

기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향

The Effects of Family-Friendly Corporate Policies on Employees' Childbirths

경희대학교 생활과학대학 아동가족학과

부 교수 유계숙*

Dept. of Child & Family Studies, Kyung Hee Univ.

Associate Professor : Yoo, Gye-Sook

<Abstract>

This study examines how frequently employers offer family-friendly corporate programs and how frequently employees use the programs. This study also seeks to discover whether the implementation and utilization of family-friendly corporate programs results in an increase in employees' childbirths. Data were collected from 377 married full-time employees working in private sector companies located in Seoul and GyeongGi-Do.

Frequency analyses of the employees' responses showed moderate rates of implementation of family-friendly corporate programs and much lower rates of employees' utilization. The hierarchical regression analysis revealed that the implementation of family-friendly corporate programs significantly predicted employees' childbirths. However, this was ineffective, having no significant influence on employees' childbirths, when their utilization of the programs was entered into the model. Higher rates of utilization of family-friendly corporate programs predicted more childbirths after employment. This study suggests that the implementation of family-friendly corporate programs per se is not a complete solution to get employees to have more babies. Rather, what matters is the usability of those programs. Finally, the implications of the study results are discussed.

▲주요어(Key Words) : 가족친화제도(family-friendly corporate policies), 저출산(low fertility), 출산양육지원제도(policies supporting childbirth and child-rearing)

I. 서론

우리 사회는 여성의 경제·사회활동이 증가하고 있으나, 이를 뒷받침할 수 있는 가족친화적 사회문화가 정착되지 못하여 2008년 현재 합계출산율이 1.19명에서 나타난 바와 같이 저출산 현상이 심화되고 있다. 출산율을 높이기 위해서는 가정과 직장을 양립할 수 있는 사회·직장환경 조성 및 보육환경 개선 등 확실한 정책목표와 종합적이고 전방위적인 대책이 요구된다. 이를 위해 우선적으로 부모 모두에 적용되는 육아휴직제도의 적극적 이용이 정착될 필요가 있으며, 직장

에서 가족친화적 근로형태가 활성화되어야 하고, 기업들의 가족친화정책을 적극적으로 권장하기 위한 보조금 지원, 법인세 감면, 각종 규제 완화, 모범기업 표창 및 인증 등 여러 가지 인센티브를 모색할 필요가 있다(최숙희·김정우, 2006).

이에 따라 정부에서는 개인과 가족, 사회가 함께하는 가족친화적 사회문화 조성을 주요 저출산 대책으로 추진하고 있다. 즉 출산율 제고 및 양질의 노동력을 확보하고 기업의 경쟁력을 강화하기 위하여 보건복지가족부 등 관련 부처를 중심으로 가족친화제도의 긍정적 기능에 대한 홍보와 중소기업에 대한 무료 컨설팅이 이루어졌으며, '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률' 제15조에 근거하여 각 기업에서 자발적으로 가

* 주저자·교신저자 : 유계숙 (E-mail : dongrazi@khu.ac.kr)

족친화제도를 도입하도록 2008년부터 가족친화 인증제가 실시되고 있다.

그러나 국내기업에서는 아직도 가족친화제도를 비용부담이 큰 복리후생제도나 여성근로자만을 위한 모성보호제도로 인식하는 경향이 있으며, 최소한의 법규준수나 근로자 복지정책의 일환으로 가족친화제도를 시행하는 수동적인 경향이 존재해왔다. 실제로 전국경제인연합회(2009)가 국내 600대 기업을 대상으로 최근에 각 사에서 채택하고 있는 주요 HR 정책 및 전략이 무엇인지 조사한 결과에 따르면, '일하고 싶은 직장 만들기', '일과 삶의 균형'이라고 응답한 비율은 각각 9.0%, 5.8%에 불과한 것으로 나타남으로써 가족친화제도가 국내기업의 인사제도에서 차지하는 비중은 매우 미미한 수준임을 알 수 있다. 즉 아직까지 우리사회에서 가족친화제도는 사회적 공감대에 근거하여 자발적으로 확산되어가고 있다기보다 정부가 주도하는 정책적 도입단계에 있다고 할 수 있다.

국내기업에서 가족친화제도가 자발적으로 확산되고, 이것이 출산율 제고효과를 가져오기 위해서는 가족친화제도가 일과 가정을 양립하도록 지원함으로써 근로자의 생산성과 대고객 서비스의 질을 향상시키고, 자녀출산 의향에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 궁극적으로 근로자가 실제 출산하는 자녀수를 증가시킨다는 실증적 연구의 축적이 필요하다. 그러나 가족친화적 기업정책 및 제도의 출산율 제고효과를 실증적으로 분석한 연구는 국내외적으로 극히 부족한 실정이며, 기존의 연구들도 대부분 모형추정이나 시뮬레이션을 이용하여 가족친화정책의 출산율 제고효과를 분석하거나(조병구 등, 2007), 실제 자녀출산 여부 및 자녀수를 분석변인으로 연구하기보다 자녀출산 의사를 대리변수로 이용하여 분석한 경향이 있다.

따라서 본 연구는 출산과 양육을 지원하는 국내기업의 가족친화제도가 근로자의 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고, 연구결과를 토대로 정책적 제언을 제시함으로써 출산율 제고를 위한 가족친화제도의 확산과 홍보에 기여하고자 한다.

II. 문헌고찰

1. 출산과 양육을 지원하는 가족친화제도

어떤 수준의 출산율이 최적이라고 판단하기 위해서는 모든 사회구성원이 합의한 사회적 후생함수와 경제구조에 대한 많은 정보가 필요하므로 출산율 지원정책은 보다 일반적인 가족친화정책을 통하여 결과적으로 출산율이 제고되는 방향으로 이해하는 것이 바람직하다. 즉 부모가 자녀를 양육하면서 동시에 노동시장활동을 활발히 할 수 있는 가족친화적 환경을

조성함으로써 출산율 증가가 부수적으로 수반될 수 있도록 복지정책 차원에서 정책을 추진할 필요가 있다(조병구 등, 2007).

최근 OECD(2002)는 가족친화제도의 개념을 '가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족생활의 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도'라고 정의하였다.

우리나라에서는 보건복지가족부(2009)의 가족친화 직장문화조성정책 및 노동부(2008)의 일-가정 양립지원정책에 근거하여 기업에서 근로자의 출산과 양육을 지원하는 가족친화제도를 분류하면, 산전후휴가, 유산산휴가, 태아검진시간제, 수유시간 부여, 수유실 설치, 배우자 출산휴가 등의 모성보호제도, 육아휴직, 가족간호휴직 등의 휴가·휴직제도, 출산장려금, 보육비·교육비 지원 등의 경제적 지원제도, 직장보육시설 설치 또는 위탁 등의 보육지원제도, 그리고 육아기 근로시간 단축, 선택적 근로시간제, 재택근무제 등의 탄력적 근무제도로 구분된다.

최근 여성의 사회진출 및 맞벌이 가정의 증가는 직장보육시설에 대한 수요 증가로 이어지고 있다. 실제로 노동부(2008)의 '남녀고용평등 의식조사'결과에 따르면, 피고용 양육부모에게 가장 도움이 되는 제도로 직장보육시설(58.4%)이 가장 응답률이 높았으며, 그 뒤를 이어 육아휴직 및 급여지급(16.3%), 배우자 출산휴가제(13.5%), 육아기 근로시간 단축(9.5%)이 도움이 되는 제도로 나타났다. 이처럼 많은 부모들이 직장보육시설을 원하고 있음에도 불구하고 직장보육시설 설치현황은 아직까지 만족스럽지 못한 수준이다. 2008년 6월 현재 직장보육시설 의무설치 사업장 817개소 중 59.5%에 해당하는 486개소만이 보육시설 설치 또는 보육수당 지급이나 위탁을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 2007년의 55.6%에 비해 3.9%가 증가한 수치이다(노동부, 2008).

한편 김혜원과 동료들(2007)이 전국 10인 이상 사업체 1,084개 업체를 층화표집하여 설문조사를 실시한 한국노동연구원의 자료를 분석한 결과에 따르면, 대부분의 기업들이 법정제도인 산전후휴가와 육아휴직을 도입하고 있으나, 그 활용률은 크게 높지 않아 산전후휴가는 조사대상기업의 35.1%, 육아휴직은 14.7%의 기업만이 활용률이 높다고 응답하였다. 법정 모성보호제도 중 유산산휴가는 14.5%의 기업만이 높은 활용률을 보고하였으며, 태아검진시간제와 배우자 출산휴가를 도입한 기업은 각각 5.3%, 26.6%에 불과하였다. 그밖에 가족간호휴직을 도입한 기업은 4.2%, 출산장려금을 지원하는 기업은 5.1%, 보육비 지원 기업은 6.5%, 수유시간 부여 기업은 조사대상의 7.9%에 그치는 것으로 나타났다. 한편 탄력적 근무제도의 경우는 제도를 도입하는 기업의 비중이 5% 미만으로 매우 미미한 도입률을 나타냈다. 그러나 탄력적 근무제도를 도입한 기업에서는 제도의 활용률이 비교적 높게 나타났는데, 특히 절반

이상의 도입 기업들에서 탄력적 근무제도의 활용률이 높다고 응답함으로써 국내기업의 탄력적 근무제도 정착이 아직까지는 매우 미흡한 수준이나, 일단 제도가 도입된다면, 그 활용도는 높은 수준으로 유지된다는 사실을 보여주었다. 이상의 결과를 고려할 때, 출산율 제고를 위하여 국내기업에 가족친화제도를 확산시키기 위해서는 제도의 시행도와 이용도를 동시에 촉진하는 정책이 요구된다고 할 수 있다.

2. 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향

현재까지 기업이 실시하는 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구는 국내외적으로 극히 부족한 실정이다. 2007년 캐나다 연방정부의 조사 결과에 따르면, 33,000명의 조사대상자 가운데 25%가 직장가정의 균형을 맞추기 위해 원하던 것보다 적은 자녀를 출산했으며, 28%는 업무 부담으로 자녀 갖기를 지연시키고 있거나 아예 포기한 것으로 나타났다. 특히 이보다 더욱 우려되는 결과는 각 기업이 가족친화경영으로 내세우는 무급휴직, 탄력적 근무시간, 직무공유 등의 제도가 결국 직원들에게 자신의 시간을 확보해 가족을 돌보는 부담을 강요하는 것이어서 가족친화제도로 혜택을 입은 직원들이 정작 업무에서 좋은 성과를 내는 경우는 극히 드물며, 오히려 직원들의 업무스트레스를 가중시킨다는 것이다. 출산율 저하는 노동력을 약화시켜 미래의 경영을 위협할 수 있으며, 출산율이 떨어지면 회사는 노동력뿐만 아니라 그들의 생산품을 구매할 소비자도 함께 잃는 것이므로 경영진들이 근로자의 육아부담을 적극적으로 나서서 덜어주고자 하는 인식의 전환이 요구된다(경영계, 2007).

OECD의 2005년 보고서에 따르면, 일과 가정이 양립할 수 있도록 정책시스템을 상대적으로 잘 갖춘 국가일수록 출산이 왕성한 30대 여성의 고용률이 높고, 여성의 고용률이 높을수록 출산율도 높은 것으로 조사되었다. 특히 일과 가정이 양립되기 위해서는 기업의 역할이 크다(d'Addio & d'Erocole, 2005).

독일의 연구기관인 Prognos AG에서 2015년까지 민간 및 공공부문 근로자의 1/3이 가족친화정책을 수혜한다는 가정하에 시뮬레이션을 실시한 결과에 따르면, 2020년까지 약 220,000개의 일자리가 추가로 확보되고, 약 1백만 명의 신생아가 출산하게 되며, 시간당 2.3의 생산력이 증가하게 됨으로써 2006년부터 2020년 사이에 2480억 유로의 국민생산이 가능하다고 한다(EIRO, 2005).

최숙희와 김정우(2006)가 OECD 20개 국가의 통계자료를 기초로 출산과 관련된 각국의 직·간접비용, 근로여건, 보육상황, 양성평등 요인 등의 변수로 구성된 선형모형을 추정하여 저출산 대책의 효과를 분석해본 결과, 파트타임 비중이 10.0% 증가할 때 출산율은 0.07명 향상될 수 있는 것으로 추

정되었으며, 자녀양육에 필요한 직·간접비용이 소득대비 10.0%p 감소할 때 출산율은 0.21명 증가하고, 보육시설 이용률이 10% 증가할 때 출산율은 0.05명 향상되는 것으로 나타났다. 또한 여성이 가정과 직장을 양립하는데 필요한 '양성평등한 환경조성'은 출산율 제고에 가장 큰 기여를 할 수 있는 정책수단으로 나타났으며, 기존의 저출산 대책 중점 추진분야인 '자녀비용 경감 및 보육환경 개선'만으로 기대 가능한 출산율 수준은 1.26명인 반면, 양성평등한 환경이 조성되고, 자녀비용 경감과 보육환경 개선이 동반되는 경우에는 출산율이 1.5명 수준으로 상승 가능한 것으로 추정하였다.

한편 문화일보와 여성가족부가 2006년 국내직장인 1,000명을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의하면, 기혼자들이 희망하는 이상적인 자녀수는 우리나라의 합계 출산율을 훨씬 상회하는 2.57명으로 나타났다. 이상적인 자녀수는 2명이라는 응답이 41.0%로 가장 많았고, 3명이라는 답변도 35.0%나 됐다. 1명이라고 답한 경우는 6.9%에 불과했다. 그러나 실제 자녀를 3명 이상 낳았다는 응답자는 10.9%에 불과했고 2명(57.4%) 또는 1명(21.7%)의 자녀만 두고 있는 것으로 조사됐다. 또한 자녀가 있는 직장인 654명 중 80.1%가 앞으로 아이를 더 낳을 의향이 없다고 답했다. 한편 응답자 10명 중 7명(69.1%)은 향후 직장문화가 가족친화적으로 바뀐다면 종업원의 출산 의사도 늘어날 것이라고 응답함으로써 기업의 가족친화경영이 출산율 제고효과를 가져올 수 있음을 시사하였다. 특히 결혼은 했으나 아직 자녀가 없는 직장인 중 82.2%가 가족친화제도의 출산율 제고효과에 대해 지지를 보였다. 응답자 중 미혼 남녀(72.2%), 자녀가 1명인 경우(76.6%), 20대 직장인(75.5%)에게서 이와 같은 응답비율이 높았다는 점은 주목할 필요가 있다. 그간 국내기업 중 선도적으로 가족친화경영의 중요성을 강조해온 유한킴벌리 직원들의 출산율 역시 1.89명으로 우리나라의 합계출산율을 훨씬 상회하는데, 이는 기업이 근로자들의 임신과 출산을 격려하고 축하해주는 문화에 힘입은 바 크다(문화일보, 2006. 4. 3).

이상의 문헌고찰을 기초로 본 연구에서는 구체적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 근로자가 소속한 직장의 가족친화제도 시행도와 근로자의 제도 이용도 및 입사 후 출산자녀수의 전반적 경향은 어떠한가?
- <연구문제 2> 근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득과 소속직장의 가족친화제도 시행도는 근로자의 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는가?
- <연구문제 3> 근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득, 소속직장의 가족친화제도 시행도와 근로자의 가족친화제도 이용도는 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는가?

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기지역의 기업에 근무하는 기혼의 정규직 근로자 500명에게 2007년 1-2월 중 방문 및 우편설문조사를 실시하여 미회수 및 부실기재를 제외하고 총 377명 근로자의 응답지를 수집하였다. 본 연구의 대상을 기혼의 정규직 근로자로 선정된 이유는 우리나라에서 자녀출산이 거의 대체로 기혼부부에서 이루어지며, 미혼근로자보다 기혼근로자가 자녀양육 등의 일-가족 갈등을 경험할 가능성이 높고, 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비하여 가족친화제도를 이용할 기회가 상대적으로 많기 때문이다.

<표 1>에서 제시한 바와 같이 본 연구의 대상은 남녀근로자가 각각 49.6%와 50.4%로 균형적인 비율을 보이며, 평균 연령은 만 34.49세이고, 평균 6.94년의 결혼생활을 지속하면서 1.39명의 자녀를 두고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 교육수준은 대졸이 52.5%로 절반을 차지하며, 가족의 소득은 월평균 552.87만원으로 높은 편이었다. 근로자의 직위는 중간관리직과 일반근로자가 각각 44.3%와 54.6%를 차지하였고,

근로자의 직종은 사무직이 89.9%로 대다수를 차지하였다. 또한 대기업에 종사하는 근로자가 69.5%로 주류를 이루었다.

2. 측정도구

근로자가 소속한 직장에서의 자녀출산 및 양육을 지원하기 위한 가족친화제도가 어느 정도 시행되며, 이를 근로자들이 어느 정도 이용하는지 측정하기 위하여 본 연구에서는 문헌고찰에서 살펴본 김혜원 등(2007)의 연구에 근거하여 출산과 양육을 지원하는 다양한 제도를 포괄하되, 국내기업에서의 도입율이 5% 이상으로 지나치게 미미하지 않은 가족친화제도를 다음과 같이 여섯 가지 범주로 구분하였다. 즉 모성보호제도로써 산전후휴가, 유산산휴가, 태아검진시간제·수유실·수유시간 등 기타 모성보호제도, 휴가·휴직제도로써 육아휴직, 경제적 지원제도로써 보육비 지원, 그리고 보육지원제도로써 직장보육시설 등의 제도들에 대하여 소속직장에서 제도를 시행하는 경우에는 1, 시행하지 않는 경우에는 0의 값을 각각 부여한 뒤 시행도 총점을 산출하였다. 또한 근로자가 이들 제도를 이용한 경우에는 1, 이용하지 않은 경우에는 0의 값을 부여하여 이용도 총점을 산출하였다. 따라서 가족친화제도 시행도 및 이용도의 가능한 점수범위는 각각

<표 1> 연구대상 근로자의 인구사회학적 특징

N=377

인구사회학적 특징	구분	평균(표준편차)	빈도(%)
성별	남		187(49.6)
	여		190(50.4)
교육수준	고졸 이하		57(15.1)
	전문대졸		61(16.2)
	대졸		198(52.5)
	대학원졸		60(15.9)
	결측치		1(0.3)
만 연령(세)		34.49(4.95)	
결혼지속 연수(년)		6.94(5.11)	
자녀수(명)		1.39(.77)	
근로자 본인의 월평균 수입(만원)		312.79(284.86)	
근로자 가족의 월평균 수입(만원)		552.87(768.36)	
근로자의 직종	사무직		339(89.9)
	생산직		36(9.5)
	결측치		2(0.5)
근로자의 직위	중간관리직		167(44.3)
	일반근로자		206(54.6)
	결측치		4(1.1)
근로자의 소속기업 규모	중소기업(300인 미만)		100(29.2)
	대기업(300인 이상)		262(69.5)
	결측치		5(1.3)

0-6점이고, 점수가 높을수록 소속직장의 출산·양육 지원을 위한 가족친화제도 시행도와 근로자의 제도이용도가 높음을 의미한다. 두 척도의 신뢰도를 분석한 결과, 가족친화제도 시행도의 신뢰도는 α 는 .71, 가족친화제도 이용도의 신뢰도는 α 는 .68로 나타났다.

3. 자료분석방법

이상에서 설정한 연구문제를 분석하기 위하여 본 연구에서는 다음과 같은 자료분석방법을 적용하였다. 연구문제 1을 분석하기 위하여 연구대상 근로자가 소속한 직장의 가족친화제도 시행도와 근로자의 제도 이용도 및 입사 후 출산자녀수를 빈도분석 하였다. 연구문제 2를 분석하기 위해서는 위계적 회귀분석을 실시하여 근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득을 1단계에서 투입하고, 2단계에서 직장의 가족친화제도 시행도를 투입한 뒤, 종속변인인 입사 후 출산자녀수에 미치는 영향을 분석하였으며, 연구문제 3의 분석을 위해 역시 위계적 회귀분석을 실시하여 근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득, 직장의 가족친화제도 시행도를 1단계에서 투입하고, 2단계에서 근로자의 가족친화제도 이용도를 투입하여 입사 후 출산자녀수에 미치는 영향을 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 가족친화제도의 시행과 이용 및 입사 후 출산자녀수의 전반적 경향

본 연구의 대상인 정규직 기혼근로자들이 소속한 직장에서

가족친화제도가 시행되는 정도와 근로자가 제도를 이용하는 정도, 그리고 이들이 입사 후에 몇 명의 자녀를 출산하였는지 전반적 경향을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 표에서 제시한 바와 같이 연구대상 근로자들이 응답한 소속직장의 가족친화제도 시행도는 전반적으로 미흡한 수준이어서 법정제도를 준수하기에 불충분한 경향을 보였으며, 근로자들의 제도 이용도 역시 매우 저조한 수준을 나타냈다.

출산과 양육을 지원하는 가족친화제도 중 가장 많이 시행되고 있는 제도는 산전후휴가(77.2%)였으며, 다음으로 육아휴직(65.5%), 보육비 지원(43.8%), 유사산휴가(39.3%), 직장보육시설(29.4%), 기타 모성보호제도(27.6%)의 순으로 나타났다. 근로자의 이용도가 가장 높은 가족친화제도 역시 산전후휴가(36.8%)였고, 다음으로 보육비 지원(20.4%), 직장보육시설(11.4%), 육아휴직(11.1%), 기타 모성보호제도(5.8%), 유사산휴가(4.2%)의 순으로 나타났다.

한편 연구대상 근로자들이 현재의 직장에 입사한 후 출산한 자녀수를 빈도분석한 결과, 0-3명의 범위로 나타났으며, 이 중 1명이 35.0%로 가장 많았고, 다음으로 2명(31.0%), 출산하지 않음(17.5%), 3명(3.2%)의 순으로 나타났다.

2. 가족친화제도의 시행이 근로자의 입사 후 자녀출산에 미치는 영향

근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득과 소속직장의 가족친화제도 시행도가 근로자의 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 먼저 근로자의 성별과 결혼지속기간, 그리고 월평균 가구소득을 모델에 투입하여 입사 후 출산자녀수에

<표 2> 가족친화제도의 시행과 이용 및 입사 후 출산자녀수의 전반적 경향

N=377

연구변인	구분	가족친화제도 시행 및 이용빈도(%)					
		산전후휴가 ^a	유사산휴가 ^a	육아휴직 ^b	보육비 지원 ^b	직장보육 시설 ^b	기타 모성 보호제도 ^a
소속직장의 가족친화제도 시행도	시행함	291(77.2)	148(39.3)	247(65.5)	165(43.8)	111(29.4)	104(27.6)
	시행하지 않음	53(14.1)	168(44.6)	84(22.3)	170(45.1)	231(61.3)	215(57.0)
	결측치	33(8.8)	61(16.2)	46(12.2)	42(11.1)	35(9.3)	58(15.4)
근로자의 가족친화제도 이용도	이용함	70(36.8)	8(4.2)	42(11.1)	77(20.4)	43(11.4)	11(5.8)
	이용하지 않음	81(42.6)	118(62.1)	247(65.5)	195(51.7)	214(56.8)	107(56.3)
	결측치	39(20.5)	64(33.7)	88(23.3)	105(27.9)	120(31.8)	72(37.9)
입사 후 출산자녀수(명) 빈도(%)	0명				66(17.5)		
	1명				132(35.0)		
	2명				117(31.0)		
	3명				12(3.2)		
	결측치				50(13.3)		

주: 1) a여성근로자가 사용하는 모성보호제도 b남녀근로자가 모두 사용하는 제도

2) 산전후휴가, 유사산휴가, 기타 모성보호제도의 이용도는 여성(n=190)만을 대상으로 빈도분석함

<표 3> 가족친화제도의 시행이 근로자의 입사 후 출산자녀수에 미치는 영향

N=295

독립변인	Model 1		Model 2	
	B	β	B	β
상수	.576		.348	
근로자의 성별 ^a	.258	.163 **	.259	.163 **
결혼지속기간(년)	.083	.438 ***	.082	.436 ***
월평균 가구소득(만원)	.000	.014	.000	.020
소속직장의 가족친화제도 시행도			.071	.150 **
R^2	.236		.258	
F for change in R^2	29.936 ***		8.827 **	

p<.01, *p<.001

주: 1) a근로자의 성별: 1=남, 0=여

2) VIF = 1.002 - 1.030

<표 4> 가족친화제도의 이용이 근로자의 입사 후 출산자녀수에 미치는 영향

N=275

독립변인	Model 1		Model 2	
	B	β	B	β
상수	.370		.378	
근로자의 성별 ^a	.254	.163 **	.285	.183 ***
결혼지속기간(년)	.082	.440 ***	.075	.401 **
월평균 가구소득(만원)	.000	.022	.000	.024
가족친화제도 시행도	.066	.140 **	.022	.047
근로자의 가족친화제도 이용도			.160	.263 ***
R^2	.262		.321	
F for change in R^2	23.959 ***		23.220 ***	

p<.01, *p<.001

주: 1) a근로자의 성별: 1=남, 0=여

2) VIF = 1.003 - 1.176

미치는 영향을 살펴본 결과, 23.6%의 설명력을 나타냈다($F=29.94$, $p<.001$). 세 독립변인 중 종속변인에 유의미한 영향을 미치는 변인은 결혼지속기간($\beta=.44$, $p<.001$)과 근로자의 성별($\beta=.16$, $p<.01$)로 나타났으며, 월평균 가구소득은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 즉 결혼지속기간이 길수록, 그리고 남성근로자가 여성근로자에 비하여 입사 후 더 많은 자녀를 출산함을 알 수 있다.

다음으로 Model 2에서 소속직장의 가족친화제도 시행도를 추가 투입한 결과, 설명력이 25.8%로 Model 1보다 2.2%의 유의미한 설명력의 증가를 보였다($F=8.83$, $p<.01$). 즉 가족친화제도 시행도가 높은 직장에 소속한 근로자일수록 입사 후 더 많은 자녀를 출산함으로써($\beta=.15$, $p<.01$) 기업의 가족친화제도 시행이 출산율 제고에 긍정적 효과가 있음을 알 수 있다.

3. 가족친화제도의 이용이 근로자의 입사 후 자녀출산에 미치는 영향

근로자의 성별, 결혼지속년수, 가족의 소득, 소속직장의

가족친화제가 시행도와 근로자의 제도 이용도가 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 먼저 근로자의 성별과 결혼지속기간, 월평균 가구소득, 그리고 소속직장의 가족친화제도 시행도를 모델에 투입하여 입사 후 출산자녀수에 미치는 영향을 살펴본 결과, 26.2%의 설명력을 나타냈다($F=23.96$, $p<.001$). 네 독립변인 중 종속변인에 유의미한 영향을 미치는 변인은 앞의 분석에서와 마찬가지로 결혼지속기간($\beta=.44$, $p<.001$)과 근로자의 성별($\beta=.16$, $p<.01$), 그리고 가족친화제도 시행도($\beta=.14$, $p<.01$)로 나타났으며, 월평균 가구소득은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 즉 결혼지속기간이 길수록, 남성근로자가 여성근로자에 비하여, 그리고 가족친화제도 시행도가 높은 직장에 소속한 근로자일수록 입사 후 더 많은 자녀를 출산함을 알 수 있다.

다음으로 Model 2에서 근로자의 가족친화제도 이용도를 추가 투입한 결과, 설명력이 32.1%로 Model 1보다 5.9%의 유의미한 설명력의 증가를 보였으며($F=23.22$, $p<.001$), Model 1에서 나타났던 가족친화제도 시행도의 유의미한 긍정적 효과는 Model 2에서 사라지고, 근로자의 제도 이용도가 입사 후 출

산자녀수에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.26$, $p<.001$). 즉 소속직장의 가족친화제도를 많이 이용하는 근로자일수록 입사 후 더 많은 자녀를 출산함으로써 출산을 제고에는 가족친화제도의 시행보다 근로자의 이용이 보다 중요한 요인임을 알 수 있다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 국내기업에 종사하는 기혼의 정규직 근로자 377명을 대상으로 설문조사를 실시하여 소속직장의 가족친화제도 시행도 및 근로자의 제도 이용도가 입사한 후 출산한 자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 분석함으로써 저출산 극복을 위한 가족친화제도의 출산을 제고효과에 대하여 연구하였다. 본 연구의 주요 연구결과를 중심으로 논의와 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상 기혼 남녀근로자들이 응답한 소속직장의 가족친화제도 시행도는 법정제도를 준수하기에 불충분한 정도로 미흡하게 나타남으로써 향후 출산을 제고를 위해서는 국내기업의 가족친화제도 도입과 관련법 준수가 시급히 요구된다고 할 수 있다. 또한 근로자들의 제도 이용도 역시 절반 수준의 이용률에 훨씬 못 미치는 정도로 매우 저조한 수준을 나타냈으며, 산전후휴가(36.8%)와 육아휴직(11.1%)의 이용도는 김혜원 등(2007)의 연구결과와 거의 일치하였다.

특히 어린 자녀를 둔 일하는 부모의 요구도가 가장 높은 직장보육시설(노동부, 2008)의 시행도와 이용도는 각각 29.4%, 11.4%에 그치는 것으로 나타남으로써 출산을 제고를 위해 국내기업의 직장보육시설 확충이 시급함을 알 수 있다. 이러한 맥락에서 2009년 6월 저출산 위기를 해결하기 위해 종교계와 경제계, 시민사회계, 언론계, 정부가 힘을 합쳐 출범한 '아이 낳기 좋은세상 운동본부'의 경제계에서는 범국민 출산장려운동의 일환으로 주40시간 근로시간제 정착과 직장보육시설 확충을 추진하기로 했다.

둘째, 3세미만의 자녀를 둔 부모가 최장 1년간 사용할 수 있는 육아휴직은 여타 가족친화제도에 비하여 상대적으로 시행도가 높은 편이나(65.5%), 근로자의 이용도는 매우 저조하여 11.1%에 그치는 것으로 나타남으로써 시행보다 이용을 보다 활성화하는 노력이 필요하다. 국내기업에서는 근로자가 육아휴직 후 직장에 복귀했을 때, 인사고과에서 불이익을 받거나 휴직 전의 담당업무가 없어질 수 있다는 우려와 함께 최근에는 경기불황으로 구조조정의 대상자가 될 수 있다는 두려움 때문에 육아휴직 이용을 자제하는 경향이다. 이러한 문제는 특히 육아휴직을 이용하는 여성근로자들의 직장복귀율을 떨어뜨리고 경력단절을 초래한다.

우리나라에서는 전통적으로 입사 후 일정기간이 지나면 육아문제로 인하여 여성퇴직자가 급증하는 M자형 취업 그

래프를 가지고 있다. 육아휴직을 이용하는 여성의 경력단절은 전통적인 남성생계 부양자모델에서 이인생계부양자·이인양육자 모델로 변화하는데 있어서 남성들의 인식변화가 수반되지 못하기 때문이다. 즉 한국의 아버지들은 일터에서 이인생계부양자 모델은 수용하지만, 가정에서 이인양육자 모델은 적극적으로 받아들이지 않기 때문에 일하는 어머니의 이중고가 더욱 가중될 수밖에 없다. 따라서 남성들이 육아와 가사노동에 참여하지 않고 여성들에게 떠맡기는 전통적 성역할과 가족규범에 변화가 오지 않는다면, 그리고 기업에서 남성이든 여성이든 육아휴직을 이용하는 근로자든 그렇지 않은 근로자든 모든 근로자에게 평등한 기회의 장을 제공하지 않는다면, 육아휴직이 출산을 제고효과를 가져오기란 불가능할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 일련의 위계적 회귀분석을 통하여 가족친화제도 시행도가 높은 직장에 소속한 근로자일수록, 또는 소속직장의 가족친화제도를 많이 이용하는 근로자일수록 입사 후 더 많은 자녀를 출산하는 것으로 나타났다. 이처럼 기업의 가족친화제도 시행도와 근로자의 제도 이용도는 각각 출산율을 제고하는데 긍정적 효과가 있지만, 제도 시행도가 포함된 회귀모형에 제도 이용도를 추가 투입한 경우에는 가족친화제도 시행도의 긍정적 효과가 사라지고, 근로자의 제도 이용도만이 입사 후 출산자녀수를 증가시키는 것으로 나타났다.

출산율을 제고하는 데에는 가족친화제도의 시행과 이용이 모두 중요한 요건이지만, 제도만 시행되고 근로자가 제도를 이용할 수 없다면, 출산율 제고효과는 기대할 수 없다. 즉 근로자의 자녀출산과 양육을 지원하기 위하여 시행되는 가족친화제도만으로는 불충분하며, 우선적으로 근로자가 제도를 원하는 때에 자유롭게 이용할 수 있도록 각 직장에 가족친화적 조직문화(Allen, 2001; Thompson, et al., 1999)를 조성함으로써 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 한다.

본 연구는 저출산 현상이 심각한 사회문제가 되고 있는 현실에서 출산과 양육을 지원하는 국내기업의 가족친화제도가 근로자의 입사 후 출산자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석했다는 점에서 연구의 의의를 가지고 있다. 그러나 근로자의 자녀출산이 소속기업에서 가족친화제도를 시행한 이후 그 영향을 받아 이루어졌는지, 즉 기업의 가족친화제도 시행과 근로자의 입사 후 출산자녀수 간에 보다 명확한 인과관계를 입증하기 위해서는 향후 종단적 연구설계나 질적 연구를 통한 보완이 필요하다. 또한 현재까지 국내 중소기업의 제도시행율은 대기업보다 저조한 실정이어서 본 연구의 대상으로 대기업에 소속한 근로자가 상대적으로 많이 표집되었다. 추후연구에서는 대규모의 표집을 통하여 국내기업의 현실에 보다 근접한 연구가 이루어져야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 경영계(2007). 국제노동뉴스: 캐나다 근로자들, 가족친화경영 정책에도 부담 느껴. 2007. 11월호.
- 김혜원·김경희·김향아·유계숙(2007). 저출산 및 인구고령화 대응 연구: 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구. 한국노동연구원.
- 노동부(2008). 남녀고용평등 의식조사.
- _____(2008). 일·가정 양립 및 여성고용촉진 위원회 제2차 회의 노동부 보고자료: 일하는 여성의 보육지원 강화 방안.
- _____(2008). 일과 가정의 행복한 균형 만들기.
www.happybalance.kr.
- 보건복지가족부(2009). '08년 가족친화 인증기업 우수사례집. 문화일보(2006). '육아지원' 기업 출산율 1.5배 높아. 2006. 4. 3
- 전국경제인연합회(2009). 주요기업 인사제도 운영실태.
- 조병구·조윤영·김정호(2007). 출산지원정책의 타당성 및 지원효과 분석. 한국개발연구원.
- 최숙희·김정우(2006). 획기적인 출산율 제고방안. **Issue Paper, 9월호**, 삼성경제연구소.
- _____(2006). 저출산 대책, 무엇이 핵심인가? **CEO Information, 557호**, 삼성경제연구소.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 413-435.
- d'Addio, A. C. & d'Erocole, M. M.(2005). Trends and determinants of fertility rates: The role of policies. OECD Social Employment and Migration working papers No. 27, Sep. 2005.
- EIRO(2005). Study confirms positive impact of work-life balance policies. 2005. 8. 11.
- OECD(2002). Babies and bosses: Reconciling work and family life.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K.(1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 392-415.

접수일 : 2010년 01월 08일

심사일 : 2010년 02월 01일

심사완료일 : 2010년 04월 01일