

2019 서울연구논문공모전 논문발표회

성평등 노동환경 조성을 위한

일· 생활균형제도와 직무만족도 관계에 대한 연구

- 서울시 사업체를 중심으로 복지제도 제공과 이용여부에 따른 성별 비교-

2019.10.17(목)

황나리 강신혜 이지선 임예슬

경기도가족여성연구원 위촉연구원

목 차

1. 연구의의
2. 서울시 일·생활균형 관련 현황
3. 선행연구
4. 연구가설 및 연구방법
5. 통계 분석 결과
6. 결론 및 정책제언

1. 연구의의

■ 연구배경 및 목적

- 서울시 사업체에 종사하고 있는 노동자의 일생활균형에 대한 실효성 및 재고 필요성
- 성평등한 경제활동-돌봄이 함께 할 수 있는 사회로의 정책전환 추진을 위함

■ 연구개요 및 방법

- 주제 : 일생활균형제도에 따른 직무만족도 변화
(일생활균형 제도: 육아휴직, 출산휴가, 보육비지원)
- 대상 : 서울시 사업체 종사하는 노동자
- 시간적 배경 : 2017년
- 분석방법 : 통계적 분석(한국노동패널 데이터 20차)
- 세부분석
 - 1)이용자, 비이용자 비교(기초통계)
 - 2)제공여부에 따른 이용자간 직무만족도 비교(다중회귀)
 - 3)세부 이용 제도별 직무만족도(다중회귀)

[그림 1] 연구 추진체계



1. 연구의의

■ 성평등이란

정치 · 경제 · 사회 · 문화 등 다양한 영역에서 개인의 존엄과 인권을 존중함으로써
사회 내 성차별적 요소들을 제거하고 여성과 남성이 동등한 처우와 참여를 누릴 수 있는 권리를 보장해주는 것(법제처)

■ 서울시 성평등 현황

- 성평등 종합점수 하락: 2012-2016년까지 상위권이었지만, 2016년 부터 중상위로 하락
- **가족 및 안전 분야 낮음**: 가사 노동시간 성비, 가족관계 만족도 성비, 셋째아 이상 출생성비 모두 전국보다 낮음.
특히 육아휴직자 성비가 크게 낮음

[그림 2] 성평등 지수 비교(2018)



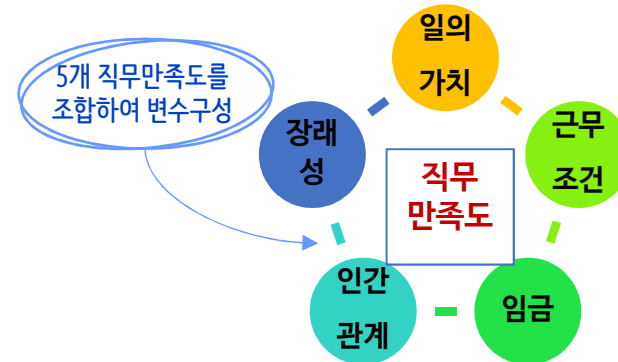
경제활동	의사결정	교육
서울(73.8) 경기(72.1) 전국(72.0)	서울(41.2) 전국(31.2) 경기(30.6)	서울(96.1) 경기(95.5) 전국(94.8)
복지	보건	안전
서울(90.8) 전국(88.8) 경기(87.5)	서울(98.2) 전국(97.7) 경기(98.0)	전국(70.0) 경기(69.9) 서울(60.5)
가족	문화정보	
전국(58.9) 서울(57.3) 경기(57.2)	경기(92.2) 전국(90.7) 서울(90.5)	

자료 : 주재선 외 (2018). 2018년 지역별 성평등 지수. 한국여성정책연구원

직무만족도란

- 직무경험에 대한 ‘긍정적 평가’
- 일의 가치 및 근무조건, 임금, 인간관계, 장래성 등을 평가하는 다차원적인 개념(원숙연, 2015)

[그림 3] 직무만족도 구성



서울시 노동자 인식(직무만족도)

- 서울시 노동자 직무만족도
 - 인간관계 만족도 가장 높고, 임금 만족도가 가장 낮음.
 - 서울시 여성의 ‘하는 일에 대한 만족도’와 ‘직장의 장래성’에 대한 만족도가 전국 평균 및 남성에 비해 모두 낮음.

[그림 4] 요인별 직무만족도



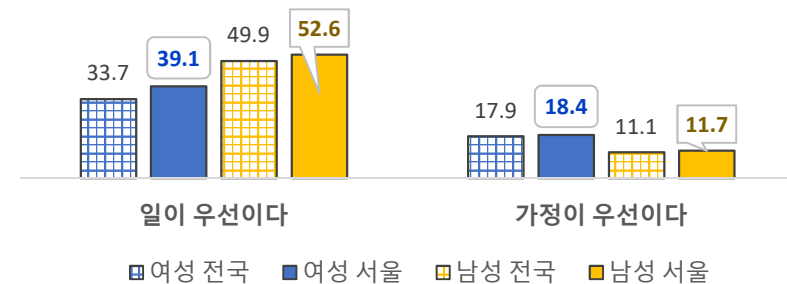
자료 : 통계청, 2017년 사회조사 보고서

2. 서울시 일생활균형 관련 현황

서울시 노동자 인식 현황 (일생활균형 관련)

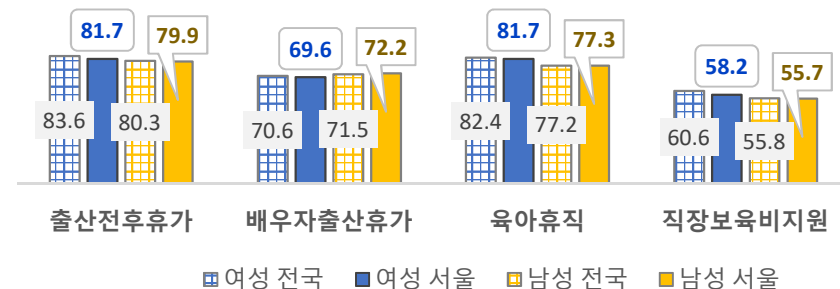
자료 : 통계청, 2017년 사회조사 보고서

[그림 5] 일 가정 우선도 (서울, 전국 비교)



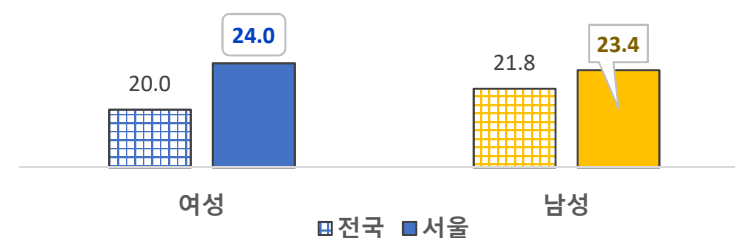
- 일과 가정 우선도에 대한 인식
 - 여성, 남성 모두 가정보다 일이 우선이라고 응답함
 - 일이 우선이라고 응답한 경우, 전국 평균과 비교했을 때 남성(2.7%p)보다 여성의 응답 비율의 차이가 더 큼(5.4%p)

[그림 6] 일생활균형제도 인지수준



- 일·생활균형제도 인지수준
 - 여성의 경우 서울이 전국 평균에 비해 인지율이 낮음
 - 대부분의 제도에 대해 여성 인지율이 높음(배우자 출산휴가 제외)

[그림 7] 일생활균형 문화에 대한 불만족 응답



- 직장내 일·가정 양립 문화 불만족
 - 서울이 전국 보다 불만족이 높음
 - 서울시의 경우 여성이 남성보다 불만족이 높음 (여성 24.0)남성 23.4)

가족친화 인증기업 제도 현황

- 가족친화인증이란 노동자의 일·생활균형을 위한 기업인증 제도임.
- 서울은 전국의 26.5%.
- 대기업의 비중이 높고중소기업 비중 낮음.
- 일·생활균형 사업이 중앙 및 지방정부 차원에서 지속적으로 추진하고 있으나, **실질적인 성과에 대한 검토가 필요**하다고 분석(서울시 여성가족재단, 2018)

[표 1] 서울시 가족친화기업 비중

(단위: 개, %)

구분	전체	대기업	중소기업	공공기관
전국	3,328	365	2,026	937
	100.0	11.0	60.9	28.2
서울	883	227	444	212
	100.0	25.7	50.3	24.0

자료: 가족친화지원사업(<http://www.ffsb.kr>)

서울시 정책 현황

[표 2] 서울시 성평등 기본조례

제17조 (경제활동 참여촉진)	제18조 (일·생활 균형 지원)
<p>① 시장은 여성의 경제활동 참여를 촉진하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다. <개정 2019.3.28></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성의 취업·창업 및 기업활동 참여와 여성인력개발 활성화 2. 노동자의 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직·경력개발·임금 등 고용전반에 걸친 성평등 확립 3. 임신·출산 및 수유 중 여성에 대한 특별한 보호조치와 이로 인한 불이익한 처우 방지 4. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 따른 여성의 경력단절 예방 및 재취업 5. 기간제노동여성 및 단시간노동여성에 대한 불합리한 차별 금지 및 고용환경 개선 ... (중략) 	<p>시장은 여성과 남성이 사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보 2. 직장보육시설의 확충 노력 3. 방과 후 아동보육의 활성화 4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보 5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화 6. 일·가족 양립에 관한 상담 및 서비스 지원 7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산 8. 그 밖에 일과 가족의 양립을 위하여 필요한 사항 ... (중략)

자료: 서울특별시조례 제7229호, 2019. 7. 18., 일부개정

[표 3] 서울시 민선7기 공약내용

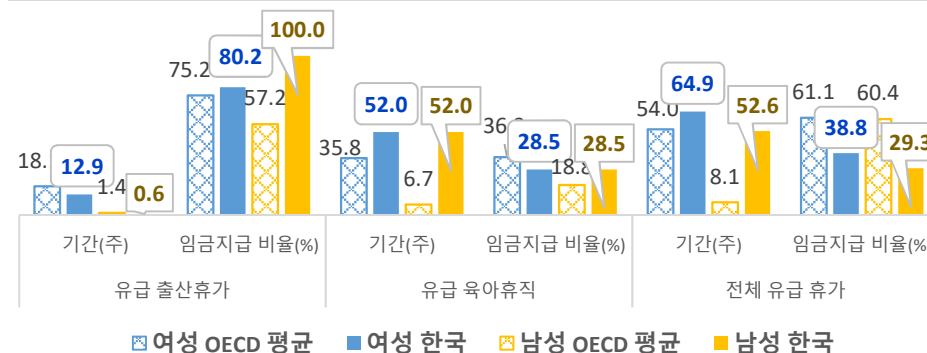
공약사업	성별임금격차해소로여성이일하기좋은서울
주요내용(전체)	성평등노동
세부사업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성별임금격차개선위원회신설 ■ 성평등노동행정체계구축 ■ 서울시직장맘지원센터기능확대·강화개편 ■ 채용차별119운영 ■ 성평등·가정친화서울형강소기업선정·지원강화

자료: 서울시 홈페이지

■ 해외 일·생활균형 정책 현황

- 한국은 기간은 길지만 임금지급 비율이 낮음.
- 남성: 육아휴직 일수가 높아 상위권임.
- 반면 실질적인 제도 이용이 어렵다는 한계가 있음.
- 제도 실효성을 높일 수 있는 정책적 고려가 필요함.

[그림 8] OECD 국가별 일생활균형제도 휴가 기간 및 임금지급 비율



자료: OECD Social Expenditure Database(2018), OECD Health Statistics(2018), 재정리

■ 해외 남성 육아휴직 관련자료

- **스웨덴: 최소 90일 남성 의무사용**
 - 1995년 도입, 총 480일(부모 각자 240일) 중 각자 90일은 서로에게 양도하지 못함.
 - 2016년 기준 전체 육아휴직 기간 중 아버지가 사용하는 비율이 **26%**까지 증가함.
- **노르웨이: 10주 남성 의무사용**
 - 1993년 도입, 총 46주(56주) 중 10주 의무 사용.
 - 부모할당제 도입 이전 아버지의 육아휴직 사용률이 4% 미만이었으나, 할당제 도입 이후 자격을 갖고 있는 아버지 중 **90%**가 육아휴직을 사용함.
- **한국: 육아휴직 사용 남성 증가추세 2.4%(2012년)→ 8.5%(2016년)**
 - 국회 보건복지위 ‘남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법) 개정안’ 발의(2019.9.30.)
 - 자녀가 만 3세가 되는 날까지 남성 노동자가 **1개월 이상 육아휴직을 의무적으로 사용하게 함.**

3. 선행연구

기업의 가족친화제도와 직무만족도

출처	내용
▪ 김정우 외, 2018, 유계숙, 2007	근로자의 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 직무성장에 긍정적인 영향을 미침. 근로자의 이직의도를 감소시킴.
▪ 최수찬외, 2016	기업 내 가족친화제도는 근로자의 직장-가정 갈등과 직무만족도의 관계의 긍정적인 조절효과가 있음.
▪ 유연정, 2018, 김혜란, 2005 문선희, 2013, 강정희, 박경숙, 2009	가족친화제도 중 보육지원 제도의 중요성을 강조함 육아휴직, 직장 내 보육시설 등 보육지원 제도와 유연근무, 탄력근로, 시차출퇴근제도
▪ 송다영 외, 2010	공식적인 제도가 있다고 하더라도 기업의 조직 문화나 사회적인 분위기로 인해 실질적인 제도 이용에 제약이 따르기도 함.
▪ 유흥림 외 2009	육아휴직으로 인한 경력 단절과 같은 제도의 부정적인 영향이 있음.
▪ 김준기, 양지숙 2012	가족친화제도의 제공도 중요하지만, 양성평등적 직장문화 조성이 일-가정 갈등 완화에 효과가 높음.

성별에 따른 일생활균형 제도와 직무만족도

- 가정에서의 역할이 상대적으로 과중한 여성근로자들을 대상으로 기업의 가족친화제도 혹은 모성보호제도가 여성근로자의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구가 많이 이루어짐

출처	내용
▪ 한영선, 2014; 류연규, 2017	시간제 근로, 육아기 근로시간 단축, 유급 육아휴직 기간 등이 기혼 여성 근로자에게 긍정적인 효과가 있음
▪ 류연규 2019	유급육아휴직기간과 유급출산휴가기간은 자녀수가 취업 선택과 근로시간에 미치는 부적 영향을 간접적으로 강화함
▪ 류연규, 2017. 정지애, 2018	개인의 상황, 종사상 지위, 경력에 따라 정교화된 정책이 필요함
▪ 곽현주 외, 2018	남성근로자는 조직, 사회적 요인이 직무만족에 영향을 미치는 반면, 여성근로자는 시간 특성이 중요함

■ 직무만족도에 영향을 미치는 기타요인

출처	내용
문영만, 2013	고용형태에 따라 정규직이 비정규직에 비해 직무만족도가 높게 나타남
문영만, 2013	자발적으로 직업을 선택한 경우가 비자발적인 경우보다 직무만족도가 높음
황매향 외, 2013	임금이 높고 낮음 자체보다는 높은 임금이 조직몰입을 유도하여 직무만족이 높아질 수 있음. 이는 여성에게서 더 강하게 나타남

■ 소결

- 기존 연구들은 여성근로자들이 가족친화적 복지제도를 이용할수록 직장和家庭 간의 균형을 잘 유지할 수 있어 직무만족도가 높다는 공통적 결과를 제시함
- 일·생활균형 제도가 존재함에도 불구하고 실질적으로 사용가능한 근로환경이 조성되어 있지 않다면 실효성을 가지기 어렵다는 문제제기.
- 가족친화제도가 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에서 성별에 따른 차이가 있으므로 성인지적 분석이 필요함

4. 연구가설 및 연구방법

■ 연구가설

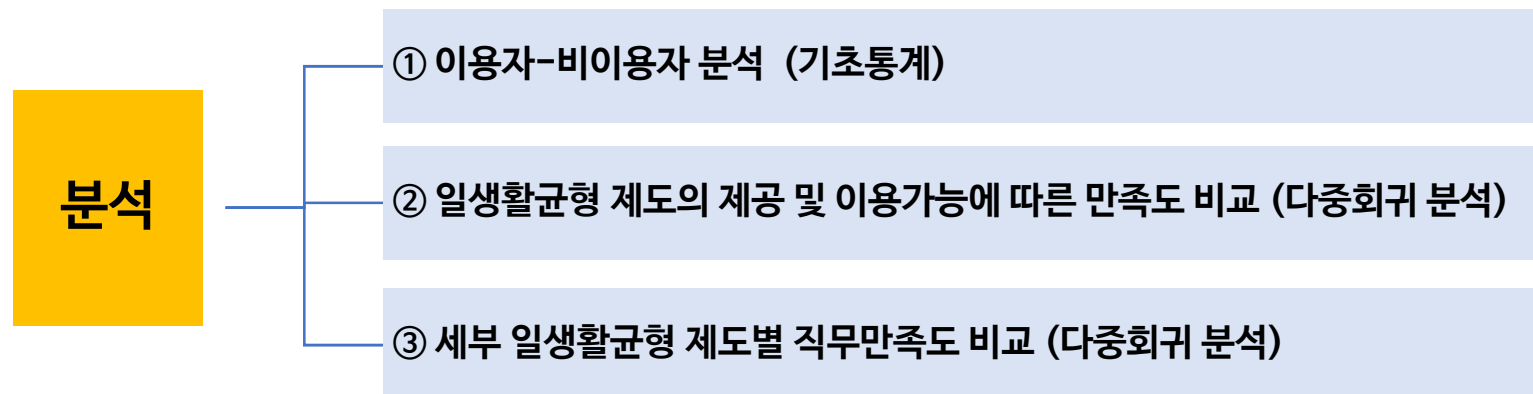
- 1) 서울시 사업체의 일생활균형제도 비율이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.
- 2) **성별**에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.
- 3) 사업체 내 일생활균형 **제도 여부**와 **실제 이용가능 여부**에 따라 직무만족도에서 차이가 있을 것이다.

■ 분석방법

- 대상: 서울시 사업체 종사하는 노동자
- 종속변수: 직무만족도 (1-5), 독립변수: 일생활균형 제도 비율, 세부 **일생활균형 제도**
- 설명변수: 인구학적 변수 및 노동변수
- 분석방법: 통계적 방법 (기초통계 및 다중회귀 분석)

★ 여기서 일생활균형 제도란?
육아휴직, 출산휴가, 보육비지원 변수
(있음=1, 없음=0)

[그림 9] 분석방법 및 세부내용



5. 통계분석 결과

기초통계

[표 4] 기초통계 및 세부 변수 설명

변수유형	변수명	세부 설명	여성	남성
종속변수	직무만족도 평균	주요 직무만족도(업무내용, 근로환경, 임금, 인간관계, 발전가능성)를 합한 값의 평균	3.349	3.274
주요 독립변수 (일·생활균형 제도)	제공되는 복지비율	기업 내 일·생활균형 제도 비율	0.108	0.082
	이용가능한 복지비율	기업 내 일·생활균형 제도 비율	0.093	0.074
	출산휴가	이용가능=1, 불가능=0	0.308	0.248
	육아휴직	이용가능=1, 불가능=0	0.286	0.263
	보육비 지원	이용가능=1, 불가능=0	0.039	0.057
인구학적 요인	연령	만 나이	41.8	44.8
	거주지역	서울=1, 비서울=0	0.794	0.720
	가구주여부	가구주=1, 세대원=0	0.270	0.773
	혼인여부	미혼=1, 유배우자=2, 무배우자=3	1.738	1.754
	교육수준	범위: 1-5	2.96	3.054
기타 개인요인	주관적 사회경제적지위	범위: 1-5 (숫자가 높을수록 경제적 지위 인식 높음)	2.85	2.877
노동환경 요인	기업형태	기업종류 1-5 (민간회사=1)	1.68	1.80
	업종형태	응답자 업종 그룹(표준산업분류8차) 총 20개 업종	11.58	9.81
	직종형태	응답자 업종 그룹(표준직업분류5차) 총 11개 직종	4.55	5.24
	월평균임금(만원)	월평균 임금액수(단위: 만원)	200.45	310.31
	정규직여부	정규직=1, 비정규직=0	0.626	0.686
	노조여부	노조있음=1, 노조없음=0	0.119	0.131
	노조가입여부	노조가입=1, 가입안함=0	0.065	0.069
	주당 정규근로시간	일주일 평균 근로시간의 총 합(하루 평균근로시간x근로일) (단위: 시간)	39.9	43.7
	근속연수	응답자의 근속연수 (단위: 년)	6.240	8.712
	종사상지위	범위: 1-5 (상용직=1)	1.725	1.900
	근로시간 형태	전일제=1, 시간제=0	0.876	0.934
	직장규모	범위: 1-10(숫자가 높을수록 종사자 규모가 커짐)	5.743	5.858

주. 응답자 개인 가중치가 적용된 추정값

실질적 이용자 및 비이용자 집단 비교

SINAJI X YEAR

- **이용자 집단:** 제도를 실제로 이용했거나, 이용대상이 아니더라도 향후에도 실제 이용할 수 있다고 응답한 사람을 포함함.
- **비이용자 집단:** 제도 사용 대상이지만 실제로 이용하지 못한다고 응답한 사람과, 이용대상은 아니지만 향후에도 이용할 수 없다고 응답한 사람을 포함함.

[표 5] 이용자 및 비이용자 집단 (13-14p)

이용자 집단								비이용자 집단					
육아휴직		출산휴가		보육비지원				육아휴직		출산휴가		보육비지원	
여성	남성	여성	남성	여성	남성	구분		여성	남성	여성	남성	여성	남성
34.9	42.7	35.1	42.6	36.7	42.1			연령(만)	42.7	42.9	42.4	43.0	40.4
27.2	43.4	27.9	40.8	33.5	48.5	거주지역	비서울	20.6	26.6	20.5	27.3	22.2	29.5
72.8	56.6	72.1	59.2	66.5	51.5		서울	79.4	73.4	79.5	72.7	77.8	70.5
69.2	17.3	65.6	17.4	80.7	10.6	가구주여부	비가구주	73.5	29.1	74.8	29.3	71.8	27.2
30.8	82.7	34.4	82.6	19.3	89.4		가구주	26.5	70.9	25.2	70.7	28.2	72.8
43.0	17.8	42.9	17.8	31.6	1.1	혼인여부	미혼	38.6	38.5	38.8	38.8	40.3	35.4
52.8	81.5	53.4	81.5	68.4	98.9		유배우자	47.8	58.0	47.7	57.5	48.6	61.6
4.1	0.8	3.7	0.7	0.0	0.0		무배우자	13.6	3.6	13.5	3.6	11.1	3.0
0.0	1.2	0.0	1.0	0.0	1.8	교육수준	중졸이하	12.9	10.2	12.5	10.5	9.3	8.4
12.1	8.2	12.9	10.2	7.4	0.5		고졸	32.6	29.8	31.6	29.5	27.0	25.9
26.0	11.3	25.3	11.3	19.9	9.4		전문대졸	23.6	23.3	24.0	23.5	24.5	21.0
61.9	79.3	61.8	77.6	72.7	88.3		대졸이상	30.9	36.7	31.9	36.5	39.2	44.7
3.0	3.1	3.0	3.1	3.2	3.3	사회경제적지위	평균	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8
68.8	68.7	68.8	67.4	70.2	69.4	기업형태	민간 및 개인사업체	83.2	80.1	82.8	80.8	79.1	77.7
19.7	27.1	19.8	27.1	14.8	26.9		정부, 공공기관	6.9	4.3	7.2	3.9	10.7	9.0
9.4	3.1	9.2	4.5	14.9	3.7		법인	5.5	5.8	5.7	5.4	6.3	5.3
2.0	1.1	2.2	1.0	0.0	0.0		그 외 기타	4.4	9.8	4.3	10.0	3.8	8.1
12.3	11.7	12.4	12.3	26.4	15.8	업종형태	제조업	10.0	11.7	10.0	11.5	10.1	11.2
4.0	7.1	3.9	5.0	4.0	6.1		전기 및 건설 등	1.3	15.0	1.4	16.0	2.0	13.5
13.7	10.8	15.4	11.0	13.0	15.0		소비자 서비스	28.7	27.9	27.6	28.1	24.5	24.2
30.0	40.9	30.2	42.1	29.1	30.8		사업자 서비스	22.6	31.0	22.8	30.4	24.7	33.7
38.6	28.1	35.7	28.2	27.5	32.4		공공서비스	27.9	9.6	29.4	9.1	31.4	13.1
1.4	1.4	2.5	1.3	0.0	0.0		가사 서비스 및 기타	8.0	4.3	7.3	4.4	6.2	3.8

이용자 집단						비이용자 집단									
육아휴직		출산휴가		보육비지원		구분	육아휴직		출산휴가		보육비지원				
여성	남성	여성	남성	여성	남성		여성	남성	여성	남성	여성	남성			
0.4	3.9	0.4	2.9	0.0	4.3	직종형태	관리자	0.6	2.4	0.6	2.7	0.6	2.7		
27.3	33.4	29.9	31.8	36.9	21.0		전문가	18.3	19.9	17.5	20.2	20.4	23.2		
12.3	16.5	7.9	16.7	3.3	13.8		준전문가,기술종사자	11.4	9.7	13.2	9.5	12.0	11.3		
50.5	24.4	52.3	25.9	59.7	26.6		일반사무종사자	21.5	17.0	21.7	16.4	29.2	18.5		
4.2	11.6	3.7	12.7	0.0	20.8		서비스종사자	15.7	4.1	15.6	3.6	12.7	5.1		
5.4	10.1	5.8	10.0	0.0	13.5		그 외 직종	32.5	46.9	31.5	47.6	25.1	39.3		
264.2	450.5	269.1	453.2	324.5	488.2	임금	월평균(만원)	172.0	263.8	172.8	259.2	195.4	299.0		
58.6	100.0	59.4	100.0	66.5	100.0		성별임금격차	65.2	100.0	66.7	100.0	65.3	100.0		
73.7	64.0	72.0	61.1	56.3	45.1	노조여부	없음	91.7	89.7	91.8	91.2	87.4	85.8		
26.3	36.0	28.0	38.9	43.7	54.9		있음	8.3	10.3	8.2	8.8	12.6	14.2		
87.6	81.6	85.6	81.2	80.8	69.4	노조가입여부	가입 안함	94.5	94.4	95.1	94.8	92.8	92.5		
12.4	18.4	14.4	18.8	19.2	30.6		가입함	5.5	5.6	4.9	5.2	7.2	7.5		
40.2	40.7	40.1	40.7	39.0	40.4	주당 정규근로시간(시간)		39.8	44.9	39.8	45.0	39.9	44.0		
6.9	10.1	7.3	10.6	10.2	14.1	근속연수(년)		4.9	7.0	4.8	6.8	5.3	7.4		
97.4	97.9	98.0	98.0	97.9	98.9	종사상지위	상용직	62.1	70.9	63.0	70.3	72.0	76.2		
2.6	2.1	2.0	2.0	2.1	1.1		임시직	30.3	14.7	29.7	15.0	22.6	12.2		
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		일용직	7.6	14.5	7.3	14.7	5.4	11.6		
10.3	3.4	8.7	2.7	2.1	1.1	정규직여부	비정규직	49.4	40.7	48.8	41.6	38.8	33.3		
89.7	96.6	91.3	97.3	97.9	98.9		정규직	50.6	59.3	51.2	58.4	61.2	66.7		
0.9	0.0	1.0	0.0	4.7	0.0	근로시간 형태	시간제	17.6	8.7	17.1	8.9	12.7	6.9		
99.1	100.0	99.0	100.0	95.3	100.0		전일제	82.4	91.3	82.9	91.1	87.3	93.1		
13.9	21.9	12.2	18.9	1.3	0.0	직장규모 (노동자)	1~29인(소규모)	35.4	42.8	36.7	44.9	32.5	38.0		
33.3	38.4	30.8	38.4	10.0	17.7		30~299인(중규모)	44.6	30.0	44.6	30.9	43.7	32.8		
52.8	39.7	57.0	42.8	88.7	82.3		300인 이상(대규모)	20.1	27.2	18.8	24.3	23.8	29.2		

실질적 이용자 및 비이용자 집단 비교

SINAJI X YEARH

[표 6] 이용자 및 비이용자 집단별 특성

항 목	특 징
연령	이용자 여성 연령이 더 낮음
혼인여부	이용자 및 비이용자의 경우 여성의 비율은 비슷하지만, 남성의 경우 압도적으로 기혼에 치우쳐 있음 ➡ 미혼 남성에게는 조직 분위기상 일생활 균형제도 이용을 기대할 수 없는 환경일 수 있음
교육수준	비이용자에 비해 이용자 학력 분포가 고르지 않음. 대졸 이상에 집중
사회경제적 지위 인식	이용자 집단이 비이용자집단에 비해 본인의 사회경제적 지위를 높게 생각하는 경향이 있음
기업형태	이용자 집단의 공공기관 비율이 더 높음
업종형태	여성 비이용자는 소비자 서비스(숙박, 음식점 등)의 비율이 높는데 비해 여성 이용자는 공공서비스(사회복지, 교육 등)의 비율이 더 높음
직종형태	여성은 이용자 집단의 일반사무종사자 비율이 압도적으로 높음(약 2배) 남성은 이용자/비이용자에서 동일하게 전문가 비율이 높음
임금	여성과 남성 모두 이용자집단의 임금이 높게 나타남 성별임금격차는 이용자 집단에서 더 크게 나타남(남성 임금을 100으로 두었을 때 여성 비이용자 65.7%, 이용자 61.5% 받음)
노조여부	노조 여부, 노조 가입 여부 모두 이용자 집단에서 더 높게 나타났음
근로시간	이용자 집단의 평균 근로시간이 비이용자집단에 비해 짧음 비이용자 집단의 경우 성별간 노동시간 차이가 크게 나타남 ➡ 비이용자가 더 긴 시간 노동을 하지만 일생활균형제도의 혜택을 받지 못함
근속연수	이용자 집단의 근속연수가 비이용자 집단에 비해 평균 2-3년 길게 나타남 특히 보육비 지원의 경우 이용자 집단과 비이용자 집단의 근속연수 차이가 2배 정도로 더 크게 나타남
정규직 및 근로시간 형태	정규직과 전일제의 비율이 압도적으로 높음 ➡ 현행 일생활균형제도는 정규직 중심으로 사용할 수 있다는 한계가 나타남 여성의 경우 비정규직의 비율이 높다는 점에서 노동환경 개선 및 여성 노동환경에 적합한 일생활 균형 제도가 필요하다는 것을 시사
직장규모	이용자의 경우 대규모=중규모>소규모 비이용자의 경우 소규모>중규모>대규모 육아휴직 및 출산휴가는 중규모, 대규모 기업의 비율이 높았으며, 보육비 지원의 경우 대기업 종사자의 비율이 압도적으로 높음(80% 이상)

일·생활균형제도 제공 및 실제 이용가능 여부에 따른 직무만족도

SINAJI X YEAR

[표 7] 다중회귀분석1: 사업체 내 일생활균형 제도의 제공 및 이용가능에 따른 만족도 비교

구분		제공모델		실제이용모델	
		여성(모형1)	남성(모형2)	여성(모형3)	남성(모형4)
독립변수	일·생활균형제도 비율	-0.388	0.06	-0.608*	0.548*
인구학적요인	연령	0.002	-0.004	0.0	-0.004
	거주지역	0.159*	0.036	0.183**	0.029
	가구주여부	0.007	0.033	0.005	0.042
	혼인여부	0.002	-0.008	0.01	-0.039
	교육수준	-0.056	0.046	-0.053	0.041
기타개인요인	주관적사회경제적지위	0.178***	0.111*	0.179***	0.127**
노동환경요인	기업형태	-0.017	0.023	-0.021	0.029
	업종형태	0.020**	0.016*	0.017*	0.014*
	직종형태	-0.031	-0.014	-0.032	-0.011
	월평균임금(만원)	0.001***	0.000**	0.001***	0.000**
	정규직여부	0.112	-0.076	0.106	-0.097
	노조여부	0.07	0.018	0.051	0.004
	노조가입여부	0.165	0.152	0.135	0.152
	주당 정규근로시간	0.002	-0.003	0.001	-0.003
	근속연수	-0.006	0.002	-0.004	0.003
	종사상지위	-0.025	-0.03	0.029	-0.036
	근로시간형태	-0.694*	0.427	-0.645*	0.406
	직장규모	-0.013	0.025*	-0.014	0.023*
	_cons	3.131***	2.344***	3.196***	2.362***
r2		0.393	0.390	0.401	0.403
N		187	275	185	275

주1. p<0.05: ** p<0.01; *** p<0.001 *** p<0.001 *** p<0.001

주2. 응답자 개인 가중치가 적용된 추정값

일·생활균형제도 제공 및 실제 이용가능 여부에 따른 직무만족도

SINAJI X YEAR

제공 모델 1, 2

- 일생활균형제도의 비율이 직무만족도에 영향을 끼치지 않음
- 공통: 주관적 사회경제적 지위, 업종형태, 월평균 임금
- 여성: 거주지역, 근로시간 형태
- 남성: 직장규모

실제 이용가능 모델 3, 4

- 일생활균형제도의 비율이 직무만족도에 유의미한 영향을 끼치며, 성별에 따른 차이가 있음.
- 여성: 일생활균형제도 비율이 증가할수록 직무만족도가 낮아짐(-)
- 남성: 직무만족도가 높아짐(+)
- 개인 요인 및 노동환경 요인은 제공 모형과 동일

구분		제공 모델		실제 이용 모델	
		여성 (모형1)	남성(모형2)	여성(모형3)	남성(모형4)
독립변수	일·생활균형제도 비율	-0.388	0.06	-0.608*	0.548*
인구학적 요인	거주지역	0.159*	0.036	0.183**	0.029
기타개인요인	주관적 사회경제적지위	0.178***	0.111*	0.179***	0.127**
노동환경 요인	업종형태	0.020**	0.016*	0.017*	0.014*
	월평균임금(만원)	0.001***	0.000**	0.001***	0.000**
	근로시간 형태	-0.694*	0.427	-0.645*	0.406
	직장규모	-0.013	0.025*	-0.014	0.023*
_cons		3.131***	2.344***	3.196***	2.362***
r2		0.393	0.390	0.401	0.403
N		187	275	185	275

주1. p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 *** p<0.001 *** p<0.001

주2. 응답자 개인 가중치가 적용된 추정값

여성 남성 전체

세부 일·생활균형제도 혜택 여부와 직무만족도 간의 관계

SINAJI X YEAR

[표 8] 다중회귀분석 2: 세부 일생활균형 제도별 직무만족도 비교

구분		육아휴직		출산휴가		보육비 지원	
		여성(모형5)	남성(모형6)	여성(모형7)	남성(모형8)	여성(모형9)	남성(모형10)
독립변수	실질적 이용가능 여부	-0.156*	0.149**	-0.160*	0.140*	0.044	0.139
인구학적 요인	연령	-0.003	-0.004	-0.003	-0.004	-0.002	-0.004
	거주지역	0.177**	0.031	0.172**	0.034	0.174**	0.029
	가구주여부	-0.004	0.077	0.002	0.072	-0.024	0.07
	혼인여부	0.032	-0.04	0.022	-0.032	0.015	-0.028
	교육수준	-0.076*	0.035	-0.083*	0.034	-0.080*	0.036
기타개인요인	주관적 사회경제적지위	0.142**	0.160***	0.143**	0.160***	0.152***	0.143***
노동환경 요인	기업형태	-0.021	0.019	-0.023	0.02	-0.028	0.014
	업종형태	0.015*	0.014*	0.016*	0.014*	0.019**	0.017**
	직종형태	-0.038*	-0.011	-0.040*	-0.012	-0.036*	-0.015
	월평균임금(만원)	0.002***	0.000*	0.002***	0.000*	0.001***	0.000**
	정규직여부	0.086	-0.131	0.095	-0.135	0.062	-0.105
	노조여부	0.072	0.015	0.046	0.003	0.062	0.017
	노조가입여부	0.093	0.154	0.117	0.171	0.135	0.16
	주당 정규근로시간	-0.010*	-0.006	-0.011*	-0.006	-0.009*	-0.006*
	근속연수	0.00	0.002	0.00	0.002	0.00	0.00
	종사상지위	-0.095	-0.055	-0.089	-0.053	-0.075	-0.047
	근로시간 형태	0.01	0.276*	0.009	0.280*	0.034	0.278*
	직장규모	-0.016	0.021*	-0.014	0.020*	-0.018	0.021*
	_cons	3.460***	2.643***	3.477***	2.643***	3.312***	2.667***
r2		0.377	0.451	0.378	0.450	0.359	0.442
N		223	298	223	298	223	297

주1. p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 *** p<0.001 *** p<0.001

주2. 응답자 개인 가중치가 적용된 추정값

세부 일·생활균형제도 혜택 여부와 직무만족도 간의 관계

SINAJI X YEAR

실제 이용가능 여부

- 육아 및 출산휴가의 혜택 여부의 경우
직무만족도에 유의미한 영향을 미침. 성별 간 차이가 있음.
- 여성: 육아휴직과 출산휴가 혜택에 따라
직무만족도가 감소함(-)
- 남성:남성은 직무만족도가 증가함(+)
- 보육비 지원의 경우 통계적으로 유의미하지 않음.

기타 요인

- 직무만족도에 영향을 미치는 인구학적 요인과
개인 요인, 노동환경 요인은 성별 간 차이가 있음.
- 여성: 거주지역, 교육수준, 직종형태, 주당
정규근로시간
- 남성: 근로시간형태, 직장 규모

구분		여성		보육비지원	남성		보육비지원
		육아휴직	출산휴가		육아휴직	출산휴가	
독립변수	실질적 이용가능 여부	-0.156*	-0.160*		0.149**	0.140*	
인구학적 요인	거주지역	0.177**	0.172**	0.174**			
	교육수준	-0.076*	-0.083*	-0.080*			
기타개인요인	주관적 사회경제적지위	0.142**	0.143**	0.152***	0.160***	0.160***	0.143***
노동환경 요인	업종형태	0.015*	0.016*	0.019**	0.014*	0.014*	0.017**
	직종형태	-0.038*	-0.040*	-0.036*			
	월평균임금(만원)	0.002***	0.002***	0.001***	0.000*	0.000*	0.000**
	주당 정규근로시간	-0.010*	-0.011*	-0.009*			-0.006*
	근로시간 형태				0.276*	0.280*	0.278*
	직장 규모(근로자)				0.021*	0.020*	0.021*
_cons		3.460***	3.477***	3.312***	2.643***	2.643***	2.667***

주1. p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 *** p<0.001 *** p<0.001

주2. 응답자 개인 가중치가 적용된 추정값

여성 남성 전체

6. 결론 및 정책제언

■ 결론

1. 이용자- 비이용자간 차이가 있음.

- 제도 이용/비이용자에 대한 노동환경의 차이와 성별 차이를 교차한 제도분석이 필요함.
- **이용자 여성이 비이용자 보다 성별임금격차가 높음.**

2. 일·생활 균형제도의 ‘제공여부’와 ‘실제 이용가능 여부’가 직무만족도에 미치는 효과

- 제공여부: 모두에게 유의미하지 않았음.
- 이용가능여부: 통계적으로 모두 유의미하지만, **성별간 차이가 있음.**
- 이용가능할 수록 **여성은 직무만족도가 낮아졌고(-), 남성의 직무만족도는 높아짐(+)**

3. 세부 일·생활 균형제도(실제 이용 가능여부)가 직무만족도에 미치는 효과

- 육아휴직 및 출산휴가 제도: 여성은 직무만족도가 낮아졌고(-), 남성의 직무만족도는 높아짐(+)
- 보육비 지원: 여성과 남성 모두에게 통계적으로 유의하지 않음

4. 그 외 성별에 따른 인구학적 요인 및 노동환경의 영향

- 공통: 주관적 사회경제적 지위(기타 개인요인), 업종형태, 월평균임금(노동환경)
- 여성: 거주지역, 교육수준(인구학적 요인), 직종형태, 근로시간(노동환경)
- 남성: 근로시간 형태, 직장 규모(노동환경)

일생활균형제도가 이용가능할 수록 **여성은 직무만족도가 낮아졌고(-)**, 남성은 높아짐(+).

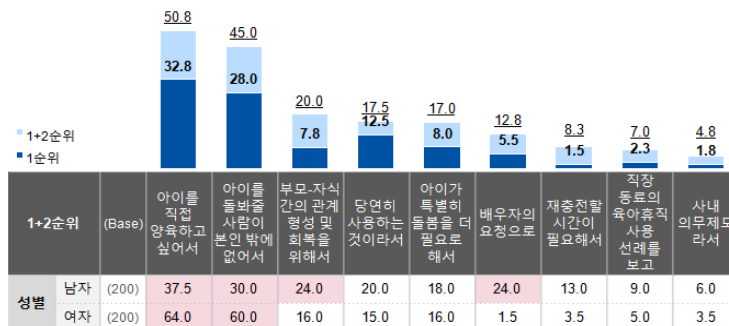
1. 성별에 따른 일생활균형 제도 이용의 차이

- 돌봄의 역할이 여성에게 한정되어 있음. 일생활균형제도를 사용시 경제활동과 돌봄의 어려움이 생김.
- 육아휴직 사용 이유의 성별 차이(인구보건복지협회, 2018)
 - 여성: '직접 양육' 및 '돌봄대상이 본인밖에 없어서'라는 응답이 60%이상.
 - 남성: 다양한 이유로 고른 분포를 보임.(직접양육 > 돌봄대상 > 관계회복=배우자 요청)

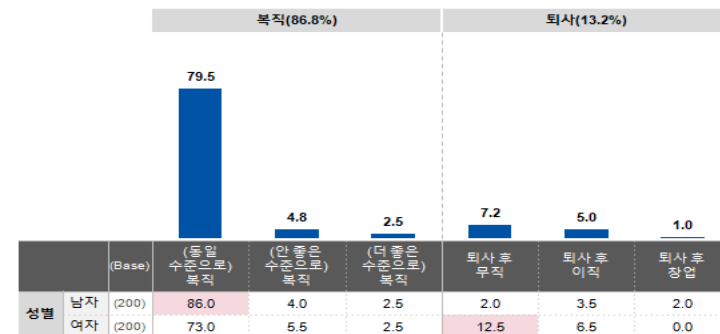
2. 일생활균형 제도가 경제활동보다 돌봄에 초점이 맞춰져 있음

- 일생활균형 제도가 여성의 경제활동 감소시키는 이유가 여성의 고용지원보다 모성지원역할에 초점이 있다는 연구결과 (류연규 2017)
- 여성의 경우 남성보다 퇴사율/퇴사 후 무직이 높음. 근로조건이 육아와 병행하기 어렵다는 응답. 따라서 육아휴직 후에 일생활균형에 더욱 어려움을 맞게 되는 현실임.(인구보건복지협회, 2018)

[그림 10] 육아휴직 사용 이유 (2017)



[그림 11] 육아휴직 사용 후 복직율 (2017)



자료: 인구보건복지협회(2018), 「육아휴직 사용실태 및 육구조사」

6. 결론 및 정책제언

■ 정책제언

1. 일·생활균형 복지정책 재정비 필요

- 전체: (통계 구축) 일생활균형 제도 경험자에 대한 노동이행 추적을 통한 데이터 확보 및 분석
(성별 차이) 성별에 따른 노동이행 차이 등을 통한 제도 분석
(인식 개선 및 홍보) 사업체 내 성평등한 문화조성 및 적극적인 일생활균형 제도 이용 권고 필요.
- 여성: 여성의 노동현실에 적합한 실질적인 일·생활균형제도 개발 필요
- 남성: 남성의 육아휴직 의무화. 제도 수혜 확대를 통해 돌봄노동 참여 지원. 기업의 적극적인 지원 필요

[사례] 롯데그룹

- 2018년 1월 시행, 자녀가 있는 남성 직원 최소 1개월 이상 **육아휴직 사용 의무화**
- **휴직 첫 달**에는 정부지원금과 통상임금 차액을 회사에서 **전액 지원**하여 통상임금 100%를 회사에서 보전해줌.

2. 여성의 '성평등 노동'환경 개선 필요(성별임금격차, 일생활균형 제도 이용 후 불이익등)

- 현상: 여성의 경우 남성보다 임금이 낮아, 일생활균형에 어려움이 있을 때 남성보다 임금이 낮은 여성이 퇴사를 선택하게 됨.
- 통계결과: 임금이 만족도에 긍정적인 영향을 주고 있고, 이용자 간의 성별임금격차가 큼.
- 서울정책: 성평등노동 분야를 신설하여 성별임금격차 및 돌봄지원 정책을 펼치고 있음. 이에 연결점이 필요함.
- 불이익: 육아휴직 제도가 당연한 관행으로 정착하지 못하는 경우 휴직의 낙인(flexibility stigma)때문에 낮은 직무몰입이 되고, 이는 경력불이익(motherhood penalty)로 이어지기 쉬움(통계개발원, 2018)
- 성평등한 노동환경 개선을 통해 여성들이 경제활동에도 집중할 수 있도록 실효성 있는 제도적 기반이 필요함.

3. 여성과 남성 모두 돌봄을 할 수 있는 환경적 제도적 기반 구축 및 연계

- 돌봄 거점지역 구축: 돌봄지원이 필요한 노동자(여성중심)+소규모 사업장들의 거점지역에 어린이집 연계
(예1: 소규모 사업체의 경우 어린이집 설립이 어려움. 민간 어린이집을 시에서 인수 및 일정 시비 지원을 통해 연계하는 방법 제안.
돌봄 거점지역으로는 비이용자가 높았던 사업군+여성+소규모 사업장 중심으로 구축함.)
(예2: 특정 시간대 - 출근 전1시간, 퇴근 후1시간-에 유동적 돌봄지원이 가능한 서비스를 제공. 돌봄관련 사회적 기업과의 연계)

4. 일생활균형 제도 관련 성평등노동 연대체계 구축

- 돌봄의 사회적 자본 구축을 위한 일생활균형 전문 상담을 지원하는 직장맘지원센터와 서울시 노동자간의 매칭 및 연계를 통한 여성 성평등 (노동 유니온 등)연대체계 지원.
- 시민참여단을 구성하여 일생활균형제도 개발에 참여하여, 시와 시민이 함께 정책을 고민하고 구축하는 방안 제안.
- 서울시 여성친화도시 지역을 중심으로 일생활균형 및 돌봄 관련 사업 연계 방안.

■ 향후 연구

1. 일생활균형 제도 이용자 연구 필요

- 연구를 통해 이용자/ 비이용자간의 사업체별, 복지제도별, 성별간의 경험의 차이가 있음을 파악하였으며, 세부적인 비교가 필요함.
- (질적 방법) FGI 및 인터뷰를 통한 성평등 복지제도 및 직무만족도에 어떤 경험들이 영향을 미치는지 등에 대해 검토 필요함.
- (양적방법) 고용보험DB자료를 통해 일생활균형 제도 사용 노동자의 고용유지율 분석 필요(현재 성별 및 시군단위 통계 없음).

2. 일생활균형 제도의 실효성을 위한 매개변수 분석

- 일생활균형제도가 직무만족도에 영향을 미치는 가운데 , 다양하게 매개되는 변수들 분석 필요함.
- ‘사회적 자본(social capital)’과의 연계점 분석 필요.

3. 성평등 노동을 위한 일생활균형제도의 확장

- 민간기관에서 적용 가능한 제도에 대한 분석 필요(HLM 활용)

감사합니다

SINAJI X YEAN