



내가 그대들의 방과후라네!

한양대학교 노동조합

노동자의 행복과 보람
그리고 상호 존중의 제19대 한대노조

제19-016호

2020. 04. 23.

Tel. 02-2220-1600~1

Fax. 02-2220-1602

URL. <http://labor.hanyang.ac.kr>

Email. nojo@hanyang.ac.kr

육아휴직자에 대한 정규직 대체인력 확보

< 표 1 > 출생아 수 및 합계 출산율, 2015-2019

(단위: 천 명, %, 인구 1천 명당 명, 가임 여자 1명당 명)

| 구분 / 연도 | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 출생아 수 | | 438.4 | 406.2 | 357.8 | 326.8 | 303.1 |
| 전년 대비 | 증 감 | 3.0 | -32.2 | -48.5 | -30.9 | -23.7 |
| | 증 감 륜 | 0.7 | -7.3 | -11.9 | -8.7 | -7.3 |

※ 출처 : 2019년 인구동향조사-출생·사망 통계 잠정결과(통계청 보도자료, 2020. 2. 26)

대한민국 출생아 수가 급격하게 줄어들고 있다. 2017년 40만 명 아래로 내려갔으며, 2020년에는 30만 명 이하로 떨어질 것이라는 전망도 있다. 그에 따라 국가 차원에서 여러 대책이 나오고 있으며, 개별 대학 차원에서도 육아기의 직원에게 보다 실질적인 지원을 해야 하는 입장에 있다.

이러한 육아기의 직원을 위한 대표적인 정책이 육아휴직이다. 근로기준법, 남녀고용평등법 등 각종 법률에서 육아휴직을 보장하고 있고 이는 한양대학교도 마찬가지이다. 그런데 육아휴직 기간의 인력 공백은 현재 단기계약직으로 메꾸고 있는 형편이며 여기서 어려움이 시작된다. 해당 직원의 육아휴직 기간에 한하여 임시로 채용하기 때문에 채용 자체도 어렵고, 중도퇴사 가능성도 무시할 수 없다. 그런 상황에서 현실적으로 해당 직원의 주요 업무 부담은 단기계약직 대체자가 아닌 동료 직원들에게 지워지기 마련이다. 그에 따라 육아휴직을 가는 직원이나 동료직원이나 서로 말 못할 고충이 이만저만이 아니다.

현재 한양대학교 정규직원 수는 대략 580명 수준이고 그 중 최근 5년 간 입사한 직원 수는 전체의 22%에 해당하는 129명이다. 개별 성향과 여건을 배제하고 평균적인 결혼과 출산의 비율을 적용한다면, 그리고 부부 동반 휴직도 법적으로 보장된 상황을 고려한다면 앞으로 육아휴직자 수는 지금보다 비약적으로 증가할 것으로 예측된다(<표 2> 참조). 실제로 노동조합이 젊은 직원들을 대면 설문한 결과 남자 직원의 대부분이 맞벌이를 당연히 생각하고 있으며 육아휴직을 떠날 계획이 있다고 응답하였다. 시대상의 변화다.

〈 표 2 〉 출산 및 육아휴직 현황

(단위: 명, 백만원)

| 구분 / 연도 | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 출산전후 휴가자 수 | | 90,290 | 93,394 | 90,507 | 88,756 | 94,590 | 89,834 | 81,093 | 76,414 | 73,306 |
| (출산전후 휴가 지원금액) | | 232,915 | 241,900 | 235,105 | 236,845 | 258,139 | 247,331 | 242,598 | 248,438 | 260,394 |
| 육아 휴직자 수 | 계 | 58,137 | 64,071 | 69,618 | 76,831 | 87,339 | 89,795 | 90,122 | 99,199 | 105,165 |
| | 여성근로자 | 56,735 | 62,281 | 67,325 | 73,410 | 82,467 | 82,179 | 78,080 | 81,537 | 82,868 |
| | 남성근로자 | 1,402 | 1,790 | 2,293 | 3,421 | 4,872 | 7,616 | 12,042 | 17,662 | 22,297 |
| (육아휴직 지 원금액) | 계 | 276,261 | 357,797 | 420,248 | 500,663 | 619,663 | 625,243 | 680,430 | 839,083 | 1,067,303 |
| | 여성근로자 | 270,500 | 348,644 | 408,557 | 482,743 | 592,238 | 585,186 | 625,270 | 733,354 | 893,523 |
| | 남성근로자 | 5,761 | 9,153 | 11,691 | 17,920 | 27,425 | 40,057 | 55,160 | 105,729 | 173,780 |

※ 출처 : 고용노동부(고용보험 DB자료) (e-나라지표 사이트 : 국정모니터링 지표)

육아 휴직뿐만 아니라 가족돌봄 휴직 같은 제도 역시 법적으로 보장되고 있다. 법으로 보장된 휴직을 제대로 대처하지 않는다면 행정 기능의 저하가 발생하고 이를 막기 위한 주변 동료들의 업무량이 엄청나게 가중된다. 지금도 한양대학교 행정은 업무 강도가 높기로 유명하다.

정규직의 빈자리를 단기 계약직으로 메꿀 수도 없다. 게다가 우리대학의 계약직 처우 역시 서울 소재 대학 중 낮은 편에 속하기에 입사 지원을 꺼려하고 있다. 어렵게 계약직을 채용해도 곧 이직하기 때문에 사실상 정규직원이 휴직자의 업무 대부분을 떠맡게 된다.

따라서 대학 당국은 연 평균 육아휴직자 수를 예측해 필요 예상 인원을 정규직으로 확보해야 한다. 휴직에 대한 인력 대체와 충원 전략을 바로 세우지 않는다면 한양대학교의 행정은 위기를 맞이할 것이고 직원들은 번아웃되어 능률을 상실할 것이다. 휴직과 복귀에 따른 인력 예측과 인적 자원 관리가 대학 당국의 본연의 업무다.

휴직자의 빈자리를 정규직으로 대체한다고 해도 인력 과잉이 발생하지 않는다. 우리 대학에서는 늘 새로운 사업과 프로젝트가 만들어지고 있으며, 여기에는 인력 수요가 반드시 따른다. 만일 총장과 대학의 핵심 추진 사업이 지지부진하다면 그것은 인력이 부족하기 때문이다.

코로나19로 인해 대학 수입이 단기적으로 급감하였다. 하지만 써야 할 돈은 써야 한다. 실험 실습 대면 수업을 가장 먼저 시행해 교육의 질을 확보한 한양대학교의 선제적 행보에는 교내 순찰을 돌고 건물 입구에서 발열 체크를 해 준 행정력이 뒷받침되었기 때문임을 잊지 말아야 한다.