

---

# 여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌

## Childcare Culture for Women's Work-Family Compatibility and the Corporate's Social Contribution

서동희  
꽃동네현도사회복지대학교

Dong-Hee Seo(dseokr@yahoo.co.kr)

---

### 요약

기존의 기업문화를 고려하면, 여성들이 일과 가정의 양립이 어려워 국가나 기업의 측면에서 인력손실을 초래하였다. 그러나 기업이 조직내 가족친화적 문화의 하나로 육아에 대한 사회적 책임을 올바르게 인식하고 적극적인 의지를 갖게 된다면 전통적 육아의 방식을 탈피하고, 노동시장 내의 직장보육시설 확대를 통한 경쟁력제고와 더불어 사회적 기여를 할 수 있는 토대가 마련될 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 성별분업의 문화가 가정 내에서 뿐만 아니라 기업에서도 가족중심의 가족친화적 문화로 변화를 이루어야 함을 피력하고, 직장보육시설의 확대를 위해 기업이 사회적 책임을 통감해야 한다고 보는 관점에서 정부는 가족친화적 조직문화를 지닌 기업을 적절하게 지원하고 이를 통해 기업은 이윤추구와 더불어 사회적 공헌을 하여 사회적 정당성을 확보할 수 있음을 밝힌다.

■ 중심어 : | 가족친화적 문화 | 사회적 공헌 |

### Abstract

Considering the existing corporate culture, it's hard to compatible with work for the women and family and it brings a loss of human resources to government and corporate.

But if the corporate realized the social responsibility for the childcare as one of the family-friendly culture, and had an aggressive will, it will be possible to break the way of traditional childcare, raise the competitiveness by expanding the work childcare facilities and laid a foundation for the social contribution.

Thus, this study expressed the division of labor by gender culture should be changed to family-based women-friendly culture in the home and the corporate.

And also this paper provides that, in the view of the corporate has to fully realize the social responsibility, the government properly supports the corporate which has family-friendly culture and through it, with pursuit of profit the corporate can ensure the social justice from social contribution.

■ keyword : | Family-Friendly Culture | Social Responsibility of Corporate |

---

## I. 연구의 필요성

21세기 세계화와 함께 지식정보사회의 도래는 기존

의 산업구조, 조직형태에 급격한 변화를 초래하여 근대이후의 기업조직에 상당한 영향을 미치고 있다. 따라서 과거 어느 때보다도 인적자원의 경쟁력이 중요하며,

인적자원의 경쟁력을 확충하기 위해서는 성별에 관계없이 가용 인적자원을 효율적으로 개발하고 적극 활용하는 것이 바람직하다 할 것이다. 이때 과거 극소수에 불과하던 여성인재 육성과 여성 리더십 개발은 기업의 핵심전략의 한 축으로 자리 잡아 가고 있다.

기존의 기업문화를 고려하면, 취업여성들이 일과 가정의 양립이 어려워 우수한 여성인재들이 취하는 태도는 출산을 포기하거나 휴직 또는 취업중단을 하는 경우로 두 가지가 있다. 출산을 포기하는 경우는 우리나라 저출산 현상의 원인 중 한 가지로서 작용하고 있으며, 휴직 또는 취업중단의 경우에는 여성들의 경제활동 참여율이 높아지고 있는 지금, 기업의 입장에서는 실로 막대한 인력손실을 초래한다. 숙련된 경력을 보유한 여성인력의 감소와 동시에 여성인력의 잦은 교체로 인한 업무의 비효율성이 초래하는 것은 당연하다. 또한 직업을 가진 여성의 경우 일반적으로 직업역할 뿐 아니라 가족역할에도 많은 시간을 투자해야 하므로 전반적으로 일과 가족의 갈등이 더 높을 것이다. 특히 양육의 경우는 더 심각하다. 따라서 전통적으로 책임져 왔던 가사 업무의 수행을 위해 개인적으로는 가정과 직장 간의 갈등이나 그로 인한 스트레스를 해결하는 방안을 강구할 것이고, 사회적으로는 기업이나 국가의 제도와 정책이 뒷받침되어야 한다[6].

사회적으로 국가나 기업이 여성들로 하여금 직장과 가사를 동시에 수행할 수 있도록 도와 모두에게 이익이 되는 정책을 강구하는 바, 기업의 측면에서 가족친화적 경영은 직원의 만족도를 높이고 이직률을 낮추며 근로자가 일에 집중할 수 있도록 하기 때문에 생산성을 향상시켜 기업의 이익 증대를 가져오는 것[28][29]으로 노사간의 양승작용으로 보고 있다. 또한 공무원조직 역시 가정친화적 정책이 관련된 구성원들의 직무관련태도에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 본다[9][25].

따라서 본 논문의 목표는 다음과 같다.

첫째, 조직내 문화가 남성중심적 사고를 벗어나 일과 가정의 양립을 위해 적극적으로 지원하는 여성친화적 조직문화를 활성화하고자 하는데 있다. 둘째, 기업이 조직내 여성친화적 문화의 하나로 육아에 대한 사회적 책임을 올바르게 인식하고 적극적인 의지를 갖게 되어 노

동시장 내의 직장보육시설의 확대를 통한 경쟁력제고와 더불어 사회적 기여를 할 수 있는 토대가 되도록 하는 이론적 논의가 목표이다. 이러한 기업의 노력은 사회적 책임, 노동자들의 복지확대라는 점을 인식함과 함께 결국 생산물의 저하를 막고 국가경쟁력에도 이바지하는 바가 클 것이다[21][23]. 셋째 직장보육서비스를 위한 정부와 기업의 적절한 역할관계를 통해 일과 가정의 양립을 위한 바람직한 대안을 모색하고자 한다.

## II. 이론적 논의

여성의 역할을 아내와 어머니로 제한하는 전통적 사고는 시대의 변화와 함께 재구조화 할 때이다. 여성이 개개인의 잠재력을 현실화하여 시민으로서의 권리를 찾고자 노력하는 가운데, 시민으로서 삶의 전 영역에서의 실질적인 평등을 누릴 수 있도록 지원해주는 정책적 고려가 시급하다고 본다. 이는 여성의 역할과 권리가 '어머니'나 '아내'에 한정되기보다는 경제활동의 주체, 즉 '노동자(worker)'이면서 '어머니'인 한 개인으로서 논의되어야 함을 전제하는 것이다[10].

따라서 이제는 가족과 사회라는 이분법적인 영역을 해체할 시점이며, 사적 영역인 가족을 보호하기 위해서라도 사회는 가족, 특히 어머니에게만 맡기던 양육의 책임을 사회가 맡아 여성들이 양육이나 성역할에서의 부담 없이 자신의 능력을 키워가고 선택적인 삶을 살 수 있도록 해야 한다. 그리하면 결혼기피, 출산기피의 문제는 일부분 해소될 것이다. 이러한 성별분업 문화의 재구성을 위해서는 기업의 문화가 일-가정의 양립이 가능한 가족친화적으로 변해야 하고 이를 통해 기업은 이미지 제고뿐만 아니라 사회 공헌자로서의 역할을 해 낼 수 있게 된다.

### 1. 국가기업의 가족친화적 복지제도

기존의 가부장적 사상을 지니고 있고, 성별분업에 대한 이념과 여성에 대한 편견 등이 팽배해 있는 환경은 여성들에게 적대적일 수 있다. 따라서 우리나라의 기업들이 지니고 있는 기존의 보수적이고 경직된 조직문화

는 시대의 흐름에 따라 시급하게 변해야 하는 부분이다.

기업은 영리를 목적으로 추구하기 때문에 기업의 입장에서 모성보호관련 정책의 시행은 경제적 손실과 낭비를 가져오는 수단으로 간주되기 쉽다. 하지만 실제로 이러한 모성보호관련 정책이 특별히 경제적 문제를 야기 시킨다는 증거는 불충분하다.

임인숙(2003)에 의하면 국가차원의 가족친화적 복지 제도는 첫째 '사회적 시민권'에 근거하여 안정된 가정생활을 영위하기 위해 필요한 고용과 소득 상의 조건충족을 국가의 의무로 삼는다. 둘째, 국가 경쟁력을 도모하는 측면에서 노동시장의 수요공급원리와 인력의 효율적 배분이라는 경제논리에 입각하여 가족친화적 제도의 도입을 강조한다. 특히 공보육제도는 여성의 취업활동에 장애가 되는 육아 부담을 덜어줌으로써 여성인력을 활성화하고 국가 경쟁력을 강화하는 수단이 될 것이라 인식한다. 이러한 국가차원에서 활성화되는 공보육 시설 등은 사회민주주의의 체제하에 있는 스칸디나비아 국가들에서 찾아볼 수 있다. 그러나 상대적으로 국가 단위의 복지제도가 덜 발달한 미국 등은 시장이 이를 대신하는 역할을 하고 있다. 그러나 미국의 기업들이 가족친화적 제도를 도입한 것은 순수하게 도의적 차원 혹은 사회공헌을 위한 것이라고 보기는 어렵다. 1980년대 사회복지예산을 삭감한 레이건 정부의 요구 [27]와 근로자들의 압력에 대한 반응이었고, 기업운리를 확대하기 위한 전략적 차원에서 이루어졌다.

구체적으로 가족친화 경영의 성과는 다음과 같다. 기업의 가족친화정책은 직장가정의 균형을 지원해주는 근로환경의 조성으로 근로자들이 직장가정 모두에게 만족감을 느껴 충성심과 몰입이 증진되어 기업의 성과로 돌아온다는 경제적 효과를 들 수 있다. 독일의 연구기관인 프로그노스에이저(Prognos AG)에 의하면 민간 및 공공 기업의 1/3이 10년 동안 가족친화제도를 운영할 경우 일자리 22만개 창출, 1시간당 2.3배 생산성 증가, 신생아 1백만명 출산 증가 등의 효과를 보고한 바 있어 [1] 국가경쟁력 확보를 입증하고 있다 [20].

또한 이직률을 낮추고 기업에 대한 이미지와 평판을 제고시키는 데 긍정적 영향을 미쳐 유능한 인재의 확보

와 유지를 통한 기업의 효과성을 제고한다. 독일의 '헤르티에 재단'은 '가족친화적 기업의 생산성이 그렇지 않은 기업보다 30%정도 높다'는 결과를 내놓았다. 뿐만 아니라 직원의 60% 이상이 맞벌이 가정인 IBM社は '탁아 서비스 프로그램' 운영을 통해 600만 달러의 생산성 증대 효과를 보았다는 결과를 제시하기도 했다 [1].

우리나라에서는 대표적으로 Y회사의 경우, 가족친화적인 탄력적 근무제도와 평생학습, 모성보호를 위한 건강검진 등을 제도적으로 지원하고 있으며, 사원들의 출산 시 축하금과 선물을 지급하고, 모성보호제도의 법정 기준을 모두 준수하고 있다 [1].

이러한 기업의 역할은 무조건적인 제공이 아니라 그 바탕에 사회로의 공헌과 미래 경제활동 인구양성의 지원, 여성인력 사용에 대한 책임의식 등이 깔려있어야 한다. 세계 최고수준의 저출산 현상은 국가차원에서만 해결해야 하는 사회문제는 아니다. 그 국가 내에서 사회구성원들을 인력으로 활용하고 있는 기업 또한 관심을 갖고 함께 노력을 기울이는 모습을 보여주면서 보다 선진화된 기업문화, 근로자를 위한 기업 환경 등을 조성해야만 하겠다.

## 2. 기업의 사회적 공헌

기업이 조직내 가족친화적 문화의 하나로 육아에 대한 사회적 책임을 올바르게 인식하고 적극적인 의지를 갖게 되어 전통적 육아의 방식을 탈피하고, 노동시장 내의 직장보육시설의 확대를 기한다면 경쟁력제고와 더불어 사회적 기여를 할 수 있는 토대가 된다. 이러한 기업의 노력은 사회적 책임, 노동자들의 복지확대라는 점을 인식함과 함께 결국 출산률의 저하를 막고 국가경쟁력에도 이바지하는 바가 클 것이다 [8].

여성자원의 노동시장 진입을 저해하는 성별분업논리를 내세운 가족문화와 기업의 가부장적 문화가 모성보호를 지원하는 가족친화적 문화로 변화하는데 기업이 사회적 책임을 통감해야 한다고 보는 관점에서 정부는 가족친화적 조직문화를 지닌 기업을 지원하고 이를 통해 기업은 이윤추구와 더불어 사회적 공헌을 해야 사회적 정당성을 확보할 수 있다 [그림 1].

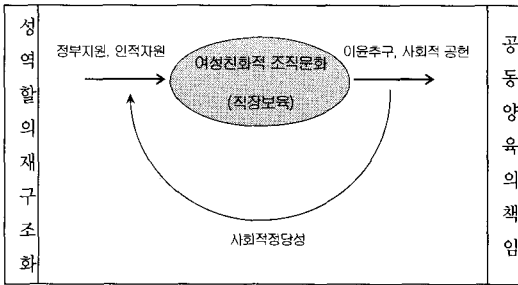


그림 1. 기업의 여성친화적 조직문화

### III. 일-가정양립을 위한 직장보육시설의 실태

#### 1. 직장보육사업의 중요성

직장보육은 직장과 가정의 양립을 지원하는 가장 바람직한 정책 중의 하나이다[2]. 물론 공보육 시스템이 제대로 작동한다면 보육문제가 상당부분 해결될 수 있겠지만 국가재정상 단기간에 기대하기 어려운 현실이다. 따라서 사업주, 국가가 일정부분 지원하는 직장보육시설의 운영은 공보육의 대안으로 여성뿐 아니라 보육아동을 갖고 있는 근로자에게도 바람직한 제도라 할 수 있다. 자녀양육 시기에 있는 기혼여성이 육아로 인하여 노동시장에서 소외되는 것을 막고 근로자의 만족감, 자기발전, 사업체 기여 등을 가능하게 하며, 사업주 측면에서는 기혼여성의 경력단절로 인한 생산성 저하문제를 극복할 수 있다. 또한 저출산문제가 사회문제로 떠오르고 국가 경쟁력이 쟁점으로 떠오르는 현대사회에 공헌하여 기업의 정당성을 확보할 수 있는 정책이기 때문에 직장보육사업은 상당히 중요하다고 볼 수 있다.

#### 2. 직장보육시설에 대한 정부지원 실태

관련 행정체제로 노동부와 여성가족부가 존재하며, 해당관련부서에서 직장보육시설설치비용 용자·지원, 인건비지원, 직장보육시설 인가, 지도, 감독 등의 역할을 담당하고 있다[그림 2].

직장보육시설에 대한 설치권장 및 행정지도는 기업과 공공기관에 따라 차이가 있는데 기업의 직장보육시설의 경우는 영유아보육법시행령 제20조제1항에 의한

직장보육시설 설치 의무사업장인 “상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장”에 대하여 시·도지사가 조속히 시설을 설치하도록 지도하여야 한다. 필요한 경우 남녀고용평등법제 21조에 의거 관할 구역내 지방노동청장 또는 지방노동사무소장과 협조하여 근로감독차원의 행정지도를 병행한다[15].

이와 함께 의무사업장 이외의 사업장에 대해서는 노동부의 지원(고용보험기금에서 설치·운영비 지원 등) 계획을 안내하여 직장보육시설 설치를 적극 유도하고, 사내근로복지기금에서 설치·운영비 등을 지원하도록 권장·지도하도록 하고 있다[22]. 정부의 직장보육시설 지원정책을 직접지원과 간접지원으로 나누어 정리해보면 다음 [표 1][표 2]와 같다.

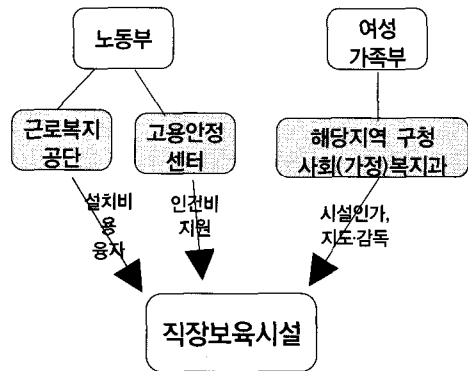


그림 2. 직장보육시설 행정체계

표 1. 정부의 직장보육시설 지원정책(직접지원)

지원주체	구분	지원종류	내역	지원한도
노동부	설치비	무상지원	시설전환비 유구비품비	2억원 5천만원
		용자	시설건립 시설매입 시설임차 시설개보수 시설전환	5억원
	운영비	무상지원	시설장, 보육교사, 취사부 임금지원	1인당 월 80만원
여성가족부 (사군구)	운영비	무상지원	시간연장 보육 지원	
		무상지원	영아반 운영비 지원	
		무상지원	교재교구비 지원	

자료 : 여성가족부(2006) 2006 보육사업안내.

표 2. 정부의 직장보육시설 지원정책(간접지원)

구 분	지 원 내 용
보육시설 취득시 부 동산관련 세제지원	사업주가 직장보육시설 설치 운영을 목적으로 부 동산(토지, 건축물) 취득시 취득세, 등록세, 재산 세, 도시계획세, 공동시설세, 사업소세 면제
소득세 또는 법인세 공제	2006.12.31일까지 직장보육시설을 신축 또는 구입하는 경우, 취득금액의 100분의 7 공제
특별소비세 면제	영사기 등 보육시설에서 보육용으로 구입하는 기 자재
보육시설 운영비용 필요경비 인정	보육시설의 운영비를 부동산 소득과 사업소득의 각 연도별 총 수입금액에 대응하는 필요경비로 인정

자료 : 여성가족부(2006) 2006 보육사업안내.

### 3. 직장보육시설에 대한 기업적 지원 실태

여성의 일과 가족의 양립을 위해서는 국가적차원의 지원뿐 아니라 이를 실행하는 주체가 되는 기업에서의 지원 또한 중요한 요소가 된다.

우리나라 보육시설을 이용하는 전체 보육아동 1,280,156명 중 직장 보육시설을 이용하는 아동은 18,874명으로 약1.47%에 불과하여 극히 미미한 수준으로 나타났다[14]. 또한 전체 보육시설에서 직장 보육시설이 차지하는 비중은 전체 29,233개소 중 298개소로 약 1%로 상당히 미흡하다. 또한 우리나라 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 의무 사업장 213개소 중 직장 보육시설을 설치하고 있는 곳은 48.4%에 불과하며, 보육수당의 지급은 6.1%의 한자리수의 수치라는 지극히 저조한 수준임을 알 수 있다. 게다가 직장 보육시설과 보육수당 중 어느 것도 시행하고 있지 않은 곳은 45.5%로 직장 보육서비스의 열악한 시행실태를 여실히 보여주고 있다[14].

정부에서는 남녀고용평등법이 제정되던 1987년부터 직장보육시설의 확충을 위한 사업을 지속적으로 펼쳐왔으나 민간·가정보육시설이나 국·공립 보육시설의 증가에 비해 직장보육시설은 턱없이 모자라는 형편이다. 이는 직장보육시설의 설치가 사업주의 의무사항이지만, 별칙규정이 없다는 것과 실제로 기혼여성인력의 대부분이 50인 이하의 중소기업에 속해 있어 현실적인 조항이 되지 못하는 것을 반영한다고 볼 수 있다[17].

이와 같이 직장이 직장보육시설을 운영하지 못하는 사유를 조사한 [표 3]에 따르면, 보육시설 추진과정에서

어려운 점으로 예산이 부족하거나 설치에 적합한 장소가 없다고 응답한 사업장이 237개소(미이행 사업장의 46.0%)로 가장 많았고, 보육수요가 부족하다고 응답한 사업장이 162개소(31.5%)로 나타났다. 즉, 직장보육시설을 설치할 경우, 우선 장소확보와 기본시설을 갖추어야 하고, 관리비, 인건비, 교재·교구비, 교통편 제공 등 예산상의 문제가 나타날 수 있기 때문에 기업측은 기혼 여성의 고용을 기피하게 되고, 고용한 경우에도 보육시설 설치를 기피하게 된다고 볼 수 있다[18].

표 3. 의무사업장의 직장보육시설 미이행 사유

구분	예산부족	장소미확 보	예산부족 및 장소미확보	수요부족	기타사유	합 계
전체	116 22.5%	90 17.5%	31 6.0%	162 31.5%	116 22.5%	515 100. %
국가 기관	2	4	9	1	25	41
지자 체	3	2	1	-	-	6
학교	13	7	9	4	7	40
민간	98	77	12	157	84	428

자료 : 여성가족부(2006). 직장보육서비스 제공실태 조사.

또한 영유아보육법 제14조에 따라 단독적으로 직장내 보육시설의 설치가 어려운 기업을 대상으로 지역내 보육시설과 위탁계약을 맺거나 보육수당을 지급하는 것으로 대처가능하도록 하였다. 하지만 817곳의 의무사업장에서도 전체의 약13%만이 보육수당을 지급하고 있었으며, 근로자의 입장에서 조사에서는 도입은 했지만 실제로 사용하기 어려운 경우가 5.6%로 나타났다 [14].

## IV. 직장보육시설의 문제점과 활성화방안

### 1. 기업의 비자발적 가족친화적 제도 지원

여성친화적제도의 중요성 및 필요성에 대한 인식이 저변에 깔려있지 않은 상태에서 자발적으로 육아지원이 이루어지는 기업은 없다. 이러한 인식이 깔려있지

않은 상태에서 여성친화적제도의 시행은 기업의 입장에서는 그저 국가의 시행령에 의해 마지못해 시행하는 수준이다. 2000년에 300여개의 기업체를 대상으로 한 조사[3]에서 일과 가정의 양립문제에 대하여 주로 국가의 책임으로 넘기려하는 태도를 취하고 있음을 보여주었다.

이 같은 기업의 낮은 인식도와 그릇된 책임전가는 기업으로 하여금 가족친화적제도나 지원에 대한 책임감 및 필요성이 결여되게 한다[26].

가정과 직장을 양립하면서 다중역할을 경험하는 여성에게 직장생활은 긴장의 연속선상이다. 대부분의 취업여성들은 보육지원, 육아휴직, 관련 지원 등에 대한 혜택 등과 같은 조직 내에서 여성친화정책의 혜택을 받는 것에 대해 자신의 당연한 권리로 인식하고 편히 누리기보다는 다른 동료 및 상사들의 생각이나 태도를 우선적으로 걱정한다. 개인의 경력개발을 우선시 하고 경쟁이 높은 여성 동료 근로자들이 많은 경우에는 양육을 우선시 할 경우 자체평가가 낮게 될 수 있다는 위화감도 있다. 그 결과 여성들의 직장생활은 긴장 속에서 이루어질 수밖에 없으며, 조직 내의 구성원들의 태도와 평에 대한 부담으로 이러한 혜택을 기피하는 경우가 빈번하다.

또한 이러한 모성보호정책에도 불구하고 많은 조직들이 여성근로자를 대상으로 이 같은 사항에 대한 퇴직각서, 재계약 불가 등 관련 구두약속을 받아내는 등의 부당한 처우를 행하면서 여성의 퇴직을 강요하는 경우가 빈번하게 발생하고 있다.

이처럼 여성이 조직 내에서 제도의 보호 하에 권리를 누리면서 경제활동을 하기 위해서는 조직 내의 상사와 동료직원들의 지지와 긍정적인 태도가 중요한 영향을 끼친다. 따라서 직장은 이러한 여성들의 역할과 환경을 이해해주는 마인드를 지니고 정서적으로 여성이 안정적으로 경제활동을 할 수 있도록 지원해주는 태도가 필요하다. 또한, 조직 내의 최고관리자는 이러한 제도의 활성화와 함께 다른 모든 직원들이 긍정적인 마인드와 태도를 갖출 수 있도록 관련 교육을 실시하는 등의 적극적이고 지속적인 관심과 지지를 보여야 한다. 이러한 환경이 가족친화적 문화의 토대가 되는 것이다.

## 2. 정부의 비효율적 대처능력

정부의 여성친화적제도 범제화의 속도와 기업의 시행 속도가 부합 된다면 보다 상호 효율적이고 적합한 시행이 될 것이다. 하지만 우리나라 기업의 여성친화적제도 시행 속도는 국가 차원의 범제화 속도에 비해 매우 뒤처지는 실정이다. 국가에서 정한 제도가 있으나 그 활용률은 매우 미비하며, 이러한 원인은 기업조직 내의 분위기, 업무상의 어려움 등 기업 내에서 비롯되기 때문에 아무리 국가가 법률을 제정하고 제도 및 서비스를 지원한다 해도 그 효율성과 제대로 된 시행률을 기대하기란 어렵다.

기업의 비자발성은 국가가 제정한 법률과 제도조차 제대로 준수하여 시행하지 않는 병폐에서 비롯되기도 한다. 가족친화제도 가운데 가장 높은 도입률을 보이는 '육아휴직제'의 경우에도 겨우 57.7%에 그쳤다, 법적으로 규정되어있는 법정복지 시행률이 이렇게 저조한 가운데 기업의 자발성에 의존하는 법정 외 복지의 시행률은 더욱 저조할 수밖에 없다. 이에 대해서는 '직장 내 보육시설 등 보육서비스 지원'이 6.2%라는 극히 저조한 수치가 이를 뒷받침하고 있다(2007년 5월, 인크루트에서 대기업·중견·중소 기업 등 396개사를 대상으로 실시한 '가족친화제도 운영 현황'의 내용 중 발췌).

위반할 시에 그에 대한 벌칙이 명시되어 있는 사항에 대해서도 제대로 준수하여 시행하지 않는 기업들이 권고사항에 해당하는 직장탁아제와 같은 제도를 시행하는 경우는 더욱 드물다. 이는 국가차원에서의 소홀한 감독에도 문제가 있다고 볼 수 있으나, 이러한 제도의 위반 시 주어지는 벌칙의 무게와 실효성이 적절한지도 검토해볼 필요가 있다. 또한 기업의 최소한 법정복지 시행에 대해 국가가 감독을 함으로써 실천률을 바로잡아야 한다[7][11].

상당부분의 제도들을 보면 국가가 법적으로 규정하고 제도를 시행하면 기업차원에서는 그 규정사항 등에 따르게 되어있다. 하지만 이러한 국가와 기업체계의 시행에 있어서 불협화음이 일고 있는 것이 현 여성모성보호관련 정책(직장 보육시설 운영)의 실태이다. 국가는 새로운 국가정책이나 법 제도를 신설하여 급진적으로 추진해 나가지만 기업차원에서는 이러한 제도에 대한

시행에 있어서 적절한 국가지원을 받지 못한 채 기업 자체의 부담만 늘고 있다.

직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집거주지역에 설치·운영하는 시설을 말한다. 이때 보육아동 정원의 1/3이상이 동 사업장 근로자의 자녀여야 한다. 그러나 세계 어디에도 '사업장 육아'가 20%이상을 점하는 경우는 없다[16].

국가차원에서 법과 제도를 마련하여 시행에 옮긴다는 것은 그에 부합하는 지원체계가 함께 따라야 하고 그 타당성이 인정되어야 하는 것은 당연하다. 하지만 이처럼 적절한 지원 없이 기업차원에 재정상의 부담을 안기면서 제도의 실효성을 기대하기란 불가능하다.

### 3. 직장보육시설의 활성화방안

직장보육시설의 활성화를 위하여 정부차원, 기업차원에서 다양한 노력이 필요하다.

앞서 설명한 바와 같이 사업주가 직장보육시설의 설치를 기피하는 요인 중 하나가 설치장소와 설치비용의 부담으로 나타났다. 이를 해결하기 위해서는 다양한 방법으로 설치방식을 강구해야 하는데 단독형태의 시설보다는 두세개 사업장이 공동으로 보육시설을 설치한 다거나 지역시설에 위탁의 형식도 적극적으로 고려해야 한다. 기업의 규모가 축소되고 보육서비스가 충분하지 못한 현실을 감안할 때 직장과 지역을 연계하는 방향으로 직장보육관련 정책의 수립과 실행이 바람직한 대안이 될 수 있다. 이러한 시설설치의 다양화를 위해서는 보육시설에 대한 운영비의 지원범위가 확대되어야 한다. 영·유아 보육법에는 사업주가 시설 운영비의 50%이상의 비용을 지원하도록 되어 있는데 이는 사업장내 설치된 직장 보육시설이나 공동시설만을 포함한다. 보다 융통성있는 지원이 정책의 실효성을 거둘 수 있다고 본다.

직장보육시설의 설치의무를 강화해야 한다. 미설치 사업장에 대한 제재가 미미하여 사실상 설치 규정은 권고에 머물고 있기 때문이다. 또한 적극적인 인센티브(세제지원, 홍보지원 등)를 제공하여 사업주가 자발적

으로 이행할 수 있도록 하는 것이다[4][5].

노동부/여성가족부의 행정지도 강화와 부처간 협조 체계가 확립되어야 한다. 직장보육시설 설치 운영에 대한 행정지도의 병행 없이는 실효성을 높일 수 없다. 직장보육시설 설치 운영에 대한 상담·운영에 직접적으로 도움을 줄 수 있는 센터 등을 통한 지원이 확대되어야 한다. 이를 위해 국가-지방 자치단체-기업의 네트워크가 필요하다.

마지막으로 기업의 육아지원에 대한 사회적 책임을 높여야 한다. 기업은 인력의 안정적 확보와 노동자의 기본권 보장의 측면에서 정부와 함께 육아에 대한 사회적 책임을 통감하고 인식의 변화와 함께 적극적 사회적 공헌에 힘써야 한다[24].

### V. 결론: 정책적 함의

직장보육서비스정책의 전개과정에 있어 정책적으로 추구되는 새로운 규범들을 추진하는 정부역할과 기업역·할은 다양하게 제시될 수 있다. 기업의 소극적 역할과 정부의 제재 정도가 약한 경우가 있는가 하면 한편으로는 기업의 적극적 역할과 정부의 제재 정도가 강한 경우 등을 나타낼 수 있다. 정부는 여성이 일과 가정을 양립할 수 있도록 조직문화를 재구조화하고 지원책을 강구하는 기업에 대한 확실한 지원과 그렇지 못한 기업에 대해서는 적극적 조치를 취하는 강한 면모를 보여야 할 것이다. 기업 역시 여성이 일과 가정을 양립할 수 있는 육아문화가 기업을 통해 재구성될 때 이윤창출은 물론 사회적 정당성을 확보하여 조직발전의 토대를 이룰 수 있다.

따라서 본 연구는 다음의 정책적 함의를 갖는다.

첫째, 일-가정양립정책을 위한 가족친화적 조직문화의 필요성을 제시함으로써 여성의 사회적 역할을 제고하기 위한 기업 내 문화의식의 변화와 사회적 책임성을 모색해야 한다.

둘째, 기업의 사회적 책임에 대한 의식제고와 사회적 공헌활동으로 전개되는 가족역할에 대한 모색은 여성의 출산율 저하에 대한 긍정적인 대안탐색을 가능하게

할 것으로 사료된다.

셋째 보육서비스에 있어 정부와 기업의 적절한 역할 관계를 통한 기업의 사회적 공헌방안을 모색하고자 하며 일련의 협조적인 공동생산의 대안적인 보육서비스의 창출을 기대하게 할 것이다.

넷째, 향후 여성들의 사회진출과 공헌도가 큰 선진국의 기업문화를 분석하여 일과 가정의 양립을 위한 적절한 대안을 제안해야 할 필요성이 있다.

### 참고 문헌

- [1] 강혜련, *가족친화 기업모델 및 사례연구*, 서울: 여성가족부, 2006.
- [2] 김순림, “직장보육시설 설치에 관한 정부지원정책”, 월간 노동, 2006(4).
- [3] 김태홍, “기업의 가족친화적인 고용제도의 도입 현황과 과제” 여성연구, 제61호, 2001.
- [4] 김숙자, “보육정책의 성과 및 향후추진계획”, 여성정책포럼, 제3권, pp.24-32, 2003.
- [5] 김영미, “여성의 노동복지 현황과 과정”, 복지동향, 제99호, pp.19-23, 2007.
- [6] 문신용, 윤기찬, “가정친화적 복지제도에 대한 비교분석”, 한국사회와 행정연구, 제16권, 제1호, pp.445-473, 2005.
- [7] 박명수, “영·유아 보육제도의 개선방안에 관한 연구”, 단국대 정책경영대학원, 석사학위 논문, 2006.
- [8] 박찬임, “기업복지활동에 대한 평가”, 사회복지협의회, 제167호, pp.71-88, 2005.
- [9] 박천오, 김상목, “한국 정부조직의 여성친화성에 관한 실증적 연구”, 한국행정연구, 제10권, 제3호, pp.190-212, 2001.
- [10] 서동희, 김미경, “성별분업의 논리와 재구조화 - mother & worker 관점을 중심으로”, 중원지역발전연구, 2002.
- [11] 유희정, “보육정책 발전방안”, 여성정책포럼, pp.20-26, 2003.
- [12] 여성가족부, *보육통계*, 2007.
- [13] 여성가족부, *육아지원정책 성과연구*, 2007.
- [14] 여성가족부, *직장보육서비스 제공 실태*, 2006.
- [15] 여성가족부, *보육사업안내*, 2006.
- [16] 이금순, “직장보육시설 활성화 방안”, 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위 논문, 2006.
- [17] 이미화, “보육시설 운영 및 이용현황 과제”, 보건복지포럼, 제107호, pp.19-31, 한국보건보건의사회연구원, 2005.
- [18] 이정아, “여성공무원의 직장보육에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구”, 대구대학교 석사학위논문, 2005.
- [19] 이주희, “고용차별의 실태: 임금과 권위소유 여부를 중심으로”, 분기별 노동동향분석, 제12권, 제4호, 1999.
- [20] 임인숙, “한국 기업의가족친화적 제도의 한계”, 가족과 문화, 제15권, 제3호, pp.63-86, 2003.
- [21] 장지연, “여성경제 활동과 저출산”, 보건복지포럼, 제102호, pp.45-56, 2005.
- [22] 전길양, *직장보육서비스 정책 사례*, 한국양성평등교육진흥원, 2006.
- [23] 정강자, “평등한 일·출산·양육을 위한 정책제언”, 국제포럼 : 평등한일·출산·양육 주제발표문, 9월3일 프레스센터, 2003.
- [24] 정병호, “보육정책의 새로운 패러다임”, 여성정책포럼, 제7호, pp.21-28, 2004.
- [25] 조경호, 이선우, “중앙정부의 가정친화적 인사정책에 관한 실태분석, 공무원 후생복지제도 개선 참고자료, 2001.
- [26] 최은영, “취업여성의 일 - 가족양립지원 정책방향”, 보건복지포럼, 제1호, pp.18-32, 2006.
- [27] J .Gnyea, and B. Googins, “The Restructuring of Work and Family in the United States: A New Challenge for American Corporations,” *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, Suzan Lewis and Jeremy Lewis(eds.), Sage Publications.
- [28] S. Grover and K. J. Crooker, “Who Appreciates



Family-responsive Human Resource Policies,"  
Personnel Psychology, Vol.48, No.2, pp.271-288,  
1995.

- [29] T. A. Scandura and M. J. Lankau,  
"Relationships of Gender, Family Responsibility  
and Flexible Work Hours to Organizational  
Committment and Job Satisfaction," *J. of  
Organizational Behavior*, No.18, pp.377-391,  
1997.

#### 저 자 소 개

서 동 희(Dong-Hee Seo)

정회원



- 2001년 12월 : The University  
of Birmingham(사회정책학 박사)
- 2003년 9월 ~ 현재 : 꽃동네현  
도사회복지대학교 복지행정전  
공교수

<관심분야> : 복지정책, 여성정책, 조직이론