

서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구

책임연구원 : 김원정(서울시여성가족재단 가족정책실 연구위원)
공동연구원 : 안현미(서울시여성가족재단 가족정책실 연구위원)
위촉연구원 : 엄다원(서울시여성가족재단 가족정책실 위촉연구원)



발 간 사

서울시에서 일하며 살아가는 사람들 네 명 중 세 명은 중소기업에 다니고 있습니다. 2017년 고용노동부 조사에 의하면 300인 이상 사업장은 90% 이상 육아휴직을 도입하고 있지만 10인 미만 사업장 중 육아휴직을 제도화한 곳은 27.4%에 불과하고, 장시간 근로는 규모가 작은 기업에서 더 빈번하게 나타나고 있습니다. 이는 중소기업 근로자의 일·가족 양립과 삶의 질의 심각한 현실을 반영합니다.

이미 오래전부터 우리사회는 일가족양립 지원 정책을 꾸준히 확대해 왔습니다. 그러나 그동안 추진된 정책은 주로 기혼 여성의 출산·양육 지원에 초점을 두었고, 가족 돌봄 이외에 여가·휴식·자기계발 등 일 영역과 균형을 이루어야 할 다양한 삶의 영역들을 간과해 왔습니다. 최근 이러한 정책 패러다임을 넘어서야 한다는 주장이 제기되면서 ‘워라벨’을 최우선 기준으로 일자리를 선택하는 청년들이 늘어나고 있으며, 가족형태가 다양화됨에 따라 자녀 양육 외에 다양한 가족 역할을 수행하는 근로자들이 증가하고 있습니다. 그간의 일가족양립 지원 정책은 이러한 근로자들이 겪는 삶의 문제들을 해소하기에는 적지 않은 한계가 있습니다.

이러한 문제의식에서 이 연구는 중소기업 근로자들의 일생활균형 촉진과 관련 제도의 도입·활용률 제고 방안을 마련하고, 나아가 가족 돌봄에 주로 초점을 두었던 기존 일가족양립 지원 정책을 넘어 모든 근로자의 일생활균형을 지원하는 서울시 정책의 방향과 세부 과제를 개발하고자 하였습니다. 이를 위해 서울시 중소기업에 다니는 남녀근로자 1,000명을 대상으로 실태조사를 실시한 결과, 서울시 중소기업 근로자들은 전국 평균 대비 더 오랜 시간 일하고 더 오랜 시간을 출퇴근에 소요하며, 휴가도 충분히 사용하지 못하고 있었습니다.

이에 이 연구는 서울시 정책 방향을 일가족양립에서 일생활균형으로 전환하고, 중소기업 주52시간제 조기 정착을 위한 홍보와 지원, 중소기업 실정에 맞는 유연근

무 인프라 지원, 서울시 협업시간 지정, 중소기업 인사담당자를 서울시 일생활균형
촉진자로 육성하는 방안 등을 구체적인 과제로 제안하고 있습니다.

본 연구에 유익한 조언을 해주신 대학, 연구기관, 조사업체의 여러 전문가 여러분
들과 현장의 목소리를 생생히 전해주신 중소기업 인사담당자 분들, 연구진에게 감
사드립니다. 향후 이 연구가 서울시 중소기업 근로자들의 일생활균형을 촉진하는
데 활용될 수 있기를 기대합니다.

2018년 12월

서울시여성가족재단

대표이사 강경희

Table of Contents

I 서론_1

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 구성	10
3. 연구 방법	11
4. 연구 추진체계	14

II 일생활균형 관련 이론적 쟁점_15

1. 일가족양립에서 일생활균형으로: 패러다임 전환의 의의	17
2. 일자리 특성에 따른 일생활균형의 차이	22
3. 연구의 분석틀과 한계점	24

III 정부·서울시 일생활균형 정책 현황_27

1. 중앙정부 정책 현황	29
2. 서울시 정책 현황	53

Table of Contents

IV 중소기업 일생활균형 실태조사 결과_59

- 1. 조사방법 및 개요 61
- 2. 서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 결과 및 분석 63
- 3. 요약 및 시사점 104

V 중소기업 인사담당자 면접조사 결과_109

- 1. 조사 개요 111
- 2. 중소기업 인사담당자 면접조사 결과 115
- 3. 요약 및 시사점 160

VI 중소기업 일생활균형을 위한 정책 제언_163

- 1. 서울시 정책 방향 전환 165
- 2. 노동시간 단축·휴가 사용 개선 176
- 3. 휴가·휴직, 유연근무 등 돌봄 관련 제도 개선 180
- 4. 기업 인사관리 지원 제도 개선 185
- 5. 문화·여가 지원 확대 196

참고문헌_199

Abstract_205

부록_207

표 목차

【 표 I -1】 서울시 사업체 규모별 사업체 수 및 종사자 수(2015)	4
【 표 I -2】 사업체 규모별 일가족양립제도 도입률(2017)	4
【 표 I -3】 사업체 규모별 유연근무제도 도입률(2017)	5
【 표 I -4】 서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 개요	12
【 표 I -5】 서울시 중소기업 인사담당자 면접조사 개요	13
【 표Ⅲ-1】 모성휴가 지원 제도	34
【 표Ⅲ-2】 임신 중 근로자 보호를 위한 지원 제도	35
【 표Ⅲ-3】 OECD 주요국 부성휴가 제도	36
【 표Ⅲ-4】 배우자 출산휴가 확대 지원	36
【 표Ⅲ-5】 육아휴직 관련 지원 제도	37
【 표Ⅲ-6】 육아기 근로시간 1시간 단축 지원 제도	38
【 표Ⅲ-7】 출산·육아휴직 대체인력 지원 제도	38
【 표Ⅲ-8】 여성고용친화 시설 유치 지원 제도	39
【 표Ⅲ-9】 해외 출산전후휴가 제도	40
【 표Ⅲ-10】 각국의 육아휴직 제도 비교	41
【 표Ⅲ-11】 유연근무제 지원 내용	44
【 표Ⅲ-12】 가족친화인증기업·기관 현황	48
【 표Ⅲ-13】 가족친화기업 인센티브 항목	48
【 표Ⅲ-14】 인증기업 근로자와 가족을 위한 인센티브(대구·충북)	49
【 표Ⅲ-15】 좋은일터 만들기 사업	50
【 표Ⅲ-16】 정부의 경력단절여성 고용지원 제도	51
【 표Ⅲ-17】 싱가포르 정부의 가족친화기업 지원 내용	51
【 표Ⅲ-18】 서울시 일·가족양립 우수기업 혜택	56
【 표Ⅲ-19】 서울형 강소기업 심사기준 및 배점(2018)	57
【 표Ⅳ-1】 조사 개요	62
【 표Ⅳ-2】 조사 세부내용	62
【 표Ⅳ-3】 응답자의 현재 직업 및 기업규모	65
【 표Ⅳ-4】 장기근속(6년 이상) 여부	66
【 표Ⅳ-5】 근로현황	67
【 표Ⅳ-6】 초과근로 현황	68

List of Tables

【 표Ⅳ-7 】 초과근로 이유(순위별 가중치)	69
【 표Ⅳ-8 】 근로시간에 대한 견해	70
【 표Ⅳ-9 】 맡은 직무가 힘들어졌을 때 상사에게 의지할 수 있다	71
【 표Ⅳ-10 】 도입을 희망하는 유연근무제도(순위별 가중치)	75
【 표Ⅳ-11 】 유연근무제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유(순위별 가중치)	78
【 표Ⅳ-12 】 모성보호제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유(순위별 가중치)	79
【 표Ⅳ-13 】 모성보호제도 사용으로 인한 불이익(순위별 가중치)	81
【 표Ⅳ-14 】 이직경험	82
【 표Ⅳ-15 】 시간을 가장 많이 할애하는 돌봄 대상(순위별 가중치)	83
【 표Ⅳ-16 】 함께 돌보는 대상(순위별 가중치)	84
【 표Ⅳ-17 】 돌봄 수행 빈도	85
【 표Ⅳ-18 】 시간활용 적정성	87
【 표Ⅳ-19 】 여가활동 만족도	88
【 표Ⅳ-20 】 여가활동 장애요인	89
【 표Ⅳ-21 】 정신건강 상태	91
【 표Ⅳ-22 】 우울감 경험 정도	92
【 표Ⅳ-23 】 일생활균형의 중요도	94
【 표Ⅳ-24 】 일생활균형 정도	95
【 표Ⅳ-25 】 일생활균형이 어려운 이유 (순위별 가중치)	96
【 표Ⅳ-26 】 일생활 불균형으로 인한 어려움 (순위별 가중치)	97
【 표Ⅳ-27 】 삶에 대한 전반적 만족도	98
【 표Ⅳ-28 】 일생활균형을 위한 필요사항 (순위별 가중치)	100
【 표Ⅳ-29 】 월평균 개인소득 및 가구소득	101
【 표Ⅳ-30 】 성별에 따른 맞벌이 및 홑벌이 분포	101
【 표Ⅳ-31 】 월평균 자녀돌봄 및 가족돌봄 비용	103
【 표Ⅴ-1 】 중소기업 면접조사 참여 기업 및 참여자 특성	112
【 표Ⅴ-2 】 중소기업 면접조사 참여 기업 일생활균형 현황	113
【 표Ⅴ-3 】 중소기업 면접조사 세부내용	115
【 표Ⅴ-4 】 「건설기술진흥법 시행규칙」 중 건설사업관리기술자 철수에 관한 조항 ..	152
【 표Ⅵ-1 】 서울시 일가족양립 관련 조례 용어 정비 방안	168
【 표Ⅵ-2 】 서울시 일가족양립 관련 계획·사업명 변경 방안	171
【 표Ⅵ-3 】 최근 3년 간 서울시 공공기관의 중소기업제품 구매 비중	173
【 표Ⅵ-4 】 서울시 뉴딜일자리 사업 분야 변경(안)	179

표VI-5 | 노동시간 단축 문제 진단 및 Action Plan 제안(예시) 187
표VI-6 | 신규 컨설팅 절차 개선(안) - 노동시간 관련 내용 추가 188
표VI-7 | 남녀고용평등법 상 명예고용평등감독관에 관한 사항 190
표VI-8 | 서울형 강소기업 심사기준·배점 중 일생활균형 부분 개선(안) 195
표VI-9 | 서울시 중소기업 근로자 일생활균형 지원 혜택 예시 197

그림 목차

【그림 I-1】 OECD 주요 국가 장시간 근로자 비율(2017)	6
【그림 I-2】 OECD 주요 국가 여가·휴식시간(2017)	8
【그림 II-1】 연구 분석틀	24
【그림 III-1】 OECD 주요국 연간 근로시간(2016)	30
【그림 III-2】 OECD 주요국 연간 휴가사용일수(2016)	31
【그림 IV-1】 혼인상태/맞벌이 여부	64
【그림 IV-2】 직장 동료들의 지지	71
【그림 IV-3】 유연근무제도 인지도	73
【그림 IV-4】 유연근무제도 활용 현황(전국)	73
【그림 IV-5】 유연근무제도 도입정도	74
【그림 IV-6】 유연근무제도 사용경험	74
【그림 IV-7】 기업규모별 휴가 부여일 수 및 사용일 수	76
【그림 IV-8】 일생활균형제도의 사용정도 및 사용일수	77
【그림 IV-9】 평균 돌봄시간	86
【그림 IV-10】 여가활동에 대한 견해	90
【그림 IV-11】 일생활균형이 어려운 이유 (순위별 가중치)	96
【그림 IV-12】 종사자 규모별 월 평균 임금 비교	102
【그림 IV-13】 전국-서울시 중소기업 근로자(본 조사) 월 평균 임금 비교	103
【그림 VI-1】 중소기업 일생활균형을 위한 서울시 정책 방향 및 과제	165
【그림 VI-2】 서울시와 계약을 맺는 중소기업 일생활균형 보장을 위한 점검 체계	175

연구요약

1. 연구배경 및 목적

- 일생활균형 취약 중소기업 중심의 지원방안 필요
 - 서울시 소재의 사업체 수는 82만개에 달하며 이 중 300인 미만의 중소기업이 차지하는 비중은 99.9%에 달하고 있으며, 종사자 수로는 서울 소재 사업체 종사자의 78.5%가 중소기업에서 일하는 것으로 집계됨(통계청, 2015).
 - 그러나 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제 등 중소기업의 일가족양립제도 도입률은 매우 낮은 편이며, 장시간 근로 또한 중소기업에서 더 많이 나타나고 있음. 그만큼 중소기업 근로자가 일과 가족 돌봄, 개인·여가생활을 병행하는 데 있어 대기업 근로자에 비해 보다 어려움을 겪을 가능성이 높으며, 나아가 삶의 질 하락 등 다양한 사회·경제적 문제를 야기
- 기존 접근의 한계점 개선, 일생활균형으로의 패러다임 변화 필요
 - 최근 가족형태가 다양해지고 가족 내 역할뿐만 아니라 개인의 문화·여가와 씬, 자기계발 등이 삶의 주요한 부분으로 강조되면서, 일가족양립에서 일생활균형으로 정책 패러다임을 변화시켜야 한다는 주장이 제기되고 있음.
 - 일생활균형은 자녀, 환자, 장애인, 노인 등 가족 단위의 양육·돌봄, 가사노동의 문제뿐 아니라 비혼 가구를 포함한 모든 개인의 일과 여가·문화생활, 학습, 사회적 관계의 병행 문제를 포함. 기존 일가족양립 패러다임이 간과한 다양한 삶의 영역을 고려하고 모든 근로자들이 혜택을 누릴 수 있는 일생활균형으로의 전환이 필요함
- 이에 본 연구는 일생활균형 수준이 상대적으로 열악한 중소기업에 초점을 두어 일생활균형제도 도입률과 활용률을 높이고 노동시간 단축, 휴가사용

확대 등 실질적인 일생활균형을 촉진하기 위한 방안을 모색. 또한 가족 돌봄에 주로 초점을 두었던 기존의 일가족양립제도를 넘어서서 모든 근로자 개인을 대상으로 한 일생활균형제도로 정책 영역을 확장하기 위한 과제, 특히 서울시 정책의 전환 방향 및 세부 과제를 개발함.

□ 연구방법

- 문헌연구: 일가족양립/일생활균형 관련 선행연구 조사·검토, 중앙정부 및 서울시 일생활균형 정책 현황을 파악하고 이를 해외 사례와 비교할 수 있는 법령, 정책자료 조사·분석
- 실태조사 및 기존 통계자료 분석: 서울시 중소기업 근로자 중 10인 이상 300인 미만 사업체에서 전일제로 일하는 20-40대 남녀근로자 1,000명 대상 실태조사 실시(단 근속년수 1년 이상자로 한정), 실태조사 결과 비교를 위해 고용노동부「일·가정양립실태조사」, 통계청 「전국사업체조사」 등 기존 통계자료 분석 실시
- 면접조사 및 전문가 자문: 중소기업 인사담당자, 대표 등 기업 관계자 12명을 대상으로 심층면접과 집단면접 실시, 학계 전문가, 민간단체 전문가, 서울시 관련 정책 담당자들의 자문 의견 수렴

II. 중소기업 일생활균형 실태조사 결과

- 서울시 중소기업 근로자들의 주당 평균 노동시간, 전국 취업자 평균 대비 길어
 - 전체 응답자의 주당 총 근로시간은 평균 46.5시간으로 이 중 초과근로시간이 차지하는 비중이 커 평균 4.1시간임. 그럼에도 초과근로수당을 지급하지 않는 비율이 높음. 초과근로 사유로는 ‘과도한 업무로 인한’ 초과근로가 41.3%로 높게 나타났고, ‘정시에 퇴근하면 직장상사 눈치가 보여서’가 22.9% 순으로 많았음.

- 성별과 세대, 소득 수준에 따라 유의한 차이가 있어, 여성 대비 남성이 근로시간도 길고 초과근로도 더 많이 하는 것으로 나타났으며, 소득이 많을수록 연령대가 높을수록 근로시간이 더 길었음. 성별 차이는 여성이 일과 가족 돌봄, 개인생활을 병행하기 위해 일부러 근로시간이 길지 않은 일자리를 선택한 데 따른 결과일 가능성이 높음. 흥미로운 점은 연령별 근로시간에 대한 인식의 차이인데, 20대는 30-40대보다 실제 근로시간은 짧았으나 장시간근로로 힘들었던 경험은 더 많았다고 답함. 이는 최근 많이 조명되고 있는 세대 간 ‘워라벨’에 대한 인식 차이를 나타냄.
- 서울시 중소기업 근로자들의 연차휴가 사용률은 낮은 편
 - 부여되는 연차휴가 일수는 14.2일이었으나 평균적으로 약 8.7일만 사용. 「근로기준법」상 정해진 연차휴가를 보장받고 있다는 응답이 69.6%로 많기는 했으나 연차휴가를 완전히 보장받지 못하고 상급자가 조정한다는 응답도 26.1%
 - 연차휴가 일수 역시 성별, 세대별로 차이를 보임. 남성의 휴가일수는 14.7일 반면 여성은 평균 13.4일로 약 하루 정도가 더 적음. 연령은 높을수록 연차휴가가 더 많아 20대는 12.6일인데 비해 40대는 14.7일. 이러한 차이는 연차휴가 일수가 연공성에 근거하여 부여되기 때문에 경력단절을 경험할 가능성이 높은 여성이나 근속년수가 길지 않은 청년근로자들에게 상대적으로 적은 휴가를 받게 된 데 따른 것으로 보임.
- 서울시 중소기업 근로자들은 유연근무, 육아휴직 등 일생활균형제도 사용에 상당한 제약이 있음.
 - 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 정도(4점 만점에 2.57점)에 비하면 유연근무제도(1.63점)와 모성보호제도(1.97점)는 사용 가능 정도가 모두 2점 미만으로 상대적으로 제한이 많은 것으로 나타남. 이는 아직까지 중소기업에서 이 제도들이 사내 제도나 관행, 문화로 정착되어 있지 않은 현실에 기인. 유연근무제 사용이 자유롭지 못하다고 응답한 근로자에게 그 이유를 물었더니, ‘회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문’

이라는 응답이 33.9%로 가장 많았고, 다음으로 동료, 직장상사의 눈치 때문에(19.7%), 회사규모가 작아 제도사용 시 다른 누군가가 내 일을 대신해야해서(18.5%) 등의 순으로 나타남.

- 중소기업에서는 업무량 대비 배치 인력이 늘 빠듯할 수밖에 없기 때문에 누군가의 휴가·휴직 사용이 동료의 추가적인 부담을 초래하고 그로 인해 다시 휴가·휴직 사용이 위촉되는 악순환이 반복되는 것으로 보임. 주변 동료의 연차휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등으로 인해 업무가 크게 부담되었다는 응답도 52.7%(매우 부담되었음 11.6% + 대체로 부담되었음 41.1%)로 나타남.
- 서울시 중소기업 근로자들은 근로시간, 통근시간이 길고 집안일, 가족돌봄 등 가족생활 시간이 부족하다고 느낌.
 - 서울시 중소기업 근로자들은 근로시간도 길지만 통근시간도 1.4시간으로 전국 평균 통근시간인 35.4분(통계청, 2015)에 비해 매우 긴 편임. 가족생활시간을 부족하게 느낀다는 응답(항상 부족함+가끔 부족함)이 76.6%로 가장 많았고, 다음으로 수면시간(75.7%), 개인시간(73.9%), 친구만남 등 사회적 교체시간(73.1%) 순으로 부족함을 느끼고 있음.
 - 성별로 보면 남성 대비 여성의 경우 가족생활시간과 수면시간 부족이 현저히 높았음. 이는 중소기업 여성근로자들의 일·가족 양립에 대한 부담과 고충이 남성에 비해 높음을 시사
- 서울시 중소기업 근로자들의 여가만족도는 낮은 편이었고 건강상태에 대한 주관적 인식도 상당히 부정적
 - 여가활동에 대해 만족하는 근로자는 31.8%(만족 3.4% + 대체로 만족 28.4%)로 전반적인 만족도는 4점 만점에 2.16점에 불과. 여가활동의 장애요인으로 장시간 근로에 따른 시간부족을 꼽은 근로자가 39.4%로 가장 많았고, 다음으로 여가활동을 위한 경제적인 부담(26.2%), 자녀돌봄, 가족돌봄으로 인한 시간부족(20.4%), 여가활동을 함께 할 사람이 없음(5.0%) 등의 순.

- 최근 3개월간 질병, 통증 등으로 인해 보건·의료기관을 방문한 경험이 있다는 근로자는 47.2%였으며, 최근에 우울감을 경험한 근로자는 82.3%로 한 달에 1~2회 정도 경험한다는 응답이 32.6%로 가장 많았음.
- 서울시 중소기업 근로자들은 일생활균형을 중요하게 생각하고 있었지만 실제로는 그다지 균형적이지 않다는 응답이 많았고, 그 원인으로 장시간 근로문화를 지목
 - 일과 개인생활의 균형이 중요하다는 응답은 97.7%(매우 중요한 64.0% + 대체로 중요함 33.7%)로 나타났지만, 실제 균형을 이루고 있다는 응답은 43.1%(매우 균형적인 5.1% + 대체로 균형적인 38.0%)로 뿐. 일생활균형의 중요도에 대한 인식과 실제 균형 정도에 있어서 상당한 격차가 확인됨.
 - 응답자들은 일생활균형이 어려운 이유로 ‘관행화 된 장시간 근로문화(37.2%)’를 가장 많이 꼽았고, 다음으로 ‘휴직·휴가 등을 대체할 수 있는 대체인력이 부족해서(20.7%)’, ‘부여된 업무량이 너무 많아서(17.2%)’, ‘집안일을 여성이 전담하고 있어서(13.0%)’ 등의 순
- 서울시 중소기업 근로자들은 일생활균형제도 개선요구로 근로시간 단축을 가장 많이 꼽아
 - 일과 개인생활의 균형을 위해 가장 필요한 것으로 근로시간 단축을 꼽은 근로자가 42.2%였으며, 다음으로 제도사용으로 인한 불이익 방지(20.8%), 모성보호제도 및 유연근무제 사용에 자유로운 직장 분위기(18.8%), 직장 내 모성보호제도 및 다양한 유연근무제 도입(12.7%), 가족을 돌봐주는 서비스 지원(4.3%)의 순
 - 특히 1순위만 놓고 봤을 때 ‘근로시간 단축’이 63.2%로 압도적이며, 이러한 결과는 현재 근로자들 사이에서 일생활균형에 대한 관심과 요구가 근로시간 문제로 수렴되고 있는 현실을 보여줌.

Ⅲ. 중소기업 인사담당자 면접조사 결과

- CEO보다 더 적극적으로 일생활균형의 핵심 추진 주체로 활동하는 인사담당자들이 눈에 띈
 - 일생활균형 관련 제도 시행이 수년 간 거듭되고 사회 전반에서 일생활균형에 대한 관심이 확대되는 가운데, 본 조사 결과는 인사담당자가 기업 내 일생활균형의 핵심 추진 주체로서 제도 실행을 촉진하는 역할을 수행할 수 있음을 보여줌. 이들의 중소기업 간 이직이 적지 않다는 점을 고려하면, 일생활균형에 관한 전문 역량을 갖춘 인사담당자들을 적극적으로 양성하고 이들을 통해 중소기업에 관련 정보나 제도 실행의 노하우를 전파하는 방안을 고민해 볼 필요가 있음.
- 중소기업 인사담당자들은 일생활균형이 유능한 인력의 유인·유지, 특히 청년 인재를 채용하고 회사에 대한 헌신과 몰입도를 높이는 데 도움이 될 거라고 기대
 - 아직까지 일생활균형 지원 제도 시행에는 어려움이 있지만 그럼에도 중소기업에서 일생활균형은 돈보다 시간을 지원하는 프로그램이라는 점에서 유용한 복지 자원이 될 수 있음을 보여줌. 그러나 일생활균형 조치가 기대하는 효과를 제대로 발휘할 지에 대해서는 인사담당자들의 확신은 부족한 상태임. 따라서 이와 관련한 성공적인 기업 사례를 발굴하고 일생활균형을 통한 중소기업의 성과 향상 모델을 제시할 필요가 있음.
- 업종별로 만성적인 초과근로나 휴가 사용의 어려움을 야기하는 구조적 요인들이 드러남
 - 노동시간 단축과 연차 사용에 있어 기업의 오랜 장시간 근로 문화와 관행, 휴가 사용을 꺼려하는 근로자 인식 등이 문제로 지적되었으나, 업종별로 만성적인 초과근로를 야기하는 구조적인 요인들 또한 드러남. 불가피한 공사 지연에도 공사 기한이 조정되지 않는 문제(건설업), 영업시간과 1일

노동시간의 불일치(사회복지서비스업), 대체교사 활용의 어려움(어린이집) 등.

- 한편 과업 수행 진척도를 성과 관리의 중심에 두고 노동시간·장소 결정에서 자율성은 최대한 보장하는 인사관리 방식을 실행하고 있는 몇몇 스타트업 사례는 매우 고무적이며, 이러한 사례는 향후 일반 사무직이나 다른 전문직종으로 충분히 확산될 수 있을 것으로 보임.
- 여성의 육아휴직 미사용과 경력단절이 여성을 주변·보조 업무에 주로 배치하는 중소기업의 성별화된 배치 관행과 관련되어 있음을 보여준 사례가 있었음.
- 육아휴직 등 일생활균형제도 사용을 용인하는 분위기가 어느 정도 확산되었지만 아직까지 제도에 대한 노사 인식이나 사회적 이해 수준은 낮은 편이며, 그로 인해 제도들은 소극적인 시행에 그치는 경우가 많은 것으로 보임. 특히 육아휴직 대체인력 활용 여부는 인력이 늘 빠듯하지만 인원 조정 또한 쉽지 않은 중소기업에서 여전히 딜레마로 남아 있음을 확인함.
- 일생활균형의 가치를 기업의 비전과 운영 원리에 통합해 나가고 있는 사례들도 확인됨.
- 일생활균형 기업의 궁극적인 지향은 단지 관련 제도를 잘 시행하는 데 그치는 것이 아니라 기업의 비전과 운영 원리에 일생활균형의 가치를 통합해 나가는 것이라고 할 때, 조직 내 활발한 의사소통과 피드백을 바탕으로 일생활균형 조치를 임직원이 함께 기획하고 수정해 나가고 있는 몇몇 중소기업의 경험은 그러한 지향이 어떻게 실행 가능한지 잘 보여주는 사례로 매우 고무적임.
- 기업 간 수직적 네트워크의 하위에 있는 중소기업의 일생활균형을 위해서는 기업 외적으로 뒷받침 되어야 할 기반 요소들이 필요
- 기업·기관 간 계약 시 ‘을’의 위치에 있는 중소기업 근로자의 노동조건과 일생활균형을 보장할 수 있도록 필요 인력과 단가, 기한 산정 방식을 재정비할 필요가 있음. 특히 대체인력이 없으면 법정 연차휴가도 다

사용하기 어려운 어린이집 등 공공부문 사업장의 문제 해결을 위해서는
인원 충원이 필요함. 2020년 이후 중소기업 주52시간제 시행을 앞두고
각 부문·업종별 필요 인력 산출과 예산 수립 기준의 전면적인 재검토가
요청됨.

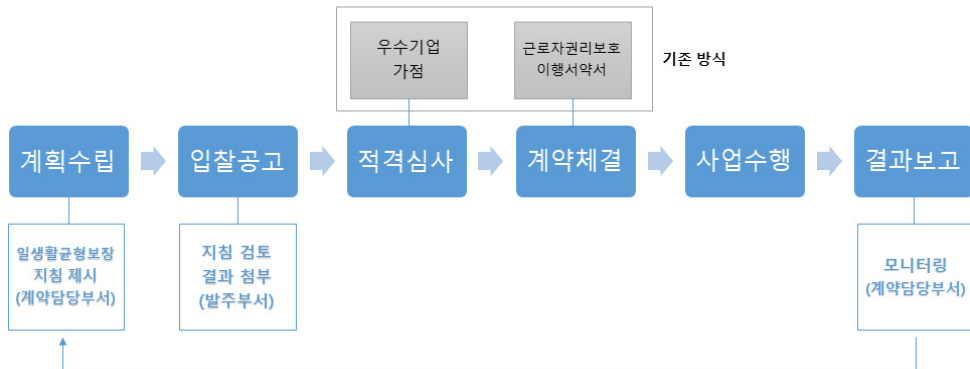
- 육아휴직 대체인력 활용, 유연근무 시행 사업장 지원에서 보다 중소기업의
현실을 고려한 정책 개선 필요
 - 중소기업 인사담당자들은 육아휴직 대체인력 활용, 유연근무 시행 사업장
지원에서 보다 중소기업의 현실을 고려한 정책들이 시행되길 바라고 있
음. 구체적으로 비정규직을 정규직으로 전환하여 대체인력 수급 시 지원
금 지급, 유연근무 실시 사업장 지원 요건 개선 등이 제안됨.
- 비혼, 고령자, 외국인 등 구성원의 가족형태와 상황에 맞는 다양한 일생활균
형 프로그램에 대한 수요가 높음.
 - 일가족양립 컨설팅, 가족친화인증 등 기업의 인사관리 지원 제도와 관련
하여 비혼, 고령자, 외국인 등 구성원의 가족형태와 상황에 맞는 보다 다
양한 일생활균형 프로그램을 제시해 달라는 제안이 있음.
 - 또 가족친화인증제도에 근로자들의 관심을 유도할 수 있도록 인증기업 근
로자에 대한 지원 혜택이 있으면 좋겠다는 의견도 있었음. 또 다양한 채널
을 이용한 인증기업 홍보 확대, 컨설팅 참여 기업 간 네트워킹과 교류 등
의 요구도 있었음.

IV. 중소기업 일생활균형을 위한 정책 제언

- 서울시 정책 방향 전환
 - 일가족양립에서 일생활균형으로, 정책 패러다임 전환
 - 서울시 일가족양립/일생활균형 관련 조례 및 정책·사업 용어 정비
 - 서울시 일생활균형 지원에 관한 조례 제정 및 추진체계 마련

시정 방향	일가족양립에서 일생활균형으로		중소기업 일생활균형의 감독자에서 책임자로	
추진 기반	서울시 조례·사업 용어 정비	일생활균형 지원조례 제정·추진체계 정비	서울시와 계약 맺는 중소기업의 일생활균형 점검체계 마련 및 실태조사 실시	
정책 영역	노동시간·휴가	돌봄 지원 제도	인사관리 지원	문화·여가지원
세부 과제	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 주52시간제 조기 정착을 위한 홍보 확대 뉴딜일자리 지원으로 서울시 민간 위탁기관 노동시간 단축 촉진 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 실정에 맞는 유연근무 인 프라 지원 10to4 서울시 협업시간 지정·캠페인 실시 대체인력제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 노동시간 단축 등 서울시 일가족양립 컨설팅 영역 확대 서울시 일생활균형 촉진자 육성 서울시 강소기업 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 일생활균형 우수 기업 근로자에게 서울시에서 실시하는 여가·문화·건강 관련 프로그램 지원

- 서울시 역할을 중소기업 일생활균형의 감독자에서 책임자로 전환
 - 서울시와 계약을 맺는 중소기업의 일생활균형 보장을 위한 점검 체계
 - 서울시와 계약을 맺는 중소기업 일생활균형 실태조사 실시



□ 노동시간 단축·휴가 사용 개선

- 중소기업 주52시간제 조기 정착을 위한 홍보 확대
 - 주52시간제 조기 안착을 위한 서울시 중소기업 대상 홍보 확대

- 서울형 근로시간 단축 추진 및 민간부문 확산
- 뉴딜일자리 지원으로 서울시 민간위탁기관 노동시간 단축 촉진
 - 뉴딜일자리 사업 분야에 ‘기존 노동시간 단축 연계 신규인력 지원’ 부문 신설
- 휴가·휴직, 유연근무 등 돌봄 관련 제도 개선
 - 중소기업 실정에 맞는 유연근무 인프라 지원
 - 유연근무 활용 지원 시 증빙자료 간소화 등 중소기업 혜택 확대
 - 스마트워크센터 이용권 제공 등 공적 인프라를 활용한 중소기업 원격근무 지원 확대
 - 성수IT종합센터 등 서울시 운영 중소기업 지원 시설 내 원격근무 공간 조성
 - ‘10 to 4 서울시 협업시간’ 지정, 문화·관행으로서 유연근무 확산
 - ‘10 to 4 서울시 협업시간’ 지정 및 캠페인 실시
 - 10시 출근제, 자율출퇴근제 등 보편적으로 실행 가능한 유연근무제 확산
 - 대체인력제도 개선을 통한 중소기업 지원 확대
 - 고용노동부 출산육아기 대체인력지원금 지원 대상 확대
- 기업 인사관리 지원 제도 개선
 - 노동시간 단축 등 서울시 일·가족양립 컨설팅 영역 확대
 - 노동시간 단축 관련 컨설팅 모듈 개발 및 적용
 - 현재 진행되고 있는 각 컨설팅 단계에서 노동시간 관련 내용 포함
 - 중소기업 인사담당자를 ‘서울시 일생활균형 촉진자’ 로 육성
 - 서울시 일생활균형 촉진자 교육 콘텐츠 연구·개발
 - 서울시 일생활균형 촉진자 지정 및 네트워크 구성
 - 서울시 일생활균형 촉진자 지원·연계 사업 실시
 - 성평등 일생활균형 「서울형 강소기업」 제도 개선

- 서울시 중소기업 육성계획 중 서울형 강소기업 설명에 ‘성평등 일생활 균형’ 내용 명시
- 주요 구인구직 웹사이트에 서울형 강소기업 정보 소개
- 서울형 강소기업 심사 시 근로시간·휴가 사용에 관한 평가 지표 추가
- 서울형 강소기업의 선정 시 우수분야 세분화
- 성평등 일생활균형 촉진을 위한 인센티브 확대

□ 문화·여가 지원 확대

- 기업 인사관리 지원 제도를 근로자 여가·문화·건강 지원과 연계
 - 가족친화인증기업 및 서울시 우수기업 근로자 지원 혜택 제공 (예. 서울시·자치구 주관 교육·문화프로그램 이용 바우처, 서울의료원 가족건강 검진 할인 등)

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 구성
3. 연구 방법
4. 연구 추진체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

서울시 소재의 사업체 수는 82만개에 달하며 이 중 상시근로자 1-5인 미만 사업체가 79.2%(65만개), 5-10인 미만 사업체 12.1%(9만9천개), 10-50인 미만 사업체 7.2%(5만 9천개) 등의 순으로 대다수를 차지하고, 300인 이상 사업체의 수는 0.2%(1천3백개)에 불과하다. 즉 서울시 소재 사업체 중 300인 미만의 중소기업¹⁾이 차지하는 비중은 99.9%에 달하고 있다.

서울시 소재 사업체 종사자 규모별 특성을 보면, 5인 미만 사업체 종사자는 117만 명으로 서울시 소재 사업체 전체 종사자 중 23.0%를 차지하는 것으로 나타났으며 100-300인 미만 12.6%(64만 명), 5-10인 미만 12.4%(63만 명), 20-50인 미만 11.6%(59만 명) 등의 순으로 나타났다. 서울시 소재 사업체 종사자의 78.5%는 300인 미만의 중소기업에 종사하는 것이다.

1) 현재 「중소기업기본법」 제2조 및 관련 시행령은 업종별 평균 매출액 또는 자산총액을 기준으로 중소기업을 구분하고 있으나, 본 연구에서는 여러 기존 연구의 통상적인 방식에 따라 근로자수(상시종업원수)를 기준으로 하여 300인 이하 사업장을 중소기업으로 규정하였다.

【 표 I -1 】 서울시 사업체 규모별 사업체 수 및 종사자 수(2015)

(단위: 개, 명, %)

사업체 규모	사업체수(개)		종사자수(명)	
전체	820,658	(100.0)	5,108,828	(100.0)
중소기업	819,267	(99.9)	4,013,617	(78.5)
소기업	808,688	(98.6)	2,914,288	(57.0)
1-5인 미만	650,125	(79.2)	1,176,347	(23.0)
5-10인 미만	99,353	(12.1)	632,631	(12.4)
10-20인 미만	39,099	(4.8)	511,697	(10.0)
20-50인 미만	20,111	(2.5)	593,613	(11.6)
중기업	10,579	(1.3)	1,099,329	(21.5)
50-100인 미만	6,572	(0.8)	453,779	(8.9)
100-300인 미만	4,007	(0.5)	645,550	(12.6)
대기업	1,391	(0.2)	1,095,211	(21.5)
300-500인 미만	675	(0.1)	258,400	(5.1)
500-1000인 미만	441	(0.1)	299,510	(5.9)
1000인 이상	275	(0.0)	537,301	(10.5)

자료: 통계청, 전국사업체조사, 2015

중소기업의 일가족양립제도 도입률은 매우 낮은 것으로 조사되었다(고용노동부, 2017). 사업체 규모별 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직 등의 도입률은 사업체 규모가 작을수록 낮은 결과를 보이고 있다(【 표 I -2 】). 그 중에서도 법적으로 보장되는 육아휴직 도입률은 5-10인 미만 사업체의 경우 27.4%였으며 이는 300인 이상 사업체(90.0%)보다 무려 62.6%p 낮은 수준이다. 가족돌봄휴직제 역시 7.7%로 300인 이상 사업체(53.0%)에 비해 45.3%p 낮은 것으로 나타났다.

【 표 I -2 】 사업체 규모별 일가족양립제도 도입률(2017)

(단위: %)

사업체 규모	출산전후 휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 휴직
전체	80.3	61.9	58.2	30.2	25.7

사업체 규모	출산전후 휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 휴직
5-10인 미만	55.1	34.3	27.4	9.1	7.7
10-30인 미만	80.1	55.1	51.8	22.1	18.8
30-100인 미만	93.2	77.7	74.1	40.0	31.4
100-300인 미만	98.5	83.8	85.4	54.6	47.7
300인 이상	98.0	93.0	90.0	57.0	53.0

자료: 고용노동부, 일·가정양립실태조사, 2017

일가족양립 또는 일생활균형에 있어서 유연근무제도의 필요성이 강조되고 있지만 사업체의 규모가 작을수록 낮은 도입률을 보이고 있다. 시간선택제는 300인 이상 사업체의 26.0%가 도입하였으나, 5-10인 미만 사업체의 도입률은 이보다 18.3%p 낮은 7.7%에 불과하다. 시차출퇴근제 역시 300인 이상 사업체가 26.0%, 5-10인 미만 사업체가 8.4%로 300인 이상보다 17.6%p 낮은 것으로 나타났다.

■ 표 I -3 ■ 사업체 규모별 유연근무제도 도입률(2017)

(단위: %)

사업체 규모	시간선택제	시차 출퇴근제	탄력 근무제	재량 근무제	원격 근무제
전체	11.3	12.7	9.2	5.3	3.4
5-10인 미만	7.7	8.4	6.9	4.7	2.6
10-30인 미만	8.0	8.7	7.2	5.4	2.2
30-100인 미만	11.8	12.7	10.0	5.9	4.1
100-300인 미만	13.8	20.0	6.2	3.1	3.8
300인 이상	26.0	26.0	23.0	8.0	7.0

자료: 고용노동부, 일·가정양립실태조사, 2017

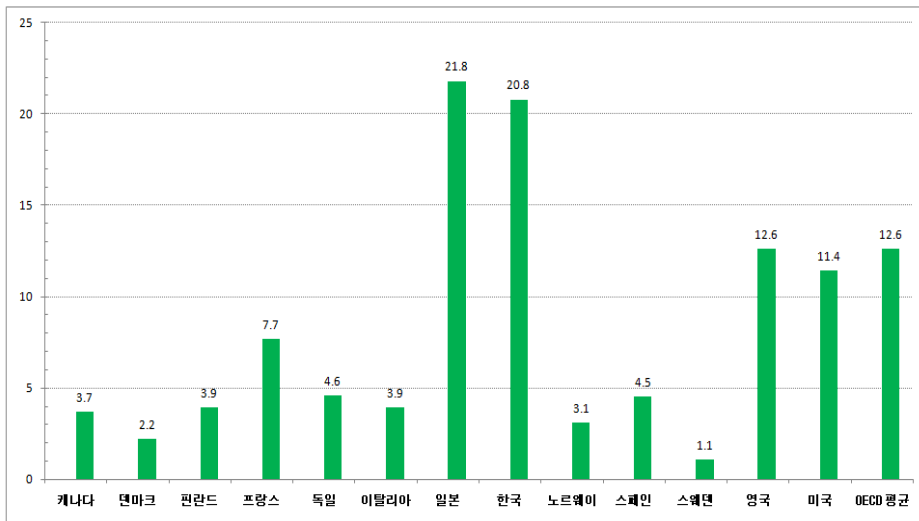
기업규모별 일가족양립 수준을 비교한 여러 선행연구에서도 기업의 규모가 작을수록 양립 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 장진희 외(2017)의 연구에 따르면 1-50인 미만 사업체 근로자의 유연근무제도 인지도는 11.9%에 불과하여 300인 이상 사업체의 23.9%보다 12.0%p 낮았다. 인지도뿐만 아니라 제도 준비율 역시 19.0%로

300인 이상 사업체(32.1%)에 비해 13.1%p 낮은 것으로 나타났다. 반대로 유연근무제 사용에서 자율성은 300인 미만의 기업이 그렇지 않은 기업보다 오히려 높다는 연구 결과도 있다(홍승아 외, 2011).

OECD는 모든 노동자가 일-개인생활-가족생활의 균형을 찾는 문제에 직면해 있으며 가족의 삶의 질은 그에 따른 영향을 많이 받기 때문에, 정부 차원에서 유연근무 장려 등 일생활균형을 유지할 수 있도록 도움을 주어야 한다고 말한다. 이러한 취지에서 OECD는 국가 간 일생활균형 지표로 ‘주 50시간 이상 일하는 노동자 비중’, ‘레저 및 개인 생활시간에 대한 투자 정도’를 선정하여 회원국가의 현황을 비교·제시하고 있다.²⁾ 그중 주50시간 장시간 근로자 비율을 보면, 2017년 기준 터키 34%, 멕시코 30%, 한국 20.8%, 이스라엘과 뉴질랜드 각 15%로, 우리나라는 38개국 중 35위로 장시간 근로가 심각한 국가로 꼽힌다.

■ 그림 I-1 ■ OECD 주요 국가 장시간 근로자 비율(2017)

(단위: %)



주: 장시간 근로자는 주당 50시간 이상 일하는 근로자 비율로 측정
 자료: OECD, Better Life Index, 2017

2) <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

특히 우리나라에서 장시간 근로는 규모가 작은 기업에서 더 많이 나타나는 경향이 있다(김유선, 2017). 산업안전보건연구원의 근로환경조사(2011)에 의하면 30인 미만 소규모 사업체는 다른 규모의 사업체에 비해 주당 평균 노동시간이 더 긴 것으로 나타났다. 500인 이상 1,000인 미만 사업체의 주당 평균 노동시간은 44.7시간이었으나 1~30인 미만 사업체는 50.7시간으로 주당 6시간 더 긴 것으로 나타났다.³⁾

물론 우리나라 월평균 총 근로시간(소정 근로시간 + 초과 근로시간)은 감소하는 추세로, 2006년 193.4시간이었던 총 근로시간은 법정근로시간 단축 등으로 인해 2016년 171.1시간으로 월평균 22.3시간 감소했다. 그럼에도 여전히 규모별 총 근로시간은 30~300인 미만 사업체가 187.7시간으로 가장 길고, 5인 미만 182.5시간, 300인 이상 185.1시간, 5~30인 미만 182.2시간 순이었다(고용노동부, 2017).

장시간 노동은 여성고용을 어렵게 만들고 출산과 양육이라는 생애 단계에서 노동시장을 이탈하도록 만드는 일가족양립의 주요한 저해 요인으로 지목되고 있다(윤자영·임주리, 2014). 뿐만 아니라 산업재해의 증가, 능력개발 기회의 축소, 낮은 노동생산성, 삶의 질 저하, 저출산 등 다양한 사회·경제적 문제들이 장시간 근로와 맞물려 있다(배규식 외 2013; 편도인, 2012).

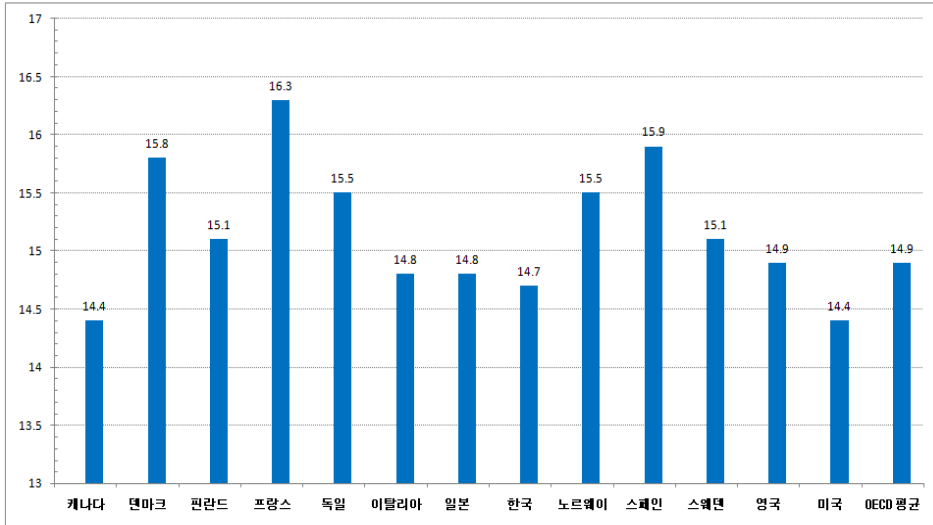
장시간 노동은 개인의 여가 시간에도 영향을 미치는데 OECD 38개 국가는 평균적으로 여가·휴식에 15시간을 할애하는 것으로 나타났으며, 한국은 14.7시간으로 전체 국가 중 26위에 해당된다(■ 그림 1-2 ■). 특히 여가·휴식 시간의 성별 격차는 38개국 중 37위로 매우 심각한 수준이다.⁴⁾ 이러한 환경은 삶의 만족도에도 영향을 미쳐, 2017년 현재 OECD 평균 삶의 만족도 6.5점에 비해 그리스, 헝가리, 터키 등이 가장 낮았고 장시간 근로 국가인 일본, 한국(38개국 중 30위)은 각각 5.9점으로 낮은 편이었다.

3) 「근로기준법」 제50조에 의해 1주 근로시간 40시간 초과 금지, 제53조 당사자 합의에 의한 연장근로 한도 주 12시간으로 명시하고 있으나 4인 이하 사업장은 「근로기준법」 적용대상에서 제외되고 있다.

4) <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

【그림 I-2】 OECD 주요 국가 여가·휴식시간(2017)

(단위: %)



자료: OECD, Better Life Index, 2017

최근 가족형태가 다양해지고 가족 내 역할뿐만 아니라 개인의 문화·여가와 쉼, 자기계발 등이 삶의 주요한 부분으로 강조되면서, 일가족양립에서 일생활균형으로 정책 패러다임을 변화시켜야 한다는 주장이 제기되고 있다(김유진, 2016; 박예송·박지혜, 2013). 그동안 한국사회에서 일과 여타 삶의 영역의 조화, 균형, 양립의 문제는 주로 ‘일가족(가정)양립’이라는 용어로 지칭되어 왔고, 삶의 다양한 영역 중에서도 자녀 양육, 가족 돌봄이 특히 강조되어 왔다. 2000년대 들어 꾸준히 추진된 출산 전후휴가, 육아휴직 등 일가족양립 제도의 개선, 보육·요양보호 등 사회적 돌봄 지원 예산의 확대는 그로 인해 나타난 대표적인 변화이다.

그러나 이러한 제도와 정책의 시행만으로 일과 가족 돌봄의 실질적 균형을 이루기 어렵다는 비판적 논의들이 다양한 측면에서 제기되고 있다. 장시간 근로 관행이 변화하고 근로시간이 획기적으로 단축되지 않는 한 남녀의 평등한 양육·가사노동의 분배는 지연될 수밖에 없다는 것이다(국미애, 2013; 신경아, 2009a 등). 일가족양립제도의 대상이 주로 자녀를 양육자인 근로자에게 한정되면서 자녀를 키우지 않지만 다른 가족 구성원이나 친밀한 관계에 있는 타인들을 보살피고자 하는 근로자,

여가·학습 등 다른 삶의 영역과 일의 조화를 추구하는 개인들의 욕구를 반영하지 못하고 있다는 지적도 있다. 이러한 논의는 일가족양립보다 일생활균형을 노동·가족정책의 새로운 지향점으로 제안하고 있다. 일생활균형은 자녀, 환자, 장애인, 노인 등 가족 단위의 양육·돌봄, 가사노동의 문제뿐 아니라 비혼 가구를 포함한 모든 개인의 일과 여가·문화생활, 학습, 사회적 관계의 병행 문제를 포함하는 보다 넓은 의미의 개념이라고 할 수 있다(김유진, 2016; 김정운 외, 2005; 배규식 외, 2013).

그러나 아직까지 정부와 서울시의 정책은 일생활균형 패러다임을 충분히 수용하고 있지 못한 상태이다. 노동부는 최근 들어 정책 표어를 ‘일가정양립’, ‘일가(家)양육’에서 ‘일생활균형’, ‘위라벨’로 전환하고 2017년 유연근무제 도입 활성화를 위한 지원 방안을 마련하였다. 이에 시차출퇴근제, 재택근무제 등 유연근무제를 도입하는 사업주에게 활용 근로자당 간접노무비 주 10만원(연 최대 520만원)을 최대 1년간 지원하는 제도를 도입하였지만, 지원 혜택을 받는 중소기업은 아직까지 많지 않다. 서울시는 저출산 대응의 일환으로 일가족양립을 위한 5개 사업 12개 세부사업을 시행하고 있으나 ‘가족친화적 직장문화 조성’, ‘모성보호 강화’에 초점을 두고, 공무원 중에서도 자녀 돌봄을 수행하고 있는 유자녀 공무원만을 주요 정책 대상으로 삼고 있다는 점에서 한계가 있다.

이에 중앙정부 일생활균형 지원 정책의 사각지대를 보완하고 개선 방안을 제안하는 서울시 차원의 중소기업 일생활균형 지원 방안이 마련될 필요가 있다. 가족 돌봄 중심의 기존 일가족양립 정책에서 벗어나 가족지위와 역할에 관계없이 모든 근로자들이 혜택을 누릴 수 있는 일생활균형 정책으로의 전환이 이 과정에서 강조되어야 할 것이다.

2) 연구 목적

본 연구의 목적을 두 가지 측면에서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 서울시 소재 기업의 대다수를 차지하고 있을 뿐 아니라 일생활균형 수준이 상대적으로 열악한 것으로 알려져 있는 중소기업에 초점을 두어, 일생활균형제도 도입률과 활용률을 높이고 노동시간 단축, 휴가사용 확대 등 중소기업 근로자들의

실질적인 일생활균형을 촉진하기 위한 방안을 마련한다.

둘째, 가족 돌봄에 주로 초점을 두었던 기존의 일가족양립제도를 넘어서서 모든 근로자 개인을 대상으로 한 일생활균형제도로 정책 영역을 확장하기 위한 과제, 특히 서울시 정책의 전환 방향 및 세부 과제를 개발한다. 이를 위해 본 연구는 유자녀 기혼여성에 초점을 둔 기존 조사·연구의 대상을 모든 남녀 노동자로 확대하여 일생활균형 실태를 파악한다.

이를 통해 본 연구는 가족 돌봄뿐 아니라 휴식·여가·자기개발·사회적 교제 등 다양한 개인생활과 일이 균형을 이룰 수 있게 지원하는 일생활균형 정책으로의 방향 전환을 촉진하는 데 기여하고자 한다.

2. 연구내용 및 구성

본 연구는 크게 여섯 개의 장으로 구성하였다.

제 I 장은 연구 필요성 및 목적 그리고 연구내용과 방법 등을 제시하였다.

제 II 장은 본 연구를 추진하기 위한 이론적 배경으로, 먼저 일가족양립과 일생활균형의 개념 정의와 패러다임 전환 배경에 대한 기존의 논의를 정리하고, 다음으로 일가족양립/일생활균형에 관한 주요 선행연구 결과를 살펴본다. 이를 토대로 본 연구 방향의 타당성을 뒷받침하고 이어서 실시한 정책 현황 분석, 실태조사 및 면접조사의 분석 틀을 제시하였다.

제 III 장에서는 정부와 서울시의 주요 일생활균형 정책 현황을 검토하였다. 분석 대상 정책의 범위를 육아휴직과 같은 가족 돌봄 지원 제도 뿐 아니라 노동시간·휴가 정책, 기업의 인사관리 지원 정책까지 확장하였고, 해외 국가의 정책 현황이나 참고할 만한 사례와 비교하는 방식으로 현재 국내에서 시행 중인 정책들을 분석·평가하였다.

제 IV 장은 서울시 중소기업 근로자의 일생활균형 실태조사 결과를 분석, 제시하였다. 설문조사는 10-300인 미만 사업체 전일제 근로자 1,000명을 대상으로 실시하였으며 기업 규모에 따라 표본을 할당하였다. 실태조사 결과는 크게 일반현황, 고용

및 근로환경, 일생활균형제도 인지도 및 활용도, 돌봄현황, 여가 및 건강, 인식 및 정책수요, 경제 및 주거환경 이상 7개 부분으로 나누어 정리하였고, 특히 성별, 연령별, 소득수준별 차이에 주목하였다.

제 V 장에서는 설문조사 결과를 바탕으로 실시한 면접조사 결과를 정리하였다. 면접조사는 중소기업 인사담당자를 대상으로 실시하였고, 일생활균형에 대한 인식과 직장문화, 근로환경 개선을 위한 노력, 정책 개선 방안 등을 질문하였다.

마지막으로 제 VI 장에서는 앞서 기술한 이론적 배경과 정책 현황 분석, 실태조사, 면접조사 결과, 그리고 전문가 자문 결과를 토대로 중소기업 일생활균형을 위한 정책 개선안을 제안하였다.

3. 연구 방법

1) 문헌연구

본 연구를 수행하기 위해 문헌조사는 크게 두 가지 방향으로 진행되었다. 첫째, 일가족양립/일생활균형 관련 선행연구들을 조사하여 검토했다. 둘째, 중앙정부 및 서울시 일생활균형 정책 현황을 파악할 수 있는 법령, 정책자료들을 수집하여 기업 규모별 특성을 반영한 일생활균형 지원 정책으로서 한계를 진단하고 개선 과제가 무엇인지 파악하였다.

2) 실태조사 및 기존 통계자료 분석

본 연구는 서울시 중소기업의 일생활균형 실태를 파악하고 지원 방안을 마련하기 위해 서울시 중소기업 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 기본적으로 조사 대상은 10인 이상 300인 미만 사업체에서 전일제로 근무하는 20~40대 남녀 근로자이며, 조사 시 서울시에 거주하지 않거나 현재 직장에서 근속년수가 1년이 되지 않은 대상자는 수집에서 제외하였다.⁵⁾

5) 본 연구는 서울시 중소기업 근로자를 대상으로 한 연구이지만, 결과를 분석하고 정책을 설계해 적

이러한 기준을 통해 총 1,000명을 대상으로 조사를 실시했으며, 조사 내용은 응답자의 일반 현황과 고용 및 근로환경, 일생활균형제도 인지도 및 활용도, 돌봄 현황, 여가 및 건강 관련 사항, 일생활균형에 대한 개인의 인식 및 정책 수요, 경제 및 주거환경 등으로 구성하였다. 자료 수집은 구조화된 설문지를 사용한 온라인 조사를 통해 이뤄졌고, 표집 시 2016년 통계청 「전국사업체조사」를 모집단으로 참고하여 성별 비율을 고려해 표본수를 할당하였다. 또한 중소기업이라도 기업규모별로 일생활균형/일가정양립 제도에 대한 개인 및 사용자의 인식수준, 현실적인 제도 활용 여건 등에서 다른 양상이 나타날 수 있다고 보아 규모별로 구분하여 조사를 실시하였다. 이에 따라 표집 시 10인-300인 미만을 세분화하여 10-49인 미만 40%, 50-99인 미만 30%, 100-299인 미만 30% 수준으로 표본수를 임의 할당하였다. 종합적인 조사 개요는 아래 **표 I-4**와 같다.

표 I-4 서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 개요

조사대상	조사방법	조사영역
서울시 중소기업 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 조사대상: 10-300인 미만 사업체 전일제 근로자 ■ 표본수 및 조사방법: 900명 온라인 조사 ■ 표집: 성별 / 연령별 / 혼인상태별 <ul style="list-style-type: none"> ※ 모집단: 2016년 통계청 전국사업체조사 - 남성 50%, 여성 50% - 20-29세 31%, 30-39세 34%, 40-49세 35% 이내 - 기혼 70%, 비혼(1인가구+비친족가구) 비중 30% 이내 ※ 산업별 비중 조사 중 고려 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반현황 - 근로환경 - 일생활균형 - 돌봄 및 여가활동 - 건강 - 경제상태

또 실태조사 결과 분석 시 기존 통계자료를 통해 전국단위 조사 결과와의 공통점과 차이점을 비교하였다. 고용노동부 「일가정양립실태조사」와 통계청 「전국사업체조사」 등을 분석하여 본 조사인 서울시 중소기업 근로자 대상 실태조사 결과와의 차이를 비교하였고, 이를 통해 서울시 특성을 도출하고 이를 고려한 정책 방안을 마련하고자 했다.

용함에 있어 응답자가 서울시 거주자가 아닐 경우 제시한 정책방안의 대상에서 제외될 우려가 있기 때문에 거주지를 제한하였다. 또한 근속연수의 경우 본 연구에서 주요하게 보고자 하는 변수인 ‘휴가사용’, ‘삶의 질’ 부분에서 ‘지난 1년 간’의 실태를 확인하기 위해 부득이하게 제한하였다.

3) 면접조사 및 전문가 자문

본 연구에서는 구조화된 설문지를 통한 양적 조사와 더불어, 중소기업에서 일생활균형제도 시행 시 발생하는 장애요소, 일생활균형을 저해하는 기업 안팎의 구조적 여건과 개선 방안 등을 보다 심층적으로 탐구하기 위해 중소기업 인사담당자, 대표 등 기업 관계자 12명을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 참여자는 서울시 일·가족양립지원센터에서 실시하는 일·가족양립 컨설팅에 참여하는 기업의 담당자 중에서 섭외하였다. 그런 만큼 참여자의 대부분은 일생활균형 문제에 어느 정도 관심을 갖고 있었지만, 조직 내 일생활균형 추진 정도에는 편차가 있었고 업종과 주로 하는 일, 근로자의 연령대나 성비가 상이한 사례들이 고루 포함되어 그러한 차이에 따른 일생활균형의 어려움과 개선 요구를 파악할 수 있었다. 다만 이들이 평균적인 중소기업 인사담당자들의 일생활균형에 대한 인식을 대표한다고 보기는 어렵다는 점은 감안할 필요가 있다.

주요 조사내용으로 일생활균형 조치를 추진하게 된 배경과 핵심 주체, 관련 현안, 일생활균형제도 시행 현황, 시행에 따른 효과, 중앙정부·서울시에 요구하고 싶은 다양한 지원방안 등을 논의하였다. 면접조사 개요는 **표 I-5**와 같다.

표 I-5 서울시 중소기업 인사담당자 면접조사 개요

조사대상	조사방법	조사내용
서울시 중소기업 인사담당자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 조사대상: 중소기업 인사담당자(대표) 12명 ■ 조사기간: 2018년 6월 ~ 7월 ■ 조사방법 <ul style="list-style-type: none"> - 개별면접 7건: 각 1시간~1시간 30분 정도 실시 - 집단면접 1건: 5개 기업 담당자 참여, 2시간 정도 실시 	<ul style="list-style-type: none"> - 조직 일반현황 - 일생활균형 추진 배경·주체·현안 - 일생활균형제도 시행 현황 - 일생활균형 조치 시행에 따른 효과 - 정부·서울시 지원 요구 사항

또한 연구 및 조사 질문지의 설계, 연구결과 정리, 정책 과제 제안 등 연구의 각 단계마다 일생활균형/일가족양립 관련 학계 전문가, 민간단체 전문가, 서울시 관련 정책 담당자들의 자문 의견을 수렴하였다.

4. 연구 추진체계

본 연구의 추진체계는 아래와 같다.



III

일생활균형 관련 이론적 쟁점

1. 일가족양립에서 일생활균형으로: 패러다임 전환의 의의
2. 일자리 특성에 따른 일생활균형의 차이
3. 연구의 분석틀과 한계점

II

일생활균형 관련 이론적 쟁점

1. 일가족양립에서 일생활균형으로: 패러다임 전환의 의의

이 절에서는 일과 일 이외의 다른 삶의 영역 간의 양립, 조화, 균형을 지향하는 정책들이 각국의 사회적 맥락에 따라 어떻게 명명되고 어떠한 목적 하에 시행되어 왔는지 살펴보고, 현재 한국사회 맥락에서 왜 일생활균형으로의 정책 패러다임 변화가 필요한지 검토한다.

먼저 정책의 명명과 의미 규정에 관한 논의를 간략히 살펴보면, 현재 우리나라에서 일과 가족 돌봄, 개인생활의 균형과 조화를 지원하는 정책 혹은 그 가치를 일컫는 용어로는 가족친화정책, 일-가족(가정) 양립 정책, 일-생활(삶) 균형 정책, 크게 세 가지가 함께 사용되고 있다. 이 용어는 국내뿐 아니라 여러 다른 나라에서도 시점이나 정도의 차이는 있으나 오랫동안 혼재되어 사용되어 왔으며, 그와 더불어 어떤 용어가 보다 적절한가를 둘러싼 논쟁도 지속되어 왔다. 언어는 현실을 반영하는 게 아니라 의미와 이해, 경험을 생산한다는 일반적인 논의를 제쳐두더라도, 이 정책을 지칭하는 다양한 개념들은 일과 가족 영역의 관계를 바라보는 시각의 차이, 그 속에서 대두되는 문제를 짚어내고 해결 방향을 제시하는 관점의 차이를 반영하기 때문에 중요하게 다뤄질 필요가 있다.

먼저 가족친화정책⁶⁾의 개념과 의미를 살펴보면, 연구자에 따라 가족친화정책은 “노동자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원

하는 공식적·비공식적 제도(Hillage and Simkin, 1992),” “기업이 종사자의 작업장 바깥의 가족 책임을 인지하고 일과 가족 책임을 동시에 성취할 수 있게 하는 정책을 개발하고 시행하는 것(Strachan and Burgess, 1998),” “남녀근로자가 직장과 가정 영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 정책(김태홍·고인아, 2001),” “일과 가정 간의 갈등을 해소하고 두 영역 사이에서 균형 있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도(임인숙, 2003)” 등으로 다양하게 정의되었다. 노동자의 일 영역과 가족 영역 내 책임 및 역할 간의 조화와 균형을 지원한다는 목적을 표명하고 있지만, 대체로 정책의 당사자를 부모인 노동자로 보고 이들의 일-가족 갈등을 줄이기 위한 조치를 가족친화정책으로 규정하는 경향이 있다(Glass and Fujimoto, 1995: 382). 즉 가족친화의 의미는 주로 부모로서의 책임과 역할에 초점을 두어 정의되어 왔다고 할 수 있다.

그러나 가족친화라는 용어의 사용은 일-가족 관계에 대해 근본적인 질문을 던지기보다는 당장 어려움을 겪는 노동자에 대한 시혜적 지원으로서 정책의 성격을 규정한다는 비판을 받았다. ‘친화적’이라는 용어 자체가 해당 정책을 권리(entitlement) 보다는 호의(favour)로, 인간의 욕구와 권리에 기초하여 제공되는 것이라기보다 기업이 노동자에게 베푸는 혹은 베풀지 않아도 되는 특혜로 비춰지게 한다는 것이다(Lewis, 1996; 2001). 가족의 다양한 특성과 복잡성을 충분히 인지하지 못한다는 점도 지적됐다. 오늘날 가족은 양 부모와 자녀로 구성된 가족부터 동성애 커플, 친구와 함께 사는 사람들까지 다양한 형태의 ‘가족들(families)’로 존재하지만, 대체로 가족친화정책은 이러한 다양성을 간과한 채 부모의 자녀 돌봄에만 초점을 두었기 때문이다(Lewis, 1996: 4). 이러한 문제제기는 80년대 초중반 관련 정책에 대한 논의가 시작될 당시부터 가족친화와 함께 가장 많이 사용되어 온 일-‘가족’ 균형(양립)이라는 용어에도 동일하게 적용됐다.

이러한 이유로 이 둘을 대체하여 90년대 이후 전 세계적으로 가장 널리 사용되고 있는 용어는 일생활균형이다. 일생활균형은 개인들이 자신의 일 역할과 가족 역할에 동등하게 참여하고 동등하게 만족하는 정도를 일컫는 것으로(Greenhaus and

6) 친화(friendly)라는 용어 대신 ‘지원(supportive)’ 또는 ‘대응(responsive)(Glass and Estes, 1997)’ 등을 사용한 연구들도 있다.

Singh, 2003: 2), 두 역할에 동등한 우선순위를 부여함으로써 두 영역으로부터의 양립할 수 없는 압력이 초래하는 일-가족 갈등을 해결할 수 있다고 제안한다(Gregory and Milner, 2009: 1). 영미권에서 처음 유래되었지만 오늘날에는 유급노동과 다른 삶의 부분들을 조화시키는 시도나 노력에 대해 이야기하는 가장 대중적인 방식이 되었고(Gambles et al., 2006: 34), 기업이나 정부의 정책을 지칭할 때뿐 아니라 일과 가족생활을 양립하는 개인의 삶의 지향을 일컫는 개념으로도 두루 사용되고 있다.

그럼에도 여전히 여러 나라에서 이들 용어는 혼용되고 있어, 각 국가의 정책적 강조점이 무엇인가에 따라 보다 적절하다고 여겨지는 개념이 선택적으로 사용되고 있다고 보는 것이 적절하다(홍승아 외, 2011: 12). 즉 관련 정책이 어떠한 맥락에서 수용되고 무엇이 궁극적인 정책 목표로 강조되는가에 따라 사용하는 용어가 달라지는 것이다.

페미니스트 정책 연구에서 일가족양립 정책은 성평등을 달성하는 중요한 수단으로 간주되었지만, 고용과 가족생활의 조정이라는 아이디어는 페미니스트 목표를 위해서 뿐 아니라 다른 정책 영역에서도 유의미한 정책 수단으로 여겨져 왔다(Mazur, 2002; Brennan, 2007; Lewis, 2009). 대표적으로 고용률 증대, 출산율 제고, 노동시장 유연성 증대라는 정책 목표를 달성하기 위한 전략의 일환으로 배치된 것이다. EU와 유럽 각 국에서 일가족양립 정책의 발전 과정과 국가 간 차이를 분석한 제인 루이스(Lewis, 2006; 2009)에 따르면 유럽에서 일가족양립을 담는 정책 틀은 이 논의가 처음 시작된 90년대 후반 이후 계속 변화되어 왔다. 초기에는 여성 고용률 증가라는 목표와 관련되기 시작했다가 2000년대 중반에는 출산율 제고라는 목표가 덧붙여졌고, 2000년대 후반부터는 사회정책과 경제정책, 고용정책의 세 영역에 속하면서도 고용 전략에 가장 가까운, 노동시장 유연성을 확대하는 유연안정성(flexicurity) 전략의 일부로 여겨지는 경향이 강해졌다는 것이다(Lewis, 2009: 11-2).

우리나라에서 일가족양립 정책은 특히 저출산, 생산인구 부족 등 인구학적 문제를 해결하기 위한 수단으로 발달되었다고 할 수 있다. 일가족양립을 위한 사회정책적 지원이 본격화 된 것은 2000년대 들어 저출산에 대한 위기감이 확산되면서 부터이며 이후 확대된 일가족양립 정책은 출산력 강화를 가장 궁극적인 목표로 삼았다(신경아, 2009b: 33). 또 여성의 낮은 경제활동참가율이 잠재성장 동력을 축소시키는

문제로 지적되고, 그 원인이 일과 출산·양육을 병행하기 어려운 노동시장과 사회환경으로 지목되면서 일가족양립 정책의 필요성이 급부상한 것이다(김민희·김경희, 2010). 이 시기 제정된 관련 법·제도에서 ‘가족친화’, ‘일가정(가족)양립’이 공식적인 정책 용어로 사용된 것은 이러한 맥락과 무관하지 않다. 출산율 제고와 여성 고용률 제고라는 두 가지 목표 하에 추진된 일가족양립 정책은 부모인 노동자, 그 중에서도 여성노동자를 주요 정책 대상으로 삼았고, 일과 양립해야 할 삶의 영역으로 부모로서의 책임과 역할에 우선 초점을 두었다. 이러한 정책의 기저에는 다양한 가족형태의 안팎에서 친밀한 이들을 돌보는 ‘개인’ 보다는 부모-자녀로 구성된 전형적인 ‘가족’이 전제로 가정되었다. 정책 뿐 아니라 관련 연구도 다분히 여성, 특히 유자녀 기혼여성에 초점을 두어 출산전후휴가, 육아휴직 등 일가족양립제도 정비와 활성화 방안을 중심으로 이루어졌다(김선희, 2010; 유계숙, 2012; 이명숙·공미혜, 2013; 이혜정·유규창, 2011).

한편 ‘여성’과 ‘가족’에 초점을 둔 일가족양립 정책이 성별 불평등을 재생산하고 여성의 부담을 오히려 가중시키는 결과를 초래하고 있다는 비판도 꾸준히 제기되었다(김민희·김경희, 2010; 배규식 외, 2013; 신경아, 2009b; 장수정, 2007). 이는 정책 대상을 여성에서 남성으로 확대하고 젠더 관점을 적용해야 한다는 주장으로 이어졌으며, 일생활균형으로 패러다임의 전환이 필요하다는 주장과도 연결된다.

먼저 ‘양립’ 보다는 ‘균형’이라는 용어가 좀 더 바람직하다는 논의가 있다. 신경아(2009b)는 양립이라는 용어가 두 영역을 잘 조율하는 개인, 특히 ‘여성의 문제’로 이 문제의 성격을 전제해 왔다고 비판한다. 페미니스트 관점에서 두 영역 간 조정의 문제란, 가족영역에 치우친 여성의 삶을 개선하기 위해 노동시장 내 불리함을 제거하는 것 그리고 노동영역에 치우친 남성의 삶을 개선하기 위해 가족생활 영역에서의 장애요인을 해체하는 것, 두 가지 축의 변화를 의미한다. 다시 말해 한 개인이 두 가지 일을 다 잘하도록 지원하는 게 아니라 남녀가 각자에게 치우쳐져 있던 일의 균형을 바로 잡는 것이 핵심이며, 따라서 젠더 관점에서 보았을 때는 양립보다 균형이 더 적절한 표현이라는 주장이다(신경아, 2009b: 40-1).

다음으로 정책의 대상을 성별이나 가족형태와 무관하게 모든 근로자로 확대해야 한다는 논의 또한 일생활균형으로의 패러다임 전환 주장의 한 축을 차지한다. 일

(work)과 삶(life)의 조화를 이루는 것은 돌봄을 필요로 하는 노동자만이 아니라 모든 노동자에게 필요하다는 것이다. 특히 1인 가구 증가 등 가족형태가 더욱 다양화되고 있는 현실을 고려하면 가족 내 역할뿐만 아니라 개인의 여가, 삶의 만족도 등을 중요하게 바라보는 관점에서의 변화가 요구된다(김유진, 2016; 박예송·박지혜, 2013). 나아가 정책 대상을 임금근로자에만 한정할 것이 아니라 구직활동 중인 사람, 퇴직 이후 역량 개발을 필요로 하는 사람까지 확대해야 한다는 주장도 제기될 수 있다.

또한 일생활균형 패러다임은 일과 균형을 이루는 삶의 영역을 돌봄뿐 아니라 다양한 개인생활의 영역으로 확대하고, 균형을 위해 가용한 자원을 보다 다양한 차원에서 검토할 것을 제안한다. 일생활균형은 자녀, 환자, 장애인, 노인 등 가족 중심의 돌봄과 가사노동뿐만 아니라 개인의 여가와 휴식, 건강 등 자기 돌봄, 사회적 관계, 자기계발 등을 포함하는 광의의 개념으로 볼 수 있다(김유진, 2016; 김정운 외, 2005; 배규식 외, 2013). 이렇게 보면 이전까지 가족 돌봄에 사용할 시간과 인적 자원, 제도·서비스·비용 제공에 국한되었던 지원 정책의 범위 또한 확대되어야 할 것이다. 특히 노동시간 단축, 연차휴가 등 보편적인 휴가 사용에 관한 정책은 가족 돌봄 병행 여부와 무관하게 모든 노동자의 일생활균형을 지원하는 정책으로 자리매김할 수 있다. 국가나 기업에서 지원하는 문화·여가, 평생교육·직업교육에 관한 제도·서비스·비용 지원 또한 일생활균형 정책의 범위로 포함될 수 있을 것이다.

이에 일가족양립에서 일생활균형으로 정책 패러다임을 전환하기 위해서는 그동안 부모의 자녀 양육·돌봄 지원에 초점을 정책의 대상과 영역을 모든 일하는 사람을 대상으로 확대하고, 성별·세대·가족형태·소득계층 등에 따라 제기되는 각기 다른 요구에 대응하는 정책 의제들을 보다 많이 발굴할 필요가 있다. 노동시간 정책, 조세정책 등 기존의 사회·경제·고용정책들을 일생활균형이라는 목표에 부합하도록 그 방향과 대상, 내용을 조정해 나가는 노력 또한 요구된다.

2. 일자리 특성에 따른 일생활균형의 차이

기업규모는 한국사회에서 일자리 특성과 근로조건의 격차를 초래하는 대표적인 요인으로 지목되어 왔다(김영미·한준, 2008; 정이환, 2013 등). 이에 이 절에서는 기업규모에 따른 일생활균형 환경과 근로자의 일생활균형 실태를 다룬 선행연구를 주로 검토한다.⁷⁾

먼저 기업규모에 따라 근로자들이 일과 가족생활에 사용하는 시간이 어떻게 달라지는지 분석한 연구가 있다. 배규식 외(2013)에 따르면 우리나라 근로자의 노동시간은 전반적으로 긴 편이지만 공공부문보다 민간부문에 종사하는 근로자일수록, 또 규모가 작은 사업체에서 일하는 근로자일수록 길다. 2011년 근로환경조사 자료를 분석한 결과 1~29인 사업체의 주당 총 근로시간은 50.7시간으로 다른 규모의 사업체에 비해 3~4시간이나 더 길었다. 소규모 기업 근로자일수록 가정 내에서 가사·돌봄노동을 더 많이 수행한다는 연구 결과도 있다. 서울시 여성근로자를 대상으로 한 문은영·장명선(2014a)의 조사에서 기업규모가 작을수록 ‘가족 내 가사업무 담당’을 ‘대체로 내가 한다’는 응답이 많아지는 경향이 나타났다. 100인 이상 사업체 여성근로자의 응답률은 33.9%였지만, 50~99인은 36.0%, 10인 미만은 47.0%가 그렇다고 답했다. 이는 소규모 사업체일수록 소득이 많지 않아 가사·돌봄에 추가적인 비용을 들이기보다 스스로 하는 경우가 더 많기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 그만큼 중소기업에 다니는 근로자들은 일과 돌봄, 개인생활 병행에서 시간 갈등이나 부담감을 더 많이 느낄 가능성이 높다.

다음으로 돌봄 관련 휴가·휴직, 유연근무 등 제도·서비스 접근성에 있어 기업 규모에 따른 차이에 주목한 연구들이 있다. 문은영·최나리(2010)의 서울시 소재 중소기업 조사에 의하면 산전후휴가 등 휴가·휴직제도의 실시율은 상대적으로 높았지만, 탄력근무제도, 직장문화개선제도, 자녀보육지원 제도 실시율은 7%로 이하로 매우 낮은 수준이었다. 대기업과 중소기업의 제도 접근성 격차는 최근까지도 그다지 줄어들지 않고 있다. 박종서 외(2017)에 따르면 소규모 사업장일수록 일가족양립제

7) 각각의 자세한 연구개요는 [부록1]에 수록

도에 대한 접근성이 낮은 것으로 나타났다. 출산전후휴가는 법정 제도임에도 불구하고 근로자가 인식하는 사용 가능성은 기업규모가 적을수록 낮아, 제도를 도입하지 않고 있다는 응답은 1-4인 사업장이 81.2%, 5-9인 64.3%, 10-99인 26.5%, 100인 이상 사업장은 9.4% 순이었다. 한편 청년층의 취업여건과 출산 결정의 관계를 연구한 윤대훈(2017)에 의하면, 규모가 작은 기업의 근로자는 대기업 근로자에 비해 출산 결정을 덜 하는 것으로 나타났는데, 이는 중소기업일수록 출산지원 프로그램이 미비하거나 이용률이 저조하기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다.

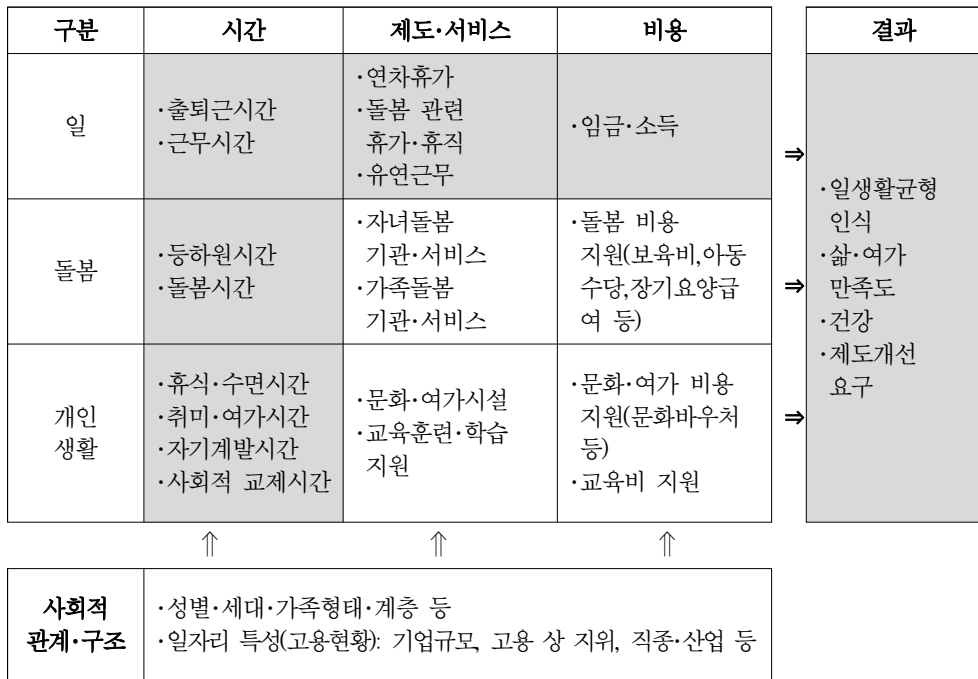
앞서 본 시간 자원이나 제도·서비스 접근성의 차이는 일자리 특성에 따라 개인이 느끼는 일생활균형 정도나 갈등 정도의 차이를 초래하는 요인이라고 할 수 있다. 2010년 가족실태조사 자료를 분석한 류현주(2012)의 연구에서는 개인의 일생활균형 정도가 정부투자·출연기관에 소속된 근로자일 경우 가장 높고 대기업보다 소기업일수록 낮은 것으로 나타났다. 일-가족 갈등 경험은 대기업 근로자도 높았지만 이들은 일생활균형 정도는 높은 반면, 중소기업 근로자는 갈등 정도도 높고 균형 정도는 더 낮은 것으로 나타났다. 또 박종서 외(2017)에 의하면 시간 활용에 있어 중소기업, 비정규직 여성근로자는 대기업, 정규직에 비해 ‘여유 있다’ 고 느끼는 정도가 더 많았으나, 일가족양립 정도에 있어서는 기업규모가 작을수록 ‘어렵다’ 고 느끼는 경우가 더 많았다. 이는 저소득층 가구일수록 가사·돌봄에 금전적 자원을 투입할 여력이 없기 때문에 여성이 직접 돌봄을 수행하면서 병행 가능한 일자리를 선택한 데 따른 결과라고 볼 수 있다. 그만큼 시간 압박감은 덜 느끼지만 일과 가족생활의 이중 부담으로 인한 어려움은 더 강하게 느낀다고 할 수 있다.

이상 검토한 연구를 종합해 보면 일자리 특성, 특히 기업규모에 따라 개인이 가용한 시간, 제도·서비스, 비용 등은 상당히 달라진다고 할 수 있다. 이러한 결과는 개인의 일생활균형 양태와 그에 따른 삶의 질에 노동시장 이중구조라는 사회·구조적 맥락이 미치는 영향을 고려해야 함을 시사한다. 이러한 논의를 바탕으로 마련한 본 연구의 분석틀은 다음 절에서 제시하였다.

3. 연구의 분석틀과 한계점

서울지역 중소기업 근로자의 일생활균형 실태를 파악하고 개선방안을 마련하고자 하는 본 연구의 분석틀은 다음과 같다.⁸⁾

Ⅱ 그림Ⅱ-1 Ⅱ 연구 분석틀



먼저 근로자의 삶에서 균형을 이루어야 할 영역은 일과 가족 돌봄, 그리고 개인생활을 포함한 세 가지 영역으로 구분하였고, 이들 영역에 걸쳐 있는 각 개인의 일생활균형 양태를 결정짓는 요소이자 실태 분석을 위한 조사해야 할 지표는 시간, 제도·서비스, 비용 이상 세 가지 차원으로 구분하였다. 이러한 일생활균형 양태는 성별·세대·가족형태·계층 등 사회적 관계 특성과 기업규모, 고용상 지위, 직종·산업 등 일자리 특성에 따라 달라질 것으로 보고, 이 연구에서는 특히 기업규모에 따른

8) 특히 박종서 외(2017: 22)의 연구 틀을 참고하였음.

차이에 초점을 두되, 그 내부에서도 성별, 세대, 계층에 따른 차이가 어떻게 나타나는지 살펴보고자 한다. 또 일생활균형 정도의 모든 차원을 다 다루기는 어렵기 때문에 본 연구에서는 음영으로 표시한 부분을 중심으로 실태를 파악하였다. 중소기업이라는 기업 특성의 영향에 주목하기 때문에 일 영역에서 가족 돌봄 및 개인생활과의 균형을 위해 제공되는 자원의 정도를 파악하고, 그에 따른 일생활균형 인식, 삶의 만족도, 제도 개선 요구를 조사하는 데 초점을 맞춘 것이다.

그럼에도 서울시 소재 중소기업에 다니는 모든 근로자의 생애주기별 일생활균형 실태를 충분히 파악하지 못한 것은 본 연구의 한계이다. 본 연구의 조사 대상은 여건 상 제약으로 20~49세 전일제 근로자만을 대상으로 성별, 연령, 혼인상태별로 구분하여 표집하였고, 비정규직 근로자, 50세 이상 근로자는 조사 대상에서 제외하였다. 이들 집단의 일생활균형 실태와 개선 방안은 후속 연구를 통해 다루어야 할 것이다.

III

정부·서울시 일생활균형 정책 현황

1. 중앙정부 정책 현황
2. 서울시 정책 현황

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

정부·서울시 일생활균형 정책 현황

1. 중앙정부 정책 현황

근로자의 일과 생활의 균형을 맞추기 위한 다양한 영역에서의 정책적 노력은 큰 틀에서 네 가지 영역으로 구분해 볼 수 있다. 여기서는 노동시간·휴가, 돌봄 관련 휴가·휴직, 유연근무제, 기업 인사관리 지원의 네 가지 측면에서 정부의 지원 노력들을 살펴본다. 이 중에는 기존에 일가족양립제도로써 논의되었던 것들도 있지만, 이러한 제도들 역시 실질적으로는 근로자의 ‘쉽’을 보장해 주는 데 필수적이라는 측면에서 함께 살펴볼 필요가 있다.

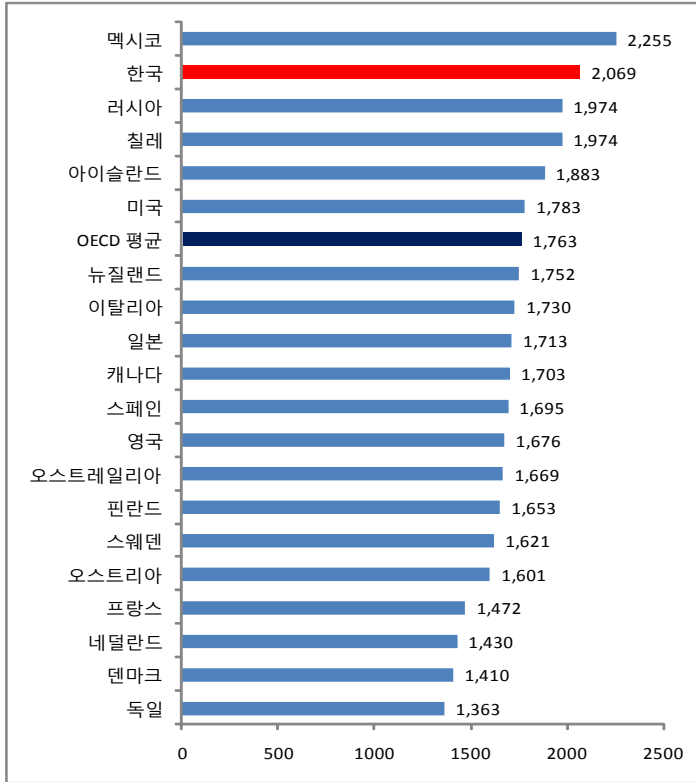
1) 노동시간·휴가 관련 정책

(1) 주 52시간제 시행

OECD 주요 선진국의 정부와 많은 기업들은 근로자의 일과 생활의 균형이 가능하도록 노동시간의 단축과 조정을 통한 노동의 유연성 확보를 꾀하고 있다. 노동시간과 일생활균형을 연결 지은 논의는 유럽을 비롯해 주요 선진국에서는 오래전부터 진행되어 왔고, 실질적인 제도의 정착과 활용률을 높이기 위한 정책 대안들이 개발되어 왔다. 반면 우리나라의 경우, **그림Ⅲ-1**에서 확인할 수 있듯이 타국과 비교해 여전히 장시간 노동 환경이 개선되지 않은 상태에 머물러 있다.

그림 Ⅲ-1 | OECD 주요국 연간 근로시간(2016)

(단위: 시간)



자료: OECD stat, 2016

근로자의 일과 생활의 균형을 실현시키는 가장 실질적이고 중요한 수단은 바로 일하는 시간의 감소다. 정부는 「근로기준법」 개정을 통해 올해 7월 1일부터 연장근로를 포함해 주당 근로시간이 총 52시간을 넘지 못하도록 규제하는 ‘주 52시간제’를 실시했다. 적용시점은 차등을 두어 기업규모별로 300인 이상 사업장과 공공기관은 올해부터, 50인-299인은 2020년, 5인-49인은 2021년부터 단계적으로 실시되며, 예외업종도 기존 26종을 5종으로 축소시켰다. 법 개정과 더불어 실제로 현장에서 이행될 수 있도록 근로감독관을 충원하는 등 근로감독도 강화하는 추세다.

주 52시간제의 정착을 위해 정부는 근로시간 조기단축 유도과 중소기업 부담 완화에 중점을 둔 「노동시간 단축 현장안착 지원 대책」을 최근(18.5월) 발표했다. 여기에는 현행 “일자리 함께하기 사업”을 확대·개편해, 선제적으로 노동시간을 단

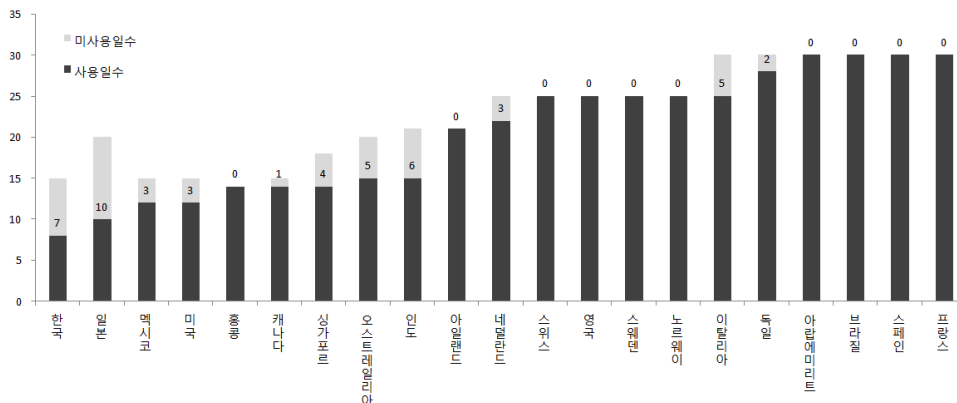
축한 기업을 대상으로 인건비 등을 지원하고, 공공조달 시 가점부여, 정책자금 우선 지원, 컨설팅 지원 규모 확대, 근로자 인력 지원 강화 등 인센티브를 제공하는 내용이 포함되어 있다.⁹⁾

(2) 연차휴가 사용

국제비교를 통해 보면 우리나라는 부여된 휴가일수가 적고 미사용률도 매우 높은 나라에 속하는데, 아래 조사결과를 보면 일본을 제외하고 휴가를 가장 적게 사용하는 나라가 한국이다.

Ⅲ-2 Ⅱ OECD 주요국 연간 휴가사용일수(2016)

(단위: 일)



자료: Expedia Vacation Deprivation Survey, 2016¹⁰⁾

연차휴가 사용에 대한 국내 연구결과는 2013년 기준으로 우리나라의 연차사용률은 60% 수준이며, 사업장 규모가 작을수록 연차휴가 부여일수, 사용일수가 적어지는 특징을 가진다고 보고하고 있다(국회입법조사처, 2016).

우리나라는 연차휴가 사용을 촉진하기 위한 법적 방편으로 2003년 이후 ‘연차휴

9) 자세한 지원 계획은 고용노동부 보도자료(2018.5.17.) “노동시간 단축 현장안착 지원 대책” 발표 참고

10) <https://blog.expedia.co.uk/vacation-deprivation-2016/>

가 사용 촉진제’를 실시해 오고 있다. 연차휴가 사용 촉진제는 근로자의 휴가 청구권이 발생한 지 1년이 지나기 6개월 전에 사용자가 10일 이내에 사용하지 않은 휴가 일수를 통지하고, 사용 시기를 정하여 통보하도록 촉구하는 제도이다. 만일 촉진조치에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않으면 휴가 청구권은 자동 소멸되고 사용자의 연차휴가 미사용 수당 지급의무 역시 소멸된다. 정부는 이 제도를 통해 사용자가 보다 적극적으로 근로자가 자신의 유급연차휴가를 사용할 수 있게 관리, 독려하도록 하고, 연차 사용은 확대되어 실 근로시간이 단축되도록 유도해 왔다.

하지만 과다 업무, 대체인력 부족, 상사의 눈치 등으로 실제로는 제도의 실효성은 낮은 수준이다. 그 현황을 살펴보면 사용자들이 연차휴가 사용 촉진제를 적극적으로 실시하지 않아 실시율은 30%대로 저조하고(이동희 외, 2017), 연차휴가도 허락하지 않으면서 수당도 주지 않는 수단으로 악용되는 등 제도의 허점이 존재한다. 위 그림에서 확인할 수 있듯이, 우리나라는 OECD 국가들과 비교해 사용가능한 휴가와 실 사용휴가에서 유달리 큰 차이를 보이고 있다.

(3) 해외 노동시간 단축 및 휴가 관련 정책

주요 선진국들 역시 노동시간을 줄이기 위한 법과 제도적 개선 조치들을 취해오고 있다. 우리와 유사하게 장시간 노동과 과로사가 사회적 문제가 되었던 일본의 경우, ‘일억총활약사회’ 플랜을 주창하며 장시간-고강도 근로문화를 바꾸고, 노동시간 단축과 휴식 시간이 보장되도록 제도들을 설계해 왔다. 최근에는 ‘일하기 방식개혁계획’ 등을 발표하면서 일본경제단체연합회와 일본노동조합총연합회가 노동의 상한을 월 45시간, 연 360시간으로 결정하고 이것을 법제화하는데 합의하는 단계에 이르렀다. 독일 역시 정부와 경제인 연합, 노동조합총연맹이 일생활균형을 위한 협약을 선언했고, 이것이 지역사회에 안착될 수 있도록 노력하고 있는 단계이다(김영주 외, 2017).

일본과 독일의 사례는 노동시간 단축 논의에 있어 기업대표와 근로자대표가 전면에서 협의를 통해 합의점을 찾아갔다는 점에서 우리나라와는 다른 모습이다. 정부가 주도적인 법 개정을 우선하고, 근로시간 단축에 대해 대책점에 선 기업과 근로

자가 후발적으로 현실 노동환경에 적응해 나가야 하는 혼란이 있는 현재의 우리 사회에 시사하는 바가 크다.

미국의 경우, 근로자 개인의 교섭력을 키워 불필요한 근로시간이 늘어나지 않도록 하는 지원 제도가 있다. 우리나라와 비슷하게 미국 역시 노조가입률이 10% 정도로 낮은 편이다(OECD Trends in Trade Union Membership, 2014). 따라서 노조의 협상력을 제고시키는 방향보다는 근로자가 개인의 직무와 업무 내용에 대해 보다 명확히 이해하고, 이를 근거로 직무환경과 근로시간을 사용자와 자유롭게 조율할 수 있도록 돕고 있다. 미국 노동통계국에서는 2년 마다 직업 전망 핸드북(Occupational Outlook Handbook)을 온라인 간행물로 발간하는데, 여기에는 더 나은 일자리, 근로 기준 및 권리, 직장 내 분쟁 해결에 대한 지원 정보 등을 연계해 근로자가 자신의 직업과 환경에 대해 이해하고 대응할 수 있도록 하고 있다.

노동시간 단축과 휴가 사용에 있어 제도적 장치를 마련하는 것과 더불어 중요한 것은 그것이 실제로 활용될 수 있도록 장려하는 문화의 정착이다. 스웨덴의 기업들은, 자체적으로 업무효율은 높이고 일은 적게 하는 직장문화를 만들어 가고 있다. 최근에는 하루 6시간 근무제를 많은 기업들이 시범적으로 도입해 나가는 추세이며¹¹⁾, 칼퇴근 문화를 장려하여 퇴근 역시 자유롭다. 연차휴가 사용에 있어서도 스웨덴은 실질적인 일생활균형이 가능하도록 제도와 관행을 정착시켜 왔다. 스웨덴에서는 모든 근로자에게 25일의 근로자 연차휴가(Annual leave)가 제공되는데 특별한 경우가 아닌 한 20일은 해당 연도에 사용해야 하며 나머지 5일은 적립 후 사용이 가능하다. 연차휴가는 근로자의 연령과 재직기간에 따라 차이가 나기도 하는데, 40세를 초과한 공공부문 근로자의 경우 부여되는 기간이 35일에 달하는 경우도 있을 정도로 여유로운 휴가기간을 보장한다(Duvander, 2017).

미국은 노동시간 단축과 휴가사용 문화를 장려하기 위한 연방정부 차원의 노력들을 하고 있다. 2016년에 Overtime Rule 개혁(FLSA 2016년 개정)을 통해 주 40시간 이상 초과 근무에 대해 기준 임금의 1.5배 수당을 지급하도록 명시된 현행 법률을 강화시켰다. 이를 통해 기존 초과근로수당 미지급 가능 대상의 범위가 축소되어

11) 중앙선데이. 2017.2.19. “짧은 업무 시간엔 오히려 일에만 집중한 뒤 칼퇴근이 대세”
<http://news.joins.com/article/21278448>

초과임금을 받을 수 있는 계층을 확대함으로써, 주당 40시간 노동시간이 좀 더 잘 지켜질 것으로 기대하고 있는 것이다(김영주 외 2017). 또 한 가지로 Daily Gateways 휴가의 사용을 독려하기 위해 봄 4-8주 동안 미국 내 관광지의 대대적인 할인판매 이벤트를 실시하고 있다. 매년 봄 호텔과 렌터카, 여행패키지 등 관광 상품은 최대 60%까지 할인되어 근로자들에게 금전인센티브를 제공해 휴가사용을 독려하고 있다.

2) 돌봄 관련 휴가·휴직 정책

(1) 모성휴가

현재 법적으로 출산전후휴가는 총 90일 이상(한 번에 두 자녀 이상 임신한 경우 120일 이상) 휴가를 부여하도록 되어 있다. 출산전후휴가 기간과 그 후 30일간은 해고가 불가능하고 휴가가 종료 된 후에도 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 보장하도록 하고 있다. 관련해 정부는 아래와 같은 급여와 지원금을 제공하고 있다.

Ⅲ 표Ⅲ-1 Ⅲ 모성휴가 지원 제도

구분	지원 내용
출산전후 휴가 급여	대상: 임신 중이거나 출산한 여성근로자 혜택: 휴가기간 동안의 소득 100%를 우선지원대상기업 ¹²⁾ 에 지원, 최대 450만원(다태아는 최대 600만원) 대기업은 1달만 지원, 최대 150만원(다태아 최대 225만원)
비정규직 재고용 지원금	대상: 출산전후휴가·육아휴직 사용 비정규직을 무기계약으로 재고용하여 3개월 간 고용을 유지한 기업 혜택: 우선지원대상기업에게 연 720만원(대규모기업 연 360만원)

자료: 여성가족부, 2017

12) 우선지원대상기업은 「고용보험법 시행령」 제12조 제1항 및 [별표 1]에 따른 중소기업을 말한다.

모성휴가와 별개로 임신 중인 근로자를 보호하는 법률 역시 마련되어 있다. 임신 중 근로시간 단축제는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자를 대상으로, 하루 2시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 하는 제도이다. 이때 근로시간은 단축되더라도 임금은 기존 수준을 유지해야 한다. 임신기 근로시간 및 직무조정제도는 임신한 근로자에 대한 연장근로 금지 및 근로시간을 단축하고, 근로자의 요청이 있을 시 보다 쉬운 직무로 전환시켜 주어야 하는 제도이다. 더해서 임신 근로자에게는 태아 검진시간이 부여되는데, 관련해서 아래와 같이 금전지원을 실시 중이다.

Ⅲ 표Ⅲ-2 | 임신 중 근로자 보호를 위한 지원 제도

구분	지원 내용
임신기 근로시간 단축 지원	대상: 임신기 근로시간 단축을 허용한 사업주
	혜택: 임금감소액 보전금: 월 최고 40만원 간접노무비: 월 최고 20만원(우선지원대상기업에 한함) 대체인력인건비: 인건비 80% 한도로 우선지원대상기업 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 지원
국민행복카드	대상: 임신 중인 건강보험 가입자
	혜택: 50만원(다태아의 경우 90만원) 한도에서 의료비용 지원

자료: 여성가족부, 2017

(2) 부성휴가

현행 부성휴가제도는 법적으로 출산하는 여성근로자의 배우자가 청구하면 3일부터 최대 5일까지 휴가를 사용할 수 있으며, 최초 3일은 유급처리 되도록 보장하고 있다. 단, 배우자 출산 후 30일 이내에 근로자가 청구하지 않을 시 청구권은 소멸하게 된다.

모성휴가에 비해 부성휴가는 일수나 급여 제공 여부, 수준에 있어 모성휴가와 많이 차이가 나는데, 이는 다른 OECD 주요국을 살펴보더라도 유사하다. 아래 표를 보면, 부성휴가는 법정 제도가 아예 없거나 휴가기간과 소득대체를 면에서 우리나라와 크게 차이나지는 않는다.¹³⁾

【표Ⅲ-3】 OECD 주요국 부성휴가 제도

국가	최대 기간	급여	비고
스웨덴	10일	10일간 소득의 77.6%(연 최대 SEK332,200)	-
핀란드	9주	• 소득과 기간에 따라 차등지급 • 총 9주간(단, 이 중 3주는 모(母)가 함께 육아휴직을 사용 중일 때에도 사용가능하지만, 나머지 6주는 부(父) 혼자만 부성휴가 중이어야 함) (일 최소 EUR 23.93 지급)	• 3주는 출산/양육휴가 기간에 동시사용 가능. • 나머지 6주는 모(母)가 양육휴가 중이 아닐 때 사용
덴마크	2주	산전후휴가와 동일	-
아이슬란드	법적 지원제도는 없으나 부(父)는 13주 간 유급 양육휴가를 가야함		
프랑스	2주	2주간 소득(사회보험 납입 후)의 100%(단, 일 최대 EUR 83.58)	-
일본	법적 지원제도 없음		

자료: OECD Family Database, 2016

그런데 정부는 최근(2018년 7월) 대통령 직속 저출산고령사회위원회에서 공개한 “일하며 아이키우기 행복한 나라” 를 위한 핵심과제 추진방안에서, 배우자 출산휴가 지원 확대안을 아래와 같이 제시했다.

【표Ⅲ-4】 배우자 출산휴가 확대 지원

구분	현행	개선안
사용기간	5일(유급 3일+무급2일)	유급 10일
정부지원	X	중소기업 5일 분 정부지원
청구시기	출산한 날부터 30일 이내	출산한 날부터 90일 이내
분할사용	원칙적 불가(노사합의시 가능)	1회 분할사용 허용

자료: 저출산고령사회위원회, 2018

13) 네덜란드의 경우 부성휴가 보장에 대한 논의가 한창인데, 2017년에 들어서야 부성휴가 기간이 기존의 2일에서 5일로 늘어났다.

출처: <http://www.sustainableworkforce.eu/news/page/5-8-16-paternity-leave-in-the-netherlands>

(3) 육아휴직

육아휴직 제도는 부와 모가 각 최대 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있도록 보장하고 있다. 현행 육아휴직은 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 두고 근로기간(고용보험 가입)이 6개월 이상인 근로자를 대상으로 한다. 현행법상 동일한 자녀에 대해 배우자가 육아휴직을 사용 중이지 않아야 하는데, 이에 대해서는 최근 저출산고령사회위원회 핵심과제 추진방안에 부모가 동시에 사용할 수 있도록 남녀고용평등법 개정 등의 사항이 반영되어 있다. 또한 동 추진방안에서는 아빠 육아휴직 최소 1개월 사용을 기업별로 단계적으로 확산을 추진하고, 급여 지원도 확대하는 등의 보완책도 함께 포함되어 있다.

현재 정부에서 시행 중인 육아휴직 관련 지원 제도는 아래와 같다.

Ⅲ 표Ⅲ-5 육아휴직 관련 지원 제도

구분	지원 내용														
육아휴직 급여	대상: 만0-8세(초등학교 2학년) 자녀 양육 근로자														
	혜택: 첫 3개월은 임금의 80% (월 최대 150만원) 나머지 기간은 임금의 40% (월 최대 100만원) ※단, 육아휴직 급여의 25%는 해당 사업장에 복귀 후 6개월 이상 근무할 경우 일괄지급														
아빠의 달 육아휴직제도 (아빠육아휴직 보너스제)	대상: 같은 자녀에 대해 순차로 육아휴직을 사용한 부모														
	혜택: 첫 3개월은 임금의 100% (월 최대 150만원, 둘째부터 200만원), 나머지 기간은 통상임금의 40% (월 최대 100만원)														
출산육아기 고용안정 장려금	대상: 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고, 6개월 이상 계속 고용하는 사업주														
	혜택:														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">구분</th> <th>금액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">육아휴직</td> <td>우선지원대상기업</td> <td>월 30만원(연 360만원)</td> </tr> <tr> <td>우선지원대상기업 1호인센티브 적용</td> <td>월 40만원(연 480만원)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">육아기 근로시간단축</td> <td>우선지원대상기업</td> <td>월 20만원¹⁴⁾(연 240만원)</td> </tr> <tr> <td>대규모 기업</td> <td>월 10만원(연 120만원)</td> </tr> </tbody> </table>		구분		금액	육아휴직	우선지원대상기업	월 30만원(연 360만원)	우선지원대상기업 1호인센티브 적용	월 40만원(연 480만원)	육아기 근로시간단축	우선지원대상기업	월 20만원 ¹⁴⁾ (연 240만원)	대규모 기업	월 10만원(연 120만원)
	구분		금액												
육아휴직	우선지원대상기업	월 30만원(연 360만원)													
	우선지원대상기업 1호인센티브 적용	월 40만원(연 480만원)													
육아기 근로시간단축	우선지원대상기업	월 20만원 ¹⁴⁾ (연 240만원)													
	대규모 기업	월 10만원(연 120만원)													

자료: 여성가족부, 2017

14) 앞서 언급한 핵심과제 추진방안에서 중소기업의 경우 월 30만원으로 인상될 것으로 제시되었다.

근로자는 휴직하는 대신 주 15~30시간으로 근로시간을 단축하는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있다. 근로시간은 육아휴직 기간 동안 전일제 휴직과 시간제 휴직을 분할, 병행해 사용할 수 있도록 보장하고 있다. 시간제 근로로 전환할 경우에 사용자는 근로자에게 축소된 급여를 제공¹⁵⁾하고 이때 중앙정부가 감소분의 일부를 지원 한다. 육아기 근로시간 단축 지원의 경우, 앞서 언급한 핵심과제 추진방안에서 ‘임금삭감 없는 육아기 근로시간 1시간 단축’ 이 보완책으로 제시되었다. 정부는 이를 통해 중소기업 육아기 근로자들의 근로시간이 단축될 것으로 기대하고 있다.

▣ 표Ⅲ-6 ▣ 육아기 근로시간 1시간 단축 지원 제도

구분	현행	개선안
단축시간	일 2~5시간	일 1~5시간
사용기간	육아휴직과 합산해 최대 1년 (육아휴직 1년 사용시 근로시간 단축 불가)	육아휴직과 합산해 최대 2년 (기본 1년+육아휴직 미사용기간=최대 2년)
임금지원	통상임금 80%(상한 150만원)	최초 1H/일 단축시, 통상임금 100%(상한액 200만원)

자료: 저출산고령사회위원회, 2018

만일 근로자가 출산휴가, 육아휴직 등으로 인해 업무공백이 발생할 경우, 기업은 대체인력을 활용해 업무의 지장을 줄일 수 있다. 고용노동부는 대체인력에 대한 금전적 지원과 더불어 대체인력뱅크¹⁶⁾ 운영을 통해 적절한 대체인력이 휴직시기에 맞춰 공급될 수 있도록 하고 있다.

▣ 표Ⅲ-7 ▣ 출산·육아휴직 대체인력 지원 제도

구분	지원 내용
대체인력 지원금	대상: 출산휴가·육아휴직 등의 개시일 60일 이전 대체인력을 고용해 30일 이상 계속 고용하는 기업
	혜택: 대체인력 1명 당 우선지원대상기업 월 60만원(대규모 기업 월 30만원), 최대 15개월 2주(인수인계기간 2주) 지원

15) 월 통상임금의 60%를 기준으로 단축한 근로시간에 비례해 지급

16) 대체인력뱅크 홈페이지: <http://matchingbank.career.co.kr/>

구분	지원 내용
대체인력 종합지원센터	대상: 육아휴직 등으로 대체인력이 필요한 기업
	혜택: 적합 인력 취업 알선, 무료 교육 등

자료: 여성가족부, 2017

그 외에도 근로자가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모를 돌보기 위해 무급 휴직을 원할 경우, 연간 최장 90일을 가족돌봄휴직으로 사용할 수 있도록 법적으로 보장하고 있다.

여성이 직장생활을 병행할 수 있도록 생후 1년 미만 유아를 가진 여성에게는 최소한의 유급 수유시간을 보장하고 있다. 직장 내에서 수유가 가능하도록 근로환경을 조성하는 등 여성고용친화 시설을 설치하는 기업에게는 아래 **표Ⅲ-8**와 같은 인센티브가 제공된다.

근로자의 육아부담을 완화하고 여성의 경제활동 참여촉진을 위해 현행법상 상시 근로자수 500인 이상 또는 여성 상시 근로자수 300인 이상의 사업장은 직장어린이집을 설치하도록 의무화되어 있다. 이와 관련해 정부는 고용보험기금을 통해 대규모 기업과 우선지원대상기업을 대상으로 설치비와 운영비를 차등적으로 지원¹⁷⁾하고 있다.

표Ⅲ-8 여성고용친화 시설 유치 지원 제도

사업명	지원 내용
여성고용친화 시설 지원	대상: 고용보험에 가입한 사업주
	혜택: 모유 수유시설, 탈의실, 휴게실, 기숙사 등 설치비용 저리용자 (이자율: 우선지원대상기업 연 1.0%, 대규모기업 2.0%)
경력단절여성 채용기업 환경개선 지원 사업	대상: 새일센터를 통해 창업, 채용, 채용 약정을 한 기업
	‘혜택: 수유실, 여성화장실, 여성휴게실 등 여성친화시설 개선 (사업비의 70%, 500만원 한도)
직장어린이 집 설치·운영 비	- 시설전환비 및 교재교구비를 우선지원 대상기업 여부에 등에 따라 60~90% 차등지원(우선지원 대상기업의 경우 컨소시엄형과 산업단지형은 소요비용의 90%를 각 최대 10억, 20억까지 지원)

17) 상세한 대상 및 금액의 확인은 직장보육지원센터 사이트를 방문: <https://www.kcomwel.or.kr>

사업명	지원 내용
지원	- 용자지원: 우선지원 대상기업(중소기업)은 연 1.0%, 대기업 연 2.0%
	- 원장(보육현원 20인 이상) 및 보육교사, 취사부 인건비 지원 설치사업장 규모 및 보육교사 등 월평균 근무시간에 따라 차등 지원 - 중소기업 운영비 지원: 직장어린이집 보육현원에 따라 차등지원 (인건비와 간식비 외 교육 및 보육활동, 행사 등에 직접적으로 소요되는 비용 지원)
	직장어린이집 설치하기 위해 취득하는 부동산, 건물 신축 & 증축, 장비 등에 대한 세금혜택 및 어린이집 운영비를 필요경비로 인정

자료: 여성가족부, 2017; 직장보육지원센터 홈페이지

(4) 해외 돌봄 관련 휴가·휴직 제도

OECD 주요 선진국들의 경우 돌봄과 관련된 휴가에 있어 법적으로 보장된 휴가기간이나 급여수준이 우리나라보다 좀 더 관대한 편이다. 아래 **표Ⅲ-9**를 살펴보면, 출산전후휴가의 경우 급여에 있어서는 큰 차이가 없지만 휴가기간이 평균적으로 우리나라보다 긴 것을 알 수 있다.

표Ⅲ-9 해외 출산전후휴가 제도

국가	자격기준	최대 기간	급여
스웨덴	모든 고용된 여성	14주	육아휴직 급여로 통합되어 지급됨
핀란드	거주자 기준 충족 시	17.5주	첫 56일 개인의 연소득에 따라 차등지원(일 최소 EUR 23.93)
덴마크	휴가 전 최소 120시간 근로한 자 (전액보상 기준)	18주	소득의 100%전액 (주당 DKK 4,180 상한)
아이슬란드	휴가사용 전 12개월 거주	13주 (육아휴직 기간에 포함되어 있음)	소득의 80%까지 지급 (월 ISK 370,000 상한)
프랑스	모든 근로여성	첫째, 둘째자녀: 16주 셋째자녀부터: 24주	소득(사회보험 납입 후)의 100% (일 최대 EUR 83.58)
일본	건강보험에 가입된 모든	14주	소득의 67%까지 지급

국가	자격기준	최대 기간	급여
	여성(자영자, 시간제, 임시고용자 제외)		
한국	휴가 전 고용보험 피보험기간 180일 이상인 근로자	90일(12.9주*)	소득의 100%(단, 중소기업은 유급 기간 포함 90일 모두 소득의 100%, 대기업은 30일 무급기간에 대해서만 월 최대 160만원까지 지원)

*주석: 1달을 4.3주로 계산 하였음
 자료: OECD Family Database, 2016

육아휴직 제도의 경우, OECD 주요 선진국들과 비교했을 때 기간과 소득대체율 면에서 우리나라의 보장 수준이 작은 편이다. 스웨덴은 390일간 소득대체율 77.6% 수준으로 지원하는데, 상한 수령액도 5,500만원(원화) 정도이다. 가까운 일본은 180일간 소득대체율 67% 수준으로, 월 상한액 역시 420만원 정도로 우리나라보다 더 크다.

【표Ⅲ-10】 각국의 육아휴직 제도 비교

국가	최대 기간	급여	비고
스웨덴	480일	<ul style="list-style-type: none"> • 첫 390일 소득의 77.6%까지 지원 (수령액 상한: 443,000SEK) • 나머지 90일은 일 180SEK • 부모가 각각 휴가를 동등하게 사용 시 보너스 지급(50 SEK) 	<ul style="list-style-type: none"> • 전일제, 반일제, 1/4일제, 1/8일제 등으로 다양한 근로형태로 사용 가능
핀란드	158일	<ul style="list-style-type: none"> • 소득에 따라 차등지급(최저 EUR 23.93/일) 	추가자녀 당 60일 연장 시간제로 전환 가능
	자녀 3세	<ul style="list-style-type: none"> • 월 EUR 341, 추가출산 시 EUR 102추가 	육아휴직 후 사용
덴마크	32주	소득의 100%전액 (주당 DKK 4,180 상한)	고용주의 허가를 통해 시간제로 전환가능
아이슬란드	39주	소득의 80%까지 지급 (월 ISK 370,000 상한)	부모 양쪽 동시에 사용 가능: 부모 각각 13주씩 의무사용 후 13주는 부모 중 한 명
프랑스	자녀3세까지	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀 한명일 때: 월 EUR390, 12개월 간 지급. 단, 부모 각 최대 6개월까지만 지급 받을 수 있음 	시간제로 근무가능(지원 금액 다소 감소됨)

국가	최대 기간	급여	비고
		• 자녀가 둘 이상일 때: 월 EUR390, 자녀가 3세가 될 때까지 지급. 단, 부모 각 최대 24개월까지만 지급받을 수 있음.	
일본	자녀 생후 12개월까지	• 첫 180일 소득의 67%까지 지급 (JPY46,230~426,000상한, 월) • 나머지 기간은 50%	부모 동시에 휴가사용 가능
한국	자녀 8세까지(총2년)	• 전일제: 첫 3개월 급여의 80%(상한 150만원), 나머지 기간은 월 통상임금의 40%(상한 100만원) • 시간제: 주당 15~30시간 근무제로 전환. 사용자는 단축급여 지급, 국가도 감소분 일부 지급	부와 모 각 최대 1년 사용 가능

자료: OECD Family Database, 2016

돌봄 관련 휴가·휴직제도의 법제화 여부만을 놓고 봤을 때 우리나라는 세계 반열에서 뒤쳐져 있지 않다. 물론 유자녀 근로자의 경우 돌봄 문제가 여전히 일생활균형 이슈에서 큰 부분을 차지하고 있기 때문에 현재 휴가기간이나 급여가 충분히 제공되고 있다고만 볼 수는 없겠다.

하지만 보다 중요한 것은, 법제화 여부 자체보다는 실제 활용률에 대한 점점이다. 공공부문의 경우 일가족양립 정책의 활용수준이 많이 개선되었다고 말할 수 있지만, 민간부문의 경우 여전히 활용수준이 낮은 것으로 보고되고 있다(장진희·김성희, 2017). 스웨덴의 경우, 일가족양립 및 일생활균형제도가 현장에서 실질적으로 활성화되도록 차별옵부즈만(Diskriminerings Ombudsmannen) 및 스웨덴일환경감시국(Swedish Work Environment Authority)이 중요한 역할을 하고 있다. 이들 기관은 정기적인 감사를 통해 휴가·휴직 사용과 근무제 변경 등 근로자들이 고용전반에 있어 차별 및 불이익을 받지 않도록 예방하는 활동을 하고 있다. 더해서 여성 근로자들의 경력단절을 최소화하고 출산과 육아 부담을 남성과 함께 분담함으로써 여성들이 보다 여유를 가지고 일할 수 있는 사회 환경을 조성해온 것도 주목할 부분이다. 스웨덴은 이러한 공동 부양자-공동 양육자 모델을 성공적으로 구축함으로써 현재 여성 전일제 근로자들이 다수를 차지하고 있다.

제도의 실효성이 낮은 또 한 가지의 중요한 이유는 제도의 사각지대 문제이다. 오래 전부터 지적되어 왔듯이 현행 돌봄 관련 휴가·휴직제도는 비정규직, 자영업자 등의 근로 형태에는 적용되지 않고 있다. 출산휴가급여나 육아휴직급여를 받기 위해서는 휴가사용 전 고용보험에 180일 이상 가입해 있어야 하는데, 고용보험에 가입되어 있지 않은 상당수의 비정규직과 자영업 근로자들은 급여대상에서 제외된다. 비정규직의 경우 고용보험 가입률이 56% 수준(남성 57.5%, 여성 56.3%)이고, 그마저도 가장 다수를 차지하고 있는 1-4인 규모의 사업체의 경우 42% 수준이다. 비정규직 중에서도 시간제 근로자만 한정해서 살펴보면 그 수치는 더 낮아져, 남녀 각각 14.1%, 25.6% 수준으로 제도 적용에 있어 상당한 사각지대가 존재한다는 것을 알 수 있다(김인경, 2017).

해외 선진국의 경우 모성보호 급여를 고용보험만이 아닌 부모보험이나 사회보험, 건강보험, 조세 등의 혼합 형태로 하여 재원의 근거를 마련해 두었다. 가령 독일의 경우, 육아휴직 급여 재원을 조세에 기반하여 출산 전 수입이 없던 부모에게는 월 300유로를 지급하고 있다(곽서희, 2018). 최근에 들어서야 우리나라 정부도 특수고용직, 자영업자 등 고용보험 미적용 취업여성을 대상으로 90일간 월 50만원의 출산 지원금을 지원하는 내용을 저출산고령사회위원회 핵심과제 추진방안에 포함시켰다. 정부는 이를 통해 연간 약 5만 명의 여성근로자와 출생아가 수혜를 볼 것으로 예상하고 있다(저출산고령사회위원회, 2018).

3) 유연근무제

(1) 우리나라의 유연근무 지원 제도

우리나라에서의 유연근무제는 <1차 저출산·고령사회기본계획>에서 “근로형태 유연화” 과제로 언급된 후로 2010년부터 그 확산을 위해 본격적인 정책들이 추진되었다(김원정, 2018). 그 후 관련 법 등을 개정해 가면서 법적 근거를 마련하였고, 정부업무 평가에 유연근무제 활성화 지표를 반영하는 등 공공부문을 중심으로 시행되어 왔다. 민간부문에도 유연근무제를 확산시키기 위한 목적으로 고용노동부에서

몇 가지 사업들을 실시해 왔는데 많지는 않았다. 민간부문 중에서도 충분한 인력과 재정, 사내인프라를 확보한 대규모 기업들은 유연근무제 활용에 적응해 나갈 수 있었으나 중소기업은 상대적으로 그렇지 못했다. 이에 따라 정부는 다양한 근로시간제를 법제화함과 동시에 기업이 유연근무제도를 적극적으로 운용할 수 있도록 지원하고 있다.

Ⅲ 표 11-11 | 유연근무제 지원 내용

근무제도	상세	지원 내용								
시간선택제	시간선택제 신규고용 지원	대상: 근로계약기간을 정하지 않은(무기계약) 시간선택제 근로자를 새로 고용하는 사업주 혜택: 인건비 80% 한도, 우선지원대상기업 월 60만원 (대규모 기업 월 30만원) 지원								
	시간선택제 전환지원	대상: 전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주 혜택: 임금감소액 보전금-월 최고 40만원 간접노무비-월 20만원(우선지원대상기업에 한함) 대체인력 지원금-인건비 80%한도, 우선지원대상기업 월 60만원 (대규모 기업 월 30만원) 지원								
재택·원격근무제	유연근무제 고용안정장려금 (간접노무비 지원)	대상: 유연근무를 새로 도입하거나 확대하여 시행하고 소속 근로자가 필요에 따라 활용하도록 하는 우선지원대상기업 요건: 취업규칙, 인사규정 등을 마련하고 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리 혜택: 주 3회이상 활용 시, 주당 10만원(연간 520만원) 주 1~2회 활용 시, 주당 5만원(연간 260만원)								
	인프라구축비 지원 및 용자제도	대상: 재택·원격근무를 새로 도입하거나 확대해 시행하기 위한 사업계획서를 고용센터로 제출하고 승인받은 우선지원기업대상 요건: 재택·원격근무 인프라 구축계획을 수립해 참여신청서 제출, 승인된 기업 혜택: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>종류</th> <th>용도</th> <th>내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>인프라구축 지원</td> <td>시스템 구축비</td> <td>총 투자금액의 25%한도 내 최대 2천만원 지원</td> </tr> <tr> <td>용자지원</td> <td>설비·장비구축비</td> <td>총 투자금액의 50%한도 내 최대 4천만원 지원</td> </tr> </tbody> </table>	종류	용도	내용	인프라구축 지원	시스템 구축비	총 투자금액의 25%한도 내 최대 2천만원 지원	용자지원	설비·장비구축비
종류	용도	내용								
인프라구축 지원	시스템 구축비	총 투자금액의 25%한도 내 최대 2천만원 지원								
용자지원	설비·장비구축비	총 투자금액의 50%한도 내 최대 4천만원 지원								

자료: 여성가족부, 2017; 고용노동부, 2018

그러나 현실에서 유연근무제도는 여전히 적극적으로 활용되지 못하고 있다. 5인 이상 사업체를 대상으로 한 실태조사에 따르면, 대표적인 다섯 가지 유연근무제¹⁸⁾를 하나도 시행하고 있지 않은 기업이 무려 78.1%에 이른다(김영옥 외, 2016). 사업장 규모가 작을수록 유연근무제 실시율은 더 낮아지는 경향이 나타난다.

유연근무제도의 정착이 더딘 이유로, 먼저는 법적·제도적 모호함이 지적되고 있다. 현장에선 기업이 유연근무제를 도입·운영 시의 대상 직무, 근로계약서·취업규칙 변경 등 법적요건 검토와 함께 근태관리, 수당, 휴가 등 인사관리를 적용해야 하는 부분에서 어려움을 겪고 있다(고용노동부, 2018). 가령 선택근무제 도입을 위해서 어떤 법적 요건이 필요한지, 재택근무자의 휴가, 휴식시간은 어떻게 적용해야 하는지 등이다.

또 한 가지 이유로 조직문화적 측면이다. 2014년 고용노동부가 조사한 「일하는 방식과 문화에 대한 인식조사」에서는 유연근무제를 자유롭게 활용하지 못하는 이유로 ‘사무실 분위기상 눈치가 보여서(42.3%)’가 여전히 높은 응답률을 보이고 있었다. 권혜원(2016) 등의 선행연구에서 지적된 바 있듯이, 가족친화적 제도의 존재만으로 실효성이 보장되는 것은 아니다. 규범적 차원에서 제도의 활용이 근로자와 조직에서 자연스러운 것으로 수용되는 인식 변화가 함께 요구되는데, 현재 우리나라의 장시간 노동에 대한 태도와 관행이 유연근무제 활용에 여전히 주요 장애요인으로 작용하고 있다.

(2) 해외 유연근무제도 활용 현황

해외사례를 살펴보면, 독일의 경우 대기업뿐만 아니라 중소기업에서도 인재를 확보하고 유지하는 방편으로 유연근무제를 적극 활용하고 있다. 독일은 중소기업의 약 58%가 유연근무시간제를 사용하고 있고¹⁹⁾ 주로 파트타임제(74.8%), 신뢰근로시간제(72.8%)²⁰⁾, 재택근무제(55.8%)가 사용되고 있다(IBK 경제브리프, 2018). 독일 중

18) 대표적인 유연근무제도의 유형으로는 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격근무제가 있다.

19) 종업원 규모가 1-4명인 기업의 53%, 5-9명은 59%, 10-49명은 65%, 49-250명은 76%가 유연근무제를 실시 중이다.

소기업의 유연근무제 활용도가 높은 이유로는 가족친화적인 조직문화를 들 수 있다. 기업규모에 상관없이 유연근무제 사용을 당연하게 여기는 문화 덕분에 제도의 도입률과 실 사용률이 높다. 관리자부터도 유연근무제 활용을 독려하고 관리자 대상 워크숍을 통해 우수사례가 교육되는 등 사회적으로 유연한 근로문화 조성에 적극적이다.

이는 스웨덴의 경우도 유사하다. 스웨덴은 유연근무제도의 활용 시에도 상사의 눈치나 직장분위기를 살피지 않고 언제든지 사용이 가능한 편으로, 제도의 사용이 매우 자유롭고 보편화된 문화를 가지고 있다. 가령 근로자는 정해진 근무시간 내 자유롭게 시간 분배가 가능하며, 동료들과 미리 일정을 공유하거나 1주일에 며칠은 자택근무를 하며 커뮤니케이션 하는 경우도 많다. 즉 계약된 주당 근무시간과 일의 목표만 달성된다면 개인의 상황에 맞게 적절히 근무시간을 조정할 수 있는 것이다 (김영주 외, 2017).

근로시간의 단축과 유연한 사용에 대한 독일 사회의 의지를 볼 수 있는 또 하나의 측면이 바로 근로시간계좌제이다. 근로시간계좌제는 실근로시간과 소정근로시간의 차이를 적립할 수 있는 제도로, 정산기간을 설정한 후 기간 내 근로시간 채권, 근로시간 부채를 해소시켜야 하는 제도이다. 정규 근로시간을 초과한 근로시간 채권의 경우 향후 적립분을 안식년이나 재교육, 육아, 양육, 유급 조기퇴직 등 다양한 용도로 사용이 가능하다. 독일에서는 전통적인 근로시간 유연화 수단을 제외하고 근로시간계좌제로 근무시간을 조정하는 비율이 44.1%에 달한다(대한상공회의소, 2013).

이와 더불어 독일은 신호등계좌제를 함께 시행하고 있다. 신호등계좌제는 돌려받거나 갚아야 하는 근로시간에 대한 변제와 소멸이 특정 기간 동안 제대로 이루어지지 않는 사례에 대해 보완하고자 일종의 ‘경고’ 장치를 추가한 것이다. 즉 근로자와 상사가 계정을 지속적으로 관찰해 근로시간 채권과 부채가 지나치게 늘어나지 않도록 통제하도록 한 것으로, 제도의 실효성 제고를 위한 이 중 장치인 셈이다.

네덜란드 역시 매우 적극적으로 유연근무제를 활용 중이다. 네덜란드는 1980년 경제위기를 거치면서 노사정 간 노동시간 단축과 유연근무제 활용에 대한 합의가

20) 근무시간의 총량은 계약상 규정하고, 근무시간의 분배 등의 운영방식은 확정하지 않는다.

활발하게 이루어져 왔다(배규식 외, 2010). 이렇게 확보된 근로자의 유연한 근무조정 가능성 덕분에 2017년 기준 3백만 명 이상이 종일 또는 시간제 자택근무를 실시하고 있다. 이는 네덜란드 인구의 약 37% 수준인데, 지난 5년간 꾸준히 증가하는 추세이며 증가치의 대부분은 여성이다(여성정책연구원, 2018). 그 외에도 플렉스타임제(Flexible working hours)와 주 4일간 9시간만 근무하는 압축근무제(Compressed work weeks), 직무공유제(Job sharing), 통근시간의 근로시간 포함 등 다양한 노동정책이 시행 중이다.

4) 기업 인사관리 지원

정부는 기업이 자발적 노력을 통해 일가족양립, 일생활균형적인 근무환경을 조성해 갈 수 있도록 여러 형태의 지원 제도와 사업을 추진해 오고 있다. 가족친화적 근로환경이나 근로자의 일생활균형을 고민하는 기업을 대상으로 인센티브를 부여하거나 대외적으로 좋은 기업으로 홍보하는 등의 전략을 통해 우수기업을 육성하고 있다.

(1) 가족친화인증제도

가족친화인증제도는 가족친화정책을 모범적으로 시행하는 기업과 공공기관에 심사를 통해 인증을 부여하는 제도다. 최고경영층의 리더십, 가족친화실행제도, 가족친화경영 만족도 등을 평가하며 70점(중소기업은 60점) 이상을 획득하면 인증마크를 부여한다. 인증기업으로 선정되면 정부물품 구매 적격심사 시 가점 부여, 출입국 우대카드 발급, 은행 금리 우대(중소기업) 등 각종 인센티브를 받을 수 있고 가족친화 우수기업 인증 표시를 기업 및 제품 홍보에 활용해 기업이미지 제고²¹⁾에도 활용할 수 있도록 지원²²⁾하고 있다. 중소기업은 심사비용이 무료이며 인증을 준비하는 과정에서 무료로 외부 컨설팅을 활용할 수도 있다

인증기업 현황을 살펴보면, 2017년 12월 기준 인증을 취득한 기업(관)은 총 2,802

21) 제품, 명함 등에 인증마크를 표출 허용

22) 각 중앙부처 및 지자체별 독자적으로 운영 중인 지원내용은 다르다. 혜택에 대한 자세한 내용은 가족친화 지원사업 홈페이지 참고: <http://www.ffsb.kr/information/incentive1.do>

개이다. 2017년 한 해 동안 인증을 받은 기업(관)은 총 1,067개로 2016년 523개보다 급증했고, 중소기업과 공공기관에서의 약진이 두드러졌다. 이는 인증제에 대한 인지의 확산과 인증 시 제공되는 인센티브로 인한 효과가 작용한 것으로 보인다.

【표Ⅲ-12】 가족친화인증기업·기관 현황

구분	계	대기업	중소기업	공공기관
계	2,802	335	1,596	871
2017	1,067(△104%)	58(△9%)	695(△121%)	314(△101%)
2016	523	53	314	156
2015	427	35	292	100

자료: 가족친화지원사업 홈페이지 <http://www.ffsb.kr/>

2018년 4월 기준, 가족친화기업 인증 시 아래와 같은 인센티브가 제공되고 있으며, 민간은행의 경제적 지원에 있어 중소·중견기업은 대기업보다 더 폭넓은 혜택이 주어진다. 정부부처와 별개로 각 지자체에서도 각종 인센티브를 제시하고 있는데, 서울시는 ‘여성고용 우수기업 특별자금 지원’ 과 ‘일반용역 적격 심사 시 가점 부여’ 가 전부인 수준이다²³⁾.

【표Ⅲ-13】 가족친화기업 인센티브 항목

영역	세부 영역 및 내용
경제적 지원	민간은행의 금리 우대, 재무컨설팅, 보증우대 등 여성고용 우수기업 특별자금 지원(5억원 이내, 서울시)
인력 및 지역 인프라 지원	산업기능요원 인력 지원(가점 부여)
마케팅, 판로 및 개발 지원	해외진출 민간거점 활용 지원, 중소기업 기술혁신개발 등 각종 지원사업, 심사 시 가점부여
기타 우대 혜택	출입국 우대(우대카드 발급, 기업 당 1명) 상장기업 공시에 가족친화경영정보 포함 일반용역 적격 심사 시 가점 부여(서울시)

23) 각 지자체별 지원내용은 가족친화지원사업 홈페이지(<http://www.ffsb.kr/>)에서 확인 가능

영역	세부 영역 및 내용
홍보	인증마크 부여(제품, 명함 등)
	표창 및 사례집 제작 및 배포

자료: 가족친화지원사업 홈페이지 <http://www.ffsb.kr/>

한편 대구광역시와 충청북도의 경우, 인증기업 뿐만 아니라 소속된 근로자와 그 가족에게도 혜택이 가도록 여행상품 가격할인, 각종 이용시설 이용료 할인 등의 사업을 추진하고 있다.

Ⅲ-14 | 인증기업 근로자와 가족을 위한 인센티브(대구·충북)

기관명	지원 사업	지원내용
대구	대구시 여행업체 여행상품 가격할인	6개 여행업체, 최고 15% 할인
	대구시 가족친화 워크숍 참가비 무료	참가비 면제
	대구시 가족친화인증기업 가족초청 캠프 개최	가족친화인증기업 대상 가족초청 캠프
충청북도	약 30개 시설 이용료 할인 및 면제 (충주 라바랜드, 탄금호 물놀이장, 수안보 하이스파, 율리휴양촌, 진천군 청소년 수련원 등)	10~100%까지 할인 및 면제 우선예약

자료: 가족친화지원사업 홈페이지 <http://www.ffsb.kr/>

(2) 좋은일터 만들기 사업

일터혁신 컨설팅·교육사업은 사업장에 맞춤형 컨설팅과 교육을 진행함으로써 기업의 전문성을 높이고, 근로자 일과 삶의 균형을 추구하고 사업장의 경쟁력을 강화하기 위한 사업으로 시작되었다. 일터혁신 컨설팅과 교육은 각각 아래와 같은 요건과 지원 내용으로 고용노동부가 주관하고 노사발전재단에서 운영하고 있다.

【 표Ⅲ-15 】 좋은일터 만들기 사업

사업명	구분	지원 내용
일터혁신 컨설팅 지원사업	신청자격	고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장 -비정규직 고용구조개선 영역은 중소기업에 한하여 지원 -일가정 양립 영역은 근로자 수 500인 미만 기업에 한하여 지원
	지원내용	컨설팅 수행기간: 사업장 기준 8주~21주 컨설팅 영역: 임금체계 개선, 평가체계 구축, 장시간근로개선, 작업조직·환경개선, 일가정양립 등 9개 영역 컨설팅 비용: 지원범위 내 전액 정부지원(상시근로자 1000명이상 사업장은 일정부분 자부담)
일터혁신 교육 지원사업	일생활균형 확산교육	위라벨 리더혁신 특강: CEO 및 근로자대표 대상, 1일(2시간) 위라벨 레벨업 프로그램: 일반근로자 대상, 1일(5시간) 위라벨 조직문화 개선 세미나: 인사노무 담당자 대상, 1일(6시간)
	일터혁신 교육	근로문화 개선과정, 근로형태 개선과정, 평가제도 개편 과정 등 5개 영역, 1일(6시간)

자료: 노사발전재단 홈페이지 www.nosa.or.kr

일터혁신 컨설팅·교육과 더불어 그와 유사한 사업으로 장시간근로개선 컨설팅 사업이 한시적(2018년)으로 추진되고 있다. 컨설팅 주 내용은 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등 근로시간 단축과 업무 효율화에 있으며 사업장 기준 8주간 컨설팅이 진행된다. 컨설팅 비용은 상시근로자 1000명 이상 사업장을 제외하고는 지원 범위 전액을 정부가 부담한다. 또한 중소기업 CEO와 임원을 대상으로 ‘중소기업 CEO 혁신코칭’ 프로그램도 진행되고 있으며 전액 정부 지원을 통해 이뤄지고 있다.

(3) 고용관련 지원 제도

앞서 언급한 사업들과 더불어, 정부는 최근(´18.7월) 중소·중견기업의 육아휴직 활성화를 위해 조세특례 제도를 신설했다. 중소기업과 중견기업에서 근무하는 근로자가 6개월 이상 육아휴직 후 복귀하는 경우, 해당 근로자 인건비의 10%(중견기업은 5%)를 기업으로부터 세액공제하는 개정안이 공고(입법예고)되었다(법제처, 2018).

이외에도 일·가족 양립이나 일·생활 균형의 어려움으로 노동시장에서 벗어나 있던 경력단절 여성의 복귀를 돕기 위해 아래와 같은 사업을 추진하고 있다.

【표Ⅲ-16】 정부의 경력단절여성 고용지원 제도

사업명	구분	지원 내용
고용촉진 지원	신청자격	‘취업희망 풀’의 구직자(경력단절 여성 등)를 비 기간제 근로 형태로 6개월 이상 채용한 사업주
	지원내용	우선지원대상기업 연 720만원(대규모기업 연 360만원)
경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제	신청자격	경력단절 여성과 1년 이상의 근로계약을 다시 체결한 중소·중견 기업(2020년까지)
	지원내용	세액공제: 재고용일부터 2년까지 해당 경력단절 여성에게 지급한 인건비의 30%(중견기업 15%)
새일여성 인턴제	신청자격	경력단절 여성 인턴 채용 및 정규직 전환한 기업 및 근로자
	지원내용	3개월간 기업체에 인턴급여 일부 지원(월 60만원 한도) 정규직 전환, 3개월 이상 고용을 유지한 경우 기업과 인턴에게 각 60만원씩 추가 지원
여성 과학기술 인 R&D 경력복귀 지원사업	신청자격	경력단절 여성과학기술인을 활용하고자 하는 기관, 과학기술 분야 연구기관 및 대학, 민간기업 연구소
	지원내용	인건비 및 연구활동비(1인당 연 2,200만원 내외, 최대 3년) 교육, 훈련제공, 멘토링 및 상담 지원, 관련 정보 및 네트워크 제공

자료: 여성가족부, 2017; 국세청, 2018

(4) 해외 기업 인사관리 지원 정책

싱가포르의 가족친화적인 제도는 국가가 최소한으로 개입하고 고용주와 근로자 간 협상에 따라 자유롭게 결정되도록 하는 모델을 유지해 왔다. 하지만 일생활균형 이슈가 사회적으로 불거짐에 따라, 정부의 개입에 대한 관심이 높아졌고 인력자원부(Ministry of Manpower)를 중심으로 고용관행과 근무형태에 대해 변화를 주기 시작했다(김영주 외, 2017). 아래에는 싱가포르 정부 차원에서 시행 중인 가족친화기업에 대한 지원 내용이 제시되어 있다.

【표Ⅲ-17】 싱가포르 정부의 가족친화기업 지원 내용

제도 및 프로그램	내용 및 지원 사항
가족친화기업에 대한 보조금 지원(Work-Life Works(WOW) Fund)	기업이 일과 가정의 양립 전략을 수행할 수 있도록 자문 비용과 교육비용에 대한 보조금을 지급

제도 및 프로그램	내용 및 지원 사항
FWA Incentive (flexible work arrangements, 유연근무제)	회사당 최대 \$70,000를 2년간 지원 유연근무제를 사용하는 직원 한 명 당 한 해 최대 \$2,000 지원
Job Sharing Incentive	회사당 최대 \$35,000를 2년간 지원 PMETs ²⁴⁾ 급의 근로자들이 일자리 나누기를 할 경우 한 명 당 한 해 최대 \$3,500 지원
Work-Life Conference	-2년마다 노사정작업전략위원회 주최로 개최 -일생활균형을 위한 조직문화 개선을 목표로 직장문화 육성 및 직원의 생애 단계에 따른 전략 실행, 재택근무 구현, 생산성 향상을 위한 개인 업무 효율성 향상을 위한 지식 및 도구 설정을 목표로 함
가족친화고용주상 수여	-Work-Life Harmony를 홍보하기 위해 Work-Life Strategy 노사정위원회가 주최해 격년제로 수여하는 상. 프로그램이나 정책을 넘어 기업이 어떤 직장 ‘문화’를 가지고 있는지에 중점을 둠. -1차 서류심사와 2차 응용 프로그램 심사, 3차 현장 방문 및 직원 의견조사를 거쳐서 최종 수상자가 발표 됨

자료: 김영주 외, 2017; 싱가포르 인력자원부 사이트 <http://www.mom.gov.sg>

아울러 싱가포르는 일생활균형을 잘 하고 있는 단체(기업)와 고용주를 대상으로 정기적으로 표창해 대외적으로 홍보해 왔는데, 2014년부터는 중간 관리자를 대상으로 하는 부문(Work-Life Star Award)을 신설해 조직 구석까지 문화로 정착될 수 있도록 노력했다. 또한 같은 해부터 'Work-Life Week'를 선포해 실무자 포럼 및 우수 사례를 공유하는 행사를 열어 사회에 일생활 균형에 대한 메시지를 활발하게 전달하고 있다.

일본은 중소기업이 노동시간을 개선하는 등 직장의식개선에 관한 계획을 작성하고 그 계획에 기초한 조치를 효과적으로 실시할 경우, 중소기업 사업주에게 지원금을 지급하는 '직장의식개선조성금'을 운영하고 있다. 이 지원금은 업종, 규모별로 차등을 두어, 노동시간을 단축하고 연차유급휴가 사용을 확산시키고자 하는 중소기업 사업주에게 필요한 비용 일부를 지급하는 제도이다(김영주 외, 2017).

24) Professionals, Managers, Executives and Technicians의 약자로, 싱가포르 내 고급전문인력을 의미한다.

덧붙여 일본에서는 직장 내 일가정양립 추진자 제도가 시행 중이다. 이 제도는 육아·개호휴업법에 근거해 모든 사업주에게 직장 내 일가정양립 추진자를 선임하도록 권장하고 있다. 지명된 일가정양립 추진자는 육아·돌봄휴직 등에 관한 취업규칙을 작성하여 직원들에게 알리고, 그들의 직업능력개발 등에 대해 조치 계획을 수행, 운영한다. 더해서 근무시간 단축, 여러 가지 근무형태, 재고용특별조치 등에 대해서도 함께 기획, 운영하도록 하고 있다(김영주 외, 2017).

2. 서울시 정책 현황

1) 정책 방향

서울시의 일가족양립/일생활균형 정책의 추진 방향을 담은 중장기 계획으로는 「일·가족 양립 종합지원대책」(2013), 「서울형 가족정책 기본계획」(2015)이 있다. 먼저 「일·가족 양립 종합지원대책」은 일·가족양립지원센터 설치 등 관련 정책 추진을 위한 체계 구축과 함께 △공공·민간부문의 가족친화 직장문화 조성 △자녀양육 부담 완화를 위한 돌봄지원체계 강화 △성평등 실현을 위한 일·가족양립 인식개선 유도를 주요 과제로 제시하였다. 한편으로는 공공부문의 선도적 역할을 통해 서울시 민간기업의 가족친화환경 조성을 촉진하고, 다른 한편으로는 가족 내 자녀양육 부담을 덜어주기 위한 지역사회 돌봄 지원을 확대한다는 것이다. 이 대책은 지방정부 차원의 정책 추진 체계를 마련하는 근거가 되었다는 점에서 의의가 있으나, 일과 양립해야 할 영역을 가족 돌봄, 그 중에서도 자녀 돌봄에 한정하였다는 점에서 한계가 있다.

이러한 한계는 2015년에 수립한 「서울형 가족정책 종합계획」에서 상당부분 보완되었다. 이 계획을 추진하면서 서울시는 이전보다 다양해진 서울시 가족의 생애주기·형태별 특성을 포착하여, 특히 타 지역에 비해 높은 1·2인 가구 비중, 일·가족 양립의 어려움, 이웃 공동체 기반의 취약성 등을 서울시민의 가족생활 특성과 고유한 어려움으로 파악하였다. 그러면서 ‘일·생활의 균형’과 ‘존중·평등한 가족문화 조성’을 2대 정책 목표로 제시하고 △가족 내 관계 회복 △돌봄의 공공기능 강

화 △다양한 가족의 역량 강화 △가족친화환경 조성 △가족정책 전달체계 강화를 5대 정책 과제로 꼽았다. 이 종합계획은 2013년 대책에 명시된 사업들을 대부분 포함하면서도 자녀뿐 아니라 어르신·장애인 대상 돌봄 지원 확대, 가족 여가·문화활동 지원 등을 추가적인 과제로 제시하며 일생활균형 정책 영역을 확장하였다.

그러나 서울시에서는 일생활균형의 기본 전제라 할 수 있는 노동시간 단축 정책, 휴가 활성화 정책 등이 아직까지 이 영역으로 포괄되지 못한 채 별개의 정책으로 추진되고 있어 한계로 남아 있다. 이는 일생활균형과 밀접히 관련된 서울시의 다양한 정책들을 조율·조정하는 정책 추진 체계가 운영되지 않고 있는 문제와도 연결된다. 다음 절에서는 앞서 중앙정부 정책을 분류한 네 가지 영역별로 서울시가 추진하고 있는 일생활균형 정책을 보다 세부적으로 살펴본다.

2) 영역별 정책

(1) 노동시간 단축·휴가 관련 정책

노동시간이나 휴가 관련 서울시 정책은 주로 공공부문, 즉 공무원이나 서울시 산하기관을 대상으로 하고 있다. 민간기업에 대한 정책을 추진하는 데 있어 서울시가 가진 제도적 한계가 분명하기 때문이다. 그럼에도 서울시는 민간부문으로 확산·전파할 수 있는 선도적인 사례를 만들고자 지속적으로 노력해 왔다.

그러한 사업으로는 ‘서울형 노동시간 단축’이 대표적이다. 서울시는 지난 2017년 1월 근로시간을 줄이고 개인이 활용할 수 있는 여가 및 교육시간을 확대해 업무 효율성을 높이는 서울형 노동시간 단축을 2018년까지 22개 전 투자·출연기관에서 실시하겠다고 밝혔다. 이에 앞서 서울시는 2015년 투자·출연기관 노사와 함께 ‘노사정 서울협약’을 체결하고 실노동시간 파악, 노동시간 단축을 위한 필요인력 산출을 위한 연구용역 등을 실시한 바 있다. 주 40시간, 연 1,800시간대 노동시간 진입을 궁극적인 목표로 하는 이 계획은 ▲선(先) 인력 확대→후(後) 노동시간 단축 ▲노사정 양보와 협력 통한 노동시간 단축 ▲추가 일자리 창출을 위한 다양한 정책수단 활용 ▲노사정 조직문화 개선 및 생산성 향상 노력을 4대 추진 방향으로 정했다.

이 계획에 따라 2017년 시범사업 실시 기관 중 한 곳인 서울의료원은 2017년 상반기 간호사 15명을 신규 채용하고 업무교대 시 인수인계 시간 단축 등을 추진한 결과, 간호사 이직률이 50% 이상 감소하고 고객만족도도 증가하는 등 성과를 거두었다고 한다²⁵⁾. 이러한 사례는 점차 다른 투자·출연기관으로 확산될 전망이다.

(2) 돌봄 관련 휴가·휴직 및 유연근무

돌봄 관련 휴가·휴직 및 유연근무 활성화 정책 역시 대부분 공공부문에서 실시하는 정책이다. 서울시는 중앙정부 차원에서 실시하는 출산전후휴가, 육아휴직, 자녀돌봄휴가²⁶⁾ 외에도 중앙정부나 다른 지자체에서 시행하지 않는 일생활균형제도 등을 꾸준히 확대해 왔다. 출산전후 공무원의 근무시간을 단축하는 ‘9 to 5 근무제’ 실시, 출산공무원 성과상여금 우대정책 등이 대표적이며, 2017년에는 「서울특별시 공무원 복무조례」 개정으로 자녀 입영 휴가가 도입되었고, 2018년에는 출산한 자녀(또는 자녀의 배우자)를 둔 공무원이 사용할 수 있는 출산지원휴가도 신설되었다.

공무원 및 서울시 산하기관 유연근무 활성화 역시 꾸준히 추진해 온 정책 중 하나이다. 서울시는 2013년 ‘일과 생활의 균형을 위한 유연근무제 활성화 추진계획’을 마련하고 시차출근제, 근무시간선택제, 시간제근무, 재택근무, 스마트워크센터 근무 등 유연근무제 활용도를 높이기 위한 정책을 다각도로 실시해 왔다. △1인 1유연근무 의무참여제 △재택근무 체험근무 실시 △유연근무 우수부서 인센티브 지급 △유연근무 부서 자율목표제 실시 등이 이를 위해 추진된 대표적인 정책이다.

(3) 기업의 인사관리 지원

서울시와 산하 기관 근로자를 대상으로 실시하는 앞의 정책들과 달리 기업의 인사관리 지원 정책은 서울시가 일생활균형 환경 조성을 위해 민간부문에 개입하는

25) 라포르시안 2017.12.20. “서울의료원 ‘노동시간 단축모델 도입 후 간호사 이직률 50% 이상 감소’ ”

26) 자녀가 있는 공무원이 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우 연간 2일(자녀가 셋 이상인 경우 3일)의 휴가를 사용할 수 있음.

정책 수단들로 △서울시 일·가족양립지원센터 운영 △서울시 일·가족양립 우수기업 발굴 및 지원 △성평등·일생활균형 서울형 강소기업 선정 및 지원 정책이 대표적이다.

서울시 일·가족양립지원센터는 2014년 서울시여성가족재단 내에 설치되어, 성평등한 일가족양립 환경 조성을 위한 사업 기획 및 조사·연구, 일가족양립 및 성평등 문화 확산을 위한 인식개선 활동 및 캠페인, 기업대상 맞춤형 컨설팅, 관련 기관 및 기업 간 네트워크 구축 등을 목표로 운영되고 있다. 이 중 민간기업 대상 맞춤형 방문 컨설팅은 매년 신청 기업·기관 중 일정한 기준에 부합하는 곳을 선정하여, 기업의 일가족양립 수준 진단을 시작으로 제도 정비 및 새로운 일생활균형제도 도입, 관련 정부·시 연계 제도에 대한 정보 제공, 기업 간 네트워크 지원, 사후 관리 등을 단계별로 실시하는 사업이다.

서울시 일·가족양립 우수기업 발굴 및 지원 정책은 앞의 컨설팅 사업과 연동하여, 컨설팅 참여 기업 중 일·가족양립 우수기업을 선정하여 지원하는 사업으로 2009년부터 시행 중이다. 우수기업에 제공하는 혜택은 다음과 같다.

【표Ⅲ-18】 서울시 일·가족양립 우수기업 혜택

지원 사업	지원 내용
서울시 표창	서울시 표창 조례 및 계획에 의한 표창
중소기업 육성자금 중 여성고용 우수기업 특별자금 지원	시중보다 2~3% 낮은 금리로 5억원 이내 용자
서울시 일반용역 적격 심사 시 가점 부여	0.5점
홍보 콘텐츠 지원	우수사례 언론보도자료 및 홍보영상 제공
	서울가족사랑기업 BI 사용 가능(제품, 명함 등)
	우수사례집 제작 및 배포를 통해 기업 이미지 및 생산성 향상 지원

마지막으로 서울형 강소기업 지원 정책은 서울시 소재 공공기관 인증 중소기업²⁷⁾ 중 청년의 일자리 창출 및 성평등·일생활균형 조직 문화 개선 가능성이 높은 기업

을 선정하여 지원하는 제도이다. 청년들에게는 우수 기업에서 일할 기회를, 기업들에게는 유능한 청년 인재를 채용할 기회를 제공하여 중소기업의 구인-구직 미스매칭을 해소하고 양질의 청년 일자리를 확대하는 것을 목적으로 2016년부터 시행되어 온 이 정책에 일생활균형 관련 내용이 본격적으로 포함된 것은 2018년부터다.

서면심사와 면접심사 두 가지 방식으로 진행되는 선정심사 기준은 △일자리 창출 성과 △기업 우수성 △일자리 질 세 가지 항목으로 구성되는데, 이 중 일자리 질 부분에 ‘일생활균형제도 운영’ 이 포함되어 있다.

세부 평가 기준은 ■표Ⅲ-19■에 정리된 바와 같이 육아휴직 등 육아지원제도 운영실적, 유연근무제 이용실적(이상 서면·정량평가), 육아휴직 복귀자의 만족도와 장시간 근로관행 개선 노력(이상 면접·정성평가) 등이다. 또 선정된 강소기업을 지원하는 혜택에도 △육아휴직자 대체 청년인턴 지원(최대 23개월 간 서울형 생활임금 지급) △육아휴직자 직장복귀 지원 △유연근무 확대 실시 기업 포상(기업 당 최대 1,000만원 지원) 등 일생활균형을 촉진하는 내용이 포함되어 있다.

■표Ⅲ-19■ 서울형 강소기업 심사기준 및 배점(2018)

구 분		평 가 항 목	배점 (점)	서면 심사	면접 심사
합계			100		
일자리 창출 성과 (20점)	상시근로자 채용 실적 (10점)	상시근로자 증가 인원수 및 비율	5	○	
		신규 상시근로자 중 청년 채용 비율	5	○	
	상시근로자 처우 수준 (10점)	상시근로자 중 정규직 비율	5	○	
		상시근로자의 서울형 생활임금 적용 비율	5	○	
기업 우수성 (35점)	경영역량 (20점)	중소기업 역량(매출액, 수익률, 성장률)	10	○	
		중소기업 신용등급 및 평판(빅데이터 분석)	5	○	
		공공기관 인증(인증 수)	5	○	
	성장가능성 (15점)	▶기업 성장잠재력 ▶경영자·재직자 인터뷰 ▶양성평등제도운영 ▶노사상생·성과공유제도	15		○

27) 공공기관 인증제도 예시: 하이서울브랜드(서울시), 청년친화강소기업(고용노동부), 히든챔피언·이노비즈·메인비즈·벤처기업(중소벤처기업부)

구 분		평 가 항 목	배점 (점)	서면 심사	면접 심사
일자리 질 (45점)	고용안정성 (15점)	▶ 장기재직 지원제도 운영 ▶ 재직자 인터뷰 ▶ (성별)이직자, 정규직 비율 ▶ 비정규직 정규직화 노력	15		○
	적정임금/ 복지수준 (15점)	▶ 신입직원 연차별 임금수준 ▶ 재직자 복지유형 및 수준 ▶ (성별, 고용형태별) 임금복지수준 격차해소 및 개선 노력	15		○
	일생활균형 제도 운영 (15점)	▶ 육아지원제도 운영실적 ▶ 육아휴직 복귀자 인터뷰 ▶ 가족친화 유연근무제 이용실적 ▶ 장시간 근로관행 개선 노력	15		○

(4) 기타 - 근로자 직접 지원 사업

앞서 검토한 것 외에 근로자의 일생활균형 지원을 위해 서울시가 자체적으로 실시하고 있는 정책으로는 서울시직장맘지원센터 사업이 있다.

2012년 4월에 처음 문을 연 서울시직장맘지원센터는 ‘서울지역 직장맘들의 모성보호와 일·가족 양립을 위한 윈스톱 종합지원 및 직장·사회 환경 조성으로 일가족양립이 가능한 사회 구현’을 비전으로 삼고 있다. 이를 위해 센터는 △임신·출산·육아기 직장맘의 모성보호 및 일·가족 양립지원 △직장·가정 내 고충, 개인심리·정서, 역량강화교육 등 직장맘을 위한 맞춤형 종합지원 시스템 구축 △일·가족 양립제도에 대한 사회적 인식확대 및 문화조성 △직장맘 지원을 위한 관련기관 네트워크 구축 등을 과제로 사업을 실시하고 있다.

센터는 사업장 내에서 제도 이용에 어려움을 겪는 직장맘을 대상으로 한 고충상담뿐만 아니라 분쟁 발생 시 노사 간 화해를 유도하거나 노동부 진정·고소를 지원하는 등 실질적 권리구제를 돕는 활동까지 실시하고 있다. 서울시는 광진구에 첫 센터를 설치한 이후 현재까지 금천구, 은평구에 확대 설치하였고 2020년까지 노원구를 포함하여 권역별로 총 4곳의 직장맘지원센터를 설치할 예정이다.

IV

중소기업 일생활균형 실태조사 결과

1. 조사방법 및 개요
2. 서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 결과 및 분석
3. 요약 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV 중소기업 일생활균형 실태조사 결과

1. 조사방법 및 개요

1) 조사 개요

서울시 중소기업 근로자의 일생활균형 방안을 모색하고 사업체 맞춤형 지원방안을 마련하고자, 본 연구는 10-300인 미만 사업체에서 일하는 전일제 근로자 1000명을 대상으로 조사를 실시하였으며 기업 규모에 따라 표본을 할당하였다. 전국사업체조사를 모집단으로 하여 성별/사업체 규모별 층화추출(남성 57%, 여성 43% / 10-49명 이하 40%, 50-99명 이하 30%, 100-299명 이하 30%)하여 표본을 구성하였다. 또한 일생활균형제도 및 유연근무제도 수급요건에 충족하는 집단에 대해 조사를 실시하고자 현 직장 내 근속연수가 1년 미만인 근로자는 제외하였다.

자료 수집방법은 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)를 이용한 웹설문 방식으로 조사를 실시하였다.

【표Ⅳ-1】 조사 개요

조사대상	▶서울시 10-300인 미만 사업체 20-49세 전일제 근로자 ▶현 직장 내 근속연수 1년 이상인 근로자
표본규모	▶1,000명
표본추출	▶전국사업체조사를 모집단으로 성별/사업체 규모별 층화추출 - 남성 57% / 여성 43% - 10-49명 이하 40% / 50-99명 이하 30% / 100-299명 이하 30%
조사도구	▶구조화된 설문지에 의한 양적조사
조사방법	▶온라인 조사
자료처리 방법	▶확인, 검정을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 Stata, SPSS, EXCEL 등 통계처리 ▶코딩 및 기본분석, 결과 제시
조사기간	▶ 2018. 4. 16 ~ 2018. 4. 25

실태조사 내용은 크게 일반현황, 고용 및 근로환경, 일생활균형제도 인지도 및 활용도, 돌봄현황, 여가 및 건강, 인식 및 정책수요, 경제 및 주거환경 총 7개 부문으로 구성하였다.

【표Ⅳ-2】 조사 세부내용

분류	지표	세부내용
I. 일반현황	개인특성	성별, 연령, 혼인상태, 최종학력
	가구특성	맞벌이 여부, 가구원 수, 가구원 구성, 자녀연령
II. 고용 및 근로환경	종사현황	직업, 기업규모, 근속연수, 교대제 근로 여부, 직급/직책
	근로현황	평균 근로시간 및 초과근로시간, 초과근로현황, 직장 동료들의 지지

분류	지표	세부내용
III. 일생활균형 제도 인지도 및 활용도	사업체 현황	사업체 종사자 및 관리자 성별현황
	제도현황	유연근무제 인지도, 제도사용 및 사용경험, 희망 유연근무제
	조직문화	연차휴가, 일생활균형제도 활용현황, 차별경험, 업무부담 정도, 이직경험
IV. 돌봄현황	돌봄현황	가족돌봄수행 여부, 가족돌봄휴직 사용 경험, 돌보는 대상, 돌봄조력자, 돌봄시간
	시간사용	가족돌봄시간, 생활시간, 출퇴근시간, 개인시간, 수면시간
V. 여가 및 건강	여가활동	여가활동 만족도, 여가활동 장애요인, 여가에 대한 인식
	건강상태	보건·의료기관 방문 여부, 주관적 정신건강 상태, 우울감 경험
VI. 인식 및 정책수요	일생활균형 인식	일생활균형의 중요성, 일생활균형 정도, 일생활불균형의 원인 및 어려움
	정책수요	일생활균형을 위한 지원
VII. 경제 및 주거환경	소득지출현황	월평균 소득, 월평균 가구 소득, 돌봄으로 인한 지출
	주거현황	주거형태, 점유유형

2. 서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 결과 및 분석

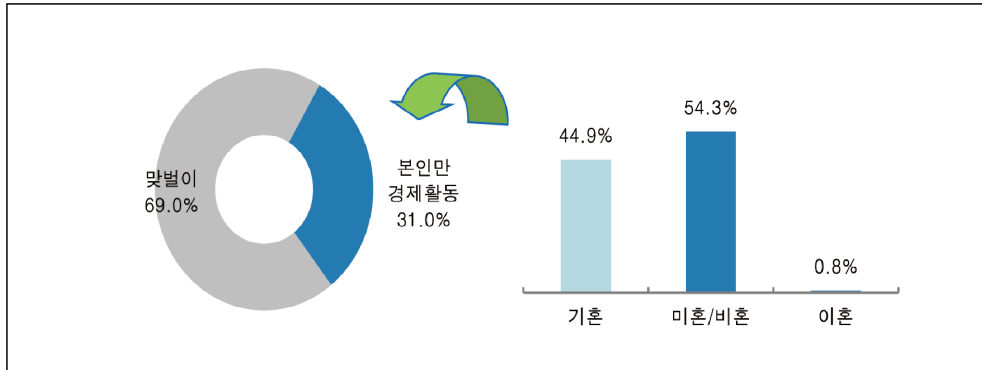
1) 응답자 일반 현황

실태조사에 참여한 서울시 중소기업 근로자 중 기혼자는 44.9%로, 이 중 맞벌이는 69.0%로 나타났다.

자녀가 있는 가구의 자녀수는 평균 1.5명으로 1명의 자녀가 있다는 응답이 54.6%로 가장 많았고, 2명(41.4%), 3명 이상(4.0%) 등의 순으로 나타났다.

응답자의 최종학력은 4년제 대학교 졸업자가 65.4%로 가장 많았고, 다음으로 23년제 대학교졸(19.6%), 대학원졸(9.4%), 고졸이하(5.6%)의 순이었다.

Ⅱ 그림Ⅳ-1 Ⅱ 혼인상태/맞벌이 여부



2) 고용 및 근로환경

(1) 현재 직업 특성 및 규모

직업은 사무 종사자가 72.1%로 가장 많았다. 다음으로 전문가 및 관련 종사자(14.6%), 관리자(7.5%), 서비스·판매 종사자(4.7%) 순으로 나타났다. 기업규모는 10-49인 이하가 40.5%로 가장 많았고, 50-99인 이하 29.6%, 100-299인 이하는 29.9%로 나타났다. 성별로 봤을 때 일하는 직장의 규모에 있어서 남성의 경우 50-99인 이하, 여성은 10-49인 이하 규모에서 근무하고 있다는 응답이 상대적으로 높았다.

2016년 전국사업체조사 결과에 따르면 전 사업체 수 395만개 중 중소기업체 비중은 99.9%에 달하고, 근로자 수로 봤을 때 전체 근로자 중 중소기업에 근무하고 있는 근로자는 85.7%에 달한다. 중소기업 전체 근로자 중 남성은 53.9%, 여성은 46.1%를 차지하고 있다(통계청, 2017).

표IV-3 | 응답자의 현재 직업 및 기업규모

(단위: %)

구분		현재 직업								기업규모			
		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 종사자	장차 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	10- 49인 이하	50- 99인 이하	100- 299인 이하	
전체		1,000	7.5	14.6	72.1	2.7	2.0	0.4	0.6	0.1	40.5	29.6	29.9
성별	남성	567	11.3	15.7	65.6	2.6	3.0	0.7	0.9	0.2	32.8	35.1	32.1
	여성	433	2.5	13.2	80.6	2.8	0.7		0.2		50.6	22.4	27.0
	χ^2 (p)		45.868 (0.000)*** (df=7)							34.634 (0.000)*** (df=2)			
연령	20대	209	2.4	17.2	74.2	4.3	1.4	0.5			46.4	24.4	29.2
	30대	521	5.8	14.8	74.7	1.9	1.9	0.4	0.6		38.0	32.8	29.2
	40대	270	14.8	12.2	65.6	3.0	2.6	0.4	1.1	0.4	40.7	27.4	31.9
	χ^2 (p)		42.132 (0.000)*** (df=14)							7.253 (0.123) (df=4)			
최종 학력	고졸이하	56	10.7	3.6	60.7	5.4	8.9	3.6	5.4	1.8	60.7	17.9	21.4
	23년제 대학교졸	196	9.7	14.8	64.3	6.6	4.6				51.5	23.0	25.5
	4년제 대학교졸	654	6.7	13.8	76.6	1.4	0.8	0.3	0.5		36.7	32.3	31.0
	대학원졸	94	6.4	26.6	63.8	2.1	1.1				31.9	31.9	36.2
	χ^2 (p)		120.157 (0.000)*** (df=21)							26.978 (0.000)*** (df=6)			

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(2) 근속년수

현 직장에서의 근속년수는 평균 5.5년으로 조사됐고, 그 중 2~5년 근로자가 37.9%로 가장 많았다. 다음으로는 5~10년 이내(28.2%), 2년 이내(17.8%), 10~20년 이내(15.3%), 20년 이상(0.8%) 등의 순으로 나타났다. 기업규모는 클수록 근속연수가 상대적으로 높은 경향을 보였다. 성별로 보면 남성은 평균 6.0년, 여성은 4.8년 근속한 것으로 나타났다. 높은 소득구간에서 장기근속자들의 비율이 높았는데, 이는 일반적으로 급여조건이 좋은 회사에서 장기근속 할 가능성이 높다는 점과 소득이 높은 사람들은 보통 오래 일한 사람들이라는 점이 함께 반영된 결과로 보인다.

표IV-4 장기근속(6년 이상) 여부

(단위: n, %)

구분	근속연수				
	6년 이상(장기근속)	비율	6년 미만	비율	
성별	남성 567	225	39.7	342	60.3
	여성 433	126	29.1	307	70.9
	χ^2 (p)	12.071 (0.001)***			
소득	100-250만원 미만 316	42	13.3	274	86.7
	250-330만원 미만 345	133	38.6	212	61.5
	330만원 이상 339	176	51.9	163	48.1
	χ^2 (p)	109.870 (0.000)***			
직종	전문·경영·사무 866	303	35.0	563	65.0
	생산·기술·노무 63	22	34.9	41	65.1
	서비스·영업·판매 71	26	36.6	45	63.4
	χ^2 (p)	0.078 (0.962)			
기업규모	10-49인 이하 405	117	28.9	288	71.1
	50-99인 이하 296	100	33.8	196	66.2
	100-299인 이하 299	134	44.8	165	55.2
	χ^2 (p)	19.475 (0.000)***			

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

우리나라 근로자의 평균 근속연수는 5.6년으로 보고되고 있다(금재호, 2015). 현재 기업에서 장기근속에 따라 혜택을 주는 기준으로는 5년(35.1%), 3년(30.4%), 10년(27.4%)으로 다양하다. 본 조사에서는 대상자의 연령을 함께 고려해 장기근속의 기준을 6년으로 설정해 살펴보았더니, 성별에 따라서는 남성의 장기근속 비율(39.7%)이 여성(29.1%)보다 높은 것으로 나타났다.

(3) 근로현황

서울시 중소기업 근로자들은 일주일에 평균 5.1일 근무하였으며, 정규근로 시간은 평균 42.4시간으로 조사되었다. 이 중 71.8%가 초과근로를 하고 있었고, 초과근로시간은 평균 4.1시간 내외인 것으로 나타났다. 초과근로시간은 그 실질적인 수준을 파악하기 위해, 주당 초과근로가 30분 이상이면서 35시간 이하(그 이상은 이상치

로 판단)의 근로자들만을 한정하여 현황을 확인했다. 초과근로는 남성이 평균적으로 더 많은 시간 하는 것으로 조사되었고, 연령은 높을수록 긴 초과근로시간을 나타냈으며 특히 개인소득이 큰 집단에서 초과근로시간이 비교적 긴 것으로 나타났다.

표Ⅳ-5 근로현황

(단위: n, %)

구 분		근로일수		정규근로 시간		초과근로 시간*	
		N	평균	N	평균	N	평균
전 체		1,000	5.1	1,000	42.4	711	4.1
성별	남성	567	5.1	567	42.8	414	4.3
	여성	433	5.0	433	41.8	297	3.6
	T-value	3.016**		3.543***		2.09*	
연령	20대	209	5.1	209	42.0	148	3.3
	30대	521	5.1	521	42.3	374	4.0
	40대	270	5.1	270	42.8	189	4.7
	F-value	0.60		2.04		4.47*	
소득	100-250만원 미만	316	5.1	316	42.1	204	3.2
	250-330만원 미만	345	5.1	345	42.8	252	4.0
	330만원 이상	339	5.1	339	42.2	255	4.8
	F-value	0.60		1.94		8.10***	
직종	전문·경영·사무	866	5.1	866	42.19	614	4.0
	생산·기술·노무	63	5.2	63	43.57	47	4.5
	서비스·영업·판매	71	5.2	71	43.44	50	3.5
	F-value	14.74***		4.50*		0.55	
기업 규모	10-49인 이하	405	5.1	405	42.5	259	4.0
	50-99인 이하	296	5.1	296	42.5	219	4.1
	100-299인 이하	299	5.0	299	42.1	233	4.1
	F-value	2.782		0.823		0.04	

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

*주당 초과근로시간이 30분 이상 35시간 이하만 대상으로 하였음

평균적인 빈도를 통해 살펴본 초과근로 현황은, 일주일에 1~2번 초과근로를 한다는 경우가 38.7%로 가장 많았고, 이어 한 달에 1~2번(27.3%) 순이었다. 일주일에 3~4번 이상의 초과근로를 하는 비중은 여성보다는 남성이 높았다. 연령과 소득구간에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았고, 직종과 기업규모에 따라서는 집단 간 의미있는 차이가 발견되었다. 거의 매일 초과근로를 하는 비율은 서비스·영업·판매

직종에서 가장 높은 빈도가 나타났지만, 일주일에 3~4번 하는 비율은 생산·기술·노무 직종에서 눈에 띄게 높게 나타났다. 기업규모별로 보면 거의 매일 초과근로를 한다는 응답은 50~99인 이하 사업장에서 가장 많았고(16.8%), 일주일에 1~2번 한다는 응답은 100~299인 이하 사업장이, 한달에 1~2번 한다는 응답은 10~49인 이하 사업장이 가장 많았다.

■ 표Ⅳ-6 ■ 초과근로 현황

(단위: n, %)

구 분		초과근로 현황								
		거의 매일		일주일에 3~4번		일주일에 1~2번		한달에 1~2번		
전 체		718	110	15.3	134	18.7	278	38.7	196	27.3
성별	남성	419	75	17.9	87	20.8	150	35.8	107	25.5
	여성	299	35	11.7	47	15.7	128	42.8	89	29.8
χ^2 (p)		10.106 (0.018)* (df=3)								
연령	20대	150	26	17.3	20	13.3	65	43.4	39	26.0
	30대	378	57	15.1	81	21.4	137	36.2	103	27.3
	40대	190	27	14.2	33	17.4	76	40.0	54	28.4
χ^2 (p)		6.251 (0.396) (df=6)								
소득	100-250만원 미만	206	32	15.5	38	18.5	70	34.0	66	32.0
	250-330만원 미만	253	35	13.8	45	17.8	108	42.7	65	25.7
	330만원 이상	259	43	16.6	51	19.7	100	38.6	65	25.1
χ^2 (p)		5.524 (0.479) (df=6)								
직종	전문·경영·사무	621	93	15.0	114	18.4	249	40.1	165	26.6
	생산·기술·노무	47	6	12.8	16	34.0	13	27.7	12	25.5
	서비스·영업·판매	50	11	22.0	4	8.0	16	32.0	19	38.0
χ^2 (p)		15.383 (0.017)* (df=6)								
기업 규모	10-49인 이하	263	38	14.4	52	19.8	80	30.4	93	35.4
	50-99인 이하	220	37	16.8	42	19.1	86	39.1	55	25.0
	100-299인 이하	235	35	14.9	40	17.0	112	47.7	48	20.4
χ^2 (p)		21.310 (0.002)** (df=6)								

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(4) 초과근로 수당 지급여부 및 초과근로 이유

초과근로를 하면 수당을 지급받는다라는 응답은 13.8%에 불과했다. 포괄임금제 등을 포함해 초과근로 수당을 지급받지 않는다는 응답은 46.2%로 나타났다. 초과근로

의 가장 큰 이유로는 ‘과도한 업무’가 41.3%로 가장 높은 응답률을 보였다. 이를 집단별로 살펴보면, 소득이 높고 전문·경영·사무직종에서 과도한 업무를 이유로 초과근로를 하는 비중이 다른 집단에 비해 더 높았다.

【표Ⅳ-7】 초과근로 이유(순위별 가중치)

(단위: n, %)

구분	초과근로 이유									
	정시에 퇴근하면 직장 상사의 눈치가 보여서	과도한 업무로 인해서 어쩔 수 없이	초과근로를 하지 않으면 고과평가나 근무 평정에 악영향을 받아서	일에 대한 헌신과 근면성실함을 보여주고 싶어서	초과근로 수당으로 인한 소득보전을 위해서	직원들보다 빨리 퇴근하기에 눈치가 보여서	다른 사람보다 나의 업무속도가 느려서	기타		
전체	718	22.9	41.3	8.9	7.1	3.6	7.6	1.9	6.5	
성별	남성	419	20.8	41.0	9.7	9.2	4.9	7.2	1.9	5.3
	여성	299	26.0	41.8	7.8	4.2	1.8	8.1	2.0	8.2
연령	20대	150	28.2	40.0	7.6	4.0	1.8	9.3	2.2	6.9
	30대	378	24.4	40.2	9.6	6.3	3.4	7.1	2.2	6.7
	40대	190	15.8	44.6	8.6	11.2	5.6	7.0	1.2	6.0
소득	100-250만원 미만	206	28.2	36.9	9.6	4.7	4.2	8.9	2.6	5.0
	250-330만원 미만	253	22.8	41.5	8.7	7.4	3.6	7.2	2.1	6.7
	330만원 이상	259	18.9	44.7	8.6	8.9	3.2	6.8	1.3	7.6
직종	전문·경영·사무	621	22.7	42.4	8.8	7.2	3.1	7.8	1.7	6.3
	생산·기술·노무	47	26.2	31.9	11.3	4.3	8.5	7.1	4.3	6.4
	서비스·영업·판매	50	23.3	36.7	8.0	8.7	5.3	5.3	3.3	9.3
기업 규모	10-49인 이하	263	22.3	42.8	5.4	6.0	3.8	9.0	2.7	8.0
	50-99인 이하	220	22.9	39.4	10.0	9.1	2.6	7.7	1.2	6.4
	100-299인 이하	235	23.7	41.4	11.1	6.7	4.4	5.8	1.8	5.1

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3, 주당 30분 이상 초과 근로자에 한해, n=718

(6) 근로시간에 대한 견해

응답자들은 일주일에 평균 38.9시간 근무를 희망하는 것으로 조사됐다. 성별, 연령, 소득에 따라서는 희망 근로시간에 있어 다소 차이를 보였는데, 여성이 남성보다 더 짧은 근로시간을 희망했고 보다 젊은 세대일수록 희망하는 근로시간이 짧았다.

응답자들에게 어느 정도 수준이 “장시간 근로” 인지 질문한 결과, 평균 47.2시간

이상 근무를 장시간 근로라고 인식하고 있었다. 장시간 근로에 대한 인식의 차이는 희망하는 근로시간에 대한 집단별 차이와 유사한 경향을 나타냈다.

표Ⅳ-8 근로시간에 대한 견해

(단위 : 시간)

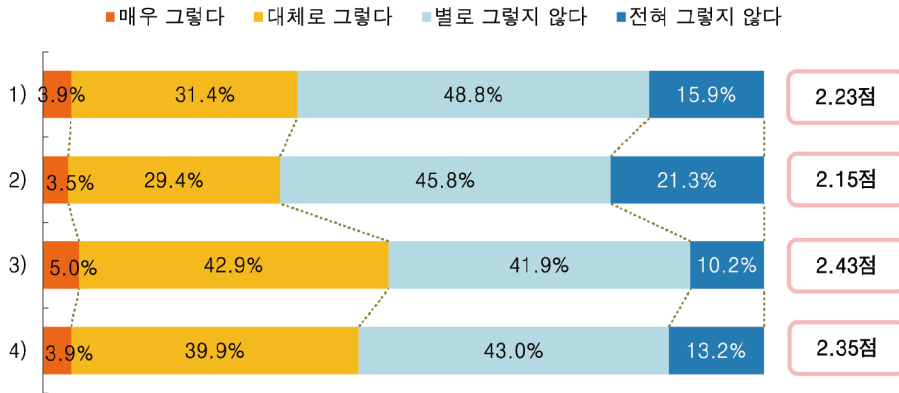
구 분			희망 총 근로시간	장시간 근로시간
			평균	평균
전 체		1,000	38.9	47.2
성별	남성	567	40.4	48.3
	여성	433	37.0	45.7
	T-value		9.404***	5.149***
연령	20대	209	38.3	46.3
	30대	521	38.5	47.1
	40대	270	40.1	48.1
	F-value		8.157***	2.762
소득	100-250만원 미만	316	38.2	45.9
	250-330만원 미만	345	39.2	47.7
	330만원 이상	339	39.2	47.8
	F-value		3.01*	5.71**
직종	전문·경영·사무	866	38.6	46.9
	생산·기술·노무	63	41.7	49.2
	서비스·영업·판매	71	40.6	48.7
	F-value		11.45	3.77*

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(7) 직장 동료들의 지지

현재 일자리에서 직장 동료들의 지지를 살펴본 결과, 4가지 항목 모두에서 과반수 이상이 상사와 동료의 지지 정도에 대해 부정적으로 응답했다. 항목 중 “맡은 직무가 힘들어졌을 때 나는 직장 동료에게 의지할 수 있다” 는 항목이 4점을 기준으로 환산했을 때 평균 2.43점 수준으로 나타나 4가지 항목 중 가장 높은 축이었다.

【그림Ⅳ-2】 직장 동료들의 지지



- 1) 맡은 직무가 힘들어졌을 때 상사에게 의지할 수 있다
- 2) 상사는 내 업무를 자기 일처럼 도와준다
- 3) 맡은 직무가 힘들어졌을 때 나는 직장 동료에게 의지할 수 있다
- 4) 동료들은 내 업무를 자기 일처럼 많이 도와준다

【표Ⅳ-9】 맡은 직무가 힘들어졌을 때 상사에게 의지할 수 있다

(단위: n, %)

구분	n	직장 동료들의 지지				평균 (M±S.D)
		매우 그렇다	대체로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
1) 맡은 직무가 힘들어졌을 때 상사에게 의지할 수 있다	1,000	39 3.9	314 31.4	488 48.8	159 15.9	2.23±0.76
관리자(과장급 이상)	504	14 2.8	164 32.5	259 51.4	67 13.3	2.75±0.71
사원(대리급 이하)	496	25 5.0	150 30.2	229 46.2	92 18.6	2.78±0.80
χ^2 (p)		9.439 (0.024)* (df=3)				
2) 상사는 내 업무를 자기 일처럼 도와준다	1,000	35 3.5	294 29.4	458 45.8	213 21.3	2.15±0.79
관리자(과장급 이상)	504	12 2.4	156 31.0	238 47.2	98 19.4	2.84±0.76
사원(대리급 이하)	496	23 4.6	138 27.8	220 44.4	115 23.2	2.86±0.82
χ^2 (p)		6.560 (0.087) (df=3)				
3) 맡은 직무가 힘들어졌을 때 나는 직장 동료에게 의지할 수 있다	1,000	50 5.0	429 42.9	419 41.9	102 10.2	2.43±0.74
관리자(과장급 이상)	504	17 3.4	228 45.2	219 43.5	40 7.9	2.56±0.69
사원(대리급 이하)	496	33 6.7	201 40.5	200 40.3	62 12.5	2.59±0.79

구 분	직장 동료들의 지지				평균 (M±S.D)	
	매우 그렇다	대체로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
χ^2 (p)	12.363 (0.006)** (df=3)					
4) 동료들은 내 업무를 자기 일처럼 많이 도와준다	1,000	39 3.9	399 39.9	430 43.0	132 13.2	2.35±0.75
관리자(과장급 이상)	504	14 2.8	206 40.9	229 45.4	55 10.9	2.56±0.69
사원(대리급 이하)	496	25 5.0	193 38.9	201 40.5	77 15.5	2.59±0.79
χ^2 (p)	8.953 (0.030)* (df=3)					

주. 4점 Likert 척도 : 4점(매우 그렇다)/3점(대체로 그렇다)/2점(별로 그렇지 않다)/1점(전혀 그렇지 않다)

3) 일생활균형제도 인지도 및 활용도

(1) 직장 내 여성비율 및 관리자 특성

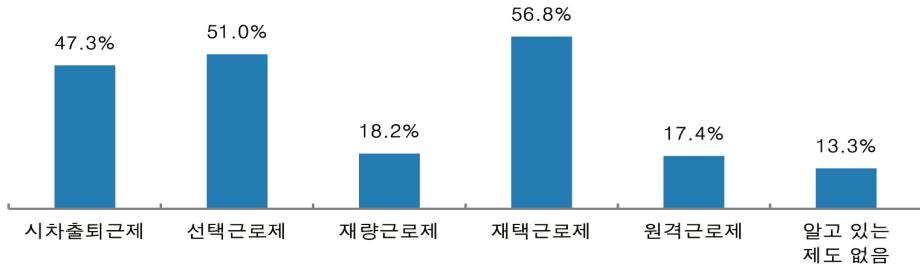
본 조사에서는 직장 내 여성 관리자 비율도 질문했다. 우선, ‘부서 내 0~20% 미만’이라는 응답이 38.4%로 가장 높았다. 전체 사업장 내에서도 ‘20~40% 미만’이라는 응답이 30.0%로 가장 높게 나타나, 조사 대상자들이 일하고 있는 조직은 상대적으로 여성의 비율이 낮은 특성을 나타냈다.

관리자의 성별로 보면, 전체적으로 최고경영자의 성별이 남성은 92.2%, 여성은 7.8%로 나타났고, 부서 내 상급 관리자도 남성은 77.4%, 여성은 22.6%로 성별 차이가 컸다. 직종별 상급 관리자 성별 분포를 보면, 전문경영사무직, 생산기술노무직, 서비스영업판매직에 있어서 모두 남성 비율이 전적으로 높았고, 그 중에서도 생산기술노무직은 매우 높은 남성 관리자 비율을 보였다.

(2) 유연근무제도 인지도 및 활용도

유연근무제도 중에서는 재택근로제에 대한 인지도가 56.8%로 가장 높았다. 다음으로는 선택근로제(51.0%), 시차출퇴근제(47.3%), 재량근로제(18.2%), 원격근로제(17.4%) 순으로 인지도가 높게 나타났다.

【그림Ⅳ-3】 유연근무제도 인지도

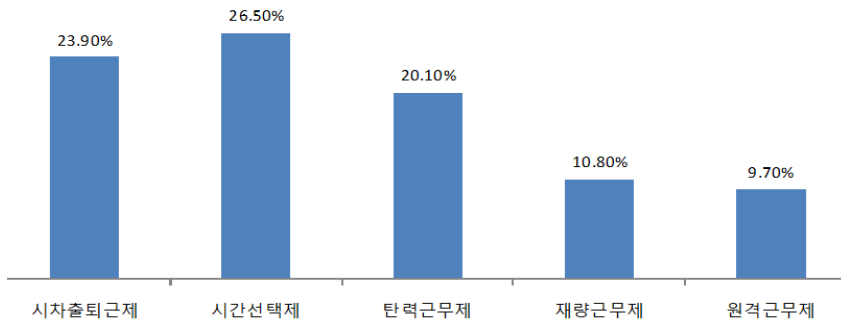


전국을 대상으로 한 일·가정양립 제도 인지도를 조사한 결과에서도 ‘유연근무제-알고 있다’의 비중은 48.7% 수준으로 여전히 저조한 상황이다(통계청 사회조사, 2017). 완전히 동일한 질문을 통해 비교해 본 것은 아니지만, 전국조사의 경우 서울시(본 조사)의 18.%(“알고 있는 제도 없음”)보다 더 낮은 수준을 보이고 있다²⁸⁾.

활용수준에 있어서는, 전국을 대상으로 실태조사를 한 결과 시간선택제 26.5%, 시차출퇴근제 23.9% 순으로 나타났다.



【그림Ⅳ-4】 유연근무제도 활용 현황(전국)



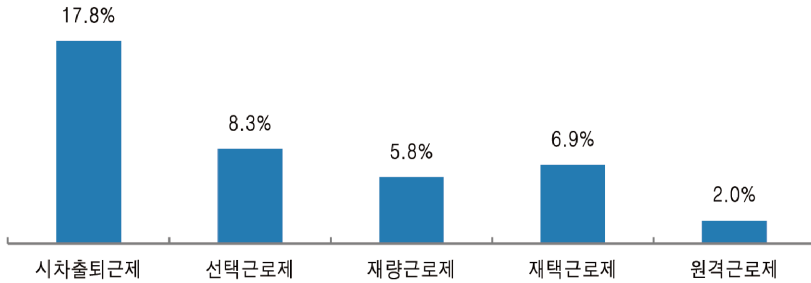
주: ‘귀사의 근로자가 활용할 수 있는 유연근로제도를 모두 체크해 주시기 바랍니다.’에 대한 응답결과임.

자료: 고용노동부, 2017, 일·가정양립실태조사

28) 본 조사에서 86.7%는 적어도 한 가지의 유연근무제도를 알고 있다는 의미로 해석할 수 있음.

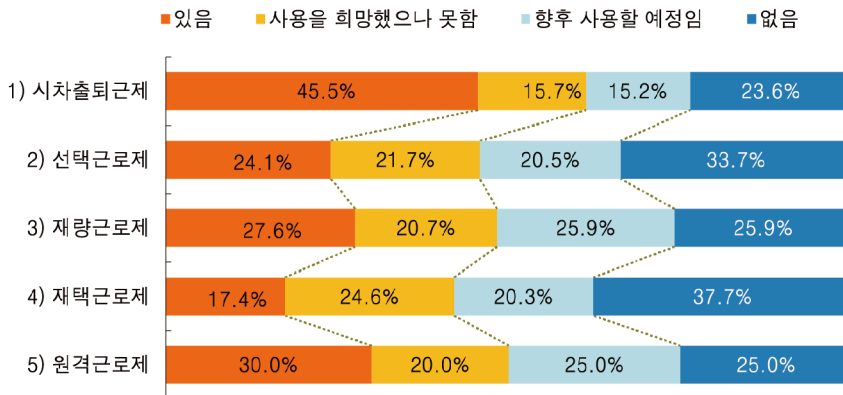
현재 직장에 도입된 유연근무제의 경우, 시차출퇴근제가 17.8%로 다른 유연근무제에 비해 많이 도입되어 있었다.

그림 IV-5 유연근무제도 도입정도



유연근무제도 사용경험을 살펴보면, 시차출퇴근제가 45.5%로 가장 많이 사용해 본 제도로 나타났다. 사용을 희망했으나 활용하지 못한 경우는 재택근로제가 24.6%로 가장 높게 나타났다.

그림 IV-6 유연근무제도 사용경험



향후 도입을 희망하는 유연근무제도에 대해 질문한 결과, 선택근로제(29.8%)와 시차출퇴근제(29.0%)를 꼽은 근로자가 가장 많았다. 성별 수요를 살펴보면, 남성(30.7%)과 여성(28.6%) 모두 선택근로제 도입을 가장 희망하고 있었고, 다음으로 시차출퇴근제 역시 유사한 수준에서 도입을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 재택근로제에 있어서는 여성의 수요가 남성에 비해 더 크게 나타났다.

표IV-10 도입을 희망하는 유연근무제도(순위별 가중치)

(단위: %)

구 분			도입 희망 유연제도				
			시차출퇴근제	선택근로제	재량근로제	재택근로제	원격근로제
전체		1000	29.0	29.8	17.6	19.7	3.9
성별	남성	567	30.6	30.7	17.2	17.1	4.4
	여성	433	26.9	28.6	18.1	23.0	3.3
연령	20대	209	25.5	30.3	18.8	22.6	2.7
	30대	521	30.4	29.7	16.9	19.1	3.9
	40대	270	29.0	29.8	18.0	18.4	4.8
소득	100-250만원 미만	316	28.3	28.1	18.4	21.9	3.4
	250-330만원 미만	345	28.6	30.8	17.1	19.4	4.1
	330만원 이상	339	30.1	30.5	17.4	17.8	4.2
직종	전문·경영·사무	866	29.8	29.0	17.4	19.9	4.0
	생산·기술·노무	63	22.8	41.3	18.5	14.8	2.6
	서비스·영업·판매	71	25.4	29.6	19.7	21.1	4.2
기업 규모	10-49인 이하	405	28.2	28.3	19.8	20.2	3.5
	50-99인 이하	296	30.3	28.4	17.3	19.5	4.5
	100-299인 이하	299	28.8	33.3	14.8	19.2	3.9

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

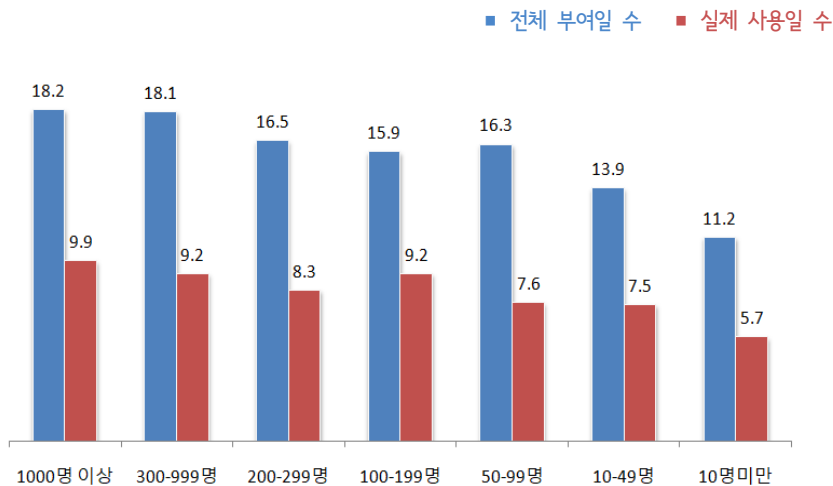
(3) 연차휴가 책정 및 사용현황

연차사용에 있어서는, 「근로기준법」상 정해진 연차휴가를 보장받고 있다는 응답은 69.6%, 연차휴가를 완전히 보장받지 못하고 상급자가 조정한다는 응답이 26.1% 순으로 나타났다. 본 조사 대상 근로자들은 연차휴가의 경우 평균 14.2일이 제공되었고, 그 중 약 8.7일 정도를 사용한 것으로 나타났다.

성별로 보면, 연차휴가 제공일수가 남성은 14.7일로 여성 13.4일보다 약 하루 정도가 더 길었다. 연령은 높을수록(40대 : 14.7일), 기혼자일 경우(15.1일), 대학원 졸업자(15.6일)가 상대적으로 다른 비교집단에 비해 많은 연차휴가를 제공받고 있는 것으로 나타났다.

기업규모별로는, 규모가 작을수록 연차휴가를 완전히 보장받지 못하고 상급자가 조정한다는 응답이 높게 나타났으며(30.9%), 직장의 규모가 클수록 연차휴가 제공 일수 및 사용일수가 상대적으로 많았다. 연차부여 일수, 실사용 일수에 있어서의 이러한 기업규모별 차이는 전국 조사의 결과에서도 아래와 같이 제시된바 있다.

■ 그림Ⅳ-7 ■ 기업규모별 휴가 부여일 수 및 사용일 수



자료: 이성태, 기업 휴가이용 실태조사 및 휴가문화 개선 방안, 2012

(4) 제도시행 여부 및 사용기간

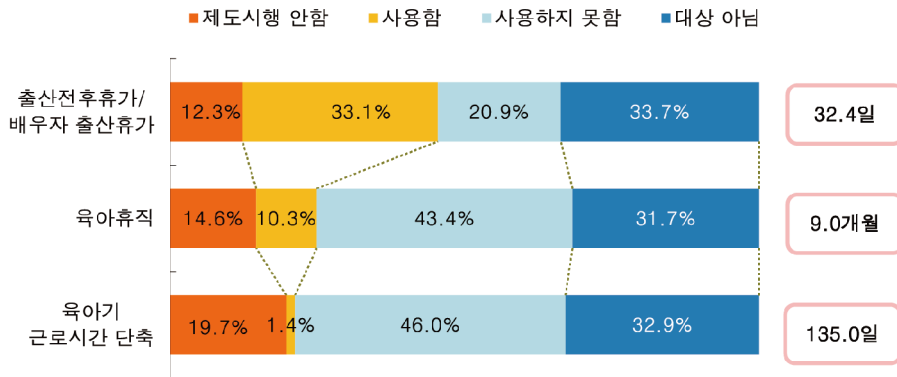
자녀가 있는 근로자에 한해 출산전후휴가 및 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도 시행 여부 및 사용기간을 살펴보았다.

실제 가장 많이 사용한 휴직제도는 출산전후휴가/배우자 출산휴가로, 33.1%가 사용한 경험이 있다고 응답했다. 그 다음은 육아휴직(10.3%)이었고, 육아기 근로시간

단축(1.4%)은 거의 활용되지 못하고 있었다.

평균 사용기간을 살펴보면, 출산전후휴가(배우자 출산휴가)는 32.4일, 육아휴직은 9.0개월, 육아기 근로시간 단축은 135.0일로 조사되었다.

■ 그림Ⅳ-8 ■ 일생활균형제도의 사용정도 및 사용일수



(5) 일생활균형제도의 자유로운 사용정도

일생활균형제도의 자유로운 사용정도를 살펴본 결과, 연차휴가가 4점으로 환산했을 때 2.57점으로 나타나 사용이 비교적 가장 자유로웠으며, 유연근무제도(1.63점)와 모성보호제도(1.97점)는 2점 미만으로 나타나 상대적으로 사용이 제한적이었다.

(6) 일생활균형제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유

먼저 유연근무제도 사용이 자유롭지 못하다고 응답한 근로자에 한해 자유롭지 못한 이유를 물어보았다. 그 결과 ‘회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례’라는 응답이 33.9%로 가장 많았고 다음으로 동료와 직장상사의 눈치 때문에(19.7%)로 나타나, 여전히 회사의 분위기나 눈치문화 때문에 유연근무제 사용에 제약이 있는 것을 확인할 수 있었다.

흥미로운 점은 연령별로 유연근무제 사용 제약의 원인을 다르게 지적하고 있다는

점이다. 20대의 경우 회사분위기나 눈치를 원인으로 지적하는 응답이 높은 반면, 40대의 경우 업무부담, 팀워크 문제, 업무특성 등 주로 업무와 관련한 것들을 주원인으로 지적하고 있었다. 직종별로는 회사의 관례로 인한 제약이 세 가지 직종 모두에서 가장 큰 원인으로 지적됐고, 그 다음 순위에서는 직종별로 다소 차이가 있었다.

■ 표Ⅳ-11 ■ 유연근무제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유(순위별 가중치)
(단위 : n, %)

구 분	유연근무제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유									
	동료, 직장 상사의 눈치 때문에	회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에	근로평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서	교대제 근무 등 근무형태 또는 업무의 특성으로 인해 사용이 어려워져서	회사 규모가 작아 제도 사용 시 다른 누군가가 내 일을 대신해야 해서	대부분 팀워크로 일해야 하기 때문에	일생활 균형에는 현실 적으로 도움이 되지 않을 것 같아서	기타		
전 체	703	19.7	33.9	5.4	9.9	18.5	6.7	2.1	3.7	
성별	남성	384	16.7	29.7	7.1	13.3	19.9	8.8	2.1	2.5
	여성	319	23.4	39.1	3.2	5.9	16.8	4.3	2.1	5.2
연령	20대	143	25.4	39.9	2.8	7.5	15.2	4.9	1.4	3.0
	30대	370	20.4	34.8	5.7	9.2	18.0	5.1	2.3	4.6
	40대	190	14.2	27.9	6.7	13.2	21.9	11.2	2.3	2.6
소득	100-250만원 미만	216	20.8	37.2	4.2	9.0	17.9	4.6	1.5	4.8
	250-330만원 미만	242	19.2	32.6	5.1	9.9	20.5	6.5	2.8	3.4
	330만원 이상	245	19.3	32.4	6.7	10.7	17.0	8.8	1.9	3.1
직종	전문·경영·사무	614	20.5	34.9	5.3	8.6	18.0	6.6	2.1	4.0
	생산·기술·노무	44	15.2	29.6	4.5	15.9	20.5	11.4	1.5	1.5
	서비스·영업·판매	45	13.3	25.2	7.4	21.5	23.0	4.4	3.0	2.2
기업 규모	10-49인 이하	286	17.6	33.1	3.0	9.8	24.2	5.2	2.3	4.7
	50-99인 이하	211	21.6	31.1	7.0	10.3	18.2	6.6	1.9	3.3
	100-299인 이하	206	20.7	38.0	7.0	9.7	10.8	8.9	1.9	2.9

주. 유연근무제도 사용이 자유롭지 못한 근로자에 한해, n=703

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

유연근무제 사용 제약의 가장 주요한 이유로 지적된 ‘회사의 분위기’는, 고용노동부(2014)에서 수행한 연구결과에서도 주요 원인으로 지목되었다. 해당 조사에서도 ‘사무실 분위기상 눈치 보여서’의 응답이 가장 높은 비율(42.3%)을 차지했

다. 추가적으로 기업규모별로 볼 때 작은 규모의 중소기업일수록 제도사용 시 동료에게 업무 부담이 전가되는 것에 대한 부담을 우려하는 응답률이 상대적으로 더 높게 나타났다.

■ 표Ⅳ-12 ■ 모성보호제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유(순위별 가중치)

(단위 : %)

구 분	모성보호제도를 자유롭게 사용하지 못하는 이유									
	동료, 직장 상사의 눈치 때문에	회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에	근로평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서	교대제 근무 등 근무형태 또는 업무의 특성으로 인해 사용이 어려워서	회사 규모가 작아 제도 사용 시 다른 누군가가 내 일을 대신해야 해서	대부분 팀워크로 일해야 하기 때문에	일생활 균형에는 현실 적으로 도움이 되지 않을 것 같아서	기타		
전 체	207	15.6	31.4	10.5	8.9	22.4	7.1	3.4	0.8	
성별	남성	157	13.2	31.2	11.0	10.0	22.1	8.3	3.6	0.6
	여성	50	23.3	32.0	8.7	5.3	23.3	3.3	2.7	1.3
연령	20대	2	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7
	30대	104	17.0	31.1	10.6	9.0	21.2	5.8	4.2	1.3
	40대	101	14.5	31.7	10.6	8.9	23.1	8.6	2.6	0.0
소득	100-250만원 미만	23	26.1	30.4	2.9	13.0	21.7	4.4	0.0	1.5
	250-330만원 미만	67	17.9	25.9	11.9	6.0	28.4	5.0	3.0	2.0
	330만원 이상	117	12.3	34.8	11.1	9.7	19.1	8.8	4.3	0.0
직종	전문·경영·사무	175	17.0	33.3	9.9	7.6	22.3	5.9	3.2	0.8
	생산·기술·노무	14	9.5	28.6	7.1	11.9	16.7	26.2	0.0	0.0
	서비스·영업·판매	18	7.4	14.8	18.5	18.5	27.8	3.7	7.4	1.9
기업 규모	10-49인 이하	75	14.7	29.8	9.3	6.2	31.1	4.4	3.1	1.3
	50-99인 이하	73	16.9	32.0	12.8	9.6	16.9	8.7	2.3	0.9
	100-299인 이하	59	15.3	32.8	9.0	11.3	18.1	8.5	5.1	0.0

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

주. 모성보호제도 사용이 자유롭지 못한 근로자에 한해, n=207

다음으로 출산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호제도 사용이 자유롭지 못하다고 응답한 근로자에 한하여 그 이유를 물어보았다. 여전히 회사 분위기상의 관례를 지적하는 응답이 31.4%로 가장 많았고, 그 다음으로는 회사가 작아 제도사용 시 동료에게 업무부담이 전가되는 것을 우려하는 응답(22.4%)이 많았다. 이 외에도 동료, 직장 상사의 눈치나(15.6%), 근로평가, 승진, 승급 등에 있어서의 불이익(10.5%), 교대제

근무 등 근무형태 또는 업무의 특성으로 인한 사용의 어려움(8.9%) 등이 원인으로 지목되었다.

소득구간 별로도 순위에 있어서 모성보호제도를 사용하지 못하는 이유가 달랐다. 상대적으로 고소득(330만원 이상) 근로자들의 경우 회사분위기 상의 관례를 가장 큰 원인으로 지목했지만 2순위 집단(250~330만원)에서는 회사규모가 작아 업무부담이 동료에게 전가되는 것을 주원인으로 지목했다. 소득이 가장 낮은 집단(100~250만원)에서는 회사의 분위기나 눈치주기를 원인으로 지목한 것이 과반수(56.5%) 이상이었다.

직종별로, 전문·경영·사무직과 생산·기술·노무직의 경우 회사분위기가 쓰지 않은 관례를 가장 큰 원인으로 지목하고 있었다. 반면 서비스·영업·판매직은 다른 동료에게 업무부담이 전가되는 것에 대한 우려를 가장 큰 원인으로 응답했다. 생산·기술·노무직은 팀워크로 인해 모성보호제도 사용에 따른 부담을 다른 직종근로자들에 비해 더 크게 느끼는 것으로 조사됐다(26.2%).

(7) 일생활균형제도 사용으로 인한 불이익

유자녀 근로자들을 대상으로 유연근로제도와 휴가·휴직제도 등 일생활균형제도의 사용에서 오는 불이익에 대해 물어보았다. 유연근로제도의 경우 ‘과도한 업무부여로 인한 물리적, 심리적 압박’로 응답한 비율이 13.4%로 가장 많았다. 그 다음으로는 고과평가, 승진 등에서의 차별(12.0%), 제도사용으로 소득이 많이 줄어들어(8.8%), 제도사용으로 인한 퇴직권고, 부당해고(7.9%) 등의 순으로 나타났다.

유연근로제도의 사용으로 인한 차별경험이 없다는 응답은 29.3%로 나타났는데, 현장에서 유연근로제도의 사용으로 인한 불이익에 대한 우려가 과거에 비해 조금씩 해소되어 가고 있는 추세가 반영된 것으로 보인다.²⁹⁾

29) 실제로 근로자의 제도 활용에 따른 불이익 수준이 과거에 비해 개선되고 있는지 직접적인 수치의 비교는 어려운 측면이 있다. 제도사용 현황을 확인할 수 있는 대표적인 자료는 2011년 이후 실시되고 있는 고용노동부의 「일가정양립 실태조사」인데, 휴직·유연근로제도의 사용에 따른 불이익을 조사하는 항목은 마련하고 있지 않다. 다만, 육아휴직자 수가 매년 증가하고 있고(고용노동백서, 2017) 유연근로제 역시 실제 활용률 상승과 함께 승진, 근무성적 평가에서의 불이익 등을 금지하는 규정화가 이루어지고 있다는 연구결과(김나영 외, 2016)를 통해 이러한 추세를 가늠해볼 수 있을

모성보호제도 사용에 대한 불이익 경험의 경우 차별경험이 없었다는 응답이 29.3%로 나타났다. 이에 대해 여성의 차별경험이 남성에 비해 다소 높았고, 여성은 소득 감소와 승진 등 인사과에서 차별을 경험한 비율이 높았다. 반면 남성의 경우 과도한 업무부과나 퇴직권고, 부당해고 등의 차별경험 비율이 높았다. 모성보호제도의 사용으로 인한 불이익 경험은 소득집단별, 직종별, 기업규모별로 주 원인에 있어 약간의 차이를 나타내고 있다.

표IV-13 모성보호제도 사용으로 인한 불이익(순위별 가중치)

(단위 : %)

전 체 빈 도	모성보호제도 사용으로 인한 불이익											
	고과 평가, 승진 등에서 의 차별	기존 업무와 상관없 는 부서/ 업무 로의 일방적 배치	제도 사용으 로 인한 퇴직 권고, 부 당해고	제도 사용으 로 소 득이 많이 줄어듦	업무, 회식, 식사 등 직장 내 따돌림	과도한 업무 부여로 인한 물 리적 심 리적 압박	갑작 스런 업무량 감소로 인한 심 리적 압박	작간접 적인 인신 공격 및 언어 폭력	차별 경험 없음	기타		
구 분	350	11.4	5.1	11.2	10.8	6.2	12.1	5.9	4.4	29.3	3.6	
성별	남성	258	10.2	4.5	12.1	9.3	6.1	13.1	5.8	4.8	31.0	3.1
	여성	92	14.8	6.6	8.6	14.9	6.4	9.8	6.4	3.3	24.6	4.6
연령	20대	6	22.2	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	33.3	0.0
	30대	173	11.5	6.1	11.5	11.4	7.6	12.4	4.9	4.3	25.4	4.8
	40대	171	11.1	3.7	11.2	10.1	4.9	11.9	6.9	4.5	33.1	2.4
소득	100-250만원 미만	43	9.3	4.8	18.0	5.0	11.3	6.4	4.7	3.3	32.6	4.7
	250-330만원 미만	111	9.4	8.1	10.0	12.3	5.8	13.9	6.4	2.9	26.4	4.7
	330만원 이상	196	12.9	3.4	10.5	11.2	5.4	12.2	5.8	5.4	30.3	2.7
직종	전문·경영·사무	306	11.4	4.8	10.3	10.3	6.6	12.3	6.1	4.8	30.1	3.3
	생산·기술·노무	19	13.3	12.6	16.1	5.6	0.0	16.8	8.3	0.0	21.1	6.3
	서비스·영업·판매	25	10.7	2.7	17.8	19.6	7.4	7.4	0.0	2.7	26.7	5.0
일자 리	10-49인 이하	120	5.2	4.7	10.4	13.5	7.2	9.9	5.2	4.2	35.0	4.6
	50-99인 이하	112	14.0	6.8	11.8	8.3	7.6	13.8	8.4	5.5	22.0	1.8
규모	100-299인 이하	118	15.3	3.4	11.5	10.9	4.1	12.1	4.0	3.5	30.5	4.6

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3, 유자녀 근로자에 한해 n=350,

것이다.

(8) 이직경험

일생활균형을 향상시키기 위해 이직을 경험 또는 고려해본 적이 있다는 응답자가 73.1%로 높은 응답을 보였다. 이러한 결과는 많은 근로자들이 현재 일·생활의 균형이 안 맞는 상황에 처해있고, 한편으로 균형의 중요성을 크게 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다. 여성이 남성에 비해 일·생활균형을 위한 이직경험이 있거나, 이직을 희망하는 비율이 더 높았다. 또한 소득이 낮은 집단(100-250만원)의 근로자들이 다른 집단에 비해 이직을 준비 중이거나 이직을 희망하는 비율이 더 높았다.

【표Ⅳ-14】 이직경험

(단위 : n, %)

구 분		이직경험								
		이직경험 있음		이직을 희망함		이직 준비중임		경험 없음		
전 체		1,000	255	25.5	357	35.7	119	11.9	269	26.9
성별	남성	567	136	24.0	182	32.1	76	13.4	173	30.5
	여성	433	119	27.5	175	40.4	43	9.9	96	22.2
		χ^2 (p)	14.772 (0.002)** (df=3)							
연령	20대	209	38	18.2	85	40.7	44	21.1	42	20.1
	30대	521	139	26.7	202	38.8	50	9.6	130	25.0
	40대	270	78	28.9	70	25.9	25	9.3	97	35.9
			χ^2 (p)	47.064 (0.000)*** (df=6)						
소득	100-250만원 미만	316	75	23.7	128	40.5	46	14.6	67	21.2
	250-330만원 미만	345	83	24.1	132	38.3	35	10.1	95	27.5
	330만원 이상	339	97	28.6	97	28.6	38	11.2	107	31.6
			χ^2 (p)	18.913 (0.000)** (df=6)						
직종	전문·경영·사무	866	222	25.6	306	35.3	102	11.8	236	27.3
	생산·기술·노무	63	21	33.3	25	39.7	3	4.8	14	22.2
	서비스·영업·판매	71	12	16.9	26	36.6	14	19.7	19	26.8
			χ^2 (p)	10.818 (0.094) (df=6)						

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

4) 돌봄현황

(1) 돌봄시간과 대상

돌보는 가족이 있다는 응답을 한 근로자들을 대상으로 돌보는 시간과 대상이 누구인지를 물어보았다. 조사결과 가장 많은 시간을 할애하는 돌봄대상으로는 자녀를 (30.2%), 다음으로 본인의 어머니(28.7%), 본인의 아버지(20.4%), 배우자(10.8%), 배우자 어머니(3.9%)의 순으로 나타났다.

【표IV-15】 시간을 가장 많이 할애하는 돌봄 대상(순위별 가중치)

(단위 : n, %)

구 분	시간을 가장 할애하는 돌봄대상										
	자녀	배우자	본인의 어머니	본인의 아버지	배우자 어머니	배우자 아버지	조카	친구나 이웃	기타		
전 체	509	30.2	10.8	28.7	20.4	3.9	14	14	10	21	
성별	남성	320	33.5	13.8	27.8	17.4	3.7	1.8	0.4	1.1	0.4
	여성	189	24.4	4.1	29.6	28.5	4.1	0.4	3.3	0.7	4.9
연령	20대	65	5.1	4.6	40.4	35.5	1.0	0.0	2.1	3.1	8.2
	30대	261	28.8	12.3	28.8	21.3	2.8	0.9	2.0	1.2	1.8
	40대	183	41.0	11.1	24.4	13.7	6.5	2.6	0.4	0.0	0.4
소득	100-250만원 미만	117	18.6	8.5	31.7	27.4	4.1	0.9	2.0	1.7	5.1
	250-330만원 미만	167	28.6	28.6	7.6	30.4	23.6	2.3	1.5	1.6	1.9
	330만원 이상	225	37.4	14.2	26.1	14.6	4.9	1.6	0.9	0.0	0.3
직종	전문·경영·사무	441	31.1	11.2	26.7	20.4	4.0	1.7	1.6	0.9	2.4
	생산·기술·노무	30	24.4	7.1	41.0	18.4	6.8	0.0	0.0	2.2	0.0
	서비스·영업·판매	38	24.6	9.1	38.5	24.4	1.8	0.0	0.0	1.8	0.0
혼인 상태	기혼	320	47.0	17.7	15.9	10.7	6.4	2.3	0.0	0.0	0.0
	맞벌이	218	46.4	15.2	15.6	12.5	8.0	2.3	0.0	0.0	0.0
	본인만 경제활동	102	48.2	22.4	16.2	7.4	3.4	2.3	0.0	0.0	0.0
	미혼/비혼	183	0.0	0.0	50.9	36.6	0.0	0.0	3.8	2.8	5.8
	이혼	6	55.6	0.0	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

주. 가족돌봄 수행자에 한해, n=509

주. 순위별 가중치 = $\{(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)\} \div 3$

가장 많은 시간을 할애하는 돌봄대상으로, 남성의 경우 33.5%가 자녀라고 응답했고, 이어 본인의 어머니(27.8%), 본인의 아버지(17.4%) 순이었다. 여성의 경우 29.6%가 본인의 어머니라고 대답했고, 이어 본인의 아버지(28.5%), 자녀(24.4%) 순이었다.³⁰⁾

【표Ⅳ-16】 함께 돌보는 대상(순위별 가중치)

(단위 : n, %)

구 분		함께 돌보는 대상									
		사회 복지사 등 외부 인력	배우자	본인의 어머니	본인의 아버지	배우자 어머니	배우자 아버지	조카	친구나 이웃	기타	
전 체		509	3.9	25.2	18.2	12.2	4.3	1.4	2.6	5.1	27.2
성별	남성	320	3.4	33.5	13.6	11.9	4.4	1.1	2.8	4.0	25.2
	여성	189	4.8	10.7	27.4	12.7	3.6	1.9	2.2	6.9	29.8
연령	20대	65	6.1	2.1	24.9	21.5	3.1	1.5	2.5	6.1	32.2
	30대	261	4.4	19.5	19.2	12.7	4.9	0.5	4.2	6.2	28.4
	40대	183	2.4	41.5	14.2	8.2	3.9	2.5	0.4	3.0	23.9
소득	100-250만원 미만	117	5.2	12.0	19.6	16.5	4.1	3.3	2.6	7.3	29.5
	250-330만원 미만	167	3.5	23.6	21.3	12.1	3.9	0.74	4.3	3.6	27.0
	330만원 이상	225	3.5	33.5	15.2	10.0	4.6	0.8	1.4	4.9	26.1
직종	전문·경영·사무	441	4.1	25.6	18.2	11.6	4.3	1.5	2.5	5.0	27.3
	생산·기술·노무	30	2.2	29.0	18.4	18.1	4.6	0.0	2.4	4.6	20.6
	서비스·영업·판매	38	3.5	17.5	17.8	13.6	3.5	1.8	3.5	6.3	32.5
혼인 상태	기혼	320	2.6	40.3	14.9	5.7	6.9	2.2	1.6	2.6	23.2
	맞벌이	218	3.3	34.5	18.8	6.0	8.3	3.4	2.0	3.5	20.1
	본인만 경제활동	102	1.0	52.8	7.0	5.1	3.8	0.0	0.7	0.7	28.9
	미혼/비혼	183	6.1	0.0	22.8	22.7	0.0	0.0	4.4	9.5	34.4
	이혼	6	0.0	0.0	33.3	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2

주: 기타 형제/자매/남매(23), 가족(4), 친척(4), 보육교사(2), 자녀(1)

주: 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

30) 남성보다는 여성이 자녀돌봄에 더 많은 시간과 공을 들인다는 것이 일반적인 사실임을 감안할 때 이러한 결과는 다소 의문스러울 수 있다. 그러나 이것은 돌봄의 양, 시간을 나타내는 것이 아니라 돌봄시간을 누구에게 어느 정도의 비율로 배분하느냐를 나타내는 결과라는 점을 주의해야 한다. 또한, 대상자 509명 중에 유자녀 비율이 남성 199명(64%)과 여성 76명(40%)에서 차이가 있는 것도 응답결과에 영향을 미친 것으로 보인다.

본인 이외에 함께 돌봄을 수행하는 사람으로는, 배우자가 1순위(25.2%)였고, 다음으로 본인의 어머니(18.2%), 본인의 아버지(12.2%)의 순이었다. 전체적으로 대부분의 근로자는 본인의 어머니, 아버지도 함께 가족돌봄을 수행하는 것으로 나타나는데, 주로 젊은 세대일수록 그러한 경향이 크게 나타난다. 소득구간별로는 소득이 낮은 집단일수록 본인의 어머니, 아버지가 함께 돌봄을 수행하는 경우가 많았다.

(2) 돌봄 수행 빈도 및 시간

돌봄 대상이 있다고 응답한 근로자들만을 대상으로 얼마나 자주 돌봄을 수행하는지를 물어보았다. 평일 퇴근 후 및 주말(매일)을 활용한다는 응답이 39.2%로 가장 많았고, 다음으로 주말(평일 제외)(28.9%), 간헐적으로(18.7%), 평일 퇴근 후(주말 제외)(13.2%)의 순이었다.

연령별로 살펴보면, 미혼이 많은 20대에서는 평일 퇴근 후와 주말 시간을 모두 활용해 돌봄을 수행하고 있다고 응답한 비율이 다른 연령층에 비해 적었다. 기혼자들 중에서는 맞벌이와 홀벌이 근로자들의 돌봄 수행 빈도가 큰 차이가 없게 나타났다.

돌봄 수행 빈도와 더불어 평균 돌봄 시간에 대해 물어보았다. 가장 많은 시간을 할애하는 1순위 돌봄 대상자에게는 평일 3.1시간, 주말 8.8시간 정도를 소요하고 있었다. 2순위 돌봄 대상자에게는 보다 적은 평일 2.8시간, 주말 5.3시간 정도를 돌봄에 소비하고 있는 것으로 나타났다.

▣ 표IV-17 ▣ 돌봄 수행 빈도

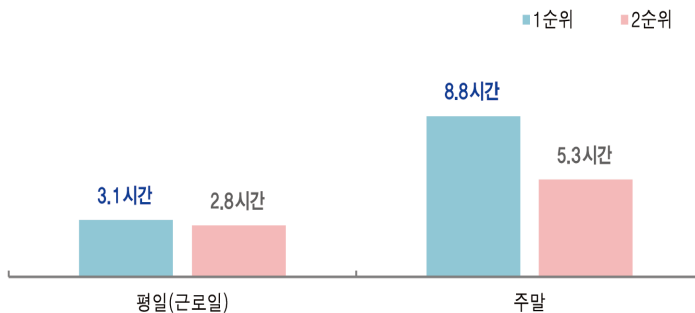
(1순위, 단위 : %)

구 분		돌봄 수행 빈도				
		평일 퇴근 후 및 주말(매일)	평일 퇴근 후(주말 제외)	주말(평일 제외)	간헐적으로	
전 체		509	39.2	13.2	28.9	18.7
성별	남성	320	43.4	13.8	30.6	12.2
	여성	189	46.6	14.8	22.2	16.4
			χ^2 (p)			
			4.940 (0.176) (df=3)			
연령	20대	65	26.2	18.5	36.9	18.5
	30대	261	49.4	14.9	21.8	13.8
	40대	183	44.3	11.5	32.2	12.0
			χ^2 (p)			
			16.303 (0.012)* (df=6)			

구분	돌봄 수행 빈도					
	평일 퇴근 후 및 주말(매일)	평일 퇴근 후(주말 제외)	주말(평일 제외)	간헐적으로		
소득	100-250만원 미만	117	46.2	17.1	23.9	12.8
	250-330만원 미만	167	43.7	16.2	27.5	12.6
	330만원 이상	225	44.4	11.1	29.3	15.1
	χ^2 (p)		4.122 (0.660) (df=6)			
직종	전문·경영·사무	441	45.4	13.6	26.3	14.7
	생산·기술·노무	30	46.7	13.3	33.3	6.7
	서비스·영업·판매	38	34.2	21.1	36.8	7.9
	χ^2 (p)		6.553 (0.364) (df=6)			
혼인 상태	기혼	320	44.3	12.2	27.0	16.6
	맞벌이	218	44.0	12.3	28.3	15.5
	본인만 경제활동	102	44.3	11.7	25.1	18.9
	미혼/비혼	183	31.3	14.7	31.9	22.2
	이혼	6	11.1	22.2	33.3	33.3
	χ^2 (p)		4.940 (0.000)*** (df=12)			

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

【그림 IV-9】 평균 돌봄시간



주. 가족돌봄 수행자에 한해, n=509

(3) 생활시간 활용 및 적정성

조사대상자들이 주요 생활영역에 있어 평소 시간을 충분히 사용하고 있는지 알아보았다. 우선 주중 사용된 시간을 물어본 결과, 출퇴근 소요시간은 1.4시간, 출근 전·후, 출퇴근시간을 제외한 개인시간은 2.2시간, 평균 수면시간은 6.3시간으로 나

타났다. 수면시간의 경우 집단별로 매우 흡사해 차이를 나타내지 않았다.

주요 생활영역에 있어 소비되는 시간 중 집안일, 가족돌봄 등 가족 생활시간이 부족하다(항상부족함+가끔 부족함)는 응답이 가장 많았다(76.6%). 다음으로 수면시간을 꼽았고(75.7%), 개인시간(73.9%), 친구만남 등 사회적 교제시간(73.1%) 역시 유사한 수준에서 부족하다고 응답했다.

【표Ⅳ-18】 시간활용 적정성

(단위: n, %)

구 분		집안일,가족 돌봄 등 가족 생활시간 부족	친구만남 등 사회적 교제시간 부족	개인시간(휴식, 운동, 취미생활) 등 부족	수면시간 부족
성별	남성 567	73.0	70.4	72.3	72.3
	여성 433	81.3	76.7	76.0	80.1
	χ^2 (p)	(0.002)**	(0.026)*	(0.190)	(0.004)**
연령	20대 209	72.2	67.9	67.5	75.6
	30대 521	77.7	75.2	75.0	75.8
	40대 270	77.8	73.0	76.7	75.6
	χ^2 (p)	(0.248)	(0.132)	(0.052)	(0.996)
혼인 상태	기혼 449	84.0	82.4	83.7	80.8
	맞벌이 310	85.2	85.2	84.2	80.6
	본인만 경제활동 139	81.3	76.3	82.7	81.3
	미혼/비혼 543	70.7	65.7	66.1	71.6
	이혼 8	62.5	50.0	50.0	62.5
	χ^2 (p)	(0.000)***	(0.000)***	(0.000)***	(0.002)**

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

주. ‘항상 부족함’ 과 ‘가끔 부족함’ 응답치를 합산한 비율임

성별로 보면 주요 생활영역 모두에서 여성이 남성에 비해 시간부족을 느끼는 경우가 눈에 띄게 많았다. 동일한 경향이 연령별 차이에서도 발견되는데, 연령이 높을수록 시간부족을 느끼는 비율이 높게 나타난다.

5) 여가 및 건강

(1) 여가활동 만족도

여가활동에 대한 만족수준을 4가지 수준으로 구분하여 질문하였다. 전반적으로 여가활동에 대해 만족하지 못하는 근로자가 더 많았다(68.2%=약간 불만족 49.3% + 매우 불만족 18.9%). 만족도를 수치로 나타냈을 때 4점 기준에 평균 2.16점 수준인 것으로 조사되었다. 집단별로 세부 분석을 해서 살펴본 결과, 혼인상태 특성을 제외하고 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 집단은 없었다. 기혼자들보다는 미혼/비혼자들의 여가활동 만족도가 높았다.

【표Ⅳ-19】 여가활동 만족도

(단위 : n, %)

구분	여가활동 만족도								평균 (M±S.D)		
	매우 만족		대체로 만족		약간 불만족		매우 불만족				
전체	1,000	34	3.4	284	28.4	493	49.3	189	18.9	2.16±0.76	
성별	남성	567	24	4.2	171	30.2	266	46.9	106	18.7	2.20±0.79
	여성	433	10	2.3	113	26.1	227	52.4	83	19.2	2.12±0.73
	χ^2 (p)	5.639 (0.131) (df=3)								T-value=1.739	
연령	20대	209	7	3.3	63	30.1	101	48.3	38	18.2	2.19±0.76
	30대	521	17	3.3	137	26.3	260	49.9	107	20.5	2.12±0.76
	40대	270	10	3.7	84	31.1	132	48.9	44	16.3	2.22±0.76
	χ^2 (p)	3.691 (0.718) (df=6)								F-value=1.635	
소득	100-250만원 미만	316	13	4.1	93	29.4	149	47.2	61	19.3	2.18±0.79
	250-330만원 미만	345	13	3.8	98	28.4	161	46.7	73	21.2	2.15±0.79
	330만원 이상	339	8	2.4	93	27.4	183	54.0	55	16.2	2.16±0.71
	χ^2 (p)	6.451 (0.375) (df=6)								F-value=0.19	
혼인 상태	기혼	449	12	2.7	103	22.9	240	53.5	94	20.9	2.07±0.74
	맞벌이	310	9	2.9	66	21.3	167	53.9	68	21.9	2.05±0.74
	본인만 경제활동	139	3	2.2	37	26.6	73	52.5	26	18.7	2.12±0.73
	미혼/비혼	543	21	3.9	179	33.0	252	46.4	91	16.8	2.24±0.77
	이혼	8	1	12.5	2	25.0	1	12.5	4	50.0	2.00±1.20
		χ^2 (p)	22.810 (0.001)** (df=6)								F-value=6.046 **

주. 4점 Likert 척도 : 4점(매우 만족)/3점(대체로 만족)/2점(약간 불만족)/1점(매우 불만족)

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(2) 여가활동 장애요인

앞서 여가활동에 대한 만족도에서 불만족(약간 불만족+매우 불만족)스럽다고 응답한 근로자들을 대상으로 주된 여가활동에 대한 장애요인을 질문하였다. 조사결과 ‘장시간 근로로 인한 시간부족’ 이 가장 큰 원인으로 나타났다(39.4%). 다음으로 여가활동을 위한 경제적인 부담(26.2%), 자녀돌봄, 가족돌봄으로 인한 시간부족(20.4%) 순으로 나타나, 3가지 요인이 주요한 여가활동의 장애요인으로 확인되었다.

여가활동 장애요인에 있어 여성의 경우 남성에 비해 장시간 근로를 원인으로 꼽는 비율이 더 높았다. 연령별로는 20대가 30, 40대에 비해 더 높은 비율로 장시간 근로로 인한 시간 부족을 이유로 꼽았다. 또한 소득이 적을수록 장시간 근로로 인한 시간 부담과 여가활동을 위한 경제적 부담을 크게 느꼈다.

【표Ⅳ-20】 여가활동 장애요인

(단위 : n, %)

구 분	여가활동 장애요인									
	장시간 근로로 인한 시간부족	자녀돌봄, 가족돌봄 으로 인한 시간부족	여가 활동을 위한 경제적인 부담	여가 활동을 함께 할 사람이 없음	여가 시설의 부족	여가 정보 및 프로그램 의 부족	건강약화	기타		
전 체	682	269 39.4	139 20.4	179 26.2	34 5.0	15 2.2	16 2.3	14 2.1	16 2.3	
성별	남성	372	141 37.9	85 22.8	88 23.7	25 6.7	12 3.2	10 2.7	5 1.3	6 1.6
	여성	310	128 41.3	54 17.4	91 29.4	9 2.9	3 1.0	6 1.9	9 2.9	10 3.2
	χ^2 (p)	18.178 (0.011)* (df=7)								
연령	20대	139	75 54.0	4 2.9	44 31.7	3 2.2	2 1.4	3 2.2	5 3.6	3 2.2
	30대	367	139 37.9	87 23.7	90 24.5	21 5.7	8 2.2	8 2.2	7 1.9	7 1.9
	40대	176	55 31.3	48 27.3	45 25.6	10 5.7	5 2.8	5 2.8	2 1.1	6 3.4
	χ^2 (p)	46.914 (0.000)*** (df=14)								
소득	100-250만원 미만	210	90 42.9	29 13.8	63 30.0	13 6.2	2 1.0	6 2.9	4 1.9	3 1.4
	250-330만원 미만	234	99 42.3	39 16.7	65 27.8	9 3.9	8 3.4	4 1.7	5 2.1	5 2.1
	330만원 이상	238	80 33.6	71 20.4	51 21.4	12 5.0	5 2.1	6 2.5	5 2.1	8 3.4
	χ^2 (p)	29.908 (0.008)** (df=14)								
혼인 상태	기혼	334	100 29.9	130 38.9	74 22.2	11 3.3	3 .9	7 2.1	2 .6	7 2.1
	맞벌이	235	74 31.5	88 37.4	54 23.0	6 2.6	2 .9	5 2.1	1 .4	5 2.1
	본인만 경제활동	99	26 26.3	42 42.4	20 20.2	5 5.1	1 1.0	2 2.0	1 1.0	2 2.0

구분	여가활동 장애요인																
	장시간 근로로 인한 시간부족	자녀돌봄, 가족돌봄 으로 인한 시간부족	여가 활동을 위한 경제적인 부담	여가 활동을 함께 할 사람이 없음	여가 시설의 부족	여가 정보 및 프로그램 의 부족	건강약화	기타									
미혼/비혼	343	167	48.7	9	2.6	102	29.7	23	6.7	12	3.5	9	2.6	12	3.5	9	2.6
이혼	5	2	40.0			3	60.0										
χ^2 (p)	148.583 (0.000)*** (df=14)																

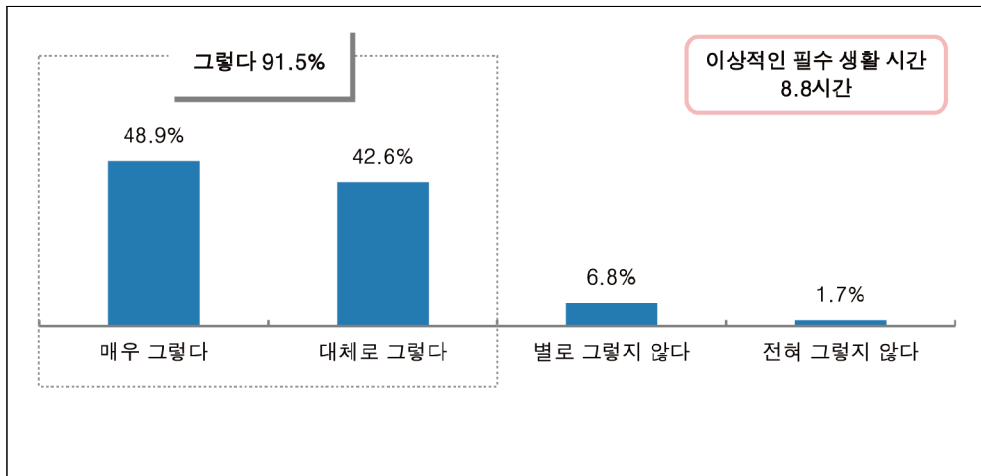
자신의 여가활동에 불만족하는 근로자에 한해, n=682

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(3) 여가활동에 대한 견해

개인시간의 확보 또는 여가활동이 삶의 필수적인 요건이라고 생각하는지 묻는 질문에 91.5%가 긍정적으로 답했다(매우 그렇다 48.9% + 대체로 그렇다 42.6%). 또한 서울시 중소기업 근로자가 생각하는 이상적인 필수 생활시간은 평균 8.8시간으로 조사됐다.

그림 IV-10 여가활동에 대한 견해



(4) 건강 상태

근로자의 건강상태를 확인하기 위해 우선 최근 3개월간 질병, 통증 등으로 인해 보건·의료기관을 방문한 경험이 있는지를 물어보았다. 응답결과 근로자의 47.2%는 방문한 경험이 있다고 답하였다.

신체건강과 더불어 정신건강 상태를 확인하기 위해 주관적 정신건강 상태에 대해 질문하였다. 이에 대해서는 건강하다는 응답이 63.4%(매우 건강함 7.5% + 대체로 건강함 55.9%)로 나타났다.

주관적 정신건강 상태에 대해 집단별로 살펴보았다. 우선 남성은 여성에 비해 스스로를 건강하다고 평가하는 비율이 높았다. 앞서 의료기관 방문에 있어서도 여성이 방문률이 높게 나타났는데, 여성근로자가 남성근로자에 비해 건강에 보다 취약한 상황에 있는 것으로 보인다. 여성은 남성보다 낮은 사회경제적 지위에 처한 경우가 많으며, 이것이 남녀 간 건강불평등에 영향을 미친다고 주장한 연구들이 있는데, 본 조사에서도 유사한 경향이 나타난 것으로 판단된다. 즉 취업 여성은 다양한 역할을 수행하며 직장일과 가사라는 이중부담 속에서 나쁜 건강으로 이어질 가능성이 높다(송미영 외, 2015).

주관적 정신건강 상태에 대한 응답은, 낮은 연령층에서 건강하지 않다는 응답이 높았다. 소득별로는 낮은 소득의 집단이 그렇지 않은 집단들에 비해 건강하지 않다는 응답이 높았다.

표IV-21 정신건강 상태

(단위 : n, %)

구 분		정신건강 상태								
		매우 건강함		대체로 건강함		별로 건강하지 않음		전혀 건강하지 않음		
전 체		1,000	75	7.5	559	55.9	328	32.8	38	3.8
성별	남성	567	57	10.1	351	61.9	139	24.5	20	3.5
	여성	433	18	4.2	208	48.0	189	43.6	18	4.2
χ^2 (p)		47.485 (0.000)*** (df=3)								

구 분			정신건강 상태							
			매우 건강함		대체로 건강함		별로 건강하지 않음		전혀 건강하지 않음	
연령	20대	209	20	9.6	96	45.9	87	41.6	6	2.9
	30대	521	37	7.1	286	54.9	174	33.4	24	4.6
	40대	270	18	6.7	177	65.6	67	24.8	8	3.0
	χ^2 (p)		22.000 (0.001)** (df=6)							
소득	100-250만원 미만	316	27	8.5	151	47.8	126	39.9	12	3.8
	250-330만원 미만	345	28	8.1	183	53.0	116	33.6	18	5.2
	330만원 이상	339	20	5.9	225	66.4	86	25.4	8	2.4
	χ^2 (p)		26.941 (0.000)*** (df=6)							

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(5) 우울감 경험정도

최근에 얼마나 자주 우울감을 경험했는지 질문하였다. 최소 한 달에 한 두 번이라도 우울감을 경험한 근로자는 과반수 이상이였다(52.6%). 응답률은 한 달에 1~2회가 32.6%로 가장 많았다. 거의 매일 경험한다는 응답자는 5.1%였다.

우울감 경험 빈도는 연령이 낮을수록, 소득이 낮을수록 높은 것으로 나타났다. 직종별로는 전문·경영·사무직종이 전체적으로 빈도가 높았다. 기혼자 보다는 미혼/비혼자의 우울감 빈도가 높은 것으로 나타났다.

Ⅰ 표Ⅳ-22 Ⅰ 우울감 경험 정도

(단위 : n, %)

구 분			우울감 경험정도									
			전혀 없음		일년에 1~2회		한 달에 1~2회		일주일에 1~2회		거의매일	
전 체		1,000	177	17.7	297	29.7	326	32.6	149	14.9	51	5.1
성별	남성	567	133	23.5	201	35.4	156	27.5	61	10.8	16	2.8
	여성	433	44	10.2	96	22.2	170	39.3	88	20.3	35	8.1
	χ^2 (p)		77.887 (0.000)*** (df=4)									
연령	20대	209	32	15.3	40	19.1	78	37.3	44	21.1	15	7.2
	30대	521	82	15.7	160	30.7	173	33.2	75	14.4	31	6.0
	40대	270	63	23.3	97	35.9	75	27.8	30	11.1	5	1.9
	χ^2 (p)		37.704 (0.000)*** (df=8)									

구 분			우울감 경험정도									
			전혀 없음		일년에 1~2회		한 달에 1~2회		일주일에 1~2회		거의매일	
소득	100-250만원 미만	316	49	15.5	75	23.7	110	34.8	52	16.5	30	9.5
	250-330만원 미만	345	62	18.0	95	27.5	115	33.3	58	16.8	15	4.4
	330만원 이상	339	69	19.5	127	37.5	101	30.0	39	11.5	6	1.8
	χ^2 (p)		37.729 (0.000)*** (df=8)									
직종	전문·경영·사무	866	150	17.3	247	28.5	286	30.0	139	16.1	44	5.1
	생산·기술·노무	63	16	25.4	24	38.1	20	31.8	2	3.2	1	1.6
	서비스·영업·판매	71	11	15.5	26	36.6	20	28.2	8	11.3	6	8.5
	χ^2 (p)		16.207 (0.040)* (df=8)									
혼인 상태	기혼	449	89	19.8	151	33.6	141	31.4	56	12.5	12	2.7
	맞벌이	310	65	21.0	101	32.6	93	30.0	41	13.2	10	3.2
	본인만 경제활동	139	24	17.3	50	36.0	48	34.5	15	10.8	2	1.4
	미혼/비혼	543	86	15.8	145	26.7	181	33.3	92	16.9	39	7.2
	이혼	8	2	25.0	1	12.5	4	50.0	1	12.5		
χ^2 (p)		21.790 (0.005)** (df=8)										

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

6) 일·생활균형

(1) 일생활균형의 중요도

일과 개인생활의 균형이 얼마나 중요하다고 생각하는지 묻는 질문에는 ‘중요하다’고 응답한 비율이 97.7%였다(매우 중요한 64.0% + 대체로 중요함 33.7%). 이를 4점 기준으로 하면 3.61점으로 높은 수준이었다.

일생활균형이 매우 중요하다는 응답은 여성에게서 다소 높게 나왔다. 다른 집단 별로도 살펴보았으나 결과는 유사하여 통계적으로 유의미하지는 않았다.

Ⅰ 표Ⅳ-23 Ⅰ 일생활균형의 중요도

(단위 : n, %)

구 분	일생활균형의 중요도										평균 (M±S.D)
	매우 중요함		대체로 중요함		별로 중요하지 않음		전혀 중요하지 않음				
전 체	1,000	640	64.0	337	33.7	17	1.7	6	0.6		3.61±0.55
성별	남성	567	346	61.0	202	35.6	14	2.5	5	0.9	3.57±0.59
	여성	433	294	67.9	135	31.2	3	.7	1	0.2	3.67±0.50
	χ^2 (p)	9.545 (0.023)* (df=3)									T-value=-2.883**
연령	20대	209	153	73.2	53	25.4	2	1.0	1	0.5	3.71±0.50
	30대	521	324	62.2	182	34.9	11	2.1	4	0.8	3.59±0.58
	40대	270	163	60.4	102	37.8	4	1.5	1	0.4	3.58±0.54
	χ^2 (p)	11.279 (0.080) (df=6)									F-value=4.491*
소득	100-250만원 미만	316	200	63.3	108	34.2	6	1.9	2	0.6	3.60±0.56
	250-330만원 미만	345	223	64.6	113	32.8	6	1.7	3	0.9	3.61±0.57
	330만원 이상	339	217	64.0	116	34.2	5	1.5	1	0.3	3.62±0.53
	χ^2 (p)	1.313 (0.971) (df=6)									F-value=0.09
혼인 상태	기혼	449	280	62.4	158	35.2	9	2.0	2	0.4	3.59±0.56
	맞벌이	310	188	60.6	113	36.5	7	2.3	2	0.6	3.57±0.57
	본인만 경제활동	139	92	66.2	45	32.4	2	1.4			3.65±0.51
	미혼/비혼	543	356	65.6	176	32.4	7	1.3	4	0.7	3.63±0.55
	이혼	8	4	50.0	3	37.5	1	12.5			3.38±0.74
	χ^2 (p)	7.906 (0.245) (df=6)									F-value=1.173

주. 4점 Likert 척도 : 4점(매우 중요함)/3점(대체로 중요함)/2점(별로 중요하지 않음)/1점(전혀 중요하지 않음)

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(2) 일생활균형 정도

일과 개인생활의 균형정도를 묻는 질문에서 ‘일생활이 균형적’이라는 응답은 43.1%였다(매우 균형적인 5.1% + 대체로 균형적인 38.0%). 4점 만점에 평균 2.38점으로, 앞서 중요도에 대한 인식과 실제 현재의 균형정도에 있어서 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

현재의 일생활균형 수준에 있어 남녀별로는 차이가 있었다. 균형적이지 못하다는 인식은 남성에 비해 여성이 높았고, 연령에 있어서도 20대가 30, 40대에 비해 균형적이지 못하다는 인식이 강했다.

Ⅱ 표Ⅳ-24 Ⅱ 일생활균형 정도

(단위 : n, %)

구 분		일생활균형 정도								평균 (M±S.D)	
		매우 균형적임		대체로 균형적임		별로 균형적이지 않음		전혀 균형적이지 않음			
전 체		1,000	51	5.1	380	38.0	466	46.6	103	10.3	2.38±0.74
성별	남성	567	35	6.2	241	42.5	233	41.1	58	10.2	2.45±0.76
	여성	433	16	3.7	139	32.1	233	53.8	45	10.4	2.29±0.70
		χ^2 (p)	18.474 (0.000)*** (df=3)								T-value=3.351**
연령	20대	209	10	4.8	74	35.4	103	49.3	22	10.5	2.34±0.73
	30대	521	30	5.8	201	38.6	231	44.3	59	11.3	2.39±0.76
	40대	270	11	4.1	105	38.9	132	48.9	22	8.1	2.39±0.70
		χ^2 (p)	4.466 (0.614)*** (df=6)								F-value=0.289
소득	100-250만원 미만	316	20	6.3	108	34.2	152	48.1	36	11.4	2.35±0.76
	250-330만원 미만	345	17	4.9	131	38.0	153	44.4	44	12.8	2.35±0.76
	330만원 이상	339	14	4.1	141	41.6	161	47.5	23	6.8	2.43±0.68
		χ^2 (p)	10.985 (0.089) (df=6)								F-value=1.26
직종	전문·경영·사무	866	43	5.0	335	38.7	404	46.7	84	9.7	2.39±0.73
	생산·기술·노무	63	5	7.9	19	30.2	33	52.4	6	9.5	2.37±0.77
	서비스·영업·판매	71	3	4.2	26	36.6	29	40.9	13	18.3	2.27±0.81
		χ^2 (p)	8.011 (0.237) (df=6)								F-value=0.90
기업 규모	10-49인 이하	405	20	4.9	145	35.8	204	50.4	36	8.9	2.37±0.71
	50-99인 이하	296	18	6.1	114	38.5	129	43.6	35	11.8	2.39±0.77
	100-299인 이하	299	13	4.3	121	40.5	133	44.5	32	10.7	2.38±0.73
		χ^2 (p)	5.526 (0.478) (df=6)								F-value=0.079
혼인 상태	기혼	449	23	5.1	168	37.4	221	49.2	37	8.2	2.39±0.71
	맞벌이	310	17	5.5	108	34.8	161	51.9	24	7.7	2.38±0.71
	본인만 경제활동	139	6	4.3	60	43.2	60	43.2	13	9.4	2.42±0.72
	미혼/비혼	543	28	5.2	208	38.3	244	44.9	63	11.6	2.37±0.75
	이혼	8			4	50.0	1	12.5	3	37.5	2.13±0.99
		χ^2 (p)	12.239 (0.057) (df=6)								F-value=0.608

주. 4점 Likert 척도 : 4점(매우 균형적임)/3점(대체로 균형적임)/2점(별로 균형적이지 않음)/1점(전혀 균형적이지 않음)

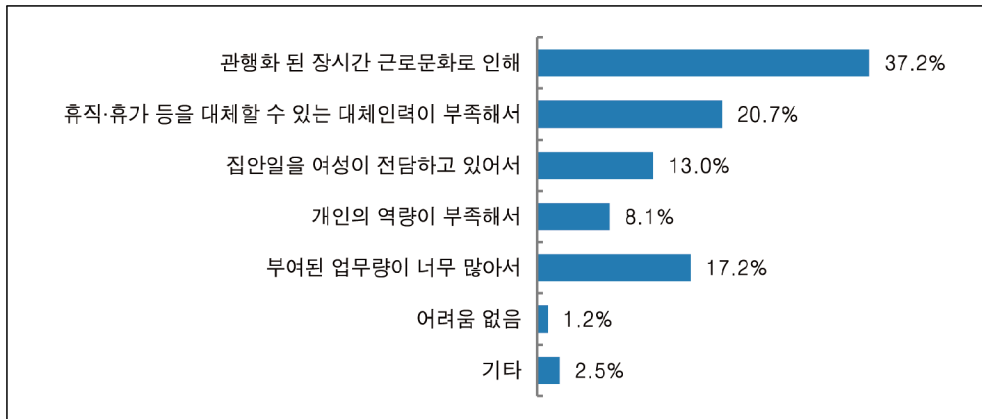
주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(3) 일생활균형이 어려운 이유

일과 생활이 불균형하다고 답한 응답자(n=569)를 대상으로 일생활균형이 어려운 이유를 물어보았다. 응답결과 ‘관행화 된 장시간 근로문화’를 꼽은 근로자가 37.2%로 가장 많았고, 다음으로 ‘휴직·휴가 등을 대체할 수 있는 대체인력이 부족

해서(20.7%)’, ‘부여된 업무량이 너무 많아서(17.2%)’, ‘집안일을 여성이 전담하고 있어서(13.0%)’, ‘개인의 역량이 부족해서(8.1%)’ 순으로 나타났다. 여전히 일이 차지하는 비중이 높아 생활과의 균형을 맞추기 어려운 현실을 드러냈다.

■ 그림 IV-11 ■ 일생활균형이 어려운 이유 (순위별 가중치)



집단별로 살펴보면 성별로 순위에서 다소 차이가 났다. 장시간 근로문화와 대체인력 부족이 동일하게 1,2순위로 나타난 가운데, 여성의 경우 ‘집안일을 여성이 전담하고 있어서’의 이유가 3순위로, 남성의 경우 ‘부여된 업무량이 너무 많아서’가 3순위로 응답되었다. 집안일을 여성이 전담하고 있어 일생활균형이 어렵다는 응답은 맞벌이 근로자에서도 다소 높게 나타났다.

■ 표 IV-25 ■ 일생활균형이 어려운 이유 (순위별 가중치)

(단위 : n, %)

구 분	n	일생활균형이 어려운 이유							
		관행화 된 장시간 근로 문화로 인해	휴직휴가 등을 대체할 수 있는 대체 인력이 부족해서	집안일을 여성이 전담하고 있어서	개인의 역량이 부족해서	부여된 업무량이 너무 많아서	어려움 없음	기타	
전 체	569	37.2	20.7	13.0	8.1	17.2	1.2	2.5	
성별	남성	291	38.9	20.0	8.2	9.3	20.1	1.4	2.0
	여성	278	35.5	21.5	18.0	6.8	14.2	1.0	3.1

구분	일생활균형이 어려운 이유								
	관행화 된 장시간 근로 문화로 인해	휴직휴가 등을 대체할 수 있는 대체 인력이 부족해서	집안일을 여성이 전담하고 있어서	개인의 역량이 부족해서	부여된 업무량이 너무 많아서	어려움 없음	기타		
연령	20대	125	36.1	21.2	11.3	8.9	18.0	1.1	3.5
	30대	290	37.2	20.5	15.2	8.1	15.4	0.9	2.7
	40대	154	38.2	20.9	10.1	7.4	20.2	1.7	1.5
소득	100-250만원 미만	188	35.1	20.6	15.0	10.9	14.9	1.4	2.1
	250-330만원 미만	197	38.5	22.8	12.2	7.1	16.7	0.7	2.0
	330만원 이상	184	38.1	18.7	11.7	6.2	20.3	1.4	3.5
직종	전문·경영·사무	488	37.6	21.1	13.4	6.8	17.4	1.1	2.6
	생산·기술·노무	39	31.1	17.5	7.9	18.2	21.0	3.4	0.9
	서비스·영업·판매	42	38.9	19.8	12.7	13.5	11.9	0.0	3.2

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

(4) 일생활 불균형으로 인한 어려움

일생활이 불균형하여 오는 어려움으로, ‘피로, 졸림 등 극심한 피로가 지속되고 있다’ 는 응답이 29.1%로 가장 많았다. 다음으로 ‘여가활동, 운동 등 개인적인 시간 부족’ 이 24.5%로 비교적 높게 나타났다.

성별에 따라서는 어려움의 순위가 비교적 유사했는데, 여성은 남성과 비교해 ‘우울, 스트레스로 인한 건강악화’ 가 다소 높은 경향을 보였다. 그 외 연령, 소득, 직종별로도 약간의 차이가 있을 뿐 두드러진 차이는 보이지 않았다.

【표Ⅳ-26】 일생활 불균형으로 인한 어려움 (순위별 가중치)

(단위: n, %)

구분	일생활 불균형으로 인한 어려움								
	연인, 친구, 이웃 등 주변 사람과의 관계형성	여가활동, 운동 등 개인적인 시간 부족	휴식시간 부족으로 인한 생산성 감소	피로, 졸림 등 극심한 피로 지속	우울, 스트레스 등 건강악화	어려움 없음	기타		
전체	1,000	14.3	24.5	17.5	29.1	9.2	5.0	0.4	
성별	남성	567	17.0	24.9	17.5	27.8	6.7	5.9	0.2
	여성	433	10.9	24.0	17.4	30.9	12.4	3.8	0.5
연령	20대	209	11.3	23.2	16.1	34.7	10.5	3.8	0.3
	30대	521	14.7	24.1	18.7	28.4	9.1	4.7	0.4

구분	일생활 불균형으로 인한 어려움								
	연인, 친구, 이웃 등 주변 사람과의 관계형성	여가활동, 운동 등 개인적인 시간 부족	휴식시간 부족으로 인한 생산성 감소	피로, 졸림 등 극심한 피로 지속	우울, 스트레스 등 건강악화	어려움 없음	기타		
40대	270	16.0	26.4	16.1	26.3	8.3	6.4	0.4	
소득	100-250만원 미만	316	12.2	24.8	15.9	31.4	11.3	4.2	0.2
	250-330만원 미만	345	14.6	22.9	18.9	28.3	8.7	6.0	0.7
	330만원 이상	339	16.1	25.9	17.5	27.9	7.7	4.7	0.2
직종	전문·경영·사무	866	14.2	24.3	17.5	29.4	8.8	5.5	0.4
	생산·기술·노무	63	19.2	25.2	14.4	27.8	11.3	2.1	0.0
	서비스·영업·판매	71	11.9	27.4	19.9	27.0	11.9	1.9	0.0

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

(5) 삶에 대한 전반적 만족도

현재의 삶에 대해 전반적으로 만족한다고 응답한 비율은 47.0%였다(매우 만족 2.4% + 대체로 만족 44.6%). ‘매우 만족’을 4점으로 계산할 때 평균 2.42점으로 수준이다.

상대적으로 소득이 많은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 삶의 대한 만족도가 높았다. 직종별로도 전문·경영·사무직의 전반적인 만족도가 다른 집단에 비해 높았다. 혼인상태별로는 젊은 층이 많은 미혼/비혼의 삶의 만족도가 낮은 편이었고, 본인만 경제활동을 하고 있다는 집단이 만족도는 가장 높았다.

표IV-27 삶에 대한 전반적 만족도

(단위 : n, %)

구분	삶에 대한 전반적 만족도								평균 (M±S.D)		
	매우 만족		대체로 만족		약간 불만족		매우 불만족				
전체	1,000	24	2.4	446	44.6	451	45.1	79	7.9	2.42±0.67	
성별	남성	567	19	3.4	260	45.9	242	42.7	46	8.1	2.44±0.69
	여성	433	5	1.2	186	43.0	209	48.3	33	7.6	2.38±0.64
	χ^2 (p)	7.171 (0.067) (df=3)								T-value=1.607	
연령	20대	209	6	2.9	82	39.2	105	50.2	16	7.7	2.37±0.67
	30대	521	10	1.9	230	44.1	237	45.5	44	8.4	2.40±0.67
	40대	270	8	3.0	134	49.6	109	40.4	19	7.0	2.49±0.67
	χ^2 (p)	7.003 (0.321) (df=6)								F-value=2.114	

구분	삶에 대한 전반적 만족도										평균 (M±S.D)
	매우 만족		대체로 만족		약간 불만족		매우 불만족				
소득	100-250만원 미만	316	10	3.2	120	38.0	153	48.4	33	10.4	2.34±0.71
	250-330만원 미만	345	9	2.6	139	40.3	170	49.3	27	7.8	2.38±0.67
	330만원 이상	339	5	1.5	187	55.2	128	37.8	19	5.6	2.53±0.63
	χ^2 (p)	26.074 (0.000)*** (df=6)									
직종	전문·경영·사무	866	17	2.0	397	45.8	388	44.8	64	7.4	2.42±0.66
	생산·기술·노무	63	4	6.4	23	36.5	32	50.8	4	6.4	2.43±0.71
	서비스·영업·판매	71	3	4.2	26	36.6	31	43.7	1	15.5	2.30±0.78
	χ^2 (p)	14.167 (0.028)* (df=6)									
혼인 상태	기혼	449	10	2.2	231	51.4	180	40.1	28	6.2	2.50±0.65
	맞벌이	310	8	2.6	154	49.7	129	41.6	19	6.1	2.49±0.65
	본인만 경제활동	139	2	1.4	77	55.4	51	36.7	9	6.5	2.52±0.64
	미혼/비혼	543	14	2.6	212	39.0	268	49.4	49	9.0	2.35±0.68
	이혼	8			3	37.5	3	37.5	2	25.0	2.13±0.83
	χ^2 (p)	19.077 (0.004)** (df=6)									

주. 4점 Likert 척도 : 4점(매우 만족)/3점(대체로 만족)/2점(약간 불만족)/1점(매우 불만족)

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

(6) 일생활균형을 위한 필요사항

일과 개인생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항으로 ‘근로시간 단축’을 꼽은 근로자가 42.2%로 가장 많았다. 다음으로는 ‘제도사용으로 인한 불이익 방지(20.8%)’, ‘모성보호제도 및 유연근무제 사용에 자유로운 직장 분위기(18.8%)’, ‘직장 내 모성보호제도 및 다양한 유연근무제 도입(12.7%)’ 순이었다. 1순위에 대한 응답만을 놓고 봤을 때 근로시간 단축을 꼽은 비율은 63.2%로 압도적이었다.

각 응답비율 순위는 집단별로 세분화해 분석해도 경향성에서 크게 차이가 나지는 않았다. 20대는 근로시간 단축에 대한 필요가 다른 세대에 비해 약간 더 높게 나왔고, 40대는 제도사용으로 인한 불이익 방지에서 다른 세대에 비해 약간 더 높았다. 근로시간 단축에 대한 필요는 미혼/비혼자나 본인만 경제활동을 하는 기혼자들에게서도 다소 높게 나왔다.

표Ⅳ-28 | 일생활균형을 위한 필요사항 (순위별 가중치)

(단위 : n, %)

구 분		일생활균형을 위한 필요사항						
		직장 내 모성보호 제도 및 다양한 유연근무제 도입	모성보호 제도 및 유연근무제 사용에 자유로운 직장 분위기	근로시간의 단축	제도사용으로 인한 불이익 방지	가족을 돌봐주는 서비스 지원	기타	
전 체		1,000	12.7	18.8	42.2	20.8	4.3	1.2
성별	남성	567	11.3	18.3	41.4	22.8	4.9	1.3
	여성	433	14.4	19.4	43.3	18.2	3.6	1.1
연령	20대	209	12.6	19.9	46.4	17.4	2.4	1.3
	30대	521	13.4	20.0	40.6	20.2	4.7	1.2
	40대	270	11.2	15.7	42.2	24.6	5.1	1.2
혼인 상태	기혼	449	14.0	20.2	39.5	19.5	5.8	1.0
	맞벌이	310	15.8	21.6	36.8	18.5	6.1	1.2
	본인만 경제활동	139	10.1	17.0	45.6	21.6	5.0	0.7
	미혼/비혼	543	11.5	17.9	44.8	21.7	2.9	1.2
	이혼	8	12.5	4.2	25.0	33.3	16.7	8.3

주. 순위별 가중치 = {(1순위×2)+(2순위×1)}÷3

7) 경제와 주거환경

(1) 소득 및 돌봄비용

대상자들에게 개인의 월평균소득(세금공제 전)과 가구 월평균 소득(세금공제 전)을 물어보았다. 응답결과 조사대상자들의 최근 3개월 기준 월평균 소득은 320.2만원, 월 평균 가구 소득은 569.8만원이었다.

개인소득으로 볼 때 남성이 여성보다 상당히 높게 나타났는데, 가구소득에서는 상황이 역전되었다. 이는 기혼 남성 중 ‘혼자만 경제활동을 한다’ 고 응답한 비중(45.5%)이 여성(1.3%)에 비해 매우 높아, 홑벌이 비중이 많은 남성 응답자의 가구소득이 상대적으로 낮게 나온 것으로 파악된다. 연령대별로는 40대가 개인소득은 가장 높았으나 가구소득은 오히려 20대가 가장 높았는데, 부모로부터 독립하지 않은 미혼/비혼이 많아 그런 것으로 사료된다. 개인소득이 가장 높은 직종은 전문·경영·사무직종 근로자들이었는데, 가구소득에서는 서비스·영업·판매직종이 가장 높았다.

【표Ⅳ-29】 월평균 개인소득 및 가구소득

(단위 : 만원)

구 분		소득			
		월평균 소득		월평균 가구 소득	
		N	평균	N	평균
전 체		1,000	320.2	854	569.8
성별	남성	567	354.7	488	532.5
	여성	433	275.0	366	619.5
	T-value	8.565***		-3.820***	
연령	20대	209	241.5	166	614.1
	30대	521	306.9	445	558.5
	40대	270	406.6	243	560.2
	F-value	79.369***		1.842	
직종	전문·경영·사무	866	323.6	740	571.5
	생산·기술·노무	63	290.3	53	483.1
	서비스·영업·판매	71	305.0	61	625.2
	F-value	1.66*		2.68***	
기업 규모	10-49인 이하	405	298.8	336	548.0
	50-99인 이하	296	334.7	255	577.9
	100-299인 이하	299	334.8	263	589.8
	F-value	6.352**		1.277	
혼인 상태	기혼	449	374.0	449	560.5
	맞벌이	310	353.7	310	614.1
	분인만 경제활동	139	419.2	139	441.0
	미혼/비혼	543	275.4	397	583.8
	이혼	8	336.3	8	398.8
	F-value	53.223***		1.595	

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

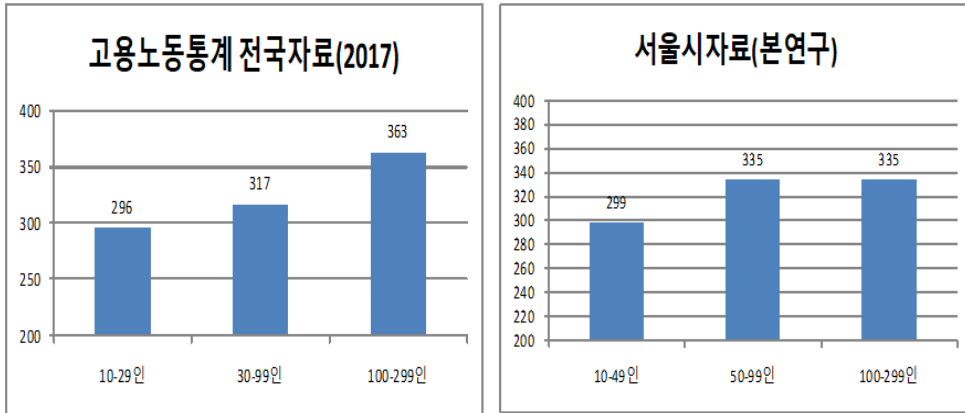
【표Ⅳ-30】 성별에 따른 맞벌이 및 홀벌이 분포

	기혼 남성		기혼 여성		전체
	N	%	N	%	
맞벌이	164	54.5	146	98.7	310
혼자만 경제활동	137	45.5	2	1.3	139
전체	301	100.0	148	100.0	449

소득에 있어, 중소기업 근로자를 대상으로 한 본 조사결과가 전국 표준과 동일한지 확인하기 위해 통계청 고용노동통계 자료(2017년)와 비교해 보았다. 고용노동통계는 기업규모 구간이 본 조사와 다소 상이하지만, 평균소득 수준에 있어서 전반적으로 유사한 경향을 보였다.

【그림Ⅳ-12】 종사자 규모별 월 평균 임금 비교

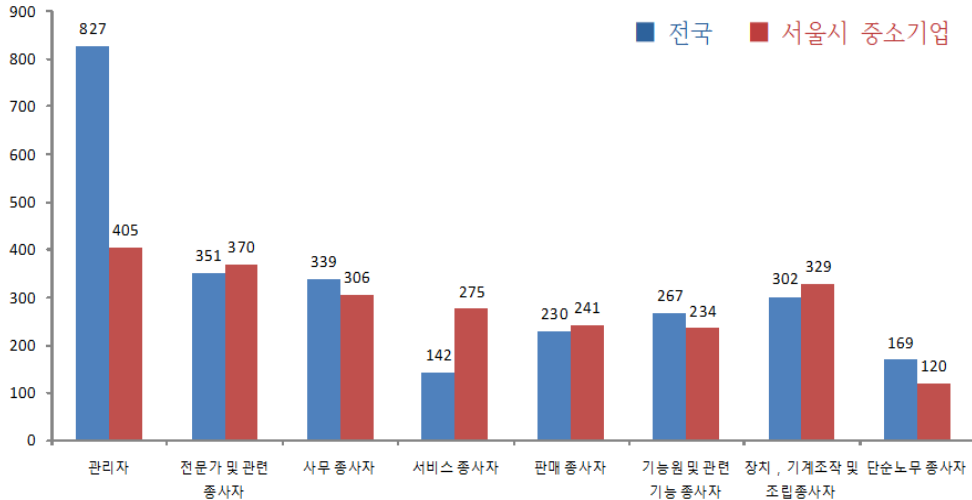
(단위 : 만원)



직업별 유형에 따른 전국 및 서울시 중소기업 근로자(본 조사)의 월 평균 임금 현황을 살펴본 결과 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 관리자와 서비스 종사자의 경우 차이가 많이 나타나는 것으로 조사되었는데, 관리자의 경우 고용노동통계에서는 본 조사처럼 온라인 조사를 통해 쉽게 노출이 되지 않는 고액 연봉자들의 소득이 포함되어 있기 때문에 차이가 큰 것으로 사료된다. 서비스직 종사자의 경우 본 조사에서는 정규직만을 대상으로 하였기 때문에, 다수의 비정규직 저임금 근로자들이 포함된 전국 조사와 차이가 큰 것으로 추측해볼 수 있다. 본 조사에서 큰 비중을 차지하고 있는 사무직 종사자의 경우 전국 339만원, 서울시 중소기업 306만원으로 약 30만 원 정도 전국 평균이 높은 것으로 나타났다.

■ 그림Ⅳ-13 ■ 전국-서울시 중소기업 근로자(본 조사) 월 평균 임금 비교

(단위 : 만원)



자료: 통계청, 2017, 고용노동통계

소득과 더불어 돌봄수행자들에 한하여 돌봄비용을 함께 물어보았다. 응답결과 조사대상자들은 자녀돌봄을 위해 월 평균 75.3만원, 가족돌봄을 위해 월 평균 74.1만원을 소비하고 있었다. 소득이 많은 집단은 다른 집단에 비해 자녀돌봄과 가족돌봄에서 더 많이 지출하고 있었다.

■ 표Ⅳ-31 ■ 월평균 자녀돌봄 및 가족돌봄 비용

(단위 : 만원)

구 분		비 용			
		자녀돌봄 비용		가족돌봄 비용	
		N	평균	N	평균
전 체		227	75.3	331	74.1
성별	남성	159	79.8	205	82.6
	여성	68	64.8	126	60.2
	T-value	1.987*		2.482*	
연령	20대	5	115.0	58	61.6
	30대	112	75.6	169	74.9
	40대	110	73.2	104	79.6

구 분		비용			
		자녀돌봄 비용		가족돌봄 비용	
		N	평균	N	평균
F-value		1.200		0.959	
소득	100-250만원 미만	32	52.4	90	58.3
	250-330만원 미만	70	70.7	109	67.3
	330만원 이상	125	83.8	132	90.4
	F-value	4.01**		5.01***	
혼인 상태	기혼	222	75.0	152	84.3
	맞벌이	150	78.2	102	88.2
	본인만 경제활동	72	68.4	50	76.4
	미혼/비혼			177	65.5
	이혼	5	90.0	2	50.0
	F-value	-0.560		2.361	

주. ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

3. 요약 및 시사점

서울시 중소기업 일생활균형 실태조사 결과, 다음과 같은 시사점이 도출되었다.

첫째, 서울시 중소기업 근로자들의 주당 평균 노동시간은 전국 취업자 평균 대비 긴 편이었다. 전체 응답자의 주당 총 근로시간은 평균 46.5시간으로 이 중 초과근로 시간이 차지하는 비중이 커 평균 4.1시간이었다. 그럼에도 초과근로수당을 지급하지 않는 비율이 여전히 높았다. 초과근로 사유로는 ‘과도한 업무로 인한’ 초과근로가 41.3%로 높게 나타났고, ‘정시에 퇴근하면 직장상사 눈치가 보여서’가 22.9% 순이었다. 성별과 세대, 소득 수준에 따른 차이도 유의했다. 여성 대비 남성이 근로시간도 길고 초과근로도 더 많이 하는 것으로 나타났으며, 소득이 많을수록 연령대가 높을수록 근로시간이 더 길었다. 성별 차이는 여성이 일과 가족 돌봄, 개인 생활을 병행하기 위해 일부러 근로시간이 길지 않은 일자리를 선택한 데 따른 결과일 가능성이 높다. 흥미로운 점은 연령별 근로시간에 대한 인식의 차이인데, 20대는 30-40대보다 실제 근로시간은 짧았으나 장시간근로로 힘들었던 경험은 더 많았다

고 답했다. 이는 최근 많이 조명되고 있는 세대 간 ‘워라벨’에 대한 인식 차이를 나타낸다고 할 수 있다.

둘째, 서울시 중소기업 근로자의 연차휴가 사용률은 낮은 편이었다. 응답자에게 부여되는 연차휴가 일수는 14.2일이었으나 평균적으로 약 8.7일만 사용하는 것으로 나타났다. 「근로기준법」상 정해진 연차휴가를 보장받고 있다는 응답이 69.6%로 많기는 했으나 연차휴가를 완전히 보장받지 못하고 상급자가 조정한다는 응답도 26.1%였다. 연차휴가 일수 역시 성별, 세대별로 차이를 보였다. 남성의 휴가일수는 14.7인 반면 여성은 평균 13.4일로 약 하루 정도가 더 적었다. 연령은 높을수록 연차휴가가 더 많아 20대는 12.6일인데 비해 40대는 14.7일이었다. 이러한 차이는 연차휴가 일수가 연공성에 근거하여 부여되기 때문에 경력단절을 경험할 가능성이 높은 여성이나 근속년수가 길지 않은 청년근로자들에게 상대적으로 적은 휴가를 받게 된 데 따른 것으로 보인다.

셋째, 서울시 중소기업 근로자들은 유연근무, 육아휴직 등 일생활균형제도 사용에 상당한 제약이 있는 것으로 나타났다. 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 정도(4점 만점에 2.57점)에 비하면 유연근무제도(1.63점)와 모성보호제도(1.97점)는 사용 가능 정도가 모두 2점 미만으로 상대적으로 제한이 많은 것으로 보인다. 그 이유를 살펴보면 아직까지 중소기업에서 이 제도들이 사내 제도나 관행, 문화로 정착되어 있지 않은 현실임을 알 수 있다. 유연근무제 사용이 자유롭지 못하다고 응답한 근로자에게 그 이유를 물었더니, ‘회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문’이라는 응답이 33.9%로 가장 많았고, 다음으로 동료, 직장상사의 눈치 때문에(19.7%), 회사규모가 작아 제도사용 시 다른 누군가가 내 일을 대신해야해서(18.5%) 등의 순으로 나타났다. 중소기업에서는 업무량 대비 배치 인력이 늘 빠듯할 수밖에 없기 때문에 누군가의 휴가·휴직 사용이 동료의 추가적인 부담을 초래하고 그로 인해 다시 휴가·휴직 사용이 위축되는 악순환이 반복되는 것으로 보인다. 주변 동료의 연차휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등으로 인해 업무가 크게 부담되었다는 응답도 52.7%(매우 부담되었음 11.6% + 대체로 부담되었음 41.1%)로 나타났다.

넷째, 서울시 중소기업 근로자들은 근로시간, 통근시간이 길고 집안일, 가족돌봄 등 가족생활 시간이 부족하다고 느끼는 경우가 많았다. 서울시 중소기업 근로자들

은 근로시간도 길지만 통근시간도 1.4시간으로 전국 평균 통근시간인 35.4분(통계청, 2015)에 비해 매우 긴 편이었다. 가족생활시간을 가장 부족하게 느낀다는 응답(항상 부족함+가끔 부족함)은 76.6%로 가장 많았고, 다음으로 수면시간(75.7%), 개인시간(73.9%), 친구만남 등 사회적 교제시간(73.1%) 순으로 부족함을 느끼고 있었다. 성별로 보면 남성 대비 여성의 경우 가족생활시간과 수면시간 부족이 현저히 높은 것으로 나타났다. 이는 중소기업 여성근로자들의 일·가족 양립에 대한 부담과 고충이 남성에 비해 높을 수 있음을 시사한다.

다섯째, 서울시 중소기업 근로자들의 여가만족도는 낮은 편이었고 건강상태에 대한 주관적 인식도 상당히 부정적이었다. 여가활동에 대해 만족하는 근로자는 31.8%(만족 3.4% + 대체로 만족 28.4%)로 전반적인 만족도는 4점 만점에 2.16점에 불과했다. 여가활동의 장애요인으로 장시간 근로에 따른 시간부족을 꼽은 근로자가 39.4%로 가장 많았고, 다음으로 여가활동을 위한 경제적인 부담(26.2%), 자녀돌봄, 가족돌봄으로 인한 시간부족(20.4%), 여가활동을 함께 할 사람이 없음(5.0%) 등의 순이었다. 또 최근 3개월간 질병, 통증 등으로 인해 보건·의료기관을 방문한 경험이 있다는 근로자는 47.2%였으며, 최근에 우울감을 경험한 근로자는 82.3%로 한 달에 1~2회 정도 경험한다는 응답이 32.6%로 가장 많았다.

여섯째, 서울시 중소기업 근로자들은 일생활균형을 중요하게 생각하고 있었지만 실제로는 그다지 균형적이지 않다는 응답이 많았으며, 그 원인으로 장시간 근로 문화를 지목했다. 일과 개인생활의 균형이 중요하다는 응답은 97.7%(매우 중요한 64.0% + 대체로 중요함 33.7%)로 나타났지만, 실제 균형을 이루고 있다는 응답은 43.1%(매우 균형적인 5.1% + 대체로 균형적인 38.0%)로 뿐이었다. 일생활균형의 중요도에 대한 인식과 실제 균형 정도에 있어서 상당한 격차가 확인되었다. 또 다수 응답자들은 일생활균형이 어려운 이유로 ‘관행화 된 장시간 근로문화(37.2%)’를 가장 많이 꼽았다. 다음으로 ‘휴직·휴가 등을 대체할 수 있는 대체인력이 부족해서(20.7%)’, ‘부여된 업무량이 너무 많아서(17.2%)’, ‘집안일을 여성이 전담하고 있어서(13.0%)’ 등의 순으로 나타났다.

일곱째, 서울시 중소기업 근로자들이 일생활균형을 위한 제도 개선요구로 가장 많이 꼽은 것은 근로시간 단축이었다. 일과 개인생활의 균형을 위해 가장 필요한

것으로 근로시간 단축을 꼽은 근로자가 42.2%였으며, 다음으로 제도사용으로 인한 불이익 방지(20.8%), 모성보호제도 및 유연근무제 사용에 자유로운 직장 분위기(18.8%), 직장 내 모성보호제도 및 다양한 유연근무제 도입(12.7%), 가족을 돌봐주는 서비스 지원(4.3%)의 순으로 나타났다. 특히 1순위만 놓고 봤을 때 ‘근로시간 단축’이 63.2%로 압도적이었다. 이러한 결과는 현재 근로자들 사이에서 일생활균형에 대한 관심과 요구가 근로시간 문제로 수렴되고 있는 현실을 보여준다고 할 수 있다.

V

중소기업 인사담당자 면접조사 결과

1. 조사 개요
2. 중소기업 인사담당자 면접조사 결과
3. 요약 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

중소기업 인사담당자 면접조사 결과

1. 조사 개요

1) 조사 목적 및 대상

중소기업 인사담당자 면접조사는 중소기업에서 일생활균형 여건과 관련 조치를 실시하는 데 있어 발생하는 장애요인을 보다 심층적으로 파악하기 위한 목적으로 실시하였다. 이번 조사는 일생활균형 추진에 일정 정도 의지를 갖고 있는 기업을 주요 대상으로 삼았다. 일생활균형 추진의 어려움뿐 아니라 그것을 해소하기 위해 기업이 어떤 해결책을 모색하고 있는지 파악하여 정책 개발에 참고하기 위해서다. 또 이들 기업은 일생활균형 문제에 새로이 관심을 갖게 된 특정한 계기를 거친 곳들로, 중소기업이 이 문제에 대해 관심을 갖게 되는 경로를 파악함으로써 확산 방안을 도출하는 데 도움이 될 것이라고 보았다.

조사 참여자는 서울시 일·가족양립지원센터에서 실시하는 일·가족양립 컨설팅에 참여한 기업의 담당자 중에서 12명을 섭외하였다. 참여자들이 소속된 기업은 올해 처음 신규 컨설팅을 앞두고 있는 기업부터 사후 컨설팅까지 모두 마친 기업까지 다양했다. 때문에 일생활균형이 원활하게 이루어지고 있는 곳도 있었고, 아직 문제 진단 단계에 있는 곳도 있어 일생활균형 조치 발전의 여러 단계에 있는 기업들의 사례를 비교해 볼 수 있었다. 또 업종과 주로 하는 일, 근로자의 연령대나 성비가 상이한 여러 사례들이 포함되어 그러한 차이에 따른 일생활균형의 어려움과 개선 요구를 파악할 수 있었다.

표 V-1 중소기업 면접조사 참여 기업 및 참여자 특성

사례 번호	기업특성			근로자특성			참여자 특성		비고	
	업종	규모	고용형태	가족친화 인증 등	여성 비율	평균연령	혼인상태	직책		근속 기간
1	전문·과학·기술서비스	128	정규직	준비중	20%	평균 49세	기혼다수	과장	4년	개별면접
2	보건·사회복지서비스	24	정규직(단시간 5명 포함)	서울시 우수기업	88%	평균 30대 중반	미혼다수	부장·과장·팀장	7년	부서장 4인 공동면접
3	제조(판매)	120	정규직	준비중	30%	평균 40세	기혼다수	마케팅본부장·인사본부장	10년 이상	2인 공동면접
4	교육서비스	23	정규직	준비중	50%	평균 30대 초반	미혼다수	이사	2년 이상	개별면접
5	전문·과학·기술서비스	128	정규직	서울형 강소기업	6%	현장직 30-40대		경영본부 차장	1년	개별면접
6	정보통신업(S/W개발)	20	정규직		20%	평균 32세	기미혼반반	인사팀장	6개월	개별면접
7	보건·사회복지서비스	11	정규직(단시간 1명 포함)		100%	평균 40대	기혼다수	대표	2년 반	개별면접
8	보건·사회복지서비스	8	정규직 약 50%		100%	평균 40대	기혼다수	대표		집단면접
9	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(여행업)	15	정규직 약 50%	준비중	50%	20-30대	미혼다수	과장	5개월	집단면접
10	제조(판매)	8	정규직		70%	평균 30세	미혼다수	마케팅 매니저	1년 미만	집단면접
11	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(시설관리)	59	비정규직(용역)	가족친화 인증기업	25%	평균 60세 이상	기혼다수	대표		집단면접
12	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(시설관리)	48	비정규직(용역)	서울시 우수기업	35%	평균 60세 이상	기혼다수	대표		집단면접

2) 참여자 및 참여기업 특성

조사 참여자는 각 기업에서 일생활균형 컨설팅을 담당하며 실제 협의를 진행하고 있는 사람을 섭외했다. 그러다보니 각 조직의 인사담당자가 참여한 경우도 있었지만 인사부서 이외의 부서에서 컨설팅을 담당하는 사람이 참여한 경우도 있었고, 규모가 작아 대표가 사실상 인사담당자 역할을 수행하고 있는 조직에서는 대표가 직접 참석하기도 했다. 조사 참여 기업 및 참여자의 세부 특성은 **표 V-1**과 같다.

아래 **표 V-2**은 참여 기업의 근로시간, 휴가·휴직 사용 등 일생활균형 관련 주요 현황을 별도로 정리한 것이다.

표 V-2 중소기업 면접조사 참여 기업 일생활균형 현황

사례 번호	업종	근로시간	연차휴가	돌봄관련 휴가·휴직	유연근무
1	전문·과학·기술서비스	미준수 (내근자위주 정시퇴근)	보통 (직무별 차이)	사용	내근자 위주(21%)
2	보건·사회복지서비스	주40시간, 야근줄이기 추진 중	사용	사용	사용 (시차출근)
3	제조(판매)	주40시간, 정시퇴근 준수	사용 +특별휴가	사용(육아휴직 남성 사용자 있음)	미사용
4	교육서비스	주40시간, 정시퇴근 준수	사용	이용자 없음(연령대)	사용 (탄력근무)
5	전문·과학·기술서비스	미준수(계절적 변동, 정규시간 40 이상)	보통 (직무별 차이)	사용	미사용
6	정보통신업(S/W개발)	재량근로 정시퇴근 준수	사용 (개인재량)	이용자 없음(연령대)	사용 (재택·원격 근무 등)
7	보건·사회복지서비스	주40시간, 정시퇴근 준수	사용	사용	사용 (탄력근무)
8	보건·사회복지서비스	주40시간, 정시퇴근 준수	보통(일부 는 정해진 기간)	이용자 없음(연령대)	사용 (탄력근무)

사례 번호	업종	근로시간	연차휴가	돌봄관련 휴가·휴직	유연근무
9	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(여행업)	주40시간, 대체로 준수	사용	사용	출퇴근시간 조정
10	제조(판매)	주40시간, 정시퇴근 준수	사용 +특별휴가	이용자 없음(연령대)	야간·휴일 근무 시 대체휴가 사용
11	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(시설관리)	근로시간 및 근무형태 다양	사용	사용	-
12	사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스(시설관리)	근로시간 및 근무형태 다양	사용	이용자 없음(연령대)	-

3) 조사 진행 방식

조사는 2018년 6월 말부터 7월 사이에 개별면접과 집단면접 두 가지 방식으로 진행되었다. 개별면접은 연구자들이 해당 기업을 직접 방문하여 담당자 1인 또는 여러 명을 대상으로 면접조사를 실시하는 방식으로 진행되었고, 집단면접은 참여의사가 있는 담당자를 모집하여 공동으로 실시하여 모두 5개 기업(사례8~12)에서 참여했다. 개별면접은 대체로 1시간~1시간 30분 정도 진행하였고, 집단면접은 2시간 동안 진행했다.

4) 조사 내용

면접조사 내용은 크게 네 가지 부분으로 나누었다. 첫 번째는 일생활균형 조치를 추진하게 된 배경·동기 및 현안, 두 번째는 일생활균형제도 시행 현황 및 시행이 어려운 이유 또는 시행이 잘 되는 이유, 세 번째는 일생활균형 조치 시행에 따른 효과, 네 번째는 정부와 서울시에 바라는 정책 요구 사항이다. 세부적인 조사내용은 다음과 같다.

Ⅰ 표 V-3 Ⅰ 중소기업 면접조사 세부내용

구분	조사내용
일생활균형 추진 배경·주체·현안	- 일생활균형 추진 배경 - CEO, 임원·관리직, 구성원들의 인식과 태도 - 담당자가 고민하고 있는 일생활균형 관련 현안
일생활균형제도 시행 현황	- 정시퇴근, 자유로운 휴가 사용 정도 - 돌봄 관련 휴가·휴직 사용 정도 - 유연근무 시행 여부 - 제도 시행이 잘 되는 이유 또는 어려운 이유
일생활균형 조치 시행에 따른 효과	- 일생활균형 조치 시행 후 직원들의 태도, 만족도나 조직 문화의 변화
정부·서울시 지원 요구 사항	- 서울시 일·가족양립지원센터 컨설팅 만족도 - 정부나 서울시에 바라는 점

2. 중소기업 인사담당자 면접조사 결과

1) 일생활균형 추진 기업의 배경·동기

(1) 누가 추진하나: 정보 전달·제도 실행 촉진자로서 인사담당자에 주목

① 적극적인 의지를 가진 CEO 및 기관장

그동안 여러 조사 연구는 기업의 일생활균형 조치 추진에서 CEO나 기관장을 가장 핵심적인 주체로 꼽았다(홍승아 외 2012 등). 이번 조사에 참여한 기업 중에도 대표가 관건적인 역할을 수행한 사례가 적지 않았다(사례2, 사례4, 사례6, 사례7, 사례10). 특히 규모가 작은 기업·기관일수록 대표자의 인식과 개선 의지가 일생활균형 조치 추진에서 매우 중요한 요인으로 작용한 것으로 보인다. 사회복지관인(사례2)는 기관장이 바뀌면서 일생활균형 환경이 변화되기 시작한 대표적인 사례이다. 이곳 기관장은 일·가족양립 컨설팅에 참여하기 이전부터 직원들이 야근을 자주 하는 것을 문제로 인식하고, 이를 개선하기 위한 조치들을 제안해 왔다고 한다.

관장님이 굉장히 오픈마인드에 개방적이시거든요. 항상 직원들이 야근하는 걸 굉장히 싫어하시고, 일 많은 것도 굉장히 싫어하시고. 이렇게 살지 않을 수 있는 방법이 있지 않을까 연구를 하셨는데.. 반면에 일은 차고 넘치게 계속 생겨나니까 다른 형태로 제안들을 하시는 경우가 종종 있었어요. 예를 들면, ‘11시 데이’ 이런 건 컨설팅 이전부터 저희 관장님이 제안하신 거거든요. 어느 책에서 봤다, 다른데서는 이렇게도 하고 있더라. 주로 오너 입장에서, 돈은 안 되겠고 대신에 쉽게 직원들을 좀 매끄럽게 해줄 수 있는 어떤 것들을 제안을 하셨던 거죠. 애초에 그런 기조가 있었는데 컨설팅이 있다고 하니까, 앞으로는 전문가한테 얘기를 듣자. 듣고 우리가 벤치마킹 할 수 있는 것들을 하면, 우리는 그걸 할 만한 준비는 되어 있으니까 훨씬 빠르게 적용할 수 있겠다. 이런 생각이 들어서 시작한 거죠. (사례2)

어린이집인 (사례8)도 기관장이 적극적으로 근로환경 개선을 추진하고 있는 경우다. 조사에 참여한 원장은 보육교사들이 “개인적으로나 가정에 있어서 좀 더 도움이 될 수 있는 게 없을까” 해서 본인이 일·가족양립 컨설팅을 신청하게 되었다고 한다. 이 두 사례의 참여자들은 공통적으로 동일 업종 내에서도 기관장의 인식과 의지에 따라 해당 기관의 일생활균형 정도가 크게 달라진다고 말했다. 예를 들어 어린이집 교사가 육아휴직이나 연차휴가를 제대로 사용하지 못하는 경우가 많은데 이는 보통 원장들의 마인드의 문제라는 것이다(사례8). 그런 의미에서 (사례2)의 참여자는 기관장이 일생활균형 추진의 “키” 라고 말하기도 했다.

스타트업 회사인 (사례6)과 (사례10) 역시 CEO가 일생활균형 조치 추진의 핵심 주체라 할 수 있는데, 특히 이 둘은 각각 글로벌 기업, 대기업 출신이라는 특별한 배경을 가진 CEO가 이끄는 곳이라는 점이 특징적이다. (사례6)은 글로벌 IT기업 출신의 CEO가 만든 회사로, 과업 중심의 자율적인 기업문화를 바탕으로 자연스럽게 일생활균형 조치를 추진하고 있다. ‘개인의 업무 효율은 환경에 따라 다르다’ 는 관점을 따라 이 기업은 모든 직원이 간략히 근무상황만 공유하며 재택·원격근무를 실시하고 있으며, 휴가·외출도 같은 방식으로 자유롭게 운영하고 있다. 장기간에 걸쳐 이루어지는 개발 업무 특성 상 팀의 리더와 구성원 간에 명확한 역할 분담과 일정 점검이 필수적인데, 그것만 이루어진다면 개인의 근무시간이나 장소에 대해서는 회사에서 관여를 하지 않는다는 것이다.

참여자: 또 특징 중 하나가, 저희는 자율적으로 업무를 진행하게끔 해요. 개인의 업무효율은 환경에 따라 다 다르니까. 저희는 춘천, 대전, 인천 이런데 사시는 분들은 1주일에 한번만 나오세요, 사무실에. 원격근무를 하기 때문에.

(…)

진행자: 그럼 업무에 대한 평가는, 이 직원이 자기 일을 보이지 않는 상황에서도 충실히 하고 있구나, 이렇게 생각을 하시는 거군요.

참여자: 네. 저희 일은 개발자하고 디자이너들이 하는 일 두 가지로 나뉘는데, 보통 파트가 있어요. 가령 개발 1팀, 2팀이 있는데 수평구조이긴 하지만 그걸 리드하는 분은 한분이 따로 계세요. 그래서 각각 파트별로 리더가 있으니까, 이 분이 팀의 업무진행 상황을 보면서 오늘 누가 휴가이니까 앞으로 기간이 어느 정도 걸리겠다. 뭐 이런 걸 감안해가며 진행해 나가시는 거죠.

(…)

참여자: 보통 개발 업무가 하루 이틀, 일주일 사이에 이루어지는 게 아니거든요. 그렇기 때문에 보통 프로젝트 기간을 3개월 정도 생각한다 그러면 그것에 대한 진척도는 알아서 관리하는 거죠. 예를 들어, 휴가나 반차, 재택을 하시는 분들도 본인들의 역할은 명확하게 알고 있으시니까. 이 분들이 낮에는 좀 설렁설렁 일을 한다 하더라도 밤에 애기들 재우고 집중할 시간이 있으면 메이크업(완료)을 한다든지. 이런 식으로 스스로가 알아서 해주시는 거죠. (사례6)

(사례10)의 CEO 역시 새로운 기업문화에 대해 많은 관심을 가지고 있는 사례이다. 이곳의 CEO는 대기업에 다니는 동안 지나치게 일에 몰입을 한 결과 많은 고충을 몸소 겪은 바 있어, 무엇보다 ‘즐거운 회사 분위기를 만드는’ 데 경영의 우선순위를 두고 있다고 한다. 일일 6.5시간 근무, 금요일 조기퇴근, 불가피한 초과·휴일근로 시 대체휴가 등 근무시간을 여유롭고 유연하게 운영하는 것이 이 기업의 가장 큰 특징이며, 이는 ‘좋은 기업문화’를 만들고자 하는 CEO의 의지를 반영한다. 직원들과 충분한 소통을 통해 공감대를 형성해 나가려는 노력도 CEO가 주도적으로 해나가고 있다고 한다.

저희는 대표님이 그런(일가죽양립에 대한) 의지가 있었기 때문에, 이런 컨설팅에도 관심을 가지게 된 것 같아요. 대표님 같은 경우에 제가 추측하기로는, 이 회사 만들기 전에 회사 경영에 대해 많은 고충이 있으셨던 것 같아요. 그래서 내 회사를 만들면 좋은 기업 문화를 만들고, 분위기도 더 좋은 분위기로 만들었으면 좋겠다는. 그런 노력을 하시는 모습이 직원



눈에도 너무 보이니까, 예를 들어 기본적으로 생리휴가라든지, 이런 건 남자로서 이해하기 힘든 부분이잖아요. 근데 우리가 워크숍 가거나 그럴 때, 편안한 분위기에서 그 부분에 있어서 아무런 거리낌없이 이야기를 했어요. 그럴 때 얘기해보면 대표님 입장도 이해가 되는 부분이 있고, 얘기를 할 때도 부끄럽거나 그런 것 없이 이야기를 하고, 서로 다른 점을 알게 되는 그런 분위기가 좋았어요. 노력하시는 것 같아요, 대표님이. 사실 그렇게 노력하시기 때문에 직원들이(공감을 많이 하는 것 같아요). 저도 다른 회사에서 일 하다가 왔지만 그런 분위기를 접해 본 적이 없기 때문에, 저희도 따라가는 입장이거든요. 대표님이 이렇게 하자 하면 ... (사례10)

② 일생활균형 정보의 전달자, 제도 실행의 촉진자 역할을 수행하는 인사담당자

CEO와 기관장보다 이번 조사에서 눈여겨보아야 할 주체는 일생활균형 조치 확산에 매우 적극적인 인사담당자들이다. 조사에 참여한 몇몇 담당자들은 CEO보다 본인이 더 주도적으로 일·가족양립 컨설팅이나 가족친화인증을 추진하고 있었다(사례1, 사례3, 사례5, 사례6, 사례9). 이들은 가족친화인증 등 관련 제도를 활용하면 조직에 유리한 자원(입찰 시 가점 등)을 확보할 수 있을 뿐 아니라, “젊은 애들을 붙들어 놓을 수 있(사례5)” 다거나 “여직원들 퇴사할 일을 줄이고 일할 능력 좋은 인재들을 지원(사례9)” 할 수 있다는 논리로 임원들을 설득하고 있었다.

제 입장에서는 윗분들한테 (제도도입 승인을)따오는 거. 그래서 (승인을 따온)제도를 통해 이런 것들을 추진하고 있는 거고. 그리고 밑에 애들한테는 자꾸 좋아지니까 나가지 마라, 날로 좋아지고 있고 뭔가를 위해서 자꾸 하고 있으니까 좀 기다려라. 어떻게 첫 술에 배부르냐, 뭐 그런 식으로 자꾸 인식을 심어주려고 하는 거예요. 불신이 많아요, 애들이. (사례 5)

특히 최근 현재 회사로 이직하면서 이전 직장에서 일생활균형 문제에 관심을 갖고 수합한 정보를 현재 회사에 전파한 사례도 있다는 데 주목할 필요가 있다(사례6, 사례9). (사례6)의 인사담당자는 6개월 전 지금의 직장으로 이직하였는데, 그 전에 다니던 회사에서도 일·가족양립 컨설팅을 추진한 적이 있으며 그 경험을 바탕으로 지금 회사에서 컨설팅을 신청했다. (사례9) 참여자도 지금 직장에 입사한 지 5개월 밖에 되지 않았지만, 이전 직장에서부터 가족친화 직장 문화에 관심을 갖고 개인적

으로 관련 정보를 파악하여 현재 직장에 적용한 경우였다.

참여자: 저 같은 경우에는 사회적 기업에 원래 관심이 많았고, 워낙 여행업 특성상 여직원들이 결혼이나 출산과 동시에 퇴사를 많이 해요. 출장도 잦고, 사업 특성 상 야근도 불가피하게 많으니까, 애당초 눈치를 준다고보다는 알아서 퇴사하는 경우도 많고, 근데 요새는 워라벨을 많이 하니까, 저도 여기로 이직하면서 대표님한테 말씀을 드린 게, 이왕이면 일에 집중할 때는 집중하고, 여가시간 활용할 때는 직원들 눈치 안 보게끔 해야지 오래 다닌다고... 저도 솔직히 수박 겉핥기식으로만 아는 정도여서 컨설팅을 듣고 잘 이해해서 도입했으면 하는 마음이 있어서 지원을 하게 됐습니다.

진행자: 그럼 과장님이 굉장히 주도적인 역할을 하신 거예요?

참여자: 네, 저 빼고는 다들, 뭐예요 그게? 그런 사람들이 너무 많아서, 이런 게 뭐예요 하고 다 되물어보세요.

진행자: 네, 그럼 과장님은 어떻게 이렇게 관심을 갖게 되신 거예요?

참여자: 예전 직장이 사회적 기업이었어요. 그때 당시에 가족친화인증기업은 아예 몰랐는데 대표 자체가 남녀 상관없이 일할 때는 일하고 삶에 집중할 때는 집중하자, 뭐 이런 모토여서 그게 되게 좋았었던거예요. 그때는 가족친화기업 제도가 없었어요. 그 이후에 이런 제도가 생기고, 그런 인증 받은 기업 다니시는 분들에 대한 사례집 그런 거 보니까 벤치마킹하고 싶을 정도로 좋더라고요. 그래서 관심은 계속 가지고 있었어요. (사례9)

또 이들은 대부분 일생활균형 관련 제도뿐 아니라 청년고용 지원 제도 등 중소기업을 지원하는 정부 각 부처 및 서울시 정책에 관한 정보도 섭렵하고 있었고, 이러한 제도를 통합적으로 추진하고 있었다. (사례5)는 올해 가족친화인증뿐 아니라 일·학습병행제, 청년내일채움공제도 신청하여 시행하고 있다. (사례6)도 일·가족양립 컨설팅과 더불어 청년내일채움공제, 여가친화기업 인증을 함께 추진하고 있으며, 다양한 배경과 욕구를 가진 구성원들에게 고르게 혜택이 돌아갈 수 있도록 이러한 제도들을 조합하여 활용하고자 한다.

저는 인사담당자로서 직원들한테 많은 혜택을 돌려주고 싶어요. 우리가 할 수 있는 한에서, 정부정책을 보면 청년지원금도 많이 나오니까 그런 것들도 가능한 알아서 직원들 하나씩 챙겨주려고 하고. (진행자: 채움공제 이런 거) 네, 내일채움공제 그런 것도 있고, 최근에는 여기 가족친화인증 말고 문화체육관광부에서 하는 여가친화기업 인증도 있더라고요. ... 그런 걸 통해서 좀 더 가족이 있는 직원들에게는 여가활동을 장려해줄 수 있는 조건을 형성해

준다든지. 어떤 것이든 지원이 미혼, 기혼, 외국인, 한국인 모두에게 혜택이 골고루 돌아갈 수 있게끔 해주는 그런 그림을 그려보고 싶죠. 왜냐면 혜택이 누구한테만 돌아가면 상대적으로 박탈감을 느낄 수 있잖아요. 나는 나이가 많아서 저런 것도 못하네 하면 차별감도 느낄 수 있는 것이기 때문에. 그런 혜택을 골고루 돌려주고 싶은 바람이 있는 거죠. (사례6)

이처럼 몇몇 참여자들은 일생활균형 관련 제도뿐 아니라 다양한 중소기업 지원 제도에 대해 많은 정보를 취합하고 있으며, 이직 과정에서 그러한 정보를 새로운 기업에 전파하는 역할을 수행하고 있었다. 이러한 주체들의 등장은 우선 중소기업 간 노동자들의 이직이 잦아진 노동시장 현실을 배경으로 한다. 또 가족친화인증 등 일생활균형제도가 시행 10여년차를 넘어서면서 관련 정보가 기업 현장이나 온라인 공간에 널리 확산된 데 따른 결과라 할 수 있다. 이는 일생활균형제도가 중소기업 인사담당자들 사이에서 하나의 전문화된 관리 분야로 자리 잡아 가고 있음을 시사하는 것이기도 하다.

나아가 이들은 일생활균형을 위해 어떤 제도가 유용할 지 고민하고 제도 발전의 장기적인 목표를 수립하는 등 상당히 진취적인 태도를 보였다. (사례5)의 참여자는 아래와 같이 직장어린이집을 추진해 보고 싶다는 포부를 밝히기도 했다. (사례1)의 참여자도 처음에는 공사 입찰 시 가점을 받기 위한 목적으로 가족친화인증에 관심을 갖기 시작했지만, 장기근속휴가 등 새로운 제도를 늘려가며 인증 기준 이상으로 발전을 시켜 나가고 싶다고 말했다.

네. 그런 거(맞벌이 부부의 자녀양육 환경) 생각을 해보면, 곰곰이 생각해봤어요. 애 엄마들 하고 애 아빠들이 애 키우는 환경에서 뭐가 제일 고민일까 생각해보니까, 어린이집이에요. 같이 맞벌이 하는데, 늦게 출퇴근하면 차 시간 막히고, 그러면 애는 늦게까지 있어야지. 가면 꼬맹이 제일 늦게 혼자 남아있다고 엄마만 보고 있지. 애 엄마도 일이 밀리면 더 할 수도 있는데, 무조건 와야 하니까. 엇그저께는 집에다가 프린트를 사야겠대요, 일 하려고. 프린트 사다놓고 일거리 싸들고 오더라고요, 애들 채워놓고. 그런 거 보면서, 근데 아빠는 또 제한적이야 보면, 애들이랑 놀아주고 하는 건 잠깐이긴 한데, 잘 때 되고 칭얼거릴 때는 엄마를 찾지 아빠 안 찾으니까. 그렇게 볼 때 보육시설 같은 걸 하면, 지금 육아수당 10만원 보다는 (의미가 있죠). (아동수당은) 별로 의미 없어요, 애기들 간식비도 안 나와. (사례5)

원래 저희가 (가족친화) 인증을 받으려고 할 때, 조달청한테 공문을 받았어요. 19년도 1월 1일자로 해서, 인증을 받은 업체에 대해서 가점을 주겠다 그래서. 원래 그걸로 출발을 했는데 지금은 마음이 바뀌었어요. 제가 담당을 하고 있다 보니까 인증은 별개고, 인증은 따로 받는 거고, 회사 문화를 더 좋게 바꿔야겠다. 아까 말씀드린 것처럼, 30년 뒤에 내가 요구했던 게(반영이 되어 있으면 하는), 그래서 하나씩 더 바꿔 나가야겠다. 그런 것까지도 아까 회장님한테 보고를 드렸어요. 그랬더니 회장님은 더 좋게 바꾸는 것에 대해서 무리 없는 선에서 하라고, 구두로 승인을 해주셨던 거고, 지금 당장은 목전에 인증이 있기는 하지만, 그것 외에 더 발전시켜 나가려고 하는 추세거든요. 그걸 어느 정도 수준까지 할 수 있을지는 모르겠지만, 인증에 더 알파로 더 바꾸어 보고 싶은 생각이 있어요. (사례1)

이러한 현실에 비추어 보면, 기업 일생활균형에 관한 전문 역량을 갖춘 인사담당자들을 적극적으로 양성하고 이들을 통해 중소기업에 관련 정보를 전파하는 방안을 고민해 볼 필요가 있다. 예를 들어 일정한 역량을 갖춘 인사담당자들에게 보다 적극적인 역할을 부여한다는 의미에서 ‘일생활균형 촉진자’ 라는 공식화된 명칭을 제공할 수도 있을 것이다(김영주 외, 2017). 또 이들이 기업을 옮기며 이직하기도 한다는 점을 감안하여 기업 대상 사업이 아니라 인사담당자나 HR전문가 개인을 대상으로 한 교육·홍보, 네트워킹 프로그램을 마련하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다.

③ 아래로부터 노동자의 요구는 미약

앞서 본 것처럼 본 조사에 참여한 기업에서는 CEO나 기관장, 인사담당자가 기업의 일생활균형 조치를 견인해 온 경우가 많았다. 반면 노동자들이 제도 추진의 주체로 나선 사례는 거의 없었다. (사례9)의 참여자는 동료 직원들이 이 문제에 별로 관심이 없어 안타깝다며, 그러한 태도는 정부가 추진하는 정책에 대한 불신이나 회의에서 비롯된 것일 수 있다고 말했다.

요새는 젊은 직원들이 설문조사 할 때도, 과장님 이거 왜 해야 돼요, 공감도 잘 못하고. 그래서 제가 주구장창 말하기 보다는 한 번 검색해봐, 이런 거 알고 우리가 제도화하면 업무 할 때도 좋고, 결혼하고 직장생활 할 때도 좋아. 그렇게 얘기를 해줘도 약간, 동네 개가 (짓는다는 듯이)... 그런 느낌도 있고요. 물론 뭐 (세대)차이는 별로 안 나지만, 윗분들은 그들 사회 때에는 위에서 하려면 해, 하면 아무 말 없이 받아들였는데 요새 친구들은 절대 아니



거든요. 그래서 자기한테 도움이 되든 안 되든 간에, 탁상공론처럼 느껴서 국가에서 뭘 한다고 하면 색안경 쓰고 보게 되는 것도 있어요. 우선 관심이 없으니깐 크게 동요도 안하고. 어쨌든 저는 우리 회사가 사업할 때 좀 더 유리하니까 으쌰으쌰 하는 건데. 이 친구들은 그냥 적당히 월급 받고, 그러려는 느낌도 보이더라고요. 왜 굳이 저런 걸 하려고 들지, 그런 분위기도 보이는 것이.. 귀찮아하고. 안타깝긴 하죠. (사례9)

중소기업 노동자들이 노동조합이나 다른 대표기구를 통해 집단적인 목소리를 내는 것은 대기업에 비해 더욱 어려운 실정이다. 실제로 조사에 참여한 12개 기업 중에서 노동조합이 있는 곳은 단 한 곳뿐이었다. 노조가 없는 조직에서 노동자들이 일생활균형과 관련하여 자신들의 어려움을 사측에 호소하고 변화를 요구하기란 쉽지 않다. (사례5)의 인사담당자는 직원들이 이 문제에 대해 “쉬쉬하고” 있으며, 그러한 경향은 이전부터 지속되어 왔다고 말한다.

노동조합이 있는 유일한 기업인 (사례3)에서도 일생활균형에 대한 노조의 태도는 상당히 미온적이다. 오히려 이 기업에서 연차휴가 사용 촉진제와 유연근무제는 노조의 반대로 시행하지 못하고 있었는데, 그 중에서도 사측이 연차휴가 사용을 촉진하지 않는다는 내용은 단체협약에도 명시되어 있다고 한다.

참여자A: 실은 유연근무 관련해서는 저희 노조가 먼저 반대를 해요. 그걸 빌미로 해서 회사에서 편한 대로 고용을 하려고 하는 것 아니냐 (하는 거죠.) ... 왜냐하면 공장 같은 경우는 최저임금이다 보니까. 그렇다고 해서 최저임금을 안주거나 벗어나지는 않는데도 불구하고 거기는 일이 줄면 수당이나 이런 게 줄어들다 보니까. 그쪽에서는 적극반대를 하고 있어서 싸워야 돼요 그렇게 되면, 파업하게 되거나 문제가 발생하니까, 실은 그쪽에서 먼저 제안이 들어와야 하는 거고. 저희가 먼저, 사측에서 먼저 제안을 하긴 했었는데 노조 쪽에서 반대를 했었어요.

참여자B: 그러니까 좀 달랐던 게, 이걸(인증) 준비하면서 보니까 다른 기업들 같은 경우는 연차라든지 이런 건 노조가 주장을 해서 쓰게 하고 활용하고 있다고 그러던데. 저희는 거꾸로 돼가지고 오히려 안 써요. 거기서(노조에서) 반대하는 입장이라, 저희가 뭘 늘리려고 한 다한들 역으로 봉쇄되어 있는 식이라, 사정이 좀 달라요. 뒤바뀌어져 있는 상황이에요. (사례3)

그러나 일생활균형에 대한 노조의 무관심이나 낮은 인식 수준만을 문제 삼을 상황은 아니다. 위 (사례3) 인사담당자의 말처럼 최저임금이 급여의 기준이 되는 저임금 사업장에서는 기존 노동시간 관행의 변경이 실질임금 삭감으로 이어질 가능성이 높기 때문이다. 2020년 이후 중소기업 주52시간제 실시를 앞두고, 임금 저하를 최소화하면서 노동시간 단축이나 일생활균형 조치를 연착륙시키기 위해서는 (사례3)과 같은 노사 갈등을 해소하기 위한 방안을 고민할 필요가 있다.

(2) 왜 추진하나: 인력 유인·유지, 특히 청년 인력에 대한 관심에서 출발

① 정부 계약 입찰 시 가점이 유인 요소로 작용

이번 조사에 참여한 기업의 상당수는 가족친화인증 획득 시 물품·용역 입찰 가점을 부여하는 혜택을 매개로 일생활균형 조치 추진에 관심을 갖게 되었다(사례1, 사례3, 사례5, 사례9, 사례11). 예를 들어 안전진단 용역에 자주 입찰하는 (사례5)는 미세한 점수 차로 탈락하는 경우가 많아 이에 대한 대책을 찾던 중 가족친화인증을 알게 된 경우였다. (사례11)은 이미 2013년에 가족친화인증을 받은 후, 서울시에서 일·가족양립 우수기업에 용역 적격심사 가점을 준다는 것을 알게 되어 최근 컨설팅을 신청했다.

저희 회사에서 왜 관심을 갖기 시작했나하면, 정부 입찰에 가점이 들어가니까. 입찰에서는 0.1점, 0.2점으로 떨어진다는 거예요. 속 보다보니까 여러 항목들이 있더라고요. 여러 가지를 뒤져 봤죠, 몇 달 동안. 우리 회사가 가능성이 있는지 없는지 일단 신청해서 (판단해)보기로 하고, 그래서 서류 추려보고서는, 이번에 인증을 신청하면서 우리도 바꿔보자. 거꾸로 가는 거예요 저는. 인증을 따냈으니 (일가족양립제도)합시다. (사례5)

서울시 가족친화, 이걸 작년에 서울시 적격심사 보니까 가점이 있어요, 우수기업에. 진작 눈여겨봤어야 했는데. 저희가 가족친화인증 기업이니까, 유사한 거잖아요? 그래서 들어가서 봤죠. 들어가서 봤더니 내용이 유사해요. 그거 보고 막 바로 신청을 했어요. (진행자: 인증을 신청하신 거예요?) 처음에는 가족친화인증처럼 인증서가 나오는 건 줄 알았어요. 컨설팅 나오시고 이것저것 진행될 때도 잘 몰랐어요. 그래서 나중에 이거 언제 합니까 그랬더니, 이거는 그냥 가족친화인증서 나오는 그런 게 아니고 그냥 우수기업으로 발표만 합니다. 그러가지고 아, 그렇습니까. 그래서 우리는 작년에는 끝났고 올해. (사례11)

특히 2017년 12월부터 가족친화인증기업에 대한 입찰 가점이 1.7점에서 2.0점으로 상향 조정되면서 이 인센티브의 유인 효과가 더욱 커진 것으로 보인다. 관공서에서 감리 용역을 주로 수주하는 (사례1)에 따르면 2점의 가점이 입찰 시 상당히 도움이 될 만한 큰 점수라고 말한다.

진행자: 그러면 건설업계에서 그런 조달계약 가점 같은 게 메리트가 있는 건가요?

참여자: 메리트가 엄청 좋아요. 왜냐하면 기술사 중에서 최고 등급이 기술사랑 건축사예요. 그것보다도 가점이 더 커요. 예를 들면, 기술사가 0.3점이에요, 100점 만점에. 그럼 내가 100점 맞을 때 기술사가 있으면 100.3점으로 점수가 들어가는 거예요, 근데 애(가족친화인증 시 가점)는 0.4점이에요. 그럼 결국 기술사가 없어도 내가 100점 만점으로 용역을 참여할 수가 있다는 거죠. 그래서 아마 (인증기업)되려고 올해 많이들 할 거예요. (사례1)

입찰 가점을 염두에 두고 가족친화인증을 추진한 기업은 위와 같은 건설·토목 관련 업체, 건물·시설관리 업체 외에도 연수전문 여행사(사례9), 물품 조달업체(사례3) 등으로 다양했다. 이들 기업에서는 관심의 출발이 영업 이익이나 계약 수주와 관련 있기 때문에 인사부서가 아닌 마케팅부서나 재무부서 담당자가 가족친화인증을 추진하면서 내부적으로 일·가족양립 컨설팅을 담당하는 경우도 있었다. 이 경우 아래(사례3)과 같이 인사부서와 우선순위 과제를 조정하거나 협력하는 별도의 과정이 요구되기도 한다.

참여자B: 제가 원래 마케팅을 하다가, 마케팅에서도 홍보라든지 광고도 있지만, 기업 데이터 분석이라든지 영업실적 나온 거 매출분석 한다든지 아니면 영업에 도움 될 수 있는 걸 찾거든요. 그래서 작년에 기업인증 같은 것들을 제가 맡아서 했었어요. 그러다가 정부입찰 조달시장에서 가족친화 인증에 가산점이 있어서 그거 준비 때문에 (일가족양립제도 도입)한 거죠. 실제 주관은.. 인사업무는 원래 인사본부장님이 따로 있으세요. 근데 솔직히 적극적으로 나서서 가족친화인증을 하고 계시는 것도 아니예요. 제가 하고 있는데, 어찌 보면 회사 내에서 이걸 혼자 고민하고 '아, 이걸 해 말아' 뭐 이런 상황인 거예요. ... 회사 내부에서 다 같이 공감해 하도록 하는 게, 솔직히 코드 이끌어 내기도 좀 힘들고. 인사(부서)도 다른 업무 때문에 바빠서서 '저랑 같이 이걸 합시다' 하기도 좀 그렇고. 애매한 상황이긴 한데, 현실적으로는 제가 중간연결다리 역할을 안 해 버리면, 이게 (실행될 가능성)없어요. (사례3)

② 인력 유인·유지, 특히 청년 인력의 유지와 몰입 유도에 대한 관심에서 촉발

입찰 가점이 일생활균형 조치를 추진하는 배경이 되었다 하더라도 조사에 참여한 여러 기업의 궁극적인 관심은 중소기업의 고질적인 문제인 퇴사율을 낮추고 우수한 인력을 유인·유지하는 데 있었다. (사례9)는 그동안 여직원들이 결혼·출산과 동시에 퇴사하는 경우가 많았던 터라 일생활균형 조치를 추진하게 되면 이 문제를 해결할 수 있을 것이라고 대표를 설득했다고 한다. 아래 (사례8) 역시 최근 보육교사들의 이직이 잦아지자 원인을 찾고 해결 방안을 모색하는 과정에서 일·가족양립 컨설팅을 찾게 되었다고 한다.

워낙 여행업 특성상 여직원들이 결혼이나 출산과 동시에 퇴사를 많이 해요. 출장도 잦고, 사업 특성 상 야근도 불가피하게 많으니까. 애당초 눈치를 준다고보다는 알아서 퇴사하는 경우도 많고, 근데 요새는 워라벨을 많이 하니까, 저도 여기로 이직하면서 대표님한테 말씀을 드린 게, 이왕이면 일에 집중할 때는 집중하고, 여가시간 활용할 때는 직원들 눈치 안 보게끔 해야지 오래 다닌다고 ... 저도 솔직히 수박 겉핥기식으로만 아는 정도여서 컨설팅을 듣고 잘 이해해서 도입했으면 하는 마음이 있어서 지원을 하게 됐습니다. (사례9)

근무연수가 오래되면 안정적인 것이 있어요 어린이집 특성상, 근데 선생님들이 이겨내질 못하고 1년 내 퇴사하는 원인을 자꾸 분석하다보니까 그 원인이 있었고, 그래서 그것들을 제거해 나가는 과정이었는데, 여성가족재단을 통해서 계속 저 개인적으로 사이트를 열어보고, 관심을 가지고 혹시 이런 게 가능할까 퀘스천마크를 달면서 시작을 했는데 흔쾌히 응해주셨고, 아직 선생님들 보다는 제가 주도적으로 열심히 준비해서 선생님들이 좀 편안하게, 물론 저 또한 행복이라는 키워드를 안고는 있지만 과연 내가 행복한 것인가 고민을 하고 있었거든요. 내가 행복하지 않은 데 과연 선생님들이 행복할까, 선생님들이 행복하지 않은 데 아이들이 행복할까, 저는 행복하지 않은 것 같기 때문에 다시 원점으로 돌아가서 그 고민을 하고 있습니다. (사례8)

참여자들 사이에서 일생활균형 조치는 ‘돈 안 드는’ 혜택으로 종종 언급되었다. 임금이나 금전적 비용을 수반하는 복리후생 혜택과 달리 ‘시간’을 지원해 주는 일생활균형제도는 상대적으로 자원이 부족한 중소기업에서 추진하기에 부담이 적기 때문이다. 특히 사회복지관, 어린이집 등 가용한 예산이 한정되어 있는 기관에서는 더더욱 돈보다 시간을 지원할 수 있는 방안을 고민하지 않을 수 없다. (사례8)

의 어린이집을 운영하는 원장은 “물질적인 보상이 어려우니” “시간 보상을 해주는” 방법으로 최근 교사들의 근로시간을 7시간으로 단축했다고 한다.

(재정적으로) 많이 힘든 상태고요. 비서울형이다 보니까 30% 인건비가 올라감으로 해서 많이 힘들어요 지금. 근데 (교사들이) 요구하는 것들은 뭔가 들어주기는 해야 하는 입장이기 때문에, 현재 제가 7시간 근무제로 가는 것도 교직원들한테 물질적인 보상이 어려우니까 내가 너희들한테 해줄 수 있는 건 이거야, 라고 생각하고 있는 거예요. 그렇지 않으면 교직원들이 살아남을 수 없을 거란 생각에, 직원들한테 내가 물질적으로 희식은 못해주더라도 시간 보상이라도 해주는 게 낫겠다. 물론 선생님들이 집에 가서도 일을 해가지고 오죠. 안하는 건 아니거든요. 그 시간에 서류가지고 집에 가서 또 일을 해야 되는 상황이지만, 그래도 물어봤어요, 선생님 어때요 그랬더니, 그래도 안하는 것보다는 좋죠. 그렇게 말씀하시더라고요. (사례8)

청년 세대 인력을 주로 고용하는 기업들 역시 일생활균형을 중소기업이 보장해 줄 수 있는 복지 혜택으로 사고하며, 우수한 청년 인재를 모집하여 회사에 “붙잡아 두기” 위한 방안 중 하나로 일생활균형 조치를 규정하고 있었다(사례4, 사례5, 사례6).

청년 고용 및 인력 유지에서 중소기업이 겪는 어려움은 매우 복잡적이다. (사례5)의 참여자는 면접 중 이를 매우 상세히 언급했다. 대기업만큼 임금을 올려 주기도, 충분한 교육·훈련 기회를 제공하기도 어렵고 승진·승급 등 보상체계가 미흡하기 때문에 노동자들이 처우 개선의 수단으로 이직을 선택해도 이를 제어할 수 없다는 것이 요지다.

진행자: 이직을 할 때는 어떤 이유로 이직을 하는 거예요?

참여자: 돈이죠. 아까 말했던 거랑 연결되는 게, 신입이 일단은 취업을 해요. 취업을 해서 스펙을 쌓는 거죠. 경력을 쌓으면 (다른 기업에서) 데리고 가요. 같은 중소기업, 같은 레벨에서도 한 등급 위로 이직을 할 수 있거든요. 그런 것도 감안은 해요, 저도 이해해요 몇 번 해봤으니까. ... 예를 들어 사원 때 백만 원 받았는데 한 3, 4년 정도 되면 어느 정도 자기가 스스로 할 수 있는 시기는 됐잖아요. 그러면 보통 회사에서 대리 정도 달아주더라고요. 그러면 단 데 가는 거죠. 여기서 4년에 대리 달고 150 받느니, 그 위에 한 퀄리티 높은 데 가면 훨씬 많이 받으니까. 근데 그 회사는 비용을 더 주더라도 경력자들 뽑아다 쓰는 게 좋으니까. 돈을 조금 더 줘도 일은 막 시킬 수 있으니까. 얼마나 좋겠어요. (사례5)

이런 상황에 봉착한 기업들은 청년 인력의 이탈을 막을 방안으로 일생활균형을 고민하고 있었다. 최근 젊은 세대에서 ‘워라벨’이 중요한 가치로 강조되고 있는 현실도 배경으로 작용한다. 직원들이 대부분 20-30대인 (사례4)는 최근 몇 년 사이 직원들의 세대 교체 과정에서 ‘20대 문화’를 접하게 되면서, 일과 생활의 균형을 뒷받침하는 조치가 이들의 이직률을 낮추는 데 중요하다는 생각을 갖게 되었다고 한다. 작년부터 일·가족양립 컨설팅에 참여하며 몇 가지 프로그램들을 운영한 결과, 실제 근로자들의 몰입도와 만족도가 높아진 것 같다고 평가하기도 했다.

저희 회사가 특히 20대들이 많고, 창업하고 나서 멤버들도 완전히 두 번이 바뀐 상태거든요. 이때 많이 느낀 것이, 20대 문화를 접하게 된 거거든요. ... 지금 친구들은 결혼을 떠나서 문화, 생활 이게 밸런스가 되어야지 회사에 잔존하는 확률이 더 높다는 생각을 하게 됐고, 처음에는 연봉으로 협상도 해보고, 중소기업은 늘 이탈률이 많으니까요, 대우도 해주고 하더라도, 결국은 생활 밸런스하고 성장을 잘 받쳐줄 수 있는가를 기대 하더라고요. 금전적인 제도로는, 청년채움공제 이런 거. 어쨌든 좀 힘들어도 다 해드리려고 하거든요. 그러다보니 직원들이 좀 더 많이 좋아하고, 사실 예전처럼 막 하라고 해서 될 세대도 아니고, 스스로가 하려고도 하고, 고마워도 하도록 그렇게 만들어야죠. 애사심을 많이 기대하지는 않지만 그래도 좀 생기를 가지고 자발적으로 하려고 하고, 이런 게 생키더라고요. (사례4)

이와 같은 이유로 일생활균형 조치를 시행하는 기업의 담당자들은 대체로 일생활균형과 다른 청년 고용 지원 정책, 중소기업 지원 정책들을 한 묶음으로 이해하고 있었다. 위 (사례4)의 참여자가 일생활균형 조치와 청년내일채움공제 제도를 함께 언급한 대목에서 이는 잘 드러난다. (사례5), (사례6) 역시 일생활균형 조치와 내일채움공제, 일학습병행제, 여가친화기업인증제 등을 통합적으로 인식하여 함께 추진하고 있었다.

그러나 일생활균형 조치가 청년 인력의 유인·유지 효과를 실질적으로 발휘할지에 대해서는 이들 담당자들도 확신을 갖고 있지 못한 상태였다. 일생활균형 조치가 도움이 된다고 보는지 묻자, (사례5)의 인사담당자는 어느 정도 도움은 되겠지만 임금이나 금전적 혜택에 비하면 선호도가 낮고 그래서 그 부분을 개선하는 데 더 집중하고 있다고 답했다. (사례4)도 현재 회사에서 “일생활 양립 때문에 오래 다니겠다



고 하는 사람”은 “냉정하게 보면 없”다고 말했다. 미혼자인 젊은 세대에게 일생활균형 조치가 아직까지 크게 와 닿지 않는 것 같다고 보았다.

보다 근본적으로 임금이든 일생활균형이든 대기업에 비해 동원할 수 있는 자원이 제한되어 있고, 이직이나 창업을 반복하는 청년 세대의 경력개발 패턴이 이미 일상화된 상황에서 중소기업이 이를 제어하기에는 역부족이라는 것이다. 정시퇴근 관행이 정착되어 있는 이 회사(사례4)에는 퇴근 후 저녁 시간을 활용하여 창업 준비를 하는 직원도 있고, 청년내일채움공제 기간을 채우면 퇴사하겠다고 말하는 직원도 있지만, 담당자는 이러한 현상을 받아들일 수밖에 없다고 말한다.

복지가 잘돼야 하는 건 당연히 맞고, 다만 안타까운 건 대기업은 복지를 잘 할 수 있는 여력이 되니까 잘 하는 거고, 복지가 잘되고 연봉이 높다보니까 우수 인제는 거기로 다 가고, 나가려고 해도 이걸 놓기가 쉽지 않은 이유가 다 있는 거잖아요. 중소기업은 복지도 약할 뿐만 아니라 연봉도 당연히 약하고 잡을 수 있는 게 많이 없으니까 어느 정도 2년, 3년 혹은 5년 경력을 쌓아서 계속 이동을 하는 방식이기 때문에, 키워놓으면 나가고 하는 게 특히 저희 사업팀 쪽은 더 심하거든요. 사업 수주는 되게 잘하기 때문에 일 역량은 아주 높이 올라가요. 그래서 심지어 저희 쪽 직원 역량을 키워더니 타 경쟁사에서 뺏어가는 경우도 있고, 그런 사례도 있었습니다. (사례4)

이처럼 일생활균형 조치 자체의 직접적인 유인·유지 효과는 아직까지 크게 기대하기 어렵지만, 그럼에도 (사례4)는 그러한 조치가 “회사가 복지를 위해서 성장하려고 노력을 많이 하고 있다”는 메시지가 될 수 있으며, 나아가 가족친화인증을 받는다면 직원들이 기업에 대한 자부심을 갖게 하는 데도 도움이 될 것이라고 보았다.

저희가 솔직히 강소기업은 아닌데, 중견기업도 아니고, 근데 청년 친화적 기업은 맞거든요. 어쨌든 서울형 강소기업이라고 하니까 그래도 이 친구들이 그런 건 있더라고요. 프라이드가 생기는 거죠. 그리고 ‘가족친화적 기업 다닌다’ 하면 또래끼리 친구들도 만나고 할 텐데 그래도 좋은 회사 다니는거 보다 할 거잖아요. 그런 측면에서 좋은 것 같아요. (사례4)

2) 일생활균형의 어려움, 해소를 위한 노력

이 절에서는 일생활균형 추진에서 중소기업이 겪는 곤란한 문제들이 구체적으로 어디에서 기인하는지, 노동시간, 휴가 사용, 돌봄 관련 휴가·휴직 및 유연근무제 사용 등 영역별로 나누어 살펴본다. 또 일생활균형 조치를 앞서 추진해 온 기업들이 각각의 문제를 해소하기 위해 어떠한 조치를 취했는지 검토하고, 이들의 사례에 비추어 볼 때 특정 제도나 프로그램 활용 문제를 넘어서서 일생활균형 추진을 위해 뒷받침 되어야 할 기업 안팎의 조건들이 무엇인지도 함께 정리했다.

(1) 노동시간

① 노동시간이 왜 긴가

앞서 4장의 설문조사 결과에 나타났듯이 서울지역 중소기업에서 일하는 노동자들의 평균 근로시간은 전체 대비 상당히 긴 편이다. 응답자들은 초과근로를 하게 되는 주된 이유로 ‘과도한 업무로 인해서 어쩔 수 없이’ 혹은 ‘정시퇴근을 하면 상사의 눈치가 보여서’를 꼽았다. 필요 인력 대비 실제 인력을 빠듯하게 유지할 수밖에 없는 중소기업의 현실에서 개인에게 과도한 업무량이 부과되는 경우도 많겠지만, 초과근로가 관행이자 문화로 정착되어 있는 기업도 많을 것으로 예상된다.

면접조사 참여 기업 중에는 후자에 해당하는 경우가 몇 군데 있었다. (사례5)와 (사례9)는 하루 8시간 이상의 정규근로시간이 관행화되어 있는 사례였다. 두 곳 모두 시업시간은 아침 9시지만 종업시간은 각각 6시 30분, 6시 40분이다. 조사에 참여한 두 담당자는 모두 이직할 지 얼마 되지 않아서 종업시간이 언제부터 왜 그렇게 관행화되어 있는지 잘 알지 못했다. 별다른 문제제기 없이 오랫동안 그 관행이 유지되어 왔다는 것만은 분명했다. 사회복지관인 (사례2)도 지금의 관장이 부임하기 전까지는 야근이 일상적으로 이루어지던 기관이었다. 심지어 퇴근 후 집에 가서 아이를 돌보다 다시 와서 일하는 직원도 있었고 대부분 함께 저녁 식사를 하고 같이 일하는, 그야말로 ‘문화’로서 야근이 정착되어 있었다. 당시에는 직원들이 별다른 문제의식도 갖지 않았다고 한다.

참여자B: 저희 여기는 (야근이)진짜 많은 곳이에요. 애기 때문에 집에 갔다가도,
 참여자A: 한 아홉시쯤 되니까 다시 나타나요.
 참여자B: 네, 머리 묶고,
 진행자: 밤에? 애기 재우고? 남편...
 참여자A: 애기가 어리면 재우겠는데, 그거 말고 수발해야 되는 거 있잖아요? 학교 갔다 와서 숙제도 봐주고 밥도 먹이고 씻기고, 이려고 나면 아홉시쯤 다시 나타나시는 거예요. 근데 그 아홉시에 나타난 직원 과장님을 우리는 다 맞이해. (웃음) 집에 갔다가 돌아오시는 분을.
 진행자: 갔다 오시는 분도 계시고, 계속 하시는 분도 계시고,
 참여자A: 그렇게 야근이 많았죠.
 진행자: 그걸 좀 줄여보자고 하는 그 관장님 의지가 제일 컸던?
 참여자A: 근데 야근을 하면서도 그렇게 막.. 그니까 힘은 드는데, 할 때는 음식도 시켜먹고 그러면서,
 참여자C: 문제의식을 그렇게 크게 막 (느끼지는 못했어요).
 참여자A: '우리가 왜 이렇게 사나' 이런 것보다 '야근이 어떻게 없을 수 있어?' 약간 이런 느낌. 같이 야식을 시켜먹는 재미 아닌 재미랄까 ... (사례2)

업종 특성상 근무시간이 불규칙하고 특정 일 또는 계절에 초과근로가 집중되는 사례도 있었다. 건설현장에서 관리·감독 업무를 수행하는 (사례1)이 대표적이다. 건축 공정 상 불가피하게 근무시간을 연장해야 하는 경우도 있고 우기나 동절기에 진행하지 못한 작업을 벌충하기 위해 초과근로를 하는 경우가 많다. 업무 방식은 조금 다르지만 정부에서 발주하는 안전진단 용역을 수행하는 (사례5)의 경우도 현장 작업을 주로 하는 시기가 정해져 있어 일이 몰릴 때는 주말까지 일을 하고 그러지 않을 때 몰아서 쉬는 패턴이 굳어져 있다고 한다. 그래서 이 두 사업장은 이후 주 52시간제를 어떻게 시행해야 할지 고민 중이지만 아직 뚜렷한 답을 찾지 못했다고 말했다.

저희도 솔직히 지금 고민인 게, (근로시간 관련)법이 개정되면서 토요일하고 일요일이 같이 포함이 됐잖아요. 본사에 저같이 있는 직원들은 그게 별로 해당이 없습니다. ... 근데 현장은 또 그게 안돼요. 왜냐면 현장에서는 건물 올리다보면 중간에 끊을 수가 없는 부분이 생겨요. 콘크리트를 타설하다보면, 만약 멈춰버리면 거기 균열이 가니까 어쩔 수 없이 연장을 하게 됩니다. 그리고 항상 건물이라는 게 준공 기일이 있으니까 맞춰줘야 되거든요. 근데 365일이 다 시공할 수 있는 날도 아니고, 우기철, 동절기 다 빼고 그러면 어쩔 수 없이

일을 하는 부분이 있는데, 저희도 고민인 게, 당장 올해부터 한다고 하고 유예는 됐지만, 이 업은 계속 하다보면 (추가 작업이)분명히 생길 거예요, 토요일하고 일요일 날도. 한두 명은 토요일 날 근무를 하게 돼요. 시공할 때 감리가 없으면 그것도 위법이거든요. 저희도 나름대로 고민이에요. 그래서 어제 그걸 여쭙보려고 했는데 시간이 오래돼갔고, 그래서 어떻게 해야 되나, 저희도 고민스러운 부분입니다. (사례1)

52시간 관련해서는 회사에서 고민 많더라고요. 저희 입장, 업종에서는 안 맞는 부분이 많아 가지고. 저희도 정부사업으로 먹고 사는 회사라, 3월 달 정도에 입찰을 받아서 그 이후로 한 12월까지 열심히 일해가지고 딱 보고서 내면 돈 받고 끝나는데, 매년 바쁘거든요. 그럼 1, 2월 달에 좀 놓고, 1, 2월 달에는 출근하고 싶으면 해라 그 정도까지 가요. 대충 사무실 정리만 하고 놓고 그러는데 3월 달부터는 시작이 되면서 7, 8월 되면 주말이고 뭐고 없는 때도 많아요. 그런 건 시즌이 물리는 거예요. 시즌에 몰려서 일을 하다보니까 8시간에 주 52시간 정시퇴근? 그건 남의 일이 돼버리는 거예요. 그건 업계 특성상 해소가 안 되는 부분이에요. 그렇다고 회사에서 이걸 ‘돈으로 다 보상해줄게’ 하고 월급을 이만큼 올려줄 수도 없고 (사례5)

그러나 이들 업종에 만연한 초과근로가 전적으로 업무 자체의 특성이나 자연환경 요인에 기인한다고 볼 수는 없다. 아래 (사례1) 참여자의 이야기처럼 날씨 문제로 불가피하게 공사를 지연하더라도, 심지어 발주기관에서 일정기간 공사를 중단하게 한 경우에도 완공 기한을 조정해 주는 일은 없다고 한다. 장시간 근로를 초래하는 근인은 결국 공사 계약 및 현장 운영에 관한 제도와 관행인 셈이다. 이에 대해서는 뒤에서 더 자세히 서술할 것이다.

(우기 등으로)앞에서 한 달을 날려버리면, 나머지 기간 한 달에 복구를 해야 되는데 그러려면 조금씩은 더 해야 되니까. 그리고 이게 현장은 흐름이라는 게 있습니다. 한 번에 사이클 대로 쪽 올라가야 되는데, 거기서 딱 끊어지게 되면 거기서 다시 시작되는 게 아니라 뒤로 갔다가 다시 또 올라가야 되거든요. 그러니까 그걸 다들, 웬만한 시공사나 저희나 다 기술 자들이라 아니까, 그냥 하자. 그리고 발주처에서도 그걸 생각을 안 해요. 기한만 딱 정해져 있고 무조건 이 기간까지만 해. 저희 같은 경우엔 발주처랑 계약을 하고 절대 공기가 정해져 있어요. 근데 발주처에서 제기하는 사유들로 공사가 멈춰버려요. (예를 들어)비가 많이 오니까 하지만, 뭐하니까 하지만. 그런데 공기는 똑같아요. 그러면 나머지 공기를 맞출 수가 없으니까 저희가 (초과근로를)하는 부분도 있어요. (사례1)



또 1일 8시간을 초과하는 영업시간을 운영하기 때문에 근로시간 연장이 불가피한 업종도 있다. 조사 참여 업체 중에서는 사회복지관, 어린이집이 대표적인 사례이다. 사회복지관인 (사례2)는 오전 7시 30분에 문을 열고 밤 8시 30분에 문을 닫는다. 어린이집(사례7, 사례8)은 오전 7시 30분부터 저녁 7시 30분까지 12시간 동안 운영해야 한다. 세 기관 모두 토요일에도 문을 열기 때문에 누군가는 초과근로나 휴일근로를 하는 게 불가피하며, 때로는 영업시간 이외에 기관을 이용하고자 하는 사람들도 있지만 사회복지업의 특성 상 그러한 요구를 아예 무시할 수는 없다. 어린이집의 한 학부모가 출근시간을 이유로 7시 30분 이전에 등원을 요청하여 (사례8)의 원장 본인이 일찍 나가서 근무를 한 적도 있었다. 다른 두 기관은 공익근무요원과 시차출근제 이용 직원(사례2), 보조교사(사례8)를 배치하여 영업시간과 일일 근로시간의 간극을 메우고 있다. 그럼에도 초과근로를 완전히 없애지는 못해서 두 기관 모두 순번대로 돌아가면서 저녁 시간과 휴일 당직을 서고 있다.

② 어떻게 줄이고 있나

먼저 관행 내지 문화로 정착된 야근을 줄이기 위해 식대나 수당을 폐지한 사례가 있었다(사례2, 사례4). (사례4)는 근로시간이 길다고 생산성이 높아지는 것은 아니라는 판단 하에 작년부턴 정시퇴근을 독려하며 야근수당도 없었다. (사례2)도 야근이 일상화되면서 ‘루즈해’ 지는 시간을 줄이기 위해 그전까지 지급하던 저녁 식대를 없앴다. 그러나 이러한 방침이 매끄럽게 수용된 것은 아니었다. 두 기관 모두 굳어져 있던 관행을 변화시키는 과정에서 일정한 진통을 겪었다. (사례2)는 부서장들의 반발로 야근식대 폐지 제안이 나온 지 2년이 지난 후에야 시행이 되었다고 한다.

참여자A: 우리 정말 야근 너무 많이 하고 그러는데 좀 줄일 수 있는 방법 없을까. 늘 밥 먹고 나면 루즈해지게 되는 시간들이 있잖아요. 그래서 늦게 가는 건 아닐까. 만약 야근 식대를 안 주면 빨리 어떻게든 하고 집에 가서 밥을 먹지 않을까, 이런 생각을 (하게 됐어요).

참여자B: 야근 식대를 없애는데 2년 걸렸어요.

진행자: 반발이 좀 있으셨을 것 같은데.

참여자B: 직원들이 아니라 저희 (부서장들)안에서의 반발이었죠. 부서장들이 회의를 하면서 꼭 그렇게까지 해야 되냐 야근도 힘든데, 이게 프레임이 그리로 가잖아요, 야근도 힘든

데 밥을 끊어.

참여자A: 밥도 안 줘. 그렇게 가니까.

참여자B: 야근도 힘들어 죽겠는데 불을 꺼, 서울시장이? 뭐 이런 거 있잖아요. 뭔가 만족스럽지 않았을 때는 반감으로 밖에 안 간단 말이에요. 그러다 보니까 그거 2년이 걸렸어요. (사례2)

(사례4)에서는 야근수당을 없애자 바로 야근율이 줄어들긴 했지만 예정했던 마감 기한을 맞추지 못하는 직원들이 늘면서 한두 달 정도 혼란을 겪었다고 한다. 당시 상황을 해소하는 과정에 (사례4)는 전반적인 시간 관리의 초점을 개별 직원의 근로 시간에서 부서 차원의 업무 기한으로 바꾸었다. 회의나 보고 문화를 바꾸는 것보다 더불어 팀 단위로 전체 업무에 차질이 없도록 마감 기한을 조정하는 것이다.

저희는 당시에 야근 수당 없앤다고 하니까 단박에 야근이 없어지더라고요. 그니까 저희보다 더 빨리 반응을 하는 거예요. 차라리 그럼 내일 할래, 그러다보니까 한두 달은 고생했습니다. 뒤로 고생을 했다면, 듀타임 마감기한을 맞추는 친구들이 없는 거예요. 그래서 교육도 엄청 하고, 무조건 우리는 마감시간으로 회의하자, 이렇게까지 하고 그렇게 6개월 동안 회의, 보고 문화를 달리하고 그래서 좀 고치고, 서로 듀타임으로 이야기하게 하고, 그러다보니까 저희 눈치를 보는 게 아니고 팀부서간의 문제로 듀타임 조정이 됐어요. (사례4)

이처럼 근무시간의 양을 관리하는 게 아니라 정해진 업무 기한에 따라 팀 또는 개인 단위 진척도를 점검하는 방식은 근로시간을 줄이면서 효율성과 생산성을 유지하는 데 효과적인 방안이 될 수 있다. 스타트업 IT 기업인 (사례6)은 이러한 관리 방식을 기본적인 운영 원리로 장착하고 있는 곳이다. 전체 프로젝트 내에서 각자의 역할이 명확히 공유되어 있는 가운데, 팀에서 가장 경력이 많은 사람이 프로젝트 일정에 맞추어 구성원의 과업 수행 정도를 관리하는 것이다. 개인이 업무를 ‘언제 어디서’ 수행하는지는 관리의 대상이 아니다.

참여자: 네. 저희 일은 개발자하고 디자이너들이 하는 일 두 가지로 나뉘는데, 보통 파트가 있어요. 가령 개발 1팀, 2팀이 있는데 수평구조이긴 하지만 그걸 리드하는 분은 한분이 따로 계세요. 그래서 각각 파트별로 리더가 있으니까, 이 분이 팀의 업무진행 상황을 보면서



오늘 누가 휴가이니까 앞으로 기간이 어느 정도 걸리겠다. 뭐 이런 걸 감안해가며 진행해 나가시는 거죠.

진행자: 그 분이 따로 직책이 있으신가요?

참여자: 보통 경력이 많으신 분들 중심으로.

진행자: 전반적인 진행 프로세스 관리만 하시는 정도로 일을 하시는 거죠?

참여자: 네. 왜냐하면 보통 개발 업무가 하루 이틀, 일주일 사이에 이루어지는 게 아니거든요. 그렇기 때문에 보통 프로젝트 기간을 3개월 정도 생각한다 그러면 그것에 대한 진척도는 알아서 관리를 하는 거죠. 예를 들어, 휴가나 반차, 재택을 하시는 분들도 본인들의 역할은 명확하게 알고 있으시니까, 이 분들이 낮에는 좀 설렁설렁 일을 한다 하더라도 밤에 애기들 재우고 집중할 시간이 있으면 메이크업(완료)을 한다든지, 이런 식으로 스스로가 알아서 해주시는 거죠. (사례6)

이 외에도 근로시간을 줄이기 위한 방안으로 불필요한 행정 업무를 축소하기 위해 노력하고 있는 곳도 있었다. (사례2)는 현재 전 직원이 함께 의논하여 장시간 근로를 줄이기 위한 방안을 모색하고 있는데, 그 중 하나가 보고서 작성 등의 행정 업무를 줄이는 것이다. 이 방법은 의사결정 단계를 간소화하고 상위 관리자에게 집중된 권한을 분산하는 과정과도 연결된다.

참여자B: 각자 팀에서 바꿀 수 있는 행정적인 것은 다 팀장님들에게 권한을 줬어요. 그래서 바꿀 수 있는 것들은 바꿀 수 있도록. 부장님이 검토를 했을 때 특별하게 문제가 되지 않는다면, 페이퍼를 좀 최대한 줄이도록, 뭐 이런 것들을 각 팀에서 알아서 하게끔 했기 때문에. 특별한 거는 본인들이 더 잘 알거예요. 그런 것들을 팀 내부적으로 찾아서 개선할수록 좀 더 (노동시간은)줄어들지 않을까. (사례2)

또 인력을 재배치하거나 충원하여 근로시간 단축을 현실화하고자 노력한 사례도 있다. 앞서 언급한 바와 같이 영업시간과 정규 근로시간의 간극으로 발생하는 당직 업무를 줄이기 위해 (사례2)와 (사례7)은 보조 인력을 배치했다. (사례2)의 경우 9시 출근시간 이전에 당직을 운영했는데 어린이집에 아이를 맡기고 와야 하는 직원들이 어려움을 호소하자 공익근무요원을 배치하여 오전 당직을 없애고 현재는 저녁 당직만 운영하고 있다. (사례1)은 최근 설계 업무를 담당하는 직원들의 야근을 줄이기 위해 인원을 좀 더 늘렸다고 한다. 아직까지 초과근로를 완전히 없애지는 못했지만

인력 충원을 통해 줄여 나가고 있다.

제가 볼 땐, 설계가 어떻게 보면 더 빠센 직업이에요. 왜냐면 기간이 더 짧아요. 한두 달 안에 딱 해서 제출해야 되니까. 더 집중적으로 일을 하게 되죠. ... 야근도 줄이고 있어요. 웬만하면 거의 하지 못하게. 인원 변동이 있었는데, 설계실은 늘어났어요, 인원을 더 썼고. 야근을 열흘 했던 걸 6, 7일로 줄이고 그런 식으로. 인원을 좀 늘려놓은 상태라. 야근이 아예 없을 수는 없지만 그걸 줄이자. 설계실 두 개 부서가 운영되고 있는데, 부서장님들도 다 동감을 하고 계시고. 처음에는 휴일 근무부터, 주말 출근부터 없애자. 제가 알기로 주말 출근 지금은 거의 안 해요. 야근은 줄어들고 있는 상태인 것 같아요. (사례1)

(2) 휴가 사용, 왜 어렵나

4장의 설문조사 결과에 따르면 서울지역 중소기업 근로자의 약 30%는 법정 연차 휴가를 제대로 보장받지 못하고 있다. 휴가가 주어지는 경우에도 전체 휴가일수의 61% 정도만 사용하고 있다. 특히 기업규모가 작을수록 원하는 날짜에 자유롭게 휴가를 사용하지 못한다는 답변이 많았다. 이러한 현상이 발생하는 이유는 무엇일까.

면접조사 참여자들은 대체로 소속 기업에서 휴가가 자유롭게 사용된다고 답했지만 그에 수반되는 조치가 적지 않은 곳들이 있었다. 업무 성격상 대체인력이 반드시 배치되지 않으면 안 되는 어린이집이 대표적이다. (사례7)과 (사례8) 원장들에 따르면 아직까지 보육교사가 원할 때 연차휴가를 온전히 사용할 수 있는 어린이집은 많지 않다고 한다. 원장의 성향에 따라 극단적인 경우에는 연차휴가를 공휴일로 대체하여 소진하게 하는 곳도 있지만, 대체로 방학과 비슷하게 여름과 겨울에 가정학습 기간을 정해서 그 때 몰아서 사용하게 한다는 것이다. (사례8)은 월 1회 연차휴가를 사용하도록 하고 남은 연차는 이와 같은 방식으로 사용하고 있었다.

이러한 제한적 휴가 사용에 대체교사 지원 제도도 원인을 제공하고 있다. 현재 정부와 서울시는 보육교사가 연차, 경조사, 보수교육, 병가를 마음 편히 사용할 수 있도록 대체교사 인력과 인건비를 지원하고 있다. 그러나 대체교사를 지원 받아 사용할 수 있는 실제 휴가 일수는 최대 10일 뿐이고 그것도 2회로만 나누어 신청할 수 있다. 부여된 연차휴가가 10일 이상이면 그만큼은 지원받을 수 없는 것이다. 또 휴가를 사용하고자 하는 기간에 대체교사 신청이 몰리면 보수교육 참석자에 우선순

위가 주어지기 때문에 지원을 받지 못하는 경우도 발생한다. 이럴 때 (사례7)의 원장은 직접 구인공고를 내서 대체교사를 구하고 범죄경력 조회, 근로계약서 작성 등 필요한 행정 절차도 직접 진행한다고 한다. 원장이 이러한 조치를 취해 주지 않는 한, 보육교사가 원하는 날짜에 원하는 만큼 휴가를 사용하는 데에는 여러 가지 제약이 따른다.

어린이집처럼 반드시 대체인력이 필요한 경우가 아니더라도 소규모 사업장에서는 대직자를 따로 배정하기가 어렵다. 시설관리 업체인 (사례11)과 (사례12) 참여자들이 이 문제에 대해 어려움을 호소했다. 여러 명이 함께 근무하는 사업장이면 나머지 사람들이 어느 정도 업무를 분담할 수 있지만 한두 명이 일하는 사업장에서는 휴가자가 있을 경우 대체인력을 배치해야 한다. 당장 대체인력을 구하지 못했거나 문제가 생기면 대표가 직접 현장에 나가기도 한다.

진행자: 여기 두 회사 같은 경우에는, 말씀하신 것처럼 직원이 휴가 쓰면 대체인력을 쓰고 계시고.

참여자: 네, 저희도 제일 괴롭습니다.

진행자: 대표님이 직접 가시기도 하세요?

참여자: 그초 사람이 안 오면, 당장 내일부터 휴가인데 사람이 안 구해지면, 온다는 사람이 안 오면 어떻게 해요, 내가 가야죠.

진행자: 그럼 휴가를 쓰겠다고 미리 얘기해주면, 대체인력 쓰시는 데 더 용이하신가요?

참여자: 네, 보통 저희는, 예를 들면 빌딩에 아주머니 네 분에다가 남자 한 분, 다섯 분이 계시다고 하면, 지금은 그렇잖아요, 내 건(휴가) 내가 꼭 찾아 먹을 거야, 그건 다 하시거든요. 저희 같은 경우는 두 분이 돌아가면서 (휴가사용)하세요. 어떤 건물에 둘 밖에 없는데 둘 다 휴가 보내 버리면, (새로 투입되는 분은)시스템을 잘 모르잖아요. 그러니까 여름에는 아예 여기저기 땀뻥할 사람을 써요. (사례12)

또 앞서 본 (사례1)이나 (사례5)처럼 건설 현장 등에서 업무가 집중되는 시기에는 휴가를 원할 때 쓰지 못하고 동절기 등 휴지기에 몰아서 쓰게 하는 경우도 있다. 이 역시 주 52시간제 실시 과정에서 함께 해결책을 마련해야 할 문제로 꼽힌다.

마지막으로 노동자 스스로가 연차휴가를 사용하려 하지 않는 경우도 있었다. 본 조사 과정에서는 두 가지 다른 이유가 드러났다. 첫 번째는 소득 보전을 위해 휴가



대신 수당으로 지급받는 경우로 (사례3)이 여기에 해당된다. 이 업체는 노조의 요구로 연차휴가 사용 촉진제를 시행하지 않고 있어, 휴가를 사용하지 않을 경우 연말에 수당으로 지급한다. 노조 조합원들이 주요 구성원인 생산직에서는 특히 연차수당이 저임금을 보완하는 주요한 수단으로 자리 잡고 있었다. 또 이 회사에는 연차휴가 외에 몇 가지 사용 가능한 유급휴가가 있어 그것으로 대체하는 경우가 많다고 한다.

두 번째는 휴가에 대해 부정적인 인식을 가진 중고령 노동자들이 휴가 사용을 기피한 경우로 (사례1)에서 언급되었다. 근속년수가 20년 이상인 50-70대 근로자는 (사례1)의 조직에서 많은 비중을 차지한다. 이들은 여름휴가도 제대로 사용하지 못한 채 회사에 헌신하는 것을 오랫동안 당연하게 여겨온 세대로, 본인이 쉬면 불이익을 받을 수 있다거나 회사에 해가 된다는 생각을 갖고 있다고 한다. 때문에 회사가 가족친화인증을 추진하면서 연차 사용을 독려하자 이에 반대하는 사람들도 많았다. 1년 가까이 설득하며 휴가를 노동자의 권리로 인식하게 한 결과, 최근에는 조금씩 사용이 늘고 있다고 한다.

젊은 사람들은 많이 쉬고 싶죠, 솔직히. 같은 돈을 받으면 더 쉬고 싶죠. 근데 위에 분들은 그런 생각을 안 하시죠. 내가 받은 만큼 더 일을 하고 싶다. 나는 여기가 마지막 회사야, 그렇게 생각을 하시니까. 처음에는 연차에 대해서 반대도 많았어요. 이걸 왜 쉬냐 도대체. 그걸 다 설명을 했는데도 반대가 심했어요. 너 이렇게 쉬면 회사에 누가 되는 거다, 그렇게 생각을 하시더라고요. ... 그래서 강하게 얘기했거든요. 쉬는 건 근로자의 당연한 권리다. 그랬더니 '우리 때는 그런 권리가 없었어, 일하라면 일하는 거지, 토요일도 나오고 일요일도 나와서 일하는 거지 그런 게 어디있냐. 출근 시간도 아홉시부터 여섯시까지 그런 것도 없었 다, 우리 때는. 끝나면 가고, 일 있으면 일찍 오고' ... 연세가 있으신 분들은 그렇게 말씀하세요. (사례1)

(3) 돌봄 관련 휴가·휴직 및 유연근무제 시행

① 결혼·임신·출산 시 여성 퇴직 많아, 경력개발 어려운 조직 구조와 관련

돌봄 관련 휴가·휴직 사용에 대해 조사 참여 기업들은 대부분 문제의식을 갖고 사용률을 높이기 위해 노력하고 있지만, 그전까지 결혼·임신·출산 시 퇴직하는 여성이 많았던 기업들도 있다(사례5, 사례9). (사례9)는 출장도 잦고 야근도 자주 해야

하는 여행업체의 특성 상 여직원들이 결혼 또는 임신과 동시에 퇴사하는 경우가 빈번했다고 한다. (사례5)에서도 이런 경우가 많았는데, 면접 참여자는 이 문제가 여성들이 경력을 꾸준히 개발해 나갈 수 있는 여건을 제공하지 않는 조직 구조에서 비롯된다고 진단했다.

(사례5)의 경우 현장에서 이른바 ‘핵심업무’를 수행하는 일자리는 대부분 남성으로, 사무·행정 보조 업무를 주로 수행하는 일자리는 대부분 여성으로 배치하고 있다. 보조업무를 수행하는 여성들이 관리자로 성장할 수 있도록 뒷받침 해주는 경우는 매우 드물고, 그렇게 근속기간이 늘다 보면 자연스럽게 퇴사를 하게 된다는 것이다.

(여직원들은)내근직인데, 이해도 가는 게, 자꾸 나이는 먹어 가는데 직급은 안 올라가고 회사에서 하는 일은 사무보조 업무 쪽으로 주 업무를 그렇게 하니깐, 나이 어릴 때 뽑았는데 애를 관리자로 키울 전망으로 뽑은 건 아니니까 회사도 어렵죠. 자꾸 남직원 새로 들어와서 경력 쌓이고 커리어 쌓여 가면서 직급 쪽쪽 올라가고 그러는데, 본인 나이는 많고, 그런 거 이해는 가요. 그래서 나가는 경우가 꽤 많아요. 그건 중소기업에서 여자 인력들에 대한 활용 측면에서 어느 정도 문제죠. 당장 뽑아도 나가요. (사례5)

이러한 조건이다 보니 돌봄 관련 휴가·휴직 활용도가 높아지더라도 여성들이 일자리를 유지하는 데 마냥 긍정적인 영향만 주는 것은 아닐 수 있다. (사례9)의 참여자는 일가족양립제도가 늘어나면 회사에서 여직원을 아예 뽑지 않을 수도 있을 것 같다고 우려했다. 임신·출산으로 인한 업무 단절이 그 자체로도 회사에는 부담이 되지 않을 수 없는데, 휴가·휴직을 활용하게 할 경우 부담이 더 늘어난다고 여겨질 수 있기 때문이다.

진행자: 제일 고민이 되시는 부분은, 담당자로서?

참여자: 앞으로 여직원을 안 뽑을 수도 있을 것 같아요. 직업 특성 상 출장이 많아요. 남직원들은 출장 가면 자녀가 있어도 그렇게 힘들어하거나 하는 제한이 없는데, 만일 소유하는 여직원이면 출장이 잡혔는데 알고 보니 임신 중이었으면, 그럼 나중에 대표 입장에서도 입찰 액수가 큰데 담당자가 바뀌고 이러는 게 비일비재하면 아무래도 회사 입장에서 마이너스니까, 물론 대표님한테 말은 안했지만, 솔직히 여직원들 결혼 적령기에 뽑아 놓으면 또

나가고, 결혼 때문에 서로 간(직원과 회사)에 그런 불편함도 있을 것 같고,

진행자: 일가족양립제도를 하게 되면 좋은 점도 있지만 거기서의 비용부담도 생기는 거네요.

참여자: 네, 그래서 아예 (결혼적령기 여직원을 채용하는)쌍을 끊을 수도 있을 것 같은 느낌은 살짝 들어요. (사례9)

② 육아휴직 대체인력 활용에 대한 부담 커

육아휴직을 자유롭게 보장하고 있는 기업에서도 여러 담당자들은 대체인력 활용에 대한 부담을 많이 언급했다. 크게 무리없이 대체인력을 활용하고 있는 사례도 있었다. 대체인력 배치가 필수적인 (사례7)의 어린이집은 육아휴직을 사용하는 교사가 두 명 있었는데, 그때마다 대체교사를 채용했고 그 중 한명은 휴직자의 퇴사로 현재 정식 채용되어 일하고 있다고 한다. (사례2)도 육아휴직자를 대체할 인력을 한 명 채용했는데, 그 사람의 고용 기간을 늘리기 위해 휴직자들에게 가급적 길게 휴직을 하도록 권했고 여러 휴직자의 대직자 역할을 이어 맡게 하다가 정원이 확보되어 정규직으로 전환했다.

그러나 위 두 사례는 상황이 비교적 매끄럽게 진행된 경우이며, 대부분의 담당자들은 대체인력을 계약직으로 신규 채용하는 것이 기업 입장에서는 상당히 부담스럽다고 말했다. 아래 (사례5)의 이야기처럼 중소기업이다 보니 비정규직이라 하더라도 인원을 늘리는 데 제약이 있을 수밖에 없기 때문이다.

뽑으려고 해도 그만한 사람 뽑기도 어렵고, 대체인력을 뽑아도 문제 많아요. 저 같은 경우도 위에 본부장하고 약간 트러블이 있는 게, 애가 복직을 했을 때 티오가 자연스럽게 늘어나게 되는 거잖아요. 난 자연스럽게 늘리고 싶은데, 그걸 어떻게 할 거냐 이거예요. ... 일년 이상 일을 했으면 애도 나름대로 적응도 하고 일을 잘할 텐데, 그렇다고 대체휴가 복귀해서 '됐어, 너 필요 없어 가.' (이럴 수는 없으니까) 솔직히 나는 이참에 티오를 늘리고 싶은데, 자꾸 '그럼 티오를 어떻게 할 건데?' 물음표를 찍어주시니까, 그런 분들이 많으니까요. 특히 관리직들은 웬만하면 (인원을) 늘릴 생각은 없으니까 제가 눈총을 좀 많이 받았죠. 근데 대부분 중소기업들 다 그래요. 인원 늘리기 싫어하고, 있는 인원 최대한 쓰고. (사례5)

그러다 보니 몇몇 기업은 대체인력을 따로 채용하지 않고 부서 간에 인력을 재배치하거나 관리자, 동료들이 업무를 나눠 맡는 방식으로 대응하고 있었다(사례2, 사

례3, 사례5). 그러나 이럴 경우 직원들 사이에서 갈등이 일어날 가능성이 크다. 앞의 이야기에 이어서 (사례5)는 누구도 다른 사람의 일까지 추가로 맡는 것을 달가워하지 않기 때문에 악의적인 의도로 휴직자의 퇴사를 종용할 수도 있다고 우려했다.

(일이)늘어나는 것에 대해서 남아 있는 사람이 부담을 져야 하는데, 솔직히 얘기하면 같은 여직원 들인데도 서로 커버를 안 하려고 해요. 내가 월급을 더 받는 것도 아니고, '재 휴직 간다고 저 사람 일을 더 해야 돼?' 그렇게 말하죠, 대놓고. 그렇다고 위에서, 아무리 내가 윗사람이라도 너 해, 강요할 수도 없고, 못하잖아요. 그럼 포기하게 되고, 포기하면 그 부분은 제가 또 떠안아야 되고, 그럼 저도 이런 일이 몇 번 반복되다 보면 교체해야지 생각이 드는 거고. 진짜 나쁘게 가면, 재 관두게끔 괴롭힐 수도 있고, 물론 그렇게까지는 안 하겠지만. 그러니까 이게 악순환이 될 수밖에 없는 상황이에요, 중소기업에서 많아요. (사례5)

③ 가족돌봄휴직 사용은 원활하지 않아

조사 참여 기업 중에 가족돌봄휴직을 사용한 사례는 거의 없었다. 가족 돌봄 사유로 일을 더 이상 지속할 수 없었던 근로자가 없지 않았지만, 그런 기업에서도 근로자든 사용자든 휴직 활용의 필요성을 충분히 수궁하지는 못했던 것으로 보인다. 가족돌봄휴직 사용의 정당성에 대해 노사 모두의 인식이 아직까지는 미흡한 것이다.

그럼에도 이번 조사에서 언급된 몇몇 사례는 가족돌봄휴직을 활용할 수 있는 상황이 다양한 연령대에서 빈번하게 발생할 수 있음을 보여주었다. 어린 자녀나 나이 든 부모를 간호해야 하는 30-40대 노동자뿐 아니라, 아픈 배우자나 출산하는 자녀 또는 손주들을 돌봐야 하는 중고령 노동자들 또한 가족돌봄휴직에 대한 수요가 높은 집단이다. 고령자가 많은 (사례12)에서는 이런 경우가 종종 있었지만 실제로 가족돌봄휴직을 제대로 사용한 적은 없었다고 한다.

남편 분이 뭐 하다가 어깨에 무거운 게 떨어져서 일을 할 수 없게 되었는데, 다른 분 대체해 드릴 테니까 (가족돌봄휴직)하세요, 그랬는데 한 달하고 남들한테 폐 끼친다고 (그만됐어요). (사례12)

회사에서 권고를 했지만 근로자 스스로가 '남들한테 폐 끼친다' 고 생각해 그만

두기도 했고, 급여를 받지 못하니 굳이 고용을 유지할 이유가 없어 퇴사를 하기도 했다.

④ 유연근무는 대체로 소극적인 실시에 그쳐

조사 참여 기업 중에서는 절반 정도가 유연근무제를 시행하고 있었다(사례1, 사례2, 사례4, 사례7, 사례8). 그러나 이들 기업은 대부분 시차출근제만 실시하는 수준 이어서 유연근무제를 전면적으로 실시하고 있다고 보기는 어렵다. 유연근무제를 정식으로 도입하지는 않았지만 개인 상황을 고려하여 출근시간을 조정하고 있는 곳도 있었다. (사례9)는 이동거리를 감안하여 서울에 사는 직원은 9시까지, 비서울권에 사는 직원은 10시 15분까지 출근하게 하고 있다. (사례10)은 정규 시업시간이 오전 10시이고, 불가피하게 초과근로를 한 경우 다음날 출근시간을 늦추는 방식으로 그때그때 탄력적으로 노동시간을 조정하고 있다.

저희는 유연근무제 같은 경우에는, 예를 들어 최근에 수출 건 때문에 그날 무조건 끝내야 되는 일이 있었는데 이게 6시 이후로 넘어간 거예요. 그래서 늦게까지 일했으니까 그 다음 날 점심때 출근해야 그러셨거든요. 결국 오전에 좀 쉬고 오후에 12시에 출근하신 직원 분이 있었고, 저희가 이번에 박람회를 진행했는데 박람회가 목금토일이었어요. 원래 목금은 당연히 일을 하는 요일이고, 그리고 거기서도 10시부터 6시까지가 박람회 시간이었어요. 근데 토요일, 일요일에는 추가로 하루씩 연차가 발생하는 거예요. 결국 박람회 가서 돈을 벌어야 기 때문에 수당도 받았지만 어쨌든 연차도 당연히 생겨야 한다는, 그 의견을 대표님이 정한 건 아니고 저희가 제시한 부분이에요. 휴일근무 연차로 돌려 달라고 해서. (사례10)

여전히 유연근무제의 성격과 효과에 대한 사회적 합의 정도가 낮다는 것을 보여주는 사례도 있었다. 대표적으로 (사례3)은 노조의 반대로 유연근무제를 도입하지 않고 있다. 노조는 사측이 유연근무제를 전일제 축소, 시간제 확대와 같은 고용조정 수단으로 악용할 여지가 있다고 본다. 노사 합의가 이루어지지 않고 있어 어린 자녀를 키우는 사무직 직원들이 유용하게 활용할 수 있는 시차출근제나 탄력근무제를 시행하지 못하고 있다고 한다. 노조가 연령대에 따라 다양한 근로자의 일가족양립 욕구를 충분히 대변하고 있지 못한 경우라고도 볼 수 있다.



참여자A: 실은 유연근무 관련해서는 저희 노조가 먼저 반대를 해요. 그걸 빌미로 해서 회사에서 편한 대로 고용을 하려고 하는 것 아니냐 (하는 거죠.) ... 왜냐하면 공장 같은 경우는 최저임금이다 보니까. 그렇다고 해서 최저임금을 안주거나 벗어나지는 않는데도 불구하고 거기는 일이 줄면 수당이나 이런 게 줄어들다 보니까. 그쪽에서는 적극반대를 하고 있어서 싸워야 돼요. 그렇게 되면, 파업하게 되거나 문제가 발생하니까, 실은 그쪽에서 먼저 제안이 들어와야 하는 거고, 저희가 먼저, 사측에서 먼저 제안을 하긴 했었는데 노조 쪽에서 반대를 했었어요.

...

참여자A: 그리고 (유연근무제를)필요로 하는 사람들도 있어요. 탄력근무라든가, 특히나 아이를 돌보는 젊은 엄마들 같은 경우는 매우 필요로 하고 있거든요. 근데 노조에서 반대하니까, 진행자: 30분만 늦게 출근해도, 애들 학교 보내고 오기가 수월할 텐데요.

참여자B: 아까 말씀드린 대로 여기 노조 구성원들이 퇴직 연령층에 가까이 계신 분들이예요. 본인들이 해당사항이 안되니까 그런 제도의 활용에 대해 피부적으로 느끼지 못하죠. (사례3)

유연근무제에 대한 사회적 합의와 이해 수준을 보여주는 또 다른 경우로 (사례1)에서 일어난 일을 들 수 있다. 아직까지 ‘9 to 6’ 라는 노동시간 규범이 강하게 자리 잡고 있다 보니, 한 회사가 유연근무제를 도입하려고 해도 함께 일하는 다른 회사에서 수궁하고 협조를 해주지 않는 경우가 발생한다. 예를 들어 발주처나 공공기관으로부터 수시로 관리·감독을 받는 공사현장에서는 유연근무제 시행이 아직까지 양해가 되지 않는다는 것이다. (사례1)에 따르면 감독자들이 근무시간을 넘겨서 연락을 할 때도 있을 정도이니 자신들의 근무시간에 피감독자가 자리를 비우는 상황은 용납되기 어렵다고 한다. 그래서 현장마다 유연근무제 시행을 승인하는 별도의 절차가 있어야 한다고 제안하기도 했다.

(유연근무제를)현장에서는 솔직히 못 쓰고 있어요. 현장에서는 쓰고 싶어 하는데 제도적인 걸림돌이 많아요. 왜냐하면 저희 발주처가 대부분 공무원이잖아요? 공무원 출퇴근 시간에 맞춰줘야 돼요. 그러니까 우리가 여덟시에 출근해서 다섯 시에 퇴근한다 그러면, 공무원들은 한 시간 더 늦게까지 근무하잖아요. 그 시간에 업무가 와요. 그럼 어쩔 수 없이 저희가 전화를 응대해서 잔업을 해야 되는 거예요. 그러니까 위에서도 못하고 있는데, 저희가 하는 건 어떻게 보면 역행이잖아요. 현장에선 쓰고 싶어 하는데 안 되고, 또 현장 특성상, 안 바쁠 때는 써도 될 것 같은데, 허가가 안나요. 그건 문제가 있는 것 같아요. 공무원들도 많이 쓰다

고 하지만, 제가 주로 상대하는 기술직 공무원들은 이런 것과는 전혀 해당이 안 되는 것 같아요. 제일 바빠 보여요, 그 사람들이 … 나중에, 저희가 법을 좀 개정해서라도 현장에서 유연근무가 시행이 된다고 하면, 그 현장에 한해서는 승인을 해줄 수 있는 제도가 있었으면 좋겠어요. 하고 싶어도 못하는 현장이 많으니까. (사례1)

한편 앞의 사례와 달리 근무환경의 일부로 유연근무가 장착되어 있는 곳도 있었다. 스타트업인 (사례6)은 현재 공동작업 공간(co-working place)을 다른 업체들과 함께 사용하고 있으며, 소프트웨어 개발과 디자인 업무를 주로 하는 다수의 직원들은 재택근무나 원격근무로 일을 하다 일주일에 한번 정도 사무실에 나온다. 협업 소프트웨어를 통해 각자의 근무 상황을 공유만 할 뿐, 특별히 유연근무를 승인하는 절차도 없다. 유연근무가 기존 근무환경의 관행 위에 부가된 특별한 프로그램이라기보다 그야말로 자율적인 기업문화의 일부로 포함되어 있는 셈이다.

슬랙이라는 프로그램이 있더라고요. 살짝 보여드리면(시전 중). 요즘에 ‘협업 툴’이라고 해서 보시면 이렇게 채널이 있어요. 휴가나 부재 공지, 아웃 오브 오피스라고 해서 이렇게 쪽 올리는 거예요 오전반차, 오후출장 등. 저희는 이런 휴가나 출퇴근에 대한 통제를 전혀 안 해요. 왜냐면 직원들을 신뢰하고 또 본인들이 책임 하에 일을 하게끔 만들어주는 게 목표이기 때문에. 휴가도 근로기준법을 지키고 있지만, 더 쓰고 싶은 만큼 쓰고들 계세요. 그리고 집에 육아나 집안일이 있으면 편하게 생활하세요. 대신 업무는 본인이 책임을 지는 거죠, 그런 자유를 누리는 만큼. 그렇게 진행을 하고 있어요. (사례6)

(4) 일생활균형 추진의 기반 요소

앞서 본 노동시간과 휴가 사용, 돌봄 관련 제도나 프로그램 시행에 앞서 중소기업이 일생활균형 조치를 추진해 나가는 데 필요한 기초 토대라고 할 수 있는 몇 가지 요소들이 조사 과정에서 확인되었다.

① 조직 내 활발한 의사소통과 피드백, 상호 신뢰

먼저 기업 내적으로 필요한 요소로는 조직 구성원 간의 활발한 의사소통, 이를 통해 형성된 상호 신뢰관계를 꼽을 수 있다. 이는 조사 참여 기업 중 현재 일생활

균형 조치와 관련하여 긍정적인 성과를 보이고 있는 곳에서 발견되는 공통된 특징이다.

일생활균형 조치의 추진은 기본적으로 근로자들이 원하는 바를 파악하여 충족시켜 주고자 하는 사용자의 의지로부터 시작되곤 한다. 그러나 아무리 직원들에게 혜택을 주는 제안이라 하더라도 실행 방안을 두고 직원들과 충분한 협의를 거치지 않는다면 체감할 만한 성과를 기대하기 어렵다. 서울시 일·가족양립 우수기업인 (사례2)의 참여자는 특히 이러한 측면을 강조했다. 일생활균형 추진에서 관장의 의지가 매우 중요하게 작용한 것은 사실이지만, 구체적인 방안을 마련하는 데 적극적으로 참여한 직원들이 있었기에 가능한 일이었다고 말한다.

참여자B: 차이가 있는 생각들을 계속 얘기할 수 있는 것. 간혹 관장님이 (직원들과) 좀 다른 생각을 가질 수 있거든요. 예를 들면 야근을 하지 말아야 해, 그러려면 교육을 가지 말자. 이렇게 되는 거죠. (직원들이) ‘오, 좋습니다’라고 하면 그 말도 이상한 거예요. ‘교육을 줄인다고 해서 나아지는 게 아닙니다’라고 얘기할 수 있는 구조와 생각을 갖고 있는 사람들이 모였기 때문에 이게 가능한 게 아닌가.

...

참여자A: 관장님이 오픈할 수 있는, 우리를 통제하지 않는 환경을 만들어주신 건 맞고, 그럼 관장님이 모든 걸 다 하셨느냐, 그보다는 직원들이 그런 의식과 토론, 합의하는 훈련을 전부터 해오던 가락이 있어서 인 것 같아요 저희는. 그것(직원들의 의식)과 만나서 더 열정적으로, 문제라고 생각했던 것들을 막 찾아서 계산을 하는 과정이 생겨났던 거죠. (사례2)

(사례4) 역시 직원들의 피드백을 바탕으로 계속해서 프로그램을 갱신해 나가고 있다. 작년에 ‘얼리버드데이’ 라는 이름으로 매주 금요일 30분 일찍 출근해서 30분 일찍 퇴근하는 프로그램을 도입했는데, 직원들이 별로 도움이 되지 않는다고 평가하자 지속 여부를 검토하고 있다. 또 일·가족양립 컨설턴트의 조언에 따라 회식을 진행할 때도 직원들이 직접 아이디어를 내서 원하는 방향으로 추진할 수 있게 맡겨두었다. 직원들이 자발적으로 참여해 기획한 회식 프로그램(‘문화데이’)은 그만큼 호응도가 높았다고 한다.

문화데이를 딱히 정한 건 아닌데, 그래도 대표님이 원채 술이나 이런 걸 좋아하셨기 때문에 하긴 했는데, 그때는 다들 싫어하더라고요. 대표님 주관으로 하거나 경영진에서 하는 건 직원들이 싫어하고, 얼리버드데이도 안 좋아하는. 30분 일찍 퇴근하는 거 그거 의미 없다 그래서 다시 재고해보고 있고, ... 그때 컨설팅을 하면서 문화데이를 대표님 주관이 아닌 팀원들이 만들어서 하는 게 좋다고 한 걸 반영해서 했더니, 지금은 거의 자발적으로 본인들이 아이디어를 개진하고 있어요. 그런 건 좋아요. 뭔가 만들어가려고 하는 게 보이거든요. 지금 고민 중인 건, 저희도 예산이 한정돼 있잖아요. 이 예산을 어떻게 잘 쓸 수 있을까 하는데, 문화데이 같은 건 어쨌든 제대로 누릴 수 있도록 고민 중에 있고요. (사례4)

스타트업인 (사례6)과 (사례10)도 대표나 인사담당자가 직접 직원들의 고충을 파악하고 해결해 주려는 노력이 돋보이는 곳이었다. (사례6)의 인사담당자는 대표나 자신이 마치 “고충처리반” 처럼 직원 개개인이 힘들어 하는 건 없는지 많이 들으려고 하고 개선책을 찾아보고 있다고 한다. (사례10) 참여자는 대표와 임원이 직원들로 하여금 무엇이든 편하게 요구를 할 수 있는 분위기를 만들어 주고 의견을 개진하면 피드백을 해주기 때문에, 좋은 근로환경을 직원들 스스로가 만들어 간다는 확신을 갖게 되었다고 말했다.

저희가 요구하면, 가령 뭐 연차 좀 더 늘려주세요 하면, 대표님이 당연히 법 내에서 해야 되는 거겠지만 어쨌든 그렇게 농담으로라도 할 수 있는 편한 분위기니까, 그리고 이런 걸 시행한다고 하면 어차피 그 혜택은 나한테 돌아온다는 걸 다들 아니까, 그래서 어떤 혜택을 누릴 수 있는지 관심을 가지고 있는데, 그걸 올해 3월에 발표 하셨거든요? 발표 하시면서 더 많은 걸 해주고 싶다고 하셨고, 우리가 발전할수록 더 많은 혜택이 제공될 거라고 하셨고요. 어쨌든 참여함으로써 많이 돌아오는 게 있다 보니까 관심을 가지고 있죠. (박민정: 돌아올 게 있다는 걸 확고하게 믿으세요?) 네, 왜냐면 그런 건 저희가 만들어간다고 생각해요. 저희 의견이 반영이 되니까. (사례10)

아직 인원이 많지 않은 회사이기 때문에 가능한 문화일 수 있지만, 위의 사례들은 적어도 구성원 간의 활발한 의사소통과 신뢰관계의 형성이 일생활균형 조치를 안착시켜 나가는 기본 토대가 된다는 것을 잘 보여준다.

② 기업 간 계약관계 및 수직적 네트워크 차원의 제반 관행 개선

이번 조사의 참여자들이 일생활균형을 추진하는 데 있어 걸림돌로 지적한 것들 중에는 계약관계에 있는 다른 기업과의 관계에서 비롯된 사항들도 있다. 특히 기업 간 네트워크에서 이른바 ‘을’의 위치에 있는 기업의 근로조건과 일생활균형 환경은 ‘갑’이 사업 기한과 필요 인력, 단가를 산정하는 방식에 크게 좌우될 수밖에 없기 때문이다. 특히 정부에서 용역을 수주하는 업체는 계약 자체에 포함된 제반 조건들을 개선하지 않는 한 노동시간을 줄이거나 자유로운 휴가 사용을 보장하는데 한계가 있다고 말한다.

그런 점에서 앞서도 언급한 감리업체 (사례1)의 이야기에 주목할 필요가 있다. 공사 기한이 애당초 상당히 촉박하게 설정되는 데다, 날씨 등 불가항력적 사유로 공사가 지연된 경우에도 기한을 조정하지 않는 관행은 결국 집중적인 초과근로를 초래한다. 초과근로를 하더라도 그에 대한 수당이 계약 금액에 반영되는 것도 아니다. 발주처는 보통 시간이 아닌 일(日) 단가로 인건비를 산정하기 때문에 실제로 감리사들이 몇 시간을 일하는지는 고려하지 않는다는 것이다. (사례5) 역시 유사한 문제를 지적한다. 공공기관은 최대한 기한을 짧게 잡으면서 최저가 입찰을 하니 적은 인원으로 기한을 맞추려면 초과근로가 불가피하다는 것이다.

저희는 취업규칙에 근무시간이 주 몇 시간으로 정해져있기는 하지만, 그 외에 더 근무를 한다고 해서 저희 발주처한테서 돈을 더 받지는 않거든요, 못 받아요. 발주처에 시급 계획이 어떻게 되어 있냐면, 일 단가로 되어 있어요. 시간을 정해놓지 않았어요. (진행자: 시간당이 아니라 일일 임금 단가로) 네. 그러니까 8시간 근무하든 10시간 근무하든 그건 너네 사정이야, 이렇게 나오는 분들이 많으니까. 그런 치부까지 건들고 그러면 공무원들 별로 안 좋아할 것 같기도 하고, 더 많이 바뀌어야 될 것 같아요. 저희 생각이 바뀐 것도 많이 발전된 부분이긴 하지만, 전반적으로 더 많이 바뀌어야지 이 (일생활균형)제도가 효용성이 있을 것 같습니다. (사례1)

공공기관은 기간 최대한 짧게 잡으려고 하고, 용역수수금은 최대한 저가 입찰을 하니까 악순환이 되는 거죠. ... 기간을 짧게 줄이려면 최대한 사람을 세이브 해야 하고, 빨리빨리 하려면 좀 늦게까지도 (일을)해야 하고 그렇게 되는 거죠. 정부기관에서도 각 건별로 실적을 내야하기 때문에 짧은 기간에 끝내서 적은 돈으로 높은 성과를 내야 하니까 그런 부분이

이해는 가죠, 이해는 가는데, 그렇다고 저희도 근무자들에게 돈 많이 주고 시간을 오래 준다고 할 수는 없으니까. (사례5)

보다 근본적인 문제는 필요 인력을 최소 인원으로 산정하기 때문에 실제 현장에서 1인이 담당하는 업무량은 주 40시간 근로로 감당하기에 거의 불가능하다는 점이다. 그러나 (사례1)에서는 재직자들의 기술 등급에 맞게 급여를 현실화하지 못하고 있는 상황이라고 한다.

감리인원도 시공인원도 배치를 현실에 맞게, 지금 문제가 뭐냐면 아파트를 여덟 동을 짓게 되면 감리가 다섯 명이 들어갑니다. 그러면 1인당 한 동 이상을 봐야 돼요. 근데 그 다섯 명이라는 게 건축, 토목, 기계 다 포함된 거예요. 건축이 둘이면 그 두 명에서 네 동을 봐야 돼요. 하루에 네 동을 봐야하는데, 그니까 배치를 실질적으로, 현실적으로 맞게 해야 돼요. (진행자: 그러면 단가 자체가 문제네요.) 네. 워낙에.. 이런 얘기까지는 웃긴데, 단가 자체도 낮아요. 저희 기술자들도 등급이 있어요. 초급, 중급, 고급, 특급이 있는데 (계약할 때) 대부분은 초급, 중급 단가로 나와요. 근데 실제 배치는 고급, 특급을 원하세요. 그러다보니까 연세가 많으신 분들이 많죠, 경력이 많으면 등급이 올라가니까, 실제로 저희는 중급단가를 받고 고급, 특급 인력을 배치하게 되는 거죠. (사례1)

(사례5)의 문제는 이와 좀 다르지만, 용역 수주에는 기여해도 실제 현장에는 투입되지 않는 고급 인력에 많은 인건비를 투여할 수밖에 없는 현실을 문제로 꼽았다. 결국 법정 노동조건 준수를 전제로 정부나 공공기관이 산정하는 납기와 인력, 예산을 현실화하지 않는 한 주52시간제 정착은 요원하다는 게 (사례1)과 (사례5) 참여자의 진단이다.

공공기관이나 민간 기업으로부터 시설관리 용역을 수주하는 (사례11)과 (사례12) 역시 비슷한 문제를 호소한다. 보통의 시설관리 용역 계약에서 인건비는 최저임금을 기준으로 산정되고 복리후생에 지출할 수 있는 관리비도 일정 비율 이상 책정할 수 없기 때문에 비용을 수반하는 일생활균형 프로그램을 추가로 시행하기는 어렵다는 것이다. (사례12)는 일반 기업보다도 공공기관이 예산 책정에 더 인색하다고 말한다.

쉽게 얘기해서요, 우리가 일반 개인용역 건물 받는 것하고, 나라에서 하는 그런 데가 있는데, 제일 짠 데가 여기(나라에서 하는 데)예요. 오히려 개인들하고는 이야기를 해서 좀 더 올릴 수도 있어요. 근데 여기는(나라에서 하는 데) 최저단가, 안 맞는 거예요. 안 맞는 걸 맞추려면 어딘가에 트러블이 있어야죠. 그렇게 되는 거예요. … 그렇잖아요, 돈이 있어야 돈을 주고, 뭐가 맞아야지 하는데, 안 맞는데 자꾸 땅겨서 하라 그러면, 찢어지는 건데 (사례12)

이처럼 ‘갑’의 위치에 있는 기업·기관이 협력사 직원들의 근로조건과 일생활 균형에 관심을 갖고 배려를 해주지 않으면 안 되며, 이를 강제하기 위해서는 ‘관’이 나서야 한다는 것이다(사례11).

대다수 중소기업은 수직적 기업 네트워크의 하위에서, 보다 상위에 있는 공공기관이나 대기업으로부터 재원을 확보하여 사업을 운영해 나가야 하는 처지에 있다. 그만큼 중소기업의 근로환경은 공공기관과 대기업과의 관계에 의해 좌우될 수밖에 없다. 따라서 중소기업 노동자의 근로조건 개선과 일생활균형을 위해서는 발주기관과의 계약 관계에서 문제를 야기하는 관행과 제도를 개선해 나가야 한다. 이 문제는 특히 2020년 이후 중소기업 주52시간제 시행을 앞두고 발본적인 검토가 필요하다고 할 수 있다.

③ 적정 인력 및 예산 산정 방식 개선

조사 참여 기업 중 어린이집(사례7, 사례8)과 사회복지관(사례2) 또한 정부·지자체 예산에 의해 운영되는 기관으로, 앞서 본 기업들과 유사한 문제를 안고 있다. 4장의 설문조사에서 나타난 것처럼 연차 사용이나 돌봄 관련 휴가·휴직 사용에 있어 많은 중소기업 근로자들이 곤란해 하는 이유는 자신의 휴가·휴직 사용으로 동료의 부담이 늘어나기 때문이다. 그러다보니 업무 특성 상 대체가 매우 곤란하거나 인원 자체가 적은 기업일수록 휴가·휴직 활용도는 낮아질 수밖에 없다. 표면상 문제는 직원 개인 간의 갈등이나 불만으로 표출되지만 그 이면에는 지나치게 빠듯한 인력 배치가 원인을 제공하는 셈이다.

그럼에도 공공부문에서조차 예산과 필요 인력을 산정할 때 법적 근로조건 준수로 인해 발생하는 업무 공백은 충분히 고려되지 않고 있다. 이를 고려하면 예를 들어

어린이집의 경우 교사 개인당 업무량을 애초 80 정도로 산정해야 하지만, 현재 어린이집은 개인당 업무량을 100으로 두고 공백이 발생하면 그때그때 20을 대체교사로 메우는 방식으로 운영되고 있는 셈이다. 그 결과 기본적인 노동시간과 휴게시간, 연차를 법대로 실시하는 데에도 지나치게 많은 행정 비용이 발생하고 있다. 앞에서 언급했지만 (사례7)의 어린이집 원장은 교사들이 원하는 날짜에 연차휴가를 사용할 수 있게 최대한 노력하지만 대체교사 지원이 항상 원활하지는 않기 때문에 곤란을 겪고 있다. 또 최근 어린이집이 휴게시간 특례업종에서 제외되면서 (사례7)은 휴게시간 확보 방안을 고안하여 시범 실행하고 있는데, 현재 인원으로는 법 개정의 취지를 제대로 살리기 어렵다고 말한다. 이는 상시 보조교사 한 명만 더 배치된다면 대부분 해결 가능한 문제이다.

보조교사가 7시 반부터 일을 하다보니까 1시에 퇴근을 하셔야 되고, 그러니까 유아반이나 원(one)담임반 선생님은 휴게시간을 사용하기가 너무 어려워요. 저희가 그렇다고 어린이집 운영비로 보조교사를 다 충원한다고 하면 예산이 마이너스가 될 수 있거든요. 인건비를 지원받지 않으면 어렵기 때문에, 실은 보조교사 한 명 더 충원해 주시면 좋겠지만 그게 아니라면 기존대로 비담임 교사 6시간으로 2시간만 더 인건비를 추가 해주신다면 좋겠어요. ... 선생님들이 휴게시간을 실제로 사용할 수 있게끔 보조 인력을 충원해 주시거나 아니면 교사 1인당 아동 비율을 줄여주시든지, ... 각 원에 보조교사만 충실히 확보를 해주시면, 대체교사가 구인이 안됐어도 저희가 휴게시간이든 연차든 자유롭게 가실 수 있게 보조교사를 그 반에 배치할 수 있잖아요. (사례7)

(사례2)의 참여자들 역시 사회복지 예산 책정에서의 효율성 논리를 문제로 지적했다. (사례2)는 최근 인원을 2명 더 늘리면서 전체 직원의 노동시간 단축을 기대했지만 직원들이 체감할 정도로 단축이 이루어지지 않는 못했다고 한다. 이는 근본적으로 사회복지 예산이 투입 대비 성과 산출이라는 효율성의 패러다임에 따라 운영되는 데 따른 문제라고 참여자들은 지적한다. ‘적은 인원으로 여러 가지 사업을 해내는 것’을 ‘성과’를 측정하는 절대적인 기준으로 삼는 것이다. 때문에 정규 노동시간을 준수한다면 19명이 해야 하는 일을 17명이 하고 있었음에도, 인원 2명이 늘어나니 19명분의 성과가 나오기를 기대한다. 이럴 경우 아무리 인력 충원을 해도 전체 노동자의 노동시간은 줄어들기 어렵다.

참여자A: 사회복지 예산이라는 걸 너무 효율, 투입 대비 산출, 이런 식으로 계산을 하시는 통에, 19명이 내놓는 퍼포먼스를 측정하고 그걸 투입 대비 산출로 계산하다 보니까, 이런 식으로 하시니까 자꾸 적은 인원이 많은 걸 커버해야 굉장히 효율적으로 재원이 쓰였다고 생각하시는 게 너무 강한 거예요. 그 패러다임에 다 갇혀가지고 계속 인원이 변동 없는 가운데서도 사업이 10개였다가, 20개였다가, 30개로 늘어나도 우리가 어떻게든 끌고 다 해 내니까요. 저희는 17명이었다가 19명으로 늘었지만, 그렇게 19명이 됐기 때문에 예전에 17명이 했던 것보다 더 많은 양의 일을 해내야 된다고 생각한다면, 우린 차라리 그 돈을 돌려 주고 싶은 거예요. 전에 17명이 원래 19명, 20명이 했어야 되는 일을 했을지 모르는 건데, 근데 사고가 그렇지 못하더라고요, 보조금을 주는 사람들이, 자꾸 거기를, 그걸 자극 하니까. (사례2)

3) 중소기업 일생활균형 지원을 위한 정책 요구

이 절에서는 현행 일생활균형 지원 정책에 대한 면접 참여자들의 평가와 더불어 이들이 요구하는 정책 개선 방안을 육아휴직 등 돌봄 관련 제도 개선에 관한 사항, 서울시 일가족양립 등 기업 인사관리 지원 제도 개선에 관한 사항, 교육·홍보 등 기타 일생활균형 추진 사업에 관한 사항으로 나누어 정리했다.

(1) 돌봄 관련 휴가·휴직, 유연근무제 개선

① 육아휴직 및 대체인력 활용 관련

첫 번째로 육아휴직 급여가 지금보다 인상되고 복직 후 지급되는 금액이 휴직 중에 지급되었으면 좋겠다는 의견이 있었다. 회사로부터 급여를 받지 않는 동안 소득 보전이 제대로 이루어져야 휴직 기간 중 생계를 제대로 꾸려갈 수 있다는 것이다(사례3).

두 번째로 육아휴직자 대체인력 채용 시 지원하는 출산육아기 대체인력지원금의 지원 요건을 완화해 달라는 제안이 있었다. (사례5)는 육아휴직자가 발생하여 단기 보조인력으로 채용했던 일용근로자를 정규직으로 돌려 대체인력으로 활용하고자 지원금을 신청했으나, 신규채용이 아니라는 이유로 지원금을 받지 못했다고 한다. 현재 대체인력지원금은 육아휴직 시작일 전 30일이 되는 날 이후 새로 대체인력을



채용한 경우에만 지급하고 있다. 그러나 기업 입장에서는 인턴, 단기알바, 계약직 등 비정규직으로 일하며 내부 사정을 잘 알고 있는 사람을 대체인력으로 채용하는 것이 업무 단절에 따른 부담을 줄이는 데 보다 도움이 되며, 비정규직 근로자 당사자 입장에서도 이는 정규직 전환의 기회가 될 수 있다.

따라서 기존 재직자라 하더라도 비정규직을 정규직으로 전환하여 대체인력으로 배치하는 경우 대체인력지원금을 지급하여 이러한 채용 사례를 장려할 필요가 있다. 앞서 언급한 것처럼 몇 달만 일할 계약직으로 대체인력을 신규 채용하는 데 대해 중소기업 인사담당자들은 상당한 부담감을 느끼고 있다. 이는 그들의 부담을 덜어줄 수 있는 하나의 방법이 될 수 있다.

세 번째로 특정 업종과 관련된 법률이나 규정 중 육아휴직 사용을 사실상 제한하고 있는 내용들을 개정해야 한다는 제안도 있었다. (사례1)에서는 감리사 중 한 명이 육아휴직을 사용하고자 했으나 감리사 교체 사유로 육아휴직이 명시되어 있지 않은 법률 규정으로 인해 결국 퇴사를 한 사례가 있었다고 한다.

처음에 이 자료(가족친화인증 관련 자료)를 봤을 때, 우리가 아무리 하고 싶어도 못하는 부분들이 많았어요. 지금도 솔직히 많고, 얼마 전 실례로, 저희 회사 남직원이 한 명 퇴사를 했어요. 저희 회사에서 육아휴직을 쓴다고 했더니 공무원하는 얘기가, 육아휴직은 (현장 담당자)교체사유로 바꿔줄 수 있는 규정이 없다 그래서 결국 그 직원이 육아휴직을 못쓰고 퇴사를 해버렸어요. 불과 3개월 밖에 안 됐어요, 그게. 그런 자기네들 규정이 있으면, 그 규정을 보고 승인 여부를 결정할 텐데, 일단 규정 자체가 없기 때문에 이게 승인해줄 수 있는 건지 검토할 대상 자체가 아니다 라는 거죠. 그 규정에는 나와 있는 게 퇴사밖에 없는 거예요.

...

변경할 수 있는데 그러려면 회사가 페널티를 먹어야 돼요. 페널티를 먹으면 입찰이 더 안 되겠죠. 그러니까 자기네들(공무원)은, 담당자로서 해주고 싶은데 규정 자체가 없어서, 이 건 승인대상이 아니다 라고 할 수밖에 없는 거죠. (사례1)

해당 법률은 국가에서 발주하는 건설공사 시 감리사(건설사업관리기술자) 배치에 관한 사항을 규정한 「건설기술진흥법 시행규칙」이다. 이 규칙 제27조(건설기술용역의 실적 통보 및 공개 등) 제2항(아래 표)에 따르면 건설사업관리기술자가 철수할

수 있는 사유에는 질병·부상으로 인한 요양, 입대·이민 등이 있지만 육아휴직은 포함되어 있지 않다.

【표 V-4】 「건설기술진흥법 시행규칙」 중 건설사업관리기술자 철수에 관한 조항

「건설기술진흥법 시행규칙」 제27조(건설기술용역의 실적 통보 및 공개 등) ② 발주청 또는 건설공사의 허가·인가·승인 등을 한 행정기관(이하 “인·허가기관”이라 한다)의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 영 제45조제1항제3호에 따른 건설사업관리기술자의 철수 통보를 하는 경우 건설사업관리 계약이 완료되어 철수한 것으로 통보하여야 한다.

1. 해당 공사현장에 3년 이상 배치된 경우
2. 퇴직한 경우
3. 입대·이민 또는 사망한 경우
4. 질병·부상으로 인하여 3개월 이상 요양이 필요한 경우
5. 3개월 이상 공사 착공이 지연되거나 공사 진행이 중단된 경우
6. 발주청 또는 인·허가기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우

이는 민간에서 발주하는 건설공사 시 감리자 배치에 관한 「주택건설공사 감리자 지정기준」의 유사 조항과 대조적이다. 이 규정 제13조(감리원의 배치) 제4항 제2조에는 “감리원이 입대·이민·출산휴가·육아휴직·3월 이상의 요양을 요하는 부상 또는 질병이 있는 경우. 이 경우 출산휴가·육아휴직·3월 이상의 요양으로 인하여 교체된 감리원은 해당기간동안 다른 공사현장의 감리원으로 지정받을 수 없다”고 되어 있다. 민간공사 시에는 출산전후휴가나 육아휴직을 사유로 인한 감리원 교체가 인정되지만 국가기관 발주 공사 시에는 승인할 수 있는 근거 규정이 없는 것이다. 이 사건을 두고 (사례1)은 아직까지 일생활균형이 “수박 겉핥기” 처럼 느껴진다고 말했다. 보다 세부적인 규정들을 들여다보면 일생활균형 관련 제도 사용을 실질적으로 가로막는 사항들이 잔존해 있기 때문이다.

② 소규모 중소기업 현실에 맞는 유연근무 지원 방안 마련

현재 고용노동부는 원격·재택근무를 도입·확대하고자 하는 중소기업에 시스템 구축비의 50%를 직접 지원하거나 설비·장비 구축비의 50%를 용자로 지원하는 사업

을 실시하고 있다. 기업들도 이러한 시스템과 설비 구축의 필요성을 느끼고 있다. 실제로 원격·재택근무가 정착되어 있는 (사례6)은 각자 집이나 카페, 오피스텔 등에서 근무하며 화상회의 등으로 소통하다보니, 집중이 잘 안 되고 소통도 원활하지 않아 효율성이 떨어지는 문제를 어떻게 해결할지 고민 중이었다. 정부 프로그램을 알아보았지만 규모가 작은 이 업체가 받을 수 있는 지원은 마땅치 않았다. 대기업의 경우 설비 구축비를 지원 받아서 지역별로 원격근무 센터를 설치할 수도 있겠지만, 20명 남짓의 소규모 기업은 공간을 확보하기도, 별도의 설비·장비를 설치하기도 여의치 않다.

과연 우리가 재택과 원격을 제대로 활용하고 있는지 고민을 하게 됐어요. 왜냐하면 저희 스타트업 같은 경우에는 인프라가 제대로 안 갖춰져 있으니까. 유한킴벌리 같은 회사를 예를 들어보면 원격근무 중에서 강남센터, 강북센터 이렇게 하나의 사무실에서 실제로 일을 할 수 있게끔 사무공간을 갖춰 놓는 환경이 있는데, 저희는 그런 환경은 없으니까. 보통 집에서 하시거나 카페 가서 하시거나 공유오피스텔 같은데 가서 하시는데, 미흡한 부분이 있죠. 카페에서 하시면 집중도 잘 안되고 시끄러운 부분도 있기 때문에 화상회의를 한다고 해도 서로 잡음 때문에 효율이 떨어지는 부분도 있고, 그래서 어떻게 하면 이것 좀 더 보완할 수 있을까 고민을 하고 있어요. (진행자: 그런 쪽으로 활용할 수 있는 툴 같은 건 없나요, 소프트웨어 같은 거? 원격근무자를 지원해 주는 시스템이나) 정부에서 그런 인프라를 도입하면 비용을 50% 지원해 준다, 이런 제도가 있는데, 그것도 쉽지가 않은 것 같아요. 공간과 인프라 이 두 가지인데, 현실적으로 고민해 볼 때 지금을 예로 들자면, 각각 한 명 씩 떨어져 있는데 그 한 분을 위해서 저희가 그런 시설을 마련해 주는 것도 한계가 있죠. (사례6)

(사례6)은 시차출근제, 선택근무제 등 노동시간을 유연하고 조정하는 제도 또한 굳이 ‘제도’ 라고 명시적으로 규정하지 않아도 자유롭게 사용하고 있는 사업장이지만, 이에 관한 고용노동부의 지원 또한 받기 어렵다고 한다. 고용노동부는 유연근무제를 주3회 이상 활용하는 근로자 1인당 1주 10만원, 주 1~2회 활용 근로자 1인당 1주 5만원을 지원하고 있지만, 노동시간에 관한 기록을 전자적 방식으로 증빙을 요구하고 있다. 그러나 공유업무 공간을 다른 기업들과 함께 사용하고 있는 (사례6)의 입장에서는 이를 증명하기 위해 별도의 출입관리 장치를 설치할 수도 없는 형편이라, 이 역시 지원 받는 것을 포기한 상태다.

전에 저희도 고용노동부에 그걸 신청했는데, 일가정양립 캠페인인가 그게 있어요. 시차출퇴근제, 이런 유연근무제도를 활용하면 고용보험 가입자에게 30% 한도 내에서 지원해주는 게 있는데, 이게 전자적인.. 뭐 물론 증빙이야 필요하겠죠, 당연히. 근데 전자적인 증명이 꼭 되어야지, 가령 지문이라든지 출입카드 찍으면 시간이 찍혀서 엑셀로 쪽 나온다든지, 그런 게 증명이 돼야지만 지원을 해주더라고요. 근데 저희 같이 세 들어서 사는 회사들이나, 업무 툴을 활용해서 진행을 하는 회사들은 그런 증빙이 힘들잖아요. 그런 것에 대한 보완책, 즉 쉽게 우리도 혜택을 받을 수 있도록, 실제로는 잘하고 있는데, 저희는 그런 게 안 되서 못하니까, 좀 소외된 사람들을 위한 배려 정책 같은 게 필요한 것 같아요. (사례6)

이처럼 (사례6)과 같은 소규모 스타트업은 기업문화의 일부로서 유연근무를 자연스럽게 실시하고 있지만 이를 공간적·물리적 인프라를 갖춘 시스템을 대대적으로 구축하기에는 여러 가지 한계가 있다. 그럼에도 현재 정부의 지원은 사실상 중대기업 규모 회사에서나 가능한 유연근무제 체계 구축을 지원하는 내용이어서, 소규모 기업에게 적합한 지원 방안을 추가로 고안할 필요가 있다.

2) 컨설팅·인증제도 등 기업 인사관리 지원 제도 개선

① 서울시 일·가족양립 컨설팅의 이점

서울시 일·가족양립지원센터에서 실시하는 컨설팅이 어떤 측면에서 도움이 되었는지 묻자, 참여자들은 일생활균형 관련 조직 상황에 대한 적절한 진단을 제공해 준 점(사례6), 조직의 변화 가능성을 신뢰할 수 있게 해 준 점(사례2)을 성과로 꼽았다.

저희가 컨설팅을 하면서.. 저도 처음에는 굉장히 보수적인 생각을 가졌었는데, 처음에는 반감을 가졌지만 들을수록, 그럴 수 있어, 그럴 수 있어, 이런 생각(을 갖게 됐어요). 그때 3월에 왔을 때도, 어? 저런 거 가능하지 않아? 처음에는 무조건 안 돼, 하다가도 거기에 조금만 내가 노출이 되면 생각은 바뀔 수 있겠다는 생각이 들어요. 근데 그렇지도 않으면 그냥 거의 달여서 사는 것 같아요. 굉장히 중요한 것 같습니다. (사례2)

또 컨설팅과 가족친화인증 준비 과정이 기업 내 전반적인 복지를 확충하고(사례 5), 직원들 사이에 일생활균형 관련 제도 사용을 촉진하는 계기(사례1)가 되었다고 평가한 참여자도 있었다. 기업 내에서 오랫동안 지속된 관행에 변화를 가져올 수 있는 계기가 될 수 있다는 것이다.

(컨설팅이)저는 엄청 도움이 됐다고 생각해요. 왜냐면 저희 제도도 다시 정비했고, 저조차도 있는지도 몰랐던 것도 알게 됐으니까. 그리고 제가 느꼈던 건, 컨설팅하면서 많이들 (제도를)쓰세요. 우리 시차출퇴근제 할 건데 그러면, 저는 처음에 안 쓸까봐, 인증할 때 이게 이용자 퍼센트가 어느 정도 나와야되는데 안 쓸까봐(걱정했는데), 이거 진짜 써도 되냐고 (물으면)쓰세요 라고 하니까 너도나도 다 신청을 하기 시작하는 거예요. 대신에 최소한 한 달 단위로(쓰시도록 권장). 그리고 저희가 새로 재택근무제가 생겼어요. 내가 몸이 아프거나 갑자기 출근 못할 상황이 생기면 재택근무를 신청할 수가 있어요. 그건 하루 단위로, 실제로 많이들 쓰시고, 호응이 많이 좋아요. (사례1)

② 컨설팅 방식 및 내용 개선 제안

다른 한편으로 서울시 일·가족양립 컨설팅이 지금보다 더 긴밀한 기업과의 협조 관계를 바탕으로 명실상부한 ‘맞춤형’ 컨설팅으로 진행된다면 좋겠다는 제안도 있었다(사례6). 각각 다른 회사에서 인사담당자로서 두 번의 컨설팅을 경험해 본 (사례 6) 참여자는 컨설팅 담당자에 따라 기업에 대한 밀착도에 차이가 있어 아쉽다고 지적했다.

다음으로 고령자, 비혼, 외국인 등 근로자의 다양한 가족형태 및 상황에 맞는 일생활균형 방안을 제시해 달라는 제안도 있었다. 컨설팅 초창기에 참여했던 (사례12)는 근로자가 대부분 60세 이상인 고령자 고용 기업이다. 당시 컨설턴트의 제안에 따라 직원들과 함께하는 행사 프로그램들을 도입했지만 이들이 점점 나이가 들고 손주 봐주기 등 가족 돌봄 책임도 늘어나면서 참여율이 저조해 졌다고 한다. 일생활 균형 논의가 젊은 사람들 위주로 진행되다보니 점차 흥미가 떨어지기도 했다.

(사례10)은 대표와 임원을 제외한 직원들이 대부분 20-30대 비혼 여성인 기업이다. 그 중에는 비혼주의자도 있는데 현재 컨설팅이 ‘모든 근로자가 결혼을 했거나 결혼할 예정’이라는 가정 하에 진행되는 것 같다고 지적했다. 최근 대표가 마련한

사내 일생활균형 지원 방침도 주로 결혼·출산 지원에 초점을 두고 있어 직원들이 문제의식을 개진했다고 한다.

제 개인적인 소견으로는 일가족생활이 균형을 이룬다고 하지만 실제 저희 동료들, 전체는 20대 중반부터 30대 후반까지 있고 그 중 여성 직원만 하면 30대 초반까지만 있는데, 저희끼리 그렇게 얘기하곤 하는데, 꼭 결혼을 해야 된다고 생각하지는 않거든요. 꼭 가족이 생겨야 되는 건 아니니까, 결혼은 선택이지 반드시 해야 된다고 생각은 안하니까. 근데 저희(대표님) 3월에 발표하신 내용들 보면 결혼하면, 출산하면 뭐 뭐, 그럼 결혼 안했을 경우에는 어떤 혜택이 있는 건지, 난 결혼 안할 건데 하는 사람들에게는 어떤 혜택이 있는지, 그런 부분에 대해서도 고민해 주셔야 되겠고요. 그때 보내주신(컨설팅용)설문지에서도 가정생활 뭐 이런 식으로 항목이 있었는데, 근데 난 가정이 없는데, 없을 수 있잖아요, 혼자 독신으로 살 수도 있고, 가정이 생길 거라는, 결혼할 거라는 가정 하에 이런 걸 하고 있는 것 같아요. (사례10)

(사례6)은 외국인 근로자가 고용되어 있는 기업이다. 참여자는 혼인상태나 국적에 관계없이 모든 직원에게 일생활균형 혜택이 골고루 돌아갈 수 있도록 여가 지원, 자기계발 지원 등 다양한 제도들을 활용하고 있는데, 외국인 근로자 지원에 대해서는 도움을 받을 곳이 마땅치 않다고 말했다. 현재 정부의 외국인 지원 사업은 주로 다문화 가정 구성원이라는 자격을 기초로 이루어지기 때문에 미혼인 데다 직장생활을 하고 있는 외국인에게 다가갈 수 있는 정책은 부족하다는 것이다. 이에 (사례6) 참여자는 이들이 한국생활, 특히 한국의 기업문화에 적응할 수 있도록 돕는 프로그램을 도입하거나 비슷한 처지에 있는 외국인들이 서로 소통할 수 있는 기회를 만들어 주면 좋겠다고 제안했다.

서울시의 어떤 구는 외국인을 지원해주는 외국인 문화센터? 이런 게 잘 돼 있더라고요. 근데 저희 이 친구는 송파구에 살고 있는데 그 쪽에는 크게 혜택이 없는 것 같아요. 서울시에서 외국인을 고용하고 있는 회사들에게 외국인을 위한 혜택들을 많이 만들어준다든지 하면 저희가 다문화가정이나 외국인고용에 대해서 좀 더 적극적으로 활용할 수 있는 조건이 만들어지겠죠. (진행자: 그 분은 생활상에 어려워하는 부분은 어떤 게 있나요?) 아무래도 한국에서 얼마나 생활을 했는지에 따라서 조직문화의 특징에 대한 차이가 조금씩 있겠죠. 그래서 그런 외국인 대상으로 해서 한국 조직문화에 대한 교육이라든지 그런 걸 같이 알려주면, 서로가 소통하거나 같이 일하는 데 도움이 될 것 같아요. (사례6)

③ 인증기업 홍보 다각화, 근로자 혜택 등 인증제도 개선 제안

컨설팅이나 가족친화인증제도의 개선 방안과 관련하여, 참여자들은 인증기업에 대한 홍보를 보다 다양한 채널을 통해 진행해 줄 것을 요청했다(사례4, 사례6). 특히 해당 기업에 지원하고자 하는 사람들은 인터넷을 검색하여 정보를 얻는 경우가 많기 때문에, 이들이 접할 수 있도록 가족친화인증기업에 대한 홍보가 보다 적극적으로 이루어져야 한다는 것이다.

아무래도 회사 처음 채용할 때보면 그 사람들이 인터넷으로 많이 검색을 하고 오잖아요. 그럴 때 특히 요즘 젊은 친구들은 이 기업 문화가 좋구나, 편하구나. 이런 걸 큰 장점으로 많이 보는 것 같아요. 그래서 *** (전에 있던 회사)도 마찬가지로 그런 기사가 많이 나갔기 때문에 밖에서도 ‘아이 회사는 참 좋은 회사이구나.’ 그런 걸 많이 느끼고, 채용할 때도 좋은 도구가 됐던 것 같아요. (사례1)

예를 들어서 가족친화기업은 서포터즈 같은 데서 와서 사진 찍고 홍보하잖아요? 근데 그 홍보가 큰 영향력은 안 미치는 거예요. 그래서 영향력이 좀 좋은 채널에다가 홍보를 해주면 안 될까 그런 생각도 해봤어요. 좋은 직장? 좋은 기업? 그런 거 홍보하는 채널이 있거든요. 거기서 저희 회사 취재를 왔었어요. 인터뷰 오래 하시고 좋은 사진 몇 개를 골라 가시더라고요. 어떤 입사자들이 그거 보고 들어왔다고 하는 친구들이 있었어요. 잡플래닛도 보기는 보지만 잡플래닛보다 더 나은, 좋은 홍보도 있을 거라 생각해요. (사례4)

또 가족친화인증기업의 사용자가 아니라 근로자에게 돌아가는 혜택이 제공되었으면 좋겠다는 제안도 있었다. 가족친화인증을 받으면 직원들에게 무엇이 무엇인지, 현재로서는 딱히 유인 요소가 없다는 것이다. 이에 참여자들은 직원들이 체감할 수 있는 혜택이 제공된다면 가족친화인증은 물론 일생활균형 조치를 추진하는 데 있어 근로자들의 참여와 지지를 이끌어내는 데 보다 도움이 될 것이라고 말했다(사례4, 사례6, 사례12). 구체적으로 이들은 직원들의 복지를 위해 사용할 수 있는 포인트 제공(사례4), 타 기관과 연계한 여가생활 지원(사례6), 문화행사 초대권 지급(사례12) 등을 예로 들었다.

가족친화인증제도를 이번에 저희가 신청을 하면서 아쉬웠던 부분이 막상 큰 혜택이 직원들에게 없어요. 유명무실한 제도 같아요. 인증 받아도 뭐, 저희는 이미 기존에 잘하고 있었지만, 인증 받아서 오는 혜택들이 과연 만족감을 줄까? 그건 아니라고 봐요. 이런 걸 봤을 때 회사 껍데기만을 위한 제도가 아니라 직원들이 정말 자부심을 느낄 수 있을 만한 혜택들을 만들어주면 좋을 것 같아요.

...

예전에, 하이서울브랜드기업협회라고 있어요. 중소기업들이 모여서 만든 협회인데, 농촌진흥청이랑 협약을 맺어 갖고 농촌체험을 무료로 할 수 있게끔, 워크샵을 가서 무료로 숙식을 제공해주는 거예요. 그런 혜택이 있었다고요. 그런 것도 서울시 가족친화인증 여기서 제휴를 맺어서 가족들이 있는 직원들한테 혜택을 줄 수 있는 그런 프로그램이라든지 이런 걸 적극적으로 만들어줬으면 좋겠어요. (사례6)

3) 교육·홍보·네트워킹 관련

① 일생활균형 관련 교육 의무화, 맞춤형 교육 확대

일생활균형 관련 교육을 성희롱 예방교육처럼 법정 의무교육으로 실시해야 한다는 견해도 있었다(사례2).

정부가 워라벨, 일가족양립에 대해서 놓치고 있다면, 그냥 교육을 듣게 해도 되겠다는 생각을 했어요. 지금도 계속 법정 의무교육 생기잖아요? 성희롱 예방교육 외 장애인 인식 개선에 대해서도 들어오고 했는데, 그걸 하게 되면 별로 관심이 없는 사람도 듣기는 듣잖아요. 듣다보면 변할 수 있는 가능성이라는 게 열릴 수 있고, 원래 생각 안해 봤어도 얘기를 하는 장이 마련될 수도 있고, 그런 것들이 아직 안 되는 기업이나 기관들에게 교육이 필요하지 않을까. (사례2)

또 업종마다 의무적으로 실시하게 되어 있는 교육 프로그램과 연계하여 맞춤형 교육을 확대해야 한다는 제안도 있었다. (사례1)에 따르면 건설공사 현장의 경우 교육장을 설치하고 안전교육 등 각종 의무교육을 실시하고 있기 때문에 이러한 인프라를 활용하면 일생활균형 교육을 어렵지 않게 실시할 수 있을 것이라고 한다.

건설 쪽 입장에서는 너무 폐쇄적이고 관습적이고 그러니까 이제까지 해왔던 생각이 아니면 다 안 받아들여려고 해요. 근데 그걸 깨치려면 계속적인 홍보가 필요할 것 같아요. 서울시에 큰 현장들 많잖아요, 재건축현장도 많고. 최소한 관공서 현장만이라도 발주할 당시 사전에 교육을 한다든지 그런 프로그램이 있었으면 좋겠어요. 관공서부터, 현장부터 조금씩 바뀌어나가야 나중에 서울시에서 민간까지 확대돼 나가고, 또 서울시에서 하면 지방에서도 따라 하잖아요. 나중에는, 그렇게 점차적으로 확대되지 않을까. 홍보 자체, 뭐 많이 하시겠지만, 기술자들이 받아들이는 홍보는 그렇게 많지가 않아요. (사례1)

② 업종별 간담회 실시

일방적인 정보 전달에 그치는 교육 형식과 달리, 비슷한 고민을 갖고 있는 기업의 인사담당자들이 서로의 노하우를 배우고 다양한 정보도 얻을 수 있는 업종별 간담회가 도움이 될 것이라는 제안도 있었다(사례6).

③ 일 중심 규범 개선 및 성평등 관점 확산

보다 근본적으로 일 중심 규범, 일에 우선순위를 두는 우리사회 문화를 개선하기 위한 정부 차원의 노력이 필요하다는 의견도 있었다(사례2).

일 생활의 균형이라고 하잖아요? 근데 일에 대해 이 사회가 갖고 있는 가치부여가 어마무시 하잖아요. 그 생각에 대한 전환이 굉장히 중요해요. 일을 하지 않는 자 먹지도 말라, 이런 생각이 사라져야 되는 거죠. 일에 대해서 이 사회가 갖고 있는 가치관들이 아주 대대적으로 뒤집히지 않으면 일과 생활을 양립한다는 게 굉장히 어려울 것 같아요. 그렇지 않으면 앞으로도 여기다(일에) 자꾸 무게를 둘 것 같거든요. 일에서 내 가치를 증명하는 게 우리 사회에 너무 팽배해 가지고. (사례2)

또 (사례2)의 참여자들은 성평등 관점이 일생활균형을 뒷받침해주어야 한다고 강조했다. 관련 제도가 아무리 확산되더라도 여성만을 위한 제도로 인식되고 계속 여성만 사용하는 제도로 남게 된다면 의의가 반감될 수밖에 없다는 것이다.

일가정양립을 하면서 양성평등이 항상 같이 끌려서 세트르 가지 않으면, 이게 반쪽 밖에 해결되지 않을 것 같거든요. 최초 컨설팅 오셨을 때 했던 얘기가, 직장 안에서 여성들한

테 일가정양립 하라고 얘기해봐야 무슨 소용이나. 집에서 물뺩을 당하고 있는데. 내가 슈퍼우먼이 된다고 해서 그게 달라지는 거냐는 거죠. 그런 게 너무 많은 거예요.

...

일가정양립 자체가 여성을 위한 제도라고 생각을 하잖아요? 근데 실은 그게 아니잖아요. 가정이라는 건 둘이 꾸리는 건데. 이런 제도들을 만들어도 여성을 위한 것으로 치부되는 것 자체가 너무 아이러니 한 거죠. (사례2)

3. 요약 및 시사점

중소기업 인사담당자 면접조사 결과에 따른 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 일생활균형 관련 제도 시행이 수년 간 거듭되고 사회 전반에서 일생활균형에 대한 관심이 확대된 가운데, 본 조사 결과는 인사담당자가 기업 내 일생활균형의 핵심 추진 주체로서 제도 실행을 촉진하는 역할을 수행할 수 있음을 보여주었다. 이들의 중소기업 간 이직이 적지 않다는 점을 고려하여, 일생활균형에 관한 전문 역량을 갖춘 인사담당자들을 적극적으로 양성하고 이들을 통해 중소기업에 관련 정보나 제도 실행의 노하우를 전파하는 방안을 고민해 볼 필요가 있다.

둘째, 중소기업 인사담당자들은 일생활균형이 유능한 인력의 유인·유지, 특히 청년 인재를 채용하고 회사에 대한 헌신과 몰입도를 높이는 데 도움이 될 거라 기대하고 있었다. 아직까지 제도 시행에는 어려움이 있지만 그럼에도 중소기업에서 일생활균형은 돈보다 시간을 지원하는 프로그램이라는 점에서 유용한 복지 자원이 될 수 있음을 보여주었다. 그러나 일생활균형 조치가 기대하는 효과를 제대로 발휘할지에 대해서는 인사담당자들의 확신은 부족한 상태였다. 따라서 이와 관련한 성공적인 기업 사례를 발굴하고 일생활균형을 통한 중소기업의 성과 향상 모델을 제시할 필요가 있다.

셋째, 노동시간 단축과 연차 사용에 있어 기업의 오랜 장시간 근로 문화와 관행, 휴가 사용을 꺼려하는 근로자 인식 등이 문제로 지적되었으나, 업종별로 만성적인 초과근로를 야기하는 구조적인 요인들 또한 드러났다. 불가피한 공사 지연에도 공



사 기한이 조정되지 않는 문제(건설업), 영업시간과 1일 노동시간의 불일치(사회복지서비스업), 대체교사 활용의 어려움(어린이집) 등이 그것이다. 한편 과업 수행 진척도를 성과 관리의 중심에 두고 노동시간·장소 결정에서 자율성은 최대한 보장하는 인사관리 방식을 실행하고 있는 몇몇 스타트업 사례는 매우 고무적이다. 이러한 사례는 향후 일반 사무직이나 다른 전문직종으로 충분히 확산될 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 여성의 육아휴직 미사용과 경력단절이 여성을 주변·보조 업무에 주로 배치하는 중소기업의 성별화된 배치 관행과 관련이 있음을 보여준 사례가 있었다. 육아휴직 등의 제도 사용을 용인하는 분위기가 어느 정도 확산되었지만 아직까지 제도에 대한 노사 인식이나 사회적 이해 수준은 낮은 편이며, 그로 인해 제도들은 소극적인 시행에 그치는 경우가 많은 것으로 보인다. 특히 육아휴직 대체인력 활용 여부는 인력이 늘 빠듯하지만 인원 조정 또한 쉽지 않은 중소기업에서 여전히 딜레마로 남아 있는 것으로 보인다.

다섯째, 일생활균형 기업의 궁극적인 지향은 단지 관련 제도를 잘 시행하는 데 그치는 것이 아니라 기업의 비전과 운영 원리에 일생활균형의 가치를 통합해 나가는 것이라고 할 수 있다. 조직 내 활발한 의사소통과 피드백을 바탕으로 일생활균형 조치를 임직원이 함께 기획하고 수정해 나가고 있는 몇몇 중소기업의 경험은 그러한 지향이 어떻게 실행 가능한지 잘 보여주는 사례로 널리 확산될 필요가 있다.

여섯째, 기업 내적인 기반 요소 외에도 일생활균형을 위해 기업 외적으로 뒷받침되어야 할 기반 요소들도 확인된다. 기업·기관 간 계약 시 ‘을’의 위치에 있는 중소기업 근로자의 노동조건과 일생활균형을 보장할 수 있도록 필요 인력과 단가, 기한 산정 방식을 새로 정비할 필요가 있다. 특히 대체인력이 없으면 법정 연차휴가도 다 사용하기 어려운 어린이집 등 공공부문 사업장의 문제 해결을 위해서는 인원 충원이 필요하다. 2020년 이후 중소기업 주52시간제 시행을 앞두고 각 부문·업종별 필요 인력 산출과 예산 수립 기준의 전면적인 재검토가 요청된다.

일곱째, 중소기업 인사담당자들은 육아휴직 대체인력 활용, 유연근무 시행 사업장 지원에서 보다 중소기업의 현실을 고려한 정책들이 시행되길 바라고 있다. 구체적으로 비정규직을 정규직으로 전환하여 대체인력 수급 시 지원금 지급, 유연근무

실시 사업장 지원 요건 개선 등이 제안되었다.

여덟째, 일가족양립 컨설팅, 가족친화인증 등 기업의 인사관리 지원 제도와 관련 하여 비혼, 고령자, 외국인 등 구성원의 가족형태와 상황에 맞는 보다 다양한 일생활균형 프로그램을 제시해 달라는 제안이 있었다. 가족친화인증제도에 근로자들의 관심과 참여를 유도할 수 있도록 인증기업 근로자에 대한 지원 혜택이 마련되면 좋겠다는 의견도 있었다. 다양한 채널을 이용한 인증기업 홍보 확대, 컨설팅 참여 기업 간 네트워킹과 교류 등의 요구도 있었다.

VI

중소기업 일생활균형을 위한 정책제언

1. 서울시 정책 방향 전환
2. 노동시간 단축·휴가 사용 개선
3. 휴가·휴직, 유연근무 등 돌봄 관련 제도 개선
4. 기업 인사관리 지원 제도 개선
5. 문화·여가 지원 확대

Seoul
Foundation of
Women &
Family

VI

중소기업 일생활균형을 위한 정책제언

1. 서울시 정책 방향 전환

본 연구가 제안하는 중소기업 일생활균형을 위한 서울시의 정책 방향과 과제는 **그림 VI-1**과 같다. 이 절에서는 서울시 정책 방향의 변화와 이를 위한 추진 기반을 먼저 정리하였다.

그림 VI-1 중소기업 일생활균형을 위한 서울시 정책 방향 및 과제

시정 방향	일가족양립에서 일생활균형으로		중소기업 일생활균형의 감독자에서 책임자로	
추진 기반	서울시 조례·사업 용어 정비	일생활균형 지원조례 제정·추진체계 정비	서울시와 계약 맺는 중소기업의 일생활균형 점검체계 마련 및 실태조사 실시	
정책 영역	노동시간·휴가	돌봄 지원 제도	인사관리 지원	문화·여가지원
세부 과제	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 주52시간제 조기 정착을 위한 홍보 확대 뉴딜일자리 지원으로 서울시 민간 위탁기관 노동시간 단축 촉진 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 실정에 맞는 유연근무 인프라 지원 10to4 서울시 협업시간 지정·캠페인 실시 대체인력제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 노동시간 단축 등 서울시 일가족양립 컨설팅 영역 확대 서울시 일생활균형 촉진자 육성 서울시 강소기업 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 일생활균형 우수기업 근로자에게 서울시에서 실시하는 여가·문화·건강 관련 프로그램 지원

1) 일가족양립에서 일생활균형으로, 정책 패러다임 전환

□ 정책목표

- ‘일가족(가정)양립’에서 ‘일생활균형’으로 서울시 정책 패러다임 전환
 - 모든 노동자의 일과 가족 돌봄, 개인생활의 조화로운 균형 지원
- 자녀 출산·양육 근로자에서 전체 근로자로 정책 대상 확대, 노동시간 단축과 휴가 보장, 문화·여가·자기계발 지원 등을 정책 영역으로 포괄
- 관련 조례 제정 및 통합적인 정책 추진체계 마련, 정책·사업 용어 정비

□ 현황 및 추진배경

일생활균형은 오늘날 ‘위라벨’이라는 용어로 널리 회자되면서 보다 다양한 연령대, 다양한 가족상황에 놓여 있는 남녀근로자들의 일과 가족 돌봄, 개인 생활의 조화에 대한 욕구를 대변하고 있다. 2000년대 중후반 저출산 해소의 맥락에서 발전된 자녀 출산·양육 근로자 중심의 일가족양립 정책은 이제 이러한 다양한 욕구를 수용할 수 있는 보다 포괄적인 정책 패러다임으로 전환될 필요가 있다.

지난 해 말 청와대가 그동안 주로 사용되어 온 ‘일가정양립’ 대신 ‘일생활균형’을 공식 정책 용어로 사용하기로 한 결정은 이러한 노력의 일환이다.³¹⁾ ‘일가정양립’이 결혼한 부모, 자녀가 있는 가정에만 초점을 맞추고 미혼자, 무자녀부부 등 다양한 가족형태를 가진 개인의 삶을 반영하지 못한다는 이유에서다. 그러나 아직까지 각종 법령과 정책·사업에서는 가족친화, 일가족양립, 일가정양립, 일생활균형 등 여러 가지 용어가 혼재되어 있고, 정책의 범위 또한 그때그때 다르게 설정되고 있어 재정비가 필요하다.

서울시 일가족양립 지원 정책의 법적 근거가 되는 조례는 「서울시 출산 및 양육 지원에 관한 조례」와 「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」이나, 둘 모두 일생활균형을 위한 정책 기반을 마련하는 데 한계가 있다. 「서울시 출산

31) 경향신문 2017.12.28. “청, ‘일·가정 양립’ 대신 ‘일·생활 균형’으로”

및 양육지원에 관한 조례」는 일가족양립 지원을 자녀 임신·출산·양육에 대한 지원과 동일시하고 저출산 문제 해결을 위한 수단으로 간주하고 있다. 「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」는 ‘가족친화’를 가치 지향으로 설정하고 있을 뿐 아니라 궁극적으로 ‘가족친화 사회환경’을 “건강한 가정” 조성을 위한 제반환경으로 규정하고 있다.

또한 두 조례는 각각 ‘일·가정 양립 지원’과 ‘일·가족 양립 지원’이라는 다른 용어를 사용하고 있어 정비가 필요하다. 2018년 10월 18일 개정된 「서울특별시 행정기구 설치조례 시행규칙」은 여성가족정책실 업무 분장을 변경하면서 가족담당관 담당 업무 중 ‘일·가정 양립, 자녀양육 환경개선 등 출산 친화적인 업무에 관한 사항’을 ‘일생활 균형, 자녀양육 환경개선 등 출산 친화적인 업무에 관한 사항’으로 개정하였다. 이처럼 개별 조례나 사업별로 다르게 사용되고 있는 용어를 한꺼번에 정비할 필요가 있다.

이에 서울시가 ‘모든 근로자의 일과 가족 돌봄, 개인생활의 조화로운 균형’이라는 정책 목표를 지향하고 있음을 명확히 하고, 관련 사업들이 목표 달성을 위해 보다 통일성 있게 추진되도록 해야 할 것이다. 단기적으로 관련 법령 및 정책·사업 용어의 일괄 정비는 시민들에게 이러한 정책 지향을 다시 한 번 천명하는 좋은 계기가 될 수 있다. 중장기적으로는 기존의 두 조례에 담기 어려운 서울시 일생활균형 지원 정책의 방향과 사업내용, 추진체계를 명시한 조례를 새로 제정해야 할 것이다.

□ 정책 과제

○ 서울시 일가족양립/일생활균형 관련 조례 및 정책·사업 용어 정비

- 해당 조례:

- 서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례
- 서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례
- 서울특별시 성평등 기본조례

- 용어 수정: 일·가족(가정) 양립 -> 일·생활 균형

- 정책 대상 및 범위 확대:

- 자녀를 양육하는 시민 -> 모든 근로자
- 육아·보육 지원 -> 돌봄을 필요로 하는 다양한 형태의 가족 지원
- 직장생활(일)과 가정생활 양립 -> 일과 가족 돌봄, 개인생활의 균형과 조화로
은 병행

표Ⅵ-1 서울시 일가족양립 관련 조례 용어 정비 방안

구분	기존	개정(안)
서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례	제6조(일·가정 양립 지원) 시장은 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하려는 시민이 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 다음 각 호의 사항을 추진해야 한다. 1. 가족친화 직장환경 조성을 위한 지원 2. 가족친화 기업문화 조성 및 확산을 위한 지원 3. 여성의 경력단절 예방을 위한 지원사업	제6조(일·생활 균형 지원) 시장은 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하려는 시민이 일과 가족 돌봄, 개인 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다음 각 호의 사항을 추진해야 한다. 1. 가족친화 직장환경 조성을 위한 지원 2. 가족친화 기업문화 조성 및 확산을 위한 지원 3. 여성의 경력단절 예방을 위한 지원사업
서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	제1조(목적) 이 조례는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 가족친화 사회환경을 조성하여 일과 가족의 양립 및 시민의 삶의 질 향상과 양성평등한 사회 발전에 이바지함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 조례는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 가족친화 사회환경을 조성하여 일과 가족 돌봄, 개인 생활의 균형 및 시민의 삶의 질 향상과 양성평등한 사회 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 1. “가족친화 사회환경”이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담하며, 건강한 가정이 조성되도록 하는 제반 환경을 말한다. 2. “가족친화 직장환경”이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 1. “가족친화 사회환경”이란 일과 가족 돌봄, 개인 생활 을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담하며, 건강한 가정이 조성되도록 하는 제반 환경을 말한다. 2. “가족친화 직장환경”이란 근로자가 일과 가족 돌봄, 개인 생활 을

구분	기존	개정(안)
	<p>병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다.</p> <p>3. “가족친화제도“란 다음 각 목의 제도를 말한다.</p> <p>가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등</p> <p>나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등</p> <p>다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등</p> <p>라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등 (4호 생략)</p> <p>5. “직장맘“이란 자녀를 임신·출산·양육하면서 일과 가족생활을 병행하는 여성근로자를 말한다.</p>	<p>조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다.</p> <p>3. “가족친화제도“란 다음 각 목의 제도를 말한다.</p> <p>가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등</p> <p>나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등</p> <p>다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등</p> <p>라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등 (4호 생략)</p> <p>5. “직장맘“이란 자녀를 임신·출산·양육하면서 일과 가족 돌봄, 개인생활을 병행하는 여성근로자를 말한다.</p>
	<p>제3장 서울특별시 직장맘지원센터 제10조(설치 및 기능) ① 시장은 제9조제3호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·가족 양립을 지원하기 위하여 서울특별시 직장맘 지원센터(이하 “센터“라 한다)를 둘 수 있다.</p> <p>② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업 2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업 3. 일·가족 양립 및 가족친화 사회문화 조성사업 4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항 	<p>제3장 서울특별시 직장맘지원센터 제10조(설치 및 기능) ① 시장은 제9조제3호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 서울특별시 직장맘 지원센터(이하 “센터“라 한다)를 둘 수 있다.</p> <p>② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업 2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업 3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업 4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

구분	기존	개정(안)
서울특별시 성평등 기본조례	<p>제5조(성평등정책 시행계획 수립)</p> <p>① 서울특별시장(이하 “시장“이라 한다)은 법 제7조에 따른 성평등 기본계획을 기초로 연도별 성평등 정책 시행계획(이하 “시행계획“이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>(1~3호 생략)</p> <p>4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항</p> <p>가. 여성의 경제적 역량강화</p> <p>나. 돌봄 분담과 일·가족양립 기반 구축</p> <p>(이하 생략)</p>	<p>제5조(성평등정책 시행계획 수립)</p> <p>① 서울특별시장(이하 “시장“이라 한다)은 법 제7조에 따른 성평등 기본계획을 기초로 연도별 성평등 정책 시행계획(이하 “시행계획“이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>(1~3호 생략)</p> <p>4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항</p> <p>가. 여성의 경제적 역량강화</p> <p>나. 돌봄 분담과 일·생활 균형 기반 구축</p> <p>(이하 생략)</p>
	<p>제12조(분과위원회)</p> <p>(1~2항 생략)</p> <p>③ 분과위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 소관 사항을 심의·의결한다.</p> <p>1. 성주류화 분과위원회 : 성인지예산, 성인지통계 등 성주류화정책 과제 진단 및 조정에 관한 사항</p> <p>2. 정책개발 분과위원회 : 보육, 일자리, 안전, 일·가족 양립 등 여성가족정책 제안 및 개선에 관한 사항</p> <p>(이하 생략)</p>	<p>제12조(분과위원회)</p> <p>(1~2항 생략)</p> <p>③ 분과위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 소관 사항을 심의·의결한다.</p> <p>1. 성주류화 분과위원회 : 성인지예산, 성인지통계 등 성주류화정책 과제 진단 및 조정에 관한 사항</p> <p>2. 정책개발 분과위원회 : 보육, 일자리, 안전, 일·생활 균형 등 여성가족정책 제안 및 개선에 관한 사항</p> <p>(이하 생략)</p>
	<p>제18조(일·가족 양립 지원) 시장은 여성과 남성이 사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보</p> <p>2. 직장보육시설의 확충 노력</p> <p>3. 방과 후 아동보육의 활성화</p> <p>4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보</p> <p>5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화</p>	<p>제18조(일·생활 균형 지원) 시장은 여성과 남성이 일과 가족 돌봄, 개인생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보</p> <p>2. 직장보육시설의 확충 노력</p> <p>3. 방과 후 아동보육의 활성화</p> <p>4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보</p> <p>5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화</p>

구분	기존	개정(안)
	6. 일·가족 양립에 관한 상담 및 서비스 지원 7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산 8. 그 밖에 일과 가족의 양립을 위하여 필요한 사항	6. 어르신, 장애인, 환자 등 가족 돌봄 지원 확대 7. 일·생활 균형 에 관한 상담 및 서비스 지원 8. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산 9. 일과 문화·여가생활, 학습 및 자기계발의 병행 10. 그 밖에 일과 가족 돌봄, 개인 생활 균형 을 위하여 필요한 사항

- 그동안 서울시가 추진해 온 일가족양립/일생활균형 관련 종합 계획 및 사업 명칭을 ‘일생활균형’ 패러다임에 맞추어 변경

【표 VI-2】 서울시 일가족양립 관련 계획·사업명 변경 방안

기존	변경(안)
서울시 일·가족양립 종합지원대책	서울시 일생활균형 종합지원대책
서울시 일·가족양립지원센터	서울시 일생활균형지원센터
일·가족양립 직장문화 조성을 위한 컨설팅	일생활균형 직장문화 조성을 위한 컨설팅
일·가족양립 우수기업	일생활균형 우수기업

○ 서울시 일생활균형 지원에 관한 조례 제정 및 추진체계 마련³²⁾

- 서울시 일생활균형 지원에 관한 조례를 제정하여 아래와 같이 정책 목표와 원칙, 대상, 영역을 새로 규정
 - 모든 근로자의 일과 가족 돌봄, 개인생활의 조화로운 균형을 정책 목표로 설정
 - 성별·연령별·가족형태별로 다양한 방식으로 일과 돌봄, 개인생활을 병행하

32) 자세한 내용은 문은영·장명선(2014b), 이선형(2017) 참고

고 있는 모든 시민을 정책 대상으로 포괄, 일생활균형 지원에서 차별 해소와 평등 지향의 원칙 명시

- 일생활균형 정책 사각지대 해소를 위해 중소기업 근로자의 일생활균형 개선을 위해 특별한 노력이 필요함을 명시
 - 어르신, 장애인, 환자의 돌봄 보장, 문화·여가·자기개발 지원, 노동시간 단축과 휴가 보장 등 보다 포괄적인 일생활균형 정책 영역 명시
- 또한 조례에는 일생활균형 지원에 관한 정책 목표를 실현하는 방향으로 각 정책 영역들 간의 통합성을 높이기 위해 아래와 같은 추진체계 정비 방안도 포함
- 일생활균형 관련 정책의 조정·심의 기능을 수행하는 기구(예. 일생활균형위원회)를 설치하여 서울시 관련 부서 실·국장, 중간지원조직 및 유관기관, 현장 전문가와 학계 전문가 등으로 구성
 - 중장기 일생활균형 종합계획 및 연도별 시행계획 수립
 - 일·가족양립지원센터 등 사업 추진기구의 법적 근거 명시

2) 서울시 역할을 중소기업 일생활균형의 감독자에서 책임자로 전환

□ 정책목표

- 서울시와 산하 공공기관의 자원을 바탕으로 운영되는 중소기업 근로자의 일생활균형 보장을 위한 서울시 책임 강화
- 서울시 물품·용역·공사를 납품하는 중소기업의 일생활균형 촉진을 위해 ‘원청’으로서 서울시가 준수해야 할 사항을 지침으로 작성하도록 하고, 이에 대한 이행 점검 체계를 마련

□ 현황 및 추진배경

중소기업 일생활균형 촉진에 있어 그동안 서울시는 크게 두 가지 위치에서 정책을 왔다. 첫 번째가 가족친화환경을 모범적으로 조성하여 민간부문에 확산·전파하는 ‘선도자’로서 역할이라면, 두 번째는 우수기업을 심사·선정하여 지원하거나 아니면 서울시와 계약을 맺는 기업이 해당 근로자를 제대로 보호하는지 관리·감독하는 ‘감독자’로서 위치이다. 민간기업과 계약 체결 시 대표자로 하여금 근로자의 인권보호·고용안정·노동환경 등의 권리보호를 위한 이행서약서를 작성하게 하는 것이 이러한 위치를 보여주는 하나의 예이다.

그러나 서울시는 많은 중소기업의 ‘원청’으로서 경영 상황과 인력 운영 방식을 좌우할 금전적, 시간적 자원을 제공하는 위치에 있음을 환기할 필요가 있다. 서울시가 한 해 민간기업과 체결하는 계약건수는 2016년 현재 11,841개³³⁾이며, 이들 중 상당수는 중소기업이다. 실제 서울시가 한 해 동안 중소기업으로부터 제품을 구매하는 비중은 전체 구매액의 80% 이상을 차지하고 있다.

【표 VI-3】 최근 3년 간 서울시 공공기관의 중소기업제품 구매 비중

(단위: 백만원, %)

기간	총 구매액	중소기업제품 구매 현황	
		중소기업제품 구매액	공공기관의 중소기업 제품 구매 비중
2015	4,053,999	2,985,063	73.6
2016	3,743,244	2,997,752	80.1
2017	4,584,125	3,737,400	81.5

주) 중소기업제품 구매액은 당해년 서울시(자치구 포함)의 중소기업제품 구매액
 자료: 서울열린데이터광장³⁴⁾

기업 간 수직적 네트워크의 하위에 위치하는 중소기업 근로자의 근로조건과 일생활균형 환경은 상당 부분 네트워크 상위에 있는 대기업이나 공공부문의 방침에 의

33) 서울시(2017). “2017 수의계약 제도 개선계획”

34) <http://data.seoul.go.kr/openinf/linkview.jsp?infId=OA-939>



해 크게 좌우된다. 앞서 면접조사 결과에서 보았듯이 발주기관이 과업 기한과 필요 인력, 단가를 어떻게 산정하느냐에 따라 사업수주기관 근로자의 노동시간, 휴가 사용 가능성이 거의 전적으로 결정되기 때문이다. 어린이집, 사회복지시설도 예외가 아닌데, 제한된 인력과 예산으로 인해 이들 기관에서는 법정 노동시간을 준수하기도 어려운 형편이다. 서울시에서 일생활균형 관련 업무를 주관하는 부서가 아닌 이상, 일반 업무 담당 부서에서는 아직까지 이에 대한 인식이 부족하고 계약 관행 역시 장시간 근로를 전제로 하는 경우가 많다.

그동안 중소기업의 일생활균형을 위한 정책이 돌봄 책임이 집중된 근로자에 대한 휴가·휴직 관련 법률 이행에 집중되었다면, 향후에는 중소기업 근로자 모두의 노동시간 단축과 실질적 일생활균형을 촉진하는 방향으로 확대될 필요가 있다. 그러기 위해서는 추가로 필요한 시간과 비용 자원을 어떻게 확보하거나 재배치할 것인지, 다시 말해 중소기업 경영구조 및 인력구조를 어떻게 개선할 것인가의 문제로 일생활균형 문제에 접근할 필요가 있다. 서울시가 계약을 통해 제공하는 자원이 많은 서울지역 중소기업의 경영구조에 지대한 영향을 미치는 만큼, 계약의 종류나 업종 특성에 따라 서울시 업무를 수행하는 과정에서 사업수주업체의 일생활균형 환경이 어떻게 형성되는지 살펴보고 근로자의 일생활균형에 걸림돌이 되는 계약 상 관행과 조건들을 찾아 개선해 나가야 할 것이다.

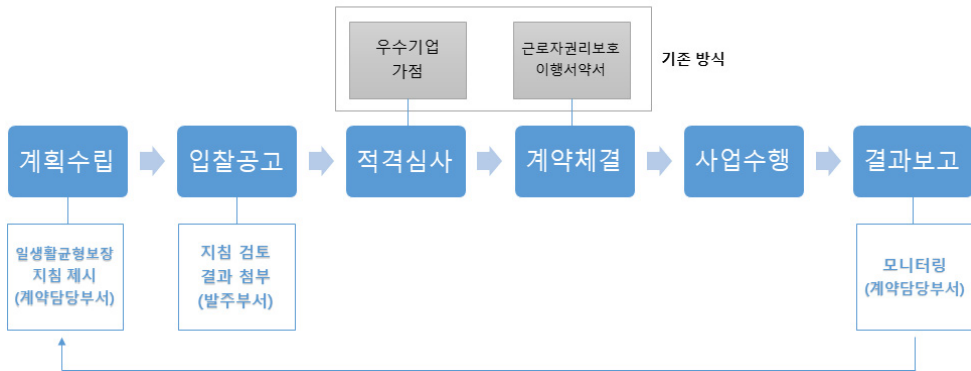
이를 위해 서울시가 발주하는 공사·물품·용역 계약의 계획 수립 단계에서 해당 사업계획이 사업수행 기업·기관 근로자의 일생활균형을 저해하지 않는지 사전에 점검할 수 있는 지침을 제공하고, 사업수행 과정에서 제대로 이행되었는지 점검하는 체계를 마련할 수 있을 것이다.

□ 정책 과제

- 서울시와 계약을 맺는 중소기업의 일생활균형 보장을 위한 점검 체계 마련
 - 공사·물품·용역 계약 체결 시 사업수행 기업·기관 근로자의 일생활균형 보장을 위해 서울시 사업담당 부서 및 산하 공공기관이 고려해야 할 사항을 사전에 점검하

고, 점검 결과가 이행되었는지 모니터링하여 추후 사업계획 수립 시 시정할 수 있도록 하는 체계 마련

【그림Ⅵ-2】 서울시와 계약을 맺는 중소기업 일생활균형 보장을 위한 점검 체계



- 위 ‘계획 수립’ 단계에서 발주부서가 검토해야 할 (가칭) ‘일생활균형 보장 지침’에는 다음과 같은 내용이 포함되도록 함.

- 사업수행 기업·기관 근로자의 초과근로를 유발하지 않도록 준공기간을 적정하게 설정하였습니까?
- 법정 노동시간 및 휴가·휴일 보장을 위해 적정한 인원 배치 기준을 제시하였습니까?
- 초과근로수당, 연차수당 등 법정 급여 지급에 차질이 없도록 적정한 인건비 기준을 제시하였습니까?
- 출산휴가·육아휴직 등 돌봄 관련 휴가·휴직자 발생 시 대체인력이 원활히 배치될 수 있도록 하였습니까?
- 유연근무제 실행 시 그에 따른 업무 협조가 이루어질 수 있도록 하였습니까?

- 위와 같은 지침이 제대로 이행되었는지 확인하기 위해 매년 일정한 계약 건수를 설정하여 사업수행 및 결과보고 단계에서 수행 기업·기관에 대한 모니터링을 실시, 이후 유사한 사업을 수행하는 계약 시 개선이 필요한 사항을 지침에 반영

○ 서울시와 계약을 맺는 중소기업 일생활균형 실태조사 실시

- ‘일생활균형 보장 지침’ 이 선언적인 수준에 그치지 않도록 계약 종류나 사업 종류별로 적용할 기준, 개선이 필요한 관행, 사례를 최대한 구체적으로 제시해야 하며, 이를 위해서는 서울시와 계약을 맺는 중소기업의 일생활균형 실태를 면밀하게 파악해야 함.

- 이를 위해 전체 구매액이나 계약건수 중에서 차지하는 비중이 크거나 정기적으로 반복되는 계약을 시작으로, 서울시와 계약을 맺는 중소기업을 대상으로 매해 정기적인 일생활균형 실태조사를 실시, 중소기업의 경영 및 인력 구조, 노동시간·휴가 사용 현황, 일생활균형제도 활용 현황 등을 파악하여 지침 개발에 참고하고 서울시 차원의 제도·관행 개선안 마련

2. 노동시간 단축·휴가 사용 개선

1) 중소기업 주52시간제 조기 정착을 위한 홍보 확대

정책목표

○ 중소기업 주52시간제 조기 시행 및 안착을 통한 노동시간 단축 현실화

현황 및 추진배경

본 연구의 실태조사에서도 나타난 바처럼 중소기업 근로자는 대기업보다 더 오랜 시간 일하고 있으나, 적정 인력을 유지·확보하기 어려운 중소기업의 여건 상 노동시간 단축을 단시일 내 실현하는 데 많은 곤란을 겪을 수밖에 없다.

올해 7월 1일부터 주52시간제를 시행하면서 기업 규모별로 적용 시점에 차등을 두기로 한 것은 이를 고려한 조치이다. 주52시간제는 50인-299인 기업에서 2020년

부터, 5인-49인 기업에서는 2021년부터 단계적으로 실시될 예정이며, 정부는 지난 5월 노동시간 조기단축 유도와 중소기업 부담 완화에 중점을 둔 「노동시간 단축 현장안착 지원 대책」을 발표하기도 했다. 선제적으로 노동시간을 단축한 기업에 인건비를 지원하고 이들을 공공조달 시 가점이나 정책자금을 우선 지원하여 조기 단축을 유도한다는 내용이다. 이러한 정책이 충분히 효과를 발휘할 수 있도록 중소기업에 대한 홍보를 확대하고 제도 시행의 혼선을 줄여야 할 것이다.

□ 정책 과제

○ 주52시간제 조기 안착을 위한 서울시 중소기업 대상 홍보 확대

- 서울시 중소기업 육성·지원사업의 수혜대상 기업, 일·가족양립지원센터 컨설팅 참여 기업 등 서울시 사업에 참여하는 중소기업을 대상으로 주52시간제 관련 홍보 실시

- 구체적으로 고용노동부 가이드 제공, 선제적 단축 기업에 대한 지원 제도 안내, 기업 상황에 맞게 참고할 수 있는 중소기업의 다양한 노동시간 단축 사례를 수집하여 홍보물 제작·배포

○ 서울형 근로시간 단축 추진 및 민간부문 확산

- 2017년부터 추진 중인 서울형 근로시간 단축 모델을 서울시 투자·출연기관까지 조기 확대하고 그 결과를 바탕으로 민간기업에서 활용할 수 있는 근로시간 단축 가이드 제시

- 예를 들어 해당 투자·출연기관과 유사한 직종·업종에서 참고할 수 있는 노동시간 단축 사례(업무 관행 개선 사항, 근무시간 개편 등)를 정리하여 홍보물 제작·배포



2) 뉴딜일자리 지원으로 서울시 민간위탁기관 노동시간 단축 촉진

□ 정책목표

- 서울시 사무를 위탁하는 민간 기관에 신규인력을 지원함으로써 조기 노동시간 단축 유도
- 안정적인 청년 일자리 창출과 노동시간 단축의 시너지 효과 창출

□ 현황 및 추진배경

서울시는 2013년부터 뉴딜일자리 사업을 통해 청년들에게 직무경험을 제공하고 역량개발을 지원해 왔다. 2017년까지 5년간 총 15,386명의 일자리를 직접 창출하였고, 2013년 8.9%에 불과했던 뉴딜일자리 사업 참여자의 취업률은 2016년 현재 52%에 이르고 있어 공공 일자리 창출 사업으로서 성과를 축적해 가고 있다.³⁵⁾

사업 초기 일자리 영역은 서울시와 지자체에서 발굴한 공공서비스 일자리가 대부분이었으나, 현재는 청년들의 전문 직업역량을 개발하고 민간일자리 취업 가능성을 높이기 위해 일부 일자리를 민간공모를 통해 선정하고 있다. 이에 2018년에는 서울시와 자치구, 민간공모 사업을 포함하여 모두 250여개 사업에서 총 4,655명에게 일자리를 제공할 예정이다.

뉴딜일자리는 취약계층을 위한 한시적 실업대책의 성격을 띠었던 공공근로 사업에 비해 한층 진일보하였다는 평가를 받고 있으며 참여자의 취업률도 지속적으로 상승하고 있으나, 여전히 상당수는 단기 임시 일자리 제공에 그치고 있어 일자리 안정성을 높이기 위한 다양한 방안 모색이 필요한 시점이다.

이를 위한 하나의 방안으로 서울시 사무를 위탁하는 중소규모 민간기관이 신규인력 채용을 통해 노동시간 단축을 추진할 경우, 일정 기간 인건비 부담을 덜면서 정규 인력 배치를 추진할 수 있게 지원하는 프로그램을 도입해 볼 수 있을 것이다. 이러한 프로그램을 통해 뉴딜일자리 참여자의 취업 기회를 높임과 동시에 기존 인력의 노동시간 단축, 일생활균형 촉진 효과를 거둘 수 있을 것이다.

35) 서울시. 2018. “2018년 서울시 일자리정책 종합계획”

□ 사업내용

○ 뉴딜일자리 사업 분야에 ‘기존 노동시간 단축 연계 신규인력 지원’ 부문 신설

- 서울시 위탁 사무를 수행하는 중소기업 민간기관 중 신규 인력 확충을 통해 기존 인력의 노동시간을 단축하고자 하는 기관의 별도 신청을 받아 뉴딜일 자리를 배정하는 새로운 사업분야 신설

【표Ⅵ-4】 서울시 뉴딜일자리 사업 분야 변경(안)

기존			변경(안)	
서울시·사업소			서울시·사업소	
자치구			자치구	
민간공모			민간공모	
	시 사업부서 공모	→		시 사업부서 공모
	공공 특화분야			공공 특화분야
	청년 공무			청년 공무
	민간기업 맞춤형			민간기업 맞춤형
				기존 노동시간 단축 연계 신규 인력 지원(신설)

- 구체적으로 다음의 조건을 만족하는 기업·기관을 심사를 통해 선정하여 지원
 - 대상: 서울시 사무를 위탁하는 영리기업, 비영리법인, NGO 등
 - 조건: 기존 인력의 노동시간 현황 산출 내역을 바탕으로 향후 3개년 간 뉴딜 일자리 등 인력 충원 방안(서울시 지원 기간 이후 정규 인력화 방안 포함), 업무환경 개선 방안을 명시한 ‘주40시간 노동시간 단축 계획안’ 제출
 - 방식: 해당 기업·기관의 노동시간 단축 계획안을 공모·심사하여 예산 규모 내에서 뉴딜일자리 배정
- 이를 통해 해당 기업·기관이 노동시간 단축을 전제로 한 인력 재배치 및 사업운영 체계를 마련하고 이를 일정 기간 안착화시키는 데 필요한 자원을 제공



3. 휴가·휴직, 유연근무 등 돌봄 관련 제도 개선

1) 중소기업 실정에 맞는 유연근무 인프라 지원

□ 정책목표

- 중소기업 실정에 맞는 유연근무제 인프라 지원 확대
- 서울시가 운영하는 중소기업 지원 시설 내 스타트업 등 중소기업 근로자들이 이용할 수 있는 원격근무 공간 조성

□ 현황 및 추진배경

- 민간부문 유연근무제 확산을 위해 고용노동부는 △시간선택제 신규고용 및 전환 지원 △유연근무제 고용안정장려금 지원 △인프라 구축비 지원 및 용자 제도를 실시하고 있다. 그러나 유연근무제 도입 기업 지원 시 전자·기계적 방식에 따른 출퇴근 관리기록을 증빙자료로 제출할 것을 요구하고 있기 때문에, 본 조사에 참여한 기업처럼 공용오피스를 이용하고 있거나 또는 전자·기계적 장비 설치 비용을 부담하기 어려운 영세기업들은 지원금 수령을 포기하고 있는 실정이다. 또 재택·원격근무를 위한 인프라 시스템이나 물리적인 설비·장비 역시 직접 설치가 어렵기 때문에 중소기업에 보다 많은 혜택이 돌아갈 수 있도록 지원 프로그램 운영 방식을 재정비해야 할 것이다.

□ 사업내용

- 중소기업 실정을 고려한 유연근무 지원 프로그램 개선 (고용노동부)
 - 유연근무 활용 지원 시 증빙자료 간소화, 전자·기계적 방식 외 증빙방식 다각화 또는 전자·기계적 증빙을 위한 설비 지원으로 중소기업 혜택 확대
 - 스마트워크센터 이용권 제공 등 공적 인프라를 활용한 중소기업 원격근무 지원 확대

- 성수IT종합센터 등 중소기업 지원 시설 내 원격근무 공간 조성 (서울시)
 - 성수IT종합센터, 서울창업허브, G밸리 근로자 문화·복지센터(건립 중) 등 서울시가 운영하는 중소기업 육성 및 창업지원 시설 중 권역별로 거점 시설을 선정, 민간 중소기업 근로자들이 이용할 수 있는 원격근무 사무실 조성
 - 컴퓨터, 프린터 등 사무기기, 화상회의 장비 등을 갖춘 사무실을 설치하여 장기·단기 임대
 - 시설 환경에 따라 자녀와 함께 이용할 수 있는 일시보육시설 설치·운영

2) '10to4 서울시 협업시간' 지정, 문화·관행으로서 유연근무 확산

□ 정책목표

- 유연근무제 정착에 필요한 기업 환경 및 업무관행 개선
- 중소기업 인력 운용의 강점 요소로서 노동시간 유연성과 자율성 강화
- 번거롭고 복잡한 제도가 아닌 문화와 관행으로서 유연근무 정착 유도

□ 현황 및 추진배경

인사담당자 면접조사에서도 언급되었다시피 중소기업이 우수 인력의 확보·유지를 위해 비교적 용이하게 활용할 수 있는 자원은 돈보다는 ‘시간’이다. 본 면접에 참여한 곳 외에도 여러 스타트업은 노동시간 단축과 유연근무 확대를 차별화된 인사관리 전략으로 채택하고 있다.³⁶⁾ 또한 큰 조직에 비해 비교적 신뢰관계 구축이 용이하고 의사소통과 피드백이 원활하게 이루어질 수 있다는 점은 중소기업에서 노동시간 유연성 및 자율성 확대를 시도해 볼 수 있는 조건이라 할 수 있다.

그럼에도 앞서 조사 결과에서 나타났듯이 중소기업에서 유연근무제 사용률은 아직까지 저조하다. 관리·감독기관이나 협력사가 유연근무제 실시를 고려하지 않을

36) 아주경제. 2017.12.28. “‘주35시간’ 근무 혁신, 스타트업이 선도하다
(<http://www.ajunews.com/view/20171227105811869>)”

경우 중소기업 입장에서 사용이 어렵다는 점은 제도 확산을 가로 막는 요인으로 꼽힌다. 면접조사에서도 언급되었듯이 대기업이나 공공부문으로부터 업무를 수주하거나 지휘·감독을 받는 중소기업은 감독 기관 관계자의 이해가 부족하면 사실상 유연근무제도를 사용하기 어렵다. 따라서 제도 확산을 위해서는 업무 협력 관계에 있는 중소기업과 대기업, 공공부문 모든 구성원이 잠재적 유연근무 이용자일 수 있다는 전제를 널리 공유할 필요가 있다.

또 중소기업에서 유연근무제를 도입한다 해도 개별적으로 신청하고 승인을 받는 복잡한 절차를 요구한다면 오히려 관리 부담을 증가시키는 결과를 초래할 수 있다. 이러한 절차를 둘 경우 자녀 등원·등교 등 절실한 사정이 있는 근로자라면 사실상 사용 대상이 협소해져, 유연근무제가 보다 많은 근로자들이 활용 가능한 보편적인 제도로 자리 잡기 어렵게 될 가능성도 크다. 또 시차출근제, 선택근무제, 탄력근무제 등 여러 제도들을 복잡한 방식으로 설명하다 보니 제도를 이해하고 적용가능성을 타진하는 단계에서 진입장벽이 높게 유지되고 있는 측면도 있다. 이에 유연근무가 복잡한 절차를 거쳐 도입·실행해야 하는 제도라기보다, 노동시간 유연성과 노동시간 결정에서 근로자의 자율성 제고의 취지로 실시하는 일상적인 관행이자 대안적 노동시간 규범으로 자리 잡게 할 필요가 있다.

예컨대 자녀를 양육하는 근로자라면 별도의 승인 없이 10시 출근을 가능하게 하는 제도를 실시한다면 이러한 취지를 실현하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 10시 출근제는 올해 2월 저출산·고령사회위원회가 합동으로 발표한 「초등학교 입학기 자녀돌봄 등 지원대책」에서 제안된 사항으로, 초등학교 1학년 입학생 자녀를 둔 근로자가 근로시간 단축제나 유연근무제를 활용하여 입학기 동안 10시 출근을 할 수 있도록 노동시간을 신축적으로 조정할 수 있게 하는 것이다. 정부는 공공·민간부문에 10시 출근제 시행을 권고하며 1일 1시간 단축을 허용한 경우 근로자 1인당 1년간 월 최대 44만원을 지원하는 방안도 실시하고 있다.

시차출근제, 선택근무제 등 여러 유형의 유연근무제를 도입하는 대신 자율출퇴근제를 실시하는 것도 중소기업의 관리 부담을 줄이고 노동시간에 대한 근로자의 자율성을 보장하는 방안이 될 수 있다. 자율출퇴근제는 주52시간제 시행과 연동하여 삼성전자, 신한은행, 현대카드 등 여러 대기업에서 확산되고 있는 제도로, 예를 들

어 오전 7시~10시 사이 자유롭게 출근한 뒤 하루 8시간만 근무하면 되는 제도다.

이와 같이 유연근무제도가 문화와 관행으로 정착된다면, 다른 광역시도에 비해 출퇴근시간이 긴 서울시에서 특별히 유용한 제도가 될 수 있을 것으로 보인다. 본 연구의 실태조사 결과 중소기업에 다니는 서울지역 근로자의 평균 출퇴근시간은 1.4시간이다. 국토교통부가 최근 발표한 조사 결과에서도 2016년 현재 서울시민의 평균 출퇴근시간은 1시간 36분으로 전국 1위를 기록하였는데, 이는 출퇴근시간이 가장 짧은 전남(1시간 7분)에 비해 30분이나 긴 시간이다.³⁷⁾ 긴 출퇴근시간은 수면 시간, 여가·개인시간의 축소로 이어져 여가만족도를 저해하는 요인으로 작용한다. 이에 유연근무제는 러시아워에 집중되는 인구를 분산시키면서 동시에 가족 돌봄 필요에 따라 노동시간을 조정하고자 하는 근로자의 요구를 충족시키고 유연근무 활용의 저변을 넓혀 나가는 데 유용한 방안이 될 수 있다.

□ 사업내용

○ ‘10 to 4 서울시 협업시간’ 지정 및 캠페인 실시³⁸⁾

- 서울시 차원에서 오전 10시~오후 4시를 ‘서울시 협업시간’으로 지정하여, 서울시 모든 공공·민간부문에서 협력사 간, 발주-수주기관 간 협업과 교류를 해당 시간 내에 수행하도록 권고하는 캠페인 실시

- 서울시와 산하기관부터 자체 회의 운영 시간을 10시-16시 사이로 조정하도록 지침 시행

- 이를 통해 유연근무 이용자, 육아기 단축근무제 사용자 등 출퇴근시간이 서로 다른 협력기관 구성원들이 그에 구애받지 않고 원활히 업무를 수행할 수 있도록 하고, 일생활균형을 방해하는 이른 아침 또는 늦은 저녁 시간의 업무 연락을 자제하도록 권고

37) 한겨레. 2018.5.16. “서울시 출퇴근시간 1시간36분…출근보다 퇴근이 더 걸려 (http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/844840.html#csidx36473cee365039e8c26debfb076d377)”

38) 현재 서울시는 유연근무제 실시에 따라 모든 공무원이 공동으로 근무하는 시간이라는 의미의 ‘공동 근무시간(core time)’을 오전 10시에서 오후 4시 사이로 지정하여 이 시간 전후에 출퇴근을 하도록 독려하고 있음. 이를 좀 더 확장하여 서울시 내부에서 모든 협업이 이 시간대에 이루어질 수 있도록 지침을 시행하고 캠페인을 통해 서울시 민간부문으로도 이를 확산해야 할 것임.

- 10시 출근제, 자율출퇴근제 등 보편적으로 실행 가능한 유연근무제 확산
 - 근로자들이 개별적으로 신청하고 승인을 받아야 하는 제도로서 유연근무제가 아니라 모든 근로자가 가족 돌봄, 개인생활 여건에 따라 노동시간을 자유롭게 조정할 수 있는 제도 확산
 - 초등학생 자녀를 둔 근로자 자동 10시 출근제, 일일·주당 정규 노동시간 범위 내에서 출퇴근시간을 자유롭게 조정할 수 있게 하는 자율출퇴근제 등 중소기업에서 보다 편리하고 적용 가능한 유연근무 프로그램을 소개하고 관련 사례에 대한 홍보 실시

3) 대체인력제도 개선을 통한 중소기업 지원 확대

□ 정책목표

- 중소기업 현실에 맞는 대체인력 지원 방안의 다각화

□ 현황 및 추진배경

업무 공백의 발생은 다양한 방식의 인력 운용이 여의치 않은 중소기업에서 휴가·휴직 사용을 위축시키는 대표적인 요인이다. 실태조사 결과, 중소기업 근로자들이 돌봄 관련 휴가·휴직 사용을 꺼리는 가장 큰 이유는 회사에 전례가 없기 때문이었다(31.4%) 그 다음은 ‘제도 사용 시 다른 누군가가 내 일을 대신해야 해서(22.4%)’였다. 또 일생활균형이 어려운 이유로 응답자의 20.7%는 휴가·휴직 시 대체할 수 있는 인력 부족의 문제를 꼽았다.

그럼에도 인사담당자 면접조사 결과에서 보았듯이 휴가·휴직 시 대체인력을 신규 채용하는 것은 중소기업 입장에서 상당히 부담스러운 일이다. 인원 수 자체를 늘리는 것도 부담되지만 회사 사정을 잘 모르는 신입 직원을 단기 인력으로 고용할 경우 기대했던 ‘대체’ 효과를 충분히 얻기도 어렵기 때문이다. 그래서 굳이 대체인력을 배치하지 않고 기존 인력 중에서 업무대행자를 지정하는 경우도 적지만 이 경우 직원들 간의 갈등이 발생할 가능성을 배제하기 어렵다. 회사에서 인턴,

아르바이트, 단기 일용직 등 비정규직으로 고용하고 있던 인력의 계약기간을 연장하거나 정규직화하여 대체인력으로 활용하는 방안은 이러한 부담을 그나마 완화해 줄 수 있는 선택지이다.

하지만 현재 고용노동부는 신규 채용 인력이 아닌 경우 대체인력지원금을 지급하지 않고 있다. 현행 출산육아기 고용안정 지원 제도 중 출산육아기 대체인력지원금은 출산전후휴가나 유산·사산휴가, 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 경우 1인당 월 60만원(대기업 30만원)을 지원하고 있다. 그런데 지난 7월 저출산·고령사회위원회가 발표한 「‘일하며 아이키우기 행복한 나라’를 위한 핵심과제 추진방안」에 따르면 정부는 중소기업에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 인상하고 기업 여건에 따라 신규채용, 업무대행자 지원, 노무비 등의 용도로 자율적으로 활용하도록 지원하는 방안을 검토하고 있어, 일정 요건을 갖춘 기존 인력에 지원금을 지급하는 방안도 여기 포함될 수 있을 것이다.

□ 사업내용

- 고용노동부 출산육아기 대체인력지원금 지원 대상 확대 (고용노동부)
- 해당 사업장 내 비정규직을 대체인력으로 활용하는 경우에도 지원 대상에 포함

4. 기업 인사관리 지원 제도 개선

1) 노동시간 단축 등 서울시 일·가족양립 컨설팅 영역 확대

□ 정책목표

- 노동시간 단축, 일하는 방식 개선 등 일생활균형 증진을 위한 기업의 실질적 변화 촉진

□ 현황 및 추진배경

서울시는 2009년부터 일·가족양립(가족친화) 직장문화조성 사업을 시작하여 공공기관 및 민간기업을 대상으로 컨설팅을 진행해 왔으며, 2014년 서울시여성가족재단에 일·가족양립지원센터를 설치하면서 맞춤형 컨설팅 사업을 지속적으로 확대해 왔다. 서울시 일·가족양립 컨설팅 사업은 성평등, 일생활균형, 현장 맞춤형 지향이라는 핵심 가치에 따라 생애주기별, 가족유형별, 성별에 따라 서로 다른 일생활균형 욕구를 파악하고 그에 대응하는 전략을 기업이 마련하도록 지원해 왔다.

그럼에도 컨설팅을 경험해 본 면접조사 참여 기업은 비혼근로자, 고령근로자 등 기존 패러다임에서 집중하지 못했던 근로자들이 체감할 수 있는 변화를 이끌어내지는 못했다고 평가했다. 혼인상태, 가족형태, 연령대에 따른 다양한 가족 돌봄 요구, 일과 개인·여가생활의 균형에 대한 근로자들의 요구를 파악하고 그에 맞는 개선안을 제시하는 내용이 컨설팅에 포함되었으면 한다는 의견도 있었다.

또한 지금까지 컨설팅은 일가족양립제도를 기업의 자체 규정으로 명문화하고 미비한 제도의 도입과 활용도를 제고하는 데 초점을 두어 왔는데, 그러다보니 노동시간과 휴가 사용 현황에 대한 진단과 개선 방안 제안은 충분히 다뤄지지 못했다. 현재 컨설팅 과정에서 노동시간과 연차휴가 사용은 관련 법적요구사항의 준수 여부, 정시퇴근 정도와 휴가 사용의 자율성을 조직문화 차원에서 점검하는 수준으로 다루어지고 있다.

실태조사 결과에 따르면 중소기업 근로자 중 39.4%가 ‘장시간 근로로 인한 시간 부족’을 여가활동 장애요인으로 꼽았고, 42.2%는 노동시간 단축을 일가족양립을 위해 가장 필요한 대책으로 꼽았다. 뿐만 아니라 2020년 이후 주52시간제 시행 확대를 앞두고 노동시간 단축 방안 마련에 대한 중소기업의 수요에 대응해야 할 필요성도 제기되고 있다. 이에 서울시 일·가족양립 컨설팅에 노동시간 및 휴가 사용 실태에 대한 진단과 대책 마련이 보다 비중 있게 포함되도록 해야 할 것이다.

□ 사업내용

○ 노동시간 단축 관련 컨설팅 모듈 개발 및 적용

- 주요 업종별 노동시간 특성 분석, 벤치마킹 가능한 노동시간 단축 사례 수집

등 기초연구 실시

- 해당 기업의 노동시간 문제를 파악하고 그에 맞는 중점 개선 과제를 제안하는 진단 및 Action Plan 제안

【 표Ⅵ-5 】 노동시간 단축 문제 진단 및 Action Plan 제안(예시)

노동시간 문제 진단		Action Plan 제안
· 관행적 초과근로 · face-time 중시 문화	→	· 임원·관리자 초과근로 제한 · 성과평가 방식 개선 · 초과근로수당 한시적 보전 방안 마련
· 업무량 과다로 인한 초과근로	→	· 인력 충원 또는 재배치 · 교대제 실시 또는 개편 · 불필요한 회의 등 업무 관행 개선
· 노동시간 불규칙성·경직성	→	· 유연근무제 도입
· 영업시간과 일일 근로시간 불일치	→	· 보조인력 배치, 당직제도 개선 · 교대제 실시 또는 개편

※ 노동시간 단축 사례 예시

- 생산량 증가로 월평균 연장근로가 60~80시간에 달하며 주6일 근무제가 관행화되어 있던 J 식품제조업체 → 고용노동부 일터혁신컨설팅을 통해 신규인력 채용을 통한 6조 휴일 순환 근무제 실시, 주5일 8시간 근무를 기본으로 시간선택제, 5시간 교대제 등을 병행하고 신규인력 인건비는 고용노동부 지원 받아³⁹⁾
- 면접조사 참여 기관 중 영업시간이 정규 근로시간보다 길어 당직 제도를 운영했던 (사례 2)의 복지시설 → 공익근무요원을 배치하여 오전 당직을 없애고 저녁 당직만 운영

- 현재 진행되고 있는 각 컨설팅 단계에서 노동시간 관련 내용 포함

39) 내일신문 2018.4.30. “주5일 40시간제 일터혁신 이룬 ‘제이케이푸드’ - 노동시간 줄이고도 생산성 늘어(http://www.naeil.com/news_view/?id_art=274385)”

Ⅱ 표Ⅵ-6 Ⅰ 신규 컨설팅 절차 개선(안) - 노동시간 관련 내용 추가

단계	현재 내용	추가할 내용
현황검토	컨설팅 대상 기업(관) 자료 검토	컨설팅 신청 시 근로시간 및 휴가사용 현황 파악
1차 방문컨설팅	대상 기업(관) 세부현황 파악 · 근무시간, 업무량 등 기본적인 근로환경 포함	근무시간 형태, 휴가사용 양상 파악
설문조사	「일·가족양립 수준진단」 설문진행 및 결과분석 · 주당 근로시간 포함 · 제도활용, 제도적환경, 유연조직문화, 평등조직문화 등	· 초과근로 빈도·패턴 · 근로시간 불규칙성·경직성 · 휴가사용일수 등 설문 추가
2차 방문컨설팅	Quick Win 과제 도출-디자인팀 워크샵 · 일·가족양립 위해 바뀌어야 할 것, 새로 추진해야 할 것 도출	· 노동시간 문제의 성격과 원인 진단, 과제 도출 추가
3차 방문컨설팅	Action Plan 수립 · 단계별 제도 실행 계획 마련 · 법적 필수사항 내규 정비	단계별 노동시간 문제 개선 계획 포함
4차 방문컨설팅	Action Plan 실행 중간점검	제안된 과제 시범운영
5차 방문컨설팅	컨설팅 최종 평가	과제 제도화 방안 모색

2) 중소기업 인사담당자를 ‘서울시 일생활균형 촉진자’로 육성

□ 정책목표

- 기업 내 일생활균형 추진 주체 육성을 통해 제도 활용도 제고
- 기업 일생활균형 촉진을 위한 정부-지자체-기업 간 연계 강화
- 인사관리·HR 전문가 집단 내 일생활균형 이슈 확산

□ 현황 및 추진배경

중소기업 면접조사 결과 CEO나 기관장과는 다른 위치에서 기업의 일생활균형 조치를 선도적으로 추진하고 있는 몇몇 인사담당자들이 눈에 띄었다. 이들은 공통적으로 정부 정책에 대한 이해 수준이 높고 기업 상황에 맞게 제도를 선택하여 활용하는 데 능숙한 모습을 보였다. 또한 이들이 이직하는 과정에서 일생활균형 관련 정보와 노하우가 다른 기업으로 이전하는 사례도 주목할 만하다.

이러한 인사담당자들의 역량을 강화하고 조직 내 일생활균형 촉진자로서 적극적으로 동기를 부여함으로써, 이들을 중심으로 기업에서 일생활균형제도가 정착화될 수 있도록 도모할 필요가 있다.⁴⁰⁾

관련 제도 마련에 참고할만한 사례는 일본의 직장 내 ‘일가족양립 추진자’ 제도이다. 일본의 「육아·개호휴업법」에 따르면 모든 사업주는 직장 내 일가족양립 추진자를 선임하도록 노력할 의무가 있다. 선임된 추진자들은 육아·돌봄휴업에 관한 취업규칙을 작성하여 직원들에게 알리고, 휴업 등을 사용하는 직원의 직업능력개발을 위한 조치, 근로시간 단축, 다양한 근무형태, 재고용 특별조치 등 일가족양립 관련 조치들을 기획·운영하는 역할을 담당한다고 한다(김영주 외 2017: 91).

국내에서 참고할 제도로는 명예고용평등감독관제가 있다.⁴¹⁾ 「남녀고용평등법」 제24조 및 시행규칙 제16조에 따르면, 고용노동부장관은 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위해 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천한 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있다.⁴²⁾ 법령 상 규정된 명예근로감독관의 자격과 업무, 고용노동부의 지원 사항은 다음과 같다.

40) 김영주 외(2017)가 제안한 정책 과제 참고

41) 이 외에 참고할 프로그램으로 노사발전재단에서 인사노무담당자를 대상으로 실시하는 ‘위라벨 조직문화 개선 세미나’가 있으나, 우수사례 공유, 조직 진단 및 과제 도출 워크숍 등을 포함한 1일 6시간의 일회성 교육 프로그램에 그치고 있음.

42) 명예고용평등감독관은 제도 시행 첫해인 2001년 90명에서 크게 늘어 2016년 현재 4,982명에 이른다(박선영 외, 2017).

【 표Ⅵ-7 】 남녀고용평등법 상 명예고용평등감독관에 관한 사항

구분	내용
위촉 자격 (시행규칙 제16조 제1항)	<ul style="list-style-type: none"> · 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회의 위원 또는 고충처리위원 · 노동조합의 임원 또는 인사·노무 담당부서의 관리자 · 그 밖에 해당 사업의 남녀고용평등을 실현하기 위하여 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람
담당 업무 (법률 제24조 제2항)	<ul style="list-style-type: none"> · 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언 · 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여 · 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 권의 및 감독기관에 대한 신고 · 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 · 그 밖에 남녀고용평등 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무
지원 내용 (고용노동부예규 제34호)	<ul style="list-style-type: none"> · 연 1회 이상 업무 수행에 필요한 교육 실시 · 업무 활성화, 정보교류 및 건의사항 수렴을 위한 지방 협의회 구성·운영 · 명예고용평등감독관증, 수당, 상징물, 업무 수행에 필요한 각종 정책 자료 제공 · 유공자 포상, 해외연수, 국내 산업시찰 등 혜택 제공

서울시가 자체적으로 직장 안팎에서 활발히 활동하며 일생활균형 이슈에 대해 일정 정도 역량을 가진 인사담당자나 HR전문가를 일생활균형 촉진자를 지정하여 교육·홍보사업을 실시하고 이들과의 네트워크를 꾸준히 관리한다면, 일생활균형 관련 기업정책의 전달체계로서도 일정하게 기능할 수 있을 것이다. 이를 위해 다음과 같은 사업을 단계적으로 실시해 나갈 수 있을 것이다.

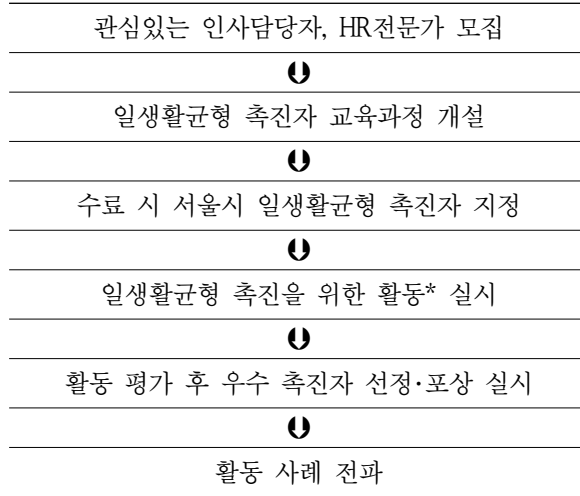
□ 사업내용

○ 서울시 일생활균형 촉진자 교육 콘텐츠 연구·개발

- 일생활균형 촉진자 자격 요건 마련, 일생활균형 관련 역량 강화를 위한 교육과정 콘텐츠 개발

○ 서울시 일생활균형 촉진자 지정 및 네트워크 구성

- 대상: 서울시 일·가족양립지원센터에서 실시하는 컨설팅 참여 기업의 인사담당자, 관심있는 HR전문가
- 구성 절차:



※ 일생활균형 촉진자 활동 예시

- 조직 내부: 기업 내 관련 조치 기획·운영, 일생활균형제도 이행점검 및 개선 제안, 제도 실행 시 발생하는 문제 상시 피드백, 교육·상담활동 등
- 조직 외부: 기업 관계자 대상 교육·홍보·상담·컨설팅, 기업현장의 일생활균형제도 실행 관련 모니터링 등

○ 서울시 일생활균형 촉진자 지원·연계 사업 실시

- 서울시 일생활균형 촉진자로 지정된 이들의 꾸준한 활동을 지원하고, 일생활균형 관련 기업 정책의 전달체계로서 기능을 수행할 수 있도록 다음의 사업 실시
 - 서울시 일생활균형 촉진자들 간의 네트워킹 지원, 유사 업종·부문별 벤치마킹 기회 제공
 - 정부와 서울시의 일생활균형 관련 법령 제·개정 내용, 유관 정책에 관한 정보, 각종 정책 자료 제공



- 현장 정책 적용 과정에 대한 모니터링, 정책 개선사항에 대한 의견 수렴
- 촉진자들이 지역·업종 차원으로 활동 반경을 넓힐 수 있도록 지원하고, 이에 필요한 경비 보조, 역량 강화를 위한 교육·연수기회 제공

3) 성평등 일생활균형 「서울형 강소기업」 제도 개선

□ 정책목표

- 서울형 강소기업의 일생활균형 우수 일자리에 대해 구직자에게 보다 충분한 정보 제공
- 중소기업 일생활균형 촉진을 통해 우수 청년인재 확보 지원
- 강소기업 내 성평등 일생활균형 조치 확대를 위한 지원 강화

□ 현황 및 추진배경

오늘날 청년세대는 이전 세대가 가진 일-생활 규범과는 매우 다른 가치를 추구하고 있다. 중장년 세대가 개인·가족생활을 희생한 채 직장생활에 모든 시간과 에너지를 쏟아 부는 것을 당연히 여겨왔다면, 오늘날 청년 세대 중에서는 소득보다 일생활균형을 중시하는 근로자들이 늘어나고 있다. 이는 최근 ‘워라벨’이 한국사회의 핵심 이슈로 부상하게 된 배경이기도 하다.

본 연구의 실태조사에서도 이러한 세대 간 차이는 확연히 드러났다. 20대 중소기업 근로자의 객관적인 근로시간은 30-40대에 비해 길지 않고, 초과근로시간은 주당 평균 3.3시간으로 30대(4.0시간), 40대(4.7시간)에 비해 유의하게 적지만, 근로시간 단축을 희망하는 정도는 20대에서 가장 높게 나타났다.

면접조사에 참여한 몇몇 인사담당자들은 이러한 청년 세대의 특성을 고려하여 일생활균형을 중소기업의 청년 인재 유인 및 몰입 유도를 위한 방안으로 설정하고 관련 제도들을 다양하게 모색하고 있었다.

그런 점에서 청년에게 우수 중소기업에서 일할 기회를 제공하고 중소기업에 청년

인재 채용 기회를 제공할 목적으로 실시하고 있는 ‘서울형 강소기업 선정지원 사업’이 ‘성평등·일생활균형’을 핵심 가치로 표방하였다는 점은 매우 적절하다. 올해로 3년째 서울시가 강소기업을 선정·지원한 결과, 면접에 참여한 인사담당자들은 실제 청년 구직자들 사이에서 서울형 강소기업으로 선정된 기업의 브랜드 가치가 제고되었음을 실감하고 있었다.

그럼에도 아직까지 서울형 강소기업이 구직자들의 일자리 선택을 돕는 수단으로 충분히 활용되고 있다고 보기 어렵다. 서울형 강소기업에 대한 안내가 서울일자리포털⁴³⁾을 통해 자세히 제공되고 있지만, 정작 구직자들이 가장 많이 이용하는 주요 웹사이트의 기업정보란에서는 강소기업인지 여부를 파악할 수 없다. 워크넷에는 고용노동부가 선정한 ‘청년친화 강소기업’이 별도의 섹션으로 자세히 안내되어 있지만 여기서도 서울형 강소기업은 구분되어 있지 않다. 이러한 주요 구직루트에서 서울형 강소기업이 널리 알려질 수 있도록 정보를 연계할 필요가 있다.

또한 현재 강소기업 선정 심사 시 일생활균형 관련 평가 항목은 청년 세대의 특성과 일생활균형 욕구를 고루 반영하지 못하고 있다. 육아돌봄지원제도와 유연근무제의 이용, 장시간 근로관행 개선 노력이 주요 지표로 제시되어 있으나, 강소기업이 주요 채용 대상으로 주목하는 청년층이 만 18세~34세임을 감안하면 이들 중 상당수에게는 육아가 당면한 일가족 문제가 아닐 가능성이 높다. 이에 비해 여가·문화, 학습·자기개발 지원 등 청년들이 관심을 가질 만한 일생활균형 이슈에 대한 평가 항목은 포함되어 있지 않다.

이에 일생활균형 관련 지표에 적정 노동시간 보장, 자유로운 휴가 사용 가능성, 여가·문화 및 자기개발 지원에 관한 평가 항목을 보강한다면, 청년 구직자들이 희망하는 일생활균형 우수 일자리에 대한 서울시의 보증 기능이 보다 강화될 수 있을 것이다. 서울형 강소기업 선정분야를 세부적으로 나누고 어떤 분야에서 특히 우수하여 해당 기업이 강소기업으로 선정되었는지 보다 자세한 정보를 제공하는 것도 그러한 기능을 보완하는 하나의 방법이 될 것이다.

43) 서울일자리포털(<http://job.seoul.go.kr>)에 ‘서울형 강소기업’이 주요 항목으로 노출되어 있음.

□ 사업내용

○ 서울시 중소기업 육성계획 중 서울형 강소기업 설명에 ‘성평등 일생활균형’ 내용 명시

- 2018년 서울시 중소기업 육성계획 상에 서울형 강소기업 지원 사업은 ‘중소기업 고용지원’ 항목의 하나로 포함되어 있으며, 사업목적으로는 “청년이 일하기 좋은 서울형 강소기업을 발굴하여 구인·구직난에 있는 기업과 구직자의 일자리 불균형 해소와 일자리 질 제고”가 명시되어 있음. 최근 들어 강소기업 지원 사업의 목적으로 포함된 ‘성평등 일생활균형’에 관한 사항은 누락되어 있음.

- 아직까지 육성계획 상에 ‘청년이 일하기 좋은 기업’ 발굴을 위한 정책으로 소개되어 있는 서울형 강소기업 지원 제도에 관한 내용을 ‘성평등 일생활균형’의 목적에 걸맞게 수정

○ 주요 구인구직 웹사이트에 서울형 강소기업 정보 소개

- 워크넷과 민간기업이 운영하는 주요 구인구직 웹사이트와 협의하여 서울형 강소기업 인증 표시가 해당 기업정보에 표시될 수 있도록 개선⁴⁴⁾

○ 서울형 강소기업 심사 시 근로시간·휴가 사용에 관한 평가 지표 추가

- 심사기준 중 ‘일생활균형제도 운영’ 항목 명칭을 ‘일생활균형 수준’으로 변경

- 연차휴가 사용 실적, 자기개발 지원 정도 등 일생활균형 부분 평가 항목 보강

44) 서울시 해당부서에 확인해 본 결과, 현재 민간 취업포털서비스인 잡코리아에 서울형 강소기업 전용 채용관을 운영하는 방안을 추진 중이라고 함.

【표Ⅵ-8】 서울형 강소기업 심사기준·배점 중 일생활균형 부분 개선(안)

구분	평가방식	평가항목	개선(안)
육아지원	서면(정량)	·육아지원제도 (남·여) 이용실적	현행
	면접(정성)	·육아휴직 복귀자 인터뷰	
근로시간	서면(정량)	·가족친화 유연근무제 이용실적	추가
	면접(정성)	·장시간 근로관행 개선 노력	
	서면(정량)	·연차휴가 사용실적	
	면접(정성)	·연차 외 다양한 휴가제도 실시 현황	
자기개발	서면(정량)	·교육·학습 지원 제도 운영 실적	추가
	면접(정성)	·여가·문화활동 지원을 위한 노력	

○ 서울형 강소기업 선정 시 우수분야 세분화

- 심사기준 중 ‘일자리의 질’ 부분에 포함되어 있는 세 개 항목 중 해당 기업이 가장 우수한 점수를 받은 분야를 지정하여 홍보 시 활용

- 예를 들어 서울형 강소기업 홈페이지 리스트 제공 시 회사명, 대표, 업종, 설립일, 주소 이외에 ‘고용안정 우수’, ‘임금·복지 우수’, ‘일생활균형 우수’ 항목 중 하나가 함께 표시될 수 있도록 개선

○ 성평등 일생활균형 촉진을 위한 인센티브 확대

- 남성 육아휴직 사용 시 특별지원금 제공 등 강소기업 내 성평등 일생활균형 촉진을 위한 인센티브 확대

5. 문화·여가 지원 확대

1) 기업 지원 제도를 근로자 여가·문화·건강 지원과 연계

□ 정책목표

- 가족친화인증기업 및 서울시 우수기업의 근로자를 위한 혜택 제공
- 중소기업 근로자의 여가·문화생활 및 건강 지원을 통한 일생활균형 촉진

□ 현황 및 추진배경

현재 가족친화인증기업에 대한 인센티브는 금융 지원, 계약 입찰 시 우대, 출입국 시 우대 등 주로 기업과 사업주에게 혜택을 주는 내용이다. 서울시 일·가족양립 우수기업 혜택 역시 중소기업육성자금 지원, 일반용역 적격심사 가산점 부여 등으로 크게 다르지 않다. 이러한 혜택이 CEO나 기관장으로 하여금 일가족양립 문제에 관심과 의지를 갖게 만드는 유인 요소로 일정한 효과를 발휘하고 있다는 것이 본 면접 조사에서도 확인되었다.

그럼에도 경영진의 이해관계가 일생활균형 조치 추진의 1차적인 목적이 되면, 궁극적으로 근로자들에게 이익이 된다고 하더라도 당장 근로자들의 참여를 이끌어내는 데 실패할 가능성이 크다. 실제로 몇몇 면접참여자들은 가족친화인증과 컨설팅 과정에 대한 근로자들의 무관심을 지적하기도 했다. 근로자들의 적극적인 참여를 기반으로 추진되지 않는다면 그만큼 일생활균형 조치의 효과는 반감될 수밖에 없다.

이에 근로자들의 관심과 참여를 유도하는 방안으로, 면접조사 참여자들이 제안한 바와 같이, 가족친화인증기업과 서울시 일·가족양립 우수기업 소속 근로자들에게 서울시 차원의 혜택을 제공하는 방안을 고민해 볼 필요가 있다. 서울시가 가진 문화 인프라를 활용하여 비용 부담을 최소화하면서, 중소기업 근로자들이 서울시의 문화 자원을 바탕으로 풍요로운 여가생활을 누릴 수 있도록 지원하는 것이다.

중앙부처·지자체 중 유일하게 가족친화인증기업 근로자와 가족을 위한 인센티브를 제공하고 있는 대구광역시와 충청북도의 사례를 참고할 수 있다. 대구광역시는 관내 여행업체의 여행상품에 대한 가격할인 혜택을 제공하며, 충청북도는 관내 휴양림 우선예약 혜택, 놀이·문화시설 이용료 감면, 영화관 등 제휴 문화시설 할인서비스를 제공하고 있다.

□ 사업내용

○ 가족친화인증기업 및 서울시 우수기업 근로자 지원 혜택 제공

- 서울시 소재 가족친화인증기업, 서울시 일·가족양립 우수기업으로 선정된 기업의 근로자에게 서울시 주관 문화행사나 서울시가 운영하는 여가·문화·의료시설 이용 시 혜택 제공

■ 표Ⅵ-9 | 서울시 중소기업 근로자 일생활균형 지원 혜택 예시

구분	지원 혜택
여가·문화	<ul style="list-style-type: none"> · 서울시·자치구 주관 교육·문화프로그램 이용 바우처 지급 · 서울대공원, 서울시립과학관 등 입장요금 할인 · 서울시 운영 캠핑장 우선예약 및 이용료 감면
건강·의료	<ul style="list-style-type: none"> · 서울의료원 가족건강검진 할인 · 어린이병원 아동건강검진 할인

참고문헌

- 가족친화지원사업 홈페이지. 검색일 2018.08.21. <http://www.ffsb.kr>
- 강민정·권소영·임희정. 2016. 「중소기업의 여성인력활용제도 정책 및 확산을 위한 정책과제: 경력개발과 일가정 양립 지원을 중심으로」. 한국여성정책연구원.
- 고용노동부(2014). 「일하는 방식과 근로문화에 대한 인식 조사」.
- 고용노동부(2014). 「일가정양립실태조사(2014)」. <http://www.moel.go.kr>
- 고용노동부(2017). 「고용노동백서(2017)」. <http://www.moel.go.kr>
- 고용노동부(2017). 「고용노동통계(2017)」. <http://www.moel.go.kr>
- 고용노동부(2017). 「일가정양립실태조사(2017)」. <http://www.moel.go.kr>
- 고용노동부(2018). 「고용노동부, 체계적인 유연근무제 도입·운영을 위한 ‘궁금함이 똑똑 풀리는 유연근무제 Q&A 매뉴얼’ 발간」. 검색일 2018.08.10. 고용노동부 2018.3.7. 보도자료.
- 고용노동부(2018). 「노동시간 단축 현장안착 지원 대책」. 검색일 2018.09.11. <http://www.moel.go.kr>
- 국미애(2013). 「노동 시간과 성 (불)평등 정치로서의 유연 근무제」. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 국회예산정책처(2018). 「2018 시행 개정세법의 주요 내용 및 심사 쟁점」. <http://www.nabo.go.kr>
- 국회입법조사처(2016). 「지표로 보는 이슈-근로자의 연차휴가 사용 실태와 시사점」.
- 권혜원(2016). “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?”. 『전문경영인연구』 19(1): 71-99.
- 김나영 외(2016). 「육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화방안 연구」. 육아정책연구소.
- 김선희(2010). “여성공무원을 위한 가족친화적 복지제도에 대한 연구”. 『한국행정연구』 19(3):3-33.
- 김영미·한준(2008). “내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982~2004”. 『한국사회학』 42(7):111-145.

- 김영옥·이승현·이선행(2016). 「일가정 양립 실태조사」. 한국여성정책연구원.
- 김영주 외(2017). 「일가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영성과에 대한 연구」. 일생활균형재단 WLB연구소.
- 김원정(2018). 「젠더 관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책」. 서울대학교 박사학위 논문.
- 김유선(2017). 「노동시간 실태와 단축 방안」. 한국노동사회연구소.
- 김유진(2016). 「공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향」. 서울대학교 석사학위 논문.
- 김인경(2017). “일-가정 양립정책의 효과성과 정책적 시사점” 정책연구시리즈 2017-6: 53-60. 한국개발연구원.
- 김정운 외(2005). “일과 삶의 조화(Work-Life Balance)에 대한 개념적 이해와 효과성” . 『여가학연구』 2(3): 29-48.
- 김태홍·고인아(2001). 「가족친화적인 고용 정책의 현황과 활성화 방안」. 한국여성개발원.
- 내일신문. 2018.4.30. “주5일 40시간제 일터혁신 이룬 ‘제이케이푸드’ - 노동시간 줄 이고도 생산성 늘어” . http://www.naeil.com/news_view/?id_art=274385
- 노사발전재단 홈페이지. 검색일 2018.08.21. <https://www.nosa.or.kr/portal>
- 대체인력뱅크 홈페이지. 검색일 2018.08.19. <http://matchingbank.career.co.kr>
- 대한상공회의소. 2013. 「선진국 사례로 본 유연근무제 확산방안 연구」.
- 류현주(2012). 「직장인의 일과 가족의 균형 및 갈등과 삶의 질 연구」. 울산대학교석사학위 논문.
- 문은영·장명선(2014a). “서울시 자녀양육 근로자의 일·가족생활 양립에서의 고충 실태와 지원방안” . 『공공사회연구』 4(1):5-36.
- 문은영·장명선(2014b). 「서울시 일·가족양립지원정책 확대 및 법제 정비를 위한 연구」. 서울시여성가족재단.
- 문은영·최나리(2010). “서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안” . 『한국사회』 11(2):93-121.
- 박선영·김태환·권혜자·김정혜·김명아(2017). 「여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V) : 남녀고용평등법 제정 30년의 성과와 과제」. 한국여성정책연구원.
- 박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로” . 『HRD연구』 15(1): 1-29.

- 박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017). 「중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제」. 한국보건사회연구원.
- 배규식 외(2013). 「노동시간과 일생활균형」. 한국노동연구원.
- 배규식·이상민·권현지(2010). 「노동시간의 유연성과 개선방안」. 한국노동연구원.
- 법제처(2018). 조세특례제한법 일부개정법률(안) 입법예고(공고번호 제2018-121호).
- 송미영·임우연·김증임(2015). “성별에 따른 건강불평등 및 관련요인 연구” . 『여성 건강간호학회지』 21(2): 150-159
- 신경아(2009a). “일-삶의 균형(work-Life balance)과 노동시간” . 『민주사회와 정책 연구』 16:176.
- 신경아(2009b). “일-가족 양립논의의 현황과 쟁점” . Pp 31-51 in 「일·가족·젠더: 한국의 산업화와 일-가족 딜레마」, 민주사회정책연구총서, 편집자 : 강이수. 파주: 한울아카데미.
- 싱가포르 인력자원부 홈페이지. 검색일 2018.09.14. <https://www.mom.gov.sg>
- 아주경제. 2017.12.28. “ ‘주35시간’ 근무 혁신, 스타트없이 선도하다” . <http://www.ajunews.com/view/20171227105811869>
- 여성가족부(2017). 「중소기업을 위한 일가정 양립 가이드북」.
- 곽서희. 2018.4. “여성과 일자리 관련 동향: 자택근무 그리고 기업 의사결정직 내 여성 비율” , 『여성정책동향』, 한국여성정책연구원.
- 유계숙(2007). “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과” . 『가족과 문화』 19(2):35-59.
- 유계숙(2012). “저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책” . 『한국심리학회지: 문화 및 사회문제』 18(1):111-125.
- 윤대훈(2017). 「청년층의 취업 여건이 출산 결정에 미치는 영향」. 연세대학교 석사 학위 논문.
- 윤자영·임주리(2014). 「근로시간체제와 일가정 양립」. 한국노동연구원.
- 이동희 등(2017). 「국내 관광 활성화를 위한 휴가확산의 기대효과 분석 및 휴가사용 촉진방안」. 산업연구원.
- 이명숙·공미혜(2013). “모성보호정책 확대에 관한 연구” . 『여성연구논집』 24:83-113.
- 이선형(2017). 「일·가족양립지원센터 중장기 발전방안 연구」. 서울시여성가족재단.
- 이성태(2012). 「기업 휴가이용 실태조사 및 휴가문화 개선 방안」. 한국문화관광연구원.

- 이혜정·유규창(2011). “일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구” . 『여성연구』 80:37-79.
- 임인숙(2003). “한국 기업의 가족친화적 제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원 태도를 중심으로” . 『가족과 문화』 15(3):63-86.
- 장수정(2007). “일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들 - 성(gender)과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언 -” . 『사회복지정책』 30(단일호):219-38.
- 장진희·김성희(2017). 「일·가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구: 민간부문과 공공부문 비교를 중심으로」. 서울시여성가족재단.
- 저출산고령사회위원회(2018). “일하며 아이 키우기 행복한 나라를 위한 핵심과제 추진방안”
- 정이환(2013). 「한국 고용체제론」. 서울: 후마니타스.
- 직장보육지원센터 홈페이지. 검색일 2018.08.19. <https://www.kcomwel.or.kr>
- 통계청(2011). 「근로환경조사」. 검색일 2018.08.11. <http://kostat.go.kr>
- 통계청(2015). 「사업체조사」. 검색일 2018.07.30. <http://kostat.go.kr>
- 통계청(2016). 「인구총조사」. 검색일 2018.11.15. <http://kostat.go.kr>
- 통계청(2017). 「2017년 사회조사 보고서」. 검색일 2018.07.30. <http://kostat.go.kr>
- 편도인(2012). “장시간 근로 개선 정책방향” . 『노동리뷰』 3월호: 5-13.
- 한국노동연구원(2017). “스웨덴의 휴가제도: 스웨덴 사람들은 도대체 언제 일하는 걸까?” . 『한국노동연구원 국제노동브리프』 2017년 7월호.
- 한겨레. 2018.5.16. “서울시 출퇴근시간 1시간36분…출근보다 퇴근이 더 길려. ”
(http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/844840.html#csidx36473cee365039e8c26debf076d377)
- 홍승아·이미화·김동기(2011). 「유연근무제와 가족생활의 변화」. 한국여성정책연구원.
- 홍승아·장혜경·문미경·이인선·정재훈(2012). 「가족친화인증기업 확대방안 연구」. 연구보고 2012-57. 여성가족부(한국여성정책연구원).
- Brennan, Deborah. (2007). Babies, Budgets, and Birthrates: Work/Family Policy in Australia 1996-2006. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 14(1):31-57.
- Devander, Ann-Zoe. (2017). 스웨덴의 휴가제도. *국제노동브리프*, 15(7), 9-19.
- Expedia Blog. Expedia Vacation Deprivation Survey 2016. 검색일 2018.07.14. <https://blog.expedia.co.uk/vacation-deprivation-2016>

- Gambles, Richenda., Lewis, Suzan., & Rapoport, Rhona. (2006). *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. John Wiley & Sons.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family response workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Glass, Jennifer., & Fujimoto, Tetsushi. (1995). Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies. *Work and Occupations*, 22(4):380-411.
- Greenhaus, J., & Singh, R. (2003). *Work-Family Linkages, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Chestnut Hill, MA: BostonCollege.
- Gregory, Abigail., & Milner, Susan. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?. *Gender, Work & Organization*, 1-13.
- Hillage, J., & Simkin, C. (1992). *Family Friendly Working: New Hope or Old Hype*. 224. Brighton, UK: Institute of Manpower Studies.
- IBK 경제연구소(2018). “독일 중소기업의 유연근무제, 왜 활성화 되는가?” Weekly IBK 경제브리프 559호.
- Lewis, Suzan. (1996). Rethinking Employment: An Organizational Culture Change Framework. Pp 1-19 in *The work-family challenge: Rethinking employment*. London: Sage Publications.
- (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women In Management Review*, 16(1):21-29.
- Lewis, Jane. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Mazur, Amy. G. (2002). *Theorizing feminist policy*. Oxford University Press.
- OECD Stat. (2016). Average annual hours actually worked per worker. 검색일 2018. 07.12. <https://stats.oecd.org>
- OECD Stat. (2017). Trade Unions and Collective Bargaining. 검색일 2018. 07.12. <https://stats.oecd.org>
- OECD. (2016). Family Database. 검색일 2018.08.13. <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2017). Better Life Index. 검색일 2018.08.14. <http://www.oecdbetterlifeindex.org>
- Strachan, Glenda. & Burgess, John. (1998). The ‘family friendly’ workplace: Origins, meaning and application at Australian workplaces. *International Journal of*

Manpower, 19(4):250-65.

Sustainable Work Force site. “5-8-16 Paternity leave in the Netherlands“. 검색일 2018.09.15.

<http://www.sustainableworkforce.eu/news/page/5-8-16-paternity-leave-in-the-netherlands>

Abstract

A Study on the Conditions of and Support Programs for Work–Life Balance at SMEs in Seoul

Wonjung Kim

Department of Family Policy Research

This study aims to develop the overarching direction and the objectives of the Seoul Metropolitan Government's policies so that they move beyond their current focus on work-family reconciliation in order to address and improve the work-life balance of all workers, especially those at SMEs.

Three out of four employees in Seoul work in small or medium-sized enterprises (SMEs). However, SMEs offer poorer working conditions than large enterprises, struggle to implement maternity and childcare leave, and, in South Korea, are more likely to ask their employees to work long hours. These are serious social problems that make it difficult for employees of SMEs to reconcile work and family life. In addition, while the country has been steadily expanding its work-family reconciliation policies for many years, these policies have mainly focused on supporting the childbirth and childrearing activities of married women, thus overlooking various other life pursuits that need to be balanced with work, such as leisure activities, relaxation, and self-development.

Therefore, we conducted a survey of 1,000 men and women working in SMEs in Seoul to determine the difficulties they are having in the areas of work-life balance, family care, leisure and cultural activities, rest, and self-development. We also carried out interviews with the human resources managers of several SMEs about the difficulties they face in

implementing work-life balance policies and what is needed to improve their ability to do so.

The survey results show that SME workers in Seoul work longer hours and spend more time commuting than the national average, and that they are unable to use enough vacation time. They believe it is important to balance work with other life activities, but there are many who are unable to do so in reality. Their satisfaction with their quality of life is low, and many are concerned about their health. The HR managers of SMEs indicated that SMEs' place in the vertical corporate network means that their ability to offer work-life balance is dependent on the policies of more powerful business partners such as large corporations and the public sector. The managers also call for improvements such as flexible work arrangements support policies that take into account the specific characteristics of SMEs.

Based on these results, this study argues that the policy direction of the Seoul Metropolitan Government should be shifted from 'work-family reconciliation' to 'work-life balance'. We also suggest that the Seoul Metropolitan Government, as a public institution whose business provides the resources necessary to operate many SMEs, should strengthen the work-life balance requirements imposed on SMEs that have contracts with it. Finally, this study recommends government support for early adoption of the 52-hour-limit workweek in SMEs, infrastructural support for flexible work arrangements at SMEs, and the fostering of SME personnel as promoters of work-life balance in Seoul.

Keyword: work-life balance, work-family reconciliation, SMEs, SMEs in Seoul

[부록1] 일자리 특성별 일생활균형 관련 선행연구 개요

연구자	연구주제	연구내용 및 연구결과
강민정 외 (2016)	중소기업의 여성인력활용 제도 및 확산을 위한 정책 과제	<p>■ 연구방법</p> <p>중소기업을 규모, 업종, 여성근로자 비중을 고려하여 선정: 550개 중소기업의 인사담당자 대상</p> <p>1) 선정기준: 근로자수 20인 이상, 20-30대 여성비중이 높은 업종, 상대적으로 경영상황이 좋고 여성인력활용 및 일가정양립에 관심이 있는 중소기업</p> <p>2) 업종: 제조업, 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 전문·과학·기술서비스업, 보건업</p> <p>3) 기업규모: 20-49인, 50-99인, 100-299인 (표본 적절히 배분)</p> <p>4) 조사방법: 설문실태조사 및 면접조사</p> <p>■ 연구결과</p> <p>1) 중소기업 여성고용 및 일가정양립 현황과 성과를 제시</p> <p>2) 중소기업의 여성인력 활용 및 일·가정 양립을 위한 정책 과제 및 사업 제안</p>
박중서 외 (2017)	중소기업 근로자의 일·가정양립 실태와 정책과제	<p>■ 연구방법</p> <p>○ 대상/자료: 여성 임금근로자(15~49세) 6,600명/ 면접조사</p> <p>○ 주요변수: 돌봄유형, 시간활용, 일가정양립제도 이용과 욕구, 삶의 질</p> <p>○ 분석: OLS 회귀분석, 로지스틱 회귀분석</p> <p>■ 연구결과</p> <p>○ 돌봄 유형: 정규직은 주기관(공적기관)에 추가로 개별돌봄이나 학원 등 부기관을 함께 이용하는 비율이 더 높음. 반면 비정규직은 공적기관 서비스만 이용하는 경우가 더 많음.</p> <p>○ 시간 활용: 정규직보다 비정규직이 ‘여유 있다’ 고 생각하는 경향을 보임/ 10인 미만의 사업장 근로자가 10-99인 사업장 보다 더 ‘여유 있다’ 고 응답했고, 100인 이상의 사업장 근로자는 더 ‘시간이 부족하다’ 고 느낌. 하지만 ‘직장생활과 가정생활의 양립’ 에 대한 응답에서는 1-4인, 5-9인 같은 작은 규모의 사업장이 10-99인 규모보다 더 ‘어렵다’ 고 느낌.</p> <p>○ 일가정양립제도 이용과 욕구: 영세한 소규모사업장 중심으로 모성보호제도 내외적 사각지대가 존재. 이들은 주로 저소득층, 비정규직, 특정 서비스업 종사자임/ 법정 제도임에도 출산전후휴가제도에 대해 근로자가 인식하는 제도도입 수준이 낮았는데, 비정규직의 ‘미도입’ 응답</p>

연구자	연구주제	연구내용 및 연구결과
		<p>비율이 61.0%로 정규직(30.2%)보다 높게 나타남. ‘미도입’이라는 응답은 1-4인 사업장이 81.2%로 가장 높았고, 5-9인(64.3%), 10-99인(26.5%), 100인이상(9.4%)의 순으로 나타남/ 희망하는 육아휴직 급여수준이 현 제도의 지원수준과 크게 다르지 않아, 지원수준 강화보다 사각지대 해소가 급선무임.</p> <p>○삶의 질: 시간 부족은 무자녀 여성의 출산의향에 부정적 영향을 미침/ 비정규직의 경우 결혼만족도를 높이는 요인으로 시간 여유, 전일제, 남편과의 가사공평성이 높은 경우 등으로 나타남.</p>
윤대훈 (2017)	청년층의 취업 여건이 출산결정에 미치는 영향	<p>■연구방법</p> <p>1)자료: 청년패널 1~8차(1차 조사시점: 만15~29세)</p> <p>2)주요변수: 첫 자녀 출산간격, 임금, 부채, 회사유형, 종사상 지위, 통근시간, 학력, 입주형태, 배우자 임금수준 등</p> <p>3)기업체 규모 구분: 1~10명 미만, 10~300명 미만, 1000명 이상 기업체 ‘근무경험’</p> <p>4)회사유형: 외국인회사, 민간, 공공기관, 법인단체, 정부부처</p> <p>5)분석: 생존분석(콕스 비례위험 모형)</p> <p>■연구결과</p> <p>1)기업체 규모가 작은 소기업일수록 출산 결정을 하지 않음. 이는 큰 기업체에 비해 상대적으로 출산 관련된 복지 프로그램 자체가 미비하거나 실행이 저조하고, 경력단절 등 비용(cost)이 커져 출산을 꺼리는 것으로 볼 수 있음</p> <p>2)또한 국내 기업체보다는, 출산 장려의 분위기와 혜택이 보장된 외국계 회사의 경우 자녀 출산 간격이 짧아지며 출산 확률도 높아지는 것으로 나타남</p>
문은영 외 (2013)	서울시 2030 세대 일-생활실태 및 정책지원 연구	<p>■연구방법</p> <p>1)조사 대상: 서울시 거주 2030세대 비혼 1,000명</p> <p>2)조사 내용: 취업현황과 고충, 미취업자/비구직자의 고충/경력개발과 역량 강화를 위한 지원/ 사회관계 지원 등 생활지원 관련 정책 수요 등</p> <p>■연구결과</p> <p>1)2030세대의 생활지원 관련 정책 수요에서는 ‘사회관계 지원’에 대한 수요가 가장 높았고, 가장 우선 지원해야 하는 정책에 있어 ‘주거지원 확대’ 응답 비율이 가장 높았음.</p> <p>2)응답자들은 정규직에 비해 계약직과 임시직일수록 생활고, 소속감의 부재에서 오는 정체성 혼란감을 느끼는 빈도</p>

연구자	연구주제	연구내용 및 연구결과
		<p>가 높았음.</p> <p>3)특히 응답자들 대부분이 자신의 진로에 대한 고민이 많았는데, 직업 특성을 파악하기 위한 지금보다 더 유용하고 체계적인 진로상담 지원이 필요하다고 응답.</p> <p>4)불안정한 고용현실은 결혼이라는 친밀성 욕구를 억압/지연시킴. 가족과 동거하지 않는 응답자들은 가장 큰 고충사항으로 주거비를 언급했는데, 높은 주거비는 생활비 부담으로 이어지고 따라서 다른 문화여가 생활을 하는데 큰 제약과 주고 있는 것으로 나타남.</p>
문은영 · 최나리 (2010)	서울시 중소기업 가족친화 제도의 효과성 분석 및 활성화 방안	<p>■연구방법</p> <p>1)대상: 서울시 중소기업(10인 이상) 인사담당자 1000명, 근로자 966명</p> <p>2)조사내용: 출산·육아로 인한 이직, 직장생활과 출산·양육 병행의 어려움, 근로자의 출산 및 양육에 대한 기업의 인식, 가족친화제도 실시현황(실시율), 가족친화제도 효과성 분석 등</p> <p>3)분석: 기술 분석(현황 제시)</p> <p>■연구결과</p> <p>1)서울시 중소기업의 경우 휴가 및 휴직제도는 실시율이 높은 반면, 산전후 휴가를 제외하고 탄력근무제도, 직장문화개선제도, 자녀보육지원제도는 전반적으로 7%이하의 수준임. 기업차원의 자녀보육 지원제도도 거의 전무함</p> <p>2)중소기업의 가족친화제도 실시율을 높이기 위해서는, 우선 인사담당자와 근로자의 인식개선이 요구되며, 맞춤형 교육과 컨설팅 지원이 필요함</p> <p>3)중소기업의 경우, CEO의 자발적인 의지가 중요한 요인으로 작용하며, 규모가 작을수록 CEO의 의지가 있더라도 비용에 대한 부담이 어려움으로 작용함</p>
류현주 (2012)	직장인의 일과 가족의 균형 및 갈등과 삶의 질 연구	<p>■연구방법</p> <p>1)자료/대상: 「2010년 제2차 전국 가족실태 조사」/ 취업자</p> <p>2)주요변수: 종사상 지위, 근무시간(4개 범주), 근무형태, 일과 가족의 균형 및 갈등 관련 문항(12문항 연속변수)</p> <p>3)직장유형 구분: 공무원, 정부투자·출연기관, 기타 공공기관, 대기업, 중소기업(50~299), 소기업(49인 이하), 자영업 및 기타 → 7가지로 구분</p> <p>4)분석: 집단간 차이검증, 다중회귀분석</p> <p>■연구결과</p> <p>1)직장유형별로, 정부투자·출연기관의 일가족 균형이 가장 높았으며, 소기업과 자영업 및 기타의 균형 수준이 가</p>

연구자	연구주제	연구내용 및 연구결과
		<p>장 낮게 나타남. 일반적으로 공직관련 근로자들의 균형성이 기업 근로자보다 전반적으로 높음</p> <p>2)대기업은 일가족 갈등 경험은 많게 나타나지만, 일가족 균형 경험 또한 높게 나타남. 반면 중소기업은 일가족갈등 경험도 많고, 일가족균형 경험은 적은 열악한 상황에 있는 것으로 나타남</p>
문은영·장명선 (2014a)	서울시 자녀양육 근로자의 일가족생활양립에서의 고충실태와 지원방안: 비정규직 자녀양육 여성 근로자를 중심으로	<p>■연구방법</p> <p>1)대상: 서울시 9개 업종(여성 근로자 多) 근로자 2,045명</p> <p>2)조사내용: 직장생활에 대한 주관적 만족도, 직장내 조직문화와 업무특성에서의 고충, 서울시 자녀양육여성근로자의 가족생활 및 자녀양육 실태 및 고충, 비정규직 자녀양육근로자의 고충 및 경력단절 경험, 직장일과 가족생활을 병행하기 어려운 이유 등</p> <p>■연구결과</p> <p>1) ‘가정 내 가사업무 담당’ 에서 직장규모별로 차이가 나타남. 직장 규모가 작을수록 ‘대체로 내가 한다’ 의 응답률이 높아지는 경향이 있음(10인 미만(47.0%), 10~49(37.8%), 50~99(36.0%), 100인 이상(33.9%))</p> <p>2)경력단절 경험 역시 직장규모에 따라 다르게 나타남. 직장 규모가 작을수록 경력단절 경험율이 높게 나타남(10인 미만 (49.3%), 10~49(46.4%), 50~99(41.4%), 100인 이상(35.0%))</p>
유계숙 (2007)	가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과	<p>■연구방법</p> <p>1)자료/대상: 설문조사/ 서울, 경기지역 내 기혼유자녀 근로자 235명</p> <p>2)주요변수: 인구사회학적 변수, 가족변수, 소속기업의 규모, 업종, 근로조건, 가족친화제도 시행, 이용 여부 등</p> <p>3)기업규모: 중소기업(300인 미만), 대기업(300인 이상) 두 가지로 구분</p> <p>4)분석: 위계적 회귀분석</p> <p>■연구결과</p> <p>1)기업의 규모와 근로자의 성별 및 자녀수가 동일할 경우, 기업의 가족친화제도 시행도는 근로자의 직업만족도와 직무성과를 증가시키고, 이직의도를 감소시킴. 하지만 여기에 기업의 가족친화제도 시행도 역시 통제할 경우 유의미하지 않았음. 결론적으로 가족친화제도의 시행만으로는 불충분하며 기업문화 개선을 통해 실제로 제도 이용을 활성화 할 필요가 있음</p> <p>→기업의 기혼유자녀 근로자를 편의표집 실행하여 국내기업 전체로 일반화하기 어렵고, 기업규모를 의미 있는 변수로 고려하지 않음</p>

[부록2] 실태조사 설문지

ID				
----	--	--	--	--

서울시 중소기업 일·생활균형 실태조사

안녕하십니까? 서울시여성가족재단은 서울시 중소기업 근로자의 일·생활균형 실태 및 어려움을 파악하여 일·생활균형의 중요성을 부각하고, 일·생활균형 확대를 위한 다양한 지원방안을 마련하고자 ‘서울시 중소기업 일·생활균형 실태조사’를 실시하고 있습니다.

실태조사 대상은 10~300인 미만 사업체 20~49세 전일제 근로자이며, 향후 일·생활균형 지원제도의 마련을 위해 활용되오니, 바쁘더라도 잠시만 시간을 내시어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

응답하신 내용은 통계의 목적으로만 사용되며, 통계법 33조(비밀의 보호)에 의해 개인정보에 대한 비밀은 철저히 보장됩니다. 감사합니다.

2018년 4월



서울시여성가족재단

□ 조사기관 : (주)리서치코리아 (담당 : 강우문 연구원)

- 주 소 : 대구광역시 동구 국제보상로 159길 41
- 문 의 : 전화) 053-422-5004 / fax) 053-421-0306

※ 일·생활균형이란 일과 개인생활(가족, 여가, 자기개발 등)이 조화롭고 균형 있게 맞춰짐으로써 스스로 삶에 대해 균형과 만족을 느끼는 상태를 의미합니다.

Section D. 돌봄 현황

D1. 귀하는 돌보아야 하는 가족(함께 살지 않는 사람도 포함)이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오(☞ D4로 이동)

D2. 귀하는 가족을 돌보아야 하는 이유로 가족돌봄휴직을 하신 경험이 있습니까?

- ① 예 _____ 개월 ② 아니오

D2-1. 가족돌봄휴직 사용의 어려움은 무엇이었습니까?

- ① 무급으로 인한 경제적 부담 ② 원하는 기간보다 짧은 법적 휴직기간
 ③ 주변사람들의 인식과 눈치 ④ 최고경영자 또는 관리자의 허가
 ⑤ 어려움 없음 ⑥ 기타()

D3. 주로 돌보아야 하는 대상은 누구입니까? 모두 선택하여 주십시오.

- ① 자녀 ② 배우자 ③ 본인의 어머니 ④ 본인의 아버지
 ⑤ 배우자의 어머니 ⑥ 배우자의 아버지 ⑦ 조카 ⑧ 친구나 이웃
 ⑨ 기타()

D3-1. 돌보아야 하는 대상 중 가장 많은 시간을 할애하는 순서대로 1순위와 2순위를 각각 응답하여 주시기 바랍니다. 얼마나 자주 돌보고 계십니까?

구 분	보기	1순위	2순위
1) 돌보는 대상	① 자녀 ② 배우자 ③ 본인의 어머니 ④ 본인의 아버지 ⑤ 배우자의 어머니 ⑥ 배우자의 아버지 ⑦ 조카 ⑧ 친구나 이웃 ⑨ 기타()		
2) 함께 돌보는 사람	① 배우자 ② 본인의 어머니 ③ 본인의 아버지 ④ 배우자의 어머니 ⑤ 배우자의 아버지 ⑥ 친구나 이웃 ⑦ 사회복지사 등 외부인력 ⑧ 기타() ⑨ 없음		
3) 주당 평균 돌보는 횟수	① 평일 퇴근 후 및 주말 (매일) ② 평일 퇴근 후 (주말 제외) ③ 주말 (평일 제외) ④ 간헐적으로 _____일/주당		
4) 평균 돌봄 시간	평 일	____시간 ____분	____시간 ____분
	근로일	____시간 ____분	____시간 ____분

2018 정책연구 - 06

서울시 중소기업 일생활균형실태 및 지원방안 연구

발행인 강경희
연구자 김원정·안현미
발행일 2018년 12월
인쇄처 (주)행복드림(여성장애인기업)
발행처 서울시여성가족재단
I S B N 979-11-87956-86-0(93330)
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

함께해요 청림실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr

