

외국계기업사례분석을 통한 유연근무제활성화방안 연구

이 현 아(서울대학교 교수) · 김 선 미(광주대학교 교수)

이 승 미(우석대학교 교수)

1. 서론

우리나라 출산율이 2010년 현재 1.22명으로 세계적으로 유래없는 초저출산국가로 진행되고 있다. 본 연구는 유연근무제 확산을 통한 일가정양립의 일상화가 저출산문제 해결의 기본과제라는 관점에서 유연근무제가 활성화되어있는 외국계기업의 사례를 분석하고, 이를 통해 유연근무제 활성화방안을 도출해보고자 한다.

2. 연구방법

본 연구에서 사례로 분석한 외국계기업은 현재 70여 개국에서 6만여 명의 직원들이 근무하는 글로벌 기업으로 현재 시차출퇴근제, 재택근무, 50%퍼머넌트 파트타임 등의 유연근무제를 시행하고 있다. 조사대상 기업의 근무환경, 근로자의 일-가정 양립, 유연근무제 도입 현황 및 요구 등을 파악하기 위해 기업의 임원 및 인사 관리자, 8명의 근로자를 대상으로 심층면접과 초점집단 인터뷰(FGI)를 실시하였다. 인터뷰대상에는 재택근무 사용경험자와 플렉서블타임 사용경험자, 출산후가후 재택·단축근로사용자 등 유연근무제 활용 경험이 있는 근로자와 잠재적인 유연근로제의 수요가 있는 근로자를 의도적으로 표집했으며 성별, 연령, 가족주기, 직급 등을 고려해 선정하였다.

3. 연구결과 및 결론

- 근로자요구분석을 통한 유연근무제 도입과 활성화방안에 대한 정책적 시사점

근로자 요구를 분석하고 인사담당자 면담 및 결과보고회를 통해 얻은 유연근무제의 도입과 활성화에 관한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 근로자들 생애주기에 따라 일-가정 균형을 이동하였다. 근로자들이 장기적으로 경력을 유지하기 위해 필요한 일-가정 양립을 위해서는 각 생애주기에 상응하는 근무의 유연성이 확보되어야 할 것이다.

둘째, 근로자들의 근무의 유연성에 대한 기업의 고민과 배려는 두 방향에서 오고 있다. 하나는 원활한 인력관리를 위해 기업차원에서 근로자들의 업무를 분석하고, 다양한 유연근무제를 운영한다는 점이고 다른 하나는 치열한 경쟁속에서 고급인력을 놓치지 않고 확보하기 위해 가족친화제도로써 유연근무제를 내세운다는 점이다.

셋째, 근로자들이 활용하기에 좋은 유연근무제로는 ‘정시퇴근이 전제된 시차출퇴근제’가 가장 일반적이고, 육아기 근로자에게 긴요한 것으로는 대체인력과 불이익없는 복귀가 보장된 육아휴직이, 그리고 일과 가정의 요구를 둘다 충족할 수 있는 단기적인 육아기 단축근로가 요구되었다. 물론 가부장적 문화, 치열한 사교육 등 한국적 특수성에 기반을 두어 장기적인 단시간근로에 대한 욕구도 파악되었다.

넷째, 단시간근로에 대한 욕구의 이면에는 직장 내 단시간근로의 실현 가능성에 대한 의문과 단시간 근로자의 지위보장에 대한 불안도 함께 표출되었다. 따라서 노·사·정 협의체를 구성하여, 바람직한 단시간 근로 혹은 육아기 단축근로에 대하여 고용불안을 없애면서도 가용 단시간일자리를 확보하는 문제 그리고 회사의 거부권과 근로자의 자율적인 선택을 확보할 방안을 함께 의논할 필요성이 있다. 특히 중소기업과 같은 경우에는 단시간일자리를 공유하고 근로자의 기존 직장에서의 경력을 연계할 수 있는 지역 내 유사직종끼리 집합적인 대안을 강구하는 방안도 제안할 수 있다.

다섯째, 육아기 남·녀 근로자를 지원하고 사회적 저출산의 문제를 극복하기 위해 육아를 위해 근로자들이 활용할 수 있는 자원의 대체·보완 관계와 그 역동에 대해 파악하고 적절한 지원을 정책적으로 도모해야 한다. 가장 먼저, 사회전반적인 가족친화적인 유연성이 확보된 기업문화의 쇄신이 필요하다. 모든 직장 환경에서 유연성이 보편적으로 확보되지 않으면, 상대적으로 유연한 직장에 다니는 그리고 가정과 육아에 일차적인 책임이 주어지는 여성근로자가 가정책임을 과중하게 부담하면서 경력에서의 손실과 단절을 경험할 수 있다. 또한 안심하고 영·유아기 자녀를 맡길 수 있는 보육시설이나 재가 육아/가사도우미의 안정적이고 질 관리가 잘 된 공급이 필요하다.