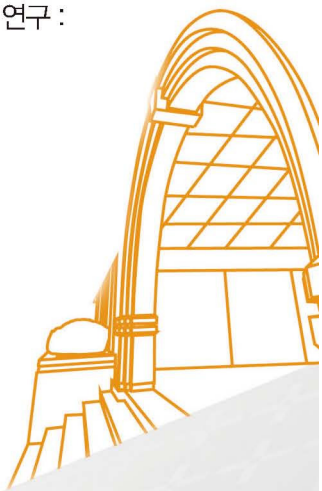
2013 이슈페이퍼 ‹‹ 연구보고서 2013-1

맞벌이 여성의 근로시간이 일·가정양립 갈등과 건강에 미치는 영향

수행과제명 • 맞벌이 여성의 일 · 가정양립 갈등과 건강영향 연구 : 근로시간을 중심으로

과제책임자 • 김동식 연구위원



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

맞벌이 여성의 근로시간이 일·가정양립 갈등과 건강에 미치는 영향*

수행과제명 맞벌이 여성의 일·가정양립 갈등과 건강영향 연구: 근로시간을 중심으로

과제책임자 김동식 연구위원

☞ Tel: 02-3156-7156

☞ e-mail: dskim@kwdimail.re.kr

요 약

맞벌이 가구가 늘면서 직장과 가정의 균형 잡힌 삶을 지원하기 위한 법과 제도는 강화되고 있으나 여전히 현실과의 괴리가 존재하고, 제도 활용이 여성 중심으로 이루어짐에 따라 이들의 가사와 노동에 대한 이중부담은 더욱 커지고 있음. 특히, 근로시간은 일·가정양립의 갈등과 건강의 중요한 요인으로 보고되고 있어, 이 연구에서는 다양한 방법으로 이를 확인하고 일과 가정의 균형과 건강 증진을 위한 근로시간의 문제와 개선책을 제안하고자 함.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.
김동식·김영택·정진주·최인선(2013). 맞벌이여성의 일·가정양립 갈등과 건강영향 연구: 근로시간을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원

1 배경 및 문제점

▣ 여성의 경제활동 참여가 증가하면서 부부 모두 근로행위를 하는 맞벌이 가구가 꾸준히 늘어나고 있음. 이렇게 맞벌이 부부가 우리사회에 차지하는 비중이 늘어나고 보편화됨에 따라 여성의 직장과 가정의 균형 잡힌 삶은 중요한 사회적 이슈가 됨.

- 직장과 가정의 균형이 개인차원에서는 여성의 경제활동 참여를 지속시키면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 하여 개인의 삶의 질을 개선함.
- 국가차원에서는 저출산·고령화의 심화 가운데 우수한 여성인적자원에 대한 손실 없이 최대한 활용하여 국가경쟁력을 높이는데 있어 중요한 요소임.

▣ 정부는 2007년 12월 '남녀고용평등법'을 대폭 개정하여 '남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률'로 변경하여 일과 가정의 양립(work-family balance)을 지원하기 위한 법·제도적 기반을 더욱 강화하였음. 그러나 여전히 법·제도와 현실은 많은 괴리가 존재함.

▣ 일·가정 양립의 문제는 두 영역 간에 배분(투자)된 시간이 비균형적일 때 주로 발생됨. European Foundation(2001)은 27개 EU국의 일·가정 양립 실태조사를 통해 가정생활이 직장생활에 주는 갈등도 있지만, 이 보다 직장생활이 가정생활에 주는 갈등은 더욱 크다고 보고하면서, 근로시간 단축 및 탄력적 근로시간제 등의 유연근무제는 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 돕는데 있어 우선적으로 고려해야 하는 중요한 요소라고 지적함.

▣ 최근에는 일과 가정의 균형을 넘어 삶을 구성하는 큰 축인 일(work)과 건강, 여가, 가족, 인간관계 등 일 이외의 영역, 즉 삶(life)의 영역을

모두 아우르는 일과 삶의 균형(work-life balance)에 대한 관심이 높아지고 있음.

- ‘주40시간 근무제’는 단순히 일하는 시간이 줄어들고, 자유 시간이 늘어났다는 표면적인 성과 넘어 일과 삶의 균형의 일환으로 나온 사회경제적 산물임(권태희, 2010).
- OECD(_____)는 일과 삶의 균형을 개인의 일과 삶의 동등한 상태로 정의하였는데, 여기서 ‘균형(balance)’을 유지하고 만들어가는 것은 개인뿐만 아니라 가족의 전반적인 건강(health)과 웰빙(well-being)에 있어 가장 핵심이라고 함. 그러면서 그 ‘균형’을 깰 수 있는 결정적인 요인으로 근로시간에 주목함.

▣ 맞벌이 부부, 특히 여성은 일과 가정을 병행함에 있어 근로시간은 더욱 중요한 기여요인이 될 수 있는데, 만약 일·가정 균형에 근로시간이 부정적으로 작동될 경우 삶의 영역에서 큰 비중을 차지하는 건강에 문제를 가져와 일과 삶의 균형이 깨뜨려질 수 있음. 중요한 것은 이렇게 불건강(unhealth)으로 인한 삶의 불균형(unbalance)은 다시 일과 가정의 균형에 영향을 주는 등 악순환의 고리가 될 수 있다는 점임.

▣ 지금까지의 선행 연구들은 일과 가정의 양립(균형)에 있어 가장 취약한 맞벌이 여성 보다는 일반 여성으로 그 대상을 포괄하고 그 비교대상이 되는 맞벌이·비맞벌이 남성 및 주부를 고려하지 않았으며, 시계열상의 변화도 살펴보지 않아 실제 근로시간이 지닌 영향력과 정책적 성과 및 함의를 찾는데 있어 한계가 있었음. 또한, 기존의 일과 가정의 균형을 넘어 일과 삶의 균형을 추구함을 정책적 목표로 설정하고 지원방안을 모색하기 위한 근거자료도 미흡한 실정임.

- 이런 가운데 올해 3월 H·K자동차는 그 동안의 주·야 2교대제 밤샘 근무를 폐지하는 대신 주간연속2교대제를 도입하였고, 10월 7일에는 정부와 여당은 주당 최장 근로시간을 현행 68시간에서 52시간으로 줄이는 것을 골자로 하는 근로기준법 개정안을 정기국회에서 처

리할 것이라고 발표함.

- 근로시간 단축(변동)에 대한 공공과 민간의 노력은 고무적인 일임. 따라서 이러한 노력이 단순히 변화로 끝날 것이 아니라 이를 통해 맞벌이 부부의 직장과 가정생활 병행을 적극적으로 지원하는 한편, 이들의 건강권까지도 보장할 수 있는 일과 삶의 균형 정책 개발을 위해서는 관련 연구가 필요함.

▣ 본 연구의 목적은 다음과 같음.

- 맞벌이 및 비맞벌이 부부의 근로시간별 평일과 주말의 가사노동과 건강관리에 할애하는 시간량과 시간대에 대한 성별 차이를 분석하여 맞벌이 여성의 일·가정 양립에 따른 시간부족과 피로 수준을 파악하는 한편, 이들의 근로시간이 법정근로시간 대비 과소/과대 여부에 따른 일로 인한 가정생활 갈등 혹은 가정생활로 인한 일 갈등의 특성과 우울과의 구조적 연관성을 분석하여 근로시간에 따른 일·가정 양립 갈등과 건강의 상이한 양상을 제시하고, 이를 통한 법정근로시간 준수의 중요성 등 관련 정책 개선책을 도출함.
- 아울러 2004년부터 추진된 국가차원의 근로시간 단축이 맞벌이 여성의 일·가정 양립과 건강에 미친 영향을 시계열 측면에서 분석하고, 올해 3월부터 야간노동을 철폐하고 주간연속2교대제로 전환한 K자동차 남녀 근로자를 대상으로 근로시간 단축 전후의 일·가정 양립 및 건강상의 변화, 더 나아가 인간관계 등 삶의 변화 경험에 대해 심층면접을 실시하여 근로시간 단축과 변동이 근로자의 일과 가정의 균형뿐만 아니라 일과 삶의 균형에 있어 필수조건인지 검토하고, 향후 정책방향을 제안하고자 함.

2 조사 및 분석결과

▣ 현황연구: 근로시간과 일·가정 관련 시간부족 및 피로 인지도

- 본 연구에서는 맞벌이 여성과 맞벌이 남성, 그리고 이들의 비교집단이 될 수 있는 비맞벌이 부부와의 평일과 주말의 가사와 자녀/가족 돌봄 등 가사노동 및 건강관리를 위해 할애하는 시간량과 그 행위를 주로 하는 시간대의 차이를 살펴봄으로써 맞벌이 여성이 처한 일·가정의 병행의 어려움을 확인하고자 함. 그리고 실제 직장생활과 가정생활의 병행이 시간부족으로 이어져, 피로감으로 전이되는지도 살펴봄.
- 맞벌이 여성은 맞벌이·비맞벌이 남성보다 근로시간은 비록 1시간가량 적지만 가사노동 시간은 이들 보다 약 2.7시간 많아, 절대적으로 일과 가정에 할애하는 총 노동 시간량은 맞벌이 여성이 상대적으로 더 많음. 또한, 맞벌이 여성은 본인을 위해 건강관리에 할애하는 시간은 가장 적었고, 그 사용 시간대도 극히 좁아 어느 집단 보다 건강의 사각지대에 있음.
- 특히, 맞벌이 여성이 인지하는 일·가정양립의 갈등은 실제 피로도와도 연관성이 높은데, 이는 근로시간과 건강과의 연관성이 더 강한 맞벌이 남성과는 차이나는 부분이기도 함. 그 만큼 맞벌이 여성에게 있어 일·가정양립으로 인한 시간부족은 건강문제를 야기할 수 있어 중요함. 또한, 일·가정양립과 시간부족에 있어 근로시간은 중요한 매개요인이기도 함.

▣ 구조모형연구: 근로시간별 일·가정양립 갈등과 우울의 구조모형

- 선행연구 및 이론적 고찰을 통해 근로시간이 일·가정양립 갈등을 매개로한 우울과의 구조적 원인관계를 규명하기 위해 연구모형을 설정함. 또한, 이들 구조관계에서 직간접 연계를 할 수 있는 직장과 가정생활의 특성도 한 모형에서 고려하고, 이를 법정근로시간(전일

근무제)을 기준으로 이하(시간근무제)와 이상(초과근무제)을 구분하여 살펴봄으로써 여성 내에서의 근로시간이 지닌 의미와 그 차이를 좀 더 세분화하고자 함.

- 실제 근로시간은 일로 인한 가정생활 갈등에 있어 직접요인이면서, 이를 매개로 우울에 영향을 주는 간접요인이기도 함. 게다가 근로시간은 맞벌이 여성의 직장생활의 만족도 등과도 직접적 연관성을 지니면서, 이를 통해 가정환경, 그리고 우울로 전이되는 구조적 연결고리도 가지고 있었음.
- 여기서 간과하지 말아야 할 것이 맞벌이 여성에게 있어 가사노동시간은 가정생활로 인한 일 갈등의 직접요인이며, 또한 일로 인한 가정생활 갈등의 매개요인으로 작용한다는 점임. 다시 말해서 맞벌이 여성에게 있어 직장생활과 가정생활의 병행에 대한 어려움은 근로시간과 가사노동 시간이 복합적으로 작용하는 것이며, 특히 가사노동 시간은 근로시간과 직접 연결고리를 지닌 일로 인한 가정생활 갈등에 대해서도 간접적으로 영향을 줌으로써 이 두 가지 시간요인에 적신호가 올 경우 일·가정 갈등은 악순환을 겪을 수 있음을 보여주는 결과임.
- 특히, 근로시간을 구분해서 살펴보았을 때 전일근무제 보다는 초과근무제에게서 이러한 현상이 더 뚜렷하게 관찰되며, 그 연계망의 구조도 더 복잡하고, 통계적 유의미성도 나타남을 확인함. 즉, 장시간 노동을 하는 맞벌이 여성에게 있어서는 일·가정양립 갈등과 건강의 문제에 더 치명적이며, 그 가능성도 더 쉬울 수 있음을 의미함. 반면, 전일근무제의 경우 근로시간이 일로 인한 가정생활 갈등의 요소로 작용하기 보다는 오히려 반대의 기능을 하고 있고, 또한 근로시간이 길면 직장환경이 더 좋은 것으로 나타남. 물론 전일근무제의 근로시간 범위가 36시간 이상 40시간 이하로 큰 격차가 없기 때문에 나타난 결과일 수도 있음. 그럼에도 불구하고, 이 결과는 적당한 근로시간(법정근로시간)은 이들의 일·가정양립과 건강에 있어 긍정적인 요소로 작용할 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있음.

▣ 패널연구: 근로시간 증감과 일·가정양립 갈등 및 건강 변화

- 이러한 구조모형의 결과를 바탕으로 좀 더 종단적인 측면에서 여성 내에서의 근로시간 변동이 일·가정양립의 갈등과 건강 변화를 야기할 수 있는지를 확인하기 위해 패널연구를 실시함.
- 그 결과, 근로시간이 법정근로시간으로 변동된 경우 혹은 이전 보다 근로시간이 감소된 경우는 일·가정양립의 갈등은 줄어들었고, 건강상태도 개선되었다는 것과 연관성이 있는 것을 확인할 수 있었음. 그렇지만, 근로시간이 역으로 늘어나거나, 오히려 분석 기간 동안 이직 등으로 근무제가 기존에 전일근무제였다가 초과근무제로 변동된 경우 일·가정양립의 갈등은 더 높아지고, 건강상태도 더 나빠진 것으로 나타남. 이는 근로시간에 변화(단축)를 줄 경우 맞벌이 여성이 직면한 일과 가정의 병행의 어려움과 이로 인한 건강의 문제를 해결할 수 있는 방안이 될 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있음.
- 또한, 배우자의 가사노동 시간도 고려하였는데, 여성에게 있어 일·가정양립의 갈등은 본인의 가사노동 시간이 어느 정도 되는지에 대한 양적인 부분도 중요하지만, 배우자가 도와주는지, 그리고 어느 정도 도와주는지의 양적인 부분은 더 중요함을 확인할 수 있었음. 다시 말해서, 일·가정양립에 있어 근로시간의 단축도 중요하겠지만, 이와 함께 부부 내에서는 배우자의 가사분담도 중요함을 의미함.
- 동일한 패널연구이지만 상기의 근로시간 변동(감소)의 의미를 구체화하기 위해서 2004년 7월 근로시간 단축이 있은 이후 실제 실근로시간의 감소 현황과 이로 인한 건강영향을 살펴보았는데, 근로시간 단축은 건강의 중요한 변인임을 다시 한 번 종단 측면에서 재확인함.
- 게다가 근로시간 단축이 지닌 긍정적 효과로서 맞벌이 부부의 근로환경에 대한 만족도와 직무 몰입도, 그리고 위험도를 살펴보았는데, 실제 근로시간 단축을 시행한 곳에서 근무할 경우 근무환경 만족도와 직무 몰입도는 높았고, 근무환경의 위험도는 오히려 낮은

것을 볼 수 있었음. 역으로 말하자면, 근로시간을 단축하지 않은 곳에서는 근로자들의 근무환경에 대한 불만족도가 높고, 직무 몰입도는 낮으며, 그 환경이 위험한 곳으로 간접 추정할 수 있음. 이는 대기업 보다는 소규모의 영세사업장에서 주로 확인되는 특징들인데, 실제 분석의 가장 최근 자료가 2008년이기 때문에 그 시점 기준으로 20인 미만의 사업장은 근로시간 단축을 시행하고 있지 않았고, 이러한 사업장에 종사하는 맞벌이 부부들이 포함됨에 따라 나타난 결과로 보임.

▣ 심층연구: 근로시간 단축 전·후의 일·가정 양립과 건강 및 삶의 질 변화 - K자동차 사례

- 마지막으로 상기의 현황연구, 구조모형연구 및 패널연구에서 확인한 양적분석 결과의 한계를 극복하고, 건강영역을 넘어 삶의 다양한 영역을 아우르는 일과 삶의 균형 차원에서 근로시간 단축이 지닌 의미를 살펴보기 위해, 올해 3월 주·야간 2교대제에서 주간연속2교대제로 전환한 K자동차 산하 OO공장에서 근무하는 남녀 근로자 및 이들 배우자를 대상으로 새로운 제도의 전환 이전과 이후의 삶의 변화를 심층적으로 조사함.
- 전반적으로 제도 이전의 모습은 주·야간 교대제의 특성상 삶의 리듬이 상시적으로 바뀌고, 이는 가족과의 관계 차단 및 일·가정양립 지원에 있어 부정적인 요소로 작용하며, 이로 인한 배우자 역시 일·가정에 대한 부담을 겪는 구조적 문제를 겪고 있었음. 또한, 건강의 문제도 다양하였는데, 숙면의 문제, 근골격계 문제 그리고 더 나아가 여유가 없는 삶으로 인해 심리정서적 회복이 늦고, 가족뿐만 아니라 친구 등 사회관계망이 붕괴되는 등 인간관계를 포괄하는 삶의 질이 떨어졌다는 경험적 진술을 들을 수 있었음.
- 주간연속2교대제 도입 이후 개인과 가족에게 할애할 수 있는 시간적 여유가 생기고, 그 시간에 건강관리를 하거나 가사일 및 자녀 돌봄 등 가정 일을 도와주고, 혹은 가족 및 친구들과의 관계망을 재형

성하는 등 삶의 영역이 더 풍성해 졌음을 확인할 수 있었음. 그러나 아직 제도 도입의 초기여서 건강상의 변화를 평가하기에는 한계가 있었음. 그렇지만, 진술에서의 의미와 실제 건강상태를 지지하는 가족과 주변인과의 관계 회복, 개인적 만족, 건강관리 등의 진술을 통해서라도 건강상태는 간접적이지만 좋아졌을 것으로 판단됨.

3 정책제언

제안1) 기본적인 정책 방향

▣ 일과 삶의 균형 정책으로 전환 추진

- 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 현행법과 제도는 표면적으로는 일과 가정의 균형을 지향하지만, 실질적으로는 '가정' 보다는 '일'에 더 집중하도록 하는 것을 기본 취지로 한함. 왜냐하면 이 제도는 가정이라는 것도 일을 통해 건강성을 유지할 수 있다는 과거적 사고에서 출발한 것이기 때문임.
- 우리의 60-80년대 일 중심의 경영 사고는 국가의 지식산업 및 고부가가치 시대로 전환하는데 큰 기여를 한 것은 부정할 수 없는 사실임. 그리고 그 중심에 베이비 붐 세대와 이들의 부모 세대가 있었임. 이들과 이들 부모 세대는 남성은 밖에서 일을 하고, 여성은 가사일과 자녀양육의 책임을 맡는 이분법적 성역할에 익숙한 세대임. 그러나 그 이후 X세대와 밀레니엄 세대(이후 '젊은 세대'로 함)는 다소 다른 특징은 있지만 대체로 개인의 삶의 영역을 중시하고, 일은 개인의 삶의 질을 향상시키는 수단으로 여기는 세대임. 즉, 젊은 세대는 일을 통해 눈에 보이는 성과(승진, 직위 등) 보다도 비록 눈에 보이지는 않지만 삶의 여유와 건강 및 행복감 등을 성공이라 믿음.
- 또한, 젊은 세대들에게 있어 가정은 삶의 영역의 일부일 뿐임. 가정

을 아우르고 또한 가정 이면에 있는 건강, 여가, 가족/대인관계 등 여러 다양한 삶의 영역이 일과 조화되기를 원함. 젊은 세대 내에서도 특히, 여성은 남성에 비해 건강 및 여가활동을 관리하는 기술은 부족한 것으로 알려져 있는데, 이는 여성의 가사영역에 대한 상대적 부담 때문임. 본 연구에서도 확인되었듯이 맞벌이 여성의 평일과 주말 가사노동 시간은 맞벌이·비맞벌이 남성보다 훨씬 많고, 비맞벌이 여성(주부)의 수준에 이름. 그렇지만 이들의 건강관리 시간은 맞벌이·비맞벌이 남성뿐만 아니라 비맞벌이 여성(주부) 보다도 훨씬 적은 것도 이와 연관됨.

- 독일을 포함한 EU 주요 국가들은 주정부 및 지방정부 차원에서 이러한 일과 삶의 균형 정책을 적극적으로 추진하고 있음. 그런 결과로 최근 OECD가 36개 회원국을 대상으로 11개 영역에 대해 조사한 'Better Life Index 3.0' 결과에 따르면 많은 OECD 회원국 중 유럽 국가들이 거의 모든 영역에서 상위권에 위치한 것을 볼 수 있음. 특히, 11개 영역 중 하나가 바로 일과 삶의 균형인데, 덴마크가 1위이고, 이어 네덜란드, 노르웨이, 벨기에, 스페인 순이며, 우리나라는 33위로 하위권임. 이들 선진 복지국가들이 구현하고자 하는 일과 삶의 균형적 사회를 위한 정책철학이 일과 가정의 균형도 제대로 정착되지 않은 우리에게는 아직 시기상조일 것이라는 이견도 있을 수 있음. 그러나 근로에 대한 가치관과 근로환경에 대한 패러다임이 변화였고, 새로운 세대가 경제성장의 주역이 되어가고 있는 오늘날 일과 삶(생활)의 균형 정책으로의 전환은 시대적 요구에 대응하는 것이기도 함.

▣ 법정근로시간 전 사업장으로 적용 확대

- 2004년 7월부터 1,000인 이상의 상시 근로자를 고용한 사업장을 시작으로 도입된 주40시간 근무제(주 5일 근무형태)는 2005년 7월 300～1,000인, 2006년 7월 100～300인, 2007년 7월 50～100인, 2008년 7월 20～50인 미만 사업장으로 매년 확대되어 오다가 20인 미만

사업장에 대해서는 인건비 증가와 인력난 등 경영사정 등을 고려하여 시행을 미뤄오다가 2011년 7월 마침내 5~20인 미만 사업장도 적용됨.

- 문제는 아직도 5인 미만 사업장은 주40시간 근무제가 현재 적용되지 않고 있음. 그 이유는 현행 근로기준법 11조에 상시 5인 이상의 사업장에만 주40시간 근무제를 적용하도록 명시하고 있고, 그 미만의 사업장에 대해서는 근로기준법 시행령 제7조 및 별표에서 일부만을 적용하도록 하고 있기 때문임. 이런 취지는 영세사업주를 보호하기 위함이 가장 큰 이유일 것임. 그러나 이들 보다 더 보호 받아야 할 대상은 이들 영세사업장에서 일하는 근로자일 것임. 특히, 5인 미만 소규모 영세사업장(도소매업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 미용·욕탕 및 유사서비스업 등)에는 여성이 많고, 이들 다수는 비정규직으로 고용되어 있음.
- 실제 본 연구에서도 2004년 7월 이후부터 2008년까지 근로시간 단축을 시행한 곳에 근무하는 맞벌이 부부와 그렇지 않은 맞벌이 부부간에 근무환경 위험도를 분석한 결과, 근로시간 단축을 시행하지 않은 곳일수록 그 위험도가 상당히 높은 수준이었고, 이들은 주로 5인 미만의 영세사업소에서 근무하고 있었음.
- 근로기준법은 '근로자보호법'으로서 근로조건의 최저 기준을 규정하고, 법 위반 시 벌칙을 가하여 법 준수를 감독하는 기능을 갖고 있음. 따라서 근로자의 보호를 가장 최우선의 가치로 두는 것을 입법취지로 하는 근로기준법은 사업장 규모에 상관없이 기본적으로 모든 근로자에게 적용되어야 할 것임.

▣ 장시간 근로관행 개선을 위한 사회 및 직장문화 조성 지원 강화

- 최근 언론을 통해 종종 소개되는 장시간 근로관행 개선 사례들은 근로시간을 줄일 경우 제도 도입 초기에는 비록 손실이 발생될 수 있으나, 중장기적으로는 조직원의 직무에 대한 애착과 몰입도를 높여 생산성이 향상되어, 연간 매출은 늘어났다는 공통점을 가지고 있음.

- 본 패널연구에서는 맞벌이 여성 중 근로시간이 주41시간 이상인 추가근무제인 경우 근로시간 자체가 일로 인한 가정생활 갈등의 직접적인 요인이고, 이를 매개로 우울에 이르는 구조적 연관성을 확인됨. 뿐만 아니라 직장환경에 대한 만족도 등 전반적인 직장생활에도 영향을 주고, 이는 다시 가정생활을 거쳐 우울에 도달하는 간접적 경로도 확인할 수 있었음. 그리고 근로시간을 단축하지 않은 사업장에서 근무하는 맞벌이 부부들의 조직 몰입도는 근로시간을 단축한 곳에서 근무하는 맞벌이 부부에 비해 낮았는데, 이들의 대다수는 주당 근로시간이 41시간 이상이었음. 또한, 심층연구에서도 K자동차 생산업체 근로자를 대상으로 주간연속2교대제로의 전환 이후 일과 가정, 그리고 일과 삶의 영역이 더 질적으로 개선된 것을 확인할 수 있었음.
- 그럼에도 불구하고, 여전히 법정근로시간을 초과한 연장근로와 휴일근로, 교대제 근무 등 후진적인 장시간 근로 관행은 바뀌지 않고 있음. 실제 고용노동부가 최근 발표한 '2013년 상반기 근로시간 감독 결과'에 따르면 전국 314개 사업장 중 272개소(86.6%)에서 근로기준법 제53조의 연장근로 한도(주12시간)를 초과하였음. 이렇게 연장근로 한도를 위반한 사업장(대다수는 제조업이며, 이들은 주·야 2교대제를 고수하고 있음)에 대해서는 신규고용 등 개선계획을 제출하도록 하여 이를 3개월 내에 이행하는지를 모니터링하며, 연장근로가 발생될 것으로 의심되는 사업장에 대해서는 수시로 감독하는 등 정부차원에서 장시간 근로 관행과 일하는 방식을 개선하고자 노력하고 있음.
- 무엇보다도 산업현장의 근로문화와 관행을 개선하기 위해서는 노사 및 국민들의 공감대와 인식 개선 등이 수반되어야 함. 기업과 근로자가 상충되는 부담을 고려하고, 노사 및 전문가의 의견을 지속적으로 수렴하며, 이와 관련된 관련법을 적극 검토하여 개정함으로써 우리의 노동환경 여건을 꾸준히 선진화 시킬 필요가 있음.

▣ 근로시간의 다양한 선택권 보장 강화

- 일과 가정을 넘어 삶의 균형과 조화를 지향하는 정책으로 전환하고자 한다면, 근로시간에 대한 선택의 문제도 중요하다는 것을 간과해서는 안 될 것임. 특히, 미취학 자녀가 있는 경우는 선택적 근로시간제 등 유연근무제는 맞벌이 부부의 직장생활과 가정생활을 병행하는데 있어 좋은 제도인 것은 분명함. 그러나 탄력적 근로시간제는 6.1%(일본 51.3%), 선택적 근로시간제는 3.3%(미국 54.0%), 재택 근무제는 1.4%(미국 51.0%) 등 유연 근무제의 활용도가 주요 선진국에 비해 극히 낮은 수준임. 이들 선진국들이 시행하고 있는 다양한 근로시간에 대한 선택권 보장은 근로자 개인 차원에서는 일과 가정의 양립과 삶의 질 개선을 지원하고, 기업 차원에서는 효율적 인력운영 및 생산성 향상을 돕고, 그리고 정부 차원에서는 고용률 제고를 통한 지속 가능한 국가 경쟁력을 확보하는데 있어 가장 바람직한 방안임을 인지해야 할 것임.
- 이와 관련하여 현 정부는 가족친화인증 제도를 통해 유연근무제 시행 우수업체에 대한 명단 공개와 인센티브 지원 등을 함으로써 홍보를 강화하고 있으나, 그 효과는 한시적이며 제도 운영 여력이 있는 대기업 등으로 극히 제한될 수밖에 없음. 따라서 기업의 규모와는 상관없이 유연근무제가 적극적으로 활용될 수 있도록 국가는 모든 기업을 대상으로 유연근무제 활용을 어떻게 하고 있는지 등에 대한 세부 내용을 주기적으로 보고 받고, 발생되는 문제점 및 개선 내용에 대해서는 지원을 통해 해당 제도가 사회적으로 확산되도록 해야 할 것임.

▣ 남녀 평등한 가사 및 자녀양육/가족돌봄 분담 사회 조성

- 여성의 경제활동 참여 증가와 함께 핵가족화/소가족화 및 노령화가 급진적으로 진행되면서 자녀양육과 가족돌봄에 대한 수요는 점차적으로 커지고 있음. 이 사이 일과 가정의 균형을 위한 일·가장양립의 역할도 남녀가 평등하게 분담하는 사회로의 변화가 있어야 했

으나 그렇지 못하고, 여전히 여성에게 쏠려있는 것이 현실임. 이는 그 동안의 일·가정 양립을 여성만을 대상으로 한 정책으로 추진된 것이 가장 큰 문제로 지적되고 있음.

- 본 연구에서도 맞벌이 여성에게 있어 배우자의 근로시간과 함께 가사노동에 할애하는 시간은 이들의 일로 인한 가정생활 혹은 가정생활로 인한 일 갈등 모두 중요한 요소로 작용함을 확인할 수 있었음. 특히, 주당 평균 근로시간이 41시간 이상인 맞벌이 여성에게 있어서는 배우자의 가사분담은 일·가정양립 갈등 완화에 있어 더욱 중요한 요소임. 따라서 배우자의 가사노동 분담을 높일 수 있는 방안을 우선적으로 모색할 필요가 있음.
- 다만, 그 이전에 남성의 가사 및 육아 참여가 부족한 사유에 대한 인식에 부부 간에 차이가 있음을 유념할 필요가 있음. 이를테면, 최근 여성정책 수요조사에서 남성(배우자)의 육아·가사 참여 확대를 위해 가장 우선적으로 추진해야 하는 정책을 조사한 결과에 따르면, 여성은 남성의 육아·가사에 대한 인식 확대를 가장 많이 꼽았으나, 남성은 장시간 근로관행 개선에 가장 많은 응답을 하였음. 실제 본 연구에서도 건강영향에 있어 여성은 근로시간 보다는 일·가정양립의 갈등이, 남성은 일·가정양립 갈등 보다는 장시간의 근로시간이 더 중요한 요인으로 작용하는 것도 상기의 연구결과를 뒷받침하는 결과일 것임.
- 따라서 어느 것부터 우선 정책화하는 것 보다는 성별에 맞는 정책방안을 동시에 추진하는 것이 적절하다고 판단됨. 이와 더불어 남성의 육아참여 및 가사분담 등 일과 가정의 균형을 위해 좀 더 가정을 우선시하는 사회분위기를 조성하는 방안도 다양한 영역에서 적극적으로 마련될 필요가 있음.

제안2) 세부적인 정책 방향

▣ 정부지원형 근로자지원프로그램(EAP) 개선 방안

(1) 맞벌이 여성(부부)에게 특화된 EAP 개발 및 보급

- 여성은 직장 내 낮은 지위, 불안정한 고용상태로 업무과중이나 역할갈등 및 업무 자율성의 결여 등으로 스트레스에 노출될 위험이 남성 보다 높음. 특히, 맞벌이 여성은 직장과 가정생활을 병행하면서 더 높은 수준의 갈등을 복합적으로 경험하게 되는데, 이러한 갈등으로 인해 유발된 스트레스는 이들의 우울과 심리적 안녕감에 부정적인 영향을 주며, 이 과정에서 적절한 대처(해소)를 하지 못할 경우 이들의 가정생활과 삶의 질은 심각한 영향을 받을 수 있음.
- 정부지원형 EAP는 근로자가 직장과 가정생활 및 개인의 삶의 영역(11개 분야, 4개 부문)에서 경험한 여러 가지 갈등과 이로 인한 스트레스를 전문가 상담을 통해 해소 시켜주고, 필요 시 적절한 대처방안 등에 관한 정보를 제공해 줌으로써 해당 기업 및 직원들의 심리적 안녕과 위기 상황에서 대처할 수 있는 역량을 키워주는데 도움을 주는 것을 목표로 하고 있음. 그러나 그 목표를 달성함에 있어 지금의 정부지원형 EAP는 한계가 있음. 왜냐하면 개인 근로자 혹은 사업주의 요청(신청)이 들어오면 전문 상담원이 해당 근로자 혹은 사업장을 직접 방문하여 이들을 대상으로 필요한 상담 및 교육(강의)을 진행하지만, 실제 개인을 만나거나 해당 사업장을 방문하여 개인/사업장의 대한 특성(개인의 성격, 직무, 결혼상태, 산업분야, 근무형태 등)과 야기된 갈등 및 스트레스 원인을 충분히 진단하기에는 주어진 시간이 짧으며, 이는 상담의 질을 떨어뜨리는 요인이 될 수 있음. 그래서 개인은 5회, 그룹(4명 이상)은 3회까지 상담 횟수를 보장하는 것일 수도 있음.
- 무엇보다도 중요한 점은 충분한 시간 확보도 필요하겠지만, EAP를 신청한 개인 근로자와 사업주가 어떤 유형의 인구집단/사업현장이며, 어떤 요인들에 의해 갈등과 스트레스가 주로 발생되는지, 그리

고 이 경우 어떤 대처 방안이 적절(직·간접 방법, 지역 연계 자원 여부 등)한지 등 여러 가지 특성들을 고려한 맞춤형의 특화된 EAP 지원이 부재하다는 점임. 즉, 일하는 여성들의 갈등과 스트레스는 더욱 복합적인데, 이 경우 이들이 주로 이용하는 상담분야가 어디에 집중되어 있는지 기존의 상담사례 자료 등을 체계적으로 분석하여 모범 사례를 유형화·표준화한다면, 상담 서비스의 효율성과 효과성을 제고할 수 있을 것임.

- 이를 위해서는 EAP의 주관기관인 고용노동부·근로복지공단은 위탁운영 기관으로부터 제공받은 상담 현황을 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 산업유형, 업무분야, 직위 등 인구사회 및 직업환경 특성에 따라 세분화하고, 이들의 상담사례를 심층 분석함으로써 맞벌이 여성과 남성 등 근로자의 다양한 유형에 특화된 프로그램을 개발하여 이를 직접, 혹은 운영위탁 기관을 통해 간접 보급을 실시해야 할 것임. 이러한 근로자 유형에 맞는 특화된 EAP 프로그램 개발과 보급은 제4차 여성정책기본계획 시행계획에서의 '여성근로자에게 제공되는 근로자지원(EAP) 서비스의 전문화'를 위한 방안 모색에도 참고가 될 수 있을 것임.

(2) EAP 대면 상담 서비스 대상을 가족구성원까지 확대 적용

- 맞벌이 여성이 직장과 가정생활 병행 과정에서 경험한 갈등과 스트레스는 여성 본인의 태도나 생각 전환 혹은 적절한 대처방법 등을 전문 상담을 통해 인지하여 개인 수준에서 해소(해결)할 수도 있지만, 본인의 노력 이외 배우자 혹은 가족구성원(시어머니, 자녀 등)의 참여를 통해서만 해소 가능한 부분도 있을 수 있음. 본 연구에서도 맞벌이 여성이 경험하는 장시간의 가사노동 시간은 '가정이 직장에 대한 갈등'의 주요 요인이고, 이는 다시 '직장이 가정에 대한 갈등'을 야기해 맞벌이 여성의 정서적 안녕(우울감)에 부정적인 영향을 주는 구조적 연관성을 확인함. 이는 대다수의 맞벌이 여성들이 경험하는 가정 내의 역할 갈등이며, 이는 주요 스트레스 요인임.

- 맞벌이 여성이 직면한 장기간의 가사노동 시간을 줄여주는 방법에는 여러 가지가 있을 수 있는데, 무엇보다도 배우자 및 가족구성원들의 공동분담이 가장 최적의 방법일 것임. 그렇다면 맞벌이 여성 본인이 스스로 공동분담을 배우자 혹은 가족구성원들에게 요구할 수도 있지만, 오히려 가정 내 역할 갈등을 증폭시킬 수 있어 부정적인 방법일 수 있음. 이럴 경우 EAP 전문 상담 서비스를 맞벌이 여성뿐만 아니라 이들의 배우자 및 가족구성원을 대상으로도 진행될 필요가 있음.
- 그러나 현행 정부지원형 EAP 오프라인 상담 서비스는 오직 근로자만을 대상으로 제공되고 있음. 물론, 온라인 상담은 근로자뿐만 아니라 일반인들(주부, 학생 등)도 이용 가능하기 때문에 배우자 및 가족구성원들도 이를 통해 상담은 받을 수 있음. 그러나 가족의 전반적인 갈등 상황을 진단하고, 배우자 및 가족구성원들의 가사분담 필요성을 인지하도록 긍정적 변화를 이끌어 내기 위한 공간적, 시간적, 그리고 전문적 여건에 제약이 있을 수밖에 없음. 따라서 현재의 EAP 면대면 상담 서비스는 맞벌이 여성(남성) 근로자뿐만 아니라 이들의 배우자(남편, 아내) 및 가족구성원에게도 확대하여 제공되어야 할 것임.

(3) EAP의 지역사회 자원과의 연계망 구축

- 현행 정부지원형 EAP는 상담을 통해 근로자의 스트레스를 관리함으로써 기업의 생산성과 근로자의 삶의 질을 함께 향상시키는 것을 목적으로 하는 서비스임. 여기서 '상담'은 상담자가 내담자(근로자)와의 대면관계에서 이들의 당면한 문제(갈등, 스트레스 등)에 대해 사고와 행동을 바람직한 방향으로 변화시키기 위한 전문적인 조력 과정임. 다시 말해서, 상담은 교육적, 진단적/예방적, 교정적, 치료적 기능을 지니고 있음. 그러나 이러한 상담의 복합적 기능들이 EAP를 이용하는 내담자(근로자)가 이들의 갈등과 스트레스를 해소하고, 기업의 생산성 제고해 주기 위한 목적을 더 효과적으로 달성

해 주기 위해서는 현재의 서비스 질을 향상시키기 것이 필요한데, 이는 지역사회의 다양한 자원들과의 연계를 통해 가능할 것임.

- 현재 EAP 서비스는 운영 위탁기관이 보유한 역량에 거의 의존할 수밖에 없는 실정임. 이를테면, 심리적 안정이 필요하다고 판단되는 내담자에 대해서는 EAP 위탁기관은 현재 개별적으로 협업관계를 갖고 있는 직무스트레스학회 몇몇 회원들이 운영하는 병원에 진료연계를 하고 있으며, 발생하는 비용은 전적으로 위탁기관에서 부담하고 있는 실정임. 더 문제인 것은 복합적 갈등과 스트레스를 지닌 내담자(근로자)가 상담을 지속적으로 요청할 경우, 상담사가 적절한 상담 서비스를 제공하였음에도 불구하고 그 효과가 낮거나 만족도가 낮을 수가 있고, 오히려 전문기관에 진료를 의뢰해야 하는 상황이 많이 발생할 수도 있음.
- 따라서 상담이 내담자가 원하는 수준 혹은 그 이상의 효과가 있기 위해서는 상담을 기본으로 하되, 상담 이외의 좀 더 전문적인 개입이 필요할 경우 주변의 자원을 활용할 필요가 있음. 물론, 상담 과정에서 근로자가 거주하는 지역사회의 활용 가능한 자원들을 소개할 수 있고, 이들 자원과의 연계를 위해 해당 자원을 가지고 있는 기관에 도움을 요청할 수 있지만, 현재 EAP는 이들 지역 자원들과 직접적인 연계망이 구축되어 있지 않아 서비스의 접근에는 제약이 따르는 문제가 있음. 특히, 맞벌이 여성들의 경우 결혼과 출산, 육아, 학령기 부모, 청소년/성인기 부모, 자녀를 출가시킨 노년기 등 생애 전반에서의 가족 내 다양한 갈등을 이해하고, 원만한 가족관계를 형성하고 싶어 하는 등 생애주기별 가족생활교육을 어느 집단보다 필요로 함. 그러나 EAP의 상담 서비스만으로는 이러한 욕구를 지닌 내담자(근로자)를 100% 충족시킬 수는 없음. 예를 들었던 생애주기별 가족생활교육은 건강가정지원센터가 현재 운영하는 사업 중 하나인데, 건강가정지원센터는 전국에 지역센터들을 보유하고 있어 EAP가 이들 기관과 연계망을 구축한다면 좀 더 근로자의 건강한 가정을 지원하기 위한 다양한 서비스 전달체계를 갖출 수

있을 것이며, 궁극적으로 근로자 중심의 가족서비스 협업을 통해 제공할 수 있을 것임.

- 이는 하나의 예시로서 EAP의 주관기관인 고용노동부가 구축한 전국단위의 여러 다양한 지역자원(근로자건강센터 등)을 일차적으로는 EAP에 장착하고, 맞벌이 여성 근로자, 더 나아가 남녀 근로자를 지원할 수 있는 가용 가능한 자원을 보유하고 있는 부처들과의 협업을 통해 좀 더 다양한 자원들을 EAP에 장착하는 작업들을 우선 적용하는 것이 필요함. 이러한 연계는 EAP 위탁기관 본연의 역할과 기능을 강화하는 방안이기도 하며, 현재 개인당 5회로 제한된 오프라인 상담을 확장하는 방안이기도 함. 또한, 지역자원 연계에서도 내담자 본인뿐만 아니라 가족까지도 이용 가능하도록 해야 할 것임.

(4) 소규모영세사업장의 EAP 도입을 위한 적극적 홍보 및 지원 강화

- 정부지원형 EAP 서비스는 전국 300인 미만의 중소기업과 이 곳에 종사하는 근로자라면 누구나 면대면(오프라인) 상담을 신청할 수 있음. 2009년 본격적으로 EAP가 도입된 이래 고용노동부와 근로복지공단의 홍보와 참여 독려를 위한 노력으로 조금씩 사회적으로 확산되고 있음. 그러나 실제 EAP를 신청하는 곳은 주로 중견기업들이며, 오히려 EAP가 우선 적용되어야 하는 소규모 영세사업장, 특히 고용/산재보험에 가입하지 않은 사업장에서는 인지도가 여전히 낮고, 참여는 전혀 이루어지고 있지 않음.
- 따라서 고용노동부는 이들 취약 사업장을 관리하는 중소기업청 및 중소기업중앙회와 협업을 통해 EAP를 홍보하고, 적극적으로 이를 도입하도록 관련 지원을 해야 할 것임. 나아가서는 모든 사업장으로의 EAP 도입도 단계적으로 추진될 필요가 있음.

(5) EAP 건강서비스의 전문화와 다각화 강화

- 정부지원형 EAP는 상담 중심의 서비스 체계를 갖추고 있어 주어진

기간 상담을 통해 안녕을 되찾거나, 직면한 문제에 대처할 수 있는 역량을 갖추는 근로자도 있겠지만 그렇지 못한 근로자도 있을 것임. 특히, 심리정서적 문제 등 건강문제로 상담을 요청할 경우 직장생활과 가정생활 모두 어려움을 겪을 수 있음. 따라서 앞서 제안하였듯이 지역사회 자원과의 연계망 구축이 시급함. 그러나 상담을 하다 보면 좀 더 전문적인 개입이 필요한 상황이 발생 할 수 있기 때문에, 집단을 대상으로 상담을 할 경우 협업관계를 구축한 의료기관과 함께 동반 지원을 하는 방안도 고려할 필요가 있음.

- 이는 처음 상담부터 개입되기 보다는 일차적으로 전문 상담원이 상담을 한 이후 전문적 의료개입이 있을 경우 효과성이 있을 것으로 판단되거나, 혹은 상담 이후 여러 가지 상황에 대해 사례 분석을 한 결과 개입 필요성이 판단된 경우에 한하는 것이 적절할 것임. 또한, 사업장의 근무환경 특성이나 근로자의 인구사회적 특성(성, 연령, 기혼, 자녀유무, 학력 등)으로 자주 혹은 쉽게 발생되는 건강상의 문제에 대해서는 집단을 대상으로 건강을 예방하고, 증진하기 위한 보건교육도 진행하는 등 건강서비스를 전문화하고 다각화할 필요가 있음.
- 지금의 제안내용은 기존 EAP 시스템에 외부의 건강자원을 장착하거나, 이를 통한 지원을 의미한다면, 여기서는 반대로 외부의 건강관련 기관에 EAP 상담 기능을 장착할 필요도 있음. 이를테면, 현재의 EAP 상담원을 전국의 근로자건강센터에 상시근로자로 파견 하거나 혹은 정기적으로 방문하여 직장과 가정 등 삶의 영역을 아우르는 보편적 상담(가족, 결혼, 직업, 양육 등)도 지원할 필요가 있음. 이는 기존의 근로자건강센터가 지닌 상담 범위의 한계를 극복하고, 다양한 영역에서의 상담 내용도 건강과 연관성이 지니고 있기 때문임. 이와 같이 외부의 건강자원을 활용하여 EAP의 건강서비스를 전문화하고 다각화하는 방안이 모색될 필요가 있음.

(6) EAP 내부 전담부서/전담자 지원체계 구축

- EAP는 보통 3가지 운영 모형이 있는데, 이를테면 전담부서 또는 전담자가 고용되어 상주하면서 자체 서비스를 제공하는 '내부형'과 전담부서 또는 전담자는 있으나 모든 EAP는 전문기관과 계약을 맺어 제공하는 '외부형', 그리고 전담부서 또는 전담자가 있으나 일부 EAP는 외부기관에 아웃소싱을 하여 제공하는 '혼합형(외부-내부 연계모형이라고도 함)'이 그것임.
- (사)한국EAP협회에서 국내 EAP를 도입한 217개 기업을 대상으로 실태조사를 실시한 결과를 보면, 조사 기업의 과반수 이상은 외부형(58%)으로 운영되고 있고, 혼합형은 26%, 내부형은 6%인 것으로 나타남. 물론 각 운영 모형 마다 장·단점이 있기 때문에 개별 기업의 특성을 고려한 운영모형을 선택하는 것이 가장 최선일 것임. 그러나 상기의 보고와 같이 외부 전문기관(외부형)에 대한 의존도가 너무 높아, 비록 외부의 전문적이고 질 높은 서비스는 제공할 수 있지만 오프라인 상황에서만 가능한 것이며, 기업 특성에 대한 이해 부족과 외부/온라인 상담 서비스인 경우 접근성 제약 등의 문제가 있는 것이 큰 단점임. 반면, 내부형은 외부형의 단점을 해소할 뿐만 아니라 문제원인에 대한 책임소재를 명확히 파악할 수 있어 조직차원의 개입을 통해 변화(개선)를 가져올 수 있다는 장점을 지니고 있지만, 고용주의 요청에 따라 상담내용의 유출 가능성(비밀보장의 문제)과 서비스의 다양성 부족, 그리고 전문가 채용에 따른 비용 발생 등의 단점이 있음. 외부형과 내부형이 지닌 단점을 상당부분 해소할 수 있는 모형이 혼합형이라고 할 수 있는데, 비용측면에서는 내부형 보다 더 고비용이 발생하기 때문에 중소영세기업의 경우 이 모형을 채택하는데 어려움이 있음. 그래서 상기의 실태조사와 같이 혼합형을 운영하는 비율이 낮은 것일 수도 있음.
- 정부지원형 EAP는 정부 재원과 민간의 전문인력이 결합된 공공서비스로서 상기의 3가지 운영 모형 중 외부형에 가깝다고 할 수 있음. 그렇지만 상기에서 언급한 외부형 운영모형이 지닌 단점을 해

소하기 위해 정부(고용노동부·근로복지공단)는 민간 EAP 위탁기관이 보유한 전문성과 다양한 서비스를 절차에 맞게 체계적으로 대상 기업들에게 제공할 수 있도록 운영 지침을 제시하고, 그 성과를 매년 평가하고 있음. 그러나 EAP 운영 결과 근로자들의 고충이 개인의 문제가 아닌 조직구조상의 문제로 기인된다면, 정부지원형 EAP은 실제 내부형 EAP의 장점인 조직차원의 적극적(직접적) 개입이 불가하기 때문에 실제 서비스의 효과성을 높이기에는 한계가 있을 수밖에 없음. 그렇기 때문에 해당사업의 성과지표가 여전히 'EAP 상담건수'와 같은 양적 평가에 머물 수밖에 없는 이유도 여기서 찾을 수 있음. 따라서 정부지원형 EAP 사업 대상 기업에 대해서는 정부가 해당 기업에 권고 수준을 넘어 실제 긍정적 성과를 도출 할 수 있도록 지속적인 지도와 모니터링 하는 등 해당 기업과의 상호 협력적 위치에서 EAP를 운영하는 방안도 고려해야 할 것임. 그렇지 않고서는 근로자 개인의 책임과 문제로만 귀결될 수밖에 없음. 장기적으로는 정부지원형 EAP를 운영하는 사업장에 대해서는 전담부서 혹은 전담자가 고용되어 상주하는 지원체계로 전환하는 방안도 있을 것임.

▣ 근로자건강센터 지원 및 확대 도입을 위한 법·제도 마련

- 취약계층 근로자에게 산업보건 공공서비스를 제공함으로써 근로자의 건강증진에 기여함을 그 설립 목적으로 하는 근로자건강센터는 2011년 경기도 시흥(시화산업단지), 인천(남동산업단지), 광주(하남산업단지) 등 3개소가 처음 설치되었고, 2012년 대구(성서산업단지), 경남(창원산업단지) 등 2개소, 2013년 서울(금천구 가산디지털산업단지), 경기도(성남산업단지, 부천산업단지), 천안(천안산업단지), 울산(미포산업단지) 등 5개소가 추가 건립되는 등 점진적 확대되고 있음. 이들 산업단지는 모두 50인 미만의 사업장이 밀집된 지역이라는 공통점이 있음.
- 전국에는 여전히 50인 미만의 소규모·영세사업장이 많이 있고, 이

들 사업장에서 근무하는 종사자들은 장시간 노동과 열악한 임금 등으로 시간적·경제적 제약을 받아 제때 적절한 건강관리를 하지 못하고 있고, 결국 질병으로 발전하여 노동력 상실로 이어지고 경우가 많음. 또한, 이들 사업장의 사업주는 근로자의 건강에 대한 관심이 부족하고, 근로자 본인 스스로가 해결해야 하는 문제로 간주함. 따라서 이들 50인 미만의 소규모 영세사업장에 대한 보건관리자 역할을 대신해 줄 있는 기관으로서 근로자건강센터는 반드시 필요하며, 전국적으로 확대 건립되어야 할 것임.

- 그러나 산업안전보건법에서는 50인 이상 사업장만 보건관리자를 선임하도록 하고, 그 미만의 사업장에 대해서는 선임의무를 면제하고 있음. 이에 따라 50인 미만 사업장은 근로자 건강관리의 사각지대에 방치되어 있는 실정임. 이와 관련하여, 고용노동부의 산업재해보상보험 및 예방기금 중기사업계획에는 근로자건강센터를 2013년 25개소, 2014년에는 48개소 설치할 계획을 수립하였음. 그러나 올해만 해도 15개소의 차이가 발생되었고, 관련 예산은 오히려 축소되는 등의 문제가 있음을 김경협 의원(2012)이 제기하면서, 50인 미만의 사업장이 밀집된 취약지역에도 근로자건강센터 설치·운영 필요성을 골자로 하는 산업안전보건법 일부개정법률안 발의를 하였음. 상기에서도 지적하였듯이 근로기준법의 사각지대인 5인 미만 영세사업장 근로자들은 저임금과 장시간 노동, 4대 보험 등 기본적인 사회보장은 물론 퇴직금, 연장근로 수당조차 지급되지 못하는 상황에서 자신의 건강을 관리하기는커녕, 아픈 몸마저 치료하는 것조차 사치로 생각하는 한계 상황으로 내몰고 있지는 않는지 곰곰이 생각해 보아야 할 것임. 이들의 건강권과 생명권을 보호를 위해서라도 근로자지원센터 지원 및 확대 도입을 위해 법과 제도는 개선될 필요가 있음.

▣ 자동차산업의 더 나은 삶을 위한 노동시간 단축 개선방향

- 본 연구의 대상인 K자동차 근로자들은 실질적인 노동시간 단축과

삶의 향상으로 이어지기 위해서는 현재의 8+9 근무체제에서 8+8 근무체제로, 더 나아가 7+7 근무체제로 변화해야 한다고 주장하고 있었음. 이와 관련하여 최근 K자동차의 미국 조지아주 웨스트포인트시에 위치한 조지아 공장 사례를 살펴볼 필요가 있음. 이 공장은 2010년 2월에 설립할 때 한국과 동일하게 주·야간 2교대제(일명 10+10 근무제)로 시작함. 그러나 2011년 6월 3교대제(일명 8+8+8 근무제)로 근무형태를 전환하였는데, 그 이유는 K자동차의 경쟁력 향상을 위한 전략 차원에서 근로자에게 충분히 쉬면서 재충전할 수 있도록 여가시간을 확보해 주는 등 일과 삶의 균형이 가능하도록 지원함. 그 결과, 3교대제를 통해 질적 성장 등 내실화를 가져왔을 뿐만 아니라 주·야간 2교대제때 보다 생산물량이 더 증가하였음. 이는 노·사의 이해와 배려 및 주 정부의 지원이 뒷받침되었기에 가능한 것임. K자동차는 현재 해외 생산공장 중 7곳을 3교대제 운영하고 있고, 나머지 공장에서도 이를 도입하고자 추진 중에 있음. 그렇지만 우리나라에서는 다른 형태의 근무제가 운영되고 있는데, 심층면접 조사에서 보듯이 근로시간 단축을 현실화하는 방안 모색은 지속될 필요가 있음.

- 또한, 주목해야 할 사실은 K자동차를 비롯한 자동차 업체들의 주간연속2교대제 도입을 통한 노동시간 단축시도는 일부 업체의 정규직에 한정되어 있다는 것임. 그렇다보니 자동차 업체와 연동되어 있는 외주업체 근로자들, 사내 식당·통근버스 기사 등 사내외주업체 근로자들에게는 그 혜택이 돌아가지 못하고 오히려 노동강도가 높아지고 임금은 삭감되는 부정적인 효과도 파생되고 있음. 이러한 문제는 사회전체가 노동시간 단축을 시행해야 삶의 질 변화, 가정생활의 개선이 실질적으로 이루어 질 수 있음을 나타내는 것으로서 기업은 관련 업체와 연동된 사내외 업체 근로자들의 노동시간이 함께 단축될 수 있도록 고려해야 할 것이며, 사회 전반적으로는 노동시간 단축의 효과가 나타날 수 있도록 정부의 제도 개선도 함께 이루어져야 할 것임.

- 여기서 우리가 간과하지 말아야 할 것은 상기의 정책과제는 단지 자동차 산업에 국한된 것이 아니라, 주·야간 교대제 및 연장 근로가 관행적으로 이뤄지고 있는 모든 제조업, 유통업 등에도 해당되는 것임.

4 기대효과

- 맞벌이 부부, 특히 여성의 일과 가정의 균형과 건강한 삶을 위해 무엇보다도 근로시간이 중요함을 여러 연구방법론을 통해 확인함으로써 관련법 및 제도 개선을 위한 기초자료에 활용될 수 있을 것으로 기대됨.
- 기존 근로자지원프로그램 및 근로자건강센터 등에 맞벌이 부부를 대상으로 하는 특화 프로그램 및 제도 장착의 방향을 설정할 것으로 기대됨.

참고자료

권태희 (2010). 유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 요과. 여성연구, 78(1): 5-30

김경협 (2012). 근로자 건강실태와 근로자건강센터 제도개선 방안:50인 미만 영세·중소사업장을 중심으로. 부천원미갑·환경노동위원회.

European Foundation (2001). Gender, employment and working time preference in Europe. Dublin: European Foundation

OECD(____). Work-Life Balance in detail by country. http://www.oecdbetterlifeindex.org/ opics/work-life-balance

주관부처 : 고용노동부 근로개선정책과

관계부처 : 보건복지부 건강정책과, 여성가족부 여성정책과