가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향

The necessity and recommendation on the family-friendly policy for integrating work and family

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교 수 정 영 금

Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea
Prof : Young-keum Jeong

〈목 차〉

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 가족친화적 정책의 필요성
Ⅲ. 가족친화적 정책에 대한 요구
Ⅳ. 각국의 가족친화적 정책
Ⅴ. 가족친화적 정책의 방향
Ⅵ. 결론
참고문헌

〈Abstract〉

Nowadays, the conflict of work and family has become a common problem in families due to the increase of working parents. But in Korea, there is a little supporting system which can help them work. So, this study showed the necessity of family-friendly policy and families' demands to it.

Many capitalist countries which have insufficient welfare system effort to integrating work and family by offering a family-friendly policy for working parents. So, policies for family and women have to be family friendly, and all of the corporation, community, school, and government have to support the working families.

Ⅰ. 서 론

오늘날에는 가족원으로서의 역할과 직장에서의 역할이 서로 별개이어서 두 가지의 역할이 서로 경쟁상태에 있는 것처럼 보인다. 과거에는 육아 및 가족의 부양과 관련된 수많은 요구들이 여성의 일로 간주되어 중요하지 않게 처리되었으나 여성의 취업률이 높아짐에 따라 여성의 두 가지 일을 처리하는 문제가 중요해졌고, 이로 인해 여성은 물론 남성들까지도 일과 가족간의 갈등을 겪기 시작하였다.

우리나라에서는 아직도 여성의 취업이 일반화되지 않아 직장일로 인한 가족의 문제가 크게

부각되지 않고 있으나, 점차 출산률이 감소하고 가족의 불안정성이 나타나면서 여성의 취업으로 인한 문제해결에 관심을 기울이고 있다.

여성의 취업이 일반화된 외국에서는 가정의 기능을 대신해줄 수 있는 국가제도가 마련되거나 자유로운 시장기능에 의해 해결되는 방안을 채택하고 있는데, 어떤 방법이던 간에 가정일로 인해 직장일이 방해를 받거나 직장일로 인해 가정일이 피해를 보지 않은 방향으로 해결점을 모색하고 있다. 이로써 일과 가족간의 분리를 강조하던 과거의 시각이 점차 일과 가족간의 통합을 강조하는 시각으로 전환되고 있다.

더욱이 이러한 시각은 직장일에만 몰두하고 사회적인 성공을 중요시하던 전통적인 가치관이 무너지면서 더욱 관심을 끌게 되었고, 돈보다 여유를 즐기려는 고용인들 사이에서 질높은 노동력을 확보하기 위한 기업의 노력이 큰 영향을 미쳤다. 특히 복지제도보다는 자유주의 경제제도를 강조하는 국가들에서는 가족적인 문제로 인해 야기되는 생산성의 저하나 결근 및 이직 등의 문제를 해결하기 위해 가족친화적인 기업정책을 수립하기에 이르렀다. 그러나 가족과 기업이 가족의 문제를 해결하기에는 역부족이어서 가족과 일의 통합할 수 있는 보다 넓은 의미에서의 가족친화적인 정책이 수립되어야 하며 국가와 사회의 개입을 필요로 하게 되었다.

이러한 변화들이 일어나는 상황에서, 우리나라는 아직 가족친화적인 정책이라고 할 수 있는 다양한 제도들이 제공되고 있지 않다. 취업여성을 위한 모성보호제도나 육아제도 등이 마련되고 있으나, 전반적으로 여성이나 남성 모두를 위한 정책이라거나 가족의 사회적 중요성을 인식하는 정책이라기보다는 여성의 취업을 지원하는 부분에 초점을 두고 있어 지지기반이 약하고 기업들도 크게 필요성을 인식하고 있지 않다.

따라서 본 연구에서는 여성의 취업률이 증가하고 가족과 일의 갈등이 생기기 시작하는 현시점에서 가족친화적인 정책의 필요성과 전개방향을 고찰해봄으로써 앞으로 우리 나라의 정책이 지향해야 할 방향을 제시하고자 한다. 이를 위해서 여성이나 남성 혹은 가족을 위해 가족친화적 정책이 왜 필요한 것인가를 규명하고 정책에 대한 요구도를 알아보며, 선진국들의 예를 통해 가족친화적인 정책을 어떻게 지원하며 전개해야 할 것인가를 고찰해보고자 한다.

II. 가족친화적 정책의 필요성

오늘날에는 가족원으로서의 역할과 직장에서의 역할이 서로 별개이어서 두 가지의 역할이 서로 경쟁상태에 있는 것처럼 보인다. 과거에는 육아 및 가족의 부양과 관련된 수많은 요구들이 여성의 일로 간주되어 중요하지 않게 처리되었으나 여성의 취업률이 높아짐에 따라 여성은 물론 남성들까지도 일과 가족간의 갈등을 겪기 시작하였다.

가족과 일이 양분되는 현상이 나타난 것은 역사적으로 그리 오래되지 않은 일로서, 과거에는 두 가지 일이 통합되어 가정에서 수행되고 있었고 성별에 따라 노동이 다소 분화되었더라도 여전히 가정 근처에서 이루어져왔다. 그러나 산업화가 진행되면서 가정과 직장간에는 점점 더 경계가 엄격해지고 아내와 아이들이 머무는 가정은 남편이 근무하는 직장으로부터의 피난처가 되어 갔다. 이것은 다시 여성들의 노동시장 진입으로 인해 가정과 직장을 구분하는 것이 어려워지게 되면서 새로운 통합을 요구하게 된다. 즉 과거에는 가정내에서 가사노동과 수입노동을 가족원들이 한 가지씩 나누어 맡았으나 지금은 가정과 직장에서 가사노동과 수입노동을 함께 나누어 맡는 형태로 변화하고 있다.

이러한 의식이 확산되어 여성취업에 대한 태도도 시대적으로 많이 변화하였다. <표 1>에서와 같이 여성이 가정에만 전념하겠다는 비율은 1988년에 여성의 경우 17.5%였으나 1998년에는 8.5%로 감소하였으며, 대신 가정과 관계없이 취업하겠다는 비율이 1988년에 16.7%였던 것이 10년 후에는 30.4%로 증가하

<표 1> 여성취업에 관한 태도

(단위; %)

		가정에만 전념	결혼전까지만 취업	자녀성장후 취업	결혼전과 자녀성장 후	가정과 관계없이	기타	계
1988	여자	17.5	17.8	23.9	24.6	16.7	-	100.0
	남자	25.4	28.7	19.3	18.2	8.4	-	100.0
1991	여자	17.0	17.8	23.9	24.6	16.7	-	100.0
	남자	25.7	22.9	20.9	20.2	10.3	-	100.0
1995	여자	12.1	11.3	16.1	35.8	24.7	-	100.0
	남자	19.6	15.1	16.1	32.3	16.8	-	100.0
1998	여자	8.5	10.3	14.0	27.6	30.4	12.1	100.0
	남자	11.6	13.1	15.0	25.2	23.1	9.3	100.0

출처; 통계청(1999), 한국의 사회지표, 사회통계조사보고서

였다. 또한 여성의 취업에 대한 남성의 반응도 달라져서 가정에만 전념해야 한다는 비율이 1988년에는 25.4%였으나 1998년에는 11.6%로 감소하였고, 대신 가정과 관계없이 취업해야 한다는 비율이 상승하였다.

그러나 여성이 취업을 할 수 있는 여건은 취업에 대한 태도에 걸맞지 않게 열악하다. 국가인적자원개발 기본계획에서도 여성 경제활동의 가장 큰 장애요인을 육아부담으로 규정하고, 우리 나라 여성의 인적자원활용을 저해하는 주요요인은 출산 후 육아부담을 지원할 수 있는 사회적인 지원체제가 구축되어 있지 못한데 있다고 하였다.

실제로 여성 취업의 장애요인을 보면 여성이나 남성이나 모두 육아 및 가사부담을 가장 큰 장애요인으로 지적하였다. <표 2>에 나타난 바와 같이, 1995년의 결과보다는 1998년의 결과에서 육아 및 가사부담의 비율이 다소 떨어지기는 했으나, 여전히 여성의 42.2%와 남성의 37.5%가 육아와 가사의 어려움을 장애로 보았고, 가사보다 육아의 어려움이 더 큰 것으로 나타났다. 또 남녀 모두 미혼자보다는 유배우자들이 육아와 가사부담을 장애요인으로 지적한 비율이 높게 나타나서, 기혼남녀의육아와 가사의 어려움을 알 수 있다.

육아의 어려움은 취업을 하기 이전의 예비취업자들에게도 큰 어려움으로 인지되고 있다. 전국의 대학교 4학년 학생들을 대상으로 한 연구(민무숙, 허현란, 김형만,2002)에서 여학생들에게 채용과정부터 업무배치, 승진 및 결혼 이후 여러 가지 직장에서 겪을 수 있는 성차별 및 애로사항을 어느 정도 극복할 수 있는가에 대한 질문을 하였다. 그 결과 채용에서부터 직장생활에서의 업무나 승진 문제 등

<표 2> 여성취업 장애요인에 관한 견해

(단위; %)

		여성의 능력	사회적 편견	직업의식, 책임감 부족	승진 및 근로여건	육아 및 가사부담		기타	계
						육아	가사		
1995	여자	3.7	24.8	6.8	9.9	54.6		0.2	100.0
	남자	5.0	24.5	10.8	9.1	50.3		0.3	100.0
1998	여자	4.0	27.6	8.1	13.0	31.4	10.8	5.0	100.0
	남자	4.6	28.8	11.9	11.9	27.1	10.4	5.3	100.0

출처; 사회통계조사, 통계청(1995, 1998). 99여성백서, 대통령직속 여성특별위원회.

에 대한 것보다는 상대적으로 결혼 이후 겪게 될 직장과 가정의 양립문제에서 오는 어려움을 극복할 자신감이 낮은 것으로 나타나 기혼 여성에 대한 지원체제의 미흡을 여학생들도 잘 알고 있는 것으로 보인다.

보건복지부의 통계자료에 의하면, 보육대상 아동인구는 약 100만 명인데 보육시설에서 보육하고 있는 아동수는 64만 명이고, 더욱이 3세 이하의 영아를 맡길 수 있는 시설은 더욱 부족하다. <표 3>은 보육시설수의 변화를 보여주고 있는데, 보건복지부의 보육시설확충 3개년 계획에 따라 1995년 이후에 보육시설수가 크게 증가하기는 하였으나, 90년대 후반에는 큰 변화가 없으며 보육시설의 증가가 민간부분에 의해 달성되었다. 그렇기 때문에 전체 보육시설 중에서 국공립 보육시설이 차지하는 비중이 매우 적어 약 7%에도 못 미치며, 직장보육시설이 차지하는 비중은 더 적어 전체 보육시설 중 1%에 불과하다. 또 보육시설이 민간기관에 편중되어 있기 때문에 <표 4>에 나타난 바와 같이, 전체 보육아동 중 국공립이나 직장보육시설이 담당하는 아동수도 매우 적음을 알 수 있다. 즉 전체 아동 중 국공립 보육시설과 직장보육시설에서 보육되는 아동은 각각 14.5%와 1%에 불과하다.

이렇듯 여성의 취업욕구는 높아지고, 취업에 대한 모든 사람의 인식도 긍정적으로 변해가고 있으나, 여성 취업의 가장 큰 어려움으로 지적되는 육아나 가사문제는 가정내에서 해결하기를 바라고 있다. 즉 여성취업을 지원해줄 수 있는 가장 기초적인 제도로서의 보육시설은 공공기관이나 직장보육시설과 같이 사회적으로 제공되기보다는 가정이 경제적으로 처리하기를 바라는 실정이다.

Ⅲ. 가족친화적 정책에 대한 요구

가정일과 직장일을 병행하는 데에서 발생하는 가족적인 문제의 해결을 사회나 국가가 지원하기보다는 가정내의 해결을 강조하는 것은 미국의 경우에도 마찬가지이다. 이러한 현실에 대해 Kimball(1999)은 가족에 대한 신화라고 표현하면서 여성고용과 그에 따른 가족문제의 사회적인 해결을 촉구하였다. 즉, 그는

<표 3>보육시설수

(단위; 개소)

	국공립	민간	직장	가정	계
1990	360	39	20	1,500	1,919
1995	1,029	4,125	87	3,844	9,085
1998	1,258	9,622	184	6,541	17,605
1999	1,300	10,558	207	6,703	18,768
2000	1,295	11,304	204	6,473	19,276

자료; 보건복지부 아동보건복지과

<표 4> 보육아동수

(단위; 명)

	국공립	민간	직장	가정	계
1990	25,000	1,500	1,500	2,000	48,000
1995	78,831	170,412	2,388	42,116	293,747
1998	91,260	400,906	5,823	58,968	556,957
1999	99,866	466,477	7,278	67,294	640,915
2000	99,666	510,567	7,807	67,960	686,000

자료; 보건복지부 아동보건복지과

미국의 가족은 훌륭하고 부모의 역할은 사적인 일이며 능력있는 성인은 이 역할을 잘 처리해낸다는 등의 가족에 대한 많은 편견을 갖고 있기 때문에 오히려 미국의 가정과 사회에 문제가 발생하고 있다고 주장하였다.

이와 같은 미국의 가정에 대한 신화를 그대로 반영하듯, 우리 나라의 가정에서도 여성의 취업이 증가하고는 있으나 취업여성의 문제를 가정의 문제, 혹은 취업한 여성만의 문제로 간주하기 때문에 취업여성을 도와줄 수 있는 현실적인 여건이 여전히 미비한 실정이다. 더욱이 취업여성의 문제에서도 장기적인 측면에서의 가족과 일의 통합을 가족친화적인 정책을 전반적으로 수립하기보다, 아직은 단순히 모성보호나 자녀양육문제에만 관심을 기울이고 있다.

기혼직장여성의 탁아실태를 조사한 연구(이성희, 강성희, 2002)에서는 직장여성들이 기업과 사회가 지원해 주기를 바라는 1순위로서 직장내 탁아시설의 설치를 선택하였다. <표 5>에 나타난 바와 같이 직장내 탁아시설에 대한 요구도는 49.2%로서 육아휴직제도의 실시

<표 5> 직장여성의 탁아지원 요구내용

구분		응답자수(명, %)
기업과 사회가 지원해야 할 것 (1순위)	직장내 탁아시설 설치	149(49.2)
	육아휴직제도 실시	65(21.5)
	육아수당 지급	75(24.8)
	가족간호휴가제 실시	6(2.0)
기업과 사회가 지원해야 할 것 (2순위)	직장내 탁아시설 설치	54(17.8)
	육아휴직제도 실시	93(30.7)
	육아수당 지급	89(29.4)
	가족간호휴가제 실시	13(4.3)

출처; 이성희, 강성희(2002).

<표 6>가족영역에서 가족친화적인 제도에 대한 수요

구분		현재 외부도움이 매우필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후 도움이 필요하지 않음
취학전 아동보육	남성기혼	10.5	13.2	26.3	50.0
	여성기혼	21.4	9.5	7.1	61.9
취학자녀 교육	남성기혼	0.0	2.6	2.6	94.7
	여성기혼	7.1	16.7	2.4	73.8
노인 돌봄	남성기혼	0.0	1.3	6.6	92.1
	여성기혼	2.4	0.0	9.5	88.1
기타 가사	남성기혼	2.7	5.4	32.4	59.5
	여성기혼	0.9	6.0	58.1	35.0
재정문제	남성기혼	7.9	14.5	28.9	48.7
	여성기혼	0.0	26.2	47.6	26.2
심리적 문제	남성기혼	2.6	23.7	9.2	64.5
	여성기혼	4.8	26.2	33.3	35.7

자료; 김태홍 외(2001), <표 Ⅳ-3,4,6,9,10,11>에서 일부 발췌

나 육아수당 지급 등의 지원보다 훨씬 많은 사람들이 필요로 하는 것으로 나타났다. 이 결과에서는 탁아와 관련된 것만을 조사하였기 때문에 다른 가족친화적 제도와의 비교가 불가능하지만, 탁아문제에만 국한시킨다면 직장 탁아에 대한 요구가 가장 크다는 것을 알 수 있다.

또한 가족영역 일에 있어서 가족친화적인 제도에 대한 수요를 조사한 결과(김태홍, 고인아 2001)에 의하면, 취학전 아동보육이나 기타 가사문제, 재정문제에 대한 수요가 높았으며 현재의 필요보다 앞으로 도움이 필요하다고 응답한 비율이 높았다. 또한 남성기혼자는 여성기혼자보다 맞벌이 비율이 낮기 때문에 남성기혼자보다는 여성기혼자의 경우에 도움을 더 필요로 하는 것으로 나타났다. 취학전 아동보육에 대해서는 남성기혼자들도 조만간 도움이 필요하다고 응답하여 남녀 모두에게 수요가 있음을 보여주었다(<표 6>참고).

한편 고용주의 입장에서 고용인을 채용하고 유지하기 위해 중요한 유인이 무엇인가를 조사한 바(Vanderkork, 1991)에 따르면, 현재 노동자를 위한 유인과 미래의 유인에 차이가 있음을 보여준다. <그림 1>에 제시된 바와 같이, 질높은 고용인을 채용하여 오래도록 머물러 있도록 하기 위해 현재는 발전의 기회가 가장 좋은 유인책이었다면 앞으로는 가족지원정책이나 융통적인 노동스케쥴의 이용가능성 등이 더 좋은 유인으로 작용할 수 있다. 앞으로 새로운 세대의 노동자 집단에서는 여성이 노동시장에 참여하게 된다는 점에서 더 많은 사람들이 일자리를 원할 것이므로 이들이 원하는 바를 충족시켜줘야 할 것이다.

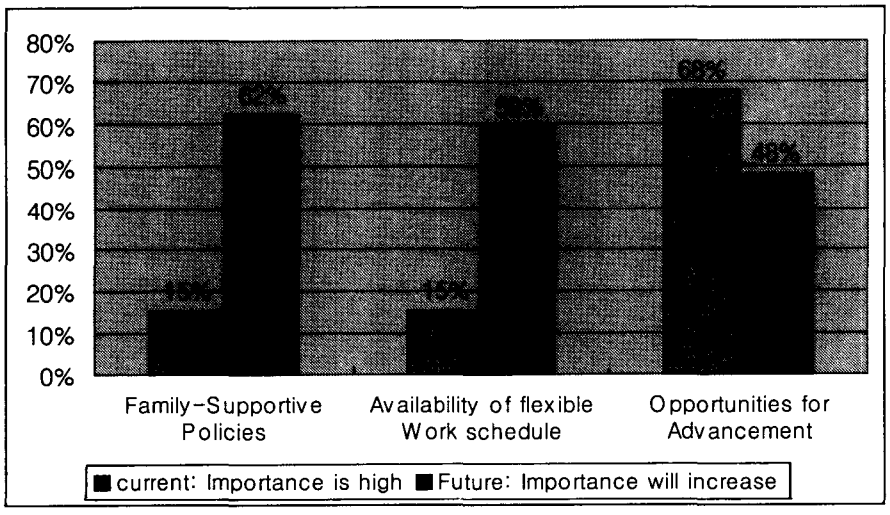
Ⅳ.각국의 가족친화적 정책

1. 외국의 정책

여성의 고용을 촉진하고 노동부담을 경감해 주기 위해서는 포괄적이고 체계적인 여성고용정책이 필요한데, 이 정책은 법이나 제도를 통한 개선이나 여성의 직업훈련, 가정과 직장의 양립지원 등을 통해 이루어질 수 있다. 가족친화적인 정책은 이 세 가지 분야 모두에 걸쳐 적용될 수 있지만, 특히 가정과 직장의 양립을 위해 범국가적으로 도입되고 시행되어야 하는 정책이다.

노동시장에서의 남녀의 불평등이 가사노동

<그림 1> 고용인들을 채용하거나 유지하기 위해 필요한 유인



출처; 1989 Conference Board, Vanderkolk, 1991에서 재인용

의 부담과 책임으로 인해 여성이 남성보다 직장에 헌신할 수 없기 때문에 초래된다고 인식한다면, 남성과 여성이 수입획득활동과 가사노동을 동등하게 분담하는 방향으로 나아가야 할 것이며 여기서 발생하는 가족적인 어려움을 국가 전체적으로 해결해주어야 할 것이다. 이런 점에서 가족친화적인 정책은 가족을 우선시하는 정책이며 남성과 여성을 동시에 배려하고 기업주에게도 도움이 되는 정책이라고 할 수 있다.

이러한 점을 인식하기에 외국의 경우에는 직장과 가정의 양립지원정책의 대표적인 방법으로서 가족친화적인 기업정책이나 작업장의 조성 등을 활용하고 있다. 우선 영국에서는 여성들이 노동시장의 증가와 그 중요성에 대해 인식하고 있으며 노동자들이 일터와 가정생활을 성공적으로 연결하는 것을 지원함으로써 부모와 자녀와 기업에 이들이 된다는 사실을 고려하여 최소한의 법규정에 근거하여 일터에서 가족친화적인 문화가 촉진되도록 실행하고 있다. 이 정책을 실현함으로서 보살핌을 제공하는 자와 보살핌을 받는 자에게 모두 이득이 되고 기업주에게도 이익이 되며,

나아가 경제전반과 사회전체에 이익이 된다고 규정하였다. 또한 가족지원 자문보고서를 발간하여 이 정책의 이점을 기업주에게 알리고 가족친화적인 고용주에 대한 자격획득 계획을 설정하였다(문유경, 주재선, 2000).

미국에서는 가족친화적 작업장 옹호청(Family-Friendly Workplace Advocacy Office)을 두어 가족친화 프로그램을 시행하는 연방기관에 대해 지원을 하고 있다. 이 기관은 다양한 방법들의 활용을 전폭적으로 지원함으로써 가족친화적 프로그램을 활용하도록 국가적인 지도력과 기술적인 지원을 제공한다. 이 프로그램은 융통적인 작업스케쥴, 휴가프로그램, 파트타임 노동과 작업공유제, 원격근무, 고용자 지원프로그램, 작업장 내 탁아시설, 정보제공 등의 내용을 포함하며 보육법에 기초하여 지원하고 있다. 또한 각종 출판물의 제공과 좋은 프로그램에 대한 시상을 실시하고 있으며, 이외에도 내무성에 가족지원센타를 두어 피고용인이 예상치 못한 가족관련 상황에 직면하였을 때 작업장에서 해결할 수 있는 시설을 갖추고 있다(www.bop.gov/hrmpg).

호주에서는 가족친화적인 정책을 노동옹호청(Office of the Employment Advocate)에서 담당하고 있다. 호주 정부는 호주 작업장 협정(Australian Workplace Agreement)을 통해 가족친화적인 작업장을 조성하기 위해 노력하고 있다. 가족친화적인 작업장이란 일과 개인생활간의 균형을 이룰 수 있는 작업장으로서 부모역할 뿐 아니라 노인이나 환자의 보호를 포함하는 다양한 가족책임을 포함하는 것이다. 즉 융통적인 휴가조정, 시간제 노동이나 재택근무의 기회제공, 작업공유제, 작업장 내 수유공간이나 탁아시설 제공 등이 이에 속한다. 정부는 이러한 가족친화적인 작업장을 확산시키기 위해 고용주와 고용인간에 협정을 맺는데 도움을 줄 수 있는 관련 지침서를 작성하여 고용자와 기업들을 교육하고 독려하고 있다(www.oea.gov.au/links/linkstitle-family-friendlyworkplaces.htm).

2. 우리나라의 정책

우리 나라 정부의 정책에서는 아직 가족친화적인 정책이라는 용어가 사용되지 않았고, 이와 같은 맥락에서 이루어지는 것이 여성인력활용을 위한 대책이나 보육정책 등이므로 이 부분의 새로운 시책이나 계획을 중심으로 논의한다. 우리 나라 정부에서는 2001년 12월 국가인적자원개발 기본계획을 발표하여 전국민의 인적자원 개발을 시도하였다. 21세기 지식기반사회에서 국가 경쟁력은 그 나라가 보유한 인적자원의 수준에 달려 있음을 인식하고, '사람과 지식' 즉 인적자원을 21세기 국가발전의 핵심역량으로 규정하였다. 이 과제에 포함된 과제들은 2005년까지 지속적으로 추진할 과제이며 다양한 국민층에 걸쳐 교육, 직업훈련, 연구개발, 고용, 복지, 산업 등 관련 분야를 포괄하였다.

이 중 여성인적자원 활용부분에서는 여성인적자원의 능력개발기회의 확대와 여성 인적자

원 활용을 위한 인프라구축, 지식기반산업분야로의 여성진출유도를 골자로 하였다. 여성인적자원을 활용하기 위해 특별히 주목해야 할 부분은 가정과 직장의 양립을 위한 인프라 구축으로서, 정부는 이 계획의 추진배경과 추진내용을 다음과 같이 제시하였다.

우선 추진배경으로는 우리 나라 여성의 경제활동의 가장 큰 장애요인이 육아부담이란 점을 인식하였다. 즉, 출산 후 육아부담을 지원할 수 잇는 사회적 지원체제가 구축되어 있지 않아 여성의 인적자원활용에 저해가 되고 있다. 또 보육에 대한 민간의존도가 80%이상으로 시장경제에 의해 좌우되고 있어 취업여성의 임금 중 보육비 비중이 지나치게 높다. 또한 야간보육, 24시간 보육, 시간제 보육 등 다양한 시설이 부족하고 질적 수준도 보장되어 있지 않다.

이러한 점을 개선하고자 추진계획에서는 첫째, 육아휴직제의 실효성을 제고하고자 하였다. 출산휴가, 육아휴직제 등의 내실있는 운영 등 기업이 자발적으로 가정과 직장 양립제도를 도입하도록 유도하며 부양가족에 대한 부담을 덜어주기 위한 지역사회 내 사회적 지원체제를 구축하고자 하였다. 둘째, 보육시설에 대한 공공투자를확대하고자 하였다. 정부의 보육재정 분담율을 단계적으로 확대하고 사업장과 지역사회 보육시설과의 연계를 강화하며 영아전담시설을 단계적으로 확충하는 방안 등을 제시하였다. 셋째, 수요자의 요구에 따른 다양한 보육형태를 확대하고자 하였다. 보육시설의 설비기준을 개선하고 방과후 보육이나 휴일보육 등을 계획하였다.

아동의 보육을 국가적으로 지원하고자 한 사례는 여러 나라에서 찾아볼 수 있다. 일본에서는 아동 양육 지원계획으로서 1992년 12월 문부성, 후생성, 노동성, 건설성등이 '어린이 양육 지원정책과 엔젤플랜'을 공동으로 제안하였고 현재는 후속조처로서 2000-2004년까지 뉴엔젤플랜이 수행되고 있다. 또 미국의 경우에는 공공재원에 의한 프로그램을 통해 주로 저소득층 아동에게 혜택을 주고 있다. 헤드스타트, 영아를 위한 조기 프로그램, 가정문해 프로그램, Title 1 프로그램, 특수교육 프로그램 등이 그것이다. 영국에서는 1996년에 바우처제도를 도입하여 취학 전 2년 동안 주 5일 하루 2시간 분의 보육료를 일괄 지원하였으며 부모들이 희망보육시설을 선택하도록 하였다.

이와 함께 보건복지부와 노동부, 여성부 등 3개 부처는 2002년 보육사업활성화방안을 제시하였다. 여성인력활용과 이에 따른 다양한 보육서비스수요에 부응하고자 정부는 보육시설의 양적 확대와 질적 개선을 추진하고 정부의 역할을 재정립하였다. 또한 소득공제 한도를 확대하고 보육정보 네트워크를 구축하는 등 현실적으로 활용할 수 있는 방안들을 제시하고자 노력하였다. 그러나 이러한 정책들은 여전히 여성을 위한 정책으로만 인식될 수 있으므로, 여성취업의 지원책으로서가 아니라 가정일과 직장일을 병행하는 모든 사람들의 문제로 인식하는 것이 필요하다. 즉 자녀양육이나 가사의 문제를 가족뿐 아니라 기업과 사회가 같이 해결해주려는 분위기가 요구되며 여기에 국가가 개입할 필요가 있는 것이다.

Ⅴ. 가족친화적 정책의 방향

1. 가족복지정책의 대안화

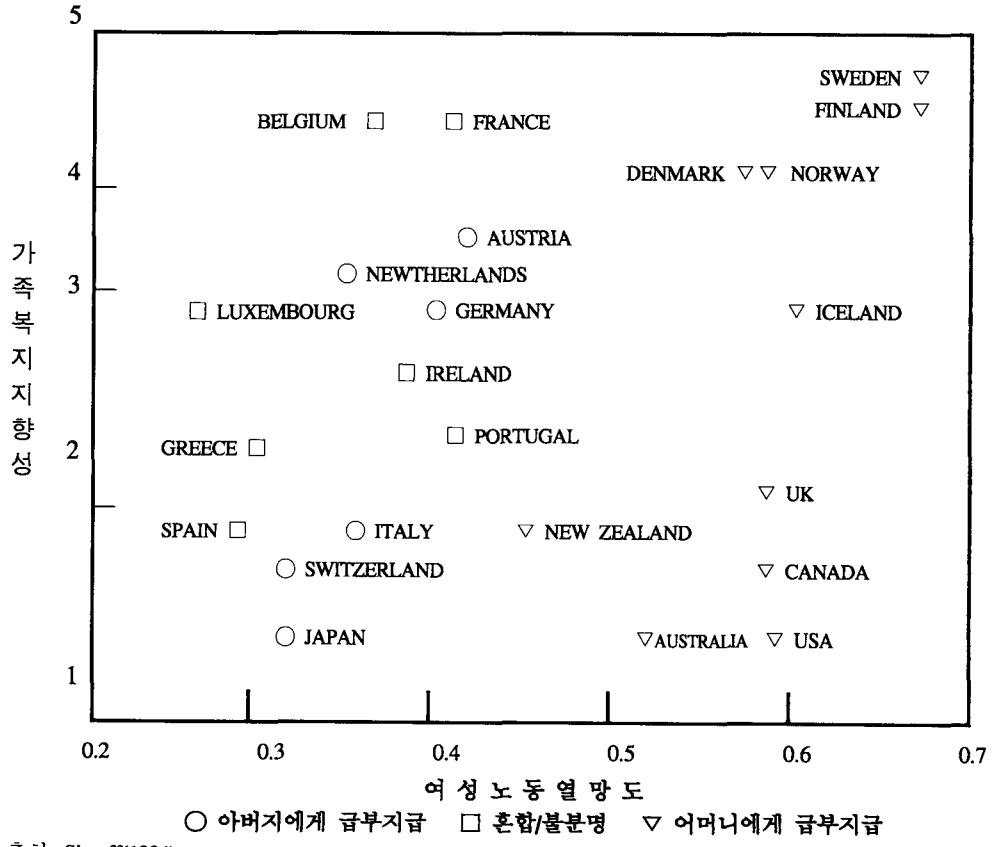
여러 나라의 정책은 그 나라 여성들의 노동 및 복지에 영향을 미치게 된다. 각 나라의 정책이 노동 및 복지에 얼마나 도움을 주는가를 알아보기 위해 Siaroff(1994)는 각 나라의 가족복지지향성, 부모 중 누가 부가급부의수령자인가, 여성노동열망도 등 세 가지 요인을 기초로 유형화를 시도해보았다. 그 결과 여성노동열망도와 여성이 가족급부의 수령인인 경우간에는 유의미한 상관관계가 나타났다. 즉 그림에 나타난 바와 같이 여성노동열망도가 높은 스웨덴, 핀란드, 노르웨이, 영국, 캐나다, 미국 등은 모두 어머니에게 가족급부가 주어졌다. 반면에 여성의 노동열망도가 낮은 네델란드, 스위스, 일본, 프랑스, 이태리 등은 가족급부가 아버지에게 주어지거나 혼합 내지는 불분명하게 나타났다.

한편, 가족복지지향성은 다른 요인들과 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. 즉 가족복지지향성과 여성노동열망도간의 관계나 가족복지지향성과 어머니가 주연금수령인인 경우간에는 관계가 없었다. 따라서 가족복지지향성이 높은 프랑스나 벨기에의 경우에 여성노동지향성이 중간 정도이며 동시에 가족급부수령인도 혼합형 내지는 불분명한 상태였다.

국가별로 보면 스웨덴, 핀란드, 덴마크, 노르웨이 등은 가족복지지향성이 높고 여성노동열망도도 높으며 가족급부수령인도 여성이었다. 그러나 미국, 캐나다, 영국 등은 여성노동열망도가 높고 가족급부수령인도 여성이었으나 가족복지지향성은 낮게 나타났다. 반면에 일본, 스위스, 이태리 등은 가족복지지향성이 낮고 여성노동열망도도 낮으며 가족급부수령인도 남성이었다.

각국의 가족친화적 정책들과 유형화의 결과를 통해 볼 때, 복지제도가 잘 마련되어 있어 가족복지에 대한 국가책임도가 높은 국가들은 여성의 문제나 가족문제를 가족뿐 아니라 국가가 해결하고 있으나, 미국이나 호주 등은 여성의 노동열망도는 높으나 가족복지지향성이 낮아 가족문제의 해결을 가족과 기업에만 맡겨왔다고 할 수 있다. 즉 가족과 사회의 문제를 아직까지는 가족과 가족원을 고용하는 기업이 함께 책임을 지고 있으며 국가는 기업을 독려하는 정도에서 가족친화적인 정책을 펴고 있다.

<그림 2> 여성을 위한 노동 및 복지 유인(incentives)



출처; Siaroff(1994).

이렇게 본다면, 우리 나라는 스웨덴과 같은 복지국가형이기보다는 미국이나 호주와 같은 자본주의 국가형이므로, 적어도 국가가 기업으로 하여금 가족친화적이 되도록 지도하고 유도하는 정책을 수립해야 할 것이다. 여성이나 가족을 위한 복지제도를 국가가 충분히 마련하지 못한다면 가족원들이 활동하는 기업체나 작업장이 가족친화적인 환경이 되도록 독려하고 가족의 복지수준을 높이기 위한 가족복지정책의 중요한 부분이 되어야 할 것이다.

2. 가족-일의 통합

과거에는 남성과 여성의 역할이 분리되어 있고 직장일과 가정일이 엄격히 구분되어 한 사람이 하나의 역할만을 담당하기 때문에 역할간의 혼란이 발생하지 않았다. 그러나 여성들이 직업노동에 참여하게 되면서 직장일과 가정일을 모두 맡아야 하고 이로 인해 역할갈등이 생겨나게 되었다. 따라서 초기의 일과 가정생활의 균형은 여성 스스로가 자신이 수행해야 하는 두 가지 역할을 구분하고 가정일로 인해 직장일이 지장을 받지 않도록 하는데 중점을 두었다.

그러나 노동력에서 차지하는 여성의 비율이 높아지고 인력난으로 인해 질높은 노동력의 확보가 어려워지면서 기업은 여성의 노동력에 관심을 기울이게 되었다. 우선은 여성의 문제로부터 시작되었지만 점차 남성에게서도 발생하는, 가정일로 인한 결근, 불규칙한 출퇴근, 집중력 저하 등으로 인해 기업의 생산성이 떨어지고 이직률이 증가하게 되자 기업은 가정적인 문제를 해결해줌으로써 직장에서의 노동에 전념할 수 있는 환경을 만들어주고자 하였으며 다양한 근무조건을 충족시켜줌으로써 질좋은 노동력을 확보하고자 하였다. 이에 따라 일과 가정생활의 균형은 가족과 기업이 함께 해결하는 문제로 귀결되어 가족친화적인 기업이 생겨나게 되었다.

그런데 우리 나라에서 기업이 가족친화적인 정책을 수립하여 가족문제를 지원한다고 할 때는 우리 나라의 특성상 생길 수 있는 문제를 간과해서는 안 된다. 즉, 우리 나라에서는 아직도 부부를 평등한 결합체로 보기보다는 가장과 부양가족으로 간주하는 경향이 크기 때문에 가족친화적인 정책지원이 의미를 달리할 수도 있기 때문이다.

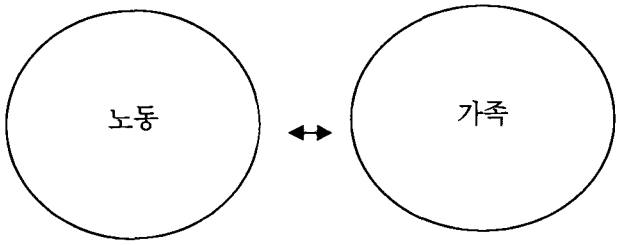
우리 나라의 기업들은 고용인들의 가족문제를 지원하는데 대해 긍정적인 태도를 가지고 있는데, 이것은 기업주가 전통적인 가장을 대신하여 고용인 가족에게 책임의식을 갖는 온정주의적 복지제도가 발전해왔기 때문이다(김의명, 1992, 양승주 1996 재인용). 이러한 개념하에서는 근로자 가족에게 가족수당이나 교육비, 의료서비스를 제공하고 경조사비를 보조하는 형태들이 복지제도에 포함되므로, 복지제도를 확대한다는 차원에서 보면 보육지원이나 보육시설의 설치에 대해 부정적인 시각을 갖지는 않는다.

그러나 우리 나라에서는 가족을 가장모델(Sainsbury, 1994)과 같은 시각으로 보기 때문에 가족문제를 해결하는 것이 가정과 일의 양립을 위해서나 가족구성원의 성장을 사회적으로 지원하는 차원에서보다는 남성근로자들의 생활부담을 덜어주는 정도로 받아들여지고 있다. 그렇기 때문에 우리 나라의 기업들은 외국과 같이 다양한 가족친화적 정책보다는 금전적인 보상에 치우쳐 있다. 따라서 한 가족의 가장에게 부양가족의 생계를 위해 금전적인 지원을 하는 차원이 아니라 각 고용인이 가족과 직장일을 통합적으로 처리할 수 있는 문화를 만들고 다양한 해결책을 제시하는 방향으로 전개되어야 한다.

3. 국가-기업-사회의 통합

우리 나라의 경우에는 여성이 노동시장에서 차지하는 비율이 선진국에 비해 높지 않고 인력난도 심하지 않아 일과 가정생활의 균형을 고려하는 기업이 많지는 않지만, 점차 외국계 기업을 중심으로 가족친화적인 정책을 실시하거나 근무조건을 다양화하는 기업들이 증가하고 있다. 가족의 문제를 가족과 더불어 기업이 해결해주어야 한다는 주장은 <그림 3>에 제시

<그림 3> 기업중심적인 모델



출처: Googins(1997).

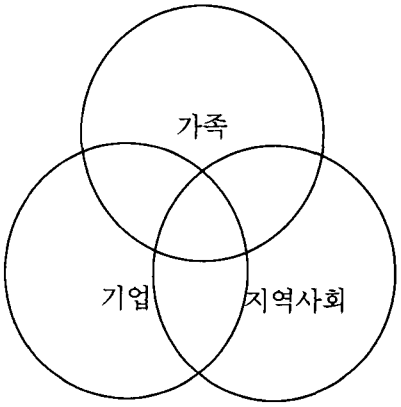
된 바와 같이 기업중심적인 모델로서, 가족과 일과의 상호관계에 초점을 두고 있다.

그러나 미국을 중심으로 보면, 전반적인 시장환경이나 기업환경이 변화하고 국민들의 복지에 대한 요구도가 증가하며 일과 가정생활 모두를 권리로 인식하면서 기업만이 가족을 지원하기에는 역부족이고 국가와 사회를 포함한 지역사회가 개입해야 한다는 필요성이 제기되었다. 즉 사회제도나 정부지원 없이 기업중심적인 모델만으로는 가족의 요구를 충족시켜 줄 수 없고 가족중심적인 정책을 실현할 수 없으므로 일과 가족생활의 균형을 맞추는데 책임을 지는 주체를 지역사회로까지 확대해야 한다는 의견이 지배적이다.

이에 따라 가족-기업-지역사회 모델이 생겨났는데, <그림 4>는 기업중심적인 모델을 확대하여 지역사회의 역할까지 포함시킨 모델이다. 즉 일과 가족생활을 통합하기 위해서는 가족과 작업장, 지역사회가 상호협력해야 한다는 제안이다. 이 모델은 세 주체가 단순히 문제해결에 개입하는 것을 넘어서 상호간에 협력관계를 맺어 서로 중요한 역할을 하고 상호관련을 유지하는 것을 강조한다. 이 모델은, 가정의 문제를 가정과 시장간에 자유로운 거래관계에 의해 해결하고 국가는 가정의 문제에 최소한으로 관여해야 한다고 생각하는 자본주의국가에서 국가와 사회의 참여를 강조하는 것이다.

한편, 보스톤 대학의 일과 가족센터에서는 위원들의 모임을 통해 일과 가족생활을 통합하기 위한 방안으로서 다섯 분야에서의 노력 혹은 전략을 제시하였다. 다섯 분야는 일, 가족, 학교, 시민, 기술로서, 각 분야에서 해당자들이나 관련자 혹은 기업들이 실행해야 하는 특별한 행동지침을 제안하였다. 이것은 일과 가족생활의 문제 해결이 가족이나 기업뿐만 아니라 학교와 지역사회, 주변환경들이 통합적으로 해결해주어야 하는 문제라는 것을 의미한다(Bankert와 Lobel, 1997)는 점에서 위의 가족-기업-지역사회의 통합모델과 같다고 볼 수 있다.

<그림 4> 가족-기업-지역사회모델



출처: Googins(1997).

Ⅵ. 결론

여성의 취업이 일반화된 외국에서는 취업여성이 가정생활과 직장생활을 병행할 수 있도록 해주기 위해 각종 여성복지제도를 마련하거나 시장기능을 통해 지원하고자 한다. 여성이나 남성 모두 가정일과 직장일을 수행하는

것이 기본적인 권리가 됨으로써 과거에 여성만이 느끼던 가족과 일 사이의 갈등을 남성들도 같이 겪게 되면서, 이를 해결하기 위한 대책이 생겨나게 된 것이다. 특히 자본주의 경제체제를 기반으로 하는 국가의 경우에는 기업의 변화를 통해 가족을 지원하고자 시도한 바, 가족친화적인 기업정책을 도입하게 되었다.

우리 나라의 경우에도 서서히 여성의 노동력 참여율이 높아지고, 특히 기혼취업여성이 증가함에 따라 자녀양육과 같은 가족적인 문제와 직장일이 갈등을 빚고 있어 여성취업의 장애가 되고 있다. 이를 해결하기 위해 국가적으로 여성인력을 활용하고자 노력하며 보육시설을 마련하는 등 각종 대책을세우고 있다. 그러나 다른 국가에서는 육아뿐 아니라 다양한 가족지원 프로그램을 활용함으로써 전반적으로 가족생활과 직장생활을 통합하려는 노력을 하고 있으며, 이러한 노력이 여성뿐 아니라 남성을 포함한 가족의 문제로 인식하고 기업들이 적극 참여하고 있는데 반해서, 우리 나라에서는 주로 여성을 위한 보육제도 수립에 머물고 있어 기업이나 사회적 호응이 미약하다. 따라서 본 연구에서는 가족친화적인 정책의 필요성을 제시하고 각국의 정책과 방향들을 비교해봄으로써 우리나라의 가족지원정책의 방향을 제시해보고자 하였다.

가족친화적 정책의 필요성을 살펴본 결과, 여성의 취업욕구가 높아지고 취업에 대한 사람들의 인식도 긍정적으로 변해가고 있으나 육아나 가사부담을 가족안에서만 해결해야 하는 실정이므로 이에 대한 사회적인 해결을 필요로 하였다. 그렇기 때문에 남성과 여성 모두 가족과 일을 병행하기 위한 문제를 기업과 사회가 지원해야 한다고 여기고 있으며, 기업 역시 앞으로는 가족을 지원하는 정책들이 더 필요할 것이라고 생각하고 있었다.

이러한 인식들이 있었기에 외국에서는 기업들이 가족을 지원하는 다양한 제도들을 도입하여 생산성을 높이고 고용인을 확보하려는 노력을 하고 있으며, 국가가 이를 독려하는 정책을 수립하고 있다. 특히 이러한 경향은 미국이나 호주 등에서 나타나고 있는데, 우리나라는 스웨덴과 같은 복지국가형이기보다는 미국과 같은 자본주의 국가형이므로 국가가 기업으로 하여금 가족친화적이 되도록 지도하고 유도하는 정책을 수립해야 할 것이다.

한편, 일하는 부모라는 새로운 세대가 생겨나면서 이들의 욕구를 충족시켜주기 위해서는 인식의 전환이 필요하였다. 즉 이들이 가족과 일이라는 두 가지 역할을 수행한다기보다는 가족과 일을 통합한 새로운 역할을 수행하는 것으로 보게 되었으며 가족문제 해결의 사회적인 책임을 요구하게 되었다. 이러한 시각으로 가족을 보게 되면, 이제까지 기업만이 지원하던 체계에서 한 단계 더 확대되어 사회와 국가의 책임이 커지게 된다. 결국 가족과 일의 통합을 위해 기업, 지역사회, 학교, 국가 등 가족을 둘러싼 모든 환경이 지원을 하는 체계로 바뀌게 된다.

따라서 우리나라는 복지제도가 미비하고 여성의 노동에 대한 지원이 부족한 상태이므로 기업을 비롯한 모든 작업장이 가족친화적인 환경이 되도록 국가가 주도적으로 노력해야 할 것이다. 또한 가족친화적인 정책이 경제적인 지원을 넘어서 남성이건 여성이건 간에 가족과 일이 통합된 새로운 역할을 수행할 수 있도록 해주는 정책이 되어야 할 것이다. 이를 위해서는 가족과 기업 뿐 아니라 국가와 지역사회가 전체적으로 가족을 지원하는 문화가 조성되어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

1) 김의명(1992). 한국기업복지제도의 측정. 한국사회복지학 20호.
2) 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안. 한국여성개발원
3) 문유경·주재선(2000). OECD 회원국의 여성고용정책. 한국여성개발원.
4) 민무숙·허현란·김형만(2002). 여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제. 한국여성개발원.
5) 변화순·송다영·김영란(2001). 가족유형에 따른 생활실태와 복지욕구에 관한 연구. 한

국여성개발원.
6) 보건복지부 홈페이지
7) 삼성경제연구소(2000). 21세기 유망산업.
8) 송계전(2000). '일하고 싶은 회사'의 조건. LG경제연구원.
9) 양승주(1996). 고용주지원 보육서비스의 다양화 방안. 한국여성개발원.
10) 이성희·강성희(2002), 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도. 한국가정 관리학회지 20(3) 101-112.
11) 장지연(2001). 고학력 여성 경제활동의 국제비교. 여성과 직업. 서울:시그마프레스.
12) 통계청. 1995. 1998. 사회통계조사
13) 통계청 1999. 한국의 사회지표.
14) 한도숙(2000). 북구국가들의 여성정책. 한국조세연구원.
15) 2001 국가인적자원개발 기본계획.
16) 2001 여성통계연보. 한국여성개발원.
17) 2002 보육사업활성화방안. 보건복지부. 노동부. 여성부
18) 99 여성백서. 대통령직속 여성특별위원회
19) Bankert, E. C. & S. A. Lobel(1997). Visioning the future. ed. by S. Parasuraman & J. H. Greenhaus. *Work and Family*. CT: Praeger.
20) Googins, B. K.(1997). Shared responsibility for managing work and family relationships: a community perspective.ed. ed. by S. Parasuraman & J. H. Greenhaus. *Work and Family*. CT: Praeger.
21) Kimball, G.(1999). 21st *Families*. CA: Equality =Press.
22) Sainsbury, Diane(1994). Women's and men's social rights: gendering dimensions of welfare states. ed. by Diane Sainsbury. *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.
23) Sekaran, Uma & F. Leong ed.(1992). *Womanpower*. CA: SAGE Publications.
24) Siaroff, Alan(1994). Work, welfare and gender equality: a new typology. ed. by Diane Sainsbury. *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.
25) Vanderkolk, B. S.(1991). *The Work and Family Revolution*. NY: Facts On File.
26) www.familysupportamerica.org
27) www.bop.gov/hrmpg
28) www.oea.gov.au/links/linkstitle-familyfriendlyworkplaces.htm