

제2회 미래노동개혁포럼

저출산시대 일·생활 균형의 쟁점과 개선과제

일시

2024.9.13 금요일 오후 4시

장소

산림비전센터 7층 열림홀

C O N T E N T S

발제

중소기업 일·생활 균형 활성화 방안

노민선 중소벤처기업연구원 연구위원

토론1

이수연 경남대학교 극동문제연구소 연구교수

토론2

이윤진 건국대학교 조교수

토론3

고진수 고령친화진흥원 원장

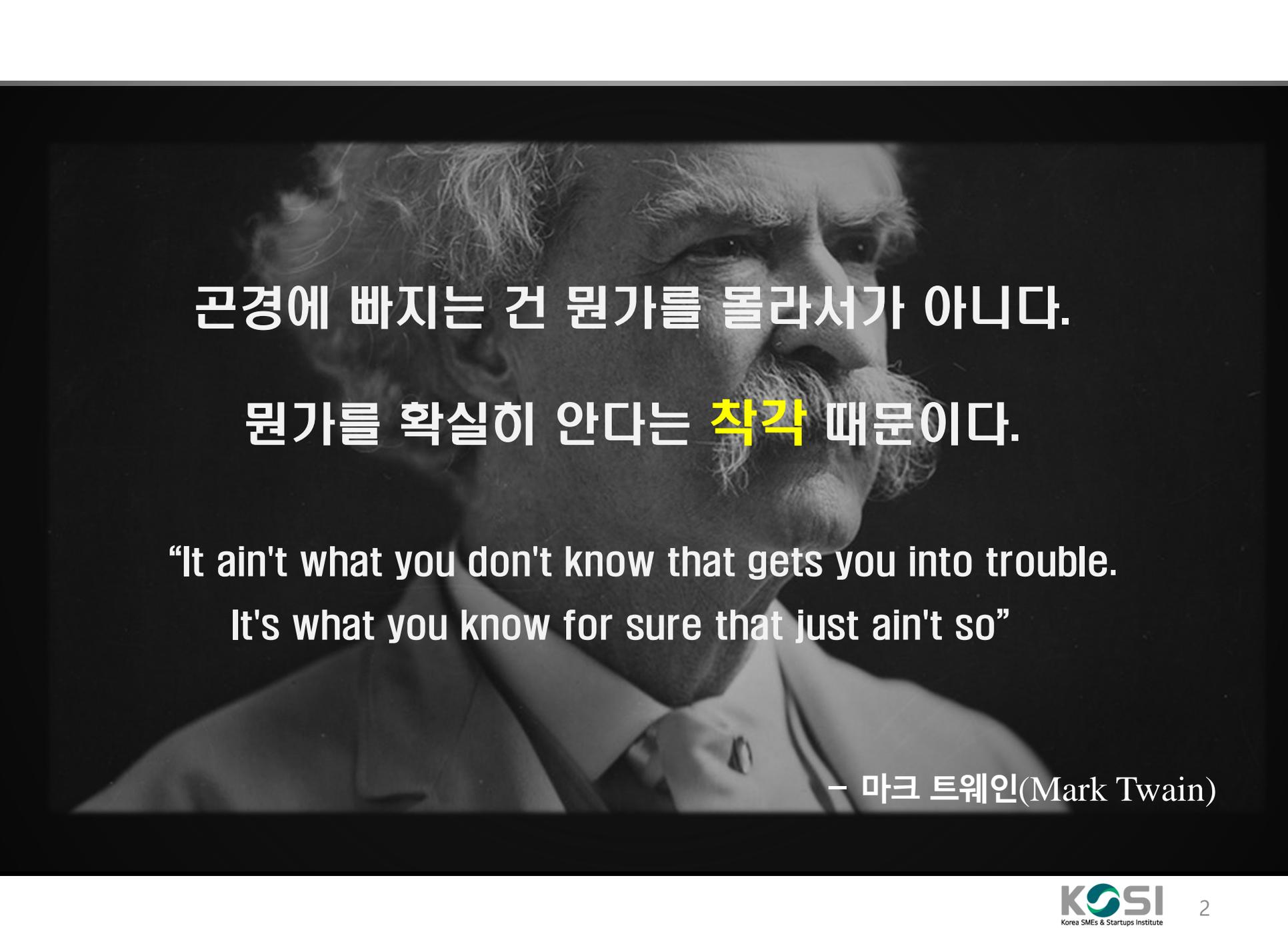
토론4

김동희 한국경영자총협회 근로기준정책팀장

중소기업 일 · 생활 균형 활성화 방안

2024. 9. 13(金)

중소벤처기업연구원
노민선 연구위원

A black and white portrait of Mark Twain, showing his characteristic white hair and mustache. He is looking slightly to the right of the frame. The background is dark.

곤경에 빠지는 건 뭔가를 몰라서가 아니다.

뭔가를 확실히 안다는 **착각** 때문이다.

“It ain't what you don't know that gets you into trouble.
It's what you know for sure that just ain't so”

— 마크 트웨인(Mark Twain)



목 차

I. 중소기업 현황 및 선호도

II. 중소기업 일·생활 균형 주요 이슈

III. 중소기업 일·생활 균형 활성화 방안



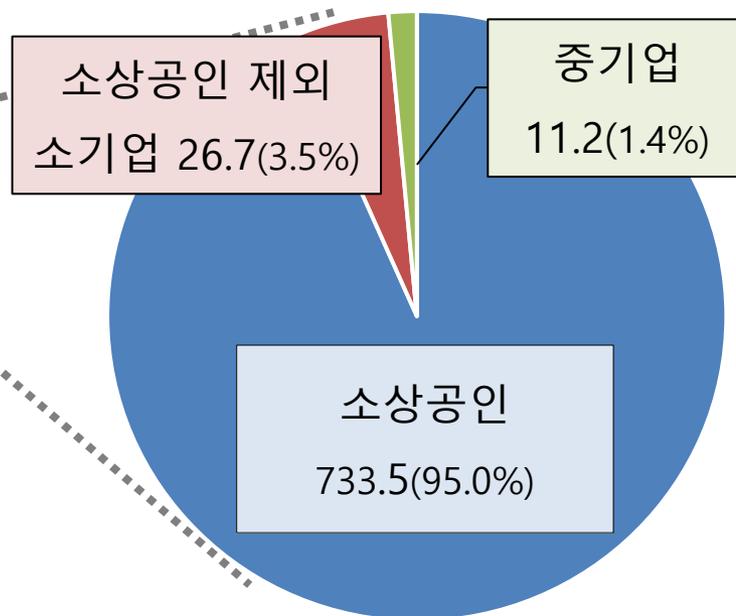
I . 중소기업 현황 및 선호도

- 중소기업 수는 771.4만개('21)로 전체 기업의 99.9%를 차지
 - 소상공인 기업 수는 733.5만개(95.0%), 소상공인 제외 소기업은 26.7만개(3.5%)

〈유형별 기업 수('21)〉

(단위 : 만개(비중))

구 분	기업 수
중소기업	771.4 (99.9%)
대기업	1.0 (0.1%)
전 체	772.4 (100.0%)

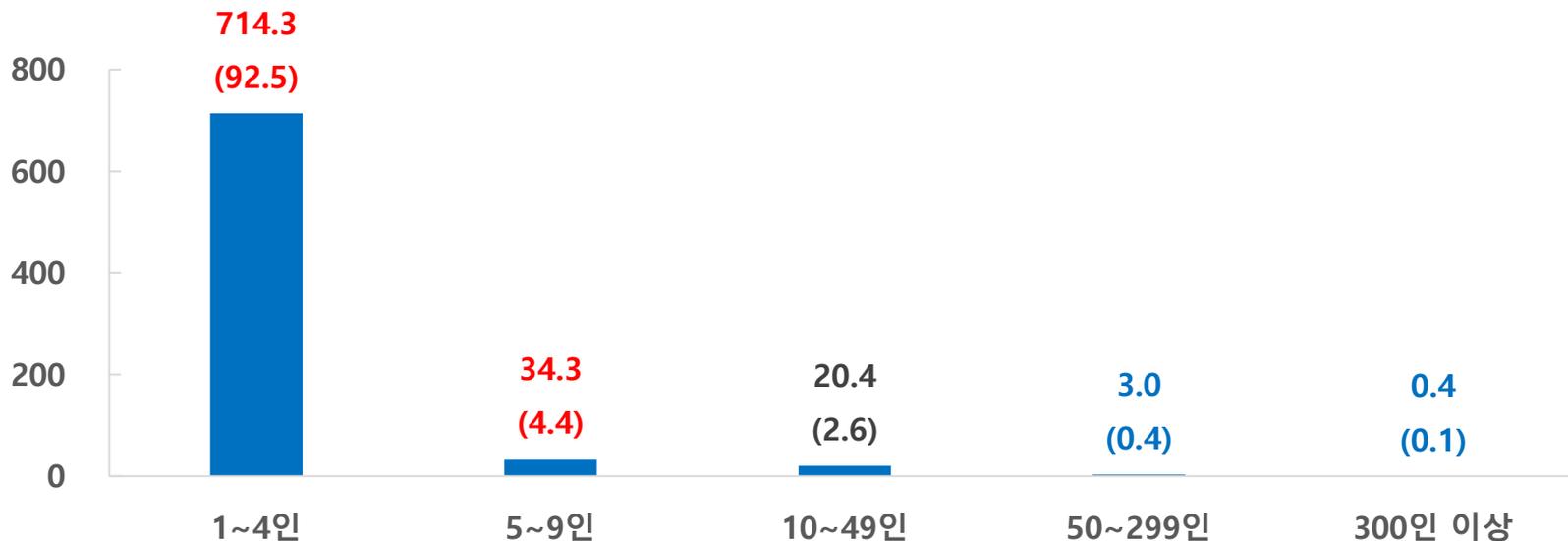


□ 종사자 10인 미만 기업 수는 748.6만개('21)로 전체 기업의 96.9%를 차지

○ 50인 이상 기업 수는 3.4만개로 전체 기업의 0.5%에 불과

<종사자규모별 기업 수('21)>

(단위 : 만개(%))



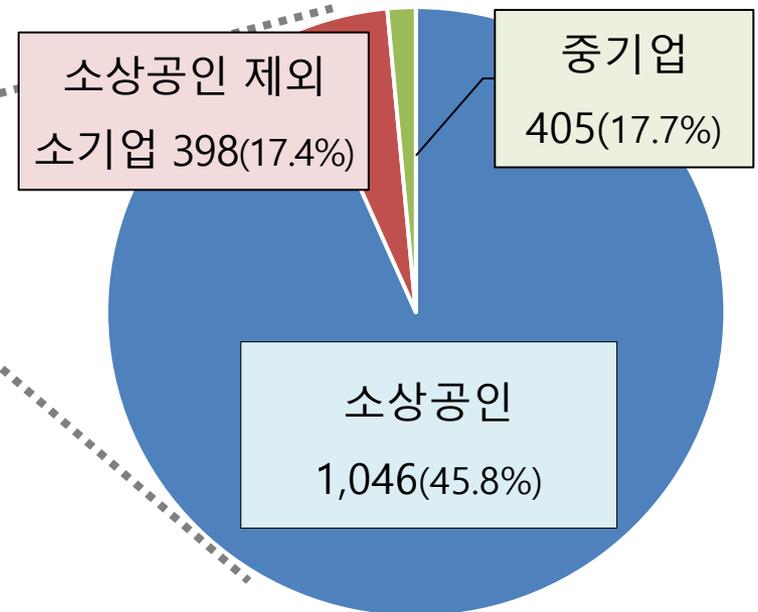
주 : 수치는 반올림함
자료 : 중소벤처기업부, 2021년 중소기업 기본통계, 2023. 8.

- 중소기업 종사자 수는 1,849만명('21)으로 전체 기업의 80.9%를 차지
- 소상공인 기업은 1,046만명(45.8%), 소상공인 제외 소기업은 398만명(17.4%)

<유형별 종사자 수('21)>

(단위 : 만명(비중))

구 분	종사자 수
중소기업	1,849 (80.9%)
대기업	437 (19.1%)
전 체	2,286 (100.0%)

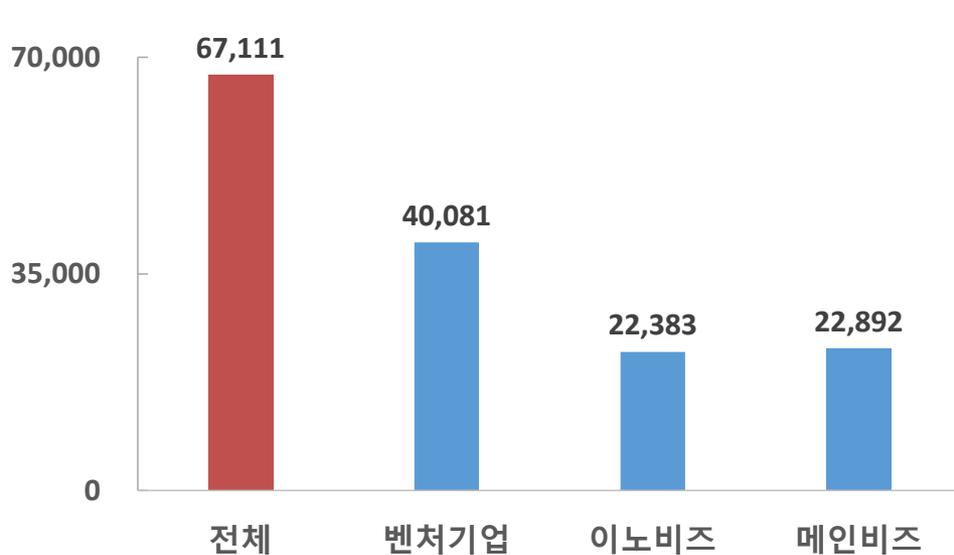


□ 혁신형 중소기업 수는 **67,111개('23)**로 15,150개가 2개 이상 인증

○ 혁신형 중소기업 비중(전체 중소기업 대비)은 **0.90%('17)** → **0.82%('21)**로 감소

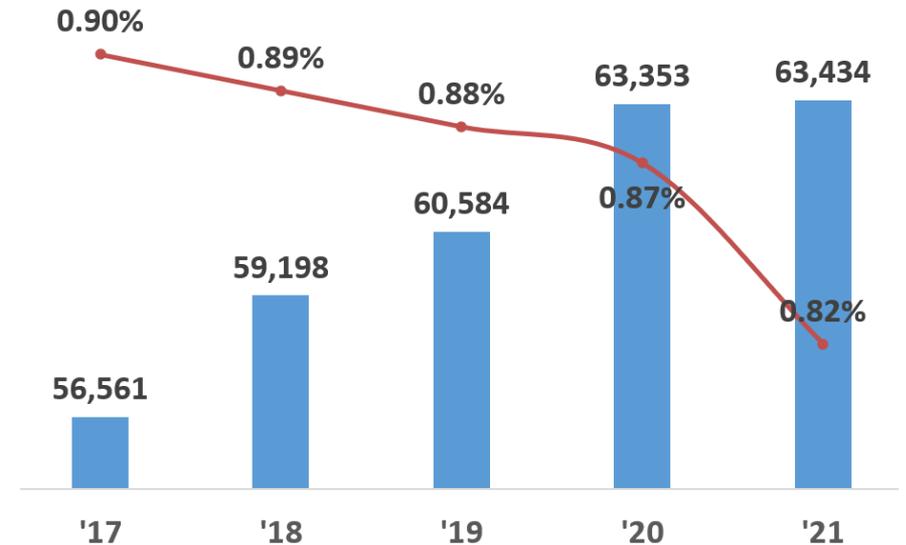
〈혁신형 중소기업 현황('23)〉

(단위: 개)



〈혁신형 중소기업 현황(전체)〉

(단위: 개)



주 : 전체는 중복인증기업을 제외한 수치이며, 비중은 전체 중소기업 대비 비중을 의미

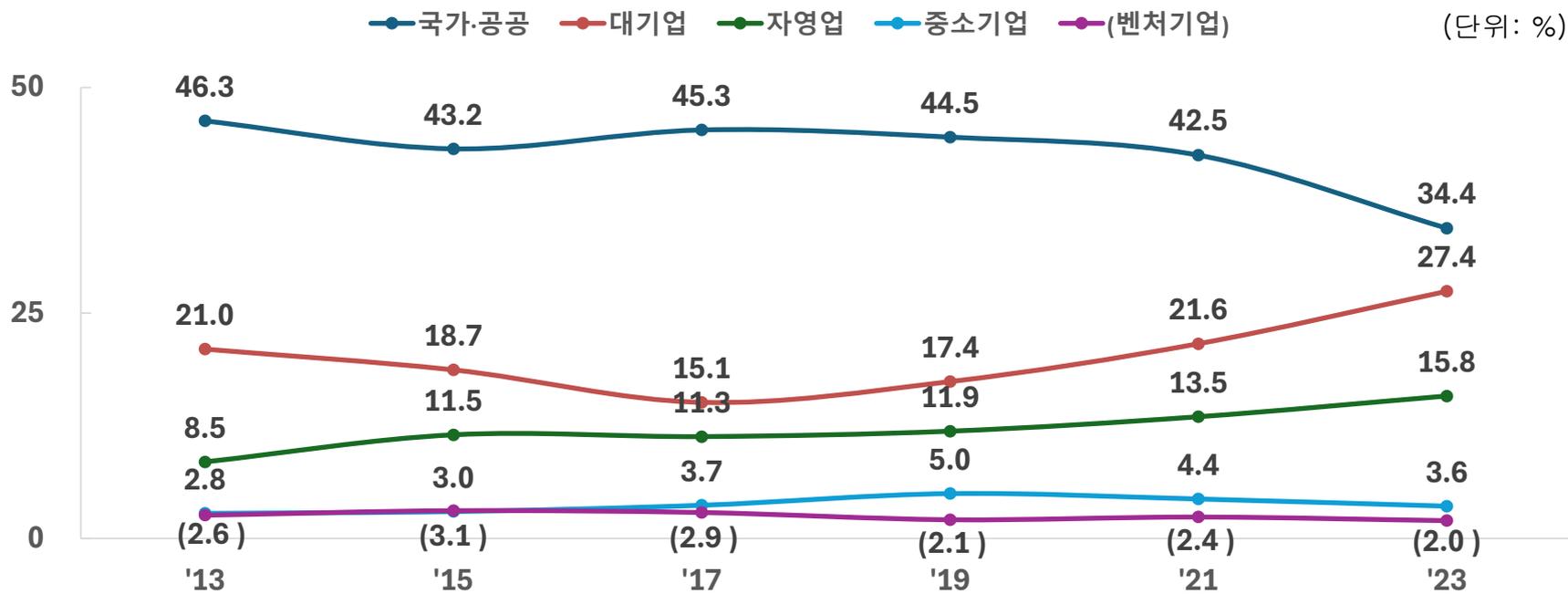
자료 : 중소벤처기업부(2023), e-나라지표 참고하여 정리

2. 중소기업 선호도

□ 청년들은 국가·공공(34.4%), 대기업(27.4%), 자영업(창업 등)(15.8%) 순으로 선호

○ [선호도 ↑] 대기업, 자영업, 중소기업 / [선호도 ↓] 국가·공공, 벤처기업

<청년이 선호하는 직장>



주 : 2019년까지는 13~29세, 2021년부터는 13~34세 대상

자료 : 통계청, 사회조사 결과 재가공



II. 중소기업 일·생활 균형 주요 이슈 (문제의식)

1. 일과 가정생활의 우선도

(1) 연령

□ 일을 우선 시 하는 비중이 최근 10년간 **20.4%p 감소**(54.9→34.5)

○ [29세 이하] **24.4%p ↓** / [30대] **21.7%p ↓** / [40대] **23.6%p ↓** / [50대] **18.6%p ↓**

〈일과 가정생활의 우선도(연령)〉

(단위: %)

구분	일을 우선 시			일과 가정생활 비슷			가정생활을 우선 시		
	'13	'23	증감	'13	'23	증감	'13	'23	증감
29세 이하	63.1	38.7	△24.4p	26.2	43.9	17.7p	10.7	17.4	6.7p
30~39세	53.0	31.3	△21.7p	32.7	43.7	11.0p	14.3	25.0	10.7p
40~49세	53.9	30.3	△23.6p	35.7	49.3	13.6p	10.4	20.3	9.9p
50~59세	56.2	37.6	△18.6p	33.8	49.8	16.0p	10.0	12.6	2.6p
60세 이상	49.3	35.4	△13.9p	37.6	48.3	10.7p	13.2	16.3	3.1p
전체	54.9	34.5	△20.4p	33.4	47.4	14.0p	11.6	18.1	6.5p

주 : 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람 기준이며, 수치는 반올림함
 자료 : 통계청, 사회조사 결과 재가공

1. 일과 가정생활의 우선도

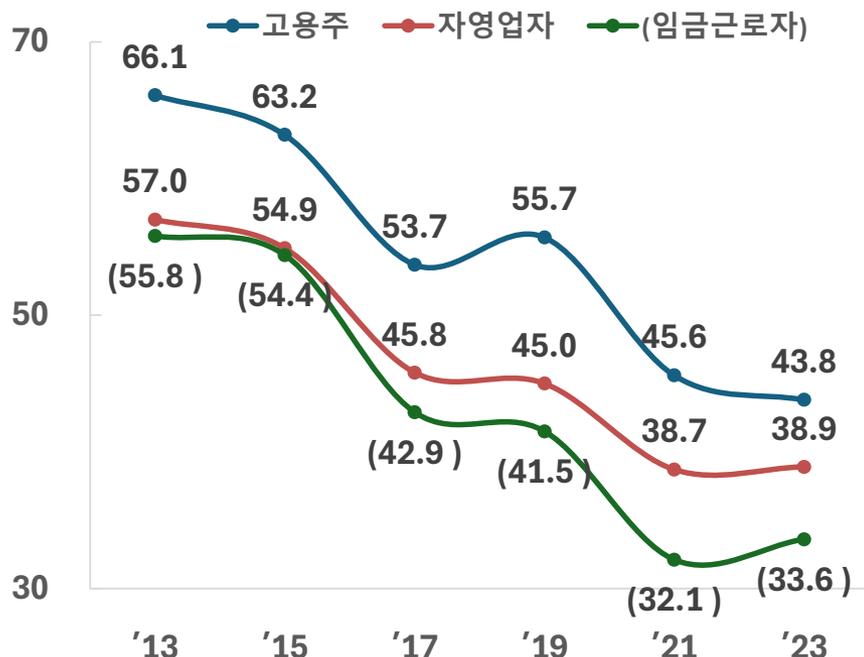
(2) 종사자 지위

□ 일을 우선 시 하는 비중은 **고용주, 자영업자, 임금근로자** 순

○ 비중 감소폭 : (고용주) **22.3%p** ↓ / (자영업자) **18.1%p** ↓ / (임금근로자) **22.2%p** ↓

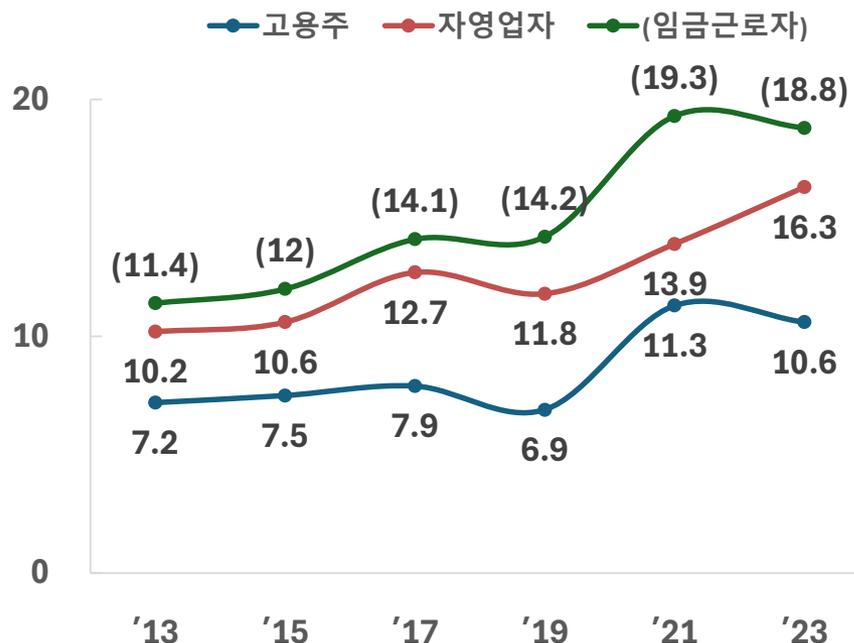
〈일을 우선 시 하는 비중(종사자 지위)〉

(단위: %)



〈가정생활을 우선 시 하는 비중(종사자 지위)〉

(단위: %)

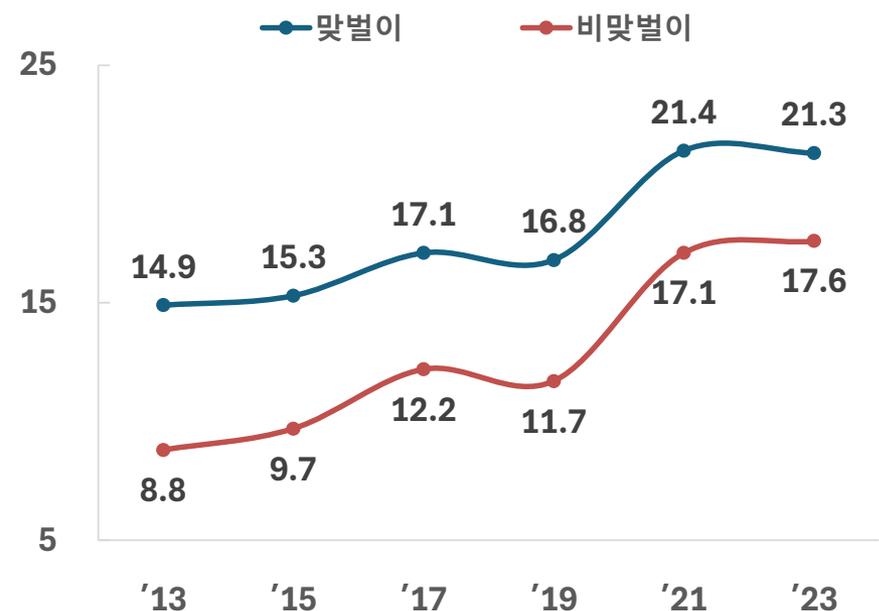
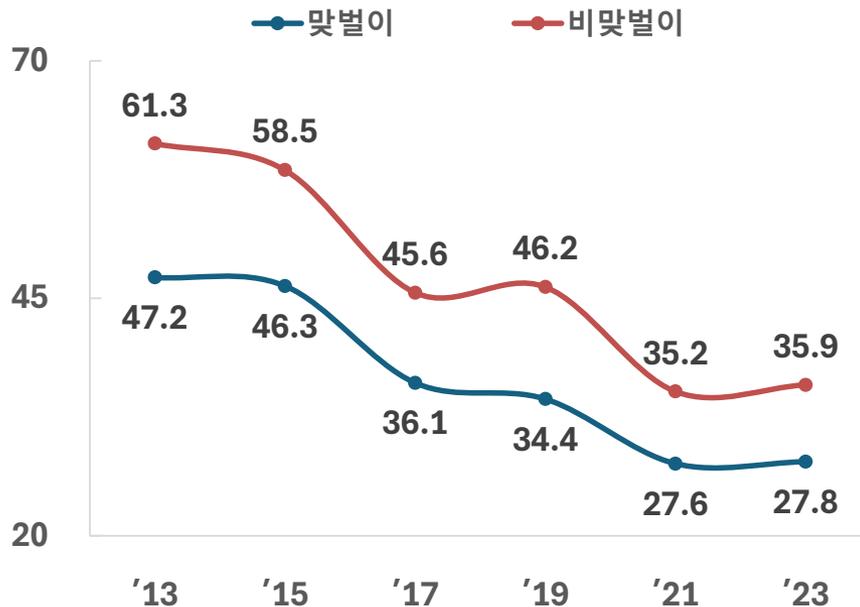


주 : 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람 기준이며, 수치는 반올림함
 자료 : 통계청, 사회조사 결과 재가공

□ 일을 우선 시 하는 비중은 **비맞벌이가 맞벌이 대비 높게** 나타남

○ 비중 감소폭 : [비맞벌이] **25.4%p ↓** / [맞벌이] **19.4%p ↓**

〈일을 우선 시 하는 비중(맞벌이 여부)〉 〈가정생활을 우선 시 하는 비중(맞벌이 여부)〉
(단위: %)



주 : 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람 기준이며, 수치는 반올림함
자료 : 통계청, 사회조사 결과 재가공

2. 평균 근로시간

(1) 연령

□ **주40시간 이하 근로자 비중이 최근 10년간 20.6%p 증가**(49.4→70.0)

○ **(29세 이하) 19.9%p ↑ / (30대) 20.7%p ↑ / (40대) 19.1%p ↑ / (50대) 20.8%p ↑**

<평균 근로시간(연령)>

(단위: %)

구분	주40시간 이하			주40시간 초과 52시간 이하			주52시간 초과		
	'13	'23	증감	'13	'23	증감	'13	'23	증감
29세 이하	52.7	72.6	19.9p	32.9	21.8	△11.1p	14.4	5.6	△8.8p
30~39세	47.2	67.9	20.7p	35.3	25.6	△9.7p	17.5	6.4	△11.1p
40~49세	47.8	66.9	19.1p	34.3	26.5	△7.8p	17.9	6.6	△11.3p
50~59세	47.5	68.3	20.8p	31.8	25.0	△6.8p	20.7	6.6	△14.1p
60세 이상	58.8	76.1	17.3p	20.7	16.5	△4.2p	20.6	7.4	△13.2p
전체	49.4	70.0	20.6p	32.7	23.5	△9.2p	17.9	6.5	△11.4p

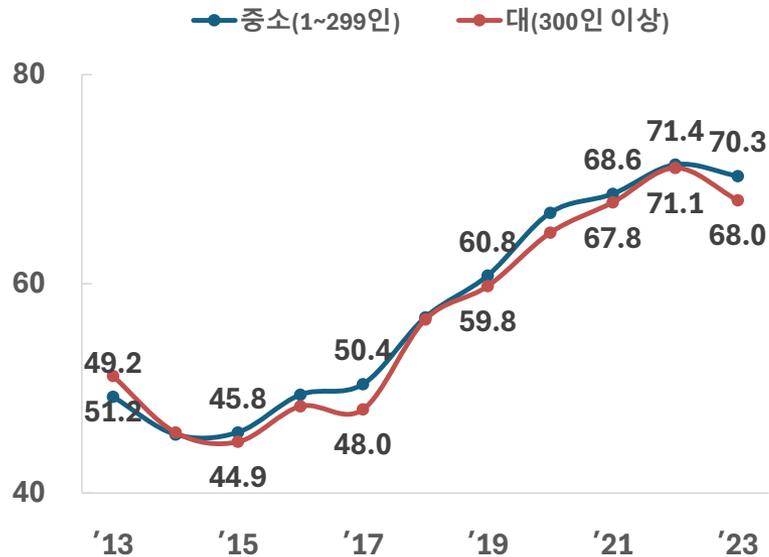
주 : 임금근로자 기준이며, 주업과 부업을 합한 수치(수치는 반올림함)
 자료 : 통계청, 경제활동인구조사의 원자료를 활용하여 분석

□ 300인 미만은 300인 이상 대비 단시간, 장시간 근로 비중 모두 높은 수준

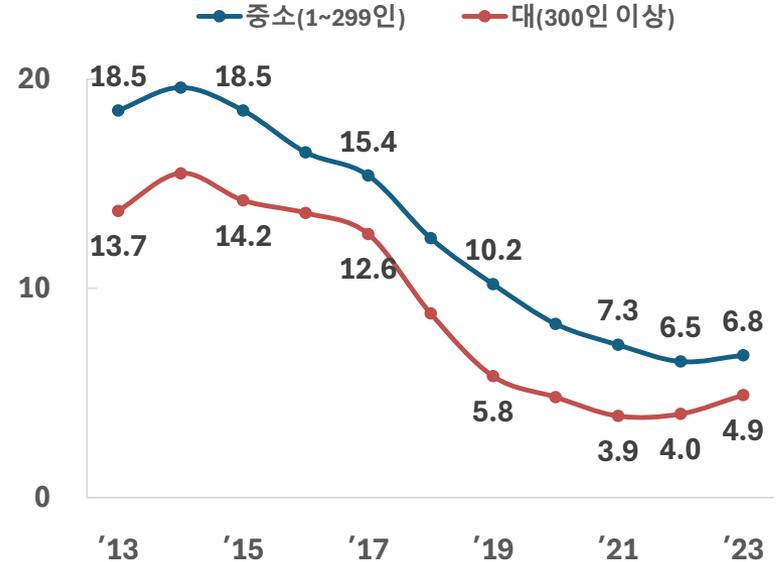
- 52시간 초과 근로 비중 감소폭('13~'23) : 300인 미만(11.7%p ↓) > 300인 이상(8.8%p ↓)
- 하지만 '23년도의 장시간 근로 비중은 전년 대비 증가세로 전환

〈주40시간 이하 근로자 비중(종사자 규모)〉 〈주52시간 초과 근로자 비중(종사자 규모)〉

(단위: %)



(단위: %)

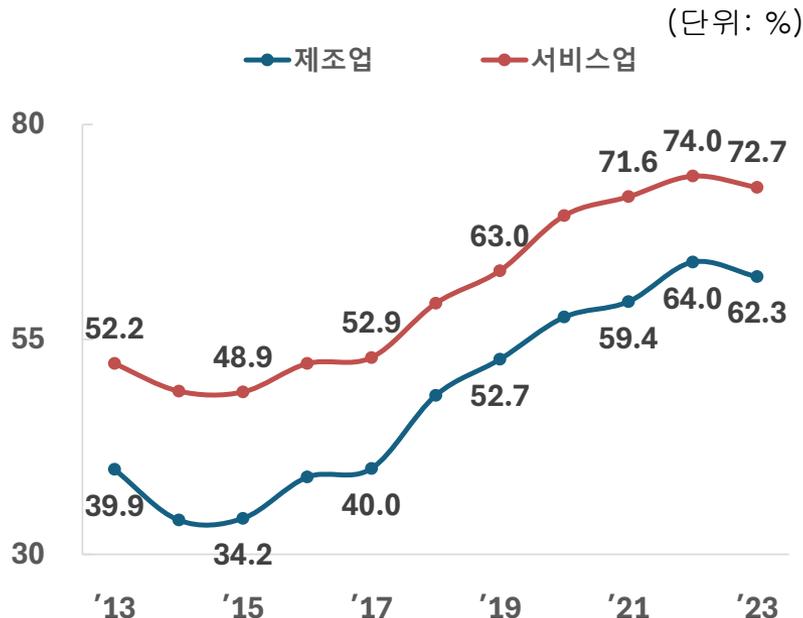


주 : 임금근로자 기준이며, 주업과 부업을 합한 수치(수치는 반올림함)
 자료 : 통계청, 경제활동인구조사의 원자료를 활용하여 분석

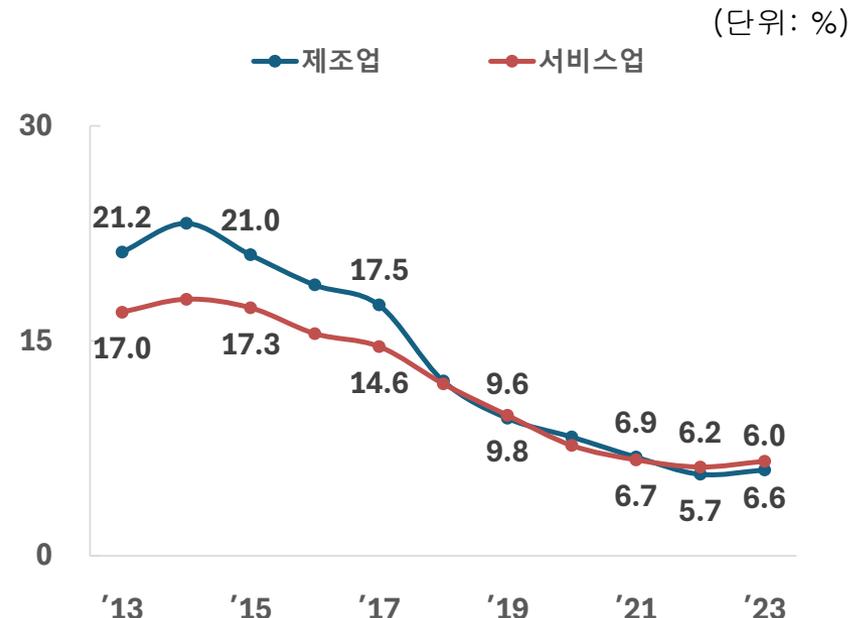
□ 제조업은 서비스업 대비 단시간 · 장시간 근로 비중 모두 **낮은** 수준

- 52시간 초과 근로 비중 감소폭('13~'23) : 제조업(15.2%p ↓) > 서비스업(10.4%p ↓)
- 하지만 '23년도의 장시간 근로 비중은 전년 대비 **증가세로 전환**

<주40시간 이하 근로자 비중(산업)>



<주52시간 초과 근로자 비중(산업)>



주 : 임금근로자 기준이며, 주업과 부업을 합한 수치(수치는 반올림함)
 자료 : 통계청, 경제활동인구조사의 원자료를 활용하여 분석

3. 근로시간 유연화 제도 도입

(1) 종사자 규모

- 1개 이상의 유연근로시간제를 도입한 중소기업 비중은 **8.8%**에 불과
 - 보상휴가제(5.1%), 탄력적 근로시간제(4.2%), 선택적 근로시간제(2.7%) 등의 순

〈유연근로시간제 도입 비중(종사자 규모, '23)〉

(단위: %)

구분	전체 (1개 이상)	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량 근로시간제	사업장밖 간주근로제	보상 휴가제
중소기업	8.8	4.2	2.7	1.0	2.0	5.1
(1~4인)	(4.0)	(1.9)	(1.0)	(0.5)	(0.7)	(2.1)
(5~29인)	(16.8)	(8.0)	(5.4)	(1.9)	(4.1)	(10.3)
(30~299인)	(39.0)	(19.7)	(13.0)	(4.1)	(10.7)	(23.2)
대기업	69.7	41.1	35.9	9.6	22.7	42.0
전체	8.9	4.3	2.7	1.0	2.1	5.2

주 : 중소기업은 1~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 1인 이상을 의미
 자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

3. 근로시간 유연화 제도 도입

(2) 산업

□ 금융보험업, 운수창고업, 정보통신업의 유연근무제 활용도가 높은 수준

○ 제조업, 도·소매업, 숙박·음식점업은 상대적으로 낮게 나타남

<유연근로시간제 도입 비중(산업, '23)>

(단위: %)

구분	전체 (1개 이상)	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량 근로시간제	사업장밖 간주근로제	보상 휴가제
제조업	6.1	3.4	1.2	0.7	1.3	2.6
도·소매업	7.9	3.7	2.5	0.5	2.1	4.1
운수창고업	19.3	9.8	5.4	1.5	5.9	12.2
숙박·음식점업	4.6	2.6	1.4	0.6	1.3	3.1
정보통신업	19.0	9.1	10.7	5.9	6.8	10.6
금융보험업	43.0	24.4	22.6	3.8	7.4	32.3
전문·과학·기술서비스업	13.5	4.3	4.5	3.2	4.4	5.8
보건업 및 사회복지서비스업	11.0	4.7	1.5	0.3	0.8	7.5
전체(1인 이상)	8.9	4.3	2.7	1.0	2.1	5.2

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

□ 노조가 없는 중소기업의 6.6%만이 유연근로시간제를 1개 이상 도입

○ 노조가 있는 중소기업(59.8%)은 노조가 없는 대기업(58.1%) 대비 높은 수준

<유연근로시간제 도입 비중(노조 유무, '23)>

(단위: %)

구분	전체 (1개 이상)	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량 근로시간제	사업장밖 간주근로제	보상 휴가제
중소기업	8.8	4.2	2.7	1.0	2.0	5.1
(노조 有)	(59.8)	(37.5)	(30.7)	(6.2)	(12.8)	(38.2)
(노조 無)	(6.6)	(2.8)	(1.5)	(0.8)	(1.6)	(3.7)
대기업	69.7	41.1	35.9	9.6	22.7	42.0
(노조 有)	(78.5)	(49.3)	(41.9)	(10.1)	(25.5)	(48.9)
(노조 無)	(58.1)	(30.4)	(28.0)	(9.0)	(19.0)	(33.0)
전체	8.9	4.3	2.7	1.0	2.1	5.2

주 : 중소기업은 1~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 1인 이상을 의미
 자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

4. 근로시간 유연화 제도 활용

(1) 연령

□ 30~39세와 40~49세의 유연근무제 활용도가 높은 수준

○ 시차출퇴근제와 선택적 근무시간제의 비중이 상대적으로 높게 나타남

〈유연근무제 활용 근로자 비중(연령, '23)〉

(단위: %)

구 분	합계	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타
29세 이하	15.0	1.2	5.1	3.4	1.6	2.8	1.0
30~39세	22.5	2.2	7.0	5.0	2.8	4.3	1.1
40~49세	18.7	1.6	5.3	3.9	2.6	4.0	1.3
50~59세	14.6	1.4	4.6	2.9	1.4	3.2	1.1
60세 이상	5.3	0.5	1.1	1.3	0.7	1.0	0.7
전체	15.6	1.4	4.7	3.4	1.9	3.2	1.1

주 : 임금근로자 기준이며, 수치는 반올림함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

□ 29인 이하 중소기업의 유연근무제 활용도가 낮은 수준

○ 4인 이하 소상공인은 모든 유형에서 활용도가 1% 미만

<유연근무제 활용 근로자 비중(종사자 규모, '23)>

(단위: %)

구 분	합계	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타
중소기업	11.8	1.0	3.5	2.2	1.4	2.7	1.0
(1~4인)	(2.0)	(0.1)	(0.4)	(0.4)	(0.5)	(0.4)	(0.2)
(5~29인)	(9.7)	(0.9)	(2.4)	(2.0)	(1.2)	(2.4)	(0.8)
(30~299인)	(20.9)	(1.7)	(6.9)	(3.7)	(2.4)	(4.4)	(1.8)
대기업	39.6	3.9	12.6	10.7	4.6	6.4	1.5
전체	15.6	1.4	4.7	3.4	1.9	3.2	1.1

주 : 임금근로자 기준이며, 수치는 반올림함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

4. 근로시간 유연화 제도 활용

(3) 산업

□ 정보통신, 금융보험, 전문과학기술서비스의 유연근무제 활용도가 높은 수준

○ 숙박·음식점, 보건업 및 사회복지서비스, 도·소매는 상대적으로 낮게 나타남

〈유연근무제 활용 근로자 비중(산업, '23)〉

(단위: %)

구 분	전 체	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제
제조업	16.9	1.9	3.9	4.5	1.6	4.2
도·소매업	10.8	0.5	3.7	1.8	1.4	2.3
운수창고업	17.3	1.1	4.2	4.4	1.5	4.6
숙박·음식점업	5.8	0.2	0.9	2.3	-	2.1
정보통신업	40.1	2.3	11.9	8.9	10.4	5.1
금융보험업	27.2	3.1	7.1	5.8	2.7	3.4
전문·과학·기술서비스업	34.1	2.6	9.7	6.8	6.4	6.5
보건업 및 사회복지서비스업	9.0	1.1	2.8	2.5	0.2	1.9
전체(1인 이상)	15.6	1.4	4.7	3.4	1.9	3.2

주 : 임금근로자 기준이며, 수치는 반올림함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 원자료를 활용하여 분석

5. 근로자 휴가

(1-1) 소진율(연령)

□ 연차휴가 소진율은 **76.2%**('22)로 코로나19 이전 대비 **3.8%p** 증가

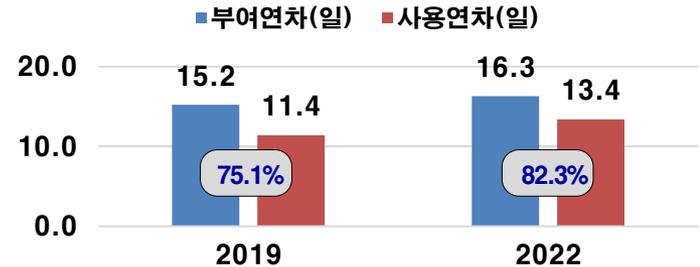
○ 20대(**7.3%p** ↑), 30대(**7.2%p** ↑), 40대(**3.0%p** ↑), 50대(**0.8%p** ↓) 등의 순

<연차휴가 소진율(연령)>

[20대 근로자]



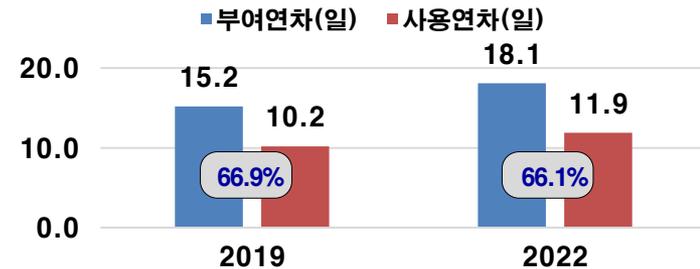
[30대 근로자]



[40대 근로자]



[50대 근로자]



주 : 회색 칸 안의 수치는 '연차소진율'을 의미
자료 : 문화체육관광부, 2023 근로자 휴가조사, 2023 재가공

5. 근로자 휴가

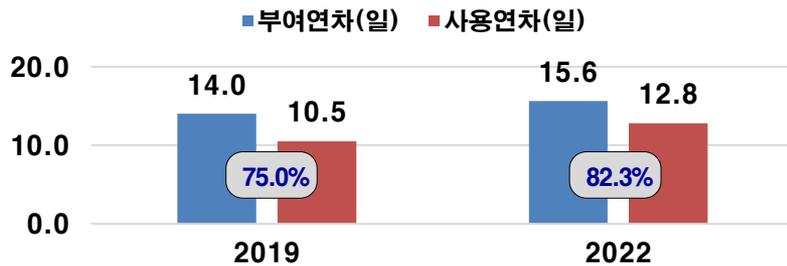
(1-2) 소진율(혼인 vs. 자녀)

□ 연차휴가 소진율은 미혼 근로자와 자녀 없는 근로자가 높은 수준

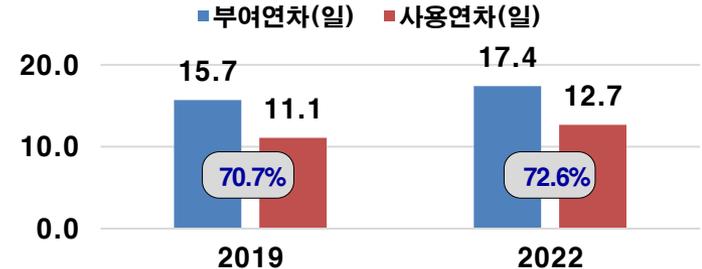
○ [혼인] 미혼(7.3%p ↑) > 기혼(1.9%p ↑) / [자녀] 무자녀(5.7%p ↑) > 유자녀(1.4%p ↑)

<연차휴가 소진율(혼인여부 vs. 자녀유무)>

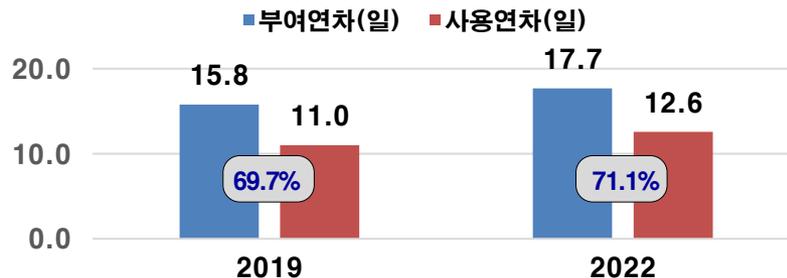
[미혼 근로자]



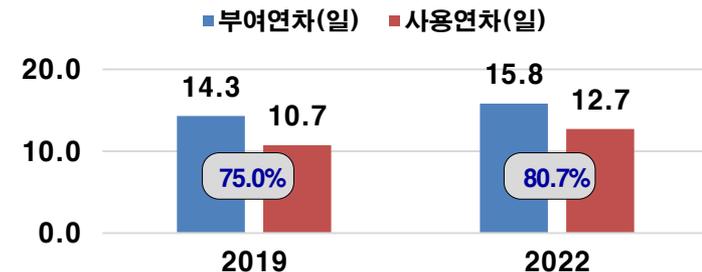
[기혼 근로자]



[자녀 있는 근로자]



[자녀 없는 근로자]



주 : 회색 칸 안의 수치는 '연차소진율'을 의미

자료 : 문화체육관광부, 2023 근로자 휴가조사, 2023 재가공

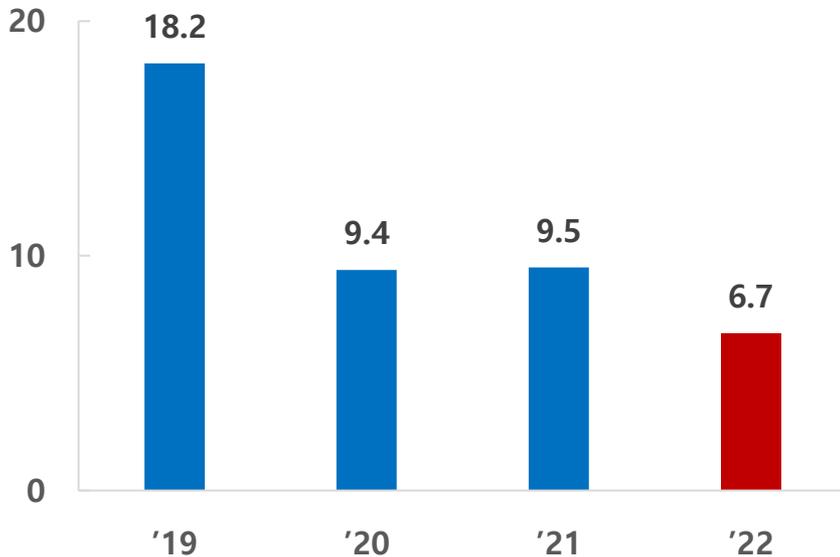
5. 근로자 휴가

(2) 휴가 사용(장기 vs. 분할)

- 장기휴가 경험이 있는 상용근로자는 6.7%('22)로 '19년 대비 11.5%p 감소
- 연차휴가 분할 사용 경험이 있는 상용근로자는 45.2%('22)로 '19년 대비 11.1%p 증가

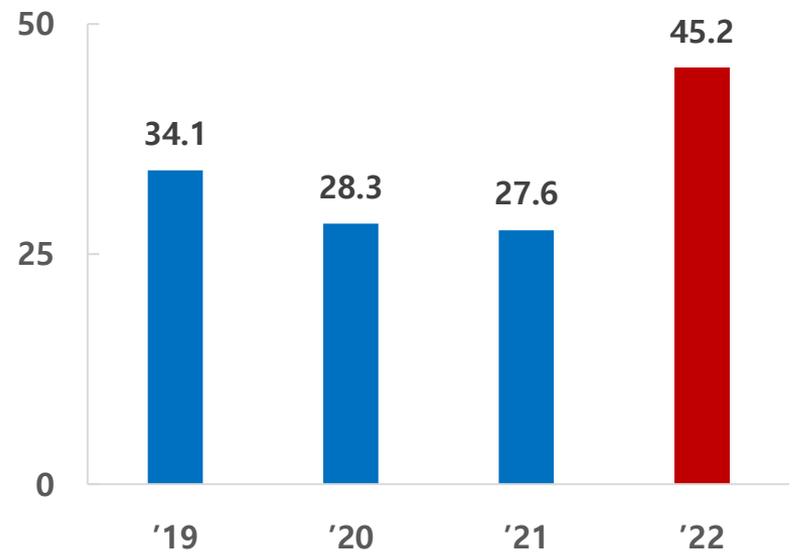
〈휴일 제외 5일 이상 장기 휴가 사용 경험〉

(단위: %)



〈오전/오후 연차휴가 분할 사용 경험〉

(단위: %)



주 : 상용근로자 기준

자료 : 문화체육관광부, 2023 근로자 휴가조사, 2023 재가공

- 연차휴가를 사용하지 못한 주요 이유는 **대체인력 부족**과 **연차수당 수령**
 - 29세 이하는 **업무량 과다**, 30대는 **업무 특성** 비중이 상대적으로 높게 나타남

〈연차휴가를 사용하지 못한 이유('22)〉

(단위: %)

구 분	대체인력 부족	연차수당 수령	업무량 과다	함께해야 하는 업무특성	작업 일정상	휴가계획 없음	상사의 눈치	기타
29세 이하	17.5	16.2	16.7	12.7	11.0	9.7	8.9	6.4
30~39세	17.2	15.5	15.8	16.8	12.9	11.8	4.6	5.2
40~49세	22.5	23.7	16.6	11.7	6.5	6.6	2.6	9.6
50~59세	21.3	21.2	15.0	10.0	13.5	8.7	1.7	8.7
60세 이상	24.1	34.6	6.1	5.4	3.6	12.6	5.4	7.8
전체	19.7	19.6	15.6	13.0	10.5	9.5	4.3	7.4

주 : 수치는 반올림함

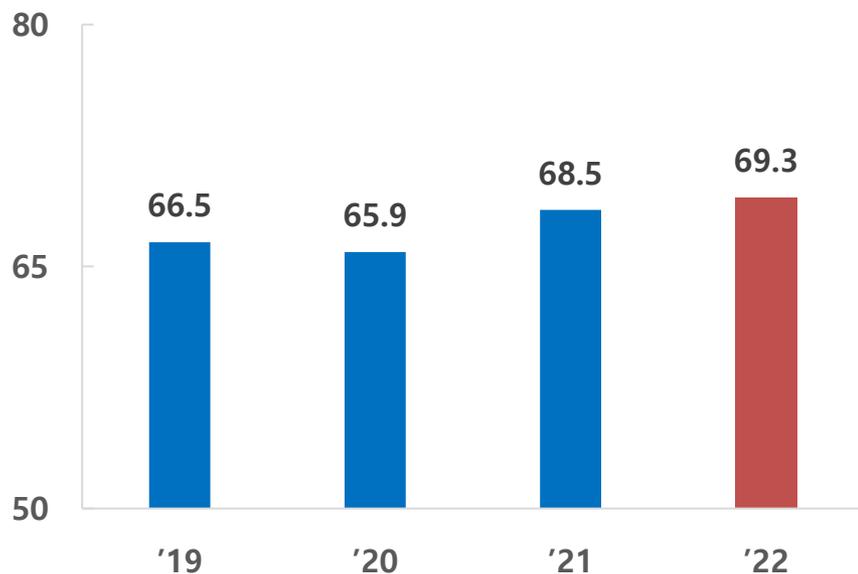
자료 : 문화체육관광부, 2023 근로자 휴가조사, 2023 재가공

□ 근로자의 전반적 휴가 만족도는 100점 만점 기준으로 **69.3점에 불과**

○ **연령이 낮아질수록 휴가 만족도가 낮게 나타남**

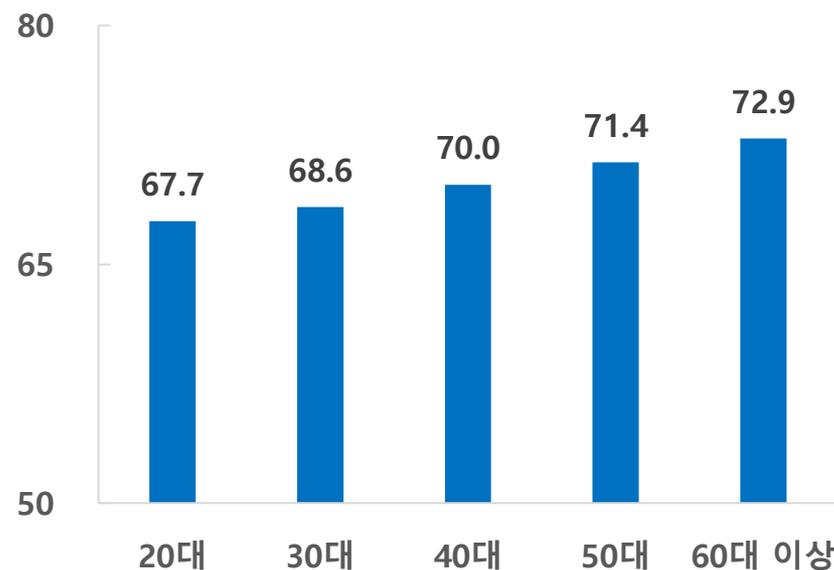
〈전반적 휴가 만족도('19~'22)〉

(단위: 점)



〈전반적 휴가 만족도(연령, '22)〉

(단위: 점)



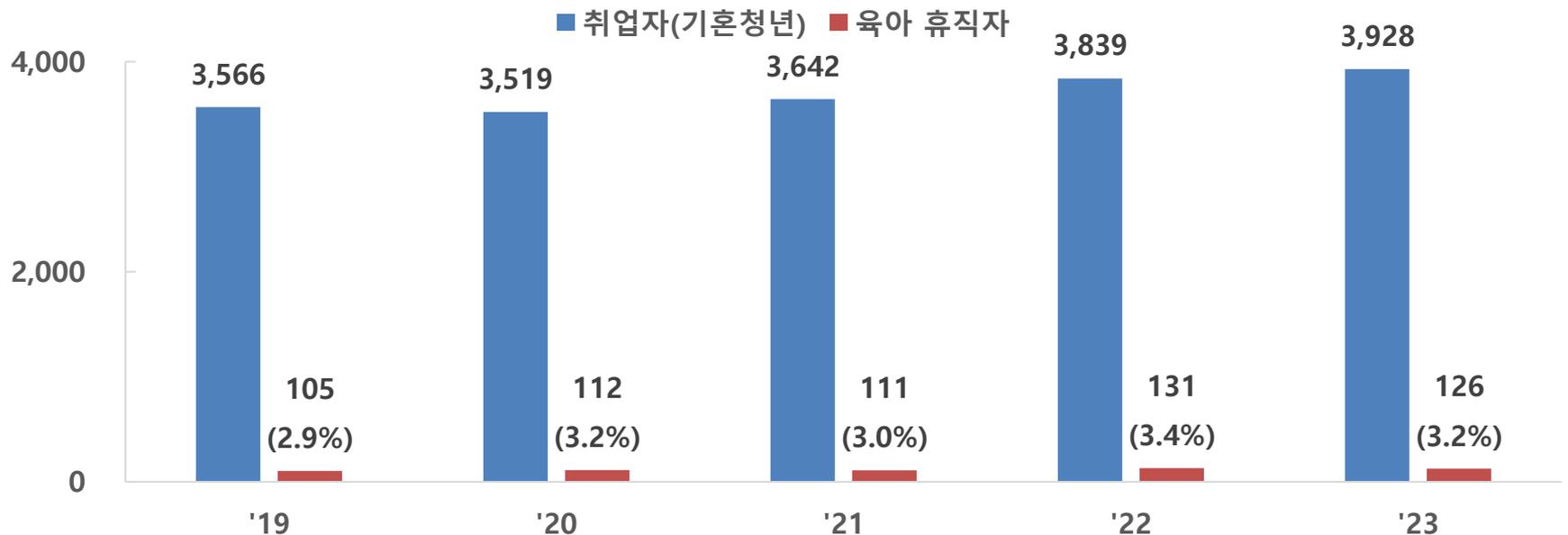
자료 : 문화체육관광부, 2023 근로자 휴가조사, 2023 재가공

□ 육아휴직급여 수급자 수는 126천명('23)로 '19년 대비 19.8% 증가

○ 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 비중은 2.9%('19) → 3.2%('23)로 증가

<육아휴직급여 수급자(연도)>

(단위: 천명)



주 : 취업자(기혼청년)는 배우자가 있는 39세 이하 상용근로자를 의미하며, 수치는 반올림함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료 ; 고용노동부, 육아휴직급여 수급자 통계, 각연도

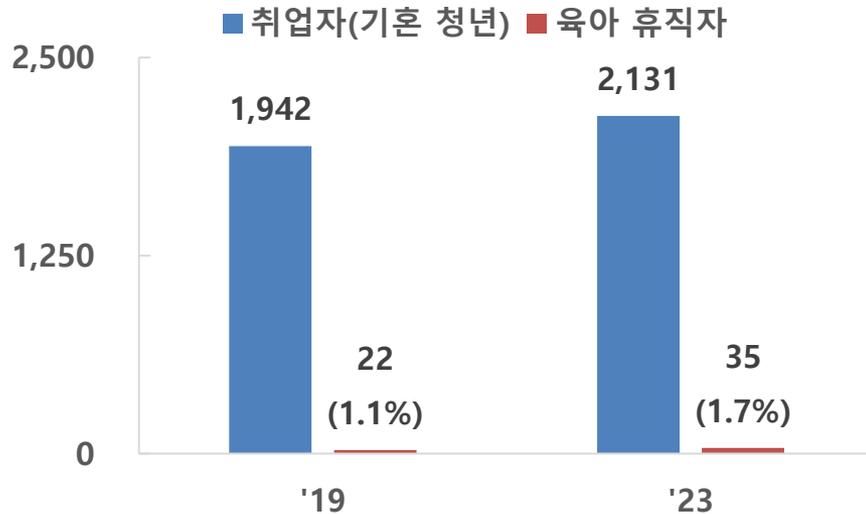
6. 일·육아 지원

(1-2) 육아휴직(남성 vs. 여성)

- 육아휴직급여 남성 수급자 수는 **35천명**['23]으로 여성 대비 **39.0%** 수준
 - '19년 대비 남성 수급자는 **58.5%**(13천명), 여성 수급자는 **9.4%**(8천명) 증가
 - 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 비중은 여성(**5.0%**)이 여성(**1.7%**) 대비 높은 수준

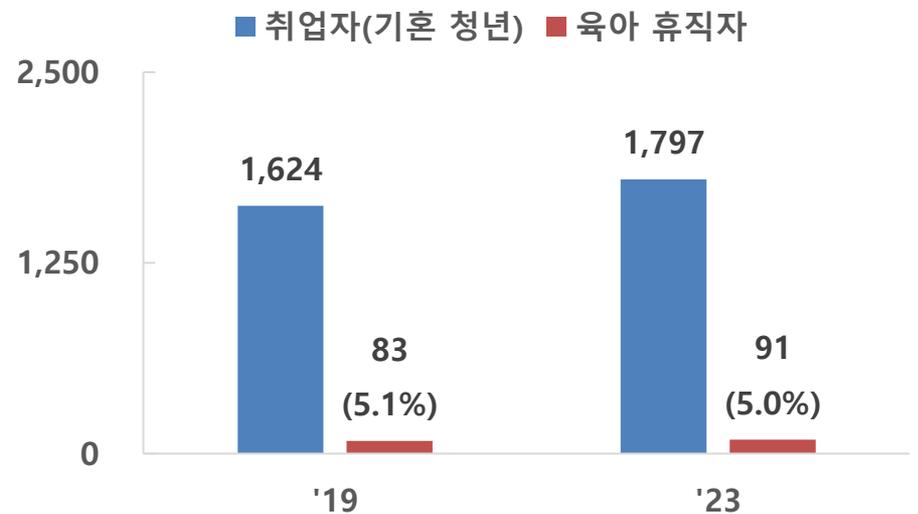
〈육아휴직급여 수급자(남성)〉

(단위: 천명)



〈육아휴직급여 수급자(여성)〉

(단위: 천명)



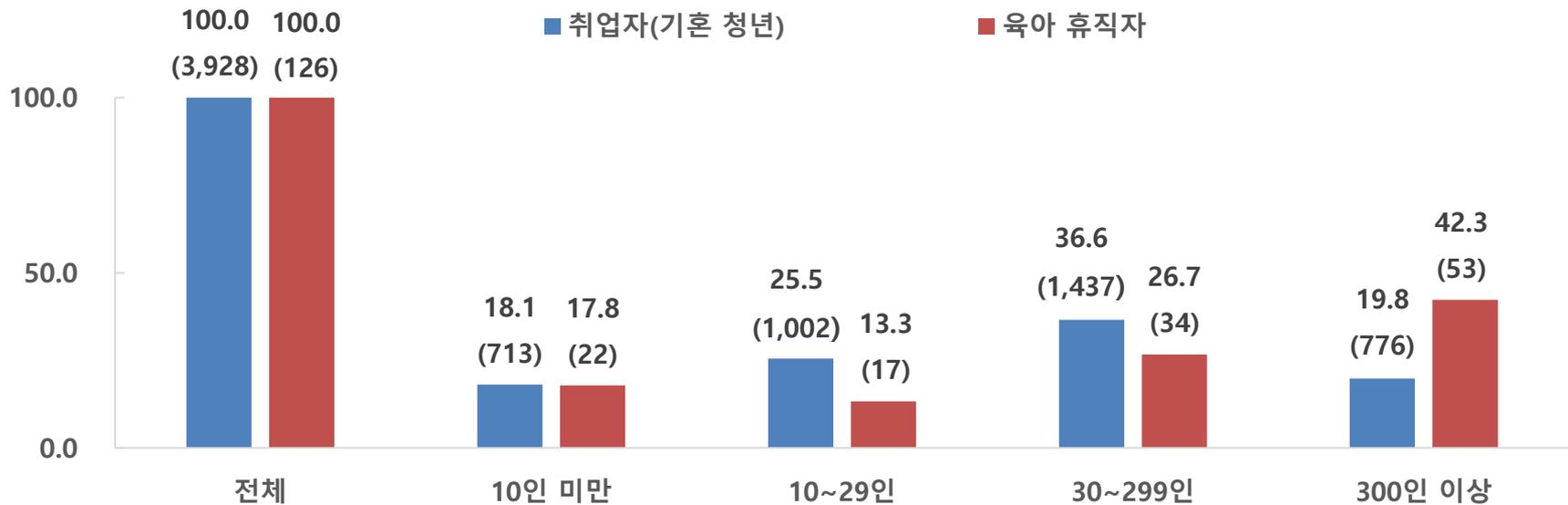
주 : 취업자(기혼청년)는 배우자가 있는 39세 이하 상용근로자를 의미하며, 수치는 반올림함
 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료 ; 고용노동부, 육아휴직급여 수급자 통계, 각연도

□ 육아휴직급여 수급자 중 29인 이하 비중은 **31.1%(17.8+13.3)**에 불과

○ 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 비중(**43.6%**)보다 **12.5%p** 낮은 수준

<육아휴직급여 수급자(종사자 규모, '23)>

(단위: 천명)



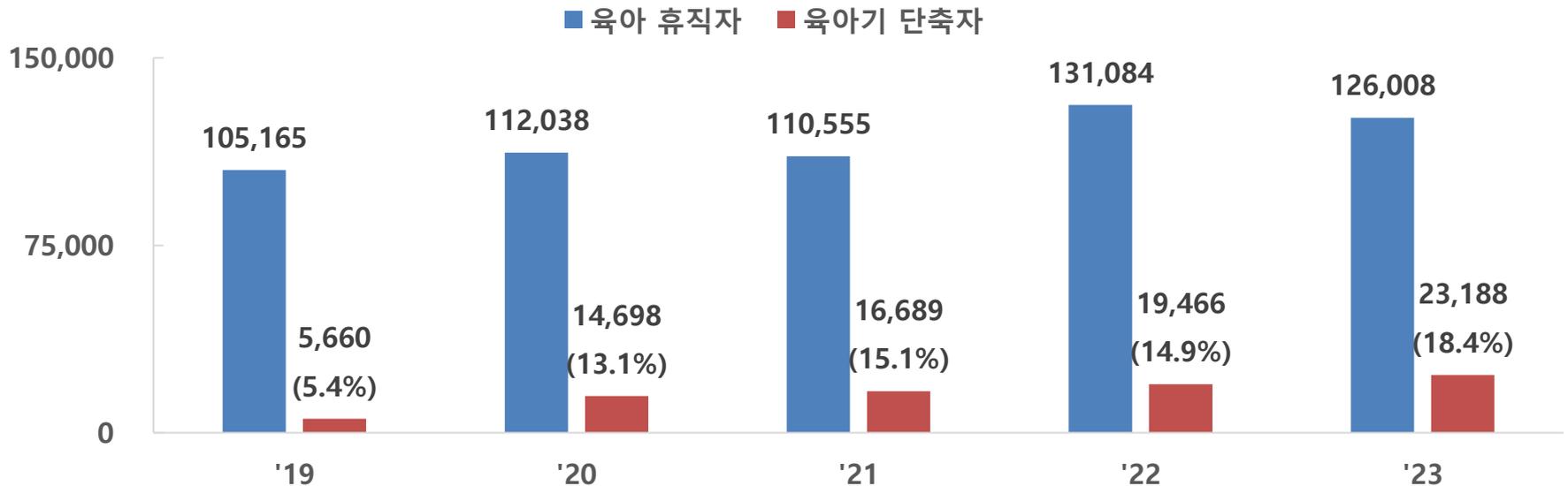
주 : 취업자(기혼청년)는 배우자가 있는 39세 이하 상용근로자를 의미하며, 수치는 반올림함

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료 ; 고용노동부, 육아휴직급여 수급자 통계, 각연도

- 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 **23천명**⁽²³⁾으로 '19년 대비 **310%** 증가
- 육아휴직 급여 수급자 대비 비중은 5.4%('19) → **18.4%**('23)로 **13.0%p** 증가

<육아기 근로시간 단축급여 수급자 통계(연도)>

(단위: 명)



주 : 육아 휴직자는 육아휴직 급여 수급자, 육아기 단축자는 육아기 근로시간 단축급여 수급자를 의미함
 괄호안의 수치는 육아 휴직자 대비 육아기 단축자 비중을 의미함(육아기 단축자/육아휴직자)

자료 : 고용노동부, 육아휴직급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 통계, 각연도 재가공

6. 일·육아 지원

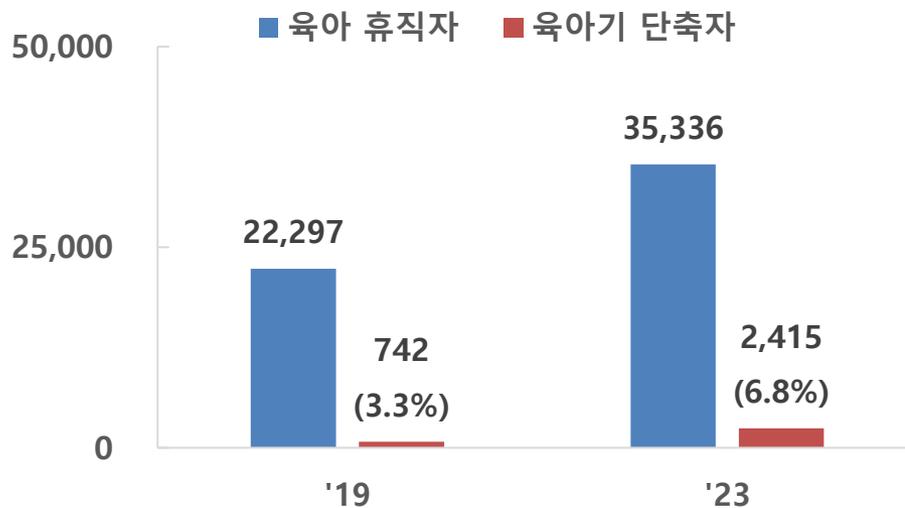
(2-2) 육아기 근로시간 단축(남성 vs. 여성)

□ 육아기 근로시간 단축급여 남성 수급자 수는 **2.4천명('23)**으로 여성 대비 **11.6%** 수준에 불과

○ 육아휴직 급여 수급자 대비 비중은 여성(**22.9%**)이 남성(**6.8%**) 대비 높은 수준

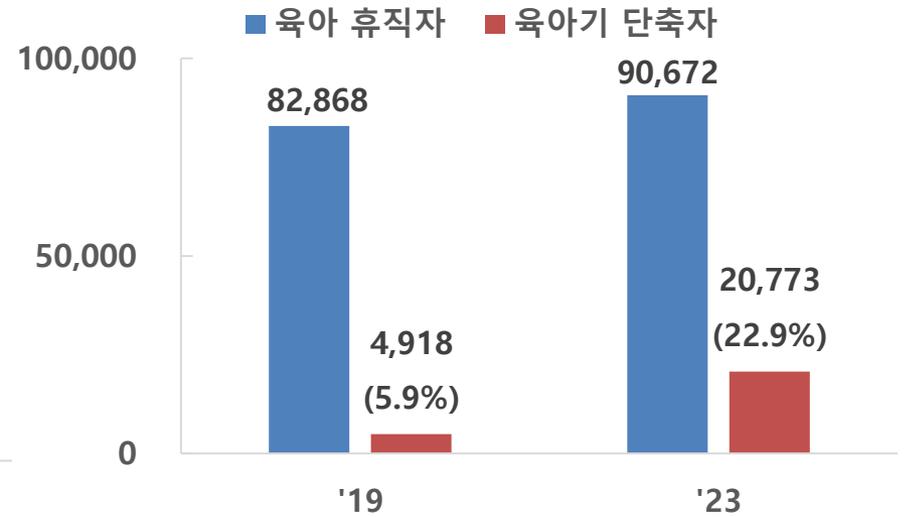
〈육아기 근로시간 단축 급여 수급자(남성)〉

(단위: 명)



〈육아기 근로시간 단축 급여 수급자(여성)〉

(단위: 명)



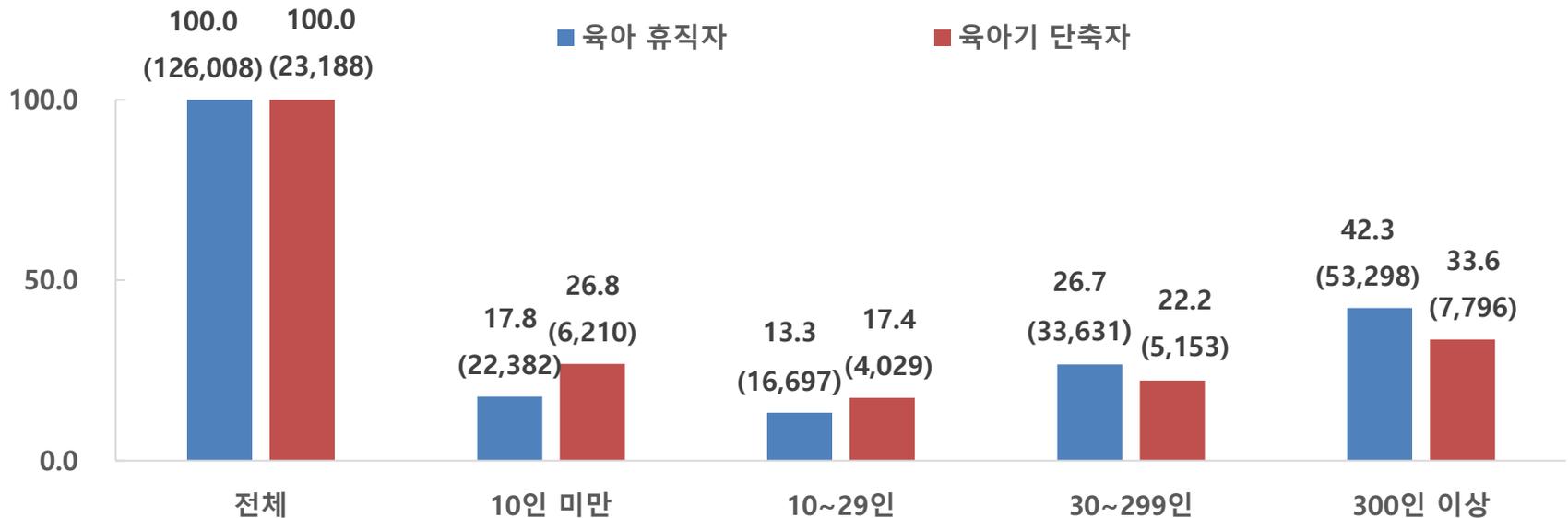
주 : 육아 휴직자는 육아휴직 급여 수급자, 육아기 단축자는 육아기 근로시간 단축급여 수급자를 의미함
 괄호안의 수치는 육아 휴직자 대비 육아기 단축자 비중을 의미함(육아기 단축자/육아휴직자)

자료 : 고용노동부, 육아휴직급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 통계, 각연도 재가공

- 육아기 근로시간 단축급여 수급자 중 29인 이하 비중은 **44.2%(26.8+17.4)** 수준
- 육아휴직 급여 수급자 비중(**31.1%**) 대비 **13.2%p** 높은 수준

〈육아기 근로시간 단축 급여 수급자 통계(종사자 규모, '23)〉

(단위: 명)



주 : 육아 휴직자는 육아휴직 급여 수급자, 육아기 단축자는 육아기 근로시간 단축급여 수급자를 의미함
괄호안의 수치는 전체 대비 해당 종사자 규모의 비중을 의미함

자료 : 고용노동부, 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 통계, 2024 재가공



Ⅲ. 중소기업 일·생활 균형 활성화 방안 (토의사항)

1. 노동 선택권 vs. 건강권

□ [이슈] 장시간 근로에 대한 근로자와 사업주의 인식 변화

- 일을 우선 시 하는 비중과 장시간 근로 비중 : (최근 10년간) 감소, ('23년) 증가
 - ※ '23년부터 5인 이상 모든 중소기업에서 주52시간제 규정 적용
- ⇒ **최대 근로시간의 적정 수준에 대한 고민 필요**
- 청년층의 중소벤처기업 선호도 : (최근 10년간) 증가, (코로나19 이후) 감소
 - ※ 코로나19 이전 대비 : (증가) 대기업, 자영업자 / (감소) 국가·공공, 중소기업, 벤처기업
- ⇒ **연장근로를 무작정 늘리는 것은 노동시장에서의 외면으로 사실상 불가능**

□ [방향] 민간의 자율과 정부의 개입 간의 조화

- **[노사합의+총량감축]** 연장근로의 단위기간 확대, 포괄임금제의 오남용 방지 등
- **[근로조건 선택권 강화]** 근로자 대표제의 제도화 및 현실화

2. 생산성 향상(실적) vs. 성과 공유(보상)

□ [이슈] 경기침체 국면에서 근로자는 소득 증대, 기업의 생산성 향상을 선호

- 일을 우선 시 하는 비중은 비맞벌이가 맞벌이보다 높음
- 연차휴가 소진율은 40대 이상, 기혼 근로자, 유자녀 근로자가 낮음
⇒ 연장근로 수당, 연차 수당 등 **추가 근로소득을 선호하는 수요** 존재
- 중소기업의 대출잔액(고금리)과 원가상승(고물가)에 대한 부담 증가

□ [방향] 대-중기 간, 중소기업 노-사 간 상생협력*의 선순환 체계 구축

* 서로 이익을 증진하기 위하여 하는 공동의 활동[상생협력법 §2.3]

- [대기업] 협력 중소기업 근로자의 **임금/복지수준 향상**을 위한 투자 지원 강화
- [중소기업] **경영성과급 및 근로소득증대 세제지원**의 실효성 제고

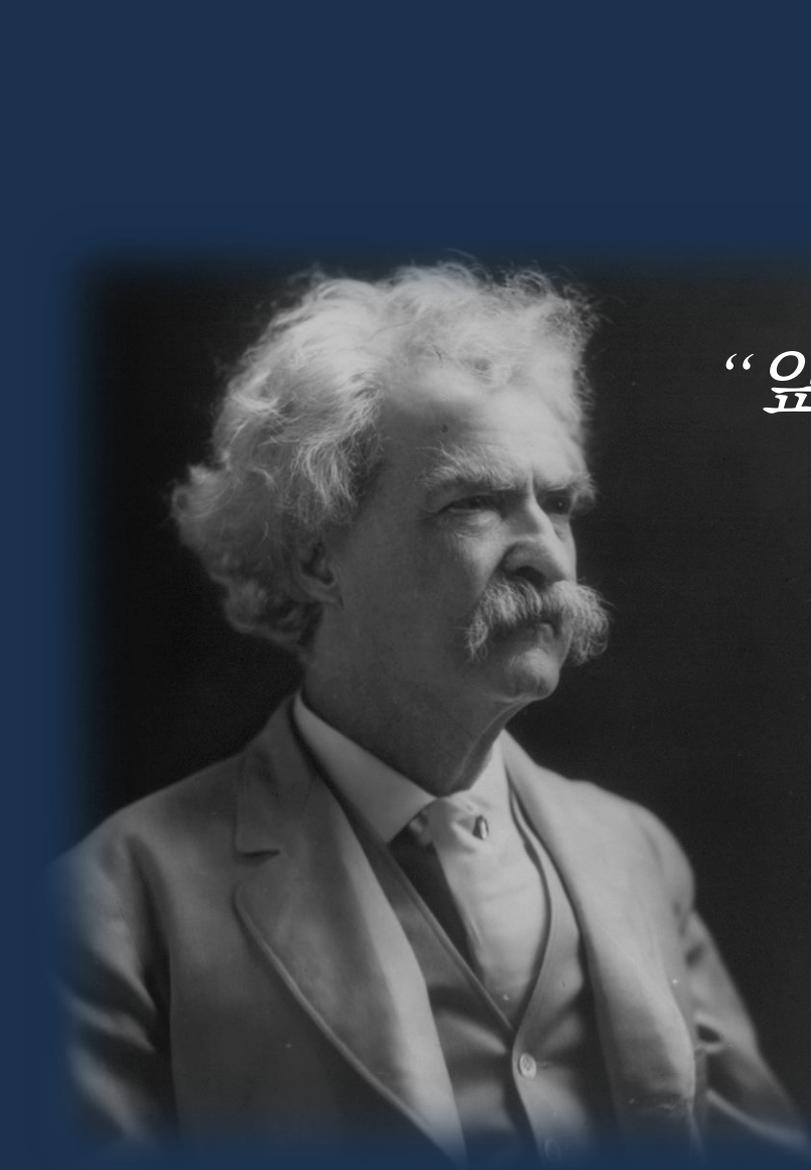
3. 유연근무제 및 휴가(휴직) 활성화

□ [이슈] 29인 이하 소기업의 제도 도입 및 활용도가 낮은 수준

- 유연근무제 도입 및 활용 비중은 **대·중기업**과 **첨단 서비스업**에서 높게 나타남
- 장기휴가 사용 비중이 감소하고, **연차휴가 분할 사용 비중**이 증가
- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도는 **29인 이하 소기업**의 활용도가 낮음

□ [방향] 29인 이하 소기업을 중심으로 제도 활용의 사각지대 완화

- **대·중소기업상생협력기금**(상생협력법), **노란우산공제**(중소기업협동조합법), **내일채움공제**(중소기업인력지원특별법) 등의 기금을 활용한 사업 신설
- **정부 인증 및 중소기업 지원사업**과의 연계 강화(가점 부여, 우선 참여 등)
- 중소기업 근로자의 일-생활 균형을 위한 **인식개선 및 컨설팅 강화**
- 유연근무제 활용도 제고(**변경절차** 마련, **단위기간 확대**, **시스템 도입** 지원 등)



“앞으로 나아가는 비결은
일단 **시작**하는 것이다”

“*The secret of getting ahead
is **getting started***”

– *Mark Twain*

감사합니다!

문의

msnoh@kosi.re.kr

「중소기업 근로자 일과 생활의 균형 활성화 방안」 토론회

이수연 경남대학교 극동문제연구소 연구교수

영화 “칠드런 오브 맨”(Children of Men, 2006)이라는 영화를 보고, 당시 현실적으로 이러한 일이 가능할까 라는 생각을 했던 적이 있음. 그러나 최근 우리나라 출산율을 보면서, 이 영화를 계속 생각하게 됨. 이 영화는 P.D 제임스 소설이 원작인데, 새로운 생명이 태어나지 않는 미래 세계(2027년 11월 16일 영국 런던)를 소재로 한 영화로서, 알폰소 쿠아론 감독의 마트스피스로 알려지고 있음. 인류의 종말과 인류의 희망이 모두 ‘출산’에 기초하고 있고, 출산에 의존한 것임을 깨닫게 해주는 이야기였음.

최근 장래인구특별추계(‘21.12월 발표) 및 인구주택총조사(21.7월 발표) 등에 따르면 우리 사회의 저출산 고령화 문제가 더욱 심화될 전망이다, 가족형성 지연 추세 고착화 중 코로나 19로 인한 혼인 감소 등으로 총인구 감소시점이 2029→2021로 단축되고, 합계 출산율도 0.70명까지 하락할 것이 전망되고, 사실상 0.68명까지 하락한 것으로 발표됨.

- 초혼 연령: 1991년 27.9세(남), 24.8세(여) → 2022년 33.7세(남), 31.3세(여)
- 30대 미혼 비중: 1990년 9.5%(남), 4.1%(여) → 2020년 50.8%(남), 33.6%(여)

우리나라는 세계 최저 수준의 저출산과 유례없이 빠른 고령화 경험 중이며, 연간 출생아수는 1970년 101만 명에서 '22년 24.9만 명으로 감소, 합계 출산율은 1970년 4.53명에서 2022년 0.78명으로 감소함. 또한, 코로나-19의 영향으로 인한 2020~2022년 혼인건수 급감, 당장 3~4년간 출생아수 출산율 하락은 인구문제를 더욱 심화시킬 것으로 전망되고 있음.

이런 상황에서 정부는 ‘저출산고령사회위원회’를 통해 저출산 고령화 대응을 위해 저출산 고령화사회기본계획을 지속적으로 추진해 왔으며, ‘제4차 저출산 고령화사회기본계획(21~25)을 마련, 추진해 왔음. 특히, 이러한 계획은 중앙정부 및 지방자치단체의 세부시책을 마련하도록 하여, 적극적으로 추진해 왔음.

그 시행계획 추진전략은 ‘결혼 출산 양육이 행복한 선택이 될 수 있는 사회환경 조성’을 목표로 하여, 4대 추진전략 5대 핵심분야를 마련하여 진행하고 있

음. 그 주요 내용은 다음과 같음

- (4대 추진전략) ‘결혼 출산 양육이 행복한 선택이 될 수 있는 사회 환경 조성’을 목표로 4대 추진전략 5대 핵심분야 마련함.
- (선택과 집중) 정책 연관성 효과성 등 고려 핵심 분야 과제에 집중
 - * (5대 핵심분야) ① 촘촘하고 질 높은 돌봄과 교육, ② 일하는 부모에게 아이와 함께 할 시간을, ③ 가족 친화적 주거 서비스, ④ 양육비용 부담 경감, ⑤ 건강한 아이, 행복한 부모
- (사각지대 격차 해소) 제도적 현실적 사각지대 해소 및 지역간 서비스 격차 완화를 통해 보편적이고 수준 높은 서비스 제공
- (구조개혁과 인식제고) 문화 제도 등 사회구조 개혁을 통한 공동체 가치회복과 가족 양육 친화적 환경조성을 위한 쏠 사회적 공감대 확산
- (정책 추진기반 강화) 관계 부처 관련 위원회 협업구조 및 정책 평가
 - 환류 체계 강화
- (국민소통 강화) 체감도 높은 정책 발굴을 위해 청년, 전문가, 전 국민 등 소통협력 통로 확보

그러나 이러한 시행 및 각계의 출산율 제고를 위한 노력에도 불구하고, 출산율은 더욱 감소하고 있는 것으로 나타남으로써, 관련 정책에 대한 실효성의 관점에서 의문이 제기되고 있음.

그렇다면, 과연 우리나라 극저출산율의 원인은 어디에 있는 것인가?

우리 애들과 우리 사회는 이미 너무 변해버렸는데, 우리의 인식과 제도는 이를 따라가지 못하고 있음. 따라서 최근 저출산과 같은 현상을 본인은 ‘쓰나미’로 봐야하고, 그에 대한 대응을 마련해야 한다고 봄. ‘쓰나미’가 오는데, 국지성 폭우와 같은 국지성 대응으로는 절대 대응할 수 없음. 단편적인 법, 정책적인 대응만으로 물질을 바꾸기는 어렵고, 사회, 인구학적 관점 등의 면밀한 조사에 기초한 대응책을 마련해 나가야 할 필요성이 있을 것임.

「중소기업 근로자 일과 생활의 균형 활성화 방안」 토론회

이윤진 건국대학교 조교수

1. 현황 및 문제점

1.1 중소기업 현황

중소기업은 한국 경제의 중추를 이루고 있습니다. 2021년 기준으로 전체 기업의 99.9%를 차지하며, 전체 종사자의 80.9%가 중소기업에서 일하고 있습니다. 그러나 청년층의 중소기업 선호도는 여전히 낮은 편이며, 특히 코로나19 이후 더욱 감소하는 추세를 보이고 있습니다.

1.2 근로시간 및 휴가 사용 실태

최근 10년간 일을 우선시하는 비중과 장시간 근로 비중이 전반적으로 감소하는 추세를 보였으나, 2023년에는 다시 증가하는 모습을 보이고 있습니다. 주 52시간 근무제 도입으로 인한 변화가 있었지만, 여전히 많은 중소기업 근로자들이 충분한 휴식을 취하지 못하고 있습니다.

연차휴가 소진율은 76.2%(2022년 기준)로 코로나19 이전보다 3.8%p 증가했으나, 여전히 개선의 여지가 있습니다. 특히 40대 이상, 기혼자, 자녀가 있는 근로자의 연차휴가 소진율이 상대적으로 낮게 나타나고 있습니다.

1.3 유연근무제 및 육아지원 제도 활용 현황

유연근무제 도입 및 활용 비중은 대기업과 첨단 서비스업에서 높게 나타나는 반면, 29인 이하 소기업에서는 매우 저조한 실정입니다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 역시 29인 이하 소기업의 활용도가 현저히 낮습니다.

2. 주요 이슈 및 개선 방향

2.1 노동 선택권 vs. 건강권

장시간 근로에 대한 인식이 변화하고 있으나, 여전히 일부 근로자와 사업주는 장시간 근로를 선호하는 경향이 있습니다. 이는 근로자의 건강권과 충돌할 수 있는 문제입니다.

1. 연장근로의 단위기간 확대 및 포괄임금제의 오남용 방지를 통해 노사 합의하에 총량을 감축하는 방안을 모색해야 합니다.
2. 근로자 대표제를 제도화하고 현실화하여 근로조건에 대한 선택권을 강화해야 합니다.

2.2 생산성 향상(실적) vs. 성과 공유(보상)

경기침체 국면에서 근로자는 소득 증대를, 기업은 생산성 향상을 선호하는 경향이 있습니다. 이로 인해 연장근로 수당이나 연차 수당 등 추가 근로소득을 선호하는 수요가 존재합니다.

1. 대기업과 중소기업 간, 그리고 중소기업 내 노사 간 상생협력의 선순환 체계를 구축해야 합니다.
2. 대기업은 협력 중소기업 근로자의 임금 및 복지 수준 향상을 위한 투자 지원을 강화해야 합니다.
3. 중소기업은 경영성과급 및 근로소득증대 세제지원의 실효성을 제고해야 합니다.

2.3 유연근무제 및 휴가(휴직) 활성화

29인 이하 소기업의 유연근무제 도입 및 활용도가 매우 낮은 수준입니다. 또한 장기휴가 사용 비중이 감소하고 연차휴가 분할 사용 비중이 증가하는 추세입니다.

1. 대·중소기업상생협력기금, 노란우산공제, 내일채움공제 등의 기금을 활용한 새로운 지원 사업을 신설해야 합니다.
2. 정부 인증 및 중소기업 지원사업과의 연계를 강화하여 일·생활 균형 제도 도입 기업에 인센티브를 제공해야 합니다.
3. 중소기업 근로자의 일·생활 균형에 대한 인식 개선 및 컨설팅을 강화해야 합니다.
4. 유연근무제 활용도 제고를 위해 변경절차 마련, 단위기간 확대, 시스템 도입 지원 등의 방안을 모색해야 합니다.

3. 결론 및 제언

중소기업의 일·생활 균형 활성화는 단순히 근로자의 삶의 질 향상뿐만 아니라, 중소기업의 경쟁력 강화와 한국 경제의 지속가능한 성장을 위해 필수적인 과제입니다. 이를 위해서는 다음과 같은 종합적인 접근이 필요합니다:

1. ****법제도 개선:**** 유연근무제 활용을 위한 법적 기반을 강화하고, 중소기업 특성에 맞는 근로시간 제도를 마련해야 합니다.
2. ****인센티브 제도 강화:**** 일·생활 균형 제도를 도입하고 적극 활용하는 중소기업에 대한 세제 혜택, 정부 지원사업 우대 등의 인센티브를 확대해야 합니다.
3. ****인식 개선 및 교육:**** 중소기업 경영자와 근로자를 대상으로 일·생활 균형의 중요성과 장점에 대한 교육 및 홍보를 강화해야 합니다.
4. ****대-중소기업 상생협력 강화:**** 대기업이 협력사의 일·생활 균형 제도 도입을 지원하고,

이를 협력사 평가에 반영하는 등의 방안을 모색해야 합니다.

5. ****정부 지원 확대:**** 중소기업의 일·생활 균형 제도 도입을 위한 컨설팅, 시스템 구축 지원 등 실질적인 지원을 확대해야 합니다.

중소기업의 일·생활 균형 활성화를 위해 정부, 대기업, 중소기업, 근로자 모두가 각자의 위치에서 변화를 시작해야 할 때입니다. 이를 통해 더 건강하고 생산적인 근로 환경을 조성하고, 궁극적으로는 한국 경제의 균형 있는 발전을 이룰 수 있을 것입니다.

「중소기업 근로자 일과 생활의 균형 활성화 방안」 토론회

고진수 고령친화진흥원 원장

본 고는 중요성과 시급성에도 불구하고 논의는 물론 실태파악 조차 잘 이루어지지 않는 세대적 관점에 초점을 맞추어 일과 생활의 균형을 가늠해 보고자 한다.

1. 세대별 규모와 특징

우리나라도 출생년도별 세대정의에 따라 세대별 규모를 파악할 수 있다. 세대정의는 연구목적이나 연구자 등에 따라 매우 다양하게 나타난다. 여기서는 노동시장이나 조직관리, 소비행태 등 경제적 측면에서 정의한 연구를 따르고자 한다.

베이비부머는 방하남(2011)과 황수경(2012), 정경희 외(2010), 박시내 외(2010)에 따라 1955년~1963년에 태어났다고 가정한다. X세대는 이영민·임정년(2013)에 따라 1964년~1979년에 태어났고, MZ세대는 홍기영(2019)와 대한상익(2019)에 따라 Y세대는 1980년~1994년에 태어났으며, Z세대는 1995년 이후 태어났다고 정의한다.

이러한 정의를 따를 때, 우리나라의 경우 2022년 현재 전통세대는 14.5%, 베이비부머 세대는 13.9%, X세대는 26.1%, Y세대(밀레니엄 세대)는 21.8%, Z세대는 23.8%를 차지하고 있다.

<표 1> 우리나라의 세대별 규모(2022년)

(단위 : 명, %)

전체	전통세대 (1954년 이전)	베이비부머 (1955년~1963년)	X세대 (1964년~1979년)	Y세대 (1980년~1995년)	Z세대 (1996년 이후)
51,638,809 (100.0)	7,479,646 (14.5)	7,152,223 (13.9)	13,485,412 (26.1)	11,247,161 (21.8)	12,274,367 (23.8)

자료 : 통계청(2022), 주민등록인구 현황

현재 사업장에 존재하는 5개 세대는 지배적인 개인적 특성, 가치관, 일에 대한 접근법 등에 의해 구분된다<표 2>.

<표 2> 현존 사업장내 5개 세대의 특징

특성	(Silent Generation)	베이비붐세대 (Baby Boom Generation)	X세대 (Generation X)	Y세대 (Millennial generation)	Z세대 (Homeland generation)
업무 접근법	그들은 열심히 일한다. 왜냐하면 그것이 옳기 때문이다. 그들은 그들의 경험과 지식이 고려될 때 감사 사회 중요하다.	그들은 열심히 일한다. 왜냐하면 그것만이 무언가를 성취할 수 있는 유일한 방법이기 때문이다. 그들은 근로 윤리에 따라 일을 하기 때문에 근무를 수 있다. 그들은 일을 인생의 의미 있는 부분으로 여긴다.	그들은 열심히 일한다면, 좋은 삶을 살고 즐겁게 지낼 것이라고 생각한다. 관리자의 권한이 중요하다. 그들은 협력하는 경향이 있고, 그들의 장점평가를 받기를 원한다.	그들은 열심히 일할 수 있지만, 그것이 의미 있는 작업일 경우에만 가능하다. 그들은 모범 사례를 공유하는 것에 감사한다. 그들은 지속적인 피드백을 기대한다.	일은 삶의 영역과 사회적 책임 사이의 조화와 관련이 있다. 작업은 표현적으로 수행된다. 그들은 직장에서 사회적으로 상호 작용하는 경향이 있다.
조직우호 측면	회사 및 조직 시스템에 충실하며, 성과를 달성하기 위해 개인적인 노력을 기울인다. 안정적이다	목표를 추구하기 위해 동기 부여가 되고, 팀워크를 선호한다. 좋은 상호관계가 중요하다. 그들은 낙관적이고, 개인의 발전을 중요시한다.	커리어를 추구하는 경향이 있다. 기업가 정신과 독립성이 특징이다. 그것들은 유연하고, 창조적인 과정을 가치 있게 여기며, 새로운 기술에 쉽게 적응한다.	상황을 현실적으로 평가하고, 멀티태스킹, 주의력과 집중력을 관리하려 한다. 기술적으로 쉽게 적응한다	뛰어난 기술을 통해 지식과 혁신, 모바일 및 글로벌 방식을 쉽게 습득할 수 있다.
조직비우호 측면	기술과 지식 부족으로 혁신 및 구조 변화에 어렵게 적응한다. 명확한 절차에 따라 수행되는 작업을 선호한다. 창의력은 상대적으로 낮다.	변화하는 기술에 적응하고, 결과에 집중하기 보다는 프로세스에 관심을 갖는 것이 어렵다.	비판 경향이 있고, 자존감이 부족하다. 프로세스보다는 결과가 가장 중요하다. 성격이 급하고 다소 융통성이 없다.	일보다는 그들의 복지에 집중한다. 명확한 구조가 필요하고, 수행하는 작업의 편익과 예상 결과를 알고 싶다. 종종 그들의 일터를 바꾸는 경향이	종종 경험과 기술이 부족한 경력 사다리를 빨리 오르고 싶어 한다. 이미 존재하는 작업 패턴을 복사하는 경향이 있다. 너무 자신만

				있다.	만하다
지배적 개인특성과 가치	헌신, 의무, 공 규칙엄수, 겸손 함, 겸손 함, 인내심, 감정표현에 대한 자제력, 적응력.	이상주의, 나 무탈 데 없 는 이미지, 낙천주의, 팀 워크, 자기계 발, 자기표 현, 숙달, 응 변	변화에 대한 준비, 기업가 정신, 글로벌 사고, 기술 소양, 개인주 의, 평생 학 습, 프라이버 시, 실용주의	낙관주의, 자 신감, 높은 자존감, 인터 넷 중독, 국 제주의, 순진 함, 기술적 독창성, 다재 다능	주의력 부족, 멀티태스킹, 창의력, 권위 무시, 기술적 독창성, 관용
워킹 스타일	직장에서 의 절차와 공정 한 처우가 중요하다. 주어진 임무 를 적절하게 수행하되, 혁 신의 창출에 어려움을 겪 는다. 팀워크 를 좋아한다	공동체의 일 원이 되고 싶고, 그들의 개인적인 관 계를 비밀로 유지하는 경 향이 있다. 지식을 원하 는 목표를 달 성하기 위한 수단으로 간 주한다. 동료 들과의 협력 은 중요하다.	품질과 개인 의 자유를 높 이 평가한다. 유연한 근무 시간과 근무 스타일을 선 호한다. 그들 은 인정을 중 요하게 생각 한다.	직장에서 끌 림없이 영감 을 찾고 창조 하기를 좋아 한다. 계층구 조를 싫어하 고, 독립적이 고 구속력이 없는 작업 환 경을 선호하 다.	빠른 학습을 촉진하는 작 업활동에 주 의를 집중하 다. 많은 양의 정보를 처리 할 수 있기 때문에 멀티 태스킹이 가 능하다.
모티베이션	급여 수준 과 협력, 고용주 의 평가에 동 기부여	직장에서 의 보안 및 사 회적 편익을 중요시한다. 급여에 의해 동기부여	일과 삶의 균형이 중요 하다. 물질적 보상에 의해 동기부여	인정과 칭찬 은 중요하다. 교육, 개발 및 학습 기 회, 직장 분 위기 등에 동 기부여	혁신적인 시 장 및 기술 지식, 이동성 기회의 획득 에 의해 동 기부여 재정적 보상 에 의해서만 동기부여
로열티	충성적이다. 최종 목표 달성 성향 그들이 감사 를 느끼면, 장기적으로 현재의 위치 를 유지하게 된다.	충성적이다. 작업장을 자 주 바꾸는 경 향은 없다. 그들이 속한 조직을 중히 여긴다. 커리 어를 추구하 다.	충성스럽지 않지만 안정 을 선호한다. 그들은 커리 어를 추구하 기 위한 우 선순위를 평 가한다. 보안 이 중요하다.	그들의 근무 조건에 만족 한다면 충성 스러울 수 있다. 그들은 개발 단계로 서의 현재 위 치를 중시하 다. 끊임없는 변화를 추구 한다	개발과 학습 의 기회를 제 안하는 사 람들에게 충 실하다. 브랜 드와 작업환 경에 충실하 지 않다.

자료 : Ststnicke G.(2016), pp. 12~13.

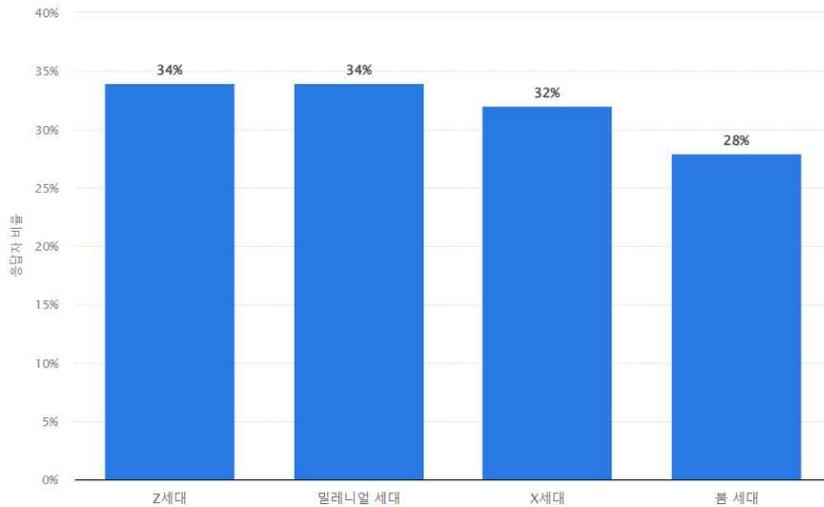
이와 같은 세대별 개인적 특성, 가치관, 일에 대한 접근법 등은 일과 생활의 균형에 대한 인식과 제도, 기업문화와 큰 연관관계를 갖는다.

현재 우리나라 사업장내 세대별 규모, 세대별 일과 생활의 균형에 대한 인식과 관련 근무방식에 대한 선호도 등에 대한 실태조사와 연구가 거의 없다.

2. 세대별 일과 생활의 균형에 대한 인식과 제도 선호도 실태조사

2017년 영국에서 일과 삶의 균형에 대한 조사결과를 보면(STATISTA), 일과 삶의 균형에 만족하는 비율이 높은 세대는 Z세대와 밀레니얼 세대로 모두 34%였다. 그리고 X세대는 32%, 베이비붐 세대는 28%였다.

<그림 1> STATISTA 실태조사



자료 : statista.com(2017)

<https://www.statista.com/statistics/671301/generational-satisfaction-with-work-life-balance-in-uk/>

한편, 커머셜 카페(Commercial Cafe)가 자사의 근로자(베이비붐 세대, X세대, 밀레니얼 세대, Z세대) 1,496명을 대상으로 팬데믹 이후 일과 삶의 균형에 대한 설문조사를 실시했다.

설문조사에 참여한 응답자의 절반 이상이 팬데믹 이후에도 재택근무를 하고 있고, 밀레니엄 세대는 사무실로 복귀하는 것을 가장 선호하고 있다. 밀레니얼 세대 90%, X세대 80%가 정규직이나 Z세대 60%, 베이비붐 세대의 56%만 정규직이다.

이러한 설문 결과는 젊은 세대일수록 지금 당장 일로 인해 스트레스를 받을 가능성이 더 높다는 것을 보여준다. 베이비붐 세대와 Z세대는 모두 비정규직 비율이 높다.

이제 막 직장에 들어가 자리를 잡고 있는 Z세대는 경력발전을 위해 선배들과의 OJT가 중요하고 경영자와 고위직과의 신뢰구축과 관계형성이 중요하다. 그들이 Zoom 통화, 이메일 등 비대면 방식으로 경력개발과 인적 네트워크를 잘 갖추는 것이 어려울 수 있다.

한편, 베이비붐 세대는 일과 삶의 균형에 대해 55%가 긍정적으로 평가하고 45%가 부정적으로 평가하고 X세대는 38%가 긍정적이고 24%가 부정적이며 밀레니엄 세대는 42%가 긍정적이고 22%가 부정적이나, Z세대는 30%만이 긍정적이고 37%는 부정적으로 평가한다.

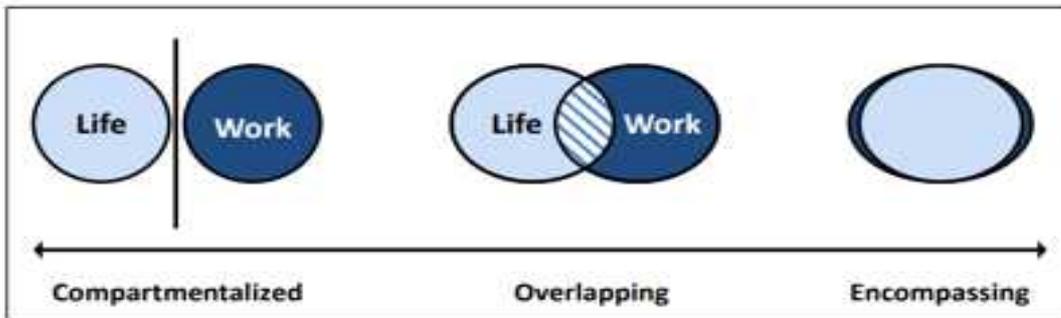
3. 일과 생활의 균형 유형과 기업의 인적자원관리

일과 삶의 적절한 균형을 찾는 것은 모든 직장인들이 직면하는 큰 도전이다. 가족들은 특히 영향을 받는다. 일, 가족 약속, 그리고 개인 생활을 성공적으로 결합하는 능력은 한 가정의 모든 구성원의 행복을 위해 중요하다.

개인이 일과 삶의 균형에 대해 갖는 관점은 일과 삶의 연속적 스펙트럼에서 3가지 유형이 있다. 즉, 분리적 관점(Compartmentalized Perspective), 중첩적 관점(Overlapping Perspective), 포괄적 관점 (Encompassing Perspective)이다.

1)

<그림 2> 워라벨 스펙트럼 유형



자료 : Suprateek Sarkeret. al.(2012)

분리적 관점(Compartmentalized Perspective)을 가진 사람들은 일과 생활의 완전한 분리를 선호하며, 개인적인 삶을 1차적이고 일을 2차적으로 보는 경향이 있다. 그들 중 대부분은 일을 일정부분 희생한 대가로 개인적인 열망, 특정한 삶의 스타일, 그리고 취미를 지지할 수 있는 수단을 갖고 있다. 이러한 관점은 중요한 가족 책임이 있는 개인(예, 특히 어린 자녀를 둔 여성)에게서 나타날 가능성이 더 높다.

중첩적 관점(Overlapping Perspective)을 가진 사람들은 일과 삶 두 영역이

1) Suprateek Sarkeret. al.(2012), Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work/Life Balance Impacts, MIS Quarterly Executive 11(4).

물리적, 시간적으로는 경계를 가질 수 있지만, 감정적, 행동적으로는 중첩이 되어서 중첩된 영역에서 상호 영향을 미친다.²⁾ 이러한 관점은 일과 개인 삶의 분리가 실현 가능하지도 않고 바람직하지도 않다고 생각한다. 이러한 관점을 가진 사람들은 일을 성취감 있는 삶의 필수적인 측면으로 본다. 하지만, 그들은 일에 완전히 사로잡히는 것을 피하거나 그들의 인생목표를 송두리째 빼앗기는 것을 막기 위해 일의 중요성을 제한하기를 열망한다.

이러한 관점을 가진 사람들은 대부분 ‘관용의 영역’을 갖고 있다. 정상적인 업무시간을 넘어 개인생활을 침해할 수 있는 일정한 허용시간을 갖고 있다. 허용시간은 업무성격과 시급성, 개인의 동기(예: 재정적 또는 직업적 포부) 및 삶의 단계와 같은 요소에 따라 탄력적이다.

포괄적 관점(Encompassing Perspective)을 가진 사람들은 개인의 삶 전체가 그의 일의 영역 안에 완전히 포함되어 있어서 일과 개인 삶의 경계가 없다. 이들 중 대다수는 개인 생활 보다 일을 우선시한다. 어떤 의미에서 그들은 일하기 위해 사는 개인으로 분류될 수 있다. 경쟁이 치열한 회사에서 이제 막 경력을 시작한 개인들에게서 이러한 관점이 나타날 가능성이 더 높다.

일과 삶의 균형에 대처하는 전략으로는 보상전략, 협상전략, 통합전략, 보호전략이 있다<표 3>. <표 4>에는 일/생활 관계에 대한 다른 관점을 가진 개인들에게 4가지 전략이 갖는 관련성 수준을 표시했다.³⁾

<표 3> 4가지 전략

전략유형	내용
보상전략	직원들의 개인적 삶의 영역을 넘어서는 제한된 양의 일을 허용하는데 대해 공정한 교환의 댓가를 지불하는 전략
협상전략	상담과 참여를 통해 직원들이 성공적으로 달성하도록 동기부여가 되는 직무의 수요와 그들의 개인적 삶의 요구를 조화를 시키는 전략
통합전략	직원들이 모든 시간에 일과 개인적 삶 영역 간에 균일하게 움직일 수 있게 하는 전략
보호전략	일을 효과적이고 효율적으로 달성하기 위한 명령으로서 일과 삶을 통합시키고 동료와 부하의 삶의 방식을 강요하는 동료나 관리자로부터 직원들을 분리시키는 전략

2) Clark, S. C. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," Human Relations (53:6), 2000, pp. 747-770.

3) Suprateek Sarker et. al.(2012), Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work/Life Balance Impacts, MIS Quarterly Executive 11(4). p. 11.

<표 4> 일과 삶의 관계에 대한 관점과 대응전략의 매칭

구분	보상전략	협상전략	통합전략	보호전략
일은 삶과 분리	H	H	L	H
일은 삶의 일부	M	H	M	H
일과 삶에 포함	M	M	H	M

주 : H : 높은 관련성, M : 중간 관련성, L : 낮은 관련성

개인들은 각기 다른 워라벨 선호도를 가진 동료들과 함께 일을 해야 한다. 그들 간에 상호작용이 일어난다. 일과 삶의 균형에 대한 관점이 다른 사람들 간에는 마찰을 일으킬 수 있다. 반면에, 관점이 같은 사람들 간에는 시너지 효과를 일으킬 수 있다.

세대별로 일과 삶의 균형에 대한 관점이 다르다. 그에 따라 취해야 하는 기업의 대응전략도 달라져야 한다. 이에 대한 실태조사를 찾아보기 어렵다.

4. 향후의 과제

일과 생활의 균형은 세대 다양성 관리의 중요한 영역이다. 직장내 세대 다양성 관리의 영역에는 커뮤니케이션(communication), 일과 삶의 조화(work-life balance), 성장과 개발(growth and development), 직무만족(보상 포함), 팀워킹(teamworking), 리더십(leadership)이 있다.⁴⁾

세대적 관점에서 일과 생활의 균형을 활성화하려면 다음과 같은 문제가 해결되어야 한다.

첫째, 사업장내 세대별 일과 생활의 균형에 대한 인식과 관련 제도에 대한 선호도 등에 대한 실태조사가 이루어져야 한다.

둘째, 기업 차원에서 일과 생활의 균형을 포함한 세대 다양성 관리가 적극적으로 이루어져야 한다.

셋째, 정부 차원에서 일과 생활의 균형을 포함한 세대 다양성에 대한 적극적인 지원이 필요하다. 구체적인 수단으로는 장려금 신설, 교육 및 컨설팅 제공, 진단지표 개발과 인증제 도입 등이 검토될 수 있다.

4) 고진수(2023), 세대 다양성 경영, 한국학술정보.

「중소기업 근로자 일과 생활의 균형 활성화 방안」 토론회

김동희 한국경영자총협회 근로기준정책팀장

1 현황

(1) 연차휴가 사용현황(문화체육관광부, 2023 근로자휴가조사)

○ 2022년 기준 연차휴가 소진율은 76.2%, 장기휴가 경험률은 6.7%

- 연차휴가 소진율은 미혼 근로자와 자녀 없는 근로자가 높은 수준

※ 미혼 근로자 82.3%, 기혼 근로자 72.6%

자녀 없는 근로자 80.7%, 자녀 있는 근로자 71.1%

○ 연차휴가를 사용하지 못한 주요 이유는 대체인력 부족과 연차수당 수령

- 대체인력 부족(19.7%), 연차수당 수령(19.6%), 업무량 과다(15.6%), 함께해야 하는 업무특성(13.0%), 작업일정상(10.5%), 휴가계획없음(9.5%), 상사의 눈치(4.3%) 순

(2) 육아휴직 사용 현황(경총, 출산휴가 및 육아휴직 제도 국제비교와 시사점, 2024 .2)

○ 2022년 출생아 부모 중 2022년 육아휴직 사용률은 30.2%. 성별로는 여성 70%, 남성 6.8%로 집계

※ 2015년 대비 전체는 11.6%p, 여성은 12%p, 남성은 6.2%p 증가

[참고] 출생아 부모의 출생연도 육아휴직 사용률

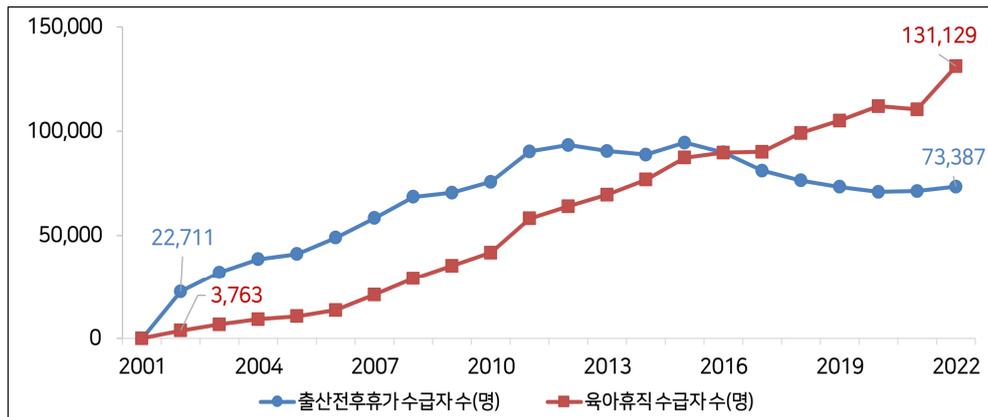
구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^p
여성	58.0%	59.2%	60.6%	61.2%	62.8%	64.4%	65.5%	70.0%
남성	0.6%	0.9%	1.7%	2.3%	2.9%	3.5%	4.1%	6.8%
전체	18.6%	19.3%	20.8%	21.7%	23.0%	24.5%	25.8%	30.2%

주: 출생아 출생연도에 출생아 부모가 육아휴직을 사용한 경우이며, 2022년은 잠정치
자료: 통계청, 2022년 육아휴직통계, 2023.12

○ 출산전후휴가 급여 수급자*는 2002년 2.3만명에서 2022년 7.3만명으로 약 3배 증가했고, 육아휴직 급여 수급자는 2002년 4천명에서 2022년 13.1만명으로 약 35배 증가

* 배우자 출산휴가는 기본적으로 사업주가 비용을 부담(우선지원대상기업의 경우에만 고용보험기금에서 최초 5일 지원)하기 때문에 전체 수급자 현황 파악이 어려움.

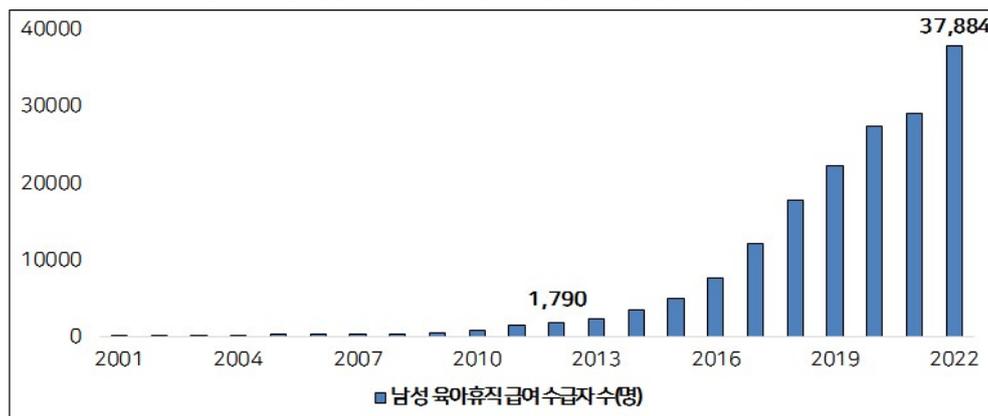
[참고] 출산전후휴가·육아휴직 급여 수급자 추이



자료: 고용노동부(고용보험 DB자료)

- 특히 남성 육아휴직 급여 수급자는 10년 전과 비교하더라도 20배 이상 증가 (2012년 1,790명→2022년 37,884명)하는 등 급증 추세

[참고] 남성 육아휴직 급여 수급자 추이



자료: 고용노동부(고용보험 DB자료)

(3) 각종 휴일·휴가제도 국제비교

○ 현행법상 우리나라 연간 법정 휴일·휴가 일수는 선진국에 비해 적지 않은 수준임.

[참고] 우리나라 및 주요 선진 6개국 연간 휴일·휴가 일수(단위:일)

구 분	한국	미국	영국	독일	프랑스	일본	호주	비교대상 6개국 평균
토·일요일	104	104	104	104	104	104	104	104
공 휴 일	16	11	8	10	11	16	12	11.3
법 정 연차휴가	15~25	0 (10~25)	20	20	30	10~20	20	16.7~18.3 (18.3~22.5)
계	135~145	115 (125~140)	132	134	145	130~140	136	132~133.7 (133.7~137.8)

- 주 : 1. 우리나라의 경우 공휴일 15일에 근로자의 날 1일을 추가
 2. 연방제 국가인 미국, 독일, 호주는 각 주(州)별로 별도의 공휴일을 운영하고 있어, 각 주(州)별(미국 50개주, 독일 16개주, 호주 8개주) 공휴일 수를 평균한 수치임.
 3. ()안은 미국의 법정 연차휴가일수인 0일 대신 상당수 대기업에서 관행적으로 주어지는 10~25일로 계산한 결과
 4. (독일) 주 6일 근무기준 24일의 휴가를 부여하고 있어, 주 5일 근무 기준으로 환산하면 20일의 휴가 부여; (프랑스) 1개월 만근시 2.5일의 휴가 부여; (호주) 일반근로자 1년에 4주; (영국) 공휴일 8일을 포함하여 1년에 28일 부여; (일본) 6개월 이상 근로한 자에게 10일 부여 이후 근속연수에 따라 최대 20일까지 부여
- 자료 : 안전행정부, 「공휴일에 관한 참고자료」, 2010.11 재구성; Eurofoundation, Working time developments 2010; (미국) United States Code, Title 5, Section 6103; (호주) Fair Work Act, Section 87/Section 115; (프랑스) Code du travail, Article L.3133-1/L.3141-3; (일본) 労働基準法 第39條, 國民の祝日に關する法律 第2條

○ 여성과 남성의 출산휴가 및 육아휴직 제도의 완전유급기간을 합산해 OECD 38개국과 비교한 결과, 우리나라는 59.2주*로 5위이며, 일본을 제외한 G5 국가 및 스웨덴보다 높은 수준임.

* 자녀 1명을 낳을 경우, 기존 소득의 100%를 보장받는 기간이 부모 합산 총 59.2주(약 1년 2개월)라는 의미

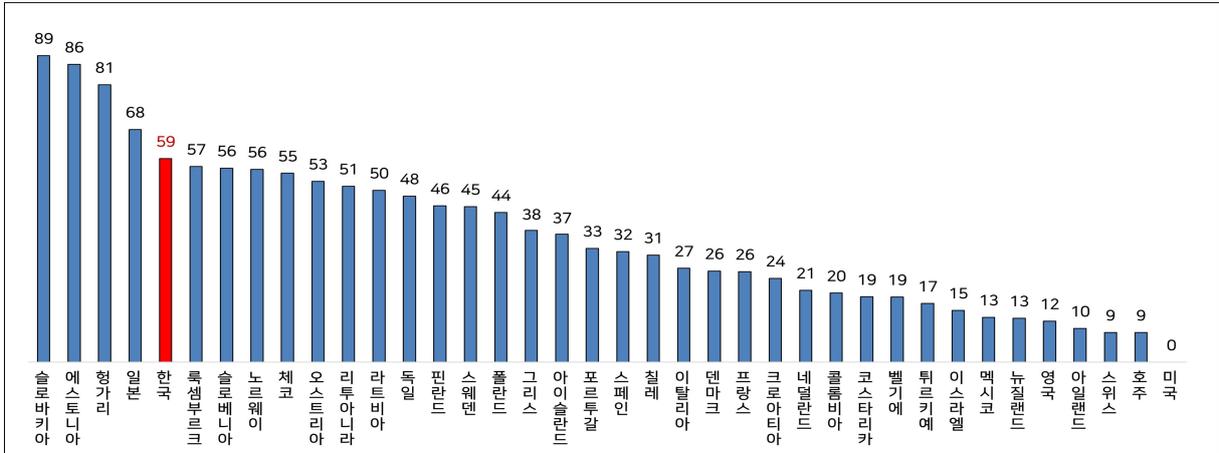
※ 일본 4위, 독일 13위, 스웨덴 15위, 프랑스 24위, 영국 34위, 미국 38위 순

[참고] 주요국의 부모 휴가·휴직 제도 보장 수준

구분	한국	일본	독일	스웨덴	프랑스	영국	미국
완전유급기간	59.2주	67.2주	48.3주	45.3주	26.2주	11.9주	0(무급)
순위	5위	4위	13위	15위	24위	34위	38위

주: 순위는 성별 및 제도별 완전유급기간을 합산해 비교한 결과

[참고] 회원국의 부모 휴가·휴직 제도 보장 수준



주: 성별 및 제도별 완전유급기간을 합산한 결과로 소수점 이하 반올림
 자료: OECD Family Database

2 개선 방안

(1) 현 제도의 실효성 제고

- 연차휴가 사용률을 높이기 위해서는 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의 예외적 인정제도 도입 방안 등을 고려할 필요가 있음.
 - 미사용 연차휴가에 대한 금전보상과 관련해서는 근로관계가 종료되는 경우를 제외하고는 금전으로 보상하지 못하게 하고 있는 유럽연합(EU) 국가들처럼, 우리나라도 미사용 연차휴가를 금전으로 보상하지 못하도록 법률에 규정하는 방안 고려
- 출산휴가 및 육아휴직 기간과 급여 수준을 모두 고려할 때 우리나라 출산휴가 및 육아휴직 역시 OECD 상위권의 보장 수준을 갖추고 있다고 판단됨.
- 과도한 모성보호제도 확대는 오히려 근로자의 경력단절을 심화시킬 우려가 있음.
 - 현행 모성보호제도는 급여 인상, 기간 연장 등 휴가·휴직 확대를 중심으로 발전해왔으며, 근로자가 주로 활용하고 있는 제도도 출산휴가와 육아휴직 위주로 한정적임.

- 그러나 휴가·휴직은 일정기간 동안 집중적인 자녀 양육을 가능케 하는 반면, 기간이 길어질수록 근로활동 중단 이후 업무 및 조직에 대한 적응을 어렵게 만들어 근로자의 경력개발에는 부정적으로 작용할 수 있음.
- 우리나라는 심각한 경력단절과 저출산 문제를 동시에 해결해야 하는 상황인 만큼, 무분별한 제도 확대보다는 현 제도의 실질적 안착을 우선적으로 도모할 필요가 있음.

(2) 제도 사용률 확산 추세 및 다양성 강화

- 육아휴직 등 모성보호제도의 사용률이 점점 높아지고 있는 현재의 추세를 강화하는 한편 폭넓은 일하는 방식의 다양화를 통해 휴가·휴직에 편중된 제도를 다양화할 필요가 있음.
 - 유연근로제는 지속적인 근로를 전제로 하므로 육아휴직 등에 비해 경력단절 우려와 대체인력 확보에 대한 부담이 적으며, 적절히 활용할 경우 생산성 향상도 기대할 수 있음.
 - 현재까지 도입률이 높지 않은 유연근로제에 대한 홍보를 강화하고, 제도 도입이 실질적인 효과로 이어질 수 있도록 지원 확대가 필요함.

[참고] 기업의 유연근로제도 도입률(2022년)

시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음
17.2%	21.3%	9.8%	9.0%	8.3%	9.7%	74.9%

자료: 고용노동부, 2022 일·가정 양립 실태조사, 2023.12

(3) 기업 인센티브 강화 및 가족친화경영 확대

- (가족친화기업 인센티브 강화) 가족친화 제도 및 문화가 우수한 기업에 대해서는 현장에서 체감할 수 있는 수준의 인센티브 제공이 필요함.
 - 근로자의 일·가정 양립은 사업주 입장에서도 권장할만한 사안이지만, 경영 여건상 육아휴직 등 제도 사용을 감내하기 어려운 경우 현실적으로 이를 장려하기 곤란한 딜레마에 봉착해 있음.

※ 506개사 조사 결과, 응답 기업 대다수(94.5%)가 정부와 기업이 함께 저출산 관련 사회적 책임을 분담해야 한다는 데 동의하나, 43.7%의 기업이 정책 협조에 따른 편익보다 비용이 더 크다고 느껴 '종합적 손실'로 인식(한국무역협회, '24.1)

- 따라서 육아휴직 지원금 등 기존의 현금성 지원 확대뿐만 아니라 정책자금 지원 및 금리 우대, 법인세 감면을 포함한 세제 혜택 제공을 적극 검토하여 가족친화 제도 및 문화 조성에 대한 기업의 자발적 참여를 이끌어낼 필요가 있음.

○ **(중소기업 부담 완화)** 휴가·휴직 사용에 따른 업무공백을 감당하기 어려운 중소기업의 대체인력 확보 지원

- 중소기업은 휴직자 발생 시 대체인력 고용이 어려워 남은 인력이 휴직자의 업무 공백을 메우는 비중이 높으며, 이로 인해 대기업과 중소기업 간 제도 사용 양극화 현상이 발생함.

※ '22년 전체 육아휴직자 중 남성의 64.7%, 여성의 58.9%가 300인 이상 기업에 소속되어 있는 것으로 나타남(통계청, '23.12).

[참고] 기업체 규모별 육아휴직자 비중(2022년)

구분	4인 이하	5~49인	50~299인	300인 이상	계
부	5.2%	14.1%	15.0%	64.7%	100%
모	5.1%	19.5%	15.9%	58.9%	100%

주: '계'에는 규모 미상 포함

자료: 통계청, 2022년 육아휴직통계, 2023.12

- 대표적인 대체인력 전문알선기관인 인력채움뱅크(舊 대체인력뱅크)를 비롯해 여성새로일하기센터(새일센터), 고용센터를 기업에 실질적인 도움이 될 수 있도록 개편하고, 효율적 고용서비스 생태계를 조성해 기업의 대체인력 확보를 지원할 필요가 있음.

※ '22년 기준 육아휴직자는 약 13만명이나, 같은 해 인력채움뱅크의 대체인력 지원 실적은 4,215명에 불과

○ **(기업의 자율적 참여 확대)** 기업은 우수인재 유인책 및 구성원 동기부여 방안으로 가족친화경영과 일·가정 양립 지원을 적극 활용할 필요가 있음.

- 많은 기업들이 근로자의 일·가정 양립 지원이 지속가능경영의 핵심적 요소임을 인식하고, 이를 전략적으로 활용하는 등 자발적으로 노력하는 추세임.
 - ※ 여성가족부 가족친화인증기업 5,911개사(23년까지 누적), 고용노동부 근무혁신 우수기업 100개사(23년 기준, 매년 선정), 워라벨 실천 우수기업 18개사(23년 기준, 매년 선정), 일·생활 균형 우수기업 11개사(23년 기준, 매년 선정) 등
- 가족친화경영은 근로자의 만족도를 증대시켜 높은 조직 몰입도로 이어질 수 있는 만큼 장기적 투자의 개념으로 접근하는 것이 바람직함.

<끝>