

예비맘 6명중 1명 출산전 퇴사...갈 길 먼 육아휴직제

올봄에 둘째가 나온다. 즉 두 번째 출산휴가와 육아휴직을 쓰게 된다는 말이다.

30대 후반 들어 둘째에 대한 기대가 열어질 때 이뤄진 임신이라 실감이 나지 않았는데 벌써 한 달이 뒤면 아기가 태어난다. 태명은 새봄. 21개월 터울 둘째까지 잘 키워낼 수 있을까 하는 생각에 밤잠을 설칠 때가 많다.

◇임신부 직장맘의 5개월 '시한부 복직' = 지난해 추석 이 지나고 육아휴직에서 복직한 뒤 올해 설을 쇠고 얼마 되지 않아 다시 휴직에 들어간다.

5개월 '시한부 복직'을 하겠다며 회사에 돌아온 나는 내근직이라는 파격적 배려를 받으며 일해왔다. 덕분에 주말 취재와 퇴근 후 업무 연장선상 일정에서 벗어날 수 있었다.

그럼에도 돌 지난 아기 운지를 키우며 일을 병행하는 건 결코 쉬운 게 아니었다. 어린이집에서 잘 놀던 아기가 갑자기 열이나 응급실에 데려가야 할 때는 동료에 대한 미안함을 무릅쓰고 회사를 박차고 나가야 했다. 잠잠해진 밤 홀로 불 켜진 어린이집 교실에서 엄마를 기다리는 운지를 마주할 때는 '이게 다 무슨 소용인가'하며 죄책감에 사로잡히기도 했다.

5개월간 아기에게, 남편과 가족에게, 회사 동료에게 마음의 빗을 지며 '악착같이' 복직을 고집한 건 이유가 있다.

아기가 태어날 때 엄마에게 주어진 법정 휴직 기간은 출산전후휴가 3개월과 육아휴직 1년. 아이가 스스로 성장할 준비를 하기에는 턱없이 부족하다. 둘째가 걸음마라도 떼고 어린이집에 가야 엄마는 조금이라도 안심하고 복직할 수 있다. 주위에서는 몇 달 일할 바에야 복직하지 말고 육아휴직을 붙여 쓰는 게 낫지 않느냐고 묻지만, 엄마는 하루라도 허투루 휴가를 쓸 수 없다.

육아휴직 제도는 아직 성에 차려면 멀었지만 점차 개선되고 있다.

현재 최소 한 달 단위로 쓸 수 있는 육아휴직을 앞으로 1~2주 단위로 쓸 수 있는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'과 '고용보험법 일부개정법률안'이 지난달 국회 본회의를 통과했다. 이에 따라 만 8세 이하 자녀가 아홉 때 1년에 한 번, 1주 또는 2주의 단기 육아휴직을 사용하면서 단기 돌봄 공백을 메울 수 있게 된다.

또 아빠의 출산휴가를 '출산전후휴가'로 바꿔 배우자의 임신 때(출산 예정일 50일 전)도 사용할 수 있게 하는 법안이 지난 6일 국회 상임위원회를 통과했다. 아울러 개정안에는 배우자의 유산·사산 때 남편에게 5일의 휴가를 주도록 하는 내용도 포함됐다. 이때 3일은 유급 휴가로 하도록 했다.

올해부터는 출산전후휴가 급여 상한액이 월 210만원에서 월 220만원으로 올랐다. 배우자 출산휴가 급여 상한액은 월 160만7650원에서 월 168만4210원으로 인상됐다.

육아휴직 대체인력 지원금은 근로자 1인당 월 최대 120만원에서 30인 미만 사업장은 월 최대 140만원, 30인 이상 사업장은 월 최대 130만원으로 올랐다.

◇전금 같은 육아휴직, 여전히 현실과 충돌=윤지네 어린이집에서 오후 4시 이후 운영하는 연장반은 5명으로, 한 명 빼고 모두 1세반이다. 주 양육자가 첫째를 낳고 영아기까지 버티며 일과 육아를 병행해보지만, 둘째부터는 힘에 부쳐 하던 일을 그만두는 상황이 반영된 게 아닐까 싶다.

주 양육자에게 전금 같은 출산휴가·육아휴직은 저출생이 심각한 현대에 말 많고 탈 많다.

광주·전남 사업체 여성 종사자 6명 중 1명은 출산하기 전에 퇴사하는 것으로 나타났다. 비정규직이 눈치 보지 않고 육아휴직을 쓸 수 있는 사업장은 광주·전남 모두 절반에도 못 미쳤다.

이 내용은 고용노동부가 광주·전남을 포함한 전국 5인 이상 사업체(표본 5000개) 인사담당자를 대상으로 조



2주에서 한 달 간격으로 광주시 광산구에 있는 산부인과 병원을 찾아 초음파 검사로 둘째 새봄이(태명)를 만날 때마다 매번 설렌다.



4 육아휴직 고민

법정 휴직, 출산 전후 3개월+1년
복직하기엔 아이 성장 시간 부족하고
복직 후에도 돌발 사태 대응 어려워

대체인력 못구하거나 업무 과중 이유
육아휴직 불가 사업장 20% 육박
비정규직 사용 사업장은 절반도 안돼
인사·처우 불이익...승진 제한되기도

시차출퇴근·유연근로제 등 제도 원해
중소기업 등 취약사업장 지원 강화해야

사해 최근 펴낸 '2024년 기준 일·가정 양립 실태조사' 결과에 답했다.

조사에 따르면 육아휴직 대상자라도 제도를 전혀 쓸 수 없는 사업장은 광주 19.6%·전남 17.4%에 달했다. 전국 평균 비율 15.0%를 웃돌았다.

휴직 대상자라면 모두 사용할 수 있는 곳은 광주 59.4%·전남 57.1%였고, 대상자 중 일부 사용할 수 있는 업체는 광주 21.0%·전남 35.5%로 나타났다.

육아휴직을 쓸 수 없는 이유로는 '동료·관리자의 업무 과중' (광주 32.3%·전남 34.5%)을 가장 많이 꼽았다. 이어 '대체인력을 구하기 어려워서' (광주 31.8%·전남 22.8%), '사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에' (광주 31.4%·전남 34.2%), '추가 인력 고용으로 인한 인건비 부담' (광주 4.5%·전남 5.1%) 등 순이었다.

육아휴직을 2024년 한 해 동안 사용한 사업장은 광주 12.1%·전남 10.3%에 불과했다. 대상자가 없는 사례가 광주 86.9%·전남 85.7%였고, 대상자가 있어도 신청자가 없는 경우도 광주 1.0%·전남 4.0% 있었다.

출산전후휴가를 전혀 쓸 수 없는 사업장은 광주 14.0%·전남 19.1%이었다. 출산휴가 제도를 2024년 사용한 사업체는 광주 10.4%·전남 16.3%에 그쳤다.

임신·출산 시기 여성 종사자 고용 상황을 파악해보니 광주 55.7%·전남 43.7%가 '해당 근로자가 없다'고 답했다. 대체로 출산 전에 퇴직한다는 답변 비중은 광주 15.0%·전남 14.0%로, 전국 평균 비율 8.6%의 2배 수준에 달했다. 출산휴가가 끝난 뒤 육아휴직을 쓰지 않고 복직하는 사례는 광주 12.2%·전남 22.8%였다. 출산휴가 직후 육아휴직을 사용하는 경우는 광주 15.1%·전남 16.0%에 불과했다.

광주 사업장 14.1%·전남 22.3%는 임신기 근로시간 단축대상자라도 제도를 전혀 사용할 수 없었다. 사업체 27%는 임신기 근로시간 단축 기간과 관련한 규정도 없었다.

비정규직이 마음껏 육아휴직을 쓸 수 있는 사업장은 절반도 되지 않았다. 육아휴직 대상자라면 모두 휴직할 수 있는 사업장은 광주 43.5%·전남 35.5%뿐이었다. 대상자 중 일부 사용 가능(광주 5.0%·11.7%), 대상자도 전혀 사용 불가능(광주 1.6%·전남 3.3%) 등이 뒤를 이었다. 광주 49.8%·전남 49.4%는 비정규직이 없다고 답했다.

배우자 출산휴가 제도 문턱도 높았다.

해당 제도 대상자라도 전혀 사용할 수 없는 사업장은 광주 12.7%·전남 15.0%에 달했다. 광주·전남 사업장 64%는 '동료·관리자의 업무 과중' 때문에 배우자 출산휴가를 사용할 수 없다고 했고, '직장 분위기나 문화' 때문이라고 답하기도 했다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법에 따라 사업주는 배우자가 출산하는 종사자에게 20일의 유급휴가를 줘야 한다.

육아휴직은 조직 내 여성의 승진을 가로막는 '유리 천장'으로 작용하기도 했다.

광주·전남 3곳 중 1곳꼴만 육아휴직 기간을 승진 소요 기간에 포함하고 있기 때문이다. 광주 사업체 28.1%, 전남 32.7%만 육아휴직 기간 전체를 승진 소요 기간에 포함했다. 휴직 기간을 승진 소요 기간에 포함하지 않는 사업장은 광주 56.9%·전남 42.8%에 달했다. 관련 법은 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 규정하고 있다.

인사와 처우 부문에서 불이익을 받는 사례도 확인됐다. 승진 또는 성과급을 책정할 때 육아휴직 복귀자에 대한 평가 방식을 물어보니 '복귀 후 실제 근무한 기간에 대한 평가를 적용'하는 사업장이 광주 49.2%·전남 41.2%로 절반 가까이 있었다.

이어 '근로자들의 평균(중간) 평점을 부여' 광주 24.5%·전남 32.5%, '근로자가 휴직 전에 받은 평가를 적용' 광주 20.7%·전남 19.2%, '복귀 후 실제 근무한 기간이 상대적으로 짧으므로 낮은 평가를 부여' 광주 5.6%·전남 7.2% 등이 뒤를 이었다.

일·가정 양립을 위해 필요한 정책을 물어보니 광주·전남에서는 '장시간 근로 관행 개선', '시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로제 확산', '중소기업, 비정규직 등 일·가정 양립 사각지대 지원·점진', '남성과 여성의 자유로운 육아휴직 사용' 등 순으로 꼽았다.

연구진은 "중소기업 등 취약 사업체를 중심으로 유연 근무 장려금 등을 지원하는 등 제도 강화가 필요하다"며 "출산휴가·육아휴직, 근로시간 단축, 유연근로 등 제도가 조합(패키지)으로 함께 활용될 수 있도록 해야 한다"고 제안했다.

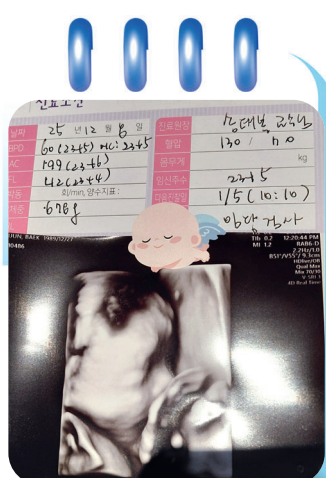
애 키우면서 하나도 내 마음대로 되는 게 없고 직장 일은 하루가 멀다고 터덕거리지만 웃을 겨를이 없진 않다. 회사 동료들은 둘째 임신 소식을 듣자마자 제 일처럼 기뻐해 주고 소고기와 치킨을 보내주며 축하해줬다.

윤지는 "동생 어디 있어?"하고 물으면 제 뱃속을 두 번 꼭 짚는다. 21개월 터울 윤지와 동생이 때로는 이응다울 때로는 정답게 지낼 상상을 하면 '버터볼 만하다'고 마음을 다잡는다.

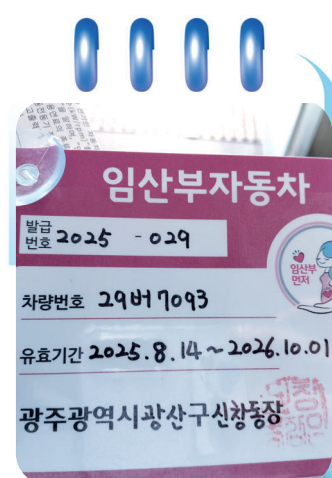
/글·사진=백희준 기자 bhj@kwangju.co.kr



산부인과에서 진료를 받기 위해 1시간에서 길게는 3시간 기다리는 게 다반사다. 지난 10년간 광주에서 분만할 수 있는 산부인과는 21곳에서 7곳으로 '3분의 1'만 남았다.



뱃속아기와 엄마의 건강을 살피고 결과를 산모수첩에 적는다.



임산부 자동차 표지를 받아 전용 주차구역을 이용할 수 있다.