

“이제는 가족입니다”

2007 제5차

대전가족공동체 포럼

| 일시 | 2007년 10월 2일(화) 07:00~09:00

| 장소 | 대전광역시청 3층 세미나실

| 주최 | 대전발전연구원

포럼 진행 일정

구 분	시 간	내 용
제1부	회원간 교류 및 식사	
	07:00~07:05	○ 등록
	07:05~07:25	○ 회원간 교류 및 식사
	07:25~07:30	○ 휴식
제2부	사회 : 주혜진 (대전발전연구원 책임연구원)	
	07:35~08:10	○ 대전시 가족정책과 가족친화적 기업경영 발표자: 김복경 (한국여성경제인협회 대전·충남지회 총무이사)
	08:10~08:40	○ 질의 및 자유토론
	08:40	○ 폐회

제5차 대전 가족공동체 포럼 참가자 명단(가나다순)

성명	소속	전화번호
강금자	대전열린가정폭력상담소 상담원	625-5446
강신곤	대전광역시 교육청과학직업정보과장	480-7730
구영본	대전광역시 건강가정지원센터 총괄팀장	252-9989
권형례	대전광역시의회 교육사회위원회 의원	(議)600-5058 (事)542-0111
김다남	대전열린가정폭력상담소 부소장	625-5446
김동식	대전금빛평생교육봉사단 단장	628-3404
김미희	천주교 대전교구 이주사목부 상담실장	639-2665
김복경	한국여성경제인협회 대전충남지회 총무이사	472-7460
김소연	대전 모이세 사회복지사	639-2665
김숙현	한국여성경제인협회 대전·충남지회 부회장 임페리얼트레이딩 대표	526-2861
김순미	충남대학교 소비자생활정보학과 교수	821-6848
김영순	충남대학교 소비자생활정보학과 조교	821-6816
김영주	대전발전연구원 여성정책연구부 위촉연구원	821-6841
김윤경	대전장애인가족지원센터팀장, 대전장애인부모회사무국장	488-9457
김인식	대전광역시의회 의원	(議)600-5086 (事)483-6001
김인정	대전발전연구원 여성정책연구부 위촉연구원	821-6841
김종철	충남여성정책 개발원 인적자원개발팀장	825-2462
김지현	대전광역시 대덕구의회 의원	608-5054
김태훈	대전광역시의회의원	600-5080
김학원	대전광역시의회의원	(議)600-5014 (事)523-4477
김현숙	대덕구의회의원	608-5051
도순옥	카라대표	221-5241

성명	소속	전화번호
명영호	대전광역시 여성가족청소년과 가족복지담당	600-3551
문영삼	대전금빛평생교육봉사단 사무국장	528-7382
박연임	김정문알로에 유성지사 대표	487-4953
손정애	사회복지사	041-856-7071
손진분	대전시 보건복지여성국 여성가족청소년과	600-2525
송인서	대전광역시 교육청과학직업정보과 장학관	480-7730
송정옥	대전광역시 여성가족청소년과 여성정책팀	600-3542
송현옥	다솜정보 대표	825-8003
오현숙	대전YWCA총장	226-7774
유창상	한국장애인부모회 대전시지회 고문	535-4240
육동일	대전발전연구원 원장	471-3620
윤진숙	자작나무 대표	586-3338
이강영	대전종합고용지원센터취업지원과장	480-6474
이나영	대전광역시 동구의회 의원	250-1508
이미란	이미란꽃집 대표	253-3790
이석우	대전중소기업종합지원센터 총무팀장	864-4503
이선옥	한국장애인부모회 대전시지회장	488-9457
이성순	목원대학교 이주여성연구소	829-7288
이연복	우송대학 사회복지학과 교수, 여성정책위원회 위원	629-6162
이영자	대전광역시보육시설연합회 사무국장	721-1260
이용란	대전 가톨릭 가정폭력상담소 상담팀장	255-4648
이형순	DMS컨설팅(주) 대표이사	534-0017
장금식	대전시 여성단체협의회회장, 대전시 새마을부녀회장	471-2902
전하늬	충남대학교 소비자생활정보학과 조교	821-6841

성 명	소 속	전 화 번 호
정귀영	한국여성경제인협회 대전충남지회장 대전문화사 대표	252-7208
정미숙	한국여성경제인협회 대전충남지회 재무이사 이레건축사사무소 대표	824-3113
정선기	대전발전연구원 기획조정실장	471-5627
정재춘	대전시 여성가족청소년과장	600-2520
정현주	대전 YWCA 부장	254-3036
조병무	대전북부상공인지원센터장	864-1602
조순화	대전가톨릭가정사목부 실장	255-4648
조용수	한국여성경제인협회 대전·충남지회 이사 (주)명품코리아 대표이사	041-754-822
조희영	천일기업 대표	635-8999
주혜진	대전발전연구원 여성정책연구부 책임연구원	471-5696
지윤경	서구청 텔레케어센터 의료급여관리사	
차정자	대전시 보육시설연합회장, 대전시립어린이집 원장	521-0835
최석화	한국여성경제인협회 대전·충남지회 이사 (주)석화디자인 대표이사	483-5731
홍은주	홍은주꽃예술원 대표	625-2004

제5차 대전 가족공동체 포럼 운영위원

성 명	소 속	전 화 번 호
정선기	대전발전연구원 기획조정실장	471-5627
김순미	충남대학교 교수(소비자생활정보학과)	821-6848
주혜진	대전발전연구원 여성정책연구부 책임연구원	471-5696

2007 대전 가족 공동체 포럼은

- 저출산 및 고령화사회의 흐름 속에서 대전지역의 가족현상을 파악하고,
- 가족의 가치확대와 가족의 문제점해결을 위한 대전시민의 정책적 의견을 수렴하며,
- 변화에 적응하는 가족의 모습을 통하여 새로운 가족문화를 이끌어내고,
- 건강한 가정과 미래경쟁력을 가진 대전을 만들어가는 지역사회 시민운동 (New City Movement)으로 발전시키는데 그 목적이 있다.

2007 대전 가족 공동체 포럼은

포럼에 관련하여 다음과 같은 사업을 계획, 실행하고 있다:

1) 대전가족포럼

- ① 목적 : 대전지역사회의 가족공동체에 대한 정책적 의견 수렴
- ② 방법 : 전문가 및 대전시민을 초청한 조찬포럼
전문가 및 집단(교수, 지역사회의 민간단체, 기업, 종교인 등등)
시민 : 시의회 및 가족에 관심이 있는 대전시민
- ③ 효과 : 지역 민간단체 및 시민들의 의견수렴을 통한 통합적 가족정책수립
대전시, 시민, 단체 및 기업 등이 함께 하는 가족공동체문화 확산
- ④ 시기 : 7회(2007년)
- ⑤ 주관 : 대전발전연구원

2) 가족관련행사

- ① 목적 : 가족문화 형성을 위한 대전시민의 자발적 참여운동
- ② 방법 : -캠페인 및 슬로건 : 지속성행사
 - 목적 : 가족이미지, 가정철학 찾기(발견하기)
 - 방법 : 캠페인/슬로건 <-언론, 기업, 민간추진단체 등등
 - 효과 : 캠페인에 의한 언론성->시민계몽 및 교육효과-가족슬로건(표어) 만들기 :

이젠 “가족”입니다 와 관련된 슬로건만들기 (공모/컨설팅)

-가족코칭 프로그램 운영

· 목적 : 가족의 문제발견과 해결

· 방법 : 전문가 활용(라이프코치, 가족코치 활용)

-가족에 관심있는 시민모으기 운동

· 목적 : 대전시민의 가족문제에 대한 관심유도

· 방법 : 자발적인 가족운동지원/ 단체중심의 운동지원

-특별 행사(주제/ 월별/ 주체/대상가족 등등)

· 방법 : 대전시 주관 가족 프로그램 진행

기업추진 가족 프로그램지원(대전시와 공동진행)

민간단체추진 가족 프로그램지원(대전시와 공동진행)

③ 시기 : 2회(2007년)

④ 주관 : 대전시, 대전발전연구원, 민간단체, 기업 등등

가족친화경영, 미래를 위한 투자

한국여성경제인협회 대전·충남지회 총무이사 김복경

1. 가족친화경영이란

가족친화경영이란 근로자가 가사에 얽매이지 않고 일에 집중할 수 있도록 회사가 여러 제도를 운영하는 것을 말한다. 미국 등 선진국의 기업은 사내에 탁아소를 설치하거나 탄력근무제를 실시해 직원의 가사 부담을 덜어주고 있다.

(1) 목 적

직원들의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력을 제고하고자 하기 때문이다 즉 변화하는 환경에서 개인의 능력 가치를 지속적으로 향상시키고, 기업 또한 직원들의 학습 환경을 마련하는 것이 조직과 개인 모두 성장할 수 있는 유일한 일이라는 것을 공감하고 있기 때문이다

(2) 도입배경

현대 한국여성은 적극적으로 사회에 진출, 생산적인 활동에 뛰어들어 과거 가정과 보육에만 종사하던 것과 달리 목표가 구체화 되고 자기 발전과 지위 향상에 끊임없는 노력을 하고 있다. 그러나 아직도 가정의 대부분의 일이 대해 여성에게 책임을 요구하고 있으며 사회에 진출하려는 여성들은 가정과 직장의 일들을 모두 이루려 하는 수퍼우먼 콤플렉스에 시달리고 있다.

따라서 “일과 가정 양립”의 어려움으로 인해 출산율과 여성 경제활동 참가율이 모두 낮아지고 있는 상황이다

※ 출산율(05): 한국 1.08, 프랑스 1.94, 경활참가율(04): 한국 53.9, OECD 60.1

반면 미국·영국·스웨덴 등 『일과 가정의 양립』이 조성된 국가에서는 출산율과 여성의 경제활동 참가율의 상관관계가 존재함을 알 수 있다

때문에 현재 대한민국이 OECD 가입국가 수준의 선진국으로 도약하기 위해서는 여성의 경제활동을 확대하는 것이 경쟁력 확보의 하나인 것은 사실이며, 『일과 가정

의 양립』이 출산을 제고와 여성 경제활동 참여 증가라는 두 가지 목표를 동시에 달성할 수 있는 전략으로 이를 실현하기 위한 가족친화경영 확산을 추진하고 있다. 외국의 경우 미국은 인재확보 차원에서 기업이 실시하고 있으며, 유럽의 경우 국가 차원에서 육아 인프라를 구축을 제도로 전개되고 있다. 저출산 고령화가 사회문제로 대두된 일본의 경우도 이 제도가 도입되었으며 국내에서도 도입하는 기업들이 늘어나고 있다.

일부에서는 경제위기와 고실업을 겪고 있는 때에 시기적으로 적절하지 않다는 의견도 있다. 그러나 생산적 복지의 구현을 위해서는 여성인력이 출산·육아에서 벗어나 일에 전념할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 중요하다

2. 가족친화경영의 세부내용

(1) 탄력적 근무제도

대다수 근로자들이 자기개발이나 여가시간 활용 차원뿐만 아니라 자녀양육이나 노인 가족 등 가족부양의 책임을 갖게 됨에 따라 근무시간의 탄력적 운영이 적극 제기되었다. 따라서 탄력적 근무 제도는 가족친화 기업정책의 핵심적 내용으로 부상하였고 1990년대 이후 많은 기업들이 시행하였다.

또한 근로자의 결근 및 이직률, 직무만족에 긍정적 효과를 미치며, 사기진작, 스트레스 감소, 고용주에 대한 충성심 향상을 가져와 전체적으로 개인과 조직의 생산성을 향상시킨다. 뿐만 아니라 시간 탄력성이 확보됨으로써 자녀의 양육문제와 노인 부양문제를 어느 정도 해결해 준다.

① 재택 근무

재택근무란 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램으로, 근로자들이 출퇴근 시간을 절약하여 시간의 융통성을 가질 수 있다는 점과 별도의 보육서비스를 필요로 하지 않는다는 것이 장점이다. 뿐만 아니라 기업 입장에서도 사무실 공간이나 감독에 드는 비용을 절약할 수 있고 작업 효율성을 향상시킬 수 있다.

탄력적 근무 제도는 전일근로(full-time)와 비전일 근로(less full-time)로 구분되며, 이는 다시 집중 근로시간제(compressed work week), 재택 근무제, 시간제 근무, 직무 공유제(job sharing)등의 다양한 형태로 나뉠 수 있다.

② 시차 출퇴근제

시차 출퇴근제는 근로자들이 정해진 테두리 안에서 근무시간의 시작과 종료시간을

선택하도록 하는 것이다. 이 프로그램은 맞벌이 부부가 서로의 일정을 조정하여 아침시간과 저녁시간을 자녀를 위해서 효과적으로 활용할 수 있도록 함으로써 근로자의 직장-가정 간 갈등을 줄이는 효과를 준다.

이러한 시차 출퇴근제는 조직 내의 회의시간을 특정한 시간대로 고정하는 등의 집중근로시간과 병행할 경우, 조직의 합리적인 시간 관리를 유도한다는 점에서도 많은 긍정적인 효과가 있는 것으로 평가되고 있다.

③ 집중 근로시간 프로그램

집중 근로시간 프로그램이란 일주일이 소요되는 업무를 5일 이내에 끝내거나 2주일이 소요되는 업무를 10일 이내에 끝낼 수 있도록 집중적으로 근무하는 것이다. 이 프로그램은 근로자가 직장으로 이동하는 시간을 줄이고 주중 휴일을 만들 수 있도록 하여 개인적인 일정 조정이 가능하도록 한다. 회사 차원에서는 업무수행에 필요한 각종 비용을 줄이고, 결근과 지각을 줄이는 효과를 얻게 되어 결과적으로는 업무효율성이 높아지게 된다.

집중 근무로 인한 피로가 업무의 질을 감소시킬 수 있다는 비판이 제기되기도 하였지만, 집중 근로시간 프로그램에 대한 근로자들의 반응은 긍정적이며 특히 휴일을 집중적으로 사용할 수 있다는 점이 높이 평가되고 있다.

④ 직무공유

직무공유란 두 명 이상의 근로자가 공동 책임을 가지고 하나의 직무를 공유하는 것으로 한 쌍의 근로자가 서로의 장단점을 보완하여 연속성을 유지하면서 업무를 수행하는 것을 말한다.

이 프로그램은 전일제로 근무하는 근로자를 시간제로 전환하는 것을 포함하며, 시간제 근로자가 감수해야 하는 낮은 지위, 보수, 복리후생 등의 단점을 개선하는 효과가 있다. 일반적으로 자녀를 양육하는 부모들이 선호하지만, 실질적으로는 일부 직종의 소수 근로자에게만 시행되며 특히 여성 근로자에게 시행되는 비율이 높은 것으로 나타나고 있다.

⑤ 시간제 근무

시간제 근무란 1주일에 40시간미만으로 일하는 조건의 근무 프로그램으로, 근로자들이 학업과 직장을 병행하는 경우, 정년퇴임이 얼마 남지 않은 경우, 두 개 이상의 직업을 가진 경우에 선호되며, 특히 출산과 육아문제로 고민하는 여성들이 선호하는 프로그램이다.

선진국은 1970년대 이후 시간제 근무를 보편적으로 이용하여 유능한 근로자를 보

유하면서 인건비를 감소시켰다. 일반적으로 시간제 근무는 근로자의 시간 탄력성을 증가시키고, 이직 비용을 감소시키며, 근로자의 만족도를 증가시킨다.

그러나 이 프로그램은 근로자들이 시간당 낮은 보수, 낮은 고용안정성, 복리후생의 소홀 등을 감수해야 하는 문제점이 있다.

⑥ 경력휴가

경력휴가란 근로자가 일정근무 기간이 경과하면 진학, 여행 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 취하는 장기간의 휴가를 말한다. 경력휴가는 단지 일을 하지 않는다는 개념이 아니라 근로자의 능력 향상을 돕기 위한 기업 차원의 지원이라고 할 수 있다. 근로자들은 경력휴가 기간에 대학 또는 기타 교육 기관에 진학을 하여 업무지식을 쌓을 수 있는 것은 물론 가족들과 함께 시간을 보내며 휴식을 취해 재충전의 기회로 활용할 수 있다.

(2) 육아휴직

육아휴직이란 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 프로그램이다. 이 프로그램은 출산 및 육아휴가(maternity leave)를 포함한다.

여성의 노동시장 참여 증가와 직장가 가정의 균형을 추구하는 근로자들의 의식 변화로 인해, 여성의 약 40%가 6 ~ 10주 정도의 부분적인 임금과 직무보장을 포함한 육아휴가가 필요하다고 말한다. 2001년 11월 「모성보호 관련 3법」 개정을 통해 산전후 휴가급여와 육아휴직 급여를 지급하고 있다.

이 프로그램을 통해 자녀 양육의 일차적 담당자인 여성의 취업을 촉진하고 결혼과 출산이라는 문제로 퇴직하는 일이 없이 지속적인 취업을 보장해 줄 수 있다.

기업 측면에서 볼 때 육아휴직은 육아 문제로 인해 유능한 인력이 퇴직하거나 근무시간 중에 전념하지 못하는 것을 방지할 수 있다. 또한 정부 차원에서는 육아 부담으로 인해 여성들이 출산을 회피하는 경향을 완화할 수 있으며 부모의 직접 양육을 도와줌으로써 다음 세대의 건강한 인적 자원을 확보할 수 있다는 이점을 갖게 한다.

① 보육 서비스

보육 서비스는 기업이 직접 보육시설을 운영하거나 보육 서비스를 찾도록 지원하는 제도를 의미한다. 보육 서비스는 1950년대부터 활용되기 시작하였으나 1980년대 이후에 와서 본격적으로 시행되었다.

보육시설을 제공하는 기업 중 대부분은 직장 내 보육시설을 운영하고 있는데 이는

어린 자녀를 둔 근로자들이 직장에서도 자녀를 볼 수 있고 비상시에 쉽게 대처할 수 있어 근로자에게 안정감을 주어 작업의 집중도를 높일 수 있기 때문이다.

PCS 인터내셔널(International)사의 경우 직장 내 보육시설을 이용하는 기혼 근로자가 보육시설을 이용하지 않는 근로자보다 25%나 더 낮은 이직률을 보였다. 컴퓨터 소프트웨어 전문업체인 로터스(Lotus)사의 경우에도 직장 내 보육시설 이용자의 이직률이 산업 평균 이직률인 18%보다 훨씬 낮은 4 ~ 5% 정도로 나타났다.

이처럼 직장 내 보육 서비스는 직장내와 가정생활의 양립으로 발생하는 갈등적 요소를 감소시켜 인력확보에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

우리나라에서 수행된 보육 서비스와 관련한 연구에서도 직장 내 보육시설을 이용한 근로자들의 자녀 양육에 따른 근무 스트레스(49.0%)가 일반시설 이용 근로자(74.0%)나 가정보육 이용 근로자(62.4%)에 비해 낮은 것으로 나타났다.

한편, 오늘날 기업들은 직장 내 보육시설 설치 외에도 지역주민들을 위한 보육시설 건립, 저소득층에 대한 보육 서비스 할인 혜택을 제공하고 전문 보육 근로자를 가정으로 파견해 주는 등 다양한 보육 서비스를 제공한다. 이러한 활동들은 기업의 사회공헌 차원에서 이루어진다.

② 부친휴가

부친휴가란 부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여할 수 있는 시간을 제공해 주는 제도를 말한다. 부친휴가는 아내의 출산현장에 남편이 참석해야 하는 국가에서 시작되었다. 1999년 ILO 통계자료에 따르면 부친휴가를 인정하는 국가는 15개국이며, 보통 2 ~ 3일 정도의 휴가가 주어지는 것으로 나타났다.

그러나 특별한 상황에 대비해 장기간의 부친휴가를 보장하기 위한 입법화가 추진되기도 하였다. 특별한 상황이란 모친의 사망, 모친이 출산휴가권을 포기하는 경우, 모친이 육체적, 정신적 장애일 때를 포함한 자녀 양육을 아버지 단독으로 책임져야 하는 상황을 말한다.

하지만 실제 육아휴가 제도를 이용한 남성은 2004년에 전체 육아 휴직 이용자들 중 1.9%에 불과하다.(노동부, 「산전 후 휴가급여 및 육아휴직 급여 지급 실적」, 2005)

몇몇 국가에서는 부인이 직장으로 복귀하기를 원할 때 출산휴가의 일부를 남편이 쓸 수 있도록 하고 있다.

③ 정보소개 및 경제적 지원 서비스

정보소개 서비스는 사외의 보육정보 제공기관과 계약을 맺고 취업 부모들이 희망하는 정보를 제공해 주는 서비스이다. 이는 육아에 대한 정보를 적은 비용으로 제공하고 법률적인 상담도 해주는 것이다.

이외에도 서비스의 일환으로 점심시간이나 일과 후 육아에 도움이 될 만한 요령이나 기술에 대한 학습을 지원하는 워크숍과 세미나가 개최되기도 한다.

이 제도의 장점은 일하는 부모들이 실제로 희망하는 보육 형태와 장소 등을 고려하여 선택할 수 있다는 것이다. 일반적으로 소개에 드는 경비는 대부분 고용주가 부담하는 형태이다.

경제적 지원 서비스란 자녀 교육에 대한 부담을 덜어주기 위해 기업이 이와 관련된 비용을 보조해 주는 것을 의미한다. 미국의 경우 카페테리아(cafeteria)식 복리후생제도를 도입한 기업에서는 근로자 본인이 건강보험, 휴가연장, 보육비용 보조 등 연금 종류를 선택할 수도 있다. 카페테리아식 복리후생제도는 양질의 건강보험, 퇴직연금, 특별휴가 등 몇 가지 복지 플랜(plan) 중에서 근로자가 자유로이 선택할 수 있게 한 근로자 기업정책을 말한다.

카페테리아식 제도를 이용하는 경우 근로자가 보육비용 보조를 선택하면 고용자가 근로자의 급여에서 일정금액을 보육 경비로 지불한다. 경제적 지원의 또 다른 형태로 근로자가 생애 단계에 따라 실제로 희망하는 연금을 선택할 수 있도록 하는 프로그램도 있다.

④ 수유지원 프로그램

수유지원 프로그램은 영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유 수유를 할 수 있도록 지원하는 것을 말한다. 기업 내에 수유방을 설치하고 유축기, 냉장고 등 수유에 필요한 각종 기기들을 배치하여 직장을 다니면서도 모유 수유를 지속할 수 있도록 하며 근로자들이 편안하게 이용할 수 있도록 도와준다.

(3) 가족지원 제도

가족지원 제도는 근로자가 아픈 자녀나 노인부양 등의 문제로 퇴직하는 것을 방지함으로써 근로자의 신규채용에 드는 교육투자비용을 절감할 수 있다. 유급 가족간호 휴가(paid family medical leave)는 아동의 신체적, 정신적 건강을 증진시키는 효과가 있다.

한편 노인 인구가 증가하고 있으나, 노인부양과 업무의 병행을 지지해 주는 제도는 거의 없다. 직장에서의 지원 없이 이를 병행해야 하는 근로자는 건강과 경제적 측면에서 어려움을 겪게 된다. 노인부양과 업무의 병행에서 오는 긴장은 임금삭감, 해고, 건강 악화 등의 결과를 낳는다. 직장에 탁노시설이 갖추어지거나, 노인부양에 관련된 전문적 지원이 제공된다면 노인과 부양인의 삶의 질이 유의하게 개선된다. 이와 같은 이유로 부양가족 지원제도도 가족친화 제도의 한 가지 중요한 한 유형으로 분류된다.

부양가족 지원제도는 근로자 자녀나 노인부양을 위한 가족간호휴가, 탁노 프로그

램, 정보제공 및 인력알선 서비스와 경제적 지원 등 다양한 내용으로 구성될 수 있다.

① 가족간호 휴가(Family leave)

가족간호 휴가란 유아나 병 중에 있는 가족 구성원들을 돌보기 위한 휴가를 의미하며 병가처럼 가정의 일을 위해 유급휴가를 가질 수 있는 제도이다. 최근 들어 핵가족화가 가속화됨에 따라 근로자와 그 부양가족의 육체적, 정신적 안녕을 위해서 가족을 돌볼 수 있는 휴가의 필요성이 더욱 요구되고 있다.

② 탁노 프로그램 (Elderly care)

현대 사회는 의학의 발전으로 인간의 수명이 늘어나 노인 인구가 증가하는 추세를 보이고 있고 이로 인해 노인 문제가 사회적 이슈가 되어 기업에서도 근로자의 노인 가족 부양문제에 관심을 기울이고 있다.

듀폰(Dupont)사가 실시한 연구에 따르면 노인부양의 책임이 있는 근로자의 20%가 스트레스로 인한 건강 문제를 호소했고, 25%의 근로자들이 결혼생활에 문제를 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 노인부양 책임이 있는 사람의 14%가 정규직에서 시간제 근무로 전환해야 할 것 같은 압력을 받고 있으며, 실제로 12%는 직장을 그만두었고 28%는 퇴직을 고려하고 있다고 응답하였다. 이러한 연구결과들은 노인부양을 위한 탁노 프로그램이 활성화 되고 노인을 돌보는 인력(간병인) 알선 등과 같은 서비스 지원이 필요하다는 것을 실증적으로 제시해 주었다.

③ 정보소개 및 경제적 지원 서비스

정보소개 서비스에서는 자녀양육을 위해서 뿐만 아니라 노인부양에 대해서도 정보와 법률적인 상담을 제공한다. 또한 기업들이 노인부양을 위한 경제적인 지원을 제공하기도 한다.

④ 자녀 학습지원 프로그램

자녀 학습지원 프로그램이란 기업이 근로자들의 자녀 교육을 지원하기 위한 프로그램으로써 유치원에서부터 대학교 학자금에 이르기까지의 금전적인 지원뿐만 아니라 영어캠프, 컴퓨터 교육 등 방학기간을 이용한 다양한 학습지원을 제공한다.

⑤ 가정의 날

가정의 날이란 근로자 가족들이 회사에 대한 이해도와 프라이드를 높이기 위한 차원에서 기업이 가족 구성원들을 회사로 초청하는 프로그램을 말한다. 본 프로그램을 통해 가족음악회 등을 개최함으로써 근로자들이 가족들과 함께 할 수 있는 시간을 만든다.

⑥ 상담 프로그램

근로자들의 업무에 대한 고민 뿐 만 아니라 각종 법률 상담 등을 온/오프라인 상으로 지원하는 프로그램이다. 이를 통해 근로자들은 각종 불만이나 고민거리 등을 덜 수 있으며 직장만족을 높임으로써 보다 효과적으로 업무에 집중할 수 있도록 해준다.

(4) 근로자 지원 제도

근로자의 다양한 욕구와 문제를 진단해서 이를 지원하는 근로자 지원제도는 근로자의 결근, 지각, 이직, 사고 등의 개인적인 문제를 완화하고 근로자와 그 가족의 삶의 질을 향상시킴으로써 조직에 대한 충성심을 높이는 것으로 평가되고 있다.

다양한 근로자 지원 프로그램은 비교적 적은 예산으로 회사에 대한 애사심을 높여 준다는 평가를 받고 있다.

① EAP/ECP 프로그램

대표적인 근로자 지원제도로는 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 EAP(Employee Assistance Program)나 ECP(Employee Counselling Program)가 있다. EAP는 알코올이나 약물 남용 치료와 같은 좁은 범주의 상담으로 근로자의 직무성과를 방해하는 문제에 대한 예방적 전략이다. 반면에 ECP는 노동인력의 다양화에 따라 제기되는 복잡한 문제들을 체계적으로 대응하기 위한 프로그램으로 좀 더 폭넓은 접근 방법이라 할 수 있다.

②기타 서비스 프로그램

이 밖에 가사조력자나 보모 알선 등과 같은 전문인력 소개 서비스, 개인의 금융자산 투자상담 프로그램, 법률상담 프로그램 등이 근로자 지원 프로그램의 일환으로 실시되고 있다. 자녀의 교육이 큰 이슈로 떠오르고 있는 국내에서는 영어, 경제 등 자녀교육 프로그램 등도 활용되고 있다.

(5) 가족친화 문화 조성

가족친화 문화 조성이란 앞서 소개한 제도 및 정책들이 기업에서 근로자들에 의해 적극적으로 활용될 수 있는 문화를 조성하기 위한 제반 활동들을 말한다.

하지만 이미 가족친화 제도를 도입한 기업에서도 대부분의 근로자들이 이러한 제도의 활용을 외면하고 있어 이름뿐인 정책으로 남아 있는 경우가 많다.

진정으로 일과 가족이 조화되는 일터를 만들기 위해서는 가족친화 제도가 필요한 근로자들에 대한 상사 및 동료들의 이해가 필요하기 때문에 기업 전체의 문화 공유는 필수적이다. 또한 가족친화적인 제도를 통해 기업의 업무성과를 높이기 위해서는 근로자 개개인에 대한 미시적 접근보다는 전체 조직에 적용되는 체계적인 접근이 필요하다. 체계적인 조직 개입을 통한 가족친화 문화 조성은 가시적인 업무성과의 향상을 이끌어내서 장기적으로 정착할 수 있는 토대를 마련해 준다.

가족친화 문화 조성을 위한 프로그램은 교육과 연수 및 사내홍보를 통한 가족친화 문화 조성, 조직개발 프로그램, 그리고 여성친화적 문화 조성 프로그램을 들 수 있다.

① 교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램

기업이 적극적으로 근로자들의 일과 가족을 조화하는 데 도움을 줄 필요성을 사내 교육 혹은 연수프로그램을 통해서 적극적으로 홍보하고 계몽하는 것을 의미한다.

기업 내에서 가족친화적인 정책이 절실히 필요한 근로자는 출산을 앞둔 여성근로자 혹은 학령기 이전의 아이가 있는 맞벌이 부부라고 볼 수 있다. 전체 근로자 구성에서 이들이 차지하는 비율이 나날이 증가하지만, 실제로 가족친화적인 정책을 기획할 수 있는 결정권을 갖고 있는 상급 관리자들은 대부분 전업주부의 지원을 받는 남성들이어서 이러한 정책의 필요성 및 긴박성의 이해에 있어 많은 괴리가 존재한다. 이러한 괴리를 없애주는 방법으로 관리직을 대상으로 한 기업연수 과정에 근로자들의 일과 가족의 조화를 주제로 한 프로그램을 도입하는 것은 가족문화 조성을 위해서 매우 효과적이다.

또한 사보를 통해서 실제로 육아휴가제도를 이용한 사례를 소개하거나, 제도에 대한 소개를 담은 책자를 발간하는 등의 정보를 제공하는 것도 필요하다.

② 조직개발 프로그램

가족친화적인 제도들이 기업에 뿌리를 내리기 위해서는 이러한 제도의 활용이 업무성과를 떨어뜨리지 않아야 한다는 현실적인 제한점이 있다. Rapoport, Bailyn, Fletcher와 Pruitt(2002)는 근로자들의 일과 삶의 조화와 기업의 업무성과 향상이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는 방법론으로 '상호 협조적 액션연구'(Collaborative Interactive Action Research)를 제안하였다.

상호 협조적 액션연구라 함은 외부 전문가와 기업의 의사 결정자가 공동으로 프로젝트 팀을 구성해서 각 작업장의 직장관행을 면밀히 검토하고 이를 바탕으로 체계적인 조직변화를 유도하는 연구를 말한다. 내외부 프로젝트 팀을 운영하여 개별기업의 특성을 고려한 맞춤형 조직변화를 할 경우 가족친화적인 일터가 곧 업무성과를 높이는 일터로 바뀔 수 있다. 이러한 사내 프로젝트 팀은 정기적으로 근로자들의 일과 가족의 조화에 관한 설문조사를 통해서 근로자들의 의견을 적극적으로 수용하여 개선을 꾀할 수 있다.

③ 여성 친화적 조직문화 조성 프로그램

직장과 가족의 조화는 비단 여성근로자들에게 한정된 문제는 분명 아니다. 그러나 가족 내 전통적인 성역할 구분에 있어 여성들이 남성에게 비해 가사와 육아 등 가족 생활에 더 많은 시간과 노력을 쏟을 수밖에 없다는 점에서 여성근로자들이 그 필요성을 더 강하게 느끼는 것이 현실이다. 따라서 조직의 상급 관리자 중 여성근로자들의 비중이 커질수록 가족친화적인 기업환경이 될 가능성이 크다. 즉, 기업이 조직 내의 양성평등을 이루기 위한 여성 친화적 조직문화를 갖고 있을 경우 가족친화적 기업으로의 이행을 촉진하는 간접적인 역할을 할 수 있다. 많은 기업에서 활용하고 있는 여성 리더십 프로그램들이 바로 그런 예라고 볼 수 있다.

3. 가족친화경영 대표 사례

(1) 외국사례

①포드 자동차

미국 포드 자동차는 1903년 헨리 포드(Henry Ford)와 그밖의 11명이 공동으로 출자하여 미시간주 디트로이트에 설립된 회사이다.

포드 자동차는 근로자의 일과 삶이 균형을 이룰 때 직장 생활에서 최선을 다할 수 있다는 것을 알고, 이러한 균형을 찾을 수 있도록 도움을 주고 있다. 일과 삶의 조화를 위해 가변적 업무설계, 탄력근무, 재택근무, 육아, 가정교육, 노부모 부양, 심신 건강 그리고 건강 프로그램을 개발·발전시켜 왔다. 이러한 프로그램들은 근로자들의 개인 성장뿐 아니라 회사에 대한 충성도 등을 극대화시킬 수 있을 뿐 아니라 최고의 직업적 재능을 가진 근로자를 유인하고 보유할 수 있으며, 회사에 대한 내외부의 이미지 개선은 물론 생산성도 높일 수 있었다.

포드 자동차는 근로자들의 육아를 위한 지원책을 찾고 그것을 검토할 수 있도록 지식, 정보를 제공하는 개인적인 카운슬링과 교육자료도 제공해 준다. 아이가 아파서 학교에 갈 수 없거나 갑작스런 출장이나 초과근무가 필요한 경우 전문 보육사가

최고 80%의 비용으로 24시간 동안 정규직 근로자의 자녀를 돌봐준다. 이 프로그램은 자녀가 한 명인 포드 가족의 경우 1년에 최고 80시간만큼의 비용에 대해 보조금을 지급하고 한 명 이상의 자녀가 있을 경우에는 120시간에 해당되는 비용을 지원해 준다. 또한 이 프로그램을 통해 미시간 동남부 지역의 포드 가족들은 복지원이나 육아센터에서 아이를 위한 교육 자료, 장난감, 그리고 게임을 구입하는 데 필요한 자금을 지원받을 수 있다. 이 프로그램의 목적은 이 지역의 가정 복지원의 질과 이용률을 높이는 데 있다.

탄력적 근무제는 이 프로그램은 정규직의 풀타임 근무자들이 가족문제, 교육, 경력 개발 또는 사회봉사 등 개인적 이유가 있을 시 이용할 수 있다. 근로자들은 그들의 업무시간을 관리자의 허가 아래 90%까지 줄일 수 있다. 근로자의 필요(Needs)와 선호도를 충족시키기 위하여 일정한 조건하에 스스로 근무 시작 시간과 끝마치는 시간을 결정할 수 있도록 한다. 경영상의 효율성이 떨어지지 않는 범위 내에서 관리자들은 이러한 요구를 허락해 준다.

미시간 디어본에 있는 무지개 센터는 포드자동차로부터 근로자 , 교육자료, 연장 운영시간에 들어가는 비용을 지원받고 있으며, 이 센터에 포드 근로자 가족들이 우선적으로 등록할 수 있다.

이외에도 아이들의 응급 시 대체 보육을 위해 포드 정규직 근로자들에게 6개의 프로그램이 제공된다. 방학 그리고 여름계절 프로그램, 미시간 동남부 지역의 어린이들을 위한 프로그램이 Plymouth-Canton and Dearborn의 공립학교와 헨리 포드 박물관에서 제공되며, 이러한 프로그램들은 포드의 기부금에 의해 운영된다. 그리고 봉급생활자의 자녀들이 우선적으로 이러한 프로그램을 등록할 수 있도록 배려한다.

② 바스프

바스프는 플라스틱·염료(染料)·섬유·비료·석유제품 등을 생산하는 업체로 현재 전세계 38개국에 생산시설이 있고 170개국에서 영업 활동 중이며, 본사는 루드비히 샤펜에 있다. 관련 업계의 대표 회사로 손꼽히는 바스프는 풍부한 자녀교육 프로그램을 갖춘 가족친화기업으로 타사의 모범이 되고 있다.

바스프의 하르트무트 랑 전략기획실장은 "근로자들의 가정이 불행한 상태에서는 기업 경쟁력을 높일 수 없다"며 "근로자들을 지원하는 데 막대한 비용이 들어가지만 이는 기업 경쟁력 제고로 이어져 장기적으로는 회사에도 이익"이라고 강조했다. 특히 "독일에서 가족친화 프로그램을 가진 기업은 그렇지 않은 기업보다 생산성이 30% 정도 높은 것으로 조사됐다"며 "기업 이미지를 높이는 데에도 도움이 된다."고 말한다.

바스프에서 마련한 가족친화 프로그램 중 대표적인 것이 톨즈 온 투어, 루키즈 등의 이름으로 열리는 자녀교육 프로그램이다. 이 두 프로그램은 근로자 자녀가 방학 기간을 이용해 다양한 체험활동을 하는 프로그램이다.

근로자 자녀가 방학 중 혼자 집에 있지 않도록 6~11세 어린이를 위한 '키즈 온 투어'와 12~14세를 대상으로 한 '틴즈 온 투어' 프로그램을 실시한다. 이 프로그램은 방학 때마다 실시하는데 초기 투자비용만 2만 유로(약 2400만 원) 정도 소요되며, 또 학생 한 명당 100유로(약 12만 원)의 비용이 든다고 한다.

이런 프로그램들은 방학 때 월요일부터 금요일까지 오전 9시부터 오후 4시30분까지 진행된다. 또 프로그램 시작 전인 오전 7시30분부터 프로그램이 끝난 뒤인 오후 6시까지 회사가 아이들을 맡아 준다. 지난 여름방학에도 400여 명이 참가해 박물관과 예술관 견학, 하이킹, 소풍, 바스프 공장 방문 등을 했다.

이밖에도 바스프가 운영 중인 사내유치원 루키즈(Lukids)에서는 전문 보모가 3세 미만의 아기들을 돌본다. 바스프 근로자는 출근 때 아기를 루키즈에 맡겼다가 퇴근할 때 집으로 데려갈 수 있다. 바스프는 세 살 이하 아기를 맡아 주는 '루키즈'에 매달 3만6000유로의 예산을 지원한다.

바스프에서는 이런 프로그램의 제공이 근로자에 대한 의무이자 사회에 대한 책임이라고 생각하고 있다. 기업이 근로자와 주민들의 자녀교육에 관심을 가짐으로서 미래의 고급인력을 확보할 수 있다고 느꼈기 때문이다.

바스프는 거대한 화학공장을 갖고 있어 회사를 옮기기가 쉽지 않다. 따라서 10~20년 뒤에는 틴즈 온 투어에 참여했던 어린이들이 바스프를 이끌어 나갈 주인공이 된다. 근로자 자녀에 대한 교육은 미래 인력을 육성한다는 점 이외에도 회사와 가족을 결합하는 이음새가 되어 근로자의 사기를 높이는 효과가 있다고 한다.

바스프의 볼프강 프로시 사회공헌팀장은 "현재는 방학 때만 프로그램을 운영하지만 근로자와 지역주민의 반응이 좋아 학기 중에도 할 수 있는 프로그램을 준비하고 있다"고 말했다. 이밖에도 바스프는 근로자가 자녀와 함께할 시간을 가질 수 있도록 출퇴근 시간을 조정할 수 있게 했고, 파트타임 근무도 허용하고 있다.

(2) 국내사례(여성가족부 보도자료 참조)

여성가족부는 가족친화적 문화를 확산하기 위한 '가족친화지수'를 개발, 평가를 진행하는 한편 우수 기업들을 포상해 가족친화경영의 확산을 꾀하고 있다. 2007년 5월 가족친화 우수기업 대통령 표창을 금호아시아나에, 국무총리 표창을 명가인터내셔널, 한국수자원공사에 수여하기도 했다.

① 명가인터내셔널

귀금속 제조업체인 명가인터내셔널(대표 노정미)의 남자 직원들은 아내가 출산을 하면 최장 1주일까지 출산휴가를 쓸 수 있다. 전체 직원이 38명인 소규모 업체지만 지난해에도 남자 직원 3명이 출산휴가를 사용했다.

전체 직원의 50% 이상이 여성인 이 회사에서는 1998년부터 육아휴직 제도를 실시

하고 있다. 육아휴직이 끝나면 100% 복직을 보장한다. 이미 두 번의 출산휴가를 사용한 정모 과장은 현재 무기한 육아휴직 중이다.

3세 이하 자녀를 둔 직원의 경우, 간단한 서류만 제출하면 휴직과 조퇴를 할 수 있으며 가족간호휴가 제도도 운영하고 있다. 더불어 여성 직원의 80% 이상이 기혼자인 만큼 수시로 가사와 육아 등에 관한 정보를 제공하고 전문 인력을 연계해 직원들의 가정과 직장 생활 병행을 돕고 있다.

제조, 판매, 사무, 영업 등 업무 특성에 따라 출퇴근 시차제를 시행하고 10시부터 1시까지 집중근로시간제를 채택해 업무 효율성을 높이고 있다.

직원들의 자기계발 교육도 지속적으로 지원한다. 사내 외국어 교육은 물론 무역협회나 노동부 등에서 주최하는 교육과 경영혁신전략 세미나에도 직원들의 적극적인 참석을 독려한다.

명가인터내셔널은 연 1회 직원과 가족들이 함께 참가하는 워크숍을 개최하는 한편 직원들의 생일 등 기념일을 축하하는 자리를 마련해 가족친화적인 기업문화를 정착시키고 있다. 가족들이 회사 업무와 사회생활에 대한 이해가 깊어졌다는 게 회사 측의 설명이다.

지역사회 연계 활동도 활발하게 벌이고 있다. 노령 인력이나 장애인을 대상으로 고용 확대 방안을 마련하는 한편 회사가 소재한 인천지역 대학 관련학과 학생을 대상으로 인턴제와 산업연수생 제도를 운영하고 있다.

② 금호 아시아나

금호아시아나항공에서 승무원으로 일하는 원모(33)씨는 스물여섯에 결혼한 뒤 결혼한 해에 갑작스런 임신을 했다. 처음엔 부담스럽기도 하고 걱정도 됐다. 이른 임신으로 인해 경력단절을 경험하거나 인사에서 불이익을 받지 않을까 염려스러웠기 때문이다. 하지만 임신 사실을 회사에 알리자 인사과에서는 모차르트 태교 음악 CD 2장을 선물로 보내며 원씨의 임신을 축하해주었다.

회사 측은 원씨가 임신을 한 상태로 노동 강도가 센 승무 업무를 계속하기는 어렵다고 판단, 바로 육아휴직을 신청하도록 권했다. 그는 휴직에 들어갔고 출산휴가와 육아휴가로 총 1년 6개월을 보냈다. 하지만 복직은 전혀 어렵지 않았다.

그는 “임신과 육아 때문에 1년 6개월이나 쉬었는데도 복직 교육까지 신경써준 덕분에 일을 손에서 놓았다는 것을 못 느낄 정도였다”고 회상한다.

아시아나는 여성들이 마음 놓고 직장생활에 임할 수 있도록 다양한 복지 정책을 펴는 기업으로 유명하다. 아시아나 직원들에겐 임신, 출산이 전혀 걸림돌이 되지 않는다.

육아지원제도, 탄력근무제, 가족지원 서비스, 근로자 지원 프로그램은 물론 가족친화 기업문화를 조성하는 데 많은 투자를 하고 있기 때문. 이 중 가장 큰 호응을 얻고 있는 가족 친화 제도로는 육아지원제도와 복직 훈련 프로그램(근로자지원 프로

그램)이 손꼽힌다.

다른 기업과 달리 아시아나 육아지원제도는 산모와 태아의 건강보호에 초점이 맞춰져 있다. 형식적으로 이뤄지는 출산·육아휴직 대신 건강한 임신과 출산을 위해 임신 사실을 인지한 그 시점부터 휴직이 가능하다. 임신 기간 동안 상대적으로 육체적 노동 강도가 낮은 부서로 전환배치도 가능하다.

장기간 휴직으로 인한 업무 단절과 부적응도 문제없다.

아시아나는 휴직을 한 여직원이 자신감을 되찾도록 하기 위해 복직 교육에 많은 투자를 하고 있다. 기내 승무원의 경우 육아휴직 후 복귀하는 전원에게 총 9일 동안 72시간의 복직교육을 실시, 업무 기술을 보완하고 정상 근무가 가능하도록 돕는다. 복직 후 심적 불안을 겪지 않도록 정기적으로 상담을 하며 고충을 듣는 프로그램도 운영하고 있다.

③ 한국수자원공사

한국수자원공사 이용일(44) 팀장은 최근 대전 본사에서 경기도 과천의 수도권지역 본부로 발령을 받아 주말부부가 됐다. 전국에 본부를 두고 있는 수자원공사에서는 흔한 일이다. 이 팀장은 처음 한 달 동안 금요일 아침 8시에 출근해 오후 5시에 퇴근하는 탄력근무제를 신청했다. 가족들이 있는 대전에 내려가기 위해서다. 월요일에는 10시에 출근해 7시에 퇴근할 수 있다.

며칠 전에는 ‘행복찾기’라는 사내 직원 대상 전문 상담지원 프로그램에 참여했다. 스트레스 지수를 체크하고 직장생활은 물론 가족, 자녀 양육, 부부관계, 건강 등에 대한 상담을 받았다.

그는 지난해 초등학교 6학년인 딸을 직원 자녀 영어 캠프에 보내기도. 딸은 캠프를 통해 자연스럽게 아빠가 다니는 회사에 대해서 알고 이해하게 됐다고 한다.

한국수자원공사(사장 박결호)는 기업의 가족친화경영을 선도하고 있는 공기업 중에서도 단연 눈에 띈다. 기업 장기전략 중 하나인 경영체계 글로벌화를 위한 실행 전략에 ‘가족친화경영’을 명시하고 있다. 경영혁신팀에 조직문화과를 신설하고 기업문화 개선을 위한 훌륭한 일터, 행복한 일터 만들기 프로그램을 시행하는 등 다양한 가족친화 프로그램을 수립하고 있다. 구체적인 예로는 육아지원 제도를 꼽을 수 있다. 출산장려금과 아버지 출산간호휴가제는 물론 지난해 ‘1년 미만 영아를 둔 직원 대상 산전·후휴가 포함 1년 이내’ 육아휴직 제도를 ‘3년 미만 영유아를 둔 직원 대상 산전·후휴가를 제외한 1년 이내’로 개선했다. 수유 시설과 사내 어린이집도 마련돼 있다.

이용일 팀장처럼 원거리 출퇴근자나 육아 지원을 위해 탄력근무제를 운영하고 있으며 장기간 요양이 필요한 가족의 간호를 위해 재직 중 3회 가족간호휴직제를 사용할 수 있게 했다.

다양한 가족지원 프로그램도 눈길을 끈다. 직원이 직장은 물론 가정생활에 대해 상

담할 수 있는 전문 상담지원 제도는 물론 직원과 배우자를 대상으로 하는 건강관리 프로그램과 교양 강좌 프로그램, 직원 자녀를 위한 방학 기간 영어 캠프와 글쓰기 교실이 운영되고 있다. 직원 가족을 초청, 수자원공사를 소개하는 '워터투어'는 가족들의 이해와 애사심을 키워준다는 평가다.

수자원공사는 지역사회의 소외된 이웃을 위한 봉사 활동도 전개하고 있다. 지난해에는 소외 노인들을 위한 '효 나눔 복지센터'를 개소, 직접 복지 서비스를 제공하고 있다. 한부모 가족과 결식아동에 대한 방과 후 공부방, 도시락 지원, 장학사업 등도 진행해왔다.

④ 기 타

대웅제약은 가족친화경영 증견기업 우수사례로 선정됐다. 이 회사는 현재 재택근무제(주1회출근, 임금 90%실시), 탄력근무제, 자유계약제(노사간 협의된 근무시간만 근무)를 실시하고 있으며, 온라인 주치의 제도, 가족과 함께하는 토요일프로그램 등 다양한 근로자 지원제도를 운영한다.

KT는 자사근로자만이 아니라 고객에 대해서도 직장보육시설을 개방하고 있으며, 특히 직원들이 근무 중 자녀의 활동모습 등을 확인할 수 있도록 직장보육시설에 아이캠(i-cam)을 설치, 운영하고 있다.

향후 가족친화경영 활성화를 위해 출산의료비 전액지원 다자녀사원 복지수혜우대 임산부 차량요일제 면제 등 출산장려책을 실시하는 한편, 직장보육시설을 매년 2~3개 추가 설치해 고객에게도 개방할 계획이라고 밝혔다.

또 생후 2년 미만 아동이 있는 직원에 대한 육아휴직기간을 1년에서 2년으로 연장하고 육아휴직기간 중 직무 재적응을 위한 300개의 이-러닝 과정도 운영키로 했다.

정부기관중 여성가족부는 '가정과 직장생활 같이하기 운동'을 소개했다. 여성가족부는 업무집중시간(9~12시) 행동준칙을 마련, 이를 지키고 있으며 오후 7시에는 전 직원이 퇴근하도록 유도한다.

여성가족부는 또 직원의 24%가 1시간 내외에서 출퇴근 시간을 조정, 탄력근무제를 활용하고 있으며 정부중앙청사내에서 유일하게 수유실을 운영중이다. 이밖에도 배우자 출산시 법정출산휴가 외에 2일의 휴가를 의무화(3+2)하고, 임산부에게는 보호용 의자를 제공한다.

4. 가족친화경영의 성과

대한상공회의소의 '가족친화경영 현황과 개선과제'에 따르면 가족친화경영이 기업성과를 올리는데 '도움이 된다'고 응답한 기업이 61.2%로 '도움이 되지 않는다'(38.8%)에 비해 1.5배에 달하는 것으로 나타났다.

가족친화경영프로그램의 기업성과 기여도(단위 : 명,%)

	응답자수	많은 도움이 된다	약간 도움이 된다	도움이 되지 않는 편이다	전혀 도움이 되지 않는다	▶도움됨	▶도움 안됨	계
전체	500	5.0	56.2	36.8	2.0	61.2	38.8	100.0
중소기업	368	4.1	55.7	38.0	2.2	59.8	40.2	100.1
대 기 업	132	7.6	57.6	33.3	1.5	65.2	34.8	100.0

(대한상공회의소 보도자료 2006. 11. 13)

도움이 되는 이유로는 종업원 만족도가 높아져 생산성이 올라간다가 60.8%로 가장 많았고, 이직률이 낮아져 안정적 인력운용 가능(26.1%), 기업이미지 개선으로 판매 증가(5.6%) 등이었다.

가족친화경영프로그램의 기업성에 도움이 되는 원인(단위 : 명,%)

	응답자수	종업원 만족도가 높아져 생산성이 올라간다	이직률↓ 안정적 인력 운용가능	기업 이미지 개선으로 판매가 늘어난다	여성 인력을 활용 하기가 수월하다	우수한 인재를 확보하는 데 유리하다	계
전체	500	60.8	26.1	5.6	4.2	3.3	100.0
중소기업	368	62.7	25.9	4.5	3.3	3.6	100.1
대 기 업	132	55.8	26.7	8.1	7.0	2.4	100.0

(대한상공회의소 보도자료 2006. 11. 13)

가족친화경영을 하는 기업의 경우 이직률 감소, 직무만족과 기업 이미지 향상 등 효과가 뚜렷하다는 것은 외국의 사례에서도 확인된다. 독일 헤르티에 재단의 조사 결과 가족친화기업의 생산성은 그렇지 않은 기업보다 30%가량 높았다. 이처럼 가족친화기업이 직원만족도와 생산성 등이 높다는 사실이 확인되며 가족친화경영을 펼치는 기업들이 늘고 있다.

여성개발원의 연구결과에 따르면(가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안, 2001)가족친화경영은 근로자의 노동성파에 상당히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화적인 휴가제도를 도입한 기업은 근로자의 사기가 증가된 것으로

나타났다. 이 외에도 보육비용지원, 위탁 간호서비스제공, 주5일 및 토요일격주휴무제, 가정관련 정보제공, 가정업무대행 서비스 제고, 가족관련 행사 지원 및 개최 등을 운영하고 있는 기업의 상당수도 사기가 제고된 것으로 나타났다. 또한 탄력적근무제도로 생산성 제고도 가져왔다.

가족 친화적인 제도가 노동성과에 미친 효과

(단위 : %, 개소)

	전체 응답 기업체 수	노동성과에 긍정적인 효과를 미침					
		소계	근태개선	이직감소	생산성 증가	불만감소	사기제고
보육비용지원	68	80.6	0	6.5	13.9	13.0	47.2
특별보육지원	35	74.9	3.1	10.9	12.5	20.3	28.1
장애가족지원	22	77.1	2.9	14.3	5.7	37.1	17.1
탄력적근무제	93	76.0	6.3	3.5	36.6	11.3	18.3
주5일및격주 휴무제	185	75.0	4.1	1.0	23.4	16.3	30.2
시차출퇴근	81	84.2	10.7	7.4	28.9	15.7	21.5
원격, 재택근무제	24	31.4	3.5	7.0	15.1	3.5	2.3
일시 업무전환제	88	36.8	2.2	7.9	10.5	11.4	4.8
법규 이상 모성 보호휴가	89	83.4	2.1	18.1	8.3	13.9	41.0
배우자 출산휴가제도	116	82.7	3.5	6.4	11.0	20.8	41.0
가족간호가제	97	76.5	4.0	7.4	8.7	16.8	39.6
무급휴직제	219	75.5	3.2	14.7	5.2	10.7	41.7
가정관련 정보제공	22	66.7	2.8	11.1	2.8	5.6	44.4
스트레스 상담제도	96	81.2	2.1	8.4	13.3	28.8	29.4
가정업무 대행제도	43	63.3	5.0	3.3	8.3	15.0	31.7
가족관련 행사개최	98	64.9	0	2.7	9.5	10.1	42.6

반면 기업성과에 미치는 영향은 낮았지만 제도별로 차이를 보였다. 원격근무제 운영하는 사업체는 기업성과에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 기업의 이미지 제고와 관련이 많았다. 일시 업무전환제도와 원격 및 재택 근로제를 도입한 사업체 중 일부는 매출액 증가를 가져왔으며, 보육 및 가족간호와 관련된 제도의 경우 우수한 인력확보 효과가 있는 것으로 나타났다.

가족 친화적인 제도가 기업성과에 미친 효과

(단위 : %, 개소)

	전체 응답 기업체 수	기업성과에 긍정적인 효과를 미침			
		소계	우수인력확보	매출액증가	기업이미지 제고
보육비용지원	68	16.6	4.6	0	12.0
특별 보육지원	35	17.3	9.4	1.6	6.3
장애가족지원	22	17.1	0	0	17.1
탄력적근무제	93	14.7	6.3	6.3	2.1
주5일 및 격주휴무제	185	17.0	4.1	2.4	10.5
시차출퇴근	81	11.6	1.7	3.3	6.6
원격, 재택근무제	24	40.7	3.5	7.0	30.2
일시 업무전환제	88	25.3	1.7	19.7	3.9
법규 이상 모성보호휴가	89	11.2	5.6	1.4	4.2
배우자 출산휴가제도	116	11.5	2.3	0	9.2
가족간호가제	97	14.8	2.7	0	10.1
무급휴직제	219	9.9	2.4	0.4	7.1
가정관련 정보제공	22	25.0	5.6	0	19.4
스트레스 상담제도	96	9.8	4.2	0	5.6
가정업무 대행제도	43	16.7	0	0	16.7
가족관련 행사개최	98	23.7	1.4	0.7	21.6

5. 가족친화경영 현황과 개선과제

가족친화적 기업문화가 더욱 주목을 받는 것은 최근 심각한 사회 문제가 되고 있는 '저출산'과 직결되는 문제이기 때문이다. 핵가족화와 여성의 경제활동 참여 확대에 따른 맞벌이 부부의 증가 등으로 근로자들은 일과 가정생활을 병행할 수 있는 환경을 원하고 있으며 이에 대한 기업의 역할이 강조되고 있다.

삼성경제연구소는 지난해 발표한 '저출산 대책, 무엇이 핵심인가' 보고서를 통해 한국의 저출산에 가장 큰 영향을 미친 것은 여성 고용 환경과 관련된 사회·직장 요인이라고 지적하며 여성이 가정과 직장을 양립할 수 있도록 하기 위해서는 사회 환경 개선이 시급하다고 주장했다

사실 최근 들어 가족친화경영을 펼치는 기업들이 부쩍 늘고는 있지만 아직 만족할 만한 수준은 아니다.

노동부와 여성가족부의 조사에 따르면 지난해 현재 의무사업장의 직장보육서비스 제공비율은 37%로 여전히 낮은 수준이며, 탄력근무제 등 가족친화적 근무제도 도입·운영도 10% 내외로 미미하다.

한편으로는 기업들의 가족친화경영을 확대하기 위해서는 정부가 좀 더 적극적으로 지원에 나설 필요가 있다는 요구도 늘고 있다.

대한상공회의소 조사결과 가족친화경영실천과 관련, 정부지원이 이뤄지고 있다고 인식하는 기업은 10곳 중 1곳에 불과했고, 9곳은 정부지원이 이뤄지지 않고 있다고 응답했다. 기업들이 지원을 원하는 분야는 '프로그램 도입관련 경비 지원'이 46%로 가장 많았고, 근로시간 유연화를 위한 법제 개선 16.4%, 금융·조세상 인센티브 제공 16.2%, 도입 및 실천관련 노하우 제공 등 상담지도 9.2%, 가족친화기업 인증 및 우수사례 홍보 6.2%, 보육시설 및 방과 후 시설 확충 6% 등이었다.

삼성경제연구소 최숙희 연구위원은 "기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해 가족친화기업에 대한 인증제를 도입, 모범기업에 인센티브를 주는 등 정부가 기업지원을 강화할 필요가 있다"고 강조했다.

<기업이 필요로 하는 정부정책 유형>

(단위 : %)

프로그램 도입관련 경비지원	46
근로시간 유연화를 위한 법제 개선	16.4
도입 및 실천관련 노하우 제공 등 상담지도	9.2
가족친화기업 인증 및 우수사례 홍보	6.2
보육시설 및 방과후 시설 확충	6

그러나 가족친화경영을 비용문제로만 보지 않는 경영진의 의지가 중요한 변수가 될 수 있다. 때문에 CEO 및 인사노무담당자의 인식변화가 중요하다는 점에서 가정친화경영에 대한 교육이 필요하며 이에 대한 컨설팅 서비스를 제공해야 할 것이다. 또한 컨설팅은 신청 및 선정, 디자인팀 구성, 변화관리계획 수립, 진단 및 분석, 프로그램 설계, 실행의 단계를 거쳐 진행한다.

일정수준 이상의 기업은 '가족친화경영 우수기업'으로 인증서를 부여하여 다양한 인센티브 부여(중소기업 정책자금지원시 가점부여, 혁신형 중소기업 선정기준 포함(이상 중기청))하도록 하며, 기업 스스로도 가족친화경영의 수준을 확인할 수 있도록 '지속가능보고서' 가이드라인, 생산성경영체제(PMS), 공공기관 평가기준에 가족친화경영요소를 반영하도록 한다. 또한, 가족친화경영에 대한 사회적 분위기를 조성하기 위해 사례발표회, 가족친화경영지수(Family Friendly Index) 개발 및 우수기업발표 등을 추진해야 한다.

그러나 이와 같은 정책에 대한 필요성은 업종별, 규모별 차이가 없다. 또한 정부의 가족친화경영에 대한 정책의 대부분이 대기업 위주의 정책이다 보니 중소기업들의 부담이 커지고 있다 이에 정부는 중소기업은 가족친화경영 프로그램 도입시 비용문제가 관건이라는 점을 고려하여, 가족친화경영지원금 등 기업에 대한 재정지원시 비용지원방안을 검토해야 한다.

그러나 정부는 가족친화경영 우수기업에 인증서를 부여해 정책자금지원시 가산점을 주고, 또 가족친화경영 도입 시 비용지원 방안을 검토(檢討)하겠다고 하지만 이런 정책으로 그런 부담이 얼마나 덜어질지는 의문이다. 기업들은 윤리경영 환경경영에 다 이제는 가족친화경영까지 정부와 사회가 기업에 요구하는 사항들은 이렇게 많으면서 정작 우리 사회의 반기업 정서는 여전하고, 기업규제는 좀처럼 바뀌지 않고 있다.

기업에 대한 기대가 많을수록 기업을 소중히 여기고 자유로운 기업활동을 보장해주는 게 무엇보다 중요하다. 이를 바탕으로 어떻게 하면 일과 가정이 함께하는 기업환경이 될 수 있을지 기업의 입장에서 정책을 설계가 필요하다.(한국경제 2007. 2. 24 사설)

한편 산전 후 휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 지원 등 법적 제도화를 한 경우 등은 인지도가 높고 시행률도 높지만, 태아검진휴가, V-시간제(voluntary reduced work-시간제) 등 법적 제도화가 안되어 인지도가 낮은 제도는 시행률도 저조하므로 기업 스스로의 친화경영제에 대한 평가도 필요하다

	인지도(알고 있음)	시행률(잘 시행됨)
태아검진휴가제도	38.8%	21.7%
V-시간제	13.3%	8.1%

여성가족부는 지난해 '제1차 건강가정기본계획(2006~2010)'을 통해 '직장과 가정의 양립 지원'을 추진하고 있다.

여성가족부는 지난해 가족친화적 문화를 확산하기 위해 '가족친화지수'를 개발, 평가에 들어갔다. 가족친화지수는 기관(민간기업, 공공기관, 대학 등)의 가족친화 정도를 살펴볼 수 있는 지표. 육아휴직제 사용률이나 탄력근무제, 정시퇴근제 등 17개 항목에 대해 점수를 매긴다. 지난해 첫 평가에서는 100점 만점에 평균 37점이 나왔으며, 여성가족부는 이를 2010년에는 52점까지 높인다는 목표다.

아울러 가족친화기업에 대한 사회적·제도적 지원 등을 위한 법적 근거를 마련하기 위해 '가족친화 사회환경 조성법(가칭)' 제정을 추진하고, 탄력근무제를 확대하기 위해 우수사업장에 대해 인센티브를 주는 방안 등을 찾기로 했다.

그러나 중소기업, 비정규직 등 모성보호의 사각지대에 놓이기 쉬운 취약부문의 해소를 위한 대책이 가장 필요하다

2006년 무역전문취업포털 트레이드인, 조사전문기관 폴에버가 여성직장인 853명을 대상으로 조사했더니 그 중에 절반이상, 52.9%가 출산휴가 제도가 없는 회사에서 근무를 하고 있고 육아휴직을 활용하는 여성도 절반도 안되는 실정이다.

즉 대부분의 비정규직 근로자는 산전휴가 등의 혜택을 받기 어려운 현실이며, 이에 대한 사회부담을 확대를 검토해야한다. 또한 임신, 출산 중인 비정규 여성 근로자 계속 고용시 지급하는 출산 후 계속 고용장려금 지원요건을 완화하고 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 탄력운영제도 도입을 추진하여야 한다.

그러나 이러한 제도의 검토 및 도입 등은 오히려 기업 특히 중소기업의 여성채용을 줄이는 결과를 가져 올 수 있다. 때문에 가족친화경영의 확산을 위해서는 조직문화 등 사회경제적 여건변화가 수행될 필요가 있다

2006년 여성가족부 '성별영향평가' 실적 발표 때 대전광역시가 1위였고, 여성의 권익 증진과 사회참여를 위한 유리한 여건 조성에 앞장선다고 발표했다. 우리나라가 앞으로 선진국가로 진입하기 위해서는 여성인력의 더 많은 활용이 필요하다. 이를 위해 여성의 경제활동 참가의 중요성을 인식하고, 경제활동의 장애요인으로 작용하고 있는 육아부담 문제를 해결하는데 노력을 기울이고 아울러 자녀양육으로 경력이 단절된 여성에 대한 충분한 교육훈련과 지원이 있어야 하겠다. 또한 가족친화경영이 모성보호만을 위한 것이며, 불필요한 추가 비용을 발생한다는 편견을 없애기 위한 홍보도 필요하겠다.

< 참고문헌 >

- ◆ MBC 100분 토론(2006년 11월 30일 방송)
- ◆ 2006년, 2007년 각 중앙지 기사
- ◆ 한국여성개발원(2001), “가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안 ” 연구보고서
- ◆ 한국여성개발원(2005), “가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안” 연구보고서
- ◆ 여성가족부(2006), “가족친화 기업모델 및 사례연구” 연구보고서
- ◆ 저출산고령사회위원회 <http://www.precap.go.kr/index.jsp>
- ◆ 여성가족부 <http://www.moge.go.kr/>