



2007

GYEONGBUK WOMEN'S POLICY

일과 삶의 조화를 위한 가족친화적 직장문화 조성방안

DEVELOPMENT INSTITUTE



GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI

GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI

GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI

GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI

GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI GWPDI



경북여성정책개발원

Gyeongbuk Women's Policy Development Institute

일과 삶의 조화를 위한 가족친화적 직장문화 조성방안

연구자 : 이 영 석 연구원

경상북도여성정책개발원



연구 요약

일과 삶의 조화를 위한 가족친화적 직장문화 조성방안

1. 연구의 필요성 및 목적

기업이 가족친화 경영이라는 새로운 패러다임에 한 발 더 접근하기 위해서는 정부나 사회의 적극적인 제도개선과 기업의 자발적인 참여가 선행되어야만 성공할 수 있다. 지역사회의 가족친화적 기업문화 조성을 주도하고 남녀 평등적 근로환경을 촉진하기 위해서는 기업의 가족친화경영 실태를 조사하고, 지역의 근로자가 가지고 있는 가족친화에 대한 인식을 파악하여 그 문제점을 진단하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 경북지역 기업의 가족친화제도의 현주소를 검토하고 제도의 정착을 위해 개선할 수 있는 정책방안을 모색하는데 있다. 이와 같은 목적을 달성하기 위해 설정한 연구내용은 첫째, 가족친화제도의 도입과 현황을 통해 가족친화제도의 현주소를 알아보고, 둘째, 경북지역 근로자들의 느끼고 있는 직장과 가정의 조화 정도, 다니고 있는 직장의 가족친화제도 운영 정도, 가족친화 정책에 대한 기대 효과 등을 설문조사를 통해 파악한다. 셋째, 기업 경영진의 가족친화제도 시행에 따른 애로점 및 정부에 대한 요구도 등을 심층면접조사를 통해 알아본다. 넷째, 조사를 통해 발견된 문제점과 시사점을 도출하고 이에 대한 정책의 방향성과 지자체가 시행할 수 있는 시책들을 제안한다.

2. 연구의 내용 및 방법

1) 연구의 내용

본 연구의 구성은 <그림 I-1>과 같이 모두 5장으로 되어 있다.

I 장 : 가정과 직장의 조화의 필요성과 목적 제시.

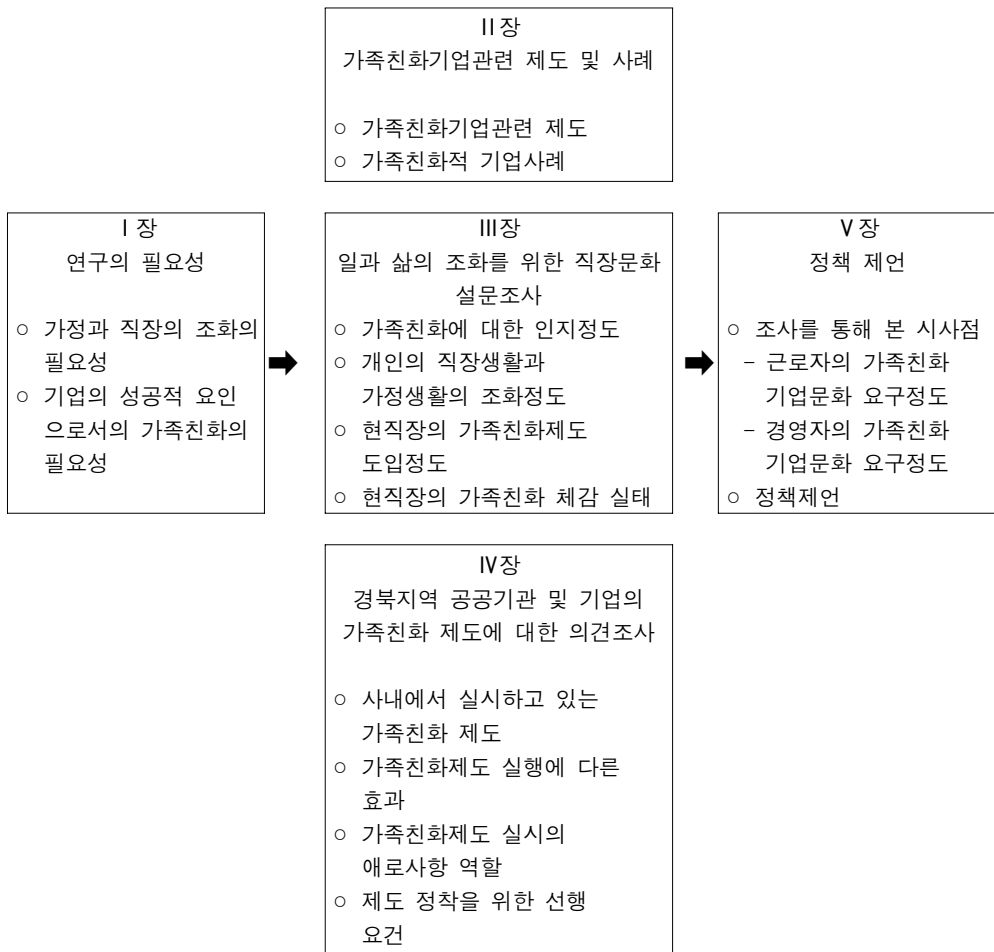
iv · 연구요약

II장 : 가족친화정책의 배경, 가족친화제도의 영역, 해외 및 국내의 가족친화 우수 기업 소개.

III장 : 근로자를 대상으로 일과 삶의 조화 정도와 가족친화적 근로조건에 대한 설문조사 결과를 제시.

IV장 : 기업을 대상으로 가족친화제도의 실행 정도와 효과성, 문제점 파악.

V장 : II, III, IV장에서 도출된 결과들이 함축하는 시사점 정리. 가족친화적 제도 정착을 위한 지자체의 지원 방향 모색.



<그림 1-2> 연구의 구성

2) 연구의 방법

본 연구는 문헌연구 및 정책 자료를 기초로 하여 경북지역 근로자 및 기업측 관계자의 조사결과를 분석하였다.

- 1) 제도 및 정책관련 문헌연구
- 2) 설문조사 : 경북지역 50개기업의 근로자 500명 대상, 방문 또는 우편 조사, 결과 분석은 spss package 11.5 사용.
- 3) 심층면접조사 : 9개 기업 대상, CEO 또는 인사노무관계자 심층면접.

3. 경상북도 근로자 대상 가족친화 기업문화 설문조사 결과

□ 근로자의 가족친화제도 인지 정도

- 가족친화제도에 대한 경북지역 근로자들의 인식 정도에서 이 제도를 잘 알고 있는 정도는 전체의 17.3%에 불과하였고 오히려 전혀 모르고 있는 경우는 38.2%로 10명 중 4명이 가족친화제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 이러한 인식정도는 응답자의 성별, 연령별, 직업별, 결혼상태별, 맞벌이 여부, 기업의 근로자수, 고용형태 등에 상관없이 모두 공통적으로 나타나고 있다.
- 가족친화제도의 수혜자가 남녀 누구인지에 대한 인지도에서 89.4%가 ‘여성 과 남성’이라고 응답하여 대부분의 근로자들이 가족친화제도에 대한 적절한 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 성별, 기업형태에서 집단간 유의미한 차이가 나타났는데 ‘여성 과 남성’이라고 인지하는 여성비율이 남성보다 높고, 공공기관의 근로자가 민간기업 근로자 보다 더 높은 비율을 나타냈다.

□ 근로자가 지각하는 가정생활과 직장생활의 조화 정도

- 야근이나 주말 특근의 정도는 응답자들의 30%가 주 2~3회 야근하고, 20% 정도가 야근이 없는 것으로 나타났다. 특히 성별, 직업별, 기업의 근로자수, 기업 형태에 따라 집단 간 유의차를 나타내었는데 남성이, 서비스·판매직 이, 기업의 근로자수가 적을수록, 민간기업이 거의 매일 야근이나 특근하는 비율이 높았다.
- 응답한 근로자들은 대체로 과도한 정도(4점 만점에 2.56점)로 나타났다. 특히, 성별, 연령별, 직업별, 결혼상태별 집단 간 유의미한 차이를 보였다. 즉, 30~40대 남성이, 전문직이나 공무원이, 기혼인 자가 과로를 더 많이 느끼고 있다.
- 직장생활과 가정생활의 조화정도에 대해 응답자의 57%가 조화가 잘된다고 응답하였으나 40%는 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 응답하였다. 집단 간 차이를 보인 변수는 직업, 결혼상태, 기업의 근로자수로 나타났다. 조화가 가장 잘되는 집단은 사무직, 미혼, 300인 미만 기업의 근로자인 것으로 나타났다. 반면, 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다는 집단은 서비스·판매직, 기혼, 50인 미만 기업의 근로자인 것으로 나타났다.
- 직장생활과 가정생활 간의 갈등정도는 연령과 직업변수에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 30대 연령층이, 서비스·판매직 집단이 다른 연령층이나 다른 직업군보다 상대적으로 높은 갈등 정도를 나타내었다.

□ 근로자가 느끼는 회사의 가족친화 정도

- 육아나 가족문제로 인하여 휴가나 휴직을 내고자 할 때 항상 가능하다고 여기는 근로자들은 6.1%에 불과하였으며, 대체로 가능하다고 여기는 근로자는

41.9%였다. 특히 연령별, 결혼상태, 기업의 형태, 기업 최고경영자의 성별에 따라 집단 간 차이를 보였다. 즉, 40대, 기혼, 공공기관, 남성대표자 기업의 근로자가 다른 연령, 미혼, 민간기업, 여성대표자 기업의 근로자보다 휴가 및 휴직을 하는데 좀 더 가능하다고 여기고 있었다.

○가족친화제도를 9개 영역별(직장보육시설 운영, 자녀보육비용 지원, 주 5일 근무제, 탄력근무제, 재택근무제, 여성육아휴직, 남성육아휴직, 남성 출산휴가, 가족간호휴가제)로 구분하여 운영정도를 알아보았다. 직장보육시설을 운영하고 있다고 응답한 비율은 13.8%에 불과했으며 자녀보육비용을 지원하는 비율은 39.3%로 나타났다. 주 5일 근무제를 실시한다고 응답한 비율은 84.0%로 상당히 높게 나타난 반면, 탄력근무제는 11.9%, 재택근무제는 1.8%만이 운영하고 있다고 응답하였다.

여성 육아휴직제 운영 정도는 56.0%인 반면 남성 육아휴직제를 운영한다고 응답한 비율은 18.8%로 나타났다. 이같은 운영 비율에도 불구하고 실제로 2006년 경북지역 남성육아휴직자수가 7명(1.6%)에 불과하였다. 남성의 출산휴가제 운영 정도는 30.1%가 운영하고 있다고 응답하였다. 보통의 관례는 아내의 출산일에 하루 정도 연가를 내는 경우가 많기 때문에 이를 도입 운영으로 응답하였으리라 여겨진다. 실제로 2~3일 출산휴가를 정식으로 남성에게 주는 직장문화는 아직 미진할 것이다. 가족간호휴가제는 5.9%가 도입해서 운영하고 있다고 응답하였는데 이 같은 저조한 비율은 가족 문제가 발생했을 때 사회적 지원체계가 미비한 현 실정을 여실히 보여주며 직장과 가정의 양립이 상당히 어렵다는 것을 암시한다.

○ 현재 다니고 있는 직장의 가족친화 경영 노력 정도는 보통 이하인 것으로 나타났다. 1점에서 5점으로 점수화할 수 있는 8문항 구성된 이 항목에서 전체 평균값은 2.26점이었다.

- 가족친화제도의 도입이 직장과의 조화에 매우 도움이 된다는 응답이 높은 가운데 특히 주5일 근무제(69.4%)에 대한 기대비율이 가장 높았으며, 그 다음이 자녀 보육비용 지원(68.1%), 여성육아휴직(61.2%), 직장보육시설 운영(54.8%), 남성의 출산휴가(50.7%), 가족간호 휴가제(47.6%), 탄력 근무제(47.0%), 남성육아휴직(45.5%), 재택근무제(36.9%) 순이었다.

- 가족친화제도에 대해서 성별, 연령별, 기업규모, 기업형태에서 집단 간 기대 정도의 차이점이 발견되었다. 여성이 남성보다, 20대가 다른 연령대에 비해, 또 맞벌이가 외벌이보다 가족친화제도가 더 도움이 될 것이라고 기대하였고, 300-999인 기업의 근로자가 다른 집단보다, 공공기관 근로자가 민간기업 근로자보다 가족친화제도에 대해 높은 기대치를 나타내었다.

□ 가족친화제도 실시에 따른 기대 효과

- 가족친화제도 시행이 기업에게 줄 영향력에 대해서 90%가 기업에 도움이 될 것이라고 응답하였다. 8항목의 가족친화정책에 대한 기대효과 중 직장만족도 향상에 대한 기대치가 가장 높았고, 다음이 스트레스 감소, 과로방지, 이직률 감소, 고객서비스 향상, 노사갈등 완화, 생산성 증가, 종업원 출산의사 증가 순으로 나타났다. 이들은 모두 4점 만점에 3점 이상의 높은 점수를 나타내었다.

- 8가지 가족친화정책의 기대효과에 대해 성별, 직업, 결혼상태, 맞벌이 여부에 따라 유의미한 차이를 검증한 결과, 유의미한 차이가 나타난 항목들의 공통적인 특성은 여성, 공무원, 기혼, 맞벌이 집단에서 기대치가 높게 나타났다. 특히, 여성은 남성보다 가족친화정책이 스트레스 감소, 과로 방지, 고객서비스 향상, 출산의사 증가에 효과가 있을 것으로 기대하였다.

- 가족친화적 기업문화를 조성하기 위해 가장 시급하게 개선이 필요한 문화는 일을 위해 가정생활을 당연시 하는 문화, 잦은 야근과 특근문화, 개인생활을 존중하지 않는 문화, 가족친화적 기업문화에 대한 인식부족 등이 우선순위로 나타났다. 이에 대해 개선방안으로, 교육 및 홍보 강화, 법 제도의 강화, 직장보육시설 운영 및 육아지원, 정부의 가족친화적 기업 지원, 탄력적 근무시간제도, 가사 및 육아의 남녀 동참, 회사 대표 및 임직원에 대한 가족친화적 기업문화 교육 등이 제안되었다.

4. 가족친화정책에 대한 기업사례 결과

- 가족친화경영은 사원복지제도의 확대를 통해서 이루어졌다.

가족친화제도는 사원의 복지증진을 위해 기업이 노력하는 가운데 개인의 삶의 질 개선과 함께 가족의 삶의 질을 확대하는 연속선상에서 발전한다는 것이다.

- 가족친화경영은 대기업 중심으로 이루어지고 있다.

가족친화경영을 통해 기업의 생산성 향상을 경험한 대기업의 도전의 결과이며, 사원 개인의 직업적 만족과 직무능력향상에 영향을 미치고 있다. 이러한 선도적인 경영체제는 지역사회 발전의 바로미터 역할을 하고 있다.

- 가족친화경영은 CEO의 의지가 가장 중요하다.

조사대상 기업의 담당자들이 이구동성으로 강조한 것은 CEO의 의지가 가장 중요하다는 것이다. 사회적 법제도가 마련되었다 하더라도 기업의 미래 비전과 인간존중에 대한 CEO의 의지가 확고할 때만이 추진할 수 있었다. 특히 대기업보다는 열악한 중소기업의 경우 CEO의 의지는 더욱더 영향력이 클 수밖에 없다.

□ 중소기업 가족친화경영은 정부나 지자체의 지원이 필요하다.

대기업이 생산성이나 기업이미지 제고를 위해 가족친화경영에 투자한다고 본다면 자금 사정이 여의치 못한 중소기업은 정부나 지자체의 도움없이 무조건 가족친화 경영을 도입하는데 무리가 따를 수 있다. 따라서 세제혜택이나 다양한 지원 등을 통해 동기를 유발시켜야 한다.

□ 행정절차가 복잡하다.

정부지원정책을 기업이 도입하기 위해서는 행정절차를 거쳐야 한다. 행정절차를 밟기 위해서 시간도 많이 걸리고 절차가 복잡하여 중도에 포기하는 사례가 발생하고 있다.

□ 가족친화기업에 대한 정부지원정책의 홍보가 미비하다.

자금 사정이 어려운 중소기업에 유리한 정보가 있는데도 불구하고 사용하지 못하는 경우도 있었다. 제조업체의 교대제전환금 같은 제도처럼 신청을 통해 지원을 받을 수 있는 것을 놓칠 수가 있다. 따라서 정부는 기업에 필요한 지원 정보를 적극적으로 홍보하여야 할 것이다.

□ 법적·제도적 장치에서 의무규정이 더 강화되어야만 실천력이 높아질 수 있다.

이미 마련된 법이나 제도를 적극적으로 시행하는 것이 필요하다. 면접 대상 기업 중에서 여성육아휴직에 비해 남성육아휴직을 적극적으로 받아들이는 기업이 적다는 사실로 보아 아직도 육아의 남녀공동참여가 요원함을 알 수 있다.

□ 가족친화경영의 기준이 애매모호하게 사용되고 있다.

현재로서는 가족친화경영기업이라 함은 단순히 개인이나 가족의 삶을 이전보다

풍요롭게 하는데 기업이 기여하는 정도로 의미 해석하고 있는 편이다. 그래서 어떤 기업은 이미 제도화된 육아휴직제도부터 육아데이 이용, 근로자 생일날 축하케익 보내기까지 경영정책에 포함하기도 하는 반면, 어떤 기업은 법적 규정만 지킬 정도이기 때문에 선뜻 가족친화경영을 하고 있다고 주장하지 못하고 있었다. 그래서 심층면접 시 몇몇 기업들과는 가족친화라는 말보다 사원복지제도라는 말로 접근할 수밖에 없었다. 따라서 가족친화프로그램의 개념과 영역을 정비하고 가족친화기업 선정기준 마련을 통해 기업들이 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다.

5. 정책 제언

1) 근로자의 특성을 파악하여 가족친화제도의 적용영역을 달리한다.

□ 근로자의 연령별 제도

모든 연령대에서 유연한 근로시간제도를 실시한다. 매일 출퇴근자는 시차출퇴근제를 실시함으로써 도시의 복잡한 출퇴근 교통난도 해소할 수 있다. 특히 직장생활 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 느끼고 있는 30대는 개인생활에서 가족생활이 추가되어 생활영역이 확대되는 시기이기 때문에 주택마련 등 생활기반자금 지원을, 40, 50대는 자녀교육관련 지원과 의료복지 지원이 적절하다.

□ 기혼 근로자를 위한 제도

기혼 근로자가 미혼 근로자보다 직장생활 때문에 가족생활이 더 방해받는다는 연구결과에서 보듯이 기혼 시기는 주로 자녀돌봄 및 가족노동과 관련되어 있다. 따라서 영아보육에서부터 초등학교 방과후 보육을 책임질 수 있도록 직장보육체계를 강화하거나 공적 시스템을 더 체계화한다. 특히 현재 부족한 영아보육시설, 방과후 보육시설을 확대하여 근로자가 안심하고 자녀를 양육할 수 있도록 한다.

□ 근로자 직업별 제도

근로자 직업별 가족친화제도 적용부분은 탄력근무시간제 운영이 적절하다. 온라인상의 업무가 가능한 분야는 재택근무를 할 수 있도록 한다. 사무직이나 공무원인 경우 출퇴근 1시간 정도를 유연하게 선택할 수 있는 시차출퇴근제를 권장한다. 생산직의 경우 기업마다 교대제 근무를 하고 있기 때문에 기업의 실정에 따라 단계별로 가장 바람직한 4조 2교대제로 전환하도록 한다.

특히 직장생활 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 느끼고 있는 서비스·판매직 근로자에게는 개인과 가족을 위한 연금, 건강관련 복지제도를 확대한다. 대체로 이들은 저임금상태에서 자신이나 가족을 위한 개인적 투자를 하기 어렵다. 따라서 정부의 연금제도 외에 기업내 사원복지 기금 등의 재원을 마련하는 방법을 고려할 수 있다. 그리고 의료공단의 기본건강검진 외 종합검진 기회를 제공하여 건강을 지킬 수 있도록 한다.

□ 기업 규모별 제도

기업의 규모에 따라 가족친화경영은 많은 차이를 보이고 있다. 대기업이나 중견기업의 가족친화노력은 좋은 호응을 받고 있다. 소규모 기업(50인 미만)의 근로자들에 대해서는 기존의 제도조차 적용되지 못하는 부분이 많기 때문에 정부나 대기업에서 시행하고 있는 기존의 제도를 활성화한다.

2) 자녀돌봄체제를 안정화시킨다.

□ 경북지역 근로자들의 직장보육시설에 대한 요구도가 높지만 기업의 사정상 직장보육시설을 운영할 수 없는 경우 대안적 시설을 이용 할 수 있는 지역 체계를 만든다.

- 근로자 거주지역 보육시설 사용계약 형태 : 근로자가 거주한 지역의 개인 육아시설과 고용주가 계약하여 근로자들에게 보육 서비스를 제공한다.

- 육아시설 컨소시엄 운영 : 같은 지역의 몇 개 기업이 공동출자하여 하나의 어린이집을 설립 운영하는 형태이다. 대교, 하나은행, 한국IBM 등이 함께 만든 『푸르니 어린이집』이 대표적인 예이다.
- 바우처(Voucher) 프로그램 : 기업이 직원에게 사설 보육시설을 사용할 수 있는 쿠폰을 주면 근로자는 자신에게 맞는 보육시설을 선택할 수 있다.

□ 다양한 근로시간에 맞추어 자녀를 돌보는 체제가 완벽하게 이루어지려면 보육시설의 시간제 운영이 필요하다. 기업의 특성상 24시간제 운영, 야간 운영이 가능해야 한다.

□ 방과후 보육체계의 안정화 필요

기업 내에 근로자의 초등학생 자녀를 위한 ‘방과후 아동센터’를 운영한다. 직장 보육시설 내 또는 보육시설이 없는 경우 사옥 내 빈 공간을 이용하여 보호공간을 마련한다. 지도교사는 사회공헌 차원에서 기업내에서 활동하고 있는 근로자 자원 봉사동아리를 활용한다. 음악, 미술 등 재능을 가진 자원봉사단원이나 지역에서 활동하고 있는 자원봉사단원들을 적극 활용한다.

3) 지방정부에서는 홈페이지를 통해 ‘우리 도의 가족친화 우수기업’을 홍보한다.

가족친화 기업을 육성하기 위해서는 지방정부에서 할 수 있는 작은 실천으로 도청홈페이지에 배너형식으로 가족친화 우수기업을 홍보한다. 대기업, 중기업, 소기업의 가족친화경영 기준을 만들고 매달 각 각 영역에서 ‘우리 도의 가족친화 우수기업’을 선정하여 홈페이지에 게재한다. 또한 우수한 기업에 대해서 배너 홍보로 끝날 것이 아니라 세제감면을 하거나 포상을 하고, 도에서 해당 기업 상품을 우선 구매하는 방법, 기업 박람회 등에서 가장 유리한 조건을 주는 등 여러 혜택을 준다.

4) ‘우리 도의 가족친화적 인물’을 발굴하여 개인 인센티브를 부여한다.

가족친화 우수기업과 함께 ‘우리도의 가족친화적 인물’란을 배너에 함께 넣어 소개한다. 여기 소개된 모범인물에 대해서는 휴가나 승진 인센티브를 주는 등을 고려한다.

5) 기업의 가족친화경영 수행능력에 따라 인센티브나 네거티브 규제를 가한다.

가족친화제도의 실천력을 증가시키기 위해 근로자에게는 제도 활용의 유리한 점을 만들어주고, 경영자에게는 경영지원을 해 주어야 한다. 예컨대 육아휴직 기간 중 일정기간을 남성이 사용하지 않으면 자동 소멸되는 방법이나 유급 휴직제도를 실시한다. 기업에 대해서도 가족친화기업 경영정도가 낮은 경우 세금을 오히려 더 부가시키는 방법 등 이행노력 평가가 낮은 기업에 대해서 네거티브 규제를 가하는 방법도 모색해야 한다.

6) 가족친화경영 중소기업체에 ‘가족친화정책자금’ 명목으로 지원을 한다.

실제로 중소기업의 자금사정은 넉넉지가 않기 때문에 기업의 생산성에만 중점을 두고 있는 기업이 많은 게 사실이다. 가족친화경영의 의지가 있는 중소기업에 대해서는 정부와 지자체에서 ‘가족친화정책자금’을 지급하여 가족과 연관된 사업에 사용하도록 한다.

7) 지방정부는 사회적 기부를 통해 ‘가족기금’을 마련한다.

최근의 가족 이슈와 더불어 가족의 중요성이 부각되고 있는 바, 직장과 가족의 조화를 위해 ‘가족기금’을 마련함으로써 자금이 여의치 않는 중소기업의 가족친화경영에 도움을 줄 수 있다. 대기업 중심으로 기금을 마련하고 중소기업에서 활용함으로써 대기업은 기업이미지가 높아지고 중소기업은 경영의 수월성을 확보하는

순환적 관계를 유지할 수 있다.

8) ‘선택적 복지제도’를 활성화한다.

소위 카페테리아식 복지제도인 ‘선택적 복지제도’는 반응이 좋은 편이다. 공공 기관과 몇몇 기업에서 사용하고 있는 이 제도를 희망하는 기업들이 사용할 수 있도록 확대한다. 만약, 기업의 근로자수가 적다면 여러 기업이 연계하여 카드발급을 통해 손쉽게 사용할 수 있도록 한다.

9) 대기업 본사와 지방 사업장의 제도 시행의 격차를 줄인다.

몇몇 대기업의 가족친화경영이 경북에 있는 사업장에는 일부 실시되지 않는 점과 관련하여 지방사업장의 동시적용항목을 늘리는 노력이 필요하다. 예를 들면, 지방사업장의 근로자 특성상 영유아 자녀가 적다할지라도 본사와 동일하게 직장보육시설을 설치함으로써 근로자 자녀뿐만 아니라 지역주민이 이용할 수 있도록 한다. 이것은 기업이기주의에서 벗어나 기업이 지역사회를 끌어안을 수 있는 좋은 기회가 될 뿐 아니라 기업이미지에 상당한 긍정적 효과를 가져올 것이다.

10) CEO에 대한 홍보교육을 실시해야 한다.

기업의 장기적 비전을 위해 가족친화제도의 필요성을 무엇보다도 잘 인식해야 하는 사람이 CEO이다. 정부에서 실시하고 있는 가족친화경영 컨설팅 사업과 함께 각종 기업 관련협회를 중심으로 홍보교육이 필요하다. 나아가 CEO와 그 가족이 함께하는 교육을 통해 경영마인드 전환을 이루도록 한다.

11) 직장 내 가족친화적 분위기를 만든다.

직장생활과 가족생활의 조화에 대해 아직 인정하지 않는 분위기를 개선하기 위

해 정부에서 적극적으로 시행하고 있는 ‘육아데이1)’)를 확대 실시하도록 한다. 또는 경상북도에서 시행하고 있는 매주 금요일 ‘가족의 날’처럼 자녀가 없는 경우라 할지라도 가족과 함께하는 날을 정하여 우선 실시한다. 이 제도는 특별히 비용이 들지 않기 때문에 CEO의 의지만 있으면 시행 가능하다.

12) 가족친화제도 관련 홍보 책자를 제작하여 각 직장에 배포한다.

여성가족부에는 홈페이지에 ‘정책고객서비스’란에 가족친화제도에 대한 홍보 자료를 올려놓고 있다. 이러한 웹사이트 이용방법 외에 가족친화제도에 대한 홍보 책자를 제작하여 각 기업에 배포하는 것이 필요하다. 실제로 가족친화제도를 사원복지제도 정도로 알고 있는 기업들이 많기 때문에 근로자에게는 가족친화제도 이용방법을, 기업운영자에게는 가족친화경영 방법을 제시하여 기업이 제도 활용에 적극적으로 동참할 수 있도록 한다.

13) 가족친화적 직장문화조성은 공공부분부터 시작한다.

주 5일제 근무도 공공부분이 앞장서서 시작하였듯이 친화경영 역시 선도적 그룹이 있어야 한다. 특히 경상북도의 겨우 월 1회 정시 출퇴근제를 실시하여 긍정적인 효과를 보고 있다. 가족친화제도 시행이 부족한 산하 공공기관들도 적극 시행할 수 있도록 한다.

1) 매월 6일을 이르는 말로 어린 자녀를 가진 직장인들이 정시에 퇴근하는 날.

목 차

I. 연구의 필요성···1

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용	7
3. 연구의 방법	8
4. 용어의 정의	9

II. 가족친화정책의 배경과 영역···13

1. 가족친화정책의 배경	15
1) 가족친화를 위한 정책의 배경	15
2) 가족친화제도의 구성요소	16
2. 일과 삶의 조화를 위한 정부의 노력	21
3. 가족친화기업 사례	23
1) 외국 사례	23
2) 국내 사례	26
3) 경북 사례	30

Ⅲ. 경상북도 근로자대상 가족친화 기업문화 설문조사…35

1. 조사개요	37
2. 조사대상자의 일반적 사항	38
3. 가족친화제도 인지도	40
1) 가족친화제도에 대한 근로자의 인식 정도	40
2) 가족친화제도는 남녀 중 누구를 위한 제도인가?	48
4. 근로자가 지각하는 가정생활과 직장생활의 조화 정도	55
1) 야근이나 주말특근 정도	55
2) 과로 정도	61
3) 직장생활과 가정생활의 조화 정도	66
4) 직장생활과 가정생활의 관계에서 경험하는 갈등	72
5. 근로자가 느끼는 회사의 가족친화 정도	78
1) 육아나 가족문제로 인한 휴가 또는 휴직의 가능성	78
2) 현재 직장의 제도 운영에 대한 인지 정도	84
3) 직장의 가족친화 경영 노력	96
4) 가족친화제도의 도입이 개인의 직장생활과 가정생활의 조화에 도움이 되는 정도	98
6. 가족친화제도가 기업에게 주는 효과	101
1) 가족친화제도가 기업에 줄 영향력	101
2) 가족친화정책의 기대 효과	101
3) 가족친화적 기업문화 조성을 위해 가장 시급하게 개선할 점	108
4) 가족친화적 기업문화의 활성화를 위한 실천방안	109
7. 소결	110

IV. 가족친화정책에 대한 기업사례…115

1. 조사개요	117
2. 조사대상자의 일반적 사항	118
3. 조사 결과	119
4. 소결	146

V. 정책제언…149

1. 조사결과를 통해서 본 시사점	151
2. 정책제언	153

■ 참고문헌…161

표목차

<표 II- 1> 가족친화제도 구성요소	16
<표 III- 1> 조사개요	37
<표 III- 2> 설문지 구성	38
<표 III- 3> 조사대상자의 일반적 사항	39
<표 III- 4> 성별 가족친화제도 인지도	42
<표 III- 5> 연령별 가족친화제도 인지도	43
<표 III- 6> 직업별 가족친화제도 인지도	44
<표 III- 7> 결혼상태별 가족친화제도 인지도	44
<표 III- 8> 맞벌이 여부에 따른 가족친화제도 인지도	45
<표 III- 9> 기업의 근로자수에 따른 가족친화제도 인지도	45
<표 III-10> 고용형태별 가족친화제도 인지도	46
<표 III-11> 기업형태별 가족친화제도 인지도	47
<표 III-12> 기업의 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도 인지도	48
<표 III-13> 성별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	49
<표 III-14> 연령별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	50
<표 III-15> 직업별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	51
<표 III-16> 결혼상태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	51
<표 III-17> 맞벌이 여부에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	52
<표 III-18> 기업의 근로자수에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	52
<표 III-19> 고용형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	53
<표 III-20> 기업 형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	53
<표 III-21> 기업 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	54

<표 III-22> 성별 야근이나 주말특근 정도	55
<표 III-23> 연령별 야근이나 주말특근 정도	56
<표 III-24> 직업별 야근이나 주말특근 정도	57
<표 III-25> 결혼상태별 야근이나 주말특근 정도	58
<표 III-26> 맞벌이 여부에 따른 야근이나 주말특근 정도	58
<표 III-27> 기업의 근로자수에 따른 연령별 야근이나 주말특근 정도	59
<표 III-28> 고용형태별 야근이나 주말특근 정도	60
<표 III-29> 직업별 야근이나 주말 특근 정도	60
<표 III-30> 기업 최고운영자의 성별에 따른 야근이나 주말특근 정도	61
<표 III-31> 성별 과로 정도 차이	63
<표 III-32> 연령별 과로 정도 차이	63
<표 III-33> 직업별 과로 정도의 차이	64
<표 III-34> 결혼상태별 과로 정도 차이	64
<표 III-35> 맞벌이 여부에 따른 과로 정도 차이	65
<표 III-36> 기업의 근로자수에 따른 과로 정도 차이	65
<표 III-37> 고용 형태별 과로 정도 차이	65
<표 III-38> 기업 형태별 과로 정도 차이	66
<표 III-39> 기업 최고운영자의 성별에 따른 과로 정도 차이	66
<표 III-40> 성별 직장생활과 가정생활의 조화정도	68
<표 III-41> 연령별 직장생활과 가정생활의 조화정도	68
<표 III-42> 직업별 직장생활과 가정생활의 조화정도	69
<표 III-43> 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 조화정도	69
<표 III-44> 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도	70
<표 III-45> 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도	70
<표 III-46> 고용형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도	71
<표 III-47> 기업형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도	71
<표 III-48> 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의	

조화정도	72
<표 III-49> 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	73
<표 III-50> 성별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	74
<표 III-51> 연령별 직장생활과 가정생활의 갈등 정도	75
<표 III-52> 직업별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	75
<표 III-53> 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	76
<표 III-54> 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	76
<표 III-55> 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	77
<표 III-56> 고용형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	77
<표 III-57> 기업형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	78
<표 III-58> 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험	78
<표 III-59> 성별 휴가 또는 휴직의 가능성	79
<표 III-60> 연령별 휴가 또는 휴직의 가능성	80
<표 III-61> 직업별 휴가 또는 휴직의 가능성	81
<표 III-62> 결혼상태별 휴가 또는 휴직의 가능성	81
<표 III-63> 맞벌이 여부에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성	82
<표 III-64> 기업의 근로자수에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성	82
<표 III-65> 고용형태별 휴가 또는 휴직의 가능성	83
<표 III-66> 기업형태별 휴가 또는 휴직의 가능성	83
<표 III-67> 기업 최고경영자의 성별에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성	84
<표 III-68> 회사의 가족친화제도 도입 및 운영 정도	84
<표 III-69> 직장보육시설 운영	88
<표 III-70> 자녀 보육비용 지원	89
<표 III-71> 주 5일 근무제 운영	90
<표 III-72> 탄력근무제 운영	91
<표 III-73> 재택근무제 운영	92

그림목차

<그림 I- 1> 연구의 구성	7
<그림 III- 1> 가족친화제도에 대한 근로자의 인식 정도	41
<그림 III- 2> 성별 가족친화제도 인지도	42
<그림 III- 3> 연령별 가족친화제도 인지도	43
<그림 III- 4> 고용형태별 가족친화제도 인지도	46
<그림 III- 5> 기업형태별 가족친화제도 인지도	47
<그림 III- 6> 기업의 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도 인지도	48
<그림 III- 7> 가족친화제도의 수혜자는 누구인가?	49
<그림 III- 8> 성별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	50
<그림 III- 9> 기업 형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도	54
<그림 III-10> 성별 야근이나 주말특근 정도	56
<그림 III-11> 직업별 야근이나 주말특근 정도	57
<그림 III-12> 기업의 근로자수에 따른 연령별 야근이나 주말특근 정도	59
<그림 III-13> 기업형태별 야근이나 주말 특근 정도	61
<그림 III-14> 과로 정도	62
<그림 III-15> 직장생활과 가정생활의 조화 정도	67
<그림 III-16> 직장생활과 가정생활의 우선 정도	67
<그림 III-17> 직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험	74
<그림 III-18> 육아나 가족문제로 휴가 또는 휴직할 수 있는 가능성	79
<그림 III-19> 직장보육시설 운영	85
<그림 III-20> 주 5일 근무제 도입 정도	86
<그림 III-21> 여성육아휴직제 운영 정도	87
<그림 III-22> 직장의 가족친화 경영 노력	97
<그림 III-23> ‘직장과 가정의 조화에 매우 도움이 될 것이다’ 응답율	99

<그림 III-24> 가족친화제도가 기업에 줄 영향력	101
<그림 III-25> 가족친화제도가 개인과 기업에 미칠 기대 효과	102
<그림 III-26> 가족친화적 기업문화를 위해 가장 시급하게 개선할 점	109
<그림 IV- 1> A사의 일과 가정을 위한 정책효과	122

I

연구의 필요성

I. 연구의 필요성

1. 연구의 필요성 및 목적

일과 삶을 조화롭게 유지하는 것은 개인과 사회 모두에게 중요하다. 현대 사회는 일터로 가는 여성들이 늘어나는 대신 일을 포기하고 결혼 또는 가정으로 돌아가는 여성들은 점차 줄어들고 있다. 그 과정에서 가족의 부양과 돌봄의 기능은 그 대안이 충분치 않는 상태로 공백이 발생하고 그 결과 많은 가족들에게 어려움을 주고 있다. 이와 같은 일과 양육의 양립 불안정성은 우리나라 저출산 현상의 큰 요인 중 하나가 되었다.

외벌이에서 맞벌이 체제로의 가족경영 패러다임이 변화하면서 직장의 근로자에 대한 인식에도 변화가 일어나고 있다. 과거 외벌이 근로자의 전형적인 복지전략은 생계유지를 위한 급여 수준의 향상에 있었다면 맞벌이로 전환된 이후 안정적인 수입의 기반 하에서 휴가나 여가생활, 자녀양육, 노인부양, 자기계발 등에 사용할 수 있는 근무시간 외 허용시간(network time)²⁾의 양이 주 관심사가 되고 있다(강혜련, 2002). 이것은 Ferguson(1980)이 주장한 것처럼 노동시장의 실패패러다임이 우리의 생활에 영향을 미친다는 개념과 연관된다. 실패패러다임은 일을 단순히 목적을 위한 수단, 즉 돈을 벌기 위한 방법으로 보는 것이 아니라, 일을 목적 그 자체, 즉 개인의 성장과 발달의 맥락으로 생각한다(최성일·유계숙, 2006, 재인용). 말하자면 ‘일하기 위해 살지 않고’, ‘살기 위해 일하는’ 직장에 대해 태도의 변화에 대해 기업들이 다양하고 역동적인 인력에 적응하지 않으면 안 되는 단계에 와 있다는 것이다(Verma, A·장영철·김현정·Moos, B, 2006).

새로운 패러다임으로서 직장과의 친화적 관계성은 기업이 적극적으로 근로자의 삶의 영역에 기여함으로써 궁극적으로는 기업의 생산성을 높이고 개인의 삶의 질을 향상시키는데 효과를 거두고 있다. 선진국의 가족친화적 사례나 우리

2) 근무시간외 허용시간이란 유급, 무급에 관계없이 현직이 보장되면서 추가적으로 허용되는 시간을 말한다.

나라 몇몇 기업들이 가족친화적 경영을 통해 기업의 생산성 및 이미지 제고를 확보하는 것을 보면 잘 알 수 있다(안병철, 2003; 장은미·정기선, 2003; 최은정, 2004; 강혜련·구자숙·김효선, 2006). 선진화 과정에서 이들 기업은 공급 중심에서 수요 중심으로, 고용주 중심에서 근로자 중심으로 기업 문화가 바뀌고 있음을 일찍부터 감지했다. 그 가운데 가족친화적 경영을 통해 노동시장을 재구성하고 근로자와 가족의 삶의 질에 영향력을 미치고 있다.

그러나 여전히 산업현장에서는 일중심의 기업문화가 지배하고, 가정에서는 가족부양 중심의 가정문화가 팽배해 있다. 특히 남성 지배와 여성 종속의 가부장적 사회에서 일과 가정의 양립의 문제는 여전히 여성의 문제로 보인다. 기혼 여성은 아직도 직장가정 양립에 대한 책임이 남성보다 많은 현실 속에서 살고 있다. 기혼여성이 직장가정 갈등을 크게 느낄수록 경력몰입 수준이 낮다는 연구결과(강혜련, 2002)와 일과 가정의 갈등으로 인해 여성이 남성보다 직장생활의 방해를 받는다는 연구결과(최수찬·우종민·윤영미·김현주·장화경, 2006)는 결국 기업의 생산성 및 성과를 떨어뜨리게 하는 악순환을 초래한다. 여성의 업무능력의 문제가 아니라 일과 양립의 역할부담으로 인하여 여성이 직장에서 탈락하는 결과를 초래하는 것은 기업과 국가차원에서 우수 여성인력 확보의 실패로 연결될 수 있다.

그러나 기존의 기업문화가 가정생활에 신경을 쓰는 근로자를 직장에 충실하지 못한 사람으로 간주하기 때문에(Hall, 1991; 구자숙·박보람·김효선·박찬희, 2006에서 재인용), 의식과 사회문화의 개혁도 가족친화 경영의 필요성을 강조하는데 한 몫을 할 수 있다. 경제발전으로 인한 소득수준의 증가와 남녀평등의식의 확산으로 사람들의 근로 가치관이 삶의 질 향상으로 전환되고 있는 만큼 기업의 가족친화적 조직문화에 대한 변화 속도는 이에 미치지 못하고 있다.

가족친화경영은 궁극적으로 기업의 생산성 향상에 기여한다. 직원의 만족도를 높이고 이직률을 낮추며 근로자가 일에 집중할 수 있게 해주기 때문에 생산성을 향상시켜 직장의 이익을 가져온다. 실제로 독일의 가족친화기업은 그렇지 않은 기업보다 생산성이 30% 높은 것으로 조사되었으며, 일본의 경우도 육아휴직제도

를 실시한 기업이 그렇지 않은 경우에 비해 출산율이 3배에 이른다는 보도³⁾들은 가족친화적 경영의 긍정적 효과를 증명하고 있다. 또한 부서의 회의량, 업무방향 변화, 업무시간 변화, 일몰림현상, 업무가중 등이 높을수록 일과 가정의 양립이 낮아지며, 부서의 가족친화적 분위기기 높을수록 팀성과나 팀만족 등 부서의 효과성이 높게 나타나며(구자숙·박보람·김효선·박찬희, 2006), 직원의 조직몰입도가 높아지고, 이직의도가 낮아진다(전기홍, 2003; 유계숙, 2007)는 연구 결과에서도 가족친화제도가 기업의 성공요인임을 증명한다.

그러나 기업들은 가족 친화적 직장으로부터 발생하는 순이익에 대한 전망이 밝음에도 불구하고, 몇몇 기업들은 가족 친화적 환경이 전통적인 노동 관습에 변화를 가져올지 확신하기를 주저하고 있다. 특히, 가족친화적 정책을 수행하는데 드는 재정부담에 대한 불만이 높으며, 국가의 지원제도에 부담승차하려는 경향, 그리고 여성인적자본에 대한 전략적 투자를 주저하고 있다(임인숙, 2003).

근로자의 요구와 기업의 불확실성이 복합적으로 존재하고 있는 가운데 정부의 가족친화적 제도 도입은 직장 문화의 변화를 어느 정도 유도할 수 있으나 무엇보다도 기업 최고경영자의 의지가 가장 우선적으로 중요하다. 이러한 취지에서 저출산고령사회위원회와 여성가족부는 CEO 및 인사노무담당자의 인식변화를 위해 가족친화경영에 대한 교육을 실시하고, 중소기업에는 저부담으로 가족친화경영 컨설팅을 실시하고 있다(저출산고령사회위원회, 2007; 여성가족부, 2007).

기업의 가족친화 경영이라는 새로운 패러다임에 한 발 더 접근하기 위해서는 정부나 사회의 적극적인 제도개선과 기업의 자발적인 참여가 선행되어야만 성공할 수 있다. 이러한 측면에서 지역사회의 가족친화적 기업문화 조성을 주도하고 남녀 평등적 근로환경을 촉진하기 위해서는 기업의 가족친화경영 실태를 조사하고, 지역의 근로자가 가지고 있는 가족친화에 대한 인식을 파악하여 그 문제점을 진단하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 경북지역 기업의 가족친화제도의 현주소를 검토하고 제도의 정착을 위해 개선할 수 있는 정책방안을 모색하는데 있다. 이와 같은 목

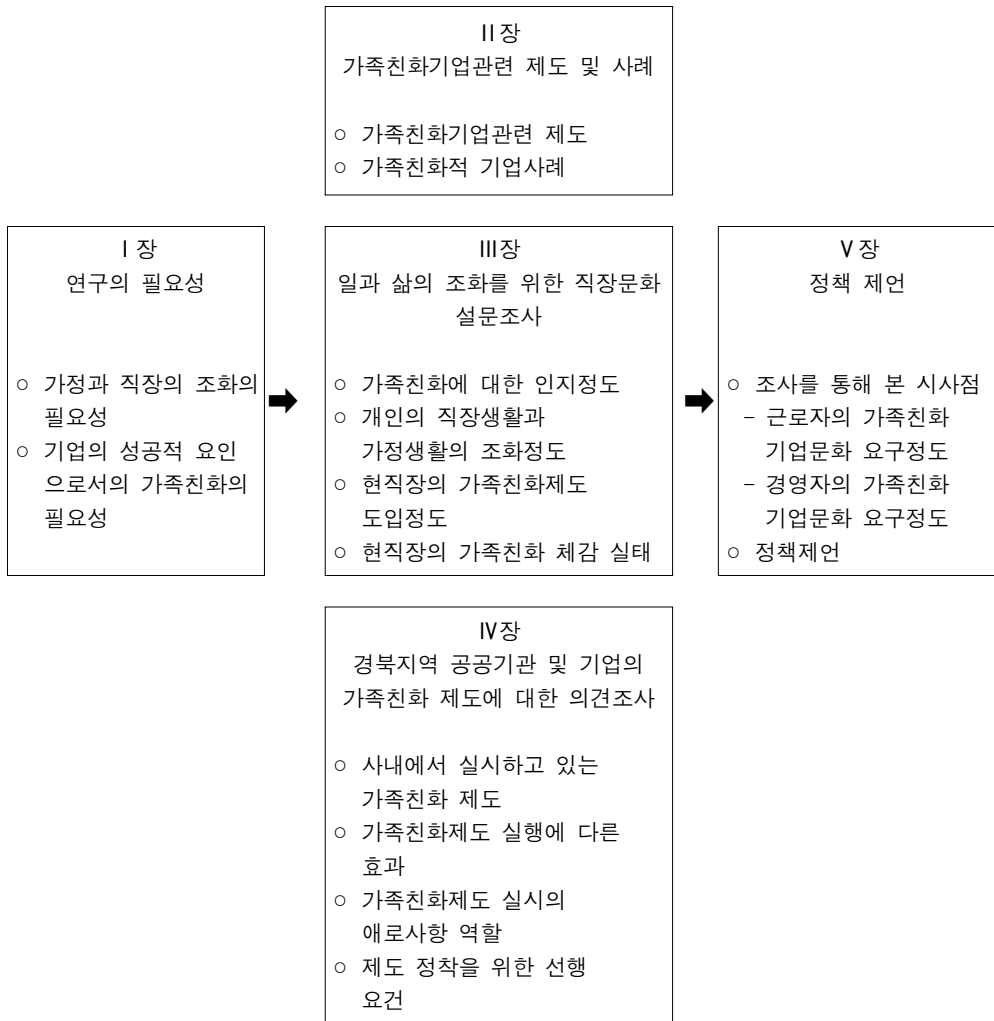
3) 중앙일보, 2006. 3. 10

적을 달성하기 위해 첫째, 가족친화제도의 도입과 현황을 통해 가족친화제도의 토대마련의 요건을 알아보고, 둘째, 경북지역 근로자들의 겪고 있는 직장가정의 조화 상충, 남녀근로자들이 느끼고 있는 기업의 가족친화 정도, 가족친화정책에 대한 기대 효과 등을 설문조사를 통해 파악한다. 셋째, 기업 경영진의 가족친화제도에 대한 문제점 지적 및 정부에 대한 요구도 등을 심층면접조사를 한다. 넷째, 조사를 통해 발견된 문제점과 시사점을 도출하고 이에 대한 정책의 방향성과 지자체가 시행할 수 있는 시책들을 제안한다.

직장과 가정의 조화는 비단 여성만의 문제에만 국한되는 것은 아니다. 궁극적으로 직장과 가정의 양립 지원을 통한 가족친화적인 근로환경 조성으로 근로자와 가족원의 삶의 질을 제고하고, 가족시간 확보 및 가족관계를 증진시키며, 기업의 생산성과 이미지 향상에 기여해야 할 것이다.

2. 연구의 내용

본 연구의 구성은 <그림 I-1>과 같이 모두 5장으로 되어 있다. 제 I 장에서는 개인에게는 가정과 직장의 조화의 필요성이, 기업에게는 가족친화 경영이 경쟁력 확보의 요인이 되고 있음을 강조하고 지역 기업의 가족친화경영을 위해 본 연구의 목적을 제시한다.



<그림 I-1> 연구의 구성

제Ⅱ장에서는 가족친화경영에 관한 정책의 배경, 제도 영역을 알아보고, 해외 및 국내의 가족친화 우수 기업들을 소개하고 그 효과성을 진단한다.

제Ⅲ장에서는 직장 근로자를 대상으로 일과 삶의 조화 정도와 가족친화적 근로 조건에 대한 설문조사 결과를 제시하고 여러 제도의 실효성 정도를 검토해본다.

제Ⅳ장에서는 기업 경영진의 의견을 담는 것으로 지역 내 기업특성별 가족친화 제도 실행 정도와 그 효과성, 또는 문제점을 알아봄으로써 기업지원에 대한 향후 방향성을 설정하는 근거를 마련한다.

마지막으로 제Ⅴ장에서는 Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ장에서 도출된 결과들이 함축하는 시사점을 정리하고, 가족친화적 제도 정착을 위한 지자체의 지원 방향을 제시하고자 한다.

3. 연구의 방법

본 연구는 문헌연구 및 정책 자료를 기초로 하여 경북지역 근로자 및 기업측 관계자의 조사결과를 분석하였다.

첫째, 정부기관의 가족친화기업 육성에 관한 제도 및 지원책과 기존의 연구 결과물들을 수집하여 분석하였다.

둘째, 경북지역의 근로자들이 체감하는 기업의 친화정도를 알아보기 위해 가족친화기업에 대한 인식정도, 직장가 가정의 조화 정도, 다니는 회사의 가족친화 정도, 가족친화제도 실시 후 예상되는 효과를 분석하였다. 조사대상은 경북지역 근로자수에 의한 기업규모별 50개 기업, 500명을 선정하였고, 조사원이 방문하여 직접 받거나 우편으로 받았다. 분석에는 spss package 11.5를 사용하였다.

셋째, 기업의 가족친화제도 도입과 정착 현황을 분석하였다. 가족친화제도는 기업측의 의지가 매우 중요하기 때문에 기업측의 도입의지를 살펴보았다. CEO의 의견이 중요하지만 인터뷰에 응하는 데 한계가 있었으므로 기업측 관련 업무 관계자를 통해 알 수 있었다. 직접 인터뷰에 응하지 않는 경우는 전화통화 또는 이메일을 이용하였다.

넷째, 기존자료와 조사를 통해 검토하고 분석한 결과를 토대로 시사점과 문제점을 제시하고 개선방안을 제시한다.

4. 용어의 정의

- 가족친화제도

가족친화제도는 남녀가 가정과 직장 두 영역에서 최적으로 이바지 할 수 있는 직장환경을 제공하는 것으로, 본 연구에서는 3가지 범주 즉, 가족돌봄제도(직장보육시설, 자녀보육비용 지원), 근로시간제도(주5일제, 탄력근무제, 재택근무제), 휴가제도(남녀 육아휴직제, 남성출산휴가제, 가족간호휴가제)의 세 영역으로 두었다.

- 일과 삶의 조화

일과 삶의 조화란 근로자의 직장생활과 가정 및 개인 생활간의 어울림을 말한다. 본 연구에서는 일은 직장생활, 삶은 가정생활을 많이 포함하고 있다. 따라서 ‘일과 삶의 조화’와 ‘직장과 가정의 조화’는 동일개념으로 사용된다.

- 직장보육시설

직장보육시설이란 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 보육시설(영유아보육법 제14조)로, 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장(영유아보육법시행령 제20조)은 보육시설을 설치하여야 한다고 규정되어 있다.

- 자녀보육비용

직장보육시설을 설치하는데 애로점이 있는 경우 사업주는 자녀보육비용을 지불할 수 있다. 필요한 경우 사업장 근로자의 자녀를 보육하기 위한 직장보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급할 수 있다(영유아보육법시행령 제20조).

- 주 5일 근무제

주 5일 하루 8시간 근무체제로 1주 40시간의 근로기준시간을 준수하는 근로시간제도이다. 보통 월-금 근무하고 토요일과 일요일은 휴식을 취하도록 하고 있다.

- 탄력근무제

일정한 기간 동안의 총 근로시간을 근로자가 근로 시작과 종료를 정하여 정한 시간대에서 자유롭게 근무하도록 하는 환경을 말한다.

- 재택근무제

정보통신망을 이용하여 회사로 출퇴근을 하지 않고 집에서 업무를 처리하는 것을 말한다.

- 육아휴직

육아휴직은 ‘생후 1년 미만의 영아를 가진 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 것’(근로기준법 제74조, 제75조)이다. 육아휴직은 고용보험에 6개월 이상 가입한 여성근로자와 배우자인 남성근로자 중 1명이 1년 범위 내에서 신청할 수 있다.

- 여성육아휴직

여성육아휴직은 ‘육아휴직’의 일부를 여성이 이용하는 것을 말한다.

- 남성육아휴직

남성육아휴직은 ‘육아휴직’의 일부를 남성이 이용하는 것을 말한다.

- 남성 출산휴가

남성 출산휴가는 자녀 출산일을 중심으로 아내의 출산현장에 남편이 동참한다는 의미로 며칠 또는 몇 주 시간을 제공해 주는 것이다. 아내 출산시 남성이 가

사나 자녀 양육에 참여하는 시간을 제공해 주는 부친휴가 또는 부성휴가와 동일한 개념으로 사용되기도 한다.

- 가족간호휴가제

가족간호휴가란 유아나 병중에 있는 가족원을 돌보기 위한 휴가이며 병가처럼 가정의 일을 위해 휴가를 가질 수 있는 제도이다. 주로 유급휴가에 해당한다.

- 선택적 복지제도

근로자에게 직급에 따른 한도액 안에서 서비스를 선택할 수 있는 복지제도로 신용카드처럼 복지카드를 내면 자녀 및 본인의 학원 수강, 건강검진, 스포츠시설 이용 등 다양한 서비스를 받을 수 있다. 카페테리아식 복지제도(Cafeteria Benefit Plan), 맞춤형 복지제도라고도 한다.

II

가족친화정책의 배경과 영역

II. 가족친화정책의 배경과 영역

1. 가족친화정책의 배경

1) 가족친화를 위한 정책의 배경

가족친화(family friendly)란 근로자가 가족생활과 일을 조화롭게 병행하는 것으로 여성의 노동시장 진입과 함께 가부장적 성별구조에서 오는 부조화를 해소하기 위한 사회적 대응정책이다. 따라서 가족친화는 일과 가정의 양립을 위한 노동문제에서부터 정책의 배경을 찾아볼 수 있다.

여성의 노동권이 보장되기 시작한 것은 1965년 ILO의 ‘가족적 책임을 갖는 여성 고용’에 대한 권고(제123호)를 채택하면서 부터이며 가족적 책임을 지는 ‘기혼’ 여성의 노동권을 보장하기 시작했다. 이 시기에 가족적 책임을 가진 자는 여성이었다. 이것은 1975년 UN ‘세계여성의 해’선언으로 여성의 지위향상에 대한 영향력이 강화되었고, 이어 1979년 UN의 ‘여성차별철폐’ 협약이 채택되어 비준국들이 여성의 지위향상에 관한 자국의 현황을 보고하는 것을 의무화했다.

80년대에 들어와서는 여성의 노동권 보장에서 남녀근로자의 권리보장 및 양성의 가족적 책임이 강화되기 시작했다. ILO는 1981년 ‘가족부양의무가 있는 남녀 근로자의 기회 및 대우의 평등’에 관한 협약을 통해 가족적 책임을 남녀 근로자가 공평하게 분담한다는 이념이 등장하였다. 즉, 노동권이 가족적 책임을 지는 남녀근로자로 한층 더 확대된 것이다(박선영·윤덕영, 2005).

우리나라의 경우 일과 삶의 조화에 대한 근로자의 법적 권리의 근거는 헌법을 위시해서 여러 군데에서 발견할 수 있다. 「헌법」은 혼인과 가족생활에서 양성평등한 권리를 갖고 상호협력 의무를 지닌다(36조1항). 또한 「민법」에서는 부부의 동거와 부양의 상호협조의무를 규정하고 있으며(제826조), 「여성발전기본법」에서는 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등 기본적인 사항을 규정하고 있고, 정치경제사회문화의 모든 영역에서 남녀평등을 촉진하

고 여성 발전을 도모하도록 하고 있다. 특히, 이 법에서는 국가 및 지방자치단체가 근로자로 하여금 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 영유아보육시설의 확충, 방과 후 아동보육의 활성화, 육아휴직제의 정착 등의 시책을 강구하도록 하고 있다(제23조). 건강가정기본법은 건강한 가정생활의 영위와 가족의 유지 및 발전을 위한 국민 권리와 의무, 국가와 지방자치단체의 책임을 명백히 하고 가정문제 해결을 강구하고 건강가정 구현에 기여하도록 매 5년마다 가족친화적 사회 환경 정비 등 기본계획을 수립할 것을 규정하고 있다.

2) 가족친화제도의 구성요소

가족친화제도의 구성요소를 학자들마다 다르게 규정하고 있는데(최성일·유계숙, 2006, 강혜련·구자숙·김효선, 2006; 박선영·윤덕경, 2005; 박옥주, 2002; 김태홍·고인아, 2001), 대체적으로 육아지원, 탄력적 근무시간제도, 가족지원제도, 근로자 지원제도 및 가족친화적 직장문화조성 등의 내용을 담고 있다. 여성가족부의 가족친화 프로그램의 내용도 가족친화 직장문화 영역과 육아지원, 탄력근무제도, 가족관련휴가제, 가족지원 서비스, 직원지원서비스 영역으로 구성되어 있다(여성가족부, 2006). 이들을 종합하여 가족친화제도의 영역을 본 연구에서 재구성하여 세 영역으로 구분하여 정리하였다.

<표 II-1> 가족친화제도 구성요소

■ 사회적 가족 돌봄 제도	육아 노인돌봄 방과후 보육 등
■ 가족친화적 근로시간제도	주 5일제 근무 탄력적 근로시간 재택 근무 선택적 근로시간 등
■ 육아 및 가족 관련 휴가제도	출산휴가 육아휴직 가족간호휴가 부모휴가 등

(1) 사회적 가족돌봄 제도

돌봄의 사회화에 가장 핵심적으로 추진해 온 영역이 보육부분이다. 최근 공공 부문과 대기업 중심으로 직장보육시설 운영이 증가하고 있으나 근로자들이 만족할 만한 수준에 미치지 못하고 있다. 특히, 중소기업의 경우는 설치 및 운영비용의 부담이 크기 때문에 기존의 보육시설을 이용하는 방법도 고안해야 할 것이다. 2005년 경북지역 보육율은 34.0%로 2001년에 비해 14.9% 증가하였으나 영아보육율(19.9%)은 유아보육율(42.1%)의 절반 정도에 그치고 있어(경상북도 가족정책 기본계획, 2006) 영아 자녀가 있는 가족에 대한 사회적 돌봄 체계가 더 확대되어야 할 필요가 있다.

취학아동에 대한 방과 후 보육의 확충도 어린 자녀 못지않게 돌봄이 필요하다. 저소득 지역이나 농어촌 지역 중심으로 확대되고 있는 지역아동센터가 아동의 방과 후 안전 뿐 아니라 기초학력을 보장하는 역할을 하고 있다. 경북의 경우 2005년 말 현재 91개소의 지역아동센터 또는 공부방이 등록되어 있어 시군별 평균 4개소 정도(이영석, 2006)이지만 사회적으로는 가장 최저 안전망 수준이다.

고령화 사회에서 노인층에 대한 가족돌봄의 사회화는 근로자의 일과 가정의 조화를 위해 필수적이다. 가족 내 돌봄이 필요한 노인이 생겼을 경우 이제까지는 대부분 여성들이 직장을 그만두거나 고비용의 개인 수발자를 활용해 왔다. 이는 여성의 경력 단절현상이 일어나는 원인이 되기도 한다. 2007년부터 시행된 ‘노인 수발제도’는 남녀 근로자에게 일을 그만두지 않고도 노인을 부양할 수 있는 계기를 마련해 주었다. 나아가 공적 노인요양체계 및 재택 부양체계가 병행 가능하도록 사회보장제도가 확대되는 것이 필요하다.

(2) 가족친화적 근로시간 제도

가족친화적 근로시간 제도는 근무시간이나 장소를 근로자가 유연하게 조정하여 직장 및 가족 영역을 좀 더 조화롭게 수행할 수 있도록 하는 제도이다. 이와 같은 근무제도는 현재 시행에 들어 간 주 5일제 근무, 탄력근무제, 재택근무제, 시차

출퇴근제 등이 포함된다.

주 5일 근무제는 사실 극심한 경기침체에 따른 실업문제를 근로시간 단축을 통해 일자리 공유로 대처하기 위한 조치로 시행되었다. 주 5일 근로제는 근로자에게 시간적 여유를 주어 휴식시간을 충분히 갖게 하여 자발적 근로의욕을 향상시킬 수 있다는 장점이 있다. 2005년부터 대기업을 시작으로 공공기관 및 중소기업으로 이제도의 시행이 점차 확산되고 있다. 근로시간이 단축되면 단기적으로 노동비용이 증가하지만 개인에게는 자기 계발을 위한 기회를 제공하고 가족시간을 더 누릴 수 있어 근로자가 가사와 가족 돌봄에 더 참여할 수 있게 된다.

탄력근무제는 일정기간동안 총 근로시간을 결정한 다음 근로자가 근로시간의 시작과 종료를 정한 시간대에서 자유롭게 선택하도록 하는 근무제도이다. 근로기준법(제51조)은 3개월 이내의 정산기간을 평균으로 1주일 40시간 기준으로 근로시간을 정할 수 있도록 하고 있다. 탄력적 근무제도는 full time(주 40시간 근로조건) 근로제에는 실시할 수 있는 시차출퇴근제, 집중 근로시간제, 재택근무제가 있고, less full time(주 40시간 미만으로 일하는 조건)에는 시간제 근무, 직무공유제, v-시간제, 단계적 은퇴 방법이 있다. 시차 출퇴근제는 하루 근무일정의 시작과 종료를 선택하도록 하는 것이고, 집중 근로시간제는 주 40시간 5일제 원칙에서 벗어나 4일간 10시간 또는 3일간 12시간 근무하는 것과 같이 압축하여 근무하는 것을 말한다. 시간제 근무는 주 40시간 미만으로 일하는 조건이며 직무공유제는 하나의 책임을 두 사람 이상이 공유하면서 그 급여 및 복리후생을 2인 이상이 공유하는 형태이다. v-시간제(voluntary reduced work time program)는 근무시간 단축과 이에 상응하는 임금을 삭감하는 형태이다(강혜련, 2002). 일정 연령이 되면 임금을 삭감하는 대신 정년은 보장하는 임금피크제도와는 조금 다르다.

탄력적 근무제도의 성공적인 예로는 최근 미국의 대형 유통업체인 베스트바이(best buy)사는 탄력근무제를 통해 월마트를 이겨내는 경영실적을 올렸다. 베스트바이식 탄력근무제 ROWE(Result-Only Work Environment : 실적위주의 근무환경)는 사무실이든 집이든 업무처리를 제대로 한다면 출퇴근, 정기적 회의 참석도 필요 없다는 개념이다. 이는 전산업무를 담당하는 직원을 중심으로 실시되었으며 높은 직원만

족도와 고객만족도를 기록하였다(Business Report, <http://blog.daum.net/wsjeon707/>).

재택근무제는 자택에 퍼스널 컴퓨터, 팩시밀리, 텔레비전, 전화 등의 컴퓨터 정보단말기를 설치하고, 이것을 본사간 또는 각종 컴퓨터 베이스와 통신회선으로 연결해 업무를 행하는 형태이다. 지금까지 집에서 하는 회사 사무 처리의 재택근무와는 내용이 전혀 다르다. 재택근무는 원격지에 있으면서 통근할 필요가 비교적 적은 직종에 알맞으나 고용 본연의 의의나 비즈니스상의 인간관계, 가정의 근무환경 등의 문제점도 있다(매경 경제용어사전, <http://dic.mk.co.kr/>). 근로기준법(제52조)에는 1개월 정산기간을 평균하여 1주일 40시간을 기준으로 근로시간을 정할 수 있다.

특허청은 2005년부터 심사관을 중심으로 재택근무제를 실시하여 우수인력 확보, 일하는 방식 혁신, 사무공간의 절감, 업무효율 향상 등 일석 삼조의 효과를 거두고 있다. 2006년 10월 현재 158명의 심사관이 자택에서 온라인으로 심사를 하였다⁴⁾. KT의 재택근무제는 114대행서비스 업체인 한국인포서비스(KOIS)에서 심야시간대 근무자에 한해 실시하고 있다. 전화서비스 사업의 특징상 여성과 장애인의 고용율이 높은 이 업체는 심야시간의 재택근무를 적극 시행하고 있다.

(3) 육아 및 가족 관련 휴가제도

가족친화적 휴가제도는 근로시간 외 시간적 복지정책의 일환으로 대체로 모성 관련 휴가제도와 관련이 깊다. 출산휴가, 육아휴직, 가족가호휴가 등이 이에 속하며 근로자들의 부모로서의 역할을 근로환경과 조정하는 것을 돕기 위한 것이다.

현행 근로기준법에는 출산휴가와 육아휴직제도가 명시되어 기본적으로 모든 근로자의 권리로 인정하고 있다. 여성이 경제활동 참여와 맞벌이 가족의 증가로 출산휴가와 육아휴직은 직장과 가정생활의 병행을 보다 가능하게 해 주고 있다. 출산휴가는 산전후를 합하여 90일간 여성에게 주어지며(제74조), 남녀고용평등법(제18조)과 함께 유급휴가로 급여가 지급될 수 있다. 육아휴직은 산전후휴가를 포

4) 특허청 보도자료, 2006. 10. 20.

함하여 1년간 사용할 수 있으며 자녀가 만 3세 이전에 가능하다(남녀고용평등법 제19조). 2006년 경북지역 육아휴직자수는 310명으로 그중 여성이 98.4%이다. 육아휴직제도가 가족친화적 제도이기는 하나 전통적인 성역할 구분에 의해 여성에게 전가되는 경향을 보인다.

사실 육아휴직제도는 남녀 근로자 모두를 위한 제도이다. 최근 양성평등의식의 확산과 남녀공동육아라는 인식이 공유되면서 남성육아휴직자가 생겨나고 있다. 남성육아휴직은 자녀 양육을 위해 부모 중 한 명이 1년 이내의 휴가를 내는 것을 말한다. 현행 육아휴직제도는 남성육아휴직이나 여성육아휴직이라는 구분이 없다. 다만 경북의 경우 2006년 육아휴직자 310명 중 5명(1.6%)이 신청하여 전국(1.7%)과 비슷한 현상을 보여주었다. 가족을 책임지는 양성의 육아휴직의 필요성은 공감하지만 아직도 남성의 육아휴직에 대한 공감대가 형성되지 못하고 있음을 반증하고 있다.

이같이 저조한 실적을 변화시키기 위해 최근 ‘남성휴직 할당제’를 제도화하느냐에 대한 논쟁이 일어나고 있다. 이 제도의 도입을 주장하는 쪽에서는 저출산과 여성의 경제활동 참가를 촉진하기 위한 것으로 보고 있으나, 반대하는 입장에서는 육아휴직을 강제로 할당함으로써 노동시장의 인력부족 현상을 초래시킬 수 있다는 우려를 하고 있다.

가족간호휴가는 갑작스런 육아의 문제가 발생하거나 가족 중 병이 발생했을 때 가족원을 돌보기 위한 일종의 병가 개념이다. 아동 입양, 출산 외에도 갑작스런 가족 간호 상황이 발생했을 때 직장내 가족 영역의 갈등이 유발되었을 때 제도가 뒷받침되지 못하면 직장을 떠나야하는 일이 발생된다. 국가공무원법(제71조)에는 가족의 간호를 위하여 휴직이 허용되고 있으나 근로기준법에서는 본인의 질병에만 해당된다. 하지만 외국의 경우 질병 뿐 아니라 자녀의 학교방문시에도 신청할 수 있도록 하고 있다(장혜경 외, 2002).

그외 부성휴가(paternity leave)제도는 맞벌이 가족 모형에 의해 노동시장 뿐 아니라 가정의 돌봄 노동에서도 남녀가 공동으로 참여하는 것을 원칙으로 하는 제도이다. 스웨덴의 경우 부모가 자녀 돌봄 노동을 위해 각각 2개월씩 의무적으로

사용하도록 하고 각자에게 할당된 사용일을 다른 사람에게 양도할 수 없고 자동적으로 소멸되도록 하였다. 프랑스의 경우 2002년부터 부성휴가를 3일에서 2주로 연장하였고 휴가 기간 동안 임금 총액의 80%를 보전해 주고 있다.

2008년부터 도입될 ‘아버지 출산휴가제’에 대한 찬반 논란이 많다. 출산과 양육 문제를 부부 공동책임으로 새롭게 인식시킨다는 점에서 찬성 여론이 있는 반면 문제점을 지적하기도 한다. 아버지 출산휴가제가 3일간 무급 휴가라는 점은 재고해야 한다고 주장에서 호주 뉴질랜드 등에서의 무급 아버지 출산 휴가가 별 실효를 거두지 못하는 터에 우리나라처럼 남성 가장에 대한 경제적 의존도가 큰 사회에서 유급화하지 않는다면 별 효과가 없을 것이라는 지적이 있다⁵⁾.

2. 일과 삶의 조화를 위한 정부의 노력

국내에서 가족친화적 정책이라는 용어를 사용하기 시작한 것은 불과 몇 년 되지 않았다. 정책 시행도 주로 여성인력 활용을 위한 대책이나 보육정책을 중심으로 이루어져 왔고 노동시장에서 여성의 지위향상 및 모성보호를 목적으로 가족친화적 정책이 도입되는 정도였다. 정부에서는 2001년 12월 ‘국가인적자원개발 기본계획’을 통하여 여성인적 자원의 능력개발 기회 확대와 인프라 구축, 지식기반 산업 분야로의 여성진출 유도를 핵심과제로 삼기 시작했다. 이어서 여성가족부, 보건복지부, 노동부 등 3개 부처는 2002년 보육사업 활성화 방안을 제시하였다. 이러한 과정에서 우리 사회의 가족친화적 제도가 도입되었으나 기업의 이해부족과 정부의 적극적인 대처의 부족으로 가족친화적 정착에 어려움을 겪어 왔다(최성일·유계숙, 2006).

그러나 최근 정부 및 공공기관을 중심으로 직원들의 직장생활과 자녀 출산 및 양육, 부모부양, 여가생활 등 가족생활을 조화롭게 병행하기 위해 가족친화 직장문화를 조성하기 위한 구체적 방안을 수립하여 점진적으로 시행해 나가고 있다.

5) 매일신문, 2007. 3. 7.

특히, 중앙인사위원회, 행정자치부, 여성가족부, 노동부, 기획예산처 등에서는 각 부처가 가족친화 정책을 수행할 수 있도록 교육, 컨설팅, 프로그램 등을 지원한다. 공기업의 경우 가족친화 제도 도입 및 추진실적을 동해 혁신평가에 반영할 예정이다. 공공청사 보육시설을 점차적으로 늘이고 공무원의 과로 및 스트레스, 가정문제 등을 해결하기 위한 ‘공무원 상담제도(EAP:Employee Assistance Program)을 도입할 예정이다6).

한편, 여성가족부는 ‘가족친화 기업모델 및 사례연구(2006)’를 발간하여 국내 및 해외의 가족친화기업을 발굴한 바 있고, ‘가족친화지수(FFI)’를 개발(2006)하여 국내 700여개 기업들을 평가하였다. 그 결과 전체 평균이 37점으로 기업들은 아직도 ‘더 중요한 경영이슈’가 있음을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 가족친화제도를 시행한 기업들은 근태율, 노사관계 향상 및 핵심인재를 유지하는데 성과가 있었다고 보고하였다. 또 가정의 달에는 가족친화 우수기업 포상을 하고, ‘가족사랑 일터 만들기 캠페인(2006)’을 통해 대 국민 홍보를 하고 있다. 따라서 ‘가족친화경영’을 단순한 복지차원이 아닌 ‘일하는 방식의 개선을 추구하고 개인의 창의성과 몰입을 유도하여 조직의 성과를 이끌어 내는 동시에 일과 가정의 조화를 추구하는 경영전략’으로 보고 있다. 가족친화제도의 설계 유형으로 ◀탄력적 근무시간제도(단축근무, 집중근로, 원격, 재택근무 등), ◀자녀양육 및 교육지원(직장보육시설, 수유실 설치), ◀부양가족 지원제도(가족간호휴가, 탁노 프로그램 등), ◀근로자 지원제도(가족문제 상담실 운영 등), ◀가족친화문화조성 프로그램 등으로 구성되어 있다. 이 제도는 비용문제가 있는 중소기업을 중심으로 우선 실시할 예정이다7).

또, 저출산고령사회위원회는 출산율 상승을 목표로 일하는 여성에 대한 IT, 주택, 교통 등 사회적 지원을 강화할 예정이다. 여성가족부, 한국생산성 본부, 노동교육원 등에서 CEO 및 인사노무 담당자 인식교육을 실시하여 중소기업이 저부담으로 가족친화경영제도를 도입하도록 컨설팅서비스를 제공하기로 하였다8).

6) 복지뉴스, 2007. 7. 18, <http://www.bokjinews.com/>.

7) 여성가족부 보도자료, 2007. 6. 27.

이러한 분위기에서 2007년 1월 『가족친화 사회환경 조성법안』⁹⁾과 『가족친화 기업 촉진에 관한 법률안』¹⁰⁾ 등 가정생활과 직장 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 제도적 장치를 마련하기 위해 법안이 발의된 상태이다. 제안 취지는 ‘일 중심적 근로관’에서 ‘일과 생활의 균형’으로 전환되고 있기 때문에 국가 및 기업, 지방자치단체가 실효성 있는 방안들을 마련할 수 있도록 구성되어 있다. 이로써 근로자와 가족 구성원의 복지를 향상시키고 기업의 생산성과 이미지 향상에 기여하여 사회전반적으로 가족친화적 환경의 정착에 기여하려는 것이다.

3. 가족친화기업 사례

1) 외국 사례

(1) 독일 바스프¹¹⁾

독일의 화학전문 업체 바스프는 전 세계적으로 생산시설을 갖춘 가족친화의 대표적인 기업이다. 바스프는 다른 기업과는 달리 자녀교육 프로그램이 활발하게 진행되고 있는 것이 특징이다. 바스프는 거대한 화학공장을 갖고 있어 회사를 옮기는 것이 쉽지가 않다. 따라서 그 지역에 머무르면서 근로자 자녀에게 실시하는 교육들은 결국 미래에 바스프에 근무할 근로자 양성을 위해 투자하는 것과 마찬가지이다.

바스프의 대표적인 프로그램은 6~11세 어린이를 위한 ‘키즈 온 투어’와 12~14세를 대상으로 하는 ‘틴즈 온 투어’라고 할 수 있다. 이 프로그램은 방학에 실시

8) 저출산고령사회위원회 보도자료, 2007. 2. 23.

9) 박영선 의원 대표발의(2007. 1. 31)로 국가가 가족친화적인 직장환경과 학교환경을 조성하기 위한 계획을 수립하고 가족친화 우수기업에 각종 인센티브를 제공하는 방안을 담고 있다. 이 법안은 가족친화 사회환경조성 기본계획을 5년마다 수립하고 실태조사를 거쳐 가족친화 우수기업과 마을을 선정해 세제혜택과 우선구매 촉진, 컨설팅 지원 등의 혜택을 주는 것을 핵심 내용으로 하고 있다.

10) 김기현 의원 대표발의(2007. 1. 22)로 여성가족부 장관은 가족친화기업 활동 등에 관한 실태조사를 매 3년마다 실시하고 가족친화 경영체제를 갖춘 기업에게 인증제로 하며 경비지원, 판로확대, 조세감면, 컨설팅 사업, 가족친화기업단지 조성 및 운영지원 등을 내용으로 하고 있다.

11) 중앙일보 2005. 12. 5, 여성가족부 2006연구보고서 가족친화 기업모델 및 사례연구

되는 것이며 월요일부터 금요일까지 진행된다. 이 기회를 통해 아이들은 부모가 출근한 동안에 혼자 있지 않아도 되며 부모가 퇴근 할 때까지 회사가 아이들을 돌보아 줌으로 부모의 걱정을 덜어버릴 수 있다. 여기에서는 박물관, 예술관 견학, 하이킹, 바스프 공장 방문 등을 하고 있다. 이와는 달리 3세 미만의 아기들은 사내유치원 루키즈(Lukids)에서 전문 보모가 부모가 출근 할 때부터 퇴근 할 때까지 전문적으로 아기들을 돌보고 있다.

이뿐 아니라 화학공장 특성에 맞게 직원자녀들을 대상으로 화학교실을 운영하고 있다. 초등학생을 위한 바스프 키즈 랩(Kids Lap)과 중·고등학생을 위한 엑스플로어(Xplorer)를 실시하고 있다. 또 독일어가 모국어가 아니거나 언어발달에 어려움이 있는 미취학아동을 대상으로 독일어 수업도 이루어지고 있다. 독일어 수업 역시 2~4세, 5~7세로 나누어 이루어진다.

이러한 가족친화제도의 실시는 위에서 언급한 바와 같이 미래인력 육성과 근로자가 자녀에 대한 불안함을 떨쳐버릴 수 있는 좋은 기회인 것이다. 막대한 자본금을 비용으로 생각지 않고 현재와 미래의 이익으로 생각하여 아낌없이 투자하고 있는 것이다.

(2) 일본 시세이도¹²⁾

일본의 유명 화장품 회사 시세이도는 사회책임부(CSR)를 두어 효과적으로 가족친화제도를 운영하고 있다. 시세이도의 특징이라고 한다면 여성을 위한 다양한 제도들이다. 이는 시세이도의 구매고객의 90% 이상이 여성이고 직원의 70% 이상이 여성이기 때문에 나타나는 특징이라고 할 수 있다. 특히, 시세이도의 최장 3년까지 가능한 산후 육아휴직은 사용 비율이 95%에 달하며 100% 복직율을 자랑하고 있다. 하지만 모든 제도들이 여성만을 위한 것은 아니다. 남성 직원이 아내가 출산했을 시 출산휴가를 갈 수 있도록 지원하고 있다.

시세이도는 육아휴직 중 인터넷을 통해 직원의 복직준비 교육을 하는 것도 특

12) 중앙일보 2005. 12. 5.

이할 만한 프로그램이다. 일명 ‘위위우’라고 하며 인터넷 사이트(www.wiwiw.com)를 통해서 육아정보 외 회계기초, 컴퓨터 기술, 영어강좌 등을 개설하여 직원이 육아휴직을 하는 동안에 경력이 단절되지 않고 복직준비를 할 수 있도록 배려하는 것이다. 이러한 복직준비교육은 다른 기업의 모범이 되고 있다.

(3) 미국 SAS¹³⁾

미국의 유명소프트웨어 회사인 SAS는 직원 복지유평피아로 유명하다. SAS는 처음 유능한 여성 소프트웨어 개발자들의 이직을 막기 위한 수단으로 가족친화제도를 도입하고 앞장서왔다. 동기는 여성 소프트웨어 개발자들을 위함이었지만 현재 SAS의 가족친화제도는 전 직원에 걸쳐 다양하게 지원되고 있다.

먼저 근무시간을 탄력적으로 조정하여 가정과 육아에 효율적으로 대응할 수 있도록 지원해주고 있다. 그리고 무엇보다 직원들의 퇴근 후 근무로 인한 피로를 막기 위해 회사차원에서 근무시간외에 오는 전화는 자동적으로 직원이 퇴근했다는 안내 벨트가 나오도록 하였다.

SAS의 경우 직원의 가족에 대한 혜택도 다양하다. 사내병원에서는 직원 뿐 아니라 직원의 가족까지 진찰을 받을 수 있으며 직원전용 피트니스 센터에는 직원과 직원의 가족까지 모두 이용할 수 있다. 이뿐 아니라 직원이거나 직원가족이 원하는 정보를 회사에서 최대한 제공하고 있다. 육아에서는 2개의 탁아소에 생후 6주된 아기부터 5세 어린이 까지 보육하고 있으며 여러 다양한 육아 혜택의 수혜자의 4분의 1이 남자 직원이다. 또 SAS는 퇴직 직원의 의료비 부담을 덜어주기 위해 퇴직 뒤 의료연금으로 직원 한 명당 연간 3,500달러를 적립해 준다.

고급인력의 유출을 막기 위해 시작된 SAS사의 가족친화프로그램은 결국 성별 구분 없이 모든 직원에게 지원되고 있으며 직원만을 위함이 아니라 직원의 가족 모두를 포용하는 프로그램으로 발전하였고 직원의 회사에 대한 만족도와 직원 가족도 회사에 대한 신뢰도를 높여가고 있다.

13) 중앙일보 2005. 12. 5.

2) 국내 사례

(1) KT¹⁴⁾

KT는 1980년대부터 가족친화경영을 적극적으로 추진해 오고 있다. 가족친화경영 기업문화 조성을 위하여 육아휴직제도, 직원상담센터 운영, 유연근무제, 직장보육시설 운영 등 직장과 가정이 양립될 수 있도록 지원하고 있다.

KT의 가족친화적 경영은 구체적으로 8개 분야로 나누어져 있다. 첫 번째, 출산과 육아에 관한 부분이다. 위에서 살펴본 바와 같이 국내기업 중 최초로 육아휴직을 1년 추가로 제공하는 1+1제도를 추진하고 있다. 이를 통해 최대 2년까지 육아휴직이 보장되는 것이며 이는 남성 직원의 경우도 포함하고 있다. 육아휴직 중 e-러닝 학습을 제공하여 경력 단절을 해소하고 육아휴직 후 업무 복귀에 관한 상담도 이루어지고 있어 육아휴직 후 복직률이 99%에 달하고 있다. 또 출산 장려를 위해 출산 축하금을 지급하고 있다. 첫 아이가 태어났을 경우 20만원, 둘째 아이의 경우 50만원, 셋째 아이 이후는 100만원씩 지원한다.

두 번째로 일하는 여성과 맞벌이 부부를 위한 보육지원이다. KT는 양질의 직장보육시설로 유명하다. 비록 보육시설은 4개 사업장에서 운영하고 있지만 이를 전국적으로 확대 설치하기위해 준비하고 있다. 그리고 만 5세 아동에게 육아교육보조비를 지원하고 있다. 세 번째는 유연근무이다. 하계 조기 출·퇴근제를 실시하고 있으며 통신시설분야는 3조 2교대로 교대 근무제를 실시하고 있다. 그리고 가족의 생일과 결혼과 같은 기념일은 오전만 근무하는 조기 퇴근제를 제공하고 있다. 네 번째는 EAP(Employee Assistance Program : 사원상담 프로그램)의 실시이다. 사원상담 프로그램을 통해 on/off line을 통해 심리상담을 제공하여 사원의 고충상담이 이루어지며 Refresh Room-휴게실, 노래방, 산소방-을 5개소에서 운영하고 있다. 다섯 번째로 사원과 그 배우자의 종합검진, 원격진료 시스템을 통해 사전 건강관리를 지원하며 건강이 악화된 경우 의료비와 직장단체보험을 통해 치료에 관해 지원하고 있다.

14) KT 홈페이지 인용. <http://www.kt.co.kr>

여섯 번째로 교육에 관한 지원을 들 수 있다. 초·중학생을 상대로 동/하계 영어 캠프를 연 4회 제공하고 있으며 220과정의 온라인 아카데미를 개설하여 운영하고 있다. 이뿐 아니라 건강, 재테크, 법률상식 등 여러 분야에 걸친 정보를 제공하고 있으며 Life Plan을 통해 변화관리 취업, 창업알선 등을 지원하고 있다. 일곱 번째로 임직원 및 가족 대상으로 자체 운영하는 수련관 및 하계휴양소(임차시설)를 운영하고 가족초청 문화행사와 가족사랑 이벤트 및 가족 간호휴가제를 운영하여 가족의 여가 지원을 위해 노력하고 있다.

마지막으로 자원봉사에 관한 사항이다. 강화 매화마을 생태체험을 통해 임직원 가족봉사활동이 이루어지고 있으며 1문화 1지킴이 자원봉사, 신나는 주말학교 학습봉사가 이루어지고 있다.

KT의 가족친화경영은 노사 모두에게 이익을 준다는 것을 보여주었다. KT는 5년 연속 무분류 사업장으로 유명하다. 기업의 입장에서 사원에게 강요하는 것이 아니라 기업과 사원이 동등한 입장에서 배려하고 사원의 복지와 가족친화에 힘쓴 결과라고 할 수 있다. 이러한 노사간의 협력은 2004년 ‘신노사문화 대상’의 결과를 가져 왔다. 이렇듯 가족친화기업으로 변화하고 있는 KT는 근무하기 좋은 기업으로 평가할 수 있다. 위에서 언급한 바와 같이 육아휴직 후 복직율은 99%, 여사원 평균근속년수도 16년의 기록으로 매출액이 100대기업 중 1위를 차지하고 있다.

(2) 아시아나¹⁵⁾

2007년 가족친화기업으로 선정되어 대통령표창을 받은 아시아나항공은 근무인력 50% 이상이 여성인 대표적인 여초기업이다. 이러한 근로자의 구성비의 특징으로 인하여 아시아나항공은 여성을 위한 제도들이 많이 발달되었다.

먼저 여성직원에게 산전후휴가 90일중 산후 50일 이상 부여하고 있으며 원하는 경우 법정 휴가일수보다 30일을 더 부여하고 있다. 뿐만 아니라 유산 또는 사산의 경우 임신 6개월 미만인 경우 30일 유급휴직을 부여하며 임신 6개월 이상이었

15) 여성가족부 보도자료 2007.5.11, 여성가족부 「가족사랑 일터 만들기 캠페인」, 2006. 1.

던 경우에는 출산과 동일하게 간주하여 산전후휴가를 지원하고 있다. 또 배우자 출산 시 남자직원에게 3일의 유급휴가를 주고 아버지 출산휴가제 시행 및 신청에 따라서 월 10만원씩 보육 수당을 지급하며 육아휴직에 따른 업무공백 발생을 최소화하기 위해 다양한 인사제도를 운영하고 있다. 뿐만 아니라 업무형태에 따라 재택근무가 가능하며 승무원이 임신 및 출산 육아 등으로 인해 근무 부서를 바꾸고자 하는 경우 우선적으로 근무부서를 배치한다.

또한 아시아나항공은 직원가족들을 대상으로 여러 교육을 제공하여 직원의 가족까지 포용하는 모습도 보이고 있다. 또 가족 중 장애인이 있는 경우 재활 수당 및 보장구 구입비를 지원하고 1회에 걸쳐 1천만원의 수술비도 지원하고 있다.

(3) 한국 IBM¹⁶⁾

한국 IBM은 가족친화경영의 모범사례로 꼽히며 다른 기업들이 한국 IBM의 가족친화제도를 차용할 정도로 다양하고 차별된 제도를 가지고 있다. 또 한국 IBM은 선택적 복지제도를 실시하여 직원의 다양한 요구에 가장 효과적으로 부응하고 직원 개개인의 선호에 따라 설계할 수 있게 함으로써 최대의 만족을 누릴 수 있도록 한다.

한국 IBM이 다른 기업과 특히 차별되는 분야는 출산·육아부분이다. 한국 IBM은 대교 하나은행과 공동으로 출자하여 ‘푸른보육경영’이라 명하는 기관을 설립하고 직장보육시설 ‘푸르니 어린이집’을 2003년부터 공동운영하고 있다. 현재 서울, 경기도 분당과 일산 3곳에 운영을 하고 있으며 보육전문가들이 보육을 맡고 있다. 직장보육시설이라 하면 전문성이 결여될 가능성이 있다는 편견을 극복하고 우수한 교육내용과 시설로 인해 직원들에게 인기가 많다. 또 임신 중이거나 모유 수유 여성을 위해 ‘임산부 건강관리 센터’를 운영하고 있으며 이곳에는 유축기와 모유를 보관하는 전용 냉장시설도 비치되어 있다. 또 가사와 육아를 해소하기 위해 2005년 8월부터 3개월에서 1년의 재택근무도 가능하게 하였다. 재택근무가 원활

16) 우먼타임스 2006. 11. 25, 한국 IBM홈페이지.

히 이루어지도록 하여 편리성을 더하고 있다.

또 출근 시간을 자유롭게 선택하는 출퇴근 시차제, 연중 원하는 날에 사용 가능한 연차휴가제, 오전에 근무 후 퇴근할 수 있는 0.5일 휴가제, 매월 6일 6시에 퇴근하는 육아데이 등을 실시하고 있다. 뿐만 아니라 직원 및 가족을 위해 정신적인 스트레스 해소를 위한 상담센터의 운영과 매월 ‘시네마데이’를 지정하여 최신영화를 추천하여 주고 영화 관람 후 저녁식사 비용은 회사에서 지원하고 있다. 그리고 자녀와 부모간의 이해와 관찰을 위해 자녀 초청프로그램을 운영하고 있으며 회사와 가족의 돈독한 우애를 위해 ‘가족 나들이’행사를 이어가고 있다.

가족친화 경영의 실시 후 한국IBM은 생산력이 향상 되고 여성들의 가사와 육아 지원을 통해서 업무 집중도를 높이는 효과를 가져왔다. 사원에게는 사람의 질 향상과 가사와 육아의 부담이 줄어들었고 이러한 사원 삶이 질 증대는 회사에 대한 만족감과 애사심으로 이어졌다.

(4) LG전자¹⁷⁾

‘가사불이(家事不二)-집과 회사는 둘이 아니다’를 슬로건으로 내세운 LG전자의 가족친화프로그램은 직원과 가족 모두를 아우르는 다양한 프로그램으로 유명하다. LG전자의 가족친화프로그램은 크게 세 가지 분류로 나누어 살펴 볼 수 있다.

첫 번째로 육아지원프로그램이다. 현재 LG전자는 평택 영업장에 보육시설을 설치하여 맞벌이 가정의 육아 부담을 줄여주고 있다. 이 보육시설을 육아 전문 업체에 위탁하여 운영되고 있으며 시설과 보육교사의 수준은 최고를 자랑한다. 또 전문적인 보육으로 아동의 발달단계에 맞는 교육을 제공한다. 하지만 비용은 일반 보육시설에 반값도 되지 않는 수준으로 저렴하며 아동은 부모의 퇴근시간까지 보육시설에서 보호된다. 이러한 보육시설은 전국의 사업장으로 확대할 예정이다. 또 전 사업장에는 아기를 둔 여성을 위한 수유실이 설치되어 있다. 뿐만 아니라 출산 휴가 90일과 별도로 임신 중 최장 6개월, 출산 후 1년간 무급휴직이 가능하다.

17) 한국일보 2007. 2. 13, LG전자 홈페이지 <http://www.lge.co.kr>

두 번째는 직원 가족을 위한 프로그램의 지원이다. 지방근무 직원의 부인들을 대상으로 LG전자는 디지털여성대학을 지원하고 있다. 이는 문화적으로 소외되기 쉬운 지방거주 직원 부인들이 관심분야에 대해 강의를 들을 수 있도록 건강, 요리, 재테크 등에 관해 매주 2회, 총 8주간 무료로 진행하는 교양강좌이다. 또 직원 자녀에게는 1~4주간의 합숙영어캠프가 지원되고 있다.

세 번째로는 직원을 위한 프로그램인데 LG전자는 ‘도란도란 미팅’이라는 프로그램을 두고 있다. 도란도란 미팅은 회사에서 느낄 수 있는 스트레스를 풀고 자유롭고 편안한 분위기에서 다양한 아이디어를 제시하는 등 직원들 간의 대화의 시간이라 할 수 있다. 또 서울연구소에서는 심리상담실을 설치하여 근무를 통해 느낄 수 있는 스트레스와 장애들을 상담하고 있다. 이뿐 아니라 매월 하루는 오후 5시에 퇴근을 하는 ‘신바람 데이’를 정하였다. 이날은 일찍 퇴근하는 것 뿐 아니라 장미꽃을 같이 선물하고 있어서 직원 뿐 아니라 가족 사이에서도 호응도가 높다.

3) 경북 사례

(1) 포스코¹⁸⁾

포스코는 경북의 대표기업으로 다양한 제도와 선도적 도입을 통해 직원의 삶의 질을 높이고 직장에 대한 만족도를 높이는 등 일과 가정의 조화를 이루어가고 있다. 포스코의 가족친화제도는 크게 3가지로 나누어 볼 수 있다.

첫 번째로 근로자의 생활안정지원이다. 포스코는 포항에 주택단지를 조성하여 직원에게 주택을 유상보급하고 있으며, 이는 결혼 유무와 상관없이 독신자도 독신자생활관을 이용 할 수 있도록 지원하고 있다. 또 퇴직 후 생활안정을 위해 연금을 지급하는 등 근로자의 생활안정을 위해 다양한 방안을 모색하여 지원하고 있다.

두 번째로 문화, 여가생활 지원을 들 수 있다. 포스코는 전 직원에게 사내의 휴

18) 포스코 홈페이지 <http://www.posco.com>, 2006 여성가족부보고서, 가족친화 기업모델 및 사례연구.

양시설을 연중 이용 지원하고 있으며, 회사 전문시설을 활용한 문화행사를 꾸준히 개최하고 있다. 영화, 공연, 음악회 등을 무료 관람 지원하는 것이다. 또 카페테리아식 복지제도(Cafeteria Benefit Plan, 선택적 복지제도)를 도입하고 있다. 근로자에게 직급에 따른 한도액 안에서 서비스를 선택할 수 있는 복지제도를 운영하여 신용카드처럼 복지카드를 내면 자녀 및 본인의 학원 수강, 건강검진, 스포츠시설 이용 등 다양한 서비스를 받을 수 있는 것을 의미한다.

세 번째로 교육 및 보육관련 지원이다. 포스코는 인근에 학교를 설립하여 교육환경 조성하고 있다. 이는 유치원에서 대학까지 광범위하게 이루어지고 있으며 자칫 낙후 될 수 있는 환경을 개선하고 또 근로자에게는 자녀 교육의 걱정을 덜어주는 일석이조의 효과를 내고 있다. 지난 2006년에는 포항에 효자제철 유치원 건물을 리모델링한 ‘포스코 어린이집’을 개원하여 맞벌이 근로자에게 가장 큰 문제점인 육아문제를 해소해 줌으로 업무 몰입도를 높이고 있다.

(2) 유한킴벌리¹⁹⁾

유한킴벌리는 ‘인간중심’의 경영방침을 바탕으로 가족친화적인 경영으로 유명하다. 가족친화적인 경영의 결과 2006년 여성가족부 가족친화기업으로 선정되어 대통령 표창을 받고 2006 한국가족관계학회에 가족친화기업상을 수상하는 등 가족친화적 기업으로 일하기 좋은 기업으로 인식되고 있다.

유한킴벌리에서 실시하고 있는 프로그램은 ‘출산·육아→경력개발→퇴직 후 생활’이라는 직원들의 생애주기를 반영한다는 점이다. 이러한 생애주기를 반영한 프로그램은 크게 탄력근무제와 양성평등을 기반으로 하는 모성보호와 육아지원이 있다. 또한 사원 뿐 아니라 그 가족을 위한 다양한 제도와 정기적인 이벤트도 실시하고 있다.

유한킴벌리는 각 사업장에 모성보호공간인 ‘느티나무 그늘방’을 설치하여 운영하고 있다. ‘느티나무 그늘방’은 임산부에게 휴식의 공간으로 활용되기도 하여 수

19) 유한킴벌리 홈페이지 인용 <http://www.yuhan-kimberly.co.kr>

유 여성에게 수유실의 역할을 하기도 한다. 그리고 임신출산육아와 관련하여 다양한 휴가·휴직 제도를 실시하고 있다. 출산을 하면 출산휴가와 별개로 2개월의 산전휴가를 주며 의료비와 출산 축하금을 지원하고 있다. 남성 직원도 아내가 출산을 하면 이틀간의 휴가를 쓸 수 있도록 제도적으로 보장하고 있다. 또 직원이 임신한 경우 신규채용 파견근무 등 다양한 방법으로 업무의 연속성을 유지하고 있다. 뿐만 아니라 자녀 1인당 연간 100만원의 육아교육비를 지급하고 있다. 매월 6일 가족데이에는 여러 이벤트를 정기적으로 실시하고 있으며 자녀가 초·중·고교 및 대학에 진학한 경우 입학 축하금을 주고 학자금도 전액 지원한다.

다음은 탄력근무제의 운영이다. 유한킴벌리는 생산직 관리직 영업직 등 일의 성격에 따라 차별적인 탄력근무제를 실시하고 있다. 생산직은 4조 2교대로 운영되고 있다. 4조 2교대제는 4일을 일하고 4일을 쉬는 것을 의미한다. 영업직은 회사에 나올 필요가 없는 현장출퇴근제, 관리직은 중요 업무시간 외에는 출퇴근 시간을 자유롭게 정할 수 있는 시차출근제를 이용한다.

2002년부터는 ‘피톤치드(Employee Assistance Program)’제도를 운영해 왔다. ‘피톤치드’란 사원가족을 위한 전문가 심리상담프로그램의 운영을 의미하며 가족간의 의사소통, 자녀 양육 및 교육, 경력개발, 직무 스트레스 등 여러 분야에 걸쳐 24시간 상담하고 있다. 마지막으로 퇴직 후 생활에 대한 지원을 들 수 있는데, 정년을 55~57세로 연장하였으며 퇴직 전 6개월과 퇴직 후 3개월가량을 상담과 교육시간으로 할애하여 퇴직 후 적응교육을 지원하고 있다.

직원들이 가정생활과 일의 병행할 수 있도록 파격적으로 지원하고 있는 유한킴벌리의 사업경쟁력은 다른 선진국의 유아용품 제조공장과 비교하여도 월등히 높은 것으로 조사되고 있다(유한킴벌리-41.9, 미국-37.6, 영국-25.5).

(3) 경상북도²⁰⁾

경상북도에서 시행하고 있는 가족친화제도는 현행법과 제도에서 규정하고 있는 정책들을 제외하고 크게 2가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째로는 직원을 대상으로 하는 제도이고, 두 번째로는 직원 가족을 위한 제도이다.

먼저 직원을 대상으로 하는 제도에는 단체보험가입, 해외선진 체험연수(배낭여행), 도지사기 공무원 체육대회 지원을 들 수 있다. 단체보험은 전 공무원을 대상으로 하며 재해사망, 질병사망, 암진단확정, 장해보험금, 입원진료비 등으로 세분화 하여 연중 지급하고 있다. 해외선진체험연수(배낭여행)은 그 대상이 5급 이하 공무원으로 약 9박 10일의 일정으로 유럽, 아시아, 오세아니아 등 연수를 갈 수 있도록 그 비용을 지원하고 있다. 뿐만 아니라 공무원들 간의 친목도모를 위해 6종목(야구, 축구, 볼링, 테니스, 마라톤)의 취미클럽에도 지원을 하고 있다.

다음으로 직원 가족을 위한 제도들이다. 맞춤형복지제도, 콘도시설 임차, 직원 및 가족 테마여행, 공무원 주거안정 기금 대부, ‘가족의 날’시행이 그 예이다.

맞춤형 복지제도는 개인별로 포인트를 제공하고 그 포인트 안에서 자신이 필요한 부분에서 이용이 가능하다. 포인트는 공통포인트와 근속포인트 및 가족포인트로 나누어서 부여되며 이 포인트로 건강, 자기계발, 문화·레저, 생활편의 등 다양한 분야에서 이용할 수 있다.

경상북도청은 전 직원을 대상으로 콘도시설을 임차하여 제공하고 있다. 이는 연중 언제든지 사용가능하며 연간 1,470일 이상 사용가능하다. 또, 직원 및 가족을 위한 테마여행은 5급 이하 공무원을 그 대상으로 하며 5월이나 10월중 연 2회 1박 2일씩 제공된다. 공무원주거안정 기금 대부는 5급 이하 공무원으로 부양가족이 있는 무주택 공무원으로 하고 있으며, 공무원 주거 안정 기금 설치 및 운용조례에 따르고 있다.

마지막으로 ‘가족의 날’시행이다. ‘가족의 날’을 매주 금요일로 정하고 이 날은 야근이나 시간외 근무를 하여도 인정하지 않고 정시퇴근을 장려한다. 이는 현재 반응이 좋고 참여율도 높다.

20) 경상북도 내부자료.

(4) 기타

대우일렉 구미공장²¹⁾의 경우 1981년부터 어린이집을 운영하고 있으며 일반 보육시설의 절반의 가격을 받고 있다. STX에너지 구미발전사업본부²²⁾는 2006년 송년회 경비로 사원가족을 초청하여 뮤지컬을 관람하였다. 또 직원과 가족이 참여하여 다양한 봉사활동을 하고 있다. 넥스윈(주)²³⁾은 사원에게 사원주택을 제공하며 사원주택에 유치원을 운영한다. 유치원 보육비는 일반 유치원에 비해 싼 교육비로 사원들에게 육아에 도움을 주고 있다.

21) 영남일보 2007. 2. 12.

22) 영남일보 2007. 2. 12.

23) 영남일보 2007. 2. 12.

경상북도 근로자 대상 가족친화 기업문화 설문 조사

III. 경상북도 근로자 대상 가족친화 기업문화 설문조사

본 장에서는 가족친화적 기업문화에 관련된 설문조사 개요, 조사대상자의 일반적인 사항과 가족친화제도 인지도, 근로자가 지각하는 가정생활과 직장생활의 조화정도, 직장의 가족친화제도 경영정도, 가족친화제도 실시에 따른 영향 등 5가지 범주로 분석하였다.

1. 조사개요

<표 III-1> 조사개요

구 분	조 사 개 요
조사기간	2007. 5. 16 ~ 5. 25
조사대상	경상북도내 기업체 근로자 445명
조사방법	설문지를 이용한 직접 조사
통계처리	SPSS for Windows 11.5

본 조사를 수행하기 위해 경북도내 공공기관 및 민간기업 50곳을 선정하여 해당 기업의 근로자 각 10명 씩 총 500명을 선정하였다. 기업의 선정은 먼저 공공기관과 민간기업을 두 축으로 하여 공공기관은 경북도청, 경상북도 각 시군, 경찰청, 산하 연구소를 포함했으며, 민간기업은 50인 미만, 100인 미만, 300인 미만, 1,000인 미만, 1,000인 이상으로 분류하여 표집하였다.

조사기간은 2007. 5. 16 ~ 5. 25일까지 10일간 이루어졌으며, 자료조사는 대상기업을 선정한 후 전화로 수락 의사를 확인하고 공문과 함께 조사원을 직접 파견하여 받아오도록 하였다. 그러나 근로자의 근로시간의 방해를 우려하는 기업이나 보안상 출입을 통제하는 기업일 경우는 택배나 우편 회신을 받았다. 택배나 우편 회신의 경우 회수율이 상당히 낮아 총 447부만이 회수되었다. 조사원은 지역 대

학의 조사통계 동아리 학생 6명이 담당하였으며 조사 후 곧바로 코딩하여 제출하도록 하였다.

회수된 설문지 447부 중 일반적 사항이 미기재 된 2부를 제외하고 통계처리에 사용된 설문지는 445부였으며, 통계처리는 SPSS for Windows 11.5를 사용하여 빈도분석, 교차분석, t-test, one-way ANOVA를 통해 실태 및 차이점을 분석하였다.

설문지는 총 70문항으로 구성되었으며, 설문지 내용은 조사대상자의 일반적 사항(성별, 연령, 결혼형태, 맞벌이/외벌이, 회사의 근로자수, 직업별, 고용형태(정규직/비정규직), 회사형태(공공기관/민간기업), 최고 운영자의 성별 등)과 가족친화에 대한 근로자의 인식, 직장생활과 가정생활의 갈등정도, 회사의 가족친화 제도 실행 정도, 효과성 등이 포함되어 있다(<표 III-2> 참조).

<표 III-2> 설문지 구성

구 분	문 항 수
가족친화에 대한 근로자의 인식	2
직장생활과 가정생활의 갈등정도	14
회사의 가족친화 제도 실행 정도	29
회사의 가족친화 제도 실행 효과성	11
일반적 사항	14
계	70

2. 조사대상자의 일반적 사항

본 조사에 응한 근로자의 일반적인 사항은 <표 III-3>에 나타나 있다. 성별 구성을 보면 남성이 264명(59.4%), 여성이 181명(40.6%)로 남성이 많다. 연령별고 보면 30대(45.3%)가 가장 많고, 그 다음이 40대(26.7%), 20대(22.0%), 50대(6.3%) 순으로 나타났다.

<표 III-3> 조사대상자의 일반적 사항

단위 : 명(%), N=445

구 분		남	여	계	
		264(100.0)	181(100.0)	445(100.0)	
연 령	20대	32(12.1)	66(36.5)	98(22.0)	
	30대	131(49.6)	69(38.1)	200(45.0)	
	40대	78(29.6)	41(22.6)	119(26.7)	
	50대	23(8.7)	5(2.8)	28(6.3)	
결혼상태	기혼	185(70.1)	96(53.0)	281(63.1)	
		맞벌이	74(28.0)	91(50.3)	165(37.2)
		외벌이	111(42.1)	5(2.7)	115(25.9)
	미혼	79(29.9)	85(47.0)	164(36.9)	
학력	초등학교 졸업	1(0.4)	1(0.6)	2(0.4)	
	중학교 졸업	2(0.8)	-	2(0.4)	
	고등학교 졸업	25(9.4)	23(12.7)	48(10.8)	
	전문학사	60(22.7)	39(21.5)	99(22.3)	
	학사	133(50.4)	110(60.8)	243(54.6)	
	석·박사	43(16.3)	8(4.4)	51(11.5)	
직업	전문직	50(18.9)	15(8.3)	65(14.6)	
	공무원	63(23.9)	58(32.0)	121(27.2)	
	생산직	10(3.8)	4(2.2)	14(3.1)	
	사무직	98(37.1)	77(42.5)	175(39.3)	
	서비스·판매직	16(6.1)	7(3.9)	23(5.2)	
	무응답	27(10.2)	20(11.1)	47(10.6)	
기업의 근로자수	10인 이하	11(4.2)	12(6.7)	23(5.1)	
	10~49인	47(17.8)	30(16.6)	77(17.3)	
	50~99인	34(12.9)	6(3.3)	40(9.0)	
	100~299인	65(24.6)	39(21.5)	104(23.4)	
	300~999인	70(26.5)	39(21.5)	109(24.5)	
	1000인 이상	37(14.0)	55(30.4)	92(20.7)	
고용형태	정규직	246(93.2)	134(74.0)	380(85.4)	
	비정규직	18(6.8)	45(24.9)	63(14.2)	
	무응답	-	2(1.1)	2(0.4)	
기업형태	공공기관	136(51.5)	123(68.0)	259(58.2)	
	민간기업	128(48.5)	58(32.0)	186(41.8)	
최고운영자	남성	225(85.2)	151(83.4)	376(84.5)	
	여성	39(14.8)	30(16.6)	69(15.5)	
평균소득	월 평균소득	265만원	188만원	234만원	
	정규직 월 평균소득	270만원	206만원	248만원	
	비정규직 월 평균소득	202만원	133만원	154만원	

결혼상태별로 보면 기혼자가 281명으로 63.1%를 차지하고 미혼자는 164명으로 36.9%이다. 기혼자 중 맞벌이를 하는 경우(58.7%)가 외벌이인 경우(41.3%) 보다

많았다.

학력은 학사(54.6%), 전문학사(22.3%), 석·박사(11.5%), 고졸(10.8%) 순이며, 초졸 및 중졸은 각각 0.4%로 나타났다. 직업에 있어서 공무원을 사무직과 분리하여 보면, 사무직(39.3%)이 가장 많고, 다음이 공무원(27.2%), 전문직(14.6%), 서비스·판매직(5.2%), 생산직(3.1%)이며, 정규직(85.4)이 비정규직(14.2%) 보다 압도적으로 많았다. 여기서 현장 근무자보다 사무직 계통의 정규직 응답자가 많은 특성을 지닌다. 실제로 조사과정에서 현장직, 비정규직에 대한 기업의 협조가 저조하여 이 같은 결과가 나타난 것으로 보인다. 다니는 직장의 최고운영자는 남성 운영자가 84.5%, 여성 운영자가 15.5%로 나타났다.

응답자의 월 평균소득은 234만원이며 남성은 265만원, 여성은 188만원으로 여성이 남성의 70.9%에 해당한다. 2005년 상용근로자 여성임금이 남성임금의 66.2%인 결과²⁴⁾보다 높게 나타나고 있으나 여전히 남성의 2/3 수준에 머물러 있다. 정규직과 비정규직의 임금 격차도 나타나는데, 정규직 월 평균소득은 248만원, 비정규직 월평균 임금은 154만원으로 비정규직이 정규직의 62.1%에 해당한다(2005년은 50.9%, 통계청). 정규직 비정규직 모두 여성과 남성 소득의 격차가 나타나고 있다.

3. 가족친화제도 인지도

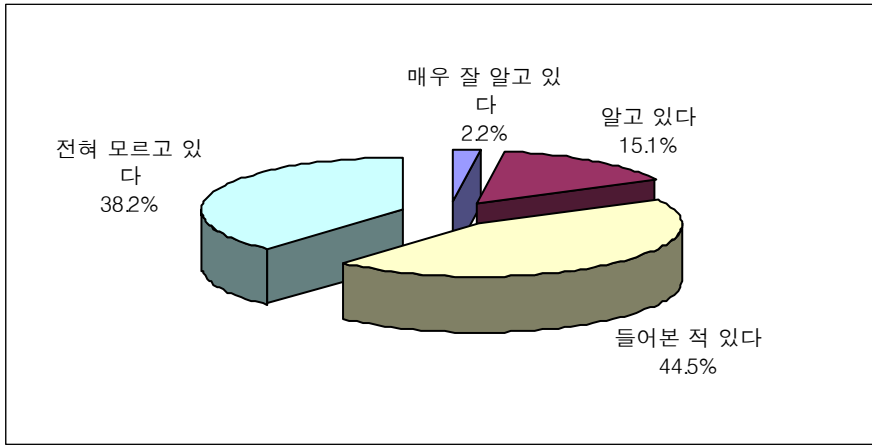
가족친화제도에 대한 근로자의 인식 정도는 가족친화제도를 알고 있는지와 이 제도의 수혜대상에 대한 인지도를 알아보았다.

1) 가족친화제도에 대한 근로자의 인식 정도

가족친화제도에 대한 근로자의 인식정도를 보면(<그림 III-1> 참조), 들어 본 적이 있다는 응답(44.5%)이 가장 많았다. 그러나 전혀 모르고 있다는 응답(38.2%)이

24) 노동부 임금구조기본통계조사 보도자료, 2006. 10. 31.

그 다음으로 알고 있다(15.1%), 매우 잘 알고 있다(2.2%) 보다 월등히 높은 비율을 나타내었다.



<그림 III-1> 가족친화제도에 대한 근로자의 인식 정도

‘가족친화제도’란 말을 들어 본 적이 있는지를 성별, 연령별, 직업별, 결혼상태, 맞벌이 여부, 사업체 근로자수, 고용형태, 회사형태, 최고 경영자의 성별에 따라 빈도 분석하고, 집단간 차이가 있는지 교차 분석하였다.

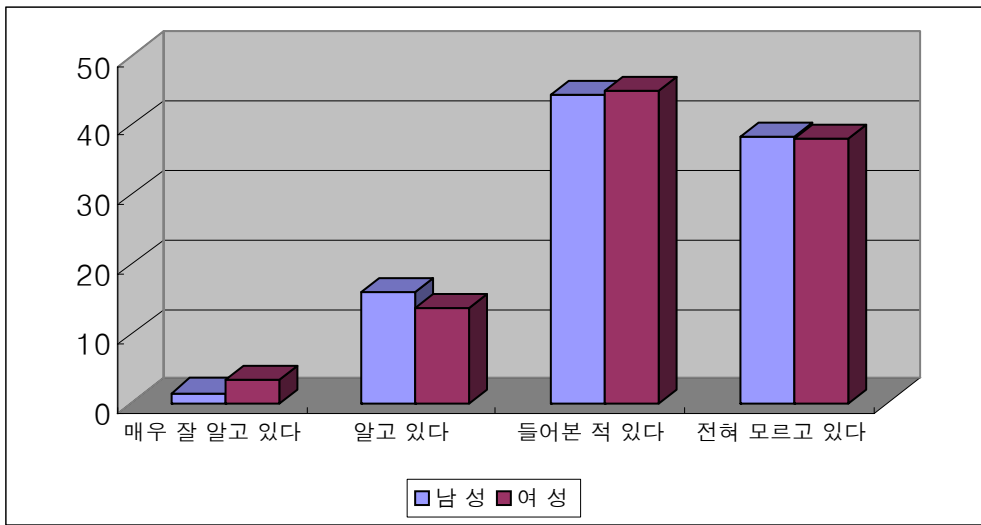
○ 성별 가족친화제도 인지도

가족친화제도에 대해 남녀별로 어느 정도 알고 있는지 알아본 결과(<표 III-4>, <그림 III-2> 참조), 전체적으로 들어본 적이 있다(44.5%)가 가장 많고, 전혀 모르고 있다(38.2%)가 그 다음으로 잘 알고 있다(15.1%), 매우 잘 알고 있다(2.2%) 순으로 나타났다. 잘 알고 있는 경우(17.3%)는 10명 중 2명인 반면, 전혀 모르고 있는 경우는 10명 중 4명으로 나타나 인지도가 높지 않음을 알 수 있다.

<표 III-4> 성별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
남 성	4(1.5)	42(15.9)	117(44.3)	101(38.3)	264(100)
여 성	6(3.3)	25(13.8)	81(44.8)	69(38.1)	181(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)



<그림 III-2> 성별 가족친화제도 인지도

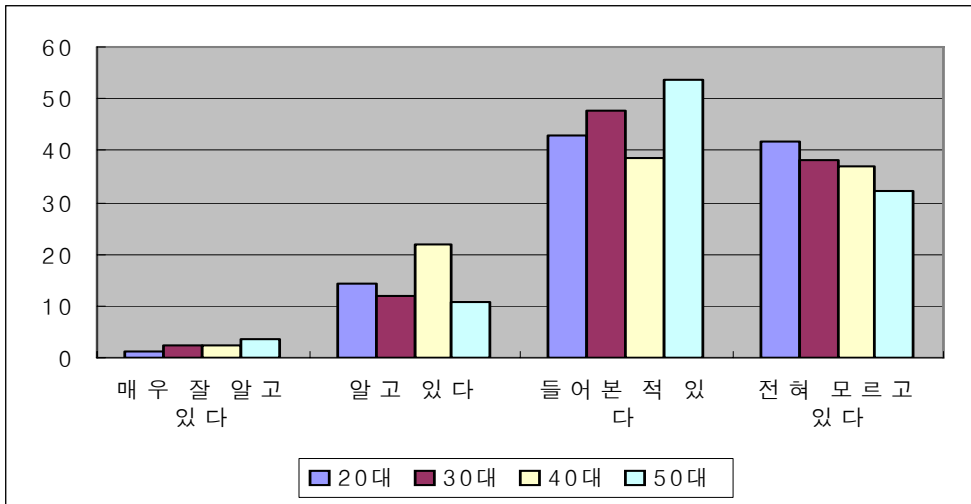
○ 연령별 가족친화제도 인지도

연령별 가족친화제도 인지도를 알아본 결과(<표 III-5>, <그림 III-3> 참조), 알고 있다는 응답은 40대가 가장 많았고, 들은 적이 있다는 응답은 50대가 가장 많았다. 전혀 모르고 있다는 응답에서는 20대가 가장 많았는데 미혼자(86.7%)의 가족에 대한 낮은 관심도와 관련이 있을 것이다.

<표 III-5> 연령별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
20대	1(1.0)	14(14.3)	42(42.9)	41(41.8)	98(100)
30대	5(2.5)	24(12.0)	95(47.5)	76(38.0)	200(100)
40대	3(2.5)	26(21.8)	46(38.7)	44(37.0)	119(100)
50대	1(3.6)	3(10.7)	15(53.6)	9(32.1)	28(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)



<그림 III-3> 연령별 가족친화제도 인지도

○ 직업별 가족친화제도 인지도

직업별로 가족친화 기업에 대한 인지도를 알아본 결과(<표 III-6> 참조), 매우 잘 알고 있다고 응답한 직업군은 공무원(4.3%)과 사무직(3.4%)이었으며, 알고 있다고 응답한 경우도 역시 공무원(18.2%)이 제일 높았다. 반면, 들어 본 적이 있다는 응답은 생산직(64.3%)이 높으나 응답자수가 적고, 전혀 모르고 있다는 응답자는 전문직(47.7%)에서 높게 나타났다.

<표 III-6> 직업별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=398(무응답 47)

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
전문직	-	7(10.8)	27(41.5)	31(47.7)	65(100)
공무원	4(4.3)	22(18.2)	56(46.3)	39(32.2)	121(100)
생산직	-	1(7.1)	9(64.3)	4(28.6)	14(100)
사무직	6(3.4)	29(16.6)	77(44.0)	63(36.0)	175(100)
서비스·판매직	-	5(21.7)	8(34.8)	10(43.5)	23(100)
계	10(2.5)	64(16.1)	177(44.5)	147(36.9)	398(100)

○ 결혼상태별 가족친화제도 인지도

결혼상태별 가족친화기업을 알고 있느냐의 질문에 대해 기혼자와 미혼자의 응답이 차이가 있는지 알아 본 결과(<표 III-7> 참조), 두 집단 모두 들어 본 적이 있는 경우가 가장 많지만, 매우 또는 잘 알고 있다는 응답은 기혼(18.2%)이 미혼(15.8%)보다 조금 더 많았다.

<표 III-7> 결혼상태별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
미혼	2(1.2)	24(14.6)	72(43.9)	66(40.3)	164(100)
기혼	8(2.9)	43(15.3)	156(44.8)	104(37.0)	281(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)

○ 맞벌이 여부에 따른 가족친화제도 인지도

맞벌이 여부에 따라 가족친화제도의 인지 정도가 어떠한 지 알아 본 결과(<표 III-8> 참조), 매우 잘 알고 있다는 응답이 맞벌이(4.2%)가 외벌이(0.9%) 보다 높았으며 전혀 모르고 있다는 응답은 외벌이(40.9%)가 맞벌이(34.6%)보다 높았다.

<표 III-8> 맞벌이 여부에 따른 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=280

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
맞 벌 이	7(4.2)	24(14.5)	77(46.7)	57(34.6)	165(100)
외 벌 이	1(0.9)	18(15.6)	49(42.6)	47(40.9)	115(100)
계	8(2.9)	42(15.0)	126(45.0)	104(37.1)	280(100)

○ 기업의 근로자수에 따른 가족친화제도 인지도

다니는 기업의 근로자수에 따라 가족친화제도에 대한 인지도를 묻은 결과(<표 III-9> 참조), 매우 잘 알거나 알고 있다는 응답은 많이 나타난 집단은 근로자수가 300-999인 집단(22.9%)과 1,000인 이상 집단(21.7%)이었으며, 전혀 모르고 있다고 응답한 집단은 50-99인 집단(55.0%)이 높게 나타났다.

<표 III-9> 기업의 근로자수에 따른 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
50인 미만	-	14(14.0)	48(48.0)	38(38.0)	100(100)
50-99인	-	2(5.0)	16(40.0)	22(55.0)	40(100)
100-299인	1(1.0)	15(14.4)	46(44.2)	42(40.4)	104(100)
300-999인	3(2.7)	22(20.2)	49(45.0)	35(32.1)	109(100)
1,000인 이상	6(6.5)	14(15.2)	39(42.4)	33(35.9)	92(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)

○ 고용형태별 가족친화제도 인지도

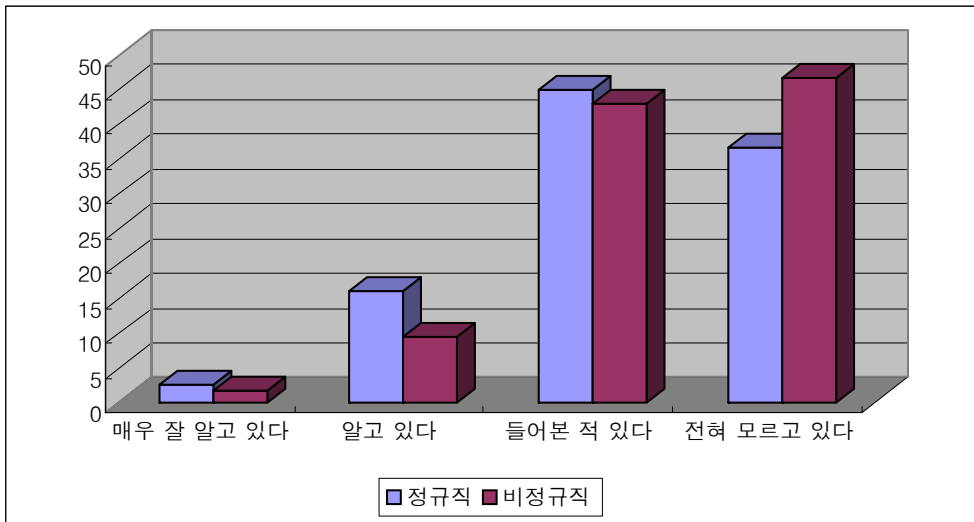
근로자의 고용형태에 따라 가족친화제도에 대한 인지도는 <표 III-10>, <그림 III-4>에 나타나 있다. 정규직이 잘 알고 있거나(2.4%) 알고 있다(16.0%), 들어본

적이 있다(45.0%)는 응답이 비정규직보다 많았으며, 반대로 비정규직은 전혀 모르고 있다(46.0%)가 더 많이 나타나고 있다.

<표 III-10> 고용형태별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=443(무응답 2)

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
정 규 직	9(2.4)	61(16.0)	171(45.0)	139(36.6)	380(100)
비정규직	1(1.6)	6(9.5)	27(42.9)	29(46.0)	63(100)
계	10(2.3)	67(15.1)	198(44.7)	168(37.9)	443(100)



<그림 III-4> 고용형태별 가족친화제도 인지도

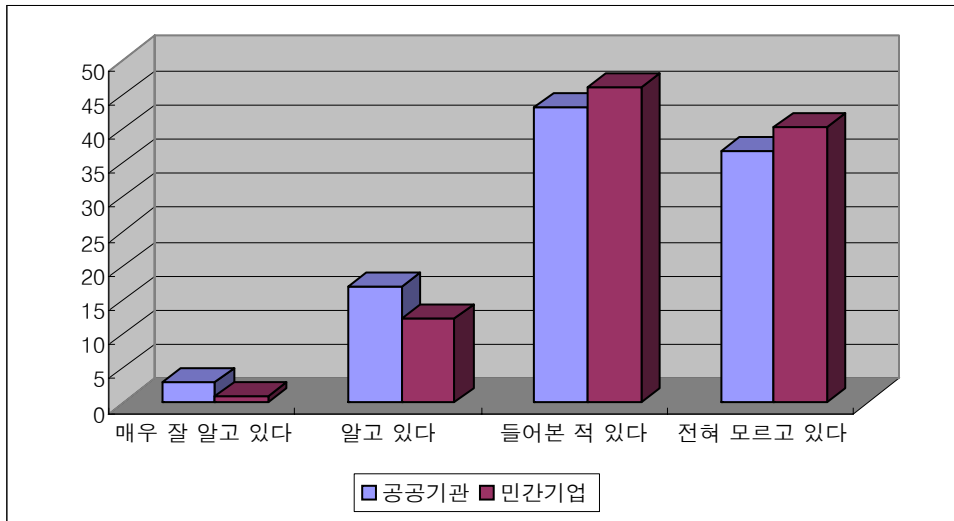
○ 기업형태별 가족친화제도 인지도

기업 형태별 가족친화제도에 대한 인지도를 살펴 본 결과(<표 III-11>, <그림 III-5>참조), 매우 잘 알거나 알고 있다는 응답자가 공공기관(20.1%)이 들어본 적 있거나(46.2%) 전혀 모르고 있다(40.3%)고 응답한 수는 민간기업이 더 많았다.

<표 III-11> 기업형태별 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
공공기관	8(3.1)	44(17.0)	112(43.2)	95(36.7)	259(100)
민간기업	2(1.1)	23(12.4)	86(46.2)	75(40.3)	186(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)



<그림 III-5> 기업형태별 가족친화제도 인지도

○ 기업의 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도 인지도

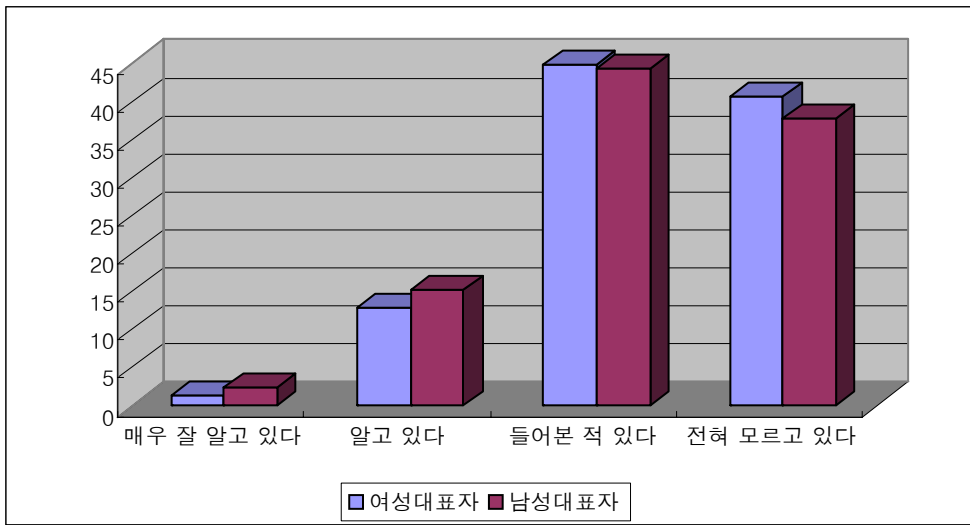
근로 기업의 최고 운영자의 성별에 따라 가족친화제도에 대한 인지도는(<표 III-12>, <그림 III-6>참조) 매우 잘 알고 있거나 알고 있다고 응답한 경우는 남성대

표자 기업의 근로자(17.8%)가 조금 더 많았고, 전혀 모르고 있다고 응답한 경우는 여성대표자 기업의 근로자(40.6%)가 남성대표자 기업의 근로자(37.8%)보다 많았다.

<표 III-12> 기업의 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도 인지도

단위 : 명(%), N=445

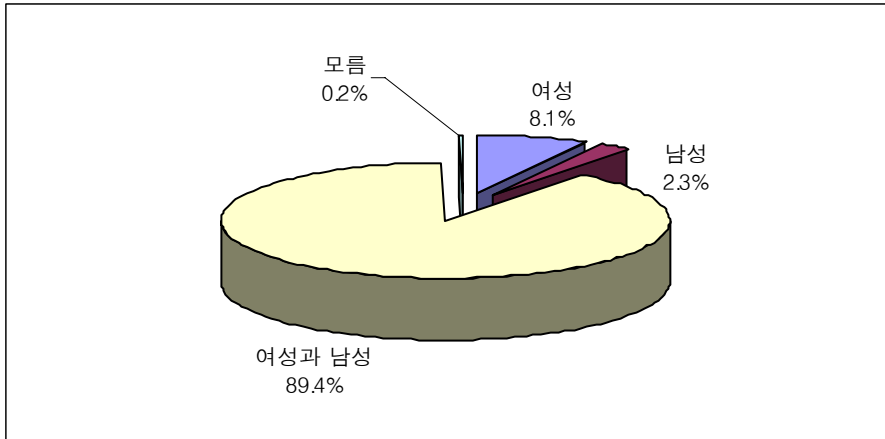
구 분	매우 잘 알고 있다	알고 있다	들어본 적 있다	전혀 모르고 있다	계
여성대표자	1(1.5)	9(13.0)	31(44.9)	28(40.6)	69(100)
남성대표자	9(2.4)	58(15.4)	167(44.4)	142(37.8)	376(100)
계	10(2.2)	67(15.1)	198(44.5)	170(38.2)	445(100)



<그림 III-6> 기업의 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도 인지도

2) 가족친화제도는 남녀 중 누구를 위한 제도인가?

가족친화제도의 수혜대상이 남녀 중 누구라고 생각하는가에 대한 질문을 한 결과(<그림 III-7> 참조), 남성과 여성 모두를 위한 제도라고 응답한 자가 89.4%로 가장 많았다. 다음이 여성(8.1%), 남성(2.3%), 모른다(0.2%) 순으로 나타났다.



<그림 III-7> 가족친화제도의 수혜자는 누구인가?

○ 성별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

<표 III-13>과 <그림 III-8>을 보면 남성과 여성의 제도수혜자에 대한 인지도가 다를 수 있는데, 여성과 남성이 모두 제도수혜자라고 응답한 비율은 여성(94.5%)이 남성(86.0%) 보다 높게 나타났고, 제도수혜자가 여성이라고 응답한 비율은 남성(10.6%)이 여성(4.4%) 보다 높았다. 교차분석으로 성별 집단 간 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이(p<.05)를 보였다.

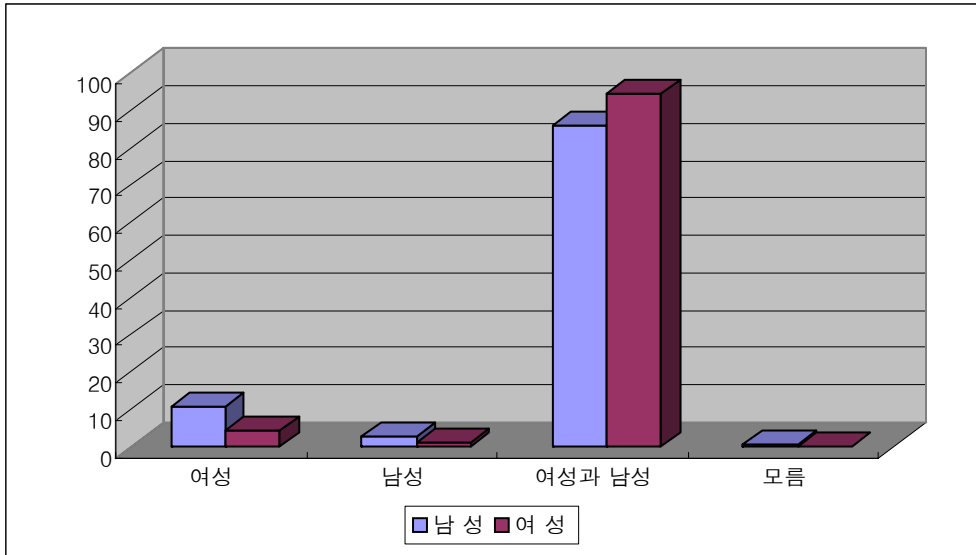
<표 III-13> 성별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구분	여성	남성	여성과 남성	모름	계
남성	28(10.6)	8(3.0)	227(86.0)	1(0.4)	264(100)
여성	8(4.4)	2(1.1)	170(94.5)	-	180(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

Pearson $\chi^2=7.611^a$, df=2, Asymp. Sig.(2-sided)=.022

* p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음.



<그림 III-8> 성별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

○ 연령별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

가족친화제도의 수혜대상이 누구인지에 대한 각 연령집단의 응답결과는 <표 III-14>에 나타나 있다. 여성이라고 응답한 수가 가장 많은 집단은 40대 연령군(12.7%)이며, 남성이라고 응답한 수가 가장 많은 집단도 40대(3.4%)로 나타났다. 그러나 여성과 남성 모두라고 응답한 연령군중 가장 높은 비율을 나타낸 층은 20대(93.9%)였다.

<표 III-14> 연령별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
20대	5(5.1)	1(1.0)	92(93.9)	-	98(100)
30대	13(6.5)	5(2.5)	181(90.5)	1(0.5)	200(100)
40대	15(12.7)	4(3.4)	99(83.9)	-	118(100)
50대	3(10.7)	-	25(89.3)	-	28(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

○ 직업별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

직업에 따라 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도를 알아 본 결과(<표 III-15> 참조), 여성과 남성이라고 응답한 비율이 사무직(91.4%)과 서비스·판매직(91.4%)이 비교적 높은 비율을 나타내었다.

<표 III-15> 직업별에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=397(무응답 48)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
전 문 직	6(9.2)	-	59(90.8)	-	65(100)
공 무 원	10(8.3)	5(4.1)	106(87.6)	-	121(100)
생 산 직	2(14.3)	-	12(85.7)	-	14(100)
사 무 직	10(5.7)	4(2.3)	159(91.4)	1(0.6)	174(100)
서비스·판매직	1(4.3)	1(4.3)	21(91.4)	-	23(100)
계	29(7.3)	10(2.5)	357(89.9)	1(0.3)	397(100)

○ 결혼상태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

결혼상태별로 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도를 분석한 결과(<표 III-16> 참조), 기·미혼 모두 여성과 남성(89.4%)이라고 응답한 비율이 가장 많았으나 미혼(92.6%)이 기혼(87.5%) 보다 조금 더 높았다. 여성이라고 응답한 비율은 기혼(9.3%)이 더 높았으며 남성이라고 응답한 비율도 기혼(2.8%)이 많았다.

<표 III-16> 결혼상태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
미 혼	10(6.2)	2(1.2)	151(92.6)	-	163(100)
기 혼	26(9.3)	8(2.8)	246(87.5)	1(0.4)	281(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

○ **맞벌이 여부에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도**

가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도가 맞벌이 여부에 따라 다르게 나타나는지 알아본 결과(<표 III-17> 참조), 여성과 남성이라고 응답한 비율이 맞벌이의 경우 87.3%, 외벌이의 경우 88.7%로 나타났다.

<표 III-17> 맞벌이 여부에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=280

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
맞 벌 이	15(9.1)	6(3.6)	144(87.3)	-	165(100)
외 벌 이	10(8.7)	2(1.7)	102(88.7)	1(0.9)	115(100)
계	25(8.9)	8(2.9)	246(87.9)	1(0.3)	280(100)

○ **기업의 근로자수에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도**

기업의 근로자수에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도(<표 III-18> 참조)에서는, 여성과 남성이 수혜대상이라고 응답한 경우 1,000인 이상 사업체 근로자 비율(93.5%)이 가장 높다. 그러나 다른 기업집단도 비슷한 현상을 보여주고 있다. 단, 300-999인 집단은 여성(13.0%)이라고 응답한 비율이 다른 집단보다 상대적으로 많고 여성과 남성(81.5%)이라고 응답한 비율이 상대적으로 낮다.

<표 III-18> 기업의 근로자수에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
50인 미만	6(6.0)	1(1.0)	93(93.0)	-	100(100)
50-99인	4(10.0)	-	36(90.0)	-	40(100)
100-299인	8(7.7)	2(1.9)	94(90.4)	-	104(100)
300-999인	14(13.0)	6(5.5)	88(81.5)	-	108(100)
1,000인 이상	4(4.3)	1(1.1)	86(93.5)	1(1.1)	92(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

○ 고용형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

응답자의 고용상태에 따라 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도(<표 III-19> 참조)에서는 비정규직(96.8%)이 여성과 남성이라고 응답한 비율이 정규직(88.4%)보다 높았다.

<표 III-19> 고용형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=442(무응답 3)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
정 규 직	34(9.0)	9(2.4)	33(88.4)	1(0.2)	379(100)
비정규직	2(3.2)	-	61(96.8)	-	63(100)
계	36(8.2)	9(2.0)	396(89.6)	1(0.2)	442(100)

○ 기업 형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

기업 형태에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도(<표 III-20>, <그림 III-9> 참조)에서 유의미한 차이(p<.05)를 보였는데, 공공기관 근로자(91.1%)가 민간기업 근로자(87.1%)에 비해 가족친화제도가 남성과 여성 모두 수혜자라는 인식을 더 많이 하고 있으며, 여성이 수혜자라고 인식하는 경우는 민간기업 근로자(11.3%)가 공공기관 근로자(5.8%)보다 더 높았다.

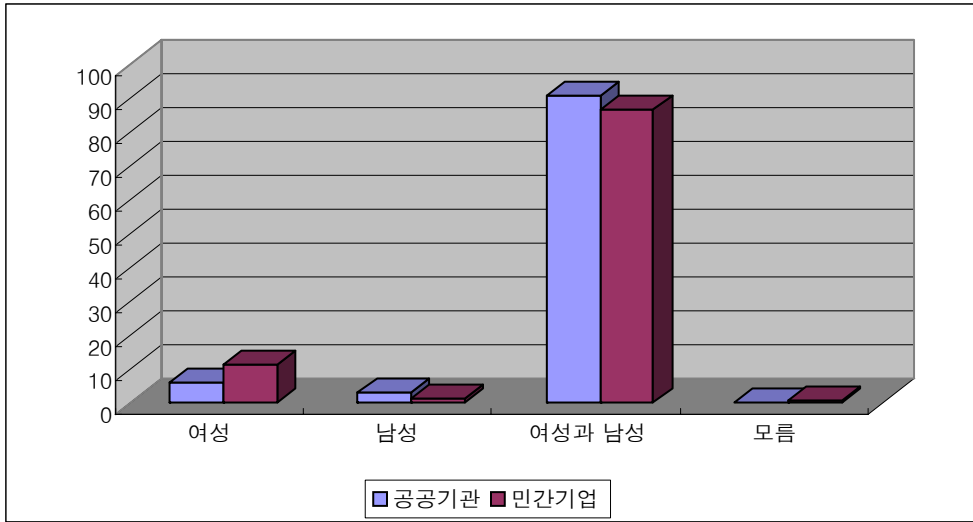
<표 III-20> 기업 형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
공공기관	15(5.8)	8(3.1)	235(91.1)	-	258(100)
민간기업	21(11.3)	2(1.1)	162(87.1)	1(0.5)	186(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

Pearson $\chi^2=6.161^a$, df=2, Asymp. Sig.(2-sided)=.046

※ p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음



<그림 III-9> 기업 형태별 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

○ 기업 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

기업 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도(<표 III-21> 참조)를 보면, 대표자의 성별과 관계없이 남녀 모두 수혜자라는 응답이 많이 나타났다.

<표 III-21> 기업 최고운영자의 성별에 따른 가족친화제도의 수혜대상에 대한 인지도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	여 성	남 성	여성과 남성	모 름	계
여성대표자	7(10.1)	2(2.9)	60(87.0)	-	69(100)
남성대표자	29(7.7)	8(2.1)	337(89.9)	1(0.3)	375(100)
계	36(8.1)	10(2.3)	397(89.4)	1(0.2)	444(100)

4. 근로자가 지각하는 가정생활과 직장생활의 조화 정도

1) 야근이나 주말특근 정도

○ 성별 야근이나 주말특근 정도

지난 한달 동안 야근이나 주말 특근을 몇 번 정도 했는지 질문한 결과(<표 III-22>, <그림 III-10> 참조), 주 2~3회(28.4%) 야근이나 특근을 하는 경우가 가장 많았다. 성별 집단 간 유의미한 차이(p<.001)도 나타났는데, 거의매일(11.4%), 주 2~3회(30.3%), 주 1회(14.8%), 월 3~4회(14.0%)에서 남성이 여성 보다 더 비율이 높은 반면, 월 1~2회(19.4%)와 야근이나 주말특근이 없다(32.8%)는 여성이 남성 보다 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 남성이 여성 보다 야근이나 주말특근을 더 많이 한다고 볼 수 있다.

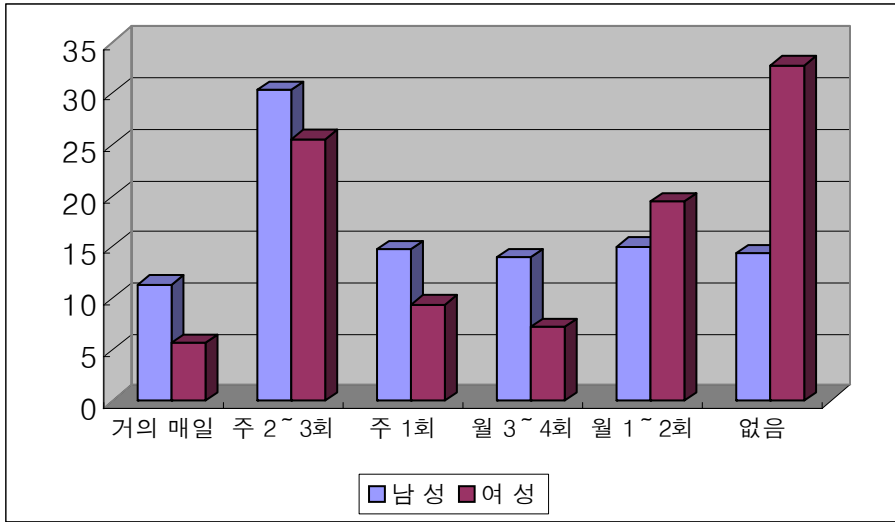
<표 III-22> 성별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
남 성	30(11.4)	80(30.3)	39(14.8)	37(14.0)	40(15.1)	38(14.4)	264(100)
여 성	10(5.6)	46(25.6)	17(9.4)	13(7.2)	35(19.4)	59(32.8)	180(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(1.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

Pearson $\chi^2=29.377^a$, df=5, Asymp. Sig.(2-sided)=.000

※ p<.001 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음



<그림 III-10> 성별 야근이나 주말특근 정도

○ 연령별 야근이나 주말특근 정도

각 연령집단에서 야근이나 주말특근 정도가 어느 정도 이루어지는지 보면(<표 III-23> 참조), 거의 매일(11.5%) 하는 경우와 주 2~3회(32.2%)는 30대가 비율이 높고, 주 1회(17.9%), 월 3~4회(21.4%)는 50대, 월 1~2회는 30대(18.1%), 없다는 응답은 20대(30.6%)가 가장 높았다.

<표 III-23> 연령별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
20대	9(9.2)	19(19.4)	10(10.2)	13(13.3)	17(17.3)	30(30.6)	98(100)
30대	23(11.5)	64(32.2)	23(11.5)	22(11.1)	36(18.1)	31(15.6)	199(100)
40대	8(6.7)	37(31.1)	18(15.1)	9(7.6)	17(14.3)	30(25.2)	119(100)
50대	-	6(21.4)	5(17.9)	6(21.4)	5(17.9)	6(21.4)	28(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(11.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

○ 직업별 야근이나 주말특근 정도

직업별 야근이나 주말특근 정도에는 집단 간 유의미한 차이(p<.01)가 나타났다 (<표 III-24>, <그림 III-11> 참조). 즉, 거의 매일 한다는 응답자는 서비스·판매직(21.7%)에서 가장 비율이 높고, 주 2~3회는 생산직(64.3%). 월 4~4회는 공무원(12.4%), 월 1~2회는 사무직(18.9%), 없다는 응답은 사무직(28.0%)이 가장 높았다.

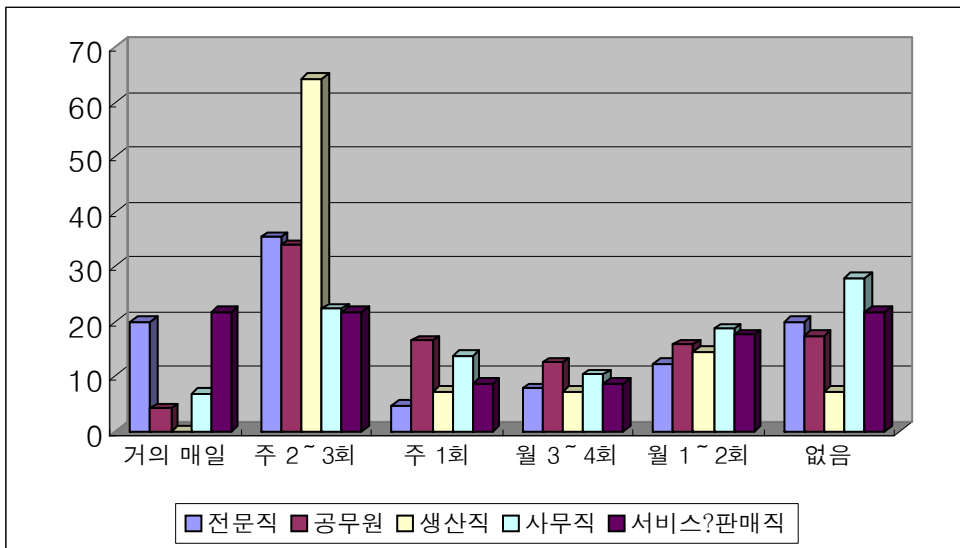
<표 III-24> 직업별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=398(무응답 47)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
전 문 직	13(20.0)	23(35.4)	3(4.6)	5(7.7)	8(12.3)	13(20.0)	65(100)
공 무 원	5(4.1)	41(33.9)	20(16.5)	15(12.4)	19(15.7)	21(17.4)	121(100)
생 산 직	-	9(64.3)	1(7.1)	1(7.1)	2(14.4)	1(7.1)	14(100)
사 무 직	12(6.8)	39(22.3)	24(13.7)	18(10.3)	33(18.9)	49(28.0)	175(100)
서비스·판매직	5(21.7)	5(21.7)	2(8.7)	2(8.7)	4(17.5)	5(21.7)	23(100)
계	35(8.8)	117(29.4)	50(12.6)	41(10.3)	66(16.6)	89(22.3)	398(100)

Pearson $\chi^2=43.060^a$, df=20, Asymp. Sig.(2-sided)=.002

※ p<.01 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음



<그림 III-11> 직업별 야근이나 주말특근 정도

○ 결혼상태별 야근이나 주말특근 정도

결혼상태별 야근이나 주말특근을 보면(<표 III-25> 참조), 거의 매일 야근을 하는 경우는 미혼(14.1%) 비율이 높은 반면, 주 2~3회는 기혼(31.3%)비율이 높다. 야근이 없는 경우는 미혼(22.1%)과 기혼(21.7%) 비율이 비슷하게 나타났다.

<표 III-25> 결혼상태별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
미 혼	23(14.1)	39(23.9)	21(12.9)	18(11.0)	26(16.0)	36(22.1)	163(100)
기 혼	17(6.0)	87(31.0)	35(12.5)	32(11.4)	49(17.4)	61(21.7)	281(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(11.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

○ 맞벌이 여부에 따른 야근이나 주말특근 정도

맞벌이 여부에 따라 야근이나 주말 특근이 어느 정도 이루어지는지 살펴본 결과(<표 III-26> 참조), 거의 매일 야근을 하는 경우 맞벌이(6.7%)의 비율이 조금 높고, 야근이 없는 비율도 맞벌이(25.5%) 비율이 높다.

<표 III-26> 맞벌이 여부에 따른 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=280(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
맞 벌 이	11(6.7)	55(33.3)	18(10.9)	13(7.9)	26(15.7)	42(25.5)	165(100)
외 벌 이	6(5.2)	32(27.8)	17(14.8)	18(15.7)	23(20.0)	19(16.5)	115(100)
계	17(6.0)	87(31.1)	35(12.5)	31(11.1)	49(17.5)	61(21.8)	280(100)

○ 기업의 근로자수에 따른 야근이나 주말특근 정도

기업의 근로자수에 따라 야근이나 주말특근 정도를 보면(<표 III-27>, <그림 III-12> 참조), p<.05 수준에서 집단 간 차이가 나타났다. 거의 매일(19.2%), 또는 주

2~3회 야근(30.3%)은 50인 이하 기업이 가장 비율이 높고, 주 1회의 경우는 300~999인 기업(15.6%), 월 3~4회는 50~99인(20.0%), 월 1~2회는 300~999인 기업(22.9%), 야근이나 특근이 없는 경우는 100~299인 기업(27.9%)의 근로자가 가장 많은 비율을 나타냈다.

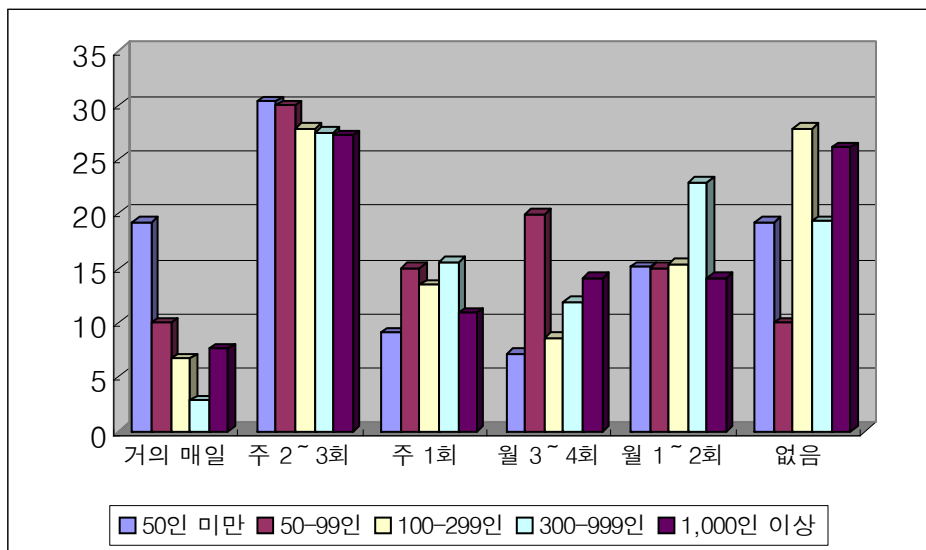
<표 III-27> 기업의 근로자수에 따른 연령별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
50인 미만	19(19.2)	30(30.3)	9(9.1)	7(7.1)	15(15.1)	19(19.2)	99(100)
50-99인	4(10.0)	12(30.0)	6(15.0)	8(20.0)	6(15.0)	4(10.0)	40(100)
100-299인	7(6.7)	29(27.9)	14(13.5)	9(8.6)	16(15.4)	29(27.9)	104(100)
300-999인	3(2.8)	30(27.5)	17(15.6)	13(11.9)	25(22.9)	21(19.3)	109(100)
1,000인 이상	7(7.6)	25(27.2)	10(10.9)	13(14.1)	13(14.1)	24(26.1)	92(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(11.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

Pearson $\chi^2=42.291^a$, df=25, Asymp. Sig.(2-sided)=.017

* p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음



<그림 III-12> 기업의 근로자수에 따른 연령별 야근이나 주말특근 정도

○ 고용형태별 야근이나 주말특근 정도

고용형태별 야근이나 주말특근을 보면(<표 III-28> 참조), 거의 매일 야근을 하는 경우는 정규직(9.3%)이, 야근이 없는 경우는 비정규직(33.3%) 근로자의 비율이 높다.

<표 III-28> 고용형태별 야근이나 주말특근 정도

단위 : 명(%), N=442(무응답 3)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
정규직	35(9.3)	107(28.2)	52(13.7)	47(12.4)	63(16.6)	75(19.8)	379(100)
비정규직	5(7.9)	19(30.2)	4(6.3)	3(4.8)	11(17.5)	21(33.3)	63(100)
계	40(9.1)	126(28.5)	56(12.7)	50(11.3)	74(16.7)	96(21.7)	442(100)

○ 기업 형태별 야근이나 주말 특근 정도

기업 형태별 야근이나 주말특근 정도에는 집단 간 유의미한 차이(p<.05)가 나타났다(<표 III-29>, <그림 III-13> 참조). 즉, 거의 매일 한다는 응답자는 민간기업(14.1%)에서의 비율이 높고, 주 2~3회(30.9%), 주 1회(15.1%)는 공공기관의 비율이 높다. 월 3~4회(11.9%), 월 1~2회(18.9%)는 민간기업이 높고, 야근이나 특근이 없는 경우는 공공기관(22.4%)이 조금 높다.

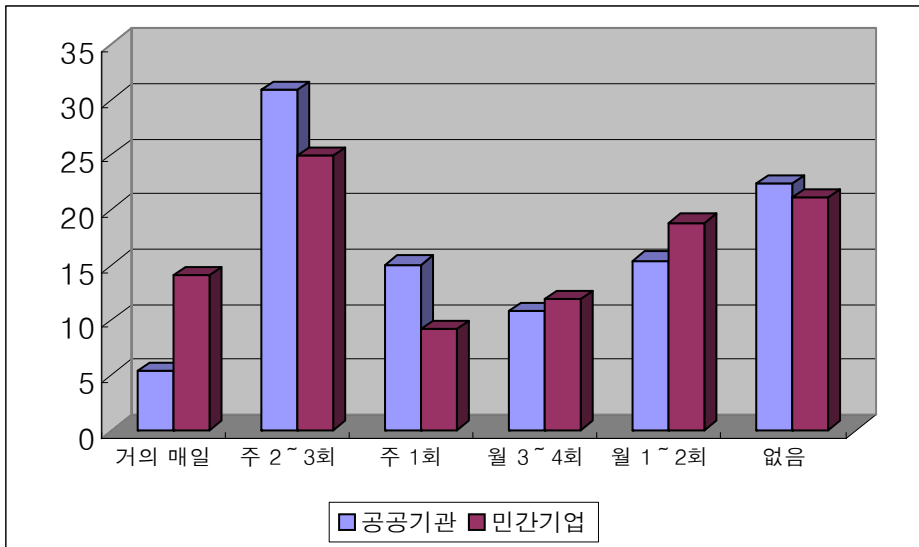
<표 III-29> 직업별 야근이나 주말 특근 정도

단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
공공기관	14(5.4)	80(30.9)	39(15.1)	28(10.8)	40(15.4)	58(22.4)	259(100)
민간기업	26(14.1)	46(24.9)	17(9.2)	22(11.9)	35(18.9)	39(21.1)	185(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(1.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

Pearson $\chi^2=14.255^a$, df=5, Asymp. Sig.(2-sided)=.014

※ p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음.



<그림 III-13> 기업형태별 야근이나 주말 특근 정도

○ 기업 최고운영자의 성별에 따른 야근이나 주말 특근 정도

기업 최고운영자의 성별에 따른 야근이나 주말 특근을 보면(<표 III-30> 참조), 거의 매일 야근을 하는 경우는 남성대표자(18.3%) 기업의 근로자의 비율이 좀 높으나, 야근이 없는 경우도 남성대표자(22.4%)근로자의 비율이 높다.

<표 III-30> 기업 최고운영자의 성별에 따른 야근이나 주말특근 정도

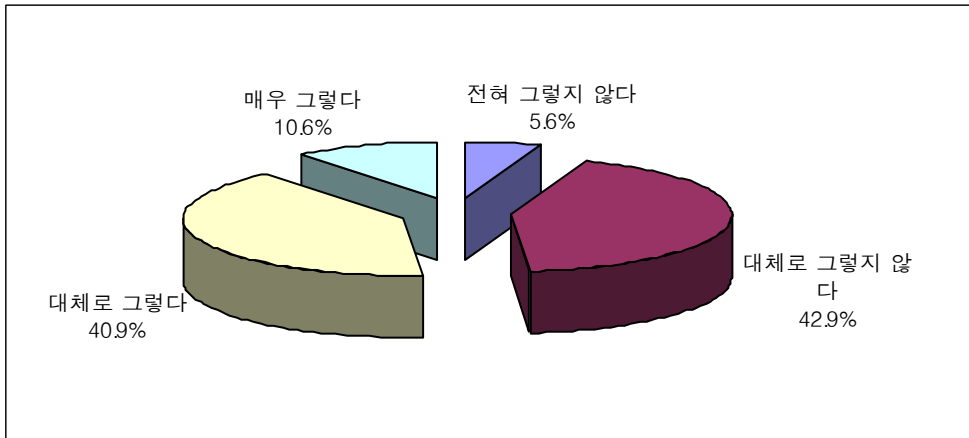
단위 : 명(%), N=444(무응답 1)

구 분	거의 매일	주 2~3회	주 1회	월 3~4회	월 1~2회	없음	계
여성대표자	9(13.0)	15(21.7)	11(15.9)	8(11.6)	13(18.9)	13(18.9)	69(100)
남성대표자	31(18.3)	111(29.6)	45(12.0)	42(11.2)	62(16.5)	84(22.4)	375(100)
계	40(9.0)	126(28.4)	56(12.6)	50(11.3)	75(16.9)	97(21.8)	444(100)

2) 과로 정도

본인이 과로를 하고 있다고 생각하느냐에 대해 응답자의 42.9%는 대체로 그렇

지 않다고 응답하였으며, 40.9%는 대체로 그렇다고 응답하였다. 반면, 매우 그렇다고 응답한 비율은 10.6%이고 전혀 그렇지 않다는 응답은 5.6%로 나타났다(<그림 III-14> 참조).



<그림 III-14> 과로 정도

과로 정도에 대한 독립변수 내 집단간 차이를 검증하기 위하여 두 집단인 경우는 t-검증을 사용하고, 3집단 이상일 경우는 일원변량분석을 시행하였다. 종속변수인 과로 정도는 4점 likert 척도 즉, 매우 그렇다(4점), 대체로 그렇다(3점), 별로 그렇지 않다(2점), 전혀 그렇지 않다(1점)로 이루어져 있다.

○ 성별 과로 정도 차이

<표 III-31>에 의하면 과로 정도는 성별에 따라 유의미한 차이($p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 남성(평균 2.66)이 여성(평균 2.42) 보다 과로 정도가 더 심하다고 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 야근이나 주말 특근이 남성에게 많이 주어지는 특징(<표 III-22> 참조) 때문인 것으로 보인다.

<표 III-31> 성별 과로 정도 차이

변 수		사례수	평균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	남	264	2.66	.743	.046	3.231	383.4	.001
	여	181	2.42	.754	.056			

* p<.01 수준에서 집단간 유의차 있음

○ 연령별 과로 정도 차이

연령별 과로 정도의 차이를 알아 본 결과(<표 III-32> 참조) 연령에 따라 과로 정도가 유의미한 차이(p<.01)가 나타났다. 과로 정도는 30대(평균 2.64)와 40대(평균 2.64)가 20대(평균 2.33) 보다 많이 느끼는 것으로 나타났다. 즉, 30대와 40대는 대체로 과로 상태라고 생각한 반면, 20대는 별로 그렇지 않다고 생각하고 있었다.

<표 III-32> 연령별 과로 정도 차이

변 수		사례수	평균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
과로정도	20대a	98	2.33	.73	.074	4.298	.005
	30대b	200	2.64	.74	.053		
	40대b	119	2.64	.79	.072		
	50대	28	2.57	.63	.120		
	합계	445	2.56	.76	.036		

* p<.01 수준에서 집단간 유의차 있음.

○ 직업별 과로 정도 차이

직업별로 보면(<표 III-33> 참조) 집단 간 유의미한 차이(p<.001)가 있는 것으로 나타났다. 특히, 사무직(평균 2.38)과 전문직(평균 2.82), 사무직과 공무원(평균 2.68) 간의 차이가 유의미하게 나타났다. 즉, 사무직은 전문직이나 공무원에 비해 과로를 적게 느끼고 있었다.

<표 III-33> 직업별 과로 정도의 차이

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
과로정도	전문직b	65	2.82	.77	.095	5.520	.000
	공무원b	121	2.68	.72	.066		
	생산직	14	2.57	.51	.137		
	사무직a	175	2.38	.75	.057		
	서비스·판매직	23	2.74	.81	.169		
	합계	398	2.57	.76	.038		

※ p<.001 수준에서 집단간 유의차 있음.

○ 결혼상태별 과로 정도 차이

결혼상태에 따라 과로정도의 집단간 차이는 유의미(p<.05)하게 나타났다(표 <III-34> 참조). 기혼(평균 2.62)이 미혼(평균 2.46)보다 더 과로를 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-34> 결혼상태별 과로 정도 차이

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	미혼	164	2.46	.794	.062	-2.106	317.3	.036
	기혼	281	2.62	.727	.043			

※ p<.05 수준에서 집단간 유의차 있음.

○ 맞벌이 여부에 따른 과로 정도 차이

맞벌이 여부에 따라 과로 정도(<표 III-35> 참조)는 맞벌이(평균 2.67)가 외벌이(평균 2.57) 보다 대체로 더 높은 점수를 나타내었다.

<표 III-35> 맞벌이 여부에 따른 과로 정도 차이

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	맞벌이	165	2.67	.752	.059	1.167	257.9	.244
	외벌이	115	2.57	.690	.064			

○ 기업의 근로자수에 따른 과로 정도 차이

기업의 근로자수에 따른 과로 정도(<표 III-36> 참조)는 50-99인 기업의 근로자(평균 2.68)가 가장 과로 정도를 심하게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-36> 기업의 근로자수에 따른 과로 정도 차이

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
과로정도	50인이하	100	2.64	.81	.081	1.017	.398
	50-99인	40	2.68	.62	.097		
	100-299인	104	2.46	.80	.078		
	300-999인	109	2.53	.73	.070		
	1,000인이상	92	2.59	.76	.075		
	합계	445	2.56	.76	.036		

○ 고용형태별 과로 정도 차이

<표 III-37>를 보면 정규직(평균 2.58)이 비정규직(평균 2.49) 보다 과로 정도가 더 높은 점수를 보인다.

<표 III-37> 고용형태별 과로 정도 차이

변수		사례수	평균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	정규직	380	2.58	.766	.039	.908	89.1	.366
	비정규직	63	2.49	.693	.087			

○ 기업 형태별 과로 정도 차이

기업 형태별(<표 III-38> 참조)로 보면, 민간기업(평균 2.61) 근로자가 공공기관(평균 2.53) 근로자보다 대체로 과로를 더 느끼는 것으로 나타났다.

<표 III-38> 기업 형태별 과로 정도 차이

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	공공기관	259	2.53	.743	.046	-1.022	389.4	.307
	민간기업	186	2.61	.772	.057			

○ 기업 최고운영자의 성별에 따른 과로 정도 차이

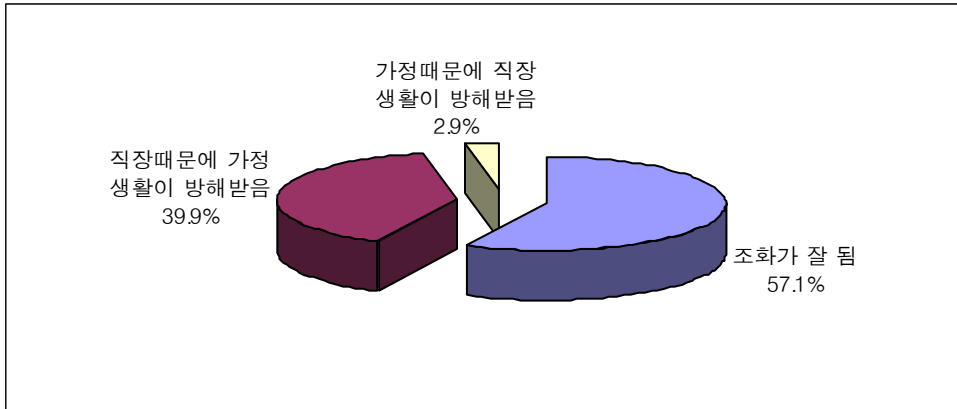
<표 III-39>을 보면 남성대표자 기업의 근로자(평균 2.59)는 여성대표자 기업의 근로자(평균 2.43)보다 과로를 느끼는 것으로 나타났다.

<표 III-39> 기업 최고운영자의 성별에 따른 과로 정도 차이

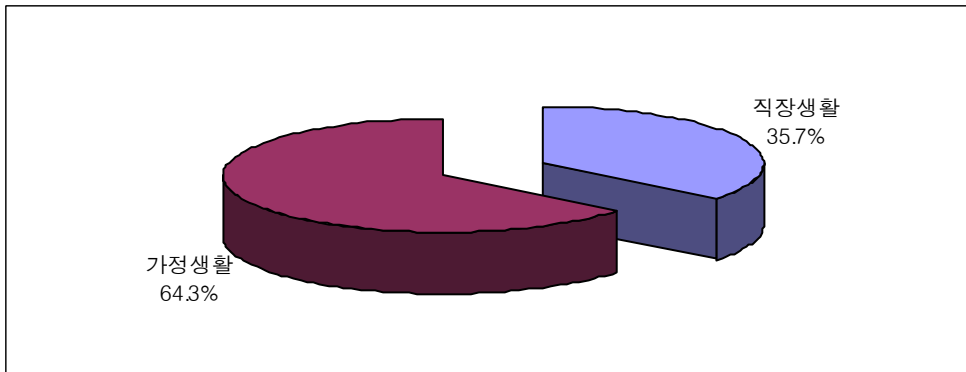
변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
과로정도	여성대표자	69	2.43	.831	.100	-1.429	88.9	.157
	남성대표자	376	2.59	.740	.038			

3) 직장생활과 가정생활의 조화 정도

직장생활과 가정생활의 조화가 어느 정도 이루어지고 있는지 분석한 결과(<그림 III-15> 참조), 응답자의 57.1%가 조화가 잘 된다고 응답하였고, 39.9%가 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 하였으며, 2.9%가 가정 때문에 직장생활이 방해를 받는다고 응답하였다. 직장 생활에 상충되는 부분이 있다면 가정생활과 직장 생활 중 무엇이 우선되어야 하느냐는 질문에는 가정생활우선(64.3%)이 직장생활우선(35.7%) 보다 더 많았다(<그림 III-16> 참조).



<그림 III-15> 직장생활과 가정생활의 조화 정도



<그림 III-16> 직장생활과 가정생활의 우선 정도

다음은 교차분석에 의해 변수내 집단 간 차이를 분석하였다. 분석에 사용된 변수는 성, 연령, 직업, 결혼상태, 맞벌이 여부, 기업의 근로자수, 고용형태, 기업형태, 기업 최고경영자의 성별 등 9개 변인이다.

○ 성별 직장생활과 가정생활의 조화정도

직장생활과 가정생활의 조화(<표 III-40> 참조)에 있어서 남성(57.8%)이 여성(56.2%) 보다 조화가 잘 된다는 응답이 높았으며, 직장 때문에 가정생활이 방해받는 정도는 여성(41.6%)이 남성(38.8%) 보다 높게 나타났다.

<표 III-40> 성별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
남 성	152(57.8)	102(38.8)	9(3.4)	263(100)
여 성	100(56.2)	74(41.6)	4(2.2)	178(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

○ 연령별 직장생활과 가정생활의 조화정도

<표 III-41>를 보면 직장생활과 가정생활의 조화가 가장 잘 되는 집단은 50대(75.0%)이며 직장 때문에 가정생활이 방해 받는다는 경우는 30대(46.2%)가 가장 비율이 높았다.

<표 III-41> 연령별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
20대	63(64.3)	32(32.6)	3(3.1)	98(100)
30대	101(51.3)	91(46.2)	5(2.5)	197(100)
40대	67(56.8)	47(39.8)	4(3.4)	118(100)
50대	21(75.0)	6(21.4)	1(3.6)	28(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

○ 직업별 직장생활과 가정생활의 조화정도

직업별 가정생활의 조화에 있어서(<표 III-42> 참조) 조화가 잘된다는 직업군은 사무직(62.8%)에서 가장 높은 비율을 나타냈고, 직장 때문에 가정생활이 방해 받는 집단은 서비스·판매직(54.5%)의 비율이 가장 높았다.

<표 III-42> 직업별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=395(무응답 50)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
전 문 직	34(52.3)	31(47.7)	-	65(100)
공 무 원	58(48.7)	59(49.6)	2(1.7)	119(100)
생 산 직	7(50.0)	5(35.7)	2(14.3)	14(100)
사 무 직	110(62.8)	57(32.6)	8(4.6)	175(100)
서비스·판매직	10(45.5)	12(54.5)	-	22(100)
계	219(55.5)	164(41.5)	12(3.0)	395(100)

Pearson $\chi^2=20.681^a$, df=8, Asymp. Sig.(2-sided)=.008

※ p<.01 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음

○ 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

직장생활과 가정생활의 조화 정도(<표 III-43> 참조)는, 조화가 잘된다는 응답은 미혼(63.8%)이 기혼(53.2%) 보다 높고, 직장 때문에 가정생활이 방해받는다든 경우는 기혼(42.5%)이 미혼(35.6%) 보다 훨씬 높게 나타났다. 교차분석에 의해 집단간 유의미한 차이(p<.05)가 있는 것으로 나타났다.

<표 III-43> 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
미 혼	104(63.8)	58(35.6)	1(0.6)	163(100)
기 혼	148(53.2)	118(42.5)	12(4.3)	278(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

Pearson $\chi^2=8.000^a$, df=2, Asymp. Sig.(2-sided)=.018

※ p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음

○ 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

<표 III-44>를 보면, 조화가 잘 된다는 응답은 외벌이(54.8%)가 높고, 직장생활 때문에 가정생활이 방해받는다라는 응답은 맞벌이(43.2%)가 높게 나타났다.

<표 III-44> 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=277(무응답 1)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
맞 벌 이	85(52.5)	70(43.2)	7(4.3)	162(100)
외 벌 이	63(54.8)	48(41.7)	4(3.5)	115(100)
계	148(53.4)	118(42.6)	11(4.0)	277(100)

○ 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

직장생활과 가정생활에서 기업의 근로자 수 즉 규모에 차이가 나타나는지 분석한 결과(<표 III-45> 참조), 가장 조화가 잘 된다는 집단은 100~299인 기업체 근로자(73.5%)로 나타났고 상대적으로 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다는 응답(24.5%)은 가장 낮았다. 통계적으로 집단 간 유의미한 차이(p<.05)를 보였다.

<표 III-45> 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
50인 미만	52(52.5)	45(45.5)	2(2.0)	99(100)
50-99인	21(52.5)	16(40.0)	3(7.5)	40(100)
100-299인	75(73.5)	25(24.5)	2(2.0)	102(100)
300-999인	55(50.5)	49(44.9)	5(4.6)	109(100)
1,000인 이상	49(53.8)	41(45.1)	1(1.1)	91(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

Pearson $\chi^2=19.948a$, $df=8$, Asymp. Sig.(2-sided)=.011

*: p<.05 수준에서 집단간 유의미한 차이가 있음.

○ 고용형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

근로자의 고용형태별로 직장생활과 가정생활의 조화정도를 살펴본 결과(<표 III-46> 참조), 비정규직(58.1%)이 정규직(57.0%)에 비해 조화가 잘된다는 응답이 높았고, 직장 때문에 가정생활이 방해받는다라는 비율은 정규직(40.1%)이 비정규직(38.7%)에 비해 높았다.

<표 III-46> 고용형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=439(무응답 6)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
정 규 직	215(57.0)	151(40.1)	11(2.9)	377(100)
비정규직	36(58.1)	24(38.7)	2(3.2)	62(100)
계	251(57.2)	175(39.9)	13(2.9)	439(100)

○ 기업 형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

기업 형태별(<표 III-47> 참조)로 보면, 공공기관 근로자(58.0%)가 민간기업 근로자(56.0%) 보다 조화가 잘된다고 느끼고 있고, 직장 때문에 가정생활이 방해받는다라는 응답도 공공기관(40.0%)이 민간기업(39.7%) 보다 높았다.

<표 III-47> 기업형태별 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
공공기관	149(58.0)	103(40.1)	5(1.9)	257(100)
민간기업	103(56.0)	73(39.7)	8(4.3)	184(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

○ 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

기업 최고운영자의 성별에 따라 직장생활과 가정생활의 조화정도에 차이가 있는지 분석한 결과(<표 III-48> 참조), 최고운영자가 여성(55.2%)인 경우보다 조화가 잘된다고 응답하였다.

<표 III-48> 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의 조화정도

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	조화가 잘 됨	직장 때문에 가정생활이 방해 받음	가정 때문에 직장생활이 방해 받음	계
여성대표자	46(67.6)	21(30.9)	1(1.5)	68(100)
남성대표자	206(55.2)	155(41.6)	12(3.2)	373(100)
계	252(57.1)	176(39.9)	13(3.0)	441(100)

4) 직장생활과 가정생활의 관계에서 경험하는 갈등

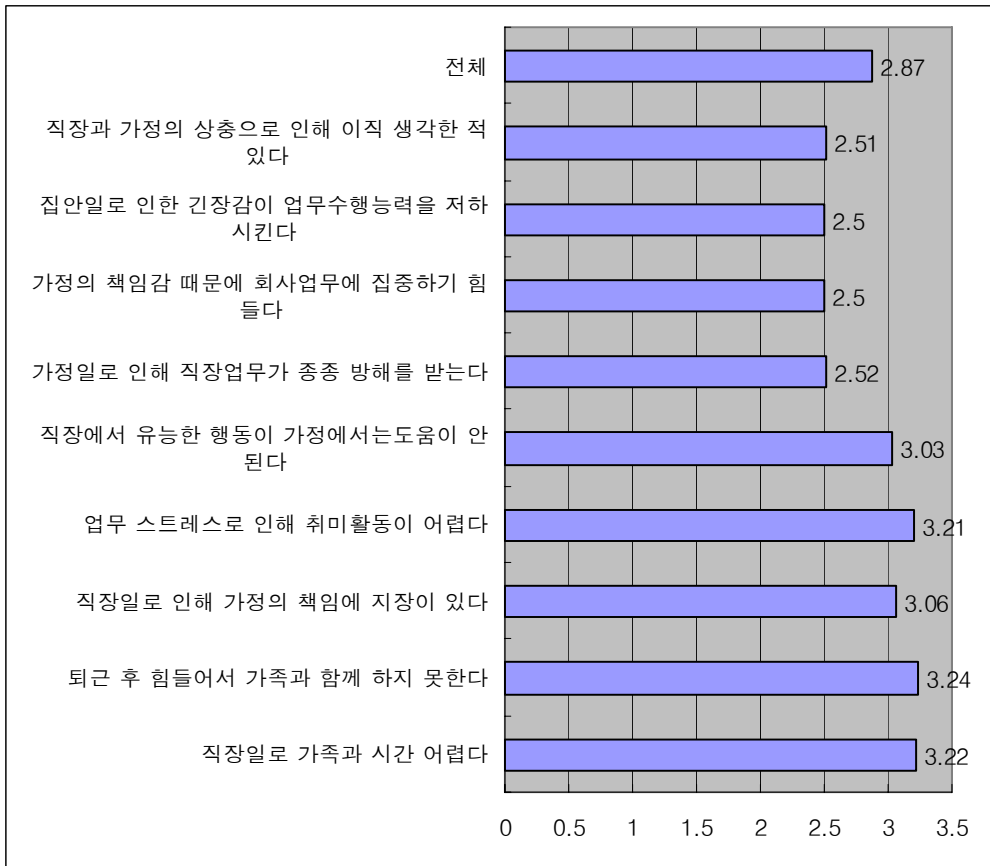
근로자가 직장과 가정에서 경험하는 갈등을 선행연구(전지현, 2004)에서 발췌한 9문항에 대해서 그 응답 결과를 <표 III-49>와 <그림 III-17>에 제시하였다.

<표 III-49> 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

단위 : 명(%)

내용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	계
나는 가족과 더 많은 시간을 보내고 싶지만 직장일로 인해서 그러지 못한다.	26 (5.8)	107 (24.1)	114 (25.6)	140 (31.5)	58 (13.0)	445 (100)
퇴근 후 집에 오면 나는 정서적으로 너무 소진되어 가족과의 활동이나 집안일을 할 수 없는 경우가 있다.	25 (5.6)	107 (24.0)	108 (24.3)	144 (32.4)	61 (13.7)	445 (100)
직장 일에 쏟아야 하는 시간 때문에 가정에서의 책임을 이행하거나 가정행사에 참여하는데 지장 있다.	25 (5.6)	118 (26.5)	141 (31.7)	129 (29.0)	32 (7.2)	445 (100)
업무에서 비롯된 압박감 때문에, 때로는 집에 돌아와서도 스트레스로 인해 취미활동을 할 수 없다.	24 (5.4)	98 (22.0)	136 (30.6)	136 (30.6)	51 (11.4)	445 (100)
직장에서는 날 유능한 사람으로 만들어 주는 행동들이 좋은 부모, 좋은 배우자가 되는 데는 도움이 안된다.	33 (7.5)	114 (25.7)	146 (33.0)	106 (23.9)	44 (9.9)	443 (100)
가정에서의 책임을 이행하는데 보내는 시간 때문에 나의 업무는 종종 방해를 받는다.	51 (11.5)	175 (39.4)	162 (36.5)	48 (10.8)	8 (1.8)	444 (100)
나는 종종 가정에서의 책임감 때문에 스트레스를 받아서 회사업무에 집중하기가 힘들다.	64 (14.4)	176 (39.5)	131 (29.4)	67 (15.1)	7 (1.6)	445 (100)
집안일로 인한 긴장과 근심이 나의 업무 수행능력을 저하 시킨다.	69 (15.5)	169 (38.1)	134 (30.2)	63 (14.2)	9 (2.0)	444 (100)
나는 직장생활과 가정생활이 상충되는 부분 때문에 이직을 생각한 적이 있다.	91 (20.4)	156 (35.1)	102 (22.9)	72 (16.2)	24 (5.4)	445 (100)

직장생활과 가정생활과의 갈등정도를 9개 문항을 합산하여 하나의 종속변수로 두고 독립변수를 이용하여 집단간 차이를 검증하였다. 종속변수인 직장생활과 가정생활과의 갈등정도는 매우 그렇다(5점), 약간 그렇다(4점), 보통이다(3점), 별로 그렇지 않다(2점), 전혀 그렇지 않다(1점)로 하여 5점 likert 척도로 분석하였다. 점수가 높으면 갈등정도가 높다는 것을 의미한다. 독립변수가 두 집단인 경우는 t-검증을 사용하고, 3집단 이상일 경우는 일원변량분석을 시행하였다. 독립변수는 성, 연령, 직업, 결혼상태, 맞벌이 여부, 기업의 근로자수, 고용형태, 기업형태, 기업 최고경영자의 성으로 하였다.



<그림 III-17> 직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험

○ 성별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

직장생활과 가정생활 간의 갈등경험에 있어서(<표 III-50> 참조), 남녀 모두 평균 2.87 정도의 갈등을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-50> 성별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	남	262	2.87	.737	.046	-.045	363.6	.964
	여	179	2.87	.794	.059			

○ 연령별 직장생활과 가정생활간의 갈등 경험

직장생활과 가정생활 간의 갈등 정도(<표 III-51> 참조)는 30대(평균 3.00)가 가장 높게 나왔고, 다음이 40대(평균 2.80), 20대(2.77), 50대(평균 2.64) 순으로 나타났다. 연령 집단간 통계적으로 유의미한 차이(p<.05)를 나타내었다

<표 III-51> 연령별 직장생활과 가정생활의 갈등 정도

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
갈등정도	20대	97	2.77	.798	.081	3.686	.012
	30대	197	3.00	.701	.050		
	40대	119	2.80	.779	.071		
	50대	28	2.64	.838	.158		
	합계	441	2.87	.760	.036		

* p<.05 수준에서 집단간 유의차 있음.

○ 직업별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

직업별(<표 III-52> 참조)로 봤을 때 갈등정도가 가장 높은 집단은 서비스·판매직(평균 3.13)이며, 갈등정도가 가장 낮은 집단은 사무직(평균 2.73)으로 나타났다. 직장생활과 가정생활 간의 경험은 집단 간 유의미한 차이(P<.01)가 있는 것으로 나타났다.

<표 III-52> 직업별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
갈등정도	전문직	65	2.99	.783	.097	4.191	.002
	공무원	120	2.98	.711	.065		
	생산직	14	3.28	.846	.226		
	사무직	173	2.73	.765	.058		
	서비스판매직	23	3.13	.573	.119		
	합계	395	2.89	.757	.038		

* p<.01 수준에서 집단간 유의차 있음.

○ 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험(<표 III-53> 참조)을 보면, 기혼(평균 2.92)이 미혼(평균 2.70) 보다 갈등 경험치가 조금 더 높음을 알 수 있다.

<표 III-53> 결혼상태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	미 혼	162	2.79	.803	.063	-1.589	311.8	.113
	기 혼	279	2.92	.732	.044			

○ 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

미혼자의 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험(<표 III-54> 참조)은 맞벌이(평균 2.97)가 외벌이(평균 2.83)에 비해 갈등 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

<표 III-54> 맞벌이 여부에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	맞 벌 이	164	2.97	.740	.058	1.596	247.8	.112
	외 벌 이	114	2.83	.718	.067			

○ 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험(<표 III-55> 참조)은 전체적으로 평균 2.87 정도의 갈등정도를 경험하고 있다. 특히 50~99인 기업체의 근로자들이 가장 높은 점수를 보이고 있다.

<표 III-55> 기업의 근로자수에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	F값	유의확률
종속변수	독립변수						
갈등정도	50인이하	99	2.90	.799	.080	2.103	.080
	50-99인	40	3.01	.736	.116		
	100-299인	101	2.70	.739	.074		
	300-999인	109	2.97	.797	.076		
	1,000인이상	92	2.84	.683	.071		
	합계	441	2.87	.760	.036		

○ 고용형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

고용형태에 따라 직장생활과 가정생활 간의 갈등 경험을 보면(<표 III-56> 참조), 비정규직(평균 2.92)의 갈등경험이 정규직(평균 2.86)보다 더 높게 나타나고 있다.

<표 III-56> 고용형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변수		사례수	평균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	정규직	377	2.86	.747	.038	-.478	77.4	.634
	비정규직	62	2.92	.847	.108			

○ 기업형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

직장생활과 가정생활간의 갈등 경험(<표 III-57> 참조)은 민간기업(평균 2.94)의 근로자가 공공기관(평균 2.82)보다 갈등경험을 조금 더 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 III-57> 기업형태별 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변 수		사례수	평 균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	공공기관	258	2.82	.742	.046	-1.640	379.1	.102
	민간기업	183	2.94	.782	.058			

○ 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

기업의 최고운영자의 성별에 따라 직장생활과 가정생활간의 갈등 정도(<표 III-58> 참조)는 남성대표자 기업의 근로자(평균 2.90)가 여성대표자 기업의 근로자(평균 2.70)보다 조금 더 갈등을 경험하는 것으로 볼 수 있다.

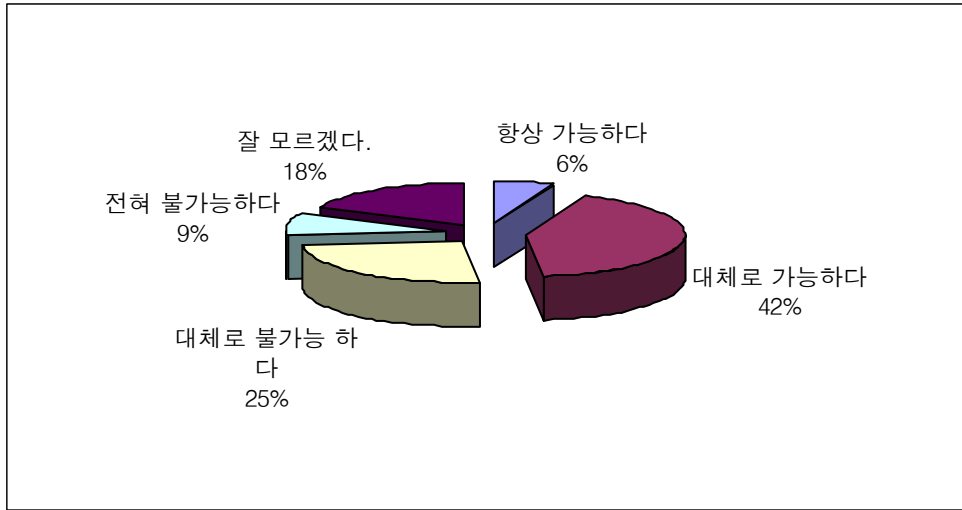
<표 III-58> 기업 최고운영자의 성별에 따른 직장생활과 가정생활의 갈등 경험

변수		사례수	평균	표준편차	표준오차	T값	df	유의확률
종속변수	독립변수							
갈등정도	여성대표자	66	2.70	.794	.098	-1.924	86.7	.058
	남성대표자	375	2.90	.751	.039			

5. 근로자가 느끼는 회사의 가족친화 정도

1) 육아나 가족문제로 인한 휴가 또는 휴직의 가능성

육아휴직이 법과제도에 명시되어 있다고 하더라도 실제로 가족문제로 휴가나 휴직을 내는데 가능한 분위기인지 살펴보면(<그림 III-18> 참조), 대체로 가능하다는 의견이 42%로 가장 많고, 대체로 불가능하다(25%)가 다음을 차지하였다. 항상 가능하다는 응답은 6%로 나타났다.



<그림 III-18> 육아나 가족문제로 휴가 또는 휴직할 수 있는 가능성

○ 성별 휴가 또는 휴직의 가능성

휴가 또는 휴직의 가능성에 있어서 항상 가능하거나 대체로 가능하다는 응답을 보면(<표 III-59> 참조), 여성(49.2%)이 남성(47.3%) 보다 점수가 높게 나타난다. 대체로 또는 전혀 불가능하다는 비율도 여성(35.9%)이 남성(33.1%) 보다 높게 나타났다.

<표 III-59> 성별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
남 성	18(6.9)	105(40.4)	59(22.7)	27(10.4)	51(19.6)	260(100)
여 성	9(5.0)	80(44.2)	52(28.7)	13(7.2)	27(14.9)	181(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

○ 연령별 휴가 또는 휴직의 가능성

연령에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성을 보면(<표 III-60> 참조), 항상 가능하거나(11.8%) 대체로 가능하다(46.2%)고 느끼는 연령대는 40대에서 가장 비율이 높은 반면, 대체로 불가능하다고 느끼는 세대는 20대(30.6%), 전혀 불가능하다는 응답자들은 50대(11.5%)가 가장 비율을 보였다. 육아의 경험이 있는 40대에서는 가능하다고 느끼는 반면, 육아와 비교적 거리가 먼 20대나 50대의 경우는 불가능한 쪽으로 무게를 두고 있음을 알 수 있다. 통계적으로 p<.01 수준에서 연령 집단 간 유의미한 차이를 보이고 있다.

<표 III-60> 연령별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다	계
20대	-	38(38.8)	30(30.6)	6(6.1)	24(24.5)	98(100)
30대	10(5.0)	81(40.9)	54(27.3)	19(9.6)	34(17.2)	198(100)
40대	14(11.8)	55(46.2)	25(21.0)	12(10.1)	13(10.9)	119(100)
50대	3(11.6)	11(42.3)	2(7.7)	3(11.5)	7(26.9)	26(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

Pearson $\chi^2=28.318^a$, df=12, Asymp. Sig.(2-sided)=.005

* p<.01 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 직업별 휴가 또는 휴직의 가능성

휴가 또는 휴직의 가능성에 있어서 항상 가능하다는 응답자 중 생산직 근로자(14.3%)의 응답율이 가장 높고, 대체로 가능하다는 응답율은 공무원(48.8%)이 가장 높게 나타났다(<표 III-61> 참조).

<표 III-61> 직업별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=395(무응답 50)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
전 문 직	2(3.1)	28(43.8)	18(28.1)	7(10.9)	9(14.1)	64(100)
공 무 원	5(4.1)	59(48.8)	32(26.5)	9(7.4)	16(13.2)	121(100)
생 산 직	2(14.3)	5(35.7)	2(14.3)	4(28.6)	1(7.1)	14(100)
사 무 직	16(9.3)	68(39.3)	44(25.4)	13(7.5)	32(18.5)	173(100)
서비스·판매직	1(4.3)	11(47.8)	6(26.1)	2(8.7)	3(13.1)	23(100)
계	26(6.6)	171(43.3)	102(25.8)	35(8.9)	61(15.4)	395(100)

○ 결혼상태별 휴가 또는 휴직의 가능성

휴가 또는 휴직의 가능성에 있어서 기혼은 항상 가능하다(9.7%)와 대체로 가능하다(43.2%)비율이 미혼에 비해 월등히 높았다. 결혼상태에 따라 통계적으로 유의미한 차이(p<.001)가 나타났다(<표 III-62> 참조).

<표 III-62> 결혼상태별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
미 혼	-	65(39.9)	42(25.8)	12(7.3)	44(27.0)	163(100)
기 혼	27(9.7)	120(43.2)	69(24.8)	28(10.1)	34(12.2)	278(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

Pearson $\chi^2=29.627^a$, df=4, Asymp. Sig.(2-sided)=.000

※ p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 맞벌이 여부에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

휴가 또는 휴직의 가능성에 있어서 맞벌이(56.7%)가 외벌이(47.4%)보다 항상 가

능하고나 대체로 가능하다는 응답비율이 높게 나왔다(<표 III-63> 참조).

<표 III-63> 맞벌이 여부에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=278

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
맞 벌 이	14(8.5)	79(48.2)	42(25.6)	16(9.8)	13(7.9)	164(100)
외 벌 이	13(11.4)	41(36.0)	27(23.7)	12(10.5)	21(18.4)	114(100)
계	27(9.7)	120(43.2)	69(24.8)	28(10.1)	34(12.2)	278(100)

○ 기업의 근로자수에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

<표 III-64>를 보면, 1,000인 이상 기업체의 근로자(58.9%)가 항상 가능하거나 대체로 가능하다는 응답율이 가장 높았다.

<표 III-64> 기업의 근로자수에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
50인 미만	5(5.0)	37(37.4)	26(26.3)	9(9.1)	22(22.2)	99(100)
50-99인	-	13(32.5)	10(25.0)	5(12.5)	12(30.0)	40(100)
100-299인	4(3.9)	37(35.9)	33(32.0)	11(10.7)	18(17.5)	103(100)
300-999인	7(6.4)	56(51.4)	25(22.9)	7(6.4)	14(12.9)	109(100)
1,000인 이상	11(12.2)	42(46.7)	17(18.9)	8(8.9)	12(13.3)	90(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

○ 고용형태별 휴가 또는 휴직의 가능성

휴가 또는 휴직의 가능성에서 정규직(48.9%)이 비정규직(42.3%) 보다 더 높은 점수를 보였다(<표 III-65> 참조).

<표 III-65> 고용형태별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=439(무응답 6)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
정 규 직	26(6.9)	158(42.0)	93(24.7)	33(8.8)	66(17.6)	376(100)
비정규직	1(1.6)	26(41.3)	17(27.0)	7(11.1)	12(19.0)	63(100)
계	27(6.1)	184(41.9)	110(25.1)	40(9.1)	78(17.8)	439(100)

○ 기업형태별 휴가 또는 휴직의 가능성

<표 III-66>에서 보면, 공공기관 근로자(54.5%)들의 휴가 또는 휴직이 항상 가능하거나 대체로 가능하다고 인식하는 비율이 민간기업의 근로자(39.1%)보다 훨씬 높게 나타났다. 기업형태별로 통계적으로 유의미한 차이(p<.01)를 나타내었다

<표 III-66> 기업형태별 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
공공기관	17(6.6)	123(47.9)	62(24.1)	15(5.8)	40(15.6)	257(100)
민간기업	10(5.4)	62(33.7)	49(26.6)	25(13.6)	38(20.7)	184(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

Pearson $\chi^2=14.310^a$, df=4, Asymp. Sig.(2-sided)=.006

※ p<.01 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 기업 최고경영자의 성별에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

기업 최고경영자의 성별에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성(<표 III-67> 참조)에서는 남성대표자 기업의 근로자는 항상 가능하거나 대체로 가능하다는 응답을 (51.5%)이 높은 반면, 여성대표자 기업의 근로자(29.5%)는 절반정도의 응답율을 보였다. 집단별로 유의미한 차이(p<.05)를 나타내었다.

<표 III-67> 기업 최고경영자의 성별에 따른 휴가 또는 휴직의 가능성

단위 : 명(%), N=441(무응답 4)

구 분	항상 가능하다	대체로 가능하다	대체로 불가능 하다	전혀 불가능하다	잘 모르겠다.	계
여성대표자	2(3.0)	18(26.5)	20(29.4)	9(13.2)	19(27.9)	68(100)
남성대표자	25(6.7)	167(44.8)	91(24.4)	31(8.3)	59(15.8)	373(100)
계	27(6.1)	185(41.9)	111(25.2)	40(9.1)	78(17.7)	441(100)

Pearson $\chi^2=12.813a$, $df=4$, Asymp. Sig.(2-sided)=.012

※ p<.05 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

2) 현재 직장의 제도 운영에 대한 인지 정도

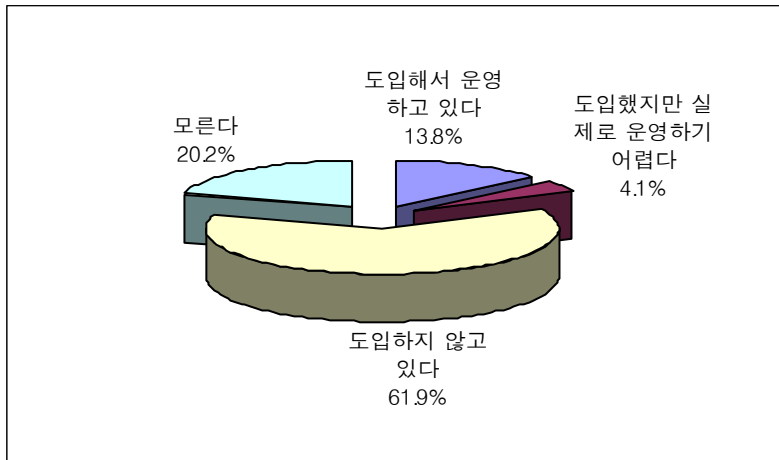
현재 다니고 있는 직장에서 가족친화제도와 관련된 정책을 도입 또는 운영하고 있는지를 알아보았다(<표 III-68> 참조). 질문에 사용된 범주는 자녀 돌봄, 근로시간제도, 휴가제도이며 자녀 돌봄에는 직장보육시설 운영, 자녀보육비용 지원을, 근로시간제도에는 주 5일 근무제, 탄력근무제, 재택근무제를 포함하였고, 휴가제도에는 여성육아휴직, 남성육아휴직, 남성출산휴가, 가족간호휴가제를 포함하였다.

<표 III-68> 회사의 가족친화제도 도입 및 운영 정도

단위 : 명(%)

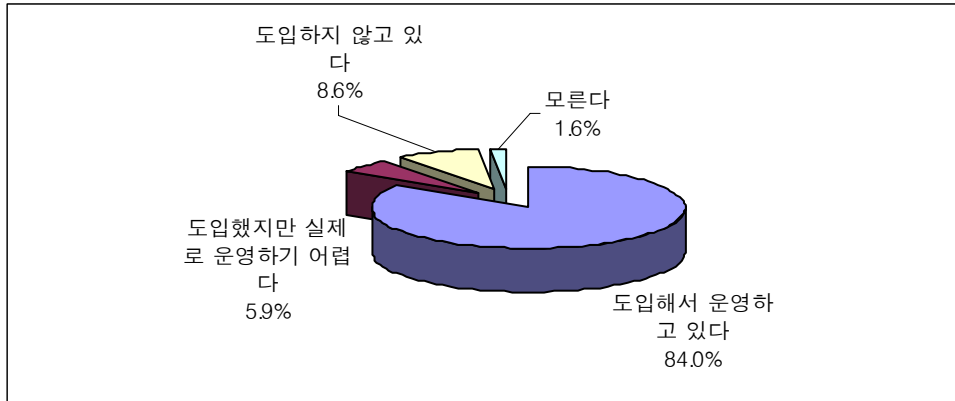
구 분	도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	
자녀돌봄 체제	직장보육시설 운영	61(13.8)	18(4.1)	273(61.9)	89(20.2)	441(100)
	자녀보육비용 지원	173(39.3)	23(5.3)	122(27.7)	122(27.7)	440(100)
근로시간 제도	주5일 근무제	372(84.0)	26(5.9)	38(8.5)	7(1.6)	443(100)
	탄력근무제	52(11.9)	44(10.0)	201(45.8)	142(32.3)	439(100)
	재택근무제	8(1.8)	20(4.5)	321(72.8)	92(20.9)	441(100)
휴가제도	여성육아휴직	246(56.0)	57(13.0)	47(10.7)	89(20.3)	439(100)
	남성육아휴직	83(18.8)	101(22.8)	122(27.6)	136(30.8)	442(100)
	남성출산휴가	133(30.1)	59(13.4)	119(26.9)	131(29.6)	442(100)
	가족간호휴가제	26(5.9)	37(8.4)	200(45.6)	176(40.1)	439(100)

직장에서 보육의 사회화를 어느 정도 실천하고 있는지 직장보육시설과 보육비 지원으로 본다면, 직장보육시설을 운영하고 있다고 응답한 비율은 13.8%에 불과했으며(<그림 III-19> 참조), 자녀보육비용을 지원하는 비율은 39.3%로 나타났다. 근로자 10명 중 1명 정도가 직장보육시설의 혜택을 받고 있으며, 10명 중 4명 정도가 자녀보육관련 비용을 지원받고 있음을 알 수 있다.



<그림 III-19> 직장보육시설 운영

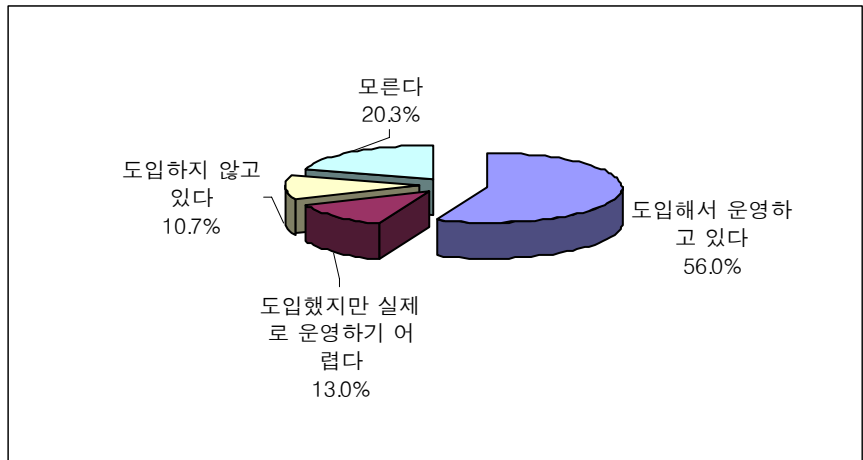
근로시간의 탄력성을 발휘하고 있는 직장의 비율을 보면(<그림 III-20> 참조), 주 5일 근무제를 실시한다고 응답한 비율은 84.0%로 상당히 높게 나타났다. 이는 근로기준법상(제50조) 의무사업장의 경우 모두 실시하기 때문이다. 탄력근무제는 11.9%, 재택근무제는 1.8%만이 운영하고 있다고 응답하였다.



<그림 III-20> 주 5일 근무제 도입 정도

휴가제도에서 여성 육아휴직제 운영 정도는 56.0%인 반면 남성 육아휴직제를 운영한다고 응답한 비율은 18.8%로 나타났다(<표 III-68>, <그림 III-21> 참조). 여성육아휴직이 응답자 직장의 1/2 정도만이 운영하고 있다고 하는 것은 이 제도가 아직도 여성이 자유롭게 사용하는데 제약이 있음을 의미한다. 나아가 남성에게도 허용되고는 있으나(18.8%) 실제로 2006년 고용안정센터 경북지역 남성육아휴직자 수는 통틀어 7명(1.6%)에 불과하였다. 그만큼 제도와 의식의 괴리가 있음을 알 수 있다.

남성의 출산휴가제 운영 정도는 30.1%가 운영하고 있다고 응답하였다. 보통의 관례는 아내의 출산일에 하루 정도 연가를 내는 경우가 많기 때문에 이를 도입 운영으로 응답할 수 있을 것으로 보인다. 실제로 2~3일 출산휴가를 정식으로 남성에게 주는 직장문화는 아직 미진할 것으로 여겨진다. 가족간호휴가제는 5.9%가 도입해서 운영하고 있다고 응답하였는데 이 같은 저조한 비율은 가족 문제가 발생했을 때 사회적 지원체계가 거의 없는 현 상태를 반영하여 직장과 가정의 양립이 어렵다는 것을 암시한다.



<그림 III-21> 여성육아휴직제 운영 정도

가족친화제도는 기업변인이 중요하기 때문에 기업변인인 직업, 기업의 근로자 수, 기업형태를 중심으로 변인 내 집단 간 차이가 있는지 분석하였다. 기업 최고 경영자의 성별은 표본수의 차이가 심하여 분석에서 제외하였다.

(1) 직장보육시설의 운영

직장보육시설의 운영은 보육기 자녀를 둔 남녀 근로자들이 매우 선호하는 제도이다. 직장보육시설 운영은 직업($p < .001$), 기업의 근로자수($p < .001$), 기업형태($p < .01$) 등 기업변인 모두에서 집단 간 유의미한 차이를 나타내었다(<표 III-69> 참조).

직장보육시설 운영을 하고 있다는 응답은 공무원(26.5%), 1,000인 이상(41.7%), 공공기관(19.1%)의 근로자가 다른 집단 근로자에 비해 상대적으로 높은 비율을 나타내었다. 본 조사의 대상자에는 직장어린이집 설치가 되어 있는 경상북도청과 포항시 공무원이 포함되어 있어 이 같은 결과에 영향을 미쳤을 것으로 여겨진다.

<표 III-69> 직장보육시설 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=394)	전문직	3(4.8)	2(3.2)	45(71.4)	13(20.6)	63(100)	Pearson $\chi^2=45.196^{***}$, df=12
	공무원	32(26.5)	-	65(53.7)	24(19.8)	121(100)	
	생산직	-	3(21.4)	8(57.2)	3(21.4)	14(100)	
	사무직	21(12.0)	8(4.6)	120(69.0)	26(14.4)	174(100)	
	서비스·판매직	2(9.1)	3(13.6)	12(54.6)	5(22.7)	22(100)	
기업의 근로자수 (N=441)	50인 미만	1(1.0)	2(2.0)	66(67.4)	29(29.6)	98(100)	Pearson $\chi^2=111.568^{***}$, df=12
	50-99인	1(2.5)	6(15.0)	20(50.0)	13(32.5)	40(100)	
	100-299인	4(3.9)	3(2.9)	79(76.7)	17(16.5)	103(100)	
	300-999인	17(15.6)	3(2.8)	66(60.5)	23(21.1)	109(100)	
	1,000인 이상	38(41.7)	4(4.4)	42(46.2)	7(7.7)	91(100)	
기업형태 (N=441)	공공기관	49(19.1)	9(3.5)	153(59.5)	46(17.9)	257(100)	Pearson $\chi^2=14.8556^{**}$, df=3
	민간기업	12(6.5)	9(4.9)	120(65.2)	43(23.4)	184(100)	

** : p<01, *** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(2) 자녀 보육비용 지원

남성육아휴직제 운영에 대해서 직업(p<.001), 근로자수(p<.001), 기업형태별(p<.001) 집단 간 모두 유의미한 차이를 보였다(<표 III-70> 참조). 직업별로 보면 도입해서 운영하고 있는 경우는 공무원(80.8%)으로 가장 높은 비율을 보이는 반면 서비스·판매직(34.8%)은 가장 낮았다. 기업의 근로자수에서는 1,000인 이상 기업이 운영하고 있는 비율(81.3%)이 가장 높고 규모가 작아질수록 운영비율이 낮다. 50인 미만의 경우 20.6%로 가장 낮았다. 기업의 형태가 공공기관의 경우 69.7%가 도입을 하고 있는 반면, 민간기업의 경우 37.3%가 여성육아휴직제를 도입하고 있다고 응답하였다,

<표 III-70> 자녀 보육비용 지원

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=394)	전문직	17(27.0)	1(1.6)	23(36.5)	22(34.9)	63(100)	Pearson $\chi^2=25.395^*$, df=12
	공무원	60(49.6)	6(4.9)	25(20.7)	30(24.8)	121(100)	
	생산직	6(42.9)	3(21.4)	3(21.4)	2(14.3)	14(100)	
	사무직	66(38.2)	8(4.6)	54(31.2)	45(26.0)	173(100)	
	서비스·판매직	8(34.8)	3(13.0)	8(34.8)	4(17.4)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=440)	50인 미만	5(5.1)	5(5.1)	51(52.0)	37(37.8)	98(100)	Pearson $\chi^2=114.669^{***}$, df=12
	50-99인	9(22.5)	4(10.0)	11(27.5)	16(40.0)	40(100)	
	100-299인	33(32.4)	7(6.9)	34(33.3)	28(27.4)	102(100)	
	300-999인	64(58.7)	5(4.6)	15(13.8)	25(22.9)	109(100)	
	1,000인 이상	62(68.1)	2(2.2)	11(12.1)	16(17.6)	91(100)	
기업형태 (N=440)	공공기관	110(42.8)	14(5.4)	73(28.4)	60(23.4)	257(100)	Pearson $\chi^2=6.344$, df=3
	민간기업	63(34.4)	9(4.9)	49(26.8)	62(33.9)	183(100)	

* : p<.05, *** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(3) 주 5일 근무제 운영

주 5일 근무제 운영은 응답자의 직업(p<.001)과 다니는 기업의 근로자 규모별(p<.001) 유의미한 차이를 나타냈다(<표 III-71> 참조). 직업별로 볼 때 도입해서 운영하고 있는 집단은 공무원(95.1%)의 비율이 가장 높고, 도입했지만 실제로 운영하기 어렵다고 응답한 경우는 생산직(21.4%)이 다른 집단에 비해 가장 높은 비율을 나타내었다. 도입하지 않고 있다고 응답한 경우는 서비스·판매직(30.5%)이 가장 높은 비율을 나타내었다.

기업의 근로자수 즉, 기업규모에 따라 주 5일 근무제 운영의 차이를 보면, 1,000인 이상 사업장의 경우 96.7%가 운영하고 있는 반면, 50인 미만 사업장은 66.7%가 운영하고 있다고 응답하였다.

<표 III-71> 주 5일 근무제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=396)	전문직	48(75.0)	2(3.1)	12(18.8)	2(3.1)	64(100)	Pearson $\chi^2=68.143^{***}$, df=12
	공무원	115(95.1)	5(4.1)	1(0.8)	-	121(100)	
	생산직	9(64.3)	3(21.4)	2(14.3)	-	14(100)	
	사무직	158(90.8)	5(2.9)	10(5.7)	1(0.6)	174(100)	
	서비스·판매직	11(47.8)	3(13.0)	7(30.5)	2(8.7)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=443)	50인 미만	66(66.7)	5(5.1)	24(24.2)	4(4.0)	99(100)	Pearson $\chi^2=61.112^{***}$, df=12
	50-99인	34(85.0)	4(10.0)	2(5.0)	-	40(100)	
	100-299인	83(80.6)	10(9.7)	8(7.8)	2(1.9)	103(100)	
	300-999인	100(91.8)	7(6.4)	2(1.8)	-	109(100)	
	1,000인 이상	89(96.7)	-	2(2.2)	1(1.1)	92(100)	
기업형태 (N=443)	공공기관	246(95.3)	9(3.5)	2(0.8)	1(0.4)	258(100)	Pearson $\chi^2=1.866$, df=3
	민간기업	126(68.1)	17(9.2)	36(19.5)	6(3.2)	185(100)	

*** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(4) 탄력근무제

탄력근무제는 아직 도입이 미비한 수준(11.9%)이다(<표III-68> 참조). 탄력 근무제 운영은 기업의 근로자수(p<.01)와 기업형태(p<.05)에 따라 유의미한 차이를 나타냈다(<표 III-72> 참조). 탄력근무제를 운영을 하고 있다는 응답자 중 300-999인 기업(16.7%)이 다른 집단에 비해 비율이 높고 특히, 50인 이하 기업은 탄력근무제를 전혀 실시하지 않는다고 응답하였다. 50인 이하 기업의 근로자들은 탄력근무제에 대해 모른다고 응답한 비율이 50.0%로 타 집단에 비해 상당히 높게 나타났다. 기업형태에 있어서 민간기업(14.8%)이 공공기관(9.8%) 보다 탄력근무제 운영 비율이 더 높게 나타났다.

<표 III-72> 탄력근무제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=392)	전문직	4(6.3)	6(9.5)	26(41.30)	27(42.9)	63(100)	Pearson $\chi^2=20.266$, df=12
	공무원	9(7.6)	14(11.8)	60(50.4)	36(30.2)	119(100)	
	생산직	2(14.3)	3(21.4)	6(42.9)	3(21.4)	14(100)	
	사무직	29(16.8)	11(6.3)	87(50.3)	46(26.6)	173(100)	
	서비스·판매직	4(17.4)	4(17.4)	7(30.4)	8(34.8)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=439)	50인 미만	5(5.1)	5(5.1)	51(52.0)	37(37.8)	98(100)	Pearson $\chi^2=26.909^*$, df=12
	50-99인	-	6(15.0)	14(35.0)	20(50.0)	40(100)	
	100-299인	15(14.7)	14(13.7)	48(47.4)	25(24.5)	102(100)	
	300-999인	18(16.7)	9(8.3)	46(42.6)	35(32.4)	108(100)	
	1,000인 이상	14(15.4)	10(11.0)	42(46.1)	25(27.5)	91(100)	
기업형태 (N=439)	공공기관	25(9.8)	28(10.9)	129(50.4)	74(28.9)	256(100)	Pearson $\chi^2=7.845^*$, df=3,
	민간기업	27(14.8)	16(8.7)	72(39.3)	68(37.2)	183(100)	

* : p<.05, ** : p<.01 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(5) 재택근무제

재택근무제 운영은 현재로서는 온라인을 이용하는 직업에 한정되는 특성을 지니고 있기 때문에 직업 전반적으로 확산되기는 어려운 점이 있다. 본 조사에서도 재택근무제를 운영하고 있다는 응답이 단지 8명(1.8%)에 지나지 않았다.

<표 III-73> 재택근무제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=394)	전문직	1(1.6)	1(1.6)	44(69.8)	17(27.0)	63(100)	Pearson $\chi^2=24.796^*$, df=12
	공무원	5(4.1)	3(2.5)	91(75.2)	22(18.2)	121(100)	
	생산직	-	3(21.4)	10(71.4)	1(7.2)	14(100)	
	사무직	1(0.6)	9(5.2)	135(77.6)	29(16.6)	174(100)	
	서비스·판매직	1(4.6)	2(9.1)	12(54.5)	7(31.8)	22(100)	
기업의 근로자수 (N=441)	50인 미만	1(1.0)	1(1.0)	72(73.5)	24(24.5)	98(100)	Pearson $\chi^2=25.666^*$, df=12
	50-99인	-	4(10.0)	23(57.5)	13(32.5)	40(100)	
	100-299인	1(1.0)	3(2.9)	81(78.6)	18(17.5)	103(100)	
	300-999인	5(4.6)	3(2.7)	78(71.6)	23(21.1)	109(100)	
	1,000인 이상	1(1.1)	9(9.9)	67(73.6)	14(15.4)	91(100)	
기업형태 (N=441)	공공기관	6(2.3)	11(4.3)	197(76.7)	43(16.7)	257(100)	Pearson $\chi^2=7^a$, df=3
	민간기업	2(1.1)	9(4.9)	124(67.4)	49(26.6)	184(100)	

* : p<.05 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(6) 여성육아휴직제 운영

여성육아휴직제 운영에 대해서 직업(p<.001), 근로자수(p<.001), 기업형태별(p<.001) 집단 간 모두 유의미한 차이를 보였다(<III-74> 참조). 직업별로 보면 도입해서 운영하고 있는 경우는 공무원(80.8%)으로 가장 높은 비율을 보이는 반면 서비스·판매직(34.8%)은 가장 낮았다. 기업의 근로자수에서는 1,000인 이상 기업이 운영하고 있는 비율(81.3%)이 가장 높고 규모가 작아질수록 운영비율이 낮아 50인 미만의 경우 20.6%로 가장 낮았다. 기업의 형태가 공공기관의 경우 69.7%가 도입을 하고 있는 반면, 민간기업의 경우 37.3%만이 여성육아휴직제를 운영하고 있다고 응답하였다.

<표 III-74> 여성육아휴직제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=392)	전문직	23(37.1)	5(8.1)	10(16.1)	24(38.7)	62(100)	Pearson $\chi^2=67.955^{***}$, df=12
	공무원	97(80.8)	9(7.5)	5(4.2)	9(7.5)	120(100)	
	생산직	5(35.7)	6(42.9)	1(7.1)	2(14.3)	14(100)	
	사무직	97(56.1)	27(15.6)	18(10.4)	31(17.9)	173(100)	
	서비스·판매직	8(34.8)	4(17.4)	6(26.1)	5(21.7)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=439)	50인 미만	20(20.6)	9(9.3)	28(28.9)	40(41.2)	97(100)	Pearson $\chi^2=138.123^{***}$, df=12
	50-99인	14(35.0)	12(30.0)	3(7.5)	11(27.5)	40(100)	
	100-299인	54(52.9)	22(21.6)	7(6.9)	19(18.6)	102(100)	
	300-999인	84(77.1)	9(8.2)	5(4.6)	11(10.1)	109(100)	
	1,000인 이상	74(81.3)	5(5.5)	4(4.4)	8(8.8)	91(100)	
기업형태 (N=439)	공공기관	177(69.7)	31(12.2)	13(5.1)	33(13.0)	254(100)	Pearson $\chi^2=53.661^{***}$, df=3
	민간기업	69(37.3)	26(14.0)	34(18.4)	56(30.3)	185(100)	

*** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(7) 남성육아휴직제 운영

남성육아휴직제 운영에 대해서 직업(p<.001), 근로자수(p<.001), 기업형태별 (p<.001) 집단 간 모두 유의미한 차이를 보였다(<표 III-75> 참조). 남성육아휴직제를 도입해서 운영하고 있는 경우는 공무원(33.3%)이 가장 높은 비율을 보이는 반면 전문직(6.3%)은 가장 낮았다. 기업의 근로자수가 1,000인 이상 기업(35.9%)의 비율이 가장 높고 규모가 작아질수록 운영비율이 낮다. 또 민간기업(32.4%)이 공공기관(24.1%) 보다 더 높은 비율을 나타내었다.

<표 III-75> 남성육아휴직제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=395)	전문직	4(6.3)	8(12.7)	24(38.1)	27(42.9)	63(100)	Pearson $\chi^2=48.483^{***}$, df=12
	공무원	40(33.0)	37(30.6)	18(14.9)	26(21.5)	121(100)	
	생산직	2(14.3)	6(42.8)	2(14.3)	4(28.6)	14(100)	
	사무직	27(15.5)	40(23.0)	58(33.3)	49(28.2)	174(100)	
	서비스·판매직	3(13.0)	3(13.0)	8(34.8)	9(39.2)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=442)	50인 미만	5(5.1)	6(6.1)	44(44.9)	43(43.9)	98(100)	Pearson $\chi^2=71.975^{***}$, df=12
	50-99인	5(12.5)	11(27.5)	7(17.5)	17(42.5)	40(100)	
	100-299인	17(16.5)	27(26.2)	32(31.1)	27(26.2)	103(100)	
	300-999인	23(21.1)	35(32.1)	20(18.4)	31(28.4)	109(100)	
	1,000인 이상	33(35.9)	22(23.9)	19(20.6)	18(19.60)	92(100)	
기업형태 (N=442)	공공기관	62(24.1)	66(25.7)	64(24.9)	65(25.3)	257(100)	Pearson $\chi^2=23.094^{***}$, df=3
	민간기업	60(32.4)	35(18.9)	19(10.3)	71(38.4)	185(100)	

*** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

(8) 남성출산휴가제

남성의 출산휴가제에 대해서 직업(p>.001), 기업의 근로자수(p>.001), 기업형태(p>.001)에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다(<표 III-76> 참조). 이 제도를 운영하고 있다는 응답에서 공무원(47.1%)이 가장 높은 비율을 나타내었고 전문직(12.7%)이 가장 낮은 비율을 보였다. 기업의 근로자수가 1,000이 이상(54.4%)일 때 남성 출산휴가제 운영 비율이 다른 집단에 비해 높고, 공공기관(46.2%)이 민간기업(21.6%)에 비해 운영비율이 높게 나타났다.

<표 III-76> 남성의 출산휴가제 운영

단위 : 명(%)

구분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=395)	전문직	8(12.7)	5(7.9)	22(34.9)	28(44.5)	63(100)	Pearson $\chi^2=48.532^{***}$, df=12
	공무원	57(47.1)	20(16.5)	19(15.7)	25(20.7)	121(100)	
	생산직	2(14.3)	6(42.9)	3(21.4)	3(21.4)	14(100)	
	사무직	52(29.9)	22(12.6)	55(31.6)	45(25.9)	174(100)	
	서비스·판매직	5(21.7)	21(8.7)	8(34.8)	8(34.8)	23(100)	
기업의 근로자수 (N=442)	50인 미만	12(12.3)	4(4.1)	41(41.8)	41(41.8)	98(100)	Pearson $\chi^2=75.610^{***}$, df=12
	50-99인	5(12.5)	7(17.5)	9(22.5)	19(47.5)	40(100)	
	100-299인	24(23.3)	19(18.5)	30(29.1)	30(29.1)	103(100)	
	300-999인	42(38.5)	16(14.7)	24(22.0)	27(24.8)	109(100)	
	1,000인 이상	50(54.4)	13(14.1)	15(16.3)	14(15.2)	92(100)	
기업형태 (N=442)	공공기관	93(36.2)	41(16.0)	60(23.3)	63(24.5)	257(100)	Pearson $\chi^2=19.063^{***}$, df=3
	민간기업	40(21.6)	18(9.7)	59(31.9)	68(36.8)	185(100)	

*** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음

(9) 가족간호휴가제

가족간호휴가제에 대해서 직업간에 유의미한 차이(p>.001)를 나타내었다(<표 III-77> 참조). 도입하여 운영하고 있다는 응답(5.9%)이 매우 저조하고 전문직, 공무원, 사무직의 경우 도입하고 있다고 응답하였으나 생산직과 서비스·판매직은 응답자가 없었다. 공무원 집단의 경우 10.8%가 운영하고 있다고 응답하였다.

<표 III-77> 가족간호휴가제 운영

단위 : 명(%)

구 분		도입해서 운영하고 있다	도입했지만 실제로 운영하기 어렵다	도입하지 않고 있다	모른다	계	교차분석
직업 (N=393)	전문직	2(3.2)	3(4.8)	27(42.8)	31(49.2)	63(100)	Pearson $\chi^2=34.902^{***}$, df=12
	공무원	13(10.8)	10(8.3)	44(36.7)	53(44.2)	120(100)	
	생산직	-	3(21.4)	8(57.2)	3(21.4)	14(100)	
	사무직	8(4.6)	10(5.8)	97(55.7)	59(33.9)	174(100)	
	서비스·판매직	-	6(27.2)	8(36.4)	8(36.4)	22(100)	
기업의 근로자수 (N=439)	50인 미만	3(3.1)	4(4.1)	44(45.4)	46(47.4)	97(100)	Pearson $\chi^2=18.210^a$, df=12
	50-99인	3(7.5)	4(10.0)	16(40.0)	17(42.5)	40(100)	
	100-299인	5(4.9)	15(14.7)	51(50.0)	31(30.4)	102(100)	
	300-999인	7(6.4)	6(5.5)	45(41.3)	51(46.8)	109(100)	
	1,000인 이상	8(8.8)	8(8.8)	44(48.3)	31(34.1)	91(100)	
기업형태 (N=439)	공공기관	20(7.8)	24(9.4)	113(44.1)	99(38.5)	256(100)	Pearson $\chi^2=4.936^a$, df=3
	민간기업	6(3.3)	13(7.1)	87(47.5)	77(42.1)	183(100)	

*** : p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음

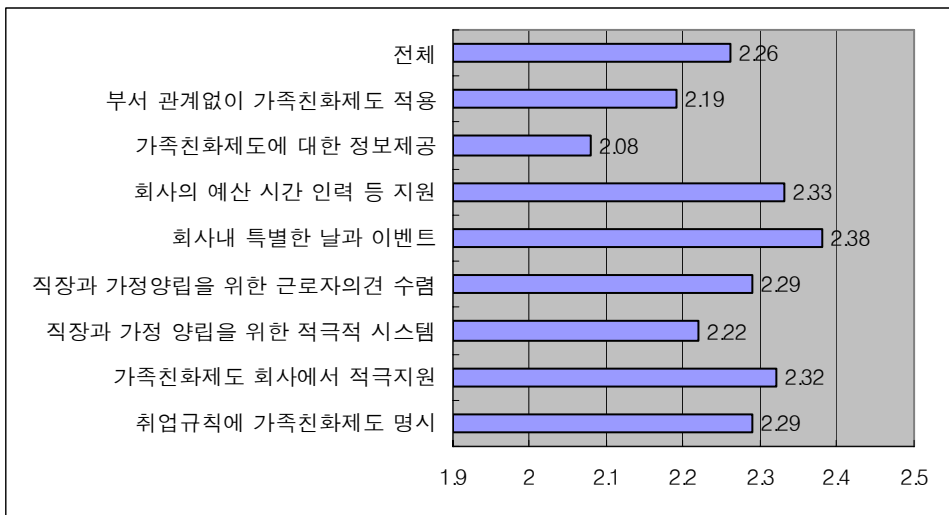
3) 직장의 가족친화 경영 노력

현재 다니고 있는 직장에서 가족친화적 직장 문화를 조성하기 위한 경영 노력을 하고 있는지 8문항으로 질문한 결과는 <표 III-78>과 <그림 III-22>에 나타나 있다. <그림 III-22>는 매우 그렇다(5점)에서 전혀 그렇지 않다(1점)의 평균점수를 나타낸 것으로 전체 평균값은 2.26점으로 보통이다(3점)와 그렇지 않다(2점)의 사이에 존재한다. 따라서 직장의 가족친화적 경영노력은 대체로 보통 이하로 하고 있는 것으로 보인다. 구체적으로 보면 8문항 중 가장 점수가 높은 문항은 회사내 가족을 위한 특별한 날이나 이벤트(평균 2.38)가 있는 경우며, 다음이 가족친화 프로그램을 위해 회사가 예산, 시간, 인력 등을 지원한다(평균 2.33), 가족친화제도의 이용을 적극 지원한다(평균 2.32)는 순으로 나타났다.

<표 III-78> 직장의 가족친화 경영 노력

단위 : 명(%)

구 분	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
취업규칙에 가족친화제도에 관해 명시되어 있다.	10(2.3)	39(9.0)	140(32.3)	125(28.8)	120(27.6)	434(100)
가족친화제도의 이용을 회사에서 적극지원 한다.	11(2.5)	36(8.3)	142(32.6)	140(32.2)	106(24.4)	435(100)
직장과 가정의 양립을 지원하기 위한 적극적 시스템이 경영이나 인사 방침에 명시되어 있다.	4(0.9)	32(7.3)	136(31.3)	146(33.6)	117(26.9)	435(100)
사내 앙케이트나 공청회 실시 등을 통해 직장과 가정의 양립을 지원하는 제도에 근로자의 의견을 적극 수렴하고 있다.	6(1.3)	37(8.4)	139(31.7)	154(35.1)	103(23.5)	439(100)
회사 내 가족을 위한 특별한 날이나 이벤트가 있다.	19(4.3)	66(15.0)	103(23.4)	129(29.3)	123(28.0)	440(100)
회사는 가족친화 프로그램을 위해 예산, 시간, 인력 등 지원을 해주고 있다.	12(2.7)	54(12.3)	119(27.0)	138(31.4)	117(26.6)	440(100)
회사는 직원에게 가족친화제도에 대한 여러 정보를 제공 한다.	3(0.7)	29(6.6)	111(25.2)	152(34.5)	145(33.0)	440(100)
회사는 부서에 관계없이 조직전체에 가족친화제도를 적용한다.	8(1.8)	41(9.3)	115(26.2)	139(31.7)	136(31.0)	439(100)



<그림 III-22> 직장의 가족친화 경영 노력

직장의 가족친화 경영 노력은 기업요인이 중요하므로 응답자의 직업, 기업의 근로자수, 기업형태를 독립변수로 두고 빈도분석과 교차분석을 통한 집단 간 차이를 밝혀보았다.(<표 III-79> 참조). 그 결과 사무직(평균 2.28), 300~999인 기업(평균 2.42), 민간기업(평균 2.33)의 경우 다른 집단에 비해 회사의 가족친화경영 노력 점수를 높게 평가하였다.

<표 III-79> 직장의 가족친화 경영 노력의 집단차이 검증

독립변수		사례수	평균	표준편차	표준오차	차이검증 결과
변수	집단					
직업 (N=383)	전문직	61	2.18	.812	.104	F=.310, df=4
	공무원	119	2.22	.832	.076	
	생산직	13	2.18	.813	.225	
	사무직	169	2.28	.892	.069	
	서비스·판매직	21	2.10	.834	.182	
기업의 근로자수 (N=428)	50인이하	98	2.10	.726	.073	F=1.974 df=4
	50-99인	37	2.17	.895	.147	
	100-299인	97	2.25	.904	.092	
	300-999인	108	2.42	.846	.081	
	1,000인이상	88	2.27	.852	.091	
기업형태 (N=428)	공공기관	253	2.21	.080	.051	T=-1.494, df=350.4
	민간기업	175	2.33	.890	.067	

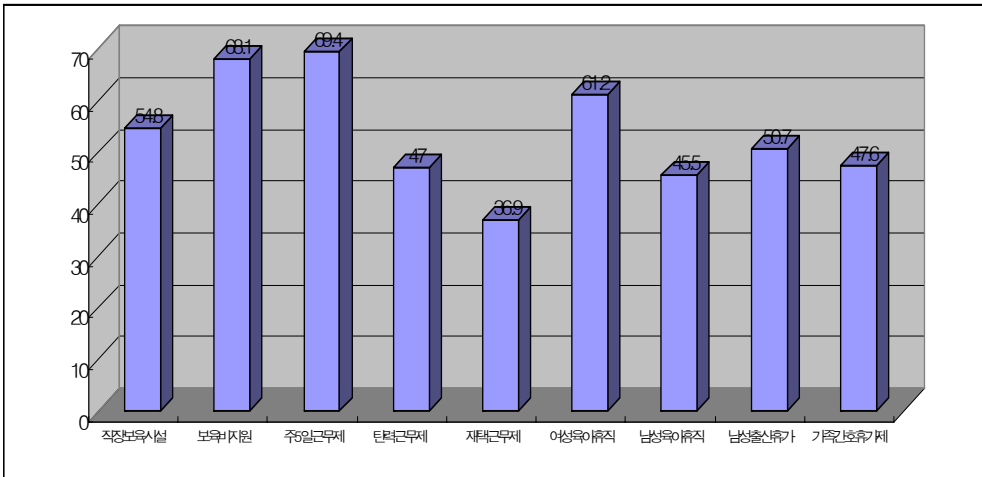
4) 가족친화제도의 도입이 개인의 직장생활과 가정의 조화에 도움이 되는 정도

가족친화제도의 도입이 개인의 직장생활과 가정의 조화에 도움이 될 것인가에 대한 응답 결과는 <표 III-80>과 <그림 III-23>에 제시되어 있다. 9개 가족친화제도 영역 모두 매우 도움이 된다는 응답율이 가장 높았다. 특히 주 5일 근무제(69.4%)에 대한 기대비율이 가장 높았으며, 그 다음이 자녀 보육비용 지원(68.1%), 여성육아휴직(61.2%), 직장보육시설 운영(54.8%), 남성의 출산휴가(50.7%), 가족간호 휴가제(47.6%), 탄력 근무제(47.0%), 남성육아휴직(45.5%), 재택근무제(36.9%) 순이었다.

<표 III-80> 가족친화제도 도입이 개인의 직장생활과 가정생활에 도움이 되는 정도

단위 : 명(%)

구분	매우 도움이 될 것이다	대체로 도움이 될 것이다	별로 도움이 되지 않을 것이다	전혀 도움이 되지 않을 것이다	계	
사회적돌봄	직장보육시설 운영	242(54.8)	142(32.1)	46(10.4)	12(2.7)	442(100)
	자녀보육비용 지원	301(68.1)	118(26.7)	14(3.2)	9(2.0)	442(100)
근로시간	주 5일 근무제	306(69.4)	121(27.4)	11(2.5)	3(0.7)	441(100)
	탄력근무제	208(47.0)	164(37.1)	56(12.7)	14(3.2)	442(100)
	재택근무제	163(36.9)	153(34.6)	101(22.9)	25(5.6)	442(100)
휴가제도	여성의 육아휴직	270(61.2)	144(32.7)	22(5.0)	5(1.1)	441(100)
	남성의 육아휴직	201(45.5)	173(39.1)	59(13.4)	9(2.0)	442(100)
	남성의 출산휴가	224(50.7)	162(36.7)	43(9.7)	13(2.9)	442(100)
	가족간호휴가제	210(47.6)	174(39.5)	46(10.4)	11(2.5)	441(100)



<그림 III-23> '직장생활과 가정생활에 매우 도움이 될 것이다' 응답률

9개의 각 제도를 하나의 범주로 묶어서 '가족친화제도'라고 규정하고 가족친화제도 도입이 개인의 직장생활과 가정생활에 도움이 되는 정도를 9개 독립변수 내 집단 간 차이가 있는지 t-test와 일원변량분석을 하였다(<표 III-81> 참조). 여성(평균 3.47)이 남성(평균 3.33) 보다, 20대(평균 2.49)가 다른 연령대에 비해, 또 맞벌이(평균 3.14)가 외벌이(평균 2.91) 보다 가족친화제도가 더 도움이 될 것이라고 기대하는 것으로 나타났다. 기업요인으로 300~999인 기업(평균 2.47)의 근로자가

다른 집단보다, 공공기관(평균 3.49) 근로자가 민간기업(평균 3.24) 근로자 보다 가족친화제도에 대해 높은 기대치를 나타내었다. 통계적으로 성별(P<.01), 연령별(P<.05), 결혼상태(p<.05), 맞벌이 여부(P<.001), 기업의 근로자수(P<.05), 기업형태(P<.001)에서 집단 간 유의미한 차이를 나타내었다.

<표 III-81> 가족친화제도가 개인의 직장가 가정의 조화에 도움이 되는 정도

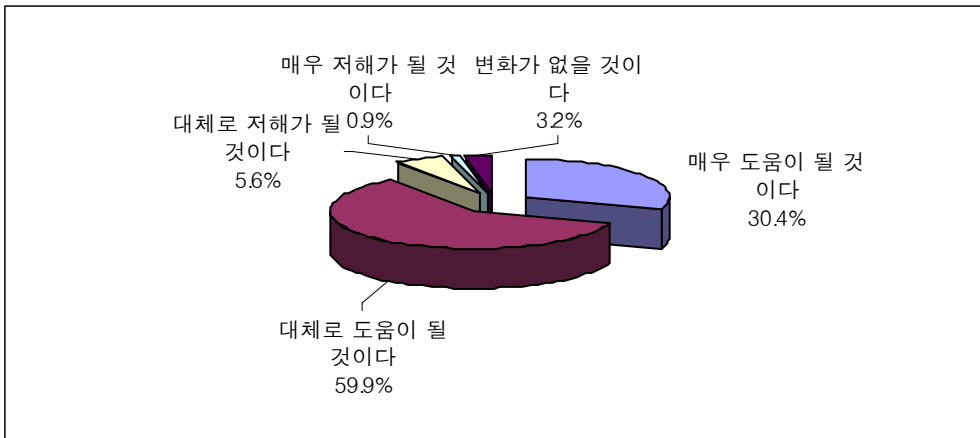
독립변수		사례수	평균	표준편차	표준오차	T-test 또는 일원변량분석
변 수	집 단					
성 별	남	261	3.33	.586	.036	T=-2.690** df=437
	여	178	3.47	.503	.038	
연 령	20대	95	2.49	.736	.076	F=3.421* df=3
	30대	191	2.26	.820	.059	
	40대	111	2.16	.743	.071	
	50대	26	2.20	.605	.119	
직 업	전문직	58	2.27	.698	.092	F=.445 df=4
	공무원	117	2.30	.775	.072	
	생산직	13	2.21	.812	.225	
	사무직	169	2.26	.818	.063	
	서비스·판매직	21	2.06	.738	.161	
결혼상태	미혼	163	3.21	.486	.038	T=-2.001* df=440
	기혼	279	3.31	.555	.033	
맞 벌 이 여 부	맞벌이	164	3.14	.472	.037	T=3.729*** df=211.8
	외벌이	114	2.91	.573	.054	
기업의 근로자수	50인이하	96	2.13	.682	.070	F=2.92* df=4
	50-99인	37	2.12	.821	.135	
	100-299인	95	2.26	.812	.083	
	300-999인	108	2.47	.798	.077	
	1,000인이상	87	2.31	.756	.081	
고용형태	정규직	376	3.38	.556	.029	T=-.346 df=79.2
	비정규직	61	3.41	.576	.074	
기업형태	공공기관	254	3.49	.526	.033	T=4.556*** df=376.9
	민간기업	185	3.24	.571	.042	
기업 최고경영 자의 성별	여성대표자	69	3.29	.489	.059	T=-1.753 df=105.3
	남성대표자	370	3.40	.568	.030	

* : p<.05, **:p<.01, ***:p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

6. 가족친화제도가 기업에게 주는 효과

1) 가족친화제도가 기업에 줄 영향력

가족친화제도가 기업의 경쟁력에 어느 정도 영향을 주는지 분석한 결과 (<그림 III-24> 참조) 대체로 도움이 될 것이다(59.9%)고 응답한 비율이 가장 높고, 매우 도움이 될 것이다(30.4%), 대체로 저해가 될 것이다(5.6%), 변화가 없을 것이다(3.2%) 순으로 나타났다. 매우도움 또는 대체로 도움이 될 것이라고 응답한 비율을 합치면 90.3% 가 긍정적 영향력을 미칠 것이라고 생각하고 있음을 알 수 있다.



<그림 III-24> 가족친화제도가 기업에 줄 영향력

2) 가족친화정책의 기대효과

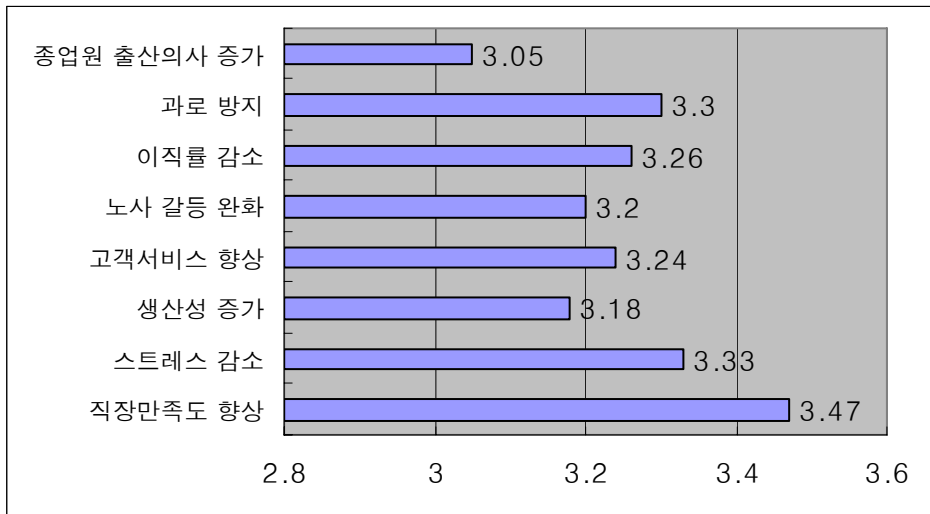
직장과 가정의 조화를 위한 정책을 기업이 실시할 경우 개인 및 기업에 줄 기대 효과를 매우 그렇다(4점)에서 전혀 그렇지 않다(1점)로 나타낸 결과는 <표 III-82>와 <그림 III-25>에 나타나 있다. <그림 III-25>를 보면, 제시된 가족친화제도 중 직장만족도가 향상 점수(평균 3.47)가 가장 높았고, 다음이 스트레스 감소(평균 3.33), 과로방지(평균 3.30), 이직율 감소(평균 3.26), 고객서비스 향상(평균 3.24), 노사갈등 완화(평균 3.20), 생산성 증가(평균 3.18), 종업원 출산의사 증가(평균

3.05) 순으로 나타났다.

<표 III-82> 가족친화정책의 기대효과

단위 : 명(%)

구 분	매우 그렇다	대체로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
직장만족도 향상	228(51.4)	197(44.4)	18(4.0)	1(0.2)	444(100)
스트레스 감소	181(40.8)	228(51.4)	34(7.6)	1(0.2)	444(100)
과로 방지	181(40.8)	219(49.3)	42(9.4)	2(0.5)	444(100)
종업원 출산의사 증가	145(32.7)	187(42.1)	103(23.2)	9(2.0)	444(100)
생산성 증가	146(32.9)	238(53.6)	56(12.6)	4(0.9)	444(100)
고객 서비스 향상	164(37.1)	220(49.8)	57(12.9)	1(0.2)	442(100)
노사 갈등 완화	160(36.0)	220(49.5)	58(13.1)	6(1.4)	444(100)
이직률 감소	183(41.2)	198(44.6)	59(13.3)	4(0.9)	444(100)



<그림 III-25> 가족친화제도가 개인과 기업에 미칠 기대 효과

가족친화정책의 8개의 항목별로 응답자 집단 간 차이가 나는지를 검증하였다. 정책의 효과성은 개인적 특성에 좌우하기 때문에 분석에 사용된 변인은 성별, 직업, 결혼상태, 맞벌이 여부가 투입되었다. t-test와 일원변량분석이 사용되었다.

○ 성별에 따른 가족친화정책의 기대효과

가족친화정책의 기대효과는 모든 영역에서 여성이 남성보다 평균점수가 높게 나타났다. 각 항목이 성별간 차이를 보이는지 t-test한 결과 특히, 스트레스 감소 ($p<.05$), 과로 방지($p<.01$), 종업원 출산의사 증가($p<.001$), 고객서비스 향상($p<.05$) 항목에서 남녀 간 차이를 나타냈다(<표 III-83> 참조). 즉, 가족친화정책이 실시된다면 여성이 남성보다 스트레스 감소, 과로 방지, 출산의사 증가, 고객서비스 향상에 긍정적으로 효과가 있을 것이라고 응답하였다.

<표 III-83> 성별 가족친화정책의 효과성의 차이

효과성 항목	성 별	N	Mean	t	df
직장만족도 향상	남 성	263	3.45	-0.697	396.5
	여 성	181	3.49		
스트레스 감소	남 성	263	3.27	-2.372*	414.0
	여 성	181	3.40		
과로 방지	남 성	263	3.22	-3.172**	407.5
	여 성	181	3.42		
종업원 출산의사 증가	남 성	263	2.95	-3.513***	408.9
	여 성	181	3.21		
생산성 증가	남 성	263	3.15	-1.367	442
	여 성	181	3.24		
고객서비스 향상	남 성	263	3.18	-2.316*	422.6
	여 성	179	3.32		
노사 갈등 완화	남 성	263	3.20	-0.178	389.5
	여 성	181	3.21		
이직률 감소	남 성	263	3.21	-1.746	409.1
	여 성	181	3.33		

* : $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$ 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 직업에 따른 가족친화정책의 기대효과

가족친화정책의 기대효과에서 각 항목이 직업별 차이를 보이는지 일원변량분석한 결과(<표 III-84> 참조), 직장만족도 향상, 스트레스 감소, 과로 방지, 종업원 출신의지 증가 항목은 공무원 집단에서 가장 높은 비율을 보였다. 반면, 생산성 증가, 고객서비스 향상, 노사갈등 완화, 이직율 감소 항목은 생산직 집단에서 가장 높은 비율을 나타냈다. 특히, 스트레스 감소($p<.01$), 과로 방지($p<.01$), 생산성 증가($p<.001$), 고객서비스 향상($p<.001$) 항목에서는 통계적으로 집단 간 유의미한 차이를 보였다.

<표 III-84> 직업별 가족친화정책의 효과성의 차이

효과성 항목	직업	N	Mean	F
직장만족도 향상	전문직	65	3.58	2.264
	공무원	120	3.58	
	생산직	14	3.50	
	사무직	175	3.40	
	서비스 판매직	23	3.52	
	Total	397	3.49	
스트레스 감소	전문직	65	3.32	3.669**
	공무원a	120	3.51	
	생산직	14	3.14	
	사무직b	175	3.25	
	서비스 판매직	23	3.43	
	Total	397	3.35	
과로 방지	전문직	65	3.38	3.727**
	공무원a	120	3.47	
	생산직	14	3.14	
	사무직b	175	3.19	
	서비스 판매직	23	3.34	
	Total	397	3.31	
종업원 출산의사 증가	전문직	65	3.04	2.117
	공무원	120	3.21	
	생산직	14	3.00	
	사무직	175	2.94	
	서비스 판매직	23	3.13	
	Total	397	3.05	
생산성 증가	전문직	65	3.123	8.408***
	공무원aa	120	3.40	
	생산직bc	14	3.64	
	사무직ad	175	3.05	
	서비스 판매직aa	23	3.52	
	Total	397	3.22	
고객서비스 향상	전문직	64	3.17	6.827***
	공무원a	120	3.48	
	생산직	14	3.57	
	사무직b	174	3.10	
	서비스 판매직	23	3.30	
	Total	395	3.25	
노사 갈등 완화	전문직	65	3.20	1.511
	공무원	120	3.32	
	생산직	14	3.28	
	사무직	175	3.13	
	서비스 판매직	23	3.34	
	Total	397	3.21	
이직률 감소	전문직	65	3.32	1.013
	공무원	120	3.35	
	생산직	14	3.42	
	사무직	175	3.20	
	서비스 판매직	23	3.26	
	Total	397	3.27	

*p<.05, **:p<.01, ***:p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 결혼상태에 따른 가족친화정책의 기대효과

결혼상태에 따라 가족친화정책의 기대효과가 차이를 보이는지 t-test한 결과(<표 III-85> 참조), 종업원 출산의사 항목만 제외하고 7개 항목 모두 기혼이 미혼보다 긍정적 효과가 있다고 응답하였다. 특히 생산성 증가(p<.001), 고객서비스 향상(p<.05), 노사갈등 완화(p<.01) 항목에서는 통계적으로 집단 간 유의미한 차이를 나타내었다. 즉, 기혼집단이 미혼집단에 비해 가족친화정책으로 기업의 생산성이 증대되고, 고객서비스가 향상될 것이며, 노사갈등이 완화될 것이라고 기대하고 있었다.

<표 III-85> 결혼상태별 가족친화정책의 효과성의 차이

효과성 항목	결혼상태	N	Mean	t	df
직장만족도 향상	미 혼	164	3.42	-1.144	341.3
	기 혼	280	3.49		
스트레스 감소	미 혼	164	3.26	-1.526	351.2
	기 혼	280	3.36		
과로 방지	미 혼	164	3.25	-1.205	362.6
	기 혼	280	3.33		
종업원 출산의사 증가	미 혼	164	3.06	0.262	442
	기 혼	280	3.04		
생산성 증가	미 혼	164	3.03	-3.576***	442
	기 혼	280	3.27		
고객서비스 향상	미 혼	163	3.13	-2.461*	440
	기 혼	279	3.29		
노사 갈등 완화	미 혼	164	3.07	-2.965**	442
	기 혼	280	3.27		
이직률 감소	미 혼	164	3.23	-0.535	357.9
	기 혼	280	3.27		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

○ 맞벌이 여부별 가족친화정책의 기대효과

맞벌이 여부별 가족친화정책의 기대효과(<표 III-86> 참조)에 대해 모든 항목에서 맞벌이 근로자가 외벌이 근로자보다 높은 점수를 나타냈다. 통계적으로 유의미한 차이를 보인 항목은 스트레스 감소($p<.01$), 과로 방지($p<.01$), 종업원의 출산의사 증가($p<.001$), 고객서비스 향상($p<.05$) 항목에서 집단 간 유의미한 차이를 보였다. 맞벌이 집단이 외벌이 집단보다 스트레스 해소, 과로방지의 효과성이 있을 것이라 예상하였고, 종업원의 출산의사 증가 및 고객서비스 향상에 더 긍정적으로 보고 있었다.

<표 III-86> 맞벌이 여부별 가족친화정책의 효과성 차이

효과성 항목	맞벌이여부	N	Mean	t	df
직장만족도 향상	맞벌이	164	3.54	1.665	230.7
	외벌이	116	3.42		
스트레스 감소	맞벌이	164	3.46	3.059**	235.8
	외벌이	116	3.22		
과로 방지	맞벌이	164	3.43	3.014**	244.3
	외벌이	116	3.19		
종업원 출산의사 증가	맞벌이	164	3.19	3.451***	248.9
	외벌이	116	2.84		
생산성 증가	맞벌이	164	3.33	1.691	238.4
	외벌이	116	3.19		
고객서비스 향상	맞벌이	163	3.37	2.161†	237.9
	외벌이	116	3.19		
노사 갈등 완화	맞벌이	164	3.34	1.586	241.0
	외벌이	116	3.20		
이직률 감소	맞벌이	164	3.36	2.328†	251.1
	외벌이	116	3.16		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음.

3) 가족친화적 기업문화 조성을 위해 가장 시급하게 개선할 점

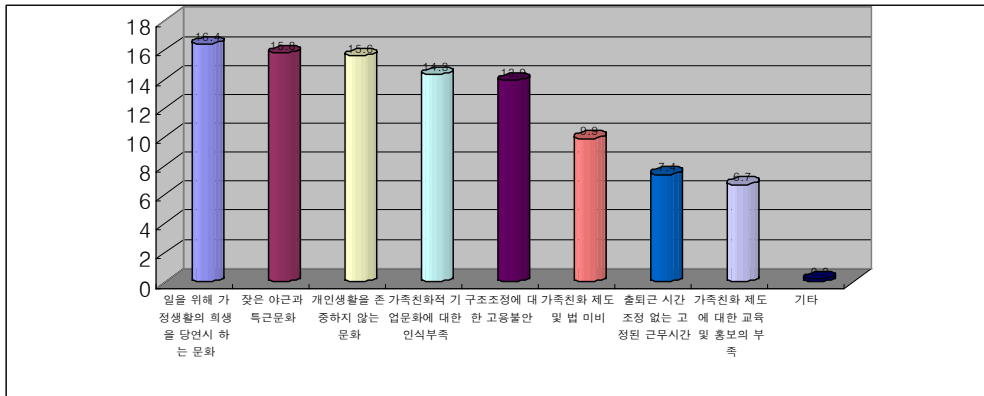
가족친화적 기업문화를 조성하기 위해 가장 시급하게 개선이 필요한 문화를 다중응답으로 처리한 결과(<표 III-87> 참조), 일을 위해 가정생활을 당연시 하는 문화(16.4%)가 가장 많았고, 잦은 야근과 특근문화(15.8%), 개인생활을 존중하지 않는 문화(15.6%), 가족친화적 기업문화에 대한 인식부족(14.3%), 구조조정에 대한 고용불안(13.9%), 가족친화제도 및 법 미비(9.9%), 출퇴근 시간 조정 없는 고정된 근무시간(7.4%), 가족친화제도에 대한 교육 및 홍보 부족(6.7%) 순으로 나타났다.

<표 III-87> 가족친화적 기업문화를 위해 가장 시급하게 개선할 점

단위 : 명(%)

구 분	응답자수(명)	비 율(%)
일을 위해 가정생활의 희생을 당연시 하는 문화	216	16.4
잦은 야근과 특근문화	208	15.8
개인생활을 존중하지 않는 문화	206	15.6
가족친화적 기업문화에 대한 인식부족	188	14.3
구조조정에 대한 고용불안	183	13.9
가족친화 제도 및 법 미비	131	9.9
출퇴근 시간 조정 없는 고정된 근무시간	97	7.4
가족친화 제도에 대한 교육 및 홍보의 부족	88	6.7
기타	2	0.2
전 체	1,319	100.0

※ 다중응답 결과임.



<그림 III-26> 가족친화적 기업문화를 위해 가장 시급하게 개선할 점

4) 가족친화적 기업문화의 활성화를 위한 실천방안

가족친화적 기업문화 조성의 걸림돌과 관련하여 보완점을 자유의견으로 받아 정리한 결과 7개의 범주로 나타났다.

- 1위 교육 및 홍보 강화
- 2위 법 제도의 강화
- 3위 직장보육시설 운영 및 육아지원
- 4위 정부의 가족친화적 기업 지원
- 5위 탄력적 근무시간제도
- 6위 가사 및 육아의 남녀 동참
- 7위 회사 대표 및 임직원에게 대한 가족친화적 기업문화 교육

7. 소결

□ 가족친화제도 인지도

- 가족친화제도에 대한 경북지역 근로자들의 인식 정도에서 이 제도를 잘 알고 있는 정도는 전체의 17.3%에 불과하였고 오히려 전혀 모르고 있는 경우는 38.2%로 10명 중 4명이 가족친화제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 이러한 인식정도는 응답자의 성별, 연령별, 직업별, 결혼상태별, 맞벌이 여부, 기업의 근로자수, 고용형태 등에 상관없이 모두 공통적으로 나타나고 있다. 이는 가족친화제도에 대한 교육이나 홍보의 필요성을 뒷받침하고 있다.
- 가족친화제도의 수혜자가 남녀 누구인지에 대한 인지도에서 89.4%가 ‘여성과 남성’이라고 응답하여 대부분의 근로자들이 가족친화제도에 대한 적절한 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 남녀별로 보면 여성이 남성보다 높고, 공공기관의 근로자가 민간기업 근로자 보다 더 높은 비율을 나타냈다.

□ 근로자가 지각하는 가정생활과 직장생활의 조화 정도

- 야근이나 주말 특근의 정도는 응답자들의 30%가 주 2~3회 야근하고, 20% 정도가 야근이 없는 것으로 나타났다. 특히 성별, 직업별, 기업의 근로자수, 기업 형태에 따라 집단 간 유의차를 나타내었는데 남성이 여성보다, 서비스·판매직이, 기업의 근로자수가 적을수록, 민간기업이 거의 매일 야근이나 특근하는 비율이 다른 집단에 비해 많았다.
- 응답한 근로자들은 대체로 과도한 정도(4점 만점에 2.56점)로 나타났다. 특히, 성별, 연령별, 직업별, 결혼상태별 집단 간 유의미한 차이를 보였다. 즉, 30~40대 남성이, 전문직이나 공무원이, 기혼인 자가 과로를 더 많이 느끼고

있음을 알 수 있다.

- 직장생활과 가정생활의 조화정도에 대해 응답자의 57%가 조화가 잘된다고 응답하였으나 40%는 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 응답하였다. 집단 간 차이를 보인 변수는 직업, 결혼상태, 기업의 근로자수로 나타났다. 조화가 가장 잘되는 집단은 사무직, 미혼, 300인 미만 기업의 근로자인 것으로 나타났다. 반면, 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다는 집단은 서비스·판매직, 기혼, 50인 미만 기업의 근로자인 것으로 나타났다.
- 직장생활과 가정생활 간의 갈등정도는 연령과 직업변수에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 30대 연령층이, 서비스·판매직 집단이 다른 연령층이나 다른 직업군보다 상대적으로 높은 갈등 정도를 나타내었다.

□ 근로자가 느끼는 회사의 가족친화 정도

- 육아나 가족문제로 인하여 휴가나 휴직을 내고자 할 때 항상 가능하다고 여기는 근로자들은 6.1%에 불과하였으며, 대체로 가능하다고 여기는 근로자는 41.9%였다. 특히 연령별, 결혼상태, 기업의 형태, 기업 최고경영자의 성별에 따라 집단간 차이를 보였다. 즉, 40대, 기혼, 공공기관, 남성대표자 기업의 근로자가 다른 연령, 미혼, 민간기업, 여성대표자 기업의 근로자보다 휴가 및 휴직을 하는데 좀더 가능하다고 여기고 있었다.
- 가족친화제도를 9개 영역별(직장보육시설 운영, 자녀보육비용 지원, 주 5일 근무제, 탄력근무제, 재택근무제, 여성육아휴직, 남성육아휴직, 남성 출산휴가, 가족간호휴가제)로 구분하여 운영정도를 알아보았다. 직장보육시설을 운영하고 있다고 응답한 비율은 13.8%에 불과했으며 자녀보육비용을 지원하는

비율은 39.3%로 나타났다. 근로자 10명 중 1명 정도가 직장보육시설의 혜택을 받고 있으며, 10명 중 4명 정도가 자녀보육관련 비용을 지원받고 있음을 알 수 있다. 또, 주5일 근무제를 실시한다고 응답한 비율은 84.0%로 상당히 높게 나타난 반면, 탄력근무제는 11.9%, 재택근무제는 1.8%만이 운영하고 있다고 응답하였다.

여성 육아휴직제 운영 정도는 56.0%인 반면 남성 육아휴직제를 운영한다고 응답한 비율은 18.8%로 나타났다. 그러나 여성육아휴직조차 1/2 정도만이 운영하고 있다고 하는 것은 이 제도가 아직도 여성이 자유롭게 사용하는데 제약이 있음을 의미한다. 나아가 남성에게도 육아휴직이 허용되고 있으나 실제로 2006년 경북지역 남성육아휴직자수가 7명(1.6%)에 불과한 점을 보면 실천에 옮기는 것이 매우 힘들다는 것을 알 수 있다.

남성의 출산휴가제 운영 정도는 30.1%가 운영하고 있다고 응답하였다. 보통의 관례는 아내의 출산일과 관련하여 하루 이틀 정도 연가를 내는 경우가 많기 때문에 이를 도입 운영으로 응답하였으리라 여겨진다. 실제로 2~3일 출산휴가를 정식으로 남성에게 주는 직장문화는 아직 미진할 것이다. 가족간호휴가제는 5.9%가 도입해서 운영하고 있다고 응답하였는데 이 같은 저조한 비율은 가족 문제가 발생했을 때 사회적 지원체계가 거의 없는 현실을 여실히 보여주며 직장과 가정의 양립이 상당히 어렵다는 것을 암시한다.

- 현재 다니고 있는 직장의 가족친화 경영 노력 정도는 보통 이하인 것으로 나타났다. 1점에서 5점으로 점수화할 수 있는 8문항 구성된 이 항목에서 전체 평균값은 2.26점이었다.
- 가족친화제도의 도입이 직장和家庭의 조화에 매우 도움이 된다는 응답이 높은 가운데 특히, 주 5일 근무제(69.4%)에 대한 기대비율이 가장 높았으며, 그 다음이 자녀 보육비용 지원(68.1%), 여성육아휴직(61.2%), 직장보육시설 운영(54.8%), 남성의 출산휴가(50.7%), 가족간호 휴가제(47.6%), 탄력 근무제

(47.0%), 남성육아휴직(45.5%), 재택근무제(36.9%) 순이었다.

- 이러한 가족친화제도가 실시된다면 본인의 직장과 가정생활의 조화에 도움이 될 것인가에 대해서 성별, 연령별, 기업규모, 기업형태에서 집단 간 기대 정도의 차이점이 발견되었다. 여성이 남성 보다, 20대가 다른 연령대에 비해, 또 맞벌이가 외벌이 보다 가족친화제도가 더 도움이 될 것이라고 기대하였고, 300~999인 기업의 근로자가 다른 집단보다, 공공기관 근로자가 민간기업 근로자보다 가족친화제도에 대해 높은 기대치를 나타내었다.

□ 가족친화제도 실시에 따른 기대 효과

- 가족친화제도 시행이 기업에게 줄 영향력에 대해서 90%가 기업에 도움이 될 것이라고 응답하였다. 8개의 가족친화정책에 대한 기대효과 중 직장만족도 향상에 대한 기대치가 가장 높았고, 다음이 스트레스 감소, 과로방지, 이직률 감소, 고객서비스 향상, 노사갈등 완화, 생산성 증가, 종업원 출산의사 증가 순으로 나타났다. 이들은 모두 4점 만점에 3점 이상의 높은 점수를 나타내었다.
- 8가지 가족친화정책의 기대효과에 대해 개인변인 즉, 성별, 직업, 결혼상태, 맞벌이 여부에 따라 유의미한 차이를 검증한 결과, 여성, 공무원, 기혼, 맞벌이 집단에서 기대치가 높게 나타났다. 특히, 여성은 남성 보다 가족친화정책이 스트레스 감소, 과로 방지, 고객서비스 향상, 출산의사 증가에 효과가 있을 것으로 기대하였다.
- 가족친화적 기업문화를 조성하기 위해 가장 시급하게 개선이 필요한 문화는 일을 위해 가정생활을 당연시 하는 문화, 잦은 야근과 특근문화, 개인생활을 존중하지 않는 문화, 가족친화적 기업문화에 대한 인식부족 등이 우선순위로

나타났다. 이에 대한 개선방안으로, 교육 및 홍보 강화, 법 제도의 강화, 직장보육시설 운영 및 육아지원, 정부의 가족친화적 기업 지원, 탄력적 근무시간제도, 가사 및 육아의 남녀 동참, 회사 대표 및 임직원에게 대한 가족친화적 기업문화 교육 등이 제안되었다.

IV

가족친화정책에 대한 기업사례

IV. 가족친화정책에 대한 기업사례

본 장에서는 가족친화정책을 직접 수행하고 있는 기업 경영자측의 의견을 듣고, 지역 기업들이 가족친화경영을 추진하는데 요구되는 사항들을 분석하였다. 기업사례 내용으로 면접대상 기업의 가족친화경영 현황, 가족친화경영에 따른 애로점, 정부에게 바라는 점 등이 포함되었다.

1. 조사개요

<표 IV-1> 조사개요

구 분	조사개요
조사기간	2007. 5. 17 ~ 5. 31
조사대상	경상북도내 9개 기업체
조사방법	심층 면접, 전화 인터뷰 조사
분석방법	필사

본 면접 조사를 수행하기 위해 우선 경북지역에 있는 기업 중 매스컴을 통해 가족친화기업으로 소개된 5개 업체를 선정하고, 나머지 4곳은 가족친화경영과 상관없이 기업규모별로 무선 선정하였다. 그러나 접촉과정에서 협조가 어려운 기업들을 제외하고 2차 선정하여 조사가 진행되었다. 조사에 응한 기업체는 총 9개 업체이다. 조사에 응한 기업관계자는 대표자가 1명이며 나머지 8명은 기업의 인사노무 관련 담당자였다.

조사기간은 2007년 5월 17일~5월 31일까지 이루어졌으며, 조사원은 연구자 와 연구의 목적을 숙지한 조사원 1명이 직접 방문하여 인터뷰 내용을 녹음한 후 필사 처리하였다.

2. 조사대상자의 일반적 사항

조사에 응한 기업의 일반적 사항은 <표 IV-2>에 나타나 있다. 응답한 기업체 중 5개 업체는 제조업이며, 4개 업체는 서비스업이다. 그러나 9개 업체 모두 사업의 내용이나 성격은 각기 다르게 나타났다. 대기업 3개소(A, D, H), 중소기업 3개소(B, C, E), 나머지는 대학교(G), 공직유관단체(F), 연구소(I)이다.

<표 IV-2> 조사대상 업체의 특성

번호	기업명	지역	사업분야	기업종류	특 징
1	A	김천	제조	대기업	<ul style="list-style-type: none"> • 아시아 최대의 화장지 제조업체 • 대표적인 가족친화기업 • 김천사업장의 특색 제공
2	B	포항	제조	대기업	<ul style="list-style-type: none"> • 철강업 계열회사 • 업무특성으로 인해 여성직원 적음 • 기혼여성직원 3명 모두 사내커플로 근무환경 양호 • 노사분규없는 사업장으로 선정 • CEO의 가족친화경영 의지가 돋보임
3	C	문경	제조	중소기업	<ul style="list-style-type: none"> • 화학제품 제조업체 • 가족친화제도의 도입 초기의 중소기업 • 도입단계에서 직원의 불안감 있었음 • 이직률이 조금씩 감소하는 추세에 있음
4	D	김천	제조	대기업	<ul style="list-style-type: none"> • 메이크업 제조업체 • 대표적인 가족친화 및 사회공헌 기업 • 김천사업장의 특색 제공
5	E	구미	제조	중소기업	<ul style="list-style-type: none"> • 식품제조업체 • CEO가 직접 인터뷰 • 가족친화경영에 대한 CEO의 의지 있음 • 대기업에 비해 약하지만 근로자들이 만족함 VS CEO입장에서는 최선을 다하고 있음
6	F	경산	교육·연구 용역서비스	공직유관 단체	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원과 일반 근로자가 섞여 있는 공직유관단체 • 기관장이 비상임이므로 꾸준한 제도 시행 어려움 • 파견공무원이 있어 사원복지제도의 동일 적용 필요성 인식하고 있음
7	G	경산	교육서비스	대학교	<ul style="list-style-type: none"> • 재단법인 사립교육기관 • 직원복지와 교원복지 분리 • 직원과 교원의 특성에 맞는 복지제도 • 복지제도 수립과 이행이 잘 되고 있음
8	H	경주	관광레저 서비스	대기업	<ul style="list-style-type: none"> • 회원제 레저숙박업체 • 직원을 만족시켜야 고객에게도 최상의 서비스를 제공할 수 있다는 이념 • 직원을 회원과 동등하게 대우
9	I	울진	연구서비스	연구소	<ul style="list-style-type: none"> • 정부출연 연구기관 • 직원수가 10여 명으로 소규모

					• 가족친화경영 도입 위해 노력 중
--	--	--	--	--	---------------------

3. 조사결과

각 기업과 인터뷰한 내용은 기업의 특징, 기업의 가족친화 또는 사복지제도, 가족친화제도 시행의 효과, 확대하고자 하는 가족친화 프로그램, 가족친화제도 실시의 애로점, 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체에 바라는 점 등이다.

사례 A 가족친화기업, 화장지 등 가정용품 제조업체, 김천사업장

① 기업의 특징

A기업 김천사업장은 아시아 최대의 화장지 전문 생산 공장으로 1980년에 준공되었다. 김천공단을 조성하는데 시발점이 된 공장이자 친환경 인증인 ISO14001과 녹색에너지 사업장 인증 친환경 공장이다. 김천공장 내 사원은 약 400여 명 수준으로, 생산직 사원이 전체의 63.9%, 사무직 24.2%, 기타직 11.9%이며 여성이 12% 정도이다.

생산직의 근무시스템은 4일 일하고 4일 쉬는 4조 2교대 시스템이며, 쉬는 4일 중 1일 교육을 받고 있습니다. 사무직은 직군별로 시차출퇴근제를 실시하고 있습니다. 평균 근속연수가 15년으로 대기업 제조업 평균 11년보다 길고, 평균 연령도 높은 편입니다. 특히 4조 2교대 생산직 사원들의 경우, 지역사회 특성상 농사를 부업으로 병행하는 사례가 많습니다.

준공 당시 지역주민 우선 채용 정책을 통해 지역사회 일자리 창출에 기여하였으며, 김천에 대한 지원과 협력을 지속적으로 하고 있다. 현재에도 경북 출신이 80% 이상 차지하고 있다. 또한 설립초기부터 지역사회와 자매결연을 맺고 자원봉사를 꾸준히 해오고 있으며, 지역 노인들을 위한 마을잔치, 지역사회복지단체 지원과 봉사활동, 대광천과 직지천 등 지역사회 정화활동 등을 실시하고 있다.

<표 IV-3> A사 김천공장 현황(2007년 5월 기준)

김 천	분 류	김천공장
고 용	전체사원수(명)	413명
	평균근속연수	15년
이 직	이직자수	3명
여성인력	전체	11.90%
	출산휴가 사용율	100%
	출산휴가 사용자(명)	6
	출산휴가 복직율	100%
	배우자 출산휴가 사용자	8

② 기업의 가족친화제도

A사의 가족친화제도는 사원들의 전생애주기를 고려하여, 삶의 질을 개선하는데 주력하고 있다. 모든 제도는 전 사업장에 동일하게 적용되나, 구성원의 특성에 따라 활용되는 제도에 차이가 있다. 이 회사는 3가지 목표 즉, 사원들이 과로하지 않고, 충분한 휴식과 학습, 가족 돌봄이 가능하도록 하기 위해 보다 유연한 근무 제도를 마련했다. 김천공장은 1997년 생산직 일부가 4조 2교대를 도입한 이래 1999년 전체에 이 제도를 적용했다. 특히 IMF시기에 해고하지 않고 고용을 유지 하면서 학습과 돌봄이 가능한 근무체제를 도입한 것이 가장 큰 특징이다.

이외에도 출산과 육아, 자녀교육 책임을 남성과 여성이 함께하는 것을 격려하며, 출산 시 축하금과 선물을 지급하고, 모성보호제도의 법정기준을 준수하고 있다. 육아 휴직 시 휴직급여를 추가 지원하며, 여사원 건강검진(유방암, 자궁암 등 여성 질환), 분만 시 의료비 지원, 배우자 출산휴가 2일 등 다양한 제도를 실행하고 있다.

또한 2006년 노사는 단체협약을 통해 고령사회 대비를 위한 정년 연장을 결정했으며, 정년퇴직예정자를 위한 프로그램을 운영해 사회로의 건강한 복귀를 돕고 있다. 이 프로그램의 경우, 평균연령과 평균근속연수가 가장 높은 김천공장에 가장 먼저 활용되고 있고 현재 2명의 정년퇴직 예정자들이 회사의 지원을 통해 은퇴를 준비하고 있다.

그리고 2002년부터 사원과 가족들이 일터와 가정에서 겪는 어려움을 현명하게

풀어나갈 수 있도록 전문가 심리 상담서비스를 제공하고 있다. 24시간 언제든지 도움을 요청할 수 있으며, 비밀보장을 원칙으로 한다. 이 프로그램을 피톤치드 (Employee Assistance Program, EAP)라고 부르고 있는데 2006년에 김천공장의 경우, 인원 중 3.2%가 이 상담 제도를 이용했으며, 총 16회의 가족특강을 개최해서 총 570명(총 교육 26시간)이 참여했다. 또 위기상황에 따른 스트레스 관리와 관련된 워크숍을 진행한바 있다.

<표 IV-4> A사 가족친화제도의 운영과 성과

제 도	유 형	내 용	2006.1~2007.3 성과
유연하고 탄력적인 근무체제	전일근로	시차 출퇴근제	관리직 대상. 오전 7시~10시 사이 출근 선택 가능
		4조 2교대	생산직 대상. 4일 근무, 4일 휴무. 휴식과 평생학습 지원
		현장출퇴근제	영업직 대상. 정기 출퇴근 없이 업무 수행
	은퇴준비	정년퇴직예정자 프로그램	은퇴전후 6개월 종합 컨설팅 서비스 제공
육아지원	교육서비스	유아교육비 지원	유아교육비 지원 확대(취학전 2년)
		대학졸업까지 자녀 학자금 지원	대학학자금 자녀수 제한폐지
	출산, 아버지 등	출산시 축하품 및 축하금 지원	출산축하금 확대(30만원),
		산전후와 유산산 휴가, 산전휴직	출산 및 남녀분만의료비 지원 추가
		출산시 남성사원들 유급휴가(2일)	
	보육/ 육아 지원 등 기타 지원서비스	여사원 자궁암 및 유방암 검진, 휴가제도	육아휴직
매월 6일 정시 퇴근 통해 가족과의 시간 지원			전 사업장 모성보호공간 리모델링
수유실 운영 등			
가족지원	의료비 지원서비스	가족 의료비 지원	배우자건강검진 확대 (기존 35세 → 30세 이상)
		건강검진 사원 배우자 대상 2년 1회 실시 지원	
	가족휴가 지원 서비스	경조휴가 및 경조금 지급 등	
근로자 지원	전문가상담심리프로그램 (EAP)	사원가족 대상. 24시간 연결. 비밀 보장	재무컨설팅도 추가
	의료비 지원 서비스	사원대상, 24시간 연결.비밀보장	
가족친화 문화 조성	가족친화문화조성 프로그램	휴직제도(학습 및 간호 등), 사원건강검진제도,	사원건강검진 확대(기존 35세 →30세이상), 단체정기보험 중 암진단 포함
		생활안정 지원서비스 등	퇴직금누진제, 퇴직보험, 주택대여 및 전세금 대여 등
가족친화 문화 조성	가족친화문화조성 프로그램	주말농장, 사원가족초청행사, 가족특강, 가족사보 등	가족관련 특강 강화
	사원 만족도 조사	정기적 실시 통한 의견 수용 및 개선	가족친화 설문조사 및 연구 실시

③ 가족친화제도 시행의 효과

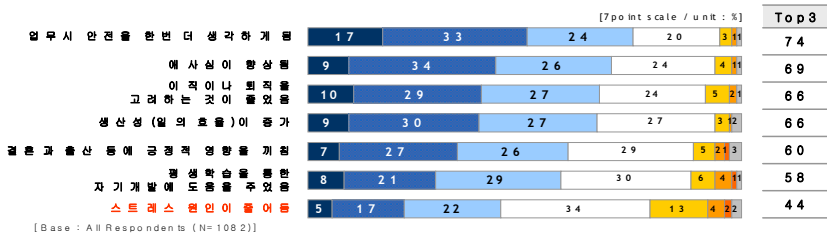
A사의 담당자는 가족친화제도와 사원복지제도는 분명히 차이가 있다고 역설하였다.

가족친화경영은 사원복지프로그램이 아닙니다. 사원들의 삶의 질을 고려하여 혁신을 가능하게 하는 경영전략이며 제도입니다. 이는 개인에게 있어 'WORK & LIFE BALANCE'를 가능하게 하는 동시에 조직에게는 조직효과성을 증대하는 기회이기도 합니다.

실제적으로 가족친화경영의 가장 직접적인 효과는 사원들의 만족도 제고와 이직을 저하, 그리고 새로운 우수 인력 유치에 있다고 한다. 근로자의 회사에 대한 만족도는 궁극적으로 생산성을 높이는 데 기여하여 매출 증대의 효과를 가져오고 있다.

2005년 11월에 전 사원을 대상으로 실시한 일과 가정을 위한 정책효과에 대한 조사 결과(N =1,086명 응답), 가장 중요한 효과는 업무 시 안전을 고려한다는 응답이었으며, 애사심 증가, 이직제고 감소, 생산성 향상, 결혼과 출산에 긍정적 역할, 평생학습 동기부여 등을 손꼽았다(<그림 IV-1> 참조).

참고 자료 - 일과 가정의 조화를 위한 정책 효과



<그림 IV-1> A사의 일과 가정을 위한 정책효과

또한 사원들이 가족 뿐 만 아니라 이웃 돌봄 활동에 투자하는 시간이 증가하여 지역사회 공헌활동에 참여하는 사례가 증가하고 있다.

김천공장의 남성근로자의 경우 많은 시간을 가족과 함께 보냄으로써 자상하고 헌신한다는 평가가 많습니다. 가족 대소사에 참여하는 경우가 많고, 아내 대신 시장을 보거나 공과금을 내는 등 가사 참여율도 높은 편입니다.

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

A사 가족친화경영 정책은 기본적으로 사원들의 삶의 질의 문제에서 출발했고, 현재 정부 정책보다 앞선 제도와 프로그램을 시행해 오고 있다. 앞으로 가족친화 프로그램 연구, 남성육아참여, 사원가족 상담제도, 다양한 주제의 가족 특강, 정년 예정자 프로그램을 계속 시행할 예정이다.

저출산과 고령화 현상이 심한 한국 사회에서 기업시민으로서 책임을 수행하기 위해서, 향후에도 보다 실질적이고 도움이 되는 프로그램에 대한 연구를 계속해 나갈 예정이며, 실제 사원들이 보다 만족할 수 있는 문화를 만들어 가기 위해 노력할 겁니다.

또한 실제 존재하는 제도의 활용률을 높이고 문화를 만들어 가는데 더욱 노력해나갈 예정입니다. 남성 사원들의 육아참여를 독려하는 분위기를 조성하고, 보다 다양한 주제의 사원가족 상담제도와 특강을 진행해갈 예정입니다. 올해부터 진행되고 있는 정년예정자 프로그램이 사원들에게 도움이 될 수 있도록 사례를 개발하고 개선해나갈 예정입니다.

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

기업이 가지고 있는 구성원의 특징에 따라 모든 사원을 만족시킬 수 있는 프로그램을 실시하는 것은 어렵다. 평등의 원칙과 배려의 균형이 필요하지만 때로는 중요한 의미나 가치가 있을 때 그것을 실현하는데 애로점이 있다고 한다.

어느 기업이나 그렇듯이, 기업의 구성원은 매우 다양합니다. 연령, 성별, 학력, 직무, 가족구성, 가치관 등 다양한 배경과 생각을 가진 개인들로 구성된 조직이기 때문에 모든 사원들이 만족하는 프로그램을 시행하는 것이 어렵습니다. 때로는 일부 사원에게만 적용되더라도 매우 중요한 의미나 가치를 가지는 제도가 필요할 때가 있지만, 막상 사원을 대표하는 조직에서 그 내용 환영하지 않는 사례도 있습니다. 따라서 평등의 원칙과 배려 사이의 균형이 필요하다고 봅니다. 그리고 문화로 자리 잡기까지는 구성원의 합의가 이뤄져야 하는데, 가치관의 차이에 따라 제도가 사용되는 비율이 달라질 수 있기 때문에 보다 적극적인 홍보와 사례개발이 필요하다는 점이 어렵습니다.

⑥ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

기업이 가족친화경영을 하고자 할 때 정부에서는 사회기반 환경을 조성해 주어야 한다. 늦은 시간이나 휴일에 지자체나 공공기관을 이용할 수 있도록 하고, 저녁 부모참관학습, 야간보육시설 운영을 활성화함으로써 기업체의 가족친화경영과 조화를 이룰 수 있다고 강조하였다.

사회환경 또는 사회기반시설이 유연성을 가지지 못한다면, 이는 매우 비효율적인 일일 것입니다. 기업들이 가족친화경영을 독려하기 위해서는 정부에서도 역시 가족친화적 사회환경을 조성하는데 보다 집중적인 노력을 기울여야 할 것입니다. 기업의 기본 역할은 사원들에게 가족과 함께하고 학습할 수 있는 시간을 주는 것, 즉 유연한 근무제도의 마련에 있습니다.

일부 지자체나 공공기관들이 시행하고는 있는 사례들을 보다 강화할 필요가 있습니다. 맞벌이 부부를 위해 늦은 시간 또는 휴일까지 보건소, 도서관, 시립미술관, 박물관 등을 운영한다든지, 부모 참관 학습을 저녁 늦게 운영한다든지, 야간보육시설을 보다 확대하는 등 사회 전체가 가족들의 일상이 보다 탄력적으로 선택하고 향유할 수 있도록 기반을 조성하는 것이 필요하다고 봅니다. 또한 프랑스와 같이 다자녀 가정을 위해 공공기관의 입장료 할인, 교통비 할인 등 전폭적인 지원도 고려되어야 할 것입니다.

사례 B 가족친화기업, 대기업, 철강포장 제조업체, 포항

① 기업의 특징

B사는 철강포장부분 제조업체로 포스코 계열 주주회사이다. 직원들은 자신들이 “지구를 포장한다.”는 자부심을 가지고 있다. 포항사업장의 직원 수는 400여명이며 광양사업장을 포함하면 1,000명 규모의 중견기업이다. 기업 성격상 남성 근로자가 대부분이고 여성 직원은 사무직 12명에 불과하다. 결혼한 여성 3명 모두 사내커플이다. 대체로 사원의 삶의 질 향상을 목적으로 사내제도가 잘 마련되어 있다. 이 제도들을 잘 운영하면 가족의 삶의 질 향상으로 확대 될 수 있는 부분들이 상당히 포함되어 있다.

저희 회사는 투명경영, 그룹 자체가 투명 경영하는 상황이기 때문에 확고한 사칙에 기반하여 계약 체결하는 것도 흠피에 다 떠있어요. 경영, 재무실적도 다 떠있고 Full로 오픈을 다 해냈기 때문에 우리 회사에 관심이 있으신 분은 언제든지 들어가서 확인을 다 할 수 있고. 우리는 오너가 없고 주주회사예요. 그러니까 직원들하고 그 포스코그룹이 주주가.. 주인이 되죠.

② 기업의 가족친화 또는 사원복지제도 운영 현황

B사의 가족친화제도는 개인의 복리후생제도와 함께 각종 휴가제도, 가족을 위한 콘도회원권 이용, 가족 경조사 보조금 지원 등 다양하게 마련되어 있다(<표 IV-5> 참조). 특히, 눈에 띄는 것은 근무시간 4조 2교대제, 사내기술자격제이다. 24시간 가동되는 작업장 특성상 근무시간이 현재의 4조 3교대에서 4조 2교대제로 바뀌면 직원의 취미활동시간이나 학습, 자격증 취득할 시간이 주어지기 때문에 삶의 질이 훨씬 높아질 것으로 예상하고 있다. 또 철강포장기술자격증을 딸 수 있도록 사내에서 학습할 수 있는 여건을 마련해 주고 있다.

근무제도변경이라 해가지고 철강 쪽에는 아마 4조2교대로 하는 것은 우리가 처음이에요. 직원들의 여가와 삶의 질 향상.. 쉽게 이야기해서 주당 근무시간이 많지 않다는 것. 3일 일하고 3일 쉬니까.. 3일 12시간 일하고 3일 완전히 쉬니까.. 그런 형태니까 시간적인 여유도 많고..

<표 IV-5> B사 가족친화제도 현황

복지프로그램	내 용	세 부 내 용
복리후생	법 적	<ul style="list-style-type: none"> •국민건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험, 임금채권
	현금성	<ul style="list-style-type: none"> •체력단련비 : 1인당 연 50만원 정도 •월동비 : 1인당 연 60만원 정도 •설날, 추석 귀성비 지급 •장기근속자 여행경비 : 10년단위로 각 각 30만원 정도 •학자금 : 중고생 자녀 3인까지 전액 •대학입학금 : 1인 1자녀 전액 •대학등록보조금 : 1인 1자녀 대학 2년부터 정액 지원 •경조금 : 본인 결혼 외 10종 발생시 현금 지급 •보훈가족 직원 위로금 : 6월 호국보훈의 날에 지급 •자기능력개발비 : 월 4만원(사무관리직원 능력향상 학습비) •재해직원 위로비 : 설날 추석 각 10만원
	단 체	<ul style="list-style-type: none"> •직원단체상해보험가입 •연 2회 수련비 지원 •동호인그룹활동 지원 •팀파워비 지원(직원 조직단합 및 활성화비) •고열작업자 하절기 건강관리비 지급
현 물	<ul style="list-style-type: none"> •장기근속자 순금메달 지급(5년부터 5년 단위로 회사창립일에 지급) •근무복 지급(4종) •안전보호장구 지급 •회사노트 및 카렌다 지급 •혹서기 간식지급(초, 중, 말복) •직원가족 장례용품 지원 •직원 출퇴근 버스 운행 	
각종휴가제도	<ul style="list-style-type: none"> •청원휴가 : 본인 결혼 외 16종, 유급휴가 •리프레쉬 휴가:1인당 연간 12일 •하계휴가 : 5일(유급) 	
복지시설 이용	<ul style="list-style-type: none"> •포스코 시설 이용 •콘도회원권을 구매하여 직원 이용 	
근무제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> •3조 3교대→4조 3교대→4조 2교대(2007. 9.1부터 시행) 	
사내기술자격제도 운영	<ul style="list-style-type: none"> •철강 포장기술 자격제도 실시 	
직원평생학습제도	<ul style="list-style-type: none"> •월 1회 전직원 교육 	
사내근로복지기금 운영	<ul style="list-style-type: none"> •사원 주택구입자금 대여, 주택임차금 대여, 생활안정자금 대여 및 복리후생 지원을 위한 기금 운영 	

③ 가족친화제도 시행의 효과

직원들에 대한 각종 복지후생을 지원함으로써 소속감 및 애사심을 고취할 수 있었으며 조업능력이 향상되면서 생산성도 향상되었다. 또한 안전작업을 함으로써 스트레스가 감소하고 재해가 줄어들었으며, 또한 노사간 신뢰감이 형성되어 노사 분규 없는 대표적 기업이 되었다. 이러한 신뢰감을 바탕으로 이직율이 거의 없다. 생산라인이 자동화되고 로봇이 일을 하게 되면 유희인력이 많이 발생할 수 있는 상황인데도 불구하고 기업의 기본 방침은 구조조정을 하지 않는다. 이러한 점들이 회사에 대한 사원의 신뢰가 돈독해 질 수 있는 근원이 되었다.

사원복지제도..이런 제도들을 지원하면서 소속감 및 애사심 고취로 조업능
률 향상이 일어날 거라는 거죠. 여러 가지 복지후생을 지원해주면 그.. 스트
레스 감소로 인한 안전작업 및 재해예방도 되겠고, 노사신뢰형성으로 노사관
계 안정도 우리가 추구할 수 있습니다.

신노사문화상을 받았어요. 구미에 LG마이크론이 대통령대상 받았는데..(우
리가) 국무총리상... 2004년도에는 경춘에 보람의일터에 우수상을 탔고, 대
기업 부문에서 받았어요.. 쟁쟁한 대기업 붙었는데.. LG 삼성 다 있는 데서
도.. 저희가 우수상을 받았고... 올해도 신노사문화 3년이 지나서 신청을 또
해냈어요...

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

확대하고자 하는 프로그램으로 앞에서 언급한 것으로 9월부터 시행될 4조 2교
대 근무가 있다. 또 몇 몇 기업에서 실시하고 있는 ‘선택적 복지제도’를 도입하려
고 한다. 또한 평생학습제도를 활성화하여 직원의 자기능력향상을 위한 학습 기
회를 많이 제공할 예정이다.

선택적 복지제도를 저희가 도입을 하려고 하는데 자금여력 때문에 못하고
있는데 향후에 결국은 도입이 되어야 할 상황이고, 직원평생학습제도를 도입

을 해서 계속 전직원들이 한 달에 한 번씩 현장직원들이 학습을 하고 있어요. CEO께서 그렇게 이야기를 해요. 직원들의 학습.. 계발의지...자기계발도 해야되고 외국어도 해야되고.. 요즘은 글로벌화 시대니까요. 해외진출도 하려고 하고 있어요. 중국에도 포장 설비 채경해가지고 한 20억 정도를 납품해서 중국진출을.. 베트남에도 이제 나갈려고 해요.. 해외에 마케팅 활동도 좀 해야되는 상황입니다. 그런 능력을 가질려면 아마 학습을 많이 해야 되겠고.. 뭐.. 외국어라던가 전문지식 같은 것을 그런 부분들을 지원하려고 하고 있는데 잘 되겠죠.

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

가족친화제도 실시의 애로점으로 국가 및 기업 선진화에 따른 복지욕구의 상승과 CEO의 의지는 높아지는데 비해 기업의 복지자금 조달이 그에 미치지 못한 점을 지적하였다. 그리고 기업이 복지지원을 하고자 할 때 정부의 세제혜택이나 장려정책이 미비하여 제대로 실행에 옮기는데 어려움이 있다고 한다.

사원복지프로그램 실시는.. 쉽게 사원복지하면 직원들을 단체 복지 시설 같은 거로 보기 때문에... 그런 것들이 일단 정부에서 세제혜택을 별로 안줘요. 복지시설 운영에 따른 세제혜택을 많이 주면 기업들도 그런 쪽에 투자를 많이 하지 않겠느냐.. 아주 미미한.. 혜택만을 주고 있는데 회사도 취득세를 많이 내야 되기 때문에...세금을 면세해준다던가 그런 쪽으로 유도를 한다면 어차피 건물은 회사 자산이니깐 투자를 하지 않겠는가 하는게 제 생각입니다.

아마.. 1억을 투자한다고 하면 기업이 한 8000 투자하고 정부에서 한 2000 정도 지원해주면 되지 않겠습니까? 그렇게 되면 기업도 많이 따르고.. 앞으로는 이런식으로 가야한다고 생각합니다. 집단적이고 사회가 복지제도를 많이 할 것 같은데 기업에서도 많이 동참을 하잖아요. 봉사활동이라든지 .. 이런 정부에서도.. 아무튼 지방자치단체에서도 연구를... 연구를 많이 해야 될 거 같아요.

⑥ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

정부나 지자체에서 사원복지 프로그램 도입운영업체에 대해 포상이나 장려금 지급, 기업홍보, 세제혜택 등을 적극적으로 지원하여야 한다고 강조하였다.

물론 CEO의.. 최고경영자의 생각이.. 마인드가 있어야 되겠죠.. 마인드가 없으면.. 쉽게 무너지죠. 포항에도 그런 기업이 있다 하더라고요. 내가 돈 들여서 회사 설립했는데 니들이 왜 노조만들어서 달라말라 하느냐고.. 그런 생각을 가지면면 가족친화고 화합이고 뭐고 안되는거고요.. 국가나 사회적으로 자기가 이익을 담당하겠다고 생각을 하게되면 달라지게 되는거고.. 직원들보다는 최고경영자의 경영마인드가 제일 중요하죠.

뭐 신바람나는 직장을 만들기 위해서는 인간존중을 해야한다. 사람을 존중하지 않으면 신바람나는 직장이 아니다. CEO가 그런 마인드가 있습니다.

사례 C 가족친화기업, 중소기업, 화학제품 제조업체, 문경

① 기업의 특징

C기업은 기저귀 생리대 등의 개별포장재용 필름원단, 병원용품 원단 등을 생산하는 제조업체이다. 모회사인 유한 김벌리와 뉴패러다임 센터의 적극적인 지원을 받아 2004년부터 뉴패러다임 경영을 도입하여 3조 2교대의 예비조 경영과 평생학습체제를 구축하여 구성원들이 지식, 정보화 시대에 같이 동행할 수 있는 지식근로자 양성에 주력하고 있다. 또한 2006년 회사지속가능 보고서를 발간하여 회사의 비전을 제시하고, 경제적 책임과 환경적 책임, 사회적 책임을 3가지 중요한 동력으로 삼고 있다. 본사는 문경공장에 있으며 베트남 현지 공장도 가동하고 있다.

C사가 주목받는 부분은 생산라인의 교대제 전환이었다. 2005년부터 3조 2교대제로 전환하고 난 이후 문경지역 일자리를 창출이 이루어졌고, 직원의 만족도 향상과 회사 생산성 증가를 가져왔다.

② 기업의 가족친화제도

기업 자체가 운영하고 있는 가족친화경영에 대한 질문에 대해서 혁신팀 담당자는 단어에 대해 생소하게 여기고 있었다. 회사가 큰 틀로 전체적 시스템을 바꾸고 나니 개인이나 가족의 삶의 질이 더 높아졌고 그것이 결론적으로 가족친화경영이라면 성과가 있었다고 언급하였다.

- 3조 2교대제 전환 : 생산성 증대, 직원만족도 향상, 이직율 감소
- 예비조 교육 : 근무시간 외 교육일을 정하여 교육 실시, 안전/보건, 환경, 혁신, 품질교육, 직무기술 등 직무관련 교육 뿐 아니라 경영 현황, 소양교육, 팀별활동 등 다양한 교육프로그램 운영
- 지역사회 봉사활동 : 농촌일손 돕기, 결식아동 돕기, 독거노인 돕기, 푸른 숲 가꾸기 운동 등

③ 가족친화제도 시행의 효과

교대조가 늘어나서 고용창출, 이직율 감소, 생산성이 높아짐으로 인해 가족들과 지내는 시간이 많아지고 취미생활도 즐기는 여유가 생겨났다고 한다.

아.. 매출이나 생산성은 늘어 난 건 사실이에요. 직원들의 변화는 설문조사를 해보니까 가족들과 보내는 시간이 많이 늘어났다 뭐 이런 부분이 있고, 직원들끼리도 낯시를 한다든지 하는 취미생활을 즐기는 것이 예전보다는 많이 증가된 것 같습니다.

이직률은 예전보다는 많이 줄었고, 어썩피 중소 제조업의 이직률이라는 것이 어디를 가나 굉장히 높거든요. 뭐.. 최근 몇 년 동안은 점차 점차 줄어가고 있는 상황입니다.

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

사실 교대제 근무방식의 개선 이외에 실질적으로 직원들의 가족들까지 만족하는 기업으로 가기까지는 아직 좀 더 노력이 필요하다고 한다. 향후 회사가 어느 정도 성장하면 만족할만한 가족친화적인 기업이 될 것이라고 하였다.

근데 실질적으로 직원들이 느끼는 것은 가족들까지 만족하는 기업이라고까지는 말씀 못하고, 향후 또 회사가 어느 정도 성장하고 4조2교대를 목표로 하고 있으니깐... 이때가 되면 전반적인 신장을 통해서 만족적인 가족친화기업이 될 수 있으리라 생각합니다.

아마.. 자녀보육비용 지원쪽... 일단 이것은 하고 있는 부분이고, 그 다음에 뭐...남성육아도 나중에 결과적으로 해야 되지 싶어요. 제도적으로 해야 될 부분이기에 때문에 신청하는 사람이 있으면 해야지요. 지금은... 아무래도 복지 부분이 많이 약하거든요. 다른 기업들이 시행하는 좋은 제도들이 있다면 점차적으로 늘어갈 계획입니다.

예전에 사장님께서 그런 말씀을 하더라구요. 기업이 이제 자꾸 사람을 중심으로 두지 않으면 기업자체가 존립할 수 없으니깐 생존의 문제니깐... 사람이 있어야 기계가 돌아가고 사람이 있어야 물건을 팔고 하기 때문에 사람을 직원을 일단 만족시켜줘야 만족된 직원들이 더 열심히 일하고 그렇게 해야 좋게 작용되고.. 동시에 직원들도.. 그런 개념을 가지고 계신게 아닌가 싶습니다.

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

C사의 교대제 전환에 대해 직원들 사이에 약간의 반대와 우려가 있었다. 그러나 시간이 지날수록 자신에게 불리한 조건이 아님을 인지하고 회사를 믿기 시작했다.

아무래도 그.. 제도가 바뀌면 사람들이 변화를 좀 싫어하잖아요. 처음에는 교대조만 바뀌는 것이 아니고 교육까지도 같이 하다보니깐.. 그런 부분에 있어서 약간의 내부적인 반발이 조금 있었어요. 교육 받는 것에 대해 싫어 하니

깁... 그리고 아무래도 혹시 임금이 줄어들지 않을까하는 우려도 좀 있었고... 크게 어려움 없이 넘어온 것 같아요.

⑥ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

정부나 지자체가 기업에게 유익한 정보가 있다면 적극적으로 알려주기를 바라고 있었다. 중소기업의 여건 상 대기업에 비해 정보의 전달이 늦을 수 밖에 없는 것이다. 또한 지원신청을 위한 서류절차가 복잡한 점 등이 애로점이었다고 하였다.

저는 그... 정부에서 사실 보면 기업을 지원하는 제도는 굉장히 많거든요. 어떠한 제도를 떠나가지고... 좀... 그 특히 대기업들은 정부지원을 잘 따내고 지원도 받고 이렇게 하는데, 중소기업들은 안 되는 부분이 첫 째 몰라서 못받는 경우도 있고, 알더라도 지원을 받기 위한 서류를 갖추다던지 절차를 따라간다던지 하는 이런 부분이 굉장히 약하거든요. 만약에 정말 중소기업을 위한 제도를 한다면 그런 부분에서 먼저 간소화하고 홍보도 해야 된다고 생각합니다.

알고 계신지는 모르겠는데. 이런 제도가 있어요. 그것도 저희가 못받을 뻔 했어요. 첫 번째 케이스였는데... 대한민국에서... 교대제전환지원금 1억 얼마 정도를 받을 수 있는 기회였는데, 약간의 내부적인 실수가 있었기 때문에 그걸 노동지원센터에서 부정적으로 보는 바람에 문제가 있었습니다. 저희가 잘 못한 것도 있었지만, 그건 사소한 하나의 잘못 때문에 못 받을 수 있었던 거죠. 그런 절차적인 부분이나 또 뭐 시행을 하게 되면 좀 더 수월하게 지원을 받을 수 있는 제도적인 장치가 만들어졌으면 좋겠습니다.

사례 D 가족친화기업, 대기업, 메이크업 제조업체, 김천

① 기업의 특징

D기업은 우리나라 화장품 계열로 60년 전통을 가지고 있으며 A사례와 함께 우리나라 가족친화기업의 선두주자이다. 현재 김천공장에 생산라인을 가동하고 있으며 지역 일자리 창출에 기여하고 있다. 본사의 경우 육아휴직을 신청하면 휴직 기간에도 통상임금의 60%를 지급하도록 제도를 개정했고 기혼 여성이 자녀를 맡기고 편안히 일할 수 있도록 사옥 내 어린이집을 개원했다. 간호사가 상주하는 여성 휴게실과 모유 수유실도 만들었다. 이러한 노력을 인정받아 2006 보건복지부로부터 ‘출산-가족친화 모범기업’으로 선정되기도 했다²⁵⁾. 김천공장은 본사보다 가족친화경영 수준은 낮으나 주변의 중소기업 보다는 조건이 좋은 편이다.

② 기업의 가족친화제도

직원들의 생활안정과 내 집 마련의 꿈을 실현하기 위해 주택구입이나 전세자금에 대하여 저리로 지원하고 있다. 또 직원의 자녀교육에 대한 재정적인 부담을 덜어줌으로써 회사와 가정을 하나로 연결하여 소속감을 갖고 근무에 정진할 수 있도록 전 종업원을 대상으로 중학교부터 대학교까지 전액 학자금을 지원하고 있다. D사 김천공장의 가족친화제도를 요약하면 다음과 같다.

- 주택 구입자금, 전세자금 융자
- 자녀학자금 지원
- 경조금 지원
- 사우회 운영
- 건강진단 : 40세 이상의 직원은 종합검진, 40세 이하는 일반검진
- 휴양지 운영

25) 위클리조선, 1959호, 2007. 6. 18.

- 도움방 운영 : 결혼 도움방, 장례 도움방, 출장·여행 도움방, 이사 도움방, 민원대행 도움방, 법률, 세무, 차량 등 전문분야 도움방
- 기타복지 지원 정책 : 사내 구관장 운영, 직장예비군 운영, 각종 서클활동 지원, 통근차량 운영, 사내 구내식당, 사내방송, 체육대회, 모범 및 장기근속 사원 포상, 생일 및 각종 기념일 선물지급
- 선택적복지제도(카페테리아) : 개인의 욕구에 맞는 선진형 복지제도 실시, 회사는 직원들의 자기계발 기회부여, 의료건강 관리, 자녀교육보조, 여가 레저 지원을 위해 연간 일정 금액의 포인트를 지급.
- 리프레시 휴가제도 : 열심히 일한 직원에게 주는 보너스, 일상 업무에서 벗어나 휴식을 통한 재충전 기회를 부여하고자 마련된 제도. 2개월 만근시 1일 발생하며 1년 만근자에 한해 추가로 1일이 주어지는 휴가, 연이어 사용 가능 (1년에 총 7일)

③ 가족친화제도 시행의 효과

직원에 대한 위와 같은 제도 시행으로 만족도가 높아졌으며 기업 경쟁력은 향상되었다고 한다.

구성원들 스스로가 일하는 것이 즐겁고, 일을 통하여 재미를 찾을 수 있는 부서와 회사로써 그 구성원들이 생기가 넘쳐나고, 신바람나게 업무에 몰입함으로써 회사는 경쟁력을 높이고, 동시에 직원들은 삶의 질 향상을 도모하고 있습니다.

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

직원들의 여가문화 향상 및 능력향상 개발을 위하여 지원을 계속 늘려 나가면서 직원들의 삶의 질 향상이 소외계층을 위한 사회공헌활동으로 이어질 수 있도록 할 예정이다.

오래전부터 사원복지를 위한 다양한 프로그램을 펼쳐왔기 때문에 특별히 어려운 점은 없고, 다만 회사가 끊임없이 성장하고, 이익을 창출하여 사원들과 더불어 한 단계 성숙된 복지를 누렸으면 합니다.

⑤ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

정부나 지자체는 기업이 후생복지사업을 확대하고자 할 때 과감한 세제혜택을 줄 필요가 있다고 강조하였다.

회사가 사원들의 후생복지를 위하여 투자하는 부분에 대하여 정부에서 과감하게 면세하여 주시면 복지후생의 투자 및 지원이 이루어 질 것으로 확신합니다.

사례 E 중소기업, 식품 제조업체, 구미

① 기업의 특징

E기업은 직원 수 100명 정도의 식품가공 제조업체이다. 생산직과 사무직이 80:20 정도로 구성되어 있고 생산직은 주로 비정규직이다. 대부분 제조업체의 사원복지체도가 열악함에도 불구하고 회사의 여건에 맞추어 복지체도를 늘리고자 하는 CEO의 의지가 강하다.

② 기업의 가족친화제도

E기업은 가족친화라기 보다 우선적으로 사원복지 차원에서 몇 가지 제도를 시행하고 있다. 장학재단을 설립했는데 직원 자녀들의 입학, 졸업 때 축하금을 지원하고 있다. 현재 중학교 졸업생 자녀가 최고 학년이지만 앞으로 고등학교 대학교 입학을 대비한 지원책을 마련하고 있다. 현재 시행하고 있는 복지제도는 다음과 같다.

- 식당운영을 통해 전 직원에게 식사제공
- 출퇴근 차량운행
- 장학재단 운영 : 재단 설립 후 직원 자녀 졸업시 장학금 지급함.
- 생산직에게는 매월 조직역량강화를 위한 적립금 책정 지원 : 한달 또는 두달에 한 번 씩 팀 내부 단결하는 기회 제공.

③ 가족친화제도 시행의 효과

회사 규모에 비해서 사원들은 여러 복지조건에 대해 대체로 만족한다고 한다. 그러나 구미 지역 다른 대기업의 복지제도보다는 수준이 낮다고 평가하기도 한다.

최근 건물을 증축했는데 사원들이 만족해해요. 그러나 해주는 입장에서는 최대한 하는데 받는 입장은 더 좋은 것을 원한다는 거예요. 우리직원들에게 묻는다면 회사의 복지혜택에 대해 보통이라고 답할 것 같아요.

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

아직은 작은 회사이므로 거창한 시행은 어려운 상황이다. 따라서 사정이 조금씩 나아지면 할 수 있는 만큼 사원들에게 복지혜택을 주려고 한다. 특히 복지제도 대상을 비정규직으로 확대시키고, 고등학교, 대학교 자녀 학비 지원도 강화할 예정이다. 그리고 생일케익 선물 등의 작은 실천도 곧 시행 할 예정이라고 한다.

향후 자녀들이 고등학교, 대학교에 갈텐데 그것을 지원할 사칙이 아직 없어요. 사칙을 만들어 장학금 지원을 심화시키고 싶은 게 제 마음이에요. 그리고 직원들의 생일날 케익 선물을 하려고 해요. 조그만 것이지만 힘이 될 것 같다고 생각해요.

사원복지혜택이 정규직 대상이지만 앞으로 회사 사정에 의해 전체로 확대될 수도 있고 아닐 수도 있을 거예요, 앞으로 어쩔지 모르죠...

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

CEO 나름대로 직원들과 함께하고 같이 나누려는 의지는 강하게 보였다. 하지만 회사의 여건과는 달리 직원들이 단순히 주변의 대기업과 비교할 때 아쉽다고 한다.

여기 단지 내 38개 업체가 있는데, 구미의 LG, 삼성 등 대기업은 사원복지에 신경을 많이 쓰는 편인데요... 그들과 같이 있다보니 다른 기업과 비교된다는 점이에요. 사원들은 해주는 것에 대해서는 당연하게 생각해요. 사측에서 해 주는 만큼 받는 사람은 그렇게 생각하지 않는 것 같아요. 우리 여건이 안되지만 수혜자 입장에서는 부족감 느끼죠. 회사 여건이 아쉽기만 합니다.

⑥ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

기업이 복지혜택을 줄려고 할 때 정부는 정책자금 주면 좋겠어요. 중소기업청에서 정책자금을 각 기업에게 주는데 그 명목은 대부분, 클린사업이나 시설 투자 쪽이에요. 만약 사내 복지나 인성계발 명목으로 내려준다면 복지향상에 유용하게 쓰일 수 있을 겁니다.

사례 F **공직유관단체, 교육용역서비스업, 경산**

① 기업의 특징

사례 F는 지역의 혁신산업을 중심으로 유망 벤처기업 등 중소기업을 발굴, 지원, 육성을 위해 만들어진 기구로 산업자원부와 경상북도가 공동출자한 공직유관단체이다. 이 같은 기구는 전국 지자체마다 1개소씩 설치 운영되고 있다. 직원은 30명 정도로 파견 공무원과 일반 직원으로 구성되어 있고, 일반직원은 연봉제를 실시하고 있다. 면접을 통해 가족친화 경영의 접근도가 어느 정도 되어 있는지

살펴보았다.

아무래도 보면 워넷 분들 상대하시는 분들은 공무원으로 알고 있고, 밑에 담당들 상대하시는 분들은 회사로 알고 있고... 아무래도 연봉 이외에는 이제 각종 수당은 안 만드는 것을 원칙으로 하고 있어요. 이거 우리 기관내의 방침이 아니고.. 산자부의 방침이고.. 기왕이면 연봉에 다 포함시키는 쪽으로 그렇게 많이 유도하더라구요.

② 기업의 가족친화제도

올해부터 생긴 것은 ‘선택적 복지제도’이다. 이는 현재 경상북도가 실시하고 있는 것으로 이 제도를 유관단체로 확산시키는 것으로 보인다. 또한 작년부터 기존의 의료공단에서 2년에 한 번 씩 실시하는 건강검진을 종합병원 종합검진으로 변경시행을 하고 있다.

선택적 복지제도... 예를 들어 100점을 줬다. 점수가 아니라 금액하고 연관 되겠죠? 금액 범위 내에서.. 기존에는 회사에서 개개인 별로 일률적으로 주었는데 개인마다 그것보다 다른 항목이 필요한 부분이 있지 않겠습니까? 회사에서 주는 부분 중에 자기에게 필요한 게 있고 필요하지만 회사에서 못 주는 부분이 있고 그런 부분이 있기 때문에 저희들은 그것을 거꾸로 해서 개인이 스스로 선택해가지고 그거를 입맛에 맞게 활용할 수 있게 그렇게 하는 거데... 그거는 굳이 직원한테만 혜택을 주는 것이 아니라 직원 가족까지도 쓸 수 있게 (하지요).

③ 가족친화제도 시행의 효과

올해부터 시행된 선택적 복지제도에 대한 호응도는 매우 높았다고 한다. 직원 중에는 현재 할당 점수를 다 쓴 사람도 있는데, 이들 대부분은 이 제도가 일시적이지 않을까 하는 불안감에서 나온 것이라고 한다. 어쨌든 이용율이 높고 가족들에게도 혜택이 가는 것이므로 가족친화적 제도임에는 틀림없다고 하였다.

효과는 좋은 거 같아요. 복지혜택 범위가 실질적으로 받을 수 있는 혜택이 되니까... 그걸 가져다가 선택의 폭을 넓혀 주니까 개인한테는 만족도가 증가 되는 것이구요.

건강검진 같은 경우에는 저희가 매년 종합검진을 하고 있거든요. 그렇기 때문에 일반 검진에 비해서 질병의 조기발견이라든지 혹시 거기에 따라 2차 재검 받을 필요가 있는 부분이 (적어져서)... 개인적으로 하려면 건강 신경쓰기 힘들거든요. 근데 그걸 통해가지고 만족이라고 해야 됩니까? 안심.. 건강에 대해 안심하고 다른 일에 종사할 수 있게 하는 효과도 있는 거죠.

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

사례 F의 경우 전국 거버넌스체제로 개편 중에 있다. 따라서 정관이나 규정을 개정하고 있는데 직원복지 영역을 가능한 한 근로기준법을 따르도록 제도화시키려고 하고 있다.

앞으로 직원복지는 좀 더 확대될거예요. 근로기준법에 따라가지고 할 수 있게 그렇게 제도화시키려고 하고 있더라고요. 그러다보면 아무래도 남성육아휴직이라든지 그런 제도는 저희들도 그렇게 따라가지 않겠나...

초창기에는 여기가 좀 젊었거든요. 총각도 많고.. 요즘 보면 기혼자가 더 많거든요. 기혼자가 있음으로 해가지고 자녀들의 출산도 증대하고 있고.. 아마 향후 한.. 7~8년 후에는 뭐 자녀들이 취학한다던지.. 지금 현재 취학한 자녀들 있는 분들도 있으세요. 일단 지금이라도 직원들을 위해서는 자녀학비 보조 수당을 하나 만들어가지고... 전반적으로 자녀 학비보조에 대해서는 긍정적으로 생각하시고 있거든요. 그건 뭐 조만간 되지 않나 싶습니다.

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

개인이나 가족의 삶의 질 향상에 좀 더 다가가기 위한 ‘선택적 복지제도’와 같

은 제도의 확대를 환영하고 있지만 안정적 재정의 확보에 대한 사내 불안감이 있으며, 전 직원이 혜택을 받지 못하고 있는 점, 사용의 투명도 문제를 언급하였다.

제일 문제는 돈이죠. 예산을 어떻게 확보하느냐.. 또 이게 뭐 오래전부터 있었던 제도도 아니고 생김지 얼마 안 된 제도이기 때문에 이게 또 뭐 없어질 수도 있고 그렇기 때문에 시행 되지 오래지 않은 제도이기 때문에 제도가 없어질 수도 있고 하기 때문에 요런 부분에 안정적인 재원확보가 우선이구요.

그 다음에 전 직원이 이런 혜택을 보는 게 아니고 일부는 또 빠지는.. 제외되는 분들도 계시니까.. 그런.. 혜택 받을 수 있는 대상자 확대 하는 문제도 있구요.

그리고 한 가지 덧붙이면 이 저.. 공무원 쪽에서는 복지카드라 해가지고 우리 신용카드처럼 해가지고 결제를 하고 그런다고 하더라구요. 저희들은 인원이 적어서 그런 거는 못하거든요. 그러니까 오로지 영수증 가지고 판단할 수 밖에 없고, 이게 뭐 건전한데 썼는지 불건전한데 썼는지 그걸 판단할 수 없거든요.

⑥ 가족친화제도 정착을 위한 정부나 지자체의 지원

위의 애로점과 연관하여 하나의 제도가 정착되기 위해서는 사회적 제도화가 이루어져야 한다고 주장하였다. 왜냐하면 F의 경우는 비상임 대표체제이기 때문에 내부 방침이 자주 바뀔 수 있기 때문이다. 또한 선택적 복지제도 사용의 투명성을 위해 몇 개의 유관기관이 연합하여 공무원처럼 복지카드 사용을 제안하였다.

일단은 저희들은 요런 제도자체가 아예 없었으면 하기 힘들데 공무원 쪽에서 먼저 도입이 되었기 때문에, 또 여기 파견되신 분들도 다 공직에 계신 분들이라 (이 제도 도입을) 훨씬 이해시키기도 쉬웠고 도입하기도 좋았거든요. 그런데 진짜 맨 위에 최고 결재권자가 일정 임기가 끝나면 바뀌고 바뀌고 하기 때문에 (불안한 거죠). 요런 걸 사회적 제도화 시켜버리면 저희들도 이야기하기도 쉬워지고 장이 바뀌더라도 장기적으로 꾸준히 해 갈 수 있다고 생각하거든요.

선택적복지제도 같은 것은 아까처럼 개인적인 자율성에 맡기다보면 이게 뭐라 합니까 사용용도가 어째보면 불투명해질 수 있는 그런 애로점이 있기 때문에 객관적인 규정안에서 양심적으로 쓸 수 있는 직원 마인드도 필요하구요. 그러니까 이게 다른 기관과 연합해가지고 뭐.. 하나의 카드가지고 전산적으로 하면.. 좀더 뭐.. 투명하게 사용하지 않을까 생각을 합니다.

사례 G 대학교, 교육서비스, 경산

① 기업의 특징

사례 G는 개교한지 60년이 되는 사립교육재단법인 산하의 대학교이다. 교원과 직원을 합치면 대기업 수준의 경영체제를 유지하고 있다. G대학의 교원복지와 직원복지는 직무의 특성상 분리 관리되고 있다. 그러나 공통적인 복지영역은 기준이 동일하다. 학교 시스템 자체가 개인이나 가족의 삶의 질을 고려하고 있기 때문에 구성원들의 개인복지나 가족친화 경영에 대한 만족도는 비교적 높은 편이다. 여기서는 교원복지를 중심으로 기술한다.

② 기업의 가족친화제도

법 제도 부분을 제외하고 학교 자체의 직원복지제도 중 ‘직원연구월제’, 직원 직업능력향상 교육 등을 실시하고 있다.

직원연구월제를 실시하고 있는데 자격요건은 우리학교 본교에서 7년간 근무한 사람들을 대상으로 합니다. 연구원월제는 어떤 특정 프로젝트를 자기들이 될 때 저희들한테 신청을 합니다. 어떤 프로젝트를 연구하기 위해가지고 3개월이나 4개월 정도 시간이 걸려요. 그러면 학교에서 승인을 해주면, 그쪽에서 연구월제를 시행을 하는데 통상적으로 한 2개월에서 3개월 정도로 합니다. 그 기간 동안 거기에 관련 된 경비도 학교에서 다 일괄 지원을 합니다.

다른 프로그램은 지금 교육훈련을 강화해서 직원이 원하면 언제든지 교육할

수 있는 그런 경비를 다 지원을 해줍니다. 지금 온라인상으로도 가능하고 오프라인 상으로도 가능하고...저희들 평균을 내보면 1인당 1년에 교육훈련비가 최소한 100만원씩 듭니다.

여성이 자녀를 가졌다면 이르면 각 부서에서 많이 배려를 해주고 그 다음에 그런 분들에게는 업무의 난이도나 업무의 분량을 조절해줍니다. 육아시설이 없는 대신에 그 대신 육아보육수당은 다 주죠.

③ 가족친화제도 시행의 효과

직원복지 프로그램의 직원 만족도는 꽤 높은 편이다. 사실 F 대학교 근무 시간이 오전 9시~오후 5시 주당 35시간이고, 방학이면 단축 근무가 가능하여 개인 능력 개발 시간을 많이 가질 수 있다. 이런 경우 개인과 가족을 위한 시간을 마련하는 것은 개인적 의지에 많이 좌우된다. 개인적 시간이 많다면 학교당국에서 시행하고 있는 교육훈련과 직원연구월제는 초기에는 활성화되지 못했다. 하지만 현재 직원들이 조금씩 인식하고 이용하려고 한다.

사실은 교육훈련과 직원연구월제도 특별히 활성화되지는 않았습니니다. 공기업도 마찬가지고 학교조직도 마찬가지이지만, 급변하는 환경에 빨리 움직이는 조직이 아니잖아요. 저희들이 이제 이 부분을 부각하고 강조하고 했던 게 한 4~5년전부터 입니다. 4~5년 정도 되는데.. 지금 이제는 이런 교육훈련이나 이런 부분에 대해서는 많이들 각료하고 노력하고 있습니다.

저희들이 계속 공급해주는 입장이고 수요자들에게 많이 하라고 강조를 하는데... 아직까지 사람들이 많이 하거나 그런 상황은 아닙니다. 그런데 효과는 분명히 있습니다. 왜냐하면 지금까지 정체된 교육행정문화에서 자꾸 외부로 나가보고 교육을 받는 방향이 생산성분부라던지 중앙경제라던지.. 연수원에서 하는데 거기에는 일반기업체다보니 굉장히 빠르게 변화하는데, 우리도 그 쪽으로 눈을 뜨고 그런 방향으로 가야지 되겠구나...

④ 확대하고자 하는 가족친화 프로그램

복지제도에 대해서 비교적 만족하는 정도인 반면, 오히려 업무에서 능력있는 직원들을 만들어 내는 프로그램이 필요하다고 강조하였다.

영리기업은 굉장히 타이트하게 돌아가면서 어떤 휴가제도를 주는데 저희들은 근무시간이나 여건을 비교했을 때 영리기업에 비해서 그렇게 타이트하지 않거든요. 그렇다보니까 남아있는 시간에 한다. 이런 인식을 하고 있는 거죠. 예를 들어서 뭐 하루에 10 몇 시간씩 근무를 계속하고 토요일에도 나와서 근무를 하고 근무시간도 길고 하면 뭐 하루정도 연수회를 한다 그러면 그게 굉장히 커 보일텐데 저희들은 시간자체가 타이트 하지 않습니다.

저희들이 정말 하고 싶은 것은 능력이 있는 사람들을 발탁을 해서 적제적소에서 활용할 수 있는 그건 인사평정 프로그램을 만들고 싶거든요. 인사평정 프로그램을 만들어야 능률도 오르고 동기부여도 되고 사기진작도 되고 하는데, 여기는 능력이 있는 사람이건 없는 사람이건 똑같은 급여를 받고, 어떤 사람은 일을 많이 하게 되고 어떤 사람은 편안하게 일을 할 수 있는 분위기가 조성되기 때문에 정말 능력있는 사람들에게 인센티브를 줄 수 있는 제도를 만들어야 학교가 빨리 움직이지 않을까 그런 생각을 합니다.

⑤ 가족친화제도 실시의 애로점

F의 경우 모든 정책에 있어서 정부나 지자체의 지원도 중요하지만 학교에서 실시하고 있는 제도에 대한 직원들의 인식부족이 더 문제가 된다고 하였다.

법률적인 부분을 지키기 위해서는 어려운 부분이 많거든요. 저희들은 법률적인 부분을 지키는 데 있어서는 여기에 준하는 것보다 훨씬 상위의 부분들을 시행하고 있기 때문에 복지부분에 있어서 정부나 지자체의 도움은 크게 상관은 없어요. 오히려 제도를 이용하고자 하는 직원들의 인식이 더 높아지면 좋겠어요.

사례 H 레저서비스업체, 경주

① 기업의 특징

H기업은 “가족의 가치를 소중히 여기는 기업”이라는 모토로 국내 레저산업의 하나로 1987년 설립된 관광서비스업체이다. 몇 달 전 경주에 새로운 리조트를 개장하였다. 특히 H그룹은 복지재단을 설립하여 기업 활동으로 얻은 이익을 지역사회에 공헌하는 윤리적 경영을 실천하고 있다. 경주지역에서도 지역사회 일자리 창출 및 지역민을 위한 공헌활동을 기대할 수 있을 것이다.

② 기업의 가족친화제도

기업 내 사원들을 위한 복지제도로 대표적인 것은 직원가족이 시설을 이용할 때 회원가족과 동등하게 이용토록 하여 내부직원을 만족시키는 만족경영을 실시하고 있다.

우리 기업은 서비스 기업입니다. 방문하시는 고객님들께 최상의 서비스를 제공해야 하는데요. 최고의 서비스가 나오기 위해서 중요 한 것은 내부고객을 만족시켜야 한다는 점입니다. 내부고객을 먼저 만족시켜야 진심에서 우려려 나오는 서비스를 제공 할 수 있다고 생각합니다. 저희 부모님만 해도 아들이 여기에 근무하는 바람에 콘도 회원이 되었다고, 가끔 친구분들도 모시고 오셔서 뿌듯해 하십니다. 이런 것들이 직원으로 하여금 애사심과 회사에 대한 만족을 주게 하며, 그런 마음에서 좋은 서비스도 나오고 더 나가서는 회사 매출에도 큰 영향을 주리라 생각합니다.

사례 I 정부출연 연구기관, 올진

① 기업의 특징

I연구소는 국가균형발전계획에 따라 산업자원부와 경상북도에서 지역전략산업 집적화단지 또는 혁신거점 조성사업으로 2005년에 설립된 비영리 법인체로 직원은 12명이다.

② 기업의 가족친화제도

연구소가 설립 초창기이기 때문에 직원의 복지에 크게 신경쓰지 못하고 있는 형편이다. 교통이 불편한 곳이라 집이 올진이 아닌 직원에게는 교통비를 지원하는 수준이다. 현재 기숙사 시설을 계획하고 있으며, 자녀교육수당, 식비보조금을 지급하려고 준비 중이다. 또 가족초청의 밤과 같이 가족이 함께하는 프로그램도 계획하고 있다.

1년에 1~2회 정도 가족 초청의 밤 행사를 계획 중이고 자녀 교육수당, 식비보조금을 지급하려고 준비 중입니다

③ 가족친화제도 시행의 애로점

가족친화제도가 아직 실행이 되지 않아서 자세히 언급하기는 힘든 사항들이 많지만 직원들의 근무 여건개선이나 사기양양에 다소 도움이 될 것으로 예상하고 있다. 앞으로 시행될 가족친화경영에 대해 긍정적인 기대가 컸다. 초창기 연구소로서 기반을 다지면서 사원의 복지나 가족친화적 경영을 추진하려면 예산 확보가 매우 중요한 요소가 된다고 하였다.

4. 소결

본 장에서는 9개 기업을 대상으로 가족친화경영 정도를 인터뷰한 내용을 기술하였다. 매스컴을 통하여 가족친화경영 기업으로 소개된 5개 업체(A, B, C, D, H)와 소개되지 않은 4개 업체(E, F, G, I)의 사원복지제도를 정리 분석하면 다음과 같다.

가족친화경영은 사원복지제도의 확대를 통해서 이루어졌다.

가족친화제도는 사원의 복지증진을 위해 기업이 노력하는 가운데 개인의 삶의 질 개선과 함께 가족의 삶의 질 확대라는 연속선상에서 발전한다는 것이다.

가족친화경영은 대기업 중심으로 이루어지고 있다.

가족친화경영을 통해 기업의 생산성향상을 경험한 대기업의 도전의 결과이며, 사원 개인의 직업적 만족과 직무능력향상에 영향을 미치고 있다. 이러한 선도적인 경영체제는 지역사회 발전의 바로미터 역할을 하고 있다.

가족친화경영은 CEO의 의지가 가장 중요하다.

조사대상 기업의 담당자들이 이구동성으로 강조한 것은 CEO의 의지가 가장 중요하다는 것이다. 사회적 법제도가 마련되었다 하더라도 기업의 미래 비전과 인간존중에 대한 CEO의 의지가 확고할 때만이 추진할 수 있었다. 특히 대기업보다는 열악한 중소기업의 경우 CEO의 의지는 더욱더 영향력이 클 수밖에 없다.

중소기업 가족친화경영은 정부나 지자체의 지원이 필요하다.

대기업이 생산성이나 기업이미지 제고를 위해 가족친화경영에 투자한다고 본다

면 자금 사정이 여의치 못한 중소기업은 정부나 지자체의 도움없이 무조건 가족친화 경영을 도입하는데 무리가 따를 수 있다. 따라서 세제혜택이나 지원 등을 통해 동기를 유발시켜야 한다. 또한 대기업 지원과 중소기업 지원의 차별성이 분명히 있어야 할 것이다.

□ 행정절차가 복잡하다.

정부지원정책을 기업이 도입하기 위해서는 행정절차를 거쳐야 한다. 행정절차를 밟기 위해서 시간도 많이 걸리고 절차가 복잡하여 중도에 포기하는 사례가 발생하고 있다.

□ 가족친화기업에 대한 정부지원정책에 대한 홍보가 미비하다.

자금 사정이 어려운 중소기업에 유리한 정보가 있는데도 불구하고 사용하지 못하는 경우도 있었다. 사례 C 처럼 교대제전환금 신청을 통해 지원을 받을 수 있는 것을 놓칠 수가 있다. 따라서 정부는 기업에 필요한 지원 정보를 적극적으로 홍보하여야 할 것이다.

□ 법적·제도적 장치에서 의무규정이 더 강화되어야만 실천력이 높아질 수 있다.

면접 대상 기업 중에서 여성육아휴직에 비해 남성육아휴직을 적극적으로 받아들이는 기업이 적다는 사실로 보아 아직도 육아의 남녀공동참여가 아직 요원함을 알 수 있다. 이 경우는 남성육아휴직 할당제와 같은 제도적 장치 강화가 필요할 것이다.

□ 가족친화경영의 기준이 애매모호하게 사용되고 있다.

현재로서는 가족친화경영기업이라 함은 단순히 개인이나 가족의 삶을 이전보다 풍요롭게 하는데 기업이 기여하는 정도로 의미해석하고 있는 편이다. 그래서 면접 시 어떤 기업은 이미 제도화된 육아휴직제도부터 육아데이 이용, 근로자 생일날 축하 케익 보내기까지 경영정책에 포함하기도 하는 반면, 어떤 기업은 법적 규정만 지킬 정도이기 때문에 선뜻 가족친화경영을 하고 있다고 주장하지 못하고 있었다. 그래서 몇몇 기업들과는 가족친화라는 말보다 사원복지제도라는 말로 접근할 수밖에 없었다. 따라서 가족친화프로그램의 개념과 영역을 정비하고 가족친화기업 선정기준 마련을 통해 기업들이 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다.

V

정책제언

V. 정책제언

본 장에서는 근로자에 대한 설문조사와 경영자에 대한 면접조사 결과를 토대로 기업의 가족친화와 관련된 시사점과 몇가지 정책적 제언을 제시하였다.

1. 조사결과를 통해서 본 시사점

- 경북지역 근로자들의 가족친화제도에 대한 인지도가 60% 수준에 머물러 있고, 전혀 인지하지 못하고 있는 경우도 10명 중 4명에 이르고 있다. 가족친화제도에 대한 근로자의 인식을 향상시킬 수 있는 홍보가 필요하다.
- 경북지역 근로자들의 40%는 직장 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 느끼고 있다. 특히 30대, 기혼, 서비스·판매직, 50인 미만 기업의 근로자들이 그렇게 느끼고 있는 것으로 나타나 이들 집단군에 대한 차별화된 가족친화정책이 필요하다.
- 근로자가 느끼는 직장 경영진의 가족친화 경영에 대한 노력정도는 보통이하인 것으로 나타났다. 9개영역의 가족친화제도의 운영을 보면, 주5일 근무제, 여성육아휴직과 자녀보육비용 지원을 하고 있는 정도이고, 탄력근무제는 10% 정도만이 시행하고 있다. 재택근무제 도입은 거의 없으며, 가족간호휴가제는 공무원, 전문직, 사무직은 도입하고 있으나 생산직이나 판매·서비스 직 근로자에게는 해당사항이 없다.
- 경북지역 근로자들은 가족친화제도 도입이 직장과의 조화에 가장 도움이 되는 영역으로 주 5일근무제, 자녀보육비용 지원, 여성육아휴직, 직장보육시설 운영, 남성출산휴가 순으로 꼽았다. 따라서 주 5일근무제 외 자녀출산과 보육에 대한 다양한 지원책이 마련되어야 할 것이다.

- 직장에서 가족친화제도가 실시된다면 직장만족도 증가에 대한 기대치가 가장 높았고 스트레스 감소, 과로방지, 이직률 감소의 효과가 있을 것으로 여기고 있다. 이 같은 내용은 실제로 많은 가족친화적 기업을 통해 증명되었다.

- 근로자들은 가족친화적 기업문화를 조성하기 위해 가장 시급하게 개선이 필요한 것으로 일을 위해서 가정을 희생하는 문화, 잦은 야근과 특근, 개인생활을 존중하지 않는 문화 등을 지적하였다. 근로자들은 야근이나 특근을 하지 못할 때 눈치를 봐야하고, 또 남성육아휴직 신청자가 거의 없다는 것은 아직도 직장생활이 가정생활보다 우선인 사회적 분위기를 반증하고 있다. 따라서 가족친화적 직장문화 조성을 위해서는 이와 같은 장애물들을 제거하는 일이 필요하다.

- 경북지역 기업 중 가족친화 경영에 대한 관심도는 대기업이나 중소기업 모두 높은 편이다. 대기업의 경우 도입과 운영이 대체적으로 쉬운 반면, 중소기업은 자금 사정이 어려운 점 때문에 CEO의 의지에 비해 추진 체계가 미약하다고 볼 수 있다. 따라서 중소기업에 맞는 가족친화정책 지원 방향을 모색하는 것이 필요하다.

- 대기업의 경우 중앙 본사와 지방 사업장간의 가족친화경영 수준이 조금씩 다르다. 대체로 가족친화경영이 중앙의 사무직 중심으로 시행되고 있는 반면, 지방의 생산직 직원에 대한 정책 시행은 다음 순위가 되거나 미루어지는 경향이 있다. 가능한 한 하나의 정책을 동시에 시행하는 것이 바람직하다.

- 기업의 가족친화정책은 CEO의 의지가 중요하다는 것이 근로자와 경영자 모두 동감하고 있다. 따라서 잘 마련된 법과 제도가 있다하더라도 기업의 비전과 인간존중에 대한 CEO의 이념이 없다면 이행도가 매우 낮을 것이다. 따라

서 기업인의 인식전환을 위한 정책 홍보 및 교육의 필요성이 대두된다.

- 정부의 가족친화경영 기업에 대한 행정절차의 문제점을 들 수 있다. 기업이 정부의 기업정책을 수행하고자 할 때 많은 양의 서류와 복잡한 절차 때문에 노력에 비해 산출이 적다고 한다. 따라서 중도에 포기한 경우도 생기게 된다. 절차의 간소화와 신속한 결정으로 가능한 한 가족친화경영 기업이 늘어나야 할 것이다.
- 가족친화 경영의 기준이 애매모호하게 사용되고 있어서 이에 대한 개념정의와 범주를 규정하는 것이 필요하다. 가족친화제도와 사원복지제도는 차별화되어야 한다. 정부에서 가족친화지수를 개발하고 가족친화 프로그램을 제시하고 있지만, 매스컴을 통해서 나오는 가족친화적 기업모델의 기준들이 조금씩 다르게 제시되고 있다.

2. 정책제언

1) 근로자의 특성을 파악하여 가족친화제도의 적용영역을 달리한다.

□ 근로자의 연령별 제도

모든 연령대에서 유연한 근로시간제도를 실시한다. 매일 출퇴근자는 시차출퇴근제를 실시함으로써 도시의 복잡한 출퇴근 교통난도 해소할 수 있다. 특히 직장생활 때문에 가정생활이 방해받는다며 느끼고 있는 30대는 개인생활에서 가족생활이 추가되어 생활영역이 확대되는 시기이기 때문에 주택마련 등 생활기반자금 지원을, 40, 50대는 자녀교육관련 지원과 의료복지 지원이 적절하다.

□ 기혼 근로자를 위한 제도

기혼 근로자가 미혼 근로자보다 직장생활 때문에 가족생활이 더 방해받는다라는 연구결과에서 보듯이 기혼 시기는 주로 자녀돌봄과 가족노동과 관련되어 있다.

따라서 영아보육에서부터 초등학교 방과 후 보육을 위해 직장보육시설을 설치하고, 그것이 어려우면 공적 시스템을 더 체계화한다. 특히 현재 부족한 영아보육시설, 방과 후 보육시설을 확대하여 근로자가 안심하고 자녀를 양육할 수 있도록 한다.

□ 근로자 직업별 제도

근로자 직업별 가족친화제도 적용부분은 탄력근무시간제 운영이 적절하다. 온라인상의 업무가 가능한 분야는 재택근무를 할 수 있도록 한다. 사무직이나 공무원인 경우 출퇴근 1시간 정도를 유연하게 선택할 수 있는 시차출퇴근제를 권장한다. 생산직의 경우 기업마다 교대제 근무를 하고 있기 때문에 기업의 실정에 따라 단계별로 가장 바람직한 4조 2교대제로 전환하도록 한다.

특히 직장생활 때문에 가정생활이 방해를 받는다고 느끼고 있는 서비스·판매직 근로자에게는 개인과 가족을 위한 연금, 건강관련 복지제도를 확대한다. 대체로 이들은 저임금상태에서 자신이나 가족을 위한 개인적 투자를 하기 어렵다. 따라서 정부의 연금제도 외에 기업 내 사원복지 기금 등의 재원을 마련하는 방법을 고려할 수 있다. 그리고 의료공단의 기본건강검진 외 종합검진 기회를 제공하여 건강을 지킬 수 있도록 한다. 사정에 따라 직원 가족 종합건강검진까지 확대할 수 있을 것이다.

□ 기업 규모별 제도

기업의 규모에 따라 가족친화경영은 많은 차이를 보이고 있다. 대기업이나 중견기업의 가족친화노력은 좋은 호응을 받고 있다. 그러나 직장생활 때문에 가정생활이 방해받고 있다고 응답한 소규모 기업(50인 미만)의 근로자들에 대해서는 기존의 제도조차 적용되지 못하는 부분이 많기 때문에 정부나 대기업에서 시행하고 있는 기존의 제도를 활성화한다. 사실 경영자의 가족친화 경영 의지가 있지만 시행할 수 없는 부분들이 많이 있기 때문에 비용이 저렴한 제도부터 점차 확대한

다.

2) 자녀돌봄체제를 안정화시킨다.

□ 경북지역 근로자들의 직장보육시설에 대한 요구도가 높지만 기업의 사정상 직장보육시설을 운영할 수 없는 경우 대안적 시설을 이용 할 수 있는 지역 체계를 만든다.

- 근로자 거주지역 보육시설 사용계약 형태 : 근로자가 거주한 지역의 개인 육아시설과 고용주가 계약하여 근로자들에게 보육 서비스를 제공한다.
- 육아시설 컨소시엄 운영 : 같은 지역의 몇 개 기업이 공동출자하여 하나의 어린이집을 설립 운영하는 형태이다. 대교, 하나은행, 한국IBM 등이 함께 만든 『푸르니 어린이집』이 대표적인 예이다.
- 바우처(Voucher) 프로그램 : 기업이 직원에게 사설 보육시설을 사용할 수 있는 쿠폰을 주면 근로자는 자신에게 맞는 보육시설을 선택할 수 있다.

□ 다양한 근로시간에 맞추어 자녀를 돌보는 체제가 완벽하게 이루어지려면 보육시설의 시간제 운영이 필요하다. 기업의 특성상 24시간제 운영, 야간 운영이 가능해야 한다.

□ 방과후 보육체계의 안정화 필요

기업 내에 근로자의 초등학생 자녀를 위한 ‘방과 후 아동센터’를 운영한다. 영유아에 비해 초등자녀에 대한 보육은 비교적 허술한 편이다. 특히 맞벌이부모를 둔 초등학생의 경우 방과 후 시간에는 사교육에 의존하거나 집에 방치되기가 쉽다. 따라서 직장보육시설 내 또는 보육시설이 없는 경우 사육 내 빈 공간을 이용하여 보호공간을 마련한다. 지도교사는 사회공헌 차원에서 기업내에서 활동하고 있는 근로자 자원봉사동아리를 활용한다. 음악, 미술 등 재능을 가진 자원봉사단원이나

지역에서 활동하고 있는 자원봉사단원들을 적극 활용한다.

3) 지방정부에서는 홈페이지를 통해 ‘우리 도의 가족친화 우수기업’을 홍보한다.

가족친화 기업을 육성하기 위해서는 지방정부에서 할 수 있는 작은 실천으로 도청홈페이지에 배너형식으로 가족친화 우수기업을 홍보한다. 대기업, 중소기업, 소기업의 가족친화경영 기준을 만들고 매달 각 영역에서 ‘우리 도의 가족친화 우수기업’을 선정하여 홈페이지에 게재한다. 이를 통해 기업들은 공신력 있는 홍보를 할 수 있는 기회가 되고 도민들은 기업을 신뢰하고 그 기업제품을 소비하게 된다.

나아가 우수한 기업에 대해서 배너 홍보로 끝날 것이 아니라 세제감면을 하거나 포상을 하고, 도에서 해당 기업 상품을 우선 구매하는 방법, 기업 박람회 등에서 가장 유리한 조건을 주는 등 여러 혜택을 준다. 이러한 방법들은 지방정부가 큰 비용부담 없이 실시할 수 있다.

4) ‘우리도의 가족친화적 인물’을 발굴하여 개인 인센티브를 부여한다.

가족친화 우수기업과 함께 ‘우리도의 가족친화적 인물’란을 배너에 함께 넣어 소개한다. 여기 소개된 모범인물에 대해서는 휴가나 승진 인센티브를 주는 등을 고려한다.

5) 기업의 가족친화경영 수행능력에 따라 인센티브나 네거티브 규제를 가한다.

가족친화제도의 실천력을 증가시키기 위해 근로자에게는 제도 활용의 유리한 점을 만들어주고, 경영자에게는 경영지원을 해 주어야 한다. 예컨대 남성근로자가 육아휴직을 사용할 경우 그렇지 않는 경우보다 유리한 조건을 만들어주고, 그 반대일 경우는 불리한 조건을 만든다. 외국의 경우처럼 육아휴직 기간 중 일정기간을 남성이 사용하지 않으면 자동 소멸되는 방법이나 유급 휴직제도를 실시한다. 기업에 대해서도 가족친화기업 경영정도가 낮은 경우 세금을 오히려 더 부가시키는 방법 등 이행노력 평가가 낮은 기업에 대해서 네거티브 규제를 가하는 방법도 모색해야 한다.

6) 가족친화경영 중소기업체에 ‘가족친화정책자금’ 명목으로 지원을 한다.

실제로 중소기업의 자금사정은 넉넉지가 않기 때문에 기업의 생산성에만 중점을 두고 있는 기업이 많은 게 사실이다. 가족친화경영의 의지가 있는 중소기업에 대해서는 정부와 지자체에서 ‘가족친화정책자금’을 지급하여 직원 가족과 연관된 사업에 사용하도록 한다.

7) 지방정부는 사회적 기부를 통해 ‘가족기금’을 마련한다.

최근의 가족 이슈와 더불어 가족의 중요성이 부각되고 있는 바, 직장과 가족의 조화를 위해 ‘가족기금’을 마련함으로써 자금이 여의치 않는 중소기업의 가족친화경영에 도움을 줄 수 있다. 대기업 중심으로 기금을 마련하고 중소기업에서 활용함으로써 대기업은 기업이미지가 높아지고 중소기업은 경영의 수월성을 확보하는 순환적 관계를 유지할 수 있다. 기금 관리는 지방정부에서 한다.

8) ‘선택적 복지제도’를 활성화한다.

소위 카페테리아식 복지제도인 ‘선택적 복지제도’는 반응이 좋은 편이다. 공공기관과 몇몇 기업에서 사용하고 있는 이 제도를 희망하는 기업들이 사용할 수 있도록 확대한다. 만약, 기업의 근로자수가 적다면 여러 기업이 연계하여 카드발급을 통해 손쉽게 사용할 수 있도록 한다.

9) 대기업 본사와 지방 사업장의 제도 시행의 격차를 줄인다.

몇몇 대기업의 가족친화경영이 경북에 있는 사업장에는 일부 실시되지 않는 점과 관련하여 지방사업장의 동시적용항목을 늘리는 노력이 필요하다. 예를 들면, 지방사업장의 근로자 특성 상 영유아 자녀가 적다할지라도 본사와 동일하게 직장보육시설을 설치함으로써 근로자 자녀뿐만 아니라 지역주민이 이용할 수 있도록

한다. 이것은 기업이기주의에서 벗어나 기업이 지역사회를 끌어안을 수 있는 좋은 기회가 될 뿐 아니라 기업이미지에 상당한 긍정적 효과를 가져올 것이다.

10) CEO에 대한 홍보교육을 실시해야 한다.

기업의 장기적 비전을 위해 가족친화제도의 필요성을 무엇보다도 잘 인식해야 하는 사람이 CEO이다. 정부에서 실시하고 있는 가족친화경영 컨설팅 사업과 함께 각종 기업 관련협회를 중심으로 홍보교육이 필요하다. 실제로 가족친화제도에 대한 정보 입수가 약하여 이용하지 못하는 경우도 많기 때문이다. 나아가 CEO와 그 가족이 함께하는 교육을 통해 경영마인드 전환을 이루도록 한다.

11) 직장 내 가족친화적 분위기를 만든다.

직장생활과 가족생활의 조화에 대해 아직 인정하지 않는 분위기를 개선하기 위해 정부에서 적극적으로 시행하고 있는 ‘육아데이26)’를 확대 실시하도록 한다. 또는 경상북도에서 시행하고 있는 매주 금요일 ‘가족의 날’처럼 자녀가 없는 경우라 할지라도 가족과 함께하는 날을 정하여 우선 실시한다. 이 제도는 특별히 비용이 들지 않기 때문에 CEO의 의지만 있으면 시행 가능하다. 점차 근무시간 이후 개인이나 가족시간에 대한 권리가 보장되는 분위기가 조성되어야 할 것이다.

12) 가족친화제도 관련 홍보 책자를 제작하여 각 직장에 배포한다.

여성가족부는 홈페이지에 ‘정책고객서비스’란을 두어 가족친화제도에 대한 홍보 자료를 올려놓고 있다. 고객이 찾지 않으면 얻기 어려운 웹사이트 이용 방법 외에 가족친화제도에 대한 홍보책자를 제작하여 각 기업에 배포하는 것이 필요하다. 실제로 가족친화제도를 사원복지제도 정도로 알고 있는 기업들이 많기 때문에 근로자에게는 가족친화제도 이용방법을, 기업운영자에게는 가족친화경영 방법을 제시하여 기업이 제도 활용에 적극적으로 동참할 수 있도록 한다.

26) 매월 6일을 이르는 말로 어린 자녀를 가진 직장인들이 정시에 퇴근하는 날.

13) 가족친화적 직장문화조성은 공공부분부터 시작한다.

주5일제 근무도 공공부분이 앞장서서 시작하였듯이 친화경영 역시 선도적 그룹이 있어야 한다. 특히 경상북도의 겨우 월 1회 정시 출퇴근제를 실시하여 긍정적인 효과를 보고 있다. 나아가 남성육아휴직제도 활용사례도 늘어날 수 있는 사내 분위기 조성도 매우 필요하다. 가족친화제도 시행이 부족한 산하 공공기관들도 적극 시행할 수 있도록 한다.

참고문헌

- 강혜련(2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. 생산성논총, 제 16권 제1호.
- 강혜련·구자숙·김효선(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구. 여성가족부 연구 보고서, 2006-08.
- 구자숙, 박보람, 김효선, 박찬희(2006). 부서의 업무 방해 특성과 가족 친화적 조직 문화가 일과 가족의 양립과 부서 효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 한국인사·조직학회 춘계학술 대회 발표논문집, 329-344.
- 김경미(2005). 기혼여성근로자의 가족친화적 프로그램에 대한 욕구. 대전대학교 석사학위논문.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적 고용정책의 현황과 활성화 방안. 2001 연구보고서 230-7. 한국여성개발원.
- 김효선·구자숙·박찬희(2007). 일과 삶의 조화와 업무성과 향상의 시너지 효과를 위하여 : 상호협조적 실천연구(CIAR)방법론적 중요성. 경영교육연구, 제10권 제2호.
- 네이버 백과사전. <http://100.naver.com/>
- 매경 경제용어사전. <http://dic.mk.co.kr/>
- 매일신문(2007. 3. 7). ‘아버지 출산휴가제 실효성 살려야.’
- 박선영·윤덕영(2005). 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안. 2005 연구보고서-9, 한국여성개발원.
- 박옥주(2002). 여성주의 입장에서 본 가족친화 정책. 숙명여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 복지뉴스(2007. 7. 18). ‘공공부분, 가족친화제도 확산’, <http://www.bokjinews.com/>
- 안병철(2003). 가족친화적 정책과 기업. 국가·노동시장·가족. 춘계학술대회 자료집, 한국가족학회.

- 여성가족부(2007. 6. 27). “가족친화경영 무료로 컨설팅 해드립니다” -여성가족부, 기업의 가족친화경영 지원 첫 시도, 보도자료.
- 영남일보(2007. 2. 12). ‘구미 대기업 ‘가족친화경영’ 강화, 사원가족 잘 모시면 기업 경쟁력을 높일 수 있다.’
- 위클리조선(2007. 6. 18). [재계 차세대 리더] 서경배 아모레퍼시픽 사장
- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과 문화, 제19집 제2호, 35-59.
- 이영석(2006). 여성자원을 활용한 방과후 공부방 운영 활성화 방안. 연구보고서 2006-1 경북여성정책개발원.
- 임인숙(2003). 일-가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달 단계에 관한 연구. 가족과 문화, 제15집 제3호, 63-86.
- 장은미 · 정기선(2003). 미국의 기업과 가족친화적 정책, 국가 · 노동시장 · 가족. 춘계학술대회 자료집, 한국가족학회.
- 장혜경 · 김혜경 · 이진숙 · 김현주 · 장화경(2002). 외국의 가족정책과 한국의 가족정책 및 전담부서의 체계화 방안 연구. 연구보고서 240-18. 한국여성개발원.
- 전기홍(2003). 가정친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직무태도에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향, -기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로-, 연세대학교 석사학위논문.
- 정일선 · 김명화 · 이영석(2006). 경상북도 가족정책 기본계획. 2006-6 연구보고서, 경북여성정책개발원.
- 중앙일보(2005. 12. 5). ‘직원이 행복하니 고객들 만족하고 회사이익 늘어.’
- 중앙일보(2006. 3. 10). ‘육아휴직제 있으면 출산율 세 배’.
- 최수찬 · 우종민 · 윤영미 · 김상아 · 박용섭(2006) 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 한국가족복지학, 제17호. 144-170.

- 최은정(2004). 영국의 기업과 가족친화적 정책. 가족과 문화. 제16권 제3호. 151-174. 한국가족학회.
- 출산고령사회위원회(2007. 2. 23). ‘일-가정 양립, 이제는 기업이 나선다 -일과 가정 이 함께하는 기업환경 조성 보고대회 개최-’. 보도자료.
- 특허청(2006. 10. 20). ‘재택근무제도 도입과 운영은 이렇게...- 특허청, 재택근무 사례집 발간-’, 보도자료.
- Business Report(2007. 6. 3). ‘월마트 이겨낸 베스트바이의 탄력근무제’.
<http://blog.daum.net/wsjeon707/>
- Ferguson, M.(1980). *The Aquarian conspiracy : person and social transformation in the 1980's*. Los Angels : J. P. Tarcher.
- Verma, A. 장영철 · 김현정 · Moos, B.(2006). 일과 가정생활 간의 균형맞추기와 가족친화적 정책, 지속가능한 사회를 위한 기업 정책. 뉴패러다임센터, 한국노동연구원.

2007-1 연구보고서

일과 삶의 조화를 위한 가족친화적 직장문화 조성방안

발행일 : 2007년 8월

발행처 : **경북여성정책개발원**

경북 경산시 삼풍동 300번지

경북테크노파크 임베디드센터 2303호

전화/(053)602-5410, 팩스/(053)817-6018

인쇄처 : 신일그래픽

전화/(053)424-8024
