

## 서울시 30, 40대 자녀양육 남성근로자의 일과 가족생활 양립현황 및 문제점 \*

### 요 약

- 우리사회는 저출산고령화 현상, 노동시장의 불안정성, 여성노동시장 진입의 활성화, 가족형태의 다양성 등 사회경제적 변화가 급격하게 이루어짐. 이러한 변화 속에 일과 가족생활, 더불어 개인생활 간 균형을 맞추는 것은 개인의 노력으로는 어려움이 많음. 실질적으로 우리사회의 노동시간은 OECD 평균을 훨씬 웃돌고, 가족참여시간이나 개인생활 시간은 매우 낮은 것으로 나타났음. 특히 남성의 가족참여 및 개인생활 시간은 거의 최하위에 이르고 있음.
  - 한국 남성의 무급근로시간은 OECD 국가 중 최저인 1시간 2분 (호주 3:03분, 스웨덴 2:50분)에 불과함.
  - 통계청에서 조사한 생활시간조사(2009)에 따르면, 서울시 기혼남성의 1일평균 가사육아 시간은 전국에서 최저수준인 40분(전국평균 46분)인 것으로 나타남.
  - 재단에서 2011년도 조사한 남성근로자대상 실태조사에 따르면, 서울시 '일하는 아빠'의 일과 가족생활, 개인생활간의 우선순위를 조사한 결과, 대부분 '일과 가족생활 간의 균형'을 맞추는 것에 대해 중요하게 생각하고 있으나, 현실적인 삶의 실상은 일에 가장 우선순위를 두고 있는 것으로 나타남. 즉 가족생활참여에 대한 욕구와 현실생활간의 간격이 큰 것으로 나타남.
- 일·가정양립 정책은 자녀를 키우면서 일을 하는 여성근로자와 남성근로자가 주요정책 대상임. 즉 여성근로자에게는 자녀를 키우면서 노동시장에서 소외되지 않도록 지원하고 자녀양육기의 남성근로자에게는 일을 하면서 가족생활과 개인생활에 소홀하지 않도록 지원하는 일련의 정책들이 포함됨.
- 우리의 일·가족생활양립을 위한 가족친화제도 등의 활용률은 아직 초보단계인 것으로 나타나고 있음. 법과 제도상으로 가족친화제도가 마련되어 있더라도 기업주와 근로자 입장에서 이에 대한 인식이 저조하고 활용이 용이하지 않다면 그것은 명목상의 정책으로 남을 것임. 따라서 기업과 근로자의 입장에서 실질적 활용률과 체감도를 높일 수 있는 정책방안 도출이 요구되는 상황임.

\* 본 이슈분석은 재단에서 2011년 기본과제로 수행한 『남성의 가족생활참여 활성화방안 연구』에서의 실태조사를 재분석하여 작성함.

작성자: 문은영 연구위원, 서영주 선임연구위원, 최나리 위촉연구위원

## □ 분석 배경과 목적

○ 본 이슈분석은 현재의 일·가정양립지원 정책에서 정책의 대상이 성중립적임에도 불구하고, 여성근로자의 모성보호 측면이 강조되는 한편, 남성근로자의 '부성보호'가 간과되는 측면에 대한 문제제기에서 출발함.

- 예컨대, 남성의 육아휴직활용률 1%수준 및 남성의 가족친화제도 활용률 저조 등

○ 우리나라에서 30대, 40대의 남성들은 조직에서 경력을 쌓아 가는데 가장 중요한 시기임과 동시에, 가족을 구성하고 지속시키는데 가장 많은 역할을 해야 하는 연령대임. 이 시기는 남성의 생애에서 가장 다양한 역할을 수행해야하는 시기이기도 하며, 각 역할 수행의 중요도 또한 매우 높은 것으로 나타남. 그러나 남성근로자들은 하루의 대부분을 직장에서 보내고 있기 때문에 가족생활을 수행하는데 제한을 받고 있으며, 남성 근로자들에게 일(직장생활)과 가족생활 간의 갈등은 남성 자신들의 심리와 가족관계에 부정적으로 작용하고 있음.

○ 또한 한국사회의 환경은 30대, 40대 자녀양육 남성근로자에게 특정역할의 중요성만을 강조하는 경향을 가져 가족생계유지자 역할과 직업적 커리어를 성공적으로 쌓는 것이 가장 중요한 가치로 여겨지고 있음. 한편, 부성의 가치, 양육자로서 혹은 가족생활유지자로서 아버지 역할은 '사회적인 일'에 비해 우선 순위에서 밀리는 경향이 있음. 그러나 사실상 가족구성원의 전통적 역할에도 변화가 요구되고 있으며, 우리사회의 저출산, 고령사회의 문제, 경제위기, 가족형태의 다양성 등 가족의 기능적 변형이 일어나고 있어 남성의 가족 내 역할의 중요성은 점점 커지고 있음.

○ 본 이슈분석은 서울시의 가족친화문화조성과 일·가정양립지원방안 모색을 위해, 서울시에 거주하는 '자녀를 양육하는 기혼남성근로자'<sup>1)</sup>(일하는 아빠 혹은 워킹대디)의 가족생활현황과 문제점 분석을 통해 정책적 함의를 도출해 보는데 목적이 있음.

## □ 일하는 아버지의 가족생활 참여현황

○ 우리나라 남성은 OECD국가 중 가장 적은 무급근로(unpaid work)<sup>2)</sup>시간(1:02)을 쓰고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 일본(1:29), 영국(1:46)순으로 나타남. 우리나라의 경우 성별 간 격차(2시간 50분)도 매우 큰 것으로 나타났는데,<sup>3)</sup> 특히 우리나라의 경우 남녀의 무급노동

1) 본 이슈분석에서는 일가정양립의 주요정책대상인 자녀를 키우면서 일을 하는 '기혼남성근로자'에 초점을 맞추었으며, 용이한 의미전달을 위해 '일하는 아빠' 혹은 영어표현의 '워킹대디'(working daddy)등을 혼용하여 사용함.

2) 무급근로시간은 아동양육 및 가족돌봄, 가사노동시간 등 시장에서 거래되지 않은 가족구성원에 의해 생산된 재화를 의미함.

3) Miranda, V.(2011)"cooking, caregiving and volunteering: unpaid work around the world,"OECD

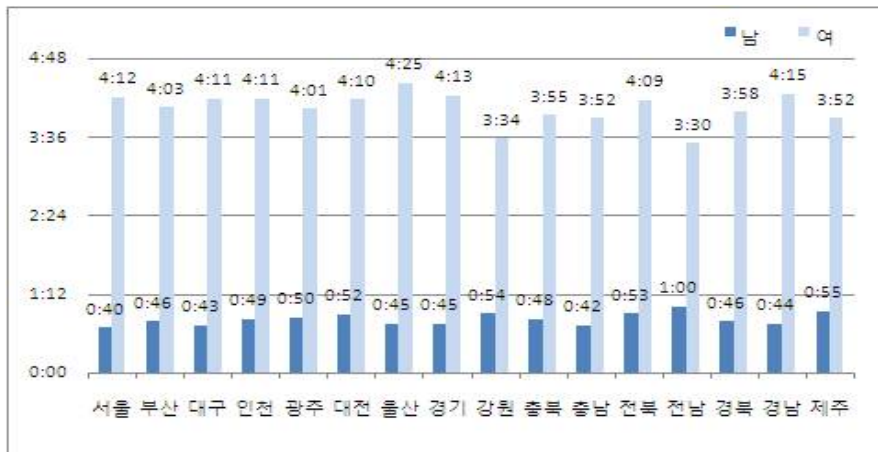
시간이 모두 크지 않다는 점을 고려할 때, 그 차이에 의미는 더욱 크다고 볼 수 있음.



자료:OECD. 2011. social, Employment and migration working paper, NO 116

■ 그림 1 ■ OECD국가의 남녀 무급노동(가족생활) 시간 비교

○ 통계청 생활시간조사에 따르면 우리나라 기혼남성의 전국평균 가족생활참여시간은 46분 인 것으로 나타남. 서울지역은 40분으로 전국평균보다 저조하며, 가장 적게 사용하는 것으로 나타남. 또한 성별간의 격차도 울산(3:40분) 다음으로 격차가 큰 3시간 31분으로 나타남.



자료: 통계청, 2009, 「생활시간조사」 원자료 분석

■ 그림 2 ■ 기혼남녀 가족생활참여시간

○ 남성의 가족생활 참여시간의 연령대 별로 살펴보면 1일 가족생활시간이 가장 많은 연령대는 60대였고, 다음으로 30대, 50대, 40대 순인 것으로 나타났음. 1일 근로시간이 가장 많은 연령은 40대였고, 다음으로 30대, 50대 순인 것으로 나타났음.

- 40대 남성의 경우 근로시간이 가장 긴 만큼, 가족생활시간도 적게 사용하는 것으로 나타났

social, Employment and migration working paper, NO 116

우리나라의 임금근로자의 연간 근로시간은 2,074시간으로 OECD국가들의 평균 근로시간보다 훨씬 높은 수치이며, 특히 남성의 경우 다른 나라 남성들에 비해 일에 투자하는 시간이 길고 가정 및 여가에 투자하는 시간은 가장 짧은 것으로 나타나고 있음.(OECD, Employment Outlook, 2010).

으며, 30대 남성의 경우는 근로시간도 길지만, 가족생활 참여시간도 매우 길어 이중적인 역할 갈등이 있을 것으로 판단됨.



자료: 통계청, 2009, 「생활시간조사」 원자료 분석

▮ 그림 3 ▮ 연령별 1일 근로 및 생활시간

## □ 일하는 아버지의 가족생활 참여욕구

### ▶ 희망사항과 현실의 차이

○ 서울지역 30, 40대 자녀양육 기혼남성근로자(일하는 아빠, 워킹대디)를 대상으로 삶에서 중요하게 생각하는 부분을 조사<sup>4)</sup>해본 결과 다음과 같이 응답함.

- 먼저, 현실적으로는 일에 가장 우선순위를 두는 것으로 나타났음(38.9%). 그러나 희망 사항의 경우 일과 가족생활을 동시에 중요하게 여기거나(32.3%), 가족생활생활을 중요하게 여기는 경우(31.3%)가 가장 많은 것으로 나타났고, 일이라고 응답한 경우는 10%에 불과한 것으로 나타났음.

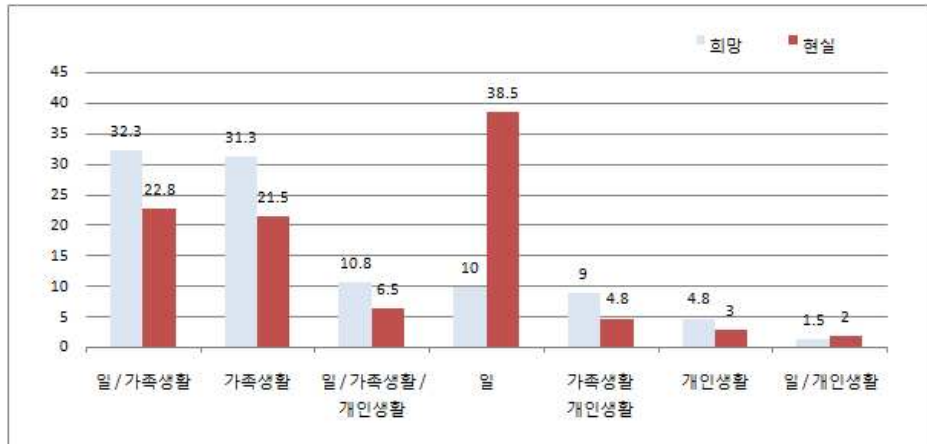
⇒ 그러나 실제로는 일에 가장 우선순위를 두는 생활을 하고는 있지만, 희망사항은 가족생활을 우선시 하는 것으로 나타나 가족생활참여에 대한 욕구와 현실생활간의 간격이 큰 것으로 나타났음.

○ 일하는 아버지의 희망사항과 현실의 갭 : 무엇에 우선순위를 두는가?

- 희망하는 삶의 가치 : 일·가족생활양립 > 가족생활 > 일 > 개인생활
- 현실적인 삶의 실상 : 일 > 일·가족생활양립 > 가족생활 > 개인생활

- 기혼남성근로자에게 있어 개인생활선호도는 다른 우선순위에서 밀려 가장 낮게 나타남.

4) 본 실태조사는 재단에서 수행한 '서울시 남성의 가족생활참여 활성화방안'연구의 일환으로 서울시 소재 6개 업종사업체 기혼남성근로자 400명을 대상으로 조사한 내용임(2011.5~6월).



■ 그림 4 ■ 삶의 우선순위

▶ 일하는 아버지의 가족생활 참여 여건

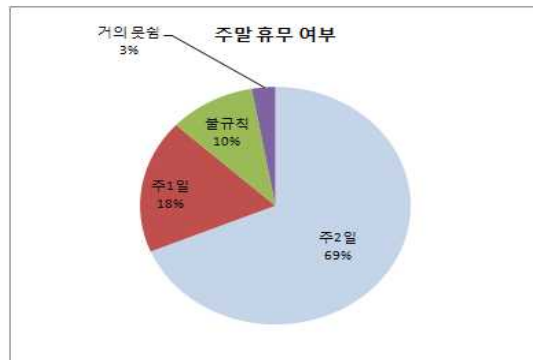
○ 서울지역의 30대, 40대의 자녀양육 남성근로자를 대상으로 가족생활 참여시간 정도를 알아보기 위해 정해진 시간에 퇴근할 수 있는지 여부와 일주일간의 휴일 수를 조사하였음.

- 정시퇴근여부의 경우 30대의 72.5%가 정시에 퇴근하지 못하는 경우가 많거나, 거의정시에 퇴근하지 못하는 것으로 답하였고, 40대의 경우는 64.1%가 정시퇴근을 못하는 경우가 많은 것으로 답하였음. 또 이들 중 홀벌이 가정의 일하는 아버지의 경우가 맞벌이 가정의 일하는 아버지보다 정시퇴근을 하지 못하고 있는 것으로 나타났음(홀벌이 72.3%, 맞벌이 66.9%).

■ 표 1 ■ 정시퇴근 여부

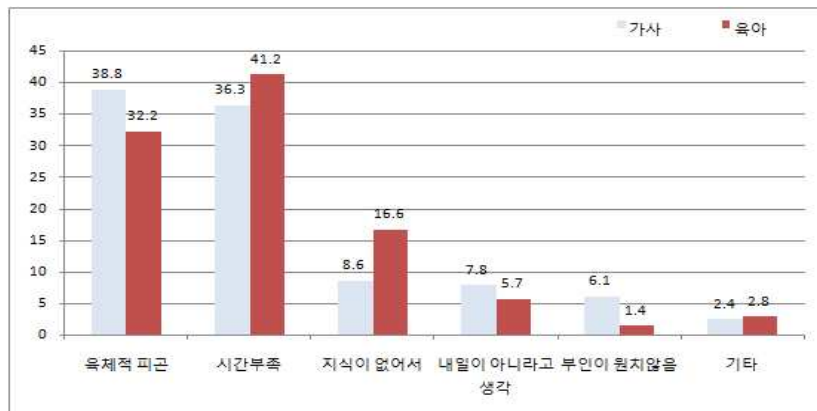
		거의 정시퇴근못함	대부분정시퇴근함.
전 체		69.3	30.8
연령별	40대 미만	72.5	27.4
	40대 이상	64.1	35.9
맞벌이 여부	맞벌이	66.9	33.1
	홀벌이	72.3	27.6
	배우자 없음	57.2	42.9
직급별	평사원급	65.2	34.8
	팀장급	74.4	25.6
	임원급	60.9	39.2
	자영업	59.2	40.7

○ 주2회 이상 휴일사용여부를 조사한 결과 조사인원의 69%가 주2회 휴무를 하고 있었음. 30대의 70.1%, 40대 66.7%가 휴무를 사용하는 것으로 나타나 주말여가프로그램의 제공이 매우 필요한 것으로 나타남.



■ 그림 5 ■ 가사육아에 참여하지 않는 이유

○ 가사육아에 참여하지 않는 이유를 질문한 결과 육체적 피곤과 시간부족을 가장 큰 이유로 들어 일의 양과 육체적 피로가 가장 큰 이유인 것으로 나타남. 한편, 육아의 경우는 지식이 없어서라는 답변이 16.6%나 있는 것으로 나타나 남성에게 육아기술을 습득하는 프로그램 역시 유용할 것으로 판단됨.



■ 그림 6 ■ 가사육아에 참여하지 않는 이유

### ▶ 일하는 아버지의 가족생활 참여 내용

○ 서울지역의 30,40대 자녀양육 남성근로자를 조사한 결과 가사에 아내만 참여 한다고 답한 경우는 50%인 것으로 나타났음. 아내만 참여하는 가사일 중 가장 높은 것을 '음식준비 및 정리'(76.5%)로 나타났고, 다음으로 '의류관리'(72.3%)인 것으로 나타났음. '집 관리 및, 가정관리 물품구입'에는 함께하는 비율이 어느 정도 있는 것으로 나타났음.

○ 육아에 아내만 참여한다고 답한 경우는 58.4%인 것으로 나타났음. 아내만 참여하는 육아 일중 가장 높은 것은 '선생님과 상담 및 학교방문'(80.4%)으로 나타났고, 다음으로 '신체적 돌봄'(67.1%), '아이 간호'(64.8%) 순인 것으로 나타났음.

○ 가사와 육아모두 아내만 한다고 답한 경우가 50%이상으로 나타났으며, 특히 육아의 경우

는 58.4%를 아내만 하고 있다고 답하였음.

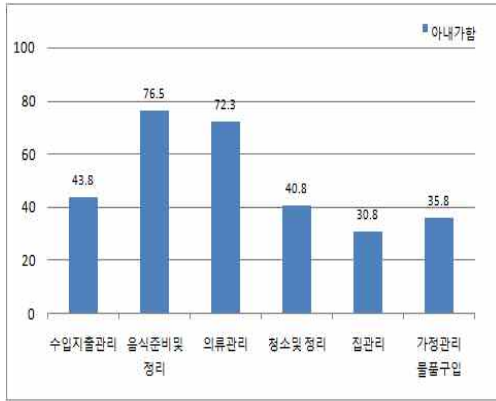


그림 7 가족내 주요 가사담당자

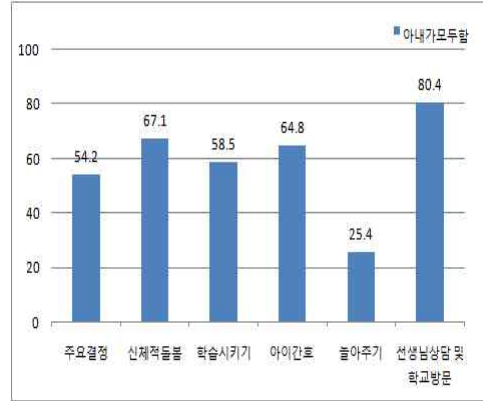


그림 8 가족내 주요 육아담당자

### ▶ 제도적 뒷받침에 대한 요구

○ 가족친화제도이용자 경험자에게 아버지 역할에 도움이 되거나, 도움이 될 것인지에 대해 ‘도움이 된다(매우 그렇다+그렇다)’ 는 응답은 70%이상 인 것으로 나타나 대부분 긍정적인 응답을 보여 제도에 대해 매우 긍정적인 것으로 나타났다.

‘보육비 지원’ 응답률이 94.8%로 가장 높은 가운데, ‘배우자 출산휴가’(93.5%), ‘육아휴직 시 휴직급여 지원’(93.0%), ‘가족 간호휴가’(91.8%) 순으로 나타났음.

‘직장으로 찾아가는 아버지 교육’에 대한 ‘도움이 된다’ 응답률은 73.3%로 나타났는데 직접적인 비용지급이나 휴가 외에 제도들에 대해서도 긍정적인 답변이 주를 이뤘음.

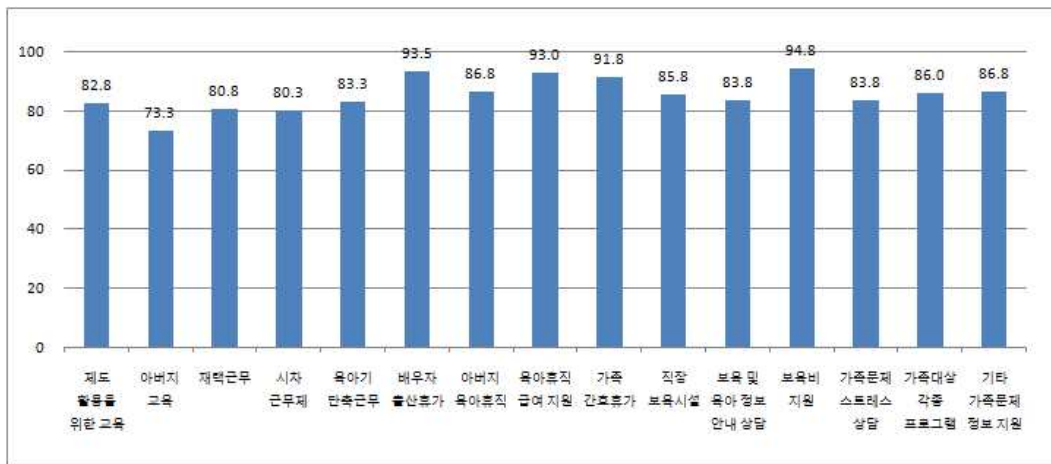
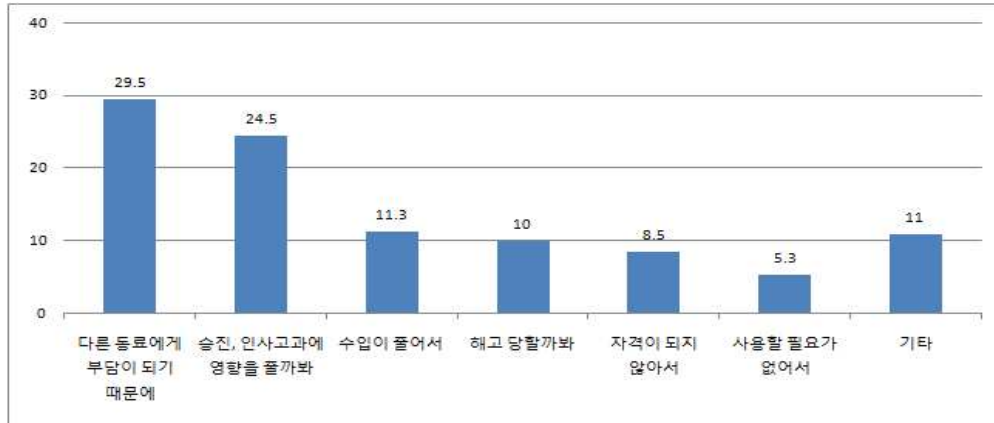


그림 9 제도이용자의 도움여부

○ 가족친화제도를 이용하지 않는 이유에 대해서는 ‘다른 동료들에게 부담이 되기 때문에’ 응답률이 29.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘승진, 인사고과에 영향을 줄까봐’ 24.5%, ‘수입이 줄어서’ 11.3%, ‘해고 당할까봐’ 10.0%, ‘자격이 되지 않아서’ 8.5%, ‘사용할 필요가

없어서' 5.3% 등의 순으로 조사되었음. 수입이 줄어서(11.3%)라는 답변과 사용할 필요가 없어서(5.3%) 등 개인적 원치 않는다는 답변은 매우 적었으며, 동료와의 관계나 인사고과문제 등 직장문화 등의 타의적인 이유로 사용하지 못하는 경우가 대부분 인 것으로 조사됨.



■ 그림 10 ■ 제도를 이용하지 않는 이유

## □ 기혼남성근로자의 가족생활참여 활성화를 위한 요구사항

○ 서울시 30, 40대 자녀양육남성근로자에게 가족생활참여를 지원하기 위한 가족친화제도의 활성화 방안을 묻는 질문에 대해 다음과 같은 요구사항들이 있었음. 이 중 '법적인 강제 시행'의 필요성에 대한 의견이 26.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 '사회적 인식 전환' 14.8%, '경제적 지원' 10.3%, '현실적으로 적용할 수 있도록 제도 개선' 9.2%, '대체 인력 확충' 6.8%, '홍보활동 필요' 5.5% 등의 순으로 나타남.

■ 표 2 ■ 가족친화제도 활성화 방안

단위: 명, %

응답 내용	사례수	비율(%)
법적인 강제 시행	(104)	26.0
사회적 인식 전환	(59)	14.8
경제적 지원	(41)	10.3
현실적으로 적용할 수 있도록 제도 개선	(37)	9.2
대체 인력 확충	(27)	6.8
홍보활동 필요	(22)	5.5
불이익이 생기지 않도록 해야 함	(17)	4.3
회사 규모 및 직종이 걱정하지 않음	(16)	4.0
기타	(39)	9.8
없음/모름/무응답	(39)	9.8
합계	(400)	100



○ 먼저, 법적인 강제 시행이 필요하다고 중소기업의 열악한 환경이나 혹은 인사고과에 안 좋은 영향을 미칠 수 있는 가능성이 있기 때문에 법적으로 강제하고 의무화해야 한다는 의견이 많았음.

“이 제도 자체가 작은 회사에도 절대적으로 적용되게 하려면 그에 따른 보상이나 강제사항이 있지 않고서는 회사 자체적으로는 절대 시행하지 않을 것으로 본다”(30대, IT 업종 종사자)

“일괄적으로 누구나 의무적으로 시행할 수 있도록 해야 회사의 눈치를 보지 않고 제도를 이용할 것이다. 정부에서 의무 시행을 실시하고 대국민 홍보에 적극 나서야 하며 정기적으로 회사에 대해 감사를 실시해야 한다”(30대, 제조업 종사자).

“사장을 비롯한 임원진이 적극 권장하고 의무화 시키는 방안으로 하고 자격이 되는데, 제도를 이용하지 않을 시에는 회사에서 적극적으로 개입하여 이유를 알아보고 부하직원이 제도를 이용하지 않는 비율이 높은 부서나 팀 상사가 인사고과에 영향을 받도록 제도화해야 할 것이다”(30대, 제조업 종사자).

“법적으로 의무적인 사용이 가능하도록 해야 함. 회사 일정상 불가피한 경우에는 일정을 조정하여 추후에 혜택을 받더라도 의무적으로 시행하여 눈치 보느라 불이익을 당하는 경우가 없도록 해야 한다”(30대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

“사내에서 이용할 수 있다는 규정도 없을 뿐만 아니라 있다고 해도 눈치볼 수밖에 없는 것이 직장인들의 처지. 국가적으로 제도적이고 법적으로 명시해서 어길 시에는 회사에 불이익을 주도록 강제화 할 필요가 있다고 판단된다. 그렇지 않고서는 회사에서 눈치보이고 잘릴까봐 사용할 수도 없고 말 꺼내기도 힘들다”(40대, 유통서비스업 종사자).

“소기업의 대부분 사장들이 제도를 시행할 경우 회사에 손해를 끼친다고 생각해서, 그에 따른 불이익이 제도를 이용하려는 직원들에게 결과적으로 돌아가기 때문에 쉽지 않음. 법으로 못을 박아 모든 회사들이 지킬 수 있도록 해야 한다”(30, 금융 및 보험업 종사자)

○ 사회적 인식전환이 필요하다는 의견의 경우, 제도가 의무화 되더라도 경영자의 인식이나 간부직원들의 인식전환이 없다면 실제 실현되기 어려우며, 사회적 합의가 이루어져야 실현될 것이라는 의견들이 다수 있었음.

“사업자와 직원간의 생각의 차이를 줄이는 게 중요할 것으로 본다. 제도를 알고 있어도 일이 바빠 안 되고, 일도 안하면서 월급을 줄 수 없다는 등 경영자의 입장에서만 얘기하다보니 직원들의 입장에서선 제도를 이용할 수 없는 상황이다.”(30대, 건설 및 운수업 종사자)

“경영자들에 대한 인식전환 교육이 개발되고 시행되어야 효과적으로 제도가 실현될 것으로 본다.”(40대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

“회사 내 인식이 바뀌지 않으면 아무리 좋은 취지의 법이라도 소용없다. 먼저 모든 직장의 간부들에게 교육을 하는 것이 필요하다.”(30대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

“제도는 갖추어 가지만 회사 내 분위기와 인식의 전환이 이뤄지지 않고 있다고 생각한다. 대상이 되어도 급여 및 승진 등에 불이익이 더 크다고 생각되므로 쉽게 이용할 여지는 줄어들 것이다.”(30대, IT 업종 종사자).

“크지 않은 직장규모에서 우리나라의 직장문화에 눈치가 보이는 것은 피할 수 없고, 제도가 좋아져도 직장 문화적으로 정착되기까지는 많은 시일이 걸릴 것이다”(30대, 유통서비스업 종사자).

“개인보다 집단이 중시되는 동양적인 사고 방식 속에서 제도를 시행하기는 힘들 것. 차라리 휴직 보다는 하이테크놀로지를 이용한 재택근무가 나올 듯”(40대, IT 업종 종사자)

“국내 사회제도와 문화적 문제로 인해 시행이 거의 불가능하다고 본다. 육아에 대한 사회적 합의가 필요하다”(30대 금융 및 보험업).

“회사내규 사항이 아닌 경우가 많으며 회사 여건상 다른 동료에게 피해줄 우려가 있음 직장 동료 간 순환보직제도가 활성화 및 동료간 서로 이해할 수 있는 교육이 필요하다.”(30대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

○ 경제적 지원의 필요성에 대해 답한 경우, 급여가 삭감되지 않도록 보전해 주거나, 회사에 제도사용을 독려할 수 있는 경제적 지원을 해줘야 활성화 될 것으로 보았음.

“모든 기업에 대해 법률적으로 또는 강제적으로 경제적 지원을 해줘야 회사에서 제도에 대해 지원을 할 것이다. 현재로서는 지원하지 않아 사용을 못한다.”(30대, IT 업종)

“제도가 도입되지 않는 회사도 많고, 도입이 되더라도 회사에서 잘리거나 수입도 적을 뿐더러 지출에도 많은 영향을 주기 때문에 부담이 되어서 이용을 하지 않는 경우가 많다”(30대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

“제도를 정책적으로 강제적으로 보다는 기업들에 인센티브를 주어 기업들이 능동적으로 참여할 수 있는 기회의 장을 열어주어야 할 것이다”(40대, 전문, 과학 및 기술 서비스업 종사자).

“일단 제도 자체가 존재하지 않고 제도가 있더라도 자유롭게 눈치안보고 사용할만한 사회적 분위기가 조성되어야 한다. 제도가 정착되고 사회적 분위기가 원하는 쪽으로 바뀌려면 시간이 많이 필요한데, 그보다는 금전적 보탬이 현실적으론 더 효율적일 것이다”(30대, IT 업종 종사자).

“육아 비용 지원이 현실적으로 이루어져야 함 차별도 많고 제한도 많아 누가 지원을 받는지 모르겠다.”(30대, 제조업 종사자).

“제도는 이용하고 싶으나 기존 급여에 영향이 미칠까봐 이용하지 못한다. 그래서 기존 급여에 영향을 미치지 못하도록 제도적 뒷받침이 되면 좋을 것이다.”(30대, 유통 및 서비스업종 종사자)

○ 제도개선이 필요하다고 답한 경우 실질적으로 필요한 제도와 사용자가 원하는 제도간의 실질적인 차이가 있다는 답변이 많았으며, 제도를 유연하게 사용할 수 있도록 보완하여야 할 것이라는 의견들이 있었음. 또한 현행 실시되는 제도들이 소규모 사업장에서는 사용하기 어려운 경우가 많아 소규모사업장의 근로자를 위한 제도가 필요할 것으로 보았음.

“실질적이고 현실적이며 직접 생활에 도움이 되는 제도가 되어 하는데, 전사용 거시용 제도로만 존재하는 하는 거 같아, 사용자 입장은 이용당하는 생각이 든다.”(40대, 금융 및 보험업 종사자).

“시행이 중요한 것이 아니라 직장이 적극적으로 시행하고 지원하게끔 제도적 보완이 선행되어야 할 것이다.”(40대, 건설 및 운수업 종사자).

“이용 가능한 시간에 인터넷 강의 등 간편하게 부모교육과 같은 제도 이용이 가능 하면 좋겠다.”(30대, 금융 및 보험업 종사자)

“그런 제도가 있긴 하지만 회사에서 시행을 하고 있지 않고, 정부에서 이런 제도를 잘 만들어 놓고 관리감독을 하질 않아 개인회사 같은 경우는 혜택을 받아보기 힘들고 설사 있다하더라도 불이익이 올까봐 사용 못하는 것이 현실이다.”(30대, 금융 및 보험업 종사자)

“회사규모가 대기업 같이 큰 조직도 있지만 작게는 10인미만 사업장도 대한민국에 수두룩한데, 보육료지원 재택근무 출산휴가가 어떻게 생각하면 꿈만 같다는 생각이 든다.”(30대, 유통 및 서비스업 종사자).

“제도가 대부분 대기업 위주로만 시행된다 중소기업에 다니면서 복지혜택을 받는다는건 현실적으로 매우 힘들다고 본다.”(40대, IT 업종 종사자).

“소규모 사업장에 현실적으로 적용이 불가능한 제도. 소규모 사업장까지 제도를 이용할 수 있는 방안모색을 해야만 할 것이다.”(30대, 제조업 종사자).

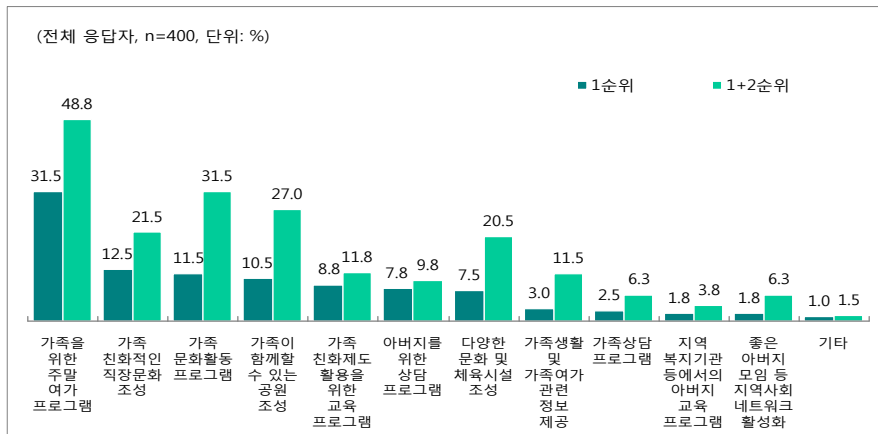
○ 대체인력의 필요성에 대해 응답한 경우 회사에서 제도를 이용하려하더라도 업무지연 및 인원부재의 문제가 있어 이를 해결할 방안이 필요하다는 의견이 있었음. 육아기 재택근무 등을 통해 육아와 업무를 동시에 한다면 동료에게 부담을 주지 않을 것이라는 의견 등이 있었음. 기타의견에는 직장보육시설의 확대, 영유아 보육의 공동화, 제도자체를 알지 못해서 등의 답변이 있었음.

▶ 서울지역 시행 희망 프로그램

○ 서울지역에서 시행되기를 희망하는 프로그램에 대해 일하는 아빠에게 조사한 결과 1순위 응답률은 '가족을 위한 주말 여가 프로그램' 응답률이 31.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '가족친화적인 직장문화 조성' 12.5%, '가족 문화활동 프로그램' 11.5%, '가족이 함께 할 수 있는 공원 조성' 10.5%, '가족친화제도 활용을 위한 교육 프로그램' 8.8% 등의 순으로 답하였음.

○ 2순위까지 응답률을 합산한 결과 역시, '가족을 위한 주말 여가 프로그램' 응답률이 48.8%로 가장 높게 조사되었고, 그 다음으로는 '가족 문화활동 프로그램' 31.5%, '가족이 함께 할 수 있는 공원 조성' 27.0%, '가족친화적인 직장문화 조성' 21.5%, '다양한 문화 및 체육시설 조성' 20.5% 등의 순으로 조사되었음.

지역차원에서의 주말여가프로그램의 개발에 대한 요구는 주 5일제 수업 전면실시와 더불어 더욱 커지고 있다고 할 수 있음.



■ 그림 11 ■ 서울지역에서 시행 희망 프로그램

## □ 분석을 통한 정책적 함의

○ 우리 사회는 저출산고령화 현상, 노동시장의 불안정성, 여성노동시장 진입의 활성화, 가족 형태의 다양성 등 사회경제적 변화가 급격하게 이루어짐. 이러한 변화 속에 일과 가족 생활, 더불어 개인 생활간 균형을 맞추는 것은 개인의 노력으로는 어려움이 많음. 실질적으로 우리 사회의 노동시간은 OECD 평균을 훨씬 웃돌고, 가족참여시간이나 개인생활 시간은 매우 낮은 것으로 나타났음. 특히 남성의 가족참여 및 개인생활 시간은 거의 최하위에 이르고 있음.

○ 서울시 '일하는 아빠'의 일,가족생활참여, 개인생활간의 우선순위를 조사 한 결과 대부분 '일과 가족생활 간의 균형'을 맞추는 것에 대해 중요하게 생각하고 있으나, 현실적인 삶의 실상은 일에 가장 우선순위를 두고 있는 것으로 나타남. 즉 가족생활참여에 대한 욕구와 현실 생활간의 간격이 큰 것으로 나타남. 이러한 일가족양립의 인식의 변화를 뒷받침 할 수 있는 정책적인 대안 마련과 함께 활용할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는 것이 매우 절실한 상황임.

○ 서울시 '일하는 아빠'들에게 제도를 활성화 할 수 있는 방안에 대해 의견을 물은 결과, 강제적으로 제도를 집행하고, 제도시행여부를 감시하는 것이 중요하는 의견이 가장 많았으며, 다음으로 조직문화 변화를 이끌어 낼 수 있는 사회적 합의의 필요성, 다양한 상황에 적용될 수 있는 새로운 제도의 필요성 등이 요구되었음.

○ 일·가정양립 정책은 자녀를 키우면서 일을 하는 여성근로자와 남성근로자가 주요정책 대상임. 즉 여성근로자에게는 자녀를 키우면서 노동시장에서 소외되지 않도록 지원하고 자녀 양육기의 남성근로자에게는 일을 하면서 가족생활과 개인생활에 소홀하지 않도록 지원하는 일련의 정책들이 포함됨. 우리의 일·가족생활양립을 위한 가족친화제도 등의 활용률은 아직 초보단계인 것으로 나타나고 있음. 법과 제도상으로 가족친화제도가 마련되어 있더라도 기업주와 근로자 입장에서 이에 대한 인식이 저조하고 활용이 용이하지 않다면 그것은 명목상의 정책으로 남을 것임.

○ 따라서 기업과 근로자의 입장에서 실질적 활용률과 체감도를 높일 수 있는 단계적 정책 방안 도출이 요구되는 상황임. 예컨대 육아휴직을 활용해야 하는 일하는 아빠들에게 휴가를 신청할 수 있는 법적기반은 현재 갖추어져 있으나, 그럼에도 불구하고 육아휴직을 당당히 신청하기는 수월하지 않음. 그렇기에 육아휴직을 신청했을 때, 이를 받아들이는 조직문화 환경 조성을 위한 인식개선과 조직문화 변화 및 제반 사회적 지원이 요구됨.

<참고문헌>

- 서울시여성가족재단, 2011. 『서울시 남성의 가족생활참여활성화방안』 .
- 통계청, 2009. 「생활시간조사」 원자료 분석.
- Miranda, V. 2011, "cooking, careing and valunteering: unpaid work around the world," OECD social, Employment and migration working paper
- OECD, 2010. Employment Outlook.
- 서울시여성가족재단, 2011. 「기혼남성근로자 대상 실태조사」 자료 재분석