가족친화제도 도입의 장애요인과 탄력적 근무제도 시행에 관한 연구

한 지 숙(경희대학교 가족학 박사과정) · 유 계 숙(경희대학교 가족학 교수)

최근 근로자들 사이에는 일과 가정 생활을 양립하기 위한 방안으로 가족친화제도에 대한 요구도가 증가하고 있으나, 여전히 국내기업의 제도 도입율은 선진국에 비해 저조하다고 할 수 있다. 이에 제1차 건강가정기본계획(2006-2010)과 제4차 남녀고용평등과 일-가정 양립 기본계획(2008-2012)은 여성의 활발한 사회진출을 지원하고 남성들의 가정생활 참여를 독려하기 위한 방안으로 탄력적 근무제도 등 다양한 근무형태 활성화를 꾀하고 있다. 본 연구는 이러한 법제 마련을 바탕으로 기업들이 제도를 도입하는데 장애로 인식하고 있는 주요 요인들은 무엇인지 살펴보고, 이러한 장애를 지각하고 있는 기업들에 따른 탄력적 근무제도 시행정도의 차이를 알아봄으로써, 탄력적 근무제도 활성화 방안을 위한 정책적인 기초자료를 제공하고자 한다. 연구를 위해 국내 147개 기업의 인사담당자를 대상으로 우편설문조사를 실시하여 총 98개의 설문지가 회수되었으며, 그 중 가족친화제도 시행의 장애요인에 대한 27개 문항에 충실히 응답한 42-43개의 설문지만을 최종 분석에 사용하였다. 자료분석방법은 SPSSWIN. 12.0을 사용하였으며, 빈도와 백분율, 요인분석을 실시하였으며, 제도 도입의 장애요인에 따른 탄력적 근무제도 시행 정도의 차이를 알아보고자 Mann-Whitney 검증을 실시하였다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 국내기업은 장애에 대한 27개 문항 중 '제도 시행에 따른 비용부담 증가'항목을 가장 큰 장애요인으로 응답하였으며, '제도시행에 관련한 정부의 지원 미비', '대체인력의 부족', '제도 시행시 근로자 간 형평성 문제'를 장애로 여긴다고 응답한 비율 또한 높았다. 반면, '여성차별적 기업 문화', '법규준수와 관련한 정부의 감독 소홀', '제도에 대한 근로자의 요구파악 미흡'이라는 항목은 다른 항목에 비해 장애로 덜 여겨지는 것으로 조사되었다. 둘째, 국내 기업의 제도 도입시 장애로 여겨지는 27개의 문항을 요인분석하여, 주요장애요인이 무엇인지 살펴본 결과 대체인력 및 형평성 문제, 비가족친화적 조직문화, 제도효과에 대한 확신 부족, 정보·자원 및 지원부족, 대화 및 홍보부족, 경쟁력 및 생산성 저하 우려, 기업과 정부의 관심 부족, 구조적 문제등 8개로 구분되었으며, 8가지 주요 장애요인의 평균값을 산출하여 비교한 결과 대체 인력 및 형평성 문제와 정보자원 및 지원부족이 다른 요인에 비해 가장 큰 장애요인으로 나타났으며, 비가족친화적 조직문화와 기업과 정부의 관심부족은 다른 장애요인보다 그 평균값이 낮은 것으로 나타났다. 셋째, 제도 도입에 대한 장애요인 지각 집단간 탄력근무제도 시행의 차이를 살펴본 결과 8개의 장애요인 중 대체 인력 및 형평성 문제와 제도효과에 대한 확신부족이라는 요인을 장애 혹은 장애가 아니라고 지각하는 집단에 따라 탄력근무제도 시행에 있어서 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 대체인력 및 형평성 문제와 제도효과에 대한 확신 부족을 제도 도입의 장애로 여기지 않는다고 응답한 기업이 장애로 여긴다고 응답한 기업에 비해 탄력적 근무제도를 더 많이 시행하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 종합해 보면, 국내기업에 가족친화제도 도입을 활성화하기 위해서는 제도 시행에 대한 비용을 지원이 무엇보다도 중요하며, 특히 제도 도입에 다른 대체 인력 및 형평성 문제, 그리고 제도에 대한 적극적인 홍보와 제도 이용에 대한 지원이 활발히 이루어지도록 해야 할 것이다. 또한 국내 기업에 탄력적 근무제도 시행을 촉진하기 위해서는 제도 이용에 따른 대체 인력 확보 방안 뿐 아니라 제도에 대한 형평성 문제를 해결해야 할 것이며, 제도 도입에 따른 긍정적인 효과에 대한 확신을 심어주는 것이 필요하다고 할 수 있다.