

저출산 시대에 대비한 출산·가족 친화적 기업경영의 확산방안*



진행 : 조남훈 (한국보건사회연구원 저출산고령사회연구센터 소장)

토론 : 김영권 (대웅제약 인사혁신TF팀장)

남중락 (대구광역시 보건복지여성국 저출산고령화대책과장)

신민식 (보건복지부 저출산대책팀장)

유계숙 (경희대학교 생활과학부 교수)

이삼식 (한국보건사회연구원 저출산정책팀장)

임찬빈 (한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터 컨설팅총괄팀장)

장혜경 (한국여성개발원 가족정책센터소장)

최숙희 (삼성경제연구소 정책연구본부 수석연구원)

_ 가나다순 _

조남훈 | 오늘 출산 및 가족 친화적 기업경영 확산방안에 관한 토론회에 참여해 주신 여러분께 깊은 감사를 드립니다. 잘 아시는 바와 같이 현재 우리가 직면하고 있는 저출산 문제의 근본원인은 자녀양육에 따른 경제적 부담의 가중, 결혼 및 출산에 관한 가치관의 변화, 가족 및 출산 친화적 사회 환경의 미흡 등 여러 가지 원인이 복합적으로 작용한데 기인된 것이라고 할 수 있습니다. 우리나라는 프랑스와 같은 저출산 선진국과는 달리 출산 및 가족 친화적 기업경영이 기업경쟁력이나 생산성증대에 기여한다는 인식이 부재하여 일부 대기업을 제외하고는 대부분의 기업들은 관련제도를 적극적으로 도입하려는 사회적 분위기가 성숙되지 못하고 있는 실정입니다. 이와 같은 상황에서 유계숙 교수께서는 2006년도에 보건복지부의 수탁연구과제로 “출산·가족친화 기업경영 확산방안연구”를 수행하셨는데 주요 내용은 어떤 것인지 요약해서 말씀해 주시기 바랍니다.

유계숙 | 최근 우리 사회에서 저출산 문제가 중요한 정책과제로 부각되면서 근로자와 가족들, 기업과 사회가 모두 좋은 대책을 얻고자 출산가족친화 기업경영에 대해 관심이 모아지고 있습니다. 제가 수

행한 연구는 출산 및 가족 친화적 기업경영에 대한 인지도, 즉 얼마나 알고 있는지에 대한 조사 결과와 출산가족친화 기업경영에 있어 장애요인이 무엇인지를 심층인터뷰 결과를 통해 시도했고, 출산가족친화 기업경영의 우수사례로 알려진 기업의 인사 담당자를 심층 면접을 하여 공통적인 몇가지 점을 도출하고 이를 바탕으로 출산가족친화제도 평가를 위한 지표를 개발하였습니다. 이 연구의 핵심인 출산·가족 친화적 기업경영 실태를 파악하기 위하여 지난 2006년 7~9월 기간 중 종사원 300인 이상 기업체 54개와 300인 이하 업체 44개 업체의 인사담당자로부터 수집된 자료와 291명의 근로자 조사 자료를 중심으로 분석하였습니다. 이 조사결과에 의하면 인사담당자와 근로자 모두 출산·가족 친화제도에 관한 인식이나 이행도가 매우 저조했습니다. 또한 우수기업을 보면 가족친화제도의 이행시 예상되는 비용부담, 업무재편의 어려움과 비효율성을 가장 많이 지적하여 최고경영자의 신념이나 선도적인 역할이 필수적임을 알 수 있습니다.

출산·가족친화 기업경영을 활성화하기 위해서는 최고 경영자의 신념이나 선도적

* 본 토론회 자료는 지난 2007. 3. 21일 한국보건사회연구원 저출산고령사회연구센터가 주관한 제8차 저출산·고령사회 포럼에서 “출산·가족친화 기업경영 확산방안”에 관한 주제발표 및 토의 내용을 정리한 것입니다.

인 역할이 필수

신민식 | 우리나라의 가족친화 기업경영 현황을 보면 우선, 많은 기업들이 가족친화 기업경영을 도입할 경우 초래되는 비용부담 때문에 도입을 유보하고 있습니다. 유계숙 교수님이 조사하신 자료를 분석해 보니 가족친화경영제도 도입 시 비용부담증가를 우려한다는 응답이 64.3%로 나타나고 있습니다. 그러나 제도도입 기업은 기업의 생산성향상(90.7%), 우수인력확보(95.2%)에 도움이 된다고 생각합니다. 따라서 가족친화 기업경영이 실천되기 위해서는 그것을 비용문제로만 보지 않는 경영진의 의지가 중요한 변수가 될 수 있을 것으로 생각합니다. 이 연구내용에서도 가족친화경영 도입에 있어서 경영진의 의지가 중요하다는 것에 53.5%가 동의하고 있습니다.

조남훈 | 우리나라에서는 오랫동안 출산억제정책을 추진해 왔고 출산장려를 위한 시책은 착수 된지 1년도 안되는 상태에서 출산가족 친화적 기업경영에 대한 인지도는 낮을 수밖에 없고 최고 경영자의 출산·가족 친화제도에 관한 분명한 경영철학이 가장 중요하다고 생각합니다. 오늘 토론은 기업뿐만 아니라 공공기관 및 단체를 포함한 각급 직장에서의 확산 방안이나 시도 및 시군구 단위에서 어떻게

확산시킬 수 있겠는가 하는 부분에 초점을 뒀서 말씀해주시기 바랍니다. 오늘 참석해주신 토론자들이 기업, 지자체, 연구소 등 다양하기 때문에 가정, 직장, 기업 등에서 구체적이고 실질적인 논의가 있기를 기대하며, 특히 광역자치단체에서 실시하고자 할 때의 애로점을 논의해주시기 바랍니다. 먼저 대응제약의 사례를 소개해 주시기 바랍니다.

김영권 | 저는 인사혁신TF팀에서 근무하고 있기 때문에 이런 문제를 직접적으로 다루거나 검토해보지는 않았으나 기업 문화라는 측면에서 중요한 문제라고 생각합니다. 모든 기업이 그렇듯이 직원을 육성, 성장시켜 조직의 성과를 창출해내고 그것을 통해 기업이 생존해가는 것입니다. 그런데 사회가 감성사회로 가고 커뮤니케이션 능력이 상당히 요구되는 이 시대에 여성인력의 활용은 기업 성과에 크나큰 영향을 미칩니다. 우수 인재를 채용해서 운용하고 또 그것을 통해서 어떻게 기업의 발전을 도모할 것인가를 고민하다 보니 여성 인력을 활용해야겠다는 결론에 이르게 된 것입니다. 즉 여성을 배려해야겠다는 측면보다는 여성인력을 제대로 활용해서 기업 성과를 창출해야겠다는 데 시발점이 있습니다. 여성 인력을 채용해서 활용하다 보니, 가장 큰 문제가 출산 문제, 육아 문제입니다. 이

것이 해결되지 않고는 성장하지 못한다는 결론에 이르게 됐고, 이것을 어떻게 해결할 것인가 고민하다 보니 재택근무를 해야겠다, 출근시간도 탄력적으로 운용해야겠다, 심지어는 늦게 와서 일찍 퇴근하는 것도 자유계약을 해서라도 해주자는 것들이 모두 시행되다보니 이것이 선순환이 된 것입니다. 저는 인사를 담당하는 입장에서 제도를 많이 만드는 것이 중요하다기 보다 그러한 의식을 인식하고 공유하는 것이 중요하다고 생각합니다.

조남훈 | 결론적으로 제도는 상징적으로 표출되는 것에 불과하고 제도로 문화를 얘기하려고 한다면 실패할 것이라는 김영권 팀장님의 의견도 이해는 가지만 반대로 가족 및 출산 친화적 환경조성을 위한 제도적인 장치를 마련하고 이러한 제도를 통해서 바람직한 문화형성을 촉진하기 위한 노력을 경주할 때 더욱 큰 효과도 기대할 수 있다고 생각이 드는데요.

정부의 정책이 여성의 근무환경을 개선하여 출산장려를 위한 것이라면 기업성과와도 일맥상통

김영권 | 저는 기본적으로 방향과 방침 등의 의식이 한 방향으로 정해져 있고 제도라는 상징적인 것을 통해서 그러한 문화가 서

로 공유되고 보급되도록 해야 합니다. 여성들이 두려워하는 것은 경력단절이나, 복직 후 업무수행에 대한 심리적 불안감 등인데, 저희 회사는 그런 의식과 문화를 바꾸자는 것에 초점을 뒀고 그래서 많은 제도를 시행하고 있지는 않습니다. 그럼에도 불구하고 현재 저희 기업에 방문해 보시면 임신하신 여성분들이 많이 있습니다. 그리고 정부에서 일단 정책이 나오면 기업에서는 규제나 비용 등 부담으로 받아들여집니다. 하지만 정부 정책이 여성이 제대로 일하기 위한 환경을 만들어 주어서 출산장려를 하자는 것이라면 기업 성과와도 일맥상통합니다. 즉 방향성은 같은데 단지 그런 인식이 전파가 되지 않은 부분이 있습니다. 즉 근본적인 부분이 전파되지 않고 ‘어떤 회사에서 이런 저런 제도를 하니까 여러분들도 해야 합니다’, ‘보육원 지어야합니다’, ‘이것은 해야 합니다’고만 하면 기업에서는 부담일 수밖에 없습니다. 이러한 논리와 인식만 바꾸면 성과가 있을 것으로 생각합니다.

조남훈 | 지금 말씀하신 것처럼 홍보가 중요한데, 혹시 기업에서 저출산 대책과 관련하여 임직원을 대상으로 하는 교육을 하신 적이 있는지, 그리고 기업체에서 그러한 가정 및 출산 친화적인 기업 환경이 조속히 정착되기 위해서 정부는 혹은 지방

자치단체에서는 어떠한 지원을 해주면 도움이 되겠는지? 그리고 대응계약은 여직원이 상당수에 이르고 있는데 직원을 위한 보육시설은 어떻게 해결하고 있나요?

김영권 | 저의 회사에서는 기업에서 가족출산 친화적 기업경영에 포커스를 두고 교육한 사례는 없습니다. 단지 우리 회사의 핵심가치가 무엇인가, 직원들이 일할 맛나는 일터는 무엇인가 하는 부분의 팩터로서 모든 인력이 능력을 발휘할 수 있는 균등한 기회를 제공해야 하는데 여성 인력의 기본적인 특성이 있기 때문에 이런 제도의 필요성이나 시행중인 제도에 관한 별도의 교육은 실시하지 않고 있습니다. 기업체 활성화를 위한 홍보 방안은 두 분이 모두 말씀해주셨습니다. 기업의 경영전략과 구체적인 경영성과와 연계해서 홍보될 때 더욱 확산될 수 있을 것으로 생각합니다. 또한 프로그램 개발이나 양질의 강사 육성부분도 공감되는 부분입니다. 또, 대기업과 중소기업의 구분, 홍보 대상에 따른 윈윈 포인트나 인센티브를 무엇으로 잡을 건지에 대한 고민이 더욱 되어야 할 것입니다.

보육시설은 기업 내보다는 지역단위에 설치하여 지역주민이 모두 이용할 수 있도록 운영

직원의 보육시설과 관련하여 기업 내에 보육시설을 짓는 것이 현실적으로 쉽지 않습니다. 대응계약도 설치하려고 시도는 했었는데 유계숙 교수님께서 지적하셨듯이 회사까지 아이를 데리고 오기가 쉽지 않다는 등의 이유로 오히려 직원들의 선호가 많지 않았습니니다. 오히려 지역에 보육시설을 짓는 것이 바람직할 것으로 생각되고 비용은 기업이 부담하는 것이 맞을 것 같습니다. 이러한 네트워크 구성을 통해 기안하고 기획해서 거기에 기업의 참여를 이끌어가는 방안도 필요합니다. 또 하나는 실제 베이비시터 등 사람을 구하기가 쉽지 않습니다. 교육대학, 유아교육 등을 전공하는 학생들의 학점을 이런 현장에 대한 실습제로 해서 인력풀을 구성하는 것도 아이디어가 될 수 있고, 현실적인 방안이 될 수 있을 것입니다.

이삼식 | 현실적으로 공공부문이나 민간부문의 대기업 등에 종사하고 있는 근로자들은 자녀양육을 위한 각종 제도의 수혜를 안정적으로 받고 있습니다. 문제는 중소기업 등 영세한 기업에 종사하고 있는 근로자와 특히, 비정규직 여성근로자의 경우 제도의 사각지대에 머물러 있다는 것입니다. 이러한 관점에서 앞서 발표된 사례들이나 방안들이 지나치게 대기업 중심으로 되어 있어, 실질적으로 기업

차원의 배려가 절실히 필요한 근로자들과는 무관할 수 있습니다. 물론, 출산 및 가족 친화적 기업경영모델이 대기업에서 먼저 추진되고, 점차 중소기업이나 비정규직근로자에게 점차 확산되는 것도 바람직할 것입니다. 그러나 모델이 지나치게 대기업의 상황만을 고려하여 설정될 경우, 파급력은 결코 크지 않을 것입니다.

임찬빈 | 그렇습니다. 그래서 우선적으로 유 교수님이 말씀하신 것처럼 최고 경영자들이 이 부분에 대해 가족친화 기업경영이 경영전략이라는 것을, 경영철학이라는 것을 일단 알게 해야 하는데 제가 이제까지 접해본 노동부나 복지부의 사례나 경험을 통해서 보면 다양한 복리후생적인 부분을 잘해서 성과가 좋게 나타났다고 하는 원론적인 선순환의 고리만을 만들어놓았을 뿐 아주 구체적인 수준에서 그것이 경영전략과 연계된 성과에 대한 논의는 부족합니다. 예를 들어서 고객서비스의 질, 불량률/클레임 건수, 이직률, 산재율, 출산율, 조직몰입도, 종업원 만족도, 취업선호도 등 기업성과에 미치는 영향에 대한 다각적이고 체계적인 분석과 제도의 도입, 도입시 장애요인과 해결과정, 노사관계, 조직분위기, 교훈점 등을 포함한 구체적인 사례발굴의 조사 및 연구에 대한 투자가 필요합니다. 지

금과 같이 어떤 기업이 이런 제도가 있어서 잘 했다, 잘못했다 해서는 어떤 기업이 비용을 투자해서 그것을 해나가겠습니까? 따라서 그런 성과에 대해서 세밀하고 구체적인 연구가 필요하고 그것을 알리고 홍보하는 노력도 동반되어야 할 것입니다.

대기업에 비해 상대적으로 출산·가족 친화 제도의 설계와 운영, 기업문화 조성 능력이 부족한 중소기업에 대해서는 컨설팅 지원이 있어야 합니다. 컨설팅유형으로는 출산·가족친화경영에 대한 이해가 부족하거나 상세한 안내가 필요한 기업을 대상으로 정부지원제도 및 관련 법규준수를 포함한 자문 서비스 형태의 컨설팅과 개별기업의 특성과 상황에 맞는 실행가능한 제도의 설계, 운영에 초점을 둔 맞춤형 변화관리 컨설팅으로 나누어 이루어져야 합니다. 유 교수님의 연구결과에도 제시된 바와 같이 모든 제도를 망라하여 일괄적으로 시행한다고 해서 출산가족친화 기업경영이라고 할 수는 없습니다. 따라서 회사의 제도, 인력의 특성 및 규모, 활용 가능한 자원 등에 대한 전반적인 고려와 구성원들이 가장 필요로 하는 것을 파악하여 투자대비 효율이 높고 만족도를 효과적으로 높일 수 있도록 지원해야 합니다.

조남훈 | 뉴패러다임 센터의 조직성격과 업무내

용에 관해서 간단한 소개를 부탁드립니다. 제가 보기에는 광역 및 기초자치단체에서 가족 및 출산 친화적 직장경영제도를 활성화하는데 매우 유익한 컨설팅 조직이라고 생각되는데요?

임찬빈 | 제가 근무하는 뉴패러다임 센터는 국책 연구기관인 한국노동연구원의 부설기관으로 사람중심경영을 실천하기 위해 평생학습체계를 구축하고 또 근무 제도를 개선해 나가는 것을 중심으로 해나가고 있습니다. 올해부터는 출산가족친화 기업경영에 대한 컨설팅을 국가 지정기관으로 수행해 나갈 예정입니다. 오늘 말씀드린 부분은 저희가 컨설팅을 하면서 쌓은 경험이나 사회적 인식을 어떻게 바꿔나가야 할 것인가에 초점을 두었습니다. 아울러 대구광역시에서 고민이 많으신 것 같은데 컨설팅을 받아 보시면 해결방안이 나오지 않을까 생각합니다.

출산·가족 친화 기업경영의 장점에 대한 인식제고와 새로운 기업환경을 조성하기 위한 홍보교육 자료 및 프로그램의 개발이 시급

남중락 | 출산·가족 친화 기업경영이란 근로자가 자녀출산과 양육에 어려움 없이 일과 가정의 양립이라는, 노·사가 협력을 통해, 새로운 기업문화를 창출하는 경영이

며, 이를 통하여 기업과 근로자가 상생하며, 출산을 통한 미래의 인적자원을 확보하는 중요한 기능에 대한 인식전환이 필요합니다. 그러나 지역기업의 경우 출산·가족 친화 기업경영의 필요성에 대한 인식이 부족하며, 특히 영세한 중소기업이 많아 이로 인한 비용부담의 증가는 측면에서 이의 순기능 보다는 역기능에 대한 인식이 강한 것이 현실입니다. 출산·가족 친화 기업경영의 장점에 대한 인식변화와 새로운 기업분위기 조성을 위해, 기업을 대상으로 하는 출산시책 홍보와 교육이 필요하다고 보여 집니다. 이를 위해 중앙정부 차원의 지원(홍보교육 예산, 프로그램 개발, 교육강사 확보 등)으로 지역 기업인들에 대한 교육을 수시 실시하여 인식전환의 계기를 마련할 필요가 있습니다.

출산·가족 친화 기업경영의 확산과 발전을 위해서는 중앙정부와 지방정부의 지원과 역할이 매우 중요할 것입니다. 지원 방안으로는 직장보육시설을 설치하고자 하는 기업(자체 또는 기업간 컨소시엄 구성 등)에 대해서 시설비 보조 및 세제 혜택부여도 필요합니다. 직장보육시설은 기업체 내에 설치하는 것이 가장 바람직할 것으로 생각은 되나 대응제약의 경우와 같이 직장 내에 설치하는 것에도 어려움이 많은 것으로 보입니다. 또 직장 외에 설치하는 경우에는 지역

이기주의 등 때문에 지역 주민들의 강력한 반발이 생기기도 합니다. 저의 시의 경우 시청 내에 두고 있지는 않고 동사무소 자리에 만들어서 시공무원이나 지역주민이 모두 참여할 수 있도록 운영하고 있습니다.

또한 우리 대구시에서는 기업 부문으로의 확산을 통한 출산장려 시책의 일환으로 매년 출산·가족 친화기업을 선정하여 격려하고, 이의 확산을 통해 민·관 모든 부문에서 출산분위기를 조성하고 있습니다. 현재 시범적으로 시 직원을 대상으로 매주 금요일을 “가정의 날”로 정하여 조기 퇴근하도록 하고 있으며, 업무 등으로 소홀한 가정에 일찍 퇴근하여 가족과 함께 보내도록 함에 따라 반응이 좋을 뿐만 아니라 업무의 능률도 향상될 것으로 기대됩니다. 처음에는 6시가 돼서 퇴근하는 것이 상사들 눈치도 있고 해서 나가기 힘들다는 지적이 있어서 전체 소등하고 작업할 수 있는 컴퓨터 등을 끄도록 해서 분위기를 주도했고 지금은 많이 정착되었습니다. 한편 100대 스타기업 지정·운영을 목표로 금년에 24개 기업을 지정·운영하고 있으며 공무원 임용시험(면접시)에 저출산·고령화에 따른 사회·경제적 심각성을 깨달을 수 있도록 저출산·고령화 관련 질문을 하도록 하고 있습니다.

조남훈 | 저출산·고령사회 기본계획이 효율적으로 운영되기 위해서는 사업추진단위인 광역 및 기초자치단체의 사업조직, 인력충원, 전문교육 등 사업관리체계가 구축되어야 하는데 이와 관련된 현지 실정을 남 과장님이 말씀해 주시지요.

남중락 | 일선에서는 광역자치단체나 기초자치단체에서는 이런 조직이 없을 뿐 아니라 있더라도 이원화되어 있습니다. 즉 고령화 관련 부문은 고령 쪽에, 저출산 관련 된 것은 여성, 복지 쪽에서, 어떤 경우에는 보건소에서 하고 있습니다. 이런 조직을 통해서도 효과적인 정책 시행이 어렵기 때문에 조직 구성이 우선되어야 합니다. 또한 자영업을 하는 분들이 1년에 한번씩 교육을 하도록 되어 있으나, 대구시의 경우에는 2만 9천여 개의 자영업체가 있으나 마땅한 교육 자료나 프로그램이 없는 실정입니다. 저출산·고령사회연구센터나 복지부에서 그러한 자료나 프로그램을 개발해서 출산친화적인 환경이 정착될 수 있도록 해주길 바랍니다.

출산·가족 친화적 기업경영의 확산은 중소기업보다는 대기업, 공공기관, 지자체가 선도해야...

임찬빈 | 최근 출산·가족 친화적 기업경영의 장

점에 대한 인식변화와 새로운 기업분위기 조성을 위해, 기업을 대상으로 하는 출산시책 홍보와 교육이 필요하다고 과 관련하여 대상이 중소기업으로 집중되고 있는 경향이 있는데 여기에는 시간이 좀 필요하지 않겠는가 생각합니다. 아직 우리는 출산가족친화 기업경영 문화가 성숙되지 않았기 때문에 대기업은 대기업 나름대로 그런 사회문화를 선도해 나가는 역할을 하고, 공공기관이나 지자체도 제도 만들어서 다른 기업에만 시킬 것이 아니라 솔선수범해서 시행해 나가야 합니다. 옛날에는 기업이나 사회 문화를 변화시켜 나가는 데 군대문화가 기업이나 사회에 많은 영향을 미쳤지만 이제는 기업 문화 자체가 군대문화나 사회문화를 선도해 나가는 측면이 많습니다. 따라서 지자체는 선도를 해나가기 위한 스스로의 솔선수범, 정책 개발 이런 것들이 필요하지 않겠는가 생각합니다. 오늘 이 자리에서 말씀드릴 것은 세 가지인데, 우선 가족친화적인 기업문화는 일대 변혁이라고 생각합니다. 대응계약에서도 제도를 활용하고 잘 하려다 보니까 그렇게 됐다, 즉 그런 문화가 형성됐다는 말씀을 하셨는데 문화라는 것은 사람들의 인식 변화에서 시작합니다. 일반적으로 기업 문화는 경영자의 철학이나 신념, 가치관이 어떻게 가시화 되고 체득화 되고 신념화 되는냐에 따라서 강한

기업 문화로 갈 것인지 여부가 결정되는데 출산가족친화 기업경영도 마찬가지입니다. 출산·가족친화적 기업문화로의 일대변혁을 위해서는 최고경영자의 관심과 경영전략으로서의 실천의지가 매우 중요하며, 중간관리자들의 지지적 태도가 필수적입니다. 따라서 가족친화적 기업문화를 형성하기 위해서는 최고경영자와 인사노무담당자, 중간관리자들에 대한 인식을 제고하기 위해 교육과 컨설팅이 전제되어야 하며, 이러한 홍보교육은 성과중심의 연구결과를 토대로 하는 노력이 경주되어야 합니다.

신민식 | 가족친화경영은 기업, 근로자, 국가적으로 모두 순기능을 발휘할 것으로 기대되나 실태조사 결과 기업의 비용부담 우려, 낮은 인식수준, 사회적기반 취약이 한계요인으로 확인되었습니다. 따라서 기업이 이런 부담을 최소화할 수 있는 대안을 발굴하는 것이 필요한데 이를 위해 몇 가지 정책 추진 방향을 설정할 수 있을 것입니다. 우선 기업이 최소 비용으로 가족친화경영 제도를 자율적으로 도입하도록 해야 합니다. 이를 위해 상기 내용에 대한 교육·홍보, 컨설팅 지원, 가족친화기업 인증제도 시행, 자율평가, 중소기업 재정지원, 우수사례 확산을 추진하는 것이 필요합니다. 둘째, 사각지대 해소를 통해 가족친화경영 지

원기반을 확충해 나가야 합니다. 이를 위해 중소기업 및 산업단지 등 취약부문 보육시설 확충 등을 추진하고, IT·주택·교통 등 사회적 지원기반과 휴가·근로시간 제도를 보완하며, 모성보호의 사각지대화가 우려되는 비정규직 근로자를 위한 실질적인 수혜방안 마련도 고민되어야 할 것입니다.

최숙희 | 저는 출산을 제고와 관련하여 세 가지 정도의 차원에서 문제점을 짚어보고자 합니다. 출산율을 제고하기 위한 사회분위기 조성, 보육문제의 수준 제고, 그리고 자녀양육과 관련된 비용 문제가 그것입니다. 가족친화경영에 있어서는 우선 사회문화 분위기 조성이 가장 결정적인 영향 요인이 됩니다. 선진국의 사례에서처럼 여성의 경제활동이 높을수록 출산율이 높은 것이 일반적입니다. 따라서 여성들이 사회참여가 계속 증가하는 상황 속에서 여성 고용율과 출산율을 동시에 제고할 수 있는 방안은 아무래도 가사와 직장을 병행할 수 있는 사회적 여건을 조성하는 것이라 하겠습니다. 휴직제도, 탄력근무제, 그리고 파트타임 제도 등이 그 대표적인 예가 될 수 있는데, 문제는 이 제도들의 핵심이 정부의 정책이 아니라 기업 차원에서 자율적으로 이루어진다는 점입니다. 따라서 잘 정비된 법체계에 비해 실효성이 낮은 것

이 현실입니다.

출산을 제고를 위해서는 가족 및 출산 친화적 기업경영 확산을 위한 사회분위기 조성, 보육서비스의 질적 제고, 자녀양육비의 부담과 관련된 문제해결이 선행되어야

신민식 | 제도적인 측면에서 산전후휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 지원 등 법적 제도화를 한 경우 등은 인지도가 높고 시행률도 높으나 태아검진휴가, 가족간호휴가와 같이 인지도가 낮은 제도는 시행률도 저조합니다. 예를 들어 태아검진휴가는 알고 있다는 응답이 38.8%로 낮고 잘 시행되고 있다는 응답은 21.7% 밖에 되지 않습니다. 가족간호휴가도 비슷한 수준으로, 알고 있다는 응답이 43.9%, 잘 시행되고 있다는 응답이 25.0%로 나타났습니다. 탄력근무제 및 파트타임과 같은 경우는 알고 있다는 응답이 13.3%이고, 잘 시행된다는 응답이 8.1%로 매우 낮습니다. 이와 같이 시행도가 낮은 가족친화제도는 제도적 여건뿐만 아니라 기업, IT기반, 조직문화 등 사회경제적 여건변화가 함께 수행되어야 합니다. 유 교수님의 심층 인터뷰연구 자료를 보더라도 탄력근무제가 타부서와의 업무 관련성이나 공정관리상 도입이 곤란하다는 지적이 있었습니다. 또한 일하는 여성이 일과 가정을 양립할 수 있는 보

육, 주택, 교통여건도 중요하다고 생각합니다.

최속희 | 이러한 실효성 문제는 기업이 이러한 제도들을 시행 할 인센티브의 유무에 달려 있다 하겠습니까. 대응계약 김영권 팀장님께서도 말씀하셨듯이, 기업은 성과와 비용을 고려할 수밖에 없습니다. 직장보육시설이 기업에서 잘 이루어지지 않는 것도 바로 이 이유에서라고 할 수 있을 것입니다. 결국 사회문화조성에 있어서 기업의 역할이 중요할 수밖에 없으며, 이렇게 파생된 것이 가족 친화적 기업경영이라는 개념이라 할 수 있습니다. 이는 출산율 제고를 위해 여성뿐만 아니라 남성도 함께 참여해야 한다는 ‘가족’의 개념까지 확산된 것이 현 추세입니다. 이는 유독 우리나라만 아니라 일본의 경우도 유사한 상황입니다. 10년 정도 저출산 대응 정책을 시행하였던 일본도 아동수당, 보육시설도 확대하였으나, 직장 과 가사가 병행이 되는 사회가 안되는 상황에서는 출산율 제고가 되지 않는다는 결론을 내렸고 일본에서도 新新엔젤 프로젝트에서는 사회 환경 개선을 강조하고 있습니다.

조남훈 | 최속희 박시께서는 출산·가족친화 기업경영 확산방안과 관련하여 가장 중요한 내용으로 사회분위기 조성, 육아휴직

제도의 정착, 탄력근무제의 활성화 등이 선행되어야 한다고 말씀하셨는데 좀더 구체적으로 설명해 주시겠습니까?

최속희 | 첫째로, 사회분위기 조성 문제입니다. 사회·직장에서 가족 및 출산친화적인 환경조성을 위해서는 ‘남성일자리우선권’, ‘파트타임’ 과 ‘부모휴가’ 제도를 개선하는 것이 우선적으로 요구된다 하겠습니다. 남성 위주의 가정 및 사회 분위기를 개선하여 OECD 평균 수준의 양성평등이 제도화될 수 있도록 대책을 강구할 필요가 있겠습니다. 만약 사회·직장 환경이 개선된다면 0.25명의 출산율 증가를 기대할 수 있다고 합니다. 사회·직장 환경 조성은 결국, 여성이 가정과 직장 생활을 병행하기 위해 필수적으로 요청되는 사회 환경 개선과 직결된다 하겠습니다. 남성에게 일자리의 우선권을 주는 문화에서, 또 파트타임이 원활하지 않거나 부모휴가제도가 정착되지 않은 상황에서 여성이 직장생활과 양육을 병행하기는 어렵습니다. 일본 사례에서도 보듯이 사회 전반에 걸쳐 육아에 걸림돌이 되는 문화 및 관습은 개선되어야 할 것입니다.

둘째로, 고려되어야 할 것은 육아휴직제도의 정착입니다. 출산휴가 후 자녀가 1세가 될 때까지 부모 중 한 명이 부모휴가를 쓸 수 있습니다. 출산휴가를 3개월

사용하는 경우 육아휴직은 9개월을 사용할 수 있고, 고용보험을 통해 월 50만원의 육아휴직금을 지급받을 수 있습니다. 고용보험 가입자를 대상으로 한 노동부의 조사에서 출산휴가자가 육아휴직을 사용한 비율은 2005년에 26.0%인 것으로 조사되었습니다. 최근 들어 육아휴직 사용자가 증가하는 추세이지만, 육아휴직제도가 정착되어 있는 국가와 비교하면 상당히 저조한 수준입니다. 스웨덴에서는 여성의 84.9%가 196일 이상의 육아휴직을 사용하고 있는 것으로 조사되었습니다.

북유럽에서 여성경제활동 참가율이 높을수록 출산율도 높아지는 이유가 바로 여기에 있다 하겠습니다.

기업의 참여를 촉진하기 위한 인센티브제도와 육아휴직 및 탄력근무제의 활성화를 위한 대체인력 공급 기반조성이 필요

우리나라의 경우 2004년의 조사 결과, 보육시설에 맡겨지는 0세 영아는 0.8%에 불과한 반면, 가족에게 위탁되는 경우가 19.6%인 것으로 조사되었습니다. 이에 따라 0세 영아의 대부분이 부모의 양육에 전적으로 의존하고 있음을 알 수 있습니다. 0세 영아를 둔 직장 여성의 경우 가사와 직장을 병행하기가 쉽지 않고, 결국 퇴사를 결심하게 하는 직접적

인 계기가 되고 있는 것입니다. 따라서 영아를 둔 여성이 향후 지속적으로 직장 생활을 영위하기 위해서는 육아휴직제도가 현재보다 활성화되어야 할 것입니다. 영아는 육아에 비해 탁아비용도 훨씬 많이 들 뿐만 아니라 정서상으로도 부모와 긴밀한 접촉을 필요로 하는 시기입니다. 그러므로 가능한 한 부모가 영아에게 많은 시간을 할애할 수 있도록 뒷받침하는 것이 바람직하다 하겠습니다. 또한 여성뿐만 아니라 남성도 부모휴가 등의 육아휴직제도를 적극 활용할 수 있는 사회 분위기를 조성해야 합니다. 육아휴직이 잘 활용되지 않는 이유는 무엇보다도 업무 복귀에 대한 불확실성이 크고, 육아휴직금이 50만 원에 불과하기 때문입니다. 따라서 육아휴직을 신청하게 되더라도 업무 복귀를 보장해주는 장치가 있어야만 제도 본래의 취지를 살릴 수 있을 것입니다.

셋째로, 파트타임 근무 및 탄력근무제의 활성화 문제입니다. 평균적으로 OECD 국가에서 여성 근로자 중 파트타임 비중이 73.2%(2004년)이나, 한국 여성의 파트타임 비율은 59.0%입니다. 여성이 직장생활과 가정을 병행하기 위해서는 파트타임 근무제와 탄력근무제의 활성화가 기본적인 전제가 되어야 합니다. 이는 보육시설이 원활히 공급되고, 취학아동의 방과후 수업이 다양화되어 체계를 갖추

더라도 기본적으로는 직장에 다니는 부모의 근무 시간에 탄력성이 부여되어야 직장과 가정이 양립할 수 있기 때문입니다. 하지만 우리나라의 경우는 정규직에 근무자의 상황에 맞게 탄력적인 파트타임제가 없고, 임시직이나 계약직으로 파트타임제가 있을 뿐입니다. 즉, 정규직의 경우 일을 계속 하거나 일을 그만두거나 하는 두 가지 극단적인 방법의 선택 밖에 없기 때문에 결과적으로 출산율을 제고하는 방향으로 유도하는 것이 어렵지 않으나 생각합니다.

조남훈 | 우리나라에서 가족 친화적인 기업문화 조성을 위해서는 정부나 지자체의 지원이 반드시 수반되어야 한다는 의견이 제기되고 있는데 어떤 내용의 지원이 필요하지요?

이삼식 | 정부에서 추진하고 있는 저출산대책은 기본적으로 과거에 가족이나 개인 특히, 여성에게 전가되었던 자녀출산 및 양육의 부담을 국가-사회-가족간에 적정하게 분담하는 체계로 전환시키고자 하는 것입니다. 오늘 주제는 이러한 분담체계의 구조 하에서 보면, 사회의 일원으로서 기업의 역할을 강조한 것이라고 생각합니다. 그렇다면, 기업이 어느 정도 부담해야 적정하는지가 문제가 될 수 있습니다. 최근에 들어 사회적 기업 등 여러

신종어가 등장하고 있지만, 근본적으로 기업은 이윤을 추구하는 것을 최고의 목적으로 하고 있습니다. 기업의 기본적인 목적을 희생하면서까지 자녀출산 및 양육의 사회적 역할을 기대하기는 곤란할 것으로 생각합니다. 정부에서 기업에 대해 조심스럽게 접근하고 있으며, 많은 기업들이 자녀출산 및 양육의 지원에 다소 회의적인 시각을 가진 것도 이러한 이유에서 일 것입니다. 이러한 맥락에서 한국보건사회연구원에서는 금년에 한국노동연구원, 한국여성개발원 등의 국책연구기관들과 협동으로 “출산·가족 친화적 가족문화 및 직장문화 조성을 위한 정책방안연구”를 진행하고 있습니다. 본 연구 결과를 토대로, 국가나 가족 등 다른 주체들과의 비교적인 관점에서 기업의 적정한 역할 등에 대한 구체적인 방안들이 강구될 것으로 기대하고 있습니다.

최속희 | 가족 친화적인 기업문화를 조성하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 핵심이기 때문에 기업의 참여를 촉진할 수 있도록 다양한 인센티브 제도를 강구해야 합니다. 출산·가족 친화적인 기업을 운영하는 것은 결국 개별 기업이 주체가 되기 때문입니다. 그러므로 이러한 기업의 부담을 경감시켜주는 것이 곧 자녀를 키우는 근로자의 부담을 덜어주는 것과

직결된다 하겠습니다. 현재 정부가 기업에 주고 있는 인센티브로는 여성 근로자가 출산할 경우에 파견되는 산업현장 대체인력에 대해 1인당 20만~30만 원을 지원하는 것뿐입니다. 따라서 대체인력에 대한 지원금을 현재의 20만~30만 원에서 더 확대하거나 월급의 일정 비율로 인상하거나, 대체인력 고용에 따른 임금 등에 대해 법인세를 감면하는 방안을 고려할 수 있을 것입니다. 그리고 수출유공기업에 대해 일정 기간 동안 세무조사를 면제해주는 제도처럼, 출산·가족 친화적인 기업문화 조성에 기여가 큰 기업에 대해 일정 기간 동안 세무조사를 면제해주는 방안도 고려해볼 수 있겠습니다. 또한 여성인력의 고용을 늘리고 모성보호에 힘쓰는 기업에 대해 탁아시설 건립 자금의 일정 비율을 지원하거나 탁아시설 운영비용을 세액 공제하는 방안도 제시될 수 있으리라 생각합니다. 추가해서 대체인력의 활용도가 제고되어야 합니다. 여성 고용 확대와 직장가정의 병행에 필수적인 육아휴직제도, 파트타임 및 탄력근무제를 활성화하기 위해서는 우선적으로 대체인력 문제가 해결되어야 할 것입니다. 현 인력을 대신할 적절한 대체인력을 구하는 것이 어렵고, 대체인력을 구하더라도 업무 적응 기간 동안의 업무공백 차질에 대해 기업이 부담을 가지고 있는 것이 현실입니

다. 특히 중소기업의 경우에는 근로자 1인이 담당하는 업무가 포괄적이고 타부서와의 협력을 요구하는 업무가 많아 대체인력으로도 감당하기가 어렵습니다. 또한 생산 공정상 업무가 연계되는 작업의 경우에는 파트타임이나 탄력근무제의 시행에 무리가 따르게 됩니다. 따라서 적절한 대체인력을 공급할 수 있는 ‘대체인력뱅크제’와 같은 네트워크가 구축되어야 하고, 대체인력의 숙련도를 높이기 위한 직업훈련도 강화되어야 할 것입니다. 이와 같이 기업들로 하여금 출산·가족친화적인 기업경영을 잘 할 수 있도록 하는 정부의 정책적인 배려가 무엇보다 중요하다 하겠습니다.

장혜경 | 저는 우리나라와 같은 상황에서 출산·가족친화적인 기업경영에 대한 각 주체(국가, 기업, 근로자)들의 인식이 각각 상이하다고 생각되지만, 기존의 제도들이 여성 중심으로 편향되어 있어 남성의 동등함 참여를 위한 제도적인 접근은 간과되고 있는 것이 아닌가 하는 것입니다. 따라서 출산·가족 친화적인 제도나 정책을 볼 때 보육뿐만 아니라 육아문제에 있어서 남성들이 함께 참여할 수 있는 방안들이 함께 모색되어야 한다고 생각합니다. 출산·가족친화적인 기업경영에 있어 사회공헌 활동도 포함될 수 있다고 하셨는데, 이 문제에 대해서는

굉장히 많은 고민이 필요하다고 생각합니다. 왜냐하면 우리가 가족친화라는 개념 속에 핵심적으로 그려내는 철학과 이상은 기업이 바라보는 철학과 이상 사이에 차이가 존재한다고 생각합니다. 그것은 기업의 복지측면에서, 또는 사회공헌 측면에서 기업의 이미지 쇄신 차원에서 볼 수 있다고 생각합니다. 가족친화제도나 환경에 대해 강점과 약점, 그리고 기회요인과 위협요인이 무엇인지 한국적인 상황에 맞게 정밀하게 분석을 한 다음에 그것을 가지고 우리의 현 시점을 정확히 파악하는 것이 중요하다 생각합니다. 이를 통해 올바른 개념 정립과 적절한 지표를 일관화하는 것이 바람직하지 않은가 생각합니다.

가족 및 출산 친화제도의 장·단점에 대한 구체적인 분석을 통하여 우리 현실에 부합된 제도도입이 바람직

한편 출산·가족친화적인 기업 경영의 확산은 대기업형과 중소기업형으로 분리해서 살펴보아야 할 것입니다. 대기업은 잘할 수밖에 없고, 중소기업은 너무 어려운 구조를 가지고 있다는 것은 누구나 인정하는 한계입니다. 따라서 각 기업들에 맞는 개념과 각 기업들이 가질 수 있는 제도의 유형들이 한국적 상황에 적합하여야 한다고 생각합니다. 우리나라

라는 외국과는 달리 중산층의 붕괴 및 가족이나 산업의 양극화 현상이 출산·가족친화적인 기업경영에 있어 중요한 장애요인이 되고 있습니다. 결국, 사회 현상을 정확하게 진단하고 그 안에 있는 기업들의 위치와 역할들이 정확하게 모색되지 않으면, 우리가 지금 이념적으로 추구하고 있는 출산·가족친화적인 기업 경영의 확산과 이용은 상당히 어려움을 겪을 것이라 생각합니다.

유계숙 | 여러분께서 지적하신바와 같이 우리 사회의 풍토에 적합한 출산·가족친화적인 기업경영방법을 개발하기 위해서는 이에 관한 많은 연구개발사업이 수반되어야 한다고 봅니다. 외국의 사례를 보면 모든 제도들이 긍정적인 효과가 있다는 결과가 나오지는 않습니다. 탄력근무제도의 경우 일과 가정의 구분이 명확하지 않아서 오히려 시간이 소요되고 근무시간이 늘어나는 역효과도 있습니다. 또 그것이 한국 실정에 맞는지 평가를 하려면 어떤 제도가 시행이 되어서 끝날 때까지 종단적인 연구를 하는 것이 필요하고 그것이 경영진의 홍보 근거가 될 것입니다. 또 기업의 사회공헌활동에 대한 지적이 있었는데, 여기에서 말하는 사회공헌활동은 저소득층에 대한 출산양육 지원이라든지 불임부부에 대한 지원이라든지 하는 것을 의미하고, 큰 테두리

로 보았을 때 이러한 활동도 기업의 출산가족친화적인 경영활동으로 볼 수 있을 것입니다. 최숙희 박사께서 지적한바와 같이 일본에서 저출산대책이 큰 성과를 얻지 못한 이유는 대체로 남성의 인식 변화를 유도하지 못했다는 것으로 귀착이 됩니다. 그래서 기업 경영방식도 있겠지만 민간단체의 역할이 남성 근로자에 대한 인식 변화를 넘어 남학생에 대해서 일과 가정의 양립 등에 대한 교육까지도 확장될 필요가 있습니다. 그러기 위해서 최 박사가 대체인력 확보를 하는 기업에 세무 조사를 감면해 주는 방안도 말씀하셨는데, 제가 조사하면서도 기업들이 가장 많이 원했던 것이 법인세 감면입니다. 그러나 현실적으로는 많은 어려움이 있습니다. 다른 방안으로 공공부문에서는 다자녀 대상자에게 승진에서 가점을 준다고 합니다. 일반 기업에서도 남성 육아휴직자들에 대해 따돌림을 할 것이 아니라 오히려 인센티브를 줘서 장려한다면 상당한 효과가 있을 것으로 생각합니다.

조남훈 | 정부의 저출산고령사회 기본계획이 공표된 2006년 8월 이후 출산·가족 친화적 기업경영이라는 용어는 우리사회에 화두가 되어 왔습니다. 오늘 토론을 통해서 이 제도는 우리나라에서 초기단계에 있기 때문에 이 제도자체에 대한 기업의 인지도가 낮을 수밖에 없고 최고경영자의 신념이나 역할을 심어 줄 수 있는 홍보교육이나 프로그램이 활성화 되어 있지 못한 실정에서 해결해야 할 많은 문제가 있음을 인지하고, 앞으로 이 제도가 추구해야 할 발전방향을 모색하는 좋은 계기가 되었다고 생각합니다. 금년도에 우리 연구원에서는 노동연구원, 여성정책연구원, 한양대학교 등 4개 기관의 협동연구과제로 출산·가족친화적인 고용문화를 조성하고 가정-직장-지역사회가 연계된 출산·가족친화적 환경기반을 구축하기 위한 연구가 수행되고 있습니다. 이 제도의 발전을 위한 참석자 여러분의 지속적인 관심과 협조를 당부 드립니다. 감사합니다.