

연구보고 2012-27

기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제

도남희 이정원 김문정

머 리 말

현재 한국은 OECD 국가들과 비교할 때 출산율도 낮고 여성의 노동시장 참여율도 낮다. 이에 따라 국가에서도 저출산 극복과 여성취업률을 높이기 위한 다양한 정책을 시행하고 있지만 출산율 제고와 여성취업률 제고를 위해서는 기업의 적극적인 협조가 필요하다.

핵가족화와 맞벌이의 확산으로 출산과 육아지원제도의 우수성은 직장 선택의 중요한 요인이 될 수 있으며 훌륭한 인재를 확보하고 유지하기 위해서 기업의 차별화된 출산과 육아 지원제도는 꼭 필요한 기업의 복리후생제도라고 할 수 있다. 기업의 자녀양육 지원 제도는 2000년 이후로 법 개정과 시행령을 통해 발전해 오고 있지만, 공공기관이나 대기업을 중심으로 시행되어 왔다. 출산전후 휴가와 육아 휴직 제도는 비교적 시행율과 이용율이 높은 편이나 아직도 중소기업이나 고용보험에 가입되어 있지 않은 기간제 근로자들에게는 수혜의 사각 지대가 존재하고 있다. 또한 육아휴직제도 같은 경우는 외국과 비교할 때, 임금보전, 시행 일수와 남성 이용율이 낮은 편이다. 직장어린이집 설치의무 이행률도 높지 않으며 이용 아동 수는 전체 아동의 1.7%에 불과하다. 한편, 탄력근무 및 육아기 근로시간 단축제 등과 같은 제도의 활용 비율도 낮은 편이다.

본 연구는 기업의 출산과 양육지원제도에 대한 근로자의 인식과 현황을 파악하여 기업의 현실적인 지원방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다. 그리하여 기업의 자녀양육 지원을 확대하여 저출산과 여성취업율을 높이는데 기여하고자 한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝힌다.

2012년 12월
육아정책연구소
소장 이 영

차 례

요 약	1
I. 서론	11
1. 연구의 필요성 및 목적	11
2. 연구내용	13
3. 연구방법	13
4. 선행연구	19
II. 기업의 자녀양육 지원 제도	24
1. 국내 기업의 자녀양육 지원	24
2. 국외 기업의 자녀양육 지원	62
III. 기업의 자녀양육 지원 실태 및 요구	71
1. 근로자의 자녀양육 실태	71
2. 출산전후 휴가와 육아휴직	80
3. 기업의 보육서비스	107
4. 유연근무제	123
5. 정책시사점	152
IV. 국내·외 자녀양육 지원 우수 사례	154
1. 국내 사례	154
2. 국외 사례	160
3. 정책시사점	165
V. 정책 과제	166
1. 기업의 자녀양육 지원을 위한 기본 정책 방향	166
2. 기업의 자녀양육 지원을 위한 단계별 정책과제	168
3. 결론	176
참고문헌	178

Abstract	183
부 록	185
부록 1. 사업장 근로자용 설문지	187
부록 2. 사업장 실무진용 설문지	202

표 차례

〈표 I-3-1〉 근로자 조사 표집 내용	14
〈표 I-3-2〉 조사 내용	14
〈표 I-3-3〉 응답 근로자 특성	15
〈표 I-3-4〉 실무진 조사 표집 내용	16
〈표 I-3-5〉 응답 실무진 특성	17
〈표 I-3-6〉 사례조사 내용	18
〈표 I-3-7〉 자문회의 실시 현황	18
〈표 II-1-1〉 출산전후 휴가 급여	25
〈표 II-1-2〉 출산전후 휴가 관련 법률	26
〈표 II-1-3〉 출산전후 휴가 이용 현황	27
〈표 II-1-4〉 육아휴직 관련 법률	30
〈표 II-1-5〉 출산전후 휴가 및 육아휴직 관련법의 변천	31
〈표 II-1-6〉 육아휴직 이용자 현황	32
〈표 II-1-7〉 육아휴직 급여 지원 현황	32
〈표 II-1-8〉 출산전후휴가 대비 육아휴직 급여 연도별 비율	33
〈표 II-1-9〉 근로형태별 근로복지 수혜자 비율	34
〈표 II-1-10〉 근로형태별 사회보험 수혜자 비율(2012.3)	34
〈표 II-1-11〉 직장어린이집 주요 법령	36
〈표 II-1-12〉 설치비 지원 내용	39
〈표 II-1-13〉 운영비 지원 내용	40
〈표 II-1-14〉 어린이집 연도별 설치·운영 현황	43
〈표 II-1-15〉 직장어린이집 규모별 설치 현황(2009-2011)	43
〈표 II-1-16〉 어린이집 유형별 연도별 정원충족률 현황(2008-2011)	44
〈표 II-1-17〉 직장어린이집 지역유형별 설치 현황(2007-2011)	45
〈표 II-1-18〉 의무/임의설치사업장 운영형태(2011)	45
〈표 II-1-19〉 의무/임의설치사업장 지원 수혜 현황(2011)	46
〈표 II-1-20〉 의무설치사업장 의무 이행 현황(2006-2010)	47
〈표 II-1-21〉 사업장 유형별 의무사업장 이행 현황	48

〈표 II-1-22〉 보육수당 지급액	48
〈표 II-1-23〉 의무사업장 설치 미이행 사유	49
〈표 II-1-24〉 설치의무 이행/미이행 사업장 직원 수(평균)	50
〈표 II-1-25〉 보육서비스 지원 의무 미이행 사업장인 경우 향후계획(2010) ...	51
〈표 II-1-26〉 연도별 보듬이나눔이 어린이집 건립 지역 및 규모	52
〈표 II-1-27〉 육아휴직과 근로시간 단축제 비교	56
〈표 II-1-28〉 탄력근무제 관련 법률	57
〈표 II-1-29〉 원격근무제 관련 법령	59
〈표 II-1-30〉 정부도입 유연근무제의 주요 내용	60
〈표 II-1-31〉 '12년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황	61
〈표 II-1-32〉 유형별 유연근무제도 도입 및 활용	62
〈표 II-2-1〉 각국의 출산전후 휴가와 육아휴직(2007/2008)	65
〈표 II-2-2〉 각국의 부성휴가(2007/2008)	66
〈표 III-1-1〉 직장과 자녀양육 병행의 어려움 정도	71
〈표 III-1-2〉 업종규모 및 근무형태별 자녀양육의 어려움	72
〈표 III-1-3〉 자녀양육 담당 비율	73
〈표 III-1-4〉 자녀양육 참여 정도	73
〈표 III-1-5〉 자녀양육 참여가 부족한 이유	74
〈표 III-1-6〉 자녀양육 참여 시간의 충분성	75
〈표 III-1-7〉 자녀양육 참여 활성화 방안	76
〈표 III-1-8〉 자녀양육 관련 정보획득 경로	77
〈표 III-1-9〉 기업의 자녀양육 정보서비스 제공 필요도	77
〈표 III-1-10〉 기업의 자녀양육 정보서비스 제공 여부	78
〈표 III-1-11〉 가장 필요한 자녀 양육 관련 정보	78
〈표 III-1-12〉 자녀양육에 관한 지원의 적절성 및 수요조사 실시 여부	79
〈표 III-1-13〉 기업의 자녀양육 지원 평가	79
〈표 III-1-14〉 기업의 자녀양육 지원 제도 활성화 방안	80
〈표 III-2-1〉 제도 유무 및 도입 여부	81
〈표 III-2-2〉 출산전후 휴가제도의 실제 사용 가능성	82
〈표 III-2-3〉 출산전후 휴가제도의 활용 정도	82
〈표 III-2-4〉 출산전후 휴가제도 활용이 낮은 이유	83

〈표 III-2-5〉 유산·사산휴가 제도의 실제 사용 가능성	83
〈표 III-2-6〉 유산·사산 휴가제도의 활용 정도	84
〈표 III-2-7〉 유산·사산 휴가제도 활용이 낮은 이유	84
〈표 III-2-8〉 배우자 출산휴가 제도의 실제 사용 가능성	85
〈표 III-2-9〉 배우자 출산휴가제도의 활용 정도	85
〈표 III-2-10〉 배우자 출산휴가제도 활용이 낮은 이유	85
〈표 III-2-11〉 육아휴직제도의 실제 사용 가능성	86
〈표 III-2-12〉 육아휴직제도의 활용 정도	86
〈표 III-2-13〉 육아휴직제도 활용이 낮은 이유	87
〈표 III-2-14〉 아버지 육아휴직제도의 실제 사용 가능성	87
〈표 III-2-15〉 육아휴직제도의 활용 정도	88
〈표 III-2-16〉 아버지 육아휴직제도 활용이 낮은 이유	88
〈표 III-2-17〉 육아기 근로시간 단축제도의 실제 사용 가능성	89
〈표 III-2-18〉 육아기 근로시간 단축제도의 활용 정도	89
〈표 III-2-19〉 육아기 근로시간 단축제도 활용이 낮은 이유	90
〈표 III-2-20〉 제도 도입 방법	90
〈표 III-2-21〉 제도 시행에 가장 영향을 준 집단	91
〈표 III-2-22〉 실무진의 제도 운영에서의 어려움	91
〈표 III-2-23〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 유무	91
〈표 III-2-24〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 금액	92
〈표 III-2-25〉 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성	92
〈표 III-2-26〉 육아휴직 등 장려금 지원 유무	93
〈표 III-2-27〉 육아휴직 등 장려금 지원 금액	93
〈표 III-2-28〉 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성	94
〈표 III-2-29〉 대체인력채용 장려금 지원 유무	94
〈표 III-2-30〉 대체인력채용 장려금 지원 금액	95
〈표 III-2-31〉 대체인력채용 장려금 금액의 적정성	95
〈표 III-2-32〉 제도 이용 경험 여부	96
〈표 III-2-33〉 성별에 따른 제도 이용 여부	96
〈표 III-2-34〉 제도 이용 기간 및 만족도 수준	97
〈표 III-2-35〉 출산전후 휴가 제도 이용자의 만족도	98

〈표 III-2-36〉 유산·사산휴가 제도 이용자의 만족도	98
〈표 III-2-37〉 배우자 출산휴가 제도 이용자의 만족도	99
〈표 III-2-38〉 육아휴직 제도 이용자의 만족도	100
〈표 III-2-39〉 아버지 육아휴직 제도 이용자의 만족도	101
〈표 III-2-40〉 육아기 근로시간 단축 제도 이용자의 만족도	101
〈표 III-2-41〉 육아 지원 제도 미이용 이유	102
〈표 III-2-42〉 시행이 잘 되는 육아 지원 제도	103
〈표 III-2-43〉 제도가 잘 시행되는 이유	104
〈표 III-2-44〉 시행이 어려운 육아 지원 제도	104
〈표 III-2-45〉 제도 시행이 어려운 이유	105
〈표 III-2-46〉 육아휴직 사용 후 본래 업무로 복귀하는 비율	106
〈표 III-2-47〉 육아 지원 제도 일·가정 양립 효과	106
〈표 III-2-48〉 후속 자녀 출산 영향 정도	107
〈표 III-3-1〉 기업의 보육서비스 지원 유무	108
〈표 III-3-2〉 기업 특성에 따른 직장어린이집의 지원 시행	108
〈표 III-3-3〉 기업 특성에 따른 직장어린이집 설치 여부(실무진 조사)	109
〈표 III-3-4〉 기업 특성에 따른 보육수당 지원 시행	109
〈표 III-3-5〉 기업 특성에 따른 보육수당 지원 여부(실무진 조사)	110
〈표 III-3-6〉 기업 특성에 따른 인근 어린이집 위탁지원 시행(근로자 조사) ..	111
〈표 III-3-7〉 기업 특성에 따른 인근 어린이집 위탁지원 여부(실무진 조사) ..	111
〈표 III-3-8〉 기업 특성에 따른 아동수당 지원 시행(근로자 조사)	112
〈표 III-3-9〉 기업 특성에 따른 아동수당 지원 여부(실무진 조사)	112
〈표 III-3-10〉 제도 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단(실무진 조사)	113
〈표 III-3-11〉 제도 도입 방법(실무진 조사)	113
〈표 III-3-12〉 보육서비스 시행에 있어서의 어려움(실무진 조사)	114
〈표 III-3-13〉 의무사업장 의무를 이행하지 않는 이유	114
〈표 III-3-14〉 직장어린이집 의무 규정에 대한 의견(실무진 조사)	115
〈표 III-3-15〉 직장어린이집 설치 의무 규정 개선점	115
〈표 III-3-16〉 의무 미이행 사업장 공표에 대한 의견	115
〈표 III-3-17〉 의무 미이행 사업장 공표에 대한 개선방안	116
〈표 III-3-18〉 기업의 보육서비스 활용정도(실무진 조사)	116

〈표 III-3-19〉 기업의 보육서비스 이용 경험 유무 및 지원 금액(근로자 조사)	117
〈표 III-3-20〉 지원 금액의 적절성(실무진 조사)	117
〈표 III-3-21〉 기업의 보육서비스 지원금액에 대한 만족도	118
〈표 III-3-22〉 직장어린이집 이용 시 지원금액에 대한 만족도	118
〈표 III-3-23〉 보육수당 지원금액에 대한 만족도	119
〈표 III-3-24〉 인근 어린이집 이용에 대한 지원금액에 대한 만족도	120
〈표 III-3-25〉 아동수당 지원금액에 대한 만족도	120
〈표 III-3-26〉 가장 적절한/필요한 보육서비스(근로자 조사)	121
〈표 III-3-27〉 가장 적절한 보육서비스(실무진 조사)	121
〈표 III-3-28〉 일·가정 양립 효과(근로자 조사)	122
〈표 III-3-29〉 일·가정 양립 효과(실무진 조사)	122
〈표 III-3-30〉 후속 자녀 출산에의 영향(근로자 조사)	123
〈표 III-3-31〉 후속 자녀 출산에의 영향(실무진 조사)	123
〈표 III-4-1〉 유연근무제 도입 여부	125
〈표 III-4-2〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 단시간 근로제	125
〈표 III-4-3〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 출퇴근 시차제	126
〈표 III-4-4〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 탄력적 근로시간제도	127
〈표 III-4-5〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 보상휴가제도	128
〈표 III-4-6〉 유연근무제 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단	129
〈표 III-4-7〉 유연근무제 도입 방법	130
〈표 III-4-8〉 유연근무제 이용 경험(근로자 조사)	130
〈표 III-4-9〉 유연근무제 이용 경험: 단시간 근로제	131
〈표 III-4-10〉 유연근무제 이용 경험: 출퇴근 시차제	131
〈표 III-4-11〉 유연근무제 이용 경험: 탄력적 근로시간제도	132
〈표 III-4-12〉 유연근무제 이용 경험: 보상휴가제도	132
〈표 III-4-13〉 유연근무제 이용 이유	133
〈표 III-4-14〉 유연근무제 활용 정도	134
〈표 III-4-15〉 유연근무제 활용률이 낮은 이유	134
〈표 III-4-16〉 가장 많이 활용하고 있는 제도(실무진 조사)	135
〈표 III-4-17〉 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도	137
〈표 III-4-18〉 제특성별 취학전 자녀 가정에 가장 도움이 되는 제도(근로자 조사) ..	138

〈표 III-4-19〉 유연근무제가 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 이유(근로자 조사)	139
〈표 III-4-20〉 특성별 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도(실무진 조사)	140
〈표 III-4-21〉 가장 시행이 안 되고 있는 제도	141
〈표 III-4-22〉 시행이 안 되는 이유	141
〈표 III-4-23〉 유연근무제 시행에 있어서의 어려움	142
〈표 III-4-24〉 시행 가능성이 높은 유연근무제	143
〈표 III-4-25〉 제특성별 시행 가능성이 높은 유연근무제	143
〈표 III-4-26〉 유연근무제 시행 가능성 높은 이유	145
〈표 III-4-27〉 유연근무제 활성화를 위한 해결 과제	145
〈표 III-4-28〉 일·가정 양립에 도움이 되는 정도(평균 점수)	147
〈표 III-4-29〉 제특성별 유연근무제의 일·가정 양립 도움 정도(근로자 조사)	147
〈표 III-4-30〉 유연근무제의 일·가정 양립 도움 정도(실무진 조사)	149
〈표 III-4-31〉 후속출산에 도움이 되는 정도(평균 점수)	149
〈표 III-4-32〉 후속 자녀 출산 영향 정도(근로자 조사)	150
〈표 III-4-33〉 후속 자녀 출산 영향 정도(실무진 조사)	151

그림 차례

[그림 II-1-1] 출산전후 휴가 지원금액	27
[그림 II-1-2] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식	29
[그림 II-1-3] 육아휴직 이용자 현황	32
[그림 II-1-4] 육아휴직 급여 지원 현황	33
[그림 II-1-5] 직장어린이집 연도별 설치 현황(2007~2011)	43
[그림 II-1-6] 직장어린이집 규모별 설치 현황(2011)	44
[그림 II-1-7] 의무설치사업장 의무 이행률 변화(2006-2010)	47

요 약

1. 서론

- 본 연구는 기업에서 실시되고 있는 자녀양육 지원 제도 현황을 분석하고 기업의 제도 시행 실태를 조사하며 우수 사례를 분석하여 개선방안을 제시하고자 함.
- 본 연구를 위해 기업의 자녀양육 지원과 관련된 국내·외 선행연구를 고찰하였으며, 기업의 자녀양육 지원 제도와 관련된 근거 법령 및 지원 제도를 파악함.
- 기업의 자녀양육 지원에 대한 전반적인 기초자료와 실태조사를 분석하여 시사점을 도출하였으며, 전문가 자문회의 및 간담회, 우수 기업 사례조사를 통해 의견을 수렴하였음.
 - 영유아 자녀를 가진 20~40대 초반 남녀근로자 1,000명과 기업의 인사담당자나 복지지원과 실무진 800명을 대상으로 설문조사를 실시하여 기업의 자녀양육 지원에 대한 실태 및 만족도를 파악함.

2. 기업의 자녀양육 지원 제도

가. 국내 기업의 자녀양육 지원

1) 출산전후 휴가와 육아휴직

- 출산전후 휴가의 정의, 기간, 급여 지급과 배우자 출산휴가의 내용, 신청기간 등과 관련해서 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법에 명시되어 있음.
 - 출산전후 휴가는 출산한 여성 근로자의 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴식을 보장받도록 하는 제도임.
 - 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 후 30일 이내에 청구해야 하며 종전의 3일 무급휴가였던 것이 5일(유급 3일+무급 2일)로 변경되었음.

- 출산전후 휴가 이용자 수를 보면, 2004년 38,541명에서 2011년 90,290명으로 이용자 수가 8년 사이 거의 2.3배나 증가하였음.
- 육아휴직에 대한 정의, 급여, 신청기간의 연장 등에 관하여 남녀고용평등법, 고용보험법 등에 명시되어 있음.
 - 육아휴직제도란 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 신청하는 휴직을 말함. 남녀근로자 모두 이용 가능하며, 맞벌이 부부의 경우 한 자녀에 대해 남녀근로자가 각각 1년씩 총 2년간 가능하나 육아휴직 급여는 한 명에게만 지급됨.
 - 육아휴직은 무급이나 고용보험에서 '육아휴직급여'로 월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)를 지급받을 수 있음.
 - '육아기 근로시간 단축제'는 2008년부터 도입된 제도로 일종의 '시간제 육아휴직'이라 할 수 있음.
 - 2004년부터 2011년까지 육아휴직 이용자는 해마다 16% 증가하여 여성은 9,123명에서 56,735명으로 6.2배, 남성은 약 7.7배 정도 증가하였으며 육아휴직 급여 지원은 13.2배 이상 증가함.

2) 기업의 보육서비스

- 직장어린이집의 설치 근거 및 설치의무사업장 관련 법령, 직장어린이집 설치·운영을 위한 지원, 의무사업장 중 미이행 사업장에 대한 조치 등과 관련하여 영유아보육법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법 등에 명시되어 있음.
 - 직장어린이집 설치 의무는 영유아보육법령에 의해 '상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장'으로 정하고 있음. 직장어린이집 설치가 불가피한 경우 지역의 어린이집과 위탁계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 보육수당을 지불해야 함.
 - 영유아보육법 시행령 제25조에 따르면, 사업주 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치한 경우, 사업주는 직장어린이집의 운영 및 수탁 보육중인 영유아의 보육에 필요한 비용의 100분의 50을 보조하도록 되어 있음.
 - 고용노동부는 직장어린이집을 설치·운영 중인 사업주(또는 사업주단체)에

게 원장, 보육교사, 취사부 인건비의 일부를 지원하며, 우선지원대상기업 사업주에 대하여 보육아동 수에 따라 교재·교구비를 지원하고 있음.

- 정부에서는 직장어린이집 설치에 드는 사업주의 비용부담을 덜어주기 위해 어린이집 취득 시 부동산 관련 세제지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 어린이집 운영비용의 필요경비 인정 등의 세제지원을 통한 간접적인 지원을 하고 있음.

- 연도별 직장어린이집 설치 현황을 살펴보면, 2007년도 320개소에서 2011년도 449개소로 40% 증가하였으며 매년 증가추세에 있음. 정원충족률을 살펴보면 2008년 73%에서 2011년 76.8%로 다소 증가하였으나 전체 어린이집 정원충족률 83.2%에 비하면 여전히 낮은 수준임.
- 사회공헌 형태의 기업의 양육지원으로는 2009년부터 전국경제인연합회(이하 전경련)가 지자체와 협력 하에 어린이집 건립을 지원하는 사업인 '경제계 보육지원사업'인 '보듬이나눔이'사업, 삼성복지재단의 보육사업과 생명보험사회공헌재단의 어린이집 건립 및 보육사업 등이 있음.

3) 유연근무제

- 유연근무제는 "일정한 시간과 장소 형태를 요구하는 정형화된 근무 제도에서 탈피한 신축적인 근무제도"로 정의됨.
- 정부는 2010년 8월부터 전 중앙부처 및 지방자치단체에 유연근무제 실시를 본격화하였음. 행정안전부의 「유연근무제 운영지침」에서 제시하고 있는 유연근무제는 '시간제근무', '탄력근무제', '원격근무제'의 세 가지 유형이며, 이 중 '탄력근무제'에는 ① 시차출퇴근제, ② 근무시간선택형, ③ 집약근무형, ④ 재량근무형의 네 가지 세부 유형이, '원격근무제'에는 ① 재택근무형, ② 스마트워크 근무형의 두 가지 세부 유형이 포함되어 전체 3가지 유형의 7가지 제도라 할 수 있음.
- 2012년 1/4분기 실적을 점검한 결과, 전체 286개 공공기관 중 183개 기관(64%)에서 16,900명(5.8%)이 유연근무제를 활용 중인 것으로 나타났음. 유형별로는 탄력근무제의 활용인원이 13,300명으로 가장 많고, 그 중에서도 시차출퇴근형(12,400명)이 가장 높은 활용도를 보이고 있음.

나. 국외 기업의 자녀양육 지원

- 출산 및 양육과 관련된 휴가제도는 출산전후 휴가와 육아휴직으로 구분되고, 국가에 따라서는 이를 통합하여 부모휴가(parental leave)로 제공하고 있음.
 - 출산전후 휴가의 경우, 대부분의 국가들이 법률로써 보장하고 있으며 제도의 내용은 대체로 유사하나 자격기준, 휴가기간과 급여의 소득보전수준, 육아휴직 연장가능 기간, 재원구조, 부성휴가 제도(paternity leave) 실시 여부 등 세부 내용은 국가별로 다르게 나타나고 있음.
- 외국의 직장보육서비스는 지역보육 중심의 정책이 주를 이루어 정부가 제공하는 공공보육 시스템 외에 기업내외의 환경변화에 적응하기 위한 일환으로 직장어린이집을 운영하고 있으며, 사업주의 자녀양육 지원은 다양한 형태로 이루어지고 있음.
 - 취업모 또는 취업에 준하는 활동을 하는 여성을 대상으로 보육료를 지원하거나 공립 보육시설의 이용권을 부여하는 스웨덴, 덴마크와 같은 보육 선진국의 경우, 보육 지원이 국가적인 수준에서 전적으로 이루어지고 있기 때문에 기업의 재정부담이나 공헌을 별도로 요구하지 않고 있음.
 - 노르웨이는 비슷한 복지유형을 보이는 스웨덴이나 덴마크와 달리 공공보육에 대한 투자가 뒤늦게 이루어졌고 이에 따라 민간부분에의 의존도가 상대적으로 높은 특성을 보임. 사업주들이 보육시설을 설치·운영하거나 기존 시설을 구입 또는 이들 시설에 대해 재원을 지원하는 방식을 취함.
- 1980년대 이후 선진국들은 여성의 사회진출 증대와 가족형태의 변화, 남녀근로자의 의식변화 등을 경험하면서 근로자의 가족에 대한 책임을 배려하는 차원에서 다양한 유연근무제를 운영하고 있었음.
 - 영국은 유연근무제의 제도적 발달과 법제화를 위한 구체적인 노력을 기울여왔으며 고용법(Employment Act)을 통과 시킨 후 자녀양육의 책임이 있는 사람이라면 누구나 총근무시간, 근무시간의 조정, 그리고 재택근무 등 유연근무를 신청할 수 있음.
 - 네덜란드는 2000년에는 근로시간조정법(Working Hours Adjustment Act)에 의해 근로시간을 단축 혹은 늘릴 수 있는 근로시간조정청구권, 단시간 근로자와 정규직 근로자간의 차별금지, 자녀양육을 위해 사용할 수 있는

다양한 형태의 휴가 등이 도입됨에 따라, 근로시간 및 근무형태의 다양화가 촉진되었음.

3. 기업의 자녀양육 지원 실태 및 요구

가. 근로자의 자녀양육 실태

- 대부분의 근로자들(72.9%)이 자녀를 양육하는데 어려움을 느끼고 있음.
- 자녀양육과 관련한 분담 정도를 질문한 결과, 양육과 관련된 주요결정은 주로 부부가 함께 담당하는(55.5%) 경우가 많았고 세부적인 양육활동의 경우는 본인이나 다른 배우자가 담당하는 비율이 높아지는 경향임.
 - 주중의 자녀양육에 참여하는 비율은 64.5% 정도이며 주말에는 72.6%로 나타남. 자녀양육 시간으로는 주중은 하루 평균 219분, 주말에는 437분 정도 할애하는 것으로 나타남.
- 자녀양육 참여를 활성화하기 위해서는 장시간 근로환경 개선(23.6%), 유연근무제(17.0%), 사회적 인식 전환(15.6%)로 나타남.
- 자녀양육 관련 정보는 주로 인터넷에서(45.9%) 얻고 있었으며, 직장에서 자녀양육을 위한 정보서비스를 제공하는 필요하다는 의견(95.0%)이 많았음.

나. 출산전후 휴가와 육아휴직

- 기업이 시행하고 있는 제도 중에서 출산전후 휴가제도가 가장 시행율이 높은(38.8%) 것으로 나타났으며, 다음으로 육아휴직제도(27.2%), 배우자 출산휴가제도(25.0%), 유산·사산 휴가제도(14.4%), 아버지 육아휴직제도(8.9%) 순이었음.
- 출산 및 육아 지원제도의 실제 사용가능성도 시행 정도와 비슷하였고, 실제 이용경험은 출산전후 휴가제도 34.5%, 유산·사산 휴가제도 14.3%, 배우자 출산휴가제도 50.0%, 육아휴직제도 24.3%, 아버지 육아휴직제도 16.2%로 나타남.
- 육아지원 제도 이용에 대한 기간은 출산전후 휴가제도는 78.2일, 유산·사산 휴가제도는 25.8%, 배우자 출산휴가제도는 3.4일, 육아휴직제도는 197.9일, 아버지 육아휴직제도는 31.9일 정도로 응답함.

- 육아지원 제도 이용 경험에 대한 만족도는 출산전후 휴가제도는 67.5%, 유사·사산 휴가제도는 38.9%, 배우자 출산휴가제도는 47.3%, 육아휴직 제도는 67.4%, 아버지 육아휴직제도는 70.0%, 육아기 근로기간 단축제도는 68.7%로 유사·사산 휴가제도와 배우자 출산휴가제도를 제외하고는 만족도가 높은 편이었음.

출산 및 육아지원제도 효과를 알아본 결과, 일과 가정 양립에 도움이 되는 지에 대해서 대부분 85.3~91.9%로 도움이 된다고 함. 한편, 후속자녀 출산의 영향에 대해서는 73.8~84.6%로 대부분 어느 정도 영향이 있다고 생각함.

다. 기업의 보육서비스

- 보육 지원 제도별로 기업의 제공 여부를 실무진을 대상으로 조사한 결과 보육수당을 지원하고 있는 경우가 13.8%로 가장 많았고 그 외 직장어린이집 설치 등의 제도는 5%내외로 적은 편이었음.
- 보육 지원 제도를 하나라도 시행하고 있는 기업의 실무진에게 제도 도입 및 시행에 가장 영향을 중 집단에 대해 조사한 결과 정부가 34.7%로 가장 높았고 그 다음이 회사 전체 구성원과 분위기가 26.0%로 높았음.
- 정부의 직장어린이집 설치 의무사업장 규정에 대하여 실무진들의 27.0%가 어느 정도 또는 반드시 개선이 필요하다고 생각하고 있었으며 현재 보육 지원 제도를 시행하고 있는 기업의 실무진은 개선이 필요하다고 생각하는 경우가 48.9%로 더 많았음.
 - 개선이 필요한 부분에 대하여 정부 지원 확대(19.4%)에 대한 요구가 가장 많았고, 그 다음으로 현실적인 대책 필요(15.8%), 전체 운영지원금 확대(14.8%), 공동 위탁 어린이집 증설(13.5%), 300인 이하 사업장 의무화 필요 등 인원규모 재산정 필요(11.3%) 순으로 많았음.
- 보육 지원 제도를 시행하고 있는 기업의 실무진을 대상으로 그 활용정도를 조사한 결과 직장어린이집 설치와 보육수당 지원의 경우 81%이상 활용하고 있는 정도가 가장 많아 다른 종류의 지원보다 더 활발히 활용되고 있는 것으로 나타났음.

- 기업의 보육 지원 제도별 지원액에 대한 실무진의 적절성과 근로자의 만족도를 조사한 결과 두 집단 모두 전반적으로 보통이라고 응답한 경우가 많았고 그 다음으로 부적절 또는 불만족이라고 응답한 경우가 많았음.
- 직장어린이집이 있는 직장을 다니는 근로자 중 56.1%가 직장 선택 시 직장어린이집이 있다는 사실이 장점으로 작용하였다고 응답하였음.
- 다니고 있는 직장에 직장어린이집이 설치되어 있으나 이용하지 않는 경우가 가장 큰 이유는 거리가 멀어서 등하원이 힘들어서(29.4%) 이었으며 그 다음으로 자리가 없어 대기자로 기다리느라(16.1%), 대신 돌봐줄 사람이 있어서(15.2%), 출근시간과 등원시간이 맞지 않아서(13.5%) 순으로 나타났음.
- 각 보육 지원 제도의 일·가정 양립에 대한 도움 정도를 조사한 결과 근로자는 전반적으로 조금 또는 매우 도움이 된다고 응답한 경우가 85.2~93.0%로 대부분이 도움이 된다고 응답하였음.
- 직장에서 제공받은 보육 지원이 후속 자녀 출산에 미치는 영향에 대해서 근로자들은 조금 또는 매우 영향이 있다고 응답한 경우가 75.6~84.8%로 대부분 영향이 있다고 생각하는 것으로 나타났음.
- 근로자들을 대상으로 기업의 보육 지원 제도 중에서 가장 적절한 보육 지원 제도에 대하여 조사한 결과 보육수당 지원이라고 응답한 경우가 45.7%로 가장 많았고 그 다음으로 직장어린이집 설치가 33.9%로 많았음. 실무진의 경우에는 보육수당을 가장 많이 응답하였고 그 다음으로 직장어린이집 설치, 인근 어린이집 위탁, 아동수당 지급 순으로 응답하였음.

라. 유연근무제

- 근로자 조사에서는 '보상휴가제'가 가장 많이 시행되고 있으나(10.5%), '단시간근로제(6.3%)', '출퇴근시차제(8.9%)', '탄력적 근로시간제도(6.5%)', '재량 근로시간제도(3.3%)', '재택·원격근무제(3.6%)로 시행 비율은 전반적으로 매우 낮은 수준인 것으로 나타남. 실무진 조사에서는 '탄력적 근로시간제도'가 가장 많이 도입되어 있고(20.7%), '출퇴근시차제(18.2%)', '단시간근로제(15.3%)'가 비교적 도입률이 높은 유연근무제 형태이며, '재택·원격 근무제'가 가장 도입이 저조한 것으로 나타남(6.0%).

- 유연근무제를 도입·시행할 때 가장 영향을 미친 집단은 '정부'이며(36.4%), 이밖에 '최고경영자'(23.8%), '회사 전체 구성원과 분위기'(19.8%)의 순으로 영향을 받았다고 응답됨.
- 유연근무제가 시행되고 있는 경우, 근로자 조사에서 '단시간근로제'는 60.8%, '출퇴근시차제'는 63.9%, '탄력적 근로시간제도'는 62.9%, '재량근로시간제도'는 86.4%, '재택·원격 근무제'는 66.3%, '보상휴가제도'는 71.6%가 이용한 경험이었음.
 - 유연근무제를 이용한 이유는 '보상휴가제도'를 제외한 모든 유연 근무제 형태에서 '자녀양육 문제'로 이용한다는 응답이 가장 많았음.
- 실무진 조사에서 각각의 유연근무제가 있는 경우 '출퇴근시차제'가 가장 잘 활용되고 있었음(40.4%). 반면, '재택·원격근무제'나 '재량근로시간제도'는 활용율이 낮은 제도로 나타남.
 - 유연근무제의 활용율이 낮은 가장 주된 이유는 '직무 및 업무 특성상 불필요함'이었음.
- 근로자는 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도로 '재택·원격 근무제(29.7%)', '탄력적 근로시간제(26.3%)', '출퇴근시차제(15.6%)' 순으로 응답함. 실무진은 '탄력적 근로시간제(29.3%)', '출퇴근시차제(28.6%)', '단시간 근로시간제(15.2%)'순으로 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도로 응답함.
- 근로자 조사 결과 근로자들이 근무하는 직장에서 현실적으로 시행 가능성이 가장 높은 제도는 '출퇴근시차제(31.3%)'이며, '탄력적 근로시간제(21.8%)', '보상휴가제도(19.2%)'가 비교적 시행가능성이 높았음. 반면 '재택·원격 근무제(9.9%)', '단시간근로제(9.6%)', '재량근로시간제(8.3%)'의 시행 가능성은 현실적으로 높지 않은 것으로 보고함.
- 유연근무제가 활성화되기 위해서 우선적으로 해결되어야 할 과제는 '경영진의 유연근무제 필요성 인식(24.6%)', '유연근무제 이용자에 대한 차별금지(17.0%)', '가족생활의 중요성에 대한 공감대 형성(17.0%)', '대체인력의 확보(15.1%)' 순으로 응답됨. 즉, 근로자들은 업무 특성보다도 직장 내 '가치관과 '문화'가 유연근무제의 활성화에 중요한 요건이라 생각하고 있음.

- 근로자는 '탄력적 근로시간제도'와 '재택·원격 근무제도'가 일·가정 양립에 가장 도움이 많이 되는 제도라 인식하였음. 실무진도 '탄력적 근로시간제도'가 일·가정 양립에 도움이 가장 많이 되는 제도라 생각하고 있다는 점에서 근로자의 인식과 공통되었으나, 직장 내 유연근무제가 일과 가정생활 양립에 도움이 되는 정도는 근로자의 결과보다는 상대적으로 낮게 평가되고 있었음.
- 유연근무제가 근로자의 후속출산에 도움이 되는 정도에 대해서 근로자는 '탄력적 근로시간제도'가 후속출산에 가장 도움이 된다고 평가하였으며, 실무진은 '출퇴근시차제'가 가장 도움이 되는 제도로 평가하였음.

4. 국내·외 기업의 자녀양육 지원 우수 사례

- 출산 및 양육과 관련된 휴가제도가 잘 갖춰진 국내 기업의 경우, 기간 및 지원방식에서 근로자의 편의를 우선시하고 있었고 기업의 보육서비스로 직장어린이집을 설치하여 잘 운영하고 있는 기업들은 사내 보육시설이 최고의 질을 유지할 수 있도록 많은 투자를 하고 있었으며, 유연근무제가 정착된 기업에서는 근로자의 직무 특성을 고려한 차별화된 제도들이 시행되고 있었음.
- 출산 및 양육과 관련된 휴가제도가 잘 갖춰진 국외 기업의 경우, 여성 근로자 뿐만 아니라 남성 근로자의 육아휴직 사용을 적극적으로 권장하고 있었으며 정부가 제공하는 공공보육 시스템 외에 기업내외의 환경변화에 적응하기 위한 일환으로 직장어린이집을 운영하고 있었음. 또한 근로자의 가족에 대한 책임을 배려하는 차원에서 다양한 유연근무제를 도입하여 운영하고 있었음.

5. 정책과제

- 자녀양육 지원을 위한 기본정책방향으로 적정근로시간 의무화, 의무휴가제도 도입, 자녀양육에 대한 양성평등 노력 제고, 자녀양육에 대한 다양한 정보 제공, 아동발달에 따른 부모의 자녀양육 선택권이 필요함.
- 출산과 육아휴직의 시행율을 높이기 위해서는 직장에서의 분위기 개선 및 소득대체 수준의 확대가 요구됨.

- 단기적으로는 현존하는 법정 제도를 잘 사용하도록 지도하면서 이 제도의 시행을 관리 감독하는 시스템의 강화와 비정규직 여성의 노동자의 육아휴직 확대가 요구됨.
 - 중장기적으로는 남성근로자의 휴가 지원 홍보와 지원 확대, 육아 휴직 급여의 인상과 사업주의 지원 확대가 요구됨.
- 보육서비스의 효과적인 지원을 위해서는 의무사업장 이행의 다양한 홍보와 기업의 규모와 업종에 맞는 보육서비스를 제공해야 함.
- 단기적으로 직장어린이집 설치 의무 규정은 영유아 자녀가 있는 근로자 수 및 사업장의 환경을 고려하여 직장어린이집의 설치가 가능한 경우로 한정하는 등의 개정과 중소기업체 근로자를 위해서는 공동으로 활용할 수 있는 어린이집을 설치·운영하는 대안을 모색이 필요함.
 - 중장기적으로는 비정규직, 특수 고용직 등의 고용형태 근로자에 대한 고용보험 가입을 확대하여 직장어린이집 확대를 위한 재원 확대와 기금 마련으로 직장어린이집 설치와 운영을 지원하도록 함.
- 유연근무제의 활성화를 위해서는 자녀를 둔 부모들이 다양한 형태의 근무제도를 선택하여 활용할 수 있도록 제도를 만들고 이를 허용하는 사회적 분위기가 조성되어야 함.
- 여성 취업률과 출산력 제고를 향한 다양하고도 탄력적인 양육지원 정책이 필요함.
- 기업주를 지원하여 부담을 완화하고 근로자 휴가 급여 수준을 높여서 제도사용의 장애 요인을 줄여야 할 것임.
 - 자녀양육 지원 제도의 방향성은 모성보호에서 나아가 양성평등의 제도로 나아가야 함.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

여성의 교육 수준 증가와 고용률의 증가로 인한 결혼 인구의 감소, 이혼률의 증가, 평균 수명의 연장과 낮은 출산율로 인한 사회적 현상이 지속되고 있다. 제 1차 저출산 고령화 기본계획은 이러한 사회적 현상에 대응하여 저출산 극복을 위한 제도적 기반을 마련하고 국가적 지원을 확대하는 역할을 했으나, 양육에 있어 남성의 적극적 역할을 이끌어내지 못하였고 범국민적 참여와 의식 확대에는 기여하지 못한 것으로 평가받고 있다.

저출산 고령화 사회 제 2차 기본 계획에서는 일·가정 양립 지원을 강화하여 출산장려와 맞벌이 부부에 대한 보육지원을 확대를 근간으로 하고 있다. 현재 한국의 출산율은 1.23(통계청, 2012)으로 OECD 국가 중 제일 낮으며, 여성의 고용률도 49.4%(통계청, 2012)로 매우 낮은 편으로 출산율도 높여야 하고 여성의 노동시장 참여율도 높여야 하는 이중고를 안고 있다. 특히, 여성의 교육 수준이 남성을 능가하고 노동력 감소가 예상되는 상황에서 인적자본에 대한 투자를 더 효율적으로 활용할 필요가 있고 더 많은 여성들이 일할 수 있도록 일과 가정의 균형을 가질 수 있도록 다양한 지원을 확대할 필요가 있다.

최근 저출산·고령화 사회에 대한 인식조사(2011)에 따르면, 직장에서 자녀출산 및 양육을 배려하는 분위기 조성에 대해 '조성되어 있지 않다'는 응답이 64.0%, '조성되어 있다'는 응답에 비해 24.5%에 불과하였다. 또한 일·가정 양립을 위해 가장 먼저 정착해야 하는 부분으로 '직장 내 보육시설 등 보육지원 서비스 제공'이라는 응답은 39.6%로 가장 높고, 그 뒤를 이어 '일·가정 양립을 위한 지원제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 분위기(22.1%)', '탄력근무제 등과 같은 근로시간제 적용(20.2%)', '출산휴가 및 육아휴직 활용 지원(17.3%)'으로 나타났다. 이것은 아직도 우리 사회에서의 일·가정 양립에 대한 인식이 높지 않으며 모든 기업이 양육지원에 대해 적극적이지는 않다는 것을 추측하게 한다.

또한, 일과 가정의 균형을 유지하기 위해서는 남성의 적극적인 역할이 매우 중요한데, 장시간 근로, 회식 문화, 적은 휴가 등의 우리나라의 직장문화는 부모

들이 일과 가족생활을 병행하기 어렵게 하는 요소들이 많고 자녀양육은 여성의 책임으로 보는 사회의 일반적 분위기는 남성들의 자발적인 양육 참여를 주저하게 하고 어렵게 하는 요인이다. 그러므로 가정생활과 직장생활을 병행할 수 있도록 사회 분위기를 변화시키기 위해서는 기업들의 인식 개선과 자녀양육에 대한 실질적 지원이 요구된다.

기업의 자녀양육 지원 제도는 2000년 이후로 법 개정과 시행령을 통해 발전해 오고 있지만, 이러한 제도들은 공공기관이나 대기업을 중심으로 시행되어 왔다. 이러한 제도 중 출산전후 휴가와 육아 휴직 제도의 활용은 비교적 시행율과 이용율이 높은 편이나 아직도 중소기업이나 고용보험에 가입되어 있지 않은 기간제 근로자들에게는 수혜의 사각지대가 존재하고 있다. 또한 육아휴직제도 같은 경우는 외국의 시행패턴과 비교할 때, 임금 보전, 시행 일수와 남성 이용율이 낮은 편이다. 기업의 대표적인 보육 서비스인 직장 보육 지원도 전체 직장보육 설치 의무 사업장(824개소) 중 설치 의무 이행률은 68.1%, 그 중 어린이집 설치는 37.4%, 나머지는 보육 수당과 위탁에 의존하고 있으며, 이용 아동 수는 전체 아동의 1.7%에 불과하다(서문화·이윤진·유해미·송신영, 2011). 한편, 탄력근무 및 육아기 근로시간 단축제 등과 같은 제도의 활용 비율은 낮은 편이다.

최근에는 직장보육의 활성화, 가족친화기업 인증을 권장하고 장시간 근로환경을 개선하여 근로자의 생산성을 향상시키는 가족친화경영의 기반을 구축하려는 노력을 하고 있다. 이러한 가족친화기업들도 대기업과 공공기관을 중심으로 홍보와 참여를 독려하는 상황에 있고, 지원을 절실히 필요로 하는 보다 규모가 작은 기업이나 중소기업에까지 가족친화경영을 확대하기 위해서는 더 적극적인 홍보로 사회분위기 조성을 통한 인식변화에 기여할 필요가 있다. 그럼으로써 기업에서의 자녀양육 지원제도들의 시행과 참여율을 높이고 노동문화의 개선을 통해 남녀 모두 육아에 참여할 수 있도록 기업이 도와주어야 할 것이다.

이에 본 연구는 기업에서 실시되고 있는 자녀양육 지원 제도에 관한 실태와 운영 현황을 파악하여 향후 정책 개선방안을 제안하고자 한다. 따라서 기업의 근로자와 기업의 실무진을 대상으로 설문조사와 제도 시행 기업의 우수사례 조사도 병행하고자 한다. 이러한 실증적인 사례조사와 설문조사 자료에 기초하여 보다 현실적인 기업의 자녀양육 지원 정책을 제안하여 나아가 취업부부에게 일과 가정 양립을 가능하게 하고 기업의 가족친화적인 사회문화 조성에 기여함으로써 궁극적으로 출산율을 높이고자 한다.

2. 연구내용

기업의 자녀양육 지원의 실태를 파악하여 정책과제를 도출하기 위한 본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 기업의 자녀양육 지원과 관련된 국내·외 선행연구를 고찰한다.

둘째, 기업의 자녀양육 지원 제도, 근거 법령과 현황을 파악한다.

셋째, 기업의 자녀양육 지원 실태를 파악하고자 한다. 현재 기업에서 실시되고 있는 자녀양육지원제도의 실태조사를 근로자와 실무진 조사를 병행할 것이다. 이러한 조사 결과의 분석을 통해 기업의 자녀양육 지원의 현실적인 방안을 탐색하고자 한다.

넷째, 기업의 자녀양육지원의 국내·외 우수 사례를 분석하고자 한다. OECD 국가를 중심으로 외국 기업의 사례를 수집하고 국내 기업의 자녀양육 지원의 사례 분석을 통해 기업의 자녀양육 지원과 운영에 관한 시사점을 찾고자 한다.

다섯째, 기업의 자녀양육 지원 실태에 관한 문헌 연구, 사례조사, 실태조사 결과를 바탕으로 현실적이고 미래지향적인 정책 과제를 제안하고자 한다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

연구의 배경에 필요한 기업의 자녀양육 지원에 대한 전반적인 기초자료 수집과 기존 연구 검토를 위해 문헌 연구를 실시하였다. 국내·외 문헌연구를 통해 기업의 양육지원 제도와 서비스 관련 연구, 관련 법규와 통계자료 등을 알아보았다. 또한 OECD 가족 데이터베이스(family database) 등 자녀양육 지원 관련 자료를 수집 분석하여 정책 및 연구 동향을 파악하고 시사점을 도출하고자 하였다.

나. 설문조사

1) 근로자 조사

기업의 자녀양육 지원 제도에 관한 실태 파악을 위하여 영유아 자녀를 가진 20~40대 초반 기업의 남녀 근로자들 1,000명을 대상으로 기업의 자녀양육 지원에 대한 실태 및 만족도 조사를 실시하였다. 자녀양육 실태, 직장 내 출산전후 휴가와 육아휴직제도 운영 실태, 직장보육 서비스, 유연근무제 등의 현재 시행되고 있는 제도 전반에 대한 내용으로 구성된 설문조사를 실시하였다. 특히, 대기업보다는 중소기업의 근로자들에 대한 의견을 수렴하고자 2009년 전국사업체조사(2010.10 발간)에 기초하여 모집단을 구성하여 업종별, 규모별 구성비에 맞추어 할당 추출하여 조사를 진행하였다. 근로자 조사를 위해 할당 추출한 표집은 다음과 같다.

〈표 1-3-1〉 근로자 조사 표집 내용

단위: 명

	제조업	건설업	개인 서비스업	유통 서비스업	사업 서비스업	사회 서비스업	계
300인 이상	38	7	3	16	33	41	137
100~299인	29	9	5	27	21	19	109
100인 미만	130	45	165	197	98	118	754
계	197	61	173	240	152	178	1,000

〈표 1-3-2〉 조사 내용

구분	내용
일반적 배경	-성, 연령, 학력 -자녀수, 자녀연령 -가족유형, 가구소득 -직종, 직장 규모, 고용상태, 근무경력 -근무시간, 퇴근유형, 주말근무형태
남녀 역할 분담	-부부간 자녀양육 참여 비율(주중, 주말) -자녀양육 할애시간(주중, 주말) -자녀양육 참여시간의 적절성 정도 -자녀양육이 적절하지 못할 경우 이유 -직장일 때문에 자녀양육 참여가 어려울 경우 필요한 근무 조건
출산전후	-출산전후 휴가의 인지, 필요성, 이용여부, 이용(미이용) 사유, -출산전후 휴가의 일·가정 양립 정책과 후속출산의 영향 -배우자 출산휴가(남성)의 인지, 필요성, 이용여부, 이용(미이용) 사유, 정책 실효성, 요구 사항

(표 1-3-2 계속)

구분	내용
육아휴직	-육아휴직의 인지, 필요성, 이용여부, 이용(미이용) 사유 -육아휴직의 일·가정 양립 정책과 후속출산의 영향 -아버지의 육아 휴직의 인지, 필요성, 이용여부, 이용(미이용) 사유 -육아기 근로시간 단축제 인지, 필요성, 이용여부, 이용(미이용) 사유
보육서비스	-직장어린이집 이용실태, 만족도, 애로사항, 이용하지 않는 이유 -직장에서 제공하는 보육지원 내용, 수혜 경험 -보육지원이 일·가정 양립과 양육에 도움이 되는 정도 -도움이 되는(필요한) 보육지원 방식
유연근로제	-사내유연근로제도 도입여부, 이용 정도, 이용 이유 -취학 전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도 및 이유 -향후 도입을 원하는 유연근로제도 -유연근로제 도입 및 활성화 조건
그 외 서비스	-정보서비스 인지, 정보서비스 필요성, 정보서비스 이용 여부 -자녀양육지원 서비스의 활성화 요인

근로자 조사는 전문업체가 담당하여 온라인으로 진행되었으며 조사기간은 2012. 9. 3 ~ 9. 17 이었다. 조사결과 나타난 응답자 특성은 다음과 같다.

〈표 1-3-3〉 응답 근로자 특성

		단위: 명, %	
구분	구분	빈도	비율
성별	남성	530	53.0
	여성	470	47.0
연령	20대	79	7.9
	30대 초반	339	33.9
	30대 후반	378	37.8
	40대 초반	204	20.4
자녀수	1명	458	45.8
	2명	462	46.2
	3명 이상	79	7.9
교육	고졸 이하	168	16.8
	전문대졸	221	22.1
	대졸이상	610	61.0
맞벌이 여부	맞벌이	628	62.8
	외벌이	372	37.2
가구소득	300만원 미만	280	28.0
	300-400 만원	250	25.0
	400-500 만원	215	21.5
	500만원 이상	255	25.5

(표 1-3-3 계속)

구분	구분	빈도	비율
업종	제조업	197	19.7
	건설업	61	6.1
	개인서비스	173	17.3
	유통서비스	240	24.0
	사업서비스	151	15.1
	사회서비스	178	17.8
업종규모	100인 미만	754	75.4
	100-300인	109	10.9
	300인 이상	136	13.6
고용형태	정규직	750	75.0
	계약직/기타	250	25.0
계		1,000	100.0

2) 실무진 조사

기업의 자녀양육 지원 제도에 관한 실태 파악을 위하여 기업의 인사담당자나 복지지원과 실무진들 800명을 대상으로 기업의 자녀양육 지원에 대한 실태 및 만족도 조사를 실시하였다. 직장 내 출산전후 휴가와 육아휴직제도 운영 실태, 직장보육 서비스, 유연근무제 등의 실태 등 현재 시행되고 있는 제도와 애로사항에 대한 내용으로 구성된 설문조사를 실시하였다. 근로자 조사와 마찬가지로 대기업보다는 중소기업의 근로자 지원 실태에 대한 의견을 수렴하고자 2009년 전국사업체조사(2010.10 발간)에 기초하여 모집단을 구성하여 업종별, 규모별 구성비에 맞추어 할당 추출하여 조사를 진행하였고 이에 의무사업장과 임의사업장의 비율도 20%씩 할당을 하여 제시하였다. 실무진조사를 위해 할당 추출한 표집은 다음과 같다.

〈표 1-3-4〉 실무진 조사 표집 내용

단위: 명

구분	제조업	건설업	개인 서비스업	유통 서비스업	사업 서비스업	사회 서비스업	계
300인 이상	22	18	10	19	25	26	120
100~299인	43	29	19	38	36	38	203
100인 미만	99	73	73	79	76	91	477
계	164	120	88	136	137	155	800

〈표 1-3-5〉 응답 실무진 특성

		단위: 명, %	
구분	빈도	비율	
계	800	100.0	
산업분류	제조	164	20.5
	건설	120	15.0
	개인서비스	88	11.0
	유통서비스	136	17.0
	사업서비스	137	17.1
	사회서비스	155	19.4
상시 근로자수	100인 미만	477	59.6
	300인 미만	203	25.4
	300인 이상	120	15.0
여성 근로자수	30인 미만	488	61.1
	100인 미만	188	23.5
	100인 이상	123	15.4
근로특성	낮 근무, 정시 퇴근	570	71.2
	야간 근무가 잦음	41	5.1
	근무시간 불규칙	190	23.7
평균 연령	20대 이하	34	4.2
	30대	335	41.8
	40대	342	42.8
	50대 이상	79	9.9
	모름/무응답	11	1.3
영유아를 가진 근로자 수	30인 미만	580	72.4
	100인 미만	128	16.0
	100인 이상	50	6.2
	모름/무응답	42	5.3

다. 사례조사

기업의 자녀양육 지원 제도의 시행을 잘 하고 있는 우수 기업을 중심으로 사례조사를 하고자 한다. 자녀양육 지원의 구체적인 현장을 방문하여, 지원 내용과 운영 내용에 대한 실제적인 사례를 수집하고자 한다. 기업 실무진의 협조를 통해 자녀양육 지원 제도의 시행, 애로사항과 요구사항을 점검해보고자 한다. 사례조사를 통해 기업의 자녀양육 지원에 관한 현실적이고 직접적인 욕구들을 파악하여 정책입안에 기여할 수 있는 시사점을 찾고자 한다.

〈표 1-3-6〉 사례조사 내용

영역	내용
사업장 특성	-사업장 유형, 규모, 소재지 -이용직원 및 직원자녀 비율 -이용아동(원아 수: 정원, 현원, 대기 수), 연령별 아동 수
제도	-제도의 유형 -제도유무와 활용 정도 -비용 및 재정 지원 내용 -지원 내용과 애로사항
제안·효과	-수요와 공급 -규정 관련 제안 -지원 관련 제안 -제도 시행의 효과

라. 자문회의 및 간담회

기업의 자녀양육 지원 관련 실무자, 보육 서비스 제공자, 관련 연구 교수와 직장보육 관련 전문가 등으로 구성된 자문회의를 개최하여 연구 방향 및 방법, 정책 제언 등에 관한 의견을 수렴하고자 하였다. 또한 기업의 근로자와 직장 보육 관련 전문가 등을 대상으로 간담회를 개최하여 조사 내용의 신뢰도를 높이고자 하였다.

〈표 1-3-7〉 자문회의 실시 현황

회기	대상	시기	논의내용
1	학계전문가	4.6	연구의 방향과 방법 논의
2	보육 전문가	4.27	직장보육 위탁경영 실태 파악
3	고용노동부 직장보육 담당자	5.8	기업의 직장보육 지원 관련 제도 논의
4	보육전문가	5.9	직장보육 운영 현황 논의
5	보건복지부 직장보육 담당자	5.17	기업의 직장보육 서비스에 관한 제안 논의
6	근로복지공단 직장보육 담당자	6.13	직장보육 사례조사 협조 논의

4. 선행연구

가. 출산 및 양육 관련 휴가제도

출산 및 양육과 관련된 휴가제도인 출산전후 휴가와 육아휴직제도는 일·가정 양립을 지원하는 대표적인 제도이다. Grover와 Crooker(1995)는 745명의 근로자를 대상으로 하여 재고용을 전제로 하는 출산전후 휴가와 부성휴가 등의 자녀 양육 지원제도에 대한 영향에 대해 살펴보았는데, 기업의 지원제도를 이용하였던 근로자는 비이용자에 비해 조직에 대한 애착과 헌신이 더 높았으며 더 낮은 이직의도를 보였다. 또한 기업의 자녀양육 지원제도는 근로자의 일·가정 양립뿐만 아니라 기업의 생산성 향상 및 기업 이미지 제고에도 효과가 있었다. Allen(2001)은 다양한 직업군과 조직에 속한 522명의 근로자를 대상으로 출산과 양육에 관한 휴가 등이 포함된 기업의 지원제도를 조사했는데 가족친화적 근로환경이 근로자의 일·가족 갈등을 감소시키고, 조직에 대한 헌신과 직무만족도를 증진시키며, 이직률을 낮춘다고 밝히면서 근로자의 일·가족 갈등을 줄이고, 이직률 감소 및 조직에 대한 몰입을 증진시키기 위해서는 제도의 시행만으로는 불충분하며, 이러한 제도를 근로자가 자유롭게 활용할 수 있는 가족친화적 기업문화와 근로환경을 조성하는 것이 중요하다고 하였다. Thompson과 Prottas(2006)의 근로자 3,504명을 대상으로 한 연구에서도 기업의 가족친화적 근로환경이 근로자의 스트레스, 일·가족 갈등 및 퇴직의도를 감소시키는 반면에 일·가족-생활 만족도의 긍정적 전이와 관련이 있다고 보고하였다.

우리나라의 경우, 출산전후 휴가제도, 육아휴직, 근로시간 단축제도 등 일·가정 양립을 지원하는 제도가 마련되어 있음에도 불구하고 상징적 의미 외에 내용상 내실화가 되어 있지 못하여 실질적인 기능을 가지지 못하고 있다. 기업의 자녀양육 지원 제도 12가지의 실시 현황에 대해 알아본 결과에 의하면, 출산휴가제, 육아휴직, 아버지 출산휴가, 유산산 휴가 등만이 10% 이상 실시한 것으로 나타났고, 아버지의 육아휴직이나 가족간호 휴가, 출퇴근 시차제와 육아기 근로시간 단축은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다(서문희 외, 2011).

김영옥과 전기택(2007)은 2001년 이후 출산한 여성의 출산전후 휴가 평균 사용기간을 분석하였는데, 정규직의 경우 70.9일, 비정규직의 경우 77.6일을 출산전후 휴가로 사용하였으며, 법정 의무 기간인 90일보다 적게 휴가를 사용한 이유

에 대하여 정규직과 비정규직 근로자 모두 '불이익 등 회사 분위기 때문에'라고 응답한 비율이 가장 높았다. 송명희(2006)의 연구에서도 출산후 복직한 여성근로자 244명과 출산으로 퇴직한 여성 324명을 대상으로 출산전후 휴가 미활용 실태를 조사한 결과, 출산후 복직한 근로자의 58.2%만이 법으로 규정하고 있는 90일을 모두 사용한 것으로 조사되었으며, 출산전후 휴가를 모두 사용하지 않은 이유로는 동료에 대한 부담(29.4%), 복직에 대한 불안(23.5%) 등이 높은 응답을 보였다. 이규용 외(2004)의 연구에서는 출산전후 휴가 후 육아휴직을 신청하지 않은 여성근로자 440명을 대상으로 육아휴직을 활용하지 않은 이유를 질문하였는데, '아이를 돌볼 사람이 있기 때문'이라는 응답 다음으로 '직장 복귀가 어려울 것 같아서'와 '경제적인 이유 때문'이 높게 나타났다. 특히, 육아휴직 신청을 검토하였으나 신청하지 않은 집단의 경우 육아휴직 의사가 전혀 없었던 집단과 달리 '직장복귀가 어려울 것 같아서'가 가장 높았고, '승진 등에서 불이익이 있을까 봐'도 높은 점수를 보였다. 육아휴직 사용의 남녀비율에 있어서 정형욱(2011)은 2010년 육아휴직 급여를 신청한 전체 41,733명 중에서 여성은 40,914명으로 98.1%를 차지하는 반면 남성은 819명으로 1.9%에 불과하며, 남성 육아휴직자의 경우 2002년 78명에서 매년 조금씩 증가하는 추세이나 그 절대적인 수가 적어 사실상 제도의 실효성을 논하기 어렵다고 보고하였다.

이처럼 우리나라 기업에서는 아직까지 출산 및 양육과 관련된 휴가제도 사용의 용이성에 있어서 기업문화가 정착되어 있지 않은 실정이다. 따라서 가족친화적 기업문화 조성을 위한 정부의 지원금 및 다양한 인센티브 제공 등 제도의 시행과 관리·감독에 있어 정부 역할의 중요성이 커지고 있다(김지현, 2005; 서동희, 2008; 장혜경 외, 2007). 육아휴직제도와 관련해서는 급여제도의 개선안이 제시되고 있는데 그중 하나는 이미 시행 중인 정률제로의 개편이며, 조기복귀 및 복귀 후 계속 취업자에 대한 인센티브 부여, 휴직기간 내 사회보험료 및 퇴직금 적립액에 대한 사회적 부담 확대, 육아휴직급여의 출산 자녀수별 차등 지급, 대체인력 풀 관리 강화를 통한 출산전후 휴가 및 육아휴직을 보장할 수 있는 여건을 강화하는 방안과 출산 직후 1년 내에 적용되는 제도와 출산 1년 이후에 주로 적용되는 보육제도 개선안 등이 있다(김혜원·김경희·김향아·유계숙, 2007). 또한 최근 여성노동계에서는 현행 육아휴직제도는 남성의 사용이 증가하기 어려운 구조이므로 육아휴직제도 이 외에 의무적으로 사용할 수 있는 '아버지 육아휴가제'를 도입하자고 주장하고 있다. 즉, 자녀가 만 1세가 되는 날까지 사업

주는 남성근로자에게 30일 이상의 육아휴직을 의무적으로 부여하고, 고용보험에서 일정금액의 급여를 지원하도록 하자는 것이다(정형욱, 2011).

나. 기업의 보육서비스

기업의 보육서비스에 관한 연구들은 직장보육의 운영과 실태, 직장보육의 기능과 효과, 직장보육 서비스 요구와 만족도 등으로 비교적 많이 연구되어 왔다. 먼저, 직장보육의 운영과 실태에 관한 연구들을 살펴보면, 직장보육은 전체 보육에서 차지하는 비중은 적으나 일·가정 양립 지원 방안의 하나로 중요한 의미를 가지므로 지속적인 확충을 위한 제도적, 재정적 지원이 필요하다는 것을 강조하였다(서문희·김은설·장혜경·박수연, 2008). 650개 사업체를 대상으로 사업체 내의 보육비용 지원 및 직장 보육시설에 대한 설문조사 결과, 보육비용 지원은 10.2%, 산모 휴게실 및 수유 편의시설 5.1%, 직장어린이집은 3.7% 정도 있는 것으로 나타났다. 또한 실제 혜택에 대해서는 보육비 지원은 8.4%만이 혜택을 보았다고 하였고, 직장어린이집과 산모 휴게실 및 수유 편의시설에 대해서는 각각 2.7%, 1.4%의 낮은 비율로 응답하였다(서문희 외, 2011). 이러한 낮은 직장 보육 서비스의 설치 부진 사유들을 살펴보면, 사업주의 입장에서는 비용 부담 또는 예산 부족과 정부의 지원 부족, 이용자의 입장에서는 정부의 지원 부족과 사업주의 인식 부족 등을 지적하였다(김유경, 2004; 김지현, 2005). 부모와 교사 인식한 직장보육시설의 질적 수준을 조사한 연구에 따르면, 교사들은 직장보육시설이 비직장 보육시설 보다 질적으로 높다고 인식하고 있었으나, 부모의 경우는 차이를 인식하지 못하는 경우도 있는 것으로 나타났다(박찬옥·조현정, 2006).

한편, 직장보육 서비스에 대한 요구와 만족도를 살펴보면, 전반적으로 요구도와 만족도는 높은 것으로 나타났다(김선애·한유진, 2005; 김유경, 2004; 서문희 외, 2008; 황혜신, 2007). 직장보육시설 이용자 부모를 대상으로 한 욕구 조사 결과, 과반수 정도가 직장보육 지원이 양육부담 완화에 도움을 주었다고 응답하였으며, 만족하는 것으로 나타났다(김유경, 2004). 다른 연구는 보육료, 교사의 질, 프로그램, 이용시간, 등하원 방법과 시설설비 및 환경의 6개의 항목으로 조사한 결과, 전반적으로 만족도는 높은 것으로 나타났으며, 교사의 질에 대한 만족도가 가장 높았고(김효민·박정운·김양희, 2006), 시설설비와 환경에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다(서문희 외, 2008). 직장 보육에 대한 차별이 부모의 태도에 대한 연구에서는 부모의 소득 및 직업에 따라 직장보육에 대한 태도가 다르

게 나타나는데(곽인숙·홍성희, 2000; 김선애·한유진, 2005; 황혜신, 2007), 남정보다는 여성이, 학력이 높은 근로자보다는 낮은 근로자가 더 긍정적인 태도를 보인다고 하였다(김선애·한유진, 2005). 흥미로운 점은 남성이 더 많은 응답을 한 취업남녀의 경우를 대상으로 한 경우는 직장보육과 육아수당 중 선택을 선호하는 경우가 많았고, 직장탁아를 선호하는 정도도 낮게 나타났다. 또한 필요정도 높게 나타나지 않았으며 직장이나 직장 근처보다 거주지 가까이를 원하는 경우도 있었다. 남성일 경우에는 직장보육 시설의 운영비를 회사가 더 많이 부담하기를 원했는데, 특히 연령이 많고 가계 소득이 적을수록 회사가 부담해 주기를 선호하는 경향이 있었다(곽인숙·홍성희, 2000).

직장보육의 기능과 효과에 관한 연구는 근로자의 복지수준을 향상시킴으로써 궁극적으로 기업의 경제적인 이익을 가져온다고 주장한다(전길양·최인숙·김미경, 2006). 근로자가 직장보육 서비스에 만족할수록 직무몰입도와 직무만족도가 향상되었다. 이와 같은 결과는 외국의 연구와도 유사한 결과로서, 직장보육은 취업자의 일과 가족을 연결, 통합함으로써 근로자의 만족감, 자기발전, 사업체 기여 등을 가능하게 하고 경영주 측면에서는 근로자의 비생산적 근무태도로 인한 사업체의 생산성 저하 문제를 극복할 수 있도록 하는 효과가 있었다(Elmuti & Payne, 1991; Kossek & Nichol, 1992; Morrissey & Warner, 2011). 또한 Schandl(1992)은 직장보육시설을 운영하는 15개사의 사업주와 그 직장보육시설을 이용하는 근로자 205명을 대상으로 조사한 연구에서 직장보육시설이 근로자의 결근율 및 재직의도에 영향을 미친다고 보고하였다. Baughman, DiNardi와 Holtz-Eakin(2003)의 사무직 근로자 120명을 대상으로 조사한 연구에서도 기업의 보육서비스 지원은 근로자의 이직률 감소와 관련이 있었다.

다. 유연근무제

최근에는 근무유연제에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있는데, 우리나라의 노동현장에서는 유연근무제에 대한 인식 및 도입이 매우 낮은 실정이며, 유연근무제가 확산이 된다면 정규직 여성의 일과 가정 양립을 지원하며 동시에 신규 고용에서의 여성 비정규직 확대를 촉진할 가능성이 있다. 한편, 재택근무제와 원격근무제는 기업의 도입 비중이 매우 낮은 유형으로 나타났으며, 단시간 근로제는 업무량 변동에 따른 효율적인 인력운용과 인건비 절감 등의 목적으로 활용되는 것으로 나타났다(양인숙·문미경, 2011).

기업의 근무유연제 시행 실태를 조사한 결과에 의하면, 우리나라 상시근로자 10인 이상 사업체 중에서 유연근무제, 즉 단시간 근로제, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택근무 혹은 원격근무제, 재량근로시간제, 그리고 보상휴가제 중 1개 이상 도입한 사업체는 30.3%로 나타났다. 또한 1개 이상의 제도를 도입한 사업체 중에서 두 개 이상의 유연근무제를 활용하는 경우가 많았다(김태홍·홍승아·주재선·이강성·이상은·조준모, 2010).

한편 일·가정 양립을 위하여 기업의 단시간 근로의 활성화와 시간제 육아휴직 등 다양한 근로 제도의 정착이 필요하며, 상용근로자의 단시간 근로 전환 청구권 도입과 탄력적 근로시간제, 출퇴근 시간 조정 등 취학 전 자녀 양육 지원을 위한 기업의 노력이 요구되는 바이다. 이는 근로자를 대상으로 한 심층면접을 통해서도 드러났는데, 근로자들은 고용이 보장되는 단축근무를 원하며, 단시간 근로가 바람직하게 운영될 때 일·가정 양립의 직장환경 조성에 기여할 수 있을 것이라고 보았다(장혜경·최숙희·김영란·이은진, 2007). 실제로 Hill, Hawkins, Ferris와 Weitzman(2001)의 연구에 의하면, 유연근무제를 이용하는 근로자가 비이용자에 비해 일·가족 갈등을 덜 경험하였고, 일과 가족에 대한 책임을 더 효과적으로 다루었으며, 자녀의 교육과 양육에 더 많이 참여하는 것으로 나타났다. 다른 실증적인 연구들에서도 유연근무제는 근로자의 스트레스를 경감시킬 뿐만 아니라 직장 내 생산성을 향상시키며, 근로자의 직무만족도와 고용주에 대한 충성심을 증가시켰고(Eaton, 2003; Richman, Civian, Shannon, Hill, & Brennan, 2008), 더 나아가 인재를 유치하고 직원들의 결근으로 인한 손실을 막는 데도 효과적이었다(Bond, Galinsky, & Hill, 2004).

II. 기업의 자녀양육 지원 제도

기업의 자녀양육 지원 관련 제도는 근로자들이 부모로서 역할과 직장에서의 역할을 조정할 수 있도록 해주고, 아이를 보살피는데 필요한 비용을 경감시켜 준다. 일반적으로 출산전후 휴가를 비롯한 부모 휴가는 유아의 건강을 증진시키고 장기고용과 급여 전망을 증진시킴으로써 가족의 경제적 여건을 개선시키는 효과가 있다. 또한 근로자의 직무 성과, 직무만족, 조직몰입을 증진시켜 이직률이 감소되기 때문에 기업은 신규인력 채용과 훈련에 드는 비용을 절감하고 생산성 증진의 효과를 볼 수 있다. 이러한 기업의 자녀양육 지원제도에는 출산전후 휴가, 육아휴직, 보육서비스, 유연근무제 등이 포함된다.

1. 국내 기업의 자녀양육 지원

가. 휴가휴직제도

1) 출산전후 휴가

가) 개념 및 의의

임신 중의 여성에 대해서는 출산전후를 통하여 계속하여 90일의 보호 휴가를 주되, 반드시 산후에 45일 이상이 확보되도록 해야 한다(근로기준법 제 74조). 출산한 여성 근로자의 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴식을 보장받도록 하는 제도이다. 우선지원 대상기업의 경우 90일의 급여가 고용보험에서 지급되고, 대규모 기업의 경우 최초 60일은 사업주가 그 이후 30일은 고용보험에서 지급하도록 되어 있다.¹⁾ 다만, 고용보험에서 출산전후 휴가 급여를 받은 경우 그 금액의 한도 내에서 지급 의무가 면제된다. 또한 출산전후 휴가를 종료한 여성 근로자는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로

1) 우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제 15조): 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 사업장 또는 중소기업 제 2조 제 1항 및 제 3항의 기준에 해당하는 기업

의 복귀가 보장된다.

〈표 II-1-1〉 출산전후 휴가 급여

구분	지급기간	지원액
우선지원대상기업	90일	최대 405만원
대규모 기업	30일	최대 135만원

최근에는 아내가 출산한 경우, 배우자인 남편도 휴가를 청구할 수 있는 제도로서 배우자 출산제도(paternity leave)가 있는데, 배우자 출산 휴가 또는 부성휴가(paternal leave)라고도 한다. 부친이 자녀양육이나 가사노동에 참여할 수 있는 시간을 제공해 주는 제도를 말하며, 아내의 출산현장에 남편이 참석해야 하는 국가에서 시작되었다. 특별한 상황에 대비하여 장기간의 부성휴가를 보장하기 위한 입법화가 추진되기도 하였는데, 특별한 상황이란 모친의 사망, 모친이 출산휴가권을 포기하는 경우, 모친이 육체적, 정신적 장애일 때를 포함한 자녀양육을 아버지 단독으로 책임져야 하는 상황을 말한다.

우리나라도 배우자 출산제도가 있어 배우자가 출산한 후 30일 이내에 청구해야 하며 30일이 지나면 청구할 수 없다. 최근 관련 법규정이 개정됨에 따라 종전의 3일 무급휴가였던 것이 5일(유급 3일+무급 2일)로 변경되었다²⁾. 다만, 사업자의 단체 협약, 취업 규칙, 근로계약 등 당사자 간 약정한 규정이 있다면 그 규정을 따라야 한다.

한편, 임신 또는 출산전후 휴가 중에 계약이 만료된 여성 근로자를 재고용하도록 사업주를 지원하는 출산 후 계속 고용지원금이 있다. 이는 사업주가 임신 중 또는 출산전후 휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내 재고용한 경우 지원금을 지급하여 임신 출산한 비정규직을 여성근로자의 고용안정에 기여하는 제도이다.

사업의 규모와 업종과는 상관없이 고용보험에 가입한 사업주에게 지급되며 지원수준은 1년 이상의 기간을 정하여 고용계약을 체결한 사업주에게 240만원(6개월간 여성 근로자 1인당 월 40만원씩) 지급하며, 기간의 정함이 없는 고용계약을 체결한 사업주에게는 540만원(첫 6개월간 여성 근로자 1인당 월 60만원씩) 지급하도록 하고 있다.

신청기간은 사업주는 여성 근로자를 계속 고용한 날이 속하는 분기의 다음

2) 시행시기는 300인 이상 사업장은 2012년 8월 2일부터, 300인 미만 사업장은 2013년 3월 2일부터임.

분기부터 분기단위로 신청하거나 일괄하여 사업장 관할 고용센터에 신청하면 된다.

나) 출산전후 휴가 관련 법률

출산전후 휴가 제도와 출산전후 급여에 대한 관련 법률은 몇 가지로 요약할 수 있는데, 출산전후 휴가의 정의 기간, 유산과 사산에 대한 내용에 관한 근로기준법 제 74조, 배우자 출산 휴가에 대한 신청기간과 내용에 관한 남녀고용평등법 제 18조, 출산전후 휴가의 급여과 지급기간에 관한 사항을 명시한 고용보험법 75~77조, 출산전후 휴가 급여 등 신청기간의 연장 사유, 출산전후 휴가 급여 등의 상·하한액을 명시한 고용보험법 시행령 제 100~104조, 출산전후 휴가 및 유산·사산휴가의 확인, 출산전후 휴가 급여 등의 부정행위에 따른 추가징수 등, 지급 제한 등의 통지 등을 설명한 고용보험법 시행규칙 제 121~125조 등이 출산전후 휴가와 관련이 있는 조문이다.

〈표 II-1-2〉 출산전후 휴가 관련 근거 법률

구분	관련 법률	내용
출산전후 휴가	근로기준법	·제74조(임산부의 보호) 출산전후 휴가의 정의와 기간, 유산, 사산에 관한 내용
	남녀고용평등법	·제 18조(출산전후휴가에 대한 지원) 출산전후 휴가에 대한 급여 지급에 대한 내용 ·제18조의2(배우자 출산휴가) 배우자 출산 휴가에 대한 내용과 신청기간과 지급에 관한 내용
	고용보험법	·제75조(출산전후휴가 급여 등) ·제76조(지급 기간 등) ·제77조(준용)
	고용보험법 시행령	·제100조(산전후휴가 급여 등 신청기간의 연장 사유) ·제101조(산전후휴가 급여 등의 상·하한액) ·제102조(준용) ·제103조(준용) ·제104조(산전후휴가 급여 등의 금액)
	고용보험법 시행규칙	·제121조(산전후휴가 급여 등의 신청) ·제121조의2(산전후휴가 급여 등의 대위 신청) ·제122조(산전후휴가 급여 등의 지급 등) ·제123조(산전후휴가 및 유산·사산휴가의 확인) ·제124조(산전후휴가 급여 등의 부정행위에 따른 추가징수 등)

(표 II-1-2 계속)

구분	관련 법률	내용
	고용보험법 시행규칙	·제125조(지급 제한 등의 통지)

자료: 고용노동부(2012). 법령마당의 내용을 중심으로 재구성함.

다) 출산전후 휴가 이용 현황

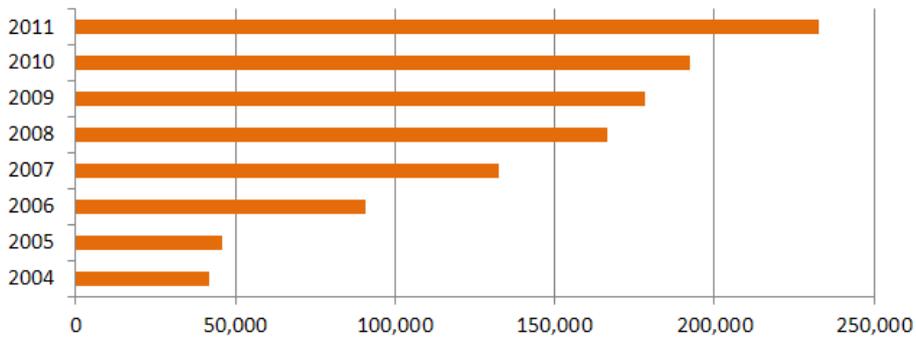
출산전후 휴가 이용 자수를 보면, 2004년 38,541명에서 2011년 90,290명으로 이용자수가 8년 사이 거의 2.3배나 증가하였다. 또한 출산전후 휴가 급여지원 금액도 증가세를 나타내어 2004년 41,610만원에서 2011년 232,915만원으로 5.6배 증가하였다.

〈표 II-1-3〉 출산전후 휴가 이용 현황

단위: 명, 백만원

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
휴가자수	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290
지원금액	41,610	46,041	90,886	132,412	166,631	178,477	192,564	232,915

자료: 고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료.



[그림 II-1-1] 출산전후 휴가 지원금액

2) 육아휴직

가) 개념 및 의의

육아휴직 제도란 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자

녀를 포함)를 양육하기 위해 신청하는 휴직을 말한다. 이를 통해 근로자의 육아 부담을 해소하고 근로를 지원함으로써 근로자의 생활안정 및 고용안정을 도모하는 한편, 기업의 숙련인력 확보를 지원되는 제도이다. 즉, 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있도록 하는 제도이며, 보육시설과 함께 근로자의 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 도와주는 사회적 지원제도이다.

육아휴직 기간은 자녀가 만 6세 이하로 초등학교 취학 전까지 1년 이내 육아휴직을 부여받을 수 있으며, 양육대상인 자녀가 출생한 날부터 만 6세 이하의 기간 동안 자유로이 그 시기와 기간을 정할 수 있다. 또한 육아휴직은 출산전후 휴가에 이어서 꼭 사용하지 않아도 된다. 육아휴직 기간은 당해 영아가 만1세 되기 전날까지로 하며 이 기간은 근속기간에 포함한다. 또한 사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 해서는 안 된다(남녀고용평등법 제11조)고 명시하고 있다.

남녀근로자 모두 이용가능하며, 맞벌이 부부의 경우 한 자녀에 대해 남녀근로자가 각각 1년씩 총 2년간 가능하나 같은 기간에 육아휴직을 하게 될 경우 육아휴직 급여는 한 명에게만 지급된다³⁾. 육아휴직은 무급이나 고용보험에서 '육아휴직 급여'가 지급된다. 육아휴직 급여액은 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 육아휴직 급여로 지급받을 수 있는데, 육아휴직 급여를 받기 위해서는 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 하고 피보험 기간이 180일 이상이어야 한다.⁴⁾

'육아기 근로시간 단축제'는 2008년부터 도입된 제도로 일종의 '시간제 육아휴직'이라 할 수 있다. 역시 만 6세 미만 취학전 자녀에 대해 1년까지 이용가능하며, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제 이용을 합하여 1년 이내에서 혼합하여 사용할 수도 있다. 두 제도 모두 1회에 한하여 분할하여 사용가능하고 두 제도를 혼합하여 이용 시에도 1회 분할하여 사용할 수 있다.

육아기 근로시간 단축제를 이용하는 근로자는 제도 이용을 시작한 날 이전에 고용보험 피보험 단위기간이 통상 180일 이상이며, 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않고 있는 경우에만 '육아기 근로시간 단축 급여'를 지급받

3) 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr/policyinfo/woman/view.jsp?cate=4&sec=2>)

4) 2011년 1월 1일부터 적용됨.

을 수 있다. 육아기 근로시간 단축 급여액의 계산식은 ‘고용보험법시행령’ 제104조의2제②항에서 규정하고 있다.

고용보험법시행령 제95조제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여액 \times $\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
--

[그림 II-1-2] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식

자료: 고용보험법시행령 제104조의2 제2항.

한편, 정부는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 허용하는 사업주에게 장려금을 지급한다. 근로자에게 육아휴직과 육아기 근로시간 단축(이하 ‘육아휴직 등’으로 표현)을 30일(출산전후 휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외)이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 1인당 월 20만원을 지급한다. 단, 지원금의 50%는 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 한하여 지급하기로 되어 있다.

근로자가 육아휴직을 하는 동안 사업주는 육아휴직 장려금을 받을 수 있는데, 신청서를 육아휴직 등이 끝난 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기단위로 신청하거나 일괄하여 사업장 관할 고용센터에 신청할 수 있다.

또한 육아휴직 등을 사용하는 근로자를 대체하여 신규로 인력을 채용하는 사업주에게 장려금을 지원하는 제도도 있는데, 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 대체인력으로 신규 채용된 자 1인당 매월 20만원(우선지원 대상기업인 경우는 월 30만원)을 지원한다는 내용이다. 이때 신규대체 인력을 채용하기 전 3월부터 채용 후 6월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야 한다는 조건을 준수해야 한다.

나) 육아휴직 관련 법률

육아휴직 관련 법률은 육아휴직에 대한 다양한 내용을 규정하고 있는데, 육아휴직에 대한 정의는 남녀고용평등법 제 19조, 육아휴직 급여의 내용과 확인,

취업의 신고, 지급 제한 등에 관해서는 고용보험법 제 70~74조, 고용보험법시행령 제 94~99조는 육아휴직 급여, 신청기간의 연장 사유, 육아휴직 급여의 감액, 육아휴직 급여의 사무의 위탁 등에 대해 명시하고 있다. 고용보험법 시행규칙 제 116~120조 등이 육아휴직 등 급여의 부정행위에 따른 추가 징수, 지급 제한 등의 통지 등과 관련된다.

〈표 II-1-4〉 육아휴직 관련 법률

구분	관련 법률	내용
육아휴직	남녀고용평등법	· 제19조(육아휴직)
	고용보험법	· 제70조(육아휴직 급여) · 제71조(육아휴직의 확인) · 제72조(취업의 신고 등) · 제73조(급여의 지급 제한 등) · 제74조(준용)
	고용보험법시행령	· 제94조(육아휴직 급여·신청기간의 연장 사유) · 제95조(육아휴직 급여) · 제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) · 제97조(준용) · 제98조(육아휴직 급여의 감액) · 제99조(육아휴직 급여의 사무의 위탁)
	고용보험법 시행규칙	· 제116조(육아휴직 등 급여의 신청) · 제117조(육아휴직 등 급여의 지급 등) · 제118조(육아휴직 등의 확인) · 제119조(육아휴직 등 급여의 부정행위에 따른 추가징수 등) · 제120조(지급 제한 등의 통지)

자료: 고용노동부(2012). 법령마당의 내용을 중심으로 재구성함.

최근 10년 사이 출산전후 휴가와 육아휴직 관련법은 새로운 시도와 함께 다양하게 변화해 왔다. 근로자들을 위해 휴가 대상자와 급여액의 확대와 휴가 일수의 확대 등을 통해 남녀가 함께 출산과 양육에 참여하도록 유도하고 일·가정 양립에 도움이 되는 방향으로 돕고자 하였다.

〈표 II-1-5〉 출산전후 휴가 및 육아휴직 관련법의 변천

시기	내용
남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률	
1988.4.1	만 1세 미만의 영아를 가진 여성근로자에 대해서만 산전후휴가를 포함하여 1년 이내의 육아휴직 부여(남녀고용평등법 제정)
1995.8.4	부모 중 한 명이 선택적으로 육아휴직 활용 가능
2005.12.30	육아휴직 대상 연령 1세에서 3세로 확대 부부가 동일한 자녀에 대해 각각 1년씩 육아휴직 사용 가능
2007.12.21	배우자 출산휴가를 범정의무제로 도입(3일 무급)
2010.2.4	육아휴직 대상 연령 확대(3세→6세)
2012.2.2	출산전후휴가의 분할사용의 허용(출산 전·후 연속해 90일의 휴가 가운데 출산 전 최장 44일 사용 가능→출산 전 어느 때라도 44일의 휴가를 분할 사용 가능) (2012년 8월 2일 시행) 유사산자에 대한 보호휴가의 범위 확대(2012년 8월 2일 시행) 배우자 출산휴가제도를 3일 무급에서 5일 확대 및 3일 유급휴가 허용 (2013년 2월 2일 시행)
고용보험법	
2001.11.1	육아휴직 급여제도 신설, 육아휴직 급여액 월 20만원
2002.12.30	육아휴직 급여액 월 30만원
2004.2.25	육아휴직 급여액 월 40만원
2007.10.17	육아휴직 급여액 월 50만원
2011.1.1	육아휴직 급여액 통상임금의 40%(※상한 100만원/하한 50만원)

다) 육아휴직 이용 현황

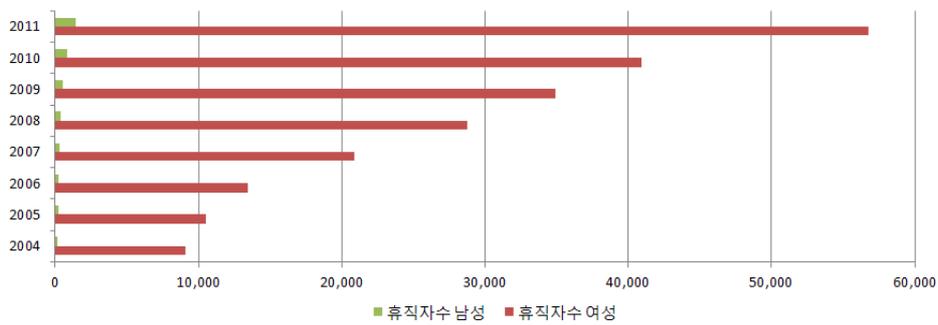
2004년부터 2011년까지 육아휴직 이용자는 해마다 16% 증가하였다. 남녀별로 살펴보면, 여성은 9,123명에서 56,735명으로 6.2배, 남성은 181명에서 1,402명으로 약 7.7배 정도 증가하였다. 특히, 남성의 육아휴직은 2004년부터 2011년까지 약 6~8%씩 증가하고 있는 추세이다. 육아휴직자 중 여성비율은 98.1%로 대부분의 여성근로자이지만, 최근 남성근로자의 육아휴직 신청이 증가하고 있음을 보여주고 있다. 전반적으로 아이를 키우기 위해 육아휴직을 사용하는 근로자는 빠르게 증가하고 있다는 것으로 나타나고 있다. 이는 육아휴직에 대한 사회적 인식이 변화해 가고 있음을 보여주는 것을 보여주며, 남성의 인식도 변화해야 함을 시사하는 것이다.

〈표 II-1-6〉 육아휴직 이용자 현황

단위: 명

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
여성	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
남성	181	208	230	310	355	502	819	1,402
계	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137

자료: 고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료.



[그림 II-1-3] 육아휴직 이용자 현황

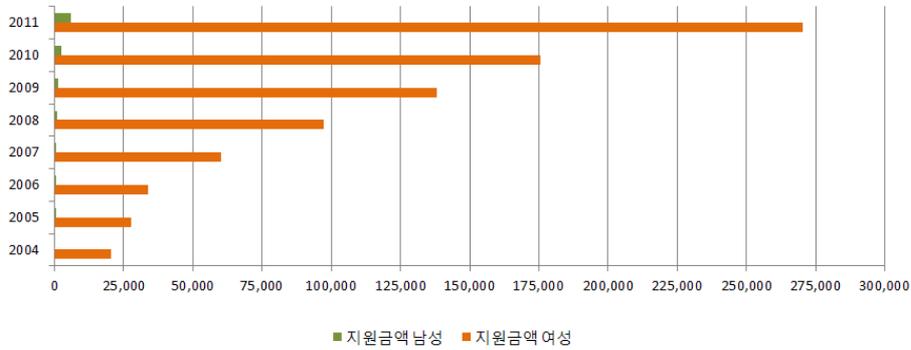
육아휴직 급여 지급 현황을 보면, 2010년 육아휴직급여 지원 금액은 1,781억 원이었던 금액이 2,762억원으로 전년 대비 64%(981억원)증가하였다. 2004년에 비해서는 2012년 현재 육아휴직 급여 지원은 13.2배 이상 증가한 것으로 나타났다. 물론 2004년에 비해 2011년에는 남성에게 지원되는 금액도 17.6배 증액이 되었으나 전체 비율에서 남성 비율은 2% 정도로 나타났다.

〈표 II-1-7〉 육아휴직 급여 지원 현황

단위: 백만원

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
여성	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500
남성	326	487	532	740	982	1,503	2,539	5,761
계	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261

자료: 고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료.



[그림 II-1-4] 육아휴직 급여 지원 현황

앞서 기술한 출산전후휴가자들이 육아휴직 사용은 얼마나 이용했는지를 살펴 보기 위해 출산전후휴가 대비 육아휴직 급여자수에 대한 연도별 비율을 살펴보았다. 출산전후휴가 대비 육아휴직 비율은 2004년 24.1%에서 2011년 64.3%에 이르는 약 3배 가량 증가하였다. 이는 출산전후휴가를 이용한 근로자들이 점점 더 육아휴직 이용율이 증가하고는 있으나 출산전후휴가를 이용한 근로자들 중 64%정도만이 육아휴직을 이용하고 있음을 보여준다.

<표 II-1-8> 출산전후휴가 대비 육아휴직 급여 연도별 비율

	단위: 명, %							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
출산전후 휴가급여 (A)	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290
육아휴직 급여(B)	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137
비율 (B/A)	24.1	26.0	27.6	34.8	40.3	47.2	51.8	64.3

자료: 고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료.

근로형태를 살펴보면 임금근로자 중 정규직이 66.2%, 비정규직이 33.8%이다. 한편, 근로복지 현황은 임금근로자의 56.8%가 유급휴가의 수혜를 받고 있는데, 이 중 정규직은 69.0%, 비정규직은 32.3%만이 혜택을 받고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 II-1-9〉 근로형태별 근로복지 수혜자 비율

단위: %

구분	근로형태	근로복지			
		퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가 ¹⁾
임금근로자	100.0	66.4	67.2	44.7	56.8
정규직	66.2	79.4	81.4	55.2	69.0
비정규직	33.8	40.6	38.7	23.6	32.3
한시직	19.7	47.7	50.6	30.4	36.2
시간제	9.0	11.2	14.9	6.6	6.3
비전형	13.5	27.0	24.7	13.5	18.1

주: 1) 유급휴일, 연차유급휴가, 출산휴가(산전후휴가) 중 한 개 이상 수혜 대상인 경우
 자료: 통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.

또한 이러한 근로복지 혜택은 근로자들의 사회보험 수혜와 관련이 있으므로, 임금근로자의 66.5%만이 고용보험에 가입되어 있으므로 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자인 경우는 앞서 기술한 유급휴가의 대상이 될 수 없을 것이다. 즉, 정규직의 고용보험 가입율은 78.3%이나 비정규직의 경우는 45%로 나타나 유급휴가의 혜택을 받는 근로자들이 제한되어 있음을 알 수 있다.

〈표 II-1-10〉 근로형태별 사회보험 수혜자 비율(2012.3)

단위: %

	국민연금 ¹⁾²⁾	사회보험	
		건강보험 ¹⁾	고용보험
임금근로자	66.6	69.7	66.5
정규직	79.6	81.3	78.3
비정규직	40.5	46.5	45.0
한시직	60.7	69.1	65.5
시간제	13.2	15.4	15.9
비전형	22.1	31.0	29.2

주: 1) 직장가입자만 집계한 수치임(지역가입자, 수급권자 및 피부양자는 제외).
 2) 공무원, 군인, 사립학교 교직원, 별정우체국법이 정하는 연금 등 특수직역 연금 포함.
 자료: 통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.

나. 기업의 보육서비스

1) 개념 및 의의

기업의 보육서비스는 기업이 직접 보육시설을 운영하거나 보육서비스를 찾도록 지원하는 제도를 의미한다. 기업의 보육서비스는 1950년도부터 활용되기 시작하였으나 1980년대 이후에 와서 본격적으로 시행되었다. 보육서비스는 보통 학교와 같은 교육을 제공하거나 방과 후 보육 같은 두 가지를 일터 또는 기업에서 필요로 하나, 네 가지로 보통 분류된다. 즉, 기업에서 요구되는 보육서비스는 직장에 자신의 보육시설을 가지고 있거나 근거리에 있는 경우, 일터가 있는 지역 내에 시설이 있거나, 보육 바우처, 지원금, 보조금 등과 같은 재정적 지원을 하는 경우, 마지막으로 보육 정보와 소개 등을 기업이 근로자에게 제공할 수 있는 보육서비스라고 한다.⁵⁾ 우리나라의 경우도 기업의 보육서비스로 의무사업장인 경우 직장어린이집, 보육수당 제공, 위탁어린이집 이용 등으로 제공된다. 직장어린이집은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근 지역과 사원 주택 등 근로자 밀집 지역에 설치·운영하는 어린이집(국가 또는 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 어린이집 포함)을 말한다. 직장어린이집 설치 의무는 영유아보육법령에 의해 '상시 여성 근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장'으로 정하고 있다. 설치 의무 이행 방법은 직장어린이집 설치가 불가피한 경우 지역의 어린이집과 위탁계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 보육수당을 지불해야 한다.

보건복지부 장관은 직장어린이집 설치, 위탁보육, 보육수당 지급 등의 의무를 이행하지 아니한 사업장의 명단을 공표할 수 있다고 발표하였다.⁶⁾ 또한 직장어린이집 시설 설치에 대한 지원도 2012년 말까지이고, 직장어린이집에 대한 상담과 신청이 증가 추세에 있다. 최근 새로운 아파트 건설사가 어린이집을 단지 내에 지어서 보육 걱정으로 덜어주고, 전국 최대 규모의 어린이집이 개원하여 직장어린이집에 대한 관심이 증가하고 있다(연합뉴스, 6. 5).

5) Hein, & Cassirer(2010). Workplace solutions for childcare에서 발췌

6) 영유아보육법 제 14조의 2 직장어린이집 설치의무 미이행 사업장 명단 공표(시행일 2012. 7. 1)

2) 근거 법령

직장어린이집과 관련된 법령으로는 주무부처에 따라 크게 보건복지부와 고용노동부로 나뉘어 살펴볼 수 있다. 복지부의 법령은 영유아보육법, 영유아보육법 시행령·시행규칙 등이고 고용노동부는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법, 고용보험법 시행령·시행규칙이 있다. 각 법률을 내용별로 구분하면, ① 직장어린이집의 설치 근거 및 설치 의무사업장 관련 법령, ② 직장어린이집 설치·운영을 위한 지원, ③ 의무사업장 중 미이행 사업장에 대한 조치 등 크게 세 가지 범주로 구분할 수 있다. 이와 같은 세 가지 구분에 따라 관련 법령을 살펴보고자 한다.

최근 보건복지부 보도자료에 따르면 보육규제 개선을 위한 현장 의견 수렴을 하면서 직장어린이집 설치 요건 합리화에 대한 내용을 발표했다. 직장어린이집 설치 활성화를 위해서 설치요건과 운영비 지원에 관한 내용들을 완화하려는 움직임이 있다.⁷⁾

〈표 II-1-11〉 직장어린이집 주요 법령

구 분		법령
고용노동부	설치 및 지원	·남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
	설치·운영비 지원	·고용보험법령 ·고용노동부 예규(직장어린이집 설치·운영 규정) ·근로복지공단 규정(여성고용촉진시설 설치 및 운영지원 규정)
보건복지부	설치 의무 및 설치 기준	·영유아보육법령

가) 직장어린이집의 설치

(1) 직장어린이집의 설치 및 사업주의 비용보조

우선, 직장어린이집의 정의 및 설치 근거는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「영유아보육법」 및 동법 시행령·시행규칙에서 찾을 수

7) 보건복지부(2012.6.7). 보도자료 “보육 규제 개선을 위한 현장 의견수렴”

있다. 일찍이 「영유아보육법」이 제정된 1991년 이전 1987년 제정되었던 「남녀고용평등법」 제12조에서 사업주는 근로여성의 취업을 지원하기 위한 ‘육아시설’을 제공하여야 함을 규정하고 있었다⁸⁾. 즉, ‘직장어린이집(직장보육시설)’이라는 개념은 영유아보육법 제정 후에 도입되었으나 이미 직장어린이집의 취지에 부합하는 ‘육아시설’에 대한 설치 근거가 「남녀고용평등법」 상에 존재했다고 할 수 있다. 동법상 ‘육아시설’은 1995년 개정시 ‘직장보육시설’로 명칭이 변경되었고 제정 당시 노동부장관이 정하도록 되어 있었던 ‘육아시설의 기준과 운영에 관하여 필요한 사항’도 「영유아보육법」을 따르도록 개정되었다.

현재 「영유아보육법」의 제10조제4항에서는 어린이집의 종류 중 ‘직장어린이집’을 포함하여 ‘사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집’으로 정의하고 있고, 제 28조를 통해 직장어린이집은 그 사업장의 근로자 자녀를 우선적으로 보육해야 하는 어린이집임을 명시하여 근로자를 위한 시설이라는 성격을 분명히 하고 있다.

영유아보육법 시행령 제25조에서는 직장어린이집을 설치한 경우 사업주가 보조해야 하는 비용을 규정하고 있다. 즉, 동조항에 따르면, 사업주 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치한 경우, 사업주는 직장어린이집의 운영 및 수탁 보육중인 영유아의 보육에 필요한 비용의 100분의 50을 보조하도록 되어 있다.

(2) 직장어린이집 설치 등 의무사업장

영유아보육법 시행령 제14조에서는 직장어린이집의 설치와 관련해 직장어린이집을 설치해야 하는 ‘의무사업장’의 기준을 마련하고 있으며, 의무사업장이 직장어린이집을 단독으로 설치하기 어려운 경우의 선택 방법을 제시하고 있다. 즉, ① 여러 개 사업의 사업주가 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, ② 지역 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀 보육을 지원하거나 또는 ③ 근로자에게 ‘보육수당’을 지급하는 방안이다. 이 조항에 따르면 직장어린이집 설치뿐 아니라 여타의 대체방안 중 하나를 수행했을 경우 의무사업장은 직장어린이집 설치 등 의무를 이행한 것으로 본다.

동법시행규칙 제7조에서는 사업장의 사업주가 지역의 어린이집과 위탁계약을 체결하여 근로자의 자녀 보육을 지원할 경우 계약에 포함되어야 할 내용, 즉 위탁기간, 보육비용 등을 정하고 있다. 제 8조에서는 ‘보육수당’ 지급에 대한 내용

8) 제12조(육아시설) ① 사업주는 근로여성의 계속취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 시설을 제공하여야 한다.

을 담고 있는데, 연령별 정부 보육료 지원단가의 100분의 50이상을 지급하도록 규정하고 있다. 의무사업장 중 직장어린이집을 설치할 수 없어 보육수당을 지급할 경우 근로자 자녀의 어린이집 이용여부 또는 정부 보육료 지원여부와 관계없이 지원하도록 하고 있다(근로복지공단, 2012).

현재 이러한 의무를 이행해야 하는 '의무사업장'의 기준은 동법 시행령 제20조제1항에서 찾을 수 있다. 영유아보육법 제정 당시 함께 제정된 영유아보육법 시행령에서는 의무사업장을 '상시 여성근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장'으로 규정하였으나, 그 후 수차례의 개정을 거쳐 현재의 '상시⁹⁾ 여성근로자 300명 이상 또는 상시 근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장'이라는 의무사업장 기준은 2009년 6월 30일 개정에서 마련되었다.

최초 '상시 여성근로자 500인 이상 고용 사업장'만을 기준으로 하였던 것에서 '상시 여성근로자'의 수가 300인 이상으로 기준이 완화되고, '여성근로자' 뿐 아니라 '남성근로자'를 포함하는 '상시 근로자 500인 이상'기준이 추가되는 등 법률 조항의 변화에서 남녀간 양육 역할에 대한 시각, 남녀고용 평등에 대한 요구 등 다양한 사회 변화가 반영되었다고 할 수 있겠다.

나) 직장어린이집 지원

고용노동부와 근로복지공단에서는 사업주(또는 사업주단체)가 직장어린이집을 설치·운영하는 경우 설치비용을 무상 및 용자 지원하고 있다. 이하에서는 이러한 직장어린이집 설치·운영 지원과 관련된 법령을 살펴보도록 한다.

(1) 설치비 지원

직장어린이집을 설치·운영하는 사업장에 대한 지원 근거는 「고용보험법」과 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 제시되어 있다. 특히, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제21조의 2는 2007년도 12월 21일 개정 당시 신설된 조항으로 이러한 지원이 '의무사업장'만이 아닌 '임의설치사업장'에 대해서도 이루어질 수 있음이 명시되어 있다. 두 법에 따르면 직장어린이집 설치·운영에 대한 지원 의무는 '고용노동부장관'에게 있으며, 지원의 내용은 크게 '설치비 지원', 교재·교구비, 인건비 등 '운영비 지원'으로 구분될 수 있다.

'설치비 지원'은 고용보험법시행령 제38조 제4항과 제5항에서 규정되어 있다. 고

9) '상시근로자'란 임시직, 정규직, 일용직 등을 총망라하여 평균적으로 사용하는 근로자를 말함(보건복지부, 2012).

용보험에 가입한 사업장의 사업주 또는 사업주 2인 이상으로 구성되어 어린이집을 공동으로 설치·운영하고자 하는 사업주 단체에 대해 설치에 필요한 시설건립비, 매입비, 임차비, 개보수비, 전환비 등을 장기 저리로 용자하는 것이 대표적이다.¹⁰⁾

〈표 II-1-12〉 설치비 지원 내용

지원종류	내역	지원한도	비고
무상지원	시설전환비	2억원(공동5억)	·대기업: 소요액의 60% ·우선지원대상기업: 80% ·산업단지: 90% *영아·장애아시설 80%
	산업단지형 공동직장어린이집 설치비	15억원	
	유구비품비	5천만원 (교체비용은 3천만원)	
용자	시설건립비 시설매입비 시설임차비 시설개·보수비 시설전환비	7억원	·상환: 5년거치 5년균등 분할 상환 ·이율: 대기업 2%, 우선지원대상기업 1% ·한도: 최대 7억원(실 소요액) *무상지원과 용자를 병행하여 최대 7억원(유구비품비 별도) *토지매입비는 용자대상에서 제외

자료: 근로복지공단(2012). 2012년도 직장어린이집 설치와 운영.

이러한 설치비 지원을 받기 위해서는 「영유아보육법」 제13조에 따라 시·군·구청장의 인가를 받은 직장어린이집이어야 하며, 해당 사업장 소속 근로자(사업주단체의 경우에는 사업주 단체 사업장 소속 근로자) 자녀를 보육대상으로 하여 직장어린이집을 운영하여서 지원기간 동안 최소 자사 근로자 자녀 5명 이상을 계속적으로 유지하여야 한다. 다만, 지원일로부터 1년 이상 경과된 후 사업장 소속 근로자의 보육대상 자녀 부족 등으로 적정 규모의 어린이집을 운영하기 곤란한 경우에는 인근 사업장 근로자의 자녀나 인근 지역주민의 자녀를 보육할 수 있다(근로복지공단, 2012).

(2) 운영비 지원

운영비 지원에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」,

10) 대출금리는 우선지원대상기업(중소기업)은 연 1.0%, 대기업 연 2.0%로 용자한도는 최고7억원(실제 소요되는 비용 범위내)이며, 5년거치 5년 균등 분할상환하여야 함. 단, 토지매입비는 용자대상에서 제외됨(www.meol.go.kr/policyinfo/woman/view.jsp?cate=4&sec=3).

「고용보험법」, 「고용보험법시행령」, 「고용보험법시행규칙」에서 규정을 두고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제21조와 제21조의2, 「고용보험법」 제26조에서는 고용노동부장관에게 직장어린이집 설치를 위한 지도와 지원 의무를 부여하고 있어, 고용노동부의 지원 의무의 근거를 찾을 수 있다. 구체적인 운영비 지원의 내용은 「고용보험법시행규칙」 제59조에 제시되어 있는데, 이에 따르면 고용노동부는 직장어린이집을 설치·운영 중인 사업주(또는 사업주단체)에게 원장, 보육교사, 취사부 인건비의 일부를 지원하며, 우선지원대상기업 사업주(우선지원 대상기업의 수가 100분의 50이상인 사업주단체를 포함)에 대하여 보육아동 수에 따라 교재·교구비를 지원하고 있다.

운영비 지원 중 대표적인 ‘인건비 지원’은 매월 말일 기준 직장어린이집을 설치·운영하는 사업장 소속의 피보험자의 자녀수가 전체 보육아동 수의 3분의 1 이상이거나 4분의 1 이상이면서 피보험자(다른 사업장 소속 피보험자를 포함)의 자녀의 수가 2분의 1 이상일 경우로 자격요건이 정해져 있으며, 이러한 요건을 충족할 경우 직장어린이집의 원장, 교사, 취사부 1인당 월 80만원이 지원된다. 이러한 지원금의 수급권자는 직장어린이집을 설치·운영하는 사업주이다.

〈표 II-1-13〉 운영비 지원 내용

지원내역	지원한도							비고
원장, 보육교사, 취사부 임금지원	근로시간 비례 차등지원 -1인당 월 30~80만원(중소기업 월 38~100만원)							원장은 매월 말일기준 보육현원 20인 이상인 경우에 한함
	월평균시간		일반	중소기업				
	주40시간 이상		80만원	100만원				
	주30시간 이상		70만원	88만원				
	주20시간 이상		50만원	63만원				
주15시간 이상		30만원	38만원					
중소기업 직장어린이집 교재·교구비 지원	현원별 기준	20인 미만	20~39	40~59	60~79	80~99	100인 이상	교육 관련 재료비·소모품에 한정
	지원금	120만원	200만원	280만원	360만원	440만원	520만원	

자료: 근로복지공단(2012). 2012년도 직장어린이집 설치와 운영.

이밖에 보건복지부는 시·군·구로부터 시간연장 어린이집으로 지정받은 시설에 한하여 시간연장 보육교사 인건비를 지원하며, 공공기관 또는 고용보험기금으로부터 인건비를 지원받지 않는 직장어린이집에 기본보육료를 지원한다.

(3) 간접지원

정부에서는 직장어린이집 설치에 드는 사업주의 비용부담을 덜어주기 위해 직장어린이집 설치비용 융자·지원 정책 외에도 세제지원을 통한 간접적인 지원을 하고 있다. 세제지원은 어린이집 취득 시 부동산 관련 세제지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 어린이집 운영비용의 필요경비 인정 등이다 (근로복지공단, 2012).

부동산 관련 지원으로 「지방세특례제한법」 제19조에서는 사업주가 직장어린이집 설치 운영을 목적으로 부동산 취득시 취득세와 재산세, 주민세 재산분을 2014년 12월 31일까지 한시적으로 면제한다는 내용을 명시하고 있고, 「조세특례제한법」 제94조 제1항에서는 역시 2012년 12월 31일까지 한시적으로 사업주가 직장어린이집을 신축 또는 구입하는 경우 취득금액의 100분의 10을 공제한다는 내용을 담고 있다.

또한 「개별소비세법」 제18조 제1항에서는 어린이집에서 보육용으로 구입하는 고급 사진기, 교재로 사용하기 위한 표본 또는 참고품에 대한 개별소비세 면제를, 「소득세법시행령」 제55조 제1항에서는 직장어린이집의 운영비를 필요경비로 인정함으로써 간접적인 지원을 시행하고 있다.

다) 직장어린이집 설치 의무 미이행에 대한 제재 조항

남녀근로자의 일·가정 양립과 관련해 직장어린이집의 효용과 만족도가 높은 것으로 나타나고 있으나(서문희 외, 2008; 이윤진 외, 2010) 의무사업장 조차도 설치 이행률은 기대에 못 미치고 있어 미이행에 대한 벌칙 조항 등 이행률 증진을 위한 조치가 필요함이 지속적으로 제기되어 왔다(김유경 외, 2003; 이기숙 외, 2002; 서문희 외, 2008). 특히 서문희 외(2008)의 연구에서는 우리나라에서는 외국과 달리 직장보육을 법으로 정하고 있는데, 이는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원의 상징적 의미가 크므로, 관련법이 있는 만큼 최소한 법이 정하는 바는 추진되어야 한다고 주장한 바 있다.

이에 2011년 12월 31일 「영유아보육법」 개정시 직장어린이집 설치 의무사업장의 설치 등 의무이행에 관한 실태조사 실시 및 조사에 따른 미이행 사업장 명단 공표의 내용을 담고 있는 제14조의2가 신설되어 2012년 7월 1일부터 시행되게 되었다.

이 조항의 신설에 따라 2012년 7월 1일부터 '직장어린이집 설치 등 의무이행에 관한 실태조사'가 매년 실시되게 되며 조사 결과에 따른 미이행 사업장 명단

은 관보나 보건복지부 홈페이지에 게시되게 되었다. 이러한 조항 신설과 함께 보건복지부는 보도자료를 통해 직장어린이집 설치를 위한 고용보험기금 지원 시한을 '13년 말까지로 정하고 시설 설치계획을 '12년 말까지 제출한 기업에만 설치비를 지원하며 의무 미이행 기업 명단을 '12년 12월부터 매년 공표함을 발표하였다¹¹⁾. 의무사업장의 어린이집 미설치 등 의무 미이행에 대한 이같은 조치가 의무사업장의 의무 이행률을 높이는데 어떠한 효과를 낼 것인지가 주목되는 시점이라 하겠다.

3) 기업의 보육서비스 현황

기업에서 근로자의 일·가정 양립을 위하여 지원하는 보육서비스는 직장어린이집 설치 또는 지역 어린이집과의 위탁계약 또는 보육수당 지급이 있다. 본 절에서는 이와 관련된 이행 실태를 살펴볼 것이다. 또한 기업에서 사회공헌 형태로 양육을 지원하는 사례로 전경련의 '보듬이나눔이 어린이집'과 삼성복지재단과 생명보험사회공헌재단의 보육사업에 관해 알아보고자 한다.

가) 직장어린이집 설치 현황

기업의 일·가정 양립을 위한 보육서비스지원 방식 중 직장어린이집 설치 현황을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 전반적인 설치 현황

연도별 직장어린이집 설치 현황을 살펴보면, 2007년도 320개소에서 2011년도 449개소로 40% 증가하였으며 매년 증가추세에 있다. 이는 전체 어린이집 증가비율 29%보다 더 높아 다른 어린이집 유형에 비하여 증가비율이 큰 편으로 나타났다. 하지만 전체 어린이집 유형 중 직장어린이집이 차지하는 비율은 1.0%에서 1.1%로 여전히 낮았다.

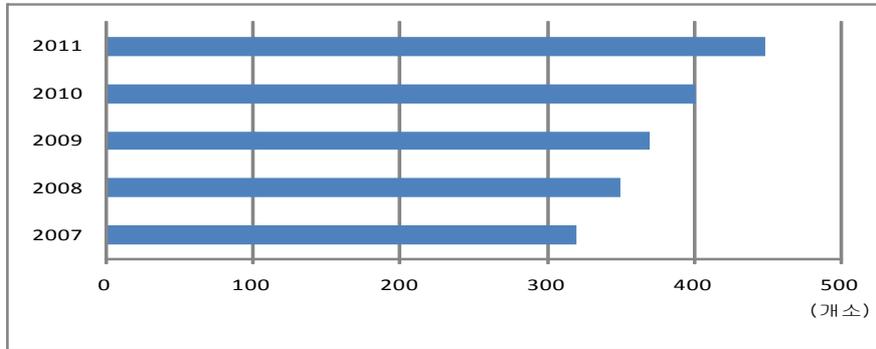
11) 보건복지부(2012.3.22). 보도자료 “부모는 더 안심, 교사는 더 보람, 아동은 더 행복한 보육환경 조성”

〈표 II-1-14〉 어린이집 연도별 설치·운영 현황

단위: 개소(%)

연도	어린이집 설립유형						계
	직장	국공립	법인	민간	가정	부모협동	
2011	449(1.1)	2,116	1,462	15,004	20,722	89	39,842(100.0)
2010	401(1.0)	2,034	1,468	14,677	19,367	74	38,021(100.0)
2009	370(1.0)	1,917	1,470	14,368	17,359	66	35,550(100.0)
2008	350(1.0)	1,826	1,458	14,275	15,525	65	33,499(100.0)
2007	320(1.0)	1,748	1,460	14,083	13,184	61	30,856(100.0)

자료: 보건복지부(각년도). 보육통계(12.31기준).



〔그림 II-1-5〕 직장어린이집 연도별 설치 현황(2007~2011)

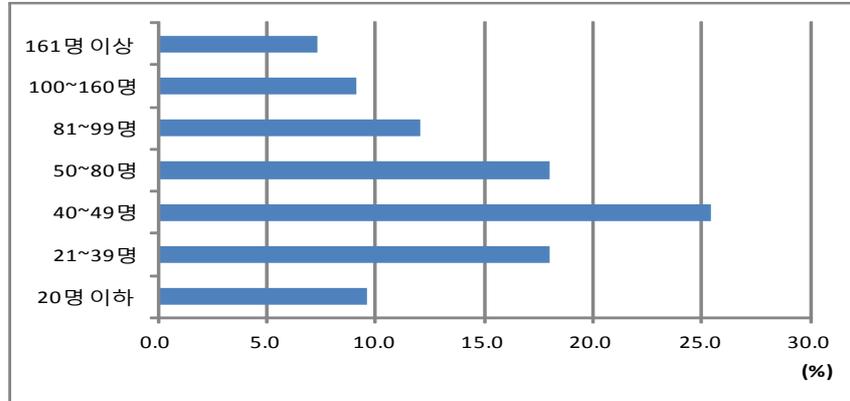
직장어린이집의 규모별 설치 현황을 살펴보면 40~49명(25.4%), 50~80명(18%), 21~39명(18%) 규모가 대부분을 차지하였다. 실외놀이터 설치가 의무사항이 아닌 50인 미만의 규모가 53%를 차지하였으며 그 비율은 2009년도 54.9%에서 감소하는 추세로 나타났다.

〈표 II-1-15〉 직장어린이집 규모별 설치 현황(2009-2011)

단위: 개소(%)

연도	어린이집 규모							전체
	20명 이하	21~39명	40~49명	50~80명	81~99명	100~160명	161명 이상	
2011	43(9.6)	81(18.0)	114(25.4)	81(18.0)	54(12.0)	41(9.1)	33(7.3)	449(100.0)
2010	39(9.7)	76(19.0)	100(24.9)	77(19.2)	47(11.7)	31(7.7)	31(7.7)	401(100.0)
2009	36(9.7)	82(22.2)	85(23.0)	70(18.9)	45(12.2)	28(7.6)	24(6.5)	370(100.0)

자료: 보건복지부(각년도). 보육통계(12.31기준).



[그림 II-1-6] 직장어린이집 규모별 설치 현황(2011)

한편 직장어린이집의 정원충족률을 살펴보면 2008년 73%에서 2011년 76.8%로 다소 증가하였으나 전체 어린이집 정원충족률 83.2%에 비하면 여전히 낮은 수준이다.

〈표 II-1-16〉 어린이집 유형별 연도별 정원충족률 현황(2008-2011)

단위: %

연도	어린이집 설립유형						전체
	직장	국공립	법인	민간	가정	부모협동	
2011	76.8	90.8	79.4	82.0	84.9	83.9	83.2
2010	77.3	89.5	79.3	81.2	85.3	83.3	82.2
2009	75.0	88.6	77.8	78.3	84.4	78.5	79.3
2008	73.0	87.0	79.0	79.0	78.0	78.0	79.0

자료: 보건복지부(각년도). 보육통계(12.31기준).

대도시, 중소도시, 농어촌 지역유형별로 직장어린이집 설치현황은 대도시에 설치한 경우가 53.2%로 가장 많았고, 농어촌은 13.4%로 상대적으로 적었다. 2007년에 비하여 대도시 설치비율은 약간 증가 추세에 있고 농어촌 설치비율은 비슷한 것으로 나타났다.

〈표 II-1-17〉 직장어린이집 지역유형별 설치 현황(2007-2011)

단위: 개소(%)

연도	대도시	중소도시	농어촌	전체
2011	239(53.2)	150(33.4)	60(13.4)	449(100.0)
2010	214(53.4)	132(32.9)	55(13.7)	401(100.0)
2009	195(52.7)	127(34.3)	48(13.0)	370(100.0)
2008	185(52.9)	123(35.1)	42(12.0)	350(100.0)
2007	161(50.3)	117(36.6)	42(13.1)	320(100.0)

자료: 보건복지부(각년도). 보육통계(12.31기준).

(2) 의무설치사업장과 임의설치사업장의 직장어린이집 설치 현황 비교

직장어린이집 설치사업장 중에는 의무이행 대상 사업장인 경우도 있고 의무는 아니나 사업장의 필요나 CEO의 경영철학에 의해 직장어린이집을 설치하고 있는 경우도 있다. 이러한 두 종류 사업장의 규모, 정원충족률, 지원여부 등에 대하여 비교해 보면 다음과 같다.

2011년 현재 전체 498개소 직장어린이집의 사업장 중 의무설치사업장인 경우가 69%(309개소), 임의설치사업장인 경우가 31%(139개소)로 임의설치사업장이 전체 설치 사업장의 약 1/3을 차지하고 있다.

두 유형의 사업장 시설의 운영형태를 비교해본 결과 의무설치사업장의 경우 82.2%가 어린이집을 위탁운영하고 있는 반면 임의설치사업장의 경우는 직영하는 경우와 위탁하는 경우가 각각 47.5%와 52.5%로 비슷했다. 또한 위탁운영을 하는 경우 두 유형 간에 위탁처에 차이가 있는 것으로 나타났다. 의무설치사업장의 경우 위탁전문업체 다음으로 대학에 위탁을 하는 경우가 많았으나 임의설치사업장의 경우 개인에게 위탁하는 경우가 가장 많았고 그 다음으로 위탁전문업체에 위탁하는 경우가 많았다.

〈표 II-1-18〉 의무/임의설치사업장 운영형태(2011)

단위: 개소(%)

운영형태	의무설치사업장	임의설치사업장	전체
직영	55(17.8)	66(47.5)	121(27.0)
위탁운영	254(82.2)	73(52.5)	327(73.0)
개인	52(20.5)	32(43.8)	84(25.7)
위탁전문업체	92(36.2)	30(41.1)	122(37.3)
법인 및 단체	47(18.5)	7(9.6)	54(16.5)
대학교	63(24.8)	4(5.5)	67(20.5)
계	309(100.0)	139(100.0)	448(100.0)

자료: 직장보육지원센터(2012). 2012 직장어린이집 설치·운영 현황조사.

의무설치사업장과 임의설치사업장 직장어린이집의 고용노동부의 인건비 지원과 보건복지부의 운영비 지원 여부를 살펴본 결과, 고용노동부의 지원은 두 유형 모두 90% 이상이 받고 있었고, 보건복지부의 지원은 의무설치사업장 시설의 경우 84.5%, 임의설치사업장 시설의 경우 77.0%로 의무설치사업장 시설이 받고 있는 경우가 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 II-1-19〉 의무/임의설치사업장 지원 수혜 현황(2011)

단위: 개소(%)

지원내용	의무설치사업장	임의설치사업장	전체
인건비 지원 ¹⁾			
받음	164(94.3)	80(90.9)	244(93.1)
받지않음	10(5.7)	5(5.7)	15(5.7)
무응답	0(0.0)	3(3.4)	3(1.1)
계	174(100.0)	88(100.0)	262(100.0)
운영비 지원 ²⁾			
받음	261(84.5)	107(77.0)	368(82.1)
받지않음	48(15.5)	29(20.9)	77(17.2)
무응답	0(0.0)	3(2.2)	3(0.7)
계	309(100.0)	139(100.0)	448(100.0)

주: 1) 인건비지원은 고용노동부의 원장, 보육교사, 취사부 대상 지원이 포함됨

2) 보건복지부의 교재·교구비 지원, 시간연장형 어린이집 지원, 차량운영비 지원 등이 포함됨

자료: 직장보육지원센터(2012). 2012 직장어린이집 설치·운영 현황조사.

나) 기업의 보육서비스 의무 이행 현황

「영유아보육법 시행령」 제20조 ①항에 상시 여성 근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장어린이집을 설치해야하는 것으로 명시하고 있다. 「영유아보육법」 제14조 ①항에서 단독으로 설치할 수 없을 때에는 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 근로자에게 보육수당을 지급하도록 하고 있다. 이와 관련하여 해당기업의 이행과 미이행 실태에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

(1) 의무 이행 현황

2010년 현재 의무사업장의 수는 833개소로 69.4%(578개소)가 직장어린이집 설치, 보육수당 지급, 또는 지역의 어린이집에 위탁의 방식으로 이행하고 있었으

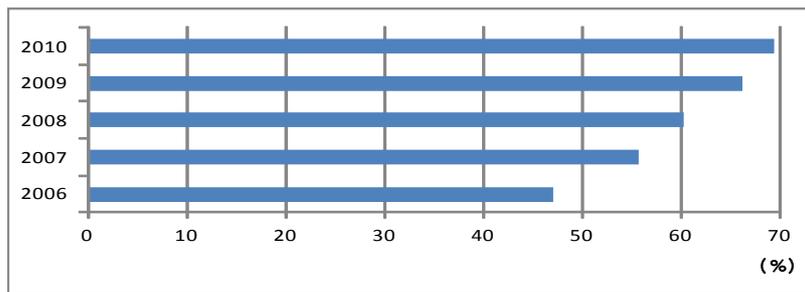
며 30.6%(255개소)는 이행하고 있지 않았다. 의무 이행률은 2006년 47.1%에서 2010년 69.4%로 증가추세이다.

〈표 II-1-20〉 의무설치사업장 의무 이행 현황(2006-2010)

단위: 개소(%)

연도	이행				미이행	계
	직장 어린이집 설치	보육수당 지급	지역 어린이집에 위탁	소계		
2010	312(37.5)	208(25.0)	58(7.0)	578(69.4)	255(30.6)	833(100.0)
2009	284(35.9)	195(24.7)	44(5.6)	523(66.2)	267(33.8)	790(100.0)
2008	269(34.0)	160(20.2)	47(5.9)	476(60.2)	315(39.8)	791(100.0)
2007	253(32.0)	147(18.6)	40(5.1)	440(55.6)	351(44.4)	791(100.0)
2006	199(25.7)	132(17.0)	34(4.4)	365(47.1)	410(52.9)	775(100.0)

자료: 보건복지부(2011). 2010년 하반기 직장어린이집 설치현황 실태조사 내부자료.



[그림 II-1-7] 의무설치사업장 의무 이행률 변화(2006-2010)

2010년도 의무이행 사업장의 의무이행 방식으로는 직장어린이집 설치가 54%로 반 정도를 차지하였고, 그 다음으로 근로자에게 보육수당을 지급하는 경우가 36%로 많았고 지역 어린이집과 위탁계약을 맺는 경우는 10%로 적었다.

직장어린이집 의무사업장을 사업장 유형별로 구분하여 살펴본 결과, 지방자치단체의 경우 미이행인 경우가 없었고, 국가기관의 경우 6.9%(4개소)로 적었다. 반면 공사를 포함한 기업의 경우 미이행 비율이 41.0%로 그 비율이 가장 높았고, 학교의 경우도 미이행이 22.7%로 많은 편이었다. 이행하는 경우 이행방식을 사업장 유형별로 살펴보면 국가기관은 직장어린이집을 설치한 경우가 74.0%(이행 사업장 중 비율)로 다른 유형의 사업장에 비하여 높았으며 그 중 65.0%(어린이집 설치 중 비율)가 공동으로 설치한 경우로 다른 유형의 사업장에 비하여 공

동설치 비율도 높았다. 지자체는 어린이집 설치 비율이 56.4%, 수당을 지급하는 비율이 42.9%, 기업의 경우 어린이집 설치가 52.6%(이행 사업장 중 비율), 보육수당 지급이 37.0%(이행 사업장 중 비율)로 두 경우가 비슷하게 많았다.

〈표 II-1-21〉 사업장 유형별 보육서비스 지원 의무사업장 이행 현황

단위: 개소(%)

사업장 유형	이행(A)					미이행 (B)	계 (A+B)
	직장 어린이집 설치		지역 어린이집에 위탁	보육수당 지급	소계		
	단독	공동					
전체	222(26.7)	90(10.8)	57(6.8)	209(25.1)	578(69.4)	255(30.6)	833(100.0)
국가기관	14(24.1)	26(44.8)	14(24.1)	0(0.0)	54(93.1)	4(6.9)	58(100.0)
지자체	70(52.6)	5(3.8)	1(0.8)	57(42.9)	133(100.0)	0(0.0)	133(100.0)
학교	14(21.2)	4(6.1)	7(10.6)	26(39.4)	51(77.3)	15(22.7)	66(100.0)
기업 (공사등포함)	124(21.5)	55(9.5)	35(6.1)	126(21.9)	340(59.0)	236(41.0)	576(100.0)

자료: 보건복지부(2011). 2010년도 하반기 직장어린이집 설치현황 실태조사 내부자료.

보육서비스 지원 방식 중 보육수당을 지급하는 사업장 245개소의 수당금액을 살펴본 결과 5~10만원 미만과 10~15만원 미만 또는 보육료 지원단가에 따라 지급하는 경우가 22.0~22.4%로 가장 많았다. 또한 출생순위나 연령에 따라 차등지급을 하는 경우도 11.4%있었다. 사업장 유형별로 보면 국가기관의 경우 수당으로 지급하는 경우는 없었고, 지자체의 경우는 정부의 보육료 지원 단가에 따라 지원되는 경우가 56.8%로 가장 많았다. 한편 기업의 경우는 5~10만원, 10~15만원을 지급하는 경우가 각각 27.0%, 22.2%로 가장 많았고 5만원 미만인 경우도 15.9%로 많았다.

〈표 II-1-22〉 보육수당 지급액

단위: 개소(%)

사업장 유형	5만원 미만	5~10만원 미만	10~15만원 미만	15~20만원 미만	20만원 이상	보육료 지원단가	차등 지급	계
전체	22(9.0)	55(22.4)	54(22.0)	16(6.5)	15(6.1)	55(22.4)	28(11.4)	245(100.0)
국가기관	-	-	-	-	-	-	-	-
지자체	0(0.0)	9(10.2)	21(23.9)	1(1.1)	2(2.3)	50(56.8)	5(5.7)	88(100.0)
학교	2(6.5)	12(38.7)	5(16.1)	4(12.9)	2(6.5)	1(3.2)	5(16.1)	31(100.0)
기업 (공사등포함)	20(15.9)	34(27.0)	28(22.2)	11(8.7)	11(8.7)	4(3.2)	18(14.3)	126(100.0)

주: 다른 보육서비스를 보육수당과 함께 지원하는 경우도 포함하였음.

(2) 의무 미이행 사유 및 향후 계획

직장어린이집 의무설치사업장 중 이행하지 않은 경우 그 사유를 조사한 결과 보육수요 부족한 경우가 45.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 예산부족이 20.0%로 많았다. 미이행 기업의 기타 사유로는 직종의 특성상 야간교대근무제로 운영하고 있거나, 위험시설이 있는 사업장이거나, 인력변동이 많거나, 사업장과 거주지간의 거리가 멀거나(또는 기숙사생활을 하며 가족과 따로 거주)인 경우 그 밖에 근무처가 여러 지역에 산재해 있거나, 모(母)회사의 결정에 따라야 하거나, 지점간의 형평성을 고려해야 하는 이유 등이 있었다.

〈표 II-1-23〉 의무사업장 설치 미이행 사유

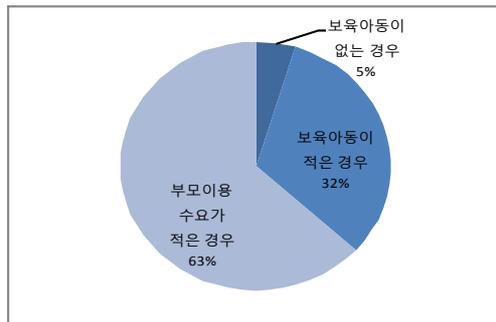
단위: 개소(%)

사업장 유형	보육수요 부족	예산부족	부지(또는 장소) 미확보	기타	계
전체(n=255)	115(45.1)	51(20.0)	42(16.5)	53(20.8)	261(102.4)
국가기관(n=4)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)	5(125.0)
지자체(n=0)	-	-	-	-	-
학교(n=15)	9(60.0)	5(33.3)	4(26.7)	2(13.3)	20(133.3)
기업(n=236) (공사 등 포함)	106(44.9)	46(19.5)	37(15.7)	47(19.9)	236(100.0)

주: 중복응답 결과임.

자료: 보건복지부(2011). 2010년도 하반기 직장어린이집 설치현황 실태조사 내부자료.

기업의 경우 보육수요 부족을 더욱 세분화하여 조사한 결과 보육수요 중 부모이용 수요가 적은 경우가 63%로 가장 많았고, 그 다음으로 보육아동이 적은 경우가 32%였고, 보육아동이 없는 경우도 5% 있었다.



[그림 II-1-8] 설치의무 미이행 사유 중 보육수요 부족의 세부내용(2010)

직장어린이집 설치의무를 이행한 사업장과 이행하지 않은 사업장의 전체 상시근로자수와 상시여성근로자수를 비교해보면 다음과 같다. 의무를 이행한 사업장 578개소의 상시근로자수의 평균은 약 1,932명, 상시여성근로자수는 약 863명이었고, 의무를 이행하고 있지 않는 사업장 255개소의 상시근로자수의 평균은 약 1,225명, 상시여성근로자수는 약 273명이었다. 즉, 미이행 사업장의 근로자수가 이행 사업장 보다 더 적은 것으로 나타났다.

〈표 II-1-24〉 설치의무 이행/미이행 사업장 직원 수(평균)

단위: 개소, 명

	의무 이행(N=578)				의무 미이행(N=255)			
	상시근로자수		상시여성근로자수		상시근로자수		상시여성근로자수	
	사례수	평균 (표준 편차)	사례수	평균 (표준 편차)	사례수	평균 (표준 편차)	사례수	평균 (표준 편차)
전체	576	1,932.5 (3,531.1)	573	862.7 (1,546.9)	255	1,225.4 (1446.3)	255	272.6 (392.7)
국가기관	53	1,101.4 (859.5)	52	329.2 (274.4)	4	546.0 (30.0)	4	78.3 (68.1)
지자체	132	1,164.8 (802.3)	131	388.0 (230.7)	-	-	-	-
학교	51	1,324.5 (1,210.4)	50	502.4 (747.0)	15	743.5 (358.2)	15	258.6 (121.7)
기업 (공사등 포함)	340	2,451.3 (4,461.9)	340	816.0 (1,961.2)	236	1,267.5 (1492.9)	236	276.8 (406.3)

자료: 보건복지부(2011). 2010년도 하반기 직장어린이집 설치현황 실태조사 내부자료.

의무사업장인데 미이행 중인 사업장의 향후 이행계획에 대해 조사한 결과 계획이 있는 경우가 48.6%이었다. 이행계획이 있는 사업장 중 세부 계획별로 그 비율을 보면 어린이집 설치가 47.6%, 보육수당 지급이 28.2%, 위탁이 24.2%이었다. 사업장 유형별로 살펴보면 국가기관은 미이행 기관 4개소 모두 어린이집 설치를 계획하고 있었고, 학교의 경우는 보육수당 지급을 계획하는 곳이 상대적으로 많았고, 기업의 경우는 어린이집 설치가 49.1%(이행계획 있는 사업장 중 비율)로 많은 편이었다.

〈표 II-1-25〉 보육서비스 지원 의무 미이행 사업장인 경우 향후계획(2010)

단위: 개소(%)

	계획 있음				미정	계	
	어린이집 설치		보육수당	위탁			소계
	단독	공동					
전체(n=255)	59(23.0)		35(13.7)	30(11.7)	124(48.6)	256(100.4)	
국가기관(n=4)	4(100.0)	-	-	-	4(100.0)	4(100.0)	
지자체(n=0)	-	-	-	-	-	-	
학교(n=15)	3(20.0)	-	7(46.7)	4(26.7)	14(9.3)	16(106.7)	
기업(n=236) (공사 등 포함)	52(22.0)		28(11.9)	26(11.0)	106(44.9)	236(100.0)	

주: 학교의 경우 중복 응답 결과임.

자료: 보건복지부(2011). 2010년도 하반기 직장어린이집 설치현황 실태조사 내부자료.

다) 사회공헌 형태의 기업의 양육지원

(1) 보듬이나눔이 어린이집¹²⁾

‘보듬이나눔이’는 보육사업의 취지를 담은 ‘보듬이’와 사회공헌 사업의 의미를 담은 ‘나눔이’를 합친 말로, 미래 주역인 어린이들을 보듬고 사랑을 함께 나누어 내일의 희망을 만들자는 의미를 담은 ‘경제계 보육지원사업’의 고유 명칭이다. ‘경제계 보육지원사업’은 점차 증가하는 취업여성들이 출산을 꺼리거나 육아에 대한 경제적 부담을 가지게 되는 구조적 문제를 해소하고, 미래의 주역인 영유아들에게 보다 친환경적이고 수준 높은 어린이집을 제공하기 위해 경제계가 힘을 모아 농·공·산업단지, 저소득층 밀집지역, 농어촌 지역 등 어린이집이 부족한 지역을 선정하여 지자체와 협력하여 어린이집 건립을 지원하는 사업이다. 전국경제인연합회(이하 전경련)는 이 사업을 위해 2009년도부터 사업 지원금으로 삼성, 현대·기아자동차, SK, LG 등 총 20여개의 기업에서 기금(년 65~70억 정도)을 조성에 사회복지 공동모금회에 전달하고 있다. 이에 사회복지공동모금회는 배분협력기관으로 푸른보육경영(현 푸르니보육지원재단)을 선정하였으며 2009년 5월부터 재정적 부담으로 어려움을 겪고 있는 전국의 지방자치단체를 선정하여 보듬이나눔이 어린이집 건립을 진행하고 있다. 2009년 10개소, 2010년 12개소, 2011년 18개소를 건립하였고 2012년 현재 12개소 건립을 계획하고 있다.

12) 전국경제인연합회(2011)의 경제계 보육지원사업 ‘보듬이나눔이 어린이집’ 자료집, 전국경제인연합회의 담당자 면담자료, 보듬이나눔이어린이집 홈페이지(www.bonachildcare.com) 자료를 재구성한 것임.

며 2016년까지 100개소 건립을 추진할 예정이다. 2009~2011년 추진하여 현재 건립한 어린이집의 지역 및 규모는 다음의 <표 II-1-26>과 같다.

<표 II-1-26> 연도별 보듬이나눔이 어린이집 건립 지역 및 규모

년도	지자체명	정원	지자체명	정원
2009년 (2010년 개원)	경기도 안산시	124명	경기도 오산시	150명
	경상북도 예천군	27명	인천시 강화군	20명
	경기도 고양시	95명	경기도 수원시	97명
	서울시 은평구	68명	인천시 남동구	62명
	전라남도 광양시	100명	제주도 서귀포시	47명
	서울시 도봉구	시간제 어린이집		
2010년 (2011년 개원)	경상북도 상주시	20명	경상북도 영천시	20명
	경기도 수원시	49명	경상북도 성주군	48명
	강원도 인제군	60명	경상북도 문경시	54명
	경기도 양평군	74명	전라남도 여수시	116명
	서울시 노원구	95명	경상남도 양산시	99명
	경기도 의정부시	112명	경기도 김포시	110명
2011년 (2012년 개원)	경기도 용인시	65명	인천시 남동구	88명
	경기도 안성시	100명	경기도 화성시	100명
	경기도 시흥시	50명	강원도 정선군	20명
	강원도 영월군	93명	경기도 광주시	107명
	전라남도 순천시	60명	경상남도 고성군	100명
	경상남도 창원시	67명	대구시 동구	25명
	경상북도 울진군	98명	경상북도 예천군 하리면	20명
	경상북도 예천군 상금곡리	20명	경상북도 봉화군 물야면	20명
	경상북도 봉화군 명호면	20명	충청북도 진천군	35명

자료: 보듬이나눔이 어린이집 홈페이지(www.bonachildcare.com)

어린이집을 건립할 지자체는 공모를 통하여 선정하며 공모 참여 시 지자체는 건립 부지를 확보한 상태여야 한다. 사회복지 공동모금회에서는 어린이집 건립 시 한 지자체당 최대 약 6억 5천만원을 지원하기 때문에 나머지 예산은 지자체에서 충당하여야 한다. 각 어린이집 건립에 지원되는 예산에 차이가 있기 때문에 연도별 건립 어린이집의 수는 해마다 달라진다.

경제계 보육지원사업을 위해 사회복지 공동모금회에 기금을 기탁하는 기업은 기부금에 대한 세제혜택 외에 기업의 이미지 제고라는 이점을 얻을 수 있다. 그

외에 미래의 노동력이 될 아이들을 위한 투자 또는 아이들에게 기업가의 꿈을 키워주는 차원에서 이러한 사업에 동참하고 있는 것으로 보인다. 또한 건립 이후 운영은 지자체와 정부에서 맡기 때문에 운영비에 대한 부담 없이 질 좋은 시설을 건립할 수 있으며 한 기업이 단독으로 건립하기에는 예산 부담으로 힘들지만 여러 기업의 기금을 모음으로써 예산의 부담없이 건립할 수 있다는 장점이 있다.

(2) 삼성복지재단의 보육사업¹³⁾

삼성복지재단의 지역사회공헌사업으로 1989년에 시작되어 초기에는 대학에 위탁하여 운영하였으나 현재는 직영하고 있으며, 개인에게 위탁하는 형태이다. 재단 지원금으로 운영되며 형태는 민간어린이집으로서 현재 일반 어린이집 31개소이다. 한편 삼성복지재단이 운영하거나 설치 중인 직장어린이집은 23개소, 이후 30개를 추가 설치할 예정이다. 주로 재단 대표자 또는 각 삼성관계사 대표의 정책에 의해 신축을 하게 되는 경우가 많다고 한다. 대표자의 결정 후 삼성복지재단 보육사업팀에서 지역의 특성(저소득 여부, 이동수, 어린이집 수, 지자체 의견, 지역연합회 등)을 고려하여 지역을 선정하고 부지를 확보한다고 한다.

(3) 생명보험사회공헌재단¹⁴⁾

생명보험사회공헌재단은 2007년에 건립을 시작으로 도움이 필요한 계층에 생명보험회사의 출연금으로 순수한 자선사업을 전개하여 사회복지공동체의 발전에 이바지하고자 하고자 한다. 생명보험사회공헌재단은 저출산 해소 및 미숙아 지원 사업 등 다양한 생명보험의 생애보장 정신에 부합하는 복지서비스를 개인 및 단체에 무상으로 지속적으로 제공하여 왔다. 이러한 공익활동을 통해 기업이 윤의 사회환원과 사회적 통합을 지원하여 복지국가 실현에 이바지 하고자 한다. 이에 생명보험사회공헌재단은 그동안 지속하여한 사업에서 나아가 2012년 오산시립 생명보험어린이집 건립을 비롯하여 구로와 광주에 생명숲어린이집, 생명보험재단 국공립어린이집 건립 지자체 모집 공모 등 어린이집 건립 및 보육사업을 적극적으로 지원하고 있다.

13) 삼성복지재단의 보육팀과의 면담 자료, 홈페이지(www.welfare.samsungfoundation.org)를 참고로 재구성한 것임.

14) 생명보험사회공헌재단 홈페이지(www.lif.or.kr)를 참고로 재구성한 것임.

다. 유연근무제

1) 개념 및 의의

유연근무제는 “일정한 시간과 장소 형태를 요구하는 정형화된 근무 제도에서 탈피한 신축적인 근무제도”로 정의된다(이중수, 2009). 곧 “시간적 정형성과 공간적 정형성을 완화하여 노동의 유연성을 높이는 제도”로 노동시간, 노동방식, 노동장소의 세 영역에서 다양한 노동 형태를 제안한다(Papalexandris & Kramar, 1997; 홍승아 외, 2011에서 재인용). 이러한 정의에 따르면 정형화된 근로인 ‘주5일 전일제 근무’ 대신 ‘재택근무’나 ‘시간제’, ‘요일제’ 등 다양한 형태의 일이 가능하다. 유연근무제는 시간당 임금과 4대 보험을 비롯한 복리후생이 현재의 정규직 수준으로 보장되어 기간제 근로자나 파견 근로자보다 안정된 고용이 보장된다는 특징이 있다(기획재정부, 2010).

유연근무제는 낮은 여성고용률, 남녀평등, 일-가정 양립 등을 해결하기 위한 방안으로 논의된다(이호근, 2011). 유연근무제를 통해 개인측면에서는 일과 삶의 균형(Work & Life Balance)과 일-가정 양립에 도움을 줄 수 있을 뿐 아니라, 조직측면에서는 업무만족도 및 효율성 향상, 창의적 사고 진작 등 ‘조직생산성을 제고’할 수 있는 방안이 되며, 출퇴근 비용 및 사무공간 절감, 교통혼잡 비용 감소 등 국가 경제적으로도 긍정적 효과를 기대할 수 있어 개인·조직·국가차원에서 일석삼조의 효과를 기대할 수 있는 제도로 평가된다.¹⁵⁾

2) 근거 법령

유연근무제는 취지나 목적과 달리 우리나라에서는 특성상 저임금, 불안정 고용으로 인식되며, 유연근무제 관련 정책은 이러한 나쁜 일자리를 양산시키는 정책으로 평가되기도 한다. 따라서 유연근무제 관련 정책과 법제의 핵심은 노동시장의 노동력 공급 유연성에 대한 경쟁적 요구와 노동시장 내 고용형태의 다변화 추세 속에 차별 없는 노동시장의 발전, 남녀평등지향적인 고용정책의 확산, 자발적 선택의 증가 등 다양한 요구와 변화에 대응하여 다양한 형태의 유연근무제의 도입과 차별없이 고용안정성이 보장되는 일자리가 되도록 한다는 것에 있다(이호근, 2011).

15) 행정안전부(2010.7.26). 보도자료 “공직사회 유연근무제, 전 중앙·지방 본격 실시”

이러한 유연근무제 관련 법제를 살펴보면, 우리나라에서 제도상 적용되고 있는 유연근무제의 형태 별로 근거 법률이 차이가 있다. '시간제 근무'는 '근로기준법', '국가공무원법', '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률', '공무원 임용령', '남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률'에 관련규정이 존재하며, '탄력근무제'는 '근로기준법', '가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한법률', '원격근무제'는 '전자정부법', '국가공무원복무규정', '지방공무원복무규정', '도시교통정비촉진법', '행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙'에서 관련 규정을 찾을 수 있다. 유연근무제의 형태별 관련 근거법령과 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가) 시간제 근로 관련 법령

먼저, 시간제 근무 관련 법률 조항을 살펴보면, 근로기준법 제2조에서는 '단시간 근로자'를 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"라 정의하고 있으며, 제18조 제1항에서 단시간 근로자의 근로조건 산정 방식을 제시하고 있다. 즉, 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 단시간 근로자의 근로조건이 결정되어야 함을 명시하고 있다.

이처럼 근로기준법이 단시간근로자의 개념 정의 및 근로조건에 대해 명시하고 있다면, 이들의 보호조치에 관한 부분은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정하고 있다. 즉, 동법 제6조는 단시간근로자가 초과근로할 시 반드시 동의가 필요하며 동의가 있는 경우에도 소정근로시간을 초과한 근로시간이 1주일간 12시간을 초과할 수 없음을 명시하고 있으며, 제7조에서는 사업주가 통상근로자를 채용하고자 하는 경우 당해 사업이나 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간 근로자를 우선 고용하도록 노력해야 하는 의무를 규정하고 있다. 특히, 동법 제7조 제2항에서는 단시간근로자 채용에 있어 신규로 단시간근로자를 채용하는 방법 뿐 아니라 사업장의 기존 전일제근로자가 단시간근로를 신청하여 전환하는 방법이 있음도 명시되어 있다(양인숙·문미경, 2011).

일반적인 단시간 근로와는 별도로 '육아기'에 있는 근로자를 위한 제도로 '육아기 근로시간 단축' 제도가 있어 주목된다. 육아휴직 대신 아이도 돌보며 단시간 일을 할 수 있는 방법으로 '육아기 근로시간 단축' 제도가 2007년 12월 21일 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 제19조의 2로 신설되면서 2008년부터 도입되었다. 이는 특별히 만 6세 이하 취학전 자녀가 있는 육아기 근로자에게 단기간(1년 이내) 동안 단시간 근로를 하며 육아를 병행할 수 있도록

록 하는 것으로 육아휴직을 통한 수입 감소, 경력 단절 발생 등의 위험성을 피할 수 있도록 하는 제도라 하겠다. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제19조의 2와 제19조의 4에서는 ‘육아기 근로시간 단축’의 개념과 조건, 불리한 처우의 금지, 사업주의 의무 등 전반적 사항을 규정하고 있다. 특히 동법 제19조의 3에서는 육아기 근로시간 단축을 선택한 근로자가 불리한 처우를 받지 않도록 하는 내용을 담고 있어, 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 연장근로를 사업주가 요구할 수 없고, 근로자가 ‘명시적으로’ 청구하는 경우에 한하여 주 12시간 이내 연장근로를 시킬 수 있다는 내용이 명시되어 있다. 이는 ‘육아기 근로시간 단축’제도가 명목상의 제도가 되지 않도록 하기 위한 조치라 하겠다.

〈표 II-1-27〉 육아휴직과 근로시간 단축제 비교

구분	육아휴직	육아기 근로시간 단축제
대상	·만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀('08. 1. 1 이후 출생자녀에 한함)	
급여	·월 통상임금 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)	·육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급
장려금	·육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 장려금 지급, 신규로 대체인력을 채용한 경우 대체인력채용 장려금 지급	
거부시	·5백만원 이하 벌금	·벌칙 없음(다만, 서면통보 및 협의 위반시 5백만원 이하 과태료)
보호규정	·불리한 처우 및 해고 금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) ·종료 후 원직 복귀(5백만원 이하 벌금) ·평균임금 계산 시 제외	·불리한 처우 및 근로조건 저하 금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) ·종료 후 원직 복귀(5백만원 이하 벌금) ·평균임금 계산 시 제외, ·근로조건 서면 규정(5백만원 이하 과태료) ·연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)
기간	·육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년	

자료: 고용노동부(2012). 일과 가정의 행복한 균형 만들기. 표를 재인용함.

나) 탄력근무제 관련 법령

다음으로 ‘주 40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정’하는 근무형태로 분류되는 ‘탄력근무제’는 「근로기준법」과 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」에서 그 근거를 찾을 수 있다.

「근로기준법」 제51조의 1에서 탄력근무제는 2주 이내의 일정 단위기간을 평균했을 때 1일 8시간, 주당 40시간 근무라는 법정 근로시간을 초과하지 않으면

서 유연성을 기하는 제도로 규정되어 있다. 그러나 광의의 '탄력근무제'에 속하는 유연화된 근무 형태인 '선택적 근로시간제', '집약근무제'가 동법 제52조에 기초하고 있다. 이에 따르면 1개월 이내의 정산기간을 평균하였을 때 법정 근로시간인 1일 8시간, 1주 40시간을 준수하면서 특정한 1주간은 주당 40시간을 초과할 수 있고 1일 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 제도가 규정되어 있다. '근무시간선택제'는 이러한 규정에 따라 정산기간 평균 법정 근로시간은 준수하지만 1일 8시간에 구애받지 않고 출근시간 및 퇴근시간을 자율적으로 조정하여 특정 주의 근로시간은 40시간을 초과할 수 있도록 한 제도이며, 반면 '집약근무제'는 주 40시간은 준수하되 1일 8시간을 초과하여 근무함으로써 1주일 근무시간을 5일 미만으로 할 수 있는 제도이다. 이러한 제도를 운영하기 위하여 동 조항에서는 대상 근로자의 범위, 정산기간, 정산기간의 총 근로시간, 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우 그 시작 및 종료시각, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 사용자와 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 정하도록 규정하고 있다. 특히, 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우를 명기하고 있는 것은 시차출퇴근제가 근로자의 의사를 충분히 반영하되 전체적으로는 업무의 지장을 주지 않는 범위 내에서 허용하도록 한 것이라 볼 수 있다(양인숙·문미경, 2011).

이밖에 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조의 3에서는 “가족친화제도”의 종류 중 ‘탄력적 근무제도’를 명시하고 있다. 여기서의 ‘탄력적 근무제도’에는 ‘시차출퇴근제’, ‘재택근무제’, ‘시간제 근무’ 등이 모두 포함되어 있어 사실상 유연근무제 전반을 포함하는 광의의 개념으로 사용되고 있는 것으로 사료된다.

〈표 II-1-28〉 탄력근무제 관련 법률

유 형	관련법률	내 용
탄력 근무제	근로기준법	· 제51조(탄력적 근로시간제) · 제52조(선택적 근로시간제)
	가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률	· 제2조의 3(가족친화제도) - 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등

다) 원격근무제 관련 법령

‘원격근무제’란 정보통신기술을 활용하여 부여받은 업무를 집에서 수행하는 근무형태 또는 정보통신기술을 활용하여 부여받은 업무를 주거지·교통요지에

마련된 장소(스마트워크센터)에서 수행하는 근무형태를 말한다. 재택·원격 근무제는 국민과의 대면접촉이 거의 없고, 결재·보고가 적은 독립성이 강하며 기관 간 업무협조가 적어 조직운영의 독립성이 높은 업무, 업무실적 평가의 계량화가 용이한 업무 등에 적용된다(양인숙·문미경,2011).

현재 '재택근무'와 '원격근무'를 포괄하고 있는 유연근무제의 형태인 '원격근무제'는 '전자정부법', '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률', '도시교통정비촉진법' 등 법률과 '국가공무원 복무규정', '지방공무원 복무규정', '행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙'에 관련 규정이 명시되어 있다. 특히, '전자정부법' 제 32조 2항에서는 '특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신망을 이용하여 근무'한다는 구체적인 내용을 명시함으로써 '원격근무제'에 대한 개념을 정의하고 있다고 볼 수 있다.

행정안전부는 또한 2011년 7월 '유연근무제'가 공직사회에 정착할 수 있도록 직접적인 신청근거 및 불이익 금지를 「국가공무원 복무규정」 제 10조에 명문화하였다¹⁶⁾¹⁷⁾. 이러한 복무규정 제 10조 개정을 통해 '유연근무제'의 개념이 정립되고, 유연근무를 소속기관의 장에게 신청할 수 있는 명문화된 근거가 마련되었으며, 유연근무 신청으로 인한 보수, 승진, 근무성적 평정 등의 불이익을 방지하는 규정이 마련되었다는 점에서 의의가 있다.

이처럼 직접적인 근거규정이 마련되기 이전인 2010년 2월에 이미 공공부문에 서 유연근무제를 본격 도입하기로 하고 「유연근무제 운영지침」이 전 중앙부처와 지방자치단체에 시달되었으며 5월부터 2개월간 중앙 및 지방자치단체 23개 기관 1,238명의 공무원을 대상으로 시범실시를 거쳐 8월부터 본격 시행되었다¹⁸⁾.

16) 행정안전부(2011.7.4). 보도자료 "일과 가정의 양립을 위한 유연근무제 근거규정 마련"

17) 국가공무원복무규정 제10조

- ① 중앙행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성에 따라 필요하다고 인정할 때에는 해당 중앙행정기관 또는 그 소속 기관(이하 이 조에서 "소속 행정기관"이라 한다)의 공무원에 대하여 제9조 제1항 및 제2항에 따른 통상의 근무시간 또는 근무일을 변경하여 근무하게 할 수 있다. 이 경우 중앙행정기관의 장은 변경하려는 내용과 이유를 미리 행정안전부장관에게 통보하여야 한다.
- ② 공무원은 소속 행정기관의 장에게 제9조 제1항 및 제2항에 따른 통상의 근무시간·근무일을 변경하는 근무 또는 제9조 제4항에 따른 온라인 원격근무(이하 "유연근무"라 한다)를 신청할 수 있다.
- ③ 공무원이 유연근무를 신청한 경우 소속 행정기관의 장은 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가하여야 하며, 유연근무를 이유로 그 공무원의 보수·승진 및 근무성적평정 등에서 부당한 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ④ 유연근무 실시의 범위, 유형, 실시 절차와 그 밖에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다.

〈표 II-1-29〉 원격근무제 관련 법령

유 형	관련법률	내 용
원격 근무제	전자정부법	·제32조제2항(전자적업무수행 등)
	가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률	·제2조의 3(가족친화제도) - 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
원격 근무제	국가공무원 복무규정	·제9조(근무시간 등) ·제10조(근무시간 등의 변경)
	지방공무원 복무규정	·제2조(근무시간 등)
	도시교통정비 촉진법	·제33조(교통수요관리의 시행) - 원격(遠隔)근무와 재택(在宅) 근무 지원

3) 이용 및 현황

정부는 2010년 8월부터 전 중앙부처 및 지방자치단체에 유연근무제 실시를 본격화하였다. 2010년 2월, ‘유연근무제 활성화 기본계획’이 수립되어 5개 분야 9개 유형¹⁹⁾의 유연근무제의 도입·활성화가 추진된 이후, 2010년 5월~7월간 23개 기관을 대상으로 유연근무제의 시범 실시 및 평가가 이루어지고 2010년 7월 23일 「유연근무제 운영지침」이 전달되면서 공공부문의 유연근무제 실시가 본격화 된 것이다. 정부에서는 공직사회에 유연근무제를 적극적으로 확산하고자 하는 배경을 ‘생산성 향상’, ‘일자리 창출’, ‘저출산 대응’ 등 국가적 현안을 풀 수 있는 열쇠로서 ‘유연근무제’가 좋은 방안 중 하나가 될 수 있다는 점을 들고 있다²⁰⁾.

행정안전부의 「유연근무제 운영지침」에서 제시하고 있는 유연근무제는 ‘시간제 근무’, ‘탄력근무제’, ‘원격근무제’의 세 가지 유형이며, 이 중 ‘탄력근무제’에는 ① 시차출퇴근제, ② 근무시간선택형, ③ 집약근무형, ④ 재량근무형의 네 가지 세부 유형이, ‘원격근무제’에는 ① 재택근무형, ② 스마트워크 근무형의 두 가지 세부 유형이 포함되어 전체 3가지 유형의 7가지 제도라 할 수 있겠다.

18) 행정안전부(2010.7.26). 보도자료 “공직사회 유연근무제, 전 중앙·지방 본격 실시”

19) 근무장소(place), 근무시간(time), 근무방법(Way), 근무복장(Dress), 근무형태(Form)의 5개 분야의 유연화를 추구하는 9개 유형으로, 재택근무제·원격근무제·탄력근무제·선택적 근무시간제·집약근무제·재량근무제·집중근무제·유연복장제·시간제근무가 이에 해당한다.

20) 행정안전부(2010.7.26). 보도자료 “공직사회 유연근무제, 전 중앙·지방 본격 실시”

〈표 II-1-30〉 정부도입 유연근무제의 주요 내용

유 형	세부형태	개 념
시간제 근 무	주40시간보다 짧은 시간 근무	
탄력 근무제	주40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정	
	시차출퇴근형	· 1일 8시간 근무체제 유지 - 매일 같은 출근시간(07:00~10:00 선택) - 요일마다 다른 출근시간(07:00~10:00 선택)
	근무시간선택형	· 1일 4~12시간 근무 · 주5일 근무
	집약근무형	· 1일 10~12시간 근무 · 주3.5~4일 근무
	재량근무형	· 출퇴근의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정 * 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이 나 시간배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격 근무제	특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
	채택근무형	· 사무실이 아닌 자택에서 근무
	스마트워크 근무형	· 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실 근무 · 모바일기기를 이용, 사무실이 아닌 장소에서 근무

자료: 행정안전부(2011.6). 유연근무제 운영지침.

이처럼 공공기관 유연근무제는 2010년 11개 공공기관을 대상으로 시범 실시된 이후 2011년 공기업·준정부기관을 대상으로 실시가 권고되었으며, 2012년부터는 기타공공기관까지 대상 범위가 확대되어 왔다.

이러한 실시 확대에 따라 2012년 1/4분기 실적을 점검한 결과, 전체 286개 공공기관 중 183개 기관에서 16,900명이 유연근무제를 활용 중인 것으로 나타났다. 이는 전체 기관 중 64% 기관의 총 직원의 5.8%에 해당하는 수치이다. 유형별로는 탄력근무제의 활용인원이 13,300명으로 가장 많고, 그 중에서도 시차출퇴근형(12,400명)이 가장 높은 활용도를 보이고 있다. 기관 유형별로는 준정부기관의 유연근무 활용이 가장 많고, 기타 공공기관, 공기업의 순서를 보이고 있다²¹⁾.

2012년 1/4분기 공공기관 유연근무제의 전반적 추진현황은 <표 II-1-31>에 나타난 바와 같다.

21) 기획재정부(2012.5.24). 보도자료 “12년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황”

〈표 II-1-31〉 '12년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황

단위: 개소, 명, %

구분	사채 근무	탄력근무제					원격근무제			계
		소계	시차 출퇴근형	근무 시간 선형	집약 근무형	재량 근무형	소계	재택 근무형	스마트 워크 근무형	
기관수 ¹⁾	106	151	142	27	7	1	16	9	8	183
인원수 ²⁾	2,413	13,284	12,352	876	48	8	1,177	560	617	16,874
총직원 대비 ³⁾	0.8	4.6	4.3	0.3	0.0	0.0	0.4	0.2	0.2	5.8

주: 1) 286개 공공기관 기준, 1개 기관이 여러 유형 중복 운용 가능

2) 연도개시일부터 분기말까지 유연근무 실적이 있는 인원을 합산. 동일인이 2개 이상 유연근무제를 활용시 중복계상. 다만, 동일인이 시차를 두고 하나의 유연근무제를 2회 이상 활용한 경우 1회로 계상

3) '11년 말 공공기관 직원 수 기준(현원+비정규직)

자료: 기획재정부 보도자료(2012.5.24) "12년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황"

민간사업체에서의 유연근무제 도입 및 활용은 2010년 고용노동부의 '근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구(김태홍 외, 2010)'에서 대표적으로 조사되었다. 이 연구에서는 「2008년도 사업체노동실태조사」의 10인 이상 사업체 216,660개에서 표본 추출한 10,000개 사업체에 대해 유연근무제 도입률을, 이 중 유연근무제를 1개 이상 도입한 사업체 중 1,000개에 대해 유연근무제의 도입사유, 활용현황, 이용근로자 특성 및 사유 등 유연근무제 운영 실태를 조사하였다.

연구 결과에 따르면 우리나라 상시근로자 10인 이상 사업체 중에서 유연근무제의 유형²²⁾ 중 1개 이상을 도입한 사업체는 30.3%로 나타났다. 이 중 1개 제도만 도입한 사업체는 20.2%, 2개 6.8%, 3개 2.2%, 4개는 1.1%에 해당하였다. 그리고 전체 조사된 10,000개 사업체 중 지난 1년 동안 제도를 활용하고 있는 사업체는 27%로 도입률보다 활용률은 조금 낮아 사업체의 실제 제도 활용률은 89.1%로 분석되었다(김태홍 외, 2010).

이 연구에서 나타난 유연근무제 도입 사업체의 제도 활용 현황을 유연근무제의 세부 유형별로 살펴보면 '원격근무제'와 '단시간 근로제도'의 도입 대비 활용률이 90% 이상으로 높은 편이며, 반면 '재택 근무제'의 도입 대비 활용률은 73.8%로 가장 낮게 나타났다. '단시간 근로제도'의 경우 도입률도 가장 높고(전

22) 단시간 근로제, 선택적근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 재택근무 혹은 원격근무제, 재량근로시간제, 보상휴가제가 포함됨.

체 사업장의 13.7%), 활용률도 91.4%로 높아 수요 자체가 높은 유연근무제의 유형이라 볼 수 있다. 또한 원격근무제의 도입률은 2.8%로 작은 편이지만 도입사업체의 91.8%가 활용하고 있어 활용률이 가장 높은 제도로 나타났는데, 반면 '재택근무제'는 가장 낮은 활용률을 보이고 있어 두 근무 유형이 장소적 유연성에 기초한 근로유형으로 비슷한 범주로 구분되나 실제 활용에 있어서는 뚜렷한 차이를 보이는 것으로 나타나 주목된다. 이 연구에서 조사된 유형별 유연근무제도 도입 및 활용도는 <표 II-1-32>에 제시되었다.

<표 II-1-32> 유형별 유연근무제도 도입 및 활용

단위: %

구분	단시간 근로제도	선택적 근로 시간제	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제
도입	13.7	6.1	7.3	1.6	2.8	2.2	11.6
활용	12.5	5.2	5.8	1.2	2.6	1.8	9.6
활용률	91.4	85.2	80.0	73.8	91.8	79.3	83.2

주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

2) 활용률은 제도 도입사업체 중에서 제도 활용 사업체 비율을 나타냄.

자료: 김태홍 외(2010). 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구. 고용노동부.

2. 국외 기업의 자녀양육 지원

가. 출산 및 양육과 관련된 휴가제도²³⁾

1) 출산전후 휴가와 육아휴직

출산 및 양육과 관련된 휴가제도는 출산전후 휴가와 육아휴직으로 구분되고, 국가에 따라서는 이를 통합하여 부모휴가(parental leave)로 제공하고 있다. 출산전후 휴가의 경우, 대부분의 국가들이 법률로써 보장하고 있으며 제도의 내용은 대체로 유사하게 나타난다. 그럼에도 불구하고 자격기준, 휴가기간과 급여의 소득보전수준, 육아휴직 연장가능 기간, 재원구조, 남성휴가 제도(paternal leave) 실시 여부 등 세부 내용은 국가별로 다르게 나타나고 있다.

23) Ray, R. (2008). A detailed look at parental leave policies in 21 OECD countries. Washington, D. C.: Center for Economic and Policy Research의 내용을 토대로 함.

덴마크는 출산전 4주, 출산후 14주의 유급휴가를 사용할 수 있으며, 급여는 임금근로자와 자영업자가 동일하게 건강보험 재정에서 충당된다. 급여 상한선이 있으나 실제로는 사업주의 추가분을 합하여 부모의 80%가 임금을 100% 보전 받는다. 이후 최대 32주간의 육아휴직을 받을 수 있으며, 육아휴직은 남녀 모두에 해당되는 것으로 32주까지 정부에서 지원금을 보조한다. 즉, 한 가정에서 남녀 합하여 64주까지 육아휴직을 사용할 수 있으나, 정부에서는 32주간의 지원금만을 보조하고 있다.

노르웨이는 국가보험법에 의하여 부모휴가를 제공하는데, 100% 소득이 보전되는 44주간의 휴가 또는 80%를 보전하는 54주간의 휴가 중에서 선택할 수 있다. 이 중에서 9주는 출산하는 산모에게 할당되고 4주는 배우자인 남성에게 할당된다. 출산급여 대상이 아닌 여성은 일시금으로 모성수당을 받는다. 노르웨이는 세계 최초로 1993년에 육아휴직에 대한 '부의 할당제(4주)'를 도입하였는데 그 후 노르웨이 남성의 육아휴직 이용률은 1993년 4%에서 1995년 70%로 증가하였다. 노르웨이의 육아휴직 제도는 시간계정 제도를 따르고 있는데, 육아휴직 기간 중 시간제에 의해 근로를 공급하고 이에 대한 임금은 사업주로부터 받으면서, 동시에 육아휴직 급여의 일부가 근로임금 수준에 따라 차등적으로 적용된다. 즉, 근무시간은 전일제 근로시간의 50%에서 90% 사이로 조정할 수 있으며, 각각의 경우 근로소득에 추가되는 급여는 연금보험국에서 재정을 부담한다.

스웨덴의 출산전후 휴가 기간은 8.5주이며, 기간 중 전반부는 출산수당 예산에서 후반부는 육아휴직 수당에서 충당한다. 출산 전에 모든 기간을 사용할 수도 있으며, 휴가기간 중 소득의 80%가 지원된다. 스웨덴의 경우, 1974년에 육아휴직 제도를 부모휴가 제도로 개정해 남녀 공동양육 모델을 제시했다. 이듬해에는 보육을 아동의 권리로 선언하는 '보편적 육아학교법'을 제정해 국가의 보육 책임을 분명히 했다. 특히 스웨덴은 2008년 7월부터 부부가 부모휴가를 절반씩 쓰면 '성평등 보너스'를 지급한다. 아이가 태어나면 여덟 살이 될 때까지 월급의 80%를 받으며 부부가 480일간 부모휴가를 사용할 수 있다. 이를 아빠와 엄마가 절반씩(240일) 쓰면 최대 1만3500크로나(약 220만원)의 세금을 감면해준다. 게다가 480일 가운데 60일은 반드시 아빠가 휴직해야 하며, 그렇지 않으면 그 일수는 자동으로 없어진다.

프랑스의 출산전후 휴가 기간은 출산전 6주, 출산후 10주이며 단축이 가능하다. 이 중 출산전 2주, 출산후 6주는 노동이 금지되어 있다. 따라서 근로자는 8

주~16주간의 출산전후 휴가를 사용할 수 있으며, 휴가기간은 출산순위나 다태아 여부에 따라 달라진다. 첫째와 둘째 자녀는 출산전 6주, 출산후 10주로 총 16주이며, 셋째 자녀는 출산전 8주, 출산후 18주로 총 26주이고, 넷째 자녀 이상은 출산전 12주, 출산후 22주로 총 34주이다. 또한 세쌍둥이 이상의 다태아는 출산전 24주, 출산후 18주로 총 42주의 출산전후 휴가가 연장된다. 출산과 관련된 비용은 지역질병보험기금에서 100% 지급된다. 프랑스의 육아휴직은 출산일까지 1년 이상 근무한 근로자에 한하여 자격조건이 주어진다. 휴가기간은 자녀가 3세가 되기 전까지 1년이며, 2회 갱신이 가능하다. 휴직을 사용하기 위해 근로자는 출산전후 휴가 종료 1개월 전까지 육아휴직 사용에 대해 고용주에게 서면 혹은 구두로 통보해야 하며, 고용주는 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 없다. 육아휴직은 전일제 혹은 시간제로 사용할 수 있다.

독일은 출산전 6주, 출산후 8주의 총 14주 출산전후 휴가를 보장하며 건강보험에서 모성급여로 100% 임금을 보전해 준다. 급여는 상한선이 있지만 이 선을 넘어서는 부분은 사업주들이 조성한 기금에서 차액을 지불한다. 독일의 육아휴직은 양육휴가와 양육수당으로 구성되어 있으며, 2001년 이후 양육휴가의 명칭이 부모시간으로 바뀌면서 15인 이상의 사업장에 근무하는 경우 3년간의 육아휴직을 사용할 수 있고 부모가 동시에 사용할 수 있도록 되어 있다. 육아휴직 기간 동안 자신의 임금이나 임금의 일정 비율을 지급받는 것은 아니지만, 전업주부와 함께 육아휴직 중인 여성도 2세 미만의 자녀에 대하여 매월 약 300유로 정도의 양육수당을 받을 수 있기 때문에 실제로는 장기간의 유급 육아휴직 제도와 유사한 효과를 갖는다. 부모는 사업장에 긴급한 사유가 없는 한 부모시간 동안 시간제 근무를 선택할 수 있고, 3년째가 되는 부모시간 시기에는 자녀가 8세가 될 때까지 연장가능하며, 양육수당을 받으면서 실업수당도 받을 수 있다.

네덜란드의 출산전후 휴가는 16주이며, 100% 소득이 보전된다. 육아휴직은 부모 각자에게 13주(3개월)의 동등한 휴가를 부여한다. 그 이후는 근로시간의 50%를 일하는 방식으로 6개월 이상의 시간제 육아휴직을 사용할 수 있다. 육아휴직은 원칙적으로 무급이다.

영국에서는 총 52주간의 출산전후 휴가를 제공하고 있다. 출산전후 휴가는 첫 26주의 일반 출산전후 휴가(Ordinary Maternity Leave, OML)와 나머지 26주의 추가 출산전후 휴가(Additional Maternity Leave, AML)로 구성되며, 이중 39주가 유급휴가이다. 출산전후 휴가 기간 동안에도 임금인상을 포함한 다른 계약상

의 혜택을 보장받을 수 있다. 1999년에 도입된 육아휴직 제도의 경우, 자녀가 만 5세가 될 때까지 한 자녀당 13주간(장애아의 경우 18주)의 휴가를 무급으로 제공하고 있다. 휴가기간은 주 단위로 사용할 수 있으나 1년에 4주 이상을 사용할 수는 없다.

캐나다는 평균 17주의 출산전후 휴가를 허용하며, 최대 기간은 주마다 다양하다. 이 기간 동안의 급여는 고용보험에서 지급하는데 출산 이전 평균임금의 55%가 보전된다. 육아휴직은 35주를 부모가 나누어 사용할 수 있는데 이 기간 동안에도 임금의 55%를 고용보험에서 지급한다. 육아휴직 기간 중이라도 주당 50달러나 부모휴가 급여의 25% 미만의 소득활동을 하는 것은 허용되며, 이에 따른 부모휴가 급여를 삭감하지는 않는다.

일본은 출산전 6주, 출산후 8주의 총 14주 출산전후 휴가를 허용하며, 이 기간 동안 임금의 60%를 건강보험에서 지급한다. 부모 모두 휴가 이용 이후의 고용이 보장되는 육아휴직의 경우에는 자녀가 첫 돌을 맞이할 때까지 사용할 수 있다.

〈표 II-2-1〉 각국의 출산전후 휴가와 육아휴직(2007/2008)

국가	자격기준	출산전후 휴가			육아휴직			여성 휴가 최대 기간 (주)	재원 구조
		기간 (주)	소득 보전율 (%)	100% 보전 기간 (주)	연장 가능 기간 (주)	수당 비율 (%)	100% 보전 기간 (주)		
덴마크	근로자, 실업수당 수급자, 직업훈련수강자	18.0	50.4	9.1	46.0	50.4	23.2	46.0	사업주 + 국가
노르웨이	유급휴직	9.0	80.0	7.2	91.0	34.7	31.6	91.0	국가
스웨덴	모든 부모	8.5	80.0	6.8	51.4	60.0	30.9	51.4	부모보험
프랑스	출산 전 최소 10개월간 보험료 지불	16.0	100.0	16.0	146.0	19.0	27.8	159.0	지역 질병 보험 기금
독일	건강보험 가입 여성	14.0	100.0	14.0	148.0	27.5	40.6	162.0	건강보험
네덜란드	보험 가입 여성	16.0	100.0	16.0	26.0	20.6	5.3	26.0	사회 보장청
영국	출산 전 15개월 동안 최소 26주간 근무한 여성	52.0	24.6	12.8	13.0	0.0	0.0	52.0	사회보험 + 사업주 (최소 92% 환급)

(표 II-2-1 계속)

국가	자격기준	출산전후 휴가			육아휴직			여성 휴가 최대 기간 (주)	재원 구조
		기 간 (주)	소득 보전율 (%)	100% 보전 기간 (주)	연장 가능 기간 (주)	수당 비율 (%)	100% 보전 기간 (주)		
캐나다	52주간 600시간이 상 근무자	17.0	48.5	8.3	35.0	55.0	19.3	35.0	고용보험
일본	건강보험 가입 여성	14.0	60.0	8.4	44.0	70.9	31.2	58.0	건강보험

자료: OECD(2011). OECD Family database(www.oecd.org/social/family/database).

2) 부성휴가

많은 나라들이 출산을 전후해 배우자인 남성들이 사용할 수 있는 부성휴가를 도입하거나, 육아휴직에서 아버지 할당제를 도입해 남성들의 출산 및 육아에의 참여를 권장하고 있다. 예전에는 자녀의 출산 및 양육에 따른 휴가를 여성에게만 부여하였으나, 최근에는 남성에게도 휴가를 부여하는 국가들이 늘어나고 있는 추세이다. 덴마크, 스웨덴, 프랑스, 영국 등은 2주의 부성휴가를 유급으로 제공하며, 네덜란드는 2일의 휴가를 부여한다. 프랑스는 다태아의 경우에 아버지 휴가를 18일까지 연장해준다. 노르웨이는 아버지에게 할당된 육아휴직이 있으며 출산을 전후해 휴가를 사용할 수 있다. 반면에 독일, 캐나다, 미국은 유급의 부성휴가가 없다. 그러나 미국은 가족간호휴가가 근로자 개인에게 자격조건이 주어지므로 배우자의 출산 시 무급의 배우자간호휴가가 제공되는 것으로 볼 수 있다(Koopmans & Schippers, 2003).

〈표 II-2-2〉 각국의 부성휴가(2007/2008)

국가	기간(주)	소득보전율(%)	100% 보전기간(주)
덴마크	2.0	50.4	1.0
노르웨이	4.0	80.0~100.0	4.0
스웨덴	2.0/10일	80.0	8.0
프랑스	2.0	100.0	2.0
네덜란드	0.3/2일	100	0.3
영국	2.0	4.7	0.1

자료: OECD(2011). OECD Family database(www.oecd.org/social/family/database).

나. 기업의 보육서비스

외국의 직장보육정책은 지역보육 중심의 정책이 주를 이루지만 많은 국가에서 기업내외의 환경변화에 적응하기 위하여 사업주는 자녀양육을 지원하고 있으며, 사업주의 자녀양육 지원은 다양한 형태로 이루어지고 있다.

취업모 또는 취업에 준하는 활동을 하는 여성을 대상으로 보육료를 지원하거나 공립 보육시설의 이용권을 부여하는 스웨덴과 덴마크와 같은 보육선진국의 경우, 보육 지원이 국가적인 수준에서 전적으로 이루어지고 있기 때문에 기업의 재정부담이나 공헌을 별도로 요구하지 않고 있다. 노르웨이는 비슷한 복지유형을 보이는 스웨덴이나 덴마크와 달리 공공보육에 대한 투자가 뒤늦게 이루어졌고 이에 따라 민간부분에의 의존도가 상대적으로 높은 특성을 보인다. 즉, 사업주들이 보육시설을 설치·운영하거나 기존 시설을 구입 또는 이들 시설에 대해 재원을 지원하는 방식을 취한다. 이러한 방식으로 설치된 시설에 대해서는 비록 공공시설이라 하더라도 아동의 입소 우선순위 등 여타의 면에서 해당 기업을 특별히 배려하는 제도 등이 마련되어 있다(문연심, 2005).

독일의 경우에는 89%가 지역보육이며, 11%가 공장이나 기업 부설 등의 직장보육이다. 직장보육의 경우, 비용은 회사와 국가가 부담하는데 대체로 회사는 건물제공과 유지를 제공하고 국가가 보육교사 임금 및 음식물비 등 일용품비를 제공하는 방식을 취한다. 프랑스는 지역보육이나 직장보육 모두 정부의 지원을 받으며 80%가 지역보육시설로서 거주지에 따라 보육시설을 배정 받고, 나머지 20%의 직장보육시설은 병원에 소속된 경우가 대부분이며 교대 근무하는 간호사는 병원 직원 및 환자 자녀의 육아 중심으로 되어 있다(구명숙·홍상욱, 2005).

반면, 미국이나 영국과 같이 보편적 보육보다는 시장 중심의 보육서비스를 제공하는 일부 선진 자본주의 국가를 중심으로 근무지 근처나 직장 내 보육시설을 사업주가 부담하는 형태로 직장보육시설이 운영되고 있다.

미국은 주정부에서는 직장보육사업 운영경비에 대한 면세제도를, 연방정부에서는 직장보육의 교육홍보사업, 중개사업, 보육에 대한 전문 지식 및 기술 지원사업, 직장보육시설의 시범 운영사업, 시설설치 촉진을 위한 지원사업, 보육관련 정보제공 및 지원, 재정적 지원과 보육관련법 개정 등을 실시해 오고 있다. 또한 사업주의 보육지원을 활성화하기 위해 다양한 행정체제지원을 활용하고 있으며, 일부 지방정부에서는 상업용 복합단지 내에서 근로자를 위한 직장보육 시설을 의무화하거나 보육시설을 갖추도록 하기 위한 각종 인센티브 제공을 확대

해 나가고 있다. 운영 및 관리형태 측면에 있어서 미국에서 직장 내 보육시설은 회사가 직접 운영하기보다는 전문 회사에 맡겨 운영하는 형태를 취하고 있다. 전문 회사 중 가장 유명한 회사는 브라이트 호라이즌 패밀리 솔루션(Bright Horizon Family Solution)으로 미국 내의 유명한 기업들이 이들의 시스템을 도입하고 있으며 이를 통해 보다 높은 생산성과 매출을 달성하고 있다. 미국은 기업과 가정보육의 연계도 이루어지고 있다. 가정보육사협회가 보육서비스 이용권을 발행하면 기업이 이를 구입해서 근로자들에게 주는 형태의 고용주 지원 보육서비스를 통해 가정보육도 크게 활성화시켜 나가고 있다(황순옥, 2008).

영국 또한 미국과 같이 세제혜택 등을 통해 직장보육시설의 확충을 요구하는 경향이 증가하고 있다. 영국은 3~4세 유아에게 연간 38주의 무상교육을 보장하고 있으며 근로자 육아 조세공제를 통한 세금감면, 출산휴가 연장 등과 더불어 지역교육청이 4세를 위한 직장보육시설 장소의 70%를 제공하고 있다. 영국의 직장보육시설은 단일 사업체의 독립운영과 두 개 사업체가 공동으로 연합 운영하는 형태가 있으며, 공동운영할 경우에는 일반 사업체간에 계약 또는 일반 사업체와 공공기관간의 계약에 의해 운영되고 있다(Alakeson, 2011).

일본의 경우, 근로자를 위한 사업소 내 보육시설을 설치, 운영 및 증축 등을 실시하는 사업주와 사업주 단체에 그 비용의 일부를 지원하고, 보육도구 구입 비용의 일부를 보조하고 있다. 하지만 기업체에서의 사업소 내 보육소 설치, 보육비용 지원 등 직장보육서비스 지원의 비중은 크지 않다. 일·가정 양립지원의 한 수단으로 채택되고는 있으나 육아휴직, 탄력근무제 등의 수단에 비하여 그 비중은 매우 낮다. 이는 공적 보육체계, 차등보육료 등 보육제도가 잘 정비되어 있기 때문이기도 하다(서문희·김은설·장혜경·박수연, 2008).

다. 유연근무제

1980년대 이후 선진국들은 여성의 사회진출 증대와 가족형태의 변화, 남녀근로자의 의식변화 등을 경험하면서 근로자의 가족에 대한 책임을 배려하는 차원에서 다양한 유연근무제를 도입하기 시작하였다.

유연근무제를 적극적으로 발달시켜온 대표적인 국가로는 영국과 네덜란드가 있다. 영국은 유연근무제의 제도적 발달과 법제화를 위한 구체적인 노력을 기울여 왔다. 영국의회는 2002년 유연근무제를 당연히 요구할 수 있는 권리이며 반드시 고려해야할 의무로 하는 고용법(Employment Act)을 통과시켰다. 고용법에

의하면, 근로자가 6세 이하의 자녀 또는 18세 이하의 장애아동과 함께 살면서 적어도 26주간 일을 해 왔고, 과거 12개월 동안 유연근무를 신청하지 않았으며, 자녀양육의 책임이 있는 사람이라면 누구나 총근무시간, 근무시간의 조정, 그리고 재택근무 등 유연근무를 신청할 수 있다(Workplace Flexibility, 2010). 또한 2003년부터 영국에서는 어린 자녀를 둔 근로자에게 유연근무제를 선택하고 시간제 근로자에게 정규직과 동일한 휴직 제도를 사용할 수 있도록 하고 있다. 그리고 2006년부터 유연근무를 신청할 수 있는 권리는 보호가 필요한 배우자, 파트너, 친척 또는 특정인과 같이 살고 있는 근로자에게까지 확대되었으며, 2009년 4월에는 16세미만의 아동을 보호하고 있는 근로자에게까지 다시 한 번 확대되었다(Hegewisch, 2009; Hegewisch & Gornick, 2008).

네덜란드는 1982년 실업증가를 막기 위해 임금억제정책과 함께 근로시간단축을 추진하는 노사정협약(Agreement Wassenaar)을 체결하였다. 이 협약으로 인해서 주당 근로시간이 40시간에서 38시간으로 단축되고, 주 30시간미만 시간제가 증가하였다. 그리고 1999년 유연안정성법(Flexibility and Security Act)의 시행으로, 기간제 고용계약을 3번 연속으로 하거나 연속계약 기간을 3년 이상 하면 영구계약으로 전환될 수 있게 하였다. 2000년에는 근로시간조정법(Working Hours Adjustment Act)에 의해 근로시간을 단축 혹은 늘릴 수 있는 근로시간 조정청구권, 단시간근로자와 정규직 근로자간의 차별금지, 자녀양육을 위해 사용할 수 있는 다양한 형태의 휴가 등이 도입됨에 따라, 근로시간 및 근무형태의 다양화가 촉진되었다. 네덜란드는 주5일 근무가 대부분이나, 공공행정 및 금융서비스업을 중심으로 '주 4일, 1일 9시간' 형태로 주 36시간 일하는 사업체가 증가하고 있다. 사업체 대부분은 근로자의 일과 삶 양립을 위해 유연근로시간제를 허용하고 있으며, 휴가저축제도는 확산되어 있지 않으나 사업주들이 계절적 업무, 예기치 않은 업무량이 따른 근로시간 조정을 위해 사용하고 있다(Galinsky, 2004; Todd, 2004).

독일은 1980년대 후반부터 유연근무제를 활용하기 시작하여, 현재 상당수의 기업이 유연근무제를 운영하고 있다. 그리고 시차출퇴근제, 재량근로제를 운영하고 있는 기업도 다수 있다. 최근에는 오전 6시에 출근해서, 오후 3시에 퇴근하는 근무형태가 늘어나고 있다. 2001년부터는 시간제에 대한 차별금지, 종업원 수 15인 이상 사업체에서 6개월 이상 근로자에게 근로시간 단축권을 부여한 시간제법을 시행하고 있다. 독일의 경우, 출산 후 3년간 부모들이 주당 15~30시간

만의 근로시간을 선택할 수 있다. 또한 근로시간계좌제(time-banking)가 확산 추세를 보이고 있는데, 이는 개인의 근로시간을 은행구좌와 같이 기록하고 소정 근로시간을 초과한 부분을 저축으로 파악하는 제도이다(Galinsky, 2004; Hegewisch, 2009).

프랑스는 근무시간 유연화보다는 근무시간 단축을 위한 정책이 강화된 특징을 보이고 있다. 이는 높은 실업문제를 해결하기 위해 노동시장 유연성과 근로시간제를 함께 개편하는 방향으로 이루어졌다. 프랑스에서는 1992년부터 주당 19~30시간 시간제를 고용한 사업주의 사회보험료를 30% 감면하였고, 1993년부터 저임금에 대한 추가적인 감면으로 프랑스 시간제 고용은 크게 증가하였다. 또한 서비스업 성장도 시간제 확대에 기여하였다. 1998년과 2000년에는 일자리 나누기를 통한 일자리 창출, 일과 삶의 균형, 노동 강도 강화 및 근로시간 유연성 제고를 위해 근로시간을 주 35시간으로 단축하였다. 또한 2005년에는 유급휴가를 기한에 관계없이 축적하여 사용할 수 있거나 혹은 휴가 및 휴일에 대해 금전적 보상을 받을 수 있는 근로시간계좌제를 도입했다(Todd, 2004).

스웨덴에서는 민간기업 직원으로 8세 이하 자녀를 둔 경우 부모들은 하루 8시간에서 6시간으로 노동전환이 가능하고, 공기업은 12세 이하 자녀를 둔 경우에 노동시간 전환이 가능하다. 스웨덴 정부는 가족과 직장의 책임 속에서 균형을 이루는 방향으로 인력관리정책을 수립해왔는데, 그 이유는 어린 자녀를 가진 직원들의 심리적 안녕은 직업만족도를 높일 수 있고, 직장가정을 서로 친밀하게 연결시켜 직장도 가정의 일부이며 업무도 가사의 일부이라고 인식하기 때문이었다(Hegewisch & Gornick, 2008).

미국의 경우에는 노동부 여성국이 유연선택 프로젝트를 2003년부터 추진하면서 사업장 유연성(workplace flexibility)이라는 개념을 사용하였다. 사업장 유연성은 기업, 근로자, 그리고 지역사회에 혜택을 제공하는 근로시간과 관련된 선택적 근로시간제, 압축근로주간, 교대제, 단시간근무, 직무나누기, 근무장소와 관련된 원격근무, 계절적 재배치, 시간관리제도와 관련된 자유회의시간제 등의 다양한 제도를 포괄하고 있다(Department of Labor, Women's Bureau, 2009).

Ⅲ. 기업의 자녀양육 지원 실태 및 요구

1. 근로자의 자녀양육 실태

본 절에서는 기업의 자녀양육 지원 제도 실태를 알아보기에 앞서 근로자의 직장생활과 자녀양육에의 어려움, 자녀양육과 관련된 분담 정도, 자녀양육 참여 정도 및 활성화 방안, 기업의 자녀양육 관련 정보 제공 여부 등과 같은 근로자의 자녀양육 실태에 대해 살펴보고자 한다.

가. 자녀양육의 어려움

직장 일을(직업에 종사) 하면서 자녀를 양육하는데 어려움을 느끼고 있다고 응답한 비율은 72.9%로 대부분의 근로자들은 직장생활과 자녀양육을 동시에 하는데 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

이는 성별, 맞벌이 여부 및 주중 근무시간에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 남성(69.9%)에 비해 여성(76.3%)이 어려움을 느끼는 비율이 높았고, 외벌이(66.1%)보다는 맞벌이(76.9%)가 그리고 8시간 이하(71.2%)보다는 8시간 이상(74.5%) 근무하는 근로자가 자녀양육에 어려움을 더 느끼는 것으로 응답하였다. 이러한 경향은 자녀수가 2명인 근로자의 경우에서도 유사하게 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 직장생활과 자녀양육 병행의 어려움 정도

구분	단위: %(명)					계(수)	F
	전혀 없음	없 는 편 입	보 통	조 금 있 음	매 우 많 음		
전체	2.0	7.4	17.7	47.1	25.8	100.0(1,000)	
성별							
남성	2.2	7.4	20.5	49.1	20.8	100.0(530)	9.16**
여성	1.7	7.4	14.6	44.9	31.4	100.0(470)	
자녀 수							
1명	1.2	7.5	18.9	46.8	25.6	100.0(458)	.07
2명	2.7	7.5	15.9	47.9	26.0	100.0(462)	
3명 이상	2.1	6.8	21.7	43.9	25.5	100.0(79)	

(표 III-1-1 계속)

구분	전혀 없음	없는 편임	보통	조금 있음	매우 많음	계(수)	F
맞벌이 여부							
맞벌이	0.8	7.8	14.5	48.9	28.0	100.0(628)	13.32***
외벌이	4.0	6.8	23.1	44.1	22.0	100.0(372)	
주중 근무시간							
8시간 이하	2.7	9.2	17.0	48.6	22.6	100.0(462)	6.58*
8시간 이상	1.3	5.9	18.3	45.9	28.6	100.0(538)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

자녀양육의 어려움을 사업장 규모 및 고용형태에 따라 알아본 결과, 사업장 규모에서는 100~300인 미만(73.5%), 고용형태에서는 정규직(74%)이 더 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 III-1-2〉 업종규모 및 근무형태별 자녀양육의 어려움

단위: %(명)

구분	전혀 없음	없는 편임	보통	조금 있음	매우 많음	계(수)	
사업장 규모	100인 미만	1.8	7.5	17.9	46.3	26.5	100.0(754)
	100~300인	3.3	5.3	17.9	49.2	24.3	100.0(109)
	300인 이상	1.8	8.8	16.6	49.7	23.1	100.0(136)
고용 형태	정규직	1.7	8.1	16.2	49.6	24.4	100.0(750)
	계약직/기타	2.7	5.3	22.2	39.7	30.1	100.0(250)

나. 자녀양육 분담

자녀양육과 관련한 분담 정도를 질문한 결과, '양육과 관련된 주요 결정'은 '주로 부부가 함께 담당'하는 비율이 55.5%로 가장 높았다. 세부적인 양육 활동에서는 '놀이주기'를 제외하고는 부부가 함께 담당하는 비율은 상대적으로 낮아지고 '본인'이나 '배우자'가 담당하는 비율이 높아지는 경향이 나타났다. '아이 등하교 담당', '육아상담 및 학교 방문'은 주로 배우자가 담당하는 것으로 응답하였다.

〈표 III-1-3〉 자녀양육 담당 비율

단위: %(명)

구분	본인	부부 함께	배우자	부모님	기타	계(수)
양육과 관련된 주요결정	24.5	55.5	17.4	2.1	0.5	100.0(1,000)
아이 돌보기 (씻기, 먹이기, 채우기)	27.5	37.1	27.3	7.1	1.0	100.0(1,000)
책읽어주기, 공부 봐주기	29.5	35.4	31.5	2.4	1.2	100.0(1,000)
놀여주기	20.4	55.1	17.5	5.4	1.6	100.0(1,000)
아이 간호	30.6	32.6	31.2	4.8	0.8	100.0(1,000)
아이 등학교	28.6	25.1	35.4	9.1	1.8	100.0(1,000)
육아상담 및 학교 방문	34.4	24.3	39.0	1.7	0.6	100.0(1,000)

다. 자녀양육 참여 정도

1) 주중 및 주말 자녀양육 참여 정도

주중에 자녀양육에 참여하고 있다고 응답한 비율은 64.5% 수준인 것으로 나타났다. 집단별로 살펴보면, 성별로는 남성(48.5%)에 비해 여성(82.3%)이, 맞벌이 여부에 따라서는 외벌이(53.3%)에 비해 맞벌이(71.0%)가 주중에 자녀 양육에 더 참여하고 있었다.

한편, 주말에는 72.6%가 자녀양육에 참여하고 있다고 응답하여, 주중에 비해 높은 참여율을 보이고 있으며, 집단별로 살펴보면, 남성(72.6%)에 비해 여성(90.6%)이, 외벌이(74.1%)에 비해 맞벌이(85.2%)가 주말 자녀양육에 참여하고 있다고 응답하였다.

〈표 III-1-4〉 자녀양육 참여 정도

단위: %(명), 시간

구분	전혀 못함	별로 못함	보통	조금 참여	많이 참여	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	1.5	14.6	19.4	30.4	34.1	100.0(1,000)	
성별							
남성	2.3	23.0	26.1	36.8	11.8	100.0(530)	265.40(4)**
여성	0.6	5.1	11.9	23.1	59.2	100.0(470)	
주중							
맞벌이 여부							
맞벌이	1.3	10.3	17.4	29.6	41.4	100.0(628)	52.63(4)**
외벌이	1.9	21.9	22.9	31.6	21.7	100.0(372)	

(표 III-1-4 계속)

구분	전혀 못함	별로 못함	보통	조금 참여	많이 참여	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	0.3	4.6	14.0	24.8	56.3	100.0(1,000)	
성별							
남성	0.5	7.0	19.9	33.4	39.2	100.0(530)	134.66(4)**
여성	0.1	2.0	7.4	15.0	75.5	100.0(470)	
맞벌이 여부							
맞벌이	0.1	3.4	11.3	22.0	63.2	100.0(628)	36.41(4)**
외벌이	0.7	6.7	18.5	29.4	44.7	100.0(372)	

*** $p < .001$

2) 주중/주말 자녀 양육 미 참여 이유

주중에 근로자들이 자녀양육에 참여하지 못하는 가장 큰 이유는 '직장일 때문에(70.1%)'이며, 이외에 '시간이 없어서(17.1%)'도 주요한 미참여 이유로 응답하였다. 한편, 주말에는 '육체적으로 피곤해서(37.6%)', '직장일 때문에(28.5%)', '시간이 없어서(18.4%)' 때문에 자녀양육에 참여하지 못하는 것으로 응답한 것으로 나타났다. 기타 의견으로 '관심은 있으나 아이 돌보기가 어려워(7.0%)', '배우자가 잘하고 있어서(5.3%)' 의견도 있었다.

〈표 III-1-5〉 자녀양육 참여가 부족한 이유

구분	주중	주말
직장일 때문에	70.1	28.5
시간이 없어서	17.1	18.4
육체적으로 피곤해서	5.9	37.6
관심부족	4.0	1.1
기타	2.9	14.5
계(수)	100.0(161)	100.0(49)

단위: %(명)

3) 주중/주말 자녀양육 시간 및 충분성

근로자들은 자녀양육 시간으로 주중에는 하루 평균 219분, 주말에는 437분 정도 할애하고 있는 것으로 보고하였다. 주중 자녀양육 시간에 대해서는 충분하지 않다(80.1%)는 반응인 반면, 주말에는 '충분하다(56.1%)'는 의견과 '충분하지 않다(43.9%)'는 의견이 비슷한 수준으로 파악되었다.

주중 자녀양육 참여 시간의 충분성은 성별 및 근무시간에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 남성 근로자(85.1%)가 여성 근로자(74.1%)에 비해 주중 자녀양육 시간에 대해서 '충분하지 않다'는 반응을 보였으며, 주중 8시간 이상 근무하는 근로자(85.9%)가 8시간 이하 근무하는 근로자(73.4%)보다 '충분하지 않다'고 더 많이 응답하였다.

주말의 경우에도 성별 및 근무시간에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 남성근로자(48.2%)가 여성근로자(39%)에 비해 주말 자녀양육 시간에 대해서 '충분하지 않다'는 반응을 보였으며, 주중 8시간 이상 근무하는 근로자(49.8%)가 8시간 이하 근무하는 근로자(37.1%)보다 '충분하지 않다'고 더 많이 응답하였다.

〈표 III-1-6〉 자녀양육 참여 시간의 충분성

단위: %(명), 점

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	평균	$\chi^2(df)$
전체	22.2	57.9	18.0	1.9	100.0(999)	2.00	
성별							
남성	25.2	59.9	13.9	0.9	100.0(530)	1.90	19.66(3) ^{***}
여성	18.9	55.5	22.6	3.0	100.0(469)	2.10	
주중							
맞벌이 여부							
맞벌이	22.0	58.5	17.8	1.7	100.0(627)	1.99	.02(3)
외벌이	22.7	56.8	18.3	2.2	100.0(372)	2.00	
주중 근무시간							
8시간 이하	16.0	57.4	23.5	3.1	100.0(462)	2.14	36.55(3) ^{***}
8시간 이상	27.6	58.3	13.3	0.9	100.0(537)	1.87	
주말							
전체	7.5	36.4	44.8	11.13	100.0(1000)	2.60	
성별							
남성	8.4	39.8	44.9	6.9	100.0(530)	2.50	17.12(3) ^{***}
여성	6.5	32.5	44.8	16.2	100.0(470)	2.71	
맞벌이 여부							
맞벌이	7.1	35.8	45.5	11.7	100.0(628)	2.62	1.01(3)
외벌이	8.3	37.4	43.8	10.6	100.0(372)	2.57	
주중 근무시간							
8시간 이하	4.3	32.8	47.1	15.9	100.0(462)	2.75	30.77(3) ^{***}
8시간 이상	10.3	39.5	42.9	7.3	100.0(538)	2.47	

*** $p < .001$

라. 자녀양육 참여 활성화 방안

우리나라 근로자의 가족생활 및 자녀양육 참여를 높이기 위한 방안으로 근로자들은 ‘장시간 근로환경 개선(23.6%)’, ‘유연근무제(17.0%)’, ‘사회적 인식 전환(15.6%)’ 등이 필요하다고 응답하였다. 한편, 실무진들은 ‘현실 가능한 제도 개선(63.7%)’이 우선적으로 필요하며, 그 다음으로 ‘사회적 인식 전환(21.7%)’과 ‘장시간 근로환경 개선(10.8%)’ 등이 이루어져야 한다고 응답하였다.

구체적으로 근로자와 실무진들은 활성화 방안에 대해 약간은 다른 요인들이 중요하다고 선택하였는데, 이는 같은 근로자이지만 현실에 대한 다른 관점을 보여주는 것이라고 해석할 수 있겠다. 근로자들은 실질적인 근무시간을 줄이는 것이 중요하며 시간 사용에 있어 효율적인 유연근무제와 사회적 인식에 중요성을 두고 있었다. 한편 기업의 실무진들은 현실적인 제도 개선, 사회적 인식 전환이 더 우선적으로 보고 있었다.

〈표 III-1-7〉 자녀양육 참여 활성화 방안

구분	단위: %(명)	
	근로자	실무진
장시간 근로환경 개선	23.6	10.8
유연근무제의 활성화	17.0	1.3
사회적 인식 전환	15.6	21.7
현실가능한 제도 개선	11.9	63.7
제도에 대한 홍보	11.8	0.7
대체인력 확충	11.6	1.0
제도사용에 따른 불이익 금지	8.1	0.8
기타	0.5	-
계(수)	100.0(1,000)	100.0(800)

마. 자녀양육 관련 정보

1) 정보 획득 경로

근로자들은 자녀양육 관련 정보를 주로 ‘인터넷에서(45.9%)’ 얻고 있는 것으로 나타났으며, 이 외에 ‘배우자를 통해(19.7%)’, ‘육아정보 관련 책자(9.3%)’ 등에서 정보를 얻고 있는 것으로 응답하였다.

〈표 III-1-8〉 자녀양육 관련 정보획득 경로

단위: %(명)

구분	인터넷	배우자	관련 책자	동료	관련 교육	친인척	사보/ 게시판	기타	계(수)
전체	45.9	19.7	9.3	8.5	8.0	6.9	0.9	0.7	100.0(1,000)
성별									
남성	38.7	34.9	5.8	5.8	7.7	6.0	0.9	0.2	100.0(530)
여성	54.1	2.6	13.3	11.5	8.2	8.0	1.0	1.3	100.0(470)
맞벌이 여부									
맞벌이	50.0	11.8	9.9	9.7	9.6	7.7	0.7	0.6	100.0(628)
외벌이	39.1	33.1	8.4	6.3	5.2	5.7	1.3	0.9	100.0(372)

2) 자녀양육 정보서비스 제공 필요도

근로자들이 직장에서 자녀양육에 도움이 되는 정보서비스를 제공받을 필요가 있다고 응답한 근로자의 비율(95.0%)과 실무진의 비율(94.8%)이 모두 높게 나타났다. 그러나 근로자들과 비교할 때 실무진들은 자녀양육 정보서비스 제공 필요에 대해 상대적으로 낮게 응답하는 경향이 많았다.

〈표 III-1-9〉 기업의 자녀양육 정보서비스 제공 필요도

단위: %(명)

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)
근로자	0.5	4.5	49.2	45.8	100.0(1,000)
실무진	0.5	4.8	93.6	1.2	100.0(800)

3) 자녀양육 정보서비스 제공 여부

근로자의 직장에서 자녀 양육에 관한 정보 및 상담이나 프로그램을 제공하고 있는 비율은 6.5%로 매우 낮게 나타났다. 사업장 규모별로 보면 300인 이상의 대기업의 경우만 정보서비스를 제공하는 경우가 10% 이상으로 응답되었다. 실무진을 대상으로 조사한 결과에서도 기업의 7.7%만이 자녀양육 정보서비스나 상담 프로그램을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 사업장 규모 300인 이상(45.1%) 기업에서는 상대적으로 높은 제공 비율을 보였다.

〈표 III-1-10〉 기업의 자녀양육 정보서비스 제공 여부

단위: %(명)					
구분	제공함	제공안함	잘 모름	계(수)	
전체	6.5	82.1	11.5	100.0(1,000)	
사업장 규모					
근로자	100인 미만	5.0	82.6	12.4	100.0(754)
	100~300인	6.0	89.8	4.3	100.0(109)
	300인 이상	14.8	72.9	12.3	100.0(136)
전체	7.7	90.0	2.2	100.0(800)	
사업장 규모					
실무진	100인 미만	0.8	97.4	1.8	100.0(477)
	300인 미만	1.9	95.7	2.4	100.0(203)
	300인 이상	45.1	51.2	3.7	100.0(120)

4) 가장 필요한 자녀양육 관련 정보

근로자들이 가장 필요로 하는 자녀양육 관련 정보는 '정부의 보육과 교육 지원 정보(48.7%)'이며, 다음으로 '양육 지식에 관한 정보(20.7%)', '어린이집, 유치원 정보(18.4%)' 등으로 나타났다.

〈표 III-1-11〉 가장 필요한 자녀 양육 관련 정보

단위: %(명)	
구분	비율
정부의 보육과 교육지원 정보	48.7
양육 지식에 관한 정보	20.7
어린이집/유치원 정보	18.4
양육 도우미에 관한 정보	6.6
사교육에 관한 정보	5.2
기타	0.4
계(수)	100.0(1,000)

5) 전반적인 수준 평가

실무진들을 대상으로 기업이 제공하고 있는 자녀양육 지원 제도의 적절성에 대해 조사한 결과 적절하지 않다고 응답한 비율은 85.7%, 적절하다고 응답한 비율은 13.8%로 적은 편이었다. 실무진들에게 자녀양육 지원과 관련한 근로자들의 수요조사 실시 여부에 있어서도 8.3%만이 실시한 것으로 나타나 기업의 자녀양육

육지원 제도에 대한 적절성과 이에 대한 근로자들의 의사 반영에 소극적인 것으로 나타났다.

〈표 III-1-12〉 자녀양육에 관한 지원의 적절성 및 수요조사 실시 여부

구분	단위: %(명)			
	예	아니오	잘 모름	전체
지원 적절성	13.8	85.7	0.6	100.0(800)
수요조사 실시 여부	8.4	91.1	0.5	100.0(800)

한편, 근로자들을 대상으로 기업의 자녀양육 지원에 대한 평가에 대해서 조사한 결과, 근로자들이 ‘잘하고 있다’고 응답한 비율은 5.9%, ‘잘하고 있지 않음’으로 응답한 비율은 58.2%로 기업의 자녀 양육 지원에 대해 전반적으로 미흡하다고 생각하고 있었다.

〈표 III-1-13〉 기업의 자녀양육 지원 평가

구분	단위: %(명)					
	전혀 잘 하고 있지 않음	별로 잘 하고 있지 않음	보통임	다소 잘 하고 있음	매우 잘 하고 있음	전체
비율	29.8	28.4	35.8	5.2	0.7	100.0 (1,000)

6) 기업의 자녀양육 지원 제도 활성화 방안

기업의 자녀양육 지원 제도의 시행과 활성화를 위해 근로자들은 ‘법적인 강제 이행(27.9%)’이 가장 필요하다고 응답하였으며, 다음으로 ‘기업 경영주의 의지(18.7%)’, ‘양육에 대한 사회적 인식 변화(13.1%)’, ‘기업의 전반적 분위기 조성(12.5%)’ 등이 필요하다고 응답하였다. 실무진의 경우에는 ‘기업에 대한 정부 지원(80.4%)’이 기업의 자녀양육 제도를 활성화를 하는데 가장 필요하다고 보았고 그 다음으로는 ‘법적인 강제 이행(14.1%)’이 이러한 제도의 활성화하는데 필요한 것으로 응답하였다.

이러한 근로자와 실무진조사의 결과를 볼 때, 기업의 자녀양육 관련 제도들의 시행과 활성화 여부는 무엇보다도 정부의 지원과 법적인 강제 시행이 가장 중요한 요인이 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 III-1-14〉 기업의 자녀양육 지원 제도 활성화 방안

구분	단위: %(명)	
	근로자	실무진
법적인 강제 시행(의무화)	27.9	14.1
기업 경영주의 의지(철학)	18.7	2.0
양육에 대한 사회적 인식 변화	13.1	0.8
기업의 전반적 분위기 조성	12.5	1.1
제도 이용자에 대한 불이익 금지	11.8	0.8
대체인력의 확보	9.2	0.7
기업에 대한 정부 지원(세제 혜택 등)	6.6	80.4
정부의 바로 된 정책	0.1	-
연봉수준 유지	0.1	-
없다/잘 모름	0.1	0.1
계(수)	100.0(1,000)	100.0(800)

2. 출산전후 휴가와 육아휴직

본 절에서는 근로자 조사와 실무진 조사를 바탕으로 기업에서 도입하고 있는 출산전후 휴가 및 육아휴직 제도 도입여부와 제도 유무, 제도 경험 내용과 활용 정도, 활용이 낮은 경우의 이유, 제도의 도입과 방법에 영향을 준 집단, 제도의 평가와 정책 효과에 대해 전반적으로 살펴보고자 한다.

가. 출산 및 육아 지원 제도 도입 및 시행

먼저, 근로자를 대상으로 기업이 도입하여 시행하고 있는 다양한 육아 지원 제도의 비율을 알아 본 결과 ‘출산전후 휴가제도(38.8%)’가 가장 높았으며, 다음으로 ‘육아휴직제도(27.2%)’, ‘배우자 출산휴가제도(25.0%)’, ‘유산·사산휴가 제도(14.4%)’, ‘아버지 육아휴직제도(8.9%)’ 순으로 나타났다. 출산전후 휴가, 육아휴직제도, 배우자 출산휴가제도, 유산·사산 휴가제도 등의 법정휴가들도 시행하고 있는 기업의 비율이 높지 않다는 것을 알 수 있다.

한편, 실무진을 대상으로 나타난 제도 도입여부에 대한 응답을 분석한 결과, ‘출산전후 휴가제도(90.3%)’가 가장 높았으며, 다음으로 ‘육아휴직제도(79.4%)’, ‘배우자 출산휴가제도(72.2%)’, ‘유산·사산 휴가제도(59.6%)’, ‘아버지 육아휴직제도(47.6%)’ 순으로 나타났다. ‘육아기 근로시간 단축제도(37.9%)’는 제도 도입이 제일 낮은 것으로 나타났다.

이와 같이 제도 유무에 관한 동일한 질문에 대해 근로자 조사 결과와 실무진 조사의 결과는 도입 비율에 있어서 차이를 보이고 있었다. 아버지 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축제도는 상대적으로 도입 비율이 낮은 것으로 나타났다. 실무진에 비해 근로자들은 제도를 없다고 인식하거나 모르는 경우가 많은 것으로 나타나 근로자들에 대한 제도 홍보가 필요할 것으로 보인다.

〈표 III-2-1〉 제도 유무 및 도입 여부

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	잘 모름	계(수)	있음	없음	잘 모름	계(수)
출산전후 휴가제도	38.8	50.4	10.8	100.0 (1,000)	90.3	8.8	0.9	100.0 (800)
유산·사산 휴가제도	14.4	68.6	17.0	100.0 (1,000)	59.8	31.0	9.2	100.0 (800)
배우자 출산휴가제도	25.0	62.5	12.5	100.0 (1,000)	72.2	25.4	2.4	100.0 (800)
육아휴직제도	27.2	61.5	11.3	100.0 (1,000)	79.4	18.1	2.5	100.0 (800)
아버지 육아휴직제도	8.9	76.2	14.9	100.0 (1,000)	47.6	46.4	6.1	100.0 (800)
육아기 근로시간 단축제도	5.3	82.3	12.3	100.0 (1,000)	37.9	56.5	5.5	100.0 (800)

나. 출산 및 육아 지원 제도 실제 사용 가능성

1) 출산전후 휴가제도의 실제 사용 가능성

다음은 도입된 제도 중 출산전후 휴가제도의 실제 사용 가능성에 대해 근로자들에게 질문한 결과 근로자의 70.5%가 실제 사용할 수 있다고 응답하였다. 사업장 규모에 따라서는 300인 이상 기업에서의 사용 가능성이 74.4%로 가장 높게 나타났다. 주중 근무시간에 따라 출산전후 휴가제도의 실제 사용 가능성에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 8시간 이상 근무보다 8시간 이하의 근무에서 사용가능성이 더 높은 것으로 응답하였다.

〈표 III-2-2〉 출산전후 휴가제도의 실제 사용 가능성

단위: %(명)

구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)	F
전체	9.3	20.2	33.7	36.8	100.0(388)	
사업장 규모						
100인 미만	9.5	20.6	31.6	38.4	100.0(232)	.07
100~300인	8.7	24.8	30.6	35.9	100.0(58)	
300인 이상	9.2	16.5	40.6	33.8	100.0(98)	
주중 근무시간						
8시간 이하	4.6	21.2	32.2	41.9	100.0(184)	6.12*
8시간 이상	13.5	19.2	35.0	32.3	100.0(204)	

* $p < .05$

한편, 실무진 대상으로 근로자들의 출산전후 휴가제도의 활용 정도에 대해 질문하였을 때 300인 이상의 사업장 규모에서 활용 정도가 높은 것으로 응답하였다. 이는 출산전후 휴가제도에 있어서는 300인 이상 대규모 기업에서의 활용도는 다른 사업장에 비해 높은 것으로 추측된다.

〈표 III-2-3〉 출산전후 휴가제도의 활용 정도

단위: %(명)

구분	거의 활용하지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	15.5	6.4	9.1	4.4	12.1	52.5	100.0(723)
사업장 규모							
100인 미만	19.9	6.5	9.4	3.5	11.9	48.8	100.0(415)
100~300인	12.0	7.7	10.6	7.8	15.2	46.7	100.0(189)
300인 이상	6.0	4.1	5.4	2.1	7.8	74.6	100.0(118)

한편, 출산전후 휴가제도의 활용에 대해 출산전후 휴가제도의 활용 정도가 낮다고 응답한(거의 활용하지 않음~보통으로 응답한) 실무진들에게 활용 정도가 낮은 이유에 대해 다시 질문한 결과 사업장 규모와 상관없이 대부분 '다른 동료에게 부담이 되어서'와 '사용할 필요가 없어서'에 높은 응답률을 보였다.

〈표 III-2-4〉 출산전후 휴가제도 활용이 낮은 이유

단위: %(명)

구분	100인 미만	100인~300인	300인 이상
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	1.1	0.9	-
다른 동료들에게 부담이 되어서	63.3	54.9	47.2
사용할 필요가 없어서	26.1	38.4	39.3
해고 당할까봐	-	0.6	-
자격이 되지 않아서	4.5	1.8	8.6
일이 너무 바빠서	-	1.8	-
기타	5.0	1.5	4.9
계(수)	100.0(149)	100.0(27)	100.0(18)

2) 유산·사산 휴가제도의 실제 사용 가능성

유산·사산 휴가제도의 실제 사용 가능성에 대한 근로자들의 응답은 74.0% 수준이었다. 사업장 규모에 따라서는 100인 미만 기업에서의 사용 가능성이 77.5%로 가장 높았다. 주중 근무시간에 따라서는 유산·사산 휴가제도의 실제 사용가능성에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 8시간 이상 근무보다 8시간 이하의 근무자들의 사용 가능성이 더 높았다.

〈표 III-2-5〉 유산·사산휴가 제도의 실제 사용 가능성

단위: %(명)

구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)	F
전체	5.3	20.7	44.5	29.5	100.0(144)	
사업장 규모						
100인 미만	1.2	21.3	47.7	29.8	100.0(72)	.63
100~300인	13.5	15.0	46.5	25.0	100.0(20)	
300인 이상	7.8	22.1	39.3	30.7	100.0(52)	
주중 근무시간						
8시간 이하	3.6	17.5	38.8	40.1	100.0(65)	4.44*
8시간 이상	6.7	23.4	49.2	20.7	100.0(79)	

* $p < .05$.

한편, 실무진 대상 조사에서 응답한 유산·사산 휴가제도의 활용 정도에 있어서는 300인 이상의 사업장 규모에서 활용 정도가 높은 것으로 나타나서 앞서 응답한 근로자들의 실제 사용가능성과는 다른 결과를 보여주고 있었다.

〈표 III-2-6〉 유산·사산 휴가제도의 활용 정도

단위: %(명)

구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	45.1	8.4	14.5	3.1	9.8	19.1	100.0(479)
업종규모							
100인 미만	52.1	9.6	13.7	2.3	8.9	13.3	100.0(248)
100~300인	44.6	10.4	16.4	3.5	8.9	16.3	100.0(137)
300인 이상	27.2	2.4	13.8	4.6	13.6	38.4	100.0(94)

유산·사산 휴가제도의 활용 정도가 낮다고 응답한(거의 활용하지 않음~보통으로 응답한) 실무진들에게 활용 정도가 낮은 이유에 대해 다시 질문한 결과 유산·사산 휴가제도의 활용이 낮은 이유에 대해 사업장 규모와 상관없이 실무진들은 '사용할 필요가 없어서'와 '다른 동료에게 부담이 되어서'에 높은 응답률을 나타냈다.

〈표 III-2-7〉 유산·사산 휴가제도 활용이 낮은 이유

단위: %(명)

구분	100인 미만	100인~300인	300인 이상
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	-	0.3	0.0
다른 동료들에게 부담이 되어서	30.8	35.0	30.6
사용할 필요가 없어서	61.2	60.1	65.3
해고 당할까봐	-	0.3	-
자격이 되지 않아서	4.4	1.1	-
일이 너무 바빠서	0.8	-	-
기타	3.0	3.1	4.1
계(수)	100.0(187)	100.0(98)	100.0((41)

3) 배우자 출산휴가제도의 실제 사용 가능성

배우자 출산휴가제도의 실제 사용 가능성에 대한 근로자들의 응답은 68.6% 수준이었다. 사용 가능성이 사업장 규모에 따라서 큰 차이는 보이지 않았으나 100인~300인 미만 기업에서의 사용 가능성이 74.9%로 가장 높게 나타났다.

〈표 III-2-8〉 배우자 출산휴가 제도의 실제 사용 가능성

					단위: %(명)
구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)
전체	9.5	21.9	31.6	37.0	100.0(250)
사업장 규모					
100인 미만	8.1	21.7	33.6	36.7	100.0(136)
100~300인	8.5	16.6	36.7	38.2	100.0(34)
300인 이상	12.5	24.4	26.1	37.0	100.0(80)

한편, 실무진 조사 결과, 배우자 출산휴가제도의 활용 정도에 있어서는 전반적으로 49.2% 정도이며 300인 이상의 사업장 규모에서 활용 정도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-9〉 배우자 출산휴가제도의 활용 정도

							단위: %(명)
구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	24.7	10.2	15.9	7.7	11.2	30.3	100.0(578)
업종규모							
100인 미만	30.4	11.8	15.5	6.6	10.7	25.0	100.0(321)
100~300인	22.8	10.2	20.0	9.3	12.9	24.6	100.0(153)
300인 이상	9.7	5.2	11.2	8.6	10.2	55.1	100.0(103)

배우자 출산휴가제도의 활용이 낮은 이유에 대해 대부분 사업장의 실무진들은 '사용할 필요가 없어서'와 '다른 동료에게 부담이 되어서'에 높은 응답을 보였다.

〈표 III-2-10〉 배우자 출산휴가제도 활용이 낮은 이유

				단위: %(명)
구분	100인 미만	100인~300인	300인 이상	
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	-	-	-	
다른 동료들에게 부담이 되어서	19.8	18.6	22.7	
수입이 줄어서(연봉삭감 가능)	-	0.9	-	
사용할 필요가 없어서	75.1	77.9	77.3	
해고 당할까봐	-	0.4	-	
자격이 되지 않아서	2.8	1.5	-	
기타	1.7	0.7	-	
계(수)	100.0(186)	100.0(81)	100.0(27)	

4) 육아휴직제도의 실제 사용 가능성

육아휴직제도의 실제 사용 가능성에 대한 근로자들의 응답은 54.5% 수준이었다. 업종에 따른 육아휴직제도의 실제 사용 가능성에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며 개인서비스업에서의 사용 가능성이 63.9%로 가장 높았고, 제조업에서의 사용 가능성이 39%수준으로 가장 낮았다. 사업장 규모에 따라서는 100인 미만 기업에서의 사용 가능성이 54.9%로 가장 높았다.

〈표 III-2-11〉 육아휴직제도의 실제 사용 가능성

						단위: %(명)
구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)	F
전체	13.0	32.5	28.0	26.5	100.0(272)	
업종						
제조업	23.3	37.7	28.1	10.9	100.0(46)	
건설업	5.7	33.3	32.6	28.4	100.0(12)	
개인서비스	1.4	34.6	23.6	40.3	100.0(25)	4.48*
유통서비스	9.4	31.8	33.3	25.5	100.0(57)	
사업서비스	14.8	34.8	24.2	26.2	100.0(50)	
사회서비스	13.1	27.9	27.3	31.7	100.0(82)	
사업장 규모						
100인 미만	12.6	32.5	26.1	28.8	100.0(134)	.13
100~300인	12.5	33.6	29.5	24.4	100.0(46)	
300인 이상	13.7	32.0	30.2	24.2	100.0(91)	

* $p < .05$.

한편, 실무진 조사에 의하면 육아휴직제도의 활용 정도에 있어서는 다른 사업장보다는 300인 이상의 사업장 규모에서 76.9%로 활용 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 법정 휴가의 활용은 중소기업 이상 규모의 사업장에서 더 잘 사용되고 있다는 것으로 추측할 수 있겠다.

〈표 III-2-12〉 육아휴직제도의 활용 정도

							단위: %(명)
구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	21.0	9.9	16.1	8.5	11.7	32.9	100.0(635)

(표 III-2-12 계속)

구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
사업장 규모							
100인 미만	26.5	11.9	15.1	8.9	9.2	28.4	100.0(360)
100~300인	19.5	9.8	19.3	7.7	15.4	28.2	100.0(166)
300인 이상	5.1	3.5	14.5	8.1	14.2	54.6	100.0(109)

육아휴직제도의 활용이 낮은 이유에 대해 사업장 규모와는 상관없이 실무진 들은 '다른 동료에게 부담이 되어서'에 압도적으로 높은 응답을 보였다. 이는 대 부분의 사업장에서 육아휴직을 사용하는 경우, 대체인력의 활용이 힘들거나 업 무가 같은 부서의 동료에게 분담되는 것을 우려하는 것으로 생각된다.

〈표 III-2-13〉 육아휴직제도 활용이 낮은 이유

구분	단위: %(명)		
	100인 미만	100인~300인	300인 이상
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	-	1.3	-
다른 동료들에게 부담이 되어서	90.6	87.0	90.4
수입이 줄어서(연봉삭감 가능)	-	1.7	-
사용할 필요가 없어서	1.6	6.3	6.0
해고 당할까봐	-	0.8	-
자격이 되지 않아서	3.5	0.9	-
일이 너무 바빠서	1.2	0.9	-
기타	3.1	1.1	3.6
계(수)	100.0(193)	100.0(81)	100.0(25)

5) 아버지 육아휴직제도의 실제 사용 가능성

아버지 육아휴직 제도가 있는 경우, 실제 사용 가능성에 대한 근로자들의 응 답은 39.6% 수준이었다. 사업장 규모에 따라서는 100인~300인 미만 기업에서의 사용 가능성이 48.8%로 가장 높게 나타났다.

〈표 III-2-14〉 아버지 육아휴직제도의 실제 사용 가능성

구분	단위: %(명)				계(수)
	불가능	어려움	가능함	높음	
전체	25.7	34.7	24.2	15.4	100.0(88)

(표 III-2-14 계속)

구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)
사업장 규모					
100인 미만	25.6	41.5	15.7	17.2	100.0(34)
100~300인	15.8	35.4	34.8	14.0	100.0(13)
300인 이상	28.9	28.9	27.8	14.4	100.0(41)

한편, 실무진 조사 결과, 아버지 육아휴직 제도가 도입되어 있는 경우 이 제도의 활용 정도는 전체적으로 16.4%의 낮은 수준을 보였으나 300인 이상의 사업장 규모에서는 25.6%로 활용 정도가 상대적으로 높은 비율을 보였다.

〈표 III-2-15〉 육아휴직제도의 활용 정도

단위: %(명)

구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	50.9	15.4	17.4	3.3	5.2	7.9	100.0(380)
사업장 규모							
100인 미만	57.6	14.4	12.1	2.8	6.4	6.8	100.0(192)
100~300인	52.0	14.8	22.7	1.0	4.4	5.1	100.0(110)
300인 이상	33.1	18.4	22.8	7.8	3.1	14.7	100.0(79)

아버지 육아휴직제도의 활용이 낮은 이유에 대해 대부분의 사업장의 실무진 들은 '승진, 인사고과에 영향을 줄까봐'와 '수입이 줄어서(연봉삭감 가능)'에 높은 응답을 보였다.

〈표 III-2-16〉 아버지 육아휴직제도 활용이 낮은 이유

단위: %(명)

구분	100인 미만	100인~300인	300인 이상
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	83.3	70.1	62.8
다른 동료들에게 부담이 되어서	1.7	-	4.0
수입이 줄어서(연봉삭감 가능)	13.6	25.2	22.2
사용할 필요가 없어서	-	1.4	8.6
자격이 되지 않아서	-	0.7	-
일이 너무 바빠서	0.7	0.7	1.4
기타	0.7	1.8	1.1
계(수)	100.0(162)	100.0(98)	100.0(58)

6) 육아기 근로시간 단축제도의 실제 사용 가능성

육아기 근로시간 단축제도의 실제 사용 가능성에 대한 근로자들의 응답은 74.0% 수준이었다. 사업장 규모에 따라서는 100인 미만 기업에서의 사용 가능성이 60.1%로 가장 높았다.

〈표 III-2-17〉 육아기 근로시간 단축제도의 실제 사용 가능성

단위: %(명)					
구분	불가능	어려움	가능함	높음	계(수)
전체	14.5	30.2	31.0	24.3	100.0(53)
사업장 규모					
100인 미만	3.2	36.8	30.6	29.5	100.0(27)
100~300인	7.5	36.5	28.3	27.7	100.0(5)
300인 이상	30.9	20.0	32.3	16.8	100.0(21)

한편, 실무진 대상으로 조사 결과에 따르면 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 정도는 전반적으로 낮은 수준이었으나 300인 이상의 사업장 규모에서 활용 정도가 상대적으로 높았다.

〈표 III-2-18〉 육아기 근로시간 단축제도의 활용 정도

단위: %(명)							
구분	거의 활용하 지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
전체	49.9	13.0	15.0	5.6	5.1	11.3	100.0(303)
사업장 규모							
100인 미만	52.6	11.9	11.8	3.8	4.8	15.1	100.0(164)
100~300인	52.8	16.5	15.1	5.7	3.4	6.5	100.0(87)
300인 이상	36.8	10.7	25.1	11.3	8.8	7.2	100.0(52)

육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 낮은 이유에 대해 대부분의 사업장의 실무진들은 '사용할 필요가 없어서'에 높은 응답을 하였고 '다른 동료에게 부담이 되어서'는 그 다음으로 활용이 낮은 이유로 응답하였다.

〈표 III-2-19〉 육아기 근로시간 단축제도 활용이 낮은 이유

구분	단위: %(명)		
	100인 미만	100인~300인	300인 이상
승진, 인사고과에 영향을 줄까봐	-	1.2	4.2
다른 동료들에게 부담이 되어서	28.9	33.7	36.2
사용할 필요가 없어서	64.5	59.1	59.6
해고 당할까봐	-	0.9	-
자격이 되지 않아서	2.2	1.0	-
일이 너무 바빠서	1.9	-	-
기타	2.5	4.2	-
계(수)	100.0(125)	100.0(74)	100.0(38)

다. 출산 및 육아 지원 제도 운영

기업의 실무진을 대상으로 조사 결과, 출산 및 육아 지원 제도의 도입 경로를 확인한 결과 '정부의 정책이나 법적 규제에 의해(53.1%)' 제도를 도입한 경우가 가장 많았다. '사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서'가 다음 순서로 많았다. 즉, 제도 도입에는 사용자와 근로자 합의도 필요하지만, 정부의 정책이나 법적 규제가 더 제도 도입에는 영향이 크다는 것으로 짐작할 수 있었다.

〈표 III-2-20〉 제도 도입 방법

구분	단위: %(명)	
	비율	
사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	15.9	
사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	18.8	
사용자가 제도를 도입	11.6	
정부의 정책이나 법적 규제에 의해	53.1	
잘 모름	0.6	
계(수)	100.0(734)	

또한 이러한 제도 도입뿐만 아니라 제도 시행에 가장 영향을 준 집단으로 '정부(31.8%)'와 '최고경영자(31.7%)'의 비율이 높게 나타나서 제도 시행을 위해서는 회사전체 구성원과 분위기도 중요하지만 기업의 최고경영자와 정부의 의사가 기업의 제도 시행에 영향력이 있다는 것을 알 수 있었다.

〈표 III-2-21〉 제도 시행에 가장 영향을 준 집단

단위: %(명)			
구분	비율	구분	비율
정부	31.8	여성근로자 또는 여직원 대표	5.8
최고경영자(CEO)	31.7	노동조합 또는 근로자 대표	3.5
회사 전체 구성원과 분위기	17.5	동종 경쟁 업체	0.2
관리자 집단	8.8	잘 모름	0.7
계(수)		100.0(734)	

실무진 대상으로 출산 및 육아 지원 제도를 운영함에 있어서 어려움을 확인한 결과 '대체인력의 고용(38.2%)'과 '업무 연속성 및 업무 효율성 저하(32.6)' 등에 어려움이 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-22〉 실무진의 제도 운영에서의 어려움

단위: %(명)	
구분	비율
대체인력의 고용	38.2
업무 연속성 및 업무 효율성 저하	32.6
제도 활용 근로자의 근무 평정 어려움	6.4
근무 복귀로의 적응 어려움	5.3
근로자간 화합 및 융화 어려움	2.6
제도가 아직 정착되지 않은 것 같다	0.3
신청하는 대상자가 없다	0.1
복귀가 안 되고 퇴사	0.1
없다	11.7
잘 모름	2.7
계(수)	100.0(800)

실무진을 대상으로 정부에서 지원하고 있는 고용지원금의 지원을 받고 있는지에 대해 확인한 결과, 지원을 받는 경우는 20.7%이고 받지 않는 경우는 67.4%로 나타났으며 모르는 경우도 11.9%로 나타났다.

〈표 III-2-23〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 유무

단위: %(명)				
구분	있음	없음	모름	계(수)
전체	20.7	67.4	11.9	100.0(800)
사업장 규모				
100인 미만	17.4	71.0	11.6	100.0(477)
100~300인	23.9	69.7	6.4	100.0(203)
300인 이상	28.8	49.0	22.2	100.0(120)

(표 III-2-23 계속)

구분	있음	없음	모름	계(수)
여성 근로자수				
30인 미만	15.0	74.1	10.9	100.0(488)
100인 미만	27.1	62.1	10.8	100.0(188)
100인 이상	33.7	49.0	17.4	100.0(123)

한편 임신 출산 후 고용 지원금을 받는 경우 지원 금액을 확인한 결과, 평균 68만원을 지원받는 것으로 나타났으며 사업장 규모에 따라 58만원에서 91만원 정도의 차이를 나타냈다. 또한 사업장 규모와 여성 근로자 수에 따라 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 사업장 규모가 300인 이상일 때와 여성 근로자수가 100인 이상일 때 더 많이 지원받는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-24〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 금액

단위: 만원, %(명)				
구분	평균	표준편차	계(수)	F
전체	68.31	26.38	100.0(166)	
사업장 규모				
100인 미만	64.38	25.16	100.0(83)	23.19***
100~300인	58.17	9.00	100.0(48)	
300인 이상	91.93	31.63	100.0(35)	
여성 근로자수				
30인 미만	64.28	26.24	100.0(73)	11.04***
100인 미만	61.38	15.29	100.0(51)	
100인 이상	83.92	31.23	100.0(42)	

*** $p < .001$

한편 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성에 대해서는 충분하다고 느끼는 경우는 5.8%에 불과하고 보통이 55.8%와 적다고 느끼는 경우가 33.5%로 전반적으로 적정하다고 느끼는 비율이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-25〉 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성

단위: %(명)						
구분	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분	계(수)
비율	5.0	33.5	55.8	5.3	0.5	100.0(166)

실무진을 대상으로 육아휴직 등 장려금 지원 유무를 질문한 결과, 지원이 있다고 응답한 경우는 22.2%, 없다고 응답한 경우는 66.3%이며, 모르는 경우도 11.5%로 나타났다. 사업장 규모가 크고 여성 근로자 수가 많은 경우의 인지도 비율은 높아지는 것으로 보이지만, 전반적으로 지원을 받는 경우가 많지 않은 것을 알 수 있다.

〈표 III-2-26〉 육아휴직 등 장려금 지원 유무

구분	단위: %(명)			
	있음	없음	모름	계(수)
전체	22.2	66.3	11.5	100.0(800)
사업장 규모				
100인 미만	18.0	69.8	12.2	100.0(477)
100~300인	23.7	70.6	5.7	100.0(203)
300인 이상	35.9	45.4	18.7	100.0(120)
여성 근로자수				
30인 미만	14.3	74.3	11.3	100.0(488)
100인 미만	28.6	61.5	10.0	100.0(188)
100인 이상	43.4	42.0	14.6	100.0(123)

육아휴직 등의 장려금 지원금액을 살펴보면, 평균적으로 95만원을 지급하는 것으로 나타났으며, 이는 사업장 규모와 여성근로자수에 따라 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 사업장 규모가 클수록 여성 근로자수가 많을수록 지원을 많이 받고 있었다.

〈표 III-2-27〉 육아휴직 등 장려금 지원 금액

구분	단위: 만원, %(명)			
	평균	표준편차	계(수)	F
전체	95.20	59.59	100.0(177)	
사업장 규모				
100인 미만	69.01	19.38	100(86)	78.76***
100~300인	78.00	44.38	100(48)	
300인 이상	167.86	69.77	100(43)	
여성 근로자수				
30인 미만	70.48	9.34	100(70)	46.88***
100인 미만	74.37	42.69	100(54)	
100인 이상	148.98	76.27	100(54)	

*** $p < .001$

한편 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성에 대해서는 충분하다고 느끼는 경우는 3.1%에 불과하고 보통이 54.6%와 적다고 느끼는 경우가 38.3%로 전반적으로 적정하다고 느끼는 비율이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-28〉 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성

단위: %(명)

구분	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분	계(수)
비율	4.0	38.3	54.6	2.3	0.9	100.0(177)

실무진을 대상으로 출산이나 육아 휴직으로 인한 직원들의 공백이 생겼을 때 요청하여 받는 대체인력 채용 장려금에 대한 인지도를 확인한 결과, 장려금을 지원받고 있는 경우는 9.0%에 불과하고 77.8%는 지원이 없다고 응답하였으며, 모른다고 응답한 경우도 13.2%나 되었다.

〈표 III-2-29〉 대체인력채용 장려금 지원 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름	계(수)
전체	9.0	77.8	13.2	100.0(800)
사업장 규모				
100인 미만	7.9	79.4	12.7	100.0(477)
100~300인	10.2	83.4	6.4	100.0(203)
300인 이상	11.2	61.8	27.0	100.0(120)
여성 근로자수				
30인 미만	5.8	82.4	11.8	100.0(488)
100인 미만	13.2	75.7	11.1	100.0(188)
100인 이상	15.2	62.8	22.1	100.0(123)

대체인력채용 지원 금액을 확인한 결과 평균 103만원으로 응답하였다. 지원금액은 사업장 규모와 여성 근로자 수에 따라 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 사업장 규모가 클수록 여성 근로자수가 많을수록 대체인력채용 장려금 지원을 많이 받는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-30〉 대체인력채용 장려금 지원 금액

단위: 만원, %(명)

구분	평균	표준편차	계(수)	F
전체	103.12	211.39	100.0(72)	
사업장 규모				
100인 미만	44.21	113.07	100.0(38)	10.78***
100~300인	71.79	171.87	100.0(21)	
300인 이상	316.05	329.41	100.0(13)	
여성 근로자수				
30인 미만	24.00	0.00	100.0(28)	9.63***
100인 미만	70.68	169.31	100.0(25)	
100인 이상	265.71	317.30	100.0(19)	

*** $p < .001$

대체인력채용 장려금에 대한 적정성은 다른 장려금과 마찬가지로 적정하다고 생각하는 경우는 0.9%에 불과했으며, 보통 60.4%, 적음이 33.55로 나타내어 전반적으로 만족도는 높지 않은 것으로 보였다.

〈표 III-2-31〉 대체인력채용 장려금 금액의 적정성

단위: %(명)

구분	매우 적음	적음	보통	충분	계(수)
비율	5.2	33.5	60.4	0.9	100.0(72)

다. 육아 지원 제도 이용 특성

기업에서 시행 중인 각 제도의 실제 이용 경험을 알아 본 결과, 이용 경험은 ‘출산전후 휴가제도’는 34.5%, ‘유산·사산 휴가제도’는 14.3%, ‘배우자 출산휴가 제도’는 50.0%, ‘육아휴직제도’는 24.3%, ‘아버지 육아휴직제도’는 16.2% 수준인 것으로 나타났다. 법정휴가의 경우도 제도 시행율이 낮았으므로 실제 이용 경험은 상대적으로 더 적은 비율로서 배우자 출산휴가 제도를 제외한 이용 경험은 50%도 되지 않는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-32〉 제도 이용 경험 여부

단위: %(명)

구분	이용 경험			계(수)
	있음	없음	비해당	
출산전후 휴가제도	34.5	63.6	1.9	100.0(388)
유산·사산 휴가제도	14.3	84.8	0.9	100.0(144)
배우자 출산휴가제도	50.0	49.5	0.4	100.0(250)
육아휴직제도	24.3	73.0	2.7	100.0(272)
아버지 육아휴직제도	16.2	83.8	-	100.0(89)
육아기 근로시간 단축제도	35.2	64.8	-	100.0(53)

출산 및 육아지원 제도의 이용여부를 남녀 성별에 따른 분석을 한 결과, 출산전후 휴가제도, 유산·사산휴가 제도와 육아휴직 제도는 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 이러한 제도들은 주로 여성들에 의해 이용되는 경우가 많다는 것을 보여준다. 배우자 출산전후 휴가 제도와 육아휴직 제도는 남성에게도 이용될 수 있는 제도인데, 배우자 출산전후 휴가 제도는 이용 경험이 어느 정도 나타나고 있으나 육아휴직 제도는 남성 근로자들의 이용이 사용할 수 있는 법정 휴가제도 중 이용을 많이 하지 않는다는 것을 볼 수 있다.

〈표 III-2-33〉 성별에 따른 제도 이용 여부

단위: %(명)

구분	성별	있음	없음	비해당	계(수)	$\chi^2(df)$
출산전후 휴가제도	남성	-	97.1	2.9	100.0(200)	216.35(2)***
	여성	71.1	28.1	0.9	100.0(189)	
유산·사산 휴가제도	남성	-	99.3	0.7	100.0(66)	21.97(2)***
	여성	26.4	72.5	1.1	100.0(78)	
배우자 출산휴가제도	남성	58.1	41.9	-	100.0(164)	na
	여성	7.7	88.1	4.3	100.0(149)	
육아휴직제도	남성	44.5	54.8	0.7	100.0(123)	51.73(2)***
	여성	17.4	82.6	-	100.0(60)	
아버지 육아휴직제도	남성	13.7	86.3	-	100.0(29)	1.20
	여성	26.2	73.8	-	100.0(23)	
육아기 근로 시간 단축제도	남성	42.1	57.9	-	100.0 (30)	1.45
	여성	26.2	73.8	-	100.0 (23)	

주: na는 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절하지 않음을 의미함.

*** $p < .001$

육아 지원 제도 이용자의 평균 이용 기간은 '출산전후 휴가제도'는 78.2일, '유산·사산 휴가제도'는 25.8일, '배우자 출산휴가제도'는 3.4일, '육아휴직제도'는 197.9일, '아버지 육아휴직제도'는 31.9일, '육아기 근로시간 단축제도'는 35.9일 정도였다. 이용 경험이 있는 육아 지원 제도의 만족 정도를 보면, '출산전후 휴가제도'는 67.5%, '유산·사산 휴가제도'는 38.9%, '배우자 출산휴가제도'는 47.3%, '육아휴직제도'는 67.4%, '아버지 육아휴직제도'는 70.0%, '육아기 근로시간 단축제도'는 68.7%로, '유산·사산 휴가제도'와 '배우자 출산휴가제도'를 제외하고 만족 수준이 높은 편이었다.

〈표 III-2-34〉 제도 이용 기간 및 만족도 수준

단위: %(명), 일

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	평균 일수
출산전후 휴가제도	6.6	25.9	43.3	24.2	100.0(134)	78.2
유산·사산 휴가제도	9.2	52.0	32.5	6.4	100.0(21)	25.8
배우자 출산휴가제도	15.8	36.8	36.7	10.6	100.0(95)	3.4
육아휴직제도	4.9	27.8	34.7	32.7	100.0(66)	197.9
아버지 육아휴직제도	10.7	19.3	48.0	22.0	100.0(10)	31.9
육아기 근로시간 단축제도	-	31.4	35.7	33.0	100.0(19)	35.9

1) 출산전후 휴가 제도 이용자의 만족도

출산전후 휴가 제도 이용자의 만족도를 보면, 사용한 경험이 있는 대부분의 여성 근로자가 전반적으로 만족하는 경우가 많은(67.5%) 것으로 나타났고 만족하지 않는 경우(32.5%)로 나타났다. 업종에 따른 출산전후 휴가 제도 이용자의 만족도를 보면, 개인서비스업에서의 전반적인 만족도가 77.8%로 가장 높게 나타났으며, 건설업에서의 만족도가 44.6% 수준으로 가장 낮았다. 사업장 규모에 따라서는 300인 이상 기업에서의 전반적인 만족도가 72.3%로 가장 높게 나타났다. 주중 근무시간에 따른 전반적인 만족도는 8시간 이상 근무(65.4%)보다 8시간 이하 근무(68.9%)에서 더 높게 나타났다.

〈표 III-2-35〉 출산전후 휴가 제도 이용자의 만족도

					단위: %(명)
구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)
성별					
여성	6.6	25.9	43.3	24.2	100.0(134)
업종					
제조업	12.9	41.5	38.9	6.7	100.0(16)
건설업	24.9	30.4	18.3	26.3	100.0(7)
개인서비스	10.4	11.8	54.7	23.1	100.0(25)
유통서비스	5.2	21.9	35.3	37.5	100.0(36)
사업서비스	2.6	35.4	49.6	12.4	100.0(17)
사회서비스	-	27.1	47.8	25.1	100.0(32)
사업장 규모					
100인 미만	7.3	25.3	41.3	26.2	100.0(91)
100~300인	10.9	29.0	45.3	14.8	100.0(16)
300인 이상	1.7	26.1	49.0	23.3	100.0(26)
고용형태					
정규직	7.1	25.2	43.0	24.6	100.0(124)
계약직/기타	-	34.0	46.5	19.6	100.0(10)
주중 근무시간					
8시간 이하	4.7	26.4	41.3	27.6	100.0(81)
8시간 이상	9.6	25.0	46.3	19.1	100.0(53)

유산·사산휴가 제도 이용자의 만족도를 보면 전반적으로 만족하는 비율이 낮은(38.9%) 것으로 보이며, 사업장 규모와 근무시간에 따른 유의미한 차이가 나타나 규모가 큰 기업의 근로자와 8시간 이하 근무자의 만족하는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 III-2-36〉 유산·사산휴가 제도 이용자의 만족도

						단위: %(명)
구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	F
성별						
여성	9.2	52.0	32.5	6.4	100.0(21)	
업종						
제조업	-	-	100.0	-	100.0(1)	
건설업	-	50.0	-	50.0	100.0(1)	
개인서비스	-	86.8	13.2	-	100.0(3)	2.34
유통서비스	19.8	63.0	17.2	-	100.0(10)	
사업서비스	-	72.1	27.9	-	100.0(2)	
사회서비스	-	-	81.8	18.2	100.0(4)	

(표 III-2-36 계속)

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	F
사업장 규모						
100인 미만	16.3	70.8	7.3	5.5	100.0(12)	4.43*
100~300인	-	47.1	52.9	-	100.0(5)	
300인 이상	-	5.2	78.8	16.0	100.0(4)	
고용형태						
정규직	10.8	46.1	35.6	7.5	100.0(17)	.27
계약직/기타	-	85.3	14.7	-	100.0(3)	
주중 근무시간						
8시간 이하	-	29.7	51.9	18.4	100.0(7)	6.69*
8시간 이상	14.1	63.7	22.2	-	100.0(13)	

* $p < .05$.

배우자 출산휴가 제도에 대한 만족도는 높지 않은 편으로 조사되었는데, 일반적으로 남성의 제도에 대한 만족도는 46.3%로 나타났다. 업종에 따른 만족도에 대해 유의미한 차이가 나타나 사회서비스업과 유통서비스업은 비교적 높았으나 개인 서비스업과 제조업과 같은 업종의 만족도는 매우 낮게 나타났다.

〈표 III-2-37〉 배우자 출산휴가 제도 이용자의 만족도

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	F
전체	15.8	37.9	34.1	12.2	100.0(125)	
성별						
남성	15.8	36.8	36.7	10.6	100.0(95)	
업종						
제조업	21.7	42.1	36.3	0.0	100.0(29)	2.80*
건설업	11.9	30.4	57.7	0.0	100.0(5)	
개인서비스	24.0	52.0	0.0	24.0	100.0(11)	
유통서비스	18.4	22.4	40.8	18.4	100.0(13)	
사업서비스	8.8	31.1	60.1	0.0	100.0(17)	
사회서비스	7.8	36.9	29.3	26.0	100.0(19)	
사업장 규모						
100인 미만	17.7	37.1	33.1	12.1	100.0(51)	.88
100~300인	12.5	51.2	36.3	0.0	100.0(13)	
300인 이상	14.2	30.5	42.8	12.5	100.0(31)	
고용형태						
정규직	14.9	37.4	36.9	10.8	100.0(87)	1.57
계약직/기타	26.4	30.8	34.4	8.5	100.0(8)	

단위: %(명)

(표 III-2-37 계속)

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	F
주중 근무시간						
8시간 이하	11.0	39.0	37.1	12.9	100.0(41)	.30
8시간 이상	10.3	35.0	36.7	18.0	100.0(54)	

* $p < .05$.

육아휴직 제도 이용자의 경우는 만족도는 약간 높은 것으로 나타났다. 흥미로운 사실은 육아휴직에 대한 만족도에서 여성(64%)보다 남성(83.6%)의 만족도가 높게 나타난 것이다. 아마도 육아휴직을 하는 배우자의 이용에 대한 만족도가 반영된 것이라고 추측할 수 있겠다. 고용형태에 따라서 만족도에 대한 유의미한 차이를 보여주어 정규직에서의 만족도가 높게 나타났다.

〈표 III-2-38〉 육아휴직 제도 이용자의 만족도

구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)	F
전체	4.9	27.8	34.7	32.7	100.0(66)	
성별						
남성	-	16.4	57.3	26.3	100.0(11)	.37
여성	5.9	30.1	30.0	34.0	100.0(55)	
업종						
제조업	-	16.5	67.0	16.5	100.0(3)	
건설업	-	44.4	37.6	18.0	100.0(4)	
개인서비스	3.0	45.1	1.9	50.0	100.0(12)	.49
유통서비스	2.9	20.6	33.9	42.7	100.0(18)	
사업서비스	-	19.4	48.0	32.6	100.0(5)	
사회서비스	9.8	25.8	43.3	21.2	100.0(24)	
사업장 규모						
100인 미만	4.5	36.9	15.8	42.8	100.0(38)	.07
100~300인	3.7	11.4	65.4	19.5	100.0(10)	
300인 이상	6.3	17.8	56.7	19.1	100.0(19)	
고용형태						
정규직	4.0	25.8	34.1	36.1	100.0(60)	4.20*
계약직/기타	13.7	46.4	39.9	-	100.0(6)	
주중 근무시간						
8시간 이하	4.4	27.6	27.4	40.6	100.0(39)	1.00
9시간 이상	5.7	28.1	45.0	21.2	100.0(27)	

* $p < .05$.

아버지의 육아휴직 제도의 경우는 이용자의 수가 많지 않으나 만족도는 70%

로 비교적 높은 것으로 나타났다. 특히 이용한 경험자가 10명 정도이나 만족도는 꽤 높게 나타났다.

〈표 III-2-39〉 아버지 육아휴직 제도 이용자의 만족도

					단위: %(명)
구분	전혀	별로	약간	매우	계(수)
전체	10.7	19.3	48.0	22.0	100.0(14)
성별					
남성	14.7	13.2	43.9	28.2	100.0(10)
여성	-	35.5	59.0	5.5	100.0(4)
업종					
제조업	47.7	17.1	35.2	-	100.0(3)
건설업	-	-	100.0	-	100.0(0)
개인서비스	-	-	-	100.0	100.0(0)
유통서비스	-	11.6	23.2	65.1	100.0(5)
사업서비스	-	-	100.0	-	100.0(3)
사회서비스	-	56.0	44.0	-	100.0(3)
사업장 규모					
100인 미만	24.3	27.0	18.5	30.1	100.0(6)
100~300인	-	-	100.0	-	100.0(1)
300인 이상	-	15.4	66.5	18.2	100.0(7)
고용형태					
정규직	12.6	8.8	52.6	26.0	100.0(12)
계약직/기타	-	76.8	23.2	-	100.0(2)
주중 근무시간					
8시간 이하	20.6	18.8	50.6	10.0	100.0(7)
8시간 이상	-	19.9	45.2	34.9	100.0(7)

육아기 근로시간 단축제도의 경우, 사용자는 많지 않은 것으로 보이나 만족도는 68.7%로 나타났다. 만족하는 남성의 비율이 여성보다 높게 나타난 것은 흥미로운 사실이다.

〈표 III-2-40〉 육아기 근로시간 단축 제도 이용자의 만족도

					단위: %(명)
구분	별로	약간	매우	계(수)	
전체	31.4	35.7	33.0	100.0(19)	
성별					
남성	9.1	32.5	58.5	100.0(6)	
여성	42.0	37.2	20.8	100.0(13)	

(표 III-2-40 계속)

구분	별도	약간	매우	계(수)
업종				
제조업	48.4	51.6	-	100.0(1)
건설업	-	35.3	64.7	100.0(1)
개인서비스	92.4	7.6	-	100.0(3)
유통서비스	-	50.0	50.0	100.0(5)
사업서비스	24.1	38.0	38.0	100.0(4)
사회서비스	35.9	32.0	32.0	100.0(5)
사업장 규모				
100인 미만	33.8	30.6	35.6	100.0(13)
100~300인	63.8	36.2	-	100.0(2)
300인 이상	12.5	50.2	37.4	100.0(4)
고용형태				
정규직	32.9	29.4	37.8	100.0(16)
계약직/기타	21.3	78.7	-	100.0(2)
주중 근무시간				
8시간 이하	22.5	50.8	26.7	100.0(8)
8시간 이상	37.3	25.5	37.2	100.0(11)

육아 지원 제도가 있음에도 이용하지 않은 이유를 보면 ‘출산전후 휴가 제도’, ‘유산·사산 휴가 제도’, ‘육아휴직제도’, ‘아버지 육아휴직제도’는 ‘자격이 안 되어서’, ‘배우자 출산휴가제도’, ‘육아기 근로시간 단축제도’는 ‘눈치가 보여서’ 이용하지 못한 경우가 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-41〉 육아 지원 제도 미이용 이유

구분	자격 안됨	눈치가 보여	대체 인력 없어	동료들에게 부담돼서	바빠서	해고 우려	수입이 줄어	필요 없어서	복귀 후 적응 어려움	기타	단위: %(명)
											계(수)
출산전후 휴가제도	79.1	7.7	5.3	3.2	1.6	1.5	0.9	0.5	0.2	-	100.0 (247)
유산·사산 휴가제도	57.7	13.7	3.6	5.6	0.4	2.0	3.3	13.6	-	-	100.0 (122)
배우자 출산휴가제도	6.3	38.1	10.4	12.0	6.7	5.3	8.8	8.5	0.4	3.6	100.0 (124)
육아휴직제도	66.9	15.1	2.5	3.5	3.8	0.9	3.1	1.6	2.6	-	100.0 (198)
아버지 육아휴직제도	35.6	15.8	5.9	11.3	4.7	9.9	8.5	4.3	1.6	2.4	100.0 (74)
육아기 근로 시간 단축제도	5.6	40.0	6.4	19.0	6.8	6.7	6.8	6.2	2.5	-	100.0 (35)

라. 출산 및 육아지원 제도의 평가

출산 및 양육 지원을 위한 육아지원 제도 중에서 직장에서 가장 잘 시행되고 있는 제도에 대해 근로자와 실무진에게 알아보았다. 먼저 근로자들이 볼 때 가장 잘 시행되고 있는 제도는 ‘출산전후 휴가제도(31.3%)’이며, 다음으로 ‘육아 휴직제도(17.6%)’, ‘유산·사산 휴가제도(12.7%)’ 등으로 나타났으며, ‘아버지 육아 휴직제도(4.1%)’, ‘배우자 출산휴가제도(2.5%)’는 상대적으로 잘 시행되지 않고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-42〉 시행이 잘 되는 육아 지원 제도

구분	단위: %(명)	
	근로자	실무진
출산전후 휴가제도	31.3	75.7
육아휴직제도	17.6	9.8
유산·사산 휴가제도	12.7	0.5
육아기 근로시간 단축제도	8.5	0.4
아버지 육아휴직제도	4.1	0.3
배우자 출산 휴가제도	2.5	10.1
기타	1.9	-
없다	21.4	3.1
계(수)	100.0(1,000)	100.0(734)

한편, 기업의 실무진 응답 결과를 보면, 실무진들은 ‘출산전후 휴가제도(75.7%)’ 그 다음은 ‘배우자 출산휴가제도(10.2%)’, ‘육아휴직제도(9.8%)’순으로 응답하였다. 근로자와 실무진의 응답결과를 비교해 보면, 출산전후 휴가제도가 잘 시행되고 있는 제도라는 점에서는 유사하였으나 시행 비율에 있어서는 많은 차이를 보였다.

일반적으로 출산전후 휴가제도, 유산·사산 휴가제도와 육아휴직제도 등의 여성중심의 제도 사용은 잘 시행되고 있는 편이나, 아버지/배우자 대상의 출산 및 양육 지원 제도는 상대적으로 시행이 잘 되고 있지 않는 것으로 추측된다.

앞서 제시한 직장에서 시행 중인 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도 중 시행이 잘 되고 있는 제도의 이유를 근로자들과 실무진에게 조사하였다. 먼저, 근로자들은 ‘정착된 제도라서(25.4%)’, ‘직장 내 사용이 용이해서(20.5%)’ 등을 이유로 제시하여 직장에서의 시행제도를 중심으로 답하였다. 실무진들은 앞의 세 가지 시행이 잘 되는 제도들이 ‘법으로 규정되어 있어서(71.3%)’ 잘 시행

된다고 보고하였다.

〈표 III-2-43〉 제도가 잘 시행되는 이유

단위: %(명)

근로자		실무진	
구분	비율	구분	비율
정착된 제도라서	25.4	법으로 규정되어 있어서	71.3
직장 내 사용이 용이해서	20.5	다른 사람한테 피해를 안주고 일에 지장도 없어서	8.6
법적 제도이니까	8.9	기간이 짧아서	8.2
회사 특성 때문	2.5	출산장려로 인해서	1.9
인식변화로 인해	2.0	제도가 보편화 되어서	6.1
기타	2.1	복리후생 차원에서 크게 눈치를 주지 않아서	1.2
없음	27.8	노사협의 이행	0.3
모름	10.8	모름	2.4
계(수)	100.0(1,000)	계(수)	100.0(722)

한편, 근로자들이 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도 중에서 시행이 어렵다고 생각되는 제도에 대해 근로자와 실무진의 조사 결과를 분석하였다. 분석 결과, 근로자들은 ‘육아기 근로시간 단축제도(18.7%)’, ‘아버지 육아휴직 제도(18.5%)’ 그 외에 ‘출산전후 휴가제도(16.1%)’, ‘배우자 출산휴가 제도(15.9%)’, ‘육아휴직제도(14.3%)’, ‘유산·사산 휴가제도(13.7%)’가 시행되기 어렵다는 응답율이 높아 전반적으로 제도의 시행이 어려운 현실을 알 수 있었다. 이 중 세 개의 제도는 법정 휴가임에도 불구하고 시행이 어렵다고 응답하였다.

한편, 실무진의 조사 결과에서 시행이 가장 잘 안 되는 제도는 ‘아버지 육아휴직 제도(29.3%)’, 배우자 출산휴가제도(13.0%), 유산·사산 휴가제도(13.0%)로 순이었고 그 뒤를 이어 육아휴직제도(12.4%)로 나타났다. 전반적으로 실무진들의 입장에서는 남성을 중심으로 시행되는 제도의 시행이 어려운 것으로 제시하였다.

〈표 III-2-44〉 시행이 어려운 육아 지원 제도

단위: %(명)

구분	근로자	실무진
육아기 근로시간 단축제도	18.7	10.8
아버지 육아휴직제도	18.5	29.3
출산전후 휴가제도	16.1	3.7

(표 III-2-44 계속)

구분	근로자	실무진
배우자 출산 휴가제도	15.9	13.0
육아휴직제도	14.3	12.4
유산·사산 휴가제도	13.7	13.0
기타	2.8	-
없음	-	17.6
잘 모름	-	0.2
계(수)	100.0(1,000)	100.0(734)

앞서 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도 중 시행이 어려운 육아지원 제도의 이유로 근로자들은 ‘업무에 지장을 줄까봐(29.9%)’가 가장 응답율이 높았고 그 다음으로 ‘눈치가 보여서(19.1%)’ ‘제도가 미비함(13.0%)’ ‘불이익이 걱정돼서(12.0%)’등의 이유를 들었다. 즉, 근로자 자신의 휴가로 인해 동료에게 업무가 전가되고 동료에 대한 눈치가 보이는 것이 가장 주된 이유로 보였다.

한편, 도입한 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도가 잘 시행이 어려운 이유로 실무진들은 ‘근무 특성상(48.5%)’의 어려움을 가장 많이 지적하였다. 그 다음으로 대체인원 충원이 어려워(17.3%), 경우의 수가 적어서(13.8%), 동료직원의 업무 과다(13.5%) 순으로 응답하였다. 실무진들은 근로자의 주된 이유와 같은 의미로 볼 수 있는 동료직원에게의 업무 가중과 이를 대체할 수 있는 인력 충원이 어렵다는 것을 지적하였다.

〈표 III-2-45〉 제도 시행이 어려운 이유

단위: %(명)

근로자		실무진	
구분	비율	구분	비율
업무에 지장을 줄까봐	29.9	근무 특성상	48.5
눈치가 보여서	19.1	대체 인원 충원이 어려워서	17.3
제도가 미비함	13.0	경우의 수가 적어서	13.8
불이익이 걱정돼서	12.0	동료 직원의 업무 과다	13.5
남자라서	7.3	필요성을 못 느껴서	3.9
현실적으로 불가능하여	5.7	사회적 인식이 부족해서	1.5
업무 특성상 어려움	3.6	유급이 아니라서	1.0
기타	6.4	모름	0.5
없음	3.6	-	-
모름	6.5	-	-
계(수)	100.0(1,000)	계(수)	100.0(734)

또한 육아휴직제도의 사용 후 육아휴직 사용 후 본래 업무로 복귀하는 비율을 실무진들에게 조사 결과, 사업장 규모에 관계없이 평균적으로 60~70% 이상으로 나타났다.

〈표 III-2-46〉 육아휴직 사용 후 본래 업무로 복귀하는 비율

단위: %(명)

구분	거의 복귀하지 않음	약간 복귀함	보통임	꽤 복귀함	많이 복귀함	매우 많이 복귀함	잘 모름	계(수)
전체	6.4	5.3	11.8	6.4	11.2	52.9	5.9	100.0(734)
사업장 규모								
100인 미만	7.9	5.8	10.5	6.2	11.1	51.0	7.5	100.0(423)
100~300인	6.4	5.8	12.3	7.2	12.4	50.9	5.0	100.0(198)
300인 이상	1.3	2.7	15.6	6.0	9.9	63.1	1.4	100.0(118)

마. 출산 및 육아 지원 제도 효과

1) 일과 가정 양립에 도움 되는 정도

육아 지원 제도가 일과 가정생활을 양립하는데 도움이 되는 정도에 대해서는 도움이 된다고 응답한 경우가 많았다. 구체적으로 살펴보면, '출산전후 휴가제도'는 88.9%, '유산·사산 휴가제도'는 85.3%, '배우자 출산휴가제도'는 89.2%, '육아휴직제도'는 91.9%, '아버지 육아휴직제도'는 85.5%, '육아기 근로시간 단축제도'는 89.8%가 도움이 된다고 응답하였다.

〈표 III-2-47〉 육아 지원 제도 일·가정 양립 효과

단위: %(명)

구분	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	계(수) (n=1,000)
출산전후 휴가제도	2.2	8.9	40.5	48.4	100.0
유산·사산 휴가제도	3.1	11.5	43.0	42.3	100.0
배우자 출산휴가제도	3.0	7.8	36.0	53.2	100.0
육아휴직제도	3.2	4.9	30.7	61.2	100.0
아버지 육아휴직제도	4.1	10.5	35.6	49.9	100.0
육아기 근로시간 단축제도	3.2	7.1	34.7	55.1	100.0

2) 후속 자녀 출산 영향 정도

육아 지원 제도가 후속 자녀의 출산에 영향을 미치는 정도 역시 높았다. 구체적으로 살펴보면, '출산전후 휴가 제도'는 79.3%, '유산·사산 휴가 제도'는 73.8%, '배우자 출산휴가 제도'는 79.4%, '육아휴직 제도'는 84.6%, '아버지 육아휴직 제도'는 79.5%, '육아기 근로시간 단축 제도'는 83.0%가 후속 자녀 출산에 도움이 된다고 응답하였다.

〈표 III-2-48〉 후속 자녀 출산 영향 정도

구분	단위: %(명)				계(수) (n=1,000)
	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	
출산전후 휴가제도	6.2	14.4	34.7	44.6	100.0
유산·사산 휴가제도	7.0	19.2	34.9	38.9	100.0
배우자 출산휴가제도	6.0	14.6	32.3	47.1	100.0
육아휴직제도	5.5	9.9	30.2	54.4	100.0
아버지 육아휴직제도	7.0	13.5	32.9	46.6	100.0
육아기 근로시간 단축제도	5.3	11.7	32.1	50.9	100.0

3. 기업의 보육서비스

본 절에서는 근로자들과 실무진들을 대상으로 직장어린이집 설치, 보육수당 지원, 아동수당 지원 등과 같은 자녀의 보육서비스에 대하여 근로자들의 이용 실태와 요구 및 실무진들의 의견에 대하여 살펴보겠다.

가. 보육서비스 지원 유무 및 실시

보육서비스에 대한 시행 여부를 조사한 결과 제공하는 경우가 모두 10%내외로 적은 편이었다. 보육서비스 시행별로 살펴보면 보육수당을 지원하는 경우가 12.7%, 인근 어린이집을 위탁하여 이용 시 보육료를 지원하는 경우가 11.1%로 많았고, 그 다음으로 아동수당을 지원하는 경우가 8.6%, 직장어린이집을 설치한 경우가 5.0% 있었다. 인근어린이집 이용에 대한 보육료 지원 제도에 대해서는 잘 모르는 경우도 8.9%로 상대적으로 많았다. 기타 보육서비스로는 가족수당 지원, 상여금, 고등기관 학비 지원, 출산비용 지원, 출산 장려금 등이 있었다.

실무진을 대상으로 보육 지원에 대한 제도 시행 여부를 조사한 결과 보육수당 지원을 하는 경우가 13.8%로 많은 편이었고, 그 외 직장어린이집 설치 등의 제도는 5%내외로 적은 편이었다.

〈표 III-3-1〉 기업의 보육서비스 지원 유무

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
직장어린이집 설치	5.0	91.9	3.1	100.0(1,000)	5.6	94.0	0.4	100.0(800)
보육수당 지원	12.7	81.3	6.1	100.0(1,000)	13.8	84.0	2.2	100.0(800)
인근 어린이집 이용시 보육료 지원	11.1	80.1	8.9	100.0(1,000)	5.1	92.7	2.2	100.0(800)
아동수당 지원	8.6	84.5	6.9	100.0(1,000)	6.7	90.8	2.6	100.0(800)

근로자를 대상으로 보육서비스 중에서 직장어린이집 설치 여부에 대해서 알아본 결과, 근로자 대부분의 직장에 직장어린이집이 없는 것으로 나타났고, 업종, 사업장 규모와 근무형태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 구체적으로 업종이 사회서비스업인 경우와 규모가 300인 이상인 경우 직장어린이집이 있는 경우가 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-3-2〉 기업 특성에 따른 직장어린이집의 지원 시행

단위: %(명)

구분	제도 있음		제도 없음	잘 모름	계(수)	F
	(경험)	(비경험)				
전체	2.2	2.8	91.9	3.1	100.0(1,000)	
업종						
제조업	2.5	3.1	91.9	2.6	100.0(197)	
건설업	2.2	2.8	95.1		100.0(61)	
개인서비스	0.5	1.6	90.3	7.6	100.0(173)	28.17**
유통서비스	1.9	1.6	94.7	1.8	100.0(240)	
사업서비스	2.1	2.6	91.9	3.4	100.0(151)	
사회서비스	4.1	5.5	88.5	1.9	100.0(178)	
사업장 규모						
100인 미만	1.1	0.9	94.4	3.6	100.0(754)	99.83***
100~300인	1.2	3.1	95.2	0.5	100.0(109)	
300인 이상	9.0	12.9	75.6	2.4	100.0(136)	

** $p < .01$, *** $p < .001$.

각 보육서비스 지원 제도별로 시행 여부를 기업의 업종과 규모에 따라 살펴 보면 다음과 같다. 먼저 직장어린이집 설치와 관련하여 살펴본 결과 응답 빈도 분포특성상 통계적 검정은 적절하지 않지만 업종과 규모에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 사회서비스업종의 경우 설치한 경우가 11.6%로 가장 많았고 유통서비스업과 개인서비스업의 경우 각각 2.2%, 2.3%로 가장 적었다. 기업의 규모에 따라서는 300인 이상인 경우 30.0%로 300인 미만인 기업에 비해 약 27%이상 많았다.

〈표 III-3-3〉 기업 특성에 따른 직장어린이집 설치 여부(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)
전체	5.6	94.1	0.3	100.0(800)
업종				
제조업	3.6	95.8	0.6	100.0(165)
건설업	6.7	93.3	-	100.0(120)
개인서비스	2.3	97.7	-	100.0(88)
유통서비스	2.2	97.1	0.7	100.0(136)
사업서비스	6.6	93.4	-	100.0(137)
사회서비스	11.6	87.7	0.6	100.0(155)
사업장 규모				
100인 미만	0.8	99.2	-	100.0(477)
100~300인 미만	2.5	96.1	1.5	100.0(203)
300인 이상	30.0	70.0	-	100.0(120)

주: 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절하지 않음.

기업에서 지원하는 보육수당이 있는지를 알아본 결과, 사업장의 12.7% 정도가 보육수당을 제공하고 있으며, 업종과 기업규모에 따라 유의미한 차이를 보였다. 사회서비스업과 사업서비스업종이고, 300인 이상 규모의 기업에서 보육수당을 지원하고 있는 경우가 더 많았다.

〈표 III-3-4〉 기업 특성에 따른 보육수당 지원 시행

단위: %(명)

구분	제도 있음 (경험)	제도 없음 (비경험)	잘 모름	계(수)	F	
전체	9.2	3.5	81.3	6.1	100.0(1,000)	
업종						
제조업	9.3	2.6	83.9	4.2	100.0(197)	36.67***
건설업	9.4	4.3	82.7	3.6	100.0(61)	

(표 III-3-4 계속)

구분	제도 있음		제도 없음	잘 모름	계(수)	F
	(경험)	(비경험)				
개인서비스	2.3	3.4	83.5	3.6	100.0(173)	
유통서비스	7.2	1.1	85.8	5.9	100.0(240)	
사업서비스	13.2	4.8	77.3	4.6	100.0(151)	
사회서비스	15.1	6.3	72.8	5.8	100.0(178)	
사업장 규모						
100인 미만	4.8	2.2	86.5	6.4	100.0(754)	116.20***
100~300인	13.0	5.5	78.4	3.1	100.0(109)	
300인 이상	30.5	8.8	54.4	6.3	100.0(136)	

*** $p < .001$.

기업의 보육수당 지원 유무에 대하여 기업의 업종과 규모에 따라 살펴보면 마찬가지로 통계적 검정은 적절하지 않았지만 차이가 나타났다. 사회서비스업종의 경우 보육수당을 지급하고 있는 경우가 18.1%로 가장 많았고 개인서비스업과 건설업종이 각각 10.2%, 10.8%로 가장 적었다. 규모에 따라서는 300인 이상인 경우 31.4%, 100인 이상~300인 미만인 경우 13.8%, 100인 미만인 경우 9.4%로 규모가 클수록 지급하는 곳이 많았다.

〈표 III-3-5〉 기업 특성에 따른 보육수당 지원 여부(실무진 조사)

구분	단위: %(명)			
	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)
전체	13.8	84.0	2.2	100.0(800)
업종				
제조업	14.6	83.5	1.8	100.0(164)
건설업	10.8	89.2	-	100.0(120)
개인서비스	10.2	89.8	-	100.0(88)
유통서비스	14.8	80.7	4.4	100.0(135)
사업서비스	13.1	83.2	3.6	100.0(137)
사회서비스	18.1	80.0	1.9	100.0(155)
사업장 규모				
100인 미만	9.4	88.7	1.9	100.0(477)
100~300인 미만	13.8	84.7	1.5	100.0(203)
300인 이상	31.4	63.6	5.0	100.0(121)

주: 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절하지 않음.

한편, 인근어린이집에 위탁하는 방식으로 지원하는 경우는 조사 참여 근로자의 11%가 제도가 있다고 하였다. 이는 업종과 기업규모에 따라 유의미한 차이

가 나타났다. 사회서비스업종이 위탁하여 지원하는 경우가 21.4%로 가장 많았고 300인 이상 규모의 기업인 경우 가장 많았다.

〈표 III-3-6〉 기업 특성에 따른 인근 어린이집 위탁지원 시행(근로자 조사)

단위: %(명)

구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)	F
전체	11.1	80.1	8.9	100.0(1,000)	
업종					
제조업	11.8	81.1	7.1	100.0(197)	
건설업	7.9	88.9	3.2	100.0(61)	
개인서비스	6.8	77.4	15.8	100.0(173)	41.76***
유통서비스	6.3	86.4	7.3	100.0(240)	
사업서비스	11.8	79.3	8.9	100.0(151)	
사회서비스	21.4	70.6	8.1	100.0(178)	
사업장 규모					
100인 미만	8.6	82.1	9.3	100.0(754)	
100~300인	10.3	85.0	4.7	100.0(109)	37.18***
300인 이상	25.4	64.9	9.7	100.0(178)	

*** $p < .001$

인근어린이집에 위탁하는 방식으로 보육서비스를 지원하는 것을 기업의 특성에 따라 살펴보면 통계적 검정은 적절하지 않았지만 차이가 나타났다. 사회서비스업종의 경우 인근어린이집에 위탁하는 경우가 10.3%로 가장 많았고 개인서비스업종이 2.3%로 가장 적었다. 규모별로는 역시 300인 이상인 경우가 14.0%로 가장 많았다.

〈표 III-3-7〉 기업 특성에 따른 인근 어린이집 위탁지원 여부(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)
전체	5.1	92.7	2.2	100.0(800)
업종				
제조업	3.0	94.5	2.4	100.0(164)
건설업	5.8	93.3	0.8	100.0(120)
개인서비스	2.3	97.7	-	100.0(88)
유통서비스	5.1	91.9	2.9	100.0(136)
사업서비스	3.6	92.0	4.3	100.0(138)
사회서비스	10.3	88.4	1.3	100.0(155)

(표 III-3-7 계속)

구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)
사업장 규모				
100인 미만	3.1	94.8	2.1	100.0(477)
100~300인 미만	4.9	94.1	1.0	100.0(203)
300인 이상	14.0	81.8	4.1	100.0(121)

주: 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절하지 않음.

아동수당 지원에 있어서는 응답한 근로자의 8.6% 정도가 자신들의 직장에서 아동수당을 제공한다고 하였으며 이는 업종과 기업 규모에 따라 차이가 있었다. 사회서비스업종이고, 300인 이상 규모인 기업에서 더 많이 지원하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-3-8〉 기업 특성에 따른 아동수당 지원 시행(근로자 조사)

					단위: %(명)
구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)	F
전체	7.1	84.5	6.9	100.0(1,000)	
업종					
제조업	7.4	83.4	8.3	100.0(197)	24.60**
건설업	6.4	87.3	4.3	100.0(61)	
개인서비스	3.5	84.0	10.8	100.0(173)	
유통서비스	5.6	89.6	4.7	100.0(240)	
사업서비스	7.5	85.8	5.1	100.0(151)	
사회서비스	12.2	77.3	6.8	100.0(178)	
사업장 규모					
100인 미만	3.7	88.2	7.2	100.0(754)	83.01***
100~300인	10.4	84.0	3.1	100.0(109)	
300인 이상	23.4	64.4	8.2	100.0(178)	

** $p < .01$, *** $p < .001$.

아동수당 지원도 사회서비스업종에서 가장 많이 지원하고 있었고 300인 이상 규모의 기업에서 가장 많이 지원하고 있었다.

〈표 III-3-9〉 기업 특성에 따른 아동수당 지원 여부(실무진 조사)

					단위: %(명)
구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)	F
전체	6.7	90.8	2.6	100.0(800)	
업종					
제조업	9.1	89.0	1.8	100.0(164)	13.26
건설업	6.7	90.0	3.3	100.0(120)	
개인서비스	2.3	97.7	-	100.0(88)	

(표 III-3-9 계속)

구분	제도 있음	제도 없음	잘 모름	계(수)	F
유통서비스	2.9	94.9	2.2	100.0(136)	
사업서비스	5.1	91.2	3.6	100.0(138)	
사회서비스	12.3	84.5	3.2	100.0(155)	
사업장 규모					
100인 미만	5.2	92.9	1.9	100.0(477)	12.24*
100~300인 미만	7.4	90.6	2.0	100.0(203)	
300인 이상	10.9	83.2	5.9	100.0(119)	

* $p < .05$, *** $p < .001$.

나. 보육서비스 제도 운영

보육서비스 제도 중 한 가지라도 시행하고 있는 기업의 실무진에게 제도 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단에 대해 조사한 결과 정부가 34.7%로 가장 높았고 그 다음이 회사 전체 구성원과 분위가 26.0%로 높았다. 그 다음으로는 최고경영자(CEO)로 16.9%가 응답하였다.

〈표 III-3-10〉 제도 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단(실무진 조사)

구분	정부	회사 전체 구성원과 분위기	최고 경영자 (CEO)	관리자 집단	노동조합 또는 근로자 대표	여성 근로자 또는 여사원 대표	잘 모름	계(수)
비율	34.7	26.0	16.9	9.6	6.3	4.7	1.8	100.0(170)

보육서비스 제도 도입 방법에 대해 실무진들에게 질문한 결과 48.1%가 '정부의 정책이나 법적 규제에 인하여'라고 응답하였고 그 다음으로 '사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서'가 21.5%로 많았다.

〈표 III-3-11〉 제도 도입 방법(실무진 조사)

구분	비율
정부의 정책이나 법적 규제에 인하여	48.1
사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	21.5
사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	19.0
사용자가 제도를 도입	9.6
잘 모름	1.8
계(수)	100.0(170)

기업이 실무진들은 보육서비스 제도 시행에 있어서의 어려움으로 36.9%가 사업주의 비용 부담을 가장 큰 어려움으로 응답했고, 그 다음으로 많이 응답한 것은 정부의 지원 부족(29.6%), 해당 아동이 소수임(12.0%) 순이었다.

〈표 III-3-12〉 보육서비스 시행에의 어려움(실무진 조사)

		단위: %(명)	
구분	비율	구분	비율
사업주의 비용 부담	36.9	설치 기준 규제	3.6
정부의 지원 부족	29.6	지원 간 합의 부족	2.8
해당 아동 소수	12.0	없음	4.4
사업주의 인식 부족	6.8	잘 모름	3.9
계(수)		100.0(800)	

의무사업장의 경우 직장어린이집 설치 의무를 이행하지 않는 이유를 조사한 결과 사업체 비용 부담이 48.6%로 가장 많았고 그 다음으로 아동이 적어서인 경우가 21.6%로 많았다.

〈표 III-3-13〉 의무사업장 의무를 이행하지 않는 이유

		단위: %(명)
구분		비율
사업체 비용 부담 대상		48.6
아동이 적어서 의무사업장 지정이 부적절		21.6
보육시설 관리운영의 어려움		8.2
별칙 조항이 없어서		5.4
사업장 특성상 어려움		5.4
실효성 부족		2.7
아동보육시간 부족		2.7
준비 중		5.4
계(수)		100.0(37)

정부에서는 상시 여성 근로자 300인 이상이거나 남녀 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장을 직장어린이집 설치 의무 사업장으로 규정하고 있다. 이러한 의무규정에 대한 개선의 필요성에 대해 실무진들의 27.0%가 어느 정도 또는 반드시 개선이 필요하다고 생각하고 있었다. 한편, 현재 보육 서비스를 시행하고 있는 174개 기업의 실무진은 48.9%가 개선이 필요하다고 보고 있었으며 총 174개 기업 중 의무 사업장은 140개소(80.5%)이었다.

〈표 III-3-14〉 직장어린이집 의무 규정에 대한 의견(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 개선이 필요하지 않음	별로 개선이 필요하지 않음	보통임	어느 정도 개선이 필요함	반드시 개선이 필요함	계(수)
전체	4.2	9.5	59.4	17.5	9.5	100.0(800)
의무이행 사업장	7.5	12.6	31.0	36.8	12.1	100.0(174)

직장어린이집의 설치 의무 규정에 대한 질문에 개선이 필요하다고 응답한 경우(어느 정도 개선이 필요하다와 반드시 개선이 필요하다), 개선이 필요한 부분에 대해 오픈 응답값을 조사한 결과 88명이 응답하였다. 정부 지원 확대(19.4%)에 대한 요구가 가장 많았고, 그 다음으로 현실적인 대책 필요(15.8%), 전체 운영지원금 확대(14.8%), 어린이집 부족(공동 위탁 어린이집 증설, 13.5%), 300인 이하 사업장 의무화 필요(인원규모 재산정 필요, 11.3%) 순으로 많았다.

〈표 III-3-15〉 직장어린이집 설치 의무 규정 개선점

단위: %(명)

구분	비율
정부지원 확대	19.4
현실적인 대책 필요	15.8
전체 운영지원금 확대	14.8
어린이집 부족(공동 위탁 어린이집 증설)	13.5
300인 이하 의무화 필요(인원규모 재산정 필요)	11.3
사업장 자율화(의무가 아닌 선택)	9.1
기업에 맞는 지원 필요	8.2
설치규제 완화	4.5
서류 간소화	3.4
계(수)	100.0(88)

한편 정부의 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 공표에 대하여 어떻게 생각하는지에 대한 질문 결과, 의무 미이행 사업장 실무진의 62.1%가 개선이 필요하다고 응답하였다.

〈표 III-3-16〉 의무 미이행 사업장 공표에 대한 의견

단위: %(명)

구분	전혀 개선이 필요하지 않음	별로 개선이 필요하지 않음	보통임	어느 정도 개선이 필요함	개선이 필요함	계(수)
비율	5.4	2.8	29.7	16.2	45.9	100.0(37)

개선이 필요하다고 응답자는 모두 31명에 불과했고 이들의 의견을 분석한 결과, 개선방안으로는 사업장 형편에 맞게 시행하도록 완화(29.0%), 정부에서 강하게 지도, 계도(19.4%), 유예기간 연장(16.1%), 실질적인 육아정책으로 전환(12.9%), 자율적으로 시행하도록 지원(9.7%) 등을 제안하였다.

〈표 III-3-17〉 의무 미이행 사업장 공표에 대한 개선방안

구분		비율
사업장 형편에 맞게 시행하도록 완화 필요		29.0(9)
정부에서 강하게 지도, 계도		19.4(6)
유예기간 연장		16.1(5)
정책위주보다 실질적인 육아정책으로 전환필요		12.9(4)
자율적으로 시행하도록 지원		9.7(3)
정부지원 확대		3.2(1)
지원방법 마련 및 점진적 시행		3.2(1)
양육비 부담		3.2(1)
국영어린이집 설치로 인근 기업이 함께 하도록 마련		3.2(1)
계(수)		100.0(31)

다. 보육서비스 이용 특성

각 보육 지원 제도를 지원하고 있는 기업의 실무진들에게 각 제도의 활용 정도에 대하여 질문한 결과 직장어린이집 설치와 보육수당 지원 제도의 경우 81% 이상 활용되고 있는 경우가 각각 42.0%, 49.8%로 가장 많았고 61%이상 활용되고 있는 경우가 66.0%, 65.9%로 잘 활용되고 있는 편이었다. 한편 인근 어린이집을 위탁하여 지원하는 제도는 거의 활용되지 않는 경우가 8.3%로 상대적으로 많았고 61%이상 활용되고 있는 경우가 53.8%였다. 아동수당 지원은 61%이상 활용되고 있는 경우가 46.0%로 가장 적었다.

〈표 III-3-18〉 기업의 보육서비스 활용정도(실무진 조사)

구분	거의 활용하지 않음	활용정도					계(수)
		20% 이하	21~ 40%	41~ 60%	61~ 80%	81~ 100%	
직장 어린이집 설치	3.1	3.2	15.8	12.0	24.0	42.0	100.0(45)
보육수당 지원	3.2	9.9	14.7	6.3	16.1	49.8	100.0(110)
인근 어린이집 위탁 지원	8.3	10.3	18.9	8.6	27.4	26.4	100.0(41)
아동수당 지원	2.9	14.3	29.5	7.3	16.4	29.6	100.0(53)

한편 각 보육 지원 제도가 있다고 응답한 근로자를 대상으로 이용 경험을 조사한 결과 아동수당을 받은 경험이 있는 경우가 82.8%로 가장 많았고 보육수당은 72.7%, 인근어린이집 이용시 보육료 지원은 71.9%가 받은 것으로 보고되었다. 한편 직장어린이집을 이용한 경우는 43.9%로 적었다. 각 제도 이용 시 지원 받은 금액을 조사한 결과 직장어린이집 이용의 경우 평균 약 34만원, 보육수당의 경우 평균 21만원, 인근 어린이집 이용 시 약 19만원, 아동수당의 경우 약 18만원이었다.

〈표 III-3-19〉 보육서비스 이용 경험 유무 및 지원 금액(근로자 조사)

단위: %(명), 만원

구분	있음	없음	계(수)	평균 지원 금액
직장어린이집 설치	43.9	56.1	100.0(50)	34.2
보육수당 지원	72.7	26.6	100.0(127)	21.0
인근 어린이집 위탁 지원	71.9	27.5	100.0(111)	18.7
아동수당 지원	82.8	14.2	100.0(86)	17.7
기타	77.8	22.2	100.0(23)	11.4

기업의 실무진을 대상으로 각 제도별로 근로자에 지원하는 금액의 적절성에 대하여 조사한 결과 모든 제도에 대하여 보통이라고 응답한 경우가 가장 많았고 직장어린이집 설치에 대해서 충분 또는 매우 충분이라고 응답한 경우가 32.7%로 가장 많았다. 한편 다른 제도에 대해서는 보통 다음으로 적다고 응답한 경우가 많았으며 특히 아동수당에 대해 적다고 생각하는 경우가 많았다.

〈표 III-3-20〉 지원 금액의 적절성(실무진 조사)

단위: %(명), 만원

	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분	전체	평균 지원 금액
직장어린이집 설치	5.0	7.6	54.8	27.2	5.5	100.0(45)	54.48
보육수당 지원	4.0	28.8	52.2	9.5	5.5	100.0(110)	33.00
인근 어린이집 위탁 지원	3.5	22.7	62.6	9.7	1.5	100.0(41)	5.00
아동수당 지원	9.0	33.6	50.2	3.0	4.2	100.0(53)	16.94

근로자들을 대상으로 기업에서 제공하고 있는 보육 지원을 이용한 경우, 지원받은 금액에 대한 만족도를 조사한 결과 전반적으로 보통 또는 불만족이라고

응답한 경우가 가장 많았다. 각 제도별로 살펴보면 직장어린이집 설치에 따른 지원액에 대하여 만족 또는 매우 만족이라고 응답한 비율이 16.2%로 가장 많았고 그 다음으로 인근 어린이집 이용 시 보육료 지원에 대하여 만족 또는 매우 만족인 경우가 13.7%로 많은 편이었다. 한편 아동수당 지원액과 보육수당 지원액에 대해서는 매우 불만족 또는 불만족이라고 응답한 경우가 각각 56.2%, 45.8%로 다른 두 제도에 비하여 더 많았다.

〈표 III-3-21〉 기업의 보육서비스별 지원금액에 대한 만족도

단위: %(명)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)
직장어린이집 설치	6.4	19.7	57.7	9.9	6.3	100.0(22)
보육수당 지원	14.3	31.5	47.2	7.0	-	100.0(92)
인근 어린이집 이용시 보육료 지원	18.7	20.4	47.2	12.2	1.5	100.0(80)
아동수당 지원	19.2	37.0	35.7	8.1	-	100.0(71)
기타	10.4	36.2	46.7	6.6	-	100.0(18)

각 보육지원 제도별 지원금액에 대한 만족도를 근로자 특성에 따라 살펴보겠다. 직장어린이집 이용 시 지원금액에 대하여는 남성근로자 보다는 여성근로자가, 자녀수가 1명이거나 3명 이상인 경우, 맞벌이 보다 외벌이인 경우, 소득이 400만원 미만인 경우, 사업장 규모가 100인 미만인 경우, 정규직으로 고용된 상태인 경우 만족하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 한편 자녀수가 3명 이상인 경우, 외벌이인 경우, 가구소득이 300만원 미만인 경우는 불만족스럽다고 응답한 경우도 많은 편이었다.

〈표 III-3-22〉 직장어린이집 이용 시 지원금액에 대한 만족도

단위: %(명)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)
전체	6.4	19.7	57.7	9.9	6.3	100.0(22)
성별						
남성	6.9	40.6	52.6	-	-	100.0(8)
여성	6.1	7.8	60.6	15.6	9.8	100.0(14)
자녀수						
1명	11.1	24.7	40.4	5.9	18.0	100.0(8)
2명	4.9	7.2	78.3	9.6	-	100.0(11)
3명 이상	-	51.5	27.7	20.9	-	100.0(3)

(표 III-3-22 계속)

구분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	계(수)
맞벌이 여부						
맞벌이	4.4	20.0	61.7	11.2	2.7	100.0(19)
외벌이	21.8	17.9	26.5	-	33.8	100.0(3)
가구소득						
300만원 미만	-	57.9	16.1	-	26.0	100.0(3)
300~400만원	19.3	12.2	30.9	37.6	-	100.0(3)
400~500만원	27.9	18.0	54.1	-	-	100.0(3)
500만원 이상	-	12.1	75.1	8.7	4.1	100.0(13)

보육수당 지원금액에 대한 만족도를 근로자 특성에 따라 살펴보면 자녀수가 3명 이상인 경우, 가구소득이 300만원 미만인 경우 만족하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 한편 자녀수가 3명 이상인 경우와 가구소득이 300만 미만인 경우 불만족스럽다고 응답한 경우도 각각 71.5%, 59.9%로 많았다.

〈표 III-3-23〉 보육수당 지원금액에 대한 만족도

구분	매우 불만	불만	보통	만족	계(수)	단위: %(명)
전체	14.3	31.5	47.2	7.0	100.0(92)	
성별						
남성	12.4	31.0	48.6	8.0	100.0(54)	
여성	17.0	32.1	45.2	5.7	100.0(38)	
자녀수						
1명	18.0	25.9	48.4	7.6	100.0(31)	
2명	7.1	34.7	53.8	4.5	100.0(51)	
3명 이상	39.3	32.2	10.7	17.8	100.0(10)	
맞벌이 여부						
맞벌이	13.7	35.4	43.4	7.5	100.0(71)	
외벌이	16.3	18.3	59.9	5.5	100.0(21)	
가구소득						
300만원 미만	21.5	38.4	23.4	16.8	100.0(11)	
300~400만원	12.2	21.5	59.7	6.6	100.0(16)	
400~500만원	21.6	41.1	30.5	6.8	100.0(18)	
500만원 이상	10.5	29.3	55.3	4.9	100.0(47)	

인근 어린이집 이용에 대한 지원 금액 만족도를 근로자 특성별로 비교해보면 남자 근로자의 경우, 자녀가 3명 이상인 경우, 외벌이인 경우, 소득이 300만원

미만인 경우 만족하는 경우가 더 많았다. 한편 자녀가 3명 이상인 경우와 300만원 미만인 경우는 불만족스러운 경우도 각각 59.9%, 42.1%로 많았다.

〈표 III-3-24〉 인근 어린이집 위탁 지원금액에 대한 만족도

						단위: %(명)
구분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	계(수)
전체	18.7	20.4	47.2	12.2	1.5	100.0(80)
성별						
남성	14.8	19.3	49.3	15.2	1.4	100.0(37)
여성	22.1	21.4	45.4	9.6	1.6	100.0(43)
자녀수						
1명	16.9	27.7	44.7	10.8	-	100.0(27)
2명	7.2	20.8	57.9	11.0	3.1	100.0(39)
3명 이상	55.3	4.6	21.6	18.4	-	100.0(14)
맞벌이 여부						
맞벌이	17.8	20.2	53.7	7.3	1.1	100.0(63)
외벌이	22.3	21.2	21.9	31.4	3.2	100.0(16)
가구소득						
300만원 미만	18.9	23.2	38.8	16.4	2.7	100.0(20)
300~400만원	35.9	14.3	36.6	13.3	-	100.0(21)
400~500만원	17.9	8.5	67.9	5.6	-	100.0(10)
500만원 이상	5.8	27.4	53.5	10.9	2.4	100.0(28)

아동수당 지원금액 만족도를 근로자 특성에 따라 살펴보면 여자 근로자인 경우, 자녀수가 2명 이상인 경우, 가구소득이 300만원 미만인 경우 만족하는 경우가 더 많았다. 한편 가구소득이 300만원 이상~500만원 미만인 경우 불만족스럽다고 응답한 경우가 각각 84.8%, 72.5%로 가장 많았다.

〈표 III-3-25〉 아동수당 지원금액에 대한 만족도

					단위: %(명)
구분	매우 불만	불만	보통	만족	계(수)
전체	19.2	37.0	35.7	8.1	100.0(71)
성별					
남성	16.6	43.1	34.2	6.1	100.0(43)
여성	23.2	27.7	37.9	11.2	100.0(28)
자녀 수					
1명	20.1	43.3	32.2	4.3	100.0(30)
2명	15.3	31.8	42.0	10.9	100.0(30)
3명 이상	27.7	33.6	27.7	10.9	100.0(11)

(표 III-3-25 계속)

구분	매우 불만	불만	보통	만족	계(수)
맞벌이 여부					
맞벌이	19.2	36.6	37.4	6.7	100.0(56)
외벌이	19.2	38.3	29.2	13.3	100.0(15)
가구소득					
300만원 미만	18.0	21.2	47.6	13.1	100.0(6)
300~400만원	39.0	45.8	6.1	9.0	100.0(15)
400~500만원	14.7	57.8	24.4	3.1	100.0(19)
500만원 이상	12.8	23.1	54.2	9.8	100.0(31)

라. 보육서비스 평가

근로자들을 대상으로 기업의 보육서비스 제도 중에서 가장 적절한 보육 지원 제도에 대하여 조사한 결과 보육 수당 지원이라고 응답한 경우가 45.7%로 가장 많았고 직장 어린이집 설치가 33.9%, 그 다음으로는 아동 수당 지급이 12.6%로 많았다. 반면, 가장 필요한 보육서비스 제도에 대해서는 보육 수당 지원(49.4%), 직장어린이집 설치(33.0%), 다음으로 인근 어린이집 위탁 지원이 10.5%로 아동 수당 지급(4.5%)보다 더 많았다.

〈표 III-3-26〉 가장 적절한/필요한 보육 서비스(근로자 조사)

단위: %(명)

구분	보육 수당 지원	직장 어린이집 설치	아동 수당 지급	인근 어린이집 위탁 지원	없다/기타	계(수)
적절한 보육지원 제도	45.7	33.9	12.6	7.3	0.5	100.0(1,000)
필요한 보육지원 제도	49.4	33.0	4.5	10.5	2.6	100.0(1,000)

기업의 실무진의 경우도 적절한 보육지원 제도로 보육수당을 가장 많이 응답하였고 그 다음으로 직장어린이집 설치, 인근 어린이집 위탁, 아동수당 지급 순으로 응답하였다.

〈표 III-3-27〉 가장 적절한 보육 서비스(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	보육 수당 지원	직장 어린이집 설치	인근 어린이집 위탁 지원	아동 수당 지급	잘 모름	계(수)
적절한 보육지원 제도	10.3	4.8	3.7	2.3	78.8	100.0(800)

마. 보육서비스 효과

다음은 직장에서 제공하는 보육서비스를 이용한 경우 그로 인한 일·가정 양립과 자녀 후속 출산에 대한 영향 정도를 조사한 결과이다.

1) 일과 가정 양립에 대한 영향

각 보육서비스 제도 이용자 별로 이용에 따른 일·가정 양립에 대한 도움 정도를 조사한 결과 전반적으로 조금 또는 매우 도움이 된다고 응답한 경우가 84.7~94.1%로 대부분이 도움이 된다고 응답하였다. 제도별로 살펴보면 직장 어린이집 설치 84.7%, 보육수당 지원은 94.1%, 아동수당 지원과 인근 어린이집 이용의 경우 도움이 된다는 응답이 각각 93.0%, 90.5%로 나타났다.

〈표 III-3-28〉 일·가정 양립 효과(근로자 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	계(수)
직장어린이집 설치	3.8	11.5	34.1	50.6	100.0(1,000)
보육수당 지원	1.8	4.0	27.8	66.8	100.0(1,000)
인근 어린이집 위탁 지원	2.7	6.8	35.0	55.5	100.0(1,000)
아동수당 지원	2.2	4.7	29.8	63.2	100.0(1,000)
기타	3.6	11.3	44.1	41.1	100.0(1,000)

보육서비스 제도의 일·가정 양립 효과에 대하여 실무진들은 대부분이 잘 모르겠다고 응답을 하였고 조금 또는 매우 도움이 된다고 응답한 경우는 4.6~11.7%있었다. 이들은 보육수당 지원에 대하여 가장 많이 도움이 된다고 생각하고 있었다.

〈표 III-3-29〉 일·가정 양립 효과(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	잘 모름	계(수)
직장어린이집 설치	-	0.1	0.7	4.8	94.5	100.0(800)
보육수당 지원	0.8	1.2	6.3	5.4	86.2	100.0(800)
인근 어린이집 위탁 지원	0.3	0.2	2.1	2.5	94.9	100.0(800)
아동수당 지원	0.5	1.4	2.2	2.7	93.3	100.0(800)

2) 후속 자녀 출산에 대한 영향

직장에서 제공받은 보육서비스가 후속 자녀 출산에 미치는 영향에 대해서 조금 또는 매우 영향이 있다고 응답한 경우가 75.6~84.8%로 대부분 영향이 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 각 제도별로 살펴보면 보육수당 지원과 아동수당 지원을 받은 경우 영향이 있다고 응답한 경우가 각각 84.8%, 84.4%로 많았고, 그 다음으로 인근 어린이집 이용 시 보육료 지원을 받은 경우 80.2%, 직장 어린이집을 이용한 경우 75.9%가 후속 자녀 출산에 영향이 있다고 생각하고 있었다.

〈표 III-3-30〉 후속 자녀 출산에의 영향(근로자 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	매우 영향 있음	계(수)
직장어린이집 설치	8.3	15.8	33.7	42.2	100.0(1,000)
보육수당 지원	4.7	10.5	30.9	53.9	100.0(1,000)
인근 어린이집 위탁 지원	6.0	13.7	33.7	46.5	100.0(1,000)
아동수당 지원	5.0	10.5	32.4	52.0	100.0(1,000)
기타	7.1	17.3	37.9	37.7	100.0(1,000)

이에 대해 실무진들은 잘 모르겠다고 응답한 경우가 대부분이었고 보육수당 지원에 대하여 가장 많이 영향이 있을 것이라고 생각하는 것으로 나타났다.

〈표 III-3-31〉 후속 자녀 출산에의 영향(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	매우 영향 있음	잘 모름	계(수)
직장어린이집 설치	0.2	0.5	1.4	3.5	94.5	100.0(800)
보육수당 지원	0.9	2.3	6.4	4.1	86.3	100.0(800)
인근 어린이집 위탁 지원	0.5	1.2	1.9	1.4	94.9	100.0(800)
아동수당 지원	0.5	2.2	1.8	1.8	93.8	100.0(800)

4. 유연근무제

본 절에서는 근로자 조사와 실무진조사에서 유연근무제가 얼마나 시행이 되

고 있는지, 시행 제도의 활용 정도, 활용이 낮은 경우 그 이유, 유연근무제 도입에 영향이 컸던 집단 및 도입 방법, 유연근무제에 대한 평가 및 정책 효과에 대한 인식 등 각 기업에서 유연근무제 도입 및 활용과 관련된 현황을 전반적으로 살펴보도록 한다.

가. 유연근무제 도입과 실시

1) 유연근무제 시행

먼저 근로자 조사에서는 '보상 휴가제'가 가장 많이 시행되고 있어 10.5%의 시행률을 보이고, 그밖에 '단시간 근로제(6.3%)', '출퇴근 시차제(8.9%)', '탄력적 근로시간제도(6.5%)', '재량 근로시간제도(3.3%)', '재택, 원격 근무제(3.6%)'로 시행 비율이 매우 낮은 수준으로 나타났다. 전반적으로 시행률이 매우 낮지만 특히 '재량근로시간제도'와 '재택·원격 근무제'의 시행률은 3%를 약간 넘는 수준으로 매우 낮았다. 즉, 정형화된 근무 형태를 벗어나 근로자에게 출퇴근 시간, 총 근로시간, 근무 장소 등에 자율성을 높여 일-가정 양립을 증진하고 근무의 효율성을 높이려는 신축적 근무 형태의 도입은 초기 단계로 많은 사업장에서 아직까지 유연근무제의 본격적 시행은 되지 못하고 있는 상태인 것으로 보인다.

한편, 실무진 조사에서 가장 많이 도입되어 있는 유연근무제는 '탄력적 근로시간제도'로 20.7%로 응답하였다. 이밖에 '출퇴근 시차제(18.2%)', '단시간 근로제(15.3%)'이 비교적 도입률이 높은 유연근무제 형태였으며, '재택·원격 근무제'가 가장 도입이 저조한 것으로 나타났다(6.0%).

이처럼 유연근무제 제도 도입에 관한 동일한 질문에 대해 근로자 조사와 실무진 조사의 결과는 차이를 보이고 있으며, '재택·원격 근무제'는 근로자 조사와 실무진 조사에서 모두 가장 도입이 저조한 형태로 나타났다.

이러한 도입 현황에 대해 근로자 조사에서 각 제도의 도입 여부에 대해 6~10% 정도 '모른다'고 응답한 경우가 있었음에 반하여, 실무진 조사에서는 '모른다'는 응답은 2~4%수준으로 차이가 나고 있어 제도 도입 여부를 모른다는 응답이 근로자와 실무진의 응답 차이에도 어느 정도 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다. 또한 전반적으로 실무진 조사에서 각 제도가 '있다'라고 응답한 비율이 근로자 조사에서의 응답보다 2~3배 높은 응답 경향을 보였는데, 이는 제도 도입에 대해 실무진 수준에서는 알고 있어도 일반 근로자에게 이용이 적극적으로

홍보되지 않고 있는 것으로 짐작되는 부분이다.

〈표 III-4-1〉 유연근무제 도입 여부

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
단시간 근로제	6.3	83.1	10.6	100.0(1,000)	15.3	83.1	10.6	100.0(800)
출퇴근 시차제	8.9	83.7	7.4	100.0(1,000)	18.2	83.7	7.4	100.0(800)
탄력적 근로시간제도	6.5	85.4	8.1	100.0(1,000)	20.7	85.4	8.1	100.0(800)
재량 근로시간제도	3.3	87.0	9.7	100.0(1,000)	8.6	87.0	9.7	100.0(800)
재택·원격 근무제	3.6	90.3	6.1	100.0(1,000)	6.0	90.3	6.1	100.0(800)
보상휴가제도	10.5	81.8	7.8	100.0(1,000)	12.2	81.8	7.8	100.0(800)

이 중 근로자와 실무진 조사에서 비교적 시행률이 높았던 단시간근로제, 출퇴근 시차제, 탄력적 근로시간제도와 보상휴가제도를 업종 및 근로 특성별로 시행률의 차이가 있는지 살펴보았다.

〈표 III-4-2〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 단시간 근로제

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
전체	6.3	83.1	10.6	100.0(1000)	15.2	81.2	3.5	100.0(800)
업종								
제조업	4.6	86.1	9.3	100.0(197)	11.6	80.5	7.9	100.0(164)
건설업	4.6	88.7	6.8	100.0(61)	10.0	89.2	0.8	100.0(120)
개인서비스	2.0	83.9	14.0	100.0(173)	9.1	90.9	0.0	100.0(88)
유통서비스	8.9	84.7	6.5	100.0(240)	7.4	90.4	2.2	100.0(136)
사업서비스	6.7	80.8	12.5	100.0(151)	17.5	79.6	2.9	100.0(137)
사회서비스	9.2	76.6	14.2	100.0(178)	31.6	63.9	4.5	100.0(155)
$\chi^2(df)$	21.449(10)*				64.151(10)***			
사업장 규모								
100인 미만	5.7	83.6	10.7	100.0(754)	11.1	84.7	4.2	100.0(477)
100~300인	3.5	88.3	8.1	100.0(109)	17.7	80.3	2.0	100.0(203)
300인 이상	12.1	75.7	12.1	100.0(136)	27.5	68.3	4.2	100.0(120)
$\chi^2(df)$	12.045(4)*				23.230(4)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$.

먼저, 단시간 근로제의 경우 업종별로는 근로자 조사와 실무진 조사에서 모두 사회서비스업에서 시행률이 가장 높았다(표 III-4-2 참조). 이밖에 근로자 조사에서는 유통서비스업에서의 시행률도 높은 편이었으나 실무진 조사에서는 사

회서비스 다음으로 '사업서비스'에서의 시행률이 높았고, '유통서비스업'에서의 시행률은 가장 낮게 나타나 차이를 보였다. 반면 근로자 조사에서는 개인서비스업에서 가장 시행률이 낮았다(2.0%). 사업장 규모별로는 근로자 조사, 실무진 조사의 응답 모두에서 300인 이상의 비교적 큰 규모의 사업장에서 시행률이 높았다. 다만 근로자 조사에서는 100인~300인 미만의 사업장에서 가장 시행률이 낮게 나타난 반면 실무진 조사에서는 사업장 규모가 가장 작은 100인 미만 사업장에서 가장 낮은 도입률을 보였다. 이러한 업종별, 사업장 규모별 단시간 근로제의 시행률 차이는 교차분석시 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

다음으로 출퇴근 시차제의 시행여부를 업종별, 사업장 규모별로 차이가 있는지 살펴보았다(표 III-4-3 참조). 근로자 조사 결과에서는 이러한 차이가 모두 통계적으로 유의미한 차이인 것으로 나타났다. 업종별로는 근로자 조사와 실무진 조사 모두에서 사회서비스업에서의 시행비율이 가장 높게 나타났다. 그러나 시행률이 가장 낮은 업종은 차이가 있어서 근로자 조사에서는 단시간 근로제와 마찬가지로 개인서비스업에서의 시행률이 가장 낮은 것으로 나타났으나(5.1%), 실무진 조사에서는 '건설업'에서의 출퇴근시차제 시행률이 가장 낮게 나타나 차이를 보였다(10.1%). 업종 규모별로는 근로자 조사, 실무진 조사 모두에서 300인 이상의 비교적 큰 규모의 사업장에서 시행률이 가장 높게 나타나고 있다.

〈표 III-4-3〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 출퇴근 시차제

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
전체	8.9	83.7	7.4	100.0(1000)	18.1	79.5	2.4	100.0(799)
업종								
제조업	6.2	88.5	5.3	100.0(197)	12.3	82.2	5.5	100.0(164)
건설업	9.3	86.5	4.2	100.0(61)	10.1	89.1	0.8	100.0(120)
개인서비스	5.1	84.1	10.8	100.0(173)	17.0	83.0	0.0	100.0(88)
유통서비스	6.1	88.0	5.9	100.0(240)	10.3	88.2	1.5	100.0(136)
사업서비스	13.3	78.7	8.0	100.0(151)	13.1	85.4	1.5	100.0(137)
사회서비스	15.2	75.7	9.1	100.0(178)	42.3	54.5	3.2	100.0(155)
$\chi^2(df)$	26.649(10)**				91.415(10)***			
사업장 규모								
100인 미만	6.9	85.5	7.6	100.0(754)	16.8	80.5	2.7	100.0(477)
100~300인	6.0	90.0	4.0	100.0(109)	17.2	80.8	2.0	100.0(203)
300인 이상	22.0	68.9	9.1	100.0(136)	25.0	73.3	1.7	100.0(120)
$\chi^2(df)$	37.388(4)***				5.016(4)			

** $p < .01$, *** $p < .001$.

탄력적 근로시간제의 경우 근로자 조사, 실무진 조사에서 공통적으로 업종별로는 사회서비스업에서의 시행률이 가장 높게 나타났고, 반면 제조업에서 가장 시행률이 낮았다. 업종 규모별로는 300인 이상의 비교적 큰 규모의 사업장에서 시행률이 높고, 100인 미만 사업장에서 가장 시행률이 낮아서 규모가 클수록 시행률이 높아지는 경향을 보였다. 이러한 업종별, 사업장 규모별 차이는 모두 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다(표 III-4-4 참조).

〈표 III-4-4〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 탄력적 근로시간제도

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
전체	6.5	85.4	8.1	100.0(1000)	20.8	76.2	3.0	100.0(799)
업종								
제조업	3.0	89.9	7.1	100.0(197)	12.2	81.7	6.1	100.0(164)
건설업	7.7	84.0	8.3	100.0(61)	14.2	82.5	3.3	100.0(120)
개인서비스	5.1	84.2	10.7	100.0(173)	23.9	76.1	-	100.0(88)
유통서비스	5.4	88.7	5.9	100.0(240)	15.4	83.1	1.5	100.0(136)
사업서비스	7.8	85.9	6.3	100.0(151)	16.1	82.5	1.5	100.0(137)
사회서비스	11.8	77.2	11.0	100.0(178)	41.9	54.2	3.9	100.0(155)
$\chi^2(df)$	20.980(10)*				68.671(10)***			
사업장 규모								
100인 미만	4.5	87.3	8.2	100.0(754)	17.9	79.2	2.9	100.0(477)
100~300인	7.8	86.9	5.3	100.0(109)	21.2	76.8	2.0	100.0(203)
300인 이상	16.6	73.7	9.7	100.0(136)	30.8	64.2	5.0	100.0(120)
$\chi^2(df)$	30.786(4)***				13.018(4)*			

* $p < .05$, *** $p < .001$

마지막으로 보상휴가제의 시행여부를 업종별, 사업장 규모별로 살펴보았는데, 이러한 차이는 모두 통계적 유의도 검증시 유의미한 것으로 나타났다(표 III-4-5 참조).

근로자 조사 결과에서 업종별로는 사업서비스업에서의 시행률이 가장 높았고 (18.8%), 개인서비스업에서의 시행률이 가장 낮게 나타났다(3.7%). 실무진 조사에서는 ‘사회서비스업’에서 시행률이 가장 높았으나(18.2%), 근로자 조사 결과와 마찬가지로 ‘개인서비스업’에서의 시행률은 가장 낮게 나타났다. 사업장 규모별로는 역시 근로자 조사, 실무진 조사 모두에서 사업장 규모가 클수록 시행률이 높아지는 경향을 보였다.

〈표 III-4-5〉 특성별 유연근무제 시행 여부: 보상휴가제도

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	모름	계(수)	있음	없음	모름	계(수)
전체	10.5	81.8	7.8	100.0(1000)	12.1	83.8	4.1	100.0(800)
업종								
제조업	6.6	85.1	8.4	100.0(197)	15.9	78.0	6.1	100.0(164)
건설업	10.7	78.0	11.3	100.0(61)	7.5	89.2	3.3	100.0(120)
개인서비스	3.7	86.8	9.5	100.0(173)	2.3	95.5	2.3	100.0(88)
유통서비스	11.9	83.5	4.5	100.0(240)	11.0	86.0	2.9	100.0(136)
사업서비스	18.8	76.0	5.2	100.0(151)	12.3	84.1	3.6	100.0(138)
사회서비스	12.4	77.0	10.7	100.0(178)	18.2	76.6	5.2	100.0(154)
$\chi^2(df)$	31.556(10)***				22.792(10)*			
사업장 규모								
100인 미만	7.5	85.0	7.5	100.0(754)	9.9	85.7	4.4	100.0(477)
100~300인	18.2	75.8	6.0	100.0(109)	12.8	84.7	2.5	100.0(203)
300인 이상	20.9	68.6	10.5	100.0(136)	20.0	73.3	6.7	100.0(120)
$\chi^2(df)$	33.624(4)***				13.252(4)*			

* $p < .05$, *** $p < .001$

각 유연근무제별로 업종, 사업장 규모에 따른 시행률 차이를 살펴보았을 때 시행이 잘 되고 있는 업종과 사업장 규모가 뚜렷하게 드러남을 알 수 있다. 유연근무제 종류별로 약간의 차이는 있으나 대체로 사업서비스업, 사회서비스업에서의 유연근무제 시행률이 높고, 개인서비스업이나 제조업의 시행률이 낮게 나타났다. 사업장 규모가 클수록 시행률은 뚜렷이 높아지는 경향을 보였다. 즉, 유연근무제는 업종의 특성과 많은 관련성을 보여, 업종에 따라 시행 가능한 유연근무제의 종류는 차이가 있을 수 있어 좀 더 유연한 형태의 근로가 가능한 업종이 '따로' 있다는 것을 보여주는 것으로 추측되며, 한편으로는 업종의 주된 근무 내용보다도 업종의 '문화'적인 부분이 유연근무제의 시행에 영향을 주고 있을 것이라 추측된다. 또한 아직까지는 유연근무제의 도입 초기 단계라 규모가 큰 사업장을 중심으로 유연근무제가 시행되고 있는 현실이 결과로 나타난 것으로 보인다.

2) 유연근무제의 도입 과정

다음은 실무진을 대상으로 한 조사에서 유연근무제의 도입 과정에 대한 문항의 응답 결과를 분석한 부분이다.

먼저, 응답 대상인 실무진이 근무하는 사업장에서 유연근무제를 도입·시행할 때 가장 영향을 미친 집단이 누구인지를 살펴보았는데, '정부'의 영향으로 도입하였다는 응답이 가장 높게 나타났고(36.4%), 이밖에 '최고경영자'(23.8%), '회사 전체 구성원과 분위기'(19.8%)의 순으로 영향을 받았다고 응답되었다. 응답 중 '근로자'에 해당하는 '노동조합 또는 근로자 대표', '여성근로자 또는 여사원 대표', '회사 전체 구성원과 분위기'의 비율을 모두 합한 비율은 28.1%였으나 일반 근로자의 요구를 반영하는 이러한 비율보다 '정부'의 영향력이 컸다는 것은 주목할 만하다.

〈표 III-4-6〉 유연근무제 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단

		단위: %(명)	
구분	비율	구분	비율
정부	36.4	노동조합 또는 근로자 대표	4.9
최고경영자(CEO)	23.8	여성 근로자 또는 여사원 대표	3.4
회사 전체 구성원과 분위기	19.8	없음	0.1
관리자 집단	8.8	잘 모름	2.8
계(수)		100.0(281)	

이처럼, 노동조합이나 여성근로자의 집단적 요구보다 정부나 최고경영자의 영향력이 컸던 것으로 나타났는데, 도입 시 어떠한 과정을 거쳐 도입이 되었는지를 살펴보았다.

현재 유연근무제가 한 종류라도 도입이 되어 있는 사업장에서는 '정부의 정책이나 법적 규제에 의해' 도입되게 된 경우가 가장 많아 51.1%가 이에 해당하였고, 그밖에 '사용자와 근로자 대표 간의 협의를 통해', '사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해' 등 사용자와 근로자간의 공동의 결정으로 도입된 경우인 34.3%보다 많았다. 사용자의 독립적 결정으로 제도가 도입된 경우는 11.7%에 해당하여 이러한 경우도 드물지 않음을 보여주고 있다.

그러나 결국 정부의 정책이나 법적 규제가 이러한 제도 도입에 절대적인 영향력을 지님이 나타나고 있어서 유연근무제가 어느 정도 확산될 때까지는 자율적 도입보다는 일정부분 정부 정책이나 법적 규제를 이용한 유도가 필요할 수 있음을 보여주고 있다.

〈표 III-4-7〉 유연근무제 도입 방법

		단위: %(명)
구분		비율
사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서		13.2
사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서		21.1
사용자가 제도를 도입		11.7
정부의 정책이나 법적 규제로 인해		51.1
잘 모름		2.8
	계(수)	100.0(281)

3) 유연근무제의 이용 및 활용 정도

가) 근로자의 유연근무제 이용 경험(근로자 조사)

이처럼 다양한 유연근무제의 형태들의 시행률은 매우 낮은 상태였으나, 시행이 되고 있는 경우 근로자의 유연근무제 이용 경험은 시행 비율에 비해 상대적으로 높은 편으로 나타났다. 구체적으로 근로자 조사의 응답자가 근무하는 사업장에 유연근무제가 시행되고 있는 경우, '단시간 근로제'는 60.8%, '출퇴근 시차제'는 63.9%, '탄력적 근로시간제도'는 62.9%, '재량 근로시간제도'는 86.4%, '재택, 원격 근무제'는 66.3%, '보상휴가제도'는 71.6%가 이용한 경험이 있다고 응답하였다.

즉, 제도가 시행되고 있는 경우 실제 이용 경험은 매우 높은 편인데, 그 중에서도 특히 '재량근로시간제도'의 이용 경험이 가장 높았다. 앞서 살펴본 유연근무제의 시행률에서 '재량근로시간제도'의 시행률은 3.3%에 불과해 가장 낮은 수준이었으나 시행되고 있는 경우의 이용 경험은 매우 높았는바, '재량근로시간제도'는 업무의 특성에 따라 시행할 수 있는 경우가 매우 제한되지만, 업무의 특성에 맞아 일단 도입이 될 수 있다면 매우 활용도가 높은 제도일 것으로 추측된다.

〈표 III-4-8〉 유연근무제 이용 경험(근로자 조사)

구분			단위: %(명)
	있음	없음	계(수)
단시간 근로제	60.8	39.2	100.0(63)
출퇴근 시차제	63.9	36.1	100.0(89)
탄력적 근로시간제도	62.9	37.1	100.0(65)
재량 근로시간제도	86.4	13.6	100.0(33)
재택·원격 근무제	66.3	33.7	100.0(36)
보상휴가제도	71.6	28.4	100.0(105)

이 중 사례수가 매우 작은 재량근로제도와 재택·원격 근무제도를 제외한 단시간근로제, 출퇴근 시차제, 탄력적 근로시간제도와 보상휴가제도를 남녀근로자, 사용자 규모, 고용형태별로 이용 경험을 살펴보고 교차분석을 통해 이러한 제특성별 경험률의 차이에 대해 통계적 유의도 검증을 실시하였다.

〈표 III-4-9〉 유연근무제 이용 경험: 단시간 근로제

				단위: %(명)
구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	60.8	39.2	100.0(63)	
성별				
남성	49.9	50.1	100.0(27)	2.406(1)
여성	68.7	31.3	100.0(36)	
사업장 규모				
100인 미만	70.6	29.4	100.0(43)	6.102(2)*
100~300인	63.7	36.3	100.0(4)	
300인 이상	34.9	65.1	100.0(17)	
고용형태				
정규직	49.5	50.5	100.0(45)	8.595(1)**
계약직/기타	89.4	10.6	100.0(18)	

* $p < .05$, ** $p < .01$

먼저, 단시간 근로제는 응답자인 근로자의 성별이 여성이 경우 이용 경험이 남성근로자보다 현저히 높았고, 사업장 규모는 작을수록 경험률이 높았다. 고용형태별로는 계약직/기타의 형태인 경우 이용 경험이 많았다.

〈표 III-4-10〉 유연근무제 이용 경험: 출퇴근 시차제

				단위: %(명)
구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	63.9	36.1	100.0(89)	
성별				
남성	55.7	44.3	100.0(50)	3.207(1)
여성	74.5	25.5	100.0(39)	
사업장 규모				
100인 미만	80.6	19.4	100.0(52)	6.226(2)*
100~300인	58.2	41.8	100.0(7)	
300인 이상	36.1	63.9	100.0(30)	
고용형태				
정규직	60.3	39.7	100.0(67)	1.879(1)
계약직/기타	74.9	25.1	100.0(22)	

* $p < .05$.

다음으로 출퇴근 시차제의 경우도 단시간근로제와 비슷한 경향을 보여서, 여성근로자의 이용 경험이 남성근로자보다 높아 약 20%의 격차를 보였고, 사업장 규모도 작을수록 경험률이 높았다. 고용형태별로는 계약직/기타의 형태인 경우 이용 경험이 많았다

〈표 III-4-11〉 유연근무제 이용 경험: 탄력적 근로시간제도

단위: %(명)

구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	62.9	37.1	100.0(65)	
성별				
남성	52.1	47.9	100.0(39)	5.824(1)*
여성	79.1	20.9	100.0(26)	
사업장 규모				
100인 미만	79.2	20.8	100.0(34)	7.949(2)*
100~300인	53.4	46.6	100.0(9)	
300인 이상	42.0	58.0	100.0(23)	
고용형태				
정규직	54.6	45.4	100.0(50)	7.398(1)**
계약직/기타	91.2	8.8	100.0(15)	

* $p < .05$, ** $p < .01$.

탄력적 근로시간제도는 여성근로자와 사업장 규모가 작은 경우, 계약직/기타 고용형태의 근로자의 이용 경험이 높았다.

〈표 III-4-12〉 유연근무제 이용 경험: 보상휴가제도

단위: %(명)

구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	71.6	28.4	100.0(105)	
성별				
남성	70.9	29.1	100.0(62)	.016(1)
여성	72.7	27.3	100.0(43)	
사업장 규모				
100인 미만	64.1	35.9	100.0(56)	3.003(2)
100~300인	80.1	19.9	100.0(20)	
300인 이상	80.7	19.3	100.0(29)	
고용형태				
정규직	70.1	29.9	100.0(97)	1.096(1)
계약직/기타	89.5	10.5	100.0(8)	

마지막으로 가장 시행률이 높은 제도인 보상휴가제도는 다른 유연근무제도의 종류와 비교해 약간 다른 경향을 보여주고 있어 주목된다. 먼저, 성별에서는 여성근로자의 이용 비율이 다소 높지만 남녀근로자의 이용 경험률 차이가 매우 미미하였다. 즉, 시행되고 있는 사업장에서는 남녀근로자 모두 활용도가 높게 나타나고 있다. 업종규모별로는 다른 유연근무제와 달리 사업장 규모가 클수록 이용을 잘 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 다만 고용형태는 계약직/기타 형태의 근로자가 정규직 근로자보다 이용률이 높은 것으로 나타났다.

이러한 이용 경험은 근로하고 있는 사업장에서 유연근무제가 있을 경우 대체로 여성 근로자가 이용하는 경우가 많고, 사업장이 작은 경우에 이용 경험이 높으며, 계약직/기타 형태의 근로자가 이용을 잘하고 있는 것으로 요약될 수 있다. 다만 보상휴가제는 약간 특이한 형태로 일반적으로 휴일 근무를 할 경우 평일에 대체 휴가를 쓸 수 있는 형태이므로, 휴일 근무가 가능한 남성근로자의 이용 경험이 높은 것으로 생각된다.

다음으로 유연근무제를 이용한 경험이 있는 사례를 대상으로 어떠한 이유로 각 종류의 유연근무제를 이용하였는지를 살펴보았는데, ‘보상휴가제도’를 제외한 모든 유연근무제 형태에서 ‘자녀 양육 문제’로 이용한다는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. ‘재택·원격 근무제’와 ‘단시간 근로제’가 ‘자녀양육 문제’로 이용한다는 응답이 50% 이상으로 매우 높아 어떠한 형태의 유연근무제 보다도 자녀가 있는 근로자가 가장 유용하게 이용할만한 제도인 것으로 나타났다.

〈표 III-4-13〉 유연근무제 이용 이유

구분	단위: %(명)							
	자녀 양육문제	업무 효율성	가족 병간호	개인시간 활용	회사 방침	업종 특성상	출퇴근 거리	계(수)
단시간 근로제	53.7	13.9	10.1	7.1	7.1	4.9	3.1	100.0(38)
출퇴근 시차제	36.9	18.4	7.4	12.3	7.3	4.0	13.8	100.0(57)
탄력적 근로시간제도	48.5	14.6	5.2	10.5	3.5	12.0	5.8	100.0(41)
재량 근로시간제도	46.1	3.9	19.0	14.2	3.9	10.5	2.4	100.0(28)
재택, 원격 근무제	57.1	7.2	2.8	11.6	2.7	10.5	4.7	100.0(24)
보상휴가제도	15.7	14.1	7.8	20.7	20.1	17.8	3.7	100.0(75)

나) 사업장 내 유연근무제 활용도(실무진 조사)

한편 실무진 조사에서는 응답자인 실무자가 근무하는 사업장에 각각의 유연근무제가 있는 경우 활용정도를 응답하도록 하였는데, 사업장에서 활용하는 정도가 높은 편에 속하는 응답 비율은 '출퇴근 시차제'가 가장 높게 나타났고(40.4%), 그 다음으로 '탄력적 근로시간제'도 비율이 높은 편이었다(34.1%). '재택·원격근무제'나 '재량근로시간제도'는 활용률이 낮은 제도로 나타나고 있다(표 III-4-14 참조). 이처럼 유연근무제의 활용 정도에 있어서는 근로자 조사 결과와 실무진 조사의 응답 결과에서 사용제도 별로 약간의 차이가 나타나 제도를 관리하는 자와 이용하는 자와의 견해 차이로 추측된다.

〈표 III-4-14〉 유연근무제 활용 정도

단위: %(명)

구분	거의 활용 하지 않음	약간 활용 함	보통 임	꽤 활용 함	많이 활용 함	매우 많이 활용 함	잘 모름	계(수)
단시간 근로제	23.5	27.8	26.6	10.4	4.7	6.4	0.6	100.0(122)
출퇴근 시차제	16.2	17.4	25.5	14.1	10.7	15.6	0.5	100.0(146)
탄력적 근로시간제도	18.9	19.6	27.3	11.6	8.8	13.7	-	100.0(166)
재량근로시간제도	34.6	29.3	19.3	5.7	3.5	6.6	1.0	100.0(69)
재택·원격 근무제	37.2	30.6	12.1	6.9	7.6	-	5.6	100.0(48)
보상휴가제도	16.2	26.4	18.1	11.4	13.9	11.4	2.7	100.0(98)

각 유연근무제에 대해 활용률이 '보통'이하라고 응답한 경우만을 대상으로 이처럼 유연근무제의 활용률이 낮은 이유에 대해 살펴보았다.

〈표 III-4-15〉 유연근무제 활용률이 낮은 이유

단위: %(명)

구분	직무 및 업무 특성상 불필요	노무 관리가 어려움	근태 관리, 근무 평정이 어려움	업무 협업의 어려움	거래기업 등 관련 기업 관계 때문에	희망 또는 필요 근로자가 없어서	제도 내용을 몰라서	잘 모름	계(수)
단시간 근로제	67.4	3.2	25.9	-	0.6	1.8	0.4	0.8	100.0(95)
출퇴근 시차제	47.3	40.1	2.4	2.1	0.6	3.7	3.0	0.8	100.0(86)

(표 III-4-15 계속)

구분	직무 및 업무 특성상 불필요	노무 관리가 어려움	근태 관리, 근무 평정이 어려움	업무 협의 등의 어려움	거래기업 등 관련 기업 관계 때문에	희망 또는 필요 근로자가 없어서	제도 내용을 알지 못함	잘 모름	계(수)
탄력적 근로시간제도	29.9	29.6	1.2	36.3	0.5	1.8	-	0.6	100.0(109)
재량근로 시간제도	6.8	35.2	20.6	1.3	-	2.1	-	34.0	100.0(57)
재택·원격 근무제	43.7	38.3	15.2	2.0	0.9	-	-	-	100.0(38)
보상휴가 제도	94.6	-	1.3	4.1	-	-	-	-	100.0(59)

<표 III-4-15>에 나타난 바에 따르면 대부분의 유연근무제들이 '직무 및 업무 특성상 불필요'하여 활용률이 낮다고 응답되었다. 이러한 이유는 특히 '보상휴가제'에 있어서는 절대적이어서 94.6%가 직무 및 업무 특성상 불필요하다고 응답하였다. 이밖에 '출퇴근 시차제'는 '노무관리가 어렵다'라는 응답이 40.1%로 '직무 및 업무 특성상 불필요(47.3%)와 비슷한 응답률을 보였고, '탄력적 근로시간제'는 '업무 협의 등의 어려움'이 활용도를 낮추는 주된 이유인 것으로 나타났다(36.3%). '재량근로제도'도 '노무관리의 어려움'이 활용도를 낮추는 가장 큰 원인인 것으로 응답되었다.

<표 III-4-16> 가장 많이 활용하고 있는 제도(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	단시간 근로제	출퇴근 시차제	탄력적 근로 시간 제도	재량 근로 시간 제도	재택 원격 근무제	보상 휴가 제도	없음	계(수)
전체	16.8	31.4	27.9	3.6	3.9	12.9	3.6	100.0(280)
업종								
제조업	20.9	23.3	20.9	4.7	4.7	23.3	2.3	100.0(43)
건설업	27.3	21.2	36.4	-	3.0	12.1	-	100.0(33)
개인서비스	9.7	29.0	54.8	3.2	-	3.2	-	100.0(31)
유통서비스	8.8	32.4	26.5	-	2.9	26.5	2.9	100.0(34)
사업서비스	18.2	15.9	20.5	11.4	2.3	20.5	11.4	100.0(44)
사회서비스	15.8	46.3	23.2	2.1	6.3	3.2	3.2	100.0(95)

(표 III-4-16 계속)

구분	단시간 근로제	출퇴근 시차제	탄력적 근로 시간 제도	재량 근로 시간 제도	재택 원격 근무제	보상 휴가 제도	없음	계(수)
사업장 규모								
100인 미만	13.7	37.4	25.9	3.6	5.8	10.1	3.6	100.0(139)
300인 미만	14.7	28.0	32.0	4.0	5.3	10.7	5.3	100.0(75)
300인 이상	24.2	22.7	28.8	1.5	1.5	19.7	1.5	100.0(66)
여성 근로자수								
30인 미만	15.2	28.8	29.5	3.0	5.3	15.2	3.0	100.0(132)
100인 미만	13.0	37.7	23.4	5.2	5.2	9.1	6.5	100.0(77)
100인 이상	24.3	28.4	29.7	1.4	2.7	12.2	1.4	100.0(74)

다음으로 유연근무제가 도입되어 있는 경우 어떠한 제도가 가장 많이 활용되는지를 업종, 사업장 규모, 여성근로자 수에 따라 살펴보았다(표 III-4-16 참조). 전체적으로는 '출퇴근시차제'가 가장 많이 활용되고 있다고 응답되었고(31.4%), '탄력적 근로시간제도'(27.9%), '단시간근로제'(16.8%) 순으로 활용도가 높은 것으로 나타났다.

사업장의 업종별로는 제조업에서는 '출퇴근시차제'와 '보상휴가제도', 건설업에서는 '탄력적 근로시간제도', 개인서비스업에서는 '탄력적 근로시간제도', 유통서비스업에서는 '출퇴근시차제', 사업서비스에서는 '탄력적 근로시간제도', 사회서비스에서는 '출퇴근시차제'가 가장 많이 활용되고 있다고 응답되었다.

사업장의 규모별로는 모든 규모에서 '출퇴근 시차제'와 '탄력적 근로시간제'가 가장 활용도가 높은 편이나 300인 이상 규모에서는 다른 규모의 사업장보다 특별히 '보상휴가제도'도 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 앞서 업종별로 제조업과 사업서비스업에서 '보상휴가제도'의 활용이 높은 편으로 나타났는데, 이러한 업종에 규모가 큰 사업장이 많이 분포하고 있을 가능성을 보여준다 하겠다.

여성근로자 수에 대해서는 여성근로자 수가 100인 이상인 사업장에서는 다른 경우보다 '단시간 근로제'의 활용도가 높고, 여성근로자 수가 30인 미만의 사업장에서는 '보상휴가제'의 활용도가 비교적 높았다.

다. 유연근무제 평가

1) 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도

다음으로 근로자와 실무진을 대상으로 다양한 유연 근무제에 대해 ‘취학 전의 어린 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 제도는 무엇이라 생각하는지’ 답하도록 하여 이를 응답자 관련 제 특성별로 각각 살펴보았다.

먼저, 근로자 조사에서는 여러 유연 근무제 중 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도는 ‘재택, 원격 근무제(29.7%)’이며, 다음으로 ‘탄력적 근로시간제(26.3%)’, ‘출퇴근 시차제(15.6%)’ 등으로 나타났다.

그러나 실무진은 여러 유연 근무제 중 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도는 ‘탄력적 근로시간제’라 생각하고 있었으며 29.3%가 이에 응답하였다. 그 다음으로 ‘출퇴근 시차제(28.6%)’, ‘단시간 근로시간제(15.2%)’순으로 응답되었고, ‘재량근로시간제도’는 가장 낮은 응답률을 보였다(2.8%). 즉, 근로자 조사에서 나타난 결과와는 약간의 차이를 보이고 있다. 다만, ‘재량근로시간제도’는 실무진과 근로자 조사 모두에서 가장 낮은 응답률을 보였다.

〈표 III-4-17〉 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도

단위: %

단시간 근로제		출퇴근 시차제		탄력적 근로시간제도		재량근로 시간제도		재택·원격 근무제		보상휴가제	
근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진
12.5	15.2	15.6	28.6	26.3	29.3	7.3	2.8	29.7	8.5	8.6	10.2

그런데, 실무진 조사 시 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 제도로 많이 응답된 제도들은 모두 앞서 살펴본 제도 도입여부에서 가장 많이 도입된 제도로 나타났던 것으로 실무진들은 각 기업에서 많이 도입하고 있는 제도들이 근로자들에게도 도움이 된다고 생각하거나, 그렇게 생각해 도입했을 가능성을 보여준다.

다음으로 근로자 조사에서는 ‘취학 전’의 어린 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 제도는 무엇이라 생각하는지에 대해 응답한 근로자의 성별, 업종, 사업장 규모, 근로 형태에 따라 어떤 차이를 보이는지를 살펴보았다.

먼저, 여성과 남성에게 따라서는 의견의 차이가 발견되는데, 여성근로자는 남성근로자에 비해 ‘재택·원격근무제’가 취학 전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이

된다고 생각하는 경우가 현저히 높은 편이었고, 또한 '단시간 근로제'도 남성 근로자에 비해 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 된다고 생각하는 비율이 높았다. 반면, 남성 근로자는 이러한 측면에서 '보상휴가제'가 도움이 된다고 생각하는 비율이 여성에 비해 크게 높은 편이었다.

취업하고 있는 업종별로도 약간의 차이가 발견되는데, '재택·원격 근무제'의 경우 유통서비스, 사회서비스업에서 평균보다 높은 응답률을 보였고, '탄력적 근로시간제'는 건설업, 사업서비스업종에서, '단시간 근로제'는 제조업, 개인서비스업종에서, '보상휴가제'는 개인서비스업, '재량근로시간제'는 유통서비스, 개인서비스업에서 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 된다고 응답한 비율이 다른 업종보다 비교적 높게 나타나고 있다. 이러한 업종별 차이는 각 업종의 업무의 성격 등을 고려할 때 도입에 무리가 없고 취학전 자녀의 양육과 근로를 양립하는데 적절한 유연근무제의 종류는 차이가 날 수 있음을 보여준다.

업종 규모별로는 뚜렷한 차이가 나타나지는 않지만, '단시간 근로제'는 100인 미만 사업장에서, '재량근로시간제'는 100인~300인 미만 사업장에서 다른 규모보다 좀 더 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 될 제도라는 의견이 높게 나타났다. 근무형태별로는 '재택·원격 근무제'에 대한 의견만 뚜렷한 차이를 보여서, '계약직/기타'의 경우에 '재택·원격 근무제'가 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 될 것이라는 의견이 정규직보다 7%이상 높게 나타나고 있다.

〈표 III-4-18〉 제특성별 취학전 자녀 가정에 가장 도움이 되는 제도(근로자 조사)

단위: %(명)

구분	재택·원격 근무제	탄력적 근로 시간제	출퇴근 사차제	단시간 근로제	보상 휴가제	재량 근로 시간제	계(수)
전체	29.7	26.3	15.6	12.5	8.6	7.3	100.0(1,000)
성별							
남성	26.4	27.5	15.5	9.6	12.8	8.2	100.0(530)
여성	33.4	25.0	15.7	15.8	3.8	6.3	100.0(470)
업종							
제조업	27.6	23.3	16.2	18.2	9.3	5.4	100.0(197)
건설업	23.9	37.4	15.4	10.3	6.8	6.3	100.0(61)
개인서비스	29.2	18.9	17.4	14.4	11.1	9.1	100.0(173)
유통서비스	33.1	26.6	10.7	10.1	9.1	10.3	100.0(240)
사업서비스	29.6	31.0	16.6	10.6	5.1	7.0	100.0(151)
사회서비스	30.0	28.7	18.8	10.1	8.2	4.2	100.0(178)

(표 III-4-18 계속)

구분	재택· 원격 근무제	탄력적 근로 시간제	출퇴근 시차제	단시간 근로제	보상 휴가제	재량 근로 시간제	계(수)
사업장 규모							
100인 미만	29.8	25.7	14.9	14.2	8.1	7.2	100.0(754)
100~300인	26.2	26.5	18.8	8.2	9.9	10.4	100.0(109)
300인 이상	31.7	29.6	16.5	6.8	10.2	5.2	100.0(136)
고용형태							
정규직	27.8	27.1	15.2	12.9	9.3	7.7	100.0(750)
계약직/기타	35.2	24.1	16.8	11.4	6.5	6.0	100.0(250)

이처럼 근로자가 응답한 유연 근무제가 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 된다고 생각하는 이유를 살펴보았는데, ‘아이를 돌볼 수 있어서(24.1%)’가 가장 많이 응답되었으며, 다음으로 ‘시간활용/조정이 편해서(17.0%)’, ‘아이 등하원시 도움이 됨(11.0%)’, ‘가사/업무 병행 가능(10.5%)’, ‘긴급시 대처가능(9.3%)’ 등의 순으로 응답되었다. 주요 응답 중에서 ‘아이를 돌볼 수 있어서’, ‘아이 등하원시 도움이 됨’, ‘가사/업무 병행 가능’, ‘긴급시 대처 가능’ 등은 말 그대로 취학전 자녀가 있는 가정에서의 일-가정(양육) 양립에 도움이 된다는 이유로 볼 수 있는데, 이러한 비율이 약 68%에 달하고 있다. 즉, 취학전 자녀가 있는 근로자들을 위한 적절한 유연근무제가 시행된다면 이러한 가정의 일-가정 양립을 실질적으로 지원하는 기능을 수행할 수 있을 것임을 의미한다 하겠다.

<표 III-4-19> 유연근무제가 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 이유(근로자 조사)

단위: %(명)			
구분	비율	구분	비율
아이 돌볼 수 있어서	35.9	제도가 현실적이어서	5.6
시간의 여유와 휴식이 가능해서	18.1	업무에 효율적이고 편리해서	4.4
아이 등하원시 도움이 됨	11.9	기타	2.2
가사/업무 병행 가능	10.5	없음	2.1
긴급시 대처가능	9.3	모름	3.1
계(수)		100.0(1,000)	

다음으로 실무진 대상 조사의 응답 결과를 제특성별로 살펴본 결과는 <표 III-4-20>에 나타난 바와 같다.

〈표 III-4-20〉 특성별 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	재택·원격근로제	탄력적근로시간제	출퇴근시차제	단시간근로제	보상휴제	재량근로시간제도	없음	잘모름	계(수)
전체	8.5	29.3	28.6	15.2	10.2	2.8	3.5	1.8	100.0(283)
업종									
제조업	6.8	20.5	29.5	15.9	22.7	2.3	2.3	-	100.0(44)
건설업	3.0	36.4	21.2	24.2	12.1	-	3.0	-	100.0(33)
개인서비스	-	53.1	21.9	12.5	3.1	-	3.1	6.2	100.0(32)
유통서비스	14.3	28.6	20.0	5.7	20.0	2.9	8.6	-	100.0(35)
사업서비스	4.5	25.0	25.0	13.6	15.9	9.1	4.5	2.3	100.0(44)
사회서비스	13.7	37.9	37.9	16.8	-	2.1	2.1	2.1	100.0(95)
사업장 규모									
100인 미만	11.5	30.2	30.9	13.7	6.5	3.6	1.4	2.2	100.0(139)
300인 미만	8.0	33.3	24.0	12.0	10.7	2.7	8.0	1.3	100.0(75)
300인 이상	1.5	24.2	30.3	22.7	16.7	1.5	1.5	1.5	100.0(66)
여성 근로자수									
30인 미만	9.2	32.8	27.5	11.5	12.2	2.3	3.1	1.5	100.0(131)
100인 미만	11.7	26.0	26.0	15.6	9.1	5.2	2.6	3.9	100.0(77)
100인 이상	4.0	26.7	33.3	21.3	8.0	1.3	4.0	1.3	100.0(75)

주: 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절하지 않음.

먼저, 업종에 따라서는 '제조업'과 '사회서비스업'에서 '출퇴근 시차제'가 취학전 자녀가 있는 근로자에 도움이 된다고 답한 비율이 가장 높았고, '건설업', '개인서비스업', '유통서비스업', '사업서비스업'에서는 '탄력적 근로시간제'가 가장 많이 응답된 제도였다.

사업장 규모별로는 300인 미만의 사업장에서는 '탄력적 근로시간제도'가, 300인 이상에서는 '출퇴근 시차제'가 취학전 자녀가 있는 가정에 가장 많이 도움이 되는 제도로 응답되었다. 여성근로자 수에 따라서는 30인 미만 사업장에서는 '탄력적 근로시간제도'가, 30인 이상 사업장에서는 '출퇴근 시차제'가 가장 많이 도움이 되는 제도라 응답되었다. 사업장 규모와 여성근로자 수를 통해 살펴볼 때 전반적으로 사업장의 규모가 클수록 실무진은 '출퇴근 시차제'가 취학전 자녀가 있는 가정에 도움이 되는 제도라 생각하고 있고, '탄력적 근로시간제'는 규모가 작은 사업장일수록 그렇게 생각하는 비율이 높게 나타나고 있다.

2) 유연근무제 시행상의 애로사항

다음으로 기업의 실무진을 대상으로 해당 사업장에 도입된 유연근무제 중 가장 시행이 안 되고 있는 제도는 무엇인지 살펴보았다. 유연근무제의 종류 중 하나라도 도입이 되어 있는 경우만을 대상으로 응답하게 한 결과는 <표 III-4-21>에 나타난 바와 같다.

이에 따르면, 시행이 안 되고 있는 제도가 없다는 응답이 49.9%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 이밖에는 '단시간근로제(11.1%)'와 '출퇴근 시차제(10.3%)'가 시행이 잘 안 되고 있는 제도인 것으로 나타났다.

시행이 안 되고 있는 제도가 없다고 응답한 경우는 제외하고, 응답한 제도가 가장 시행이 잘 안 되고 있는 이유가 무엇인지를 답하게 하였는데, 응답 결과는 <표 III-4-22>에 제시되었다.

이에 따르면, 거의 공통적으로 '업무 특성상 시행이 어렵다'라고 답하였다(96.7%). 이외에는 '경직된 조직문화'에 응답한 경우가 있었다.

<표 III-4-21> 가장 시행이 안 되고 있는 제도

		단위: %(명)	
구분	비율	구분	비율
단시간 근로제	11.1	재량 근로 시간 제도	5.2
탄력적 근로 시간 제도	10.3	출퇴근 시간제	4.5
재택·원격 근무제	8.6	없음	49.9
보상휴가 제도	7.1	잘 모름	3.3
계(수)		100.0(281)	

<표 III-4-22> 시행이 안 되는 이유

		단위: %(명)
구분		비율
업무 특성상 어려워서		96.7
경직된 조직 문화		2.7
모름/무응답		0.6
계(수)		100.0(131)

또한 유연근무제를 시행하는데 있어서의 어려움으로는 가장 많은 경우 '업무 연속성 및 업무효율성이 저하된다'는 응답을 보였으며(41.7%), 다음으로 '협력이 필요한 업무 수행이 어렵다'(17.5%), '관리감독이 어렵다'(13.1%)의 순으로 시행을 어렵게 하는 부분으로 꼽혔다(표 III-4-23 참조).

이러한 응답 경향을 살펴볼 때, 유연근무제의 운영 등에 관여하고 있는 실무진 입장에서 유연근무제는 아직까지 사업장의 업무 효율성을 증진시키는 제도로 이익을 추구하는 기업의 목표에도 부합하는 제도가 아닌, 단순한 근로자를 위한 복지혜택의 하나로 인식되고 있음을 짐작할 수 있다. 또한 이러한 인식은 유연근무제의 도입 초기 상황에서 유연근무제에 적합한 업무에 적절하게 활용되기 보다는 정부 권고나 법제 등의 영향으로 비자발적으로 도입됨으로 인해 실제로 업무의 효율을 저해하고 있는 측면이 있을 수 있다는 것을 보여준다. 이러한 시행상의 어려움은 유연근무제에 대한 이해의 부족이나 준비가 부족한 상황에서 일괄적 도입으로 나타나는 도입 초기의 문제일수도 있으나, 장기적으로 유연근무제가 확산되어 뿌리내리기 위해서는 유연근무제에 적합한 업무 개발과 지침 마련, 업무 환경의 재조직 등을 통해 유연근무제가 근로자에게 뿐 아니라 관리자나 운영자 입장에서도 도움이 되는 제도로 자리매김할 수 있어야 할 것이다.

〈표 III-4-23〉 유연근무제 시행에 있어서의 어려움

단위: %(명)

구분	비율	구분	비율
업무연속성 및 업무 효율성 저하	41.7	의사소통의 어려움	3.2
협력이 필요한 업무 수행 어려움	17.5	신입사원 경우 조직 적응의 지연	1.4
관리 감독의 어려움	13.1	회사 특성상 안 맞아서	0.5
제도 활용 근로자의 근무 평정 어려움	7.9	인력 부족	0.3
근로자간 화합 및 융화 어려움	4.8	없다	6.3
		모름	3.3
계(수)		100.0(800)	

2) 유연근무제 활성화를 위한 과제

이처럼 근로자들은 근로자 자신이 처한 상황에서 다양한 형태의 유연근무제 중 필요로 하거나 선호하는 유연근무제에 대한 의견을 보이고 있는데, 실제 이러한 제도의 혜택을 받기 위해서는 근무하는 직장에서 제도가 도입되어 시행되는 것이 우선이다. 이에 각 근로자들이 근무하는 직장에서 현실적으로 시행 가능성이 가장 높은 제도가 무엇인지를 살펴보았다. <표 III-4-24>에 나타난 결과에 따르면 1순위로 시행 가능성이 높은 제도는 '출퇴근 시차제(31.3%)'이며, 다음으로 '탄력적 근로시간제(21.8%)', '보상휴가제도(19.2%)' 등이라고 하였고 상대적으로 '재택·원격근무제(9.9%)', '단기간 근로제(9.6%)', '재량근로시간제(8.3%)'의 시행 가능성은 현실적으로 높지 않은 것으로 보고하였다.

〈표 III-4-24〉 시행 가능성이 높은 유연근무제

단위: %(명)		
구분	1순위	1+2순위
출퇴근 시차제	31.3	52.4
탄력적 근로시간제	21.8	51.0
보상휴가제도	19.2	34.0
재택·원격 근무제	9.9	19.5
단시간 근로제	9.6	22.1
재량근로시간제	8.3	21.1
계(수)	100.0(1,000)	200.0(1,000)

이러한 시행가능성이 높다고 생각하는 유연근무제의 종류를 응답자의 성별, 취업한 업종, 규모, 근무형태에 따라 차이가 있는지를 살펴보았다(표 III-4-25 참조).

〈표 III-4-25〉 제특성별 시행 가능성이 높은 유연근무제

단위: %(명)							
구분	재택·원격 근무제	탄력적 근로 시간제	출퇴근 시차제	단시간 근로제	보상 휴가제	재량 근로 시간제	계(수)
전체	31.3	21.8	19.2	9.9	9.6	8.3	100.0(1,000)
성별							
남성	29.2	25.4	22.0	7.4	6.4	9.5	100.0(530)
여성	33.5	17.7	16.1	12.7	13.1	6.9	100.0(470)
업종							
제조업	32.6	20.3	21.0	8.2	8.4	9.5	100.0(197)
건설업	30.6	29.3	19.3	8.8	5.2	6.8	100.0(61)
개인서비스	35.8	16.5	22.7	10.8	5.0	9.2	100.0(173)
유통서비스	26.4	23.3	13.6	10.9	13.9	12.0	100.0(240)
사업서비스	34.3	19.8	24.9	8.6	8.0	4.4	100.0(151)
사회서비스	29.6	25.6	16.8	10.9	12.3	4.8	100.0(178)
사업장 규모							
100인 미만	32.1	21.0	17.7	10.8	9.7	8.7	100.0(754)
100~300인	28.6	20.4	23.8	7.7	10.2	9.2	100.0(109)
300인 이상	28.6	27.2	24.0	6.5	8.6	5.0	100.0(136)
고용형태							
정규직	30.7	23.9	19.8	8.0	9.5	8.1	100.0(750)
계약직/기타	32.8	15.4	17.6	15.6	9.7	8.8	100.0(250)

여성근로자의 경우 남성근로자보다 '재택·원격근무제(33.5%)', '단시간 근로제(12.7%)', '보상휴가제(13.1%)'가 시행가능성이 높다는 응답이 많았다. 이는 여성근로자 자체의 특징이라기 보다는 여성근로자가 주로 근무하고 있는 업종 등 근무하는 사업장의 특성을 반영하는 것이라 생각된다.

이에 사업장의 특성별로 살펴보면, 업종에 있어서는 '개인서비스', '사업서비스', '제조업' 분야에서 '재택·원격 근무제'의 시행 가능성이 높은 것으로 나타났고, '건설업' 분야에서는 '탄력적 근로 시간제'의 시행이 타 업종에 비해 매우 높게 나타났다(29.3%). '보상휴가제'는 '유통서비스', '사회서비스'업종에서의 시행 가능성이 높은 것으로 응답되었고, '재량근로시간제'도 '유통서비스'업에서의 시행 가능성이 높다고 응답되었다(12.0%).

업종규모별로는 300인 이상의 비교적 규모가 큰 사업장에서는 '탄력적 근로 시간제'와 '출퇴근 시차제'의 시행 가능성은 다른 규모의 사업장보다 높게 나타남에 반하여 다른 유형의 유연근무제의 시행 가능성은 다른 규모의 사업장보다 모두 낮았다. 이는 사업장 규모가 작은 경우 오히려 다양하고 유연한 근무 형태의 도입을 통해 근로자의 일-가정 양립을 지원하는데 강점을 가질 수 있음을 시사한다 하겠다.

이처럼 현재 근로자가 근무하고 있는 직장에서 시행 가능성이 높은 유연근무제를 살펴보았는데, 그렇다면 이러한 유연근무제가 시행 가능성이 높다고 생각하는 이유가 무엇인지를 질문하였을 때, '실현 가능성이 있음'이 가장 많이 응답되어 32.1%를 차지하였다. 즉, 도입이 되었을 때 실제 활용 가능성이 높은 제도이기 때문에 시행(도입)이 될 가능성도 높다고 생각하는 경향을 보인다고 할 수 있겠다. 이는 앞서 살펴본 각 유연근무제의 시행 여부 및 이용 경험에서 각 유연근무제의 도입률은 높지 않았으나 도입되어 있는 경우 이용률은 높았던 결과와도 일관성이 있는 응답이라 하겠다. 이밖에 '업무상 지장이 적음(23.0%)', '시간 활용에 좋음(8.3%)', '육아에 도움(6.6%)', '경제성과 효율성이 높음(5.7%)'의 순으로 다양하게 응답되었는데, '업무상 지장이 적음'이나 '경제성과 효율성이 높음' 등은 모두 유연근무제도가 제도 시행으로 인한 업무상 지장이 적거나 오히려 업무의 효율을 높여 근로자들의 복지 향상과 사업주의 이익의 충돌 가능성이 적음을 의미하는데, 이처럼 근로자들은 유연근무제와 같은 제도의 시행이 사업주의 이익에도 부합하면서 근로자의 복지 향상에도 기여할 때 시행가능성이 높다고 생각하는 것으로 추측된다.

〈표 III-4-26〉 유연근무제 시행 가능성 높은 이유

		단위: %(명)	
구분	비율	구분	비율
실행가능성 있음	32.1	선호도가 있었음	4.4
업무에 지장 적음	23.0	현재 시행 준비 중	2.5
시간 활용에 좋음	8.3	기타	4.3
육아에 도움	6.6	없음	12.3
경제성과 효율성이 높음	5.7	모름	2.8
계(수)		100.0(1,000)	

다음으로 유연 근무제가 활성화되기 위해 우선적으로 해결되어야 할 과제는 무엇이라 생각하는지를 살펴보았는데, 1순위의 과제로는 가장 많은 근로자가 ‘경영진의 유연 근무제 필요성 인식(24.6%)’을 꼽고 있으며 다음으로 ‘유연근무제 이용자에 대한 차별금지(17.0%)’, ‘가족생활의 중요성에 대한 공감대 형성(17.0%)’, ‘대체 인력의 확보(15.1%)’, ‘효율성 중심의 업무 가치관 변화(10.7%)’ 등의 순으로 보고하였다. 1,2순위를 합한 응답순위에서도 같은 결과를 보였다. 높은 순위를 보인 응답들을 살펴보면, 업무 특성보다도 직장 내 ‘가치관’과 ‘문화’가 유연근무제를 걱정 없이 이용할 수 있도록 하는데 중요하다고 생각하는 경향을 엿볼 수 있다. 즉, 근로자들은 유연근무제의 도입이나 실제 이용을 위해서는 이를 이용할 때 눈치 보지 않고 이용할 수 있도록 상사와 동료간의 공감대와 권장하는 문화, 차별금지, 유연근무제 이용이 업무 효율에 저해하지 않으며 오히려 효율을 증진시킬 수 있다는 생각의 전환 등을 물리적 환경의 구축이나 가이드라인 마련, 대체인력 확보 등 구체적인 환경 구축보다 더 중요한 선결 과제로 생각하고 있었다.

이는 즉, 이러한 사내 가치관 및 문화의 형성 없이는 유연근무제의 실질적인 활성화가 어렵고 명목상의 제도로 사장될 위험성이 높다는 것을 반증하는 결과일 수 있다.

〈표 III-4-27〉 유연근무제 활성화를 위한 해결 과제

구분	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
경영진의 유연 근무제 필요성 인식	24.6	46.0
유연근무제 이용자에 대한 차별 금지	17.0	33.5
가족생활의 중요성에 대한 공감대 형성	17.0	29.7
대체인력의 확보	15.1	29.5

(표 III-4-27 계속)

구분	1순위	1+2순위
효율성 중심의 업무가치관 변화	10.7	25.3
유연근무 실시 시의 가이드라인 마련	8.5	19.0
유연근무 적합 직종 개발 및 물리적 환경 구축	6.8	16.1
금전적 지원	0.1	0.2
직장특성에 맞는 제도 마련	0.1	0.1
정부지원	0.1	0.1
계(수)	100.0(1,000)	200.0(1,000)

라. 유연근무제 효과

유연근무제의 효과는 여러 가지 다양한 측면에서 살펴볼 수 있는데, 본 연구에서는 특히 유연 근무제가 근로자의 일-가정 양립 및 후속출산에 얼마나 도움이 되는지를 중심으로 분석하였다.

1) 일과 가정 양립에 도움이 되는 정도

먼저, 근로자 조사와 실무진 조사에서 각 제도가 일-가정 양립에 얼마나 도움이 되는지 정도를 답하게 하여 평균을 낸 점수를 비교한 결과는 <표 III-4-28>에 제시된 바와 같다.

이에 따르면 근로자는 '탄력적 근로시간제도'가 일-가정 양립에 가장 도움이 많이 되는 제도로 인식하며(평균 3.36점) '재택·원격 근무제'도 이러한 효과를 높게 평가하였으나(평균 3.30점) '단시간 근로제'나 '보상휴가제'는 상대적으로 이러한 효과는 낮은 것으로 평가하였다(평균 3.18점). 그러나 전반적으로 각 유연근무제의 일-가정 양립에 도움이 되는 정도는 평균 3점 이상으로 4점 만점 기준에서 모두 일-가정 양립에 어느 정도 효과는 있는 것으로 인식되고 있었다.

실무진 조사는 각 제도가 실무진이 근무하는 사업장에 도입이 되어 있는 경우에만 일-가정 양립에 도움이 되는 정도를 묻고 있는데, 실무진들은 '탄력적 근로시간제도'가 일-가정 양립에 도움이 가장 많이 되는 제도라 생각하고 있다는 점에서 근로자의 인식과 공통점을 보였고(평균 3.18점), 반면 '재량근로제도'가 가장 도움이 되지 않는 것으로 보고 있었다(평균 2.87점).

근로자 조사는 현재 근무하는 직장에 각 제도가 도입이 되었는지와 상관없이 모든 근로자가 응답한 결과이고, 실무진 조사는 현재 근무하는 직장에 도입이

되어 있는 제도에 대해 응답하도록 한 결과로서 단순 비교는 어렵지만, 일·가정 양립 측면에서 ‘탄력적 근로시간제도’를 높이 평가하고 있는 면에서는 인식을 같이하고 있는 것으로 보인다.

〈표 III-4-28〉 일·가정 양립에 도움이 되는 정도(평균 점수)

단위: 점

단시간 근로제		출퇴근 시차제		탄력적 근로시간제도		재량근로시간 제도		재택·원격 근무제		보상휴가제	
근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진
3.18	3.05	3.29	3.17	3.36	3.18	3.23	2.87	3.30	3.02	3.18	3.10

좀 더 구체적으로 근로자 조사에서 제특성별로 일·가정 양립에 도움이 된다고 생각하는 정도를 살펴보았다. 이에 따르면 직장 내 유연 근무제가 일과 가정 생활 양립에 도움이 되는 정도는 ‘매우 도움이 된다’라는 응답이 모든 종류의 유연근무제에 대해 35% 이상으로 나타나, 전반적으로 매우 높은 것으로 평가되었다. 특히 ‘재택·원격근무제’에 대해 일·가정 양립에 매우 도움이 된다고 생각하는 비율이 높아서 50.6%가 응답하였다. ‘조금 도움이 됨’, ‘매우 도움이 됨’을 모두 포함한 ‘도움이 됨’은 ‘단시간 근로제’는 85.0%, ‘출퇴근 시차제’는 88.6%, ‘재량 근로시간제도’는 85.9%, ‘재택, 원격 근무제’는 83.0%, ‘보상 휴가제도’는 83.6%가 도움이 된다고 하여, 전반적으로 도움 되는 정도가 높은 것으로 보고하였다.

근로자의 성별에 따라서는 대체로 남성근로자가 유연근무제가 일·가정 양립에 도움이 안 된다고 생각하는 비율이 여성근로자에 비해 높았고, 맞벌이 여부에 따라서는 맞벌이를 하고 있는 근로자가 유연근무제가 일·가정 양립에 도움이 된다고 생각하는 비율이 대체로 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-4-29〉 제특성별 유연근무제의 일·가정 양립 도움 정도(근로자 조사)

단위: %(명)

구분		전혀	별로	약간	매우	계(수)	
단시간 근로제	전체	2.6	12.4	49.8	35.2	100.0(1,000)	
	성별	남성	3.2	17.0	49.6	30.2	100.0(530)
		여성	1.9	7.2	50.1	40.8	100.0(470)
	맞벌이 여부	맞벌이	2.5	9.5	48.2	39.8	100.0(628)
		외벌이	2.7	17.2	52.6	27.5	100.0(372)

(표 III-4-29 계속)

구분			전혀	별로	약간	매우	계(수)
출퇴근 시차제	전체		1.7	9.6	46.5	42.1	100.0(1,000)
	성별	남성	2.1	11.2	48.6	38.1	100.0(530)
		여성	1.3	7.8	44.2	46.7	100.0(470)
	맞벌이 여부	맞벌이	1.1	8.7	44.8	45.3	100.0(628)
		외벌이	2.7	11.1	49.4	36.8	100.0(372)
탄력적 근로 시간제	전체		1.5	7.7	44.7	46.2	100.0(1,000)
	성별	남성	1.5	10.4	44.6	43.4	100.0(530)
		여성	1.5	4.5	44.8	49.2	100.0(470)
	맞벌이 여부	맞벌이	1.6	6.9	44.3	47.1	100.0(628)
		외벌이	1.2	8.9	45.4	44.5	100.0(372)
재량 근로 시간제	전체		1.8	12.3	47.3	38.6	100.0(1,000)
	성별	남성	2.2	15.0	47.1	35.7	100.0(530)
		여성	1.4	9.2	47.5	41.9	100.0(470)
	맞벌이 여부	맞벌이	1.6	11.8	45.0	41.7	100.0(628)
		외벌이	2.2	13.1	51.2	33.5	100.0(372)
재택· 원격 근무제	전체		3.4	13.6	32.4	50.6	100.0(1,000)
	성별	남성	3.8	16.3	35.7	44.2	100.0(530)
		여성	3.0	10.5	28.6	57.9	100.0(470)
	맞벌이 여부	맞벌이	3.5	11.9	31.3	53.4	100.0(628)
		외벌이	3.4	16.4	34.3	45.9	100.0(372)
보상 휴가 제도	전체		2.9	13.6	46.4	37.2	100.0(530)
	성별	남성	3.1	14.7	47.5	34.7	100.0(470)
		여성	2.6	12.2	45.2	40.0	100.0(1,000)
	맞벌이 여부	맞벌이	2.9	12.4	46.2	38.4	100.0(628)
		외벌이	2.7	15.5	46.7	35.1	100.0(372)

실무진 조사에서는 직장 내 유연근무제가 일과 가정생활 양립에 도움이 되는 정도는 '매우 도움이 된다'라는 응답이 각 유연근무제에 대해 최저 23.1%에서 최고 36.1%까지 나타나고 있어 전반적으로 매우 높은 편이나 근로자 조사에서의 결과보다는 상대적으로 낮게 평가되고 있었다. 평균 점수가 높게 나왔던 '탄력적 근로시간제도'와 '출퇴근 시차제'가 '조금 도움이 됨', '매우 도움이 됨'을 합한 비율이 각각 86.4%, 85.3%로 도움이 된다는 비율이 다른 제도에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-4-30〉 유연근무제의 일·가정 양립 도움 정도(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	잘 모름	계(수)
단시간 근로제	3.4	11.2	59.9	23.1	2.4	100.0(122)
출퇴근 시차제	4.8	9.4	49.1	36.2	0.6	100.0(146)
탄력적 근로시간제도	5.5	7.0	51.0	35.4	1.1	100.0(166)
재량근로시간제도	9.0	20.0	45.0	25.2	0.8	100.0(69)
재택·원격 근무제	7.5	13.5	46.0	30.8	2.2	100.0(48)
보상휴가제도	4.2	16.8	39.1	35.2	4.7	100.0(98)

2) 후속 자녀 출산 영향 정도

다음으로 근로자와 실무진 모두에게 직장 내 유연근무제가 후속 자녀 출산에 얼마나 도움이 된다고 생각하는지 그 정도를 답하게 하였는데, 이의 평균 점수는 <표 III-4-31>에 제시된 바와 같다.

〈표 III-4-31〉 후속출산에 도움이 되는 정도(평균 점수)

단위: 점

단시간 근로제		출퇴근 시차제		탄력적 근로시간제도		재량근로시 간제도		재택·원격 근무제		보상휴가제	
근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진	근로자	실무진
3.03	2.96	3.12	3.0	3.18	2.98	3.10	2.88	3.16	2.86	3.04	2.97

이에 따르면 근로자는 ‘탄력적 근로시간제도’가 후속출산에 가장 도움이 되며(평균 3.18점), 반대로 ‘단시간 근로제’가 이러한 효과는 가장 작은 제도라 평가하였다(평균 3.03점). 실무진의 의견은 약간 차이가 있는데, ‘출퇴근 시차제’가 근로자의 후속출산에 가장 도움이 된다고 보았고(평균 3.0점), ‘재택·원격 근무제’를 가장 도움이 되지 않는 제도로 평가하였다(평균 2.86점).

또한 이러한 효과 전반에 대해 근로자가 실무진보다는 좀 더 긍정적으로 평가하고 있는 경향이 나타나고 있다.

〈표 III-4-32〉 후속 자녀 출산 영향 정도(근로자 조사)

단위: %(명)

구분		전혀	별로	약간	매우	계(수)
단시간 근로제	전체	6.9	16.6	42.8	33.7	100.0(1,000)
	남성	8.6	21.6	42.3	27.5	100.0(530)
	여성	5.0	11.1	43.2	40.6	100.0(470)
출퇴근 시차제	전체	5.8	15.6	39.6	39.1	100.0(1,000)
	남성	7.2	18.2	40.4	34.2	100.0(530)
	여성	4.2	12.6	38.6	44.5	100.0(470)
탄력적 근로 시간제	전체	5.1	14.4	37.5	43.0	100.0(1,000)
	남성	7.0	15.4	39.8	37.9	100.0(530)
	여성	3.0	13.3	35.0	48.7	100.0(470)
재량 근로 시간제	전체	5.4	17.6	38.7	38.3	100.0(1,000)
	남성	7.0	20.4	36.1	36.5	100.0(530)
	여성	3.6	14.5	41.5	40.3	100.0(470)
재택· 원격 근무제	전체	6.9	15.4	32.1	45.6	100.0(1,000)
	남성	8.9	17.4	33.9	39.7	100.0(530)
	여성	4.6	13.2	30.1	52.2	100.0(470)
보상 휴가 제도	전체	7.2	18.1	38.2	36.5	100.0(530)
	남성	9.7	20.2	37.1	33.0	100.0(470)
	여성	4.3	15.6	39.5	40.5	100.0(1,000)

근로자 조사의 응답을 좀 더 구체적으로 살펴보면(표 III-4-32 참조), '재택·원격 근무제'의 경우 평균 점수는 '탄력적 근로시간제도'나 '출퇴근 시차제'보다 다소 낮지만 후속출산을 하고자 하는 생각에 '많은 영향이 있음'이라는 응답이 45.6%로 가장 긍정적인 영향을 많이 미친 제도로 나타나고 있고, 반면 '보상휴가제도'는 후속출산에 '전혀 영향 없음'이라는 응답이 다른 제도보다 높고(7.2%), 조금 내지 많은 영향 있음이라는 응답은 다른 제도보다 낮은 제도인 것으로 나타났다(74.7%).

근로자의 성별에 따라서는 후속출산에 영향을 미친다고 생각하는 제도와 그렇지 않은 제도 간에 차이가 나타났는데, 남성근로자의 경우 77.7%가 '탄력적 근로시간제'가 후속출산에 영향을 준다고 답하여 가장 높은 응답률을 보였고, 반면 '단시간 근로제'에 대해서는 이러한 응답은 69.8%에 해당하여 남성근로자들이 가장 후속출산에 영향을 미치지 않는 제도로 선택되었다.

여성근로자의 경우 반대로 '단시간 근로제'에 83.8%가 후속출산에 영향을 미친다고 답하여 가장 높은 응답률을 보였고, 보상휴가제도에 대해 후속출산에 영향을 미치는 제도로 인지하는 비율이 가장 낮았다(80.0%).

전반적으로 여성근로자가 각 유연근무제가 후속출산을 하고자 하는 생각에 영향을 미친다고 인지하는 비율이 80% 이상으로 남성근로자보다 높게 나타나고 있다. 즉, 여성 근로자들은 유연한 근무형태를 통해 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 제도의 직접적인 효과를 볼 수 있는 대상인 것으로 보인다.

〈표 III-4-33〉 후속 자녀 출산 영향 정도(실무진 조사)

단위: %(명)

구분	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	많음 영향 있음	잘 모름	계(수)
단시간 근로제	2.0	21.1	51.6	21.4	3.9	100.0(122)
출퇴근 시차제	4.0	18.6	49.0	26.5	1.9	100.0(146)
탄력적 근로시간제도	3.4	23.6	42.0	28.5	2.6	100.0(166)
재량근로시간제도	9.5	19.9	40.1	27.0	3.4	100.0(69)
재택·원격 근무제	6.6	20.5	45.1	20.8	7.0	100.0(48)
보상휴가제도	7.1	17.7	41.6	28.7	5.0	100.0(98)

실무진 조사에서는 직장 내 유연 근무제가 근로자의 후속출산에 영향을 미치는 정도에 대해 ‘많은 영향이 있음’이라는 응답이 각 유연근무제에 대해 최저 20.8%에서 최고 28.7%까지로 근로자 조사에서의 결과보다는 상당히 낮게 나타났다(표 III-4-33 참조). 그러나, 제도별 차이는 있으나 전반적으로 ‘조금 영향 있음’과 ‘많은 영향 있음’을 합한 비율은 65% 이상을 차지하고 있어 실무진들도 이러한 유연근무제들이 후속출산에 어느 정도 긍정적인 영향을 미친다고 생각하고 있는 것으로 나타나고 있다. 후속출산에 ‘전혀 영향이 없다’라는 부정적인 응답은 ‘재량근로시간제도’(9.5%)와 ‘보상휴가제도’(7.1%)에서 가장 높게 나타나고 있다.

‘일-가정 양립에 대한 도움 정도’와 ‘근로자의 후속출산에 도움(영향)을 미치는 정도’로 살펴본 유연근무제의 효과는 제도별 차이는 존재하지만 대체로 긍정적인 것으로 나타나고 있다. 이러한 효과에 대해 실무진보다는 근로자의 긍정적 인식이 좀 더 높게 나타나고 있는데 이는 무엇보다 근로자들이 이러한 제도에 대한 기대치가 높다는 것을 반영하고 있는 것으로 생각된다.

5. 정책시사점

기업의 근로자와 실무진을 대상으로 출산 및 육아지원제도의 실태에 관한 조사 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 자녀양육의 어려움에 관해서 대부분의 근로자들(72.9%)은 어려움을 느끼고 있었으며, 남성보다는 여성이, 외벌이 보다는 맞벌이, 자녀수가 2명인 경우와 가구소득 300만원 미만인 경우 더 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 자녀양육과 관련된 주요결정은 주로 부부가 함께 담당하는(55.5%) 경우가 많았고 세부적인 양육활동의 경우는 본인이나 다른 배우자가 담당하는 비율이 높아지는 경향을 나타내었다. 자녀양육 참여를 위해 장시간 근로환경 개선(23.6%), 유연근무제(17.0%), 사회적 인식 전환(15.6%)이 중요하다는 것이다. 일과 가정을 양립하기 위해서는 기업의 업무를 효율적으로 하도록 하여 근로환경을 개선하도록 기업뿐만 아니라 사회적인 분위기 조성이 필요할 것이다.

둘째, 기업이 시행하고 있는 제도 중에서 출산전후 휴가제도가 가장 시행율이 높은(38.8%) 것으로 나타났으며, 다음으로 육아휴직제도(27.2%), 배우자 출산 휴가제도(25.0%), 유산·사산 휴가제도(14.4%), 아버지 육아휴직제도(8.9%) 순이었다. 실제 사용가능성도 시행 정도와 비슷하였고, 실제 이용경험은 출산전후 휴가제도 34.5%, 유산·사산 휴가제도 14.3%, 배우자 출산 휴가제도 50.0%, 육아휴직제도 24.3%, 아버지 육아휴직제도 16.2% 정도였다. 조사 결과에 따른 출산 및 육아 지원 휴가의 시행 내용과 실제 이용율을 보면서 법정휴가임에도 불구하고 실제 시행 정도가 높지 않은 것으로 볼 때, 이러한 시행율부터 높이기 위한 실질적인 노력이 필요하다.

셋째, 기업의 보육서비스는 기업의 제공 여부를 조사한 결과 모두 10%내외로 제공하는 경우가 생각보다 많지 않은 것으로 보고되었다. 구체적으로 보육수당을 지원하는 경우가 12.7%, 인근 어린이집을 위탁하여 이용 시 보육료를 지원하는 경우가 11.1%로 많았고, 그 다음으로 아동수당을 지원하는 경우가 8.6%, 직장어린이집을 설치한 경우가 5.0% 있었다. 근로자들은 가장 적절한 보육서비스는 보육수당 지원이라고 응답한 경우가 45.7%로 가장 많았고 그 다음으로 직장어린이집 설치가 33.9%로 많았다. 직장어린이집에 대한 요구가 많을 것이라고 생각했는데, 시행 내용과 요구가 보육수당을 선호하는 것으로 보였다. 구체적으로 여성 근로자들은 직장어린이집을 선호하는 경향이 나타났고 남성 근로자들

은 보육수당을 선호하는 결과를 보였다.

직장어린이집 의무규정에 대한 개선의 필요성에 대해 조사대상 실무진들의 27.0%, 의무이행을 하고 있는 174개 기업의 실무진은 48.9%가 개선이 필요하다고 하였다. 한편 정부의 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 공표에 대하여서는 의무 미이행 사업장 실무진의 62.1%가 개선이 필요하다고 응답하였다. 이러한 조사 결과를 볼 때 직장어린이집 의무 규정에 대한 개선이 요구되며, 구체적인 사항으로는 정부지원을 확대하고 상용 근로자 기준을 수정하여 실제 기업의 영유아 자녀수나 근로자의 요구를 반영하여 사업장 형편에 맞는 제도 개선이 되어야 할 것이다.

넷째, 유연근무제의 시행 정도는 보상 휴가제가 가장 많이 시행되고 있어 10.5%의 시행률을 보이고, 그밖에 단시간 근로제(6.3%), 출퇴근 시차제(8.9%), 탄력적 근로시간제도(6.5%), 재량 근로시간제도(3.3%), 재택, 원격 근무제(3.6%)로 시행 비율이 매우 낮은 수준으로 나타났으며 유연근무제의 사용 이유가 자녀양육 문제로 이용한다는 응답이 가장 많았다. 유연근무제 중 취학 전 자녀가 있는 가정에 가장 도움이 되는 제도는 재택, 원격 근무제(29.7%)이며, 다음으로 탄력적 근로시간제(26.3%), 출퇴근 시차제(15.6%) 등으로 나타났으나 시행가능성이 가장 높은 제도는 출퇴근 시차제였다. 조사 결과로 볼 때 유연근무제가 자녀양육 문제에 효과적이라고는 인식하고 있었으나 실제 이행율은 그리 높지 않은 것으로 보인다. 또한 실제 원하는 제도와 시행 가능한 제도와 차이도 느껴졌다. 한편, 유연근무제는 다른 제도에 비해 비용 면이나 활용 측면에서 효과적으로 자녀양육에 기여할 수 있을 것으로 생각되어지는데, 적극적인 홍보를 통해 활용율을 높여야 할 것이다.

IV. 국내·외 자녀양육 지원 우수 사례

1. 국내 사례

가. 출산전후 휴가와 육아휴직

1) 우리에프아이에스²⁴⁾

우리금융그룹의 IT전문회사인 우리에프아이에스(전 우리금융정보시스템)는 현재 총 근로자 수가 800명이며, 이 중 여성 근로자 비율이 25%(200명)이고, 총 근로자의 71.6%가 기혼 근로자이다. 우리에프아이에스는 '행복한 직원이 고객을 행복하게 한다'는 믿음으로 인재를 키우는 회사, 신나게 일 하는 회사, 휴식의 가치를 아는 회사, 가족이 좋아하는 회사, 모성을 보호하는 회사를 목표로 30여개의 다양한 가족친화 경영 프로그램을 운영하고 있다. 2010년에는 직원들이 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있게 업무 환경을 구축한 기업임을 인정받아 여성가족부가 주관하는 '2010 가족친화경영인증'에서 최고등급인 S등급을 획득했다.

우리에프아이에스의 모성보호 프로그램 중 출산전후 휴가의 경우 110일을 부여하고 있으며, 이는 휴일을 제외한 영업일을 기준으로 한 것이다. 이 기간 동안 급여 및 고용이 보장된다. 육아휴직의 경우에는 2년(처음 1년 유급, 그 후 1년 무급)이 주어지며 선택한 기간만큼 사용이 가능하다. 육아휴직 이후에도 100% 고용이 보장되고, 육아휴직 기간에 관계없이 호봉이 올라간다. 회사의 전체적 분위기가 출산전후 휴가나 육아휴직을 당연시하기 때문에 많은 여성 근로자들이 부담 없이 출산과 관련된 휴가를 사용하고 있다.

우리에프아이에스의 경우에는 건물 2층에 우리은행이 개설한 직장어린이집이 있어 함께 보육시설을 사용할 수 있게 하였으나 신청자가 부족하였다. 따라서 취학 전 자녀를 둔 근로자들에게 분기별로 39만원(월 13만원)의 보육수당을 근로자가 원하는 시점부터 3년간 제공하고 있다.

24) 사례조사를 위한 면담결과를 정리한 것임.

2) 넥슨네트웍스(NEXON Networks)²⁵⁾

넥슨네트웍스는 넥슨의 자회사로서 넥슨이 개발 또는 퍼블리싱 하는 모든 온라인 게임의 유통, 운영, CS를 담당하고 있는 게임 운영 서비스 전문기업이다. 넥슨네트웍스의 UCC(User Created Contents) 복지는 직원들의 손으로 디자인하여 가족, 건강, 문화, 사회공헌의 4가지 테마로 운영되며, 그 중 가족분야의 출산 및 양육지원 제도로 법적으로 보장된 휴가제도와 더불어 맘드림(MOM-DREAM)제도, 출산선물 제도, 배우자 출산휴가제도, 출·퇴근시간 조정, 직장어린이집 등이 운영 중에 있다.

맘드림 제도는 넥슨네트웍스 근로자들을 위한 출산 및 육아 지원 프로그램으로 맘드림 휴가와 맘드림 카드로 구성되어 있다. 맘드림 휴가는 임신부 검진 휴가를 제공하는 것으로, 임신 7개월까지는 2개월에 1번, 9개월까지는 1개월에 1번, 10개월 때는 2주에 1번 반일 휴가를 사용할 수 있게 한 제도이다. 출산을 앞둔 근로자에게 지급되는 맘드림 카드는 100만원 한도의 출산 지원 카드로 출산 의료비, 아기 예방 접종비, 아기 병원비 등 출산과 관련된 제반 비용으로 사용할 수 있는 카드이다. 남성 근로자의 경우, 5일간의 배우자 출산유급휴가를 사용할 수 있다. 양육지원과 관련해서는 출·퇴근 시간 조정 및 재택근무 지원 제도와 더불어 직장보육시설인 '도토리 소풍'을 이용할 수 있다. 도토리 소풍은 넥슨 코리아 및 관계사 구성원의 자녀(만 0세~만 5세)를 대상으로 한 직장어린이집으로 사내 담당 조직을 두고 직접 운영하고 있으며, 어린이집 운영에 필요한 정부 지원금 외에 회사에서 원아 1인당 월 60~70만원(연간 약 840만원)을 별도로 지원하고 있다.

3) 롯데 그룹

롯데그룹은 국내 기업최초로 2012년 9월 17일부터 전 계열사에 근무하는 여성 근로자들이 3개월의 출산전후 휴가가 끝난 뒤 1년 동안 자동으로 육아휴직에 들어가도록 제도를 개편했다. 그동안에도 희망자의 신청에 따라 육아휴직이 가능했지만 회사나 동료의 눈치를 보느라 주저했던 여성 근로자들이 많았던 점을 감안해 아예 신청부담을 덜어준 것이다. 오히려 육아휴직을 원치 않거나 1년

25) 여성가족부에서 2012년 9월 18일 개최한 2012년 3차 가족친화포럼 회원워크숍 “출산 및 양육 지원 제도의 활용” 발표사례를 요약 정리함.

미만으로 쓸 경우에는 회사의 승인을 받아야 한다. 이는 정규직뿐만 아니라 파트타임 사원까지 전 근로자에게 적용되는 것으로, 아이를 낳는 여성 근로자들은 1년 3개월간 아이를 돌보며 쉴 수 있다. 그리고 휴직 기간에는 최소 50만원에서 최대 100만원까지 기준급여의 40%를 고용보험에서 지원한다.

이와 함께 내년부터 육아휴직 후 복직을 돕기 위한 웹기반 학습 시스템도 운영한다. 휴직 기간대별 사이버 재택교육을 통해 복직 전후 업무의 연속성을 지원하고 출산준비에서부터 출산직후의 육아 정보까지 공유할 수 있도록 할 예정이다. 이는 출산휴가 및 육아휴직 등으로 1년 넘게 업무와 떨어져 있던 직원들의 복귀에 대한 두려움을 덜어주고, 복귀 후 빠른 시간 내 회사 생활에 적응할 수 있도록 하기 위한 것이다. 또한 출산 및 육아 장려 분위기를 조성하기 위해 출산 시 계열사별로 지급되는 축하선물 및 출산 장려금과는 별도로 그룹 차원에서 일괄적으로 2개월 분량의 출산 축하 분유를 선물하고 있다.

나. 기업의 보육서비스

1) 삼성전자(수원지원센터)²⁶⁾

삼성전자 수원지원센터는 현재 총 근로자 수가 3만 명이며 이 중 약 16%(4,939명)가 여성 근로자이다. 삼성전자에서는 1996년 94명 정원의 직장어린이집을 개원하였고 이후 여직원의 증가에 따라 300인 규모까지 증축을 하여왔다. 2012년에는 300인 규모의 어린이집을 신축하여 현재 총 정원 600명, 건물 연면적 2,800평 규모인 전국 최대 규모의 어린이집을 운영하고 있다. 삼성전자는 어린이집을 지원하기 위해 분기별로 1억 4~5천, 연간 5~6억을 운영비로 지불하는 등 어린이집 지원에 아낌없이 투자하고 있다고 한다.

어린이집은 삼성복지재단에서 위탁 운영하고 있으며 한 어린이집당 만 1~5세의 원아 각각 60명씩으로 구성되어 있다. 원아모집은 여성임직원에 한하여 만 1세 때 추첨을 통하여 실시하며 이용기간에 대한 제한은 없다. 따라서 현재 정원의 100%가 사업장 근로자 자녀로 구성되어 있고 만 1세에 한하여 대기아동을 받고 있다. 어린이집 운영시간은 7:00~20:00시이고 보육료는 정부의 보육료 기준에 의해 운영하고 있다. 이 외에 만 5세에 한하여 「5세 누리과정」 지원금과는 별도로 '유비원비' 명목으로 20만원을 지원하고 있다.

26) 사례조사를 위한 면담결과를 정리한 것임.

삼성전자는 2006년 여성인력을 위한 전문 인사인력을 양성하는 등 여성인력이 근무하기 좋은 환경을 조성하기 위해 노력하고 있으며 직장어린이집에 지원을 하는 것도 여성인력의 퇴사를 줄이기 위한 노력으로 시작되었다고 한다. 현재 삼성복지재단에서 운영하고 있는 삼성계열사의 직장어린이집은 총 23개소이고 2013년까지 30개소를 추가 설립할 예정이다.

2) 포스코²⁷⁾

포스코 어린이집은 2010년 3월 2일 문을 열었다. 총 규모는 424.24m²(128평)로 연령별로 보육실 3개, 실내놀이터(유희실), 아동도서실, 교사실·양호실, 주방, 화장실 등을 갖추고 있다. 보육 정원은 60명으로, 신입 원아 선발 기준은 남녀 불문 혼자 자녀를 키우는 직원이 1순위다. 2순위는 출산장려 차원에서 여직원의 자녀, 그 다음 맞벌이 부부 자녀가 3순위다.

시설은 아이들의 면역력을 고려하여 친환경 소재를 이용했으며 현관 및 각 보육실 기둥이나 모서리, 실내놀이터 내부 벽면에는 완충시설이 설치돼 있다. 또한 아이들이 보호자 없이 이동하거나 신원이 불확실한 사람이 드나들지 못하도록 하기 위해 보안시설도 갖추고 있다. 시설은 오전 7시 30분부터 저녁 8시까지 운영된다. 각 연령에 맞는 교육이 함께 이뤄지고 있으며 영어 교육의 경우에는 6살(만 4세)반 어린이들만을 대상으로 외부 강사에 의해 주 3회 실시되고 있다. 급간식은 오전 간식-점심 식사-오후 간식-저녁 식사 등 하루 4차례 제공한다.

아이들의 이동이나 안전 문제를 고려했을 때, 보육 시설 위치로는 1층이 적합한 것이 사실이지만 건물 활용 문제가 걸려 있기 때문에 직장 내 보육시설이 1층에 있는 경우는 거의 없다. 이러한 현실 속에서 포스코 어린이집은 대치동 사옥 포스코센터 1층에 자리하고 있다. 그리고 교사 대 아동 비율이 낮은 것도 포스코 어린이 집의 특징 중 하나인데, 포스코 어린이집 교사 대 아동비율은 만 1세반(교사 3명)이 1:4, 만 2세반(교사 3명) 1:6, 만 3~4세 통합반(교사 2명) 1:15로 각각 나타났으며, 여기에 보조교사 2명을 더 두고 있다.

포스코 어린이집의 현재 운영 인력은 원장 1명, 보육교사 10명(보조교사 2명 포함), 영양사 1명, 조리사 2명 등 총 14명이다. 식단은 모두 유기농이며, 식재료는 모두 국내산을 쓰고 있다. 과일류 등을 제외한 거의 대부분을 조리사 선생님들이 직접 조리하기 때문에 인건비 다음으로 식비가 운영비에서 차지하는 비중

27) 오마이뉴스(2011.9.27). “직장보육시설의 ‘매카-포스코 어린이집 가봤더니” 기사 참고

이 높다.

포스코가 직장어린이집에 지원하는 운영비는 연 3억 원 규모다. 입학금, 급간 식비, 특별활동비, 학습재료비 등 여타 비용은 회사가 지원하고, 직원들은 표준 보육료만 부담하는 구조다. 만 1세반의 경우 신청 대기자가 정원에 육박할 정도로 직원들 반응은 좋은 편이다. 포스코 어린이집 설치에 든 총 비용은 약 5억9천만 원으로, 이중 회사가 부담한 금액은 3억4천만 원이고 나머지 2억5천만 원은 고용노동부로부터 지원 받았다.

다. 유연근무제

1) 유한킴벌리²⁸⁾

유한킴벌리는 1970년에 설립된 위생용품 전문업체로, 서울에 있는 본사 및 경기도 죽전의 이노베이션 센터를 비롯해 충주, 대전, 김천에 공장을 두고 있다. 총 근로자 수는 1,680명이며, 이 중 1,400명 정도가 기혼 근로자이다. 유한킴벌리는 스마트 워크를 도입해 성공한 모범기업 중 하나이자 '가족친화경영'을 체질화한 기업으로 꼽히고 있으며, 이 같은 노력을 인정받아 2008년 12월 여성가족부로부터 '가족친화우수기업인증'을 획득하기도 했다.

유한킴벌리의 유연근무제는 생산직, 사무직, 영업직에 각각 다른 기준을 적용하며 탄력성 있게 운영되고 있다.

생산직의 경우에는 4일 근무와 4일 휴무의 4조 2교대제가 정착되어 있다. 1993년 대전공장에서 시작된 4조 2교대 근무 제도는 4일 근무→4일 휴무→4일 근무→3일 휴무 및 1일 교육(8시간)으로 돌아가는 시스템이다.

1994년 사무직 근로자를 위해 도입된 시차출퇴근제도는 오전 7시부터 10시까지 출근시간을 자율적으로 선택하도록 하는 제도로서 6가지 유형 중에서 근로자가 원하는 시간을 신청할 수 있으며, 근무시간 유형을 바꾸고 싶을 때는 신청한 유형을 3개월 사용한 후에 변경할 수 있다. 현재 본사 400명의 근로자 중에서 약 130명 정도가 시차출퇴근제도를 사용하고 있다. 또한 시차출퇴근제도를 이용하고 있는 근로자를 배려하고 효율적인 시간활용을 장려하고자 본사에 근무하는 임직원을 대상으로 탄력적 점심시간제도를 운영하고 있다. 이에 따라 점심시간은 11시 30분부터 13시 30분 사이에 자율적으로 선택해 1시간을 활용할

28) 사례조사를 위한 면담결과를 정리한 것임.

수 있다.

1999년부터는 영업직 근로자를 대상으로 현장출퇴근제도를 실시하여 정기 출퇴근 없이 현장에서 알아서 출퇴근하게 해놓았으며, 2012년 5월에는 재택근무제도를 도입하여 해외의 동료 직원 또는 고객과 실시간 응대할 일이 많을 경우 기존의 출퇴근 시간을 고집하지 않고 재택근무를 활용할 수 있도록 하였다.

유한킴벌리는 유연근무제도의 도입을 위해 가족친화경영팀, 인사팀, 총무팀, ITS 등이 모여 유연근무제 도입 TFT를 운영하고 있으며 새로운 유연근무제도를 단계적으로 도입하기 위해 지속적으로 노력하고 있다. 또한 정기적으로 회사에서 운영하고 있는 제도에 대한 인식 및 사용 용이성에 대한 근로자 설문을 통해 제도의 점진 및 정착을 모색하고 있다. 2011년 실시한 평가에 의하면 유연근무제도에 대한 근로자의 인식은 99.1%를, 사용 용이성은 92.3%를 나타냈다.

2) 씨트렉아이²⁹⁾

인공위성 제조업체인 씨트렉아이는 국내에서 유일하게 인공위성을 만들어 수출하는 회사다. 연구중심 기업이다 보니 한 번 연구나 업무에 몰입하면 퇴근 시간을 넘겨 야근을 하기가 다반사다. 따라서 씨트렉아이에서는 팀장에게 보고를 한 후 오전 11시가 됐건 12시가 됐건 알아서 출근할 수 있도록 하는 자유로운 출퇴근 제도를 시행하고 있다. 자유롭게 휴가를 쓸 수 있는 기업문화 또한 정착되어 있다. 최고경영자부터 자유롭게 휴가를 쓰기 때문에 직원들도 눈치 보지 않고 휴가를 간다. 프로젝트가 장기간 진행되는 경우 휴가를 제때 쓸 수 없기 때문에 한꺼번에 몰아서 사용할 수도 있다. 씨트렉아이는 5년 근무 시 15일, 10년 이상 근무 시 30일 유급휴가를 보장한다. 2010년부터 씨트렉아이는 안식년제를 도입했다. 10년 차에 접어든 직원들이 1년간 회사를 쉬고 자기계발을 할 수 있도록 한 것이다. 무급이긴 하지만, 안식년제를 통해 갈수록 치열해지는 경쟁 사회 속에서 가족의 소중함을 느끼게 하고 직원의 리프레시를 통한 창의적인 업무 수행을 가능케 하고 있다.

씨트렉아이는 2007년에 이어 2009년에도 외부에 조직진단을 의뢰했을 때 자율적인 근무환경 부분에서 가장 높은 만족도를 보였으며, 지난 10년간 평균 이직율도 4% 초반 대에 머물고 있다.

29) 매일경제(2011.5.28). “가족친화기업의 재발견” 참고(인터넷 매일경제)

2. 국외 사례

가. 출산 및 양육과 관련된 휴가제도

1) TDC³⁰⁾

덴마크 최대 통신회사인 TDC는 “자녀가 엄마만큼 아빠를 좋아할 때는 갓난 아기였을 때뿐이다”를 모토로 「파스 캄(Fars Kram)」이란 아버지 육아휴직 권장 캠페인을 추진 중이다. 이 캠페인을 통해 자녀가 있는 남성 직원은 10주까지 100% 유급휴가를 받아 자녀와 함께 할 수 있는 기회를 활용할 수 있도록 장려하고 있다. 또한 이 캠페인은 육아휴직 제도를 이용함에 있어 남녀를 불문하고 경력에 어떠한 불이익도 없다는 것을 강조하기 위한 노력의 일환이다. TDC에서는 아빠가 된 모든 남성 직원들에게 아이와 아빠의 모습이 그려진 배낭 안에 젓병과 턱받침, 아빠의 도리를 적은 사장의 편지 등을 담아 선물한다. 캠페인 이후 대부분의 남성 직원들이 육아휴직을 사용하고 있다. TDC는 육아휴직에 있어서도 여성의 경우에는 출산전 8주, 출산후 14주의 휴직이 가능하며, 추후 최대 32주간 100% 유급 육아휴직을 받을 수 있다. 남성의 경우에도 출산후 14주의 모성휴가 기간 중 2주간 육아휴직이 가능하며, 추후 10주간 유급 육아휴직을 받을 수 있다. 또한 남성 직원은 자녀가 9세가 될 때까지 희망에 따라 상사와 협의하여 10주 육아휴직을 신청할 수 있다. 남녀 직원 모두 부분적으로 일을 시작하거나 회사의 휴직제도와 결합할 수 있으며, 모두 휴직을 연장하거나 뒤로 미룰 수도 있다.

2) LEGO³¹⁾

덴마크의 세계적인 완구기업 레고(LEGO)는 2011년 3월부터 자녀를 출산한 남성 직원들을 위해 보육정책을 바꿨다. 12주 유급휴직을 사용할 수 있는 기간을 출산 후 6개월에서 1년으로 늘린 데다 정부 지원이 미치지 않는 나머지 10%(덴마크의 일하는 아빠들은 출산 직후 2주간의 유급휴가와 소득의 90%를 받고 쉬는 육아휴직이 보장됨)를 회사에서 보전해 주기로 했다. 이 제도의 특징

30) 여성가족부(2007). 「선진국 가족친화 정책 연구 및 사례 조사 연수 보고서」 내용 참고

31) 동아일보(2012.4.26.). “글로벌 기업 보육 현장을 가다” 참고(인터넷 동아일보)

은 본인의 상황이나 근무일정에 맞게 시간을 쪼개 쓸 수 있다는 점이다. 제도가 바뀐 후 1년간 25명이 새 제도의 혜택을 누렸다. 레고 본사는 2011년부터 과도한 경쟁으로 인한 스트레스가 없는 직장을 만드는 게 양성평등만큼 중요하다는 판단 하에 일과 삶의 조화를 기업의 중점 전략과제로 세웠다. ‘아빠를 위한 유연한 육아휴직 제도’는 이런 고민에서 출발했다. 사내에서도 남성 직원들의 육아휴직을 ‘아이들을 이해하기 위한 연수기간’으로 생각하는 분위기가 강하다.

3) 시세이도³²⁾

글로벌 화장품 제조업체인 시세이도는 일과 자녀양육을 병행하기 쉽지 않은 일본에서 근로자의 출산과 육아지원에 있어 선진 보육제도를 도입하여 시행하고 있는 기업이다. 시세이도가 육아지원의 핵심인 육아휴직제를 도입한 것은 1990년으로, 이는 일본 정부가 대기업에 육아휴직제를 의무화한 1992년보다 2년 빠른 조치였다. 시세이도는 자녀가 만 3세가 될 때까지 통산 5년 동안 육아휴직을 할 수 있도록 했으며, 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자도 적용 대상에 포함시켰다. 시세이도의 육아지원은 남성 근로자의 자녀양육에 대한 적극적인 참여를 권장하고 있다. 2005년 도입한 남성 단기육아휴직제가 대표적이다. 육아휴직제는 원칙적으로 남성이 사용할 수 있었지만 실제 사용하는 사람은 거의 없었다. 이 때문에 시세이도는 유명무실한 남성 육아휴직 대신 자녀가 만 3세가 될 때까지 연간 최대 2주씩 유급 휴직을 할 수 있도록 했다. 일본에서는 최근 육아를 적극적으로 돕는 남성을 뜻하는 ‘이쿠맨’이라는 신조어가 생겼는데 육아를 뜻하는 일본어 이쿠(育)와 영어로 남성(Man)을 합쳐 만든 것이다. 시세이도는 직장 내 이쿠맨을 지원하기 위해 2008년부터 ‘남성의 육아참가촉진 캠페인’을 시작했다. 아이와 함께 찍은 사진을 사내 게시판에 올리도록 해 어린 자녀가 있다는 것을 동료들에게 널리 알리도록 하였으며, 매년 한 차례 자녀를 회사로 초대해 상사나 동료에게 인사시키는 제도도 도입했다.

나. 기업의 보육서비스

1) SMART³³⁾

32) 동아일보(2012.4.26). “글로벌 기업 보육 현장을 가다” 참고(인터넷 동아일보)

33) 여성가족부(2006). 「가족친화경영: 가족친화기업 우수 사례집」 참고

프랑스 스마트(SMART)사는 1996년에 설립된 자동차 제조업체로 본사에 약 800명, 협력업체에 약 1,250여 명의 근로자가 일하고 있다. 근로자들의 육아문제를 해결하고자 스마트사는 모회사인 다임러크라이슬러(DaimlerChrysler)가 독일 모링겐(Mohringen)에 세운 기업 유치원을 모델로 하여 60명의 아동을 수용할 수 있는 보육시설을 설립하였다. 프랑스는 공공보육시설인 ‘크레슈’와 유치원인 ‘에콜 마테르넬’에 2세 이하 영아의 36%, 3~6세 유아의 99%가 등록돼 있고 대부분의 비용을 정부가 지원하는 등 다른 어떤 국가보다 모범적인 공공보육 시스템을 갖추고 있다. 그럼에도 불구하고 스마트사가 기업 내 보육시설을 설립한 것은 공공보육시설 이용시간이 근로자들에게 맞지 않을 뿐더러(일반적으로 저녁 6시까지 운영), 6개월부터 30개월까지의 아이들을 맡길 곳이 부족하기 때문이었다. 스마트사가 설립한 직장 내 보육시설은 바로 이 연령대의 아이들을 대상으로 함으로써 공공보육시설의 부족문제를 해결했다. 이용시간도 아침 5시 30분부터 밤 8시 30분까지 이용할 수 있도록 했다. 스마트사의 보육시설은 회사에서 부지를 제공하고 건물을 비롯한 기타 시설 설치는 공개입찰을 통해 선정된 전문 보육시설 운영자가 운영하고 있다. 기업 보육시설 사업이 프랑스에서 큰 반향을 일으키면서 다른 대기업들도 이런 방식의 사업을 검토하고 있다.

2) IBM³⁴⁾

미국 IBM은 기업들의 보육시설을 위탁 운영하는 민간업체인 브라이트 호라이즌 패밀리 솔루션과 공동 출자해 회사에서 차로 5분 거리에 보육시설을 세웠다. 출자금의 70%는 IBM이 냈으며 컴퓨터와 각종 교육 기자재도 지원했다. IBM 직원들은 회사의 지원에 의해 무료로 이곳에 자녀를 맡길 수 있을 뿐만 아니라 자녀들이 특별한 교육을 받을 수 있게 해달라고 요구할 수도 있다. 예컨대 이 보육시설에 다니는 어린이들은 IT 기업에 다니는 부모들의 요청에 의해 다른 보육시설 어린이들과는 달리 초등학교에 진학하기 전에 이미 간단한 수학 공부를 시작한다.

IBM은 회사가 직접 보육시설을 운영할 경우 전문기관이 제공하는 만큼의 다양한 프로그램을 제공할 수 없다는 생각에서 회사 내에 보육시설을 설치하지 않았다. 이는 직원들이 원하는 혜택을 충분히 선택할 수 있도록 하기 위한 조치였다. 이런 원칙 덕분에 보육시설은 조기 수학교육은 물론이고 정서적으로 불안

34) 동아일보(2012.4.26). “글로벌 기업 보육 현장을 가다” 참고(인터넷 동아일보)

하거나 심리적 갈등을 겪는 어린이를 위한 특수 심리치료 프로그램도 운영하고 있다. IBM은 이를 ‘어린이를 위한 특별지원계획’이라고 부른다. 보육시설에서 특수 심리치료 프로그램 혜택을 받지 않더라도 정서불안, 심리적 갈등을 겪는 26세 이하의 자녀를 둔 직원은 최대 5만 달러를 지원받을 수 있으며, 이는 가족 의료비 지원과는 별도로기 때문에 병원 치료를 받은 뒤 추가로 요구할 수 있다.

IBM은 또한 세계 170개국에 흩어진 해외지사의 차이를 해결하기 위해 ‘글로벌 일과 삶 펀드(Global Work and Life Fund)’ 기금을 조성했다. 5년 동안 5,000만 달러를 들여 세계 각지의 해외지사를 지원하는 것이다. 2011년 IBM은 이 기금으로 일본 도쿄지사에 보육시설을 만들었다. IBM 도쿄지사에 일본 최고 수준의 보육시설을 설립한 이유는 여직원의 퇴사율을 낮추기 위한 것이었다. 일본은 스마트워크 같은 기술은 잘 보급돼 있지만 아이를 둘 이상 낳은 여성이 직장에서 계속 일하려는 의지와 이를 장려할 문화가 부족했기 때문이다.

IBM의 보육과 관련된 정책은 세 가지를 중시하는데, 첫째는 일터를 바꾸려는 사람의 의지이고, 둘째는 이런 의지를 실현해 줄 기술이며, 셋째는 의지와 기술을 유지해 줄 직장문화이다.

다. 유연근무제³⁵⁾

1) P&G와 Best Buy

미국 P&G는 1998년부터 오전 8~11시 사이 자유롭게 출근하고 8시간 근무를 채우는 시스템을 도입했다. 2001년에는 일주일에 한 번씩 원하는 날을 골라 아예 집에서 근무하도록 제도의 폭을 넓혔다. 이는 1년 이상 정직원이라면 누구나 누릴 수 있는 제도다. 회사가 이를 직원에서 적극 권장할 뿐만 아니라 재택근무 일을 사용하지 않은 것으로 파악될 경우 강제적으로 명령을 한다.

전자제품 유통업체인 베스트바이(Best Buy)는 2003년부터 ROWE(Result Only Work Environment, 성과중심업무환경)을 하면서 성과만 낸다면 출퇴근이 완전 자율이고 회의참석도 자율적으로 선택할 수 있도록 했다. 이렇게 한 이후 이직률이 14%에서 1% 미만으로 떨어졌다.

2) KPMG

35) 여성가족부(2006). 「가족친화경영: 가족친화기업 우수 사례집」 참고

KPMG(Klynveld Peat Marwick Goerdeler)는 회계·세무·법률·경영 자문법인으로서 1987년 PMI(Pear Marwick International)와 KMG(Klynveld Main Goerdeler) 외에 몇 회사가 합병하여 설립되었다. 영국 KPMG의 근로자수는 약 9,050여 명으로 이 중 여성의 비율은 48.5%이며, 출산휴가 후 직장 복귀율은 86%에 이른다. KPMG의 탄력근무제는 근로자의 일과 삶의 균형뿐 아니라, 이를 통해 고객에 대한 서비스의 질을 향상시키는 두 마리 토끼를 잡기 위한 정책이다. 이를 위해 기업은 인트라넷을 통해 탄력근무제의 내용, 시행 및 활용방법과 체크리스트를 모든 근로자가 공유할 수 있도록 하였다. KPMG의 탄력근무제는 함께 일해야 하는 오전 10시부터 오후 4시까지의 근무시간만 지켜준다면 근로자들은 오전 8시부터 10시까지 자유롭게 출근하고 퇴근시간도 출근시간에 맞춰 4시부터 6시까지 본인이 선택할 수 있도록 한 제도이다. 또한 휴일 추가구입제를 도입하였는데 이는 기존의 휴일에 더하여 일 년에 35일까지 휴일을 구입(본인의 급여에서 제함)하는 제도이다. 이와 더불어 재택근무도 시행 중이다. 근로자의 집에 인터넷을 접속할 수 있는 PC가 있으면 본인의 직무수행이 가능한 수준에서 재택근무를 신청할 수 있다. 이외에도 파트타임제, 직무순환제, 무급휴가, 경력휴가 등을 상황에 따라 다양하게 활용할 수 있다. 이러한 프로그램을 시행하면서 근로자들에게 동기를 부여함으로써 생산성을 높였으며, 글로벌 기업으로서 다양성을 강조하는 것과 일맥상통하게 근로자들의 다양성도 챙기는 진정한 글로벌 기업으로 거듭날 수 있었다.

3) 토부 우쯔노미야 백화점

일본 토부백화점의 우쯔노미야 지점인 주식회사 토부 우쯔노미야 백화점에서 단시간 근무제라는 탄력적 시간근무제를 시행 중이다. 단시간 근무제도는 말 그대로 정해진 근무시간보다 짧은 시간만 근무하는 것으로, 이 제도의 특징은 8가지 근무 시간 중 근로자들이 원하는 시간을 선택할 수 있다는 것이다. 아이나 보살핌이 필요한 가족이 있는 경우 이 제도를 선택할 수 있으며 자신이 선택한 근무시간을 유지할 수 있는 기간은 최장 3년이다. 8가지 종류의 근무시간 중에서 가장 짧은 경우가 4시간 10분이고, 가장 긴 경우는 7시간 40분이다. 한편, 육아문제로 단시간 근무제도를 이용하는 근로자의 경우 자녀가 초등학교에 입학할 때까지 이 제도를 활용할 수 있다.

3. 정책시사점

이상의 국내기업의 우수사례와 국외기업의 우수사례를 분석하여 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 출산 및 양육과 관련된 휴가제도가 잘 갖춰진 국내 기업의 경우, 출산과 양육관련 휴가 기간 및 지원방식에서 근로자의 편의를 우선시하고 있었고 기업의 보육서비스로 직장어린이집을 설치하여 잘 운영하고 있는 기업들은 사내 보육시설이 최고의 질을 유지할 수 있도록 많은 투자를 하고 있었다. 유연근무제가 정착된 기업에서는 근로자의 직무 특성을 고려한 차별화된 제도들이 시행되고 있었다.

우수사례 기업들의 시행 내용들을 보면 법정휴가제도와 시행할 수 있는 제도들을 운용하는데 있어서 제도의 시행 이유는 다르더라도 시행과정에서 기업 실무진들이 모니터링을 통해 자사 직원의 요구를 충분히 반영하여 제도를 운행한다는 점이다. 즉, 근로자들이 선호하는 형태로 제도를 전환하여 기간을 확대하거나 지원 내용을 확대하고 있다는 것이다. 그러므로 제도의 시행을 효과적으로 하기 위해서는 기업에 자율권을 좀 더 부여하여 기업의 성격에 맞는 제도를 지원하는 것이 효율적일 것이다.

둘째, 출산 및 양육과 관련된 휴가제도가 잘 갖춰진 국외 기업의 경우, 여성근로자뿐만 아니라 남성근로자의 육아휴직 사용을 적극적으로 권장하고 있었고 국외 기업의 경우 정부가 제공하는 공공보육 시스템 외에 기업내외의 환경변화에 적응하기 위한 일환으로 직장어린이집을 운영하고 있었다. 또한 근로자의 가족에 대한 책임을 배려하는 차원에서 다양한 유연근무제를 도입하여 운영하고 있는 것으로 나타났다. 외국기업의 경우, 출산과 양육 휴가 이용율이 낮은 대상-남성에 대한 참여를 유도하기 위한 적극적인 대안을 사용하고 있다는 것이다. 즉, 우리도 남성의 육아 휴직율을 높이기 위한 구체적인 노력이 필요할 것이다.

V. 정책 과제

근로자의 일·가정 양립을 위해 기업에서는 출산전후 휴가, 육아휴직, 보육 서비스 지원, 유연근무제 도입 등의 다양한 방식으로 자녀 양육을 지원하고 있다. 정부에서도 이를 장려하기 위해 비용 지원, 세제 혜택, 사회적 분위기 조성 등의 방식으로 노력을 하고 있다. 이러한 기업과 정부의 노력이 더욱 효과적으로 근로자의 일·가정 양립을 도와주고 나아가 출산율을 제고할 수 있기 위한 정책 과제를 제안하고자 한다.

1. 기업의 자녀양육 지원을 위한 기본 정책 방향

대부분의 근로자들이(72.9%) 자녀양육에 관해서는 어려움을 갖고 있었고 남성보다는 여성(76.3%)이, 맞벌이의 경우(76.9%)가 더 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 자녀수가 2명이거나 가구소득이 300만원 미만일 경우도 마찬가지였다. 이러한 자녀양육의 어려움을 해소하고 참여를 위해서는 장시간 근로환경의 개선과 사회적 인식 전환 등이 요구되었는데, 이를 수용하여 사회적으로나 기업 내에서 일과 가정을 양립할 수 있는 실질적인 제안들이 시도되어야 할 것이다.

가. 적정 근로시간 의무화

적정 근로시간 의무화를 위해 정시 퇴근 유도과 초과근무 규제가 필요하다. 구체적으로 근로자들이 삶과 가정을 돌볼 수 있는 시간을 가질 수 있도록 주 40시간제를 정착시키고, 휴일근무와 연장 근무 등을 대폭 줄이면서 정시 퇴근 문화를 유도하는 것이 필요하다. 이를 준수하기 위해서는 처음에는 한 달에 한번, 또는 한 주에 한 번씩 정시 퇴근 제도를 운영하면서 서서히 정시 퇴근을 생활화하도록 근무시간을 효율적으로 이용하도록 한다.

또한 초과 근로시간을 규제하여 적정 근로시간 이외 초과시간을 하루 2시간, 1주일 6시간 등으로 규제를 하도록 해야 하며, 초과근로에 대해 수당을 주거나 초과시간을 저축하는 제도 등의 방법을 고려해야 할 것이다.

국민 1인당 연간 노동시간은 2193시간으로 OECD 평균보다 더 많이 일하는 것으로 보도된 바 있다. 이러한 장시간 근로환경 여건에서는 일과 가정 양립정책, 또는 일과 삶의 균형을 갖추기는 힘들 수밖에 없을 것이다. 근로자들의 삶의 균형을 위해서 적정 근로시간을 의무화해야 할 것이다.

나. 의무휴가제도 도입

의무휴가제도를 도입하여 누구나 일 년에 일정기간 휴가를 사용하도록 의무화해야 하며 노동시간에 대한 균형으로서 일정한 휴식이 필요하므로 휴가 기간의 최소 사용 기간을 정하여 그 이하 사용 시는 다음 해에 휴가를 삭감하는 방법을 통해 장시간 근로환경 개선을 제안한다.

다. 자녀양육에 대한 양성 평등 노력 제고

자녀양육에 대한 남자근로자(아빠)의 중요성의 홍보와 교육을 통한 남성들의 인식변화를 선도해야 한다. 자녀양육에의 남성(아빠)의 참여는 아동의 발달에 기여할 뿐만 아니라 부부관계 증진에도 도움이 되므로 양육은 부부공동의 과제라는 인식을 해야 할 필요가 있다. 자녀양육에 대한 남성의 참여를 이끌기 위해 이러한 홍보와 교육에 적극적으로 참여하는 남성에 대한 인센티브를 제공하여 보다 자발적인 참여를 유발하여야 할 것이다.

맞벌이 부부가 증가하고 여성들이 노동시장에 참여하는 비율이 높아지고 있는 현대사회에서는 가사 뿐만 아니라 육아에 있어서도 공동 참여하는 것이 필요하다. 맞벌이가 증가하는 추세 속에서도 육아는 여성의 영역이라는 통념을 가지고 여성의 몫으로 전가하는 경향이 아직도 많은데 가사와 육아를 공동 참여로 생각하는 인식의 변화가 필요하다.

라. 자녀양육에 대한 다양한 정보 제공

근로자조사와 실무진 조사에서 나타났듯이 근로자들은 자녀양육에 대한 정보를 원하고 있었으나 실제로 이에 대한 정보를 제공하는 기업은 많지 않은 것으로 나타났다. 제공하는 기업이 있다고 하더라도 300인 이상의 대기업의 일부 이었고 조사 대상의 대부분인 중소기업 이하의 기업의 근로자는 직장 내에서 정

보를 얻기 어려운 것으로 보인다.

장시간 근로로 인한 자녀와 충분한 시간을 갖지 못하고 육아에 대한 정보에도 접근할 수 없다면 부모로서의 역할을 행하기가 쉽지 않을 것이다. 기업 내의 자녀양육 지원에 관한 정보를 바로 올릴 수 있는 사이트를 신설하지 못하더라도 연결하여 정보를 얻을 수 있는 지원체계를 연결한다면 많은 도움이 될 것이다.

마. 아동발달에 따른 부모의 자녀양육 선택권 부여

부모의 상황과 성향에 따라 아동을 양육할 수 있도록 도와주고, 아동의 발달을 최적화할 수 있는 방법을 부모 스스로 선택하도록 사회가 뒷받침해야 한다. 즉, 부모가 스스로 일을 중단하고 아동을 출산이나 양육하고자 할 때는 출산전후 휴가제도와 육아휴직제도 등이 보장되어야 하며, 휴가 사용 기간에도 소득이 보전되어야 할 것이다. 또한 부모에게 육아를 위한 정보 제공과 유연근무제 등의 제도가 지원되어야 한다.

한편, 부모가 일을 지속하고 싶을 땐, 출산 후부터 아동의 발달 주기에 맞는 보육서비스가 시기별로 적절하게 운영되는 어린이집이 준비되어야 하며 근무시간의 조정, 유연근무제와 휴가제도가 지원되어야 한다.

2. 기업의 자녀양육 지원을 위한 단계별 정책과제

앞서 논한 자녀양육 지원을 위한 기본 정책 방향을 위해 먼저 가능한 제도 개선 내용을 단기 정책과제로 제시하고 그러한 제도 개선과 홍보를 통해 기업과 사회의 분위기와 문화를 변화시킬 수 있는 내용의 경우 중장기 정책과제로 제시하고자 한다.

가. 출산 및 육아휴직 제도

출산과 육아휴직 제도가 법정 휴가임에도 불구하고 제도 시행율은 그리 높지 않은 것으로 나타나 출산전후 휴가는 38.8%, 육아휴직 제도는 27.2% 정도였다. 이번 조사에서 휴직 사업체내 육아휴직을 사용하지 않았거나 일부만 사용한 이유에 대해선 29.9%가 업무에 지장을 주거나 19.1%가 눈치가 보여서라고 가장

많이 응답하였다. 그 다음으로 13.0% 정도는 제도가 미비하다고 응답하였다. 이러한 시행율과 관련하여 법정제도의 감독 강화, 직장에서의 분위기 개수혜자의 확대, 휴직급여의 인상, 사업주 지원 제고 등이 요구된다.

1) 단기 정책과제

가) 법정 제도의 시행 감독 강화

현재 법정제도화 되어 있는 출산과 양육에 관한 일부 제도의 도입과 시행 여부를 기업별로 확인하여 얼마나 잘 이행하고 있는지에 대한 감독을 강화하는 것이 필요하다. 특히, 모성관련법에 관해서는 위반 시에 사법 처리하는 경우가 거의 없는 편인데, 위반이 많거나 빈번한 기업의 경우에는 경고와 사법처리를 통해 경각심을 깨워줄 필요가 있을 것이다.

2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 개정 이후 제도적 발전이 빠르게 진행되어 왔다. 또한 관련법 조항에는 휴가와 휴직 조항에 관한 규정과 비시행시 벌금 등의 처벌 조항이 명시되어 있으나 법정 제도조차 의무적으로 시행되는 비율이 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 그러므로 현존하는 법정 제도를 잘 사용하는 것이 새로운 내용을 제도화하는 것보다 의미 있는 일 이 될 것이다.

나) 출산과 육아 휴직 수혜자의 확대

출산전후휴가 급여와 관련되어 가장 문제가 되는 대상은 비정규직과 자영업자 등이다. 특히 특수고용형태의 여성은 취업의 특성상 출산에의 지원이 피보험자에 한정되어 있기 때문이다. 또한 이들 여성은 육아휴직 사용 허용에 있어서 한정적인데 육아휴직 급여 지급요건 피보험 단위 기간 180일 이상을 완화하여 수혜자가 확대될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 그러므로 출산전후 휴가 급여와 육아휴직 급여에 대한 피보험자 규정을 완화하여 출산과 육아휴직에 있어서 는 현실성 있는 지원을 해야 할 것이다.

또한, 남성은 출산과 육아휴직 제도를 사용할 수 있는 수혜자임에도 불구하고 사용율이 낮은 편인데 이들이 실질적인 수혜자가 될 수 있도록 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것이다. 외국의 경우 이러한 제도들이 부모휴가정책으로 전환되고 있는데 우리나라도 참고하여 남성도 수혜자로서 확대되도록 해야 할 것이다.

2) 중장기 정책과제

가) 남성의 휴가 지원 홍보와 지원 확대

앞서 지적하였듯이 남성도 출산과 육아휴가제도의 수혜자라는 인식을 강조하여 출산과 육아휴가 제도를 사용하도록 한다. 남성의 육아휴직 사용은 인사상 불이익을 가져올 지도 모른다는 직장의 암묵적인 분위기와 육아휴직의 경우, 그 기간 동안의 경제적 불이익 등을 우려해 사용을 어렵게 한다. 그러므로 남성도 육아휴직을 사용할 수 있다는 홍보를 강화하고 이에 대한 임금 대체율을 높이도록 해야 한다.

일과 가정을 양립하려면 남녀 모두 육아에 참여해야 하겠지만, 현실은 아직도 육아를 여성의 책임으로 보는 사회적, 일반적 분위기가 많은 것으로 보인다. 배우자 출산 휴가제는 사용율이 증가하고 있으나 아직 사용일이 많지 않으며 남성휴직자는 소수로서 전체 육아휴직의 2%정도에 불과하다. 자녀양육을 남녀 공동 책임으로 도모하기 위해서는 남녀가 육아휴직을 공유할 수 있어야 하고, 이를 촉진하기 위해서는 육아휴직기간의 부모 할당제와 같은 제도 등을 도입하는 것도 권장할 만하다.

나) 육아휴직 급여의 인상

육아휴직 급여의 정율 60% 이상으로 인상하는 것이 필요하다. 육아휴직 급여는 현재 정율 40%이지만 최저 50만원에서 상한 100만원으로 급여소득 대체율이 통상 임금의 26.7%에 불과하므로 임금 보전에 매우 취약하다고 볼 수 있다. 특히, 남성의 급여와 비교할 때는 더욱 더 임금 손실이 크다고 볼 수 있을 것이다. 그러므로 육아휴직의 확대를 위해서는 육아휴직 급여를 인상하여 육아를 돌보는 동안의 소득 보전율을 높일 수 있도록 육아휴직 급여를 현실화해야 할 것이다.

다) 사업주 지원 제고

출산 및 육아휴직제도의 시행율을 높이기 위해서는 현재 월 20만원 수준인 육아휴직 장려금과 현재 월 20만원(우선지원 대상기업인 경우에는 월 30만원) 수준인 육아휴직자 대체인력 채용 장려금 지원 수준을 높여서 현실화해야 한다.

근로자가 출산전후 휴가와 육아휴직을 사용하기 위해서는 대체인력의 확보가 필수적이다. 많은 근로자들은 대체인력이 없을 경우 휴가 시 동료에게 부담이 될까봐 휴가 사용을 꺼린다고 보고하였는데, 기업에 대한 대체인력 장려금을 현실화하여 기업이 그 기간 동안의 대체인력을 확보하고 출산과 육아휴직이 활성화되도록 지원하도록 해야 할 것이다. 또한, 이를 실행하는 사업체에 대한 우대 등의 지원 방안도 고려되어야 할 것이다.

나. 보육서비스 지원

보육서비스는 기업의 근로자들이 직접적이고 필요로 하는 제도 중의 하나이다. 직장 내 근로자의 출산·양육 지원을 위한 가장 적절한 제도로는 보육수당 지원이 45.7%에 이어 직장어린이집 설치가 33.9%로 높은 비율로 기업의 보육서비스로 적절하다고 응답하였다. 그러나 보육서비스를 지원하는 일은 설치와 운영에 있어서 많은 비용을 지불해야 하는 제도이다. 이를 효과적으로 지원하기 위한 방법들을 제안하고자 한다.

1) 단기 정책과제

가) 직장어린이집 설치 규정의 현실성 검토

기업의 직장어린이집 설치 기준으로서 상시 근로자 수와 여성근로자 수 같은 기업 규모에 의해 기준을 정하고 있는데, 설치 규정의 검토를 통해 영유아 자녀 수와 기업 근로자의 요구에 의한 보다 실효성 있는 기준으로 전환하여 제공할 필요가 있다. 즉, 단순한 사업장의 규모와 근로자 수로 규정할 것이 아니라 여성근로자의 가임시기와 연령, 남성근로자의 배우자의 취업상태와 대리양육자 등을 고려하여 영유아 자녀가 있는 근로자 수로 등 사업장 특성을 고려하여 직장어린이집의 설치가 가능하도록 융통성 있는 설치 기준의 적용이 필요하다.

직장어린이집 설치비 지원 만료 기간이 2012년 말까지 예정되어 있으므로 이후 설치비 부담은 가중될 것으로 전망되어 기업의 비용부담은 직장어린이집 확대에 어려움을 초래할 것으로 보인다. 그러므로 직장어린이집 설치비 지원 연장 또는 조건부 지원 필요하다. 특히, 중소기업이나 임의사업장의 경우 한시적 지원 연장을 하여 보육수요가 있는 기업의 직장어린이집을 설치할 수 있도록 지원해야 한다.

나) 보육서비스 의무사업장 이행을 제고

보육서비스의 의무사업장에 적극적인 계도와 지침이 필요하다. 먼저, 직장보육시설을 설치할 여력과 의지가 있는 사업장을 대상으로는 직장보육시설 설치를 유도하고, 이를 수용하기 어려운 사업장에게는 어린이집 설치에 대한 보완적인 방법을 제시할 필요가 있다. 즉, 영유아 수가 소수이거나 사업장 소재지 특성 상 직장보육시설을 설치하기 어려운 사업장을 대상으로는 인근 보육시설에의 위탁을 유도하거나 보육수당 지급을 적극 권장한다.

현재 직장보육 지원 의무사업장의 의무이행율은 69.4%이나 시설 설치 비율은 이의 50% 수준에 머물러 있는데 직장어린이집 의무설치 사업장의 미이행 사유를 파악하여 기업 특성에 맞는 현실적인 개선 사항 제안할 수 있을 것이다. 특히, 의무사업장 중 민간 기업과 학교의 의무이행율은 낮게 나타나는데, 민간 기업과 학교 사업장의 이행율을 높이는 것이 절실하다. 즉, 민간 기업의 경우 설치비 지원을 현실화하고 기금을 형성하거나, 학교 사업자의 경우 사학연금이나 기금 조성을 통한 설치비 지원을 하는 방법도 생각해 볼 수 있다.

정부는 2012년 말 의무사업장 미이행 기업에 대한 명단을 공표한다는 계획인데, 미이행 기업의 명단 발표로 인한 기업의 위화감과 이로 인한 직장어린이집 설치 노력의 감소가 우려된다고 하겠다. 그러므로 미이행 사업장 명단 공표 이전 권고사항이나 소명할 수 있는 기회를 부여하는 것이 필요하다. 또한 의무 사업장에서 노사 협력 등을 통하여 자율적으로 직장보육 의무를 이행하도록 유도하여야 하고, 직장에서의 보육지원, 직장에서 담당하여야 할 보육의 비중과 역할에 대한 사회적 공감대가 형성되도록 하는 노력이 필요하다.

다) 직장어린이집 간접 지원 연장

직장어린이집 운영 기업에 대한 세계 공제(10%) 유지와 기간 연장이 필요하다. 기업의 직장어린이집에 대한 소득세와 법인세 공제 기간 연장과 그 외 운영 경비를 필요 경비로 인정하는 지원이 지속되어야 한다. 2012년 직장어린이집 간접 지원 중 세계 감면 중지되어 직장어린이집의 소득세 또는 법인세 공제가 중지되고 필요경비 인정을 중지한다면 직장어린이집을 운영하는 기업의 세계 감면 혜택 감소로 인해 어린이집 설치와 운영 압박 요인으로 작용하게 되어 운영을 중지할 수 있다. 그러므로 직장어린이집 운영 기업에 대한 세계 공제를 유지하거나 다른 세계 혜택을 모색할 필요가 있다.

2) 중장기 정책과제

가) 직장 어린이집 운영비 지원 확대

질 높은 보육서비스를 제공하기 위해서는 지속적인 운영을 위한 운영비 지원이 무엇보다 중요하다. 즉, 직장어린이집의 설치비 지원도 중요하나 인건비와 교재교구비와 같은 운영비 지원이 직장어린이집 운영에 더 도움이 된다. 실제로 중소기업 직장 어린이집 운영 시 어려움은 인건비 인상인데, 그로 인해 원장, 교사와 취사부에 대한 고용이 쉽지 않고 겸직도 많다. 그러므로 원장, 교사와 취사부에 대한 안정적인 고용을 위해 인건비 지원의 확대가 요구된다.

이러한 인건비 확대를 위해 현행 인건비 지원 조건에 대한 현실적인 검토가 필요하다. 예를 들어 원장의 인건비 경우, 20인 미만의 기업에 대해 인건비 지원을 하고 있는데 기준을 좀 더 융통성 있도록 5~20인 미만 기업에 대한 지원으로 조정할 필요가 있다.

나) 직장어린이집 확대를 위한 재원과 기금 확보

비정규직, 특수 고용직 등의 고용형태 근로자에 대한 고용보험 가입을 확대하여 직장어린이집 확대를 위한 재원을 확대한다. 현재 직장보육시설이 이용 아동 부모의 고용보험 미가입 등의 이유로 고용보험기금에 의한 인건비 지원을 못 받는 경우의 개선안으로서 이들에 대한 고용보험 가입안을 제시한다. 이러한 방법으로 재원을 서서히 확대하여 기업의 직장어린이집 설치와 운영에 필요한 재원을 확보해간다.

또는 직장어린이집 확대와 일하는 부모를 위한 기금을 형성한다. 최근 영국에서 시행하고 있듯이 고용주와 정부 공동으로 기금(Fund)을 조성하여 기업의 자녀양육지원제도 또는 일과 가정 양립 정책을 위한 재정적 지원을 하고 있다. 또한 이러한 기업의 제도 내용을 홍보하는데 필요한 비용을 제공하도록 하고 있다.

다) 보육수당의 현실화 제고

기업의 보육수당과 양육수당은 각각 정부의 보육료·교육비 지원과 양육수당과 중복될 수 있기 때문에 이에 대한 검토가 필요하다. 기업에서 보육수당을 확

대할 경우 불필요한 보육·교육을 야기할 수 있으므로 정부의 정책방향으로부터 벗어나지 않도록 현재 맞벌이지만 소득이 상위 30% 미만이어서 정부의 보육료·교육비 지원 대상에서 제외되는 근로자에 한하여 지원하는 방안을 생각해볼 수 있다. 현재 보육수당은 연령별 정부보육료 지원 단가의 50% 이상으로 규정되어 있는데 고용보험 미가입자와 중소기업 근로자에게는 좀 더 높은 비율을 적용하는 것이 필요하다.

라) 중소기업 근로자를 위한 어린이집 설치 확대

중소규모의 사업체에 다니는 근로자들은 대기업 근로자들에 비해 직장의 보육서비스의 혜택이 상대적으로 적고, 보육서비스에 대한 접근성도 낮다고 볼 수 있다. 그러나 중소기업에서 보육서비스를 충분히 제공하거나 직장 어린이집을 설치하는 일은 어려우므로 중소기업 근로자가 공동으로 활용할 수 있는 어린이집을 설치하도록 하는 것이 필요하다.

올해 공지되어 진행되고 있는 산업단지형 공동어린이집과 같이 근로자들이 어린이집을 공동으로 이용할 수 있는 컨소시엄 형태의 어린이집 등의 설치를 권장하여 근로자들의 보육문제를 해결할 수 있도록 적극적으로 지원해야 할 것이다. 직장어린이집은 기업이 설치하여 민간의 성격과 공공의 성격을 모두 갖고 있다고 볼 수 있다. 스웨덴 등 외국의 경우 기업이나 부모협동 등 비영리 민간이 설치한 보육시설에 대해서도 국가가 설치한 보육시설과 동등하게 지원을 하는 것은 우리에게 시사하는 바가 있으며, 직장어린이집에 대한 지원이 필요한 이유라고 할 수 있다.

다. 유연근무제

유연근무제를 이용한 경험이 있는 근로자를 대상으로 조사한 결과, 보상휴가 제도를 제외한 모든 유연 근무제 형태에서 자녀 양육 문제로 이용한다는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. 이러한 관점에서 유연근무제가 자녀양육과 관련하여 효율적인 제도이나 실제 사용율은 10% 내외로 그리 높지 않은 것으로 조사되었다.

국외의 우수사례의 국가에서 볼 수 있듯이 자녀를 둔 부모들이 다양한 형태의 근무 제도를 선택하여 활용할 수 있도록 제도를 만들고 이를 허용하는 사회적 분위기가 조성되어야 할 것이다. 조사 결과에서 지적되었듯이 경영진의 유연

근무제 필요성에 대한 인식이 우선되어야 할 것이며, 이를 사용하는 근로자들에 대한 차별도 금지하는 것이 필요할 것이다.

1) 단기 정책과제

가) 유연근무제의 실질적인 활용을 제고

유연근무제는 근로자 입장에서 매우 기대되고 효과도 클 것으로 평가되고 있지만 시행을 어렵게 하는 몇 가지 제한점이 발견된다. 특히 관리자나 경영자 입장에서 업무의 효율을 떨어뜨린다거나 노무관리를 어렵게 하는 측면은 제도 도입을 근본적으로 부정적으로 평가하는 요인이 될 수 있다. 또한 근로자 조사에서 유연근무제 활성화를 위해 선결되어야 할 최우선 과제로 '경영진의 유연근무제 필요성 인식'이 가장 많이 응답되었는데, 경영진이 유연근무제가 필요하다고 인식하려면 유연근무제가 사업주의 이익에 부합하는 측면이 있어야 한다. 즉, 이러한 제한점을 뛰어넘을 수 있는 전략 개발을 통해 근로자 뿐 아니라 경영진과 사업주의 이익에도 부합할 수 있어야 유연근무제의 도입과 실질적인 활용이 가능할 것으로 전망된다.

나) 유연근무제의 법제적 성격 강화

단기적으로는 정부의 권고나 법제를 통한 유연근무제 도입 및 확산이 필요하다. 본 연구를 위한 실무진 조사 결과 현재 유연근무제 도입 초기 상황에서 도입에 가장 큰 영향을 미친 집단은 근로자나 경영진 등 사내 집단이 아닌 '정부'였고, 정부의 권고나 법제가 제도 도입을 이끈 방법이었다.

따라서 유연근무제의 활성화 이전에 먼저 명목상으로라도 제도 도입을 확산시키기 위해서는 기업 내에서의 자발적인 도입 이전에 정부 주도의 독려가 효과적이라 하겠다.

2) 중장기 정책과제

가) 유연근무제에 대한 홍보 강화

유연근무제는 업종이나 그에 따른 업무 성격, 업종의 문화에 따라 시행가능성에 차이를 보인다. 조사 결과에 따르면 대체로 사회서비스업에서 도입 및 시행률이 높고 제조업이나 건설업 등 전통적인 업종에서의 시행률이 낮았다. 이는

업종의 업무 성격에 따른 결과일수도 있으나 업종 내의 '문화'와 관련이 있을 수 있다. 그러므로 비교적 새로운 근로 문화에 저항감이 높은 업종을 겨냥한 유연근무제 대한 적합 업종과 업무 영역을 개발하고 이에 대한 긍정적 인식과 문화가 확산되도록 홍보를 강화할 필요가 있다

또한 유연근무제는 근로자 입장에서는 매우 환영받는 제도임이 드러나고 있다. 즉, 시행률은 아직 미미하였지만 시행되고 있는 경우 근로자의 활용도는 상당히 높았고, 또한 근로자는 자녀가 있는 근로자에게 도움이 되는 정도와 일-가정 양립, 후속출산 등에 있어 유연근무제의 효과가 매우 크다고 평가하고 있었다. 유연근무제가 시행되는지 여부를 모르는 근로자의 비율도 상당하였으나, 일단 인식을 하고 있는 경우 이에 대한 관심과 기대는 매우 높다는 것을 보여주었다. 이에 근로자의 일-가정 양립과 출산을 제고를 위해 유연근무제의 도입과 활용을 적극적으로 유도하여야 함을 알 수 있다.

나) 유연근무제의 대상 확대 인식 제고

현재 유연근무제는 주로 여성근로자 위주로 활용되고 있어, 특정 집단의 근로자에게만 도움이 되는 제도라는 인식을 확산시킬 우려가 있다. 즉, 남성근로자를 포함한 모든 근로자를 위한 제도라는 측면에서 남성근로자의 이용도 촉진시킬 수 있는 다양한 제도의 개발이 필요하다.

다) 유연근무제 사용 분위기 제공

장기적으로 도입된 제도가 명목상 제도로 사장되는 것을 막고 활성화시키기 위해서는 근로자 조사와 실무진 조사에서 나타난 바와 같이 사내 제도 이용을 어렵지 않게 하는 분위기(문화)가 필요하며, 이는 경영진의 제도에 대한 공감에서 비롯된다. 유연근무제가 단지 근로자를 위한 '복지'제공으로 인식되는 것이 아니라, 제도의 활성화가 곧 업무 효율성을 높여 사업주와 관리자의 목적에도 부합하는 결과를 보여 줄 수 있어야 한다.

3. 결론

기업의 출산 및 육아지원제도 전반에 걸쳐 현황을 살펴보고 기업의 근로자와 실무진을 대상으로 실태를 조사하였다. 또한 국내 기업과 국외 기업의 우수사례

를 살펴보았다. 이상의 내용을 중심으로 간략히 결론을 말하면 다음과 같다.

먼저, 기업의 자녀양육 지원제도는 출산전후휴가와 육아휴직, 보육서비스, 유연근무제 등이 대표적인 것으로 볼 수 있으며, 그 외 가족수당 지원, 출산 장려금, 교육비 지원, 가족돌봄 휴가 등이 있었다. 이러한 근로자의 자녀양육 지원제도의 시행은 기업의 사업주의 지원과도 관련이 있다. 기업의 자녀양육 지원제도를 위해서는 기업의 사업주에게도 적절한 지원이 필요하다. 그러므로 기업의 자녀양육 지원제도의 실효성 있는 성과를 위해서는 근로자와 기업주를 위한 다양하고도 탄력적인 양육지원 정책이 필요하다.

둘째, 기업의 자녀양육지원 제도의 전반적인 도입율과 시행율이 높은 편은 아니었으며, 일부 법정제도의 도입율과 시행율도 기대보다 높지 않은 것으로 나타났다. 특히, 일부 모성보호제도 부분들의 이용율만 높은 것으로 나타났다. 앞으로 기업의 자녀양육 지원제도의 시행은 모성보호 중심에서 양성평등으로 나아가도록 방향성의 전환이 필요하며 이를 위한 기업과 정부의 적극적인 홍보와 제도 노력이 요구된다.

셋째, 기업의 자녀양육 지원제도의 활성화를 위해서는 법적 강제 이행과 기업 경영주의 의지가 중요하다고 보았다. 또한 양육에 대한 사회적 인식과 기업의 전반적 분위기 조성도 중요한 것으로 인식하고 있었다. 그러므로 정부는 법정제도의 실시와 이행에 대한 강화를 실시하고 기업은 근로자들이 눈치를 보지 않고 이러한 제도들을 사용하도록 홍보하고 권장하는 분위기를 조성하는데 힘써야 할 것이다. 또한 새로운 제도를 실시하기보다는 있는 제도를 충분히 활용하는데 노력하는 것도 필요하다.

본 연구는 출산수준 제고와 일·가정 양립 관점에서 영유아를 둔 근로자의 인식과 요구를 반영하고 기업의 현실적인 지원방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다. 기업의 자녀양육 환경의 개선은 부모들이 직장에서의 일뿐 아니라 가정에서의 출산 및 자녀 양육을 함께 할 수 있도록 지원하여 여성취업률과 출산력이 라는 두 가지 목적을 달성할 수 있도록 할 것이다.

참고문헌

- 근로복지공단(2012). 2012년도 직장어린이집 설치와 운영.
- 곽인숙·홍성희(2000). 기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 요구. 대한가정학회지, 38(1), 171-183.
- 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원서비스 개선방안에 관한 연구. 한국생활과학회지, 14(4), 531-546.
- 기획재정부(2010). 시사경제용어사전. 대한민국정부.
- 기획재정부(2012.5.24). 보도자료 “12년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황”
- 김나영(2010). 외국의 가족친화기업 정책동향. 보건·복지 Issue & Focus, 48, 1-8.
- 김선애·한유진(2006). 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도와 복지향상 기대. 한국생활과학회지, 14(3), 351-363.
- 김안나(2009). 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근. 보건사회연구, 29(2), 3-29.
- 김영옥·전기택(2007). 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀실태. 노동리뷰, 36, 48-63.
- 김유경(2004). 직장보육서비스 실태와 정책과제. 보건복지포럼, 97, 31-48.
- 김유경·서문희·임유경(2003). 직장보육시설의 규제순응도 제고 및 운영개선방안. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김지현(2005). 직장보육 관련법의 변화과정 및 직장보육서비스의 개선방안. 한국생활과학회지, 44(6), 79-86.
- 김태홍·홍승아·주재선·이강성·이상은·조준모(2010). 근무유형별 근로실태에 관한 조사 분석 연구. 고용노동부.
- 김혜원·김경희·김향아·유계숙(2007). 가족친화적 고용정책의 기업수용성 연구. 경제·인문사회 연구회 협동연구총서.
- 김효민·박정윤·김양희(2006). 취업모의 보육서비스 이용만족도 및 개선에 대한 연구-직장보육시설과 비직장보육시설 이용자의 비교-. 대한가정학회지,

- 14(2), 251-268.
- 문미경·조선주·금창호·김난주·최문용(2007). 출산휴가·육아휴직에 따른 대체인력의 효율적 운영방안. 행정자치부.
- 문연심(2005). 한국 직장보육사업 현황에 관한 연구. 강남대학교 논문집, 46, 1-27.
- 박찬옥·조현정(2006). 부모와 교사가 인식한 직장보육시설의 질적 수준 탐색. 한국영유아보육학, 44, 1-18.
- 보건복지부(2012). 2012 보육사업안내. 보건복지부.
- 보건복지부(2012.3.22). 보도자료 “부모는 더 안심, 교사는 더 보람, 아동은 더 행복한 보육환경 조성”
- 보건복지부(2012.6.7). 보도자료 “보육 규제 개선을 위한 현장 의견수렴”
- 송명희(2006). 출산전후 휴가 미활용 실태조사 및 노동시장복귀 활성화 방안에 관한 연구. 보건복지부.
- 서동희(2008). 여성의 일-가정 양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌. 한국콘텐츠학회논문지, 8(2), 173-181.
- 서문희·김은설·장혜경·박수연(2008). 일하는 여성 보육지원 강화 방안. 노동부. 육아정책연구소.
- 서문희·이윤진·유해미·송신영(2011). 출산수준 제고와 일-가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안. 육아정책연구소.
- 양인숙·문미경(2011). 기업의 유연근무제 도입 실태 및 활성화 방안. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2006). 가족친화경영. 여성가족부.
- 유규창·김향아(2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 노동정책연구, 6(3), 97-129.
- 이규용·남재량·박혁·김은지(2004). 육아휴직 활용실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 이기숙·박은혜·김희진(2002). 취업여성 자녀를 위한 탁아시설 확충. 노동부.
- 이윤진·이정원·김문정·황은숙(2010). 가구유형별 육아지원 방안 연구. 육아정책연

구소.

이삼식 외(2010). 저출산의 원인과 파급효과. 한국보건사회연구원.

이종수(2009). 행정학사전. 대영문화사.

이호근(2011). 유연근무법제현황과 여성고용정책 성공의 조건. 한국사회정책, 18(2), 101-141.

장혜경·김혜영·최숙희·김영란·이은진(2007) 일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구. 한국보건사회연구원.

전길양·최인숙·김미경(2006). 직장보육서비스 정책 사례. 한국양성평등교육진흥원.

정형욱(2011). 육아휴직제도, 현실과 쟁점. 경기도가족여성연구원.

통계청(2012). e-나라지표.

한국미디어리서치(2011). 저출산 고령화에 대한 국민인식조사보고서. 보건복지부.

행정안전부(2010.2.16). 보도자료 “정부, 「유연근무제」 본격 도입, 적극 추진키로-재택근무 등 5개 분야 9개 유형 도입·활성화 추진-”

행정안전부(2010.7.26). 보도자료 “공직사회 유연근무제, 전 중앙·지방 본격 실시-행안부, 「유연근무제 운영지침」 시달-”

황순옥(2008). 한국직장보육시설과 외국직장보육시설의 지원체계에 대한 비교 분석. 배재대학교 석사학위 청구논문.

황혜신(2007). 직장보육에 대한 인식 및 만족도에 관한 연구-전문직 여성 종사자를 중심으로-. 한국생활과학회지, 16(1), 49-59.

홍승아·이미화·김동기(2011). 유연근무제와 가족생활의 변화. 한국여성정책연구원.

홍승아(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 한국여성정책연구원 연구보고서.

Alakeson, V. (2011). Childcare: Failing to meet the needs of working parents. London: Resolution Foundation.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58(3),

413-435.

- Baughman, R., DiNardi, D., & Holtz-Eakin, D. (2003). Productivity and wage effects of "family-friendly" fringe benefits. *International Journal of Manpower*, 24(3), 247-259.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Hill, G. J. (2004). When work works: summary of families and work institute findings. Families and Work Institute.
- Department of Labor, Women's Bureau(2009). Flex-options guide, creating 21st century workplace flexibility.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance. *Industrial Relations*, 42(2), 145-167.
- Elmuti, D., & Payne, S. (1991). Are employer-supported child care programs worth the effort? *Business Forum*, 16(2), 22-27.
- Galinsky, E. (2004). Summary Report: Conference on 'Working Time for Working Families: Europe and the United States', Washington DC, 7-8 June.
- Grover, S., & Crooker, K. (1995). Who Appreciates Family-responsive Human Resource Policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48, 271-287.
- Hegewisch, A. (2009). Flexible working policies: a comparative review. Equality and Human Rights Commission. Institute for Women's Policy Research.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. (2008). Statutory routes to workplace flexibility in cross-national perspective. Washington DC: Institute for Women's Policy Research.
- Hein, C., & Cassirer, N. (2010). Workplace solutions for childcare. Geneva: International Labour International Labour Office.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility

on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.

Koopmans, I., & Schippers, J. J. (2003). Female employment and family formation: The institutional context.

Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45(3), 485-509.

Morrissey, T. W., & Warner, M. E. (2011). An exploratory study of the impacts of an employer-supported child care program. *Early Childhood Research Quarterly*, 26, 344-354.

Noh, Lee, & Yang(2011). Plan to improve and vitalize employer supported childcare center. *Korean journal of child education and care*, 11(4), 231-247.

OECD(2011). OECD Family database.

Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, E. J., & Brennan, R. T. (2008). The relationships of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.

Schandl, K. M. (1992). The significance of employer-supported child care. *Benefits Quarterly*, Third Quarter, 81-85.

Todd, S. (2004). *Improving work-Life balance-What are other countries doing?* Ottawa: Human Resources and Skills Development Canada.

Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.

Workplace Flexibility (2010). <http://www.workplaceflexibility2010.org>

Abstract

Current Status of and Policy Measures for the Company Support for their Employees' Child-Rearing

Namhee Do Jeongwon Lee Moonjeong Kim

This study was designed to (1) analyze the companies' policies as regards support for child-rearing,(2) examine the current status of their implementation of those policies and seek exemplary cases, and (3) propose alternative policy suggestions.

For this study, domestic and foreign previous research into child-rearing in companies was reviewed. Also, related supporting systems as well as laws and ordinances concerning child-rearing were examined. Furthermore, policy suggestions were provided based on literature research, case studies, and a fact-finding survey.

The survey that was conducted involved a nationally representative sample of 1,000 employees whose ages ranged from 20 to individuals in their early 40s and who rear children, and 800 members of staff in charge of personnel management or welfare support in companies.

According to the findings of the present research, most of the employees, 72.9% of the participants, suffered from issues relating to child-rearing. Maternity leave was the most popular policy among companies' measures aimed at supporting employees rearing children, and over 85% of the employees responded that companies' child-rearing support policies were helpful as regards the balance between work and family. Based on the responses from the members of staff in charge, 13.8% of the companies provided their employees with childcare benefit, and just 5% of them were equipped with on site facilities at the workplace. Participants also reported that the value and culture of the workplace would be enhanced by the promotion of various policies meant to create a flexible working system. In

addition, domestic and foreign companies, having better maternal/paternal and child-rearing leave policies also having invested heavily in the running of high quality on-line facilities at the workplace were implementing policies based on the particular characteristics of their own employees.

To promote the companies' policies supporting child-rearing, the compulsory enforcement of related laws and ordinances and the management's will to implement child-rearing friendly policies are important, and their effects can be intensified by the government's own support system. To relieve employees' suffering due to child-rearing the quality of their working environment, especially as regards long working hours and the issue of gender equality in the context of child-rearing, should be a matter of serious consideration. Furthermore, practical policies to help the balance between work and family are needed. A family-friendly atmosphere at the workplace would help to raise the implementation rate of maternal/paternal leave. To support child-rearing policies effectively, a publicity plan should be developed with a view to encouraging companies to become better equipped, as far as their on-site facilities are concerned. . In addition, diverse and flexible policies should be suggested to raise both women's employment rate and their birth rate.

부 록

부록 1. 사업장 근로자용 설문지

부록 2. 사업장 실무진용 설문지

부록 1. 사업장 근로자용 설문지

<기업의 자녀양육 지원에 관한 설문조사>

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

본 연구소는 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화를 위한 정책연구를 수행하고 있으며, 근로자를 대상으로 기업의 자녀양육 지원에 대한 실태와 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하고자 합니다. 귀하가 응답해 주시는 내용은 향후 기업의 자녀양육 지원 정책에 중요한 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 협조해 주시면 감사하겠습니다.

응답하신 내용은 통계법 31조에 따라 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

2012년 8월
육아정책연구소 소장 이 영

연락처

※ 귀하의 간략한 인적사항을 기록해 주십시오.

성 명	
연 령	<input type="checkbox"/> 20대 <input type="checkbox"/> 30대 <input type="checkbox"/> 40대
자녀 유무	<input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 있음 : 총 자녀수 _____ 명 영유아(0~6세) 자녀수 _____ 명 <input checked="" type="checkbox"/> 영유아 자녀가 없는 경우 조사 중단
연 락 처	* 향후 면담조사에 응해 주실 의사가 있으십니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
주 소	_____ 시/도 _____ 시/군/구 _____ 읍/면/동
지역 구분	<input type="checkbox"/> 대도시 <input type="checkbox"/> 중소도시 <input type="checkbox"/> 읍면

I. 다음은 유연근무제에 관한 질문입니다.

1. 귀하가 근무하는 직장에 다음 제도가 있는지의 여부, 이용 경험과 이용 이유에 대해 말씀해 주십시오.

※ 제도 설명

유연근무제	일정한 시간과 장소 형태를 요구하는 정형화된 근무 제도에서 탈피한 신축적인 근무 제도를 지칭함
단시간근로제	사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 소정 근로 시간보다 짧게 근로하는 제도
출퇴근시차제 (선택적 근로시간제도)	1일 8시간(주 40시간) 근무체제를 유지하면서 출근시간을 자율적으로 조정
탄력적 근로시간제도	일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신, 다른 주(일)의 근로 시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내로 맞추는 제도
원격·재택근무	전화, 팩스, 이메일 등의 정보통신 기술을 이용하여 집이나 그 외 다른 장소에서 근무하는 제도
재량근로 시간제도	업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도
보상휴가제도	연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도

	1-1)제도 유무	1-2) 이용 경험	1-3) 제도의 이용 이유
지원제도	① 있음⇔ 1-2)로 ② 없음⇔ 1-2)로 ③ 모름⇔ 1-2)로	① 있음⇔ 1-3)으로 ② 없음⇔ 2로 ③ 제도는 있으나 실제 사용은 불가함⇔ 1-4로 ④ 비해당⇔ 2으로 (제도 없음)	① 자녀 양육과 교육 문제로 ② 아픈 가족 보살핌 ③ 업무 효율성을 위해 ④ 출퇴근 시간, 사업장과의 거리 조정을 위해 ⑤ 개인시간 활용을 위해 ⑥ 회사 방침으로 인해 ⑦ 업종의 특성상 ⑧ 기타()
1) 단시간근로제			
2) 출퇴근시차제 (선택적 근로시간제도)			
3) 탄력적 근로시간제도			
4) 재량근로시간제도			
5) 재택·원격 근무제			
6) 보상휴가제도			

1-4. 제도는 있으나 실제 사용은 불가능한 경우, 이유는 무엇입니까?

2. 다양한 유연근무제도 중 “취학 전 자녀가 있는 가정”에 가장 도움이 되는 제도는 무엇이라 생각하십니까?

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 단시간 근로제 | <input type="checkbox"/> ② 출퇴근 시차제 |
| <input type="checkbox"/> ③ 탄력적 근로시간제 | <input type="checkbox"/> ④ 재량근로시간제 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 재택·원격 근무제 | <input type="checkbox"/> ⑥ 보상휴가제도 |

2-1. 그렇게 생각하시는 이유를 말씀해 주십시오.

3. 다음 유연근무제도 중 귀하가 근무하는 직장에서 현실적으로 가장 시행 가능성이 높은 것은 어느 것이라고 생각하십니까?

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 단시간 근로제 | <input type="checkbox"/> ② 출퇴근 시차제 |
| <input type="checkbox"/> ③ 탄력적 근로시간제 | <input type="checkbox"/> ④ 재량근로시간제 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 재택·원격 근무제 | <input type="checkbox"/> ⑥ 보상휴가제도 |

3-1. 그렇게 생각하시는 이유를 말씀해 주십시오.

4. 직장에서 유연근무제가 활성화되는데 우선적으로 해결해야 할 과제는 무엇이라 생각하십니까?

- ① 경영진의 유연근무제 필요성 인식
- ② 효율성 중심의 업무가치관 변화
- ③ 가족생활의 중요성에 대한 공감대 형성
- ④ 유연근무 적합 직종 개발 및 물리적 환경 구축
- ⑤ 유연근무제 이용자에 대한 차별금지
- ⑥ 대체인력의 확보
- ⑦ 유연근무 실시 시의 가이드 라인 마련
- ⑧ 기타()

5. 다음 제도에 대한 정책 효과에 관하여 대답해 주십시오(사용경험이 없더라도 답해주세요).

지원제도	3-1) 일·가정 양립의 효과	3-2) 후속 출산에의 영향
	① 전혀 영향 없음 ② 별로 영향 없음 ③ 조금 영향 있음 ④ 많은 영향 있음	① 전혀 영향 없음 ② 별로 영향 없음 ③ 조금 영향 있음 ④ 많은 영향 있음
1. 단시간근로제		
2. 출퇴근시차제 (선택적 근로시간제도)		
3. 탄력적 근로시간제도		
4. 재량근로시간제도		
5. 재택·원격 근무제		
6. 보상휴가제도		

II. 다음은 모성보호 및 육아휴직 제도에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 직장에서 출산과 자녀 양육을 위해 실시하고 있는 다음 제도들에 대해 응답하여 주십시오.

지원제도	1-1) 제도 유무	1-2) 필요성	1-3) 실제 사용 가능성
	① 제도 있음 ② 제도 없음 ③ 모름	① 매우 필요함 ② 어느 정도 필요함 ③ 별로 필요하지 않음 ④ 전혀 필요 없음	① 사용 가능성 높음 ② 어느 정도 가능함 ③ 조금 어려움 ④ 불가능 ⑤ 비해당(제도 없음)
출산전후 휴가(급여) 제도			
유산·사산휴가(급여) 제도			
배우자 출산휴가 제도			
육아 휴직(급여) 제도			
아버지 육아휴직 제도			
육아기 근로시간 단축(급여) 제도			

2. 귀하의 직장에서 다음의 제도들 중 본인의 이용 경험에 대해 응답해 주십시오.

	2-1) 이용 여부	2-2) 이용기간	2-3) 미이용 사유
지원제도	① 예 ☞ 2-2) ② 아니오 ☞ 2-3) ③ 제도는 있으나 사용 불가 ☞ 2-3) ④ 비해당(제도 없음)		① 눈치가 보여서 ② 다른 동료들에게 부담이 되어서 ③ 수입이 줄어서(연봉삭감 가능) ④ 사용할 필요가 없어서 ⑤ 해고 당할까봐 ⑥ 자격이 되지 않아서 ⑦ 일이 너무 바빠서 ⑧ 대체인력이 없어서 ⑨ 복귀후 업무 적응어려움 ⑩ 기타_____ ⑪ 비해당(제도 없음)
출산전후 휴가(급여) 제도		일	
유산·사산휴가(급여) 제도		일	
배우자 출산휴가 제도		일	
육아 휴직(급여) 제도		개월	
아버지 육아휴직 제도		개월	
육아기 근로시간 단축(급여) 제도		개월	

3. 직장에서 실시되는 다음 제도들에 대한 정책 효과에 관하여 대답해 주십시오.

지원제도	3-1) 일·가정 양립의 효과	3-2) 후속 출산에의 영향
	① 전혀 영향 없음 ② 별로 영향 없음 ③ 조금 영향 있음 ④ 많은 영향 있음	① 전혀 영향 없음 ② 별로 영향 없음 ③ 조금 영향 있음 ④ 많은 영향 있음
산전후 휴가(급여) 제도		
유산·사산휴가(급여) 제도		
배우자 출산휴가 제도		
육아 휴직(급여) 제도		
아버지 육아 휴직 제도		
육아기 근로시간 단축(급여) 제도		

4. 다음 출산 및 양육 지원을 위한 제도 중 귀하가 근무하는 직장에서 가장 잘 시행되고 있는 것은 무엇입니까?

- ① 산전후 휴가(급여) 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가(급여) 제도
- ④ 육아 휴직(급여) 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 육아기 근로시간 단축(급여) 제도
- ⑦ 기타

4-1. 귀하의 직장에서 이 제도가 잘 시행되고 있다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

5. 다음 출산 및 양육 지원을 위한 제도 중 직장에서 가장 시행이 어렵다고 생각되는 것은 무엇입니까?

- ① 산전후 휴가(급여) 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가(급여) 제도
- ④ 육아 휴직(급여) 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 육아기 근로시간 단축(급여) 제도
- ⑦ 기타

5-1. 귀하의 직장에서 그 제도가 시행되기 어렵다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

III. 다음은 귀하의 자녀 양육과 관련한 질문입니다.

1. 귀하는 직장 일을(직업에 종사) 하면서 자녀를 양육하는 데 어려움이 있습니까?

- ① 전혀 어려움이 없음
- ② 어려움이 없음
- ③ 보통임
- ④ 조금 어려움이 많음
- ⑤ 매우 어려움이 많음

2. 자녀양육과 관련된 다음과 같은 일들은 주로 누가 담당합니까?

	주로 본인이	주로 부부함께	주로 배우자가	기타 (누구인지)
양육과 관련된 주요결정				
아이 돌보기(씻기, 먹이기, 재우기)				
책읽어주기, 공부 봐주기				
놀아주기				
아이 간호				
아이 등하교 담당				
육아 상담 및 학교 방문				

3. 다음은 평소 주중과 주말 귀하의 자녀 양육 참여 정도에 관한 질문입니다.

	3-1) 양육 참여	3-2) 양육에 참여를 잘 하지 못하는 이유
	① 전혀 참여하지 않음 ⇨3-2) ② 별로 참여하지 않음 ⇨3-2) ③ 보통임 ④ 조금 참여함 ⑤ 매우 참여함	① 직장 일 때문에 ② 평소에 육아에 관심이 없어서 ③ 시간이 없어서 ④ 육체적으로 피곤해서 ⑤ 내일이 아니라서 (엄마나 도우미의 역할이라서) ⑥ 관심은 있으나 아이 돌보기가 어려워서(지식부족) ⑦ 배우자가 원치 않아서 ⑧ 기타()
1) 주중		
2) 주말		

4. 귀하는 자녀양육에 할애하는 시간이 어느 정도입니까?

	자녀양육 시간	자녀양육 시간의 충분성
		① 전혀 적절하지 않다 ② 적절하지 못한 편이다 ③ 적절한 편이다 ④ 매우 적절하다
1) 주중	하루 평균 ____시간 ____분	
2) 주말	하루 평균 ____시간 ____분	

5. 우리나라의 남성의 가족생활참여와 자녀양육참여 시간을 위해 무엇이 필요하다고 보십니까?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ① 장시간 근로환경 개선 | <input type="checkbox"/> ② 사회적 인식 전환 |
| <input type="checkbox"/> ③ 근무유연제의 활성화 | <input type="checkbox"/> ④ 현실가능한 제도 개선 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 홍보활동 필요 | <input type="checkbox"/> ⑥ 휴가 사용시 불이익이 없도록 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대체인력 확충 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 _____ |

6. 귀하는 자녀양육과 관련 정보를 주로 어디서 얻습니까?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 배우자를 통해 | <input type="checkbox"/> ② 친인척 |
| <input type="checkbox"/> ③ 동료들 통해 | <input type="checkbox"/> ④ 인터넷에서 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 육아정보 관련 책자에서 | <input type="checkbox"/> ⑥ 관련 교육프로그램 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 회사 내 게시판이나 사보 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 _____ |

5. 귀하는 직장에서 영유아 자녀가 있는 직원을 위하여 직장어린이집을 설치하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 비용이 많이 들더라도 꼭 설치해야 한다.
 2) 소요되는 비용에 비하여 혜택을 받는 직원이 소수이므로 설치할 필요 없다.
 3) 기타()

6. (직장어린이집이 있는 경우만 응답) 현 직장을 선택하는데 직장어린이집이 설치되어 있다는 사실이 장점으로 작용하였습니까?

- ① 장점으로 작용함 ② 장점으로 작용하지 않음
 ③ 해당 없음(직장어린이집이 없음)

7. (직장어린이집이 있으나 이용하지 않는 경우만 응답) 직장어린이집을 이용하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 어린이집에 보내기엔 너무 어려서
 ② 거리가 멀어 등하원이 힘들어서
 ③ 자리가 없어 대기자로 기다리느라고
 ④ 퇴근 시간이 불규칙해서
 ⑤ 출근시간과 등원시간이 맞지 않아서
 ⑥ 직장어린이집이 일부 내용이 마음에 들지 않아서
 ⑦ 다른 어린이집을 이용하려고
 ⑧ 대신 돌봐줄 사람이 있어서
 ⑨ 기타 ()

7-1. 현재 자녀는 다른 기관을 이용하고 있습니까?(하루 3시간 이상씩 주 3일 이상)

- ① 예 ⇨ 문 7-2 ② 아니오 ⇨ 문 7-3

7-2. 어떤 기관을 이용하고 있습니까?

- ① 국공립유치원 ② 사립유치원 ③ 국공립 어린이집
 ④ 법인 어린이집 ⑤ 가정어린이집 ⑥ 민간어린이집
 ⑦ 부모협동 어린이집
 ⑧ 놀이학원 또는 영어학원(일명 놀이학교 또는 영어유치원)
 ⑨ 기타 ()

4. 귀하의 직장에서 제공하고 있는 자녀양육 지원 중 가장 지원이 어려운 것은 다음 중 어느 것입니까?

- ① 산전후 휴가(급여) 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가(급여) 제도
- ④ 육아 휴직(급여) 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 출퇴근 시차제
- ⑦ 재택근무
- ⑧ 직장어린이집 설치
- ⑨ 보육비 지원
- ⑩ 인근 어린이집 위탁지원
- ⑪ 육아기 근로시간 단축(급여) 제도
- ⑫ 아동수당 지급
- ⑬ 보육 및 육아 정보 안내와 상담
- ⑭ 부모교육
- ⑮ 교육비 지원
- ⑯ 기타 _____

5. 다음 중 자녀양육 지원제도 중 자녀양육에 가장 효과적이라고 생각되는 제도를 중요한 순서대로 두 가지만 골라주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 산전후 휴가(급여) 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가(급여) 제도
- ④ 육아 휴직(급여) 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 출퇴근 시차제
- ⑦ 재택근무
- ⑧ 직장어린이집 설치
- ⑨ 보육비 지원
- ⑩ 인근 어린이집 위탁지원
- ⑪ 육아기 근로시간 단축(급여) 제도
- ⑫ 아동수당 지급
- ⑬ 보육 및 육아 정보 안내와 상담
- ⑭ 부모교육
- ⑮ 교육비 지원
- ⑯ 기타 _____

6. 귀하는 기업의 자녀양육지원 제도의 제공이 다음과 같은 측면들에 얼마나 영향을 미친다고 생각합니까?

구분	① 매우 낮아짐	② 다소 낮아짐	③ 변화 없음	④ 다소 높아짐	⑤ 매우 높아짐
1) 근로자의 업무 몰입도					
2) 근로자의 직무 만족도					
3) 기업의 생산성 증대					
4) 기업의 우수인력 확보					
5) 기업의 홍보 효과(이미지 개선)					
6) 근로자의 일·가정 양립에 도움					
7) 근로자의 후속 출산에의 영향					

7. 다음 중 자녀 양육을 위해 반드시 시행되었으면 하는 제도는 무엇인지 적어 주십시오. 1순위 _____ 2순위 _____

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① 산전후 휴가(급여) 제도 | <input type="checkbox"/> ② 배우자 출산휴가 제도 |
| <input type="checkbox"/> ③ 유산·사산휴가(급여) 제도 | <input type="checkbox"/> ④ 육아 휴직(급여) 제도 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 아버지 육아휴직 제도 | <input type="checkbox"/> ⑥ 출퇴근 시차제 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 재택근무 | <input type="checkbox"/> ⑧ 직장어린이집 설치 |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 보육비 지원 | <input type="checkbox"/> ⑩ 인근 어린이집 위탁지원 |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 육아기 근로시간 단축(급여) 제도 | <input type="checkbox"/> ⑫ 아동수당 지급 |
| <input type="checkbox"/> ⑬ 보육 및 육아 정보 안내와 상담 | <input type="checkbox"/> ⑭ 부모교육 |
| <input type="checkbox"/> ⑮ 교육비 지원 | <input type="checkbox"/> ⑯ 기타 _____ |

8. 직장의 자녀양육 지원제도 등의 시행과 활성화를 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ① 법적인 강제 시행(의무화) | <input type="checkbox"/> ② 기업 경영주의 의지(철학) |
| <input type="checkbox"/> ③ 제도 이용자에 대한 불이익 금지 | <input type="checkbox"/> ④ 기업의 전반적 분위기 조성 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 양육에 대한 사회적 인식 변화 | <input type="checkbox"/> ⑥ 기업에 대한 정부 지원(세제 혜택 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 대체인력의 확보 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 _____ |

9. 직장의 자녀양육 지원제도 등에서 개선되기를 바라는 점은 무엇입니까?

VI. 다음은 귀하의 일반특성에 관한 질문입니다.

1	연령	_____ 세	2. 성별	<input type="checkbox"/> 1) 남자 <input type="checkbox"/> 2) 여자
2	최종학력	<input type="checkbox"/> 1) 고졸 이하 <input type="checkbox"/> 2) 전문(2·3년제)대 졸 <input type="checkbox"/> 3) 4년제 대졸 <input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸		
3	결혼 여부	<input type="checkbox"/> 미혼 <input type="checkbox"/> 기혼		
4	맞벌이 여부	<input type="checkbox"/> 홀벌이 <input type="checkbox"/> 맞벌이		
5	월평균 가구소득 (세전)	<input type="checkbox"/> 1) 100~200만원 미만 <input type="checkbox"/> 2) 200~300만원 미만 <input type="checkbox"/> 3) 300~400만원 미만 <input type="checkbox"/> 4) 400~500만원 미만 <input type="checkbox"/> 5) 500~700만원 미만 <input type="checkbox"/> 6) 700~900만원 미만 <input type="checkbox"/> 7) 900~1000만원 미만 <input type="checkbox"/> 8) 1000만원 이상		
7	자녀 연령	1) 첫째: 만 _____ 세 2) 둘째: 만 _____ 세 3) 셋째: 만 _____ 세 4) 넷째: 만 _____ 세		
8	가족유형	<input type="checkbox"/> 1) 부부+자녀 <input type="checkbox"/> 2) 한부모+자녀 <input type="checkbox"/> 3) 조부모+부부+자녀 <input type="checkbox"/> 4) 조부모+한부모+자녀 <input type="checkbox"/> 5) 기타		

VII. 다음은 귀하의 근무특성에 관한 질문입니다.

1	직업	<input type="checkbox"/> 1) 관리자 <input type="checkbox"/> 2) 전문직 <input type="checkbox"/> 3) 사무종사자 <input type="checkbox"/> 4) 서비스종사자 <input type="checkbox"/> 5) 판매종사자 <input type="checkbox"/> 6) 농림어업 종사자 <input type="checkbox"/> 7) 기능원 및 관련 종사자 <input type="checkbox"/> 8) 장치/기계조작 및 관련 종사자 <input type="checkbox"/> 12) 기타
2	산업분류 (통계청)	<input type="checkbox"/> 1) 농업, 임업 및 어업 <input type="checkbox"/> 2) 광업 <input type="checkbox"/> 3) 제조업 <input type="checkbox"/> 4) 전기, 가스, 증기 및 수도사업 <input type="checkbox"/> 5) 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 <input type="checkbox"/> 6) 건설업 <input type="checkbox"/> 7) 도매 및 소매업 <input type="checkbox"/> 8) 운수업 <input type="checkbox"/> 9) 숙박 및 음식점업 <input type="checkbox"/> 10) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 <input type="checkbox"/> 11) 금융 및 보험업 <input type="checkbox"/> 12) 부동산업 및 임대업 <input type="checkbox"/> 13) 전문, 과학 및 기술 서비스업 <input type="checkbox"/> 14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 <input type="checkbox"/> 15) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 <input type="checkbox"/> 16) 교육 서비스업 <input type="checkbox"/> 17) 보건업 및 사회복지 서비스업 <input type="checkbox"/> 18) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 <input type="checkbox"/> 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
3	직장 규모	상시근로자 약 _____명 여성근로자 약 _____명 <input type="checkbox"/> 1) 대기업 <input type="checkbox"/> 2) 중소기업(중기업/소기업) <input type="checkbox"/> 3) 기타
4	노조 유무	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
5	현 직장 근무경력	_____ 년 _____ 개월
6.	고용상태	<input type="checkbox"/> 1) 정규직 <input type="checkbox"/> 2) 비정규 계약직 <input type="checkbox"/> 3) 단기 계약직 <input type="checkbox"/> 4) 일용직 <input type="checkbox"/> 5) 고용주 <input type="checkbox"/> 6) 자영업 <input type="checkbox"/> 7) 프리랜서 <input type="checkbox"/> 8) 무급가족종사자
7	직급	<input type="checkbox"/> 평사원급(대리이하) <input type="checkbox"/> 팀장급(과장이상~이사 미만) <input type="checkbox"/> 임원급 <input type="checkbox"/> CEO
8	근무일수	주 _____ 일
9	출퇴근 시간	주중 오전/오후 _____ 시 ~ 오전/오후 _____ 시
		주말 오전/오후 _____ 시 ~ 오전/오후 _____ 시

10	하루 평균 근무시간	주중	_____ 시간
		주말	_____ 시간
11	퇴근 유형	<input type="checkbox"/> 1) 정시 퇴근 <input type="checkbox"/> 2) 평균 주 1~2회 시간외근무(야근 또는 회식) <input type="checkbox"/> 3) 평균 주3~4회 시간외근무(야근 또는 회식) <input type="checkbox"/> 4) 거의 매일 시간외근무(야근 또는 회식)	
12	주말 근무	토	<input type="checkbox"/> 1) 근무하지 않음 <input type="checkbox"/> 2) 한달에 1~2회 정도 근무 <input type="checkbox"/> 3) 매주 반일 근무 <input type="checkbox"/> 4) 매주 전일 근무
		일	<input type="checkbox"/> 1) 근무하지 않음 <input type="checkbox"/> 2) 한달에 1~2회 정도 근무 <input type="checkbox"/> 3) 매주 반일 근무 <input type="checkbox"/> 4) 매주 전일 근무

♣ 지금까지 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

부록 2. 사업장 실무진용 설문지

<기업의 자녀양육 지원에 관한 설문조사>

-실무진용-

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

본 연구소는 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화를 위한 정책연구를 수행하고 있으며, 기업의 실무진을 대상으로 기업의 자녀양육 지원에 대한 실태와 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하고자 합니다. 귀하가 응답해 주시는 내용은 향후 기업의 자녀양육 지원 정책에 중요한 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 협조해 주시면 감사하겠습니다.

응답하신 내용은 통계법 31조에 따라 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

2012년 9월

육아정책연구소 소장 이 영



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

조사담당기관 : 나이스알앤씨 이희종 연구원(02-6330-7179 / ref@nicerc.co.kr)

다음은 모성보호 및 육아휴직 제도에 관한 질문입니다.

1. 귀사에서 출산과 자녀 양육을 위해 실시하고 있는 다음 제도들에 대해 응답하여 주십시오.

지원제도	1-1) 제도 유무	1-2) 급여 제공	1-3) 이용기간
1)출산전후 휴가 제도	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일
2 유산·사산휴가 제도	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일
3)배우자 출산휴가제도 (남성 근로자)	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일
4)육아휴직 제도	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일
5)아버지 육아휴직 제도(남성 근로자)	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일
6)육아기 근로시간 단축 제도	<input type="checkbox"/> ①있음 <input type="checkbox"/> ②없음 <input type="checkbox"/> ③모름	<input type="checkbox"/> ①유급 <input type="checkbox"/> ②무급	일

2. 귀사의 다음의 제도들 중 직원들의 일반적인 이용 정도에 대해 응답해 주십시오.

지원제도	2-1) 활용 정도						2-2) 활용율이 낮은 이유 (①, ②, ③ 응답자만)
	① 거의 활용하지 않음→ ② 약간 활용함(1~20%)→ ③ 보통임(21~40%)→ ④ 꽤 활용함(41~60%) ⑤ 많이 활용함(61~80%) ⑥ 매우 많이 활용함 (81%~100%)						
1)출산전후 휴가 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	
2)유산·사산휴가 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	
3)배우자 출산휴가 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	
4)육아휴직 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	
5)아버지 육아 휴직 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	
6)육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④	⑤	⑥	

3. 직장에서 실시되는 다음 제도들에 대한 정책 효과에 관하여 대답해 주십시오.

지원제도	3-1) 일·가정 양립에 대한 도움정 도				3-2) 후속 출산의 영향정도			
	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	많은 영향 있음
1)산전후 휴가 제도	①	②	③	④	①	②	③	④
2)유산·사산휴가 제도	①	②	③	④	①	②	③	④
3)배우자 출산휴가 제도	①	②	③	④	①	②	③	④
4)육아 휴직 제도	①	②	③	④	①	②	③	④
5)아버지 육아 휴직 제도	①	②	③	④	①	②	③	④
6)육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④	①	②	③	④

4. 귀사에서 출산 및 자녀양육 지원을 위한 제도 중 가장 잘 시행되고 있는 것은 무엇입니까?

- ① 산전후 휴가 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가 제도
- ④ 육아 휴직 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 육아기 근로시간 단축 제도
- ⑦ 기타



4-1. 귀하의 직장에서 이 제도가 잘 시행되고 있는 이유는 무엇입니까?

5. 귀사에서 출산 및 자녀양육 지원을 위한 제도 중 가장 시행이 안되고 있는 것은 무엇입니까?

- ① 산전후 휴가 제도
- ② 배우자 출산휴가 제도
- ③ 유산·사산휴가 제도
- ④ 육아 휴직 제도
- ⑤ 아버지 육아휴직 제도
- ⑥ 육아기 근로시간 단축 제도
- ⑦ 기타 _____



5-1. 귀하의 직장에서 그 제도가 시행이 안되고 있는 이유는 무엇이라고 생각합니까?

6. 출산휴가나 육아휴직을 사용하는 동료들에 대한 귀사의 분위기는 대체로 어떠합니까?

- ① 전반적으로 이해가 부족하다 ② 이해는 하지만 일을 떠맡게 되면 불평을 한다
- ③ 이해하고 동료들이 일을 나눠 하는 편이다
- ④ 대체인력이 투입되어 큰 문제는 없는 편이다

7. 육아휴직 사용 후 본래 업무로 복귀하는 비율은 어느 정도입니까?

- ① 거의 복귀하지 않음(0%) ② 약간 복귀함(1~20%) ③ 보통임(21~40%)
- ④ 꽤 활용함(41~60%) ⑤ 많이 복귀함(61~80%)
- ⑥ 매우 많이 복귀함(81%~100%)

8. 출산휴가나 육아휴직제도 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단은 누구입니까?

- ① 최고경영자(CEO) ② 관리자 집단 ③ 노동조합 또는 근로자 대표
- ④ 여성 근로자 또는 여사원 대표 ⑤ 정부 ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기
- ⑦ 동종 경쟁업체 ⑧ 기타 _____

9. 출산휴가나 육아휴직제도 도입 방법은 어떠합니까?

- ① 사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입
- ④ 정부의 정책이나 법적 규제에 의해

10. 출산휴가나 육아휴직제도 시행에 있어서 어려움은 무엇입니까?

- ① 근무 복귀로의 적응 어려움 ② 대체인력의 고용
- ③ 제도 활용 근로자의 근무 평정 어려움 ④ 업무연속성 및 업무 효율성 저하
- ⑤ 근로자간 화합 및 융화 어려움 ⑥ 기타 _____

11. 귀사는 정부로부터 다음의 지원금을 신청하여 받은 적이 있습니까?

구분	9-1) 지원 유무			9-2) 지원 금액(만원)	9-3) 금액 수준 적정				
	있음	없음	모름		매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분
1)임신출산 후 계속 고용지원금	①	②	③		①	②	③	④	⑤
2)육아휴직 등 장려금	①	②	③		①	②	③	④	⑤
3)대체인력채용 장려금	①	②	③		①	②	③	④	⑤
4)기타()	①	②	③		①	②	③	④	⑤

다음은 유연근무제에 관한 질문입니다.

1. 귀사에 다음 제도가 있는지의 여부, 활용 정도에 대해 말씀해 주십시오.

	1-1) 제도 도입			1-2) 활용정도						1-3) 활용율이 낮은 이유 ① 직무 및 업무 특성상 불필요 ② 노무관리가 어려움 ③ 근태 관리, 근무평정이 어려움 ④ 업무 협의 등의 어려움 ⑤ 거래 기업 등 관련 기업관계 때문에 ⑥ 희망 또는 필요 근로자가 없어서 ⑦ 제도 내용을 몰라서 ⑧ 기타_____
	있음	없음	모름	①	②	③	④	⑤	⑥	
1) 단시간근로제	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	
2) 출퇴근시차제 (선택적 근로시간 제도)	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	
3) 탄력적 근로시간제도	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	
4) 재량근로시간제도	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	
5) 재택·원격 근무제	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	
6) 보상휴가제도	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥	

2. 귀사의 다양한 유연근무제도 중 “취학 전 자녀가 있는 가정”에 가장 도움이 되는 제도는 무엇이 라고 생각합니까?

- ① 단시간 근로제
- ② 출퇴근 시차제
- ③ 탄력적 근로시간제
- ④ 재량근로시간제
- ⑤ 재택·원격 근무제
- ⑥ 보상휴가제도

3. 귀사의 유연근무제도 중 가장 많이 활용(사용)하고 있는 제도는 무엇입니까?

- ① 단시간 근로제
- ② 출퇴근 시차제
- ③ 탄력적 근로시간제
- ④ 재량근로시간제
- ⑤ 재택·원격 근무제
- ⑥ 보상휴가제도



3-1. 귀하의 직장에서 그 제도가 활용되고 있는 이유는 무엇이라고 생각합니까?

4. 귀사의 유연근무제도 중 가장 시행이 안되고 있는 제도는 무엇입니까?

- ① 단시간 근로제
- ② 출퇴근 시차제
- ③ 탄력적 근로시간제
- ④ 재량근로시간제
- ⑤ 재택·원격 근무제
- ⑥ 보상휴가제도



4-1. 귀하의 직장에서 그 제도가 시행되지 안되고 있는 이유는 무엇이라고 생각합니까?

5. 유연근무제에 대한 정책 효과에 관하여 대답해 주십시오.

지원제도	5-1) 일·가정 양립에 대한 도움 정도				5-2) 후속 출산의 영향 정도			
	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	많은 영향 있음
1) 단시간근로제	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 출퇴근 시차제 (선택적 근로시간제도)	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 탄력적 근로시간제도	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 재량근로시간제도	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 재택·원격 근무제	①	②	③	④	①	②	③	④
6) 보상휴가제도	①	②	③	④	①	②	③	④

6. 유연근무제 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단은 누구입니까?

- ① 최고경영자(CEO) ② 관리자 집단 ③ 노동조합 또는 근로자 대표
④ 여성 근로자 또는 여직원 대표 ⑤ 정부 ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기
⑦ 동종 경쟁업체 ⑧ 기타_____

7. 유연근무제 도입 방법은 어떠한가?

- ① 사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서
② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
③ 사용자가 제도를 도입
④ 정부의 정책이나 법적 규제에 의해

8. 유연근무제 시행에 있어서 어려움은 무엇입니까?

- ① 의사소통의 어려움 ② 관리 감독의 어려움
③ 업무연속성 및 업무 효율성 저하 ④ 제도 활용 근로자의 근무 평정 어려움
⑤ 근로자간 화합 및 융화 어려움 ⑥ 협력이 필요한 업무 수행 어려움
⑦ 신입사원 경우 조직 적응의 지연 ⑧ 기타_____

다음은 보육서비스 이용에 관한 질문입니다.

1. 귀사에서 제공하고 있는 보육서비스는 무엇입니까?

구분	1-1) 제도 유무			1-2) 활용정도					
	있음	없음	잘 모름	① 거의 활용하지 않음 ② 약간 활용함(1~20%) ③ 보통임(21~40%) ④ 꽤 활용함(41~60%) ⑤ 많이 활용함(61~80%) ⑥ 매우 많이 활용함(81%~100%)					
1)직장어린이집 설치	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥
2)보육수당 지원	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥
3)인근 어린이집(위탁기관) 이용시 보육료 지원	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥
4)아동수당 지원	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 기타()	①	②	③	①	②	③	④	⑤	⑥

* 인근 어린이집(위탁기관) 이용시 보육료 지원: 사업체에서 직장어린이집 설치 대신 인근 어린이집에 보육을 위탁하고 그 기관 이용시 보육료를 지원하는 것을 의미함

* 보육수당: 어린이집 보육비에 대한 지원을 의미함

* 아동수당: 보육료/교육비 지원 외에 조건없이 모든 아동에 대한 수당을 지급하는 것을 의미함

2. 귀사에서 제공하고 있는 보육서비스의 만족 정도는 어느 정도라고 생각합니까?

구분	2-1. 근로자에게 지원 내용	2-2. 금액의 적정도				
	비용(수당)금액(만원단위)	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분
1) 직장어린이집 설치	만원	①	②	③	④	⑤
2) 보육수당 지원	만원	①	②	③	④	⑤
3) 인근 어린이집(위탁기관) 이용시 보육료 지원	만원	①	②	③	④	⑤
4) 아동수당 지원	만원	①	②	③	④	⑤
5) 기타()	만원	①	②	③	④	⑤

3. 귀사의 보육서비스는 일·가정 양립과 자녀 후속 출산 의도에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

구분	3-1. 일·가정양립에 대한 도움 정도				3-2. 후속 출산의도에 대한 영향 정도			
	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	조금 도움이 됨	매우 도움이 됨	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	조금 영향 있음	매우 영향 있음
1) 직장어린이집 설치	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 보육수당 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 인근 어린이집(위탁기관) 이용시 보육료 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 아동수당 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 기타()	①	②	③	④	①	②	③	④

4. 귀하가 생각하기에 보육서비스 중 가장 적절한 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 직장어린이집 설치 2) 인근 어린이집(위탁기관) 이용시 보육료 지원
3) 보육수당 지원 4) 아동수당 지급
5) 기타_____

5. 귀사의 보육서비스 제도 도입 및 시행에 가장 영향을 준 집단은 누구입니까?

- ① 최고경영자(CEO) ② 관리자 집단 ③ 노동조합 또는 근로자 대표
④ 여성 근로자 또는 여사원 대표 ⑤ 정부 ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기
⑦ 동종 경쟁업체 ⑧ 기타_____

6. 귀사의 보육서비스 제도 도입 방법은 어떠했습니까?

- ① 사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입
- ④ 정부의 정책이나 법적 규제로 인해

7. 귀사의 보육서비스제도 시행에 있어서 어려움은 무엇입니까?

- ① 사업주의 인식 부족
- ② 정부의 지원 부족
- ③ 사업주의 비용 부담
- ④ 해당 아동 소수
- ⑤ 설치 기준 규제
- ⑥ 직원 간 합의 부족
- ⑦ 정보 부족
- ⑧ 기타 _____

8. 정부에서는 상시 여성 근로자 300인 이상, 남녀 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장어린이집을 설치하거나, 인근지역에 위탁하거나 보육수당을 지급하도록 의무화 하고 있습니다. 이러한 의무규정에 대해 어떻게 생각하십니까?

8-1. (④, ⑤ 응답자만)위에 서 직장어린이집 설치에 관한 어떤 점이 개선이 필요한 지 적어주십시오.

전혀 개선이 필요하지 않음	별로 개선이 필요하지 않음	보통임	어느 정도 개선이 필요함	반드시 개선이 필요함
①	②	③	④	⑤



9. 귀사의 직장어린이집은 다음 중 어디에 해당하니까?

- ① 의무사업장 (☞ 10번)
- ② 임의사업장(☞ 10번)
- ③ 모름
- ④ 직장어린이집 없음

10. 귀사의 직장 어린이집은 정부로부터 다음의 지원금을 받은 적이 있습니까?

구분	11-1) 지원 유무			11-2) 지원 금액 (만원)	11-3) 금액의 적정도				
	있음	없음	모름		매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분
1)설치비용 무상지원	①	②	③	만원	①	②	③	④	⑤
2)설치비용 용자	①	②	③	만원	①	②	③	④	⑤
3)운영비 지원	①	②	③	만원	①	②	③	④	⑤
4)기타(_____)	①	②	③	만원	①	②	③	④	⑤

다음은 자녀양육지원 제도 전반에 관한 질문입니다.

1. 귀사는 근로자의 자녀양육에 관한 지원을 잘 하고 있다고 생각하십니까?
① 예 ② 아니오
2. 귀사는 자녀양육 지원과 관련하여 직원들의 수요조사를 실시한 적이 있습니까?
① 예 ② 아니오
3. 귀하의 직장에서는 자녀양육(교육)에 관한 정보, 상담이나 프로그램을 제공하고 있습니까?
① 있음 ② 없음 ③ 모름

4. 직장에서 근로자의 자녀양육을 위한 정보서비스와 상담을 제공하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

매우 필요함	어느 정도 필요함	별로 필요 없음	전혀 필요 없음
①	②	③	④

5. 최근 우리나라의 직장인의 가족생활 참여와 자녀양육 참여를 높이기 위해 다음 중 어떤 것이 필요하다고 보십니까? 1순위 _____ 2순위 _____

- ① 장시간 근로환경 개선 ② 사회적 인식 전환(양육을 남녀가 함께)
③ 제도사용자에 불이익 금지 ④ 현실가능한 제도 개선
⑤ 대체인력 확충 ⑥ 제도에 관한 홍보 필요
⑦ 유연근무제의 활성화 ⑧ 기타

※ 귀사에서 제공하고 있는 자녀양육 지원 제도 및 그 제도의 효과성, 향후 지원 희망 제도를 모두 선택해 주십시오.

	6. 제공하고 있는 제도	7. 가장 효과적인 제도	8. 향후 지원 희망 제도
1)산전후 휴가 제도	<input type="checkbox"/>	1순위 : _____ 2순위 : _____	<input type="checkbox"/>
2)배우자 출산휴가 제도	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
3)유산·사산휴가 제도	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
4)육아 휴직 제도	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
5)아버지 육아휴직 제도	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
6)출퇴근 시차제	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
7)재택근무	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
8)직장어린이집 설치	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
9)보육·교육비 지원	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
10)인근 어린이집 위탁지원	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
11)육아기 근로시간 단축 제도	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
12)아동수당 지급	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
13)보육 및 육아 정보 안내와 상담	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
14)부모교육 프로그램	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
15)기타	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

9. 귀하는 기업의 자녀양육지원 제도의 제공이 다음과 같은 측면들에 얼마나 영향을 미친다고 생각합니까?

구분	매우 낮아짐	다소 낮아짐	변화 없음	다소 높아짐	매우 높아짐
1) 근로자의 업무 몰입도	①	②	③	④	⑤
2) 근로자의 직무 만족도	①	②	③	④	⑤
3) 기업의 생산성 증대	①	②	③	④	⑤
4) 기업의 우수인력 확보	①	②	③	④	⑤
5) 기업의 홍보 효과 (이미지 개선)	①	②	③	④	⑤
6) 근로자의 일·가정 양립에 도움	①	②	③	④	⑤
7) 근로자의 후속 출산의도	①	②	③	④	⑤

10. 기업의 자녀양육 지원제도 등의 시행과 활성화를 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까? 1순위 _____ 2순위 _____

- ① 법적인 강제 시행(의무화) ② 기업 경영주의 의지(철학)
- ③ 제도 이용자에 대한 불이익 금지 ④ 기업의 전반적 분위기 쇄신
- ⑤ 양육에 대한 사회적 인식 변화 ⑥ 기업에 대한 정부 지원(세제 혜택 등)
- ⑦ 대체인력의 확보 ⑧ 기타 _____

11. 기업의 자녀양육 지원제도 등에서 개선되기를 바라는 점은 무엇입니까?

다음은 귀사의 일반특성과 근무특성에 관한 질문입니다.

1. 사업체 일반 현황

사업체명		응답자 연락처									
주 소	시/도	시/군/구	읍/면/동								
2	산업분류 (통계청)	<input type="checkbox"/> 1) 농업, 임업 및 어업 <input type="checkbox"/> 2) 광업 <input type="checkbox"/> 3) 제조업 <input type="checkbox"/> 4) 전기, 가스, 증기 및 수도사업 <input type="checkbox"/> 5) 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 <input type="checkbox"/> 6) 건설업 <input type="checkbox"/> 7) 도매 및 소매업 <input type="checkbox"/> 8) 운수업 <input type="checkbox"/> 9) 숙박 및 음식점업 <input type="checkbox"/> 10) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 <input type="checkbox"/> 11) 금융 및 보험업 <input type="checkbox"/> 12) 부동산업 및 임대업 <input type="checkbox"/> 13) 전문, 과학 및 기술 서비스업 <input type="checkbox"/> 14) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 <input type="checkbox"/> 15) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 <input type="checkbox"/> 16) 교육 서비스업 <input type="checkbox"/> 17) 보건업 및 사회복지 서비스업 <input type="checkbox"/> 18) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 <input type="checkbox"/> 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업									
3	직장 규모	<input type="checkbox"/> 1) 대기업 <input type="checkbox"/> 2) 중소기업(중기업/소기업) <input type="checkbox"/> 3) 기타 _____									
4	인원 구성	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">상시근로자수</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">명</td> <td style="width: 45%;">근로자의 평균 연령</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">세</td> </tr> <tr> <td>여성근로자수</td> <td style="text-align: center;">명</td> <td>영유아(0~6세) 자녀를 가진 근로자 수</td> <td style="text-align: center;">명</td> </tr> </table>		상시근로자수	명	근로자의 평균 연령	세	여성근로자수	명	영유아(0~6세) 자녀를 가진 근로자 수	명
상시근로자수	명	근로자의 평균 연령	세								
여성근로자수	명	영유아(0~6세) 자녀를 가진 근로자 수	명								
5	노조 구성	<input type="checkbox"/> 1) 없음 <input type="checkbox"/> 2) 활동 미약 <input type="checkbox"/> 3) 활동 활발									
6	근로 특성	<input type="checkbox"/> 1) 낮근무가 원칙이며 정시에 출퇴근함 <input type="checkbox"/> 2) 야간 근무가 잦음 <input type="checkbox"/> 3) 교대근무로 근무시간 불규칙									

2. 응답자 현황

직업	<input type="checkbox"/> 1) 관리자 <input type="checkbox"/> 2) 전문직 <input type="checkbox"/> 3) 사무종사자 <input type="checkbox"/> 4) 서비스종사자 <input type="checkbox"/> 5) 판매종사자 <input type="checkbox"/> 6) 농림어업 종사자 <input type="checkbox"/> 7) 기능원 및 관련 종사자 <input type="checkbox"/> 8) 장치/기계조작 및 관련 종사자 <input type="checkbox"/> 9)기타
직급	<input type="checkbox"/> 1) 초고경영자 <input type="checkbox"/> 2) 임원급(평이사-부사장) <input type="checkbox"/> 3) 부장급 <input type="checkbox"/> 4) 차장급 <input type="checkbox"/> 5) 과장급 <input type="checkbox"/> 6) 대리급 이하 <input type="checkbox"/> 7) 기타 _____
담당부서	<input type="checkbox"/> 1) 인력관리(모집, 채용, 승진, 해고) <input type="checkbox"/> 2) 임금 및 보상 <input type="checkbox"/> 3) 복리후생 <input type="checkbox"/> 4) 성과평가 <input type="checkbox"/> 5) 고충처리 <input type="checkbox"/> 6) 징계 <input type="checkbox"/> 7) 교육 및 훈련 <input type="checkbox"/> 8) 노무관리 <input type="checkbox"/> 9) 재무관리 <input type="checkbox"/> 10) 기획 업무 및 기타 관리 업무 <input type="checkbox"/> 11) 기타 _____

♣ 지금까지 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

연구보고 2012-27

기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제

발행일 2012년 12월
발행인 이 영
발행처 육아정책연구소
주 소 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 6층, 7층, 10층, 11층
전화: 02) 398-7700
팩스: 02) 730-3313
<http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 대명기획 02) 2273-1292

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-97492-08-4 93330