

정책분석과 동향

일·가정 양립 지원 제도의 도입, 인식 및 활용 격차에 관한 분석

| 조성희



한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

일·가정 양립 지원 제도의 도입, 인식 및 활용 격차에 관한 분석

Employer-Employee Differences in the Implementation, Awareness, and Perceived Availability of Work-Life Balance Support Programs

조성호 한국보건사회연구원 빈곤불평등연구실 부연구위원

이 글에서는 일·가정 양립 지원 제도의 도입, 인식 및 활용에 대해 분석하였다. 지금까지 일·가정 양립 실태는 기업 측면에서만 조사되고 분석되었으나 이 글에서는 제도의 격차에 대해 노동자와 기업을 비교한 점이 특징이다. 분석 결과 유연근무제는 기업과 노동자에서 모두 도입률이 낮았고, 인식에서의 노사 격차는 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴직 제도가 비교적 낮은 것으로 나타났다. 그러나 기업과 노동자수 분포의 편향으로 인하여 절대적인 비교가 쉽지 않다는 것을 알 수 있었다. 제도의 인식과 활용 가능성에서는 세부 특성별로도 격차가 나타났는데, 대부분의 제도에서 기업 규모가 크고, 기업 형태가 정부 외 공공기관 등인 경우는 기업 담당자와 노동자의 제도 인식 및 활용 가능성이 일관적으로 높은 것으로 나타났다. 따라서 구조적인 개선 없이 제도를 확대하는 것은 일부 계층에서만 혜택을 받을 가능성을 시사한다.

1 들어가며

최근 일과 가정의 균형을 중요시하는 가치관이 확산되고 있다. 이러한 변화는 개인의 삶의 질 향상과 조직의 생산성 증대를 동시에 도모할 수 있는 중요한 과제로 자리잡고 있으며 저출산·고령화 문제가 심화되는 가운데, 일·가정 양립 지원 제도의 중

요성이 그 어느 때보다도 강조되고 있다(조성호 외, 2022). 일·가정 양립 지원 제도는 육아휴직, 유연근무제 등과 같이 근로자들이 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 다양한 정책과 프로그램을 포함한다. 일·가정 양립 지원 제도의 도입은 단순히 개인의 삶의 질을 향상시키는 것에 그치지 않고, 조직의 장기적인 성장과 지속 가능

성에도 중요한 역할을 한다. 일·가정 양립이 원활하게 이루어질 때 노동자들의 직무 만족도와 충성도가 높아지고, 이는 곧 조직의 생산성 향상으로 이어진다(Jackson & Fransman, 2018). 또한 일과 가정의 균형을 유지하는 것은 사회 전반의 안정과 발전에도 기여할 수 있다(Gálvez et. al., 2020). 이러한 이유로 많은 국가와 기업들이 일·가정 양립 지원 제도의 중요성을 인식하고 다양한 정책을 도입하고 있다.

일·가정 양립 지원 제도는 주로 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)」, 「고용보험법」을 근거로 한다. 근로기준법에서는 출산 전후 휴가, 임신기 근로시간 단축, 유사산 휴가 등을, 남녀고용평등법에서는 배우자 출산휴가, 난임치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 돌봄휴직, 가족돌봄휴가 등을 규정한다. 고용보험법은 상기 제도들의 급여를 규정한다. 이러한 일·가정 양립 지원 제도는 2006년부터 시작된 저출산 대책의 일환으로 확대되어 추진해 왔지만, 그럼에도 저출산 추세가 완화되지 않아 2024년 6월 정부는 '저출생 추세 반전을 위한 대책'을 발표하였다. 상기 대책에서는 일·가정 양립 지원 제도의 개선 및 확대를 골자로 하여 연 1회 2주 단위로 육아휴직을 허용하는 단기 육아휴직 제도의 도입, 육아휴직 급여 최대 상한 인상 및 육아휴직 대체인력 지원금 신설 및 지원금 확대, 아바출산휴가 기간 확대, 가족돌봄휴가 및 배우자 출산휴가 등의 시간 단위 사용 활성화를 담고 있다.

그러나 이러한 제도가 존재하는데도 실제 현장에서의 활용은 크지 않은 것으로 보인다. 이는 많은 근로자들이 일·가정 양립 지원 제도의 존재를 알지 못하거나, 알고 있어도 실제로 활용하지 않는 경우, 또는 제도의 도입조차 되어 있지 않았을 가능성을 시사한다. 이러한 가능성이 제도 사용에서 특정 집단 간의 불평등을 초래할 수도 있다. 일·가정 양립 지원 정책이 저출산 대책의 일환으로 중요한 위치를 점하고 있는 만큼 정책 대상 간의 불평등은 제도의 효과성 측면에서도 부정적인 영향을 줄 가능성이 있다. 특히 일·가정 양립 지원 제도는 노동시장의 특성과 매우 밀접하게 연관되는바 노동시장의 이중구조가 심각한 우리나라 노동시장에서는 구조적인 개선 없이 단순히 제도를 확대한다면 불평등의 확대로 이어질 가능성이 매우 크다고 지적한다(신영규, 조성호, 2024). 또한 이러한 격차 및 불평등은 개인의 직업 만족도와 가정생활의 질에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 장기적인 성장과 지속 가능성에도 부정적인 영향을 미친다.

따라서 이 글에서는 일·가정 양립 지원 제도의 도입 및 인식, 활용의 격차를 기업 및 개인 특성별로 상세하게 분석하고, 이러한 격차 및 불평등을 해소하기 위한 방안을 모색하고자 한다. 다양한 일·가정 양립 지원 제도의 도입 및 인식 수준과 실제 활용 현황을 분석하고, 도입 및 인식, 그리고 활용 간의 격차를 분석할 것이다. 이를 위해 다양한 조사의 원자료를 분석하여 통계 수치를 제시하려 한다. 이 글의 특징은 기업의 특성별 비교와 함께 일·가정 양립 지

원 제도와 관련해 노동자의 특성별 비교, 그리고 노동자와 기업 측면에서의 수준 및 활용도를 비교한다는 점이다. 우리나라의 대표적인 일·가정 양립 관련 통계는 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사이지만, 이 조사는 기업의 인사 담당자를 대상으로 하고 있어서 근로자의 인식과는 괴리가 있을 수 있다. 따라서 이 글에서는 일·가정 양립 지원 제도에 대해 기업 측면뿐만 아니라 노동자 측면에서 파악하고, 이들 간의 격차 분석을 통해 제도의 실효성을 높이기 위한 정책적 제언을 제시하고자 한다.

2 분석 자료 및 방법

이 글에서 살펴볼 일·가정 양립 지원 제도는 유연근무, 출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 제도이다. 이 중 유연근무에는 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제, 재택근무제가 포함되

는데, 유연근무는 법령으로 규정되어 있지 않으므로 모든 기업이 의무적으로 도입할 필요가 없는 제도이다. 따라서 유연근무는 기업에 도입되었는지의 여부에 대해 살펴보고자 한다. 기업의 제도 도입, 인지, 활용 가능성을 분석하기 위하여 고용노동부가 실시한 '2021년 일·가정 양립 실태조사(이하 일·가정 양립 실태조사)'를 이용하는데, 앞서 언급한 바와 같이 이 조사는 기업의 인사 담당자를 대상으로 해당 기업의 일·가정 양립 상황에 대해 조사하고 있으므로 기업 관점에서의 실태라고 볼 수 있다. 노동자의 인지 정도를 파악하기 위하여 한국보건사회연구원에서 실시한 '2022년 전국 일-생활 균형 실태조사(이하 일-생활 균형 실태조사)'를 활용한다.

일·가정 양립 실태조사와 일-생활 균형 실태조사의 비교에서 주의해야 할 점은 두 조사의 대상이 다르다는 점이다. 즉 전자는 기업을 대상으로 하고 있으므로 전체 기업을 모집단으로 하였고, 후자는 우리나라 국민을 대상으로 하고 있으므로 전체 국

[표 1] 기업 규모별 기업과 노동자의 수 분포: 2021년

(단위: %, 명)

기업 규모	1~4	5~9	10~29	30~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500~999	1000~	합계(N)
기업 수	62.1	22.0	11.7	2.0	1.3	0.5	0.2	0.1	0.1	0.0	100.0(1,995,751)
노동자 수	14.0	15.3	20.7	8.4	10.1	8.0	4.3	4.4	4.6	10.2	100.0(16,342,396)

주: 노동자 수는 상용근로자와 임시 및 일용근로자의 합.

출처: "전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체 수 및 종사자 수(종사상지위별) 통계표", 국가통계포털, 2021, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=I3

민을 모집단으로 하였다. 2021년 '사업체노동실태 현황'의 원자료를 이용하여 기업 수 및 노동자 수(상용근로자와 임시 및 일용근로자의 합)를 산출해 보면(표 1) 기업 규모를 기준으로 했을 때 300인 이상 기업의 수는 0.2%인 반면 노동자 수는 21.4%로 나타나며, 기업 규모가 작으면 해당 기업에 종사하는 노동자 수는 증가하는 경향이 있다. 특히 5인 미만의 기업 수는 전체 기업의 약 3분의 2를 차지할 정도로 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타난다. 그러나 일·가정 양립 실태조사는 5인 미만 기업을 제외하고 조사한 반면 일-생활 균형 실태조사는 제한을 두지 않고 조사하였다. 일·가정 양립 실태조사와 일-생활 균형 실태조사의 시간적 격차가 1년이지만 기업의 수와 총인구가 1년간 크게 변동할 가능성은 없어 보이므로 두 조사의 비교에 큰 오차는 발생하지 않을 것으로 생각한다.

두 조사를 비교하기 위한 공통적인 특성으로 산업(제조업, 도소매·운수·숙박·음식점업, 보건·사회복지·교육서비스업, 그 외 서비스업, 기타)¹⁾, 기업 규모(5~9인, 10~29인, 30~99인, 100인 이상)²⁾, 기업 형태(민간기업, 공공기관·외국계 기업, 법인·시민·종교단체)가 있는데, 이를 중심으로 살펴본다. 다만 두 데이터의 조사 범위에 차이가 있는데, 앞서 언급한 바와 같이 일-생활 균형 실태조사에서

는 5인 미만 기업도 조사하고 있으나, 일·가정 양립 실태조사는 5인 미만 기업을 조사하지 않는다. 그러나 5인 미만 기업도 중요한 의미를 갖고 있으므로 일-생활 균형 실태조사의 5인 미만의 수치를 제시할 것이다.

제도의 도입 변수는 해당 제도가 도입되었는지 여부에 대한 문항으로 일·가정 양립 실태조사에서는 '예', '아니오'로 조사하였고, 일-생활 균형 실태조사에서는 '도입되었음', '도입 안 되었음', '모르겠음'으로 조사하였다. 전자의 '예', 후자의 '도입되었음'을 도입률로 정의하였다. 인지 변수는 일·가정 양립 실태조사의 경우, 인지는 '잘 알고 있다', '대충 알고 있다', '들어 본 적은 있다', '모른다'의 4개 척도로 조사되었고, 이 중에서 '잘 알고 있다', '대충 알고 있다', '들어 본 적은 있다'를 인지하는 것으로 정의하였다. 그리고 활용 가능성 변수는 '필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능', '활용 가능하나 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함', '전혀 활용할 수 없음'의 3개 척도로 조사되었다. 일-생활 균형 실태조사의 경우, 인지는 '모름', '알고 있음'으로 조사되었고, 활용 가능성은 '매우 어려움', '어려운 편임', '쉬운 편임', '매우 쉬움'의 4개 척도로 조사되었다. 인지 변수의 경우는 척도가 유사하여 그대로 비교가 가

1) 일·가정 양립 실태조사에서는 농림어업과 공공행정·국방 및 사회보장 행정직이 제외되어 있기 때문에 이를 맞추기 위하여 일-생활 균형 실태조사에서도 상기 산업을 제외하였다. 그리고 산업별로 통합하는 작업을 거쳤는데, 도소매·운수·숙박·음식점업에는 도소매업, 운수·창고업, 숙박·음식점업을 포함하고, 보건·사회복지·교육서비스업에는 교육서비스업, 보건업·사회복지서비스업을 포함하며, 기타 서비스업에는 전문·과학·기술 서비스업, 사업시설 관리·사업 지원·임대 서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업을 포함한다. 상기 산업에 포함되지 않는 것은 모두 기타 산업에 포함된다.

2) 기업 규모를 보다 상세하게 분류하고자 하였으나 원자료에서 100인 이상을 최대치로 분류한 관계로 300인 이상은 분류하지 못하였다.

능하지만, 활용 가능성 변수의 경우는 두 조사의 척도가 다소 상이하므로 비교를 위하여 100점 환산으로 수치를 도출하였다.

3 일·가정 양립 지원 제도 분석

가. 유연근무제 도입률

〈표 2〉는 일-생활 균형 실태조사 자료로 도출한 유연근무제 도입률(노동자)을 나타내고 있다. 시간선택제의 도입률을 산업 특성별로 보면, 보건·사회복지·교육서비스업(36.0%), 기업 규모에서는 100인

이상(41.2%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(52.9%)에서 높은 경향을 보이고, 도소매·운수·숙박·음식점업(23.4%), 5인 미만(21.4%), 민간기업(26.7%)에서 낮은 경향을 보이는 것으로 나타났다. 시차출퇴근제는 산업 중 기타(38.2%), 기업 규모에서는 100인 이상(46.7%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(45.2%)에서 높고, 도소매·운수·숙박·음식점업(28.8%), 5~9인(25.1%), 민간기업(32.1%)에서 낮은 것으로 나타났다. 선택근무제의 경우 산업에서는 기타(28.4%), 기업 규모에서는 100인 이상(31.2%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(32.9%)이 높고, 도소매·운수·숙

[표 2] 유연근무제 도입률: 노동자

(단위: %)

	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	재택근무제
산업					
제조	28.6	33.3	24.4	22.1	30.1
도소매·운수·숙박·음식점	23.4	28.8	22.2	20.4	26.7
보건·사회복지·교육서비스	36.0	32.9	23.8	24.9	30.9
그 외 서비스	29.5	36.6	25.9	25.7	35.8
기타	32.3	38.2	28.4	29.1	40.0
기업 규모					
5인 미만	21.4	25.7	22.2	27.0	22.4
5~9인	22.4	25.1	20.1	25.9	19.7
10~29인	23.5	26.7	18.7	25.6	16.0
30~99인	32.5	33.2	24.4	32.1	15.2
100인 이상	41.2	46.7	31.2	43.0	13.7
기업 형태					
민간기업	26.7	32.1	23.6	23.3	31.2
정부 외 공공기관 등	52.9	45.2	32.9	32.3	42.3
정부·공공기관 및 협력 등	34.6	35.8	26.6	24.5	32.8
전체	30.5	34.0	25.0	24.5	32.7

출처: "2022년 전국 일-생활 균형 실태조사", 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

박·음식점업(22.2%), 10~29인(18.7%), 민간기업(23.6%)에서 낮은 것으로 나타났다. 원격근무제는 산업 중 기타(29.1%), 기업 규모에서 100인 이상(43.0%), 기업 형태에서 정부 외 공공기관 등(32.3%)에서 높은 경향이 있고, 도소매·운수·숙박·음식점업(20.4%), 10~29인(25.6%), 민간기업(23.3%)에서 낮은 것으로 나타났다. 재택근무제는 산업 중에서 기타(40.0%), 기업 규모에서 5인 미만(22.4%), 기업 형태에서 정부 외 공공기관 등(42.3%)이 높고, 도소매·운수·숙박·음식점업(26.7%), 100인 이상(13.7%), 민간기업(31.2%)에서 낮은 것으로 나타났다. 전체적으로는 시간선택제 30.5%, 시차출퇴근제 34.0%, 선택근무제 25.0%, 원격근무제 24.5%, 재택근무제 32.7%의 노동자가 해당 제도를 도입했다고 응답하였다.

〈표 3〉은 일·가정 양립 실태조사 자료로 도출한 유연근무제 도입률(기업)을 나타내고 있다. 시간선택제의 도입률을 산업 특성별로 보면, 보건·사회복지·교육서비스업(21.4%), 기업 규모에서는 30~99인(31.0%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(37.7%)이 높은 경향을 보였고, 제조업(9.3%), 5~9인(11.9%), 민간기업(14.0%)에서 낮은 경향을 보였다. 시차출퇴근제는 산업 중에서 그 외 서비스업(27.5%), 기업 규모에서는 100인 이상(31.7%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(29.9%)이 높고, 보건·사회복지·교육서비스업(14.0%), 5~9인(12.7%), 민간기업(15.4%)에서 낮은 것으로 나타났다. 선택근무제의 경우 산업에서는 그 외 서비스업(12.3%), 기업 규모에서는 100인 이상(17.3%), 기업 형태에서는 정부 외 공공기관 등(17.1%)이 높은 것으로 나타났고, 보건·사회복지·교육서비스업(1.4%), 5~9인(4.8%), 민간기업(6.5%)이 낮은 것으로 나타났다. 원격근무제는 산업 중 기타(9.3%), 기업 규모에서 100인 이상(16.0%), 기업 형태에서 정부 외 공공기관 등(18.8%)이 높고, 보건·사회복지·교육서비스업(3.5%), 5~9인(4.1%), 민간기업(5.3%)이 낮았다. 재택근무제의 경우 산업에서는 그 외 서비스(13.0%), 기업 규모에서는 100인 이상(20.5%), 기업 형태에서는 정부·공공기관 및 협력 등(18.5%)이 높고, 보건·사회복지·교육서비스업(0.0%), 5~9인(4.3%), 민간기업(6.2%)이 낮은 편이었다. 전체적으로는 시간선택제 15.7%, 시차출퇴근제 16.5%, 선택근무제 7.4%, 원격근무제 6.4%, 재택근무제 7.4%의 기업에서 해당 제도를 도입했다고 응답하였다.

기업 유연근무제 도입률의 특징은 대부분의 제도에서 기업 규모가 클수록 높아진다는 것과 기업 형태가 정부 외 공공기관 등에서 높다는 점이다. 기업의 유연근무제 도입률의 전체 수치를 노동자와 비교하면 모든 제도에서 기업이 노동자보다 더 낮은 것으로 나타나고 있다. 노동자의 경우 가장 높은 도입률 수치가 시차출퇴근제의 34.0%, 기업의 경우도 노동자와 같이 시차출퇴근제가 가장 높은 수치를 나타내고 있지만 16.5%로 노동자보다 2배 정도 낮은 경향이 있다. 이러한 결과는 일견 기업보다 노동자가 인식하는 도입률이 높다고 해석할 수

[표 3] 유연근무제 도입률: 기업

(단위: %, 명)

	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	재택근무제
산업					
제조	9.3	15.1	9.3	8.7	9.1
도소매·운수·숙박·음식점	17.2	14.2	5.9	4.1	4.7
보건·사회복지·교육서비스	21.4	14.0	1.4	3.5	0.0
그 외 서비스	15.8	27.5	12.3	7.7	13.0
기타	14.7	16.2	10.0	9.3	12.7
기업 규모					
5~9인	11.9	12.7	4.8	4.1	4.3
10~29인	17.4	18.9	9.8	7.8	9.8
30~99인	31.0	29.5	14.0	14.5	16.5
100인 이상	29.5	31.7	17.3	16.0	20.5
기업 형태					
민간기업	14.0	15.4	6.5	5.3	6.2
정부 외 공공기관 등	37.7	29.9	17.1	18.8	18.0
정부·공공기관 및 협력 등	22.9	23.6	14.2	14.1	18.5
전체	15.7	16.5	7.4	6.4	7.4

출처: “2022년 전국 일·생활 균형 실태조사”, 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

있지만, 앞서 언급한 바와 같이 기업 규모에 따라 기업 수와 노동자 수 간의 분포 차이를 감안하면 절대적인 수 측면에서 노동자가 많다고 볼 수 없다. 즉 300인 이상 기업의 수가 노동자의 수보다 압도적으로 적은 상태에서 <표 2>의 기업 규모별 경향과 같이 기업 규모가 커질수록 도입률이 증가하는 경향을 적용하면 비록 기업의 수는 적지만 해당 기업에 종사하는 노동자 수 측면에서 절대적인 수치가 증가할 가능성이 있다는 것을 의미한다. 따라서 기업의 도입률이 노동자보다 낮다는 결과는 기업의 규모가 커질수록 도입률도 증가하는 경향이 있고, 규모가 큰 기업에 종사하는 노동자의 수가 비교적

많으므로 노동자의 수가 더 크게 나타난 것이라고 이해할 수 있다. 그러나 전체 수치만으로 기업과 노동자 중 어느 쪽이 더 큰 것인지를 판단하는 것은 그 관계가 명확하지 않으므로 절대적인 비교는 어렵다. 게다가 일·가정 양립 실태조사가 5인 미만 기업을 제외하고 진행되어 비교에 한계가 있다.

나. 일·가정 양립 지원 제도의 인지율

<표 4>는 일·가정 양립 지원 제도 중 출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축 제도의 인지율을 제시한 것이다. 먼저 출산 전후 휴가

제도를 기업 특성별로 살펴보면 산업별로는 기업, 노동자 관계없이 보건·사회복지·교육서비스업(99.2%, 74.3%, 83.6%)³⁾이 높지만, 기타 산업(80.6%), 도소매·운수·숙박·음식점업에 종사하는 남성(67.3%)과 여성(77.4%)에서 낮았다. 기업 규모에서는 기업과 노동자 모두 100인 이상(100.0%, 75.5%, 86.2%)에서 높지만, 5~9인과 10~29인 규모의 기업(92.8%)과 5인 미만 규모의 기업에 종사하는 남성(62.8%)과 여성(78.0%)에서 낮은 것으로 나타났다. 이는 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 기업 형태에서는 기업과 남녀 노동자 모두 정부 외 공공기관(99.2%, 77.5%, 87.0%)에서 높고, 민간기업(93.1%, 70.3%, 80.7%)에서 낮은 것을 볼 수 있다. 전체적으로 보면 기업의 인지율(93.4%)이 노동자 남성(71.1%)과 여성(81.8%)의 인지율보다 높은 것을 볼 수 있다. 앞서 살펴본 도입률의 경우 기업의 비율이 노동자보다 낮았으나, 인지율에서는 기업의 비율이 높은 것으로 나타났다. 다만 이 경우에도 유연근무제의 도입률에서 언급한 기업 규모에 따른 차이를 적용하면 전체 수치에서 절대적으로 기업이 높지 않을 수 있다.⁴⁾

배우자 출산휴가 제도를 보면 산업별로는 기업, 노동자 관계없이 제조업(96.4%, 76.6%, 82.6%)이 높았다. 기업은 도소매·운수·숙박·음식점업과

보건·사회복지·교육서비스업에서 74.2%로 낮은 편이었다. 노동자에서는 남성과 여성 모두 도소매·운수·숙박·음식점업(66.6%, 77.1%)에서 낮은 것으로 나타났다. 기업 규모는 기업과 남녀 노동자 모두 100인 이상(100.0%, 78.1%, 84.5%)에서 높았지만, 5~9인(78.1%) 규모의 기업과 5인 미만 규모의 기업에 종사하는 남성(60.5%)과 여성(76.6%) 모두에게서 낮았다. 이는 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 기업 형태에서는 기업과 남녀 노동자 모두 정부 외 공공기관(96.2%, 78.2%, 84.5%)에서 높고, 민간기업(80.0%, 71.7%, 80.0%)에서 낮은 것으로 나타났다. 전체 비율은 기업이 81.3%, 노동자 남성이 72.3%, 노동자 여성이 80.6%로 나타났다.

임신기 근로시간 단축 제도의 인지율을 산업별로 보면 기업은 제조업(91.2%), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비스업(48.1%, 59.0%)에서 높고, 기타 산업(79.9%)과 도소매·운수·숙박·음식점업에 종사하는 남성(37.7%) 및 여성(41.5%)이 낮은 경향이 있었다. 기업 규모는 기업과 남녀 노동자 모두 100인 이상(100.0%, 49.8%, 64.5%)에서 높았지만, 10~29인 규모의 기업(83.2%)과 5~9인 규모의 기업에 종사하는 남성(32.0%)과 5인 미만 규모의 기업에 종사하는 여성(39.1%)은 낮은 것으로 나타났다. 노동자 남성 5

3) 기업, 노동자 남성, 노동자 여성의 순서인데, 이후에도 이러한 순서로 제시한다. 만일 2개 카테고리라 하더라도 1개 카테고리를 제외한 순서로 제시한다.

4) 이러한 경향은 기업과 노동자의 전체 수치 비교에서 주의를 기울여야 한다는 것을 의미하므로 이후 전체 수치의 비교는 하지 않는 것이 적절하다고 판단된다.

인 미만의 인지율이 5~9인보다 약간 높지만, 전체적인 분포 측면에서 봤을 때는 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 기업 형태는 기업과 남녀 노동자 모두 정부 외 공공기관(95.1%, 51.3%, 65.3%)이 높고, 민간기업(84.0%, 40.4%, 49.9%)이 낮은 경향이 있었다. 전체 비율은 기업이 84.8%, 노동자 남성이 41.7%, 노동자 여성이 53.0%로 나타났다.

〈표 5〉는 〈표 4〉에 이어서 일·가정 양립 지원 제

도 중 육아기 근로시간 단축, 육아휴직, 가족돌봄휴직 제도에 대한 인지율을 제시한 것이다. 먼저 육아기 근로시간 단축 제도를 기업의 세부 특성별로 살펴보면 산업의 경우 기업은 제조업(89.5%), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비스업(41.4%, 46.7%)에서 높은 경향이 있고, 기업과 노동자 여성은 도소매·운수·숙박·음식점업(50.8%, 27.5%), 노동자 남성은 제조업(28.0%)에서 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업 규모에서는 기업

[표 4] 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축 제도

(단위: %)

구분	출산 전후 휴가			배우자 출산휴가			임신기 근로시간 단축		
	기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾	
		남성	여성		남성	여성		남성	여성
산업									
제조	97.9	73.6	83.4	96.4	76.6	82.6	91.2	41.9	55.4
도소매·운수·숙박·음식점	96.0	67.3	77.4	74.2	66.6	77.1	85.3	37.7	41.5
보건·사회복지·교육서비스	99.2	74.3	83.6	74.2	74.1	81.1	84.5	48.1	59.0
그 외 서비스	91.8	69.2	81.8	82.8	71.5	80.0	81.9	40.4	49.7
기타	80.6	69.8	81.5	81.9	70.3	82.2	79.9	41.1	52.7
기업 규모									
5인 미만	-	62.8	78.0	-	60.5	76.6	-	33.9	39.1
5~9인	92.8	64.4	78.8	78.1	64.6	77.3	83.8	32.0	45.7
10~29인	92.8	68.6	81.4	82.9	69.5	81.5	83.2	34.8	52.6
30~99인	97.5	72.8	83.2	91.5	74.3	81.4	92.6	42.2	58.4
100인 이상	100.0	75.5	86.2	100.0	78.1	84.5	100.0	49.8	64.5
기업 형태									
민간기업	93.1	70.3	80.7	80.0	71.7	80.0	84.0	40.4	49.9
정부 외 공공기관 등	99.2	77.5	87.0	96.2	78.2	84.5	95.1	51.3	65.3
정부·공공기관 및 협력 등	93.5	71.9	81.7	87.8	72.2	78.1	88.4	45.9	57.1
전체	93.4	71.1	81.8	81.3	72.3	80.6	84.8	41.7	53.0

주: 1) 기업의 통계 수치는 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사 결과.

2) 노동자의 통계 수치는 한국보건사회연구원의 일·생활 균형 실태조사 결과.

출처: “2021년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외, 2021, 고용노동부 원자료; “2022년 전국 일·생활 균형 실태조사”, 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

과 노동자 남성은 100인 이상(100.0%, 36.7%)에서 높지만, 여성은 30~99인(45.2%)에서 높고, 기업과 노동자 남성은 5~9인(62.5%, 22.4%), 노동자 여성은 5인 미만(26.7%)에서 낮았다. 이는 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 기업 형태는 기업과 남녀 노동자 모두 정부 외 공공기관 등(89.4%, 50.3%, 59.6%)에서 높은 경향이 있고, 민간기업(65.8%, 28.2%, 32.1%)에서 낮은 경향이 있는 것을 알 수 있다. 전체적으로 보면, 기업이 67.7%, 노동자 남성이 30.8%, 여성이 37.7%로 나타났는데, 기업의 인지율이 앞서 살펴본 타 제도보다 상대적으로 낮은 것이 눈에 띈다. 노동자의 인지율 또한 매우 낮아서 남녀 모두 앞서 살펴본 출산 전후 휴가와 배우자 출산휴가의 인지율의 절반 정도 수준인 것을 볼 수 있다.

육아휴직 제도의 인지율을 산업별로 보면 기업의 경우 제조업(98.6%), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비스업(75.1%, 79.2%)에서 높고, 보건·사회복지·교육서비스업(79.3%)인 기업, 도소매·운수·숙박·음식점업에 종사하는 남녀 노동자(64.9%, 70.6%)에서 낮은 것을 볼 수 있다. 기업 규모로 보면 기업과 노동자 남성은 100인 이상(100.0%, 74.8%)에서 높지만, 여성은 30~99인(80.1%)에서 높은 경향이 있고, 10~29인 규모의 기업(85.3%), 5인 미만 규모의 기업에 종사하는 노동자 남녀(58.9%, 68.4%)에서 낮은 경향이 나타났다. 그렇지만 전체적인 분포를 보면 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

기업 형태에서는 기업과 노동자 관계없이 모두 정부 외 공공기관 등(98.2%, 79.3%, 86.2%)이 높고, 민간기업(85.6%, 67.4%, 73.5%)에서 낮은 경향인 것을 알 수 있다. 전체적으로 보면, 기업이 86.5%, 노동자 남성이 68.7%, 여성이 75.9%로 나타났다.

가족돌봄휴직 제도를 세부 특성별로 살펴보면 산업에서는 기업의 경우 제조업(75.0%), 노동자에서는 보건·사회복지·교육서비스업(50.5%, 49.9%)에서 높고, 기업과 노동자 관계없이 도소매·운수·숙박·음식점업(33.6%, 39.2%, 33.3%)에서 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업과 노동자 남성은 100인 이상(96.4%, 47.8%)에서 높지만, 여성은 30~99인(50.5%)에서 높은 경향이 있고, 5~9인 규모의 기업(53.2%), 5인 미만 규모의 기업에 종사하는 노동자 남녀(34.4%, 32.2%)에서 낮은 경향이 있다. 이러한 경향을 보면 기업 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 기업 형태별로 보면 기업과 노동자 관계없이 모두 정부 외 공공기관 등(87.7%, 63.0%, 62.7%)이 높고, 민간기업(54.6%, 38.6%, 36.9%)에서 낮은 경향인 것을 볼 수 있다. 전체적으로 기업이 57.4%, 노동자 남성이 41.7%, 노동자 여성이 42.2%로 나타났다. 기업의 인지율은 육아기 근로시간 단축 제도보다 낮은 것으로 나타났고, 남녀 노동자의 인지율은 육아기 근로시간 단축 제도보다는 약간 높은 편이지만, 그 외 타 제도와 비교하면 낮은 인지 수준인 것으로 나타났다.

[표 5] 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 육아기 근로시간 단축, 육아휴직, 가족돌봄휴직 제도

(단위: %)

구분	육아기 근로시간 단축			육아휴직			가족돌봄휴직		
	기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾	
		남성	여성		남성	여성		남성	여성
산업									
제조	89.5	28.0	34.2	98.6	68.9	74.1	75.0	39.6	40.2
도소매·운수·숙박·음식점	50.8	28.2	27.5	85.8	64.9	70.6	33.6	39.2	33.3
보건·사회복지·교육서비스	71.2	41.4	46.7	79.3	75.1	79.2	70.1	50.5	49.9
그 외 서비스	66.6	32.5	32.9	86.1	69.2	74.4	54.9	43.0	38.2
기타	69.1	28.4	35.2	81.8	67.0	76.9	66.0	39.7	39.7
기업 규모									
5인 미만	-	24.5	26.7	-	58.9	68.4	-	34.4	32.2
5~9인	62.5	22.4	32.0	85.7	60.8	75.2	53.2	35.4	36.4
10~29인	69.9	25.6	37.0	85.3	63.6	74.6	55.7	36.8	41.0
30~99인	85.9	32.1	45.2	92.2	71.2	80.1	79.0	41.8	50.5
100인 이상	100.0	36.7	44.1	100.0	74.8	79.3	96.4	47.8	47.6
기업 형태									
민간기업	65.8	28.2	32.1	85.6	67.4	73.5	54.6	38.6	36.9
정부 외 공공기관 등	89.4	50.3	59.6	98.2	79.3	86.2	87.7	63.0	62.7
정부·공공기관 및 협력 등	80.3	36.3	45.3	91.1	71.2	77.4	74.1	51.8	50.6
전체	67.7	30.8	37.7	86.5	68.7	75.9	57.4	41.7	42.2

주: 1) 기업의 통계 수치는 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사 결과.

2) 노동자의 통계 수치는 한국보건사회연구원의 일·생활 균형 실태조사 결과.

출처: “2021년 일·가정 양립 실태조사”, 전기택 외, 2021, 고용노동부 원자료; “2022년 전국 일·생활 균형 실태조사”, 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

다. 일·가정 양립 지원 제도의 활용 가능성

〈표 6〉은 일·가정 양립 지원 제도의 활용 가능성을 나타내고 있는데, 그중에서도 출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축 제도를 제시한 것이다. 이 표에서의 활용 가능성은 앞서 언급한 바와 같이 기업과 노동자의 응답 척도가 상이하

므로 비교를 위하여 100점으로 환산하여 제시하였다. 5) 먼저 출산 전후 휴가 제도의 활용 가능성을 세부 특성별로 살펴보면 산업에서는 기업과 노동자 관계 없이 보건·사회복지·교육서비스업(87.1점, 78.8점, 72.8점)에서 높고, 도소매·운수·숙박·음식점업 일 경우 기업, 노동자 상관없이 낮은 경향이 있는 것(70.7점, 70.3점, 66.3점)으로 나타났다. 기업

5) 활용 가능성은 제도에 대해 인지한다고 응답한 이들에 한정하여 조사하였다.

[표 6] 일·가정 양립 지원 제도 활용 가능성: 출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축 제도

(단위: 점)

구분	출산 전후 휴가			배우자 출산휴가			임신기 근로시간 단축		
	기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾	
		남성	여성		남성	여성		남성	여성
산업									
제조	76.6	73.0	67.7	77.5	68.5	59.3	73.5	70.7	61.0
도소매·운수·숙박·음식점	70.7	70.3	66.3	73.5	63.2	56.8	71.9	70.7	63.9
보건·사회복지·교육서비스	87.1	78.8	72.8	83.9	72.2	64.7	76.6	75.4	67.4
그 외 서비스	84.7	74.1	70.3	84.2	67.9	60.8	77.4	73.6	66.9
기타	85.1	74.0	68.7	85.6	67.1	59.3	75.0	72.7	63.4
기업 규모									
5인 미만	-	65.6	59.7	-	60.8	52.3	-	68.8	57.4
5~9인	74.5	66.1	61.1	76.1	60.9	53.3	69.8	66.7	57.8
10~29인	83.6	69.1	67.0	82.7	61.3	57.4	78.0	67.5	61.4
30~99인	90.7	73.4	76.0	89.3	66.5	67.0	86.3	70.4	69.8
100인 이상	95.4	79.5	79.2	93.0	73.9	70.1	88.9	76.6	71.8
기업 형태									
민간기업	77.7	72.5	66.8	78.6	66.3	57.2	73.0	71.0	61.7
정부 외 공공기관 등	93.8	83.5	82.2	91.5	79.5	75.9	88.9	81.3	76.6
정부 공공기관 및 협력 등	90.2	76.3	71.1	87.7	69.8	64.7	80.7	73.4	66.0
전체	79.2	74.0	70.1	79.9	67.9	61.3	74.3	72.4	65.4

주: 1) 기업의 통계 수치는 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사 결과.

2) 노동자의 통계 수치는 한국보건사회연구원의 일-생활 균형 실태조사 결과.

출처: "2021년 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외, 2021, 고용노동부 원자료; "2022년 전국 일-생활 균형 실태조사", 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

규모 측면에서는 기업과 남녀 노동자 모두 규모가 100인 이상(95.4점, 79.5점, 79.2점) 높고, 작은 경우(74.5점, 65.6점, 59.7점) 낮은 것으로 나타나 기업 규모가 클수록 활용 가능성이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 기업 형태를 보면 기업, 노동자 관계 없이 정부 외 공공기관 등(93.8점, 83.5점, 82.2점)에서 높고, 민간기업(77.7점, 72.5점, 66.8점)에서 낮은 경향이 있다. 전체 평균은 기업이 79.2점, 남성 노동자가 74.0점, 여성 노동자가 70.1점

으로 나타났다.

배우자 출산휴가 제도의 산업 특성별 활용 가능성을 보면 기업은 기타(85.6점), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비스업(72.2점, 64.7점)에서 높은 경향이 있다. 기업 규모 측면에서 보면 앞서 출산 전후 휴가와 마찬가지로 기업과 남녀 노동자 모두 기업 규모가 100인 이상(93.0점, 73.9점, 70.1점) 높은 경향이 있고, 작은 경우(76.1점, 60.8점, 52.3점) 낮아서 기업 규모가 클수록 활용

가능성이 높아진다고 해석할 수 있다. 기업 형태를 보면 기업, 노동자 상관없이 정부 외 공공기관 등 (91.5점, 79.5점, 75.9점)에서 높고, 민간기업 (78.6점, 66.3점, 57.2점)에서 낮은 경향이 있는 것을 볼 수 있다. 전체 평균은 기업이 79.9점, 남성 노동자가 67.9점, 여성 노동자가 61.3점으로 나타났다.

임신기 근로시간 단축 제도를 세부 특성 중 산업 측면에서 살펴보면 기업은 그 외 서비스업(77.4 점), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비

스업(75.4점, 67.4점)에서 높고, 도소매·운수·숙박·음식점업인 기업과 노동자 여성(71.9점, 63.9점)인 경우 낮았는데, 노동자 남성의 경우는 제조업과 도소매·운수·숙박·음식점업이 동일한 점수(70.7 점)로 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업 규모로 보면 기업과 노동자 모두 규모가 100인 이상 (88.9점, 76.6점, 71.8점) 높고, 작은 경우(69.8점, 68.8점, 57.4점) 낮은 것으로 나타나 기업 규모가 클수록 활용 가능성이 높아진다고 볼 수 있다. 기업

[표 기] 일·가정 양립 지원 제도 활용 가능성: 육아기 근로시간 단축, 육아휴직, 가족돌봄휴직 제도

(단위: 점)

구분	육아기 근로시간 단축			육아휴직			가족돌봄휴직		
	기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾		기업 ¹⁾	노동자 ²⁾	
		남성	여성		남성	여성		남성	여성
산업									
제조	77.5	64.0	56.0	76.3	60.1	55.1	78.5	62.4	53.7
도소매·운수·숙박·음식점	79.6	64.1	61.4	67.9	60.3	54.9	76.4	62.9	57.7
보건·사회복지·교육서비스	79.7	70.3	63.2	82.2	68.3	63.0	73.4	67.9	61.5
그 외 서비스	83.5	67.3	61.2	81.4	61.3	59.0	84.1	63.6	58.2
기타	78.4	67.6	58.5	79.0	62.5	55.6	80.1	64.8	56.5
기업 규모									
5인 미만	-	64.7	56.7	-	59.0	51.3	-	61.7	53.5
5-9인	76.1	65.3	54.7	69.9	57.2	50.7	73.4	61.7	52.6
10-29인	79.8	63.3	57.3	81.6	57.8	55.0	79.6	61.4	54.8
30-99인	89.5	66.6	67.1	89.7	61.6	65.3	90.1	63.2	64.2
100인 이상	91.0	68.3	63.9	94.9	66.2	67.0	94.7	66.7	62.9
기업 형태									
민간기업	78.0	64.9	57.5	74.3	60.5	55.3	76.1	62.7	55.0
정부 외 공공기관 등	89.5	75.0	70.3	90.3	74.4	72.3	90.8	71.6	69.2
정부·공공기관 및 협력 등	86.7	67.1	61.1	87.3	63.7	60.6	89.2	65.6	59.2
전체	79.3	66.6	61.1	75.9	62.2	58.9	78.1	64.2	58.8

주: 1) 기업의 통계 수치는 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사 결과.

2) 노동자의 통계 수치는 한국보건사회연구원의 일·생활 균형 실태조사 결과.

출처: "2021년 일·가정 양립 실태조사", 전기택 외, 2021, 고용노동부 원자료; "2022년 전국 일·생활 균형 실태조사", 변수정 외, 2022, 한국보건사회연구원의 원자료를 이용하여 필자 분석.

형태를 보면 기업, 노동자 상관없이 정부 외 공공기관 등(88.9점, 81.3점, 76.6점)에서 높고, 민간기업(73.0점, 71.0점, 61.7점)에서 낮은 것으로 나타났다. 전체 평균은 기업이 74.3점, 남성 노동자가 72.4점, 여성 노동자가 65.4점으로 나타났다.

〈표 7〉의 육아기 근로시간 단축 제도는 일·가정 양립 지원 제도 중 육아기 근로시간 단축, 육아휴직, 가족돌봄휴직 제도의 활용 가능성을 나타내고 있다. 먼저 육아기 근로시간 단축 제도를 살펴보면 세부 특성 중 산업에서 기업은 그 외 서비스업(83.5점), 노동자는 남녀 관계없이 보건·사회복지·교육서비스업(70.3점, 63.2점)이 높고, 기업과 노동자 모두 제조업(77.5점, 64.0점, 56.0점)이 낮은 것으로 나타났다. 기업 규모 측면에서 보면 기업과 노동자 남성에서는 규모가 100인 이상(91.0점, 68.3점) 높았지만, 노동자 여성은 30~99인(67.1점)에서 높았다. 기업과 노동자 남성은 규모가 가장 작은 경우(76.1점, 64.7점)에 낮지만, 노동자 여성은 5~9인(54.7점)에서 낮은 것으로 나타났다. 그렇지만 전체 분포 측면에서 보면 기업 규모가 클수록 활용 가능성이 높아진다고 해석할 수 있다. 기업 형태 측면에서는 기업과 남녀 노동자 상관없이 정부 외 공공기관 등(89.5점, 75.0점, 70.3점)에서 높은 경향이 있고, 민간기업(78.0점, 64.9점, 57.5점)에서 낮은 경향이 있다. 전체 평균은 기업이 79.3점, 남성 노동자가 66.6점, 여성 노동자가 61.1점으로 나타났다.

육아휴직 제도를 세부 특성별로 보면 산업에서

는 기업과 남녀 노동자 모두 보건·사회복지·교육서비스업(82.2점, 68.3점, 63.0점)에서 높은 경향이 있고, 도소매·운수·숙박·음식점업인 기업과 노동자 여성(67.9점, 54.9점), 노동자 남성은 제조업(60.1점)에서 낮은 경향이 있다. 기업 규모 측면에서는 기업(94.9점)과 노동자(66.2점, 67.0점) 모두 규모가 큰 경우 높고, 규모가 작은 기업(69.9점)은 낮은 경향이 있는데, 노동자에서는 남녀 모두 5~9인(57.2점, 50.7점)에서 낮은 경향을 보였다. 그러나 전체 분포 측면에서는 기업 규모가 클수록 활용 가능성이 높아진다고 볼 수 있다. 기업 형태 측면에서 보면, 기업과 노동자 모두 정부 외 공공기관 등(90.3점, 74.4점, 72.3점)에서 높고, 민간기업(74.3점, 60.5점, 55.3점)에서 낮은 경향을 볼 수 있다. 전체 평균은 기업이 75.9점, 남성 노동자가 62.2점, 여성 노동자가 58.9점으로 나타났다.

가족돌봄휴직 제도의 활용 가능성을 산업별로 보면 기업은 그 외 서비스업(84.1점), 노동자는 남녀 모두 보건·사회복지·교육서비스업(67.9점, 61.5점)에서 높았고, 보건·사회복지·교육서비스업인 기업(73.4점), 제조업에 종사하는 남녀(62.4점, 53.7점)에서 낮은 경향이 있다. 그리고 기업 규모가 100인 이상인 기업(94.7점)과 노동자 남성(66.7점)에서 활용 가능성이 높지만, 노동자 여성은 30~99인(64.2점)에서 높은 경향이 있다. 기업의 경우, 규모가 작으면 제도 활용 가능성이 낮은 경향(73.4점)이 있지만, 노동자 남성은 10~29인(61.4점), 여성은 5~9인(52.6점)에서 낮은 것으로 나타났다. 그

렇지만 전체 분포 측면에서 보면, 기업 규모가 클수록 활용 가능성이 높아진다고 해석할 수 있다. 기업 형태에서 보면 기업과 남녀 노동자 모두 정부 외 공공기관 등(90.8점, 71.6점, 69.2점)에서 높고, 민간기업(76.1점, 62.7점, 55.0점)에서 낮은 것으로 나타났다. 전체 평균은 기업이 78.1점, 남성 노동자가 64.2점, 여성 노동자가 58.8점으로 나타났다.

4 나가며

이 글에서는 일·가정 양립 제도의 기업 및 노동자의 특성에 따른 인식과 활용 격차를 분석하였다. 그동안 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인식과 활용은 주로 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’가 활용되어 왔으나, 이 조사는 기업의 인사 담당자를 대상으로 조사하였으므로 노동자의 인식이라고 보기에는 한계가 있었다. 이러한 이유로 한국보건사회연구원에서는 2022년 일반 국민을 대상으로 ‘2022년 전국 일·생활 균형 실태조사’를 실시하여 노동자들의 일·가정 양립 제도에 대한 인식 및 활용에 대해 조사하였다. 이 글은 상기 자료를 이용하여 노동자의 특성별로 분석하고, 이를 기업과 비교한 것이 특징이라고 할 수 있다.

분석 결과 유연근무제 도입률은 산업별로 보면 노동자와 기업 모두에서 다양하게 나타나고 있었다. 노동자 측면에서는 도소매·운수·숙박·음식점업, 기업 측면에서는 보건·사회복지·교육서비스업에서의 유연근무제 도입률이 타 산업에 비하여 비

교적 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 그러나 노동자와 기업 모두 기업 규모가 클수록, 기업 형태가 정부 외 공공기관 등일 경우 높은 도입률의 경향이 일관적으로 나타났다.

일·가정 양립 지원 제도 중 출산 전후 휴가 제도는 기업과 노동자 여성에서 가장 높은 인지율이 있는 것으로 나타났다. 반면 노동자 남성은 배우자 출산휴가 제도가 가장 높은 인지율이 있는 것을 알 수 있었다. 그러나 제도에 따라 인지율의 격차가 나타났는데, 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴직 제도는 타 제도보다 낮은 인지율을 보이는 것으로 나타났다. 세부 특성별로도 인지율 격차를 보였는데, 거의 모든 제도에서 기업 규모가 클수록 제도의 인지율이 높고, 기업 규모가 작을수록 인지율이 낮은 경향이 있었다. 기업 형태가 정부 외 공공기관 등인 경우는 기업 담당자와 노동자가 인지하는 비율이 모든 제도에서 비교적 높은 수준에 있는 반면 민간 기업은 일관적으로 낮은 수준에 있는 것을 알 수 있었다. 그러나 산업별 격차는 비교적 크지 않은 것으로 나타났다. 전체적으로 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴직 제도가 타 제도에 비하여 인지율이 낮은 경향이 있는 것을 알 수 있었다.

일·가정 양립 지원 제도의 활용 가능성은 기업 측면에서는 배우자 출산휴가의 활용 가능성이 가장 높고, 노동자 남성과 여성은 출산 전후 휴가의 활용 가능성이 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 활용 가능성은 모든 제도에서 80%를 밑돌고 있는 것으로 나타났으며, 비교적 잘 알려진 육아휴직 제도 조

차 남녀 노동자의 60% 정도만이 활용 가능하다고 하였다. 또한 활용 가능성도 인지율과 유사하게 거의 모든 제도에서 기업 규모가 클수록 높고, 기업 규모가 작을수록 낮았다. 기업 형태 또한 정부 외 공공기관 등인 경우는 기업 담당자와 노동자가 인지하는 제도의 활용 가능성이 모든 제도에서 비교적 높은 수준에 있었지만, 민간기업은 일관적으로 낮은 수준에 있는 것을 알 수 있었다.

이 연구의 목적 중 하나는 서두에서 언급한 바와 같이 일·가정 양립 지원 제도의 인식 및 활용 가능성에서 기업과 노동자를 비교하는 것이었으나, 분석 결과 기업 규모에 따른 분포의 차이가 매우 크게 나타나는 만큼 전체 수치에서 절대적인 비교가 어렵다는 것을 알 수 있었다. 그 이유 중 하나는 5인 미만의 기업 수가 노동자 수에 비하여 전체 기업에서 차지하는 비중이 매우 크다는 것이고, 또 하나는 일·가정 양립 실태조사에서 5인 미만 기업을 조사하지 않는다는 점이다. 전체 기업의 약 3분의 2를 차지하는 5인 미만 기업이 조사 대상에서 제외되고 있다는 것은 비교 관점뿐만 아니라 일·가정 양립 제도 실태 파악에 매우 큰 편향이 있을 가능성이 있다는 것을 시사한다. 노동자 분석 결과 대부분의 일·가정 양립 지원 제도에서 5인 미만 규모 기업에 종사하는 노동자의 제도 인식 및 활용 가능성이 낮은 것을 볼 때, 일·가정 양립 실태 조사에서도 5인 미만 기업을 조사할 필요가 있다. 근로기준법은 현재 5인 미만 기업에서 적용되지 않고 있으나, 출산전후휴가(제74조) 등과 같이 대통령령으로 정하는 경

우(제7조)는 5인 미만 기업도 준수하도록 규정되어 있고, 남녀고용평등법은 5인 미만 기업이 모두 준수해야 한다. 일·가정 양립 실태 조사에서 조사하는 제도는 5인 미만 기업도 적용해야 하는 제도이므로 5인 미만 기업에 대한 조사가 필요하다. 다만 이 글에서의 분석과 같이 압도적인 5인 미만 기업의 수로 인하여 전체적인 결과가 편향될 수 있다는 우려로 인하여 조사가 어렵다면, 5인 미만 기업만을 대상으로 하는 것도 생각해 볼 수 있을 것이다.

일·가정 양립 지원 제도는 여성의 경력 단절을 예방하고, 일을 하면서도 자녀 양육을 원활하게 할 수 있도록 한다는 측면에서 저출산 대책의 일환으로 추진되어 왔고, 저출산 대책이 시작된 이래 지속적으로 확대되어 왔다. 특히 2024년 6월에는 ‘저출생 추세 반전을 위한 대책’을 발표하였는데, 이 안에는 일·가정을 양립할 수 있도록 하는 제도가 신설되고 확대되었다. 이 중에는 부모가 함께 육아휴직을 3개월 이상 사용하였을 때, 기존 1년의 육아휴직 기간을 늘려 1년 6개월을 사용할 수 있는 조치도 포함되어 있다. 그러나 이 글에서 분석한 바와 같이 이들 제도에 대해 인식하고 활용할 수 있는 가능성이 있는 대상은 대부분 중견 및 대기업, 공공기관 등에 종사하는 노동자라고 볼 수 있다. 따라서 일·가정 양립 지원 제도의 신설 및 확대는 신영규, 조성호(2024)에서 지적한 바와 같이 일부만을 위한 제도 개편이 될 가능성이 크므로 집단 간의 격차를 확대하여 불평등을 초래할 가능성이 있다. 이러한 격차 및 불평등을 개선하기 위해서는 중소기업

노동자들을 위한 제도 개편이 필요하다. 이번 대책에서 ‘동료 업무분담 지원금’은 육아기 근로시간 단축 근무를 활성화한다는 측면에서 도입되었으나, 이 연구의 분석 결과에서 나타난 바와 같이 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인식 자체가 매우 낮은 상황이다. 우선 이러한 제도를 사용할 수 있다는 홍보 등이 필요해 보인다. ‘동료 업무분담 지원금’은 대체인력 채용이 쉽지 않은 중소기업에 긍정적인 제도가 될 수도 있지만 이 또한 업무를 분담하는 직원들이 발생한다는 측면에서 이들의 일·가정 양립을 보장한다고 볼 수 없다. 이것은 근본적인 문제 해결이라기보다는 근시안적인 땀질식 처방에 지나지 않는다고 볼 수 있다. 따라서 중소기업에서 대체 인력을 충원하기 어려운 점을 면밀하게 파악하고, 이를 개선하기 위한 근본적인 대책을 수립해야 한다. 또한 일·가정 양립 지원 제도의 적극적인 도입 및 시행은 기업의 부담 및 비용으로만 돌아오지는 않는다. 종사자들의 직무 만족도와 충성도가 높아져 생산성이 증가할 가능성이 있다는 것을 중소기업의 대표들도 염두에 둘 필요가 있다. 〚

참고문헌

- 국가통계포털. (2021). **전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체 수 및 종사자 수(종사상지위별) 통계표**. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=I3.
- 변수정, 오신희, 조성호, 김은정, 이해정. (2022). **2022년 전국 일·생활 균형 실태조사**. 한국보건사회연구원.
- 신영규, 조성호. (2024). 자녀 양육 가정을 위한 현금 지원 정책의 현황과 한계. **보건복지포럼 제332호**. pp. 75-88.
- 전기택, 김종숙, 김난주, 신우리, 최진희, 노우리. (2022). **2021년 일·가정 양립 실태조사**. 고용노동부
- 조성호, 정희선, 이도석, 이소영. (2022). **일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제**. 한국보건사회연구원.
- Gálvez, A., Tirado, F., Martínez, M.. (2020). Work-Life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability* 12, 3567. <https://doi.org/10.3390/su12093567>.
- Jackson, L. and Fransman, E. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13. doi: 10.4102/sajems.v21i1.1487.

Employer-Employee Differences in the Implementation, Awareness, and Perceived Availability of Work-Life Balance Support Programs

Cho, Sungho

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

This study explores the implementation, awareness, and perceived availability of work-life balance support programs, which in previous studies have been surveyed and analyzed primarily from the perspective of employers or HR managers. The focus here is on comparing survey responses of workers and employers. Both workers and employers reported low rates of flextime implementation. The awareness gap between workers and HR managers was relatively small for programs like ‘reduced hours for parents with child-care responsibilities’ and ‘family care leave.’ Awareness and perceived availability of these programs differed depending on workplace size and industry. HR managers and workers at larger firms, government agencies, and public organizations were consistently more aware of the work-life balance support programs and found them more accessible for use. These findings suggest that, without broad structural changes, expanding work-life balance support alone may disproportionately benefit certain worker groups.