

가족친화기업 인증제도에 대한 입법평가

- 인증기업에 대한 지원제도를 중심으로 -

장민선 · 석인선 · 김환학 · 이용우 · 원소연



입법평가 연구 11-17-⑭

가족친화기업 인증제도에 대한 입법평가

- 인증기업에 대한 지원제도를 중심으로 -

장민선 · 석인선 · 김환학 · 이용우 · 원소연

가족친화기업 인증제도에 대한 입법평가

- 인증기업에 대한 지원제도를 중심으로 -
Evaluation on the Certificate System for
the Family-Friendly Company
- Focused on the Support System to the
Certificated Companies -

연구자 : 장민선(한국법제연구원 부연구위원)
Jang, Min-Sun
석인선(이화여자대학교 법학전문대학원 교수)
Seok, In-Sun
김환학(인하대학교 법학과 강사)
Kim, Hwan-Hak
이용우(건국대학교 사회복지학과 교수)
Lee, Yong-Woo
원소연(한국법제연구원 초청연구원)
Won, Soh-Yeon

2011. 11. 30.

요 약 문

I. 배경 및 목적

- 정부가 저출산 대책으로 추진하고 있는 “일과 가정의 양립”이 최근에는 가족친화적 사회환경 조성으로 초점이 맞추어지고 있음
- 이에 따라, 정부는 기업 및 기관의 가족친화경영을 촉진하기 위해 2007년 ‘가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률’에 근거하여 가족친화제도를 실시하고 있는 기업 또는 기관을 대상으로 가족친화기업 인증제도를 두고 있음
 - 매년 인증 신청을 받아 해당 요건을 심사하여 인증을 부여하고 있으나 시행 4년째인 현재 인증 기업의 수가 저조한 현실임
- 여러 연구결과에 따르면 인증제도가 활성화되지 못한 가장 큰 이유는 인증을 신청하는데 드는 비용 등 부담에 비해서 인증을 통해서 얻게 되는 실익이 크지 않기 때문이라고 봄
- 따라서, 현 시점에서 인증제도의 현황 및 문제점에 대한 입법평가를 통해 제도의 정착 및 활성화를 위한 효과적인 개선방안을 모색할 필요가 있음

II. 주요 내용

- 여성가족부는 2008년부터 가족친화제도를 시행하고 있는 기업 또는 기관에 대해 인증을 부여하고 있음
 - 인증을 받기 위해서는 일정한 요건을 갖추어야 하고, 각 요소마다 일정 점수 이상을 획득해야 하는데, 중소기업과 대기업 등의 기준을 다르게 정하고 있음
 - 인증을 받은 기업은 인증마크를 3년 동안 사용할 수 있고, 조달청·국방부의 물품구매 적격심사 신인도 항목이나 중소기업청, 고용노동부가 진행하는 사업에 지원시 가산점 부여, 또는 보증한도 우대 등의 혜택을 받게 됨
 - 가족친화기업으로 인증을 받은 기업 또는 기관은 2008도에 14개, 2009년도에 21개, 2010년도에 30개임
- 인증제를 활성화하기 위해서는 무엇보다도 가족친화기업 인증을 받은 기업에 대한 지원을 확충해야 할 것이고, 이를 위해서는 외국의 법제 및 정책을 검토할 필요가 있음
- 미국과 영국은 가족친화기업에 대한 인증제도는 존재하지 않으나, 일찍이 가족친화경영의 중요성이 강조되어 왔기 때문에 기업들이 자발적으로 가족친화 프로그램을 실시하고 있음
 - 이는 근로자들의 만족도를 높이고 생활의 안정을 도모함으로써 생산성을 제고하고, 기업의 좋은 이미지를 홍보할 수 있다는 점을 인식하고 있기 때문임

- 따라서, 정부 차원의 특별한 지원정책은 존재하지 않고, 민간에서 우수한 가족친화기업에 대해 100대 기업 선정 등의 제도가 존재할 뿐임
- 독일은 가족친화기업에 대해 민간단체가 주도적으로 인증을 부여하고, 정부는 이에 대해 거의 지원을 하지 않음
 - 대신, 정부 차원에서 인증제도가 기업의 생산성 제고에 효과적이라는 연구결과를 지속적으로 홍보하여 기업의 자발적인 참여를 유도하고 있음
- 일본은 차세대육성지원대책추진법상 인정마크 제도를 두고 있음
 - 일본은 先계획 後인정의 방식을 채택하여 기업들의 가족친화프로그램에 자율성을 부여하면서 인정마크를 다소 쉽게 부여함으로써 가족친화기업으로 인정받은 기업의 수가 상당히 많음
 - 차세대인정마크를 획득한 기업에 대해서도 마크를 제품에 부착하여 홍보에 이용할 수 있도록 하고, 일정한 세제 혜택을 부여하고 있음
- 가족친화기업 인증제의 활성화와 이를 통한 가족친화 사회환경의 조성에 중요한 함의를 얻고자 인증기업과 비인증기업을 대상으로 하여 설문조사를 실시함
 - 조사 내용은 기업/기관들의 전반적인 가족친화 경영의 실태, 가족친화기업 인증제의 도입·운영과 관련된 기대와 문제점, 가족친화기업 인증제의 지원제도와 관련된 평가 및 가족친화기업 인증제에 대한 참여/재신청 의사 등임

- 가족친화경영과 관련하여 직면하는 가장 큰 어려움으로는 ‘제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담’과 ‘제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족’이 공통적으로 가장 높게 나타남
 - 가족친화기업 인증제가 제공하는 인센티브에 대한 인지도는 대체로 낮은 편이고, 인센티브의 실제 활용여부를 살펴보면, ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업 인증마크의 사용’을 제외하고는 실제로 활용된 사례가 거의 없는 것으로 드러남
 - 인증에 참여하고 있지 않은 기업들을 대상으로 각 인센티브의 유인효과에 대한 인식을 조사한 결과, 대부분 ‘보통’ 이하로 낮게 평가됨
 - 가족친화기업 인증제에서 제공하는 인센티브 외에 추가적으로 제공되었으면 하는 지원제도는 ‘가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원’과 ‘법인세의 감면과 같은 세제 지원’이 가장 높게 나타남.
- 따라서, 현행 가족친화기업 인증제도를 활성화하고, 기업들의 가족친화 프로그램의 확산을 위해서는 인증제도를 개선할 필요가 있음
- 무엇보다도 인증기업에 대한 지원제도를 확충하여 기업들로 하여금 자발적인 참여를 유도할 필요가 있음
 - 이를 위해서는 사회적기업육성법과 같이 지원제도의 대강이라도 법률 또는 하위법령에 명시할 필요가 있음
 - 가족친화기업 인증마크의 가치를 증대할 필요가 있음

- 가족친화기업에 대한 지원 기금의 조성으로 현실적인 재정 지원을 추진할 필요가 있음
- 다만, 이러한 인센티브의 강화, 기금 조성 등은 정부의 재원을 고려할 때 근본적인 대안이 되기는 어렵다고 할 것이고, 인증제를 활성화하기 위해서는 장기적으로 기업 스스로가 가족친화경영의 중요성을 인식할 수 있도록 실증적 연구결과를 제시하는 등 지속적인 홍보가 필요함

Ⅲ. 기대효과

- 외국의 가족친화기업에 대한 지원제도를 비교, 분석함으로써 우리나라 가족친화기업 인증에 대한 인센티브의 발굴에 참고자료를 제공할 수 있을 것임
- 현행 가족친화기업 인증제에 대한 기업들의 인지도 및 의견을 조사, 분석함으로써 인증제도의 개선방향에 일정한 시사점을 제공할 수 있을 것임

▶ 주제어 : 일과 가정 양립, 가족친화기업 인증제, 가족친화경영, 차세대인정마크, 가족친화프로그램

Abstract

I . Background & Purpose

- Regarding “work and family balance” which is promoted by the government as the measure of low fertility, family-friendly social surroundings are being focused on.
- According to this trend, government has the certificate system for the companies or agencies which are carrying out family-friendly system on the basis of “the law of the promotion for family-friendly social surrounding” to accelerate the family-friendly management of the company & agency.
- Government receives the applications for the certificate and it examines and gives certificate but the number of the certificated company are low for the past four years since the enforcement.
- According to the results of the studies, it is said that the most basic reason for not being activated is a tiny profits from receiving the certificate compared with the burden such as the cost for the application.
- Therefore needed to search for the improving method for the stability and activation of the system through the legislative

assessment of current situation and problems of the system at present.

II. Major Contents

- The Ministry of Gender Equality & Family has granted the certificate to the company or agency which is conducting the family- friendly system since 2008.
- To acquire the certificate, it fulfills certain requirements and should be over a certain grade in each factor but the standards are different according to the scale of the company- small and big businesses.
- Certificated company can use the certificate mark for 3 years and benefits in the credit standing clause of commodity purchasing screening of Public Procurement Service and Ministry of Nation Defense or getting extra points in the application of the business which is promoted by the ministry of small and minimum sized company or Ministry of Employment and Labor.
- The certificated family-friendly Companies or Agencies are fourteen in 2008, twenty one in 2009, thirty in 2010.
- As vitalizing the certificate system means the spread of family-friendly management of company, the number of the certificated companies needs to be increased for the purpose of this system.

- To vitalize the system, the support for the certificated companies should be enlarged at begin with, to do this, inspection of foreign regulations or policy is needed.
- The certificate system is inexistent in U.S.A. or U.K., but the companies are carrying out voluntarily family-friendly program because of the importance of the family-friendly management at an early stage.
 - This is the reason why they recognize that this system improves worker's satisfaction, attempts stability of a living so that it increases productivity and promotes company's good image.
 - Therefore, there is not a special support policy by the government, but there is only the system to choose one hundred enterprises as an excellent family-friendly company by the common people.
- In Germany, civil organization plays an important role granting certificate almost to family-friendly company, government do not support it.
 - Instead, government consistently promotes the result of the study that is effective to increase the productivity and lead companies to participate in the system voluntarily.
- There is a certificate mark system in Japan on the law of promotion & Support for next generation. As adopting first plan, later- approval method and granting autonomy in the company

which has acquired a certificate mark in the next generation attaches this mark on the products, uses them for the promotion, in addition granted benefits for tax by the government.

- Conducting “Survey of certificated company and non-certificated company to get the important agreement for the vitalizing the certificate system family-friendly company and family-friendly social surrounding.”
- The contents are the real situation of all the family-friendly management of company/ agency, the expectation and problems related to the introduction and managing the system, the evaluation related to the supporting system of family-friendly company certificate system and attention of participation/ re-application for the family-friendly company certificate system.
- The most difficult problem regarding family-friendly management is that the cost for ‘the system and program’ and ‘insufficiency of government’s support of introduction and operation of the system and program’ are shown as the highest commonly.
- The awareness about the incentive of family-friendly company’s certificate system is relatively low, examining the practical usage of the incentive, there are few cases to be seen except in using the certificate mark of family-friendly company on the packages or containers.

- In the result of the survey for the recognition of the effect of each incentive among the companies which are not participated in the certificate, mostly evaluated as below 'average'. Among the supporting system which desired for additional supply including incentive provided by the certificate system of family-friendly company, 'direct financial support for the cost of family-friendly system and the program' and 'Support for tax such as the exemption of corporation tax' are on the top grade.
- Therefore, to vitalize the current certificate system of family-friendly company, in other words, to spread family-friendly program of the company, the certificate system need for improvement.
- First of all, expanding the support of certificate system, it needs for the companies to participate in the system voluntarily.
- To do this, it needs to be stipulated in the law or regulation such as the Law for the promotion of social enterprise.
- Need for increase the value of certificate Mark of family-friendly comprise.
- Need to promote practical financial through raising the fund for the support of family-friendly company.
- But, Considering government's financial resources, these increasing the incentive raising fund will be difficult as an alternative, need for consistent promotion presenting the results of practical study to

the companies so that they can recognize the importance of family-friendly management by themselves to vitalize the Certificate system.

III. Expected effects

- By comparing and analyzing foreign family-friendly business, one can offer references for digging out incentive about Korea's family-friendly business certification.
- By surveying and analyzing business awareness and views about current family-friendly business certification system, one can offer consistent implications to improvement direction for certification system.

▶▶ **Key Words** : *Work-Family Balance, Certificate system for family-friendly companies, Family-friendly management, Kurumin mark, Family-friendly program*

목 차

요 약 문	3
Abstract	9
제 1 장 입법평가의 개요	19
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	19
제 2 절 입법평가의 대상	20
제 3 절 입법평가의 방법	20
제 2 장 가족친화기업 인증제도의 현황 및 법제	23
제 1 절 가족친화기업 인증제도의 개요 및 현황	23
1. 가족친화기업 인증제도의 개요	23
2. 가족친화기업 인증제도의 현황	26
제 2 절 가족친화기업 인증 관련 법제의 내용	29
1. 관련 법령의 연혁	29
2. 관련 법령의 주요 내용	33
제 3 절 소 결	40
제 3 장 외국의 가족친화기업 인증 관련 법제 분석	43
제 1 절 개 관	43
제 2 절 미국의 가족친화기업 지원 제도	44
1. 미국 가족친화 정책의 사회경제적 배경	44

2. 미국 가족친화 제도와 관련 법제	47
3. 미국 기업의 가족친화 제도의 현황	52
4. 미국 기업의 가족친화 제도가 주는 시사점	55
제 3 절 영국의 가족친화기업 지원 제도	58
1. 영국 가족친화 정책의 사회경제적 배경	58
2. 영국 가족친화 제도와 관련법제	61
3. 영국 기업의 가족친화 제도의 현황	70
4. 영국 기업의 가족친화 제도가 주는 시사점	78
제 4 절 독일의 가족친화기업 인증 제도	82
1. 인증제도의 추진 체계	82
2. 인증제도에 대한 동기 부여	86
3. 인증의 기준	89
4. 가족친화적 인사정책의 영향에 대한 연구	90
5. 독일 가족친화기업 인증제도의 시사점	92
제 5 절 일본의 가족친화기업 인정 제도	96
1. 일본의 일·가정 양립지원 법제 개관	96
2. 차세대육성지원대책추진법상 가족친화기업 인정제도	98
3. 일본 가족친화기업 인정제도의 시사점	107
제 6 절 소 결	108
제 4 장 가족친화 인증기업 지원제도에 관한 의견조사	113
제 1 절 조사의 개요	113
1. 조사의 목적	113
2. 조사의 대상	113

3. 조사의 내용	114
제 2 절 조사의 결과 및 분석	116
1. 가족친화기업 인증제 인증기업에 대한 조사결과 및 분석	116
2. 가족친화기업 인증제 비인증기업에 대한 조사결과 및 분석	131
제 3 절 소 결	148
제 5 장 결 론	155
제 1 절 입법 대안 및 권고	155
1. 현행 인센티브의 강화 및 다양화 모색	156
2. 가족친화인증기업 지원제도의 명문화	157
3. 가족친화경영의 효과성 홍보를 통한 기업의 인식도 제고	158
제 2 절 입법평가의 한계 및 과제	159
참 고 문 헌	161

【부 록】

<부록> 설문지	167
‘가족친화경영 및 가족친화 기업인증제’에 관한 연구조사 설문지 (인증기업용)	167
‘가족친화경영 및 가족친화 기업인증제’에 관한 연구조사 설문지 (비인증 기업용)	179

제 1 장 입법평가의 개요

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

최근 정부가 저출산 대책으로서 중점 추진하고 있는 것은 “일과 가정의 양립(work-family balance)”이다. 일과 가정의 양립은 근로자가 자신의 직업관과 인생관에 상응하는 방향으로 직장 생활을 할 수 있도록 지원해주는 제도 및 정책으로서, 현재 우리나라에서는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 의해 ‘모성보호’와 ‘육아지원’을 중심으로 이루어지고 있다. 이것은 여성 근로자만을 위한 것이 아니라 남성과 여성 모두를 포함한 가족을 위한 정책으로서 이와 관련하여 기업 및 기관의 ‘가족친화경영’이 주목을 받고 있다. 가족친화경영은 근로자가 일을 하면서도 화목한 가정을 영위할 수 있도록 함으로써 근로자의 삶의 질 향상, 기업의 생산성 및 경쟁력 강화, 장기적으로는 우수인력의 채용 등의 이점을 가지고 있다고 할 수 있다. 그러나 기업 또는 기관이 가족친화경영을 추진함에 있어서는 다양한 가족친화 프로그램들을 도입, 운용하는데 드는 비용 부담 및 그 효과성에 대한 낮은 인식도 등으로 인해 가족친화경영은 아직 일반화되지 못한 실정이라고 할 수 있다.

이러한 이유로 정부는 기업 및 기관의 가족친화경영을 촉진하기 위해서 2007년 제정된 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 근거하여 가족친화제도를 실시하고 있는 기업 또는 기관을 대상으로 가족친화기업으로 인증을 부여하고 있다. 매년 신청을 받아 신청 기업 또는 기관을 대상으로 해당 요건들을 심사하여 인증을 부여하고 있으나, 시행 4년째인 현재 인증 기업 또는 기관은 160개에 불과하다.¹⁾

1) 2011. 11. 21. 여성가족부는 2011년 가족친화인증기업을 발표하였다. 올해에는 작년에 비해 신규 95개 기업을 포함한 106개 기업이 가족친화 인증기업으로 선정되었

여성가족부의 가족친화지수 측정 조사²⁾ 및 관련 선행 연구들³⁾을 살펴보면, 인증제도가 활성화되지 못한 가장 큰 이유는 인증을 신청하는데 드는 비용 등 부담에 비해서 인증을 통해서 얻게 되는 실익이 크지 않기 때문인 것으로 나타났다. 따라서, 가족친화기업 인증제도 입 4년차를 맞는 시점에서 인증제도의 현황 및 문제점에 대한 입법평가를 통해 제도의 정착 및 활성화를 위한 효과적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 하겠다.

제 2 절 입법평가의 대상

본 연구에서 입법평가의 대상이 되는 것은 가족친화기업에 대한 인증 제도를 규정한 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」 및 동 시행령, 시행규칙, 고시 등의 관련 규정이다. 전술한 바와 같이 우리나라에서 인증제도가 활성화되지 못한 것은 인증에 대한 지원제도의 내용과 밀접한 관련이 있다고 할 것이므로, 인증기업에 대한 지원 제도를 중심으로 그 효과성 분석 및 개선방안을 중심으로 살펴보도록 하겠다.

제 3 절 입법평가의 방법

가족친화기업 인증제도에 관한 입법평가를 위해서 본 연구에서 채택한 방법론은 규범분석 및 사회분석이다. 인증 제도를 규정한 가족

다. 자세한 내용은 여성가족부 가족친화인증 홈페이지(<http://ffm.mogef.go.kr>) 공지사항 참조.

2) 여성가족부, 2010년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사 보고서, 2010. 12. 60-61쪽 등.

3) 강혜련 외, 가족친화지수 및 가족친화기업(기관) 인증기준 개선 연구, 여성가족부, 2010 ; 조주은, 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안, 국회입법조사처, 2009 ; 이경목 외, 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구, 여성가족부, 2010 ; 한지숙·유계숙, 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안 연구, 한국가정관리학회지 제27권 제5호, 2009 등.

친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 및 동시행령, 시행규칙을 중심으로 하여 가족친화기업 인증제도의 구체적 내용을 분석하고(제2장), 인증제도의 개선방안을 도출하기 위해 비교법적 연구를 수행할 것이다(제3장). 현재 가족친화기업에 대해 인증제도 또는 그와 유사한 제도를 채택하고 있는 국가들로서 미국, 영국, 독일, 일본을 선정하여 각국에서 가족친화기업에 대한 지원 관련 법제 및 현황을 분석함으로써 국내 제도 개선을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

다음으로 이번 연구에서는 가족친화기업 인증제도에 관해 기업들을 대상으로 설문조사를 실시하고자 한다. 현재 가족친화기업 인증을 받고 있는 기업 및 기관과 비인증 기업들을 대상으로 인증제도에 관한 인식 및 효과성에 관한 의견 조사를 통해 관련 법규정의 수용성을 확인하고, 개선방안 마련에 조사 결과를 활용할 수 있을 것이다.

이상의 연구를 수행하기 위해 외부 공동 연구진을 구성하였다. 이화여자대학교 법학전문대학원 교수로 재직중이신 석인선 교수님이 제3장의 미국과 영국의 가족친화제도의 현황 및 시사점 분석에 관한 연구를 담당하였다. 독일에서 수학하시고 현재 인하대학교에서 강의를 하고 계신 김환학 박사님께서 독일 부분을 맡아주셨다. 그리고, 제4장의 설문조사는 전문 리서치 기관인 (주)한국리서치가 담당하였고, 건국대학교 사회복지학과 교수로 재직중이신 이용우 교수님이 조사 결과를 분석, 정리해주셨다.

제 2 장 가족친화기업 인증제도의 현황 및 법제

제 1 절 가족친화기업 인증제도의 개요 및 현황

1. 가족친화기업 인증제도의 개요

1) 인증제도의 도입 배경

저출산·고령화와 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회 환경이 변화함에 따라 가정과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 사회적 분위기나 제도적 장치를 마련할 필요성에서 정부는 가족친화정책을 도입하였다. 즉, 맞벌이 부부 또는 2인 생계부양자의 가족형태로의 전환이 빠르게 진행되고 있는 추이 속에서 여성들의 노동시장 이탈은 가족수준에서 안정적인 소득창출을 불안케 하며, 여성에게는 사회활동으로 인한 사회적, 가족적 지위획득을 어렵게 할 수 있다. 따라서, 남성과 여성이 지속적으로 노동시장에 참여하고, 가정과 사회에서 남녀가 경제적, 사회적 역할을 공유할 수 있는 가족친화적 사회환경을 조성할 필요가 있다. 이를 위해서는 가족적 차원에서 돌봄에 대한 남성과 여성의 역할 공유와 정부 차원의 정책적 지원과 아울러 기업의 가족친화적 환경 조성에 관한 인식 전환이 무엇보다 절실하다.

정부가 추진하고 있는 가족친화정책은 크게 가족친화적 직장환경 및 마을 조성이라고 할 수 있다. 가족친화적 직장환경 조성을 위해 여성가족부는 가족친화제도에 대한 교육·컨설팅 및 프로그램 개발 등을 통한 직장교육을 실시하고, 2008년부터 가족친화기업 인증제도를 시행하고 있다.

‘가족친화기업 인증제’는 근로자가 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 심사하여 이를 인증하는 제도이다. 여기에서 가족친화제도란 탄력적 근무제도, 자

녀출산·양육 및 교육지원 제도, 부양가족 및 근로자 지원제도 등을 말한다.

2) 인증의 주체 및 대상

인증의 주체는 여성가족부 장관이며, 인증의 대상은 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관이다.

3) 인증의 절차



2011년부터는 심사일수 단축(중소기업 4~6일→4일, 대기업 8일→6일), 심사비 인하(1인 1일기준, 66만원→25만원), 인증 유효기간 만료에 따른 재신청시 절차 등을 간소화하여 인증 참여 기관의 부담을 대폭 완화하였다.⁴⁾

4) 여성가족부 고시 제2011-5호, 「가족친화 기업인증 심사단가 등에 관한 규정」(2011.4.1. 일부개정)

4) 인증 기준

가족친화기업으로 인증받기 위해서는 산전후 휴가, 육아휴직제 등 최소 법규사항을 충족하고, 인증 평가항목인 근로자 본인 및 배우자 출산지원, 탄력적 근로시간제 등 가족친화경영 실행사항, 임직원 만족도 등에서 100점 만점에 60점(대기업 등 70점) 이상 획득하여야 한다.

5) 인증의 효과

가족친화기업으로 인증을 받게 되면, 가족친화 우수기업(기관) 인증마크(아래 그림 참조)를 상품 광고 등에 활용함으로써 홍보를 통해 기업 이미지를 제고할 수 있다. 또한 국방부, 조달청의 물품구매 입찰시 신인도 부문 가점, 신용보증기금의 보증한도 우대 등을 받을 수도 있다. 2011년부터 우수 인증기업에 대해 대통령 표창, 국무총리 표창 등 정부 포상을 추진하고 있다.⁵⁾

이 제도를 통한 직장 문화의 변화로 근로자들은 중단 없는 경력개발을 할 수 있을 것이며, 일과 가정 양립에서 불거지는 가족문제의 해소로 생산성 향상을 기대할 수 있을 것이다. 기업 측면에서는 높은 근속율로 인한 안정적 기업 운영이 가능할 것이고, 이미지 제고를 통한 우수인력 확보로 경쟁력을 강화할 수 있을 뿐 아니라, 더불어 사회가치에 기여하도록 하여 기업의 사회공헌도를 높일 수 있을 것이다. 따라서, 적극적인 홍보를 통하여 보다 많은 기업이 참여하도록 노력해야 한다.⁶⁾

5) 2011년 11월 22일 여성가족부는 가족친화 인증기업 중 처음으로 우수기업을 선정해 대통령표창(1개-우리에프아이에스(주)), 국무총리표창(3개-유한킴벌리, 한국아이시스(주), 한국전력공사), 여성가족부 장관표창(6개-삼성화재해상보험(주), (주)동화세상 에듀코, (주)엠아이케이21, 천호식품, 건강보험심사평가원, 한국정보화진흥원) 등을 시상하였다.

6) 김나영, 외국의 가족친화기업 정책동향, 보건사회 Issue & Focus 제48호, 2010, 8쪽.



2. 가족친화기업 인증제도의 현황

가족친화기업 인증제도는 2008년 시행된 이래, 2008년에는 14개 기업 및 기관, 2009년에는 20개 기업 및 기관, 2010년에는 31개 기업 및 기관, 2011년에는 신규 95개 기업 및 기관이 인증을 받음으로써 2011년 11월 현재 160개 기업 및 기관이 가족친화기업으로 인증을 받고 있다.⁷⁾ 가족친화인증을 받은 기업 및 기관의 명단은 다음과 같다.

<표2-1> 가족친화 인증기업 또는 기관 현황

년 도	구 분	기업명(기관명)
2008년 (총 14 개소)	대기업 (4개소)	교보생명보험(주), (주)대웅제약, 유한킴벌리, (주)LG생명과학
	중소기업 (1개소)	선보공업(주)

7) 2008년에 인증을 받은 기업 또는 기관 중 11개 기업(기관)은 2011년 11월에 인증 유효기간이 2013.12.28.까지 연장되었다. 이를 제외한 3개 기업(기관)은 2011.12.28.로 인증이 종료될 예정이다.

제 1 절 가족친화기업 인증제도의 개요 및 현황

년 도	구 분	기업명(기관명)
	공공기관 (9개소)	건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 국민연금공단, 농수산물유통공사, 대한주택공사, 인천국제공항공사, 전라북도마음사랑병원, 제주국제자유도시개발센터, 한국정보문화진흥원
2009년 (총 20 개소)	대기업 (6개소)	(주)부산은행, (주)롯데쇼핑, 하이닉스, 아시아나항공(주), 한미파슨스, 매일유업
	중소기업 (6개소)	(주)삼광, 삼광TLT(주), 태양산업, 경남스틸, 경은산업(주), 에디코
	공공기관 (8개소)	관세청, 한국중부발전(주), 에스에이치공사(SH공사), 한국가스안전공사, 한국수자원공사, 한국남부발전(주), 기술보증기금, 한국정보문화진흥원
2010년 (총 31 개소)	대기업 (11개소)	경남에너지(주), 동우화인켐(주), (주)디에스엘시디, 삼성카드(주), 삼성테스코(주), 로레알코리아, 우리금융정보시스템(주), 한국애보트(주), CJ제일제당(주), (주)KT, (주)LG유플러스
	중소기업 (9개소)	(주)대건테크, (주)대덕테크, 디에스케이기계(주), (주)숨피, 신화철강(주), (주)엠아이케이21, (주)제일산업, 한국아이시스(주), (주)해피브릿지
	공공기관 (11개소)	강남구청, 관악구청, 국립공원관리공단, 성동구청, 송파구청, 신용보증기금, 한국농어촌공사, 한국동서발전(주), 한국보건복지인력개발원, 예금보험공사, 한국철도공사
2011년 (신규 95개소)	대기업 (22개소)	(주)경동도시가스, (주)광주은행, (주)농수산홈쇼핑, 동아오츠카(주), 롯데쇼핑(주)롯데시네마·롯데엔터테인먼트, 메리츠화재해상보험주식회사, (주)바텍, 삼성화재해상보험(주), 서비스에이스(주), (주)세아에샵, (주)세아제강, 에스엘(주), (주)엔투비, 존슨콘트롤즈 오토모티브코리아(주), 주식회사 포스코, 지에스네오텍(주), 코오롱인더스트리(주), 푸르덴셜생명보험(주), 한국릴리 유한회사, 한국아이비엠(주), (주)한독약품, (주)한솔홈데코

제 2 장 가족친화기업 인증제도의 현황 및 법제

년 도	구 분	기업명(기관명)
	중소기업 (33개소)	(주)골프존, 나이스알앤씨(주), (주)남양, (주)농협물류, 대림기업(주), 대영전자(주), (주)동서기전, (주)동진곤포, (주)동화엔텍, 메리케이코리아(유), (주)바이저, 비아이피(주), 비엔스틸라(주), (주)비투엔컨설팅, (주)비티앤아이, (주)산호수출포장, 선일금고제작, (주)신라명과, (주)신진, (주)에드맨, (주)에스에이테크, (주)에스케이이엠, (주)유엔아이텍, (주)잉카엔트웍스, 전북무용촌(주)익산하이테크, 천호식품(주), (주)체리쉬, (주)커뮤니케이션웍스, 태림산업(주), 파나소닉코리아(주), 프렉스에어코리아(주), 한국의학연구소, 한화제약(주)
	공공기관 (40개소)	경기도 수원시청, 경기도 안산시청, 경인지방통계청, 광주광역시 남구청, 광주광역시 북구청, 광주광역시청, 국가핵융합연구소, 국립암센터, 국립재활원, 국방과학연구소, 대한적십자사, 보건복지부, 부산광역시청, 부산교통공사, 사립학교교직원연금공단, 서울특별시 강동구청, 서울특별시 금천구청, 서울특별시 노원구청, 서울특별시 여성가족재단, 서울특별시 종로구청, 서울특별시강동구도시관리공단, 재단법인 한국연구재단, 재단법인충북테크노파크, 중소기업진흥공단, 충청남도청, 한국관광공사, 한국남동발전(주), 한국마사회, 한국보건복지정보개발원, 한국보건산업진흥원, 한국보훈복지의료공단, 한국산업인력공단, 한국서부발전(주), 한국수력원자력(주), 한국원자력연료(주), (재)한국장학재단, 한국전력공사, 한국주택금융공사, 한국청소년상담원, 한국청소년활동진흥원

2008년부터 2011년까지 인증 기업의 변화 추이를 살펴보면, 우선 중소기업의 수가 1→6→9→33개소로 비약적으로 증가했음을 알 수 있

다. 그동안 대기업에 비해 중소기업의 참여가 저조했던 점을 고려하여 중소기업에 대한 인증 신청비용 및 인증 기준을 완화한 점이 크게 작용했다고 보인다. 둘째, 공공기관의 수가 9→8→11→40개소로 늘어난 것에는 기초 지방자치단체의 참여 증가가 기여했다고 본다. 공공기관의 경우 가족친화인증제도의 확산에 선도적인 역할을 할 것으로 예상되었던 만큼 공공기관의 수 증가는 당연한 현상이었다. 다만, 중앙부처의 참여가 저조했다는 점을 주목할 필요가 있다.

제 2 절 가족친화기업 인증 관련 법제의 내용

1. 관련 법령의 연혁

1) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률

가족친화기업 인증의 근거 법률은 2007년 12월에 제정된 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이다. 동법은 2008년 6월 시행 이후로 총 4차례 개정된 바 있다. 가족친화인증에 관해서는 2007년 12월 제정법에서 규정된 기본적 내용(인증주체, 대상, 인증기간지정, 인증유효기간, 인증취소 등) 중에서 가족친화인증 업무를 보건복지가족부로부터 여성가족부로 이관시킨 것을 제외하고는 거의 개정되지 않고 거의 그대로 유지되고 있다.⁸⁾⁹⁾

8) 제 4 장 기업 등에 대한 가족친화인증

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관(이하 “기업등”이라 한다)에 대하여 가족친화인증(이하 “인증”이라 한다)을 할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

② 인증을 받고자 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 신청하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

③ 인증을 받은 기업 등은 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

④ 인증을 받지 아니한 기업 등은 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는

아니 된다.

⑤ 여성가족부장관은 제2항에 따라 인증을 신청하는 자에게 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 가족친화에 대한 심사·평가에 사용되는 비용을 부담하게 할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

⑥ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(가족친화 인증기관의 지정 등) ① 여성가족부장관은 기업등의 가족친화인증에 관한 전문성이 있는 기관을 가족친화 인증기관(이하 “인증기관”이라 한다)으로 지정하여 제15조제1항에 따른 인증에 관한 업무를 수행하게 할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

② 인증기관으로 지정을 받고자 하는 자는 인증에 필요한 전문인력 등 지정요건을 갖추어 여성가족부장관에게 신청하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

③ 여성가족부장관은 인증기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 지정을 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 지정을 취소하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 때
 2. 업무정지명령을 위반하여 그 정지기간 중 인증업무를 행한 때
 3. 제5항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 때
 4. 제15조제6항에 따른 인증기준을 위반하여 인증을 행한 때
- ④ 여성가족부장관은 제1항에 따라 지정한 인증기관에 대하여 예산의 범위 안에서 인증업무를 수행하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

⑤ 인증기관의 지정기준·지정절차 및 인증업무의 범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(인증의 유효기간) ① 제15조제1항에 따른 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.

② 제1항에 따른 유효기간은 1회에 한하여 2년 이내에서 연장할 수 있다.

③ 제2항에 따른 인증의 연장신청 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

제18조(인증의 취소) ① 여성가족부장관은 제15조제1항에 따라 인증을 받은 기업등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 인증을 취소하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
 2. 제15조 제6항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 때
- ② 여성가족부장관은 제1항에 따라 인증을 취소한 경우에는 그 사실을 지체 없이 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

③ 여성가족부장관은 제1항 제1호에 따라 인증이 취소된 기업등에 대하여는 그 취소된 날부터 3년이 지나지 아니한 경우에는 인증을 하여서는 아니 된다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

2) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행령

「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 제정됨에 따라 기본계획의 통보 절차, 가족친화인증의 기준 및 절차 등 법률에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하기 위해 2008년 6월 동법 시행령이 제정되었다(대통령령 제20813호). 동 시행령은 제정 이후에 4차례 개정된 바 있다.

시행령의 주된 내용은 가족친화인증 절차로서, 기업 또는 공공기관 등이 가족친화인증을 받으려면, 가족친화 인증신청서에 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과 등의 서류를 첨부하여 보건복지가족부장관(현재 ‘여성가족부장관’)에게 신청하고, 보건복지가족부장관(현재 ‘여성가족부장관’)은 관계 부처 공무원과 민간 전문가로 구성된 가족친화 인증위원회의 심의를 거쳐 고시한 인증기준에 적합한 것으로 판단된 경우에 인증하도록 하고 있다. 여기에서 인증기준에는 가족친화제도 시행 여부 등 평가항목과 평가항목별 배점, 인증등급이 포함되도록 하

제19조(가족친화지원센터의 지정 등) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 가족친화지원센터를 지정할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

② 가족친화지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 가족친화 관련 전문인력의 양성
2. 가족친화 프로그램의 개발
3. 가족친화제도에 대한 컨설팅
4. 가족친화제도 및 가족친화사례에 대한 정보의 수집·제공 등
5. 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위한 각종 연구, 조사 및 홍보
6. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위하여 필요한 사업

③ 여성가족부장관은 제1항에 따라 지정한 가족친화지원센터에 대하여 예산의 범위 안에서 제2항 각 호의 업무를 수행하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18>

④ 가족친화지원센터의 지정 및 지정취소의 기준·절차, 지정기간, 운영 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

9) 2011. 9. 15. 일부개정(법률 제11044호)에서 가족친화센터가 종전에 수행하던 사업 범위에 직장보육서비스에 대한 홍보 및 지원업무가 추가되었다.

였고, 인증기준에 적합한 것으로 판정된 경우에는 해당 기업등의 가족친화경영 수준에 따라 인증등급을 부여하고, 여성가족부령으로 정하는 가족친화인증서(이하 “인증서”라 한다)를 신청자에게 발급하도록 하였다. 이와 같은 내용은 2011년 4월의 제4차 개정에서 대폭 수정되었다.

제4차 개정에서는 가족친화 인증시 인증등급을 정함에 따라 상위 등급을 받기 위한 기업간 경쟁과 등급 상향을 위한 기업의 재평가 신청의 부담이 발생하는 문제점을 개선하기 위하여 인증등급을 폐지하였다. 현행 시행령에 따르면 일정한 기준을 충족하고 일정 점수 이상을 획득한 경우에는 가족친화기업(기관)으로 인증을 획득할 수 있다. 그밖에도 인증을 받은 기업이 인증의 유효기간이 끝나기 전에 인증을 재신청하는 경우에 신청 서류 중 인증 유효기간 동안 여성가족부장관이 확인한 서류에 대한 제출을 생략하도록 함으로써 신청인의 부담을 간소화하였다.

3) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행규칙

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 및 동법 시행령이 각각 제정됨에 따라 같은 법령에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하기 위해 2008년 6월에 동법 시행규칙이 제정되었다. 동 시행규칙에는 가족친화인증에 관하여 가족친화인증 표시 사용이 규정되어 있다. 시행규칙 제7조에 따르면 가족친화인증의 유효기간 동안 인증을 받은 자는 제품이나 해당 제품의 포장·용기 및 홍보물 등에 인증 표시를 할 수 있도록 하고 있다. 또한 인증심사 및 평가에 드는 비용에 대해 제8조에서 규정하면서, 인증신청의 활성화를 위해 중소기업 등에 대해 부담을 감면할 수 있도록 하고 있다.¹⁰⁾ 동 시행규칙

10) 가족친화인증 심사 및 평가에 드는 비용에 관해서는 여성가족부장관 고시인 가족친화 기업인증 심사단가 등에 관한 규정으로 정해진다.

은 2008년 6월에 제정된 이후 2차례 개정된 바 있다.

최근 2011년 9월의 제2차 개정에서는 동법 시행령이 가족친화인증 등급제를 폐지하는 내용으로 개정됨에 따라, 가족친화기업의 등급 상향을 위한 재평가 신청 규정을 삭제하고 관련 서식을 정비하도록 하고 있다. 또한, 가족친화인증 유효기간 연장 신청시 유효기간 중 확인한 서류의 제출을 생략하도록 하였다.

2. 관련 법령의 주요 내용

1) 인증 대상

인증의 대상에 관하여 법 제15조 제1항에 “가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관”이라고 규정되어 있어서 국가 및 지방자치단체, 공기업과 사기업, 그리고 대학 등도 가족친화기업(기관) 인증을 받을 수 있다.

2) 인증 기준

가족친화기업으로 인증을 받기 위해서는 운영요구사항과 가족친화제도 실행사항의 배점 중 각각 50% 이상의 점수를 획득하고, 총 점수는 대기업 등 70점 이상(중소기업 60점 이상)이어야 하며, 근로기준법, 국가공무원법 등 최소 법규 요구사항을 충족해야 한다.

인증 기준은 여성가족부 고시¹¹⁾로 규정되어 있다. 여성가족부는 2011. 4. 11. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 따라 2008년부터 실시하고 있는 가족친화 기업 인증의 활성화와 기업의 규모와 특성에 맞는 가족친화제도¹²⁾를 도입·운영하도록 촉진하고, 기업의

11) 여성가족부 고시 제2011-14호 「가족친화기업 등 인증 기준」 전부개정(2011. 4. 1. 시행)

12) 가족친화제도에는 일과 가정생활이 조화될 수 있도록 지원하는 근로자 건강관리 및 생애주기별 지원, 본인 및 배우자 출산지원, 근로자 자녀 양육 및 교육지원, 탄력적 근무시간, 재택근무 등 근무환경 유연성, 가족간호 및 가족건강지원, 가족관계증진

규모와 특성화 요소를 반영하고 심사항목 일부 중복 등 시행과정에서 나타난 문제점을 개선하기 위해 기준을 다음과 같이 개정하였다.¹³⁾

(1) 가족친화제도 시행여부 등 심사항목 및 배점

개정된 고시에서는 ‘심사항목과 배점’을 ‘중소기업’과 ‘대기업 등’으로 구분하고, 실행프로그램의 특성화요소 6가지 중 3가지 항목을 신청기업이 자율적으로 선택하여 심사를 받도록 하였다. 기존 고시에서는 순고용 증가율, 이직률, 휴직후 복귀율 및 종업원 만족도의 4가지 항목으로 ‘운영성과’를 심사하고 있었으나, 다양한 변수에 의하여 영향을 받는 순고용 증가율 등을 심사항목에서 제외하고 가족친화경영에 대한 임직원의 전반적 만족도를 평가하기로 하였다.

가족친화제도 시행여부 등 심사항목 및 배점은 다음과 같다.

<표2-2> 가족친화제도 시행여부 등 심사항목 및 배점

가. 중소기업(중소기업기본법에 따름)

구 분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점
공통 요건 (30)	최고 경영층의 리더십 (12)	최고경영층의 관심 및 의지	가족친화경영에 대한 최고경영자(CEO)와 임원층의 관심 및 추진의지에 관하여 평가한다.	12
	운영 시스템 (8)	가족친화관련 부서 및 인력	지속적인 가족친화경영 업무에 필요한 조직 내 부서와 담당 인력의 역할과 책임에 관해 평가한다.	2

및 여가생활 지원, 결혼자려 및 가족경조사 지원 등의 다양한 프로그램 유형이 있다.
 13) 이전 인증기준(여성가족부 고시 제2010-1호, 2010. 5. 19. 시행)에서는 평가항목을 운영요구사항과 가족친화경영실행사항, 운영성과로 나누었고, 배점도 사기업, 공기업, 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체로 나누어 부여하였다. 그러나, 운영요구사항 및 운영성과의 배점은 기업/기관별로 동일하고, 가족친화경영실행사항에 있어서 지방자치단체에 한하여만 배점이 상이하다.

제 2 절 가족친화기업 인증 관련 법제의 내용

구 분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점	
		가족친화관련 예산	도입·운영하고 있거나 도입할 계획이 있는 가족친화제도·프로그램 등에 관한 예산확보 및 실제 집행에 관해 평가한다.	2	
		가족친화관련 제반 규정	가족친화 직장환경 조성을 위한 제반 규정의 구비 정도에 대해 평가한다.	4	
	가족친화 문화 (10)	가족친화관련 교육 및 소통	가족친화적 문화 정착 및 가족친화 관련 역량강화를 위한 교육훈련 시행정도과 진직원의 소통노력에 관하여 평가한다.	6	
		제도 활용의 용이성	임직원들이 가족친화관련 제도를 직급별·성별 등에 의한 차별 없이 접근하고 이용할 수 있는 노력에 관해 평가한다.	4	
	실행 프로그램 (60)	기본 요소 (30)	근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	근로자 본인의 건강관리지원, 상담 지원 및 생애주기별 지원 프로그램 (부부교육, 부모교육, 은퇴지원 등) 및 제도에 관하여 평가한다.	10
			근로자 본인 및 배우자 출산지원	근로자 본인 및 배우자의 임신/출산 관련 유익한 근로환경 조성 프로그램과 제도(출산 관련 휴가·휴직제 등)에 관하여 평가한다.	10
근로자 자녀 양육 및 교육 지원			보육비 지원, 사내 보육시설, 학자금, 방과후 프로그램 등 임직원 자녀 양육 및 교육 프로그램에 관하여 평가한다.	10	
특성화 요소 (30)		탄력적 근무시간제	근무의 시간탄력성을 제공하는 프로그램 및 제도(시차출퇴근제, 근무시간선택제, 시간제 근로, 집약근무제 등)에 관하여 평가한다.	10	
		재택근무 등 근무환경 유연성	근무의 공간탄력성을 제공하는 프로그램 및 제도(재택근무, 모바일오피스 등)에 관하여 평가한다.	10	
		가족 간호 및 가족 건강지원	가족 간호 및 가족 건강 지원 제도, 프로그램 (가족간호 관련 비용 보조/대출, 근로자 부모 부양을 위한 지원)에 관하여 평가한다.	10	

제 2 장 가족친화기업 인증제도의 현황 및 법제

구 분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점
		가족 관계 증진 및 여가 생활지원	근로자 및 가족에게 가족관계 증진 (근로자 가족 초청행사, 정시퇴근제, 배우자 타지역 전근시 근무지 이동 지원 등) 및 여가생활을 지원하는 프로그램 및 제도(리프레쉬 휴가, 휴양시설 제공 등)에 관하여 평가한다.	10
		결혼 장려 및 가족 경조사 지원	근로자의 결혼관련 지원(결혼관련 지원금, 예식장 지원, 사내커플 지원) 및 가족 경조사 지원 프로그램과 제도에 관하여 평가한다.	10
		가족친화 사회공헌	한부모가족, 다문화가족, 장애인 가족 등 소외계층 가족지원 프로그램에 관하여 평가한다.	10
가족친화경영 만족도 (10)	임직원의 전반적 만족도	조직 내 가족친화제도에 대한 임직원들의 인지 정도 및 활용하고 있는 임직원의 만족 수준에 관하여 평가한다.	10	
총 계	100점			100

* 특성화요소는 6개의 심사항목 중 신청 기업 등이 선택한 3개 항목을 심사

나. 대기업 등(중소기업 아닌 기업 및 기관)

구분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점
공통 요건 (30)	최고 경영층의 리더십 (10)	최고경영층의 관심 및 의지	가족친화경영에 대한 최고경영자 (CEO)와 임원층의 관심 및 추진 의지에 관하여 평가한다.	10
	운영 시스템 (10)	가족친화관련 부서 및 인력	지속적인 가족친화경영 업무에 필요한 조직 내 부서와 담당 인력의 역할과 책임에 관해 평가한다.	2
		가족친화관련 예산	도입·운영하고 있거나 도입할 계획이 있는 가족친화제도·프로그램 등에 관한 예산확보 및 실제 집행에 관해 평가한다.	3

제 2 절 가족친화기업 인증 관련 법제의 내용

구분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점
		가족친화관련 제반 규정	가족친화 직장환경 조성을 위한 제반 규정의 구비 정도에 대해 평 가한다.	3
		가족친화관련 운영 상황 점검	가족친화경영 활동과 관련한 제반 운영 상황의 정기적 점검 노력에 관해 평가한다.	2
	가족 친화 문화 (10)	가족친화관련 교육	가족친화적 문화정착 및 가족친화 관련 역량강화를 위한 교육/훈련 시행정도에 관하여 평가한다.	4
		가족친화관련 소통 채널	가족친화경영의 확산을 위한 전 직원의 의사소통노력 정도에 관하 여 평가한다.	3
		제도 활용의 용이성	임직원들이 가족친화관련 제도를 직급별·성별 등에 의한 차별 없 이 접근하고 이용할 수 있는 노력 에 관해 평가한다.	3
	실행 프로 그램 (60)	기본 요소 (30)	근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	근로자 본인의 건강관리지원, 상담 지원 및 생애주기별 지원 프로그램 (부부교육, 부모교육, 은퇴지원 등) 및 제도에 관하여 평가한다.
근로자 본인 및 배우자 출산지원			근로자 본인 및 배우자의 임신/출 산관련 유익한 근로환경 조성 프 로그램과 제도(출산 관련 휴가· 휴직제 등)에 관하여 평가한다.	10
근로자 자녀 양육 및 교육 지원			보육비 지원, 사내 보육시설, 학자 금, 방과후 프로그램 등 임직원 자녀 양육 및 교육 프로그램에 관 하여 평가한다.	10
특성화 요소 (30)		탄력적근무 시간제	근무의 시간탄력성을 제공하는 프 로그램 및 제도(시차출퇴근제, 근 무시간선택제, 시간제 근로, 집약 근무제 등)에 관하여 평가한다.	10

제 2 장 가족친화기업 인증제도의 현황 및 법제

구분	심사요소	심사항목	심사의 내용	배점
		재택근무 등 근무환경 유연성	근무의 공간탄력성을 제공하는 프로그램 및 제도(재택근무, 모바일 오피스 등)에 관하여 평가한다.	10
		가족 간호 및 가족 건강지원	가족 간호 및 가족 건강 지원 제도, 프로그램 (가족간호 관련 비용 보조/대출, 근로자 부모 부양을 위한 지원)에 관하여 평가한다.	10
		가족관계증진 및 여가 생활지원	근로자 및 가족에게 가족관계 증진(근로자 가족 초청행사, 정시퇴근제, 배우자 타지역 전근시 근무지 이동지원 등) 및 여가생활을 지원하는 프로그램 및 제도(리프레쉬 휴가, 휴양시설 제공 등)에 관하여 평가한다.	10
		결혼 장려 및 가족 경조사 지원	근로자의 결혼관련 지원(결혼관련 지원금, 예식장 지원, 사내커플 지원) 및 가족 경조사 지원 프로그램과 제도에 관하여 평가한다.	10
		가족친화 사회공헌	한부모가족, 다문화가족, 장애인 가족 등 소외계층 가족지원 프로그램에 관하여 평가한다.	10
가족친화경영 만족도 (10)	임직원의 전반적 만족도	조직 내 가족친화제도에 대한 임직원들의 인지 정도 및 활용하고 있는 임직원의 만족 수준에 관하여 평가한다.	10	
총계	100점			100

* 특성화요소는 6개의 심사항목 중 신청 기업 등이 선택한 3개 항목을 심사

이를 살펴보면, 중소기업과 대기업 등의 심사항목 및 배점에 차이가 있다. 우선, 최고경영층의 리더십에 대해서 중소기업은 12점의 배점을 부여하고 있으나, 대기업 등은 10점을 부여하고 있다. 중소기업에서의 가족친화 프로그램의 운영에는 최고경영층의 관심과 의지가 중요한 역

할을 한다는 점을 고려한 것이라고 할 수 있다. 둘째, 운영 시스템 항목에서도 약간의 차이가 있다. 대기업 등에는 ‘가족친화관련 운영 상황 점검’이라는 항목을 추가하여 2점을 부과하고 있다. 셋째, 가족친화문화 조성 항목에서 대기업 등에는 ‘가족친화관련 소통 채널’을 추가하여 가족친화경영의 확산을 위한 전 직원의 의사소통 노력 정도에 관하여 평가한다. 중소기업은 가족친화 관련 교육과 제도 활용의 용이성 항목에 각각 6점과 4점을 부여한 반면, 대기업 등에는 가족친화 관련 교육에 4점, 가족친화관련 소통 채널에 3점, 제도활용의 용이성에 3점을 부여하고 있다. 이는 중소기업의 경우에는 가족친화 관련하여 의사소통 채널이 이루어지기 어려운 현실을 반영한 것으로 볼 수 있다.

(2) 인증 기준

개정된 고시에서는 가족친화 인증 기준을 중소기업 60점, 대기업 70점으로 하고 인증등급을 삭제하여 인증 여부만을 정하도록 하였다.

<표2-3> 가족친화기업 인증 기준

구 분	점 수	적 용 기 준
중소기업	60	- 공통요건과 실행 프로그램의 배점 중 각각 50% 이상의 점수를 획득
대기업 등	70	- 근로기준법, 국가공무원법 등 최소 법규 요구사항을 충족

3) 인증기업에 대한 지원제도¹⁴⁾

여성가족부에서 발표한 인증기업에 대한 지원제도는 다음과 같다.¹⁵⁾ 국방부·조달청의 물품구매 적격심사 신인도 항목에서 0.2-1점 정도의

14) 2011. 10. 말을 기준으로 한 것이다. (여성가족부 보도자료 “2011 가족친화인증기업 신규 95개 기업 발표”(2011. 11. 21.) 참조)

15) 그러나, 이러한 지원제도에 관한 내용은 여성가족부 가족친화인증 홍보자료 및 보도자료에 소개되어 있을 뿐 명문으로 규정되어 있지 아니하다.

가점을 부여하거나, 중소기업청·고용노동부가 진행하는 일부 사업에 지원할 시 가점을 부여하고 신용보증기금으로부터 보증한도를 우대받는 등의 혜택을 제공하고 있다. 여성가족부는 부처 및 기관 등과 협의하여 인센티브를 지속적으로 늘리겠다는 방침을 발표한 바 있다.

여성가족부가 발표한 인증기업에 대한 지원 사항은 다음과 같다.

<표2-4> 가족친화인증기업에 대한 인센티브 지원 현황

부처명	지원 사업	지원내용
고용 노동부	1. 산재예방시설 용자금 지원사업	동일 조건시 우대
	2. 퇴직연금 무료컨설팅 지원사업	가점 5% 부여
국방부	1. 물품구매 적격심사	신인도항목 가점 0.2 ~ 0.4점
조달청	1. 물품구매 적격심사	신인도항목 가점 0.25 ~ 1점
중소 기업청	1. 내수기업의 수출기업화 사업	가점 1점 부여 (지방청장 재량 최대 3점)
	2. 무역촉진단 파견 사업	가점 2점 부여
	3. 해외 진출 민간거점 활용 지원 사업	가점 3점 부여
신용보 증기금	1. 우대부문 보증 대상기업 보증한도 우대	

제 3 절 소 결

가족친화기업 인증제도가 시행된지 4년이 경과했음에도 불구하고 2010년까지 인증기업의 수가 매우 적었다는 점과, 2011년에 정부의 적극적 홍보 등으로 인해 인증기업의 수가 비약적으로 증가하였으나,

아직 그 수가 많지 않고, 공공기관 중에서 중앙부처의 참여율이 저조하다는 점 등을 고려할 때, 가족친화기업 인증제도의 실효성에 대해서는 충분히 의문을 제기할 수 있다.

그 원인을 법제적인 측면에서 살펴본다면, 인증기준이 지나치게 엄격하여 기업으로 하여금 요건을 충족시키기 어렵다는 점과 인증에 대한 지원 제도가 명문으로 규정되어 있지 않고 상당히 미흡한 것을 들 수 있다.

따라서, 가족친화기업 인증제도의 실효성을 검증하고 개선방안을 마련하기 위해서는 기업의 가족친화경영을 지원하기 위한 다른 국가의 다양한 법제를 비교·분석하여 시사점을 도출하고, 우리나라 기업들을 상대로 가족친화기업 인증제도의 수용성에 관해 의견을 들어보는 것이 도움이 될 것이다. 이하에서 각각 장을 바꾸어 살펴보기로 한다.

제 3 장 외국의 가족친화기업 인증 관련 법제 분석

제 1 절 개 관

주요 선진국의 가족친화정책은 여성근로자의 임신으로 인한 모성건강의 위험과 차별적 고용관행을 방지하고 고용을 보호하기 위한 조항들을 명시한 ILO의 모성보호협약의 영향을 받았다.¹⁶⁾ 따라서 이들 국가의 가족친화정책은 먼저 모성을 보호하고, 여성에게 발생하는 불이익과 불평등을 배제하여 남녀 모두 평등한 대우를 받기 위한 제도적 방안을 국가적 차원에서 마련하는 방향으로 발전되어 왔다.¹⁷⁾

일본 및 서구 국가들의 최근 변화 중 주목할만한 것은 출산휴가, 육아휴직 활용을 위한 가족친화적 직장환경 구축에 사회적 관심과 노력이 집중되고 있다는 점이다.¹⁸⁾ 즉, 제도의 제공뿐 아니라 제도가 현실적으로 실행되기 위한 구체적인 인프라로서 사회환경의 변화가 수반되지 않으면 안된다는 자각들이 중요하게 제기되고 있다.

일본의 경우에도 직장분위기로 인해 육아휴업 단념 비율이 가장 높게 나타난 점에 주목하고 기업의 적극적인 참여를 유도하고 있다. 즉 소자화의 중요한 요인이 장시간 근무나 자녀양육을 고려하지 않는 고용환경이라는 판단 하에 남녀 근로자의 자녀 양육을 지원하거나 배려해야 한다는 기본 이념을 바탕으로 기업의 협조를 요구하고 있다. 독일 역시 최근의 “Agenda 2010”¹⁹⁾에서는 종전의 재정지원 방식에서 가

16) 배경화, “강원지역의 여성일자리 창출을 위한 가족친화기업 육성방안”, 강원발전연구원, 2006, 29쪽.

17) 배경화, 앞의 책, 29쪽.

18) 장혜경, “저출산 문제에 대한 대응정책”, 제249회 『정책&지식』 포럼, 2005. 12.

19) Agenda 2010은 2003년 3월 슈뢰더 정부가 세운, 독일 경제를 회복시키고자 하는 중장기적 개혁 프로그램으로서, 1) 노동시장 유연성 제고, 2) 사회보장제도의 개혁, 3) 경제활성화를 위한 조세 및 재정개혁, 4) 교육 및 노사관계의 개혁을 주요 내용으로 한다.

족친화적 경영방식 및 환경도입을 강조하고 있다. 즉 이들 국가들은 가족의 욕구를 감안한 고용모델을 개발하는 프로젝트의 일환으로 탄력근무제를 도입하고 현대적인 노동조직을 강조하며 직장보육시설을 강화하고 육아휴직 이후 복직을 돕는 프로그램의 개발까지 다양한 지원정책을 제공하고 있다. 구체적인 방안으로 가족친화적 기업, 육아휴직 제도를 적극적으로 실시하는 기업에 대하여 기업표창제도를 실시하거나 소득세, 법인세 등 조세감면조치를 통한 재정적 인센티브를 부여하는 방안 등을 도입하기도 한다. 기업 표창제도에는 미국의 Director's Award for Work/ Life Program, 영국의 Employer of the Year Award, 호주의 National Work and Family Award 등이 있고, 그밖에 가족친화기업에 대해 인증을 통해 각종 지원을 제공하는 것으로는 일본의 차세대 인정마크제, 독일의 가족친화기업 인증제도가 있다.

우리나라의 가족친화기업 인증제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 마련하기 위해서는 외국의 가족친화기업에 대한 정책에 따른 비교 분석이 필요하다. 따라서, 이하에서는 인증제를 실시하지 않고 있는 미국, 영국과 가족친화기업에 대해 인증제도를 두고 있는 독일, 일본으로 나누어 각국의 가족친화제도의 현황 및 관련 법제를 분석하고, 시사점을 도출하고자 한다.

제 2 절 미국의 가족친화기업 지원 제도

1. 미국 가족친화 정책의 사회경제적 배경

미국은 1960년대까지만 해도 남편이 가계부양, 부인이 가사를 책임지는 형태의 가족 내 성역할 분업이 보편적이었다. 1950년대 말 중소기업과 대기업 중 5%만이 모성휴가를 주었으며, 1960년대 말까지만 해도 많은 회사들이 임신한 여성들에게 퇴직하도록 요구하였다.²⁰⁾ 그

20) Ewin Kelly and Frank Dobbin, "Civil Right Law at Work: Sex Discrimination and

리고 국가나 기업은 이와 같은 성역할 분업을 전제로 가족에 대한 복지 혜택을 제공하였다.

그러나 1970년대에 들어서면서 여성들의 경제활동 참여율이 현저히 높아지고 가족관계도 여러 가지 측면에서 급변하자, 남편이 가계를 부양하고 부인은 전적으로 가사를 책임지는 가족(single-earner family) 형태에 근간을 두고 실시해 왔던 기존의 가족정책이 더 이상 다양한 가족의 요구를 제대로 수용하지 못한다는 비판을 받게 되었다.²¹⁾ 특히 여성의 경제활동 참여증가로 과거 어느 때보다 직장-가정 간의 갈등이 커지고 있는 가운데, 이 둘 간의 균형을 유지하기 위한 노력이 국가와 기업 차원에서 이루어져야 할 필요성이 지속적으로 제기되어 왔으며 이에 대한 반응으로 가족친화적 사회정책과 기업정책들에 대한 논의가 활발해졌다.²²⁾

미국의 경우 전체 노동인구 중 여성 노동력의 비율이 1950년 29%에서 2000년 46.5%로 급상승하였다. 특히 기혼여성의 노동참여율 증가가 두드러진다. 1960년 기혼여성 중 경제활동 인구의 비율이 30.5%이던 것이 1994년에는 60.6%로 거의 두배 가까이 증가하였다.²³⁾ 이처럼 미국 노동인구 중 기혼 여성의 비율이 점차 높아지고 자녀양육기에도 지속적으로 경제활동을 하는 여성들이 급격히 증가하며, 노동참여유형에 있어서도 시간제보다 전일제로 일하는 비율이 어느 선진국들보다도 높기 때문에 자녀양육과 직장 일을 조화시키는 문제가 부모는 물론이고 이들을 고용한 기업과 국가복지의 차원에서도 점차 중요

the Rise of Maternity Leave Policies”, *The American Journal of Sociology* 105(2), 1999, pp. 455-492 참조.

21) A. Cook, “Public Policies to Help Dual-earner Families Meet the Demands of the Work World”, *Industrial and Labor Relations Review* 42(2), 1989, pp. 201-215.

22) Karen Bogenschneider, “Has Family Policy Come of Age? A Decade Review of the State of U.S. Family Policy in the 1990s”, *Journal of Marriage and the Family* 62(4), 2000, pp. 1136-1159.

23) U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*, 117th ed. Washington, DC, Government Printing Office, 1997.

한 쟁점이 되었다.²⁴⁾ 자녀양육만큼은 아니지만 노인부양의 문제도 노인들의 기대수명 연장과 여성의 경제활동참여 증가가 서로 맞물려서 일과 가족의 갈등을 유발하는 요인이 되고 있다. 현재로서는 자녀양육문제가 노인부양문제보다 일과 가족 갈등에 더 큰 영향을 주고 있지만, 앞으로 인구의 노령화는 더욱 가속화될 전망이다. 비해 출산율은 현재의 인구대체수준에서 더 증가하지 않을 것이기 때문에 노인부양문제가 일과 가족 갈등의 원인이 될 비중이 점차 높아질 전망이다.

최근 미국 가족의 변화에서 특징적인 것 중의 하나는 구조적 다양화라고 할 수 있다. 구체적으로 보면 맞벌이가족의 증가와 이혼율 상승으로 한부모 가족과 1인 가구의 증가가 두드러진다. 특히 한부모 가족의 증가가 현저한데, 1950년에 4%이던 것이 2000년에는 16%로 증가했으며, 2030년에는 남편이 단독으로 가계를 책임지는 전통적인 핵가족보다 그 비중이 더 높아질 전망이다. 주로 이혼으로 형성되는 한부모 가족 중에는 편부가족보다는 편모가족의 비중이 훨씬 높다. 또한 1인 가구도 현저히 증가하여 2000년에는 그 비중이 25.5%로 맞벌이가족 다음으로 높다.²⁵⁾

전지구적으로 기업경쟁이 심화되면서 기업은 경쟁 우위를 유지하기 위하여 다각적인 전략을 구사하게 되는데, 대표적인 예로 시장 환경 변화에 따른 조직유연성 확보를 위한 구조조정과 기업규모 축소를 들 수 있다, 이는 고용에 있어서 감원이 일상화되고 정규직보다는 일용직, 임시직의 확대를 의미하기도 한다. 한편 치열한 기업경쟁 속에서 유능한 인력확보와 유지를 위해 효율적인 인적자원 관리전략이 매우 중요하게 되었다, 경쟁력 있는 미국 기업들이 다양한 가족친화적 정

24) Haya Stier and Noah Lewin-Epstein, "Welfare Regimes, Family-supportive Policies, and Women's Employment along the Life-course", *American Journal of Sociology* 106 (6), 2001, pp. 1731-1760.

25) U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*, 115th ed. Washington, DC, Government Printing Office, 1995.

책을 적극적으로 수용하게 된 이유도 이러한 노력의 일환이라고 할 수 있다.

2. 미국 가족친화 제도와 관련 법제

1) 가족친화정책 관련법

미국의 가족관련 복지정책의 방향이 무간섭주의와 공적 책임의 최소화 방향으로 나아간다 하더라도, 기업의 입장에서는 근로자 가족복지와 관련되는 정부의 정책들을 기업의 전략 구상에 중요하게 고려하지 않을 수 없다. 미국 기업이 정부법안에 적절한 반응을 보이지 않을 경우 정부로부터 받을 처벌이나 제재가 중대해서라기보다는, 종업원들이 해당법안을 근거로 기업을 상대로 고소를 할 수 있고, 실제 기업이 법을 위반했는지 여부와 상관없이, 고소가 진행되는 과정에서 기업은 상당한 이미지 손상을 입게 된다는 점 때문에 미국 기업들은 정부의 관련 법규에 비교적 민감하게 반응한다. 그러므로 미국 기업들의 가족친화적 정책의 활용과 효과에 앞서 이에 영향을 줄 수 있는 정부가 제정한 법규들을 살펴보는 것은 중요하다. 미국은 소수 인종, 여성, 노약자 등과 같은 소수 근로자들의 법적 권익을 기업이 함부로 침해하지 못하도록 법이나 각종 규정을 잘 정비한 국가 중의 하나이다.

법적인 시각에서 고용과 관련된 미국의 법규들을 고찰하면 다른 평가가 내려질 수 있겠지만, 이들을 가족친화적 정책의 활용이라는 기업 경영의 측면에서 살펴보면 다양성을 보호하는 시각과 기업과 종업원 사이의 균형적 접근이라는 두드러진 특징을 발견하게 된다. 이들은 단순히 법의 특징을 넘어서서 미국 기업의 가족친화적 정책의 활용도 및 효과를 평가하는 데에 주요한 준거 틀이 된다고 할 수 있다.

이민국으로 설립된 미국은 다민족, 다문화적인 사회라는 특성을 지닌다. 이에 따라 미국의 법률들은 종업원들의 다양한 배경으로 인해

차별을 받지 않도록 하는 것을 중요한 특징으로 하고 있다. 즉, 다양성은 인종, 성별, 장애, 연령의 차원에서 인식될 수 있는데 미국의 법들은 이러한 다양성으로 인한 차별을 금지하는 데에 초점을 두고 있다. 인재 선발 등의 각종 인사정책에서 인종, 종교, 성별 등의 이유로 차별을 금지하는 민권법(Civil Rights Act), 연령으로 인한 차별을 금지하는 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act), 신체적 장애로 인한 차별을 제한하는 장애인보호법(Americans with Disabilities Act), 출산으로 인한 고용상의 불이익을 금지하는 임신 및 출산 차별금지법(Pregnancy Discrimination Act), 동일 업무를 수행하는 남녀종업원들간의 임금 차별을 금지하는 동일노동 동일임금법(Equal Pay Act) 등이 그러한 예들이다.

한편, 미국은 실리적인 기업 경영의 원리가 가장 강하게 자리 잡은 국가인데, 이러한 특성은 미국정부의 법규 제정에서도 발견될 수 있다. 즉, 기업이 종업원들을 대상으로 하여 횡포를 부리지 못하도록 종업원을 보호하는 특성이 강한 반면, 이러한 법제도가 기업에게 일방적으로 불리하게 작용되지 않도록 설정되어 있다.

장애인들의 고용과 관련된 장애인보호법(Americans with Disabilities Act)의 경우에 장애인이라는 이유로 고용상의 차별을 금지하고 있으나, 해당직무에 관련된 장애가 없는 경우로 한정하고 있다는 점, 그리고 장애인을 고용한 경우 회사는 종업원이 업무를 수행할 수 있도록 편의를 도모해야 할 의무가 있으며, 그 정도가 적절해야 한다는 규정을 두는 점이 좋은 예이다. 그리고 인종이나 성별 등과 같은 종업원의 배경으로 인한 차별을 금지하는 민권법의 경우에도 업무수행을 위한 합법적인 사항을 예외로 규정하고 있는 점이나, 가장 대표적인 가족친화 관련법으로 평가되는 가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act)의 경우에도 재직 기간을 1년 이상으로 하는 점들도 직·간접적으로 회사의 입장을 고려해 주는 점들이라고 볼 수 있다.

미국의 가족친화정책은 주로 정부가 아닌 기업의 책임 하에 발전하였다. 미국의 가장 대표적인 가족친화 관련법은 1993년에 제정된 ‘가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act, FMLA)’으로서, 이 법에 의해 재직 기간이 1년 이상인 근로자들은 1년 동안 12주의 휴가를 얻을 수 있다. 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에 의한 휴가제도에는 출산휴가, 부모휴가, 병가휴가 등이 포함된다. 동법은 공공부문 기업과 종업원 수 50인 이상인 민간 기업에 적용되는 것으로 동법에 따라 근로자들은 가족 및 건강(출산, 양육, 가족간호, 자신의 건강 등)을 이유로 휴가를 신청할 수 있다. 휴가 기간 동안 계속해서 의료보험의 적용을 받을 수 있으나, 무급이고 육아지원 급여에 대한 추가적인 지원이 없다. 그러나, 휴직 후에 근로자들이 원하면 복직의 기회를 가질 수 있다. 휴가제도 중 육아를 이유로 한 휴가는 가족친화적 기업제도들 중에서 가장 시행률이 높은 제도로 평가되는데, 미국기업의 40% 이상이 이 제도를 활용하고 있다.²⁶⁾

2) 가족친화제도

미국에서 근로자의 가족문제에 대한 기업의 배려는 오래되었으나 1993년 8월 가족 및 의료 휴가법이 제정되면서 보육제도와 출산·육아휴가 등이 시행되기 시작했다. 그러나 동법은 무급휴가라는 점에서 포괄성이 결여된 불완전한 제도이다. 따라서, 미국의 가족친화 기업 제도는 정부가 아닌 기업의 책임 하에 발전하였다고 할 수 있다. 주요 내용으로는 탄력근무제도, 탁아프로그램, 육아휴가제도 등을 들 수 있다.²⁷⁾

26) 김은미, 「가족친화적 기업정책의 확산방안 연구」, 고려대학교 대학원 사회복지학과 석사학위논문, 2008.12., 24쪽.

27) 이화여자대학교 경영연구소, 「가족친화적 환경과 기업 정책」, 2001, 31쪽.

(1) 휴직제도

휴직제도는 가장 보편화되어 있으면서 전통적인 혜택이다. 1993년 가족 및 의료 휴가법의 제정과 더불어 본격적으로 시행되었다. 휴직 제도에는 복직이 보장되는 출산휴가, 부모휴가, 병가휴가 등이 포함된다. 예를 들어, 종업원 본인의 출산, 양자 입양 또는 가족을 돌보기 위하여 연간 12주의 휴가를 보장받게 되는데, 이와 같이 가족과 관련된 이유로 휴직을 하는 경우, 휴직 기간은 대부분 무급의 형태로 적용되지만 휴직 후에 종업원들이 원하면 복직 기회를 제공받게 된다. 이 중 육아휴직제도는 가족친화적 기업 제도 중에서 가장 시행률이 높은 제도로 평가된다.²⁸⁾

(2) 육아·탁아와 노약자 지원제도

육아는 종업원들이 가장 지원받기를 원하는 대표적인 사안이다. 기업은 이를 효과적으로 해소하기 위하여 육아휴직제도, 사업체 내 또는 근방에 탁아시설 운영·지원, 탁아비 보조 등의 정책을 활용한다.

탁아시설을 기업 자체에서 운영하거나 다른 회사와 연합하여 운영함으로써 비용 절감 효과를 보기도 한다. 회사는 또한 순수하게 금전적인 방식으로 육아지원을 한다거나 특정의 외부 탁아시설과 계약을 맺어 해당 종업원이 저렴한 가격에 활용하도록 계획할 수도 있다.

노약자 부양과 관련된 혜택은 탁아지원에 비하여 덜 비중있게 다루어져 왔다. 그러나 미래 인구학적으로 미국인의 평균 수명이 길어짐에 따라 부모나 조부모 등을 부양해야 하는 종업원들의 비중이 증가하고 있어 앞으로 노약자 부양 관련 정책의 중요성이 증가할 것이다. 노약자는 단순한 경제적 보조뿐만 아니라 장을 본다거나 음식을 제공받아야 하는 일상적인 도움을 필요로 해서 이들을 보조하기 위하여

28) 이화여자대학교 경영연구소, 앞의 책, 31-34쪽 참조.

종업원들이 결근을 한다거나 조퇴를 하여야 하는 상황이 많이 발생하기 때문이다. 이에 따라 많은 미국 기업들은 노약자 부양을 위한 배려를 시도하고 있다. 예를 들어 탄력적 근무시간을 통하여 노약자를 부양해야 하는 종업원들의 출퇴근 시간을 조정한다거나 노약자 부양에 따르는 비용을 지원하거나, 또는 부양시설을 활용하는 등 기존의 타아관련 방식과 유사한 방식들이 활용되고 있다. Goodstein의 연구에 따르면 다른 가족친화적 정책을 많이 활용하는 기업이 노약자 부양 프로그램 또한 활용하는 경향이 높다고 한다.²⁹⁾

(3) 가족친화적 작업관리

이는 탄력근무제도라고도 명명되는데, 이러한 정책으로는 집중 시간대를 정해놓고 그 외의 근무시간은 종업원들 스스로 관리하게 하는 집중근로시간제, 가정이나 가까운 사무실에서 근무를 선택할 수 있는 재택근무, 두 명 이상의 종업원들이 한 정규직원 몫의 업무와 보상, 복지혜택을 분담함으로써 업무수행에 있어서 융통성을 꾀하는 직무순환, 그리고 1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 시간제 근무 등이 포함된다. 근무장소 및 시간에 탄력성을 꾀하는 이러한 관리 방식은 종업원들이 가족과 일 사이에서 시간 할당에 효율을 꾀할 수 있게 하여 직장과의 갈등을 완화시켜 주는 효과가 크다. 반면, 다른 제도들에 비하여 기업에게 상대적으로 직접적인 재정적 부담을 덜어주는 효과도 있어 1990년 이후 급증하는 추세에 있다. 미국 기업의 탄력근무제도 도입률은 1996년 31%에서 2003년 71%로 2배 이상 증가했으며,³⁰⁾ 더욱 다양한 유형의 탄력근무제가 근로자들에 의해 이용되고 있다. 50명 이상의 근로자가 있는 1092개 기업의 인사담당자

29) J. Goodstein, "Employer Involvement in Eldercare: An Organizational Adaptation Perspective", *Academy of Management Journal* 38(6), 1995, pp. 1657-1671.

30) 성상현 · 배성오 · 노현탁, "격동기, 사람이 경쟁력이다: 글로벌인사 7대 트렌드", 『CEO Information』, 제460호, 삼성경제연구소, 2004 참조.

를 대상으로 한 조사에 따르면 미국 기업들은 근로자들의 일-가정 양립을 위해 탄력근무제도 중에서도 특히, 출생후 점진적 복귀 제도나 출퇴근시간조정 제도, 가족(부양가족 돌봄 등)을 위한 직무휴직을 많이 허용하고 있다.³¹⁾

3. 미국 기업의 가족친화 제도의 현황

1) 미국의 가족친화적 지원정책 실태

미국의 고용이 증가추세를 보인 1980-90년대를 중심으로 고용 성과를 양적·질적 측면에서 보면, 제조업에 있어서 기업규모별 고용비중에서 소규모 기업들의 자체 일자리 창출율은 매우 높지만 창출된 직업의 총수에 기여하는 부분은 적다. 즉, 대규모 기업들이 총 고용의 대부분을 차지하고 있다. 1992년 미국 노동부는 ‘도제 및 비전통적인 직종에서의 여성법(Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act)’을 제정하고, 동법에 의해서 WANTO 프로그램을 운영해 왔다. WANTO 프로그램은 기업주와 노동조합이 도제를 지원하여 비전통적인 직종에 여성참여를 촉진시키도록 하는 제도이다. 즉, 지역사회 단체에게 재정지원을 하여 이들 사회단체로 하여금 도제나 비전통적인 직종에 여성채용이나 보육을 증가시키는 사업주나 노동조합을 기술적으로 지원하도록 하는 제도이다.³²⁾

미국의 가족친화적 정책의 실태를 보면 미국의 가족휴가 제도는 국가들과 비교할 때 매우 낮은 수준이다. 가족휴가를 명문화하고 있는 하나의 연방법은 1978년 제정된 ‘임신차별법(Pregnancy Discrimination Act, PDA)’인데 기업이 임산부에게 일시적인 휴가를 만들어 주는 것

31) 김은미, 앞의 논문, 26쪽.

32) 배경화, 앞의 책, 29-30쪽.

을 내용으로 한다. 동법에 의해 임신 중의 여성종업원은 다른 신체적 장애를 가진 자와 동일하게 휴가 기간과 임금을 보장받고 있다. 고용주가 일시적 신체장애 휴가제도(temporary disability leave)를 기업 내에 도입하고 있는 경우 여성종업원은 임신과 출산을 위해 이 제도를 이용할 수 있다. 그러나 대다수의 주에서는 출산을 위해 신체장애 휴가 규정을 고용주에게 의무화하고 있지 않다. 미국 내에서 캘리포니아주, 하와이주, 뉴저지주, 뉴욕주, 로드 아일랜드주의 다섯 주에서만 고용주가 종업원에 대해 장애보험을 제공하는 것이 의무화되어 임신기간 중 여성의 유급 출산휴가, 장애휴가를 법적으로 보장하고 있다. 미국 기업의 대다수는 약 30일에서 90일간의 출산휴가를 제도화하였다.³³⁾

미국에서 가족친화적인 정책을 담당하고 있는 정부조직은 노동부의 여성국(Women's Bureau)³⁴⁾이다. 여성국은 1989년부터 정보센터를 통해서 각종 차별, 성희롱을 포함해서 가족 친화적인 제도와 관련된 각종 제도에 대한 정보를 제공하고 있다. 뿐만 아니라 기업주가 지원하는 보육시설에 대한 정보도 제공하고 있다.

한편, 미국에서는 가족친화적인 제도를 운영하는 민간기업이나 행정 조직에 표창하는 제도를 운영하고 있다. 그러나 미국의 경우 유럽국가와 같이 가족친화적인 제도만을 대상으로 하는 표창제도는 없고, 다만, 미국 노동부 계약준수제에서 운영하고 있는 노동부장관 기회상(Opportunity Award)에서 가족친화적인 제도를 평가대상 중에서 포함시켜서 평가하고 있을 뿐이다.³⁵⁾

33) 이화여자대학교 경영연구소, 앞의 책, 33-34쪽.

34) 여성국은 1920년 6월 법률 제259호(Public Law No. 259)에 의해서 노동부내에 설립되었다. 동법은 여성국에 근로여성의 복지를 증진하고, 근로조건을 향상시키고, 업무 능률을 증가시키며, 수익률이 높은 고용의 기회를 증진할 수 있는 기준과 정책을 형성할 의무를 지우고 있다. E.H.한 여성국은 기업에서 여성의 복지에 관한 모든 문제들에 관해 조사하고 노동부에 보고할 권한이 있다. 즉, 여성국은 공공정책 과정에 있어서 근로 여성의 수요를 대변할 수 있는 유일한 연방 기관이다. http://www.dol.gov/wb/info_about_wb/about_wb.htm 참조.

35) 배경화, 앞의 책, 30-31쪽.

또한 미국 근로자들은 적절한 가격에 양질의 보육서비스를 이용하기를 원하고 있기 때문에, 1998년 미국 백악관에서는 노동부로 하여금 ‘기업보육지원정책’을 추진하도록 하였다. 미국 노동부는 기존에 효율적인 보육지원제도와 가족친화적인 제도를 가진 기업들이 유사한 제도를 도입하고자 하는 기업의 후견인 역할을 할 수 있도록 하는 기업 간의 보육관련 후견인제도(Business-to-Business Mentoring Initiative on Child Care)를 도입한 바 있다. 이것은 기업들이 자발적으로 참가하여 보육과 관련된 지식과 경험을 상호 교류, 지원할 수 있도록 하는 제도이다.³⁶⁾

2) 우수기업 사례

미국에서 가족친화제도를 성공적으로 수행하고 있는 몇몇 기업의 사례를 살펴보면, 다국적 종합금융회사인 씨티그룹(citigroup)은 근로자들의 자녀보호를 위해 종일보호 시스템부터 학교에 들어간 아이들을 위한 방학프로그램을 제공하고 있으며, 자녀관리 프로그램에 대한 다양한 정보를 제공하는 시스템을 구축해 근로자들에게 정보를 제공하고 있다. 다국적 투자회사인 CSFB(Credit Suisse First Boston)는 새로 부모가 된 근로자를 대상으로 아이들을 잘 보살필 수 있도록 20주간의 유급휴가를 부여하고 있으며, 그들이 직장으로 복귀하기 직전, 약 8주간 파트타임으로 근무할 수 있게 하여 휴직으로 인한 후유증이 없도록 돕고 있다. 또한 미국부모모임 네트워크와 협약을 맺고 부모 프로그램을 개설하여 근로자들에게 육아 및 가족보호에 관한 정보를 제공하고 있으며, 근로자들이 5년 단위로 안식휴가제도를 사용할 수 있게 함으로써 근로자들의 부모로서의 역할 수행에 많은 도움을 주고 있다.³⁷⁾

36) 배경화, 앞의 책, 31쪽.

37) 여성가족부, 「가족친화 기업모델 및 사례연구」, 한국 여성개발원 연구보고서, 2006 참조.

존슨앤존슨(Johnson & Johnson)은 근로자들의 일-가정간 갈등해소를 위해 자발적인 직장-가정 휴직 프로그램을 도입하여 근로자들이 1년간 휴직을 사용하여 가족구성원을 돌볼 수 있도록 하고 있으며, 제약회사인 BMS(Bristol Myers Squibb)는 근로자들의 노부모 간병 등을 도와주는 노인 돌보기 프로그램을 제공하고 있다. 미국의 컴퓨터 장비 업체인 휴렛패커드(Hewlett-Packard)는 근로자들의 탄력적 근무제를 가능하게 하기 위한 수단으로 이툴즈(e-tools)를 개발하여 근로자들에게 네비게이션도구를 보급함으로써 근로자의 재택근무와 다른 사람들과의 직무공유도 가능하게 하였다. 마지막으로 근로자들의 탄력근무제도의 활용도가 높아 모범사례로 꼽히고 있는 인텔(Intel)은 비즈니스상의 필요나 근로자 개인적인 필요에 맞춰 각각의 사업별로 수많은 대안적인 근무스케줄(근무주간 축소, 출근시간 유연화, 파트타임 보직, 재택근무, 개인별 휴일과 휴가 등)을 제공하고 있는데, 근로자들은 이러한 유연한 근무스케줄을 통해서 업무 스트레스를 줄이고 생산효율성을 높이고 있다.³⁸⁾

4. 미국 기업의 가족친화 제도가 주는 시사점

미국 기업들은 자신들의 경쟁력 제고를 위한 적극적인 방안으로 가족친화적인 정책을 활용하였으며, 경쟁이 심화됨에 따라 우수 인적자원을 확보하고 유지하기 위한 수단으로 이러한 정책의 활용도를 높여왔다. 즉, 경쟁자보다 좋은 복지제도를 활용함으로써 우수 인적자원을 확보하고 또한 이들의 이직을 방지하는 것이다. 가족친화적 정책과 같은 복지혜택의 증가가 종업원들에게 세제혜택의 효과도 있지만, 이러한 세제 효과가 인지되기 훨씬 이전부터 미국 기업들은 종업원 복지정책에 큰 관심을 보여 왔다. 이러한 지적은 결국 가족친화정책

38) 여성가족부, 앞의 책 참조.

도 적극적인 경영전략의 일환으로 보아야 한다는 것을 의미한다. 우수 인력을 유인하고 확보해 나가기 위한 기제로 금전적 보상의 중요성보다 비금전적인 복지제도의 중요성이 증가하는 추세를 보면 가족친화정책의 전략적 중요성은 더욱 커지고 있다고 볼 수 있다.³⁹⁾ 가족친화정책과 관련된 미국의 연구들은 미국 기업들을 대상으로 한 연구들이고, 가족친화적 관련 법규에 근거하고 미국의 문화적·사회적 환경의 산물이라는 점에서 미국의 제도들을 바로 우리나라 기업에 적용시키려는 것은 실제로 가능하지도 않으며 바람직하지도 않다. 그러나 미국 기업들이 시행착오를 거치면서 점차적으로 구체적으로 진화시켜가고 있는 이러한 관리 방식들이 우리 기업에게 하나의 방향성을 제시해 줄 수 있을 것이다.

첫째, 미국 기업들은 법적 규제를 만족시키려는 소극적인 입장에서 보다는 자신들의 경쟁력 제고를 위한 적극적인 방안으로 가족친화적 제도를 활용한다. 결국 경쟁이 심화됨에 따라 우수 인적 자원을 확보하고 유지하기 위하여 가족친화적 정책을 활용하는 정도가 증가하고 있는 것이다. 그러나, 구체적인 가족친화적 정책의 활용도는 산업별로 유의적인 차이가 있다. 전반적으로 볼 때 서비스나 의료업과 같이 기업의 성과에 있어서 인적자원의 가치가 두드러지는 산업의 경우에 가족친화적 제도의 활용이 더욱 증가하는 것으로 나타났다. 이는 가족친화적 정책이 보다 효과를 발휘할 수 있는 산업적 여건을 고려하여야 한다는 것을 의미한다.

둘째, 가족친화적 정책의 활용 정도나 효과에 관하여 기업과 종업원과 관련한 여러 요인들이 연구되어 왔으나 그 결과가 반드시 일치하지는 않는다. 이는 각 연구가 대상으로 한 기업이나 측정 방식들이 상이한 점도 이유가 되겠지만, 가족친화적 정책의 활용이 급격히 증

39) 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙, 『가족과 기업』, 신정, 2005, 58쪽.

가하고 있는 상황이라 현재로서는 명백한 소수의 요인을 발견하기 어렵다는 점도 있다. 가족친화정책이 기업의 계량적인 성과에 미치는 영향에 대해서는 아직 많은 연구가 이루어지지 않은 상태이며, 기업 성과에 가족친화정책만이 갖는 효과에 대해서는 독립적으로 논하기 보다는 다른 인적자원 관리방식과 연계하여 보고 있다. 이 연구들은 이들 관리 방식들이 기업 성과에 비교적 유의적인 영향이 있음을 지지하고 있다. 한편, 종업원들의 조직에 대한 몰입, 직무에 대한 만족, 아직 의도와 같은 인적자원 성과와 관계되어서는 비교적 많은 연구가 이루어져 왔다. 그리고 가족친화정책은 직장과 가정생활 간의 갈등을 줄이는 효과가 있으며 직장생활에서의 몰입이나 만족감에도 비교적 유의적인 영향을 준다는 결과들이 주류를 이룬다.⁴⁰⁾ 결국, 가족친화정책이 기업 및 종업원에게 주는 긍정적인 효과는 전반적으로 인정할 만하지만, 그러한 효과를 내는 구체적인 정책은 연구마다 상이하였다. 이는 어느 특정한 정책이 항상 효과가 있기보다는 기업이 처한 상황에 따라 효과를 내는 정책에 차이가 있을 수 있음을 의미한다.

셋째, 미국의 가족친화기업 사례에서 살펴볼 수 있는 점은 기업들이 인력활용의 유연성을 바탕으로 근로자의 수요를 충분히 수용하고 있다는 것이다. 특히 미국의 많은 기업들이 다른 가족친화제도보다 탄력적 근무제도를 활용하는 이유는 근로자의 근로시간에 대한 수요를 수용하고 그로 인해 근로자의 업무만족도를 높여 업무효율성을 높이기 위해서였다. 즉, 미국 기업들은 개인의 삶에 대한 요구와 일에서의 요구와의 균형을 통해 근로자들이 직장에서 더 강한 집중력을 보인다고 믿고 있다. 미국 사례에서 주목할 점은 미국 기업들이 체계적인 욕구 및 필요성 분석을 통해 근로자의 요구를 적극 수용하였다는 것이다.⁴¹⁾ 가족친화적 정책이 활용될 수 있는 기업의 자원은 대부분의

40) 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙, 앞의 책, 72쪽.

41) 김은미, 앞의 논문, 30쪽.

경우 매우 한정적이기 때문에 종업원들이 가장 필요로 하는 제도를 알아내는 것이 성공적인 가족친화적 정책 활용의 지름길인 것이다.

넷째, 미국 기업들을 대상으로 하였던 연구들이 매우 강조하는 부분이 상사나 조직 분위기의 중요성이다. 기업이 실제 가족친화적 정책의 활용에 막대하게 투자한다 하여도 직장 내 분위기가 이를 잘 활용하도록 격려하지 못한다면 오히려 악영향을 미칠 수 있다. 구체적인 정책 내용 보다는 직장 상사의 협조적인 자세가 종업원들의 갈등을 훨씬 감소시킨다는 연구결과는 전통적인 가부장적 모습이 아직도 직장생활의 근저에 놓여 있는 우리나라 회사들에게 시사하는 바가 매우 크다. 나아가서 협조적인 자세 및 분위기를 형성하기 위하여서는 많은 자금이 소요되는 것은 아니지만 그 효과가 크다는 점을 경영자들은 특히 주목할 필요가 있다.

제 3 절 영국의 가족친화기업 지원 제도

1. 영국 가족친화 정책의 사회경제적 배경

지난 세기동안 영국에서 여성의 전일제 노동참여는 서서히 증가해왔다. 1951년에 20-65세 여성의 전일제 노동참여가 30%였던 것이 1991년에는 16-59세 여성의 경우 34%가 되었다. 같은 기간동안 시간제 노동은 1951년 5%에서 1991년 26%로 증가하였다. 여성들은 노동시장 참여와 가족책임을 양립하기 위해서 시간제 노동에 참여하였는데, 이는 사적인 영역의 일을 여성의 일로 규정하는 것과도 관련이 있다. 특히 맞벌이 가족과 한부모가족이 증가함에 따라 일과 가족을 조화롭게 양립하는 문제가 사회적으로 이슈가 되기 시작하였다.⁴²⁾ 영국에서 가족 친화 정책이나 일과 가족 관련 정책은 여전히 여성에게 초점이

42) Susan Lewis, "Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-Family Challenge?" *Women in Management Review*, 16(1), 2001, pp. 21-29.

맞추어져 있다. 또한 일과 가족영역의 분리현상은 여전히 강하게 남아있으며 이는 전통적인 성별화된 노동의 분담과 일에 대한 남성모델을 반영하는 것이기도 하다.⁴³⁾

영국에서는 1997년 이후 노동력의 여성화와 노동력 부족의 문제로 인하여 가족 친화적 쟁점이 부각되기 시작하였다. 노동시장과 가족의 변화 속에서 돌봄 노동을 제도화하는 문제가 더욱 중요한 쟁점으로 부상한 것이다. 1997년은 오랜 기간의 보수당 집권을 종식시키고 제3의 길과 일하는 복지라는 기치 하에 신노동당이 집권한 시점이기도 하다. 신노동당의 가족정책은 공교육을 확대하고 아동수당의 증액 등 가족복지정책에 대한 지출을 확대하는 것이다. 특히 가족지원을 복지개혁의 중심과제로 채택하고 빈곤의 증가, 한부모 가족의 증가라는 가족현실에 적극 개입할 것을 약속하였다. 신노동당정부는 가족정책과 노동시장정책의 병행을 시도하고 있는데, 대표적인 시행 정책으로는 노동을 통한 복지정책과 가족 친화적 고용정책이 있다.⁴⁴⁾

최근 영국 정부는 보다 통합적인 접근으로 전국가적 보육전략과 가족친화 고용정책을 추진해오고 있는데, 그 목적은 일과 부모의 역할을 잘 병행할 수 있도록 하는데 있다. 가족 친화 정책의 일환으로 정부가 돌봄 노동을 하는 근로자를 돕기 위한 정책이 1990년대 후반에 시도되었는데, 대표적인 것이 1999년 제정된 고용관계법(Employment Relations Act, ERA)이다. 이 법은 모든 근로자의 권리보장을 위한 것으로 3개월까지 무보수 부모양육휴가를 지원하고 출산휴가를 14주에서 18주로 연장하며, 가족 위기 상황에 휴가를 낼 수 있도록 하는 것을 골자로 한다.

영국은 정부차원에서 가족 친화적 정책을 기업에 권장하고 있다. 이를 실현하기 위해 2000년 3월에는 ‘일과 삶의 균형’을 위한 캠페인을

43) 최은정, “영국 기업과 가족 친화적 정책”, 『가족과 문화』, 제16집 제3호(2004), 156쪽.

44) 최은정, 앞의 논문, 152-153쪽.

별였다. 캠페인의 목적은 근로자가 일과 삶을 조화롭게 병행할 수 있도록 돕고, 부모들이 직장가 가족의 요구를 균형있게 조절하여 경쟁과 생산성에 기여할 수 있도록 하는 데 있다. 또한 기업에게도 혜택이 될 수 있는 가족친화 정책을 소개하고 이행하도록 하는데 목적을 둔다. 기업의 가족친화 정책에 대한 지원의 일환으로 2001년도 예산에서 모성양육비를 어느 정도 증가시켰고, 제한된 형태지만 부친양육비를 지불한다는 것과 앞으로는 부모양육휴가와 시간제 노동의 권리를 확대한다는 내용이 포함되어 있다.⁴⁵⁾ 2000년 4월에 토니 블레어 영국 총리와 데이비드 블런켓 교육 노동부 장관은 공식적으로 일과 가정의 균형 정책에 대해 발표를 하였는데 그 정책은 노동관계정책을 위한 정부의 안건의 일부이고 무역산업부(DTI)와 노동권리정책과 법령에 기반하여 주도되었다. DTI는 기업에 탄력적 근무형태 등을 촉진하기 위한 재정지원도 하였는데 이를 위하여 설립한 “도전 기금(Challenge Fund)”은 1천1백만 파운드(약 250억 원) 이상의 규모로서 2004년 중반까지 약 400개의 기업이 이를 이용하였다.⁴⁶⁾ 영국 정부는 이 캠페인의 효과

45) 최은정, 앞의 논문, 151-174쪽, 154쪽.

46) 2000년에 도입된 도전 기금(Challenge Fund)은 고용주들이 기업, 소비자 그리고 직원들에게 이익을 주는 일-생활 균형 전략을 시행할 수 있도록 돕기 위해 조성되었다. 이 기금을 통해 사업에 이득이 될 뿐만 아니라 직원들의 일-생활 균형 또한 향상시킬 수 있는 혁신적인 근무 방법을 도입하기를 원하는 민간, 공공 부문의 고용주들에게 조언을 제공할 수 있도록 컨설턴트들에게 비용을 지불한다. 컨설턴트들은 고용주들이 탄력근무제의 기업 이득을 가늠하고, 직원들의 수요를 규명하며, 고용주, 소비자, 직원들의 수요에 응하는 해결책을 찾을 수 있도록 도와준다. 게다가, 고용주들은 조직이 일-생활 갈등을 완화할 수 있도록 지원하는 자료들을 제공해주는 특정한 해결책(Specific Solution)이라는 프로그램도 제공받을 수 있다. 이 프로그램은 조직이 어떤 종류의 근무 방식을 직원들이 좋아하는지 찾을 수 있도록 하며, 다음에 대한 해결책을 탐구할 수 있도록 하는 정보-예컨대, 개인과 기업의 요구 모두에 응하는 방안, 일-생활 균형 정책을 계발하는 방안, 임직원 교육을 통한 기존의 일-생활 균형 정책의 효과적인 시행을 돕는 방안, 일-생활 균형 기회를 누리는 비율이 증가하도록 문화적인 변화를 시행하도록 지원하는 방안 등-를 포함하고 있다. 한편, 도전기금 프로젝트는 또한 비용절감(financial savings), 직원이직률(staff turnover) 감소, 직원유지(staff retention) 수준, 그리고 일-생활 균형 정책의 이용정도를 측정한다. 예를 들어 버섯을 기르고, 수확하고, 포장해서 그것을 대규모 슈퍼마켓에

를 정기적으로 확인하여 그 성과를 평가하도록 하였다. 이를 위하여 정책수단들이 기업주와 근로자에게 의도했던 효과를 미치는지를 3년마다 문서로서 보고하도록 하였다. 그 첫 번째 모니터 작업은 2006년부터 개시되었다.⁴⁷⁾

국가가 가족복지에 관한 법을 만들고 기업은 국가가 제정한 법을 실행하고, 실행하지 못할 경우에는 법으로 제재를 받는다. 영국의 경우 아직은 기업에서 법에 규정된 기준 이상의 출산휴가, 부친휴가제도, 보육지원제도 등 가족친화정책을 도입하고 있는 비율은 미미한 편이다. 그러나 가족 친화적 정책의 도입이 기업의 생산성을 올릴 수 있다는 보고가 나오면서 가족 친화적 정책에 관심을 갖고 시행하는 기업이 증가하고 있다.

2. 영국 가족친화 제도와 관련법제

1) 가족친화적 정책관련법

1970년대 이후 맞벌이가족, 한부모가족, 동거가족 등 새로운 가족 유형들의 출현하면서 전통적인 가부장적 가족형태는 더 이상 보편적인 사회현상으로 받아들여지지 않게 되었다. 맞벌이 가족 및 자녀양육과 노부모 부양문제가 심각하게 대두되고 일과 가족책임을 조화롭게 병행하는 것이 중요한 문제로 인식되자 영국 정부에서는 노동력의 부족과 가족변화로 인한 가족복지정책의 수립에 착수하게 되었다. 1990년

유통시키는 어떤 기업이 있었는데, 그 기업은 직원들의 이직, 채용, 결근에 관련한 큰 문제가 있었다. 도전기금에서 지원을 받은 6개월 이내에 생산성은 9% 상승했고 초과근무 비용은 26% 감소하였으며, 결근율은 46% 떨어졌다. 또한 직원이직률은 44% 감소하였고 병가는 51%, 무단 결근은 70% 떨어졌다고 한다. - Sheri Todd, Improving Work-Life Balance - What Are Other Countries Doing?, Human Resources and Skills Development, Canada, 2004, p. 18. <<http://www.peoplefirstsolutions.com/resources/reports/improving-work-life-balance.pdf>>

47) 이준형 외 2인, 「가족 친화적 기업제도에 관한 연구」, 국회여성가족위원회 연구 보고서, 2005. 12., 48쪽.

대 후반 고용관계법령(ERA)이 제정되고 전 국가적 보육전략과 가족친화 고용정책을 추진하는 등 보다 통합적인 접근 형식을 취하고 있다.

영국에서는 재정과 아동보육정책을 제외하고는 일·가족 양립에 관한 정책의 대부분은 직장에서 고용주와 경영인들이 실제로 이 개념을 스스로 적용할 수 있도록 지원하는 데 초점을 두고 있다, 즉 정부 차원에서 관련 법령을 제정하는 것은 직장에서 근로자들에게 일과 가족생활의 조화를 위한 지원을 확산시킬 수 있도록 규범적인 환경을 조성하는데 중요한 기반을 제공하게 되나, 국가의 규제가 바로 직장에서의 환경과 기대수준을 바꾸는 것은 아니다. 일과 가족생활 조화에 관한 정책들이 직장에서 실제로 적용되기 위해서는 기업의 조직규범, 관행, 조직문화와 경영자의 판단과 지원 등과 같은 다양한 요소들이 많은 영향을 미치게 된다. 영국정부는 이러한 관점에서 일·생활 균형 캠페인을 통해 고용주들이 최소한의 법률적 규제를 넘어서 일·균형 경영방침들을 자발적으로 도입하는 것을 장려하고 있다. 왜냐하면 작업장에서의 규범, 가치, 신념들을 변화시키지 않고서는 정부정책의 실제 적용은 정책과 현실간의 괴리를 발생시킬 수 있기 때문이다.⁴⁸⁾

국가 보육서비스의 확충은 그동안 아동보육 문제가 정치적 논의의 주변부에 머물렀던 것에서 영국의 사회정책 아젠다의 중심으로 이동했다는 것을 의미한다. 즉 아동보육문제가 사적인 문제에서 공적인, 사회적인 이슈로 재정의되면서, 그 결과 2006년에는 영국 최초로 아동보육법(Childcare Act)이 제정되었다.

자녀를 돌보는 책임이 있는 근로자들에게는 탄력근무제도를 실시하고 있다. 탄력근무제도란 일정기간 동안 근무시간을 조정하거나 유연한 근무시간을 요청할 권리를 부여하는 것이다. 가장 대중적인 탄력근무제도에는 시간제근무, 일정기간 동안의 업무시간 단축, 근무시간

48) Susan Lewis, “영국의 일·가족 양립정책”, 젠더리뷰, 제11호(2008년 겨울), 22쪽.

자유선택제도 등이 있다. 탄력근무법(Flexible Working Law)은 6세 이하의 자녀나 18세 이하의 장애 자녀가 있는 부모들에게 노동시간을 단축하거나 근무시간을 자유롭게 선택할 수 있게 하는 등의 선택권을 부여하고 있으며, 동시에 고용주들에게 이러한 요청을 신중하게 검토할 의무를 부여하고 있다. 2007년부터는 탄력근무를 요청할 수 있는 권리를 성인을 간호해야 하는 근로자들까지 확대시켰다. 또한 점차 6세 이상의 자녀가 있는 부모에게까지 그 범위를 확대할 방침이다.

한편 장시간 노동 문화가 정착된 영국은 유럽에서 노동시간이 긴 근로자의 비중이 가장 높은 나라로 꼽힌다. 주당 46시간 일하는 전업 근로자의 비율이 유럽의 평균치가 12%인데 반하여 영국은 거의 30%에 달함에 따라 영국 정부는 직장과 가정을 병행할 수 있는 단시간 근무제도를 권장함과 동시에 2000년 5월 파트타임근로자차별금지법을 제정하여 단시간 근로자를 보호하고 있다.⁴⁹⁾ 2002년 고용법 제80조의 F는 근로시간 변경신청권을 규정하였고, 2003년 4월 이후 6세 이하 아동의 부모(18세 이하 장애아동의 부모)는 고용주에 근로시간 등 근로조건을 변경을 신청할 수 있는 권리를 갖는다. 고용주는 변경신청을 진지하게 검토하여야 하고 경영상의 중대한 사유가 없는 한 신청을 거절할 수 없으며, 이를 위반한 고용주는 노동법원에 형사 소추될 수 있다.

2) 가족친화적 제도

(1) 아동보육

영국에서는 전통적으로 국가의 아동보육서비스는 매우 제한적이었다. 아동보육서비스의 이용비용 부담이 매우 높으며, 또한 이용가능한 적절한 보육 시설이 부족하여 많은 맞벌이 부부들이 아동양육을 친척

49) 이준형 외 2인, 앞의 책, 48쪽.

들에게 맡기는 식으로 해결해왔다. 그러나 최근 영국 정부는 아동보육서비스 확충을 대대적으로 시작하였다. 특히 저소득층가족을 주요 대상으로 하여 이른바 ‘슈어 스타트(Sure Start)’라 불리는 정부정책의 도입으로 영아기, 초기 아동기 자녀가 있는 가족을 지원하는 대대적인 서비스가 시작되었다. 이 정책은 통합된 보육서비스를 제공하는 지역아동센터를 중심으로 5세 미만 아동의 교육과 보육뿐만 아니라 그들의 가족을 대상으로 해서 다양한 보건, 복지서비스를 제공하고 있다.

영국에서 육아휴가(Parental Leave)란 일하는 부모가 긴급한 사정이 있거나 그와 같은 사정이 없더라도 아이를 돌보기 위하여 주(週)단위로 직장에서 벗어날 수 있는 제도를 말한다. 육아휴가는 양친이 각각 13주까지 무보수로 청구할 수가 있다(1년에 최대 4주). 육아휴가를 보장하기 위한 세부적인 사항은 기업이 정하도록 하였다.

영국 정부는 저소득층 가족을 위하여 근로가족세액공제제도를 실시하여 보육서비스를 더욱 수월하게 이용할 수 있도록 하고 있다. 이 제도는 저소득층의 취업을 장려함과 동시에 이들의 보육비용을 감액해주는 제도로, 대상자들은 보육서비스 이용비용의 80%까지 세액공제를 받을 수 있다. 이렇게 세액공제와 아동보육 지원정책을 연결함으로써 특히 한부모에 해당하는 여성들을 노동시장에 재진입하도록 유인함으로써 아동빈곤을 해결할 수 있는 두 가지 목적을 달성할 수 있다.

(2) 부모휴가와 노동시간 정책

영국의 고용법에서는 고용주와 근로자들의 의무와 책임을 규정함으로써 고용주들과 근로가족들을 지원하는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 고용법은 유럽연합의 권고를 수용하여 부모휴가, 가족에 긴급한 일이 생겼을 경우를 위한 청원휴가, 정규직과 시간제 근로자 간의 동등한 급여인정 등의 조항들을 포함하고 있다.

우선 임신한 모든 여성근로자들은 근속 연수에 상관없이 최대 1년간(52주)의 모성휴가를 사용할 수 있다. 모성휴가는 두 단계로 구성되어 있는데, 첫 번째 기간은 26주간의 정규 모성휴가이다. 이 휴가는 여성이 26주간의 휴가를 끝내고 휴가전과 동일한 직급 등 휴가와 상관없이 동일한 노동조건으로 직장에 복직하는 것을 보장하고 있다, 두 번째 기간은 26주간의 추가 모성휴가이다. 역시 휴가기간이 끝난 여성에게는 전자와 마찬가지로 동일한 업무에 복직할 권리가 부여되지만, 만약 고용주들이 정당한 사유없이 다른 사람에게 업무를 개방했다면 고용주들은 이 업무와 동일한 수준의 고용계약과 조건을 가진 다른 업무를 제공할 의무를 갖는다. 2008년 10월부터 추가 모성휴가 역시 정규 모성휴가와 동일한 근로계약상의 혜택들을 부여한다. 또한 모성휴가 기간동안 여성근로자가 계약상의 임금을 요구할 법적인 권리는 가지지 못하지만 여성근로자는 정규 모성휴가 기간 동안 회사 동료들이 받는 임금인상을 포함한 다른 계약상의 혜택을 받을 수 있도록 법적으로 보호하고 있다. 또한 본인이 휴가 중일 때에도 고용주의 보너스 지급의무나 연금납부책임은 지속된다. 법정모성지원금(Statutory Maternity Pay)이 주당 75파운드에서 100파운드로 인상되었고(지난 40년간 최고 인상률), 모성휴가기간도 18주에서 26주(산전 11주, 산후 29주), 다시 52주로 늘어났다(이 중 26주는 유급). 그 결과, 기업이 절약하는 리크루트 비용은 매년 4천만 파운드에 육박할 것으로 예상되었다.⁵⁰⁾

여성근로자들은 일정한 근무연한과 평균 소득 요건을 충족시키고, 고용주에게 모성휴가 기간과 날짜 등의 정확한 관련 정보를 고지하면 39주간의 법적 모성임금(Statutory Maternity Pay: SMP)을 고용주로부터 받을 수 있다. SMP의 임금대체율은 첫 6주간은 여성근로자의 평균

50) Department of Trade and Industry and Scotland Office, *Balancing Work and Family Life: Enhancing Choice and Support for Parents*, London, 2003, p. 25.

주급의 90%이고, 다음 33주간은 정액급여로 주당 117.18 파운드를 받는다. 고용주들은 지불한 SMP의 대부분 혹은 잔액을 정부에 청구할 수 있다. 그 외 SMP 자격요건이 되지 못하는 여성근로자들은 영국의 지역노동사무소에서 39주간의 모성수당을 청구할 수 있다. 모성수당은 SMP보다는 낮은 수준의 임금대체율을 갖는다. 영국에서는 모성휴가 중인 여성도 고용주와의 합의 하에 본인의 고용계약 조건하에서 10일간 일할 수 있다. 이 경우 여성의 SMP나 모성수당의 수급에 불이익을 받지 않는다는 점이다. 이 조항은 여성근로자의 기술이 휴가기간 중 뒤처지는 것을 예방하기 위한 것으로 여성근로자의 노동복귀를 위해 중요한 방안이다.⁵¹⁾

또한 영국 근로자들은 부모휴가의 권리가 있다. 자녀 13주의 부모휴가 기간이 제공되며, 장애아동이 있는 부모의 경우에는 15주-18주로 늘이는 방안이 논의되고 있다. 그러나 부모휴가는 무급휴가이다.

그 외 부성휴가(Paternity Leave)가 있다. 부성휴가는 유아를 돌보거나 출산을 앞두고 있는 배우자들을 돌보기 위해 남성들에게 제공되는 휴가로 2주간의 부성휴가가 제공된다. 이 기간 중 제공되는 부성급여는 상당히 낮은 임금대체율을 가지고 있다. 도입된 추가 부성휴가(Additional Paternal Leave)제도는 만약 부인이 복직을 하면 25주간의 추가 부성휴가(이중 일부만 유급)를 제공하게 된다. 많은 다른 유럽연합 국가들과는 달리 영국 남성들은 유급휴가 권리를 부여받지 못한 관계로 양육부담을 나누는데 한계를 가지고 있었다.⁵²⁾

근로자들의 가족들에게 갑작스러운 위급한 일이 생겼을 때 일정기간을 직장으로부터 떠날 수 있도록 하는 부양가족을 위한 휴직제도가 있다. 이 권리는 무급인데 일부 고용주들은 유급 휴직을 허용하기도 한다. 이 제도는 다른 선진 산업국가들과 마찬가지로 영국의 고령화

51) Susan Lewis, 앞의 논문, 20-21쪽.

52) Susan Lewis, 앞의 논문, 21쪽.

현상과도 관련이 깊은 중요한 문제이다.

(3) 가족의 과세부담 경감을 위한 아동공제(Child Tax Credit)와
취업공제(Working Tax Credit)의 도입

세금 우대는 가족의 재정사정에 따라 조정되므로, 소득세를 상당부분 줄일 수 있다. 소득사정에 따라 아동 세금 우대는 정해진 소득세를 초과할 수도 있으며 이럴 경우 그 가족은 이전급부의 순(純)수령자가 된다. 아동공제는 재정관청에서 직접 지급 받을 수도 있는데 특히 세금을 거의 내지 않거나 전혀 내지 않는 저소득 가족의 경우가 여기에 해당한다. 세금 우대 혜택은 성장한 자녀가 부모의 가정을 떠나면 종료한다. 그밖에도 아동공제는 자녀수당으로도 지급되는 일이 영국에서는 빈번하다. 참고로 2003년 4월 법률개정으로 자녀수당도 인상되어 기존(1997년 4월 이후)의 주당 11.05파운드(첫 번째 자녀의 경우) 내지 9파운드(그 다음 자녀들의 경우)였던 것이 각각 16.05파운드(첫 번째 자녀의 경우) 내지 10.75파운드(그 다음 자녀들의 경우)가 되었다.

취업공제에는 탁아비의 부담으로 직장생활에 지장을 받는 가족을 지원할 목적의 탁아 세금 우대가 포함된다. 청구권자는 가족과 혼자 버는 부모 가운데 주당 16시간 이상(맞벌이의 경우는 둘이 합해서) 일을 하는 자이다. 탁아 세금 우대는 주당 200파운드(자녀가 1명일 때는 135파운드)까지 가능하다.

이상의 조세감면 조치는 특히 소득수준이 낮은 가족을 돕기 위한 목적으로 취해졌기 때문에 다음과 같이 다양한 요소들이 포함되어 있다. 아동공제에는 ①자녀가 있는 가족이면 인정되는 ‘가족공제항목’과 ②자녀수(장애자녀가 있으면 가중)대로 계산되는 ‘자녀공제항목’이 있고 취업세금우대에는 ①연간 소득이 5,060파운드 이하인 가족에게 인정되는 기초공제항목 ②혼자 버는 부모를 위한 공제항목 ③양친 또는

부모일방이 30시간이상 일할 때 부여되는 30시간 공제항목 ④육아공제항목 등이 있다.⁵³⁾

가구당 받을 수 있는 최대치를 받을 수 있도록 개개의 공제항목들은 합산되도록 하였다. 그러므로 연간 소득이 5,060 파운드인 가구의 경우가 최대 공제를 받게 된다. 이 한도를 넘는 가구는 소득액의 크기에 따라 점차적으로 재정급부의 액수가 줄어들게 된다. 감액은 ‘취업공제’부터 시작되고 이어서 ‘아동공제’로 넘어가며, 가계의 연간 소득액 50,000 파운드가 넘어가면 공제청구권이 소멸한다.

(4) 탁아서비스

가족에 대한 재정지원 외에도 일과 삶 조화 캠페인은 보다 나은 탁아시설의 제공을 목표로 내걸었다. 영국 탁아시스템의 특징은 전통적으로 수요와 공급의 불일치였다. 기업이 탁아시설을 운영하는 경우란 과거에는 거의 없었고 지방자치단체 등에 의한 공공시설만으로 전국적인 탁아수요를 충족시키기란 턱없이 부족하였다. 2006년까지 수요와 공급의 차이는 약 150,000 자리에 이를 것으로 예측되었다.⁵⁴⁾

이와 같은 사정을 개선하기 위하여 일과 삶 조화 캠페인에서는 ‘전국육아전략(National Childcare Strategy)’을 수립하여 다음과 같은 활동을 전개하였다.

① 연간예산투자의 증대

탁아제도에 대한 정부의 연간예산투자를 2000년에서 2004년 사이에 3배 이상으로 늘렸다(2000년/2001년에 연간 6천6백만 파운드를 2004년까지 연간 2억 파운드로).

53) Department of Trade and Industry and Scotland Office, Supra note 50, p. 30.

54) H. Wilkinson, *Opportunity for Growth: The National Childcare Strategy is in Trouble. Reinventing it as a business opportunity might work better for parents and the economy*, London, 2002.

② 새로운 시설의 공급

전국육아전략은 2004년 3월까지 160만 명의 아동을 새로운 시설에 수용할 수 있도록 하였다. 신설 대상도 탁아소뿐만 아니라 유치원과 초등학교(Primary School), 중등학교(Secondary School)까지도 포함하는 광범위한 것이었다. 원래는 2003년까지 전국의 모든 4세 아동들, 2004년부터는 모든 3세 아동들에게 자리가 마련되도록 하는 것이 목표였다.

③ 조기우수센터(Early Excellence Center)의 설립

영국은 아동의 조기 양육에 점점 더 많은 가치를 두고, 100개의 「조기우수센터」를 설립하여 탁아, 조기 양육/교육, 가족 지원과 의료조치 등의 통합된 서비스를 제공하도록 하였다. 이들 센터의 대상은 신체적, 인지적, 사회적 발달양육을 필요로 하는 4세 이하의 아동으로 하였다. 이러한 운동의 재정지원은 지방기금 및 지방정부와 공기업, 사기업 등이 맡았다.

④ 이웃 간호 운동

이웃 돌보기와 같은 비공식적 운동도 정부의 지원을 받으면서 권장되었고 이로써 약 45,000개의 육아기회가 추가로 확보되었다.

⑤ 안전출발(Sure-Start) 프로그램

전국적인 안전출발 프로그램은 특히 어려운 도시지역을 대상으로 하여 아이가 있는 가정에 새로운 서비스를 제공함으로써 사회적 차별을 극복하도록 하고 탁아제도를 좀 더 쉽게 사용할 수 있도록 할 목적으로 마련되었다.

이러한 프로그램에 대한 전문가들의 평가는 가시적인 성과가 있었다는 것이지만 여전히 수요와 공급의 불균형은 극복되지 않았다. 전국적인 탁아시설인 Daycare Trust에 따르면 기업들의 참가는 약 5%

정도 증가하는 데 그쳤다고 한다. 영국의 정부의 평가를 보아도 영국의 탁아제도는 여전히 질적, 양적으로 불만족스럽고 너무 비싸며 너무 관료적이라고 한다.⁵⁵⁾

3. 영국 기업의 가족친화 제도의 현황

1) 영국의 가족친화적 지원정책 실태

영국은 가족정책에 있어서는 지금까지 그렇게 높은 점수를 받지 못하였다. 그러므로 유럽 차원의 모성보호(92/85/EEC), 육아휴직(96/34/EU), 양육(92/241/EEC) 등에 관한 일련의 권고 및 지침은 사회 기준의 조정에 결정적인 자극이 되었다.

2000년 시작된 ‘일과 삶의 균형 캠페인’은 이에 대한 대응으로서 개시되었고 일과 삶의 균형이라는 주제에 대하여 정부부처와 기업, 나아가 노동조합과 학계까지 참가하는 공적인 논의가 그 이후에 전개되었다. 영국에서 일과 삶의 균형은 두 가지 목표를 추구하는 바, 하나는 일하는 부모들을 보다 잘 뒷바라지하고 다른 하나는 기업의 유연성을 제고하는 것이다. 정부는 일과 삶을 조화시키는 관행을 기업에 도입하는 것을 촉진하기 위하여 광범위한 캠페인을 실시하였다.

이러한 캠페인에 따른 법률적 제도의 정비는 영국의 상황에서 폭넓은 과급력을 발휘하였다. 2003년 이후 광범위한 부모의 권리를 규정하는 법률의 개정이 이루어졌다. 그 결과 근로시간의 변경 및 파트타임 근로를 신청할 수 있는 권리가 인정되었다. 모성보호 조치가 크게 확대되고 아버지에게도 유급휴가 신청권이 처음으로 주어졌으며 소득에 따라 조세상 혜택이 차등적으로 주어졌다.

55) House of Commons, Childcare for Working Parents, The Fifth Report from the Work and Pensions Committee, Session 2002-03, on Childcare for Working Parents, HC 564-I, and the Government's response, HC 1184; and the Department of Work and Pensions Departmental Report, 2003.

그밖에도 탁아 분야에서도 최근 몇 년간 눈에 띄는 변화가 일어났다. 정부는 「육아전략」을 통하여 고질적인 탁아기회의 부족을 극복하려고 하였다. 그러나 이러한 발전에도 불구하고 영국의 전통적인 비간섭적 가족정책과 원칙적으로 결별하는 데에까지는 이르지 못하였다. 덴마크나 프랑스와 같은 “모범” 국가와 비교하여 모성보호와 탁아 두 분야 모두 국가의 재정지원은 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있다. 3세 이하의 아동의 겨우 34% 정도와 3세에서 6세 사이의 아동의 60% 정도만이 사설탁아시설이나마 이용할 수 있을 뿐이며 시간당 탁아비용 또한 저임금 근로자의 시간급만큼이나 비싼 것이 현실이다. 이와 같은 후진성의 원인 가운데 하나는 법률의 규정이 거의 구속력을 가지지 못함으로써 일과 삶의 조화를 위한 제도들을 도입할지 여부에 관하여 기업에 너무 많은 재량을 인정하였다는 점에서 찾을 수 있다. 노동시간의 유연화 요구에 대하여 기업은 이를 거절할 수 있고 주당 근로시간 48시간의 제한은 개별적으로 ‘선택적 배제(opt-out)’ 약정을 함으로써 무력화가 가능하다. 법률에서 정해놓은 이러한 사회적 급부들이 기업을 구속하긴 하지만 그 정도는 다른 “모범” 국가에 비하면 낮은 수준이다.

반면에 다른 편에서 보면 많은 기업들이 사무의 효율성을 높이고 사회적 급부로서 경쟁자들과 적극적으로 차별하기 하기 위하여 일과 삶의 조화를 자발적으로 받아들이고 있음도 부인할 수 없는 사실이다. 자발적인 동기에서 기업이 제공하는 급부는 어떤 면에서는 국가에 의한 최소급부보다 그 수준이 높은 경우도 많다. 특히 기업에 의한 조치 가운데 중심을 이루는 것은 의문의 여지없이 근로시간의 유연화이다. 기업은 근로시간을 유연화 하는 조치들을 취함으로써 ‘장시간 노동’의 문화를 근절시키고자 한다. 또한 국가의 지원이 부족하기 때문에 기업 자체적으로 모성휴가와 부성휴가에 대한 보충적인 지원을 하기도 한다. 그에 반하여 양육 문제에 대해서는 상당히 소극적이다.

영국에서는 전통적으로 유럽의 다른 나라들에 비해서 육아 및 가족 보호를 위한 정책들이 제한되어 왔다. 영국의 노동자 10명 중 9명이 하나 이상의 가족친화적인 계약을 맺고 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 영국에서 가족복지, 육아를 위한 정책들은 존재하고 있으나, 활용범위는 그리 넓지 않았으며, 여성 근로자들의 경우 근로조건에 따라서 많은 차이를 보이고 있다. 그리고 동일한 직종과 동일한 고용 상태라 할지라도 직무에 따라서는 많은 차이를 보이고 있다.

영국은 주로 인구구조의 변화와 노동시장의 변화와 관련하여 가족친화적 제도가 논하여져 왔다. 1999년부터 2002년 사이에 육아휴가의 권리, 가족간호휴가의 권리, 파트타임근로자 권리의 신설, 근로시간 변경신청권, 모성휴가권의 확충, 부성휴가권 신설, 입양의 동일 권리, 아동공제와 취업공제의 도입 등 일련의 법규정들이 마련되었다.

일하는 부모가 자녀를 보육시설에 맡기는 경우 그 비용의 상당부분을 세제혜택으로 보상해주는 방식으로 육아를 지원하며 전 국가적 보육전략과 가족친화 고용정책을 추진하는 등 통합적인 접근 형식을 취하고 있다. 정부는 2000년에 일과 삶을 조화시키는 관행을 기업도입에 촉진하기 위하여 일과 삶의 조화 캠페인을 실시하였다. 이에 따른 법률적 제도의 정비는 2003년 이후 양친의 광범위한 권리, 모성보호 조치의 확대, 아버지의 유급휴가 신청권 도입, 소득에 따른 조세상 혜택 등 파급적 효과를 불러왔다.

정부는 가족친화적 정책을 사용하는 기업들에게 적극적인 세제혜택을 주고 모범사례를 홍보하는 등 참여를 유도시키는데 특히 기업에 의한 조치 가운데 중심은 ‘근로시간의 유연화’이다. 한편 기업은 자체적으로 모성휴가와 부성휴가에 대한 보충적인 지원을 하기도 하며 그에 반해 양육 문제에 대해서는 소극적이다.

영국은 여성인력의 활성화추진을 위한 정책의 하나로 반빈곤정책(Anti-poverty policy), 즉 최저임금의 문제를 보상하면서 여성의 고용과

양육의 두 문제간의 평등 및 균형을 이룰 것인가에 정책의 결정이 모아지고 있다. 또한 영국에서의 일과 삶 조화 캠페인의 특징 가운데 하나는 새로운 제도나 규정 등이 기업과 긴밀한 협력관계 하에서 뒷받침되고 있다는 점에서 찾을 수가 있다. 일과 삶의 조화를 위한 조치들을 기업에서 손쉽게 실시하도록 중소기업에 대해서는 재정상의 유인책이 도입되었는데, 그것은 모성 내지 부성의 권리를 확대함으로써 기업에 발생한 비용을 재정당국이 전보하는 것을 기본으로 한다. 더 나아가 기업의 가족정책과 관련하여 고용주와 근로자의 협력을 강화하기 위한 각종 사업들을 ‘직장내 동반자관계 기금(Partnership Fund)’으로써 장려하기도 하였다. 그러한 사업 중에는 새로운 육아기회를 제공하기 위한 ‘유년기발달 및 육아 동반자관계(Early Years Development and Childcare Partnership)’라는 지역시설의 설립도 포함되어 있었고, 이러한 사업을 기업과 함께 펼침으로써 기업에 의한 탁아기회의 창설과 확대가 이루어지도록 하였다. 탁아사업을 벌이는 기업에 대해서는 조세상의 혜택을 주는 것도 검토되고 있다.⁵⁶⁾

영국에서 대부분의 기업은 국가의 지원을 필요로 하고 국가가 제공하는 급부를 받아들이지만 모든 기업이 반드시 그런 것은 아니다. 오히려 많은 기업이 자신의 직장의 질을 경쟁상대와 차별화하기 위하여 일과 삶의 균형을 위한 조치들을 자발적으로 받아들이고 있음을 발견할 수 있다. 2000년 3월 결성된 사업자단체인 ‘일과 삶의 균형을 위한 고용자 모임’에서 보듯이 일과 삶의 균형은 영국의 기업들 속에서 자리를 잡고, 높은 수준에서 자발적인 조직화가 이루어지고 있다. 이 모임은 정부의 주도와는 상관없이 설립된 것으로서 일과 삶의 균형과 관련된 정보의 수집이나 구체적인 계획을 수립중인 기업에 ‘one-stop shop’역할을 하는 것을 목적으로 한다.

56) Department of Trade and Industry and Scotland Office, Supra note 50, p. 37 이하.

2) 우수기업 사례⁵⁷⁾

가족친화적 정책을 활용하고 있는 대표적 모범 기업으로는 Listawood 주식회사(광고용품 및 판매물 제작업, 1987년 설립, 2003년 기준 수입 8백만 파운드, 직원수 약 200명), Happy 주식회사(전자통신기술 교육업, 1990년 설립, 2003년 기준 수입 150만 파운드, 직원수 35명 고정직, 15명 임시직), Penguin Group(출판업, 1936년 설립, 2003년 기준 수입 8억 3800만 파운드, 직원수 영국에 약 1,300명, 기타 지역에 약 7,000명)과 Royal Bank of Scotland(금융업, 1721년 설립, 2003년 기준 수입 168억 파운드, 직원수 영국에 약 10만 명, 기타 지역에 약 2만 명)를 들 수 있다. 이러한 우수기업이 채택하고 있는 가족친화적 정책의 특징을 요약해 보면 다음과 같다.

(1) 근로시간 탄력화에 중점

근로시간에 대한 규제를 비교적 덜 받아온 영국의 기업들은 하나같이 근로시간의 탄력화에 중점을 두었다. 생산과정의 효율성을 높이고, 영업시간을 연장하여 고객지향성을 끌어올리기 위한 목적으로 탄력적 근로형태를 적극적으로 받아들였다. 그 결과, 근로자는 개인의 근로시간을 보다 자유롭게 결정할 수 있게 되었다.

Listawood社나 Happy社와 같은 회사의 근로자들은 대부분 자신의 근로시간은 스스로 결정하는데, 이것은 근로자들의 만족도를 대단히 크게 높였다. 대기업으로 갈수록 선택의 폭과 내용이 정형화, 통일화 되긴 하지만, Royal Bank of Scotland의 예를 보면 여전히 다양한 선택 가능성이 제공된다. 일부 회사의 경우는 근로시간의 탄력성이 매우 광범위하게 실현되어서, 가령 Listawood社의 경우는 “9시에서 5시까지”라는 정규근로시간은 더 이상 의미가 없게 되었다.

57) 이준형 외 2인, 앞의 책, 56-59쪽

(2) 기업 내 육아시설 부재와 재정적인 육아지원

조사 대상으로 선택되었던 영국의 기업에서조차도 기업 내 육아시설은 아직까지 중요한 이슈가 되지 못하였다. 그 이유는 영국에서 육아는 개인적인 문제로 보는 경향이 너무나 강하기 때문에 근로자들이 대부분 기업 내 육아시설의 필요성을 제기하지 않고 있기 때문이다. 그러므로 이 문제에 대한 기업의 활동은 재정적인 육아 지원에 국한될 뿐인데, 그 지원 방식은 상당히 다양하다.

예를 들면 Penguin Group에서는 근로자에게 이른바 ‘육아보조금(child care allowance)’을 지급한다. 이것은 자녀의 나이가 만 5세가 될 때까지 소득에 따라 차등적으로 정해진 보조금을 매주 지급하는 것이다. Royal Bank of Scotland에서는 자사(自社) Select-Plan이 정하는 바에 따라서 근로자는 자기 수입의 일부를 육아용 상품권과 교환할 수 있고, 이렇게 함으로써 할인된 가격으로 육아용품을 구입한다.

이러한 재정지원은 특수한 육아기회 내지 육아시설로써 보충되기도 한다. 그 예로 들 수 있는 것이 두 가지가 있는데, 하나는 육아에 관한 다양한 정보를 제공하는 Royal Bank of Scotland의 동료지원 프로그램인 ‘Help Direct’, 다른 하나는 육아를 포함한 근로자의 개인적인 문제들을 돌봐주는 Listawood사의 ‘staff care’ 매니저(주로 여성) 제도이다. 자체 육아시설의 설립을 계획 중인 유일한 기업은 Royal Bank of Scotland이지만, 이 계획은 본사를 Edinburgh로 이전하여야 비로소 구체화될 것이다.

(3) 기업의 가족을 위한 특별한 급부 보조

모든 영국 기업의 경우는 상대적으로 낮은 모성보호의 법정기준을 기업의 보조금 제공으로 보충함으로써 근로자에 대한 사회적 부조의 부족함을 만회하려는 명시적인 노력들을 찾아볼 수가 있다. 기업이 제

공하는 보조금의 수준은 일부 기업의 경우 법정 최소기준을 크게 상회하기도 하는데, 특히 전통적으로 사회지향성이 강했던 Penguin Group이나 Happy社와 같은 기업의 경우가 그러하다.

영국에서 모성보호휴가의 운용은 부재(不在)기간을 단축하려는 것을 목표로 하는 경향이 강한 것처럼 보인다. 그럼으로써 보다 용이하게 직장에 복귀하기 위한 조건을 마련하려는 것이다. 조사 대상 기업의 대부분의 여성은 늦어도 출산 후 1년 안에 자신의 직장으로 복귀하였다. 일부에서는 모성휴가 후 복귀를 보다 쉽게 하도록 돕는 프로그램을 운영하기도 하는데, 대표적인 것이 Royal Bank of Scotland에서 개발한 이른바 ‘단계적 직장복귀(phase back)’과정이다. 이 과정은 3개월 동안 약정시간이 될 때까지 단계적으로 근로시간을 늘이면서, 근로시간은 비록 짧지만 임금은 그 기간 동안 전액을 지급하는 것이다. 직장의 복귀를 돕는 또 다른 관행은 Happy社에서 실시하는 것처럼, 모성휴가기간 동안에 정기적으로 근로자와 연락을 유지하면서 중요한 정보를 주고받는 것이다.

모성보호에 관한 것 외에도 조사 대상 기업들이 제공하는 가족에 대한 특별한 제도로는, 가족구성원을 돌볼 수 있도록 ‘위로휴가(compassionate leave)’나 ‘부양휴가(dependency leave)’와 같이 다양한 휴직, 휴가의 기회를 들 수 있다.

영국에서 법정화된 육아휴직(parental leave) 제도는 자녀를 가진 근로자에게 또 다른 선택일 수 있기는 하지만, 일반적인 육아휴직과는 내용이 조금 다르다는 점에 주의를 요한다.

(4) 수평적 기업조직구조와 적극적 정보공개

영국에서는 눈에 띈 것 가운데 하나는 일과 가정의 조화에 장애가 될 만한 관료적, 수직적 구조가 기업에 존재하지 않는다는 사실이었다. 모든 기업들이 상명하복이 아닌 개인 간의 접촉과 조언으로 이루

어진 수평적 조직구조를 가지고 있었다. Happy社에서는 이러한 경향이 일반화되어서, 종업원들 스스로가 뽑은 팀 조정자(사실상 지휘를 하는)의 명칭을 정하면서 위계적 색채가 드러나지 않도록 매니저란 말조차 쓰기를 꺼려하였다.

나아가 모든 기업에 공통된 또 다른 특징은 기업의 발전을 위하여 정보의 교환이 매우 개방적으로 이루어지고 있고, 그 가운데 특히 일과 가정의 조화와 관련한 장치들에 관한 정보 교환이 잘 이루어진다는 것이다. 이러한 정보들은 다양한 창구를 통하여 기업 안에서 확산되는데, Listawood社나 Happy社와 같은 작은 규모의 기업에서는 다양한 주제와 기업 내 제도에 관한 소책자를 만들어 근로자에게 나눠주고, 규모가 큰 기업은 이밖에도 인터넷을 활용한다. 이러한 정보정책은 기업의 조치를 근로자들에게 널리 알리는 데에 큰 역할을 한다.

(5) 자율적 팀제를 통한 탄력적 근무조직

영국의 모든 기업에서 근무형태의 탄력성은 중요한 의미를 갖는다. 탄력적 작업절차는 시장변화에 신속하게 반응하고 끊임없이 변하는 고객의 요구를 받아들이기 위한 필수적인 전제조건으로 이해된다. 조직내부에 탄력을 부여하는 주된 장치는 자율적 팀 작업이다. 기업의 전 부서에서 작업절차의 일부는 이러한 팀 원리에 따라 구성된다.

팀은 그 임무 내용에 따라 5명 내지 8명의 근로자와 1명의 팀장으로 이루어지고, 자신의 작업과정을 결정하는 데 있어 어떠한 주어진 전제에 따를 필요 없이 폭넓은 재량의 권한을 갖는다. 팀원들은 각자의 당번시간과 비번시간을 합의하고 그 결과를 팀 조정자에게 알리면 팀 조정자는 이를 기초로 매주 작업계약을 수립한다.

이러한 탄력적 근무형태에는 재택근무도 포함될 수가 있다. 재택근무는 모든 기업에서 가능하고, 근로자 각자의 일의 내용과 작업과정

의 실제 요구가 그와 같은 근무형태와 상치되는 않는 한, 허용된다.

(6) 인사정책과 인력개발에서의 성과

다양성을 점점 중요시하는 영국 기업들은 모든 종업원에게 일과 가정의 조화 가능성을 제공하는 가족친화적 제도를 다양하게 사용함으로써 인력개발과 인사정책에서 상당한 성과를 거두었다. 소규모 기업에서는 일과 가정의 조화가 오로지 또는 주로 여성근로자에게 그 혜택이 돌아갔다. 이것은 물론 조사 대상 기업의 여성근로자 비율이 높았기 때문에 당연한 결과라고 할 수 있다. 그러나 명시적으로 대상을 특정한 예는 없기 때문에 일정한 조치, 특히 근로시간에 탄력을 부여하는 조치의 경우는 남성이 이용하는 예가 점점 늘고 있다. 적어도 Listawood社나 Happy社와 같은 중소기업에서는 기업이 제공하는 각종 기회를 이용한 근로자가 불이익을 입는 일은 거의 없다.

이들 두 기업에서는 매니저, 나아가 임원진까지도 이러한 조치들을 널리 이용한다. Royal Bank of Scotland에서 보았던 직장복귀 프로그램은 직장복귀를 용이하게 한다. 이를 통하여 근로자는 인사상의 불이익을 받을까 두려워하지 않고 회사가 제공하는 기회들을 요구할 수 있게 된다. 회사는 가족친화성을 기업문화의 일부로 받아들이고 있다.

4. 영국 기업의 가족친화 제도가 주는 시사점

영국 가족친화 정책의 긍정적 측면 혹은 제한점으로부터의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 가족친화 정책이 시행되기 위해서는 정부 차원의 연구, 실천 의지와 개입이 필요하다. 특히 경제가 어려운 상황에서 여성인력은 산업예비군의 역할을 강요당하고 구조조정의 1순위가 된다. 그러나 영국의 경우 무한 경쟁과 노동 시장, 맞벌이 가족의 증가와 노인 인구

의 증가라는 상황에서도 일과 가족을 잘 병행할 수 있도록 가족친화적 정책을 사용함으로써 오히려 기업들이 혜택을 받는 많은 사례들이 보고되고 있다. 가족친화 정책을 시행하는 기업에 대해서는 세제 혜택 같은 정부 차원의 보상제도를 마련하면서 모범 사례를 소개하고 홍보하는 방식은 가족친화 정책을 촉구하는데 있어서 효과적인 방법으로 나타나고 있다.

둘째, 가족친화 정책을 여성과 남성이 함께 사용할 것을 의무조항으로 해야 할 필요가 있다. 영국의 경우 양육의 가족 책임으로 인해 탄력근무제와 시간제 등의 정책을 여성이 주로 사용함으로써 노동시장에서 여성이 계속 2차적인 위치에 머무르게 된다. 영국 정부에 의해 처음 모성휴가제도가 도입되었을 때 고용주들은 이 제도가 경영상 상당히 비용부담을 주고 기업경쟁력에 부정적인 영향을 줄 것이라고 우려했다. 그러나 고용주들의 이러한 우려는 대부분 근거가 없는 것으로 밝혀졌다. 고용주들의 태도는 지난 수년간 크게 변화되었다. 전반적으로 모성휴가제도가 규정한 휴가 조건들은 잘 지켜지고 있다. 그러나 유급 모성휴가를 12개월로 늘리는 정부의 방안에 대해서 고용주들은 반발하였다. 즉, 모성관련제도의 확충은 때로는 의도하지 않을 결과를 가져오는데 그것은 여성근로자들만이 어린 자녀들을 돌보기 위해 휴가를 사용한다는 고용주들의 관념이 모성휴가 제도를 강화시키고 있는 측면이 있다는 것이다. 영국의 차별시정기구인 평등과 인권 위원회(The Equality and Human Rights Commission) 위원장은 육아에 대한 남성의 권리를 확대하는 조치없이 모성휴가 확대를 추진하는 것은 오히려 여성근로자들에 대한 고용주들의 차별을 심화시키는 결과를 초래하고 있다고 주장했다. 즉, 영국의 고용주들은 여성들이 1년 기간의 유급휴가를 사용함으로써 경영상의 어려움을 주는 것으로 판단하고, 이로 인하여 가임기 여성들을 고용하는 것을 꺼려할지도 모

른다는 것이다. 현재 영국정부와 기업간에는 영국이 유럽연합의 권고에 따라 부모휴가의 권리를 여성근로자들이 주로 사용하도록 하는 것이 아니라 남성과 더 많이 공유하도록 해야 한다는 문제에 대하여 치열한 논쟁이 진행되고 있다.⁵⁸⁾

셋째, 육아휴가(parental leave)제를 장려하고 유급으로 한다. 부모양육휴가는 자녀를 돌보거나 자녀의 복지를 위해서 일을 쉴 수 있는 권리인 데, 부모는 자녀와 시간을 더 보내고 일과 가족 책임을 양립하기 위해서 이 정책을 사용할 수 있다. 이 정책은 부모가 부모됨을 함께 나눌 수 있는 정책으로 영국의 경우 각 자녀에 대해서 근로자인 부모가 13주의 무급휴가를 낼 수 있다. 그러나 영국은 부모양육휴가제는 시행하고 있지만 무급이기 때문에 근로자들이 거의 사용하지 않는 상황이다. 우리나라에서 이 정책을 사용할 때는 이러한 점이 고려되어야 할 것이다. 일과 가족의 조화에 대한 논쟁의 초점은 점차 가족에서의 남성의 역할을 지원하는 문제로 이동하고 있다. 이는 부모의 의무와 역할이 일과 경력에 미치는 영향을 부부간에 더 쉽게 나누어 가지자는 의미이기 때문이다. 대다수의 남성들은 무급부모휴가를 사용하는 것도 포기하고 있다. 대부분의 가구에서 남성들이 가족내 가장 큰 수입원이기 때문에 무급휴가를 이용한다는 것이 합리적이지 않은 선택으로 여겨지기 때문이다.

넷째, 가족친화적 제도 사용이 경력 개발의 장애로 작용하지 않도록 한다. 영국의 경우 탄력근무제라든가 시간제 근무 등 가족친화적 제도 사용이 개인의 경력 개발에 걸림돌로 작용하는 경우가 많다.

다섯째, 관리자들에게 가족친화적 정책과 정책수행에서 그들의 역할에 대해 교육한다. 관리자가 정책에 대한 이해가 부족하면 정책이 일관성이 없거나 극단적인 경우 법정에서 시비를 가려야 할 경우도 생

58) Susan Lewis, 앞의 논문, 22-23쪽.

긴다. 기업에서 정책수행은 많은 경우 직속 상관의 이해 없이는 올바르게 시행되기 어렵다. 영국의 경우 관리자의 정책에 대한 이해에 따라 특정 가족친화적 정책은 남성이 사용할 수 없었는데 그럴 경우 젠더 기회균등 정책에 어긋나지 않는지 점검해야 할 것이다. 또한 노동조합에 가족친화적 정책과 조합의 역할에 대한 교육을 제공한다. 노동조합은 회사를 도와 이 정책이 효과적으로 시행되도록 하고 다른 한편으로는 근로자들에게 기업에서 사용할 수 있는 정책에 대해 주지시키고 필요시 사용할 수 있도록 돕는다. 영국의 경우 노동조합이 있는 기업들이 가족친화적 정책을 시행하는 사례가 많았으며 근로자들도 본인의 기업에 어떠한 정책들이 시행되고 있는지 더 많이 알고 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 조직문화나 환경은 일·가족양립정책의 효과에 영향을 미치는 중요한 변수임을 인식해야 한다. 문화적 장벽과 젠더화된 신념들이 때로는 정책들의 이용이나 실행을 어렵게 만들게 하는 현실적 요인이 된다. 특히 영국에서는 장시간 노동문화가 매우 일반적인 것으로 알려져 있다. 근로자들은 직장에서 장시간 노동을 기대받고 실제 업무능률과는 상관없이 오래 일한다는 그 자체로 평가되고 있다. 종일 근무를 하는 근로자를 이상적인 근로자로 평가하고 시간제 혹은 탄력근무노동자들을 저평가하는 인식들은 일과 가족생활 조화를 지원하는 정책들을 실제 이용하는 것을 어렵게 하고, 이러한 정책을 이용하는 근로자들의 경력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 일과 가족생활 조화를 위한 조직의 변화를 위해서는 법률적 규제 이외에 전략적으로 근본적인 직장의 시스템들, 직장내 신념체계, 관행 등을 파악하고 변화시켜야 할 것인데 이들의 변화를 위해서는 필수적으로 구조적, 문화적 변화들이 선행되어야 한다.

제 4 절 독일의 가족친화기업 인증 제도

1. 인증제도의 추진 체계

1) 일가족 양립을 위한 공익적 유한책임회사(die berufundfamilie gGmbH)

독일에서 가족친화기업인증제도의 주관자는 일가족양립을 위한 공익적 유한책임회사 (die berufundfamilie gemeinnützige GmbH, 이하: 일가족양립 공익회사)이다. 일가족양립 공익회사는 독일의 한 독지가가 설립한 공익재단인 Hertie 재단(규모 약 1조원 남짓)이 일가족 양립에 관해 해오던 활동을 통합하기 위해 1998년 만든 조직이다.

일가족양립 공익회사의 운영에 대한 재정은 기본적으로 Hertie 재단이 부담하지만 유럽연합 사회기금(Europäischer Sozialfond)의 지원도 받으며, 그 예산의 집행은 연방정부가 담당한다. 이 회사가 하는 인증활동의 주 대상은 사기업과 공공기관, (전문)대학이며 유럽 전역에 가족친화적 기업의 인증평가(audit)에 대한 상표권을 보유하고 독점적 사업으로 보호를 받는다. 2011년 8월 현재 978 단위의 고용주에 인증서를 부여하였다.⁵⁹⁾

일가족양립 공익회사는 1999년 설립 이후 10여년간 독일에서 직업과 가족의 양립에 관한 문제를 주도하고 있다. 이 회사는 직업과 가족의 조화를 실현하기 위한 싱크 탱크로서 이에 대한 사회적 의제를 설정하고 확산시키며, 기업과 공공기관 등 직업의 세계에 가족친화의 요청을 조화시키는 방안을 모색한다.

이 회사는 국고에 의존하여 막대한 캠페인을 벌이는 것에 그치지 않고 평가대상기업의 이윤창출에 기여하고 이를 이론적으로 확인함으

59) 독일의 현재 인증기업 리스트: http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/f34658a34c853ee596e4ba8f3cfe6e11/Referenzliste_alphabetisch_sortiert_Stand_25_08_11_.pdf

로써 사회적 기여에 대한 스스로의 존재가치를 입증한다는 점이다. 즉 경영학적 관점에서 각각의 사기업과 공공기관의 개별적 사정에 맞추어 인사관리전략적인 해결책을 제시한다. 이는 이론적인 근거가 제시되고 경험적 실천을 통해 구체화되어야 한다.

2) 부속기관

우선 가족친화적 인사정책이 기업운영에 손실요인으로 작용하지 않고 오히려 부가가치를 창출할 수 있다는 가능성을 이론적으로 검증할 필요에서 이에 관한 연구소를 설립하였다. 이러한 직업과 가족이 양립할 수 있다는 가능성은 평가자(Auditor)들이 실현하게 된다. 평가자들이 이를 전업으로 영위함으로써 그 운영의 노하우를 개발하고 best practice가 경험으로 축적되는 것이다. 이러한 평가자들의 활동을 영리 활동으로 조직화하기 위해 별도의 서비스회사를 설립하였다.

(1) 일가족양립을 위한 서비스 유한책임회사(Die berufundfamilie Service GmbH)

일가족양립 공익회사는 평가수행에 대한 라이선스를 일가족양립을 위한 서비스 유한책임회사(die berufundfamilie Service GmbH, 이하: 일가족양립 서비스회사)에 부여하였다. 일가족양립 서비스회사는 일가족양립 공익회사가 정한 자격기준에 의거해서 기업의 가족친화성에 대한 평가자(Auditor)들을 교육시키고 평가자로서의 자격을 부여한다. 평가자들의 평가대상기관에 대한 업무를 조정하는 것도 이 회사의 업무이다.

약 30명의 가족친화성 평가자들이 일가족양립 서비스회사의 위탁에 의해 자유업으로 활동하는데, 이들은 일경험양립 서비스회사에서 경험과 자격에 비추어 선발되어 교육을 받은 자들이다. 여기서 자격이 부여된 자만이 평가자로서 활동을 한다.

가족친화성인증서의 수여여부는 평가자가 평가한 결과를 토대로 결정한다. 평가자의 평가에 대한 자문이 피평가 기업이 조직을 가족친화적으로 개선하는 계기가 된다. 피평가 기업은 평가의 수행에 대해 대가를 지불하는데, 평가를 넘어서는 가족친화적 구조로의 조직개선을 위한 자문을 할 수도 있겠으나 평가업무와 반드시 연결되는 것은 아니다.

(2) 가족친화적 인사정책 연구소(Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: FFP)

일가족양립 공익회사는 2005년에 가족친화적 인사정책 연구소를 설립하여 연구소 운영의 재정까지 담당하고 있다. 이 연구소는 가족친화적 인사정책이 기업의 성과에 미치는 영향을 경영학적으로 분석한다. 이에 관해서는 아래에서 상술하기로 한다.

3) 협력과 지원

일가족 양립에 관한 사업은 연방정부 차원에서는 연방경제부와 연방가족부의 후원을 받고, 몇몇 주와 시에서는 추가적으로 또는 독자적으로 유사한 프로그램을 진행하고 있다. 특히 연방가족부 장관은 간사부처의 장으로서 지속적으로 기업의 가족친화성이 갖는 이점에 대해 홍보한다.

연방가족부는 이에 병행하여 “성공요소로서의 가정(Erfolgsfaktor Familie)”이라는 네트워크⁶⁰⁾를 운영하는데, 현재 3,700여 회원사가 참여하고 있다.

경제단체와의 협력이 중요한데, BDA(전경련 유사), BDI(경영자총연합회 유사), DIHK(상공회의소), ZDH(중소기업협동조합중앙회 유사) 등의 주요 경제단체가 가족친화성 인증 평가를 추천한다.

60) <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=106>

4) 가족친화기업의 인증제도에 대한 법적 근거

유념할 것은 이 제도를 위한 별도의 특별법이 없다는 점이다. 인증 평가가 국가에 의해 운영되지도 않고, 인증을 받았다 하여 국가에서 받는 우대조치도 없기 때문이다. 기업경영의 이윤지향성과 사회인식에 의해 제도가 지탱되며 국가는 이를 장려 홍보할 뿐이다.

전술한대로 연방정부가 일가족양립 공익회사에 대해 인증평가 자체의 비용을 지원한다. 이 관계는 별도의 법률(규정)이 아니라 연방예산 회계법 *Bundeshaushaltsordnung(BHO)*에 재정적 지원에 대한 일반적인 근거규정(제23조와 제44조)과 회계감독규정(제91조)에 의한다.

일가정양립 공익회사가 공익적 유한책임회사(*gGmbH*)의 형식을 취하기 때문에 그 활동은 공익 목적에 그친다. 다른 한편 조세혜택을 받는다. 이 회사의 운영은 그 정관⁶¹⁾에서 규정하도록 총회와 집행부에 의해 이루어지며, 이 틀에서 일가정양립 서비스회사의 관리가 이루어진다. 직접적으로 독자적인 이윤추구를 위한 사업 역시 할 수 없으므로 일가정양립 서비스회사를 설립하여 가족친화성 평가를 영리활동으로 운영하는 것이다.

5) 소 결

이렇게 앞에서 본 바와 같이 가족친화적 기업 인증제도의 중심에는 국가가 아니라 일가정양립 공익회사가 있다. 이에 대해 연방과 주정부에서 후원하고 여러 전국적 규모의 경제단체가 협력하는 구도이다.

국가가 공공재원과 자기조직으로 정책목표를 설정하고 그 실행과정으로 공법적 관계를 맺지 않고, 시민사회와 경제간의 관계에서 형성되는 민간주도적 제도를 단지 장려하는 역할에 그친다. 따라서, 이러

61) <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=16>

한 자율적인 시스템이 어떻게 가능한가 그리고 어떻게 구성, 조직되는가를 살펴야 할 것이다.

2. 인증제도에 대한 동기 부여

앞에서 가족친화인증을 받은 기업에 대해 국가의 직접적인 특혜가 없음을 보았다. 그렇다면 이제 기업의 입장에서 왜 그럼에도 불구하고 인증평가를 받는가 하는 이유를 살펴보도록 하겠다.

1) 국가의 사기업에 대한 장려책

인증기업에 대한 국가의 직접적인 지원은 없다. 가족친화성 인증서에 직접 결부하여 생각할 수 있는 보조금, 감세 등의 혜택이 없고, 행정조달계약 기타 국가를 상대로 하는 계약에서 입찰 자격부여나 평가기준으로 활용되지도 않는다.

가족친화성 인증제도가 시작할 당시에는 작은 기업(500인 이하 고용업체)에 대해 평가 자체를 위해 상기한 수수료에 대해 재정적 보조가 있었으나 3년 후 없어지고, 지금은 작센-안할트, 브란덴부르크, 니더작센과 같이 상공업 활동이 저조한 몇몇 주에서만 개별적으로 장려 프로그램을 운영하고 있다.

2) 경영상의 이점에 대한 설득

(1) 인증서의 효과

가족친화적 기업이라는 인증서의 로고는 그 자체로 경영자의 입장에서 마케팅의 수단이 된다고 할 수 있다. 독일에서는 가족친화성의 인증을 받은 기업에 대한 사회적 평판이 매출에 영향을 미치는 판촉 효과가 있으며 입사지원자들의 질을 높여 우수인력을 확보하고 유지

하는 효과를 갖는다는 점에서 다시 인사정책상의 이점으로 작용한다는 인식이 있다.

일가족양립 공익회사에서 위탁한 연구에 따르면 기업 내에서 가족친화적 인사정책을 취한 효과에 대한 조사에서 사용자 측에서는 90%가 숙련된 인력을 확보하기 위한 경쟁에서 확연히 유리하다, 70%에서 작업의 질이 상승했다고 응답했으며 조사사례의 85%에서 근로의 만족도와 의욕이 높아졌다고 한다.

(2) 가족친화적 인사정책의 효과 검증

인증서가 갖는 형식적 이점을 넘어서, 가족친화적 인사정책 자체가 갖는 기업 경영상의 장점들이 인증서제도가 유지될 수 있도록 지탱하는 원동력이라 할 수 있다. 이러한 사회인식과 평가는 일방적인 홍보에 의해 이루어지는 것이 아니고 경영학적인 실증분석에 바탕을 둔 설득과 자발적인 납득이 있어야 가능하다. 이러한 점에서 경영학이론적인 뒷받침이 필요하다. 가족친화적 인사정책 연구소가 분석하여 발표한 연구결과를 아래에서 별도로 살펴보기로 한다.

홍보는 연방가족부 장관이 중심이 된다. 사용자가 일과 가족을 양립시킬 수 있는 여건을 마련해 줄 때에만 의욕과 능력을 갖춘 직원을 확보할 수 있다는 인식을 확대하는 데에 초점을 맞춘다. 여기에 각 중점분야마다 시범사례 내지 모범사례를 발굴하여 집적하는 과정을 거치게 된다.

3) 평가인증의 노하우

가족친화성 평가는 홍보와 이론에 그치지 않고 인사정책에 있어 가족친화를 향하는 구체적 실천이 있을 때 그 의미가 있다고 할 수 있다. 독일의 인증제도는 평가자의 피평가기관에 대한 10여년 간의 경험에 의해 지속적으로 발전하여 이미 제도적으로 성숙되었다고 할 수 있다.

인증을 위한 평가과정은 가족친화성과 각 기업의 전략과의 조화를 통해 사원의 가정에 대한 욕구와 기업의 이윤추구 간의 win-win 상황을 지향한다. 이러한 요청이 평가대상인 기업의 실정에 맞추어 개별적인 조치를 통해 실현되는가를 평가함으로써 인증을 계기로 이러한 인사제도와 기업문화가 이루어지도록 유도한다.

4) 공공기관의 솔선수범

정부기관과 고등교육기관 역시 사용자의 지위에 있다. 연방정부는 각료회의에서(2008년 8월 20일) 가족친화적인 근로여건 조성에 시범이 되도록 연방정부의 각 부처가 자진하여 평가인증을 받기로 결의하였다. 그 결과 현재 연방 차원의 모든 단위 정부기관이 사용자로서 가족친화성 인증을 받았다.

그 외 여러 행정청과 공공조직들이 이를 따르고 있는데, 여기에 지침 기타 법적인 강제는 없으며 스스로 납득을 하고 확신에 의해 자발적으로 참여하고 있다.

5) 가족친화성 지도(Familienfreundlichkeitsatlas)

현재 근로시간의 탄력성 등 항목별 비교를 바탕으로 하여 전반적으로 스웨덴, 영국 독일의 가족친화성이 높고, 프랑스, 이탈리아, 폴란드가 낮다고 평가하고 있다. 이렇게 국가별로 가족친화성을 비교한다면 이는 각각의 정치공동체에 대한 평판을 이룬다.

이를 넘어 지역별 특히 지방자치단체간의 비교는 민감한 영향을 미친다. 독일에서는 2005년과 2007년에 각각 이를 작성한 바 있다(그림 3-1 참조).⁶²⁾ 이 가족친화성지도는 가족을 가진 근로자에게는 거주지

62) http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/377e7ba1009560ff88b6d5ed8afdafc0/Familienatlas2007_Broschuere.pdf

의 질에 대한 정보제공이 되고 지방자치단체에 대해서는 근로자를 수용할 여건과 가능성을 의미함으로써 그 지속가능성에 대해 평가하게 된다. 따라서 정치 영역에서 민감하게 반응할 수밖에 없으며 정치인에게 역시 가족친화적 정책에 동기부여가 된다.

3. 인증의 기준

인증평가의 방향은 기업 인사정책의 가족친화성과 이 가족친화성의 지속가능성이다. 무엇보다 자녀부양을 위한 시간, 가정사로 인한 동요, 장기 부재 후의 재적응 등의 비용부담을 최소화하는 데에 목표를 둔다. 그 인증기준들은 설문조사 기타 지속적 연구를 통해 수정 발전해 왔으며 현재 중점을 두고 있는 사항은 구체적으로 아래와 같다.

1) 인사제도

인사제도상으로는 근로시간의 탄력적 운영과 자녀보육에 대한 지원, 직장복귀시 적응프로그램에 초점을 맞춘다.

- i) 근무시간의 탄력성과 관련하여 출퇴근 시간 외에 휴식시간의 개별화, 가정사로 인한 특별휴가, 이상적으로는 재택근무가 인정되는가
- ii) 자녀보육을 위해 가정사 도우미, 특히 자녀의 보육시설 등에 대한 배려가 있는가
- iii) 근무공백과 적응의 문제에 있어
 - 장기간 공백 후에 복귀하는 경우의 고려사항 예컨대 적응을 위해 근무시간을 단계적 증가시키는가
 - 단기적으로 팀웍이 필요한 작업의 경우 예컨대 가정사로 인한 근무공백이 불가피하다면 팀웍이 단점이 아니라 장점으로 작용하도록 조직화 되었는가 등

2) 기업문화 기타

- i) 가족친화적 제도에 관한 정보제공과 상담, 대화가 원활히 이루어지는가
- ii) 가족을 배려한 대출 기타 재정적 지원이 있는가,
- iii) 그리고 종국적으로 조직의 간부가 되어도 특히 시간제 근무를 통해 가족친화성을 유지할 수 있는가

4. 가족친화적 인사정책의 영향에 대한 연구

1) 가족친화성 지표

전술한 가족친화적 인사정책 연구소가 2008년 가족친화성을 측정하기 위한 수단으로 활용할 지표(berufundfamilie-Index)를 개발하여 공개하였다.⁶³⁾ 이를 통해 각 기업은 자신의 인사정책을 가족친화성에 비추어 스스로 평가할 수 있도록 하였다.

21항목으로 이루어진 항목을 종합하여 0(전혀 가족비친화적)에서 100(매우 가족친화적)까지 평가하는데,

- 기업의 지도부와 직원의 대화
- 경영상 가족친화적 조치의 실천
- 가족친화적 기업문화를 주안점으로 하였다.

이 지표로써 독일 전역의 기업책임자와 인사담당자 약 1,000명을 대상으로 조사질의를 하였다. 그 결과:

- 가족친화성은 기업의 규모와 업종에 무관하다.
- 약 70%의 중간층을 경계로 가족친화적인 상위 15%와 비친화적인 하위 15%로 대별할 수 있다.

63) <http://berufundfamilie-index.de/>

- 당연한 결과일 수 있으나, 가족친화성 평가를 받은 기업의 가족친화성이 독일 전역의 평균보다 높다.

2) 가족친화적 인사정책의 목표와 효과에 관한 연구⁶⁴⁾

기업이 국가의 개입이 없이 자발적으로 가족친화적 인사정책을 채택 발전시키도록 동기를 부여하려면 기업의 가족친화성이 기업경영에 미치는 실증적 연구가 필요하다. 이하에서 소개하는 연구 결과는 일가족양립 공익회사 산하의 가족친화적 인사정책 연구소가 2008년 수행한 것이다.

투입요소로서의 가족친화성과 그 가족친화성이 산출의 측면에서 갖는 경영학적인 영향의 관계를 분석하기 위해 기업의 규모와 업종을 구분하여 두 단계로 나누어 표본조사를 실시하였다.

우선 가족친화성 지표가 목표치에 유의미한 영향을 미쳤는지를 조사하여, 가족친화적 인사정책이 경영학적으로 중요한 변수 중 어떤 것에 영향을 미쳤는지 확인하였는데, 조사대상인 25개의 산출요소 중 20개에 유의미한 영향을 미쳤다는 결론에 이르렀다.

다음에 기업의 경영학적 목표에 어느 정도 영향을 미쳤는가를 조사하였는데, 근로의욕 상승과 같은 방법적 목표와 생산성 증가와 같은 종국적 목표를 구분하고 상호관계를 고려하여 가족친화적 기업과 비친화적 기업을 비교하였다.

이를 종합하면 매우 가족친화적인 기업이 비친화적인 기업과 비교해 기업이미지, 입사지원율, 인사정책의 지속가능성, 출산휴가 후 복귀율, 노동생산성, 근로의욕, 회사와 사원의 유대감, 질병현황, 일신상의 사유로 인한 사직율 등 경영학적 목표달성에 있어 현격하게 우월하게

64) Schneider, Helmut, Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, 2008. (인터넷: http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/arbeitspapier_ffp_2008_5.pdf)

나타남은 물론 모든 분야에서 더 양호하였다고 한다(그림3-2 참조).⁶⁵⁾

이 연구결과에 더하여 고려할 사항은

첫째, 가족친화성이 갖는 효과에 영향을 주는 다른 변수가 있을 수 있는데, 기업의 경제적 상황과 사원의 전문성 정도 그리고 지방자치단체 기타 주변여건을 들 수 있고,

둘째, 현재는 유의미하지 않은 것으로 나타난 측면에 대한 변수간의 관계에 대한 연구가 추가적으로 필요하며,

셋째, 가족친화적 인사정책이 갖는 효과가 상당한 시간이 경과한 후 나타날 수 있으므로 차후 연구에 있어 연계성이 필요하다고 지적하였다.

5. 독일 가족친화기업 인증제도의 시사점

1) 독일 제도의 시사점

기존의 법제도 도입에 관한 연구에서는 정책수단의 기능을 하는 일정한 제도가 국가영역 어느 곳인가 장착되어 국가권력 작동의 메커니즘에 결합하거나, 이에 더하여 공법적 수단이 사회내의 문제의 소재에 작용하는 것을 전제로 한다. 그러나, 독일의 가족친화기업인증제도는 이와 다르게 시민사회의 이니셔티브에 의해 추진되고 기업의 이윤추구동기에 충실하기 때문에 국가에 의한 공법적 수단을 통한 개입의 계기를 찾기가 어렵다.

독일의 가족친화기업인증제도가 공법체계에 의존하기 보다는 사회적 자율기능에 바탕을 두고 운영되어 공법의 틀에 머무르지 않기 때문에 국가주도적 발상에 의할 때는 독일의 예를 따를 수 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 제도운영의 관건은 가족친화성에 대한 평가의 노하우와 경영상 이점에 대해 얼마나 현실적인 설득력을 갖추느냐에

65) http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/arbeitspapier_ffp_2008_5.pdf P. 56.

있다는 점은 분명하다. 따라서 가족친화성인증제도가 우리나라에 정착하기 위해서는 기업에 대한 경영이론적인 연구와 경험의 집적이 필요하다.

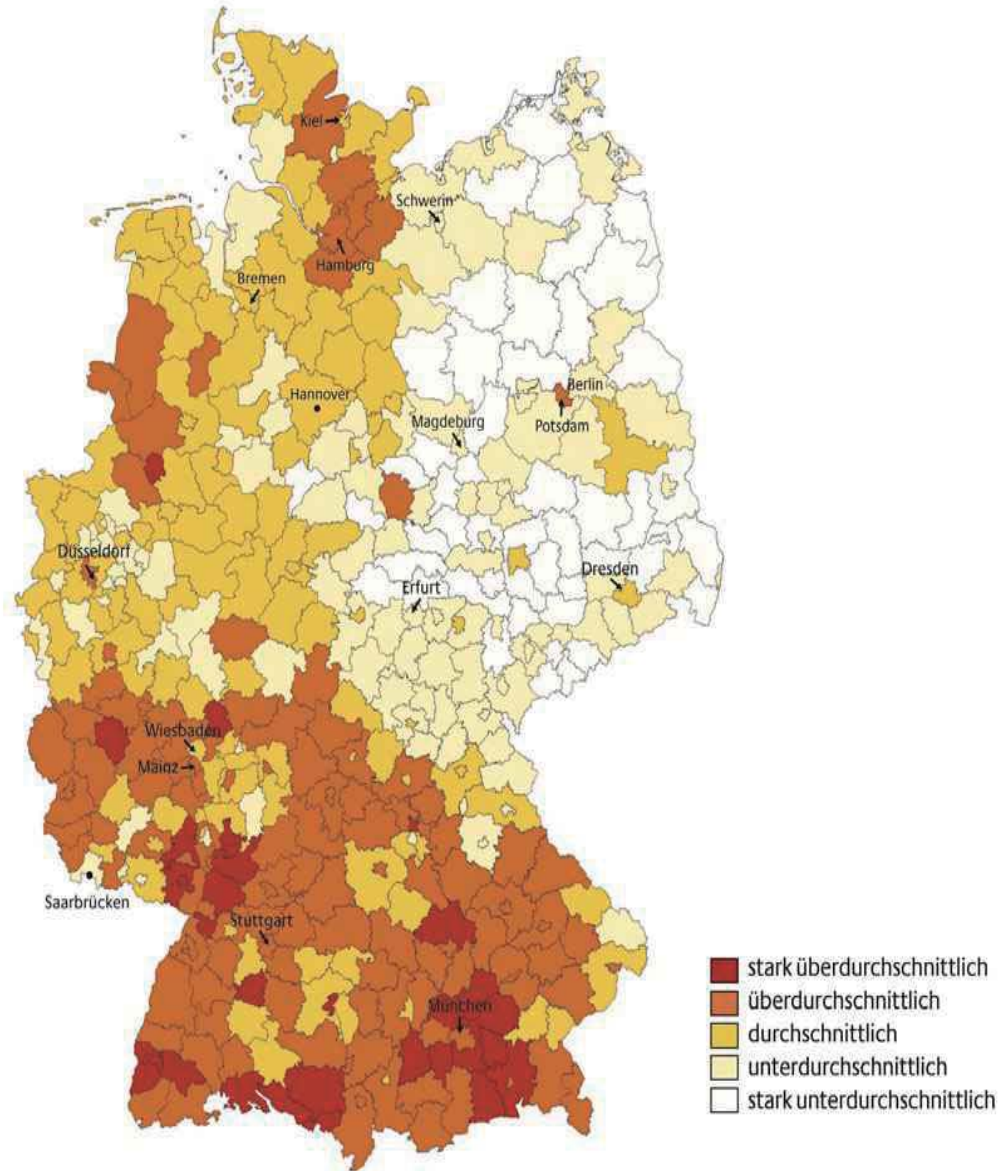
2) 우리나라의 제도 운영에 있어 고려사항

우리나라의 경우 가족에 대해 - 숙련노동자라 하더라도 - 비친화적인 기업의 행태에 비추어 가족친화성 인증제도를 활성화하려 한다면 독일에서보다 국가가 더욱 적극적인 역할을 맡을 수밖에 없을 것이다. 기업에게는 기업이미지를 높일 수 있는 로고가 표창이고 이윤이 곧 포상이기 때문에 여기서 국가의 역할은 평판이든 기업이미지가든 사기업 경영의 이윤동기에 기여해야 한다. 이러한 점에서 기업의 가족친화성인증서의 가치를 높이기 위해서는 그 발부의 조건과 기준이 공신력을 가져야 할 것이며 그 발부가 까다롭다는 이미지까지 필요하다.

정책적으로는 인증제의 정착을 위한 초기 단계의 과제는 정부의 분위기 주도과 평가 노하우의 준비라 할 것인데, 우선 경영자 측면에서 가족친화적 인사제도가 갖는 이점을 실증할 선행연구가 있어야 할 것이다. 이러한 준비를 전제로 정부의 술선수범 특히 국무회의에서 중앙부처에서 모두 인증을 받겠다는 선언도 생각해 볼 수 있다.

가족친화 인증제도가 기능을 하기 위해서는 위원회의 위원장 및 다수의 부처국장이 필요한 것이 아니라 실사와 평가실행을 위한 자격과 경험을 갖춘 전문가가 있어야 한다. 이 평가자는 평가에 적합한 교육을 받아야 할 것인데, 외국의 모범사례에 대한 실무교육도 생각해 볼 수 있다. 전업이어야 경험이 축적될 수 있고 기업조직운영에 변화를 줄 만큼의 역량이 있어야 할 것이다.

<그림3-1> 독일 가족친화성 지도⁶⁶⁾

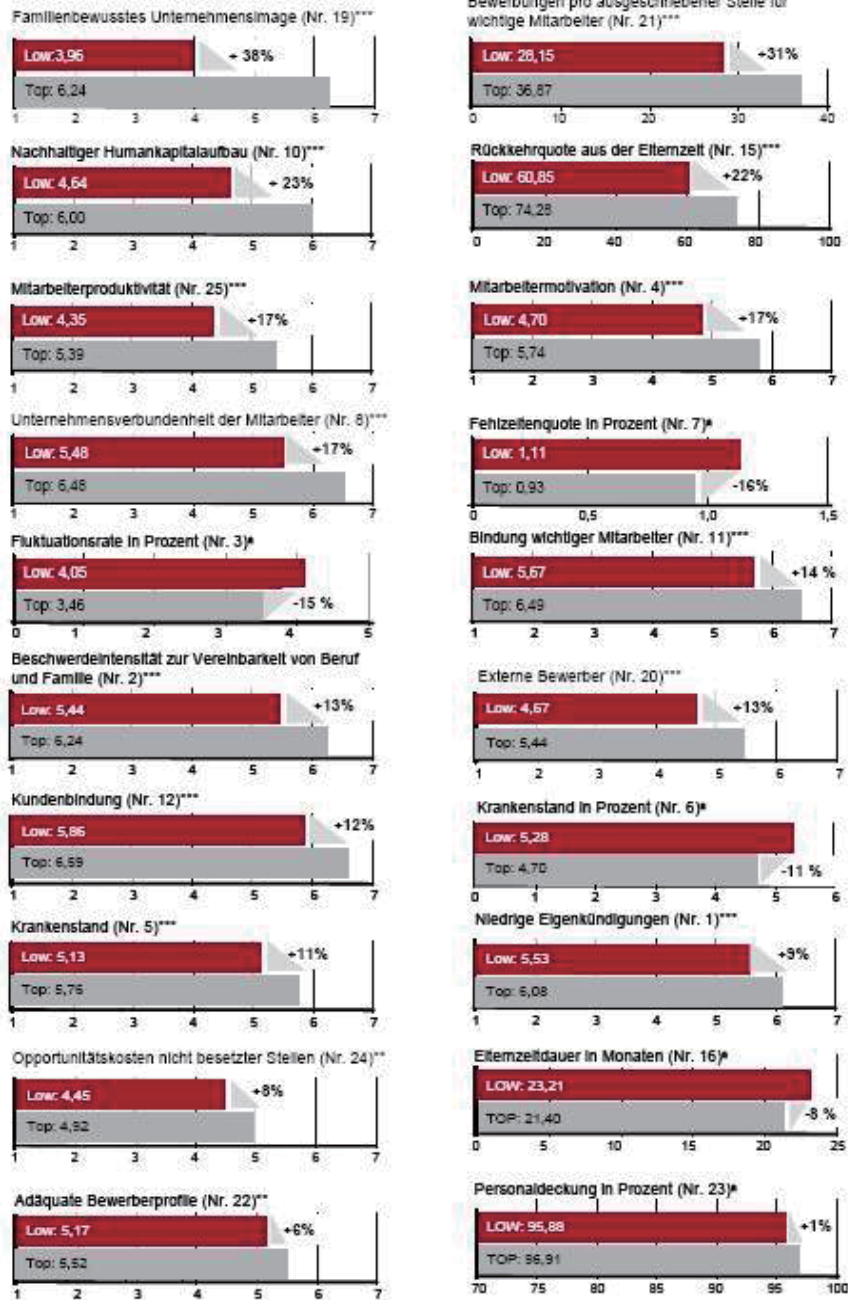


2007년 현재 독일의 지역별 가족친화성 비교로서 진할수록 가족친화도가 높음을 나타낸다.

66) http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/377e7ba1009560ff88b6d5ed8afdafc0/Familienatlas2007_Broschuere.pdf P. 21.

<그림3-2>

Abb. 6: Ergebnisse des direkten Mittelwertvergleichs



360 < n < 503

***: Mittelwertunterschied signifikant auf 1%-Niveau

**.: Mittelwertunterschied signifikant auf 5%-Niveau

*.: kein signifikanter Mittelwertunterschied, Signifikanz des Zusammenhangs über Regression getestet

제 5 절 일본의 가족친화기업 인정 제도

1. 일본의 일·가정 양립지원 법제 개관

1) 노동기준법

일과 가정의 양립 지원을 위한 노동기준법상의 규정으로는 쉬운 업종으로의 전환(제65조 제3항), 임신부의 시간외 근무, 휴일근무, 심야근무의 제한(제66조 제2항, 제3항), 산전·산후휴가(제65조 제1항, 제2항), 1세 미만 자녀를 양육하는 여성근로자에게 1일 2회 적어도 30분의 육아시간 청구권(제67조) 등이 있다.

2) 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률

일본 정부는 1999년 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률(이하 육아·개호휴업법)을 제정함으로써 일과 가정 양립을 위한 가족친화기업 확산 정책을 시행하였다. 구체적인 규정으로는 육아휴직(제5조, 제6조), 미취학 자녀를 둔 근로자의 청구에 의한 시간외 근로 제한(제17조), 미취학 자녀를 둔 근로자의 청구에 의한 심야근로 제한(제19조), 3세 미만 자녀를 둔 근로자에 대한 근무시간 단축 등의 조치(제23조 제1항), 미취학 자녀를 둔 근로자에 대한 간호휴가(제16조 제2항, 제3항), 육아휴직 등을 이유로 한 불이익한 취급의 금지(제10조, 제16조) 등을 들 수 있다.

3) 고용 분야에 있어 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등에 관한 법률

고용분야에서의 남녀평등을 위해 제정된 이 법에는 통원휴가(제12조), 혼인·임신·출산 등을 이유로 한 불이익 금지(제9조) 등이 규정되어 있다.

4) 차세대육성지원대책추진법

2003년에 제정되어 2015년까지 한시적으로 적용되는 차세대육성지원대책추진법은 지방 공공단체 및 일반 사업주에 대해 차세대 육성 지원을 위한 행동계획을 책정할 의무를 부과하고, 10년간의 집중적, 계획적인 대처를 추진하고 있다.

도도부현과 시정촌에 대해서는 지역에서 자녀양육지원과 모성, 유아의 건강을 확보·증진하고 교육환경의 정비 등을 내용으로 한 5개년 행동계획을 수립하도록 하고, 자녀양육지원에 관련된 14개 사업을 비롯, 가능한 구체적인 목표를 내세워 추진, 장려하고 있다.

일반 사업주에 대해서는 일과 자녀양육의 양립지원을 위한 고용환경의 정비, 일하는 방법의 재검토에 도움이 되는 근로조건의 정비 등을 내용으로 하는 2-5개년의 행동계획을 책정하도록 하고, 행동계획을 책정, 실행하고 일정한 요건을 충족한 기업에 대하여는 후생노동대신이 ‘인정’한다. 즉, 기업이 가족친화정책 관련 행동계획을 수립하여 정부에 신고하면, 신고업체 중 기업주의 신청에 의해 정부가 정한 기준에 적합한 행동계획을 수립한 기업체에 인정마크를 부여한다.

5) 기 타

그밖에도 자녀양육지원을 행하는 중소기업에 대한 지원을 충실히 하기 위해 육아휴직 취득자, 단시간 근무제도 적용자가 처음으로 나온 중소기업 사업주(종업원 100인 이하)에 대해서는 중소기업 자녀교육 지원 조성금을 창설한다. 이것은 2006년부터 5년간 한시적으로 지급된다. 조성금의 지급요건은 중소기업 사업주가 차세대 육성지원대책 추진법상의 일반 사업주 행동계획을 작성, 도출하고 ① 육아 휴직의 부여하거나, ② 3세 미만의 아이를 가진 근로자에게 6개월 이상 단시간 근무제도를 이용하도록 한 경우에 이를 지급한다.

전술한 ①이나 ②에 해당하는 대상자가 처음으로 나온 경우에는 2명까지 다음의 액수를 지급한다. 1명째 육아휴직인 경우에는 100만엔(정액), 단시간 근무는 이용기간에 따라 60만엔, 80만엔, 또는 100만엔, 2명째 육아휴직인 경우 60만엔(정액), 단시간 근무는 이용기간에 따라 20만엔, 40만엔, 60만엔을 지급하도록 한다.

또한 일과 가정의 균형을 배려하여 유연하게 근무할 수 있는 기업을 표창(family-friendly 기업 표창)하고 있다. 1999년 고용평등과 가족친화 기업에 대한 수상을 시작하여 2002년에는 가족친화기업 후보를 각 현의 노동국에서 추천하는 방식이었으나, 2003년부터는 모든 기업이 참여할 수 있도록 하였다.

- 후생노동장관상
- 현(縣)노동국장우량상
- 현(縣)노동국장장려상

2. 차세대육성지원대책추진법상 가족친화기업 인정제도

1) 제정 배경

일본에서는 최근 인구의 고령화가 급속히 진행되고 있고, 출산율의 감소로 소자화가 진행되고 있다. 이와 같이 저출산, 고령화가 사회적으로 심각한 문제로 대두되자, 일본 정부는 일과 가정의 양립, 일과 삶의 균형을 지원하며, 특히 여성의 경제활동 참가율을 제고하기 위하여 다각도의 노력을 경주하고 있다.⁶⁷⁾

이러한 상황에서 일본에서는 2003년 차세대육성지원대책추진법을 제정하여 2005년 4월부터 시행하고 있다. 동법은 일본의 급속한 소자화의

67) 황수경 외, 파트타임 등 일가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책 대안 연구, 한국노동연구원, 2008, 98쪽.

진행과 가정 및 지역의 환경변화를 감안하여, 차세대 육성 지원 대책에 관하여 기본 이념을 정하고, 아울러 국가, 지방공공단체, 사업주 및 국민의 책무를 분명히 함과 동시에, 행동계획 책정 지침과 지방공공단체 및 사업주의 행동계획 책정 기타 차세대 육성 지원 대책을 추진하기 위하여 필요한 사항을 정함으로써, 차세대 육성 지원 대책을 신속하고 중점적으로 추진하고, 나아가 차세대의 사회를 담당할 아동이 건강하게 태어나서 자라는 사회의 형성에 기여함을 목적으로 한다(제1조).

2) 주요 내용

(1) 지방자치단체의 행동계획 책정 의무

광역자치단체(도도부현), 기초자치단체(시정촌)이 각각 행동계획을 수립해야 하고, 국가는 행동계획에 따른 조치를 실시하기 위한 비용에 충당하기 위하여 예산의 범위 내에서 지원금을 교부할 수 있다(제11조 제1항).

(2) 일반 사업주의 행동계획 책정 의무

국가 및 지방공공단체의 대응과 더불어 종업원이 일과 육아를 양립 가능하게 할 수 있도록, 사업주에게도 ‘일반사업주 행동계획(이하 ‘행동계획’이라 한다)’을 책정·시행하도록 하고 있다(제12조).⁶⁸⁾

68) 법 제12조(일반사업주 행동계획의 책정 등) ① 국가 및 지방공공단체 이외의 사업주(이하 ‘일반사업주’라 한다)이로 상시 고용하는 근로자의 수가 100명을 초과하는 자는, 행동계획책정지침에 따라 일반사업주 행동계획(일반사업주가 실시하는 차세대 육성 지원 대책에 관한 계획을 말한다. 이하 같다)을 책정하고, 후생노동성령이 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 그것을 신고하여야 한다. 이를 변경한 때에도 같다.

② 일반사업주 행동계획에서는 다음에 열거하는 사항을 정하는 것으로 한다.

1. 계획기간
2. 차세대 육성지원대책의 실시에 의하여 달성하고자 하는 목표
3. 실시하고자 하는 차세대 육성지원대책의 내용 및 그 실시시기

③ 제1항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주 행동계획을 책정하거나 변경한 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 이를 공표하여야 한다.

사업주는 일과 육아의 양립을 위하여 필요한 고용환경의 정비 등을 추진하기 위하여 행동계획을 책정하여 도도부현 노동국에 제출, 공표하고, 종업원에게 이를 주지시킬 의무가 있다.

종업원⁶⁹⁾이 101명 이상인 기업은 행동계획의 책정·제출, 공표·주지의무(제정 당시에는 301명 이상이었으나 2011년 4월부터 101명 이상으로 의무대상인 기업이 확대됨)가 있고, 종업원이 100명 이하인 기업은 노력할 의무가 있다.

가. 행동계획의 책정

- ① 기업에서 육아와 관련된 현황과 종업원의 요구 등을 파악
 - 임신·출산을 앞두고 퇴직하는 직원의 수, 육아 중인 직원의 수, 임신 중인 직원을 위한 대책 확보 및 이용 여부, 육아휴직 등 이용자 수 및 그 현황
 - 관련 정보의 수집 : 다른 기업과의 비교 및 모범 사례 소개(후생노동성 웹사이트 ‘양립지원 광장’[兩立支援ひろば]참조)
- ② 경영진, 관리직, 인사담당자, 직원 등으로 구성된 팀을 만들어서 계획을 책정하는 것이 바람직하다. 후생노동성이 정한 양립지침에 있는 모든 내용을 담아야 하는 것은 아니고, 지침에 있지 않은 내용

④ 일반사업주로 상시 고용하는 근로자의 수가 100인 이하인 자는, 행동계획 책정 지침에 따라 일반사업주 행동계획을 책정하여 후생노동성령이 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 그것을 신고하도록 노력하여야 한다. 이를 변경하는 때에도 같다.

⑤ 전항에서 규정하는 일반사업주는 일반사업주 행동계획을 책정하거나 변경한 때에는 후생노동성령이 정하는 바에 따라 이를 공표하도록 노력하여야 한다.

⑥ 제1항에서 규정하는 일반사업주가 동항의 규정에 의한 신고 또는 제3항에 의한 공표를 하지 않은 경우에는, 후생노동대신은 당해 일반사업주에 대하여 상당한 기간을 정하여 당해 신고 또는 공표를 하여야 함을 권고할 수 있다.

69) ※ 여기서 종업원이란 정규직, 파트타임, 아르바이트 등 명칭에 관계없이 아래의 종업원을 의미한다.

가. 기간의 정함 없이 고용되어 있는 자

나. 일정 기간을 정해 고용되어 있는 자 또는 날마다 고용된 자에 있어 그 고용기간이 반복·갱신되어 사실상 가와 동등하다고 인정되는 자. 예를 들면 과거 1년 이상의 기간 동안 계속하여 고용되어 있는 자 또는 고용 시점부터 1년 이상 계속 고용될 것이라고 예상되는 자

을 목표로 하여도 좋다.

③ 인증마크의 획득을 목표로 한다면, 인증요건을 충족시킬 수 있도록 하여야 한다. 목표를 설정할 때에는 가능한 한 목표기간과 달성수치를 설정하는 등 객관적으로 판단할 수 있도록 하는 것이 좋다.

④ 계획기간을 설정(인증마크의 획득을 목표로 하는 경우 2~5년)

⑤ 기간 만료 후 두 번째로 행동계획을 책정할 때에는, 첫 번째 행동계획의 책정·실시상황을 재검토한 후 새로운 계획을 책정한다.

나. 행동계획의 공표, 종업원에게 주지시킴

공표방법으로는 인터넷(후생노동성 ‘양립지원 광장’ 및 자사 홈페이지), 일간지, 지자체 공보, 자사 게시판, 직원들에게 팜플렛 배부, 이메일 송부 등의 방법을 이용할 수 있다.

다. 행동계획의 취지를 도도부현(광역지방자치단체)의 노동국에 제출

이를 책정 및 변경시에는 도도부현의 노동고용균등실에 제출하여야 하고, 변경시 그 취지를 제출한 후 이를 공표하고 종업원에게 주지시켜야 한다.

라. 행동계획의 실행

(3) 현 황

2011년 4월을 기준으로 301인 이상의 기업의 95.8%, 101인 이상의 기업의 85.6%가 행동계획을 신고하였다.⁷⁰⁾

기업규모	신고수	기업 총수	신고율 (신고수/기업총수)
301인 이상 기업	14,021	14,633	95.8%
101인 이상 300인 이하 기업	27,515	32,158	85.6%

70) 一般事業主行動計画策定届の届出状況 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001nprd.html> 참조.

기업규모	신고수	기업 총수	신고율 (신고수/기업총수)
100인 이하 기업	23,785	-	-
총 계	65,321	-	-

3) 차세대 인정마크 제도(법 제13조⁷¹⁾~법 제15조)

(1) 개 관

일반사업주 행동계획을 책정하고 계획에서 세운 목표를 달성하는 등 일정한 요건을 충족시킨 경우에는, 신청에 의하여 후생노동대신(도도부현 노동국장에게 위임)의 인정을 받을 수 있다. 인정을 받은 기업은 ‘차세대 인정마크(くるみん, KURUMIN)’을 광고, 상품 등에 표시할 수 있다. 이 인정제도는 2007년 4월부터 시행되었다.



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

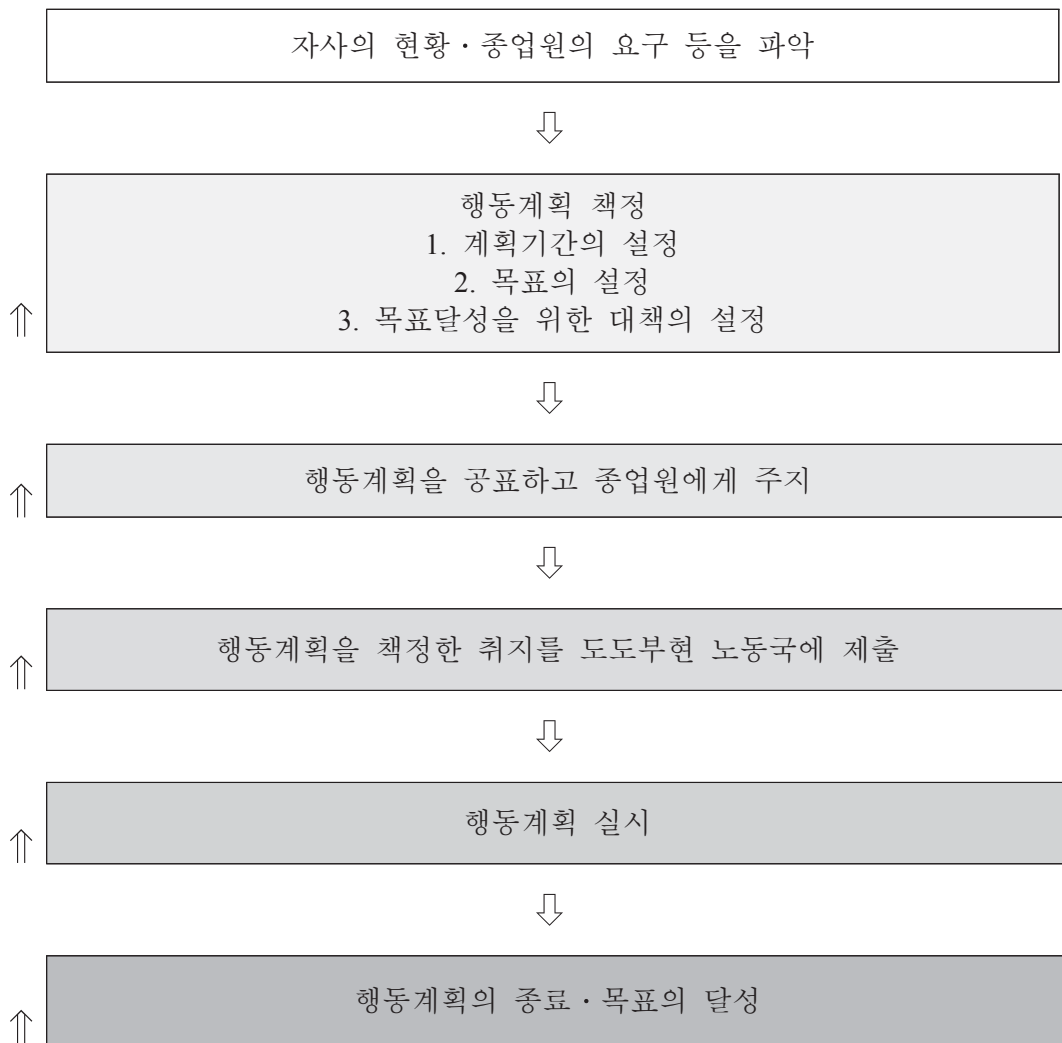
71) 법 제13조(기준에 적합한 일반사업주의 인정) 후생노동대신은 제12조 제1항 또는 제4항의 규정에 따라 신고를 한 일반사업주의 신청에 의하여, 후생노동성령이 정하는 바에 따라 당해 사업주에 대하여 고용환경의 정비에 관하여 행동계획 책정지침에 비추어 적절한 일반사업주 행동계획을 책정하였을 것, 당해 일반사업주 행동계획을 실시하고, 당해 일반사업주 행동계획에서 정한 목표를 달성하였을 것, 기타 후생노동성령이 정하는 기준에 적합한 자라는 취지의 인정을 할 수 있다.

법 제14조(표시 등) 전조의 규정에 의한 인정을 받은 일반사업주(이하 ‘인정 일반사업주’라 한다)는 상품이나 역무, 광고 또는 거래에 사용하는 서류나 통신 기타 후생노동성령이 정하는 것(다음 항에서 ‘광고 등’이라 한다)에 후생노동대신이 정하는 표시를 붙일 수 있다.

② 누구든지 전항의 규정에 의한 경우를 제외하고는 광고 등에 동항의 표시 또는 이와 혼동하기 쉬운 표시를 붙여서는 안 된다.

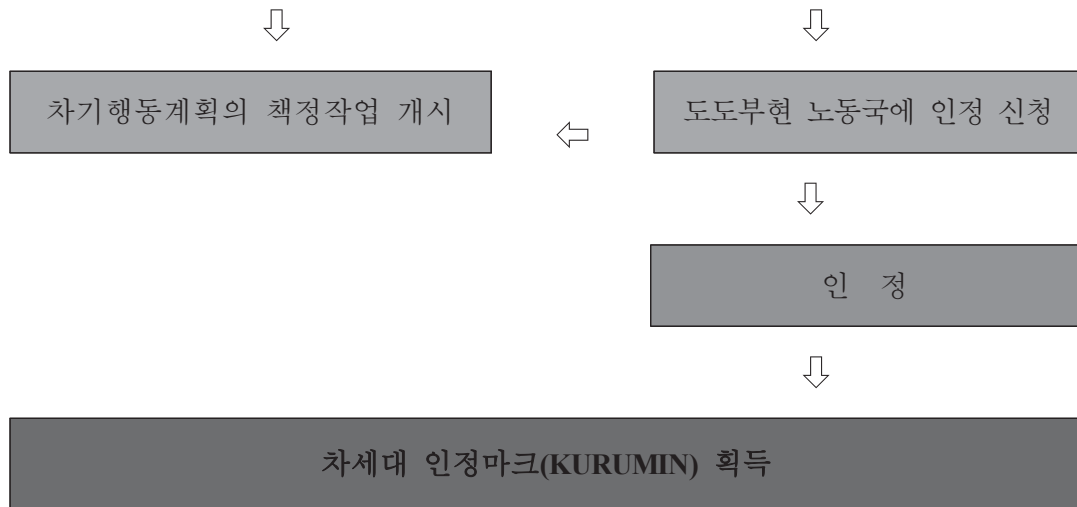
2010년 기준 920개 기업이 인정을 받았으며, 2014년 2,000개 기업 목표로 하고 있다. 그리고 2010년 6월 말을 기준으로 하여 128개 기업이 2번째 인정을 받았다. 2011년 9월, 후생노동성은 차세대육성법에 의한 인정기업의 수가 1000개를 돌파했다고 발표하였다.⁷²⁾

(2) 획득절차⁷³⁾



72) “次世代法の認定企業が1,000社を突破しました” - 후생노동성 2011. 9. 5. 발표.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001npdt.html>

73) 중소기업사업주 여러분께 - 차세대육성지원을 향한 “일반사업주행동계획”의 작성을 위해 - (<http://www.shiga-roudou.go.jp/kintou/3panfu.pdf> 참조).



(3) 인증 요건

상시 근로자 301명 이상인 일반사업주의 경우 다음과 같은 요건을 충족한 경우에는 인증을 받을 수 있다.⁷⁴⁾

- ① 행동계획 책정지침에 따라 고용환경의 정비를 위한 적절한 행동계획을 책정하였을 것.
- ② 행동계획의 계획기간이 2년 이상 5년 이하일 것.
- ③ 책정한 행동계획을 실시하고, 그 행동계획에서 정한 목표를 달성하였을 것.
- ④ 2009년 4월 1일 이후 새로이 책정·변경된 일반사업주 행동계획에 대하여 적절한 공표 및 종업원에게 주지시키고 있을 것.
- ⑤ 계획기간 동안 남성근로자 중 육아휴직 등을 한 자가 1명 이상일 것.⁷⁵⁾

74) 次代を担う子どもたちを、社会全体で育てるために 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!! (平成22年12月)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/26a.pdf> 참조.

75) [종업원이 300인 이하인 기업](2008년 12월 3일 개정)

계획기간 내에 남성 육아휴직 취득자가 없는 경우라도 다음 ①~③ 중 어느 하나의 기준을 충족시키면 요건을 충족하는 것으로 본다.

- ① 계획기간에 자녀의 간호휴가를 취득한 남성종업원이 있을 것(다만, 1세 미만인

- ⑥ 계획기간 동안 여성근로자의 육아휴직 취득률이 70% 이상일 것.⁷⁶⁾
- ⑦ 3세부터 초등학교 입학할 연령인 자녀를 양육하는 근로자에 대하여 ‘육아휴직에 관한 제도, 시간외 근로 제한에 관한 제도, 시간 외 근로시간의 단축조치 또는 근로시작시간 변경 등의 조치에 준하는 제도’를 강구하고 있을 것.
- ⑧ 다음의 i)~iii) 중 하나를 실시하고 있을 것.
 - i) 시간 외 근로를 줄이기 위한 조치
 - ii) 연차유급휴가 사용을 촉진하기 위한 조치
 - iii) 기타 근로방식의 재검토에 기여할 수 있는 다양한 근로조건
의 정비를 위한 조치
- ⑨ 법률과 법률에 근거한 명령 기타 관계법령에 위반하는 중대한 사실이 없을 것.

(4) 인정의 효력 및 혜택

가. 인정의 효력

가족친화기업으로 인정을 받은 경우에 인정마크를 다음과 같은 곳에 부착하여 홍보에 이용할 수 있다.⁷⁷⁾

자녀를 위하여 이용한 경우를 제외한다.)

② 3세까지의 자녀(상한을 ‘초등학교 취학까지의 자녀’로 확대하는 것도 가능)를 양육하는 종업원에 대한 단시간 근무제도를 강구하고 있고, 계획기간에 당해 제도를 이용한 남성 종업원이 있을 것.

③ 당해 계획의 개시 전 3년 이내의 기간 동안 고용한 남성종업원 중 육아휴직 등을 사용한 자가 1명 이상일 것.

76) [종업원 수가 300명 이하인 기업]

계획기간 내에 여성 육아휴직 취득율이 70%미만인 중소기업이라도, 계획기간과 그 개시 전의 일정기간(최장 3년)을 포함하여 계산하였을 때 여성 육아휴직 취득율이 70% 이상이면 요건을 충족한 것으로 본다.

77) 次代を担う子どもたちを、社会全体で育てるために 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!! (平成22年12月)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/26a.pdf> 참조.

- ① 상품 또는 서비스에 부착
- ② 상품, 서비스 또는 사업주의 광고
- ③ 상품 또는 서비스의 거래에 이용되는 서류 또는 통신
예) FAX, 봉투, 명함 등
- ④ 사업주의 영업소, 사무소, 그 외 사업장
- ⑤ 인터넷을 이용한 공중의 열람에 공하는 정보(자사홈페이지 등)
- ⑥ 종업원의 모집을 위한 광고 또는 문서

나. 인정에 대한 혜택

① 사실적 혜택

기업이미지 향상, 일의 효율성 제고, 고용된 종업원의 도덕성 향상 및 거기에 수반하는 생산성의 향상, 우수한 종업원의 채용·정착 등을 들 수 있다.

② 세제 혜택

인증을 취득한 기업은 일반사업주행동계획의 계획 기간 개시일로부터 인정을 받은 날을 포함한 사업연도 종료일까지의 기간 내에 취득·신축·증개축을 한 건물 등에 대하여 인정을 받은 날을 포함한 사업연도의 보통상각 한도액의 32%의 특별상각을 받을 수 있다.⁷⁸⁾

(5) 인정 취소 및 재취득

인증마크를 취득한 기업이 요건을 충족시킬 수 없게 되었거나, 차세대 법 등 법령의 위반이 있는 경우에는 인증마크의 취득을 취소할 수 있다(법 제15조). 행동계획의 시행기간이 끝나고 새로운 행동계획을 책정·공표하여 시행한 후 그것에 대한 인증마크를 획득하는 것도 가능하다.

78) 厚生労働省・都道府県労働局, 子育てサポート企業に対する 税制優遇制度が創設されました, 平成23年6月作成 リーフレット No.9.

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/jisedaihoh.pdf>

3. 일본 가족친화기업 인정제도의 시사점

일본의 가족친화기업 인정제도 시행 후, 기업의 입장에서는 인정마크 취득 후 채용에 관한 문의 증가, 이직을 감소 및 직원의 정착율 증가, 직원으로부터의 다양한 근무환경 개선안이 제기되어 효율적인 근로시간 관리가 가능하게 되었다고 할 수 있다. 그러나, 과연 이러한 인정제도가 기업의 가족친화경영을 확산시키는데 어느 정도 효과가 있었는지에 관해서는 일본 내에서도 의견이 통일되어 있지 않다.

일본은 저출산 대책을 수립함에 있어서 남성의 육아를 장려하는 방향으로 나아가는 것으로 보이나, 여성을 육아의 주된 책임자로 보는 시각에서 크게 벗어나 있지 않다. 예를 들어 기업이 차세대인정마크를 획득하기 위해서는 남성 육아휴직자가 단 한명이라도 있으면 가능한 반면, 여성 육아휴직자는 70% 이상이어야 한다고 정하고 있다. 이것은 일용 일본의 현실을 반영한 것으로 보이나, 법률상 이러한 기준을 정함으로써 여성은 곧 육아 담당자라는 관념을 고착화시키게 되어 과연 남녀가 동등하게 육아에 참여하는 가족친화적인 기업 문화 확산에 기여할 수 있을 것인가는 의문이다.

일본은 기업에게 행동계획의 수립을 의무화하고 있지만, 인정마크를 획득할 수준의 행동계획의 실천에 대해서는 검증할만한 수단을 마련하지 않고 있다. 전술한 바와 같이, 일본의 차세대 인정마크 제도는 선계획 후인정이라는 체계를 갖추고 있어서 기업들 입장에서는 가족친화 프로그램의 운영 및 추진에 자율성이 어느 정도 확보되어 차세대 인정마크 제도에 접근이 더욱 용이하다고 할 수 있다. 반면에, 인정 기준이 엄격하지 않고, 기업들의 계획 실천에 대해 사후 감독 관리 체계가 완비되어 있지 않으므로 인정을 받은 기업이 과연 얼마만큼 가족친화제도를 제대로 운영할 것인지 보장되지 않는다. 이것은 가족친화기업으로 인정을 받은 기업의 수보다는 인정을 받은 기업들이 가족친화 제도를

를 잘 운영하여 기업의 가족친화경영 문화를 확산시킬 수 있도록 인정 후의 관리가 더 중요함을 의미하는 것이라고 할 수 있다.

또한 일본에서는 최근의 세제 우대제도가 생기기 전까지 인정마크의 획득 이외에 어떤 인센티브도 없었다. 그럼에도 불구하고, 인정마크를 획득한 기업의 수가 상당히 많았다는 것은 어떤 보상 때문이 아니라, 가족친화 프로그램의 도입 및 운영이 기업의 이미지 제고와 생산성 향상에 도움이 된다는 인식에 근거하여 인정을 받았다고 할 수 있다. 이것은 가족친화기업을 확산시키기 위해서 정부의 적극적인 재정 및 세제 지원도 중요하지만, 그보다는 가족친화경영의 효과성을 기업으로 하여금 인식하게 하여 자발적으로 이를 도입, 추진하게 할 필요성이 있음을 시사한다.

제 6 절 소 결

지금까지 가족친화기업에 대한 각국의 정책 및 법제에 관하여 살펴 보았다. 이들 국가들은 구체적인 차이가 있기는 하나, 여성 근로자의 경제활동에 있어서 육아 부담이 가장 큰 장애가 되었기 때문에 저출산 및 근로자의 복지 향상을 위해 일과 가정의 양립 정책을 도입하였고, 그것이 주로 정부의 적극적인 선도보다는 기업의 주도 또는 기업에 상당히 자율성이 부여되는 형태로 이루어졌다는 공통점을 발견할 수 있었다.

미국이나 영국은 자녀를 둔 여성들의 경제활동에 대한 국가의 지원이 다른 선진국들에 비해 매우 낮으며 주로 기업에서 제공하는 근로자의 가족 복지에 의존하고 있는 실정이다. 즉, 기업들은 정부의 지원에 의해서 움직이기 보다는 가족친화경영의 필요성을 스스로 인식하고 다양한 가족친화 프로그램을 도입, 운영하고 있다. 정부는 입법을 통해 가족친화제도의 큰 틀을 정하긴 하나, 가족친화경영은 전적으로

기업의 자율에 맡겨져 있으며 이에 대한 적극적인 지원이나 제재가 존재하지 않고 있다. 이것은 우리나라의 기업들이 가족친화제도의 도입이 기업의 이윤 추구 및 생산성 향상에 오히려 부담이 된다는 인식이 팽배해 있으며, 정부의 좀 더 실질적이고 구체적인 지원을 원하고 있는 것과는 상반된 것이다. 정부의 인증기업에 대한 지원은 분명히 한계가 있기 때문에, 이러한 지원제도의 확충만으로 기업의 가족친화경영 확산을 기대하기는 어렵다고 할 것이다. 이것은 독일의 가족친화기업 인증제도 및 일본의 차세대인정마크 제도에서도 마찬가지이다. 양국 모두 우리나라와 마찬가지로 가족친화기업에 대해 인증 또는 인정을 함으로써 기업의 가족친화경영 확산을 도모하고 있으나, 이에 대한 정부의 적극적인 지원체계는 거의 존재하지 아니한다. 독일은 민간 재단을 중심으로 인증제도가 운영되고 있고, 일본은 국가가 법률을 제정하여 인정제도를 운영하고 있지만 기업들에게 자율적 계획 수립을 요구하고 있다는 점에서 기업에게 상당부분 제도의 운영이 일임되어 있다.

이와 같이 가족친화기업에 대한 인증제도를 두고 있는 국가든지, 별도의 인증제도가 존재하지 않는 국가이든지 모두 기업들은 우수한 인재를 확보하기 위한 전략의 하나로서 가족친화경영을 채택하고 있다는 점을 주목해야 할 것이다. 미국에서는 매년 ‘일하고 싶은 100대 기업’을 선정하여, 급여나 각종 복리후생이 우수한 기업들을 공표하고 있다. 선정된 기업들의 특징은 존경과 신뢰의 기업문화 정착, 사업성과와 연계한 신 보상계약관계의 형성, 일과 가정에 대한 균형있는 배려, 통찰력과 감성적 지능을 겸비한 리더십의 확보라고 할 수 있다. 특히 미국 내 약 1000여개의 기업을 대상으로 일과 삶의 균형 프로그램의 실시에 대해 조사한 결과, 실시 비율이 매우 높고, 그 이유는 우수 인재 유치라고 응답한 비율이 가장 높았다. 이러한 점에서 우리나라 기업들도 치열한 경쟁구도 속에서 살아남기 위해서는 인력개발과

확충이 중요하고, 이를 위해서는 우선 가족친화 정책의 중요성을 인식하고, 그러한 정책의 개발과 시행을 촉구할 필요가 있다.

기업들은 사회적으로 책임 있는 행동들을 실천함으로써 그들의 이미지를 제고하고 이것을 통해 수익성을 증가시키고자 한다. 가족친화 정책은 생산성이나 효율성을 향상시킬 뿐만 아니라 근로자들의 요구에 부응하기 위한 정책이며, 결국 기업의 이미지에 영향을 미치게 된다. 근로자 집단의 압력은 기업 간의 경쟁이나 법적 명령만큼이나 효과가 커서 미국에서는 여러 가지 비용에도 불구하고 근로자들의 요구를 수용하는 경향이 있다. 즉, 과거에 인종이나 성차별로 인해 어려움을 겪었던 기업들이 이미지를 바꾸기 위해서 또는 육아 부담 등으로 능력 있는 근로자나 여성 근로자의 수가 감소함에 따라 대체 인력을 고용하기 위해서 또는 여성 인재의 중요성이 부각되고 있는 시장의 변화를 감지함으로써 기업들은 점차 가족친화적인 방향으로 변화하고 있음을 인식해야 한다. 여기에서 정부의 역할은 가족친화경영이 기업들에게도 이득이 된다는 점에 대해 실증적 연구결과를 제시함으로써 기업들을 설득하는 것이어야 한다.

따라서, 우리나라의 가족친화기업 인증제도를 개선하기 위해서 외국의 관련 법제의 비교 분석을 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 인증제도의 궁극적 목적인 기업의 가족친화경영의 확산은 기업의 자발적인 인식 전환이 선결 과제이다. 둘째, 정부는 단기적으로는 가족친화인증기업에 대한 지원책을 늘려야 하나, 장기적으로는 금융, 세제상의 혜택을 늘리는데 치중하기 보다는 기업으로 하여금 자발적으로 가족친화 프로그램을 도입, 운영할 수 있는 여건을 조성해야 할 것이다. 기업의 가족친화경영의 효과에 대한 실증적 연구와 이에 대한 적극적인 홍보를 통해 기업들이 생존 전략으로 가족친화경영을 채택하게 해야 할 것이다. 셋째, 현재 우리나라의 가족친화기업 인증제도는 인증 절차나 기준이 다른 국가에 비해 지나치게 엄격하고

까다롭기 때문에 인증을 신청조차 하지 않는 기업들이 많다. 인증의 문턱을 높여서 가족친화경영을 제대로 실천하고 있는 소수의 기업들에게 가족친화인증기업이라는 프리미엄을 줄 것인지, 아니면 인증의 문턱은 낮추되 인증의 유효기간 3년 동안 가족친화프로그램이 제대로 운영되고 있는지에 관해 관리를 강화함으로써 가족친화기업의 내실을 기할 것인지를 문제는 정책적 판단의 문제이지만, 기업의 가족친화경영의 확산이라는 궁극적 목표를 달성하기 위해서는 후자 쪽으로 가는 것이 타당하다고 본다.

제 4 장 가족친화 인증기업 지원제도에 관한 의견조사

제 1 절 조사의 개요

1. 조사의 목적

가족친화기업 인증제는 근로자가 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 심사하여 인증하는 제도로서 2008년부터 시행되어 왔다. 2008년 도입된 이래 2008년 14개소, 2009년 20개소, 2010년 31개소 등 인증 기업의 수는 증가추세에 있으나, 여전히 기업들의 인식과 참여는 다소 미흡한 실정이다. 가족친화기업 인증제의 활성화를 위해서는 기업들의 자발적 참여가 필수적이며, 이를 위해서는 가족친화경영이 갖는 중요성 및 기업성공에 미치는 실제적 편익 등에 대한 기업들의 근본적인 인식전환이 필요하다. 또한 단기적으로는 인증기업에 대한 다양한 인센티브의 제공을 통하여 가족친화 기업인증제를 활성화할 수 있을 것으로 기대된다.

이에 본 조사는 가족친화기업 인증제를 활성화하고, 이를 통해 가족친화 기업문화 및 사회환경 조성에 이바지하고자, 가족친화 경영 및 가족친화기업 인증제도와 관련한 다양한 요인들을 조사·분석하고 이를 토대로 가족친화기업 인증제의 활성화를 위한 실질적 방안에 조언을 제공하고자 한다.

2. 조사의 대상

앞서 언급한 조사목적의 달성을 위하여 본 연구는 크게 두 가지 조사를 수행하였다. 첫 번째 조사는 2008년 가족친화기업 인증제 도입 이후 인증제에 참여하고 있는 기업·기관들을 모집단으로 가족친화기

업 인증제 및 지원제도에 대한 인식, 평가 및 재인증 참여의사 등을 분석하였다. 총 65개 인증 기업·기관들에 대한 전수조사에서 설문 응답한 사례는 35개이다. 두 번째 조사는 가족친화기업 인증제에 현재 참여하고 있지 않은 일반 기업을 대상으로 가족친화기업 인증제에 대한 인지여부, 가족친화 기업인증제 지원제도에 대한 인식 및 인증제에 대한 참여의사 등을 중심으로 조사하였다. 이를 위해 코스닥 및 코스피 상장기업과 100인 이상의 근로자를 고용하고 있는 비상장기업을 모집단으로⁷⁹⁾ 설문을 실시하였으며, 총 402개 기업이 조사에 참여하였다. 조사의 신뢰성 확보를 위해서 두 조사 모두 사회조사 전문기관인 (주)한국리서치에 의뢰하여 수행하였다.

3. 조사의 내용

이를 위한 구체적인 조사내용은 다음과 같다.

1) 가족친화 기업인증제에 참여하고 있는 기업/기관에 대한 조사

분 류	내 용
일반 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 기업규모 및 성과 - 근로자 구성 - 가족친화수준 - 직장만족 및 조직몰입도 수준
가족친화경영에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화경영의 도입 시 가족친화경영을 통해 기대했던 편익 - 가족친화경영을 통해 성취한 편익의 수준 - 가족친화경영의 어려움

79) 상장기업의 경우 코스닥/코스피의 상장기업 목록을, 비상장기업의 경우 매일경제신문사에서 발행하는 매경SMT2012를 바탕으로 샘플링 프레임(sampling frame)을 구성하였으며, 랜덤표본추출을 통해 한국사회 민간기업을 대표하고자 하였음.

분 류	내 용
<p>가족친화 기업인증제와 관련한 인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 기업인증제에 참여한 이유(또는 참여 시 기대했던 편익) - 가족친화 기업인증 신청 시 기대했던 편익의 성취정도 - 가족친화 기업인증제도의 개선방안
<p>가족친화 기업인증제의 지원제도와 관련한 인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 기업인증제의 지원제도에 대한 전반적 평가 - 가족친화 기업인증제의 9가지 각 지원제도에 대한 평가(① 인지여부, ② 활용여부, ③ 기업경영상의 실제 혜택정도) - 기존의 9가지 지원제도 이외 필요한 지원제도에 대한 의견
<p>가족친화 기업인증제에 대한 재인증 의사</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인증 만료 시 재인증 참여의사 - 참여 및 미참여 이유

2) 가족친화 기업인증제에 참여하고 있지 않은 기업들에 대한 조사

분 류	내 용
<p>일반사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 기업규모 및 성과 - 근로자 구성 - 가족친화수준 - 직장만족 및 조직몰입도 수준
<p>가족친화경영에 대한 인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화경영의 도입여부 - 가족친화경영을 통해 기대하는(할 수 있는) 편익 - 가족친화경영을 통해 성취한 편익의 수준 - 가족친화경영의 어려움

분 류	내 용
가족친화 기업인증제 및 지원제도와 관련한 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 기업인증제에 대한 인지여부 - 가족친화 기업인증제의 9가지 각 지원제도에 대한 인식(① 인지여부, ② 유인효과의 정도) - 기존의 9가지 지원제도 이외 필요한 지원제도에 대한 의견 - 가족친화 기업인증제의 효과성에 대한 인식
가족친화 기업인증제에 대한 참여 의사	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 기업인증제에 대한 참여의사 - 참여 및 미참여 이유

제 2 절 조사의 결과 및 분석

1. 가족친화기업 인증제 인증기업에 대한 조사결과 및 분석

1) 인증기업의 일반적 특징

2008년 가족친화기업 인증제 도입 이후 2008년 14개소, 2009년 20개소, 2010년 31개소의 총 65개 기업/기관이 가족친화기업 인증제에 참여하고 있다. 총 65개 기업/기관 중 본 조사의 설문에 응답한 사례는 35개이며, 이들의 일반적 특성은 다음의 <표4-1>과 같다.

먼저 기업/기관의 분류를 살펴보면, 국가행정기관, 광역자치단체, 기초자치단체 및 기획재정부장관이 지정하는 공공기관 등의 공공부문이 전체의 절반이상(57.1%)을 차지하고 있는 것으로 나타난 반면, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 따른 상장법인은 전체의 42.9%로 조사되었다. 이는 사회정책의 도입초기에 나타나는 공공부문 중심의 운

영이라고 할 수 있으나, 동시에 민간부문으로의 점차적인 확대의 필요성을 가리키는 것이라 할 수 있다.

<표4-1> 조사대상 인증기업의 일반적 특징 (N=35)

구 분	빈 도(%)
기업/기관의 분류	
국가행정기관	2(5.7%)
시·도 광역자치단체	1(2.9%)
시·도 기초자치단체	4(11.4%)
기획재정부장관이 지정하는 공공기관	13(37.1%)
자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 따른 상장법인	15(42.9%)
상장법인 산업분류	
제조업	12(80.0%)
서비스업	3(20.0%)
총 근로자수	2,461명
여성 근로자수	457명
전체근로자 중 기혼자의 비율	86.6%
여성근로자 중 기혼근로자의 비율	54.4%
전체 관리자 중 여성근로자의 비율	14.5%
노조 유무	60.0%

Note: 각 변수의 결측치에 따라 표본수에 약간의 차이가 있을 수 있음

가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들의 노동력 관련 특성을 살펴보면, 전체 근로자수는 평균 2,461명이며, 여성 근로자수

는 평균 457명으로서 전체 근로자 대비 여성근로자의 비중은 약 29%에 이르는 것으로 나타났다. 기혼자의 비중은 전체 근로자의 86.6%, 여성 근로자의 54.4%로 비교적 높게 나타났으며, 전체 관리자 중 여성근로자가 차지하는 비중은 14.5%로서 여전히 여성관리자의 비율은 저조한 것으로 조사되었다. 또한 전체 조사대상 기관의 60%에 노동조합이 설립되어 있는 것으로 나타났다.

2) 가족친화경영 전반에 대한 실태 및 인식

가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들의 가족친화경영 전반에 걸친 실태와 인식을 전반적인 가족친화경영 수준, 가족친화적인 제도·프로그램의 도입당시 기대했던 효과, 제도·프로그램의 도입·운영을 통해 실제 성취했던 기대의 달성정도 및 가족친화적 경영의 어려움 등을 통해서 살펴보고자 한다.

가족친화 기업인증제에 참여하고 있는 기업·기관의 전반적인 가족친화경영수준을 9개의 가족친화 제도·프로그램의 도입여부와 도입이후의 실제 활용도 측면에서 분석한 결과는 <표4-2>와 같다. 먼저 인증기업들의 가족친화제도·프로그램 도입정도는 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 9개의 가족친화제도·프로그램의 평균 도입여부는 약 87%로 나타났으며, 근무의 공간탄력성을 제공하는 원격근무, 재택근무, 모바일 오피스 등 근무환경 유연성을 제외하면 모든 제도·프로그램에 대하여 조사대상 기업·기관의 80%이상이 도입하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 근로자 본인 및 배우자의 출산 지원(100.0%), 가족관계 증진 및 여가생활 지원(100.0%), 근로자 자녀양육 및 교육지원(94.3%) 등에 대해서 도입정도가 높은 것으로 분석되었다. 반면, 앞서 언급한 탄력적 근무시간(48.6%)과 가족간호 및 가족 건강지원(80.0%)은 상대적으로 도입정도가 낮은 것으로 나타났다.

<표4-2> 인증기업의 전반적인 가족친화경영 실태 (N=35)

가족친화제도 및 프로그램	도입여부	활용도
근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	32(91.4)	4.25(.95)
근로자 본인 및 배우자 출산 지원	35(100)	4.31(.76)
근로자 자녀양육 및 교육 지원	33(94.3)	4.21(.89)
탄력적 근무시간	31(88.6)	3.77(1.02)
재택근무 등 근무환경 유연성	17(48.6)	2.94(1.20)
가족간호 및 가족 건강 지원	28(80.0)	4.29(.71)
가족관계증진 및 여가생활 지원	35(100)	4.09(.89)
결혼장려 및 가족경조사 지원	32(91.4)	4.31(.86)
가족친화 사회공헌	31(88.6)	4.19(.83)

Note: 활용도의 경우, 각 제도·프로그램을 도입한 경우에만 응답하였음

가족친화 제도 및 프로그램을 도입한 경우에 실제 얼마나 활용하고 있는가를 조사한 제도·프로그램의 활용도를 살펴보면, 재택근무 등 근무환경 유연성과 탄력적 근무시간을 제외한 모든 가족친화 제도·프로그램에 대한 활용도는 4점 이상⁸⁰⁾으로 나타나 활용도가 ‘높음’ 이상임을 알 수 있다. 즉 대부분의 가족친화 제도 및 프로그램의 경우, 일단 도입이 된 후에는 효과적으로 활용되고 있는 것으로 나타났다. 반면, 재택근무, 원격근무 등 근무환경 유연성(2.94점)과 탄력적 근무시간 프로그램(3.77점)은 도입이후의 활용도가 비교적 낮은 것으로 분

80) 가족친화 제도·프로그램의 실제 ‘활용도’는 ‘매우 낮음’, ‘낮음’, ‘보통’, ‘높음’, ‘매우 높음’의 5개 범주로 측정되어 있으며, <표4-2>에 제시된 활용도의 값은 ‘매우 낮음’에서 ‘매우 높음’에 1~5점을 부여한 후 산출한 평균값임.

석되었다. 특히 재택근무 등 근무환경의 유연성을 지원하는 제도 및 프로그램은 도입여부와 활용도의 양쪽 측면에서 9개의 가족친화 제도 및 프로그램 중 가장 미흡한 것으로 나타났다.

<표4-3>은 이와 같은 가족친화 제도·프로그램을 비롯하여 가족친화적 경영을 도입하면서 의도했던 기대효과에 대한 분석결과를 제시하고 있다.

<표4-3> 가족친화 경영의 도입을 통한 기대효과 (N=35, 중복응답)

가족친화경영 도입을 통한 기대효과	빈 도
근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고	29(82.9)
근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상	33(94.3)
근로자의 결근율 감소	1(2.9)
근로자의 이직률 감소	13(37.1)
우수인재 채용의 용이성 증가	13(37.1)
기업 내 가족친화적 분위기 조성	26(74.3)
기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가	10(28.9)
사회공헌 활동으로 기업 이미지 향상	17(48.6)
출산을 향상을 통한 국민경제발전에의 기여	14(40.0)

가족친화 인증 기업·기관들은 가족친화적 경영을 도입하면서, ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상(94.3%)’, ‘근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고(82.9%)’, ‘기업 내 가족친화적 분위기 조성(74.3%)’, ‘사회공헌활동을 통한 기업 이미지 향상(48.6%)’ 등의 효과를 기대한 것으로 나타났다. 특히, 가족친화적 제도 및 프로그램의 도입·운영을 통한 근로자의 직장 만족도 및 직무몰입도 향상에 대한 기대가 상대적으로 높았던 것으로 분석되었다. 반면, ‘기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가’에 대한 기대(28.9%)는 다소 낮은 것으로 나타

났는데, 이는 아직까지 우리사회에 가족친화적 경영과 기업이익 증가 간의 상관관계에 대한 인식이 부족함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

다음으로 이러한 가족친화적 경영에 대한 기대효과가 관련 제도와 프로그램의 도입·운영을 통해 실제로 얼마나 달성되었다고 인식하는가를 살펴보았으며, 그 결과는 다음의 <표4-4>와 같다.

<표4-4> 가족친화 경영의 기대효과에 대한 달성정도 (N=35)

가족친화경영 도입을 통한 기대효과	기대효과의 가시적 달성정도(%)					
	0	1~20	21~40	41~60	61~80	81~100
근로자의 생산성향상을 통한 기업경쟁력 제고		3.4	10.3	17.2	51.7	17.2
근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상			12.1	12.1	51.5	24.2
근로자의 결근율 감소						100
근로자의 이직률 감소			23.1	7.7	46.2	23.1
우수인재 채용의 용이성 증가				38.5	53.8	7.7
기업 내 가족친화적 분위기 조성			3.8	26.9	46.2	23.1
기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가	10.0			40.0	20.0	30.0
사회공헌 활동으로 기업 이미지 향상		5.9		11.8	41.2	41.2
출산율 향상을 통한 국민경제발전예의 기여			7.1	14.3	57.1	21.4

기대효과의 달성정도 ‘61~100%’를 기준으로 분석해 보면 기대효과의 실제 달성정도에 대한 하나의 경향이 발견되는데, 이는 대체로 기대수준이 높았던 항목들에서 실제 달성의 정도도 높게 나타났다는 것

이다. <표4-3>에서 기대정도가 상대적으로 높았던 ‘사회공헌 활동으로 기업의 이미지 향상’, ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상’, ‘기업 내 가족친화적 분위기 조성’ 등의 항목에서는 조사대상기업의 약 70% 이상이 61~100%의 기대효과 달성정도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어 ‘사회공헌 활동으로 기업의 이미지 향상’의 경우, 조사대상 기업·기관의 82.4%가 기대효과를 61% 이상 달성하였다고 인식하는 것으로 나타났다. 반면, 앞서 기대수준이 비교적 낮은 것으로 나타났던 ‘기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가’는 달성정도가 60% 이하라고 응답한 비율이 전체 조사대상의 50%를 기록함으로써 가장 낮은 달성정도를 보이고 있는 것으로 분석되었다.

기대효과의 달성정도와 관련하여 또 하나 흥미로운 것은 ‘출산율 향상을 통한 국민경제발전에의 기여’에서 상당히 높은 기대효과의 달성정도가 보고되고 있다는 점이다. 구체적으로 기대효과를 61% 이상 달성하였다고 응답한 비율이 전체 조사대상의 78%에 이르고 있다. 그러나 가족친화적인 기업경영이 출산율 향상에 기여하고, 이를 통해 국민경제 발전에 이바지하는 것은 사실상 단기간에 성취되기 어렵다는 점에서 다소 의외의 결과로 판단된다. 이러한 결과는 전체 조사대상의 절반이상이 국가행정기관을 비롯한 공공부문의 기관이라는 점과 연관되어 있을 것으로 추측된다.

가족친화경영 전반에 대한 실태 및 인식의 마지막 항목으로 가족친화제도 및 프로그램의 도입·운영 시 직면하는 어려움을 조사하였다. <표4-5>의 결과에 의하면, 가족친화 제도·프로그램의 운영에 있어서 가장 큰 장애는 ‘제도 및 프로그램의 시행에 따르는 비용부담’인 것으로 나타났다. 전체 조사대상의 60%가 제도 시행에 수반되는 경제적 비용의 발생에서 경제적 부담을 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

<표4-5> 가족친화제도 및 프로그램 도입·운영상의 어려움 (N=35)

가족친화제도 및 프로그램 도입·운영상의 어려움	빈 도
제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담	21(60.0)
기대이익 달성의 불확실성	7(20.0)
제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족	17(48.6)
근로자의 제도 남용·오용 가능성	5(14.3)
근로자 간의 형평성 문제의 야기 가능성	11(31.4)
제도의 도입·운영을 위한 시스템·인적자원의 부족	15(42.9)
대체인력의 부족	12(34.3)
기업의 업무 특성으로 인한 어려움	12(34.3)
기업의 규모제약으로 인한 어려움	4(11.4)

다음으로는 ‘제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원의 부족(48.6%)’, ‘제도의 도입·운영을 위한 시스템·인적자원의 부족(42.9%)’ 등이 가족친화 제도 및 프로그램의 시행에 따르는 주요 어려움으로 나타났다. 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업·기관의 경우, 매출 및 고용인원 등의 기업규모가 비교적 크며 재정적으로도 안정된 경향이 있음을 고려할 때, 이러한 가족친화 경영에 수반하는 비용부담 및 정부지원에 대한 욕구 등의 문제는 일반 기업에는 보다 심각한 문제로 다가올 가능성이 있을 것으로 우려된다.

3) 가족친화기업 인증제에 대한 인식과 평가

가족친화기업 인증제에 직접 참여해온 기업·기관을 대상으로 가족친화기업 인증제에 대한 인식 및 평가를 분석해 보았으며, 그 결과는 다음과 같다.

먼저 가족친화기업 인증제에의 참여를 통해 얻고자 기대했던 이익은 무엇이며, 그러한 기대이익이 제도에의 참여를 통해 실제 얼마나 달성되었는가를 분석해 보았다. <표4-6>에 제시된 바와 같이, 가족친화기업 인증제의 참여를 통해 얻고자 했던 기대이익은 전반적 가족친화 경영 도입의 이유와 매우 유사함을 알 수 있다. 조사대상 기업·기관들은 가족친화 기업인증 획득을 통해서 ‘가족친화 경영의 활성화(77.1%)’, ‘근로자의 직장만족도 및 업무몰입도의 향상(74.3%)’, ‘기업/기관의 홍보 및 이미지 향상(65.7%)’ 등을 기대하였던 것으로 나타났다. 반면, 가족친화기업 인증제의 참여 시 인증 기업·기관들에게 제공되는 인센티브 혜택에 대한 기대수준은 상대적으로 매우 미흡하였던 것으로 조사되었다.

<표4-6> 가족친화기업 인증제 참여를 통한 기대이익 (N=35, 중복응답)

가족친화기업 인증제 참여를 통한 기대이익	빈도
가족친화 경영의 활성화	27(77.1)
가족친화 기업인증제의 인센티브 혜택	8(22.9)
기업/기관의 홍보 및 이미지 향상	23(65.7)
우수인재의 채용 증가	13(37.1)
근로자의 직장만족도 및 업무몰입도 향상	26(74.3)
근로자의 이직의도 감소	9(25.7)
생산성 증가를 통한 기업/기관의 이익 증대	15(42.9)

아래의 <표4-7>은 가족친화기업 인증제의 참여 시 의도했던 기대이익들이 실제로 어느 정도 달성되었는가에 대한 인식을 보여준다. ‘가족친화기업 인증제의 인센티브 혜택’과 ‘우수 인재의 채용 증가’를 제외한 모든 기대이익들에 대하여, 인증제 참여 기업·기관의 최소 절반 이상이 61~100% 달성한 것으로 보고하였다. 특히, 근로자의 직장

만족도 및 업무몰입도의 향상(69.2%)과 가족친화 경영의 활성화(66.6%)와 같이 전반적으로 기대수준이 높았던 경우에 기대이익의 달성정도 또한 높았던 것으로 나타났다. 반면, ‘가족친화기업 인증제의 인센티브 혜택’은 61% 이상 달성하였다고 인식하는 비율이 전체 조사대상의 1/5에도 미치지 못하며, 전체의 55.5%가 20% 이하의 달성정도를 보고하고 있는 것으로 나타남으로써 기대이익의 달성정도가 가장 저조한 것으로 분석되었다. 가족친화기업 인증제의 인센티브 혜택에 대한 이와 같은 낮은 기대수준과 저조한 기대이익의 달성정도는 현재 가족친화기업 인증제에서 제공되고 있는 인센티브가 인증신청의 효과적인 유인효과로서 기능하지 못하고 있으며, 또한 인증 이후 실질적 도움의 정도도 다소 미약함을 보여준다.

<표4-7> 가족친화기업 인증제의 기대이익에 대한 달성정도 (N=35)

가족친화기업 인증제에 대한 기대이익	기대이익의 가시적 달성정도(%)					
	0	1~20	21~40	41~60	61~80	81~100
가족친화 경영의 활성화		7.4		25.9	40.7	25.9
가족친화 기업인증제의 인센티브 혜택	11.1	44.4	11.1	11.1	22.2	
기업/기관의 홍보 및 이미지 향상	4.3	4.3	4.3	34.8	26.1	26.1
우수인재의 채용 증가			7.7	46.2	38.5	7.7
근로자의 직장만족도 및 업무몰입도 향상			11.5	19.2	50.0	19.2
근로자의 이직의도 감소			25.0	12.5	50.0	12.5
생산성 증가를 통한 기업/기관의 이익 증대			6.7	26.7	46.7	20.0

따라서 가족친화기업 인증제에서 제공하는 지원제도를 각 인센티브에 대한 인지여부, 실제 활용여부 및 활용한 경우 실제 도움정도 등

을 중심으로 보다 자세히 분석해 볼 필요가 있으며, 분석 결과는 <표 4-8>과 같다.

먼저 가족친화기업 인증제에서 제공하는 9개의 각 인센티브에 대한 인지여부를 살펴보면, ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업인증 마크 사용’에 대해서만 90% 이상의 기업·기관들이 인지하고 있을 뿐 지원제도에 대한 전반적인 인지도는 낮은 것으로 나타났다. 특히, 총 9개의 지원제도 중 5개의 지원제도(국방부 물품구매 적격심사 시 신인도항목에 가점 부여, 조달청 물품구매 적격심사 시 신인도항목에 가점 부여, 내수기업의 수출기업화사업 가점 부여, 무역촉진단 파견사업 가점 부여, 해외진출 민간거점 활용 지원사업 가점 부여 등)에 대한 인지여부는 가족친화기업 인증제에 참여하고 있음에도 불구하고 50%에도 미치지 못하는 것으로 조사되었다.

<표4-8> 가족친화기업 인증제 인센티브에 대한 인식 (N=35)

가족친화기업 인증제의 인센티브	인지여부 (빈도/%)	활용여부 (빈도/%)	도움정도 (평균)
가족친화기업인증 마크 사용	32(91.4)	18(51.4)	3.78
산재예방시설 용자금 지원사업	20(57.1)	-	-
퇴직연금 무료컨설팅 지원사업	22(62.9)	-	-
국방부 물품구매 적격심사 가점 부여	14(40.0)	-	-
조달청 물품구매 적격심사 가점 부여	15(42.9)	2(5.7)	3.50
내수기업의 수출기업화 사업 가점 부여	16(45.7)	1(2.9)	4.00
무역촉진단 파견사업 가점 부여	15(42.9)	1(2.9)	4.00
해외진출 민간거점 활용 지원사업: 가점	14(40.0)	1(2.9)	5.00
신용보증기금 한도우대	18(51.4)	1(2.9)	3.00

가족친화기업 인증제 인센티브의 실제 활용여부는 낮은 인지도보다 더욱 저조한 것으로 나타났다. <표4-8>의 세 번째 칼럼에 제시되어 있듯이, 전체 조사대상 기업/기관의 약 절반가량(51.4%)이 이용한 ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업인증 마크 사용’ 외에는 활용정도가 매우 낮은 것으로 조사되었다. 특히, 고용노동부와 국방부에서 제공되는 인센티브는 활용한 기업/기관이 전무한 것으로 나타났다.

실제 인센티브를 활용한 경우 인식한 도움의 정도는 <표4-8>의 마지막 칼럼에 제시되어 있다. 가족친화기업 인증제의 대표적인 지원제도인 ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업인증 마크 사용’의 경우, 인식하는 도움정도는 평균 3.78로 ‘도움됨’에 가까운 것으로 나타났다.⁸¹⁾ 반면 다른 인센티브의 경우, 실제 활용한 사례수의 미비로 의미 있는 해석이 불가능하다고 판단된다.

<표4-9>는 현재 가족친화기업 인증제에서 제공하고 있는 인센티브 외에 추가로 제공될 필요가 있는 지원제도에 대한 조사결과를 보여준다.

<표4-9> 인증기업에 제공될 필요가 있는 추가 지원 (N=35, 중복응답)

인증기업에게 제공될 필요가 있는 추가지원	빈도/%
가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원	28(80.0)
지급보증 또는 금융기관을 통한 저금리 용자와 같은 금융지원	8(22.9)
법인세의 감면과 같은 세제지원	22(62.9)
가족친화경영 무료 컨설팅 지원과 같은 정보지원	11(31.4)
대통령 및 국무총리 표창과 같은 정부표창	13(37.1)

81) 활용한 인센티브의 인식하는 도움정도는 ‘전혀 도움 안 됨’, ‘도움 안 됨’, ‘보통’, ‘도움됨’, ‘매우 도움됨’의 5개 범주로 측정되어 있으며, <표4-8>에 제시된 도움정도의 값은 ‘전혀 도움 안 됨’에서 ‘매우 도움됨’에 1~5점을 부여한 후 산출한 평균값임.

<표4-9>에 의하면, 추가적으로 제공될 필요가 있는 지원으로서 ‘가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원(80.0%)’과 ‘법인세의 감면과 같은 세제지원(62.9%)’에 대한 욕구가 높은 것으로 나타났다. 이는 주로 가족친화 제도 및 프로그램의 비용부담 경감과 관련 있는 것으로서, 가족친화적 경영의 가장 큰 장애가 되고 있는 문제를 인센티브가 효과적으로 경감시키고 있지 못함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

4) 가족친화기업 인증제에 대한 재신청 및 개선사항에 대한 인식

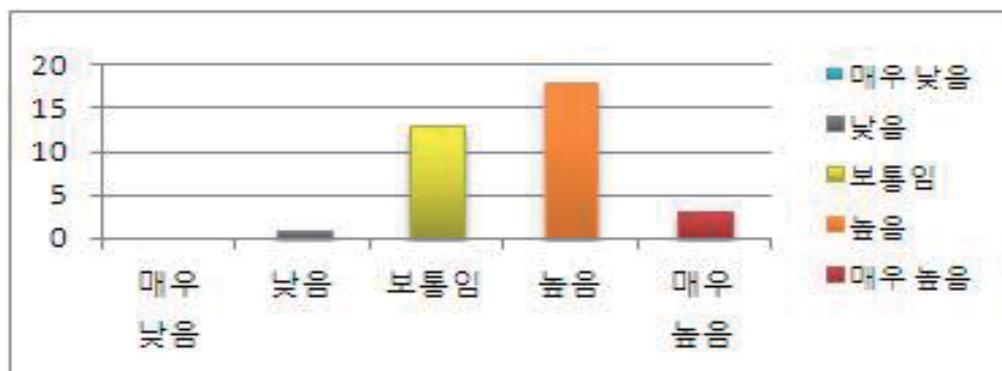
가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업·기관에 대한 마지막 조사는 재신청 여부/의사와 가족친화기업 인증제의 개선사항에 대한 의견으로 구성되어 있다. 2008년에 인증을 받은 기업/기관은 올해(2011년)로 가족친화기업 인증이 만료되는 관계로 재신청을 하여야 한다. 본 보고서의 조사대상 기업/기관 중, 2008년에 인증을 받은 총 10개의 기업/기관 중 9개소가 재신청을 하였으며, 1개소는 ‘기회비용 대비 기업성장에 미치는 효과의 미흡’을 이유로 재신청을 하지 않은 것으로 조사되었다. 2009년과 2010년에 인증을 받은 25개의 기업/기관 중 22개소는 인증만료 이후에 재신청할 의사가 있는 것으로 나타난 반면, 3개소는 재신청할 의사가 없는 것으로 나타났다. 이 중 2개소는 ‘기회비용 대비 기업성장에 미치는 효과의 미흡’을 이유로, 나머지 1개소는 ‘인증제의 인센티브의 미흡’을 이유로 재신청 의사가 없는 것으로 조사되었다.

<표4-10> 가족친화기업 인증제 재신청여부/의사 및 불참이유 (N=35)

가족친화기업 인증제 재신청 여부/의사	빈도/%
재신청함/재신청 의향 있음	31(88.6)
재신청하지 않음/재신청 의향 없음	4(11.4)

가족친화기업 인증제 미신청 이유	
가족친화 제도·프로그램 도입에 대한 비용부담	
기회비용 대비 기업성과에 미치는 효과의 미흡	3(75.0)
가족친화기업 인증제 인센티브의 미흡	1(25.0)
인증신청의 금전적·시간적 비용 부담	
기업의 업종특성으로 인한 불필요	
인증평가기준의 엄격함으로 인증가능성 저조	

본 연구의 조사대상 중 현재 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들의 약 89%가 인증만료 후 재신청을 하였거나, 재신청 의향을 가지고 있는 것으로 조사되어 재신청에 대해서는 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있는 것으로 판단된다. 이와 같은 결과는 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들이 인식하고 있는 제도의 전반적인 효과성과 일치하는 것이다. 아래의 <그림4-1>은 가족친화기업 인증제의 전반적 효과성에 대한 참여 기업/기관의 인식정도를 나타낸다. <그림4-1>에 의하면, 인증제에 참여하고 있는 기업/기관의 약 60%가 제도의 전반적 효과성에 대하여 ‘높음’ 또는 ‘매우 높음’으로 인식하고 있는 것으로 나타나 가족친화기업 인증제의 전반적 효과성에 대한 인식은 비교적 높은 수준임을 알 수 있다.



<그림4-1> 가족친화기업 인증제의 전반적 효과성에 대한 인식

이와 같이 비교적 높은 수준의 재신청 의향과 전반적 효과성에 대한 인식은 앞서 분석된 가족친화기업 인증제 인센티브의 미흡한 역할과 기능과는 다소 상반된 결과라고 판단된다. 이는 인증제의 인센티브 외에도 가족친화기업 인증제의 참여를 유도하는 다른 보다 중요한 기제가 작동하고 있다는 것을 나타내는 것이라 할 수 있다. 예를 들면, 본 연구의 조사대상의 절반 이상을 차지하고 있는 공공부문의 기관들은 인센티브보다는 상부조직의 요청 및 권유가 보다 강력한 참여 요인으로 작용할 수도 있으며, 또는 가족친화적 경영의 중요성에 대한 선도적 인식의 수준이 높기 때문일 수도 있기에 향후 이에 대한 조사·분석이 진행될 필요가 있는 것으로 판단된다.

현재 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들을 대상으로 인증제의 개선사항에 대한 의견을 조사한 결과는 <표4-11>과 같다.

<표4-11> 가족친화기업 인증제의 개선사항 (N=35, 중복응답)

가족친화기업 인증제의 개선사항	빈도
가족친화기업 인증제에 대한 보다 적극적인 홍보	22(62.9)
비용부담의 경감을 위한 금전적 지원의 제공	19(54.3)
가족친화경영 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보	15(42.9)
가족친화경영에 대한 보다 체계적 컨설팅의 제공	13(37.1)
기업/기관의 특성·규모를 고려한 인증평가의 강화	10(28.6)
인증제 참여절차와 비용의 간소화	15(42.9)
가족친화경영 및 문화에 대한 전반적 인식 개선	21(60.0)

‘가족친화기업 인증제에 대한 보다 적극적 홍보(62.9%)’, ‘가족친화경영 및 문화에 대한 전반적 인식 개선(60.0%)’ 및 ‘비용부담의 경감

을 위한 금전적 지원의 제공(54.3%) 등의 순으로 개선사항에 대한 의견이 표출된 것으로 나타났다. 처음의 두 의견은 가족친화기업 인증제의 발전을 위해 장기적·지속적으로 경주되어야 할 방안임에 반하여, 금전적 제공을 통한 비용부담의 경감은 가족친화기업 인증제의 인센티브 강화·개선을 통해 단기적으로 보다 많은 기업/기관들의 참여를 유도할 수 있는 방안이라고 볼 수 있다.

2. 가족친화기업 인증제 비인증기업에 대한 조사결과 및 분석

1) 비인증기업의 일반적 특징

앞서 언급한 바와 같이, 본 연구에서는 가족친화기업 인증을 받은 기업·기관에 대한 조사와 더불어 현재 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 민간 기업을 대상으로 가족친화기업 인증제 및 지원제도에 대한 다양한 조사를 실시하였다. 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 조사대상의 일반적 특징은 <표4-12>에 제시되어 있다. 먼저 조사대상 기업들의 산업분류의 경우, 제조업이 전체의 65.4%로서 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 서비스업, 건설업 및 기타산업의 순으로 나타났다. 기업들의 노동력 관련 특성을 살펴보면, 총 근로자수는 평균 970명, 여성 근로자 수는 평균 273명(전체 근로자 대비 여성근로자의 비율: 28.1%)으로 조사되었으며, 이는 앞서 분석한 인증 기업·기관에 비하여 다소 적은 규모임을 알 수 있다. 기혼자의 비율은 전체 근로자의 약 61%, 여성근로자의 약 53%로 나타났으며, 여성근로자 중 장기근속의 비중과 전체 관리자 중 여성근로자의 비중은 각각 41.7%와 13.4%로 조사되었다. 또한 조사대상 기업의 159개소(약 40%)에 노동조합이 설립되어 있는 것으로 나타났다.

<표4-12> 비인증 조사대상 기업의 일반적 특징 (N=402)

구 분	빈 도(%)
산업분류	
제조업	263(65.4)
서비스업	113(28.1)
건설업	19(4.7)
기타산업	7(1.7)
총 근로자수	970명
여성 근로자수	273명
전체근로자 중 기혼자의 비율	60.9%
여성근로자 중 기혼근로자의 비율	53.1%
여성근로자 중 장기근속 근로자의 비율	41.7%
전체 관리자 중 여성근로자의 비율	13.4%
노조 유무	39.6%

Note: 각 변수의 결측치에 따라 표본수에 약간의 차이가 있을 수 있음

비인증 조사대상 기업의 일반적 특성을 앞서 분석한 가족친화인증 기업·기관에 비교하여 보면, 전체 고용의 규모가 작을 뿐만 아니라 여성근로자의 비율, 관리자 중 여성근로자의 비율 및 노조조직을 등도 낮은 것으로 나타나, 가족친화경영과 관련하여 다소 불리한 환경을 가지고 있는 것으로 판단된다.

2) 가족친화경영 전반에 대한 실태 및 인식

다음으로 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 일반 기업들을 대상으로 가족친화경영에 대한 전반적 실태 및 인식을 분석하였다.

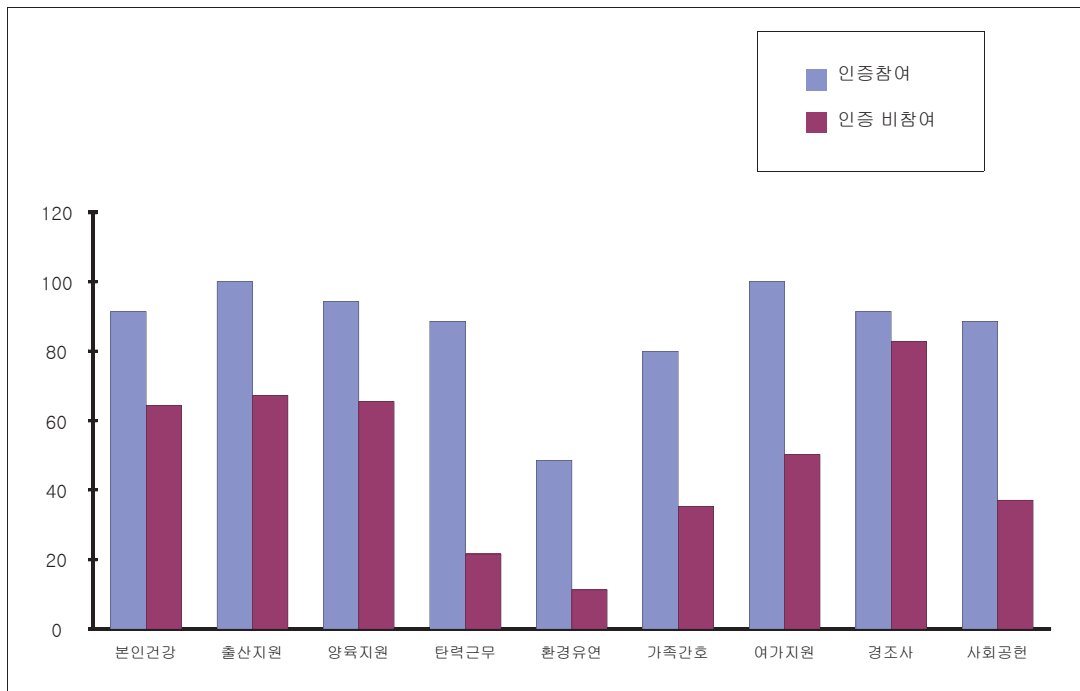
먼저 기업의 전반적인 가족친화 경영수준을 9개 가족친화 제도 및 프로그램의 도입여부와 활용도 측면에서 조사한 결과는 아래의 <표 4-13>과 같다.

<표4-13> 비인증기업의 전반적인 가족친화경영 실태 (N=402)

가족친화제도 및 프로그램	도입여부	활용도
근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	259(64.4%)	3.45(.87)
근로자 본인 및 배우자 출산 지원	270(67.2%)	3.46(.92)
근로자 자녀양육 및 교육 지원	263(65.4%)	3.51(1.04)
탄력적 근무시간	87(21.6%)	3.02(.99)
재택근무 등 근무환경 유연성	45(11.2%)	2.69(1.02)
가족간호 및 가족 건강 지원	142(35.3%)	3.32(.95)
가족관계증진 및 여가생활 지원	202(50.2%)	3.22(.94)
결혼장려 및 가족경조사 지원	333(82.8%)	3.60(.85)
가족친화 사회공헌	149(37.1%)	3.35(.92)

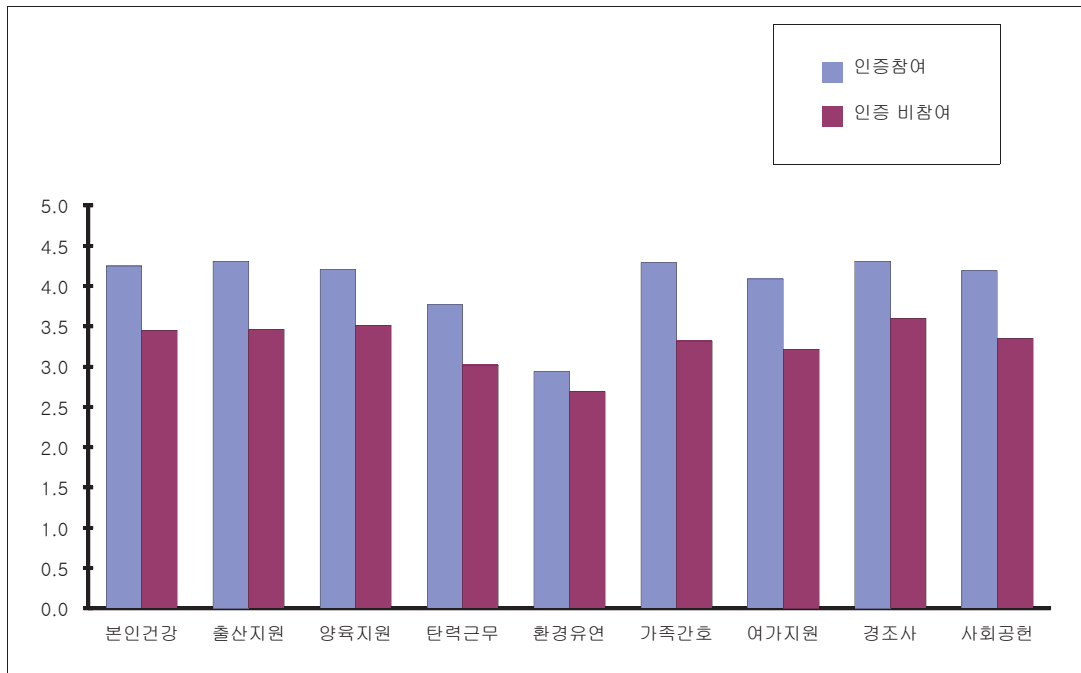
비인증 기업에서 도입율이 높은 제도 및 프로그램은 ‘결혼장려 및 가족경조사 지원(82.8%)’, ‘근로자 본인 및 배우자 출산 지원(67.2%)’, ‘근로자 자녀양육 및 교육지원(65.4%)’ 및 ‘근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원(64.4%)’ 등의 순으로 나타난 반면, ‘재택근무 등 근무환경 유연성(11.2%)’, ‘탄력적 근무시간(21.6%)’, ‘가족간호 및 가족 건강지원(35.3%)’ 등은 도입율이 낮은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 순서의 차이는 다소 있으나, 인증기업과 매우 유사한 것으로 나타났다. 반면, 전반적인 도입율은 인증기업과 비교하여 낮은 수준인 것으로 나타났다. 예를 들어, 비인증 기업에서 두 번째로 도입율이 높은 ‘근로자 본인 및 배우자 출산지원’의 경우에도 인증기업과 30%p 이상의 도입율 차이가 있으며, 도입율이 가장 낮은 ‘탄력적 근무시간’과 ‘근무환경 유연성’은 인증기업의 1/4 수준에도 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

가족친화 제도 및 프로그램의 실제 활용도⁸²⁾를 살펴보면, ‘재택근무 등 근무환경 유연성(2.69점)’과 ‘탄력적 근무시간(3.02점)’을 제외하고는 전체적으로 ‘보통~높음’ 중간 수준의 활용도를 보이고 있는 것으로 분석되었다. 즉 대체로 가족친화 프로그램·제도는 일단 도입이 되면 ‘보통’ 이상의 수준으로 활용되고 있음을 알 수 있으며, 이러한 경향은 인증기업·기관을 대상으로 한 분석결과에서도 발견되었던 것이다. 다만, 가족친화 제도 및 프로그램의 도입여부와 마찬가지로 인증기업에 비하여 전체적인 활용도의 수준은 낮은 것으로 나타났다. 즉 <그림4-2>와 <그림4-3>에서 요약제시하고 있듯이, 가족친화 제도 및 프로그램의 도입여부와 활용도 측면에서 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 기업들은 인증기업에 비하여 전반적 가족친화경영의 수준이 다소 낮음을 알 수 있다.



<그림4-2> 인증참여에 따른 가족친화제도·프로그램 도입여부

82) 가족친화 제도·프로그램의 실제 ‘활용도’는 ‘매우 낮음’, ‘낮음’, ‘보통’, ‘높음’, ‘매우 높음’의 5개 범주로 측정되어 있으며, <표4-14>에 제시된 활용도의 값은 ‘매우 낮음’에서 ‘매우 높음’에 1~5점을 부여한 후 산출한 평균값임.



<그림4-3> 인증참여에 따른 가족친화제도·프로그램 활용도

다음으로 가족친화 제도 및 프로그램과 같은 가족친화 경영의 도입을 통해 비인증 기업들이 기대했던 효과들은 무엇인지 살펴보면 아래의 <표4-14>와 같다. 비인증기업들은 가족친화 경영을 도입하면서 ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상(83.7%)’, ‘근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고(58.9%)’, ‘기업 내 가족친화적 분위기 조성(50.0%) 등의 효과를 기대한 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 인증기업을 대상으로 한 분석결과와 매우 유사하다. 반면, 비인증기업의 경우, ‘출산율 향상을 통한 국민경제발전에의 기여’를 기대하면서 가족친화 프로그램·제도를 도입한 사례(10.7%)는 매우 적은 것으로 나타났는데, 이는 인증기업을 대상으로 한 조사와 다소 상이한 결과라고 할 수 있다. 또한 전반적 가족친화경영의 수준과 마찬가지로, 가족친화경영에 대한 비인증기업들의 전반적 기대수준은 인증기업에 비하여 다소 낮은 것으로 밝혀졌다.

<표4-14> 가족친화경영 도입을 통한 기대효과 (N=402, 중복응답)

가족친화경영 도입을 통한 기대효과	빈 도
근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고	199(58.9%)
근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상	283(83.7%)
근로자의 결근율 감소	46(13.6%)
근로자의 이직률 감소	146(43.2%)
우수인재 채용의 용이성 증가	87(25.7%)
기업 내 가족친화적 분위기 조성	169(50.0%)
기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가	85(25.1%)
사회공헌 활동으로 기업 이미지 향상	105(31.1%)
출산율 향상을 통한 국민경제발전에의 기여	36(10.7%)

<표4-15>는 이와 같은 가족친화 경영에 대한 기대효과가 실제 관련 제도의 도입·운영을 통하여 어느 정도 달성되었다고 인식하는가를 보여주고 있다. 기대효과의 달성정도에 대한 전반적 경향은 앞서 분석한 인증기업의 사례와 유사하다. 즉 대체로 기대수준이 높았던 항목들(예: 기업 내 가족친화적 분위기 조성, 근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상, 근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고 등)이 실제 달성정도도 높은 것으로 나타난 반면, 도입당시 기대수준이 비교적 낮았던 항목들은 실제 달성정도에 대한 인식도 낮은 것으로 조사되었다.

단, 인증기업의 경우와 다른 점은 가족친화 경영의 도입당시 가장 기대수준이 낮았으며, 동시에 달성 정도도 가장 미흡한 효과가 ‘출산율 향상을 통한 국민경제발전에의 기여’라는 점이다. 이와 같은 차이는 조사대상 집단의 일반적 특성차이를 반영하고 있는 것으로 추측된다. 즉, 비인증기업 조사의 대상집단은 공공부문의 기관·단체를 배

제한 상태에서 일반 민간기업만을 포함하고 있기 때문에 조직의 사적 영리 및 이익을 추구하는 경향이 강한 반면, 공공의 이익 및 목표를 달성하고자 하는 성향은 다소 약할 수밖에 없는데, 이러한 집단특성의 차이가 가족친화경영 도입을 통한 기대효과와 달성정도에 차이를 발생시키고 있다고 판단된다.

<표4-15> 가족친화 경영의 기대효과에 대한 달성정도 (N=402)

가족친화경영 도입을 통한 기대효과	기대효과의 가시적 달성정도(%)					
	0	1~20	21~40	41~60	61~80	81~100
근로자의 생산성향상을 통한 기업경쟁력 제고	0.5	18.5	16.1	37.2	33.2	4.5
근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상	0.4	9.9	15.5	34.3	33.9	6.0
근로자의 결근율 감소		4.3	19.6	37.0	37.0	2.2
근로자의 이직률 감소	1.4	11.6	20.5	34.2	26.7	5.5
우수인재 채용의 용이성 증가	2.3	9.2	19.5	39.1	23.0	6.9
기업 내 가족친화적 분위기 조성		9.5	13.6	33.1	37.9	5.9
기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가		8.2	16.5	44.7	30.6	
사회공헌 활동으로 기업 이미지 향상		7.6	13.3	31.4	39.0	8.6
출산율 향상을 통한 국민경제발전예의 기여		16.7	22.2	33.3	25.0	2.8

다음으로 가족친화 제도 및 프로그램의 도입·운영 시 비인증기업들이 직면하는 어려움은 살펴보면(표4-16 참고), ‘제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담(71.0%)’, ‘제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족(39.9%)’, ‘대체인력의 부족(38.4%)’, ‘기대이익의 불확실성(34.0%)’ 등의 순으로 제시되었다. 이는 제도·프로그램의 운영에 따

른 비용부담 및 이에 대한 정부의 지원부족은 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 일반 기업들에게도 가족친화경영의 도입에 가장 큰 장애로 작용하고 있음을 의미한다.

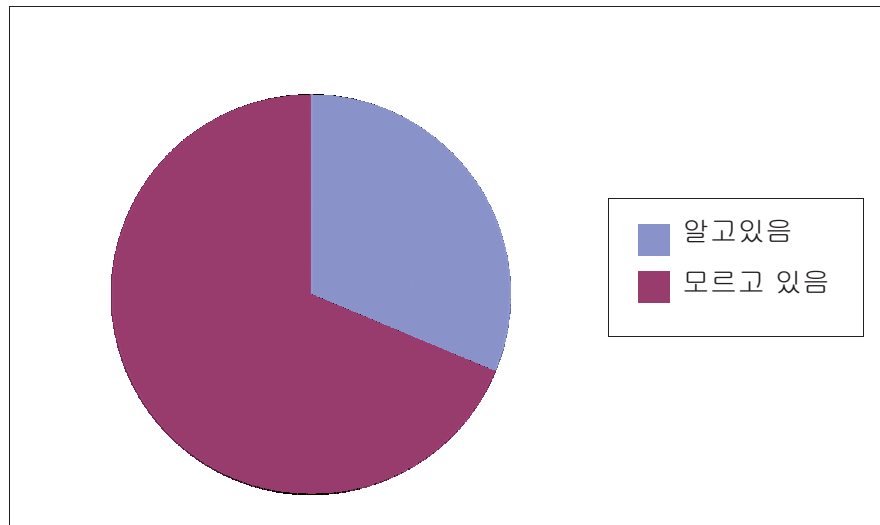
<표4-16> 가족친화제도 및 프로그램 도입·운영상의 어려움 (N=402)

가족친화제도 및 프로그램 도입·운영상의 어려움	빈 도
제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담	240(71.0%)
기대이익 달성의 불확실성	115(34.0%)
제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족	135(39.9%)
근로자의 제도 남용·오용 가능성	67(19.8%)
근로자 간의 형평성 문제의 야기 가능성	98(29.0%)
제도의 도입·운영을 위한 시스템·인적자원의 부족	76(22.5%)
대체인력의 부족	130(38.4%)
기업의 업무 특성으로 인한 어려움	83(24.6%)
기업의 규모제약으로 인한 어려움	27(8.0%)

3) 가족친화기업 인증제에 대한 인식과 신청의사

가족친화기업 인증을 신청하지 않은 일반 기업을 대상으로 가족친화기업 인증제에 대한 인지도, 참여의사 및 인센티브에 대한 의견을 조사하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

먼저 가족친화기업 인증제에 대한 인지도를 살펴보면, <그림4-4>에 제시되어 있듯이 총 402개의 조사대상 기업 중 126개소(31.3%)만이 가족친화기업 인증제에 대하여 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 낮은 인지도는 가족친화기업 인증제에 대한 보다 체계적이고 적극적인 홍보의 필요성을 보여준다고 할 수 있다.



<그림4-4> 가족친화기업 인증제에 대한 인지여부

<표4-17>은 가족친화기업 인증제에서 제공하는 9개의 인센티브 각각에 대한 인지여부와 인증제 참여를 유도하는 유인효과의 정도에 대한 조사결과를 제시하고 있다. 먼저, 가족친화기업 인증제의 9개 인센티브에 대한 인지여부는 평균 18.9%로서 전반적인 인지여부는 낮은 편으로 나타났다. 특히, ‘산재예방시설 용자금 지원사업’, ‘퇴직연금 무료컨설팅 지원사업’ 및 ‘신용보증기금 한도우대’를 제외한 모든 인센티브에 대해서 조사대상의 20%도 인지하고 있지 못한 것으로 조사되었다. 가족친화기업 인증제 인센티브의 이러한 낮은 인지도는 다양한 지원을 통해 인증제에의 참여를 촉진하고자 하는 지원제도의 본래 목적과 기능을 저해하는 것이기에, 가족친화기업 인증제 제도에 대한 홍보와 더불어 지원제도에 대한 체계적인 홍보가 강화될 필요가 있다고 판단된다.

한편, 가족친화기업 인증제의 지원제도에 대한 전반적으로 낮은 인지도와 더불어 또 하나 주목할 만한 것은 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업·기관과 참여하고 있지 않은 기업 간에 인센티브에 대한 인지도의 차이가 있다는 점이다. 민간 기업만으로 구성된 비인증기업 조사에서는 ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업인증 마크

사용’에 대한 인지도가 상당히 낮은 반면, 고용노동부에서 제공하는 2 가지 지원(산재예방시설 용자금 지원사업과 퇴직연금 무료컨설팅 지원사업)과 신용보증기금 한도우대에 대한 인지도는 비교적 높게 나타났는데, 이러한 차이 또한 조사대상집단의 특성차이에서 기인하는 것으로 판단된다.

<표4-17> 가족친화기업 인증제 인센티브에 대한 인식 (N=402)

가족친화기업인증제의 인센티브	인지여부	유인효과
제품의 포장·용기 등에 가족친화기업인증 마크 사용	68(16.9)	2.67(.84)
산재예방시설 용자금 지원사업: 동일조건 시 우대	111(27.6)	2.94(.86)
퇴직연금 무료컨설팅 지원사업: 가점 5% 부여	114(28.4)	2.87(.86)
국방부 물품구매 적격심사: 신인도항목 가점 부여	47(11.7)	2.74(.88)
조달청 물품구매 적격심사: 신인도항목 가점 부여	64(15.9)	2.83(.88)
내수기업의 수출기업화 사업: 가점 1점 부여	79(19.7)	2.82(.89)
무역촉진단 파견사업: 가점 2점 부여	47(11.7)	2.78(.86)
해외진출 민간거점 활용 지원사업: 가점 3점 부여	52(12.9)	2.80(.88)
신용보증기금 한도우대	104(25.9)	3.09(.98)

다음으로 각 인센티브에 대해 인식하는 유인효과의 정도⁸³⁾를 살펴보면, ‘신용보증기금 한도우대’만이 3.09점으로 가까스로 ‘보통’의 수준에 도달한 반면, 나머지 지원제도들의 유인효과는 ‘보통’ 이하로 낮게 인식되고 있는 것으로 조사되었다. 이는 현재 가족친화기업 인증제의 인센티브가 일반 민간기업체에게는 참여를 촉진하는 유인효과로서 그다지 매력적이지 않다는 것을 의미한다. 따라서, 가족친화기업 인증제로 더 많은 기업들의 참여를 유도하기 위해서는 인센티브의 구

83) 인센티브의 유인효과 정도는 ‘매우 낮음’, ‘낮음’, ‘보통’, ‘높음’, ‘매우 높음’의 5 개 범주로 측정되어 있으며, <표4-17>에 제시된 유인효과 정도는 ‘매우 낮음’에서 ‘매우 높음’에 1~5점을 부여한 후 산출한 평균값임.

성에 대한 수정·보완의 노력이 시급하다고 판단된다.

<표4-18>은 현재 가족친화기업 인증제에서 제공하고 있는 지원제도 외에 추가로 제공되길 바라는 인센티브에 대한 조사결과를 제시하고 있다.

<표4-18> 인증기업에 제공될 필요가 있는 추가 지원 (N=402, 중복응답)

인증기업에게 제공될 필요가 있는 추가지원	빈도/%
가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원	294(73.1)
지급보증 또는 금융기관을 통한 저금리 융자와 같은 금융지원	144(35.8)
법인세의 감면과 같은 세제지원	267(66.4)
가족친화경영 무료 컨설팅 지원과 같은 정보지원	97(24.1)
대통령 및 국무총리 표창과 같은 정부표창	54(13.4)

추가적으로 제공되었으면 하는 지원으로는 ‘가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원(73.1%)’과 ‘법인세의 감면과 같은 세제지원(66.4%)’이 높게 나타났다. 이러한 결과는 가족친화 제도 및 프로그램의 도입·운영과 관련된 비용은 조사대상 집단의 특성에 관계없이 많은 기업·기관들에게 경제적 부담으로 작용하고 있으며, 따라서 이에 대한 효율적 절감 방안은 향후 인증제 인센티브 개선의 핵심 내용으로 제기될 수 있음을 보여준다.

4) 가족친화기업 인증제 신청에 대한 인식

다음으로 가족친화기업 인증에 참여하고 있지 않은 기업들을 대상으로 인증제에 대한 참여의사가 있는지, 없다면 그 이유가 무엇인지를 분석하였다. <표4-19>에 제시된 바와 같이, 총 402개의 기업 중 가족친화기업 인증제에 참여할 의사를 가지고 있는 기업은 약 45%로서 절반에도 미치지 못 하고 있는 것으로 나타났다.

<표4-19> 가족친화기업 인증제 신청의사 및 불참여이유 (N=402)

가족친화기업 인증제 신청의사	
신청할 의향 있음	180(44.8)
신청할 의향 없음	222(55.2)
가족친화기업 인증제 불참여이유	
가족친화 제도·프로그램 도입에 대한 비용부담	58(26.1)
기회비용 대비 기업성과에 미치는 효과의 미흡	58(26.1)
가족친화기업 인증제 인센티브의 미흡	14(6.3)
인증신청의 금전적·시간적 비용 부담	24(10.8)
기업의 업종특성으로 인한 불필요	45(20.3)
인증평가기준의 엄격함으로 인증가능성 저조	9(4.1)

가족친화기업 인증제에 참여할 의사가 없는 이유로는 ‘가족친화 제도·프로그램 도입에 대한 비용부담(26.1%)’, ‘기회비용 대비 기업성과에 미치는 효과의 미흡(26.1%)’ 및 ‘기업의 업종특성으로 불필요(20.3%)’ 등의 순으로 나타났다. 보다 많은 기업들의 참여를 촉진하여 가족친화기업 인증제를 확대·발전시키기 위해서는 이와 같은 인증제에 대한 불참여이유를 고려한 개선의 노력이 필요하다. 비용부담의 문제는 가족친화기업 인증제의 인센티브 개선을 통해 이루어질 수 있으며, 기업성과에 미치는 효과 미흡의 문제는 가족친화경영이 기업의 성과에 미치는 다양한 긍정적 영향에 대한 인식전환이 필요하며, 이를 위한 교육 및 홍보의 노력이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

5) 비인증기업의 기업규모에 따른 분석

비인증기업을 연매출 300억 원을 기준으로 300억 원 이상은 대기업, 미만은 중소기업으로 구분한 후, 기업규모에 따라 분석을 수행하였다.

먼저, 기업규모에 따른 비인증기업의 가족친화경영제도 및 프로그램 도입여부를 살펴보면, <표4-20>과 같다.

<표4-20> 기업규모에 따른 가족친화제도 · 프로그램 도입현황 (N=402)

가족친화제도 및 프로그램 도입여부	중소기업	대기업
근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	55.4(%)	68.8(%)
근로자 본인 및 배우자 출산 지원	63.8	68.8
근로자 자녀양육 및 교육 지원	53.8	71.0
탄력적 근무시간	29.2	18.0
재택근무 등 근무환경 유연성	10.0	11.8
가족간호 및 가족 건강 지원	25.4	40.1
가족관계증진 및 여가생활 지원	41.5	54.4
결혼장려 및 가족경조사 지원	74.6	86.8
가족친화 사회공헌	31.5	39.7
적어도 1개 이상 도입	76.9	87.5

탄력적 근무시간을 제외한 모든 가족친화제도 및 프로그램에 있어서, 대기업이 중소기업에 비하여 높은 도입율을 보이는 것으로 나타났다. 특히 ‘근로자 자녀양육 및 교육지원’과 ‘가족간호 및 가족 건강 지원’의 경우, 도입율의 차이가 두드러지는 것으로 분석되었다. 또한 대기업의 약 88%는 제시된 9가지의 제도 및 프로그램 중 적어도 1가지 이상을 도입하고 있는 것으로 나타나, 중소기업(76.9%)의 비하여 대기업이 보다 가족친화적인 경영을 수행하고 있음을 알 수 있다. 단, ‘탄력적 근무시간’은 예외적으로 중소기업에서의 도입율이 높은 것으로 나타났는데, 이는 보수적인 기업문화를 가지고 있는 것으로 알려진 제조업이 본 연구의 대기업에서 높은 비율을 차지하고 있기 때문으로 판단된다.

<표4-21>은 가족친화 제도·프로그램과 같은 가족친화적 경영을 도입하면서 의도했던 기대효과를 기업규모별로 제시하고 있다. 분석결과에 의하면, 가족친화적 경영을 도입하면서 기대했던 효과는 중소기업과 대기업 모두 ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상’, ‘생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고’, ‘기업 내 가족친화적 분위기 조성’, ‘근로자의 이직률 감소’ 등의 순으로 나타나, 가족친화적 경영을 도입하면서 기대하는 효과는 중소기업과 대기업에서 유사한 것으로 조사되었다. 다만, ‘근로자의 결근율 감소’를 제외한 모든 항목에서 대기업의 기대수준이 높은 것으로 나타났다.

<표4-21> 기업규모별 가족친화경영에 대한 기대효과 (N=402)

가족친화경영 도입을 통한 기대효과	중소기업	대기업
근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고	51(39.2%)	148(54.4%)
근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상	83(63.8)	200(73.5)
근로자의 결근율 감소	18(13.8)	28(10.3)
근로자의 이직률 감소	39(30.0)	107(39.3)
우수인재 채용의 용이성 증가	19(14.6)	68(25.0)
기업 내 가족친화적 분위기 조성	40(30.8)	129(47.4)
기업경쟁력 제고를 통한 기업이익의 증가	26(20.0)	59(21.7)
사회공헌 활동으로 기업 이미지 향상	26(20.0)	79(29.0)
출산율 향상을 통한 국민경제발전예의 기여	8(6.2)	28(10.3)

가족친화제도 및 프로그램의 도입·운영 시 직면하는 어려움을 기업규모에 따라 분석한 결과는 <표4-22>와 같다. 앞서 분석한 가족친화경영에 대한 기대효과와 마찬가지로, 가족친화적 경영에 따르는 어려움은 중소기업과 대기업에서 유사하게 인식되고 있는 것으로 나타났다. 중소기업과 대기업에서 모두 ‘제도 및 프로그램의 시행에 따른 비

용부담'이 가장 큰 어려움으로 인식되고 있으며, 그 다음으로 '대체인력의 부족', '정부지원 부족', '기대이익 달성의 불확실성' 등이 가족친화경영에 따르는 어려움으로 인식되고 있는 것으로 나타났다. 다만 비용부담을 어려움으로 인식하는 비율이 재정적 능력이 비교적 우수한 대기업에서 오히려 높게 나타나고 있으며, 이는 대기업 또한 가족친화제도 및 프로그램의 운영에 따른 비용부담에서 자유롭지 못함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

<표4-22> 기업규모별 가족친화경영에 따른 어려움 (N=402)

가족친화제도 및 프로그램 도입·운영상의 어려움	중소기업	대기업
제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담	69(53.1%)	171(62.9)
기대이익 달성의 불확실성	34(26.2)	81(29.8)
제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족	42(32.3)	93(34.2)
근로자의 제도 남용·오용 가능성	25(19.2)	42(15.4)
근로자 간의 형평성 문제의 야기 가능성	29(22.3)	69(25.4)
제도의 도입·운영을 위한 시스템·인적자원의 부족	21(16.2)	55(20.2)
대체인력의 부족	45(34.6)	85(31.2)
기업의 업무 특성으로 인한 어려움	36(27.7)	38(14.0)
기업의 규모제약으로 인한 어려움	11(8.5)	15(5.5)

다음으로 가족친화기업 인증제에 대한 인식을 중소기업과 대기업으로 나누어 분석하였다. 먼저, 가족친화기업 인증제 및 지원제도에 대한 인지여부를 살펴보면, 중소기업의 약 28%와 대기업의 약 33%는 가족친화기업 인증제에 대하여 인지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 <표4-23>에 제시된 바와 같이, 대기업의 경우 중소기업에 비하여 가족친화기업 인증제의 인센티브에 대하여 인지하고 있는 비율이 전반적으로 높은 것으로 조사되었다. 다만, 중소기업청에서 제공하는 인센티

브인 ‘내수기업의 수출기업화 사업 가점부여’와 ‘해외진출 민간거점 활용 지원사업’에 대한 인지도는 중소기업에서 높게 나타나고 있다.

각 인센티브에 대해 인식하는 유인효과의 정도를 기업규모별로 살펴본 결과는 <표4-23>의 네 번째와 다섯 번째 칼럼에 제시되고 있다. <표4-23>에 의하면, ‘국방부 물품구매 적격심사 시의 가점부여’를 제외한 모든 인센티브에 대하여 중소기업이 대기업에 비하여 유인효과를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 대기업은 중소기업에 비하여 가족친화기업 인증제 지원제도의 유인효과를 낮게 평가하고 있음을 알 수 있다.

<표4-23> 기업규모별 가족친화기업 인증제에 대한 인식 (N=402)

가족친화기업 인증제의 인센티브	인지도		유인효과	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업
가족친화기업인증 마크 사용	14.6	18.1	2.68	2.66
산재예방시설 용자금 지원사업	27.7	27.6	3.00	2.92
퇴직연금 무료컨설팅 지원사업	25.4	29.8	2.89	2.86
국방부 물품구매 적격심사 가점 부여	6.2	14.3	2.72	2.74
조달청 물품구매 적격심사 가점 부여	13.1	17.3	2.85	2.81
내수기업의 수출기업화 사업 가점 부여	22.3	18.4	2.87	2.79
무역촉진단 파견사업 가점 부여	11.5	11.8	2.81	2.76
해외진출 민간거점 활용 지원사업: 가점	13.8	12.5	2.82	2.79
신용보증기금 한도우대	23.8	26.8	3.16	3.06

<표4-24>는 가족친화기업 인증제에서 추가적으로 제공되길 바라는 인센티브를 기업규모에 따라 분석한 결과이다. <표4-24>에 제시되고

있듯이, 추가지원에 대한 선호는 중소기업과 대기업에서 동일하게 나타나고 있다. 즉, 중소기업과 대기업에서 모두 ‘비용에 대한 직접적인 재정지원’에 대한 선호가 가장 크며, ‘정부표창’에 대한 선호도는 가장 낮은 것으로 조사되었다. 다만, 대기업의 경우 중소기업에 비하여 ‘법인세의 감면과 같은 세제지원’에 대한 욕구가 매우 높은 것으로 나타나고 있으며, ‘정부표창’에 대한 선호도도 비교적 높은 것으로 조사되고 있다. 이러한 인센티브에 대한 기업규모별 선호도 차이는 향후 가족친화기업 인증제도의 지원제도 개선 시에 고려될 필요가 있을 것으로 판단된다.

<표4-24> 가족친화기업 인증제 추가 인센티브에 대한 인식 (N=402)

인증기업에게 제공될 필요가 있는 추가지원	중소기업	대기업
가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원	100(76.9%)	194(71.3)
지급보증 또는 금융기관을 통한 저금리 용자와 같은 금융지원	49(37.7)	95(34.9)
법인세의 감면과 같은 세제지원	76(58.5)	191(70.2)
가족친화경영 무료 컨설팅 지원과 같은 정보지원	26(20.0)	71(26.1)
대통령 및 국무총리 표창과 같은 정부표창	11(8.5)	43(15.8)

기업성과에 미치는 효과 미흡의 문제는 가족친화경영이 기업의 성과에 미치는 다양한 긍정적 영향에 대한 인식전환이 필요하며, 이를 위한 교육 및 홍보의 노력이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

마지막으로 가족친화기업 인증제에 대한 신청의사를 중소기업과 대기업으로 나누어 살펴본 결과는 아래의 <표4-25>에 제시되어 있다. 중소기업의 42.3%와 대기업의 46.0%가 향후 가족친화기업 인증제에 참여할 의사가 있는 것으로 나타나, 대기업이 중소기업에 비하여 다소

높은 참여의사를 갖는 것으로 조사되었다. 다만 앞서 언급한 바와 같이, 가족친화기업 인증제의 인센티브에 대하여 다소 낮은 평가를 내리고 있는 대기업이 높은 참여의사를 나타내고 있는 점은 주목할 만하다.

<표4-25> 기업규모별 가족친화기업 인증제 신청의사 (N=402)

가족친화기업 인증제 신청의사	중소기업	대기업
신청의사 있음	42.3	46.0

제 3 절 소 결

본 연구조사는 가족친화기업 인증제의 활성화와 이를 통한 가족친화 사회 환경의 조성에 중요한 함의를 제공하고자, 기업/기관들의 전반적인 가족친화 경영의 실태, 가족친화기업 인증제의 도입·운영과 관련된 기대와 문제점, 가족친화기업 인증제의 지원제도와 관련된 평가 및 가족친화기업 인증제에 대한 참여/재신청 의사 등 가족친화기업 인증제를 중심으로 가족친화 경영전반에 대한 조사를 수행하였다.

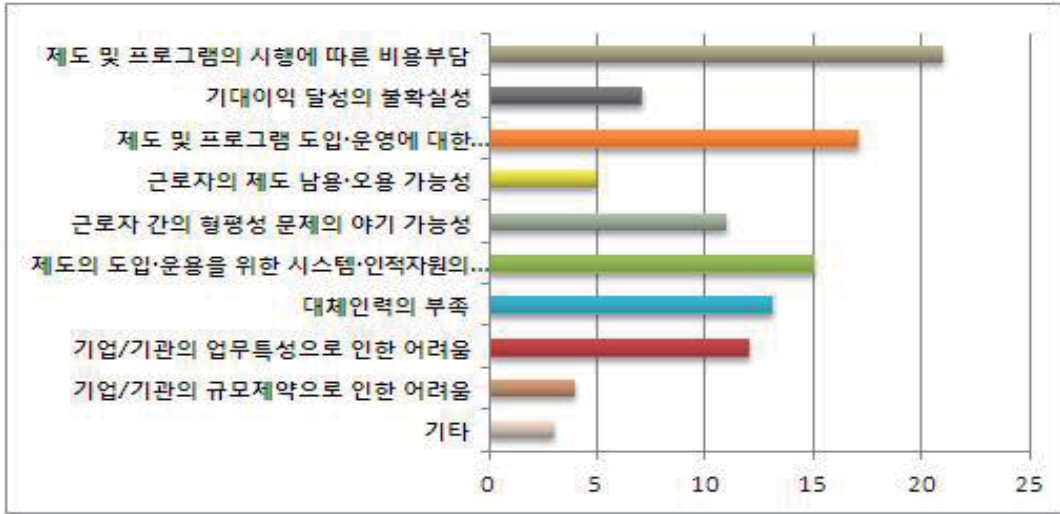
또한 조사내용의 대표성 담보 및 비교분석을 위해 조사대상을 현재 가족친화기업 인증제에 참여하여 인증을 받은 기업/기관과 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 일반기업으로 구분하여 두 트랙의 조사를 실시하였으며, 조사 분석의 결과를 간략히 요약하면 아래와 같다.

먼저 전반적인 가족친화경영의 실태와 관련한 연구결과의 요약을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전반적인 가족친화경영의 실태를 9개의 주요 가족친화 프로그램·제도의 도입여부와 실제 활용도의 측면에서

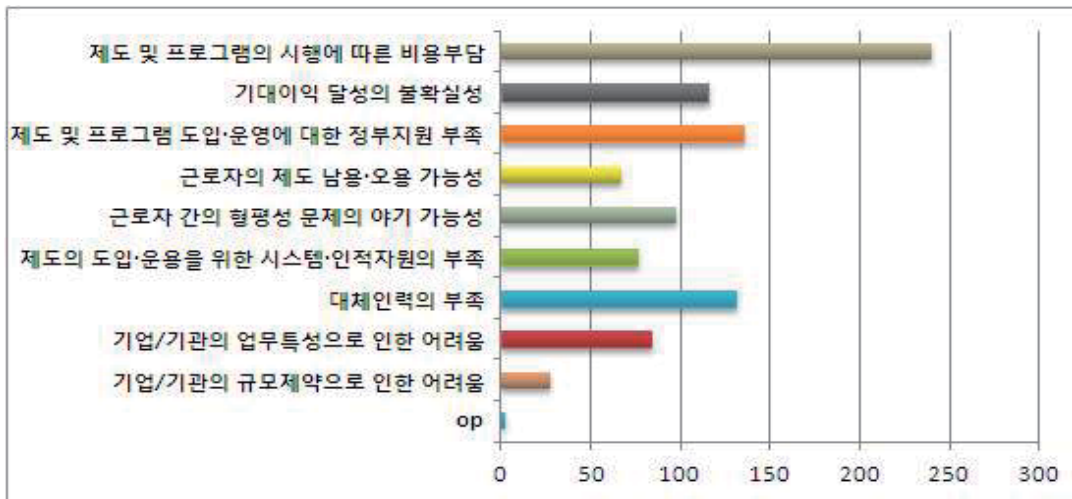
조사한 결과, 가족친화기업 인증제 참여하고 있는 기업·기관들은 ‘근무환경 유연성 지원’을 제외한 모든 프로그램에 대하여 80% 이상의 도입률을 나타내고 있으며, 근무환경 유연성과 탄력적 근무시간을 제외한 모든 프로그램에서 비교적 높은 활용도를 보이고 있는 것으로 조사되었다. 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않은 기업들은 인증제 참여 기업·기관에 비하여 전반적으로 낮은 도입률과 활용도를 나타내고 있는 것으로 조사되었으나, 9개의 가족친화 프로그램·제도 중 근무환경 유연성과 탄력적 근무시간의 저조한 도입률과 활용도에서는 유사성을 갖는 것으로 나타났다.

둘째, 가족친화 프로그램과 같은 가족친화적 경영을 도입하면서 의도했던 기대효과 및 기대효과의 달성 정도를 살펴보면, 가족친화 인증제 참여 기업·기관과 비인증 기업 모두에서 ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상’, ‘근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고’, 및 ‘기업 내 가족친화적 분위기 조성’ 등의 효과에 대한 기대가 높았으며, 대체로 기대수준이 높았던 기대효과에서 실제 달성도도 높은 것으로 보고되었다.

셋째, 가족친화 경영과 관련하여 직면하는 가장 큰 어려움으로는 ‘제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담’과 ‘제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족’이 인증 기업/기관과 비인증 기업에 공통적으로 가장 높게 나타났다(그림4-5와 그림4-6 참조). 특히 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업 및 기관은 인력규모, 매출 등의 측면에서 재정적 역량이 비교적 우수함에도 불구하고 가족친화 경영에 수반되는 비용이 경제적 부담으로 작용하고 있음을 알 수 있으며, 이러한 비용부담은 재정적 역량이 다소 미흡한 중소기업의 경우에는 더 큰 부담으로 작용할 것이 자명하다.



<그림4-5> 가족친화경영과 관련한 어려움: 인증 기업/기관



<그림4-6> 가족친화경영과 관련한 어려움: 비인증 기업

따라서 기업의 가족친화 경영을 촉진하고 이를 통해 전체 사회의 가족친화적 분위기를 조성하기 위해서는 관련 제도 및 프로그램의 도입·운영에 대한 경제적 부담을 경감해 줄 수 있는 정부지원이 필요하며, 가족친화기업 인증제 지원제도의 개선 또한 이러한 측면에 초점을 두고 진행되어야 되어야 할 것으로 판단된다.

다음으로 가족친화기업 인증제의 지원제도에 대한 조사결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 가족친화기업 인증제가 제공하는 인센티브에

대한 인지도는 대체로 낮은 편으로 나타났다. 인증참여 기업·기관을 대상으로 한 조사에서 조차, ‘가족친화 기업인증 마크 사용’, ‘산재예방시설 용자금 지원사업’, ‘퇴직연금 무료컨설팅 지원사업’ 등 3개의 인센티브에 대해서만 인지여부가 50%를 넘었을 뿐, 다른 지원제도에 대한 인지여부는 50%에도 미치지 못한 것으로 나타났다. 또한 가족친화기업 인증제에 참여하고 있지 않는 일반기업의 경우에는 인지도가 더욱 낮아져, 인지여부가 30%를 넘는 지원제도는 전무한 것으로 조사되었다.

둘째, 가족친화기업 인증제에서 제공하는 인센티브의 실제 활용여부를 살펴보면, ‘제품의 포장·용기 등에 가족친화기업 인증마크의 사용’을 제외하고는 실제로 활용된 사례가 거의 없는 것으로 나타났다. 또한 인증에 참여하고 있지 않은 기업들을 대상으로 각 인센티브의 유인효과에 대한 인식을 조사한 결과, 대부분 ‘보통’ 이하로 낮게 평가되고 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 가족친화기업 인증제에서 제공하고 있는 지원제도가 기업들의 참여를 촉진하는 기재로서 역할을 제대로 수행하고 있지 못함을 보여주는 것이며, 동시에 지원제도의 항목에 대한 재구성이 필요함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

셋째, 가족친화기업 인증제에서 제공하는 인센티브 외에 추가적으로 제공되었으면 하는 지원에 관한 조사에서는 ‘가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원’과 ‘법인세의 감면과 같은 세제지원’이 두 조사대상에서 공통적으로 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 앞서 언급된 가족친화 경영과 관련한 가장 어려움과도 직결되는 것으로서 향후 가족친화기업 인증제의 지원제도 개선에 있어서 구체적인 방향을 제시한다고 할 수 있다.

가족친화기업 인증제 지원제도에 대한 이와 같은 결과는 가족친화기업 인증제의 활성화를 위한 현 인센티브의 유인 효과에 대한 본질적 의문을 제기한다고 할 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 가족친화

기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들의 경우 인센티브에 대한 인지도 및 실제 활용도가 매우 낮게 나타나고 있으며, 가족친화기업 인증제의 참여를 통한 기대이익에서도 인센티브의 혜택은 가장 낮은 빈도를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고, 도출되고 있는 가족친화기업 인증제의 효과성에 대한 높은 평가와 높은 재신청 의사는 대부분의 기업/기관들은 인센티브의 혜택을 기대하고 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 것은 아니라는 것을 보여준다. 오히려 가족친화기업 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들은 ‘근로자의 직장만족도 및 업무몰입도의 향상’과 ‘가족친화 경영의 활성화’를 기대하며 인증제에 참여하고 있으며, 이는 인증제에 참여하고 있는 기업/기관들의 경우 가족친화적 경영의 중요성에 대하여 인지하고 있으며, 가족친화적 경영이 근로자의 직장만족도 및 업무몰입도의 향상을 통해 실제 기업/기관의 이익에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 인식하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 가족친화기업 인증제의 활성화라는 궁극적인 목적의 달성을 위해서는 가족친화 경영이 갖는 의미와 기업/기관의 성과에 미치는 긍정적 효과에 대한 체계적인 홍보와 인식전환을 위한 노력이 이루어져야 할 것으로 판단된다. 또한 단기적으로는 가족친화적 경영에 수반되는 비용부담을 감소시키는 방향으로 현 지원제도를 개편·강화할 필요가 있을 것으로 판단된다.

위와 같은 조사결과와 더불어, 본 연구는 향후 가족친화기업 인증제의 지원제도 개선에 중요한 실천적 함의를 제시한다. 가족친화 경영 전반 또는 가족친화기업 인증제의 다양한 측면에서 인증에 참여한 기업·기관과 참여하지 않은 기업들 사이에 공통점이 발견되고 있으나, 몇 가지 중요한 측면(예: 가족친화 경영을 도입함으로써 의도하는 기대효과 및 실제 달성정도, 인증제 인센티브에 대한 인식 및 가족친화기업 인증제의 참여의사 등)에서는 두 조사대상 사이에 뚜렷한 차이점도 발견되고 있다. 이러한 차이는 두 조사대상 집단의 구성 특성에

서 기인하는 것으로서, 가족친화기업 인증제의 적용대상이 민간기업인지 또는 공공부문의 기관인지에 따라 여러 측면에서 상이한 결과도 출될 수 있음을 보여준다. 따라서, 향후 가족친화기업 인증제 및 지원제도를 개선하고자 하는 노력은 인증대상 기업·기관의 특성에 대한 고려 위에서 이루어질 필요가 있을 것이다.

제 5 장 결 론

제 1 절 입법 대안 및 권고

이상에서 살펴본 우리나라의 가족친화기업에 대한 인증제도는 정부 주도로 민간기업 및 국가기관, 지방자치단체 등에 가족친화 프로그램을 활성화하기 위한 목적으로 마련, 시행되고 있다. 정부가 일정한 요건을 갖춘 기업 또는 기관에게 인증을 부여하고, 인증을 받은 기업들은 인증서 및 인증마크를 자사의 상품이나 홍보 등에 활용함으로써 기업의 이미지를 제고할 수 있다. 그런데, 시행 4년째를 맞고 있는 가족친화기업 인증제도는 인증을 받은 기업의 수가 저조한 것이나 가족친화제도의 시행을 및 현황 등을 살펴볼 때 그 목적을 충분히 달성하지 못하고 있는 것으로 보인다. 기업들이 인증을 신청하지 않거나, 가족친화제도가 활성화되지 않는 가장 큰 이유는 경제적 이윤 추구행위를 본질로 하는 기업이 다양한 가족친화 프로그램을 구축, 운영하는데 드는 비용 등의 부담을 감수할 정도로 가족친화경영의 중요성을 인식하지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다. 따라서, 이러한 인증제를 활성화하고, 나아가서는 기업 등에게 가족친화경영을 확산시키기 위해서는 기업에게 가족친화경영의 중요성을 인식시키는 작업과 동시에 기업의 비용 부담을 상쇄할만한 지원책을 마련해야 할 것이다.

이것은 현행 가족친화기업 인증제도에서 지원책으로 제시되고 있는 몇 가지 인센티브 제도에 대한 재고를 요하며, 이러한 정부의 지원과 함께 가족친화경영의 효과성에 대한 지속적인 홍보가 병행되어야 함을 의미하는 것이다.

1. 현행 인센티브의 강화 및 다양화 모색

우선, 인증제를 활성화하기 위해 인센티브를 강화하자는 논의는 오래전부터 제기되어 왔다. 전술한 설문조사 결과에서도 기업들은 현존하는 인센티브의 내용을 제대로 인지하지 못하고 있을 뿐만 아니라, 인증을 신청할 만큼의 유인책이 되지 못한다고 보고 있다. 기업들은 이러한 인센티브들보다 법인세 감면이나 정부의 직접적 재정지원과 같은 현실적, 실질적 지원을 원하고 있다는 조사 결과에서도 알 수 있듯이 인센티브를 강화할 필요가 있다. 가족친화 인증기업에 대한 정부의 지원방법으로는 직접 자금을 지원하는 재정지원, 지급보증을 하거나 금융기관을 통하여 저금리로 융자하는 금융지원, 납세자가 부담해야 할 세금을 감면해주는 조세지원 등을 고려해볼 수 있다.⁸⁴⁾ 재정지원은 일반적으로 공공성이 높은 부문과 수익성이 낮은 부문, 즉 금융지원과 조세지원을 하여도 민간의 투자 증대 효과가 낮은 국방, 치안, 행정, 환경, 교육 등이 주로 이에 해당한다. 금융지원은 지원된 자금의 반환을 전제로 하여 국가기관이 조성한 자금을 시장금리보다 유리하게 특정 부문에 공여하는 것이므로 보조금의 성격을 가지고 있다. 그러나, 정부의 직접적 개입에 의한 인위적 자금 배분이 시장을 통한 자원의 효율적 배분을 왜곡하는 측면이 있음을 무시할 수 없다. 반면에, 조세지원은 세부담률이라는 지원대상의 상대적 가격을 낮춤으로써 민간부문의 경제활동에 영향을 미치려는 것으로서, 재정지원과 금융지원에 비해 시장개입의 수준이 낮아 민간의 자율성이 보장된다는 장점을 가지고 있다. 조세지원을 받는 기업에서는 일정한 요건을 충족하기만 하면 지원을 받을 수 있기 때문에 지원의 내용과 규모에 대한 예측이 가능하여 기업이 경영활동에 관한 의사결정이 용이하

84) 김진수, 가족친화인증기업에 대한 효과적 지원방안, 「가족친화적 일터 만들기」 토론회 자료집, 사회통합위원회 여성가족부, 2010, 50쪽.

게 된다. 이러한 관점에서 볼 때, 가족친화인증기업에 대한 정부의 지원은 조세지원이 보다 적절한 방법이라고 판단된다. 다만, 조세지원은 세법의 개정을 요하므로 경제상황의 변화에 탄력적으로 대응이 곤란하다는 문제가 있고, 조세지원제도가 남발되는 경우 세입기반을 약화시켜 재정건전성을 해칠 우려가 있으므로 이를 고려해야 할 것이다. 그런데 이때에는 대기업과 중소기업의 차이를 염두에 두어야 할 것이다. 제4장의 의견조사 결과에서 입증된 바와 같이 대기업은 중소기업에 비해 인증기업에 대한 지원제도의 유인효과를 낮게 평가하고 있고, 직접적인 비용지원과 법인세 감면과 같은 인센티브를 원하고 있는 만큼, 보다 효과적인 지원제도를 마련하기 위해서는 이점을 고려해야 할 것이다.

또한, 현재 가족친화기업 인증을 받는 기업 또는 기관에게 부여되는 인증마크는 그 상징성이 대단히 미미하다. 인증기업들은 자사 제품에 부착하여 가족친화기업임을 홍보할 수 있지만, 사실상 이러한 사례를 찾아보기 힘들다. 인증 마크 이외의 인센티브의 활용도 또한 낮은 상황에서 인증마크가 기업의 홍보 및 이미지 제고에 도움이 되도록 하는 추가적 조치가 필요할 것이다.

2. 가족친화인증기업 지원제도의 명문화

가족친화기업에 대한 지원제도를 법령에 대강이라도 규정할 필요가 있다. 현재 인증마크 표시제도 이외에 다른 인센티브들은 명문으로 규정되고 있지 않기 때문에 기업들의 인지도 및 활용도가 낮을 뿐만 아니라 실효성이 떨어진다고 할 수 있다. 현재 시행되고 있는 사회적기업에 대한 인증제도는 사회적기업 육성법에 경영지원, 교육훈련 지원, 시설비 지원, 공공기관의 우선구매, 재정지원 등이 명문으로 규정되어 있다.⁸⁵⁾ 이러한 입법례를 참고하여 가족친화 인증기업에 대한 지

85) 사회적기업육성법

원제도를 명문에 규정하는 것을 고려할 필요가 있다.

3. 가족친화경영의 효과성 홍보를 통한 기업의 인식도 제고

인센티브를 강화하여 인증제를 활성화한다는 것도 결국 기업 및 기관들에 가족친화제도를 확산시켜 근로자들이 일과 가정을 양립할 수 있는 환경을 조성해주는 것이 궁극적 목적이다. 기업들이 이러한 가족친화제도를 채택하도록 하는데, 정부가 여러 가지 인센티브를 제시

제10조(경영지원 등) ① 고용노동부장관은 사회적기업의 설립 및 운영에 필요한 경영·기술·세무·노무(勞務)·회계 등의 분야에 대한 전문적인 자문 및 정보 제공 등 지원을 할 수 있다.

제10조의2(교육훈련 지원 등) 고용노동부장관은 사회적기업의 설립·운영에 필요한 전문인력의 육성, 사회적기업 근로자의 능력향상을 위하여 교육훈련을 실시할 수 있다.

제11조(시설비 등의 지원) 국가 및 지방자치단체는 사회적기업의 설립 또는 운영에 필요한 부지구입비·시설비 등을 지원·융자하거나 국·공유지를 임대할 수 있다.

제12조(공공기관의 우선 구매) ① 「중소기업진흥에 관한 법률」 제2조제8호에 따른 공공기관의 장(이하 “공공기관의 장”이라 한다)은 사회적기업이 생산하는 재화나 서비스의 우선 구매를 촉진하여야 한다.

② 공공기관의 장은 「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 구매계획을 작성하는 경우에는 사회적기업이 생산하는 재화 및 서비스의 구매계획을 구분하여 포함시켜야 한다.

제13조(조세감면 및 사회보험료의 지원) ① 국가 및 지방자치단체는 사회적기업에 대하여 「법인세법」, 「조세특례제한법」 및 「지방세특례제한법」이 정하는 바에 따라 국세 및 지방세를 감면할 수 있다. <개정 2010.3.31>

② 국가는 사회적기업에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료 및 산업재해보상보험료, 「국민건강보험법」에 따른 보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정 지원) ① 고용노동부장관은 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대하여 예산의 범위에서 공개모집 및 심사를 통하여 사회적기업의 운영에 필요한 인건비, 운영경비, 자문 비용 등의 재정적인 지원을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 연계기업 또는 연계지방자치단체로부터 지원받고 있는 사회적기업에 제1항에 따른 지원을 할 때에는 그 연계기업이나 연계지방자치단체의 재정지원 상황을 고려하여 사업비를 추가로 지원할 수 있다.

③ 재정 지원 대상의 선정 요건 및 심사 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

하여 기업으로 하여금 인증을 받도록 유도하는 것이 아니라 기업이 가족친화제도의 중요성을 인식하고 이를 자발적으로 채택하도록 하는 것이 바람직하다.

독일의 경우에도 눈에 보이는 인센티브는 존재하지 않지만, 많은 기업들이 가족친화 프로그램을 시행하고 있고, 정부 차원에서는 가족친화 프로그램을 활용하는 것이 기업의 생산성 제고에 효과적이라는 연구 결과를 홍보함으로써 기업의 자발적 선택을 유도하고 있을 뿐이라는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다. 미국과 영국도 일과 가정 양립의 중요성을 기업 스스로가 인식하고 있기 때문에 이를 자발적으로 활성화했다는 점에서, 정부 차원에서 가족친화경영의 효과성에 대한 실증적 연구 자료를 홍보하여 기업으로 하여금 생산성 향상 및 기업의 이미지 제고를 위해 가족친화제도를 도입하도록 이끄는 것이 필요하다.

제 2 절 입법평가의 한계 및 과제

본 연구는 인증기업에 대한 지원제도를 중심으로 하여 현재 가족친화기업 인증제도의 효과성을 분석하여 개선방안을 제시하는 것이므로, 인증제도 전반의 개선방안을 제시하지는 못하였다. 인증기준, 인증절차, 인증비용 등 현행 제도의 문제점으로 지적되어 온 쟁점들을 포함하여 인증제도 전반에 대한 입법평가가 이루어졌다면 더욱 효과적인 대안을 제시할 수 있었을 것이다.

또한 제4장의 가족친화기업 인증제도에 대한 의견조사를 위해 2008-2010년 인증을 받은 65개 기업을 대상으로 설문조사를 실시하였으나, 참여율이 낮았다. 따라서, 기 인증기업으로부터 유의미한 결과를 얻지 못했기 때문에, 인증기업과 비인증기업의 비교를 통해 개선방안을 도출하지 못한 아쉬움이 남는다.

참고 문헌

[국내 문헌]

- 강혜련, 주요 선진국의 가족친화적 기업정책 비교연구, 경영논총 제 17집 제2호, 1999.
- 강혜련·김태홍·김진호, 가족친화적 환경과 기업 정책, 경영연구 제1집, 이화여자대학교 경영연구소, 2001.
- 강혜련 외, 가족친화지수 및 가족친화기업(기관) 인증기준 개선 연구, 여성가족부, 2010.
- 고승희, 주요국의 가족친화적 지원정책 - 미국, 영국, 독일 -, 정책동향분석 제6호, 충남발전연구원, 2011.
- 김나영, 외국의 가족친화기업 정책동향, 보건복지 Issue & Focus 제 48호, 한국보건사회연구원, 2010.
- 김안나, 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근, 보건사회연구, 한국보건사회연구원, 2009.
- 김은미, 가족친화적 기업정책의 확산방안 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 2008.
- 김은숙, 일본의 「일과 생활의 조화」 실현을 위한 정책 추진 사례 및 시사점, PIE 09-03, 강원발전연구원, 2009.
- 문은영·최나리, 서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안, 한국사회 제11집 2호, 고려대학교 한국사회연구소, 2010.
- 배경화, 강원지역의 여성일자리 창출을 위한 가족친화기업 육성방안, 강원발전연구원, 2006.

참고문헌

- 사회통합위원회·여성가족부, 가족친화적 일터만들기 토론회 자료집, 2010.
- 성상현·배성오·노현탁, 격동기, 사람이 경쟁력이다: 글로벌인사 7대 트렌드, CEO Information 제460호, 삼성경제연구소, 2004.
- 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙, 『가족과 기업』, 신정, 2005.
- 유계숙·전혜정, 가족친화기업 인증제 도입을 위한 지표개발연구, 대한가정학회지 제40권 제9호, 대한가정학회, 2007.
- 윤도현, 서구 복지국가에서의 ‘일과 가족 양립’ 문제: 여성 고용률과 아동케어를 중심으로, 사회복지정책 제37권 제1호, 한국사회복지정책학회, 2010.
- 원소연, 한국의 가족친화인증제 활성화 방안 연구, 한독사회과학논총 제20권 제4호, 한독사회과학학회, 2010.
- 원숙연·박지원, 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향: 남녀간의 인식 차이를 중심으로, 여성학논집 제26집 제2호, 이화여자대학교 한국여성연구원, 2009.
- 여성가족부, 2010년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사 보고서, 2010. 12.
- 이경목 외, 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구, 여성가족부 용역과제, 2010.
- 이준형 외, 가족친화적 기업제도에 관한 연구, 국회 여성가족위원회 정책연구개발 용역과제, 2005.
- 이현아·김선미·이승미, 근로자들의 근무 유연성에 대한 요구 분석: 한 가족친화인증기업 근로자들의 사례, 한국가족지원경영학회지 제15권 제2호(2011. 5), 한국가족자원경영학회, 63-84쪽.

- 정영금, 『여성의 일과 삶』, 시그마프레스, 2003.
- _____, 일-가정 균형과 관련된 법과 정책의 비교고찰, 한국가족자원경영학회지 제13권 제2호(2009. 5.), 85-105쪽.
- 조주은, 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안, 국회입법조사처, 2009.
- 최숙희, 가족친화경영과 기업생산성: 국내사례를 중심으로, 제2차 100세 시대 대비 저출산·고령화사회포럼 “저출산과 기업의 역할: 가족친화경영의 성과와 정책과제”, 2011.
- 최은정, 영국 기업과 가족 친화적 정책, 가족과 문화 제16집 제3호, 2004.
- 한지숙·유계숙, 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안 연구, 한국가정관리학회지 제27권 제5호, 2009.
- 황수경 외, 파트타임 등 일·가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책 대안 연구, 한국노동연구원, 2008.
- Susan Lewis, 영국의 일·가족 양립정책, 젠더리뷰 제11호, 한국여성정책연구원, 2008.

[국외 문헌]

- Ann C. Crouter and Beth Mank, “The Changing American Workplace: Implications for Individuals and Families”, Family Relations 43(2), 1994
- A. Cook, “Public Policies to Help Dual-earner Families Meet the Demands of the Work World”, Industrial and Labor Relations Review 42(2), 1989.

참 고 문 헌

- ADRIAN NELSON et al, The evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund, EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES NO.32, Department of Trade and Industry(UK), 2004.
- Ellen Galinsky et al., Times are Changing: Gender and Generation at Work and at Home, 2008 National Study of the Changing Workforce, Families and Work Institute, 2008.
- Erwin Kelly and Frank Dobbin, “Civil Right Law at Work: Sex Discrimination and the Rise of Maternity Leave Policies”, The American Journal of Sociology 105(2), 1999.
- Executive Office of the President Council of Economic Advisers, Work-Life Balance and the Economics of Workplace Flexibility, 2010.
- Haya Stier and Noah Lewin-Epstein, “Welfare Regimes, Family-supportive Policies, and Women’s Employment along the Life-course”, American Journal of Sociology 106(6), 2001.
- Karen Bogenschneider, “Has Family Policy Come of Age? A Decade Review of the State of U.S. Family Policy in the 1990s”, Journal of Marriage and the Family 62(4), 2000.
- National Center for Social Research, The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employers’ Survey - Executive Summary, EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES NO.22, 2003.
- U.S. Bureau of the Census, Statistical Abstract of the United States, 115th ed. Washington, DC, Government Printing Office, 1995.

부

부

<부록> 설문지

‘가족친화경영 및 가족친화 기업인증제’에 관한 연구조사 설문지 (인증기업용)

ID

안녕하십니까?

본 설문지는 2008년에 도입·운영되고 있는 가족친화 기업인증제 및 인증제의 지원제도에 대한 평가를 통하여 가족친화 기업인증제의 활성화 방안을 도출하고자 하는 연구를 위한 조사지입니다.

본 연구는 한국법제연구원 입법평가센터에 의해 이루어지고 있으며, 응답하신 설문내용은 연구목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이며, 익명으로 전산처리하여 비밀 보장을 약속드립니다. 실제 조사는 조사의 전문성과 객관성 확보를 위하여 전문조사기관인 (주)한국리서치에서 담당합니다.

설문에 응하여 주심을 진심으로 감사드리며, 성실한 응답을 부탁드립니다.

2011년 10월

연구책임자 장민선 박사
조사책임자 이용우 교수
(연락처 : 010-3127-6102)
자료조사 담당자 000/000
(연락처 : 00-0000-0000)

조사원 성명 :	면접원 ID :
조사일시 : 2011년 ____ 월 ____ 일	

I. 기업/기관의 일반 현황

<p>1. 분류 (①~⑧에 응답하는 경우 → 문3으로 가시오)</p>	<ul style="list-style-type: none"> _ ① 국가행정기관 _ ② 시·도 광역자치단체 _ ③ 시·군·구 기초자치단체 _ ④ 기획재정부장관이 지정하는 공공기관 _ ⑤ 지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단 _ ⑥ 학교 _ ⑦ 한국방송공사 _ ⑧ 한국교육방송공사 _ ⑨ ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률’에 따른 상장법인
<p>2. 상장법인 세부분류</p>	<ul style="list-style-type: none"> _ 1) 제조업 <ul style="list-style-type: none"> _ ① 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 _ ② 기타 기계 및 장비 제조업 _ ③ 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외) _ ④ 의료용 물질 및 의약품 제조업 _ ⑤ 1차 금속 제조업 _ ⑥ 자동차 및 트레일러 제조업 _ ⑦ 전기장비 제조업 _ ⑧ 식료품 제조업 _ ⑨ 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외) _ ⑩ 고무제품 및 플라스틱제품 제조업 _ ⑪ 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업 _ ⑫ 펄프, 종이 및 종이제품 제조업 _ ⑬ 비금속 광물제품 제조업 _ ⑭ 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 _ ⑮ 섬유제품 제조업(의복제외) _ ⑯ 기타 제조업 _ 2) 서비스업 <ul style="list-style-type: none"> _ ① 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 _ ② 도매 및 소매업 _ ③ 금융 및 보험업 _ ④ 전문, 과학 및 기술 서비스업 _ ⑤ 운수업 _ ⑥ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 _ ⑦ 교육 서비스업 _ ⑧ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 _ ⑨ 부동산업 및 임대업 _ ⑩ 숙박 및 음식점업

가족친화제도 및 프로그램	가족친화제도 및 프로그램에 대한 설명	도입여부		활용도(도입하여 운용되고 있는 경우에만 응답)				
		예	아니오	매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음
5. 근로자 본인 및 배우자 출산 지원	근로자 본인 및 배우자의 자녀출산을 지원하는 제도 및 프로그램 (예: 법정기준 초과휴가 및 휴직제도, 출산축하금, 임신 중 태아검진 관련지원, 유산관련 휴가지원, 불임부부지원, 입양휴가 등)							
6. 근로자 자녀 양육 및 교육 지원	근로자의 자녀 양육과 교육을 지원하는 제도 및 프로그램(예: 사내 보육시설, 보육비 지원, 방과후 프로그램, 자녀학자금 지원 등)							
7. 탄력적 근무시간	근무시간 관련 유연성 확보를 위한 제도 및 프로그램(예: 선택적 근로시간제, 자율출퇴근제, 집중근무제, 직무공유제 등)							
8. 재택근무 등 근무환경 유연성	근무의 공간탄력성을 제공하는 제도 및 프로그램(예: 원격근무, 재택근무, 모바일오피스, 스마트 워크센터 등)							
9. 가족간호 및 가족 건강 지원	근로자의 부모, 배우자, 자녀 등의 간병을 위한 지원 및 건강관리를 위한 제도 및 프로그램(예: 간병/가족간호휴직, 가족간병비 지원, 가족 건강검진, 가족의료비 지원 등)							

가족친화제도 및 프로그램	가족친화제도 및 프로그램에 대한 설명	도입여부		활용도(도입하여 운용되고 있는 경우에만 응답)				
		예	아니오	매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음
10. 가족관계 증진 및 여가생활 지원	근로자 및 가족 간 관계 증진, 여가생활 지원을 위한 제도 및 프로그램(예: 정시퇴근제, 배우자 타지역 전근시 근무지 이동지원, 근로자가족 초청행사, 리프레쉬 휴가, 휴양시설 제공 등)							
11. 결혼장려 및 가족 경조사 지원	근로자의 결혼관련 지원 및 가족 경조사 지원 제도 및 프로그램(예: 결혼관련지원금, 사내커플지원, 협력/사내 예식장 지원, 상조서비스 및 장례절차 지원 등)							
12. 가족친화 사회공헌	지역사회 및 사회공동체의 다양한 가족을 지원하는 제도 및 프로그램(예: 소외계층 가정을 위한 지원 및 주말봉사활동 등)							

III. 기업/기관에 대한 전반적 인식

항 목		전 혀 그렇지 않다	그 령 지 않 은 편이다	그 저 그렇다	그 런 편이다	정 말 그렇다
조직헌신						
13	나는 우리 기업/기관의 성공을 위해 보통 수준 이상으로 노력할 용의가 있다.					

<부록> 설문지

항 목		전 혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 은 편 이 다	그 저 그 령 다	그 런 편 이 다	정 말 그 령 다
14	친구들에게 우리 기업/기관이 일하기 좋은 곳이라고 말하겠다.					
15	내가 추구하는 가치와 우리 기업/기관의 가치가 매우 비슷하다.					
16	나는 우리 기업/기관의 성원이 된 것을 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다.					
17	우리 기업/기관은 직무의 수행에 있어서 나의 진가를 알아준다.					
18	내가 기업/기관을 선택할 때, 지금의 기업/기관을 택한 것이 매우 기쁘다					
19	나는 우리 기업/기관 구성원의 중요한 일에 관련된 정책들에 동의하기 어렵다.					
20	나는 우리 기업/기관의 성과에 대해 진심으로 관심을 가지고 있다.					
21	많은 기업/기관 중에서 이 기업/기관은 나에게 좋은 일자리이다.					
전반적 만족도						
22	나는 나의 직무에서 즐거움을 느끼고 있다.					
23	나는 내가 수행하는 직무 자체에 만족하고 있다.					
24	나는 나의 직무에 흥미를 잃어가고 있다.					
25	나는 내가 수행하고 있는 직무가 아주 괜찮다고 생각할 때가 많다.					

항 목	전 혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 은 편 이 다	그 저 그 령 다	그 런 편 이 다	정 말 그 령 다
26 나는 나의 직무에 싫증이 날 때가 많다.					
이직의도					
27 나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.					
28 나는 이직을 진지하게 고려해본 적이 있다.					
29 나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.					
30 나는 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각이 있다.					

IV. 가족친화경영 및 가족친화 기업인증제에 대한 인식

31. 다음 보기 중 귀 기업/기관에서 가족친화경영의 도입을 통해 기대했던 효과는 무엇입니까? (모두 고르시오)

- _① 근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고
- _② 근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상
- _③ 근로자의 결근을 감소
- _④ 근로자의 이직률 감소
- _⑤ 우수인재 채용의 용이성 증가
- _⑥ 기업/기관 내 가족친화적 분위기 조성
- _⑦ 기업경쟁력 제고를 통한 기업/기관 이익의 증가
- _⑧ 사회공헌 활동으로 기업/기관이미지 향상
- _⑨ 출산율 향상을 통한 국민경제발전예의 기여
- _⑩ 기타()

32. 귀 기업/기관에서는 가족친화경영을 통해, 위에서 언급한 기대효과를 어느 정도 성취하였습니까?

가족친화경영 도입 시 기대했던 효과	기대효과의 가시적 달성정도					
	0%	1~20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%
① 근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고						
② 근로자의 직장만족도 및 직무몰입도의 향상						
③ 근로자의 결근율 감소						
④ 근로자의 이직률 감소						
⑤ 우수인재 채용의 용이성 증가						
⑥ 기업/기관 내 가족친화적 분위기 조성						
⑦ 기업경쟁력 제고를 통한 기업/기관 이익의 증가						
⑧ 사회공헌 활동으로 기업/기관 이미지 향상						
⑨ 출산율 향상을 통한 국민경제 발전에의 기여						
⑩ 기타()						

33. 다음 보기 중 가족친화 제도 및 프로그램을 도입·운영하는데 있어서 귀 기업/기관에서 느끼는 어려움은 무엇입니까? (모두 고르시오)

- _ ① 제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담
- _ ② 기대이익 달성의 불확실성
- _ ③ 제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족
- _ ④ 근로자의 제도 남용·오용 가능성
- _ ⑤ 근로자 간의 형평성 문제의 야기 가능성
- _ ⑥ 제도의 도입·운용을 위한 시스템·인적자원의 부족

- _⑦ 대체인력의 부족
- _⑧ 기업/기관의 업무특성으로 인한 어려움
- _⑨ 기업/기관의 규모제약으로 인한 어려움
- _⑩ 기타()

34. 다음 보기 중 귀 기업/기관이 가족친화 기업인증제에 참여시 기대했던 이익은 무엇입니까? (복수응답가능)

- _① 가족친화경영의 활성화
- _② 가족친화 기업인증제의 인센티브 혜택
- _③ 기업/기관의 홍보 및 이미지 향상
- _④ 우수인재의 채용 증가
- _⑤ 근로자의 직장만족도 및 업무몰입도 향상
- _⑥ 근로자의 이직의도 감소
- _⑦ 생산성 증가를 통한 기업/기관 이익의 증대
- _⑧ 기타()

35. 가족친화 기업인증제도에 대한 귀 기업/기관의 효과성에 대한 귀 기업/기관의 전반적인 평가는?

- _① 매우 낮음
- _② 낮음
- _③ 보통임
- _④ 높음
- _⑤ 매우 높음

36. 귀 기업/기관에서는 가족친화 기업인증제를 통해, 위에서 언급한 기대이익을 어느 정도 달성하였습니까?

<부록> 설문지

가족친화 기업인증제 참여 시 기대했던 이익	기대이익의 가시적 달성정도					
	0%	1~20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%
① 가족친화경영의 활성화						
② 가족친화 기업인증제의 인센티브 혜택						
③ 기업/기관의 홍보 및 이미지 향상						
④ 우수인재의 채용 증가						
⑤ 근로자의 직장만족도 및 업무몰입도 향상						
⑥ 근로자의 이직의도 감소						
⑦ 생산성 증가를 통한 기업/기관 이익의 증대						
⑧ 기타()						

37. 다음 보기 중 가족친화 기업인증제의 발전을 위한 개선 사항으로 필요한 것은 무엇입니까? (복수응답가능)

- ① 가족친화 기업인증제에 대한 보다 적극적인 홍보
- ② 비용부담의 경감을 위한 금전적 지원의 제공
- ③ 가족친화경영 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보
- ④ 가족친화경영에 대한 보다 체계적 컨설팅의 제공
- ⑤ 기업/기관의 특성·규모를 고려한 인증평가의 강화
- ⑥ 인증제 참여절차와 비용의 간소화
- ⑦ 가족친화경영 및 문화에 대한 전반적 인식 개선
- ⑧ 기타()

38. 다음은 가족친화 기업인증제의 확산을 위하여, 정부가 인증기업에 대하여 제공하는 지원(인센티브)과 관련한 질문입니다. 해당사항에 표시하여 주시기 바랍니다.

정부 부처	지 원 사 업	인지 여부		지원 여부		지원받은 경우, 실제 도움정도				
		알 고 있 음	모 름	있 음	없 음	전 혀 도 움 안 됨	도 움 됨	보 통	도 움 됨	매 우 도 움 됨
여 성 가족부	가족친화기업인증 사용: 3년 간 사용(2년 연장가능)									
고 용 노동부	산재예방시설 용자금 지원사 업: 동일조건 시 우대									
	퇴직연금 무료컨설팅 지원사 업: 가점 5% 부여									
국방부	물품구매 적격심사: 신인도항 목 가점 0.2~0.4점 부여									
조달청	물품구매 적격심사: 신인도항 목 가점 0.25~1점 부여									
중 소 기업청	내수기업의 수출기업화 사업: 가점 1점 부여									
	무역촉진단 파견사업: 가점 2 점 부여									
	해외진출 민간거점 활용 지 원사업: 가점 3점 부여									
신 용 보 증 기 금	신용보증기금 한도우대									

39. 위의 9가지 지원제도 외에 가족친화 인증기업에게 제공될 필요
가 있는 인센티브는 무엇입니까?

- _① 가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정지원
- _② 지급보증 또는 금융기관을 통한 저금리 용자와 같은 금융지원
- _③ 법인세의 감면과 같은 세제지원
- _④ 가족친화경영 무료 컨설팅 지원과 같은 정보지원

‘가족친화경영 및 가족친화 기업인증제’에 관한 연구조사 설문지 (비인증 기업용)

ID

--	--	--	--	--

안녕하십니까?

본 설문지는 2008년에 도입·운영되고 있는 가족친화 기업인증제 및 인증제의 지원제도에 대한 평가를 통하여 가족친화 기업인증제의 활성화 방안을 도출하고자 하는 연구를 위한 조사지입니다.

본 연구는 한국법제연구원 입법평가센터에 의해 이루어지고 있으며, 응답하신 설문내용은 연구목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이며, 익명으로 전산처리하여 비밀 보장을 약속드립니다. 실제 조사는 조사의 전문성과 객관성 확보를 위하여 전문조사기관인 (주)한국리서치에서 담당합니다.

설문에 응하여 주심을 진심으로 감사드리며, 성실한 응답을 부탁드립니다.

2011년 10월

연구책임자 장 민선 박사
조사책임자 이 용우 교수
(연락처 : 010-3127-6102)
자료조사 담당자 000/000
(연락처 : 00-0000-0000)

조사원 성명 :	면접원 ID :
조사일시 : 2011년 ____ 월 ____ 일	

I. 기업/기관의 일반 현황

<p>1. 상장법인 세부분류</p>	<p>_ 1) 제조업</p> <p>_ ① 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업</p> <p>_ ② 기타 기계 및 장비 제조업</p> <p>_ ③ 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외)</p> <p>_ ④ 의료용 물질 및 의약품 제조업</p> <p>_ ⑤ 1차 금속 제조업</p> <p>_ ⑥ 자동차 및 트레일러 제조업</p> <p>_ ⑦ 전기장비 제조업</p> <p>_ ⑧ 식료품 제조업</p>	<p>_ ⑨ 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외)</p> <p>_ ⑩ 고무제품 및 플라스틱제품 제조업</p> <p>_ ⑪ 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업</p> <p>_ ⑫ 펄프, 종이 및 종이제품 제조업</p> <p>_ ⑬ 비금속 광물제품 제조업</p> <p>_ ⑭ 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업</p> <p>_ ⑮ 섬유제품 제조업(의복제외)</p> <p>_ ⑯ 기타 제조업</p>
	<p>_ 2) 서비스업</p> <p>_ ① 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업</p> <p>_ ② 도매 및 소매업</p> <p>_ ③ 금융 및 보험업</p> <p>_ ④ 전문, 과학 및 기술 서비스업</p> <p>_ ⑤ 운수업</p>	<p>_ ⑥ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업</p> <p>_ ⑦ 교육 서비스업</p> <p>_ ⑧ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업</p> <p>_ ⑨ 부동산업 및 임대업</p> <p>_ ⑩ 숙박 및 음식점업</p> <p>_ ⑪ 보건 및 사회복지 서비스업</p> <p>_ ⑫ 기타 서비스업</p>
	<p>_ 3) 건설업</p> <p>_ 4) 기타산업</p> <p>_ ① 광업</p> <p>_ ② 농업, 임업 및 어업</p>	<p>_ ③ 전기, 가스, 증기 및 수도사업</p> <p>_ ④ 하수 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업</p>

2. 기업규모 및 노동 관련 특성	① 매출액(최근 3년간 평균, 2008~2010년): _____ 억원 ② 총 근로자 수: _____ 명 ③ 여성 근로자 수: _____ 명 ④ 전체 근로자 중 기혼자 수: _____ 명 ⑤ 여성 근로자 중 기혼자 수: _____ 명 ⑥ 전체 근로자 중 장기근속(5년 이상) 근로자 수: _____ 명 ⑦ 여성 근로자 중 장기근속(5년 이상) 근로자 수: _____ 명 ⑧ 전체 관리자 수(과장 이상): _____ 명 ⑨ 여성 관리자 수(과장 이상): _____ 명 ⑩ 이직율(최근 3년간 평균, 2008~2010년): _____ % ⑪ 노조 설립 유무: _ (ㄱ) 있음 _ (ㄴ) 없음
-----------------------------	---

II. 기업/기관의 가족친화경영

가족친화 제도 및 프로그램	가족친화제도 및 프로그램에 대한 설명	도입 여부		활용도(도입하여 운용되고 있는 경우에만 응답)				
		예	아 니 오	매 우 낮 음	낮 음	보 통	높 음	매 우 높 음
3. 근로자 본인 건강관리 및 생애주기별 지원	근로자의 신체적, 정신적 건강증진 과 생애주기별 가정생활을 지원하 기 위한 제도 및 프로그램(예: 건강 관리지원, 근로자상담제도, 부부/부 모교육, 은퇴지원, 의료비지원 등)							
4. 근로자 본인 및 배우자 출산 지원	근로자 본인 및 배우자의 자녀출산 을 지원하는 제도 및 프로그램(예: 법정기준 초과휴가 및 휴직제도, 출 산축하금, 임신 중 태아검진 관련지 원, 유산관련 휴가지원, 불임부부지 원, 입양휴가 등)							
5. 근로자 자녀 양육 및 교육 지원	근로자의 자녀 양육과 교육을 지원 하는 제도 및 프로그램(예: 사내보 육시설, 보육비 지원, 방과후 프로 그램, 자녀학자금 지원 등)							

가족친화 제도 및 프로그램	가족친화제도 및 프로그램에 대한 설명	도입 여부		활용도(도입하여 운용되고 있는 경우에만 응답)				
		예	아 니 오	매 우 낮 음	낮 음	보 통	높 음	매 우 높 음
6. 탄력적 근무시간	근무시간 관련 유연성 확보를 위한 제도 및 프로그램(예: 선택적 근로시간제, 자율출퇴근제, 집중근무제, 직무공유제 등)							
7. 재택근무 등 근무환경 유연성	근무의 공간탄력성을 제공하는 제도 및 프로그램(예: 원격근무, 재택근무, 모바일오피스, 스마트 워크센터 등)							
8. 가족간호 및 가족 건강 지원	근로자의 부모, 배우자, 자녀 등의 간병을 위한 지원 및 건강관리를 위한 제도 및 프로그램(예: 간병/가족간호휴직, 가족간병비 지원, 가족건강검진, 가족의료비 지원 등)							
9. 가족관계 증진 및 여가생활 지원	근로자 및 가족 간 관계 증진, 여가생활 지원을 위한 제도 및 프로그램(예: 정시퇴근제, 배우자 타지역 전근시 근무지 이동지원, 근로자가족 초청행사, 리프레쉬 휴가, 휴양시설 제공 등)							
10. 결혼장려 및 가족 경조사 지원	근로자의 결혼관련 지원 및 가족 경조사 지원 제도 및 프로그램(예: 결혼관련지원금, 사내커플지원, 협력/사내 예식장 지원, 상조서비스 및 장례절차 지원 등)							
11. 가족친화 사회공헌	지역사회 및 사회공동체의 다양한 가족을 지원하는 제도 및 프로그램(예: 소외계층 가정을 위한 지원 및 주말봉사활동 등)							

Ⅲ. 기업/기관에 대한 전반적 인식

항 목		전 혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 은 편 이 다	그 저 그 령 다	그 런 편 이 다	정 말 그 령 다
조직현신						
12	나는 우리 기업/기관의 성공을 위해 보통 수준 이상으로 노력할 용의가 있다.					
13	친구들에게 우리 기업/기관이 일하기 좋은 곳이라고 말하겠다.					
14	내가 추구하는 가치와 우리 기업/기관의 가치가 매우 비슷하다.					
15	나는 우리 기업/기관의 성원이 된 것을 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다.					
16	우리 기업/기관은 직무의 수행에 있어서 나의 진가를 알아준다.					
17	내가 기업/기관을 선택할 때, 지금의 기업/기관을 택한 것이 매우 기쁘다					
18	나는 우리 기업/기관 구성원의 중요한 일에 관련된 정책들에 동의하기 어렵다.					
19	나는 우리 기업/기관의 성과에 대해 진심으로 관심을 가지고 있다.					
20	많은 기업/기관 중에서 이 기업/기관은 나에게 좋은 일자리이다.					

항 목		전 혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 은 편 이 다	그 저 그 령 다	그 런 편 이 다	정 말 그 령 다
전반적 만족도						
21	나는 나의 직무에서 즐거움을 느끼고 있다.					
22	나는 내가 수행하는 직무 자체에 만족하고 있다.					
23	나는 나의 직무에 흥미를 잃어가고 있다.					
24	나는 내가 수행하고 있는 직무가 아주 괜찮다고 생각할 때가 많다.					
25	나는 나의 직무에 싫증이 날 때가 많다.					
이직의도						
26	나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.					
27	나는 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.					
28	나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.					
29	나는 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각이 있다.					

IV. 가족친화경영 및 가족친화 기업인증제에 대한 인식

30. 귀 기업/기관에서는 위에서 언급한 가족친화 제도 및 프로그램을 도입하여 운영하고 있습니까?

_① 적어도 1개 이상 도입·운영

_② 한 개도 도입하고 있지 않음 (→ 문34로 가시오)

가족친화경영 도입 시 기대했던 효과	기대효과의 가시적 달성정도					
	0%	1~20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%
⑧ 사회공헌 활동으로 기업/기관 이미지 향상						
⑨ 출산율 향상을 통한 국민경제 발전에의 기여						
⑩ 기타()						

33. 다음 보기 중 가족친화 제도 및 프로그램을 도입·운영하는데 있어서 귀 기업/기관에서 느끼는 어려움은 무엇입니까? (모두 고르시오)

- _① 제도 및 프로그램의 시행에 따른 비용부담
- _② 기대이익 달성의 불확실성
- _③ 제도 및 프로그램 도입·운영에 대한 정부지원 부족
- _④ 근로자의 제도 남용·오용 가능성
- _⑤ 근로자 간의 형평성 문제의 야기 가능성
- _⑥ 제도의 도입·운용을 위한 시스템·인적자원의 부족
- _⑦ 대체인력의 부족
- _⑧ 기업/기관의 업무특성으로 인한 어려움
- _⑨ 기업/기관의 규모제약으로 인한 어려움
- _⑩ 기타()

34. 귀 기업에서는 ‘가족친화 기업인증제’에 대하여 알고 있습니까?
(가족친화 기업인증제 - 여성가족부에 의해 운영되는 제도로서 근로자가 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 심사하여 인증하는 제도)

- _① 예
- _② 아니오

35. 다음은 가족친화 기업인증제의 확산을 위하여, 정부가 인증기업에 대하여 제공하는 지원(인센티브)과 관련한 질문입니다. 각 지원제도에 대한 인지여부와 기대하는 유인효과의 정도를 표시하여 주시기 바랍니다.

정 부 처	지 원 사 업	인지여부		기대하는 유인효과				
		알고있음	모름	매우낮음	낮음	보통	높음	매우높음
여 성 가족부	가족친화기업인증 마크 사용(제품의 포장·용기 등에 사용): 3년간 사용(2년 연장가능)							
고 용 노동부	산재예방시설 용자금 지원사업: 동일조건 시 우대 퇴직연금 무료컨설팅 지원사업: 가점 5% 부여							
국방부	물품구매 적격심사: 신인도항목 가점 0.2~0.4점 부여							
조달청	물품구매 적격심사: 신인도항목 가점 0.25~1점 부여							
중 소 기업청	내수기업의 수출기업화 사업: 가점 1점 부여							
	무역촉진단 파견사업: 가점 2점 부여							
	해외진출 민간거점 활용 지원사업: 가점 3점 부여							
신 용 보 증 기 금	신용보증기금 한도우대							

36. 위의 9가지 지원제도 외에 가족친화 인증기업에게 제공될 필요가 있는 인센티브는 무엇이라 생각하십니까?

- _① 가족친화 제도 및 프로그램의 비용에 대한 직접적인 재정 지원
- _② 지급보증 또는 금융기관을 통한 저금리 용자와 같은 금융 지원
- _③ 법인세의 감면과 같은 세제지원
- _④ 가족친화경영 무료 컨설팅 지원과 같은 정보지원
- _⑤ 기타()

