

기업의 일-가정 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석

유 계 숙*

I. 문제 제기

우리 사회는 맞벌이가정의 지속적인 증가로 인하여 남녀 근로자 모두가 직장생활과 가족생활을 양립하려는 요구가 증대하고 있으나, 이를 지원하기 위한 법과 제도적 기반 조성은 아직 도입단계에 불과하다. 우리보다 앞서 일-가족 양립지원제도를 도입한 미국이나 유럽 등 선진국에서는 근로자의 일-가정 양립지원과 가족친화적 직장문화 조성 등을 통하여 높은 출산율과 여성의 경제활동참가율을 유지하고 있다.

기업이 일-가정 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-가정 양립조치의 법제화를 추진하고 있다. 근로자의 일-가정 양립지원을 위해 구체적으로 육아기 근로시간단축제, 무급 3일의 배우자출산휴가제, 1회의 육아휴직분할사용제를 도입하고, 유연근무제도를 포함한 다양한 일-가정 양립지원제도의 도입을 권장하는 방향으로 남녀고용평등법 개정을 추진 중이다. 이러한 법제화에 대한 국내 기업의 평가와 제반 조치 추진의향 및 근로자에 대한 도움기대 정도 역시 향후 각 기업에서 일-가정 양립지원제도를 수용하는데 영향을 미칠 것이다. 따라서 본 연구에서는 국내 사업체의 특징과 일-가정 양립조치의 법제화에 대한 인식이 기업의 일-가정 양립지원 및 모성보호조치의

* 경희대학교 생활과학대학 가족학 전공 교수(dongrazi@khu.ac.kr).

활용정도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 가족친화적 고용정책의 확산을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1. 기업의 일-가정 양립지원제도 도입을 설명하는 이론

Budd와 Mumford(2003), 그리고 Wood(2003)와 동료들은 기업이 일-가정 양립지원제도를 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 일-가정 양립지원제도 도입은 사회적 규범의 압력에 순응하고, 가족친화경영을 제도화하는 방법이기 때문에 경영방침상 제도의 도입을 통하여 근로자의 일-가정 갈등을 해소하고자 한다. 또한 일-가정 양립지원제도의 활용 정도는 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(Oliver, 1991; Goodstein, 1994).

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(Oliver, 1991; Daft & Weick, 1984). 기업의 경영진은 경우에 따라서 일-가정 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 일-가정 양립지원제도의 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 단일차원의 개념이 아니며, 경영진마다 이 문제를 해석하는 방식은 차이가 있다. 어떤 경영진은 일-가정 문제의 압력을 기정사실로 받아들이고, 심지어 이 문제를 근로자의 직무몰입을 증진시키기 위한 신경영전략에 흡수시키기도 한다. 또 다른 경영진은 일-가정 양립의 문제를 여성, 특히 어린 자녀를 둔 여성 근로자의 문제로 인식하기도 하고, 근로자의 사적인 책임으로 인식하여 그들의 가족문제로 인한 규범적 압력을 무시하고, 조직차원에서 직접적인 관심

을 기울이지 않는 경영진도 있을 수 있다. 즉 제도적 압력에 대한 기업의 반응 정도는 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-가정 양립지원제도의 도입과 특정 제도의 시행이 결정된다. 조직적응 이론의 관점에서 일-가정 양립지원제도를 도입하고 시행하는 것은 단순히 윤리적 고려 사안이 아니라 기술적 요인, 기업경쟁력에 대한 압력, 기업이 처한 상황적 요인들도 함께 고려된다. 따라서 일-가정 양립에 대한 여성 근로자의 요구가 높을 경우, 여성 근로자의 비율이 높은 기업은 일-가정 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-가정 양립지원제도를 시행할 가능성이 더 크다(Goodstein, 1995). Wood와 동료들(2003)에 따르면, 기업의 일-가정 양립지원제도 도입을 설명하는 다섯 가지 이론적 관점 중 조직적응 이론의 설명력이 가장 우수하다고 한다.

직무몰입 관점은 일-가정 양립지원제도의 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-가정 양립지원제도와 같은 비금전적 혜택을 제공할 가능성이 높다(Osterman, 1995).

기회균등 관점은 일-가정 양립지원제도를 도입하는 목적이 근로자의 성별, 인종, 연령에 따른 차별을 철폐하기 위해서라고 본다. 일과 가정생활의 조화는 남녀에게 평등한 기회를 논의하는데 있어서 핵심이다. 따라서 남녀고용평등법에 따른 제도를 시행하는 기업일수록 일-가정 양립지원제도를 도입할 가능성이 높다. Bailyn(1993)에 따르면, 일-가정 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 모성보호 조치를 시행하거나 근로자의 직무몰입 증진을 위한 경영방식을 취하는 기업에서는 법개정에 따른 일-가정 양립지원조치를 도입하여 시행할 것으로 추측할 수 있다.

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

2. 기업의 일-가정 양립지원제도 시행에 영향을 미치는 요인

일-가정 양립지원제도를 시행하는 기업의 특징은 국가마다 차이가 있으나, 국외 선행 연구결과에 따르면 대체로 다음과 같은 특징들을 고려할 수 있다.

사업체의 업종은 일-가정 양립지원제도의 시행을 예측하는 가장 강력한 요인이다. 산업별로 살펴볼 때, 일반적으로 금융, 보험 및 부동산업의 제도 시행률이 가장 높은 반면, 도소매업, 건설업, 접객업의 시행률은 상대적으로 낮다. 호주, 일본, 영국, 미국 등의 국가에서는 공공부문의 일-가정 양립지원제도 시행률이 가장 높게 나타나는데, 이는 공공 부문이 영리추구의 압력을 받지 않으며, 제도 관련 규정을 갖추고 이를 준수하는 비율이 상대적으로 높기 때문이다(Evans, 2001; Galinsky & Bond, 1998).

사업체의 규모 역시 일-가정 양립지원제도의 시행 정도와 시행되는 제도의 유형을 결정하는 주요 요인이다. 미국 내 기업들을 조사분석한 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-가정 세미나, 의료 및 건강프로그램, 가족친화제도 관련 감독자를 위한 훈련 등 제도를 망라하여 대기업의 시행률이 높게 나타났다. 캐나다에서도 근로자 10인 미만의 소규모 기업에서 유연근무 및 원격근무제의 시행률이 높은 것을 제외하고 대부분의 가족친화제도의 시행률은 근로자 1,000인 이상의 대기업에서 높게 나타났으며(Comfort, Johnson & Wallace, 2003), 호주, 일본, 영국, 미국 등의 국가에서도 마찬가지로 대기업일수록 일-가정 양립지원제도의 시행률이 높은 경향이다(Evans, 2001).

한편 사업체의 소속 근로자수뿐만 아니라 사업장의 수나 전년도의 인력감축(downsizing) 여부, 재무성과 역시 일-가정 양립지원제도의 시행과 관련이 있다. 미국의 기업들을 조사한 결과에 따르면, 사업장이 많은 기업일수록 유연근무제, 재택근무제, 부양가족 돌봄지원 프로그램, 자녀학자금 지원, 정부와의 파트너십제도를 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 양의 직무를 이전보다 적은 수의 인력으로 처리해야 하기 때문에 일-가정 양립지원제도를 통하여 근로자의 결근율을 최소화하고자 하기 때문이다. 또한 인력감축 과정에서 살아남은 근로자와 해고당한 근로자를 위하여 상담 등의 근로자지원제도(EAP) 시행률도 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 시행률과 함께 노인돌봄 지원프로그램, 여성 근로자를 위한 경력개발 상담 및 지원프로그램 등의 시행률이 상대적으로 높았고, 기업이 제공하는 일-가정 양립지원제도에 대하여 자사 근로자들에게 적극적으로 홍보하는 것으로 나타났다(Galinsky & Bond, 1998).

사업체에 노동조합이 있는지 유무도 일-가정 양립지원제도의 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 시행률이 높은 반면, 파트타임제 근무옵션, 출산 후 점진적 복귀, 전일제-파트타임제 근무전환 등의 제도 시행률은 낮게 나타났다.

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

전체 근로자 중 시간제 또는 파트타임제 근로자의 비율도 일-가정 양립지원제도의 시행률에 영향을 미친다. 미국 기업의 경우, 파트타임제 근로자의 비율이 높은 기업에서는 출산 후 점진적 복귀, 전일제-파트타임제 근무전환, 직무공유 등 유연근무제의 시행률이 높은 반면, 경제적 지원제도의 시행률은 낮은 것으로 나타났다. 또한 시간제 근로자의 채용이 용이한 사업체에서는 자녀를 둔 근로자의 야근 및 출장시 보육비를 지원하거나 미혼 근로자의 동거파트너에게 의료보험을 적용하는 등 금전적 비용지급 옵션을 활용하는 반면, 시간제 근로자를 채용하기 어려운 기업에서는 전일제 근무를 파트타임제로 전환해 주거나 아픈 자녀를 위한 간호휴가를 허용하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다(Galinsky & Bond, 1998). 호주의 한 보고에 따르면, 단순직 파트타임 근로자들을 채용하고 훈련시키는 비용은 이들의 급여에 비하여 상대적으로 많이 들기 때문에 일-가정 양립지원제도의 시행을 통하여 단순직 파트타임 근로자의 이직률을 낮춤으로써 채용 및 훈련비용을 절감할 수 있다고 한다(Work and Family Unit, 2002). 또한 뉴질랜드의 저임금업종에서는 자녀를 둔 근로자가 휴게실에서 자녀와 통화로 방과 후 숙제를 점검하거

나 가족의 위급상황시 대처할 수 있는 제도를 시행함으로써 눈에 띄는 수익을 거두었다 (Department of Labour, 2003). 이처럼 일-가정 양립지원제도가 주는 이점에도 불구하고 주로 저임금직에 종사하는 시간제 또는 파트타임제 근로자의 비율이 높은 기업일수록 제도의 시행률은 상대적으로 낮은 것이 보편적이다.

여성 인력의 비율이나 여성 관리직의 비율 역시 일-가정 양립지원제도의 시행에 영향을 미친다. 미국 기업의 경우, 여성 근로자나 고위 여성 경영진의 비율이 높을수록 가족 친화제도의 시행률이 높으며, 특히 직무공유, 파트타임제 근무, 전통적인 탄력근무제, 학부모 참여 및 자녀보육을 위한 휴가, 장기 육아휴직, 직장보육시설 설치 및 운영, 방학 중 보육프로그램, 보육비 지원, 부양가족 돌봄지원, 노인 돌봄지원 및 알선프로그램 등 주로 유연근무제와 보육 및 돌봄지원제도의 시행에 투자를 많이 하는 경향을 보였다. 반면, 여성인력 비중이나 고위 여성 경영진의 비율이 낮은 기업에서는 육아휴직 대체급여, 유급 부모휴가제와 같이 금전적 비용지급 옵션을 선택하는 경향을 보였다(Galinsky & Bond, 1998; Konrad & Mangel, 2000).

이상에서 살펴본 국외 연구결과를 종합해 보면, 기업이 일-가정 양립지원조치를 시행하고 활용하는 정도에 영향을 미치는 요인은 사업체의 업종과 규모, 사업장의 수, 인력 감축 여부, 재무성과, 노조 유무, 전체 근로자 중 전문직, 시간제 또는 파트타임제 근로자와 여성 인력 및 여성 관리직의 비율 등이다. 본 연구에서는 남녀고용평등법 개정에 따른 일-가정 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식과 함께 이상의 요인들이 국내 사업체에서 일-가정 양립지원 및 모성보호조치의 도입과 활용을 예측하는지 분석함으로써 가족친화적 고용정책의 기업수용성 제고를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 분석자료

본 연구의 실증분석을 위해 한국노동연구원이 2007년 4월 전국 10인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 실시한 ‘일과 가정 양립지원제도 운영실태 조사’ 표본 1,084개 사업체의 자료가 사용되었다. 이들 사업체의 특징은 <표 1>과 같다.

사업체의 산업을 분류해 보면, 제조업이 가장 큰 비중을 차지하며, 지방소재 사업체가 서울소재 사업체의 2배 정도 많았고, 3분의 1 가량의 사업체만이 노동조합을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 사업체가 고용한 정규직 및 비정규직 총근로자수는 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 1〉 조사대상 사업체의 특징

(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)		
소재 지역	서울	393(36.3)	
	지방	691(63.7)	
노동조합 유무	있음	373(34.4)	
	없음	710(65.5)	
	결측치	1(0.1)	
사업체의 특징	연간 매출액		
	30억 미만	241(22.2)	
	30~100억 미만	214(19.7)	
	100~500억 미만	248(22.9)	
	500억 이상	262(24.2)	
결측치	119(11.0)		
전체 근로자수(명)	비정규직 비율(%)		431.22(1611.13)
	파트타임 근로자 비율(%)		11.04(20.45)
	여성 근로자 비율(%)		2.65(9.64)
	여성 관리직 비율(%)		33.85(25.96)
	여성 관리직 비율(%)		3.02(11.72)
기업의 인식	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ¹⁾		3.68(.88)
	법개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향 ²⁾		3.41(.92)
	법개정에 따른 제도 시행시 근로자 도움 정도 기대 ³⁾		3.66(1.01)
제도의 활용정도	일-가정 양립지원조치의 활용정도 ⁴⁾		1.41(.53)
	모성보호조치의 활용정도 ⁵⁾		1.97(.89)

주: 1) 남녀고용평등법 개정 추진 평가: 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단
 2) 제반 조치의 적극적 추진 의향: 1=전혀 추진하지 않을 것임~5=매우 적극적으로 추진
 3) 근로자 도움 정도 기대: 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임
 4) 일-가정 양립지원조치의 활용정도: 1=제도 없음~6=활용률이 매우 높음
 5) 모성보호조치의 활용정도: 1=활용률이 매우 낮음~4=활용률이 매우 높음

한편 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 인식을 살펴보면, 법개정에 대해서는 다소 긍정적으로 평가하였으며, 법개정 후 일-가정 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-가정 양립지원 조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한 결과, 대부분의 기업에서 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도와 같은 일-가정 양립지원제도가 없고, 모성보호조치의 활용률도 저조한 편으로 응답함으로써 제도의 활용과 기업의 인식간에 큰 괴리가 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 일-가정 양립지원조치의 활용 정도에 영향을 미치는 사업체의 특징

사업체의 어떠한 특징이 일-가정 양립지원조치를 활용하는 정도에 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 이 표에 제시된 바와 같이 다양한 산업 중 일-가정 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, 제도 관련 규정을 갖추고 이를 준수하는 비율이 상대적으로 높은 공공부문과 금융 및 보험업의 일-가정 양립지원제도 시행률이 높다는 선진국의 연구(Evans, 2001; Galinsky & Bond, 1998) 결과와 완벽하게 일치하는 것이다.

다음으로 업종을 통제하고 사업체의 특징들을 투입하여 회귀분석을 실시한 결과, 사업체의 연간매출액, 노동조합 유무, 전체 근로자수, 그리고 여성 근로자의 비율이 일-가정 양립지원조치 활용 정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종에 관계 없이 연간매출액이 많고, 노동조합이 있으며, 기업의 규모가 크고, 여성 근로자의 비율이 높은 사업체일수록 일-가정 양립지원조치의 도입의지가 상대적으로 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과 역시 선진국의 연구(Comfort, Johnson & Wallace, 2003; Evans, 2001; Galinsky & Bond, 1998; Konrad & Mangel, 2000) 결과와 일치하는 것이다.

이와 같은 사업체의 특징 중 기업의 규모와 연간매출액의 하위 범주간에 어떠한 차이가 있는지 구체적으로 살펴보기 위하여 F 검증한 결과는 <표 3>과 같다. 이 표에 제시된 바와 같이 사업체의 규모가 1,000명 이상일 경우 일-가정 양립지원조치의 도입의지가 가장 강하고, 다음으로 근로자 300~1,000인 미만, 100~300인 미만, 100인 미만의 기업 순으로 나타났다. 그리고 사업체의 연간매출액을 범주화하여 비교한 결과, 매출액 500억 이상의 기업에서 일-가정 양립지원조치의 도입의지가 가장 강하고, 다음으로 100~500억

〈표 2〉 사업체의 특징이 일-가정 양립지원조치의 활용 정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

(N = 965)

변인 명		B	SE	β
1단계 통제변인 사업체의 산업 분류 ¹⁾	제조업(경공업) 해당 여부	-8.045E-02	.064	-.042
	제조업(경공업 제외) 해당 여부	-7.888E-02	.054	-.055
	도소매업 해당 여부	3.153E-03	.060	.002
	음식숙박업 해당 여부	2.664E-02	.076	.011
	광업·전기·가스 및 수도사업, 건설·운송·통신업 해당 여부	9.477E-03	.051	.007
	금융 및 보험업 해당 여부	.146	.063	.076*
	공공행정 해당 여부	.291	.087	.106**
	교육서비스 해당 여부	.111	.079	.044
	보건 및 사회복지서비스 해당 여부 오락·문화 및 운동 기타 해당 여부	2.102E-03 .143	.072 .065	.001 .070*
2단계 통제변인 사업체의 특징	소재 지역 ²⁾	-1.472E-02	.032	-.014
	전체 근로자수(명)	3.128E-05	.000	.087**
	노동조합 유무 ³⁾	.173	.036	.161***
	연간매출액 ⁴⁾	.122	.015	.273***
	비정규직 비율(%)	6.979E-04	.001	.029
	파트타임 근로자 비율(%)	-2.067E-03	.002	-.040
	여성 근로자 비율(%) 여성 관리직 비율(%)	1.668E-03 6.480E-04	.001 .002	.085* .011
독립변인 일-가정 양립 조치의 법제화에 대한 기업의 인식	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ⁵⁾	1.594E-03	.018	.003
	법개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향 ⁶⁾	8.336E-02	.017	.150***
	법개정에 따른 제도 시행시 근로자 도움 정도 기대 ⁷⁾	5.457E-02	.017	.108**
R ²		.279		
F		17.375***		

주: * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

1) 사업체의 산업분류: 1=해당, 0=비해당

(부동산 임대사업, 서비스업은 낮은 공차한계로 인하여 공선성을 유발하기 때문에 회귀모형에서 제외하였음)

2) 소재 지역: 1=서울, 2=지방

3) 노동조합 유무: 1=있음, 2=없음

4) 연간매출액: 1=30억 미만, 2=30~100억 미만, 3=100~500억 미만, 4=500억 이상

5) 남녀고용평등법 개정 추진 평가: 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단

6) 제반 조치의 적극적 추진 의향: 1=전혀 추진하지 않을 것임~5=매우 적극적으로 추진

7) 근로자 도움 정도 기대: 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임

미만, 100억 미만의 업체 순으로 나타났다.

다음으로 업종과 사업체의 특징을 통제하고 일-가정 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 법개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향과 제도 시행시 근로자의 도움 정도 기대는 일-가정 양립지원조치 활용 정

〈표 3〉 사업체의 규모와 연간매출액에 따른 일-가정 양립지원조치의 활용 정도

사업체의 규모와 연간매출액		일-가정 양립지원조치의 활용 정도 (평균)	F
사업체의 규모	10~29명(n=248)	1.25	28.67***
	30~99명(n=278)	1.27	
	100~299명(n=256)	1.45	
	300~999명(n=196)	1.60	
	1,000명 이상(n=106)	1.70	
사업체의 연간 매출액	30억 미만(n=241)	1.19	18.04***
	30~100억 미만(n=214)	1.25	
	100~500억 미만(n=248)	1.36	
	500억 이상(n=262)	1.73	

주: *** p<.001

같은 열의 서로 다른 문자를 사후검증(post-hoc test) 결과, p<.05 수준에서 평균의 유의한 차이가 있음을 나타냄.

도에 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-가정 양립에 도움이 될 것으로 기대하는 사업체일수록 일-가정 양립지원제도의 도입 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다.

한편 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 평가는 향후 일-가정 양립지원 제도의 도입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 현재 국내 사업체들은 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 공감하기보다 법정제도의 준수와 근로자의 복지 차원에서 일-가정 양립지원제도를 도입하려는 것으로 해석할 수 있다.

이상에서 살펴본 결과를 종합해 보면, 국내 사업체의 업종과 특징 및 일-가정 양립조치 법제화에 대한 인식은 기업의 일-가정 양립지원조치 활용 정도의 27.9%를 예측하며, 일-가정 양립지원조치의 도입을 결정하는 주요 요인은 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향과 근로자에 대한 도움 기대라고 할 수 있다.

IV. 모성보호조치의 활용 정도에 영향을 미치는 사업체의 특징

모성보호조치의 활용 정도에 영향을 미치는 사업체의 특징을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 이 표에 제시된 바와 같이 여타 산업에 비하여 모성보호조치의 활용률이 상대적

으로 높은 업종은 보건 및 사회복지서비스 부문인 것으로 나타났다. 다음으로 업종을 통제하고 사업체의 특징들을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 사업체의 연간 매출액, 여성 근로자 비율, 노동조합 유무, 전체 근로자수, 그리고 비정규직 비율이 모성보호조치 활용 정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종에 관계없이 연간매출액이 많고, 여성 근로자의 비율이 높으며, 노동조합이 있고, 기업의 규모가 크며, 비정규직 비율이 높은 사업체일수록 모성보호조치의 활용률이 높음을 알 수 있다.

이와 같은 사업체의 특징 중 기업의 규모와 연간매출액의 하위 범주간에 어떠한 차이가 있는지 구체적으로 살펴보기 위하여 F 검증한 결과는 <표 5>와 같다. 이 표에 제시된 바와 같이 사업체의 규모가 300명 이상일 경우 모성보호조치의 활용률이 가장 높고, 다음으로 근로자 100~300인 미만, 100인 미만의 기업 순으로 나타났다. 그리고 사업체의 연간매출액을 범주화하여 비교한 결과, 매출액 500억 이상의 기업에서 모성보호조치의 활용률이 가장 높고, 다음으로 100~500억 미만, 100억 미만의 업체 순으로 활용률이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 업종과 사업체의 특징을 통제하고 일-가정 양립조치의 법제화에 대한 기업의 인식을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 법개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향은 모성보호조치의 활용률에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 업종과 사업체의 특징에 관계없이 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 사업체일수록 모성보호조치의 활용률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 정부의 남녀고용평등법 개정 추진에 대한 기업의 평가나 제반 조치 시행시 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 종합해 보면, 국내 사업체의 업종과 특징 및 일-가정 양립조치 법제화에 대한 인식은 기업의 모성보호조치 활용도의 31.5%를 예측하며, 모성보호조치의 활용 정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 여성 근로자 비율, 노조 유무, 기업 규모, 비정규직 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향이라고 할 수 있다.

〈표 4〉 사업체의 특징이 모성보호조치의 활용 정도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

(N = 965)

변인 명		B	SE	β	
1단계 통제변인	제조업(경공업) 해당 여부	-8.949E-02	.107	-.027	
	제조업(경공업 제외) 해당 여부	1.467E-02	.091	.006	
	도소매업 해당 여부	6.461E-02	.101	.021	
	음식숙박업 해당 여부	3.902E-02	.128	.009	
	광업·전기·가스 및 수도사업, 건설·운송·통신업 해당 여부	-4.522E-02	.086	-.019	
	금융 및 보험업 해당 여부	.246	.146	.052	
	공공행정 해당 여부	.220	.132	.051	
	교육서비스 해당 여부	.375	.121	.111**	
	보건 및 사회복지서비스 해당 여부	.124	.110	.035	
	오락·문화 및 운동 기타 해당 여부				
2단계 통제변인	소재 지역 ²⁾	-4.995E-02	.054	-.027	
	전체 근로자수(명)	7.259E-05	.000	.118***	
	노동조합 유무 ³⁾	.317	.061	.172***	
	사업체의 특징	연간 매출액 ⁴⁾	.240	.026	.312***
	비정규직 비율(%)	2.903E-03	.001	.069*	
	파트타임 근로자 비율(%)	-4.293E-03	.003	-.049	
	여성 근로자 비율(%)	6.925E-03	.001	.203***	
여성 관리직 비율(%)	-2.189E-03	.003	-.022		
독립변인	남녀고용평등법 개정 추진 평가 ⁵⁾	2.909E-02	.031	.030	
	일-가정 양립 조치의 법제 화에 대한 기업의 인식	법개정에 따른 제반 조치의 적극적 추진 의향 ⁶⁾	.126	.029	.132***
	법개정에 따른 제도 시행시 근로자 도움 정도 기대 ⁷⁾	-4.292E-03	.028	-.005	
R ²		.315			
F		20,540***			

주 : *p<.05 **p<.01 ***p<.001

1) 사업체의 산업분류 : 1=해당, 0=비해당

(부동산 임대사업, 서비스업은 낮은 공차한계로 인하여 공선성을 유발하기 때문에 회귀모형에서 제외하였음)

2) 소재 지역 : 1=서울, 2=지방

3) 노동조합 유무 : 1=있음, 2=없음

4) 연간매출액 : 1=30억 미만, 2=30~100억 미만, 3=100~500억 미만, 4=500억 이상

5) 남녀고용평등법 개정 추진 평가 : 1=매우 잘못된 방향~5=매우 긍정적으로 판단

6) 제반 조치의 적극적 추진 의향 : 1=전혀 추진하지 않을 것임~5=매우 적극적으로 추진

7) 근로자 도움 정도 기대 : 1=전혀 도움되지 않을 것임~5=크게 도움될 것임

〈표 5〉 사업체의 규모와 연간매출액에 따른 모성보호조치의 활용 정도

사업체의 규모와 연간매출액		모성보호조치의 활용 정도 (평균)	F
사업체의 규모	10~29명 (n=247)	1.71	45.02***
	30~99명 (n=277)	1.68	
	100~299명 (n=255)	1.93	
	300~999명 (n=195)	2.47	
	1,000명 이상 (n=106)	2.52	
사업체의 연간 매출액	30억 미만 (n=240)	1.52	74.02***
	30~100억 미만 (n=212)	1.66	
	100~500억 미만 (n=248)	1.94	
	500억 이상 (n=261)	2.52	

주: *** p<.001

같은 열의 서로 다른 문자를 사후검증(post-hoc test) 결과, p<.05 수준에서 평균의 유의한 차이가 있음을 나타냄.

V. 논의 및 결론

본 연구에서 얻은 주요 결과를 토대로 논의와 결론을 제시하면 다음과 같다.

일-가정 양립지원조치와 모성보호조치의 활용 정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업 규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로 나타났다. 이러한 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 측면과 함께 노동조합이나 여성근로자의 일-가정 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 조직적응적 측면이 혼재해 있음을 시사하는 것이다.

그러나 일-가정 양립지원조치의 법제화가 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업에서는 일-가정 양립지원조치의 활용 정도가 상대적으로 높게 나타났다. 이는 기업이 근로자의 일-가정 양립문제의 중요성을 인식하고, 제도를 통하여 이를 해결하는데 관심을 가지고 있음을 입증하는 것으로 향후 가족친화적 고용정책의 확산에 매우 고무적인 현상이라고 할 수 있다. 앞으로 일-가정 양립지원제도를 도입하는 기업에서는 이상과 같은 제도적, 조직적응적 목적뿐만 아니라 근로자의 직무몰입을 증진시키는 목적으로 일-가정 양립지원제도를 활용함으로써 생산성을 높이고, 궁극적으로 근로자와 기업이 모두 윈-윈(win-win)하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

한편 비정규직의 비율이 높은 기업에서는 모성보호조치의 활용 정도가 높게 나타났

는데, 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. **KLI**

<참고문헌>

- Bailyn, L.(1993), “Breaking the Mold,” New York: The Free Press.
- Budd, J. W. and K. Mumford(2003), “Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Effective Coverage,” JEL Classification: J13, J32, J70.
- Comfort, D., Johnson, K., and D. Wallace(2003), “Part-Time Work and Family Friendly Practices in Canadian Workplaces,” in Statistics Canada, The Evolving Workplace Series, <http://www.wtatcan.ca/english/freepub/71-584-MIE/free.htm>.
- Daft, R. I. and K. E. Weick(1984), “Toward a Model of Organization as Interpretation Systems,” *Academy of Management Review* 9, pp.284~295.
- Department of Labour(2003), “International Literature Review on the Business Case for Work-Life Balance,” [http://www.dol.govt.nz/PDFs/WLB520Literature %20Review.pdf](http://www.dol.govt.nz/PDFs/WLB520Literature%20Review.pdf).
- Eaton, S.(2001), “If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Productivity,” in 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).
- Evans, J. M(2001), “Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life,” in *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, OECD: Paris.
- Galinsky, E. and J. T. Bond(1998), “The 1998 Business Work-Life Study: A Sourcebook-Executive Summary,” New York: Families and Work Institute, <http://familiesandwork.org/summary/worklife.pdf>.
- Goodstein, J.(1994), “Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues,” *Academy of Management Journal* 37, pp.350~382.
- Goodstein, J.(1995), “Employer Involvement in Eldercare: An Organizational Adaptation Perspective,” *Academy of Management Journal* 38, pp.1657~1671.

Konrad, A. M. and R. Mangel(2000), "The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity," *Strategic Management Journal* 21, pp.1225~1237.

Oliver, C.(1991), "Strategic Responses to Institutional Processes," *Academy of Management Review* 16, pp.145~179.

Osterman, P.(1995), "Work/Family Programs and the Employment Relationship," *Administrative Science Quarterly* 40, pp.681~700.

Wood, S. J., de Menezes, L. M. and A. Lasasoa(2003), "Family-Friendly Management in Great Britain: Testing Various Perspectives," *Industrial Relations* 42(2), pp.221~250.

Work and Family Unit(2002), "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.