

서울시 여성가족정책 리뷰

2022.08.(제4호)

서울시 중소기업 노동자의 재택근무 실태는?

국미애 / 서울시여성가족재단 정책연구실 양성평등정책연구팀

[관련 분야 연구 실적]

코로나19와 여성노동 정책과제 I: 대면대인서비스 현장 분석(2021, 책임)

서울시 플랫폼 여성노동 실태 분석(2020, 책임)

서울시 성평등 조직문화 조성을 위한 정책과제(2020, 공동)

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안(2019, 책임)

서울시 성평등 노동정책 기본계획 수립 연구(2019, 책임)

2020년 발생한 코로나바이러스감염증-19(COVID-19, 이하 '코로나19')로 인해 이전과 다른 생활 방식과 근무 양식이 대두되었습니다. 특히 전 세계적으로 코로나19 확산을 저지하기 위해 취한 조치 중 하나는 재택근무를 하도록 권고한 것입니다. 우리나라의 경우 5인 이상 사업장 임금노동자 중 34.1%가 재택근무를 경험한 것으로 나타났는데, 이들 중 89.3%는 "코로나19로 인해 재택근무를 처음 활용"했다고 응답하였습니다.²

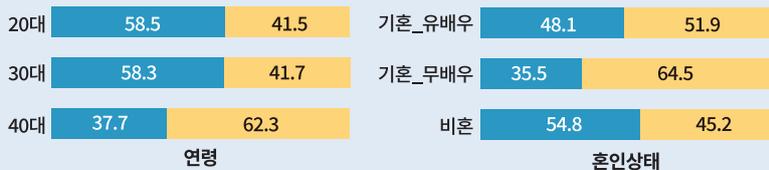
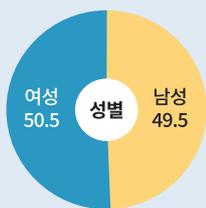
일반적으로 재택근무는 일가정 양립에 보다 적합한 근무형태로 여성이 일을 유지하면서 가정 내 돌봄 공백을 방지할 수 있다는 측면이 부각됩니다. 하지만 바로 이러한 이유로 여성에게 기회와 이중부담 가중의 요소가 공존하기에 재택근무 확대가 여성과 남성에게 미치는 영향이 고려될 필요가 있습니다. 이러한 문제의식을 기반으로 서울시여성가족재단에서는 서울시 중소기업 노동자의 재택근무 경험을 파악하였습니다. 이하에서는 그 결과를 문답 형식으로 제시하였습니다.

□ 서울시 중소기업 임금노동자의 재택근무 실태조사 개요

· 조사대상: 서울시 여성과 남성 임금노동자 / 총845명(성별·사업체규모별 할당)

- 2020년 2월부터 재택근무를 한 기간이 총 3개월 이상인 경우
- 최근 3개월 동안 월 평균 4회 이상 재택근무를 한 경우(2022년 3월 말 기준)
- 20~40대 연령대에 속하고 서울시에 거주하는 경우
- 서울시 소재 300인 미만 사업장에서 일하는 경우

· 조사방법 및 조사기간: 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사, 2022년 4월



* 이 자료는 서울시여성가족재단이 수행 중인 「서울시민의 재택근무 실태와 정책과제」(국미애·박여경, 2022) 연구의 일부임.

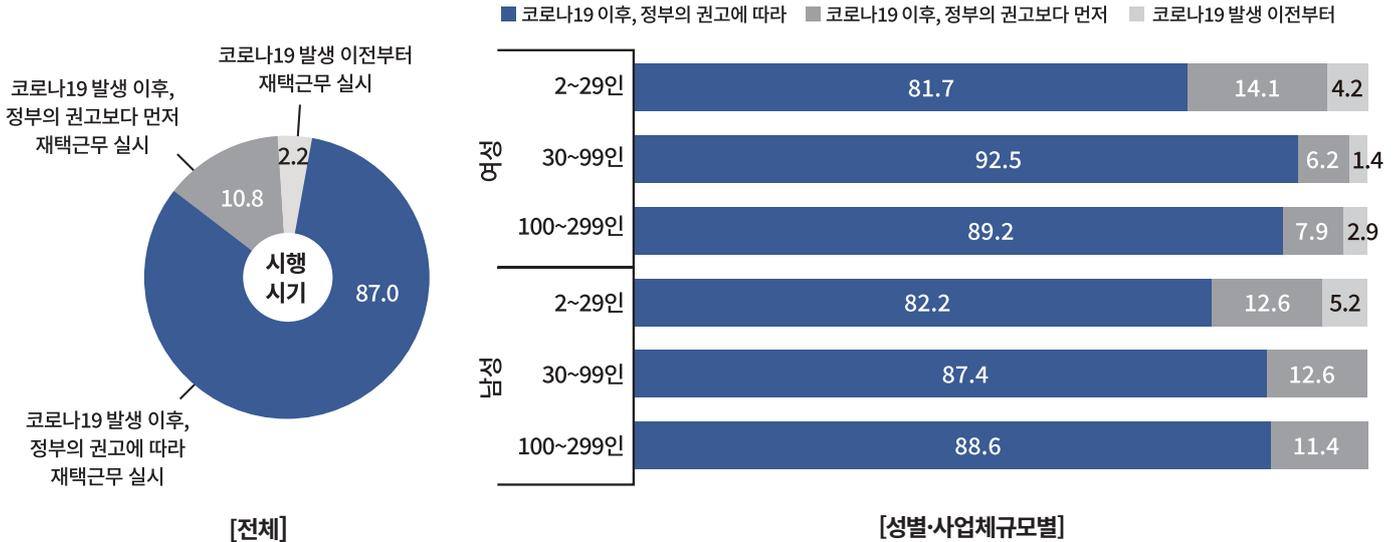
1) Berg, Janine(2020), "재택근무: 전 세계적 가능성 평가", 『국제노동브리프』 제18권 제11호, 9-28쪽.

2) 고용노동부·잡플래닛(2020), 「재택근무 활용실태 설문조사 결과보고서」, 고용노동부.

Q1. 회사에서는 재택근무를 언제부터, 어떤 방식으로 실시하고 있나요?

- ‘코로나19 발생 이후, 정부의 권고에 따라’ 재택근무를 실시한 경우 87.0%로 나타나
 - 여성은 30인 이상 99인 이하 사업체에 속한 경우 92.5%로 가장 높은 비율 보여
 - 남성의 경우 소속 사업체규모 클수록 ‘정부의 권고에 따라’ 실시했다는 응답 많아져
- ‘코로나19 발생 이후, 정부의 권고보다 먼저’ 재택근무를 실시한 경우 10.8%
- ‘코로나19 발생 이전부터’ 재택근무를 실시하고 있던 경우 2.2%

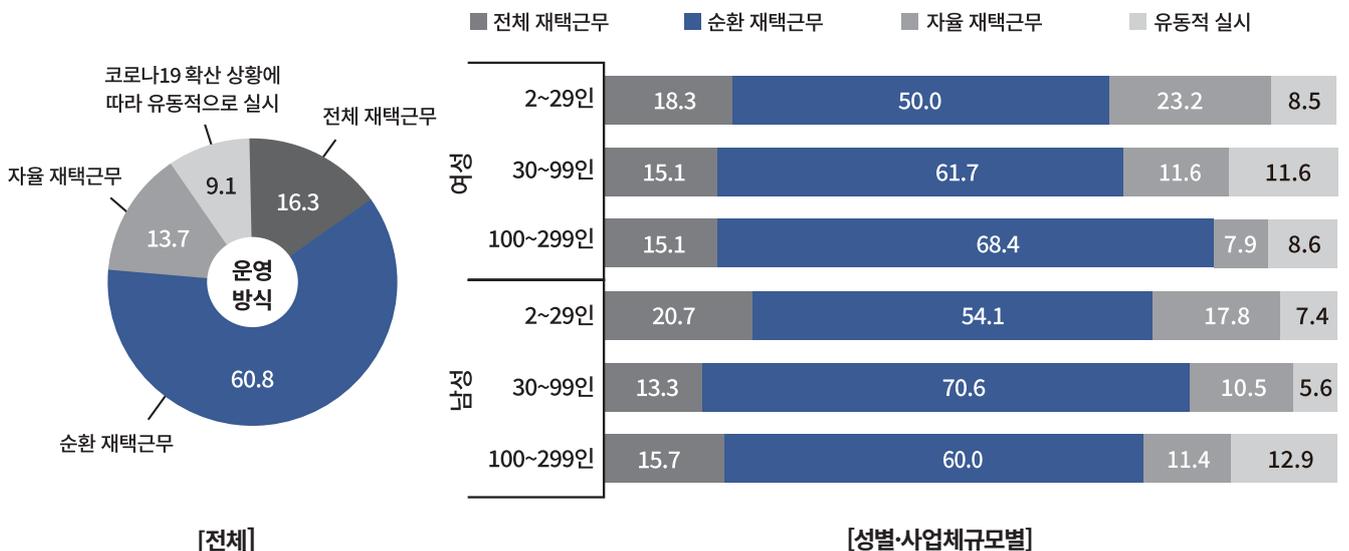
(단위:%)



<현재 직장의 재택근무 시행 시기>

- ‘순환 재택근무(사무실 출근 인원을 일정 비율로 조정하여 돌아가면서 실시)’ 60.8%로 가장 많아
 - 여성의 경우 소속 사업체규모 클수록 ‘순환 재택근무’ 실시 비율 높아져
 - 남성은 30인 이상 99인 이하 사업체에 속한 경우 70.6%로 가장 많아
- ‘전체 재택근무(근무일 전체 전원 재택근무 실시)’ 16.3%
- ‘자율 재택근무(일정한 규칙 없이 업무 특성과 일정 고려해 자율 실시)’ 13.7%
- ‘코로나19 확산 상황에 따라 전체 재택근무와 순환 재택근무 유동적으로 실시’ 9.1%

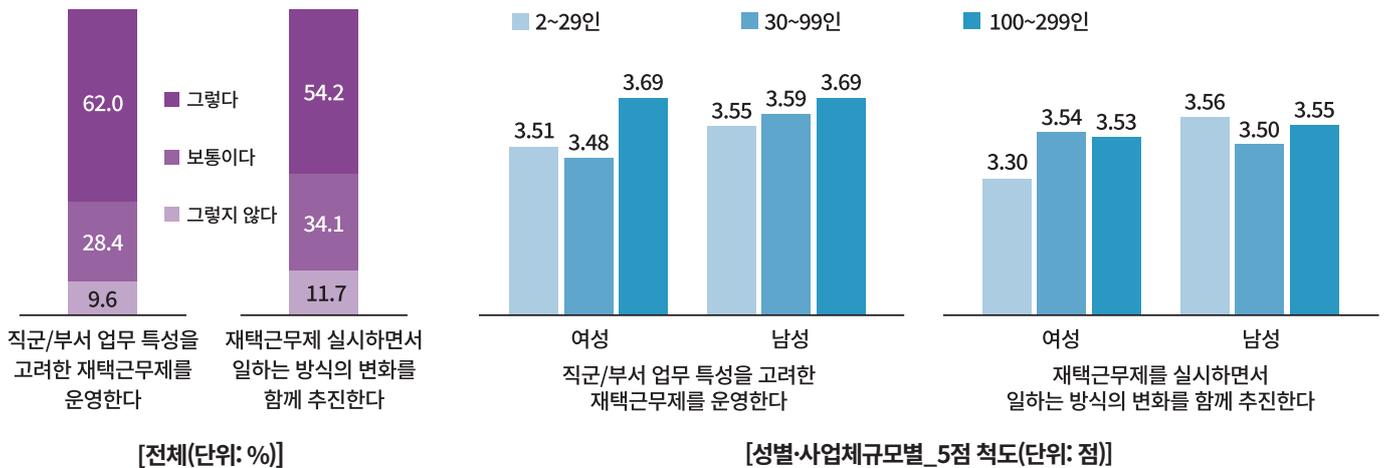
(단위:%)



<현재 직장의 재택근무 운영 방식>

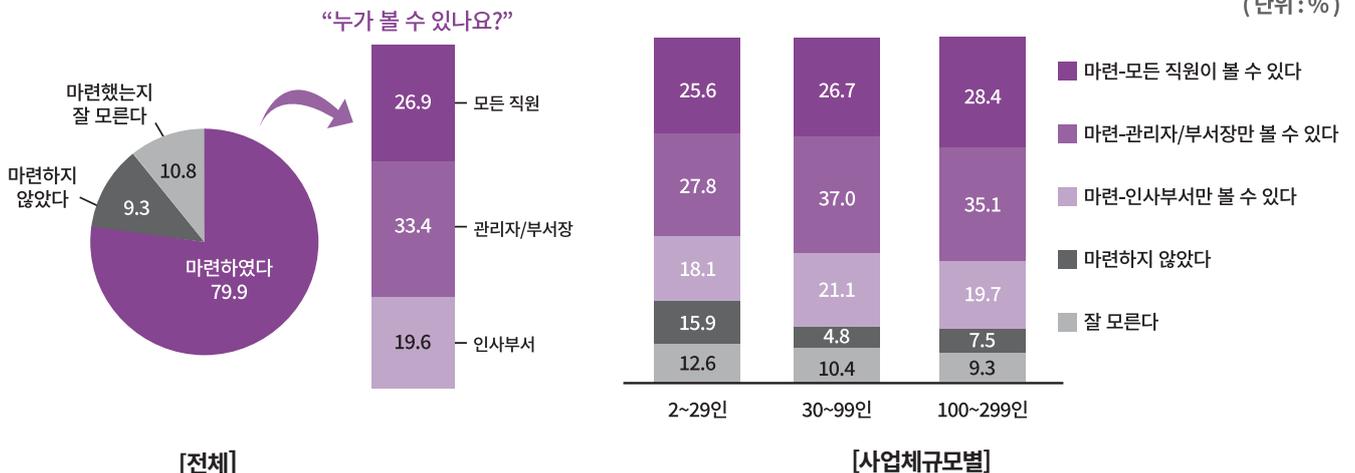
Q2. 회사에서 재택근무제를 운영할 때 어떤 조치를 취했나요?

- ‘직군/부서 업무 특성을 고려해 재택근무제를 운영한다’ 62.0% / 3.58점(5점 척도)
 - 전반적으로 사업체규모 클수록 직군/부서 업무 특성 고려하는 경우 많아
 - 100인 이상 299인 이하 사업체 소속 여성과 남성 노동자 3.69점으로 가장 높아
- ‘재택근무제를 실시하면서 일하는 방식의 변화를 함께 추진한다’ 54.2% / 3.50점(5점 척도)
 - 30인 미만 사업체 소속 여성노동자의 경우 3.30점으로 가장 낮은 수준을 보여
 - ⇒ 보건업 및 사회복지서비스업, 기타 개인서비스업 종사자 상대적으로 많아
 - 반면, 남성노동자는 30인 미만 사업체 소속인 경우 3.56점으로 가장 높아
 - ⇒ 전문·과학 및 기술 서비스업, 도매 및 소매업 종사자 상대적으로 많아



<현재 직장의 재택근무제 운영 현황>

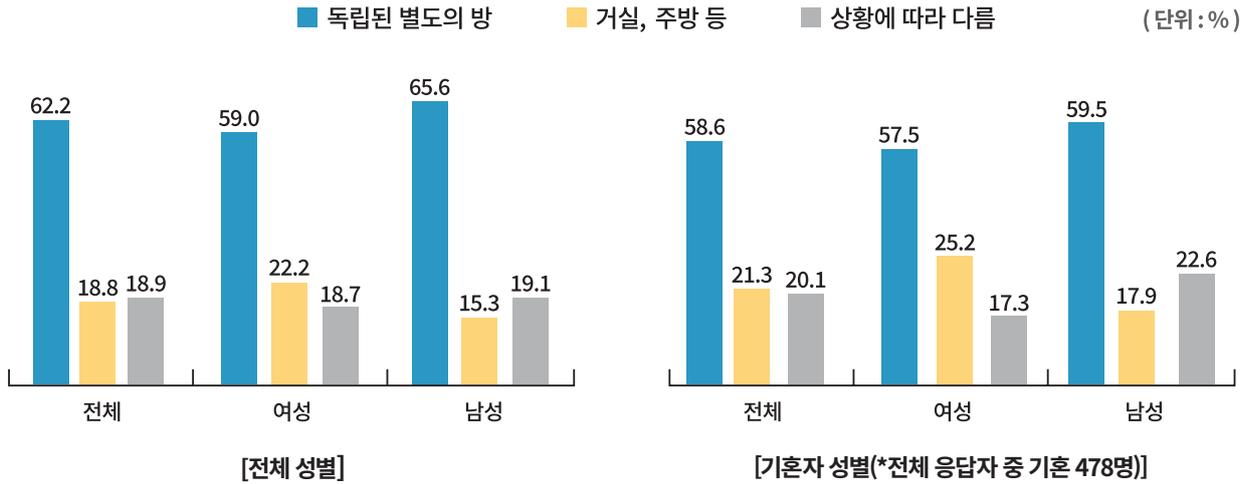
- 재택근무제 운영에 필요한 인사관리 매뉴얼을 ‘마련하였다’고 응답한 경우 79.9%
 - 매뉴얼이 마련되어 있는 경우 내용에 대한 접근성에는 차이가 있어
 - ⇒ ‘모든 직원이 볼 수 있다’ 26.9%
 - ⇒ ‘관리자/부서장만 볼 수 있다’ 33.4%
 - ⇒ ‘인사부서만 볼 수 있다’ 19.6%
- 사업체규모 클수록 인사관리 매뉴얼을 ‘마련하였고 모든 직원이 볼 수 있다’는 응답 많아
- 30인 미만 사업체의 경우 ‘마련하지 않았다’(15.9%), ‘마련했는지 잘 모른다’(12.6%)는 비율 높아
- 전체 응답자 기준, ‘마련하지 않았다’(9.3%)에 비해 ‘마련했는지 잘 모른다’(10.8%) 더 많아



<재택근무제 운영 시 인사관리 매뉴얼 마련 여부>

Q3. 재택근무 할 경우 업무를 수행하는 공간은 어디인가요?

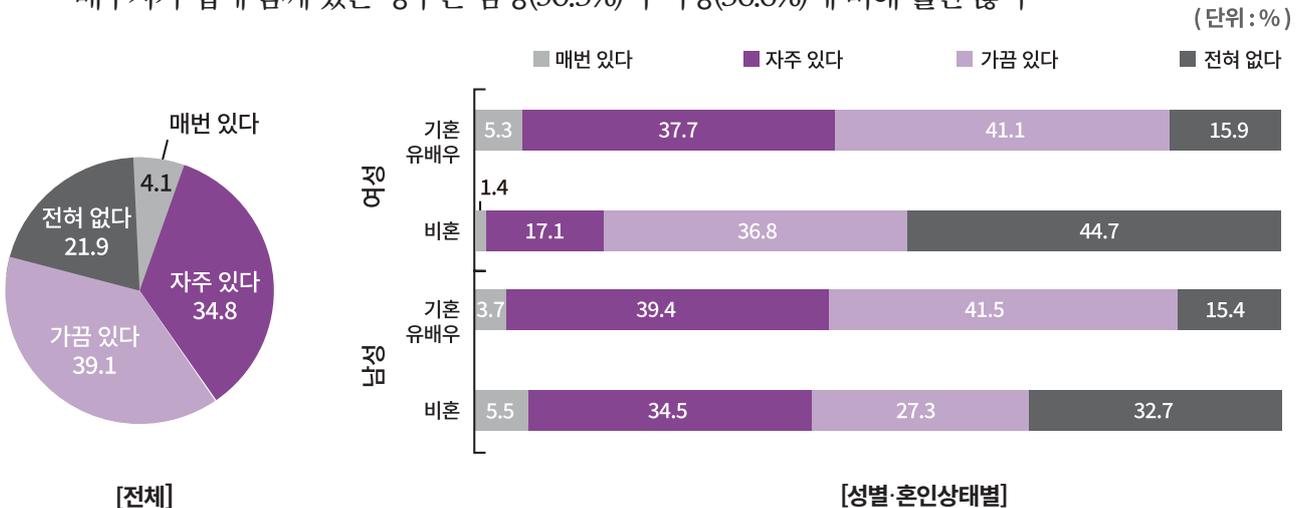
- '독립된 별도의 방'에서 근무한다는 응답 62.2%로 가장 많아
 - 여성은 59.0%가 '독립된 별도의 방'을 꼽아 남성(65.6%)에 비해 적어
 - 반면, '거실, 주방 등'에서 근무한다고 응답한 여성은 22.2%로 남성(15.3%)보다 많아
- 기혼자의 경우 '독립된 별도의 방'에서 근무하는 비율은 58.6%로 전체 응답보다 낮아져
 - '독립된 별도의 방'을 꼽은 기혼여성은 57.5%, 기혼남성은 59.5%로 차이 크지 않아
 - 반면, '거실, 주방 등'에서 근무한다는 응답 비율은 여성이 25.2%로 비교적 높게 나타나



<재택근무 시 주된 업무 공간>

Q4. 재택근무 할 때 다른 가구원이 재택근무 또는 온라인수업을 하나요?

- 전체 응답자의 78.1%는 본인이 재택근무 할 때 다른 가구원이 재택근무나 온라인수업 하기도 해
 - '가끔 있다' 39.1% > '자주 있다' 34.8% > '매번 있다' 4.1%
- 기혼자의 경우 '가끔 있다'와 '자주 있다' 모두 전체 응답보다 많아
 - 기혼남성의 경우 기혼여성에 비해 '가끔 있다'와 '자주 있다' 더 많아
 - 재택근무 시 자녀가 집에 함께 있다고 응답한 비율은 여성 45.8%, 남성 39.1%를 보여
 - 배우자가 집에 함께 있는 경우는 남성(50.3%)이 여성(36.6%)에 비해 훨씬 많아

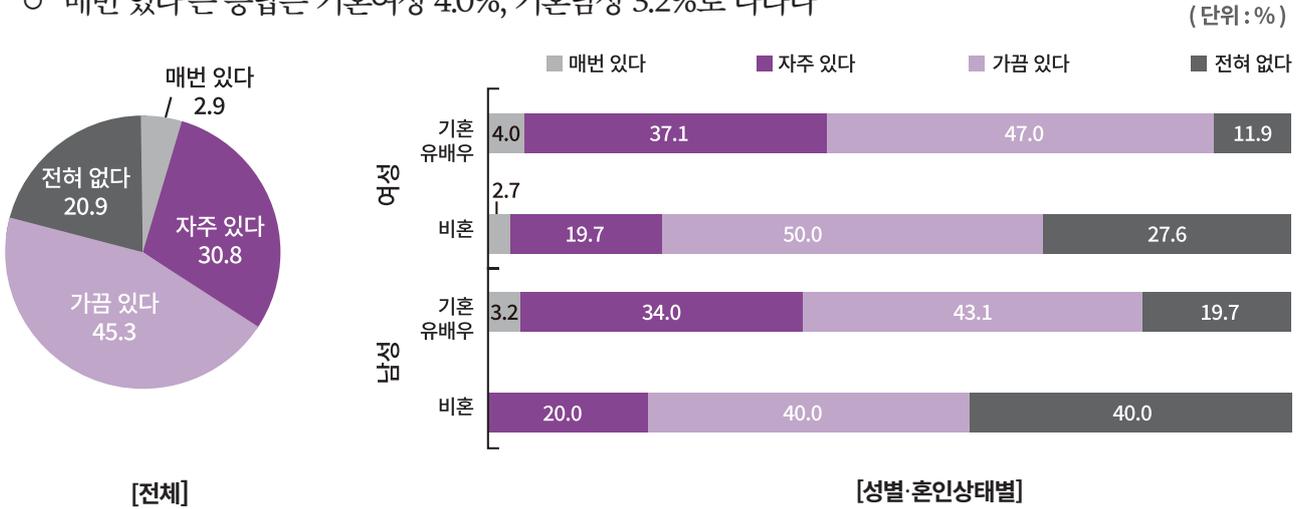


<재택근무 시 다른 가구원이 재택근무 또는 온라인수업을 하는 빈도>

주1: 재택근무 하는 시간 동안 다른 가구원이 집에 같이 있다고 응답한 483명의 응답 결과임.
 주2: 사례수가 적어 셀별 인원이 5명 미만인 기혼무배우자는 그림에서 제외함.

Q5. 다른 가구원으로 인해 업무에 집중하기 어려운 경우가 있나요?

- 전체 응답자의 79.1%는 재택근무를 할 때 다른 가구원으로 인해 업무에 집중하기 어려운 경우 있어
 - '가끔 있다' 45.3% > '자주 있다' 30.8% > '매번 있다' 2.9%
- 기혼여성의 경우 '전혀 없다'는 응답이 11.9%로 전체 응답(20.9%)보다 상당히 적어
 - '가끔 있다'(47.0%)와 '자주 있다'(37.1%)는 응답 비율은 전체보다 높아
- '매번 있다'는 응답은 기혼여성 4.0%, 기혼남성 3.2%로 나타나

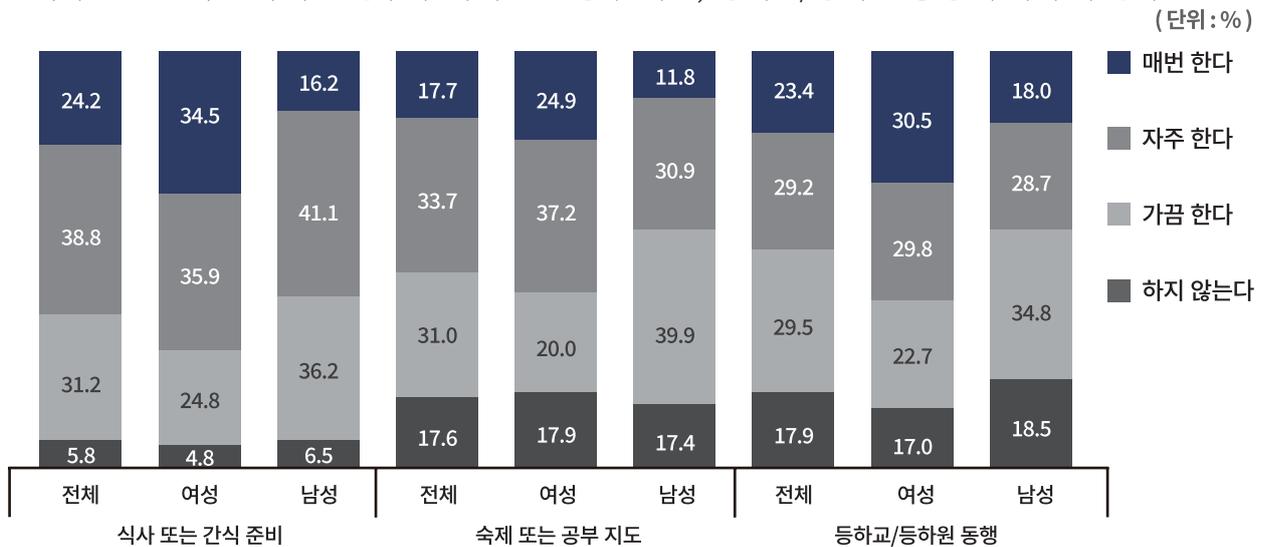


<재택근무 중 다른 가구원으로 인해 업무에 집중하기 어려운 빈도>

주1: 재택근무 하는 시간 동안 다른 가구원이 집에 같이 있다고 응답한 483명의 응답 결과임.
 주2: 사례수가 적어 셀별 인원이 5명 미만인 기혼무배우자는 그림에서 제외함.

Q6. 재택근무 하는 날 가족 돌봄 활동을 얼마나 하시나요?

- 재택근무 하는 날 가족 돌봄 활동을 '매번' 하는 경우는 여성이 남성에 비해 훨씬 많아
 - [식사 또는 간식 준비] 여성: '매번' 34.5%, '자주' 35.9%, 남성: '매번' 16.2%, '자주' 41.1%
 - [숙제 또는 공부 지도] 여성: '매번' 24.9%, '자주' 37.2%, 남성: '매번' 11.8%, '자주' 30.9%
 - [등하교/등하원 동행] 여성: '매번' 30.5%, '자주' 29.8%, 남성: '매번' 18.0%, '자주' 28.7%
- '식사 또는 간식 준비'하는 경우가 '숙제 또는 공부 지도', '등하교/등하원 동행'에 비해 더 많아

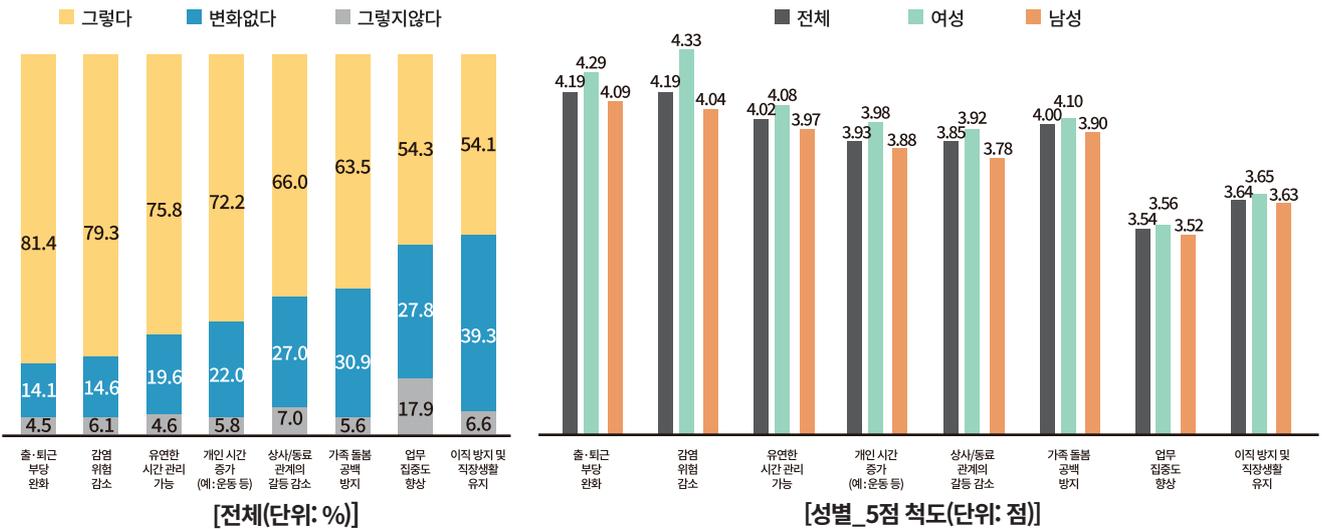


<재택근무 시 가족 돌봄 활동>

주1: 재택근무 하는 시간 동안 다른 가구원이 집에 같이 있다고 응답한 기혼유배우자 323명의 응답 결과임.
 주2: 사례수가 적어 셀별 인원이 5명 미만인 경우 있는 기혼무배우자와 비혼자는 그림에서 제외함.

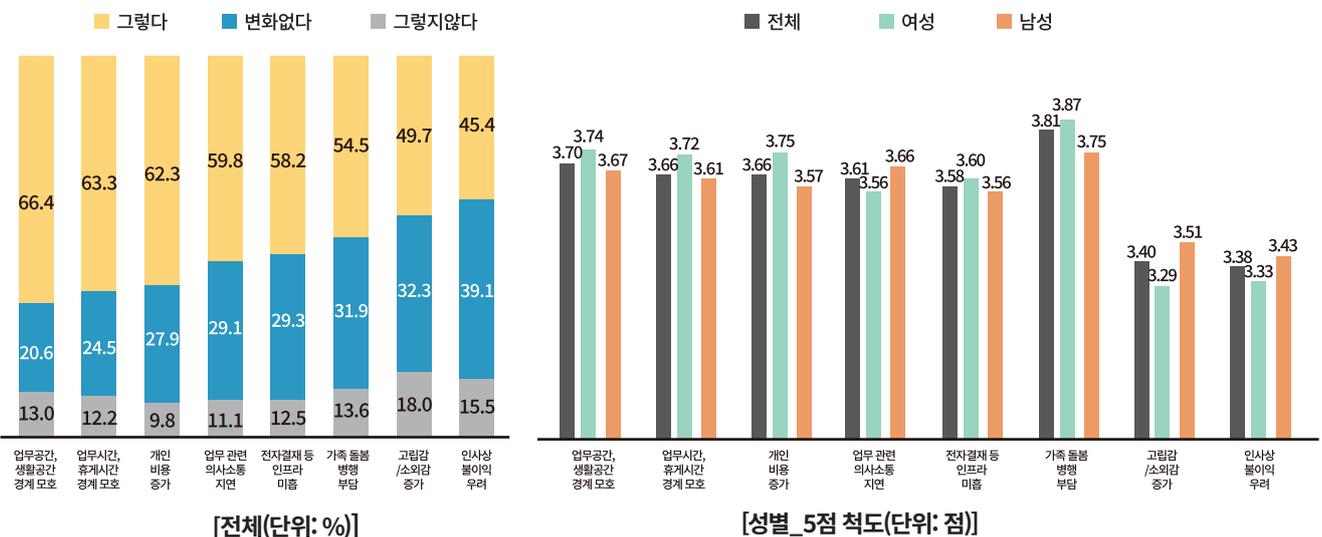
Q7. 재택근무 하면서 도움이 되는 점과 어려운 점은 무엇인가요?

- ‘출퇴근 부담 완화’에 도움 된다는 응답 81.4%로 가장 높은 비율 보여
 - ‘감염 위험 감소’ 79.3% > ‘유연한 시간 관리’ 75.8% > ‘개인 시간 증가’ 72.2% > ‘상사 또는 동료 관계의 갈등 감소’ 66.0% > ‘가족 돌봄 공백 방지’ 63.5% 등
- 여성의 경우 남성에 비해 모든 항목에서 도움 된다고 응답한 경우 더 많아
 - ‘감염 위험 감소’에 도움 된다는 응답이 4.33점으로 가장 높아
 - ‘출퇴근 부담 완화’ 4.29점, ‘가족 돌봄 공백 방지’ 4.10점으로 나타나
- 남성은 ‘출퇴근 부담 완화’에 도움 된다는 응답이 4.09점으로 가장 높아



<재택근무를 하면서 도움이 되는 사항>

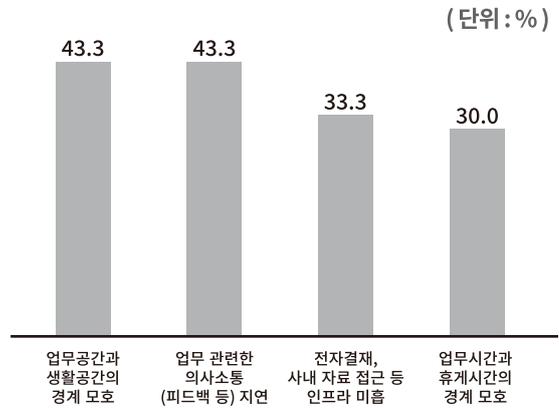
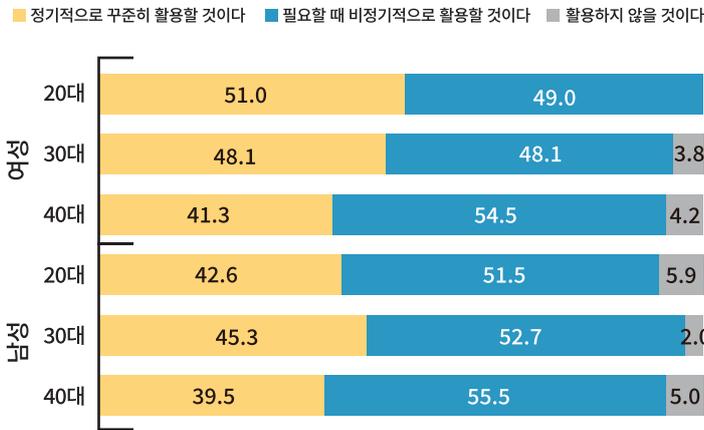
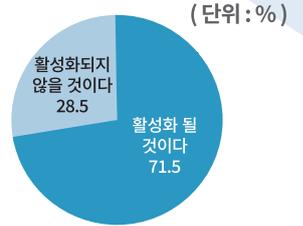
- ‘업무공간과 생활공간의 경계 모호’로 인해 어려움을 느낀다는 응답이 66.4%로 가장 많아
 - ‘업무시간과 휴게시간의 경계 모호’ 63.3% > ‘개인 비용 증가’ 62.3% > ‘업무 관련 의사소통(피드백 등) 지연’ 59.8% > ‘전자결재 등 인프라 미흡’ 58.2% > ‘가족 돌봄 병행 부담’ 54.5% 등
- 여성은 ‘가족 돌봄 병행 부담’ 때문에 어려움을 느낀다는 응답이 3.87점으로 가장 높아
 - ‘개인 비용 증가’ 3.75점 > ‘업무공간과 생활공간의 경계 모호’ 3.74점 등
- 남성 또한 ‘가족 돌봄 병행 부담’ 때문에 어렵다는 응답이 3.75점으로 가장 높게 집계돼
 - ‘업무공간과 생활공간의 경계 모호’ 3.67점 > ‘업무 관련 의사소통 지연’ 3.66점 등



<재택근무를 하면서 어려움을 느끼는 사항>

Q8. 앞으로 재택근무제가 활성화될 거라고 생각하시나요?

- 코로나19 등 감염병 상황과 관계없이, 우리 사회에서 앞으로 재택근무가 활성화될 거라는 의견 71.5%로 나타나
 - 성별, 연령, 혼인상태, 사업체규모 등에 따른 유의미한 차이 없이 10명 중 7명은 앞으로 재택근무가 활성화될 거라 여겨
- 감염병 상황과 관계없이 재택근무를 할 수 있다면 96.4%가 하겠다고 응답해
 - 여성은 연령대 낮을수록 재택근무 하겠다는 의견 많아
 - 남성의 경우 '정기적으로 꾸준히' 활용할 거라는 의견은 30대가, '필요할 때 비정기적으로' 활용할 거라는 의견은 40대가 가장 많아
- 재택근무 가능해도 활용하지 않겠다는 이유로는 '업무공간과 생활공간의 경계 모호', '업무 관련한 의사소통(피드백 등) 지연'을 꼽은 경우 많아

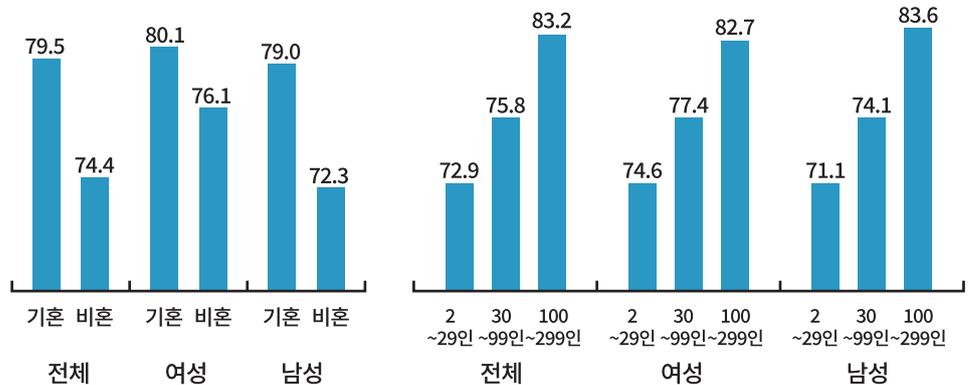
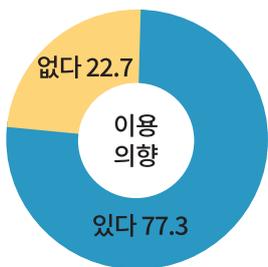


주: 재택근무 가능해도 하지 않겠다고 응답한 30명의 응답 결과임(n=10 미만 제외).

<재택근무 하지 않으려는 이유(중복)>

Q9. 집 주변에 스마트워크센터가 있으면 이용하실 의향이 있나요?

- 집 주변에 스마트워크센터(원격사무실)가 있으면 77.3%가 이용하실 의향이 있다고 응답해
 - 여성이 남성에 비해, 기혼자가 비혼자에 비해 이용할 의향이 크게 나타나
 - 사업체규모 클수록 거주지 주변의 스마트워크센터를 이용할 의향이 높음
 - 100인 이상 299인 이하 사업체 소속 남성노동자의 스마트워크센터 이용 의향이 가장 커



[전체]

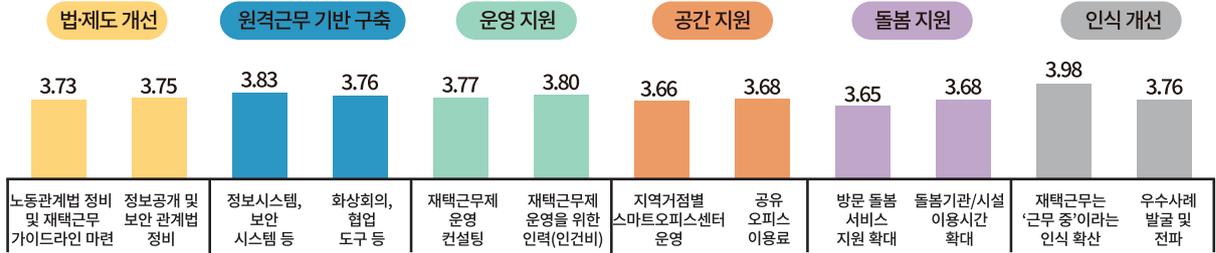
[성별·혼인상태별]

[성별·사업체규모별]

<거주지 주변 스마트워크센터 이용 의향>

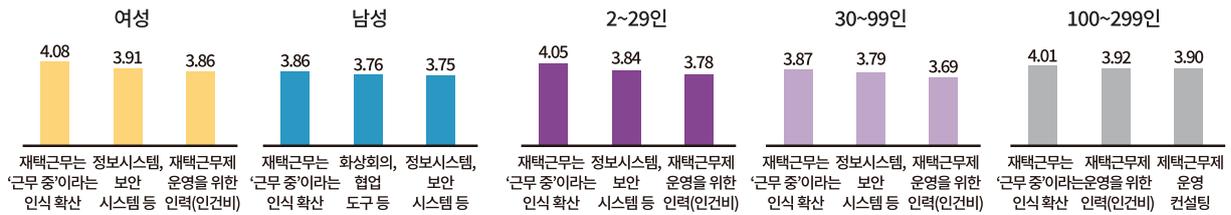
Q10. 재택근무제의 원활한 운영을 위해 정부/서울시는 무엇을 지원해야 하나요?

- ‘재택근무는 ‘근무 중’이라는 인식 확산’ 필요하다는 응답 3.98점으로 가장 높아
- ‘정보시스템, 보안시스템 등 지원’ 3.83점 > ‘재택근무제 운영을 위한 인력(인건비)’ 3.80점 > ‘재택근무제 운영 컨설팅’ 3.77점 등



[전체_5점 척도(단위: 점)]
 <재택근무제의 원활한 운영을 위해 정부/서울시가 지원해야 할 사항>

- ‘재택근무는 ‘근무 중’이라는 인식 확산’에 대한 요구, 모든 집단에서 가장 높게 나타나
- 원격근무 기반 구축(정보시스템보안시스템, 화상회의의협업 도구)과 재택근무제 운영 지원(인력(인건비), 운영 컨설팅)에 대한 요구 전반적으로 많아



[성별_5점 척도(단위: 점)] [사업체규모별_5점 척도(단위: 점)]
 <재택근무제의 원활한 운영을 위해 정부/서울시가 지원해야 할 사항: 집단별 1~3위>
 주: 각 집단별로 필요성 인식이 높게 나온 1~3위 응답 결과를 제시함.

중소기업 노동자의 재택근무 실태조사 의의 및 정책적 시사점

- 서울시 중소기업의 재택근무제 운영 현황과 성별 재택근무 경험에 주목
 - 감염병 확산 대응 차원의 재택근무 권고에 대한 중소기업의 적극적 협조 확인
 - 서울시 소재 300인 미만 사업체의 규모별 재택근무 운영 현황 및 과제 파악
 - 재택근무 시 업무 환경과 가족 돌봄 활동의 성별 차이 이해
- 감염병 확산 국면의 재택근무제 효용성 및 여성의 가족 돌봄 부담 가중 확인
 - 재택근무로 인해 감염 위험 감소 및 돌봄 공백 방지 가능해 물리적·심리적 안정성 증가
 - 동시에, 업무와 가족 돌봄 병행으로 여성과 남성 모두 어려움을 겪는다는 점 확인
 - 특히, 기혼여성은 별도의 업무 공간 확보가 상대적으로 어렵고 가족 돌봄을 더 많이 부담
- 재택근무에 대한 기업과 가족구성원의 인식 개선 및 책임 공유 필요
 - 재택근무는 일하는 장소가 다른, 또 하나의 근무 방식이라는 인식 제고
 - 재택근무 시간에 대한 가족구성원의 존중 및 가사와 돌봄의 균등한 공유
- 중소기업의 재택근무제 운영 지원을 위한 정책 강화 필요
 - 원격근무 기반 구축 및 조직관리 지원을 위해 서울형 중소기업 재택근무 사업* 확대
 - *그룹웨어, 고객관리, 화상회의, 네트워크·보안 등 4개 분야 솔루션 제공 및 운영 컨설팅 제공
 - 업무공간과 생활공간 구분을 통한 업무효율성 증진 위해 지역거점별 스마트워크센터 운영