

기업의 가족친화적 돌봄지원사업의 대안과 방향*

-지역사회확대와 가족친화지원센터의 역할을 중심으로-

The Alternatives and Perspectives on Family-friendly Support in Business for Care
Work-Focused on Community Involvement and Role of the Family-friendly
Support Center-

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교 수 정 영 금**

Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea
Professor Young Keum Jeong

〈 목 차 〉

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| I. 서론 | IV. 돌봄지원을 위한 기업의 대안적 활동 |
| II. 기업의 가족친화사업의 의미 | V. 가족친화지원센터의 활동방향 |
| III. 기업의 가족친화적 돌봄지원사업 | VI. 결론 및 제언 |
| | 참고문헌 |

〈Abstract〉

Many leading companies provide family-friendly policies for a good work-family balance and to increase the productivity of their workers. The workers receive such benefits as family leaves or financial support for caring for their dependents. But the employees need much more support than these benefits to properly care for their families.

This study examines the role of the companies in the expansion of family-friendly policies to the community. A few companies see community relations—such as investing in community programs—as linked to work-family policies. Accordingly, this study suggests the best practices and alternatives of many companies.

This study also examines the role and perspectives of the Family-Friendly Support Center as an organization that can lead the community involvement of the business. This center can promote the company's collaboration and network of stakeholders.

Key Words : 일-가정 균형 (work-family balance), 가족친화적 제도 (family-friendly)

* 본 연구는 2012년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

** 주저자, 교신저자 : 정영금(jeongyk@catholic.ac.kr)

benefits), 돌봄지원사업 (support for care work), 가족친화지원센터 (Family-friendly Support Center), 기업시민활동 (corporate citizenship)

I. 서론

맞벌이가정이 증가하고 어린 자녀를 둔 노동자들의 수가 증가하면서 기업은 고용인들의 생산성 향상과 복지증진을 위해 가족친화적 제도를 도입하고 있다. 사람들의 가치관도 일 중심의 생활에서 일과 가정생활의 균형을 잡으려는 방향으로 전환되면서 직원들은 가정생활을 도와주는 제도가 많은 회사를 선호하게 되었다. 이에 따라 선도적인 기업들을 중심으로 가족친화적 경영을 시도하고 있으며 국가적으로도 가족친화제도의 확산에 주력하고 있다.

특히 우리나라는 2007년 남녀고용평등과 일·가정 양립지원법의 개정으로 인해 출산휴가나 육아휴직제도들이 강화되어 근로자들이 가족친화적인 제도의 혜택을 보고 있으며 기업 역시 자사 직원들의 가정생활을 지원함으로써 이직률을 낮추거나 회사에 대한 만족도를 높이기 위한 차원에서 이 제도들을 도입하고 있다. 그러다보니 아직까지 우리나라에서는 가족친화제도가 근로자의 복지제도와 같은 개념으로 자사 근로자들에 대한 혜택에 머물고 있다.

가족친화제도가 근로자들의 일·가정 균형을 위한 제도인 것은 맞지만, 그 혜택을 보는 사람들은 대기업이나 공공기관, 혹은 일부 선도적인 중소기업에 근무하는 가정에 국한되므로 많은 가정에서는 돌봄노동의 공백이 나타나고 있다. 즉 많은 맞벌이가정이나 한부모 가정에서는 돌봄이 필요한 가족원들이 제대로 돌봄을 받지 못하거나 돌봄을 위해 가족원 중 한 사람이 직업을 포기해야 하는 상황들이 여전히 나타나고 있다.

이런 문제들을 우리보다 앞서 경험한 미국의

경우에는 가족친화제도의 도입과 더불어 기업이 사회의 돌봄문제를 해결하기 위한 노력들을 시도하였다. 출산률이 떨어지거나 다음 세대의 자녀들이 돌봄의 공백으로 인해 보육과 교육을 제대로 받지 못하고 성장하는 것은 인적자원의 부족 및 질 저하로 이어진다는 것을 인식하여, 가정과 기업이 국가와 사회에 필요한 노동력 생산을 함께 책임지는 것이다.

우리나라의 경우에도 돌봄노동을 지역사회가 함께 책임지기 위해 공동체 중심의 사회운동이나 품앗이 등이 생겨나고 있으며, 국가가 이를 적극 권장하고 있다. 또 기업 역시 직원들의 사회봉사 활동을 통해 지역사회를 지원하고 있다. 그러나 아직은 개별 회사 중심의 돌봄지원서비스 제공에 머물고 있을 뿐이고, 극히 소수의 경우에 기업 간 연계 돌봄 지원이 있기는 하지만, 이것 역시 회원사 중심의 서비스 지원에 불과하다.

연구 측면에서도, 가족친화제도와 관련하여 많은 연구들이 이루어지고 있으나 가족친화제도의 유형이나 발달단계, 실태 등에 대한 연구만 많은 뿐 새로운 경향이나 방향에 대한 연구가 부족하고, 실제로 선도적 기업들이 새로 활용할 수 있는 대안이 부족하다. 또한 지역사회 중심의 돌봄 지원에 대한 연구도 최근에 많이 이루어졌으나, 국가나 지역사회의 역할만을 강조함으로써 정책이 실현되지 못하고 있다. 즉 기업이 근로자를 위해 해줄 역할과 국가나 지자체가 시민을 위해 해줄 역할들이 따로 강조되었을 뿐, 기업과 지역사회가 함께 해야 하는 영역에 대한 통합적인 논의가 시도되지 않았다. 지금까지의 연구와는 달리 이제는 기업의 가족친화적 활동을 사회와 연계하여 확대할 수 있는 연구를 통해 새로운 방향

을 제시할 뿐 아니라 선도적 기업들의 활동을 독려할 수 있는 새로운 연구가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 기업의 가족친화적 사업이 돌봄노동을 중심으로 어떻게 사회에 확대될 수 있는지를 모색함으로써 우리나라 기업들이 가족친화적인 돌봄사업들을 확대하도록 하는데 목적이 있다. 이를 위해 첫째로, 최근 기업에서 관심을 두고 있는 사회공헌활동과의 차이를 통해 기업의 가족친화사업의 의미를 명확히 한다. 둘째로는 우리나라와 미국의 가족친화적인 돌봄사업들을 조사해본다. 셋째로는 지역사회를 대상으로 한 가족친화적 돌봄사업의 대안을 미국의 사례를 통해 검토한다. 넷째로는 가족친화사업의 대표적인 실행기구인 가족친화지원센터가 기업의 돌봄지원사업을 어떻게 유도하도록 지원해야 하는지에 대해 논의한다. 본 연구는 문헌연구로서 이러한 과정들을 우리나라와 미국의 통계자료나 문헌을 통해 조사, 비교하며, 각종 사례를 기초로 우리나라의 상황에 맞게 대안을 제시한다.

본 연구는 앞으로 우리나라 기업이 돌봄노동과 관련된 가족친화적 사업을 확대하고 다양화하는데 도움이 될 것이다. 즉 다양하게 제시된 기업사례와 아이디어를 바탕으로 각 기업이 상황에 맞게 활용할 수 있으며 기업간 연계를 시도하는데 길잡이가 될 수 있다. 본 연구에서 제시한 바와 같이 기업의 돌봄지원을 위한 사회적 실천방안과 연계방안을 기초로 공동체 대상의 돌봄지원이 이루어진다면, 기업의 사회공헌을 넘어 돌봄문제에 어려움을 겪는 가정에 도움이 될 것이다.

II. 기업의 가족친화사업의 의미

최근 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 활발해지면서 기업이 사회공헌활동에 힘을 기울이고 있다. 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 조사한(응답기업 220개) 전경련 자료에 의하면, 우리

나라 대기업의 사회공헌활동은 규모와 질적인 면에서 해외 선진기업에 전혀 뒤지지 않는다. 전경련의 2010년 기업 사회공헌 실태조사에 따르면 우리나라 대기업들은 2010년 한 해 동안 2조 8735억 원을 사회공헌활동에 지출했다(전경련, 2011).

이는 2009년에 비해 8.4% 증가한 수치로서, 대기업들은 경기 호황기뿐만 아니라 금융위기가 본격화된 2008-2009년에도 매년 10% 이상씩 사회공헌 지출을 확대해왔다. 1개사별 평균 사회공헌비용은 130억 6100만원으로 2009년에 비해 8.4% 증가하였다. 이러한 수치는 미국, 일본, 대기업과의 비교에서도 우리 기업이 크게 앞서는 것으로 나타났다. 우리 기업들은 매출액 대비 0.24%, 세전이익 대비 3%를 쓰는 반면, 미국은 매출액 대비 0.11%, 일본은 매출액 대비 0.09%를 쓰는 데 그쳤다(전경련, 2011 : 조선일보 2012. 3.14)

이와 같이 기업들은 크고 좋은 회사를 넘어 사회의 요구에 대응하고 윤리적 책임을 다하려는 노력을 하고 있다. 사회 속에서의 기업의 역할이 단순히 이익을 극대화하고 재무성과를 통해 임직원에게 혜택을 제공하는 전통적인 역할에 그치는 것이 아니라 노동자들을 공정하게 대우하고 환경을 보호하며 윤리적인 경영을 하는 기업의 새로운 역할이 부각되었다. 기업의 사회적책임은 기업의 활동으로 인해 발생하는 사회와 환경에 대한 영향에 대해 기업의 투명하고 윤리적인 방법으로 책임을 지는 것을 말한다(ISO 26000 정의) 국제표준기구는 2010년 11월 사회책임경영표준인 ISO 26000을 채택함으로써 경제적 수익성 외에 환경적, 사회적 건전성을 고려하도록 하였으며, 이를 통해 사회적 책임의 원칙, 관련 핵심쟁점에 대한 지침 및 조직 내에서 사회적 책임을 실행하는 방법을 제공하고 있다.

이 개념을 확대하여 구킨스(2008)등은 기업시민활동(corporate citizenship)이라고 표현하며 기

업을 책임감 있는 고용자, 이웃, 공익을 위한 공헌자로 보고자 하였다. 기업의 도덕적 행위와 그에 관련된 비즈니스 거래에 중요성을 두고 있다. 기업의 이해관계자 관리, 사회적 회계, 지속가능성의 개념이 빠르게 채택되면서 기업이 사회적, 경제적, 환경적 분야 모두에 책임이 있고 회계성과를 실시할 때도 세 분야의 성과를 모두 파악하여야 한다는 데까지 생각이 발전하였다. 즉 존 엘킹턴이 명명한 TBL(triple bottom line)로 향해 가고, 그것을 더 넘어 기업이 사회·상업적 노하우와 능력을 이용하여 사회를 긍정적으로 변화시킬 수 있다고 보는 혁명적 쇄신까지 발전할 수 있는 것으로 보았다. (구긴스, 2008. 56.62)

노블레스 오블리주를 강조하는 서양에서는 기업의 CEO들이 앞다투어 기부를 실행하고 있고 개인차원뿐 아니라 회사차원에서 기부활동을 수행하고 있어, 기업의 사회적 책임을 새로이 도입한 우리나라에서는 이를 임직원들의 자원봉사나 사회공헌으로 인식하는 경향이 있다. 물론 사회공헌 활동을 포함한 자선적 책임도 CSR(Corporate Social Responsibility)의 중요한 부분이지만 이것만으로 CSR을 하고 있다고 말하기는 어렵다. 기업은 사회적 책임활동을 기부나 공헌활동을 실행하는 것으로 이해하기 보다는 경영활동에 대한 의사결정기준으로 인식해야 한다. 사회공헌활동을 잘한다고 하여도 법률을 어기거나 윤리적 경

영을 하지 않는다면 그 기업은 사회적 책임을 다한다고 말할 수 없기 때문이다.

한편, 사회적 책임의 한 영역인 사회공헌활동에 국한하여 보자면, 기업의 사회공헌활동은 주로 지역사회의 취약계층을 대상으로 하고 있어 저소득층가정의 노인이나 어린이, 장애인가정, 최근에 갑자기 수가 증가한 다문화가정 등을 위한 임직원들의 사회봉사활동이 중심이 되고 있다. 기업의 사회공헌활동은 오래전부터 이루어져 왔는데, 과거에는 기업이 지역사회의 저소득층 주민들을 위해 재정적 지원을 하거나 소외된 노인들을 돌보는 사회복지사업을 해온데 비해, 이제는 점차 영역이 확대되어 직원들을 통한 직접봉사나 해외봉사로 확대하고 있다.

전국경제인연합회가 발표한 기업의 사회공헌백서(2011)에 의하면, 2010년 응답기업이 가장 많이 기부한 분야는 사회복지 분야로 조사되었다. 해당항목 응답기업 165개사가 사회복지 분야에 기부한 금액은 총 4,401억 3,200만원으로 지출액의 38.9%를 차지하였다. 기업들이 사회복지 분야에 대해 가장 많은 비용을 기부하는 이유는 글로벌 금융위기 이후 한층 더 어려워진 저소득층, 취약계층 지원에 대한 수요가 커졌기 때문으로 보인다. 아울러 미소금융 등 서민경제 활성화를 위한 기업차원의 현금지원이 늘어난 것도 주요한 원인으로 분석된다.

〈표 1〉 기업들은 어떻게 부르는가?

분류	용어	사용기업
책임성(responsibility)	기업의 사회적 책임(corporate social responsibility), 기업책임(corporate responsibility)	Starbucks, Norsk Hydro, Nike, IBM, Chiquita
책임성(accountability)	기업책임성(corporate accountability)	SAB Miller
지속가능성(sustainability)	지속가능한 발전(sustainable Development), 지속가능성(sustainability)	Johnson & Johnson, BP, Rio Tinto, Novo Nordisk, P&G
기업시민(corporate citizenship)	기업시민(corporate citizenship), 글로벌시민(global citizenship)	Ford Motor Co., Novartis, GE, Hewlett Packard, Intel

출처 : 구긴스(2008)

이런 현상이 이어져 2011년 가족친화인증기업의 사례에서도 많은 기업들이 가족친화적 사회공헌활동으로 주로 가족캠프, 저소득가정지원, 사회복지시설 후원, 조손가정 및 소년소녀가정돕기, 환경보호캠페인, 청소년 공부방 사업 등을 실시하였다(여성가족부, 2011). 가족친화인증기업의 평가지표에는 특성화요소로 가족친화 사회공헌제도가 포함되어 있어서 근로자의 가족관계증진 및 여가생활지원이나 결혼장려 및 가족경조사 지원 등과 같은 차원에서 가족친화제도로 인정된다.

이 지표에서 인정하는 가족친화 사회공헌제도에 관한 지역사회 내 다양한 가족(한부모가족, 다문화가족, 장애인 가족 등)을 지원하는 프로그램으로서 기업(기관)이 속한 지역사회 및 공동체의 다양한 유형의 가족에 대한 지원 프로그램이 운영되고 이행되고 있는가? 있다면 실제 시행 실적이 있는가? 또한 개선노력은 어떠한 수준인가를 평가한다. 관련내용이란 한부모 가족, 다문화 가족, 장애인 가족, 소외계층 가정을 위한 임직원 주말 봉사활동, 다문화가정 교육지원 및 생활정착 지원 관련 프로그램, 독거노인지원, 장애인 가정 의료비 모금 및 지원, 저소득층 산모 도우미 파견, 지역 주민 대상 보육시설 설치 운영, 결식아동 급식 지원, 소년 소녀 가장 돕기, 저소득층 자녀 대상 홈스쿨 운영 등(직원 자원에 의한 자원봉사 동아리 활동 등 사적인 활동은 제외)이다.

그렇다면 문제는 이러한 활동들이 근로자를 위한 가족관계증진이나 여가생활지원 등과 같은 차원에서 가족친화적인 사업으로 인정될 수 있는가, 또 이러한 활동들을 많이 할수록 가족친화적인 기업인가 하는 점이다. 위의 활동인정내용으로만 본다면, 가족친화 사회공헌활동은 전통적으로 기업이 지역사회를 위해 수행해 오던 직원들의 사회봉사와 차이가 없다. 즉 가족을 대상으로 하기 때문에 ‘가족친화’라는 명칭만 붙였을 뿐, 기업의 가족친화 사회공헌 혹은 기업의 가족친화적인 사회활동은 기존의 사회복지적인 구호활동

과 차별성이 없다.

또 기업의 가족친화적인 사회공헌과 일반적인 사회공헌을 어떻게 구분할 것인가, 구분할 필요가 있는가, 가족친화적인 사업을 어디까지로 볼 것인가, 영역과 의미는 무엇인가를 생각해볼 필요가 있다. 특히 가족친화적인 사회공헌과 일반적인 사회공헌의 영역을 구분하는 것은 필요하지 않을지라도 적어도 가족친화기업인증을 위한 평가에서는 구분이 필요할 것이다. 또한 가족친화적인 사업의 영역이 모호하고 활동 대안이 부족함으로 인해 생기는 용어의 혼동은 제거해야 할 것이다. 뿐만 아니라 가족친화적인 사업에 대한 아이디어나 제안들을 통해 다양한 활동을 개발할 필요가 있다.

가족친화제도에 관한 가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률에 근거하여 근로자의 일-가정 균형을 가능하게 하기 위한 제도이다. 가족친화 사회환경 조성은 가족친화적 직장환경조성과 가족친화적 지역환경 조성을 포함하므로 가족친화제도는 기업의 근로자를 위한 제도에 집중되어야 한다. 단지 기업의 사회적 책임의 일부로서, 혹은 근로자들이 속한 사회의 사회문화적, 교육적, 경제적 환경을 개선하기 위한 노력을 시도할 수 있으며, 근로자를 위해 시작한 활동들이 지역적, 국가적인 차원에서 사회공헌이 될 수 있으나 다양한 활동을 망라하는 기업의 사회공헌활동이 가족친화적인 제도로 편입되어서는 안된다.

현재 우리나라의 기업들은 CSR의 대표적인 활동으로 사회공헌활동을 하고 있으며, 이 사회공헌활동이 대부분 노인이나 어린이들을 위한 것이므로 가족친화적인 사회활동으로 인식되고 있다. 물론 사회적으로 의미 있는 활동은 장려되는 것이 바람직하지만 서로 영역이 다른 활동들이 하나로 인식되거나 서로 다른 목적을 갖는 활동들이 하나로 인식되는 오류는 없어야 할 것이다. 뿐만 아니라 가족친화적인 활동에 대한 서로 다른 인식과 해석으로 인해 관련사업의 방향이 다

르게 전개될 수도 있으므로 이에 대한 합의가 필요하다.

본 연구에서는 기업의 가족친화사업이란 어디까지나 근로자들의 일-가정 균형의 문제를 해결해 주기 위한 목적에서 만들어진 사업을 의미하는 것으로 정의한다. 일-가정의 균형을 도모하기 위해 회사 내의 가족친화제도만으로는 부족할 때 혹은 근로자들이 살고 있는 지역사회의 환경을 개선하는 것이 그들에게 도움이 될 때 지역사회 중심의 가족친화사업을 고안하게 된다. 즉 근로자의 일-가정 균형을 위한 제도마련의 일환으로 시작되고 시행되어 지역사회와 협력하거나 확대되는 사업들을 의미한다.

그렇다면, 근로자들의 일-가정 균형의 문제를 해결하기 위해 기업 내의 제도도입을 넘어 기업 외부의 환경을 개선하는 활동까지를 가족친화사업이라고 정의할 때, 단순히 지역사회를 위한 사회공헌활동은 가족친화적인 활동이 아닌가라는 문제가 생길 수 있다. 또 그러한 활동의 의미나 범위를 위축시킬 수 있다. 그러나 일반적인 사회공헌활동을 수행하면서 가족친화적인 활동을 하고 있다고 자부하거나 만족함으로써 실질적으로 근로자들을 위한 가족친화적 활동을 수행하지 않는 잘못된 막을 수 있을 것이다.

단지, 일-가정 균형의 문제를 맞벌이가정이나 저출산현상, 돌봄에서 소외된 아동이나 청소년 교육의 문제 등과 연결하여 넓은 시각으로 본다면 가족친화적인 활동의 범위가 더 커질 수도 있다. 미국의 경우에 지역사회의 아동 및 청소년들의 돌봄과 교육의 질을 향상시키기 위해 주정부나 기업들이 지역사회활동을 지원한다. 미주리주의 ‘Caring Communities’, 웨스트버지니아주의 ‘Family Resource Network’, 오레곤주의 ‘Oregon Shines’ 등의 예를 본다면(Bailyn 외, 2002), 근로자들의 일-가정 균형문제는 넓은 의미에서 지역사회와 국가의 문제이므로 국가주도하에 시민과 기업이 사회공헌활동을 통해 지원할 수 있다. 따

라서 가족친화적사업의 범위를 넓게 잡더라도, 실질적으로 근로자들에게 도움이 되는 협의의 가족친화사업과 그것을 넘어선 지역사회공헌과는 구별하고, 적어도 가족친화인증과 같은 구체적인 사업에서는 협의의 가족친화사업만을 인정해주어야 할 것이다.

유럽의 경우에는 잘 발달된 사회복지제도들이 가정의 돌봄기능을 대체하거나 보완하여 가정의 안정성이 보장되는데 비해서, 미국과 같은 시장경제중심의 국가들은 국가가 이를 지원해주지 못하므로 기업이 가족친화적인 제도를 마련함으로써 근로자들의 일-가정 균형과 돌봄기능을 지원한다. 우리나라도 미국과 마찬가지로 사회복지제도가 완비되지 않은 상황에서 일-가정 갈등이 생기고 가정의 돌봄기능이 약화되고 있어 기업이 일-가정 양립지원제도 혹은 가족친화적인 제도를 확충하고 있다. 이런 점에서 가족친화라는 용어는 일-가정 균형을 촉진하는 목적에서 활용되어야 하며, 같은 맥락에서 기업의 가족친화적 사업은 근로자의 일-가정 균형을 촉진하기 위한 목적에서 시도된 사업이어야 할 것이다. 그렇기 때문에 본 연구에서 인용한 사례들도 미국기업이 근로자들을 위해 시도한 사례들을 중심으로 살펴보았다.

III. 기업의 가족친화적 돌봄지원사업

1. 우리나라 기업의 가족친화적 돌봄지원사업

2012. 9.23일 한국경제신문의 기사에 의하면, 삼성이 임직원 3000여명을 공부방 교사로 투입한다고 하였다(한국경제신문, 2012. 9.23.). 전국 초·중·고 학생 공부방에 임직원 수천여명을 교사로 투입하여 저소득층 어린이들의 교육기회를 넓혀주고 교육복지사업을 집중 육성해 사회불평등을 해소하기 위함이다. 이들은 공부방 교사 겸 멘토로

봉사하고, 공부방 가이드북을 제작해서 배포한다고 하였다. 삼성은 현재 288개의 공부방을 여러 형태로 지원하고 어린이집사업을 실시하고 있지만 직원이 직접 참여하는 것은 처음이다.

우리사회는 점차 여성의 취업률이 증가하고 맞벌이가정이 많아지면서 가정에서 수행되던 돌봄의 기능이 약화 내지는 상실되고 있다. 국가청소년위원회와 현대리서치연구소가 공동으로 연구한 초·중·고등학생 휴교일 및 방과 후 생활 실태(2005)에 따르면, 방과 후 부모나 보호자가 항상 맞아주는 경우는 응답자의 41%정도였으며 항상 맞아주지 못하는 경우는 12%였다. 방과 후 부모나 보호자가 항상 맞아해 주는 경우를 제외한 응답자의 경우에는 평균 3.4일 정도는 귀가 시 혼자 방치되는 것으로 조사되었으며 초등학생의 경우, 전체 평균과 비슷한 수치를 보였다. 한편, 방과 후 활동을 모두 마치고 부모나 보호자 귀가 시까지 형제/자매와 함께 보내는 경우가 52%로 가장 많았으며 34%는 방과 후 활동을 모두 마친 후에도 부모나 보호자 귀가 시까지 혼자 방치되는 것으로 나타났다. 초등학생의 경우도 형제/자매와 함께 있거나 혼자 있는 경우가 83.8%로 비율이 높았다.

초등생 자녀의 방과후활동에 대한 실태(조희금 외, 2010)에서도 마찬가지로의 결과가 나왔다. 조사 대상자 가정의 자녀 중 8.1%가 보호자 없이 집에서 혼자 지내는 것으로 나타났다. 9세 이하 아동의 경우에는 비율이 더 높아 10.1%에 달하였고, 홀벌이가정 자녀들이 가정에 혼자 있는 비율이 2.3%인데 비해서 맞벌이가정의 자녀들은 17.9%나 혼자 있었다. 소득별로도 편차가 커서 100만 원이하 가정의 아이들 중 18.2%가 혼자 가정에 있었다. 이에 대해 부모들은 60% 이상이 불안하다고 응답하였고, 초등학생 자녀 교육을 위해 가장 필요한 서비스로 부모들의 28.1%가 방과후 교육기관을 선택하였다. 그 다음이 전문가 코칭으로 19.8%, 도우미의 방과후 지도가

11.5%로 조사되었다.

한편, 학부모와 아동을 중심으로 방과후 아동지도 서비스에 대한 만족도를 조사한 연구(김혜림, 2006)의 결과를 보면, 먼저 학부모의 경우 방과 후 아동지도에 보내는 이유는 안심하고 직장 생활을 할 수 있어서 (39.0%)> 예체능 교육을 위해서 4명(4.0%)로 나타났다. 특히 방과 후 아동지도서비스를 계속 이용하는 이유는 자녀가 가질 원해서와 프로그램 시간이 길어서 (21.2%)로 나와, 방과 후 아동지도 서비스가 부모의 취업에 따른 아동의 보호 측면과 아동의 서비스를 받고자 하는 욕구를 만족시켜 주고 있다는 것으로 평가할 수 있다.

돌봄을 중심으로 우리나라 기업들이 시행하는 사회공헌활동사례로는 어린이집이나 보육시설을 운영하는 예를 들 수 있다. 삼성재단의 복지공익사업의 일환으로 운영되는 삼성어린이집은 서울 지역의 8개 어린이집, 19개의 직장 삼성 어린이집을 비롯하여 전국적으로 약 50개의 어린이집을 운영하고 있다. 삼성아동교육문화센터에서 개발한 아동중심의 보육프로그램을 근간으로 우수한 교육과 시설을 유지하고 있다.

그러나 자사 근로자들을 중심으로 하지 않고 공공적 돌봄을 중심으로 활동하는 사례로는 행복한학교재단의 방과후학교나 기업이 공동으로 참여한 푸른보육경영을 들 수 있다. 행복한학교재단은 방과후학교 운영을 통해 공교육을 효과적으로 지원하고 지속가능한 양질의 좋은 일자리를 창출하기 위하여 2010년에 설립되었다.

서울시와 SK, 여성인력개발기관이 다자간 협력을 통해 지속가능한 서울형 사회적기업모델을 구축하면서 시작되었고 서울형 예비 사회적기업으로 지정된 후 현재까지 약 10여개 초등학교에 행복한학교수업을 개시하였다. 대표적인 활동으로는 방과후학교 위탁운영사업, 학교특별활동 지원사업, 평생교육기관 지원사업 등 실시중이다. 특히 행복한 학교재단의 교육사업은 비영리조직

과 영리기업의 중간형태인 사회적기업 형태를 띠므로써, 취약계층에게 일자리나 사회적 서비스를 제공하고 공공서비스 수요를 충족시키며 더불어 지역사회를 활성화하고 윤리적 시장을 확산하는 기회를 갖는다.

여성가족부가 선정하는 가족친화인증기업 중에도 돌봄을 위해 어린이집이나 보육시설을 설치하는 경우가 많이 있지만 이들은 모두 회사 내에 보육시설을 설치하여 내부직원들을 위한 가족친화제도의 일환으로 제공된다. 특히 2011년 인증기업 중에는 구청이나 시청, 공단 등 공공기관에 어린이집을 설치한 사례가 많아 그나마 기업이 자사직원을 위해 어린이집을 설치한 사례도 찾아보기 힘들다(여성가족부, 2011.27)

2. 미국기업의 가족친화적 돌봄지원사업

이 절에서는 미국기업들이 근로자나 지역사회의 돌봄을 위해 지원하는 사업들을 검토하였다. 가족친화적인 활동이라고 명명하지는 않았지만 근로자의 일-가정 균형의 욕구를 해결하는 과정에서 나온 제도들이나 근로자들이 자녀 학교에 기여하는 활동들을 중심으로 보았다. 또한 지역사회의 방과후학교 지원사업을 통해 직간접적으로 돌봄에 기여하는 사업을 중심으로 살펴보았다.

미국의 방과후학교 지원사업은 전반적인 미국 가정의 돌봄부족으로 인해 가정에 방치되는 아동의 수 증가와 이로 인해 아동이나 청소년의 교육문제 해소를 위해 이루어지는 활동이므로, 일-가정 균형의 문제해결을 목적으로만 이루어지는 활동이라고는 볼 수 없다. 그러나 돌봄의 부족은 맞벌이가정의 증가나 긴 노동시간으로 인해 가장 많이 발생하는 문제이며 일-가정 불균형의 결과이므로 가족친화적 돌봄지원사업의 대표적인 활동으로 볼 수 있을 것이다. 특히 여러 기업의 방과후학교 지원을 통한 돌봄지원사업 중 근로자들이 자녀의 학교활동을 지원하는 사례를 중심으로

선정하였다.

방과후학교 지원에 관한 연구에서 Banach (2006)는 파트너기업 중 8개 기업과 어린이집에 기업투자를 도와주는 4개 관련단체의 직원들을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 면접자는 다양한 산업체에 걸쳐 있었고, 해당기업의 직원수는 165명에서부터 15만 명 규모였다. 조사는 국가 및 주정부, 소도시 수준에서 이루어졌다. 조사에 포함된 기업들은 한 해 혹은 몇 년에 걸쳐 지원프로그램을 실시하였으며, 어떤 회사는 십년이 넘게 방과후학교 프로그램을 실시하기도 하였다.

여기서는 직원뿐만 아니라 그 기업이 속한 지역사회나 주정부에서 증가하는 방과후학교에 대한 요구에 부응하기 위해 기업이 취한 다양한 방법들을 조사하였다. 그 결과 기업들은 방과후학교에 1억3600만 달러를 투자하였으며, 지난 5년간 방과후학교와 청소년개발 및 부모교육에 10억 달러를 투자하였다. 경제적인 투자뿐만 아니라 전문적인 기술을 지원하는 전문가, 리더십과 파트너십, 직원들이 봉사하는 프로그램, 인프라 구축, 기업프로그램 등 다양하게 지원하게 지원하였다.

한 회사는 방과후학교를 위해 전국에 걸쳐 실시되는 미디어캠페인을 지원하였다. 이들의 활동인 'Lights On Afterschool!'은 혁혁한 성장을 이루어 2000년도에 1000개였던 지역 방과후학교 프로그램이 2005년에는 8000개로 증가하였고 참가자도 100만 명에 달하였다. 또 일부 회사는 지역의 학교보호구역프로그램과 파트너를 맺거나, 청소년 섬머 프로그램을 지원하고 있으며 지역사회기관과 파트너를 맺기도 한다(Banach, 2006).

그 외에 기업들은 자녀교육의 어려움과 교육의 질 저하를 우려하여 부모가 자녀의 학교활동에 참여하도록 돕는 것이 기업의 역할이라고 인지하였으며, 이를 지원하는 활동들을 수행하였다. 학교 개혁을 위해 기업은 기금지원은 물론이고 프로그램의 개발과 확산에 주도적인 역할을 하고

협력하였으며, 정책적 변화를 유도하는 등 오랫동안 다양한 노력을 해왔다.

일례로, Chevron은 지역 내 학교에 자원봉사자, 보조금, 물품 등을 지원하였다. 회사직원들이 근무시간 중 자원봉사를 위해 한 달에 4시간씩 사용할 수 있도록 하였다. 자원봉사의 내용은 PC 사용, 튜터링 프로그램, 초등생의 기초교육, 고등학생 대상의 목표설정 및 노동윤리 등에 관한 워크숍 등이다. 직원들은 자원봉사가 필수사항은 아니지만, 자녀들이 다니는 학교에 기꺼이 자원봉사를 하고자 하는 것으로 나타났다(The center for work and family. Balance Sheets 1).

IBM은 직원들에게 다양한 융통시간제를 제공함으로써 자녀의 학교활동이나 의사와의 약속에 활용하도록 하였다. 점심시간 융통시간제는 30분-2시간까지 사용하도록 하였다. 또한 Lucent은 지역사회를 기반으로 하는 운동(initiative)을 지원하기 위해 두 곳의 노동조합과 함께 가족돌봄개발 기금을 마련하였다. 직원들과 부모들의 요구에 맞는 프로그램을 디자인하기 위해 조사를 실시하였고, 영유아를 위해 좋은 시설을 찾는 게 힘들다는 답을 얻어냈다. 이에 따라 6개 지역의 180명의 영유아 보육교사들이 18일 동안 집중적인 영유아교육을 받았으며, 그 결과 더 나은 보육을 실시하게 되었다(CWF. Balance Sheets 1, 2).

우리나라 기업의 돌봄지원사업이 근로자자녀를 위한 보육시설을 설립하거나 보육비를 지원하는 사업, 지역사회의 취약계층 자녀를 위한 교육사업을 중심으로 이루어지는 것에 비해, 위의 예에서 본 미국기업의 돌봄지원사업은 근로자가정의 요구를 해소하기 위한 목적에서 비롯하여 그 자녀들의 학교생활을 돕거나 자녀가 다니는 학교를 위한 봉사에서 시작한다는 것이다. 즉 결과적으로는 지역사회를 위한 활동으로 이어지기는 하지만, 근로자의 요구를 바탕으로 가정생활을 지원하며 자녀는 물론이고 자녀와 함께 성장할 세대들을 근거리에서 지원하는 활동이라는 점에서 우

리나라 기업의 활동과 차이가 있다.

IV. 돌봄지원을 위한 기업의 대안적 활동

돌봄사업과 관련하여 대부분의 기업들은 자사 근로자들의 가족을 대상으로 실시하거나 회사가 속해있는 지역사회를 위해 사회공헌활동을 하는 것이 대부분이다. 처음에는 자사 근로자의 복지나 일-가정의 균형을 목적으로 시작하지만 근로자들이 살고 있는 지역사회까지 확대하여 서비스를 제공하거나 여러 회사가 공동으로 여러 지역사회를 지원함으로써 더 많은 사람들이 혜택을 받을 수도 있다.

우리나라에서 기업들이 공동으로 돌봄사업을 실시하는 예로는 대표적으로 푸른보육경영을 들 수 있다. 푸른보육경영은 믿을만한 보육기관을 찾고자 하는 부모의 요구와 육아문제를 사회적 책임으로 받아들이려는 기대에 부응하여 설립되었다. 대교, 하나은행, IBM은 직원자녀의 보육문제를 더 이상 개인의 책임으로 여기지 않고 기업이 함께 해결해야 한다는 생각으로 2003년에 푸른보육경영을 설립하였는데, 여기서 운영하는 푸르니 어린이집은 영유아를 건강하고 안전하게 보호하기 위한 최적의 보육환경을 제공하고 우수한 보육프로그램을 제공함으로써 맞벌이가정의 육아와 교육문제를 해결한다. 2003년 푸르니 서초어린이집의 개원을 시작으로 현재 4곳의 어린이집과 60여개의 직장어린이집을 운영하고 있다. 2003년 이후 NHN, 건강보험심사평가원, POSCO가 회원사로 참여하였으며 기타 기업들은 개별적으로 혹은 여러 회사의 공동으로 직장어린이집을 운영하고 있다(푸르니보육지원재단 홈페이지).

전국경제인연합회도 경제계 공동으로 돌봄지원 사업을 지원하고 있다. 전국경제인연합회를 중심

으로 경제계 공동 사회공헌사업의 일환으로 시작된 보듬이나눔이 어린이집은 2009-2013년까지 5년간 전국에 50개의 보육시설을 짓는 사업이다. 2009년에 삼성, 현대 등 전경련 회원사 21개가 참여하여 기금을 모금하여 자녀를 믿고 맡길 수 있는 양질의 보육시설을 제공하고자 하였다(전경련 홈페이지).

이와 같이 우리나라 기업들이 공동으로 돌봄 사업을 실시하는 예가 있기는 하지만 이들은 대부분 자사 근로자들을 위해 여러 지역에 어린이집과 같은 보육시설을 지어주는 사업에 머물고 있다. 따라서 우리보다 가족친화사업을 일찍 시작하고 돌봄과 관련된 문제를 공적으로 해결하고자 노력한 미국의 예를 통해 돌봄지원사업의 또 다른 형태를 알아보고, 이것을 통해 우리가 활용할 수 있는 방안을 찾아본다.

1. 기업간 공동협력사업- ABC사례를 중심으로

1) 시작 및 목표

미국기업연합(이하 ABC, The American Business Collaboration for Quality Dependent Care. www.abcdependentcare.com)은 기업들이 연합하여 1500여개의 프로그램을 실시하고 있으며 각종 인프라를 구축하는 혁신적인 사업들을 수행한다. 지난 20년간 미국의 기업들은 그들의 고용인들이 직장에서 일하면서 가족들을 돌보아야 하는 상황을 지켜보았다. 이러한 현실이 ABC를 결성하여 자녀나 노인들을 위해 질적으로 우수한 시설이나 방법을 만들게 하는 계기가 되었다. 이 요구에 부응하기 위하여 1992년에 최초로 기업이 주창하는 미국기업연합이 발족되었으며 현재 60여개의 유명 기업이 활동중이다. 특히 ABC는 활동을 시작할 당시에 참여한 12개의 선도기업들이 자기 회사의 직원들이 살고 일하는 지역에서 자녀 및 노인 돌봄의 질과 양을 향상시키겠다는 목적으로 이 일을 시작하였다.

ABC는 크게 세 가지의 목표를 갖는다. 즉 우수한 자녀돌봄과 일/생활 프로그램을 지원하고, 직원들이 살고 일하는 많은 지역에서 돌봄 프로그램의 질과 양을 계속적으로 증가시키는 동시에 혁신적인 일/생활 균형노력을 병행하기 위해 ABC 활동의 범위를 넓혀나간다. 또한 이를 위해 ABC는 직원들과 지역사회의 협력을 강구한다.

2) 내용

ABC는 위의 목적을 달성하기 위해 다양한 활동을 수행한다. 첫째로, 자녀돌봄을 지원한다. 돌봄제공자들의 낮은 이직률과 교육은 아동보호의 질을 나타내는 중요한 지표인데, 미국의 경우에 아동돌봄제공자들은 낮은 임금으로 인해 이직률이 높다. 그래서 ABC는 질 높은 돌봄제공자들을 끌어들이고 유지시켜야 하는 필요성을 인식하여 이직률과 보상 및 훈련에 초점을 맞추는 T.E.A.C.H. Early Childhood 라는 프로그램은 시작하였다. ABC는 조기아동교육프로그램을 위한 국가인정표준을 개발하고 수행하는 시도를 함으로써 새로운 분야를 개척하고 교육품질을 향상시키고자 하였다.

둘째로 학동기아동의 방과후 프로그램을 지원한다. 학동기 아동의 휴일, 방학, 방과후 교육의 필요성에 대한 국가적 인식과 공적 관심이 증가하고 있으나 여전히 지역사회에는 이들을 위한 프로그램이 많지 않다. 이 문제는 부모, 자녀, 기업, 지역사회에 매우 중요하지만 대부분의 고용주들은 고용인들의 생산성을 높이는데 관심이 있어 ABC는 이러한 상황을 개선하고자 하였다. 특히 자녀들의 학력저하는 다음세대의 노동력에 영향을 미친다고 보아 이 사업을 지원한다. 방과후 프로그램에서 얻은 교훈은 지역사회가 협력할 때 가장 큰 변화의 동력이 생긴다는 것이다. 개인으로는 문제를 해결할 수 없고, 학교가 지역사회 및 돌봄제공자들과 협력관계를 이룰 때 지역사회 전체가 이익을 얻게 된다는 것이다. ABC는 부모

-교사 간 의사소통을 증진하는 Bridge Project나 지역사회 서비스를 강조하는 Summer of Service와 같은 혁신적인 모델을 통해 이러한 파트너십을 이끌어냈다.

셋째로 긴급 대체 보호사업(Backup Emergency Care)을 실시한다. 일하는 부모들은 자녀와 노인 부모들을 돌보는데 많은 노력을 들이는데, 이들을 적절하게 돌보는 일이 예상대로 이루어지지 않기 때문에 회사에 지각하거나 조퇴하고 결근하게 된다. ABC는 긴급보호분야에서 선구적인 역할을 했으며 100건 이상의 프로젝트를 수행하였다.

넷째로 노인돌봄사업이다. 노인을 돌보는 것은 개인적으로 노동자에게 영향을 미칠 뿐 아니라 결근, 지각, 스트레스, 근무시간에 노인들의 전화를 받는 일 등으로 인해 생산성이 저하된다. ABC가 평가한 바로는 많은 노동자들이 노인보호로 어려움을 겪고 있으며 고용주나 매니저들은 이들이 겪는 어려움을 개인적이라고 보지 않기 때문에, ABC는 최근의 노인보호활동들을 통해 노인돌봄에 대한 인식을 더욱 높이게 되었다.

3) 성과와 특징

10년간, ABC는 어린자녀를 비롯하여 학령기 아동과 노인들을 위한 돌봄 프로그램과 서비스의 질을 향상시키기 위해 1500개 이상의 혁신적인 커리큘럼을 개발하고 지원하여, 이 프로그램들을 통해 135,000명 이상의 아동과 노인을 지원하였다. 또한 돌봄제공자들을 훈련시키고 자녀보호센터, 가족돌봄제공자, 학령기 교육 프로그램, 노인 돌봄 프로그램에 대한 국가 인정 수준을 향상시키기 위한 지원을 하였다. 2500만 달러의 경제적 지원을 기반으로 시작한 ABC의 재원은 현재 1억 3600만 달러의 규모로 증가하였으며 계속 활동영역을 확대하였다.

ABC사업의 특징은, 대체로 기업이 개별적으로 자사 직원들을 위해 보육시설을 제공하거나 자녀

보호제도를 제공하는데 비해서 지역사회 중심으로 여러 기업이 함께 사업을 진행한다는 점이다. 왜 기업들이 함께 해야 하는가에 대해 ABC는 다음과 같은 이유를 제시한다. 우선은 고용인들이 지리적으로 중복되는 지역에 있는 기업들이 기금을 모을 수 있기 때문이다. 또한 다양한 형태의 돌봄-child care center, family child care, school-age and backup program, elder care service-을 제공함으로써 고용인들간의 형평성과 공정성을 해결할 수 있다. 뿐만 아니라 노인이나 자녀돌봄을 위한 인프라를 만들으로써 ABC의 프로그램이 고용주와 지역사회의 욕구를 충족시킬 수 있으며, 이로 인해 지역사회가 더욱 고객 지향적이고 일하는 가족의 욕구에 반응하도록 영향을 줄 수 있기 때문이다.

그러나 ABC의 사업이 기타 다른 돌봄사업, 특히 우리나라 기업의 돌봄지원사업과 다른 가장 큰 특징은 교육을 위한 시설을 짓거나 교육비를 지원하는 등의 경제적이고 물리적인 지원이 아니라 돌봄제공자들을 지속적으로 교육하고 돌봄의 내용을 제공한다는 점이다. 또한 각종 매뉴얼이나 평가도구들을 개발하여 공유하고 지역전체에 정보를 제공한다는 점이다. 특히 자사 근로자 외에 근로자들이 살고 있는 지역사회 전체의 교육의 질을 높임으로써 근로자들이 어디에서 생활하건 자녀교육을 비롯한 돌봄의 문제를 해결할 수 있도록 했다는 점에서 돌봄지원사업의 대안이 될 수 있다.

2. 기업과 비영리기구의 파트너십

기업과 비영리기구의 협력은 그들이 혼자서는 할 수 없는 일들을 함께 함으로써 가능해진다라는 점을 알게 되면서 시작된다. 성공적인 협력은 각자에게 서로 다른 자산과 때로는 상호보완적인 자산을 가져다준다는 점에서 이점이 있을 뿐 아니라 서로 필요로 하던 바를 충족시켜준다는 점

에서 도움이 된다. 기업은 전문적인 경영지식, 신용, 의사결정자의 참여, 고용기회 등을 제공하며, 비영리기관은 관계의 내용, 사회적 임무에 헌신 기회, 고용인정보 등을 제공하는 등 서로 다른 것을 줄 수 있다. 반면에, 이들은 서로 다른 가치와 언어, 문화를 갖고 있기 때문에 서로의 기대에 대해 명확히 하는 것이 필요하며, 서로 공유하는 상호 기대에 근거하여야만 파트너십이 유지된다(Rosenblum, 2005).

기업은 기업의 목표를 달성하기 위해 협력을 하며, 비영리기관은 그들의 임무를 달성하기 위해 협력을 시작한다. 이것들이 서로 공유되는 부분이 있을 때 그들은 공통적으로 느끼는 문제와 목표를 찾게 된다. 처음에는 경제적인 인센티브나 타의적으로 협력을 시작하지만, 점차 인력확보나 홍보의 효과를 얻게 되고, 더 나아가 지역사회와의 신뢰나 직원들의 사기에 도움을 줄 수 있다. 특히 이들의 파트너십에는 협력을 유지해 나갈 리더십과 헌신적인 직원이 요구된다. 또한 협력적 관계에는 오랜 시간이 필요하지만 기업은 대체로 시간투자를 하지 않으며, 또 서로 문화나 언어가 다르다는 것들이 장애가 된다.

Eli Lilly의 인디애나 자녀돌봄기금은 회사가 직원들의 자녀돌봄의 질과 수월성을 높이고 싶다고 할 때 단순히 회사에 육아시설을 만드는 것만으로 충분하지 않았다는 인식에서 출발하였다. 그래서 회사와 비영리기관 및 공무원들이 좀 더 적극적인 방법으로서 주 전체의 자녀돌봄의 질을 높이는 인디애나 자녀돌봄기금을 조성하기로 하였다. 협력 당사자 간의 상호관계와 신뢰를 쌓기 위해 개방적이고 융통적인 노력을 하고 많은 장애를 이겨낸 결과 이루어졌다.

Chevron Texaco(San Ramon, California)는 Chevron과 Texaco가 합병하는 과정에서 돌봄기관을 선정해야 했는데, 이 때 담당자는 부모들의 선호만이 아니라 아이들의 복지에 대한 연구결과들을 활용하였다. 그 결과 이 회사는 지역기관들

과의 협력 및 컨소시움을 통해 보육교사들에게 장학금과 지역훈련기회를 위한 기금을 제공하였다(The center for work and family, Balance Sheets 2).

우리나라도 한국건강가정진흥원이 협력사업을 통해 기업의 돌봄지원사업을 이끌어내고 있는 사례가 있다. 예를 들어서 한국건강가정진흥원은 기업과의 협력사업을 시행하여, 시군구의 건강가정지원센터가 기업과 함께 하는 사업으로 국민연금공단, 노후생애설계서비스 사업이나 근로복지공단의 창업자 가정 및 취약계층 상담지원사업 등 몇가지가 있다. 이 중 돌봄과 직접적으로 관련된 사업을 꼽자면 메리츠화재의 기업나눔경영추진사업으로 공동육아나눔터의 리모델링과 운영비를 지원하는 사업을 들 수 있다.

기본적으로는 저출산대응을 위한 기업의 나눔경영을 목적으로 하고 있으며 수도권 지역의 2개 센터를 지원하는 작은 규모의 협력이기는 하지만, 내용상으로는 공동육아와 건강한 지역사회를 만드는 사업으로서 돌봄을 목표로 한 기업과 비영리기관의 협력사업이라고 할 수 있다. 그러나 이 사업 역시 기업이 돌봄의 내용에 협력적으로 참여하지는 않고 단순히 비용 지원이라는 점에서 한계가 있다.

또한 주택관리공단의 공동육아나눔터 사업공간 후원사업도 넓은 의미에서는 돌봄을 위한 기업과 비영리기관의 협력이라고 할 수 있는데, 이 사업 역시 공공임대주택의 육아환경 개선을 위해 장소를 지원할 뿐이다. 기타 일동후디스의 임신출산육아문화 조성사업이 있다.(한국건강가정진흥원, 2012).

ABC의 사례에서와 같이 미국의 기업과 비영리기관의 파트너십에서도 역시 기업들이 단순히 비용을 지원하는 데서 벗어나 지원의 내용과 파트너의 선정들을 주도한다는 점에 주목할 필요가 있다. 기업이 근로자의 일-가정 균형 혹은 직원자녀들의 돌봄을 위해 시작했다는 점에서 더욱 그

려하겠지만, 기업이 주도적으로 근로자에 대한 요구조사를 실시하고 파트너를 선정하며 관련자를 교육시키는 등 문제해결에 적극적이라는 점에서 우리나라에서도 활용해볼만 하다.

우리나라에서 실시되는 기업 간 공동육아활동은 주로 경제적 지원이나 물리적 시설설비에 집중되고 있으나, 이제는 직원들의 요구나 지리적 위치가 비슷한 기업들이 협력하여 직인가정의 일-가정 균형 및 돌봄환경을 넘어 지역사회의 돌봄환경을 개선하고 교사의 질을 향상시키는 사업을 해볼 수 있다. 특히 최근에는 가족친화인증기업들을 중심으로 한 가족친화포럼이 실시되고 있으므로 회원사들을 중심으로 한 협력적인 돌봄지원 사업을 기획해볼 수 있다. 아직까지는 돌봄사업의 적절한 대안이 없는 실정이므로 ABC 사례를 기초로 우리나라에 적합한 대안을 연구하고 유도함으로써 돌봄에 관련된 교육과 정보제공까지 확대할 수 있다.

또 이 사업은 기업 내의 근로자를 위해 시작하지만 결국은 그들이 속한 지역 전체의 교육의 질을 높인다는 점에서, 우리나라의 가족친화적 지역환경조성을 위한 정책에 가장 부합하는 사업이다. 가족친화적 사회환경조성 정책은 직장환경 조성, 지역환경 조성, 지역환경 조성부분으로 구분되어 있어 기업지원정책과 지역사회지원정책이 따로 시행되고 있지만 기업, 돌봄기관, 학교, 지역사회, 정부기관 등은 가정을 중심으로 유기적으로 연계하여 서로 협력적으로 지원해야만 일-가정 균형이 이루어질 수 있다. 그런 점에서 기업이 가족친화적인 사업을 통해 지역환경조성에 기여할 부분이 크다. 뿐만 아니라 지역환경 조성부분은 내용상 가족친화마을을 만드는 것밖에 없으므로 기업을 통한 가족친화적 지역사회조성이 필수적이라고 하겠다.

V. 가족친화지원센터의 활동방향

가족친화지원센터는 2011년 3월에 설립되어 기업의 가족친화적인 활동을 지원하고 확산하기 위한 활동들을 수행하고 있다. 이를 위해서 센터는 기업의 가족친화적인 체도를 도입하고 실행하도록 촉구하며 여러 기업에 확산하기 위해 컨설팅사업, 가족친화기업인증사업, 가족포럼, 기타 가족친화관련 조사들을 수행하고 있다. 그러나 여기서는 기업이 자사 근로자들의 일-가정 균형을 위해 가족친화체도를 도입하는 것을 넘어서 근로자들이 살고 있는 지역사회, 혹은 기타 지역사회를 위해 사회공헌적 활동을 하도록 가족친화지원센터가 이끌어갈 수 있는 방법에 대해 논의한다. 특히 그 중에서도 돌봄을 목적으로 기업 간 혹은 기업과 정부 및 지역사회간의 활동을 기획하는 노력에 국한하여 내용과 방향을 제시하고자 한다.

1. 기업 간 혹은 다자간 연계역할

기업들은 근로자들의 자녀교육을 위해 회사 내에 보육시설을 설치하거나 보육비를 지원하는 노력을 하고 있다. 그러나 자사 근로자 자녀의 교육을 넘어 그들과 함께 살아가며 노동력의 원천이 될 다음 세대의 인적자원에 투자하는 것은 기업의 성장과 유지를 위해서도 도움이 될 뿐 아니라 사회적 인력확보에 도움이 된다. 이런 점을 인식하여, 위에서 제시하였듯이, 미국의 경우에는 기업 간 협력을 통해 보육과 교육에 투자하며 정부나 비영리기구가 이것을 유도한다.

예를 들어, 노스캐롤라이나 방과후학교 프로그램센터(North Carolina Center for Afterschool Programs)는 주지사의 리더십으로 시작되었다. NCCAP는 방과후학교 종사자, 지역리더, 정책입안자들이 모여 질 좋고 누구나 이용가능하며 지속

적인 기금을 받을 수 있는 방과후 프로그램이 되도록 네트워크를 만들었다. 이것이 확대되어 공립학교포럼이 20년간 지속되었으며, 이 센터는 기업리더와 지역사회리더, 방과후학교종사자들이 모이는 지역미팅의 산실이 되었다. 여기서 열리는 회의의 의제는 기업문제에 초점을 두지만 이것이 모두의 관심사임을 깨닫게 하려고 노력한다.

또한 기업포럼의 목적은 방과후학교를 확대하기 위한 노력의 시발점이 되고 문제를 인식하게 하며 새로운 참가자를 발굴하려는 것이다. 조사 연구를 통해 서로 정보를 교환하고, 방과후학교 문제를 직장의 문제이자 국가의 문제로 만들기 위한 자료를 축적하는 것이다. 참여기업들은 서로의 성공스토리를 공유하며 의제를 만들어간다. 이들의 교류가 중요한 이유는 유사한 기업 간의 의사소통이 가능하며 서로의 관심사가 모아지고 이것이 지역이나 국가차원의 데이터가 되기 때문이다. 뿐만 아니라 이들의 활동을 통해 홍보가 이루어지며 여러 분야의 기업이 협력하여 새로운 활동을 만들어내고 있다.

가족친화지원센터에서도 지금까지 2년간 가족친화포럼을 주최하고 있으며 다양한 규모와 분야의 기업이 참여하고 있다. 또한 이 기업들은 대체로 가족친화사업에 관심을 갖고 다양한 제도들을 실행하려는 선도적 기업이라고 할 수 있으므로, 이제에는 기업 내의 제도도입을 넘어서 지역사회와의 연계를 추진해야 할 것이다. 이런 점에서 기업 간의 협력 혹은 지역사회와의 네트워크를 만들어줄 수 있는 조직으로서 가족친화지원센터가 역할을 할 수 있을 것이다. 또한 앞 절에서 제안한 바와 같이, 기업이 가족친화적 지역환경 조성에 기여하도록 하는 매개체가 될 수 있다.

2. 캠페인 등 지역사회운동

가족친화확산 캠페인 및 홍보를 위한 가족친화지원센터의 대표적인 사업은 가족친화포럼의

운영이다. 가족친화포럼은 가족친화인증 받은 기업들의 협업체를 통해 가족친화기업의 네트워크를 형성하고 상호학습의 장을 마련하며 각종 사례를 공유하는 것을 목적으로 운영되고 있다. 이 포럼은 2011. 10월 현재 6회에 걸친 워크숍과 강연 등을 통해 가족친화제도 확산에 기여하고 있다. 그러나 가족친화제도의 확산에는 기업내부의 제도만이 아니라 전체 사회의 가족친화적 문화 조성이 전제되어야 하므로 지역사회운동의 차원으로 확대되어야 한다.

이것은 가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률의 내용에도 포함되어 있으며, 그 법률에 의해 설치된 가족친화지원센터의 역할에도 가족친화 사회환경 조성을 위한 홍보사업이 포함되어 있는바, 가족친화지원센터가 주축이 되어 실행해야 하는 내용이다. 그렇다면 행정부 사업의 실행 기구인 센터가 기업 및 지역사회의 중심이 되어 가족친화문화와 관련된 대규모의 사회적 여론형성과 인식개선운동을 수행할 필요가 있다.

미국의 경우를 보자면, 방과후학교연합이 ‘Afterschool for All’ 이라는 대규모의 방과후학교 캠페인을 벌인 사례가 있다. 미국에는 실제로 1500만 명의 아이들이 방과후에 가정에 혼자 있거나 보호받지 못하고 있다. 이런 문제를 해결하고자 방과후학교연합이 캠페인사업을 실시하였다. 이 연합은 어린이와 청소년들이 질적인 방과후교육을 받아야 하고, 또 그럴 권리가 있다는 생각을 지지하는 전국의 개인 및 단체들이 함께 모여 200년에 결성한 기구이다. 여기에는 장관이나 시장 등의 정부관계자, 부모들, 교육자, YMCA, 전국PTA와 같은 조직들, 여성단체, 기업들과 같은 수천 명의 파트너들이 함께 하였다. (Afterschool for All brochure.)

2004년에 250명의 개인과 집단이 모여 시작된 이 프로젝트가 발전하여 170명의 시장, 120명의 정책책임자, 기타 비영리기관과 기업들이 참여하였다. 뉴잉글랜드 지역에서만 개인 115명과 12개

조직이 참여하였다. Afterschool for All campaign 은 지역의 파트너십을 형성하고 강화하며, 각 지역 내의 지지자들을 발굴하고 연계한다. 또 방과 후학교를 지원하도록 국가에 촉구하고 승인을 받으며 연대를 확대하려는 것이다(www.afterschoolalliance.org).

우리의 경우에는 반드시 방과후교육을 목표로 하지 않더라도, 우리나라의 상황에 맞추어 가장 보호와 교육이 필요한 집단과 내용을 중심으로 기업과 지역이 함께 관심을 갖고 지원하는 지역 사회운동을 시도해볼 수 있다. 방과후교육캠페인 외에도 미국에서 Family Focus 라는 컨퍼런스를 개최한 후 이것을 기반으로 가족자원연합을 결성한 사례도 있으므로(Kagan, 1994.를 정영금, 2011에서 재인용), 가족의 불안정성이 높아지는 시기에 가족의 가치를 다시 복원하는 운동이나 일-가정 균형을 위해 돌봄네트워크를 형성하는 운동, 특별히 보육환경이나 방과후교육에 국한한 캠페인 등 다양하게 고려해볼 수 있다.

3. 지역별 현황파악과 사례발굴 및 지원

현재 우리나라 가정에서는 일-가정 균형과 더불어 돌봄노동에 대한 문제가 심각해지고, 자녀의 방과후교육에 대한 요구가 높아지고 있다. 그러나 전국적인 통계조사에서는 맞벌이가정의 정확한 통계나 구체적인 사항을 찾아보기 힘들다. 취업주부들의 수치나 여성의 취업률 등은 자세히 제시되어 있지만 맞벌이가정이나 한부모가정에 대한 전국적인 조사는 이루어지지 않았다. 특히 자녀의 연령이나 조건, 지역별로 가정의 문제들을 파악하기 위해서는 지역통계가 필요하지만 시군구별로 자세한 가정의 상황은 파악하기 힘들다.

따라서 각 지역의 가정이 갖고 있는 문제를 파악하기 위해서는 지역중심의 기관들이 자체적으로 파악해야 하는바, 가정의 문제에 관해서는 건강가정지원센터나 가족친화지원센터가 조사와

자료수집의 역할을 해야 할 것이다. 특히 돌봄문제에 있어서는 다양한 돌봄의 요구가 있어 각 지역의 특성에 맞는 지원을 해야 할 것이므로 지역의 요구에 가장 민감하게 반응할 수 있는 지역기반의 기구들이 담당해야 한다.

많은 연구들이 건강가정지원센터의 돌봄역할 강화를 제안하고 있다. 건강가정지원센터가 맞벌이가족의 자녀 방과후돌봄 사업을 담당하기 위한 모델을 제시한 연구(윤소영 외, 2007)나 돌봄네트워크에 관한 연구(김영란, 황정임, 2011), 혹은 일-가정 균형을 위한 돌봄지원대책으로서 건강가정지원센터가 방과후교육을 담당하고 돌봄을 위한 정보제공의 장으로서의 역할을 해야 한다는 연구결과(송혜림 외, 2010) 등이 있다. 그러나 오래전부터 제안하고 많은 연구가 있음에도 불구하고 정책이 실행되지 않고 있으므로 가족친화지원센터는 기업의 돌봄지원사업의 참여를 이끌어냄으로써 기업과 정부의 협력을 통한 돌봄사업을 강화하는데 기여할 수 있을 것이다.

실제로 위에서 제시한 미국의 방과후교육연합이 각 지역의 방과후교육의 현실과 문제에 대한 통계자료를 수집, 공유하며 문제를 제기한 사례를 본다면, 가족친화지원센터는 다소 성격을 달리하기는 하지만, 기업과 정부의 매개기구로서 돌봄네트워크의 중추적 역할을 한다는 점에서는 위 사례와 유사하다고 할 수 있다. 또한 기업과 정부와 지역사회가 각각 돌봄지원을 위해 무엇을 할 수 있는지에 관한 구체적인 방안을 마련하여 매뉴얼을 제작하고 정보를 제공하는 역할을 할 수 있다.

한편, 지역정보제공자로서 가족친화지원센터는 돌봄사업에 관한 다양한 정보를 발굴, 수집할 필요가 있다. 현재 다양한 공동체조성사업으로 각 지역마다 공동체가 활성화되어 있고 품앗이사업들도 많이 이루어지고 있다. 이를 바탕으로 자생적으로 활성화된 돌봄공동체나 조직의 활동들을 발굴하여 확대하거나 소개하는 사업도 생각해 볼

수 있다. 예를 들어서, 미국의 메트라이프재단이 주관하는 방과후학교 혁신상(MetLife Foundation Afterschool Innovator Awards)은 잘 알려져 있지만 가능성이 있고 효과적인 프로그램을 발굴하는데 목적을 두고 시상하고 있다. 2008년부터 실시된 이 제도는 매년 혁신적이고 효율적인 프로그램을 선정하여 시상하며 방과후학교연합의 “Lights on Afterschool” 캠페인과 연계하여 홍보하고 있다. 이 상은 디지털교육, 예술, 학부모참여, 학교개선 등 4부문에서 선정한다.

가족친화지원센터는 가족친화인증기업을 심사하면서 많은 기업의 사회공헌활동을 검토할 수 있으므로 사례를 발굴하기 유리하다. 따라서 조사된 사례나 정보를 공유하도록 하며, 혹은 기업이 지역공동체나 학교를 지원하는 사업을 확대하여 돌봄네트워크를 형성하도록 유도할 수 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 기업의 가족친화적 제도가 근로자들의 일·가정 균형에 도움을 주기는 하지만 자녀 돌봄의 문제는 기업 내의 정책만으로는 부족하고 근로자들이 살고 있는 지역사회의 환경까지 개선될 때 돌봄의 질이 향상될 수 있다. 이런 점에서 본 연구는 기업의 가족친화제도가 돌봄노동을 중심으로 어떻게 사회에 확대될 수 있으며 어떤 방향으로 나아가야 할 것인가를 제안하였다.

이를 위해 구체적으로는 기업의 가족친화적 돌봄지원사업의 의미와 현재의 활동들을 검토하였다. 특히 우리나라의 기업들은 주로 자사 근로자를 대상으로 가족친화제도를 실시하거나, 사회공헌활동으로 이루어지는 취약계층가정에 대한 지원을 가족친화활동으로 인식하는 경향이 있으므로, 미국의 예를 통해 기업들이 근로자와 그들이 살고 있는 지역사회를 위해 어떻게 돌봄지원 사업을 수행하는지를 알아보았다. 또한 기업의

가족친화적인 돌봄지원사업을 유도하고 기업과 지역사회의 연계를 촉진할 수 있는 대표적인 기관으로서 가족친화지원센터의 역할을 검토하였다.

외국의 경우에는 가족친화적인 사회를 만들기 위해 비영리단체, 기업연합, 연구소, 경영컨설팅회사 등이 다양한 노력을 하는 데 비해, 우리나라에서는 가족친화제도에 대한 많은 연구에도 불구하고 실천적인 노력이 부족하다. 단지 미국과 달리 우리나라에서는 법률과 정책에 근거한 가족친화지원센터가 설치되어 있으므로 기업과 정부와 지역사회를 연계하는데 중추적인 역할을 할 수 있으리라고 본다. 무엇보다 중요한 것은 기업의 가족친화사업이 일회성의 단순한 자선이 아니라 기업의 중요한 책임으로 인식하여, 기업들이 이 사업을 통해 근로자들의 일·가정 균형과 지역사회에 도움이 되고자 하는 것이다. 이러한 분위기를 조성하는데 가족친화지원센터가 우선적으로 기여해야 할 것이다.

본 연구는 기업의 가족친화적 제도를 다양화하고 지역사회로 확장하는 방안과 모범사례를 제시하는데 그쳤으므로, 앞으로는 좀 더 구체적으로 기업의 돌봄지원사업의 실행방안과 우리 사회에 맞는 모델들을 개발하는 것이 필요할 것이다. 또한 건강가정지원센터의 가족포움이와 같은 마을만들기사업 등과 결합하여 보다 큰 가족친화 지역사회 조성을 위한 정책연구도 요구된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 가족친화지원센터(2011a). 21세기 기업경쟁력, 스마트워크 시대를 말하다. 제 1차 가족친화포럼 회원워크숍 자료집.
- 2) 가족친화지원센터(2011b). 21세기 기업경쟁력, 휴 창조경영. 제 3차 가족친화포럼 회원워크숍 자료집.
- 3) 구긴스, B.(2008). 세계최고기업들의 기업시민

- 활동. 강주현 안젤라 역. 서울 : FKI 미디어.
- 4) 국가청소년위원회, 현대리서치연구소(2005). 초·중·고등학생 휴교일 및 방과 후 생활 실태.
 - 5) 김영란·황정임. 2011. 맞벌이가구 자녀돌봄지원을 위한 지역사회 돌봄네트워크 모델 개발 연구. 한국여성정책연구원.
 - 6) 김혜림(2007). 방과후 아동지도 서비스에 대한 만족도 비교 : 학부모와 아동을 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 7) 윤소영·정지영·김효은·이승미·조성은·김명희(2007). 맞벌이 가족의 자녀 방과후 돌봄 사업 운영 모델 개발. 여성가족부.
 - 8) 송혜림·조영희·정영금·고선강·김유경(2010). 일-가정 양립을 위한 자녀돌봄 요구 및 정책 개발 연구. 여성가족부.
 - 9) 여성가족부, 가족친화지원센터(2011). 2011 가족친화인증기업사례집.
 - 10) 전경련 홈페이지 [http : //www.happyfki.or.kr/m02/ m02s02_2.asp](http://www.happyfki.or.kr/m02/m02s02_2.asp)
 - 11) 전국경제인연합회(2011). 2010 기업기업재단 사회공헌백서.
 - 12) 정영금(2011). 가족친화사회를 위한 일과 가정의 균형. 서울 : 도서출판 인스.
 - 13) 조선일보. 2012. 3. 14. 사랑을 나누는 기업. 조선일보특집, 1-7.
 - 14) 조희금 외 10인. 2010 여성가족부. 2010년 제2차 가족실태조사.
 - 15) 푸르니보육지원재단 홈페이지(www.puruni.com).
 - 16) 한국건강가정진흥원, 2012. 2012 건강가정지원센터 운영가이드북.
 - 17) 한국경제신문. 2012. 9.23. 삼성 임직원 3000명, 공부방 선생님 된다.
 - 18) www.afterschoolalliance.org.
 - 19) Bailyn, L., R. Drago, T. Kochan(2002). Integrating Work and Family Life : A Holistic Approach. A Report of the Sloan Work-Family Policy Network.
 - 20) Banach, V.(2006) Corporate Investments in Afterschool, Corporate Voices for Working Families. www.corporatevoices.org.
 - 21) Parents' Job and children's lives : finding the win-win. Balance Sheets 2. The center for work and family. [http : //www.bc.edu/centers/cwfi/](http://www.bc.edu/centers/cwfi/)
 - 22) Rosenblum, E.(2005). The Art of Effective Business & Non-Profit Partnerships. Corporate Voices for Working Families. (Unpublished Report).
 - 23) The corporate role in parental involvement in school. Balance Sheets 1. The center for work and family. [http : //www.bc.edu/centers/cwfi/](http://www.bc.edu/centers/cwfi/).

- 투 고 일 : 2012년 10월 1일
- 심 사 일 : 2012년 10월 10일
- 심사완료일 : 2012년 11월 18일