결혼과 가족

최근 이슈가 되고있는 육아휴직제도에 대하여

허영주(결혼과 가족)

목차

**Ⅰ. 서론**

**Ⅱ. 본론**

1. 육아휴직제도의 정의

2. 육아휴직제도 급여수준

3. 육아휴직의 기간

4. 육아휴직제도의 필요성

5. 육아휴직 문제점 및 해결책

6. 나의 의견 및 시사점

**Ⅲ. 결론 및 제언**

**Ⅳ. 참고문헌**

**Ⅰ. 서론**

육아휴직제도는 저출산 문제를 해결하기 위해 2007년 고동노동부가 도입한 것으로, 경력조절과 출산조절의 필요성을 인식하여 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 사용할 수 있는 휴직 제도이다. 자녀양육과 직장생활 모두를 조화롭게 하여 근로자는 육아 부담을 해소하고 고용 안정까지 지킬 수 있다. 1987년 여성만을 대상으로 도입됐다가, 1995년 남성 또한 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도가 개편되었다. 본문에서는 최근 이슈화되고 있는 육아휴직제도에 대하여 조사해보고자 한다.

**Ⅱ. 본론**

1. 육아휴직제도의 정의

 육아휴직제도란 양육활동을 해야하는 피고용자 신분인 남녀 근로자가 일정 기간동안 자녀 양육을 목적으로 사업주에 휴직을 신청하는 제도를 의미한다. ILO의 정의에 따르면, 모든 국가들의 육아휴직 제도는 모두 3가지 특징을 가지고 있다고 한다. 첫째, 육아휴직제도는 남녀 근로자 모두 사용 가능하다. 둘째, 출산휴가와는 별개로 사용이 가능한 휴직제도이다. 셋째, 육아휴직제도의 1차적인 목표인 자녀 양육을 지원하는 것으로 휴직기간동안 고용이 보장된다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안되며, 육아휴직 기간에는 근로자를 해고할 수 없다.

2. 육아휴직제도 급여수준

 육아휴직기간 중의 급여는 출산휴가의 급여수준보다 낮으며 일반적으로 과세소득이 포함되지 않는다. 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 부여받고 수정의 수급 요건을 충족하는 경우, 통상임금의 일부를 지급 받을 수 있다. 급여는 사회보장체계를 통해 조달되며 질병수당, 건강보험을 통해 지급이 된다.

3. 육아휴직의 기간

 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 또한 육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다. 대기업이나 공기업 또는 여성의 비중이 높은 기업은 법에서 정해진 수준 이상의 휴직 기간을 복지로 제공하기도 한다.

4. 육아휴직제도의 필요성

여성은 결혼해서 아이를 낳으면 일을 쉬게 되는 경우가 많다. 출산과 육아를 하며 일도 병행하기에 현실적으로 많이 힘들기 때문이다. 전통사회뿐 아니라 현대사회에서도 육아의 책임은 여성의 큰 경향이 있다. 이러한 분위기 속에서 많은 여성들이 일을 그만두게 되며 경력 단절을 겪고 인정받지 못하는 경우가 많다. 아이를 키우다가 다시 일을 하고 싶어도 일할 곳을 새로 구하기가 쉽지 않으며, 이전에 하던 일과 아예 다른 일을 해야 하는 경우도 발생하기 때문이다. 경력 단절이 두려운 여성들의 경우 결혼, 임신, 출산에 대해 회의적인 태도를 갖고 있으며, 이 경우 사회나 국가의 문제로 발전될 가능성이 매우 높다. 이러한 이유로 여성의 경력 단절을 막아 출산에 부담을 느끼지 않도록 하기 위해서는 육아휴직제도가 필요하며, 기업에서는 훌륭한 인재를 확보할 수 있다.

5. 육아휴직 문제점 및 해결책

첫째로 일과 육아의 병행은 정신적으로나 체력적으로나 에너지가 많이 소모되기 때문에 육아휴직을 다녀와 다시 복귀한다 하더라도 과도한 업무량과 정해진 장시간의 근무시간 등이 문제가 될 수 있다. 유연근무제를 도입한 기업은 기업과 근로자 모두 만족했다고답했고 유연근무제를 활용한다면 인재확보 뿐만 아니라 생산성이 오를 수 있을 것이라고 생각한다.

두 번째로는 현행 육아휴직제도는 여성에 비해 남성의 사용률이 낮다는 문제가 있다. 이를 해결하기 위해서는 남성근로자의 육아휴직 제도 사용에 대한 사회적 인식을 변화시켜야 한다고 생각한다. 이를 해결하기 위헤서는 정부에서는 정책적으로 제도를 개선하고 남성의 육아휴직 사용을 적극 권장하고 활성화하는 홍보장치를 마련하여 인식을 개선하려는 노력이 필요하다.

마지막으로 육아휴직활용지원금의 확대가 필요하다. 지원금 뿐만 아니라 부수적인 지원도 필요하다. 직장보육시설이 잘 운영되도록 국가에서 기업에 세금 감면 혜택 등을 지원할 필요가 있다.

6. 나의 의견 및 시사점

 우리나라 육아휴직제도가 바람직하게 자리잡을 수 있으려면 기업과 정부 그리고 근로자 모두 함께 좋은 방향으로 이끌어 나가려는 노력이 필요하다. 기업은 육아휴직으로 인한 대체 인력을 구하는데에 어려움을 느끼지 않도록 정부의 지원이 필요하며 현실적으로 대체인력 사용이 어려운 직무의 경우에도 정부의 지원 및 방안이 필요하다고 생각한다. 근로자는 남녀 서로 육아의 책임을 동일한 비중으로 가지고, 사내 분위기를 이러한 인식으로 이끌어 갈 필요가 있다. 육아휴직제도는 각 직군별 업무에 따른 각기 다른 해결책이 필요하며, 지급되는 급여 수준이나 현실적으로 사용 가능하도록 제도 개선이 필요하다.

**Ⅲ. 결론**

 현재 이슈가 되고 있는 육아휴직제도에 대해 면밀히 살펴보았다. 더 이상 양육은 여성만의 일이 아니며 부부가 함께 해결해야 하는 문제이다. 육아휴직제도를 남성도 사용하도록 적극 권장하여 사회적 인식과 사내 분위기의 개선이 필요하다. 조사를 하며 느낀점은 육아휴직제도를 좋은 방향으로 이끌어 가기 위해 우리나라에서 많은 노력을 했다는 점이다. 그러나 아직까지는 육아휴직제도가 현실에 많은 어려움이 따르기에 각 직무별로 더 많은 연구와 조사를 통해 모두에게 도움이 되는 방향으로 개선이 필요할 것이다.

**Ⅳ. 참고문헌**

- 김수연(2004), 남성 육아휴직제도의 실태 및 활용방안에 관한 연구, 중앙대학교 사회개발대학원 논문

- 윤자영(2017), 「일·가정 양립지원제도의 노동시장 효과:근로자 단위」, 『월간 노동리뷰 2017년 2월호』, 한국노동연구원

- 부가청 (2003), ‘육아휴직제도의 제,개정과정에 관한 연구’, 서울대학교 석사학위논문

- 류임량 (2003), ‘모성보호정책의 변화에 관한 연구’, 숙명여자대학교 석사학위 논문

- 이혜숙 (2002), ‘유엔(UN)의 여성정책과 한국의 과제’, 한국사회학비평편집위원회, 『한국사회학비평2, pp.73-108(e-journal, http://user.chollian.net/~reks21)

- 네이버 블로그 <https://blog.naver.com/sk_shieldus/222618818382>

- 참여연대 <https://www.peoplepower21.org/Welfare/1227959>

- 네이버 블로그 <https://blog.naver.com/qlcsk1129/222780886368>

- 네이버 블로그 <https://blog.naver.com/trophy7799/222182863284>

- 네이버 블로그 <https://blog.naver.com/sk_shieldus/222618818382>

- 참여연대 <https://www.peoplepower21.org/Welfare/1227959>

- 역마살 가진 방랑자<https://cjstmcjstm.tistory.com/363>