>	<p>제12조 6호 출산 및 육아휴직자(추가)</p>

② 근로자직업능력개발법 시행령의 개정안

현행규정	개정안
제18조(근로자의 자율적 직업능력개발 지원) ③ 법 제21조에 따른 근로자에 대한 비용의 지원·용자 및 우대 지원 등에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제43조 부터 제46조까지의 규정에 따른다.	③ 법 제21조에 따른 근로자에 대한 비용의 지원·용자 및 우대지원 등에 관하여는 보육료, 수강료, 학비, 교통비 등 실비용이 전보되도록 하여야 한다. ④법 제21조에 따른 근로자에 대한 비용의 지원·용자 및 우대 지원 등에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제43조 부터 제46조까지의 규정에 따른다.

③ 여성발전기본법의 개정안

현행규정	개정안
제22조(여성복지 증진) ①국가와 지방자치단체는 지역·연령 등에 따른 여성복지 수요(需要)를 충족시키기 위한 시책을 강구하여야 한다. ②국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 저소득 모자가족(母子家族), 미혼모(未婚母), 장애인 여성, 가출 여성, 그 밖에 보호가 필요한 여성을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. ③국가와 지방자치단체는 노인(老人) 여성과 농어촌에 거주하는 여성의 복지를 증진시키기 위하여 노력하여야 한다.	제22조-1(출산장려) 국가와 지방자치단체는 여성의 출산을 장려하기 위한 다양한 정책을 수립하여야 한다.  - 시행령에서 고용증대, 직업훈련 등 구체적 예시를 적시할 필요가 있다.

나. 출산으로 경력단절 된 후 재취업을 원하는 여성 지원 법적 방안

1) 현행 문제점 논의

출산 전후로 경력단절 경험이 있는 경우, 다시 사회에 복귀하더라도 직종이 하향 이동되는 경향이 있다. 이는 노동시장 재진입 가능성 및 재진입에 따른 불이익이 있음을 나타내는 결과로 취업여성의 출산기피를 초래한

원인이 되고 있다. 따라서 출산으로 인한 실업상태에 있는 경우 재취업할 수 있도록 지원이 요구된다. 여기에는 직업능력개발훈련, 구직활동 중의 생활보장, 모집·채용 시에 남녀차별금지 등이 요구된다.

조사에 따르면 출산여성의 취업률을 제고하기 위하여 가장 필요한 것으로 첫째, 출산 여성을 채용하는 기업에 대한 정부차원의 인센티브 제공, 둘째, 접근성이 용이한 공공 탁아시설의 확충, 셋째, 육아휴직의 법적 대상과 범위의 확대 등을 들고 있다. 다음으로 출산율을 높이기 위한 정부의 해결 방안으로 첫째, 사회제도적 개선과 재정적 유인책, 둘째, 직장 내 보육시설의 증가, 셋째, 가교고용으로 인한 여성의 노동시간 단축과 재취업기회의 보장 등을 들고 있다.

출산여성에 대한 취업지원방안을 영리성을 기본으로 하는 사기업체에 강요할 수는 없다. 출산여성을 고용하는 기업에 대하여 인센티브를 제공하여도 이는 한계를 가질 수밖에 없다. 결국 국가나 지방자치단체가 나서서 고용기회를 제공하는 방안을 모색할 수밖에 없다. 구체적 방안은 다양하게 제기될 수 있다. 정부나 지방자치단체가 파트타임제 고용을 늘리든지, 공공사업의 시행에 여성의 고용을 늘리든지, 특히 보육의 어려움을 고려하여 재택근무를 통하여 정부의 각종 서비스를 제공하는 방안 등도 생각할 수 있다. 다만 이러한 제도의 시행에는 구체적 법적 근거가 있어야 하므로 그 근거조항의 마련이 필요하다.

직업훈련에서도 직업훈련프로그램이 대체적으로 6개월 미만의 단기교육과정으로 운영되고 있으며, 직업교육의 내용이 단순하고 초보적인 단계의 기술교육 수준으로 중급이나 고급기술로의 향상을 위한 과정이 없거나 타 직업교육기관과의 연계가 없어 전문성 제고를 위한 훈련경로가 마련되어 있지 않다는 문제점이 있다. 이로 인해 취업단절로 인한 공백을 메워주거나 사회변화가 요구하는 새로운 기술을 통해 경력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 훈련을 수용하고 있지 못하다. 접근성에 있어서도 기혼여성들이 경제적, 물리적으로 직업교육훈련기관의 접근이 곤란하다는 점을 고

려하지 못하고 있다. 즉 기혼여성이 취업의사를 가지고 있어도 가사 및 육아부담으로 인해 이용이 곤란하고 저소득층인 경우에는 훈련수강료의 비용부담 등으로 참여가 힘든 상황이다. 또한 교육기관 및 취업에 대한 정보부족의 문제도 취업과 연결을 부차적인 문제로 인식하게 하는 요인이라는 점이다. 이러한 문제는 앞서서의 미취업자의 고용증대방안과 겹쳐지는 면이 있다. 그에 대한 해결방안도 같은 방법으로 모색할 수 있을 것이다.

기타 방안으로 임시직을 활용하는 방안도 고려할 수 있다. 예를 들면 육아 휴직자와 퇴직자 사이에 업무의 상호 순환근무도 고려할 만하다. 출산으로 인한 경력 단절의 경우 임시로 육아 휴직자의 업무를 맡아 하면서 이후 다른 직장으로의 전직을 고려할 수 있다.

## 2) 개선방안

제4장에서 검토한 내용들을 토대로 법적 개선방안을 도출하면 다음과 같다.

- ◆ 육아를 위한 부모휴가제, 보육시설 확대 등 가정·직장 양립정책의 구비도 출산으로 인한 여성들의 경력단절 기간을 줄여 주어 경력단절로 인한 취업률 하락을 방지하는 방안이 된다. 근로기준법상 제75조 상의 육아시간에 대한 제한의 철폐, 영유아보육법상의 직장보육시설 설치 기준과 관련하여 사업장 범위를 넓히는 방향으로의 입법변화 등이 이를 위한 방안이 된다. 이에 대한 검토는 일·가정 양립을 통한 취업지원 법적 방안모색 부분에서 하기로 한다.
- ◆ 저출산·고령사회기본법에 국가 및 지방자치단체의 여성의 고용증대 및 출산여성의 재취업을 위한 노력의무를 상징적으로 둔다.

① 저출산·고령사회기본법의 개정안

현행규정	개정안
<p>제8조(자녀의 출산과 보육 등)</p> <p>①국가 및 지방자치단체는 모든 자녀가 차별받지 아니하고 안전하고 행복한 생활을 영위하며 교육과 인성함양에 도움을 주는 사회환경을 조성하기 위한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>②국가 및 지방자치단체는 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회환경을 조성·지원하여야 한다.</p> <p>③국가 및 지방자치단체는 자녀를 양육하려는 자에게 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 시책을 강구하여야 한다.</p>	<p><b>제8조-1(고용증대 및 재취업의 강화)국가 및 지방자치단체는 여성의 고용증대에 노력하고, 출산여성의 재취업을 강화하기 위해서 직업훈련 등 다양한 방안을 강구하여야 한다.</b></p>

다. 출산 이후 직장에 복귀하여 경력승계 하는 여성 지원 법적 방안

1) 현행 문제점 논의

앞에서 언급한 유리천장이나 유리벽의 개념은 직장 내 인사에서 여성이 차별적 취급을 받는 것을 상징적으로 보여주고 있다. 우리 노동시장에서 성별 직종분리에 연령별 직종분리가 결합되면서 여성 노동시장의 취약성이 증폭되고 있다. 우리나라의 경우 고용과 관련된 차별시정의 실효성이 담보되지 못하고 있을 뿐 아니라, 시정의 대상이 되는 영역 역시 지나치게 제한되어 있다. 앞에서 언급한 우리나라 여성인적자원정책 및 사업은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임 단순기능직으로 훈련, 취업시키는데 중점이 있다고 평가할 수 있다. 따라서 인적자원개발사업이 성별 직종분리 심화를 막고 다양한 분야에 여성취업을 증대시키기 위해 남성직종으로의 여성진출 확대를 위한 대책도 강화되어야 한다.

이러한 일반적인 여성의 인사에서의 차별 외에 육아와 관련한 인사 상의

차별도 추가되어 있다. 인사에 있어서 여성은 임신을 고려하여 불이익을 받는 경우가 많다. 구체적으로 여성이 출산 후 복직하는 경우 한직이나 기피부서로 발령받는 경우가 많다. 따라서 발령부서 사전예고제를 도입하여 기업의 복무규정에 명시를 의무화할 필요가 있다.

## 2) 개선방안

제4장에서 검토한 내용들을 토대로 법적 개선방안을 도출하면 다음과 같다.

◆ 발령부서 사전예고제의 도입: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률19조의6조 직장복귀를 위한 사업주의 지원에 관한 조항에 “사업주는 육아휴직 중인 근로자의 발령부서 사전예고제를 도입하여 기업의 복무규정에 명시하여야 한다.”는 조항을 삽입한다.

### ① 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 개정안

현행규정	개정안
제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.	제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) ①사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. ②사업주는 육아휴직 중인 근로자의 발령부서 사전예고제를 도입하여 기업의 복무규정에 명시하여야 한다.

## 2. 일·가정 양립의 취업지원 법적 방안 모색

### 가. 출산휴가 및 육아휴직제에 대한 법적 방안 모색

#### 1) 산전 산후 휴가제도의 개정의견

- \* 산후 45일이 반드시 배정되는 90일의 휴가기간은 일용 타당하다.
  - 임신 16주 이후의 유산, 사산에 대한 보호휴가도 타당하다.
- \* 다만 최초 60일만 유급휴가로 하고 나머지 기간은 무급인 점이 문제이다.
  - 여성의 진정한 휴가를 위해 보호휴가의 전 기간을 유급으로 할 필요가 있다.
- \* 근로기준법시행령상 유산·사산휴가의 기간을 30일, 60일, 90일 등 획일적으로 하는 것은 문제가 있다.
  - 그 기간에 제한을 두지 말고 임신부의 편의를 반영함이 타당하다.

#### 2) 태아검진 시간의 허용에 대한 개정의견

- \* 임신부의 정기건강검진을 위하여 청구한 시간에 대하여만 허용하고 있다.
  - 청구로 제한하지 말고 일정한 조건 없이 허용하는 것이 바람직하다.
  - 임금 삭감의 금지는 물론이고, 교통비나 검사비 등 비용의 지급도 요청된다.

#### 3) 임신부 근로에 대한 법적 방안모색

##### ① 시간외근로에 대한 개정의견

- \* 사용자가 임신부를 시간외근로 시키는 것은 당연히 금지시켜야 하고, 근로시간 중에도 임신부에 대하여는 그 주의의무를 더욱 가중해야 한다.
- \* 사용자의 주의의무를 강조하는 조항의 신설이 요청된다.



② 육아시간에 대한 개정의견

- \* 그 시간은 여성의 청구에 의한 1일 2회 각각 30분 이상으로 제한하는데, 이에 대한 횟수의 제한이 불필요하다.
- \* 유급 수유의 횟수를 2회로 제한할 것이 아니라 필요한 범위에서 상한을 두지 않는 것이 바람직하다.

4) 육아휴직제에 대한 법적 방안 모색

① 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 대한 개정의견

- \* 영유아를 생후 3년 미만으로 제한하는 것은 그 보호범위가 너무 협소하여 문제이다.
  - 일반적으로 6세 미만의 아이는 자발적인 의사능력이 결여되어 있기는 마찬가지이고, 영유아보육법에서의 “영유아”란 6세 미만의 취학 전 아동을 말하므로(제2조 제1호), 동법에서도 영유아의 범위를 생후 6세 미만의 아동으로 확대해야 한다.
- \* 사업자는 육아휴직을 시작하려는 날(휴직개시예정일)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대하여는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 동법시행령 제10조 규정은 여성근로자의 행복추구권 내지 자유권과 관련하여 문제이다.
  - 여성 근로자는 이러한 규정으로 인하여 근로를 시작한 이후 1년 동안은 육아휴직을 허용받을 수 없기 때문에, 이를 위하여 1년 동안은 출산을 자제하게 될 것이고, 이는 여성 근로자의 행복추구권 내지 자유권 등 기본적 인권에 대한 침해가 되는바, 이를 개선하기 위하여는 근로 시작 후 계속 근로한 기간이 1년 미만이라는 제한조건을 철폐하는 입법의 개정이 이루어져야 한다.
- \* 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 일정한 조치를 해야 하는데, 그 보호의 범위가 협소한 점이 문제이다.
  - 통상적으로 10세 전까지는 부모의 보호가 절대적으로 필요하므로, 사업주가 지원해야 하는 자녀의 나이의 기산점을 10세까지의 자녀로 확대하는 것이 요청된다.

② 고용보험법에 대한 개정의견

\* 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하는 점은 그 기간을 충족하지 못하는 피보험자를 보호하지 못하여 문제이다.

- 피보험 단위기간의 제한을 없애고 모두 보호하는 것이 바람직하다.

\* 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

- 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우라도 육아휴직 급여를 지급하는 것이 바람직하다.

나. 보육시설에 대한 법적 방안 모색

1) 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 대한 개정의견

\* 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설을 설치해야 하는 것으로 규정하고 있을 뿐 이에 대한 제재조치가 존재하지 않는다.

- 규정을 위반하는 사업주에 대해 강력한 제재조치를 별도로 규정해야 한다.

2) 영유아보육법에 대한 개정의견

\* 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치해야 하는데, 사업장의 규모를 제한하는 점이 문제이다.

- 사업장의 규모에 제한을 두지 않고 모든 사업장으로 확대할 필요가 있다.

## 다. 보육수당에 대한 법적 방안 모색

### 1) 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 개정의견

- \* 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원하는 점은 문제이다.
  - 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 전부를 지원하는 방향으로 입법이 개선되어야 한다.
- \* 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있는 것으로 규정하고 있다.
  - 세제 및 재정을 통한 지원의 구체적 내용을 하위규범으로 정립해야 한다.

### 2) 영유아보육법에 대한 개정의견

- \* 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 근로자에게 보육수당을 지급할 수 있는데, 보육수당이 현실화되어 있는지가 문제이다.
  - 보육수당이 실제로 영유아의 보육에 도움이 될 수 있을 정도로 충분하게 지급되는 입법이 마련되어야 한다.



## 제 6 장 결 론

가족의 형성으로부터 여성이 겪게 되는 생애주기의 변화는 여성의 삶에 지대한 영향을 미치고 있다. 특히 출산문제는 육아의 문제를 동반하며 여성의 경제적 활동을 위축시키고 여성을 가정 내의 어머니의 역할로 한정시킨다.

이러한 여성의 삶은 우리 사회의 양성평등의식의 강화와 여성들의 사회적 참여가 확대되면서 달라지고 있다. 그 가운데 여성들은 결혼으로부터 초래되는 가족의 형성과정에서 여성이 겪게 되는 생애주기의 변화를 거부하고 있다. 여성들은 경제적 활동을 통한 사회참여를 강조하며 이를 유지하기 위해 자신의 경제활동을 위축시킬 결혼을 기피하거나 출산을 미루는 저출산의 현상을 초래하고 있다.

특히 저출산 현상은 사회적 성원의 승계를 미흡하게 하고 있다. 그러나 결혼으로 초래되는 여성의 생애주기의 변화가 여성의 삶에 제한이 되지 않도록 다양한 방안들을 강구해준다면 여성들은 생애주기의 변화 속에 자신의 경제적 활동을 유지할 수 있기에 결혼에 대한 기피나 저출산의 상황을 초래하지 않을 것이다. 이에 이 연구는 저출산 극복을 위한 여러 제도적 법적 방안들을 제안하였다.

여성의 생애주기를 고려하는 취업지원의 대표 정책은 일과 가정의 양립

지원정책이다. 일하는 여성의 직장과 가족에 대한 배려는 여성의 결혼과 출산으로 인한 여러 장애를 극복하게 해줌으로써 만족스런 여성의 삶을 구현하게 할 것이다.

2008년에 행정안전부가 실시한 의견수렴 및 면담, 정책간담회를 통해 조사된 여성공무원들이 가정과 직장의 양립을 위해 제공해 주길 원하는 사항은 다음과 같다. 여성공무원들은 탄력근무, 재택근무, 출·퇴근 시간 확보 등 육아를 위한 시간 확보, 새로운 시스템에 대한 교육, 적응교육기간, 새로운 규정과 지침 등에 대한 안내, 유아기의 격무부서 배제, 수유관련 시설, 보육문제에 대한 의견이 대부분이었다. 이러한 요구는 두 가지 관점에서 정리될 수 있다. 하나는 일하는 여성의 가족에 대한 배려이며 다른 하나는 일하는 여성에 대한 근로 차원의 배려인 것이다(김미경, 2008).

한편 기업의 일하는 여성에 대한 의견수렴 내용을 살펴보면 다음과 같다. 귀하는 회사가 직원들에게 ‘직장 탁아시설 등 가족친화적인 제도의 도입’을 해야 할 의무가 얼마나 있다고 생각하십니까? 하고 묻자 응답자의 6.6%는 의무가 없다고 응답하였으며 모르겠다가 5.2%였다. 전체 응답자의 88.2%가 가족을 배려하는 제도의 도입에 적극 찬성하고 있음을 보여주고 있다(김미경, 2008).

이에 일하는 여성들의 일과 가족에 대한 배려를 반영하는 일과 생활의 균형프로그램들은 제도적으로 검토할 필요가 있다. 미국은 여성근로자의 탄력근무 및 경력개발지원, 교육지원, 문화생활지원 등을 통해 가족과 직장에 대한 지원을 모색하고 있으며 유럽은 탄력근무, 보육서비스 지원, 부양 지원, 각종 수당지급 등을 통해 일과 가정의 밸런스를 유지하려 하고 있다.

이에 이 연구는 제5장에서 여성들의 저출산을 해소하고 일과 가정의 조화로운 양립을 지원하는 여러 프로그램을 개발하였다. 이러한 제도들이 성공적으로 진행되기 위해서는 여러 가지 고려요소와 장애요인 및 조직문화의 성숙이 동반되어야겠지만 특히 개발된 프로그램의 성공적인 도입운을 위해서는 다음의 몇 가지 요건을 주의하여야 할 것이다. 즉, 제도 도입

을 위한 검토, 제도의 설계, 제도의 운영 단계별로 성공요건을 충족할 수 있도록 준비하는 것이 중요하다.

첫째, 기업문화를 고려하고 국내외 법규정 등을 파악하여야 한다. 문화적 인식과 수용정도 그리고 관련 법규정에 대한 충분한 파악이 필요하다. 일과 생활의 관행에 영향을 미치는 문화적 요소에 대한 고려는 필수적이다. 관습이나 가치관에 맞지 않는 일과 가정양립지원 프로그램은 실패할 가능성이 높다. 법규정에 대한 지식은 “무지로 인한 위법”을 사전 예방하는 데 도움을 줄 뿐 아니라 각종 대안에 대한 정보도 얻게 해준다. 법 규정을 규제로만 볼 것이 아니라 가이드라인으로 활용하여 좀더 적극적으로 활용해야 할 것이다. 일과 생활의 균형은 남녀고용평등법보다 근로기준법에서 더 광범위하게 다루며, 남녀고용평등법은 여성근로자 및 모성보호 관련 사항을 주로 규정한다. 한편 국제기관의 지침이나 관련국의 현지법에 대한 이해도 필요하다.

둘째, 제도적 방안이나 법적 근거로 실질적인 혜택이 주어지고 있는가를 점검해야 한다. 제도만 도입해 놓고 실제로 활용이 안 되면 아니함만 못할 수 있다.

이러한 주의를 고려하여 여성의 생애주기에서 초래하는 취업저해요인들을 제거하고 일과 가정의 양립을 지원하는 노력들이 시도될 때, 프로그램의 효과가 조직의 긍정적인 생산성제고 및 나아가 저출산의 극복으로 나타나게 될 것이다.





## SUMMARY

### **Research on Vocational Education Training and Government Program for Women Employment to Overcome Low-Fertility**

Kim, Mi-Kyung Kim, Taeg-Joo  
Seo, Dong-Hee Kim, Me-Rhan

Most women have experienced different life cycle to men through marriage and childbirth. The family, then, tends to restrict women's role in the family as, especially, mother. The women who are in their 30s or 40s tend to retire from their careers as getting married and having children, and never come back market due to the low market demand, conservative culture at workplace and home. However, it is known that they still want to have jobs which allow them to balance their career and personal life. Government should pay special attention to the economic utilization focused on 30s-40s age groups, career discontinuity of women.

This study examined the difficulties market entry of unexperienced, career discontinuity, career succession, and vocational training of women across life cycles, and is conducted to examine the current status of vocational education and training in various education and

training organizations. Then it suggested the necessity of more elaborated policies. First, it needs the integrated support through network and specific programs across life cycles or targets, and also, in particular, support the re-entry program for women who want to go back to work after childbirth or maternity leave. Second, the constant exertions to provide jobs for women who need a balance their career and personal life should be institutionalized in forms of working from home, flexible work and part time work.

## 참고문헌

- 강태중(2008). 「“사교육”팽창의 교육적 함의 탐색」, 『교육원리연구』, 제13권1호.
- 고혜원 외(2004). 『여성인적자원개발 혁신방안 연구』, 여성부.
- 구명숙(2005). 「기혼여성의 인적자원개발과 활용에 관한 연구」, 영남대학교 대학원.
- 김인선(2005). 「경력단절 여성 경력지원프로그램의 효과연구 -서울지역 14개 여성인력개발센터를 중심으로」, 『경영연구』 제12권 1호, 한국항공대학교 경영연구소.
- 김인철(2002, 8월 2일). 서울시직원 85% ‘직장서 스트레스’, 연합뉴스.
- 김태홍(1996). 「여성 재취업 구조와 고용정책과제」, 한국여성개발원.
- \_\_\_\_\_ (1997). 「기업의 여성 인력활용제도 현황과 개선방안」, 연구보고서 97-220-4, 여성개발원.
- 김혜경(2007). 『여성 비정규직 근로자의 현황과 정책과제: 비정규직 입법이 미치는 영향을 중심으로』, 여성가족부 인력개발기획팀.
- 김홍진(2002, 10월 10일). 과로성 재해가 늘고 있다, 조선일보.
- 김훈(1995). 「여성인력의 노동시장 참가실태와 과제」, 한국노동연구원.
- 나승일(2002). 『교육·인적자원 관련 직업교육 법제 정비방안 연구』, 교육인적자원부.
- 나영선 외(2003). 『직업능력개발에 관한 주요 국가 법령 연구』, 한국직업능력개발원.
- 노동부(2004). 「근로시간 유연화 방안에 관한 연구」, 노동부.
- \_\_\_\_\_ (2008). 「여성과 취업」, 노동부.
- 노병일(2002). 「미국 근로자원조 프로그램의 진전과 향후방향」, 『사회과학논문집』 제19권 1호.

- 대통령직속 저출산고령사회위원회(2008). 『중장부처 시행계획』, pp.151-152, 대한민국정부.
- 박성정 외(2005). 『중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국여성개발원.
- 박숙자(1995). 『여성과 노동시장』, 『여성과 한국사회』, 사회문화연구소.
- 박윤희(2005). 『영국의 직업교육개혁 동향』, 한국직업능력개발원.
- 배수진(2000). 『최신 스트레스관리』, 학문사.
- 성규탁 편저(1987). 『산업복지론: 근로자와 기업을 위한 서비스와 프로그램』, 박영사.
- 성현정(2007). 『공공 조직 내 인사관행과 여성 승진차별에 관한 연구: 여성 공무원의 사례를 중심으로』, 이화여대 대학원.
- 신경수 외(2006). 『노동시장에서의 여성근로조건에 관한 분석』, 『세무회계연구』, 제19호, 한국세무회계학회.
- 신희숙(2007). 『기혼여성의 능력개발을 위한 여성정책에 대한 연구』, 연세대학교 행정대학원 학위논문.
- 여성부(2009a). 『2009년도 여성새로일하기센터 직업교육훈련 프로그램 운영지침』.
- 여성부(2009b). 『경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 수립을 위한 기초 조사』.
- 여성정책연구원(2008). 『일가족양립 국제 심포지엄 자료집』.
- 유홍림(2008). 『출산휴가·육아휴직자를 위한 효율적인 업무복귀프로그램 개발』.
- 이강숙(2000). 『사업장 내에서의 근로자들의 스트레스 극복전략 수립 및 실천적 기법 개발에 관한 연구』, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 이병운(2005). 『노동시장의 환경변화와 고용정책법제의 대응 과제』, 『노동법학』, 제20호, 한국노동법학회.

- 이삼식(2005). 「저출산 원인 및 종합 대책 연구」, 보건복지부·저출산·고령화사회위원회·한국보건사회연구원.
- 이승욱(2003). 「여성고용에서의 간접차별에 대한 실효적 규제를 위한 법적 규율」, 『노동법학』, 제17호, 한국노동법학회.
- 이재인(2008). 「노동권과 부모권의 관점에서 본 한국의 보육정책」, 『가족과 문화』, 제18집 2호, 한국가족학회.
- 이정환·노병일·변보기(2001). 『산업복지론』, 대학출판사.
- 장상환(2008). 「경제위기와 공교육의 위기」, 『교육비평』, 제26호, pp. 20-73, 교육비평.
- 장서영 외(2007). 『경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구』, 한국고용정보원.
- 장서영(2006). 「고학력 경력차단 여성의 경력개발프로그램 운영자매뉴얼」, 교육인적자원부 정책연구과제.
- 장세진(2002). 우리나라 근로자들의 직무스트레스 현황 및 실태, 제10회 기초의학 공동학술대회 및 2002년도 대한예방의학회 춘계심포지엄.
- 장혜경 외(2008). 『돌봄노동의 분야별 제도화 방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 정민(2006). 『제주여성의 저출산 원인과 실태 및 정책선호도 조사: 2006 출산장려 연구보고서』, 제주특별자치도 여성능력개발본부.
- 조민아(1994). 「산업상담 활성화 방안 연구」, 연세대 교육대학원 석사학위논문.
- 조홍식·김진수·홍경준(2001). 『산업복지론』, 나남출판사.
- 주재선·이채정(2008). 「2008 한국의 성 인지통계」, 여성정책연구원.
- 최수찬(2003). 『국내 기업복지의 활성화 방안 연구: 근로자의 욕구에 근거한 기업복지 프로그램 개발』, 집문당.
- 최숙희 외(2006). 「획기적인 출산율 제고방안」, 『유통저널』 제3권 144호, 한국백화점협회.

- 최순영 외(2007). 『공직여성근로자의 근무여건 개선방안』, 한국행정연구원.
- 통계청(2006). 통계자료.
- \_\_\_\_\_ (2008). 『2008년 출생통계 잠정결과』.
- \_\_\_\_\_ (2008). 『인구동태통계연보(총괄·출생·사망편)』 각년도, 사회통계국 인구동향과.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『한국의 차별 출산력 분석』.
- 한국경제. 2007. 12. 17.
- 한국사회학회(2007). 『여성 비정규직 근로자의 현황과 정책과제』, 여성가족부.
- 한국행정연구원(2008). 『한국행정 60년』, 법문사.
- 한동우(1995). 『기업복지 프로그램 개발을 위한 욕구측정방법에 관한 연구』, 연세대 대학원 박사학위논문.
- 한유미·곽혜경(2004). 『현대 한국사회의 출산율저하와 여성사회참여』, 『한국생활과학회지』, 제13권 제1호, 한국생활과학회.
- 행정자치부(2005). 『여성공무원 생애주기별 보직모델 개발 연구』.
- 홍승아 외(2008). 『일가족 양립정책의 국가별 심층사례 연구』, 한국여성정책연구원.
- 황수경 외(2006). 『고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구』, 교육인적자원부.
- KTV 한국정책방송, 2009. 12. 15
- Alcock, P, & May, M. & Rowlingson, k.(2008). *The Student's Companion to Social Policy*. John wiley & Sons Inc.
- Anderson, C. and C. Stark.(1988). "Psychosocial Problems of Job Relocation: Preventive Role in Industry", *Social Work*, Vol.33 No1: pp.38-41.
- Arnold, J & C. L. Cooper & I. T. Robertson.(1991). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*, London: Pitman.

- Barker, R. L.(1995). *The Social Work Dictionary*, Washington D.C NASW Press.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E.(1978). “Job stress, employee health and organizational effectiveness,”. *Personal Psychology*, 31(4).
- Blau, G.(1981). “An experimental investigation of job stress, social support, service length, and job strain,” *Organizational Behavior and Human Performance*, 27.
- Bradley, Harriet(1989). *Men’s Work, Women’s Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Brody, B.(1988). “Employee assistance programs: An historic and literature review,” *American Journal of health Promotion*, 3(6).
- Charles, N.(2000). *Feminism, the State and Social Policy*, St. Martins Press.
- Chodorow, N.(1978). *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and The Sociology Gender*, University of California Press.
- Cooper, C. L., & Marshall, J.(1976). “Occupational source of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health,” *Journal of Occupational Psychology*, 49.
- Dewey, B.(1991, May 8). Stressed workers are ready to quit, *Oakland Tribune*.
- DiNitto, D. M. & C. A. Mcneece & Diann, M(1990). *Social Work: Issues and Opportunities in a challenging profession*, Prentice Hall Pr.
- Flynn, M. S.(1996). “Employee Assistance Programs in the United States: Overview of Issues and Trends.” *사회복지논총(대전대)* 2권: pp.3-23.
- Garvin, C. D. and J. E. Tropman.(1992). *Social Work in Contemporary*

*Society*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Groogins, B. and J. Godfrey.(1987). *Occupational Social Work*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hobson, B.(1994) "Solo Mothers, Social Policy Regimes, and the Logics of Gender, in Sainsbury, D." *Gendering Welfare States*, pp.170-187, London: Sage Publications.

Kahn, H.(1979) *World Economic Development: 1979 and beyond*, Morrow Quill Paperbacks.

Kawakami, N., Haratani, T., & Araki, S.(1992). "Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan," *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 32.

Kim, E.H. & Choi, C.(1998). *Dangerous Women: Gender and Korean Nationalism*, London: Routledge.

Kurzman, P. A.(1993). "Employee assistance programs: Toward a comprehensive service model," In P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Eds), *Work and well-being* pp.26~45, Washington, DC: National Association of Social Workers.

Masi, D.(1982). *Human Services in industry*, Lexington, MA: Lexington Books.

Ramanathan, C. S.(1992). "EAP's Response to Personal Stress and Productivity: Implications for Occupational Social Work." *School of Social Work. ductivity: Vol.37 No.3: pp234-239*, University of Mpliland n.d.

Roman P. M.(1989). "EAPs have been the last stop for unwanted duties," *Employee Assistance*, 2.

Roman, P. M. & Blum. T. C.(1985). "The core technology of employee



assistance programs”.

Schore, L., & Atkin, J.(1993). “Stress in the workplace,” In P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Eds.). *Work and well-being*, pp. 316~331. Washington, DC: National Association of Social Workers.

Van Den Berge, N. 1995. “Employee Assistance Programs.” Pp. 842-849 in *Encyclopedia of Social Work* (19th ed), Washington D. C. NASW Press

兩角道代, “雇傭政策法と職業能力開發”, 日本労働法學會誌, 103號, 日本労働法學會編, 法律文化史, 2004.

兩角道代, “これからの職業能力開發と法律政策の課題”, *ジュリスト* 1066號, 1995.

[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil.asp)

[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil\\_1.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil_1.asp)

[http://61.250.88.162/renewal/company/inrd\\_famil\\_2.asp](http://61.250.88.162/renewal/company/inrd_famil_2.asp)

[http://61.250.88.162/renewal/social/fami\\_woman.asp](http://61.250.88.162/renewal/social/fami_woman.asp)

<http://구로여성인력개발센터.com/program/08.html>

<http://blog.daum.net/moge-family/1167>

<http://blog.naver.com/ahe1117?Redirect=Log&logNo=140020417923>

[http://blog.naver.com/i\\_rum?Redirect=Log&logNo=140087630659](http://blog.naver.com/i_rum?Redirect=Log&logNo=140087630659)

<http://ffi.mw.go.kr/>

<http://imagesearch.naver.com/>

<http://jejunews.com/news/articleView.html?idxno=424006>

<http://news.khan.co.kr/>

<http://news.mk.co.kr/newsRead.php?sc=30100005&cmhpyear=2009&no=439729&sp:F:ag=sc&relatedcode=&wonNo=&sID=3>

<http://oneclick.moleg.go.kr/>

<http://tvn.tvian.com/>  
[http://wrd.seoulwomen.or.kr/business/business\\_37.html](http://wrd.seoulwomen.or.kr/business/business_37.html)  
[http://wrd.seoulwomen.or.kr/business/business\\_37.html](http://wrd.seoulwomen.or.kr/business/business_37.html)  
<http://www.etoday.kr/>  
<http://www.hani.co.kr/>  
<http://www.hankyung.com/>  
<http://www.insnews.co.kr/>  
<http://www.kbizweek.com/>  
<http://www.kyeongin.com/>  
<http://www.mdtoday.co.kr/>  
[http://www.moge.go.kr/korea/view/policy/policy01\\_02\\_01a.jsp](http://www.moge.go.kr/korea/view/policy/policy01_02_01a.jsp)  
<http://www.mogef.go.kr>  
<http://www.nts.go.kr>  
강북여성인력개발센터(<http://www.womanjob.or.kr/>)  
경기여성e-러닝센터(<http://www.ggw.or.kr/>)  
고양여성인력개발센터(<http://www.kycenter.or.kr/>)  
고용지원센터(<http://www.work.go.kr/jobcenter/index.jsp>)  
관악인력개발센터(<http://www.kwoman.or.kr/index.html>)  
교육과학기술부(<http://www.mest.go.kr>)  
교육과학기술부, 부처뉴스 08. 12. 09  
교육과학기술부, 부처뉴스 08. 12. 30  
구로여성인력개발센터(<http://www.kurowoman.com/>)  
남부여성발전센터(<http://nambu.seoulwomen.or.kr/index.jsp>)  
노동부(<http://www.molab.go.kr>)  
대법원(<http://glaw.scourt.go.kr/jbsonw/jbson.do>)  
법제처(<http://klaw.go.kr/KL/main.do>)  
보건복지가족부(<http://www.mw.go.kr>)

- 부산여성고용지원센터(<http://www.bswomanjob.or.kr/>)  
북부여성발전센터(<http://bukbu.seoulwomen.or.kr/index.jsp>)  
서부여성발전센터(<http://seobu.seoulwomen.or.kr/index.jsp>)  
서울특별시 여성능력개발원(<http://wrd.seoulwomen.or.kr/index.jsp>)  
여성부(<http://www.moge.go.kr>)  
여성인력개발센터(<http://www.vocation.or.kr/>)  
중부여성발전센터(<http://jungbu.seoulwomen.or.kr/index.jsp>)



■ 저자 약력

- 김미경
  - 상명대학교 교수
- 김택주
  - 국민대학교 교수
- 서동희
  - 꽃동네현도사회복지대학교 조교수
- 김미란
  - 한국직업능력개발원 부연구위원

저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업 지원 방안

· 발행연월일	2009년 12월 30일 인쇄 2009년 12월 31일 발행
· 발행인	권대봉
· 발행처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담동 15-1 홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a> 전화: (02)3485-5000, 5100 팩스: (02)3485-5200
· 인쇄처	대한인쇄사 (02)2279-7834
· 등록일자	1998년 6월 11일
· 등록번호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-095-4 93330

©한국직업능력개발원

<값 5,000원>