

## 지역사회복지관의 근무환경은 가족친화적인가?

### Is Working Environment of Korean Community Welfare Center Family-Friendly?

문은하, 조정은, 장유다

이화여자대학교 사회복지전문대학원

Eun-ha Moon(meh1196@naver.com), Jeong-eun Jo(imjecho@hanmail.net),  
Yu-da Jang(udak2@naver.com)

#### 요약

본 연구에서는 지역사회복지관에 근무하는 기혼 여성사회복지사의 근무환경이 얼마나 가족친화적인지 분석하고 여성사회복지사들의 일-가정양립 실태를 파악하고자 한다. 이를 위해 설문조사와 인터뷰 조사를 병행한 혼합적 연구방법을 사용하였고, 설문지 대상자는 전국 4개 도(서울, 경기도, 강원도, 경상도)의 지역사회복지관에 근무하는 82명의 기혼 여성사회복지사로, 이 중 10명을 선정하여 인터뷰 조사를 실시하였다. 분석 결과, 산전 후 휴가는 긍정적으로 사용되고 있는 반면 유연근무제 및 육아휴직제도의 사용은 저조하였다. 이에 영향을 미치는 원인으로 기관의 분위기, 대체인력 채용의 어려움, 휴직 시 동료에게 전가될 수 있는 업무량으로 인한 관계 우려 등이 나타났다. 또한 업무량의 과도한 집중화로 인한 출퇴근 시간의 불규칙성이 일-가정양립에 부정적으로 영향을 주었다. 마지막으로, 복리후생제도로 자녀학비 지원 및 직장 내 어린이집을 비롯하여 어린이집 사용에 대한 기관의 지원에 대한 욕구가 높다는 것이 확인되었다.

■ 중심어 : 기혼 여성사회복지사 | 근무환경 | 지역사회복지관 | 육아휴직제도 | 일-가정양립 |

#### Abstract

This paper investigates how family-friendly the working environments of Korean community welfare centers are and analyze work-life balance of married female social workers. We conducted a mix-method exploiting survey and interviews in community welfare centers in four provinces (Seoul, Kyonggi, Kangwon and Kyongsang). 82 participants were involved in the survey and 10 in the in-depth interview. According to our analysis, the take up rate of maternity leave was comparatively high while flexible working hours and parental leave were substantially low. Working atmosphere of the center, difficulties in hiring replacements and peer pressure were found to be related to the low take up rates. Also the working hours and concentration of work in certain periods negatively effected work-life balance satisfaction. Lastly, we found a high need for welfare service related to child care provided by community welfare centers where participants-female social workers- worked at.

■ keyword : Married Female Social Worker | Working Environment | Parental Leave | Work-life Balance | Community Welfare Center |

## I. 서론

사회복지에 대한 우리나라 국민들의 관심이 증가하고 그 요구가 다양화됨에 따라 최근 사회복지 관련 직종들이 더욱 각광받고 있으며, 이에 사회복지서비스 전달을 책임지는 사회복지사의 수 또한 양적으로 증가하였다. 2001년, 5만여 명이었던 사회복지사 자격증 누적 교부 현황은 2012년, 55만여 명으로 10배가 넘게 증가하였다(한국사회복지사협회, 2012). 그런데 사회복지직 종에서의 성비는 여성(64%)이 남성(36%)보다 약 2배 정도 높은 것으로 보고되고 있다(보건복지부, 한국사회복지사협회, 2011).

이처럼 여성 근로자 비율이 높은 사회복지 관련 직종의 근무환경은 어떠한가에 대한 의문으로 본 연구가 시작되었다. 한국사회복지사협회(2012)에 따르면, 민간부문 사회복지 전달체계에서 최종 이직 전 근무 당시 월 평균 급여는 대부분 '150만 원 이하'인 것으로 나타났으며, 근무했던 경력 기간은 '2년 이하'로 근무연수가 짧은 편이었고, 비교적 낮은 수준의 급여를 받았던 경향이 있다고 조사되었다. 이처럼 낮은 보수, 과도한 업무와 근로시간 등 열악한 근무환경으로 인해 사회복지사의 이직률 또한 여전히 높은 실정이며, 특히 2013년 3월부터 불과 2개월 사이에 과도한 업무량과 그로 인한 스트레스로 인해 4명의 사회복지전담공무원이 스스로 목숨을 끊는 사건이 있었다.

이처럼 과도한 업무량은 사회복지직종에 종사하면서 가정과 일을 병행하는 기혼 여성의 경우 더욱 부담이 크다는 것을 예상할 수 있다. 이는 유진희(2009) 연구에서도 보여주고 있다. 사회복지시설에서 결혼, 출산, 육아 등 여성의 생애주기별 특성을 고려한 근무환경 조성이 원활하게 이루어지고 있지 않아 직장생활의 지속이 어려운 것으로 보고되어 여성사회복지사들의 근무환경에 대한 스트레스를 예측할 수 있다.

지난 몇 세기 동안 인구사회학적 영역에서 가장 큰 변화는 여성의 노동시장 참여 증대일 것이다. 이는 종래 가족 내의 돌봄 역할을 담당해온 '여성'이 남성과 동등하게 노동시장에 참여하면서, 가족 내 돌봄 역할이 더는 한쪽 성의 역할만이 아니라는 의미이다. 그럼에도

불구하고, 서울시여성가족재단 연구보고서(2009)에 따르면 직장과 가정을 병행하면서 생기는 어려움의 원인에 대한 질문에 '일과 가사의 이중부담'이라고 응답한 비율이 기혼 남성취업자(16%)보다 기혼 여성취업자(44%)가 2.5배 높게 나타났다. 이는 여성이 남성보다 일과 가사의 이중부담을 더욱 심각하게 느끼고 있음을 시사한다. 뿐만 아니라 서동희(2008) 연구에서도 말했듯이, 이러한 이중부담 완화를 목적으로 하는 일-가정 양립정책의 시행을 위해서는 기업 내 가족친화적으로 의 조직문화 변화와 사회적 책임성에 대한 모색이 요구된다.

이처럼 최근 여성의 일-가정양립에 대한 관심이 증가하고 이에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는 반면, 여성의 비율이 남성보다 2배 이상 높은 복지서비스 제공자들의 일-가정양립에 대한 연구는 매우 미비한 실정이다. 즉, 복지수혜자들에게 관련 서비스를 제공하는 사회복지사들의 일-가정양립에 대한 연구는 정작 부족하다는 것이다. 그렇다면 여성의 비율이 특히 높고, 복지서비스를 제공하는 있는 사회복지사들의 근무환경은 과연 얼마나 가족친화적인가?

본 연구에서는 기혼 여성사회복지사의 근무환경이 얼마나 가족친화적인지를 분석하고 여성사회복지사들의 일-가정양립 실태를 파악하고자 한다. 이를 위해 지역사회복지관에 근무하는 기혼 여성사회복지사를 대상으로 설문조사와 인터뷰 조사를 시행하였다. 도출된 결과를 바탕으로 지역사회복지관의 근무환경이 기혼 여성 근로자들에게 가족친화적으로 개선될 방안을 제안하고자 한다.

## II. 선행연구 검토

사회복지사의 근무환경과 일-가정양립에 대한 연구는 아직 미비하지만, 최근에 일하는 여성의 자녀 돌봄, 일-가정양립 및 가족친화적 근무환경에 대한 연구는 상대적으로 활발히 이루어지고 있다.

먼저 '일-가정 양립(work-life balance)'에 대한 담론

은 Esping-Anderson(1999)이 언급한 ‘탈가족화’의 개념의 관점에서 확대할 수 있다. 그의 1990년 저서에서 제시한 ‘탈상품화’는 노동시장에서 노동력을 상품화하지 않았을 때 발생할 수 있는 위험을 국가가 얼마나 예방하고, 대처할 수 있을지에 따라 복지국가를 유형화 및 분석하기 위함이었으나 이는 당시 몇몇 여성학자로부터 노동력이 상품화되지 않은 ‘여성’을 고려하지 않았다는 비판을 받으며, 1999년에 ‘탈가족화’의 개념을 제시하였다. ‘탈가족화’는 여성이 가정영역에서 돌봄 및 가사 노동으로부터 자유로워짐을 의미한다.

‘일-가정양립’의 영역과 정의는 학자, 관점, 그리고 사회의 각 주체에 따라 상이하고 다양하다. 김태홍, 김난주(2006)가 제시한 ‘일-가정양립’이라 함은 근로자가 일과 가정생활을 모두 잘해내고 있다고 느끼는 상태 혹은 직장과 가정을 조화롭게 처리할 수 있는 상황을 의미한다. 조영희, 김성희(2010)는 일-가정양립을 일을 원하는 여성에게는 노동권을, 가족과 함께 하고자 하는 남성에게는 부모권을 보장해 주는 것으로 보고, 대상범위를 취업여성뿐만 아니라 남성까지 포함하여야 함을 주장하였다. 일-가정양립의 어려움을 지적하며, 이에 대한 해결방안으로 가사노동분담을 제안한 김외숙(2010)의 연구에서는 일-가정양립을 일과 가정영역에서의 균형 있는 조화라고 말하고, 나아가 일과 가정 모두 대등한 가치를 부여해야 한다고 했다. 이 외에도 김경희, 류임량(2008)은 일-가정양립을 일과 가정 영역에서의 역할이 조화로운 수준이며, 가정 영역에서의 역할범위는 단순히 자녀의 양육만이 아니라 다양한 가족구성원의 보살핌과 요구를 반영하여 조화를 이루는 것이라고 정의했다. 또한 한국여성정책연구원(2009)은 일가족양립 정책을 어린 자녀가 있는 가족의 양육부담을 완화하여 부모들이 경력단절을 하는 이유가 출산 및 양육이 되지 않도록 지원하고, 남성의 가정 돌봄 참여를 장려하여 일과 가정 영역에서 평등할 수 있도록 지원하는 제도로 보았다. 위의 선행연구들을 토대로, 본 연구에서는 ‘일-가정양립’을 자녀 또는 돌봄이 필요한 가족원의 유무와 상관없이 ‘가정이 있는 기혼 여성이 일과 가정의 두 영역에서 개인의 능력을 자의대로 활용하여 수행할 수 있으며, 두 영역에서 본인이 원하는 수준의 균형을

맞출 수 있는 상태’로 정의한다.

이어 기혼 여성사회복지사를 대상으로 실시된 일-가정양립에 대한 선행연구는 제한적이지만, 기혼 여성사회복지사의 직장과 가족갈등에 대해 분석한 허수연, 엄태영(2007)의 연구가 있다. 허수연 외(2007)의 연구에서는 직장-가족 사이의 갈등을 ‘직장일로 인한 가족갈등’과 ‘가족 일로 인한 직장갈등’으로 분류하여 각 갈등에 가족친화적인 조직문화와 배우자의 지지가 어떤 영향을 미치는지에 대해 분석하였다. 이들의 연구를 따르면, 가족친화적인 조직문화는 ‘직장일로 인한 가족갈등’을 유의미하게 감소시키는 것으로 나타났고, 직장갈등이 가족갈등에 미치는 영향이 정적관계였으나 유의미한 수준은 아니었다. 이 연구는 서울지역 사회복지관에 근무하는 기혼 여성사회복지사를 대상으로 직장과 가족갈등의 관계를 분석하여 여성사회복지사의 근로환경과 일-가정양립에 관한 탐색적 연구로 의미가 있다. 하지만 2004년에 자료수집이 시행되었고, ‘남녀고용평등법’에 ‘일-가정지원’ 항목이 추가된 시점이 2007년인 것을 고려하였을 때, 그 사이 많은 제도의 변화가 예상된다. 따라서 현재 자료의 재수집 및 재분석이 요구되는 시점이다.

유진희(2009)의 연구는 기혼 여성사회복지사의 직장과 가족의 역할갈등에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 시행하였는데 본인 월 소득이 낮을수록, 직급이 낮을수록, 총 경력이 짧을수록 역할갈등이 높게 나타났다는 결과를 보고하였다. 이 연구는 표집단의 크기도 상대적으로 크고, 다양한 독립변수를(직업관련 요인, 가족지지 요인 등) 활용하여 직장이 여성사회복지사의 가족 내의 역할갈등에 미치는 요인들을 분석했다는 점에서 의미가 있다. 하지만 구체적으로 직장 내의 일-가정양립 근무환경이 어떻게 여성사회복지사의 역할갈등에 영향을 미치는지 분석하지 않았다는 한계점을 가진다. 또한 기혼 여성사회복지사의 모성보호제도(산전 후 휴가제도, 육아휴직 중점) 활용에 관한 연구(신지연, 2006)는 모성보호제도 활용에 영향을 미치는 외적 환경 요인 중 가족환경요인에 관심을 가졌는데, 가족구성원의 정서적 지지도, 가족구성원의 가사양육 분담 정도, 개인소득이 모성보호제도 활용에 따른 세 집단에 모두

유의미한 관계가 있음을 밝혔다. ‘산전 후 휴가만 활용한 집단’이 가족구성원의 정서적 지지와 가사양육 정도가 가장 높았고, ‘두 제도 모두 비활용집단’은 가장 낮게 나타났다. 신지연(2006)의 연구는 여성사회복지사가 종사하는 직장의 가족친화성보다는 여성사회복지사가 속한 가정구성원의 지지도와 모성보호제도의 연관성을 분석하여 지역사회복지관의 근무환경과 일-가정양립의 연관성은 구체적으로 분석되지 않았다.

이와 같이 기존 여성사회복지사의 근무환경과 일-가정양립에 관한 연구는 크게 미비한 실정이다. 선행연구들을 살펴본 결과, 사회복지직종에서 여성이 높은 비율을 차지하고 있고, 열악한 근무환경으로 이직률이 높다는 연구결과를 확인하였다. 따라서 기존 여성사회복지사들의 일-가정양립에 대한 부담이 크다는 것을 예상해볼 수 있다. 본 연구는 지역사회복지관 근무환경의 가족친화 정도를 분석하기 위해 위의 선행연구에서 언급된 근로환경 조건변수에 재직기간, 임금수준, 직무만족도 등의 요인들을 포함하여 조사하고, 지역사회복지관에 종사하는 기존 여성사회복지사들의 일-가정양립 정도를 정성적으로 접근하여 분석하고자 한다. 특히, 2007년 「남녀고용평등과 일-가정양립지원에 관한 법률」이 제정되고, 2012년 서울시에서는 「시설, 가정 보육 양립 지원종합대책」이 발표되는 등 제도적 변화가 있어 최근의 변화가 여성사회복지사의 일-가정양립에 긍정적인 영향을 가졌는지에 대한 평가도 필요하다. 기존 여성사회복지사를 대상으로 일-가정양립 및 직장-가족 갈등을 다룬 기존 연구들은 있으나 근무환경을 주요변수로 살펴본 연구는 제한적이었고, 질적 연구방법을 통한 심층적 연구는 존재하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 설정한 조건에 상응하는 대상을 선정하여 설문조사를 실시한 후, 이를 통해 수집된 자료를 바탕으로 심층인터뷰를 병행하였다.

### III. 연구방법

본 연구는 혼합연구방법을 활용하여 실시하였다. 즉, 설문조사만으로 조사대상자의 상황적 맥락에 대한 이

해와 그들의 직접적인 의견이 데이터로 반영되기 어려움을 고려하여 인터뷰 조사를 병행하였다. 따라서 설문조사를 통해 일반적인 근무환경과 일-가정양립 실태를 분석한 후, 인터뷰 조사를 통해 이를 보다 심층적으로 분석하였다. 설문조사를 통한 자료 수집은 1, 2차에 나누어 실시하였다. 1차는 2012년 11월 8일부터 2012년 11월 22일까지 14일간 우편, 이메일, 그리고 기관 방문을 통해 시행되었고, 2차는 2013년 5월 20일부터 2013년 6월 7일까지 19일간 이메일과 기관 방문을 통해 시행되었다. 인터뷰 또한 설문조사와 동일하게 1, 2차로 나누어 실시하였고, 1차는 2012년 12월, 2차는 2013년 5월로 총 2개월에 걸쳐 실시하였다.

#### 1. 설문조사

먼저 설문지 대상자는 전국 4개 도(서울, 경기도, 강원도, 경상도)의 지역사회복지관에 근무하는 기존 여성사회복지사로 하였다. 지역사회복지관이 사회복지시설 중에서 가장 일반화되어 있고, 사회복지실천현장으로 실질적인 대표성을 가지고 있기에 대상자의 종사기관을 지역사회복지관으로 제한하였다. 연구 참여자 선정은 의도적 표집을 통해 기관을 선정한 후, 본 연구 조건에 만족하는 대상자의 근무 여부를 전화 또는 이메일로 파악하여 조사협조 허락을 받은 곳에 한하여 설문조사를 시행하였다. 종사기관이 사회복지시설 중 지역사회복지관으로 제한됨과 더불어 여성사회복지사 중에서도 기혼자를 대상으로 선정했다는 점에서 표본의 크기는 작은 편이다(82명).

설문지는 크게 일-가정양립과 근무환경 관련 사항으로 구성하였다. ‘일-가정양립’ 관련 문항은 2008년도에 한국여성정책연구원에서 발간한 ‘일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구’ 보고서에서 개발되어 제시된 지수를 재구성하였고, ‘근무환경’ 관련 문항은 2010년에 보건복지부와 한국사회복지사협회에서 발행된 ‘한국사회복지사 기초통계연감’의 설문지를 재구성하였다.

‘2008 일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구’<sup>1</sup>보고서

1 일가족양립지수 개발 연구는 문헌연구, 현지방문조사(일본)와 두 차례의 델파이조사(학계 전문가, 연구자, 공무원 10명 대상)를 통해 이루어졌다. 전체 일가족양립지수 36개 항목에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 값은 0.84이다. 이를 환경적인 측면과 개인적인 측면으로 나누어 살펴보면

에서 제시한 ‘일가족양립지수’의 원 지수는 총 37문항이지만, ‘근무환경’ 변수 측정과 중복되는 문항과 지역사회 환경에 대한 문항은 제외하여 본 연구에서는 총 9문항으로 재구성하였다. 또한 ‘근무환경’을 측정할 도구로 사용된 ‘2010 한국사회복지사 기초통계연감’은 한국 내 전체 사회복지사를 대상으로 제작된 설문지이고, 정부와 협회가 공익을 위해 실시한 공적 조사연구로 신뢰성이 보장된다. 본 연구에서는 ‘일-가정양립’ 변수에 포함될 문항들을 고려하여 중복되거나 관련 없는 문항들은 삭제하였고, ‘근무환경’ 변수를 측정하기 위해 총 27문항으로 재구성하였다.

정리하면, 본 연구에서 사용된 설문지는 일반적 사항 8문항, ‘일-가정양립’을 측정할 9문항과 ‘근무환경’을 측정할 27문항을 종합하여 총 44문항으로 이루어져 있다 [표 1].

표 1. 설문지 세부항목

범주	세부범주	항목
일반적 사항(8)	성별, 혼인여부, 결혼기간, 연령, 자격증 급수, 직위, 소속지역, 법인형태	
일-가정 양립 (9)	일-가족양립 실태 및 인식(7)	자녀 수, 근로형태, 부양자 여부, 조직문화, 가족환경, 개인적 인식, 탄력근무제 가능성
	가족이나 일에 대한 의식(2)	가족에 대한 태도, 일 지향에 대한 태도
근무환경 (27)	근무환경 및 근무조건 (12)	입사일, 재직기간, 고용형태, 근무형태, 보혈가입여부, 경력, 연봉, 월급, 수당종류, 근무시간, 추가수당(2)
	근무환경 만족도(4)	임금수준, 직장관련 만족도, 이직경험, 이직의사여부
	회사의 법정제도(11)	연·월차 제도(3), 산전 후 휴가, 육아휴직(3), 가족휴가, 선택적 근로제도(유연근무제), 제공되는 지원제도, 직장제도

## 2. 조사대상자의 일반적 특성

지역사회복지관에 근무하는 기혼 여성사회복지사 82명의 인구사회학적 특성은 다음 [표 2]와 같다.

환경적인 측면 (26개 항목)에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 값은 0.80이고, 개인적인 측면(10개 항목)에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 값은 0.87이다. 객관식 문항을 제외하고, 각 문항은 모두 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않은 편이다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=매우 그렇다)를 기준으로 두었다.

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

변수	범주	사례수 (명)	비율 (%)
연령	20대	13	15.9
	30대	55	67.1
	40대	12	14.6
	50대	2	2.4
자격증 급수	1급	71	86.6
	2급	11	13.4
직위	상급관리자(부장, 사무국장 등)	3	3.7
	중간관리자(팀장, 과장 등)	42	51.2
	실무자	37	45.1
결혼 기간	1년 미만	9	11.0
	1년 이상 - 5년 미만	33	37.8
	5년 이상 - 10년 미만	24	29.3
	10년 이상 - 15년 미만	5	6.1
	15년 이상	11	13.4
자녀 수	무응답	2	2.4
	자녀 없음	26	31.7
	1명	36	43.9
	2명	19	23.2
	3명	1	1.2

## 3. 인터뷰 조사

인터뷰 대상자는 의도적 표집을 통해 설문지를 작성한 대상 중 미취학 자녀를 가진 대상자 중심으로 인터뷰를 허락한 10명으로 구성하였다[표 3]. 표본 자체가 ①지역사회복지관에 근무하는 ②기혼의 ③여성사회복지사라는 제한성을 지니고 있음과 이에 준하는 대상자가 한 지역사회복지관에 평균 1~2명임을 고려할 때, 표본의 크기(10)는 충분한 대표성을 가질 수 있다고 판단된다. 또한 지역사회복지관의 경우 일반적으로 입사 3~5년 후에는 중간관리자(팀장, 과장 등)로 승진하게

표 3. 인터뷰 참여자의 특성

참여 자	연령 대	직위	자녀수/ 자녀연령	미취학 자녀의 돌봄 형태	산전 후 휴가 사용 여부	육아 휴직 사용 여부
A	30대	팀장	1명 / 5세	시립어린이집	○	○
B	30대	팀장	1명 / 6세	어린이집, 친조모	○	○
C	40대	과장	2명 / 6세, 9세	어린이집	○	×
D	30대	팀장	2명 / 3세, 임신중	베이비시터	○	×
E	30대	과장	1명 / 2세	어린이집	○	○
F	30대	팀장	1명 / 4세	어린이집, 베이비시터	○	×
G	30대	일선	1명 / 4세	어린이집, 친조모	×	×
H	40대	일선	1명 / 6세	어린이집	-	-
I	40대	팀장	2명 / 성인	-	-	-
J	30대	팀장	0명	-	-	-

되어 일선 사회복지사를 인터뷰 대상으로 모집하는데 한계가 있음을 밝힌다.

인터뷰는 설문조사에서 나타난 핵심 현상과 관련하여 보다 자세한 이해를 위해 다음 [표 4]와 같이 질문을 구조화하였다. 이를 바탕으로 연구자가 개방적인 질문을 통해 참여자들의 경험을 이끌어내는 방식으로 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 결과는 비슷한 응답을 통합하여 범주화하고 특징을 찾아내는 방식으로 분석하였다.

표 4. 인터뷰 질문 범주화

산전 후 휴가 및 야휴직제도	육아휴직제도 사용하지 못하는 이유
근무조건	1) 출퇴근 시간 2) 유연근무제 사용 3) 복리후생제도

#### IV. 연구결과

##### 1. 설문조사 분석

###### 1.1 근무환경 및 근무조건

먼저 근무환경 및 근무조건으로 재직기간, 고용형태, 보험가입 여부, 기본수당 및 추가수당, 근무시간 등으로 구성하였다. 이 중 근무시간과 수당에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. ‘주 50시간 이상’이 22명(26.8%)으로 상대적으로 높은 비율로 나타나, 하루 평균 10시간 이상 근무하는 응답자들의 비율도 높음을 알 수 있다. 근로기준법상 초과한 근로시간에 대해서 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 하고 있는데, 응답자들이 근무하는 사회복지기관에서의 연장수당과 휴일수당 지급방식은 [표 5]와 같다.

표 5. 연장수당, 휴일수당 지급방식

	연장수당 지급방식	휴일수당 지급방식
	빈도(백분율)	빈도(백분율)
지급하지 않음	19(23.2)	17(20.7)
연장/휴일근로시간에 비례하여 통상임금의 50% 지급	25(30.5)	9(11)
매월 고정액 지급	15(18.3)	7(8.5)
휴일로 전환	8(9.8)	41(50)
연장/휴일근로를 실시하지 않음	2(2.4)	3(3.7)
기타	13(15.9)	5(6.1)
총합	82(100)	82(100)

응답자가 근무하는 사회복지관에서 연장근로를 실시하지 않는 응답자는 82명 중에 2명(2.4%), 휴일근로를 실시하지 않는다는 응답자는 3명(3.7%)으로 낮게 나타났다. 이는 약 97%의 응답자들이 모두 연장근로와 휴일근로를 하고 있음을 의미한다. 그럼에도 불구하고, 연장근로와 휴일근로에 대한 수당은 근로기준법에 맞게 받는 응답자는 25명(30.5%), 9명(11%)으로 낮은 수준을 보인다. 이처럼 대다수 응답자가 연장근로와 휴일근로를 하고 있음에도 이에 대한 수당은 정당하게 받지 못하고 있었다. 또한 업무량과 그에 따른 근무시간 대비 정당한 수준의 임금이 지급되지 못하는 열악한 근무조건을 보였다.

##### 1.2 근무환경 만족도

근무환경 만족도 설문문의 세부항목으로는 임금수준, 직장 관련 만족도<sup>3)</sup>, 이직경험, 이직의사여부로 살펴보았다. 직무만족에 대한 응답에서 72명(87.9%)이 직무에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 현 임금수준의 만족도는 실제 현 연봉과 희망하는 연봉의 일치여부를 통해 분석한 결과, 미응답(3명)을 제외하고, 66명(80.5%)이 불만족한 것으로 매우 높음을 확인하였다.

이직을 경험한 응답자는 58명(70.7%)으로 상당수의 응답자가 이직을 경험한 것으로 나타났다. 이에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 복리후생제도 부족, 근무시간 및 업무내용의 적절성, 조직의 발전전망 및 비전부족이라고 응답한 사람이 각 7명(8.5%)으로 나타났다. 이 외 이직 사유로 기타항목을 선택한 10명(12.2%)의 세부적인 응답으로 자녀교육 및 양육문제, 임신 및 출산 후 재취업, 사내 결혼 등이 있었다. 또한 현재 기관에서의 이

2 현재 근무하는 사회복지관의 직무만족도는 5점 리커트 척도를 사용하여 알아보았는데, 응답분항은 ‘매우만족’이 5점, ‘매우 불만족’은 1점으로 측정하였다. 보다 명확한 연구결과 도출을 위해 직무만족도의 평균을 구하여 평균값이 1~2.5점까지는 ‘불만족한다’로, 2.6~5점까지는 ‘만족한다’로 재코딩하여 분석하였다.

3 직장관련 만족도를 묻는 항목은 총 12문항으로 임금수준의 적절성, 복리후생제도 충분성, 교육비 지원 및 교육 기회제공, 쾌적하고 편리한 근무환경 지원, 직장 상사와의 관계 및 의사소통, 동료와의 관계 및 의사소통, 유관기관 종사자와의 관계 및 의사소통, 조직의 발전전망 및 비전, 승진가능성 등 개인의 발전 전망, 의사결정구조의 민주성, 전문적 슈퍼비전 지도감독, 근무시간 및 업무내용의 적절성으로 구성되어 있다.

직의사여부에 대한 질문에서 24명(29.3%)이 '그렇다'고 응답하였으며, 이는 사회복지직종에서의 높은 이직률을 시사한다. 특히 기혼 여성사회복지사의 경우 결혼, 출산 또는 육아문제로 이직을 고려한 경험이 있다는 결과에 주목할 만하다.

이 같은 열악한 근무조건은 일과 가정을 양립하는 여성사회복지사에게 더 큰 부담이 될 것으로 예상된다. 초과근무로 자녀를 양육하는 데에 시간을 할애하기가 더 어렵고, 그만큼의 대가도 제대로 이루어지지 않는 실정이기 때문이다. 또한 선행연구와 동일하게 과거 이직경험뿐만 아니라, 현재 이직의사에 대한 원인이 출산과 육아 때문이라는 응답에도 주목할 만하다.

### 1.3 회사의 법정제도

회사의 법정제도에는 연(월)차제도, 산전 후 휴가, 육아휴직, 유연근무제 등에 대한 세부항목으로 구성되었다. 산전 후 휴가제도에 있어서 72명(87.8%)이 기관에서 90일 모두 부여하고 있다고 응답했지만, 육아휴직 사용에 있어서는 어려움이 있다고 응답한 빈도가 47명(57.3%), 어려움이 없다는 경우가 35명(42.7%)으로 나타났다. 또한 개인 육아휴직 사용경험에 있어서 82명 중 56명(68.3%)이 자녀가 있음에도 불구하고, 이 중 16명(19.5%)만이 사용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 따라서 전반적으로 산전 후 휴가는 긍정적으로 사용되고 있으나, 육아휴직의 경우 아직까지도 사용의 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

직장의 유연근무제의 사용 가능성에 대한 문항에 대해 제도 자체가 존재하지 않는다는 응답이 63명(76.8%)으로 높게 나타났고, 응답자 대부분이 4가지 유연근무제(시차출퇴근제, 직무대체제, 재택근무제, 압축근무제) 모두 사용하지 못하고 있었다. 전반적으로 유연근무제가 도입조차 되지 않아 사용 자체가 보장되지 않았고, 직장에서 유연근무제가 잘 이루어지지 않거나 사용하기 어려운 것으로 나타났다.

기관 내 일-가정양립에 대한 제도나 문화가 있는지와 이에 대한 만족도를 분석한 결과, 불만족한 응답자가 70명(85.4%)으로 매우 높은 비중을 차지하였다. 기관 내 일-가정양립을 지원하는 직장문화 정착에 대한

문항 대부분이(68명, 82.9%) 부정적으로 응답하였고, 특히 강한 부정적인 응답('전혀 그렇지 않다')이 높았다는 점을 주목할 만하다. 따라서 직장 내에서 일-가정양립을 지원하는 제도나 문화의 만족도에 대해 전반적으로 부정적임을 확인할 수 있었다.

### 1.4 일-가정양립에 대한 인식

직장의 조직문화에 대해 불만족한 응답자는 70명(85.4%), 만족하는 응답자는 12명(14.6%)으로 나타났다. 보다 세부적인 문항으로, 갑작스러운 가정사로 자리를 비워야 할 때 부담을 느끼는지에 대한 질문에 부담을 느낀다는 응답자가 51명(62.2%)으로 절반 이상이 부담을 느끼고 있었다. 또한 일-가정양립의 어려움에 대한 원인을 '가정 일'이 아닌 '직장 일'로 응답한 비중이 58명(70.7%)으로, 응답자의 절반 이상이 직장일 때문에 일과 가정을 양립하는 것이 어렵다고 느끼고 있었다. 일-가정양립으로 인한 스트레스에 대한 질문에 스트레스가 있다는 응답자가 62명(75.6%)로, 높은 비율의 응답자가 일-가정양립에 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

## 2. 인터뷰 분석

### 2.1 산전 후 휴가 및 육아휴직제도

앞서 설문조사 결과에 따르면 기혼 여성사회복지사들의 산전 후 휴가 사용률은 높은 반면, 육아휴직제도의 사용은 낮아 대조를 보였다. 지역사회복지관 내 기혼 여성사회복지사들의 휴직제도 미사용 원인에 대한 인터뷰 결과, 기관의 분위기, 육아휴직자의 업무 대체 과정 그리고 동료들과의 관계를 우려(peer pressure)하는 것이 주된 요인으로 분석되었다.

#### 2.1.1 기관의 분위기

산전 후 휴가보다 사용률이 매우 낮았던 육아휴직제도는 기관의 분위기에 따라 대상자들의 이용 여부가 차이를 보였다. 육아휴직이 개인의 권리로 간주하여 대상자들이 정당하게 제도를 활용하도록 권장하는 분위기가 조성된 기관인 경우 육아휴직제도가 사용되었다(A).

당연히 12개월 해줘야, 근로기준법도 그렇게 되어 있고 그래서 자연스럽게 진행되는 그런 분위기였어요 (A)

반면, 제도를 사용하지 못하게 하는 암묵적인 분위기 (B)와 제도사용 권장에 대한 기관의 소극적인 태도(E)가 일-가정양립을 저해하는 하나의 근무환경 요인이 됨을 발견했다.

암묵적으로 사용을 하지 못하게 하는 그런 게 있는 것 같아요. 인사위원회라던가 그런 걸 거쳐서 암묵적인 그런 거 있죠 (B), 육아휴직을 사용한다고 했을 때 저희 관장님께서 은연중에 계속 눈치를 주시는 거죠. 기관에 빨리 나오라는 이야기도 들었고요 (E)

또한 상대적으로 높은 직급인 경우 이후 분위기를 고려하여 의도적으로 제도가 활용되기도 하였는데, 이는 역시 직장 내의 분위기가 여성사회복지사들의 육아휴직제도 사용에 영향을 준다는 것을 보여준다. (E)는 육아휴직 기간을 다 사용하지 않고 기관으로 돌아갔을 경우, 이후 기관에서 동료들이 육아휴직을 사용할 때 휴직기간이 단축되는 것이 당연시되는 문화가 정착됨을 우려하여 '육아기 근로시간 단축제'를 사용함으로써 새로운 분위기를 형성하기도 하였다.

과장이라는 위치가 있다 보니 기관에서 육아휴직 사용 기간 중에 한 달 정도 빨리 나왔으면 좋겠다고 하셨어요. 그런데 과장이 육아휴직을 다 사용 안하고 돌아가면 후에 사용할 수도 있는 직원들이 쓸 때 어려워질 것 같아서 그럴 수 없었어요. 그래서 육아기 근무시간 단축제를 사용했어요. 오후 4시 정도에 퇴근해서 제 불 일을 볼 수 있으니까 좋았어요. 제도를 사용하는 동안에 급여가 적어도 그만 두는 것보다 낫다고 생각해요 (E)

### 2.1.2 육아휴직자의 업무대체 과정

육아휴직제도 사용의 어려움으로 기관의 분위기가 중요한 것은 육아휴직자의 업무 대체 과정과도 밀접한 관계가 있었다. (J)의 기관 내에서 육아휴직이 법적인

사용이 가능하지만 현재까지 기관 내에서 육아휴직을 사용한 경우는 한 명의 보육교사가 유일하였고, 그 원인으로서는 대체인력 채용에 대한 어려움이라고 말했다. 즉, 지역사회복지관에서는 직급에 따른 대체인력 채용에 어려움이 있다는 것을 알 수 있었다. 이는 육아휴직이 필요한 사회복지사의 연령은 대부분 30대 초반으로 기관 내 직급은 팀장 직위가 대다수이고, 팀장급의 업무를 1년 동안 대체할만한 경력직 인력을 찾아내는 것이 더욱 어렵기 때문이다.

제도상으로는 쓸 수 있는데 대체인력 부분 때문에 저희 기관에서 보육교사 한 명 밖에 안 썼고, 사회복지사는 육아휴직 쓴 사람이 없어요. 또 대개는 자녀를 낳는 나이가 저와 같은 팀장급이 많아서 팀장을 만약 일 년을 쓴다고 하면 ... 대체인력을 뽑기가 쉽지도 않고 (J)

뿐만 아니라 (E)는 이와 동일한 문제로 본인이 육아휴직을 사용하였을 때 대체인력을 채용하고 기존 직원이 업무를 겸직하였음에도 불구하고, 과장이라는 직위로 인해 업무 분담에 대한 어려움이 있음을 알 수 있었다.

육아휴직 사용하면서 대체인력을 채용하긴 했지만 직위로 인해 팀장님이 제 업무를 겸직하시면서 많이 힘들어 하셨죠 (E)

### 2.1.3 동료와의 관계우려(peer pressure)

마지막으로 인터뷰 대상자들은 동료와의 관계를 우려하여 육아휴직을 사용하지 못하였다는 응답도 있었다. 즉, 기관의 분위기, 대체인력 채용의 어려움 등이 구체적으로 직원 동료와의 관계에 대한 우려로 나타났다. (C)는 육아휴직을 사용하는 자신의 권리를 보장받음으로써 기관이나 동료에게 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없는 근무환경에 대해 지적하였다.

본인에 대한 권리를 찾는 대신 주변에 있는 사람들이 피해를 많이 보는 상황이 될 수밖에 없는 것이 복지관의 현실이죠 (C)



(J)는 자신의 육아휴직 사용으로 동료들에게 과중한 업무량이 주어진다는데 대한 미안함을 가지고 있었으며, 이처럼 육아휴직 사용을 꺼리게 되는 이유로 동료들에 대한 미안함이 상당히 큰 이유를 차지하고 있었다.

*미안한 마음이 제일 큰 것 같아요 내 업무가 어쨌든 다른 동료들한테 가게 되니까. (J)*

설문조사의 결과와 동일하게 산전 후 휴가 사용은 쉽게 잘 이루어지고 있었으나, 육아휴직 사용에 있어서는 어려움이 있었다. 이를 세분화하여 살펴보면 3가지로 정리된다. 첫째, 기관의 분위기는 제도사용을 개인의 정당한 권리로 간주하여 지지적인 분위기가 있는 반면, 제도사용에 대한 소극적 태도를 보이는 기관의 암묵적인 분위기인 경우 육아휴직제도의 사용이 어려웠다. 둘째, 육아휴직자의 업무를 대체하는 과정 또한 제도사용에 부정적으로 작용하였는데 중간관리자(팀장, 과장 등) 직위의 업무를 대체할 인력을 채용하는 과정과 업무 분담에 대한 어려움이 육아휴직제도 사용을 어렵게 하는 요인이 되었다. 셋째, 육아휴직 사용의 어려움에 대한 원인으로 가장 많았던 응답은 자신의 휴직으로 동료들에게 전가될 과중한 업무량에 대한 미안함인 것으로 나타나, 개인의 육아휴직제도가 아직 기관 내에서 뿐만 아니라 사용자 자신도 정당한 권리로 여겨지지 않고 있음을 확인하였다. 또한 대체인력 채용 등의 어려움으로 인해 실질적으로 동료에게 업무가 더욱 가중되는 업무분담 구조가 육아휴직제도의 사용을 어렵게 하고 있었다.

## 2.2 근무조건

### 2.2.1 출퇴근 시간

지역사회복지관의 경우 일이 많지 않을 때는 정시퇴근이 대부분 가능하다고 하였으나, 복지관의 업무특성상 가정의 달이나 연말, 재워타 또는 평가 기간과 같이 업무가 집중되는 특정시기에 대체로 모두 야근을 하는 편으로 이에 대한 고충을 확인할 수 있었다(A, C).

*올해부터 좀 숨통이 트였어요 작년에 6개월 정도는*

*진짜 거의 매일매일 하다시피 했으니까. (A), 일이 막 집중될 때가 있어요 5월 가정의 달, 10월, 연말에 일이 폭주하거든요 12월 같은 경우 직원들 매일 10시-11시에 가고 그럴 때 스트레스를 받죠 (C)*

과도한 업무량으로 인해 야근뿐만 아니라, 많은 경우에 30-60분 이른 출근을 할 수 밖에 없는 상황에 대한 고충을 호소하였다(G, H). 특히, 일선 사회복지사의 경우 기관 내 공식적인 업무 수행이 유연하지 않아 더 어려울 수 있다고 말했다(D). 이는 사회복지직종 특성상 정시 출근시간부터 시작되는 대민서비스로 인해 사전 준비시간이 필요하기 때문으로 판단된다.

*규정상 9시 출근, 6시 퇴근이지만 실제로는 8시 반까지 와야 하고(G), 직원들이 대부분 일찍 출근해요 근데 밤늦게 프로그램이 있거나 정리하고 그러면 열두시가 넘는 경우도 허다 하구요, 해도 해도 끝이 없고 (I), 일선이나 선임 사회복지사는 (양립이) 어렵죠 저도 일이 많지만 10년의 경험으로 일 조정 능력이나 우선순위 정하는데 쉬운 편이어서 또 제 일은 집에 가져가서 해도 되지만, 일선은 프로그램 자체가 오후 6-7시에 시작하는 게 있어서 퇴근을 못하죠 일선 사회복지사 엄마들은 일-가정양립 자체가 어려운거죠 (D)*

기혼 여성사회복지사의 경우(특히 미취학 자녀를 가진 근로자에게는) 출퇴근시간에 대한 불만족은 일-가정양립의 어려움과 직접적으로 연관되고 있었다. 이는 앞서 설문조사에서 이직의 사유로 많은 기혼 여성사회복지사가 일-가정양립의 어려움을 언급한 것과 일치한다.

### 2.2.2 유연근무제도 사용

기관에 따라 유연근무제 또는 휴가 사용이 유연하게 제공되고 있는 경우, 일-가정양립에 대한 만족도는 증가하였다. (C)의 경우 육아휴직을 따로 사용하지 않고, 자녀의 방학동안 연차와 반차를 효율적으로 사용하여 일-가정양립에 많은 도움을 받았다. 또한 모성보호시간을 이용하여 한 시간 일찍 퇴근하도록 배려한 기관도 있었다(D).

방학 동안에 남은 연차를 오전반차를 써서 아이를 돌봐주고 출근하면 아이는 학원가고 이렇게 효율적으로 쓸 수 있도록 해줬죠...(중략).. 연차를 탄력적으로 쓸 수 있도록 배려도 해주시고, 아이 때문에 집에 갑자기 가야 한다거나 이럴 때 다 배려해주셨어요 (C), 1/4차 제도가 있어서 아이가 초등학교 미만인 경우에 병원가거나 좀 일찍 귀가해야 될 상황에 쓸 수 있고, 아이 낳고 일 년 동안은 다섯 시 퇴근이 가능했어요 모성보호 시간이란 게 있는데, 수유시간을 30분씩 뭉쳐서 한 시간으로 해서 일찍 퇴근할 수 있었어요 (D)

하지만 유연근무제를 사용하기가 어렵다는 입장도 있었는데, 이는 기관 내 다른 직종과는 달리 클라이언트를 대상으로 진행되는 업무가 많은 사회복지사의 업무특성상 제도사용에 한계가 있었기 때문임을 발견했다(A, F).

약간 좀 쓰기가 그렇죠 특별한 사유가 없는 한 저도 한 번도 쓴 적 없어요 (A), 업무 성격에 따라서 (유연근무제)할 수도 있을 것도 같지만 현장에서 근무하는 사회복지사 특성상 쉬운 일은 아닌 거 같아요 (F)

(J)의 경우 기관 내에서 유연근무제 도입이 거론되기는 하였으나, 남아있는 사회복지사들의 부담이 커진다는 견해로 반대의견이 있었다고 한다. 여기서 무엇보다 유연근무제 찬성자는 대부분이 일과 가정을 양립하고 있었고, 반대자들은 그렇지 않은 경우가 많았다는 것에 주목할 수 있다. 또한 반대의견은 대민서비스가 많은 복지관 업무에서 직원 한 명이 없다는 것은 남은 사회복지사들에게 부담이 커지며, 이런 부분에 있어서 자녀의 유무는 연관 지을 수 없다는 의견이었다.

남아있는 사람의 부담이 커지는 거예요 남아 있는 사람은 무슨 죄냐 누구든지 애가 있건 없건 사람(클라이언트)없는 시간에 나와서 일하면 훨씬 더 잘되는 건데 누구는 안 하나 이런 의견이 있었어요 (J)

### 2.2.3 복리후생제도

마지막으로 양육과 관련하여 기관으로부터의 수당 등의 지원 또한 일-가정양립에 영향을 미치고 있다는 것이 분석되었다. 응답자들은 자녀를 위한 경제적 지원에 대한 부족함을 느끼고 있었는데, 그 중에서 학비지원에 대한 요구가 가장 높게 나타났다(B, C).

육아수당이에요 우리 기관은 없는데 보육수당과 자녀 학비지원이 있었으면 좋겠어요 아니면 복리후생 쪽도 좀 더 있었으면 좋겠고요 (B), 자녀학비 지원해주면 좋을 것 같아요 학비지원이 전혀 안되죠 (C)

이 밖에도 많은 대상자들이 어린이집을 구하는 것에 대한 부담을 느끼고 있었다. 직종 특성상 이른 출근을 할 수밖에 없다는 것에 대한 해결로 직장과의 물리적 거리가 가까운 어린이집을 이용하도록 지원하는 제도(F)와 이와 관련한 법인의 지원(G)에 대한 요구 또한 발견할 수 있었다.

아이 맡길 수 있는 어린이집이 있는 곳으로 이사 오면서 이직하게 되서 직장 내 어린이집 있었으면 좋겠어요 (F), 법인 산하의 어린이집이 직장이랑 같은 건물에 있거든요 직원들도 이용할 수 있게 해주면 좋죠 (G)

또한 부족하다고 느끼는 복리후생제도로는 업무량과 관련하여 산전 후 휴가 및 육아휴직 사용을 활성화시키기 위해서는 적절한 업무분담과 대체인력 채용이 함께 이루어져야 한다는 의견도 있었다(G, I).

업무 분담이 좀 체계화되어야 될 거 같아요 그래야 출산휴가나 육아휴직 대체자 사용이 용이할 테니까 (G), 양육하는 엄마들은 6시에는 꼭 퇴근할 수 있도록 업무량도 좀 배려해주고 그래야 될 것 같아요 (I)

## V. 결론 및 제언

본 연구는 전국 4개 도(서울, 경기도, 강원도, 경상도)

의 지역사회복지관에 근무하는 기혼 여성사회복지사를 대상으로 그들의 근무환경이 일과 가정을 양립하는 데 있어서 얼마나 친화적인지 분석하였다. 선행연구에서 기혼 여성사회복지사를 대상으로 근무환경을 주요변수로 살펴본 연구는 제한적이었고, 질적 연구방법을 통한 심층적 연구는 존재하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 혼합연구방법을 활용하여 설문조사의 한계점을 인터뷰 조사를 병행하여 보완하였다. 즉, 설문지를 통해 일반적인 근무환경과 일-가정양립 실태를 조사한 후, 인터뷰 조사를 통해 더욱 심층적으로 기혼 여성사회복지사들의 일-가정양립에 대하여 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 유연근무제 시행에 대한 결과는 부정적으로 나타났다. 특히 채택근무제와 압축근무제의 경우 제도가 존재함에도 이용할 수 없는 수준이었다. 인터뷰 조사에서 이에 대한 원인으로서는 지역사회복지관의 근무환경이 다른 직종과 달리 클라이언트를 대상으로 진행되는 업무가 많기 때문으로 나타났다. 지역사회복지관에 근무할 경우, 대민서비스로 인해 야근의 부담이나 유연근무제 사용에 어려움이 많았다. 따라서 유연근무제가 잘 시행되는 기관에 인센티브를 부여하여 제도사용을 장려하거나, 기관평가에 제도사용 여부 항목을 추가하여 기혼 여성사회복지사들의 가족친화적 근무환경 개선을 위한 정책적 노력이 필요하다.

둘째, 설문조사 결과 산전 후 휴가는 긍정적으로 사용되고 있는 반면, 육아휴직의 경우에는 아직까지 사용의 어려움이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 이에 인터뷰 응답내용을 바탕으로 '산전 후 휴가제도 및 육아휴직제도'를 사용하는 데에 영향을 미치는 원인으로 지지적/소극적인 기관의 분위기, 대체인력 채용의 어려움, 휴직 시 동료에게 전가될 수 있는 업무량으로 인한 관계 우려 등이 나타났다. 특히, 지역사회복지관에 근무하는 중간관리자(팀장, 과장 등) 이상의 기혼 여성사회복지사가 육아휴직을 사용했을 경우 이들의 업무를 대체하는 인력채용 가능성에 대한 한계가 존재했다. 3개월의 산전 후 휴가는 기존 직원이 업무를 분담하는데 어려움이 적었지만, 최대 1년의 장기간 육아휴직은 중간관리자(팀장, 과장 등)를 대체할 인력채용뿐만 아니라

기존 직원들이 분담하는 부분에서도 어려움이 컸기 때문이다. 이는 중간관리자(팀장, 과장 등) 이상의 기혼 여성사회복지사들도 육아휴직을 편하게 사용할 수 있도록 하는 기관의 근무환경이 재정비되어야 함을 시사한다. 또한 만약 육아휴직을 1년 동안 사용할 수 없는 경우에는 '육아기 근로시간 단축제'<sup>4</sup>를 사용하도록 권고해야 한다. '육아기 근로시간 단축제' 사용은 기관의 측면에서는 대체인력을 채용하지 않아도 되고, 기존 직원들은 육아휴직자의 업무를 전적으로 책임지지 않아도 된다는 이점을 가진다. 그러나 본 제도에 대한 기관 및 직원의 인식이 부족하여 제도에 대한 홍보와 기관에서의 사용 권장이 요구된다.

셋째, 설문조사 분석 결과 주 50시간 이상 근무한다는 응답자의 비율이 26.88%로 다소 높게 나타났다. 대부분의 응답자가 연장근로나 휴일근로를 하고 있었다. 더불어 인터뷰 조사에서도 출퇴근 시간 또한 과도한 업무량과 연관이 있었다. 특히 복지관 업무의 특성상 일이 집중화되는 시기에 주로 야근이 많았고, 평소에도 본인의 업무를 수행하기 위해서 야근뿐만 아니라 30~60분 정도의 이른 출근까지 하고 있어, 기혼 여성사회복지사들의 자녀양육을 위한 시간조정에 어려움이 있다는 것이 확인되었다. 또한 휴가 사용에 대한 기관의 소극적 태도 또는 암묵적인 분위기는 없었지만, 본인에게 할당된 과도한 업무량으로 인해 휴가 사용의 어려움을 확인하였다. 따라서 지나친 업무량으로 인한 휴가 사용의 어려움, 업무량의 과도한 집중화로 인해 적절한 업무분담에 대한 요구를 발견할 수 있었다. 이에 업무가 집중되는 특정시기에는 추가로 보조 인력을 채용하거나 업무를 균등하게 분담할 수 있도록 하는 조직문화가 정착될 필요가 있다. 더불어 일-가정양립을 위해서는 지역사회복지기관이 일과 가정을 양립할 수 있는 가족친화적 문화를 구축하기 위한 노력뿐만 아니라 직원들의 상호배려와 인식 또한 개선되어야 한다.

마지막으로, 설문조사 결과 현재 임금에 대해 불만족한 응답이 매우 높았고, 임금과 수당이라는 근무조건이 열악함을 확인하였다. 이 같은 열악한 근무조건은 일과

4 2008년 6월부터 시행된 '육아기 근로시간 단축제'는 2012년 8월부터 의무화되었다. 육아휴직 대신 주당 15-30시간 근무하는 것으로 육아휴직 기간과 합산하여 1년을 초과할 수 없다.

가정을 양립하는 기혼 여성사회복지사에게 더 큰 부담이 될 것으로 예상된다. 초과근무로 자녀를 양육하는데 시간을 할애하기가 더 어렵고, 그에 따른 보상 또한 기능적으로 이루어지지 않는 실정이기 때문이다. 인터뷰 조사 결과, 원하는 복리후생제도로 자녀학비 지원에 대한 요구가 가장 많았고, 직장 내 어린이집을 비롯하여 어린이집 사용에 대한 법인 및 기관의 지원에 대한 욕구가 높았다. 설문분석으로는 임금의 열악함이 일-가정양립에 어려움을 줄 것이라 예상했으나, 인터뷰 분석에서 임금수준과 수당의 개선에 대한 욕구보다는 직장 내 어린이집 지원 및 학비지원에 대한 욕구가 더 강하게 나타났다. 이는 복리후생제도 사용에 있어서 기관의 분위기, 기관장의 일-가정양립에 대한 인식이 큰 영향을 주기 때문으로 보인다. 따라서 사회복지직종 내에 가족친화적인 제도사용에 대한 표준화가 필요하다.

저출산에 대한 사회문제를 완화하고, 여성의 지속적인 경력유지를 통해 사회경제적 성장을 촉진하며, 나아가 기혼 여성취업자의 일-가정양립에 대한 여성복지권 보장을 위해 '기혼 여성의 일-가정 양립'에 대한 필요성 및 이에 대한 논의가 최근 관심을 받고 있다. 뿐만 아니라 육아휴직, 산전 후 휴가와 같은 제도적 노력과 가족친화적 문화조성을 위한 사회 환경적 노력도 강조되고 있다. 여성의 복지와 권리를 보장하는 이와 같은 노력은 사회복지의 한 부분으로 사회복지사가 제공하는 사회복지서비스라 할 수 있다. 그러나 여성의 일-가정양립에 대한 관심이 증가하고 이에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는 반면, 정작 여성의 비율이 남성보다 2배 이상 높은 복지서비스제공자들의 일-가정양립에 대한 관심은 매우 부족한 실정이다. 본 연구에서는 기혼 여성사회복지사들의 일-가정양립이 원활히 이루어지고 있지 않다는 것을 확인했고, 구체적으로 지역사회복지관에서 이를 개선할 방안들에 대하여 논하였다. 본 연구에 더하여 복지수혜자들의 일-가정양립에 대해 고민하고 수혜가족들에게 관련 서비스를 제공하는 사회복지사들의 일-가정양립을 위한 정부 정책적 차원의 노력도 앞으로 연구되고 시행되어야 하겠다.

### 참 고 문 헌

- [1] 공선희, *서울시 기혼남녀의 일가족양립과 저출산*, 서울시여성가족재단 연구보고서, 2009.
- [2] 김경희, 류임량, “여성단체의 일-가족양립 제도화를 위한 활동과 특성”, 한국여성연구소, 제8권, 제12호, pp.77-116, 2008.
- [3] 김외숙, “일-가정양립을 위한 가사노동분담 방안”, KNOU 논총, 제50권, pp.105-128, 2010.
- [4] 김제선, *공공으로 이직한 사회복지사의 특성 및 민간 사회복지사 처우 개선에 관한 인식*, 한국사회복지사협회 사회복지인적자원연구소 연구보고서, 2012.
- [5] 김태홍, 김난주, *우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안*, 한국보건사회연구원 연구보고서, 2006.
- [6] 보건복지부, 한국사회복지사협회, *한국 사회복지사 기초통계 연감: 한국사회복지사 기초실태 및 인식조사*, 한국사회복지사협회, 2010.
- [7] 서동희, “여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌”, 한국콘텐츠학회논문지, 제8권 제2호, pp.178-181, 2008.
- [8] 송다영, 장수정, *일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구*, 한국여성정책연구원, 2008.
- [9] 신지연, *기혼 여성사회복지사의 모성보호제도 활용에 관한 연구: 산전 후 휴가와 육아휴직을 중심으로*, 대구대학교 사회복지학과 석사학위논문, 2006.
- [10] 유진희, *기혼 여성사회복지사의 역할갈등에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 숭실대학교 일반대학원 석사학위논문, 2009.
- [11] 조영희, 김성희, “일-가정양립정책을 바라보는 생활과학적 관점에 대한 一考”, 한국가족자원경영학회 춘계학술대회 발표자료(미간행), 2010.
- [12] 한국사회복지사협회 사회복지인적자원연구소, *사회복지사 인력수급 동향 및 전망*, 사회복지인적자원연구소 연구보고서, 2012.
- [13] 허수연, 엄태영, “기혼 여성사회복지사의 직장-가족갈등 구조에 관한 연구: 가족친화적 조직문

화와 배우자 지지의 영향분석”, 한국사회복지행정학, 제9권, 제3호, pp.33-61, 2007.

[14] 홍승아, 이미화, 김영란, 유계숙, 이영미, 이연정, 이채정, *일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실*, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2009.

[15] G. Esping-Andersen, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford Univ. Press, 1999.

[16] G. Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princetone Univ. press, 1990.

장 유 다(Yu-da Jang)

준회원



- 2011년 8월 : 건국대학교 사회복지학과(문학사)
- 2012년 8월 ~ 현재 : 이화여자대학교 사회복지전문대학원 석사과정

<관심분야> : 노동시장, 일-가정양립

저 자 소 개

문 은 하(Eun-ha Moon)

준회원



- 2012년 2월 : 건국대학교 사회복지학과(문학사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 사회복지전문대학원 석사과정

<관심분야> : 복지정책, 여성 노동시장, 근로복지

조 정 은(Jeong-eun Jo)

준회원



- 2012년 2월 : CHA의과학대학교 보건복지정보학과(문학사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 사회복지전문대학원 석사과정

<관심분야> : 여성 노동시장, 사회복지정책