

경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-18-04

협동연구 2007-02-4

저출산 및 인구고령화 대응 연구
가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구

김혜원 외

주관연구기관: 한국보건사회연구원

협력연구기관: 한국노동연구원, 한국여성정책연구원,

한국인구학회

연구책임자 김혜원(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구진 김경희(한국고용정보원 책임연구원)

김향아(한국노동연구원 연구원)

유계숙(경희대학교 교수)

발간사

저출산·고령화의 충격으로 인해 우리 사회는 커다란 패러다임 전환에 직면해 있다. 출산정책에 있어서 급격한 선회라는 측면뿐만 아니라 남성 부양자 중심의 가족 모델로는 급속한 부양비 상승의 해일을 헤쳐나가기 어려운 상황이며 이에 따라 이인생계부양자-이인양육자라는 새로운 가족 모델의 수용을 요구받고 있다.

새로운 가족 모델은 여성의 경제활동참가가 늘어나고 특히 여성의 경력 이 단절되지 않고 지속되는 것을 의미한다. 또한 남성이 가정을 도외시키고 자녀 양육에 시간투입을 최소화하는 현재의 관행에서 벗어나 여성뿐만 아니라 남성 역시 일과 가정생활의 양립을 도모하는 새로운 일 모델이 필요한 상황이다. 이러한 가족 모델-일 모델을 구현하기 위해서는 기업의 협조 아니 적극적 노력이 필수불가결하다.

기업이 가족친화적 고용정책을 채택하기 위해서는 우선 가족친화적 기업이 의무적으로 부담할 비용은 확실하게 사회적으로 분담해줄 필요가 있다. 또한 가족친화적 제도가 기업생태계 내에서 생소하므로 이것이 기업의 수익성에 가져다줄 영향에 대한 불안감이 팽배해 있으므로 정부가 초기에는 어렵게 제도를 도입하고자 하는 기업에게 인센티브를 제공할 필요가 있다. 그리고 이러한 정부 지원은 기업의 제도 도입 실태와 현황, 제도 도입 결정요인, 제도 도입의 효과 등등에 대한 구체적 사실에 근거하여 결정되어야 한다.

이러한 문제의식을 바탕으로 이 연구는 한국 기업의 가족친화적 고용정책 도입 실태를 분석하고 어떤 기업이 제도를 도입하며 도입은 기업 성과에 어떤 영향을 주는지를 실증적으로 검토하고 분석하기 위한 목적으로

기획되었다. 본 연구의 주요 분석 결과는 향후 한국의 가족친화적 고용정책 발전에 큰 쓰임새가 있으리라 기대된다.

본 연구는 한국노동연구원의 김혜원 연구위원의 책임 하에 경희대학교 유계숙 교수, 한국노동연구원 고용평등평가센터의 김향아 연구원, 한국고용정보원의 김경희 연구원에 의해 수행되었다. 본 연구에 기울인 연구진의 많은 노력에도 불구하고 미진한 점이 있다면 전적으로 연구진의 부족함 때문이며, 끝으로 수록된 모든 내용은 어디까지나 저자들의 의견으로서 한국노동연구원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

2007년 12월
한국노동연구원
원장 최영기

목 차

Abstract	11
요 약	15
제1장 서론	25
제1절 연구 목적	25
제2절 주요 연구 내용	26
제3절 사용한 자료	27
제4절 연구의 구성	29
제2장 한국의 가족친화적 고용정책 : 현황과 평가	31
제1절 서론	31
제2절 이론적 검토 : 의무공급 대 공적공급	32
제3절 한국의 가족친화적 정책 현황	42
제4절 기존 제도의 개선방안	51
제5절 결 론	56
제3장 가족친화적 고용정책 도입 및 활용실태	58
제1절 서론	58
제2절 가족친화적 고용정책 도입 현황 및 특징	60
제3절 일·가족 양립제도 법제화에 대한 기업의 인식	80
제4절 결론	85

제4장 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석	88
제1절 서론	88
제2절 이론적 배경 및 선행연구 고찰	90
제3절 조사대상의 특징	99
제4절 연구결과	102
제5절 논의 및 결론	106
제5장 가족친화적 고용정책과 기업성과	109
제1절 서론	109
제2절 이론적 배경 및 가설	110
제3절 실증 분석 결과	118
제4절 결론	129
제6장 유연근로제도의 기업 수용성 분석: 산업과 직종을 중심으로	131
제1절 서론	131
제2절 여성의 경제활동참여 패턴과 구조	133
제3절 가족친화적 기업경영과 유연근로제도	139
제4절 유연근로제도의 기업수용성: 제도도입 실태와 수용성의 정도	142
제5절 논의 및 결론	168
제7장 결론	171
제1절 주요 결과의 요약	171
제2절 정책제언과 과제	175
참고문헌	188
부 록	197

표 목 차

〈표 2- 1〉 산전후휴가제도의 특성	43
〈표 2- 2〉 산전후휴가 급여실적	44
〈표 2- 3〉 육아휴직제도의 특성	45
〈표 2- 4〉 육아휴직자 현황 및 급여지급실적	46
〈표 2- 5〉 보육료 지원 기준(2007년)	48
〈표 2- 6〉 보육지원제도의 특성	48
〈표 2- 7〉 직장보육시설 설치 현황	50
〈표 2- 8〉 직장보육시설 설치현황	50
〈표 2- 9〉 유급 모성휴가 현황(2002년)	54
〈표 3- 1〉 표본사업체의 특성	61
〈표 3- 2〉 모성보호관련 법안 정리	63
〈표 3- 3〉 모성보호제도 항목별 활용정도	68
〈표 3- 4〉 조직규모별 모성보호조치 도입 기업의 활용실태	69
〈표 3- 5〉 유연근무제도의 유형과 내용	71
〈표 3- 6〉 유연근무제도 항목별 도입여부 비교	71
〈표 3- 7〉 유연근무제도 도입 기업의 활용실태	72
〈표 3- 8〉 조직규모별 유연근무제도 도입 기업의 활용실태	73
〈표 3- 9〉 휴가휴직제도의 유형과 내용	75
〈표 3-10〉 휴가휴직제도 항목별 도입여부 비교	76
〈표 3-11〉 휴가휴직제도 도입 기업의 활용실태	76
〈표 3-12〉 조직규모별 휴가휴직제도 도입 기업의 활용실태	77
〈표 3-13〉 조직규모별 휴가휴직제도 도입 기업의 활용실태(계속)	78

〈표 3-14〉 경제적 지원제도의 유형과 내용	78
〈표 3-15〉 경제적 지원제도 항목별 도입여부 비교	79
〈표 3-16〉 경제적 지원제도 도입 기업의 활용실태	79
〈표 3-17〉 조직규모별 경제적 지원제도 도입 기업의 활용실태	80
〈표 3-18〉 남녀고용평등법 개정에 대한 의견	81
〈표 3-19〉 남녀고용평등법 개정 시 제반조치 추진 의향	82
〈표 3-20〉 일과 가족 양립지원 정책 법제화에 따른 효과 기대 정도 ..	84
〈표 3-21〉 일과 가족 양립 지원 제도 시행에 따른 이득	85
〈표 4- 1〉 조사대상 사업체의 특징	100
〈표 4- 2〉 사업체의 특징이 일-가족 양립지원조치의 활용정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과	103
〈표 4- 3〉 사업체의 특징이 모성보호조치의 활용정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과	105
〈표 5- 1〉 가족친화제도가 기업성장에 미치는 영향	111
〈표 5- 2〉 가족친화적 고용정책과 기업성과의 관계에 대한 선행연구들	113
〈표 5- 3〉 변수의 정의	120
〈표 5- 4〉 변수의 기술통계량	122
〈표 5- 5〉 모성보호조치 활용과 기업성과의 관계	124
〈표 5- 6〉 일가족양립조치 활용과 기업성과의 관계	125
〈표 5- 7〉 모성보호조치 활용정도와 1인당생산성의 관계	127
〈표 5- 8〉 일가족양립지원조치 활용정도와 1인당생산성의 관계	128
〈표 6- 1〉 여성 단시간 근로자의 산업·직종·사업체규모별 분포	137
〈표 6- 2〉 여성 단시간 근로 사유	138
〈표 6- 3〉 기업의 가족친화 고용정책의 도입과 활용정도	145
〈표 6- 4〉 기업유형별 가족친화 고용정책의 기업수용성 분석결과	152

〈표 6- 5〉 기업유형별 유연근로제도의 도입과 활용정도	154
〈표 6- 6〉 산업별·직업별 유연근로제도의 도입과 활용실적	156
〈표 6- 7〉 산업별 유연근로제도 도입 사업체 리스트	158
〈표 6- 8〉 유연근로제도 활용도가 높은 사업체 리스트	159
〈표 6- 9〉 산업별 직종분석: 유연근로제도의 도입·활용도· 추진계획의 적극성	160
〈표 6-10〉 유연근로제도의 도입과 기업수용성 결정요인	164
〈표 6-11〉 유연근로제도의 도입가능성 I : 생산성의 향상이 기대되는 프로그램	166
〈표 6-12〉 유연근로제도의 도입가능성 II : 생산성의 향상이 기대되는 프로그램(종합)	167

그림목차

[그림 2-1] 근로와 무관한 정액 편익에 따른 노동공급 선택 변화	36
[그림 2-2] 근로와 무관한 정액 편익에 따른 노동수요와 공급의 변화	36
[그림 2-3] 최소근로요건을 갖는 정액 편익에 따른 노동공급 선택 변화	37
[그림 2-4] 최소근로요건을 갖는 정액 편익에 따른 노동수요와 공급의 변화	38
[그림 2-5] 임금소득 비례 편익에 따른 노동공급 선택의 변화	38
[그림 6-1] 여성 경제활동참가율의 변화	134
[그림 6-2] 연령별 여성경제활동 참가율	135
[그림 6-3] 출산·양육친화, 가족친화, 근로자중심 기업문화의 관계	141
[그림 6-4] 기업의 가족친화 경영지표	148
[그림 6-5] 기업의 여성성과 시장성의 차원	150

Abstract

A Study on Family-Friendly Employment Policies in Korea

There has been growing interest in family-friendly policies, which is often called as work-life balance policies. This growing interest stems from two sources. There have been growing pressures on companies and workplaces to become more efficient and more competitive in the global economy. Work-life balance policies influence the ability for firms to contain best workers in their firms. Rapid ageing and very low fertility rate in Korea is another factor. Korean government are trying to utilize female worker to overcome coming shortage of labor force and to increase fertility rate. Only family-friendly policies in firms can help to reconcile possible contradiction of female labor market participation and increased fertility rate.

This study utilized establishment survey about work and life balance which was conducted by Korea Labor Institute in 2007. Managers in 1084 Korean establishment answered the questions about introduction and implementation of family-friendly policies in their firms.

In comparison with other surveys, there are two strength point in this survey. Firstly this survey contains both representative large samples and contains very detailed questions. Other surveys about family-friendly policies included very small number of firms or non-random samples. Workplace Panel Survey 2005(WPS 2005) is large survey but it has a few questions.

Secondly, we tried to investigate occupation-level problem. Generally there are many occupations in establishments and practice of family-friendly policies are different according to occupations. In other survey target group of

questions was not specified and we could not know which occupations are affected more or less by family-friendly policies. In this survey concrete occupation is selected by respondents before questioning about policies.

In chapter 2, we tried to evaluate Korean government's policies about work-life balance. Theoretically there are two methods to stimulate introduction and implementation of family-friendly policies. One is mandate provision and another is public provision. Mandate can be optimal when there are some preconditions, but in reality those preconditions are not satisfied and mandate provision disturbs labor demand about women. We explained that current institutions and policies are a kind of mandate provision and proposed the direction of reform.

In chapter 3, we presented how many firms in Korea adopt family-friendly policies and which policies are utilized more and less by analyzing survey. For example 26.7% of firms adopted paternity leave and only 4.3% have family care leave in 2007. Adoption rate of family-friendly policies are low in comparison with other countries.

In chapter 4, we tried to identify the determinant factors to influence the adoption and utilization of family-friendly policies. According to regression analysis, we can find the fact that the attitude and culture of firms about work-life balance are very important factors.

In chapter 5, we analyzed the effects of family-friendly policies on business performance. We used per capita sales and subjective evaluation about competitiveness, financial performance and productivity as indicators of business performance. After controlling for a wide range of structural factors, family-friendly policies were associated with improved performance. However when we considered endogenous relationship between business performance

and family-friendly policies, we could not get the definite conclusion. More research about endogenous relation are needed.

In chapter 6, in-depth study of flexible working arrangement in Korea was conducted. As explained above, the survey data contains occupation-level information and we fully utilized that information. So you can find which industries and which occupations are suitable for flexible working arrangement in Korea. This study help for government to design enterprise-friendly flexible employment policy.

In last chapter, we summarised our analyiss and proposed future policy direction.

요약

1. 연구 목적

- 저출산·고령화 사회에서 출산율의 제고 및 여성노동력의 활용률 제고는 매우 중요한 국가적 과제임.
 - 20대 미혼 여성들의 고용률이 동일 연령대 남성 고용률과 비슷한 수준으로 올라간 상황에서 여전히 출산·육아 여성의 경제활동참가는 급속히 떨어지고 있음.
 - 출산·육아기에 낮아진 여성 경제활동참가는 아동의 성장 이후에 빠르게 회복되지 않는다는 점에서 지속적인 영향을 미치고 있음.
- 여성의 출산과 경제활동참가는 기업의 태도와 밀접한 관련을 맺고 있음.
 - 많은 여성들이 기업 내 근로자로서 출산과 경력 지속에 대한 의사결정을 내리고 있음.
 - 기업 내에 문화 및 제도가 얼마나 출산·가족친화적인지 여부가 여성 근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미침.
- 출산율을 제고하고 여성의 경력지속을 강화하기 위해서는 기업 내의 출산·가족 친화적 고용환경 조성이 필수적임.
 - 그런데 이러한 고용환경을 조성하기 위해서 필요한 여러 가지 제도들을 기업이 모두 실행하기에는 기업의 재정적 부담이 가중되는 문제점이 존재함.
 - 기업의 비용 부담으로 인해 가족친화적 고용정책이 제대로 수용되고 있지 않은 현실에서 어떻게 하면 기업 수용성을 제고할 수 있는지가 본 연구의 주요 테마임.

2. 사용한 자료

- 사업체 실태조사 자료를 이용하여 기업 수용성에 대해 분석함.
 - 2007년 일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사라는 제목 하에서 진행된 한국노동연구원의 실태조사 자료에 기초한 분석이 본 보고서의 주요 내용임.
 - 이 조사는 전국 10인 이상 사업체를 모집단으로 하여 사업체를 층화 표본추출하였으며 총 조사표본수는 1084개임. 조사방법은 전화 및 팩스를 통해 이루어졌으며 조사도구는 구조화된 질문지를 이용함.
- 주요 조사 내용의 주요 특징은 다음과 같음.
 - 사업장 현황, 모성보호 및 일가족양립지원 조치 현황, 각종 지원조치의 제도 세부 설계사항, 육아기 근로시간단축제도 현황, 여성다수직종 정규직 근로자의 일과 가족 양립지원제도 현황 등에 대해 상세히 조사함으로써 인과관계 및 상관관계 분석이 용이하도록 설계
 - 기업이 채택하고 있는 지원제도의 세부 설계디자인에 대해 실태파악을 했음. 예를 들어 육아휴직의 최대 이용가능기간, 분할 사용 가능 여부, 자녀 연령 상한, 육아휴직 이용가능자의 근속기간 기준 등 세부적인 제도 설계 사항을 조사함.
 - 여성다수직종을 정의하고 여성다수직종에 대한 지원제도 현황을 설문하였음. 실제 가족친화적 제도의 성과는 직종별로 차이가 날 수 있다는 점을 감안하여 직종 수준에서의 효과성을 살펴볼 수 있도록 설문이 설계됨.

3. 연구의 구성

- 본 연구는 다음과 같음.

- 제2장은 한국의 가족친화적 고용정책이라는 제목 하에서 우선 이론적으로 가족친화적 고용정책이 의무공급과 공적공급이라는 두가지 대체가능한 형태의 설계방식이 존재함을 밝히고 이것의 후생 효과를 비교함.
 - 이론적 고찰에 기초하여 현재 한국에서 실시하고 있는 가족친화적 고용정책의 세부 제도설계를 검토함으로써 개선방안을 제시함.
- 제3장에서는 한국노동연구원에서 2007년 상반기에 실시한 사업체 실태조사 원자료를 통하여 우리나라 기업의 가족친화적 고용정책 도입 현황을 분석함.
 - 최근 가족친화적 고용정책에 대한 관심이 높아지면서 대한상공회의소(2006), 보건복지부(2006) 등에서 실태조사를 실시한 바 있으나 두 조사 모두 전국 사업체의 대표적인 표본이라고 보기에는 어렵다는 점에서 본 실태조사의 의의가 있음.
- 제4장에서는 분석적으로 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석을 시도함.
 - 어떤 사업체가 일-가족 양립지원제도를 좀 더 많이 활용하는지에 대한 분석이 주요 관심사항인데 특히 기업의 주관적 태도가 미치는 영향에 대해 심도 있게 분석하고 있음.
- 제5장에서는 가족친화적 고용정책을 도입할 경우 과연 기업의 재무적 성과에 기여하는지 여부를 검토함.
 - 만약 가족친화적 고용정책이 기업에 비용부담만을 안겨주고 생산성이나 재무적 상황에 아무런 개선 요인을 가져다 주지 않는다면 기업의 수용성은 매우 낮은 수준에 머무를 것이므로 성과에 대한 분석이 필수적임.
- 제6장에서는 일과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 다양한 유연근로제도의 도입 실태와 결정요인을 검토함.
 - 가족친화적 고용정책 중에서 유연근로제도는 선진국에서 활발히 도

입되고 있지만 한국에서는 그 활용도가 극히 제한적임.

- 앞서 언급한 사업체내 여성 다수 직종을 정의하고 이 직종에서의 유연근로제도 활용 가능성을 검토함.
- 제7장에서는 요약과 결론을 담고 있음.

4. 주요 연구 내용

가. 한국의 가족친화적 고용정책 : 현황과 평가

□ 이론적 검토

○ 의무공급 vs. 공적공급

- 기업과 관련된 사회정책(social policy)을 추진하는데 있어서 두가지 방식이 존재하는데, 하나는 의무공급(provision by mandate) 방식이고 다른 하나는 공적 공급(public provision) 방식임.
- 의무공급은 수익자부담금처럼 기능할 경우 사중손실의 문제가 발생하지 않는다는 점에서 이상적인 성격을 가짐.
- 공적 공급 방식은 세금을 걷어서 비용을 조달하게 되는데 이럴 경우 조세의 사중손실 문제가 발생함.

○ 사중손실의 결정요인

- 사중손실의 크기에 있어 핵심적으로 중요한 것은 노동공급자의 행동이 의무공급 또는 공적 공급에 의해 어떻게 영향받느냐임.
- 근로를 조건부로 하여 편익이 제공되느냐 여부, 편익의 양이 임금 소득액에 비례하느냐 아니면 일정금액으로 주어지느냐 여부, 편익을 누릴 수 있는 자격 요건이 노동시간이나 근속기간 등에서 어떠하느냐 등등 제도설계에 따라 사중손실의 크기가 달라짐.

○ 의무공급 방식의 약점과 공적공급 방식의 폐해 최소화

- 특정집단에 대한 의무공급 방식이 기업에 적용될 경우 가장 효율적인 결과는 특정집단의 임금이 삭감되는 것임. 그런데 특정집단의 임금이 삭감되기 어려운 경우가 있고 이를 규제할 경우 특정집단의 고용이 감소함.
 - 가족친화적 정책은 가족책임을 많이 느끼는 출산, 육아기 인구집단이라는 특정집단에 대한 정책이면서 동시에 차별금지와 관련된 법률이 엄존하고 있음. 결과적으로 사실상 여성의 고용률 저하의 문제를 야기함.
 - 수익자에게 조세를 부담시키는 방식의 경우 특정집단의 상대수요가 크게 위축되는 것에 비해 만약 조세를 재원으로 한 편익을 특정집단이 가치 있게 평가하고 임금소득에 비례하여 편익이 제공된다면 노동공급의 증가 효과가 나타나게 되고 결과적으로 조세의 사중손실 효과는 줄어듦.
- 우리나라의 산전후휴가급여제도는 전형적인 의무공급 방식이며 앞서 설명한 의무공급 방식의 문제점이 나타나고 있음.
- 비록 임금 조정의 크기에 대한 한국에 대한 실증적 연구는 없지만 임금이 의한 조정보다는 고용에 의해 조정이 이루어지고 있다는 방증은 풍부함.
 - 산전후휴가제도는 기업 입장에서 노동수요를 감소시키는 형태로 설계되어있음. OECD 국가들 중에서 산전후휴가급여 지급의 의무가 사용자에게 있는 나라가 드문 상태임.
 - 현재 출산 전에 받던 임금 100%를 지급하고 있는데 OECD 국가들 중에서 많은 나라들이 100%의 산전후휴가급여를 제공하고 있지만 100% 이하의 급여를 제공하는 나라들도 없지 않으며 상한선을 설정하는 경우가 많음.
 - 산전후휴가급여의 소득대체율을 낮추면서 이로부터 확보되는 재원을

이하에서 설명할 육아휴직급여의 수준 인상에 사용하는 것을 검토할 필요가 있음.

- 육아휴직급여는 공적공급의 방식을 따르고 있지만 낮은 수준의 정책급여라는 제도 설계상의 문제로 활용률이 낮음.
 - 여성 고용률이 높고 여성의 육아휴직사용이 보편화된 스웨덴의 경우 육아휴직과 산전후휴가가 통합되어 있는데 출산직전 소득의 80%를 보장받고 있음. 육아휴직급여의 실질적 인상이 필요함.
 - 육아휴직의 활용률을 높이는 것이 과연 바람직한 정책목표인지에 대해서는 면밀한 검토가 필요함. Ruhm(1998)에 따르면 3개월 정도의 짧은 육아휴직 권리는 고용률을 3-4% 증가시키면서 임금률에는 그다지 변화를 주지 않지만 9개월 정도의 긴 육아휴직은 4%의 고용증가를 가져오지만 임금을 3% 정도 줄이는 효과를 낳음. 또다른 측면에서 Rosen and Sundstrom(1996)의 연구에 따르면 스웨덴의 육아휴직기간이 노르웨이에 비해 훨씬 긴데 3년 후 같은 직장에 계속 있을 확률을 비교해보면 스웨덴이 20%p 이상 높음.
- 현행의 보육서비스 수요보조금제도의 개혁이 시급함.
 - 부모의 근로 여부와 무관하게 소득기준으로 운영되고 있고 이것은 여성의 노동공급에 악영향을 미칠 수 있음.
 - 동일한 액수의 재정으로 제도를 고용친화적으로 설계하면 사중손실을 줄이고 효율성을 증진시킬 수 있음.

나. 가족친화적 고용정책의 도입 및 활용실태 분석

- 표본 사업장의 기본 특성은 다음과 같음.
 - 조직규모는 정규직 근로자수와 직접고용된 비정규직 수를 합친 ‘전체 근로자수’로 측정하였음.
 - 10~29명 근로자수를 고용한 사업체가 전체의 54.4%, 30~99명 근로자

- 수를 고용한 사업장이 31.3%로 100인 이하 사업체가 85.7%를 차지함.
- 사업체 지속기간은 10년 이하가 53.7%로 가장 많은 비율을 차지함
 - 모성보호제도의 활용률이 저조한 수준이지만 여러 제도 중 산전후 휴가 즉 법정출산휴가가 가장 활용률이 높음.
 - 육아휴직의 경우 74.7%가 활용률이 매우 낮다고 응답하여 대다수의 기업에서 단체협약이나 취업규칙에서 ‘육아휴직’을 명시화하고 있지만 실제로 여성근로자들이 제대로 활용하지 못하는 ‘그림의 떡’인 형식적인 제도의 성격이 강함.
 - 배우자 출산휴가는 26.6%의 사업체가 제도를 도입하였다고 응답하여 휴가휴직제도 중 가장 높은 비율을 보여줌.
 - 육아휴직 분할 사용제가 8.1%의 비율을 보여주고 있음.
 - 유연근무제도의 활용정도에서 ‘활용률이 매우 높다’고 응답한 비율을 보면 원격 및 재택근무, 풀타임-파트타임 전환제, 시차출근제 순으로 높은 것으로 나타났고 상대적으로 집중근로 시간제와 직무공유제는 제도 도입은 했지만 활용률은 저조한 것으로 나타남.
 - 정부의 일과 가족 양립지원 정책에 대해 기업은 긍정적으로 판단하고 있음.
 - 남녀고용평등법 개정 추진에 대해서 조사 대상 사업체는 긍정적 방향(46.5%), 매우 긍정적(19.7%)로 약 65%이상이 긍정적인 평가를 내리고 있음.

다. 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석

- 일-가족 양립지원조치와 모성보호조치, 일가정양립조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업 규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향임.

- 매출액이 높을수록, 노동조합이 존재할수록, 기업규모가 클수록, 여성 근로자의 비율이 높을수록 모성보호조치 및 일가정양립조치의 활용정도가 높음.
- 비정규직의 비율이 높은 기업에서는 모성보호조치 및 일가정양립조치의 활용정도가 높게 나타났는데, 이러한 결과는 비정규직의 상당수가 여성 근로자이기 때문에 나타난 현상으로 풀이됨.
- 현재 가족친화적 고용정책의 도입기에 있는 국내 기업이 제도적 관점에서 대기업이나 특정 업종(공공부문, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 부문)을 중심으로 남녀고용평등법을 준수하고자 하는 수동적 태도를 가지고 있음을 시사하고 있음.
- 노동조합이나 여성근로자의 일-가족 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 일부 기업에서는 조직적응적 측면에서 가족친화적 고용정책을 수용하고 있음을 나타내는 것으로 해석됨.
- 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향이 매우 강한 영향을 보이고 있다는 점에 주목할 필요가 있음.
- 수동적인 법규 준수를 지양하고, 자발적으로 근로자의 일-가족 양립 욕구에 관심을 가지며, 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하는 기업의 인식이야말로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있음.

라. 가족친화적 고용정책과 기업 성과

- 기업이 가족친화적 고용정책을 도입하기 위해서는 가족친화적 고용정책이 비용 부담만 있는 것이 아니라 좋은 효과도 있는지 확인해볼 필요가 있음.
- 좋은 효과가 반드시 이윤의 액수나 매출의 액수로 표현되는 것만은 아닐 것임. 본 연구에서는 앞서 설명한 실태조사 자료에서 인사담당

자의 조직성과에 대한 인지적 평가를 종속변수로 채택했음.

- 모성보호제도 및 일가정양립지원조치가 기업 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인했음.
 - 분석에서 사용한 방법은 최소자승법에 의한 회귀분석과 변수의 내생성을 감안한 2단계 최소자승법임.
 - 최소자승법에 의한 회귀분석을 위해 추가적으로 사용한 변수들은 지역, 조직규모 더미변수, 노조유무, 비정규직 비율, 파트타임 근로자 비율, 여성근로자 비율, 조직연령, 외국인지분 비율, 1인당 총자산 등임.
 - 최소자승법에 의하면 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 기업의 1인당 매출액 등의 기업성과가 개선된다는 가설은 지지되었다.
 - 최소자승법에 의하면 일가정양립조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 기업의 1인당 매출액 등의 기업성과가 개선된다는 가설은 지지되었다.
- 내생성 문제를 해결하기 위해 도구변수법을 사용하여 추정하였는데 이 경우 유의한 결과를 얻지 못했음.
 - 가족친화적 고용정책이 기업 성과에 의해 영향 받을 수 있다는 점을 고려하여 이로 인해 발생할 수 있는 계량경제학적 문제를 해결하고자 시도함.
 - 가족친화적 고용정책에 미치는 영향을 고려한 2SLS법에 의거한 연립방정식 추정에서는 가족친화적 고용정책이 기업 성과에 미치는 영향을 보여주는 계수값이 연구가설에서 제시한 방향인 양의 값을 갖지만 유의도가 낮았음. 향후 모형 적합도를 높이는 방향의 추가적인 연구가 필요함.

마. 유연근로제도의 기업 수용성 분석

- 우리나라 기업의 유연근로제도의 도입실태는 매우 제한된 수준임.
 - 시차출퇴근제의 경우는 여성친화-고시장성 기업이 14.9%로 제도도입이 가장 높고, 여성친화-저시장성 기업이 5.6%로 다음 순으로 나타남. 여러 가지 측면에서 분석해보면 대체적으로 유연근로제도의 제도도입은 여성성의 가치와 시장성의 가치가 동시에 높은 기업들에서 제도도입 수준이 높은 것으로 평가됨.
 - 유연근로제도의 활용정도에 있어서도 전반적으로 기업의 여성성과 시장성이 동시에 고려되는 기업들에서 높은 것으로 분석됨. 일차적으로 여성근로자의 비율에서 우위를 점하는 기업들에서 유연근로제도에 대한 욕구가 그렇지 않은 기업에 비해 빈번하고도 다양하게 제기될 가능성이 높고, 이차적으로 이와 같은 욕구에 대한 기업의 대응수준은 재무성과 및 시장경쟁력 등의 기업의 시장성에 기초하여 달라질 수 있기 때문임.
- 유연근로제도의 도입과 활용정도를 산업별, 직종별로 교차하여 분석한 결과 다음의 예상이 가능함.
 - 원격 및 재택근무제도는 부동산·임대·사업서비스업과 기술직종에 있는 기업들에게 우선적으로 제도도입을 권장하는 정책이 바람직해보이며, 시차출퇴근제는 음식숙박업과 단순직종의 기업에게, 집중근로제는 제조업과 생산직종 기업에게 권장하는 것이 바람직해보임.
 - 유연근로제도의 기업수용성을 제도도입과 활용정도로 구분하여 결정요인을 분석한 결과 특징적으로 비정규직 활용과 유연근로제도가 대체관계에 있음.
 - 일련의 결과를 토대로 현재 우리나라에 증가하고 비정규직의 무분별한 활용을 억제할 수 있는 하나의 대안으로 유연근로제도를 생각해 볼 수 있음.

제 1 장 서론

제 1 절 연구 목적

저출산·고령화 사회에서 출산율의 제고 및 여성노동력의 활용률 제고는 매우 중요한 국가적 과제이다. 20대 미혼 여성들의 고용률이 동일 연령대 남성 고용률과 비슷한 수준으로 올라간 상황에서 취업 여성의 출산과 출산후 지속적인 경제활동참가는 기업의 태도와 밀접한 관련을 맺게 되었다. 왜냐하면 많은 여성들이 기업 내 근로자로서 출산과 경력 지속에 대한 의사결정을 내리기 때문이며, 기업 내에 문화 및 제도가 얼마나 출산·가족친화적인지 여부가 여성 근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미치기 때문이다.

출산율을 제고하고 여성의 경력지속을 강화하기 위해서는 기업 내의 출산·가족 친화적 고용환경 조성이 필수적이다. 그런데 출산·가족 친화적 고용환경 조성은 기업의 적극적인 사고와 실천에 의해 가능하다. 현재 한국의 기업들은 기존의 고용관행에 익숙해 있기 때문에 남성 중심의 인사관리에 치중하고 출산 전후의 여성 인력 관리에 필요한 인력관리 스킬을 제대로 알고 있지 못하다. 이러한 상황에서 출산·가족 친화적 고용환경 조성은 기업 입장에서 상당한 용기와 노력을 요구하며 결과적으로 이러한 고용환경을 조성하는 기업은 소수에 불과하다.

이러한 고용환경을 조성하기 위해서 필요한 여러 가지 제도들을 개별 기업이 모두 실행하기에는 기업의 재정적 부담이 큰 것이 사실이다. 여성 고용의 선진국에서는 기업의 재정적 부담을 줄이기 위해 다양한 제도를 실행하고 있다. 그런데 한국의 여러 관련 제도들은 여성 고용에 적극적인 기업

의 부담을 줄이고 분산시키기보다는 오히려 가중시키고 있는 실정이다.

본 연구는 가족친화적 고용정책을 기업이 적극적으로 실시할 수 있기 위해서 어떠한 여건이 조성되어야 하는지 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이를 위해서는 현재 우리나라 기업들은 어느 정도 가족친화적 고용정책을 실시하고 있는지에 대한 기초적인 정보 파악에서부터 어떤 기업들이 가족친화적 고용정책의 도입에 적극적인지에 대한 이해 그리고 정부 정책이 얼마나 가족친화적 고용정책의 수용에 도움이 되도록 설계되어 있는지에 대한 파악 등이 필요하다.

제 2절 주요 연구 내용

가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위해서는 우선 현재 우리나라 정부정책 차원에서 어떠한 제도를 시행하고 있는지를 파악하고 현재 제도가 기업 수용성 제고에 친화적으로 설계되어있는지를 파악하는 것이 매우 중요하다. 거시적인 차원에서 정책 틀이 제대로 마련되어야만 미시적인 차원에서 기업이 구체적으로 제도를 도입하고 실행하는데 어려움이 줄어들 수 있기 때문이다.

기업 차원에서 수용성 제고방안을 파악하기 위해서는 우선 현재 우리나라 기업에서 일·가족 양립 조치가 어떠한지 실태를 파악할 필요가 있다. 가족친화적 고용정책은 크게 모성보호제도와 일·가족 양립 조치로 구분할 수 있다. 모성보호제도는 근로기준법에 의해 규정되어 상대적으로 강한 규제로서 작용하고 있는데 비해서 일·가족 양립 조치는 노력의무와 인센티브 중심으로 설계되어 있다. 각 제도 내의 세부 제도들을 우리나라 기업들이 얼마나 실시하고 있는지 살펴봄으로써만 현재 우리나라의 수준을 인식하고 현 수준을 끌어올리기 위해 필요한 단계적 조치를 파악할 수 있다.

다음으로 어떤 기업들이 상대적으로 모성보호조치 및 일·가족 양립조치

활용에 적극적이며 반대로 일과 가족 양립지원조치 도입에 소극적인 기업들은 어떤 특성을 가지고 있는지를 파악할 필요가 있다. 특히 제도적 압력이나 기업 경영자의 의식이 얼마나 유의미한 영향을 미치는지에 대한 이해가 필요하다.

기업의 가족친화적 고용정책 도입을 촉진하기 위해서는 가족친화적 고용정책을 이미 도입한 다른 기업들이 이러한 조치를 도입함으로써 기업경영에 얼마나 이득이 있었는지에 대한 평가가 이루어져야 할 것이다. 이때 기업경영의 이득이 반드시 금기의 이윤액이나 매출액으로 금방 표현되는 것만은 아닐 것이다. 가족친화적 고용정책 도입과 기업 성과 사이의 관계에 대한 연구가 필요하다.

나아가 사업체 전체 차원보다 사업체내 어떤 직종에서 가족친화적 고용정책 도입이 유리하고 도입 전망이 밝을지에 대한 현황 파악 및 성과 관련성 확인이 필요하다. 세부 산업 수준의 연구 및 직종 수준의 연구가 없다면 정부의 지원정책은 매우 추상적일 수밖에 없다. 또한 어떤 산업, 어떤 직종에서 가족친화적 고용정책 도입이 효과적인 것인지에 대한 이해가 있을 경우 정책적 노력을 집중시켜 모범적 사례를 쉽게 발굴할 수 있을 것으로 기대된다.

본 보고서에서는 이상에서 거론된 각각의 주제들을 연구함으로써 가족친화적 고용정책에 관심을 가진 기업 및 정책당국자에게 도움을 주고자 한다.

제 3 절 사용한 자료

본 연구에서는 주로 2007년 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」라는 제목 하에서 진행된 한국노동연구원의 실태조사 자료를 분석하고 있다. 이 조사는 대표성 있는 표본을 통해 우리나라 사업체의 일과 가족 양

립 지원제도의 운영실태를 확인하기 위해 이루어졌다. 추가적으로 2007년 노동부가 추진하고 있는 남녀고용평등법 개정안의 주요 개정방향에 대한 기업의 인식을 조사하였다.

이 조사는 전국 10인 이상 사업체를 모집단으로 하여 사업체를 층화표본추출하였다. 총 조사표본수는 1,084개이다. 조사방법은 전화 및 팩스를 통해 이루어졌으며 조사도구는 구조화된 질문지를 이용하였다. 조사일시는 2007년 4월 16일부터 5월 16일까지로서 한달 간 진행되었다.

주요 조사 내용은 사업장 현황, 모성보호 및 일가족양립지원 조치 현황, 각종 지원조치의 제도 세부 설계사항, 육아기 근로시간단축제도 현황, 여성다수직종 정규직 근로자의 일과 가족 양립지원제도 현황 등이다. 조사에서 특기할 점은 첫째, 기업이 채택하고 있는 지원제도의 세부 설계디자인에 대해 실태파악을 했다는 것이다. 예를 들어 기존의 조사에서 육아휴직 제도에 대해 존재 여부에 대해 간단히 설문했다면 이 조사에서는 육아휴직의 최대 이용가능기간, 분할 사용 가능 여부, 자녀 연령 상한, 육아휴직 이용가능자의 근속기간 기준 등 세부적인 제도 설계 사항을 조사하였다.

본 조사의 두 번째 특징은 여성다수직종을 정의하고 여성다수직종에 대한 지원제도 현황을 설문하였다는 것이다. 기존의 사업체 대상 조사 결과는 사업체 내에 다양한 직종의 여성들이 존재하고 있다는 것을 무시하고 평균적인 여성들 기준의 정보를 수집하였다. 실제로 제도의 성과는 직종별로 차이가 날 수 있다는 점이 간과된다. 본 조사에서는 여성다수직종 정규직 근로자에 한정하여 질문함으로써 향후 정책 수립에 있어서 좀 더 구체적인 효과 파악과 대안제시가 이루어질 수 있도록 풍부한 정보를 수집하였다.

제 4 절 연구의 구성

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2장은 한국의 가족친화적 고용정책이라는 제목 하에서 우선 이론적으로 가족친화적 고용정책에는 의무공급과 공적공급이라는 두가지 대체가능한 형태의 설계방식이 존재함을 밝히고 이것의 후생 효과를 비교한다. 그리고 현재 한국에서 실시하고 있는 가족친화적 고용정책을 전체적으로 살펴본 뒤 각 세부 정책의 제도설계를 검토함으로써 개선방안을 제시한다.

제3장에서는 한국노동연구원에서 2007년 상반기에 실시한 「사업체 실태조사」 원자료를 통하여 우리나라 기업의 가족친화적 고용정책 도입 현황을 분석한다. 최근 가족친화적 고용정책에 대한 관심이 높아지면서 대한상공회의소(2006), 보건복지부(2006) 등에서 실태조사를 실시한 바 있으나 두 조사 모두 전국 사업체의 대표적인 표본이라고 보기는 어렵다는 점에서 본 실태조사의 의의가 크다.

제4장에서는 분석적으로 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석을 시도하고 있다. 어떤 사업체가 일-가족 양립지원제도를 좀 더 많이 활용하는지에 대한 분석이 주요 관심사항인데 특히 기업의 주관적 태도가 미치는 영향에 대해 심도 있게 분석하고 있다.

제5장에서는 가족친화적 고용정책을 도입할 경우 과연 기업의 재무적 성과에 기여하는지 여부를 검토하고 있다. 만약 가족친화적 고용정책이 기업에 비용부담만을 안겨주고 생산성이나 재무적 상황에 아무런 개선 요인을 가져다 주지 않는다면 기업의 수용성은 매우 낮은 수준에 머무를 것이다. 유규창·김향아(2006)에서 「2003년 사업체패널조사」 결과를 분석한 바에 따르면 가족친화적 고용정책의 도입과 재무적 성과 사이에 양의 상관관계가 있다. 이러한 결과가 「2007년 사업체실태조사」 결과에서도 확인되는지를 중점적으로 검토하고 있다.

제6장에서는 「2007년 사업체실태조사」 결과 분석을 통해 단시간근로나 일자리 나누기 등 일과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 다양한 유연근로제도에 대해 살펴본다. 가족친화적 고용정책 중에서 유연근로제도는 선진국에서 활발히 도입되고 있지만 한국에서는 그 활용도가 극히 제한적이다. 2007 실태조사에서는 사업체 차원에 머무르지 않고 사업체내 다수 직종을 정의하고 이 직종에서의 유연근로제도 활용 가능성을 설문한 바 있다. 이번 실태조사에서는 사업체 차원에 머무르지 않고 사업체내 다수 직종을 정의하고 이 직종에서의 유연근로제도 활용 가능성을 설문한 바 있는데, 이를 통해 현장의 상황과 필요에 부응하는 유연근로제도가 무엇인지 파악할 수 있을 것이다. 또한 제6장의 분석을 통해 향후 어떤 산업의 어떤 직종에서 유연근로제도가 성공적으로 정착할 수 있을지에 대한 정보를 얻을 수 있다.

제7장에서는 기업 수용성 제고를 위한 정책 제언을 담고 있다.

제 2 장 한국의 가족친화적 고용정책 : 현황과 평가

제 1 절 서론

한국은 현재 저출산과 고령화라는 심각한 도전에 직면해 있는데 이것을 해결하기 위해서는 여성의 경제활동 참가를 획기적으로 높일 필요가 있다. 그런데 현재 한국에서는 여성이 일과 가정생활을 동시에 잘 해내는 것이 어려운 상황이며, 이것은 낮은 여성의 경제활동참가율을 설명하는 중요한 요인이다. 여성의 노동시장 정착도를 제고하기 위해서는 기업의 관행과 제도가 좀더 가족친화적으로 될 필요가 있으며 이를 위해 정부의 정책적 개입이 필요하다.

그런데 정부의 정책적 개입이 잘못 설계될 경우에는 오히려 기업의 여성 고용을 저해하고 가족친화적 고용정책의 도입을 방해할 수 있다. 정부 정책의 효과 및 성과를 평가하기 위해서는 정부 정책의 세부 디자인을 분해하여 각각의 요소가 기업 및 근로자에게 어떤 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 세부 디자인에 대한 이해가 있어야만 구체적인 개선 방안이 도출될 수 있다. 이 글은 한국의 가족친화적 고용정책을 효율성과 고용의 관점에서 평가하고 향후 필요한 개선방안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 가족친화적 정책을 경제학적 관점에서 어떻게 이해할 수 있는지 살펴본다. 가족친화적 정책이 기업이 스스로 시행하도록 맡겨두기 어려운 이유가 무엇인지 검토하고, 가족친화적 정책을 기업에게 의무시행하는 것과 정부가 세금을 걷어서 공급하는 것 중에서 어느 것이 더 효율적인지, 기업과 근로자에게 어떤 영향을 주는지 살펴본다. 이러한 분석 속에서 가족친화적 정책의 세부 디자인을

구성하는 요소들이 무엇인지 추출한다.

제3절에서는 제2절의 분석을 통해 도출된 가족친화적 고용정책의 구성 요소들을 이용해 한국의 개별 제도와 정책들이 과연 기업과 근로자에게 어떤 효과를 미치고 있는지 검토한다. 제3절에서 주로 검토하는 정책은 산전후휴가 및 육아휴직, 보육정책이다. 제4절에서는 제3절에서 파악된 여러 문제점들을 개선하기 위해서 현행 한국의 제도와 정책들이 어떻게 개선되어야 하는지 제시한다. 제5절에서는 요약과 남은 과제를 담고 있다.

제 2 절 이론적 검토 : 의무공급 대 공적공급

가족친화적 정책은 왜 필요한가? 가족친화적 정책은 기업이 스스로 하도록 맡겨두면 안되는가? 가족친화적 정책의 주체는 정부가 되어야 하는가, 기업이 되어야 하는가? 정부가 기업에게 의무적으로 가족친화적 정책을 요구하는 것과 세금을 거두어서 정부가 가족친화적 정책을 직접 실시하는 것 중 어느 것이 더 효율적인가? 가족친화적 고용정책을 검토하기 위해서는 이러한 근본적 질문이 우선 대답되어야 한다. 이 절에서는 경제학적 관점에서 가족친화적 정책을 어떻게 이해해야 하는지 설명하고자 한다.

우선 경제학에서는 단순화를 위해 기업이 근로자에게 제공하는 것은 현금형태의 임금에 한정되는 것으로 가정한다. 그런데 가족친화적 정책 내의 구체적인 내용을 보면 휴직이나 보육료 지원 등의 부가급여(fringe benefit)를 의미한다. 여기서 제기되는 첫 번째 질문은 왜 현금형태의 임금이 아닌 부가급여가 필요한가이다.

부가급여는 현물로의 보상과 현금으로의 보상에 대한 개인의 선호로부터 도출될 수 있다. 현금 보상이 이용의 유연성 측면에서 우위를 갖는 것처럼 보이지만 현물 보상이 갖는 장점은 몇가지가 있다. 첫째는 세법상 현물 부가급여에 대해서는 과세가 이루어지지 않기 때문에 유리하다. 들

제는 기업이 대규모의 현물을 구매/생산하여 공급할 경우 개인이 구매/생산하는 것보다 규모의 경제가 있어서 유리하다. 셋째, 시간과 관련된 부가급여는 현금 임금과의 대체성이 다른 현물에 비해 상대적으로 낮다. 이에 따라 부가급여로서 휴가나 휴직, 근로시간 변경 등이 중요하다.

경제학적 관점에서 가족친화적 정책의 문제의 연구는 우선 이윤에 보탬이 된다면 기업 스스로 가족친화적 정책을 채택할 것이라는 관점에서 출발한다. 기업 입장에서는 가족친화적 정책의 일환으로 부가급여를 제공할 때 그로부터 얻는 한계수입이 부가급여 제공의 추가비용보다 더 높을 경우에 스스로 이러한 추가비용을 지불할 용의가 있다. 부가급여 제공으로부터 얻을 수 있는 한계수입은 예를 들어 근로자의 헌신을 통해 생산성을 높이거나 근로자의 이직을 줄여 노동이동과 관련된 비용을 줄일 수 있거나 또는 보다 좋은 가족친화적 환경으로 인해 더 우수한 근로자를 끌어들이 수 있기 때문에 발생한다.

기업이 스스로 판단하게 하는 것이 가장 효율적인 결과를 빚을 것 같지만 그렇지 않은 상황도 존재한다. 정부 개입의 논거는 경제주체의 정보부족, 외부성 등을 들 수 있다. 예를 들어 출산 초기 몇 달의 교감이 중요해서 엄마와 아이와 하루종일 같이 있는 것이 필요하다는 것을 엄마가 잘 모르고 있다는 생각 속에서 출산여성에게 산전후휴가를 제공할 수 있다. 외부성을 근거로 가족친화적 정부정책을 정당화할 수도 있지만 적절한 외부성의 예를 찾는 것은 쉽지 않다(Summers, 1989).

정부 개입의 대표적인 논거는 역선택(adverse selection)이다. 예를 들어 기업이 육아휴직제도를 운용하려 한다고 가정하자. 육아휴직을 갈 가능성이 높은 근로자는 육아휴직제도를 300만원의 가치가 있다고 생각하는데 이것을 공급하는데 270만원이 소요된다. 육아휴직을 갈 가능성이 낮은 근로자는 육아휴직제도를 100만원의 가치가 있다고 생각하는데 이것을 공급하는데 90만원이 소요된다. 육아휴직 가능성이 높은 근로자는 10%, 낮은

근로자는 90% 존재하며 누가 어떤 타입인지 기업은 알 수 없다고 하자. 기업이 육아휴직제도를 도입할 경우 육아휴직을 갈 가능성이 높은 근로자들만이 기업에 몰리게 되고 비용이 많이 드는 근로자들을 기피하는 기업 입장에서는 아예 육아휴직제도를 도입하지 않으려 할 것이다. 이러한 역선택의 문제로 인해 육아휴직제도는 가치 있는 제도임에도 시장에서 도입되지 않는다.

외부성이든, 정보 부족이든 아니면 역선택이든 가족친화적 정책을 정부가 개입하여 추진할 충분한 근거가 있다고 가정하자. 그렇다고 해서 문제가 끝난 것이 아니라 다음으로 결정해야 할 것은 어떤 방식으로 가족친화적 제도를 설계하고 근로자가 이를 활용할 수 있도록 할 것인가이다. 기업과 관련된 사회정책(social policy)을 추진하는데 있어서 두가지 방식이 존재하는데, 하나는 의무공급(provision by mandate) 방식이고 다른 하나는 공적 공급(public provision) 방식이다. 예를 들어 전국민 강제가입의 의료보험제도를 만드는 것이 공적 공급 방식인데 비해서 모든 사업장에서 근로자에게 의료보험을 반드시 제공하는 의무를 부여하고 이를 이행하도록 요구하는 것이 의무공급 방식이다. 가족친화적 고용정책 역시 기업을 매개로한 사회정책이므로 이 두가지 방식 중의 하나를 선택해야 한다.

Summers(1989)는 의무공급 방식이 갖는 장점을 다음과 같이 설명한 바 있다. 만약 근로자가 기업의 의무공급에 따른 편익(mandated benefit)¹⁾을 가치 있는 것으로 평가할 경우 의무공급에 따른 비용만큼 자신의 임금을 삭감하더라도 노동공급을 줄이지 않게 된다. 편익을 누리는 이가 수익자 부담금(benefit tax)으로 의무공급의 비용을 조달하게 될 경우 사중손실의 문제는 존재하지 않는다.

이에 비교할 때 공적 공급 방식은 세금을 건어서 비용을 조달하게 되는

1) 보통 benefit은 급여로 번역되지만 현금으로 받는 임금과 혼동될 우려가 있어 이 글에서는 편익이라는 용어로 번역하였다.

데 이럴 경우 조세의 사중손실 문제가 발생한다. 많은 논의들이 공적 공급방식이 갖는 이러한 사중손실 문제를 지적하고 있지만 공적 공급 방식이 항상 사중손실 문제를 낳는 것은 아니다. 조세를 이용하여 편익을 제공할 때 조세와 편익의 관계에 대해 명확한 연계를 인식하고 있을 경우 사중손실 문제는 완화가능하다. 예를 들어 어떤 근로자가 매달 원천징수되어 국민연금보험료로 납부하는 금액 10만원이 내일의 연금액으로 돌아온다고 확신하고 자신의 저축 10만원을 줄인다면 이 근로자에게 있어서 10만원의 연금보험료는 임금과 별 차이가 없다.

사중손실의 크기에 있어 핵심적으로 중요한 것은 노동공급자의 행동이 의무공급 또는 공적 공급에 의해 어떻게 영향받느냐이다. 사중손실에 영향을 주는 첫 번째 조건은 근로를 조건부로 하여 편익이 제공되느냐 여부이다. 두 번째 조건은 편익의 양이 임금소득액에 비례하느냐 아니면 일정 금액으로 주어지느냐이다. 세 번째 조건은 편익을 누릴 수 있는 자격 요건이 노동시간이나 근속기간 등에서 어떠한지이다.

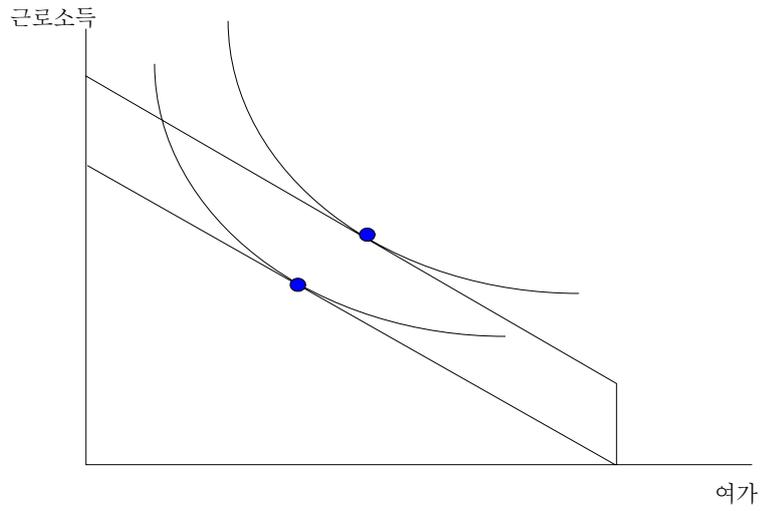
최소한의 근로 시간조건이 존재하지 않고 일정액의 가족친화적 편익이 주어질 경우²⁾ 근로자 입장에서 명백히 소득효과만이 존재하고 이에 따라 노동공급에 부정적인 영향을 주게 된다. 이에 따라 고용량은 대폭 줄어들고 사중손실은 더 커진다. 다만 임금의 하락폭은 줄어든다.

만약 편익을 누리기 위해서는 반드시 최소한의 시간을 근무해야 한다면 근로자의 노동공급은 늘어나게 된다. [그림 2-1]은 편익을 얻기 위해 최소한의 시간을 근무해야 한다는 조건 때문에 예산선이 변화하게 되는 것을 보여준다. 이에 따라 근로자의 노동시간 선택이 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 이에 따라 노동의 수요와 공급을 나타내는 [그림 2-2]에서처럼 비록 노동수요가 감소하지만 노동공급이 늘어나기 때문에 균형고용량의 감소는

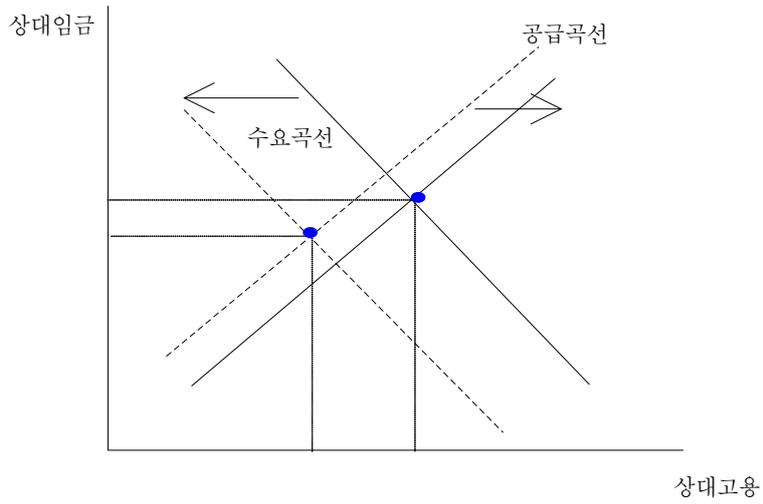
2) 극단적인 경우는 근로시간이 0에 수렴하더라도 일정액의 편익이 주어지는 것이다. 이것은 근로와 비근로를 막론하고 무조건 편익이 주어지는 제도를 말한다.

상쇄되고 정부개입에 따른 사중손실은 줄어든다.

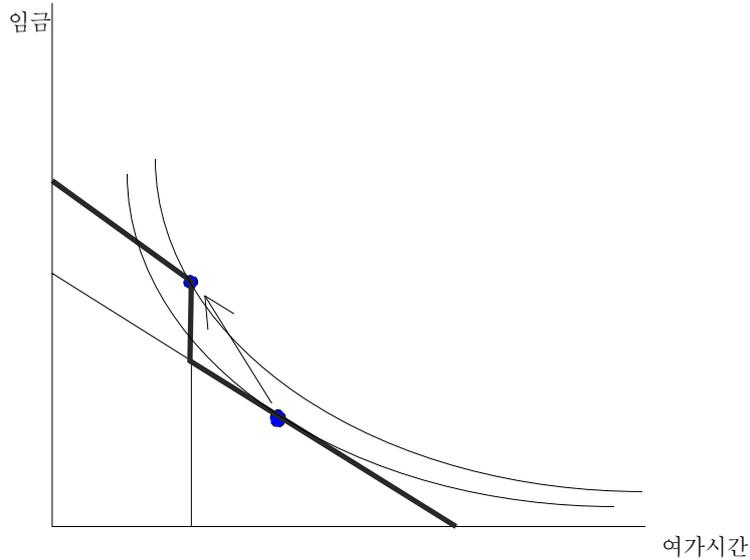
[그림 2-1] 근로와 무관한 정책 편익에 따른 노동공급 선택 변화



[그림 2-2] 근로와 무관한 정책 편익에 따른 노동수요와 공급의 변화



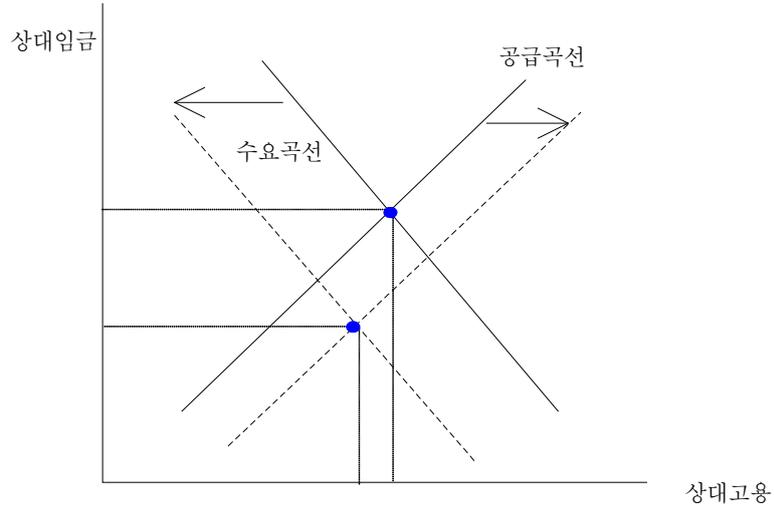
[그림 2-3] 최소근로요건을 갖는 정액 편익에 따른 노동공급 선택 변화



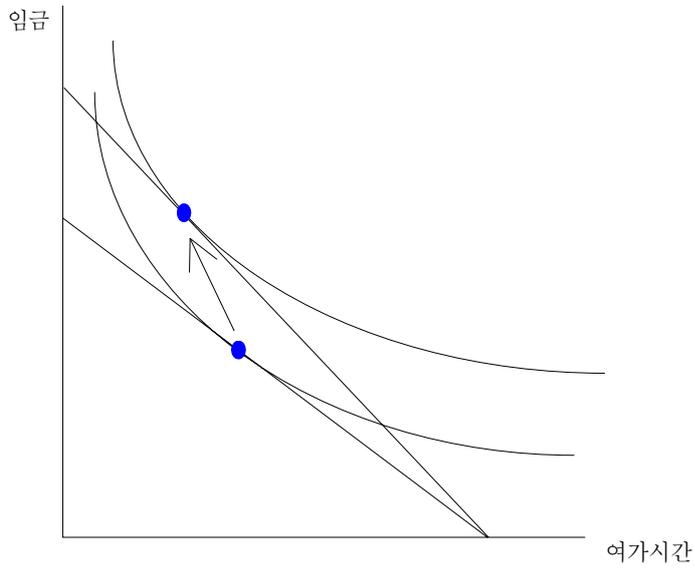
근로조건부 편익으로 인해 근로시간이 늘어나는 효과만 있는 것이 아니라 아예 노동시장에 참여하지 않던 사람이 노동시장에 참여하는 효과도 나타날 수 있다. 이를 자격효과(entitlement effect)라고 부르는데 근로에 참여해야만 편익을 받을 수 있는 체계 내에서 비경제활동상태에 있던 사람들이 편익을 얻기 위해 경제활동에 참여하는 것을 의미한다. 이러한 자격 효과는 앞선 그림에서 노동공급곡선을 추가적으로 우향 이동시키게 되고 이것은 사중손실을 더욱 감소시키게 된다.

편익의 양이 근로조건부로 주어지고 임금소득액에 비례할 경우 노동공급은 가격효과에 의해 증가한다. 이러한 증가는 노동공급곡선을 우향 이동시키고 이에 따라 사중손실이 줄어든다.

[그림 2-4] 최소근로요건을 갖는 정액 편익에 따른 노동수요와 공급의 변화



[그림 2-5] 임금소득 비례 편익에 따른 노동공급 선택의 변화



편익을 누릴 수 있기 위한 자격조건 중에서 근속기간이 일정 기간 이상이어야 하거나 최근 1년 사이에 몇 시간 이상 고용상태에 있었어야 한다는 조건을 부과하는 경우가 있다.³⁾ 이러한 자격요건은 단순히 편익만을 누리기 위해 일시적으로 노동시장에 참여하는 행동을 억제하기 위해 도입된다. 예를 들어 1년 동안 근속을 한 사람에게만 육아휴직을 부여한다면 육아휴직의 혜택을 얻기 위해 최소한 1년간 노동시장에 참여하여 취업상태를 지속해야 하고 거시적인 고용률이 증가할 수 있다. 게다가 1년간 노동시장에 참여함으로써 기업특수적 숙련을 쌓거나 자신의 재능을 발견하게 된다면 처음에는 편익을 누리기 위해 일시적으로 참여했지만 나중에는 지속적으로 노동시장에 참여할 수 있게 된다.⁴⁾

앞서 조세-편익 연계가 적절히 이루어진다면 조세에 의한 재원 조달과 공적 공급에 의한 편익 제공이 효율성 측면에서도 의무공급 방식과 비교할 때 그리 뒤쳐지지 않는다고 말한 바 있다. 하지만 효율성 측면 이외에도 형평성 측면에서 두 방식을 평가해볼 수 있다. 의무공급의 경우 최선의 결과가 부가급여가 제공되는 만큼 임금이 삭감되는 것이다. 의무공급의 방식은 저임금 근로자에게 더 많은 편익을 준다거나 하지 않는다. 만약 저임금 근로자에게 더 많은 편익을 주도록 명령할 경우 저임금 근로자는 더 많은 임금이 삭감되거나 임금이 조정되지 않는다면 고용이 조정되게 된다.

이에 비해 공적 공급의 방식은 제도 설계의 방식에 따라 재분배에도 유의미한 영향을 줄 수 있다. 동일한 급여세를 부과한 뒤 저임금 근로자에게 임금 대비 편익을 더 많이 준다면 저임금 근로자의 노동공급은 더 큰 폭으로 증가할 수 있다. 고임금 근로자의 경우 노동공급의 탄력성이 낮은

3) 자격조건을 현재의 사용자와의 근속기간 기준으로 할 것인지 아니면 노동시장에서 고용을 유지한 기간만을 문제 삼고 사용자 여부를 고려하지 않을지는 제도설계에 있어서 중요한 선택 사항이 된다.

4) 편익을 목적으로 하여 진입한 이들이 얼마나 노동시장에 지속적으로 남아 있는지에 대한 실증적 연구가 필요하다.

데 비해서 저임금 근로자의 경우 탄력성이 높으므로 노동공급을 훨씬 유의미하게 증가시킬 수 있고 형평성의 관점에서도 의도한 결과를 기대할 수 있다.

가속친화적 고용정책은 모든 근로자에게 적용되는 것은 아니다. 실질적인 수혜는 출산과 육아가 집중되는 연령대의 근로자에 집중되며 남성보다는 여성 근로자에게 제공될 가능성이 높다. Gruber(1992)에서는 특정집단 의무공급제도와 보편적 의무공급제도의 차이에 대해 분석한 바 있다. 특정집단 의무공급란 특정 집단에게만 편익을 주도록 설계된 제도를 말한다. 앞선 설명이 보편적 의무공급제도에 대한 것이라면 이하에서는 특정집단 의무공급제도에 대해 설명한다.

특정집단에 대한 의무공급 방식이 기업에 적용될 경우 가장 효율적인 결과는 특정집단의 임금이 삭감되는 것이다. 그런데 특정집단의 임금이 삭감되기 어려운 경우가 있다. 그것은 반차별법과 같은 법적 제한일 수도 있고 최저임금제에 의한 것일 수도 있다. 또한 사업장 내의 규범(norm)에 의해 특정집단만 임금을 삭감하는 것이 어려울 수 있다. 만약 특정집단이 충분히 편익을 높게 평가하지 않을 경우에도 임금이 낮아지지 않는다. 결과적으로 특정집단의 채용 비용이 높아진다. 기업은 비용이 높아진 집단 대신에 나머지 집단을 고용하려 할 것이고 이에 따라 대체가 발생한다. 예를 들어 정규직 여성의 모성보호제도가 강화될 경우 비정규직의 고용 유인이 높아진다. 이처럼 임금 조정이 어려울 경우 조정의 부담은 고용 측면으로 전가된다.⁵⁾ 이럴 경우 애초에 특정집단 의무공급이 의도했던 특정집단에 대한 배려가 거꾸로 특정집단에 대한 피해로 나타난다.⁶⁾

혜택이 특정집단에 대해서만 주어지는 공적 공급 방식은 어떤 결과를 낼

5) 임금 차별 금지를 통해 임금 조정이 이루어지지 않도록 할 경우 고용 쪽에서 조정이 이루어져야 한다. 이 때문에 채용에서 차별을 하거나 승진에서 차별을 할 유인을 기업이 갖는다. 채용차별도 금지되고 승진차별도 금지된다면 기업은 아무런 조정을 할 수 없게 된다.

6) Summers(1989)를 참조하였다.

것인가? 특정집단에 대해서만 편익이 주어진다고 해서 조세가 특정집단에 대해서만 부과되는 경우가 있을 수 있고 이와 달리 조세는 전체 집단에 대해 부과되는 경우가 있을 수 있다. 수익자에게 조세를 부담시키는 전자의 경우 특정집단의 상대수요가 크게 위축된다. 만약 조세를 재원으로 한 편익을 특정집단이 가치 있게 평가하고 임금소득에 비례하여 편익이 제공된다면 노동공급의 증가 효과가 나타난다. 결과적으로 조세의 사중손실 효과는 적을 수 있다. 만약 특정집단이 그다지 편익의 효용을 높지 않게 생각하거나 편익이 임금소득과 무관하게 주어진다면 노동공급의 증가 효과는 미미하고 따라서 사중손실이 크게 나타날 수 있다. 또한 만약 정책의 편익이 근로자와 미취업자를 불문하고 특정집단이라는 이유로 제공된다면 노동공급의 증가효과는 거의 없을 것이고 사중손실은 극대화될 것이다.

편익은 특정집단에 대해서 공급되지만 편익의 비용을 조달하는 조세는 전체에 대해 부과된다면 어떤 결과가 나타날까? 특정집단에 한정하지 않고 전체 집단에 대해 조세를 분담하게 되면 특정집단 입장에서는 노동수요 감소효과가 미미하면서 자격효과나 조세-편익 연계로 인해 노동공급 증가효과가 나타날 수 있다. 결과적으로 특정집단의 균형상대고용량이 증가하는 결과로 나타난다. 편익을 누리지 않는 집단의 경우 편익은 전혀 없으면서 조세만을 부담하므로 사중손실효과가 나타난다.⁷⁾

마지막으로, 의무공급도 아니고 공적 공급이 이루어지지도 않는 유형의 지원제도가 있다. 그것은 정부가 의무를 부과하지 않으면서 기업이 그러한 제도를 도입하고자 할 때 인센티브를 제공하는 것이다. 의무가 아니기 때문에 역선택의 위험이 있는데 역선택으로 인해 발생하는 비용을 정부가 보전해주겠다는 것이다. 만약 정부의 인센티브가 충분하지 않을 경우에는 이러한 권장제도가 확산되기 어렵다.

7) 조세의 증가폭에 대해 사중손실은 제곱으로 증가하므로 조세부담을 전체 집단에게 지우는 것이 효율적이다.

제 3 절 한국의 가족친화적 정책 현황

이상의 설명에서 우리는 가족친화적 정책을 평가할 수 있는 몇 가지 기준을 확인할 수 있다. 첫 번째 기준은 기업이 해당 편익을 제공할 의무가 있느냐 없느냐이다. 두 번째 기준은 비용 부담의 의무는 기본적으로 기업에 있느냐 아니면 사회에 있느냐이다. 세 번째 기준은 비용 부담을 기업이 어느 정도 하고 사회는 어느 정도 하느냐이다. 네 번째 기준은 편익의 양이 일정한 크기로 주어져 있는가, 그렇지 않다면 다른 어떤 기준에 비례하여 주어지는가이다. 다섯번째 기준은 편익이 특정 조건을 만족하는 자격 있는 근로자에 한정되는가 아니면 근로자이기만 하면 되는가 그렇지 않다면 근로자가 아니더라도 자격을 갖는가이다. 여섯번째 기준은 특정 그룹에 한정된 편익인가 아니면 모든 이들이 편익을 누리는 것인가이다.

분류에서 주의할 점은 다음과 같다. 첫째, 편익이 패키지의 형태로 주어질 수 있다는 것이다. 예를 들어 산전후휴가의 경우 휴가라는 편익과 휴가급여의 편익이 결합되어 있다. 휴가라는 편익에 대해서는 기업이 의무적으로 공급해야 한다. 그리고 휴가급여의 편익에 대해서도 기업이 의무적으로 공급해야 한다. 둘째, 가족친화적 정책은 대부분 특정집단에 한정된 편익이다. 비록 모든 이들이 보편적인 권리를 갖지만 실질적으로 특정 연령대의 특정 성에 편익이 집중되는 경향이 있다.

이하에서는 한국의 대표적인 가족친화적 정책의 현황을 살펴볼 것이다. 이 절에서 살펴볼 대표적인 가족친화적 정책은 산전후휴가제도, 육아휴직제도 그리고 보육정책이다. 각 정책이 앞서 설명한 평가기준에 따라 어떤 제도적 설계상 특징을 갖는지를 살펴보고 그러한 설계상 특징에 의해 어떤 결과를 가져올지 평가해보고자 한다.

1. 산전후휴가제도

한국에서 기업은 출산근로자에게 90일의 산전후휴가를 줄 의무가 부여되어 있다. 이 중 처음 60일은 유급휴가이고 나머지 30일은 무급휴가이다. 따라서 처음 60일의 산전후휴가급여 비용은 기업이 의무적으로 부담하도록 하고 있다. 이렇게 보면 전형적인 의무공급인데 부분적으로 급여세에 의한 공적 공급 시스템이 보완하고 있다. 2006년 1월 1일부터 우선지원대상기업(건설업 300인, 제조업 500인 이하, 기타 100인 이하인 사업장)에 한하여 통상임금액(상한 135만원) 만큼을 산전후휴가기간 동안 고용보험에서 지급하고 있다. 이에 따라 중소기업의 산전후휴가 기간의 급여 비용 부담이 대폭 줄어들었다.

<표 2-1> 산전후휴가제도의 특성

구분	산전후휴가	산전후휴가 급여
기업의 제공 의무	○	×
의무기업의 보편성 여부	모든 기업	-
기업의 비용 부담 의무	○	○
기업의 실제 비용부담률	100%	우선지원대상기업의 90일 통상임금액(상한 135만원)을 고용보험에서 지원, 이외 기업은 60일 초과 기간만 통상임금액(상한 135만원) 고용보험 지원
고정 편익량 여부	○(90일)	60일간 임금소득 비례, 100%, 30일은 무급
근로자로서의 자격요건	○	○
근속 또는 고용기간상의 자격요건	없음	최소 3개월 고용보험 가입 (휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상)

산전후휴가기간 기존의 숙련된 인력이 없기 때문에 발생하는 작업차질은 기업에게 비용을 야기한다. 대기업의 경우 상대적으로 업무재배치를

할 수 있는 인력도 풍부하게 존재하고 비슷한 업무에 종사하는 사람들이 부담을 나누어지는 것이 가능한 반면, 중소기업의 경우 인력공백이 야기하는 비용부담이 크다. 이러한 비용 증가는 산전후휴가를 갈 가능성이 높은 근로자에 대한 노동수요 감소를 야기한다.

〈표 2-2〉 산전후휴가 급여실적

(단위 : 명, 백만원)

기 간	인원	총지급액	총출생아수	25~34세 고용보험가입 여성 수	25~34세 여성 수
2002	22,711	22,601	494,625		
2003	32,133	33,522	493,471		
2004	38,541	41,610	476,052		
2005	41,104	46,041	438,062	1,083,612	3,955,082
2006	48,972	90,886	-		

자료 : 노동부, 고용평등심의관실.

대기업의 경우 60일간의 임금을 전액 부담하고 나머지 30일에 대해서도 135만원을 초과하는 금액에 대해 부담해야 하기 때문에 산전후휴가를 갈 가능성이 높은 여성에 대한 노동수요가 줄어든다. 중소기업의 경우 135만 원을 초과하는 임금액에 대해 부담하므로 상대적으로 부담액은 낮으므로 노동수요의 감소폭은 크지 않을 것이다.

산전후휴가급여 액수가 출산전 임금에 비례하기 때문에 매우 강력한 노동공급 증가 유인을 갖고 있다. 극단적으로 산전후휴가급여를 얻기 위해서는 산전후휴가 개시 3개월만 일하면 3개월분의 임금을 추가적으로 더 받을 수 있기 때문에 가능한 한 많은 근로시간을 일할 유인을 갖게 된다. 또한 산전후휴가급여를 받을 수 있기 위해 새롭게 노동시장에 진입하려는 유인이 존재할 수 있다. 이러한 노동공급의 증가는 앞서 언급한 비용부담으로 인한 노동수요 감소를 상쇄하는 힘으로 작용한다.

2. 육아휴직제도

육아휴직제도의 경우 무급을 원칙으로 하고 있으며 휴가를 이용할 수 있는 권리가 근로자에게 주어져 있다. 근로자가 무급휴직을 사용하게 될 경우 기업 입장에서는 명시적인 휴직급여를 지급할 의무는 없지만 결원의 발생으로 인한 암묵적 비용을 사실상 지불하고 있다. 이에 따라 육아휴직을 할 가능성이 높은 근로자에 대한 노동수요가 감소한다.

〈표 2-3〉 육아휴직제도의 특성

구 분	육아휴직	육아휴직 급여
기업의 제공 의무	○	×
의무기업의 보편성 여부	모든 기업	-
기업의 비용 부담 의무	○	×
기업의 실제 비용부담률	100% 아님. 정부가 휴직장려금 및 대체인력채용장려금 지급	비용 부담 없음. 고용보험에서 월 고정급 50 만원 지급.
고정 편익량 여부	○ (1년, 1세 미만 시점에서 신청해야함)	○ (월 50만원)
근로자로서의 자격요건	○	○
근속 또는 고용기간 상의 자격요건	육아휴직 개시 시점에서 현직장 1년 근속	6개월 고용보험 가입, 피보험자 자격 유지해야.

육아휴직급여는 고용보험법에 근거하여 고용보험기금에서 지급된다. 2001년 월 20만원의 정액급여에서부터 시작하였고 2003년 30만원으로 인상되었으며 2004년부터 40만원으로 인상되었다. 2007년에는 50만원으로 인상되었다.⁸⁾ 근로자는 가구 소득과 정액급여를 감안하여 휴직 사용 여부

8) 액수는 고용보험법 시행령에서 규정된다.

를 결정하게 된다. 육아휴직을 이용할 가능성이 있는 근로자 입장에서는 휴직급여가 시간당 임금률과 무관한 정액급여이므로 근로시간을 늘릴 유인을 갖지는 않는다. 하지만 육아휴직의 수급권이 1년의 근속기간을 갖는 자에 한정하기 때문에 근로일수를 최소한 1년으로 채우기 위해 기존 직장을 이탈하지 않거나 새롭게 출산전에 노동시장에 참가하려는 유인이 존재한다. 이로 인한 노동공급의 증가는 앞서 육아휴직을 이용할 가능성이 있는 근로자에 대한 노동수요 감소를 상쇄하는 힘으로 작용한다.

〈표 2-4〉 육아휴직자 현황 및 급여지급실적

(단위 : 명, 백만원)

기간	지급액	인원			월급여액	산전후휴가자(B)	A/B*100	평균육아휴직일수
		전체	여성(A)	남성				
2001	5	25	23	2	20만원			여 185일 남 293일
2002	3,087	3,763	3,685	78	20만원	22,711	16.2	여 178일 남 146일
2003	10,576	6,816	6,712	104	30만원	32,133	20.9	여 195일 남 158일
2004	20,803	9,303	9,122	181	40만원	38,541	23.7	여 209일 남 186일
2005	28,242	10,700	10,492	208	40만원	41,104	25.5	여 211일 남 185일
2006	34,521	13,670	13,440	230	40만원	48,972	27.4	여 216일 남 191일

자료 : 노동부, 고용평등심의관실.

실제 육아휴직 사용자는 많지 않은 실정이다. 산전후휴가를 사용한 이들 중에서 육아휴직을 사용한 이들의 비중은 2006년 현재 27.4%로서 산전후휴가 사용자의 약 1/4만이 육아휴직을 사용하고 있다. 육아휴직의 이용률이 낮은 이유는 무엇보다도 육아휴직급여가 낮은 수준이기 때문인 것으로 보인다. 이와 함께 육아휴직을 이용하지 못하게 만드는 조직문화의 문제도 중요한 요인이 된다.

3. 보육

한국의 보육정책은 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 한 가지는 남녀 고용평등법에 의거하여 직장보육시설을 의무설치 하도록 하는 것이며 다른 한 가지는 정부의 보육비용 지원 정책이다. 전자는 의무공급 방식이고 후자는 공적 공급 방식이다.

직장보육시설 설치와 관련하여 한국은 모든 기업에게 직장보육시설을 설치하도록 강제하고 있는 것이 아니라 일정 규모 이상의 사업체에 대해서만 의무공급을 적용하고 있다. 앞에서 의무공급은 소득재분배의 문제나 취약집단에 대한 배려 측면에서는 장점을 갖고 있지 않다고 지적한 바 있다. 의무공급을 과도하게 시행할 경우 역으로 취약집단에게 나쁜 영향을 주게 된다. 이런 점을 감안하여 기업이 어느 정도 지불능력이 있고 근로자도 일정 수준 이상의 임금을 받는 이들에게만 의무공급을 실시하는 것이 현실적이다. 현재 한국에서 직장보육시설 설치 의무는 여성 300인 이상 사업장 또는 전체 근로자 500인 이상 사업장에만 한정되어 적용되고 있다.

이론적으로 직장보육시설 설치의 의무공급은 꽤 효과적인 제도일 수 있다. 그런데 문제는 직장이 적절한 보육의 공간이 되지 않는 경우가 많다는 현실적인 사정 때문에 직장보육시설설치가 활성화되고 있지 못하다. 이러한 현실적 사정 때문에 정부는 직장보육시설을 설치하지 않는 의무사업장의 경우 보육수당 지원을 의무화하고 있다.

한국정부의 또 다른 보육 지원 정책은 가구가 지불하는 보육비용에 대한 지원정책이다. 일정 소득 이하의 가구에 대해 보육비를 지원하고 있다. 도시근로자가구 평균소득 100% 수준의 가구는 보육비용의 20% 정도에 해당하는 금액을 지원받고 가구 소득수준이 낮아질수록 더 많은 금액의 지원을 받고 있다. 최저생계비 120% 이하의 가구에 대해서는 보육비용 전액을 지원받는다.

〈표 2-5〉 보육료 지원 기준(2007년)

(단위: 원)

구분	지원대상	지원비율	연 령	정부지원단가
1 층	법정저소득층 (국민기초생활수급자 등)	100%	만1세 미만	361,000
			만1세	317,000
			만2세	262,000
			만3세	180,000
			만4세	162,000
2 층	최저생계비의 120% 수준	100%	만1세 미만	361,000
			만1세	317,000
			만2세	262,000
			만3세	180,000
			만4세	162,000
3 층	도시근로자가구 평균소득 50% 수준	80%	만1세 미만	288,800
			만1세	253,600
			만2세	209,600
			만3세	144,000
			만4세	129,600
4 층	도시근로자가구 평균소득 70% 수준	50%	만1세 미만	180,500
			만1세	158,500
			만2세	131,000
			만3세	90,000
			만4세	81,000
5 층	도시근로자가구 평균소득 100% 수준	20%	만1세 미만	72,200
			만1세	63,400
			만2세	52,400
			만3세	36,000
			만4세	32,400

〈표 2-6〉 보육지원제도의 특성

구분	보육 수요자보조금	직장보육시설
기업의 제공 의무	×	○
의무기업의 보편성 여부	-	여성 300인, 전체 500인 이상
기업의 비용 부담 의무	×	○
기업의 실제 비용부담률	-	-
고정 편익량 여부	○	○
근로자로서의 자격요건	× (가구소득 기준)	○
근속 또는 고용기간 상의 자격요건	×	×

전체적으로 볼 때 정부는 대규모 사업장 근로자에 대해서는 기업이 보육비용을 보조하도록 의무화하고 이외의 이들에 대해서는 소득기준을 이용하여 정부가 보육비용을 보조하는 정책을 펴고 있다. 대규모 사업장 근로자에 해당하는 부분만큼 정부의 공적 공급예산을 절약할 수 있다는 점에서 정부는 대규모 사업장에 대한 의무공급 방식을 선호한다. 게다가 근로자가 기업의 보육료 지원을 높게 평가하면 임금 부분에서 부분적 절감을 받아들일 수 있으므로 기업 입장에서도 도입의 부담이 크지 않을 수 있다.⁹⁾

사각지대의 문제가 존재한다. 대규모 사업장 근로자들은 보육비용을 기업으로부터 보조받고 저소득 근로자들은 정부의 보육보조금 정책에 의해 보조를 받는다. 그런데 대규모 사업장에 속하지 않으면서 정부의 보육보조금을 받지도 못하는 사람들이 존재한다. 이들 중 보육비 보조가 절실히 필요한 이들은 아무런 지원을 받지 못하고 사각지대에 놓이게 된다.

정부의 보육비용 지원의 자격요건은 근로와 전혀 무관하다. 근속기간이나 고용기간 또는 고용보험 가입 여부와 무관하다. 오직 중요한 것은 가구의 소득기준이다. 이러한 자격요건은 노동공급에 부정적 영향을 미친다. 앞서 개인의 노동공급 결정 모형에서 살펴본 것처럼 근로 여부와 무관하게 주어지는 보육비 지원은 소득효과만을 야기하므로 근로시간은 줄어든다. 이에 비해 이러한 보육비 지원을 재정적으로 뒷받침하기 위해 기업이 세금을 내게 되면 이것은 노동수요를 감소시킨다. 결과적으로 정부의 보육비 지원은 후생 측면에서는 증진을 가져올지 모르지만 사중손실을 피할 수 없다.

9) 그렇다면 직장보육시설을 설치한 사업체에서는 과연 직장보육시설을 이용하는 근로자의 임금이 이용하지 않는 근로자에 비해 낮은가? 또는 직장보육시설을 설치한 사업체와 비교할 때 그렇지 않은 사업체에 비해 전체 임금 수준이 낮은가? 이러한 임금 조정이 이루어지지 않는다면 고용 측면에서 감소가 두드러지게 나타날 것이다. 이에 대한 실증적 연구가 필요하다. 보육비 보조가 절실히 필요한 이들은 여성이 많이 몰려 있는 대규모 사업장을 선호하게 된다. 왜냐하면 대규모 사업장을 중심으로 정부의 의무공급이 부과되어 있기 때문이다. 일종의 역선택이 발생하는 것이다. 이에 따라 결혼을 앞두거나 출산과 양육의 책임을 지는 연령대의 사람들이 대규모사업장을 선호하게 된다. 이러한 선호가 이들 집단의 임금과 고용에 미치는 영향에 대해서도 실증 연구가 필요하다.

〈표 2-7〉 직장보육시설 설치 현황

(단위 : 건, %)

연도	사업장 보육지원 현황				설치의무사업장						임의사업장				
	계	보육 시설 설치	보육 수당 지급	보육 시설 위탁	계	이행사업장			미이행 사업장	미이 행률	계	보육 시설 설치	보육 수당 지급		
						소 설치 율	보육 시설 설치	보육 수당 지급						보육 시설 위탁	
2001	213	196	17		232	85	36.6	69	16		147	63.4	128	127	1
2002	210	195	15		215	89	41.4	79	10		126	58.6	121	116	5
2003	236	223	13		226	105	46.5	98	7		121	53.5	131	125	6
2004	301	243	58		227	132	58.1	100	32		95	41.9	169	143	26
2005 .6	390	251	137	2	289	130	45.0	94	34	2	159	55.0	260	157	103

주: 2006. 1.30.부터 설치의무사업장이 상시 여성근로자 300인 이상 또는 500인 이상 사업장으로 확대됨에 따라 2005.12월말 실적 파악 생략(여성가족부).

자료: 보건복지부, '04년 이후는 여성가족부 보육통계.

〈표 2-8〉 직장보육시설 설치현황

(단위 : 건, %)

연도	상시 여성근로자 300인 이상 또는 500인 이상 사업장							임의설치 사업장 (보육아동/ 소속자녀)	
	계	이행사업장			미이행사업장	미이행률			
		소계 이행율	보육시설설치 (보육아동/소속자녀)	보육수당 지급			보육시설 위탁		
2005.12	563	155	27.5	90	44	21	408	72.5	-
2006.6	564	183	32.4	104 (5,023/4,635)	50	29	381	67.6	83 (2,171/942)
2006.12	560	197	35.2	112 (5,348/4,990)	52	33	363	64.8	89 (2,724/1,351)

주 : 2006. 1.30.부터 설치의무사업장이 상시 여성근로자 300인 이상 또는 500인 이상 사업장으로 확대

4. 기타

이상의 제도 이외에도 다양한 가족친화적 고용정책들이 있는데 기타 제도들은 대부분 의무화되어있지도 정부가 공적으로 책임을 지고 편익을 공급하지도 않으며 대부분 권장의 형태를 띠거나 약간의 인센티브를 제공하고 있는데 그치고 있다. 유연근무제도는 일과 가족의 양립을 위해 많은 가능성을 가진 제도이지만 근로시간의 관행이 매우 견고하여 한국에서는 잘 깨지지 않는 양상을 보여주고 있다. 탄력근로시간제나 선택근로시간 제도는 근로기준법에 의해 그 근거를 가지고 있지만 잘 활성화되고 있지 못하다. 이와 관련하여 기업이 작업조직상의 문제로 꺼려하는 측면도 있지만 근로자들도 이것을 그리 원하는 것으로 보이지는 않는다.

근로자지원제도(EAP)의 경우 가족문제를 많이 가진 사람들이 EAP를 제공하는 기업에 몰리는 역선택 현상이 나타날 가능성이 크지 않을 것으로 보인다. 이런 점에서 근로자지원제도는 시장실패가 상대적으로 적은 제도이고 적절한 인프라를 갖추어준다면 기업 스스로 제공할 것으로 보인다.

제 4 절 기존 제도의 개선방안

산전후휴가와 육아휴직은 법적으로 구분되어 있지만 모든 나라에서 명확히 구별되어 있는 것은 아니다. 한국의 경우 기업은 근로자에게 출산과 양육을 위한 휴가·휴직을 제공할 의무를 갖는데 산전후휴가급여의 경우 전형적인 의무공급 방식이고 육아휴직급여는 공적 공급 방식이다.

산전후휴가제도로 인해 임금 조정이 이루어지고 있는 것인지 아니면 고용조정이 이루어지고 있는 것인지에 대한 엄밀한 실증연구는 아직까지 없다. 임금 차별을 금지하는 남녀고용평등법이 있기 때문에 임금 조정보다는 고용 조정이 이루어지고 있을 것이라는 추론이 가능하다. 그런데 미국

의 경우에도 임금 차별을 금지하는 법제가 있음에도 불구하고 실질적으로 임금 조정이 이루어지고 있다는 연구결과가 있기 때문에 법제의 존재만으로 추론하기는 어렵다(Gruber, 1994).

비록 임금 조정의 크기에 대한 한국에 대한 실증적 연구는 없지만 임금에 의한 조정보다는 고용에 의해 조정이 이루어지고 있다는 방증은 풍부한 것으로 보인다. 대표적으로 여성의 연령대별 경제활동참가율을 보면 출산과 양육이 집중되는 30대 초반이 매우 낮은 M자형 곡선을 그리고 있다. 비슷한 연령대 남성의 경제활동참가율은 매우 높다. 임금조정이 이루어지지 않고 노동수요가 출산기 여성에서 다른 집단으로 이동되었거나, 제도가 충분히 노동공급을 증진시키는 방향으로 잘 설계되어 있지 않다고 평가할 수 있다.

산전후휴가제도는 출산 직전 시기 여성의 노동공급을 촉진하는 형태로 설계되어 있다. 90일 동안의 임금을 보전 받을 수 있어 출산 직전에 1년 일하고 30%의 추가임금을 받을 수 있기 때문이다. 그런데 출산 직전 시기 여성의 노동수요 측면에서 보면 현재의 산전후휴가제도는 여성 고용을 저해하는 역기능을 수행하고 있다. 역기능이 발생하는 이유는 여성을 많이 고용하는 기업이 비용도 더 많이 부담하기 때문에 여성 노동수요가 감소하기 때문이다. 이런 문제를 줄이기 위해서는 공적 공급 방식으로 전환하는 것을 적극 검토할 필요가 있다. OECD 국가들 중에서 산전후휴가급여 지급의 의무가 사용자에게 있는 나라가 드물다. Ruhm(2004)에 따르면 부분적으로 사용자가 급여를 부담하는 나라는 덴마크, 이태리, 영국뿐이며 대부분의 나라에서 급여세와 일반조세를 이용하여 급여를 지급하고 있다.

또 하나 중요한 것은 휴가급여의 수준이다. 현재 출산 전에 받던 임금 100%를 지급하고 있는데 이것의 조정도 검토할 필요가 있다. OECD 국가들 중에서 많은 나라들이 100%의 산전후휴가급여를 제공하고 있지만 100% 이하의 급여를 제공하는 나라들도 없지 않다. 예를 들어 스웨덴은

80%의 임금을 지급하며 일본의 경우 60%를 지급하며 캐나다의 경우 55%의 급여를 지급한다. 산전후휴가급여의 소득대체율을 낮추면서 이로부터 확보되는 재원을 이하에서 설명할 육아휴직급여의 수준 인상에 사용하는 것을 검토할 필요가 있다.

육아휴직급여는 권리는 있지만 실제로 충분히 활용되고 있지 못하다. 저조한 활용률에는 여러 가지 이유가 있겠지만 육아휴직급여가 상당히 낮은 액수의 정액 급여의 형태를 띠고 있는 것과 긴밀한 관련을 가지고 있을 것으로 보인다. 여성 고용률이 높고 여성의 육아휴직사용이 보편화된 스웨덴의 경우 육아휴직과 산전후휴가가 통합되어 있는데 출산직전 소득의 80%를 보장받는다. 이러한 높은 소득대체율은 높은 육아휴직이용률로 나타난다.

만약 육아휴직의 활용률을 높이는 것이 정책목표라고 한다면 현행의 정액급여 형태를 정률급여 형태로 전환하는 것을 고려해볼 필요가 있다. 그런데 육아휴직의 활용률을 높이는 것이 과연 바람직한 정책목표인지에 대해서는 면밀한 검토가 필요하다. 왜냐하면 육아휴직기간이 길 경우 여성의 임금에 악영향을 미치며 여성의 직종이 인적자본의 누적적 축적이 덜 필요한 형태로 고착화될 위험이 있기 때문이다.

Ruhm(1998)에 따르면 3개월 정도의 짧은 육아휴직 권리는 고용률을 3~4% 증가시키면서 임금률에는 그다지 변화를 주지 않지만 9개월 정도의 긴 육아휴직은 4%의 고용증가를 가져오지만 임금을 3% 정도 줄이는 효과를 낳는다. 물론 과대추정의 위험은 존재한다. Ruhm(1998)에서 검토한 나라들은 모두 휴직급여를 공적으로 부담하는 것이므로 한국의 경우에 적용하는 것은 무리가 있다. Ruhm(1998)의 결과를 통해 한국의 상황에 적용할 수 있는 함의는 육아휴직의 기간을 무조건 길게 가져가는 것이 좋은 일이 아니라는 점이다.

〈표 2-9〉 유급 모성휴가 현황(2002년)

국가	휴가기간	지급율	재원	지급요건
오스트리아	16주	100%, 상한 있음	급여세, 정부	보험 적용되는 고용상태 in covered employment
벨기에	15주	첫달 82%, 이후 상한 있는 75%	급여세, 정부	휴가 이전에 6개월간 보험가입 insured 6 months before leave
덴마크	30주	100%, 상한 있음	고용주, 정부	이전 8주 동안 74시간 고용
핀란드	53주	하한 있는 70%, 고소득자의 경우 비율이 더 낮음	급여세, 정부	국내 거주자
프랑스	16주	100%, 상한 있음	급여세, 특정목적세	임신 전 3개월 동안 200시간의 유급 고용
독일	14주	100%, 상하한 있음	급여세, 정부	국내 거주자
그리스	17주	하한 있는 50% + 피부양자 당 10%	급여세, 정부	이전 2년 기간에 200일의 기여
아일랜드	18주	70%, 상한 있음	급여세, 정부	이전 해에 39주의 기여 또는 이전 2 년 기간에 52주의 기여
이탈리아	48주	첫 5개월 80%, 이후 6개월 30%	고용주, 정부	임신시작 시에 고용 및 피보험
네덜란드	12주	100%, 상한 있음	급여세, 정부	고용 또는 실업
노르웨이	42주	100%, 상한 있음	급여세, 정부	지난 10개월간 6개월 고용
포르투갈	30주	100%, 상한 있음	급여세, 정부	6개월간 기여금을 내는 고용상태
스웨덴	76주	63주 80%, 13주 고정률	급여세	출산이전 240일간 보험적용
스위스	16주	보험기금 종류에 따라 다름	사회보험 프리미엄	9개월간 보험 기여금 납부
영국	18주	90% 상한 있음	급여세, 고용주, 정부	지난 15개월 중 6개월간 최저소득 이 상의 소득을 얻는 고용상태
한국	13주	100% 상한 없음	고용주, 급여세	지난 1년간 근속, 지난 18개월 사이 고용보험 6개월 이상 기여.

주: 낮은 수준의 정액급여를 받는 육아휴직기간은 제외, 임금 비례소득을 받는 육아휴직기간은 포함함.

자료: Ruhm(2004); Social Security Administration, Office of Research, Evaluation and Statistics(2002), 단, 한국은 필자가 직접 추가.

하지만 육아휴직이 노동시장으로의 재진입을 촉진하는 긍정적 효과가 있다는 점 역시 간과해서는 안된다. Klerman(1993)에 따르면 미국의 경우 육아휴직의 권리를 가진 이들의 휴직기간은 7주인데 비해서 권리가 없이 출산 시점에 노동시장을 이탈한 이들은 1년 이상 노동시장에서 이탈해 있다.¹⁰⁾ Waldfoegel(1997)에 따르면 출산후 원래 직장으로 복귀한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 0.9년의 경력이 더 길다. Rosen, Marit and Sundstrom(1996)의 연구에 따르면 스웨덴의 육아휴직기간이 노르웨이에 비해 훨씬 긴데 3년 후 같은 직장에 계속 있을 확률을 비교해보면 스웨덴이 20%p 이상 높다.

직장보육시설과 관련해서 보육서비스 접근성이 떨어지기 때문에 실제 설치율이 떨어지는 현실적인 문제를 해결해야 한다. 거주지 주변에서 보육서비스를 활용하는 것이 일반적이고 OECD 국가에서 직장보육시설이 활성화되어 있는 경우는 거의 없다. 이런 점에서 직장보육시설 설치를 의무화한 현재의 체계는 이제 폐지를 검토할 필요가 있다.

직장보육시설 설치의 의무를 폐지하면 자연스럽게 의무사업장의 근로자 보육료 지원의 의무도 폐지해야 한다. 하지만 직장보육시설 설치 의무 규정을 없애더라도 직장보육시설 설치의 지원을 계속 유지하는 것이 필요하다. 문제가 심각한 것은 현행의 보육서비스 수요보조금제도이다. 부모의 근로 여부와 무관하게 소득기준으로 운영되고 있고 이것은 여성의 노동공급에 악영향을 미칠 수 있다. 동일한 액수의 재정으로 제도를 고용친화적으로 설계하면 사중손실을 줄이고 효율성을 증진시킬 수 있다. 두가지 대안을 고려할 수 있는데 첫째는 현행 국공립보육시설을 부모가 둘다 근로자인 가구의 아동에게 한정하여 이용하게 하는 것이다. 이때 근로자 여부는 고용보험 가입 여부로 확인하는 것이다. 두 번째는 보육료 지원액을

10) 한국의 경우 정규직은 육아휴직의 권리를 갖지만 비정규직은 육아휴직의 권리를 갖지 않는 경우 많다.

근로를 기준으로 차등화하여 부모가 둘다 근로자인 가구의 아동에게는 전일제 보육의 권리를 부여하고 부모 중 한사람이 경제활동에 참여하지 않을 경우에는 반일제 보육의 권리를 부여하는 것이다. 이때 전일제 보육의 지원금은 반일제 보육의 지원금에 비해 보육시간의 배수 보다 더 큰 배수의 크기를 가져야 한다는 것이다.

제 5 절 결 론

정부가 가족친화적 관행의 도입 여부를 기업의 자율에 맡기지 않고 규제를 통해 의무화하고 지원할 경우 발생하는 딜레마는 상대적으로 지원이 덜 필요한 이들에게 지원이 집중되고 지원이 절실한 이들에게 지원이 제대로 이루어지지 않는다는 것이다. 한국의 경우 여러 제도들에서 가족친화적 제도를 기업 의무의 형태로 규제하고 있는데 이것은 한편으로 여성 근로자들에 대한 노동수요를 위축시키고 다른 한편으로 정부 규제가 미치기 어려운 부분의 경우 제도의 수용성이 대폭 떨어져서 상대적 격차를 확대하는 결과를 낳는다.

예를 들어 산전후휴가제도에서 휴가 급여의 지급 의무를 기업에게 부과한 현행 제도는 출산과 양육 책임을 가진 여성에 대한 기업의 고용 기피를 낳거나 동료 근로자들로부터의 협조를 끌어내는데 장애요인으로 작용한다. 또한 현재 정부의 노동행정이 미치기 어려운 영세기업 근로자나 비정규직 근로자들은 이러한 제도의 혜택으로부터 소외되고 상대적으로 복지후생이 넉넉한 기업의 근로자들만이 제도의 수혜자가 되어 상대적 격차가 커지고 있다. 제2절에서 살펴본 것처럼 의무공급 방식은 많은 문제점을 안고 있으므로 공적 공급을 확대하는 방식으로 제도를 재설계할 필요가 있다.

한국에서 가족친화적 정책을 설계하는데 있어서 또하나 강조해야할 원

리는 고용친화적인 요소를 강화하는 것이 필요하다는 것이다. 앞서 살펴본 것처럼 현재 보육비용 지원제도는 전혀 고용을 고려하지 않고 있다. 만약 보육비용 지원제도에 고용친화적 요소를 포함시킬 경우 동일한 재정비용을 투입하더라도 보다 효율적인 결과를 낼 수 있을 것이다. 물론 아동의 발달을 지원하기 어려운 저소득가구에 대한 보육비용 보조는 부모 맞벌이 여부와 무관하게 지속되어야 하지만 저소득의 기준은 상대적으로 엄격하게 유지할 필요가 있으며, 맞벌이의 경우 좀더 많은 지원이 투입될 필요가 있다.

마지막으로 언급해야 하는 것은 가족친화적 정책을 잘 설계한다고 해서 모든 문제가 해결되는 것은 아니며 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고는 보다 근본적인 한국 노동시장의 문제와 연결되어 있어 구조적인 해결책을 요구한다는 것이다. 한국에서 일과 가정의 양립이 어려운 근본적인 이유 중 하나는 장시간 노동의 관행과 문화가 뿌리 깊게 존재하고 있다는 점이다. 장시간 노동 때문에 일이 우선시되고 가정생활은 후순위로 밀리며 부모 둘다 일하고 있다면 최소한 한 사람은 가족 책임을 전담하는 것이 효율적이게 된다. 상대적으로 임금 수준이 낮은 여성에게 가족 책임이 집중되고 이에 따라 남성 중심의 문화가 가정과 기업에서 견고하게 유지된다. 장시간 노동을 줄이지 않고는 한국에서 일과 가정의 양립문화는 요원한 것으로 보인다.

제 3 장 가족친화적 고용정책 도입 및 활용실태

제 1 절 서론

한국 사회는 빠르게 진행되는 저출산·고령화 문제로 인해 이를 해결하기 위한 방안을 다각도로 모색하고 있다. 세계최저의 출산율을 기록하고 급속하게 고령사회로 진입하는 과정에서 미래의 인력부족이 야기하는 노동력 부족 현상을 걱정하는 시각이 지배적이지만, 한편으론 25~39세의 출산·육아기 여성들이 자녀출산과 양육문제로 인해 직장을 그만두게 되고 그 이후엔 재입직을 하지 못해 국가차원에서 여성인력을 제대로 활용하지 못한다는 공감대가 형성되고 있다.

실제로 우리나라 기업들은 ‘여성은 약하다’, ‘여성은 보조 역할을 하는 존재이다’, ‘결혼·출산·육아로 인한 공백으로 생산성이 저하된다’는 고정관념으로 인해 여성인력 채용을 기피하기도 하지만, 노동시장에 어렵게 입직을 하였다고 해도 결혼 후의 출산·육아문제를 기업, 지역사회, 국가가 앞장서서 모성보호 및 일가족 양립이 가능한 지원을 해주지 못해 개개인이 희생을 감수하고 각자의 몫으로 치부해버리는 경우가 많았다.

여성들의 경제활동참여는 결혼, 출산 및 육아에 의해 크게 영향을 받는다. 그렇게 되기 때문에 이에 대한 지원체계를 견고히 하지 않으면 여성들이 조기 퇴직으로 갈 수 밖에 없으므로 20대 후반부터 30대 후반의 젊은 여성들을 활용하지 않는 것은 국가적 손실을 초래하게 된다.

국가차원에서의 여성인력 활용에 대한 필요성은 인식하고 있지만 기업 측면에서는 과연 여성인력을 적극적으로 활용하는 것이 기업에 바람직한지에 대한 논란은 남아있다.

예를 들면, 외국의 선행연구 결과를 보면 육아책임이 있는 종업원은 자녀가 없는 종업원에 비해 결근일수가 더 많고 (Emlen, 1984) 근무 중 이탈 시간이 더 많은 것으로 나타나고 있다(Scharlach and Boyd, 1989). 즉 여성 인력들은 육아에 대한 책임이 많기 때문에 결근이나 근무 중 이탈을 할 확률이 높고 이에 따라 생산성이 저하될 가능성이 높다는 주장이다.

실제로 2005년 1월 대한상공회의소가 서울 소재 기업 592개사를 대상으로 실시한 ‘여성인력에 대한 기업인식 실태’를 조사한 결과를 보면, 기업들이 여성인력활용에 있어서 가장 큰 애로를 느끼는 요인으로 결혼·출산·육아로 인한 업무단절에서 오는 생산성 저하문제(46%)를 꼽고 있다.

반면, 여성인력을 적극적으로 활용하는 것이 기업의 성과에 기여 한다는 주장도 있다. LG경제연구원의 보고서에 따르면 여성인력의 활용이 긍정적인 결과를 가져다주는 이유에 대해 다음과 같이 세 가지 논리를 들고 있다.

첫째, 여성인력을 적극적으로 활용할 경우 기업은 예전에 비해 선택 가능한 인재의 풀이 넓어짐에 따라 인력의 다양성이라는 측면을 갖추게 되고 기업성과를 향상시킬 수 있다. 둘째, 여성의 새롭고 다양한 시각이 반영되어 혁신적이고 새로운 문제해결 방법을 찾을 수 있다. 셋째, 여성인력을 적극적으로 활용한 선진 기업들의 사례를 보면 기업성과 향상이 뚜렷하다는 결과가 제시되어 있다.

실제 실증 연구들을 살펴보면 업무와 가정의 조화를 위해 가족친화 프로그램 등과 같은 사내정책 또는 프로그램을 실시하고 있는 기업의 직원들은 조직몰입도 및 충성도가 높고, 이직 의사가 낮다는 조사결과가 있다 (Bond, Galinsky and Swanberg, 1997).

이와 같이 여성 인력의 활용을 보는 두 가지 시각을 비교해보면, 결국 여성이 갖는 모성이라는 특성으로부터 시작됨을 알 수 있다. 여성 인력 활용에 대한 부정적인 시각은 모성 활동으로 인해 발생하는 비용에 주목

하고 있다.

반면 여성 인력의 활용에 대한 긍정적인 시각은 모성을 보호하고 일·가정 양립이 가능한 장치들이 마련된다면 남성과는 다른 여성인력이 갖는 장점을 살릴 수 있고 이것이 주는 장점이 많다는 점을 강조하고 있다.

이러한 여성인력활용을 위한 여러 지원 장치를 마련하기 위한 노력은 정부에서부터 적극적으로 보여주고 있다. 지난 9월 정부는 “내년부터 남성근로자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있고, 육아휴직을 1회에 한하여 나눠 쓰거나 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 단축해 근무할 수 있으며, 육아휴직 대상 자녀의 연령이 1세에서 3세까지 확대되는 등 근로자들의 육아기간 선택폭이 대폭 확대된다”는 내용을 주요골자로 하는 “남녀고용평등법”개정안을 확정하였다.

‘일 중심’에서 ‘가정과 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화와 정부의 정책의지를 반영하여 법의 이름도 현행 ‘남녀고용평등법’에서 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 바뀌게 된다.

따라서 제3장의 초점은 2008년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’이 시행되기에 앞서 현재 우리나라 기업의 ‘모성보호 및 일·가족 양립지원제도’의 도입과 활용수준을 진단하고자 한다.

제 2 절 가족친화적 고용정책 도입 현황 및 특징

우리나라는 여성인력의 활용정도가 낮고 가족친화적인 제도에 대한 기업의 관심이 낮다. 여성근로자를 위한 모성보호는 기업의 ‘비용’으로 인식하는 경우가 많고 일·가족양립지원제도 역시 여성근로자만을 위한 제도로 이해하는 분위기가 지배적이다. 따라서 제3장에서는 기업의 가정친화적 고용정책의 운영실태를 분석하기 위해 전국 10인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

<표 3-1> 표본사업체의 특성

(단위: %)

구 분	범 주	빈 도 비 율	
		128,704	100
산업분류	제조업	38,290	30
	도소매업	14,243	11
	음식 숙박업	2,268	2
	광업, 전기, 가스 및 수도 사업, 건설, 운송, 통신업	22,814	18
	금융 및 보험업	3,301	3
	부동산 임대 사업서비스업	22,770	18
	공공행정	1,810	1
	교육서비스	7,703	6
	보건 및 사회복지 서비스	8,129	6
	오락, 문화 및 운동 기타	7,375	6
	지역	서울	36,539
지방		92,165	72
전 체		128,576	100
노동조합 유무 여부	유	14,582	11
	무	113,995	89
전 체		128,704	100
전체 근로자 수 (비정규직포함)	모름/무응답	4,295	3.3
	10~29명	69,989	54.4
	30~99명	40,238	31.3
	100~299명	10,501	8.2
	300~999명	2,462	1.9
	1000명이상	1,219	0.9
조직연령	모름/무응답	593	0.5
	10년 이하	69,061	53.7
	11년 이상~20년 이하	32,384	25.2
	21년 이상~30년 이하	13,981	10.9
	31년 이상	12,685	9.9

주: 가중치 부여결과임.

조사대상은 층화표본추출 방법을 통해 1,084개 표본이 활용되었고 2007년 4월 16일~2007년 5월 16일간 전화 및 팩스를 통한 면접조사를 실시하

였다. 조사가 완료되고 분석에 사용된 사업장 분포는 <표 10>과 같이 산업특성, 지역, 노조유무, 전체근로자 수, 조직연령을 기준으로 파악할 수 있으며 이는 가중치 변수를 부여하여 분석한 결과임을 밝혀둔다.

항목별로 살펴보면 제조업이 전체 표본가운데 30%를 차지해서 가장 높은 비율을 차지하고 있고 서울지역 사업체가 28%이며, 노조가 설립되어 있지 않은 무노조 사업체가 89%를 차지했다.

그리고 조직규모는 정규직 근로자수와 직접고용된 비정규직 수를 합친 ‘전체근로자수’로 측정하였는데 10~29명 근로자수를 고용한 사업체가 전체의 54.4%, 30~99명 근로자수를 고용한 사업장이 31.3%로 100인 이하 사업체가 85.7%를 차지하였다. 그리고 사업체 지속기간은 10년 이하가 53.7%로 가장 많은 비율을 차지함을 알 수 있다.

1. 모성보호제도의 활용정도와 특징

제3장에서는 기업의 가족친화적 고용정책의 도입 및 활용실태를 살펴보고자 기업에서 법적요건으로 규정되어있는 모성보호제도와 남녀고용평등법 개정안의 주요골자가 되는 일·가족 양립지원제도 문항을 이용하여 분석을 실시하였다.

가족 친화적 고용정책 = 모성보호제도 + 일·가족 양립 지원제도

먼저 모성보호제도의 활용현황을 살펴보기에 앞서 개념부터 살펴보도록 하자. 모성보호란, 여성의 생리적·신체적 특질을 감안하여 근로 장소에서 여성을 특별히 보호하는 사회적 조치이다. 즉, 여성의 생리·임신·출산·육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념으로 각종 유해요인에 노출되면서 작업을 해야 하는 취업여성에 대한 모성보호는 곧 우리 사

회의 인구 자질 향상에 매우 중요한 영향을 미치게 된다(장지연 외, 2004). 이러한 사회적인 필요에 의해 대부분의 국가에서 모성보호에 대해 법으로 강제 규정을 하고 있고, 우리의 경우에도 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서 규정하고 있다.

〈표 3-2〉 모성보호관련 법안 정리

근로기준법	위험유해 업무의 취업금지(63조)
	임산부의 야간작업·휴일근로의 금지(55조, 68조)
	시간 외 (연장)근로의 제한(49조, 52조, 69조 72조)
	갱내근로의 금지(70조)
	유급생리휴가(71조)
남녀고용평등법	산전·산후휴가와 임신 중 경이한 업무로의 전환(72조)
	유급 수유시간(61조)
	육아휴직제(11조)
고용보험법	육아시설 설치(12조)
	산전후 휴가시 임금지급에 관한 규정(55조)
	육아휴직급여의 임금지급에 관한 규정(68조)

모성보호는 크게 생리휴가, 산전후 휴가, 육아휴직, 임산부 등의 보호, 갱내근로 금지 등 5가지로 구분할 수 있으며 모성보호의 범위는 다양하게 정의되어 있다. 김경주(2002)는 모성보호의 범위를 직접적 모성보호와 간접적 모성보호로 구분하였다. 직접적 모성보호는 여성의 임신·출산 기능과 직접적으로 관련된 것으로 그 내용은 생리휴가, 산전산후휴가, 수유시간 제공, 유산유급휴가, 출산휴가 중의 해고금지, 임신 중 경미한 업무로의 배치전환 등을 뜻한다. 그리고 간접적 모성보호는 시간외 근로의 제한, 야간 업무의 금지, 위험유해 작업의 금지, 갱내 노동의 금지 등을 뜻한다.

이밖에 정진주와 이선화(2002)는 모성보호를 세 가지로 범위를 구분하였는데 첫째는 여성의 임신, 출산 기능과 관련한 모성보호이고, 둘째는 임산부와 수유모의 건강을 보호해주는 측면(시간 외 노동의 제한, 야간작업

의 금지, 위험유해 작업의 금지, 갱내노동의 금지 등)이며, 셋째는 자녀의 양육과 관련된 제반 사회적 조치(육아권)로 구분하였다. 또한 장지연 외(2004)는 생물학적 모성과 사회적 모성으로 구분하였는데 생물학적 모성은 임신, 출산, 수유 등 여성만이 가지는 기능이고, 사회적 모성은 부모의 자녀양육 및 보유기관을 통한 양육노동의 사회화를 포함하는 개념이다.

이러한 개념들을 종합하여 모성보호제도 각 항목별 개념과 활용실태를 살펴보도록 하겠다.

1) 산전후 휴가(법정출산휴가)

임신 중인 여성근로자에게 근로계약의 형태와 관계없이 보장하는 것으로 임신 중의 여성에게 90일의 출산휴가를 주는지를 의미하며 산전후휴가는 강제규정이므로 사업주의 시기변경권, 분할, 근로자의 포기가 인정되지 않고 반드시 산전, 산후를 통하여 90일을 부여하여야 하며, 휴가기간 배치는 산후에 45일 이상이 확보되어야 한다(근로기준법 제72조). 과거 출산은 개인의 책임으로만 여겼으나, 근래에 들어 기업은 여성노동력의 지속적인 활용 및 미래노동력의 보존이라는 측면에서 사회적 책임이라는 공감대가 형성되어 시행되고 있다.

조사 대상 사업체의 57.1%가 활용률이 매우 낮다고 응답하였지만 산전후 휴가, 육아휴직, 수유시간, 임신한 여성에게 야간·휴일근무, 1일 2시간 이상의 초과근무 제한, 임신한 여성 도는 출산후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업전환 시행, 생리휴가 제공, 유·사산한 여성에게 유·사산 휴가제공 등 7가지 항목을 비교해보면 21.8%의 사업체가 활용률이 매우 높다고 응답해 가장 높은 비율을 보여주고 있다.

이는 전반적인 모성보호제도의 활용률이 저조한 수준이지만 여러 제도 중 산전후 휴가 즉 법정출산휴가가 가장 활용률이 높다는 것을 의미한다.

2) 육아휴직

생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 신청하는 휴직을 말하며 근로자의 육아부담을 해소하고 계속근로를 지원함으로써 근로자의 생활안정 및 고용안정을 도모하는 한편, 기업의 숙련인력 확보를 지원하는 제도이다. 그리고 육아휴직제도는 휴직기간 동안에 전혀 근로를 제공치 않는 전일휴직형과 대상기간 동안에 근로기간을 단축해 근무하는 근무시간단축형이 있지만 현재 우리나라 근로기준법은 전일휴직형만 인정하고 있다. 활용률을 살펴보면 74.7%가 활용률이 매우 낮다고 응답하여 대다수의 기업에서 단체협약이나 취업규칙에서 ‘육아휴직’을 명시화하고 있지만 실제로 여성근로자들이 제대로 활용하지 못하는 ‘그림의 떡’인 형식적인 제도의 성격이 강하다.

3) 수유시간

여성근로자에게 수유시간을 보장하여 유아의 건전한 발육을 지원하는 것으로 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 요청이 있을 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 제공하여야 한다.

수유시간은 아래 <표 3-3>에서 제시하는 7가지 모성보호제도 중 활용률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 수유시간만 주어지는 것이 아니라 수유공간도 함께 확보되어야 하는 문제가 제기되는데 사실 여성전용 화장실, 휴게실과 별도로 수유공간을 제공하고 있는 기업들이 거의 없다.

4) 임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한

야간, 휴일근로는 신체적으로 약한 임산부의 건강 및 태아에게 부정적인 영향을 가져올 우려가 있고, 산모의 조속한 회복과 영아의 양육 등에 영향을 끼칠 수 있으므로 엄격하게 제한하고 있 임신한 여성에게 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 50시간 이상을 초과하는 연장근로를 제한하고 있다. 활용률은 조사대상 사업체의 70.5%가 활용률이 매우 낮다고 응답하고, 11.2%가 활용률이 매우 높은 것으로 나타났다.

5) 임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행

납, 수은, 크롬, 비소, 염소, 벤젠, 수산화칼륨, 페놀, 2-브로모프로판 등 유해물질을 취급하는 업무 등 ‘근로기준법 시행령 제 37조 임산부 등의 사용금지 직종’에 종사시키는 것을 금지하고 있고 임신중에는 체력의 소모가 증가하여 통상의 작업을 수행하기 곤란한 경우가 있기 때문에 근로자와 태아의 건강을 보호하기 위하여 업무강도를 조절할 수 있도록 하고 있다. 활용률에서는 73.1%가 활용률이 매우 낮다고 응답하였고, 11%는 활용률이 매우 높다고 응답하여 ‘임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한’과 유사한 비율을 보여주었다.

6) 생리휴가 제공

여성근로자의 생리기간 중의 무리한 근무가 정신적·육체적 피로를 가중시켜 재해의 위험 증가나 생산성의 저하를 초래할 수 있으며 모성보호 측면도 고려하여 생리기간 중 가장 힘든 날에 쉬도록 하고 있다. 사용자는 여성근로자에게 고용형태 및 근로형태와 관계없이 월 1일의 유급 생리휴

가를 제공해야 하고 연령에 관계없이 사실상 생리를 하고 있는 근로자에게 부여하는 제도이다.

생리휴가는 조사사업장의 15%가 활용률이 매우 높다고 응답하여 산전 후 휴가 다음으로 높은 활용정도를 보여주었다. 이는 2003년 근로기준법 개정에 따라 생리휴가를 사용한 날에 대하여 반드시 유급으로 할 의무가 없게 되어 가시적인 비용부담이 감소하게 되면서 활용정도가 높은 것으로 나타났다.

7) 유·사산한 여성에게 유·사산 휴가제공

2006년부터 임신 4개월(85일)부터 7개월(196일)까지 유·사산의 경우에 산후 45일의 유급휴가를 주어야 하며, 임신 8개월 이후 조·사산인 경우에는 정상 분만과 같이 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 하지만 실제 활용률은 ‘활용률이 매우 높다’고 응답한 비율은 7.4%로 수유시간 다음으로 저조한 것으로 나타났다.

모성보호제도 항목별 활용정도를 살펴본 결과 ‘산전후 휴가’, ‘생리휴가’, ‘임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한’, ‘임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행’의 비율이 상대적으로 활용률이 매우 높은 것으로 나타났다. 하지만 7가지 모성보호조치 항목 모두 활용률이 매우 낮다고 응답한 비율이 60~70%에 달하기 때문에 실제 기업에서 제대로 활용되지 못하고 있음을 확인할 수 있다.

특히 산전, 산후를 통하여 90일을 부여하여야 하는 출산휴가의 경우 법정휴가임에도 불구하고 활용률이 매우 낮다고 응답한 비율이 57.1%인 점은 여성근로자에 가장 기본적인 모성보호조치가 적극적으로 취해지지 않는 것으로 볼 수 있는데 이는 여성근로자 스스로가 상사나 동료의 눈치로 인해 충분한 산전후 휴가를 갖지 못하는 것인지, 기업에서 적극적인 권장

을 하지 않는 분위기를 조성하는지 등에 대한 면밀한 분석이 추가적으로 필요하리라 생각된다.

〈표 3-3〉 모성보호제도 항목별 활용정도

(N=128,704, %)

문항	활용률				
	매우 낮다	저조한 편	높은 편	매우 높다	모름/무응답
1) 산전후휴가(출산휴가)	57.1	7.8	12.7	21.8	0.5
2) 육아휴직	74.8	10.5	5.5	8.3	0.8
3) 수유시간	81.6	10.5	4.5	2.5	0.9
4) 임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한	70.5	8.2	9.6	11.2	0.5
5) 임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행	73.1	5.8	9.4	11.0	0.6
6) 생리휴가 제공	59.2	12.6	12.4	15.0	0.8
7) 유·사산한 여성에게 유·사산 휴가제공	76.4	9.1	6.2	7.4	0.9

이러한 모성보호조치를 규모별로 구분하여 대기업과 중소기업에서 활용 정도에 차이가 있는 지를 살펴본 분석결과는 아래의 표와 같은데 ‘산전후 휴가, 육아휴직, 수유시간, 임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한, 임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행’ 등 7가지 항목에서 수유시간을 제외한 나머지 항목들에서 300인 이상 대기업이 활용정도가 매우 높다고 응답한 비율이 많았다. 즉 모성보호조치의 필요성이 강조되는 현실에서 중소기업은 여전히 모성보호조치를 기업의 비용으로 인식하고 가족친화적인 환경조성에도 적극적이지 않은 반면 대기업은 기업의 대외적인 이미지 뿐 아니라 잠재고객, 잠재 신규인력 채용을 위해 모성보호 조치 활용에 적극적인 태도를 보일 것이라는 예측을 뒷받침해주는 근거를 마련하였다.

2. 일·가족 양립지원제도의 활용정도와 특징

일·가족 균형의 중요성은 전세계 여러나라에서 인식하고 있으나(Todd, 2004), 사용자나 국가의 일과 가정생활 균형 정책 이행책임은 나라별로 크게 다르다(Glass&Estes, 1997). 우리나라의 직장과 가정의 양립지원제도는 아직까지 기본적인 복리 후생제도의 차원에서 머물고 있고 여성만의 이슈로만 생각하는 경우가 많다. 하지만 일·가족 양립제도는 여성만의 이슈가 아닌 남녀의 이슈, 전사회적 이슈이므로 여성에게 과중되어 있는 출산·육아 부담을 완화하고 양성평등적인 노동시장 참여 여건을 조성하기 위해 제도적 차원의 변화가 필요하다.

1) 유연근무제도

기업들이 가족친화경영을 위해 근로시간을 신축적으로 운영하는 차원에서 주로 활용하는 유연근무제도의 항목별 도입여부는 <표 14>에서 볼 수 있듯이 원격 및 재택근무, 시차출근제도, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임-파트타임 전환제와 같은 유연근무제도는 대상사업장의 90%가 넘는 기업들이 제도를 도입하지 않았다고 응답하였고 제도 도입 계획이 있는 사업장도 2% 미만 수준이었다.

이는 상당수의 기업들이 일가족 양립지원제도를 실제로 도입하는 데에는 적극적인 자세를 보이지 않음을 알 수 있고 제도를 도입하고 있는 경우에는 직무공유, 시차출근제도, 원격 및 재택근무의 순으로 높은 비율을 나타내고 있다. 도입계획을 보면 큰 차이는 찾아볼 수 없지만 원격 및 재택근무와 직무공유제에 대한 요구가 있는 것으로 나타났다.

한편 제도를 도입하고 있는 사업장을 대상으로 한 활용정도를 분석한 결과는 <표 3-5>와 같다. 위의 표에서 제시된 도입여부와 비교하면 활용정도와는 다른 순으로 나타난다. 유연근무제도의 활용정도에서 ‘활용률이 매

우 높다'고 응답한 비율을 보면 원격 및 재택근무, 풀타임-파트타임 전환제, 시차출퇴근제 순으로 높은 것으로 나타났고 상대적으로 집중근로 시간제와 직무공유제는 제도 도입은 했지만 활용률은 저조한 것으로 나타났다.

〈표 3-5〉 유연근무제도의 유형과 내용

유연근무제도	원격 및 재택근무	근로자가 직장과 가족에 설치된 컴퓨터 또는 팩스와 같은 통신수단을 이용하여 직장으로 출퇴근하지 않고 업무를 수행하는 제도
	시차출퇴근제	근로자들이 1일 근무시간을 유지하면서 시업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로, 가령 아침과 저녁시간을 자녀를 위해 사용하거나 출퇴근 시간의 시간당비와 혼잡비용을 줄이고 업무집중도를 높이고 여가 및 자기개발 시간을 늘리도록 하는 제도
	집중근로시간제	근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라 근무 요일을 줄여서 일주일 근무시간을 유지할 수 있는 근무형태. 일반적으로는 주 40시간이 5일 이내로 압축되는 것으로 가령 4일간 하루 10시간씩 일하는 형태
	직무공유	하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도
	풀타임-파트타임 전환제	풀타임으로 근무하던 근로자가 파트타임으로 전환할 수 있도록 하는 제도. 근무시간을 단축하는 대신에 이에 상응하여 임금은 줄어듦

〈표 3-6〉 유연근무제도 항목별 도입여부 비교

(N=128,704, 단위: %)

문항	제도 없음	없지만 도입계획 있음	제도 있음
원격 및 재택근무	95.0	1.9	3.1
시차출퇴근제	94.3	1.3	4.4
집중근로시간제	96.5	1.5	2.0
직무공유	91.6	1.8	6.6
풀타임-파트타임 전환제	96.5	1.3	2.2

〈표 3-7〉 유연근무제도 도입 기업의 활용실태

(단위: %)

구 분	원격및 재택근무		시차출근제도		집중근로 시간제		직무공유		플타임-파트타임 전환제	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
활 용 률	매우낮다	458 11.5	1,260 22.1	157 6.0	1,054 12.4	270 9.6				
	저조한편	1,049 26.3	936 16.4	886 33.7	3,045 35.8	647 22.9				
	높은편	799 20.0	1,392 24.5	815 31.0	2,597 30.6	829 29.4				
	매우높다	1,683 42.2	2,104 37.0	774 29.4	1,799 21.2	1,075 38.1				
	합계	3,988 100.0	5,691 100.0	2,633 100.0	8,495 100.0	2,821 100.0				

다음으로 조직규모별 유연근무제도 도입기업의 활용실태를 살펴보자. 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집중근로시간제, 직무공유, 플타임-파트타임 전환제 등 5가지 유연근무제도의 도입여부를 살펴보면 각 항목에 대해 90%가 넘는 기업들이 도입하지 않았다고 응답하여 3~6%정도의 기업이 응답한 데이터를 이용하여 분석한 결과를 통해 조직규모별 활용정도의 차이는 거의 없는 것을 알 수 있다.

2) 휴가휴직제도

휴가휴직제도의 항목별 도입여부는 <표 3-6>에서 볼 수 있듯이 배우자 출산휴가와 육아휴직 분할 사용제를 제외한 태아검진휴가, 가족간호휴가, 불임치료휴가, 입양휴가, 아버지 육아휴직 할당제는 90%가 넘는 기업들이 제도를 도입하지 않았다고 응답하였다. 제도 도입 비율이 가장 높은 제도는 배우자 출산휴가, 육아휴직 분할사용제, 태아검진휴가의 순이었다. 제도 도입 계획이 있는 사업체는 전체적인 수치는 낮은 편이지만 ‘배우자 출산휴가’가 3.2%로 가장 높은 비율을 보여주었다. 이는 지난 9월 정부가 남녀고용평등법 개정안에 포함한 ‘배우자 출산휴가제’도입 영향으로 볼 수 있는데 이 제도는 핵가족화로 인하여 배우자 출산시 휴가사용이 불가피하고 많은 기업들이 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 배우자 출산휴가를 부여하고 있는 점을 고려하여 ‘3일’의 배우자 출산휴가를 법정 의무제로 도입한 것이다. 근로자의 배우자 출산 후 30일 이내에 휴가를 청구하여야 하며 미부여시 사업주에게 500만원 이하 과태료를 부과하도록 하는 것이다.

배우자 출산휴가는 26.6%의 사업체가 제도를 도입하였다고 응답하여 휴가휴직제도 중 가장 높은 비율을 보여주었다. 그 다음으로 육아휴직 분할 사용제가 8.1%의 비율을 보여주었는데 이 제도 또한 남녀고용평등법의 주요골자로서 현행 전일제 육아휴직 외에 시간제 육아휴직제도를 도입하여 주 15~30시간 이내의 범위에서 근무할 수 있도록 하고 육아휴직이나 시간제 육아휴직을 1회에 분할 사용할 수 있도록 하는 것이다. 지금까지는 전일제 육아휴직만 사용할 수 있어 휴직에 따른 근로자 소득감소 및 경력단절, 동료의 업무가중, 기업의 대체인력 비용부담 등으로 활용도가 제한적이었는데 육아휴직 분할사용제를 통해 육아로 인한 근로자들의 노동시장 이탈을 방지할 수 있을 것으로 기대된다.

<표 3-9> 휴가휴직제도의 유형과 내용

제도	유형	내용
휴가 휴직 제도	배우자 출산휴가	남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여할 수 있도록 하는 휴가
	태아검진휴가	임신한 여성근로자가 태아검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도
	가족간호휴가	장기간 간호나 보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등이 있는 근로자에게 간병보호를 목적으로 일정 기간 제공하는 휴가
	불임치료휴가	불임부부가 임신을 목적으로 진료 및 치료 등을 위해 필요한 경우 신청할 수 있는 휴가로서 저출산 시대에 출산 장려를 위한 제도
	입양휴가	입양을 목적으로 신청할 수 있는 휴가
	아버지육아휴직 할당제	육아휴직의 일정기간을 아버지가 의무적으로 사용하도록 하고, 휴가를 안가면 휴가가 자동적으로 소멸되는 제도
	육아휴직 분할 사용 제도	근로자의 육아휴직 활용도를 높이기 위해 육아휴직기간을 몇 회로 나누어 사용할 수 있도록 하는 제도임. 가령 '1회 분할 사용'이 가능하다면 육아휴직기간이 2회로 나누어지는 것임

한편 제도를 도입하고 있는 사업장을 대상으로 한 활용정도를 분석한 결과는 <표 3-10>와 같다. 휴가휴직제도의 활용정도에서 ‘활용률이 매우 높다’고 응답한 비율을 보면 배우자출산휴가(26.6%), 태아검진휴가(5.3%) 순으로 높은 것으로 나타났는데 ‘배우자출산휴가’의 경우 유계숙 외(2006)의 연구에서 58% 정도의 기업이 배우자 출산휴가를 도입했다고 보고되었으나 설문응답 기업이 남녀고용평등 우수기업 등으로 구성된 30대 심층면접 대상 기업과 정부에서 주최한 ‘출산친화 사회분위기 조성을 위한 기업체 홍보·인사담당자 설명회’에 인사담당자가 참석한 기업이다. 따라서 설문기업이 상대적으로 가족친화적 고용정책을 수행하는 기업으로 볼 수 있기 때문에 상대적으로 높은 비율을 보여주었다고 판단할 수 있다.

〈표 3-10〉 휴가휴직제도 항목별 도입여부 비교

(단위: %)

문항	제도 없음	없지만 제도도입 계획 있음	제도 있음
배우자 출산휴가	70.1	3.2	26.6
태아검진휴가	92.6	2.2	5.3
가족간호휴가	93.2	2.5	4.2
불임치료휴가	96.0	2.0	2.0
입양휴가	96.2	2.0	1.8
아버지 육아휴직할당제	94.7	2.0	3.3
육아휴직 분할사용제	88.9	2.9	8.1

〈표 3-11〉 휴가휴직제도 도입 기업의 활용실태

(단위: %)

구분	배우자 출산휴가	태아검진 휴가	가족간호 휴가	불임치료 휴가	입양 휴가	아버지 육아휴직 할당제	육아휴직 분할사용 제도
활용률이 매우 낮다	25.3	31.9	61.6	50.0	65.3	66.4	62.3
활용률이 저조한 편이다	7.5	6.3	9.3	12.8	24.2	15.7	13.5
활용률이 높은 편이다	20.4	22.1	14.6	23.9	3.1	7.7	18.2
활용률이 매우 높다	46.9	39.7	14.5	13.4	7.4	10.3	5.9
합계	100 (34,286)	100 (6,803)	100 (5,446)	100 (2,585)	100 (2,274)	100 (4,294)	100 (10,484)

다음으로 조직규모별 휴가휴직제도 도입기업의 활용실태를 살펴보겠다. 대부분의 제도에서 중소기업이나 대기업의 활용정도의 차이를 찾을 수 없지만 배우자 출산휴가의 경우는 뚜렷하게 300인 이상 대기업에서 활용정도가 높은 것으로 나타났다. 300인 이상~999인 미만 근로자를 고용하는 기업에서는 41.8% 기업이, 100인 이상의 기업에서는 33%가 배우자 출산휴가제도의 활용률이 매우 높다고 응답하였는데 타 규모의 기업의 응답률이 10~20%대임을 감안하면 상당히 배우자 출산휴가를 적극적으로 활용하고 있음을 유추할 수 있다.

〈표 3-13〉 조직규모별 휴가휴직제도 도입 기업의 활용실태(계속)

구 분		전체	근로자 수				
			10~29	30~99	100~299	300~999	1000~
아버지 육아휴직할당제	제도 없음	92.6	93.1	95.0	88.7	94.9	90.6
	제도도입 계획 있다	3.5	2.0	3.6	5.5	3.1	2.8
	활용률 매우 낮다	2.2	3.2	-	3.1	1.5	4.7
	활용률 저조한 편	0.7	0.4	1.1	0.8	0.5	0.9
	활용률 높은 편	0.5	0.4	-	1.6	-	-
	활용률 매우 높다	0.5	0.8	0.4	0.4	-	0.9
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
육아휴직 분할사용 제도	제도 없음	83.5	85.5	90.6	80.5	77.6	78.3
	제도도입 계획 있다	3.3	2.8	3.6	3.9	3.1	2.8
	활용률 매우 낮다	6.3	7.3	2.5	6.6	9.2	7.5
	활용률 저조한 편	3.5	1.6	2.2	4.3	6.1	4.7
	활용률 높은 편	2.1	1.6	0.4	2.7	3.6	3.8
	활용률 매우 높다	1.3	1.2	0.7	2.0	0.5	2.8
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3) 경제적지원제도

경제적 지원제도는 보육비 지원, 출산장려금, 가족 간병비 지원 등 세 가지로 유형화하였는데 세 제도 모두 90%가 넘는 사업장이 제도를 도입하지 않았다고 응답했다. 특히 가족간병비 지원은 97%의 사업체에서 제도를 도입하지 않았고, 1.3%만이 향후 제도 도입계획이 있음을 보여주었다.

〈표 3-14〉 경제적 지원제도의 유형과 내용

제도	유 형	내 용
경제적 지원 제도	보육비 지원	근로자들의 자녀 중 취학 전까지 일정 금액의 보육비를 지원하는 제도
	출산장려금	근로자들의 출산 장려를 위해 자녀 출산 시 일정금액을 지원하는 제도로써, 모든 출산 자녀들에게 동일한 지원금을 지원하거나 둘째 이후 자녀 출산부터 지원하는 형태가 있음
	가족 간병비 지원	가족 중에 간호나 보호가 필요한 환자가 있는 근로자에게 간병보호비를 지원하는 제도

〈표 3-15〉 경제적지원제도 항목별 도입여부 비교

(N=128,704, %)

문항	제도 없음	없지만 제도도입 계획 있음	제도 있음
보육비 지원	91.7	1.8	6.5
출산장려금	93.1	1.8	5.1
가족간병비 지원	97.0	1.3	1.6

제도를 도입한 기업은 보육비 지원, 출산장려금, 가족간병비 순의 비율이 높고 활용률 또한 도입비율과 동일한 양상을 보인다. ‘활용률이 매우 높다’고 한 사업장은 보육비 지원의 경우 51.1%, 출산장려금은 41.1%, 가족간병비 지원은 37%로 높은 비율을 보여주었다.

〈표 3-16〉 경제적지원제도 도입 기업의 활용실태

(단위: %)

구 분	보육비 지원		출산장려금		가족 간병비 지원	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
활용률이 매우 낮다	1,376	16.5	2,206	33.9	635	30.3
활용률이 저조한 편이다	889	10.6	793	12.2	-	-
활용률이 높은 편이다	1,823	21.8	837	12.8	687	32.8
활용률이 매우 높다	4,266	51.1	2,680	41.1	776	37.0
합계	8,354	100.0	6,516	100.0	2,098	100.0

조직규모별로 경제적 지원제도 세부항목별 활용실태를 살펴보면, 보육비 지원과 출산장려금, 가족간병비 지원제도는 도입하고 있는 비율이 10%에도 못미치는 등 도입하지 않은 기업이 대부분인 현실이다. 단, 도입을 하고 있는 기업의 경우 가족간병비 항목은 전체적으로 1~2%대에 그치는 것으로 나타나 규모별 활용실태의 차이는 없는 것으로 보여지나 보육비 지원과 출산장려금의 경우 300인 이상의 대기업에서 월등히 높은 비

율을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-17〉 조직규모별 경제적 지원제도 도입 기업의 활용실태

(단위: %)

구 분	전체	근로자수					
		10~29	30~99	100~299	300~999	1000~	
보육비 지원	제도 없음	79.9	93.1	87.4	77.7	66.3	59.4
	제도도입 계획 있다	3.0	1.2	4.3	3.1	3.1	3.8
	활용률 매우 낮다	1.3	1.2	1.1	2.3	1.0	-
	활용률 저조한 편	0.9	1.2	0.7	0.8	1.5	-
	활용률 높은 편	2.9	1.6	1.8	3.1	2.6	8.5
	활용률 매우 높다	12.0	1.6	4.7	12.9	25.5	28.3
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
출산장려금	제도 없음	83.3	94.0	89.6	77.7	78.1	65.1
	제도도입 계획 있다	3.0	1.6	4.0	3.9	2.6	1.9
	활용률 매우 낮다	1.3	1.6	0.7	2.3	1.0	-
	활용률 저조한 편	0.9	0.8	0.7	2.0	-	0.9
	활용률 높은 편	2.2	0.8	1.1	2.0	2.6	8.5
	활용률 매우 높다	9.3	1.2	4.0	12.1	15.8	23.6
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
가족간병비 지원	제도 없음	95.3	98.0	93.9	94.1	95.9	94.3
	제도도입 계획 있다	2.8	0.8	4.3	4.3	1.0	2.8
	활용률 매우 낮다	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	-
	활용률 저조한 편	0.5	0.4	0.4	0.4	1.0	-
	활용률 높은 편	1.1	0.4	1.1	0.8	1.5	2.8
	활용률 매우 높다	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	[계]	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

제 3 절 일·가족 양립제도 법제화에 대한 기업의 인식

1. 남녀고용평등법 개정 추진 평가

정부가 근로자의 일과 가족 양립 지원을 위해 육아기 근로시간 단축제, 무급 3일의 배우자 출산휴가제, 1회의 육아휴직 분할사용제도를 도입하고

유연근무제도를 포함한 다양한 일과 가족 양립지원제도 도입을 권장하는 방향으로 남녀고용평등법 개정을 추진하는 방향에 대한 질문 즉, 남녀고용평등법 개정 추진에 대해서 조사 대상 사업체는 긍정적 방향(46.5%), 매우 긍정적(19.7%)로 약 65%이상이 긍정적인 평가를 내리고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 국내 기업들은 현재의 남녀고용평등법이 제 기능을 발휘하지 못하고 있다고 판단하고 있으며 여성근로자들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 방향으로 변화하기를 기대하고 있음을 알 수 있다. 산업별로는 금융 및 보험업(63.5%), 교육 서비스(58.8%) 순이며 중립적이다라고 응답한 경우는 제조업(33.9%), 도소매업(32.4%)순으로 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-18〉 남녀고용평등법 개정에 대한 의견

(단위 : %)

구 분	응답자	남녀고용평등법 개정 추진 평가				
		매우 잘못된 방향	잘못된 것으로 보인다	중립적(모르겠다)	긍정적인 방향으로 보인다	매우긍정적으로 판단한다
전체	128,704	2.5	3.7	27.7	46.5	19.7
제조업	38,290	4.5	4.5	33.9	39.3	17.9
도소매업	14,243	0.1	1.6	32.4	44.0	21.9
음식 숙박업	2,268	13.3	14.9	15.5	39.4	16.9
광업, 전기, 가스 및 수도사업, 건설, 운송, 통신업	22,814	0.7	3.2	21.2	54.6	20.4
산업분류 금융 및 보험업	3,301	-	1.0	27.9	63.5	7.6
부동산 임대, 사업서비스업	22,770	1.2	2.8	30.9	40.8	24.3
공공행정	1,810	3.2	14.5	6.5	49.3	26.5
교육서비스	7,703	2.3	-	22.2	58.8	16.8
보건 및 사회복지 서비스	8,129	5.4	6.6	14.0	50.0	24.0
오락, 문화 및 운동 기타	7,375	0.4	2.9	26.2	58.4	12.2
지역 서울	36,539	0.6	3.1	24.3	55.0	17.0
지방	92,165	3.2	3.9	29.0	43.1	20.8
노동조합 유	14,582	0.6	4.8	26.7	51.0	16.8
유무여부 무	113,995	2.7	3.5	27.8	45.8	20.1

2. 제반조치 적극적 추진 의향

정부가 제시한 남녀고용평등법 개정안대로 추진할 경우 이를 계기로 근로자의 일과 가족 양립지원을 위한 제반조치를 적극적으로 추진할 계획을 묻는 질문에 대해서는 중립적이다라는 의견이 36.9%로 가장 많았고 ‘추진하려고 노력한다’(31.5%), ‘추진하기 어려울 것으로 보인다’(18.1%)의 순으로 높은 비율을 보여주었다.

〈표 3-19〉 남녀고용평등법 개정 시 제반조치 추진 의향

(단위 : %)

구 분	응답자	남녀고용평등법 개정 추진 평가					
		매우 적극적으로 추진	추진하려고 노력한다	중립적(모르겠다)	추진하기 어려울 것으로 보인다	전혀추진하지않을 것이다	
전체	128,704	10.2	31.5	36.9	18.1	3.3	
산업 분류	제조업	38,290	8.1	28.4	36.0	24.7	2.8
	도소매업	14,243	3.1	23.1	46.0	25.0	2.9
	음식 숙박업	2,268	14.5	25.0	29.2	18.2	13.1
	광업, 전기, 가스 및 수도 사업, 건설, 운송, 통신업	22,814	11.2	29.3	39.5	17.6	2.4
	금융 및 보험업	3,301	1.5	44.1	38.1	15.1	1.3
	부동산 임대, 사업서비스업	22,770	9.5	26.7	42.2	15.5	6.1
	공공행정	1,810	32.9	38.0	26.8	0.6	1.7
	교육서비스	7,703	21.4	38.7	25.0	15.0	-
	보건 및 사회복지 서비스	8,129	18.0	48.1	24.2	4.3	5.4
	오락, 문화 및 운동 기타	7,375	11.5	55.0	30.2	3.3	-
지역	서울	36,539	5.9	40.6	38.1	13.9	1.6
	지방	92,165	12.0	27.9	36.5	19.7	3.9
노동조합 유	14,582	11.4	42.5	32.1	10.8	3.2	
유무여부 무	113,995	10.1	30.1	37.4	19.0	3.3	

산업별로 보면 남녀고용평등법 개정 시 제반 조치를 추진하려고 노력한다는 업종은 오락, 문화 및 운동기타(55.0%), 보건 및 사회복지 서비스(48.1%)순으로 높은 비중을 보였다. 이를 통해 고용평등법 추진개정에는

긍정적인 반응을 보이지만 이를 적극적으로 자사 사업체에 도입하여 추진할 의향이 있는지에 대해서는 다소 소극적인 반응이다. 중립적인 응답이 36.9%이므로 제도의 필요성에 대해서는 공감하지만 제도 도입과 활용에 소요되는 비용 및 지원조치 등에 대해서는 적극적인 자세를 보이지 않는 것이다. 이는 일가족 양립지원제도를 도입하여 조직에 가정친화적 기업문화를 형성하여 긍정적인 변화를 가져오기를 기대하지만 실제로 기업자체의 구체적인 계획과 목표가 설정되어 있는 상황은 아니라는 사실을 알 수 있다.

3. 일가족 양립제도의 효과

정부가 남녀고용평등법을 개정하여 육아기 근로시간 단축제, 배우자 출산휴가제, 육아휴직 분할사용제도가 법제화될 경우 귀사업체 근로자에게 있어서 일과 가족 양립에 도움이 될 것으로 기대하는가에 대한 질문에 대해서 조사대상 사업체 34.9%가 ‘조금 도움이 될 것이다’고 응답하였고 ‘중립적이다’(27%), ‘크게 도움이 될 것이다’(24.7%)의 순으로 높은 비중을 차지하였다. 이를 통해 육아휴직 분할사용 제도에 대해서는 약 60%정도가 대체적으로 긍정적인 반응을 보이고 있음을 알 수 있다. 하지만 중립적인 응답이 34.9%임을 감안하면 일가족양립지원의 도입 필요성에 대해서는 인식하고 있지만 인사담당자들이 실제로 기업현장에서 제도의 효과성에 대해서는 의문을 가지고 있다고 판단할 수 있다.

〈표 3-20〉 일과 가족 양립지원 정책 법제화에 따른 효과 기대 정도

(단위 : %)

구 분	응답자	근로자 도움 정도				
		크게 도움이 될것	조금 도움이 될것	중립적(모르겠 다)	별로도 움되지 않을것	전혀도 움이되 지않을 것
전 체	128,704	24.7	34.9	27.0	12.1	1.3
제조업	38,290	18.9	37.0	29.0	14.0	1.1
도소매업	14,243	32.4	28.0	22.1	17.4	0.1
음식 숙박업	2,268	29.0	28.8	12.0	29.9	0.2
광업, 전기, 가스 및 수도 사업, 건설, 운송, 통신업	22,814	24.0	32.3	27.2	16.5	0.0
산업분류 금융 및 보험업	3,301	10.3	41.1	34.2	14.2	0.2
부동산 임대, 사업서비스업	22,770	18.6	42.3	30.5	6.4	2.2
공공행정	1,810	36.3	38.5	10.0	15.2	-
교육서비스	7,703	46.1	26.4	22.2	0.8	4.5
보건 및 사회복지 서비스	8,129	26.1	37.8	29.5	1.1	5.4
오락, 문화 및 운동 기타	7,375	39.2	26.1	22.0	12.8	-
지역 서울	36,539	23.4	39.3	25.8	10.1	1.4
지방	92,165	25.2	33.2	27.4	12.9	1.3
노동조합 유	14,582	25.8	41.4	22.2	9.9	0.7
유무여부 무	113,995	24.6	34.1	27.5	12.4	1.4

4. 일가족 양립조치 시행에 따른 이득

일과 가족 양립 지원제도를 시행함에 따른 이득을 산업별로 분석해보면 ‘공공행정’, ‘금융 및 보험업’, ‘오락, 문화 및 운동기타’의 순으로 긍정적인 결과가 있다고 응답하였고 지역별로는 서울과 지방 모두 ‘이득이 있다’(약69%)고 응답해 지역별 차이는 판단할 수 없었다.

또한 노동조합이 있는 경우(77.6%)가 무노조 사업장(66.7%)보다 시행이득이 더 많다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-21〉 일과 가족 양립 지원 제도 시행에 따른 이득

(단위 : %)

구 분	응답자	지원제도 시행으로 얻은 이득					
		아무런 이득없음	근로자 직장만 주도 높아짐	작업장 생산성 향상	이직률 낮아짐	새로운 근로자 채용쉬워짐	기타
전 체	47,065	31.0	56.5	3.6	6.0	3.8	4.0
제조업	12,828	32.1	57.3	0.5	5.5	0.2	7.2
도소매업	4,479	43.5	52.7	0.1	0.6	4.5	-
음식 숙박업	684	23.7	22.3	8.7	5.2	0.6	43.5
광업, 전기, 가스 및 수도 사업, 건설, 운송, 통신업	5,329	40.5	48.4	3.7	5.7	9.2	-
산업분류 금융 및 보험업	2,590	16.9	61.3	4.9	10.4	0.3	9.3
부동산 임대, 사업서비스업	6,114	37.2	53.2	2.4	3.3	8.4	0.8
공공행정	1,425	14.8	81.3	3.4	4.3	0.6	-
교육서비스	6,304	31.6	59.7	2.0	4.5	4.3	6.0
보건 및 사회복지 서비스	2,018	19.1	58.5	22.0	4.8	3.9	-
오락, 문화 및 운동 기타	5,295	17.0	60.3	9.4	16.1	3.8	-
지역 서울	14,753	30.9	59.3	4.4	4.7	2.2	3.1
지방	32,313	31.0	55.2	3.3	6.6	4.6	4.4
노동조합 유	9,813	22.4	64.6	5.0	8.6	1.0	5.3
유무여부 무	37,253	33.3	54.3	3.3	5.3	4.6	3.7

주: 유연근무제도, 휴가휴직제도, 경제적 지원 제도 중 하나 이상 시행 사업체, %

기타: 활용도가 낮고 지원금액도 미비해서 혜택을 받을 기회가 적다, 과거부터 시행되고 있어 구체적인 효과를 측정할 수 없다, 국가자원지급임-공무원, 대상인력이 적어 비효율, 제도는 있지만 해당되는 사람이 한번도 없었다, 모름

제 4 절 결론

먼저 가족친화적 고용정책의 실태를 파악하기 위해 모성보호제도와 일가족양립지원조치의 활용실태에 대한 분석결과를 살펴보았다. 모성보호조치의 경우 모성보호제도 항목별 활용정도를 살펴본 결과 ‘산전후 휴가’, ‘생리휴가’, ‘임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한’, ‘임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한

업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행'의 비율이 상대적으로 활용률이 매우 높은 것으로 나타났다. 하지만 7가지 모성보호조치 항목 모두 활용률이 매우 낮다고 응답한 비율이 60~70%에 달하기 때문에 실제 기업에서 제대로 활용되지 못하고 있음을 확인할 수 있다. 모성보호조치를 규모별로 구분하여 살펴보면 '산전후휴가, 육아휴직, 수유시간, 임신한 여성에게 야간근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한, 임신한 여성, 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환 시행' 등 7가지 항목에서 수유시간을 제외한 나머지 항목들에서 300인 이상 대기업이 활용정도가 매우 높다고 응답한 비율이 높았다.

그리고 일가족양립조치 중 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임-파트타임 전환을 포괄하는 유연근무제도의 도입여부를 살펴보면 각 항목에 대해 90%가 넘는 기업들이 도입하지 않았다고 응답하여 3~6%정도의 기업이 응답한 데이터를 이용하여 분석한 결과를 통해 조직규모별 활용정도의 차이도 거의 없음을 알 수 있다.

배우자 출산휴가, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 불임치료휴가, 입양휴가, 아버지육아휴직할당제, 육아휴직 분할사용 제도를 포괄하는 휴가휴직제도의 경우 대부분의 제도에서 중소기업과 대기업의 활용정도의 차이를 찾을 수 없지만 '배우자 출산휴가'의 경우는 뚜렷하게 300인 이상 대기업에서 활용정도가 높은 것으로 나타났다. 특히 300인 이상~999인 미만 근로자를 고용하는 기업에서는 41.8% 기업이, 100인 이상의 기업에서는 33%가 배우자 출산휴가제도의 활용률이 매우 높다고 응답하였는데 타 규모 기업의 응답률이 10~20%대임을 감안하면 대기업에서 배우자 출산휴가를 적극적으로 활용하고 있음을 판단할 수 있다.

마지막으로 경제적 지원제도는 보육비 지원, 출산장려금, 가족 간병비 지원 등 세 가지로 유형화하였는데 세가지 제도 모두 90%가 넘는 사업장이 제도를 도입하지 않았다고 응답했다. 특히 가족간병비 지원은 97%의

사업체에서 제도를 도입하지 않았고, 1.3%만이 향후 제도 도입계획이 있음을 보여주었다. 따라서 현재 대부분의 국내기업에서는 모성보호조치는 법정으로 규정된 제도가 있으므로 활용률이 상당히 높은 것으로 나오지만 일가족양립지원조치를 적극적으로 활용하고 있는 기업은 매우 낮은 비율을 보이고 있다.

하지만 남녀고용평등법 개정에 대한 의견도 ‘긍정적인 방향으로 보인다, 매우 긍정적으로 판단한다’고 응답한 비율이 66.2%를 차지하였고 고평법 개정 시 제반조치 추진 의향도 매우 적극적인 자세를 보이는 비율이 41.7%였다. 그리고 일가족 양립지원 조치 법제화에 따른 효과 기대정도는 도움이 될 것이라는 비율이 약 60%를 넘었다. 이와 같이 현재 여러 제도를 도입하지 않은 기업비율이 높지만 모성보호조치, 일가족 양립지원조치를 도입하려하고 이를 판단하는 시각에 긍정적인 태도변화 모습을 보인다는 사실을 알 수 있다. 따라서 추후 지속적인 연구를 통해 가족친화적 고용정책 활용정도의 변화를 진단하고 향후 정책방향에 대한 고민도 함께 이루어져야 할 것이다.

제 4 장 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석

제 1 절 서론

최근 한국 경제가 지식기반경제로 전환됨에 따라 기업과 정부는 유능한 인적자원유치에 관심을 두게 되었으며, 여성들의 교육수준 향상과 노동력 참여의사의 변화는 여성인력을 노동시장환경 요구에 접근 가능하도록 하였다. 이는 여성경제 활동 참여율이 1980년 42.8%에서 2002년 49.7%, 2005년도에 처음으로 50%를 넘어선 변화를 통해서도 알 수 있으며(여성가족부, 2005), 향후 이러한 여성의 경제참여율과 그에 따른 맞벌이 부부는 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.

여성의 취업률 증가는 또한 노동시장 뿐 아니라 가정 내에서의 역할 변화를 초래하였는데, 과거에 가사를 주로 담당하던 여성의 역할은 점차 일과 가정 모두를 담당해야 하는 이중부담으로 변화하고 있다(Marks and MacDermid, 1996). 특히 한국은 다른 나라에 비해 전통적인 성차별적 관습이 강하게 남아 있기 때문에 기혼 취업여성들의 일과 가정을 양립하는 이중부담이 크며, 이로 인해 가정과 일터에서 많은 갈등과 어려움을 경험하고 있다. 그러나 최근에는 맞벌이 부부가 증가함에 따라서 일-가정 양립의 책임이 여성 뿐 아니라 남성 근로자에게도 부담되고 있는 실정이다(김태홍, 고인아, 2001).

이상과 같이 최근 우리사회는 맞벌이가정의 지속적인 증가로 인하여 남녀 근로자 모두가 직장생활과 가족생활을 양립하려는 요구가 증대하고 있으나, 이를 지원하기 위한 법과 제도적 기반 조성은 아직 도입단계에 불

과하다. 우리보다 앞서 일-가족 양립지원제도를 도입한 미국이나 유럽 등 선진국에서는 근로자의 일-가족 양립지원과 가족친화적 직장문화 조성 등을 통하여 높은 출산율과 여성의 경제활동참가율을 유지하고 있다.

기업이 일-가족 양립지원제도를 도입하는 궁극적인 목적은 기업의 경쟁력과 근로자의 삶의 질을 향상시키고, 국가차원에서 저출산·고령화로 인한 생산인력 감소에 대처하는 것이다. 가족친화적 고용정책의 도입기에 있는 우리나라에서 기업의 제도 수용성을 제고하기 위해서는 우선적으로 국내 사업체의 어떠한 특징이 제도의 도입과 활용에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

정부는 현재 남녀고용평등 기본계획의 개정과 함께 주요 정책과제의 하나로 일-가족 양립조치의 법제화를 추진하고 있다. 근로자의 일-가족 양립 지원을 위해 구체적으로 육아기 근로시간 단축제, 무급 3일의 배우자출산 휴가제, 1회의 육아휴직 분할사용제를 도입하고, 유연근무제도를 포함한 다양한 일-가족 양립지원제도의 도입을 권장하는 방향으로 남녀고용평등법 개정을 추진 중이다. 이러한 법제화에 대한 국내 기업의 평가와 제반 조치 추진의향 및 근로자에 대한 도움 기대 정도 역시 향후 각 기업에서 일-가족 양립지원제도를 수용하는데 영향을 미칠 것이다. 따라서 본 연구에서는 국내 사업체의 특징과 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 인식이 기업의 일-가족 양립지원 및 모성보호조치의 활용정도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 가족친화적 고용정책의 확산을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

제 2 절 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 가족친화적 고용정책의 필요성

인적 자원의 중요성이 강조될수록 근로자들이 직장생활을 충실히 하면서 동시에 가족원으로서의 역할을 다할 수 있는 환경을 만드는 것은 기업 경쟁력 확보를 위해 매우 중요한 과제이다. 최근 우리 사회에서 삶의 질에 대한 관심이 높아지면서 근로자들의 가치관은 일 중심에서 일과 가족을 조화시키는 방향으로 변화하고 있다. 한국생산성본부(1995)가 실시한 조사결과에 의하면, 직장을 가정보다 우선시한다는 문항에 40대의 50.4%가 ‘그렇다’고 응답한 반면, 30대는 43.5%, 20대는 27.6%로 나타남으로써 세대가 젊을수록 가족 지향적 가치관을 지니고 있음을 알 수 있다. 이처럼 일-가족의 조화를 중시하는 가치관의 변화는 기업문화 및 인사제도에 변화를 가져오고, 기업에서 다양한 가족친화 제도 및 프로그램을 적극 도입하는 계기가 되고 있다.

미국이나 유럽의 선진기업들은 우리보다 훨씬 앞서 근로자의 일-가족 양립을 지원하는 가족친화적 고용정책을 기업의 경쟁력 차원에서 실시해왔다. 미국의 경우, 유연근무제(flextime)의 도입 비율은 1996년 31%에서 2003년 71%로 2배 이상 증가하였다. 이처럼 선진기업이 가족친화적 고용정책을 적극 도입하는 이유는 그것을 통해서 근로자들의 사기를 향상시키고, 우수인재를 보다 많이 확보·유지할 수 있으며, 기업이미지와 생산성을 제고하고, 이직 및 스트레스와 사고 예방에 도움이 되기 때문이다(성상현, 배성오, 노현탁, 2004). 또한 최근에는 가족친화적 직장문화를 조성하기 위하여 근로자의 일-가족 관련 욕구를 파악하고, 그에 부응하는 제도나 프로그램을 마련해줌으로써 근로자가 기업에 대한 신뢰와 자부심을 느낄 수 있는 가족친화적 조직문화로 변화를 추구하는 경영전략을 모색하고 있다.

반면 현재 국내 기업의 상황을 살펴보면, 가족친화적 고용정책이 기업

경쟁력을 강화할 수 있는 경영전략이라는 인식이 매우 부족하며, 정책 도입과 시행에 따른 비용에 초점을 두고, 직무성과 증진이나 이직률 감소, 기업 이미지 개선 등 기업에게 이익이 되는 측면은 간과하기 때문에 적극적으로 가족친화적 고용정책을 도입하지 않고 있는 실정이다. 또한 우리 사회에서는 전통적으로 가족 영역의 주 담당자가 여성이기 때문에 가족친화적 고용정책의 수혜자가 여성 근로자라는 고정관념을 가지고 있어 여성 근로자의 비중이 작은 기업에서는 가족친화적 고용정책의 도입 필요성을 인식하기 어려우며, 여성근로자에 대한 평가절하 의식이 남아있어 기업의 전략적 투자를 기대하기 어렵다. 특히 기업문화가 사용자 중심으로 경직되어있기 때문에 근로자 중심의 기업문화로 일대혁신이 이루어지지 않는다면, 근로자들이 고용불안으로 인하여 제도가 있어도 이를 적극적으로 사용하기 어렵다. 기존의 기업문화와 같이 직장과 가족을 분리의 관점으로 보거나 근로자들에게 획일적인 해결책을 제공하고 이를 받아들일 것으로 기대하는 것은 기업에 대한 근로자들의 신뢰와 헌신을 저하시키고, 결국 노사 양측에 많은 비용을 초래할 수밖에 없다. 기업이 가족친화적 고용정책을 도입하는 궁극적인 목표는 근로자와 그 가족의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력도 제고하는 Win-Win 체제를 구축하는 것이다(강우란·배노조·정지영, 2006).

한편 가족친화적 고용정책은 근로자와 기업에 도움이 될 뿐만 아니라 국가차원에서 저출산·고령화 문제에 대한 대책이 될 수 있다. 현재의 저출산 현상은 우리 사회의 경제적 부담, 사회적 가치관의 변화, 반(反)출산친화적 근로환경 등 경제·사회·문화적 요인이 모두 작용한 결과로서, 향후 이러한 요인들을 고려하여 정책과 기업경영을 전개해나갈 필요가 있다. 통계청의 2006년 5월 고용동향에 따르면, 우리나라 15세 이상 여성 취업률은 49.8%로 전체 여성 중 절반 가까이가 취업한 것으로 나타났다. 이처럼 전반적인 여성의 경제활동 참여는 증가하고 있는 반면, 출산과 양육

의 부담이 집중되는 30대 초반의 여성 취업률은 20대보다 확연히 떨어지며, 경력단절 현상도 나타난다. 이는 우리 사회가 전통적으로 육아와 가사의 일차적 책임을 여성에 지우고, 여성근로자가 일과 출산·양육을 병행하도록 지원하는 기업문화가 부족하기 때문이다. 1990년 이후 한국의 저출산 요인을 회귀분석을 통해 추정된 결과, 여성의 경제적 역할 증대, 양성 불평등, 육아와 직장의 양립 어려움 등 사회·직장 요인이 저출산에 가장 큰 영향을 준 것으로 나타났다. 우리와 유사한 성역할관을 가진 일본의 경우, 여성취업률은 증가하나, 전통적인 남녀 역할의 분리 때문에 여성이 일과 양육을 병행하기 어려운 환경으로 인하여 출산율 제고에 성공하지 못하고 있다. 반면 서구 선진국들은 일찍이 출산휴가, 부모휴가, 보육서비스 등 가족친화 정책을 통하여 여성취업률과 출산율 모두 높은 수준을 유지하고 있다(최숙희, 김정우, 2005). 여성인력의 경력단절은 결국 여성의 경제적 지위를 떨어뜨리고 숙련된 고급 여성인력의 감소에 따른 기업 경쟁력의 저하로 이어질 수 있다. 따라서 현재와 같이 저출산·고령화가 심화되는 상황에서 인력을 확보하고 기업의 경쟁력을 강화하기 위해서는 여성 근로자의 장기재직을 통한 지속적 경력발전과 전체 여성인력의 효율적 활용을 도모하고, 출산·양육·노인부양·가사 등 여성이 전통적으로 담당해 온 책임을 남녀 근로자와 기업이 함께 나누고 지원하는 가족친화적 고용 정책이 필요하다.

2. 기업의 가족친화적 고용정책 도입을 설명하는 이론

Budd와 Mumford(2003), 그리고 Wood(2003)와 동료들은 기업이 가족친화적 고용정책을 도입하는 이유를 제도적 이론(*institutional theory*), 조직적응 이론(*organizational adaptation theory*), 직무몰입 관점(*the high-commitment perspective*), 기회균등 관점(*equal-opportunity perspective*), 상황적 관점(*situational perspective*) 등 다섯 가지 이론적 관점에서 설명하였다.

제도적 이론에 따르면, 기업의 가족친화적 고용정책 도입은 사회적 규범의 압력에 순응하고, 가족친화경영을 제도화하는 방법이기 때문에 경영방침 상 제도의 도입을 통하여 근로자의 일-가족 갈등을 해소하고자 한다. 또한 일-가족 양립지원제도의 활용정도는 각 기업의 법규준수 정도에 따라 차이가 있다. 대기업과 공공부문의 제도 도입률이 높은 이유는 이들 조직에 대한 사회적 압력과 그것을 따랐을 때 얻는 이익이 상대적으로 크기 때문이다(Goodstein, 1994; Oliver, 1991).

조직적응 이론은 경영진의 전략적 선택을 설명하기 위해 제도적 이론을 확장한 이론이다(Goodstein, 1994, 1995). 즉 이 이론의 출발점은 제도적 관점에서 각 기업은 규정, 규범, 법, 사회적 기대에 담겨진 요구에 부응한다는 전제이다. 그러나 조직적응 이론은 여기서 더 나아가 기업이 규범적 압력을 수동적으로 따르는데 그치지 않고, 환경적 도전에 대한 대응을 각 기업의 재량에 따라 의사결정한다고 본다(Daft and Weick, 1984; Oliver, 1991). 기업의 경영진은 경우에 따라서 일-가족 양립지원에 대한 사회적 압력을 무시하거나 이에 적극적으로 반대하는 안을 선택할 수도 있다. 또한 외부의 압력을 검토하고 정의하는 방식도 각 기업에 따라 차이가 있다. 따라서 경영진이 제도적 환경을 지각하고 해석하는 기업의 “인식”은 가족친화적 고용정책의 도입과 시행에 매우 중요한 요소이다. 가족구조의 변화에 기인한 규범적 압력은 고용주의 행동에 불가피한 제약을 가하지만, 조직적응 이론에 따르면, 가족친화적 경영은 자녀를 둔 근로자의 부모권(가족화·탈상품화)과 노동권(상품화·탈가족화)을 대척점으로 하는 단일 차원의 개념이 아니며, 경영진마다 이 문제를 해석하는 방식은 차이가 있다. 어떤 경영진은 일-가족 문제의 압력을 기정사실로 받아들이고, 심지어 이 문제를 근로자의 직무몰입을 증진시키기 위한 신경영전략에 흡수시키기도 한다. 또 다른 경영진은 일-가족 양립의 문제를 여성, 특히 어린 자녀를 둔 여성 근로자의 문제로 인식하기도 하고, 근로자의 사적인 책임으

로 인식하여 그들의 가족문제로 인한 규범적 압력을 무시하고, 조직차원에서 직접적인 관심을 기울이지 않는 경영진도 있을 수 있다. 즉 제도적 압력에 대한 기업의 반응정도는 묵종(acquiescence), 절충(compromise), 회피(avoidance), 무시(defiance) 등 다양하게 나타나며, 고위 경영진이 가지고 있는 가치, 제도적 압력에 대한 정보, 제도 시행에 따른 경제적 성과에 대한 인식에 따라서 일-가족 양립지원제도의 도입과 특정 제도의 시행이 결정된다. 조직적응 이론의 관점에서 일-가족 양립지원제도를 도입하고 시행하는 것은 단순히 윤리적 고려 사안이 아니라 기술적 요인, 기업경쟁력에 대한 압력, 기업이 처한 상황적 요인들도 함께 고려된다. 따라서 일-가족 양립에 대한 여성 근로자의 요구가 높을 경우, 여성 근로자의 비율이 높은 기업은 일-가족 양립지원제도를 시행할 가능성이 크다. 또한 숙련직·전문직 근로자들은 자신들의 관점을 주장하고 경영에 영향을 미치는 권력을 상대적으로 많이 가지고 있기 때문에 전문직 근로자의 비율이 높은 기업일수록 일-가족 양립지원제도를 시행할 가능성이 더 크다(Goodstein, 1995). Wood와 동료들(2003)에 따르면, 기업의 가족친화적 고용정책 도입을 설명하는 다섯 가지 이론적 관점 중 조직적응 이론의 설명력이 가장 우수하다고 한다.

직무몰입 관점은 가족친화적 고용정책의 도입 목적을 근로자의 직무몰입 증진을 통한 성과에 둔다. 높은 수준의 직무몰입이 요구되는 업무에 전문직·숙련직 근로자를 투입하여 관리감독 없이도 나타나는 성과를 얻고자 하는 기업에서는 일-가족 양립지원제도와 같은 비금전적 혜택을 제공할 가능성이 높다(Osterman, 1995).

기회균등 관점은 가족친화적 고용정책을 도입하는 목적이 근로자의 성별, 인종, 연령에 따른 차별을 철폐하기 위해서라고 본다. 일과 가족생활의 조화는 남녀에게 평등한 기회를 논의하는데 있어서 핵심이다. 따라서 남녀고용평등법에 따른 제도를 시행하는 기업일수록 일-가족 양립지원제

도를 도입할 가능성이 높다. Bailyn(1993)에 따르면, 일-가족 양립지원제도와 기회균등을 보장하는 제도, 그리고 근로자의 직무몰입 증진을 위한 경영방침은 모두 고용정책의 근본적인 변화를 수반하기 때문에 세 가지 경영방식 모두 동시에 시행될 가능성이 크다고 한다. 따라서 남녀고용평등법에 근거한 모성보호조치를 시행하거나 근로자의 직무몰입 증진을 위한 경영방식을 취하는 기업에서는 법 개정에 따른 일-가족 양립지원조치를 도입하여 시행할 것으로 추측할 수 있다.

상황적 관점은 “실제적 반응 관점”(Osterman, 1995)이라고도 불리며, 경영진이 사회규범적 압력보다 자사의 특징이나 지역 노동시장의 압력에 적응한다는 점에서 제도적 이론과 완전히 다른 이론이다. 즉 근로자의 결근이나 스트레스가 가족문제와 관련이 있다고 인식하는 고용주는 가족친화적 고용정책을 도입할 가능성이 크다. 특히 어린 자녀를 둔 근로자의 비율과 같은 기업의 특징은 일-가족 양립지원제도의 도입 가능성을 높이는 요인이다. 또한 인력채용의 어려움을 겪는 기업일수록 인력 유인책으로서 일-가족 양립지원제도를 도입하기 쉽다.

3. 기업의 가족친화적 고용정책 시행에 영향을 미치는 요인

가족친화적 고용정책을 시행하는 기업의 특징은 국가마다 차이가 있으나, 국외 선행연구결과에 따르면 대체로 다음과 같은 특징들을 고려할 수 있다.

사업체의 업종은 가족친화적 고용정책의 시행을 예측하는 가장 강력한 요인이다. 산업별로 살펴볼 때, 일반적으로 금융, 보험 및 부동산업의 제도 시행율이 가장 높은 반면, 도소매업, 건설업, 접객업의 시행율은 상대적으로 낮다. 오스트레일리아, 일본, 영국, 미국 등의 국가에서는 공공부문의 일-가족 양립지원제도 시행율이 가장 높게 나타나는데, 이는 공공부문이 영리추구의 압력을 받지 않으며, 제도관련규정을 갖추고 이를 준수하는 비율이 상대적으로 높기 때문이다(Evans, 2001; Galinsky and Bond, 1998).

사업체의 규모 역시 가족친화적 고용정책의 시행 정도와 시행되는 제도의 유형을 결정하는 주요 요인이다. 미국 내 기업들을 조사 분석한 Galinsky와 Bond(1998)에 따르면, 기업의 규모는 업종 다음으로 제도의 시행을 예측하며, 대기업일수록 유연근무제를 시행할 가능성이 높고, 육아휴직이나 부성휴가, 입양휴가도 보다 장기간 유급으로 시행할 가능성이 높다고 한다. 그러나 소규모 기업에서는 부성휴가를 급여로 대체하는 비율이 높으며, 보육 및 노인돌봄 프로그램, 근로자지원 프로그램(EAP), 근로자의 10대 자녀를 위한 프로그램, 일-가족 세미나, 의료 및 건강프로그램, 가족친화제도관련 감독자를 위한 훈련 등 제도를 망라하여 대기업의 시행율이 높게 나타났다. 캐나다에서도 근로자 10인 미만의 소규모 기업에서 유연근무 및 원격근무제의 시행율이 높은 것을 제외하고 대부분의 가족친화제도의 시행율은 근로자 1,000인 이상의 대기업에서 높게 나타났으며 (Comfort, Johnson, and Wallace, 2003), 오스트레일리아, 일본, 영국, 미국 등의 국가에서도 마찬가지로 대기업일수록 일-가족 양립지원제도의 시행율이 높은 경향이다(Evans, 2001).

한편 사업체의 소속 근로자 수뿐만 아니라 사업장의 수나 전년도의 인력감축(downsizing) 여부, 재무성과 역시 가족친화적 고용정책의 시행과 관련이 있다. 미국의 기업들을 조사한 결과에 따르면, 사업장이 많은 기업일수록 유연근무제, 재택근무제, 부양가족 돌봄지원 프로그램, 자녀학자금 지원, 정부와의 파트너십 제도를 시행할 가능성이 높으며, 인력을 감축한 기업에서는 재택근무나 자녀를 둔 근로자를 위하여 대체 돌봄(backup care) 및 질병아동 돌봄(sick child care) 프로그램을 제공하는 비율이 상대적으로 높았다. 이러한 이유는 인력감축 기업이 동일한 량의 직무를 이전보다 적은 수의 인력으로 처리해야 하기 때문에 일-가족 양립지원제도를 통하여 근로자의 결근율을 최소화하고자 하기 때문이다.

또한 인력감축 과정에서 살아남은 근로자와 해고당한 근로자를 위하여

상담 등의 근로자 지원제도(EAP) 시행율도 더 높게 나타났다. 기업의 성과 측면에서 비교할 때, 경쟁사에 비하여 재무성과가 나쁜 기업은 근로자의 학부모 참여나 자녀보육을 위한 휴가 허용비율이 높게 나타났다. 반면, 재무성과가 우수한 기업에서는 자녀학자금 및 교육비 지원 등 각종 경제적 지원제도의 시행율과 함께 노인돌봄 지원프로그램, 여성 근로자를 위한 경력개발 상담 및 지원프로그램 등의 시행율이 상대적으로 높았고, 기업이 제공하는 일-가족 양립지원제도에 대하여 자사 근로자들에게 적극적으로 홍보하는 것으로 나타났다(Galinsky and Bond, 1998).

사업체에 노동조합이 있는지 유무도 가족친화적 고용정책의 시행에 영향을 미치는 요인이다. Galinsky와 Bond(1998)가 조사한 미국 기업의 경우, 조합원의 비율이 높은 사업체일수록 부성휴가 및 입양휴가 기간이 길고, 유급 육아휴직, 아픈 자녀를 위한 간호휴가, 의료혜택 및 경제적 지원제도의 시행율이 높은 반면, 파트타임제 근무옵션, 출산 후 점진적 복귀, 전일제-파트타임제 근무 전환 등의 제도 시행율은 낮게 나타났다.

가족친화적 고용정책은 우수인력을 채용하고 유지하기 위한 유인책으로 사용될 수 있다. 미국, 오스트레일리아, 일본, 영국 등의 기업조사 결과에 따르면, 전문직 근로자와 기술인력의 비율이 높은 기업일수록 일-가족 양립 지원제도의 시행율이 높은 것으로 나타났다(Evans, 2001; Konrad and Mangel, 2000). 미국 기업의 경우, 숙련직 채용이 어려운 경우, 전통적인 유연근무제나 여성 근로자를 위한 경력개발 상담 및 지원프로그램, 파트타임제 근로자에 대한 의료보험 적용, 야근 시 보육비 지원이나 미혼 근로자의 동거파트너에 대한 의료보험 적용 등의 시행율이 높게 나타났으며, 숙련직 채용이 용이한 경우에는 자녀를 둔 근로자의 야근 시 보육비를 지원하거나 미혼 근로자의 동거파트너에게 의료보험을 적용하는 등 유연근무제의 시행보다 경제적 지원을 활용하는 비율이 높았다(Galinsky and Bond, 1998).

전체 근로자 중 시간제 또는 파트타임제 근로자의 비율도 가족친화적

고용정책의 시행율에 영향을 미친다. 미국 기업의 경우, 파트타임제 근로자의 비율이 높은 기업에서는 출산 후 점진적 복귀, 전일제-파트타임제 근무 전환, 직무공유 등 유연근무제의 시행율이 높은 반면, 경제적 지원제도의 시행율은 낮은 것으로 나타났다. 또한 시간제 근로자의 채용이 용이한 사업체에서는 자녀를 둔 근로자의 야근 및 출장 시 보육비를 지원하거나 미혼 근로자의 동거파트너에게 의료보험을 적용하는 등 금전적 비용지급 옵션을 활용하는 반면, 시간제 근로자를 채용하기 어려운 기업에서는 전일제 근무를 파트타임제로 전환해주거나 아픈 자녀를 위한 간호휴가를 허용하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다(Galinsky and Bond, 1998).

오스트레일리아의 한 보고에 따르면, 단순직 파트타임 근로자들을 채용하고 훈련시키는 비용은 이들의 급여에 비하여 상대적으로 많이 들기 때문에 일-가족 양립지원제도의 시행을 통하여 단순직 파트타임 근로자의 이직률을 낮춤으로서 채용 및 훈련비용을 절감할 수 있다고 한다(Work and Family Unit, 2002). 또한 뉴질랜드의 저임금업종에서는 자녀를 둔 근로자가 휴게실에서 자녀와 통화로 방과 후 숙제를 점검하거나 가족의 위급상황 시 대처할 수 있는 제도를 시행함으로써 눈에 띄는 수익을 거두었다(Department of Labour, 2003). 이처럼 가족친화적 고용정책이 주는 이점에도 불구하고, 주로 저임금직에 종사하는 시간제 또는 파트타임제 근로자의 비율이 높은 기업일수록 제도의 시행율은 상대적으로 낮은 것이 보편적이다.

여성인력의 비율이나 여성관리직의 비율 역시 가족친화적 고용정책의 시행에 영향을 미친다. 미국 기업의 경우, 여성 근로자나 고위 여성경영진의 비율이 높을수록 가족친화제도의 시행율이 높으며, 특히 직무공유, 파트타임제 근무, 전통적인 탄력근무제, 학부모 참여 및 자녀보육을 위한 휴가, 장기 육아휴직, 직장보육시설 설치 및 운영, 방학 중 보육 프로그램, 보육비 지원, 부양가족 돌봄지원, 노인 돌봄지원 및 알선프로그램 등 주로

유연근무제와 보육 및 돌봄지원제도의 시행에 투자를 많이 하는 경향을 보였다. 반면, 여성인력 비중이나 고위 여성경영진의 비율이 낮은 기업에서는 육아휴직 대체급여, 유급 부모휴가제와 같이 금전적 비용지급 옵션을 선택하는 경향을 보였다(Galinsky and Bond, 1998; Konrad and Mangel, 2000).

이상에서 살펴본 국외 연구결과를 종합해보면, 기업이 가족친화적 고용정책을 시행하고 활용하는 정도에 영향을 미치는 요인은 사업체의 업종과 규모, 사업장의 수, 인력감축 여부, 재무성과, 노조 유무, 전체 근로자 중 전문직, 시간제 또는 파트타임제 근로자와 여성인력 및 여성관리직의 비율 등이다. 본 연구에서는 남녀고용평등법 개정에 따른 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식과 함께 이상의 요인들이 국내 사업체에서 일-가족 양립지원 및 모성보호조치의 도입과 활용을 예측하는지 분석함으로써 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

제 3 절 조사대상의 특징

본 연구의 실증분석을 위해 한국노동연구원이 2007년 4월 전국 10인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」 표본 1,084개 사업체의 자료가 사용되었다. 이들 사업체의 특징은 <표 4-1>과 같다. 사업체의 산업을 분류해보면, 제조업이 가장 큰 비중을 차지하며, 지방소재 사업체가 서울소재 사업체의 2배정도 많았고, 3분의 1가량의 사업체만이 노동조합을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 사업체가 고용한 정규직 및 비정규직 총 근로자 수는 평균 431.22명이었으며, 비정규직 및 파트타임 근로자의 비율은 각각 11.04%, 2.65%였고, 여성 근로자 및 여성 관리직의 비율은 각각 33.85%, 3.02%에 그치는 것으로 나타났다.

〈표 4-1〉 조사대상 사업체의 특징¹⁾

(N = 1,084)

사업체의 특징		빈도(%)	평균(표준편차)
산업분류	제조업(경공업)	79(7.3)	
	제조업(경공업 제외)	153(14.1)	
	도소매업	90(8.3)	
	음식숙박업	48(4.4)	
	광업·전기·가스 및 수도사업, 건설·운송·통신업	165(15.2)	
	금융 및 보험업	79(7.3)	
	부동산 임대사업,서비스업	191(17.6)	
	공공행정	50(4.6)	
	교육서비스	64(5.9)	
	보건 및 사회복지서비스	86(7.9)	
오락, 문화 및 운동 기타	79(7.3)		
사업체의 특징	소재 지역		
	서울	393(36.3)	
	지방	691(63.7)	
	노동조합 유무		
	있음	373(34.4)	
	없음	710(65.5)	
	결측치	1(0.1)	
	연간 매출액		
	30억 미만	241(22.2)	
	30억~100억 미만	214(19.7)	
100억~500억 미만	248(22.9)		
500억 이상	262(24.2)		
결측치	119(11.0)		
기업의 인식	전체 근로자 수(명)		431.22(1611.13)
	비정규직 비율(%)		11.04(20.45)
	파트타임 근로자 비율(%)		2.65(9.64)
	여성 근로자 비율(%)		33.85(25.96)
	여성 관리직 비율(%)		3.02(11.72)
일-가족 양립지원 조치 및 모성보호 조치의 활용정도	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ^a		3.68(0.88)
	법 개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향 ^b		3.41(0.92)
	법 개정에 따른 제도 시행 시 근로자 도움 정도 기대 ^c		3.66(1.01)
일-가족 양립지원 조치 및 모성보호 조치의 활용정도	일-가족 양립지원조치의 활용정도 ^d		1.41(0.53)
	유연근무제도의 시행정도 ^e		1.25(0.62)
	휴가·휴직제도의 시행정도 ^f		1.47(0.65)
	경제적 지원제도의 시행정도 ^g		1.51(1.01)
	모성보호조치의 활용정도 ^h		1.97(0.89)

1) a 남녀고용평등법개정 추진 평가: 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단, b 제반 조치의 적극적 추진의향: 1=전혀 추진하지 않을 것~5=매우 적극적으로 추진, c 근로자 도움 정도 기대: 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임, d 일-가족 양립지원조치의 활용정도: 1=제도 없음~6=활용률이 매우 높음, e 유연근무제도의 시행정도: 1=제도 없음~6=활용률이 매우 높음, f 휴가·휴직제도의 시행정도: 1=제도 없음~6=활용률이 매우 높음, g 경제적 지원제도의 시행정도: 1=제도 없음~6=활용률이 매우 높음, h 모성보호조치의 활용정도: 1=활용률이 매우 낮음~4=활용률이 매우 높음.

한편 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 인식을 살펴보면, 법 개정에 대해서는 다소 긍정적으로 평가하였으며, 법 개정 후 일-가족 양립지원을 위한 제반 조치에 대해서 약간 추진할 의향을 나타냈고, 법제화에 따른 효과 기대 정도는 근로자에게 조금 도움이 될 것으로 응답하는 경향을 보였다. 그러나 각 사업체에서 일-가족 양립지원조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한 결과, 대부분의 기업에서 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도와 같은 일-가족 양립지원제도가 없고, 모성보호조치의 활용률도 저조한 편으로 응답하였다.

이를 구체적으로 살펴보면, 유연근무제도가 없는 기업은 81.9%, 없지만 제도 도입 계획이 있는 기업이 12.0%, 활용률이 매우 낮은 기업이 4.5%, 활용률이 저조한 편인 기업이 1.1%, 활용률이 높은 편인 기업이 0.3%, 그리고 활용률이 매우 높은 기업은 0.2%에 불과하였으며, 휴가·휴직제도가 없는 기업은 58.7%, 없지만 제도 도입 계획이 있는 기업이 34.7%, 활용률이 매우 낮은 기업이 4.8%, 활용률이 저조한 편인 기업이 1.2%, 활용률이 높은 편인 기업이 0.6%, 그리고 활용률이 매우 높은 기업은 전혀 없었다. 그리고 경제적 지원제도의 경우 제도가 없는 기업은 73.8%, 없지만 제도 도입 계획이 있는 기업이 8.4%, 활용률이 매우 낮은 기업이 10.8%, 활용률이 저조한 편인 기업이 5.7%, 활용률이 높은 편인 기업이 0.4%, 그리고 활용률이 매우 높은 기업은 0.9%에 불과하였다. 즉 대부분의 기업에서 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도를 시행하지 않는다고 응답함으로써 제도의 활용과 남녀고용평등법 개정에 따른 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식 간에 큰 괴리가 있음을 알 수 있다.

제 4 절 연구결과

1. 일-가족 양립지원조치의 활용정도에 영향을 미치는 사업체의 특징

사업체의 어떠한 특징이 일-가족 양립지원조치를 활용하는 정도에 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4-2>와 같다. <표 4-2>에 제시된 바와 같이 다양한 산업 중 일-가족 양립지원조치의 도입의지가 상대적으로 강한 업종은 공공행정 분야와 금융 및 보험업, 그리고 오락,문화 및 운동, 기타 부문인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 영리추구의 압력을 받지 않으며, 제도관련규정을 갖추고 이를 준수하는 비율이 상대적으로 높은 공공부문과 금융 및 보험업의 일-가족 양립지원제도 시행율이 높다는 선진국의 연구(Evans, 2001; Galinsky and Bond, 1998) 결과와 완벽하게 일치하는 것이다.

다음으로 업종을 통제하고 사업체의 특징들을 투입하여 회귀분석을 실시한 결과, 사업체의 연간 매출액, 노동조합 유무, 전체 근로자 수, 그리고 여성 근로자의 비율이 일-가족 양립지원조치 활용정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종에 관계없이 연간매출액이 많고, 노동조합이 있으며, 기업의 규모가 크고, 여성 근로자의 비율이 높은 사업체일수록 일-가족 양립지원조치의 도입의지가 상대적으로 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과 역시 선진국의 연구(Comfort, Johnson, and Wallace, 2003; Evans, 2001; Galinsky and Bond, 1998; Konrad and Mangel, 2000) 결과와 일치하는 것이다.

〈표 4-2〉 사업체의 특징이 일-가족 양립지원조치의 활용정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과¹²⁾

(N = 965)

변인 명		B	SE	β
1단계 통제변인	제조업(경공업) 해당 여부	-0.080	0.064	-0.042
	제조업(경공업 제외) 해당 여부	-0.079	0.054	-0.055
	도소매업 해당 여부	0.003	0.060	0.002
	음식숙박업 해당 여부	0.027	0.076	0.011
사업체의 산업분류 ^a	광업·전기·가스 및 수도사업, 건설·운송·통신업 해당여부	0.009	0.051	0.007
	금융 및 보험업 해당 여부	0.146	0.063	0.076*
	공공행정 해당 여부	0.291	0.087	0.106**
	교육서비스 해당 여부	0.111	0.079	0.044
	보건 및 사회복지서비스 해당 여부	0.002	0.072	0.001
	오락, 문화 및 운동 기타 해당 여부	0.143	0.065	0.070*
	2단계 통제변인	소재 지역 ^b	-0.015	0.032
사업체의 특징	전체 근로자 수(명)	0.000	0.000	0.087**
	노동조합 유무 ^c	0.173	0.036	0.161***
	연간 매출액 ^d	0.122	0.015	0.273***
	비정규직 비율(%)	0.001	0.001	0.029
	파트타임 근로자 비율(%)	-0.002	0.002	-0.040
	여성 근로자 비율(%)	0.002	0.001	0.085*
	여성 관리직 비율(%)	0.001	0.002	0.011
독립변인 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ^e	0.002	0.018	0.003
	법 개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향 ^f	0.083	0.017	0.150***
	법 개정에 따른 제도 시행 시 근로자 도움 정도 기대 ^g	0.055	0.017	0.108**
R ²		0.279		
F		17.375***		

주: † p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

다음 단계에서는 업종과 사업체의 특징을 통제하고 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 법 개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향과 제도 시행시 근로자의

12) a 사업체의 산업분류: 1=해당, 0=비해당(부동산 임대사업, 서비스업은 낮은 공차한계로 인하여 공선성을 유발하기 때문에 회귀모형에서 제외하였음), b 소재 지역: 1=서울, 2=지방, c 노동조합 유무: 1=있음, 2=없음, d 연간매출액: 1=30억 미만, 2=30~100억 미만, 3=100~500억 미만, 4=500억 이상, e 남녀고용평등법 개정 추진 평가: 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단, f 제반 조치의 적극적 추진 의향: 1=전혀 추진하지 않을 것임~5=매우 적극적으로 추진, g 근로자 도움 정도 기대: 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임

도움 정도 기대는 일-가족 양립지원조치 활용정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종과 사업체의 특징에 관계없이 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극적으로 추진하려고 하며, 육아기 근로시간 단축제, 배우자 출산휴가제, 육아휴직 분할사용제도의 법제화가 자사 근로자의 일-가족 양립에 도움이 될 것으로 기대하는 사업체일수록 일-가족 양립지원제도의 도입 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 한편 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 평가는 향후 일-가족 양립지원제도의 도입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 현재 국내 사업체들은 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 공감하기보다 법정제도의 준수와 근로자의 복지 차원에서 일-가족 양립지원제도를 도입하려는 것으로 해석할 수 있다. 이상에서 살펴본 결과를 종합해보면, 국내 사업체의 업종과 특징 및 일-가족 양립조치 법제화에 대한 인식은 기업의 일-가족 양립지원조치 활용정도의 27.9%를 예측하며, 일-가족 양립지원조치의 도입을 결정하는 주요 요인은 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성근로자 비율, 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향과 근로자에 대한 도움 기대라 할 수 있다.

2. 모성보호조치의 활용정도에 영향을 미치는 사업체의 특징

모성보호조치의 활용정도에 영향을 미치는 사업체의 특징을 분석한 결과는 <표 4-3>과 같다. <표 4-3>에 제시된 바와 같이 여타 산업에 비하여 모성보호조치의 활용률이 상대적으로 높은 업종은 보건 및 사회복지서비스 부문인 것으로 나타났다. 다음으로 업종을 통제하고 사업체의 특징들을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 사업체의 연간 매출액, 여성근로자 비율, 노동조합 유무, 전체 근로자 수, 그리고 비정규직 비율이 모성보호조치 활용정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종에 관계없이 연간 매출액이 많고, 여성 근로자의 비율이 높으며, 노동조합

이 있고, 기업의 규모가 크며, 비정규직 비율이 높은 사업체일수록 모성보호조치의 활용률이 높음을 알 수 있다.

〈표 4-3〉 사업체의 특징이 모성보호조치의 활용정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과¹³⁾

(N = 965)

변인 명		B	SE	β
1단계 통제변인	제조업(경공업) 해당 여부	-0.089	0.107	-0.027
	제조업(경공업 제외) 해당 여부	0.015	0.091	0.006
	도소매업 해당 여부	0.065	0.101	0.021
	음식숙박업 해당 여부	0.039	0.128	0.009
	광고·전기·가스 및 수도사업, 건설·운송·통신업 해당 여부	-0.045	0.086	-0.019
	금융 및 보험업 해당 여부	0.181	0.106	0.055
	공공행정 해당 여부	0.246	0.146	0.052
	교육서비스 해당 여부	0.220	0.132	0.051
	보건 및 사회복지서비스 해당 여부	0.375	0.121	0.111**
오락, 문화 및 운동 기타 해당 여부	0.124	0.110	0.035	
2단계 통제변인	소재 지역 ^b	-0.050	0.054	-0.027
	전체 근로자 수(명)	0.000	0.000	0.118***
	노동조합 유무 ^c	0.317	0.061	0.172***
	연간 매출액 ^d	0.240	0.026	0.312***
	비정규직 비율(%)	0.003	0.001	0.069*
	파트타임 근로자 비율(%)	-0.004	0.003	-0.049
	여성 근로자 비율(%)	0.007	0.001	0.203***
	여성 관리직 비율(%)	-0.002	0.003	-0.022
독립변인	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ^e	0.029	0.031	0.030
	법 개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향	0.126	0.029	0.132***
	법 개정에 따른 제도 시행 시 근로자 도움 정도 기대 ^f	-0.004	0.028	-0.005
R2	0.315			
F	20.540***			

*p <0.05 **p <0.01 ***p <0.001

13) a 사업체의 산업분류: 1=해당, 0=비해당(부동산 임대사업, 서비스업은 낮은 공차한계로 인하여 공선성을 유발하기 때문에 회귀모형에서 제외하였음), b 소재 지역: 1=서울, 2=지방, c 노동조합 유무: 1=있음, 2=없음, d 연간매출액: 1=30억 미만, 2=30~100억 미만, 3=100~500억 미만, 4=500억 이상, e 남녀고용평등법 개정 추진 평가: 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단, f 제반 조치의 적극적 추진 의향: 1=전혀 추진하지 않을 것임~5=매우 적극적으로 추진, g 근로자 도움 정도 기대: 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임

다음 단계에서 업종과 사업체의 특징을 통제하고 일-가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 법 개정애 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향은 모성보호조치의 활용률에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종과 사업체의 특징에 관계없이 남녀고용평등법 개정애 따른 제반조치를 적극 추진하려는 사업체일수록 모성보호조치의 활용률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 평가나 제반 조치 시행 시 근로자에 대한 도움 기대는 모성보호조치의 활용정도에 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 현재 국내 사업체들이 법정제도 준수 차원에서 소극적으로 모성보호조치를 활용하고 있음을 시사하는 것이다.

이상에서 살펴본 결과를 종합해보면, 국내 사업체의 업종과 특징 및 일-가족 양립조치 법제화에 대한 인식은 기업의 모성보호조치 활용도의 31.5%를 예측하며, 모성보호조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간 매출액, 여성 근로자 비율, 노조 유무, 기업 규모, 비정규직 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정애 따른 제반 조치 추진 의향이라고 할 수 있다.

제 5 절 논의 및 결론

본 연구분석에서 얻은 결과를 토대로 논의와 결론을 제시하면 다음과 같다. 일-가족 양립지원조치와 모성보호조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정애 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로 나타났다. 한편 비정규직의 비율이 높은 기업에서는 모성보호조치의 활용정도가 높게 나타났는데, 이러한 결과는 비정규직의 상당수가 여성 근로자이기 때문에 나타난 현상으로 풀이된다. 이처럼 각 기업에서 비정규직

여성 근로자의 모성보호에 관심을 기울이고 있기는 하나, 이 역시 대기업 중심 혹은 특정 업종에 편중되어 활용되고 있으므로 특히 중소기업이나 여성 비정규직 다수사용업체 및 용역·파견업체 등에서 비정규직 근로자의 모성보호제도 활용률을 제고할 수 있도록 정책적 지원이 뒤따라야 할 것이다.

이상의 결과는 현재 가족친화적 고용정책의 도입기에 있는 국내 기업이 제도적 관점에서 대기업이나 특정 업종(공공부문, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 부문)을 중심으로 남녀고용평등법을 준수하고자 하는 수동적 태도를 가지고 있음을 시사하는 것이며, 노동조합이나 여성근로자의 일-가족 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 일부 기업에서는 조직적 응적 측면에서 가족친화적 고용정책을 수용하고 있음을 나타내는 것이다. 이와 같은 국내 기업의 양가적 태도는 각 사업체에서 일-가족 양립지원조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한 결과, 대부분의 기업이 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 등의 일-가족 양립지원제도를 도입하지 않고, 모성보호조치의 활용률도 저조하다고 응답한 비율이 매우 높게 나타난 결과에 의해서도 간접적으로 입증된다.

그럼에도 불구하고 앞서 제시한 연구결과에서 나타난 바와 같이 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이들 기업은 근로자의 일-가족 양립의 어려움과 문제해결의 중요성을 인식하고, 제도를 통하여 이를 해결하는데 관심을 가지고 있는 가족친화적 기업이라 할 수 있다.

결국 수동적인 법규 준수를 지양하고, 자발적으로 근로자의 일-가족 양립 욕구에 관심을 가지며, 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하

는 기업의 인식이야말로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있다. 앞으로 일-가족 양립지원제도를 도입하는 기업에서는 제도적, 조직적응적 목적뿐만 아니라 근로자의 직무몰입을 증진시키는 목적으로 일-가족 양립지원제도를 활용함으로써 생산성을 높이고, 궁극적으로 근로자와 기업이 모두 win-win하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 또한 기업에 대한 규제보다 가족친화적 고용정책을 수용하는 기업에 대한 인센티브 제공을 보다 적극적으로 모색하는 정책방안이 마련되어야 할 것이다.

제 5 장 가족친화적 고용정책과 기업성과

제 1 절 서론

전통사회와 달리 현대에서는 여성의 사회참여와 여성 노동력의 활용이 국가와 기업경쟁력의 일환으로 생각되고 있으며, 여성의 사회진출이 꾸준히 증가하고 있다.

이에 따라 기존의 가족구성원의 전통적 역할 분담이 새롭게 정립되고 있고 과거에는 직장-가정 갈등이 기혼 직장여성의 경우 육아와 가사문제의 부담으로 인해 야기되는 문제로 인식했으나, 이제는 여성 뿐 아니라 남성에 대한 가정에서의 역할이 중요하게 부각되고 있으며, 이에 따라 가정내 문제가 직장으로 전이되는 현상도 많아지게 되었다.

직장과 가정은 개인에게 있어서 가장 중심이 되는 두 가지 영역(Mortimer, Lorence&Kumka, 1986)이므로 직장과 가정영역을 모두 중시하는 경향이 강해지는 요즘 두 영역 사이의 균형을 이루는 일은 아주 중요한 삶의 문제로 인식되기도 한다(Kemske, 1998).

즉 가정과 직장에서의 두 가지 역할 수행이 서로 상반되거나 하나에 치중함으로써 다른 역할의 요구에 부응하지 못함으로써 발생하는 직장-가정 갈등은 직무만족, 조직몰입, 개인성과 등에 부정적인 영향을 미쳐 결국에는 기업성과 향상을 가로막게 되고 더 나아가서는 가족 구성원의 삶의 질이 하락하는 결과를 가져올 수 있다.

따라서 기업들은 직장-가정 갈등을 줄이고 종업원이 직장과 가정의 균형을 이룰 수 있도록 기업에서는 가족친화적 고용정책을 도입하고 적극적으로 활용하는 태도가 필요하는 것에 문제인식을 갖고 모성보호제도가 여

성인력을 활용함으로써 소요되는 비용이 아닌 장기적인 관점에서 기업성
과에 긍정적인 결과를 가져다 줄 것이라는 생각에 기반하여 분석을 실시
하였다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 선행연구를 검토하고 이론
적 가설을 제시한다. 가설의 주요 내용은 가족친화적 고용정책을 도입한
기업일수록 기업 성과가 더 높다는 것이다. 가족친화적 고용정책의 경우
2가지 범주를, 기업 성과의 경우 네가지 범주를 설정하여 총 8개의 가설
이 제시된다. 제3절에서는 우선 자료 및 사용한 변수를 소개하고 계량분
석을 위한 방법론을 간략히 설명한다. 그리고 분석결과를 제시한다. 제4절
에서는 요약을 담고 있다.

제 2 절 이론적 배경 및 가설

1. 선행연구 검토

우리나라 기업들은 일과 가족 양립이 조화를 이루도록 지원하는 가족친
화적 고용정책이 기업성과를 높이는데 도움이 된다고 인식하고 있는 것으
로 나타났다. 이는 유연근무제도, 휴가휴직제도, 경제적 지원 제도 중 하
나 이상 시행 사업체만 응답한 결과로 가족친화경영이 기업성과에 긍정적
인 영향을 미친다고 응답한 기업은 69%로 ‘아무런 이득이 없다’는 응답
31.%에 비해 약 2.2배가 높았다.

이 결과는 2006년 11월 대한상공회의소가 서울소재 500개 기업을 대상
으로 ‘가족친화경영 현황과 개선과제’조사에서 가족친화 경영이 ‘도움이
된다’(61.2%)고 응답한 비율이 ‘도움이 되지 않는다’(38.8%)보다 1.5배 높
았던 결과보다 더 상승하였음을 보여준다.

<표 5-1> 가족친화제도가 기업성과에 미치는 영향

(단위 : %)

구분	노동성과			기업성과				
	근태 개선	이직 감소	생산성 증가	불만 감소	사기 제고	우수인력 확보	매출액 증가	기업이미지 제고
보육비용 지원	0.0	6.5	13.9	13.0	47.2	4.6	0.0	12.0
특별보육 지원	3.1	10.9	12.5	20.3	28.1	9.4	1.6	6.3
장애가족 지원	2.9	14.3	5.7	37.1	17.1	0.0	0.0	17.1
탄력적 근무제	6.3	3.5	36.6	11.3	18.3	6.3	6.3	2.1
주5일·격주휴무제	4.1	1.0	23.4	16.3	30.2	4.1	2.4	10.5
시차 출퇴근	10.7	7.4	28.9	15.7	21.5	1.7	3.3	6.6
원격·재택근무제	3.5	7.0	15.1	3.5	2.3	3.5	7.0	30.2
일시 업무전환제	2.2	7.9	10.5	11.4	4.8	1.7	19.7	3.9
법규이상 모성보호 휴가	2.1	18.1	8.3	13.9	41.0	5.6	1.4	4.2
배우자 출산휴가제도	3.5	6.4	11.0	20.8	41.0	2.3	0.0	9.2
가족간호제	4.0	7.4	8.7	16.8	39.6	2.7	2.0	10.1
무급휴직제	3.2	14.7	5.2	10.7	41.7	2.4	0.4	7.1
가정관련 정보 제공	2.8	11.1	2.8	5.6	44.4	5.6	0.0	19.4
스트레스 상담제도	2.1	8.4	13.3	28.0	29.4	4.2	0.0	5.6
가정업무 대행제도	5.0	3.3	8.3	15.0	31.7	0.0	0.0	16.7
가족관련 행사 개최	0.0	2.7	9.5	10.1	42.6	1.4	0.7	21.6

자료 : 김태홍·고인아(2001).

또한 항목별 이득을 살펴보면 ‘근로자들의 직장만족도가 높아졌다’(56.5%), ‘이직률이 낮아졌다’(6.0%), ‘새로운 근로자를 채용하는 것이 쉬워졌다’(3.8%), ‘작업장 생산성이 높아졌다’(3.6%)의 순으로 나타났다.

국내연구는 2000년에 들어서면서부터 시작되었으나 실증연구는 매우 드문 가운데, 김태홍·고인아(2001)가 국내 기업의 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안에 대한 연구를 통해 기업의 제도운영 현황과 근로자의 제도인식 및 개선방안에 대해 연구하였다.

이들의 연구결과에 따르면 국내 기업 대부분은 가족친화적 고용정책의 필요성을 인식하나, 이와 같은 제도를 정부가 중심이 되어 실시하기를 희망하였다. 그리고 보육 및 육아로 인해 퇴직하는 근로자의 규모가 과거에 비

해 줄어들었지만 상당수 기업에서 여전히 나타나는 현상임을 강조하였다.

가족친화적 고용정책을 도입한 결과는 상당수 기업들이 노동성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가하였으나, 성과내용을 구체적으로 살펴보면 주로 근로자의 불만감소, 사기제고 등 노동성과에 대해서는 긍정적으로 평가하였으나 매출액 증가, 기업이미지 제고와 같은 기업성과를 가져왔다고 응답한 비율은 낮았다.

한편 가족친화적 고용정책과 경력몰입간의 관계를 살펴본 연구에 따르면 기혼 직장여성들의 직장-가정 갈등이 이들의 경력몰입에 부정적인 영향을 미치고 있으나 만일 해당 기업이 가족친화적 고용정책을 적극적으로 시행한다면 크게 완화되는 것으로 나타났다(강혜련·임희정, 2001).

개별기업이 도입한 모성보호조치, 일가족양립지원조치를 포괄하는 가족친화적 고용정책이 실제로 어떠한 성과를 가져오는지 평가할 수 있는 지표는 크게 근로자 측면 성과, 기업 측면 성과, 사회적 측면 성과로 구분할 수 있다.

선행연구에 따르면 근로자 측면 성과는 주로 근로자의 삶의 질 향상, 우울 및 불안과 같은 부정적 정서의 감소, 근로자의 가족생활 및 직무만족도 증가, 동료 및 상사와의 관계 증진, 근로자의 경력개발 등인 것으로 나타났다. 두 번째로 기업 측면 성과는 우수인력의 채용 및 유지, 결근율과 이직률 감소, 근로자의 사기 증가와 직무몰입 그리고 생산성 증가, 근로자의 스트레스 감소, 기업의 이미지 개선 등으로 나타났다. 세 번째 사회적 측면 성과는 객관적인 평가가 이루어진 연구결과로 도출된 것은 아니지만, 취업률과 잠재노동력의 이용률의 증가, 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력 강화 등인 것으로 나타났다.

<표 5-2> 가족친화적 고용정책과 기업성과의 관계에 대한 선행연구들

구분	주요성과	연구
근로자	근로자의 삶의 질 향상	Youngblood & Chambers-Cook(1984), Cummings(2001), Fisher(2001)
	우울 및 불안과 같은 부정적 정서의 감소, 근로자의 스트레스 감소	Barnett & Hyde(2001), Marks & MacDermid(1996), Frone, Russell & Cooper(1992), Rodgers(1992)
	근로자의 가족생활만족 증가	Adams, King & King(1996), Thomas & Ganster(1995)
	근로자의 직무만족도 증가	Saltzstein, Ting & Saltzstein(2001), Kamerman & Kahn(1992)
	동료 및 상사와의 관계 증진	Masi & Jacobson(2003), Bradley(2003)
	근로자의 경력개발	Darden, Hampton & Howell(1989), Burke(1989), 강혜련·임희정(2001)
	근로자의 사기 증가	Marquart(1988), Ransom, Aschbacher & Burud(1989), IRS(2000), Rodgers(1992)
	근로자의 직무몰입 증가	Dex & Smith(2002), Grover & Crooker(1995), Scandura & Lankau(1997)
기업	우수인력의 채용 및 확보	CIPD(2001), Pierce & Newstrom(1982), Rothausen(1994), Yeandle, Crompton, Wigfield & Dennett(2002), Bond, Hyman, Summers & Wise(2002), Bevan, Dench, Tamkin & Cummings(1999), Dex(1999), Wise&Bond(2003)
	결근율과 이직률 감소	Dalton & Mesch(1990), Pierce & Newstrom(1983), Perry(1978)
	생산성 증가	Heiland & Macpherson(2004)
	안전사고 감소	Dawson(2001)
	기업의 사회적 이미지 개선	Wise & Bond(2003)
사회	취업률과 잠재노동력의 이용률 증가, 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력 강화	Department of work and pension analysis(2001), EIRO(2005)

주: 유계숙 외(2006) 연구에 기반하여 재분류함.

1) 근로자 측면 성과

선행연구를 살펴보면 가족친화적 고용정책이 근로자에게 미치는 주요한 영향은 근로자의 사기(morale), 직무만족도, 직무몰입 그리고 스트레스임을 알 수 있다. 가족친화적 제도를 시행하는 기업에서는 근로자의 일과 가족에 대한 요구를 충족시켜주기 때문에 긍정적인 영향을 미치리라 예상할 수 있다. 예를 들면 근로자가 주어진 시간에 일과 가족생활을 양분해야하는 상황에 처하게 된다면 쉽게 갈등을 느끼게 되는데 이러한 갈등은 근로

자의 직무만족도와 직무몰입도에 부정적인 영향을 미치게 된다(Adams, King & King, 1996). 그리고 Dex & Smith(2002)의 연구에서도 가족친화적 고용정책이 근로자의 직무몰입에 약간의 긍정적인 영향을 미쳤으며 근로자들은 가족친화적 제도 시행으로 인해 과거보다 더 행복감을 많이 느끼고 있다는 결과를 보여주었다. 또한 Rodgers(1992)는 탄력근무제의 시행이 근로자의 사기진작과 능력개발에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였는데 이와 같이 일과 가정을 양립할 수 있는 조치는 근로자들의 사기진작에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 이 외에도 스트레스에 대한 영향을 연구한 결과를 보면 탄력근무제는 근로자의 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다(Rodgers,1992; Kamerman & Kahn, 1992).

2) 기업 측면 성과

가족친화적 고용정책이 기업성장에 직접적으로 영향을 미치는 효과로는 우수한 인력의 확보 및 유지, 기업의 이미지 개선을 들 수 있다. 가족친화적 제도가 우수한 인력의 채용 및 확보, 유지에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 상당히 많다.

Yeandle, Crompton, Wigfield & Dennett(2002), Bond, Hyman, Summers & Wise(2002), Bevan, Dench, Tamkin & Cummings(1999)의 연구에 따르면 경영진에서는 가족친화적 제도시행이 궁극적으로 미래의 신규인력에게 긍정적인 기업이미지를 심어줄 수 있을 것으로 보고있다.

또한 Wise & Bond(2003)의 연구결과에 따르면 탄력근무제의 시행은 여성우수인력의 채용에 긍정적인 효과가 있었다. 이처럼 기업이 가족친화적 제도를 시행하는 이유는 비용부담이 증가함에도 불구하고 이를 비용이 아닌 투자관점에서 파악하여 궁극적으로는 잠재적인 채용인력, 잠재적인 고객들에게 긍정적인 기업이미지를 심어줄 것으로 기대하기 때문이다.

3) 사회적 측면 성과

가족친화제도가 사회에 미치는 영향에 대한 실증연구를 거의 이루어지지 못하였으나, 여러 사례와 현상을 종합해볼 때 취업률과 잠재노동력의 이용률의 증가, 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력 강화가 이루어지는 것으로 판단할 수 있다(유계숙 외, 2006).

Department of work and Pension analysis(2001)의 연구결과를 보면 19%의 편부모 근로자들이 주당 16시간 근무할 수 있는 직장을 찾지 못하기 때문에 자녀양육에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 따라서 편부모들의 자녀양육 부담을 덜고 직장에 몰입할 수 있도록 지원하는 가족친화적 고용정책 도입과 시행이 시급하다.

2. 가족친화적 고용정책과 기업성과와의 관계에 대한 가설

일가족양립제도를 도입하는 것이 기업의 성과에 직접적으로 어떤 영향을 줄지 이론적으로 논의하는 것은 쉽지 않다. 여기서는 주변의 다양한 이론을 원용하여 일가족양립제도와 기업 성과의 관계에 대해 가설을 설정하고 한다. 기업의 성과에 대해 여러 가지 많은 측정 방법들이 있지만 대표적으로 자주 사용되는 것이 1인당 생산성(매출액), 1인당 당기순이익, 총자산인바, 여기서의 주된 연구 초점은 과연 모성보호제도의 도입을 하는 것이 1인당 생산성(매출액), 1인당 당기순이익, 총자산에 영향을 줄 것인가 하는 점이다.

먼저 생산성과 관련되어서는 다양성이론과 자원기반이론으로 설명이 가능하다. 다양성이론은 조직구성원들의 인적구성, 예를 들어, 근속연수, 인종, 성별 등의 다양성과 관련하여 연구가 진행되어 왔다. Pfeffer(1983)는 조직의 인적 구성은 조직의 현상을 설명하는데 매우 중요한 역할을 한다고 주장한다. 이들 문헌의 주된 관심은 조직의 인적구성이 다양한 경우가

(heterogeneous) 조직의 효과성을 높일 것인가 아니면 인적구성이 유사한 경우가 (homeogenous) 효과성을 높일 것인가 하는 점이다.

인적구성이 유사한 경우가 효과가 높을 것이라는 주장은 유사한 경우 집단간 응집력이 강해지고 집단 내의 갈등도 줄어들어 팀웍이 강화되고 이직률도 줄어든다는 주장이다 (Pfeffer, 1983; Pelled, 1996). 반면 정보이론 (information theory)에 따르면 집단의 특성이 유사하면 집단 내 정보의 흐름이 단순해지고 문제를 해결함에 있어서 혁신적인 사고나 관점이 부재하기 때문에 성과가 낮아질 수 있다는 점을 강조한다(Frink et al., 2003).

자원기반이론(resource based theory)의 관점은 정보이론과 유사한데 다양성의 효과에 대한 보다 더 확고한 이론적 배경을 제공한다. 자원기반이론에 따르면 기업은 쉽게 모방할 수 없고 지속할 수 있는 자원을 보유하고 있는지 여부에 따라 달라진다(Barney, 1991). 그런데 조직이 다양성을 갖고 있을 경우 창의성과 유연성이 증가하고 이로 인해 문제해결능력을 키울 수 있게 된다.

또한 보다 다양해지고 있는 시장의 요구를 충족시키는 것도 조직의 구성이 다양할 때 가능해진다 (Richard et al., 2003). 따라서 남성과는 다른 여성의 다양한 시각은 창의성과 유연성을 증가시킬 수 있고, 다양한 시장 요구를 빠르게 반영하는데도 도움이 될 수 있기 때문에 기업의 성과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

이론적인 논의로 볼 때 다양성은 조직의 응집력을 해칠 수도 있고, 다른 기업이 갖고 있지 못한 역량을 갖게도 할 수 있다. 그렇다면 여성 인력을 효율적으로 활용한다는 것은 결국 기업이 어떻게 다양성을 관리하여, 이러한 다양성으로부터 효용을 극대화할 것인가 하는 점일 것이다.

이에 주목하여 서구의 많은 기업들이 의도적이고 적극적으로 다양성 관리를 하고 있다. 다양성관리(diversity management)는 다양성을 기업의 활동에 적극적으로 활용하기 위한 제반 인적자원관리 활동을 의미한다. 우리

가 여기서 분석하고 있는 모성보호제도의 도입도 다양성 관리의 하나라 볼 수 있다.

현재 우리나라의 사회·경제적 환경은 거시적인 구조조정, 경제위기 이후 효율적인 기업경영이 화두가 되었고 고용평등 및 모성보호조치, 일가족양립조치 등을 포괄하는 다양성관리 정책이 기업생산성에 얼마나 긍정적인 영향을 끼치는지에 대한 논란은 여전히 남아있지만 최근의 연구에서는 기업성과에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타나고 있다.

유규창·김향아(2006)의 연구에서도 14가지 모성보호제도 프로그램을 하나 더 추가할수록 1인당 생산성은 연간 103만원 증가하고 연간 이직률은 0.9%p 감소하는 것으로 나타났으며, 유계숙(2006)의 연구에서도 출산·양육 친화적 기업에 종사하는 근로자들은 일반기업의 근로자들에 비하여 자신의 직업에 보다 만족하는 반면, 이직의도는 상대적으로 낮게 나타났음을 보여준다.

김태홍 등(2001)의 연구를 살펴보면, 가족친화 정책은 여성 직원의 이직율과 결근율을 감소시키는 효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 국내 300개 기업을 대상으로 한 이 연구에 따르면, 가족친화제도가 기업성과에 미치는 영향은 특히 생산성 증가, 불만감소, 사기 제고, 기업이미지 제고에 큰 효과가 있는 것으로 나타났다. 시차 출퇴근제를 실시하는 기업의 10.7%가 시차출퇴근제가 근태개선에 효과가 있다고 답했으며, 10%이상의 기업이 특별보육지원, 무급휴직, 가정관련 정보제공, 모성보호를 위한 휴가제도가 이직율 감소에 효과가 있다고 응답하였다.

이러한 이론을 바탕으로 설정한 가설을 다음과 같다.

<가설1> 모성보호제도를 적극적으로 활용하는 기업은 기업성과가 높을 것이다.

가설1-1. 모성보호제도를 적극적으로 활용하는 기업은 1인당 생산성이 높을 것이다.

가설1-2. 모성보호제도를 적극적으로 활용하는 기업은 생산성이 높을 것이다.

가설1-3. 모성보호제도를 적극적으로 활용하는 기업은 재무성과가 높을 것이다.

가설1-4. 모성보호제도를 적극적으로 활용하는 기업은 시장내 경쟁력이 높을 것이다.

<가설2> 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업은 기업성과가 높을 것이다.

가설2-1. 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업은 1인당 생산성이 높을 것이다.

가설2-2. 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업은 생산성이 높을 것이다.

가설2-3. 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업은 재무성과가 높을 것이다.

가설2-4. 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업은 시장내 경쟁력이 높을 것이다.

제 3 절 실증 분석 결과

1. 사용한 자료 및 변수 설명

본 분석에서 사용한 자료는 2007년 한국노동연구원에서 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」이다 이 조사는 전국 10인 이상 사업체를 모집단으로 하여 사업체를 층화표본추출하여 사업체 인사담당자를 대상으로 이루어진 사업체실태조사이다. 총 조사표본수는 1,084개이다. 자세한 설명은 제1장을 참조하기 바란다.

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 종속변수는 1인당 생산성과 동종사업체와 비교평가한 생산성, 재무성과, 시장내 경쟁력 등 4가지 변수였다. 기업성과를 측정하는 방법은 수준에 따라서 인적자원관리 성과(이직률, 직무만족, 근태율), 조직성과(생산성, 품질, 서비스수준), 재무적 성과(자본수익률, 경상이익, 영업이익), 자본시장 성과(주식가치, 성장성 등)등 크게 4가지 방법이 가능하다(Rodgers & Wright, 1998). 이 가운데 조직성과 변수 중 주로 활용되는 1인당 생산성과 동종사업체와 비교평가한 생산성, 재무적 성과, 시장내 경쟁력에 대한

주관적 평가(5점 척도)를 기업성과변수로 사용하였다.

본 연구에서 주요 관심사는 가족친화적 고용정책이 포괄하는 모성보호 조치와 일가족양립지원조치가 과연 기업 성과에 긍정적인 영향을 미쳤는지이다. 이에 두 조치를 대표할 수 있는 두 개의 변수를 구성하였다. 모성보호조치는 산전후휴가, 육아휴직, 수유시간, 임신한 여성에게 야간근무·휴일근무·1일 2시간 이상의 초과근무 제한, 임신한 여성·출산후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업전환 시행, 생리휴가 제공, 유·사산한 여성에게 유·사산 휴가제공 등 7가지 항목에 대해 '1=활용률이 매우 낮다~4=활용률이 매우 높다'에 대한 응답을 근거로 측정하였다. 분석의 편의를 위해 4점 척도를 모두 합산하여 하나의 지수를 만들었다.

일가족양립지원조치는 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임-파트타임전환제, 배우자 출산휴가, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 불임치료휴가, 입양휴가, 아버지육아휴직할당제, 육아휴직 분할사용 제도, 보육비지원, 출산장려금, 가족간병비 지원 등 15가지 항목에 대해 '1=제도없음~5=활용률이 매우 높다'에 대한 응답을 근거로 측정하였다. 각 변수의 값을 합산하여 하나의 지표를 만들었다.

분석에서 사용한 방법은 최소자승법에 의한 회귀분석과 변수의 내생성을 감안한 2단계 최소자승법이다. 최소자승법에 의한 회귀분석을 위해 추가적으로 사용한 변수들은 지역, 조직규모 더미변수, 노조유무, 비정규직 비율, 파트타임 근로자 비율, 여성근로자 비율, 조직연령, 외국인지분 비율, 1인당 총자산 등이다.

〈표 5-3〉 변수의 정의

변수유형 구분		내용
통계변수	산업더미1	제조업(경공업)=1, 기타=0
	산업더미2	제조업(경공업 제외)=1, 기타=0
	산업더미3	도소매업=1, 기타=0
	산업더미4	음식숙박업=1, 기타=0
	산업더미5	광업, 전기가스 및 수도=1, 기타=0
	산업더미6	금융 및 보험업(산업소분류 659)=1, 기타=0
	산업더미7	금융 및 보험업(산업소분류 659제외)=1, 기타=0
	산업더미8	부동산 임대, 사업서비스업=1, 기타=0
	산업더미9	공공행정, 국방 및 사회보장=1, 기타=0
	산업더미10	교육서비스(학교관련)=1, 기타=0
	산업더미11	교육서비스(기타학원)=1, 기타=0
	산업더미12	보건 및 사회복지 서비스=1, 기타=0
	지역	서울=1, 지방=0
	조직규모 더미1	전체근로자 50인 이하=1, 기타=0
	조직규모 더미2	전체근로자 50인 이상-100인 미만=1, 기타=0
	조직규모 더미3	전체근로자 100인 이상-300인 미만=1, 기타=0
	노조유무	노조 있음=1, 노조 없음=0
	비정규직비율	(비정규근로자/전체근로자)*100
	파트타임 근로자 비율	(파트타임근로자/전체근로자)*100
	여성근로자 비율	(여성근로자/전체근로자)*100
	조직연령	2007-설립년도
	외국인지분비율	외국인지분율(%)
	1인당 총자산	(총자산/전체근로자)값에 자연로그(ln)을 취한 값
비정규직 남성비율	비정규직 남성근로자/전체 남성근로자	
여성관리자 비율	여성관리자/전체 관리자	
독립변수	모성보호조치 활용	7개 모성보호조치 항목 각각에 대해 '1=활용률이 매우 낮다-4=활용률이 매우 높다'로 측정하여 합산한 값
	일가족양립지원조치 활용	15개 일가족양립지원조치 항목 각각에 대해 '1=제도없음-6=활용률이 매우 높다'로 측정하여 합산한 값
종속변수	1인당 생산성	(매출액/전체근로자)값에 자연로그(ln)을 취한 값
	생산성	2006년 생산성을 동종사업체와 비교하여 1=매우나쁨-5=매우좋음으로 측정한 값
	재무성과	2006년 재무성과를 동종사업체와 비교하여 1=매우나쁨-5=매우좋음으로 측정한 값
	시장내 경쟁력	2006년 시장내 경쟁력이 동종사업체와 비교하여 1=매우나쁨-5=매우좋음으로 측정한 값

이러한 변수들은 기존 문헌에서 기업 경영 성과에 영향을 요인으로 많이 사용되는 변수들이다. 1인당 생산성의 경우 산업 평균의 차이에 의한 요인을 통제하기 위해 산업더미를 넣는 것이 일반적이지만 본 분석에서는 산업간 차이가 주로 1인당 자산의 차이와 관련 있으므로 1인당 자산을 통제하고 산업더미는 포함시키지 않았다.

기존의 논의에서는 가족친화적 고용정책이 기업 성과에 미치는 영향의 분석에 있어서 최소자승법에 의한 회귀분석에 머무르고 있으나 이 글에서는 가족친화적 고용정책이 기업 성과에 의해 영향 받을 수 있다는 점을 고려하여 이로 인해 발생할 수 있는 계량경제학적 문제를 해결하고자 시도했다. 만약 기업 성과가 높은 기업일수록 가족친화적 고용정책을 도입할 가능성이 높다면 기업성과에 가족친화적 고용정책이 미치는 영향을 최소자승법에 의해 추정했을 경우 가족친화적 고용정책의 회귀계수는 진정한 영향을 보여주는 계수값과 일치하지 않을 수 있다. 왜냐하면 기업 성과의 회귀식의 잔차항과 독립변수로 설정된 가족친화적 고용정책 변수 사이에 직교관계(orthogonality)가 성립하지 않기 때문이다. 이러한 내생성 문제를 해결하기 위해서 도구변수에 의한 2단계 최소자승법을 사용하였다.

2. 기술통계 분석

본 연구에 이용된 독립변수, 종속변수, 통제변수, 도구변수의 기초통계량을 살펴보면 산업더미의 상대적 비중은 크게 차이가 없다. 그러나 ‘광업, 전기가스 및 수도’와 ‘부동산 임대, 사업서비스업’이 조금 높은 것으로 나타났다. 그리고, 조직규모 변수도 규모를 구분(50인 이하, 50인 이상~100인 미만, 100인 이상~300인 미만)할 경우 전체근로자 50인 이하 기업 수가 상대적으로 많다는 것을 보여준다. 비정규직 비율의 평균은 약 11%정도이고, 여성근로자의 비율은 33.847%임을 확인할 수 있다.

〈표 5-4〉 변수의 기술통계량

변수	N	평균	표준편차	최대값	최소값
산업터미1	1,084	0.072	0.260	0	1
산업터미2	1,084	0.140	0.347	0	1
산업터미3	1,084	0.084	0.278	0	1
산업터미4	1,084	0.044	0.205	0	1
산업터미5	1,084	0.152	0.359	0	1
산업터미6	1,084	0.031	0.174	0	1
산업터미7	1,084	0.041	0.199	0	1
산업터미8	1,084	0.176	0.381	0	1
산업터미9	1,084	0.046	0.209	0	1
산업터미10	1,084	0.020	0.141	0	1
산업터미11	1,084	0.038	0.193	0	1
산업터미12	1,084	0.079	0.270	0	1
지역	1,084	0.362	0.480	0	1
조직규모 더미1	1,084	0.346	0.476	0	1
조직규모 더미2	1,084	0.146	0.353	0	1
조직규모 더미3	1,084	0.230	0.421	0	1
노조유무	1,083	0.344	0.475	0	1
비정규직비율	1,084	11.042	20.451	0	100
파트타임 근로자 비율	1,084	2.654	9.641	0	94
여성근로자 비율	1,084	33.847	25.958	0	100
여성관리자 비율	1,069	0.140	0.209	0	1
조직연령	1,084	24.077	69.647	1	1008
외국인지분비율	1,084	0.225	0.817	0	4
1인당 총자산	1,071	15.783	6.439	-2.543	26.556
모성보호조치 활용	1,080	13.780	6.169	7	28
일가족양립지원조치 활용	1,084	21.124	7.911	15	64
1인당 매출액	965	18.799	1.757	11.663	25.907
생산성	963	3.289	0.843	1	5
재무성과	985	3.205	0.906	1	5
시장내 경쟁력	981	3.323	0.868	1	5
비정규직 남성비율	1,079	0.081	0.182	0	1

3. 회귀분석 결과

먼저 모성보호조치에 따른 기업성과를 실증 분석한 결과를 통해 살펴볼
 도록 하겠다. 먼저 모성보호조치의 활용정도와 1인당 매출액을 살펴보면

가설1은 모성보호조치 활용정도가 인당 매출액에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이 가설을 검증하기 위해 지역, 규모더미, 노조유무, 비정규직 비율, 파트타임 비율, 여성비율, 조직연령, 외국인 지분율, 1인당 총자산 변수를 통제하고 1인당 매출액을 종속변수로 하는 회귀분석(OLS)을 실시하였다. 분석결과를 보면 아래 표에서 제시된 바와 같이, 독립변수인 모성보호조치 활용정도는 회귀계수 0.052가 유의수준 0.001수준에서 유의하기 때문에 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 기업의 1인당 매출액을 증가시켜준다는 가설은 지지되었다. 통제변수의 효과를 살펴보면 노조가 있는 기업일수록, 비정규직 비율이 낮을수록, 외국인지분율이 높을수록, 1인당 총자산이 높을수록 기업의 1인당 매출액이 높아질 것이라고 사전에 예측한 바와 같은 결론을 얻을 수 있다. 다만 여성근로자의 비율이 낮을수록 1인당 매출액이 높을 것이라는 결과가 도출되었는데 이는 선행연구 결과와도 배치되는 것이라 할 수 있다. 따라서 여성근로자를 정규직 근로자와 비정규직으로 구분하여 추가적인 분석이 요구되며 이는 향후 연구로 남겨두고자 한다.

가설 2는 모성보호조치 활용정도가 생산성을 증가시킬 것이라고 설정하였다. 선형회귀분석을 실시한 결과 모성보호조치 활용정도의 회귀계수는 0.015로 유의수준 0.001에서 유의하게 나타났다. 따라서, 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 생산성이 높아질 것이라는 가설 2를 지지하였다.

한편 가설3은 모성보호조치 활용정도와 재무성과와의 관계를 살펴보았는데 회귀계수가 0.016으로 유의하지 않기 때문에 가설 3은 기각되었고, 종속변수에 시장 내 경쟁력을 투입하여 분석한 결과 회귀계수가 0.009가 유의하지 않기 때문에 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 시장 내의 경쟁력이 높아지리라는 가설 4는 기각되었다.

〈표 5-5〉 모성보호조치 활용과 기업성과의 관계

구분	인당매출액		생산성		재무성과		시장 내 경쟁력	
	B	표준 오차	B	표준 오차	B	표준 오차	B	표준 오차
지역	0.165	0.101	0.054	0.056	0.113	0.060	0.048	0.058
규모더미1	0.625***	0.151	-0.230**	0.084	-0.270**	0.089	-0.354***	0.086
규모더미2	0.344	0.172	-0.164	0.097	-0.206	0.102*	-0.252	0.100
규모더미3	0.479	0.143	-0.097	0.079	-0.070	0.084	-0.080	0.082
통제 변수								
노조유무	0.597***	0.124	-0.056	0.069	-0.036	0.073	-0.124	0.070
비정규직비율	-0.007***	0.003	0.001	0.002	0.002	0.002	0.001	0.002
파트타임비율	0.009	0.005	0.004	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003
여성비율	-0.012***	0.002	-0.002*	0.001	-0.003	0.001*	-0.001	0.001
조직연령	0.002*	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
외국인지분율	0.424***	0.059	0.052	0.033	0.037**	0.035	0.007	0.034
1인당 총자산	0.094***	0.010						
독립 변수								
모성보호조치	0.052***	0.009	0.015***	0.005	0.016	0.006	0.009	0.005
R 제곱	0.300		0.045		0.054		0.040	
수정된 R 제곱	0.291		0.034		0.043		0.029	
F	33.53***		4.06***		5.08***		3.61***	

주) *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

일가족양립조치 활용정도와 기업성과를 살펴보자. 가설5는 일가족양립 조치를 적극적으로 활용하는 기업이 인당매출액이 높아진다고 예측하였는데 회귀분석 결과를 살펴보면 회귀계수 B값이 0.038로 0.001수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 일가족양립조치 활용정도가 높은 기업이 인당매출액이 높을 것이라는 가설 5를 지지하였으며 통제변수의 효과를 보면 노조유무, 비정규직 비율, 외국인지분율 등의 조직상황에 따라 인당매출액이 달라질 것이라고 사전에 예측한 바와 같은 결론을 얻을 수 있다.

가설6은 일가족양립조치 활용정도가 높을수록 기업의 생산성이 향상될 것이라고 예측하였는데 분석결과를 보면 회귀계수가 0.017로 0.001수준에서 유의하기 때문에 가설 6을 지지함을 확인할 수 있고 일가족양립조치를 적극적으로 활용할수록 기업의 재무성과가 높을 것이라는 가설7은 회귀계

수 0.018이 0.001수준에서 유의하다는 결과를 바탕으로 지지함을 알 수 있다. 마지막으로 일가족양립조치 활용도와 시장 내 경쟁력과의 관계를 살펴본 결과 회귀계수 B값이 0.018로 0.001수준에서 유의하므로 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 시장 내 경쟁력이 높을 것이라는 가설 8을 지지함을 알 수 있다.

<표 5-6> 일가족양립조치 활용과 기업성과의 관계

구분	인당매출액		생산성		재무성과		시장 내 경쟁력		
	B	표준오차	B	표준오차	B	표준오차	B	표준오차	
지역	0.147	0.101	0.046	0.055	0.103	0.059	0.037	0.057	
규모더미1	0.531***	0.146	-0.238**	0.080	-0.281*	0.085	-0.032***	0.082	
규모더미2	0.257	0.170	-0.169	0.095	-0.218*	0.100	-0.231*	0.096	
규모더미3	0.399**	0.140	-0.103	0.076	-0.076	0.082	-0.060	0.078	
통계 변수	노조유무	0.576***	0.123	-0.084	0.068	-0.070	0.072	-0.172*	0.069
	비정규직비율	-0.007**	0.002	0.000	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001
	파트타임비율	0.009	0.005	0.004	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003
	여성비율	-0.010***	0.002	-0.002	0.001	-0.002	0.001	-0.001	0.001
	조직연령	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	외국인지분율	0.452***	0.058	0.052	0.032	0.037	0.034	0.000	0.033
	1인당 총자산	0.096***	0.009						
독립 변수	일가족양립	0.038***	0.007	0.017***	0.003	0.018***	0.004	0.018***	0.003
R 제곱		0.297		0.058		0.067		0.061	
수정된 R 제곱		0.288		0.047		0.057		0.050	
F		33.24***		5.33***		6.42***		5.72***	

주: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

지금까지 모성보호조치와 일가족양립조치 즉 가족친화적 고용정책이 기업성과와 어떠한 관계를 가지는지를 회귀분석 결과를 통해 살펴보았는데 모성보호조치 보다는 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업들이 인당매출액, 생산성, 재무성과, 시장 내 경쟁력 등 기업성과가 높을 것이라는 가설을 지지하였다. 따라서 가족친화적 고용정책을 적극적으로 실시하는 기업의 성과가 좋을 것이라고 주장할 수 있지만 여기서 중요한 반론이

제기될 수 있다.

즉 한편에서는 여성과 가족에게 친화적인 제도를 시행하고 활용하는 기업에서는 근로자의 직무만족이 높아지고 이로 인해 이직률이 낮으며 장기적으로 매출액, 생산성, 기업이미지 개선 등의 긍정적인 효과를 가져올 것이라 생각할 수 있다. 하지만 다른 한편에서는 재무성과와 매출액이 높고 기업이 부담할 수 있는 능력이 있기 때문에 비록 가족친화제도가 생산성에 악영향을 주더라도 이를 도입할 가능성이 있다. 후자의 가능성을 감안 하더라도 여전히 가족친화제도가 기업 성과에 긍정적 영향을 주는지 확인하기 위해 연립방정식 모형을 설정하고 2단계 최소자승법(2SLS)을 이용하여 분석을 실시하였다.

먼저 1인당 매출액에 모성보호조치 활용정도가 미치는 영향을 보여주는 관계를 살펴보면, 모성보호조치 활용정도가 1인당매출액에 미치는 효과를 보여주는 계수 추정치가 0.033으로 양(+)의 방향을 나타내지만 유의하지 않다. 이에 비해 모성보호조치 활용정도에 1인당매출액이 미치는 영향을 보여주는 관계를 살펴보면 계수 추정치가 1.498로 0.001수준에서 유의한 것으로 나타났으므로 1인당 매출액이 높은 기업이 모성보호조치 활용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 한편 도구변수로 이용된 1인당 총자산은 1인당 매출액에 긍정적인 영향력을 보이고 있으며 남성비정규직 비율이 높을수록 1인당 매출액이 낮아지리라는 기존의 예측과 동일한 결과를 보여주고 있다.

일가족양립조치 활용정도와 1인당 매출액과의 관계를 살펴보면, 일가족 양립조치 활용정도가 1인당매출액에 미치는 효과는 계수 추정치가 유의하지 않지만 0.040으로 기존의 회귀분석 결과와 동일하게 양(+)의 방향을 보이고 있음을 알 수 있다. 1인당 매출액과 모성보호조치 활용정도와의 관계를 살펴보면 계수 추정치 1.650으로 0.001수준에서 유의한 것으로 나타났으므로 여전히 1인당 매출액이 높은 기업이 일가족양립조치 활용에도

적극적인 것으로 보인다. 한편 모성보호조치 활용정도와의 동일하게 1인당 총자산이 높을수록 1인당 매출액이 높아지며 남성비정규직 비율이 높을수록 1인당 매출액이 낮아지리라는 결과를 보여주고 있다.

〈표 5-7〉 모성보호조치 활용정도와 1인당생산성의 관계

구분	종속변수	모성보호조치 활용정도		로그1인당 매출액	
		추정치	표준오차	추정치	표준오차
통제변수	지역	-0.232	0.407	0.175	0.102
	규모더미1	-5.807***	0.519	0.526	0.301
	규모더미2	-3.837***	-0.594	0.274	0.245
	규모더미3	-4.058***	-0.495	0.402	0.236
	노조유무	0.885	0.501	0.589***	0.165
	비정규직비율	0.021*	0.010	0.007	0.005
	파트타임비율	-0.024	0.019	0.004	0.005
	여성비율	0.042***	0.009	-0.012***	0.003
	조직연령	-0.000	0.003	0.002*	0.001
	외국인지분율	0.408	0.261	0.441***	0.072
도구변수	로그1인당자산			0.099***	0.012
	남성비정규직비율			-1.592**	0.600
	여성 관리직비율	1.158	1.078		
	산업더미1	-2.528**	0.931		
	산업더미2	-2.077*	0.851		
	산업더미3	-2.117*	0.928		
	산업더미4	-0.957	1.028		
	산업더미5	-2.416**	0.837		
	산업더미6	-0.581	1.273		
	산업더미7	-0.885	1.097		
	산업더미8	-1.302	0.792		
	산업더미9	0.103	1.172		
	산업더미10	1.396	1.502		
산업더미11	0.699	1.304			
산업더미12	1.697	0.981			
내생변수	모성보호조치			0.033	0.050
	로그1인당 매출액	1.498***	0.354		

〈표 5-8〉 일가족양립지원조치 활용정도와 인당생산성의 관계

구분	종속변수	일가족양립지원조치 활용정도		인당 매출액	
		추정치	표준오차	추정치	표준오차
통제변수	지역	-0.323	0.539	0.161	0.102
	규모더미1	-6.027***	0.687	0.546*	0.212
	규모더미2	-4.015***	0.784	0.260	0.199
	규모더미3	-3.341***	0.655	0.402*	0.166
	노조유무	1.199	0.657	0.521***	0.150
	비정규직비율	0.010	0.013	0.005	0.005
	파트타임비율	-0.029	0.026	0.006	0.005
	여성비율	0.025*	0.012	-0.011***	0.002
	조직연령	0.007	0.004	0.001	0.001
	외국인지분율	0.100	0.346	0.451***	0.060
	도구변수	로그1인당자산			0.098***
남성비정규비율				-1.518*	0.602
여성 관리직비율		0.831	1.426		
산업더미1		-4.893***	1.234		
산업더미2		-5.371***	1.125		
산업더미3		-3.9834**	1.231		
산업더미4		-2.688*	1.358		
산업더미5		-3.723***	1.110		
산업더미6		-2.556	1.683		
산업더미7		-1.185	1.456		
산업더미8		-3.206**	1.041		
산업더미9		1.3596	1.552		
산업더미10		0.568	1.982		
산업더미11	-0.785	1.722			
산업더미12	-2.982*	1.295			
내생변수	모성보호조치			0.040	0.030
	로그1인당 매출액	1.650***	0.468		

이상에서 도구변수를 이용한 분석을 시도하였으나 1인당 매출액이 가족친화적 고용정책에 미치는 영향을 고려한 연립방정식 추정에서는 가족친화적 고용정책이 기업 성과에 미치는 영향을 보여주는 계수값이 연구가설에서 제시한 방향인 양의 값을 갖지만 유의도가 낮았다. 향후 모형 적합도를 높이는 방향의 추가적인 연구가 필요하다.

제 4 절 결론

회귀분석을 통해 모성보호조치와 일가족양립지원조치의 활용정도가 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였지만 기업성과가 모성보호조치와 일가족양립지원조치에 미치는 영향력을 통제하기 위해 2단계 최소자승법(2SLS)을 추가로 분석하였다.

먼저 회귀분석 결과를 살펴보면, 가설1은 모성보호조치 활용정도가 인당 매출액에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이 가설을 검증하기 위해 지역, 규모더미, 노조유무, 비정규직 비율, 파트타임 비율, 여성비율, 조직연령, 외국인 지분율, 1인당 총자산 변수를 통제하고 1인당 매출액을 종속변수로 하는 회귀분석(OLS)을 실시하였는데 회귀계수 0.052가 유의수준 0.001수준에서 유의하기 때문에 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 기업의 1인당 매출액을 증가시켜준다는 가설은 지지되었다. 통제변수 효과 가운데 여성근로자의 비율을 보면 여성근로자 비율이 낮을수록 1인당 매출액이 높을 것이라는 결과가 도출되었는데 이는 선행연구 결과(유규창·김향아, 2006)와도 배치되는 것이라 할 수 있다. 이는 여성근로자를 정규직 근로자와 비정규직으로 구분하여 추가적으로 분석할 필요가 있으며 향후 연구 과제로 남겨두고자 한다.

그리고 모성보호조치 활용정도가 생산성을 증가시킬 것이라고 예측한 가설 2의 분석결과 회귀계수가 0.015로 유의수준 0.001에서 유의하게 나타났다. 따라서, 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 생산성이 높아질 것이라는 가설 2를 지지하였다.

한편 가설3은 모성보호조치 활용정도와 재무성과와의 관계를 살펴보았는데 회귀계수가 0.016으로 유의하지 않기 때문에 가설 3은 기각되었고, 종속변수에 시장 내 경쟁력을 투입하여 분석한 결과 회귀계수가 0.009가 유의하지 않기 때문에 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록

시장 내의 경쟁력이 높아지리라는 가설 4는 기각되었다.

이를 통해 모성보호조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 기업의 일인당 매출액과 생산성이 향상된다는 결과를 도출할 수 있다. 한편, 일가족양립지원조치 활용정도와 기업성과와의 관계를 살펴보면 이는 모성보호조치보다 더 강력한 영향력을 설명하고 있다. 가설5는 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업이 인당매출액이 높아진다고 예측하였는데 회귀분석 결과를 살펴보면 회귀계수 B값이 0.038로 0.001수준에서 유의한 것으로 나타났다. 가설6은 일가족양립조치 활용정도가 높을수록 기업의 생산성이 향상될 것이라고 예측하였는데 분석결과를 보면 회귀계수가 0.017로 0.001수준에서 유의하기 때문에 가설 6을 지지함을 확인할 수 있고 일가족양립조치를 적극적으로 활용할수록 기업의 재무성과가 높을 것이라는 가설7은 회귀계수 0.018이 0.001수준에서 유의하다는 결과를 바탕으로 지지함을 알 수 있다. 마지막으로 일가족양립조치 활용정도의 회귀계수가 0.018로 0.001수준에서 유의하므로 일가족양립조치를 적극적으로 활용하는 기업일수록 시장 내 경쟁력이 높을 것이라는 가설 8을 지지함을 알 수 있다.

이를 통해 모성보호조치보다 일가족양립지원조치가 기업성과에 긍정적인 영향력을 준다는 사실을 확인하였는데 이는 여성근로자를 주 대상으로 하는 모성보호조치보다는 성별을 구분하지 않고 근로자가 직장-가정 갈등을 줄이고 직무에 만족하며 몰입할 수 있는 제도를 지원하는 일가족양립지원조치가 더 강력한 영향력을 보여주고 있다.

한편 기업성과가 모성보호조치와 일가족양립지원조치에 미치는 영향력을 통제하기 위해 2단계 최소자승법(2SLS)을 이용하여 1인당매출액의 종속변수에 대해 모성보호조치와 일가족양립조치 등의 독립변수가 미치는 영향을 검토하였는데 그 결과 모성보호조치와 일가족양립지원조치는 유의미한 수준을 아니지만 양(+)의 방향을 보여주었다. 향후 추가적인 연구가 필요하다.

제 6 장 유연근로제도의 기업 수용성 분석: 산업과 직종을 중심으로

제 1 절 서론

저출산·고령화 사회로의 빠른 이행으로 인한 노동력 부족의 문제가 제기되고 있는 상황에서 우리나라 여성의 노동공급은 이미 고령화 사회를 경험한 선진국에 비해 여전히 낮은 수준이다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 지난 40년간 매년 0.32%포인트씩 증가되어 2006년 현재 50.2%를 기록하고 있지만 다른 OECD 회원국에 비해 저조하다(성지미, 2007). 그러나 과거에 비해 최근 여성의 노동시장참여가 증가하고 있는 것은 분명하며, 특히 1990년을 기점으로 기혼여성의 노동시장참여율이 미혼여성의 그것을 상회하기 시작하였다.

이러한 증가에도 불구하고 여성의 생애주기별 노동시장 참여패턴을 살펴보면 미혼인 20대 초반에 가장 높은 참여율을 보이다가 결혼과 출산이 맞물려있는 20대 중후반에서 30대 중반까지 급격한 감소를 나타내고 그 이후에 다소 회복되는 M자형을 보이고 있다. 황수경(2003)에 의하면, 기혼 여성의 경제활동상태는 가족주기(family life cycle)별로 큰 차이를 보이는데, 2세 이하의 영유아 자녀가 있어 육아부담이 집중되는 2주기에서 취업자 비율이 25.7%로 급격하게 줄어들었다가 영유아 자녀가 없어지는 3주기에 들어서면서 48.3%로 취업자 비율이 크게 증가한다. 2주기에 해당하는 기혼여성은 구직을 희망하는 비율도 0.2%로 매우 낮는데 이는 육아의 부담이 기혼여성에게 전가되어 여성의 경제활동 참여를 어렵게 만들고 있다고 지적하고 있다. 이처럼 우리사회에 오래 동안 뿌리하고 있는 이분법

적 성별 역할구조는 여성의 경제활동참가를 저해하는 걸림돌로 작용하고 있다. 그러나 여성의 고학력화나 경제활동참가에 대한 의식구조의 변화 등으로 인해 과거의 전통적인 성별 역할구조가 도전을 받고 있으며, 특히 저출산과 고령화의 인구구조의 변화는 여성인력의 중요성이 부각되고 있다.

여성 경제활동참가의 점진적인 증가와 여성인력의 중요성은 일과 가족의 양립을 지원하는 정책의 필요성과 여성 노동력의 활용을 통한 국가와 기업경쟁력 제고 및 노동시장에서의 남녀평등의 실현으로 요약된다. 또한 여성의 노동시장참여 증가는 여성의 보살핌의 책임이 어떤 형태로든 남성과 국가가 분담하지 않으면 안 되는 상황을 야기했으며, 이러한 상황적 변화에 대응하는 일-가족의 조화로운 양립을 위한 정책적 지원 문제는 복지국가의 중요한 정책아젠다로 부상하고 있다(Ruggie, 1984; Pascall, 1986; Leira, 1992; Lewis, 1992, 2001; Dornе-Huiskes, 1999; O'Connor, et. al., 1999; Crompton, 2001; 원숙연, 2004 재인용).

우리나라보다 앞서 저출산·고령화, 여성의 노동시장 진출 확대를 경험한 선진국들은 출산율을 제고하고, 기업경쟁력을 강화하기 위한 정책마련에 정부와 기업 모두가 총력을 기울이고 있다(보건복지부, 2006). 우리나라에서도 여성고용의 확대 및 차별개선을 위한 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)가 시행되고 있으며 모성보호법에서 명시하고 있는 가족친화적 고용정책들이 도입되어 제도적인 틀을 갖추고 있다.

가족친화 고용정책 중에서 유연근로제도는 선진국에서 활발히 도입되어 활용도가 점진적으로 증가하고 있는 추세에 있지만 한국에서는 그 활용도가 극히 제한적인 것으로 평가되고 있다. 이에 본고에서는 일-가족 양립을 지원하는 가족친화 고용정책 중에서 유연근로제도(flexible working arrangement)를 중심으로 그 개념과 제도의 종류를 파악하고, 우리나라에서의 제도시행의 실태와 기업의 수용성 정도를 산업과 직종을 중심으로 실증분석하는데 그 목적이 있다. 이를 통해 향후 어떤 산업과 직종에서

유연근로제도가 성공적으로 안착할 수 있을지에 대한 연구결과를 얻을 수 있을 것이다.

제 2 절 여성의 경제활동참여 패턴과 구조

1. 경제활동참여율의 증가와 패턴

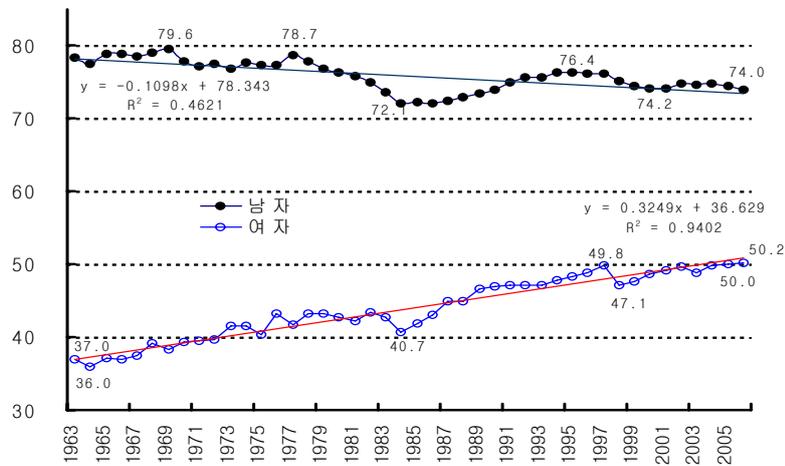
우리나라 여성의 경제활동참가율은 [그림 6-1]에서 보는 것처럼, 지속적인 증가를 보여왔으며 남성의 그것과도 다른 양상을 보이고 있다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 1963년 37.0%에서 외환위기 직전인 1997년까지 49.5%까지 상승하였고, 외환위기에 따른 노동시장의 악화로 1998년 47% 수준으로 하락하다가 2006년 현재 50.2%로 외환위기 이전수준을 회복하는 모습을 보여주고 있다. 또한 여성의 경제활동참가율을 남성과 비교해보면, 남성의 경제활동참가율과의 격차가 1980년에 33.6%포인트였던 것이 2000년에는 25.6%포인트로, 2006년 현재는 23.8%로 크게 감소하고 있다.

이처럼 여성의 경제활동참가 증가는 고학력 여성의 증가, 여성의 사회 진출 기회확대, 핵가족화, 결혼연령의 상승, 이혼율의 증가 등 다양한 사회·경제·문화적인 요소들이 작용했을 것이다. 특히 결혼과 동시에 남성은 직장이라는 공적영역을, 여성은 가정이라는 사적영역을 대표하게 되는 우리사회의 지배적인 성별 역할구조(gender role structure)에 대한 강력한 도전이 여성의 경제활동참가를 진작시킨 것으로 보인다.

이와 같은 여성의 경제활동참가가 높아지는 것은 여성노동력의 활용을 통한 여성고용의 확대 및 여성의 사회진출을 통한 국가경쟁력 제고의 차원에서 매우 고무적인 일이 아닐 수 없다. 그러나 여성의 경제활동참가율 증가라는 외형적인 확대 그 이면에는 여성 노동시장이 가지고 있는 고질적인 문제들이 산적해있다. 대표적으로 거론되는 여성 노동시장의 문제는

성별 임금격차, 성별 직종분리 등의 여성노동시장의 이중성의 문제를 포함하여 기혼여성의 경력단절을 일으키는 M자형 노동 공급구조, 여성 단시간 근로자의 확대에서 비롯되는 여성 비정규직 근로자 문제 등이 그것이다.

[그림 6-1] 여성 경제활동참가율의 변화



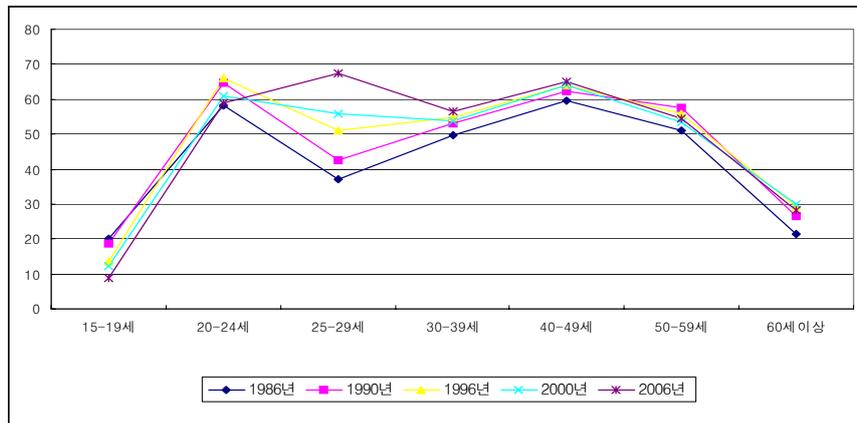
자료: 성지미(2007).

본 연구가 관심을 가지는 가족친화적 고용정책은 여성의 노동시장에서 경험하는 차별을 완화하고, 출산과 육아로 인한 경력단절을 최소화하여 여성의 평등한 고용을 촉진시키는 정책적 목적을 가지고 있으며, 이러한 의미에서 가족친화적 고용정책은 여성 노동시장의 고유한 문제들과 매우 밀접한 관련을 가지고 있다고 해도 과언이 아니다.

[그림 6-2]은 여성의 경제활동 참가율을 연령별로 보여주고 있다. 우선 과거 20년전과 비교했을 때, 여성의 경제활동참가율이 대부분의 연령계층에서 상향이동하고 있음을 보여주고 있다. 또한 과거에 비해 M자형 노동 공급 구조가 다소 완만해진 것을 확인할 수 있는데, 이는 25~29세 연령층의 경제활동참가율이 시기적으로 증가했기 때문임을 알 수 있다. 그러나

2006년 기준 30~39세의 경제활동참가율이 25~29세 연령층의 증가만큼 크게 반등하지 않았기 때문에 여전히 M자형의 노동공급구조가 존재하는 것으로 판단된다. 즉 2000년도 이전까지는 여성의 경제활동참가율이 낮아지는 연령구간이 25~29세였던 것이 최근에 와서는 30~39세 연령구간으로 이동되어가는 양상을 보인다. 이는 결혼연령의 상승과 이에 따른 자녀출산연령의 증가에서 그 원인을 찾을 수 있겠다.

[그림 6-2] 연령별 여성경제활동 참가율



2. 여성 단시간근로의 증가와 유연근로제도¹⁴⁾

여성고용과 관련하여 최근 이슈가 되고 있는 것은 여성 단시간근로자¹⁵⁾가 지속적으로 확대되는 양상을 보여주고 있다. 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사(임금근로)』자료에서 여성 단시간근로자의 규모는 817천명으로 남성 단시간근로자(381천명)의 2배를 이상을 상회하고 있으며, 대부

14) 여기에서 여성 단시간근로의 증가부분은 안미보·반정호(2007)의 연구를 많이 참조하였다.

15) 본고에서 단시간근로자라 함은 통계청에서 제시한 “평소 근로시간이 36시간 미만인 임금근로자”로 정의하고 있다.

분 임시·일용직의 불안정한 고용형태를 유지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 여성임금근로자 대비 여성 단시간근로자의 비중을 추세적으로 살펴보면 외환위기 직후부터 1999년까지 그 비중이 7%대에서 11%대로 증가하지만, 이후 10% 후반대에서 안정되다가 2002~2004년에 소폭 증가하여 12%대를 유지하고 있다. 이처럼 단시간근로의 여성화 현상을 놓고 노동 수요 측면에서의 노동시장 유연성이 확보되고 공급측면에서 출산이나 육아가사 등으로 인한 경력단절을 최소화 할 수 있는 대안으로 인식되는가 하면 다른 한편에서는 저학력·저소득계층의 여성이 상대적으로 불이익을 받게 되는 노동시장인 동시에 정규근로로 편입되기 어려운 불완전 취업으로 바라보는 부정적인 인식이 공존한다. 이와 같은 대립적인 시각에 대해 안미보·반정호(2007)는 우리나라 여성 단시간근로자들은 다른 인적특성과 동기를 가진 이질적인 두 집단이 단시간 노동시장에 혼재해 있는 것으로 결론을 내리고 있다.

즉, 한 집단은 청소나 가사보조, 배달 등의 저임금·저숙련 노동에 집중되어 있는 저학력·고연령 여성이며, 다른 한 집단은 주로 교육관련 준전문업종이나 사무직에 종사하며 육아와 가사를 병행하는 고학력 여성으로 구성되어 있다는 것이다. 또한 단시간 근로의 자발성측면에서 적어도 남성근로자보다는 자발성에 기초해 진입하게 되는 노동시장으로 그 성격을 규정하고 있어 여성의 단시간근로를 부정적으로 평가할 수 없는 독특성이 존재한다.

여성 단시간근로자의 산업과 직종별 분포를 살펴보면, 산업별로는 도소매·음식숙박업과 기타 공공·민간 서비스업에 단시간근로자가 분포해 있고, 직업별로는 단순노무, 서비스판매직, 사무직 순으로 그 비중이 큰 것을 확인할 수 있다(표 6-1참조). 또한 2006년 8월 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료를 가지고 여성 단시간근로자의 상위 3개 직업분포를 살펴보면, 전체 단시간근로자의 23.6%가 서비스관련 단순노무직에 종사하는 것으로 나타나고 있고, 15.8%는 조리 및 음식서비스업, 12.4%는

도소매 판매업에 종사하는 것으로 분석되어 단시간근로자가 특정직종에 많이 종사하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 6-1> 여성 단시간 근로자의 산업·직종·사업체규모별 분포

(단위: %, %P)

구 분	임금근로자	장시간(A)	단시간(B)	B-A	
산업	농림어업광업	1.6	1.6	2.2	0.66
	제조업	17.5	18.7	9.2	-9.48
	전기가스수도업	0.3	0.3	0.1	-0.25
	건설업	2.1	2.3	1.3	-0.99
	도소매음식숙박업	27.2	26.1	35.1	8.98
	운수통신업	2.3	2.5	1.1	-1.46
	금융보험업	5.9	6.5	2.1	-4.39
	부동산임대업	10.8	11.3	7.2	-4.02
	기타공공서비스업	24.4	23.7	29.7	6.06
	기타민간서비스업	7.8	7.2	12.1	4.89
직업	고위관리직	0.2	0.3	0.0	-0.26
	전문직	12.3	13.0	7.8	-5.18
	기술/준전문직	9.5	9.1	12.3	3.21
	사무직	24.1	25.7	12.6	-13.07
	서비스직	16.8	16.3	20.4	4.14
	판매직	10.9	10.9	11.4	0.48
	농림어업직	0.5	0.5	0.4	-0.04
	기능직	3.7	3.9	1.7	-2.22
	장치기계조작	4.1	4.6	1.0	-3.61
	단순노무직	17.8	15.8	32.3	16.55
전 체	100.0	100.0	100.0		

주: 기타공공서비스업에는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(N), 교육서비스업(O), 보건 및 사회복지사업(P), 국제 및 외국기관(T)이 포함되어 있으며, 기타민간서비스업은 오락, 문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(R), 가사서비스업(S) 등이 포함된다.

자료: 통계청(2007.3), 『경제활동인구조사 부가조사』 원자료. 안미보·반정호(2007)에서 인용.

<표 6-2>는 여성 단시간근로자의 단시간근로를 선택하게 된 사유와 동기를 나타내주고 있다. 여성단시간 근로자의 경우는 육아와 가사를 병행하기 위해 단시간 근로의 고용형태를 선택하는 비중이 가장 높게 나타나

는데 이는 여성 장시간근로자의 사유와도 차이가 있으며, 남성의 그것과도 상당한 차이가 발견된다. 또한 여성 단시간근로자의 1/3 이상이 육아와 가사의 병행 및 근무시간을 유연하게 조절할 수 있기 때문이라는 사유에 의해 단시간근로를 선택하고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 6-2〉 여성 단시간 근로 사유

(단위: %)

여성 단시간 근로 사유	여성		남성	
	장시간	단시간	장시간	단시간
근로조건(근로시간, 임금)에 만족하여	27.4	18.9	31.1	13.7
안정적인 일자리이기 때문에	24.9	3.5	32.4	3.4
생활비 등 당장 수입이 필요해서	25.8	21.9	18.4	38.5
원하는 분야의 일자리가 없어서	5.2	3.8	5.2	8.1
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	1.4	0.9	1.7	3.0
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서	5.6	4.0	6.0	5.3
육아, 가사 등을 병행하기 위해서	2.8	26.4	0.0	0.1
학업, 학원수강, 직업훈련 등을 병행하기 위해서	0.6	10.4	0.5	15.7
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	4.5	2.8	3.3	4.0
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	1.4	5.9	0.7	6.5
기타	0.5	1.5	0.5	1.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 안미보·반정호(2007).

본 연구가 관심을 가지는 유연근로제도는 노동력의 시·공간적인 배치를 유연하게 하여 노동력의 활용을 확대하는데 제도적인 목적이 있다. 이러한 측면에서 (특히 여성에게 있어서) 단시간근로는 근로에 있어서의 시간 배치를 유연하게 가져간다는 측면에서 유연근로제도와 그 맥을 같이 하는 것이라 할 수 있다. 전술한 것처럼, 여성이 단시간 근로를 선택하는 이유는 육아와 가사의 병행에 대한 욕구에서 비롯된다는 점이 확인되었으며, 실제로 여성임금근로자의 10%를 상회하는 여성이 근로시간을 유연하게 가져가는 단시간근로의 고용으로 노동시장에 참여하는 것을 확인할 수 있

었다. 아울러 특정 직종에서 단시간 근로가 활발하게 일어나고 것을 동시에 확인하였다. 즉 우리나라에서 여성 단시간근로가 이질적인 두 집단의 독특성이 공존하고 있는 노동시장이지만, 분명 단시간근로를 선택하게 되는 여성에게 있어서 이 고용형태는 일과 가정의 양립 등 근무시간을 유연하게 가져갈 수 있는 장점으로 인해 자발성에 기초하여 선택하는 고용형태로 보아야 할 것이며, 이러한 인식에 기초한다면 유연근로제도의 도입은 여성의 육아가사로 인한 경력단절을 최소화하고 여성인력을 적절하게 활용할 수 있는 정책 아젠다로 받아들여질 수 있을 것이라 판단된다.

제 3 절 가족친화적 기업경영과 유연근로제도

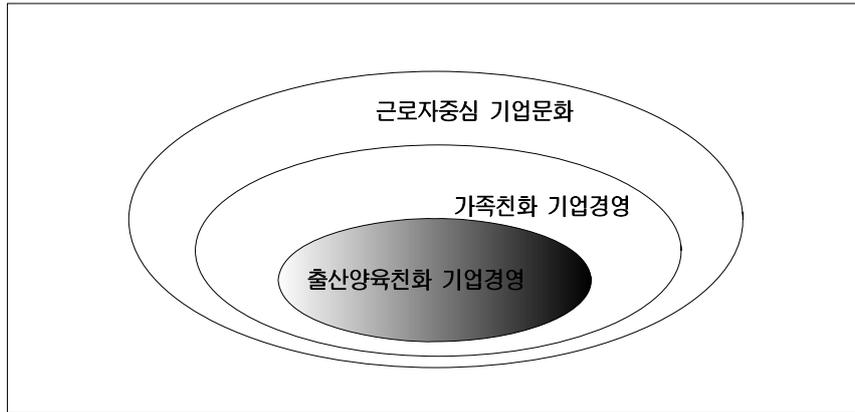
서두에서 언급한 것처럼 여성인력의 중요성이 부각되고, 저출산·고령화 현상에 대한 사회·경제적 부담에 대한 대응책 마련을 위해 각계의 움직임이 활발하게 전개되고 있다. 대표적으로 2006년 제1차 저출산·고령사회 기본계획(새로마지 플랜 2010)을 발표하고, 경제·노동·종교·여성 및 시민단체·정부 등 사회 각 분야 전부분이 망라되어 저출산·고령화 문제 해결을 위한 사회협약을 체결한다. 이 협약은 경제계는 출산 및 아동양육에 우호적인 기업문화를 조성, 직장보육시설 확충 및 이용률 제고, 여성 고용 활성화 방안 등을 제시했고, 노동계는 양성평등 문화의 확산을 위한 교육 및 홍보강화, 기업 차원에서의 직장보육시설 확충노력 등의 실천사항들을 주요 골자로 하고 있다(보건복지부, 2006). 이처럼 여러 사회·경제적 상황이 근로자로 하여금 일 중심에서 일과 가족을 모두 중시하는 방향으로 변화하고 있으며 이미 선진국에서는 일과 가족의 조화와 자녀출산 및 양육을 지원하는 가족친화적 경영이 기업의 경쟁력 확보를 위한 주요한 수단으로 인식되고 있다.

가족친화적 기업경영에 대한 정의는 매우 다양하게 존재해왔고 시대적

인 흐름에 따라 변화되어 왔다. Simkin & Hillage(1992)는 “근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원하는 공식적·비공식적 제도”를 통칭하는 것으로 정의한 바 있으며, Forth et al.(1996)는 “어린 자녀를 둔 근로자와 노부모를 돌보아야 하는 근로자 등 양육과 돌봄에 대한 지원을 포괄하여 다양한 욕구를 지닌 근로자들을 지원하는 제도”로 정의하고 있다. 비교적 최근 OECD(2002)는 가족친화 기업경영을 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족생활의 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성 평등한 고용기회를 촉진하는 제도”라고 정의하고 있다. 이상의 다양한 정의를 통합하여 보건복지부(2006)는 출산·가족친화 기업경영을 “남녀 근로자가 다양한 프로그램, 정책, 훈련, 기업문화를 통하여 직장가정 일을 조화롭게 수행하고, 자녀출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 ‘주도적 기업경영 전략’이며, 다양한 출산·양육·가족 관련 사업을 통하여 지역사회에 기여하는 ‘사회공헌활동’”으로 정의하고 [그림 6-3]과 같이 출산·양육친화 기업경영과 가족친화 기업경영 및 근로자중심 기업문화 간의 관계를 도식화한 바 있다.

출산 및 가족친화 지원제도들은 매우 다양할 뿐만 아니라 학자들마다 상이한 방식으로 제도를 유형화하고 있다. 대표적인 출산 및 가족친화 지원제도로 1)유연근무제도, 2)휴가 및 휴직제도(Leaves), 3)경제적 지원제도(Financial Assistance), 4)사회공헌활동(Corporate Giving/Community Service), 5)보육 및 돌봄지원제도(Dependent Care Service), 6)일-가족 스트레스 관리제도(Work-Family Stress Management), 7)일과 가족문제에 대한 코디네이터 배치 등의 경영혁신(Management Change) 등의 7가지 유형으로 구분하여 설명될 수 있다(Galinsky, Friedman, & Hernandez, 1991).

[그림 6-3] 출산·양육친화, 가족친화, 근로자중심 기업문화의 관계



자료: 보건복지부(2006)

여기에서는 각 제도의 내용에 대한 언급은 생략하고 7가지의 유형의 제도를 [그림 6-3]의 기업경영의 개념들에 재배치시켜 봄으로써 개별제도의 시행과 기업경영의 가족친화 수준¹⁶⁾에 대한 개략적인 도식을 그릴 수 있게 된다. 우선 휴가 및 휴직제도(2)와 보육·돌봄지원제도(5)는 출산·양육친화 기업경영 전략이나 특성에 배치될 수 있을 것이며, 유연근로제도(1), 경제적지원(3), 일-가족 스트레스 관리제도(6)는 가족친화 기업경영 전략으로 위치지을 수 있을 것이다. 아울러 사회공헌활동(4)이나 경영혁신(7) 등은 보다 추상성이 높은 근로자중심의 기업문화 부분에 배치시킬 수 있을 것이다. 따라서 이제는 기업단위에서의 마련된 제도를 통해서 그 기업의 가족친화수준을 엿볼 수 있게 되는데, 예를 들어 어떤 기업이 휴가 및 휴직제도를 시행하고 있고 유연근로제도를 도입하지 않고 있다면 그 기업은 출산·양육친화적 기업경영을 추구하고 있지만 가족친화적 기업경영까지 도달하지 못한 상태라는 것을 알 수 있게 된다.

16) 본고에서는 기업의 가족친화 고용정책의 도입수준과 활동정도 수준을 중심으로 가족친화 경영수준(혹은 지표)과 수용성의 용어를 동시에 사용하고 있음을 밝힌다.

제 4 절 유연근로제도의 기업수용성: 제도도입 실태와 수용성의 정도

일반적으로 노동시장의 유연성이란 수량적 유연성(numerical flexibility)과 기능적 유연성(functional flexibility)을 통칭하는 의미로 사용된다. 수량적 유연성은 노동시장의 수적 규모가 짧은 시간에 큰 비용의 소요됨이 없이 신속적으로 조정될 수 있는지에 대한 개념이고, 기능적 유연성은 근로자들이 다른 기술을 요하는 여러 가지 업무에 신속하게 재배치될 수 있는가에 대한 개념이다. 이러한 의미에서 유연근로제도는 주로 노동력의 시·공간적인 배치를 유연하게 하여 수량적 유연성을 향상시키는 데 그 중점을 두고 있다(하세정, 2006).

유연근로제도는 근무시간이나 장소를 근로자의 선택에 따라 탄력적으로 선택하고 조정할 수 있게 함으로써 직장과 가정 영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 하는 제도로서, 여기에는 원격·재택근무제, 직무공유제, 시차출퇴근제, 집중근로시간제, V-시간제¹⁷⁾ 등이 포함된다. 유연근로제도는 근로자가 직장 and 가정의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 기능과 함께 근로자의 자기계발이나 여가시간 활용 등에 도움이 되며 시간제나 직무공유 등의 프로그램들은 고용유연화의 측면에서 기능할 수 있는 제도이다. 또한 이 제도에 대한 근로자(특히 어린 자녀를 둔 근로자)의 요구도가 높고, 기업의 직접적인 비용부담이 다른 제도에 비해 적게 소요되어 선진국들의 도입이 점차 활발해지는 추세에 있다. 일례로 미국의 경우, 이 제도의 도입비중이 1996년 31%에서 2003년 71%로 2배 이상의 높은 증가를 보인 것으로 나타나고 있다(보건복지부, 2006). 영국의 공인인사관리연구소(Character Institute of Personnel & Development, CIPD)의 조사에 따르면, 2003년 4월에서 10월 중 65%의 기업이 유연근로에 대한 요구를

17) V-시간제는 Voluntary reduced work-time program의 약어로 근로자가 근무시간을 단축하는 대신 이에 상응하는 임금수준을 삭감하는 제도를 말한다.

받은 적이 있고, 이 중 절반 정도가 5회 이상의 요구를 받은 것으로 조사되었다. 근로자로부터 유연근로에 대한 요구를 받은 62%가 요구의 절반 이상을 신청한 그대로 혹은 수정된 형식으로 유연근로를 허가한 것으로 나타났다(하세정, 2006). 이처럼 가족친화적 고용정책 중에서 유연근로제도는 선진국에서 활발히 도입되고 있는 현실이지만 한국에서는 그 활용도가 극히 제한적이다. 이하에서는 유연근로제도에 초점을 맞추어 우리나라 기업의 제도도입 실태와 그 수용성 정도를 실증적으로 분석하고자 한다. 분석내용을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

먼저 앞서 언급했던 가족친화적 고용정책 도입여부와 활용정도를 통해 기업의 가족친화 경영 수준을 파악해본다. 다음으로, 기업의 특성에 따른 유연근로제도의 실태와 수용성을 분석한다. 여기에서는 기업의 재무특성 및 인적특성, 그리고 생산성 등의 기업속성을 중심으로 살펴본다. 마지막으로 기업의 해당산업과 직종별¹⁸⁾로 유연근로제도의 수용성을 실증해봄으로써 어떤 산업과 직종의 기업이 성공가능성을 보이는지를 분석해보고 더 나아가 유연근로제도의 도입과 활용정도에 영향을 미치는 요인들에 대해서도 실증분석한다. 실증분석에 활용되는 자료는 노동부와 한국노동연구원 이 1,084개의 10인 이상 사업체를 대상으로 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」 원자료이다.

1. 기업의 가족친화 고용정책의 활용도와 가족친화적 경영수준

Galinsky, Friedman, & Hernandez(1991)와 Friedman & Jonson(1997)에 따르면 가족친화 기업경영의 유형을 구분하는 것과 함께 미국의 대기업을 중심으로 출산·가족친화 기업경영의 발달수준에 따라 도입수준, 확산수준, 정착수준, 심화수준의 4단계로 구분하였다. 도입수준은 기업이 근로자의

18) 본고에서 직종은 조사대상 기업의 여성 정규직 근로자만을 고려했을 때, 여성 근로자가 가장 많은 여성다수직종을 의미한다.

자녀보육에 초점을 두되 일-가족의 조화문제를 여성의 문제로 규정하여 여성근로자의 일-가족 양립의 욕구를 해결하기 위해 기업차원에서 제도가 시행되는 것을 의미하며, 확산수준은 최고경영진의 적극적인 지지가 있고 일-가족의 조화문제를 전담하는 기구를 설치하는 단계를 의미한다. 정착수준은 기업문화를 대대적으로 개혁하고 기업내부 뿐만 아니라 기업외부의 환경에도 민감하게 반응하는 단계를 말하며, 심화수준은 일-가족 양립을 기업 경영 전반과 연계하여 제품생산, 서비스제공, 계획수립 및 집행되는 단계를 의미한다.

<표 6-3>은 표본기업의 가족친화 고용정책의 도입과 활용정도를 나타내 주고 있다. 이 표에서는 가족친화 고용정책의 개별제도들의 제도도입 비중과 활용정도, 그리고 제도도입과 활용정도를 이용한 가족친화적 기업을 평가하는 지표(index)로 구성되어 있다. 이 지표는 개별제도가 도입되어 있지 않은 경우 1점, 도입계획이 있는 경우 2점, 제도의 활용정도에 따라 3-6점까지의 점수가 부여된다. 따라서 지표가 1일 경우 해당제도가 기업 내에 존재하지 않은 경우로 가족친화수준이 매우 낮은 것을 의미하고 점수가 높을수록 가족친화 경영의 수준이 높은 것으로 평가된다.

먼저 모성보호조치들을 살펴보면 대부분의 기업들이 제도를 도입하고 있는 것으로 나타나고 있으나 그 활용정도는 크게 높지 않은 것으로 보인다. 모성보호조치의 개별제도들 중에서 수유시간(7.9%), 유사산 여성에게 휴가제공(14.5%), 육아휴직(14.7%)의 활용정도가 극히 제한된 것으로 나타났다. 임신한 여성의 야간, 휴일, 초과근무를 제한하는 제도나 유해업무에 종사시키지 않거나 작업전환을 시행하는 제도의 경우도 그 활용도가 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 다음으로 휴가 및 휴직제도를 살펴보면 배우자 출산휴가제도의 도입된 기업이 26.6%로 가장 높고 다른 제도는 낮게는 2%대에서 높게는 8%대로 제도도입이 된 것으로 나타난다.

〈표 6-3〉 기업의 가족친화 고용정책의 도입과 활용정도

가족친화고용정책	내용	제도도입	활용정도	index
모성보호조치 (3.59)	산전후휴가	100.0	35.1	3.99
	육아휴직	100.0	14.7	3.47
	수유시간	100.0	7.9	3.27
	야간, 휴일, 초과근무 제한	100.0	21.4	3.61
	유해업무 종사시키지 않거나 작업전환시행	100.0	21.1	3.58
	생리휴가	100.0	28.2	3.83
	유·사산 여성에게 휴가제공	100.0	14.5	3.44
휴가 및 휴직제도 (1.23)	배우자출산휴가	26.6(3.2)	67.3	2.07
	태아검진휴가	5.3(2.2)	61.8	1.23
	가족간호휴가	4.2(2.5)	29.1	1.14
	불임치료휴가	2.0(2.0)	37.2	1.08
	입양휴가	1.8(2.0)	10.5	1.06
	아버지육아휴직할당제	3.3(2.0)	17.9	1.11
	육아휴직 분할사용제	8.1(2.9)	24.1	1.25
유연근로제도 (1.15)	원격 및 재택근무	3.1(1.9)	62.2	1.14
	시차출퇴근제	4.4(1.3)	61.4	1.18
	집중근로시간제	2.0(1.5)	60.4	1.09
	직무공유	6.6(1.8)	51.8	1.26
	풀타임-파트타임전환제	2.2(1.3)	67.5	1.10
경제적 지원 (1.19)	보육비지원	6.5(1.8)	72.9	1.28
	출산장려금	5.1(1.8)	54.0	1.20
	가족간병비지원	1.6(1.3)	37.0	1.07

주: 1) 모성보호조치는 법정사항으로서 조사대상 기업에게 모성보호조치에 대한 도입을 질문하지 않고 개별프로그램들의 도입이 100%인 것으로 가정한 것이기 때문에, 실제와는 차이가 있을 수 있음.
 2) 모름과 무응답을 제외하고 분석한 수치임. 가중치 적용. ()안은 제도도입에 대한 계획을 가지고 있는 기업의 비중임.

휴가 및 휴직제도를 도입하고 있는 기업들 중에서 배우자출산휴가, 태아검진휴가의 활용도가 다소 높게 나타나고 입양휴가나 가족간호휴가, 육아휴직 분할사용제도 등은 제도의 활용도가 높다고 응답한 기업이 30%미만에 그치고 있다. 유연근로제도의 경우는 직무공유제를 제외하고는 제도를 도입하는 기업의 비중이 5% 미만으로 나타나 기업내 유연근로제도의

정착이 매우 미흡한 수준임을 알 수 있다. 그러나 제도가 도입된 기업의 개별 프로그램의 활용도는 비교적 높게 나타나는데, 특히 절반 이상의 기업들이 유연근로제도의 개별 프로그램의 활용도가 높다고 응답하고 있다. 마지막으로 경제적 지원의 경우도 기업내 제도도입이 매우 제한적인 수준에서만 이루어지고 있으며 활용도도 크게 높지 않다.

전술된 것처럼, 모성보호조치를 제외한 가족친화 고용정책들은 대부분의 기업에서 매우 제한된 수준에서 도입되어 있는 실정이다. 그러나 유연근로제도가 도입된 기업의 경우 나머지 가족친화 고용정책들에서 비해 높은 활용도를 보여주고 있는 특징을 보여주고 있다. 일과 가족의 조화로운 양립에 대한 이슈에 대해서 기업들의 인식이 점차 높아지고 있는 상황임에도 불구하고 기업의 구체적인 제도나 프로그램의 도입에는 매우 신중한 모습을 보여주고 있는 것으로 예상된다. 본 연구에서 분석하고 자료에 따르면, 일과 가족의 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식을 묻는 질문에 대해 조사대상 기업의 66.2%가 제도도입을 긍정적으로 생각하고 있다고 응답했으며, 전체 기업의 59.6%와 제도도입을 긍정적으로 인식하고 있는 기업의 74.1%는 실제로 이 제도가 종사자들의 일-가족 양립에 도움을 줄 수 있을 것이라고 응답하고 있다. 반면 실제로 일-가족 양립지원을 위한 제반조치나 프로그램의 기업내 도입을 추진하겠다고 응답한 기업은 41.7%로 나머지 58.3%에 해당하는 기업들은 추진에 대해서 유보적인 입장을 보이거나 추진하기 힘들 것이라고 응답하고 있었고, 제도도입에 대한 긍정적인 인식을 가지고 있는 기업들의 절반정도에 해당하는 47.0%도 제도도입이 실제로 어렵거나 유보적인 입장을 가지고 있다. 또한 제도가 실제로 종사자에게 도움이 있을 것이라고 응답하는 기업의 54.9% 정도만이 이 제도가 추진되도록 노력할 것이며, 나머지 46.1%는 제도추진에 대해 유보적이었다.

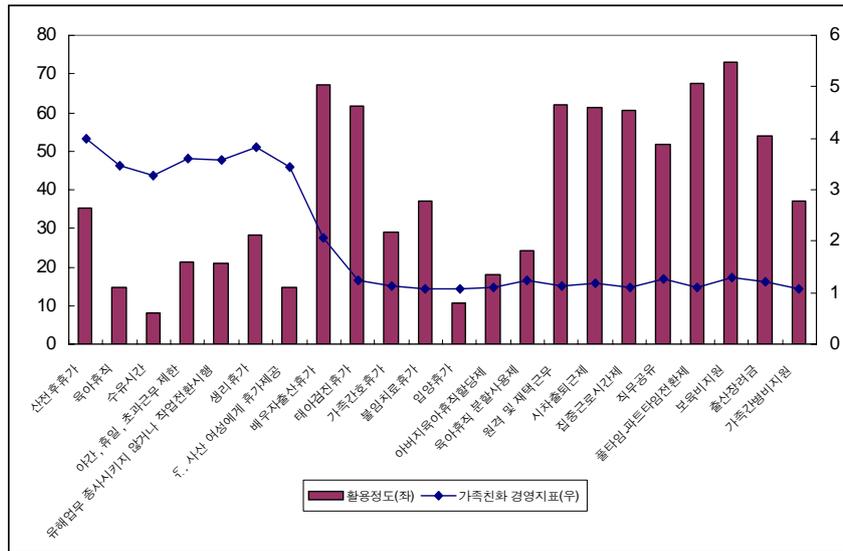
일련의 분석결과는 기업들이 일-가족 양립지원 조치들이 종사자들에게

도움을 줄 것이라는 높은 인식수준에서도 제도도입 자체에 대해서는 신중한 자세를 취하고 있어서 제도도입을 부진하게 하는 요소로 작용하지만 일단 제도가 도입되면 (특히 유연근로제도의 경우) 그 활용도는 높은 수준으로 유지되고 있다는 사실을 보여준다. 결과적으로 기업내 유연근로제도의 활성화를 위해 제도도입 자체를 촉진하는 수단과 기업내 활용도를 강구하는 두 가지 정도의 정책수단을 고려할 수 있는데, 유연근로제도의 도입수준의 제한성과 기업의 제도추진에 대한 유보적인 입장 등의 분석결과를 감안할 때, 제도의 활용도를 높이는 정책수단보다는 제도도입 자체를 촉진하는 정책수단이 바람직할 것으로 보인다.

가족친화 고용정책과 제도들의 도입과 활용정도를 이용한 기업의 가족친화 경영지표를 살펴보면, 모성보호조치는 평균 3.59점으로 다른 휴직제나 유연근로제도 등과 비교할 때 높게 나타난다. 이처럼 모성보호조치가 높은 지표점수를 받은 것은 이 조치의 일부항목이 법적으로 강제되고 있는 특성에서 기인하는 것으로 보인다. 전술된 Galinsky, Friedman, & Hernandez(1991)와 Friedman & Jonson(1996)의 가족친화적 기업경영의 발달 과정을 적용하면 우리나라 기업들에서 모성보호조치는 경영에 있어서 확산 수준 정도의 단계에 있는 것으로 평가될 수 있겠다. 또한 모성보호조치에 이어 휴가 및 휴직제도의 가족친화 경영지표는 평균 1.23점으로 두 번째 높은 점수를 기록하는 것으로 나타나지만 여전히 도입수준 이전단계에 위치해 있는 것으로 보인다. 특히 모성보호조치와 휴가 및 휴직제도는 주로 근로자의 출산과 양육의 문제를 지원하는 기업경영의 범주에 해당하는 제도들이다. 즉 우리나라의 기업들이 근로자의 일-가족 양립을 위한 기업경영의 현주소가 출산·양육친화적 기업경영의 수준에 머무르고 있으며 아직까지 가족친화적 기업경영으로 확장되지 않은 상태라는 것을 짐작하게 한다. 유연근로제도와 경제적 지원의 경우에 경영지표가 각각 1.15와 1.19점으로 도입 이전 단계에 머무르고 있음을 알 수 있고, 이 두 제도가 가족친화적 기업

경영을 대표한다는 점을 가정하면 아직까지 기업들의 경영이 가족친화적 수준까지 확장되지 않는다는 사실을 다시 한 번 확인할 수 있다.

[그림 6-4] 기업의 가족친화 경영지표



[그림 6-4]는 기업의 가족친화 고용정책의 활용정도와 기업의 가족친화적 경영지표를 함께 보여주고 있다. 흥미롭게도 모성보호조치들은 가족친화적 경영지표는 높은 수준이지만 그 활용정도는 매우 낮은 것으로 나타나는 반면, 휴가 및 휴직제도, 유연근무제도, 경제적 지원제도는 경영지표는 1점대(도입이전수준)로 매우 낮은 수준이지만 제도가 도입된 기업의 제도 활용정도는 대체적으로 높게 나타난다. 법적인 강제성을 내포하고 있는 모성보호조치는 제도도입의 수준이 높지만 기업내 근로자의 실질적인 활용도가 낮다는 것은 출산율 제고 및 여성인력의 활용이 시급한 우리나라 상황에서 재검토되어야 할 것으로 보인다. 아울러 휴가 및 휴직제도나 유연근무제도는 제도도입은 매우 제한적인 수준이지만 제도가 도입된

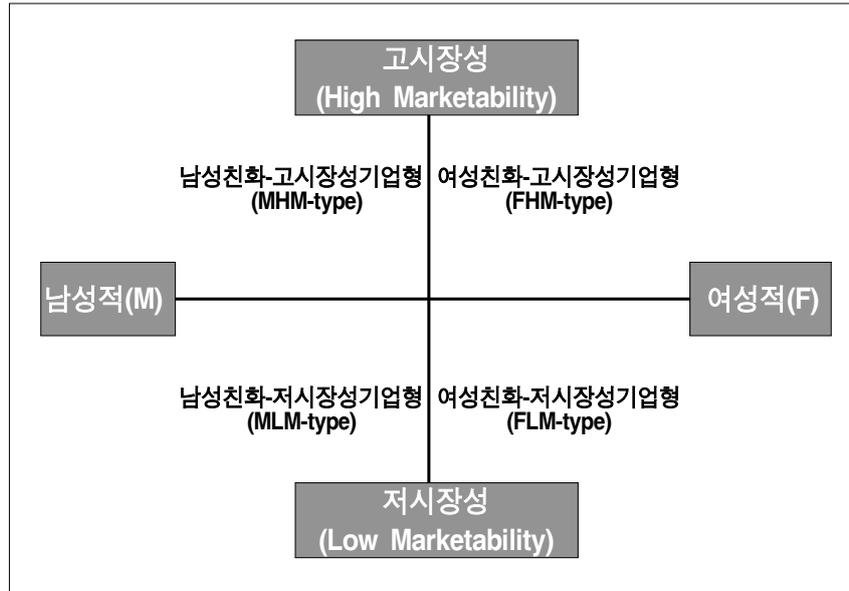
기업의 근로자의 활용도는 매우 높아 이들 제도에 대한 인식의 확산과 제도도입을 촉진하는 방안이 마련되어야 할 것이다. 즉 일-가족의 조화로운 양립을 지원하는 가족친화적 고용정책 내에는 서로 다른 정책아젠다를 형성하고 있는 것으로 보인다. 모성호조치의 경우는 기업내 종사자들의 활용도를 높이는 정책수단을, 휴가 및 휴직제도, 유연근로제도, 경제적 지원 등의 가족친화 고용정책은 기업의 제도도입을 촉진시키는 차별화된 활성화정책이 요구된다고 하겠다.

2. 기업특성과 유연근로제도의 도입실태: 여성성(femaleness)과 시장성(marketability)

과연 어떠한 기업들이 유연근로제도를 포함한 가족친화 고용정책을 수용하고 실질적인 활용도가 높게 나타나는가? 본 절에서는 직업의 성(gender)의 가치와 시장적 가치를 기업으로 확대하여 분석하고자 한다. 흔히 여성직종을 정의하기 위해 사용되는 지표가 직업 내에서의 여성근로자의 비율(percentage female)이며(황수경, 2003), 이를 기업으로 확장해볼 수 있다. 이 지표를 통해서 기업내 여성근로자가 주변적인 존재인지 혹은 핵심적인 존재인지를 파악할 수 있으며 기업의 여성 성(性)과의 친화정도를 파악할 수 있다. 또한 기업의 재무상태나 기업경쟁력, 생산성의 지표를 통해서 그 기업이 가지고 있는 시장성을 가늠할 수 있다.

이처럼 기업이 가지고 있는 여성성과 시장성을 중심으로 [그림 6-5]과 같은 기업가치를 읽을 수 있는 하나의 분석틀을 제공받는다. [그림 6-5]에서처럼 기업의 여성성과 시장성의 두 축을 중심으로 기업의 가치와 유형을 분리할 수 있다.

[그림 6-5] 기업의 여성성과 시장성의 차원



본고에서는 기업의 여성성을 파악하기 위해 기업내 여성근로자의 비율이 70%를 상회하는 경우로 한정하였고, 시장성은 동종사업체와 비교했을 때의 기업의 재무성과, 생산성, 시장내 경쟁력을 측정하는 척도를 활용하여 평균수준을 상회하는 기업은 고시장성 기업으로, 평균미만의 기업을 저시장성 기업으로 분류하였다.

따라서 기업의 여성성과 시장성 두 축을 중심으로 1사분면에 속하는 기업들은 여성친화-고시장성기업형(FHM-type), 2사분면에 속하는 기업은 남성친화-고시장성기업형(MHM-type)으로, 3사분면에 속하는 기업은 남성친화-저시장성기업형(MLM-type), 4사분면에 속하는 기업은 여성친화-저시장성기업형으로 유형화된다.¹⁹⁾

19) 기업가치를 평가하는 분석들에서 시장성은 기업특성이 반영된 것이며, 여성성은 산업과 직종특성이 크게 반영되어 있는 서로 다른 두개의 차원이 결합되어 있는 것이다. 따라서 어느

이와 같은 유형에 근거하여 가족친화적 고용정책의 기업수용성 정도를 파악해본 결과 <표 6-4>와 같다. 먼저 모성보호조치 제도의 경우, 여성성과 시장성이 모두 강조되는 기업(3.67점)에서 가장 높은 수용성 정도를 나타내고 있으며, 남성친화-고시장성기업형(3.65점), 남성친화-저시장성기업형 순으로 나타난다. 유연근로제도의 경우, 모성보호조치와 마찬가지로 여성성과 시장성이 강조되는 기업의 수용성 정도가 1.24점으로 가장 높게 나타나고, 여성성은 강조되지만 기업의 시장성이 낮은 여성친화-저시장성기업의 수용성이 1.17점으로 높게 나타나고 있다. 반면 휴가 및 휴직제도와 경제적 지원제도는 앞의 두 제도와는 다르게 남성성이 강조되고 있는 기업들의 수용성 정도가 높은 것으로 분석되고 있다. 우선 휴가 및 휴직제도의 경우 남성성이 강조되고 동시에 시장성이 높은 남성친화-고시장성기업의 수용성이 1.41점으로 가장 높고 경제적 지원제도 역시 이 유형의 기업수용성이 1.31점으로 가장 높게 분석된다. 이처럼 휴직제도와 경제적 지원제도의 경우는 다른 두 제도와는 상반되게 남성이 이용가능한 프로그램을 갖추고 있다는 측면에서 기업의 남성성의 요소와 금전적인 지원이 이루어진다는 측면에서 기업의 시장성의 요소가 동시에 작용한 결과로 해석된다.

가족친화 고용정책의 기업의 전체수용성 정도를 유형별로 살펴보면, 남성성과 시장성이 동시에 강조되는 기업들에서 그 수용성이 가장 높게 나타나고 있으며, 여성친화-고시장성 기업이 1.97점, 남성친화-저시장성 기업이 1.93점, 여성친화-저시장성 기업이 1.91점 순으로 분석된다. 이를 통해 모성보호조치나 유연근로제도 등 여성의 특수한 욕구에 대응하기 위한 제도들에서는 기업의 여성성의 가치가 크게 작동하고 있는 동시에 기업의 시장성의 가치가 역시 중요한 요소임을 알 수 있다. 그러나 모성보호조치

한 차원을 엄격하게 평가할 수 있는 정밀함은 다소 떨어지는 분석틀일 수 있으나 기업과 산업(혹은 직종)의 두 차원을 폭넓게 이해하는데는 유용하다고 하겠다.

와 유연근무제도를 비롯한 전반적인 가족친화 고용정책의 기업수용성(내지는 기업의 가족친화적 수준)은 기업이 가지고 있는 여성성에 대한 가치보다는 남성성에 기반하고 있고 동시에 기업의 높은 시장성에 의해 결정되는 것이 아닌가 짐작된다.

<표 6-4> 기업유형별 가족친화 고용정책의 기업수용성 분석결과

구분	여성친화-고시장성기업	여성친화-저시장성기업	남성친화-고시장성기업	남성친화-저시장성기업	F
모성보호조치	3.670(0.699)	3.529(0.710)	3.652(0.748)	3.545(0.717)	227.704***
유연근로제도	1.242(0.745)	1.177(0.454)	1.098(0.330)	1.14(0.553)	240.975***
휴가 및 휴직제도	1.187(0.433)	1.224(0.509)	1.401(0.649)	1.211(0.441)	982.760***
경제적지원	1.109(0.380)	1.066(0.287)	1.318(0.775)	1.200(0.678)	783.486***
기업수용성(전체)	1.979(0.445)	1.919(0.419)	2.036(0.455)	1.936(0.418)	425.452***

주 : ***p<0.001, ()안은 표준편차임.

<표 6-5>는 본 연구의 주요관심사인 유연근로제도의 개별제도들의 제도 도입 현황과 활용정도 현황을 기업유형별로 교차분석한 결과이다. 전술한 것처럼 우리나라 기업의 유연근로제도의 도입실태는 매우 제한된 수준이다. 기업의 여성성과 시장성을 중심으로 구분된 기업유형별로 개별제도의 도입실태를 살펴보면 다음과 같다. 근로자가 직장과 가정에 설치된 통신수단(컴퓨터 또는 팩스 등)을 이용하여 가정에서 업무를 수행하는 원격 및 재택근무제도는 여성친화-고시장성 기업에서 3.7%정도 이 제도를 도입하고 있으며, 남성친화-저시장성 기업에서 3.3%로 제도도입이 다소 높은 것으로 분석된다. 근로자들이 1일 근무시간 중 시작과 끝나는 시간을 자유롭게 선택하는 시차출퇴근제의 경우는 여성친화-고시장성 기업이 14.9%로 제도도입이 가장 높고, 여성친화-저시장성 기업이 5.6%로 다음 순으로 나타난다. 또한 주5일 근무일수 중 일부를 줄여 집중적으로 근무(가령, 주 40시간(5일)→ 4일간 하루 10시간 근무)하게 하는 집중근로시간제도의 경우는 남성친화-저시장성 기업의 2.8%가 이 제도를 도입하고 있으며, 여성

친화-고시장성 기업의 2.6%가 이 제도를 도입하고 있는 것으로 나타난다. 하나의 업무를 두 사람 이상이 공유하여 직무공유자 간 업무시간을 탄력적으로 조정하는 직무공유제는 여성친화-고시장성 기업의 8.4%, 여성친화적-저시장성 기업의 7.5%가 이 제도를 도입하고 있는 것으로 분석된다. 마지막으로 풀타임근로자가 파트타임으로 근로로 전환하는 풀타임-파트타임 전환제도는 여성친화-저시장성 기업의 4.0%가 제도를 도입하고 있으며 여성친화-고시장성 기업의 2.7%도 이 제도를 도입하고 있다. 대체적으로 유연근로제도의 제도도입은 여성성의 가치와 시장성의 가치가 동시에 높은 기업들에서 제도도입 수준이 높은 것으로 평가된다.

다음으로 유연근로제도가 도입된 기업을 중심으로 그 활용정도를 살펴보면 원격 및 재택근무제도의 경우 여성친화-저시장성 기업의 활용도가 높게 나타나고, 다음으로 남성친화-저시장성기업형, 여성친화-고시장성기업형 순으로 분석된다. 시차출퇴근제도는 여성친화-저시장성 기업의 대부분이 그 활용도가 높다고 응답하고 있고 여성친화-고시장성 기업의 절반정도도 그 활용도가 높은 것으로 나타난다. 집중근로시간제 역시 여성친화-저시장성 기업의 대부분에서 활용도가 높고, 여성친화-고시장성 기업의 66.5%도 활용도가 높다. 직무공유제의 경우, 남성친화-고시장성 기업의 65%가 활용도가 가장 높게 나타나고, 풀타임-파트타임 전환제는 여성친화-저시장성 기업의 활용도가 가장 높다. 전반적으로 유연근로제도는 기업의 여성성과 시장성이 동시에 고려되는 기업들에서 그 활용정도가 높은 것으로 분석되는데 이는 일차적으로 여성근로자의 비율에서 우위를 점하는 기업들에서 유연근로제도에 대한 욕구가 그렇지 않은 기업에 비해 빈번하고도 다양하게 제기될 가능성이 높고, 이차적으로 이와 같은 욕구에 대한 기업의 대응수준은 재무성과 및 시장경쟁력 등의 기업의 시장성에 기초하여 달라질 수 있기 때문일 것이다.

〈표 6-5〉 기업유형별 유연근로제도의 도입과 활용정도

(단위: %)

구 분		여성적- 시장친화형	여성적- 시장비친화형	남성적- 시장친화형	남성적- 시장비친화	
제도 도입	원격 및 재택근무	미도입	96.3	99.7	98.1	96.7
		도입	3.7	0.3	1.9	3.3
	시차출퇴근제	미도입	85.1	94.4	98.0	96.9
		도입	14.9	5.6	2.0	3.1
	집중근로시간제	미도입	97.4	99.9	98.5	97.2
		도입	2.6	0.1	1.5	2.8
	직무공유	미도입	91.6	92.5	93.7	94.6
		도입	8.4	7.5	6.3	5.4
	플타임-파트타임전환제	미도입	97.3	96.0	98.8	98.1
		도입	2.7	4.0	1.2	1.9
활용 정도	원격 및 재택근무	낮음	52.2	7.5	83.6	32.8
		높음	47.8	92.5	16.4	67.2
	시차출퇴근제	낮음	51.3	0.0	65.0	56.5
		높음	48.7	100.0	35.0	43.5
	집중근로시간제	낮음	33.5	0.0	64.7	45.0
		높음	66.5	100.0	35.3	55.0
	직무공유	낮음	65.0	39.8	35.0	54.6
		높음	35.0	60.2	65.0	45.4
	플타임-파트타임전환제	낮음	27.6	9.8	57.9	56.7
		높음	72.4	90.2	42.1	43.3
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	

3. 유연근로제도의 도입과 활용정도 : 산업과 직업을 중심으로

여기에서는 기업의 해당산업과 직업을 중심으로 유연근로제도의 도입과 활용정도를 파악해보고자 한다. 우선 유연근로제도의 제도도입²⁰⁾ 부분을 살펴보면, 원격 및 재택근무는 부동산·임대·사업서비스업(34.8%)에서 제도 도입 수준이 높게 나타나고 있으며, 시차출퇴근제는 교육서비스업(24.1%)

20) 여기에서는 유연근로제도의 5개 개별제도 중, 1개의 제도라도 도입하고 있는 모든 기업을 분석대상으로 하였음.

로 가장 제도도입 수준이 높은 산업으로 분석된다. 또한 집중근로제는 오락문화관련 서비스업(28.5%), 직무공유제는 도소매업(23.6%), 풀타임-파트타임 전환제는 오락문화관련 서비스업(29.1%)이 가장 높게 나타나고 있다. 다음으로 기업의 해당산업별 유연근로제도의 활용정도를 살펴보면, 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집중근로제의 3부문에서 오락문화관련 서비스업이 가장 높은 활용도를 나타내고 있고, 직무공유제는 도소매업(23.7%), 풀타임-파트타임전환제는 제조업(30.5%)이 가장 높은 활용도를 보이고 있다. 산업별 유연근로제도의 도입과 활용정도를 상위3개 산업으로 종합해보면, 제도도입 측면에서는 오락문화관련 서비스업과 교육서비스업이 대체적으로 높은 수준을 유지하고 있고, 그 활용도에 있어서는 교육서비스업과 부동산·임대·사업서비스업이 높게 나타나 전반적으로 서비스산업에서 유연근로제도의 도입과 활용이 용이하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

기업의 해당직업별 제도도입과 활용도는 <표 6-6>의 하단부에 제시되어 있다. 원격 및 재택근무제와 직무공유제는 사무직에서 각각 41.3%와 47.8%로 도입수준이 가장 높게 분석되고 있으며, 시차출퇴근제, 집중근로제, 풀타임-파트타임전환제의 경우는 전문직에서 가장 높은 도입수준을 보이고 있다. 활용정도 측면에서도 역시 제도도입 수준이 높았던 직종에서 활용도도 높은 것을 확인할 수 있다. 상위3개 직종으로 유연근로제도의 도입과 활용도를 평가해보면, 제도도입 수준은 사무직, 전문직, 관리직이 그 수준이 높게 나타나고 있으며, 활용정도는 대체적으로 제도도입 수준이 높게 분석된 사무직과 전문직 그리고 기술직, 서비스직종의 기업에서 활용도가 높은 것으로 분석된다.

또한 <표 6-6>의 우측에는 향후 육아기근로시간 단축제와 유연근로제도를 포함한 일-가족 양립지원제도 도입을 권장하는 남녀고용평등법의 개정과 이에 따른 제반 조치를 적극적으로 추진하고자 하는 기업들의 비중을 산업과 직업별로 나열되어 있다. 앞선 분석에서 유연근로제도의 제도도입

현황과 활용정도가 대체적으로 우수했던 산업은 부동산·임대·사업서비스업, 교육서비스업, 오락문화관련 서비스업으로 나타났으나, 부동산·임대·사업서비스업의 경우는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치의 추진에 대해서 긍정적인 응답이 크게 높지 않은 것으로 분석되었다.

〈표 6-6〉 산업별·직업별 유연근로제도의 도입과 활용실적

구분	제도도입(도입)					활용정도(높음)					제도 도입계획(추진)	
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V		
산업	제조업[A]	7.6	13.1	9.0	7.3	21.8	3.1	11.2	8.2	9.4	30.5	36.5
	도소매업[B]	2.3	9.6	6.6	23.6	3.0	0.4	12.3	0.9	23.7	3.3	26.1
	음식숙박업[C]	0.2	2.1	1.0	1.8	2.3	0.0	3.5	1.3	0.9	0.3	39.5
	광업전기수도건설 운송통신업[D]	9.3	2.6	16.0	12.3	12.4	12.6	4.3	24.0	5.0	18.3	40.5
	금융보험업[E]	0.7	1.2	2.2	1.0	1.1	0.0	0.7	1.8	0.8	1.3	45.6
	부동산임대 사업서비스업[F]	34.8	11.3	8.8	14.9	8.6	45.2	12.5	10.7	17.8	1.0	36.1
	공공행정[G]	3.2	1.6	3.5	1.9	0.0	3.0	0.0	2.1	2.3	-	70.9
	교육서비스업[H]	20.4	24.1	20.7	10.7	19.3	21.9	30.5	34.3	20.7	28.6	60.0
	보건사회복지업[I]	0.0	10.5	3.7	4.0	2.6	-	16.3	1.6	3.7	0.2	66.1
	오락문화관련업[J]	21.5	23.8	28.5	22.6	29.1	13.8	8.7	15.2	15.6	16.6	66.5
	상위3개 산업	FJH	HJA	JHD	BJF	JAH	FHJ	HIF	HDJ	BHF	AHD	GJI
직업	관리직[a]	16.4	20.0	26.6	16.6	18.1	6.0	17.5	9.4	3.0	0.3	32.9
	전문직[b]	28.6	31.5	32.6	24.7	40.7	31.0	31.5	46.0	32.3	56.7	71.5
	기술직[c]	4.1	8.2	12.1	1.9	0.0	6.6	13.4	20.1	3.7	-	45.1
	사무직[d]	41.3	28.9	21.7	47.8	28.0	52.7	29.5	19.9	51.4	28.0	39.6
	서비스직[e]	1.0	4.5	3.5	5.0	8.0	0.4	6.7	4.4	7.2	9.5	43.0
	영업직[f]	0.5	2.0	0.8	1.5	0.0	0.0	1.1	0.0	1.4	-	80.3
	생산직[g]	5.7	1.6	1.6	0.7	0.9	0.3	0.0	0.3	0.1	0.0	33.4
	단순직[h]	2.3	0.9	1.1	1.7	4.3	3.0	0.3	0.0	0.8	0.0	33.5
	상위3개 직종	dba	bda	bad	dba	bda	dbc	bda	bcd	dbe	bde	dbc

주: I)원격 및 재택근무, II)시차출퇴근제, III)집중근로제, IV)직무공유제, V)풀타임-파트타임전환제

반면, 제도도입과 활용정도가 다른 산업에 비해 비교적 높았던 교육서비스업과 오락문화관련 서비스업은 향후 추진계획에서도 적극성을 띄고 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육서비스업과 오락문화관련 서비스 산업의 기업들의 유연근로제 도입이 앞으로도 용이할 수 있을 것으로 보인다. 또한 제도도입수준이나 활용정도 측면에서도 매우 열악했던 공공행정업과 관련된 기업에서는 70% 정도가 향후 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치를 회사에 추진하겠다고 응답해 제도도입에 적극성을 보여주었다.

이를 직업별로 살펴보면, 제도도입과 활용도가 가장 높았던 사무직에서는 추진에 있어서의 적극성이 40% 미만으로 상대적으로 떨어지는 양상을 나타내고 있으며, 제도도입과 활용도가 대체적으로 높게 나타났던 전문직에서는 적극성도 71.5% 높아 전문직에서의 유연근로제도의 활성화가 기대된다. 제도도입과 활용도 모두 낮았던 영업직에서 향후 가장 높은 적극적인 추진의사를 나타내고 있고, 기술직과 서비스직에서도 향후 유연근로제도의 활성화가 수월하게 이루어질 수 있는 직종으로 평가된다.

앞선 분석에서 유연근로제도의 도입과 활용정도를 산업·직업 대분류수준에서 파악하고 있어 실질적으로 어떤 기업에서 유연근로제도가 활성화되고 있는지에 대한 구체적인 정보를 주지 못한다. 따라서 <표 6-7>과 <표 6-8>은 산업별로 유연근로제도를 도입하고 있는 사업체와 유연근로제의 개별 프로그램별로 활용정도가 높은 사업체를 분류해 놓은 것으로써 유연근로제도가 활성화되고 있는 기업들의 실재를 파악하는데 도움을 줄 것이다. 우선 <표 6-7>은 산업별로 유연근로제도를 도입하고 있는 사업체를 나열한 것으로, 제조업부분에서는 부품업체, 금속 및 전자제품의 조립사업체 등에서 유연근로제도의 도입이 활발하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 도소매업종에서는 유통관련 사업체와 음식숙박업 부문에서는 호텔, 휴게소, 리조트(콘도) 등의 사업체에서 제도도입이 용이한 것으로 파악된다.

〈표 6-7〉 산업별 유연근로제도 도입 사업체 리스트

산 업	사업체
제조업	부품, 금속, 전자부품 조립 사업체
도소매업	유통관련 사업체
음식숙박업	호텔, 휴게소, 리조트(콘드) 관련 음식숙박 관련 사업체
광업/전기수도/건설/운송통신업	발전소, 전력·수력·원자력 공사
금융보험업	보험사, 신용협동조합(농협) 등 금융 사업체
부동산임대사업서비스업	연구원, 부동산건설탕업체, 인력파견, 주택관리 사업체, 정보관련 소프트업체, 광고미디어 사업체
공공행정	경찰서, 시·군청, 공사
교육서비스업	초·중학교, 전문학원(전문학교), 보육시설
보건사회복지서비스업	사회복지법인(복지관), 병원
오락문화관련서비스업	방송국, 공원관리공단, 도로관리공단

광업·전기수도·건설 및 운송통신업에서는 발전소 및 전력(수력, 원자력) 공사에서, 금융보험업 부문에서는 보험사와 신협 등의 금융기관들이 제도 도입이 활발하게 이루어지고 있는 것을 확인할 수 있다. 부동산 및 임대업 부문에서는 부동산건설탕업체, 주택관리업체들이 제도도입을 활발하게 하고 있는 것으로 나타났고, 사업서비스업 부문에서는 연구원, 인력파견업체, 정보관련 소프트업체, 광고미디어 개발업체 등에서 제도도입이 용이한 것으로 보인다. 공공행정 부문에서는 경찰서, 시·군청 및 공사기관에서, 교육서비스업 부문에서는 초·중학교, 전문학원, 보육시설 등에서 제도가 활발하게 도입되고 있는 것으로 나타났다. 보건사회복지서비스업 부문에서는 복지관을 비롯한 사회복지법인과 병원에서, 오락문화관련 서비스업 부문에서는 방송국, 공원·도로관리공단 등의 사업체에서 유연근로제도의 도입이 활발하게 이루어지고 있는 것으로 분석된다.

<표 6-8>은 유연근로제도의 개별 프로그램별로 활용정도가 높은 사업체를 나열해본 것으로 향후 어떤 사업체에서 개별프로그램들이 활성화될 가

능성이 높을지에 대한 통찰을 제공해준다. 먼저 원격 및 재택근무제도가 활성화되고 있는 사업체는 여행(관광)관련 사업체, 부동산컨설팅업체, 학교 및 공공행정기관에서 제도의 활용정도가 높게 나타나고 있었고, 시차출퇴근제는 방송국, 휴게소(콘도) 등의 음식숙박업체, 학교·병원·사회복지법인 등의 사업체에서 이 제도의 활용도가 높은 것으로 분석된다. 집중근로제도는 부품조립과 관련된 제조업체와 발전소, 공원관리 공단 등에서 활용도가 높은 것으로 분석되고, 직무공유제는 학원, 병원, 오락문화관련 서비스업체와 유통관련 업체, 연구원 등에서 이 제도의 활용도가 높게 나타난다. 풀타임-파트타임 전환제는 보험사에서 활용정도가 높게 분석된다.

<표 6-8> 유연근로제도 활용도가 높은 사업체 리스트

유연근로제도	사업체
원격 및 재택근무	여행(관광), 부동산관련컨설팅, 학교, 공공행정기관
시차출퇴근제	방송국, 휴게소·콘도 등의 음식숙박업체, 학교, 병원, 사회복지법인(복지관), 부품관련 조립사업체
집중근로시간제	부품관련 조립사업체, 발전소, 공원관리공단
직무공유	학원, 병원, 오락문화관련 서비스업체, 도소매 유통업체, 연구원
풀타임-파트타임전환제	보험사

<표 6-9>는 산업을 중심으로 유연근로제도의 제도도입, 활용정도, 향후추진의 적극성의 세 지표를 토대로 직종을 분석한 것이다. 표에서 보는 것처럼, 음식숙박업, 보건사회복지서비스업 등을 제외한 대부분의 산업에서 제도도입이나 활용 및 향후추진의 적극성이 높은 직종은 사무직으로 평가된다. 음식숙박업은 산업의 특성상 서비스직에서 제도도입이나 활용도, 향후추진의 적극성이 대부분 높게 나타난다. 여기에서는 사무직을 제외하고 각 산업별로 어떤 직종에서 유연근로제도의 도입이 용이하고 활용도가 높으며, 향후 제도의 추진이 적극적으로 이루어질지에 대해서 평가해보도록 한다.

〈표 6-9〉 산업별 직종분석: 유연근로제도의 도입·활용도·추진계획의 적극성
(단위: %)

구 분	제도도입(도입)							
	관리직	전문직	기술직	사무직	서비스직	영업직	생산직	단순직
제조업	3.6	-	0.4	64.5	4.6	2.7	24.1	0.1
도소매업	6.3	0.8	-	87.7	3.7	0.8	-	0.7
음식숙박업	-	-	8.1	-	69.8	-	-	22.1
광업/전기수도/건설/운송통신업	20.9	23.3	11.0	43.5	1.3	-	-	-
금융보험업	-	-	-	67.7	14.2	18.1	-	-
부동산임대사업서비스업	14.2	6.5	5.5	64.0	6.0	-	-	3.7
공공행정	7.7	9.9	-	74.8	-	7.7	-	-
교육서비스업	-	65.3	-	34.7	-	-	-	-
보건사회복지서비스업	-	41.7	54.2	0.5	3.1	-	-	0.5
오락문화관련서비스업	22.5	39.6	-	27.9	6.5	1.7	-	1.9
활용정도(높음)								
제조업	3.4	-	0.5	88.7	6.3	-	0.9	0.2
도소매업	12.2	-	-	79.7	6.6	1.5	-	-
음식숙박업	-	-	11.7	-	76.5	-	-	11.7
광업/전기수도/건설/운송통신업	19.6	45.9	21.6	12.9	-	-	-	-
금융보험업	-	-	-	60.9	28.1	10.9	-	-
부동산임대사업서비스업	16.9	3.5	6.5	62.4	7.1	-	-	3.5
공공행정	-	9.7	-	90.3	-	-	-	-
교육서비스업	-	72.7	-	27.3	-	-	-	-
보건사회복지서비스업	-	29.8	65.3	0.6	3.7	-	-	0.6
오락문화관련서비스업	-	38.2	-	42.7	14.8	4.0	-	0.3
향후추진계획(적극추진)								
제조업	3.9	3.8	0.1	56.5	1.0	0.4	32.4	1.9
도소매업	1.9	0.7	-	73.4	16.7	1.7	5.6	-
음식숙박업	-	-	-	4.0	52.3	1.3	3.5	38.8
광업/전기수도/건설/운송통신업	7.7	4.9	12.8	72.2	1.8	0.5	-	-
금융보험업	-	-	-	92.4	6.1	1.5	-	-
부동산임대사업서비스업	5.0	9.3	7.8	70.8	4.4	-	0.2	2.5
공공행정	4.0	28.3	-	58.4	5.9	1.9	-	1.3
교육서비스업	0.2	88.2	-	10.9	0.7	-	-	-
보건사회복지서비스업	-	20.2	15.2	20.6	35.8	-	-	8.2
오락문화관련서비스업	10.6	20.8	-	61.5	0.3	-	3.2	3.6

제도도입의 측면부터 살펴보면, 우선 제조업에서는 생산직과 서비스직, 도소매업에서는 관리직과 서비스직에서 제도가 활발하게 도입되고 있으며, 이는 유연근로제도의 활용정도의 측면에서도 비슷한 결과를 보인다. 금융보험업의 경우, 영업직과 서비스직에서 제도도입이 용이하며, 활용도와 향후추진계획에 있어서도 이 두 직종에서 높게 나타나 금융보험업에서는 영업직과 서비스직의 유연근로제도의 도입과 활용이 높을 것으로 예상되는 직종으로 평가된다.

부동산·임대·사업서비스업의 경우, 관리직과 전문직에서 도입이 용이하고 실제 활용정도는 관리직과 서비스직에서 높고, 향후추진계획에 대한 적극성 정도는 전문직과 기술직에서 높은 비중으로 나타나고 있어 향후 어떤 직종에서 유연근로제도가 활성화될지 일관되게 평가하기 어려운 산업으로 보인다. 다음으로 공공행정관련 서비스업은 전문직과 영업직(관리직)의 제도도입이 용이하고, 활용도는 전문직에서 높게 나타나며, 향후 추진계획은 역시 전문직에서 적극성을 띄는 것으로 나타나 공공행정서비스업의 전문직에서 제도활성화가 기대된다.

교육서비스업은 공공행정서비스업과 마찬가지로 전문직에서 제도도입과, 활용정도, 향후 추진계획의 적극성이 모두 높아 이 직종에서의 제도활성화를 기대할 수 있다. 보건사회복지서비스업은 기술직과 전문직에서 제도도입과 활용정도 높고, 서비스직과 사무직, 전문직에서 향후 추진계획의 적극성이 높은 것으로 분석된다.

오락문화관련 서비스업은 전문직과 관리직에서 제도도입 수준이 높고 활용도 측면에서는 전문직과 서비스직이, 향후 추진계획의 적극성 측면에서는 관리직과 전문직이 높게 높은 것으로 분석되어 직종에 대한 일관된 결과를 보이지는 않지만 대체로 이 산업에서도 사무직과 전문직종에서 제도의 활성화를 기대할 수 있을 것으로 판단된다.

4. 유연근로제도의 기업수용성 결정요인과 도입가능성

여기에서는 유연근로제도의 기업수용성을 결정하는 요인을 살펴보는 동시에 향후 기업의 생산성을 고려했을 때 어떤 유연근로제도 프로그램들이 활성화될지에 관해 논의해보기로 하겠다.

유연근로제도에 대한 기업수용성은 제도도입과 활용정도의 두 변수를 종속변수로 하는 이항선택회귀모형과 OLS회귀분석을 실시하였다.

우선 제도도입에 영향을 미치는 변수로 사업체특성변수 중에서 지역, 기업의 규모와 연령, 노조유무, 매출액, 비정규직과 파트타임 비율이 모두 통계적으로 유의미한 결과를 보여주고 있다.

서울지역에 위치한 사업체일수록, 기업규모가 크고 조직의 연령이 높을수록, 비정규직 비율이 높을수록 유연근로제도의 제도도입 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었으며, 노조가 있는 사업체일수록, 파트타임비율이 높을수록 제도도입 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

산업특성으로는 광업·전기수도·건설·운송통신업과 공공행정업을 제외한 나머지 산업에서 통계적인 유의미성을 나타내고 있으며, 제조업기준 금융보험업을 제외하면 모두 정(+)의 상관성을 보여주고 있고, 오락문화관련 서비스업과 부동산임대 및 사업서비스업에서 회귀계수의 크기도 높아 앞선 기술분석의 결과가 다시 한 번 확인된다.

직종별로는 사무직 기준으로 전문·기술·영업직은 정(+)의 상관성을 보이고 있으며, 서비스·생산·단순직은 부(-)의 상관성을 보이고 있다.

기업의 여성성과 시장성을 고려한 기업유형별로는 여성친화적-고시장성 기업에 비해 나머지 세 가지 기업유형(여성친화-저시장성, 남성친화-고시장성, 남성친화-저시장성기업)에서는 제도도입 가능성이 낮은 것으로 분석된다.

또한 개별 기업의 유연근로제도를 포함한 남녀고용평등법 개정에 대한

인식이 대체로 긍정적일수록 유연근로제도의 도입가능성이 높아지는 것으로 분석되고 있다.

<표 6-10>의 우측에는 유연근로제도를 도입한 기업을 대상으로 그 활용 정도에 영향을 미치는 요인을 분석하고 있다. 앞서 설명한 유연근로제도 도입에 대한 이항회귀분석과 대체로 유사한 결과를 보여주고 있다. 단지 사업체 특성 변수 중에서 지역변수와 사업체 규모 및 조직연령 변수의 경우, 제도도입에 있어서는 부(-)의 상관성이 존재하다가 활용정도에서는 정(+)의 상관성이 나타나고 있는 것으로 분석된다.

즉 서울지역에 위치한 기업체일수록, 기업규모가 클수록, 조직의 연령이 오래될수록 제도도입의 가능성은 낮지만 이런 기업의 특성을 가지고 있을수록 유연근로제도의 활용정도는 높은 것으로 분석된다.

산업특성에 있어서는 이항회귀분석과 일치하는 결과를 보여주고 있고 직업에 있어서는 제도도입에 있어서는 부(-)의 상관성을 보이던 생산직이 활용정도에서는 정(-)의 상관성으로 방향이 변화되고 있는 것을 확인할 수 있다.

기업유형에 있어서는 여성친화적-고시장성기업의 활용정도가 다른 기업유형에 비해 높은 정(+)의 상관성이 있는 것으로 나타나고 있고 남녀고용평등법 개정에 대한 긍정적인 인식을 가진 기업일수록 유연근로제도의 활용정도가 대체로 높은 것으로 분석된다.

유연근로제도의 기업수용성에 대한 결정요인에서 특징적인 사실은 기업의 비정규직 비율의 증가가 유연근로제도의 도입과 활용을 감소시키고 있다는 것이다. 이는 비정규직 활용이 높은 기업은 유연근로제도의 기업수용성이 낮다는 것을 의미하고 반대로 기업내 유연근로제도의 수용성이 높아지면 비정규직의 활용을 낮출 수 있다는 의미로 받아들일 수 있다. 즉 기업내 비정규직의 활용과 유연근로제도 간에는 일종의 대체관계(substitution relation)를 형성하고 있는 것이 아닌가 하는 짐작을 가능하게 한다.

〈표 6-10〉 유연근로제도의 도입과 기업수용성 결정요인

구 분	유연근로제도 도입수준		유연근로제도의 활용도		
	계수	표준오차	계수	표준오차	
상 수	-12.867***	0.201	0.987***	0.121	
사업체 특성	서울	-0.338***	0.025	0.064***	0.016
	사업체규모	-0.001***	0.001	0.000***	0.000
	기업연령	-0.002***	0.001	0.001***	0.000
	노조유무[유]	0.363***	0.034	0.333***	0.023
	(로그)매출액	0.390***	0.008	0.185***	0.005
	비정규직비율	-0.004***	0.001	-0.003***	0.001
	파트타임비율	0.008***	0.001	0.005***	0.001
산업	도소매업[제조업]	1.187***	0.038	0.453***	0.025
	음식숙박	1.696***	0.086	0.653***	0.054
	광업전기수도건설운송통신업	0.055	0.040	0.022	0.021
	금융보험업	-0.924***	0.106	-0.181***	0.044
	부동산임대사업서비스업	1.720***	0.039	0.724***	0.024
	공공행정	0.056	0.090	-0.052	0.063
	교육서비스업	1.161***	0.056	0.245***	0.039
	보건사회복지업	0.726***	0.057	0.179***	0.037
	오락문화관련업	2.232***	0.047	2.589***	0.035
직업	관리직[사무직]	1.009***	0.036	1.617***	0.028
	전문직	0.669***	0.036	0.984***	0.030
	기술직	0.653***	0.046	0.526***	0.032
	서비스직	-0.600***	0.051	-0.136***	0.031
	영업직	1.383***	0.142	1.466***	0.140
	생산직	-0.437***	0.054	0.116***	0.024
	단순직	-1.002***	0.075	-0.366***	0.038
기업 유형	[여성친화-고성장성]	-0.188	0.033	-0.030***	0.024
	여성친화-저성장성	-1.277***	0.035	-0.845***	0.024
	남성친화-저성장성	-1.106***	0.031	-0.423***	0.022
제도 인식	남녀고용평등법개정인식	0.549***	0.013	0.158***	0.008
모형 적합도	F	633.8***	Chi-Square	13212.6***	
	Adj R-Square	0.130	-2LL	66268.390	
			R-Square	0.218	

주: []안은 기준변수(reference variables)임. ***p<0.001.

최근 우리나라 노동시장에서 비정규직 활용의 증가가 큰 이슈로 부각되고 있는 시점에서 유연근로제도의 도입과 활용이 무분별한 비정규직 활용을 억제할 수 있는 또 다른 대안이 될 수 있으리라 생각된다. 아울러 기업내 직접고용 비정규직 내에서 파트타임 근로자의 비율이 증가할수록 유연근로제도의 기업수용성이 높아지는 것으로 분석되는데, 이는 유연근로제도에 대한 기업과 근로자의 욕구가 공존하고 있음을 예상케 하는 결과이다. 또한 서두에서 언급했던 것처럼 여성 단시간근로의 증가 등 다양한 고용형태의 출현이 예상되고 과거 남성정규직 중심의 고용관행이 해체되고 있는 현실 등을 감안할 때, 기업의 유연근로제도에 대한 욕구는 점진적으로 증가할 것이며, 멀지 않은 미래에 이 제도의 기업수용성이 크게 늘어날 것이라는 사실을 단적으로 보여주는 결과로 이해할 수 있다.

<표 6-11>은 유연근로제도가 향후 기업내에 도입될 경우, 근로자의 생산성 향상에 기여할 가능성이 가장 큰 프로그램을 산업과 직종으로 분석해놓은 것이며, 이를 재구성한 <표 6-12>는 산업과 직종을 고려하여 유연근로제도 프로그램이 생산성 향상에 기여할지를 종합적으로 보여주고 있는 결과이다.

여기에서는 <표 6-12>를 중심으로 설명하면 다음과 같다. 먼저 제조업에서는 집중근로제, 도소매업과 금융보험에서는 직무공유제가 생산성 향상에 도움이 되는 프로그램으로 응답되고 있다. 음식숙박업과 공공행정업에서는 시차출근제가, 광업·전기가스·건설·운송통신업과 교육서비스업은 원격 및 재택근무가 생산성 향상에 도움이 되는 프로그램이라고 응답하고 있다. 보건사회복지서비스업과 오락문화관련 서비스업은 풀타임-파트타임 전환제가 생산성 향상에 도움이 되는 제도로 분석된다. 직종별로는 관리직·영업직·생산직에서 집중근로제가 높게 응답되고, 전문직·기술직은 원격 및 재택근무, 서비스직과 단순직은 각각 풀타임-파트타임전환제와 시차출퇴근제가 생산성 향상에 높은 기여를 할 것으로 응답했다.

〈표 6-11〉 유연근로제도의 도입가능성 I : 생산성의 향상이 기대되는 프로그램

구 분	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
제조업	9.4	13.1	26.7	38.9	11.9	20.8	18.8	39.4	31.0	19.4
도소매업	7.8	17.6	11.0	46.5	17.1	6.4	9.5	6.0	13.8	10.4
음식숙박업	2.6	35.5	3.0	35.0	23.8	0.4	3.2	0.3	1.7	2.4
광업/전기수도/건설/운송통신업	13.6	19.9	12.9	35.5	18.1	22.2	21.1	14.0	20.8	21.6
금융보험업	2.1	5.3	7.9	81.1	3.7	0.5	0.8	1.2	6.5	0.6
부동산임대사업서비스업	23.1	25.2	22.9	15.0	13.8	34.7	24.5	22.8	8.1	15.2
공공행정	12.9	33.1	14.1	30.2	9.7	1.6	2.7	1.2	1.4	0.9
교육서비스업	15.8	23.8	10.7	31.0	18.7	7.2	7.1	3.2	5.1	6.3
보건사회복지서비스업	-	25.6	15.9	21.1	37.3	-	8.3	5.3	3.8	13.7
오락문화관련서비스업	10.8	10.7	17.6	38.2	22.6	6.2	3.9	6.7	7.8	9.4
관리직	15.8	2.2	30.9	38.6	12.5	7.6	0.7	9.8	6.7	4.4
전문직	19.2	21.3	11.6	32.2	15.8	14.0	10.1	5.6	8.4	8.5
기술직	38.1	20.2	20.0	4.6	17.0	15.9	5.5	5.5	0.7	5.2
사무직	11.6	19.7	16.4	36.3	16.0	58.7	64.6	54.9	65.8	59.4
서비스직	0.9	27.7	13.8	25.8	31.9	0.4	9.0	4.6	4.7	11.8
영업직	22.6	9.3	35.8	32.3	-	0.4	0.1	0.5	0.2	-
생산직	-	7.4	36.9	45.4	10.2	-	3.6	18.0	12.0	5.5
단순직	11.2	38.2	6.3	16.7	27.6	2.9	6.4	1.1	1.6	5.2

주: 1) I)원격 및 채택근무, II)시차출퇴근제, III)집중근로제, IV)직무공유제, V)플랫폼-파트타임전환제

2) 이탤릭체로 표시된 부분은 각 산업과 직종에서 유연근로제도의 개별프로그램이 차지하는 비중이며 나머지는 개별프로그램에서 산업과 직종이 차지하는 비중을 나타낸 것임.

〈표 6-12〉 유연근로제도의 도입가능성 II : 생산성의 향상이 기대되는 프로그램(종합)

산업기준	
제조업	집중근로제
도소매업	직무공유제
음식숙박업	시차출퇴근제
광업/전기수도/건설/운송통신업	원격및재택근무
금융보험업	직무공유제
부동산임대사업서비스업	원격및재택근무
공공행정	시차출퇴근제
교육서비스업	원격및재택근무
보건사회복지서비스업	플타임-파트타임전환제
오락문화관련서비스업	플타임-파트타임전환제
직종기준	
관리직	집중근로제
전문직	원격및재택근무
기술직	원격및재택근무
사무직	직무공유제
서비스직	플타임-파트타임전환제
영업직	집중근로제
생산직	집중근로제
단순직	시차출퇴근제
개별프로그램 기준	
원격 및 재택근무	부동산임대사업서비스/ 기술직
시차출퇴근제	음식숙박업/ 단순직
집중근로제	제조업/ 생산직
직무공유제	금융보험업/ 생산직
플타임-파트타임전환제	보건사회복지서비스업/ 서비스직

이를 유연근로제도의 개별 프로그램을 중심으로 다시 정리하면, 원격 및 재택근무제도는 부동산임대업과 기술직종에서 생산성 향상을 높일 수 있는 제도로 인식하고 있으며, 시차출퇴근제는 음식숙박업과 단순직종에서, 집중근로제는 제조업과 생산직에서 선호도가 높게 나타나고 있다. 또한 직무공유제는 금융보험업과 생산직종에서 플타임-파트타임전환제는 보건사회복지서비스업과 서비스직종에서 생산성 향상에 대한 높은 기대를 하고 프로그램으로 평가하고 있는 것으로 확인된다. 앞서 유연근로제도는

그 활용정도를 향상시키는 정책수단보다 제도도입을 촉진시키는 정책수단이 더 바람직한 방법이라는 것을 확인된 바 있다. 그렇다면 과연 어떤 유연근로제도의 프로그램이 어떤 산업(혹은 직종) 특성을 가진 기업들에게서 잘 안착할 수 있을지에 대한 보다 구체적인 정보를 여기에서 얻을 수 있었다.

제 5 절 논의 및 결론

우리사회에서 여성인력에 대한 중요성은 일-가족 양립에 대한 고용정책의 필요성과 여성노동력의 활용을 통한 국가와 기업의 경쟁력 향상이라는 두 개의 커다란 담론을 형성시킨다. 이에 한국에서도 여성의 경력단절을 최소화하고 여성고용을 확대시키기 위한 일환으로 가족친화적 고용정책이 도입되어 있지만 그 활용의 측면에 있어서는 매우 저조한 실정이다. 이에 본고는 다양한 가족친화적 고용정책 중에서 유연근로제도에 초점을 두어 이 제도에 대한 기업의 현재 수용성과 미래 도입가능성을 (산업과 직종을 중심으로) 파악해보고자 하였다.

본고에서 얻어진 주요 분석결과와 정책적인 논의를 제시하면 다음과 같다. 우선 최근 증가하고 있는 여성 단시간근로자의 비중과 그 사유(동기)에 대해 살펴보면, 여성 단시간근로자는 분명 이중적인 노동시장의 특성을 가졌음에도 불구하고 근로시간을 유연하게 가져갈 수 있는 장점과 일-가족 양립을 위해 여성이 자발적으로 선택하는 고용형태임을 알 수 있다. 특히 여성의 단시간 근로가 지속적으로 증가하는 우리나라 추세를 감안하면 유연근로제도의 도입은 여성의 육아가사로 인한 경력단절을 최소화하고 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있는 제도로 판단된다. 노동부와 한국노동연구원이 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영 실태조사」 원자료를 활용하여 기업의 전체적인 가족친화 고용정책의 제도도입과 활용정도

를 파악해본 결과 전반적으로는 출산·양육친화적 기업경영 수준에 머물르고 있으며 가족친화적 기업경영의 수준까지 확장하지 않고 있는 실정임을 확인하였다. 구체적으로 법정사항인 모성보호조치를 제외한 나머지 제도들은 도입수준은 매우 열악하나 활용도는 비교적 높은 것으로 나타난 반면, 모성보호조치는 제도의 도입수준은 높지만 제도의 활용도 측면에서는 낮게 분석되었다. 이는 기업의 가족친화 경영지표를 통해서 분석한 결과에서도 다시 확인되었다. 따라서 모성보호조치의 경우는 기업의 활용정도를 높이는 정책이 시급하며, 유연근로제도의 경우는 도입수준의 제한성과 기업의 제도추진에 대한 유보적인 태도 등의 분석결과 등을 감안하여 제도의 활용정도를 높이는 정책수단보다는 제도도입 자체를 촉진하는 정책수단을 활용하는 것이 바람직해 보인다.

기업의 여성성과 시장성을 동시에 고려한 기업유형별로 유연근로제도의 기업수용성을 살펴본 결과, 여성성과 시장성이 모두 높은 여성친화적이고 시장성 기업에서 그 수용성이 높게 나타났고 이는 제도도입과 활용정도를 종속변수로 하는 결정요인 분석에서도 다시 한 번 확인된다. 유연근로제도의 도입과 활용정도를 산업과 직업별로 구체화하여 분석한 결과에서는 대분류수준에서 오락문화관련 서비스업, 교육서비스업, 부동산임대사업서비스업 등에서 제도도입 수준과 활용정도가 높은 것으로 분석된다. 직종별로는 사무직과 전문직, 기술직 순으로 기업수용성이 높은 것으로 나타난다. 이를 보다 구체적으로 실제 기업체 리스트를 산업과 유연근로제도 프로그램별로 나열하여 제시함으로써 어떤 사업체가 유연근로제도에 대한 수용성이 높은지에 대한 정보를 제공했다.

유연근로제도의 기업수용성을 제도도입과 활용정도로 구분하여 결정요인을 분석한 결과 특징적으로 비정규직 활용과 유연근로제도가 대체관계에 있음을 예상할 수 있었으며, 일련의 결과를 토대로 현재 우리나라에 증가하고 비정규직의 무분별한 활용을 억제할 수 있는 하나의 대안으로

유연근로제도를 생각해 볼 수 있음을 제안했다. 또한 근로자의 생산성 향상의 측면에서 선호되는 유연근로제도 프로그램과 산업을 매칭(matching)시켜 봄으로써 향후 어떤 프로그램이 어떤 산업(혹은 직종)에서 성공적으로 안착될 수 있을지를 제시했다. 예를 들어, 원격 및 재택근무제도는 부동산·임대·사업서비스업과 기술직종에 있는 기업들에게 우선적으로 제도 도입을 권장하는 정책이 바람직해보이며, 시차출퇴근제는 음식숙박업과 단순직종의 기업에게, 집중근로제는 제조업과 생산직종 기업에게 권장하는 것이 바람직 해 보인다. 결국 유연근로제도가 우리나라 여성근로자의 일-가족 양립을 지원하고 경력단절을 최소화하는 가족친화적 고용정책으로 자리매김하기 위해서는 우선적으로는 제도도입을 촉진하는 정책수단이 강구되어야 할 것이며, 유연근로제도의 개별프로그램이 기업의 해당 산업과 직종을 고려하여 차별화된 도입을 권장하는 정책노력이 필요할 것으로 판단된다.

제 7 장 결론

제 1 절 주요 결과의 요약

가족친화적 정책의 경제학적 근거에 대한 분석에 따르면 의무공급 방식 보다는 공적공급 방식이 여성고용 친화적이다. 이론적으로 규제를 통한 의무공급방식은 사중손실을 줄일 수 있지만 기업이 규제를 회피할 수 있다면 애초의 정책 의도와 달리 여성 고용을 줄이는 효과를 가져온다. 우리나라의 가족친화적 고용정책의 경우 기업 의무의 형태로 규제하고 있는 것들이 다수 존재하는데 이것은 한편으로 여성 근로자들에 대한 노동수요를 위축시키고 다른 한편으로 정부 규제가 미치지 어려운 부문의 경우 제도의 수용성이 대폭 떨어져서 소외집단의 상대적 격차를 한층 더 확대하는 결과를 낳는다.

산전후휴가제도에서 휴가 급여의 지급 의무를 기업에게 부과한 현행 제도는 출산과 양육 책임을 가진 여성에 대한 기업의 고용 기피를 낳거나 동료 근로자들로부터의 협조를 끌어내는데 장애요인으로 작용하며 영세기업 근로자나 비정규직 근로자들은 기업들의 규제 회피로 인해 실질적으로 소외된다. 따라서 현행 의무공급방식을 줄이고 비용의 사회화를 통한 공적 공급을 확대하는 방식으로 제도를 재설계할 필요가 있다.

한국에서 가족친화적 정책을 설계하는데 있어서 또 하나 강조해야할 원리는 고용친화적인 요소를 강화하는 것이 필요하다는 것이다. 제도의 혜택을 누리기 위해서는 일정 시간 이상 일하거나 일정 기간 일해야 하는 자격요건을 강화함으로써 일하지 않는 이들을 근로로 끌어들이 필요가 있다. 현행 보육정책은 고용과의 연계성을 전혀 고려하지 않고 설계되어 있

다. 만약 보육비용 지원제도에 고용친화적 요소를 포함시킬 경우 동일한 재정 비용을 투입하더라도 보다 효율적인 결과를 낼 수 있을 것이다.

현재 우리나라 기업의 가족친화적 고용정책은 도입 단계에 있다. 노동부와 한국노동연구원이 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영 실태조사」 원자료를 활용하여 기업의 전체적인 가족친화 고용정책의 제도도입과 활용정도를 파악해본 결과 전반적으로는 출산·양육친화적 기업경영 수준에 머무르고 있으며 가족친화적 기업경영의 수준까지 확장하지 않고 있는 실정임을 확인하였다. 구체적으로 법정사항인 모성보호조치를 제외한 나머지 제도들은 도입수준은 매우 열악하나 활용도는 비교적 높은 것으로 나타난 반면, 모성보호조치는 제도의 도입수준은 높지만 제도의 활용도 측면에서는 낮게 분석되었다. 이는 기업의 가족친화 경영지표를 통해서 분석한 결과에서도 다시 확인되었다. 따라서 모성보호조치의 경우 기업의 활용정도를 높이는 정책이 시급하며, 유연근로제도의 경우는 도입수준의 제한성과 기업의 제도추진에 대한 유보적인 태도와 같은 분석결과 등을 감안하여 제도의 활용정도를 높이는 정책수단보다는 제도도입 자체를 촉진하는 정책수단을 활용하는 것이 바람직해 보인다.

실증 분석결과에 따르면 일-가족 양립지원조치와 모성보호조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로 나타났다. 제도적 관점에서 평가해볼 때 대기업이나 특정 업종(공공부문, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 부문)을 중심으로 남녀고용평등법을 준수하고자 하는 수동적 태도를 가지고 있으며, 노동조합이나 여성근로자의 일-가족 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 일부 기업에서는 조직 적응적 측면에서 가족친화적 고용정책을 수용하고 있다고 판단된다. 이와 같은 국내 기업의 양가적 태도는 각 사업체에서 일-가족 양립지원조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한

결과, 대부분의 기업이 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 등의 일-가족 양립지원제도를 도입하지 않고, 모성보호조치의 활용률도 저조하다고 응답한 비율이 매우 높게 나타난 결과에 의해서도 간접적으로 입증된다.

그럼에도 불구하고 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이들 기업은 근로자의 일-가족 양립의 어려움과 문제해결의 중요성을 인식하고, 제도를 통하여 이를 해결하는데 관심을 가지고 있는 가족친화적 기업이라 할 수 있다. 결국 수동적인 법규 준수를 지양하고, 자발적으로 근로자의 일-가족 양립 욕구에 관심을 가지며, 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하는 기업의 인식이야말로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있다.

앞으로 일-가족 양립지원제도를 도입하는 기업에서는 제도적, 조직적응적 목적뿐만 아니라 근로자의 직무몰입을 증진시키는 목적으로 일-가족 양립지원제도를 활용함으로써 생산성을 높이고, 궁극적으로 근로자와 기업이 모두 win-win하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 또한 기업에 대한 규제보다 가족친화적 고용정책을 수용하는 기업에 대한 인센티브 제공을 보다 적극적으로 모색하는 정책방안이 마련되어야 할 것이다.

모성보호조치보다 일가족양립지원조치가 기업성과에 미치는 영향을 검토해본 결과 긍정적인 영향력을 준다는 사실을 확인할 수 있었다. 1인당 매출액과 동종업체와의 비교를 통한 생산성, 재무성과, 경쟁력에 대한 5점 척도의 평가를 종속변수로 하고 모성보호조치 또는 일가족양립지원조치를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과 대부분의 가족친화적 고용정책 변수

가 기업성과에 유의하게 양의 방향으로 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 이를 적극적으로 해석하자면 여성근로자를 주 대상으로 하는 모성보호조치보다는 성별을 구분하지 않고 근로자가 직장-가정 갈등을 줄이고 직무에 만족하며 몰입할 수 있는 제도를 지원하는 일가족양립지원조치가 더 강력한 영향력을 보여주고 있는 것으로 볼 수 있다.

유연근로제도의 도입과 활용정도를 산업과 직업별로 구체화하여 분석한 결과에서는 대분류수준에서 오락문화관련 서비스업, 교육서비스업, 부동산 임대사업서비스업 등에서 제도도입 수준과 활용정도가 높은 것으로 분석된다. 직종별로는 사무직과 전문직, 기술직 순으로 기업수용성이 높은 것으로 나타난다. 이를 보다 구체적으로 실제 기업체 리스트를 산업과 유연근로제도 프로그램별로 나열하여 제시함으로써 어떤 사업체가 유연근로제도에 대한 수용성이 높은지에 대한 정보를 제공했다.

유연근로제도의 기업수용성을 제도도입과 활용정도로 구분하여 결정요인을 분석한 결과 특징적으로 비정규직 활용과 유연근로제도가 대체관계에 있음을 볼 수 있었는데 이러한 결과를 통해 현재 우리나라에 증가하고 비정규직의 무분별한 활용을 억제할 수 있는 하나의 대안으로 정규직의 유연근로제도 확대를 고려해 볼 수 있음을 제안했다. 또한 근로자의 생산성 향상의 측면에서 선호되는 유연근로제도 프로그램과 산업을 매칭(matching)시켜 봄으로써 향후 어떤 프로그램이 어떤 산업(혹은 직종)에서 성공적으로 안착될 수 있을지를 제시했다. 예를 들어, 원격 및 재택근무제도는 부동산·임대·사업서비스업과 기술직종에 있는 기업들에게 우선적으로 제도도입을 권장하는 정책이 바람직해보이며, 시차출퇴근제는 음식숙박업과 단순직종의 기업에게, 집중근로제는 제조업과 생산직종 기업에게 권장하는 것이 바람직해 보인다. 결국 유연근로제도가 우리나라 여성근로자의 일-가족 양립을 지원하고 경력단절을 최소화하는 가족친화적 고용정책으로 자리매김하기 위해서는 우선적으로는 제도도입을 촉진하는 정책

수단이 강구되어야 할 것이며, 유연근로제도의 개별프로그램이 기업의 해당 산업과 직종을 고려하여 차별화된 도입을 권장하는 정책노력이 필요할 것으로 판단된다.

제 2 절 정책제언과 과제

본 연구에서 얻은 결과를 토대로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고하기 위한 제언과 향후과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구결과에서 나타난 바와 같이 기업의 규모와 그에 밀접한 관련이 있는 연간매출액 및 업종은 가족친화적 고용정책의 활용도에 있어서 매우 중요한 영향을 미친다. 국내기업의 경우, 전반적으로 대기업이 중소기업에 비하여 가족친화적 고용정책의 활용도가 높게 나타났다. 이는 대기업의 경우, 근로자의 모성보호 및 일-가정 양립을 지원하는 제도에 대한 요구나 그에 부응하는 기업의 투자가 상대적으로 많고, 대체인력의 확보 여건도 중소기업에 비하여 보다 유리하기 때문으로 해석된다.

반면 중소기업의 경우 대기업에 비해 근로자의 복리후생에 대한 투자규모가 상대적으로 작을 뿐 아니라 가족친화제도의 시행에 필요한 정보나 인프라도 상대적으로 부족하다. 따라서 기업의 가족친화적 고용정책에 대한 정부의 정책적 지원은 기업규모에 따른 차이를 반드시 고려하여 중소기업과 대기를 차별화하여 시행할 필요가 있으며, 중소기업에 위한 지원책 마련과 함께 대기업-중소기업이 상생할 수 있는 전략적 지원책이 시급하다. 예컨대 대기업의 협력업체에 대한 보육시설 지원, 산업단지 내 보육시설의 확충 등 대기업과 중소기업 간 상생협력차원에서 대기업이 가진 경험과 인프라를 협력사 및 중소기업이 공유할 수 있는 정책적 지원이 필요하다.

한편 기업의 업종에 따라 가족친화적 고용정책의 활용도에 차이가 있다

는 결과는 각 기업의 업종에 적합한 맞춤형 정책의 필요성을 시사한다. 각 기업들이 가족친화적 고용정책을 도입하여 성공적으로 정착시키기 위해서는 모든 제도를 망라하여 일괄적으로 시행하기보다 기업의 규모와 업종 및 재정여건에 맞는 제도를 선택하여 집중적이고 지속적인 시행을 하는 것이 바람직하다. 또한 비용대비 효과가 높은 제도의 발굴도 필요하다.

둘째, 여성근로자 비율이 높은 기업일수록 모성보호조치와 일-가정 양립지원조치의 활용도가 높게 나타난 연구결과와 더불어 여성근로자의 요구도가 높은 보육 및 돌봄지원제도는 여성의 노동시장 참여 증가를 고려할 때 보다 확대되어야 한다. 즉 지속적으로 증가하는 여성의 노동시장 참여율과 현재 우리 사회의 저출산 현상을 고려할 때, 맞벌이 부부를 위한 공보육시설의 확충 역시 지속되어야 한다. 현재까지 국내기업에서는 여성근로자의 업무성과는 긍정적으로 평가하면서 여성의 조직 몰입도가 낮다는 전통적 편견 때문에 여성인력에 대하여 평가절하 하는 분위기였다. 이러한 상황에서 여성인력에 대한 투자는 기대하기 어렵다. 그러나 모성보호조치의 도입을 통하여 여성인력을 적극적으로 활용할 경우, 근로자의 이직률을 낮출 뿐 아니라 창의성과 유연성을 증가시켜 기업의 생산성을 올릴 수 있다는 최근의 보고(사이버매거진 *New Paradigm*, 2007.4.19)는 향후 국내기업이 여성 근로자를 포함하여 다양한 특성의 구성원들에 적합한 가족친화적 고용정책을 시행할 필요성이 있음을 시사한다.

직장보육시설의 경우 실제로 이용할 수 있는 가임기의 여성이 적고, 사업주의 행·재정적 부담으로 설치가 저조하다. 근로자의 입장에서는 직장보육시설을 이용하기 위해 어린 자녀와 함께 출퇴근하는 것이 큰 애로점이며, 특히 교대근무를 하는 근로자들은 근무시간이 보육시설 이용시간과 맞지 않을 경우 시설 이용이 어렵다. 한편 기업의 입장에서는 직장보육시설 설치비용의 부담뿐만 아니라 직장 밖에 설치할 경우 위치 선정의 문제, 교사채용과 적절한 보육인원의 유지, 양질의 보육프로그램 운영과 안

전사고의 문제 등을 우려한다.

이러한 장애요인은 결국 기업의 보육시설 설치·운영 시행율을 저하시키는 주원인이 되므로 각 기업에서는 직장보육시설에 대한 근로자 요구도 조사를 통하여 보다 많은 근로자들의 이용율을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 예컨대 특정 기업 단독으로 직장보육시설을 설치·운영하기보다는 지리적 근접성이나 업종의 유사성 등을 고려하여 여러 기업이 컨소시엄을 구성하여 보다 많은 지역에 공동 직장보육시설을 설치·운영하고, 정부는 이를 중개, 지원하는 제도가 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 특히 정책적으로 대기업과 중소기업간 컨소시엄을 구성하도록 하는 방안마련이 필수적이다. 또한 직장보육시설 설치·운영이 용이하지 않은 기업에서는 양질의 민간보육시설과 연계하여 자사 근로자에게 바우처(voucher)를 제공하는 방안도 필요하다(유계숙, 전해정, 최성일, 김병석, 장보현, 한지숙, 2006). 즉 보육시설 설치 및 운영과 관련하여 기업의 업종이나 규모, 근로자의 수요에 관계없이 일률적으로 보육시설을 설치하기보다 정부가 설치 및 운영을 책임지고 기업은 일정부분 경제적 지원을 하는 역할분담체제가 보다 현실적인 방안이다.

그리고 보육프로그램의 질적 측면에 대한 고려 없이 단순히 보육시설을 설치하는 것만으로는 충분하지 않다. 양질의 보육프로그램을 통해 근로자들의 눈높이를 맞춰줄 수 있도록 정부차원에서 여러 기업 간 컨소시엄을 구성하고 전문보육기관과 네트워크를 구축할 필요가 있다. 즉 기업 간에 공동보육시설을 운영할 수 있도록 정부에서 정책적으로 유도해주는 것이 도움이 된다. 그리고 보육시설의 대부분이 3세 이상 유아 및 아동을 대상으로 프로그램을 운영하고 있는 반면, 유아원이나 유치원에 보낼 수 없는 영아를 보육할 수 있는 방법은 매우 부족한 실정으로 대부분의 근로자들이 주위 친지들의 도움을 받고 있으므로 이에 대한 정부차원의 시책이 필요하다. 아울러 관련 부처에서는 일-가정 양립조치의 일환으로 0~2세까지

의 영아를 위한 보육서비스의 확대, 부성휴가의 도입, 가부장적 직장문화로 인하여 육아휴직을 아버지가 적극적으로 사용하기 어려운 현실을 감안하여 남성 근로자의 육아휴직 이용률을 제고할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 등의 노력이 필요하다.

현재 여성가족부는 보육의 공공성과 질적 증대를 정책의 방향으로 잡고 적극 추진하고 있다. 보육의 공공성을 위해서는 국공립 보육시설의 확충과 보육비 지원을 가장 대표적인 전략으로 뽑을 수 있다. 보육시설이 매년 확충되고 있으나 지역별로 균형 있게 배치되어 있지 못하다. 이에 국공립 보육시설의 확충을 위해 그 수를 2005년 현재 1,352개소에서 2010년 2,700개소로 늘릴 계획이다. 또한 보육비 지원 확대를 위해 보육비 정부재정 부담률을 2005년 현재 35.8%에서 2010년 60.0%로 늘릴 계획이다. 또한 보육의 공공성을 강화하고 모든 아동에게 균등한 보육기회와 양질의 보육서비스를 제공하기 위하여 기본보조금 제도를 도입하기로 하였다.

이를 실현하기 위해 가장 큰 문제는 재정이다. 정부는 해마다 보육예산을 증액하여 2002년 2,101억원, 2003년 3,120억원, 2004년에는 4,050억원으로 2003년 대비 29.8% 증액하였으며, 2005년도 예산은 6,001억원으로 2004년 대비 48.2%를 증가시켰으며 2006년에는 7,910억원으로 보육예산을 늘렸다. 그러나 아직 국공립 보육시설의 미비, 지역간 불균형 등의 문제를 해결하기에는 역부족인 상태이다. 향후 보육예산 확보 방안을 세우고 모든 보육시설에 대한 지원을 마련하는 것이 성공적인 공공성 여부를 결정하게 될 것이다(민성혜, 2007).

셋째, 현재 국내 기업은 근로자의 일-가정 양립지원에 관심을 가지기 시작한 가족친화적 고용정책의 도입기에 있으며, 아직은 근로자의 제도 이용이 활성화된 가족친화적 조직문화를 조성하거나 유연근무제도 및 휴가·휴직제도의 시행과 이용에 제한이 없도록 대체인력의 확보 및 직무설계시스템 구축이 흡족한 수준에는 이르지 못하고 있다. 최근 일-가정 양

립이나 가족친화적 고용정책에 대한 관심이 모아지면서 다양한 가족친화제도 중 인지도가 상대적으로 높은 유연근무제의 도입을 주장하는 의견이 대두되고 있다. 그러나 유연근무제가 도입에 그치지 않고 적극 시행되기 위해서는 우선적으로 직무설계의 전면적인 재편과 함께 질적, 양적으로 충분한 대체인력의 공급이 가능해야 하며, 그렇지 않을 경우, 유연근무제의 시행에 따른 부작용이 나타날 수 있다. 따라서 정부에서 육아휴직자를 위한 대체인력 pool을 추진하기 위해서는 무엇보다도 기업에서 요구하는 인력규모와 숙련수준을 정확히 파악해야 하며, 저예산으로 높은 성과를 얻을 수 있는 다양한 가족친화제도와 프로그램을 지속적으로 개발하고 홍보해야 할 것이다. 이를 위해 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위한 전담부처의 구성과 가족친화적 고용정책 지원기금을 조성할 필요가 있다.

한편 본 연구의 조사에 참여한 국내 기업들이 정부의 남녀고용평등법 개정에 대하여 다소 긍정적으로 평가하나, 법 개정에 따른 일-가족 양립 지원조치에 대해서는 약간의 추진 의향을 나타냈고, 법제화에 따른 효과 기대 정도도 근로자에게 조금 도움이 될 것으로 응답한 결과가 시사하듯이, 모성보호조치나 일-가정 양립지원조치 등 제도의 법제화 및 정부의 우수기업 표창·인증제 등을 통하여 국가주도적인 제도의 도입이 이루어지고 있는 가운데 기업은 법제화에 수동적으로 따르는 실정이다. 이러한 경향은 본 연구에서 나타난 바와 같이 공공행정부문이나 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 분야 등 제도적 혹은 재정적 여건이 상대적으로 양호한 소수 업종의 기업에서만 모성보호조치와 일-가정 양립지원조치의 활용도가 상대적으로 높은 결과를 통해서도 입증된다. 따라서 향후 국내 기업의 가족친화적 고용정책에 대한 적극적 시행과 확산의지가 필요하며, 기업의 수동적 태도를 타파하기 위하여 적극적인 제도의 홍보와 컨설팅 및 가족친화기업에 대한 인증제가 필요하다.

가족친화적 고용정책의 홍보를 위해서 최고경영진을 비롯한 중간관리자 및 근로자들을 대상으로 가족친화적 고용정책의 목적 및 성과, 가족친화 제도의 유형 및 시행방법 등에 대해서 교육·훈련을 실시하고, 홍보 및 설명회가 이루어져야 한다. 이러한 교육, 홍보, 설명회를 통하여 가족친화적 고용정책에 대한 기업의 최고경영진과 중간관리자의 인식 수준이 높아지고, 각 기업은 자사에 적합한 제도를 선택하여 시행할 수 있다.

교육은 크게 온라인 교육과 오프라인 교육으로 구분하여 실시할 수 있으며, 오프라인 교육은 근로자·중간관리자·최고경영진을 대상으로 하는 가족친화 고용정책 전반에 대한 교육과 각 기업의 가족친화 고용정책을 담당자를 대상으로 하는 전문인력 교육으로 구분할 수 있다. 오프라인 교육의 경우 정부의 지원으로 설립된 기관에서 직접 교육을 실시하는 경우와 민간전문기관에 위탁하여 교육을 실시하는 경우로 나눌 수 있으며, 이를 보완하는 방안으로 가족친화적 고용정책 전문인력 데이터베이스를 구축하여 교육을 희망하는 기업에 파견하는 방안을 생각해볼 수 있다. 온라인 교육은 가족친화적 고용정책과 관련된 e-learning 교육을 실시함과 동시에 정책에 대한 보도자료, 연구결과, best 기업 사례 등의 정보를 제공하는 방법도 가능하다(유계숙, 전해정, 최성일, 김병석, 장보현, 한지숙, 2006). 그리고 컨설팅과 관련하여 가족친화적 고용정책에 대한 도입 의사는 있으나, 제도 시행에 필요한 정보와 기술이 없는 기업에 대해서는 전문적인 가족친화경영컨설팅(예, 뉴패러다임센터의 가족친화경영컨설팅 사업)이 필요하다.

가족친화기업 인증제는 기업의 자율적인 가족친화적 근로환경 조성을 촉진시킬 수 있는 제도로서 그 궁극적인 목적은 가정과 기업, 국가의 안정적이고 효율적인 운영이라고 할 수 있다. 즉, 이 제도를 통해 근로자들은 직장생활과 출산·양육 등의 가정생활을 병행할 수 있게 됨으로써 전 생애에 걸쳐 중단 없는 경력개발을 하고, 소속 기업에 대한 근로자들의

책임과 참여가 제고되며, 일-가족 갈등으로 인한 가족문제가 감소할 것이라 기대된다. 기업은 근로자들의 낮은 이직률과 높은 근속률로 인해 안정적인 기업 운영을 도모할 수 있고, 기업 이미지 제고에 따른 우수 인력 확보를 통해 기업의 경쟁력을 강화할 수 있으며, 기업이 사회에서 기업에게 기대하는 바에 부응하고 사회적 가치에 기여하도록 함으로써 기업의 사회공헌욕구를 충족시켜줄 것이다. 나아가 국가와 사회는 출산율 제고에 따른 안정적인 국가 운영이 가능해 질 것이다.

가족친화기업 인증제의 도입과 관련하여, 국내 기업에 가족친화기업 인증지표를 적용하고 나아가 가족친화적인 사회환경의 조성을 도모하기 위하여 다음과 같은 정책들을 고려할 수 있다. 우선 정부 관련부처 간의 연계를 통하여, 기업의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 법적, 행정적, 재정적 측면의 장치들을 마련하여야 한다. 가족친화기업 인증제가 정착이 된 사회에서는 가족친화기업으로 인증된 기업은 근로환경이 우수한 조직이라는 국가적 평판을 얻게 되므로 인증 자체의 획득만으로도 가치 있는 투자로 간주되나, 우리나라의 경우 가족친화기업 인증제의 시행초기에는 적극적으로 기업이 참여할 수 있도록 하는 전략이 필요하다.

따라서 기업의 가족친화도를 조사하여 그 결과에 따라 행정지도나 규제 혹은 인센티브를 제공하는 정책이 마련되어야 할 것이다. 예컨대 산전·후휴가, 육아휴직 등과 같은 법정제도의 준수 여부를 정부와의 상품 및 용역조달 계약의 선결요건으로 하는 계약준수프로그램을 운영하거나, 기업 지원 시에 가족친화도를 지원대상기업 선정기준 중의 하나로 활용하는 것이다. 또한 가족친화 우수기업에 가족친화기업우수 賞을 제정하여 수여하거나 가족친화우수기업 로고 및 표식을 사용할 수 있도록 하는 방안이 있을 수 있으며, 육아휴직장려금 등 고용보험 장려금 지급우대 및 직장보육 시설에 대한 지원 우대 등의 인센티브 제공도 적극적인 유인요소가 될 수 있다. 한편 관련 법규를 위반하는 사업체에 대해서는 행정지도 및 시정명

령을 내리거나, 가족친화적 고용정책에 소극적인 기업에는 인증평가 결과에 대한 피드백을 통해 적극적인 참여를 이끄는 등의 디스인센티브(disincentive)의 활용도 고려해볼 수 있다.

그리고 기업의 가족친화도를 지표에 따라 평가하여 이를 점수화하는 작업은 다른 기업과 비교하기 위한 것이 아니라, 진단한 기업의 가족친화도를 점검하여 어느 부분에 가장 역점을 두고 개선해야 되는지 또는 어느 분야가 가장 많이 개선되었는지를 자체적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 목적이 되어야 할 것이다. 또한 인증 심사결과 인증을 받은 기업에게는 인증된 기업과 근로자를 위한 지원을 제공하는 방안이 마련되어야 한다. 인증된 기업에게는 인증을 효율적으로 이용할 방안들(예: 우호적인 기업 내 분위기 조성, 대외적인 홍보, 신입사원 모집에의 활용 등)과 보다 발전된 가족친화적인 근로환경을 조성할 수 있는 방안들을 매뉴얼 형태로 만들어 공급하고 수시 상담을 제공하는 등의 지원을 제공해야 하며, 근로자에게는 기업에서 누릴 수 있는 혜택들을 최대한으로 이용할 수 있도록 돕고, 유명무실한 제도에 대하여 문제 제기를 할 수 있는 창구를 만들어 주어야 한다.

한편 인증 심사결과 인증을 받지 못한 기업이나 앞으로 인증을 받고자 하는 기업에게는 가족친화기업경영의 확산을 위한 컨설팅 사업(예: 컨설팅 비용 지원)을 통하여 가족친화적 고용정책의 마련과 가족친화 조직문화 조성에 필요한 도움을 제공함으로써 향후 인증을 받을 수 있도록 지원해야 한다. 이상과 같은 지원을 제공하고, 인증과 재인증을 담당하며, 가족친화기업 인증의 효과를 모니터링하여 데이터베이스화하는 작업을 수행하고, 나아가 새로운 가족친화적 고용정책과 제도를 연구, 개발하는 기능을 겸비한 인증 기구를 설립할 필요가 있다.

넷째, 선진기업에서는 이미 오래전부터 근로자의 일 가정 양립과 자녀출산 및 양육을 지원하는 다양한 가족친화적 고용정책을 기업의 경쟁력

차원에서 실시해왔으며, 최근에는 근로자들의 일-가족 관련 욕구를 파악하고, 그에 대한 적절한 대응책을 마련해줌으로써 기업에 대한 신뢰와 자부심을 느낄 수 있도록 조직문화 차원의 변화를 추구하는 경영전략(훌륭한 일터, GWP)을 모색하고 있다. 기업이 가족친화적 고용정책을 도입하는 궁극적인 목표는 근로자의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력을 제고하는 Win-Win 체제를 구축하는 것이다(강우란, 배노조, 정지영, 2006).

그러나 현재 국내 기업의 상황을 살펴보면, 가족친화 경영이 기업경쟁력을 강화할 수 있는 전략이라는 인식이 부재하며, 비용부담에만 초점을 두고, 생산성 증가나 이직률 감소, 기업홍보 및 이미지 개선 등 이익의 측면을 간과하기 때문에 기업들이 자발적이고 적극적으로 관련제도들을 도입하는 분위기가 형성되지 못한 실정이다. 기업은 특정 제도와 서비스를 근로자들에게 제공함으로써 생산성과 경제적 이익이 현저히 향상될 수 있다고 인식할 때 보다 적극적으로 제도를 수용하는 경향이 있기 때문에 생산성과 경쟁력 향상이라는 기업의 실무적 관심사와 가족친화 기업경영의 성과를 입증하는 실증적 연구들을 축적하여 기업들을 설득하고 자발적인 참여를 유도할 필요가 있다. 그럼으로써 결과적으로 가족친화제도의 시행률도 높아질 것이다(임인숙, 2005). 즉 국내기업은 가족친화적 고용정책을 경영전략으로 받아들이기보다 준수해야 할 법정제도 혹은 근로자의 복리후생을 위한 기업의 시혜적 제도로 여기는 경향이 있다. 이러한 경향의 주원인은 가족친화적 고용정책의 효과에 대한 확신이 부족하기 때문이다.

그러나 제도적 관점에서 가족친화적 고용정책에 대한 국내 기업의 도입 의지가 그리 크지 않음에도 불구하고 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필

요가 있다. 이러한 결과는 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위하여 다양한 가족친화제도의 성과에 대한 실증연구의 축적과 홍보가 중요함을 시사한다.

가족친화적 고용정책이 기업의 재무성과 및 인적자원 성과나 근로자 복지, 조직문화에 긍정적 효과가 있다는 점은 가족친화적 고용정책의 도입을 고려하는 국내기업에 시사하는 바가 크다. 기업이 가족친화적 고용정책을 통하여 근로자를 배려하면 근로자는 소속기업에 대한 신뢰와 자부심을 가지게 되고, 이것이 상품이나 서비스의 질에 긍정적인 영향을 미치게 되므로 궁극적으로 노사 모두가 혜택을 나누게 된다. 특히 가족친화적 고용정책의 재무성과에 대한 실증연구가 부재한 현 시점에서 본 연구결과에 나타난 바와 같이 일 가정 양립지원조치의 도입에 적극적인 기업일수록 기업의 1인당 생산성(매출액), 1인당 당기순이익, 총자산이 증가한다는 결과는 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고하는데 매우 중요한 홍보사항이다. 더구나 국내기업의 대규모 표집에서 이러한 긍정적 재무성과가 나타났다는 점은 국내 기업의 가족친화적 고용정책 도입을 설득하는데 있어서 주요 실증자료로 사용될 수 있다.

다섯째, 가족친화적 고용정책이 성공하기 위해서는 기업철학과 가치에 근거하여 가족친화 고용정책의 도입배경과 성과를 모든 성원들이 명확히 이해하고, 지지적인 기업문화 조성을 위해 조직성원들 간에 지속적인 의사소통과 홍보, 교육이 이루어져야 한다. 특히 새로운 제도를 도입할 경우, 개방적인 의사소통을 통하여 근로자의 요구를 수렴하고, 시행방침과 이용방법에 대한 정보를 근로자와 중간관리자가 개방적으로 공유하는 가족친화적 직장문화를 조성해야 한다. 가족친화적 조직문화란, 기업이 근로자의 일-가족 조화를 지지하고 중시하는 가정, 신념, 가치관을 공유하는 것이다(Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

기업이 시행하는 가족친화적 고용정책이나 제도 및 프로그램은 피상적

수준에 그치기 때문에 가족친화적 조직문화 조성을 위해서는 먼저 근로자들이 자사의 기업철학이나 가치관, 가정에 대해서 어떻게 인식하고 있는지에 관한 파악이 필요하다. 예를 들어 기업이 특정 가족친화제도를 마련하여 시행한다고 해도 근로자가 제도 이용에 따르는 승진상의 불이익이나 급여의 감소를 우려하는 조직문화라면, 근로자의 제도 이용률은 저조할 것이고, 기업은 시간, 비용, 노력의 낭비를 하게 됨으로써 노사 양측 모두가 이익을 얻지 못하는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 근로자의 일-가족 갈등을 완화하고, 직업만족도, 조직 몰입도, 이직의도 등 근로자의 복지나 인적자원 성과를 증진시키기 위해서는 가족친화제도의 시행만으로 불충분하며, 가족친화적 조직문화 및 근로환경의 조성을 통하여 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 한다(Allen, 2001; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). 또한 근로자들이 일-가족 조화와 관련된 문제에서 상관의 눈치를 보지 않고 지원과 배려를 받으며 제도를 자유롭게 이용할 수 있는 조직문화를 만들어야 한다.

선진기업에서는 가족친화적 기업문화의 핵심요소 중 하나로 개방된 의사소통을 강조한다. 미국의 Starbucks사의 경우, 상하 간 의사소통을 원활히 하기 위해 ‘미션 리뷰(Mission Review)’라는 포럼을 운영하고 있다. 경영진은 근로자와 직접 만나 대화하는 시간을 갖는데, 이 때 특히 근로자들이 제기한 질문은 2주 이내에 반드시 답변하도록 함으로써 근로자가 소속기업으로부터 존중받는다는 느낌을 갖도록 배려하고 있다. 또한 Hallmark사도 경영진이 50여명의 근로자들과 직접 만나서 대화하는 ‘CEO 포럼’을 연간 10여 차례 개최하고 있다. 가족친화제도가 활발하게 이용되려면 특히 중간관리자의 지지적 태도가 필수적이다. 최고경영진의 제도 도입의지에 크게 의존한 국내 기업에서는 제도 시행 시 중간관리자의 지지 역시 매우 필요하다. 예컨대 중간관리자가 가족친화제도에 대한 이해가 부족하거나 배타적인 가치관을 지닐 경우 근로자들이 자유로운 분위기

에서 제도를 이용하는 것은 기대할 수 없다. 따라서 근로자를 존중하고 배려하는 조직문화의 조성은 근로자에 대한 상관의 지원은 가족친화적 조직문화를 위해 중요한 요소이다. Johnson & Johnson사의 인사담당자는 1980년대 후반 가족친화 프로그램을 재설계하여 운영하는 단계에서 가장 큰 장애물이 중간관리자들의 비협조적인 태도였다고 지적한 바 있다. 즉 수직하달적인 지시, 통제에 익숙한 중간관리자들이 근로자들의 요구에 귀 기울이려하지 않기 때문이었다. 이상의 이유로 가족친화적 고용정책의 시행에서 주력해야 할 과제 중 하나가 경영진과 인사담당 관리자들에게 대한 컨설팅과 교육을 통하여 가족친화적 기업문화를 조성하는 것이라 할 수 있다(황인경, 2002).

조직의 개방적 의사소통과 함께 가족친화적 고용정책에 대한 최고경영진의 도입의지는 필수적이다. 가족친화적 고용정책이 효과적으로 운영되기 위해서는 근로자가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원하고, 의사결정에 근로자를 적극적으로 참여시키며, 구성원의 일-가정 양립요구를 존중하고 배려하는 조직문화의 조성이 전제되어야 한다. 이러한 조직문화를 구축하기 위해서 경영진의 주도적 역할이 반드시 전제되어야 한다. 선진기업의 성공사례에서도 찾아볼 수 있듯이 기업의 가족친화적 고용정책의 수용성을 제고하기 위해서는 일-가정 양립을 위한 근로자의 요구도 필요하지만 무엇보다도 경영진의 의지와 리더십이 요구되며, 가족친화적 조직문화로 혁신하고자 하는 경영진의 태도가 필요하다. 따라서 가족친화적 고용정책의 활용도를 높이기 위해서는 단순히 관련 제도나 프로그램들을 도입하고 시행을 추진하기에 앞서 조직 내 상하 간의 원활한 의사소통을 바탕으로 상호존중과 신뢰의 조직문화를 구축하는 것이 우선되어야 할 것이며, 국내 기업에서 빈번하게 나타나는 장시간근로관행을 당연시하거나 남성중심적인 조직문화(예, 회식문화)는 개선될 필요가 있다. 끝으로 최근 우리 사회에서 성별, 연령, 장애, 민족 등 노동시장의 인력구성이 다양해

지고 있으며, 2006년 3월부터 시행된 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)로 인하여 기업 내의 간접차별 관행을 개선하고, 일과 가정을 양립할 수 있는 정부의 지원 및 기업의 반응에 대한 관심이 고조되고 있는 상황을 고려할 때, 향후 가족친화적 고용정책을 활용하는데 있어서 형평성을 고려하여 다양성 관리정책과 통합적으로 운영하는 방안도 모색해야 할 것이다.

참고문헌

- 강우란·배노조·정지영, 「경영의 새 화두: 일과 생활의 균형」, 『CEO Information』, p.558, 2006.
- 강혜련, 임희정(2001), 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과, 한국심리학회지: 여성, 5(2), 1-14.
- 김경주(2002), 여성정책결정과정에서의 정책네트워크분석: 근로여성의 모성보호 정책을 중심으로, 이화여자대학교 행정학과 박사학위논문.
- 김태홍·고인아, 『가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안』, 한국여성개발원 연구보고서, 2001.
- 대한상공회의소, 『가족친화경영 현황과 개선과제』, 대한상공회의소 조사보고서, 2006.
- 민성혜, 「육아 및 보육지원정책」, 유계숙·장혜경·전혜정·김윤정·민성혜·박은미·안재희·장보현·한지숙 공저, 『가족정책론』, 시그마프레스, 2007.
- 보건복지부, 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구』, 보건복지부, 2006.
- 성상현·배성오·노현탁, 「격동기, 사람이 경쟁력이다: 글로벌 인사 7대 트렌드」, 『CEO Information』, p.558, 2004.
- 성지미, 「사업체패널조사」의 고용관련 여성차별과 그 결정요인」, 『노동정책연구』제7권 제3호, 한국노동연구원, pp.63~91, 2007.
- 안미보·반정호, 「여성의 단시간근로: 그 선택과 동기」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, pp.27~47, 2007.
- 여성가족부, 『2005년도 주요 통계해설』, 2005.

- 원숙연, 『여성정책의 실질적 기능화: 일-가정 양립지원정책을 중심으로』, 한국행정학회 춘계학술대회 발표논문집, 2004.
- 유계숙 외, 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구』, 보건복지부, 2006.
- 유계숙·전혜정·최성일·김병석·장보현·한지숙, 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구』, 보건복지부 연구보고서, 2006.
- 유규창·김향아, 『모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구』, 『노동정책연구』 6(3), 한국노동연구원, 2006.
- 임인숙, 『한국 기업의 가족친화적 정책』, 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙 공저, 『가족과 기업』, 신정, pp.147~174, 2005.
- 장지연 외(2004), 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가 제도를 중심으로. 한국노동연구원.
- 정진주·이선화(2002), 여성근로자 보건관리지침 개발(1차연도) - 문헌을 통한 국내외 관련 기분 및 관리실태 조사, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 최숙희·김정우, 『외환위기 이후 저출산의 원인 분석』, Issue Paper, 삼성경제연구소, 2005.
- 한국생산성본부, 『산업인력의 근로의욕 실태조사』, 1995.
- 황인경, 『일과 삶의 균형을 위한 복리후생』, 『LG주간경제』, 2002.
- 하세정, 『영국 유연근로제도의 현황』, 『국제노동브리프』 4(9), 한국노동연구원, pp.76~82, 2006.
- 황수경, 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원, 2003.
- Adams, G., King, L. & King, D.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81(4):411-420.

- Allen, T. D., "Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions," *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 2001, pp.413~435.
- Bailyn, L., "Breaking the Mold," New York: The Free Press, 1993.
- Barney, J.B.(1991), Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17: 99-120.
- Bevan, S., Dench, S. Tamkin, P. & Cummings, J.(1999). Family-friendly employment: The business case. DfEE Research Report RR136.
- Bond, S., Hyman, J., Summers, J. & Wise, S.(2002). Family-friendly working? Putting policy into practice.: York Publishing Service for the Joseph Rowntree Foundation.
- Bond, J. E, Galinsky, and Swanberg J. (1998), The 1997 National Study of the Changing Workforce. New York: Families & Work Institute.
- Budd and Mumford, *Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain*, mimeo, 2001.
- Budd, J. W. and Mumford, K. "Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Effective Coverage," JEL Classification: J13, J32, J70, 2003.
- Comfort, D., Johnson, K., and Wallace, D. "Part-Time Work and Family Friendly Practices in Canadian Workplaces," *Statistics Canada*, "The Evolving Workplace Series," <http://www.wtatcan.ca/english/freepub/71-584-MIE/free.htm>. 2003.
- Crompton, R., "Gender Restructuring, Employment, and Caring," *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, Vol. 8, No. 3, 2001, pp.266~291.
- Daft, R. I. and K. E. Weick, "Toward a Model of Organization as

- Interpretation Systems,” *Academy of Management Review* 9, 1984, p.284~295.
- Department of Labour, “International Literature Review on the Business Case for Work-Life Balance,” <http://www.dol.govt.nz/PDFs/WLB520Literature%20Review.pdf>, 2003.
- Dex and Smith, “The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain,” *Family & Work Series*, The Policy Press, 2002.
- Doorne-Huiskes, A., “Work-Family Arrangements: the Role of the State versus the Role of the Private Sector,” In S. Backer and A. Doorne-Huiskes A.(eds), *Women and Public Policy: The Shifting Boundaries between the Public and Private Spheres*, Aldershoe, Ashgate, 1999, pp.93~110.
- Eaton, S. “If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Productivity,” *Harvard University Faculty Research Working Papers Series*, [http://ksgnotes1.harvard.edu/research/wpaper.nsf/rwp/RWP01-009/\\$File/rwp01_009_eaton.pdf](http://ksgnotes1.harvard.edu/research/wpaper.nsf/rwp/RWP01-009/$File/rwp01_009_eaton.pdf), 2001.
- Emlen.A. C., & Koren, P. E.(1984), Hard to find and difficult to manage: The effects of child care on the workplace. Unpublished manuscript , Regional Research Institute for Human Services, Portland State University, Portland, OR.
- Evans, J. M. “Firms’ Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life,” *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, OECD: Paris, 2001.
- Department of work and Pension analysis(2001). Data from families and children survey. unpublished manuscripts.
- Forth, J., Lissenburgh, S., Callender, C. and Millward, N., *Family-friendly working arrangement in Britain*, London: Department for Education and

Employment, 1996.

- Friedman, D. E. and Jonson, A. A., "Moving form Programs to Culture Change: the Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda," Parasuraman, S and J. H. Greenhaus(ed), *Work and Family*, Praeger, 1996.
- Frink, D.D, Robinson, R.K., Reithel, B., Arthur, M.M., Ammerter, A.P., Ferris, G.R., Kaplan, D.M., & Morrisette, H.S.(2003), Gender demography and organizational performance. *Group & Organizational Management*, 28(1): 127-147.
- Fukuda, "Comparing Family-Friendly Policies in Japan and Europe," *Journal of Population and Social Security*, 31-45, 2003.
- Galinsky, E. and Bond, J. T., "The 1998 Business Work-Life Study: A Sourcebook-Executive Summary," New York: Families and Work Institute, <http://familiesandwork.org/summary/worklife.pdf>, 1998.
- Galinsky, E., Friedman, D. E., and Hernandez, C. A., *The corporate reference guide to work-family programs*, Families and Work institute, 1991.
- Glass, J.L. and S.B. Estes(1997), "The family responsive workplace", *Annual Review of Sociology*, 23, pp.289-313.
- Goodstein, J., "Employer Involvement in Eldercare: An Organizational Adaptation Perspective," *Academy of Management Journal*, 38, 1995, pp.1657~1671.
- Goodstein, J., "Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues," *Academy of Management Journal*, 37, 1994, pp.350~382.
- Gruber, "The Efficiency of a Group-Specific Mandated Benefit : Evidence from Health Insurance Benefits for Maternity," *NBER Working Paper*,

- No. 4157, 1992.
- Gruber, "The Incidence of Mandated Maternity Benefits," *American Economic Review*, 84(3), 1994, pp.622~641.
- Kamerman, Sheila B., & Kahn, A.J.(1992). Child care, family benefits, and working parents: A study in comparative policy. New York: Columbia University Press.
- Kemske, F. (1998). HR 2008. Workforce(January), 47-60.
- Klerman, "Characterizing Leave for Maternity: Modeling the NLSY at a National Longitudinal surveys," *Discussion paper*, No.95~21, Bureau of Labor Statistics, 1993.
- Konrad, A. M. and Mangel, R., "The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity," *Strategic Management Journal*, 21, 2000, pp.1225~1237.
- Leira, A., *Welfare State and Working Mothers: The Scandinavian Experiences*, Cambridge University Press, 1992.
- Lewis, J., "Gender and the Development of Welfare Regimes," *The Journal of European Social Policy*, Vol. 2, No. 3, 1992.
- Lewis, J., "The Decline of the Male-Breadwinner Model: Implications for Work and Care," *Social Politics*, Vol. 8, No. 2, 2001.
- Marks, S. and McDermid, S., "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance," *Journal of Marriage and the Family*, 58, 1996, pp.17~432.
- Mortimer, J.T., Lorence, J., Kumka, D.S. (1986). Work, family, and personality. Norwood, NJ: Ablex.
- O'Connor, J., Orloff, S, and Shaver, S., *State, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States*, Cambridge, Cambridge University Press, 1999.

- OECD, *Babies and bosses: Reconciling work and family life*, OECD, 2002.
- Oliver, C., "Strategic Responses to Institutional Processes," *Academy of Management Review*, 16, 1991, pp.145~179.
- Osterman, P. "Work/Family Programs and the Employment Relationship," *Administrative Science Quarterly*, 40, 1995, pp.681~700.
- Pascall, G., *Social Policy: A Feminist Analysis*, London, New York, Tavistock Publications, 1986.
- Pelled, L.H.(1996), Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory. *Organizational Science*, 7: 615-631.
- Pfeffer, J.(1983), Organizational demography. In B. Staw & L. Cummings (Eds). *Research in organizational behavior* (Vol 5, pp. 299-357). Greenwich, CT: JAI.
- Richard, O., McMillan, A., Chadwick, K., & Dwyer, S.(2003), Employing an innovation strategy in racially diverse workforces: effects on performance. *Group & Organizational Management*, 28(1): 107-126.
- Rodgers, C.S.(1992). The flexible workplace; what have we learned? *Human Resource Management*, 31(3), 183-199.
- Rogers, W.M., & Wright, P.M.(1998), Measuring organizational performance in strategic human resource management: problems, prospects, and performance information markets. *Human Resource Management Review*, 8(3): 311-331.
- Rosen, Marit and Sundstrom, "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of After-Birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women," *Journal of Population Economics*, IX, 1996.
- Ruggie, M., *The State and Working Women*, Princeton, Princeton University Press, 1984.

- Ruhm, "How Well do Parents with Young Children Combine Work and Family Life," *NBER Working Paper* No. 10247, NBER, 2004.
- Ruhm, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates : Lesson from Europe," *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 1988, pp.285~317.
- Scharlach, A. E., & Boyd, S. L.(1989), Caregiving and employment: Results of an employee survey, 29: 382-387.
- Smikin, C. and Hillage, J., *Family-friendly working: New hope or old hope*, Institute for Manpower Studies, Brighton, 1992.
- Summers, Lawrence H, "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 79(2), 1989.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., and Lyness, K., "When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 54, 1999, pp.392~415.
- Todd, S. (2004), "Improving work-life balance -What are other countries doing?", Human Resources and Skills Development Canada.
- Waldfoegel, "WorkingMothers Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay," in Francine Blau and Ronald Ehrenberg, eds., *Gender and Family Issues in the Workplace*(New York: Russell Sage Foundation Press), 1997.
- Wise, S. & Bond, S.(2003). Work-life policy: Does it do exactly what it says on the tin? *Women in Management Review*, 18, 1, 20-31.
- Wood, S. J., de Menezes, L. M. and Lasasosa, A., "Family-Friendly

Management in Great Britain: Testing Various Perspectives,” *Industrial Relations*, 42(2), 2003, pp.221~250.

Work and Family Unit. “Balancing the Till: Increasing Profits and Building a Better Workforce: Report into Finding and Keeping Good People in the Retail Sector,” Canberra: Department of Employment and Workplace Relations, 2002.

Yeandle, S. & Crompton, R., Wigfield, A. & Dennett, J.(2002). Employed cares and family-friendly employment policies. Bristol: The policy Press for the Joseph Roentree Foundation.

부 록

<h3 style="margin: 0;">일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사</h3>						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">ID</td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> </table>	ID				
ID						

2007/4

안녕하십니까?
저희는 시장조사 전문 회사인 동서리서치의 조사 담당자입니다.

이번에 저희는 노동부와 한국노동연구원의 의뢰로 일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사를 실시하고 있습니다.

지금부터 드리는 질문에는 맞고 틀리는 답이 없으니, 현재 근무하시는 사업장의 상황이나 평소에 갖고 계신 의견을 솔직하게 말씀해 주시면 됩니다.

또한, 선생님께서 응답해주신 내용은 단지 이런 의견을 갖고 계신 분이 몇 %라는 식의 통계 자료를 내는 데만 사용되며 선생님의 개인에 대한 사항은 반드시 비밀이 보장됩니다.

바쁘신 가운데 시간을 내주신 점 진심으로 감사 드립니다.

(주) 동서리서치
주소: 서울시 강남구 역삼동 683-17
실사담당 : 김희경 차장(Tel : 02-2188-9701)

선문. 선생님께서는 인사담당자 이십니까? (1) 예 (2) 아니오(→ 면접중단)

*** 인사담당자가 아니시라면 인사담당자분께 본 설문내용을 전달해 주십시오.**

사업체 이름	* 사업체 이름은 "00기업 00 공장" 과 같이 자세하게 기입하여 주십시오.		
전화 번호		응답자 성명	
담당 부서		직 위	

업 종	* 업종은 표준산업분류 기준으로 응답해주십시오. * 제조업의 경우는 주 생산품까지 기입하여 주십시오.		
연간 매출액 (2006년)		당기순이익 (2006년)	
총자산 (2006.12.31 현재)		외국인 지분비율 (2006.12.31 현재)	%
노동조합 유무여부	유 / 무	회사설립연도 (사업장 기준)	년

A. 사업장 현황

문1. 귀 사업장의 2006년 12월 31일 기준 고용형태별 남녀 근로자는 몇 명입니까?

정규직		직접고용 비정규직	
남성	여성	남성	여성
(1) 명	(2) 명	(3) 명	(4) 명

주: 정규직 근로자란 단일한 고용주와 계약관계에 있고, 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 계속고용이 보장되고,

근로시간은 전일제로 하며 임금수준이 근속기간의 영향을 받는 근로자를 말합니다. 직접고용 비정규직은 귀사와

고용계약을 맺고 임금을 받는 비정규 근로자로서 기간제(계약직/한시직), 시간제(파트타임) 등이 포함됩니다.

참고로 간접고용 비정규직에는 파견근로, 용역근로, 특수고용, 독립도급 근로가 포함됩니다.

문2. 귀 사업장에서 2006년 1월 1일부터 12월 31일 사이 이직한 근로자는 몇 명입니까?

정규직 이직자		직접고용 비정규직 이직자	
남성	여성	남성	여성
(1) 명	(2) 명	(3) 명	(4) 명

문3. 귀사업장에서 2006년 12월 31일 기준으로 직접고용 비정규직 중 파트타임 근로자는 몇 명입니까?

(1) 남성 파트타임 근로자 _____ 명, (2) 여성 파트타임 근로자 _____ 명

문4. 귀사업장에서 2006년 12월 31일 기준으로 관리직 근로자 수는 몇 명입니까?

(여기서 관리직이라 함은 임원급, 부장급, 차장급, 과장급 근로자로 정의됩니다.)

(1) 남자 관리직 _____ 명, (2) 여자 관리직 _____ 명

문5. 귀 사업장의 2006년 성과는 동종 사업체와 비교할 때 어떠했는지 응답해 주십시오.

	매우 좋음	평균보다 조금 나옴	평균 수준	평균보다 조금 나쁨	매우 나쁨
(1)재무성과	1	2	3	4	5
(2)생산성	1	2	3	4	5
(3)시장내 경쟁력	1	2	3	4	5

B. 모성보호조치 및 일가족 양립지원조치 현황

문6. 귀사업장에서는 다음의 모성보호 조치들이 어느 정도 활용되고 있는지 답해 주십시오.

내 용	활용률이 매우 낮다	활용률이 저조한 편이다	활용률이 높은 편이다	활용률이 매우 높다
(1)산전후휴가	1	2	3	4
(2)육아휴직	1	2	3	4
(3)수유시간	1	2	3	4
(4)임신한 여성에게 야간 근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한	1	2	3	4
(5)임신한 여성, 또는 출산후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업전환 시행	1	2	3	4
(6)생리휴가 제공	1	2	3	4
(7)유·사산한 여성에게 유·사산 휴가 제공	1	2	3	4

문7. 귀사에서 일·가족 양립을 위한 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도가 취업규칙이나 단체협약에 의해 또는 회사 방침으로 시행하고 있는지, 만약 시행되고 있다면 어느 정도 활용되고 있는지 아래 표에서 해당 사항에 ○표 해 주십시오.
(모르는 용어가 있는 경우 설문 맨 뒷 부분의 참조표를 참고해 주십시오.)

내용	제도 없음	없지만 제도도입 계획 있다	제도 있음				
			활용률이 매우 낮다	활용률이 저조한 편이다	활용률이 높은 편이다	활용률이 매우 높다	
(1) 유연근무 제도	원격 및 재택근무	1	2	3	4	5	6
	시차출퇴근제	1	2	3	4	5	6
	집중근로시간제	1	2	3	4	5	6
	직무공유	1	2	3	4	5	6
	풀타임-파트타임전환제	1	2	3	4	5	6
(2) 휴가 휴직 제도	배우자 출산휴가	1	2	3	4	5	6
	태아검진휴가	1	2	3	4	5	6
	가족간호휴가	1	2	3	4	5	6
	불임치료휴가	1	2	3	4	5	6
	입양휴가	1	2	3	4	5	6
	아버지육아휴직할당제	1	2	3	4	5	6
	육아휴직 분할사용 제도	1	2	3	4	5	6
(3) 경제적 지원 제도	보육비 지원	1	2	3	4	5	6
	출산장려금	1	2	3	4	5	6
	가족간병비 지원	1	2	3	4	5	6

* 다음 문7-1번부터 문7-3번까지는 문7에서 응답한 해당 제도에 대해서만 응답하십시오.

문7-1. (문7에서 하나 이상 제도가 있다고 응답한 경우만) 귀사업체에서 일과 가족 양립 지원제도를 시행함으로써 얻은 이득은 무엇인지 해당되는 것을 모두 선택하십시오.

- (1) 아무런 이득이 없다
- (2) 근로자들이 직장만족도가 높아졌다
- (3) 작업장 생산성이 높아졌다.
- (4) 이직률이 낮아졌다.
- (5) 새로운 근로자를 채용하는 것이 쉬워졌다.
- (6) 기타 (기록:)

문7-2. (문7에서 (2) 휴가·휴직제도가 있다고 답한 경우만) 운영 중인 휴가 및 육아휴직 제도가 있는 경우 그 현황에 대해 숫자로 답하거나 ○표 하십시오.

	최대 이용가능한 기간	휴가·휴직기간의 근속기간 산입		수혜자격					유무급 여부		
		산입	산입되지 않음	근속기간			근로계약형태		유급	부분 유급	무급
				6개월 미만도 가능	6개월~1년 미만부터 가능	1년 이상만 가능	정규직만 가능	직접 고용 비정규직도 가능			
(1) 배우자 출산휴가	()일	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	
(2) 태아검진 휴가	()일 / 월	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	
(3) 가족간호 휴가·휴직	()일 / 년	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	
(4) 불임치료 휴가·휴직	()개월 / 회 최대()회	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	
(5) 입양휴가	()주	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	
(6) 아버지 육아 휴직 할당제	()주	1	2	1	2	3	1	2		임금의 ()%	

문7-3. (문7에서 (3) 경제적 지원제도가 있다고 답한 경우만) 운영 중인 경제적 지원조치가 있는 경우 그 현황에 대해 숫자로 답하거나 ○표 하십시오.

	이용 가능한 기간·횟수	수혜자격					지원금 수준
		근속기간			근로계약형태		
		6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상	정규 직만 가능	직접 고용 비정규직도 가능	
(1) 보육비 지원	자녀연령 만 ()세 부터 만 ()세 까지	1	2	3	1	2	()만 원/월
(2) 출산 장려금	()번째 출산 부터	1	2	3	1	2	()만 원/회
(3) 가족 간병비 지원	()주 / 년	1	2	3	1	2	()만 원/일

문8. 만약 근로자가 급한 가정 사정(예를 들어 자녀 간호 등)으로 하루를 쉬고자 할 때 귀 사업장에서는 어떻게 처리합니까?

- (1) 연차휴가를 이용하게 한다.
- (2) 유급으로 휴가를 보내준다.
- (3) 무급으로 휴가를 보내준다.
- (4) 휴가를 허용하지만 빠진 근로시간만큼 추후에 보충하도록 한다.
- (5) 허용하지 않는다.
- (6) 관리자의 재량이다.

C. 산전후 휴가 및 육아휴직

문9. 2006년 1년 동안 귀 사업장에서 출산하거나 출산예정이었던 여성 근로자에 대한 질문입니다.
아래의 빈칸에 해당 근로자수를 기입해 주십시오. 출산 관련자가 없을 경우 0으로 답해 주십시오.

	정규직 근로자	직접고용 비정규직
(1) 2006년 출산자 및 출산예정이었던 자 (A=B+C)		
(2) 2007년 4월 1일 현재 퇴직한 자(B)		
(3) 2007년 4월 1일 현재 휴직자를 포함하 여 재직 중인 자(C)		

문10. 위 표에서 퇴직한 자(B)의 퇴직 사유에 대한 질문입니다. 아래의 빈칸에 해당 근로자수를 기입해 주십시오.

		정규직근 로자	직접고용 비정규직
(1) 자발 적 퇴직자	출산전 자발적 퇴사자		
	휴가·휴직 중 또는 복귀 1개월 내 자 발적 퇴사한자		
	복귀 1개월 이상 지난 후 자발적 퇴사자		
(2) 비자 발적 퇴직자	경영악화로 인한 고용조정		
	근로자 귀책사유로 인한 권고사직, 해고		
	계약기간 만료		
	기타		

문11. 다음은 귀사업장의 육아휴직 제도 현황에 대한 질문입니다. 해당되는 사항에 숫자를 기입하거나 ○표 해주시기 바랍니다.

최대 이용가능한 기간	육아휴직 분할 사용 가능 여부?	자녀가 몇 세가 될 때까지 이용할 수 있습니까?				육아휴직을 이용가능한 근로자의 근속기간 기준은 무엇입니까?		
		1세미만	1세이상 2세미만	2세이상 3세미만	3세이상	6개월 미만도 가능	6개월~1년 미만부터가능	1년이상 만 가능
()개월	불가능/ 가능 ()회	1	2	3	4	1	2	3

* 현행 남녀고용평등법에는 사업주가 근속기간 1년 이상의 근로자에게 육아휴직을 무급으로 자녀가 만1세가 될 때까지 주도록 규정하고 있습니다. 현재는 법적으로 육아휴직 분할사용을 규정하고 있지 않습니다. 그리고 고용보험에서 육아휴직 근로자에게 정액의 휴직급여가 지원됩니다.

문12. 귀사는 육아휴직 근로자에게 고용보험의 육아휴직급여와 별도로 회사 규정에 따라 급여를 지급합니까, 만약 지급한다면 기간과 금액은 어떠합니까?

- (1) 지급하지 않는다
- (2) 지급한다 ()개월
 - a. 정률방식 출산 전 평균임금의 약 ()% 보장
 - b. 정액방식 ()만원

D. 육아기 근로시간단축제도

*** 육아기 근로시간 단축제도**
 현행 전일제 육아휴직처럼 회사를 완전히 쉬는 형태가 아니고, 근로시간을 단축하는 제도로서 가령 하루 중 반나절만 근무한다거나 또는 일주일에 3일만 근무하고 나머지는 육아휴직을 하는 형태가 가능. 근로시간이 정상근로시간보다 적기 때문에 일반적으로 임금은 정상근로보다 적은 수준의 임금을 지급 받게 됨.

문13. 현재 귀사는 근로자의 육아를 지원하기 위한 근로시간 단축 제도를 가지고 있는지, 만약 있다면 근로자의 활용 정도는 어떠한지 해당 항목에 ○표 하십시오.

제도 없음	없지만 도입계획이 있다	제도 있음			
		활용률이 매우 낮다	활용률이 저조한 편이다	활용률이 높은 편이다	활용률이 매우 높다
1	2	3	4	5	6

문14. 현재 귀사에 육아기 근로시간 단축제도가 있을 경우 근로자의 자녀가 몇 세일 때까지 이용가능한지, 수혜자격은 어떠한지 아래의 표에 ○표 하시오.

최대 이용가능한	자녀가 몇 세가 될 때까지 이용가능	수혜자격 부여 범위	
		근속기간	근로계약형태

기간	3세 미만	초등학교 취학전 까지	초등학교 저학년까지	초등학교 고학년 이상	6개월 미만도 가능	6개월~ 1년미만	1년이상만 가능	정규직	직접 고용 비정규직
() 개월	1	2	3	4	1	2	3	1	2

문14-1. 근로시간 단축으로 인해 줄어든 근로시간을 고려하여 임금 지급은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- (1) 근로시간에 비례하여 임금삭감
- (2) 근로시간 단축 전과 동일한 임금수준 유지
- (3) 부분 보전 (근로시간에 비례하여 삭감한 임금에 대해 일부 지급하는 형태)

E. 일과 가족 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식

문15. 정부는 근로자의 일과 가족 양립 지원을 위해 (a)육아기 근로시간 단축제, 무급 3일의 배우자 출산휴가제, 1회의 육아휴직 분할사용제도를 도입하고 (b) 유연근무제도를 포함한 다양한 일과 가족 양립지원제도 도입을 권장하는 방향으로 남녀고용평등법 개정을 추진하고 있습니다. 정부의 이러한 방향에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 매우 잘못된 방향이다 (2) 잘못된 것으로 보인다 (3) 중립적이다(모르겠다)
- (4) 긍정적인 방향으로 보인다 (5) 매우 긍정적으로 판단한다

문16. 정부가 문15에서 언급한 방향으로 남녀고용평등법을 개정할 경우 이를 계기로 귀사업체는 근로자의 일과 가족 양립지원을 위한 제반 조치를 적극적으로 추진할 생각이십니까?

- (1) 매우 적극적으로 추진한다 (2) 추진하려고 노력한다 (3) 중립적이다(모르겠다)
- (4) 추진하기 어려울 것으로 보인다 (5) 전혀 추진하지 않을 것이다

문17. 정부가 문15에서 언급한 방향으로 남녀고용평등법을 개정하여 육아기 근로시간 단축제, 배우자 출산휴가제, 육아휴직 분할사용제도가 법제화될 경우 귀사업체 근로자에게 있어서 일과 가족 양립에 도움이 될 것으로 기대하십니까?

- (1) 크게 도움이 될 것이다 (2) 조금 도움이 될 것이다 (3) 중립적이다(모르겠다)
- (4) 별로 도움이 되지 않을 것이다 (5) 전혀 도움이 되지 않을 것이다

F. 여성다수직종 정규직 근로자의 일과 가족 양립 지원제도

문18. 귀 사업장의 여성다수직종은 무엇입니까? 귀 사업장의 여성 정규직 근로자만을 고려할 때 여성 근로자수가 가장 많은 직종이 **여성다수직종**입니다.

- (1) 관리직 (2) 전문직 (3) 기술직 (4) 사무직
- (5) 서비스직 (6) 영업직 (7) 생산직 (8) 단순직

문18-1. 귀 사업장에서 육아휴직 등의 제도를 가장 많이 활용하는 직종은 앞서 답변한 여성다수직종과 일치하니까?

- (1) 일치하며 이하 질문에 대해서 여성다수직종을 중심으로 응답하겠다 (→ 문19로)
- (2) 일치하지 않지만, 이하 질문에 대해서는 여성다수직종을 중심으로 응답하겠다 (→ 문19로)
- (3) 일치하지 않으며 질문에 대해 가장 많이 활용하는 직종을 중심으로 응답하겠다 (→ 문18-2로)

문18-2. 귀 사업장에서 육아휴직 등의 제도를 가장 많이 활용하는 직종은 무엇입니까?

- (1) 관리직 (2) 전문직 (3) 기술직 (4) 사무직
- (5) 서비스직 (6) 영업직 (7) 생산직 (8) 단순직

*** 다음 아래의 문19번부터 문35번까지의 해당직종은 문18번 혹은 문 18-2번에서 응답한 직종군을 기준으로 응답해 주세요. (문18-2번 응답자는 문18-2번 기준, 그 외는 문 18번 기준입니다.)**

문19. 2006년 12월 31일 현재 **해당직종(문18번 혹은 문18-2번 기준)**의 정규직 근로자수는 몇 명입니까?

- (1) 남성 _____명, (2) 여성 _____명

문20. 2006년 중에 **해당직종(문18번 혹은 문18-2번 기준)**의 산전후휴가자, 육아휴직자 및 이직자는 몇 명입니까?

	산전후휴가자 수	육아휴직자 수	정규직 이직자 수
남성			
여성			

문21. 귀 사업체의 **해당직종(문18번 혹은 문18-2번 기준)** 근로자가 육아휴직을 갖는 시점에서의 평균근속연수, 월평균임금, 평균 연령, 평균 학력은 어느 정도입니까?

	남자	여자
(1) 평균근속연수	_____년	_____년
(2) 월평균임금	_____만원	_____만원
(3) 평균 연령	_____세	_____세
(4) 학력	(1) 중졸이하 (2) 고졸 (3) 전문대졸 (4) 대졸 이상	(1) 중졸이하 (2) 고졸 (3) 전문대졸 (4) 대졸 이상

문22. 귀사의 **해당직종** 여성 근로자가 실제로 이용하는 평균적인 산전후 휴가일수는 몇 일입니까?

- (1) 30일 이하 (2) 30~60일 (3) 60~90일

문23. 귀사의 **해당직종** 근로자가 실제로 이용하는 평균적인 육아휴직 휴가 개월수는 몇 개월입니까?

- (1) 3개월 이하 (2) 3개월 초과 6개월 미만
- (3) 6개월 초과 9개월 미만 (4) 9개월 이상

문24. 현행 산전후휴가 및 육아휴직제도와 관련하여 어떤 제도 보완이 가장 필요하다고 생각하십니까?

- (1) 산전후휴가 및 육아휴직기간에 대한 고용보험에 의한 충분한 급여 지원
- (2) 대체인력에 대한 인건비 지원
- (3) 대체인력이나 휴가 후 복귀 인력에 대한 재교육 비용 지원

- (4) 대체 인력 풀을 가지고 있는 기관 또는 파견회사와 원활한 연결
- (5) 기타 (기록:_____)

문25. 귀사는 **해당직종 근로자**의 육아휴직에 따른 업무 공백을 주로 어떻게 처리하였습니까?

- (1) 대체인력을 추가로 고용 (→ 문 26으로)
- (2) 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결 (→ 문 25-1로)
- (3) 회사의 배치전환을 통해 업무를 해결 (→ 문 25-1로)
- (4) 육아휴직자가 없다 (→ 문 32로)

문25-1. 대체인력을 사용하지 않은 이유는 무엇입니까? (→ 응답후 문 30으로)

- (1) 인건비 부담 때문에
- (2) 해당 업무에 적당한 사람을 구하기가 어려워서
- (3) 해당 업무를 다른 사람이 대신할 수 있는 일이 아니라서
- (4) 내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무여서
- (5) 기타(기록:_____)

문26. **해당직종 근로자**의 육아휴직에 따른 업무공백을 메우기 위해 대체인력을 고용하게 될 경우, 귀사는 주로 어떤 방식으로 대체인력을 채용합니까?

- (1) 고용지원센터 이용 (→ 문 27로)
- (2) 파견업체 이용 (→ 문 26-1로)
- (3) 구인공고 등을 통한 자체 채용 (→ 문 26-1로)

문26-1. 고용지원센터를 이용하지 않는 이유는 무엇입니까?

- (1) 이용절차가 번거롭고 불편
- (2) 원하는 수준과 자격의 인력을 구하기 어려움
- (3) 구인에 걸리는 시간이 많이 소요됨
- (4) 기타 (기록:_____)

문27. **해당직종 근로자**의 육아휴직에 의한 대체인력 고용에 따른 월평균 소요비용은 어느 정도입니까?

월평균 ()만원/1인당

문28. 현재 대체인력을 고용하는 사업주에게 고용보험에서 월 20만원의 육아휴직장려금이 지급되고 있습니다. 만약 20만원의 지원금이 없었다면 대체인력을 고용하지 않았을 것입니까?

- (1) 대체인력을 고용하지 않았을 것이다
- (2) 지원금과 무관하게 대체인력을 고용했을 것이다

문29. 2006년 중에 **해당직종 근로자**의 육아휴직으로 고용한 대체인력은 몇 명입니까?

- (1) 전혀 없다
- (2) 있다 ()명

문30. 귀사의 **해당직종 근로자**의 육아휴직으로 인하여 귀 사업장에 다음과 같은 영향이 있습니까?

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
(1)인력공백으로 인한 업무지장 초래	1	2	3	4
(2)대체인력 투입으로 인한 인건비 부담 증가	1	2	3	4
(3)육아휴직 활용자와 비활용자 사이의 근로자간 갈등	1	2	3	4
(4)가임기 여성근로자에 대한 채용 및 배치에 대한 기피 현상	1	2	3	
(5)여성인력 전반에 대한 채용 및 배치에 대한 기피현상	1	2	3	4

문31. 귀사에서 육아휴직 후 복직하는 **해당직종 근로자**의 업무 배치는 어떤 원칙에 의해

이루어지고 있습니까?

- (1) 원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 직장에 복귀
- (2) 본인의 희망을 우선 고려하여 회사가 결정
- (3) 회사의 인사관리 상황을 우선하여 본인의 동의를 얻어 결정

문32. 만약 육아기 근로시간단축제도가 법제화되어 시행되어 **해당직종** 근로자가 이를 활용한다면 귀사업장에 어떤 영향이 있을 것으로 예상되니까?

- (1) 전일휴직에 비해 휴직기간 중 업무차질이 줄어들어 도움이 될 것이다
- (2) 전일휴직자의 퇴사나 복귀후 재적응 문제가 완화되어 우수인력의 보유에 도움이 될 것이다
- (3) 전일휴직에 비해 업무 배치가 복잡해져 인력관리의 어려움이 더 커질 것이다
- (4) 기타 (기록:_____)

문33. 육아기 근로시간단축제도가 도입된다면 귀사에 **해당직종**에 어떤 형태가 적절할 것으로 생각하십니까?

- (1) 업무의 성격상 육아기 근로시간 단축제도를 실행하기 어렵다
- (2) 일일 단축근로(part-time) (→ **적정 단축시간** ()시간/일)
- (3) 종일근로를 하되 주당 근로일수를 단축(part-week) (→ **적정 단축일수** ()일/1주)
- (4) 기타 (기록:_____)

문34. 귀사업장에 육아기 근로시간단축제도를 이용하는 근로자가 있을 경우 이에 따른 업무공백을 어떤 방법으로 대처하시겠습니까?

- (1) 대체인력을 임시직으로 고용
- (2) 직무공유제 도입 등으로 적극적으로 대처
- (3) 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결
- (4) 회사의 배치전환을 통해 업무를 해결

문35. 귀사업장 **해당직종**에 탄력근무제도 중 다음에 제시해 드리는 제도를 잘 설계하여 도입할 경우 해당직종 근로자의 생산성 향상에 기여할 가능성이 가장 큰 제도는 무엇이라고 생각하시나요?

- (1) 원격 및 재택근무
- (2) 시차출퇴근제
- (3) 집중근로시간제
- (4) 직무 공유
- (5) 풀타임-파트타임 전환제
- (6) 없다

감사합니다.

*** 유연근로제도 용어설명**

- **원격 및 재택근무**: 근로자가 직장 외 가족에 설치된 컴퓨터 또는 팩스와 같은 통신수단을 이용하여 직장으로 출퇴근하지 않고 업무를 수행하는 제도
- **시차출퇴근제**: 근로자들이 1일 근무시간을 유지하면서 시업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로, 가령 아침과 저녁시간을 자녀를 위해 사용하거나 출퇴근 시간의 시간 낭비와 혼잡비용을 줄이고 업무집중도를 높이고 여가 및 자기계발 시간을 늘리도록 하는 제도
- **집중근로시간제**: 근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라 근무 요일을 줄여서 일주일 근무시간을 유지할 수 있는 근무형태. 일반적으로는 주 40시간이 5일 이내로 압축되는 것으로 가령 4일간 하루 10시간씩 일하는 형태이다.
- **직무공유**: 하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도
- **풀타임-파트타임 전환제**: 풀타임으로 근무하던 근로자가 파트타임으로 전환할 수 있도록 하는 제도. 근무시간을 단축하는 대신에 이에 상응하여 임금은 줄어든다.

* **휴가휴직제도 용어설명**

- 배우자출산휴가: 남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여할 수 있도록 하는 휴가
- 태아검진휴가: 임신한 여성근로자가 태아검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도
- 가족간호휴가: 장기간 간호나 보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등이 있는 근로자에게 간병보호를 목적으로 일정 기간 제공하는 휴가
- 불임치료휴가: 불임부부가 임신을 목적으로 진료 및 치료 등을 위해 필요한 경우 신청할 수 있는 휴가로서 저출산 시대에 출산 장려를 위한 제도
- 입양휴가: 입양을 목적으로 신청할 수 있는 휴가
- 아버지 육아휴직 할당제: 육아휴직의 일정기간을 아버지가 의무적으로 사용하도록 하고, 휴가를 안 가면 휴가가 자동적으로 소멸되는 제도
- 육아휴직 분할사용 제도: 근로자의 육아휴직 활용도를 높이기 위해 육아휴직기간을 몇 회로 나누어 사용할 수 있도록 하는 제도임. 가령 '1회 분할 사용' 이 가능하다면 육아휴직기간이 2회로 나누어지는 것임

* **경제적 지원제도 용어설명**

- 보육비 지원: 근로자들의 자녀 중 취학 전까지 일정 금액의 보육비를 지원하는 제도
- 출산장려금: 근로자들의 출산 장려를 위해 자녀 출산시 일정금액을 지원하는 제도로써, 모든 출산 자녀들에게 동일한 지원금을 지원하거나 둘째 이후 자녀 출산부터 지원하는 형태가 있다.
- 가족간병비 지원: 가족 중에 간호나 보호가 필요한 환자가 있는 근로자에게 간병보호비를 지원하는 제도

