

기업의 일-가정 균형문화의 확산을 위한 기초연구

문 숙 재(이화여자대학교 교수) · 박 민 정(이화여자대학교 박사과정)

가족친화정책이란 기업과 정부가 법과 제도를 통해 근로자의 삶의 질을 향상시키고, 기업의 경쟁력을 보다 제고시키며, 한국사회가 당면한 저출산 및 고령화 문제를 해결할 실마리를 찾을 수 있을 정책으로 기대할 수 있다. 최근 한국사회는 이와 같은 가족친화정책의 도입 측면에서 상당한 진전을 보여주고 있는 것이 사실이다. 탄력근무제도의 소개와 도입, 산전후휴가의 법정기한의 확대 및 육아 휴직 제도의 활성화 등 한국 사회는 선진국의 앞선 가족친화정책의 제도적 측면을 충실히 학습하고 국내에 적용하고 있다. 그러나 이러한 제도들이 기업에 도입되어 많이 활용되고 기업문화가 가족친화적으로 바뀌었다고 보기는 어렵다. 이에 본 연구는 가족친화제도의 실질적인 활용을 통해 일-가정 균형을 달성하는 것이 기업에 어떠한 도움으로 주며 현재 우리나라 기업의 현실은 어느 정도인지를 파악함으로써 기업이 가족친화제도를 도입하는데 그치지 않고 기업문화로 확산시킬 수 있는 방안을 모색하는데 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구에서는 가족친화적인 문화확산을 위한 외국의 연구와 방법들을 소개하고, 특히 우리나라 기업의 가족친화적인 제도의 도입과 실행의 차이를 비교해보았다.

분석을 위한 원자료는 한국노동연구원의 “2005사업체패널조사 (Workplace Panel Survey ; WPS)” 자료를 활용하였으며, 전체 1905개의 사업장의 인사담당자를 대상으로 응답한 자료를 사용하였다. 자료는 SPSS 17.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 등을 분석을 통해 이루어졌다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 가족친화제도가 규정상에 있지만 미비하게 실시하고 있는 제도는 불임휴직제, 태아검진휴가, 수유시간보장 순이었다. 둘째, 기업의 규모(100인 이상, 100인 이하)에 따른 가족친화제도 도입과 실행은 기업의 규모가 100인 이상의 기업이 규정도 있고, 잘 실행되어지고 있었다. 셋째, 여성근로자비율(30%이상, 미만)에 따른 가족친화제도 도입과 실행은 여성근로자 30%이상의 기업이 잘하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과를 통해 한국의 상황을 분석해 보면, 한국의 기업들은 정책이 실행되고 실행이 하나의 습관으로 되고 습관이 규범이 되고 이것이 궁극적으로 하나의 조직 문화로 고착해 가는 가족친화적인 기업의 발달모델에 적용해볼 때 상당히 낮은 단계에 속해있음을 알 수 있다.

외국의 경우에 가족친화적인 기업의 지속적인 평가와 선정, 가족친화적인 기업문화를 만들어가기 위한 연구와 정보제공 등이 학문적인 목적에서 뿐만 아니라 기업 스스로의 노력과 매스컴의 지원 등과 어우러져 확산되어 간다는 점을 볼 때, 가족친화적인 기업문화 확산을 위한 방향을 제안할 수 있다. 특히 기업과 연구소의 협력으로 운영되는 보스턴 칼리지의 일-생활 원탁회(round table)는 일-생활 통합에 관한 국가적 담론에 영향을 주고, 기업에서 이러한 핵심적 전략들을 발전시킬 수 있도록 안내하는 하나의 기준을 세우는 것이었으며, 2002년 이 프로젝트는 일-생활 조화의 우수성 지표를 발표하였다. 정책의 도입과 시도만으로는 사회의 개선과 발전된 조직 문화의 고착이 이루어지기 힘들다. 제도를 도입하는 주체와 수용하는 주체의 문화적, 조직적 상호작용에 대한 관심과 연구가 지속될 때 한국에서의 가족친화정책은 의미있는 결과물을 얻을 수 있을 것이다.