

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	한국여성정책연구원	직 위	연구위원	성 명	강민정
출장기간	2024년 6월 5일 - 6월 12일		출 장 지	독일, 네덜란드		
출장목적	<div>- 디지털 기술의 발달, 워라밸에 대한 관심 증가 등으로 유연근무가 노동시장의 새로운 트렌드로 부각되고 있으나, 아직 우리나라는 유연근무 활용이 많지 않고, 기업 규모별·업종별 편차도 상당</div> <div>- 초저출산 위기 상황에서, 유연근무, 일·육아 병행 등이 보편화된 선진사례를 조사하여 정책논의 및 사회적 분위기 확산 등에 활용을 위해 고용노동부 요청으로 참여</div> <div>- 유연근무, 일·육아 병행 등이 보편화된 유럽의 선진제도 및 우수기업 사례조사를 통해 시사점 도출 및 정책자료로 활용하고 관련 제도, 도입 배경, 애로 및 극복과정, 실제 제도가 작동하는 모습, 우수사례 등을 조사하여 국내 확산 유도 및 사회적 공감대 형성</div> <div>- 주요 유럽 국가들과의 정책교류를 위한 네트워크 구축</div>					
경비부담	본원 부담(₩4,869,700)					
	방문기관 및 회의 참석자			회의내용		
독일	○ FATH GmbH			○ 기계부품 개발 등 제조업 중소기업 방문하여 일생활균형제도 실행 현황 등 제도 적용 파악		
	○ IAB(독일 노동시장과 직업연구소)			○ 독일 연방고용청 산하 연구기관 방문하여 육아휴직 및 일생활균형제도 전반에 관한 의견청취 ○ 독일의 제도 활용의 현황 및 한국에의 시사점		
	○ 독일연방고용청(BA)			○ 노동사회부 산하기관으로 고용서비스 정책집행 관련 설명 ○ 육아휴직, 유연근무제도 등 적용과정의 주요목적 및 애로사항 청취		
	○ MaibornWolff, (Alexandrra Mesmer 외)			○ IT 솔루션 기업으로 일하기좋은회사 선정된 기업 ○ 활발하게 활용하고 있는 유연근무제도의 적용 및 실행의 방법과 애로사항 청취, 한국에의 시사점		
네덜란드	○ 사회경제위원회(SER)			○ 국내·국제적 사회경제정책 현안 및 입법 관련하여 정부 및 의회에 정책적인 자문 역할 ○ 일·가정 양립 위한 노사정 역할을 통해 한국에의 시사점 도출		
	○ Blue bricks(IT 컨설팅 회사)			○ 직원 수 120명, GPTW에서 일하기 좋은		

		<p>회사로 선정되었으며 육아 등 사유로 파트타임 근무(주4일 등) 및 원격근무 활용</p> <p>○ 운영 중인 일생활 균형제도, 생산성에 미치는 영향 등 청취</p>
	○ AFAS software(IT 회사)	<p>○ 직원수 600명, GPTW*(글로벌 신뢰기반 평가기관)에서 3년 연속 일하기 좋은 회사로 선정</p> <p>○ 운영 중인 일생활 균형제도, 생산성에 미치는 영향 등 청취</p>
	○ 사회고용부	<p>○ 고용 및 노동시장, 노사관계, 사회보장, 근로자 권리 보장, 산업안전보건 등 관련 정책을 담당하는 정부 부처</p> <p>○ 네덜란드의 일·가정양립 정책 방향, 유연근로 활성화 요인 등 청취</p>

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 불임

국제협력 활성화 사업

일생활균형제도 운영 및 우수기업 사례조사
정책자료 확보, 국외 네트워크 구축을 위한
독일·네덜란드 출장

출장 복명서

2024. 7. 2.



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

국 제 협 력 센 터

1

출장 개요

1. 기간: 2024년 6월 5일-6월 12일(6박 8일)
2. 출장지: 독일(뉘른베르크, 뮌헨), 네덜란드(암스테르담, 헤이그)
3. 출장자: 강민정 연구위원

<출장자 역할>

이름	소속 및 직책	역할
강민정	연구위원	<ul style="list-style-type: none"> - 독일과 네덜란드의 일생활 균형정책 현황 파악 - 독일과 네덜란드의 유연근로 활성화 현황과 요인 파악 - 이 국가들의 사례가 한국에 주는 시사점 도출 - 본원 국제협력 활성화를 위한 네트워크 활성화(독일, 네덜란드의 관련 연구기관 및 정부기관과의 정책협력 네트워크 구축)

4. 출장 목적 및 배경

- 디지털 기술의 발달, 워라밸에 대한 관심 증가 등으로 유연근무가 노동시장의 새로운 트렌드로 부각되고 있으나, 아직 우리나라는 유연근무 활용이 많지 않고, 기업 규모별·업종별 편차도 상당
- 초저출산 위기 상황에서, 유연근무, 일·육아 병행 등이 보편화된 선진사례를 조사하여 정책논의 및 사회적 분위기 확산 등에 활용을 위해 고용노동부 요청으로 참여
- 유연근무, 일·육아 병행 등이 보편화된 유럽의 선진제도 및 우수기업 사례조사를 통해 시사점 도출 및 정책자료로 활용하고 관련 제도, 도입 배경, 애로 및 극복과정, 실제 제도가 작동하는 모습, 우수사례 등을 조사하여 국내 확산 유도 및 사회적 공감대 형성
- 주요 유럽 국가들과의 정책교류를 위한 네트워크 구축

II. 출장일정

일자	방문기관	내용
6/5(수)	[출국] 인천 → 프랑크푸르트	
6/6(목)	FATH(건설장비 제조업)	육아휴직, 유연근로 활용의 구체적 사례 및 성과
	독일 노동연구소	일생활 균형 정책성과 및 개선사항, 시사점
6/7(금)	독일 연방노동청	일생활 균형제도 도입 및 정착 과정, 활성화 요인

	Maiborn Wolff (IT)	육아휴직, 유연근로 활용의 구체적 사례 및 성과
6/10(월)	네덜란드 사회경제위원회	노사정 역할, 대타협을 위한 제언
	Blue bricks(컨설팅)	육아휴직, 유연근로 활용의 구체적 사례 및 성과
6/11(화)	AFAS software(IT)	육아휴직, 유연근로 활용의 구체적 사례 및 성과
	네덜란드 사회고용부	일생활 균형제도 현황, 제도 도입 및 정착 과정, 활성화 요인
6.11~12	[귀국] 암스테르담 → 인천	

2

기관방문 및 면담내용 요약

1. FATH(건설장비 제조업)

□ 일시: 2024.6.6.(목), 10:00~11:00

□ 주요내용

- 건설기계 등 장비 제조업회사로 근속기간 평균 8년(최근 신규채용 많음, 성장기업), 평균나이 39세, 교대근무제(2교대), 생산제조(3교대) 연중무휴 가동. 본사 소재지는 여성 169명 남성 145명, 파트타임(39시간 이하자) 74명, 여성이 80% 정도, 관리자(지도급) 여성 비율 25% 정도로 여성 파트타임 비율 높은 편임.
- 파트타임은 주 20~32시간을 많이 하고, 여성근로자가 많이 하는 편이며, 미니잡(주10시간미만) 10명가량(주로 연금생활자, 학생, 부업자 등이 있음). 이들 모두 시간제에 포함함
- 팀 내에서 근로시간을 조정하며, 전일제에서 시간 줄이는게 다 가능하다. 사전 조율만 되면. 문제없이 되는 편이고 사무직의 40%는 유연근무제(재택근무)를 시행함
- 종업원평의회에서 유연근무제 등 사업장합의서에 정해서 전체 직원에게 적용함
- 전일제-시간제 전환 가능하며 생산직에서 손쉽게 적용함. 오히려 사무직, 관리자 직급에서 시간제 전환의 어려움이 있음
- 육아휴직 최근 남성 확대중에 있으며 여성은 보통 12개월 사용하고 남성은 4~5개월+시간단축을 많이 활용함. 만 3세 이전 자녀는 부모가 양육해야한다는 사회적 분위기가 있다고 함
- 육아휴직 공백기 등은 대체인력이나 팀내에서 소화하는 편임. 법적으로 파견근로활용 제한 없지만, 노사합의에 따라 파견근로 활용범위 정하고 이 회사에서는 최소 10인까지는 노조합의 없이 활용가능하고, 그 외는 노사합의에 따라 파견활용함. 파견임금 정규직의 80%이상 지급, 업체에 주는 수수료 등이 있어서 파견을 그렇게 선호하는건 아님(기간제근로는 법적 2년이내).

- 법적으로 휴직 전 공백은 보통 3개월 이전에 논의하는 편
- 법적 지원해야하는 휴가휴직 이외에 ‘kids day(회사에 자녀와 함께 와서 일터를 보여주는 행사)’, ‘summer holiday care(지역 내 회사들이 협력하여 2주 여름휴가 동안 캠프를 운영하는 행사)’, ‘resilience training(근로자지원프로그램)’, ‘return-to work interviews(직원이 1년 이내 6주 이상 아플 경우 사용자가 직원과 인터뷰)’, ‘company health management(회사 내 건강증진 프로그램 운영)’ 등 운영
- CEO입장에서 이런 일생활균형제도 매우 필요하다고 인지하고 있는데 이는 경영성과에 도움이 된다고 판단하고 있음. 직원들 만족도 높아지는 것에 대한 중요함을 인지하고 있음.



<FATH 기관방문>

2. 독일 노동연구소(Institut für Arbeitsmarkt und Beruf, IAB)

□ 일시: 2024.6.6.(목), 14:00~15:30

□ 주요내용

- 독일의 육아휴직, 수당 관련하여, 2007년 이전 저소득 여성에만 24개월 300유로 지원했으나, 제도개선 이후 수급기간을 줄이고, 모든 부모로 확대하며 순소득의 65%까지 임금대체(최소300 최대 1800유로) 현재 독일 최저임금 12.4유로
- 자녀출산이후 2개월(여성)+10개월+2개월(아빠)로 구성=>10개월은 부모 중 아무나 사용
- 보편적으로 엄마 12개월+아빠 2개월 활용하고 있음, 2020년 기준 남성 육아휴직 45%가량 사용. 미활용 이유는 소득 이슈, 승진 이슈 등등. 이 경우 자녀 출생 이후 12개월만 여성이 쓰는 것임. 휴직은 3년까지 무급으로 육아휴직 쓸 수 있음
- 2007년 육아휴직 제도개선 이후 12개월~36개월 이하 자녀를 가진 저소득 산모의 고용률은 증가하고, 고소득 산모는 산전휴가(0~12개월)가 길어져 고용률이 낮아짐.

- 2008년 이후 각 년도 출생아 중 아버지 육아휴직 사용 비율 증가추세, 2020년 43% 수준이며, 연구 결과 남편이 육아휴직을 사용하면, 여성의 노동시장 복귀가 더 빨라짐.
- 2024년 4월 이후 출생아부터 제도가 변경됨. 자녀출생 직후 한 달은 부부가 같이 사용(수당 부모지급)하고 이후 10개월은 부모 중 한명에게만 수당을 지급함. 14개월보다도 더 적게 활용하도록 하여 노동시장에 빠르게 복귀하게 하려는 의도도 있음.
- 법·제도로 일가정양립조치를 한 경우 자녀출생 12개월 이후 노동시장 복귀비율이 더 높게 나타남(10%p 차이). 또한 최근으로 올수록 육아휴직 후 동일기업 복귀여성 증가하는 경향도 있음. 이러한 사업장의 경우 기업 내 성별임금격차 감소, 승진기회가 증가함. 그러나 이 법적조치가 여성의 노동시장 참여 또는 미참여 여부를 결정하진 않음
- 이 모든 조치가 출산율에는 영향이 없음

□ 유연근무 등 유연성이 가족과 노동에 미치는 영향

- 50인 이상 대상 기업 조사 재택근무 활용 높아짐(2014 32% 2020 62% 2023 77%). 또 2023년 기준 1-9인 27% 10-49인 45% 50-249 78% 250+ 92%가 재택근로 제공(1명이라도 사용하는 경우).
- 노동조합은 근로시간과 급여 간 선택 교섭을 함, 2023년 조사에서 근로자들이 시간을 더 선호한다는 응답이 59%, 급여가 중요하다는 응답이 34%, mix 6% 응답함. 시간 선호가 높은 순서 유자녀여성>무자녀여성>유자녀남성>무자녀남성 순서. 이러한 응답에 자녀가 있으면, 개인시간 확보를 위해, 자녀가 없으면 일의 부담을 줄이기 위해서 라는 응답이 높아 자녀유무에 따른 차이도 있음
- 사업장 규모에 따라 일생활균형조치 수준이 다름. 대>중>소, 그러나 2008년 이후 10-50인도 늘고있음. 격차는 유지.



<독일 노동연구소(IAB) 기관방문>

3. 독일 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit, BA)

□ 일시: 2024.6.7.(금), 09:30-11:00

□ 주요내용

○ 연방고용공단의 업무

- 소속직원 : 112개국에서 온 사람들로 구성, 총 9만5천 명(지역사무소 포함)
- 하루평균 8,900건의 실업급여 신청, 자녀수당 신청 건수 7,700건 등 많은 업무를 한다고 소개함. 전직대상자, 청소년들 대상 하루 평균 15,000명이 접근, 1년에 1,650만 건 지급건수 등의 실적
- 취업알선, 실업급여지급, 시민수당(장기실업부조), 회사도산수당(이 경우 급여 3개월지급), 조업단축수당, 각종 상담을 담당함. 직업상담원은 한국과 달리 청소년을 주 대상으로 함. 그 외 실업자, 사용자 대상 상담 및 알선 서비스 제공, 직업교육도 병행하는데, 이를 위한 연방소속 대학이 있으며, 이곳에 소속된 사람은 약 1,200명임.

○ 기회균등과 노동시장관련 공단의 역할 소개

- 독일노동시장 남녀격차 관련, 기회불균형 해소를 위한 연방공단의 역할, 근로시간과 장소의 유연화를 위한 법적 규정, 사업장에서 운영하는 방법에 대한 설명.
- 만3세 이하의 아이가 있는 가정에서 육아기간을 갖는 여성 42%, 남성 3%
- 2023년 시간제 근로 비율 유자녀 여성 67%, 남성은 9%.
- 성별 가사노동시간 격차: 2022년 가사를 위한 무급노동시간 여성은 주 30시간, 남성은 21시간 정도로 격차가 있음.
- 성별 임금 격차: 동일한 업무를 수행할 때 2023년 기준 성별 임금 격차는 남성이 여성보다 18% 이상 높음.
- 연금 갭: 2022년 27.1% 여성이 남성보다 연금 덜 받는 것으로 나타남.
- 연방고용공단은 여성의 직업적 상황 개선과 지원을 해야하는 의무를 지님.
- 가족과 직업생활의 균형(조화)을 위한 법: 단시간근로시간법(청구권, 유연화, 근로시간계좌제 등), 유연한 근로시간, 원거리 근로 등은 반드시 종업원평의회와 사용자가 공동결정을 해야 함. 사업장 합의서 작성 필수.
- 부모수당 지급: 부모 합하여 자녀 1인당 3년간 주 32시간까지 근무 가능. 시간감소에 따라 급여는 감소 됨. 시간제근로를 할 때 부모수당플러스로 지급 기간이 늘어남.
- 가족돌봄이 필요할 경우 근로시간단축, 휴직을 보장하고 있음. 부모는 6개월, 자녀나 배우자는 2년까지 보장함.
- 원격 및 재택근로를 확산 중이며 이는 노사 합의로 운영됨.

○ 경력단절 관련 지원업무

- 일종의 경력단절여성(직업귀환자) 취업을 지원해 주는 정책으로 정보제공, 개별상담, 과거경력에 따른 전직지원, 단시간근로 가능여부 등을 지원함. 자녀가 있는 경우 자녀보육시설이 있어야 전일제가 가능. 전일제가 어려우면 필요한 조건에 대한 상담을 진행함.

- 부모수당이 지급되는 대상자 중 장기미취업자에게는 수당지급이 완료되기 전에 지역고용사무소에서 연락을 해주고, 이후 계획이 있는지 필요지원이 있는지, 육아휴직기간이 긴 경우 6개월에 한 번 정도 전화상담을 진행함. 근로자에게 직접 연락을 취하며 주로 장기실업자를 대상으로 함.
- 독일은 시간과 장소의 유연화가 높은 편임에도 청년층의 월라벨 선호는 한국과 마찬가지로 나타남. 젊은세대는 일이 의미와 가치가 중요하게 보는 것으로 나타남.

○ 자녀돌봄시설 관련

- 자녀 돌봄시설은 주별 차이가 있음. 유치원 갈 때 보조해주는 것은 저소득층 일 경우(시민수당 받는)임. 지자체가 충분한 돌봄시설을 갖추고 있지 않음. 동독은 가능하나 서독은 교사 수가 적어서 돌봄시설이 충분하지 않음. 돌봄시설이 대기도 길고, 아이를 맡길 수 있는 시간이 부족하여 여성이 근로시간을 단축할 수밖에 없음.

4. MaibornWolff (IT 솔루션 기업)

□ 일시: 2024.6.7.(금), 14:00-15:00

□ 주요내용

- 성장기업(매년20%)이고, 평균연봉 약 6만유로(독일 내 높은 수준) 임. 전 세계적으로 사업장 확장 중(2017년 튀니지, 스페인 발렌시아, 2023년 사하라 남부)이며, 현 기업의 가족친화문화나 제도를 해외 지사에도 적용하여 해외 지사의 재능을 수입하고자 함.
- 여성 1/3 비율, 다른 회사에 비해 높은 수준(보통 독일 동종기업 여성 비율 10% 수준).
- 현재 남녀 모두 육아휴직 활발하게 활용하고 있는데 여성은 1년, 남성은 2개월을 보편적으로 쓰고 있음. 업무 특성상 긴 휴직이 경력단절에 영향을 미치기 때문임.
- CEO는 유연한 시간을 일할 수 있는 것이 핵심이라고 보고 있으며, 가족친화적 기업으로 성공하기 위해서는 여성이 아니라 남성에게 더 많은 제도를 제공하는 것이 필요하며 이는 결국 여성에게 도움이 된다고 언급.
- 1/4 시간제 근로 중인데, 자녀가 있는 남성의 50%가 시간제, 자녀가 있는 여성은 70%가 시간제 중임. 남성은 32시간, 여성은 25시간 하고 있음. 이러한 제도는 해당 사업 분야의 기본 소득이 높아서 가능함.
- 바이에른 주정부 선정 가족친화기업인증을 받아도 정부의 지원은 없지만, 유능한 젊은 근로자의 지원이 많아져 결과적으로는 이득임.
- 프로젝트 단위로 회사가 운영되기 때문에 육아휴직 대체인력을 구하는 데에 어려움은 없음. 근로자가 자유롭게 업무 조율이 가능함.
- 기업 특성상 재택근무가 매우 활성화 되어 있음. 50% 이상의 근로자가 주2 일 출근 하며, 재택근무를 일상적으로 활용함. 코로나 이전에 고객과 대면 업무가 많았으나 코로나 이후 고객의 요청에 따라 화상을 통해 업무를 진행하고 있으며

비대면 업무진행이 보편화됨.

- 비개발자(사무직 등)의 재택근무는 실질적으로 어려우나 업무에 따라 주 1회 정도는 재택근무 실시 함.
- 기한준수 및 업무성으로 결과가 확인 가능하므로 별도의 업무시간 관리는 없으며 이는 모든 직원에게 동일하게 적용됨.
- 저성과자는 팀에서 배제되며, 이러한 경우 직장 내 훈련을 통해 본인 스펙을 발전시켜 다른 팀에 들어갈 수 있도록 노력함. 성과 위주로 운영되기 때문에 반드시 본인의 노력이 필요함.
- 수습기간(6개월) 동안은 해고가 가능하며 이 외에 해고조치는 없음.
- 근로시간관리를 주 단위로 하지 않고 근로시간 계좌제도를 활용함. 하루 초과근무 가능 시간은 2시간이며, 하루에 10시간 이상 근무불가.
- 근로자가 원할 경우, 관리자의 재량에 따라 유연하게 오버타임 수당 없이 추가로 일한 내용을 근로시간계좌에 넣을 수 있음.



<MaibornWolff 기관방문>

5. 네덜란드 사회경제위원회(Social and Economic Council of the Netherlands, SER)

□ 일시: 2024.6.10.(월), 09:30-11:00

□ 주요내용

○ 네덜란드의 고용현황

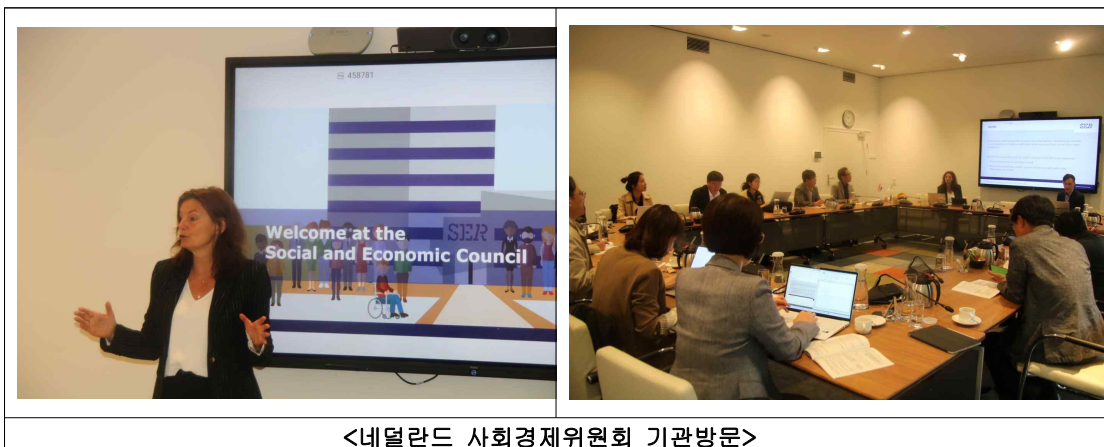
- 2024년 기준, 여성(15~67세) 경제활동을 69%, 남성 77%, 시간제 근무(35시간 미만)는 여성취업자의 69%, 남성 중 29%, 여성 평균 근로시간 주 28시간, 남성 주 36시간이 활용.
- 최근 시간제의 남녀간 격차가 줄어들고 있음. 여성의 근로시간이 늘어나고 있고, 직종에 따라 시간제 근로를 해야 하는 직종도 있음(예: 간호사). 주 32시간 일하면 최저생계는 가능함. 1.5 생계부양자 모델일 경우 한쪽은 주24시간 정도 근무함. 사회보장제도가 잘 되어 있기 때문에 이런 형태가 일반적임.
- 40년 전 바세나르 협약을 통해 시간제 근로 촉진, 고용률 증가를 달성함.
- 성평등을 위해 일가정 양립에 집중할 필요가 있음을 강조하였으며. 정책적으로 일가정양립에 가장 중요한 시간, 돈, 서비스에 집중하고 있음.

○ 육아휴직급여

- 2022년에 70% 9주 육아휴직급여 시행. 출산 첫해에 이 육아휴직급여를 받을 수 있음. 2019년에 파트너 휴가라고도 부르는 일종의 배우자출산휴가제도 신설. 출산 전 1주, 출산 후 4주 이내에 사용 가능하며, 출산 후 첫 6개월 동안 5주 추가 휴가를 신청할 수 있음.
- 육아휴직은 부부가 신청하고 파트너 휴가는 아빠보다는 배우자(파트너)가 쓸 수 있는 제도로 구분되어 있음.
- 육아휴직기간은 일하는 시간 기준으로 26주 부여되며 육아휴직급여는 국가재원으로 지급됨. 파트너 휴가의 첫 주는 고용주, 5주는 직장보험공단에서 지급함.
- 노동시장 내 성평등을 위해 정책적으로 계속 고민 중. 여성도 학력수준이 높는데, 그 외의 사항들은 크게 나아지지 않은 상태로 판단. 네덜란드도 시니어 포지션에 여성이 적은 문제를 갖고 있음. 정책적으로는 남성들의 돌봄 참여가 높아져야 한다는 방향이며, 따라서 최근 가장 큰 문제로 떠오른 것이 남성이 가사 및 육아 참여 높이는 것임.
- 보육시설을 충분히 갖추는 것은 중요한 노동시장 도구이자, 아이들의 발달, 기회 평등을 위한 것으로 보고 있음. 특히 방과 후 시간을 어떻게 지원할 것인가가 정책적으로 중요함.

○ 기업 내 성별 다양성 제고

- 2019년 네덜란드 최대 기업들은 성별 다양성의 장애물에 대해 논의를 시작하여 성별 다양성의 장애물은 노동시장에서의 지위, 조직문화, 사회적 자본이라고 판단함.
- 5~6천개 회사 중 매출 및 규모에 따라 여성 할당제를 부여하고 있으며 SER 관련 지표를 보고해야 함. 일종의 성별공시제도로 특정 온라인 사이트에 연간보고서를 SER에 제출하게 되어 있음.
- 의무사항은 아니며 약 5천개의 대상기업 중 현재 2,400여개의 회사가 자율적으로 참여하고 있음. 공시하지 않은 기업은 '공시하지 않음'을 온라인 사이트에 공시함.



<네덜란드 사회경제위원회 기관방문>

6. 네덜란드 Blue Bricks

□ 일시: 2024.6.10.(월), 14:00-15:00

□ 주요내용

○ 기업현황

- '07년 설립, 컨설팅, 직원 수 120명
- 글로벌 신뢰기반 평가기관인 GPTW에서 일하기 좋은 회사로 선정
- 여성 직원 수 증가 추세('17년 여성 7명, 남성 38명 → '22년 여성 비율 34%)
- 육아 등 사유로 파트타임 근무(주4일 등) 및 원격근무 활용
- 직원 중 21% 파트타임(최소 주32시간). 소정근로시간은 40시간

○ 기업의 일생활 균형 관련 경영방침

- 경영방침: 사람이 중요한 회사. 직원 회사 고객을 위한 회사, 좋은 서비스를 제공을 위해서는 직원이 행복해야 함.
- 자연친화적인 작업장을 만들어서 직원들이 어디서든 일할 수 있도록 하였음. 자유롭게 일하면서 창의적인 아이디어를 생산할 수 있다고 생각. 자연환경 속에서 피트니스, 테니스장, 바베큐장 등 다양한 장소를 제공하고 있어, 언제든 와서 일할 수 있음.
- 창의적인 아이디어가 중요한 회사이기 때문에 자유로운 작업장에서의 근무가 생산성을 높였다고 생각함.
- 좋은 인력을 구하려면 시간제 고용을 할 수밖에 없음. 유연근무제를 원하고 시간제 근로를 원하는 사람이 많기 때문임.

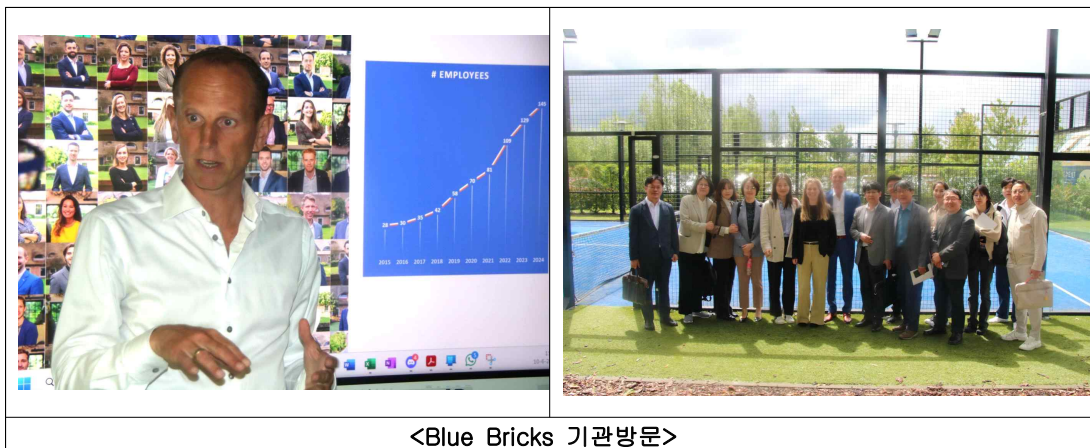
○ 기업의 근로시간 및 유연근로 현황

- 40시간은 주5일 근무, 36시간부터는 주4일, 5일 선택 가능. 주로 4일 근무를 많이 사용하는데, 월마다 방식을 바꿀 수 있음. 다만 한 달 전에 이 결정을 회사에 알려야 함. 또한 초과근로를 할 수는 있으나 이에 대한 결과는 본인이 책임져야 함.
- 재택근무도 근로시간에 포함됨. 일주일에 1번 나오고, 2일은 고객 만나고, 2일은 재택근무를 하는 유형이 가장 많음. 원하면 5일 출근도 가능.
- 근로시간 관리는 한달 간 양식을 채우는 방식이지만(온라인) 스스로 작성하는 것이고 고객과의 관계와 업무가 중요한 것이지 회사에서 관리하지는 않음. 고객도 시간을 관리하는 것이 아니라 결과물로서 거래하게 되는 것임. 초과근로도 본인이 직접 입력하고, 보상을 돈 또는 근로시간으로 본인이 선택함. 대부분 초과근로는 휴가로 사용하는데, 축적시간을 모아 휴가를 2~3달 사용하기를 원함.
- 초과근로의 한계는 특별히 없지만, 근로시간이 너무 긴 경우 업무량에 대해 회사와 논의함(주기적으로 모니터링). 유연한 근무방식이 고객과의 관계에 문제가 된다면 그에 대해서도 논의함.
- 전일제/시간제 근로자 간 평가나 승진에 차이가 없음.
- 일반적 사무직은 3~4명 정도 있는데, 사무직도 유연근무를 실시함. 다만 사

무실 관리자는 사무실 근무가 필수임. 그러나 웬만한 사무 업무는 외주를 주고 있음(채용, 임금 등).

○ 기업의 일생활 균형 방침

- 육아휴직급여는 정부정책과 동일하게 부여함. 여성은 출산 16주 육아휴직, 9주(70% 임금). 남성은 1주 출산휴가(100%), 14주(70% 임금). 직원의 약 40%가 이용함. 대부분의 직원은 출산 이후 시간제 근무로 변경함. 전체 급여의 70%는 정부에서 지원하며 나머지 30%는 사업주 지원임. 하루에 260유로가 평균 중위이고 이 중 70%인 180유로를 지원받음.
- 유급휴가는 27일로(정부는 20일) 근로시간을 줄이고 휴가를 더 받는 계약을 할 수도 있음. 10일의 추가 휴가를 절반의 비용으로 활용할 수 있음(1시간 30유로). 즉 절반의 급여를 받고 휴가를 10일 더 부여받는 것임. 직원들은 연 3~4일 정도를 이런 방식으로 사용함.
- 고객이 컨설턴트가 근로시간을 바꾸었을 때 불편함을 호소할 수는 있지만, 사용자로서의 어려움은 크게 없음. 32시간 이하로 일하면 일이 어렵다는 것을 본인이 알기 때문에 그 이하로 근로시간을 줄이는 경우는 없음.
- 재택근무 시, 1회 315유로 정도의 환경조성비용이 지급되고 월 75유로의 전기세(직원이 받을 때 세금 없음) 등을 지원. 직원들이 번아웃이 오지 않도록 자유를 주고 근무를 유연화하는 것이 중요하다고 생각.



7. AFAS Software (IT기업)

□ 일시: 2024.6.11.(화), 13:00-14:00

□ 주요내용

○ 기업현황

- '96년 설립, ERP·HR 등 IT 소프트웨어 개발, 직원 수 600명
- 전체 직원의 33% 여성, 평균연령 35세의 젊은 조직
- GPTW(글로벌 신뢰기반 평가기관)에서 3년 연속 일하기 좋은 회사로 선정,

glassdoor 등에서 워라밸이 좋은 회사(평점↑)로 알려짐.

- '23년 병가 2.4% 사용, 건강 증진 프로그램 운영(사내 의사, 운동 프로그램 등), 병가를 쓰지 않은 직원에게 750유로 별도 수당 지급, 극장·스포츠센터·정원 등 창의성 발휘를 위한 공간 구성으로 주목

○ 기업의 근로시간 및 유연근로 현황

- 170명 정도가 40시간 미만으로 일하고, 대부분 32시간 일함. 32시간보다 더 적게 일하는 사람도 있음. 내년 1월부터 주4일 근무를 시행할 예정임. 시도 입으로 회사가 급상승하고 있어 주4일 근무제를 실시해도 임금은 주5일 근무와 동일하게 지급 예정임. 회사의 수입을 직원 수대로 나누면 1인당 50만 유로정도가 지급됨.
- 주4일 근무가(32시간) 전일제 근무임. 신뢰로 일하기 때문에 매니지먼트, 컨트롤 크게 필요하지 않음. 따라서 전일제 시간제에 대한 선호도 없음. 주 4일은 혁신 창조 등을 이유로 결정됨. 근무시간이 성과에 영향을 준다고 생각하지 않음.
- 전반적으로 회의를 많이 줄이고 소그룹 회의나 간편한 회의 등을 활용하여 업무를 효율화하여 시간을 절약함.
- 이렇게 근무시간을 줄인다고 해서 평가방식이 바뀌지는 않을 것으로 생각함. 다만 신뢰를 바탕으로 계속 논의하고 있음. 지금은 워라밸을 가장 중요하게 생각하고 있음.
- 복지제도: 스포츠, 레저활동이 가능한 공간. 점심, 저녁 제공. 영양사, 심리 치료사 배치.
- 네덜란드에서는 하루 최대 근무시간은 8시간임. 그 이상 근무는 과부하가 걸린다고 봄. 시간에 구애받지 않아야 창의적인 업무를 할 수 있다고 생각함. 짧은 시간을 근무하더라도 일생활 균형이 잘 돼야 좋은 성과를 낼 수 있음. 오히려 다른 과부하는 가족 관계, 건강 등이어서 그 문제를 해결하는 것이 더 중요함.
- 생산성이 늘어난다는 판단은 회사의 매출로도 보이지만, 회사 자체의 혁신은 회사 생산성이 높아지고 결과적으로 고객만족도가 높아짐.
- 근로자마다 목표가 설정되어 있고 목표 달성 과정은 투명하게 공개됨. 8만 유로가 평균 연봉이며, 모든 유자녀 근로자들이 육아휴직 사용.

○ 일생활 균형 방침

- 일하기 좋은 회사 3년 연속 선정된 이유는 직원들에 대한 애정으로 좋은 환경을 조성한 것임. 회사는 신뢰를 바탕으로 운영되는데, 규정은 별도로 없고, 단지 사회적 통념에 대한 규칙만 지켜나가고 있음.
- 업무는 주로 컴퓨터를 활용하기 때문에 재택근무가 수월하나, 직원들이 일하고 싶은 근무환경을 조성하여 대부분의 직원들은 주 4일 출근함.
- 네덜란드는 시간제 근로도 가장 많지만 고용률도 가장 높음. 대부분이 일하고 있고 시간제가 많음. 지난 60년 동안 하나하나 바뀌어 온 결과임.
- 일에 집중하는 것이 아이를 갖는 순간 힘들어지는데, 창의적인 일을 위해서

는 이를 해결해주어야 한다는 생각으로 복지제도를 만들었음.



8. 네덜란드 사회고용부

□ 일시: 2024.6.11.(화), 15:30-17:00

□ 주요내용

○ 기관 소개

- 고용 및 노동시장, 노사관계, 사회보장, 근로자 권리 보장, 산업안전보건 등 관련 정책을 담당하는 정부 부처
- 노동 업무, 급여 및 노동시장 재진입 위한 재활 제공, 소득보장, 일과 양육 조화, 노동조건 등 관리·감독 수행

○ 네덜란드의 일생활 균형제도 현황

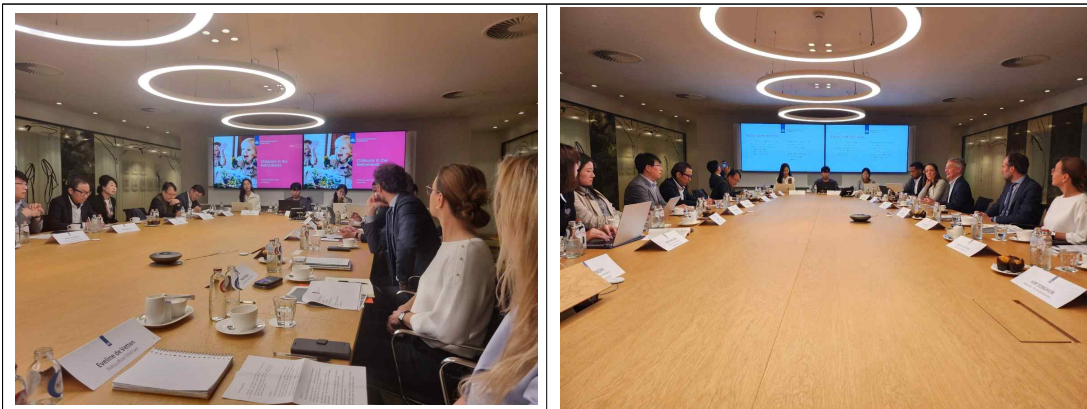
- 남성 85.7% 여성 77.5%(2021) 경제활동률. 시간제 근로를 보면 남성 17.8%, 여성 61.9%, 남성 39시간, 여성 29시간. 주40시간이 기준이며, 최근에는 여성의 근로시간이 늘어나고 있음
- 정책목표는 “일과 돌봄” 1)워라벨을 촉진하고, 2)노동시장 참여와 경제적 독립을 촉진하고, 3)남녀의 돌봄 책임을 동등하게 촉진하는 것, 4)부모와 아이의 관계를 돈독히 하고, 5)엄마와 자녀의 안전을 보장
- 출산휴가: 16주. 임금의 100%, 쌍둥이나 아픈 경우 더 부여
- 육아휴직: 모든 부모. 8세까지 모든 부모에게. 첫째 9주 유급. 많은 사람들이 일주일에 하루 쓰기도 한다. 나머지는 보육시설에 보냄.
- 부성(파트너)휴가 Paternity Leave: 출생 6개월간 6주. 1주는 100%, 5주는 70%
- 단기간 긴급 휴가: 필요할 때 사용할 수 있는 유급휴가(약 1-2일). 긴급한 상황(아프거나, 가족이 아프거나, 가족 내 응급상황). 고령화가 진행되고 있으므로 이에 집중하고 있음
- 단기간 돌봄 휴가: 1년에 2주. 70% 임금
- 장기간 돌봄 휴가: 1년에 6주. 무급
- 유연근로: 근로시간의 계약, 근무 스케줄(패턴), 재택근무 여부 등. 대체로 사용자가 거부할 수 없지만 재택근로는 환경의 문제가 있기 때문에 좀 더

양해할 수도 있음

- 단시간근로자의 지위: 근로환경, 임금, 훈련, 기능 수준 등을 차별할 수 없음. 사용자가 충분한 증거가 있어서 이러한 차이(승진 등)를 입증할 수 있음. 노동력이 부족한 분야(헬스케어, 교육 등)에서는 시간제 근로를 하다가 전일제 근로를 원할 때도 동일하게 적용
- 사용주와 논의하여 유연근로하는 것은 매우 자연스럽게 일주일에 1일 이상 재택근무를 50~60%가 하는 것으로 생각함. 공식통계가 있지만, 오히려 과소 추정되었을 것으로 생각함. 통계에 잡히지 않는 유연근무도 있을 것으로 보고 있음.

○ 네덜란드의 자녀돌봄 정책과 현황

- 목표: 1)일과 돌봄을 병행할 수 있도록 지원; 2)아동의 발달을 지원하는 양질의 돌봄(취학 전까지)
- 돌봄의 유형: 한 달에 65시간 돌봄을 주로 이용. 보육인력이 부족하기 때문인데, 이유는 임금이 낮고 일은 힘들고 책임은 크다는 점 때문임. 0~4세 아동의 90%가 1~2일 데이케어 센터를 이용함.
- 여성들이 시간제로 일하지만, 원한다면 시간을 더 늘릴 수 있음. 여성이 더 일한다면 노동력 부족도 해결할 수 있음. 근로자마다 원하는 추가근무시간을 확인 하기는 어려우나 캠페인, 의사소통, 연구자 및 이해관계자들과의 프로젝트 등 다양한 방식으로 접근 하고 있음.
- 직종에 따라 다르지만 근로자가 원하는 경우 시간제에서 전일제로 전환 가능함. 대부분의 근로자가 시간제 근로를 희망하나 업무배치 방식에 따라 가능하지 않을 수도 있음. 50년 전부터 여성들이 아이를 돌보는 문화 때문에 여성 시간제가 늘어났지만, 지금은 남성의 돌봄참여를 늘리기 위해 배우자 휴가 급여 지원 등을 실시함.
- 2022년 육아휴직급여가 신설된 것은 유럽연합의 원칙에(최소 2달) 따른 것임. 최소한의 유급기간 신설.
- 우수한 인력 확보를 위해 기업은 일생활 균형을 충분히 갖추어야 함.
- 공식돌봄/비공식돌봄 중 여전히 비공식돌봄이 많긴 함. 여성이 일하면 돌봄시간이 부족해지긴 하지만 남성의 돌봄참여로 이 문제를 해결하려고 하고 있음.



<네덜란드 사회고용부 기관방문>

3 요약 및 시사점

□ 방문기관과의 네트워크 구축

○ 독일 IAB

- 독일의 유연근로 및 시간제 근로와 여성고용과의 관계를 분석한 설문조사 및 연구결과와 한국의 사례를 공유
- 본원을 소개하고, 홈페이지, SNS를 통해 연구물들을 확인할 수 있음을 알림. 추후 이메일을 통해 주요 정책동향과 연구결과를 공유하기로 함

○ 독일 BA

- 독일의 육아휴직제도 및 유자녀 근로자의 노동시장 참여 현황에 대해 소개하고, 한국의 사례와 비교하며 시사점 도출
- 본원을 소개하고, 홈페이지, SNS를 통해 연구물들을 확인할 수 있음을 알림. 추후 이메일을 통해 정책동향과 연구결과를 공유하기로 함

○ 네덜란드 SER

- 성평등과 일과 삶의 균형에 대한 정책방향에 대해 소개하고, 특히 기업 내 성별 다양성 제고를 위한 공시제도 등 노동시장 성평등 정책에 대해 논의
- 본원을 소개하고, 홈페이지, SNS를 통해 연구물들을 확인할 수 있음을 알림. 추후 이메일을 통해 정책동향과 연구결과를 공유하기로 함. 특히 성별공시제도 도입에 참고할 만한 좋은 사례로 판단되어, 추가적으로 문의하고 사이트를 통해 자료 확인 후 더 논의하기로 함(www.diversiteitsportaal.nl)

○ 네덜란드 사회고용부

- ‘일과 돌봄’에 대한 정책목표를 소개하고, 보육 및 돌봄 지원 강화, 남성의 돌봄 참여 확대 등 네덜란드에서 추진하고 있는 최근의 정책들에 대해 공유하고 토의.
- 본원을 소개하고, 홈페이지, SNS를 통해 연구물들을 확인할 수 있음을 알림. 네덜란드 정부에서도 한국의 사례를 매우 궁금해하고 있어, 추후 이메일

을 통해 정책동향과 연구결과를 공유하기로 함.

□ 한국에의 시사점

○ 독일과 네덜란드 모두 우리나라에 비해 근로시간이 짧고 근로자와 사용자 협의로 근로시간과 장소를 유연하게 선택하는 것이 매우 일반화되어 있었음.

- 이렇게 되기까지 다양한 사회경제적 요인들이 영향을 미쳤다고 보이는데, 특히 소득이 높아짐에 따라 담세율이 높아져 굳이 장시간 근로를 할 유인이 적으며, 자녀 출산 후 초등학교에 보내기 전까지 부모가 자녀를 직접 양육하기 위해서는 이들 나라에서도 주로 여성들이 시간제 근로를 하면서 육아를 하는 가구형태가 보편적이라, 특히 여성들의 시간제 근로가 많음.
- 이들 국가에서도 이에 대한 문제의식을 느끼고 있지만 이를 통해 여성들을 노동시장에 많이 유입시키고, 시간은 짧더라도 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 데 있어서 중요한 역할을 했다고 보고 있었음.
- 다만, 이들의 시간제 근로는 한국과 달리 시간에 비례한 급여 외에는 전일제 근로자와 크게 차별받지 않도록 법과 근무조건이 보장되어 있으므로 시간제 근로를 한다고 해서 급여수준이 매우 낮거나 고용안정성이 많이 떨어지거나 하지 않다는 점을 주목해야 함. 이는 다시 말해, 성별, 직종, 고용형태, 기업 규모, 업종 등에 따른 노동시장에서의 격차가 기본적으로 크지 않기 때문에 시간제 근로를 한다고 해서 전일제 근로와의 격차 역시 크지 않기 때문으로 보임.
- 또한 산별노조, 직종별 노조 등 특성에 따른 노조와 기업 내에서도 노사간 협의를 통해 근로시간과 일하는 방식을 정하는 것이 잘 정착되어 있어서 사업주나 근로자가 일방적으로 원하는 근무형태를 정하는 것이 아니라, 상호간에 잘 협의하여 정해진다는 점 역시 특징이라 할 수 있음.

○ 이들 국가의 시간제 근로나 유연근로의 형태가 한국에 주는 시사점은, 이들은 이런 방식을 기업의 성과를 높이는 것으로 잘 활용하고 인지하고 있다는 점, 이렇게 함으로써 근로자들에게 생활 영역의 시간(여가, 돌봄 등)을 충분히 부여하고 이것이 좋은 인력을 확보할 수 있도록 하고 근로자들의 노동생산성을 높이고 있다는 점임.

- 출산율을 높이기 위해 이렇게 하는 것이라기보다는 이렇게 하다 보니 여성 고용률도 높아지고(이들 국가는 물가가 비싸므로 맞벌이를 반드시 해야만 하기도 함), 남녀 모두 일하면서 육아를 위한 시간도 확보할 수 있다 보니 자연스럽게 아이를 낳고 키우는 것으로 이어진다고 보고 있음.
- 따라서 우리나라도 기업의 일생활 균형 방침이 기업의 생산성을 떨어뜨리거나 비용이 발생하는 것이 아니라 기업에게도 근로자에게도, 그것이 나아가 국가적으로도 더 효과적일 수 있음에 대한 경향이 점차 늘어나고 확산되어야 할 것임.