

연구보고서 2018-02

서울지역 강소기업의 일생활균형 실태와 정책개선방안

서울지역 강소기업의 일생활균형 실태와 정책개선방안

신태중 박정우 이승협 엄혜경 노성철
홍희정

서울노동권익센터

신태중
박정우
이승협
엄혜경
노성철
홍희정



연구보고서 2018-02

발행일 2018. 12. 31

발행인 문중찬

발행처 서울노동권익센터

(03147) 서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9,10층

대표전화 02)6925-4349 상담전화 02)376-0001 Fax.070-8250-4349 www.labors.or.kr

I·SEŌUL·U 서울노동권익센터

발 간 사

OECD의 2017년 일생활균형 자료에 따르면 우리나라의 '워라벨'은 38개국 중 35위로 최하위 수준입니다. 장시간노동에 따른 여가 및 개인생활의 부족이 주요요인으로 지적되고 있습니다. 일생활균형의 핵심 저해요인인 장시간노동 개선을 위해 중앙정부는 2018년 주52시간 노동시간 상한제를 도입하였으며, 바로 적용이 되는 대기업을 중심으로 초과노동을 줄이기 위한 다양한 개선책을 수립·시행하고 있습니다.

2000년대 이후 중앙정부는 일생활균형을 위한 다양한 정책을 추진하고 있습니다. 가족생활과 양립할 수 없는 장시간노동 개선, 출산 및 부모휴가 등 다양한 휴가의 확대, 시간제일자리나 유연근무제 등의 노동조건 다양화를 추구하고 노동자 친화적인 보육환경을 조성하며 가사노동과 육아의 성별분화를 지향하는 방향으로의 정책이 수립·시행되고 있습니다.

중앙정부의 정책적 노력과 함께 서울수도 일생활균형을 위한 정책방안을 마련하고 시행하고 있습니다. 서울시는 2013년 “일가족양립 종합지원대책”을 수립하여 △일가족양립지원체계 구축, △가족친화 직장문화 조성, △돌봄지원체계 강화, △일가족양립 인식개선 유도 등 4대 과제로 제시하고 있습니다. 장시간노동관행 개선을 위해 산하 공공기관을 통해 노동시간 단축모델 도입과 확산을 추진하고 있기도 합니다.

이처럼 중앙정부와 서울시의 정책추진에도 불구하고 일생활 불균형 해소하기 위한 많은 과제가 남아 있습니다. 법과 제도를 넘어서 복합적인 요인들이 얽혀 쉽게 바뀌지 않는 제도적 관성이 있기에 단시간 내에 해소하기 어려운 부분입니다.

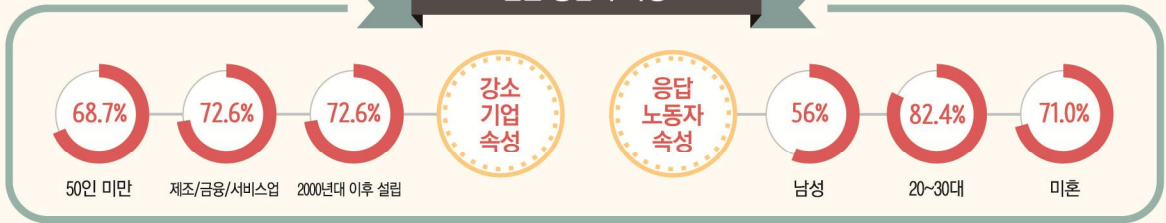
이번 연구는 일생활균형을 위한 지역차원의 정책화 가능성을 모색하기 위해 서울시 소재 작지만 우수한 강소기업 대상의 실태조사와 함께 해외 3개국(스웨덴, 독일, 일본)의 지방정부 사례를 검토하였습니다. 인력과 자원이 부족하지만 일생활균형을 위해 노력하고 있는 강소기업을 대상으로 그 실태를 확인하고, 긍정적·부정적 측면을 확인함으로써 다른 중소기업으로의 전파가능성을 살펴봤습니다. 또한 해외 지방정부 사례를 검토하여 서울시 차원의 일생활균형 정책의 함의를 도출하고자 하였습니다. 향후 이 연구가 서울시민의 일생활균형을 지원하는데 도움이 되길 기대합니다.

2018년 12월
서울노동권익센터
소장 문 중 찬

강소기업 일생활균형과 해외 사례

Infographic

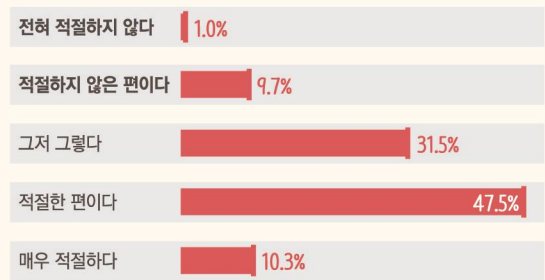
설문 응답자 속성



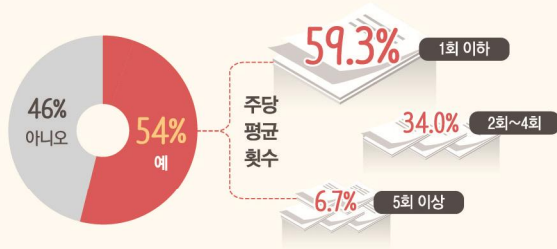
노동시간



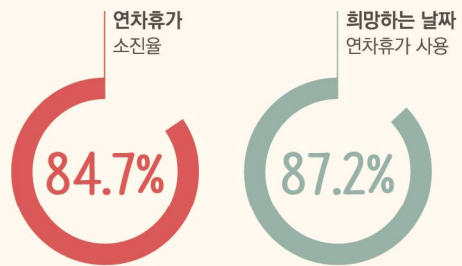
일생활균형을 위한 현재 근무시간 적정성



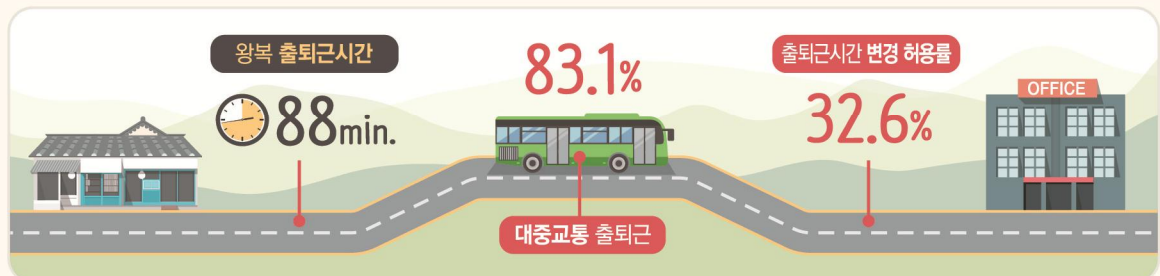
업무시간외 업무지시



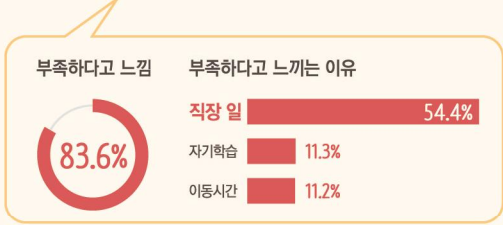
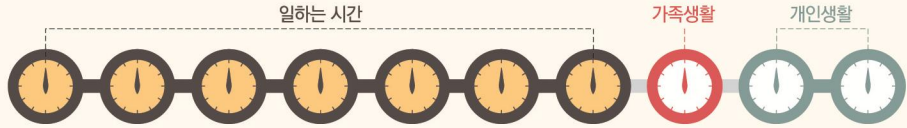
휴가



출퇴근 및 자율성

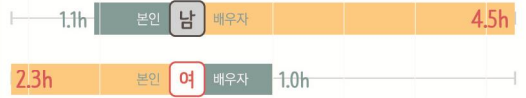


I 평일 시간 비중과 시간 빈곤



I 자녀돌봄 및 가사노동시간

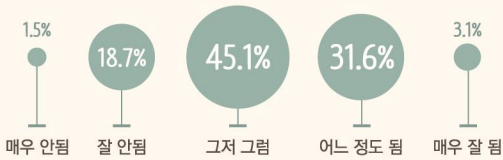
하루 자녀 돌봄시간



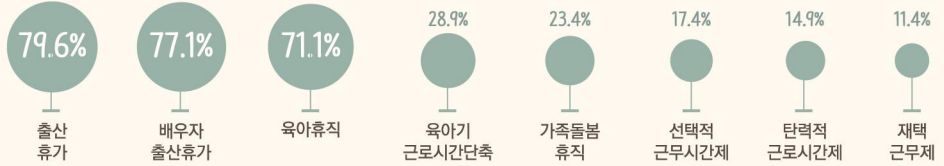
하루 가사노동시간



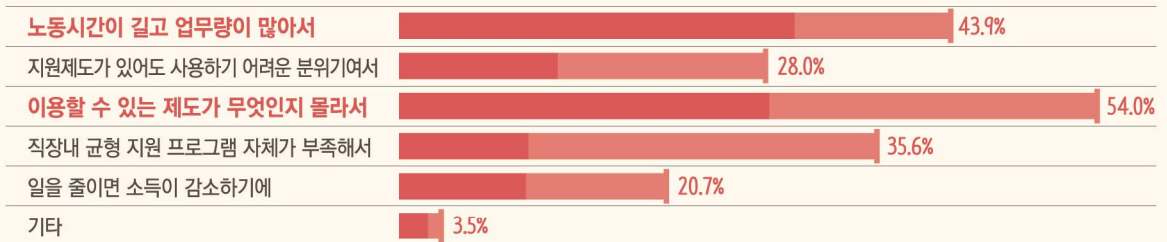
I 일과 생활의 균형



I 일생활 균형 제도활용



I 일생활균형 저해요인 (1순위+2순위)



I 해외 일생활균형 정책 특징

스웨덴

- 사회 전반에 걸친 성평등 가치 실현과 일생활균형 유지를 위한 사회문화 형성
- 국가정책에 따른 지역차원의 지원정책 실시(문화활동, 여가활동, 교육프로그램 지원 등)

독일

- 모성보호 중심의 일가정양립에서 노동생활의 질 향상을 위한 일생활균형 정책으로 전환
- 연방정부의 정책프레임 내에서 일생활균형의 지역적 실천에 초점(이해관계자 참여, 사회적 대화, 지역 산별교섭 등)

일본

- 일생활균형 현장 및 행동지침을 마련하여 구체적인 일생활균형 정책 수립
- 중앙정부의 기획과 지방정부의 집행구조, 후생노동성의 지역노동국을 통한 관리

- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	1
2. 연구대상 및 방법	3
3. 연구내용 및 구성	3
II. 일생활균형 정부 정책	5
1. 중앙정부의 일생활균형 정책	5
2. 서울시 일생활균형 정책	17
III. 서울의 일생활균형 통계	26
1. 들어가며	26
2. 일·생활균형 실태 분석	28
3. 소결	55
IV. 서울지역 강소기업 일생활균형 실태: 노동자 조사 결과	57
1. 개요	57
2. 응답자 특성	60
3. 일 생활	62
4. 가정 생활	95
5. 여가 생활	106
6. 일과 가정(개인)생활 영향과 과제	114
7. 소결	122

V. 서울지역 강소기업 일생활균형 실태: 인사담당자 조사 결과	126
1. 조사방법	126
2. 통계분석 결과	127
3. 소결	157
VI. 해외 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점	160
1. 서론	160
2. 스웨덴 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점	162
3. 독일 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점	182
4. 일본 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점	201
5. 해외 지방정부 사례 함의	218
참고문헌	220
[부록 1] 스웨덴 일생활균형 관련 인터뷰	226
[부록 2] 서울 일생활균형 통계	238
[부록 3] 설문지	272

- 표 목차 -

〈표 2-1〉 중앙정부의 일·생활 양립 관련 제도 분류표	5
〈표 2-2〉 유연근무제의 세부 제도	7
〈표 2-3〉 제3차 서울시 저출산 증장기계획('16-'20) 분야별 사업현황	18
〈표 2-4〉 서울형 노동시간단축 모델 시범 사업기관 현황	21
〈표 2-5〉 서울형 노동시간단축 모델 도입 및 확산 정책의 연간 계획	21
〈표 2-6〉 일생활균형 문화 조성 및 지원을 위한 서울시 정책	23
〈표 3-1〉 분석대상 항목	27
〈표 4-1〉 설문조사 참여	59
〈표 4-2〉 주요 설문조사 문항	59
〈표 4-3〉 응답자 특성	61
〈표 4-4〉 주당 근로일 수	63
〈표 4-5〉 1일 노동시간	63
〈표 4-6〉 주당노동시간	63
〈표 4-7〉 평일 연장근무	64
〈표 4-8〉 휴일근무	64
〈표 4-9〉 초과근무 비율	65
〈표 4-10〉 연장 및 휴일근로를 포함한 주당 평균노동시간	67
〈표 4-11〉 총 주당노동시간, 월간노동시간	67
〈표 4-12〉 연간노동시간	68
〈표 4-13〉 근무시간 결정방법	70
〈표 4-14〉 근무시간 단축·연장방법	70
〈표 4-15〉 초과근무 사유	71
〈표 4-16〉 일생활균형을 위한 근무시간 적절성	72
〈표 4-17〉 계약상 노동시간 대비 업무량 수준	73
〈표 4-18〉 희망하는 근무일과 노동시간	74
〈표 4-19〉 노동시간, 초과근무, 혼인 및 자녀여부에 따른 희망 근무일과 노동시간	74
〈표 4-20〉 노동시간 단축 이유	76
〈표 4-21〉 노동시간 연장 이유	76
〈표 4-22〉 주52시간 노동시간 상한제 영향	77

〈표 4-23〉 주된 출퇴근 교통수단	77
〈표 4-24〉 왕복 출퇴근소요시간	77
〈표 4-25〉 출퇴근시간 변경 희망	78
〈표 4-26〉 출근시간 변경	78
〈표 4-27〉 퇴근시간 변경	78
〈표 4-28〉 출퇴근시간 변경 희망 이유	79
〈표 4-29〉 출퇴근시간 변경 허용	79
〈표 4-30〉 근무시간 중 개인일 처리	80
〈표 4-31〉 2017년 연차휴가사용	80
〈표 4-32〉 연차휴가 미사용 이유	81
〈표 4-33〉 미사용 연차휴가에 대한 수당 지급	81
〈표 4-34〉 희망하는 날짜에 사용 가능	82
〈표 4-35〉 희망하는 날짜에 사용하지 못한 이유	82
〈표 4-36〉 미사용 연차휴가의 처리	82
〈표 4-37〉 연차휴가의 별도의 하계휴가 부여	83
〈표 4-38〉 2017년 총 휴가사용일	83
〈표 4-39〉 업무시간의 업무지시	84
〈표 4-40〉 업무시간의 업무지시 이유	84
〈표 4-41〉 업무시간의 업무지시 주당 평균 회수	85
〈표 4-42〉 업무시간의 업무지시 처리를 위한 평균소요시간(주당)	85
〈표 4-43〉 현재 회식 회수 및 희망 회식 회수	86
〈표 4-44〉 회식 회수 변화 희망	86
〈표 4-45〉 회식의 업무 연장선 인식	86
〈표 4-46〉 회식의 강제성 인식	87
〈표 4-47〉 회식 스트레스	87
〈표 4-48〉 회식 만족도	88
〈표 4-49〉 회식 불만족 사유	88
〈표 4-50〉 회식 만족 사유	89
〈표 4-51〉 유연근무제	89
〈표 4-52〉 전환형 시간선택제	90
〈표 4-53〉 임신, 출산, 돌봄 제도	91
〈표 4-54〉 조직분위기	92
〈표 4-55〉 상사	93

〈표 4-56〉 동료	94
〈표 4-57〉 직장만족도	94
〈표 4-58〉 월평균 임금총액	95
〈표 4-59〉 가구소득	96
〈표 4-60〉 가구소득 충분정도	96
〈표 4-61〉 수면시간	97
〈표 4-62〉 수면시간을 제외한 평일 시간 비중	97
〈표 4-63〉 시간빈곤	98
〈표 4-64〉 시간빈곤 이유	98
〈표 4-65〉 일과후 피곤함 정도	99
〈표 4-66〉 일과후 피곤한 이유	99
〈표 4-67〉 자녀 돌봄 및 가사노동시간	100
〈표 4-68〉 배우자의 집안 일 참여 정도	100
〈표 4-69〉 가사분담에 대한 만족	101
〈표 4-70〉 남자는 일, 여자는 가정이라는 인식	101
〈표 4-71〉 남녀 차이	102
〈표 4-72〉 친인척으로부터의 가사/돌봄 도움	102
〈표 4-73〉 가족 돌봄시 힘들었던 부분	103
〈표 4-74〉 가족 돌봄시 힘든 정도	103
〈표 4-75〉 피곤하여 집안일을 못함	104
〈표 4-76〉 자기계발 및 여가생활 어려움	104
〈표 4-77〉 업무로 가족과의 시간 부족	104
〈표 4-78〉 업무로 자녀와 생활 소홀	104
〈표 4-79〉 일로 인한 가정생활 어려움	105
〈표 4-80〉 삶에 대한 만족	106
〈표 4-81〉 평일 여가시간(본인)	107
〈표 4-82〉 휴일 여가시간(본인)	107
〈표 4-83〉 평일 여가시간(배우자)	108
〈표 4-84〉 휴일 여가시간(배우자)	108
〈표 4-85〉 혼인 및 자녀유무별 여가시간	108
〈표 4-86〉 여가시간 충분	109
〈표 4-87〉 여가시간의 자유로운 사용	110
〈표 4-88〉 여가생활 만족	110

〈표 4-89〉 혼인 및 자녀유무별 여가생활	111
〈표 4-90〉 주된 여가 활동	111
〈표 4-91〉 여가활동별 빈도	112
〈표 4-92〉 공공문화 및 여가시설	113
〈표 4-93〉 일의 가정(개인)생활 영향	114
〈표 4-94〉 가정(개인)생활의 일 영향	116
〈표 4-95〉 일과 개인생활 우선	118
〈표 4-96〉 일과 생활 균형 정도	119
〈표 4-97〉 일생활균형 저해요인	121
〈표 4-98〉 일생활균형 개선과제	121
〈표 5-1〉 인터뷰 조사 응답자 특성	126
〈표 5-2〉 응답자 특성	127
〈표 5-3〉 근로시간 현황	129
〈표 5-4〉 평일 연장근로 현황	129
〈표 5-5〉 휴일근로 현황	130
〈표 5-6〉 기업 규모/업종별 초과근무 현황	131
〈표 5-7〉 초과근로(연장근로, 휴일근로) 발생 빈도	132
〈표 5-8〉 근로시간 단축, 연장 등에 대한 결정 방법	134
〈표 5-9〉 노동시간 관리하는데 고려하는 점	134
〈표 5-10〉 52시간 제한제에 따른 소득, 휴가 등 변화 예상 정도	136
〈표 5-11〉 52시간 제한제에 따른 근무시간관리, 노동강도 변화 예상 정도	137
〈표 5-12〉 법정공휴일 사용 현황	138
〈표 5-13〉 연차휴가 소진율	138
〈표 5-14〉 연차휴가 전부 소진하지 못하는 이유	139
〈표 5-15〉 여름휴가 사용 현황	139
〈표 5-16〉 복리후생제도 실시 현황	141
〈표 5-17〉 복지제도 도입 결정권	141
〈표 5-18〉 출산·돌봄 지원 제도 도입 현황	142
〈표 5-19〉 출산·돌봄 지원 제도 활용 현황	143
〈표 5-20〉 남성/여성의 출산휴가 사용일 수	144
〈표 5-21〉 남성/여성의 육아휴직 사용기간	144
〈표 5-22〉 육아 휴직 후 3개월 이상 계속 근로자 수	146
〈표 5-23〉 유연근로제도 활용 현황	146

〈표 5-24〉 유연근로제도 활용도	147
〈표 5-25〉 출산·돌봄 지원 제도를 시행하는데 어려운 이유	147
〈표 5-26〉 배우자출산휴가제도, 남성육아휴직제도를 시행하는데 어려운 이유	148
〈표 5-27〉 유연근무제도를 시행하는데 어려운 이유	150
〈표 5-28〉 일생활 균형 제도 실현을 위해 필요한 사항	151
〈표 5-29〉 일생활 균형 정책과 관련하여 지원을 받는 것에 있어 어려운 이유	152
〈표 5-30〉 일생활 균형 제도 도입 이유	152
〈표 5-31〉 가족친화 직장문화 제공 프로그램	153
〈표 5-32〉 일생활 균형 기업문화를 위한 최고경영자의 의지	153
〈표 5-33〉 일생활 균형 기업문화를 위한 회사의 지원 및 분위기	154
〈표 5-34〉 일생활 균형 기업문화를 위한 회사의 인사관리	155
〈표 5-35〉 일생활 균형 기업문화를 위한 회사 근로시간	156
〈표 5-36〉 일생활 균형 제도 시행하고 난 이후 사용 전·후 비교	156
〈표 6-1〉 안테의 법칙	164
〈표 6-2〉 부모 수당 현황	169
〈표 6-3〉 스웨덴 부모 육아 휴직 제도 변천 과정 (1974-2018)	170
〈표 6-4〉 국가별 일과 생활의 균형 프로그램의 특징	184
〈표 6-5〉 주요 생활주기형 근로시간모델	189
〈표 6-6〉 주요 시간 및 근무지 유연화 모델	191
〈표 6-7〉 근로시간 계좌제 활용 현황(천명, %)	192
〈표 6-8〉 사업체 규모별 근로시간 계좌제 활용 현황(천명, %)	193
〈표 6-9〉 사업체 규모별 재량근무시간제 활용 현황(천명, %)	193
〈표 6-10〉 주요 개인 경력관리 및 가족친화 모델	194
〈표 6-11〉 일본의 관련 법·제도의 변화	205
〈표 6-12〉 일생활균형을 위한 기업수준의 권장제도	207
〈표 6-13〉 일생활균형 정책지표 및 평가	209
〈표 6-14〉 지자체의 WLB 추진체계 현황	215
〈표 6-15〉 WLB 추진정책 전담조직 구성	215

- 그림 목차 -

[그림 2-1] 서울형 노동시간단축 모델 도입 과정	19
[그림 2-2] 서울형 노동시간 단축방안	22
[그림 3-1] 월 평균 근로일 수(2018년 4월 기준)	29
[그림 3-2] 전국과 서울 월 평균 근로일 수(2008년~2018년)	29
[그림 3-3] 월 평균 총 노동시간(2018년 4월 기준)	30
[그림 3-4] 전국과 서울 월 평균 총 노동시간(2008년~2018년)	31
[그림 3-5] 월 평균 초과 노동시간(2018년 4월 기준)	32
[그림 3-6] 전국과 서울 월 평균 초과노동시간(2008년~2018년)	32
[그림 3-7] 휴가 사용 경험 여부(2016년)	34
[그림 3-8] 전국과 서울의 휴가 사용 경험 여부(2014년, 2016년)	34
[그림 3-9] 평균 휴가일수(2016년)	35
[그림 3-10] 전국과 서울의 평균 휴가일수(2014년, 2016년)	35
[그림 3-11] 가사분담에 대한 견해(2018년)	37
[그림 3-12] 서울지역 가사분담에 대한 견해 변화(2008년~2018년)	37
[그림 3-13] 가사분담 실태(2018년)	38
[그림 3-14] 서울지역 가사분담 실태 변화(2008년~2018년)	39
[그림 3-15] 가사노동시간(2014년)	40
[그림 3-16] 서울지역 가사노동시간 변화(1999년~2014년)	40
[그림 3-17] 평일 여가시간(2016년)	41
[그림 3-18] 평일 평균 여가시간 변화(2014년, 2016년)	41
[그림 3-19] 평일 여가시간 충분 정도(2016년)	42
[그림 3-20] 서울지역 평일 여가시간 충분 정도 변화(2014년, 2016년)	43
[그림 3-21] 여성 취업 견해(2017년)	44
[그림 3-22] 여성취업 견해 변화(2009년~2017년)	44
[그림 3-23] 일-가정생활 우선도(2017년)	45
[그림 3-24] 일-가정생활 우선도 변화(2011년~2017년)	46
[그림 3-25] 일-여가생활 균형	47
[그림 3-26] 출산전후휴가 수급자(2018년)	48
[그림 3-27] 육아휴직급여 수급자(2018년)	49

[그림 3-28] 육아기근로시간단축 수급자(2018년)	49
[그림 3-29] 서울지역, 출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축 수급자 변화 (2008년~2018년)	50
[그림 3-30] 제도 이용자 중 서울지역 비중 변화(2008년~2018년)	50
[그림 3-31] 일·가정양립 제도 인지도(2017년)	51
[그림 3-32] 서울지역 일·가정양립 제도 인지도 변화(2013년, 2015년, 2017년)	52
[그림 3-33] 국·공립 어린이집 설치율(2017년)	53
[그림 3-34] 국·공립 어린이집 설치율 변화(2008년~2017년)	53
[그림 3-35] 초등돌봄교실 이용률(2018년 5월 기준)	54
[그림 3-36] 초등돌봄교실 이용률 변화(2013년~2018년)	54
[그림 6-1] 사례국가의 OECD 일생활균형 순위	161
[그림 6-2] 스웨덴 직장 내 피카 모습	166
[그림 6-3] 스웨덴 시간제 일자리(2012)	174
[그림 6-4] EU 출산율	175
[그림 6-5] 스웨덴 출산율 1890~2017	175
[그림 6-6] 독일 일생활균형 관련 정책 모델	188
[그림 6-7] 독일 성별 단시간근로 비중 추이(%)	190
[그림 6-8] 가족친화경영의 인지 사업체 비중과 사업장 부설 보육시설 증가 추이(%)	195

연구 요약 문

○ 연구목적 및 방법

- 본 연구에서는 일생활균형을 위한 중앙정부 차원의 정책 시행과 함께 지방정부의 역할도 중요하다고 보아, 지역차원의 정책화 가능성을 모색함. 서울시 소재 기업의 대다수를 차지하고 있으며, 일생활균형 수준이 대기업에 비해 상대적으로 열악한 중소기업에 초점을 두고 일생활균형 실태를 파악하고 이를 촉진하기 위한 방안을 마련하고자 하였음. 또한 지방정부 차원의 일생활균형 정책 모색을 위해 해외 지방정부 사례를 검토하였다. 일생활균형 논의가 먼저 시작된 해외의 경우, 국가 차원의 일생활균형 정책과 함께 지방정부의 역할과 정책방안은 무엇인지, 서울시 정책 도입에 시사점을 찾고자 함
- 자원과 인력이 상대적으로 부족한 중소기업의 일생활균형 지원을 위해 서울시 정책을 모색하기 위해 서울시 소재 강소기업을 대상으로 설문조사와 면접조사를 진행함. 작지만 강한 강소기업 중에서도 특히 일생활균형을 위해 노력하고 있는 서울형 강소기업, 고용노동부 청년친화강소기업의 일생활균형 실태를 파악하고 개선 방안을 모색하고자 함. 특히 자원과 인력과 부족한 상황에서도 일생활균형을 위한 강소기업의 활동을 검토하고 다른 중소기업으로의 전파가능성을 찾고자 함
- 일생활균형과 관련한 지역차원의 정책화 가능성을 모색하기 위해 일생활균형에 대한 논의가 먼저 시작된 해외사례(스웨덴, 독일, 일본)를 살펴봄. 주요하게 각국 사례에서 일생활균형을 둘러싼 쟁점의 형성, 중앙정부가 추진하고 있는 일생활균형 관련 제도화의 내용과 정도, 지역차원의 일생활균형 정책의 중앙정부와의 연계, 지역차원 일생활균형 정책의 주요 수단 등을 검토함

○ 서울의 일생활균형 통계

- 정부의 지역별 일·생활균형 지수 발표에 맞춰, 기존 통계자료를 활용하여 서울의 일·생활균형 실태를 분석함 17개 광역지자체와의 비교, 시계열 흐름에 따른 서울의 변화 추이 등을 중심으로 정리함

- 고용노동부의 2017년 지역별 일·생활균형 지수 발표처럼, 서울지역은 여러 항목에서 다른 지역보다 일·생활균형 수준이 상대적으로 우수한 편임. 예를 들어, 근로일수와 노동시간이 타 지자체보다 짧았으며, 휴가 사용자 비율도 높았음. 공평한 가사분담에 대한 인식과 평일 여가시간의 충분한 정도, 여성의 취업에 대한 견해 등도 다른 시·도보다 긍정적이었음. 제도 영역에서 서울지역이 고용보험 모성보호제도 수급자 규모와 비중이 월등히 큰 것도 특징임. 전국과 비교하여 서울지역의 국·공립 어린이집 설치율이 2배 이상 높은 것도 일·생활균형 측면에서 긍정적임
- 하지만, 실태분석을 통해 부족한 부분도 여럿 확인되고 있음. 비록 휴가 경험자 비율이 다른 광역지자체보다 높지만, 평균 휴가일 수는 적으며 이전보다 감소하는 것으로 나타나고 있음. 다른 지역과 마찬가지로 공평한 가사분담에 대한 인식은 빠르게 변화하는데 그 실태는 현저히 이에 미치지 못하고 있으며, 실제 가사노동시간의 남녀간 격차는 여전히 여전한 상황임. 일과 가정생활 중 일을 우선하는 비율이 높은 점도 일·생활 균형을 저해하는 요인임. 또한 서울지역이 상대적으로 규모가 큰 사업장이 많기에 모성보호제도 수급자 수가 절대적으로 많지만, 다른 지역 사업장 소속의 이용자가 더 크게 증가하면서 서울의 비중은 점차 줄어들고 있으며, 수급자 증가율도 타 시·도에 비해 낮은 편임. 일·가정양립 제도에 대한 인지도도 전국 평균보다 낮았으며, 가족돌봄휴직제 인지 정도는 17개 광역지자체 중 가장 낮았음. 서울지역의 일·생활균형 수준이 우수한 측면도 있지만 개선해야 할 부분도 적지 않은 것임
- 사실 서울은 다른 광역지자체와 인구, 경제규모, 산업구조, 도시화 등에 있어 많은 차이가 있음. 이에 따라 일·생활균형 정도를 단순히 평면적으로 비교하는데 한계가 있음. 이러한 점 때문에 고용노동부도 기존 통계를 그대로 비교하기 보다는 지역별·세부지표별 기준값을 설정하고 이에 도달한 수준으로 지역별 일·생활균형 지수를 비교하여 발표한 것으로 보임. 하지만 지수 산출의 기본 자료는 정부가 생산하는 각종 지역별 통계자료로, 이에 기초하여 지자체의 현황과 특성을 파악하는 것은 중요함. 기존 통계자료 분석을 통해 서울시민의 일·생활균형의 저해 요인을 개선하고 긍정 요인을 확대하기 위한 정책방안 모색의 토대를 마련할 수 있기 때문임. 중앙정부 중심의 일·생활균형 정책 추진으로 지방정부의 정책 여지가 축소되어 있지만, 일하는 방식과 문화를 개선하여 일과 생활의 균형을 맞추어

나가는 방향으로 서울시의 정책이 수립·추진되어야 할 것임

○ 서울지역 강소기업 노동자 대상 실태조사 결과

(일생활 측면)

- 첫째, 평일 연장근로 및 휴일근로를 포함한 주당노동시간 평균은 42.7시간으로 매우 길지는 않으며, 주당 52시간 이상 일하는 장시간 노동자도 6.2%로 높지 않았음. 연간노동시간을 계산할 경우, 우리나라 임금노동자의 노동시간과 유사한 2,007시간이었음. 다만, 본 조사 응답자의 99%는 하루 8시간 전일제로 일하는 노동자인 점을 감안하면, 임시직, 일용직, 시간제 노동자 등 노동시간이 상대적으로 짧은 대상자를 포함한 전체 노동자들의 평균노동시간과 비교하여 그다지 노동시간이 긴 편은 아닌 것으로 추측됨
- 둘째, 노동시간이 긴 편은 아니지만, 여전히 초과근무를 하는 비율은 높게 나타남. 응답자의 56.4%는 평일 또는 휴일에 초과노동을 하고 있으며, 남성이 여성보다, 30대와 40대가 20대보다, 대학원 이상 학력이 대졸 및 고졸보다, 그리고 맞벌이보다 외벌이 응답자의 초과근무 비율이 높았음. 초과근무를 하는 응답자일수록 일생활균형을 위한 근무시간 적절성에 대해 부정적이었음
- 셋째, 노동시간 단축을 희망하는 응답자는 37.8%였으며, 그 이유로는 여가나 학습, 취미 등 개인생활 시간에 사용하기 위해서가 가장 많았음. 주당 노동시간이 40시간을 초과하는 응답자와 초과근무하는 응답자일수록 노동시간 단축 희망 비율이 높았음
- 넷째, 평균 출퇴근시간은 왕복 88분이었으며, 20.6%가 출퇴근시간 변경을 희망하고 있었음. 개인 사정에 의해 출퇴근시간 변경이 허용된다는 비율은 32.6%, 근무시간 중 개인 일 처리가 가능하다는 비율은 60.8%였음. 자녀가 있는 응답자일수록 출퇴근시간 변경 가능성과 근무시간 중 개인 일처리 가능 비율이 상대적으로 많아 개인 여건에 따라 일부 자율성이 있는 것으로 나타남
- 다섯째, 연차휴가사용율은 84.7%로 높게 나타났으며, 연차휴가 미사용에 따른 수당 지급은 50.6%만이 수당을 지급받는다고 응답함. 연차휴가를 제대로 사용하지 못하는 이유와 사용하고자 하는 날에 사용하지 못하는 주된 사유로는 '일이 많거나' '동료에 대한 피해 우려'를 꼽았음
- 여섯째, 기업문화와 관련해서 스마트기기를 활용한 업무시간외 업무지시를 받는다

는 비율은 54%였으며, 이들 응답자의 주당 평균 회수는 1.9회, 주당 평균 업무 처리소요시간은 24.3분이었음. 다만, 자주 지시를 받는 경우는 5.3%이며, 급한 사안이나 불가피한 경우가 48.7%여서 대체적으로 특별한 상황 발생시 부득히 업무지시를 받는다고 하여 항시적으로 업무지시를 받는 경우는 드문 편이었음

- 일곱째, 회식과 관련하여 월 평균 회식 회수는 1회 미만인 0.75회였으며, 회식 빈도가 낮은 만큼, 회식이 업무의 연장이라는 인식, 강제성 인식, 스트레스 정도 등도 낮았으며, 회식에 대한 만족도는 높았음
- 여덟째, 일생활균형을 위한 제도 이용실태는 매우 낮았음. 유연근무제도의 활용률은 5% 미만에 불과했으며, 임신·출산·돌봄제도 활용율도 출산휴가(25.0%), 육아휴직(7.8%)을 제외한 나머지 제도의 활용률은 3% 미만으로 제도의 활동도가 매우 낮았음
- 아홉째, 일생활균형을 위한 조직분위기, 상사와 동료의 태도, 그리고 직장생활 만족도는 모든 항목에서 5점 척도 기준 보통(3.0) 이상으로 나타났음. 하지만, 주당 노동시간과 초과근무여부에 따라서 차이가 있었는데, 주당 40시간을 초과하여 일하는 응답자와 초과근무를 하는 응답자일수록 각 항목에 대한 평가가 상대적으로 낮게 나타나 노동시간에 따른 조직의 일생활균형 문화에 대한 인식 차이를 보임

(가정생활 측면)

- 첫째, 수면시간을 제외한 응답자의 평일 일생활 시간, 가정생활 시간, 개인생활 시간 비율은 각각 67.5%, 12.3%, 20.2%였음. 절대 다수의 시간을 일을 하는데 투여하는 것으로 인식하고 있음. 개인생활 시간 비중이 가장 낮은 집단은 미취학 자녀가 있는 응답자로 개인생활 시간 비율이 11.6%였음. 특히 미취학 자녀를 둔 여성의 비중이 더 낮았는데, 8.5%에 불과하여 절대적으로 개인생활시간의 부족을 느끼고 있었음
- 둘째, 평소 시간이 부족하다고 느끼는 비율은 83.6%로 응답자의 절대 다수가 시간 빈곤을 경험하고 있었음. 이 비율은 초과근무를 하는 응답자, 주당 40시간 초과 근무자, 그리고 자녀가 있는 응답자일수록 높게 나타남
- 셋째, 자녀돌봄시간과 가사시간은 남녀에 따른 차이가 극명하게 나타남. 남성 맞벌이 응답자의 하루 자녀 돌봄시간은 71분이었지만, 배우자 여성은 143분으로 2

배 이상이었음. 마찬가지로 여성 맞벌이 응답자의 자녀 돌봄시간은 137분이었지만, 배우자 남성은 59분으로 절반에도 미치지 못하고 있음. 가사노동시간도 여성이 남성보다 길어, 여전히 성별 가사분담의 불평등이 나타나고 있었음

- 넷째, 남성은 일, 여성은 가정이라는 전통적 역할분담 인식에 대한 반대 비율을 보면 남성은 74.9%, 여성은 93.1%로 차이가 있었음. 또한 연령에 따라 40대 이상이 20, 30대보다 찬성 비율이 높았음

(여가생활 측면)

- 첫째, 현재 평일 여가시간은 113분, 희망하는 평일 여가시간은 175분이었으며, 현재 휴일 여가시간 322분, 희망 휴일 여가시간 412분으로 여가시간의 확대를 희망함. 여가시간이 짧게 나타나고 있는 집단은 미취학 자녀를 둔 응답자로 평일 여가시간이 56분에 불과했으며, 특히 여성은 46분으로 가장 짧았음. 미취학 자녀가 있는 응답자는 현재 여가시간과 희망 여가시간 간의 차이도 크게 나타났는데, 그만큼 현재의 여가시간이 절실히 부족하기 때문임
- 둘째, 여가시간이 충분하다는 응답자는 19.3%에 불과했으며, 자유롭게 사용한다는 응답자는 48.6%였음. 여가생활에 대해 만족하는 편인 응답자는 31.7%였음. 여가시간이 충분한 정도, 자유로운 사용 정도, 그리고 여가생활 만족도 모두에서 낮게 나타나고 있는 집단은 미취학 자녀를 둔 여성 응답자였음. 이들은 여가시간 부족과 연계되어 여가생활이 매우 불만족스러운 집단으로 나타나고 있음
- 셋째, 여가활동은 소극적 여가활동이 주를 이루고 있으며, TV 및 DVD 시청, 휴식, 컴퓨터 게임·인터넷 검색 등이 주된 여가활동이었음. 공공문화 여가시설에 대한 인지 및 충분정도는 낮게 나타나고 있는데, 시설을 아는 편이다 22.1%, 프로그램을 아는 편이다 9.7%, 시설이 충분한 편이다 12.6%, 프로그램이 충분한 편이다 7.0%로 그 수치가 매우 낮아 공공문화여가시설의 활용이 저조했음

(일과 가정생활의 영향과 정책개선과제)

- 첫째, 일의 가정 및 개인생활 영향과 관련해서는 5점 척도를 기준으로 평균 2.96에서 4.06으로 나타났다. 상대적으로 낮게 나타난 문항은 업무시간외 업무스트레스 지속, 업무로 인한 체력적 한계, 자녀와 함께하는 시간 부족 등이었다. 가정생

- 활의 일에 대한 영향 관련해서는 평균 2.82에서 4.20이었다. 해당 문항 중 유일하게 자녀양육 부담으로 직장에서 일하기 힘들다는 문항의 평균이 낮게 나타남
- 둘째, 일과 개인생활 중 무엇을 우선하는지에 대해서는 일을 우선하는 편 40.8%, 비슷한 편 52.1%, 개인생활 우선하는 편 7.1%로, 개인생활보다는 일을 우선하고 있었음. 20대가 30대, 40대보다 개인생활을 우선하는 비율이 높았으며, 맞벌이가 외벌이보다, 기혼자 중 자녀가 없는 응답자가 자녀가 있는 응답자보다 개인생활을 중요시함을 중요시함
 - 셋째, 일생활이 잘 이뤄지고 있는데 대해 '잘 되고 있다'는 비율은 34.7%, '안되고 있다'는 비율은 20.2%였다.(그저 그렇다 45.1%) 연령이 높을수록 일생활균형이 안되고 있다는 비율이 높았으며, 기혼이 미혼보다, 전문가 및 관련 종사자가, 중간관리자가, 주당 40시간 초과 근무자가, 그리고 초과근무를 하는 응답자가 일생활균형 상태에 대해 상대적으로 부정적이었음
 - 넷째, 일생활균형의 저해 요인의 핵심으로는 노동시간과 업무량 문제, 제도에 대한 정보 부족이 꼽혔으며, 일생활균형 개선을 위해서는 장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개선과 경영자 인식 개선, 그리고 근로자의 인식변화 교육 등을 중요하게 꼽았음

○ 서울지역 강소기업 인사담당자 대상 실태조사 결과 (인사담당자 실태조사 결과)

- 인사담당자 실태조사 결과를 종합해 보면, 아직도 다수의 기업에서는 연장근무, 휴일근무를 하고 있으나 회수는 많지는 않았음. 그리고 직원들의 휴가 사용에서도 높은 소진율을 보여주고 있었음. 인사담당자들과의 인터뷰를 통해 회사가 초과근로를 지양하는 분위기이거나 특정시기에만 사용하고 있었고 과거에 비해 직원들이 휴가를 사용하는데 있어 부정적인 분위기를 조성하지 않는 것으로 알 수 있었음
- 일·생활 균형 제도인 출산·돌봄 지원 제도는 법적으로 반드시 부여되어야 하는 육아휴직, 출산휴가 등은 높은 도입율과 활용율을 나타낸 반면 유연근무제도의 도입율과 활용율은 저조한 것으로 나타남. 이러한 제도들이 시행하는데 어려운 이유에 대해서는 출산·돌봄 지원 제도는 휴가로 인한 업무공백, 유연근무제도는 관련된 기업과의 관계가 높게 나타남. 이러한 제도들이 실현되기 위해 가장 필요한

사항으로 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성, 정부 지원 확대라고 응답함. 이는 정부와 기업들의 노력이 함께해야 하는 필요가 있음을 추측할 수 있음. 그러나 조직 내 일·생활 균형 제도에 대한 기업 문화인 최고경영자의 의지, 회사의 분위기, 인사관리 등은 평균이상으로 긍정적 이었고 일·생활 균형 제도 시행 후의 직원들의 직장 만족도가 가장 높은 것으로 나타났음

- 강소기업임에도 불구하고 일·생활 균형 운영이 잘 되고 있는 이유는 무엇일까? 이는 최고경영자의 의지와 조직문화임을 확인할 수 있음. 인사담당자들의 설문조사와 인터뷰 조사에서 볼 수 있듯이 최고경영자, 임원, 그리고 중간관리자의 역할이 중요함을 알 수 있었음. 조직의 새로운 변화 즉 제도의 도입과 활용, 조직 분위기에 있어서는 최고 경영자의 인식뿐만 아니라 임원과 중간관리자들의 인식과 지원이 함께 동반되어야 함. 이러한 인식과 더불어 일·생활 균형을 지원하는 조직문화가 조성되어야 함. 근로시간 변화에 대한 임직원 인식 변화를 위한 교육, 성과중심의 조직문화 지양, 직원들의 일·생활 균형을 위한 복리후생 지원 등의 조직문화가 직원들의 직장 만족도를 높여주는데 기여함을 알 수 있었음

(정책제안)

- 첫째, 기업에서 근로자의 근로시간은 법적 기준을 준수하고 있지만 아직도 대다수의 기업에서는 초과근무를 하고 있는 것으로 나타났음. 기업의 임원이나 직속상사들의 정시퇴근에 대해 인식이 많이 변했다고 하더라도 직무특성 또는 거래처와의 관계 등으로 초과근무를 할 수 밖에 없는 상황이 발생할 수밖에 없음. 따라서 정부 차원에서 기업들이 그들의 상황에 맞게 근로시간 조정을 할 수 있도록 근로시간 컨설팅 지원이 필요함
- 둘째, 출산·돌봄 지원 제도는 많은 기업에서 도입하고 사용하고 있는 것으로 나타났음. 그러나 여성의 출산휴가와 육아휴직 사용에는 당연한 것으로 받아들이는 반면 남성의 출산휴가와 육아휴직에는 부정적인 시각인 것을 알 수 있었음. 아직도 육아는 여성이 하는 것이라는 인식이 크게 작용하는 것으로 볼 수 있지만 인터뷰 조사에서 알 수 있듯이 현실적으로 금전적인 부분이 남성의 출산휴가나 육아휴직을 선택하는데 가장 큰 걸림돌로 작용이 되는 것으로 나타남. 따라서 조직 차원에서는 남성 육아휴직에 대한 인식 변화와 조직 분위기가 전환이 필요하고 더 나아가 정부 차원에서는 실질적인 금전적 또는 정책 지원이 필요함

- 셋째, 기업의 복리후생제도의 변화가 필요하다. 시대는 변하고 있고 기업마다 직원들의 필요한 복지는 다를 것임. 그러나 현재의 복리후생제도는 모든 기업이 비슷한 제도를 지원하는 경향이 있음. 직원들을 통해 가장 필요한 복지가 무엇인지를 조사를 하고 조직에 맞는 복리후생제도를 갖추는 것이 필요함. 또한 기업의 복리후생제도가 직원들의 위해 많이 운영되고 있지만 일·생활균형에 도움이 될 수 있는 실질적인 복지 제도는 아직 많이 부족한 실정임. 직원의 건강, 여가뿐만 아니라 육아, 보육에 도움이 될 수 있는 조직 지원이 필요할 것임
- 마지막으로 이러한 일·생활 균형이 잘 이루어 질 수 있도록 정부 차원에서 다양한 기업들이 소통할 수 있는 플랫폼 지원이 필요함. 현재 각 부처마다 기업의 일·생활 균형을 위한 제도, 우수 사례, 정책 지원 등을 홍보하고 있지만 이는 정부의 기업에 대한 일방적 정책 실행임. 기업의 인사담당자들과 함께 양방향 소통을 통한 정책마련이 필요함. 서로 다른 기업들이 현재 일·생활 균형을 위해 노동자들에게 어떻게 지원하고 있는지, 각 제도에 대한 현장에서는 어떻게 생각하고 있는지 등에 대해 정부와 기업 간 또는 기업과 기업간의 커뮤니케이션을 원활히 할 수 있는 플랫폼이 제공하면 일·생활균형이 활성화하는데 기여할 수 있을 것임

○ 해외 지방정부의 일·생활균형 정책과 시사점

- 일·생활균형 정책에 대한 해외사례는 개별 국가의 정치적 지향, 산업경제적 구조 및 사회문화적 특성 등이 다르지만, 그럼에도 불구하고 몇 가지 함의를 도출해낼 수 있음
- 첫째, 일·생활균형 정책이 보다 높은 수준에 있는 스웨덴과 독일의 경우에는 정책의 추진과정에서 중앙정부와 지역의 역할이 명확하게 구분된다는 점임. 스웨덴과 독일 모두 중앙정부의 기획과 방향제시, 지역차원에서의 실행이라는 중앙과 지역의 역할구분이 나타나고 있음. 반면 일본의 경우에는 중앙정부의 기획은 다른 사례와 유사하지만 지역차원에서의 실행보다는 행정적 집행 중심으로 이루어지는 차이가 보여지고 있음. 실행과 집행의 차이는 지역차원에서 자율적이고 주도적으로 지역 현실에 맞는 정책방향의 지역화가 이루어지느냐, 아니면 중앙정부의 방침을 수동적으로 관리하느냐의 차이라고 할 수 있음
- 둘째, 스웨덴과 독일의 경우에는 지역 단위의 이해관계자를 중심으로 하는 지역 사회적 대화가 일·생활균형 관련 지역 정책의 정착 및 확산에 중요한 역할을 하는

것으로 나타남. 지역정부는 간접적이지만 지역 이해당사자들이 일생활균형의 중요성을 깨닫고 이해당사자 사이의 사회적 대화나 교섭을 통해 일생활균형 정책이 사업장에서 구체화되고 실현될 수 있도록 촉진자 또는 조정자의 역할을 주로 수행하고 있음. 반면 일본의 경우에는 지역 단위의 사회적 합의체들의 자율적 추진이 아니라 중앙정부의 정책적 지침을 지역노동국을 통해 관리하는 방식으로 이루어지는 것으로 나타남. 이러한 차이는 일생활균형 정책의 필요성에 대한 이해당사자들의 수용성 차이로 나타나는 것으로 보임. 우리나라의 경우에도, 일생활균형 정책의 전달체계는 주로 중앙부처인 고용노동부가 지역고용센터를 통해 직접 관할함으로써 지자체의 지역정책적 여지를 상당한 정도로 축소하고 있다는 점에서 일본과 상당히 유사한 측면이 많아 보임. 따라서 지역 내에서의 일생활정책의 전달체계를 지역고용센터에서 지자체로 전환할 필요성이 있다고 할 수 있음

- 셋째, 일생활균형 정책의 지역 내 정착 및 확산에는 지역 내 기업네트워크가 중요한 역할을 하고 있으며, 지역정부는 지역 내 기업네트워크의 활성화를 통해 일생활균형 정책이 자연스럽게 지역 기업에 확산되도록 하고 지원하는 데 초점을 맞추고 있었음. 특히 독일의 경우, 지역정부가 관내 기업들을 대상으로 일생활균형정책에 대한 소개, 홍보 및 교육 등 지원역할에 보다 더 적극적인 모습을 보여주고 있었음
- 넷째, 스웨덴이나 독일의 경우, 강력한 노조의 근로시간정책이 단체협약에 반영되어, 기업 내부에서 일생활균형 정책의 경영전략적 접근의 필요성과 동력이 확보될 수 있는 것으로 보임. 이로 인해 스웨덴이나 독일의 사용자들은 일생활균형을 경영전략적으로 접근하도록 기업 내부에서 강제되는 측면이 있음. 반면 우리나라나 일본의 경우에는 노동조합의 조직형태나 전략적 고려에서 일생활균형과 같은 노동생활의 질적인 측면은 그다지 부각되지 못하고 있음. 따라서 일생활균형에 대한 기업 내부적 수용성을 높일 수 있는 기업 자체의 필요성을 어느 영역에서 찾을 수 있는지에 대한 고민이 요구됨

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

일생활균형에 대한 관심이 뜨겁다. 삶의 질에 대한 관심이 높아지고 일과 삶에 대한 가치관이 변화하면서, 일에 중점을 두는 사회에서 가정과 개인의 생활을 중시하는 사회로 변화하고 있다. 김난도 외(2017)는 워라벨(WLB) 세대를 언급하였으며, 1988년에서 1994년에 태어난 세대는 일과 자기 자신, 여가, 그리고 자기성장 사이에 균형을 추구하며, 긍정적인 태도로 자기애를 높이고, 정시 퇴근과 사생활을 중시하고, 돈보다 스트레스 제로를 추구하여 취직을 퇴직 준비와 동일시하는 경향을 보인다고 강조하였다(김난도 외, 2017; 이정미·강희경·최수형, 2018 재인용). 2018년 3월 잡코리아 조사에서 '회사를 선택할 때 가장 중요하게 생각하는 요건'에 대해 '워라벨(WLB)이 가능한지 본다'가 55.2%로 1위였으며, 높은 연봉과 고용안정성은 각각 28.6%와 27.7%에 그쳤다. 오로지 일 중심에서 이제는 일과 가정, 개인생활의 조화를 추구하는 방향으로 사회적 인식이 변화하고 있는 것이다.

하지만 사회적 인식의 변화에도 불구하고 일생활균형을 저해하는 요인은 아직도 존재하다. 먼저 일생활균형의 핵심인 장시간노동 문제이다. 우리나라는 장시간노동으로 유명한데, OECD 국가의 평균노동시간을 훨씬 뛰어 넘으며, 세계 1, 2위를 다툰다. 2017년 한국의 취업자 1인당 연간노동시간은 2,024시간으로 OECD 국가 평균시간인 1,759시간에 비해 연간 265시간 길며, 이는 주 40시간으로 계산했을 때 한 달 반 정도 더 일하는 셈이다(OECD, 2018). 장기간노동자 비율도 상당하다. 10여년 전 국제노동기구가 조사한 '전 세계 노동시간'에 따르면, 한국의 '장시간 노동 빈도'는 49.5%로 41개국 가운데 2위를 기록했다. 장시간노동 빈도는 주당 48시간 이상 일하는 노동자 비율을 말한다. 10여 년이 지난 현재 시점에서 OECD가 발표한 장시간 노동자 비율은 22.6%로 45개국 가운데 2위를 기록했다. 여기서 장시간노동 기준은 주당 60시간 이상 근무를 말한다(김영선, 2018). OECD의 '더 나은 삶 지수(Better Life Index)'가운데 일생활균형 지수를 봐도 장시간노동의 빈도는 크게 달라지지 않는다. 주당 50시간 이상 일하는 임금근로자 비율이 23.1%로 38개국 가운데 3위를 기록했다. 이처럼 한국사회의 장시간노동과 오로지 일 문화는 일반적 특성이다. 노동자의 건강을 위협하고, 인간다운

삶을 파괴하는 장시간노동 문제를 해결하기 위해 2010년 노사정위 합의로 2020년까지 1,800시간대로 노동시간을 단축하기로 했지만 아직 실현가능성은 요원한 현실이다. 노동시간의 양만이 문제가 아니다. 한국은 불이 꺼지지 않는 사회이다. 외식산업이나 유흥산업은 물론이고 쇼핑, 가사지원 등의 서비스제공도 평일 늦은 저녁, 주말과 같은 비표준시간대(non-standard hours)에도 활성화되어 있다. 서비스산업 뿐만 아니라 제조업이나 중공업과 같은 전통산업에서도 비표준시간대 근로비중도 높다.

그럼에도 불구하고 정부는 일생활균형을 위한 다양한 정책을 추진하고 있다. 가정생활과 양립할 수 없는 장기간노동의 개선, 출산 및 부모휴가 등 다양한 휴가의 확대, 시간제일자리나 유연근무제 등의 노동조건을 다양화를 추구하고 노동자 친화적인 보육환경을 조성하며 가사노동과 육아의 성변분화를 지양하는 방향으로 나타난다. 우리사회에서는 2000년대 들어와 관련법이 제정되고 제도들이 시행되고 있다. 구체적으로 2004년 건강가정기본법과 저출산고령사회기본법 제정(2005년), 2005년 고용보험법 개정, 2007년 남녀고용평등법의 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률로의 개정, 가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률의 제정(2007년)을 통한 출산휴가 90일분 전액 고용보험지원, 육아휴직급여 인상(2007), 출산여성신규고용촉진 장려금 신설(2007년), 가족친화 인증제도(2007) 실시, 경력단절여성 등 경제활동 촉진법 제정(2008년), 그리고 2018년에는 주당 근로시간 52시간 상한제 시행 등이 이뤄지고 있다(김영선, 2013).

이러한 제도는 여전히 자녀를 가진 직장여성 문제를 중심에 두고 있는데. 이는 기본적으로 자녀 돌봄과 가정생활을 여성의 일로 여기는 가정내 성분업을 전제로 한 남성 외별이 고용모델 혹은 변형된 남성 외별이 고용모델에서 접근하는 것으로 볼 수 있다. 그런데 이러한 정책적 노력조차도 효과가 미미하거나 일부 제도의 경우 오히려 역효과를 내는 것으로 비판받기도 한다. 일생활 불균형의 주범인 장기간노동 관행은 일개 법과 제도를 넘어서 복합적인 요인들로 얽혀 있어 일부 개혁으로는 쉽게 바뀌지 않는 제도적 관성(institutional inertia)을 가지고 있다(배규식, 2012). 조직 분위기와 문화적 차원, 통용되는 노동윤리와 규범을 세심하게 고려해야 정책의 실효성을 확보할 수 있다.

본 연구에서는 일생활균형을 위한 중앙정부 차원의 정책 시행과 함께 지방정부의 역할도 중요하다고 보아, 지역차원의 정책화 가능성을 모색하였다. 서울시 소재 기업의 대다수를 차지하고 있으며, 일생활균형 수준이 대기업에 비해 상대적으로 열악한 중소기업에 초점을 두고 일생활균형 실태를 파악하고 이를 촉진하기 위한 방안을 마련하고자 하였다. 또한 지방정부 차원의 일생활균형 정책 모색을 위해 해외 지방정부 사례를 검

토하였다. 일생활균형 논의가 먼저 시작된 해외의 경우, 국가 차원의 일생활균형 정책과 함께 지방정부의 역할과 정책방안은 무엇인지, 서울시 정책 도입에 시사점을 찾고자 하였다.

2. 연구대상 및 방법

본 연구의 목적은 서울시 차원의 일생활균형 정책방안을 마련하는데 있다. 이에 따라 서울시 소재 강소기업을 대상으로 일생활균형 실태조사를 진행하였으며, 해외 지방정부의 정책을 검토하기 위해 사례조사를 실시하였다.

첫째, 서울시 소재 사업체 82만개 중 99.9%는 30인 미만 중소기업이며, 서울시 소재 사업체 종사자의 78.5%는 300인 미만 중소기업에 종사하는 현실에서, 중소기업의 일생활균형 실태를 파악하였다. 자원과 인력이 상대적으로 부족한 중소기업의 일생활균형 지원을 위해 서울시 정책을 모색하기 위해 서울시 소재 강소기업을 대상으로 설문조사와 면접조사를 진행하였다. 작지만 강한 강소기업 중에서도 특히 일생활균형을 위해 노력하고 있는 서울형 강소기업, 고용노동부 청년친화강소기업의 일생활균형 실태를 파악하고 개선방안을 모색하고자 하였다. 특히 자원과 인력과 부족한 상황에서도 일생활균형을 위한 강소기업의 활동을 검토하고 다른 중소기업으로의 전파가능성을 찾고자 하였다.

둘째, 일생활균형과 관련한 지역차원의 정책화 가능성을 모색하기 위해 일생활균형에 대한 논의가 먼저 시작된 해외사례를 살펴보았다. 대상 국가는 스웨덴, 독일, 일본으로, 비교가능성을 확보하기 위해 각각의 사례 분석의 틀을 공유하여 진행하였다. 주요하게 각국 사례에서 일생활균형을 둘러싼 쟁점의 형성, 중앙정부가 추진하고 있는 일생활균형 관련 제도화의 내용과 정도, 지역차원의 일생활균형 정책의 중앙정부와의 연계, 지역차원 일생활균형 정책의 주요 수단 등을 검토하였다. 구체적으로 스웨덴은 스톡홀름에 있는 단테뤼드 기초자치단체, 독일은 자아랜드, 노르트라인 베스트팔렌, 바덴 뷚템베르크 3개 지역 사례, 그리고 일본은 사이타마현과 후코오카시의 사례를 소개하였다.

3. 연구내용 및 구성

본 연구는 크게 6개 장으로 구성하였다.

제1장은 연구필요성과 목적, 그리고 연구내용과 방법 등을 제시하였다.

제2장은 일생활균형을 위한 중앙정부와 서울시의 정책을 검토하였다. 중앙정부 정책은 근로시간제도, 휴식제도, 일가정생활 지원제도, 일여가생활 지원 제도 등 크게 4가지로 범주화하여 살펴보았으며, 서울시 정책은 서울시의 일가족양립 종합지원대책과 저출산·고령화 기본계획을 중심으로 살펴보고, 서울시 차원의 일생활균형 관련 지원제도를 요약·정리하였다.

제3장은 기존 정부 통계자료를 바탕으로 서울시의 일생활균형 수준을 분석하였다. 정부가 발표한 지역별 일생활균형 지수에 맞춰 일(노동, 휴가), 생활(가사분담, 여가, 여성취업, 일여가생활 균형), 제도(일가정양립제도 이용, 보육·돌봄) 영역에서 서울시의 전반적인 일생활균형 현황을 제시하였다. 특히 17개 광역지자체간 비교를 통해 서울시의 현재 수준을 확인하고, 시계열 분석을 통해 서울지역의 변화추이를 검토하였다.

제4장은 서울시 소재 강소기업 노동자의 일생활균형 실태조사 결과를 분석·제시하였다. 설문조사는 서울형 강소기업, 고용노동부 청년친화강소기업, 기타 강소기업 소속 노동자 1,017명을 대상으로 실시하였다. 설문조사는 크게 일반현황, 일생활(노동시간, 출퇴근, 휴가, 기업문화, 제도, 조직분위기 등), 가정생활(가정생활시간, 가사분담 및 돌봄, 주관적 삶의 질), 여가생활(여가시간, 여가활동, 여가생활만족, 공공여가시설 이용), 일과생활간의 영향(일 생활의 영향, 가정/개인생활의 영향, 정책개선과제) 등 5개 부분으로 나눠 조사하였고, 특히 성별, 연령, 주당노동시간, 초과근무 여부에 따른 차이에 주목하였다.

제5장은 서울시 소재 강소기업 인사담당자를 대상으로 기업 차원의 일생활균형 실태조사 결과를 분석·제시하였다. 서울시 소재 202개 강소기업 인사담당자 대상의 설문조사와 10개 기업 인사담당자의 집단면접조사 결과를 정리하였다. 조직 수준의 일생활균형 실태를 파악하기 위해 근로시간, 휴가 및 복리후생제도, 돌봄지원제도, 유연근무제도, 일생활균형 제도 시행 장애요인, 기업문화 등을 살펴보았다. 특히 면접조사에서는 일생활균형을 위한 기업의 노력과 일생활균형을 추구하게 된 배경, 다른 중소기업으로의 전파가능성에 주목하였다.

제6장은 해외 지방정부의 일생활균형과 정책시사점을 제시하였다. 스웨덴, 독일, 일본 사례를 검토하였으며, 각 국가별 일생활균형 등장 배경과 핵심 쟁점, 중앙정부 차원의 일생활균형 정책과 내용, 지역차원의 일생활균형 정책과 제도, 그리고 서울시 정책 도입을 위한 시사점을 살펴보았다.

II. 일생활균형 정부 정책

1. 중앙정부의 일생활균형 정책

여기에서는 중앙정부의 일과 생활(가정과 여가) 양립 지원 제도를 근로시간제도, 휴식제도, 일·가정생활 지원 제도, 일·여가생활 지원 제도 네 가지로 범주화하여 살펴본다. 근로시간 제도와 휴식 제도는 근로시간의 조정과 관련된 것으로서, 일과 가정·여가 생활 두 가지 모두에 영향을 주기 때문에 상위 범주에서 논의된다. 근로시간 제도에는 법정 근로시간과 유연근무제도가, 휴식제도에는 법정 휴일 및 휴가 제도, 공휴일 제도가 포함된다. 일·가정생활 지원 제도는 가정 내 생활, 주로 양육을 지원하는 것으로서 부모 양육지원제도, 보육료 지원(보육서비스 지원), 가족친화 기업문화 조성으로 나뉜다. 일·여가 생활 지원 제도는 개인의 여가 생활을 보조하는 제도로서, 문화여가지원 제도와 여가시설인증 제도로 구성된다. 자세한 분류는 <표- >과 같다.

<표 2-1> 중앙정부의 일·생활 양립 관련 제도 분류표

상위 분류	중위 분류	하위 분류
근로시간제도	법정 근로시간	-
	유연근무제도	선택적 근로시간제
		사업장 밖 간주근로시간제
		재량근로시간제
		보상휴가제
		시간선택 전환제
		시차출퇴근제
		재택근무제
원격근무제		
휴식제도	법정 휴일 및 휴가 제도	법정 휴일
		법정 연차
	법정 공휴일	-
일·가정생활 지원 제도	부모양육지원제도	출산전후휴가제도
		육아휴직제도
		육아기 근로시간 단축 제도
		배우자 출산휴가제도

상위 분류	중위 분류	하위 분류
		아동수당
		양육수당
		보육료 지원
	보육서비스 지원 제도	시간제 보육
		아이돌봄서비스
		가족친화기업인증제
	가족친화 기업문화 조성	가족친화 직장교육
		가족친화 컨설팅
일·여가생활 지원 제도	문화여가지원 및 시설인증제	

1) 근로시간제도

근로시간제도는 크게 2가지로 검토된다. 법으로 정하여 모든 임금근로자에게 적용되는 근로시간 자체가 어떻게 변화되었는지와 법정 근로시간의 적용을 유연화하는 제도로 나뉜다.

(1) 법정 근로시간

근로기준법에 명시되어있는 우리나라의 법정 근로시간은 역사적으로 조금씩 줄어드는 변화가 있었다. 1953년 5월 10일 근로기준법이 제정되면서 법정 근로시간은 1일 8시간 1주 48시간이었고, 상호 합의 시 최대 60시간까지 근로를 허용했다. 그리고 1989년 3월 29일 민주운동과 노동운동의 열기 속에 근로기준법이 개정되었고, 주당 44시간으로 단축되었고 최대 노동시간은 64시간으로 조정되었다. 또 한 번의 개정을 통해 2003년 8월 29일 근로기준법은 주40시간으로 단축되었다.

그러나 문제는 연장근로시간이었다. 2003년 개정을 통해 법정근로시간은 주당 40시간이었지만, 연장근로 12시간과 휴일근로 16시간을 합해 총 68시간까지 근로가 가능했다. 고용노동부의 행정해석은 1주일에 휴일근로를 포함하지 않았기 때문이다. 이와 관련된 사회적 갈등이 심했고 일·생활 균형을 원하는 사회적 분위기 속에, 마침내 2018년 2월 28일 1주에 휴일을 포함하는 근로기준법 개정이 통과되었다. 이에 따라, 1주당 최대가능 근로시간은 68시간이 되었다. 근로시간 단축은 사업장 규모별로 단계적으로 시행된다. 300인 이상 사업장·공공기관은 2018년 7월1일부터, 50~299인 사업장은 2020년 1월1일부터, 5~49인 사업장은 2021년 7월1일부터 적용된다.

한편, 근로기준법은 출산과 관련된 여성에 대해 근로시간을 제약하고 있다. 사용자

는 임신부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못하고, 산후 1년 이내 여성에게 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

근로시간 단축은 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 존재한다. 여가생활만족도 증가, 자기계발 투자 증가, 가족 간 대화 기회 증가, 업무 능력 증가가 나타나 일·가정·여가 전반에 긍정적 영향을 준 것으로 평가되지만, 여가 경비 증가, 업무량 증가 등이 부정적으로 평가되었다(장훈·김규원·윤주·김매이, 2016). 김유선(2011)은 휴일 여가시간이 10% 늘면 여가비용이 3% 늘어나는 것으로 분석했고, 주40시간 근무제가 스포츠 활동, 자원봉사, 동호회 활동을 증가시킨 것을 확인했다. 마찬가지로, 박철성(2014)는 주5일 근무제의 실시가 주관적 건강상태 향상, 운동 횟수 증가, 교육이나 연수받을 가능성 향상, 직장 만족도 향상, 여가 지출 증가로 이어졌다고 분석했다.

(2) 유연 근로시간제도

유연 근로시간제는 근로자의 선택에 맡김으로서 근로시간의 배치를 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도이다. 유연 근로시간제는 근로시간을 근로자의 삶에 적합하도록 배분함으로써, 일·생활 균형이 가능한 근로환경을 조성할 수 있다. 이 제도는 근로자가 출산·육아, 학업, 여가, 간병 등 가정생활과 여가생활을 병행할 수 있게 하여, 경력 단절 및 이직하지 않도록 한다. 대표적인 제도는 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제, 시간선택 전환제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제가 있다. 자세한 내용은 <표- >과 같다.

<표 2-2> 유연근무제의 세부 제도

제도명	제도 내용	적합 직무
선택적 근로시간제	일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도	근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래, 행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등
사업장 밖 간주근로시간제	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장 업무 등

제도명	제도 내용	적합 직무	
재량근로시간제	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 노동자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한함 1. 신상품 · 신기술 연구개발, 인문 사회과학 · 자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사취재, 편성 또는 편집 4. 의복 · 실내장식 · 공업제품 · 광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램 · 영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계 · 법률사건 · 납세 · 법무 · 노무관리 · 특허 · 감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임 · 위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무	
보상휴가제	노동자대표와 서면합의를 통해 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도	업무를 완료한 이후에는 일정기간 휴식을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체업무 수행이 가능한 연구, 교육 등의 직무	
노동시간 단축제도	시간선택제 전환제	전일제로 일하던 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 학업, 간병 등)에 일정기간 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하고 사유가 해소되면 전일제로 복귀하는 제도	-
	시차출퇴근제	기존 09:00부터 18:00까지 근무했던 사업장이 1일 8시간을 유지하되, 출퇴근 시간을 조정하는 경우. 08:30~17:30, 09:30~18:30 등	
	재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도	
	원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도	

자료 : 고용노동부(2018) 유연근로시간제 가이드, 고용노동부

선행연구들은 유연 근로시간제도의 낮은 활용도를 높여, 근로자의 일·생활 균형과 기업의 생산효율성을 개선을 해야 한다고 평가했다. 김희성(2016)은 전통적인 제조 산업 중심에서 서비스업 중심으로 고용 구조가 옮겨갔음에도 불구하고, 근로시간제도는 과거 방식에서 벗어나지 못하고 있어, 보상휴가제와 재량근무시간제가 적극적으로 활용

될 수 있는 개선책이 필요하다고 주장했다.

박세정(2014)은 공공부문을 대상으로 진행한 설문조사에서, 유연근무제에 대한 인지도는 높지만 활용도는 낮다는 것을 보였다. 그리고 그 이유로 사회적·조직적으로 만연해 있는 '이상적 근로자상(ideal worker)'을 꼽는다. 이는 조직에 헌신하고, 일을 무엇보다 우선시하는 사람이다. 문제는 이상적 근로자상에 대한 인식이 지배적인 조직에서는 유연근무제를 활용한 사람을 비이상적인 근로자로 본다는 것이다(Callans, 2007). 이와 같은 사례는 서양에서도 유사하게 확인된다(Hayman, 2009). 유연근무제 활용도에 이상적 근로자상 관련된 사회적·조직적 문화가 영향을 준다는 것은 이를 개선하기 위한 정책적 노력이 필요하다는 것을 시사한다.

그리고 조직 및 사회 문화 변화와 동시에 유연근무제 활용이 개인에게 심리적 부담으로 이어지지 않도록 하는 체계가 필요하다(박세정, 2014) 유연근무제 활용이 동료들에게 업무 부담을 전가하지는 않을까 하는 우려도 걸림돌로 지적되었다. 유연근무제 활용이 개인의 심리적 부담으로 다가오지 않을 수 있는 절차와 규정이 필요해 보인다(진종순·장용진, 2010). 이외에도 박세정(2014)은 공감대형성, 조직 내 권한 분권, 동료 간 업무공유 시스템 구축, 유연근무제에 적합한 업무 조건 설정을 제시하였다.

또한, 시간제 일자리를 연구한 이준협(2013)과 이해인(2015)은 시간제근무가 저급하게 활용되는 이유로 전일제 기간제 근로자와 파견 근로자 등을 통해 노동 유연성을 확보하는 기업의 상황을 짚었다. 즉, 노동 유연성이 필요한 기업은 비용부담이 덜한 전일제 비정규직이나 질 낮은 시간제 일자리를 사용한다는 것이다. 그에 대한 개선 방안으로, 기업의 노동 유연성을 양질의 시간제 근로를 통해 달성하는 노사 간 사회적 합의가 필요하다고 하였다. 네덜란드는 임금동결, 노동시간 단축, 시간제 고용의 도입을 사회적으로 합의하게 되면서 시간제 일자리가 증대되었는데(고용노동부·노사발전재단, 2014), 이를 참고하여 중앙 및 지방 정부가 노사 간 타협의 장을 마련할 필요가 있다.

한편, 일·생활 균형을 위한 양질의 시간제근로 확대는 그에 정합한 사회보장제도의 재구성이 동반되어야 가능할 것으로 보인다. 이승윤·남재욱(2018)은 우리나라의 사회보장 제도가 전통적인 전일제 정규직 중심의 사회보장제도로서, 시간제 일자리와 정합하지 않다고 지적했다. 시간제 근로를 위해 시간비례적 동등대우가 고용보호, 임금보호, 사회보장제도에서도 요구된다는 것이다. 구체적으로, 이 연구는 한국 고용보험은 시간제 근로 또는 근로시간 단축을 통해 소득이 감소한 경우 줄어든 소득을 보충하는 제도적 개념은 존재하지 않으며, 실업 급여도 일자리의 형태를 고려하기보다 어느 일자리든 취

업하면 중단되는 것, 초단시간 근로자가 보호대상에서 제외되는 점을 문제 삼았다. 그리고 적극적 노동시장정책이 고용서비스 발달 수준이 낮은 점과 교육훈련과 시간제 근로를 병행 가능하도록 지원하는 부분이 미비한 점, 돌봄 휴가제도가 낱자 기준이 아닌 시간기준으로 주어져야 된다고 지적되었다.

2) 휴식 제도

휴식 제도도 두 가지로 살펴보는데, 우선 근로기준법 상의 법정 휴일과 휴가 제도가 있다. 이는 ‘근로기준법’ 상에 정해진 휴식 제도로써, 모든 근로자에게 적용되는 것이다. 반면, 공휴일 제도는 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’상 있는 것으로서, 모든 근로자에게 정해진 것이 아닌 취업규칙으로 휴식으로 정한다.

(1) 법정 휴일 및 휴가 제도

법정 휴일은 ‘근로기준법’에 근거한 주1회 유급휴일과 ‘노동자의 날 제정에 관한 법률’에 따라 쉬는 5월 1일을 말한다. 근로기준법 제55조에 따르면, 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다. 다만, 사용자와 노동자가 합의한 경우, 특정한 근로일로 대체할 수 있다. 그리고 사용자는 법정 휴가 외에 단체협약이나 취업규칙 등에서 별도의 휴일을 부여할 수 있다. 그 휴일을 유급으로 할지 무급으로 할지는 노사 약정에 따른다.

법정 휴가 제도는 근로기준법 제60조 근거한 연차 유급휴가를 말한다. 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 합의에 따라 연차 휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다. 법정 휴가 제도는 1년 간 행사하지 않으면 소멸된다. 사용자는 유급휴가 사용을 촉진하는 노력을 해야 하는데, 기한이 끝나기 6개월 전 10일 이내에 사용하지 않은 휴가 일 수를 알려주고, 근로자가 휴가시기를 정하도록 해야 한다. 그럼에도 불구하고 사용하지 않으면, 사용 기한이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 휴가시기를 정하여 근로자에게 통보해야 한다.

한편, 2017년 개정안에 따르면, 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급 휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 하였다. 또한, 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시하였다. 이는 육아 친화적인 환경과 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권 보장을 위해 법정 휴가 제도를 개선한 것이라 할 수 있다. 법정 휴가 외에

도 사용자는 노사 간 단체협약 또는 취업규칙 등으로 약정한 약정 휴가를 제공할 수 있다. 통상적으로 경조사 휴가가 해당한다. 그리고 사용자는 근로기준법 제56조에 따른 연장근로·야간근로·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 대신하여 보상휴가를 줄 수 있다.

법정휴일은 퇴직금, 근로시간, 휴가 등 다른 영역에 비해 상대적으로 사회적 관심이 덜했지만, 일과 생활의 양립을 위해 그 중요성이 커지고 있다(하갑래, 2009). 하지만 현실에서 법정 휴일이 제대로 구현되고 있는가에 대한 비판이 있다(배규식·조성재·홍민기·김기민·전인·이영호·권현지·진숙경·이문범, 2011; 강성태, 2017). 우리나라 장시간 노동의 원인이 빈번하게 행해지는 휴일 근로로 지목받고 있기 때문이다. 강성태(2017)은 장시간 노동문제를 해결하기 위해서는 휴일 제도가 제대로 기능할 수 있도록 주휴일 근로의 원칙적 금지, 휴일 근로에 대한 원칙적인 시간보상, 휴일 근로 총량 제한을 제시했다. 한편, 연차휴가도 유사한 문제를 안고 있는데, 즉 부여되는 일수가 모두 소진되지 못하다는 것이다(김홍영, 2016; 창우찬, 2017). 김홍영(2016)은 연차휴가가 근로 보상적 성격에서 탈피하여 휴식 보장적 성격으로 나아가야하고, 이를 위해 국제노동기준에 맞춰 1년 중 6개월의 근무기간 경과 시 15일 연차휴가 부여, 10일 이상의 연속 휴가 허용 및 집단계획 휴가 도입, 연차수당 폐지 및 휴가저축제 도입을 주장하였다.

(2) 공휴일 제도

우리나라의 공휴일 제도는 대통령령인 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 따라 총 15일의 공휴일이 지정되어 있다. 이 규정에 따르면, 관공서의 공휴일로는 일요일을 비롯하여 국경일(3·1절, 광복절, 개천절, 한글날), 신년, 설날, 석가탄신일, 어린이날, 현충일, 추석, 성탄절, 보궐선거를 제외한 각종 선거투표일, 정부에서 수시로 정하는 날이 포함된다. 그리고 설날·추석 연휴, 어린이날이 다른 공휴일과 겹치는 경우에는 대체공휴일을 실시하고 있다. 즉, 이 공휴일들이 다른 공휴일과 겹치는 경우, 그날 다음의 첫 번째 평일을 공휴일로 하는 것이다.

많은 국민들은 관공서가 쉬는 공휴일을 법정공휴일로 인식하고 있지만, 사실 엄밀히 법적으로 일반 국민에게 강제되는 공휴일은 법에 존재하지 않는다. 즉, 엄밀히 이해하면 공무원에게만 적용될 뿐 법적으로 국민 전체가 해당되지는 않는다. 민간 부문의 노동자들의 법정 휴일은 근로기준법 제55조의 주휴일과 노동자의 날이며, 그 외 공휴일은 노사 합의에 의해 취업규칙이나 단체협약에서 정하는 약정 휴일에 따라 적용받는 것이다

(장훈 외, 2016). 공무원만을 규율하는 관공서의 공휴일이, 기업의 단체협약 등에서 약정휴일에 포함되면서 국민 전체 법정공휴일인 것처럼 인식하게 된 것이다(김중세, 2015). 다만, 2018년 2월 28일 근로기준법 개정안은 공휴일 유급휴무를 민간까지 확대하면서, 향후 공휴일은 법정 휴일이 될 예정이다. 사업장 규모별로 300인 이상 사업장은 2020년 1월1일부터, 30~299인 사업장은 2021년 1월1일부터, 5~30인 미만 사업장은 2022년 1월1일부터 시행된다.

공무원, 공공기관, 대기업 노동자에 비해 중소기업 노동자와 비정규직 노동자가 휴식권을 차별받고 있다는 공론 하에, 향후 모든 노동자가 공휴일에 쉴 수 있는 법정 근거가 마련되었다. 이로 인해 중소기업노동자의 사기저하 방지, 삶의 질과 생산성 향상, 내수 진작과 문화여가 산업 활성화에 도움이 될 것으로 기대된다(정재환, 2015). 그러나 장훈 외(2016)은 일·생활 균형을 위해 공휴일 제도가 개선되어야 할 부분으로, 대체공휴일 제도를 지적했다. 우리나라 공휴일은 날짜지정방식을 따르고 있어 필연적으로 토·일요일과 중복됨으로써 매년 3~8일의 편차 발생하는데, 법정공휴일을 날짜 대신 특정 요일로 지정하는 요일제공휴일로 변경하는 것이 필요하다는 주장이다. 다른 대안으로, 일각에서는 장시간 노동을 완화하기 위해 대체공휴일을 모든 공휴일에 전면 적용하자는 주장도 있다¹⁾.

3) 일·가정생활 양립 지원

일·가정생활을 지원하는 제도는 크게 세 가지 성격으로 구분된다. 가정 내 보육을 지원하는 부모양육지원제도, 기업의 가족친화성을 유도하는 제도, 양육의 탈가족화를 위한 보육 지원 제도이다.

(1) 부모양육지원제도

부모양육지원제도는 두 가지의 성격이 있다. 부모가 아이를 가정에서 양육할 수 있는 시간을 보장해주는 부모휴가제도와 가정양육에 필요한 비용을 현금으로 지원해주는 수당제도이다. 구체적 제도로, 출산전후휴가제도, 육아휴직제도(육아기 근로시간 단축 제도), 배우자 출산휴가제도, 아동수당, 양육수당이 있다. 우선, 근로기준법에 명시된 출산전후휴가제도는 출산한 여성근로자의 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴식을 보

1) <http://news.hankyung.com/article/2015103062321>

장반도록 하는 제도이다. 근로계약 형태와 관계없이 1인 이상 전 사업장의 산전후 휴가 종료일 이전 고용보험에 180일 이상 가입한 근로자가 대상이다. 총 휴가일 수는 90일 이고, 산후 45일이 의무적으로 부과되어야 한다. 최근 쌍둥이 등 다태아 확률이 높기 때문에 관련 규정이 있는데, 다태아의 경우 총 120일이고 산후 60일이 보장되어야 한다. 출산급여는 최초 60일 분을 사업주가, 나머지 30일 분은 고용보험에서 지급된다. 휴가기간 중 임금지급은 우선지원 대상기업²⁾의 경우 90일(다태아 120일)의 급여(근로기준법상 통상임금(출산전후휴가개시일 기준)상당액)가 고용보험(480만원 한도, 다태아 일 경우 120일분 640만원)에서 지급되고, 대규모 기업의 경우 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가 그 이후 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 지급된다.

육아휴직제도는 ‘남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률’ 제19조에 근거하여, 근로자의 육아부담을 해소하고 계속 근로를 지원함으로써 근로자의 생활안정 및 고용안정을 도모하고 기업의 숙련인력 확보를 지원하는 제도이다. 그 대상은 육아휴직 개시일 이전 고용보험 피보험기간이 180일 이상이면서, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자이다. 육아휴직 기간은 자녀 1명당 1년이므로, 자녀가 2명이면 각각 1년씩 2년 사용 가능하다. 부모가 모두 근로자이면 한 자녀에 대해서 아빠도 1년, 엄마도 1년 사용할 수 있다. 수급요건이 충족되어 육아휴직이 30일 이상 부여되면, 육아휴직 급여가 3개월까지는 통상임금의 80%(상한 월150만원, 하한 월70만원), 4개월째부터는 종료일까지 통상임금의 40%(상한 월100만원, 하한 월50만원) 고용보험기금에서 지급된다. 다만, 급여의 25%는 직장 복귀 6개월 후에 합산하여 일시 지급된다. 특별로, ‘아빠의 달’ 제도가 있는데, 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하면, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여가 통상임금의 100%(상한 200만원)로 상향 지급된다.

육아휴직의 신청 자격이 있는 근로자는 휴직을 대신해서 근로시간 단축을 신청할 수 있는데, 이를 육아기 근로시간 단축 제도라고 한다. 육아휴직과 마찬가지로, 1년 이내의 기간으로 사용가능하고 근로시간은 주당 15시간~30시간 사이에서 조정가능 하다. 육아기 근로시간 단축 제도는 근로시간 단축 급여를 지급하는데, 대상은 사용주로부터 육아기 근로시간 단축기간을 30일 이상 부여받고, 시작한 날 이전에 고용보험 가입 기간이

2) 제조업 500인 이하 사업장, 광업 건설업 운수업 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 300인 이하 사업장, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200인 이하 사업장, 기타 100인 이하 사업장이 해당된다.

180일 이상인 근로자이다. 급여는 '통상임금의 80%(하한 50만원, 상한 150만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간) ÷ 단축 전 소정근로시간' 으로 계산되어 지급된다.

남성근로자에게는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 제18조의 2에 근거하여, 배우자가 출산했을 때 사용가능한 배우자 출산휴가제도가 있다. 그러나 이 제도는 육아휴직과 다르게 고용보험에서 급여가 지급되지 않는다. 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하고, 3일은 유급이 되어야 한다.

아동수당과 양육수당은 부모양육을 현금으로 지원하는 제도이다. 아동수당은 인구학적인 기준과 일부 상위 계층을 제외한 넓은 소득 기준을 충족하면 되기 때문에, 보편적인 권리로서 지급되는 제도이다. 소득수준 하위 90%(2인 이상 전체 가구 기준)의 만6세 미만(0~71개월) 아동에게 월 10만원씩 지급된다. 반면, 양육수당은 보육서비스 지원을 받지 않는 가정에게 보상적으로 지급되는 제도이다. 지급대상은 어린이집·유치원·종일제 아이돌봄서비스 등을 이용하지 않고 가정에서 양육되는 미취학 84개월 미만 전 계층 아동이다. 지원금액은 개월 수 별로 10~20만원 월 정액지급 된다.

다양한 부모휴가제도가 있지만, 일·가정 양립의 실효성 측면에서 의미를 갖는 것은 출산휴가와 육아휴직이고, 육아기 근로시간 단축 제도와 배우자 출산휴가제도는 활용수준이 낮아 아직까지 현실적 의의가 크다고 하긴 어렵다(김근주, 2017). 세세하게 부모양육지원제도를 평가한 조주은(2009)과 감사원보고서(2018)에 따르면, 고용보험에 미가입한 여성근로자 많은 현실 때문에 휴가제도의 제도적 실효성이 낮아진다고 지적되었다. 즉, 정규직과 비정규직의 사용 격차가 크다는 것이다. 출산전후휴가제는 2013년 이후 사용이 정체된 상황이라, 고용노동부가 사업장 근로감독을 실시해야한다고 평가되었다. 그리고 육아휴직은 매년 이용비율이 꾸준히 증가하고 있으나, 소규모 사업장의 낮은 사용률, 한부모에 대한 고려 없는 지원 제도로 인한 낮은 사용률, 남성 육아휴직 특례 제도 활성화 부족이 문제점으로 조사되었다. 이들 보고서는 여성근로자의 고용보험 가입률 제고, 모성보호기금 설치, 대체 급여 수준 향상, 기업에 대한 지원과 감독 강화, 남성 육아휴직의 홍보 강화와 지속적인 사업 추진, 성과관리체계 개선 등을 개선방안으로 제시하였다.

(2) 보육료 지원 (보육서비스 제공)

보육료 지원 사업은 보건복지부 주체사업으로서 영유아보육법에 근거하여 만0~5세 어린이집을 이용하는 영유아 가구의 아동에게 보육료를 지원하는 제도이다. 지원대상은 만0~2세와 3~5세로 나뉜다. 어린이집을 이용하는 0~2세 영아의 경우, 맞벌이, 다자녀, 장애, 입원·간병 등으로 시설 보육 필요 정도 큰 아동은 종일반보육료, 그 외의 아동은 맞춤형 보육료 지원한다. 3~5세는 누리과정으로 지원되는데, 이는 유치원과 어린이집 어디를 이용하든 생애 첫 출발선에서 수준 높고 균등한 교육기회를 보장하기 위해 공통의 보육·교육과정이 운영된다. 또한, 부모의 다양한 경제활동 및 생활상황을 고려하여, 시간연장, 야간, 24시간, 휴일보육료를 매월 60시간 한도로 지원받을 수 있는 시간연장형 보육료 지원제도도 있다.

가정에서 양육 시에도 지정된 제공기관에서 시간단위로 보육서비스를 이용할 수 있는 제도가 있는데, 시간제 보육제도이다. 영유아보육법 제26조의2에 근거하여, 보육료 또는 유아학비를 지원 받지 않고 6개월~36개월 미만의 양육수당을 지원받는 영아를 대상으로 시군구에서 지정받은 어린이집이나 육아종합지원센터가 시간제 보육서비스를 제공한다.

아이돌봄서비스는 여성가족부 주체사업으로서 만12세 이하 자녀의 양육부담 경감을 목적으로, 일정 소득수준 이하의 계층의 가정으로 아이돌보미가 찾아가 돌봄 서비스를 제공하는 제도이다. 지원대상은 아동 연령, 부모의 취업 등 양육공백, 자녀양육 정부 지원 중복금지 기준으로 선정되고, 소득 수준(중위소득 120% 이하)으로 차등지원 된다. 아동의 연령에 따라 제도의 성격이 달라지는데, 생후 3개월~만36개월 이하는 영아종일제가, 생후3개월~만12세 이하까지는 시간제가 제공된다.

2013년부터 전 계층에게 확대된 보험료 지원제도는 양육비 부담, 여성경제활동, 출산 의사 등에서 긍정적인 효과가 있는 것으로 분석되었다(김은정·이혜숙, 2016; 안현미·박애리·남은이, 2013). 그러나 복지지원체계에 대한 근본적인 개혁 없이, 지원 대상과 재정이 확대된 제도 발전이 아쉽게 평가되면서, 국공립 어린이집 확대와 지자체의 보육교사 공무원화를 통한 보육서비스 질 개선과 보육비 부담 완화가 제시되었다(안현미·박애리·남은이, 2013; 김진석, 2017).

아이돌봄서비스는 부모의 출장, 야근, 아동의 질병 등으로 인해 보육시설에서 대응하기 어려운 탄력적 보육을 가능하게 하는 제도로 평가되고, 이용자들의 만족도도 높게 분석된다(한은주, 2013). 그러나 아이돌봄서비스는 언론과 학계에서 지속적으로 수요에

비해 부족한 지원 수준이 문제되고 있다³⁾. 이에, 최근 정부는 아이돌봄서비스의 정보 시스템을 개선하고 아이돌보미를 늘릴 계획을 발표했지만⁴⁾, 2012년 기준 제공기관이 전국 215개소로 극히 낮은 수준이기 때문에 그 효과 수준이 의문시된다.

(3) 가족친화 직장문화 조성

가족친화 직장문화를 조성하기 위해 여성가족부는 ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’에 근거하여, 가족친화기업인증제, 가족친화 직장교육, 가족친화 컨설팅을 운영하고 있다. 가족친화기업인증제는 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제, 가족친화직장문화조성 등을 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관을 심사하여 인증하는 제도이다. 인증기업은 중소기업에 한하여 금융위원회, 병무청, 방위사업청, 중소기업부의 각종 지원 사업의 우대와 금리 지원을 받을 수 있다. 직장교육과 컨설팅은 인증 기업과 비인증 기업 모두에게 가족친화 직장문화 조성을 위해 상황에 맞는 프로그램이 제공된다.

가족친화인기업은 공공부문의 인증이 의무화되어 인증기관이 더 늘어날 것으로 보이지만, 인센티브 부족과 관리 미흡이 문제로 지적받고 있다(조주은, 2009; 감사원, 2018). 참여하는 기업에게 세제혜택과 같은 지원을 높여 참여율을 높이고, 위반처분을 받은 기업은 철저히 제거하여 인증을 유지시켜야 할 것이다.

4) 일·여가 생활 양립 지원

우리나라의 여가 정책은 독립적인 정책영역으로 분류되기보다는 문화, 관광, 체육, 복지, 여성, 노동, 교육정책 등과 깊은 관련을 맺으며, 다양한 정부부처에서 진행되고 있다(여가백서, 2007). 여가 지원 정책의 주요 부처인 문화체육관광부는 다양한 정부부처에서 진행되는 여가관련 정책을 연계·조율하고 있다(장훈 외, 2016). 중앙정부의 여가사업은 크게 시설확충, 프로그램 운영, 정보제공, 인력양성, 제도개선 다섯 가지 분야로 분류된다(여가백서, 2013).

공공여가시설은 국민 복지를 증진시킬 목적으로 공공서비스를 제공하는 시설로, 국가나 지자체 등의 공공단체가 직접 설치, 관리하는 문화·체육 시설을 의미한다. 공공시설은 크게 체육, 문화, 복지, 교육 분야의 4가지로 나뉜다. 체육 분야 시설은 국민체육

3) <http://www.civicnews.com/news/articleView.html?idxno=5255>

4) <http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4032452>

센터, 농어촌 복합체육시설 등 체육시설과 생활체육공원 등의 공원 시설로, 문화 분야 시설은 문예회관, 문화의 집, 지방문화원 등 문화시설로, 복지 분야 시설은 복지관과 문화복지시설로 구분된다.

중앙정부의 여가 관련 사업은 과거보다 활성화되었고, 관련부처 합동 사업이 추진되어 긍정적으로 평가된다. 특히, 다섯 가지 분야 중 시설확충과 프로그램 운영 사업은 수적으로 크게 증가한 것으로 나타났다(여가백서, 2013). 그러나 정보제공 및 인력양성 정책은 상대적으로 미흡하였으며, 부처 간 협업과 조율이 떨어져 사업이 중복되거나 산발적으로 진행되는 문제 때문에 국민들의 체감도가 낮은 것으로 나타났다(여가백서, 2013; 장훈 외, 2016). 이에 따라, 여가 관련 종합포털 신설이 요구된다. 또한, 여가시설을 관리하기 위해 과도하게 많은 인증 제도가 중복, 혼란, 과도한 비용을 발생시켜 문제시되고 있다. 여가시설관리를 위해 공공에서는 약 70여 개의 법정 의무인증제도가 진행되고 있다(장훈 외, 2016). 이에 따라, 범정부 차원의 안전 관련 인증제도 종합관리 체계가 필요해 보인다.

2. 서울시 일생활균형 정책⁵⁾

서울시의 일가족양립 및 일생활균형 정책의 추진방향을 담은 중장기 계획으로는 “일가족양립 종합지원대책(2013)”, “서울형 가족정책 기본계획”이 있다. 또한 “제3차 저출산·고령사회 기본계획에 의한 서울시 중장기계획(2016)”에서도 일가족양립 지원을 위한 정책을 포함하고 있다. “일가족양립 종합지원대책”은 일가족양립지원센터 설치 등 관련 정책 추진을 위한 체계구축과 함께 △공공·민간부문의 가족친화 직장문화 조성 △자녀양육 부담 완화를 위한 돌봄지원체계 강화 △성평등 실현을 위한 일가족양립 인식개선 유도를 주요 과제로 제시하였다. 한편으로는 공공부문의 선도적 역할을 통해 서울시 민간기업의 가족친화환경 조성을 촉진하고, 다른 한편으로는 가족 내 자녀양육 부담을 덜어주기 위한 지역사회 돌봄지원을 확대한다는 것이다. 이 대책은 지방정부 차원의 정책 추진 체계를 마련하는 근거가 되었다는 점에서 의의가 있으나, 일과 양립해야 할 영역을 가족돌봄, 그 중에서도 자녀 돌봄에 한정하였다는 점에서 한계가 있다.

5) “김원정·안현미·엄다원(2018), 서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구, 서울시여성가족재단”와 “장진희·김성희(2017), 일가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구, 서울시여성가족재단”의 연구를 참조하여 정리함

<표 2-3> 제3차 서울시 저출산 증장기계획('16-'20) 분야별 사업현황

분야	영역	사업명	재원
일자리·결혼·주거·출산지원 (15개 사업)	일자리 지원	서울시일자리플러스센터 운영(추가)	시비
		서울형 뉴딜일자리 지원(추가)	시비
		청년창업 지원(추가)	출연금
	주거·결혼지원	신혼부부 주거지원 강화	출자금
		시민형 결혼식 운영 및 확산	시비
		결혼 예비 부부 교육지원	시비
		작은 결혼식 추진 확산(추가)	비예산
	출산지원	임산부 건강관리 지원	국·시·구비
		산모·신생아 도우미 지원	국·시·구비
		영유아 건강관리	국·시·구비
		저소득층 기저귀 조제분유 지원(추가)	국·시·구비
		서울아기 건강 첫걸음 사업(추가)	시비
		우리아이 건강관리 의사(추가)	시비
		국가필수 예방접종 무료지원	국·시·구비
	자녀 양육부담 경감 (20개 사업)	자녀 양육보육 지원	어린이집용 영유아 무상보육 확대
재가 영유아 양육지원			국·시·구비
출산장려금 지원			구비
사교육비 부담 경감		어린이집용 영유아 현장학습비 지원	시비
		방과후 교육지원	시비, 국·시비
다자녀 가구 지원		다자녀 가구 주거부담 경감	SH공사
		다둥이 행복카드 확대	시비
보육 인프라 구축		서울형어린이집 운영	시·구비
		국공립어린이집 확충	국·시·구비
		국공립어린이집 보육서비스 수준 제고	국·시·구비
		통합 육아종합지원센터 구축	시·구비
		우리동네 보육변장 양성 및 배치	시비
		서울상상나라 운영	시비
		수요자 중심의 보육서비스 제공	국·시·구비
안심보육 환경 조성		안심보육 환경 조성	비예산, 시비, 국·시비
아동·청소년 보호·육성	위기 아동청소년 사회안전망 구축	국·시비, 시비	
	아동·청소년 지원지원 강화	국·시비	
	학교밖 청소년 위기예방 및 지원지원	시비	
	아동·청소년 체험기회 확대	시비	
	아동·청소년 정책추진기반 조성	비예산	
일·가족양립 지원 (5개 사업)	가족친화 직장환경 조성	공공기관의 가족친화 제도 강화	시비, 비예산
		직장맘지원센터 운영	시비
		찾아가는 아버지교실 운영	시비
	여성 경력단절 예방	서울시 일·가족양립지원센터 운영	출연금
출산장려 사회환경 조성 (6개 사업)	저출산 인식개선 교육	여성일자리 창출	국·시비
		부모교육 사업	시비, 후원금
	저출산·일가족양립 인식개선 홍보	어린이집 교사 인식개선 교육	국·시·구비
		저출산 인식개선 캠페인	국·시비
육아 친화적 환경조성	일·가족양립 인식개선 캠페인	출연금	
	사회적 기업과 함께하는 장난감 나눔축제	시비	
		지하철 육아 편의시설 설치	시비

자료 : 서울시, 저출산 대응 시행계획(2016)

이러한 한계를 보완한 계획이 2015년에 수립한 “서울형 가족정책 종합계획”이다. 이 계획을 추진하면서 서울시는 이전보다 다양해진 서울시 가족의 생애주기, 형태별 특성을 포착하여, 특히 타 지역에 비해 높은 1, 2가구 비중, 일가족 양립의 어려움, 이웃공동체 기반의 취약성 등을 서울시민의 가족생활 특성과 고유한 어려움으로 파악하였다. 그러면서 ‘일생활의 균형’과 ‘존중, 평등한 가족문화 조성’을 2대 정책 목표로 제시하고, △가족내 관계 회복 △돌봄의 공공기능 강화 △다양한 가족의 역량 강화 △가족친화환경 조성 △가족정책 전달체계 강화를 5대 정책과제로 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.

이와 함께 서울시는 제3차 저출산·고령사회 기본계획에 맞춰 서울시 저출산 중장기 기본계획을 수립하였으며 결혼·출산 친화적 사회기반 강화를 목표로 일자리·결혼·주거·출산지원, 자녀양육 부담경감, 일가족양립 지원, 출산장려 사회환경 조성 등 총 4개 영역에 걸쳐 46개 사업을 시행하고 있다. 특히 자녀양육 부담경감을 위한 사업이 20개로 가장 많으며 일가족양립이 중요함에도 불구하고 일가족양립에 관한 사업은 5개에 불과할 뿐만 아니라 자녀양육 부담경감 예산의 1.1% 수준에 그치고 있는 상황이다.

1) 노동시간 단축

서울시는 장시간 노동관행 개선을 위해 산하 공공기관을 통해 노동시간 단축모델의 도입과 확산 정책을 추진하고 있다. 정책 도입 배경은 첫째, OECD 국가중 여전히 2~3위의 장시간 노동국가인 점, 둘째, 2010년 노사정위원회에서 ‘2020년까지 연간 1,800시간으로 노동시간 단축’합의한 점, 셋째, 일생활균형의 저해요인의 핵심은 장시간노동인 점, 넷째, 노동시간단축을 통한 일자리 나누기 등이 언급하고 있다.

[그림 2-1] 서울형 노동시간단축 모델 도입 과정



정책 도입에 따라 서울시는 2015년 12월 15일 투자·출자·출연기관 노동조합 및 사용자와 일자리 창출을 위한 '노사정 서울협약서'를 체결하였으며, 이 협약서 제4항에 노동시간 단축 방안을 마련하고 시범사업을 추진키로 하였다. 서울시는 노동시간단축 모델을 도입하기 위해 2016년에 워크인조직혁신연구소에 의뢰하여 서울의료원과 서울신용보증재단을 선정하여 실노동시간단축 목표, 단축 방안, 일자리 창출 목표를 설정하게 되었다. 노동시간단축 방식은 초과노동 감축, 연가소진, 교대시간 단축 등이다. 2017년에 한국노동연구원도 고용노동부의 의뢰를 받아 수행한 보건의료인력법 제정의 고용효과를 연구하면서 이와 동일한 방식을 통해 일자리 확대 방안을 제시하였다. 1년여 간의 서울시와 연구진, 해당 기관의 노사가 협의한 결과, 노동시간 단축을 통한 일자리 창출 목표가 제시되었다. 2017년 1월 23일 서울시와 서울신용보증재단, 서울의료원 노사가 모여 노동시간 단축 협약식을 개최하였다.

서울시는 2017년 8월 '노동존중특별시 2단계 발전 계획'을 통해 노동자 삶의 질 개선 및 700개 이상의 양질의 일자리 창출을 위한 '서울형 노동시간 단축'을 추진한다고 발표하였다. 노동시간 단축 방안으로 제시된 내용은 ▲ 초과근무 감축 및 연가 소진을 통한 주40시간 - 연간 1,800시간대 노동시간 진입, ▲ 절대 업무량 감소를 위한 인력 증원 및 노사정 협력을 통해 단축, ▲ 증원규모는 생산성 향상(3%) 및 임금피크제 증원 인력을 고려하여 산정, ▲ 소득감소 충격 완화를 위한 연차별 계획에 따른 추진, ▲ 노동시간 단축에 필요한 인력을 우선 확충하되, 채용비용은 인건비 절감분으로 상쇄하는 등의 내용을 담고 있다. 시범사업 검토결과, 서울시는 노동시간 단축시 정규직 정원 대비 약 13%의 일자리가 창출 가능할 것으로 전망하였다. 또한 서울교통공사⁶⁾를 제외한 투자·출연기관 정원 7,342명의 13%는 약 700명으로 구체적인 목표를 제시하였다. 서울시는 2017년 시범기간을 거쳐 2018년부터 서울형 노동시간 전면 도입으로 일자리 700개를 창출한다는 계획이다. 즉, 2017년 현재 서울의료원과 서울신용보증재단 두 곳에 대해 시범 실시하고 있으며 서울의료원의 경우 2022년까지 노동시간을 24% 단축한다는 것이다. 구체적으로, 서울신용보증재단은 금융업계 및 사무직 종사자 단축 모델이며, 서울의료원은 교대제 간호사 단축 모델이다. 예를 들어, 서울의료원의 경우 2017년부터 173명을 단계적으로 증원하여 노동시간 단축 효과를 살펴보기로 하였다. 1단계로 2017년에 간호사들이 인원 부족을 이유로 휴일에도 출근하여 일하는 '마이너스 오프'

6) 서울메트로와 서울도시철도공사의 통합 이후 서울교통공사는 직무조정을 마친 뒤 추후 추진키로 하였다.

문제를 해소하기 위해 15명을 충원하였다. 이러한 시범효과를 거쳐 2020년까지 총 60명을 추가 투입할 예정이다.

<표 2-4> 서울형 노동시간단축 모델 시범 사업기관 현황

서울신용보증 재단	<ul style="list-style-type: none"> • '22년까지 6년간 1인 연간 2,275시간 → 1,815시간(△460시간) - 단, '21년도 1,891시간 도달 전망 - 1일 8근무시간 기준 58일 노동시간 단축(연평균 약 10일 단축) • '20년까지 4년간 총 27명('17년 10명) 노동시간 단축 관련 증원
서울의료원	<ul style="list-style-type: none"> • '22년까지 6년간 '1인 연간 2,485시간 → 1,888시간(△597시간) - 1일 8근무시간 기준 75일 노동시간 단축(연평균 약 12.5일 단축) • '20년까지 4년간 총 60명('17년 15명) 노동시간 단축 관련 증원

서울시는 담당 부서인 일자리노동정책관, 노동정책담당관의 주관 하에 노사 공동 노동시간 줄이기 캠페인 및 기관별 실태조사 실시 이후 2018년에 1,800시간 위원회(가칭) 구성 및 노사정 협의를 통해 적용 기관을 확대할 계획이다. 실제로 서울시 산하 노사정모델협의회가 2017년에 워크인연구소에 발주하여 7개 투자·출연기관 실태조사('17.6~9월)를 실시하여 노사정 협의를 통해 기관별 세부 계획을 수립한 뒤 2018년에 본격적으로 시행한다는 계획이다. 8개 기타 투자·출연기관에 대해서는 노동정책담당관이 시행계획을 마련할 예정이다. 이와 별도로 노동시간 단축을 위해 행사부 주관 기관별 초과근무 및 연가사용 실태를 점검하였다(2017.6~7월)7).

<표 2-5> 서울형 노동시간단축 모델 도입 및 확산 정책의 연간 계획

주요 지표	2015	2016	2017	2018	2019
노동시간 단축모델 도입	추진방향 수립	시범기관 선정 및 적용	공공부문 및 민간 확산	공공부문 및 민간 확산	공공부문 및 민간 확산

7) 조직 변동(서울메트로, 서울도시철도공사, 관광마케팅 주식회사), 설립 1년 미만 기관(디지털재단, 평생교육진흥원, 에너지공사, 다산콜센터재단)은 조사에서 제외하였다.

[그림 2-2] 서울형 노동시간 단축방안

<p>원하는 때 마음 놓고 휴가가기</p> <ul style="list-style-type: none"> · 휴가저축제시행(서울연구원) · 2~3주 장기집중휴가소진제(디자인재단) · 자기개발 등을 위한 3일 이상 휴가시 휴가비 지원(SBA) 	<ul style="list-style-type: none"> · 가정의날 확대 (도시철도공사 주 1 → 2회) · '가정의날' 경영진사육순시 정시퇴근 독려(주택도시공사) 	<p>눈치 보지 않고 정시 퇴근하기</p>
<p>휴게시간 당당하게 보장받기</p> <ul style="list-style-type: none"> · 공무직 등 특수형태근로자 휴게시간 일제 점검 · 보장(주택도시공사) 	<ul style="list-style-type: none"> · 근속 10년 이상 직원 자기개발 휴직제도 운영(SBA) 	<p>유연근무 확대로 업무 효율 높이기</p>

2) 일가족양립 지원

“제3차 서울시 저출산 중장기 계획”의 의한 서울시 일가족양립 지원은 공공분야를 중심으로 하는 가족친화 직장환경 조성, 여성의 경력단절 예방 등 총 2개 영역, 12개의 세부사업이 있다. 12개 세부사업 중 5개 사업이 비예산으로 편성되어 있으며 100% 시비만으로 운영되는 사업은 직장맘지원센터 운영과 찾아가는 아버지 교실 2개 사업에 불과하다.

가족친화 직장환경 조성은 공공기관의 가족친화 제도 강화, 직장맘지원센터 운영, 찾아가는 아버지 교실 운영, 서울시 일가족양립지원센터 운영 등 총 4개의 사업을 포함하고 있으며 주로 공공부문 중심으로 사업이 구성되어 있다. 일가족양립은 출산환경을 조성함에 있어 매우 중요한 요인임에도 불구하고 서울시 저출산 계획에서 차지하는 비중은 적은 편이다. 이로 인해 일가족양립 지원에 관한 정책은 공공부문을 중심으로 구성되어 있으며 다른 저출산 분야에 비해 현저하게 낮은 예산이 편성되고 있는 현실이다.

공공기관의 가족친화 제도 강화는 ‘육아공무원 9 to 5’, ‘출산공무원 성과상여금 우대정책’, ‘다자녀 직원 인센티브 지원’, ‘원격근무 센터 운영’ 등의 사업을 포함하고 있으나 서울시 공무원만을 대상으로 시행하고 있다. 일가족양립은 공공부문뿐만 아니라 민간부문에도 매우 중요한 요인임에도 불구하고 서울시 저출산 중장기 계획에는 민간부문의 일가족양립 지원을 위한 정책이 포함되어 있지 않다. 또한 서울시는 일가족양립 지원센터를 통해 민간기업 컨설팅 지원, 일가족양립 우수기업에 대한 인센티브 제공 등의 정책을 시행하고 있으나, 2014년 이후 4년간 대상이 된 사업체는 68개 수준에 그쳤다.

이는 서울시 5명 이상 노동자로 구성된 사업체의 0.008%로 민간부문 중 일가족양립 위약지점을 발굴하고 이들을 지원하기 위한 방안이 필요함을 의미한다.

<표 2-6> 일상생활균형 문화 조성 및 지원을 위한 서울시 정책

구분	영역	사업명	대상	지원내용
결혼전/결혼초기	결혼지원	시민청결혼식 지원	서울거주 결혼희망자	저렴한 비용으로 시청사 시민청 공간을 활용해 결혼식 지원
	주택지원	장기전세주택 (SH건설형) 우선공급	서울거주자 중 혼인기간이 5년 이내, 그 기간 출산(임신중 또는 입양) 자녀가 있는 무주택 세대주	1순위 : 혼인기간이 3년 이내이고 그 기간에 임신중이거나 출산하여 자녀가 있는 자
		장기전세주택(재건축매입형) 특별공급		1순위 : 대상자 중 자녀가 2명 이상 있는 자
임신출산	임심지원	난임부부 시술비 지원	모든 난임부부	체외수정 및 인공수정 시술비 지원
	임산부 건강관리 지원	임산부 철분제 및 엽산제 지원	임산부	철분제 지원 엽산제 지원
		임산부 영양플러스 사업	취약계층 임산부	6종 식품패키지 공급 및 가정방문 식생활관리
		직장인 임산부 토요일 진료	직장인 임산부	매월 둘째, 넷째주 토요일 임심초기 검사, 철분제 제공 등
		임산부 산전후 건강관리	임산부	임심중 건강진단, 교육 등의 산전후 관리
	출산지원	출산장려금 지원	출산가구	자치구 재정형편과 정책의지에 따라 대상에 따른 지급기준에 맞춰 지원
	산후지원	산모, 신생아 도우미 서비스	전국가구 기준 중위소득 100% 이하의 가정	산모 산후 건강관리 및 신생아 관리서비스 지원 주소지 관할 보건소에 신청
		미숙아, 선천성 이상아 의료비 지원	출생시 2.5kg미만이거나 37주 미만 미숙아, 선천성이상아	전국가구 월평균소득 150% 이하 및 다자녀(3명 이상) 가구의 치료비 및 수술비 지원
선천성 대사이상 검사 및 환아관리		출생아 전원	선천성대사이상 6종 무료검사 실시 정밀검사결과 환아로 진단된 경우 특수조제분유 및 의료비 등 지원	
국가필수예방접종 무료지원		만 12세 이하 영유아 아동	위탁민간병원 및 보건소에서 국가필수예방접종 16종 무료접정	

구분	영역	사업명	대상	지원내용	
		영유아건강검진	만 6세 미만 영유아	건강검진 7회(4, 9, 18, 30, 42, 54, 66개월)	
양육비용 경감	양육비용 경감	영유아보육료 지원	어린이집을 다니는 만0-5세 영유아	전계층 만 0-5세 영유아 무상보육 실시	
		가정양육수당 지원	어린이집이나 유치원을 이용하지 않는 취학전 만 5세 이하 아동	연령에 따라 양육수당 월 10-20만원 지원	
		다둥이 행복카드	서울시 거주 2자녀 이상(막내가 만 13세 이하) 가정	다둥이 행복카드를 가진 고객에게 할인 및 우대 혜택 제공	
		자동차 취득세 감면	입양아 포함, 18세 미만 자녀가 3명 이상인 가정	자녀 양육용 자동차(7-10인승) 1대 구입시 취득세 100% 감면	
	교통비 지원	시내버스, 지하철 요금할인	만 6세 미만 영유아	보호자가 동반한 3명의 영유아 무료승차	
		임산부 유아동승차량 요일제 적용제외	임산부 및 유아동 승차량	임신사실이 확인된 자 및 유아 동승시 요일제 제외증명서 발급	
	양육보육	육아 인프라 구축	국공립 어린이집	국공립어린이집 동별 4개소 이상 설치	
			서울형 어린이집	일정기준과 조건을 갖춘 어린이집을 공인하고, 공인된 민간시설에 국공립 수준의 재정 지원과 운영기준 적용	
			육아종합지원센터	영유아플라자, 보육정보센터를 통합하여 자치구별 육아종합지원센터 운영	
			서울상상 나라	놀이와 교육이 결합된 에듀테인먼트 가족문화공간 조성. 가족과 영유아 대상의 교육프로그램 제공	
365열린어린이집			시간연장, 휴일, 24시간 보육 구분없이 365일 통합보육서비스 제공		
시간 연장형 어린이집			시간연장 : 어린이집 종일제 보육아동 24시간 : 야간경제활동종사자 가정, 한부모 또는 조손가정의 보육아동 휴일보육 : 만 0-5세 영유아		
돌봄지원	돌봄지원	종일돌봄서비스	만3개월 이상-만 24개월 이하 영아를 양육하는 취업부모 등	이용자 가정에 아이돌보미 파견, 이의식, 위생 관리 등 영아 돌봄관련 활동 제공	
		시간제돌봄서비스	만3개월 이상-만 24개월 이하 영아를 양육하는 취업부모 등	이용자의 가정에 아이돌보미를 파견하여 임시 보육, 등하교(하원), 놀이활동 등 제공	

구분	영역	사업명	대상	지원내용
		놀토 프로젝트	서울지역 청소년 및 청소년지도자	주말활동 관련기관 및 시설별 프로그램 제공
가족돌봄	돌봄지원	어르신돌봄 종합서비스	방문 및 주간보호서비스 단기가사서비스 방문서비스 주간보호서비스	
		치매노인 배회, 실종 안심서비스	치매어르신 실시간 위치확인, 안심존, 위험존 진출입 정보제공	
	인프라 구축	데이케어센터	치매 등 중증 노인성질환자 보호, 보호자의 경제적, 정신적 고통을 덜어주기 위한 시설 운영	
		어르신 상담센터	어르신과 어르신가족의 심리적, 사회적 문제해결 위한 전문상담서비스 제공	
	여가지원	어르신 행복콘서트	어르신들이 선호하는 국악, 콘서트 등 무료 공연	
		어르신 아카데미	노후설계, 건강관리, 소통강화 등 활기찬 노후생활을 위한 프로그램 운영	
		실버 영화관	일 2-5회 55세 이상 관람객을 대상으로 영화상영 및 문화공연 운영	

자료 : 서울시일생활균형지원센터 (<http://www.seoulworkfamilybalance.or.kr>)

Ⅲ. 서울의 일생활균형 통계⁸⁾

1. 들어가며

일·생활균형에 대한 사회적 관심이 증가하면서, 정부는 지역별 일·생활균형 지표를 개발하였다. 지역별 고용시장의 제반 상황을 면밀히 조사하고, 이를 토대로 지표를 구성하여 지역별 일·생활균형에 대한 객관적 정보를 제시한다는 방침이다. 이러한 방침에 따라 2018년 말 고용노동부는 처음으로 2017년 기준 지역별 일·생활균형 지수를 발표하였다.⁹⁾ 4개 영역의 24개 지표를 개발하여, 전문가 조사를 통해 가중치를 부여하였으며, 지역별 기준값¹⁰⁾에 현재 도달한 정도를 종합하여 지역별 지수를 산출하였다. 그 결과 서울은 43.1점으로 17개 광역지자체 중 일·생활균형이 가장 우수한 지역으로 나타났다. 부산(39.5점), 대전(38.4점), 울산(38.2점) 등의 순이었다.

정부의 지역별 일·생활균형에 대한 지수 산출과 객관적 정보 제시에 맞춰 이 글에서는 지수 산출의 기초자료가 된 기존 통계자료를 바탕으로 서울시의 일·생활균형 실태를 정리·분석하고자 한다.¹¹⁾ 이는 서울시민의 일·생활균형 실태에 대한 객관적 정보를 확인함으로써 서울시 차원의 정책 수립시 기초 정보를 제공하고자 하는 취지이다. 일·생활균형에 대한 객관적 통계는 서울시민의 일·생활균형의 저해 요인과 긍정 요인을 점검하는 기초자료가 되며, 서울시 일·생활균형 정책의 수립 근거를 제공할 것이다. 또한 정책입안자는 물론 서울시민의 일·생활균형에 대한 이해도를 높이는 역할을 하리라 기대한다.

서울시의 일·생활균형 실태 분석 대상 항목은 <표 1>에 제시되어 있다. 고용노동부의 지역별 일·생활균형 지수 산출에 포함된 항목¹²⁾을 기본으로 하되, 기본 통계를 확인하기 어려운 항목은 제외하였으며, 실태 측면에서 중요한 항목을 일부 추가하였다. 이를테면, 고용노동부의 24개 지표 중 유연근무제 도입률·이용률, 배우자 출산휴가 사용 사

8) “신태중·박정우(2018), 통계로 본 서울의 일생활균형, 서울노동권익센터 동향과 이슈 2018-4”를 참조하여 정리함

9) 우리 시도의 일·생활균형 점수는 몇 점일까?, 고용노동부 보도자료(2018.12.21.)

10) 최근의 추세분석을 통한 2023년 추정값(지역별 추정값 중 최대치) 등을 세부지표별 기준값으로 설정

11) 부산여성가족개발원이 2017년 12월 지자체 처음으로 ‘부산지역의 일·생활균형 실태’를 발간함

12) 고용노동부의 지역별 일·생활균형 지수는 아래와 같이 4개 영역 24개 지표로 구성됨

업장, 조례 유무, 일·생활균형 제도 확산 노력, 담당조직 유무, 일·생활균형 관련 교육·컨설팅, 가족문화 관련시설 현황 등의 항목은 자료가 생산되지 않거나 혹은 확인이 어려워 본 분석에서는 제외하였다. 그리고 일·생활균형 요소 중 중요하다고 생각하는 월간 근로일 수, 휴가사용 경험, 가사분담 실태 등을 추가하였다. 이에 최종 분석 항목은 총 19개 이다.

<표 3-1> 분석대상 항목

영역	분석 항목		자료
일	노동	근로일 수 : 월간 근로일 수	사업체 노동력조사
		총 노동시간 : 월간 총 노동시간	
		초과 노동시간 : 월간 연장 및 휴일노동시간	
	휴가	휴가 사용 경험 : 지난 1년간 휴가 활용 여부	국민여가 생활조사
휴가기간 : 지난 1년간 실제 휴가사용일 수			
생활	가사분담	가사분담 견해 : 공평한 가사 분담에 대한 인식	사회조사
		가사분담 실태 : 주된 가사 분담자	
		성별 가사노동시간 : 가정관리시간+가족 및 가구원 돌보기 시간	생활시간 조사
	여가	여가시간 : 평일 여가시간	국민여가 생활조사
		여가시간 충분도 : 평일 여가시간 충분 정도	
	여성취업 / 균형	여성취업 견해 : 여성이 직업을 가지는 것에 대한 인식	사회조사
일과 가족생활 우선도 : 일과 가족생활 중 어느 것 우선			
제도	일·가정양 립제도	출산전후휴가 : 수급자 수	고용보험 통계
		육아휴직 : 수급자 수	
		육아기 근로시간 단축제도 : 수급자 수	
		일·가정양립 제도 인지도 : 각 제도별 인지도	사회조사
	보육 돌봄	국·공립 어린이집 설치율 : 전체 어린이집 중 국·공립어린이집 비율	보육통계
		초등돌봄교실 이용률 : 전체 학생중 초등돌봄교실 이용자 비율	

영역	세부지표
일	① 총 노동시간, ② 초과 노동시간, ③ 휴가기간, ④ 유연근무제 도입률, ⑤ 유연근무제 이용률
생활	① 남성 가사노동시간 비중, ② 여성취업에 대한 견해, ③ 가사분담에 대한 견해, ④ 일과 가족생활 우선도, ⑤ 평일 여가시간, ⑥ 평일 여가시간 충분도, ⑦ 일·여가생활 균형 정도
제도	① 여성 육아휴직 사용 사업장, ② 남성 육아휴직 사용 사업장, ③ 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장, ④ 배우자 출산휴가 사용 사업장, ⑤ 국·공립 보육시설 설치율, ⑥ 초등돌봄교실 이용률, ⑦ 일·가정양립제도 인지도
지자체 관심도	① 일·생활균형 조례 유무, ② 일·생활균형 제도 확산 노력, ③ 담당조직 유무, ④ 일·생활균형 관련 교육·컨설팅, ⑤ 가족문화 관련시설 현황

서울지역 일·생활균형 실태 분석에 활용된 데이터는 다음과 같다. 고용노동부의 ‘사업체노동력조사’, 문화체육관광부의 ‘국민여가생활조사’, 보건복지부의 ‘보육통계’, 통계청의 ‘생활시간조사’, ‘사회조사’, 한국고용정보원의 ‘고용보험통계’, 한국교육학술정보원의 ‘학교알리미’ 등 7개 데이터가 활용되었다. 단, 분석 지표들이 여러가지 통계자료에 기반을 두기 때문에, 분석 항목간 상호해석에 유의할 필요가 있다. 분석 초점은 크게 두 가지로, 먼저 가장 최근 조사결과에 근거하여 17개 광역지자체간 비교를 통해 서울시의 현재 수준을 확인하였으며, 다음으로 시계열 분석을 통해 서울지역의 변화 추이를 검토하였다.

2. 일·생활균형 실태 분석

1) 일 영역

(1) 노동

○ 근로일 수

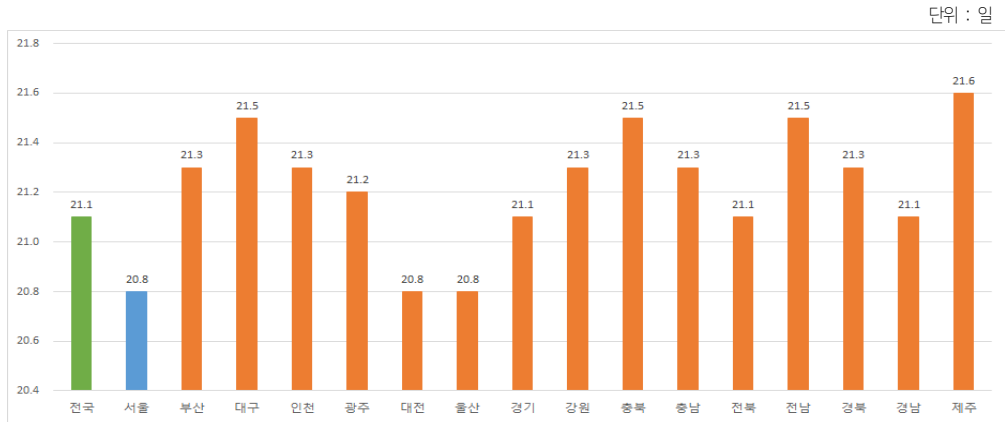
통계청은 매월 실시하는 사업체노동력조사 결과를 바탕으로, 지역별 근로실태 통계를 제공하고 있다. 통계청이 제공하는 지역별 근로실태 통계는 5인 이상 사업체 소속 상용직의 4월 조사를 기준으로 한다.

[그림 3-1]은 2018년 4월 기준, 지역별 월 평균 근로일 수를 제시하고 있다. 서울시 소재 5인 이상 사업체 소속 상용직의 월 평균 근로일 수는 20.8일로, 대전과 울산과 함께 가장 적게 나타나고 있다. 전국 평균은 21.1일이었으며, 서울은 매년 조사에서 전국 평균보다 낮았다.

[그림 3-2]는 지난 10여년간(2008년~2018년)의 전국과 서울의 월 평균 근로일 수 변화를 보여준다. 전국과 서울 모두 시간이 지날수록 전반적으로 근로일 수가 줄어드는 추세이나 2018년 다시 증가하는 형태이다. 전국 기준 월 평균 근로일 수는 2008년 22.4일에서 2012년 21.1일로 줄었다가, 2013년 22.3일로 증가하였다. 이후 조금씩 하락하다가 2017년 월 평균 근로일 수는 20.5일까지 감소하였으며, 2018년에는 21.1일로 다시 증가하였다. 2008년과 비교하여 2018년은 1.3일 감소한 것으로 나타났다. 서울지역 추세도 전국과 유사하다. 2008년 서울지역 월 평균 근로일 수는 21.7일에서 2012년 20.4일까지 줄었다가, 2013년 다시 증가하여, 2017년 20.1일, 2018년 20.8일로 나타났다. 2008년 대비 0.9일 감소하였다. 전국과 서울 모두 이전보다 일하는 날

수가 줄어 가족을 돌보거나 자신을 위해 사용할 시간이 늘어나는 추세이지만 2018년에는 다시 상승하여 이후 변화를 확인할 필요가 있다.

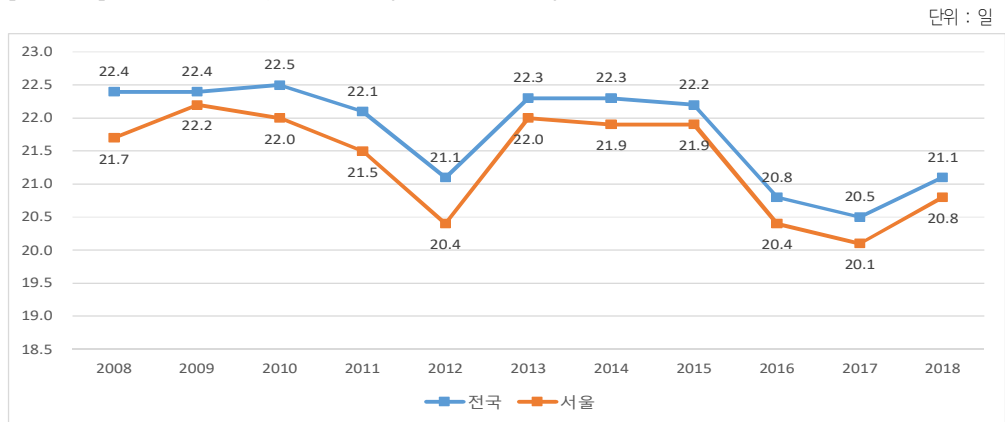
[그림 3-1] 월 평균 근로일 수(2018년 4월 기준)



자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 2018년 4월, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

[그림 3-2] 전국과 서울 월 평균 근로일 수(2008년~2018년)



자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사] 각 년도 4월, 국가통계포털(KOSIS)

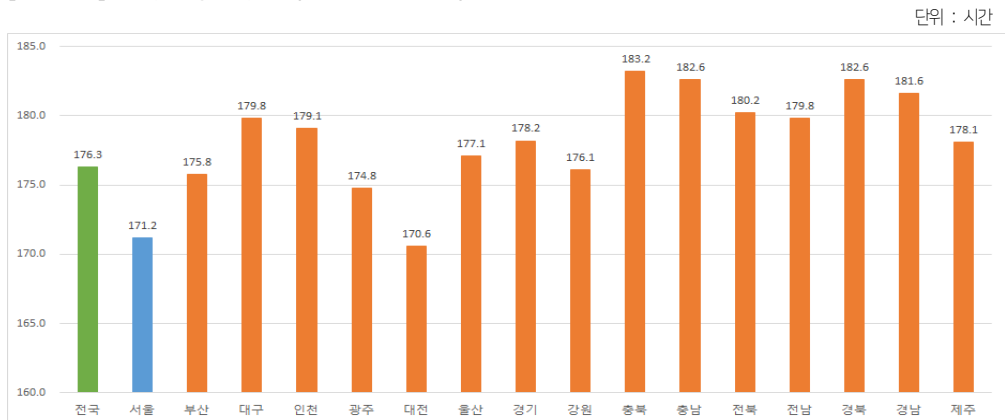
주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

○ 총 노동시간

[그림 3-3]에 나타난 2018년 4월 기준, 전국 광역지자체의 월 평균 총 노동시간을 보면, 대전이 170.6시간으로 가장 적었으며, 서울(171.2시간)이 그 다음이었다. 전국 평균은 176.3시간이었다. 근로일 수가 적다고 총 노동시간이 적은 편은 아니었는데, 이를테면 전북과 경남은 월 평균 근로일 수가 지자체 중에서 적은 편이었지만, 월 평균 총 노동시간은 전북과 경남이 네 번째, 다섯 번째로 길었다. 마찬가지로 제주는 월 평균 근로일 수는 가장 짧았지만, 총 노동시간은 긴 편이었다. 서울과 대전이 근로일 수가 짧은 만큼, 총 노동시간도 짧은 패턴이었다.

전국과 서울의 월 평균 총 노동시간의 변화는 근로일 수 변화와 유사하다. 2008년부터 2012년까지 감소하던 총 노동시간은 2013년에 증가로 전환되었다가 이후 지속적으로 줄어드는 것으로 나타나고 있다. 다만, 월 평균 근로일 수처럼 2018년에는 다소 증가한 것을 확인할 수 있다. 전국 기준 월 평균 총 노동시간은 2008년 192.4시간에서 2018년 176.3시간으로 16.1시간 줄었으며, 서울지역은 2008년 180.2시간에서 2018년 171.2시간으로 9시간 감소하였다. 이는 총 노동시간의 감소를 위해 근로일 수 감소가 매우 중요하다는 것을 의미한다. 즉, 연차휴가 활성화, 휴일근로 축소, 공휴일 휴식 법정화, 대체공휴일 확대, 요일제 공휴일 등 근무일 수를 줄이기 위한 정책적 노력들이 노동시간을 줄이는데 효과적일 것이다.

[그림 3-3] 월 평균 총 노동시간(2018년 4월 기준)

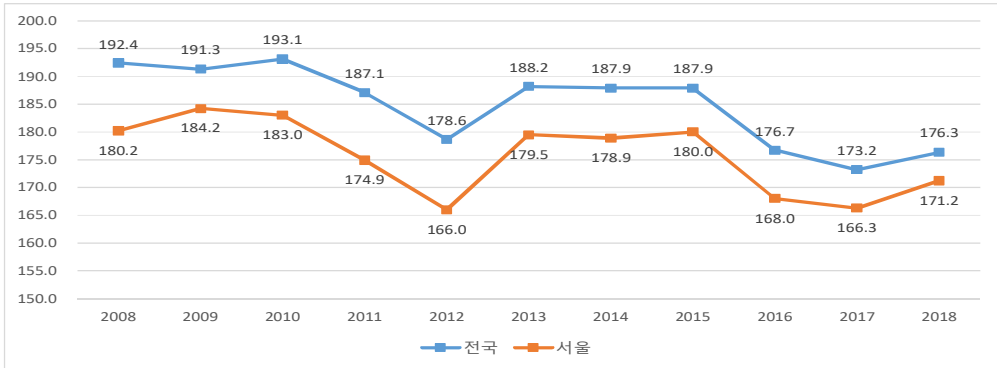


자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 2018년 4월, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

[그림 3-4] 전국과 서울 월 평균 총 노동시간(2008년~2018년)

단위 : 시간



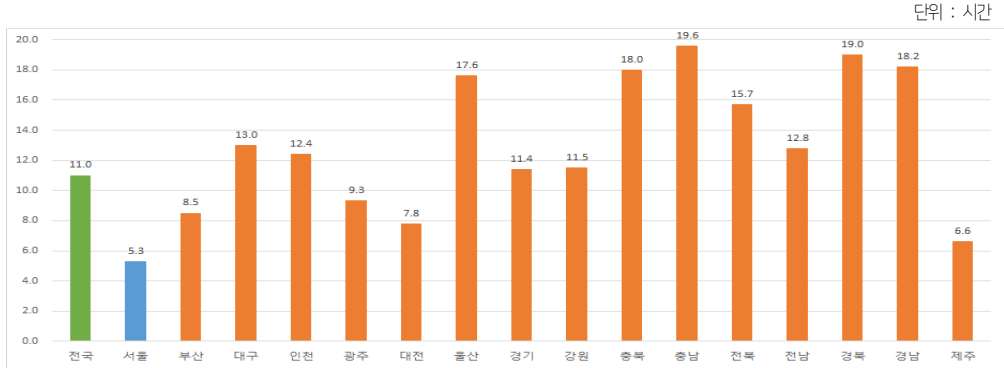
자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 각 년도 4월, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

○ 초과 노동시간

근로일 수와 총 노동시간과 함께 서울은 초과 노동시간도 짧은 것을 알 수 있다. 서울의 월 평균 초과 노동시간은 5.3시간으로, 전국(11시간)은 물론 부산(8.5시간), 대구(13시간), 인천(12.4시간), 광주(9.3시간), 대전(7.8시간), 울산(17.6시간) 등 광역시보다 낮은 것을 물론 모든 지자체보다 낮게 나타나고 있다. 이는 지난 10여년간의 조사에서도 동일하게 나타난다. <그림 6>에서 보듯이 서울이 전국보다 모든 시점의 조사에서 짧은 것을 알 수 있다. 다만, 전국은 초과 노동시간이 대체적으로 감소 추세이나 서울은 2012년까지 감소하였다가 2013년부터 미세하게 증가하는 형태이다. 전국은 2008년 16.6시간에서 2018년 11.0시간으로 5.6시간 감소하였으며, 서울은 2008년 7.4시간에서 2018년 5.3시간으로 2.1시간 줄어 감소폭이 적었다. 서울이 전국보다 월 평균 초과 노동시간이 적기는 하나, 그 차이는 점차 축소되고 있다.

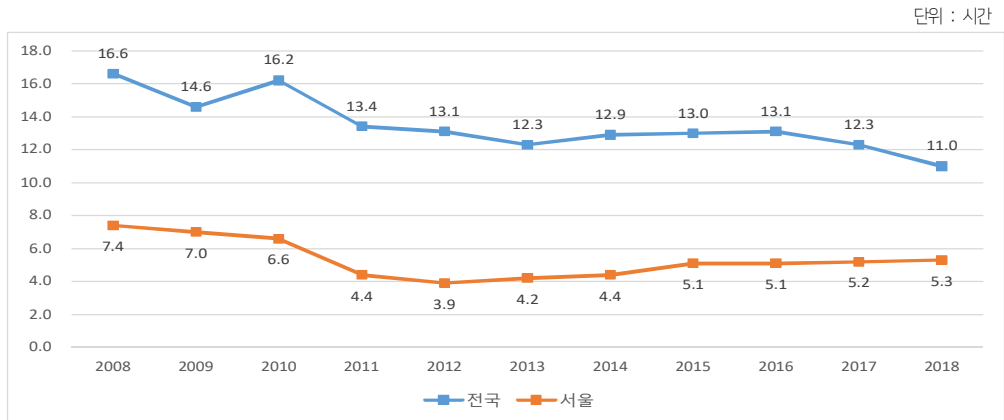
[그림 3-5] 월 평균 초과 노동시간(2018년 4월 기준)



자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 2018년 4월, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

[그림 3-6] 전국과 서울 월 평균 초과노동시간(2008년~2018년)



자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 각 년도 4월, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

요약하면, 서울의 근로일 수와 노동시간은 전국과 비교하여 낮은 수준이며, 전반적으로 감소하는 추세이지만, 2018년 다시 증가하고 있어 이후 변화를 확인할 필요가 있다. 또한 월 평균 초과 노동시간은 전국은 감소 추세인데 반해, 서울은 2013년부터 미세하게 증가하고 있어 초과노동을 줄이기 위한 정책적 노력이 필요해 보인다.

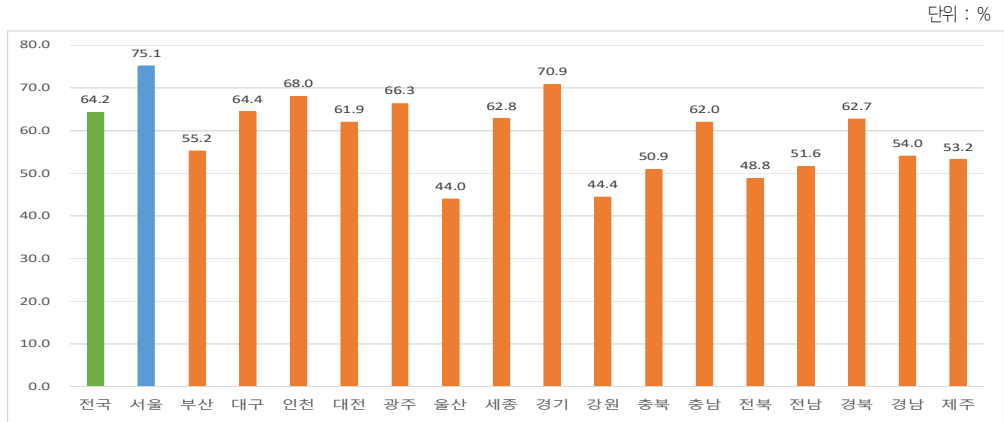
(2) 휴가

○ 휴가 사용경험

문화체육관광부는 2006년부터 국민들의 여가에 대한 인식과 실태를 확인하여 여가 정책을 수립하고자 국민여가활동조사를 진행하고 있다. 국민여가활동조사에서 나타난 휴가사용 실태를 보면, 먼저 2016년 기준 휴가 사용 경험 여부에서는 전국 64.2%, 서울 75.1%로, 전국보다 서울지역 응답자의 휴가 경험 비율이 높게 나타나고 있다. 서울은 모든 광역지자체보다 높은 수준의 휴가경험률을 보이고 있다. 특히 서울(75.1%), 경기(70.9%), 인천(68.0%) 등 수도권이 72.2%로, 강원·제주권(46.8%), 충청·세종권(58.3%), 호남권(55.0%), 대구·경북권(63.5%), 부산·울산·경남권(53.1%)보다 높은 것을 알 수 있다. 이는 수도권이 다른 권역보다 도시가 밀집되어 있기 때문인데, 도시지역일수록 임금근로자 비율이 높고, 임금근로자는 법정 휴가를 부여받기에 임금근로자가 많은 수도권의 휴가 경험이 높을 수 있다. 참고로 지역규모별 휴가경험률은 대도시 67.4%, 중소도시 66.8%, 읍면지역 50.7%이었으며, 종사상 지위에 따른 휴가경험률은 임금근로자(76.1%)가 비임금근로자¹³⁾와 무직자(54.0%)보다 높았다. 2014년과 2016년을 비교하면, 전국과 서울 모두 휴가경험률이 상승한 것을 확인할 수 있다. 전국은 2014년 62.3%에서 2016년 64.2%로 1.9%p 상승하였으며, 서울은 2014년 70.7%에서 2016년 75.1%로 4.4%p 증가하였다. 전국보다 서울의 증가폭이 커서 2014년보다 2016년에 전국과 서울의 휴가경험자 비율 격차는 더욱 크게 나타나고 있다.

13) 비임금근로자의 휴가경험률은 고용원이 있는 자영업자 69.7%, 고용원이 없는 자영업자 59.8%, 무급가족종사자 44.5%였음

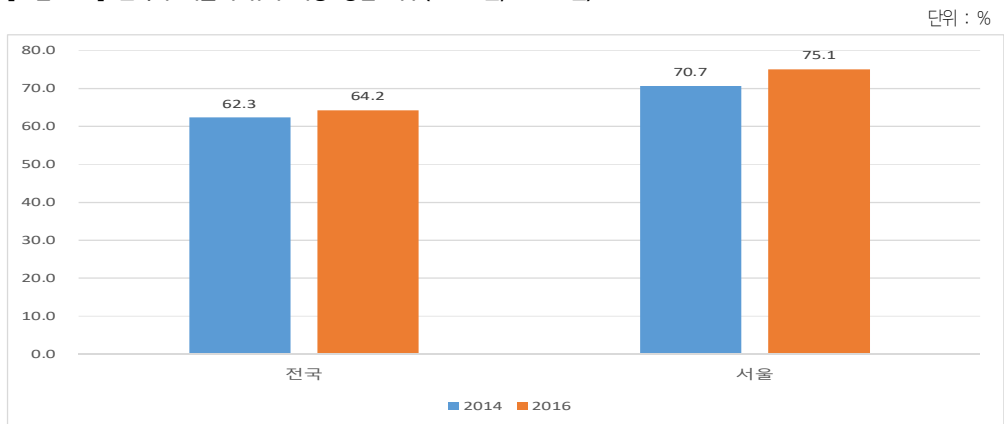
[그림 3-7] 휴가 사용 경험 여부(2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 2016년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구
지난 1년간 휴가를 사용한 비율

[그림 3-8] 전국과 서울의 휴가 사용 경험 여부(2014년, 2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구
지난 1년간 휴가를 사용한 비율

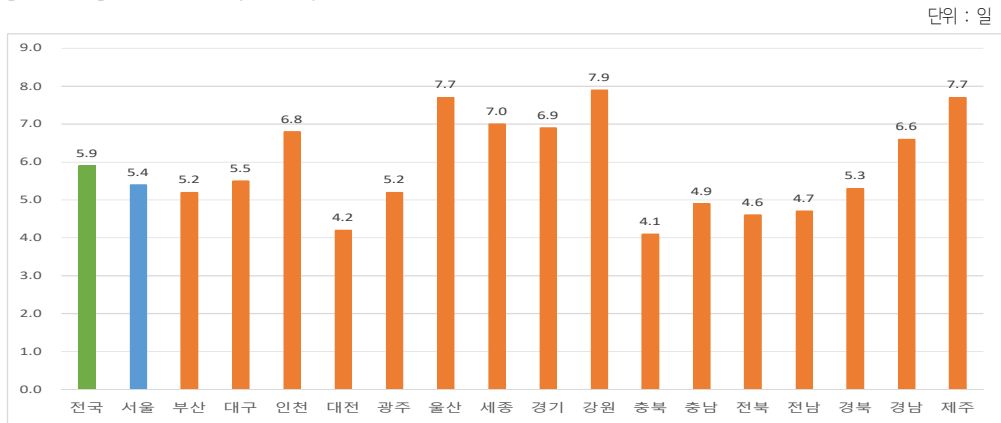
○ 휴가일 수

휴가일 수는 2016년 기준 전국은 5.9일, 서울은 5.4일로 서울의 연간 휴가일수가 더 적었다. 강원(7.9일), 울산·제주(7.7일), 인천(6.8일), 경남(6.6일) 순으로 평균 사용 휴가일 수가 많았으며, 서울은 광역지자체중 아홉 번째였다. 2014년 조사와 비교하여 전국과 서울 모두 휴가사용일 수가 줄어드는 것으로 나타나는데, 특히 서울지역의 감소

폭이 훨씬 컸다. 전국은 2014년 6일에서 2016년 5.9일로 감소하였지만, 서울은 6.3일에서 5.4일로 감소하였다.

서울지역은 전국보다 휴가를 사용한 비율은 높았지만, 평균 휴가일수는 적었다. 비록 많은 서울시민이 휴가를 사용하지만, 전국 평균보다는 짧은 기간 휴가를 사용하는 패턴을 보이고 있다.

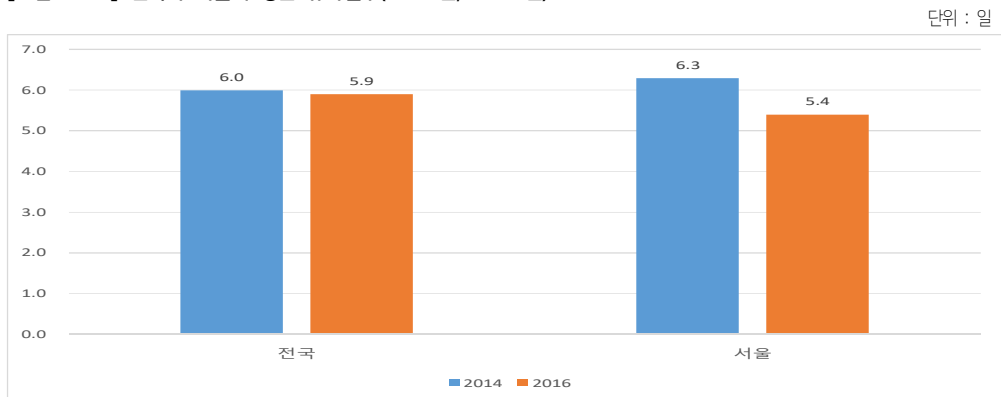
[그림 3-9] 평균 휴가일수(2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 2016년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구
지난 1년간 실제 사용한 휴가일수

[그림 3-10] 전국과 서울의 평균 휴가일수(2014년, 2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구
지난 1년간 실제 사용한 휴가일수

2) 생활 영역

(1) 가사

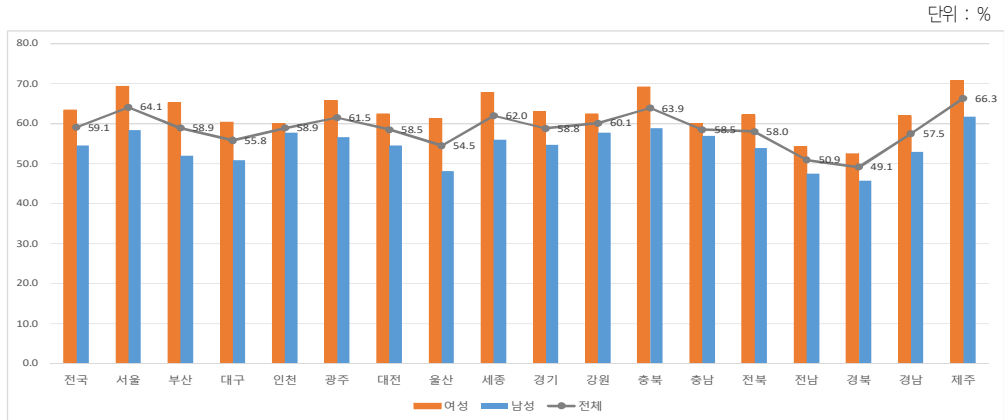
○ 가사분담 인식

2018년 통계청 사회조사¹⁴⁾에서 나타난 가사분담에 대한 견해를 살펴보면, ‘공평하게 분담해야 한다’는 응답 비율이 서울은 64.1%로, 전국 59.1%보다 높게 나타나고 있다. 서울의 ‘공평한 가사분담’ 응답 비율은 제주(66.3%)를 제외한 다른 광역지자체보다 높은 수준이다. 구체적으로 제주(66.3%), 서울(64.1%), 충북(63.9%), 세종(62.0%), 광주(61.5%), 강원(60.1%) 순이었다. 성별에 따른 차이를 보면, 서울지역 여성은 공평분담 비율이 69.4%였으며, 이는 제주(70.8%)에 이어 두 번째로 높은 수준이었다. 서울지역 남성은 58.3%로 제주(61.7%), 충북(58.8%)에 이은 세 번째로 나타났다. 다만, 남녀간 인식 차이가 크게 나타난 것도 특징이다. 17개 광역지자체 중 ‘공평한 가사분담’ 응답 비율의 남녀간 차이가 큰 지역은 부산(13.2%p), 울산(13.0%p), 세종(11.8%p), 서울(11.1%p) 순으로 서울지역도 남녀간 견해 차이가 컸다.

서울지역의 가사분담에 대한 인식의 변화를 보면, 2008년 ‘공평한 가사분담’ 동의 비율이 남성 30.0%, 여성 41.0%, 전체 35.6%에서 2018년 조사에서는 남성 58.3%, 여성 69.4%, 전체 64.1%로 급격히 변화한 것을 알 수 있다. 남성과 여성 각각 28.3%p, 28.4%p 증가하여, 남녀 모두 가사를 공평하게 분담해야 한다는 인식이 크게 확대되고 있다. 공평한 가사분담에 대한 남녀간 인식 격차는 2008년과 2018년 모두 약 11%p 내외로 그 격차는 줄어들지 않고 있다.

14) 통계청 사회조사는 매년 실시하나, 기본항목과 10개 부문을 2년 주기로 5개 부문씩 조사함. 2010년까지는 15세 이상 인구가, 2011년부터는 13세 이상 인구가 조사 대상임

[그림 3-11] 가사분담에 대한 견해(2018년)

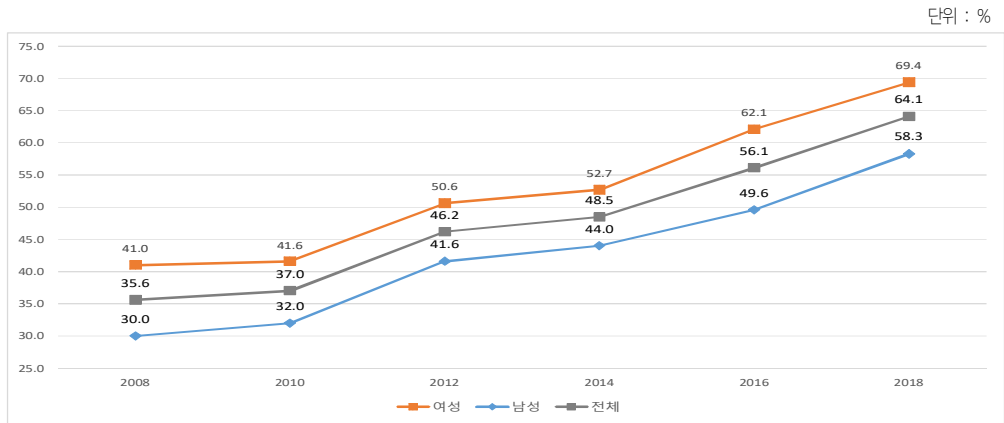


자료 : 통계청 [사회조사], 2018년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 13세 이상 인구

가사분담에 대한 견해 중 '공평하게 분담해야 한다고' 응답한 비율
전체 응답 데이터만 표기

[그림 3-12] 서울지역 가사분담에 대한 견해 변화(2008년~2018년)



자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 2010년까지 조사대상자는 15세 이상 인구, 2011년부터 조사대상자는 13세 이상 인구

가사분담에 대한 견해 중 '공평하게 분담해야 한다고' 응답한 비율

○ 가사분담 실태

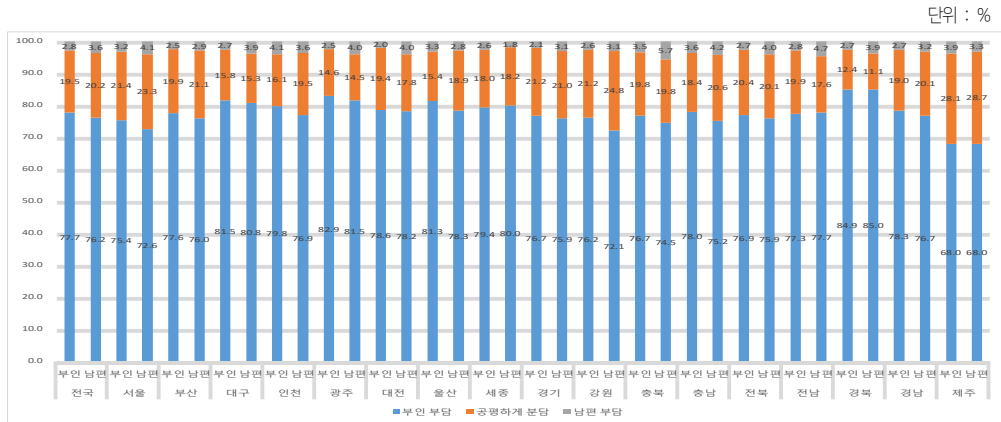
그렇다면, 공평한 가사분담 인식의 확대만큼, 실제 가사분담 실태는 어떠한가? 마찬가지로 통계청의 사회조사 결과로 광역지자체간 비교와 서울지역의 변화추이를 살펴본다.

2018년 기준 서울지역의 가사분담 실태를 보면, 가사를 '부인이 담당하고 있다'는 비율이 부인과 남편 응답자 각각 75.4%, 72.6%로 나타나고 있어, 가사분담에 대한 인

식과는 차이가 있었다. 공평하게 분담하고 있다는 응답 비율은 부인 응답자 21.4%, 남편 응답자 23.3%에 불과했다. 가사분담에 대한 인식과 실태간의 차이는 서울은 물론 다른 광역지자체도 마찬가지였다. 다만, 서울지역은 공평하게 분담하고 있다는 비율이 타 지자체보다는 높은 수준이다. 부인 응답자의 경우, 공평하게 분담하고 있다는 비율이 제주(28.7%), 강원(24.8%)에 이어 서울(23.3%)이 세 번째였으며, 남편 응답자의 경우, 공평하게 분담하고 있다는 비율은 제주(28.1%)에 이어 서울(21.4%)이 두 번째였다. 공평한 가사 분담에 대한 인식과 실태가 다른 지역에 비해 상대적으로 높은 점은 긍정적이라 하겠다.

지난 10여년간의 서울지역의 변화 추이를 보면, ‘부인이 담당하고 있다’는 응답비율이 높긴 하지만 점차 감소하고 ‘공평하게 분담한다’는 비율이 증가하는 추세이다. 2008년부터 2012년까지 공평하게 분담하고 있다는 응답 비율이 점차 증가하다가, 2014년 조사에서 감소하였으며, 이후 조사에서는 다시금 증가하는 형태이다. 부인 응답자의 경우, 공평하게 분담한다는 응답 비율이 2008년 11.5%에서 2018년 21.4%로 증가하였으며, 남편 응답자도 2008년 11.8%에서 2018년 23.3%로 증가하였다. 하지만, 성역할에 따른 차이 없이 공평하게 가사를 분담해야 한다는 인식은 빠르게 변화하는데 비해, 여전히 그 실태는 이에 미치지 못하고 있는 현실이라 하겠다.

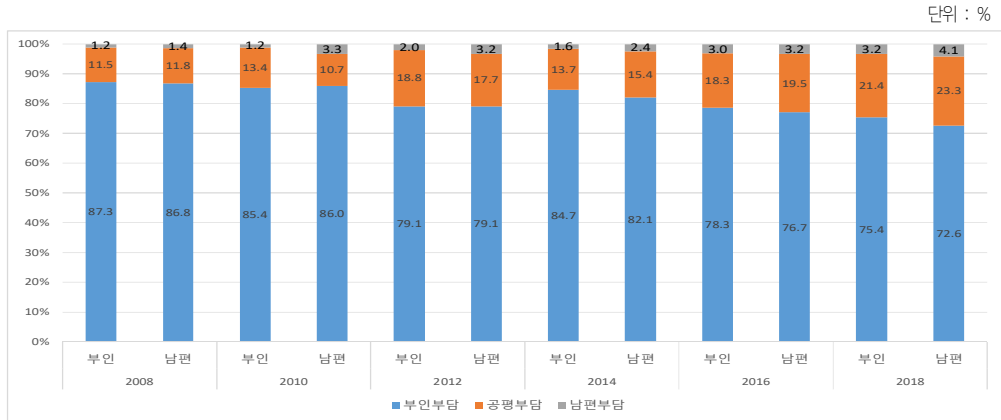
[그림 3-13] 가사분담 실태(2018년)



자료 : 통계청 [사회조사, 2018년, 국가통계포털(KOSIS)]

주 : 조사대상자는 19세 이상 인구 중 부부가 함께 살고 있는 가구의 부인과 남편

[그림 3-14] 서울지역 가사분담 실태 변화(2008년~2018년)



자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 19세 이상 인구 중 부부가 함께 살고 있는 가구의 부인과 남편

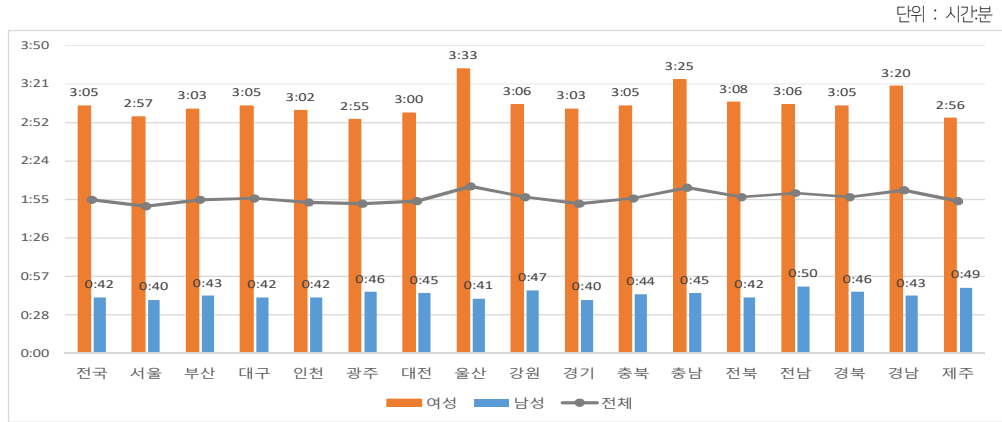
○ 가사노동시간

2014년 생활시간조사에서 나타난 남성과 여성의 가사노동시간을 살펴보면, 전국 남성의 가사노동시간은 42분이었으며, 여성은 3시간 5분으로 나타났다. 서울도 전국과 유사하게 남성 40분, 여성 2시간 57분이었다. 광역지자체와 비교하여 서울지역의 가사노동시간은 남녀 모두 적은 편이었다. 여성은 16개 광역지자체(세종 제외) 중 3번째로 가사노동시간이 짧았으며, 남성은 경기와 함께 가사노동시간이 가장 적었다. 여성의 가사노동시간 대비 남성의 가사노동시간 비율은 전국(22.7%)과 서울(22.6%)이 거의 동일했다. 제주(27.8%), 전남(26.9%), 광주(26.3%), 강원(25.3%), 대전(25.0%) 등이 여성 대비 남성의 가사노동시간 비율이 높은 편이었다. 전반적으로 여성이 남성보다 3.6배에서 5.2배 정도 가사노동을 더 많이 하고 있었다.

5년마다 실시되는 통계청 생활시간조사에서 나타난 서울지역 가사노동시간의 변화를 살펴보면, 1999년 여성의 평균 가사노동시간은 3시간 16분이었으며, 2004년은 3시간 3분, 2009년은 3시간 6분, 2014년은 2시간 57분으로 나타났다. 1999년과 비교하여 2014년 조사에서는 19분 정도 줄었다. 이에 반해 남성은 점차 증가하고 있다. 1999년 27분에서 2004년 30분, 2009년 33분, 그리고 2014년에는 40분으로, 지난 15년간 남성의 가사노동시간이 13분 증가하였다. 이에 따라 여성 가사노동시간 대비 남성의 가사노동시간 비율도 1999년 13.8%에서 2008년 22.6%로, 8.8%p 상승하였다. 비록 여성의 가사노동시간 대비 남성의 가사노동시간 비율이 증가하고는 있지만, 여전히 남녀간

가사노동시간 격차는 크게 나타나고 있어 개선을 위한 정책적 노력이 중요하다 하겠다.

[그림 3-15] 가사노동시간(2014년)

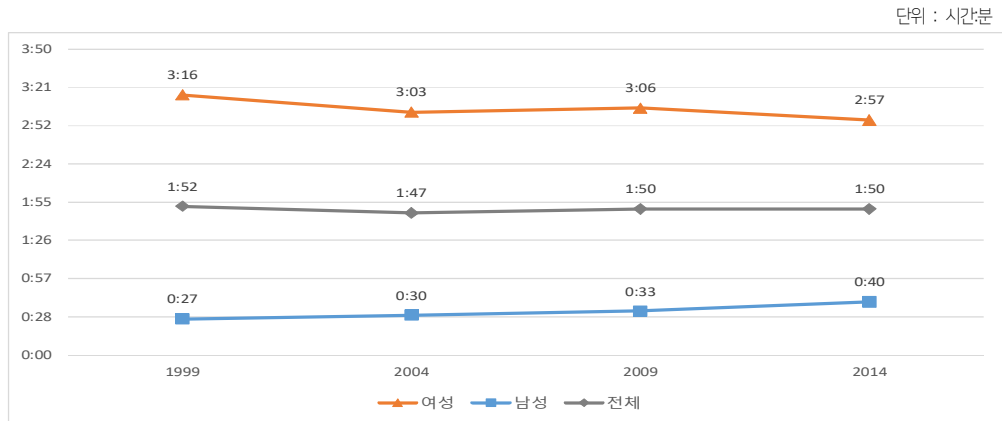


자료 : 통계청 [생활시간조사], 2014년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 10세 이상 인구

가사노동시간 : 가정관리 + 가족 및 가구원 돌보기

[그림 3-16] 서울지역 가사노동시간 변화(1999년~2014년)



자료 : 통계청 [생활시간조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 10세 이상 인구

가사노동시간 : 가정관리 + 가족 및 가구원 돌보기

(2) 여가

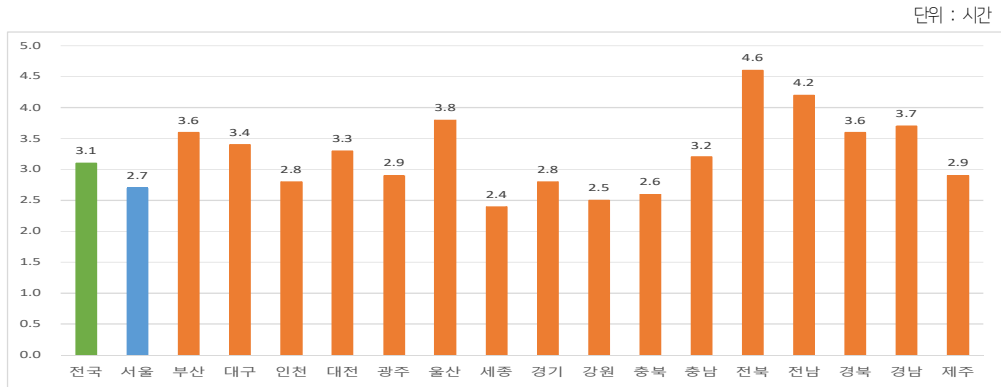
○ 평일 여가시간

2016년 국민여가생활조사에서 나타난 평일 여가시간을 살펴보면, 서울지역의 평일 여가시간은 2.7시간으로, 전국 평균(3.2시간)보다 짧은 것으로 나타났다. 6개 광역시와

비교하여 가장 여가시간이 적었으며, 17개 광역자치제 중에서 세종(2.4시간), 강원(2.5시간), 충북(2.6시간)에 이어 네 번째로 여가시간이 짧았다. 서울시민의 평일 여가시간이 다른 지역보다 적은 것을 알 수 있다.

2014년과 2016년 두 차례 조사를 통해 변화를 확인할 수 있는데, 서울은 0.4시간, 전국은 0.5시간 평일 여가시간이 줄어든 것으로 나타났다. 광주, 세종, 충북 등이 1시간 이상 여가시간이 감소하였으며, 유일하게 전북과 전남만이 여가시간이 증가하였다.

[그림 3-17] 평일 여가시간(2016년)

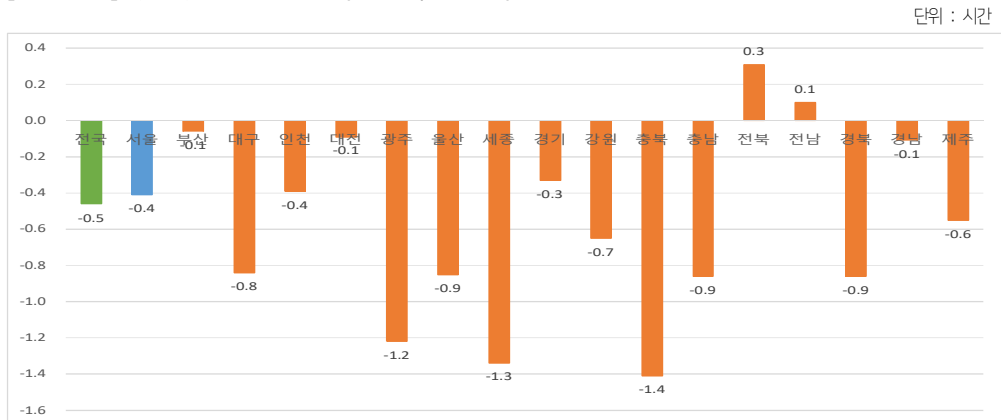


자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 2016년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

지난 1년간 평일 하루 평균 여가시간

[그림 3-18] 평일 평균 여가시간 변화(2014년, 2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 2014년, 2016년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

2016년 평일 하루 평균여가시간 - 2014년 평일 하루 평균 여가시간

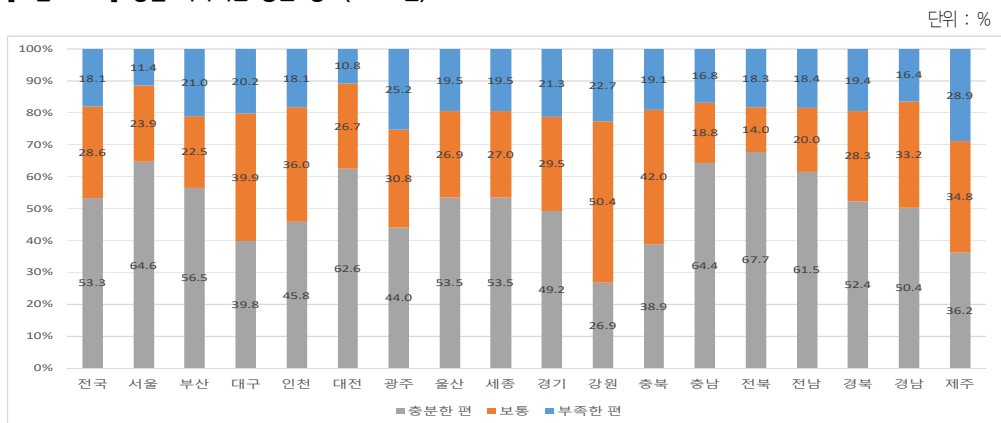
○ 평일 여가시간 충분도

2016년 조사 기준, 평일 여가시간이 충분한지에 대해서는 서울지역 응답자의 64.6%는 충분한 편, 보통 28.6%, 부족한 편 18.1%로 나타났다. 전국은 서울보다 여가시간이 충분하다고 응답한 비율(53.3%)이 낮았다. 충분한 편이라고 응답한 비율이 가장 높은 지역은 전북(67.7%)이었으며, 그 다음은 서울(64.6%), 충남(64.4%), 대전(62.6%), 전남(61.5%) 순이었다.

2014년과 2016년의 조사 결과를 비교하면, 서울지역은 여가시간 충분도가 증가한 것으로 나타난다. 7점 척도 기준으로 2014년은 4.68이었으며, 2016년 조사에서는 4.79로 소폭 증가한 것을 알 수 있다. 빈도에서도 마찬가지로, 충분한 편이라는 응답은 다소 증가하고 부족한 편이라는 응답은 감소하였다.

특이한 점은 실제 여가시간과 충분한 정도의 인식 간에 차이가 있다는 것이다. 서울지역의 평일 여가시간은 2014년과 비교하여 감소하였음에도 불구하고, 여가시간이 충분한지에 대한 인식은 소폭 증가하여 차이가 있었다. 전국은 2014년보다 2016년에 여가시간이 0.5시간 감소하였으며, 이에 따른 여가시간 충분 정도도 4.76에서 4.54로 0.22 감소하여 실 여가시간과 인식이 동일한 방향이었다.

[그림 3-19] 평일 여가시간 충분 정도(2016년)

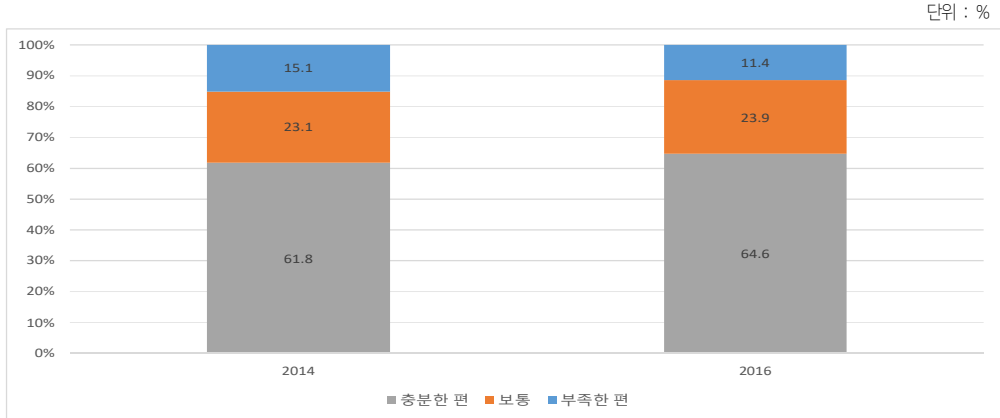


자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사, 2016년, 국가통계포털(KOSIS)]

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

충분 : 매우충분 + 충분 + 약간충분, 부족 : 매우부족 + 부족 + 약간부족

[그림 3-20] 서울지역 평일 여가시간 충분 정도 변화(2014년, 2016년)



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

충분 : 매우충분 + 충분 + 약간충분, 부족 : 매우부족 + 부족 + 약간부족

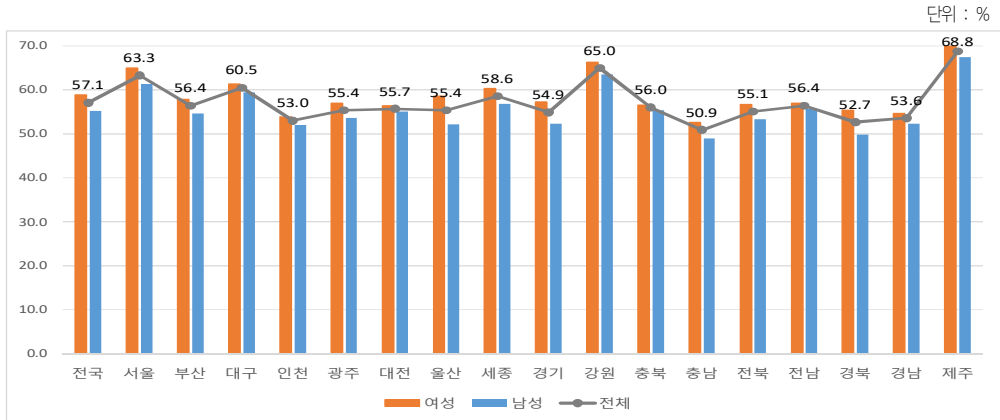
(3) 여성취업 견해, 일·가정·여가 균형

○ 여성취업 견해

2017년 통계청 사회조사에서 나타난 여성취업에 대한 인식을 살펴보면, ‘직업을 가지는 것이 좋다’는 비율이 서울은 89.5%로 전국(87.2%) 보다 높게 나타나고 있다. 그 중에서 ‘가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다’는 비율은 서울과 전국간 차이가 더욱 크게 나타나는데, 서울은 63.3%, 전국은 57.1%였다. 6개 광역시와 비교시 전체 응답자는 물론 남녀 각각도 여성취업에 대한 긍정비율이 높았다. 제주(68.8%), 강원(65.0%)에 이어 세 번째로 서울이 여성취업에 대해 긍정적이었다.

2009년부터 2017년까지 네 차례 진행된 조사 결과를 토대로 서울지역의 여성취업에 대한 인식의 변화를 살펴보면, ‘가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다’는 비율이 2009년 56.2%에서 2017년 63.3%로 증가하여, 7.1%p 상승하였다. 특히 남성이 여성보다 증가폭이 큰 것도 특징이다. 서울지역 남성의 응답비율은 8.1%p 증가하였으며, 여성은 6.3%p 증가하여 차이가 있었다. ‘가정 일에 전념하는 것이 더 중요하다’는 응답 비율은 2009년 10.4%에서 2017년 5.2%로 감소하였으며, 특히 남성의 감소폭(5.8%p)이 여성(4.6%p)보다 크게 나타난 것도 특징이다. 전반적으로 여성취업에 대한 긍정적 인식이 확대되고 있으며, 남성이 여성보다 긍정적 변화 정도가 다소 크다고 하겠다.

[그림 3-21] 여성 취업 견해(2017년)

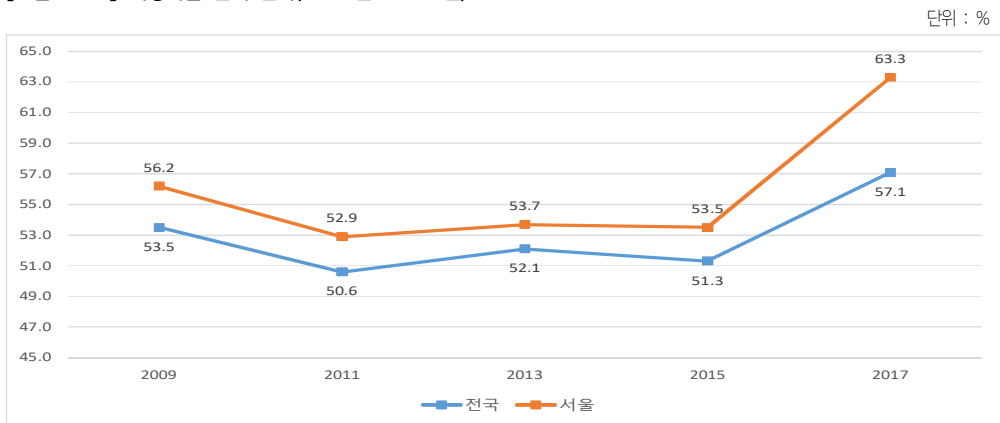


자료 : 통계청 [사회조사], 2017년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 13세 이상 인구

가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다고 응답한 비율
전체 응답 데이터만 표기

[그림 3-22] 여성취업 견해 변화(2009년~2017년)



자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 2010년까지 조사대상자는 15세 이상 인구, 2011년부터 조사대상자는 13세 이상 인구

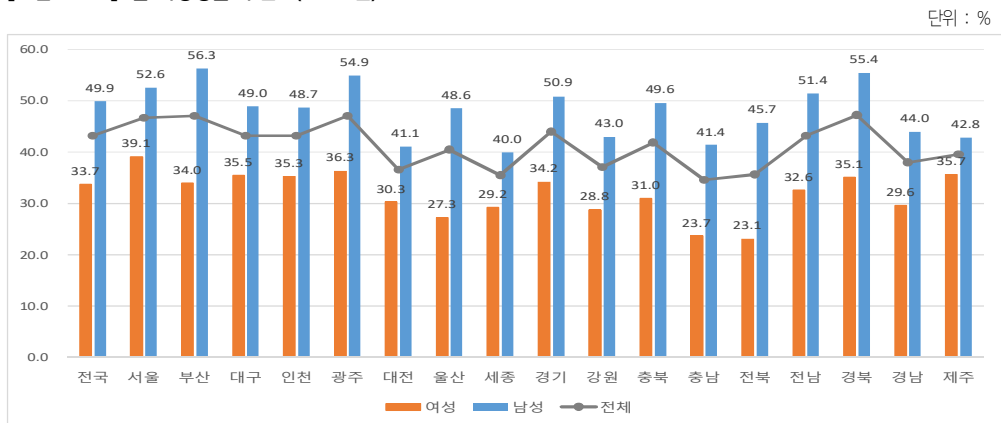
가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다고 응답한 비율

○ 일·가족생활 우선도

직장 일과 가정생활 중 무엇을 우선시 하는지에 대한 2017년 사회조사 결과를 보면, '일을 우선한다'는 응답이 전국 43.2%, 서울 46.7%로 나타났다. 관련 조사가 이뤄진 2011년부터 네 차례 조사 모두에서 서울은 전국보다 일을 우선하는 비율이 높게 나타나고 있다. 구체적으로 일을 우선하는 비율이 높은 지역은 경북(47.2%), 부산·광주(47.1%), 서울(46.7%), 경기(44.0%), 전남·인천·대구(43.2%) 순이었다. 특히 서울지역 여성이 다른 지역 여성보다 일을 중시하는 비율이 높게 나타나는데, 17개 광역지자체 중 가장 높은 39.1%였다. 전국 여성 평균은 33.7%로 차이가 컸다.

2011년부터 네 차례 조사를 통해 일·가정생활 우선도의 변화를 살펴보면, 전국과 서울 모두 일을 우선하는 비율이 줄어드는 것을 알 수 있다. 전국은 11.2%p, 서울은 11.5%p 감소하였다. 서울지역 남성과 여성 모두 일을 우선시하는 비중은 줄어들었지만, 여성보다 남성의 감소폭이 크게 나타난 것도 특징이다. 2011년 대비 2017년 남성은 12.9%p, 여성은 8.7%p 일을 우선하는 비율이 줄었다.

[그림 3-23] 일·가정생활 우선도(2017년)

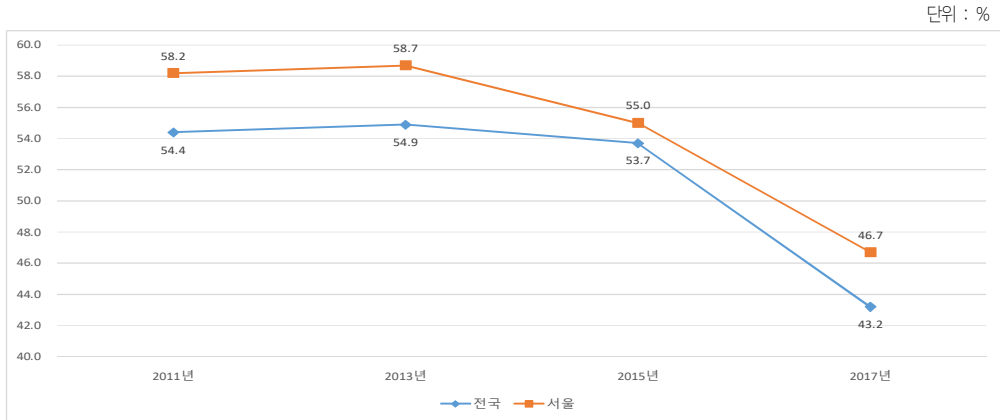


자료 : 통계청 [사회조사], 2017년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 19세 이상 인구

직장 일과 가정생활 우선 정도에 대한 견해 중 '일을 우선으로 한다'와 '일을 우선시하는 편이다'고 응답한 비율 남성과 여성 응답 데이터만 표기

[그림 3-24] 일-가정생활 우선도 변화(2011년~2017년)



자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

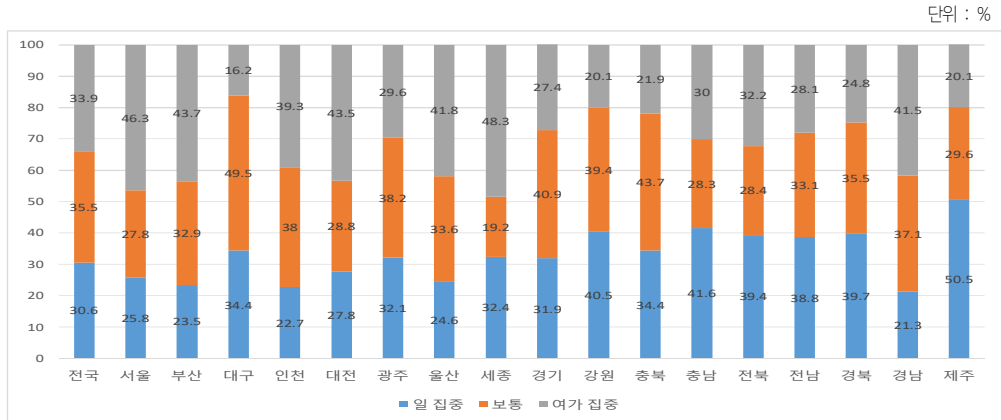
주 : 조사대상자는 19세 이상 인구

직장 일과 가정생활 우선 정도에 대한 견해 중 '일을 우선으로 한다'와 '일을 우선시하는 편이다'고 응답한 비율

○ 일·여가생활 균형

2016년 국민여가생활조사에서 나타난 일과 여가생활의 균형 정도를 살펴보면, 서울 지역은 '여가에 더 집중한다'는 응답 비율이 높게 나타났다. 전국은 여가생활에 집중하는 편이 33.9%였으며, 서울은 46.3%로 세종(48.3%) 다음으로 여가생활을 우선시하는 비율이 높았다. 서울의 일에 더 집중 비율은 25.8%에 불과했으며, 전국 평균은 30.6%였다. 이처럼 일과 여가생활 중 어디에 더 집중하는지에 대해 서울지역은 여가생활에 더 집중한 것으로 나타나고, 특히 다른 지역보다도 그 비율이 높은 것을 알 수 있다.

[그림 3-25] 일-여가생활 균형



자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사, 2016년, 국가통계포털(KOSIS)]

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

자신의 삶에서 일과 여가생활간 균형 정도

일에 집중 : 일에 더 집중 + 일에 조금 더 집중 + 다소 일에 더 집중

여가에 집중 : 여가에 더 집중 + 여가에 조금 더 집중 + 다소 여가에 더 집중

그렇지만, 이는 앞의 일과 가족생활간 무엇을 더 우선시 하는지에 대한 결과와는 상이하다. 서울지역은 다른 지역과 비교하여 일과 가족생활 중 일을 더 중시하는 비율이 네 번째로 높은 지역이며, 매 조사시 전국 평균보다 그 비율이 항상 높게 나타났다. 반면 일과 여가생활 중 여가에 집중하는 비율이 두 번째로 높게 나타난 지역이어서 차이가 있었다. 즉 일과 가족생활 간에는 일을, 일과 여가생활 간에는 여가생활에 집중하는 것으로 이해될 수 있다. 다만, 두 조사는 각기 다른 조사를 기반으로 한다는 점에서 직접적인 비교와 해석에 주의할 필요는 있다.

3) 제도 영역

1) 일·가정양립 제도

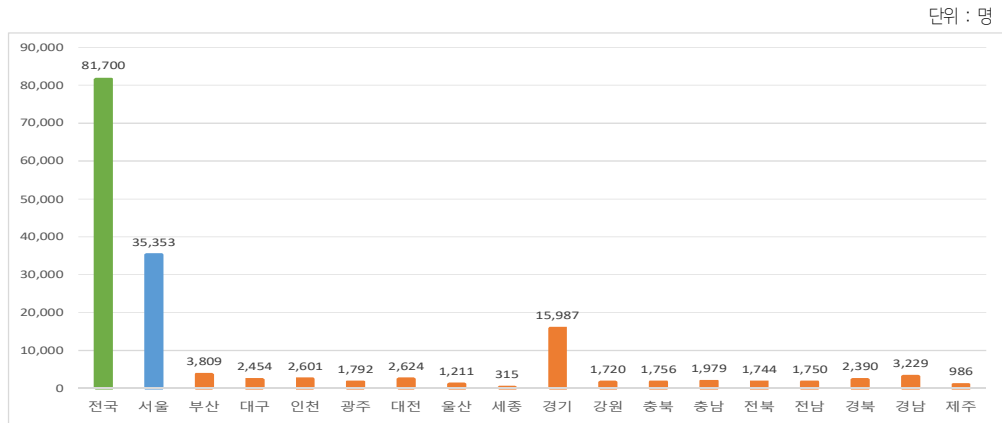
○ 제도 수급자 : 출산(전후)휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축

고용보험통계에서 나타난 일·생활균형을 위한 제도별 수급자 현황을 살펴보면, 2018년 기준 출산전후휴가 수급자는 전국 81,700명으로 이중 서울지역 사업장에서 근무하는 수급자는 35,353명(40.5%)이었다. 다음은 경기도 사업장 소속 수급자가 15,987명이며, 나머지 지역의 수급자는 1만명 이하로 315명에서 3,809명이 분포하고 있다. 육아휴직급여 수급자는 전국 19만 454명(여성 16만 4,546명, 남성 2만 5,908명)이며,

서울지역 사업장 근무 수급자는 8만 5,712명(여성 7만 4,718명, 남성 1만 994명)으로 45.0%를 차지하고 있다. 육아기 근로시간 단축제도 수급자는 전국 5,148명(여성 4,454명, 남성 694명)이며, 서울지역 사업장 근무 수급자는 1,916명(여성 1,703명, 남성 213명)으로 전국 대비 37.2%였다.

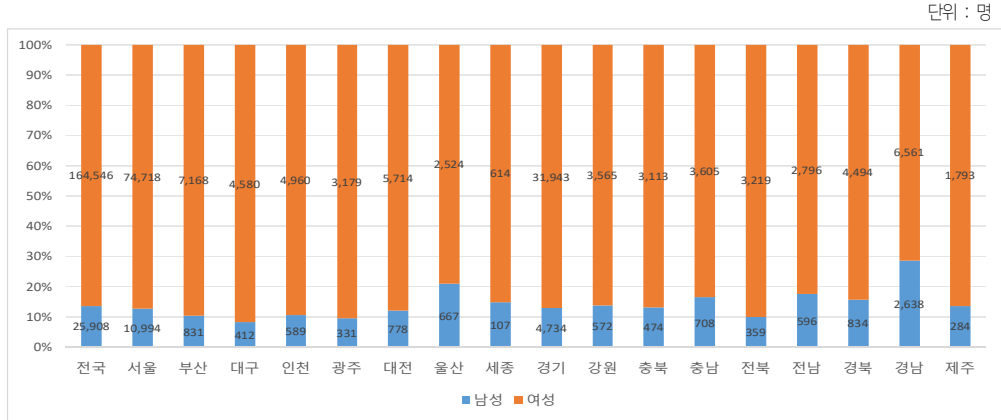
각 제도별 남녀 수급자 비율에 차이가 있는데, 육아휴직급여 수급자는 2018년 기준 전국 평균은 남녀 비율이 13.6 : 86.4이었으며, 서울은 여성 비율이 좀 더 높은 12.8 : 87.2였다. 육아휴직급여 수급자 중 남성 비율이 높은 지역은 경남(28.7%), 울산(20.9%), 전남(17.6%), 충남(16.4%), 경북(15.7%) 순이었으며, 서울은 열 한번째로 남성 육아휴직자 비율이 낮았다. 육아기 근로시간 단축제도의 남성 사용 비율도 서울지역이 낮게 나타나는데, 전국 평균은 13.5%였으며, 서울은 이보다 낮은 11.1%에 불과했다. 강원(28.0%), 충북(20.2%), 울산(20.0%), 세종(18.2%), 대전(18.1%) 등이 높게 나타났다.

[그림 3-26] 출산전후휴가 수급자(2018년)



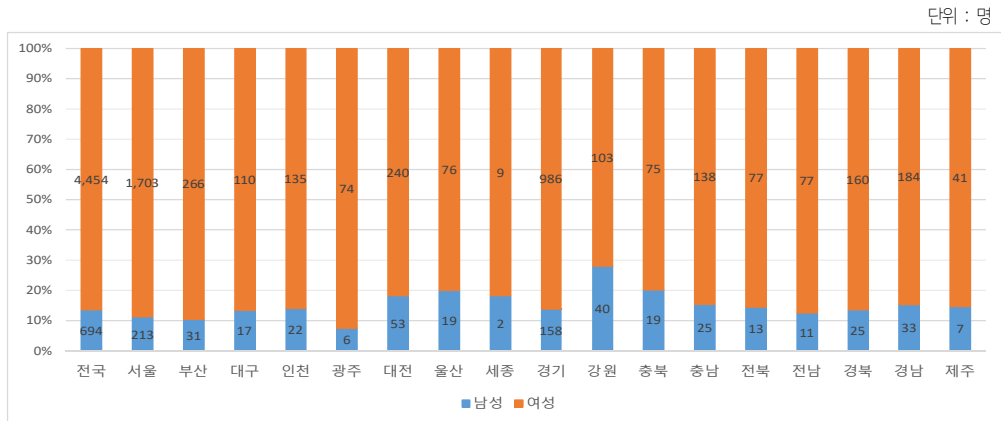
자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

[그림 3-27] 육아휴직급여 수급자(2018년)



자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

[그림 3-28] 육아기근로시간단축 수급자(2018년)



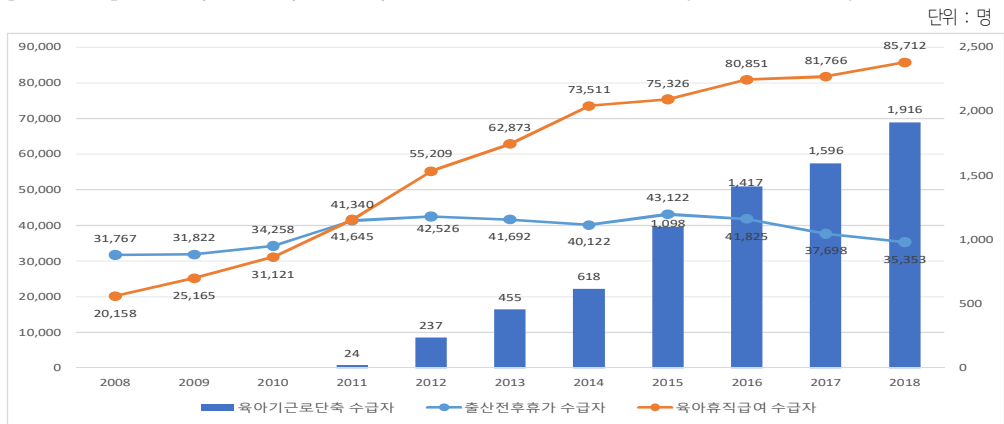
자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

서울지역 사업장에서 일하는 수급자의 변화 추이를 살펴보면, 육아휴직급여 수급자와 육아기 근로시간 단축제도 수급자는 지속적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 이는 다른 지역도 마찬가지로 전국 기준 육아휴직급여 수급자는 2007년 2만 7,253명에서 2018년 19만 454명으로 약 6배 증가하였으며, 서울지역도 2007년 1만 4,556명에서 2018년 8만 5,712명으로 약 5배 증가하였다. 특히 남성의 증가가 두드러지는데, 서울지역의 경우 남성이 67배, 여성이 4배 증가하였다. 육아기 근로시간 단축제도 수급자도 전국 기준 2011년 40명에서 2018년 5,148명으로 증가하였으며, 서울지역도 24명에서 1,916명으로 증가하였다. 출산전후휴가급여 수급자는 전국과 서울 모두 2007년부

터 2012년까지 증가하다가 2013년, 2014년 감소하였으며, 2015년 다시 수급자 수가 반등하였으나 이후 다시 하락하는 형태이다.

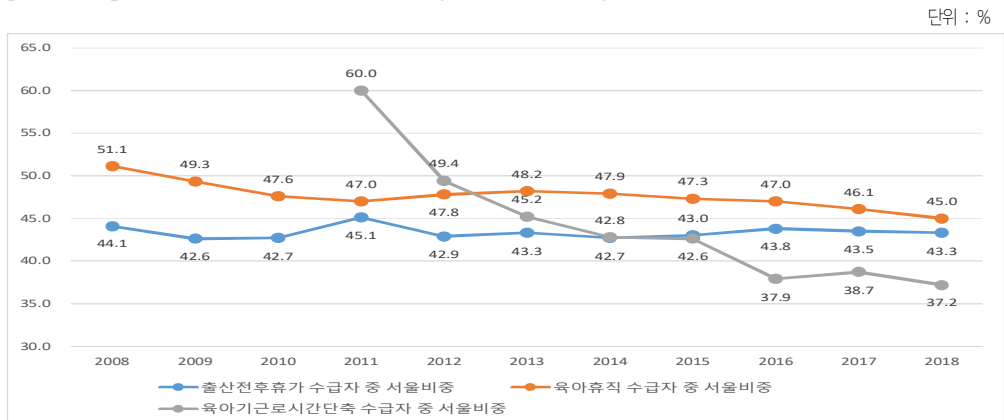
모성보호제도 이용자의 서울지역 사업장 근무자 비중을 살펴보면, 점차 하락하는 추세이다. 육아휴직급여 수급자의 서울지역 비중은 2008년 51.1%에서 2018년 45.0%로 약 6.1%p 감소하여, 타 지역 수급자가 서울지역보다 크게 증가하는 것을 알 수 있다. 육아기 근로시간 단축제도 수급자의 서울지역 비중도 2011년 60.0%에서 2018년 37.2%로 약 22.8%p 감소하여 다른 지역에서 제도 이용자가 크게 증가하는 것을 알 수 있다.

[그림 3-29] 서울지역, 출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축 수급자 변화(2008년~2018년)



자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

[그림 3-30] 제도 이용자 중 서울지역 비중 변화(2008년~2018년)



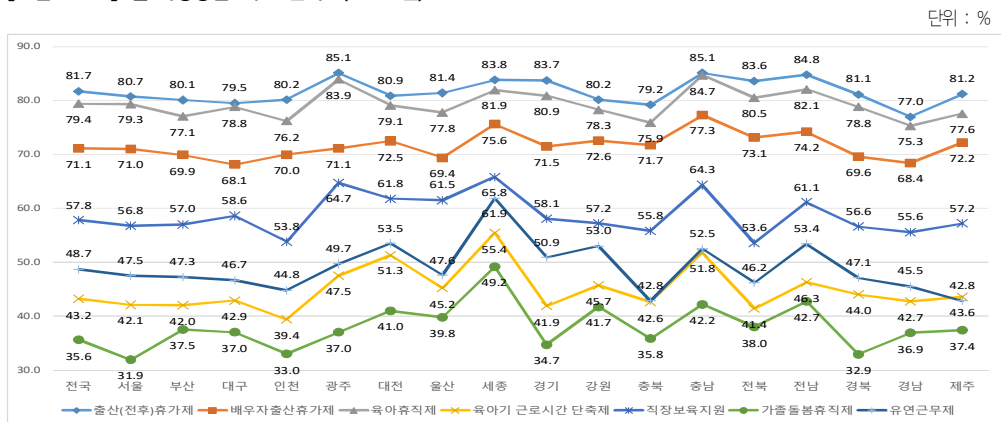
자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

○ 일·가정양립 제도 인지도

통계청 사회조사에서 나타난 지역별 일·가정양립 제도 인지도를 살펴보면, 제도별 인지도 순위가 지역간 거의 동일하다. 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가 제도는 70%~80%의 인지율을 보이고 있으며, 다음으로 직장보육지원, 유연근무제, 육아기 근로시간 단축제 등이 40%~60% 정도, 가족돌봄휴직제가 가장 낮은 35% 내외로 나타나고 있다. 거의 모든 광역지자체는 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 직장보육지원, 유연근무제, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 제도 순으로 높은 인지도를 보였다. 전국과 서울을 비교하면, 서울이 모든 일·가정양립 제도에 대해서 전국 평균보다 낮은 인지도를 보이고 있다. 작게는 0.1%p에서 3.7%p 정도 낮았다. 가족돌봄휴직제는 전국 평균이 35.6%의 인지도를 보였지만, 서울은 31.9%로 격차가 가장 큰 것은 물론 광역지자체중 가장 낮았다.

세 차례에 진행된 사회조사에서 서울지역의 일·가정양립 제도에 대한 인지도는 조금씩 증가하는 것을 확인할 수 있다. 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장보육지원, 유연근무제 등의 제도에 대한 인지도는 격년으로 진행된 조사에서 상승하는 형태이다. 배우자출산휴가와 가족돌봄휴직제에 대한 인지도는 상승과 하락이 나타나면서 다른 제도와 달리 뚜렷한 증가 추세는 확인되지 않았다.

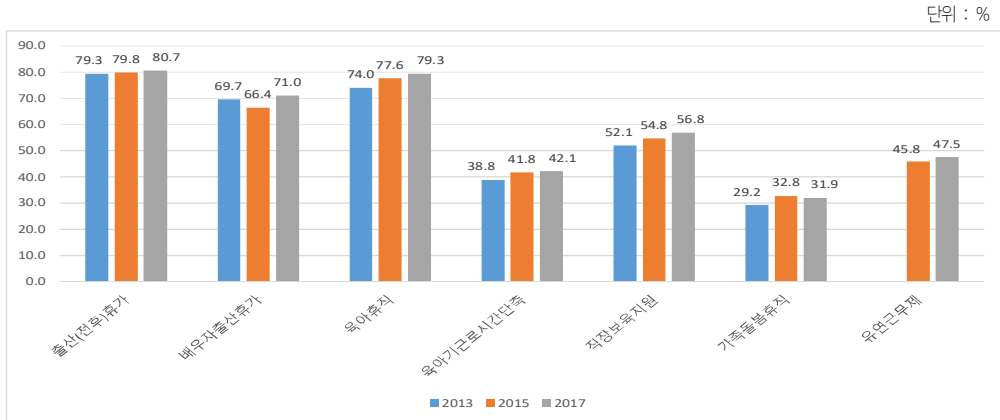
[그림 3-31] 일·가정양립 제도 인지도(2017년)



자료 : 통계청 [사회조사], 2017년, 국가통계포털(KOSIS)

주 : 조사대상자는 13세 이상 인구 중 임금근로자

[그림 3-32] 서울지역 일·가정양립 제도 인지도 변화(2013년, 2015년, 2017년)



자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도, 국가통계포털(KOSIS)

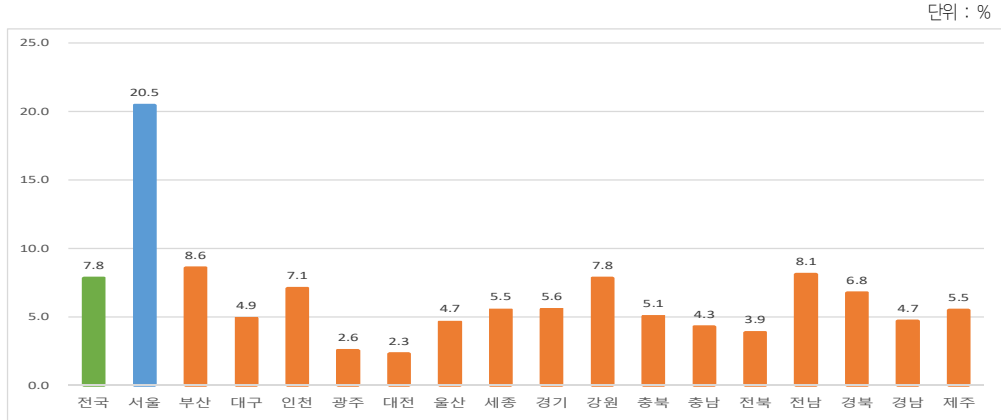
주 : 조사대상자는 13세 이상 인구 중 임금근로자

(2) 보육·돌봄 : 국·공립 보육시설, 초등돌봄교실

○ 국·공립 보육시설 설치율

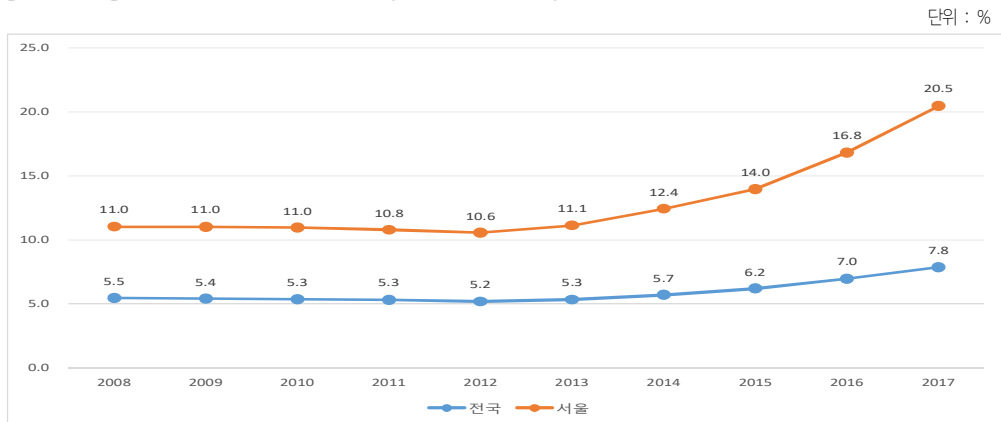
국·공립 어린이집 설치율을 보면, 2017년 기준 전국 평균 7.8%였으며, 서울은 가장 높은 20.5%로 나타났다. 서울지역의 국·공립 어린이집 설치율이 다른 지역보다 매우 높은 것을 알 수 있다. 나머지 광역자치체의 국·공립 어린이집 설치율은 10%에 미치지 못하고 있다. 2008년부터 2017년까지 서울지역만을 살펴보면, 2012년 이후 급격히 국·공립 어린이집이 차지하는 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 2008년에서 2012년까지 설치율이 10.6%~11.0%였으나, 이후 2015년 14.0%, 2016년 16.8%, 2017년 20.5%까지 상승하였다. 전국보다 서울지역의 증가율이 크게 나타나 전국과 서울간의 국·공립 어린이집 설치율 격차가 확대되고 있다.

[그림 3-33] 국·공립 어린이집 설치율(2017년)



자료 : 보건복지부 [보육통계], 2017년
 주 : 전체 어린이집 중 국·공립 어린이집 비율

[그림 3-34] 국·공립 어린이집 설치율 변화(2008년~2017년)



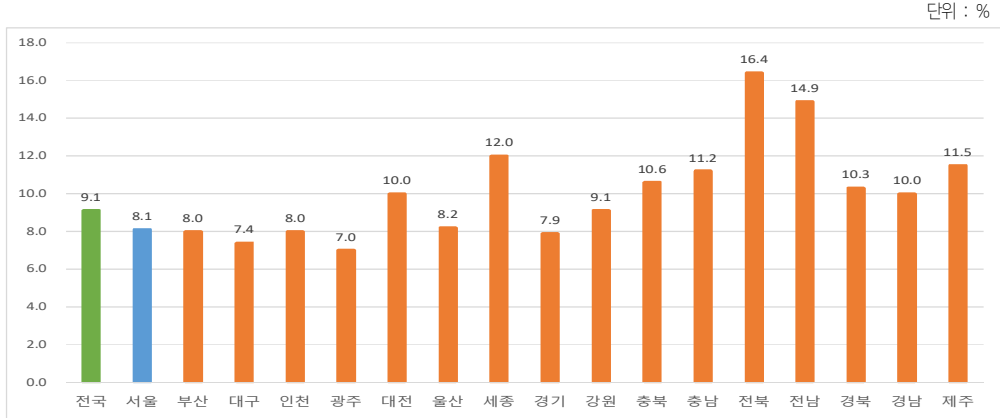
자료 : 보건복지부 [보육통계], 각 년도
 주 : 전체 어린이집 중 국·공립 어린이집 비율

○ 초등돌봄교실 이용률

정규수업 이외의 시간에 돌봄이 필요한 초등학생들을 대상으로 실시하는 초등돌봄교실 이용률을 살펴보면, 2018년 5월 기준 전국 평균은 9.1%였으며, 서울은 이보다 낮은 8.1%로 나타났다. 전북(16.4%), 전남(14.9%), 세종(12.0%), 제주(11.5%), 충남(11.2%), 충북(10.6%) 순으로 이용률이 높았다. 초등돌봄교실 이용률은 점차 증가하고 있는데, 서울지역은 2013년 3.2%에서 2014년 6.0%, 2015년 7.6%로 크게 증가하였다가 이후

증가세는 더디게 나타나고 있다.

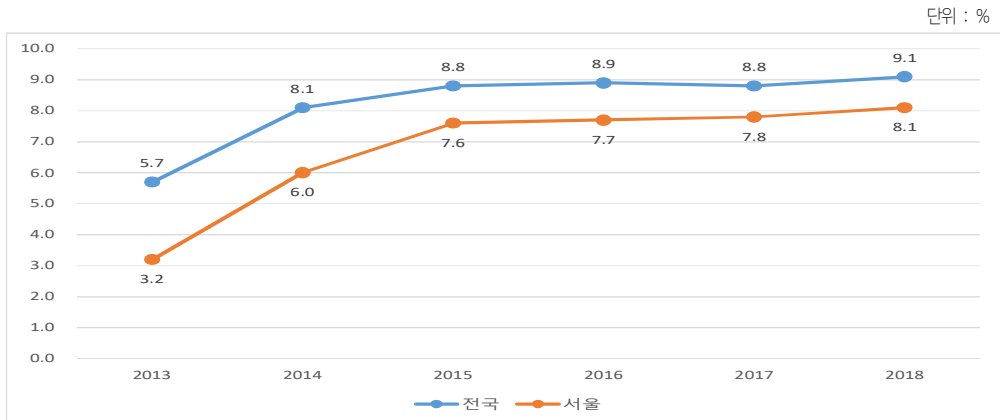
[그림 3-35] 초등돌봄교실 이용률(2018년 5월 기준)



자료 : 한국교육학술정보원 학교알리미 (<http://www.schoolinfo.go.kr>), 방과후학교 운영 지원현황(2018년 5월 기준)

주 : 전체 초등학생 중 돌봄교실 이용 학생 비율

[그림 3-36] 초등돌봄교실 이용률 변화(2013년~2018년)



자료 : 한국교육학술정보원 학교알리미 (<http://www.schoolinfo.go.kr>), 방과후학교 운영 지원현황(2016년 4월, 2017년 5월, 2018년 5월 기준)

길혜지(2016), 초등돌봄교실의 양적 확대와 만족도에 관한 통계, 한국교육개발원 교육정책포럼
이재희(2018), 초등자녀 방과후 돌봄지원방안, 육아정책연구소, 이슈페이퍼 2018-02

주 : 전체 초등학생 중 돌봄교실 이용 학생 비율

3. 소결

정부의 지역별 일·생활균형 지수 발표에 맞춰, 기존 통계자료를 활용하여 서울의 일·생활균형 실태를 분석하였다. 17개 광역지자체와의 비교, 시계열 흐름에 따른 서울의 변화 추이 등을 중심으로 정리하였다.

고용노동부의 2017년 지역별 일·생활균형 지수 발표처럼, 서울지역은 여러 항목에서 다른 지역보다 일·생활균형 수준이 상대적으로 우수한 편이었다. 예를 들어, 근로일수와 노동시간이 타 지자체보다 짧았으며, 휴가 사용자 비율도 높았다. 공평한 가사분담에 대한 인식과 평일 여가시간의 충분한 정도, 여성의 취업에 대한 견해 등도 다른 시도보다 긍정적이었다. 제도 영역에서 서울지역이 고용보험 모성보호제도 수급자 규모와 비중이 월등히 큰 것도 특징이다. 전국과 비교하여 서울지역의 국·공립 어린이집 설치율이 2배 이상 높은 것도 일·생활균형 측면에서 긍정적이다.

하지만, 실태분석을 통해 부족한 부분도 여럿 확인되고 있다. 비록 휴가 경험자 비율이 다른 광역지자체보다 높지만, 평균 휴가일 수는 적으며 이전보다 감소하는 것으로 나타나고 있다. 다른 지역과 마찬가지로 공평한 가사분담에 대한 인식은 빠르게 변화하는데 그 실태는 현저히 이에 미치지 못하고 있으며, 실제 가사노동시간의 남녀간 격차는 여전한 상황이다. 일과 가정생활 중 일을 우선하는 비율이 높은 점도 일·생활 균형을 저해하는 요인이다. 또한 서울지역이 상대적으로 규모가 큰 사업장이 많기에 모성보호제도 수급자 수가 절대적으로 많지만, 다른 지역 사업장 소속의 이용자가 더 크게 증가하면서 서울의 비중은 점차 줄어들고 있으며, 수급자 증가율도 타 시·도에 비해 낮은 편이다. 일·가정양립 제도에 대한 인지도도 전국 평균보다 낮았으며, 가족돌봄휴직제 인지 정도는 17개 광역지자체 중 가장 낮았다. 서울지역의 일·생활균형 수준이 우수한 측면도 있지만 개선해야 할 부분도 적지 않은 것이다.

사실 서울은 다른 광역지자체와 인구, 경제규모, 산업구조, 도시화 등에 있어 많은 차이가 있다. 이에 따라 일·생활균형 정도를 단순히 평면적으로 비교하는데 한계가 있다. 이러한 점 때문에 고용노동부도 기존 통계를 그대로 비교하기 보다는 지역별·세부지표별 기준값을 설정하고 이에 도달한 수준으로 지역별 일·생활균형 지수를 비교하여 발표한 것으로 보인다. 하지만 지수 산출의 기본 자료는 정부가 생산하는 각종 지역별 통계자료로, 이에 기초하여 지자체의 현황과 특성을 파악하는 것은 중요하다. 기존 통계자료 분석을 통해 서울시민의 일·생활균형의 저해 요인을 개선하고 긍정 요인을 확

대하기 위한 정책방안 모색의 토대를 마련할 수 있기 때문이다. 중앙정부 중심의 일·생활균형 정책 추진으로 지방정부의 정책 여지가 축소되어 있지만, 일하는 방식과 문화를 개선하여 일과 생활의 균형을 맞추어 나가는 방향으로 서울시의 정책이 수립·추진되는데 도움이 되길 기대한다.

IV. 서울지역 강소기업 일생활균형 실태: 노동자 조사 결과

1. 개요

사회의 발전과 함께 일과 생활의 조화롭고 균형있는 삶은 모두의 희망사항이다. 일생활균형은 말 그대로 일과 생활과의 관계에 대한 문제로, 둘 사이의 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원이 적절히 분배되어, 균형을 느끼고 만족을 느끼는 상태를 말한다(이용엽·양해술, 2012).

사회적으로 일생활균형이 이슈화되고 정책적으로 도입된 시기는 2000년대이다(김정운·박정열, 2008; 박예송·박지혜, 2013; Morris and Madsen, 2007; 조미라, 2017 재인용). 삶의 질에 대한 관심(Guest, 2002; MacInnes, 2006), 가족구조와 성역할의 변화(Greenhaus et al, 2003), 노동공급과 관련한 결부된 인구학적 측면(MacInnes, 2006) 등이 일생활균형 주제의 등장 배경으로 지적되고 있다. 먼저 삶의 질 측면에서 물질적 풍요를 바탕으로 다양한 영역에서 삶의 질을 높이고자 하는 욕구가 증가하였지만, 노동이 삶에 미치는 영향이 압도적임에 따라 일 이외의 것들에 즉, 생활에 대한 관심이 증가하고 일생활균형을 요구하게 됐다는 것이다. 또한 가족구조의 성역할 변화 측면에서 남성생계부양자 모델은 쇠퇴하고 맞벌이가구, 한부모가구, 독신가구는 증가하는 상황에서 '일-남성, 가정-여성'의 전통적인 역할분담은 더 이상 유효하지 않게 되었으며, 이에 따라 일가정을 둘러싼 갈등이 커지고 이를 해결하기 위한 역할재조정과 정책적 지원으로서 일생활균형이 요구되고 있다. 끝으로 노동공급과 결부된 인구학적 측면에서는 저출산·고령화 사회의 노동공급 축소에 대한 대응으로 일생활균형 정책이 도입되고 있다(Guest, 2002; MacInnes, 2006, Greenhaus et al, 2003; 조미라, 2017 재인용).

일생활균형에 대한 사회적 관심과 함께 이에 대한 연구와 실태조사도 활발하다. 다만, 그동안 국내 실태조사는 주로 일가정양립 차원에서 사업체를 대상으로 한 조사가 주를 이루고 있으며, 그렇다보니 노동자 관점에서 종합적인 분석은 많지 않다는 의견이다(박종서 외, 2017).

이에 본 연구는 서울시 본 연구는 서울시 소재 작지만 우수한 강소기업에 주목하여 서울지역의 일생활균형 실태를 파악하고자 하였다. 서울시 소재 대다수의 사업체는 300인 미만이며, 다수의 노동자는 대기업보다는 중소기업에서 일하고 있어 이들을 대상으로

삼았다.¹⁵⁾ 또한 강소기업은 비록 규모는 작지만, 일생활균형 측면에서 청년들이 일하기 괜찮은 일자리를 제공하고 있기에 과연 그 실태는 어떠한지, 개선을 위한 어떤 정책방안이 필요한지 확인하기 위해 조사대상으로 삼았다. 구체적으로 조사대상은 서울시가 지정한 서울형 강소기업, 고용노동부 지정 청년친화 강소기업, 그리고 기타 강소기업이다. 서울형 강소기업은 서울시와 공공기관이 인증한 서울소재 중소기업을 대상으로 기업역량, 정규직비중, 임금, 근무환경 등 일자리의 질을 검토하여 선정한 청년이 일하기 좋은 기업이다. 심사기준은 양성평등 실현, 일생활균형, 수평적 조직문화, 일자리 창출, 기업경영역량 등 5개 부문이며, 2018년 6월말 기준으로 295개 기업이 선정되었다. 고용노동부 청년친화 강소기업은 강소기업중에서 임금, 일생활균형, 고용안정이 우수하여 청년들이 일하기에 괜찮은 중소기업으로, 특히 일생활균형 우수기업은 유연근무제, 정시퇴근제, 휴가지원, 자녀양육지원, 기타 복지제도 등에서 우수한 기업이다. 2018년 6월말 기준 전국 700여개 기업이 있으며, 서울시 소재 청년친화 강소기업은 176개이다.

서울형 강소기업과 고용노동부 청년친화 강소기업을 대상으로 200개 기업, 인사담당자 200부, 노동자 1,000부를 목표로 실태조사를 진행하였다. 하지만, 조사대상 모집단이 471개에 불과하여, 참여대상 기업이 200개에 미달할 경우, 부족분을 보완하기 위해 기타 강소기업도 조사대상에 포함하였다. 기타 강소기업에는 가족친화기업, 경영혁신형중소기업(재무구조가 탄탄한 기업), 기술혁신형 중소기업(기술력이 우수한 기업), 인재육성형 강소기업, 하이서울 기업 등이 포함된다. 기술과 사업성을 보유하고, 재무구조가 탄탄하며, 가족친화적인 경영을 펼치는 기업 등이 대상이다.

실태조사를 위해 일생활균형에 대한 선행연구 자료를 검토하였으며, 관련 전문가 자문회의를 개최하여 연구방향 및 실태조사에 대한 의견을 수렴하였다. 설문지 초안을 작성하여 세 차례에 걸쳐 설문지 검토회의를 진행하였으며, 리서치업체의 의견을 수렴하여 6월말 최종 설문지를 완성하였다. 2018년 7월초 조사원 교육을 진행하였으며, 확정된 설문지를 인쇄하여 7월 14일부터 8월 17일까지 약 1개월간 방문 및 이메일조사를 실시하였다. 본 설문조사는 전문 리서치업체인 (주)오감리서치에서 진행하였다.

조사에 참여한 강소기업은 202개로 서울형 강소기업 94개, 고용노동부 청년친화 강소기업 45개, 기타 강소기업 63개이며, 노동자는 서울형 강소기업 438부, 고용노동부 청년친화 강소기업 286부, 기타 강소기업 293부가 유효한 부수로 수거되었다.¹⁶⁾ 각 유

15) 2015년 기준 전국사업체조사 결과, 서울지역 사업체중 300인 미만 사업체 비중은 99.8%, 300인 미만 종사자 비중은 78.5%이다.

형별 비율은 인사담당자는 서울형 강소기업이 46.3%, 고용노동부 청년친화기업 22.4%, 기타 강소기업 31.3%이며, 노동자는 서울형 강소기업 43.1%, 고용노동부 청년친화 강소기업 28.1%, 기타 강소기업 28.8%이다. 기업당 설문조사 참여 노동자는 4.7명, 6.4명씩이다. 기업당 설문조사 참여 노동자는 가장 적은 경우 1명이었으며, 최대 1개 기업에서 10명이 참여하기도 하였다. 유효표본을 대상으로 데이터 코딩과 클리닝 작업을 거쳐 통계패키지 프로그램 SPSS Win 22.0을 활용하여 분석하였다.

<표 4-1> 설문조사 참여

	인사담당자(명)	노동자(명)	인사담당자(%)	노동자(%)	기업당 참여 노동자
서울형 강소기업	93	438	46.3	43.1	4.7
고용부 청년친화강소기업	45	286	22.4	28.1	6.4
기타 강소기업	63	293	31.3	28.8	4.7
합계	201	1017	100.0	100.0	5.0

<표 4-2> 주요 설문조사 문항

설문지 구성 영역	주요 문항(예시)
응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 성, 연령, 혼인, 학력, 맞벌이, 자녀, 주된 생계책임자 - 경력, 직종, 직급
일 생활	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시간 : 근무일, 계약상 노동시간, 실제 노동시간, 평일 연장근로, 휴일근로, 희망 노동시간, 근무시간 결정, 노동시간 대비 업무량, 노동시간 단축/연장 희망, 52시간제 영향 - 출퇴근시간 : 현재/희망 출퇴근시간, 출퇴근시간 변경 희망여부, 출퇴근시간 변경 허용 여부, 근무시간 중 개인시간 사용 여부 - 휴가 : 연차휴가사용률, 희망하는 날 사용 여부, 미사용 사유, 연차휴가수당, 미사용 휴가 처리 - 기업문화 : 업무시간외 업무지시, 회식 - 제도 : 유연근무제도/임신·출산·돌봄제도 활용 및 만족도, 전환형 시간선택제 필요성 및 활용의사 - 조직분위기 : 조직/상사/동료의 일생활균형 인식, 만족도
가정 생활	<ul style="list-style-type: none"> - 소득 - 가정생활 시간 : 수면시간, 일/가정/개인생활 시간 배분, 시간 빈곤, 돌봄/가사시간

16) 수거된 인사담당자 설문지 중 1부는 응답이 부실하여 분석대상에서 제외하였다.

설문지 구성 영역	주요 문항(예시)
	<ul style="list-style-type: none"> - 가사분담 및 돌봄 : 가사분담, 가족 돌봄의 고충 정도 - 주관적 삶의 질 : 생활만족
여가 생활	<ul style="list-style-type: none"> - 여가시간 : 본인/배우자의 평일 및 휴일 여가시간, 희망 여가시간 - 여가활동 : 주된 여가생활, 여가활동 참여 정도 - 여가생활만족, 자유로운 사용 여부, 공공여가시설 인지
일과 생활간의 영향	<ul style="list-style-type: none"> - 일 생활이 미치는 영향 - 가정 및 개인생활이 미치는 영향 - 정책개선 과제

2. 응답자 특성

1) 인적 특성

설문조사에 참여한 서울시 소재 강소기업 소속 노동자 1,017명의 인적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별 분포를 보면, 남성 56%(570명), 여성 44%(447명)로 나타났다. 연령별로는 20대 37.5%, 30대 44.9%, 40대 이상 17.6%였다. 20대~30대가 82.4%로 절대다수를 차지하고 있다. 20대~30대 비중이 높은 이유는 조사대상인 서울시 소재 강소기업의 상당수는 업력이 길지 않으며¹⁷⁾, 특히 조사에 참여한 강소기업은 청년에게 괜찮은 일자리를 제공하는 취지에서 지정된 기업 특성도 반영된 것으로 보인다. 혼인 여부에 있어서는 미혼 71%, 기혼 28.1%, 기타 0.9%로 미혼인 응답자가 다수였다. 기혼자 286명중 자녀가 있는 응답자는 29.8%(88명), 자녀가 없는 응답자는 70.2%(207명)이었다. 학력별로는 고졸 10.4%, 대졸 85.3%, 대학원 이상 4.2%였다. 그리고 응답자의 99% 이상은 정규직의 전일제 노동자였다. 직종별로는 관리자 6.6%, 전문가 및 관련종사자 20.9%, 사무종사자 60.3%, 판매 및 서비스 종사자 7.0%, 기타 직종이 5.3%로, 전문가 및 사무종사자가 다수였다. 직급은 사원급 66.6%, 중간관리자급 32.3%였으며, 임원급은 1.2%에 불과했다.

17) 설문조사 참여기업의 72.7%는 2000년 이후 설립한 기업이다.

<표 4-3> 응답자 특성

		빈도(명)	퍼센트(%)
성별	남	570	56.0
	여	447	44.0
연령	20대	381	37.5
	30대	457	44.9
	40대 이상	179	17.6
혼인	미혼	722	71.0
	기혼	286	28.1
	별거, 이혼, 사별 등	9	.9
학력	고졸	106	10.4
	대졸	868	85.3
	대학원 이상	43	4.2
동거가족수	1명	246	24.2
	2명	145	14.3
	3명	315	31.0
	4명 이상	311	30.5
맞벌이	예	180	62.9
	아니오	106	37.1
자녀	없음	88	29.8
	있음	207	70.2
주된 생계책임자	본인	519	51.0
	배우자	105	10.3
	부모	370	36.4
	기타(자녀, 형제·자매 등)	23	2.3
고용형태	정규직	1007	99.0
	계약직	10	.2
근무형태	전일제	1014	99.7
	시간제	3	.3
직종	관리자	67	6.6
	전문가 및 관련종사자	213	20.9
	사무종사자	613	60.3
	서비스종사자	29	2.9
	판매종사자	42	4.1
	농림어업숙련종사자	4	.4
	기능원 및 관련기능종사자	28	2.8
	장치, 기계조작 및 조립종사자	15	1.5

		빈도(명)	퍼센트(%)
	단순노무종사자	6	.6
직급	사원급	677	66.6
	중간관리자(과장, 팀장 등)	328	32.3
	임원	12	1.2
사업체형태	서울형 강소기업	438	43.1
	고용부 청년친화강소기업	286	28.1
	기타 강소기업	293	28.8
	전체	1017	100.0

3. 일 생활

1) 노동시간

(1) 근무일과 하루·주당노동시간

설문조사 결과, 주당 노동일 수는 주 5일 미만 0.2%, 주 5일 98.1%, 주 5일 이상 1.7%로 대다수는 주 5일 근무를 하고 있었다. 계약상 1일 노동시간은 8시간 미만은 1.2%, 8시간 95.6%, 8시간 초과가 3.2%로 하루 8시간 근무를 기본으로 하고 있었다. 계약상 주당 노동시간은 주 40시간 미만 0.8%, 40시간 94.8%, 40시간 초과 4.4%였다. 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 노동이 응답자의 전형적인 근로계약 형태였다.

하지만, 작업준비시간, 조회시간, 청소 및 정리정돈 시간 등 사실상 회사의 통제 하에 실제 일하는 시간은 계약상 노동시간보다 높게 나타났다. 실제 1일 노동시간은 8시간 미만 3.0%, 8시간 79.0%, 8시간 초과 18.0%였으며, 실제 주당 평균노동시간은 40시간 미만 2.9%, 40시간 76.6%, 40시간 초과 20.6%였다. 평균으로는 실제 1일 노동시간은 8.2시간(계약 시간 8.0시간), 실제 주당노동시간 41.2시간으로 실질적으로 회사에서 일하는 시간은 계약상 시간(1일 8.0시간, 1주 40.2시간)보다 길었다. 다만, 성, 연령, 학력, 혼인, 맞벌이, 자녀, 직종, 직급에 따른 차이는 없었다.

<표 4-4> 주당 근로일 수

	빈도	퍼센트
주 5일 미만	2	0.2
주 5일	998	98.1
주 5일 이상	17	1.7
전체	1017	100.0
평균	5.0	

<표 4-5> 1일 노동시간

	계약상 1일 노동시간		실제 1일 노동시간	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
8시간 미만	12	1.2	31	3.0
8시간	972	95.6	803	79.0
8시간 초과	33	3.2	183	18.0
전체	1017	100.0	1017	100.0
평균	8.0		8.2	

<표 4-6> 주당노동시간

	계약상 주당노동시간		실제 주당노동시간	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
40시간 미만	8	0.8	29	2.9
40시간	964	94.8	779	76.6
40시간 초과	45	4.4	209	20.6
전체	1017	100.0	1017	100.0
평균	40.2		41.2	

(2) 초과근무

평일 및 휴일 초과근무 현황을 살펴보면, 먼저 월 평균 평일 연장근로회수는 없음 46.6%, 1회~5회 40.4%, 6회~10회 7.8%, 10회 초과 5.2%로 나타났다. 월 평균 평일 연장근로시간은 0시간 46.6%, 5시간 이하 20.0%, 6시간~10시간 17.6%, 10시간 초과 15.8%였다. 월 평균 평일 연장근무회수와 시간은 각각 2.7회와 5.3시간이었다. 평일 연장근무를 하는 응답자만을 대상으로 할 경우, 월 평균 연장근무회수는 5회, 시간은 9.9시간이었다. 응답자의 과반 이상(53.4%)이 평일 연장근로를 하는 것으로 나타나 일 생활균형 우수기업 소속 노동자라 하더라도 다수는 연장근무를 하고 있었다.

휴일근무는 평일 연장근무에 비해 비교적 적은 편이었다. 월 평균 휴일근무회수는 없음 81.6%, 1회 이하 12.6%, 2회 이상 5.6%였다. 월 평균 휴일근무시간은 0시간 81.6%, 5시간 이하 5.7%, 6시간 이상 12.7%였다. 평균은 월 0.3회, 1.4시간이었다. 휴일근로를 하는 응답자만을 대상으로 할 경우, 월 평균 휴일근무회수는 1.5회, 시간은 7.5시간이었다.

<표 4-7> 평일 연장근무

	회수		시간		
	빈도	퍼센트		빈도	퍼센트
없음	474	46.6	0시간	474	46.6
1회~5회	411	40.4	5시간 이하	203	20.0
6회~10회	79	7.8	6시간~10시간	179	17.6
10회 초과	53	5.2	10시간 초과	161	15.8
전체	1017	100.0	전체	1017	100.0
평균	2.7회		평균	5.3시간	

<표 4-8> 휴일근무

	회수		시간		
	빈도	퍼센트		빈도	퍼센트
없음	830	81.6	0시간	830	81.6
1회 이하	130	12.6	5시간 이하	58	5.7
2회 이상	57	5.6	6시간 이상	129	12.7
전체	1017	100.0	전체	1017	100.0
평균	0.3회		평균	1.4시간	

평일 연장근로와 휴일근무를 전혀 하지 않는 응답자 비율은 43.6%였으며, 56.4%는 평일 혹은 휴일에 초과근무를 하고 있었다. 평일 연장근무만을 하는 노동자는 38.1%였으며, 휴일근무만을 하는 노동자는 3.0%, 그리고 평일 연장근무와 휴일근무를 모두하는 노동자도 15.3%여서 적지 않은 노동자가 초과근무를 하는 것으로 나타났다.

성별로는 남성이 여성보다 초과근무하는 비율이 높았으며, 30대와 40대가 20대보다 초과근무 비율이 높았다. 학력으로는 대학원 이상이, 맞벌이보다 외벌이가 초과근무를 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 초과근무 비율

		초과근무 없음	초과근무				전체
			소계	평일연장 근무	휴일근무	평일연장 및 휴일근무	
성별	남	225	345	220	15	110	570
		39.5%	60.5%	38.6%	2.6%	19.3%	100.0%
	여	218	229	167	16	46	447
		48.8%	51.2%	37.4%	3.6%	10.3%	100.0%
연령	20대	181	200	135	9	56	381
		47.5%	52.5%	35.4%	2.4%	14.7%	100.0%
	30대	189	268	183	13	72	457
		41.4%	58.6%	40.0%	2.8%	15.8%	100.0%
	40대 이상	73	106	69	9	28	179
		40.8%	59.2%	38.5%	5.0%	15.6%	100.0%
학력	고졸	47	59	32	8	19	106
		44.3%	55.7%	30.2%	7.5%	17.9%	100.0%
	대졸	381	487	334	23	130	868
		43.9%	56.1%	38.5%	2.6%	15.0%	100.0%
	대학원 이상	15	28	21	0	7	43
		34.9%	65.1%	48.8%	0.0%	16.3%	100.0%
결혼	미혼	319	403	279	18	106	722
		44.2%	55.8%	38.6%	2.5%	14.7%	100.0%
	기혼	119	167	107	13	47	286
		41.6%	58.4%	37.4%	4.5%	16.4%	100.0%
	별거, 이혼, 사별 등	5	4	1	0	3	9
		55.6%	44.4%	11.1%	0.0%	33.3%	100.0%
맞벌이 여부	맞벌이	84	96	61	7	28	180
		46.7%	53.3%	33.9%	3.9%	15.6%	100.0%
	외벌이	35	71	46	6	19	106
		33.0%	67.0%	43.4%	5.7%	17.9%	100.0%
자녀 유무	없음	38	50	28	6	16	88
		43.2%	56.8%	31.8%	6.8%	18.2%	100.0%
	있음	86	121	80	7	34	207
		41.5%	58.5%	38.6%	3.4%	16.4%	100.0%
직종	관리자	29	38	25	4	9	67
		43.3%	56.7%	37.3%	6.0%	13.4%	100.0%
	전문기및관련종사자	93	120	77	0	43	213
		43.7%	56.3%	36.2%	0.0%	20.2%	100.0%

		초과근무 없음	초과근무				전체
			소계	평일연장 근무	휴일근무	평일연장 및 휴일근무	
	사무종사자	265	348	239	19	90	613
		43.2%	56.8%	39.0%	3.1%	14.7%	100.0%
	판매서비스종사자	32	39	24	8	7	71
		45.1%	54.9%	33.8%	11.3%	9.9%	100.0%
	기타	24	29	22	0	7	53
		45.3%	54.7%	41.5%	0.0%	13.2%	100.0%
직급	사원급	300	377	263	18	96	677
		44.3%	55.7%	38.8%	2.7%	14.2%	100.0%
	중간관리자	143	197	124	13	60	340
		42.1%	57.9%	36.5%	3.8%	17.6%	100.0%
유형	서울형 강소기업	186	252	177	5	70	438
		42.5%	57.50%	40.4%	1.1%	16.0%	100.0%
	고용부 청년친화강소기업	114	172	111	13	48	286
		39.9%	60.10%	38.8%	4.5%	16.8%	100.0%
	기타 강소기업	143	150	99	13	38	293
		48.8%	51.20%	33.8%	4.4%	13.0%	100.0%
전체	443	574	387	31	156	1017	
	43.6%	56.4%	38.1%	3.0%	15.3%	100.0%	

(3) 월간노동시간과 연간노동시간

평일 연장노동시간과 휴일노동시간을 포함한 주당 노동시간을 살펴보면, 40시간 미만 2.9%, 40시간 38.3%, 40시간 초과 58.8%였다. 계약상 주당노동시간 40시간 이하인 비율이 94.8%이었던데 반해, 초과근무시간을 포함한 주당노동시간이 40시간 이하인 비율은 41.2%로, 실 노동시간이 확실히 늘어난 걸 확인할 수 있다.

초과근무를 포함한 응답자의 실 주당노동시간 평균은 42.7시간으로, 통계청 경제활동인구조사 2017년 임금노동자의 주당노동시간(42.4시간)과 거의 동일하다.

<표 4-10> 연장 및 휴일근로를 포함한 주당 평균노동시간

	빈도	퍼센트
40시간 미만	29	2.9
40시간	390	38.3
40시간 초과	598	58.8
전체	1017	100.0
평균	42.7	

평일 연장노동시간과 휴일노동시간을 포함한 월간노동시간을 살펴보면, 평균 185.7시간으로 나타났다. 사업체노동력조사의 2017년 연평균 노동자 월간노동시간 166.3시간보다 높은 수준이며, 상용직 노동자의 173.3시간보다도 길다. 물론 사업체노동력조사는 사업체의 임금대장을 기초로 매월 조사를 실시하여 월간 노동시간 통계를 산출하기에 직접 비교하기는 어렵다. 사업체노동력조사에서는 당월의 휴가나 공휴일이 고려되어 조사되기 때문이다. 다만, 2017년 사업체노동력조사의 월간노동시간이 가장 길게 나타난 월은 3월로 전체 노동자의 월간노동시간은 179.0시간, 상용직노동자 185.4시간, 300인 미만 상용직노동자 186.9시간 등이어서 결코 이번조사 대상 강소기업 노동자의 월간노동시간이 적은 편은 아니었다.

<표 4-11> 총 주당노동시간, 월간노동시간

	구분	주당노동시간	월간노동시간
성별	남	43.0	186.8
	여	42.4	184.4
연령	20대	42.4	184.3
	30대	42.8	185.9
	40대 이상	43.4	188.4
학력	고졸	44.4	192.9
	대졸	42.4	184.4
	대학원 이상	44.8	194.8
혼인	미혼	42.6	185.3
	기혼	42.9	186.6
	별거, 이혼, 사별 등	44.2	192.2
맞벌이	예	42.6	185.3
	아니오	43.5	188.9

구분		주당노동시간	월간노동시간
자녀	없음	42.8	186.0
	있음	43.1	187.1
직종	관리자	42.6	184.9
	전문기및관련종사자	42.4	184.1
	사무종사자	42.8	186.0
	판매서비스종사자	43.5	189.2
	기타	42.6	185.0
직급	사원급	42.5	184.7
	중간관리자	43.2	187.7
기업유형	서울형 강소기업	42.8	185.9
	고용부 청년친화강소기업	42.9	186.3
	기타 강소기업	42.6	184.9
전체		42.7	185.7

(4) 연간노동시간

초과근무를 포함하여 산출한 월간노동시간과 연간 사용휴가, 공휴일 등을 고려하여 연간노동시간을 산출하였다. '관공서의 공휴일에 관한 규정'의 공휴일 15일을 모두 쉬었다는 가정 하에 연간노동시간을 산출한 결과, 평균 2,007시간이었다. OECD 기준, 2017년 우리나라 임금노동자의 연간노동시간 2,014시간과 거의 유사한 수준이다. 하지만, OECD 기준 우리나라 임금노동자 연간노동시간은 상용직은 물론 임시직, 일용직 등을 포함하여 산출한 결과이기에 직접 비교하기는 어렵다. 본 조사의 응답자의 99%는 전일제 노동자였기 때문이다.

특성별로 살펴보면, 남성이 여성보다 연간노동시간이 길었으며, 40대 이상, 대학원 이상 학력, 외벌이, 판매서비스종사자, 주당노동시간 40시간 이상 노동자, 초과근무를 하는 응답자 등의 연간노동시간이 길었다.

<표 4-12> 연간노동시간

		평균	N	표준편차
성별	남	2,019	570	253.1
	여	1,993	447	232.2
연령	20대	2,009	381	225.1
	30대	2,000	457	241.8

		평균	N	표준편차
학력	40대 이상	2,022	179	287.5
	고졸	2,092	106	291.9
	대졸	1,991	868	230.3
	대학원 이상	2,127	43	314.6
혼인	미혼	2,009	722	238.4
	기혼	2,002	286	252.3
	별거, 이혼, 사별 등	2,031	9	440.1
맞벌이	맞벌이	1,987	180	250.9
	외벌이	2,028	106	254.0
자녀유무	자녀없음	2,002	88	204.0
	자녀있음	2,004	207	279.4
직종	관리자	1,992	67	295.6
	전문가및관련종사자	1,992	213	198.4
	사무종사자	2,010	613	245.9
	판매서비스종사자	2,057	71	263.5
	기타	1,994	53	292.9
직급	사원급	2,004	677	232.6
	중간관리자	2,014	340	266.5
유형	서울형 강소기업	2,019	438	264.6
	고용부 청년친화강소기업	2,006	286	236.5
	기타 강소기업	1,992	293	219.1
주당노동시간	40시간이하	1,858	419	90.1
	40시간초과	2,112	598	263.4
초과근무	초과근무없음	1,896	443	134.0
	평일연장근무	2,052	387	247.0
	휴일근무	2,077	31	217.1
	평일연장휴일근무	2,199	156	317.6
전체		2,007	1017	244.4

(5) 근무시간 결정방법

근무시간 결정방법에 있어서는 근로계약 또는 취업규칙 91.2%, 단체협약 1.1%, 상급자의 판단 2.2%, 본인의 판단 5.3%, 기타 0.2%였다. 노동자 개인의 판단에 의해서 근무시간을 결정하는 비율은 5.3%에 불과해 근무시간 결정의 자율성은 거의 없다고 하겠다. 인적 속성 및 직급, 직종 등 특성에 따른 차이는 크지 않았다.

<표 4-13> 근무시간 결정방법

	빈도	퍼센트
근로계약 또는 취업규칙	928	91.2
단체협약	11	1.1
상급자 판단	22	2.2
본인 판단	54	5.3
기타	2	0.2
전체	1017	100.0

근무시간을 단축하거나 연장하는 방법에 대해서는 ‘근무시간은 회사에서 결정하여 근로자가 임의로 변경 불가’ 64.8%, ‘회사가 정해놓은 근무일정 중 근로자가 선택’ 17.2%, ‘몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 근로자가 결정’ 15.1%, 전적으로 근로자가 결정 3.0%였다. 응답자의 2/3는 근로자가 임의로 변경할 수 없다고 한 반면, 1/3은 근로자의 일정한 자율성이 있는 것으로 나타났다. 응답자 특성에 따라서 다소 차이가 있었는데, 직종에서는 전문가 및 관련종사자가 근무시간 결정의 자율성이 있다는 비율이 42.7%였던데 비해, 판매서비스 종사자는 22.5%에 불과했다. 기혼자를 대상으로 한 자녀가 있는 응답자는 42.0%가 일정한 자율성이 있다고 한 반면, 자녀가 없는 응답자는 24.1%만이 자율성이 있다고 응답하여 차이가 있었다.

<표 4-14> 근무시간 단축·연장방법

	빈도	퍼센트
근무시간은 회사에서 결정하여 근로자가 임의로 변경 불가	658	64.8
회사가 정해놓은 근무일정 중 근로자가 선택	176	17.2
몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 근로자가 결정	153	15.1
전적으로 근로자가 결정	30	3.0
전체	1,016	100.0

(6) 초과근무 사유

연장노동 및 휴일노동을 하는 이유에 대해 1순위로는 ‘업무량이 많아 근무시간 내에 끝낼 수가 없어서’ 68.5%, 직무 특성 때문에 11.9%, 회사 특성상 어쩔 수 없이 11.4% 순이었다. 2순위로는 직무 특수성 때문에 34.8%, 회사의 특성상 어쩔 수 없이 25.1%, 업무량이 많아 근무시간 내에 끝낼 수가 없어서 14.2% 등이었다. 기본적으로 일하는

시간대비 업무량이 많고, 당직이나 고객 응대 등 업무상 필요 및 직무의 특성 등으로 초과근무를 한다고 응답하였다.

<표 4-15> 초과근무 사유

	1순위		2순위	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
업무량이 많아 근무시간 내에 끝낼 수가 없어서	485	68.5	72	14.2
회사의 성과주의 문화(실적 압박 등)	14	2.0	18	3.6
아근을 당연하게 생각하는 상사·기업문화 때문에	14	2.0	22	4.3
퇴근시간 직전에 업무를 주기 때문에	12	1.7	28	5.5
연장·휴일근로수당을 받기 위해	3	.4	22	4.3
상사의 지시에 의해	9	1.3	40	7.9
회사의 업무 특성상 어쩔 수 없이(당직, 고객 대응 등)	81	11.4	127	25.1
직무 특수성 때문에	84	11.9	176	34.8
기타	6	.8	1	.2
전체	708	100.0	506	100.0

(5) 일생활균형을 위한 노동시간 적절성

일생활균형을 위해 현재의 노동시간이 적절한지에 대해, 응답자의 57.8%는 적절하다고 응답하였다. 31.5%는 보통, 적절하지 않다는 응답자는 10.7%였다. 10명 중 1명 정도만 현재의 근무시간이 일생활균형 측면에서 적절하지 않다고 응답하여 비교적 일하는 시간에 대해 긍정적이었다.

하지만 주당노동시간과 초과근무 여부에 따라서 그 비율은 다르게 나타나고 있다. 주당노동시간이 40시간 이하인 응답자의 75.8%는 현재의 노동시간이 적절하다고 한 반면, 40시간을 초과하여 일하는 응답자는 그 비율이 45.3%로 차이가 크게 나타나고 있다. 또한 초과근무를 하지 않는 응답자의 72.1%가 적절한 노동시간이라고 응답한 반면에, 초과근무를 하는 응답자는 46.9%만이 노동시간이 적절하다고 응답하여 초과근무 여부에 따라 일하는 시간의 적절성에 대한 평가가 달랐다. 또한 혼인 및 자녀유무에 있어서도 미취학 자녀가 있는 응답자의 근무시간 적절성에 대한 평가가 낮았다. 일생활균형을 위한 노동시간의 적절성에 대해 미혼 등 응답자는 8.7%~17.6%가 적절하지 않다고 한 반면에, 미취학자녀가 있는 응답자는 20.3%로 다른 응답자보다 적절하지 않다는

응답비율이 높았다.

<표 4-16> 일생활균형을 위한 근무시간 적절성

		전혀 적절하지 않다	적절하지 않은 편이다	그저 그렇다	적절한 편이다	매우 적절하다	전체
주당노동시간	40시간이하	2 .5%	5 1.2%	93 22.5%	256 62.0%	57 13.8%	413 100.0%
	40시간초과	8 1.3%	93 15.6%	225 37.8%	223 37.4%	47 7.9%	596 100.0%
초과근무여부	초과근무없음	4 .9%	13 3.0%	105 24.0%	256 58.6%	59 13.5%	437 100.0%
	평일연장근무	4 1.0%	43 11.2%	131 34.0%	179 46.5%	28 7.3%	385 100.0%
	휴일근무	0 0.0%	6 19.4%	13 41.9%	8 25.8%	4 12.9%	31 100.0%
	평일연장휴일근무	2 1.3%	36 23.1%	69 44.2%	36 23.1%	13 8.3%	156 100.0%
혼인 및 자녀	미혼	7 1.0%	55 7.7%	237 33.1%	345 48.2%	72 10.1%	716 100.0%
	무자녀	0 0.0%	15 17.6%	27 31.8%	33 38.8%	10 11.8%	85 100.0%
	막내미취학자녀	3 3.4%	15 16.9%	20 22.5%	43 48.3%	8 9.0%	89 100.0%
	막내취학자녀	0 0.0%	13 10.9%	34 28.6%	58 48.7%	14 11.8%	119 100.0%
전체		10 1.0%	98 9.7%	318 31.5%	479 47.5%	104 10.3%	1009 100.0%

(6) 계약상 노동시간 대비 업무량

계약상 노동시간 대비 현재의 업무량이 많은 편이라는 응답자는 20.0%, 적절하다는 응답자는 79.3%, 적은 편이라는 응답자는 0.7%였다. 10명 중 8명은 자신의 업무를 처리하기에 현재의 계약상 노동시간이 적절하거나 여유있는 편이라고 인식하였다.

노동시간과 초과근무 여부에 따라 업무량 수준에 대한 인식이 달리 나타났는데, 주당노동시간이 40시간 이하 응답자는 계약상 노동시간 대비 현재의 업무량이 많은 편이

라는 응답이 3.8%에 불과했지만, 주당노동시간이 40시간을 초과하는 응답자는 그 비율이 31.4%로 차이가 있었다. 초과근무 여부에 따라서도 차이가 있었는데, 초과근무를 하지 않는 응답자는 6.3%만이 계약상 노동시간 대비 업무량이 많다고 한 반면, 초과근무를 하는 응답자는 30.6%가 노동시간 대비 업무량이 많다고 하였다.

<표 4-17> 계약상 노동시간 대비 업무량 수준

		계약상 근로시간 에 비해 매우 많다	계약상 근로시간 에 비해 다소 많다	계약상 근로시간 에 비해 적절하다	계약상 근로시간 에 비해 다소 적다	계약상 근로시간 에 비해 매우 적다	전체
주당 노동 시간	40시간이하	1	15	398	2	3	419
		.2%	3.6%	95.0%	.5%	.7%	100.0%
	40시간초과	11	176	406	2	0	595
		1.8%	29.6%	68.2%	.3%	0.0%	100.0%
초과 근무 여부	초과근무없음	5	23	408	3	3	442
		1.1%	5.2%	92.3%	.7%	.7%	100.0%
	평일연장근무	3	107	274	1	0	385
		.8%	27.8%	71.2%	.3%	0.0%	100.0%
	휴일근무	0	10	21	0	0	31
		0.0%	32.3%	67.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	평일연장휴일 근무	4	51	101	0	0	156
		2.6%	32.7%	64.7%	0.0%	0.0%	100.0%
전체		12	191	804	4	3	1014
		1.2%	18.8%	79.3%	.4%	.3%	100.0%

(7) 희망하는 근무일과 노동시간

일생활균형을 위해 희망하는 근로일과 노동시간에 대해 주관식으로 조사하였다. 현재 근무일과 노동시간, 그리고 희망하는 근무일과 노동시간을 비교하여 단축, 현행유지, 확대 여부 등을 확인하였다. 근무일과 노동시간을 현행과 같이 유지하길 바라는 응답자 비율이 높게 나타났는데, 주당 근로일에 대해서는 86.3%, 1일 노동시간은 63.3%, 주당 노동시간은 60.1%였다. 단축을 원하는 응답자 비율은 주당 근로일은 13.3%, 하루 노동시간은 34.4%, 주당노동시간은 37.7%였다. 응답자가 희망하는 평균근로일과 노동시간은 주당 근로일 4.9일, 하루 노동시간 7.8시간, 주당노동시간 38.5시간이었다.

<표 4-18> 희망하는 근무일과 노동시간

	주당 근무일		하루 노동시간		주당 노동시간	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
단축	135	13.3	350	34.4	384	37.7
현행	878	86.3	644	63.3	611	60.1
확대	4	0.4	23	2.3	22	2.2
전체	1017	100.0	1017	100.0	1017	100.0
평균	4.9		7.8		38.5	

주당노동시간이 40시간을 넘고 초과근무를 하는 응답자일수록 노동시간을 단축하고자 하는 비율이 높았다. 주당 40시간 이하 노동자는 1일 노동시간 단축 비율이 22.7%, 주당노동시간 단축 비율이 26.7%였으나, 주당 40시간 초과 노동자는 각각 42.6%와 45.5%로 약 2배 정도 수준이었다. 초과근무를 하지 않는 응답자의 1일 노동시간 단축 희망 비율은 28.0%, 주당노동시간 단축 희망 비율은 31.6%였지만, 초과근무를 하는 노동자는 각각 39.4%, 42.5%로 높게 나타났다. 노동시간이 길수록 일하는 시간을 단축하길 희망하는 비율이 당연히 높게 나타나고 있다. 혼인 및 자녀에 따라서는, 막내자녀가 취학한 응답자의 단축 비율이 상대적으로 낮게 나타나고 있는데, 미혼의 단축 희망 비율 39.3%, 무자녀 41.9%, 미취학 자녀 35.6%인데 반해, 취학 이상 자녀 26.9%였다. 자녀가 성장하여 돌봄을 덜 필요로 하는 응답자의 노동시간 단축 희망 비율이 낮았다.

<표 4-19> 노동시간, 초과근무, 혼인 및 자녀여부에 따른 희망 근무일과 노동시간

		주당 근무일			1일 노동시간			주당노동시간			전체
		확대	현행	단축	확대	현행	단축	확대	현행	단축	
주당 노동 시간	40시간 이하	1	370	48	11	313	95	11	296	112	419
		.2%	88.3%	11.5%	2.6%	74.7%	22.7%	2.6%	70.6%	26.7%	100.0%
	40시간 초과	3	508	87	12	331	255	11	315	272	598
		.5%	84.9%	14.5%	2.0%	55.4%	42.6%	1.8%	52.7%	45.5%	100.0%
초과 근무 여부	초과근무 없음	1	388	54	6	313	124	6	297	140	443
		.2%	87.6%	12.2%	1.4%	70.7%	28.0%	1.4%	67.0%	31.6%	100.0%
	평일연장 근무	1	326	60	11	226	150	9	213	165	387
		.3%	84.2%	15.5%	2.8%	58.4%	38.8%	2.3%	55.0%	42.6%	100.0%
	휴일근무	0	22	9	0	20	11	0	17	14	31
		0.0%	71.0%	29.0%	0.0%	64.5%	35.5%	0.0%	54.8%	45.2%	100.0%

		주당 근무일			1일 노동시간			주당노동시간			전체
		확대	현행	단축	확대	현행	단축	확대	현행	단축	
	평일연장 휴일근무	2	142	12	6	85	65	7	84	65	156
		1.3%	91.0%	7.7%	3.8%	54.5%	41.7%	4.5%	53.8%	41.7%	100.0%
혼인 및 자녀	미혼	1	626	95	14	449	259	15	423	284	722
		.1%	86.7%	13.2%	1.9%	62.2%	35.9%	2.1%	58.6%	39.3%	100.0%
	무자녀	1	68	17	0	52	34	0	50	36	86
		1.2%	79.1%	19.8%	0.0%	60.5%	39.5%	0.0%	58.1%	41.9%	100.0%
	막내 미취학 자녀	1	79	10	4	53	33	2	56	32	90
		1.1%	87.8%	11.1%	4.4%	58.9%	36.7%	2.2%	62.2%	35.6%	100.0%
막내취학 자녀	1	105	13	5	90	24	5	82	32	119	
	.8%	88.2%	10.9%	4.2%	75.6%	20.2%	4.2%	68.9%	26.9%	100.0%	
전체	4	878	135	23	644	350	22	611	384	1017	
	.4%	86.3%	13.3%	2.3%	63.3%	34.4%	2.2%	60.1%	37.8%	100.0%	

주관식 응답 이외에, 객관식 문항으로 노동시간 단축을 희망하는지 여부에 대해 설문조사한 결과, 응답자의 26.5%가 단축을 희망하였으며, 현행 유지 72.7%, 연장 0.8%로 나타났다. 여성(31.8%)이 남성(22.3)보다 단축을 희망하는 비율이 높았으며, 맞벌이(33.9%)가 외벌이(26.4%)보다, 주당 40시간 초과 근무자(33.7%)가 40시간 이하 근무자(16.2%)보다, 그리고 초과근무를 하는 노동자(32.6%)가 초과근무가 없는 노동자(18.5%)보다 노동시간 단축을 희망하는 비율이 높았다. 혼인 및 자녀 유무에 따른 노동시간 단축 응답 비율은 미혼 24.5%, 무자녀 37.2%, 미취학 자녀 35.6%, 취학 자녀 23.5%로, 무자녀와 미취학 자녀가 있는 응답자의 노동시간 단축 희망 비율이 높았다. 무자녀 응답자가 노동시간 단축을 희망하는 이유는 여가나 학습, 취미 등에 시간을 사용하기 위해서가 62.5%였는데 반해, 미취학 자녀 응답자의 노동시간 단축 희망 사유 1순위의 자녀양육 혹은 집안일 때문에 71.9%로 차이가 있었다.

<표 4-20> 노동시간 단축 이유

	N	퍼센트
자녀양육 혹은 집안일 때문에	43	16.0
여가나 학습, 취미 등에 시간을 사용하기 위해	159	59.1
근로시간이 길기 때문에	29	10.8
건강, 수면부족 등의 이유로	36	13.4
출퇴근시간에 대한 부담감 때문에	1	.4
능률적으로 일하기 위해	1	.4
전체	269	100.0

<표 4-21> 노동시간 연장 이유

	N	퍼센트
업무량이 많아서	5	62.5
더 많은 소득을 올리기 위해서	3	37.5
전체	7	100.0

(8) 주당노동시간 52시간제 상향제 영향

2018년 7월부터 주당노동시간이 52시간 이내로 제한됨에 따라 제도 시행이 어떠한 영향을 미칠 것으로 예상하는지 설문조사를 실시하였다. 참고로 설문조사 대상 기업은 강소기업으로 절대 다수는 300인 미만 기업이어서 당장 제도 시행의 영향은 없다.

조사 결과, 근로소득, 휴가일수, 연장근로, 실근로시간의 큰 변화가 없을 것이라는 응답이 각각 87.1%, 89.6%, 84.1%, 84.7%로 나타나 대다수는 노동시간 상한제의 직접적 영향이 없을 것으로 예상하였다. 주당 실 노동시간이 52시간을 초과하는 응답자 비율이 6.0%에 불과하여 대다수의 응답자는 주 52시간 노동시간 상한제의 직접적인 영향은 없기에 이러한 결과가 나온 것으로 보인다. 다만, 회사의 근무관리가 강화될 것이라는 응답 비율은 상대적으로 높게 나타났다. 근무시간관리가 강화될 것이라는 응답이 33.5%, 노동강도가 강화될 것이라는 응답은 35.6%였으며, 차이가 없을 것이라는 응답이 각각 64.7%, 63.2%여서 근로소득, 휴가일수, 연장근로, 실근로시간의 변화 없음보다 낮았다.

<표 4-22> 주52시간 노동시간 상한제 영향

	N	평균	표준편차	줄어듦 /강화됨	차이 없음	늘어남 /완화됨
근로소득	1017	2.8910	.40529	11.3%	87.1%	1.6%
휴가일수	1017	2.9580	.34250	7.2%	89.6%	3.2%
연장근로	1017	3.0737	.41794	11.4%	84.1%	4.5%
실근로시간	1017	3.0865	.38981	12.0%	84.7%	3.3%
근무시간관리	1017	3.3510	.57991	33.5%	64.7%	1.8%
노동강도	1016	3.3799	.57992	35.6%	63.2%	1.2%

2) 출퇴근시간

(1) 출퇴근 수단 및 소요시간

출퇴근 관련 응답자의 출퇴근 교통수단은 자가용 11.5%, 대중교통(버스, 지하철, 택시 등) 83.1%, 도보 3.6%, 자전거 1.1%, 통근버스 0.4%, 기타 0.3%였다. 왕복 출퇴근 소요시간은 평균 88.3분으로 약 1시간 30분 정도였다. 1시간 이하 36.1%, 1시간에서 2시간 52.4%, 2시간 초과 11.5%였다.

<표 4-23> 주된 출퇴근 교통수단

	빈도	퍼센트
자가용	117	11.5
대중교통(버스, 지하철, 택시 등)	845	83.1
도보	37	3.6
자전거	11	1.1
통근버스	4	0.4
기타	3	0.3
전체	1017	100.0

<표 4-24> 왕복 출퇴근소요시간

	빈도	퍼센트
1시간 이하	367	36.1
1시간~2시간	533	52.4
2시간 초과	117	11.5
전체	1017	100.0
평균	88.3분	

(2) 출퇴근시간 변경

출퇴근시간 변경을 희망하는 응답자 비율은 20.6%였으며, 출퇴근시간 변경 희망자 중 출근시간을 앞당기길 희망하는 응답자는 30.4%, 늦추길 희망하는 응답자는 61.9%였다. 퇴근시간을 앞당기길 희망하는 응답자는 52.7%, 늦추길 희망하는 응답자는 39.6%였다. 그 이유로는 번잡한 출퇴근시간을 피하기 위해 52.9%, 여가나 학습, 취미 등의 시간을 사용하기 위해서 14.9%, 집에서 직장까지의 거리가 너무 멀어서 12.5%, 자녀 양육 혹은 집안일 때문에 8.7%, 건강 및 수면이 부족해서 6.7% 순이었다. 노동시간이 길어서, 돈을 더 벌기 위해서, 이른 출근시간으로 인해 등은 3.0% 미만이었다.

<표 4-25> 출퇴근시간 변경 희망

	빈도	퍼센트
희망	209	20.6
희망하지 않음	808	79.4
전체	1017	100.0

<표 4-26> 출근시간 변경

	빈도	퍼센트
앞당김	63	30.4
그대로	17	7.7
늦춤	127	61.9
전체	207	100.0

<표 4-27> 퇴근시간 변경

	빈도	퍼센트
앞당김	109	52.7
그대로	16	7.7
늦춤	55	39.6
전체	207	100.0

<표 4-28> 출퇴근시간 변경 희망 이유

	빈도	퍼센트
번잡한 출퇴근시간을 피하기 위해	110	52.9
집에서 직장까지의 거리가 너무 멀어서	26	12.5
자녀양육 혹은 집안일 때문에	18	8.7
여가나 학습, 취미 등에 시간을 사용하기 위해	31	14.9
근로시간이 길기 때문에	3	1.4
건강, 수면부족 등의 이유로	14	6.7
이른 출근시간으로 인해	5	2.4
업무집중도를 높일 수 있어서	1	.5
전체	208	100.0

개인의 상황이나 의사에 따라 출퇴근시간의 변경이 허용된다는 응답자는 32.6%, 허용되지 않는다는 응답자는 67.4%였다. 혼인 및 자녀유무에 따른 결과를 보면, 미혼은 허용된다는 비율이 29.7%, 무자녀 응답자 43.0%, 미취학 자녀가 있는 응답자 45.6%, 취학 자녀가 있는 응답자 32.8%로 나타나 육아 및 가사 등 가정상황의 변화가 있는 응답자의 출퇴근시간 변경비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 4-29> 출퇴근시간 변경 허용

	빈도	퍼센트
허용됨	330	32.6
허용되지 않음	683	67.4
전체	1013	100.0

근무시간 중 개인일이나 가정사를 돌보기 위해 일정시간을 개인적으로 사용 가능한지에 대해서 설문조사한 결과, 항상 가능하다 3.0%, 대체로 가능한 편이다 57.8%, 대체로 가능하지 않다 33.8%, 전혀 가능하지 않다 5.5%로 나타났다. 가능하다와 불가능하다는 비율이 6:4로, 가능하다는 응답이 상대적으로 높았다. 특히 자녀가 있는 응답자의 가능하다는 비율이 좀 더 높게 나타나고 있는데, 미혼은 59.9%, 무자녀가 52.3%인데 비해, 미취학 자녀 응답자는 73.3%, 취학 자녀 응답자는 62.2%여서 육아 및 가정일로 인해 근무시간 중 개인 일을 처리토록 하고 있었다.

<표 4-30> 근무시간 중 개인일 처리

	빈도	퍼센트
항상 가능하다	30	3.0
대체로 가능한 편이다	587	57.8
대체로 가능하지 않다	343	33.8
전혀 가능하지 않다	56	5.5
전체	1016	100.0

3) 휴가

(1) 연차휴가

2017년 연차휴가가 발생한 응답자는 82.4%로, 평균 14.5일이었다. 이들을 대상으로 연차휴가사용률을 분석한 결과, 전혀 사용하지 못한 경우 1.2%, 1%~50%이하 사용 8.6%, 51%~80% 사용 22.1%, 81%~90% 사용 2.7%, 91%~99% 사용 2.7%, 100% 사용 53.0%로 나타났다. 과반 이상이 발생한 연차를 모두 사용하고 있었으며, 응답자 평균 연차사용률은 84.7%로 매우 높았다.

다만, 1년 이상 8할 이상 출근시 15일의 연차휴가가 발생하는데, 15일 미만의 연차휴가가 발생한 응답자가 25.4%로 1/4 이상이 법상 연차휴가일수 보다 적었다. 물론 전년도에 미리 사용한 경우도 있겠지만, 근로기준법상 연차휴가가 제대로 부여되는지가 확인될 필요가 있다.

<표 4-31> 2017년 연차휴가사용

	빈도	퍼센트
0%	10	1.2
1%~50%	72	8.6
51%~80%	185	22.1
81%~90%	104	12.4
91%~99%	23	2.7
100%	444	53.0
전체	838	100.0
평균	84.7%	

연차휴가를 100% 사용하지 못한 응답자를 대상으로 미사용 사유에 대해 설문조사한 결과, 38%는 일이 많아서, 31.6%는 인력부족으로 동료에게 피해가 돌아갈까 봐서, 그리고 수당을 받는 게 더 낫다고 생각해서와 연차휴가의 필요성을 못 느껴서가 각각 9.8%로 나타났다. 일과 동료에의 피해 등을 우려해서 사용하지 못한 비율이 69.6%였다.

<표 4-32> 연차휴가 미사용 이유

	빈도	퍼센트
일이 많아서	148	38.0
상사의 눈치가 보여서	26	6.7
인력부족으로 함께 일하는 동료들에게 피해가 돌아갈까 봐서	123	31.6
연(월)차휴가수당을 받는 것이 더 낫다고 생각하기 때문에	38	9.8
연(월)차휴가의 필요성을 못 느껴서	38	9.8
규정상 사용할 수가 없어서	4	1.0
기타	12	3.1
전체	389	100.0

미사용 연차휴가에 대한 수당 지급 여부에 대해서는 응답자의 49.4%는 수당으로 지급받지만, 50.6%는 수당이 지급되지 않는다고 응답하여 연차휴가 미사용에 따른 보상은 절반 수준에 그쳤다.

<표 4-33> 미사용 연차휴가에 대한 수당 지급

	빈도	퍼센트
예	192	49.4
아니오	197	50.6
전체	389	100.0

노동자 본인이 원하는 희망하는 날에 연차를 사용할 수 있는지에 대해서는 87.2%가 그렇다고 응답하였으며, 희망하는 날에 사용하지 못한 응답자는 12.8%에 불과하여 대체적으로 원하는 날짜에 연차휴가를 사용하고 있었다. 희망하는 날에 사용하지 못한 주된 이유는 인력부족으로 동료에게 피해가 가서가 69.8%였으며, 일이 많아서가 16.0%였다. 연차휴가를 사용하지 못하거나 혹은 희망하는 날짜에 사용하지 못하는 주된 이유와

일과 동료에의 피해 때문임을 확인할 수 있다.

<표 4-34> 희망하는 날짜에 사용 가능

	빈도	퍼센트
예	730	87.2
아니오	107	12.8
전체	837	100.0

<표 4-35> 희망하는 날짜에 사용하지 못한 이유

	빈도	퍼센트
일이 많아서	17	16.0
상사의 눈치가 보여서	9	8.5
인력부족으로 함께 일하는 동료들에게 피해가 돌아갈까 봐서	74	69.8
회사에서 연(월)차휴가 날짜를 지정하고 있기 때문에	2	1.9
기타	4	3.8
전체	106	100.0

사용하지 못한 연차휴가는 어떻게 처리하는지에 대해 설문조사한 결과, 소멸한다 55.6%, 수당으로 지급한다 27.0%, 일부는 수당으로 지급되고 나머지는 소멸한다 9.1%, 차기년도로 이월해서 사용할 수 있다 8.3%로 나타났다. 전부 또는 일부 수당으로 지급한다는 비율은 36.1%로 응답자의 약 1/3만이 미사용 연차에 대한 수당을 지급 받고 있다고 하였다.

<표 4-36> 미사용 연차휴가의 처리

	빈도	퍼센트
모두 연(월)차휴가수당으로 지급된다	274	27.0
일부만 연(월)차휴가수당으로 지급되고 나머지는 소멸된다	92	9.1
미사용 연(월)차휴가는 소멸된다	564	55.6
미사용 연(월)차휴가는 차기년도로 이월해서 사용할 수 있다	84	8.3
전체	1014	100.0

하계휴가는 연차휴가 이외에 별도로 부여하는지에 대해서는 응답자의 81.6%가 아니라고 응답하여, 많은 기업에서 연차휴가로 하계휴가를 사용하고 있었다. 연차휴가와 별도로 하계휴가를 부여한다는 응답자는 18.4%에 불과했다.

<표 4-37> 연차휴가의 별도의 하계휴가 부여

	빈도	퍼센트
예	187	18.4
아니오	829	81.6
전체	1016	100.0

근속기간이 1년 미만이어서 연차휴가가 발생하지 않았던 노동자를 포함하여 전체 응답자의 2017년 사용 휴가를 살펴보면, 휴가가 없었다는 응답자가 13.0%, 1일~5일 9.2%, 5일 초과~10일 이하 38.5%, 10일 초과~15일 38.5%, 15일 초과 20.4%로 나타났다. 응답자의 2017년 연간 평균 사용휴가일수는 11일이었다.

<표 4-38> 2017년 총 휴가사용일

	빈도	퍼센트
0일	132	13.0
1일~5일	94	9.2
5일 초과~10일	192	18.9
10일 초과~15일	392	38.5
15일 초과	207	20.4
전체	1017	100.0
평균	11일	

4) 기업문화

(1) 업무시간의 업무지시

스마트기기의 발달로 업무시간외 업무지시가 이뤄지는 경우가 빈번하고 이는 일생활 균형의 저해요인이기도 하다. 이에 업무시간외 업무지시에 대해서도 조사하였다.

평일 업무시간외 또는 휴일에 스마트기기 등을 이용하여 업무를 지시하는 경우가 있는지 설문조사한 결과, 자주 있다는 응답이 5.3%, 급한 사인이나 불가피한 경우

48.7%, 전혀 없다는 응답이 46.0%였다. 응답자의 54.0%가 업무시간 외 업무지시를 받는다고 응답하여 그 비율이 높음을 알 수 있다. 직종에 따라 다소 차이가 있었는데, 관리자의 67.2%가 자주 혹은 급한 경우 업무지시를 받는다고 하였으며, 사무종사자는 45.5%, 판매서비스종사자는 36.6%, 기타직종은 28.3%였다. 관리자 직급의 응답자 다른 직종보다 업무시간 외 업무지시를 받는 비율이 높았다. 직급별로도 사원급은 48.6%인데 반해, 중간관리자 이상은 64.7%로 차이가 있었다. 노동시간에 따라서도 차이가 있었는데, 주당 40시간 이하 노동자가 42.7%, 40시간 초과 노동자가 61.9%였으며, 초과근무를 하지 않는 응답자는 44.0%, 초과근무를 하는 노동자는 61.7%로 노동시간에 따라 업무시간외 업무지시 비율에 차이가 있었다.

<표 4-39> 업무시간외 업무지시

	빈도	퍼센트
예, 자주	54	5.3
예, 급한 사안이나 불가피한 경우	495	48.7
아니오, 전혀 없음	468	46.0
전체	1017	100.0

업무시간외 업무지시를 하는 주된 이유로는 사고발생 등 긴급대응 등 예기치 못한 사건의 처리 때문이 48.3%, 간단한 연락 등 업무상 필요 때문 37.0%, 상사의 필요 때문 14.2%로 나타났다. 긴급상황 발생 및 업무상 간단한 연락 등이 필요해서 업무의 시간에 업무지시가 이뤄지는 경우가 85.3%였으며, 상사의 필요 때문에 14.2%에 불과했다. 다만, 직급에 따라 다소 차이가 있었는데, 사원급은 상사의 필요 때문이라는 응답이 17.2%인데 비해, 중간관리자는 9.5%로 차이가 있었다.

<표 4-40> 업무시간외 업무지시 이유

	빈도	퍼센트
간단한 연락 및 확인, 해외 업무 등 업무상 필요 때문	196	37.0
사고발생에 따른 긴급대응 등 예기치 못한 사건의 처리 때문	256	48.3
업무시간 외의 상사의 필요 때문	75	14.2
기타	3	0.5
전체	530	100.0

업무시간의 업무지시를 받는 응답자의 주당 평균 업무지시를 받은 회수는 약 2회였다. 1회 이하가 59.3%였으며, 2회~4회 34.0%, 5회 이상 6.7%였다. 업무처리 소요시간은 주당 평균 24.3분이었으며, 10분 미만 45.2%, 10분 초과~30분 이하 38.5%, 30분 초과~1시간 이하 12.5%, 1시간 초과 3.8%였다.

<표 4-41> 업무시간의 업무지시 주당 평균 회수

	빈도	퍼센트
1회 이하	310	59.3
2회~4회	178	34.0
5회 이상	35	6.7
전체	523	100.0
평균	1.9회	

<표 4-42> 업무시간의 업무지시 처리를 위한 평균소요시간(주당)

	빈도	퍼센트
10분 이하	236	45.2
10분 초과~30분 이하	201	38.5
30분 초과~1시간 이하	65	12.5
1시간 초과	20	3.8
전체	522	100.0
평균	24.3분	

(2) 회식

직장에서 이뤄지는 회식의 빈도를 살펴보면, 월 1회 미만이 가장 많은 61.8%였으며, 월 1회 29.5%, 월 1회 초과가 8.7%였다. 응답자의 91.3%는 월 1회 이하의 회식이 이뤄진다고 응답하였으며, 응답자의 월 평균 회식 회수는 0.75회였다. 희망하는 회식 빈도는 이보다 줄어드는 것으로 나타나는데, 월 1회 이하가 94.1%였으며, 월 평균 희망 회식 수는 0.69회였다. 회식회수를 축소하길 바라는 응답자는 28.0%, 현행 유지 55.0%, 확대하길 바라는 응답자는 17.0%로 나타나 비교적 많지 않은 회식에도 불구하고 빈도를 줄였으면 하는 응답자가 확대하길 바라는 응답자보다 많았다.

<표 4-43> 현재 회식 회수 및 희망 회식 회수

	현재 회식		희망 회식	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
월 1회 미만	628	61.8	665	65.5
월 1회	300	29.5	291	28.6
월 1회 초과~월 2회	63	6.2	42	4.1
월 2회 초과	25	2.5	18	1.8
전체	1016	100.0	1016	100.0
평균	월 0.75회		월 0.69회	

<표 4-44> 회식 회수 변화 희망

	빈도	퍼센트
축소	284	28.0
현행	559	55.0
확대	173	17.0
전체	1016	100.0

회식을 업무의 연장선이라고 생각하는 응답자(매우 그렇다, 그렇다)는 22.9%였으며, 그저 그렇다 40.6%, 그렇지 않다는 응답자(그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)는 36.5%였다. 회식회수에 따라 다소 차이가 있는데, 월 1회 미만 응답자의 21.6%가 업무의 연장선이라고 한 반면에, 월 1회 응답자는 23.4%가, 월 1회 초과 응답자는 29.5%가 업무의 연장선이라는 인식하여 다소 차이가 있다.

<표 4-45> 회식의 업무 연장선 인식

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	31	3.1
그렇다	199	19.8
그저 그렇다	408	40.6
그렇지 않다	290	28.9
전혀 그렇지 않다	76	7.6
전체	1004	100.0

회식 참석의 강제성에 대해서는 그렇다는 응답자(매우 그렇다, 그렇다)가 9.9%, 그저 그렇다 25.0%, 그렇지 않다는 응답자(그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)는 65.2%였다. 마찬가지로 월 회식 회수에 따라 차이가 있는데, 월 1회 이하인 응답자는 회식 참석이 강제성이 있다는 비율이 9.3%였지만, 월 1회 초과 응답자는 15.9%로 차이가 있었다. 전반적으로 응답자의 절대 다수는 강제성이 크지 않다고 인식하고 있었다.

<표 4-46> 회식의 강제성 인식

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	15	1.5
그렇다	85	8.4
그저 그렇다	254	25.0
그렇지 않다	498	49.1
전혀 그렇지 않다	163	16.1
전체	1015	100.0

대체적으로 월 1회 이하로 회식이 진행되고, 참석의 강제성이 크지 않다고 느끼기에 회식에 참여하는 스트레스도 낮게 나타났다. 회식을 하며 스트레스를 받는다는 응답자는 5.2%에 불과하였으며, 그저 그렇다 33.2%, 스트레스를 받지 않는다 77.9%로 나타나 다수는 회사에서 이뤄지는 회식에 스트레스를 받지 않고 있었다. 다만 월 1회 초과하여 회식을 하는 응답자는 11.4%가 스트레스라고 응답하여 차이가 있었다.

<표 4-47> 회식 스트레스

	빈도	퍼센트
매우 그렇다	10	1.0
그렇다	43	4.2
그저 그렇다	336	33.2
그렇지 않다	453	44.7
전혀 그렇지 않다	171	16.9
전체	1013	100.0

회식에 대한 스트레스가 크지 않다보니, 회식에 대한 만족도도 낮지 않았다. 불만족하는 비율은 4.9%에 불과했으며, 보통 56.9%, 만족하는 비율은 38.2%였다. 다만, 월

1회 초과하여 회식을 하는 응답자는 10.2%가 불만족스럽다고 응답하여 월 1회 이하 응답자보다 불만족 정도가 높았다.

<표 4-48> 회식 만족도

	빈도	퍼센트
매우 불만족	5	.5
불만족하는 편	45	4.4
보통	579	56.9
만족하는 편	303	29.8
매우 만족	85	8.4
전체	1017	100.0

회식이 불만족스럽다고 응답한 50명을 대상으로 그 이유를 조사한 결과(복수응답), 다양한 사유가 고르게 나타났다. 술을 강요하는 분위기 36.0%, 2차, 3차 등 지나치게 긴 시간 이뤄지는 분위기 36.0%, 개인일정을 무시하고 예고 없이 진행 30.0%, 상사의 기분을 맞춰야 해서 26.0%, 회식참여가 강제적이어서 26.0%였다.

<표 4-49> 회식 불만족 사유

	N	퍼센트	케이스퍼센트
개인일정을 무시한 채 예고없이 진행되기 때문에	15	18.8%	30.0%
술을 강요하는 분위기여서	18	22.5%	36.0%
회식자리에서 상사 분들의 기분을 맞춰야 해서	13	16.3%	26.0%
회식참여가 강제적이어서	13	16.3%	26.0%
2차, 3차 등 지나치게 긴 시간 이뤄지기 때문에	18	22.5%	36.0%
기타	3	3.8%	6.0%
전체	80	100.0%	160.0%

회식이 만족스럽다고 응답한 388명을 대상으로 그 이유를 조사한 결과(복수응답), 친분을 쌓을 수 있어서 67.4%, 일상적 교류와 소통에 도움이 되어서 57.0%, 회식이 없이 무료로 진행되기에 23.1% 순이었다.

<표 4-50> 회식 만족 사유

	N	퍼센트	케이스퍼센트
동료, 상사들과 친분을 쌓을 수 있어서	260	41.5%	67.4%
업무외의 일상적인 교류와 소통에 도움이 되어서	220	35.1%	57.0%
다양한 정보를 습득할 수 있어서	38	6.1%	9.8%
회식비 없이 무료로 진행되기 때문에	89	14.2%	23.1%
기타	20	3.2%	5.2%
전체	627	100.0%	162.4%

5) 제도

(1) 유연근무제

유연근무제와 관련하여 활용 여부 및 만족도를 조사하였으나, 제도를 활용한 응답자가 사실상 거의 없는 것으로 나타났다. 재택근무제, 원격근무제의 활용 비율은 1% 미만이었으며, 탄력근무제 2.9%, 선택적근무제 4.7%, 시간선택제 3.0%였다. 응답자의 대다수는 제도를 활용한 경험이 없었으며, 이에 따라 유의미한 활용 만족도 평가는 어렵다고 하겠다.

<표 4-51> 유연근무제

	활용여부		만족도					평균
	활용함	활용안함	매우 불만족	불만족하는편	보통	만족하는편	매우 만족	
재택근무제	9 (0.9)	1008 (99.1)				5	4	4.4
원격근무제	5 (0.5)	1012 (99.5)					5	5.0
탄력근무제	30 (2.9)	987 (97.1)		2	4	13	11	4.1
선택적근무제	48 (4.7)	969 (95.3)	1	1	6	28	14	4.1
시간선택제	31 (3.0)	986 (97.0)	1	2	6	15	7	3.8

전환형 시간선택제의 필요성과 활용 의향에 대해 설문조사한 결과, 필요하다는 응답이 39.4%, 필요하지 않다는 응답이 28.9%였다. 보통은 31.8%였다. 혼인 및 자녀에 따라 차이가 있는데, 미혼인 응답자는 39.5%가 필요하다고 응답한 반면, 기혼 무자녀 50.0%, 미취학 자녀 50.6%, 취학 자녀 22.2% 등으로 결혼 및 자녀 연령에 따라 차이가 있었다.

전환형 시간선택제 활용 의사는 그렇다와 매우 그렇다 비율이 41.1%, 전혀 그렇지 않다와 그렇지 않다 비율이 30.4%, 보통 28.5%였다. 필요성과 활용의사가 유사하였다. 활용의사도 혼인 및 자녀유무에 따라 차이가 났는데, 미취학 자녀를 둔 응답자의 활용 의사가 높게 나타났다. 미취학 자녀를 둔 응답자의 55.1%가 긍정적이었으며, 미혼은 41.6%, 무자녀 44.2%, 취학자녀 24.8%였다.

<표 4-52> 전환형 시간선택제

		빈도	퍼센트
필요성	전혀 그렇지 않다	52	5.1
	그렇지 않다	241	23.8
	보통이다	322	31.8
	그렇다	298	29.4
	매우 그렇다	101	10.0
	전체	1014	100.0
	평균	3.2	
활용의향	전혀 그렇지 않다	49	4.8
	그렇지 않다	259	25.6
	보통이다	289	28.5
	그렇다	303	29.9
	매우 그렇다	113	11.2
	전체	1013	100.0
	평균	3.2	

(2) 임신·출산·돌봄제도

유연근무제와 마찬가지로 임신·출산·돌봄제도 활용자도 적게 나타나고 있다. 출산휴가, 육아휴직 활용률이 각각 25.0%, 8.4%였을 뿐, 나머지 제도는 활용률이 3.0% 미만이었다.

<표 4-53> 임신, 출산, 돌봄 제도

	활용여부		만족도					평균
	활용함	활용안함	매우불만족	불만족하는편	보통	만족하는편	매우만족	
유사산휴가	3 (2.6)	113 (97.4)			1	2		4.3
출산휴가	29 (25.0)	87 (75.0)			2	13	14	4.4
육아휴직	17 (8.4)	186 (91.6)			4	7	6	4.1
가족돌봄휴직	12 (1.2)	1005 (98.8)	1		6	2	3	3.5
직장보육시설	2 (1.0)	200 (99.0)			1		1	4.0
보육비지원	5 (2.5)	197 (97.5)			1	2	2	4.2
육아기 근로시간단축	5 (2.5)	198 (97.5)			2	1	2	4.0

6) 조직분위기

(1) 조직분위기

일생활균형을 위한 조직분위기는 높게 나타났다. 5점 척도로 조사한 결과, 모두 보통(3.0) 이상으로 나타났다. (2)개인사정이나 집안일로 주중 휴가 사용은 4.04, (8)개인적인 사유로 반차 사용 직원에 대한 인식 3.86, (1)정시퇴근 3.83, (5)회식 및 각종 모임 참석 3.71 순으로 점수가 높았다. 상대적으로 평가가 낮았던 항목은 (6)장시간 근로에 대한 인식 3.38, (10)일생활균형 기회 부여 3.15 등이었다. '장시간근로는 경력개발에 도움이 된다' 항목에 대해 그렇다는 응답 비율이 17.7%로 다른 항목보다 비율이 높게 나타났다. 또한 '직원들에게 일생활균형을 잘 수행할 수 있는 기회를 부여한다'도 그렇지 않다는 비율 18.6%로 상대적으로 높았다.

하지만, 노동시간에 따라 평균의 차이가 있었는데, 주당 40시간 초과 근무자가 40시간 이하 근무자보다 조직 분위기의 모든 항목에서 평균이 낮게 나타나고 있다. 특히 (1)정시퇴근 분위기 항목에서는 40시간 이하 근무자 평균은 4.08인데 비해, 40시간 초과 근무자 평균은 3.66으로 차이가 컸다. 마찬가지로 초과근무를 하는 응답자와 초과근무를 하지 응답자간에도 차이가 있으며, 초과근무를 하지 않는 응답자의 평균이 모든 항목에서 더 높게 나타났다.

<표 4-54> 조직분위기

우리 회사의 조직 분위기는...	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
(1) 우리 회사는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다*	250 (24.6)	466 (45.8)	200 (19.7)	85 (8.4)	16 (1.6)	3.8
(2) 우리 회사는 개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기 어렵다*	297 (29.2)	499 (49.1)	186 (18.3)	32 (3.1)	3 (0.3)	4.0
(3) 우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다*	232 (22.8)	375 (36.9)	290 (28.5)	93 (9.1)	27 (2.7)	3.7
(4) 우리 회사는 삶에 있어서 일이 최우선시 되는 분위기이다.*	132 (13.)	338 (33.2)	401 (39.4)	125 (12.3)	21 (2.1)	3.4
(5) 우리 회사는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다*	191 (18.8)	468 (46.0)	250 (24.6)	92 (9.0)	16 (1.6)	3.7
(6) 우리 회사에서 장시간 근로는 경력개발에 도움이 된다*	141 (13.9)	293 (28.8)	403 (39.6)	175 (17.2)	5 (0.5)	3.4
(7) 우리 회사는 가정 일, 개인 일에 너무 헌신하는 근로자는 일에는 헌신하기 어렵다는 분위기이다*	153 (15.0)	430 (42.3)	349 (34.3)	79 (7.8)	6 (0.6)	3.6
(8) 우리 회사에서는 개인적인 사유로 휴가나 반차를 사용하는 직원은 일에 헌신하고 있지 않다고 여겨진다*	248 (24.4)	434 (42.7)	289 (28.4)	40 (3.9)	6 (0.6)	3.9
(9) 우리 회사에서는 가정일보다 직장일을 우선시하는 근로자가 생산적인 근로자로 여겨진다*	178 (17.5)	333 (32.7)	375 (36.9)	120 (11.8)	11 (1.1)	3.5
(10) 우리 회사에서는 직원들에게 일과 생활 균형을 잘 수행할 수 있는 기회가 주어진다	40 (3.9)	149 (14.7)	521 (51.2)	234 (23.0)	73 (7.2)	3.2

* 역코딩 문항

(2) 상사

일생활균형을 위한 상사의 태도에 대한 인식도 긍정적이었다. 3.45에서 3.80으로 높게 나타났다. 구체적으로 (1)상사는 팀원들이 일생활균형 지원제도를 사용토록 독려한다 3.45, (2)개인적인 사정으로 업무조정시 허용해준다 3.80, (3)업무시간외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다 3.68, (4)일생활균형을 위해 휴가를 사용해도 업무상 불이익이나 눈치를 주지 않는다 3.79, (5)업무 자체의 성과만으로 평가한다 3.58이었다.

조직분위기와 마찬가지로 노동시간에 따라 평균의 차이가 있었다. 주당 40시간 초과 근무자와 초과노동을 하는 응답자가 그렇지 않은 응답자보다 모든 항목에서 낮게 나타났다.

<표 4-55> 상사

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
(1) 나의 상사는 팀원들이 일·생활 균형 지원제도를 사용하도록 독려한다.	18 (1.8)	86 (8.5)	446 (43.9)	357 (35.1)	110 (10.8)	3.5
(2) 나의 상사는 개인사정으로 근무시간이나 업무를 조정하고자 할 때 허용해준다	5 (0.5)	39 (3.8)	317 (31.2)	448 (44.1)	208 (20.5)	3.8
(3) 나의 상사는 정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다	9 (0.9)	72 (7.1)	349 (34.3)	396 (38.9)	191 (18.8)	3.7
(4) 나의 상사는 일·생활 균형을 위해 휴가(연차, 월차 등)를 써도 업무상 불이익이나 눈치를 주지 않는다	12 (1.2)	78 (7.7)	390 (38.3)	381 (37.5)	156 (15.3)	3.8
(5) 나의 상사는 팀원들의 성과를 작업장소나 근무시간 등과 상관없이 업무 자체의 성과만으로 평가한다	2 (0.2)	20 (2.0)	239 (23.6)	484 (47.7)	269 (26.5)	3.6

(3) 동료

일생활균형을 위한 동료의 태도에 대한 인식도 긍정적이었다. 3.44에서 3.98로 높게 나타났다. (1)가족돌봄이 필요한 경우 업무일정에 협조적이라는 가장 높은 3.98이었으며, (2)육아와 관련한 휴가 사용에 대해서는 3.74였다. (4)동료 눈치를 보지 않고 휴가 사용은 3.60이었으며, (4)일생활균형에 대해 자유롭게 이야기하는 분위기는 3.44였다.

동료에 대한 평가도 주당 40시간 초과 근무자와 초과노동을 하는 응답자가 그렇지 않은 응답자보다 모든 항목에서 낮게 나타났다.

<표 4-56> 동료

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
(1) 나의 동료들은 내가 가족을 돌보아야 하는 상황이 생겼을 때, 업무일정조정에 협조적이다	2 (0.2)	20 (2.0)	239 (23.6)	484 (47.7)	269 (26.5)	4.0
(2) 우리 회사에서는 직원들이 육아와 관련하여 휴가를 사용하는 것에 대해 동료들의 불만이 있다*	198 (19.5)	443 (43.7)	300 (29.6)	55 (5.4)	18 (1.8)	3.7
(3) 우리 회사는 개인적인 사정으로 휴가를 사용하는데 동료의 눈치를 보지 않아도 된다	15 (1.5)	56 (5.5)	443 (43.6)	303 (29.8)	196 (19.3)	3.6
(4) 우리 회사의 직원들은 회사에서 일생활 균형에 대한 문제를 자유롭게 이야기할 수 있다	5 (0.5)	56 (5.5)	567 (56.0)	260 (25.7)	125 (12.3)	3.4

* 역코딩 문항

(4) 직장 만족도

직장만족도는 평균 3.52에서 3.60으로 모두 보통이상이었다. 회사에 대한 전반적 만족도는 3.60, 일에 대한 만족도는 3.62, 노동시간에 만족도는 3.52, 고용안정성에 대한 만족도는 3.56, 소속감과 애착은 3.54였다.

직장만족도도 위의 3개 부문과 마찬가지로 주당 40시간 초과 근무자와 초과노동을 하는 응답자가 그렇지 않은 응답자보다 모든 항목에서 낮게 나타났다.

<표 4-57> 직장만족도

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균
(1) 나는 우리 회사에 대해 전반적으로 만족한다	8 (0.8)	33 (3.3)	408 (40.2)	477 (47.0)	88 (8.7)	3.6
(2) 나는 내가 맡고 있는 일에 대해 만족한다	4 (0.5)	44 (4.3)	379 (37.4)	493 (48.6)	93 (9.2)	3.6
(3) 나는 현재의 노동시간에 대해 만족한다	9 (0.9)	67 (6.6)	407 (40.2)	446 (44.0)	84 (8.3)	3.5

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균
(4) 나는 나의 고용안정성에 대해 만족한다	11 (1.1)	37 (3.6)	432 (42.6)	437 (43.1)	97 (9.6)	3.6
(5) 나는 회사에 대해 소속감과 애착감을 느낀다	10 (1.0)	32 (3.2)	475 (46.8)	399 (39.3)	98 (9.7)	3.5

4. 가정 생활

1) 소득

(1) 임금과 가구소득

응답자의 월평균 임금은 280만원으로, 200만원 이하 15.0%, 200만원~250만원 30.1%, 250만원~300만원 29.5%, 300만원~350만원 11.1%, 350만원~400만원 7.8%, 400만원 초과 6.6%였다. 200만원에서 300만원 사이가 전체 응답자의 59.6%로 다수였다. 응답자의 다수가 20~30대 미혼이며, 총 경력 평균이 5.4년, 현 직장에서의 근속기간이 2.6년임을 감안하면 임금수준이 낮은 편은 아닌 것으로 보인다.

<표 4-58> 월평균 임금총액

	빈도	퍼센트
200만원 이하	138	15.0
200만원~250만원	278	30.1
250만원~300만원	272	29.5
300만원~350만원	102	11.1
350만원~400만원	72	7.8
400만원 초과	61	6.6
전체	923	100.0
평균	280만원	

응답자 가구 소득 평균은 500만원으로 200만원 이하 4.5%, 200만원~300만원 23.9%, 300만원~400만원 13.5%, 400만원~500만원 17.2%, 500만원~600만원 18.0%, 600만원 초과 23.0%였다.

<표 4-59> 가구소득

	빈도	퍼센트
200만원 이하	38	4.5
200만원~300만원	203	23.9
300만원~400만원	115	13.5
400만원~500만원	146	17.2
500만원~600만원	153	18.0
600만원 초과	196	23.0
전체	851	100.0
평균	500만원	

가구소득이 충분하다고 느끼지에 대해서는 매우 부족하다 4.5%, 부족한 편이다 46.5%, 적정하다 43.5%, 충분한 편이다 5.1%, 매우 충분하다 0.5%였다. 부족하다고 인식하는 응답자가 과반(51.0)이었으며, 충분하다는 응답자는 5.6%에 불과하여, 가구 소득에 대한 만족도는 낮게 나타나고 있다.

<표 4-60> 가구소득 충분정도

	빈도	퍼센트
매우 부족하다	45	4.5
부족한 편이다	469	46.5
적정하다	439	43.5
충분한 편이다	51	5.1
매우 충분하다	5	.5
전체	1009	100.0

2) 가정생활 시간

(1) 수면시간

가정에서 보내는 시간 중 수면시간을 조사한 결과 평균 6시간 30분이었다. 6시간 이하 49.3%, 6시간~7시간 42.8%, 7시간 초과 7.9%였다. 응답자의 92.1%는 7시간 이내의 수면을 취하고 있었다. 초과근무 여부 및 주당노동시간에 따른 수면시간의 차이는 나타나지 않았다.

<표 4-61> 수면시간

	빈도	퍼센트
6시간 이하	495	49.3
6시간~7시간	435	42.8
7시간 초과	87	7.9
전체	1017	100.0
평균	6시간 30분	

(2) 평일 시간 비중

평일 기준 수면시간을 제외한 일하는 시간, 가족생활 시간, 개인생활 시간 비중을 조사한 결과, 일하는 시간 비중은 평균 67.5%, 가족생활 시간 비중 평균 12.3%, 개인생활 비중 평균 20.2%로 나타났다. 일과 관련한 시간이 절대적으로 많은 것으로 인식하고 있었다. 개인생활 시간 비중이 가장 낮게 나타나는 집단으로는 미취학 자녀가 있는 응답자로 이들의 평균 개인생활 비중은 11.6%였다. 특히 그 중에서도 여성 응답자, 즉 미취학 자녀가 있는 여성은 개인생활 비중이 평균 8.5%에 불과해 개인생활 비중이 가장 낮은 것으로 나타났다. 미취학 자녀가 있는 남성 응답자가 인식하는 가정생활 비중 평균은 13.7%로 차이가 있었다.

<표 4-62> 수면시간을 제외한 평일 시간 비중

	평균
일하는 시간	67.5%
가족생활 시간	12.3%
개인생활 시간	20.2%
전체	100.0%

(3) 시간 빈곤

평소 시간이 부족하다고 느끼는지에 대해 항상 부족하다 24.1%, 가끔 부족하다 59.5%, 약간 여유있다 15.3%, 항상 여유있다 1.1%였다. 시간이 부족하다는 응답자가 83.6%, 여유있다는 응답자가 16.4%로 차이가 컸다.

초과근무를 하는 응답자와 주40시간 초과 근무자, 그리고 자녀가 있는 응답자의 시간 빈곤 비율이 높았다. 주 40시간 미만 근무자는 시간이 부족하다고 느끼는 비율이

76.6%였지만, 40시간 초과자는 88.5%였으며, 초과근무를 하는 응답자는 88.0%, 초과근무를 하지 않는 응답자는 77.9%였다. 기혼자 중 자녀가 있는 응답자는 94.2%였지만, 자녀가 없는 응답자는 81.8%로 차이가 있었다.

<표 4-63> 시간빈곤

	빈도	퍼센트
항상 부족하다고 느낌	245	24.1
가끔 부족하다고 느낌	605	59.5
약간 여유있다고 느낌	156	15.3
항상 여유있다고 느낌	11	1.1
전체	1017	100.0

시간이 부족하다고 느끼는 주된 이유로는 직장 일이 54.4%였으며, 자기학습 11.3%, 이동시간 11.2%, 교제와 사회활동 9.4%, 자녀보육 및 교육 7.9% 등이었다.

<표 4-64> 시간빈곤 이유

	빈도	퍼센트
직장 일	462	54.4
자기학습	96	11.3
자녀보육 및 교육	67	7.9
가사	46	5.4
교제와 사회활동	80	9.4
이동시간	95	11.2
기타	4	.5
전체	850	100.0

(4) 피곤 정도

평소 하루 일과 후 어느 정도 피곤함을 느끼는지에 대해서는 매우 피곤함 19.9%, 조금 피곤함 70.6%, 거의 피곤하지 않음 9.0%, 전혀 피곤하지 않음 0.5%였다. 피곤함을 느끼는 비율이 90.5%였으며, 피곤을 느끼지 않는다는 9.5%에 불과했다.

<표 4-65> 일과후 피곤함 정도

	빈도	퍼센트
매우 피곤함	202	19.9
조금 피곤함	717	70.6
거의 피곤하지 않음	91	9.0
전혀 피곤하지 않음	5	.5
전체	1015	100.0

시간 부족과 마찬가지로 피곤함을 느끼는 주된 이유로 직장 일이 63.4%로 가장 많았으며, 건강상태 10.4%, 인간관계 6.6%, 자녀보육 및 교육 6.1% 순이었다.

<표 4-66> 일과후 피곤한 이유

	빈도	퍼센트
직장 일	581	63.4
자기학습	36	3.9
자녀보육 및 교육	56	6.1
가사	25	2.7
인간관계	60	6.6
건강상태	95	10.4
주변환경 및 시설	28	3.1
출퇴근	20	2.2
수면부족	8	.9
기타	7	.8
전체	916	100.0

(5) 자녀 돌봄 및 가사노동 시간

기혼자를 대상으로 자녀돌봄시간과 가사노동시간을 살펴보면, 남녀간의 차이가 분명하게 나타나고 있다. 남성 기혼 응답자의 하루 자녀 돌봄시간은 66분이었지만, 이들 배우자 여성의 자녀 돌봄시간은 271분으로 4배가 넘었다. 가사노동시간도 남성 기혼 응답자는 44분이었지만, 이들의 배우자 여성의 가사노동시간은 3.6배가 넘는 159분이었다. 여성 응답자를 대상으로 한 결과도 남녀 차이를 확인할 수 있다. 여성 응답자의 하루 자녀 돌봄시간은 137분인데 반해, 배우자 남성의 자녀 돌봄시간은 59분으로 절반에

도 미치지 못했다. 가사노동시간은 여성 응답자는 111분이었지만, 배우자 남성의 가사노동시간은 52분으로 절반 수준이었다.

<표 4-67> 자녀 돌봄 및 가사노동시간

성별		하루 자녀 돌봄시간(분)		하루 가사노동시간(분)	
		본인	배우자	본인	배우자
남	맞벌이	71	143	58	97
	외벌이	65	325	35	201
	전체	66	271	44	159
여	맞벌이	137	59	113	51
	외벌이			30	67
	전체	137	59	111	52
합계	맞벌이	116	86	92	68
	외벌이	65	325	35	197
	전체	94	188	71	115

* 기혼자 대상

(6) 가사 및 돌봄 분담

기혼자를 대상으로 배우자의 집안 일 참여 정도에 대해 어떻게 인식하는지 설문조사한 결과, 남성응답자는 배우자 여성의 집안일 참여 정도에 대해 참여하지 않는 편 3.6%, 반반이다 19.9%, 참여하는 편 76.5%였다. 이에 반해, 여성응답자의 배우자 남성의 집안일 참여 정도는 참여하지 않는 편 22.8%, 반반이다 24.6%, 참여하는 편 52.7%로 차이가 있었다.

<표 4-68> 배우자의 집안 일 참여 정도

		전혀 참여하지 않는다	대체로 참여하지 않는 편이다	반반이다	대체로 참여하는 편이다	전적으로 참여한다	전체
성별	남	0 0.0%	6 3.6%	33 19.9%	50 30.1%	77 46.4%	166 100.0%
	여	3 2.6%	23 20.2%	28 24.6%	41 36.0%	19 16.7%	114 100.0%
전체		3 1.1%	29 10.4%	61 21.8%	91 32.5%	96 34.3%	280 100.0%

* 기혼자 대상

가정에서의 가사분담 만족도에 대해서는 기혼 남성은 만족하는 편 50.6%, 보통 45.2%, 불만족하는 편 4.2%인 반면, 기혼 여성은 만족하는 편 40.4%, 보통 41.2%, 불만족하는 편 18.5%였다. 가사분담 참여 정도와 함께 기혼 여성이 기혼 남성보다 가사분담 만족도가 낮게 나타나고 있다.

<표 4-69> 가사분담에 대한 만족

		매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	전체
성별	남	31	53	75	6	1	166
		18.7%	31.9%	45.2%	3.6%	.6%	100.0%
	여	18	28	47	15	6	114
		15.8%	24.6%	41.2%	13.2%	5.3%	100.0%
전체		49	81	122	21	7	280
		17.5%	28.9%	43.6%	7.5%	2.5%	100.0%

* 기혼자 대상

남자는 일, 여자는 가정이라는 말에 대한 인식을 살펴보면, 남성은 찬성 25.1% 반대 74.9%였으며, 여성은 찬성 6.9%, 반대 93.1%로 인식의 차이가 있었다. 여성의 반대 빈도가 높을 뿐 아니라, 반대의 강도도 더 강하게 나타나고 있다. 연령에 따른 차이도 나타나는데, 20대의 찬성과 반대가 각각 13.4%와 86.6%였으며, 30대는 각각 17.3%와 82.7%, 40대 이상은 24.6%와 75.4%로 연령이 낮을수록 반대가 높게 나타났다.

<표 4-70> 남자는 일, 여자는 가정이라는 인식

		적극 찬성	약간 찬성	약간 반대	적극 반대	전체
성별	남	5	138	237	190	570
		.9%	24.2%	41.6%	33.3%	100.0%
	여	0	31	127	289	447
		0.0%	6.9%	28.4%	64.7%	100.0%
전체		5	169	364	479	1017
		.5%	16.6%	35.8%	47.1%	100.0%

* 전체 응답자 대상

남자는 일, 여자는 가정이라는 인식에 반대하는 정도, 배우자의 집안일 참여 정도,

그리고 가사분담 만족도 모두 여성과 남성간에 유의하게 차이가 나는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 남자는 일 여자는 가정이라는 인식에 반대하는 정도가 높았으며, 배우자의 집안일 참여 정도에 대해서도 여성 응답자의 평가가 낮았고, 이에 따라 가사분담에 대한 만족도도 여성 응답자가 낮았다.

<표 4-71> 남녀 차이

	평균		표준편차		t
	남	여	남	여	
남자는 일, 여자는 가정 인식 반대*	3.07	3.58	.7786	.6194	-11.486***
배우자 집안일 참여**	4.19	3.44	.8802	1.0729	6.207***
가사분담 만족**	3.64	3.32	.8458	1.0601	2.689***

* 전체 응답자 대상

** 기혼자 대상

돌봄 및 양육을 하면서 친인척으로부터 도움을 받고 있는지 설문조사한 결과, 도움을 받지 못하는 경우가 57.5%, 보통 11.8%, 도움을 받는 편 30.7%로 나타나, 응답자의 과반 이상이 친인척의 도움없이 온전히 가족이 돌봄과 양육을 전담하고 있었다.

<표 4-72> 친인척으로부터의 가사/돌봄 도움

	빈도	퍼센트
전혀 도움받지 못한다	95	33.9
거의 도움받지 못한다	66	23.6
보통이다	33	11.8
가끔 도움 받는다	51	18.2
자주 도움 받는다	35	12.5
전체	280	100.0

* 기혼자 대상

돌봄과 양육을 하면서 힘들었던 부분은 신체적인 어려움이 가장 높았으며(52.2%), 경제적인 어려움 18.0%, 사회적인 어려움 17.6%, 정신적인 어려움 12.2%였다. 돌봄과 양육으로 각각의 어려움이 어느 정도인지 5점 척도로 조사한 결과, 신체적 어려움 3.4, 경제적 어려움 3.3, 사회적 어려움 3.2, 정신적 어려움 3.1이었다. 빈도와 함께 어려움 정도도 동일하게 나타났다.

<표 4-73> 가족 돌봄시 힘들었던 부분

	빈도	퍼센트
신체적인 어려움	145	52.2
정신적인 어려움	34	12.2
사회적인 어려움	49	17.6
경제적인 어려움	50	18.0
전체	278	100.0

* 기혼자 대상

<표 4-74> 가족 돌봄시 힘든 정도

	평균
신체적인 어려움	3.4
정신적인 어려움	3.1
사회적인 어려움	3.2
경제적인 어려움	3.3

* 기혼자 대상

(7) 주관적 삶의 질

직장일로 인한 개인 및 가족생활의 어려움을 확인하기 위해 4가지 문항의 설문을 진행하였다. ‘먼저 퇴근 후 피곤해서 집안일을 못한다’는 없는 편이 43.2%, 가끔 있는 편 36.3%, 자주 있는 편 20.5%였다. ‘직장일로 자기계발이나 여가생활을 하기 어렵다’는 문항에 대해서는 없는 편 45.0%, 가끔 있는 편 35.3%, 자주 있는 편 19.9%였다. ‘업무 때문에 가족과 함께 보낼 시간이 부족하다’에 대해서는 없는 편 48.3%, 가끔 있는 편 36.1%, 자주 있는 편 15.6%였다. ‘업무로 인해 자녀의 준비물이나 학교 행사에 소홀하다’에 대해서는 없는 편 54.6%, 가끔 있는 편 18.8%, 자주 있는 편 26.5%였다. 5점 척도로 평가할 경우 3.31에서 3.47로 보통(3.0) 이상이였다.

<표 4-75> 피곤하여 집안일을 못함

	빈도	퍼센트
전혀 없다	127	12.5
드물게 있다	312	30.7
가끔 있다	369	36.3
거의 대부분이다	172	16.9
항상 그렇다	37	3.6
전체	1017	100.0

<표 4-76> 자기계발 및 여가생활 어려움

	빈도	퍼센트
전혀 없다	124	12.2
드물게 있다	331	32.5
가끔 있다	359	35.3
거의 대부분이다	159	15.6
항상 그렇다	44	4.3
전체	1017	100.0

<표 4-77> 업무로 가족과의 시간 부족

	빈도	퍼센트
전혀 없다	129	16.7
드물게 있다	244	31.6
가끔 있다	278	36.1
거의 대부분이다	100	13.0
항상 그렇다	20	2.6
전체	771	100.0

<표 4-78> 업무로 자녀와 생활 소홀

	빈도	퍼센트
전혀 없다	54	26.1
드물게 있다	59	28.5
가끔 있다	39	18.8
거의 대부분이다	28	13.5
항상 그렇다	27	13.0
전체	207	100.0

<표 4-79> 일로 인한 가정생활 어려움

		퇴근 후 너무 피곤하여 집안일을 못한다*	직장일로 인해 자기계발이나 여가생활을 하기 어렵다*	업무때문에 가족과 함께 보낼 시간이 부족하다*	업무때문에 자녀의 준비물이나 학교 행사에 소홀하다*
성별	남	3.42	3.44	3.48	3.29
	여	3.17	3.18	3.45	3.60
연령	20대	3.40	3.44	3.65	5.00
	30대	3.35	3.32	3.43	3.58
	40대 이상	3.03	3.11	3.23	3.30
학력	고졸	3.32	3.08	3.42	3.77
	대졸	3.31	3.36	3.47	3.28
	대학원 이상	3.35	3.21	3.69	4.00
혼인 및 자녀	미혼	3.40	3.47	3.62	
	무자녀	3.26	3.13	3.40	
	막내미취학자녀	3.17	2.86	3.15	3.41
	막내취학자녀	2.96	2.93	3.15	3.40
직종	관리자	3.15	3.19	3.40	2.94
	전문가및관련종사자	3.35	3.51	3.49	3.57
	사무종사자	3.35	3.27	3.46	3.48
	판매서비스종사자	3.14	3.44	3.56	3.47
	기타	3.17	3.23	3.52	3.54
직급	사원급	3.34	3.39	3.56	3.89
	중간관리자	3.27	3.20	3.31	3.30
주당노동시간	40시간이하	3.55	3.58	3.78	3.83
	40시간초과	3.15	3.15	3.26	3.15
초과근무	초과근무없음	3.52	3.54	3.74	3.83
	초과근무있음	3.16	3.16	3.27	3.12
전체		3.31	3.33	3.47	3.41

* 역코딩

삶에 대한 만족을 설문조사 결과, 2.73에서 3.23 정도로 나타났다. 구체적으로 나의 삶에 대한 만족은 3.23, 나의 삶의 여건 3.15, 삶에서의 성취 3.04, 다시 태어나도 지금의 삶 유지 2.73이었다. 학력과 직종에 따라 차이가 다소 나타나는데, 고졸과 판매서비스종사자의 만족도가 낮게 나타나고 있다.

<표 4-80> 삶에 대한 만족

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 현재 나의 삶에 만족한다	14 (1.4)	145 (14.3)	486 (47.8)	342 (33.6)	30 (2.9)
(2) 내 삶의 여건들은 매우 좋은 편이다	16 (1.6)	147 (14.5)	550 (54.1)	274 (26.9)	30 (2.9)
(3) 나는 지금까지 내 삶에서 중요한 것들을 이루었다	25 (2.5)	203 (20.0)	517 (50.8)	246 (24.2)	26 (2.6)
(4) 다시 태어난다 해도 나는 현재의 내 삶을 그대로 유지하겠다.	96 (9.4)	286 (28.1)	453 (44.5)	160 (15.7)	22 (2.2)

5. 여가 생활

1) 여가생활 시간

(1) 여가시간

평일 본인의 여가시간을 조사한 결과, 1시간 이하 36.0%, 1시간~2시간 38.5%, 2시간~3시간 14.7%, 3시간 초과 6.2%였다. 평균은 113분으로 2시간에 미치지 못했다. 응답자의 74.5%는 평일 여가시간이 2시간 미만이었다.

혼인 및 자녀여부에 따라 차이가 있으며, 남녀간에도 차이가 있었다. 미혼의 평일 여가시간은 129분이었으며, 기혼의 무자녀는 82분, 미취학 자녀가 있는 응답자는 58분, 취학 자녀가 있는 응답자는 84분이었다. 가장 평일 여가시간이 짧은 집단은 미취학 자녀를 둔 기혼 여성으로 46분에 불과하였다. 자녀 양육과 돌봄으로 자신만의 여가생활이 가장 부족한 것으로 나타났다.

희망하는 평일 여가시간을 조사한 결과, 1시간 이하 4.4%, 1시간~2시간 30.1%, 2시간~3시간 40.7%, 3시간 초과 24.8%였으며, 평균은 175분이었다. 현재의 여가시간보다 약 1시간(62분) 정도 더 늘어나길 기대하였다. 현재 평일 여가시간과 희망하는 여가시간간의 차이가 가장 큰 집단은 미취학 자녀를 둔 기혼 여성 응답자로 현재 여가시간 평균은 46분이었지만, 희망하는 여가시간은 127분이었다. 다른 집단보다 희망하는 여가시간이 적지만, 현재의 여가시간이 워낙 적기에 증가폭이 더 크게 나타났다.

<표 4-81> 평일 여가시간(본인)

	현재 평일 여가시간		희망 평일 여가시간	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
1시간 이하	363	36.0	45	4.4
1시간~2시간	388	38.5	305	30.1
2시간~3시간	195	14.7	413	40.7
3시간 초과	63	6.2	251	24.8
전체	1009	100.0	1014	100.0
평균	113분		175분	

휴일 본인의 여가시간을 보면, 2시간 이하 13.2%, 2시간~4시간 27.4%, 4시간~6시간 34.9%, 6시간~8시간 8.5%, 8시간 초과 16.1%였으며 평균은 322분이었다. 응답자의 75.4%는 6시간 이내의 휴일 여가시간을 보내고 있었다. 휴일 여가시간이 가장 짧은 집단은 마찬가지로 미취학자녀를 둔 응답자로 여성 150분, 남성 153분이었다. 휴일에도 자녀 양육과 돌봄에 많은 시간을 할애하여 본인만의 여가시간이 부족한 것으로 나타났다.

희망하는 휴일 여가시간을 조사한 결과, 2시간 이하 2.1%, 2시간~4시간 13.8%, 4시간~6시간 40.7%, 6시간~8시간 15.3%, 8시간 초과 28.1%였으며, 평균은 412분이었다. 현재의 여가시간보다 약 90분 정도 더 늘어나길 기대하였다. 현재의 휴일여가시간보다 대폭적으로 여가시간이 늘어나길 기대하는 집단은 미취학자녀를 둔 집단이었다. 약 2시간(123분) 정도 더 늘어나길 기대하였으며, 미취학자녀를 둔 남성과 여성의 차이는 거의 없었다.

<표 4-82> 휴일 여가시간(본인)

	현재 휴일 여가시간		희망 휴일 여가시간	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
2시간 이하	132	13.2	21	2.1
2시간~4시간	275	27.4	139	13.8
4시간~6시간	350	34.9	409	40.7
6시간~8시간	85	8.5	154	15.3
8시간 초과	161	16.1	283	28.1
전체	1003	100.0	1006	100.0
평균	322분		412분	

결혼을 한 응답자를 대상으로 배우자의 여가시간을 조사한 결과, 배우자의 여가시간은 본인보다 긴 것으로 인식하고 있었다. 평일 배우자의 평균여가시간은 98분이었으며, 휴일 배우자의 평균여가시간은 322분이었다. 평일 여가시간에 대해서는 모든 집단(혼인 무자녀, 혼인 미취학 자녀, 혼인 취학 자녀)에서 배우자의 여가시간이 긴 것으로 보았다. 즉, 남성 응답자는 여성 배우자가 더 긴 여가시간을 보내는 것으로 인식하였으며, 여성 응답자는 반대로 남성 배우자가 더 긴 여가시간을 보내는 것으로 생각하였다.

<표 4-83> 평일 여가시간(배우자)

	빈도	퍼센트
1시간 이하	143	50.5
1시간~2시간	101	35.7
2시간~3시간	25	8.8
3시간 초과	14	4.9
전체	283	100.0
평균	98분	

<표 4-84> 휴일 여가시간(배우자)

	빈도	퍼센트
2시간 이하	79	27.9
2시간~4시간	105	37.1
4시간~6시간	64	22.6
6시간~8시간	19	6.7
8시간 초과	16	5.7
전체	283	100.0
평균	322분	

<표 4-85> 혼인 및 자녀유무별 여가시간

		평일 여가시간 (본인)	평일 여가시간 (배우자)	휴일 여가시간 (본인)	주말 여가시간 (배우자)	희망 평일 여가시간	희망 휴일 여가시간
미혼	남	134.179		365.131		190.458	445.294
	여	122.362		355.888		187.187	440.125
	전체	128.799		360.952		188.972	442.963
무자녀	남	82.553	89.362	303.404	302.553	149.362	417.021

		평일 여가시간 (본인)	평일 여가시간 (배우자)	휴일 여가시간 (본인)	주말 여가시간 (배우자)	희망 평일 여가시간	희망 휴일 여가시간
	여	82.051	98.205	282.308	278.974	150.256	376.410
	전체	82.326	93.372	293.837	291.860	149.767	398.605
막내 미취학 자녀	남	65.909	94.412	153.636	172.353	130.727	277.636
	여	45.882	68.438	150.588	185.000	127.647	271.765
	전체	58.258	84.398	152.472	177.229	129.551	275.393
막내 취학 자녀	남	87.887	122.571	245.634	245.429	151.806	344.167
	여	77.234	93.636	212.128	270.909	134.894	319.362
	전체	83.644	111.404	232.288	255.263	145.126	334.370
전체	남	117.362	104.732	324.174	239.226	176.349	413.735
	여	108.251	88.174	318.231	249.739	173.937	408.639
	전체	113.335	98.004	321.561	243.498	175.286	411.501

여가시간이 충분한가에 있어서는 매우 부족하다 4.5%, 대체로 부족하다 25.7%, 보통이다 50.5%, 대체로 충분하다 17.6%, 매우 충분하다 1.7%였다. 부족한 편이 30.2%, 충분한 편이 19.3%였으며 5점 척도를 기준으로 평균 2.86였다.

미혼과 무자녀 응답자보다는 자녀를 둔 응답자의 여가시간 부족 비율이 높았는데, 미혼의 여가시간 부족 비율은 25.0%였으며, 무자녀 응답자는 25.6%, 미취학 자녀를 둔 응답자는 62.2%, 취학자녀를 둔 응답자는 41.2%였다. 평균으로는 미혼은 2.94, 무자녀 2.91, 미취학 자녀 2.38, 취학자녀 2.69이었다. 취학자녀를 둔 남성과 여성 응답자간에도 차아가 있었는데, 남성은 2.54였지만 여성은 2.12여서 가장 낮았다.

<표 4-86> 여가시간 충분

	빈도	퍼센트
매우 부족하다	46	4.5
대체로 부족하다	261	25.7
보통이다	512	50.5
대체로 충분하다	178	17.6
매우 충분하다	17	1.7
전체	1014	100.0

여가시간을 방해받지 않으면서 자유롭게 사용하고 있는지에 대해서는 자유롭게 않은

편 16.7%, 보통 34.7%, 자유로운 편 48.6%로 나타났다. 5점 척도 기준 평균 3.4로 비교적 업무와 가족의 간섭을 받지 않고 여가를 즐긴다는 응답이 일정 정도 이상이었다.

하지만, 자녀가 있는 응답자는 자유롭게 사용하지 못하는 편이라는 응답 비율이 높았다. 미혼은 자유롭게 못한 편이 9.2%였으며, 기혼 무자녀 응답자는 17.4%, 미취학 자녀를 둔 응답자는 52.2%, 취학자녀를 둔 응답자는 34.5%로 나타나 혼인 및 자녀에 따라 차이가 있었다. 평균으로는 미혼 3.59, 무자녀 3.23, 미취학자녀 2.57, 취학자녀 3.03이었으며, 미취학자녀의 남성과 여성 평균은 각각 2.71, 2.32였다.

<표 4-87> 여가시간의 자유로운 사용

	빈도	퍼센트
매우 자유롭지 않다	32	3.2
대체로 자유롭지 않다	137	13.5
보통이다	352	34.7
대체로 자유롭다	378	37.3
매우 자유롭다	115	11.3
전체	1014	100.0

여가생활 만족도는 만족하지 못하는 편 19.7%, 보통 48.7%, 만족하는 편 31.7%였으며 평균 3.40이었다. 자녀가 있는 가구의 만족도가 낮게 나타났는데, 미혼 응답자의 만족도 평균은 3.59였으며, 무자녀 기혼 응답자 3.23, 미취학자녀 응답자 2.57, 취학자녀 응답자 3.03이었다. 미취학자녀의 여성 응답자 평균은 2.32였으며, 남성 응답자 평균은 2.71이었다.

<표 4-88> 여가생활 만족

	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 못한다	30	3.0
대체로 만족하지 못한다	169	16.7
보통이다	494	48.7
대체로 만족한다	297	29.3
매우 만족한다	24	2.4
전체	1014	100.0

<표 4-89> 혼인 및 자녀유무별 여가생활

		여가시간 충분	여가시간 자유로운 사용	여가활동 만족
미혼	남	3.21	3.02	3.70
	여	3.25	2.86	3.46
	전체	3.23	2.94	3.59
무자녀	남	3.17	2.91	3.26
	여	3.31	2.90	3.21
	전체	3.23	2.91	3.23
막내 미취학 자녀	남	2.64	2.54	2.71
	여	2.44	2.12	2.32
	전체	2.57	2.38	2.57
막내 취학 자녀	남	2.78	2.69	3.08
	여	2.74	2.68	2.94
	전체	2.76	2.69	3.03
전체	남	3.10	2.92	3.49
	여	3.14	2.79	3.29
	전체	3.11	2.86	3.40

(2) 여가활동

여가활동을 살펴보면, 소극적 여가가 주를 이루고 있다. 1순위로는 TV 및 DVD 시청 34.1%, 휴식(수면, 사우나 등) 17.3%, 컴퓨터게임·인터넷 검색 등 13.5%, 사교관련 일(친구만남, 동창모임 등) 10.7% 순이었다. 2순위로는 TV 및 DVD 시청 18.0%, 휴식(수면, 사우나 등) 17.6%, 사교관련 일(친구만남, 동창모임 등) 15.3% 문화예술 관람 12.5%, 컴퓨터게임·인터넷 검색 등 10.1% 순이었다. 1순위, 2순위 소극적 여가활동이 대부분이었다. TV 및 DVD 시청, 휴식, 컴퓨터게임 및 인터넷 검색 등이 주된 여가활동이었다.

<표 4-90> 주된 여가 활동

	1순위		2순위	
	N	퍼센트	N	퍼센트
TV시청 및 DVD(비디오) 시청	347	34.1	175	18.0
여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)	53	5.2	73	7.5
문화예술 관람(연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등)	65	6.4	121	12.5

	1순위		2순위	
	N	퍼센트	N	퍼센트
스포츠관람	21	2.1	35	3.6
스포츠활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조, 승마 등)	44	4.3	51	5.3
컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등	137	13.5	98	10.1
창작적 취미활동(미술, 독서, 요리, 사진, 악기 등)	16	1.6	28	2.9
자기계발(어학, 기술, 자격증 및 학원 등)	27	2.7	35	3.6
봉사활동			2	.2
종교활동	13	1.3	32	3.3
휴식(수면, 사우나 등)	176	17.3	171	17.6
사교관련 일(친구만남, 동창모임 등)	109	10.7	148	15.3
여가생활을 거의 하지 않는다	3	.3		
기타	6	.6	1	.1
전체	1017	100.0	970	100.0

여가활동 빈도를 살펴보면, 소극적 여가활동의 빈도가 높게 나타나고 있다. 자주와 항상을 포함한 여가활동 빈도를 살펴보면, 휴식(TV시청, 음악듣기, 수면, 사우나 등)이 81.1%였으며, 문화예술 관람(연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등) 27.2%, 스포츠관람 14.7%, 스포츠활동(축구, 테니스, 골프, 당구 체조 등) 13.2%, 자기계발(어학, 기술, 자격증 및 학원 등) 12.6%, 종교활동 11.7% 순이었다. 전혀 하지 않는 여가활동을 보면, 봉사활동 84.5%, 종교활동 77.1%, 스포츠활동 49.8%, 창작적 취미활동 41.1%, 스포츠관람 40.4% 등이었다.

<표 4-91> 여가활동별 빈도

	전혀 하지 않음	가끔	자주	항상
(1) 휴식 (TV시청, 음악듣기, 수면, 사우나 등)	3 (0.3)	189 (18.6)	593 (58.3)	232 (22.8)
(2) 여행 (관광, 낚시, 답사, 하이킹, 캠핑 등)	164 (16.1)	669 (65.8)	178 (17.5)	6 (0.6)
(3) 문화예술 관람 (연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등)	132 (13.0)	609 (59.9)	285 (26.1)	11 (1.1)
(4) 스포츠관람	411 (40.4)	457 (44.9)	132 (13.0)	17 (1.7)
(5) 스포츠활동 (축구, 테니스, 골프, 당구, 체조, 승마 등)	506 (49.8)	377 (37.1)	118 (11.6)	18 (1.6)

	전혀 하지 않음	가끔	자주	항상
(6) 창작적 취미활동(미술, 독서, 요리, 사진, 악기, 연주 등)	418 (41.1)	501 (49.3)	82 (8.1)	16 (1.6)
(7) 자기계발(어학, 기술, 자격증 및 학원 등)	337 (33.1)	552 (54.3)	112 (11.0)	16 (1.6)
(8) 봉사활동	859 (84.5)	144 (14.2)	12 (1.2)	2 (0.2)
(9) 종교활동	784 (77.1)	114 (11.2)	71 (7.0)	48 (4.7)

(3) 공공문화 및 여가시설

공공문화 및 여가시설에 대한 설문조사 결과, (1)공공문화 여가시설에 대해 알고 있는지에 대해서는 모르는 편(전혀 그렇지 않다, 별로 그렇지 않다) 42.8%, 보통 35.3%, 아는 편(약간 그렇다, 매우 그렇다) 22.1%였다. (2)시설을 이용하기에 충분한지에 대해서는 그렇지 않은 편 43.8%, 보통 43.7%, 그런 편 12.6%였다. (3)제공하는 프로그램에 대해서 알고 있는지는 모르는 편 52.3%, 보통 38.0%, 아는 편 9.7%였다. (4)프로그램을 이용하기에 충분한지에 대해서는 그렇지 않은 편 48.8%, 보통 44.2%, 그런 편 7.0%였다. 5점 척도 평균으로는 2.40에서 2.70의 보통(3.0) 미만이어서, 공공문화여가시설에 대한 인지 및 활용이 낮은 것으로 나타났다.

<표 4-92> 공공문화 및 여가시설

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이 다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
(1) 귀하의 생활권 내의 어떠한 공공문화 여가시설이 있는지 알고 있습니까?	124 (12.2)	310 (30.6)	358 (35.3)	191 (18.8)	31 (3.1)	2.70
(2) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설은 이용하기에 충분하다고 생각합니까?	127 (12.5)	317 (31.3)	443 (43.7)	103 (10.2)	24 (2.4)	2.59
(3) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설에서 어떤 프로그램이 제공되고 있는지 알고 계십니까?	192 (18.9)	339 (33.4)	385 (38.0)	84 (8.3)	14 (1.4)	2.40
(4) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설의 프로그램은 이용하기에 충분하다고 생각하십니까?	152 (15.0)	343 (33.8)	448 (44.2)	58 (5.7)	13 (1.3)	2.45

6. 일과 가정(개인)생활 영향과 과제

1) 일과 가정(개인)생활 영향

(1) 일의 영향

일로 인해 가정생활과 개인생활에 미치는 영향에 대한 설문조사 결과, 평균 2.98에서 4.06으로 나타났다. 구체적으로 (1)일을 함으로써 가족들에게 더 인정받을 수 있다는 긍정적 응답(그런 편) 62.1%, 평균 3.62 (2)일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다는 긍정적 응답(그런 편) 59.7%, 평균 3.62, (3)일하는 시간이 너무 길어 가정생활에 지장을 준다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 51.4%, 평균 3.47, (4)일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 64.4%, 평균 3.47, (5)업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 31.7%, 평균 3.09, (6)업무로 인해 취마나 여가생활을 할 수 없다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 48.2%, 평균 3.42, (7)근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 49.4%, 평균 3.45, (8)업무로 인해 체력적인 한계를 느낀다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 43.2%, 평균 3.29, (9) 일 때문에 결혼을 후회해본 적 있다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 72.6%, 평균 4.06, (10)일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 68.5%, 평균 3.94, (11)일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 27.5%, 평균 2.87이었다. 상대적 (5)업무시간외 업무스트레스 지속, (8)업무로 인한 체력적 한계, (11)자녀와 함께하는 시간 부족 등 문항이 평균이 낮았으며, 긍정적 응답과 부정적 응답의 차이가 적기도 하였다. 특히 (11)자녀와 함께하는 시간 부족은 그렇다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 더 높은 유일한 문항이었다.

<표 4-93> 일의 가정(개인)생활 영향

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전체	평균
(1) 일을 함으로써 가족들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다	16 1.6%	85 8.4%	284 27.9%	516 50.7%	116 11.4%	1017 100.0%	3.62
(2) 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	11 1.1%	74 7.3%	325 32.0%	491 48.3%	116 11.4%	1017 100.0%	3.62

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전체	평균
(3) 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다*	113	410	348	134	12	1017	3.47
	11.1%	40.3%	34.2%	13.2%	1.2%	100.0%	
(4) 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다*	224	431	280	75	7	1017	3.78
	22.0%	42.4%	27.5%	7.4%	.7%	100.0%	
(5) 업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다*	71	251	422	246	27	1017	3.09
	7.0%	24.7%	41.5%	24.2%	2.7%	100.0%	
(6) 업무로 인해 취미나 여가생활을 할 수 없다*	101	390	372	142	12	1017	3.42
	9.9%	38.3%	36.6%	14.0%	1.2%	100.0%	
(7) 근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다*	114	389	369	128	17	1017	3.45
	11.2%	38.2%	36.3%	12.6%	1.7%	100.0%	
(8) 업무로 인해 체력적인 한계를 느낀다*	96	344	363	190	24	1017	3.29
	9.4%	33.8%	35.7%	18.7%	2.4%	100.0%	
(9) 일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다*	122	92	63	14	4	295	4.06
	41.4%	31.2%	21.4%	4.7%	1.4%	100.0%	
(10) 일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다*	115	87	59	27	7	295	3.94
	39.0%	29.5%	20.0%	9.2%	2.4%	100.0%	
(11) 일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다*	24	33	58	76	16	207	2.87
	11.6%	15.9%	28.0%	36.7%	7.7%	100.0%	

* 역코딩 문항

(2) 가정생활 영향

가정생활로 인해 일에 미치는 영향에 대한 설문조사 결과 평균 2.82에서 4.20으로 나타났다. 구체적으로 (1)가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다는 긍정적 응답(그런 편) 46.2%, 평균 2.81, (2)가족들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다는 긍정적 응답(그런 편) 53.9%, 평균 3.46, (3)자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 있다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 23.2%, 평균 2.82, (4)집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 72.6%, 평균 3.96, (5)가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해 본 적이 있다는 부정적 응답(그렇지 않은 편) 74.1%, 평균 4.20, (6)가족일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다는 부정적 응

답(그렇지 않은 편) 80.1%, 평균 4.18, (7)내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다의 긍정적 응답(그런 편) 58.2%, 평균 3.57, (8)직장에서 문제가 생겼을 때 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다는 긍정적 응답(그런 편) 59.8%, 평균 3.52, (9)가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다는 긍정적 응답(그런 편) 62.4%, 평균 3.59, (10)가족들은 내가 직장일로 가족 행사에 참여하지 못해도 이해해준다는 긍정적 응답(그런 편) 65.4%, 평균 3.67, (11)나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다는 긍정적 응답(그런 편) 61.5%, 평균 3.60이었다. 11개 문항중 유일하게 (3)자녀양육 부담으로 직장에서 일하기 힘들다는 문항의 그런 편이라는 응답이 그렇지 않은 편이라는 응답보다 높은 문항이었다.

<표 4-94> 가정(개인)생활의 일 영향

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전체	평균
(1) 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다*	128 14.5%	124 14.0%	224 25.3%	271 30.7%	137 15.5%	884 100.0%	2.81
(2) 가족들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다	75 8.0%	99 10.6%	256 27.4%	328 35.1%	176 18.8%	934 100.0%	3.46
(3) 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다*	14 6.9%	33 16.3%	79 38.9%	57 28.1%	20 9.9%	203 100.0%	2.82
(4) 집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다*	289 33.1%	345 39.5%	166 19.0%	63 7.2%	10 1.1%	873 100.0%	3.96
(5) 가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다*	427 49.9%	255 29.8%	114 13.3%	41 4.8%	19 2.2%	856 100.0%	4.20
(6) 가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다*	388 44.3%	313 35.8%	126 14.4%	42 4.8%	6 .7%	875 100.0%	4.18
(7) 내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	49 5.2%	69 7.3%	275 29.3%	391 41.6%	156 16.6%	940 100.0%	3.57
(8) 직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	57 6.1%	97 10.3%	225 23.9%	421 44.7%	142 15.1%	942 100.0%	3.52

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전체	평균
(9) 가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다	52	88	202	404	164	910	3.59
	5.7%	9.7%	22.2%	44.4%	18.0%	100.0%	
(10) 가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해 준다	44	59	218	444	164	929	3.67
	4.7%	6.4%	23.5%	47.8%	17.7%	100.0%	
(11) 나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다	52	95	208	380	186	921	3.60
	5.6%	10.3%	22.6%	41.3%	20.2%	100.0%	

* 역코딩 문항

2) 일생활 균형 인식과 과제

(1) 일과 개인생활 우선

일과 개인생활중 어떤 것 우선시하는지 설문조사한 결과, 주로 일을 우선하는 경우 6.4%, 대체로 일을 우선하는 편 34.4%, 비슷한 경우 52.1%, 대체로 개인생활 우선하는 편 5.2%, 주로 개인생활 우선하는 편 1.9%였다. 일을 우선하는 편이 40.8%, 개인생활을 우선하는 편은 7.1%에 불과했다.

인적 특성에 따라 다소 차이가 있었는데, 연령별로는 20대가 일을 우선하는 편이 36.2%, 개인생활을 우선하는 편이 8.4%였는데 반해, 30대는 그 비율이 41.1%와 7.2%였으며, 40대는 49.7%와 3.9%였다. 연령이 높을수록 개인생활보다 일을 우선하는 응답자가 많았다. 맞벌이 여부에 있어서도 맞벌이 응답자는 일을 우선시하는 비율 37.2%, 개인생활을 우선시하는 비율이 10.6%였지만, 외벌이 응답자는 일을 우선 비율 53.8%, 개인생활 우선 비율 3.8%로 외벌이의 일 우선 비율이 높았다. 자녀유무에 따라서도 차이가 있었는데, 기혼자중 자녀가 없는 응답자는 개인생활이 중요하다는 비율이 17.0%였지만, 자녀가 있는 응답자는 3.9%에 불과해 차이가 있었다.

<표 4-95> 일과 개인생활 우선

		주로 일을 우선한다	대체로 일을 우선시하는 편이다	일과 개인생활 둘 다 비슷하다	대체로 개인생활을 우선시하는 편이다	주로 개인생활을 우선시한다	전체
성별	남	47	217	272	25	9	570
		8.2%	38.1%	47.7%	4.4%	1.6%	100.0%
	여	18	133	258	28	10	447
		4.0%	29.8%	57.7%	6.3%	2.2%	100.0%
연령	20대	21	117	211	24	8	381
		5.5%	30.7%	55.4%	6.3%	2.1%	100.0%
	30대	20	168	236	24	9	457
		4.4%	36.8%	51.6%	5.3%	2.0%	100.0%
40대 이상	24	65	83	5	2	179	
	13.4%	36.3%	46.4%	2.8%	1.1%	100.0%	
결혼	미혼	41	246	386	37	12	722
		5.7%	34.1%	53.5%	5.1%	1.7%	100.0%
	기혼	22	102	139	16	7	286
		7.7%	35.7%	48.6%	5.6%	2.4%	100.0%
기타	2	2	5	0	0	9	
	22.2%	22.2%	55.6%	0.0%	0.0%	100.0%	
맞벌이	맞벌이	8	59	94	12	7	180
		4.4%	32.8%	52.2%	6.7%	3.9%	100.0%
	외벌이	14	43	45	4	0	106
		13.2%	40.6%	42.5%	3.8%	0.0%	100.0%
자녀	없음	4	26	43	10	5	88
		4.5%	29.5%	48.9%	11.4%	5.7%	100.0%
	있음	20	78	101	6	2	207
		9.7%	37.7%	48.8%	2.9%	1.0%	100.0%
전체		65	350	530	53	19	1017
		6.4%	34.4%	52.1%	5.2%	1.9%	100.0%

(2) 일 생활 균형 인식

자신의 일과 생활의 균형이 잘 이뤄지고 있는지 설문조사한 결과, 안되고 있다는 응답이 20.2%, 그저 그렇다 45.1%, 잘 되고 있다 34.7%였으며, 5점 척도 기준으로 평균 3.16이었다. 특성에 따라 차이를 보면, 연령이 높을수록 일생활균형이 안되고 있다는

비율이 높았다. 20대는 19.2%, 30대는 20.1%, 40대는 22.3%였다. 기혼(26.2%)이 미혼(17.9%)보다 일생활균형이 안되고 있다는 비율이 높았으며, 직종에서는 전문가 및 관련종사자의 부정적 비율(26.3%)이 높았다. 직급에서는 중간관리자(22.1%)가 사원급(19.2%)보다 부정적 응답 비율이 높았으며, 주당 40시간 초과 근무자(26.6%)와 40시간 이하 근무자(11.0%)보다 높았다. 초과근무를 하지 않은 응답자(12.9%)와 비교하여 평일 및 연장근무를 모두 하는 응답자의 일생활균형에 대한 부정적 의견은 32.1%로 매우 높게 나타났다.

<표 4-96> 일과 생활 균형 정도

		매우 안되고 있다	잘 안되고 있다	그저 그렇다	어느 정도 되고 있다	매우 잘 되고 있다	전체
연령	20대	6	67	180	110	18	381
		1.6%	17.6%	47.2%	28.9%	4.7%	100.0%
	30대	9	83	194	161	10	457
		2.0%	18.2%	42.5%	35.2%	2.2%	100.0%
	40대 이상	0	40	85	50	4	179
		0.0%	22.3%	47.5%	27.9%	2.2%	100.0%
결혼	미혼	10	119	338	230	25	722
		1.4%	16.5%	46.8%	31.9%	3.5%	100.0%
	기혼	5	70	119	86	6	286
		1.7%	24.5%	41.6%	30.1%	2.1%	100.0%
	기타	0	1	2	5	1	9
		0.0%	11.1%	22.2%	55.6%	11.1%	100.0%
맞벌이	맞벌이	3	41	73	59	4	180
		1.7%	22.8%	40.6%	32.8%	2.2%	100.0%
	외벌이	2	29	46	27	2	106
		1.9%	27.4%	43.4%	25.5%	1.9%	100.0%
직종	관리자	1	12	26	25	3	67
		1.5%	17.9%	38.8%	37.3%	4.5%	100.0%
	전문가 및 관련종사자	1	55	78	69	10	213
		.5%	25.8%	36.6%	32.4%	4.7%	100.0%
	사무종사자	11	101	285	202	14	613
		1.8%	16.5%	46.5%	33.0%	2.3%	100.0%

		매우 안되고 있다	잘 안되고 있다	그저 그렇다	어느 정도 되고 있다	매우 잘 되고 있다	전체
	판매서비스종사자	1	13	40	15	2	71
		1.4%	18.3%	56.3%	21.1%	2.8%	100.0%
	기타	1	9	30	10	3	53
		1.9%	17.0%	56.6%	18.9%	5.7%	100.0%
직급	사원급	13	117	310	214	23	677
		1.9%	17.3%	45.8%	31.6%	3.4%	100.0%
	중간관리자	2	73	149	107	9	340
		.6%	21.5%	43.8%	31.5%	2.6%	100.0%
주당노동시간	40시간 이하	13	117	310	214	23	677
		1.9%	17.3%	45.8%	31.6%	3.4%	100.0%
	40시간 초과	2	73	149	107	9	340
		.6%	21.5%	43.8%	31.5%	2.6%	100.0%
초과근무	초과근무없음	2	55	202	161	23	443
		.5%	12.4%	45.6%	36.3%	5.2%	100.0%
	초과근무있음	13	135	257	160	9	574
		2.3%	23.5%	44.8%	27.9%	1.6%	100.0%
전체		15	190	459	321	32	1017
		1.5%	18.7%	45.1%	31.6%	3.1%	100.0%

(3) 일생활균형 저해 요인과 과제

일생활균형 저해요인에 대한 설문조사 결과, 1순위로는 긴 노동시간과 많은 업무량 32.7%, 이용 가능한 제도에 대한 정보 부재 30.6%, 직장에서 사용하기 어려운 분위기 13.1%, 직장내 프로그램 부재 10.7%, 일생활균형을 위해 일을 줄일 경우 소득 감소 10.5% 순으로 나타났다. 2순위로는 직장내 프로그램 부재 29.0%, 이용가능한 제도에 대한 정보 부재 27.3%, 직장에서 사용하기 어려운 분위기 17.4% 등 순이었다. 종합하면, 이용할 수 있는 제도에 대한 정보 부재가 54.0%로 가장 높았으며, 긴 노동시간과 많은 업무량이 43.9%로 다음이었다. 일하는 문화 개선과 일생활균형 지원 제도에 대한 정보 제공 및 안내가 중요함을 확인할 수 있다.

<표 4-97> 일생활균형 저해요인

	1순위		2순위		종합
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	
노동시간이 길고 업무량이 많아서	319	32.7	110	13.1	43.9
일생활균형 지원제도가 있어도 직장에서 사용하기 어려운 분위기여서	128	13.1	146	17.4	28.0
이용할 수 있는 제도가 무엇인지 몰라서	299	30.6	229	27.3	54.0
직장내 일생활균형 지원 프로그램 자체가 부족해서	105	10.7	243	29.0	35.6
일을 죽이면 소득이 감소하기에	103	10.5	99	11.8	20.7
기타	23	2.4	11	1.3	3.5
전체	977	100.0	838	100.0	185.8

일생활균형 개선을 위한 과제로는 1순위에서는 장시간근로 개선과 정시퇴근 문화 조성 25.4%, 경영자 인식 개선 19.4%, 일 중심 문화 개선 17.3%, 노동자 인식변화 교육 15.6%순이었다. 2순위에서는 노동자 인식변화 교육 21.1%, 경영자 인식 개선 20.3%, 장시간근로 개선과 정시퇴근 문화 조성 18.0% 순이었다. 종합적으로는 일하는 방식 개선이 42.1%로 가장 많았으며, 다음으로 경영자 인식 개선 38.3%, 노동자 인식 변화 교육 순이었다. 정부지원 확대도 27.3%로 높게 나타났다.

<표 4-98> 일생활균형 개선과제

	1순위		2순위		종합
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	
일 중심 문화 개선	175	17.3	89	9.5	26.1
장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성	257	25.4	169	18.0	42.1
일생활균형에 대한 경영자의 인식개선	197	19.4	191	20.3	38.3
단시간근로와 재택근무 등 유연한 노동방식의 정비와 실현	100	9.9	131	13.9	22.8
일생활균형에 대한 근로자의 인식변화 교육	158	15.6	198	21.1	35.1
일생활균형에 대한 정부 지원 확대	117	11.5	160	17.0	27.3
기타	9	.9	2	.2	1.1
전체	1013	100.0	940	100.0	192.8

7. 소결

서울시 소재 강소기업 노동자의 일생활균형 실태조사의 주요 결과는 다음과 같다.

먼저 일생활 측면에서의 결과이다.

첫째, 평일 연장근로 및 휴일근로를 포함한 주당노동시간 평균은 42.7시간으로 매우 길지는 않으며, 주당 52시간 이상 일하는 장시간 노동자도 6.2%로 높지 않았다. 연간노동시간을 계산할 경우, 우리나라 임금노동자의 노동시간과 유사한 2,007시간이었다. 다만, 본 조사 응답자의 99%는 하루 8시간 전일제로 일하는 노동자인 점을 감안하면, 임시직, 일용직, 시간제 노동자 등 노동시간이 상대적으로 짧은 대상자를 포함한 전체 노동자들의 평균노동시간과 비교하여 그다지 노동시간이 긴 편은 아닌 것으로 추측된다.

둘째, 노동시간이 긴 편은 아니지만, 여전히 초과근무를 하는 비율은 높게 나타나고 있다. 응답자의 56.4%는 평일 또는 휴일에 초과노동을 하고 있으며, 남성이 여성보다, 30대와 40대가 20대보다, 대학원 이상 학력이 대졸 및 고졸보다, 그리고 맞벌이보다 외벌이 응답자의 초과근무 비율이 높았다. 초과근무를 하는 응답자일수록 일생활균형을 위한 근무시간 적절성에 대해 부정적이었다.

셋째, 노동시간 단축을 희망하는 응답자는 37.8%였으며, 그 이유로는 여가나 학습, 취미 등 개인생활 시간에 사용하기 위해서 가장 높았다. 주당 노동시간이 40시간을 초과하는 응답자와 초과근무하는 응답자일수록 노동시간 단축 희망 비율이 높았다.

넷째, 평균 출퇴근시간은 왕복 88분이었으며, 20.6%가 출퇴근시간 변경을 희망하고 있었다. 개인 사정에 따라 출퇴근시간 변경이 허용된다는 비율은 32.6%, 근무시간 중 개인 일 처리가 가능하다는 비율은 60.8%였다. 자녀가 있는 응답자일수록 출퇴근시간 변경 가능성과 근무시간 중 개인 일처리 가능 비율이 상대적으로 많았다.

다섯째, 연차휴가사용율은 84.7%로 높게 나타났으며, 연차휴가 미사용에 따른 수당 지급은 50.6%만이 수당을 지급받는다고 응답하였다. 연차휴가를 제대로 사용하지 못하는 이유와 사용하고자 하는 날에 사용하지 못하는 주된 사유로는 일이 많거나 동료에 대한 피해 우려를 꼽았다.

여섯째, 기업문화와 관련해서 스마트기기를 활용한 업무시간외 업무지시를 받는다는 비율은 54%였으며, 이들 응답자의 주당 평균 회수는 1.9회, 주당 평균 업무처리소요시간은 24.3분이었다. 다만, 자주 지시를 받는 경우는 5.3%이며, 급한 사안이나 불가피한 경우가 48.7%여서 대체적으로 특별한 상황 발생시 부득히 업무지시를 받는다고 하여 항시적으로 업무지시를 받는 경우는 드문 편이었다.

일곱째, 회식과 관련하여 월 평균 회식 회수는 1회 미만인 0.75회였으며, 회식 빈도가 낮은 만큼, 회식이 업무의 연장이라는 인식, 강제성 인식, 스트레스 정도 등도 낮았으며, 회식에 대한 만족도는 높았다.

여덟째, 일생활균형을 위한 회사의 제도 이용실태에서는 이용자가 현저히 낮게 나타나고 있다. 유연근무제도의 활용률은 5% 미만에 불과했으며, 임신·출산·돌봄제도 활용율도 출산휴가(25.0%), 육아휴직(7.8%)을 제외한 나머지 제도의 활용률도 3% 미만으로 제도의 활동도가 매우 낮았다.

아홉째, 일생활균형을 위한 조직분위기, 상사와 동료의 태도, 그리고 직장생활 만족도는 모든 항목에서 5점 척도 기준 보통(3.0) 이상으로 나타났다. 하지만, 주당노동시간과 초과근무여부에 따라서 차이가 있었는데, 주당 40시간을 초과하여 일하는 응답자와 초과근무를 하는 응답자일수록 각 항목에 대한 평가가 상대적으로 낮게 나타났다.

다음은 가정생활 측면에서의 결과이다.

첫째, 수면시간을 제외한 응답자의 평일 일생활 시간, 가정생활 시간, 개인생활 시간 비율은 각각 67.5%, 12.3%, 20.2%였다. 절대 다수의 시간을 일을 하는데 투여하는 것으로 인식하고 있었다. 개인생활 시간 비중이 가장 낮은 집단은 미취학 자녀가 있는 응답자로 개인생활 시간 비율이 11.6%였다. 특히 미취학 자녀를 둔 여성의 비중이 더 낮았는데, 8.5%에 불과하여 절대적으로 개인생활시간의 부족을 느끼고 있었다.

둘째, 평소 시간이 부족하다고 느끼는 비율은 83.6%로 응답자의 절대 다수가 시간 빈곤을 경험하고 있었다. 이 비율은 초과근무를 하는 응답자, 주당 40시간 초과 근무자, 그리고 자녀가 있는 응답자일수록 높게 나타났다.

셋째, 자녀돌봄시간과 가사시간은 남녀에 따른 차이가 극명하게 나타났다. 남성 맞벌이 응답자의 하루 자녀 돌봄시간은 71분이었지만, 배우자 여성은 143분으로 2배 이상이었다. 마찬가지로 여성 맞벌이 응답자의 자녀 돌봄시간은 137분이었지만, 배우자 남성은 59분으로 절반에도 미치지 못하고 있었다. 가사노동시간도 여성이 남성보다 길어, 여전히 성별 가사분담의 불평등이 나타나고 있었다.

넷째, 남성은 일, 여성은 가정이라는 전통적 역할분담 인식에 대한 반대 비율을 보면 남성은 74.9%, 여성은 93.1%로 차이가 있었다. 또한 연령에 따라 40대 이상이 20, 30대보다 찬성 비율이 높았다.

다음은 여가생활 측면에서의 결과이다.

첫째, 현재 평일 여가시간은 113분, 희망하는 평일 여가시간은 175분이었으며, 현

재 휴일 여가시간 322분, 희망 휴일 여가시간 412분으로 여가시간의 확대를 희망하고 있었다. 여가시간이 짧게 나타나고 있는 집단은 미취학 자녀를 둔 응답자로 평일 여가시간이 56분에 불과했으며, 특히 여성은 46분으로 가장 짧았다. 미취학 자녀가 있는 응답자는 현재 여가시간과 희망 여가시간 간의 차이도 크게 나타났는데, 그만큼 현재의 여가시간이 절실히 부족하기 때문이다.

둘째, 여가시간이 충분하다는 응답자는 19.3%에 불과했으며, 자유롭게 사용한다는 응답자는 48.6%였다. 여가생활에 대해 만족하는 편인 응답자는 31.7%였다. 여가시간이 충분한 정도, 자유로운 사용 정도, 그리고 여가생활 만족도 모두에서 낮게 나타나고 있는 집단은 미취학 자녀를 둔 여성 응답자였다. 이들은 여가시간 부족과 연계되어 여가생활이 매우 불만족스러운 집단으로 나타나고 있다.

셋째, 여가활동은 소극적 여가활동이 주를 이루고 있으며, TV 및 DVD 시청, 휴식, 컴퓨터 게임·인터넷 검색 등이 주된 여가활동이었다. 공공문화 여가시설에 대한 인지 및 충분정도는 낮게 나타나고 있는데, 시설을 아는 편이다 22.1%, 프로그램을 아는 편이다 9.7%, 시설이 충분한 편이다 12.6%, 프로그램이 충분한 편이다 7.0%로 그 수치가 매우 낮아 공공문화여가시설의 활용이 저조하게 나타났다.

끝으로 일과 가정생활의 영향과 정책개선과제에 대한 결과이다.

첫째, 일의 가정 및 개인생활 영향과 관련해서는 5점 척도를 기준으로 평균 2.96에서 4.06으로 나타났다. 상대적으로 낮게 나타난 문항은 업무시간외 업무스트레스 지속, 업무로 인한 체력적 한계, 자녀와 함께하는 시간 부족 등이었다. 가정생활의 일에 대한 영향 관련해서는 평균 2.82에서 4.20이었다. 해당 문항 중 유일하게 자녀양육 부담으로 직장에서 일하기 힘들다는 문항의 평균이 낮게 나타났다.

둘째, 일과 개인생활 중 무엇을 우선하는지에 대해서는 일을 우선하는 편 40.8%, 비슷한 편 52.1%, 개인생활 우선하는 편 7.1%로, 개인생활보다는 일을 우선하고 있었다. 20대가 30대, 40대보다 개인생활을 우선하는 비율이 높았으며, 맞벌이가 외벌이보다, 기혼자 중 자녀가 없는 응답자가 자녀가 있는 응답자보다 개인생활을 중요시하였다.

셋째, 일생활이 잘 이뤄지고 있는데 대해 잘 되고 있다는 비율은 34.7%, 안되고 있다는 비율은 20.2%였다.(그저 그렇다 45.1%) 연령이 높을수록 일생활균형이 안되고 있다는 비율이 높았으며, 기혼이 미혼보다, 전문가 및 관련 종사자가, 중간관리자가, 주당 40시간 초과 근무자가, 그리고 초과근무를 하는 응답자가 일생활균형 상태에 대해 상대적으로 부정적이었다.

넷째, 일생활균형의 저해 요인의 핵심으로는 노동시간과 업무량 문제, 제도에 대한 정보 부족이 꼽혔으며, 일생활균형 개선을 위해서는 장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개선과 경영자 인식 개선, 그리고 근로자의 인식변화 교육 등을 중요하게 꼽았다.

V. 서울지역 강소기업 일생활균형 실태: 인사담당자 조사 결과

1. 조사방법

기업 조사는 데이터 분석과 인사담당자 인터뷰 조사를 함께 실시하였다. 데이터 분석은 조직차원의 일·생활 균형의 실태를 분석하기 위해 서울시에 소재하고 있는 서울형 강소기업, 고용부 청년친화강소기업, 그리고 기타 강소기업을 대상으로 202개 기업의 인사담당자를 대상으로 조사를 실시하였다. 설문은 리서치 전문업체를 통하여 2018년 7월 14일부터 8월 17일까지 약 한달 동안 방문 및 온라인으로 배포하여 수집하였다. 배포된 응답지 중 202개의 인사담당자의 응답지가 회수되었고 이 중 불성실한 응답지 1개를 제외한 201개를 사용하여 분석하였다. 인터뷰 조사는 설문조사에 참여한 202개 기업 중 인터뷰 참여의사를 밝힌 인사담당자들을 대상으로 5인으로 구성하여 총 2회의 단체 인터뷰로 진행하였다. 인터뷰 내용은 돌봄 제도, 유연근무제도, 휴가, 노동시간, 조직문화 등에 관한 질문을 포괄적으로 질문하였다.

<표 5-1> 인터뷰 조사 응답자 특성

유형	업종	직원 수	부서	직급	연령
서울형	산업용 고무제품 제조업	63	총무팀	주임	30대
서울형	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업	39	경영기획부	과장	40대
서울형	응용 소프트웨어 개발 및 공급업	83	전략기획팀	팀장	30대
고용부	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업	340	인사팀	책임급	30대
고용부	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업	19	전략사업부	팀장	40대
고용부	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업	24	경영지원팀	팀장	30대
고용부	의약품질 제조업	41	경영관리	주임	30대
기타	전자카드 제조업	9	영업관리팀	부장	40대
기타	의료용품 도매업	92	-	상무	50대
기타	건축설계 관련 서비스업	205	기획관리실	차장	40대

2. 통계분석 결과

1) 기업 특성

설문조사에 참여한 서울시 소재 강소기업 특성은 다음과 같다. 최종 분석에 사용된 응답지는 총 201개로 서울형 강소기업 93개(46.3%), 고용부 청년친화강소기업 45개(22.4%), 기타 강소기업 63개(31.3%)로 응답률을 보였다. 기업규모는 11인 이상~49인 이하의 사업장이 122개(60.7%)로 가장 많았고 50인 이상~99인 이하 사업장 34개(16.9%), 100인 이상 사업장 29개(14.4%), 10인 이하 사업장 16개(8.0%) 순서로 대부분 11인 이상~49인 이하의 사업장이 차지하였다. 업종은 제조업 75개(37.3%), 금융 및 서비스업 71개(35.3%), 도소매업 27개(13.4%), 기타 업종 28개(13.9%) 순으로 많은 것으로 나타났다. 노동조합의 유무에 대해 응답을 한 표본 중 노동조합이 없음이 194개(96.5%), 노동조합이 있음 7개(3.5%)로 거의 모든 사업체가 노동조합은 없는 것으로 나타났다.

<표 5-2> 응답자 특성

	구분	빈도(개사)	비율(%)
기업유형	서울형 강소기업	93	46.3
	고용부 청년친화강소기업	45	22.4
	기타 강소기업	63	31.3
경영형태	일반사업체	196	97.5
	파견사업체	2	1.0
	용역(도급)사업체	3	1.5
사업체형태	단독사업체	103	51.2
	본사	94	46.8
	자사공장	1	0.5
	기타	3	1.5
기업규모	10인 이하	16	8.0
	11인 이상~49인 이하	122	60.7
	50인 이상~99인 이하	34	16.9
	100인 이상~300인 미만	29	14.4
업종	제조업	75	37.3
	도소매업	27	13.4

구분		빈도(개사)	비율(%)
	금융 및 서비스업	71	35.3
	기타 업종	28	13.9
노동조합	있음	7	3.5
	없음	194	96.5
합계		201	100.0

2) 근로시간 현황

〈표 5-3〉에서는 서울시 소재 강소기업의 평균 근로시간을 보여주고 있다. 취업규칙이나 단체협약 상 주당 근로시간은 40시간(91.5%)으로 가장 많았고 1일 평균 근무시간은 8시간(78.1%)으로 가장 많았다. 1일 평균 휴게시간도 60분(87.6%)으로 가장 많았다. 이는 전형적인 근로시간형태를 하고 있는 것으로 나타났다. 휴게시간에서 눈여겨 볼 만한 점은 휴게시간이 65분 이상을 하고 있는 기업 중에서도 90분 휴게시간을 하고 있는 기업이 12개(6.0%)로 높게 나타났다. 이는 현재 많은 사업체가 90분으로 휴게시간을 늘리는 추세인 것으로 추측할 수 있다. 인사담당자들과의 인터뷰 조사에서도 회사의 특성에 맞게 출퇴근시간은 자유롭게 하되 하루 근로시간은 8시간을 준수하고 있는 것으로 나타났다.

저희 회사는 출퇴근시간을 8시~5시, 9시~6시, 10시~7시에서 자유롭게 선택할 수 있어요. 가장 많이 사용하는 시간대는 10시~7시가 많아요.

저희 회사는 기본 근로시간은 9시~6시입니다. 병원 전산팀에서 일하다보니 병원에 따라 출근시간이 8시 또는 9시에 출근해요. 하루 근로시간은 8시간 근무하고 있어요.

저희 회사도 근로시간이 9시~6시이고 주당 40시간을 지키고 있어요.

저희 회사는 제조업이다 보니 서울 본사와 화성 공장으로 나뉘어요. 서울 본사는 9시~6시이고 화성 공장은 8시 30분~5시 30분입니다. 본사와 공장 출퇴근시간이 다른 이유는 화성공장 직원들이 출퇴근시간 교통이 복잡하여 직원들이 원해서 그렇게 하고 있어요.

<표 5-3> 근로시간 현황

구분		빈도(개사)	비율(%)
취업규칙이나 단체협약 상 주당 근로시간	40시간 미만	2	1.0
	40시간	184	91.5
	41시간 이상 ~52시간 미만	15	7.5
1일 평균 근로시간	8시간 미만	3	1.5
	8시간	157	78.1
	9시간 이상	41	20.4
1일 평균 휴게시간	60분 미만	1	0.5
	60분	176	87.6
	65분 이상	24	20.4
합계		201	100.0

<표 5-4>과 <표 5-5>는 월 평균 평일 연장근로 및 휴일근로 현황을 보여주고 있다. 먼저 월 평균 평일 연장근로 횟수 결과, 28.9%의 기업체에서는 연장근무가 없다고 응답하였고 연장근무는 월 평균 2.5회로 하고 있는 것으로 나타났다. 평균 1회 이상~5회 이하로 하는 기업이 61.2%로 가장 많았으나 1회 이상 하고 있다고 응답한 기업의 비율은 71.1%로 아직도 많은 기업에서 연장근무가 빈번히 하고 있음을 알 수 있다. 평일에 연장근무를 할 경우 근로시간은 월 평균 5시간으로 근무하는 것으로 나타났지만 6시간 이상 근무하는 기업이 27.3%로 적지 않은 기업에서 긴 시간 연장근무를 하고 있는 것을 알 수 있다. 휴일근로 결과를 보면, 휴일근로는 연장근로에 비해 적은 것으로 나타났다. 62.2%의 기업이 휴일근무를 하지 않았다. 휴일근무를 할 경우 평균 3시간 근무하는 것으로 나타났지만 6시간 이상 휴일근무를 하는 기업이 27.9%나 있는 것으로 나타났다.

<표 5-4> 평일 연장근로 현황

횟수			시간		
구분	빈도(개사)	비율(%)	구분	빈도(개사)	비율(%)
없음	58	28.9	없음	58	28.9
1회~5회	123	61.2	5시간 이하	88	43.8
6회~10회	14	7.0	6시간~10시간 이하	25	12.4
11회 이상	6	3.0	10시간 초과	30	14.9
합계	201	100.0	합계	201	100.0
평균	2.5회		평균	5시간	

<표 5-5> 휴일근로 현황

횟수			시간		
구분	빈도(개사)	비율(%)	구분	빈도(개사)	비율(%)
없음	125	62.2	없음	125	62.2
1회이하	42	20.9	5시간이하	20	10.0
2회이상	34	16.9	6시간~10시간이하	48	23.9
			10시간 초과	8	4.0
합계	201	100.0	합계	201	100.0
평균	0.7회		평균	3시간	

초과근로(연장근로 및 휴일근로) 현황을 기업 규모, 업종별 등으로 구분하여 분석하였다. <표 5-6>을 보면 먼저 기업 규모별로 평일연장근무 사용 비율이 높은 규모는 11인 이상~49인 이하(37.3%)의 사업 규모가 높았고 기업 규모가 클수록 평일연장근무 및 휴일 근무 모두 사용하는 비율이 높았다. 업종별 평일연장근무 사용 비율에서는 기타 업종에서 평일연장근무 및 휴일근무 모두 사용하는 비율(46.4%)이 높았다. 그리고 타 업종에 비해 제조업(2.7%)과 도소매업(3.7%)에서 휴일근무를 사용하는 것으로 나타났다. 대체적으로 휴일근무(1.5%)보다 평일연장근무(34.8%)를 많이 사용하고 있다. 휴일근무와 평일연장근무는 기업의 업종에 따라 영향을 많이 받는 것으로 추측할 수 있다. 인사담당자들과의 인터뷰 조사에서는 제조업이나 거래처와의 관계가 밀접한 업종일수록 휴일근무와 평일연장근무가 빈번한 것을 알 수 있었다.

저희 회사는 병원 전산실 지원 업무를 하고 있어요. 크게 SM과 SI로 나뉘는데 SM은 운영, 유지보수를 하는 팀이고 SI는 프로그램 바꾸는 작업을 하는 팀이에요. SM의 초과근무는 평균 주당 2시간 미만이지만 SI는 근무강도가 쎄서 평균 주당 15시간 넘어요. 그리고 SI는 프로그램을 바꾸는 작업을 하기 때문에 밤에 작업을 해야 하고 사이트 오픈하는 일이 임박하면, 주말이나 밤낮없이 초과근무를 할 수 밖에 없는 일이에요.

저희 회사는 감리 일이 주 업무이다 보니 초과근무를 할 수 밖에 없어요. 업무가 바빠지면 초과근무를 하는데 이 초과근무를 산정하기 어려워요. 그리고 납기일이 몰리면, 특히 연말에는 야근 할 수밖에 없어요. 고객사의 납기일을 맞추기 위해서는 초과근무를 할 수 밖에 없어요.

저희 회사도 제조업이다 보니 생산직은 초과근무를 하고 있어요. 주말도 특근으로 작업을 하고 있습니다. 그래서 생산직은 초과근무를 철저히 체크하고 있어요.

<표 5-6> 기업 규모/업종별 초과근무 현황

(단위: 개사, %)

구분	초과근무 없음	초과근무 사용				합계	
		소계	평일연장 근무	휴일근무	평일연장근 무+ 휴일근무		
기업 규모	10인 이하	7 (43.8)	9 (56.3)	5 (31.3)	0 (0.0)	4 (25.0)	16 (100.0)
	11인-49인	37 (30.3)	85 (69.7)	46 (37.7)	2 (1.6)	37 (30.3)	122 (100.0)
	50인-99인	6 (17.6)	28 (82.4)	10 (29.4)	1 (2.9)	17 (50.0)	34 (100.0)
	100인 이상	5 (17.2)	24 (82.8)	9 (31.0)	0 (0.0)	15 (51.7)	29 (100.0)
업종	제조	25 (33.3)	50 (66.7)	23 (30.7)	2 (2.7)	25 (33.3)	75 (100.0)
	도소매	6 (22.2)	21 (77.8)	9 (33.3)	1 (3.7)	11 (40.7)	27 (100.0)
	금융/ 서비스	17 (23.9)	54 (79.1)	30 (42.3)	0 (0.0)	24 (33.8)	71 (100.0)
	기타	7 (25.0)	21 (75.0)	8 (28.6)	0 (0.0)	13 (46.4)	28 (100.0)
기업 유형	서울형 강소기업	19 (20.4)	74 (79.6)	41 (44.1)	1 (1.1)	32 (34.4)	93 (100.0)
	고용부 청년친화 강소기업	15 (33.3)	30 (66.7)	11 (24.4)	2 (4.4)	17 (37.8)	45 (100.0)
	기타 강소기업	21 (33.3)	42 (66.7)	18 (28.6)	0 (0.0)	24 (38.1)	63 (100.0)
합계	55 (27.4)	146 (72.6)	70 (34.8)	3 (1.5)	73 (36.3)	201 (100.0)	

<표 5-7>은 사업체에서 초과근로(연장근로, 휴일근로)가 얼마나 정기적으로 이루어지는지 조사하였다. 그 결과, 거의 없다 25.9%, 일이 바쁠 때만 아주 가끔 53.2%, 계절적으로 바쁜 시기에만 8.5%, 1주일에 평균 2~3회 10.4%, 매일 2.0%로 나왔고 일이 바쁠 때만 아주 가끔 사용한다는 비율이 가장 높았고 초과근로가 거의 없다고 응답한 사업체가 25.9%(52개)나 나타난 것은 주목할 만하다.

<표 5-7> 초과근로(연장근로, 휴일근로) 발생 빈도

구분	빈도 (개사)	비율(%)
일이 바쁠 때만 아주 가끔	107	53.2
거의 없다	52	25.9
1주일 평균 2~3회	21	10.4
계절적으로 바쁜 시기에만	17	8.5
매일	4	2.0
합계	201	100

또한 초과근로(연장근로 및 휴일근로) 수당이 차지하는 비중을 월 평균 얼마나 되는지 조사하였다. 대부분의 기업(77.1%)이 10% 미만의 수당을 받는 것으로 나타났다. 이는 거의 대부분의 기업이 포괄임금제를 하고 있어 수당이 많이 차지하지 않는 것으로 추측된다. 인터뷰 조사에 참여한 대다수의 인사담당자들 또한 포괄임금제를 하고 있다고 설명하였다. 그러나 포괄임금제는 수당이 포함되어 있어 장시간근로로 연결될 가능성이 높음에도 불구하고 초과근무가 많지 않은 것은 조직의 경영방침이나 조직문화 등이 영향을 미치는 것으로 볼 수 있었다.

초과근무를 주당 10시간을 하든 안하든 임금으로 주고 있어요. 포괄임금제로 하고 있어요.

포괄임금제로 진행중이라 수당을 주지 않아요.

제조 파트는 연차 수당 지급하고 있어요. 그러나 사무 파트는 다 쓰도록 하고 있습니다.

포괄임금제였다가 체계를 바꿨지만 야근은 거의 없어 야근 수당 지원을 묻지 않아요.

포괄임금제 도입 시, 법령이나 지침과 상관없이 실제로 최대로 야간근로를 하는 사람을 기준으로 주 10시간의 연장근로를 고정(주당 근로시간 50시간 상한)하였고, 자주 있는 일이 아닌 주말 및 휴일근로는 평일에 보상휴가를 주는 방식으로 운영하고 있어요.

저희 회사는 포괄임금제를 시행하고 있지만, 회사 전체적으로 야근을 지양하는 조직문화를 만들어 가고 있으며, 점차적으로 임직원들의 의식이 개선되어 초과 근무가 많지 않아요. 또한, 오너 본인 스스로도 야근을 지양하고 휴일근무도 가급적 지양하도록 계속해서 임원들에게 교육을 시키면서 조직문화가 점차 변화에 가고 있어요.

따라서 초과근로를 할 경우 수당을 지급하는 대신 근무시간을 줄이거나 휴가를 지급하여 운영하고 있었다.

회사가 창립된 지 20년이 되었지만, 처음부터 유통만해서 초과근무 없어요. 유통업 자체가 시간에 맞추어 납품을 해야 하는 것이지만 유통이라는 것이 촉각을 다투는 일이 아니라서 정시 퇴근을 해요. 창립 초기부터 계속 이루어지고 있어요. 일이 많아 가끔 초과근무를 할 경우, 수당보다 대체 휴가를 부여되는 방식입니다. 4시간 초과근무하면 1일 휴가 적용해요. 초과근무가 일부 인원에게 자발적(본인이 일을 다 끝내고 갈려고 하는 경우)으로 이루어지고 있으나, 한 달에 1~2번 정도로 낮은 수준입니다.

저희 업체는 솔루션을 개발한 것을 납품하는 업체이기 때문에, 급한 납품일에 맞춰 하는 것은 많지 않아요. 돈을 많이 주지 못하기 때문에 근로시간을 줄여주는 방향으로 근로자들에게 어필해요.

저희 회사는 지금이 가장 바쁜 시기입니다. 만든 광고 솔루션을 계약한 업체에 코스텀해서 납품하는데, 초과근무를 적립했다가 일이 없는 시기에 휴가를 주는 것으로 해요. 회사 출퇴근 시간은 10시에 출근해서 6시 퇴근해요. 솔루션 개발 업체기 때문에 야밤에 문제가 있기도 해요. 문제가 발생할 경우 회사에 연락해서 지금부터 작업한다고 얘기하고 업무를 하면 근무시간으로 인정돼요. 임금으로 보상 받지 못하지만, 근무시간을 짧게 만들어 주는 것으로 어필해요. 초과근무는 한 달에 한 번 정도 발생할 정도로 빈도는 많지 않아요. 주말에 나올 경우에도 기록해 두고 임금보다는 휴가로 보상하고 있어요.

IT 업체는 b2b 업체로서 납품을 해줘야하는 업체는 야근을 많이 해야 하지만, 그렇지 않으면 야근을 많이 하지 않아요. 과거에는 수직적인 구조라서 야근을 강제되는 분위기였으나, 2015년에 경영진이 모두 교체되면서 야근이 없는 문화로 조직이 바뀌었습니다. 자발적 야근이 일부 있지만 서버 관리하는 직무는 야근을 많이 있어 대체 휴가로 많이 하고 있어요.

사업장에서 근로시간 단축, 연장 등에 대한 결정은 어떻게 결정하는지를 조사하였다. <표 5-8>에서 볼 수 있듯이 대부분의 기업들은 회사가 근로시간을 결정하나 일정 범위 내에서는 근로자가 근로자의 사정에 맞추어 근로시간 조절이 가능하다(50.7%)고 나타났다. 그러나 근로자 대상으로 한 설문조사 결과에서는 근무시간은 회사에서 결정하여 근로자가 임의로 변경 불가하다(64.8%)는 답변이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 근로시간 결정 방법에서 조직과 근로자간의 인식 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5-8> 근로시간 단축, 연장 등에 대한 결정 방법

구분	빈도(개사)	비율(%)
전적으로 회사가 알아서 결정 한다	21	10.4
회사가 노조(혹은 노사협의회)와 협의하여 결정 한다	8	4.0
회사가 알아서 결정하지만, 몇 개의 근로시간 스케줄에서 근로자가 결정할 수 있다	21	10.4
회사가 결정하지만, 일정 범위 내에서 근로자의 개인사정에 맞추어 근로시간 조절이 가능하다	102	50.7
전적으로 근로자가 결정 한다	47	23.4
고객 상황에 따라 결정 된다	2	1.0
합계	201	100.0

<표 5-9>에서는 사업체에서 근로자들의 노동시간을 관리하는데 있어 고려하는 점이 무엇인지를 조사하였다. 1순위(42.8%), 2순위(23.4%) 모두 근로자들의 일상생활을 고려하여 노동시간을 관리하는데 중점을 두고 있는 것으로 나타났다. 기타 의견으로는 노동 40시간 규정, 직원건강 관리, 업무량 배분 등이 있었다.

<표 5-9> 노동시간 관리하는데 고려하는 점

구분	1순위		2순위	
	빈도(개사)	비율(%)	빈도(개사)	비율(%)
근로자들의 일상생활에 대한 고려 (생활주기, 충분한 휴식, 출퇴근시간 등)	86	42.8	50	24.9
고객이나 거래처와의 관계(납기준수 등)	73	36.3	47	23.4
기술이나 장비사용의 효율성을 극대화	8	4.0	15	7.5
시장의 변동에 대한 유연하거나 탄력적 대응	19	9.5	47	23.4
인건비의 최소화	8	4.0	10	5.0
모성보호(출산, 육아, 보육 등)관련 근로자 배려	5	2.5	17	8.5
기타	2	1.0	3	1.5
응답안함	0	0.0	12	6.0
합계	201	100.0	201	100.0

향후 노동시간이 52시간 제한됨에 따라 초과근로 시간을 어떻게 대응하려고 하는지를 조사하였다. 그 결과, 38.8%의 기업에서는 추가고용 없이 생산성을 높여 대응한다고 응답하였고 29.9%의 기업은 일부를 생산성 증가로 감당할 수 있으나 부분적인 추가고용이 불가피하다고 응답하였으며 8.5%의 기업체는 생산성을 증가시키기 어려워 근로시간 단축의 상당부분을 추가고용으로 메워야한다고 응답하였다. 응답 결과에 비추어 볼 때 52시간 근로시간 제한제가 추가고용에 도움이 될 것으로 추측되나 한편으로는 추가고용 없이 생산성을 높여 대응한다고 응답한 비율로 본다면 근로자들의 노동 강도가 높아질 것으로 예상할 수 있다.

또한 노동시간 단축 대응으로 어떠한 방법을 고려할지를 조사하였다. 34.3%의 기업에서는 연장근로시간 축소, 32.8% 기업은 유연근로시간제를 활용할 것이라는 응답을 하였고 그 뒤로 휴가 사용 촉진(9.5%), 시간제 근로 도입(6.5%) 등으로 나타났다. 인터뷰 조사를 통해서 기업들은 52시간 근로시간 제한제에 대비하여 임직원의 인식 변화를 위해 노력하고 있음을 알 수 있었다.

부서장들부터 솔선수범하여 장시간 노동을 하지 않기에 가능합니다.

저희 회사에서는 법 개정과 동시에 주당 40시간 / 52시간 상한제 개정 및 사내 전체 메일 공지를 통하여 야근 및 휴일 근무를 지양하도록 하였고, 월 1회 이상 교육을 통하여 점진적으로 근무시간에 대한 임직원들의 의식을 개선시키고 있어요.

<표 5-10>과 <표 5-11>는 52시간 근로시간 제한제에 따른 초과근무(휴일근무, 평일 연장근무)를 하는 사업체와 초과근무를 하지 않는 사업체들이 소득, 휴가 등이 어떻게 변화 될 것으로 예측하는지를 분석한 결과이다. 초과근무 유무에 상관없이 대다수의 기업체는 근로소득, 휴가일수, 초과근로, 실제근로시간, 근무시간 관리, 노동 강도 등에 52시간 근로시간 제한제 전후 변화에 별 차이 없을 것으로 예상하였다. 그러나 초과근무를 하고 있는 사업체가 하지 않는 사업체 보다 초과근로, 그리고 실제근로 시간이 줄어들 것이라고 예측하는 것으로 나타났고 근로소득은 초과근무를 하고 있는 사업체(13.0%)와 초과근무를 하지 않는 사업체(14.5%)는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 휴가일수는 늘어날 것이라고 예측하는 것으로 나타났지만 근무시간 관리와 노동 강도가 강화 될 것이라고 예측하는 것으로 나타났다.

인터뷰 조사에서도 인사담당자들에게 52시간 근무시간 제한제에 따라 임금이나 노

동시간 등의 변화를 어떻게 예상하는지에 대해 조사하였고 대부분의 인사담당자들은 고민은 하고 있으나 52시간 제한제가 근로시간이나 임금 등에 큰 변화는 없을 것으로 나타났다.

개인적인 의견으로는 국내에서 52시간 제한제가 빠르다고 생각해요. 특히 접대가 있는 영업이나 마케팅 같은 경우 근무시간 산정을 어떻게 할 것이냐, 빠르지 않냐는 생각은 하고 있어요. 포괄임금제라 임금은 줄지는 않을 것 같아요. 아마 직원들은 일을 집으로 가져가서 할 거예요. 지금 입장으로써는 크게 바뀔지는 않을 것 같아요.

정부에서는 임금은 줄고 근로시간 줄여서 신규채용을 하자는 거잖아요. 하지만 직원들은 임금은 그대로고, 근로시간만 줄 것이라고 생각해요. 임금이 줄어들면서 근로시간을 줄이는 것은 생각하지 않아요. 그리고 의료 IT 업무는 소수 분야이고 희소하기 때문에 인력 구하기가 쉽지 않아요. 이런 상황에서 급여를 줄인다고 해서 인원을 더 늘리지 않을 거예요. SI는 했던 사람이 계속 할 수밖에 없는 구조라 그 부분에 대한 대응이 고민 중에 있어요.

포괄임금제이다 보니 임금의 차이는 없어요. 그래서 52시간 제한제가 적용되더라도 큰 변화 없을 것 같아요. 왜냐하면 본사는 이미 근로시간이 52시간 미만이기 때문이 예요. 문제는 현장 인력들의 초과근무 산정에 어려움이 있어요. 고민은 하고 있으나, 뚜렷한 방안은 없어요.

저희 회사는 막상 닥치지 않아 덜 고민하고 있어요. 생각해보면 서울 본사는 큰 변화 없을 것 같아요. 그러나 화성 공장은 문제가 될 수 있을 것 같아요. 생산 직원들은 기본급보다 초과근무 수당이 많을 때가 있기도 해서 초과근무 감소로 인해 급여가 낮아진다고 느낄 것 같아요.

<표 5-10> 52시간 제한제에 따른 소득, 휴가 등 변화 예상 정도

(단위: 개사, %)

구분		대폭 줄어들 것 같음	약간 줄어들 것 같음	별 차이 없을 것 같음	약간 늘어날 것 같음	대폭 늘어날 것 같음
근로소득	초과근무 무	2 (3.6)	6 (10.9)	46 (83.6)	1 (1.8)	0 (0.0)
	초과근무 유	2 (1.4)	17 (11.6)	122 (83.6)	5 (3.4)	0 (0.0)
휴가일수	초과근무 무	0 (0.0)	4 (7.3)	45 (81.8)	6 (10.9)	0 (0.0)
	초과근무 유	0 (0.0)	7 (4.8)	114 (78.1)	22 (15.1)	3 (2.1)
연장근로 /휴일근로	초과근무 무	4 (7.3)	7 (12.7)	41 (74.5)	3 (5.5)	0 (0.0)
	초과근무 유	5 (3.4)	39 (26.7)	95 (65.1)	5 (3.4)	2 (1.4)

구분		대폭 줄어들 것 같음	약간 줄어들 것 같음	별 차이 없을 것 같음	약간 늘어날 것 같음	대폭 늘어날 것 같음
실제 근로시간	초과근무 무	0 (0.0)	7 (12.7)	46 (83.6)	2 (3.6)	0 (0.0)
	초과근무 유	3 (2.1)	32 (21.9)	104 (71.2)	6 (4.1)	1 (0.7)

주) N=201(초과근무 무=55, 초과근무 유=146)

<표 5-11> 52시간 제한제에 따른 근무시간관리, 노동강도 변화 예상 정도

(단위: 개사, %)

구분		대폭 강화될 것 같음	약간 강화될 것 같음	별 차이 없을 것 같음	약간 완화될 것 같음	대폭 완화될 것 같음
근무시간 관리	초과근무 무	4 (7.3)	7 (12.7)	42 (76.4)	2 (3.6)	0 (0.0)
	초과근무 유	14 (9.6)	44 (30.1)	84 (57.5)	4 (2.7)	0 (0.0)
노동강도	초과근무 무	3 (5.5)	6 (10.9)	44 (80.0)	2 (3.6)	0 (0.0)
	초과근무 유	9 (6.2)	46 (31.5)	87 (59.6)	4 (2.7)	0 (0.0)

주) N=201(초과근무 무=55, 초과근무 유=146)

3) 휴가 및 복리후생제도 현황

사업체들의 휴가사용 현황을 조사하였다. <표 5-12>과 같이 법정공휴일은 응답한 대다수의 기업들이 유급휴일(87.1%)로 사용하고 있는 것으로 나타났다. <표 5-13>에서는 근로자들의 연차휴가 소진율도 대부분의 기업들이 70% 이상~100%로 사용하고 있었다. 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급하는지에 대한 응답에서는 42.8%는 수당으로 지급하였으나 57.2%는 수당을 지급하지 않은 것으로 나타났다. 사업체들의 연차휴가 소진율이 높을 수 있었던 것은 직원들이 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 하는 분위기가 조성되어 있음을 인터뷰 조사에서 알 수 있었다.

연차사용촉진제도를 운영하여 연차 사용을 장려하고 있으며, 연차 사용 시 구두가 아닌 사내 전산시스템에 휴가신청서를 등록하는 방식으로 운영하기 때문에 자유로운 사용이 가능한 것 같아요. 사용 형태는 본인의 취향에 따라 반일이든, 전일이든, 연속적이든 본인이 책임을 맡고 있는 업무에 문제만 없다면 사용이 가능한 분위기입니다. 징검다리 연휴는 오히려 회사 차원에서 휴가 사용을 권장하고 있는 것도 자유로운 사용의 이유인 것 같아요. 연속 사용의 경우는 대부분 여행 때문인데, 아무래도 청년층이 많은 IT기업이다 보니 직원들이기 때문인 것 같습니다.

연차휴가는 연간 사용할 수 있는 개인수량에 대해서는 가급적 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하고 있어요. 그러나 연속적 사용은 가급적 하계휴가 기간에는 가능하지만, 그 외에는 하루, 이틀정도는 가능하나 연속적으로 몇일씩 사용하는 것은 지양하는 분위기입니다.

<표 5-12> 법정공휴일 사용 현황

구분	빈도(개사)	비율(%)
유급휴일	175	87.1
무급휴일	16	8.0
쉬지는 않았으나 휴일근로수당은 받았음	3	1.5
쉬지도 않았고 휴일근로수당도 없었음	7	3.5
합계	201	100.0

<표 5-13> 연차휴가 소진율

구분	빈도(개사)	비율(%)
10% 이상~25% 이하	6	3
26% 이상~50% 이하	19	9.5
51% 이상~70% 이하	35	17.4
70% 이상~100%	141	70.1
합계	201	100.0

대부분의 기업들이 연차휴가를 사용하고 있지만 연차휴가를 전부 소진하지 못하는 이유에서는 일이 많아서(29.9%), 함께 일하는 동료들에게 피해가 될까봐(23.9%), 연(월)차 휴가수당을 받는 것이 더 낫다는 생각(10.4%)이라고 나타났다. 기타 이유로는 장기 근속자들의 연차 휴가 일수가 많아서(0.5%), 개인별 상황 다름(3.5%), 이월 가능(0.5%), 고객사 눈치 보여서/갑작스런 업무미팅(1.0%), 사업특성상 고객 상황에 따라(0.5%), 퇴사자 잔여 연차(0.5%) 등으로 응답하였다.

<표 5-14> 연차휴가 전부 소진하지 못하는 이유

구분	빈도(개사)	비율(%)
일이 많아서	60	29.9
인력부족으로 함께 일하는 동료들에게 피해가 돌아 갈까봐	48	23.9
연(월)차 휴가수당을 받는 것이 더 낫다고 생각하기 때문	21	10.4
연(월)차 휴가의 필요성을 못 느껴서	18	9.0

구분	빈도(개사)	비율(%)
상사의 눈치가 보여서	15	7.5
규정상 사용할 수가 없어서	1	0.5
기타	13	6.5
모두 소진	25	12.4
합계	201	100.0

<표 5-15>은 사업체의 여름휴가는 어떻게 사용하고 있는지를 보여준다. 대다수의 사업체들(67.7%)은 연차휴가 일부를 여름휴가로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 여름휴가 이외에도 병가, 청원(경조)휴가 등 각종 휴가는 잘 활용되고 있는 질문에는 대부분의 사업체(81.1%)에서는 잘 활용되고 있는 것으로 나타났다.

<표 5-15> 여름휴가 사용 현황

구분	빈도(개사)	비율(%)
연차휴가 일수 가운데 일부 일수를 여름휴가로 사용하고 있음	136	67.7
연차휴가와는 별도로 유급으로 여름휴가를 사용하고 있음	34	16.9
여름휴가를 별도로 두지 않고 필요할 때 사용하고 있음	31	15.4
합계	201	100.0

기업에서 근로자들의 휴가사용에 있어 전반적으로 자유롭게 사용 가능하는 것으로 나타났다. 그러나 자유로운 연차사용이 기업 입장에서 악용되는 사례가 발생하여 휴가 사용의 부정적인 결과를 보이는 것이 인터뷰 조사에서 나타났다.

저희 회사는 사내 시스템에 올리면 휴가는 자유롭게 사용할 수 있어요. 금전적 보상을 원하는 사람들도 있을 수 있겠지만, 휴가를 자유롭게 사용할 수 있다는 것이 회사의 장점이에요. 하지만 연차를 너무 자유롭게 써서, 가끔 당일연차를 급작스럽게 사용해서 문제시 되고 있어요. 고객대응 부서는 휴가를 제한하고 있어요.

저희 회사의 경우 직원들은 휴가가 부족하다고 해요. 당일연차도 사용할 수 있지만 전 날 술 먹고 나오는 경우가 있어 문제가 되고 있어요. 자유로운 연차와 정시 퇴근 분위기가 좋게 형성이 되어 있다 보니, 관리자 입장에선 힘들어요.

3년 전까지 연차에 대한 규제 없었지만, 악용하는 사례가 많이 발생했어요. 또한 고객

들이 휴가 너무 자주 간다는 불만이 누적되어 휴가를 사용하는데 규제가 생겼습니다. 휴가 사유를 적지는 않지만 최소한 2~3일 전에 사용하라는 규제가 생겼어요.

〈표 5-16〉는 현재 사업체들이 실시하고 있는 복리후생제도 현황을 보여주고 있다. 사업체들마다 다양한 복리후생제도를 도입하여 사용하고 있음을 볼 수 있었다. 한 사업체에서 최대 7개의 복지를 지원하고 있지만 복지제도가 없는 사업체(9.0%)도 있었다. 사업체들이 가장 많이 활용하고 있는 복리후생제도는 건강보전에 관한 비용지출(의료서비스, 건강검진 등)이 59.2%로 가장 많이 지원하고 있었고 문화·체육·오락비용 보조(14.9%), 자녀학비 보조(4.0%), 근로자 휴양(4.0%) 등을 지원하고 있었다. 기타 복지제도로 주택비지원, 자금대출, 해외연수지원, 통신비지급 등 사업체마다 다양한 복리후생제도를 지원하고 있었다. 건강 또는 휴가와 관련한 지원은 많은 반면 실질적으로 가장 필요한 보육/돌봄 지원(0.0%)은 없었다. 인터뷰조사에서도 직원들의 휴가나 건강에 관련한 지원이 높다는 것을 알 수 있었다.

저희 회사는 월 8만원 헬스비를 지원해 주고 있어요. 그리고 장기근속 대상자에게 휴가와 휴가비를 지원해 주고 있고 상반기와 하반기에 한번씩 문화의 달(영화, 공연 등)과 등산의 달, 백패킹데이를 지정하여 팀 단위로 경비를 지원해 주고 있어요. 팀 회식비 지원하지만 대신 용도에 대해 묻지 않아요. 방송통신대, 영어 인강 등 자기계발도 지원해 주고 있어요. 비흡연 수당도 있습니다.

자기계발과 체력단련비를 지원해주고 있어요. 활용도는 40명 중 10명이 쓰고 있고 꾸준히 매년 쓰고 있어요. 동호회 지원하려고 했지만 직원들이 관심 없어요.

저희 회사는 체력단련비(월 10만원)를 지원했지만 회식으로 이어져서 폐지했어요. 그리고 도서비 지원도 있었으나 직원들이 사용하지 않아서 폐지했어요. 대신에 어버이날 현찰을 지원해 주고 있어요.

저희 회사는 매달 도서를 일괄 구매한 후 분배해줘요. 그리고 회사 동료와 함께 여행가면 비행기나 숙박을 지원하고 있어요. 하지만 가족하고 가는 것으로 바꿀지 고민 중이에요.

회사에 사내도서관이 있어요. 본인이 원하는 도서가 없으면 회사계정으로 구매하면 돼요. 도서구매는 무한입니다. 그리고 체력단련실, 골프연습실, 탁구대를 회사 내에 비치했어요.

<표 5-16> 복리후생제도 실시 현황

구분	빈도(개사)	비율(%)
건강보건에 관한 비용 지출(의료서비스, 건강검진 등)	119	59.2
문화, 체육, 오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내 서클 지원 등)	30	14.9
자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	8	4.0
근로자 휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	8	4.0
보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험, 개인연금 등의 사보험료 지원)	7	3.5
자기계발 지원(근로자 본인의 학자금 포함)	5	2.5
사내복지기금(사내근로복지기금으로 신규 및 추가출연 등)	1	0.5
간병휴업제도	1	0.5
근로자 상담(상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)	0	0.0
보육지원(탁아 및 육아지원, 보육시설 설치 등)	0	0.0
기타	4	2.0
없음	18	9.0
합계	201	100.0

이러한 복지제도 도입의 결정은 <표 5-17>와 같이 대다수의 사업체들이 전적으로 회사가 결정하는 것으로 나타났다.

<표 5-17> 복지제도 도입 결정권

구분	빈도(개사)	비율(%)
전적으로 회사가 알아서 결정	143	71.1
회사가 노조(혹은 노사협의회)와 협의하여 결정	54	26.9
전적으로 근로자가 결정	4	2.0
합계	201	100.0

4) 출산·돌봄 지원, 유연근무 제도 이용 현황

<표 5-18>과 <표 5-19>은 기업 규모, 업종, 기업 유형별 출산·돌봄 지원 제도의 도입 및 활용 현황을 보여주고 있다. <표 5-18>을 통해 알 수 있듯이 육아휴직, 출산휴가, 배우자출산휴가는 기업 규모와는 상관없이 대부분의 사업체들은 도입률이 높았고 가족돌봄휴직, 육아기근로시간단축 제도는 기업규모가 100인 이상 사업체에서 다른 규모에 비해 도입률이 높은 것으로 나타났다. 업종별로도 모든 업종에서 육아휴직, 출산휴가, 배우

자출산휴가 도입률이 높았고 가족돌봄휴직, 육아기근로시간단축 제도는 다른 업종에 비해 제조업, 금융/서비스업을 도입률이 높았다. 서울형 강소기업, 고용부 청년친화 기업, 기타 강소기업 모두 육아휴직, 출산휴가, 배우자출산휴가가 높은 비율로 도입 되었고 가족돌봄휴직, 육아기근로시간단축 제도는 다른 강소기업에 비해 고용부 청년친화 강소기업이 높은 비율로 도입한 것으로 나타났다. 다른 제도에 비해 육아휴직, 출산휴가, 배우자출산휴가 제도 도입률이 높은 이유는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'에 따라 법적으로 부여되어야 하기 때문에 도입률이 높은 것으로 볼 수 있다.

<표 5-18> 출산·돌봄 지원 제도 도입 현황

(단위: 개사, %)

구분	육아휴직		출산휴가		배우자 출산휴가		가족돌봄휴직		육아기 근로시간단축		전체	
	유	무	유	무	유	무	유	무	유	무		
기업 규모	10인 이하	9 (56.3)	7 (43.8)	12 (75.0)	4 (25.0)	12 (75.0)	4 (25.0)	8 (50.0)	8 (50.0)	6 (37.5)	10 (62.5)	16 (100)
	11인- 49인	94 (77.0)	28 (23.0)	105 (86.1)	17 (13.9)	96 (78.7)	26 (21.3)	48 (39.3)	74 (60.7)	56 (45.9)	66 (54.1)	122 (100)
	50인- 99인	34 (100)	0 (0.0)	34 (100)	0 (0.0)	32 (94.1)	2 (5.9)	11 (32.4)	23 (67.6)	16 (47.1)	18 (52.9)	34 (100)
	100인 이상	28 (96.6)	1 (3.4)	28 (96.6)	1 (3.4)	27 (93.1)	2 (6.9)	19 (65.5)	10 (34.5)	19 (65.5)	10 (34.5)	29 (100)
업종	제조	64 (85.3)	11 (14.7)	68 (90.7)	7 (9.3)	63 (84.0)	12 (16.0)	35 (46.7)	40 (53.3)	38 (50.7)	37 (49.3)	75 (100)
	도소매	20 (74.1)	7 (25.9)	24 (88.9)	3 (11.1)	23 (85.2)	4 (14.8)	7 (25.9)	20 (74.1)	8 (29.6)	19 (70.4)	27 (100)
	금융/ 서비스	61 (85.9)	10 (14.1)	66 (93.0)	5 (7.0)	61 (85.9)	10 (14.1)	35 (49.3)	36 (50.7)	38 (53.5)	33 (46.5)	71 (100)
	기타	20 (71.4)	8 (28.6)	21 (75.0)	7 (25.0)	20 (71.4)	8 (28.6)	9 (32.1)	19 (67.9)	13 (46.4)	15 (53.6)	28 (100)
기업 유형	서울형	75 (80.6)	18 (19.4)	75 (80.6)	18 (19.4)	73 (78.5)	20 (21.5)	39 (41.9)	54 (58.1)	43 (46.2)	50 (53.8)	93 (100)
	고용부 청년 친화	42 (93.3)	3 (6.7)	42 (93.3)	3 (6.7)	42 (93.3)	3 (6.7)	26 (57.8)	19 (42.2)	27 (60.0)	18 (40.0)	45 (100)
	기타	48 (76.2)	15 (23.8)	48 (76.2)	15 (23.8)	52 (82.5)	11 (17.5)	21 (33.3)	42 (66.7)	27 (42.9)	36 (57.1)	63 (100)
전체	165 (82.1)	36 (17.9)	179 (89.1)	22 (10.9)	167 (83.1)	34 (16.9)	86 (42.8)	115 (57.2)	97 (48.3)	104 (51.7)	201 (100)	

다음으로 제도를 도입하고 있는 사업체를 대상으로 제도 활용 현황을 분석하였다. <표 5-19>를 통해 알 수 있듯이 기업 규모가 클수록 육아휴직, 출산휴가, 배우자출산휴가 활용률이 높은 것으로 나타났고 가족돌봄휴직, 육아기근로시간단축 제도는 모든 기업 규모에서 활용률이 높지 않은 것으로 나타났다. 모든 업종과 기업 유형에서도 육아휴직, 출산휴가, 배우자출산휴가 활용률이 높은 것으로 나타났고 가족돌봄휴직, 육아기근로시간단축 제도는 활용률이 높지 않은 것으로 나타났다.

<표 5-19> 출산·돌봄 지원 제도 활용 현황

(단위: 개사, %)

구분		육아휴직			출산휴가			배우자출산휴가			가족돌봄휴직			육아기근로시간단축			전체
		활용 유	활용 무	제도 무	활용 유	활용 무	제도 무	활용 유	활용 무	제도 무	활용 유	활용 무	제도 무	활용 유	활용 무	제도 무	
기업 규모	10인 이하	8 (50.0)	1 (6.3)	7 (43.8)	9 (56.3)	3 (18.8)	4 (25.0)	9 (56.3)	3 (18.8)	4 (25.0)	5 (31.3)	3 (18.8)	8 (50.0)	5 (31.3)	1 (6.3)	10 (62.5)	16 (100)
	11인-49인	80 (65.6)	14 (11.5)	28 (23.0)	93 (76.2)	12 (9.8)	17 (13.9)	89 (73.0)	7 (5.7)	26 (21.3)	27 (22.1)	21 (17.2)	74 (60.7)	34 (27.9)	22 (18.0)	66 (54.1)	122 (100)
	50인-99인	30 (88.2)	4 (11.8)	0 (0.0)	30 (88.2)	4 (11.8)	0 (0.0)	30 (88.2)	2 (5.9)	2 (5.9)	4 (11.8)	7 (20.6)	23 (67.6)	10 (29.4)	6 (17.6)	18 (52.9)	34 (100)
	100인 이상	25 (86.2)	3 (10.3)	1 (3.4)	28 (96.6)	0 (0.0)	1 (10.9)	27 (93.1)	0 (0.0)	2 (6.9)	11 (37.9)	8 (27.6)	10 (34.5)	9 (31.0)	10 (34.5)	10 (34.5)	29 (100)
업종	제조	52 (69.3)	12 (16.0)	11 (14.7)	56 (74.7)	12 (16.0)	7 (9.3)	57 (76.0)	6 (8.0)	12 (16.0)	19 (25.3)	16 (21.3)	40 (53.3)	21 (28.0)	17 (22.7)	37 (49.3)	75 (100)
	도소매	16 (59.3)	4 (14.8)	7 (25.9)	23 (85.2)	1 (3.7)	3 (11.1)	22 (81.5)	1 (3.7)	4 (14.8)	4 (14.8)	3 (11.1)	20 (74.1)	5 (18.5)	3 (11.1)	19 (70.4)	27 (100)
	금융/서비스	56 (78.9)	5 (7.0)	10 (14.1)	61 (85.9)	5 (7.0)	5 (7.0)	57 (80.3)	4 (5.6)	10 (14.1)	19 (26.8)	16 (22.5)	36 (50.7)	23 (32.4)	15 (21.1)	33 (46.5)	71 (100)
	기타	19 (67.9)	1 (3.6)	8 (28.6)	20 (71.4)	1 (3.6)	7 (25.0)	19 (67.9)	1 (3.6)	8 (28.6)	5 (17.9)	4 (14.3)	19 (67.9)	9 (32.1)	4 (14.3)	15 (53.6)	28 (100)
기업 유형	서울형	62 (66.7)	13 (14.0)	18 (19.4)	67 (72.0)	13 (14.0)	13 (14.0)	65 (69.9)	8 (8.6)	20 (21.5)	20 (21.5)	19 (20.4)	54 (58.1)	25 (26.9)	18 (19.4)	50 (53.8)	93 (100)
	고용부 청년친화	38 (84.4)	4 (8.9)	3 (6.7)	41 (91.1)	4 (8.9)	0 (0.0)	41 (91.1)	1 (2.2)	3 (6.7)	17 (37.8)	9 (20.0)	19 (42.2)	17 (37.8)	10 (22.2)	18 (40.0)	45 (100)
	기타	43 (68.3)	5 (7.9)	15 (23.8)	52 (82.5)	2 (3.2)	9 (14.3)	49 (77.8)	3 (4.8)	11 (17.5)	10 (15.9)	11 (17.5)	42 (66.7)	16 (25.4)	11 (17.5)	36 (57.1)	63 (100)
전체	143 (71.1)	22 (10.9)	36 (17.9)	160 (79.6)	19 (9.5)	22 (10.9)	155 (77.1)	12 (6.0)	34 (16.9)	47 (23.4)	39 (19.4)	115 (57.2)	58 (28.9)	39 (19.4)	104 (51.7)	201 (100)	

〈표 5-20〉과 〈표 5-21〉는 기업에서 제공하는 남성과 여성의 출산휴가와 육아휴직의 사용일 수를 보여주고 있다. 〈표 5-20〉와 같이 여성의 출산휴가는 61일 이상~90일 이하가 가장 높은 사용 기간인 것으로 나타났고 남성의 배우자 출산휴가는 4일(48.8%)을 사용하는 사업체가 가장 많았다.

〈표 5-21〉에서 보듯이 규정상 자녀 1인당 육아휴직을 사용하는 기간은 남성 12개월(43.3%), 여성 12개월(55.7%)이 가장 많이 사용하였다. 남성의 육아휴직을 사용하는 비율이 높지만 여성에 비해 남성이 육아휴직을 사용하지 않는 비율(18.3%)이 높다는 것에도 눈여겨 볼 필요가 있다.

〈표 5-20〉 남성/여성의 출산휴가 사용일 수

(단위: 개사, %)

구분	30일 이하	31일 이상 ~ 60일 이하	61일 이상 ~ 90일 이하	91일 이상	무응답
여	10 (5.0)	12 (6.0)	111 (55.2)	27 (13.4)	41 (20.4)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	무응답	시행 무
남	0 (0.0)	4 (2.0)	3 (1.5)	98 (48.8)	2 (1.0)	46 (22.9)	48 (23.9)

주) 무응답은 기업이 제도를 시행하고 있으나 대상자가 없어 답변을 안 한 경우

〈표 5-21〉 남성/여성의 육아휴직 사용기간

(단위: 개사, %)

구분	없음	1개월	2개월	3개월	6개월	9개월	12개월	무응답
남	37 (18.4)	4 (2.0)	1 (0.5)	12 (6.0)	2 (1.0)	0 (0.0)	87 (43.3)	58 (28.9)
여	0 (0.0)	3 (1.5)	1 (0.5)	18 (9.0)	8 (4.0)	1 (0.5)	112 (55.7)	58 (28.9)

주) 무응답은 제도가 없거나, 제도는 있지만 활용되지 않는 사업장인 경우

〈표 5-22〉는 육아휴직을 사용한 후 3개월 이상 계속 근무를 하고 있는 근로자의 수를 보여주고 있다. 남성은 60.7%, 여성은 34.8%로 모두 육아휴직 후 직장을 계속 다니는 근로자가 없는 비율이 가장 높게 나타났다. 그러나 본 질문은 설문 당시 시점에서 3개월 이상 계속 일을 하고 있는 근로자의 수를 파악한 것으로 육아휴직을 사용하고 3

개월 이상 근무를 했어도 조사 시점에 퇴직상태라면 0이라고 표기할 가능성이 있다. 따라서 해당 수치가 모두 육아휴직 후 직장을 계속 다니는 근로자가 없다고 해석하기에는 어려움이 있다.

인터뷰 조사에 따르면 여성의 출산휴가나 육아휴직 사용은 당연히 하는 분위기이나 남성의 출산휴가와 육아휴직에는 선호하지 않는 분위기가 높은 것으로 나타났다. 또한 출산휴가나 육아휴직을 사용한다고 하더라도 남성은 이직을 하거나 여성이 원하여 회사를 그만 두는 경우가 높은 것으로 나타났다.

90%이상이 여성이 많은 조직이라 육아휴직을 6개월~1년을 사용해요. 출산휴가 3개월은 당연하구요. 그래서 자리가 없어질 거라고 생각하지 않아요. 출산휴가와 육아휴직으로 인한 인력은 충원하고 있어요. 보충인력은 정규직원으로 편입되는 편이구요. 그러나 육아휴직 사용 후 자발적으로 컴백하지 않는 경우가 있어요. 그래서 인원이 육아휴직으로 크게 늘지 않아요.

여자직원은 자유롭게 육아휴직을 쓰고 있어요. 육아휴직을 쓰면 대체인력만을 위한 인력을 뽑지 않고 TO를 늘려요. 그러나 육아휴직 다 쓰면 자리 보장은 보장되지 않아요. 그렇다고 육아휴직을 연달아 쓴다고 눈치주진 않아요. 문제는 남자직원입니다. 회사 내에서는 남자직원은 안 썼으면 좋겠다는 분위기가 있어요. 일부 회유하기도 하지만, 원한다면 육아휴직을 보내줘요. 그렇다고 남자 육아휴직 대체 근무자를 찾기도 애매해요. 예측할 수도 없고... 그리고 남자직원들이 육아휴직을 한다면 육아휴직을 하는 의도에 대한 의심도 돼요. 이직을 위한 시간으로 사용하는 것으로 의심되기도 해요.

기혼자가 많이 없어서 출산휴가나 육아휴직 사용이 가능하지만 많이 사용한 전례는 없어요. 대체근무자는 비정규직으로 뽑지 않고, TO를 늘려요. 여자직원은 자유로운 분위기이나, 남자는 안된다는 분위기에요.

육아휴직을 사용한 전례가 거의 없어요. 1번인가 3번인가 남자가 6개월을 사용한 적 있어요. 출산휴가는 2일 정도 사용 가능하구요. 그러나 남자직원이나 여자직원이나 육아휴직 거의 사용 못해요. 조직문화가 허용해 주지 않는 분위기입니다.

출산이나 육아휴직을 사용할 수 있는 해당 직원은 5명 정도 밖에 없어요. 회사분위기가 사용하기 어려운 분위기에요. 육아 때문에 일 못하는 수준이 될 정도가 되어야 육아휴직 사용해요. 시행을 할 때 기업우대를 많이 해주지 않으면 거의 사용하기도 어려워요. 직원들이 휴가제도에 대해 많이 몰라요.

<표 5-22> 육아 휴직 후 3개월 이상 계속 근로자 수

(단위: 개사, %)

구분	없음	1명	2명	3명	4명	5명	6명	7명	14명	15명	무응답
여	70 (34.8)	43 (21.4)	13 (6.5)	4 (2.0)	2 (1.0)	4 (2.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	1 (0.5)	2 (1.0)	58 (28.9)

구분	없음	1명	2명	3명	5명	무응답
남	122 (60.7)	12 (6.0)	7 (3.5)	1 (0.5)	1 (0.5)	58 (28.9)

주) 무응답은 기업이 제도를 시행하고 있으나 대상자가 없어 답변을 안 한 경우

유연근무제도는 선택적근무시간제, 탄력적근로시간제, 재택근무제를 통해 측정되었다. <표 5-23>를 통해 알 수 있듯이 기업규모, 업종, 기업유형별에 따른 차이가 없이 제도를 활용하지 않는 사례가 압도적으로 높은 것으로 나타났다. 사업체에서 활용을 한다고 하더라도 제도를 활용하는 비율은 <표1-24>처럼 낮은 것으로 나타났다.

<표 5-23> 유연근로제도 활용 현황

(단위: 개사, %)

구분	선택적근무시간제		탄력적근로시간제		재택근무제		전체	
	활용	비활용	활용	비활용	활용	비활용		
기업규모	10인 이하	3 (18.8)	13 (81.3)	3 (18.8)	13 (81.3)	4 (25.0)	12 (75.0)	16 (100.0)
	11인-49인	20 (16.4)	102 (83.6)	17 (13.9)	105 (86.1)	12 (9.8)	110 (90.2)	122 (100.0)
	50인-99인	8 (23.5)	26 (76.5)	6 (17.6)	28 (82.4)	4 (11.8)	30 (88.2)	34 (100.0)
	100인 이상	4 (13.8)	25 (86.2)	4 (13.8)	25 (86.2)	3 (10.3)	26 (89.7)	29 (100.0)
업종	제조	8 (10.7)	67 (89.3)	9 (12.0)	66 (88.0)	4 (5.3)	71 (94.7)	75 (100.0)
	도소매	5 (18.5)	22 (81.5)	3 (11.1)	24 (88.9)	3 (11.1)	24 (88.9)	27 (100.0)
	금융/서비스	20 (28.2)	51 (71.8)	11 (15.5)	60 (84.5)	12 (16.9)	59 (83.1)	71 (100.0)
	기타	2 (7.1)	26 (92.9)	7 (25.0)	21 (75.0)	4 (14.3)	24 (85.7)	28 (100.0)
기업유	서울형	18 (19.4)	75 (80.6)	15 (16.1)	78 (83.9)	17 (18.3)	76 (81.7)	93 (100.0)

구분		선택적근무시간제		탄력적근로시간제		재택근무제		전체
		활용	비활용	활용	비활용	활용	비활용	
형	고용부 청년친화	14 (31.1)	31 (68.9)	9 (20.0)	36 (80.0)	1 (2.2)	44 (97.8)	45 (100.0)
	기타 강소기업	3 (4.8)	60 (95.2)	6 (9.5)	57 (90.5)	5 (7.9)	58 (92.1)	63 (100.0)
전체		35 (17.4)	166 (82.6)	30 (14.9)	171 (85.1)	23 (11.4)	178 (88.6)	201 (100.0)

<표 5-24> 유연근로제도 활용도

(단위: %)

구분	5% 미만	5% 이상 ~ 10% 미만	10% 이상 ~ 20% 미만	20% 이상 ~ 30% 미만	30% 이상 ~ 50% 미만	50% 이상
선택적근무 시간제	5.5	5.5	2.0	0.5	1.0	3.0
탄력적근로 시간제	3.5	2.5	0.0	1.0	4.5	3.5
재택근무제	8.0	1.5	1.5	0.0	0.0	0.5

5) 출산·돌봄 지원 및 유연근무 제도 시행의 장애요인

<표 5-25>에서는 출산·돌봄 지원 제도를 시행하는데 어려움이 무엇인지를 기업 인사담당자의 인식을 보여준다. 분석 결과, 모든 항목은 평균(3.0)이상으로 나타났다. 항목 중에 '휴가로 인한 업무공백이 있다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 63.7%, '업무 연속성 결여가 우려된다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 61.7%, '업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 59.2%로 다른 항목보다 비율이 높게 나타났다.

<표 5-25> 출산·돌봄 지원 제도를 시행하는데 어려운 이유

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다	3.0	6.5	21.4	32.8	26.4	3.8
휴가로 인한 업무공백이 있다	3.5	4.5	18.4	36.3	27.4	3.9
업무 연속성 결여가 우려된다	3.0	7.0	18.4	45.3	16.4	3.7

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
추가인력 고용으로 인해 인건비가 부담된다	5.0	9.0	25.9	32.3	17.9	3.6
전체 근로자 수가 적다	5.0	13.4	27.4	25.9	18.4	3.4
단축근로자에 대한 노무관리가 어렵다	8.5	21.4	27.9	20.9	11.4	3.1
단축근로자로 인한 업무공백이 때문에 어렵다	6.5	11.9	28.9	29.9	12.9	3.3

주) 무응답: 10%

<표 5-26>는 배우자출산휴가, 남성육아휴직 제도를 시행하는데 어려움이 무엇인지를 기업 인사담당자의 인식을 보여준다. 제도를 시행하는데 어려움 정도에 대한 각 질문에 대한 분석결과, '회사분위기가 사용을 장려하지 않는다(2.9)', '남성 중심적 조직문화이다(2.7)' 항목을 제외한 모든 항목은 평균(3.0)이상으로 나타났다. 항목 중에서도 '휴직자로 인한 업무공백이 발생하기 때문이다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 60.7%, '업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 58.7%, '업무 연속성의 결여가 우려된다'는 항목에 대해 그렇다는 응답률이 56.2%로 다른 항목보다 비율이 높게 나타났다.

<표 5-26> 배우자출산휴가제도, 남성육아휴직제도를 시행하는데 어려운 이유

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다	2.5	7.0	18.4	33.8	24.9	3.8
남성 중심적 조직문화이다	16.9	20.9	28.4	16.4	4.0	2.7
회사분위기가 사용을 장려하지 않는다	13.4	17.9	31.8	14.4	9.0	2.9
추가 인력고용으로 인한 인건비가 부담된다	3.5	9.0	28.9	30.3	14.9	3.5
휴직자로 인한 업무공백이 발생하기 때문이다	2.5	5.5	17.9	38.8	21.9	3.8
업무 연속성의 결여가 우려된다	3.0	5.5	21.9	39.3	16.9	3.7
육아휴직자의 복귀여부 및 복귀시기의 불확실성이 우려된다	4.5	16.4	24.4	30.3	10.9	3.3
복구인력의 부적응이 우려된다	7.5	18.9	31.3	20.9	8.0	3.0

주) 무응답: 13.4%

기업들이 출산·돌봄 지원 제도, 배우자출산휴가제도, 그리고 남성육아휴직제도를 시행하는 어려운 이유를 공통적으로 휴가로 인한 업무공백, 업무 연속성 결여 우려, 대체 인력 구인의 어려움이라고 높은 응답률을 보였다. 이는 인사담당자들의 인터뷰 조사에서도 알 수 있었다.

제가 출산휴가자 대체로 입사했다가 계속 근무하게 된 케이스예요. 출산휴가 대체인력을 구하기 어려워서, 육아휴직 사용하지를 못해요. 회사에서 알아서 챙겨주는 수준이 못하고, 대체 근무자 뽑는 것 때문에 쓰지 못하는 어려움이 있어요. 또, 육아수당이 적어서 육아휴직을 쓰라고 해도 쓰지 못하고 있어요. 수당이 적어서 생활하는데 어려움이 있어요. 시간 선택제를 하라고 해도 급여 때문에 하지 못해요. 대체인력 구하기 어려움과 수당 부족으로 사용하지 않아요. 그리고 동료들에게 눈치가 보여 활용하기까지 어려움이 있어요. 남성육아휴직은 수당 부족으로 생활보존이 어려워 있어도 사용하지 않을 것 같아요.

저희 회사가 여직원 비율이 44% 이지만 나이가 많거나 미혼인 여성으로 양분되어 있어요. 기혼여성 육아휴직은 잘 쓰는 분위기예요. 3명의 여직원이 출산휴가를 사용한 후 복직했어요. 그리고 육아휴직 들어가면 대체인력으로 뽑는 것이 아니라, 그냥 인력을 늘려요. 그래서 휴직자가 조기 복직하면 회사입장에서는 부담스러워요. 다만, 이용하는 사람들이 많이 없어요. 그리고 남성육아휴직은 아무도 생각하지 않아요. 남직원은 육아휴직으로 인한 기회비용이 더 커요. 인사 상 불이익은 없지만 남성 연봉이 더 높아 아무래도 여자들이 육아휴직을 많이 쓰는 것 같아요.

회사에 육아휴직 쓸 대상이 없어요. 최저나이 32살이고 20대가 없는 회사입니다. 그래서 직원들이 관심이 없어요. 육아휴직을 남자가 쓰는 경우도 없어요. 휴직을 하고 오면 아마 자리가 없을 질 거예요. 직원 대부분이 한사람 당 2~3가지 업무를 하고 있어요. 이러다보니 대체인력을 해주지 않아 휴직 제도를 사용하지 못해요.

<표 5-27>은 유연근무제를 시행하는데 어려움이 무엇인지 기업 인사담당자의 인식을 보여준다. 아래 표에서 보는 바와 같이, ‘노동조합 혹은 직원의 반대 때문에 어렵다(2.1)’, ‘희망(혹은 필요한) 근로자가 없다(2.8)’ 항목을 제외한 모든 항목들은 평균(3.0) 이상으로 나타났다. 항목 중에서도 ‘거래기업 등 관련 기업 관계 때문에 어렵다’에 그렇다는 응답률이 55.2%, ‘직원 근태관리가 어렵다’에 그렇다는 응답률이 53.7%, ‘근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어렵다’ 항목에 그렇다는 응답 비율이 50.7%로 다른 항목에 비해 비율이 높게 나타났다. 통계분석에서 유연근무제도 시행의 어려운 이유로 관련 기업과의 관계, 근태관리의 어려움, 노무관리(근로시간 조정, 정산 등)의 어려움이라고

응답 비율이 높게 나타난 것과 같이 인사담당자들과의 인터뷰에서도 정시퇴근, 휴가사용, 유연근무제도를 활용함에 있어 관련 기업과의 관계를 많이 신경 쓰이는 것으로 나타났다.

거래업체의 유지보수, 여러 같은 일들을 봐줘야하기 때문에 업무 70%가 다른 회사와 공유해야 하는 업무가 많아 유연근무제도라고 명시적으로 없어요. 유연근무제도를 실시가능한 부서로 신규개발팀이 해당되는데 회사 내부에서는 신규개발팀에 대한 선망이 있어 타팀의 직원들이 질투가 많아 신규개발팀에만 유연근무제도를 시행하기에는 현실적으로 어려움이 있어요. 그래도 육아나 수면장애가 있는 직원들처럼 개인의 특성을 반영하여 근로체계를 조정해주고 있어요.

저희 회사는 금요일 3시 조기 퇴근제를 시행하고 있어요. 잘 시행되지 않아 오후 2시에 대청소를 시행하였고 거래처를 상대해야하는 부서는 거래업체에게 금요일 오후 3시에 퇴근한다는 거 인지시키는 것으로 하고 있어요.

저희 회사는 주거래 업체가 관공서이기 때문에 유연근무제를 사용하기가 힘들어요.

CEO와 임원들의 태도가 가장 중요합니다. 임원들이 일·생활균형을 지향하며, 관계에서도 무조건 고객이 먼저라는 식의 상명하복식 수직적 관계를 요구하지 않는 태도가 있어야 가능해요. 당사도 고객이 있으므로 고객사 대응이나 기업 간 위계구조에서 완전히 자유로울 수는 없어요. 하지만 자체 개발한 솔루션을 납품하는 원천 기술 보유 업체인지라 고객사와의 관계가 하청이라기보다 파트너 같은 관계인지라 일·생활균형도 가능한 것 같아요. 물론 가끔 과도한 요구를 하거나 정말 급하게 시스템에 문제가 생겨 야간이나 주말에 해결해야 하는 경우도 있지만, 잦은 일은 아니기에 가능한 것 같습니다.

원하청 관계 부분은 사전 업무 협의를 통하여 가급적 일과시간 이후 또는 주말 및 휴일은 업무관계에 대한 연락을 자제해달라고 꾸준히 연락하고 있어요.

<표 5-27> 유연근무제도를 시행하는데 어려운 이유

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
직무/업무 특성상 불필요하다	8.0	15.9	33.3	26.4	16.4	3.3
업적평가, 근무평정이 어렵다	4.5	18.4	37.3	28.4	11.4	3.2
비용(시스템 및 시설 설치 등)이 부담된다	6.5	20.4	35.8	25.9	11.4	3.2

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어렵다	3.0	13.4	32.8	35.3	15.4	3.5
거래기업 등 관련 기업관계 때문에 어렵다	4.0	10.9	29.9	30.3	24.9	3.6
정보 및 보안문제 때문에 어렵다	5.0	21.4	43.8	22.4	7.5	3.1
직원 근태관리가 어렵다	4.5	13.9	27.9	35.3	18.4	3.5
노동조합 혹은 직원의 반대 때문에 어렵다	29.9	32.8	34.3	1.0	2.0	2.1
희망(혹은 필요한) 근로자가 없다	11.9	16.4	55.7	8.5	7.5	2.8

앞서 살펴 본 일·생활 균형 제도가 실현되기 위해 가장 필요한 것이 무엇인지를 분석하였다. <표 5-28>에서 알 수 있듯, 기업 인사담당자들은 일·생활 균형 제도 실현을 위해 가장 필요한 것으로 일하는 방식의 개혁(장시간근로 해소 등)과 정시퇴근 문화 조성(21.4%)이라고 응답하였고 다음으로 일·생활균형을 위한 정부 지원 확대(20.4%)가 필요하다고 응답하였다. 기타 의견으로는 사회 전반적인 인식 바뀌어야 함, 근무시간 내에 일처리 완수, 개인 생산성 향상, 근로시간에 대한 정부 지침의 유연성, 기업규모 확장으로 대체 업무자 유지 가능해야, 업무특성상의 문제(컨설팅) 등이 있는 것으로 나타났다.

<표 5-28> 일·생활 균형 제도 실현을 위해 필요한 사항

(단위: %)

구분	1순위	2순위
장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성	21.4	20.9
일·생활균형을 위한 정부 지원 확대	20.4	20.4
일·생활균형에 대한 경영자의 인식 개선	18.9	15.9
일 중심적 문화 개선	15.4	12.9
일·생활균형에 대한 근로자 인식 변화 교육	11.9	12.9
단시간근로와 재택근무 등 유연한 노동방식의 정비와 실현	7.5	9.5

<표 5-29>은 일·생활 균형을 위해 정부 지원을 받는 것에 있어 어려움 정도를 분석한 결과이다. 그 결과, 평균(3.0) 이상으로 나타났고 그 중 지원정책이 기업의 현실과 맞지 않는다는 항목에 그렇다는 응답 비율이 44.8%로 다른 항목보다 높게 나타났다. 인터뷰 조사에서도 지원정책의 실효성이 문제가 있음을 지적하였다. 또한 참여한 모든 인사담당자들이 지원 서류 간소화가 절대적으로 필요하다고 의견을 제시하였다.

실제로 출산연령은 높아지고 있어 제도사용 대상자는 직급이 높아지고 있어요. 그럼 그들의 임금이 높습니다. 하지만 육아휴직 지원하는 수당이 낮아서 휴직하지 않고 그냥 일하는 경향이 있어요. 직장에서 직급은 올라가는데, 육아휴직수당은 적어서 기회비용이 크다는 문제가 발생합니다. 지원금액이 실효성이 있는지 고민할 필요가 있어요. 차라리 나와서 돈을 버는게 낫다고 생각하고 있어요.

<표 5-29> 일생활 균형 정책과 관련하여 지원을 받는 것에 있어 어려운 이유

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
지원정책이 기업 현실과 맞지 않는다	1.0	7.0	31.3	44.8	15.9	3.7
지원 정책 신청 절차가 까다롭다	0.0	4.5	44.3	34.3	16.9	3.6
지원 정책을 잘 모른다	2.0	6.5	41.3	29.9	20.4	3.6

<표 5-30>은 기업이 일·생활 균형 제도를 도입하는 이유를 보여주고 있다. 제도를 도입하지 않는 기업(48개, 17.7%)을 제외하고 응답한 인사담당자들의 응답 결과를 보면 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고(39.9%)가 가장 높았고 그 다음으로 상급자의 도입 의지(22.9%)가 높았다. 그 이외의 답변으로는 정시퇴근(18시)이라 상관없음(0.4%), 사회적분위기 흐름(0.4%), 업무효율성 증가(0.4%), 연장근무 수당 등 불필요한 수당지급 막음(0.4%), 직원 희망(0.4%) 등이 있었다.

<표 5-30> 일생활 균형 제도 도입 이유

구분	비율(%)
근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고	39.9
상급자의 도입 의지	22.9
정부 기관 지원	9.6
기업의 업무량 절감	5.2

6) 일생활 균형 제도에 대한 기업 문화

가족친화 직장문화를 위해 제공하고 있는 프로그램은 무엇이 있는지를 조사하였다. 34.6% 기업이 가족친화 직장문화를 위해 제공하는 프로그램이 없다고 대답하였고 가장

많이 사용하고 있는 프로그램으로 정시퇴근 독려를 위한 캠페인(23.2%)을 많이 하는 것으로 나타났다. <표 5-31>에 제시된 프로그램 외에도 샌드위치데이 휴가(0.4%), 직원가족 초대 송년회(0.7%), 직원가족콘도 제공(0.4%), 금요일 30분 조기퇴근(0.4%), 매달 1회조기퇴근(0.4%), 가족사랑비 지급(0.4%), 매주금요일 패밀리 데이 시행(0.4%), 자율출근제(0.4%) 등을 실시하고 있다고 응답하였다.

<표 5-31> 가족친화 직장문화 제공 프로그램

구분	비율(%)
정시퇴근 독려를 위한 캠페인	23.2
임산부 배려문화 조성	10.7
가족사랑의 날 운영	9.9
직원가족 프로그램 (초청행사, 주말농장 등)	8.1
가족친화 교육 프로그램 제공	5.5
일하는 문화 개선 캠페인	4.8
없음	34.6

<표 5-32>은 일·생활 균형 기업문화를 위한 최고경영자의 의지에 관해 5점 척도로 조사한 결과이다. 그 결과, 모두 보통(3.0) 이상으로 나타났다. '직원들을 존중하는 편이다(3.9)', '직원들과의 의사소통을 위해 노력한다(3.9)', '직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다(3.7)'순으로 점수가 높았고 그에 비해 상대적으로 낮은 항목은 '핵심가치(경영전략)로서 일·가정 양립의 필요성을 강조하며 이를 공식적으로 표명한다'(3.3), '직원들의 일·가정 양립을 위해 다른 기업에 비해 많은 노력을 하고 있다'(3.4) 등으로 나타났다.

<표 5-32> 일·생활 균형 기업문화를 위한 최고경영자의 의지

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
핵심가치(경영전략)로서 일·가정 양립의 필요성을 강조하며 이를 공식적으로 표명한다	5.0	12.4	41.8	25.4	15.4	3.3
관리자들에게 직원들의 일·생활 균형을 실천할 수 있도록 독려한다	1.5	12.9	37.3	31.8	16.4	3.5

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다	1.0	8.0	34.3	38.3	18.4	3.7
직원들의 일·가정 양립을 위해 다른 기업에 비해 많은 노력을 하고 있다	2.0	15.4	42.3	25.9	14.4	3.4
직원들을 존중하는 편이다	0.5	5.0	28.9	37.3	28.4	3.9
직원들과의 의사소통을 위해 노력한다	0.5	5.0	31.8	34.3	28.4	3.9

〈표 5-33〉는 일·생활 균형 기업문화를 위한 회사의 지원 및 분위기에 관하여 조사한 결과이다. 그 결과, 모두 평균(3.0) 보다 높은 긍정적인 분위기로 나타났다. ‘우리 회사는 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기 어렵다(4.2)’, ‘우리 회사에서는 개인적인 사유로 휴가나 반차를 사용하는 직원은 일에 헌신하고 있지 않다고 여겨진다(4.2)’, ‘우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다(4.0)’, ‘우리 회사에서는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다(4.0)’, ‘우리 회사는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다(3.9)’ 순으로 휴가 사용, 정시 퇴근, 회식 등에 자유로운 조직분위기인 것으로 나타났다. 그러나 상대적으로 ‘우리 회사에서는 직원들에게 일과 생활 균형을 잘 수행할 수 있는 기회가 주어진다(3.3)’ 항목은 다소 평가가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 5-33〉 일·생활 균형 기업문화를 위한 회사의 지원 및 분위기

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
우리 회사는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다*	35.8	38.3	18.4	7.0	0.5	4.0
우리 회사는 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기 어렵다*	43.8	40.3	13.4	2.0	0.5	4.2
우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다*	40.3	29.4	23.9	5.5	1.0	4.0
우리 회사는 삶에 있어서 일이 최우선시 되는 분위기이다*	25.9	26.4	32.8	14.4	0.5	3.6
우리 회사는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다*	33.3	36.3	20.9	9.0	0.5	3.9
우리 회사에서 장시간 근무는 경력개발에 도움이 된다*	22.4	37.3	27.9	10.9	1.5	3.7

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
우리 회사는 가정 일 개인 일에 너무 헌신하는 근로자는 일에는 헌신하기 어렵다는 분위기이다*	26.9	33.8	29.4	10.0	0.0	3.8
우리 회사에서는 개인적인 사유로 휴가나 반차를 사용하는 직원은 일에 헌신하고 있지 않다고 여겨진다*	41.8	38.3	16.9	3.0	0.0	4.2
우리 회사에서는 가정일보다 직장일을 우선시하는 근로자가 생산적인 근로자로 여겨진다*	30.3	27.9	30.3	11.4	0.0	3.8
우리 회사에서는 직원들에게 일과 생활 균형을 잘 수행할 수 있는 기회가 주어진다	5.0	10.9	47.8	25.4	10.9	3.3

주) *: 역코딩 문항

<표 5-34>과 <표 5-35>는 일·생활 균형 기업문화를 위한 회사의 인사관리 및 근로 시간에 관해 조사한 결과이다. 그 결과 보통(3.0) 이상들의 응답을 하는 것으로 나타났다. ‘우리 회사의 평가 및 보상시스템은 능력 또는 성과에 기반하고 있다(3.5)’, ‘우리 회사는 유연근무(근로시간 및 근로 장소를 유연하게 선택하여 근무)를 하는 직원을 대상으로 한 평가 및 보상에 불이익을 주지 않기 위한 고려가 있다(3.5)’로 나타났다. 근로 시간 또한 보통(3.0) 이상들의 응답을 하는 것으로 나타났고 ‘우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다(4.1)’, ‘우리 회사는 평소 초과근로를 거의 하지 않는다(3.7)’가 높게 나타났다. ‘우리 회사는 상황에 따라 근무시간을 유연하게 조정할 수 있다(3.1)’는 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 5-34> 일·생활 균형 기업문화를 위한 회사의 인사관리

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
우리 회사의 평가 및 보상시스템은 능력 또는 성과에 기반하고 있다	2.0	11.4	36.8	32.3	17.4	3.5
우리 회사는 유연근무(근로시간 및 근로 장소를 유연하게 선택하여 근무)를 하는 직원을 대상으로 한 평가 및 보상에 불이익을 주지 않기 위한 고려가 있다	5.0	9.5	50.7	17.9	16.9	3.5

<표 5-35> 일생활 균형 기업문화를 위한 회사 근로시간

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
우리 회사는 상황에 따라 근무시간을 유연하게 조정할 수 있다	7.0	21.4	31.3	31.3	9.0	3.1
우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다	2.0	6.0	21.4	26.4	44.3	4.1
우리 회사는 평소 초과 근무를 거의 하지 않는다	1.5	15.4	25.4	30.3	27.4	3.7
우리 회사는 합리적으로 업무분장이 이루어 진다	1.0	10.9	42.8	30.8	14.4	3.5

<표 5-36>는 일·생활 균형 제도를 시행하고 난 이후 제도사용 전과 후를 비교한 결과이다. 모든 항목은 평균(3.0) 이상의 응답을 하였고 근로자 근무태도(3.8), 이직률 감소(3.8), 직장만족도 향상(4.0), 근로자 생산성 향상(3.9), 기업 생산성 향상(3.9)과 관련하여 전과 후의 변화가 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 5-36> 일생활 균형 제도 시행하고 난 이후 사용 전·후 비교

(단위: %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	해당 없음	평균
지각·결근 감소 등 근로자 근무태도 향상	3.0	6.0	51.7	10.9	7.0	21.4	3.8
근로자 이직률 감소	3.0	8.0	44.3	15.4	9.0	20.4	3.8
근로자 직장만족도 향상	1.5	3.0	43.3	18.4	14.9	18.9	4.0
근로자 생산성 향상	1.5	4.0	49.3	17.4	9.0	18.9	3.9
기업 생산성 향상	1.5	5.0	47.8	17.9	9.0	18.9	3.9

일·생활 균형 제도에 대한 기업문화는 전반적으로 긍정적인 결과를 보여주는 것으로 나타났다. 최고경영자의 의지, 회사의 지원·분위기, 인사관리, 근로시간 등이 평균(3.0) 이상으로 나타났고 일·생활 균형 제도를 시행하고 난 후 직원들의 직장만족도가 크게 향상된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 인사담당자의 인터뷰 조사에서도 알 수 있듯이 수평적 조직문화, 직원 중심의 복리후생, 성과중심 조직문화 지양 등이 직원들의 일·생

활 균형이 될 수 있게 하는 것을 알 수 있었다.

CEO를 비롯한 임원들이 거의 창업 멤버인지라 오랜 시간에서 나오는 연대감, 그리고 그러한 부서장들과 일을 하고 있다는 데서 나오는 부서원들의 존경심, 부서원들을 직접 가르치고 키워냈다는 부서장들의 자부심, 이 3가지를 바탕으로 한 평등하고 수평적인 관계가 우리 구성원들의 만족감을 유지하는 원동력을 자부합니다.

아무래도 유연근무제와 자유로운 휴가 사용 때문이 아닐까 싶어요. 더불어 음악활동이나 운동 등 체력단련 및 자기계발비를 지원하는 제도, 음주문화 중심의 전체 회식을 지양하고 팀워크를 다지기 위한 자율적인 부서별, 팀 회식을 권장하는 조직문화가 좋은 조직문화 형성에 도움이 되고 있어요.

기업규모가 작아 성과경쟁보다는 협업을 잘 해야 오히려 업무가 가능하기 때문입니다. 그리고 앞에서도 말했듯이 자체 원천 기술을 보유하고 있다는 기술적 우위성과 특수성이 있기에 가능한 일이라고 생각합니다.

3. 소결

지금까지 서울시 소재 강소기업 인사담당자를 대상으로 조직수준의 일·생활 균형 실태를 분석하기 위하여 근로시간, 휴가/복리후생제도, 출산·돌봄 지원 제도, 유연근무 제도, 일·생활 균형 제도 시행 장애요인, 일·생활 균형 제도에 대한 기업 문화 등에 대해 살펴보았다. 결과를 종합해 보면, 아직도 다수의 기업에서는 연장근무, 휴일근무를 하고 있으나 그 횟수는 미비하였다. 그리고 직원들의 휴가 사용에서도 높은 소진율을 보여주고 있었다. 인사담당자들과의 인터뷰를 통해 회사가 초과근로를 지양하는 분위기이거나 특정시기에만 사용하고 있었고 과거에 비해 직원들이 휴가를 사용하는데 있어 부정적인 분위기를 조성하지 않는 것으로 알 수 있었다. 일·생활 균형 제도인 출산·돌봄 지원 제도는 법적으로 반드시 부여되어야 하는 육아휴직, 출산휴가 등은 높은 도입율과 활용율을 나타낸 반면 유연근무제도의 도입율과 활용율은 저조한 것으로 나타났다. 이러한 제도들이 시행하는데 어려운 이유에 대해서는 출산·돌봄 지원 제도는 휴가로 인한 업무공백, 유연근무제도는 관련된 기업과의 관계가 높게 나타났다. 이러한 제도들이 실현되기 위해 가장 필요한 사항으로 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성, 정부 지원 확대라고 나타났다. 이는 정부와 기업들의 노력이 함께해야 하는 필요가 있음을 추측할 수 있다. 그러나 조직 내 일·생활 균형 제도에 대한 기업 문화인 최고경영자의 의지, 회사

의 분위기, 인사관리 등은 평균이상으로 긍정적 이었고 일·생활 균형 제도 시행 후의 직원들의 직장 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.

강소기업임에도 불구하고 일·생활 균형 운영이 잘 되고 있는 이유는 무엇일까? 이는 최고경영자의 의지와 조직문화임을 볼 수 있다. 인사담당자들의 설문조사와 인터뷰 조사에서 볼 수 있듯이 최고경영자, 임원, 그리고 중간관리자의 역할이 중요함을 알 수 있었다. 조직의 새로운 변화 즉 제도의 도입과 활용, 조직 분위기에 있어서는 최고 경영자의 인식뿐만 아니라 임원과 중간관리자들의 인식과 지원이 함께 동반되어야 한다. 이러한 인식과 더불어 일·생활 균형을 지원하는 조직문화가 조성되어야 한다. 근로시간 변화에 대한 임직원 인식 변화를 위한 교육, 성과중심의 조직문화 지양, 직원들의 일·생활 균형을 위한 복리후생 지원 등의 조직문화가 직원들의 직장 만족도를 높여주는데 이바지하였음을 볼 수 있었다.

이를 통해 얻은 결론은 다음과 같다. 첫째, 기업에서 근로자의 근로시간은 법적 기준을 준수하고 있지만 아직도 대다수의 기업에서는 초과근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 기업의 임원이나 직속상사들의 정시퇴근에 대해 인식이 많이 변했다고 하더라도 직무특성 또는 거래처와의 관계 등으로 초과근무를 할 수 밖에 없는 상황이 발생할 수 밖에 없다. 따라서 정부 차원에서 기업들이 그들의 상황에 맞게 근로시간 조정을 할 수 있도록 근로시간 컨설팅 지원이 필요하다.

둘째, 출산·돌봄 지원 제도는 많은 기업에서 도입하고 사용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여성의 출산휴가와 육아휴직 사용에는 당연한 것으로 받아들이는 반면 남성의 출산휴가와 육아휴직에는 부정적인 시각인 것을 알 수 있었다. 아직도 육아는 여성이 하는 것이라는 인식이 크게 작용하는 것으로 볼 수 있지만 인터뷰 조사에서 알 수 있듯이 현실적으로 금전적인 부분이 남성의 출산휴가나 육아휴직을 선택하는데 가장 큰 걸림돌로 작용이 되는 것으로 나타났다. 따라서 조직 차원에서는 남성 육아휴직에 대한 인식 변화와 조직 분위기가 전환이 필요하고 더 나아가 정부 차원에서는 실질적인 금전적 또는 정책 지원이 필요하다.

셋째, 기업의 복리후생제도의 변화가 필요하다. 시대는 변하고 있고 기업마다 직원들의 필요한 복지는 다를 것이다. 그러나 현재의 복리후생제도는 모든 기업이 비슷한 제도를 지원하는 경향이 있다. 직원들을 통해 가장 필요한 복지가 무엇인지를 조사를 하고 조직에 맞는 복리후생제도를 갖추는 것이 필요할 것이다. 또한 기업의 복리후생제도가 직원들의 위해 많이 운영되고 있지만 일·생활 균형에 도움이 될 수 있는 실질적인

복지 제도는 아직 많이 부족한 실정이다. 직원의 건강, 여가뿐만 아니라 육아, 보육에 도움이 될 수 있는 조직 지원이 필요할 것이다.

마지막으로 이러한 일·생활 균형이 잘 이루어 질 수 있도록 정부 차원에서 다양한 기업들이 소통할 수 있는 플랫폼 지원이 필요하다. 현재 각 부처마다 기업의 일·생활 균형을 위한 제도, 우수 사례, 정책 지원 등을 홍보하고 있지만 이는 정부가 기업에게 일 방향적이다. 기업의 인사담당자들과 함께 양방향 소통이 가능할 수 있는 것이 필요하다. 서로 다른 기업들이 현재 일·생활 균형을 위해 근로자들에게 어떻게 지원하고 있는지, 각 제도에 대한 현장에서는 어떻게 생각하고 있는지 등에 대해 정부와 기업 간 또는 기업과 기업간의 커뮤니케이션을 원활히 할 수 있는 플랫폼이 있다면 일·생활 균형이 활성화하는데 기여할 수 있을 것이다.

VI. 해외 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점

1. 서론

일생활균형과 관련된 지역차원의 정책화 가능성을 모색하기 위해, 일생활균형에 대한 논의가 먼저 시작된 해외사례를 살펴보았다. 해외사례는 탈상품화의 정도를 기준으로 탈상품화의 정도가 높은 스웨덴과 중간수준의 보수주의적 유형에 해당되는 독일, 그리고 탈상품화의 정도가 상대적으로 낮은 일본 등 3개 국가의 사례를 살펴보았다.

해외사례의 비교가능성을 확보하기 위해, 각각의 사례 분석의 틀을 공유하였다. 우선 일생활균형과 일가정양립의 개념적 차이가 각 사례국가에서 존재하는지 여부를 통해 일가정양립과 일생활균형 개념이 갖는 정책적 차이점을 확인하였다. 일생활균형과 일가정양립은 이론적인 논의에서는 매우 상이한 개념으로 구분되고 있지만, 정책적 차원에서는 각 나라마다 정책적 차이를 보이지 않을 수도 있기 때문이다.

다음으로 각국 사례에서 일생활균형을 둘러싼 핵심적 쟁점이 어떻게 형성되었는지를 살펴보았다. 일생활균형을 둘러싼 핵심쟁점이 여전히 일가정양립의 관점 내에서 여성노동력의 경제적 활용이라는 경제주의적 관점에서 제기되고 있는지, 아니면 노동시간과 생활시간이라는 시간주권의 확보라는 차원에서 보다 적극적인 개념적 확장의 차원에서 쟁점이 형성되고 있는지, 더 나아가 일생활균형을 노동생활의 질 담론을 둘러싼 사회경제적 거시변화가 일생활균형 논의에 반영되어 있는지 등 일생활균형을 둘러싼 개별 국가의 접근을 쟁점과 논쟁을 중심으로 살펴보고자 했다.

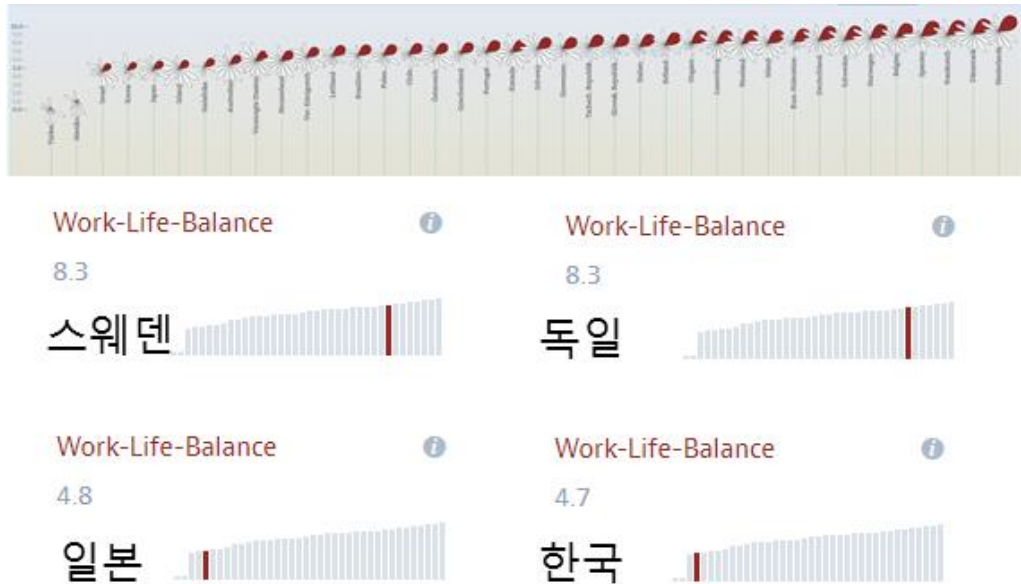
일생활균형에 대한 정책적 접근에서는 우선적으로 개별 국가의 법제도 및 정책방향이 중요하다. 중앙정부 차원에서의 일생활정책에 대한 법제도화의 정도와 법제도의 실현을 위한 중앙정부의 정책방향은 일반적으로 법제도에 대한 제정권한을 갖고 있지 않은 지방정부의 일생활균형 정책의 거시적 환경변수로 작용한다. 따라서 해외사례에서 살펴보고 있는 개별사례에서 중앙정부가 추진하고 있는 일생활균형 관련 제도화의 내용과 정도를 분석하였다.

일생활균형은 기본적으로 일의 영역과 생활영역의 균형을 추구한다. 일의 영역은 전통적으로 시장과 기업의 영역이며, 기업의 근로시간정책 및 복지정책을 통해 현실화된다. 따라서 중앙정부가 추진하는 법제도 및 정책에 대한 기업의 수용성과 정착 효과 등

을 간단하게나마 살펴볼 필요가 있다.

OECD는 일생활균형과 관련된 더 나은 생활 지표(OECD Better Life Index)를 통해 각 국가별 일생활균형 순위를 발표하고 있다. 2017년 기준으로 일생활균형 지표 순위는 스웨덴과 독일이 각각 8.3점, 일본이 4.8점, 한국이 4.7점으로 제시되어 있다. OECD 전체 순위로는 스웨덴과 독일이 공동 7위, 일본이 34위, 한국이 35위에 해당된다. 일본과 한국 뒤로는 이스라엘, 멕시코 및 터키만이 존재한다. 일본과 한국은 일생활균형 측면에서 OECD 국가 내에서 거의 최하위 수준이라고 할 수 있다. 이러한 국가간 차이가 발생하는 이유는 무엇일까? 이 보고서의 해외사례 분석에서는 정책 효과와 수용성이라는 측면에서 이러한 격차 발생의 원인을 분석해 보았다.

[그림 6-1] 사례국가의 OECD 일생활균형 순위



자료 : OECD, 2017 (<http://www.oecdbetterlifeindex.org>)

이 보고서의 주제는 지역 차원에서 일생활균형을 정착시키고 확산시킬 수 있는 방안을 모색하는 것이다. 따라서 중앙정부 차원의 일생활균형 정책과는 별도로 각 사례국가의 지역 차원의 일생활균형 정책을 살펴보았다. 여기에서 다루고 있는 해외사례는 독일과 같은 연방국가의 형태를 갖기도 하고, 스웨덴이나 일본의 경우처럼, 지역분권과 지역자치의 전통을 갖는 등 국가의 형태가 상이하다. 이로 인해, 동일한 지역이라고 하더라도

도, 지역의 행정적 권한과 역할이 서로 상이하기 때문에 동일한 수준에서의 비교는 가능하지 않다. 예를 들어, 연방국가인 독일의 지역정부는 사회, 문화 및 교육, 지방행정 영역에서 독자적인 법률제정권을 갖고 있지만, 스웨덴과 일본은 조례 수준의 제도적 권한만을 갖고 있다.

이러한 차이에도 불구하고, 크게 지역 차원에서 일생활균형 정책이 중앙정부와 어떻게 연계되고, 어떠한 측면에서 독립적으로 추진되고 있는지를 분석하였다. 국가형태의 차이를 최소화하기 위해, 지역 차원의 일생활균형 정책은 주로 실천적 정책수단을 중심으로 살펴보았다. 독일은 자아랜드, 노르트라인 베스트팔렌 및 바덴 뷔르템베르크의 3개 지역 사례를 중심으로, 스웨덴은 스톡홀름에 있는 단테뤼드 기초자치단체를 중심으로, 일본은 지역 일반의 내용을 기본으로 하고 간략하게 사이타마현과 후쿠오카시의 사례를 소개하고 있다.

2. 스웨덴 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점

1) 스웨덴 일생활균형의 배경

(1) 일생활균형의 등장

‘일 가정 양립’이라는 용어는 1800년 서구에서부터 시작된 개념으로 노동을 제공하고 돈을 벌기 위한 직장생활과 더불어 가족에 대한 책임까지도 함께 보장받을 수 있도록 하는 일련의 조치들로 이해되었다(Lewis, 2003). 그러던 중 개인의 삶을 강조하는 개인주의가 확산되면서 영국에서 처음으로 ‘일 생활 균형’이라는 개념이 등장하였고, 이후 유럽사회에서의 일 가정 양립은 일과 가족 돌봄의 문제를 넘어 일과 생활의 균형을 유지하기 위한 개념으로 확장되었다. 스웨덴도 다른 유럽 국가들과 마찬가지로 ‘일 가정 양립’과 ‘일 생활 균형’을 혼용하다가 1970년대 후반부터 공식적으로 ‘일 생활 균형’이라는 용어를 사용하기 시작하였다.

스웨덴에서 개인주의는 사회민주주의를 바탕으로 하는 평등의 가치와 맞물려 다른 사람에게 피해를 주면 안 된다는 사회적 합의를 만들어 냈으며, 이러한 사회적 분위기는 가사 및 육아와 관련한 일들이 다른 사람의 노동으로 대체되는 것에 대해 부정적으로 보는 시각이 강했다. 이러한 사회의 전반적 분위기 속에 1970년 당시 스웨덴의 총리였던 울로프팔메(Sven Olof Joachim Palme)의 대개혁안이 발표되면서, 가사와 육아는 여성이 아닌 국가 차원에서 제공되어야 할 복지로 인식되었으며, 이는 국가 차원

의 복지 지원의 근간이 되었다(Anell & Haas, 2010). 팔메 총리는 인권, 민주주의, 경제성장을 위한 성평등의 중요성을 강조했으며, 이에 맞는 구체적인 정책들을 디자인 하고 시행함으로써, 스웨덴이 세계 최초로 부모휴가제를 도입하고, 옴부즈만 제도를 운영 할 수 있도록 했다. 이러한 혁신적인 제도의 운영과 다양한 실험적 정책(개인 과세단위의 채택, 육아휴직의 체계화, 아동 수당 지급 등)은 여성이 사회 경제활동을 지속할 수 있도록 했으며, 이는 향후 전 세계적으로 저출산·고령화 문제에 직면했을 때에도 스웨덴은 높은 여성 고용률과 출산율을 지속할 수 있게 하는 원동력이 되었다. 이처럼 스웨덴은 초기에는 복지 정책을 바탕으로 '일 생활 균형'에 대하여 성평등 정책과 가족제도를 중심으로 접근하였다(홍희정, 2018).

그러나 1990년 후반부터 '일 생활 균형'은 특정 계급이나 성별에 국한 되지 않고, 모든 사람에게 적용되는 중요한 사회적 개념으로 확대되었다. 따라서 향후 개인의 삶의 방향이나 직업 선택 등에 있어서 노동 시간, 근로 형태, 근무 환경 등은 사회적으로 중요한 요소로 고려되었다 (Bird, 2006). 이는 스웨덴의 복지 정책에 있어 근로 시간 정책이 핵심 요소로 부상하는 계기가 되었으며, 이때부터 사회적으로 노동 시간 단축에 대한 다양한 논의가 시작되었다.

(2) 스웨덴에서 일 생활 균형이 등장하게 된 문화적 배경

스웨덴에서 일 생활 균형에 대한 논의가 활발하게 논의되고, 발전하기 시작한 것은 성평등의 발전과 스웨덴 사회에 오랜 시간 뿌리 내린 라곰(Lagom), 트리켓(Trygghet), 피카(Fika)와 같은 생활 철학의 영향이 컸다.

① 성평등의 발전

스웨덴은 1970년대 올로프팔메의 대개혁안을 중심으로 성평등 관련 정책과 제도가 급진적으로 발전했다. 이는 당시 세계대전 이후 남성을 대신해 사회 경제활동을 하던 여성들이 가정으로 돌아가지 않고, 노동시장에 그대로 남아 정당한 노동권을 요구하면서 구체화되었다. 당시 주요 정책으로 직장 내 성차별 금지, 출산 휴가자 차별금지, 출산 후 부모 휴가제 실시, 3세 미만 영유아 시설 확충, 양성평등 보너스 제도 등을 들 수 있다. 뿐만 아니라 출산 후 자녀가 성년으로 성장하기 까지 국가가 다양한 지원을 하는 등 유자녀 가정의 삶의 질 향상 도모를 위한 많은 정책이 시도되었다. 이러한 정책은 스웨덴에서 일 생활 균형이 등장하는 밑거름이 되었다.

② 스웨덴 생활 철학 : 안테라겐(Jantelagen), 라곰(Lagom), 트리켓(Trygghet)

일 생활 균형이 스웨덴 사회에서 자연스럽게 발전될 수 있었던 이유로 스웨덴의 오랜 생활철학인 안테라겐, 라곰, 트리켓의 영향을 들 수 있다.

안테라겐은 덴마크계 노르웨이인 소설가 악셀 산데모세(Aksel Sandermose)의 1933년 작품 ‘도망자, 자신의 자취를 가로지르다 (En Flyktning krysser sitt spor)’에 등장하는 가상의 도시 안테(Jante)를 중심으로 벌어지는 이야기에서 유래 되었다. 소설 속 도시인 안테를 다스리는 10가지 법이 오늘 날의 안테의 법칙으로 스웨덴어로 법률을 뜻하는 lag와 관사 en에 Jante가 합쳐져서 안테의 법 또는 안테의 법칙이라고 한다. 현재 스웨덴 사회에서 안테의 법칙은 관습적으로 조직 문화 속에서 지켜지고 있기 때문에 실제 직장 생활에 많은 영향을 미친다. 스웨덴에서 초과근무와 같은 긴 노동이 허락 되지 않는 것도 안테의 법칙 속에서 그 이유를 찾을 수 있다.

<표 6-1> 안테의 법칙

1. Du skall inte tro att du är något. 당신이 특별하다고 생각하지 마라
2. Du skall inte tro att du är lika god som vi. 당신이 다른 사람보다 선하다고 생각하지 마라.
3. Du skall inte tro att du är klockare än vi. 당신이 다른 사람보다 똑똑하다고 생각하지 마라.
4. Du skall inte inbilla dig att du är bättre än vi. 당신이 다른 사람보다 더 낫다고 생각하지 마라.
5. Du skall inte tro att du vet mer än vi. 당신이 다른 사람보다 더 많이 안다고 생각하지 마라
6. Du skall inte tro att du är förmer än vi. 당신이 다른 사람보다 더 중요하다고 생각하지 마라
7. Du skall inte tro att du duger till något. 당신이 다른 사람 보다 더 잘한다고 생각하지 마라.
8. Du skall inte skratta åt oss. 다른 사람을 비웃지 마라
9. Du skall inte tro att någon bryr sig om dig. 누구든 당신한테 관심을 가질 거라고 생각하지 말라
10. Du skall inte tro att du kan lära oss något. 당신이 누군가를 가르칠 수 있다고 생각하지마라.

라곰은 ‘적당하게’ ‘알맞은’과 같은 균형을 뜻하는 말로 8~11세기 바이킹 시대 때부터 지금까지 스웨덴에서 중시되는 덕목이다. ‘팀을 둘러싼(around the team)’을 뜻하는 ‘라겟 음(Laget om)’에서 유래했다. 이는 큰 계획을 세우기 보다는 적당히 실현 가능한

계획을 세우고, 큰 성취보다는 작은 성취를 소중히 여기고, 충분한 휴식을 통해 규칙적인 생활을 영위하는 것을 중시한다. 이러한 관습은 개인에게는 균형적인 삶을 강조하고, 크게는 자신이 속해 있는 지역사회, 환경과의 조화를 중요하게 여기도록 함으로써, 이는 향후 스웨덴 사람들의 직장 문화에도 고스란히 반영된다. 스웨덴의 트리켓 ('안전하게', '안정적으로'의 뜻) 또한 라곰과 같이 스웨덴 조직 문화에 잘 스며 들어 있다.

이러한 안테의 법칙, 라곰, 트리켓과 같은 스웨덴의 생활철학은 스웨덴에서 직장 생활을 할 때 지켜야 할 규칙으로 작용한다. 따라서 스웨덴에서는 일반적으로 하루 8시간 근무 시간을 준수하며, 초과 근무나 회식 등으로 삶의 균형을 깨트리는 일을 지양한다. 스웨덴은 주어진 시간에 자신의 업무를 자유롭게 배분하고, 일을 효과적으로 하는 것을 선호한다. 따라서 특별히 초과 근무가 필요한 직종에 종사하거나, 예외적인 상황이 아니면, 초과 근무를 하는 사람을 부정적으로 인식하는 경향이 있다. 이는 스웨덴 기업에서 근무하는 사람들과의 인터뷰를 통해 보다 잘 이해할 수 있다.

“직종에 따라 차이가 있겠지만, 스웨덴에서는 대부분 정규 근무시간을 지켜요. 초과근무를 하는 경우가 거의 없어요. 제가 처음 스웨덴 회사에 입사했을 때, 관련 업무를 익히느라 늦게까지 야근을 했었어요. 그때 동료 중 누군가 적당히 하라고 했어요. 당시에는 그 의미를 알지 못했는데, 지금 생각해 보면 스웨덴 동료들에게 제가 특이한 거였죠. 업무 시간에 주어진 일을 해결하지 못할 만큼 무능하다고 비쳤던 것 같아요” (Hwang, Bosch Internal Controller)

“저는 업무상 초과근무를 많이 해요. 최근에는 매일 1시간 정도 더 근무를 해요. 바쁜 시기이거든요. 하지만 이 시기만 지나면 초과근무를 하지 않아요. 근무시간 안에 모두 할 수 있는 일거든요. 잘 아는지 모르겠지만 스웨덴에는 라곰이라는게 있어요. 오늘 하루 일을 많이 한다고 해서 업무 성과가 높아지지 않잖아요. 적당히 자신만의 페이스를 유지하는 것을 스웨덴에서는 중요하게 생각해요. 그리고 지금과 같이 비상 상황을 제외하고는 절대 초과근무를 하지 않아요. 만약 제가 일반적인 상황에서 초과근무를 한다면 동료나 회사는 자기관리가 부족한 사람으로 판단할 거예요.” (Andreas, Mycronic Senior Engineer).

③ 피카(Fika) 문화의 발달

스웨덴에서 일 생활 균형에 대한 논의에서 중요한 것 중 하나가 피카(Fika) 문화이다. 피카는 스웨덴어로 커피를 뜻하며, 보통 케이크 등 디저트류와 함께 곁들여 커피 시간을 가지는 것을 의미한다. 한국어로 번역하면 휴식시간을 뜻한다. 스웨덴 직장에서

피카는 보편적인데 일반적으로 오전이나 오후에 10-20분 정도 커피를 마시며 동료들과 화목을 도모한다. 기관에 따라 다르지만, 매주 또는 격주에 한번 30분~1시간 정도 길게 피카를 갖는 경우도 있다. 그리고 피카 때, 직원 복지 차원에서 간단한 연주회를 열기도 하고, 사회적 이슈를 토론하기도 하며, 강사를 초청한 아주 짧은 강연을 하기도 한다. 일반적으로 피카는 근무시간에 포함되기 때문에 긴급한 업무를 보는 경우를 제외하고는 대부분이 참석하여 즐긴다. 스웨덴의 피카는 대중 매체를 통해서 인근 국가에 소개 될 정도로 독특한 스웨덴의 직장 문화이며(BBC News, 2016), 조직의 업무 성과에 긍정적으로 기여하는 것으로 알려져 있다. 따라서 스웨덴에서 피카는 단순한 휴식의 차원을 넘어 직장 생활 속에서 개인과 조직의 균형을 맞추고, 한 개인의 생활에서도 적절한 휴식을 통한 일과 생활의 균형을 맞출 수 있도록 하는 사회의 중요한 의식이다. 이러한 의식을 통해 일생활 균형이 스웨덴 사회 내에 자연스럽게 자리 잡을 수 있도록 했다고 볼 수 있다. 피카에 대한 직장인들의 인식은 인터뷰에서도 확인 할 수 있었다.

[그림 6-2] 스웨덴 직장 내 피카 모습



“사실 저는 업무 특성상 다른 동료들과 크게 교류할 일이 없어요. 만약 피카가 없었다면 저는 제 매니저 말고는 아마 아무도 알지 못할 거예요. 피카를 통해 다른 동료들을 알게 되고, 교류하게 되었죠. 스웨덴에서 피카는 단순한 휴식을 넘어 사회의 중요한 관습이라고 생각해요” (Youn, Liding Stad Bistandshand-Laggare).

“피카 때 동료들과 짧게 나누는 대화 속에서 저는 많은 아이디어를 얻어요. 그리고 하루를 지낼 에너지를 충전하기도 하죠. 우리 일상에도 발란스가 굉장히 중요해요. 연구에

몰입해야하지만 지나친 몰입은 때때로 정신적, 육체적으로 사람을 매우 지치게 해요. 그래서 저는 의식적으로 휴식을 가지려고 노력하구요. 피카는 반드시 참석해요.”(Gabriele, 옴살라대학교 교수)

(3) 일생활균형을 둘러싼 핵심적 쟁점 : 근로 시간 단축¹⁸⁾

스웨덴은 근로자의 신체적 건강과 정신적 건강을 위해 장기간 노동이 부정적인 영향을 미치는 것을 방지하기 위해 1일 8시간 근로 시간을 도입했다(근로시간법 1920년 제정). 이후 지금까지 8시간 근로가 지켜지고 있다. 그러나 복지정책에서 근로 시간 정책이 핵심 요소로 부상하면서, 노동 시간 단축을 위한 다양한 논의가 전개되었다. 일 생활 균형의 출발점으로 볼 수 있는 근로 시간 단축에 대한 논의는 스웨덴에서 2018년 현재까지도 찬반론이 극명하게 대립하고 있다. 근로 시간 단축을 찬성하는 입장에서는 장시간 근로가 업무의 질을 보장하지 않기 때문에 효과적인 근로를 통해 삶의 질을 높일 수 있다고 주장하는 반면, 반대하는 입장에서는 근로 시간을 단축함으로써 사회적 비용이 증가할 것을 우려하고 있다. 이러한 쟁점에 직면한 스웨덴은 다양한 실험을 통해 노동 시간 단축에 대한 사회적 합의를 모색하고 있다.

스웨덴은 현재까지 다양한 그룹에서 노동 시간 단축 실험을 실시했다. 노동 시간 단축 실험은 1989년 스웨덴 북부지역이 키루나에서 처음 시행되었다. 홈케어 서비스 종사자들을 대상으로 동일한 임금을 지급하며, 일일 8시간이 아닌 6시간 근무가 가능하도록 지원을 했다. 당시 홈케어 서비스 종사자들의 업무 피로도가 감소하고, 일의 집중력이 더욱 높아지는 긍정적인 효과가 있었지만, 예산상의 문제로 2005년 폐지되었다. 이후 1996년 스톡홀름 시에서도 아동, 노인, 장애인을 담당하는 근로자를 대상으로 6시간 근무를 실시하였지만, 이 역시 예산상의 문제로 1999년 폐지되었다. 이 외에도 지방 자치단체 수준에서 6시간 근무제는 여러 번 시도되었지만 프로젝트 형식으로 일정 기간 내에서 시행 된 후 모두 지속되지 못한 것으로 나타났다.

이에 2015년 중앙정부는 그동안의 시행착오를 감안하여 국가 차원에서 6시간 근로 실험을 시도하였다. 중앙정부는 예테보리(Göteborg)시와 협력하여 1,200 크로나¹⁹⁾를 지원하였고, 이 실험은 2015년부터 2017년까지 2년간 실시되었으며, 연구결과는 2017년 3월 발표되었다. 이 실험은 코분, 병원, 양로원 등에서 근무하는 사회복지서비스 종

18) 홍희정(2018) “스웨덴 근로시간 단축 실험”을 주로 참고함.

19) SEK 1 = 130.5634, 한화 약 15억 6천만원

사자와 간호사를 실험집단으로 선정하였고, 실험기간동안 6시간 근로를 하지만 월급은 기존과 동일하게 지급하였다. 그리고 비슷한 규모의 기관에 종사하는 같은 직종의 대조집단을 선정하여 업무 성과 및 삶의 질 등을 비교하였다. 그 결과, 우선 건강 측면에서 실험집단이 대조집단에 비해 월등히 좋은 것으로 나타났다. 사회복지서비스 종사자들에게 흔히 발병하는 뒷목경부통증을 호소하는 자들이 감소했고, 전체 병가 사용률도 4.7%나 감소한 것으로 나타났다. 반면, 대조집단의 종사자들은 계속해서 뒷목경부통증을 호소했으며, 병가 사용률은 60% 가량 증가한 것으로 나타났다. 그리고 실험에 참여한 집단은 직업 특성 상 야외활동을 해야 하는 경우가 많은데, 실험집단의 야외 활동률은 약 85% 증가한 것으로 나타나 대조집단에 비해 야외 활동에 매우 적극적인 것을 알 수 있었다. 마지막으로 심리적인 부분에서 실험집단이 대조집단에 비해 스스로의 행복감이 높게 나타나고, 전체적인 삶의 만족도도 높은 것으로 나타났다. 따라서 연구결과를 종합해 볼 때, 근로 시간을 단축하면 보다 지속가능한 근로가 가능함을 확인 할 수 있었다. 하지만 실험을 진행하는 동안 대체 인력 고용 등 사회적 비용이 높아 투입 비용 대비 효과가 미비하다는 전문가들의 비판이 잇달았으며, 이로 인해 최종적으로 사회적 합의를 이끌어 내는 것은 실패하였다. 이에 전문가들은 6시간 근무제의 전격 도입보다는 기존에 실시하던 유연근무제와 시간제 근로의 활성화를 통해 스웨덴에 가장 적합한 일 생활 균형을 찾는 것이 중요하다고 권고 하고 있다.

스웨덴에서 직장 생활을 하고 있는 사람들은 6시간 근로 시간 단축에 대해서 어떻게 생각하는지 인터뷰를 통해 알아보았다. 그 결과 인터뷰에 참여한 3명 모두 사회복지 종사자 등 신체를 사용해야 하는 특정 직종에 종사하는 경우 6시간 근로가 효과적일 수 있으나, 일반적으로 사무직에 종사하는 근로자들은 8시간 근무가 적당하다는 의견을 밝혔다.

“직종에 따라 다르겠지만, 저와 같은 직종(IT 엔지니어)의 사람에게 6시간 근무를 하라고 하면 아마 굉장한 스트레스를 받을 거예요. 도저히 6시간 안에 끝낼 수 있는 업무량이 아니거든요. 지금과 같이 8시간은 되어야 바쁜시기와 그렇지 않은 시기를 잘 조절해서 여가를 계획할 수 있을 것 같아요” (Andreas, Mycronic Senior Engineer).

“저는 사회복지사로 근무하고 있지만 사무직에 가까워요. 그래서 현장에서 직접 일을 하지 않기 때문에 지금의 8시간 근로가 적당하다고 생각해요. 하지만 현장에 계신 분들은 육체적으로 너무 힘들 때가 많아요. 일단 몸이 힘들면 성과는 높아질 수가 없잖아요. 육체 노동을 하시는 분들에게 6시간 근로는 정말 필요한 것 같아요. 하지만 저와 같은 경우에

6시간 근로를 한다면 그건 세금 낭비라고 생각해요” (Youn, Lidingo Stad Bistandshand-Laggare).

“제 생각엔 현재의 근로 시간이 일반적인 직장인들에게 적정하다고 생각해요. 하지만 특수직에 근무 하시는 분들에게 6시간 근로가 효과적일 수 있겠죠. 이는 사회적으로 조금 더 논의해 볼 필요가 있다고 생각해요” (Hwang, Bosch Internal Controller).

2) 일생활균형에 대한 국가의 정책방향 및 내용

(1) 일생활균형과 관련 제도

① 부모육아휴직제도

스웨덴의 부모육아휴직제도는 1974년에 처음 도입되었으며, 여러 차례 개정을 통해 안정적으로 정착했다. 결혼한 부부는 아이의 출산 및 입양 시 총 480일의 육아휴직을 신청할 수 있다. 그 중에서 300일은 부부 사이에 합의하여 사용할 수 있고, 90일은 부부가 각각 반드시 사용해야 한다. 이는 남성의 육아휴직을 강제하기 위한 조치로 1993년 처음 도입했으며, 2002년 2개월로 확대함으로써, 남성이 최소 60일의 부모 휴가를 사용하도록 하였다. 스웨덴에서 남성의 육아휴직이 꾸준히 증가하고 있지만 국가사회보험청의 통계에 따르면 2016년 기준 부모육아휴직 신청 수급자의 72%는 여전히 여성인 것으로 나타났다(<https://www.forsakringskassan.se>). 이에 최근 남성들의 의무 육아휴직 일수를 늘리기 위한 의견을 모으고 있다.

<표 6-2> 부모 수당 현황

년도	부모수당			임시부모수당		
	수(명)	성별 (%)		수(명)	성별 (%)	
		여자	남자		여자	남자
1974	19,017	100	0	689	60	40
1980	27,020	95	5	3,042	63	37
1985	33,193	94	6	4,156	67	33
1990	48,292	93	7	5,731	66	34
1995	47,026	90	10	4,890	68	32
2000	35,661	88	12	4,403	66	34
2005	42,659	80	20	4,421	64	36
2010	49,719	77	23	4,657	64	36

년도	부모수당			임시부모수당		
	수(명)	성별 (%)		수(명)	성별 (%)	
		여자	남자		여자	남자
2015	53,177	74	26	6,069	62	38
2016	53,776	73	27	6,301	62	38
2017	55,798	72	28	6,551	62	38

자료: Swedish Social Insurance Agency

스웨덴에서는 아픈 자녀를 돌보기 위해 유급 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으며 자녀 1명당 120일, 자녀가 12세가 될 때까지 임금대체율 80%를 질병급여로 받을 수 있다. 또한 한부모 가정이거나 부모가 아이를 돌 볼 수 없을 경우 친척이 아이를 대신 돌볼 수 있으며, 유급휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. 스웨덴의 부모 육아 휴직 제도 변천 과정은 <표 6-3>과 같다.

<표 6-3> 스웨덴 부모 육아 휴직 제도 변천 과정 (1974-2018)

연도	부모휴가	기타
1974	<ul style="list-style-type: none"> 모성보호에서 부모보험으로 전환. 남성도 부모휴가 청구가능. 180일 유급휴가, 임금대체율 90%. 자녀가 8세가 될 때까지 사용가능 하며, 사용하지 않으면 자동소멸 아이병가제 도입(아픈 아이를 돌보기 위한 가족 휴가) 가족당 연 10일 10세 미만 자녀에 한 함, 임금대체율 90% 	
1976	<ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 확대 (210일) 	
1977	<ul style="list-style-type: none"> 자녀돌봄용 부모휴가제로 변경 자녀 수에 따른 휴가일수 	
1978	<ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 확대 (270일, 30일은 최소정액 급여) 	
1980	<ul style="list-style-type: none"> 아빠의 날(Daddy's Days) 도입, 임금대체율 90% 자녀당 연간 60일 사용 가능하며, 자녀 나이 확대 (12세) 	<ul style="list-style-type: none"> 임신휴가제도입(육체 노동직에 한함), 출산 60일 전부터 사용 가능
1985		<ul style="list-style-type: none"> 임신휴가 신청 대상자 확대, 태아의 건강에 해로울 수 있는 작업장에서 일하는 여성 포함
1986	<ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 확대 (360일) 	

연도	부모휴가	기타
	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부모휴가제 도입 	
1988	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부모휴가제는 자녀당 최대 90일까지 사용 가능 	
1989	<ul style="list-style-type: none"> • 부모휴가 확대 (450일, 90일은 최소정액 급여) 	
1990	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부모휴가제 확대 최대 120일까지 사용 가능 	
1991	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀당 휴가 첫 14일 동안은 임금대체율 80%, 나머지 기간은 90% 	
1995	<ul style="list-style-type: none"> • 부모휴가할당제 도입 (아버지의 달, 어머니의 달) • 부모 각각 최소 30일씩 사용 (임금대체율 90%, 사용하지 않으면 자동 소멸) • 나머지 390일 중 300일은 임금대체율 80%, 90일은 최소정액급여 • 부모가 아닌 자가 부모를 대신하여 아이를 돌보기 위해 휴무하는 경우 해당 급여를 지급할 수 있음. 	
1996	<ul style="list-style-type: none"> • 부모할당의 달 임금대체율 85%로 축소 (부모 각 30일) • 나머지 중 300일, 임금대체율 75%로 축소 	
1997	<ul style="list-style-type: none"> • 부모할당의 달 임금대체율 75%로 축소 (부모 각 30일) 	
1998	<ul style="list-style-type: none"> • 임금대체율 다시 80%로 확대 	
2002	<ul style="list-style-type: none"> • 부모휴가 확대 (480일, 각 60일 부모할당) 	
2006	<ul style="list-style-type: none"> • 질병 수당을 위한 소득상한은 부모수당, 임신부모수당, 임신 수당을 위한 10가지 자격 기준 금액으로 인상 	
2007	<ul style="list-style-type: none"> • 질병 수당을 위한 소득상한은 임신부모수당, 임신 수당을 위한 7.5가지 자격 기준 금액으로 축소. 부모수당은 10가지 자격 기준으로 유지 	
2008	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 보너스 도입: 부부간 부모휴가를 동등하게 배분하여 사용할수록 더 많은 보너스(세금 감면)를 제공 	
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 한부모 가정의 부모가 아파서 아이(3세 미만)를 돌볼 수 없는 경우 그 아이를 돌보는 사람에게 부모 임신 수당을 제공 	
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 중복휴가제 도입: 생후 1년 기간 동안 최대 30일까지는 부부가 동시에 부모휴가 사용 가능(이 기간 도안은 성평등보너서 적용기간에서 제외됨) • 성평등 보너스를 세금 감면 방식에서 실제 금액 지급 방식으로 변경. 부부가 휴가일수를 균등하게 사용할 경우, 최대 개별 SEK 13,500 지급 	
2014	<ul style="list-style-type: none"> • 아이가 4세 이전까지 부모 휴가 480일 중 최소 20%를 사용해야 함. • 2014년 이후 태어나거나 입양된 경우 아이의 경우 12세까지 육아수당을 지급 받을 수 있음. 	
2016	<ul style="list-style-type: none"> • 부모 할당 480일 중 부모 각각 90일 의무 할당. • 나머지 300일은 부부간 자유롭게 분배 	
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 보너스 제도 폐지 • 아이가 1살 이전에 부모와 함께 스웨덴에 거주하지 않을 경우 부모 수당이 제한됨. 	

자료: National Social Insurance Board, Swedish Social Insurance Agency and SOU 2005:73, 고용노동부 (2017) 재 구성

② 보육서비스의 공적 지원

스웨덴은 기초자치단체인 코뮌이 보육 및 초,중,고등학교 교육 서비스를 담당하고 있다. 따라서 자신의 거주 지역인 코뮌에서 보육서비스가 제공되기 때문에 부모가 아이를 어린이집에 맡기기가 비교적 수월하다. 스웨덴은 여성의 경제활동 참가율이 80%가 넘기 때문에 일반적으로 어린이집은 오전 6시부터 오후 7시까지 운영되며, 대도시에는 24시간 운영되는 어린이집도 있다. 전업주부의 경우 하루 4시간까지 아이를 맡길 수 있으며, 직장인의 경우 근무 시간 만큼 아이를 맡길 수 있도록 하고 있다. 권혜원(2016)은 자신의 연구에서 스웨덴은 보편적 보육 서비스의 인프라가 확립되어 있어 여성의 경제활동이 지속될 수 있다고 한 바 있다. 또한 스웨덴은 아이를 보육시설에 보내지 않을 경우 아이를 보호해 주는 사람에게 수당을 지급하기도 한다. 따라서 파트타임으로 일하는 경우 보육 도우미를 신청 할 수 있으며, 한국과 같이 조부모의 도움을 받는 것이 일반적이지는 않지만, 조부모가 보육시설 대신 아이를 돌보고 수당을 지급 받기도 한다. 이와 관련 된 사항은 자신의 거주지에 있는 코뮌에 의뢰할 수 있으며, 구체적인 지원 방안은 코뮌에 따라 다를 수 있다.

“저는 아이가 셋이에요. 첫 아이 때는 정신이 없었고, 둘째부터는 누군가의 도움 없이 육아를 하는 것이 너무 힘들었어요. 스웨덴도 조부모의 도움을 받기도 하는데, 일단 시택은 지방에 있고, 저희 친정은 한국에 있고 진퇴양난이었죠. 그런데 어쨌든 스웨덴에서는 신청만 하면 다양한 지원들을 받을 수가 있어요. 그래서 힘들긴 했지만, 한국에서 내 친구들이 직장을 관두고 하는 정도의 어려움을 겪진 않았어요. 어쨌든 제가 직장을 유지하면서 보육을 할 수 있는 구조가 되어 있어서 그 부분은 참 다행이라고 생각해요.” (Youn, Lidingo Stad Bistandshand-Laggare).

③ 교육훈련휴가정책

1974년부터 근로자들이 훈련 또는 학업을 지속하기 위해 휴직을 사용할 수 있도록 법적으로 보호한다. 이 법은 근로자의 직업적 이동성 촉진과 재교육의 기회를 주기 위해 마련된 것으로 직무와 완전 별개의 교육이더라도 최소 6개월 이상 훈련 받을 수 있도록 허용하고 있다. 그러나 이 휴가를 사용하기 위해서는 노조 대표의 동의가 있어야 한다. 노조에 가입 되어 있는 경우 노조 대표의 동의를 얻는 것은 어렵지 않다.

“저는 지금 회사에서 8년을 근무했는데, 5년 전에 이 제도를 통해 석사학위를 취득했어

요. 이로 인한 불이익은 전혀 없었구요. 오히려 언제든 학위를 마치고 돌아갈 곳이 있다는 생각에 대학교 졸업반일 때보다 취업에 대한 불안감도 적었습니다.” (Andreas, Mycronic Senior Engineer).

④ 유연근로제

스웨덴에서 유연근로제는 어렵지 않게 사용할 수 있다. 일반적으로 주당 30-40시간의 근무를 하고 정해진 근무 시간 내에서 자유롭게 시간을 분배할 수 있다. 업무에 지장을 초래하지 않도록 사전에 매니저와 상의만 한다면, 출퇴근 시간 뿐만 아니라 근무 형태도 조정 가능하다. 따라서 대부분의 스웨덴 직장인들은 한 달에 2~3회 정도 집에서 업무를 대신 하기도 한다. 이는 인터뷰를 통해 여러 차례 언급되기도 했다.

“스웨덴에서는 정해진 시간에 반드시 출근해야 한다고 생각하지 않는다. 모든 사람이 성과를 낼 수 있는 시간이 같지 않기 때문에 자신의 상황과 능력에 맞게 조율하는 것이 더 중요하다고 생각한다. 하루 8시간 근무를 하는데, 자신의 업무에 맞게 그 시간을 잘 활용하는 것이 중요하다고 생각한다. 나는 아침형이라서 일찍 출근을 하고 일찍 퇴근을 하는데, 나는 내 생활이 만족스럽고 한번도 업무에 지장을 초래한 적이 없다. 만약 나에게 오후 늦게 와서 일하라고 한다면 성과가 반으로 줄어들지 않을까? 생각한다.”(Gabriele, 웁살라대학교 교수)

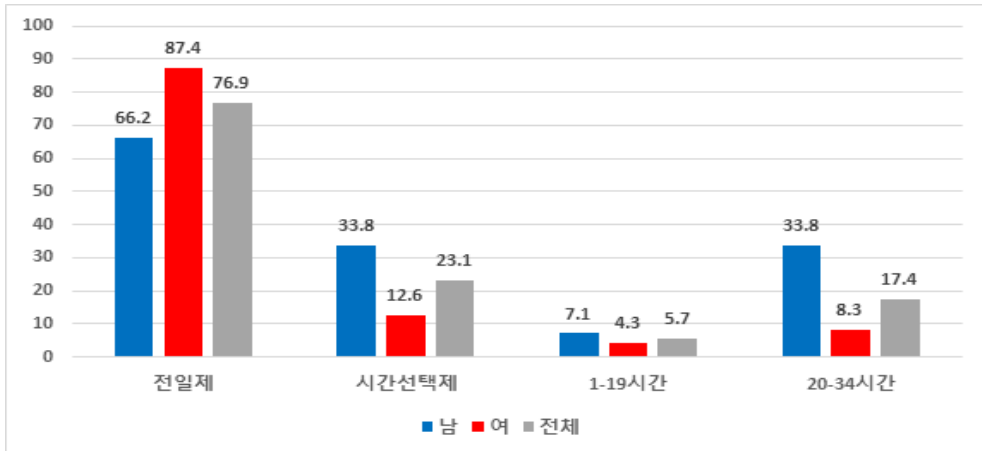
“저희 회사 같은 경우는 아예 재택근무만 하는 직원들도 있어요. 굳이 사무실을 필요로 하지 않기 때문에 오히려 비품 사용료 등을 개인에게 일정 정도 인금을 해줘요. 중요한 회의가 있을 때만 가끔 참석하시죠. 이처럼 스웨덴은 자기 일의 성과만 확실하다면 공간은 크게 중요하지 않게 생각해요. 한국도 유연근로제가 좀 더 보편화되고, 재택근무가 좀 더 늘어나야 한다고 생각해요” (Hwang, Bosch Internal Controller).

⑤ 시간제일자리

스웨덴에서 시간제일자리(일반적으로 주당 1시간~34시간)는 다른 국가들과는 다른 양상으로 발전했다. 다른 유럽 국가에서 시간제 일자리는 고용 불안의 형태로 나타나지만 스웨덴에서 시간제일자리는 기혼 여성들의 시간 활용 유연화를 위한 일환으로 시작되었다. 따라서 남성에 비해 여성의 시간제일자리 비율이 높게 나타나지만, 생애주기에 따라 근로 시간을 선택하고 향후 전일제로의 전환이 가능하다는 특징이 있다. 이는 결혼과 출산으로 여성의 경력이 단절되거나 단기계약으로 고용 불안을 겪는 다른 국가와의 차이점이다. 스웨덴은 시간제근로자의 경제적 보상 및 처우의 측면에서 전일제 근로

자에 대한 차별을 금지하고 있다.

[그림 6-3] 스웨덴 시간제 일자리(2012)



자료: SCB (2013)

현재 시간제일자리를 시행하고 있는 SEB 은행 (Skandinaviska Enskilda Banken)²⁰의 사례²¹를 잠시 살펴보면, 직원의 약 14%가 시간제 근무를 하고 있다. 정규직 시간제 대다수는 언제든지 전일제로 복귀가 가능하며 정규직 시간제 근무 형태는 주 1회 휴무일 지정 또는 매일 2시간 단축 근무 등으로 운영되고 있다. 임금, 상여, 유급 휴가 일수, 연금 등은 근로시간에 비례하여 차별 없이 지급되고 있다.

(2) 일생활균형에 대한 국가 정책의 효과 및 기업의 수용성

최근 유럽 최고의 워라벨 국가 순위 조사에서 스웨덴은 덴마크에 이어 2위를 차지했다²². 이는 그동안 근로 환경 개선을 통해 삶과 일의 균형을 맞추고자 꾸준히 노력한 결과라는 점에서 매우 의미가 있다. 스웨덴은 일찍이 일 생활 균형을 위한 다양한 국가 정책을 시도했다. 특히 앞서 언급했던 부모육아휴직제도와 보육서비스의 공적 지원은 여성의 경제 참가율을 높임으로써 경제발전에 기여하고, 남성의 육아 참여 뿐만 아니라 노동 시장 내에서의 성차별을 시정하는 등 국가의 성평등 수준을 높이는데 크게 기여했

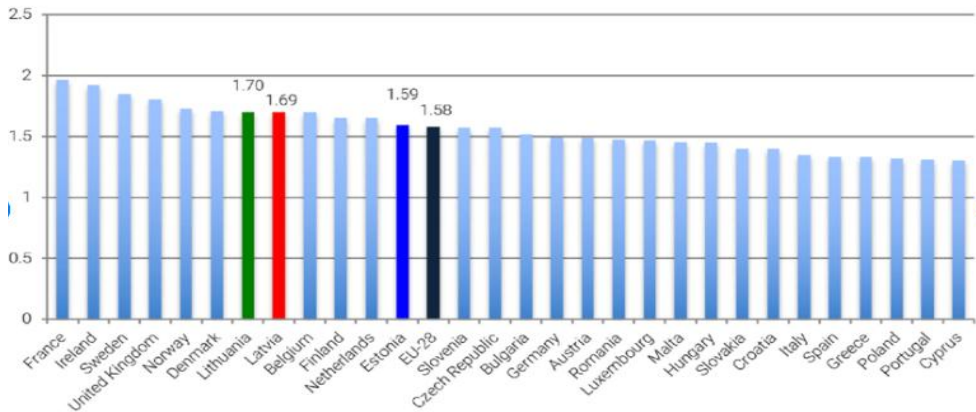
20) 전 세계 16,000여명의 임직원이 근무하는 글로벌 금융기관

21) 보도자료 “선진국은 어떻게 시간선택제를 성공시켰을까?” 2014. 03.07. 연구발표회 자료

22) 영국 대출 중계 업체인 토탈리머니(Totally Money)가 유럽 24개국 시민을 대상으로 2018년 실시

다. Swedish Institute of Labor Market Policy Evaluation (2010)에 의하면 스웨덴의 육아 휴직 제도는 맞벌이 부부에게 긍정적인 효과를 가져와 육아 휴직 참여를 독려하고, 가사 노동의 남녀 균형에 기여했으며, 여성은 남성 휴가 1개월 당 미래소득이 7% 상승한 것으로 분석되었다. 그리고 이는 나아가 저출산·고령화가 심각한 요즘 스웨덴이 다른 국가에 비해 높은 출산율을 유지할 수 있도록 하는데 크게 기여했다.

[그림 6-4] EU 출산율



자료: Fertility rates in the EU (2015)

[그림 6-5] 스웨덴 출산율 1890~2017



자료: Population Statistics, Statistics Sweden

또한 그동안 가사와 육아에서 소외되었던 아버지를 이상적인 가족모델(Dual-Earner)

로 삼음으로써 남성의 참여를 자연스럽게 끌어냈고, 이는 육아를 여성의 전유물이 아닌 부모 공동의 의무로 패러다임을 전환 시켰다는 점에서 그 의미가 크다고 볼 수 있다(고용노동부, 2017). 그리고 남성들의 육아 참여가 '의무'가 아닌 '권리'로 정책적 접근을 시도하고 대중적 인식을 끌어낸 것은 긍정적 정책 효과로 볼 수 있다(Klinth, 2008).

3) 지역 차원에서의 일 생활 균형 정책 및 제도

(1) 국가정책과 지역정책의 관계 및 차별성

스웨덴의 일 생활 균형 정책은 국가정책을 중심으로 법으로 강력하게 지지된다. 따라서 국가정책의 큰 틀 안에서 지역이나 기업은 제도를 운영한다. 그러나 국가정책이 국가의 주요 방향을 제시하는 것이라면 지역정책은 국가 정책이 제대로 이행될 수 있도록 돕는 보다 구체적인 지원 정책으로 볼 수 있다. 따라서 때로는 국가에서 법이나 제도로 규정하지 않았지만 중요한 사안이거나 지역적 특성을 반영하는 이슈에 대해서는 지역에서 자발적으로 지원책을 개발하고 지원하기도 한다. 또한 실험적인 도전이 이루어지기도 하는데, 이미 우리에게 잘 알려진 스웨덴의 6시간 근로제의 경우도 처음에는 국가차원에서 다루어진 것이 아니라 지방정부에서 지역 정책의 일환으로 실시한 것이었다. 물론 실패로 끝나기는 했지만, 실험을 통해 결국 사람들의 관심을 끌어냈다는 것만으로도 성과가 있었다고 평가되고 있다. 이렇듯 보다 자유롭게 정책을 실험해볼 수 있는 것이 국가정책과 지역정책의 가장 큰 차이점이라고 볼 수 있겠다.

“스웨덴에서 일 생활 균형과 관련된 강력한 조치들은 국가 정책으로 이미 정해져 있어요. 그래서 제가 소속된 리딩에 코뮌에서는 제가 사용하려고 하는 일 생활 균형 관련 제도들과는 상관없어요. 제가 육아휴직을 하거나 유연근무제를 선택하거나 할 때는 1차적으로 기관에 이야기를 해야 하구요. 그러면 국가 차원의 지원은 모두 지원받을 수 있어요. 법으로 보호하기 때문에 다른 사람의 눈치를 보거나 어딘가에 또 신청을 하거나 하는 일이 전혀 없죠. 단지 아직 국가 정책으로 확실히 정해지지 않은 사안들은 코뮌의 재량에 따라 기관에 권고하기도 하죠. 가령, 6시간 근무제 같은 경우는 모든 사람들이 해보고 싶다고 할 수 있는 것은 아니에요. 그런 정책이야 말로 지역 차원에서 시도하는 것이기 때문에 대상자를 모집할 때 지원을 할 수는 있어요.” (Youn, Lidingö Stad Bistandshand-Laggare).

(2) 지역차원 일 생활 균형 정책의 정책방향/정책목표

지역민의 유익을 중심으로 일 생활 균형 정책을 만들어 지원하는 하는 것이 목적이

다. 국가정책이 전 국민을 대상으로 한 보편적 욕구를 충족하는 것이라면, 지역 차원에서 지역민의 유익을 가장 우선으로 한다. 따라서 지역민이 시간을 효율적으로 활용하고, 삶의 질을 높일 수 있도록 돕는 것이 중요한 목표가 된다.

(3) 지역차원 일 생활 균형 정책의 주요 정책 수단

국가 정책에 따라 지역 차원에서 다양한 지원책을 마련하는데, 일반적으로 다양한 문화 활동 지원, 여가 생활 지원, 교육 훈련에서의 교육 프로그램 운영 등이 주요 정책 수단이 된다. 이러한 정책은 자신의 거주지가 속한 코뮌에서 이루어지며, 지원의 범위는 코뮌마다 다를 수 있다. 이는 각 코뮌의 정치적 성향, 재정 상태 등에 따라 프로그램이 달라지기 때문이다. 프로그램에 대한 정보는 일반적으로 코뮌의 홈페이지를 통해 다양한 정보를 습득할 수 있고, 지역 신문 등의 공고를 보고 신청할 수도 있다. 그러나 가끔 건강 관련 캠페인 등은 역 앞이나 마트 앞 등 유동 인구가 많은 곳에 관련 부스를 설치하고 프로그램을 직접 홍보하기도 한다. 이 보고서에서는 스톡홀름에 있는 단데뤼드(Danderyd)²³⁾ 코뮌의 일·생활 균형을 위한 프로그램을 몇 가지 소개하려고 한다.

① 교육 지원 (스웨덴어 지원)

교육 프로그램 중에서 언어를 배울 수 있는 과정이 있다. 이는 스웨덴이 국가차원에서 1년 이상 거주하며 개인 번호를 부여 받은 사람에게 제공하는 스웨덴어 교육 (SFI: Svenska för Invandrare)과 별개로 단데뤼드 코뮌에 살고 있는 사람을 위한 특별 과정으로 볼 수 있다. 일반적인 교육 과정이라기보다는 스웨덴어를 보다 유창하게 하고, 사회적 네트워크를 쌓을 수 있도록 하는 것이 과정의 목적이다. 모임을 조직하여 구체적인 안내 사항을 전달하는 것은 은퇴한 자원봉사자들에 의해 이끌리며, 프로그램 수혜자들은 대부분 인근 직장인으로 구성되어 있다. 지역 사회에 소속된 회사에서는 직원이 원할 경우 근무 시간 중 일부를 이 프로그램을 이용할 수 있도록 배려하고 있다. 이는 한 개인의 언어 능력을 향상시키는 것뿐만 아니라 장기적으로 원활한 의사소통을 통해 회사의 경쟁력을 높이고, 사회구성원으로써의 의무를 다하도록 한다는 점에서 직장 내 구성원들이나 지역민들에게도 긍정적으로 받아들여지고 있다.

그리고 단데뤼드 코뮌은 단데뤼드 교회²⁴⁾와 협력하여 정규직원이 아닌 파트타임으

23) www.danderyd.se

로 일을 하거나 프리랜서로 일하는 자들에게 특화된 스웨덴어 프로그램을 주 1회, 2시간 30분씩 지원하기도 한다.

② 지역 동호회 지원

단테뤼드에는 지역 내 회사나 지역민을 위한 동호회 지원 프로그램이 있다. 자격 요건은 직장이나 거주지가 단테뤼드에 소재해야 하며, 5인 이상 2개월 이상 모임이 지속된 경우 일정한 심사를 거쳐 지원된다. 동호회 성격은 크게 제한하지 않으나 건전한 취미 생활의 대부분을 지원한다. 지원 범위는 모임 및 회의 장소 제공, 경우에 따라 물품 및 보조금 지급, 행정 인력 등을 지원하기도 한다. 예를 들어 단테뤼드에는 여성 달리기 동호회가 매우 활발히 활동 중인데, 매년 정기적으로 단테뤼드 내 몇 곳의 코스를 달리는 대회를 개최한다. 이 모임의 특성은 여성들만 지원할 수 있으며, 행사가 진행되는 동안에는 행사 코스 안내, 차량 통제 등의 행정적 지원을 코문에서 제공한다.

“일반적으로 일 생활 균형과 관련된 것은 회사를 통해 지원 받을 수 있어요. 하지만 퇴근 후 조용히 취미 생활을 가지고 싶은데, 그건 회사를 통해서 지원받을 수 없었어요. 저희 회사는 문화 지원비는 별도로 없거든요. 그런데 마침 저희 코문에서 지원해주는 문화 교육 프로그램이 있더라고요. 그래서 회사 내 직원 커뮤니티를 통해서 함께 할 사람을 모집했어요. 대기 순서가 길기는 했지만, 지금은 8개월째 잘 배우고 있어요.” (Andreas, Mycronic Senior Engineer).

③ 열린 유치원 (Öppna förskolan)

스웨덴에서 열린 유치원은 일반적이는데, 단테뤼드시의 경우 3개의 열린 유치원이 있다. 열린 유치원은 0~5세 이하의 아이들을 위한 곳으로 육아 휴직 중인 부모들이 선호하는 프로그램 중 하나이다. 열린 유치원은 아이들 사이의 상호작용을 높여 줄 뿐만 아니라 부모들의 네트워크를 만들어주기 때문에 많은 사람들이 참여한다. 참가비 전액 무료이며, 식사 및 간식 등은 개인이 준비해야 한다. 열린 유치원 교사는 정식 교육을 받은 유치원 교사가 담당하며, 다양한 활동 (예를 들면 레크레이션 등)에 참여 하는 교사들도 관련 분야 경력자들이다. 열린 유치원의 특징은 특정 공간을 제공하는 것이 아니라 호수나 빈터, 농장 등 단테뤼드에 포함된 야외 공간에서 주로 이루어지며, 지역민들

24) 스웨덴에서의 교회는 지역 내 상담 및 각종 교육프로그램을 담당하기도 한다.

과 육아에 대한 의견을 나누면서 새로운 네트워크를 형성 할 수 있게 한다는 점에서 남성 육아 휴직자들에게 매우 선호 된다.

④ 도서관을 통한 다양한 문화 활동 지원

스웨덴은 각 코뮌마다 도서관이 있어 자유롭게 이용할 수 있다. 도서관은 책대여, DVD 및 음악 감상실을 별도로 운영하고 있으며, 누구나 이용할 수 있다. 또한 스터디 그룹을 위한 공간을 제공해 주기도 하며, 다양한 문화 공연을 무료나 저렴한 가격으로 도서관 홀이나 강당에서 제공함으로써 지역민의 경제 수준과 상관없이 질 높은 문화생활을 누릴 수 있도록 돕고 있다.

이 외에 단테워드 코뮌은 아니지만 회사에서 직원들과 함께 하는 워크샵이나 친목도모 프로그램들도 있다. 특히 스웨덴은 일조량이 적기 때문에 봄부터 여름까지 다양한 스포츠 행사가 열리는데 이때 각 회사는 직원들의 건강과 사기 진작 위해 관련 프로그램을 단체로 참여 하기도 한다. 스웨덴에서 인기 있는 프로그램 중 하나가 “Toughest”²⁵⁾이다. 매년 개최되며, 동호회나 회사에서 팀별로 많이 참여 한다. 프로그램의 참가비용은 SEK 600 ~ SEK 900이며, 회사에서 참가하는 경우 참가비 전액 회사가 부담하며, 프로그램은 평일 근무 시간에 진행되고, 만약 참가를 원하지 않는 직원은 회사에서 근무를 하게 되지만 불만은 없다.

[그림 6-4] Toughest 경기 장면



25) <http://www.toughest.se/en/>

4) 합의 및 시사점

(1) 요약

일 생활 균형 정책이 스웨덴 사회에 어떻게 자리 잡고 운영되고 있는지에 대해서 살펴보았다. 한국에도 비슷한 제도가 이미 도입되어 있지만 제대로 운영되지 못하는 상황에서 스웨덴의 성공적인 사례를 살펴보는 것은 매우 의미 있을 것이다. 스웨덴은 오랜 시간에 걸쳐 성평등의 가치를 사회 전반에 심어 놓았으며, 생활 철학인 안테의 법칙, 라곰, 트리켓, 피카 등을 통해 일이 생활의 균형을 무너뜨리지 않도록 하는 사회 문화를 형성했다. 이러한 문화는 일 생활 균형이 스웨덴 사회에서 자연스럽게 받아들여지도록 하는데 큰 기여를 했다고 볼 수 있다. 또한 정부의 다양한 일 생활 균형 정책들이 강력하게 시행 된 것도 스웨덴에서 일 생활 균형이 성공적으로 이루어지고 있는 이유 중의 하나로 볼 수 있다. 스웨덴은 최근 부모 휴가제에서 남성들의 휴가 일수를 더 늘리는 방안에 대해 고려하고 있다. 이는 단순히 휴가 일수를 늘리는 것뿐만 아니라 늘어나는 휴가 일수에 따른 사회보험의 보장 정도와 부모 수당 등 관련된 다른 정책이 유동적으로 모두 바뀌어 질 수 있도록 고려된다. 이는 나아가 근본적으로 남녀 임금 격차를 줄이고, 보육 서비스를 어떻게 확대해야 하는가의 논의로 연결된다. 이와 같이 스웨덴에서 새로운 논의에 대한 합의 과정은 대체로 오랜 시간을 필요로 하지만, 정책이 만들어지고 시행 될 때는 연계되지 못해 갑자기 중단되거나 논란에 휩싸이거나 하지 않는 강점이 있다. 이러한 장점을 벤치마킹 하여 단기적인 성과에 집착하기보다 장기적인 계획에서 보다 근본적인 문제점들을 해결해 나갈 수 있도록 하는 것이 필요할 것이다.

(2) 서울시가 추진할 수 있는 정책 아이디어 제안

스웨덴에서 일 생활 균형 정책은 국가의 큰 틀 안에서 이루어지지만 지방정부의 다양한 정책 수단을 통해 보다 성공적으로 이루어지는 경향이 크다. 따라서 앞서 살펴본 스웨덴의 사례를 통해 서울시가 추진할 수 있는 정책 방안에 대해 몇 가지 제안하고자 한다.

첫째, 한국형 피카를 제안한다. 일의 강도를 줄이고, 삶의 재충전을 위한 휴가 정책을 보완하는 것은 매우 중요한 일이다. 그러나 이는 장기적으로 계획하고 사회 구성원들의 의견을 모으고 조율해야 하는 것이기 때문에 현실적으로 지금 바로 실행하기 어려운 점이 있다. 그러나 일상에서 휴식 시간을 보장함으로써 하루 일과의 균형을 맞출 수 있게 지원해 주는 일은 크게 어렵지 않을 것으로 판단된다. 따라서 스웨덴과 같은 피카를

제안 한다. 이미 한국 사회에도 직장 동료 간 커피나 차를 함께 나누는 시간이 있다. 그러나 때때로 위계 관계로 인해 실질적인 휴식을 취하기 어려운 경우가 있다. 스웨덴의 경우 피카 때 커피나 간식은 누군가가 아닌 본인 스스로 챙기고, 업무가 아닌 가벼운 일상 이야기들로 긴장을 푸는 경우가 대부분이다. 일을 하다보면 몰입이 반드시 필요한 순간이 있다. 그러나 가벼운 휴식을 통해 일상의 균형을 맞추는 것 또한 일의 효율성을 높이고, 개인의 스트레스를 줄이는데 매우 필요한 것으로 볼 수 있을 것이다. 따라서 8시간 근무 중 최소 30분 이상 휴식 시간을 마련해 주는 것이 필요 할 것 같다.

둘째, 직장 내 동호회 활성화 지원을 제안한다. 일부 회사에서는 이미 시행하고 있지만, 중소기업의 경우 사내 동호회를 지원해 줄 여건이 되지 않는 경우가 있다. 스웨덴은 이와 같은 경우 회사 또는 거주지 관할 기관에서 일정한 조건이 되면 동호회를 지원해 준다. 따라서 서울시도 스웨덴과 같이 복지 여건이 좋지 못한 기업이나 기관에 종사하는 사람들이 여가 활동을 하고자 할 때 어려움을 겪지 않도록 지원해 줄 필요가 있다. 단순한 친목 동호회로 식사비를 지원해 주는 것이 아니라 실질적으로 추구하는 목적이 달성 될 수 있도록 지원해 주는 것이 중요하다. 가령, 운동 동호회의 경우 가까운 체육관에서 운동할 수 있게 장소를 섭외해 주거나 대여비를 지원해 주는 경우가 있다.

셋째, 열린 유치원을 제안한다. 현재 스웨덴의 열린 유치원은 0-5세까지의 유아들이 참여 할 수 있다. 보통 어린이집에 보낼 수 없는 나이가거나 개인사정에 따라 어린이집에 다닐 수 없는 경우 주로 열린 유치원을 이용한다. 열린 유치원을 통해 아이들은 또래를 만날 수 있는 기회가 되고, 학부모들 사이에서는 네트워크를 형성 할 수 있다는 점에서 스웨덴에서 매우 긍정적으로 평가 된다. 현재 한국은 키즈 카페 등에서 유아와 부모들이 많은 시간을 함께 보내고 있다. 이는 아이들을 데리고 갈 수 있는 곳이 제한적이고, 비용이 너무 많이 들기 때문에 오히려 키즈 카페를 선호하는 것이다. 그러나 스웨덴은 특정한 실내 장소를 제공하는 것이 아니라 그 지역의 좋은 명소들을 찾아내어 간단한 소풍 형식으로 수업이 진행되기 때문에 아이들에게 교육적으로 좋고, 참가자들의 경제적 부담도 줄여주는 장점이 있다. 서울도 시설 좋은 공원이나 숲이 많이 있는 것으로 알고 있다. 그러한 장소를 적극적으로 활용하여 즐겁게 육아를 할 수 있는 서울시만의 특색 있는 열린 유치원을 운영할 것을 제안한다.

넷째, 직장 내 상담 서비스를 제안한다. 인터뷰를 통해 직장 내 상담 서비스를 제공하는 기관이 있다는 것을 확인 할 수 있었다. 일반적으로 대민 업무나 서비스를 제공하는 직업은 스트레스로 고통 받는 경향이 크다. 따라서 스웨덴은 업무상의 문제 뿐만 아

나라 다방면으로 상담할 수 있는 상담사를 고용하고 있는 기관이 많았다. 이를 벤치마킹하여 서울시가 파트 타임 상담사를 고용하여 서울 소재 기관에 상담사를 파견할 것을 제안한다. 또는 인력개발원 등에서 제공하는 직업 교육의 일환으로 상담 교육을 받은 사람들을 파트타임으로 고용하여 상담사로 활용하는 방법도 일자리 창출 등에 기여하므로 좋은 방안이 될 수 있을 것으로 생각된다.

다섯째, 근무 시간 단축 실험을 제안한다. 한국은 OECD 국가 중에서 멕시코 다음으로 근무 시간이 긴 국가로 나타났다. 따라서 스웨덴과 같이 근무 시간을 줄이기 위한 장기적인 노력이 필요하다고 판단된다. 스웨덴의 사례에서 보듯이 모든 직종에서 근무 시간을 줄이는 것은 오히려 비효율적일 수 있으므로 사회복지서비스 분야에서 실험적으로 노동 시간을 줄여보는 실험을 제안한다.

3. 독일 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점

1) 일생활균형의 배경과 쟁점

(1) 일가정양립에서 일생활균형으로

일과 생활의 균형이란 용어는 1970년대 영국의 취업여성단체(Working Mother's Association)가 처음 사용하였으며, 80년대 중반 이후 미국과 유럽으로 확산되었다. 일과 생활의 균형이란 사실 처음에는 기혼 여성노동자의 가사와 노동이라는 이중적 부담에 초점을 맞추고 있었다. 주로 여성주의적 관점에서 기혼 여성노동의 문제를 일과 생활의 균형이라는 용어로 제기한 것이다. 따라서 최근까지 일과 생활의 균형은 노동과 생활의 보편적 문제라기보다는 기혼 여성노동자들의 취업노동과 가사노동이라는 사회적 특수집단의 특수성을 강조해왔다.

이러한 측면에서 일과 생활의 균형이란 용어는 일과 가정생활의 균형(Fagnani & Letablier, 2004), 일과 가정의 양립, 일과 가정의 조화(Gambles et al., 2006), 일과 가정의 통합(Glass, 2000), 가정친화(Harker, 1996) 등 여성의 일상성을 강조하는 다른 많은 용어들과 유사한 의미를 갖는 것으로 혼용되어 왔다. 그러나 최근 들어 기혼 여성집단에 대한 특수주의적 접근에서 벗어나 전체 노동자의 삶의 질 개선이라는 보편주의적 접근이 강조되면서, 일과 생활의 통합(Blunsdon et al, 2006; Kossek & Lambert, 2005; Lewis & Cooper, 2005), 일과 여가 관계(Snir & Harpaz, 2002)와 같은 개념들이 더욱 부각되고 있다. 크로커가 지적하다시피, 취업주부에 초점을 맞춘 일

과 생활의 균형은 기혼 여성노동자가 아닌 다른 노동자집단의 일과 생활의 균형을 범주적으로 제외시켜버리는 한계가 있다(Crooker et al., 2002: 387-388). 예를 들어 저소득 일인가구 노동자, 고령노동자, 돌봄노동을 수행하는 남성, 자기역량계발을 위해 일과 학업을 병행하고자 하는 노동자 등이 대표적인 경우이다. 독일에서도 1980년대까지는 이와 같은 여성고용인구의 확대에 의한 기혼여성집단의 특수성을 고려한 취업노동과 가사노동의 병행의 문제가 남녀고용평의 관점에서 주로 제기되었다.

그러나 1990년대 이후 일과 생활의 균형은 여성주의적 시각을 넘어서, 더욱 포괄적인 노동사회의 변화라는 관점이 보다 확산되었다. 일과 생활의 균형이 중요한 사회적 의제로서 주목받게 된 배경으로는 사회 내의 특정한 부분집단의 문제에서 전체 사회적 문제로 강조점이 확장되었기 때문이다. 하운실트는 일생활균형은 고용노동(Erwerbsarbeit)과 생활(Leben)의 영역을 상이한 영역으로 설정하는 개념이며, 생활영역은 개인생활, 가족 및 시민적 활동을 노동을 제외한 생활세계의 모든 영역을 포괄하고 있는 것으로 제시하고 있다(Haunschild, 2013: 8).

일가정양립과 일생활균형 사이에는 몇 가지 근본적인 차이가 존재한다(Oechsle, 2007; Haunschild, 2013). 일생활균형이라는 보편주의적 접근에서는 일가정양립에서 제기하는 가정이 아닌 개인의 시간주권이 핵심적 가치로 제시된다. 이러한 측면에서 일생활균형은 일가정양립을 성중립적 개념으로 확장한 것이라고 볼 수 있다. 자본주의적 노동세계에서 일과 삶의 균형이라는 문제는 여성뿐만 아니라 남성을 포함한 노동자 일반의 문제로 제시된다.

또한 일생활균형은 개인적 차원에서 일과 생활을 조정하는 문제가 아니라 조직적인 측면에서 구조적인 문제로 제기된다. 이러한 관점은 한편으로는 개인의 노동세계에 대해 기업이 갖는 영향력이 확대되어 가는 측면과 다른 한편으로는 기업이 조직적으로 개인의 사적 생활영역에 대해서도 인사정책적 측면에서 관리할 필요성을 제기하는 것이다.

이와 같은 일가정양립에서 일생활균형으로의 변화에 대해 영미식 앵글로 색슨 자본주의와 유럽의 라인형 자본주의는 다른 방식으로 문제를 인식하고 접근한다. 1960년대 말 이후 작업장에서 나타난 현장 노동자의 불만에 대해 서구 국가들은 동일하게 노동의 인간화라는 문제를 중심으로 고민하게 된다(Edwards, 2005). 그렇지만, 영국과 미국이 노동생활의 질을 개선하기 위한 개인주의적 접근으로 직무확충, 직무확장 및 직무순환과 같이 개별 노동자의 직무범위에 초점을 맞추는 반면, 스웨덴이나 독일 같은 유럽 국가들은 집단작업(Gruppenarbeit)이나 반자율적 작업집단과 같은 노동과정의 재조직화

라는 시스템적 조정에 초점을 맞춘다.

마찬가지로 일과 생활의 균형에 대해서도 영국이나 미국은 개인적 결정권과 노사간 이해관계의 조정에 초점을 맞추는 반면, 유럽의 국가들은 일과 생활의 균형이 가능한 사회적 환경과 제도적 해결에 초점을 맞추고 있다(〈표 1〉 참조).²⁶⁾ 이러한 맥락에서 일과 생활의 균형에서 균형이란 단어는 독일의 경우 양립(Vereinbarkeit)이란 단어로 대체되어 사용되고 있기도 한다(Zeit Büro NRW, 2008). 즉 개인적 차원에서의 균형의 문제가 아니라 일과 생활의 균형을 위한 정치사회적 환경을 더욱 강조한다고 할 수 있다.

<표 6-4> 국가별 일과 생활의 균형 프로그램의 특징

	미국형	유럽형	일본형
도입배경	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력 증가 • 우수인재 확보 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> • 실업대책 일환 • 남녀평등의 실현 • 고령화 대책 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동인구의 감소 • 저출산 대책
주도세력	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 · 지자체 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부
확산시기	<ul style="list-style-type: none"> • 80년대 초반 	<ul style="list-style-type: none"> • 70년대 중반 	<ul style="list-style-type: none"> • 2000년 이후
주요제도	<ul style="list-style-type: none"> • 플렉스 타임 • 경력개발지원 • 교육지원·문화생활 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 플렉스타임 • 보육서비스 지원 • 부양지원 • 각종 당지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 실행을 위한 제도적 기반 마련-근무시간, 장소, 처우조건 법제화
목표	<ul style="list-style-type: none"> • 기업생산성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가복지 및 국력강화 • 실업대책 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 지속적 성장 토대 마련

자료: 삼성경제연구소(2006)

따라서 일과 생활의 균형은 1970년대 이후 서구국가에서 본격적으로 제기되었던 산업민주주의와 연관지워 살펴봐야 한다. 1970년대 독일의 노동생활의 민주화(Demokratisierung des Arbeitslebens), 미국의 노동생활의 질(Quality of Working Life), 스웨덴의 반자율적 작업집단(Semi-autonomous Work Group) 등이 현재 논의되고 있는 일과 생활의 균형과 동일한 맥락에서 제기된 사회적 담론이라고 할 수 있다(Guest, 2002: 256).²⁷⁾ 더 나아가 ILO에 의해 양질의 노동(Decent Work)²⁸⁾으로 개

26) 블런스돈은 또한 일과 생활에 균형에 관한 기존 논의가 개별국가의 차원으로 지나치게 제한되어 온 것도 문제이며, 앞으로는 국제비교적 관점에서 논의를 확장할 필요가 있다고 지적하고 있다(Blunsdon et al., 2006).

27) 1930년대 등장한 경영학과 사회학의 인간관계론과 1950년대 영국 타비스톡 연구소의 사회기술체계론도

념화된 새로운 노동담론 역시 노동소외의 극복을 위한 사회적 기획 속에서 파악되어야 한다.

(2) 일생활균형을 둘러싼 쟁점

독일에서 일생활균형을 둘러싼 논의는 단순한 노동시간단축에 한정되지 않는다. 개념적으로 일생활균형에서 일이란 자본주의적 고용노동을 의미하며, 생활이란 고용노동에 포괄되지 않는 일상적 생활영역으로 가족, 여가, 사적 활동을 총칭한다. 여기에서 중요한 것은 이러한 일과 생활의 균형에서 균형(Vereinbarkeit, Balance)이 갖는 의미가 무엇인가의 문제가 제기된다. 만약 균형이 일과 생활의 형식적 균형을 의미하는 것이라면 일생활균형은 노동시간 단축을 통해 일시간과 생활시간의 기계적 비율을 조정하는 문제로 축소된다. 일가정양립의 양립은 사실상 일시간으로부터 가족의 시간을 보장받는 문제에 집중되어 왔다.

그러나 일생활균형은 균형의 기계적이고 형식적인 의미보다는 실질적 의미에 더 관심을 보인다. 실질적 의미에서의 균형을 둘러싼 독일에서의 논의는 이미 80년대 중반부터 35시간으로의 노동시간단축 투쟁이 성공적으로 이루어진 독일적 맥락과 노동생활의 질이라는 담론이 지속적으로 제기되는 배경과 밀접한 관련이 있다. 일생활균형이 한국적 맥락에서는 일 영역에서의 장시간노동체제를 해체하고 생활영역에서의 사적 시간을 확보하는 문제로 받아들여지고 있다. 그러나 독일을 포함한 유럽의 노동시간은 2차 세계대전 이후 산업화과정에서 지속적으로 감소되어 왔으며, 대부분의 유럽국가가 35시간 내외의 주당근로시간을 실현해왔다.

이러한 측면에서 독일에서의 일생활균형의 필요성에 대한 논쟁은 균형의 실질적 의미를 단순히 노동시간 배분의 문제가 아니라 노동의 성격변화로부터 시작한다. 독일에서 일생활균형이 쟁점화되는 배경으로 크게 4 가지를 들 수 있다(Haunschild, 2013).

첫 번째는 지속적인 여성고용인구의 증가이다. 일가정양립이 여성고용인구의 증가로 인한 육아의 어려움을 해소하고, 여성고용의 지속성을 보장받는데 초점을 맞추고 있다면, 일생활균형은 오히려 여성고용집단이 가족의 문제를 벗어나 고용노동에서 남성과

일과 생활의 균형 논의와 간접적으로 연결되어 있다.

28) 독일의 경우, 독일 노동조합을 중심으로 양질의 노동을 보다 더 계량적으로 구체화한 좋은 노동(Gute Arbeit)이란 개념을 사용하고 있다. 좋은 노동이란 개념은 지표로 구체화된 양질의 노동 개념이라고 할 수 있다(IG Metall, 2008).

동등하게 자신의 역량을 발휘할 수 있는 조직적 환경을 제공하는데 더 초점이 맞추어져 있다. 여성고용인구의 증가에도 불구하고 사회적인 성별분업은 변화하지 않음으로 인해, 경제활동과 가사노동이라는 이중적 부담이 여성노동인구에게 가중된 형태로 부과되고 있다.

두 번째는 시민사회의 확장으로 인해 고용노동 영역 이외에 시민으로서의 다양한 역할과 활동이 증가하고 있다. 이러한 점에서 일생활균형 개념은 여성 노동자집단의 문제를 노동자 일반의 문제로 희석시키는 것이 아니라 가정이 아닌 일반 사회영역에서 시민으로서의 여성의 사회적 실현 욕구가 구조적으로 배제되고 있음을 전제하고 있기 때문에 일가정양립 보다 더 근본적인 문제제기를 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

이러한 측면에서 일생활균형 논의는 중산층 이상의 고학력 고숙련 계층에서 더욱 중요한 의미를 갖는다(Stock-Homburg & Bauer, 2007; Kratzer et. al., 2011: 10). 안정된 경제적 물질 토대가 확보된 중산층 집단의 사회적 가치 실현의 욕구가 서민층 이하 집단에서보다 높게 발현되기 때문이다.

세 번째로는 높아진 고용노동의 강도를 들 수 있다. 자본주의적 경쟁의 심화 및 기술발전으로 인해 이전과 달리 현재 수행되고 있는 노동은 질적으로 노동의 강도가 높아져 왔다(Kratzer et. al., 2011: 10). 이로 인해 동일시간에 소비되는 노동력의 부담이 커졌으며, 또한 일시간과 생활시간의 구분이 갈수록 어려워지고 있다.

독일사회에서는 이미 80년대부터 노동의 주관화(Subjektivierung)과 탈경계화(Entgrenzung)에 대한 논의가 전개되어 왔다(Jürgens & Voß, 2007). 기업문화(Corporate Culture) 또는 조직몰입(Organizational Commitment)와 같은 최근의 경영기법은 기본적으로 개인의 조직에 대한 심리적 종속성을 요구하는 문화적 접근으로 경영관리의 영역을 확대해왔다. 이로 인해, 일생활균형은 단순한 일과 생활 시간의 구분이 아니라 실질적으로 개인의 시간주권을 확보할 필요성을 제기한다.

네 번째로 개인적 삶에 있어서 고용노동이 갖는 의미가 다르게 받아들여지고 있다. 독일을 포함한 서구 유럽에서 68혁명은 권위적 사회체제에 대한 거부를 상징하는 사건이었으며, 그 이후 개인적 가치의 중요성이 부각되었다. 집단적 및 조직적 권위에서의 종속을 거부하고, 개인의 자기실현은 그 이후 사회적인 집합의식으로 받아들여져 왔다(Beck & Beck-Gernsheim, 2002). 이러한 개인적 가치의 규범화는 노동세계의 개인화(Individualisierung der Arbeitswelt)로 고용노동의 영역에서도 동일하게 전개되었다. 노동을 통한 자기실현이 아닌 노동 이외의 영역에서의 자기실현이 더 중요한 가치

로 받아들여지게 되었고, 개인적 삶에 있어서 고용노동은 자기실현을 위한 도구적 활동으로 주변화되기 시작했다.

최근의 일생활균형 논쟁은 일가정양립과의 차별성에 초점이 맞춰지기보다는 일생활 균형 개념이 가정하고 있는 일영역과 생활영역의 분리라는 명제의 적정성에 초점이 맞춰져 있다. 일영역과 생활영역이 실제로 분리될 수 있는가의 문제와 일영역과 생활영역의 경계를 어떻게 구분할 수 있는가의 측면에서 일생활균형의 분리명제가 지나치게 두 영역을 대립적 영역으로 설정하고 있다는 비판이 제기되고 있다. 이러한 측면에서 영국의 클라크가 제시한 일생활경계(Work Life Border)론적 접근이 주목을 받고 있다 (Clark, 2000).

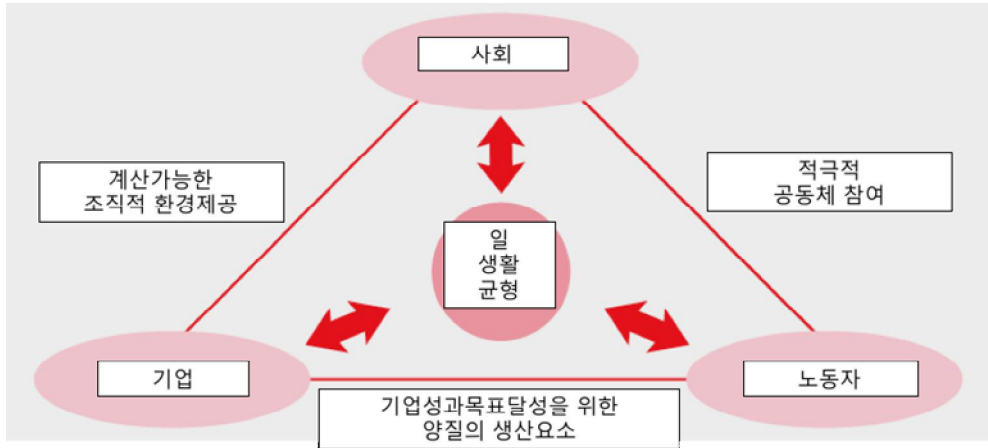
일생활경계론적 접근은 일생활균형론에서처럼 일영역과 생활의 영역을 대립적으로 설정하지 않고, 두 영역의 상호관계성을 실증적으로 규명하는 것을 주된 분석대상으로 삼는다. 즉 개인적 생활환경, 삶의 이력, 고용형태, 종사직무 등 다양한 요인에 따라 일영역과 생활영역의 경계는 상이하게 형성되며, 이러한 경계를 중심으로 한 일영역과 생활영역의 상호관계성을 통해 일영역과 생활영역의 불균형의 발생원인을 규명함으로써 일과 생활의 균형을 위한 정책적 개입지점을 주체의 행위 측면, 조직적 측면 및 제도적 측면에서 찾아낼 수 있다고 주장한다. 개인은 서로 다른 문화적 영역을 오가며 상이한 규범, 규칙과 가치 속에서 갈등하게 되고, 자신이 처한 상황 속에서 역할 갈등을 최소화하기 위한 노력을 하는데, 클라크는 바로 이러한 최소화된 역할 갈등의 상태가 일과 생활의 균형 상태라고 말한다.

2) 일생활균형에 대한 국가의 정책방향 및 내용

(1) 일생활균형 관련 제도

독일의 일생활관련 정책은 경제적 성장과 사회적 안정성의 동력확보라는 전략적 목표와의 연계성을 중요시한다. 독일 가족노인여성청소년부(BfFSFJ)는 시장경쟁의 강화라는 경제적 변화와 개인주의화라는 사회적 변화로 인해 고용노동과 사적 생활의 정교한 조율이 요구되며, 일생활균형이 개인과 조직의 요구를 동시에 충족시켜 사회적 안정성과 경제적 성장을 담보할 수 있게 해줄 것이라고 제시한다(BfFSFJ, 2005).

[그림 6-6] 독일 일생활균형 관련 정책 모델



자료: Prognos, 2005

독일의 일생활균형제도는 크게 생활주기형 근로시간모델, 시간 및 근무지 유연화 모델 및 개인경력관리/가족친화 모델 등 3가지로 구분된다.

(2) 생활주기형 근로시간모델

생활주기형 근로시간 모델의 핵심의 생애근로의 특정 기간에 정규노동시간의 수행이 어렵거나 개인적 필요에 의해서 정규노동시간보다 짧은 노동시간을 원하는 노동자에게 단시간근로²⁹⁾에 대한 선택권을 보장하는 것이다. 생활주기형 근로시간 모델로 제시된 독일의 단시간근로는 정규직과 단시간근로 사이의 전환을 부분적으로 보장해주고 있다는 점에서, 우리나라의 고정된 고용형태로서의 단시간근로나 시간선택제 일자리와는 상당한 차이점을 보이고 있다.

독일의 시간제는 우리나라와 다르게 기본적으로 정규직 시간제로 근로계약 상 기간의 정함이 없고 사회보험 가입이 의무화되어 있으며, 임금 및 근로조건에 있어서도 차별적 대우를 받지 않는 고용형태이다(Keller & Seifert, 2014: 629).

시간제 고용형태는 2차 대전 이후 50년부터 존재해왔지만, 완전고용과 인력부족을 특징으로 하는 전후 경제성장기에 시간제 고용형태는 인력이 부족한 사용자가 가부장적

29) 단시간근로는 일반적으로 사업장의 소정근로시간보다 짧은 근로시간을 말한다. 단시간근로의 기준시간은 개별 사업장의 소정근로시간을 기준으로 이보다 짧은 경우를 말하기 때문에, 절대적인 기준은 존재하지 않는다. 독일의 경우에는 일반적으로 35시간 미만을 의미한다.

가족구조에서 비경제활동인구로 퇴장해 있는 여성인력을 부업의 형태로 끌어내기 위해 주로 사용되었다. 이로 인해 초기부터 사회보험 가입의 의무화와 임금 및 처우에서의 미차별이 당연시되었다.

그 이후 시간제에서 전일제 및 전일제에서 시간제로의 전환요구권이 법제화되어 있다.³⁰⁾ 독일의 단시간 및 기간제법 8조는 일정한 조건 하에서 정규직의 단시간근로 청구권을 인정해주고 있다. 생활주기의 일정 시점에서 개인적 필요에 따라 노동자가 단시간 근로로의 전환 및 정규직으로의 복귀를 보장해주고 있다.³¹⁾ 2018년 보수당과 시민당의 연정협약에서는 이와 같은 단시간근로 전환 청구권에 대해 45인 규모 이상 사업체의 사용자는 전환요구의 사유를 따지지 않고 보장해주는 방향으로 단시간 및 기간제법을 개정할 것에 합의한 상태이다.

이와 같은 단시간근로로의 전환청구권은 연방부모휴직수당 및 휴직에 관한 법률에서 출산 및 육아기 부모의 근로시간 단축 청구권과 별도로 모든 노동자에게 보장되는 권한이라는 점에서 일생활균형의 주요한 제도적 장치라고 할 수 있다.

더 나아가 단시간 및 기간제법 제9조는 신규채용 시에 단시간근로자의 풀타임으로의 전환권을 우선적으로 고려해야 한다고 규정함으로써 전업 단시간근로자의 풀타임 전환요구권 역시 부분적으로 보장해주고 있다.

<표 6-5> 주요 생활주기형 근로시간모델

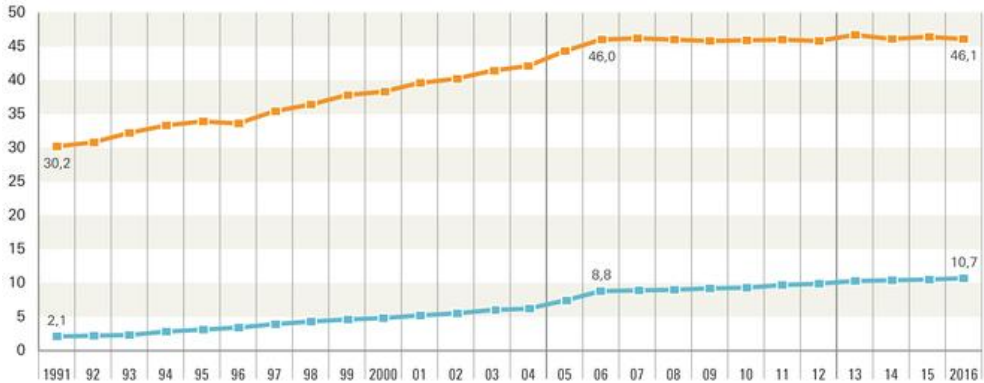
제도유형	장단점	대상집단
단시간근로 (25-34시간)	정규직 전환권 보장	숙련 무관 모든 노동자
초단시간근로 (25시간 미만)	정규직 전환권 보장	특정생애주기(보육 및 육아기/학습청소년기)
안식년제	비용보전문제	모든 노동자

자료: BFFSFJ, 2005.

30) 대규모 정기 공채라는 입직경로가 존재하지 않는 독일에서는 기본적으로 전일제와 시간제 모두 인사담당자의 선발과정을 거치기 때문에 직무수행능력이 인정되면 시간제의 전일제 전환이 자유롭게 이루어진다..

31) 이러한 측면에서 우리나라 시간선택제의 전환형 시간선택제와 유사한 형태라고 할 수 있다. 다만 우리나라의 시간선택제 일자리는 전환형이 아닌 고정된 고용형태로서의 단시간근로가 일반적이며, 전환형 시간선택제의 제도적 활용은 매우 미미한 수준이다.

[그림 6-7] 독일 성별 단시간근로 비중 추이(%)



* 독일통계청은 15세 이상 32시간 미만 근로를 단시간근로로 집계하고 있음.

** 주황색: 여성, 하늘색: 남성

자료: Statistisches Bundesamt.

출처: WSI GenderDatenPortal, 2018.

위 그림은 전업 단시간근로, 부업 단시간근로, 일시적 전환 단시간근로 등 다양한 형태의 단시간근로형태를 모두 집계한 것으로 조사자의 약 50%가 자발적 단시간근로인 것으로 제시되고 있다. 독일에서 단시간근로의 형태는 주로 여성이 활용하고 있으며, 사회보험 가입 전체 여성노동자의 약 46.1%와 남성노동자의 10.7%가 단시간노동자이다. 전체 사회보험 가입 노동자 중 단시간근로자의 비중은 지속적으로 증가하고 있다.

단시간근로형태의 여성노동자 비중이 높은 것은 자발적 단시간노동자의 여성비중이 높기 때문이며, 이는 독일 사회에서 가사노동이 여전히 여성에게 부과되고 있기 때문이다. 최근 독일의 일생활균형 논의에서 고용형태의 다변화와 더불어 남녀간 가사노동의 분담과 같은 문제가 핵심적 쟁점으로 다루어지고 있는 것도, 여성의 일생활균형이 근로 시간 유연화와 같은 제도적인 접근이 아니라 미지불노동인 가사노동의 남녀 분담이 전제되지 않고는 쉽게 달성될 수 없다는 인식이 확산되고 있다. 독일여성가족부는 2017년 새로운 양립을 위한 성공적 경로 지표에서 가정 내 남성이 역할이 핵심적 관건이자 변화의 시발점이라는 점을 강조하고 있다(BfFSFJ, 2017: 16).

생애주기형 근로주기모델의 하나인 안식년제는 주로 공공부문에 확산되어 있는 일생활균형제도이다. 교원뿐만 아니라 공무원 및 일반 공공부문 종사자들이 주로 안식년제도를 활용하고 있다. 민간부문의 경우에는 2017년 기준 전체 사업체의 약 9.7%가 노동자들에게 안식년제도를 제공하고 있다. 2003년 사업체의 4.1%만이 안식년제도를 운영

한 것에 비해 느리지만 안식년제도의 민간부문으로의 확산도 이루어지고 있다. 민간부문에 비해 공공부문에서의 안식년제도가 활발하게 활용될 수 있는 이유는 1990년대 중반 이후 공공부문 단체협약에서 안식년제도를 명문화했기 때문이다. 이로 인해 베를린 시 당국은 1994년부터 공무원 안식년제도를 운영 중에 있다. 베를린 시 당국은 안식년제도는 생애주기형 단시간근로의 특수한 형태로 간주하여, 다양한 형태의 안식년모델을 일반 공무원에게 제공하고 있다. 3~7년의 근무 이후 선택적으로 1년간 안식년을 취할 수 있으며, 안식년 기간 동안의 임금은 선택한 기간 전체 임금총액을 균등분할하여 지급하고 있다. 이러한 베를린의 안식년 모델은 이후 연방 및 개별 주로 확산되어 연방 및 주 공무원법으로 제도화되었고, 일부 민간부문에서도 선택적으로 채택되고 있다.

(3) 시간 및 근무지 유연화 모델

시간 및 근무지 유연화 모델은 우리나라에서 일반적으로 유연근로제로 불리우는 근로시간 유연화제도를 말한다. 다양한 형태의 근로시간 유연화모델이 제시되고 있지만, 독일에서 실제로 주로 활용되는 근로시간 유연화 모델은 앞에서 살펴본 전환형 단시간근로제와 더불어 집중근무제 및 근로시간계좌제, 원격(또는 재택)근무 등이다.

<표 6-6> 주요 시간 및 근무지 유연화 모델

제도유형	장단점	대상집단
집중근무제 (Gleitzeit)	일부 직무 활용 불가 팀작업 어려움	숙련 무관 모든 노동자
근로시간계좌제	관리규정 복잡	숙련 무관 모든 노동자
원격근무(Telearbeit)	장비비용 및 보안문제	모든 노동자
직무공유제(Job-Sharing)	업무연속성	단시간노동자
반자율작업집단	집단 내 업무 조율 필요	다양한 직무수행 노동자
노동자풀제 (Personaleinsatzpool)		유사작업수행 대규모 작업팀

자료: BFFSFJ, 2005.

독일에서 유연근무제는 상당히 많은 기업에서 도입하여 활용중이다. 유연근무제의 도입은 기본적으로 산업별 단체협약과 개발 사업장 단위에서 사용자와 직장평의회 협의의 통해 결정된다. 기업은 노동시장 유연화 전략의 일환으로 유연근무제를 도입하는

데 적극적이며, 노동조합 역시 유연근무제 자체를 거부하지 않는다.

그러나 노사간에는 유연근무제를 둘러싼 시간주권의 주도권 확보를 위한 치열한 각축이 전개되고 있다. 유연근무제를 둘러싼 시간주권의 주도권은 유연근무제에 대한 선택과 결정권을 사용자가 갖느냐 아니면 노동자가 실질적으로 결정하느냐의 문제와 직접적으로 연계되어 있다. 노동조합은 현재의 유연근무제가 주로 사용자 주도로 결정되고 있으며, 노동자의 실질적 결정권이 제대로 보장되어 있지 않은 것으로 보고 있다. 2017년 금속노조 단체교섭에서 노동조합은 노동시간의 시간주권 확보를 핵심적 쟁점으로 제기한 바 있다.

독일 정부가 국회에 제출한 유연근로제 활용 현황을 살펴보면, 근로시간계좌제 및 재량근무제 모델에 대해서만 사업체패널 조사를 통해 활용 현황이 파악되고 있다. 기타 유형의 유연근무제 모델에 대해서는 파악가능한 데이터가 존재하지 않거나, 제도의 존재 여부만 파악될 뿐 실제 활용정도는 조사되지 않고 있다.

2016년 현재 약 2,075만 명의 노동자가 근로시간 계좌제를 활용하고 있으며, 사회보험 가입 전체 노동자 수 대비 약 56%에 해당되는 것으로 추정되고 있다. 근로시간계좌제는 소정근로시간을 초과한 연장근로시간을 저축한 후 노동자가 원하는 시점에서 저축한 근로시간을 꺼내어 쓸 수 있도록 하고 있는 유연근로시간제도이다.³²⁾

<표 6-7> 근로시간 계좌제 활용 현황(천명, %)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
노동자수	13,671	15,070	16,676	17,454	18,966	20,756
비중	42%	45%	49%	49%	52%	56%

* IAB 사업체 패널은 2년 단위로 유연근로제 활용에 관한 조사를 실시하고 있음.

자료: IAB-Betriebspanel.

출처: Deutscher Bundestag, 2018.

근로시간계좌제 활용 현황을 사업체 규모별로 살펴보면, 50-500인 이상의 중소기업체는 65%, 500인 이상 대규모 사업체는 약 75%의 노동자가 근로시간계좌제를 실제로 적용받고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같이, 근로시간계좌제는 독일에서 가장 대표적이고 많이 확산되어 있는 근로시간유연제 모델이라고 할 수 있다.³³⁾

32) 근로시간계좌제는 저축기간과 인출기간을 어떻게 설정하는가에 따라 단기 및 장기 근로시간계좌제로 구분된다.

<표 6-8> 사업체 규모별 근로시간 계좌제 활용 현황(천명, %)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
10인 이하	972 15%	1,054 16%	1,231 18%	1,402 21%	1,560 23%	1,673 25%
11-50인 이하	2,485 31%	2,963 35%	3,594 41%	3,924 42%	4,090 44%	4,748 49%
51-500인 이하	6,168 53%	6,703 55%	7,064 58%	7,500 60%	8,250 63%	8,935 65%
500인 이상	4,046 63%	4,350 68%	4,786 74%	4,629 70%	5,065 72%	5,400 75%
전체	13,671 42%	15,070 45%	16,676 49%	17,454 49%	18,966 52%	20,756 56%

자료: IAB-Betriebspanel.

출처: Deutscher Bundestag, 2018.

다음으로 재량근무시간제(Vertrauensarbeitszeit)의 활용 현황을 살펴보면, 2016년 현재 약 29%의 노동자가 재량근무시간제를 활용하고 있는 것으로 조사되고 있다. 재량근무시간제는 근무시간을 특정하지 않고 소정근로시간을 노동자가 자율적으로 배분하여 근무하는 유연근무제를 말한다. 재량근무시간제는 집중근무시간제(Gleitzeit)와 유사하지만, 집중근무시간제는 특정 시간대를 고정시킨 후, 그 전후 시간을 자유롭게 활용한다는 측면에서 재량근무제와 구분된다.

<표 6-9> 사업체 규모별 재량근무시간제 활용 현황(천명, %)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
10인 이하	211 14%	218 15%	388 26%	365 24%	389 26%	493 33%	418 28%
11-50인 이하	66 17%	64 16%	110 27%	100 24%	118 26%	153 33%	134 28%
51-500인 이하	17 19%	22 24%	31 33%	31 32%	33 34%	43 40%	43 38%
500인 이상	1 26%	2 34%	3 46%	3 49%	3 47%	3 55%	3 53%
전체	295 14%	306 15%	532 27%	499 25%	543 27%	693 33%	599 29%

자료: IAB-Betriebspanel.

출처: Deutscher Bundestag, 2018.

33) 근로시간계좌제 규정을 갖고 있는 사업체 비중은 활용 비중보다 약 10% 정도 높은 것으로 제시되고 있다(Deutscher Bundestag, 2018).

(4) 개인 경력관리 및 가족친화 모델

독일 기업들이 일생활균형에 관심을 갖는 주된 요인으로는 우수한 인적자원의 확보에 도움이 되기 때문이다(BfFSFJ, 2005). 특히 독일의 우수 중소기업들이 우수 인적자원의 확보를 위해 적극적으로 일생활균형 관련 제도의 도입에 나서고 있다. 독일의 경우, 직무급에 기초한 산업별 표준임금체계가 산별임금협약에 의해 규정되어 있기 때문에, 성과급을 제외한 기업간 임금경쟁은 상대적으로 제한되어 있다. 따라서 우수기업들은 기업 경쟁력 확보 차원에서 일생활균형과 같은 노동생활의 질을 제고할 수 있는 제도를 통해 우수인력을 확보하고자 하고 있다.

대표적으로 (주)트롬프를 들 수 있다. 트롬프 사의 노동이사는 한 신문과의 인터뷰에서 일생활균형과 관련된 제도 정착이 중요한 이유에 대해 다음과 같이 말하고 있다:

“바로 근처에 보쉬 공장이 있고, 10분 거리에 포르쉐 공장이 있습니다. 15분 거리에 벤츠 공장이 있습니다. 휴렛 팩터드, IBM 등 유수의 기업들이 근처에 밀집해 있습니다. 우리에게 훌륭한 인적자원을 확보할 수 있느냐 없느냐가 매우 중요합니다(NWZ, 2012/05/03)”

트롬프사는 이와 같은 인식을 바탕으로 중소기업임에도 불구하고, 다양한 근로시간 유연화모델과 더불어 개인의 경력관리, 숙련형성, 건강관리 및 가족친화적 제도를 도입하여 적극적으로 활용하고 있다. 독일기업의 인적자원관리에서 일생활균형은 다양성경영의 핵심적 내용을 차지한다.³⁴⁾ 우수한 젊은 인적자원의 확보를 위해서는 새로운 젊은 세대의 개별적 선호를 기업의 조직관리체계에 효과적으로 통합할 필요성이 있다고 판단하고 있기 때문이다.

<표 6-10> 주요 개인 경력관리 및 가족친화 모델

제도유형	장단점	대상집단
멘토링	지식전수	고숙련노동자
재숙련프로그램	특히 대규모사업장	장기휴직노동자
숙련프로그램	특히 대규모사업장	모든 노동자
상담프로그램	특히 대규모사업장	모든 노동자

34) 대표적으로 독일텔레콤이 2001년부터 본격적으로 추진하고 있는 다양성경영에서 일생활균형은 핵심적 위치를 차지하고 있다. 독일텔레콤은 2001년 다양성경영의 본격화를 위해 직장평의회와 〈남녀고용평등 및 동등한 기회의 제공〉에 관한 직장협정을 체결하고, 관련된 프로그램을 지속적으로 확장해오고 있다.

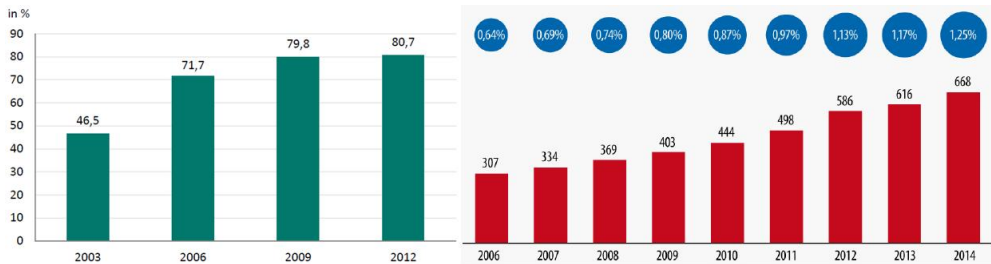
제도유형	장단점	대상집단
가사보조	비용부담	불규칙 근로시간 노동자
육아지원	비용부담	육아기 노동자 부모

자료: BFFSFJ, 2005.

가사보조 및 육아지원과 같은 모성보호제도 역시 여성노동자의 경력관리의 차원에서 활용되고 있다. 이려면 측면에서 기업의 인적자원에 대한 경력관리체계가 일생활균형을 매개로 가족친화제도와 결합되고 있다.

독일경제연구소 조사에 따르면, 가족친화경영의 중요성을 인지하고 있는 기업 비중이 2000년대 이후 지속적으로 증가하여, 2003년 46.5%에서 2012년에는 80.7%에 달하고 있다(Lauber et. al, 2015). 동시에 이러한 인식은 가족친화적 제도의 실질적 활용으로 이어지고 있는 것으로 분석되고 있다. 가족친화경영의 실천적 정착의 지표로 사업장 부설 보육시설이 2000년대 중반 이후 가족친화경영의 중요성에 동의하는 비중이 증가하는 것과 동시에 급격하게 늘어나는 추세를 보여주고 있다.

[그림 6-8] 가족친화경영의 인지 사업체 비중과 사업장 부설 보육시설 증가 추이(%)



출처: Lauber et. al, 2015

3) 지역 차원에서의 일생활균형 정책 및 제도

(1) 국가정책과 지역정책의 관계 및 차별성

독일의 일생활균형정책은 연방정부의 법제도, 노사간 단체협약 및 사업장협정과 기업의 전략적 인적자원관리라는 세 축을 통해서 정착되어 왔다. 모성보호를 중심으로 하는 일가정양립정책은 여성노동에 대한 사회적 균등기회의 제공과 남녀고용차별의 해소라는 보편적 인권 및 사회권과 밀접한 관련성이 있기 때문에, 연방정부가 다양한 법제도를 통해 직접적으로 개입해왔다.

그러나 일생활균형정책에 있어서 연방정부는 법제도를 직접 개입하기 보다는 정책적 접근을 통해 노사의 자율적 결정과 기업의 경영전략적 활용을 지원하는 보조적 역할에 머무르고 있다. 특히 일생활균형의 핵심적 영역인 근로시간과 관련해서는 노동조합과 사용자 사이에서 체결되는 산별단체협약과 개별 사업장 단위에서 사용주와 직장평의회 사이에서 체결되는 사업장협정이 핵심적인 역할을 담당하고 있다. 또한 다른 한편으로 사용자의 일생활균형에 대한 경영전략적 접근 역시 중요하다고 할 수 있다.

지역차원에서 지방정부 및 지자체의 역할은 연방정부가 제시하는 일생활균형과 관련된 정책프레임을 지역현실에 맞게 홍보하고, 지역기업 네트워크를 통해 관련 정보를 제공하는 역할로 한정되어 있다. 보다 구체적으로, 연방정부가 포괄적인 일생활균형과 관련된 정책방향을 제시하면, 지방정부 및 지자체는 지역 현실을 고려하여 일생활균형 관련 제도를 지역적으로 특화시키는 역할을 수행한다.

이로 인해 일생활균형과 관련하여 지방정부 및 지자체에서의 강조하는 내용이 지역 별로 다르게 나타나고 있다. 예를 들어, 자아랜드 주에서는 지역 단위의 사회적 대화 네트워크를 통해 지역 차원에서의 일생활균형제도를 정착시키는 것에 초점을 맞추고 있다. 반면, 노르트라인 베스트팔렌주에서는 가족과 직업의 양립이라는 전통적인 일가정양립을 중심으로 일생활균형을 지역 내에 소개하고 있다.

(2) 지역 차원에서의 일생활균형 사례

○ 자아랜드 주

① 자아랜드의 일과 생활(Arbeiten und Leben im Saarland, ALS)

ALS는 자아랜드주가 운영하는 일생활균형을 위한 기업지원사무소이다. ALS는 자아랜드 주정부와 지역 사용자단체(VSU), 지역 상공회의소(IHK, HWK)가 공동으로 설립하여 운영하고 있다. ALS의 주된 역할은 지역 내 기업에게 가족친화적 경영과 관련된 다양한 모델과 사업을 소개하고 자문하는 것이다.

지역 내 사용자단체 및 상공인협회는 지역 내 전문인력 확보를 위해서는 가족과 직업의 양립이 필수적이라는 것을 인정하고, 주정부와 함께 지역 내 사업체들이 적극적으로 가족친화적인 정부정책을 경영전략과 연계시킬 수 있도록 지원하고 있다.

② 기업네트워크: <Erfolgsfaktor Familie>

<성공요소 가족>은 가족친화적 인적자원관리의 중요성을 인지한 사업체들이 가족친

화경영의 성과를 공유하고 확산시키기 위해 구축한 자발적 기업네트워크이다. 지역정부는 지역 기업들이 <성공요소 가족> 기업네트워크에 가입하여 지역 내 일생활균형이 확산될 수 있도록 지원하고 있다.

○ 노르트라인 베스트팔렌 주의 Aktionsplattform "Familie@Beruf.NRW"

노르트라인 베스트팔렌 주정부는 2010년부터 일가정양립을 주정부의 핵심적 정책과제로 설정하고, "Familie@Beruf.NRW"라는 정책플랫폼을 개설하였다. 노르트라인 베스트팔렌 주정부는 일가정양립정책이 지역의 산업입지적 경쟁력 확보에 핵심적 관건이며, 인구변동에 따른 전문인력 확보를 위해 필수불가결한 사회적 변화로 보고 있다.

"Familie@Beruf.NRW" 정책플랫폼은 지역 정부 주도로 지역 내 관련 이해관계자인 경제단체, 노동조합, 사업체, 고용 관련 단체 등을 하나로 묶어 공동으로 일가정양립과 관련된 지역 정책적 사업을 적극적으로 추진하기 위해 설립되었다.

노사정 중심의 지역사회적 대화를 통해, 지역 내 기업들이 출산육아기 여성노동자뿐만 아니라 남성노동자의 육아휴직 제도를 활용하도록 지원하고, 사업장 내 보육시설을 확충하도록 지원하는 실천적 프로그램을 제공하고 있다. 정책플랫폼 "Familie@Beruf.NRW"은 다음과 같은 7가지의 과제를 구체적인 목표로 설정하고 있다:

- 일생활균형의 관점에서 직업과 가정의 양립에 대한 지역사회적 인식 제고
- 직업과 가족의 양립을 위한 성공사례 공유
- 유연한 고성과사업장 구축을 위한 전문가 자문 및 컨설팅
- 직업과 가족의 양립과 관련된 우수실천사례 경진대회 개최
- 주정부 정책에 정책플랫폼에서 논의된 내용의 반영
- 연방차원의 정책을 지역차원에서 실천가능한 형태로 연계
- 정교한 직업과 가족의 양립의 개념화를 통해 지역 내 전문인력 활용도의 제고

○ 바덴 뷚템베르크 주

① 좋은 노동(Gute Arbeit) 모범지역과 가족-직업 양립 4.0

바덴 뷚템베르크 주는 독일 내에서 기계금속 및 자동차 등 전통적인 제조업이 발전해 있는 지역이다. 지역 제조업의 경쟁력 확보를 위해서 바덴 뷚템베르크 주정부는 좋은 노동의 지역 내 정착을 통한 제조업 경쟁력의 유지를 핵심적 정책 과제로 설정해왔다. 좋은 노동은 지역 내 사업체의 노동생활의 질을 제고하는 방향으로 지역 기업의

경쟁력을 유지한다는 고진로사회적 패러다임의 대표적 전략이라고 할 수 있다.

이를 위해서 바덴 뷔르템베르크 주는 단체협약의 적용률을 높이고, 적정임금의 실현을 좋은 노동의 주된 내용으로 설정하고 있다. 이러한 차원에서 법정최저임금제도가 지역 내에서 정착될 수 있도록 다양한 정책프로그램을 마련하고, 동시에 지역 내 다양한 직업훈련정책을 지역 내 청년 및 실업자에게 제공하고 있다. 특히 <평생훈련을 위한 지역 내 사회적 대화>를 적극적으로 추진하여, 경력단절여성들이 전문인력으로 다시 활동할 수 있도록 하고 있다.

더 나아가 여성의 노동시장 내 지위 향상을 위해 보육 및 육아와 관련된 가족과 직업의 양립 정책이 지역 내에서 정착될 수 있도록 지역 내 기초자치단체들과 주정부가 2011년에 <가족을 위한 협약>을 체결하고, 지역 내 육아시설 및 육아돌봄 노동과 관련된 예산을 집중적으로 투자하고 있다. <가족을 위한 협약> 체결 후인 2012년과 2013년에 지역 내 관련 사업에 약 9억2천만 유로의 예산을 집행하였다. 2018년에는 일한 프로그램을 <가족과 직업의 양립 4.0>으로 확장하여 실시하고 있다.

② 기초지자체 성과의 지역 내 공유

바덴 뷔르템베르크 주는 지방통계청에 지자체 단위에서 실시되고 있는 다양한 일생 활균형과 관련된 실천사례를 수집하여 온라인 아카이브를 구축하고, 이를 자료집으로 배포하고 있다. 이러한 기초지자체의 가족친화정책 실천사례 아카이브는 바덴 뷔르템베르크 주의 고용사회부가 주도하여 <가족친화적 기초자치단체>라는 프로젝트의 일환으로 실시되었다.

<가족친화적 기초자치단체> 프로젝트는 다양한 지역 내 기초자치단체의 실천사례를 온라인으로 제공하는 온라인 포털 (www.familien-freundliche-kimmune.de)와 미래 공작실 가족친화 기초자치단체, 가족친화 지자체를 위한 다양한 홍보프로그램으로 구성되어 있다.

온라인 포털에서는 기초지자체의 가족정책과 관련된 전문정보 및 자료, 다양한 실천 사례 아카이브를 제공하고 있다. 온라인 포털은 기초지자체의 특징적인 가족친화적 프로그램을 육아, 가족관계, 자문 및 지원, 여가문화, 모임 및 네트워크 구축, 정책 및 행정적 가족지원 등으로 구분하여 다양한 사례를 제공하고 있다.

미래공작실에서는 실천적이고 효과적인 가족정책적 프로그램의 기획 및 실행을 관련 전문인력이 직접 지자체에 자문해주는 역할을 담당한다. 홍보프로그램은 가족친화적 지

자체 정책과 관련된 다양한 강연회 및 자료를 제공하는 것으로 구성되어 있다.

4) 합의 및 시사점

독일의 일생활균형 정책은 현재 모성보호 중심의 일가정양립에서 전문인력의 확보 및 사업장의 경쟁력 확보, 노동자의 노동생활의 질 확보라는 보다 확장적인 영역으로 그 내용을 확대해가고 있다. 일반적으로 일생활균형이라는 개념은 여성노동력의 활용이라는 일가정양립적 내용을 중심으로 이해되어 왔으며, 독일 역시 여전히 일생활균형과 일가정양립의 개념이 정책적으로 혼재되어 사용되고 있다. 그럼에도 불구하고, 독일의 일생활균형 정책은 기존의 모성보호 중심의 일가정양립 중심에서 지속적으로 노동자 일반의 노동생활의 질을 향상시키는 방향으로 변화해가고 있다.

여성노동력의 사회적 활용과 여성의 사회경제적 지위의 향상을 위해서도 모성보호 중심의 접근에서 남성과 여성을 포괄하는 가정친화적 기업정책이 요구된다는 접근으로 변화하고 있다는 점은 매우 중요한 합의라고 할 수 있다. 여성에 대한 제도적 지원도 중요하지만, 가정에서의 가사노동의 남녀분담 등 가정 내에서의 남성의 가부장적 전통적 역할을 변화시키는 양성평등적 관점에서의 가정친화적 정책을 통해서만 실질적인 여성의 경제활동 참여 및 사회경제적 지위의 향상이 이루어질 수 있다는 인식은 기존의 가족정책의 패러다임 중요한 전환을 의미한다.

두 번째로 독일의 경우에는 중앙정부의 역할이 일생활균형과 관련된 최소한의 규제 및 정책적 방향의 제시 등으로 매우 제한적인 범위로 한정되어 있다는 특징을 보여준다. 사회적 코포러티즘의 전통과 사회문화 영역에서의 강력한 지방분권체제는 중앙정부의 직접적 개입보다는 지역 단위에서 이해관계자의 자발적 사회적 대화를 지원하는 지역정부의 역할이 더 중요해진다.

지역정부는 연방정부의 정책프레임 내에서 지역을 중심으로 일생활균형의 지역적 실천화에 주력함으로써 지역단위 일생활균형의 실천적 촉진자로서의 역할에 주력하고 있는 것이 독일 일생활균형 정책의 특징이라고 할 수 있다. 노르트라인 베스트팔렌주, 바덴 뷔르템베르크 주 및 자아랜드 주의 사례에서처럼, 개별 지역정부는 지역적 특성을 고려하여 연방정부의 일생활균형 정책프레임을 지역화시키고, 지역 내에서 요구되는 실행력 있는 프로그램을 지역 내 이해관계자를 통해 실천해가고 있다.

앞에서 살펴본 개별 사례의 공통점은 지역정부가 법제도를 통한 규제적 방식이나 정책지원금 등을 통한 보조금방식을 통해서 일생활균형 정책을 확산시키려고 하기 보다는

지역 내 대표성 있는 주요 이해관계자의 자발적 협력관계를 지원하고 보조하는 역할을 중심으로 지역정책이 이루어지고 있다는 점이다. 물론 이러한 형태의 지역정부의 역할은 지역 단위 사회적 대화의 역사적 경험을 갖고 있지 못한 우리나라에서는 사용되기 힘든 방식이라고 할 수 있다. 그러나 이해관계자의 자발적 참여와 필요성에 대한 인식 제고가 없는 실질적인 정책적 효과가 나타나기 힘들다는 측면에서 촉진자와 조력자로서의 지역정부의 역할을 어떻게 설정할 것인가에 대한 고민은 필요하다고 할 수 있다.

세 번째로 일생활균형 정책의 성공적인 정착 및 확산을 위해서는 다양한 이해관계자 중에서도 직접적 당사자인 노동자와 노동자의 대표조직인 노동조합이 노동생활의 질 개선과 일생활균형을 단체협약을 통해 사업장에 도입하기 위해 어떠한 노력을 하고 있는가 역시 중요하다. 독일의 경우에는 지역산별교섭을 통해 지역단위 단체협약이 이루어지는데, 지역단위 단체협약에서 노동시간과 관련된 일생활균형 정책을 적극적으로 단체협약을 통해 반영하려는 노력을 시도해왔다. 노동자의 관점에서 노동시간에 대한 시간주권을 확보하기 위한 노동조합의 정책적 의지는 일생활균형정책의 사업장 확산 및 사업주의 일생활균형 인식 제고에 중요한 요인으로 작용하고 있다.

네 번째로 일생활균형 정책을 전략적으로 기업의 경영전략과 연계시키기 위한 노력이 요구된다. 독일의 경우에는, 산별임금교섭을 통해 지속적인 고임금정책이 이루어져왔기 때문에, 사용자의 입장에서는 고임금의 고속노동력을 활용한 고부가가치 전략을 추진하기 위한 전문인력의 확보가 매우 중요하다. 따라서 독일 사용자들에게 일생활균형은 전문인력 확보를 통한 기업경쟁력의 유지라는 경영전략적 측면에서 매우 중요한 요인으로 받아들여질 수 있었다. 독일 사용자들은 이러한 인식을 바탕으로 기업간 임금경쟁이 아닌 노동생활의 질 개선을 통한 전문인력의 확보 경쟁에 주력해왔으며, 이로 인해 일생활균형과 관련된 다양한 유연근무제 및 개인경력관리제도, 여성전문인력 확보를 위한 모성보호제도의 도입에 별다른 저항감을 갖지 않았다. 오히려 유연근무제를 사용자의 경영전략적 차원에서 적극적으로 활용하려는 모습을 보여주었다.

그렇다면 우리나라의 현실에서, 특히 서울시의 산업 및 지역적 특성 하에서 어떠한 기업들이 어떠한 측면에서 일생활균형을 경영전략적으로 받아들이고 연계시킬 수 있는지 그 매개고리를 찾아낼 필요가 있다.

4. 일본 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점³⁵⁾

1) 일·생활 균형이 부각되는 배경 및 맥락

(1) 일·가정 양립과 차별화된 일·생활 균형에 대한 관점과 정책

일본의 일·가정 양립은 합계출산율이 전후 최저인 1.57까지 떨어진³⁶⁾ 1989년부터 본격적으로 사회적 과제로 논의되기 시작하였다. 후생, 문부, 노동, 건설의 4개 정부부처들이 출산율 저하의 원인 진단과 해법을 숙고한 후 1994년에 발표한 “엔젤플랜”(1995~95년 시행)은 출산율 저하의 근본적인 해결책 중 하나로 가정 내에서 남녀가 동등하게 가사와 육아를 책임지는 사회를 조성하는 것이 시급함을 밝혔다. 하지만 여성들의 교육수준 향상, 자아실현을 위한 경제활동의 증가, 그로 인해 커지고 있는 일과 자녀양육의 어려움을 출산율 저하의 주요 원인으로 지목하는 등 여전히 성역할 고정관념에 뿌리를 둔 진단을 내리는 한계 역시 명확했다. 문제해결을 위한 정책방향 역시 취업한 여성을 위한 보육서비스 확충과 보육시설 기반 정비 등에 초점을 맞췄고, 그것 역시 어떠한 법적 구속력도 없는 선언적인 수준에 머물렀다(Ikezoe, 2014).

선언적 수준의 일·가정 양립 논의가 정책수준으로 구체화되기 시작한 시점은 제2기 저출산 대책인 신엔젤플랜(2000~04년 시행)부터라고 볼 수 있다. 인구정책적 관점에서 사회·경제·문화적 관점으로 출산율 저하를 바라보는 시선이 확장되면서 보육 서비스 지원에 한정되었던 정책의 영역이 자녀 양육을 위한 포괄적이고 종합적인 지원으로 확대되었고 거기에는 일·가정 양립을 위한 공공의식과 기업문화 개선 대책이 포함되었다. 일본 정부가 2003년 7월 “저출산사회대책기본법”을 제정하면서 법적기반도 강화된다. 이 법을 근거로 관련부서들의 느슨한 연합 논의체가 ‘저출산대책 회의’라는 논의기구로 상설화 되었고, 범 정부 차원의 일본 저출산 정책 및 일·가정 양립 정책 추진 주체로 자리잡는다.

신엔젤정책을 이어 2005년부터 시작된 아동·육아 응원 플랜(2005~2009년 시행)은 기존의 정책범위를 한 단계 더 확장해 장시간 노동 등의 일본의 전통적인 노동방식에 변화를 일으킴으로써 저출산 및 노동력 부족을 해결하는 포괄적 노동시장 정책의 성격

35) 본 보고서의 상당 부분은 일본 내각부남녀공동참획국(内閣府 男女共同参画局) 일생활조화추진실(仕事と生活の調和推進室)에 공개된 자료를 바탕으로 작성되었음을 밝힌다. 추진실의 홈페이지(<http://www.cao.go.jp/wlb/>)에서 일본의 중앙정부, 지자체, 기업, 민간단체 등의 일생활균형 활동에 관한 최신정보와 연구결과를 확인할 수 있다.

36) 이는 당시 “1.57 쇼크”로 불리며 출산율 문제가 일본의 사회적·정치적 이슈로 떠오르는 계기가 된다.

을 띠기 시작한다. 특히, 한부모 가정 문제, 청년 및 노년노동자들의 고용촉진 및 노동 방식 개선을 명시함으로써 일·가정 양립에서 일·생활 균형으로 패러다임 전환의 신호탄이 된다(Ikezoe, 2014). 이러한 정책지향의 전환은 2007년 일생활균형헌장(the Charter for Work-Life Balance)으로 명문화되었고 그것을 촉진시키기 위한 행동지침(Action Policy)³⁷⁾을 통해서 구체화되었다. 예를들어, 헌장은 일·생활 균형이 실현된 사회의 모습으로 다음 세 가지 상을 제시하였다.

- 노동에 의한 경제적 자립이 가능한 사회 - 청년이 활력있게 일하는 것이 가능하고 이를 통해서 특히 결혼 및 자녀양육을 위한 경제적 기반을 쌓을 수 있는 사회
- 건강하고 질 높은 생활을 위한 시간 확보가 가능한 사회 - 노동자들이 건강을 유지하고 가족 및 친구들과 함께할 시간, 자기계발 및 지역활동에 대한 참가를 위한 시간을 가질 수 있는 사회
- 다양한 고용형태 및 삶의 방식을 선택할 수 있는 사회 - 성 및 나이와 상관없이 본인의 의욕과 능력에 따라서 다양한 고용형태 및 삶의 방식을 택할 수 있는 기회가 제공되고 자녀 및 부모의 보살핌 필요에 따라서 유연한 노동형태를 선택을 할 수 있으며 그 선택에 대한 불이익을 받지 않는 사회

역시 추상적인 구호에 머물렀던 과거의 정책과는 달리 행동지침을 통해 기업, 지자체, 중앙정부 수준에서 각각 추진할 정책 가이드라인과 구체적인 달성 목표 및 측정 지표를 제시했다는 점, 중앙부서관료 및 경영계-노동계-지방정부 대표들로 구성된 사회적 대화체(관민 TOP회의)를 통해 정책을 다듬어 나가기 시작했다는 점도 이전에 비해 진전된 면이라고 할 수 있다. 이후 일·생활 균형과 관련된 새로운 협약의 합의와 실행은 이러한 네오 코포라티즘 플랫폼을 통해서 이루어진다³⁸⁾.

요약하자면, 일본의 일·생활 균형 정책은 출산율 저하의 문제의식에서 여성의 노동 참여 및 양성평등문제 해결을 위한 맥락에서 시작되었다. 자녀를 둔 부모와 가정의 지원에 정책적 초점을 두었던 초기의 일·가정 양립을 향한 접근에서 최근에는 개개인 노동자들의 생애단계별로 일상생활 전반에 생활에 관여하는 일·생활균형의 실현으로 정책적 무게추를 이동하고 있다. 다음 장은 그 실행과정에서 나타나고 있는 몇 가지 쟁점에 대해서 더 자세히 살펴해보도록 하겠다.

37) 행동지침의 주요 내용에 대해서는 2.1장에서 자세히 설명하도록 한다.

38) 2009년 일본 정부는 이전에 추진했던 정책들이 실질적인 효과를 거두지 못한 것을 인정하며 더욱 폭넓은 범위의 출생률 회복 정책을 실시한다. 이때 개정된 보육 및 가족휴가법의 자세한 내용은 다음을 참조: 후생노동성. <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

(2) 일생활균형을 둘러싼 핵심적 쟁점

현재 펼쳐지고 있는 일본의 일생활균형 정책에 있어 여전히 뼈대 역할을 하고 있는 일생활균형현장에 명시된 원칙과 방향의 실행에 있어서 쟁점이 되고 있는 부분은 크게 세 가지로 볼 수 있다 (佐藤博樹·武石恵美子, 2014; 浅倉むつ子, 2010).

첫 번째로 ‘노동에 의한 경제적 자립이 가능한 사회’라는 목표와 관련된 정책적 쟁점이다. 관련 정책은 주로 경제적 자립이 어려운 노동시장 소외계층의 구직활동 및 소득지원을 목표로 하지만 그 지원대상을 편의에 따라 범주화 하면서 오히려 정책의 사각지대를 만들어 내고 있다. 예를들어, 일본사회에서 매년 증가하고 있는 ‘프리터(Freeter)’ 지원정책에 있어 프리터의 정의가 협소하게 내려져, 비자발적인 프리터로서 생계를 유지하는 한부모 가정의 여성노동자들이 지원을 받지 못하고 있다는 점이다. 일본 총무성의 「노동력 조사」에서 내리는 프리터의 정의는 15세부터 34세까지 젊은이 중 남성은 대학졸업자, 여성은 대졸 미혼자 중, ① 파트타임, 아르바이트 노동자, ② 원하는 근로계약형태가 파트타임, 아르바이트인 실업자, ③ 비경제 활동 인구 중 원하는 근로형태가 파트타임, 아르바이트로, 가사 및 교육활동에 참여하고 있지 않은 사람들을 포함한다. 그 결과 여성의 경우는 우선 기혼자가 되면 파트타임과 아르바이트 노동에 수입을 의지해도 프리터의 정의에서 제외 돼, 프리터의 상용정규직 전환 지원 프로그램 등의 혜택을 받지 못하게 된다. 이는 일생활균형현장에 녹아 있는 남녀균등대우 원칙에 어긋날 뿐만 아니라 젠더 편견이 여전히 작동하고 있음을 보여준다. 관련하여, 최저임금 제도와의 연계성도 쟁점이 되고 있다. 경제적 자립과 관련해서 최저임금제도가 중요하다는 것은 후생노동성 안에서도 오랫동안 논의되어왔다. 현재 일본 파트타임 노동자의 시급은 최저임금 수준인 900~1000엔대로 이를 주수입원으로 삼는 프리터들은 200만 엔 이하의 연수입을 가지고 생활하는 노동빈곤 상황에서 벗어나지 못하게 된다. 따라서 노동빈곤층을 위해 최저임금제도와 연계되는 사회보장 및 세액공제 제도 등의 도입이 필요하지만 일생활균형현장 및 행동지침에는 이것이 공백으로 남아있다.

두 번째로, ‘다양한 고용형태 및 삶의 방식을 선택할 수 있는 사회’와 관련된 정책적 쟁점이다. 자본주의의 고도화와 함께 나타난 다양한 고용형태 중 개개인이 자신의 라이프스타일에 맞는 것을 ‘선택’ 할 수 있는 환경을 지향하는 것과는 달리, 일본의 현실은 우리나라의 그것과 유사하게 정규직-비정규직 사이의 양극화가 커지고 있다. 대다수의 노동자들이 정규직 일자리를 얻지 못해 비자발적으로 비정규직 일자리를 찾아가는 상황에서 ‘다양한 고용형태의 자유로운 선택’은 오히려 불안정한 고용을 확산시키는 담

론으로 작용할 수 있다는 우려가 있었다. 이후 일생활균형 정책은 정규직-비정규직 노동자들 사이의 불평등을 줄이기 위한 법안 및 정책과 궤를 함께하게 된다. 예를 들어, 2007년 개정된 파트타임 노동법 8조는 상용직과 단시간 노동자들 사이의 차별적 대우 금지를 명시하였고, 같은 해 12월에 제정된 노동계약법 3조 2항은 파트타임 노동자 이외에도 기간제와 파견노동자들 역시 고용형태가 아닌 직무의 노동가치에 따라서 균등한 처우를 보장해야한다고 명시하였다. 이러한 흐름은 2016년 12월 아베 정부의 일하는 방법 개혁 실현회의에서 발표한 ‘동일노동·동일임금’ 가이드라인으로 이어진다. 비정규직의 임금수준을 정규직의 80% 수준까지 끌어올린다는 목표 하에 기본급의 책정기준을 고용형태가 아닌 직업 경험과 능력, 실적 및 성과, 근속연수 등 3가지 요소를 기준으로 할 것으로 권고했지만 그런 기준들을 측정할 객관적인 기준이 여전히 모호한 채로 남아 있고, 동일노동·동일임금 원칙을 지키지 않는 기업들에 대한 처벌 기준도 정해진 것이 없는 등 여전히 여러가지 한계와 쟁점을 가지고 있다.

세 번째로 일생활균형의 궁극적인 성격이다. 남녀기회평등을 포함해 일생활균형을 사회복지정책 관점에서 접근하는 유럽국가들과 영생산성의 향상과 같은 기업의 경영상의 이점을 강조하는 기능주의적 접근을 취하는 영미국가모델 사이에서 최근 일본의 일생활균형정책은 ‘생산성 향상’이라는 목표를 내세우며 후자 쪽으로의 치우침이 나타나고 있다(脇坂, 2008a; 矢島, 2012). 그 결과 “국민 개개인이 보람이나 충실감을 느끼면서 일하고 업무상 책임을 지는 동시에 가정이나 지역 생활 등에서도 삶의 각 단계별로 다양한 일하는 방법이 선택·실현할 수 있는 사회”라는 정의(일생활균형현장, 2007)에서 조금씩 멀어지고 있는 동시에, 일생활균형 정책을 도입한 기업들 중에서 생산성 향상 효과를 둘러싼 논쟁이 커지면서 일생활균형정책의 정당성에 의문을 갖는 이들이 증가하고 있다. 이에 대해서는 2.2장에서 더 자세히 살펴보도록 하겠다.

2) 일생활균형에 대한 국가의 정책방향 및 내용

(1) 일생활균형과 관련되어 주로 활용/권장되는 제도

아래 [표1]에 1)장에서 소개한 일생활균형 정책 및 법안의 진화과정을 관련된 다른 법안들의 맥락 속에서 정리했다. 표에도 나타나듯이 노동기준법, 남녀고용기회균등법, 일생활균형법안은 서로 다른 정책적 뿌리에서 출발하였다. 구체적으로 노동기준법 개정(39)에 의한 법정근로시간 주40시간제 도입³⁹⁾은 무역 마찰에 따른 해외로부터의 압력으로, 일과 가정의 양립지원 정책은 저출산에 대한 위기감이, 남녀고용기회균등법은 여성의

노동시장 이탈방지 및 재진입 유인이라는 동기가 작용했다(小室淑恵, 2007).

<표 6-11> 일본의 관련 법·제도의 변화

WLB 정책 및 법안	기타 관련 정책 및 법안
	1986년 남녀고용기회균등법 시행
1987년 노동기준법 개정(주 40시간제 도입)	
	1989년 골드 플랜 책정
	1990년 1.57 쇼크
1992년 육아휴직법 시행	
1994년 엔젤플랜 책정	1994년 신골드플랜 ⁴⁰⁾
1995년 육아휴직법 개정, 육아개호휴직법, 신엔젤플랜 책정	
1999년 가족친화 기업표창 개시	1999년 개정 남녀고용기회균등법 시행, 노동기준법 개정(여성 보호 규정 철폐), 골드플랜 21책정, 균등추진기업표창 개시
2000년 개호보험제도 시행	
2003년 차세대육성지원대책추진법 시행, 저출산사회 대책기본법 시행	
2007년 일생활균형현장 및 행동지침	
2008년 [바꾸자! 일본] 캠페인 시작	
2009년 차세대육성지원을위한 포괄적·일원적 제도의 구축과 지방 분권 개혁 추진	2010년 아동수당의 신설과 고교의 실질적 무상화 '이쿠(育)+맨(Man)' 프로젝트 시행.

하지만 시간이 흐르면서 점차 이 세 갈래의 흐름들은 일생활균형이라는 큰 정책적 범주를 구성하는 요소들로 수렴한다. 먼저 일가정양립(또는 패밀리 프렌들리) 정책들은 여성노동자가 육아나 개호를 하면서 경력을 개발해 나갈 수 있도록 지원하는데 초점을 맞췄다. 1992년의 육아휴직법은 육아휴직을 남성과 여성노동자 모두의 권리로 인정하고, 1995년에는 ILO의 제156호 조약(가족부양책임을 지는 남녀근로자의 기회와 대우의 평등에 관한 조약)과 165호 권고를 비준함으로써, 해당 조약과 권고가 품고 있는 가

39) 1987년 노동기준법 첫 개정 후 주간 법정근로시간을 산업 및 기업 규모에 따라서 46시간에서 44시간, 40시간 등으로 단계적으로 줄였고, 1999년 3월에 이르러서야 대부분 사업장에서 주 40시간 근무가 안착된다.

40) 고령사회로의 본격적인 이행에 대응하기 위해서 고령자의 보건 및 복지와 관련된 공공서비스의 장기적 계획 및 정책적 목표를 수립한 플랜.

족책임을 남녀노동자가 공동으로 가지는 것을 전제로 가족책임으로 인한 고용상의 성차별을 금지하며 노동조건 전반의 향상을 도모해야한다는 이념을 국내법을 위한 근거로 받아들인다. 하지만 여전히 상징적인 성격이 강했고, ILO 조약 비준 이후 일어난 법 개정에서도, 육아휴직법에 개호휴가제도를 도입하는 등 육아·간병을 책임지고 있는 노동자만을 대상으로 하는 지원책에 초점을 맞춘 소규모의 개정만 있었을 뿐, 전반적인 노동 조건의 개선에 대해 논의는 여전히 이루어지지 않았다. 이후, 2002년 9월 후생노동부는 「저출산 대책 플러스」를 발표하는데, 기존의 육아와 일의 양립지원에 더해서 ① 남성을 포함한 일하는 방법의 재검토, ② 지역사회의 육아 지원, ③ 사회보장 있어서의 차세대지원, ④ 아동의 사회성 향상과 자립의 촉진이라는 4개의 정책적 목표를 추가하였다. 즉, 남성을 포함한 모든 노동자들의 일하는 방식이 본격적으로 개선 대상으로 언급되었고, 지역 맞춤형 정책의 필요성도 처음 제기되었다. 이러한 변화는 2003년에 「저출산 사회 대책 기본법」, 「차세대 육성 지원 대책 추진법」으로 법제화된다.

한편 남녀고용기회균등법은 말 그대로 일터와 노동시장에서 남성과 여성노동자 사이의 차별 대우제거를 목적으로 하고 있지만, 그 이상의 노력을 기업에게 요구하지는 않았다. 그로 인해, 여성이 가사·육아의 대부분을 전담함으로써 겪을 수밖에 없는 불평등의 구조적 원인을 해소하는 데는 명확한 한계를 보인다(川口章, 2011). 또 하나의 한계로 지적된 것은 여성노동자를 위한 지원책에만 초점을 맞추으로써 그들은 별도의 보호를 필요로 하는 인력이라는 차별적 담론을 재생산하는데 오히려 기여했다는 점이었다(淺倉むつ子, 2010). 이러한 반성은 가사와 육아를 둘러싼 전통적인 성별역할분업에 변화를 꾀함과 동시에 성별과 상관없이 모든 노동자의 전반적인 노동 조건의 개선이 필요하다는 인식으로 이어진다. 이러한 인식의 전환은 일생활균형 정책의 문제의식으로 이어지게 된다. 끝으로 장시간 노동관행 개선과 노동자의 정규직·비정규직 노동자 차별해소의 흐름은 노동기준법의 개정을 통해서 진행된다. 1999년에 시작된 '가족친화 기업표창' 제도는 최초로 기업을 직접적으로 정책 대상으로 삼은 제도이다. 일과 가정의 양립 지원에 적극적으로 나서는 기업을 표창함으로써 좋은 사례를 발굴, 확산시키기 위해 도입되었다. 이후 가족친화 기업표창과 동시에 남녀평등추진기업 표창이 도입되었고, 2007년부터는 양제도가 통합되어 “평등·양립 추진 기업 표창”이 되었다.

2007년 일생활균형 현장은 이 세 가지 정책적 흐름들이 공식적으로 종합적인 정책 프레임워크로 통합되었다는 점에서 중요성을 갖는다. 일생활균형은 ‘패밀리 프렌들리’, ‘남녀평등추진’, ‘일하는 방법의 재검토’를 일체화 한 개념으로 재정의된다. 2007년의

현장과 행동지침에 나타난 정책이념은 단순한 레토릭이 아닌 이후의 노동 정책에서 항상 중심적인 위치를 차지 왔으며, 개별 입법의 제정·개정에도 지속적인 영향을 미치고 있다. 예를 들어 2007년 노동계약법, 2007년 개정파트타임법 2009년 개정 육아개호휴직법 2009년 개정 노동기준법 등, 끝으로 노동자 파견법 등 비정규직 고용관련 규제에도 영향을 미쳤다고 평가받고 있다(荒木尚志, 2009). 따라서, 일생활균형현장과 행동지침을 자세히 살펴보는 것은 이후 펼쳐진 일생활균형 관련 구체적인 정책과 제도를 이해하는데 중요하다. 현장과 행동지침은 각 경제주체별이 중점적으로 추진할 과제들과 정책들을 제시하였다. 이 중에서 기업이 추진할 수 있는 정책 제안을 아래 [표 6-13]에 요약하였다.

<표 6-12> 일생활균형을 위한 기업수준의 권장제도

일·가정양립지원	휴직제도 ⁴¹⁾	육아휴직	자녀가 만 1세가 될 때까지, (보육시설의 입소대기 등 특별한 사정이 있을 경우, 1년 6개월까지) 휴직할 권리 제공
		개호(간병)휴직	가족구성원 중 한명이 간병이 필요한 상황에 이를 때마다 1회, 통산 93일까지 휴직 허용
	간호휴가제도		초등학교 취학 전 자녀의 간호를 위한 휴가 사용 권리 제공(1년에 5일까지)
	직장보육시설 확충		조직구성원들의 자녀를 위한 보육시설을 기업에서 설치
	수당지급		보육료 및 연장보육료, 베이비시터 비용 등을 보조
	복직지원		뉴스레터 또는 온라인 게시판 등을 통해서 복직 및 관련교육 정보 제공
일하는 방식 개선	장소관점	원격근무	정보통신기술을 활용하여 업무의 일부 또는 전부를 자택에서 처리할 수 있도록 지원
		근무지 한정	전근의 제한
		위성 사무실 설치	기업의 헤드쿼터에서 떨어진 장소에 사무실 설치
	시간관점	시차출근	출근시간의 조절
		유연적 시간제	총업무시간을 유지하면서 개인이 필요에 따라서 업무의 시작 및 종료시간을 조절
		단시간 근무제	일일 근무시간을 단축하거나 주간 근무일수를 줄여서 일할 수 있는 선택권 제공

긴 노동시간을 줄이고 노동자들이 연차를 활용하고 유연근무제 및 원격근무를 사용

41) 일가정 양립지원제도 내용의 대부분은 육아휴직법은(育児介護休業法)에 의해 보장된다.

하도록 권장하는 일하는 방식개선의 흐름과, 보육 및 개호관련 급여 및 서비스 지원을 골자로 하는 일가정양립 두 흐름을 축으로 기업수준의 정책 제안이 구성되어 있음을 보여준다. 앞서 소개한 차세대육성지원대책 추진법은 2005년 4월부터 노동자 수가 301인 이상의 기업은 차세대육성지원을 위한 행동계획을 책정하고 각 도도부현 노동국에 신고하게 되었다. 행동계획 책정에 대한 지침으로 「행동계획책정지침」이 [표2]의 권고사항을 기업의 실정에 맞게 선택하여 계획에 담도록 하고 있다. 2009년 4월부터 시행 중인 개정법은 101명 이상을 고용하는 사업주로 계획의 책정·신고 의무 대상을 확대했다. 계획기간내에 남성 육아휴직 취득자가 있으며, 여성의 육아휴직 등 취득률이 70 % 이상을 달성하는 등 일정한 기준을 충족하는 기업은 후생노동대신으로부터 모범기업 인증을 받을 수 있다. 인증을 받은 기업은 차세대인정마크를 광고, 상품, 구인광고 등에 붙일 수가 있고 실제 구직난에 시달리는 기업들은 기업 이미지 향상을 통한 우수 인재 확보를 위해 이를 적극적으로 활용하고 있다(山口, 2009). 2015년부터는 공공조달 선정기업을 심사할 시 인증을 받은 기업에게 가점을 부여하고, 일생활양립계획을 가장 적극적으로 이행하는 기업에게는 ‘플래티넘’ 인증마크를 부여함으로써 노동시장에서 차별화할 수 있는 기회를 제공하고 있다⁴²⁾.

기업뿐만 아니라 노동자 개개인 수준에서도 일생활양립 실현을 위한 시책들이 제안되었지만, 이직이 제한되어 있고 한 기업에서 근속년수가 긴 일본적 고용관행이 여전히 지배적인 상황에서 일생활양립의 확산은 결국 기업의 대처에 달려있다고 볼 수 있다(Kuroda & Yamamoto, 2011). 따라서 일본 정부는 일생활양립 관련 정책의 실행을 비용이 아닌 장기적 관점에서 투자로 바라보는 담론을 기업사회에 적극 확산시키고 있다. 따라서, 사회구성원들의 보편적 복지, 삶의 질 개선과 같은 공공의 이익을 증진시키는 일생활양립에서, 현재 아베 내각이 내세우는 「일하기방식개혁」과 동일선상에서 일본 경제와 기업들이 당면한 생산성 정체를 해결할 수 있는 일생활양립으로 정책 프레임이 변화하고 있다. 이런 맥락에서 일본 일생활양립 정책의 효과를 그것이 생산성에 미치는 영향에 대한 논쟁을 중심으로 다음 장에서 살펴보기로 한다.

42) 2009년 818개였던 인증기업 수는 2018년 3월 현재 2,878개 사로 증가했다. 이 중에서 플래티넘 인증을 받은 기업은 195개 사에 이른다. 자세한 내용은 후생노동성 자료 참조. (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

(2) 일생활균형의 효과 및 기업의 수용성

기업의 WLB 정책 수용성은 그것의 비용 대 효과의 크기에 의존하는 것으로 상정되고 있다. 즉, 우수인재를 유인하고 조직과의 일체감을 증진시킴으로써 장기적으로 조직 전체의 생산성을 상승시킬 수 있는 수단으로 인식된다면, 기업은 자발적으로 WLB 정책들을 도입할 것이라는 논리이다⁴³⁾. 하지만 생산성 향상에 바탕을 둔 WLB 정책의 추진은, 그 둘 사이의 관계에 물음표가 붙으면서 한계를 노정하고 있다. 이 장에서는 WLB 정책의 효과와 수용성의 관계에 대해서 더 자세히 살펴해보도록 하겠다.

일본 내각부는 일생활양립 정책들의 목표치와 성과를 아래 [표3]와 같이 일생활균형 현장의 세 가지 정책목표인 ‘노동에 의한 경제적 자립이 가능한 사회’, ‘건강하고 질 높은 생활을 위한 시간 확보가 가능한 사회’, 그리고 ‘다양한 고용형태 및 삶의 방식을 선택할 수 있는 사회’로 나누어 정리하고 있다.

<표 6-13> 일생활균형 정책지표 및 평가

	평가지표		2006년	2011년 현재	목표치 (2020년)
I. 노동에 의한 경제적 자립이 가능한 사회	취업율	20~34세 남성	72.7%	74.2%	77%
		25~44세 여성	64.9%	66.8%	73%
		60~64세 남·녀	52.6%	57.1%	63%
		시간당 노동생산성 증가	1.6%(1996~2005년 평균)	1.3%(2002~2011년 평균)	실질GDP성장률 목표(2% 상회) 보다 높은 수준
	프리터 수	187만명(2003년 최대 210만명)	183만명	124만명	
II. 건강하고 질 높은 생활을 위한 시간 확보가 가능한 사회		노동 시간 등의 과제에 대해서 노사가 대화의 기회를 마련하는 비율	40.5%	46.3%	100%
		주당 근로 시간 60시간 이상의 고용자 비율	10.8%	9.1%	5%
		유급연차휴가 사용률	46.6%	49.3%	70%

43) 후생노동성의 일과 생활의 조화 프로젝트는 (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/>) 모범기업사례의 소개와 홍보를 통해 WLB 정책들을 정착시키는 실행방향을 잘 보여주는 사례이다. 홈페이지에서는 프로젝트를 다음과 같이 설명하고 있다: 「일과 생활의 조화 현장」 및 「일과 생활의 조화 추진을 위한 행동지침」을 바탕으로 한 구체적인 노력으로 시작. 10개 기업의 참가 협력을 얻어 그 활동 상황과 성과를 사업주를 비롯한 국민 전체에 넓게 PR하는 것을 통해 일과 생활의 조화 실현을 위한 사회적 기운의 양성을 목표로 한다.

	평가지표	2006년	2011년 현재	목표치 (2020년)	
	심리상담 등을 제공하는 기업 비율	23.5%	43.6%	100%	
III. 다양한 고용형태 및 삶의 방식을 선택할 수 있는 사회	재택형 원격근로제도 참여 노동자 수	320만 명	930만 명		
	시간제 근무를 선택할 수 있는 사업장 비율(단시간 정규직 제도 등)	8.6%	20.5%	29%	
	자기계발을 실시하고 있는 노동자 비율	정규직	46.2%	43.8%	70%
		비정규직	23.4%	19.3%	50%
	첫째 아이 출산 여성의 재취업율	38.0%(2000~20 04년 평균)	38.0%(2005년 ~2009년 평균)	55%	
	보육 등의 육아 서비스를 제공하는 비율	보육 서비스(3세 미만 어린이)	20.3%	25.3%	44%
		방과 후 클럽(초등 1~3년)	19.0%	22.9%	40%
	남성의 육아휴직 취득률	0.50%	2.63%	40%	
6세 미만 자녀를 둔 남편 육아 및 가사 노동 시간	60분/일	67분/일	2시간 30분/일		

자료 : 일본 내각부 '일과 생활 조화를 위한 행동지침⁴⁴⁾'

[표3]의 두 번째와 세 번째 목표에 속하는 하위항목들은 기업들의 WLB 정책 수용성을 나타내는 지표로 볼 수 있고, 첫 번째 목표의 하위항목은 정부와 기업들이 강조하는 사회적·경제적 생산성 효과를 측정하는 지표로 볼 수 있다.

먼저 일생활균형정책의 수용성은 2020년 목표치를 기준으로 봤을 때, 여전히 낮은 수준에 머물러 있고 증가 속도도 정체되어 있음을 확인할 수 있다. 武石 (2012) 는 일본기업들의 일생활균형정책의 수용성을 영국, 독일, 네덜란드, 스웨덴의 기업들과 비교하면서 세 가지 한계를 지적했다. 첫 번째는 일생활균형의 중요성은 인식하면서도 그것

44) 다음 URL 참조:

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2010/22webhonpen/html/furoku05.html>

의 실현을 위한 정책에는 대응하지 않고 있는 기업들이 많다는 점, 두 번째는 WLB 정책들 중, 특히 유연근무제와 재택근무제의 도입율이 낮다는 점, 세 번째는 여전히 지배적인 장시간 노동과 획일적인 업무문화가 유연근무제 등의 효과를 저하시킨다는 점이다. 이러한 요인들이 두드러지는 조직이 바로 병원들이다. 한국과 마찬가지로 일본의 병원들도 간호사들의 잦은 퇴직과 전직으로 어려움을 겪고 있는 가운데, WLB 정책들은 간호사들의 조기 이직을 방지하고 한 조직에 정착하는 것을 유도할 것으로 기대를 모았다. 하지만 자체적으로 어린이 집을 운영하거나 보육비 지원 등의 육아지원제도 도입한 병원의 비율은 2011년 7.6%에서 2015년 8.8%로 10%를 넘지 못하고 있다(일본간호노동안정센터, 2016). 그나마 WLB를 공식적으로 표방하는 병원에서도 조직내부의 사회적 압력 또는 당사자들의 소극성으로 관련제도들의 수용율은 제자리걸음을 하고 있다. 그 결과 현재 일을 하고 있지 않은 간호사 중에서 ‘출산·육아’를 그 이유로 꼽는 비율이 2016년 현재 31.6%, 투병 중인 가족의 간호를 들고 있는 비율이 15.6%에 달하는 등, 일과 생활의 양립의 어려움은 여전히 간호노동자가 노동시장으로부터 이탈하고 경력단절을 겪는 주된 이유가 되고 있다(일본사회복지진흥·시험 센터, 2016).

낮은 WLB 정책 수용도는 일생활균형현장의 첫 번째 정책목표인 ‘노동에 의한 경제적 자립이 가능한 사회’ 달성에 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. [표3]에서 보이는 것처럼 취업율은 일본기업들이 겪고 있는 구인난(2017년 기준 유효구인배율 1.59)과 맞물려 증가하고 있지만 일자리의 상당 부부, 시간당 노동생산성은 제자리 걸음을 하고 있다. 아울러 불안정고용 청년층의 규모를 가늠할 수 있는 프리터의 수도 크게 감소하지 않고 있다. 특히, 생산성의 정체는 재계에 WLB의 경제적 함의에 대한 회의감을 확산시키고 수용도를 더욱 떨어뜨리는 악순환을 낳는다. 생산성 담론이 현재 WLB 논의의 핵심을 차지하고 있는 만큼, 개별 기업수준에서 WLB 정책의 도입과 성과 변수들 사이의 상관관계를 살펴보는 실증연구들도 증가하고 있다. 초기 연구들이 육아 휴직지원과 근로시간단축 등의 WLB 정책의 도입과 매출액 또는 영업이익과 같은 기업 성과 사이에 양의 상관관계를 있음을 보였지만, 기업 대표자들의 설문조사에 의지하는 등 방법론적 한계로 인해 인과관계의 방향이 반대일 가능성을 배제하지는 못했다(武石, 2006; 姉崎, 2010). 그러한 한계를 극복하기 위해, 山本·松浦 (2011)은 1991년 이후 20년간의 사업체 패널 데이터 분석을 통하여 보다 정밀한 분석을 시도하였다. 재정상황과 같은 기업고유의 특성을 통제한 분석결과 WLB 정책들과 생산성⁴⁵⁾ 사이의 유의미한 상관관계가 전체 샘플 수준에서는 나타나지는 않았다. 다만 다음의 네 가지 그룹 - ①

종업원 300 사람 이상의 중견 대기업, ② 제조업, ③ 고정 인건비 비율이 높은 기업(정규직 비율이 높은 기업), ④ 남녀균등정책을 취하고 있는 기업(여성관리직의 비율이 높고 성과주의를 도입하고 있는 기업) - 에서는 WLB 정책이 유의미한 수준에서 긍정적 효과를 거두고 있는 것으로 나타났다.

이 연구결과는 WLB 정책의 성공적인 실행을 위해 정부와 기업이 고려해야 할 몇 가지 시사점을 던져준다. 먼저 100명 이상 300명 미만의 중소기업에 WLB 정책을 적용할 때는 개별 정책별로 더욱 정교한 접근이 필요함을 보여준다. 분석에 따르면 대부분의 WLB 정책들이 생산성과 상관관계가 없거나 몇몇 정책(예를들어, WLB 추진 및 운영을 위해 담당부서 설치)의 경우 오히려 부정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 하지만, 정규직 전환제도와 같은 정책은 오히려 대기업보다 중소기업에서 더욱 확연하게 긍정적인 효과를 보였다. 중소기업이 많은 지역에서는 WLB 정책이 지자체의 정규직 전환 지원 프로그램과 결합할 때 시너지 효과가 날 수 있음을 보여준다. 이러한 상보성은 남녀균등정책과의 관계에서도 잘 드러난다. 기존의 실증연구들은 별도로 추진되던 남녀균등정책들이 WLB 정책과 결합하면서 기업성과에 더욱 긍정적인 영향을 끌어낼 수 있음을 보여주었다(脇坂, 2009; 가와구치·니시타니, 2009).

3) 지역차원에서의 일생활균형 정책 및 제도

(1) 국가정책과 지역정책의 관계 및 차별성

일본 WLB 정책의 뼈대를 이루고 있는 일생활균형현장은 일생활균형의 상황이 지역마다 다르기 때문에 지자체와 지방의 공공기관들이 각각의 실정에 맞게 창의적으로 WLB정책을 추진할 것을 명시했다. 현장이 발표된 2008년 이후 내각부는 도도부현과 거점도시들의 WLB 친척상황을⁴⁵⁾ 12개 항목 - 1) 전담조직현황, 2) 노사정 선언 또는 합의 유무, 3) 지역 WLB 친화기업 등록·인증·표창 제도의 유무, 4) WLB 추진기업·단체에 대한 경제적 지원 제도의 유무 (예를 들어 공공 입찰 심사에서 가점부여), 5) 개별 노동자들을 위한 경제적 지원 제도의 유무, 6) WLB 정책 도입 기업을 위한 컨설팅 프로그램 유무, 7) 기업이나 시민들을 대상으로 한 강좌·세미나·심포지엄 등의 이벤트 실시상황, 8) 홈페이지나 팜플렛 등을 통한 정보제공, 9) 지역 내 WLB 현황에 대한 정기

45) 全要素生産性(전체요소생산성, Total Factor Productivity)로 측정.

46) 2009년 이후 지역 WLB정책 도입 현황은
http://www.cao.go.jp/wlb/local/chihou_wlb.html 참조

조사 실시 여부, 10) 지역 내 WLB 정착 진척상황에 대한 확인 및 점검 여부, 11) 앞선 항목들 이외에 WLB 추진을 위한 활동 내용, 12) 각 사업 담당 부서 연락처 제공 - 을 중심으로 제공하고 있다

지역차원의 WLB 정책도입 진척현황을 표준화된 목록을 통해 측정·비교함으로써 모범사례(Best practice)의 확산을 촉진시키려는 의도가 엿보이는 지점이지만, 이는 역으로 지역의 특성을 고려한 창의적이고 차별화된 정책 개발에 부정적인 영향을 미치며 지역 간 '제도적 동형화'를 낳는다는 비판을 받고 있기도 하다. 특히 도도부현에 따라서 노동자들의 노동시간, 출퇴근시간, 수면시간 등이 상당한 차이를 보이고 있음에도 불구하고 WLB 정책들은 그 다양성을 반영하지 못하고 있다는 지적이 있다 (成田孝三, 2010).

(2) 지역차원 일생활균형 정책의 정책방향/정책목표

최근 지역수준의 WLB 논의와 연결되고 있는 일본의 중요한 정책적 맥락 중 하나는 '지방 활성화'다. 현재 일본에서 청년노동력 부족 현상에 대한 논의는 주로 대도시의 서비스업을 중심으로 펼쳐지고 있지만, 지방 도시에서는 다양한 직종에 걸쳐 정규직/비정규직 일자리를 가리지 않고 문제의 심각성이 커지고 있다. 이는 출산율 저하와 인구고령화의 문제들이 지방에서 더욱 현저하게 나타나고 있기 때문이다. 보통 인구 감소 단계를 첫 번째 단계(젊은 층 감소, 노인 증가), 두 번째 단계(젊은 층 감소, 노인 유지 감소), 세 번째 단계(젊은 층과 노인 감소)로 분류할 때, 도쿄 등 대도시 지역은 첫 번째, 지방은 이미 두 번째 또는 세 번째 단계에 진입한 상태로 보고 있다.

이에 따라 도쿄권의 인구 집중을 방지하며, 지방의 인구 감소와 고령화에 대응하기 위해 일본정부는 지난 2014년 '지방창생법'을 제정했다. 기본 취지는 지역에도 살기 좋은 정주 환경을 확보하여 지속가능한 일본 사회를 유지하려는 것이고 그것을 위해 '지방의 「평균소득 향상」으로 「일자리」와 「사람」의 선순환 만들기'를 목표 중 하나로 내걸고 있다. 이후, 각 지방 거점에 설치된 마을·사람·일자리창생본부(まち·ひと·しごと創生本部)는 마을·사람·일자리창생 '장기 비전'과 '종합전략'을 수립해 이러한 기본취지를 구체적으로 실행 중이다. 구체적으로 임신·출산·육아에 끊임없는 지원, 근무방식 개혁과 같은 WLB시책과 남성육아유직 취득율, 초과노동시간 60시간 이상 노동자 비율 등과 주요평가지표를 설정해 성과를 지속적으로 관리하고 있다⁴⁷⁾.

(3) 지역차원 일생활균형 정책의 법적·제도적 근거 및 주요 정책수단

WLB 제도들은 앞서 [표1]에서 설명한 차세대육성지원대책추진법, 남녀고용기획균등법, 그리고 육아유직법 등에 그 근거를 두고 있다. 아울러 기업수준에서는 노사합의에 의한 취업규칙의 변경을 통해 실효성을 가지게 된다. 하지만 이러한 법적·제도적 장치가 있다고 하더라도, 그것들을 운용할 수 있는 작업장 환경을 만들어 내는 미시적 수준의 인적자원관리 제도들, 즉 직종, 직무관련 제도, 휴가 및 노동시간 단축에 대응하는 인사방법, 평가방안들을 필요로 하게 된다(岡田 允, 2011). 지역기업들이 인사관리시스템 그리고 근본적으로 작업장 문화를 WLB 친화적으로 변화시키는데 가장 효과적인 것으로 평가를 받는 정책은 공공 조달에서 WLB에 적극 나서는 기업에 가산점을 부여하는 것이다.

앞서 소개한 51개 지자체 중에서(26개 도도부현, 25개 시) WLB 추진기업을 위한 공공조달 입찰혜택을 제도화하고 있는 곳은 35 곳이었다. 2005년부터 시행 중인 ‘차세대육성지원대책추진법’이 제시하는 WLB 정책들의 수용도를 평가하고, 그 결과를 건설공사 등의 경쟁 참가자격 심사, 물품구입 등의 소액 수의 계약에 반영하는 것이 그 골자이다. WLB 친화기업으로 인정을 받고 혜택을 얻기 위해서는 취업규칙에 관련 정책들을 명시하고 지속적인 상담활동을 벌여 나가야 하기 때문에, 관리직과 노동자들의 육아 휴직 등에 대한 이해와 인식이 깊어지고 남성 육아휴직 취득자, 단시간 근무 제도의 이용자가 증가하는 등 특히 지역중소기업에 WLB 정책들을 정착시키는데 효과를 거두고 있는 것으로 나타났다.

유인책과 더불어 지역기업들이 WLB 프로그램들을 도입하고 노동자들이 그 프로그램들을 사용하기 위한 문턱을 낮출 수 있는 지역 커뮤니티 그리고 지자체의 역할도 보다 중요해지고 있다. 예를 들어, 육아휴직자를 위한 기간제 대체인력 확보를 위해 ‘구인 휴직 네트워크 서비스’를 제공하는 등 지역 사회의 사회서비스 제공 기능의 확충이 필요하다. 아울러 육아기와 간병기에 집-시설-직장 사이의 접근성을 높이기 위해 이사용 주택의 검색 및 제공, 적절한 보육 시설 정보 등을 제공하는 사회 정보 서비스를 기능을 확충하는 것이 필요하다(岡田 允, 2011)

47) 이와 관련된 자세한 내용은 마을·사람·일자리 창생법 번역본 참조. 다음 URL에서 내려받기 할 수 있다. <http://www.kolop.or.kr/cmmn/download.do?idx=183560>. 최근 우리나라의 대통령직속 지역발전위원회가 내각관방대신을 위원장으로 하는 일본중앙정부의 마을·사람·일자리 창생본부와 지역정책 교류협력을 위한 협약을 맺기도 했다.

(4) 지역차원 일생활균형 정책의 전달체계

2017년 내각부가 조사에 따르면 51개 지자체(26곳의 도도부현과 25곳의 시)의 WLB 추진을 전담하는 공식조직을 운영하고 있는 지자체는 43개에 달했다. 아래의 [표 4]에 지자체의 WLB 추진체계 현황을 전담조직의 지자체와의 관계에 따라서 정리했다.

<표 6-14> 지자체의 WLB 추진체계 현황

		도도부현 (都道府県)	시(市) (현청소재지)	합계
WLB추진 전담조직 운영	지자체 조직 내부 직영조직	0	5	5
	지자체 조직 외부 지역합의체	9	3	12
남녀공동참여, 저출산대책추진 전담조직 운영 (WLB 포함)	지자체 조직 내부 직영조직	18	16	34
	지자체 조직 외부 지역합의체	10	8	18
전담조직 없음		5	3	8
합계		26	25	51

(출처: 일본 총무성(2013))

전담조직을 두고 있지 않은 8개의 지자체의 경우 남녀 공동 참여, 저출산 대책을 담당하고 있는 부서가 개별적으로 유사 정책들을 추진하고 있기 때문에 WLB에 특화된 조직 또는 체제를 두고 있지 않은 것으로 응답했다. 아래 [표5]에는 WLB정책추진을 위한 전담조직을 가지고 있는 43개의 지자체 중에서 사회적 대화기구를 주체로 삼고 있는 12개 지자체의 전담조직 구성을 보여주고 있다.

<표 6-15> WLB 추진정책 전담조직 구성

	도도부현(都道府県)	시(市)
기업 대표자	8	2
노동자 대표자	7	2
중앙정부(도도부현 노동국)	8	1
도도부현(都道府県)	9	0
시정촌(市町村)	4	3
학계	4	2
기타	2	2

(출처: 총무성 (2013))

지역의 기업 대표나 노동조합 등 다양한 행위자들이 참여하고 있는 가운데, 흥미로운 점은 중앙부처인 노동부의 담당자들이 가장 높은 비율로 참여하고 있다는 점이다. 이는 앞서 지적한대로 지역정부가 일생활균형 정책의 추진에 있어 여전히 중앙에 대한 종속성을 가지고 있음을 암시한다.

중앙정부에서는 지역의 일생활균형 정책 전달체계 수립에 있어 i) 지역 노사민정 사이에 WLB 정책을 추진하기 위한 협정서를 만들고, 이를 바탕으로 관계자들 회의를 정례화 하며, ii) 포털 사이트 개설, 기업용 팸플릿 작성 등의 홍보활동, 정보지 작성, iii) WLB를 달성하기 위한 지역의 행동계획을 수립하고, iv) 이후 지속적인 모니터링 및 정보교환으로 이어지는 흐름을 제시하고 있다. 지방정부의 WLB 정책 전달체계 구축과정도 그 가이드라인에서 크게 벗어나지 않고 있다. 예를들어, 사이타마현에서는 2008년 현의 독자적인 일생활균형현장을 제정했지만 지역사회 및 기업의 이해도가 낮다고 생각하고, 2010년 12월 경영자 및 노동자 대표, 중앙정부 관계자, 현 및 시정촌 담당자들 사이에 "WLB 추진 협약"을 체결하고 이를 바탕으로 2011년 7월 "WLB 연대회의"를 결성한다. 연 1회 정기회의를 열어서 연대회의 구성원인 현의 경영자 협회장, 일본 노동조합 총 연합회 현 연합회 회장, 도도부현 노동국장으로서, 상인회 회장, 그리고 현의 지사가 WLB 추진현황을 확인하고 의견을 교환하고 있다. 개최하고 관계자에 의한 워크 라이프 밸런스 추진을 위한 의견교환 등을 실시하고 있다.

마찬가지로 후쿠오카시도 2007년의 일생활균형현장을 바탕으로 도시 성장 정책으로 선진적으로 WLB 추진하는 것에 대해서 시내 기업의 각 경제단체의 이해를 얻는 동시에 협력관계를 구축을 시도했다. 그러한 노력의 결과로 도도부현 노동국 고용균등실, 현 경영자 협회, 상공 회의소, 노동 조합 연합회 지부, 남녀공동참여추진 사업상 수상 사업자 및 시 공무원을 구성원으로 하는 WLB 추진을 위한 의견교환회를 설치하고 연 1~3회의 정기회의를 통해 WLB를 추진중인 사업자와 프로그램에 참여 중인 노동자들의 현황과 과제를 파악하고, 이를 바탕으로 시의 WLB 추진 방향 및 연계 사업과 그리고 각 단체의 구체적인 대책 내용에 대해서 검토하고 있다.

하지만, 해석에 주의할 점은 이렇게 노사민정이 참여하는 전달체계의 '모범사례'를 보여주는 지자체가 [표 4]에 나타나듯 2007년 현장과 행동지침 발표 이후 10여년이 지났음에도 불구하고 여전히 소수(53개 중 12개)에 머물고 있다는 점이다. 여러가지 이유가 있을 수 있겠지만, 지자체들이 지역의 고유한 WLB 정책에 대한 필요성을 크게 느끼지 않고 있는 것도 그 중 하나로 볼 수 있다.

4) 합의 및 시사점

출산을 저하와 고령화로 인한 노동력 부족이 현실화되기 시작함에 따라 노동시장 재진입 유도과 노동생산성 개선은 일본경제의 당면과제로 떠오른다. 이에 대응해 1990년대 중반부터 일가정양립과 남녀기회균등을 증진시키기 위한 논의들과 정책적 실험이 시작되었고, 시간이 지남에 따라 일생활균형 정책들로 진화한다. 일가정양립은 일생활균형의 논의에서 여전히 핵심 부분을 차지하고 있고 이는 일생활균형의 한계와 가능성을 동시에 제시한다. 즉, 장기간병 및 육아지원을 주로 여성이 맡는 성역할 고착화를 일생활양립 정책들이 재생산한다는 비판, 반대로 가족의 간병과 육아와 같은 돌봄노동을 더 많은 남성이 경험함으로써 젠더 고정관념을 극복하고 아직도 관념적 수준에 머물러 있는 일생활양립이 일상생활에 뿌리내릴 수 있는 촉매로 작용할 수 있다는 시각이다 (Saito, 2017). 국가차원과 지역차원의 일생활양립 정책의 목표와 성공여부는 결국 전자를 얼마나 지양할 수 있고 후자의 가능성을 실현할 수 있는지 여부에 달려있다고 할 수 있다.

이러한 사회담론적 배경 속에서 앞서 소개한 일본의 기업 및 지역수준의 일생활양립 정책들과 그 효과가 갖는 함의는 크게 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째로, 기업수준의 일생활양립 정책의 비용 대비 효과는 다면성이 있고 정책의 종류 및 기간, 조직의 특성에 의해 영향을 받는다. 때문에, 어떤 특성이 있는 조직에서 어떤 종류의 정책이 조직 및 개인의 성과를 높이는지 체계적으로 분석을 할 필요가 있고 그것을 바탕으로 개별기업을 위한 정책설계가 이루어져야 한다. 후생노동성에서 각 도도부현 노동국 단위로 지역의 중소기업들에 제공하는 ‘일하는 방법·휴식 방법 개선 컨설팅’ 서비스는 이런 맥락에서 더 살펴볼 필요가 있다. 지역성, 조직규모 뿐만 아니라 기업이 속한 산업의 특성을 고려한 접근도 간과할 수 없는 부분인데 이는 정책의 기획단계에서부터 적극적으로 직종협회나 산업별 사업자 단체와 연계를 필요로 한다⁴⁸⁾.

첫번째 함의의 연장선상에서 두번째로 일생활양립 정책과 여타 인사 및 조직관리 정책과의 관계에 대해서도 몇 가지 주목해야 할 점을 찾을 수 있다. 다수의 일본 일생활양립 정책에 대한 선행연구는 기업 수준에서 다른 정책과의 상보성에 주목해왔다. 예를 들어, 남녀균등정책(脇坂, 2007), 인재육성정책(阿部, 2007), IT 관련정책(櫻井, 200

48) 일본에서도 장시간노동이 문제가 되고 있는 IT산업의 업계단체들과 함께 하는 일생활양립정책의 추진현황에 대해서는 다음의 후생노동성 웹페이지 참조:

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html

9)49) 등이다. 최근 특히 주목받는 정책은 비정규직 정규직화 정책이다. 최근, 우리나라에서 정규직-비정규직 사이에 시간불평등 및 그로인한 상대적 박탈감 문제가 커지는 가운데 일본과 마찬가지로 비정규직 정착화 정책을 넓은 의미에서 일생활균형 정책의 일부로 추진할 필요가 있다.

끝으로 국가차원과 지역차원의 일생활양립 정책 사이의 관계에 대한 시사점이다. 지방분권의 역사가 우리나라에 비해 긴 일본임에도 불구하고 일생활양립의 기획 및 추진에 있어서는 중앙정부의 기획, 지방정부의 실행으로 진행되고 있다. 지방수준의 실행에 있어서도, 지역의 노사정합의체보다는 중앙 후생노동성의 지역조직인 노동국이 더 주도권을 쥐고 있는 것으로 보인다. 몇몇 지자체들이 조례를 통해서 독자적인 정책을 추진하는 사례가 나타나고 있기도 하지만 (鶴養幸雄, 2017), 전반적으로 지역상황에 따른 정책적 차별화가 이루어지지 않는 이유 중 하나는 중앙정부 중심의 평가시스템이다. 우리나라에서도 체계적으로 지자체의 일생활양립 추진을 지원하고 관리할 필요가 있지만 그 근거를 위해 정량평가에 치중하는 것이 아닌 정성평가와의 균형을 이루는 것이 중요하다.

5. 해외 지방정부 사례 함의

위에서 살펴본 해외사례는 개별 국가의 정치적 지향, 산업경제적 구조 및 사회문화적 특성 등이 다르지만, 그럼에도 불구하고 몇 가지 함의를 도출해낼 수 있다. 우선 일생활균형 정책이 보다 높은 수준에 있는 스웨덴과 독일의 경우에는 정책의 추진과정에서 중앙정부와 지역의 역할이 명확하게 구분된다는 점이다. 스웨덴과 독일 모두 중앙정부의 기획과 방향제시, 지역차원에서의 실행이라는 중앙과 지역의 역할구분이 나타나고 있다. 반면 일본의 경우에는 중앙정부의 기획은 다른 사례와 유사하지만 지역차원에서의 실행보다는 행정적 집행 중심으로 이루어지는 차이가 보여지고 있다. 실행과 집행의 차이는 지역차원에서 자율적이고 주도적으로 지역 현실에 맞는 정책방향의 지역화가 이루어지느냐, 아니면 중앙정부의 방침을 수동적으로 관리하느냐의 차이라고 할 수 있다.

두 번째로는 스웨덴과 독일의 경우에는 지역 단위의 이해관계자를 중심으로 하는 지역 사회적 대화가 일생활균형 관련 지역 정책의 정착 및 확산에 중요한 역할을 하는 것

49) 후생노동성에서는 IT 기술 도입을 통한 재택근무나 원격지노동형태를 최근 일생활양립의 중요한 기제로 추진하고 있다.

으로 나타나고 있다. 지역정부는 간접적이지만 지역 이해당사자들이 일생활균형의 중요성을 깨닫고 이해당사자 사이의 사회적 대화나 교섭을 통해 일생활균형 정책이 사업장에서 구체화되고 실현될 수 있도록 촉진자 또는 조정자의 역할을 주로 수행하고 있다. 반면 일본의 경우에는 지역 단위의 사회적 합의체들의 자율적 추진이 아니라 중앙정부의 정책적 지침을 지역노동국을 통해 관리하는 방식으로 이루어지는 것으로 나타나고 있다. 이러한 차이는 일생활균형 정책의 필요성에 대한 이해당사자들의 수용성 차이로 나타나는 것으로 보인다. 우리나라의 경우에도, 일생활균형 정책의 전달체계는 주로 중앙부처인 고용노동부가 지역고용센터를 통해 직접 관할함으로써 지자체의 지역정책적 여지를 상당한 정도로 축소하고 있다는 점에서 일본과 상당히 유사한 측면이 많이 보여진다. 따라서 지역 내에서의 일생활정책의 전달체계를 지역고용센터에서 지자체로 전환할 필요성이 있다고 할 수 있다.

세 번째로는 일생활균형 정책의 지역 내 정착 및 확산에는 지역 내 기업네트워크가 중요한 역할을 하고 있으며, 지역정부는 지역 내 기업네트워크의 활성화를 통해 일생활균형 정책이 자연스럽게 지역 기업에 확산되도록 하고 지원하는 데 초점을 맞추고 있었다. 특히 독일의 경우, 지역정부가 관내 기업들을 대상으로 일생활균형정책에 대한 소개, 홍보 및 교육 등 지원역할에 보다 더 적극적인 모습을 보여주고 있었다.

네 번째로는 스웨덴이나 독일의 경우, 강력한 노조의 근로시간정책이 단체협약에 반영되어, 기업 내부에서 일생활균형 정책의 경영전략적 접근의 필요성과 동력이 확보될 수 있는 것으로 보인다. 이로 인해 스웨덴이나 독일의 사용자들은 일생활균형을 경영전략적으로 접근하도록 기업 내부에서 강제되는 측면이 있다. 반면 우리나라나 일본의 경우에는 노동조합의 조직형태나 전략적 고려에서 일생활균형과 같은 노동생활의 질적인 측면은 그다지 부각되지 못하고 있다. 따라서 일생활균형에 대한 기업 내부적 수용성을 높일 수 있는 기업 자체의 필요성을 어느 영역에서 찾을 수 있는지에 대한 고민이 요구된다.

참고문헌

I 서론

김난도·전미영·이향은·이준영·김서영·최지혜·서유현·이수진(2017), 트렌드 코리아 2018, 미래의 창
김영선(2018), 누가 김부장을 죽였나, 한빛비즈
김영선(2013), 과로사회, 이매진
배규식(2012), 한국의 장시간 노동체제의 지속요인, 경제와 사회 95
이정미·강희경·최수형(2018), 일과 생활의 균형(WLB) 지각이 잡 크래프팅(job crafting)에 미치는 영향: 적응적 행동의 매개효과, 인적자원관리연구 25(5)
잡코리아(2018. 3.) 좋은 일자리의 기준은 일과 삶의 균형 59%

II 일생활균형 정부정책

강성태(2017), 휴일 제도의 개선방안, 법과사회 54(0)
감사원(2018), 감사보고서 : 일가정양립 지원제도 운영실태, 감사원
고용노동부·노사발전재단(2014), 시간선택제 일자리 해외사례 연구, 고용노동부
김근주(2017), 일·가정 양립지원제도의 유형과 체계, 한국노동연구원
김원정·안현미·엄다원(2018), 서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구, 서울시여성가족재단
김유선(2011), 주 40시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향, 산업노동연구 17(1)
김진석(2017), 우리나라 보육정책의 문제점과 대안, 참여연대 보육정책 토론회
김홍영(2016), 휴식 보장을 위한 연차휴가의 제도개선, 노동법연구 (40)
김희성(2016), 근로시간제도에 관한 연구(2): 유연한 근로시간제도와 관련하여, KERI 16-23, 한국경제연구원
박세정(2014), 일과 삶의 조화를 구현하는 정책적 수단으로서의 유연근무제 실태와 향후 정착방안에 관한 연구 : 차치단체 공무원을 대상으로, 현대사회와 행정 24(1)
박철성(2014), 주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과, 노동경제논집 37(4)
배규식·조성재·홍민기·김기민·전인·이영호·권현지·진숙경·이문범(2011), 장시간 노동과 노동시간 단축(1) -장시간 노동 실태와 과제, 한국노동연구원

- 이승윤·남재욱(2018), 네덜란드 근로시간 유연화와 사회보장제에 대한 사례연구: 시간비례원칙을 중심으로, *사회보장연구* 34(2)
- 장우찬(2017), 연차휴가 개선방안의 실효성에 관한 연구, *노동법학* (61)
- 장진희·김성희(2017), 일가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구, *서울시여성가족재단*
- 장훈·김규원·윤주·김매이(2016), 국민여가활성화 기본계획 수립을 위한 연구, *문화체육관광부*
- 조주은(2009), 일가정양립 정책의 문제점과 개선방안, *국회입법조사처*
- 진중순·장용진(2010), 공직사회 유연근무제의 발정 방안에 관한 연구. *한국인사행정학회보* 9(3)
- 하갑래(2009), 휴일제도에 있어 근로조건 자율결정의 원칙과 한계, *노동법연구* (27)
- Hayman, J. R.(2009), Flexible work Arrangements: Exploring the Linkages Between Perceived Usability of Flexible Work Schedules and Work/life Balance. *Community, Work, & Family* 12(3)
- Callan, S.(2007), Implications of Family-Friendly Policies for Organizational Culture: Findings from Two Case Studies. *Work, Employment and Society* 21(4)

III 서울시 일생활균형 통계

- 고용노동부(2018.12.21.), 우리 시·도의 일·생활균형 점수는 몇 점일까?, 고용노동부 보도자료
- 길혜지(2016), 초등돌봄교실의 양적 확대와 만족도에 관한 통계, *한국교육개발원 교육정책포럼*
- 보건복지부, 보육통계, 각 년도
- 부산여성가족개발원(2017), 부산지역의 일생활균형 실태 보고서
- 신태중·박정우(2018), 통계로 본 서울의 일생활균형, *서울노동권익센터 동향과 이슈* 2018-4
- 이재희(2018), 초등자녀 방과후 돌봄지원방안, *육아정책연구소, 이슈페이퍼* 2018-02
- 통계청 국가통계포털 <http://kosis.kr>
- 한국고용정보원 고용보험통계 <http://www.ei.go.kr>
- 한국교육학술정보원 학교알리미 <http://www.school.go.kr>

IV 서울지역 강소기업 일생활균형 실태: 노동자 조사 결과

- 김정운·박정열(2008), 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구, *여가학연구* 5(3)
- 박예송·박지혜(2013), 일-생활 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 국내 연구 동향: 2000 년 이후 학술논문을 중심으로, *HRD연구* 15(1)

- 박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017), 중소기업 근로자의 일가정양립 실태와 정책 과제, 한국보건사회연구원
- 이용엽·양해술(2012), 셀프리더십이 직무몰입과 스트레스에 미치는 영향: 유통업 종사자들의 일과 삶의 균형 매개 효과를 중심으로. 한국물류학회지 22(2)
- 조미라(2017), 일생활균형 관점에서 본 한국가구의 노동시간 유형화 연구 : 기혼부부의 시간일지를 결합한 배열분석, 서울대 사회복지학과 박사학위논문
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3),
- Guest, D. E.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2)
- MacInnes, J. (2006). Work-Life Balance in Europe: A Response to the Baby Bust or Reward for the Baby Boomers?, *European Societies*, 8(2)
- Morris, M. L. and Madsen, S. R.(2007), Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4)

VI 해외 지방정부의 일생활균형 정책과 시사점

스웨덴 사례 참고문헌

- 고용노동부(2017), 일 가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영 성과에 대한 연구
- 권혜원(2016), 비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?, *전문경영인연구*, 19(1)
- 홍희정(2018), 스웨덴의 근로시간 단축 실험, *복지이슈Today*, 2018년 4월호
- 홍희정(2018), 일 생활 균형을 통한 패러다임의 대전환, *복지이슈Today*, 2018년 2월호:14

- Anell, K. & Haas, L.(2009), Work-Life in Sweden, Boston College Centre for Work & Family, Executive Briefing Series, July
- Bird, J.(2006), Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls, *Employment Relations*, 33(3)
- Lewis, S.(2003), The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is post-industrial

work the new leasure?, Leisure Studies 22(40)
SCB (2018), Women and Men in Sweden.
BBC News (2016). 2018년 7월 22일 검색
<http://www.bbc.com/capital/story/20160112-in-sweden-you-have-to-stop-work-to-chat>
안전정보, “선진국은 어떻게 시간선택제를 성공시켰을까?” 2018년 7월 30일 검색
<http://www.safetyin.co.kr/news/articleView.html?idxno=3188>
<http://www.danderyd.se>
<http://www.forsakringskassan.se>
<https://www.toughest.se>

독일 사례 참고문헌

삼성경제연구소(2006), 경영의 새 화두: 일과 생활의 균형(WLB). CEO Information, No. 558
Beck, Ulrich & Elisabeth Beck-Gernsheim(2002), Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London.
BMFSFJ(2017), Fortschrittsindex 2017. Erfolge auf dem Weg zur Neuen Vereinbarkeit.
Clark, Sue Campbell(2000), Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations. 53(6)
Dettling, Warnfried(2004), Work-Life Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Arbeitspapier No. 90. Hans Böckler Stiftung.
Deutscher Bundestag(2018), Flexibles Arbeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. 19/506.
FaFo FamilienForschung(2007), Wege zu mehr Familienfreundlichkeit. 100 Praxisbeispiele aus den Kommunen Baden-Württembergs.
Hans Böckler Stiftung(2006), In Balance arbeiten und leben: Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)gestaltung. Düsseldorf.
Haunschild, Axel(2013), Work, Life, Balance: Ein kritischer Blick auf die Debatte zum Verhältnis von Arbeit und Leben. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42(20155)

Jürgens, Kerstin & G. Günter Voß(2007), Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. Aus Politik und Zeitgeschichte. 34

Kratzer, Nick et. al(2011), Leistungspolitik und Work-Life-Balance. Freiburg.

Lauber, Verena et.al(2015), Familienfreundlichkeit in Unternehmen - Status Quo in Deutschland und Forschungsstand

Prognos(2005), Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Berlin. DIW Roundup. No. 77.

Stock-Homburg & Eva-Maria Bauer(2007), Work-Life-Balance im Topmanagement. Aus Politik und Zeitgeschichte. 34

Zeit Büro NRW(2008), Flexible Arbeitszeiten. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

일본 사례 참고문헌

姉崎猛(2010),「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」, ESRI Research Note No.10,,内閣府経済社会総合研究所

川口章(2011), 均等法とワーク・ライフ・バランス, 日本労働研究雑誌 No. 615

荒木尚志(2009), 「労働法」, 有斐閣

武石恵美子(2006), 企業からみた両立支援策の意義, 日本労働研究雑誌 No.553

武石恵美子(2011),「ワーク・ライフ・バランス実現への課題: 国際比較調査からの示唆」, RIETI Policy Discussion Paper Series 11-P-004

武石恵美子(2012), 「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題』, 1-31, ミネルヴァ書房 .

成田孝三(2010), 大阪都市圏を事例としたワークライフバランスについての検討, 都市住宅学 68号

鵜養幸雄(2017), 自治体職員に対する両立支援策の法制的系譜, 政策科学 25(1)

岡田 允(2011), 福岡市におけるワーク・ライフ・バランス推進支援施策に関する研究, 都市政策研究 第12号

浅倉むつ子(2010), 労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ. 日本労働研究雑誌, 599

佐藤博樹(2011),「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐

藤博樹・武石恵美子編(2011), 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』1-26, 勁草書房

佐藤博樹・武石恵美子(2014),『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』, 東京大学出版会

일본 총무성(2013), 워크·라이프·밸런스의推進に関する, 政策評価書

Saito (2017), Current Issues regarding Family Caregiving and Gender Equality in Japan. Japan Labor Review, 14(1)

[부록 1] 스웨덴 일생활균형 관련 인터뷰

연구에 자문을 해준 Griffin 교수를 제외하고, 인터뷰에 참여한 사람은 3명으로 총 참여자는 <표 1>과 같다.

<표 1> 인터뷰 참여자

이름	소속	직위	구분	근무경력
Griffin Gabriele	Uppsala University	Professor	연구자	-
Young-Hee, Youn	Lidingö stad	Biståndshand-Läggare	공무원	20년차
Duck-Lyeong, Hwang	Bosch	Internal Controller	직장인	8년차
Andreas Bergström	Mycronic	Senior Engineer	직장인	8년차

1) Young-Hee, Youn

[자기소개]

1. 자기소개 (회사명, 근무기간, 고용형태 등)
 - 현재 스톡홀름시에 있는 리딩에 코mun에서 근무하고 있는 사회복지사며, 예전에 근무했던 기관까지 포함하면 20년차 정도 된다. 정규직으로 근무하고 있다.
2. 일 생활 균형에 대해 들어본 적이 있는가? 어떤 경로를 통해 알게 되었는가?
 - 한국 사람들에게 처음 들어 본 용어이지만 어떤 내용인지 알고 있다.

[근무환경]

3. 당신의 출/퇴근 시간은? 일상 타임스케줄을 말해줄 수 있는가? (점심시간 포함)
 - 오전 7시부터 10시까지 자유롭게 출근한 후, 8시간 근무 후 퇴근한다. 일반적으로 아이가 있는 가정은 출근 시간과 어린이집 등하교 시간이 겹치지 않도록 조율해 준다. 점심 시간은 보통 1시간이며 근무시간에 포함되지 않는다.
4. 회사에서 휴식 시간은 어느 정도 인가? 피카와 구분해서 말해 줄 수 있는가?
 - 일반적으로 60분 근무를 하면 5분을 쉬는 것이 원칙이다. 그러나 일에 지장을 주지 않을 정도의 휴식을 취할 수 있으며, 모든 휴식시간은 근무시간에 포함이 된다.
 - 우리 기관은 보통 오전과 오후에 각각 20분 정도씩 주어진다. 피카는 업무중에 혼자 휴식을 취하는 것과 달리 동료들과 커피를 마시면서 다양한 이야기를 나눈다. 가끔 내가 하는 일에서 아이디어가 필요할 때 동료들의 도움을 받기도 하지만, 결코 업무의 연장이

되도록 깊이 있게 질문하지 않는다.

5. 피카에 대한 당신의 견해는?

- 피카를 통해 회사 내 동료들을 만날 수 있는 기회를 갖고, 그들을 조금 더 알아 가는 시간을 갖는 것이 좋다. 가끔 일로써 협조를 구하거나 협력을 해야 할 일이 있을 때에도 피카 시간을 통해서 자주 만나기 때문에 대체로 수월하게 일을 진행하는 편이다.

6. 업무 후 회식이 있는가?

- 스웨덴은 회식이라는 개념이 전혀 없다. 직원 간 단합을 위한 세미나나 워크샵은 무조건 근무 시간에 진행하며, 근무 외 시간에 진행되는 행사는 거의 없다고 볼 수 있다.

7. 직장에서 당신에게 여가 (시간)를 지원해주는가?

- 우리 기관에서는 웰니스 지원금을 주고, 직장 내 상담 서비스가 있다. 상담 서비스는 온 오프라인, 전화로 이용 가능하며, 1년에 4회로 횟수가 제한되어 있다. 하지만 업무상 받는 스트레스부터 집안 일, 자식 문제까지 다양하게 상담 받을 수 있어서 직원들에게 굉장히 인기가 있다.

8. 직장 내 여가 모임이 있는가?

- 직장 내 여가 모임은 없고, 개인적으로 천주교 신자이기 때문에 일주일에 한번씩 합창 연습을 하는 모임에 참여하고 있다.

9. 퇴근 후 회사에서 연락(전화, 메신저 등)이 오는 경우가 있는가? 그 때 당신은 어떻게 대처하는가?

- 나의 경우 퇴근 후 업무 관련 연락을 받은 적이 거의 없다. 만약 연락이 온다면 나의 상황에 따라 대처하면 된다. 공식적인 업무 시간이 아니기 때문에 내가 거절해도 향후 불이익은 전혀 없다.

10. 퇴근 후 당신의 일상은 어떠한가?

- 성당 모임에 나가 않으면 대부분 가족들과 함께 시간을 보낸다.

11. 보통 휴가는 몇 일 인가?

- 법적으로 25/30일 휴가를 사용 할 수 있으며, 연속적으로 사용할 수 있다. 각 기관마다 다르지만 내가 일하는 곳은 65세 이상이면 휴가가 일주일 더 길어진다.

12. 휴가기간에 회사에서 연락을 하면 어떻게 대처하는가?

- 경협상 휴가기간에 회사에서 업무관련 연락을 받아본 적이 한 번도 없다.

[근로시간]

13. 당신은 하루 몇 시간 근무 하는가?

- 나는 하루 8시간 근무를 한다.

14. 초과근무를 해야 하는 경우가 있는가?

- 아주 가끔 초과근무를 할 때가 있지만, 정말 흔하지 않다. 우리 기관은 초과근무를 할 경우 매니저와 상의해서 초과근무 여부를 결정한다. 만약 매니저가 판단하기에 초과 근무가 필요하다고 생각되지 않으면 신청이 거절되기도 하고, 반대로 매니저가 판단하기에 초과 근무가 필요하다고 되면 업무 당사자에게 요청할 수 있다. 그러나 일반적으로 매니저에 의해 초과 근무를 제안 받는 일은 거의 없다.

15. 초과근무를 할 경우 합당한 수당이 지급되는가?

- 매니저가 요청하여 초과 근무를 할 경우 수당이 지급되는데 보통 휴가기간이나 주말에는 1.5배 더 지급된다.

16. 하루 6시간 근로에 대해서 어떻게 생각하는가?

- 나는 사회복지사로 근무하고 있지만 사무직에 가깝기 때문에 현장에서 직접 일을 하지 않으므로 현재 8시간 근로가 적당하다고 생각한다. 하지만 현장에서 근무하는 사람들, 특히 육체노동을 하시는 분들은 힘들 때가 너무 많다. 일단 몸이 힘들면 성과는 높아질 수 없기 때문에 육체노동을 하는 사람들에게 6시간 근로는 정말 필요한 것 같다. 하지만 나와 같은 경우 6시간 근로를 하는 것은 세금낭비라고 생각한다.

[일 생활 균형 정책]

17. 직장 내에서 일 생활 균형 제도를 경험한 적이 있는가? (있다면 어떤 정책/제도)

- 육아휴직과 유연 근로제를 활용한 적이 있다.

18. 본인이 직접 경험하지 않고 주변 동료가 경험하는 것을 목격한 적이 있는가? 당신의 사례를 소개해 달라.

- 나는 아이가 세 명이 있는데, 낳고 키우는 동안 직장 생활을 계속 유지했다. 따라서 육아 휴직을 사용했고, 아이들이 자라는 동안에는 유연 근로제를 신청하여 일의 일수를 조금 조정하기도 했다. 이러한 제도를 사용하는데 있어 직장동료들의 비난을 받거나 눈치를 받아본 경우가 전혀 없다. 스웨덴에서 이 제도를 활용하는 것은 비난받을 일이 아니다. 개인의 선택일 뿐이다.

19. 일 생활 균형 정책의 장점/단점이 무엇이라고 생각하나?

- 제도적으로 정해져 있으면 지원받기 수월하고 그로 인해 다른 동료들에게 피해를 주지 않아서 좋은 것 같다. 단점은 잘 모르겠다.

20. 당신이 생각하기에 현재 일 생활 균형 정책은 어떻게 활용되고 있다고 생각하나?

- 스웨덴은 사실 일 생활 균형 정책이 어떻게 진행되는지 크게 관심을 가지지 않아도 잘 진행되고 있다.

21. 일 생활 균형 정책을 지역 차원에서 경험한 적이 있는가?
 - 보통 국가에서 강제로 시행을 하기 때문에 나는 코문에 필요한 사항들을 접수하고 등록한 것 말고 크게 경험한 것은 없다.

[일 생활 균형 정책 : 육아휴직 관련]

22. 당신이나 동료의 육아휴직으로 인해 업무에 어떠한 영향을 미친다고 생각하는가?
 - 다른 사람의 육아휴직이 나의 업무에 영향을 미치지 않는다.
23. 당신의 직장에서 육아휴직을 받아들이는 분위기는 어떠한가?
 - 스웨덴은 직원이 아이를 가지면 대체인력을 사전에 뽑아서 교육을 시키기 때문에 다른 직원이 육아 휴직을 한다고 해서 특별히 부정적으로 생각하지 않는다.
24. 육아휴직인 동가 같은 팀원이라면 당신은 어떻게 생각하는가?
 - 별 생각이 없다.
25. 육아휴직을 마친 동료의 인사이동이나 승진에 대해 어떻게 생각하는가?
 - 일반직원들은 크게 관심이 없다. 매니저나 관련 팀원들이 논의해서 결정할 문제라고 생각하는 경향이 크다.

[일 생활 균형 정책 : 보육서비스 관련]

26. 직장 내 보육서비스 시설이 있는가?
 - 스웨덴은 지방 정부인 코문이 보육 서비스를 담당하기 때문에 직장 내 보육시설이 따로 있지 않다.
27. 보육서비스 시설이 있다면 문 여는 시간과 닫는 시간은 어떠한가? -
28. 당신 또는 직장 동료가 보육서비스를 이용하고 있다면 만족도는 어떠한가? -
29. 보육을 위해 당신 회사에서 지원해 주는 정책이나 교육 프로그램이 있는가?
 - 국가에서 정하고 있는 육아 휴직 외에 없다.

[일 생활 균형 정책 : 유연근무제]

30. 당신 직장에서 전일제 근로자와 유연근로제 근로자 간 차별이 있는가?
 - 법으로 차별을 금지하고 있다.
31. 유연근로제를 선택한 근로자의 경우 인사상(승진) 불이익이 있는가?
 - 사 문제는 보통 매니저의 영향력이 크다. 그러나 유연근로제를 했다고 인사상 불이익을 받지 않는다.
32. 당신은 유연근로제를 선택해 본 적이 있는가?

- 첫째 아이를 낳고 바로 둘째를 임신하여 유연근로제를 적절히 활용했다.

[일 생활 균형 정책 : 효과성]

33. 당신은 현재 일 생활 균형 정책이 효과적이라고 생각하는가?

- 비교적 스웨덴의 일 생활 균형 정책은 만족스럽고 효과적이라고 생각한다. 이는 현재 스웨덴의 높은 출산율이 입증하고 있다.

34. 더 나은 정책이 되기 위해 어떠한 노력이 필요하다고 생각하는가?

- 한국 사람들 인식 자체가 타인이 아닌 본인 업무에 집중하는 것으로 전환되는 것이 필요하다고 생각한다.

2) Duck-Lyeong, Hwang

[자기소개]

1. 자기소개 (회사명, 근무기간, 고용형태 등)

- 현재 독일 다국적 기업인 보쉬 스웨덴 지사에서 근무하고 있으며, 동일 포지션으로 다른 기관에서 근무한 것까지 포함하면 8년차이다. 감사 업무를 보고 있으며, 정규직으로 근무하고 있다.

2. 일 생활 균형에 대해 들어본 적이 있는가? 어떤 경로를 통해 알게 되었는가?

- 가끔 한국 사람들을 만나면 들어보지만, 스웨덴에서 WLB에 대해 들어본 경험이 거의 없다. 아마도 한국에서 말하는 WLB가 스웨덴에서 너무 당연해서 그런 것이 아닌가 생각한다.

[근무환경]

3. 당신의 출/퇴근 시간은? 일상 타임스케줄을 말해줄 수 있는가? (점심시간 포함)

- 오전 7시부터 출근할 수 있고, 8시간 근무가 원칙이다. 나의 경우 9시 30분까지 출근하고, 점심시간은 30분만 이용하고 퇴근을 30분 일찍 한다. 월요일은 팀원 전체 회의가 있어 7시 30분까지 출근한다.

4. 회사에서 휴식 시간은 어느 정도 인가? 피카와 구분해서 말해 줄 수 있는가?

- 휴식 시간이 정해져 있는 것은 아니고 보통 10분씩 쉬는 것 같다. 우리 회사는 매주 금요일 오후 2시에 직원 전체 피카가 있고, 자유롭게 참석하는 분위기이다. 일반 휴식과 피카의 가장 큰 차이점은 혼자 자유롭게 쉬느냐 함께 커피를 마시며 쉬느냐의 차이이다.

5. 피카에 대한 당신의 견해는?

- 개인적으로 피카를 좋아한다. 동료들과 맛있는 것을 먹으며 이야기를 나누는 일은 새로운 에너지를 충전해 주는 것 같다.

6. 업무 후 회식이 있는가?

- 업무상 회식은 없고, 가끔 친한 동료들과 함께 식사를 하러 가는 경우는 있다.

7. 직장에서 당신에게 여가 (시간)를 지원해주는가?

- 우리 회사는 웰니스 지원금을 주고, 문화 활동 (그림 그리기, 연주회 참여 등)에 참여할 경우에 일정 금액을 지원해 준다.

8. 직장 내 여가 모임이 있는가?

- 내가 참여 하는 여가 모임은 없다.

9. 퇴근 후 회사에서 연락(전화, 메신저 등)이 오는 경우가 있는가? 그 때 당신은 어떻게 대처하는가?

- 지금은 독일계 회사에 있지만 예전에는 스웨덴 내에 있는 한국기업에 근무 했었다. 당시에는 연락을 자주 받았는데, 지금 회사에서 연락 받은 적은 전혀 없다. 만약 연락이 오면 내 상황에 따라 대처하면 된다. 무리해서 회사 일을 해야 하진 않는다.

10. 퇴근 후 당신의 일상은 어떠한가?

- 주로 TV를 보거나 책을 읽는다. 개인적으로 번역일을 겸하고 있어 번역을 하기도 한다.

11. 보통 휴가는 몇 일 인가?

- 우리 회사는 30일 휴가가 가능하고 연속적으로 사용할 수 있다. 유급휴가의 경우 사용하지 않을 경우 현금으로 보상받을 수 있지만 세금이 약 50%에 이르기 때문에 대부분 휴가를 사용하는 편이다.

12. 휴가기간에 회사에서 연락을 하면 어떻게 대처하는가?

- 휴가 기간에 연락 온 적은 없지만, 만약 연락이 온다면 상황에 따라 대처하면 된다.

[근로시간]

13. 당신은 하루 몇 시간 근무 하는가?

- 하루 8시간 근무한다.

14. 초과근무를 해야 하는 경우가 있는가?

- 초과근무를 거의 하지 않는다. 예전 스웨덴 내 한국 회사에 다닐 때는 강압적이지는 않았지만 해야만 하는 분위기였는데, 초과수당은 지급되지 않았다. 현재 직장에서는 꼭 필요하지 않은 경우 초과 근무를 하지 않으며, 초과근무 시 매니저에게 보고하고 수당을 신청할 수 있다. 그러나 스웨덴은 일반적으로 업무량에 대해 매니저와 매년 2-3회씩 논

의하기 때문에 과도한 업무로 스트레스를 받는 일도 적다.

15. 초과근무를 할 경우 합당한 수당이 지급되는가?
 - 매니저가 하락한 초과근무에 대해서는 수당이 지급되지만, 자발적인 초과근무는 수당지급이 되지 않는다.
16. 하루 6시간 근로에 대해서 어떻게 생각하는가?
 - 업종에 따라 다르다고 생각한다. 사회복지서비스직의 경우 유용하다고 생각하지만 나와 같은 사무직에는 맞지 않다고 생각한다.

[일 생활 균형 정책]

17. 직장 내에서 일 생활 균형 제도를 경험한 적이 있는가? (있다면 어떤 정책/제도)
 - 경험한 적이 없다.
18. 본인이 직접 경험하지 않고 주변 동료가 경험하는 것을 목격한 적이 있는가? 당신의 사례를 소개해 달라.
 - 주변 동료들이 육아휴직이나 유연근로제를 이용했다.
19. 일 생활 균형 정책의 장점/단점이 무엇이라고 생각하나?
 - 스웨덴의 일 생활 균형 정책은 여성들의 경제활동을 보장하고, 출산이나 육아로 인해 한국과 같이 경력이 단절되는 것이 없기 때문에 그것이 가장 큰 장점이라고 생각한다. 단점은 잘 모르겠다.
20. 당신이 생각하기에 현재 일 생활 균형 정책은 어떻게 활용되고 있다고 생각하나?
 - 국가 정책에 따라 잘 진행된다고 생각한다. 주변 동료들을 봤을 때 일 생활 균형 제도를 사용했다고 해서 불이익을 받은 사람을 접한 경우가 없다. 오히려 제도를 이용함으로써 더 발전하게 된 경우들을 보았다.
21. 일 생활 균형 정책을 지역 차원에서 경험한 적이 있는가?
 - 없다.

[일 생활 균형 정책 : 육아휴직 관련]

22. 당신이나 동료의 육아휴직으로 인해 업무에 어떠한 영향을 미친다고 생각하는가?
 - 육아휴직이 업무에 미치는 영향은 특별히 없다.
23. 당신의 직장에서 육아휴직을 받아들이는 분위기는 어떠한가?
 - 크게 신경 쓰지 않는다. 육아휴직으로 인해 결원이 생기면 바로 대책인력을 뽑는 시스템이기 때문에 다들 동료의 임신을 축하해 주는 분위기 이다.
24. 육아휴직인 동가 같은 팀원이라면 당신은 어떻게 생각하는가?

- 같은 팀이지만 각자의 고유 영역이 있기 때문에 별다른 생각은 없다.
- 25. 육아휴직을 마친 동료의 인사이동이나 승진에 대해 어떻게 생각하는가?
 - 예전 직장에서 육아휴직을 마치고 돌아왔는데, 기존 팀이 통폐합되면서 오히려 승진한 경우를 보았다. 그분의 능력을 신뢰하기 때문에 이의를 제기하는 사람이 아무도 없었다.

[일 생활 균형 정책 : 보육서비스 관련]

- 26. 직장 내 보육서비스 시설이 있는가?
 - 스웨덴은 코문에서 보육서비스를 담당하기 때문에 직장 내 시설이 없다.
- 27. 보육서비스 시설이 있다면 문 여는 시간과 닫는 시간은 어떠한가? -
- 28. 당신 또는 직장 동료가 보육서비스를 이용하고 있다면 만족도는 어떠한가? -
- 29. 보육을 위해 당신 회사에서 지원해 주는 정책이나 교육 프로그램이 있는가?
 - 국가에서 법으로 보장하는 것 외에 없다.

[일 생활 균형 정책 : 유연근무제]

- 30. 당신 직장에서 전일제 근로자와 유연근로제 근로자 간 차별이 있는가?
 - 법으로 차별을 금지하고 있다.
- 31. 유연근로제를 선택한 근로자의 경우 인사상(승진) 불이익이 있는가?
 - 유연근로제로 인한 인사상 불이익은 없으며, 인사는 주로 직속 매니저의 영향이 크다.
- 32. 당신은 유연근로제를 선택해 본 적이 있는가?
 - 없다.

[일 생활 균형 정책 : 효과성]

- 33. 당신은 현재 일 생활 균형 정책이 효과적이라고 생각하는가?
 - 비교적 스웨덴의 제도는 제대로 잘 운영되고 있으며 효과적이라고 생각한다.
- 34. 더 나은 정책이 되기 위해 어떠한 노력이 필요하다고 생각하는가?
 - 한국에서 직장생활을 했을 때 가장 힘든 것 중 하나가 상사의 니즈를 충족하는 것이었지만, 스웨덴에서는 내가 할 일을 스스로 결정하고 해내는 것을 더 중요하게 여긴다. 따라서 한국의 직장 문화가 타인의 니즈 충족이 아닌 스스로의 업무 만족도를 높일 수 있는 방향으로 가는 것이 중요하다고 생각한다.

3) Andreas Bergström

[자기소개]

1. 자기소개 (회사명, 근무기간, 고용형태 등)
 - 현재 IT 기업인 Mycronic에 근무하고 있으며, 시니어 엔지니어로 6년차이다. 기존 업무인 프로그래밍 외에도 신입 직원 교육 등을 맡고 있으며, 정규직이다.
2. 일 생활 균형에 대해 들어본 적이 있는가? 어떤 경로를 통해 알게 되었는가?
 - 들어 본 적이 있다. 인터넷을 통해서 논의 된 적이 있어서 알고는 있지만 자세한 내용은 모르고 대략적인 의미만 알고 있다.

[근무환경]

3. 당신의 출/퇴근 시간은? 일상 타임스케줄을 말해줄 수 있는가? (점심시간 포함)
 - 오전 7시 30분에 출근하여 총 8시간 근무를 한다. 점심시간은 근무시간에 포함되지 않기 때문에 일찍 퇴근하기 위해 점심시간을 줄이거나 건너 뛴 때도 있다.
4. 회사에서 휴식 시간은 어느 정도 인가? 피카와 구분해서 말해 줄 수 있는가?
 - 휴식은 본인이 판단했을 때 필요하다고 느끼면 언제든지 취할 수 있다. 우리 회사는 오전에 10분 정도 피카를 가진다. 휴식과 큰 차이는 없다.
5. 피카에 대한 당신의 견해는?
 - 긍정적으로 생각한다. 피카 시간에 새로운 인턴들을 만나기도 하고 유익하다고 생각한다.
6. 업무 후 회식이 있는가?
 - 스웨덴은 회식문화가 없다.
7. 직장에서 당신에게 여가 (시간)를 지원해주는가?
 - 웰니스 지원금이 있고, 여가를 위한 별도의 지원은 없다.
8. 직장 내 여가 모임이 있는가?
 - 직장 동료들끼리 만든 클라이밍과 게임 동호회가 있다.
9. 퇴근 후 회사에서 연락(전화, 메신저 등)이 오는 경우가 있는가? 그 때 당신은 어떻게 대처하는가?
 - 어떤 업무를 하느냐에 따라 다르지만 나의 경우 아시아 지역을 담당하고 있는데, 회사내에서 유일하다. 따라서 퇴근 후에도 연락을 많이 받지만 내 능력 안에서 해결한다. 만약 연락을 받지 않거나, 연락 후 일을 거절하여도 회사에서 불이익을 받거나 하지는 않는다. 대부분 내가 충분히 처리할 수 있는 문제이기 때문에 크게 신경쓰지 않고 일을 처리한다.

10. 퇴근 후 당신의 일상은 어떠한가?
 - 가족과 함께 TV를 보거나 게임을 한다.
11. 보통 휴가는 몇 일 인가?
 - 법적으로 30일 휴가를 사용할 수 있고, 연속적으로 사용 할 수 있다.
12. 휴가기간에 회사에서 연락을 하면 어떻게 대처하는가?
 - 퇴근 후와 마찬가지로 내가 해 줄 수 있는 것은 처리하고, 당장 해결하기 어려운 경우 회사에 보고하면 차후에 해결해도 문제없다. 그리고 상황에 따라 휴가중에는 연락을 받지 않거나 거절을 해도 괜찮다.

[근로시간]

13. 당신은 하루 몇 시간 근무 하는가?
 - 하루 8시간 근무를 하는데 최근 1-2시간씩 더 많이 일한다.
14. 초과근무를 해야 하는 경우가 있는가?
 - 업무상 초과근무를 자주한다. 필요하기 때문에 하는 것이므로 불만은 없다.
15. 초과근무를 할 경우 합당한 수당이 지급되는가?
 - 우리 회사는 초과근무를 하여도 별도의 수당은 지급되지 않지만, 대신 휴가로 돌려 받는다.
16. 하루 6시간 근로에 대해서 어떻게 생각하는가?
 - 직종에 따라 다르다고 생각한다. 그러나 나의 경우 6시간 근무를 하게 되면 업무에 대한 스트레스가 더 클 것으로 보인다. 지금 8시간 근무가 모든 업무를 소화하기에 가장 적절하다고 생각한다.

[일 생활 균형 정책]

17. 직장 내에서 일 생활 균형 제도를 경험한 적이 있는가? (있다면 어떤 정책/제도)
 - 유연근로제를 선택한 적이 있다. 당시 석사과정을 하고 있어서 업무시간을 줄였다.
18. 본인이 직접 경험하지 않고 주변 동료가 경험하는 것을 목격한 적이 있는가? 당신의 사례를 소개해 달라.
 - 육아휴직이 가장 일반적이다.
19. 일 생활 균형 정책의 장점/단점이 무엇이라고 생각하나?
 - 스웨덴은 제도가 잘 되어 있어서 일단 육아 휴직과 같은 제도를 회사나 직장동료 등 그 누구의 눈치도 보지 않고 당연한 권리로 누리고 있다. 이러한 점이 가장 큰 장점이고 단점은 절 모르겠다.

20. 당신이 생각하기에 현재 일 생활 균형 정책은 어떻게 활용되고 있다고 생각하나?
 - 실생활에서 잘 활용되고 있다고 생각한다.
21. 일 생활 균형 정책을 지역 차원에서 경험한 적이 있는가?
 - 동호회 지원을 경험한 적이 있다. 오래 기다리기는 했지만, 만족스럽다.

[일 생활 균형 정책 : 육아휴직 관련]

22. 당신이나 동료의 육아휴직으로 인해 업무에 어떠한 영향을 미친다고 생각하는가?
 - 무엇을 말하는지 잘 모르겠다. 동료의 육아휴직은 나의 업무에 아무런 영향을 미치지 않는다. 스웨덴은 오랫동안 긴 휴가 정책을 유지해왔다. 따라서 늘 대체 가능한 인력을 확보하고 있다. 만약 동료에게 피해를 주는 것을 물어보는 것이라면, 전혀 피해를 받지 않는다고 말할 수 있다.
23. 당신의 직장에서 육아휴직을 받아들이는 분위기는 어떠한가?
 - 동료를 축하해주는 분위기이다.
24. 육아휴직인 동가 같은 팀원이라면 당신은 어떻게 생각하는가?
 - 별다른 생각이 없다.
25. 육아휴직을 마친 동료의 인사이동이나 승진에 대해 어떻게 생각하는가?
 - 개인의 능력에 따라 필요하다면 승진할 수 있다고 생각한다. 대신 성과가 반드시 입증되어야 할 것이다.

[일 생활 균형 정책 : 보육서비스 관련]

26. 직장 내 보육서비스 시설이 있는가?
 - 스웨덴은 코문에서 보육서비스를 제공하기 때문에 직장에서 보육 서비스 시설을 갖출 이유가 없다.
27. 보육서비스 시설이 있다면 문 여는 시간과 닫는 시간은 어떠한가? -
28. 당신 또는 직장 동료가 보육서비스를 이용하고 있다면 만족도는 어떠한가? -
29. 보육을 위해 당신 회사에서 지원해 주는 정책이나 교육 프로그램이 있는가? -

[일 생활 균형 정책 : 유연근무제]

30. 당신 직장에서 전일제 근로자와 유연근로제 근로자 간 차별이 있는가?
 - 차별은 법으로 금지하고 있다. 하지만 차이는 존재한다. 그 차이는 개인과 회사의 계약에 따라 다르기 때문에 어떠한 차이가 있는지는 확실히 알 수 없다.
31. 유연근로제를 선택한 근로자의 경우 인사상(승진) 불이익이 있는가?

- 유연근로제로 인한 인사상 불이익은 없다.
32. 당신은 유연근로제를 선택해 본 적이 있는가?
- 학위과정 때 학업을 마치기 위해 잠시 근무 시간을 줄였다. 당시 내가 회사를 당장 관두는 것이 아니라 필요한 공부가 끝난 후 다시 복귀할 수 있기 때문에 한편으로 마음이 든든했다.

[일 생활 균형 정책 : 효과성]

33. 당신은 현재 일 생활 균형 정책이 효과적이라고 생각하는가?
- 스웨덴은 비교적 정책을 잘 활용하고 있다고 생각한다.
34. 더 나은 정책이 되기 위해 어떠한 노력이 필요하다고 생각하는가?
- 국가에서 정한 큰 규칙 아래 개개인의 근로에 대한 계약이 이루어지므로 국가적인 큰 그림이 매우 중요하다고 생각한다.

[부록 2] 서울 일생활균형 통계

1-1 월 평균 근로일 수

단위 : 일

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	22.4	22.4	22.5	22.1	21.1	22.3	22.3	22.2	20.8	20.5	21.1
서울	21.7	22.2	22.0	21.5	20.4	22.0	21.9	21.9	20.4	20.1	20.8
부산	22.7	22.8	22.8	22.5	21.6	22.7	22.3	22.4	21.1	20.9	21.3
대구	23.4	23.2	23.2	22.9	22.1	22.8	22.8	22.7	21.5	21.2	21.5
인천	23.0	22.5	23.0	22.3	21.1	22.2	22.6	22.4	21.2	20.8	21.3
광주	22.8	22.6	22.8	22.4	21.0	22.4	22.4	22.0	20.9	20.8	21.2
대전	22.3	22.5	22.5	21.8	20.8	22.2	22.1	21.8	20.3	20.3	20.8
울산	23.0	22.4	22.8	21.8	20.8	22.0	22.7	22.5	20.9	20.7	20.8
경기	22.7	22.5	22.7	22.1	21.0	22.3	22.3	22.2	20.9	20.6	21.1
강원	22.6	22.6	22.4	22.2	21.5	22.5	22.4	22.3	21.0	20.8	21.3
충북	22.8	22.5	22.6	22.0	21.5	22.5	22.5	22.4	21.3	20.9	21.5
충남	22.4	21.8	22.6	22.0	21.2	22.0	22.4	22.3	21.0	20.7	21.3
전북	22.4	22.4	22.9	22.1	21.1	22.2	22.2	22.2	20.7	20.6	21.1
전남	23.1	22.9	22.9	22.3	21.2	22.3	22.5	22.7	21.3	21.3	21.5
경북	22.7	23.0	22.9	22.2	21.3	22.5	22.6	22.3	21.3	21.1	21.3
경남	23.0	22.9	23.0	22.6	21.7	22.6	22.7	22.4	21.3	20.8	21.1
제주	23.2	23.0	22.7	22.6	21.9	22.8	23.3	23.1	22.0	21.4	21.6

자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 각 년도 4월 기준

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

1-2 월 평균 총 노동시간

단위 : 시간

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	192.4	191.3	193.1	187.1	178.6	188.2	187.9	187.9	176.7	173.2	176.3
서울	180.2	184.2	183.0	174.9	166.0	179.5	178.9	180.0	168.0	166.3	171.2
부산	197.3	194.6	195.1	187.8	177.8	187.0	187.4	187.9	178.5	174.7	175.8
대구	200.7	199.9	202.4	197.9	191.0	195.7	191.2	190.5	179.5	178.3	179.8
인천	201.5	196.9	201.1	193.8	183.3	193.1	193.8	191.8	183.1	177.9	179.1
광주	194.0	185.4	190.2	187.8	176.6	184.6	186.5	183.5	174.5	172.2	174.8
대전	187.6	189.8	189.5	183.4	178.4	188.4	185.4	186.0	172.0	168.7	170.6
울산	206.0	201.5	204.3	198.8	191.9	190.8	193.5	195.1	180.1	174.3	177.1
경기	197.3	194.7	196.9	186.9	178.5	188.0	188.9	188.7	179.1	175.1	178.2
강원	196.0	196.0	196.0	190.4	183.6	192.2	188.2	186.4	177.4	172.2	176.1
충북	198.6	199.6	198.7	193.0	186.0	195.4	196.4	195.5	185.6	181.1	183.2
충남	196.0	190.1	197.5	193.0	186.0	192.8	193.4	194.4	184.3	179.7	182.6
전북	194.6	193.8	200.1	191.1	181.3	191.9	188.3	188.0	177.1	178.0	180.2
전남	195.9	194.4	195.5	189.9	181.3	190.3	188.7	189.5	179.9	177.9	179.8
경북	193.1	197.7	198.9	195.5	187.4	194.6	193.1	191.8	183.4	182.1	182.6
경남	203.3	201.5	203.4	196.1	189.6	195.9	196.9	194.1	184.4	180.8	181.6
제주	191.3	190.0	189.8	186.7	179.5	187.4	186.5	187.4	179.9	177.3	178.1

자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 각 년도 4월 기준

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

1-3 월 평균 초과 노동시간

단위 : 시간

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	16.6	14.6	16.2	13.4	13.1	12.3	12.9	13.0	13.1	12.3	11.0
서울	7.4	7.0	6.6	4.4	3.9	4.2	4.4	5.1	5.1	5.2	5.3
부산	16.6	14.5	14.3	11.2	9.8	8.2	9.0	10.5	10.9	9.7	8.5
대구	18.0	17.5	20.7	18.7	17.6	15.9	13.0	13.6	13.9	15.1	13.0
인천	20.0	16.6	19.7	16.6	15.8	16.1	15.5	15.0	17.1	14.8	12.4
광주	18.2	10.0	13.9	13.6	12.9	11.1	12.4	11.1	12.8	10.2	9.3
대전	10.5	10.2	11.4	10.4	10.8	10.6	9.9	9.8	9.8	8.6	7.8
울산	40.4	32.1	32.1	33.3	34.5	22.6	23.4	25.8	23.3	19.8	17.6
경기	19.1	17.6	18.6	12.9	13.4	11.6	13.2	12.6	13.6	12.7	11.4
강원	16.6	16.3	16.2	16.0	16.0	14.6	12.5	12.4	14.7	12.3	11.5
충북	24.8	24.2	24.7	22.6	20.8	21.0	21.7	21.4	22.8	21.2	18.0
충남	23.0	19.8	24.0	22.6	23.2	21.4	21.3	22.3	23.2	22.1	19.6
전북	20.3	17.6	21.1	18.2	18.7	18.2	14.7	14.9	15.9	17.1	15.7
전남	18.9	17.4	19.2	15.4	15.8	15.4	12.9	13.0	13.9	13.3	12.8
경북	20.2	19.5	23.2	26.4	26.0	22.5	20.2	20.5	20.7	20.7	19.0
경남	27.8	25.0	27.5	24.3	24.4	22.4	22.2	21.0	22.3	21.0	18.2
제주	7.0	8.4	8.7	5.9	7.2	8.0	6.9	8.1	7.6	7.9	6.6

자료 : 고용노동부 [사업체노동력조사], 각 년도 4월 기준

주 : 조사대상자는 상용노동자(5인 이상)

1-4 휴가 사용 경험

단위 : %, 일

	2014			2016		
	활용함	활용안함	사용 휴가일수	활용함	활용안함	사용 휴가일수
전국	62.3	37.7	6.0	64.2	35.8	5.9
서울	70.7	29.3	6.3	75.1	24.9	5.4
부산	49.0	51.0	4.3	55.2	44.8	5.2
대구	60.8	39.2	4.6	64.4	35.6	5.5
인천	72.9	27.1	6.1	68.0	32.0	6.8
대전	68.5	31.5	5.1	61.9	38.1	4.2
광주	56.4	43.6	5.7	66.3	33.7	5.2
울산	59.7	40.3	4.5	44.0	56.0	7.7
세종	55.5	44.5	3.9	62.8	37.2	7.0
경기	73.2	26.8	6.5	70.9	29.1	6.9
강원	54.9	45.1	14.7	44.4	55.6	7.9
충북	51.3	48.7	5.4	50.9	49.1	4.1
충남	51.4	48.6	4.9	62.0	38.0	4.9
전북	50.1	49.9	4.4	48.8	51.2	4.6
전남	54.9	45.1	5.3	51.6	48.4	4.7
경북	50.4	49.6	5.3	62.7	37.3	5.3
경남	45.3	54.7	5.0	54.0	46.0	6.6
제주	39.3	60.7	9.6	53.2	46.8	7.7

자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

지난 1년간 휴가 사용 여부와 실제 사용한 휴가일 수

2-1 가사분담에 대한 견해(1)

단위 : %

		2008			2010			2012		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
전국	전체	66.5	32.4	1.1	61.3	36.8	1.9	52.0	45.3	2.6
	남성	71.8	27.0	1.2	66.6	31.2	2.2	57.1	40.0	3.0
	여성	61.5	37.5	1.0	56.2	42.2	1.6	47.2	50.5	2.4
서울	전체	63.3	35.6	1.1	61.6	37.0	1.5	50.8	46.2	2.9
	남성	69.1	30.0	1.0	66.4	32.0	1.6	55.5	41.6	2.9
	여성	58.0	41.0	1.0	57.1	41.6	1.3	46.5	50.6	2.8
부산	전체	69.2	29.8	1.1	61.8	35.7	2.4	57.4	40.6	2.0
	남성	73.9	25.0	1.1	67.6	29.8	2.7	63.9	33.9	2.2
	여성	64.8	34.2	1.0	56.5	41.3	2.3	51.3	46.9	1.8
대구	전체	70.2	28.9	0.8	59.0	39.6	1.4	60.0	38.1	1.9
	남성	75.2	23.8	1.0	64.1	34.5	1.4	66.0	32.2	1.7
	여성	65.5	33.8	0.7	54.1	44.4	1.5	54.3	43.6	2.0
인천	전체	66.3	32.7	1.2	57.9	39.6	2.5	50.7	46.9	2.4
	남성	73.0	25.9	1.0	62.6	34.4	3.0	55.0	41.8	3.2
	여성	59.6	39.3	1.2	53.3	44.8	1.9	46.4	51.9	1.7
광주	전체	63.1	36.1	0.8	58.7	39.4	2.0	50.3	44.4	5.2
	남성	71.9	27.1	1.1	66.6	31.2	2.2	56.0	37.7	6.3
	여성	54.9	44.6	0.6	51.3	47.1	1.7	45.0	50.9	4.1
대전	전체	62.2	37.4	0.3	59.2	39.5	1.3	50.4	47.6	2.1
	남성	67.8	31.9	0.3	64.4	33.9	1.7	55.2	42.7	2.1
	여성	57.1	42.5	0.5	54.2	44.9	0.9	45.7	52.3	2.0
울산	전체	72.9	25.6	1.6	69.9	28.5	1.6	57.9	40.0	2.1
	남성	77.5	20.9	1.5	73.6	24.7	1.7	62.2	35.5	2.2
	여성	68.0	30.4	1.5	65.9	32.6	1.6	53.3	44.8	1.9
세종	전체	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	남성	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	여성	-	-	-	-	-	-	-	-	-
경기	전체	65.1	33.9	1.0	60.2	37.7	2.0	49.6	47.3	3.1

		2008			2010			2012		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
강원	남성	70.3	28.6	1.0	65.8	31.8	2.4	55.1	41.4	3.5
	여성	59.9	39.1	1.0	54.8	43.5	1.7	44.2	53.0	2.8
	전체	61.3	37.0	1.8	58.9	39.2	1.9	48.3	49.7	2.1
충북	남성	67.2	30.9	2.0	63.7	33.7	2.6	52.3	44.5	3.1
	여성	55.7	42.8	1.6	54.3	44.4	1.2	44.4	54.7	0.9
	전체	67.4	30.3	2.3	58.2	39.4	2.3	52.3	44.7	3.0
충남	남성	70.9	26.4	2.6	62.4	34.8	2.9	57.2	39.3	3.4
	여성	64.0	34.0	2.0	54.2	44.0	1.9	47.4	50.0	2.6
	전체	66.0	32.7	1.3	62.8	35.5	1.7	53.9	44.0	2.1
전북	남성	70.6	28.2	1.3	67.3	30.3	2.3	58.9	38.5	2.6
	여성	61.5	37.2	1.3	58.2	40.8	1.0	48.9	49.6	1.5
	전체	71.1	27.7	1.3	63.3	34.9	1.8	49.3	48.7	2.0
전남	남성	73.7	24.9	1.4	68.1	30.0	1.9	55.1	42.6	2.3
	여성	68.6	30.3	1.1	58.8	39.5	1.6	43.8	54.5	1.8
	전체	73.2	25.7	1.1	62.2	36.1	1.8	50.6	47.1	2.4
경북	남성	77.0	21.5	1.5	66.4	31.0	2.6	54.6	42.7	2.6
	여성	69.8	29.5	0.6	58.1	40.9	1.0	46.6	51.3	2.1
	전체	70.3	28.3	1.5	64.1	33.3	2.6	55.8	42.2	2.0
경남	남성	75.9	23.0	1.1	71.0	26.0	3.0	59.9	37.5	2.6
	여성	64.9	33.3	1.7	57.4	40.4	2.1	51.9	46.7	1.4
	전체	70.9	28.2	0.9	66.5	32.2	1.2	53.4	44.0	2.6
제주	남성	76.2	22.5	1.3	73.1	25.8	1.0	57.3	39.6	3.1
	여성	65.7	33.6	0.7	60.0	38.5	1.5	49.5	48.3	2.2
	전체	64.9	33.9	1.1	57.2	40.2	2.7	49.6	47.3	3.2
	남성	71.3	27.1	1.6	63.0	33.7	3.3	54.3	41.5	4.2
	여성	58.9	40.4	0.7	51.5	46.4	2.1	45.1	52.7	2.3

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 2010년까지 조사대상자는 15세 이상 인구, 2011년부터 조사대상자는 13세 이상 인구

부인 주도 : 부인이 전적으로 책임 + 부인이 주로 하지만 남편도 분담

남편 주도 : 남편이 전적으로 책임 + 남편이 주로 하지만 부인도 분담

2-1 가사분담에 대한 견해(2)

단위 : %

		2014			2016			2018		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
전국	전체	50.2	47.5	2.3	43.8	53.5	2.7	38.4	59.1	2.5
	남성	54.6	42.7	2.6	48.8	48.1	3.1	42.7	54.6	2.7
	여성	45.9	52.2	1.9	39.0	58.8	2.2	34.2	63.4	2.4
서울	전체	49.5	48.5	2.0	40.8	56.1	3.1	33.3	64.1	2.6
	남성	53.6	44.0	2.4	46.5	49.6	3.9	39.1	58.3	2.6
	여성	45.8	52.7	1.5	35.6	62.1	2.3	28.0	69.4	2.5
부산	전체	51.3	45.6	3.1	42.4	54.9	2.6	39.0	58.9	2.2
	남성	55.5	41.2	3.3	47.1	50.8	2.0	45.3	52.0	2.7
	여성	47.4	49.8	2.9	38.1	58.8	3.1	33.1	65.2	1.7
대구	전체	57.3	39.6	3.1	47.2	50.7	2.1	42.1	55.8	2.0
	남성	62.7	34.2	3.1	52.3	45.0	2.8	47.1	50.9	2.1
	여성	52.3	44.6	3.0	42.3	56.1	1.5	37.6	60.4	2.0
인천	전체	43.9	53.6	2.5	41.7	55.6	2.6	37.5	58.9	3.6
	남성	47.9	48.8	3.2	45.6	51.2	3.2	38.6	57.7	3.7
	여성	40.0	58.2	1.7	37.9	60.1	2.1	36.3	60.1	3.6
광주	전체	45.6	52.3	2.2	45.5	51.8	2.6	36.2	61.5	2.4
	남성	51.4	45.9	2.6	51.8	46.0	2.3	41.0	56.7	2.3
	여성	39.9	58.4	1.6	39.6	57.4	3.0	31.8	65.8	2.4
대전	전체	52.4	45.7	2.0	44.4	52.4	3.2	39.7	58.5	1.9
	남성	56.0	41.5	2.5	48.4	48.6	3.1	42.9	54.5	2.7
	여성	48.9	49.7	1.4	40.6	56.1	3.2	36.6	62.4	1.0
울산	전체	56.9	41.8	1.4	46.1	51.4	2.5	43.4	54.5	2.2
	남성	60.6	37.7	1.7	50.1	46.8	3.1	49.5	48.2	2.4
	여성	52.8	46.0	1.2	41.6	56.5	1.9	36.7	61.2	2.1
세종	전체	-	-	-	45.4	52.3	2.3	35.7	62.0	2.4
	남성	-	-	-	52.2	45.4	2.4	42.2	56.0	1.8
	여성	-	-	-	38.3	59.5	2.2	29.4	67.8	2.8
경기	전체	51.0	46.6	2.3	43.7	53.4	2.9	38.4	58.8	2.8

		2014			2016			2018		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
	남성	56.3	41.3	2.5	49.1	47.6	3.2	42.8	54.7	2.6
	여성	45.9	51.9	2.2	38.1	59.3	2.6	34.0	63.0	2.9
강원	전체	44.6	52.7	2.8	44.7	52.6	2.7	37.0	60.1	2.9
	남성	46.5	49.3	4.2	44.0	52.1	3.9	38.8	57.7	3.5
	여성	42.7	55.9	1.5	45.5	53.0	1.5	35.3	62.4	2.3
충북	전체	50.5	47.0	2.6	46.0	51.4	2.5	33.4	63.9	2.8
	남성	54.1	42.4	3.4	50.2	46.5	3.4	38.3	58.8	2.8
	여성	46.8	51.4	1.8	42.0	56.4	1.6	28.3	69.1	2.6
충남	전체	47.3	51.1	1.6	46.4	52.1	1.4	39.4	58.5	2.1
	남성	52.1	45.6	2.3	51.8	46.2	2.0	40.6	57.0	2.4
	여성	42.2	56.7	1.0	41.0	58.1	0.8	38.1	60.1	1.9
전북	전체	43.2	54.8	2.1	44.1	53.7	2.2	39.1	58.0	2.8
	남성	46.6	51.4	2.0	50.3	46.9	2.7	42.9	53.9	3.3
	여성	39.9	58.0	2.1	38.4	60.0	1.5	35.4	62.2	2.5
전남	전체	52.8	44.9	2.3	41.6	55.2	3.2	46.9	50.9	2.1
	남성	56.3	40.6	3.1	46.0	50.3	3.7	50.4	47.5	2.1
	여성	49.5	48.9	1.6	37.3	60.0	2.7	43.5	54.3	2.3
경북	전체	55.2	43.0	1.8	47.6	49.8	2.6	49.2	49.1	1.7
	남성	58.5	39.5	2.0	52.5	44.1	3.5	52.3	45.7	2.1
	여성	52.2	46.3	1.5	42.9	55.3	1.8	46.2	52.5	1.3
경남	전체	50.4	47.0	2.6	47.4	50.7	1.8	40.5	57.5	2.0
	남성	56.6	40.4	3.0	52.5	45.5	2.0	44.2	53.0	2.8
	여성	44.4	53.6	2.0	42.3	56.0	1.7	36.7	62.0	1.3
제주	전체	43.0	53.9	3.1	41.0	56.6	2.4	31.1	66.3	2.7
	남성	47.1	48.8	4.2	44.7	52.5	2.7	35.6	61.7	2.8
	여성	39.0	58.8	2.1	37.2	60.8	2.0	26.6	70.8	2.7

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 2010년까지 조사대상자는 15세 이상 인구, 2011년부터 조사대상자는 13세 이상 인구

부인 주도 : 부인이 전적으로 책임 + 부인이 주로 하지만 남편도 분담

남편 주도 : 남편이 전적으로 책임 + 남편이 주로 하지만 부인도 분담

2-2 가사분담 실태(1)

단위 : %

		2008			2010			2012		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
전국	부인	89.5	9.0	1.5	87.7	10.3	2.1	81.9	15.5	2.6
	남편	89.4	8.7	1.8	87.4	10.0	2.6	80.5	16.1	3.4
서울	부인	87.3	11.5	1.2	85.4	13.4	1.2	79.1	18.8	2.0
	남편	86.8	11.8	1.4	86.0	10.7	3.3	79.1	17.7	3.2
부산	부인	91.4	7.2	1.4	86.5	10.3	3.1	86.1	11.3	2.6
	남편	90.5	7.6	1.8	87.8	10.1	2.1	87.4	9.8	2.9
대구	부인	90.8	7.6	1.5	90.3	8.5	1.3	87.7	10.6	1.7
	남편	90.3	8.0	1.7	90.4	8.1	1.6	88.3	10.1	1.7
인천	부인	90.3	8.0	1.7	87.1	10.8	2.1	81.6	14.3	4.1
	남편	89.2	8.2	2.6	83.8	13.2	2.9	79.5	15.7	4.8
광주	부인	92.9	5.5	1.6	85.4	12.1	2.5	83.8	12.6	3.7
	남편	91.9	6.6	1.6	85.3	11.8	2.9	81.6	13.6	4.9
대전	부인	88.2	10.3	1.6	87.1	11.4	1.5	84.8	12.6	2.7
	남편	89.2	9.2	1.6	85.9	11.5	2.6	81.2	15.5	3.3
울산	부인	94.4	4.4	1.3	89.3	9.2	1.6	84.8	13.5	1.7
	남편	92.6	5.5	1.8	89.5	8.1	2.4	84.6	13.7	1.7
세종	부인	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	남편	-	-	-	-	-	-	-	-	-
경기	부인	90.2	8.0	1.9	89.0	8.8	2.2	80.3	16.8	2.8
	남편	90.6	7.2	2.1	88.2	9.5	2.3	76.9	19.0	4.0
강원	부인	86.7	11.6	1.7	85.7	11.5	2.9	79.3	19.0	1.7
	남편	87.1	10.8	2.1	85.4	11.7	3.0	79.6	16.7	3.7
충북	부인	86.6	10.9	2.5	85.0	12.7	2.3	82.1	14.6	3.3
	남편	85.8	11.2	3.0	84.7	11.2	4.0	82.6	14.3	3.1
충남	부인	89.3	8.7	1.9	88.6	8.9	2.4	84.3	13.5	2.1
	남편	86.7	10.8	2.5	87.5	10.2	2.3	80.9	15.6	3.6
전북	부인	88.4	10.6	1.0	88.9	9.5	1.6	80.9	16.6	2.5
	남편	91.2	7.2	1.6	91.6	6.6	1.8	79.5	18.2	2.3
전남	부인	89.7	9.1	1.2	88.7	8.8	2.6	84.8	12.5	2.7
	남편	90.9	6.8	2.2	86.3	11.0	2.7	82.3	14.1	3.6
경북	부인	89.0	9.5	1.4	88.1	8.9	2.9	84.2	12.8	3.0

		2008			2010			2012		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
경남	남편	89.8	8.4	1.8	87.1	9.6	3.4	81.2	15.3	3.5
	부인	91.3	7.5	1.1	90.3	7.6	2.2	83.0	15.0	2.0
제주	남편	92.0	6.6	1.3	90.5	7.4	2.0	83.2	14.1	2.6
	부인	87.6	10.8	1.6	87.1	9.8	3.2	78.4	19.7	2.0
	남편	86.3	11.8	1.9	85.8	10.5	3.7	76.6	20.3	3.1

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 19세 이상 인구 중 부부가 함께 살고 있는 가구의 부인과 남편

부인 주도 : 부인이 전적으로 책임 + 부인이 주로 하지만 남편도 분담

남편 주도 : 남편이 전적으로 책임 + 남편이 주로 하지만 부인도 분담

2-2 가사분담 실태(2)

단위 : %

		2014			2016			2018		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
전국	부인	81.5	16.0	2.5	79.6	17.7	2.7	77.7	19.5	2.8
	남편	80.5	16.4	3.1	78.9	17.8	3.2	76.2	20.2	3.7
서울	부인	84.7	13.7	1.6	78.3	18.3	3.4	75.4	21.4	3.2
	남편	82.1	15.4	2.4	76.7	19.5	3.9	72.6	23.3	4.1
부산	부인	79.1	17.1	3.7	80.4	18.1	1.5	77.6	19.9	2.5
	남편	76.3	19.4	4.3	82.8	14.1	3.1	76.0	21.1	2.9
대구	부인	85.2	12.7	2.2	84.8	13.7	1.5	81.5	15.8	2.8
	남편	84.5	12.6	2.8	83.2	14.8	2.1	80.8	15.3	3.8
인천	부인	76.4	20.4	3.3	74.4	21.7	3.8	79.8	16.1	4.0
	남편	78.0	19.1	2.9	76.1	20.9	3.0	76.9	19.5	3.6
광주	부인	80.6	17.3	2.0	80.3	17.9	1.8	82.9	14.6	2.5
	남편	78.5	18.6	2.9	81.2	17.6	1.2	81.5	14.5	4.0
대전	부인	83.3	14.3	2.4	82.6	14.5	2.9	78.6	19.4	2.0
	남편	82.3	15.6	2.1	77.4	19.3	3.4	78.2	17.8	4.0
울산	부인	84.2	14.2	1.5	78.8	19.4	1.8	81.3	15.4	3.3
	남편	81.7	16.1	2.2	82.0	15.1	2.8	78.3	18.9	2.8
세종	부인	-	-	-	78.1	18.8	3.0	79.4	18.0	2.5
	남편	-	-	-	78.1	18.7	3.2	80.0	18.2	1.8
경기	부인	81.0	16.1	2.9	80.5	16.8	2.5	76.7	21.2	2.0
	남편	81.0	15.2	3.7	78.3	18.6	3.1	75.9	21.0	3.1
강원	부인	72.5	25.1	2.4	77.1	19.4	3.5	76.2	21.2	2.6
	남편	72.7	22.3	5.1	73.7	21.5	4.9	72.1	24.8	3.1
충북	부인	84.8	13.1	2.2	79.2	18.1	2.7	76.7	19.8	3.6
	남편	84.8	13.4	1.8	80.5	16.5	3.1	74.5	19.8	5.7
충남	부인	76.9	20.1	2.9	83.0	15.4	1.7	78.0	18.4	3.6
	남편	77.7	19.1	3.1	82.8	15.0	2.2	75.2	20.6	4.2
전북	부인	80.5	17.6	1.9	75.2	21.6	3.1	76.9	20.4	2.8
	남편	77.7	20.0	2.3	77.5	19.6	2.9	75.9	20.1	4.0

		2014			2016			2018		
		부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도	부인 주도	공평 분담	남편 주도
전남	부인	83.5	14.4	2.1	76.8	19.4	3.8	77.3	19.9	2.8
	남편	81.5	15.4	3.1	77.3	16.7	6.1	77.7	17.6	4.6
경북	부인	79.6	16.3	4.1	81.1	15.3	3.5	84.9	12.4	2.7
	남편	78.5	18.7	2.8	79.9	15.6	4.5	85.0	11.1	3.9
경남	부인	84.5	13.8	1.7	80.2	18.5	1.3	78.3	19.0	2.8
	남편	83.7	13.0	3.4	81.7	16.1	2.1	76.7	20.1	3.3
제주	부인	72.9	23.3	3.8	77.0	19.1	3.9	68.0	28.1	3.9
	남편	71.3	24.7	4.0	77.3	16.9	5.8	68.0	28.7	3.3

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 19세 이상 인구 중 부부가 함께 살고 있는 가구의 부인과 남편

부인 주도 : 부인이 전적으로 책임 + 부인이 주로 하지만 남편도 분담

남편 주도 : 남편이 전적으로 책임 + 남편이 주로 하지만 부인도 분담

2-3 가사노동시간

단위 : 시간분

	1999			2004			2009			2014		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자
전국	1:58	0:29	3:24	1:54	0:33	3:14	1:54	0:38	3:09	1:55	0:42	3:05
서울	1:52	0:27	3:16	1:47	0:30	3:03	1:50	0:33	3:06	1:50	0:40	2:57
부산	1:59	0:29	3:25	1:59	0:33	3:20	1:53	0:39	3:04	1:55	0:43	3:03
대구	1:52	0:24	3:18	1:51	0:33	3:06	1:53	0:33	3:10	1:56	0:42	3:05
인천	1:57	0:28	3:29	1:54	0:26	3:21	1:55	0:38	3:13	1:53	0:42	3:02
광주	1:50	0:28	3:09	1:48	0:30	3:03	1:51	0:40	2:59	1:52	0:46	2:55
대전	2:00	0:34	3:24	1:56	0:32	3:18	1:52	0:40	3:03	1:54	0:45	3:00
울산	2:01	0:26	3:40	1:55	0:29	3:23	1:57	0:36	3:22	2:05	0:41	3:33
강원	1:57	0:33	3:23	1:55	0:39	3:07	1:50	0:47	2:51	1:57	0:47	3:06
경기	2:02	0:28	3:36	1:58	0:32	3:23	1:54	0:37	3:11	1:52	0:40	3:03
충북	1:55	0:30	3:16	1:53	0:33	3:10	1:55	0:42	3:07	1:56	0:44	3:05
충남	1:50	0:31	3:09	2:01	0:35	3:24	1:53	0:38	3:10	2:04	0:45	3:25
전북	2:01	0:33	3:27	2:05	0:40	3:25	2:02	0:43	3:18	1:57	0:42	3:08
전남	2:10	0:39	3:40	1:55	0:34	3:09	1:53	0:50	2:51	2:00	0:50	3:06
경북	1:55	0:30	3:16	1:48	0:33	2:59	1:59	0:40	3:18	1:57	0:46	3:05
경남	2:01	0:29	3:29	1:55	0:32	3:15	2:03	0:36	3:28	2:02	0:43	3:20
제주	1:59	0:35	3:19	1:56	0:42	3:06	1:58	0:47	3:06	1:54	0:49	2:56

자료 : 통계청 [생활시간조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 10세 이상 인구

가사노동시간 : 가정관리 + 가족 및 가구원 돌보기

2-4 여가시간

단위 : 시간

	2014		2016	
	평일	휴일	평일	휴일
전국	3.6	5.8	3.1	5.0
서울	3.1	5.5	2.7	4.3
부산	3.7	6.1	3.6	5.9
대구	4.2	6.0	3.4	5.8
인천	3.2	5.6	2.8	4.7
대전	3.4	4.9	3.3	4.5
광주	4.1	5.9	2.9	5.2
울산	4.7	7.3	3.8	6.4
세종	3.7	5.1	2.4	4.8
경기	3.1	6.0	2.8	4.8
강원	3.2	5.3	2.5	3.7
충북	4.0	5.4	2.6	4.1
충남	4.1	5.5	3.2	4.7
전북	4.3	5.3	4.6	5.9
전남	4.1	5.3	4.2	5.1
경북	4.5	6.2	3.6	6.5
경남	3.8	6.1	3.7	6.0
제주	3.5	4.5	2.9	4.5

자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

지난 1년간 평일과 휴일 하루 평균 여가시간

2-5 평일 여가시간 충분도

단위 : %, 점

	매우 부족	부족	약간 부족	보통	약간 충분	충분	매우 충분	평균
< 2014 >								
전국	1.1	3.8	9.2	23.7	33.5	23.8	4.9	4.8
서울	0.5	5.6	9.0	23.1	36.8	22.4	2.6	4.7
부산	1.3	1.9	6.4	14.7	34.3	39.8	1.6	5.0
대구	1.3	3.7	7.7	41.2	27.3	15.8	2.9	4.5
인천	1.2	2.6	12.2	27.5	38.6	16.6	1.3	4.6
대전	0.8	2.2	6.9	31.5	22.6	23.6	12.3	4.9
광주	0.2	3.8	9.3	22.7	44.6	18.5	0.8	4.7
울산	0.2	1.1	4.7	15.2	39.1	31.4	8.3	5.2
세종	0.0	0.0	0.0	15.4	69.6	15.0	0.0	5.0
경기	1.7	4.3	10.5	24.6	32.8	20.8	5.4	4.7
강원	5.8	9.3	12.8	36.8	14.7	10.9	9.7	4.2
충북	0.0	2.5	11.4	12.6	40.9	29.9	2.7	4.9
충남	0.2	3.0	7.5	20.4	40.6	27.7	0.7	4.8
전북	0.2	2.5	12.6	20.3	32.3	27.1	5.1	4.8
전남	0.0	1.3	6.9	13.5	22.9	34.7	20.7	5.5
경북	2.2	3.8	9.8	30.1	26.4	17.5	10.2	4.7
경남	0.3	1.3	6.6	16.4	38.4	33.0	3.9	5.1
제주	3.8	6.4	12.5	40.3	13.4	13.2	10.4	4.3
< 2016 >								
전국	1.6	4.0	12.5	28.6	31.9	17.1	4.3	4.5
서울	1.2	2.5	7.7	23.9	37.0	24.6	3.0	4.8
부산	2.3	4.2	14.5	22.5	35.7	17.6	3.2	4.5
대구	0.4	3.2	16.6	39.9	25.7	11.9	2.2	4.3
인천	1.0	4.8	12.3	36.0	30.0	12.5	3.3	4.4
대전	0.6	2.9	7.3	26.7	38.3	17.7	6.6	4.8
광주	1.4	6.6	17.2	30.8	30.2	12.8	1.0	4.2
울산	1.1	6.3	12.1	26.9	32.5	18.3	2.7	4.5
세종	0.0	5.7	13.8	27.0	34.3	19.2	0.0	4.5
경기	2.3	3.7	15.3	29.5	34.6	12.7	1.9	4.4

	매우 부족	부족	약간 부족	보통	약간 충분	충분	매우 충분	평균
강원	5.8	6.4	10.5	50.4	14.4	7.5	5.0	4.0
충북	1.2	4.9	13.0	42.0	30.7	7.2	1.0	4.2
충남	0.3	4.6	11.9	18.8	36.1	16.8	11.5	4.8
전북	1.7	5.2	11.4	14.0	23.0	25.6	19.1	5.1
전남	1.2	6.0	11.2	20.0	24.7	25.5	11.3	4.8
경북	1.0	4.6	13.8	28.3	27.9	17.9	6.6	4.6
경남	0.8	2.3	13.3	33.2	27.7	19.3	3.4	4.6
제주	7.8	8.1	13.0	34.8	9.7	15.4	11.1	4.2

자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

2-6 휴일 여가시간 충분도

단위 : %, 점

	매우 부족	부족	약간 부족	보통	약간 충분	충분	매우 충분	평균
< 2014 >								
전국	0.8	1.9	5.6	21.6	33.6	29.4	7.2	5.0
서울	0.6	2.8	4.9	18.8	38.7	29.5	4.7	5.0
부산	0.3	1.1	4.6	16.9	36.4	36.4	4.4	5.2
대구	1.2	1.1	7.8	33.7	27.5	22.2	6.4	4.8
인천	0.6	1.1	9.0	24.9	32.3	28.7	3.5	4.9
대전	0.9	0.7	6.4	26.2	24.1	28.2	13.5	5.1
광주	0.2	2.4	4.1	24.3	49.5	18.4	1.1	4.8
울산	0.2	1.3	0.9	10.3	27.8	48.9	10.5	5.5
세종	-	-	-	25.3	43.4	31.2	-	5.1
경기	0.6	1.8	5.0	23.9	33.7	29.1	5.9	5.0
강원	5.9	6.1	9.4	35.4	13.8	15.8	13.6	4.5
충북	0.2	0.8	4.8	16.8	36.9	36.3	4.2	5.2
충남	0.2	1.4	6.1	19.8	37.9	29.7	5.0	5.0
전북	0.6	1.9	10.2	23.1	27.2	27.6	9.4	5.0
전남	-	0.5	4.5	14.1	19.5	30.7	30.8	5.7
경북	1.7	2.7	5.8	17.9	33.6	25.0	13.4	5.1
경남	-	0.5	3.7	15.5	38.4	37.0	4.9	5.2
제주	2.6	6.7	9.7	40.0	13.4	14.5	13.1	4.5
< 2016 >								
전국	1.2	2.2	7.0	22.7	36.4	23.9	6.6	4.9
서울	0.5	1.5	4.2	17.6	40.1	30.7	5.3	5.1
부산	1.7	1.7	10.0	20.5	36.2	24.8	5.0	4.8
대구	0.2	2.3	9.4	26.0	41.2	18.4	2.4	4.7
인천	0.8	2.0	7.2	26.3	38.8	20.7	4.3	4.8
대전	0.2	0.7	4.6	28.6	36.0	20.4	9.5	5.0
광주	0.6	3.2	12.1	27.8	35.3	18.9	2.2	4.6
울산	0.7	3.0	3.1	12.6	35.0	37.0	8.7	5.2
세종	0.9	5.0	9.3	24.0	29.8	31.1	0.0	4.7
경기	2.2	2.6	6.1	22.3	39.6	22.4	4.7	4.8

	매우 부족	부족	약간 부족	보통	약간 충분	충분	매우 충분	평균
강원	4.0	3.5	12.3	45.3	17.9	9.5	7.4	4.3
충북	0.3	3.9	12.3	39.2	35.1	8.4	0.9	4.3
충남	0.0	1.9	7.6	16.4	38.0	25.2	10.7	5.1
전북	0.6	3.8	7.9	12.5	20.7	30.6	23.8	5.4
전남	1.7	2.8	7.4	22.0	27.2	26.7	12.2	5.0
경북	0.8	2.7	7.1	19.8	36.4	22.9	10.2	5.0
경남	0.5	0.3	6.4	26.2	35.1	24.0	7.6	5.0
제주	5.6	5.0	9.6	33.9	14.9	17.8	13.2	4.5

자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

2-7 여성취업에 대한 견해

단위 : %

		2009	2011	2013	2015	2017
전국	전체	53.5	50.6	52.1	51.3	57.1
	남성	50.9	47.8	51.1	49.6	55.2
	여성	55.9	53.1	53.0	52.8	58.9
서울	전체	56.2	52.9	53.7	53.5	63.3
	남성	53.3	49.9	53.1	52.1	61.4
	여성	58.7	55.4	54.2	54.7	65.0
부산	전체	47.7	52.6	49.7	52.1	56.4
	남성	46.2	46.8	47.0	50.8	54.7
	여성	49.0	57.6	51.9	53.2	57.9
대구	전체	54.8	50.9	49.3	49.4	60.5
	남성	52.5	49.5	50.8	49.1	59.5
	여성	56.7	52.2	48.1	49.7	61.4
인천	전체	49.0	50.3	50.3	53.9	53.0
	남성	44.1	48.8	49.5	51.4	52.0
	여성	53.5	51.7	51.0	56.1	54.0
광주	전체	57.4	52.9	56.5	55.3	55.4
	남성	57.0	51.1	53.9	54.8	53.7
	여성	57.8	54.4	58.8	55.7	57.0
대전	전체	54.3	51.4	53.2	55.4	55.7
	남성	50.3	48.0	50.0	55.3	55.1
	여성	57.9	54.6	56.1	55.5	56.4
울산	전체	48.0	44.2	43.2	53.2	55.4
	남성	47.6	43.2	42.2	50.7	52.2
	여성	48.3	45.1	44.2	55.7	58.6
세종	전체	-	-	-	58.0	58.6
	남성	-	-	-	56.6	56.9
	여성	-	-	-	59.4	60.4
경기	전체	54.4	47.3	50.7	49.3	54.9
	남성	52.3	44.0	50.0	47.9	52.3
	여성	56.3	50.4	51.3	50.6	57.3

		2009	2011	2013	2015	2017
강원	전체	54.8	57.6	58.9	58.6	65.0
	남성	53.3	55.4	55.3	56.2	63.5
	여성	56.2	59.5	62.1	60.9	66.3
충북	전체	52.2	49.1	49.4	48.0	56.0
	남성	46.7	45.6	47.6	48.0	55.4
	여성	57.4	52.3	51.1	48.0	56.5
충남	전체	51.9	50.6	49.9	49.0	50.9
	남성	49.1	50.4	51.8	47.4	49.0
	여성	54.4	50.8	48.0	50.5	52.7
전북	전체	64.2	50.1	53.6	52.6	55.1
	남성	61.4	49.1	51.1	50.0	53.4
	여성	66.7	50.9	55.8	54.9	56.7
전남	전체	48.1	53.2	53.3	55.0	56.4
	남성	45.2	52.8	53.5	53.2	55.7
	여성	50.6	53.6	53.1	56.5	57.0
경북	전체	55.6	45.5	49.7	46.6	52.7
	남성	52.6	42.1	47.7	44.5	49.9
	여성	58.2	48.6	51.6	48.7	55.4
경남	전체	46.4	52.2	56.8	44.4	53.6
	남성	43.2	49.9	55.5	40.1	52.4
	여성	49.5	54.3	58.1	48.4	54.7
제주	전체	55.0	65.5	65.5	61.3	68.8
	남성	50.3	60.0	64.2	59.2	67.5
	여성	59.4	70.7	66.6	63.2	70.0

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 2010년까지 조사대상자는 15세 이상 인구, 2011년부터 조사대상자는 13세 이상 인구
가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다고 응답한 비율

2-8 일과 가정생활 우선도(1)

단위 : %

		2011					2013				
		일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하는 편	가정 생활 우선	일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하는 편	가정 생활 우선
전국	전체	26.8	27.6	34.0	8.9	2.6	27.1	27.8	33.4	8.6	3.0
	남성	31.4	31.1	29.3	6.1	2.0	31.6	32.5	27.8	6.0	2.0
	여성	19.9	22.5	41.2	13.0	3.5	20.7	21.0	41.5	12.3	4.6
서울	전체	28.8	29.4	32.1	7.5	2.2	29.4	29.3	31.3	8.0	2.0
	남성	32.2	33.3	28.2	4.4	1.9	32.2	34.2	26.3	6.0	1.3
	여성	23.9	23.7	37.7	11.9	2.7	25.6	22.7	38.1	10.7	2.9
부산	전체	30.9	28.0	31.5	6.7	2.9	30.7	32.7	28.0	6.6	1.9
	남성	35.1	30.5	26.6	5.2	2.6	35.9	37.3	20.8	4.8	1.2
	여성	24.6	24.4	38.7	8.9	3.4	23.5	26.3	38.1	9.1	2.9
대구	전체	30.3	26.7	33.8	6.6	2.7	28.6	28.5	33.0	7.7	2.3
	남성	35.1	29.9	28.2	4.3	2.5	35.0	32.4	25.4	5.4	1.9
	여성	23.4	22.1	41.7	9.9	2.9	19.9	23.2	43.3	10.7	3.0
인천	전체	28.5	24.9	34.5	9.5	2.6	30.2	24.0	33.6	8.9	3.3
	남성	33.8	28.3	29.4	7.0	1.4	34.3	26.6	31.2	6.0	2.0
	여성	20.6	19.9	42.1	13.0	4.3	24.2	20.2	37.2	13.3	5.2
광주	전체	20.7	33.2	36.7	8.0	1.5	24.2	28.2	37.5	7.9	2.2
	남성	24.4	36.2	32.3	6.2	0.9	26.9	33.4	31.5	6.5	1.6
	여성	15.3	28.9	42.9	10.5	2.4	20.1	20.2	46.6	10.0	3.0
대전	전체	29.8	27.6	31.8	8.5	2.2	28.9	30.5	30.2	7.6	2.7
	남성	34.5	30.8	26.4	6.7	1.6	34.1	35.4	22.9	5.0	2.5
	여성	22.5	22.7	40.3	11.2	3.3	21.1	23.1	41.2	11.5	3.1
울산	전체	26.3	28.5	33.5	8.1	3.6	28.2	26.6	34.5	8.0	2.7
	남성	30.4	29.7	32.4	4.8	2.7	32.4	29.9	30.9	5.1	1.7
	여성	18.1	26.2	35.6	14.8	5.4	20.2	20.3	41.3	13.6	4.6
세종	전체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	남성	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	여성	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

		2011					2013				
		일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하 는 편	가정 생활 우선	일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하 는 편	가정 생활 우선
경기	전체	26.6	27.5	33.7	9.4	2.7	27.4	28.5	32.2	8.9	3.0
	남성	31.0	30.2	29.4	7.2	2.2	31.2	33.9	26.6	6.6	1.7
	여성	19.7	23.2	40.5	13.0	3.5	21.4	20.0	41.2	12.5	4.9
강원	전체	27.3	25.9	34.5	10.2	2.1	22.9	27.5	36.5	8.7	4.3
	남성	32.9	28.6	30.7	5.5	2.2	27.8	30.8	29.8	8.0	3.5
	여성	19.7	22.0	39.8	16.6	1.9	16.6	23.4	45.0	9.6	5.4
충북	전체	27.5	28.5	32.2	9.2	2.6	21.7	27.6	36.2	11.2	3.3
	남성	32.1	32.7	26.4	7.1	1.7	25.8	30.6	32.0	9.5	2.1
	여성	20.3	21.9	41.4	12.5	4.0	16.1	23.5	41.9	13.6	4.9
충남	전체	24.3	25.7	38.3	9.4	2.3	26.1	21.7	40.0	8.5	3.6
	남성	30.2	30.3	31.8	6.4	1.3	33.9	24.1	34.4	5.0	2.5
	여성	15.1	18.4	48.4	14.2	3.9	15.2	18.4	47.7	13.5	5.3
전북	전체	23.7	27.5	31.7	13.1	4.1	22.7	28.2	35.4	9.3	4.5
	남성	30.8	33.0	26.2	7.6	2.5	26.9	34.7	31.0	4.3	3.1
	여성	13.7	19.8	39.4	20.7	6.4	17.0	19.5	41.2	15.9	6.4
전남	전체	18.2	23.9	44.6	10.7	2.6	22.0	25.6	38.8	9.1	4.5
	남성	21.8	30.4	37.1	8.4	2.4	27.8	32.3	31.2	4.9	3.8
	여성	13.6	15.5	54.4	13.7	2.8	14.6	17.0	48.6	14.4	5.3
경북	전체	24.5	26.6	37.3	8.3	3.3	26.2	25.3	34.5	9.7	4.3
	남성	29.3	30.7	31.0	6.3	2.6	32.8	31.6	26.7	6.2	2.7
	여성	17.1	20.3	46.9	11.3	4.3	17.3	16.8	45.1	14.5	6.3
경남	전체	25.3	27.9	33.5	10.8	2.5	25.1	26.2	34.8	9.7	4.3
	남성	32.0	30.7	29.2	6.6	1.5	31.0	30.4	30.7	6.0	1.9
	여성	15.1	23.7	40.1	17.0	4.1	16.5	20.0	40.8	15.0	7.7
제주	전체	23.1	27.4	35.9	12.4	1.2	21.2	24.9	39.8	9.3	4.7
	남성	30.2	32.6	29.5	6.4	1.3	25.4	31.6	32.8	6.3	3.8
	여성	14.4	21.0	43.7	19.8	1.1	16.4	17.3	47.9	12.8	5.6

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도
주 : 조사대상자는 19세 이상 인구

2-8 일과 가정생활 우선도(2)

단위 : %

		2015					2017				
		일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하는 편	가정 생활 우선	일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하는 편	가정 생활 우선
전국	전체	25.7	28.0	34.4	8.5	3.5	18.8	24.4	42.9	11.2	2.8
	남성	29.7	32.0	29.0	6.5	2.8	21.7	28.2	39.0	8.8	2.2
	여성	20.1	22.2	42.1	11.2	4.4	14.7	19.0	48.4	14.4	3.5
서울	전체	26.2	28.8	34.2	7.8	3.0	20.7	26.0	38.7	11.3	3.3
	남성	28.9	32.9	29.4	6.3	2.5	22.4	30.2	35.7	9.1	2.6
	여성	22.6	23.6	40.6	9.7	3.6	18.6	20.5	42.6	14.3	4.1
부산	전체	34.2	28.8	28.7	6.1	2.2	20.1	27.0	42.6	8.1	2.2
	남성	41.3	31.2	21.5	4.9	1.1	25.3	31.0	35.9	6.5	1.3
	여성	24.3	25.3	38.8	7.8	3.7	12.7	21.3	52.0	10.5	3.4
대구	전체	26.4	30.5	31.7	7.9	3.4	18.8	24.4	41.8	13.3	1.7
	남성	31.9	34.0	24.7	5.9	3.5	21.5	27.5	37.0	12.0	2.0
	여성	18.0	25.0	42.5	11.2	3.2	15.3	20.2	48.2	14.9	1.3
인천	전체	29.1	27.9	30.9	8.3	3.7	19.5	23.7	43.3	11.2	2.3
	남성	34.5	30.0	25.2	7.0	3.2	21.6	27.1	40.8	9.5	1.0
	여성	21.1	24.9	39.2	10.3	4.5	16.5	18.8	47.0	13.6	4.2
광주	전체	26.5	28.1	35.1	8.4	1.8	17.9	29.2	44.1	7.0	1.8
	남성	32.7	30.3	30.7	5.7	0.6	20.2	34.7	38.5	5.4	1.2
	여성	17.7	24.9	41.5	12.4	3.6	14.7	21.6	51.9	9.2	2.6
대전	전체	23.4	26.8	37.9	8.8	3.1	13.6	23.0	51.7	9.7	2.0
	남성	27.7	31.1	31.0	6.7	3.4	15.2	25.9	49.7	8.4	0.8
	여성	17.1	20.5	48.0	11.8	2.6	11.4	18.9	54.6	11.6	3.6
울산	전체	26.1	27.4	34.5	8.8	3.2	15.1	25.4	47.5	9.6	2.5
	남성	27.4	30.6	32.4	7.0	2.6	17.4	31.2	40.9	8.4	2.1
	여성	23.5	21.4	38.5	12.1	4.4	11.4	15.9	58.0	11.6	3.0
세종	전체	22.3	26.4	34.6	12.0	4.7	13.3	22.2	44.3	17.3	2.9
	남성	24.6	32.1	29.9	10.4	3.0	13.3	26.7	39.9	16.6	3.6
	여성	18.8	17.3	42.0	14.7	7.3	13.2	16.0	50.4	18.4	2.0

		2015					2017				
		일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하 는 편	가정 생활 우선	일 우선	일 우선 하는 편	둘 다 비슷	가정 생활 우선하 는 편	가정 생활 우선
경기	전체	27.4	27.7	32.9	8.4	3.6	18.8	25.2	42.2	10.8	3.0
	남성	31.0	31.9	27.5	6.6	3.1	22.2	28.7	38.2	8.4	2.5
	여성	22.0	21.4	41.1	11.1	4.4	13.9	20.3	47.8	14.2	3.7
강원	전체	23.2	28.5	36.0	8.8	3.5	16.5	20.6	49.5	10.9	2.5
	남성	26.9	34.0	30.2	6.3	2.5	19.4	23.6	45.9	8.1	3.0
	여성	18.3	21.1	43.6	12.2	4.9	12.3	16.5	54.7	14.8	1.8
충북	전체	23.7	25.5	34.4	11.4	5.1	20.1	21.8	42.3	12.2	3.6
	남성	30.8	27.8	28.8	8.8	3.7	24.5	25.1	37.4	10.0	3.0
	여성	13.5	22.3	42.3	15.0	7.0	13.9	17.1	49.1	15.3	4.5
충남	전체	20.9	22.1	40.4	12.1	4.5	13.7	20.9	49.5	13.6	2.3
	남성	24.3	27.8	37.1	7.5	3.3	15.0	26.4	46.2	10.3	2.1
	여성	15.7	13.3	45.6	19.2	6.2	11.5	12.2	54.8	18.9	2.5
전북	전체	23.9	24.7	39.1	8.2	4.1	13.9	21.8	50.9	11.9	1.5
	남성	27.4	27.9	35.8	6.0	2.9	19.0	26.7	45.9	7.3	1.2
	여성	18.7	19.7	44.2	11.4	6.0	7.6	15.5	57.3	17.8	1.8
전남	전체	18.9	28.6	39.8	9.0	3.7	21.2	22.0	42.3	10.8	3.8
	남성	24.1	32.8	33.6	7.0	2.4	24.5	26.9	36.1	9.2	3.3
	여성	12.1	23.0	47.9	11.7	5.3	16.9	15.7	50.3	12.8	4.4
경북	전체	24.0	28.4	32.1	10.6	4.9	21.8	25.4	37.9	12.7	2.3
	남성	26.8	33.5	26.7	8.4	4.5	27.1	28.3	33.2	9.4	1.9
	여성	20.1	21.2	39.7	13.6	5.3	14.0	21.1	44.5	17.5	2.9
경남	전체	19.2	31.0	39.5	7.0	3.3	17.4	20.6	46.5	12.3	3.1
	남성	21.8	37.0	33.1	5.6	2.5	20.2	23.8	43.8	9.5	2.7
	여성	15.1	21.4	49.7	9.2	4.6	13.5	16.1	50.4	16.4	3.6
제주	전체	22.5	26.0	37.4	10.3	3.8	20.3	19.3	44.3	12.3	3.8
	남성	26.4	30.7	32.9	7.5	2.6	20.9	21.9	44.7	9.2	3.3
	여성	17.9	20.3	42.8	13.7	5.3	19.7	16.0	43.9	16.0	4.4

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도
주 : 조사대상자는 19세 이상 인구

2-9 일과 여가생활 균형

단위 : %

	일에 더 집중하고 있다	일에 조금 더 집중하고 있다	다소 일에 집중하고 있다	보통이다	다소 여가에 더 집중하고 있다	여가에 조금 더 집중하고 있다	여가에 더 집중하고 있다
전국	1.6	8.6	20.4	35.5	21.8	11.4	0.7
서울	0.7	7.5	17.6	27.8	26.1	19.7	0.5
부산	2.2	7.9	13.4	32.9	29.3	12.8	1.6
대구	0.8	6.0	27.6	49.5	8.5	7.4	0.3
인천	1.0	3.4	18.3	38.0	27.6	11.2	0.5
대전	2.0	7.4	18.4	28.8	29.4	12.4	1.7
광주	1.8	10.5	19.8	38.2	22.9	6.4	0.3
울산	1.5	12.7	10.4	33.6	29.2	11.8	0.8
세종	0.5	4.5	27.4	19.2	24.8	23.5	0.0
경기	0.8	7.8	23.3	40.9	19.7	7.5	0.2
강원	6.1	10.4	24.0	39.4	13.5	5.3	1.3
충북	1.3	6.3	26.8	43.7	17.8	3.8	0.3
충남	1.6	11.4	28.6	28.3	22.7	7.3	0.0
전북	5.1	20.3	14.0	28.4	15.5	11.9	4.8
전남	3.0	11.1	24.7	33.1	21.1	6.6	0.4
경북	2.2	13.2	24.3	35.5	8.6	14.7	1.5
경남	1.4	5.1	14.8	37.1	29.2	12.0	0.3
제주	10.8	20.9	18.8	29.6	6.7	10.7	2.7

자료 : 문화체육관광부 [국민여가생활조사], 2016년

주 : 조사대상자는 15세 이상 인구

3-1 출산전후휴가 수급자

단위 : 명

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	72,025	74,691	80,155	95,747	98,944	96,149	93,956	100,350	95,662	86,711	81,700
서울	31,767	31,822	34,258	41,340	42,526	41,692	40,122	43,122	41,825	37,698	35,353
부산	3,590	3,829	3,914	4,580	4,911	4,605	4,658	4,926	4,464	4,060	3,809
대구	2,048	2,204	2,467	2,763	2,861	2,772	2,894	2,970	2,778	2,600	2,454
인천	2,287	2,413	2,498	2,981	3,129	3,030	2,953	3,188	2,988	2,730	2,601
광주	1,855	1,887	2,063	2,162	2,347	2,126	2,167	2,247	2,030	1,904	1,792
대전	2,081	2,242	2,471	3,113	3,294	3,188	3,090	3,309	3,178	2,841	2,624
울산	1,110	1,089	1,226	1,393	1,455	1,387	1,506	1,581	1,526	1,435	1,211
세종	-	-	-	-	195	195	245	308	256	303	315
경기	12,366	13,073	13,896	17,750	18,430	18,403	17,966	19,257	18,555	16,868	15,987
강원	1,294	1,419	1,443	1,783	1,868	1,791	1,691	1,777	1,827	1,740	1,720
충북	1,570	1,741	1,805	2,111	2,148	2,053	1,968	2,104	1,924	1,796	1,756
충남	2,234	2,402	2,684	2,786	2,542	2,351	2,374	2,400	2,180	2,071	1,979
전북	1,748	1,726	1,922	2,155	2,205	2,089	2,048	2,301	2,041	1,817	1,744
전남	1,781	1,883	2,074	2,260	2,241	2,128	2,093	2,176	2,026	1,693	1,750
경북	2,265	2,520	2,715	3,040	2,879	2,897	2,714	2,967	2,861	2,553	2,390
경남	3,144	3,456	3,656	4,341	4,678	4,290	4,283	4,528	4,061	3,615	3,229
제주	885	985	1,063	1,189	1,235	1,152	1,184	1,183	1,142	987	986

자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

3-2 육아휴직급여 수급자

단위 : 명

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국 전체	39,449	51,084	65,439	88,519	116,328	131,197	153,704	159,976	173,193	178,098	190,454
남성	475	649	1,069	1,898	2,894	3,707	5,573	7,473	11,325	17,434	25,908
여성	38,974	50,435	64,370	86,621	113,434	127,490	148,131	152,503	161,868	160,664	164,546
서울 전체	20,158	25,165	31,121	41,645	55,209	62,873	73,511	75,326	80,851	81,766	85,712
남성	223	312	496	896	1,323	1,734	2,541	3,329	5,194	7,320	10,994
여성	19,935	24,853	30,625	40,749	53,886	61,139	70,970	71,997	75,657	74,446	74,718
부산 전체	1,998	2,688	3,406	4,256	5,551	6,046	6,921	7,313	7,539	7,379	7,999
남성	21	20	30	66	102	114	177	228	332	488	831
여성	1,977	2,668	3,376	4,190	5,449	5,932	6,744	7,085	7,207	6,891	7,168
대구 전체	1,155	1,460	1,960	2,544	3,043	3,325	3,891	4,306	4,523	4,634	4,992
남성	15	13	33	46	52	68	112	148	193	258	412
여성	1,140	1,447	1,927	2,498	2,991	3,257	3,779	4,158	4,330	4,376	4,580
인천 전체	1,072	1,415	1,866	2,479	3,124	3,570	4,065	4,459	4,785	4,930	5,549
남성	12	18	37	60	88	96	130	179	244	359	589
여성	1,060	1,397	1,829	2,419	3,036	3,474	3,935	4,280	4,541	4,571	4,960
광주 전체	858	1,062	1,393	1,716	2,247	2,477	2,877	2,886	3,142	3,220	3,510
남성	9	12	14	18	28	32	45	75	120	173	331
여성	849	1,050	1,379	1,698	2,219	2,445	2,832	2,811	3,022	3,047	3,179
대전 전체	1,282	1,591	2,229	3,277	4,163	4,608	5,677	5,829	6,182	6,327	6,492
남성	13	12	26	76	155	190	303	336	423	544	778
여성	1,269	1,579	2,203	3,201	4,008	4,418	5,374	5,493	5,759	5,783	5,714
울산 전체	462	603	830	1,133	1,507	1,640	2,380	2,579	2,752	2,890	3,191
남성	5	10	18	16	30	37	92	128	210	361	667
여성	457	593	812	1,117	1,477	1,603	2,288	2,451	2,542	2,529	2,524
세종 전체	-	-	-	-	216	246	394	485	524	560	721
남성	-	-	-	-	2	3	14	24	29	46	107

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
여성	-	-	-	-	214	243	380	461	495	514	614
경기 전체	6,304	8,336	10,959	16,267	22,633	26,032	29,701	30,498	33,200	34,378	36,677
남성	89	140	201	390	649	858	1,232	1,678	2,313	3,173	4,734
여성	6,215	8,196	10,758	15,877	21,984	25,174	28,469	28,820	30,887	31,205	31,943
강원 전체	504	693	843	1,290	1,815	2,017	2,360	2,474	3,406	3,604	4,137
남성	10	16	18	40	65	75	106	153	257	367	572
여성	494	677	825	1,250	1,750	1,942	2,254	2,321	3,149	3,237	3,565
충북 전체	712	935	1,214	1,692	2,149	2,316	2,841	2,825	3,095	3,127	3,587
남성	15	12	22	33	35	42	87	132	169	266	474
여성	697	923	1,192	1,659	2,114	2,274	2,754	2,693	2,926	2,861	3,113
충남 전체	955	1,521	2,168	2,535	2,706	2,785	3,127	3,254	3,540	3,715	4,313
남성	15	12	36	61	79	103	139	192	301	410	708
여성	940	1,509	2,132	2,474	2,627	2,682	2,988	3,062	3,239	3,305	3,605
전북 전체	701	871	1,171	1,651	2,109	2,314	2,622	3,124	3,312	3,335	3,578
남성	7	8	16	26	42	52	91	133	201	283	359
여성	694	863	1,155	1,625	2,067	2,262	2,531	2,991	3,111	3,052	3,219
전남 전체	523	759	1,077	1,346	1,651	1,849	2,321	2,445	2,735	2,925	3,392
남성	8	13	22	40	49	61	113	130	186	333	596
여성	515	746	1,055	1,306	1,602	1,788	2,208	2,315	2,549	2,592	2,796
경북 전체	1,013	1,493	2,008	2,481	2,671	3,020	3,753	4,166	4,612	4,806	5,328
남성	8	16	30	47	68	91	158	251	328	517	834
여성	1,005	1,477	1,978	2,434	2,603	2,929	3,595	3,915	4,284	4,289	4,494
경남 전체	1,387	1,892	2,530	3,325	4,468	4,850	5,709	6,367	7,217	8,664	9,199
남성	21	24	52	66	97	110	171	255	700	2,373	2,638
여성	1,366	1,868	2,478	3,259	4,371	4,740	5,538	6,112	6,517	6,291	6,561
제주 전체	365	600	664	882	1,066	1,229	1,554	1,640	1,778	1,838	2,077
남성	4	11	18	17	30	41	62	102	125	163	284
여성	361	589	646	865	1,036	1,188	1,492	1,538	1,653	1,675	1,793

자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

3-3 육아기 근로시간 단축제도 수급자

단위 : 명

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	전체	40	480	1,006	1,444	2,564	3,707	4,083	5,148
	남성	2	23	62	104	224	459	453	694
	여성	38	457	944	1,340	2,340	3,248	3,630	4,454
서울	전체	24	237	455	618	1,098	1,417	1,596	1,916
	남성	1	3	13	27	76	113	139	213
	여성	23	234	442	591	1,022	1,304	1,457	1,703
부산	전체	2	23	40	81	115	168	240	297
	남성	0	4	5	6	10	24	40	31
	여성	2	19	35	75	105	144	200	266
대구	전체	1	8	37	39	69	98	102	127
	남성	0	1	3	6	6	5	10	17
	여성	1	7	34	33	63	93	92	110
인천	전체	0	10	32	53	92	120	124	157
	남성	0	0	2	5	5	14	27	22
	여성	0	10	30	48	87	106	97	135
광주	전체	0	6	6	20	46	51	60	80
	남성	0	0	0	2	3	1	4	6
	여성	0	6	6	18	43	50	56	74
대전	전체	0	13	65	63	107	190	232	293
	남성	0	1	8	12	14	25	29	53
	여성	0	12	57	51	93	165	203	240
울산	전체	1	5	7	26	39	56	68	95
	남성	0	0	1	1	5	10	18	19
	여성	1	5	6	25	34	46	50	76
세종	전체	0	1	2	3	7	13	8	11
	남성	0	0	0	1	1	2	1	2
	여성	0	1	2	2	6	11	7	9
경기	전체	8	94	201	331	589	943	908	1,144
	남성	1	5	20	31	64	191	97	158
	여성	7	89	181	300	525	752	811	986

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
강원	전체	0	5	13	21	49	83	95	143
	남성	0	0	1	2	4	8	7	40
	여성	0	5	12	19	45	75	88	103
충북	전체	2	16	24	33	41	64	81	94
	남성	0	0	1	2	0	5	15	19
	여성	2	16	23	31	41	59	66	75
충남	전체	0	14	29	27	44	90	111	163
	남성	0	1	1	0	1	6	11	25
	여성	0	13	28	27	43	84	100	138
전북	전체	0	6	19	28	61	61	62	90
	남성	0	0	0	2	7	9	9	13
	여성	0	6	19	26	54	52	53	77
전남	전체	0	4	8	23	37	64	76	88
	남성	0	0	1	3	4	6	4	11
	여성	0	4	7	20	33	58	72	77
경북	전체	0	10	24	26	60	103	123	185
	남성	0	4	3	1	9	13	17	25
	여성	0	6	21	25	51	90	106	160
경남	전체	1	20	35	40	88	150	150	217
	남성	0	2	0	3	11	21	17	33
	여성	1	18	35	37	77	129	133	184
제주	전체	1	8	9	12	22	36	47	48
	남성	0	2	3	0	4	6	8	7
	여성	1	6	6	12	18	30	39	41

자료 : 한국고용정보원 고용보험통계 (<http://www.ei.go.kr>)

3-4 일·가정양립 제도 인지도

단위 : %

	출산(전후)휴가제			배우자출산휴가제			육아휴직제			육아기근로시간단축제		
	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017
전국	78.8	80.7	81.7	68.5	68.6	71.1	72.0	77.3	79.4	36.7	44.1	43.2
서울	79.3	79.8	80.7	69.7	66.4	71.0	74.0	77.6	79.3	38.8	41.8	42.1
부산	79.5	79.2	80.1	68.0	67.1	69.9	73.0	76.4	77.1	38.1	45.5	42.0
대구	75.7	77.1	79.5	62.9	61.1	68.1	66.2	71.0	78.8	35.1	40.7	42.9
인천	71.1	78.6	80.2	62.8	69.2	70.0	63.3	78.1	76.2	32.9	45.4	39.4
광주	86.5	79.5	85.1	69.0	68.7	71.1	81.0	75.9	83.9	38.3	44.3	47.5
대전	82.0	79.9	80.9	71.2	69.5	72.5	74.7	78.4	79.1	40.5	42.3	51.3
울산	77.3	78.9	81.4	71.2	67.9	69.4	70.6	75.4	77.8	37.0	42.7	45.2
세종	-	85.7	83.8	-	78.9	75.6	-	82.9	81.9	-	52.7	55.4
경기	79.2	82.6	83.7	68.4	70.4	71.5	71.5	79.7	80.9	36.0	47.4	41.9
강원	74.8	78.2	80.2	68.5	66.7	72.6	68.5	76.2	78.3	33.4	41.3	45.7
충북	80.9	81.5	79.2	69.0	67.1	71.7	72.6	76.1	75.9	36.5	43.1	42.6
충남	79.7	85.3	85.1	69.5	72.4	77.3	75.2	78.1	84.7	33.5	44.6	51.8
전북	82.4	85.1	83.6	70.6	71.4	73.1	78.0	79.8	80.5	37.6	44.8	41.4
전남	81.6	82.1	84.8	69.0	74.5	74.2	73.0	78.4	82.1	33.3	41.6	46.3
경북	74.7	78.2	81.1	66.8	65.7	69.6	67.6	69.9	78.8	35.7	37.4	44.0
경남	81.4	81.6	77.0	72.2	72.6	68.4	74.1	77.2	75.3	37.9	46.6	42.7
제주	77.3	77.8	81.2	65.4	69.1	72.2	69.0	72.8	77.6	37.5	44.8	43.6
	직장보육지원			가졸돌봄휴직제			유연근무제					
	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017
전국	52.8	56.5	57.8	28.7	36.2	35.6	-	47.1	48.7			
서울	52.1	54.8	56.8	29.2	32.8	31.9	-	45.8	47.5			
부산	53.2	58.9	57.0	30.7	40.2	37.5	-	49.7	47.3			
대구	49.9	53.1	58.6	28.2	32.9	37.0	-	38.5	46.7			
인천	46.5	59.6	53.8	25.8	35.8	33.0	-	44.0	44.8			
광주	65.4	58.6	64.7	33.3	38.3	37.0	-	45.5	49.7			
대전	63.5	56.2	61.8	30.7	33.6	41.0	-	49.1	53.5			
울산	54.0	53.3	61.5	30.8	34.8	39.8	-	40.6	47.6			
세종	-	64.2	65.8	-	41.5	49.2	-	54.4	61.9			

	직장보육지원			가졸돌봄휴직제			유연근무제		
	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017
경기	52.6	57.2	58.1	28.2	39.0	34.7	-	51.9	50.9
강원	49.5	53.7	57.2	27.7	35.4	41.7	-	46.0	53.0
충북	52.5	57.2	55.8	30.2	37.4	35.8	-	43.0	42.8
충남	53.2	59.1	64.3	28.1	34.2	42.2	-	44.8	52.5
전북	59.2	63.4	53.6	30.9	39.3	38.0	-	47.2	46.2
전남	49.3	56.2	61.1	30.1	36.7	42.7	-	46.6	53.4
경북	49.8	53.6	56.6	24.1	27.5	32.9	-	44.0	47.1
경남	53.8	54.0	55.6	27.8	40.4	36.9	-	46.7	45.5
제주	56.1	54.7	57.2	31.5	36.0	37.4	-	46.9	42.8

자료 : 통계청 [사회조사], 각 년도

주 : 조사대상자는 13세 이상 인구 중 임금근로자

3-5 국·공립어린이집 설치율

단위 : %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전국	5.5	5.4	5.3	5.3	5.2	5.3	5.7	6.2	7.0	7.8
서울	11.0	11.0	11.0	10.8	10.6	11.1	12.4	14.0	16.8	20.5
부산	8.2	8.2	8.3	8.2	8.1	8.0	7.9	8.2	8.4	8.6
대구	2.0	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5	2.6	3.0	3.6	4.9
인천	4.6	4.7	5.3	5.2	4.9	5.5	5.7	6.1	6.7	7.1
광주	2.8	2.7	2.6	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.7	2.6
대전	2.2	2.0	1.9	1.8	1.7	1.7	1.7	1.8	2.1	2.3
울산	4.6	4.4	4.0	3.8	3.5	3.4	3.5	3.5	4.0	4.7
세종	-	-	-	-	4.7	4.2	5.0	4.6	5.6	5.5
경기	4.0	4.0	4.1	4.2	4.0	4.1	4.3	4.7	5.2	5.6
강원	8.4	8.1	7.0	6.8	6.7	6.6	6.8	7.1	7.4	7.8
충북	4.4	4.1	4.2	4.5	4.4	4.6	4.6	4.7	4.9	5.1
충남	3.9	3.7	3.6	3.3	3.1	3.1	3.3	3.6	3.9	4.3
전북	2.8	3.0	3.2	3.1	3.3	3.3	3.3	3.4	3.6	3.9
전남	5.4	5.6	6.0	6.2	6.4	6.5	6.9	7.4	7.8	8.1
경북	6.0	6.0	5.8	5.5	5.6	5.8	6.0	6.3	6.5	6.8
경남	4.1	4.0	3.9	3.9	3.7	3.7	3.8	4.1	4.4	4.7
제주	3.6	4.0	3.8	3.8	3.6	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5

자료 : 보건복지부 [보육통계], 각 년도

주 : 전체 어린이집 중 국·공립 어린이집 비율

3-6 초등돌봄교실 이용률

단위 : %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	5.7	8.1	8.8	8.9	8.8	9.1
서울	3.2	6.0	7.6	7.7	7.8	8.1
부산	6.2	8.1	8.2	8.2	8.1	8.0
대구	4.2	6.2	6.9	6.6	6.8	7.4
인천	4.4	6.2	7.4	7.4	7.4	8.0
광주	3.9	7.8	6.9	6.9	6.8	7.0
대전	5.6	8.8	8.7	9.1	9.0	10.0
울산	5.3	8.5	8.6	8.5	8.2	8.2
세종	8.3	11.3	12.4	10.7	11.3	12.0
경기	5.6	8.4	7.9	7.6	7.5	7.9
강원	9.9	12.2	11.1	11.8	9.2	9.1
충북	9.3	11.5	10.8	10.4	10.3	10.6
충남	9.8	11.1	11.7	11.7	10.8	11.2
전북	12.0	15.0	15.7	15.9	16.4	16.4
전남	13.7	14.6	14.9	14.7	14.7	14.9
경북	9.3	11.0	10.9	10.7	9.9	10.3
경남	7.1	10.1	10.1	10.0	9.7	10.0
제주	6.2	9.6	10.9	10.3	10.9	11.5

자료 : 한국교육학술정보원 학교알리미 (<http://www.schoolinfo.go.kr>), 방과후학교 운영 지원현황(2016년 4월, 2017년 5월, 2018년 5월 기준)

길혜지(2016), 초등돌봄교실의 양적 확대와 만족도에 관한 통계, 한국교육개발원 교육정책포럼

이재희(2018), 초등자녀 방과후 돌봄지원방안, 유아정책연구소, 이슈페이퍼 2018-02

주 : 전체 초등학생 중 돌봄교실 이용 학생 비율

[부록 3] 설문지

서울시 일·생활 균형 실태조사 (근로자용)



안녕하십니까?

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회적·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에
서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 운영하는 기관입니다.

서울노동권익센터는 '서울시민의 일·생활균형(Work and Life Balance) 실태'를 파악하기 위
해 설문조사를 진행하고 있습니다. 본 조사의 목적은 서울시 소재 중소기업에서 근무하는 근로
자를 대상으로 균형있는 일과 생활을 유지하고 있는지 그 실태를 살펴보고 더불어 경험하고 있는
어려움이 무엇인지 파악하는데 있습니다. 조사결과는 일하는 서울시민의 일·생활균형을 지원하는
정책개발에 활용할 예정입니다.

번거로우시겠지만 서울시 정책에 여러분의 의견을 반영하기 위한 설문조사에 협조해 주시길 부
탁드립니다. 설문내용에 대한 문의사항이 있으실 경우, 아래의 연락처로 문의해주시기 바랍니다.

통계법 제33조 및 제34조에 의해, 설문내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 엄격히 보장되며
수집된 설문지는 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히
보호됩니다.

설문조사에 적극 협조해주시길 부탁드립니다, 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.

2018년 7월

서울노동권익센터


주관기관 **서울노동권익센터**
담당자 : 신태중 연구위원
first93@labors.or.kr

오감리서치
조사
대행기관 담당자 : 오미영 실장
☎ 02-2038-4797
omy@ogamm.kr

기업명			
소속부서			
현 직장 근무기간	()년 ()개월	동일한 일(업무) 총 경력기간	()년 ()개월
조사원 성명			

문 4 연장근로나 휴일근로를 하는 주된 이유는 무엇입니까?

☞ 1순위 : _____, 2순위 : _____

- ① 업무량이 많아 근무시간 내에 끝낼 수 없어서
- ② 회사의 성과주의 문화(실적 압박 등)
- ③ 야근을 당연하게 생각하는 상사·기업문화 때문에
- ④ 퇴근 시간 직전에 업무를 주기 때문에
- ⑤ 연장·휴일근로 수당을 받기 위해
- ⑥ 상사의 지시에 의해
- ⑦ 회사의 업무 특성상 어쩔 수 없이(당직, 고객 응대 등)
- ⑧ 직무 특수성 때문에
- ⑨ 기타 (_____)

* 연장근로, 휴일근로를 하지 않는 사람은 응답하지 않습니다.

문 5 귀하의 일과 생활 균형을 위해 현재의 실제 근무시간은 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다 ② 적절하지 않은 편이다 ③ 그저 그렇다
- ④ 적절한 편이다 ⑤ 매우 적절하다

문 6 귀하의 일·생활 균형을 위해 희망하는 1일 평균 근로시간과 1주 평균 근로시간은 몇 시간입니까?
그리고 희망하는 주당 평균 근무일은 며칠입니까? (* 희망하는 근로시간에 식사·휴게시간은 제외)

- (1) 1일 평균 근로시간 1일 시간
- (2) 1주 평균 근로시간 1주 시간
- (3) 주당 평균 근로일 1주 일

문 7 평소 귀하의 하루 업무량은 1일 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?

- ① 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 매우 많다
- ② 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 다소 많다
- ③ 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 적절하다
- ④ 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 다소 적다
- ⑤ 계약상 근로시간(정규근로시간)에 비해 매우 적다

문 8 현재 직장에서 계약상 근로시간의 단축 또는 연장을 희망하십니까?

- ① 근로시간 단축을 희망한다 ☞ 문 8-1로 이동
- ② 근로시간 연장을 희망한다 ☞ 문 8-2로 이동
- ③ 현재 수준이 적절하다 ☞ 문 9로 이동

문 8-1 근로시간 단축을 희망하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀양육 혹은 집안일 때문에
- ② 여가나 학습, 취미 등에 시간을 사용하기 위해
- ③ 근로시간이 길기 때문에
- ④ 건강, 수면부족 등의 이유로
- ⑤ 기타 ()

문 8-2 근로시간 연장을 희망하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 업무량이 많아서
- ② 현재의 근로시간이 짧다고 생각해서
- ③ 더 많은 소득을 올리기 위해
- ④ 더 좋은 성과를 내기 위해서
- ⑤ 고용안정을 위해서
- ⑥ 기타 ()

문 9 향후 단계적으로 5인 이상 사업장에서 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됩니다. 귀하의 일과 관련하여 소득, 휴가, 연장근로 및 휴일근로, 실제 근무시간은 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 체크해주세요.

	대폭 줄어들 것이다	약간 줄어들 거 같다	별 차이 없을 거 같다	약간 늘어날 거 같다	대폭 늘어날 것 같다
(1) 근로소득	①	②	③	④	⑤
(2) 휴가일수	①	②	③	④	⑤
(3) 연장근로 및 휴일근로	①	②	③	④	⑤
(4) 실제 근로시간	①	②	③	④	⑤

문 10 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됨에 따라 출·퇴근시간이나 업무 중 휴식시간 등 회사의 근무시간 관리와 노동강도는 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 체크해주세요.

	대폭 강화될 것이다	약간 강화될 거 같다	별 차이 없을 거 같다	약간 완화될 거 같다	대폭 완화될 것 같다
(1) 근무시간관리	①	②	③	④	⑤
(2) 노동강도	①	②	③	④	⑤

문 21 현재 직장에서는 회식을 얼마나 자주 합니까?

주 회 / 개월 회 / 년 회

* 3개 중 하나만 선택하여 작성해주세요.

문 22 현재 직장에서 이뤄지는 회식은 업무의 연장이라 생각합니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그저 그렇다 ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

문 23 현재 직장에서의 회식 참여 여부는 강제성이 있다고 생각합니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그저 그렇다 ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

문 24 회식을 하며 스트레스를 받습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그저 그렇다 ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

문 25 현재 직장의 회식문화에 대해서 어느 정도 만족합니까?

- ① 매우 불만족 ☞ 문 25-1로 이동
② 불만족하는 편 ☞ 문 25-1로 이동
③ 보통 ☞ 문 26로 이동
④ 만족하는 편 ☞ 문 25-2로 이동
⑤ 매우 만족 ☞ 문 25-2로 이동

문 25-1 현재 직장 회식문화가 불만족스러운 이유는 무엇입니까? (복수응답 2개)

- ① 개인일정을 무시한 채 예고 없이 진행되기 때문에
② 술을 강요하는 분위기라서
③ 회식 자리에서 상사 분들의 기분을 맞춰야 해서
④ 회식 참여가 강제적이어서
⑤ 2차, 3차 등 지나치게 긴 시간 이뤄지기 때문에
⑥ 기타 ()

문 25-2 현재 직장 회식문화가 만족스러운 이유는 무엇입니까? (복수응답 2개)

- ① 동료, 상사들과 친분을 쌓을 수 있어서
② 업무 외의 일상적인 교류와 소통에 도움이 되어서
③ 다양한 정보를 습득할 수 있어서
④ 회식비 없이 무료로 진행되기 때문에
⑤ 기타 ()

문 26 희망하는 적정한 회식 회수는 몇 회입니까?

주 회 / 개월 회 / 년 회

* 3개 중 하나만 선택하여 작성해주세요.

※ 제도 관련

문 27 귀사의 유연근무제도에 관한 질문입니다. 유연근무제도를 활용한 경험이 있는지와 활용하였다면 만족도는 어떻게 되는지 체크해주세요.

유연근무제 유형	활용여부		만족도(활용한 경우)				
	활용함	활용 안함	매우 불만족	불만족하는 편	보통	만족하는 편	매우 만족
(1) 재택근무제 * 1주일 이상 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 근무형태	①	②	①	②	③	④	⑤
(2) 원격근무제 * 업무를 '집'이 아닌 장소 혹은 이동하면서 컴퓨터 등 정보통신기기를 이용하여 수행하는 근무형태	①	②	①	②	③	④	⑤
(3) 탄력근무제 * 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법정근로시간(주 40시간)으로 맞추는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤
(4) 선택적 근무시간제(시차출퇴근제) * 출퇴근 시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총 근로시간만을 정하고 출퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤
(5) 시간선택제 * 근로자 일·가정 양립, 점진적 퇴직 및 재취업, 일·학습 병행 등을 위하여 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시작, 근무요일 등을 선택할 수 있는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤

문 28 다음은 전환형 시간선택제도(근로시간 단축제도)에 대한 질문입니다. 귀하의 의견과 가까운 곳에 체크해주세요.

* 전환형 시간선택제 : 육아·학습, 건강 등 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 일하다가 전환기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하여 근무하는 제도입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 귀하는 전환형 시간선택제도가 필요하다고 생각하니까?	①	②	③	④	⑤
(2) 귀하는 전환형 시간선택제도를 활용할 의향이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

문 29 귀사의 임신, 출산, 돌봄 제도 관련 질문입니다. 임신·출산·돌봄 제도를 활용한 경험이 있는지와 활용하였다면 만족도는 어떻게 되는지 체크해주세요.

임신·출산·돌봄 제도 유형	활용여부		만족도(활용한 경우)				
	활용함	활용 안함	매우 불만족	불만족하는 편	보통	만족하는 편	매우 만족
(1) 유산휴가 * 근로를 제공하는 임신 16주 이상의 여성근로자에게 발생하는 유산산이라는 불의의 상황에 따라 휴가를 신청하는 경우 사업주에게 이를 부여하는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤
(2) 산전후휴가 * 휴가 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) 및 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 보장, 휴가 중 통상임금 100% 지급	①	②	①	②	③	④	⑤
(3) 출산휴가	①	②	①	②	③	④	⑤
(4) 육아휴직 * 만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀근로자 해당, 여성: 12개월, 남성: 12개월까지 부여	①	②	①	②	③	④	⑤
(5) 가족돌봄휴직 * 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우 사용할 수 있는 휴직제도	①	②	①	②	③	④	⑤
(6) 직장보육시설	①	②	①	②	③	④	⑤
(7) 보육비지원	①	②	①	②	③	④	⑤
(8) 육아기근로시간단축제 * 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 주당 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤

※ 조직분위기 등 관련

문 30 귀사의 조직 분위기에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

우리 회사의 조직 분위기는...	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 우리 회사는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다	①	②	③	④	⑤
(2) 우리 회사는 개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기 어렵다	①	②	③	④	⑤

(3) 우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다	①	②	③	④	⑤
(4) 우리 회사는 삶에 있어서 일이 최우선시 되는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
(5) 우리 회사는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	①	②	③	④	⑤
(6) 우리 회사에서 장시간 근무는 경력개발에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
(7) 우리 회사는 가정 일, 개인 일에 너무 헌신하는 근로자는 일에는 헌신하기 어렵다는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
(8) 우리 회사에서는 개인적인 사유로 휴가나 반차를 사용하는 직원은 일에 헌신하고 있지 않다고 여겨진다	①	②	③	④	⑤
(9) 우리 회사에서는 가정일보다 직장일을 우선시하는 근로자가 생산적인 근로자로 여겨진다	①	②	③	④	⑤
(10) 우리 회사에서는 직원들에게 일과 생활 균형을 잘 수행할 수 있는 기회가 주어진다	①	②	③	④	⑤

문 31 귀사의 상사에 대한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 나의 상사는 팀원들이 일·생활 균형 지원제도를 사용하도록 독려한다.	①	②	③	④	⑤
(2) 나의 상사는 개인사정으로 근무시간이나 업무를 조정하고자 할 때 허용해준다	①	②	③	④	⑤
(3) 나의 상사는 정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
(4) 나의 상사는 일·생활 균형을 위해 휴가(연차, 월차 등)를 써도 업무상 불이익이나 눈치를 주지 않는다	①	②	③	④	⑤
(5) 나의 상사는 팀원들의 성과를 작업장소나 근무시간 등과 상관없이 업무 자체의 성과만으로 평가한다	①	②	③	④	⑤

문 32 귀사의 동료에 대한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 나의 동료들은 내가 가족을 돌봐야 하는 상황이 생겼을 때, 업무일정조정에 협조적이다	①	②	③	④	⑤

(2) 우리 회사에서는 직원들이 육아와 관련하여 휴가를 사용하는 것에 대해 동료들의 불만이 있다	①	②	③	④	⑤
(3) 우리 회사는 개인적인 사정으로 휴가를 사용하는데 동료의 눈치를 보지 않아도 된다	①	②	③	④	⑤
(4) 우리 회사의 직원들은 회사에서 일생활 균형에 대한 문제를 자유롭게 이야기할 수 있다	①	②	③	④	⑤

문 33 현재 다니는 직장에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 우리 회사에 대해 전반적으로 만족한다	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 내가 맡고 있는 일에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
(3) 나는 현재의 노동시간에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
(4) 나는 나의 고용안정성에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
(5) 나는 회사에 대해 소속감과 애착감을 느낀다	①	②	③	④	⑤

B. 가정생활과 관련한 질문입니다.

※ 소득 관련

문 34 귀하의 월 평균 임금총액(세금공제 전)은 얼마입니까?

월 만원

문 35 귀하의 월 가구소득은 얼마입니까?

월 만원

문 36 귀댁의 월 가구소득은 충분하다고 생각합니까?

- ① 매우 부족하다 ② 부족한 편이다 ③ 적정하다 ④ 충분한 편이다 ⑤ 매우 충분하다

문 41 평일 가정에서의 시간에 대한 질문입니다. 귀하의 평균적 상황을 기입해주세요.

	본인	배우자(동거인)**
(1) 하루 자녀 돌봄시간*	하루 [] [] [] 분	하루 [] [] [] 분
(2) 하루 가사노동 시간 (식사준비, 세탁, 청소 등)	하루 [] [] [] 분	하루 [] [] [] 분

* (1) 하루 자녀 돌봄 시간은 자녀가 없는 분은 응답하지 않습니다.

** 배우자(동거인)가 없는 경우, 배우자(동거인)의 자녀 돌봄시간과 가사노동 시간은 응답하지 않습니다.

문 42 '남자는 일, 여자는 가정'이라는 말에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 적극 찬성 ② 약간 찬성 ③ 약간 반대 ④ 적극 반대

※ 가사분담 및 돌봄 관련
(기혼자만 응답합니다)

문 43 귀하의 배우자가 집안 일에 참여하는 정도는 어느 정도라고 생각합니까?

- ① 전혀 참여하지 않는다 ② 대체로 참여하지 않는 편이다 ③ 반반이다
④ 대체로 참여하는 편이다 ⑤ 전적으로 참여한다

문 44 귀댁의 가사분담에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 매우 만족 ② 약간 만족 ③ 보통 ④ 약간 불만족 ⑤ 매우 불만족

문 45 배우자 외의 친인척으로부터 가사나 돌봄에 대한 도움을 받으니까?

- ① 전혀 도움 받지 못한다 ② 거의 도움 받지 못한다 ③ 보통이다
④ 가끔 도움 받는다 ⑤ 자주 도움 받는다

문 46 귀하는 가족을 돌보며 가장 힘들었던 부분은 무엇입니까?

- ① 신체적인 어려움 (자신의 건강 악화, 체력 소모 등)
② 정신적인 어려움 (불안, 짜증, 우울감 등)
③ 사회적 어려움 (친구모임, 문화생활 등을 하지 못하는 것 등)
④ 경제적 어려움 (돌봄 비용 발생, 일을 하지 못하는 것 등)

문 47 가족원을 돌보느라 각 항목에 대해 어느 정도 힘이 드는지 체크해주세요.

	전혀 힘들지 않다	별로 힘들지 않다	보통 이다	다소 힘들다	매우 힘들다
(1) 가족원들 돌보느라 육체적으로 얼마나 힘들셨나요?	①	②	③	④	⑤
(2) 가족원들 돌보느라 정신적인 어려움은 어느 정도였나요?	①	②	③	④	⑤
(3) 가족원들 돌보느라 사회적 활동에 참여하는데 얼마나 어려움이 있었나요?	①	②	③	④	⑤
(4) 가족원들 돌보느라 경제적인 어려움은 어느 정도였나요?	①	②	③	④	⑤

※ 주관적 삶의 질

문 48 귀하는 지난 석 달 동안 다음 문항들을 얼마나 자주 경험하였습니까?

	전혀 없다	드물 게 있다	가끔 있다	거의 대부 분이 다	항상 그렇 다	해당 없음
(1) 퇴근 후 너무 피곤하여 집안일을 못한다	①	②	③	④	⑤	
(2) 직장일로 인해 자기계발이나 여가생활을 하기 어렵다	①	②	③	④	⑤	
(3) 업무 때문에 가족과 함께 보낼 시간이 부족하다	①	②	③	④	⑤	⑥
(4) 업무 때문에 자녀의 준비물이나 학교 행사에 소홀하다	①	②	③	④	⑤	⑥

▶ '해당없음'은 (3)은 1인 가구, (2)는 자녀가 없는 분 등을 의미합니다.

문 49 귀하의 생활(삶)에 대하여 어느 정도 만족하고 계십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 현재 나의 삶에 만족한다	①	②	③	④	⑤
(2) 내 삶의 여건들은 매우 좋은 편이다	①	②	③	④	⑤
(3) 나는 지금까지 내 삶에서 중요한 것들을 이루었다	①	②	③	④	⑤
(4) 다시 태어난다 해도 나는 현재의 내 삶을 그대로 유지하겠다.	①	②	③	④	⑤

C. 여가생활과 관련한 질문입니다.

문 50 아래는 가정에서의 여가시간에 대한 질문입니다. 귀하의 평균적 상황을 기입해 주세요.

	본인	배우자(동거인)*
(1) 하루 여가 시간 (평일 기준)	하루 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 분	하루 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 분
(2) 하루 여가 시간 (주말 기준)	하루 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 분	하루 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 분

* 배우자(동거인)가 없는 경우, 배우자(동거인)의 하루 여가 시간은 응답하지 않습니다.

문 51 귀하는 주말이나 휴일에 주로 어떤 여가생활을 하십니까?

☞ 1순위 : , 2순위 :

- ① TV시청(유선방송 포함) 및 DVD(비디오) 시청
- ② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)
- ③ 문화예술 관람(연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등)
- ④ 스포츠 관람
- ⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조, 승마 등)
- ⑥ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등
- ⑦ 창작적 취미(미술, 독서, 요리, 사진, 악기, 연주, 꽃꽂이 등)
- ⑧ 자기개발(어학, 기술, 자격증 및 학원 등)
- ⑨ 봉사활동
- ⑩ 종교활동
- ⑪ 휴식(수면, 사우나 등)
- ⑫ 사교관련 일(친구만남, 동창회모임 등)
- ⑬ 여가생활을 거의 하지 않는다
- ⑭ 기타 ()

문 52 귀하는 아래 여가활동에 대해 어느 정도 참여하십니까?

	전혀 하지 않음	가끔	자주	항상
(1) 휴식 (TV시청, 음악듣기, 수면, 사우나 등)	①	②	③	④
(2) 여행 (관광, 낚시, 답사, 하이킹, 캠핑 등)	①	②	③	④
(3) 문화예술 관람 (연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등)	①	②	③	④
(4) 스포츠관람	①	②	③	④
(5) 스포츠활동 (축구, 테니스, 골프, 당구, 체조, 승마 등)	①	②	③	④
(6) 창작적 취미활동(미술, 독서, 요리, 사진, 악기, 연주 등)	①	②	③	④
(7) 자기개발(어학, 기술, 자격증 및 학원 등)	①	②	③	④
(8) 봉사활동	①	②	③	④
(9) 종교활동	①	②	③	④

문 53 귀하는 평소 여가생활에 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 못한다 ② 대체로 만족하지 못한다 ③ 보통이다
 ④ 대체로 만족한다 ⑤ 매우 만족한다

문 54 귀하는 여가시간이 충분하다고 생각하십니까?

- ① 매우 부족하다 ② 대체로 부족하다 ③ 보통이다
 ④ 대체로 충분하다 ⑤ 매우 충분하다

문 55 귀하는 주어진 여가시간을 회식, 업무관련, 가족간섭 등의 방해받지 않고 자유롭게 사용하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 자유롭지 않다 ② 대체로 자유롭지 않다 ③ 보통이다
 ④ 대체로 자유롭다 ⑤ 매우 자유롭다

문 56 귀하가 희망하는 여가시간은 평균적으로 어느 정도입니까?

평일 하루 평균 분 휴일 하루 평균 분

문 57 다음은 생활권 내의 공공 문화여가시설과 관련한 문항입니다. 귀하가 서울시 공공 문화여가시설에 대하여 느낀 점을 체크해주세요.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 귀하의 생활권 내의 어떠한 공공문화 여가시설이 있는지 알고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
(2) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설은 이용하기에 충분하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
(3) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설에서 어떤 프로그램이 제공되고 있는지 알고 계십니까?	①	②	③	④	⑤
(4) 귀하의 생활권 내의 공공 문화 및 여가시설의 프로그램은 이용하기에 충분하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

D. 일과 가정생활의 영향과 관련한 질문입니다.

문 58 귀하의 "직장 일"은 가정생활 또는 개인생활에 어느 정도 영향을 주었습니까?

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	해당 없음
(1) 일을 함으로써 가족들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤	

(2) 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	①	②	③	④	⑤	
(3) 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	①	②	③	④	⑤	
(4) 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	①	②	③	④	⑤	
(5) 업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	①	②	③	④	⑤	
(6) 업무로 인해 취미나 여가생활을 할 수 없다	①	②	③	④	⑤	
(7) 근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다	①	②	③	④	⑤	
(8) 업무로 인해 체력적인 한계를 느낀다	①	②	③	④	⑤	
(9) 일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
(10) 일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
(11) 일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다	①	②	③	④	⑤	⑥

*'해당없음'은 (10), (11)은 미혼자, (12)는 자녀가 없는 분 등을 의미합니다.

문 59 귀하의 "가정생활 및 가족"은 직장 일에 어느 정도 영향을 주었습니까?

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	해당없음
(1) 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	①	②	③	④	⑤	⑥
(2) 가족들이 내가 하는 일을 인정해 주어 일을 더 열심히 하게 된다	①	②	③	④	⑤	⑥
(3) 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	①	②	③	④	⑤	⑥
(4) 집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다	①	②	③	④	⑤	⑥
(5) 가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
(6) 가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
(7) 내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	①	②	③	④	⑤	⑥
(8) 직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	①	②	③	④	⑤	⑥
(9) 가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다	①	②	③	④	⑤	⑥

(10) 가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해 준다	①	②	③	④	⑤	⑥
(11) 나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

*'해당없음'은 각 질문의 상황에 해당되지 않는 경우를 의미합니다.

문 60 귀하는 현재 직장 일과 개인생활(가족생활 및 여가생활) 중 어느 것을 우선하고 있습니까?

- ① 주로 일을 우선시한다
- ② 대체로 일을 우선시하는 편이다
- ③ 일과 개인생활 둘 다 비슷하다
- ④ 대체로 개인생활을 우선시하는 편이다
- ⑤ 주로 개인생활을 우선시한다

문 61 귀하는 자신의 삶에서 일과 개인생활 간 균형이 잘 이뤄지고 있다고 생각합니까?

- ① 매우 안되고 있다
- ② 잘 안되고 있다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 어느 정도 되고 있다
- ⑤ 매우 잘 되고 있다

문 62 일-생활 균형이 잘 되지 않는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

☞ 1순위 : _____, 2순위 : _____

- ① 노동시간이 길고 업무량이 많아서
- ② 일-생활 균형 지원 제도가 있어도 직장에서 사용하기 어려운 분위기라서
- ③ 이용할 수 있는 제도가 무엇인지 몰라서
- ④ 직장 내 일-생활 균형 지원 프로그램 자체가 부족해서
- ⑤ 일을 줄이면 소득이 감소하기에
- ⑥ 기타 (_____)

문 63 우리 사회에서 일-생활 균형이 실현되기 위해서는 무엇이 필요하다고 생각하십니까?

☞ 1순위 : _____, 2순위 : _____

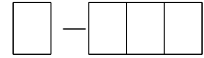
- ① 일 중심적 문화 개선
- ② 장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성
- ③ 일-생활균형에 대한 경영자의 인식개선
- ④ 단시간근로와 재택근무 등 유연한 노동방식의 정비와 실현
- ⑤ 일-생활균형에 대한 근로자 인식 변화 교육
- ⑥ 일-생활균형에 대한 정부 지원 확대
- ⑦ 기타 (_____)

기본 정보에 대한 질문입니다.

성별	① 남 ② 여	나이	만 ()세
결혼여부	① 미혼 ② 기혼 ③ 별거·이혼·사별 등		
최종학력	① 중졸이하 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상		
동거 가족 수	본인 포함 ()명	맞벌이 여부	① 예 ② 아니오
자녀 유무	① 없음 ② 있음 (미취학 자녀 : ___명 / 초등학교 이상 자녀 : ___명)		
주된 생계책임자	① 본인 ② 배우자 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 형제/자매 ⑥ 기타		
고용형태	① 정규직 ② 무기계약직 ③ 기간제 계약직		
근무형태	① 전일제(하루 8시간, 주5일 이상 근무) ② 시간제(하루 8시간 미만)		
직종	① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무종사자 ④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림어업 숙련 종사자 ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 ⑧ 장치, 기계조작 및 조립 종사자 ⑨ 단순노무종사자		
직급	① 사원급 ② 중간관리자(과장, 팀장 등) ③ 관리자(임원급 이상)		

◆ 긴 시간 동안 설문에 응答主셔서 진심으로 감사합니다. ◆

서울시 일·생활 균형 실태조사 (인사담당자용)



안녕하십니까?

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회적·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에
서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 운영하는 기관입니다.

서울노동권익센터는 '서울시민의 일·생활균형(Work and Life Balance) 실태'를 파악하기 위
해 설문조사를 진행하고 있습니다. 본 조사의 목적은 **서울시 소재하는 작지만 우수한 강소기업을
대상으로 일·생활 균형 실태를 살펴보고 더불어 경험하고 있는 어려움이 무엇인지 파악**하는데 있
습니다. 조사결과는 **일하는 서울시민의 일·생활균형을 지원하는 정책개발에 활용**할 예정입니다.

번거로우시겠지만 서울시 정책에 여러분의 의견을 반영하기 위한 설문조사에 협조해 주시길 부
탁드립니다. 설문내용에 대한 문의사항이 있으실 경우, 아래의 연락처로 문의해주시기 바랍니다.

통계법 제33조 및 제34조에 의해, 설문내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 엄격히 보장되며
수집된 설문지는 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히
보호됩니다.

설문조사에 적극 협조해주시길 부탁드립니다, 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.

2018년 7월

서울노동권익센터


서울노동권익센터
주관기관
담당자 : 신태중 연구위원
first93@labors.or.kr

오감리서치
조사
대행기관
담당자 : 오미영 실장
☎ 02-2038-4797
omy@ogamm.kr

기업명			
설립년도		노조유무	① 있음 ② 없음
조직형태	① 개인사업체 ② 회사법인	③ 회사이외법인	④ 비법인단체
응답자 성명	전화번호		
소속팀 및 직위	e-mail		
조사원 성명			

구분	근로시간		초과근로 (연장 및 휴일근로)				
	1일 평균 실제 근로시간	휴게시간 (식사시간 포함)	월 평균 초과근로 근로자 비율	연장 및 휴일근로를 하는 근로자들의 1인당 평균			
				월 평균 평일 연장근로 횟수	월 평균 평일 연장근로 시간	월 평균 휴일근로 일 수	월 평균 휴일근로 시간
응답예시	8시간	60분	50%	4회	15시간	2일	8시간
남성 평균	__시간	__분	__%	__회	__시간	__일	__시간
여성 평균	__시간	__분	__%	__회	__시간	__일	__시간
전체 평균	__시간	__분	__%	__회	__시간	__일	__시간

문 9 귀 사업장의 근로자들의 전체 월급 가운데 초과근로(연장근로 및 휴일근로) 수당이 차지하는 비중은 월 평균 얼마나 됩니까?

- ① 10% 미만
- ② 10% 이상 - 20% 미만
- ③ 20% 이상 - 30% 미만
- ④ 30% 이상 - 40% 미만
- ⑤ 40% 이상

문 10 귀 사업장에서 근로자들이 연장근로나 휴일근로를 하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주세요.

☞ 1순위 _____ 2순위 _____

- ① 업무량이 많아 근무시간 내에 끝낼 수 없어서
- ② 회사의 성과주의 문화(실적 압박 등)
- ③ 야근을 당연하게 생각하는 상사·기업문화 때문에
- ④ 퇴근 시간 직전에 업무를 주기 때문에
- ⑤ 연장·휴일근로 수당을 받기 위해
- ⑥ 상사의 지시에 의해
- ⑦ 회사의 업무 특성상 어쩔 수 없이(당직, 고객 응대 등)
- ⑧ 직무 특수성 때문에
- ⑨ 기타 (_____)

문 11 귀 사업장에서 업무수요에 따라 근로시간을 늘리고 줄이는 것(연장근로, 휴일근로, 근로시간 단축)은 누가 어떻게 결정합니까?

- ① 전적으로 회사가 알아서 결정한다
- ② 회사가 노조(혹은 노사협의회)와 협의하여 결정한다
- ③ 회사가 알아서 결정하지만, 몇 개의 근로시간 스케줄에서 근로자가 결정할 수 있다
- ④ 회사가 결정하지만, 일정 범위 내에서 근로자의 개인사정에 맞추어 근로시간 조절이 가능하다
- ⑤ 전적으로 근로자가 결정한다

문 12 귀 사업장에서 근로자들의 노동시간을 관리하는데 있어서 중점적으로 고려하는 점이 있다면 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주세요.

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 근로자들의 일상생활에 대한 고려(생활주기, 충분한 휴식, 출퇴근시간 등)
- ② 고객이나 거래처와의 관계(납기준수 등)
- ③ 기술이나 장비사용의 효율성을 극대화
- ④ 시장의 변동에 대한 유연하거나 탄력적 대응
- ⑤ 인건비의 최소화
- ⑥ 모성보호(출산, 육아, 보육 등)관련 근로자 배려
- ⑦ 기타 (자세히: _____)

문 13 향후 단계적으로 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됩니다. 이에 따라 귀 사업장에서는 초과(연장 + 휴일)근로시간을 줄여야 하는 경우 어떻게 대응하려고 하십니까?

- ① 추가고용 없이 생산성을 높여서 대응하려한다
- ② 생산성 증가에 한계가 있고 시설투자나 인력추가 고용의 여력이 없어 일감(생산물량)을 줄여야 한다
- ③ 일부를 생산성 증가로 감당할 수 있으나 부분적인 추가고용이 불가피하다
- ④ 생산성을 증가시키기 어려워 근로시간 단축의 상당부분을 추가고용으로 메워야한다
- ⑤ 기타 (자세히: _____)

문 14 향후 단계적으로 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됩니다. 귀 사업장은 노동시간 단축 대응으로 어떤 방법을 고려하고 있습니까?

- ① 교대제 개편
- ② 시간제 근로 도입
- ③ 연장근로시간 축소
- ④ 유연근로시간제 활용

(유연근로시간제란 선택적 근무시간제, 탄력근로시간제, 재택근무제 등을 말하는 것으로 회사나 근로자의 필요에 따라 같은 시간을 일하더라도 시간과 장소를 달리하여 일을 할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.)

- ⑤ 휴가 사용촉진
- ⑥ 기타 (자세히: _____)

문 15 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됨에 따라 귀 사업장의 일과 관련하여 소득, 휴가, 연장근로 및 휴일근로, 실제 근무시간은 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 귀 사업장과 의견이 가장 가까운 곳에 체크해 주시기 바랍니다.

	대폭 줄어든 것이다	약간 줄어든 것 같다	별 차이 없을 것 같다	약간 늘어날 것 같다	대폭 늘어날 것 같다
1) 근로소득	①	②	③	④	⑤
2) 휴가일수	①	②	③	④	⑤
3) 연장근로 및 휴일근로	①	②	③	④	⑤
4) 실제 근로시간	①	②	③	④	⑤

문 16 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한됨에 따라 귀 사업장의 일과 관련하여 출퇴근시간이나 업무 중 휴식시간 등 근무시간관리와 노동강도는 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 귀 사업장과 의견이 가장 가까운 곳에 체크해 주시기 바랍니다.

	대폭 강화될 것이다	약간 강화될 것 같다	별 차이 없을 것 같다	약간 완화될 것 같다	대폭 완화될 것 같다
1) 근무시간관리	①	②	③	④	⑤
2) 노동강도	①	②	③	④	⑤

C. 귀 사업장의 휴가 및 복리후생과 관련한 질문입니다.

문 17 (작년 한 해 동안) 귀 사업장에서는 법정공휴일을 어떻게 운영하였습니까?

- ① 유급휴일로 쉬었다
- ② 무급휴일로 쉬었다
- ③ 쉬지는 않았지만 휴일근로수당을 받았다
- ④ 쉬지도 않았고 휴일근로수당도 없었다

문 18 (작년 한 해 동안) 귀 사업장의 근로자의 연차휴가 소진율은 어느 정도입니까?

(연차휴가 소진율: 실제 사용한 연차휴가 일수를 부여된 전체 연차휴가 일수로 나눈 것을 의미합니다.)

연차휴가 소진율 약 _____ %

문 19 귀 사업장의 근로자들은 남은 연차휴가 일수에 비례해 수당을 지급하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

문 20 귀 사업장의 근로자들이 연차휴가를 전부 소진하지 못하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 일이 많아서
- ② 상사의 눈치가 보여서
- ③ 인력부족으로 함께 일하는 동료들에게 피해가 돌아갈까 봐서
- ④ 연(월)차휴가수당을 받는 것이 더 낫다고 생각하기 때문에
- ⑤ 연(월)차휴가의 필요성을 못 느껴서
- ⑥ 규정상 사용할 수가 없어서
- ⑦ 기타 ()

문 21 귀 사업장에서는 여름휴가를 어떻게 사용하고 있습니까?

- ① 연차휴가 일수 가운데 일부 일수를 여름휴가로 사용하고 있음
- ② 연차휴가와는 별도로 유급으로 여름휴가를 사용하고 있음
- ③ 여름휴가를 별도로 두지 않고 필요할 때 사용하고 있음

문 22 귀 사업장에서 여름휴가 이외의 병가, 청원(경조)휴가 등 각종 휴가는 잘 활용되고 있습니까?

1	2	3	4	5
전혀 활용되지 않고 있다				매우 잘 활용되고 있다

문 23 현재 귀 사업장이 실시하고 있는 법정 외 복리후생제도를 모두 선택하여 주십시오.

- ① 건강보건에 관한 비용지출 (의료서비스, 건강검진 등)
- ② 문화·체육·오락비용 보조 (도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내싸클 지원 등)
- ③ 보험료지원 (근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)
- ④ 자녀학비보조 (근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)
- ⑤ 사내복지기금 (사내근로복지기금으로 신규 및 추가출연 등)
- ⑥ 보육지원 (탁아 및 육아 지원, 보육시설 설치 등)
- ⑦ 간병휴업제도
- ⑧ 근로자휴양 (휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)
- ⑨ 자기계발 지원 (근로자 본인의 학자금 포함)
- ⑩ 근로자 상담 (상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등)
- ⑪ 기타 (자세히: _____)

문 24 귀 사업장에서는 현재 선택적 복지제도를 운영하고 있습니까? (선택적 복지제도는 다양한 복지제도의 종류 가운데 근로자 개인이 각자의 취향과 필요에 따라 복지제도의 항목을 자유롭게 선택할 수 있도록 한 제도로서 카페테리아 플랜이라고도 합니다.)

- ① 예 → 24-1번으로
- ② 아니요 → 25번으로

문 24-1 선택적 복지제도를 도입한 이유는 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 복지비용 절감
- ② 노동조합 요구
- ③ 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고
- ④ 기업의 업무량 절감
- ⑤ 경영자의 도입 의지
- ⑥ 기타 (자세히: _____)

문 25 귀 사업장에서의 복지제도 도입은 누가 어떻게 결정합니까?

- ① 전적으로 회사가 알아서 결정한다
- ② 회사가 노조(혹은 노사협의회)와 협의하여 결정한다
- ③ 전적으로 근로자가 결정한다

문 26 귀 사업장은 근로자의 여가 지원에 긍정적이라고 생각하십니까?

1	2	3	4	5
전혀 그렇지 않다				매우 그렇다

D. 귀 사업장의 일-생활 균형 제도와 관련한 질문입니다.

문 27 귀 사업장의 임신·출산·돌봄 제도 관련 질문입니다. 해당란에 체크해 주십시오.

* 사용자 수는 총 사용 신청자 중 사용자의 수를 기입하시길 바랍니다.

예시) 남성육아휴직을 신청한 신청자가 10명 중 사용자가 2명이면 10명 중에 2명

임신·출산·돌봄 제도 유형	제도유무		제도가 있는 경우만 응답				
	유	무	활용여부		사용자 수(현재 기준)		
			활용되고 있음	활용 안함	남성	여성	합계
1) 육아휴직 * 만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자 해당 (여성: 12개월, 남성: 12개월까지 부여)	①	②	①	②	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명
2) 출산전후휴가	①	②	①	②	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명
3) 배우자출산휴가 * 배우자의 출산 시 남성근로자가 사용할 수 있는 3~5일간의 휴가제도	①	②	①	②	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명
4) 가족돌봄휴직 * 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직 제도	①	②	①	②	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명
5) 육아기근로시간 단축제 * 만 8세 이하 자녀(또는 초등학교 2학년 이하)가 있는 남녀 근로자가 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 단축하여 근무하는 제도	①	②	①	②	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명	___명 중에 ___명

문 28 귀 사업장은 여성근로자에게 제공하는 출산전후휴가 기간은 평균 몇 일입니까?

- ① 30일 이하 ② 31일 이상~60일 이하 ③ 61일 이상~90일 이하 ④ 91일 이상

문 29 귀 사업장은 남성근로자에게 제공하는 배우자출산휴가 기간은 평균 몇 일입니까?

- ① 없음 ② 1일 ③ 2일 ④ 3일 ⑤ 4일 ⑥ 5일 이상

문 30 귀 사업장의 규정상 육아휴직을 사용할 수 있는 기간은 대상 자녀 1인당 총 몇 개월입니까?
 이때, 산전후 휴가 기간은 제외됩니다.

여성근로자 : _____ 개월

남성근로자 : _____ 개월

문 31 2018년 7월 현재 귀 사업장에서 육아휴직을 사용했던 근로자들 가운데 육아휴직 사용 후 3개월 이상 계속 직장을 다니고 있는 근로자는 몇 명입니까?

여성근로자 : _____ 명

남성근로자 : _____ 명

문 32 귀 사업장에서 임신·출산·돌봄 제도를 시행하는데 있어 어려움에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
2) 휴가로 인한 업무공백이 있다	①	②	③	④	⑤
3) 업무 연속성 결여가 우려된다	①	②	③	④	⑤
4) 추가인력 고용으로 인해 인건비가 부담된다	①	②	③	④	⑤
5) 전체 근로자 수가 적다	①	②	③	④	⑤
6) 단축근로자에 대한 노무관리가 어렵다	①	②	③	④	⑤
7) 단축근로자로 인한 업무공백이 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤

문 33 배우자출산휴가제도, 남성육아휴직제도를 시행하는데 있어 어려움에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
2) 남성 중심적 조직문화이다	①	②	③	④	⑤
3) 회사분위기가 사용을 장려하지 않는다	①	②	③	④	⑤
4) 추가 인력고용으로 인한 인건비가 부담된다	①	②	③	④	⑤
5) 휴직자로 인한 업무공백이 발생하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
6) 업무 연속성의 결여가 우려된다	①	②	③	④	⑤
7) 육아휴직자의 복귀여부 및 복귀시기의 불확실성이 우려된다	①	②	③	④	⑤
8) 복구인력의 부재감이 우려된다	①	②	③	④	⑤

문 34 귀 사업장의 유연근무제도에 관한 질문입니다. 해당란에 체크해 주십시오.

유연근무제 유형	활용여부		활용정도					
	활용 함	활용 안함	5% 미만	5% 이상 ~ 10% 미만	10% 이상 ~ 20% 미만	20% 이상 ~ 30% 미만	30% 이상 ~ 50% 미만	50% 이상
1) 선택적 근무시간제 * 당사자가 일정한 정산시간 동안의 총근로시간을 정한 다음 매일 일이 시작되고 끝나는 시각을 비롯하여 근로시간의 편성을 근로자 개인의 결정에 맡기는 제도(노사협의로 1개월 이내에서 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택토록 하는 제도)	①	②	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 탄력적 근로시간제 * 일시적으로 작업량이 늘어날 때, 근로자대표와의 서면합의에 의하여 2주간 또는 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않도록 하되, 특정한 주에 40시간, 특정일에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로할 수 있으며 연장근로수당이 면제되도록 하는 제도	①	②	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 재택근무제	①	②	①	②	③	④	⑤	⑥

문 35 아래는 최근 많은 사업장에서 관심을 갖거나 채택하고 있는 다양한 유연근무시간제도를 열거한 것입니다. 작년 말 기준 귀 사업장에서는 아래 제도를 운영하십니까?

	예, 실질적으로 근로자들이 활용하고 있습니다.	예, 제도는 있으나 활용하고 있는 근로자는 없습니다.	운영하고 있지 않습니다.
1) 집중근무시간제 * 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수 일함, 가령, 3일 혹은 4일간 8시간 이상 근로	①	②	③
2) 재량 근무제도 * 주 40시간에 구애 받지 않고 개인에게 업무수행시간 과 장소, 방식에 대한 재량 부여	①	②	③
3) 교육휴가제(안식휴가) * 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기개발을 위해 1개월 이상의 휴가를 부여하는 제도	①	②	③
4) 근로시간 저축제도(근로시간 계좌제) * 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 기간내에 필요할 때 휴가로 쓰거나 혹은 수당으로 받는 제도	①	②	③
5) 원격근무 제도	①	②	③

문 36 귀 사업장에서 유연근무제도(선택적 근무시간제, 시간선택제 등) 시행하는데 있어 어려움에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 직무/업무 특성상 불필요하다	①	②	③	④	⑤
2) 업적평가, 근무평정이 어렵다	①	②	③	④	⑤
3) 비용(시스템 및 시설 설치 등)이 부담된다	①	②	③	④	⑤
4) 근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어렵다	①	②	③	④	⑤
5) 거래기업 등 관련 기업관계 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
6) 정보 및 보안문제 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
7) 직원 근태관리가 어렵다	①	②	③	④	⑤
8) 노동조합 혹은 직원의 반대 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
9) 희망(혹은 필요한) 근로자가 없다	①	②	③	④	⑤

문 37 귀 사업장에서는 일-생활 균형 제도가 실현되기 위해서는 무엇이 필요하다고 생각합니까?

☞ 1순위 2순위

- ① 일 중심적 문화 개선
- ② 장시간근로 해소 등 일하는 방식의 개혁과 정시퇴근 문화 조성
- ③ 일·생활균형에 대한 경영자의 인식 개선
- ④ 단시간근로와 재택근무 등 유연한 노동방식의 정비와 실현
- ⑤ 일·생활균형에 대한 근로자 인식 변화 교육
- ⑥ 일·생활균형을 위한 정부 지원 확대
- ⑦ 기타(자세히: _____)

문 38 귀 사업장에서 정부의 일-생활 균형 정책을 지원을 받는 것에 있어서 어려움에 대한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 지원 정책이 기업 현실과 맞지 않는다	①	②	③	④	⑤
2) 지원 정책 신청 절차가 까다롭다	①	②	③	④	⑤
3) 지원 정책을 잘 모른다	①	②	③	④	⑤

문 39 일-생활 균형 제도를 도입한 이유는 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 노동조합 요구
- ② 근로자의 선택 폭 증가로 인한 만족도 제고
- ③ 기업의 업무량 절감
- ④ 경영자의 도입 의지
- ⑤ 정부 기관 지원
- ⑥ 기타 (자세히: _____)

E. 귀사의 일-생활 균형 기업문화와 관련한 질문입니다.

문 40 다음은 가족친화 직장문화를 조성하기 위한 지원제도입니다. 귀사가 제공하고 있는 프로그램의 종류를 모두 선택해 주십시오.

- ① 직원이족 프로그램(초청행사, 주말농장 등)
- ② '가족사랑의 날' 운영
- ③ 정시퇴근 독려를 위한 캠페인
- ④ 일하는 문화 개선 캠페인
- ⑤ 임신부 배려문화 조성
- ⑥ 가족친화 교육 프로그램 제공
- ⑦ 기타(자세히: _____)
- ⑧ 없음

문 41 일-생활 균형 기업문화를 위한 최고경영자의 의지에 관련된 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 핵심가치(경영전략)로서 일·가정 양립의 필요성을 강조하며 이를 공식적으로 표명한다	①	②	③	④	⑤
2) 관리자들에게 직원들의 일·생활 균형을 실천할 수 있도록 독려한다	①	②	③	④	⑤
3) 직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다	①	②	③	④	⑤
4) 직원들의 일·가정 양립을 위해 다른 기업에 비해 많은 노력을 하고 있다	①	②	③	④	⑤
5) 직원들을 존중하는 편이다	①	②	③	④	⑤
6) 직원들과의 의사소통을 위해 노력한다	①	②	③	④	⑤

문 42 귀사의 일-생활 균형 기업 문화를 위한 인사관리에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 평가 및 보상시스템은 능력 또는 성과에 기반하고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 유연근무(근로시간 및 근로 장소를 유연하게 선택하여 근무)를 하는 직원을 대상으로 한 평가 및 보상에 불이익을 주지 않기 위한 고려가 있다	①	②	③	④	⑤

문 43 귀사의 일-생활 균형 기업 문화를 위한 회사의 근로시간에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 상황에 따라 근무시간을 유연하게 조정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 평소 초과근로를 거의 하지 않는다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 합리적으로 업무분장이 이루어진다	①	②	③	④	⑤

문 44 귀사의 일-생활 균형 기업문화를 위한 회사의 자원 및 분위기에 관한 질문입니다. 해당사항에 체크해 주시길 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기 어렵다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 삶에 있어서 일이 최우선시 되는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 회사는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 회사에서 장시간 근로는 경력개발에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 회사는 가정 일, 개인 일에 너무 헌신하는 근로자는 일에는 헌신하기 어렵다는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 회사에서는 개인적인 사유로 휴가나 반차를 사용하는 직원은 일에 헌신하고 있지 않다고 여겨진다	①	②	③	④	⑤
9) 우리 회사에서는 가정일보다 직장일을 우선시하는 근로자가 생산적인 근로자로 여겨진다	①	②	③	④	⑤
10) 우리 회사는 직원들에게 일과 생활 균형을 잘 수행할 수 있는 기회가 주어진다	①	②	③	④	⑤

문 45 귀사에서는 일-생활 균형 제도를 시행하고 난 이후 사용 전·후를 비교해 볼 때, 아래의 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	해당 없음
1) 지각·결근 감소 등 근로자 근무태도 향상	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 근로자 이직률 감소	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 근로자 직장만족도 향상	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 근로자 생산성 향상	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 기업 생산성 향상	①	②	③	④	⑤	⑥

◆ 긴 시간 동안 설문에 응답해주셔서 진심으로 감사합니다. ◆

설문조사 완료 후, 일-생활 균형과 관련한 간담회가 있을 예정입니다. 사례비가 지급되며, 참석하시고자 하는 분께는 개별적으로 연락드리겠습니다. 향후 진행될 간담회에 참석 의향이 있으시면 체크(V)해주시기 바랍니다.

참석 의향

◎ 집필진

- 신태중 (서울노동권익센터 연구위원)
- 박정우 (서울노동권익센터 연구위원)
- 이승협 (대구대 사회학과 교수)
- 엄혜경 (동국대 경영학과 박사수료)
- 노성철 (일본 사이타마대 교수)
- 홍희정 (스웨덴 옘살라대 젠더연구소 연구원)

서울지역 강소기업 일생활균형 실태와 해외 지방정부 정책 시사점

- 발행연월일 2018년 12월 31일
- 발행인 문중찬
- 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 10층
02)6925-4349, www.labors.or.kr