

기업의 가족친화제도 유형별 도입 결정요인

서 지 원(한국방송통신대학교 조교수)

최근 한국사회는 자녀를 양육하는 근로자의 일과 가정의 양립이 여성근로자는 물론 모든 구성원의 삶을 질을 증진하며 심각한 저출산 현상을 해소할 수 있는 주요대안임을 인식하고, 이를 위해 휴가 및 휴직, 근무시간 등 법과 제도를 정비하고 다양한 인센티브 정책을 마련하여 왔다. 그럼에도 기업의 가족친화제도 확산은 여전히 미흡한 실정으로 나타나 구체적인 세부정책과제의 개발이 요구되고 있다. 이에 본 연구에서는 기업에서 도입할 것으로 제안되고 있는 주요 가족친화제도 가운데 자녀양육과 관련된 제도를 중심으로 가족친화제도 도입의 결정요인을 분석하여 제도의 확산을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

이를 위하여 본 연구는 2006년 한국노동연구원에서 실시한 사업체패널(Workplace Panel Survey)의 총 1,901개 기업의 자료를 사용하여 로짓분석(logistic regression analysis)을 실시하였다. 연구모델에서 육아휴직, 임신 및 출산관련업무 지원, 자녀보육 및 교육 지원, 근무용통성 지원 등 4개 제도의 도입여부가 종속변수로 선정되었고, 독립변수에는 여성근로자 비율, 고령근로자 비율, 기업규모(100인 미만/100~299인/300~499인/500인 이상), 업종(제조업/전기·가스·수도업/건설업/도매·소매업/숙박·음식점업/운수업/통신업/금융·보험업/부동산·임대업/사업서비스업/공공행정·국방·사회보장행정/교육사업서비스업/보건·사회복지사업/오락·문화·운동관련서비스업/기타공공수리·개인서비스업), 노조가입근로자 비율, 지역(수도권/비수도권)등이 포함되었다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 육아휴직 제도의 도입은 고령자 비율이 낮고 여성 비율이 높은 사업장에서 유의하게 높았다. 500인 이상 기업에 비해 100인 미만 기업과 300인 미만 기업의 경우 유의하게 낮았고, 제조업에 비해 건설업, 운수업 등은 낮았으나 교육사업서비스업 및 보건·사회복지사업은 높게 나타났다. 노조가입근로자 비율이 높을수록, 수도권에 입지한 경우 도입수준이 높았다. 둘째, 임신·출산관련 업무지원 제도의 도입은 고령근로자 비율, 여성근로자 비율, 기업규모, 업종, 지역 등이 육아휴직제도의 도입 결정요인과 유사한 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자녀보육 및 교육 지원 제도의 도입은 고령근로자 비율이 낮은 경우 도입 수준이 높았으나, 육아휴직 제도와 달리 오히려 여성 근로자비율이 낮을수록 높은 것으로 나타났다. 500인 이상 기업에 비해 다른 규모 기업은 도입 수준이 모두 유의하게 낮았다. 제조업에 비해 전기·가스·수도업, 도소매, 금융보험업, 교육사업서비스업, 보건·사회복지사업, 오락·문화·운동관련서비스업, 기타공공수리·개인서비스업 등은 높았으나, 운수업은 낮게 나타났다. 노조가입근로자 비율이 높을수록 도입수준이 높았다. 넷째, 근무 용통성 지원제도의 도입은 기업규모, 업종만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 500인 이상 기업에 비해 100인 미만 기업이 유의하게 낮았으며, 제조업에 비해 도소매업, 숙박·음식업, 사회서비스업, 보건·사회복지서비스업 등이 높은 것으로 나타났다.

이처럼 가족친화제도의 유형에 따라 도입 여부를 결정하는 기업의 특성에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 이러한 차이를 반영하여 기업에 의한 가족친화제도 도입을 효과적·효율적으로 확산하기 위한 구체적인 정책적 과제를 논의하였다.