

일-가정 양립을 위한 가족친화경영정책 연구

A Study on Policies towards Reconciling Work and Family Life

보건복지가족부
사무관 손주영*

Ministry of Health, Welfare and Family Affairs
Deputy Director : Joo-Young Sohn

〈목 차〉

I. 서론	IV. 가족친화적 환경 현황 파악
II. 일-가정양립을 위한 가족친화경영정책의 선행연구	V. 사례분석결과
III. 자료수집 및 연구방법	VI. 정책적 방안 및 제언 참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study is to examine support policies regarding work and family reconciliation, to suggest plans to improve workplace policies, and to suggest directions for further studies. This study looks at OECD's work-life reconciliation policies as well as family friendly workplace policies in Korea to find a way to enhance business' receptiveness and implementation of the policies. By examining women's labor conditions, this study finds that family friendly workplace policies are necessarily imminent in our society of low fertility and ageing.

Along with the evaluation of benefit level and the effectiveness of current policies, this study uses data from interviews with working mothers who have had the experience of family friendly benefits. The results of the analyses suggest that the government should focus on improving the workplace environment in companies that do not show bias against the use of family friendly policies. In order to form more successful policies, future studies are needed to analyze the changes of fertility, working conditions, support programs, and benefits.

Key Words : 일-가정양립(work and family life reconciliation), 가족친화경영(family friendly workplace), 가족정책(family policy)

* 주저자, 교신저자: 손주영 (joo_sohn@hanmail.net)

I. 서론

2005년 합계출산율이 1.08로 저출산 문제가 사회 관심을 끌기 시작하였고 저출산은 고령화 사회로의 진행을 가속화시키면서 저출산·고령화는 한국사회가 직면하고 있는 커다란 사회문제로 대두되었다. 저출산·고령화의 문제는 장기적으로 생산가능인구의 감소로 이어져 국가 경쟁력 약화와 노인인구부양 등 조세 및 사회보장비에 대한 부담 증가로 가정생활의 경제적 어려움이 가중될 것으로 예상된다. 정부가 추진하고 있는 저출산고령사회기본계획을 보면 저출산의 원인 중 출산과 양육의 부담이 결혼을 늦추고 출산을 기피하게 되었다고 분석하고 출산과 양육의 책임을 사회가 지원해주는 방안으로 일과 가정을 양립할 수 있는 가족친화환경의 조성을 제시하고 있다. 특히 여성의 경제활동이 증가하면서 직장과 돌봄노동의 이중 부담을 해결하는 방안으로 자녀 출산을 미루거나 직장생활을 포기하는 경향을 보이고 있어서(이삼식 외8명, 2006), 여성의 경제활동과 출산율을 동시에 증가시킬 수 있는 직장환경의 조성이 저출산을 극복하고 여성의 노동력을 확보할 수 있는 정책방향으로 추진되고 있다(새로마지플랜2010, 2006).

OECD 국가들의 경우를 보면, 국민소득 2만불을 넘어서면서 여성의 경제활동참가율이 출산율과 함께 증가하는 경향을 보이고 있는데 반하여 우리나라는 출산과 양육의 부담으로 출산이후 여성경제활동참가율이 감소하는 현상을 지속적으로 보이고 있다(Adsera, 2004). 최근 OECD “일과 가정생활의 조화를 위한 정책” 보고서에 의하면 한국은 근로시간이 가장 길고 남녀간 임금격차도 커서 가족친화적 고용여건이 OECD회원국 중 가장 나쁜 것으로 나타나 일과 가정생활의 양립을 위한 정책적 개선이 필요한 실정이다(연합뉴스, 2007.12.12). 일하는

부모의 일과 가정생활의 조화로운 향상을 위하여 OECD에서 제안하고 있는 정책은 세금과 복지혜택 정책, 자녀양육과 관련된 휴가정책, 보육정책과 가족친화적 직장환경이다(OECD, 2007).

우리나라의 경우도 산전후휴가 등 모성보호를 위한 제도를 마련하고 있고 2007년 12월에 개정된 「남녀고용평등법」은 법령을 「남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률」로 바꾸면서 보다 포괄적인 일-가정 양립을 위한 지원제도 마련을 시도하고 있다. 육아휴직 사용기한의 연장과 육아휴직기간 중 단축근무 허용, 배우자출산휴가제 등을 제시하고 있지만 근로자들이 실감할 수 있는 정도의 가족친화기업환경이 마련되었다고는 보기 어렵다. 특히 일과 가정생활의 조화로운 양립은 제도적인 장치나 정책만으로는 그 확산이 어렵고 교육 및 문화운동을 통한 사회문화적 변화가 동반되어야만 일하는 부모들이 출산과 양육으로 인한 과중한 부담에서 벗어나 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있게 된다(정영금, 2007).

본 연구는 일과 가정을 양립이 어려운 우리나라의 근로환경을 제시하고 그동안 추진되어 온 일과 가정의 양립을 위한 가족친화기업 환경조성을 위한 정책의 의미와 그 현황을 분석해보고 이러한 정책이 실천되는 현장의 사례를 중심으로 일하는 부모들이 느끼고 있는 가족친화경영문화를 논의함으로써 한국적인 가족친화기업 모델의 자료를 제공하고자 한다.

II. 일-가정양립을 위한 가족친화경영정책의 선행연구

1. 가족친화경영정책의 개념

전통적인 복지국가에서는 성분업적인 노동시장체제에 기반하여 남성의 노동권과 여성의 양육권을 보장하는 사회시스템을 구축하였으나

오늘날의 고용-복지체제는 고용의 불안정성이 심화되고 여성과 남성에게 동등하게 노동권이 주어지면서 새로운 시스템을 필요로 하게 되었다(Esping-Andersen, 2002). 여성의 노동권 보장은 모성권을 제한하게 되면서 여성의 경제활동참가율과 출산율은 상반되는 관계로 진행되었고 각국의 역사적 배경에 따라 이에 대한 대처 방식이 다르게 발전되었다. 출산율의 저하와 노동에 대한 양성평등적인 사회적 인식변화에 따라 유럽에서는 가족친화적 정책이 사회보장제도를 중심으로 개인과 가족을 보호하는 정책으로 발전된 반면에 미국과 영국은 근로자의 생산성 향상을 위한 기업의 정책으로 발전되었다.

Esping-Andersen(1999)이 제시하고 있는 3가지 복지국가 유형에 따라 정책적인 접근을 구분할 때, 미국이나 영국과 같은 자유주의 복지국가는 보육의 책임을 부모에게 두고 국가의 개입을 여성가구가정과 같이 빈곤정책의 일환으로 지원을 최소화 하는 반면에, 프랑스, 독일과 같은 보수주의 복지국가는 가족을 유지하는 책임이 국가에 있다고 보고 보육지원을 가족정책으로 아동수당, 가족수당 등 사회전반에 지원제도 실시하고 있다. 한편 사회민주주의 복지국가로 분류되는 노르웨이, 스웨덴은 노동촉진과 사회보장에 대한 접근으로 가족친화적 노동정책의 일환으로 보육에 대하여 국가적으로 지원하고 있다(Charles, 2000: 193-197).

우리나라에서는 2000년대부터 여성의 인적자원개발에 대한 정책적 접근을 시도하면서 가족친화 기업의 새로운 개념이 소개되었고 이에 대한 연구도 본격화되기 시작했다(임인숙, 2003). 특히 2005년 합계출산율이 OECD국가 중 최하위를 나타내면서 우리나라의 저출산고령화 문제에 대한 다각적인 해결 방안의 마련이 시도되었고, 출산율저하의 해결방안으로 가족친화적인 사회환경조성이 제시되었다. 새로마지플랜

2010(2006)에 의하면 가족친화환경조성은 가족친화적인 기업정책뿐만 아니라 가족친화마을조성이나 공동보육 등 사회의 공동책임을 포함하고 있다. 가족친화적인 기업환경을 조성하기 위하여 2007년 12월에 개정된 『남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률』에서는 기존의 여성고용에 대한 사회적 편견과 관행에 대한 개선에서 벗어나 경력단절로 인한 불이익 해소를 위한 모성보호의 내실화하고 이에 대한 사회분담을 확대할 뿐만 아니라 취업모에 대한 우대정책을 추진할 수 있게 되었다. 한편 『가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률』의 재정으로 가족친화기업에 대한 인증제를 실시하여 인증기업에 대한 재정적 지원을 마련하여 보다 간접적으로 기업의 참여를 유도하면서 제도 개선을 위한 컨설팅 지원을 하여 근로자들이 삶의 질을 추구할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 촉구하고 또한 가족친화 마을 시설 조성에 대한 지원을 통하여 가족에 대한 돌봄 노동에 지역사회의 참여를 확대시킬 수 있게 되었다.

이렇게 정부는 법과 제도의 개선을 통하여 가족친화경영을 확산하고자 하는 노력을 기울이고 있는데 여성가족부에서는 “가족친화제도는 근로자들이 직장에서의 요구와 부모로서의 요구를 조정할 수 있게 해주는 제도를 의미하며, 육아 및 가족관련 휴가, 탄력적 근무제도, 근로자지원서비스 제도 등이 포함된다”라고 정의하고 <표 1>과 같이 유형화하고 있다(여성가족부, 2006).

한편 OECD에서 추진하고 있는 가족친화정책은 일과 가족생활의 조화를 촉진하고, 적절한 가족자원을 확보하며, 아동발달을 향상시키고, 일과 양육의 선택 폭을 확장하며, 양성평등적 고용기회를 촉진하는 정책을 의미한다. 이 정책은 4가지 주제로 접근되고 있는데 그 내용을 살펴보면 모성보호와 양육지원제도, 보

육지원제도, 근로유인시스템, 근로의 유연제도로 나누어져 있다. OECD 국가의 모성보호와 양육지원제도를 살펴보면 우선 산전후휴가(Maternity Leave)는 ILO가 최소한 14주를 권장하고 있는 가운데 OECD 대부분의 국가들이 공적인 급여 지원과 함께 시행하고 있으며, 배우자출산휴가(Paternity Leave)는 ILO에서 특정적으로 명기되어 있지는 않지만 모성휴가보다 짧은 기간으로 주어지며 단기간이기 때문에 대부분 임금 전액이 지원되는 것으로 보인다. 출산휴가에 보완적으로 운영되는 육아휴직(Parental Leave)은 일반적으로 산전후휴가에 이어서 주어지며(산전후 휴가가 없는 소수 국가 제외) 가족단위로 급여지원이 이루어지는 것으로 나타났다. 마지막으로 간호휴가제는 아픈 자녀를 돌보기 위하여 휴가를 낼 수 있는 제도로 스웨덴의 경우

가 가장 유연하여 일년에 60일까지 휴가를 요청할 수 있는 것으로 나타났다.

보육지원제도를 보면 보육시설 지원과 방과후교실 지원이 포함된다. 3세이하 자녀에 대한 보육서비스는 다양해서 국공립보육시설과 법인보육시설은 공공성 있는 기관에서 운영하고 있으며 민간이 운영하는 민간보육시설과 가정 환경에서 보육하는 가정보육시설을 이용할 수 있다. 한편 직장인들을 위한 직장보육시설은 사업장에서 근로자들의 복지를 위하여 설치·운영하여 특히 가족친화경영의 중요한 제도로 제시되고 있다. OECD 자료에서는 센터운영 보육서비스와 가정보육서비스를 중심으로 보육지원제도를 파악하고 있으며 그 운영방법은 국가별로 다양하고 재정지원에 대한 것도 보육시설에 지원하는 방법과 이용자에게 지원하는 방법

〈표 1〉 가족친화제도

유형	내용 및 세부 프로그램
탄력근무제	<ul style="list-style-type: none"> • 근무시간이나 장소를 근로자의 선택에 따라 탄력적으로 선택 조정 • 원격·제택근무, 시차출퇴근, 자녀육아기 근로시간 단축, 집중근로, 직무공유, V-시간(voluntary reduced work-time) 등
보육 및 돌봄지원제도	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 자녀양육, 노인부양, 가족간호 및 돌봄 등을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원 • 직장보육시설 설치 및 운영, 산모휴게실 설치 및 수유편의시설 설치, 질병 야근 출장에 따른 특별보육지원, 방과후 아동지도, 탁노 서비스
휴가 및 휴직제도	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 출산·양육을 지원하는 각종 휴가제도 • 산전후휴가, 아버지 출산휴가, 유가휴직, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 복직보장 무급휴직, 불임휴가 등
근로자지원 제도	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자와 그 가족을 대상으로 상담·교육 등 프로그램을 실시하여 정서적 지원과 정보 및 서비스제공 • 가족문제 및 스트레스 상담, 가족문제 전담관리자 배치, 가족대상 교육프로그램, 온라인커뮤니티 사이버 멘토링, 자기개발 및 평생학습지원, 사원가족 대상 주말 캠프 등
경제적 지원제도	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 지원금 및 장려금을 통하여 근로자의 출산양육 및 가족생활을 금전적으로 지원 • 보육비지원, 출산장려금 지원, 자녀 학자금 지원, 보육비·간병비 지원, 주택마련비 지원, 의료비 대출 등
사회공헌활동	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 및 저소득층을 대상으로 자녀출산, 양육 및 가족생활을 지원하는 사회공헌 사업 • 지역주민 및 협력업체 대상 보육시설 설치, 불임부부 검진기술 지원, 저소득층 자녀 대상 홈스쿨 운영

자료: 여성가족부 『가족친화 우수기업 사례집』

등으로 정형화하기에는 어려움이 있다. 다만 스웨덴, 영국 등 소수국가에서는 보육과 조기 교육의 종합적인 서비스제공에 대한 노력을 보이고 있다(OECD, 2007).

근로유인시스템은 노동시장에 참여하는 것을 유도하기 위한 세금과 혜택 지원의 운영을 조절하는 것으로 주 소득원(가주)이 아닌 다른 가족원이 취업을 하므로써 얻어지는 소득은 세금과 취업으로 상실되는 정부혜택을 차감하고 순 소득효과에 대한 검토가 필요하다. 만약 배우자의 취업을 통하여 순 소득효과(소득-세금-상실혜택)가 전혀 없을 저소득의 경우(Norway)에는 '취업을 하지 않고 정부로 지원을 받는 것이 더 이익일 수 있다. 이러한 세금과 정부 지원 제도를 통하여 잠재적인 노동력을 확보할 수 있기 때문에 가족친화경영에 대한 제도에서 이러한 지원혜택의 대상을 어떤 가족으로 하는냐에 따른 경제활동 참여는 달라질 수 있다.

마지막으로 가족친화정책 중에서 근로형태의 유연화에 관련된 제도는 부모뿐만 아니라 삶의 질을 추구하는 현대인들이 근로생활과 개인생활의 균형을 추구할 수 있는 기반을 마련하여 주기 때문에 보다 포괄적인 효과를 가진다. 총 근로시간과 휴가제도를 통하여 근로형태 유연화 정도를 살펴볼 수 있는데 전반적인 총근로시간은 소득과 관련이 되고 휴가제도는 직무부담정도와 다른 가족친화적인 제도와 관련이 될 수 있기 때문에 근로자가 일과 가정양립을 위하여 중요하게 감안하여야 할 부분이다.

2. 선행연구

기업경쟁력 향상을 위하여서 인력의 질이 중요하고 이러한 우수인력 확보를 위하여서는 근로자를 중시하는 기업문화 조성이 우선되어야 한다는 측면에서 일과 가정의 양립에 대한 관심이 높아지게 되었다. Naisbitt 와 Aburdene

(1985)은 새로운 기업경영 가치에 대한 연구에서 미래의 노동력 부족사회에서는 양질의 노동력을 가진 근로자를 유치하기 위해서 탄력근무제와 같은 근로자 친화적인 제도를 실시할 것으로 내다봤다. Galinsky, Friedman & Hernandez (1991)은 미국의 218개 기업을 대상으로 가족친화 경영과 관련된 제도를 시행하고 있는 정도를 분석하여 도입수준, 확산수준, 정착수준의 가족친화경영 3단계 발달과정을 제시하였다. 첫 번째 도입단계에서는 근로자 자녀보육을 중심으로 여성근로자의 요구에 따라 제도를 마련하여 부모역할 스트레스를 감소시켜주는 정도로 가족친화경영으로 발전하기에는 아직 경영진의 인식이나 노력이 부족한 상태이다. 확산단계에서는 경영진이 적극적인 태도로 일과 가정 양립의 문제를 해결하고자 전담기구를 설치하여 가족친화경영관련 제도를 수행하도록 한다. 이 단계에서는 단편적인 제도보다는 통합적인 가족친화경영을 시도하려는 노력을 기울이며 근로자와 대화로 제도적 변화를 시도한다. 마지막으로 정착단계에서는 근로자의 자율과 의사결정권을 존중하고 특히 근로자들이 직장생활과 개인생활간에 균형을 유지할 수 있도록 지원하는 것이 기업의 이익에 도움이 된다는 기업문화를 바탕으로 근로자의 책임감과 창의성 및 생산성을 증진시키는데 중점을 둔다. 이들 가족친화 기업경영의 발달단계가 보다 역동적으로 변화하는 기업환경에 부족하다고 지적하면서 미국의 가족과 일 연구소에서는 4단계로 확장하여 심화수준을 보충하였다. 심화수준에서는 사업의 직무수행과정에 일과 가족생활의 조화를 위한 설계가 이루어지고 직장에서의 모든 업무가 가족친화적인 측면에서 추진된다 (Friedman & Johnson, 1997).

한편 Harker(1996)는 근로자가 일과 가정의 요구에 대하여 조화가 이루어질 수 있고 남녀 근로자 모두에게 평등적인 가정생활을 영위할

수 있는 기업경영을 가족친화적 기업경영이라고 정의하면서 이러한 제도로 근로자 확보·유지에 따른 비용절감이 가족친화적 경영을 위한 자원으로 균형을 이룰 수 있다라고 설명하였다. 가족친화적 경영의 활용 정도에 대한 연구에서 기업규모가 클수록, 여성경영자의 비중이 높을수록, 조직 구조가 유동적인 특성을 가질 때 가족친화경영 활용을 더 많이 하는 것으로 나타났으며(Goodstein, 1994; Ingram & Simons, 1995; Galinsky & Bond, 1998), 가족친화경영 실시의 성과에 대한 연구에서는 가족친화경영 도입으로 근로자의 이직을 낮추고 근무조건 중 육아휴직 및 초과근무시간의 축소가 장기근속에 유효한 것으로 나타났다(Grover & Crooker, 1995; Glass & Riley, 1998). 미국의 사용자조사(2005 National Study of Employer)에 의하면 근로자는 일과 가정생활 조화를 통하여 업무집중이 늘고 만족도가 높아졌으며 사업자는 장기근속하는 근로자를 확보할 수 있는 효과를 보였다.

기업의 가족친화경영 실태를 연구한 Hewitt 보고서에서는 2002년 미국의 945개 기업을 대상으로 조사하였는데 육아지원프로그램을 실시하는 기업이 가장 많아서 94%의 기업이 시행하고 있었고 탄력근무제를 실시하는 기업은 74%에 이르는 것으로 나타났다. 한편 영국에서 실시된 사례연구에 의하면, 기업이 공통적으로 많이 실시하는 제도는 탄력근무제, 아버지양육휴가제, 기간제 근무제, 양육휴가제 순으로 나타났으며, 여성근로자가 많고 그 직급이 낮은 기업에서 시간제 근무를 많이 실시하고 있었다(최은정, 2005). 삶과 근로여건의 개선을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)의 보고서(2002)에 의하면 일과 가정생활의 조화를 위한 사항으로 과중한 업무량과 시간적 제약, 사회적 지원체계를 지적하고

근로시간의 탄력성과 예상 가능성이 업무수행에 도움을 주며 동시에 일과 가정생활 조화에 도움이 되는 것으로 지적되었다.

선진국의 가족친화경영에 대한 관심은 근로자의 복지적 측면뿐만 아니라 제도 수행에 따른 기업성과적 측면에서도 연구가 이루어졌으며 국가적 차원의 정책적 연구도 활발하게 이루어진 반면 우리나라는 가족친화경영에 대한 관심이 겨우 시작된 상태여서 그 개념정의에 대한 연구와 다른나라의 정책 비교 연구 중심으로 이루어져 왔다(정영금, 2007). 가족친화경영에 대한 개념 정의는 여성가족부에서 추진하는 정책들에서 규정하는 방향으로 잡어지고 있고 주요 제도들에 대한 내용도 정리가 되고 있지만 아직 기업과 근로자들의 인식과 제도 시행정도에 대한 파악이 되어있지 않은 상태에서 최근에 여러 연구의 시도들이 있어왔다. 우리나라 300개 기업을 대상으로 가족친화경영 실태현황에 대한 김태홍과 고인아(2001)의 연구에 의하면 국내 기업 경영자 대부분이 가족친화경영의 필요성을 인지하고 있으나 그 적극적인 시행에는 아직 소극적이고, 도입효과로는 근로자의 사기진작 및 불만 감소 등으로 평가하였다. 보육비 지원, 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산휴가제, 무급휴직제도, 주5일제, 시차출근제 등을 10%의 기업에서 실시하고 있는 것으로 나타났다. 임인숙(2003)은 한국기업의 가족친화 경영 실시현황에 대한 연구에서 국내 기업이 가족친화경영을 우수인적자원의 확보를 위한 접근이라고 보지 않고 근로자에게 복지혜택을 주는 것으로 인식하고 있기 때문에 적극적인 태도를 보이지 않는다고 지적하고 있으며 정부의 소홀한 감독이 제도시행을 활성화시키지 못하고 있는 문제점으로 보았다.

한편 정책연구를 위하여 정부와 국책연구원 등에서 가족친화정책과 관련된 여러 보고서가 제출되었는데 보건복지부의 연구과제(2006)로 실

시된 『출산·가족친화 기업경영 확산방안』에서는 가족친화기업의 10가지 특성을 선정하여 82개 기업을 대상으로 설문조사를 통하여 가족친화기업 인증을 위한 지표를 개발하였다. 또한 147명의 인사담당자와 575명의 근로자에게 설문지를 이용하여 출산·가족친화 기업경영에 대한 인식, 출산·가족친화 기업경영에 대한 요구도, 출산·가족친화제도의 도입 및 이용현황과 출산·가족친화 기업경영의 효과를 분석하였는데, 인사담당자들과 근로자들은 휴가·휴직제도를 가장 많이 인식하고 있으며 근로자지원제도에 대한 인식이 가장 낮은 것으로 나타났다. 가족친화제도에 대한 요구도에서는 기업은 산전후휴가, 직장보육시설설치, 보육비 지원을 가장 필요한 제도로 인식하고 있었고 근로자는 경제적 휴가 및 휴직제도에 대한 요구가 가장 높았고 경제적 지원을 다음으로 필요하다고 느끼고 있었다.

한국여성정책연구원과 한국보건사회연구원에서 실시된 “가족친화적 기업모형개발 연구”(2007)에서는 16명의 근로자를 심층면접하여 생애주기 특성에 따른 가족친화 기업모형을 제시하고 있다. 이 연구에서는 국내외의 가족친화 기업 사례를 탄력근무제도, 보육·돌봄 지원제도, 휴가 및 휴직제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도에 따라 분석하여 미혼 및 신혼기, 양육기, 중장년기 단계에 맞는 제도를 제시하고 이를 기업에서 실행 할 수 있는 프레임워크를 제시하였다. 아직 시작단계에 있는 우리나라 기업상황에서는 생애주기별 제도시행은 아직 어려운 상황이지만 제도의 근로자 특성에 맞게 적용한다는 것은 가족친화 정책의 활성화를 위하여서는 매우 중요한 접근이라고 볼 수 있다.

경제인사사회연구회 협동연구의 일환으로 실시된 저출산 및 인구고령화 대응 연구의 여러 보고서 중에서 “가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구”는 정부에서 실시하고 있는 가족

친화 정책을 기업별로 수용하기 쉬운 제도별로 구분하여 제시하고 있으며 “일·가정 양립 정책의 활성화 방안 연구”에서는 가족친화제도별로 다른 국가에서 시도하고 있는 방법과 기업 인센티브 제공 등을 통하여 제도의 활용도를 높이기 위한 방안을 제시하고 있다.

이렇게 가족친화정책에 관한 연구는 최근 저출산 문제로 여성의 경제활동 참가에 대한 관심이 커지면서 다양한 분야에서 실시되고 있다. 기업의 제도 활용도와 근로자의 요구도 및 만족도가 여러 방법으로 연구되었으나 근로자들의 근로환경과 정책환경의 현황파악을 통하여 일과 가정을 양립할 수 있는 사회환경 수준에 대한 파악은 미비하여 이에 대한 고찰이 필요하다. 가족친화정책의 활성화 방안을 제시하기 위하여서 근로자들의 개별적인 경험에 대한 사례 연구는 지속되어야 하며 사업장에 따른 다양한 의견을 제시할 필요가 있다.

III. 자료수집 및 연구방법

1. 자료수집 및 조사대상

본 연구는 두개의 자료를 분석하였는데 먼저 가족친화경영정책이 추진하게 된 우리의 고용현황을 살펴보기 위하여 통계청과 노동부의 보고서를 사용하였고 OECD 국가들의 통계자료는 OECD 인터넷사이트(www.oecd.org)에서 제공하는 고용관련 통계를 이용하였다. 통계청의 경제활동인구연보의 1992년에서 2006년까지의 자료를 사용하여 여성의 경제활동참여율과 근로여건에 대한 추이를 살펴보았고 2006년 임금구조기본통계조사 및 매월노동통계조사의 자료를 이용하여 여성의 임금수준과 노동시간에 대한 현황을 알아보았다.

기업현장 사례연구를 위해 본 연구는 가족친화경영 수혜자들에 대한 인터뷰를 통해 개별

근로자들이 느끼는 가족친화경영정책을 조사하였다. 사례수집을 위하여 2008년 2월 3일에서 3월 17일에 걸쳐 직장에서 출산경험이 있는 18명을 대상으로 가족친화경영에 대한 체험과 기대에 대한 면접이 실시되었다. 면접은 인구보건복지협회에서 실시한 가족친화경영 관련 체험수기에 응모한 사람들 중에서 인터뷰를 허락한 사람들을 대상으로 전화통화로 실시되었다. 주로 전화통화는 낮시간에 평균 30분 정도 이루어졌으며 직장 근무시간이어서 어려운 경우나 보충질문이 필요한 경우에는 양해를 구하고 저녁시간에 다시 통화를 실시하였다.

(표 2) 조사대상자의 인구학적 특성

구분	빈도	구분	빈도		
성별	남	2	자녀	1	9
	여	16	수	2	7
가족친화 제도경험 (중복응답)	육아휴직	6	친척		8
	모유실	10	자녀 보육시설		5
	탄력근무제	3	보육	종일반	4
	직장보육시설	2	방법	도우미	1
			육아휴직		

2. 연구방법

본 연구는 OECD에서 발표하고 있는 일과 가정의 양립을 위한 고용환경과 정책환경에 근거하여 우리나라의 고용환경과 정책환경을 살펴보았다. 고용환경은 여성과 남성 근로자들이 어느정도 일과 가정을 위하여 시간을 투자하고 있는지 또는 가정생활을 중시하는 것이 직장생활에 불이익으로 작용하는지에 대한 현황을 보여주는데 출산율과 여성경제활동참가율의 변화를 통하여 여성의 노동참여와 가정생활에 대한 선호수준을 살펴보고 남녀임금비와 남녀간 근로시간을 통하여 여성의 노동참여에 대한 동기 부여가 충분한지와 가정생활을 위한 시간적 여

유가 주어지고 있는지를 점검하였다. 정부가 가족친화적 고용환경을 조성하기 위하여 노력하고 있는 정도를 파악하기 위하여 우리나라에서 실시되고 있는 모성보호와 양육지원제도, 보육지원제도, 근로유인시스템, 근로의 유연제도를 살펴보고 각 제도와 관련되어 국가에서 지원되고 있는 정도를 알아보았다.

본 연구의 사례면접은 먼저 가족친화제도 중에서 탄력근무제도, 보육지원제도, 휴직휴가제도, 경제적 지원제도에 대한 설명을 하고 이 제도들에 대한 의견과 개별 체함에 대한 질문으로 시작하여 일반적인 근로환경에 대한 이야기를 하도록 하였다. 근로시간과 보육시설, 출산휴가 등 실질적인 체험에 대한 질문에는 별 어려움 없이 응답하여 주었으나 일반적인 근로환경에 대한 내용에서는 구체적인 사항, 특히 상사로부터 받는 부당대우나 가족친화제도를 사용하는데 제약이 되는 기업 상황에 대한 언급은 피하려는 경향을 보여주었다. 연구목적에 대한 취지를 인지시켰지만 직장에 직접적인 불평이나 문제점 지적은 소극적인 자세를 보여주는 경우에 특정적인 사항을 유도하지 않기 위하여 부가적인 질문은 삼갔다.

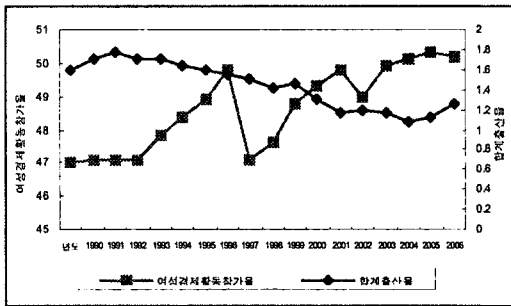
IV. 가족친화적 환경 현황 파악

1. 고용환경 현황

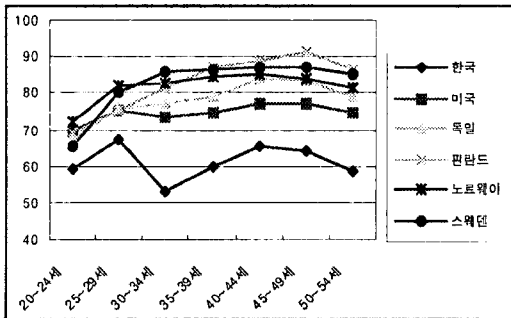
OECD가 일과 가정 양립의 조화에 대한 파악하기 위한 우선적으로 사용하고 있는 여성의 고용상황과 출산율의 변화를 살펴보면 <그림 1>에서 나타난 것과 같이 우리나라의 경우는 1990년부터 2007년까지 여성의 경제활동참가율 점차적인 증가와 출산율의 급속한 저하를 알 수 있다. 하지만 출산율의 저하에 비하여 경제활동참가율의 증가가 크지 않은 것으로 보아 저출산의 문제가 단지 여성의 직장생활과 자녀

양육 부담 때문이라고 단정 짓기는 어렵다. 하지만 연령별 경제활동참가율을 살펴보면 우리나라는 육아시기의 참가율이 확연히 줄어드는 M자 곡선을 보이고 있어서 다른 선진국에 비하여 육아의 부담이 여성의 경제활동참가를 저해하는 것을 알 수 있다.

〈그림 1〉 여성경제활동 참가율 및 합계출산율 추이



〈그림 2〉 여성의 연령별 경제활동 참가율



이러한 경제활동참가율의 연령별 변화는 결혼과 출산 동향조사(이삼식 외 8인, 2005)에서 나타난 결과에서 볼 수 있듯이 자녀 양육이 취업을 지속할 수 없는 커다란 장애라는 것을 알 수 있다. 하지만 교육정도별 여성경제활동참가율을 살펴보면 우리나라의 대졸 여성들의 경제활동참가율은 OECD 다른 국가들에 비해 매우 낮은 것을 볼 수 있다. 이러한 현상은 표에서 볼 수 있듯이 남녀간 임금격차를 보면 이

해할 수 있다. 우리나라 평균 남녀 임금격차는 OECD 평균의 2배가 넘는 것으로 나타났으며 그림에서 볼 수 있듯이 대졸이상의 경우 남성의 임금수준에 비하여 여성의 임금은 70.5% 수준인 것으로 나타나 고학력 여성의 경제활동참가율이 낮은 이유를 임금격차로 설명할 수 있다. 여성의 노동시장 참여를 높이기 위해서 보육지원과 같은 일과 가정양립을 용이하게 해 줄 수 있는 정책뿐만 아니라 여성이 출산과 육아로 인하여 임금과 진급에 불이익을 받지 않는 노동환경을 조성해 줄 수 있는 정책이 필요한 것으로 보인다.

〈표 3〉 OECD 국가들의 학력별 임금비
(기준 남성임금=100)

국가	초졸	중·고졸	대졸이상
OECD 평균	51.0	70.4	82.3
한국	59.0	56.3	60.2
미국	48.7	69.7	79.7
독일	54.3	72.9	83.0
프랑스	58.7	75.3	83.4
노르웨이	64.3	79.3	89.2
스웨덴	63.0	82.5	90.6

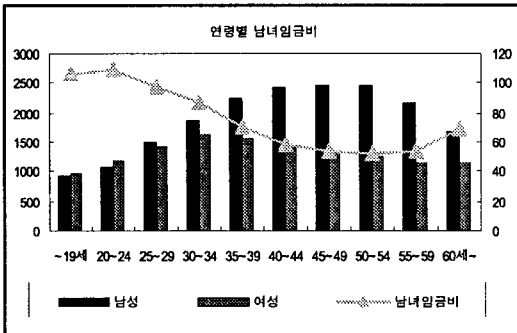
일과 가정양립을 위한 중요한 과제 중 또 하나는 장시간의 근로시간을 단축시키는 것이다. 우선 OECD 국가들과 비교한 남녀의 평균 근로시간을 보면 우리나라의 근로시간이 가장 긴 것을 알 수 있는데, 남녀 모두 OECD 다른 국가에 비하여 주당 10시간 이상 더 일을 하는 것을 볼 수 있다. 이들을 취업시간별로 취업자들의 분포를 살펴보면 우리나라는 주당 54시간 이상 근무하는 근로자가 35%나 되는 것으로 나타나 장시간의 근무시간으로 일과 가정의 양립이 어려운 것을 볼 수 있다.

(표 4) OECD 국가들의 평균 주당 근로시간

국가	전체	여성	남성
한국	48.5	46.2	50.2
영국	36.9	31.3	41.8
독일	35.6	30.2	40.0
프랑스	38.0	34.3	41.2
노르웨이	33.7	30.1	36.9
스웨덴	36.5	33.9	38.8

장시간의 근로시간과 함께 일과 가정양립을 저해하는 또 하나의 고용환경 제약으로 연공서열에 의한 임금체계를 지적하고 있는데(OECD, 2007; 유계숙 외3인, 2007) 남녀간에 가장 큰 차이를 보이는 것도 연령별 임금체계를 보면 여성의 직장생활에 출산과 육아로 인한 제약이 얼마나 크게 작용하는지 알수 있다. 출산과 양육의 부담으로 경제활동이 가장 낮아지는 30세에서 34세까지의 여성 임금은 남성에 비하여 87%수준으로 큰 차이를 보이지 않지만 이후 출산과 육아로 직장에서 지속적인 승진에서 밀려나가거나 하향 재취업으로 40세이후 60세까지는 남성임금의 60%도 되지 않는 것으로 나타났다.

(그림 3)



자녀의 출산이 남성보다는 여성의 직장생활에 많은 장애요인으로 작용하여 경제활동참가

율이 30세를 전후하여 급격히 감소하였다가 이후 40세를 전후하여 다시 증가하기는 하지만 남녀간의 임금차이는 전혀 회복되지 못하고 궁극적으로 남성의 장시간 노동시간을 더욱 부추키는 현상을 낳게되어 가족생활에 대한 시간적 투자를 제약하게 된다. 삶의 질 향상을 위하여 남녀간의 일과 가정양립이 동반적으로 성립될 수 있는 정책적인 접근이 필요하다는 것으로 알 수 있다.

2. 가족친화적 정책추진 현황

OECD 보고서에 의하면 여성의 경제활동참가를 증가시키는 정책이 출산율 저하를 막아주는데 도움이 될 수 있으며 가족에 대한 지속적인 지원체계가 일과 가정생활의 조화로운 양립을 가장 잘 이끌수 있는 것으로 나타났다(OECD, 2007). 자녀의 영아기에는 부모가 집에서 지낼 수 있도록 지원해주고 이후 유아보육시설과 방과후 아동보호시설 이용에 대하여 지원해주므로써 부모들이 직업과 가정에 대한 현실적인 계획을 세울수 있게 해주어 출산율증가를 유인할 수 있다. 지속적인 지원체계에는 육아휴직제도와 보육서비스, 유아원, 유치원과 초등학교를 통한 자녀양육지원서비스 등 자녀의 성장과정에 맞는 포괄적인 지원을 의미한다. 하지만 이러한 지원정책은 많은 정부예산을 필요로 하기 때문에 OECD국가들 중에서도 덴마크나 스웨덴 등 높은 세금을 징수하는 국가만이 실시하고 있는 것으로 나타났는데 우리나라는 완전 포괄적인 지원은 어렵지만 점차적인 지원체계 구축을 시도하여야 하기 때문에 현재 우리나라에서 실시되고 있는 지원체계를 살펴볼 필요가 있다.

〈표 5〉 OECD 사회복지지출수준 (%)

국가	조세국민 부담율 (2005년)	사회복지지출 (정부예산대비2003년)	사회복지지출 (GDP 대비 2003년)
한국	25.6	18.4	5.7
영국	37.2	48.4	20.6
독일	34.7	56.3	27.3
프랑스	44.3	53.5	28.7
노르웨이	45.0	51.8	25.1
스웨덴	51.1	53.8	31.3

OECD 사회지표 2006

우리나라 국민의 조세부담율은 26.8%(2005년)으로 사회복지가 발달한 다른 국가들에 비하여 낮은 것으로 나타났으며 사회복지에 대한 정부예산 지출규모도 18.4%로 사회복지에 대한 요구가 많은 상황에서 아직은 부족한 실정이다. 특히 국내 총생산(GDP)에 대비한 지출규모는 5%가 조금 넘는 수준의 아주 열악한 상황이다. 이러한 사회복지지출에서도 일과 가정의 양립을 위한 보육지원과 육아휴직에 대한 지원은 더욱 열악한 상황이다. 육아에 대한 보육지원과 산전후휴가 및 육아휴직급여에 대한 지출규모는 GDP 대비 0.1%를 조금 넘는 수준이다.

보육비 지원과 관련된 사업을 살펴보면 우선 저소득층을 대상으로 소득수준에 따라 차등 보육료지원, 두자녀 이상 보육료지원, 만5세아

〈표 6〉 보육지원 현황

구분	2003	2004	2005	2006	2007
지원액(억원)	2,103	4,050	6,001	7,910	17,704
지원인원(천명)	193	274	406	670	1,166
국공립보육시설 (개소)	1,329 (5.5)	1,349 (5.0)	1,473 (5.2)	1,643 (5.6)	1,748 (5.7)

참조: 보육통계, 여성가족부(2007) 2006년 2007년 영유아 기본보조금 지원액 및 지원인원 포함

무상보육료지원, 장애아동지원이 있으며 2006년부터 영유아 보육기관에 대한 기본보조금 지원을 포함하여 지속적으로 증가하고 있으나 국공립시설의 숫자가 증가함에도 불구하고 전체 시설에 비하여 6%에 미치지 못하고 있는 것을 볼 수 있다.

고용보험기금으로 지원되는 직장보육시설도 시설용자 및 교구비용 지원의 확대에도 불구하고 의무사업장의 25%(141개소)만이 설치·운영하고 있으며 위탁보육을 실시하고 있는 사업장은 6.4%(36개소)로 수요가 높은 직장보육시설의 확충이 미흡하다는 것을 알 수 있다. 한편 산전후휴가는 2006년부터 중소기업에 대한 산전후휴가급여를 전액 고용보험에서 지원하면서 출산 여성근로자(직장보험가입자 기준)의 81%가 휴가를 사용하고 있으며 육아휴직도 급여금액이 40만원에서 50만원(2007년)으로 상승하면서 산전후휴가 사용자의 36.3%가 활용하고 있는 것으로 나타났지만 OECD 다른 국가들에 비하여 육아휴직 사용 비율이 아직은 낮은 것을 볼 수 있다.

〈표 7〉 직장보육시설 지원현황

구분		2003	2004	2005	2006	2007
보육교사 등 임금지원	사업장 수	345	401	449	537	607
	연인원	1,700	2,262	2,863	3,854	4,918
설치비용자	금액 (백만원)	2,918	4,128	5,952	8,106	10,429
	사업장 수	3	1	9	4	9
교구 및 장비 구입비	금액 (백만원)	811	150	2,657	511	2,700
	사업장 수	16	22	20	33	21
구입비	금액 (백만원)	1,120	1,221	1,393	3,245	2,675

〈표 8〉 산전후휴가 및 육아휴직 급여 지원현황

구분		2003	2004	2005	2006	2007
산전 후 휴가 급여	지원액 (억원)	335	416	460	909	1324
	지원인원 (명)	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368
육아 휴직 급여	지원액 (억원)	106	208	282	345	610
	지원인원 (명)	6,816	9,303	10,700	13,670	21,185

참조: 노동백서 2008

모성보호를 위한 산전후휴가 및 육아휴직의 활용이 낮은 이유는 여러 선행연구에서 보여주듯이 대체인력부족과 고용불안이 해결되지 않으면 이들 제도의 활성화는 어렵다고 할 수 있다(유계숙 외 3인, 2006; 송명희 외 5인, 2006). 정부에서는 고용보험을 통하여 여성근로자가 육아휴직을 마음 놓고 쓸 수 있도록 사업주에게 대체인력지원금과 육아휴직장려금을 지급하고 있으며 출산으로 직장을 그만두었던 여성근로자의 재고용을 촉진하기 위한 장려금 지급을 하고 있다. 2007년에 비정규직 여성근로자의 출산 후 계속고용을 장려하기 위한 임신·출산 후 계속고용지원금이 신설 되었으나 아직은 충분히 활용되고 있지 않고 있다.

〈표 9〉 여성고용촉진장려금*

구분	2003	2004	2005	2006	2007
사업장수	1,517	1,994	3,829	5,621	7,534
인원	4,630	5,292	6,993	10,230	13,071
금액	6,076	7,552	8,584	11,653	14,927

* 육아휴직장려금, 여성재고용장려금, 여성가장고용촉진장려금, 대체인력채용장려금 포함

참조: 노동백서 2008

여성근로자의 모성보호 및 고용지원정책과 함께 맞벌이가정의 추가소득으로 인한 세제상

불이익을 없애고 자녀 양육 비용에 대한 세제 혜택을 확대하려는 노력도 기울여지고 있는데 2008년부터 바뀌는 연말정산의 내용을 기준으로 보면 비과세 대상 확대와 공제 내용 추가의 두 개 방향에서 접근하고 있다. 우선 비과세소득에 모성보호을 위한 급여를 포함시켜 산전후휴가 및 육아휴직기간에 고용보험에서 지급되는 급여에 대하여 과세하지 않으며 매달 10만원이하의 출산 및 보육수당에 대해서도 과세하지 않게 되었다. 또한 자녀에 대한 인적공제에 다자녀가정에 대한 추가공제를 추가하여 부양가족공제와 6세이하 자녀에 대한 자녀양육비 추가공제를 포함하여 둘째자녀에 대하여서는 250만원 셋째자녀는 350만원까지 공제를 받을 수 있다. 또한 출산과 입양으로 인한 비용에 대하여 200만원까지 소득공제를 하여 주고 있다. 한편으로 세금과 비슷한 소득감소효과를 내는 사회보험 중에서 의료보험은 육아휴직기간 보험료를 50%로 감면하여 주며 국민연금에서는 출산크레디트제도를 도입하여 둘째자녀 출산시부터 연금가입기간을 12개월 연장하여 주며 셋째자녀부터 18개월씩 출산크레디트를 받을 수 있다.

근로시간의 유연화를 위하여 우선 주 40시간 근로시간제도가 정착되어야 하는데 노동부에 따르면 2008년까지 20인 이상 사업장에 주 40시간 근로시간제를 실시를 추진하고 있으나 아직도 OECD국가 중에서 가장 긴 노동시간(연간 2,302시간, 주당 44시간)을 보이고 있어서(OECD, 2007) 탄력근무제 도입보다는 실근무시간을 줄이고 휴일·휴가제도 활용을 활성화시키는 노력이 우선되어야 한다. 2007년도 한국노동연구원 보고에 의하면 10인이상 사업장 중 시차출근제나 재택근무 등 유연근무제를 도입하고 있는 비율은 3.5~8.4%로 아주 미약한 상황이고 이를 뒷받침해줄 만한 직무별 임금체계가 구축되어 있지 않은 상태에서는 앞으

로도 그 활용이 어려울 것으로 보인다.

가족친화경영 확산을 위하여 제도적 기반을 마련하기는 하였지만 아직 고용환경이 가족친화제도가 정착될 정도로 성숙되어 있지 않고 정책환경도 기업이 제도를 도입하기 위한 충분한 동기를 부여하고 있지 않기 때문에 아직은 후속정책이 마련되어야 하겠다. 물론 가족친화기업인증제의 도입으로 기업의 자발적인 참여를 위한 접근을 하고 있으나 인증기업에게 주어지는 인센티브가 홍보효과 정도에 그치고 있어 법인세 감면 또는 정책자금지원기업 선정시 가점을 부여하는 등의 실효성 있는 후속조치가 취해져야 하겠다.

V. 사례분석결과

전화면접을 통한 가족친화제도에 대한 이해를 살펴보면 대부분 산전후휴가 및 육아휴직제

도, 보육수당에 대한 이해가 높았으나 탄력근무제에 대한 부분은 잘 알고 있지 못했다. 특히 새로 실시되는 육아휴직 단축근무제와 배우자출산휴가제 등에 대한 내용은 전혀 들어본 적이 없다는 반응이었다.

산전후휴가와 육아휴직은 모든 직장에서 실시되고 있었지만 육아휴직을 이용한 사람은 6명밖에 되지 않아서 그 활용에 어려움이 있음을 알 수 있었다. 육아휴직을 사용하지 않은 이유는 휴직이후 직장생활을 계속할 수 있는지에 대한 걱정이 높았고 두 번째로는 소득 감소로 인한 경제적 어려움 때문인 것으로 대답하였다. 휴직으로 인한 대체인력 배치가 어려운 직장의 경우 퇴직을 권유하거나 다른 동료에게 부담을 지우므로 해서 휴직사용의 부작용을 강조하는 분위기를 조성하여 육아휴직 사용을 방해하는 직장이 아직도 많은 것을 알 수 있다.

남성에게 주어지는 육아휴직을 사용하는 경우는 극소수인 것으로 나타났는데 이는 맞벌이가 아닌 경우 여성이 육아를 전담하기 때문인 점과 맞벌이 경우에도 남성의 소득이 상대적으로 높아 육아휴직을 사용하기에는 어려움이 많기 때문인 것으로 보인다. 하지만 인터뷰를 하는 동안 남성들이 육아휴직을 한다는 것을 생각조차 하지 않는 응답자들로 보아 육아는 여성의 일로만 받아들이는 태도가 아직 남아 있는 것을 볼 수 있었다. 물론 한 응답자(H사)는 남성에게도 주어지는 육아휴직을 사용한 경험이 있어서 직장의 배려에 대한 매우 감동하고 있다고 대답하였다.

“와이프가 출산후에 휴가 3개월밖에 쉬지 못하고 다시 직장에 나가면서 아이에 대한 걱정 때문에 저가 육아휴직을 내야겠다는 마음을 갖게 되었습니다. 회사 선배의 경험으로 남자도 육아휴직을 낼 수 있는

〈표 10〉 가족친화제도 인식수준 및 이용경험

구분		제도 인식	기업의 실시여부	이용 경험
탄력근무제	시차근무제	9	6	3
	채택근무제	11	2	0
	단축근무제	3	2	1
휴가휴직 제도	산전후휴가	18	18	16
	육아휴직	18	18	6
	배우자 출산휴가	6	5	1
	가족간호휴가	3	3	0
보육지원 제도	직장보육시설	18	5	2
	수유실	15	12	10
	방과후 교실	5	1	0
경제적 지원제도	출산장려금	18	18	18
	보육비지원	18	9	9
	학자금지원	18	12	0
기타 제도	40시간 근로시간제	18	13	-
	근로자지원제도	5	4	1

회사 상황을 알고 있었고 다행히 팀장님과 팀 직원들의 이해로 큰 어려움 없이 육아 휴직을 1개월간 낼 수 있었습니다. 한 달이기는 했지만 아버지로서 아이와 보낼 수 있었던 그 시간은 평생 잊을 수 없을 겁니다. 여성의 육아휴직도 제약을 받는 우리나라 상황에서 남성근로자에게도 육아휴직을 허용해 준 저희회사가 자랑스럽고 고마워합니다. 앞으로 이러한 제도가 많이 활용될 수 있으면 좋겠습니다.”

하지만 이 경우에도 부인의 회사에서는 장기적인 육아휴직을 할 수 없는 상황이어서 앞으로 육아휴직을 마음 놓고 1년간 쓸 수 있는 직장환경이 조성되기를 바라는 내용을 덧붙여 가족친화제도에 있어서 기업간 격차가 큰 것을 볼 수 있었다.

산전후휴가뿐만 아니라 육아휴직도 사용한 경험이 있는 여성 대상자는 학교(G학교, C학교)와 출판사(E사)에 근무하고 있어서 대체인력 수급이 용이한 상황인 경우이고 그 외의 경우는 대부분 산전후휴가기간만을 쓸 수 있었다.

“쉬고야 싶지만 제 일을 누군가 대신해 주어야 하는데 그럴만한 상황이 아니어서 3개월 휴직하는 것조차 눈치가 보여요. 그리고 육아휴직동안에는 월급으로 50만원을 받는다는데 아이에게 드는 돈 생각하면 감히 휴직을 할 수 없어요. 그나마 저는 친정엄마가 가까이 사셔서 아이를 맡길 수 있지만 아이를 안심하고 맡길 곳이 없어서 3개월 쉰 후에 그만두는 경우가 많아요.”

한편 육아휴직을 이용한 한 대상자는 직장 복귀 후에 겪은 어려움에 대한 이야기를 하면서 육아휴직을 사용하는 경우에 거의 1년간 직장을 떠나 있다가 다시 돌아와 적응하는데

많은 어려움을 겪으면서 그만둘 생각을 많이 했다고 대답하면서 휴직 이후에 재적응 프로그램이 있으면 좋겠다고 제안했다.

“1년동안 아이와 보내면서 정이 담뱃 들었는데 막상 직장에 다시 나가니까 떨어지지 않으려던 아이 얼굴이 떠오르면서 안절부절 못하고 일도 손에 잡히지 않아서 그 전에 하던 일인데도 자꾸 실수를 하게 되고 웬지 주변에 눈치를 보게 되더라고요. 1~2주일정도는 내 자리가 낫설고 직장에 나오는 것이 힘들었어요. 점점 나아져서 1달이 지나 직장생활에 어느 정도 익숙해졌는데 엄마이면서 직장인이어야 하는 것은 아직도 해결되지 않는 문제예요.”

육아휴직은 모성을 보호한다는 측면에서는 바람직하고 아동발달의 측면에서도 중요하다고 할 수 있겠지만 위의 사례에서 보는 것과 같이 육아휴직의 사용이 보편화되고 직장 내에서 당연한 과정으로 받아들여지기 전에는 여성들의 지속적인 직장생활을 위하여 최근에 실시되는 육아휴직기간 단축근무제가 차선의 해답이 될 것으로 기대된다.

탄력근무제는 아직 충분히 알려져 있지 않을 뿐만 아니라 제도의 실시도 매우 미약함을 볼 수 있는데 이는 직장의 근무환경이 매우 경직되어 있고 경영자 층에서 이러한 제도 도입을 주저하는 것으로 볼 수 있다. 특히 중소기업의 경우에는 근로시간을 탄력적으로 운영하기 위한 시스템이 구축되어 있지 않아 제도 도입을 위한 자원이 부족한 것으로 나타나(김혜원 외3인, 2007) 아직은 제도의 보편화가 어려울 것으로 보인다. 대기업의 경우는 탄력근무제를 도입하고 있으나 직무성과평가와 관련되어 한계를 보이고 있어서 충분한 활용을 하지 못하고 있으며 관리자의 의식이 아직도 탄

력근무제로 인한 관리적 불편만을 강조하고 있어서 활용을 저해하는 것으로 나타났는데(유계숙외 3인, 2006) 응답자의 경우에도 이러한 상황을 설명하고 있었다. 두명의 응답자는 기업에 재택근무제가 실시되고 있지만 사용하는 직원이 거의 없고 있는 경우에는 진급이나 주요 직무에서는 제외되는 것으로 알려져 있어서 사용할 의사가 전혀 없다고 대답하였다. 이렇게 우리나라 근로환경에서 단축근무제가 정착되기 위해서는 아직도 많은 과제들이 남았지만 몇몇 기업체에서 시도되고 있는 탄력근무제도의 예를 보면 그 가능성을 볼 수 있다. 탄력근무제를 사용한다고 대답한 대상자들의 제도를 보면 육아시간제(C학교)와 시차근무제(S사)를 사용하고 있었는데 이들 면접 대상자는 탄력근무제가 무엇보다 육아에 도움이 되었다고 강조하였다.

“하루 1시간이 얼마나 중요한 지 실감할 수 있었어요. 1시간 일찍 퇴근하면서도 동등거리며 아이에게 달려가야 겨우 어린이집 시간에 맞출 수 있었는데 그나마도 육아시간제도가 없었으면 얼마나 힘들었을까 상상만 해도 머리가 아프네요. 물론 가끔 학교사정 때문에 늦어지는 날이면 멀리 사는 시어머님이나 어린이집 선생님께 부탁을 하면서 그나마 고비를 무사히 넘겼는데, 바라기는 어린이집에서 직장에 다니는 엄마들을 위하여 시간제로 늦은 시간까지 아이를 보아주면 정말 덜 힘들것 같아요”

“우리회사에서는 8-5제 또는 10-7제를 선택해서 근무할 수 있는데 저는 남편이 아이를 어린이집에 맡기고 출근하기 때문에 8시에 출근했다가 5시에 퇴근해서 아이를 찾기 때문에 지금까지 큰 어려움 없이 직장생활을 할 수 있어요. 하지만 가끔 직장에서 주요 회의시간이 잡히거나 다른 업

무과 시간을 맞춰야 하는 때는 5시 퇴근시간을 지킬 수 없어서 주변에 여러 사람을 동원하게 되곤 해요. 게다가 직장에서도 제가 출퇴근시간이 다르기 때문에 이러 저런 일들에 대해서 조정을 해야 하기 때문에 특히 차장님이 불편해 하시고 그래서 그런지 저에게 중요한 일을 잘 시키지도 않고 인정도 안해주는 눈치예요. 어느 정도는 이해가 가지만 좀 억울할 때도 있어요. 아이를 키우면서 직장생활을 하면서 우는 일이 한두번이 아니죠.”

탄력근무제는 직무임금제와 밀접한 관련이 있어서 보다 장기적인 과제로 받아들여지고 있다. 반면에 보육지원제도를 살펴보면 직장에서 자녀를 가진 근로자들에게 어느정도의 배려를 하고 있는지를 볼 수 있는데 초기투자가 많이 드는 직장어린이집 설치의 아직 부족하며 그에 비해 여성 직원 휴게실의 확대 개념으로 도입된 모유수유실은 보다 손쉽게 도입된 것으로 보인다. 하지만 초등학교를 다니는 자녀들에 대한 방과후 보육에 대한 지원은 거의 되고 있지 않으며 근로자들도 제도에 대하여 알고 있지 못하는 것을 볼 수 있었다.

직장에서 운영되는 직장어린이집을 이용하는 한 면접대상자는 첫째 아이를 어린이집을 맡기면서 둘째를 낳을 것을 결심하게 되었다면서 직장어린이집의 필요성을 강조하였다. 물론 다른 면접자의 경우에는 어린이집이 직장에 있어서 아침이면 아이를 데리고 출근을 해야하는 어려움 때문에 집 근처의 어린이집 중 퇴근시간까지 돌봐주는 곳을 찾을 수 있으면 옮기고 싶어 하였다. 또한 직장어린이집이 있는데도 불구하고 활용하고 있지 않는 응답자가 3명이나 되었는데 이들은 직장어린이집이 집에서 멀어서 아예 사용을 포기하였거나 들어가고 싶어도 자리가 없어서 아직 기다리고 있는 것으로 응답하였다.

“직장어린이집이 있기는 하는데 집에서 멀어서 아이를 데리고 출근하려면 차를 가지고 다녀야 하는데 길이 막혀서 차를 가지고 다닐 수도 없고 그렇다고 지하철을 타고 아이를 데리고 다닐 수도 없어서 아예 포기했어요. 혹시 이사하게 되면 생각해 볼 수 있겠지만 아직은 그럴 계획이 없어요.”

“우리회사 직장어린이집은 프로그램이 좋아서 꼭 보내고 싶는데 너무나 많은 사람들이 신청하고 있어서 제 차례가 되려면 아직 많이 기다려야 돼요. 어느 직원은 아이가 태어나기 전에 신청하려고 했는데 회사의 방침이 태어난 자녀에 대해서만 신청을 받고 있어요 정원을 좀 늘렸으면 좋겠어요”

이처럼 직장어린이집이 잘 운영된다면 여성 근로자들에게 심적인 안정감을 주고 보육에 대한 부담이 많이 줄어드는 면이 있지만 생활공간과 먼 거리의 직장인에게는 오히려 자녀를 이동하여야 하는 어려움 때문에 큰 도움이 되지 않을 수도 있다.

보육비지원이나 출산장려금과 같은 경제적인 지원제도에 대해서는 충분히 이해하고 있고 실시되고 있는 경우에는 모두 지원을 받고 있는 것을 볼 수 있다. 출산장려금의 경우에는 모두들 받았었고 보육수당의 경우에는 주지 않는 경우가 반 정도 있었는데 이 중 직장보육시설을 운영하고 있는 기업의 경우에는 보육수당을 주지 않았다. 보육수당은 금액이 보육비에 큰 도움이 되는 것 같지 않다고 느끼는 경우가 4명 정도였고 받고 있는지 조차 확인을 하여야 할 정도로 인지하지 못하고 있는 경우도 2명 있었다. 아직 자녀가 어려서 받은 경험이 없는 학자금지원과는 달리 보육수당은 소득에 부가된 것으로 생각하여 보육비 지원이라는 구분을 잘 인지 못하는 것으로 볼 수 있겠다.

한편 대부분의 기업에서 주당 40시간 근로시간을 제도를 도입하고 있으나 충분히 실행되고 있지는 않는 것으로 보인다. 특히 야근이나 휴일근무가 자주 있다고 15명이 대답한 것을 볼 때 이제도가 아직 정착되었다고 보기 어렵겠다. 특히 남성의 경우에는 초과근무수당이 소득에 많이 도움이 되기 때문에 야근을 스스로 하는 경우도 있다고 응답하여 근무시간을 줄이기 위해서는 소득보전이 우선 되어야 하고 또한 상사가 퇴근하지 않는 경우 눈치가 보여서 제시간에 퇴근하기 어렵다는 경우로 볼 때 관리자의 인식개선이 병행되어야 할 것으로 보인다.

“저의 팀장은 꼭 5시쯤 업무지시를 주어서 그날 중으로 해결하기를 요구하는데 너무 속상해요. 꼭 그렇게 급한 일도 아니고 미리 지시해도 되는데 꼭 늦게까지 붙들어서 놓으려는 것 같아요.”

“지난 달에는 야근을 많이 했더니 월급이 한 25만원 더 나왔더라고요. 제시간에 퇴근하는 것도 좋지만 약속이 있는 것도 아니고 집에도 가봐야 아이들 때문에 쉬는 것 같지도 않아서 다른 사람들 눈치 보이면서까지 꼭 일찍 가려고는 하지 않아요”

한편 최근에 근로자에게 상담 및 교육 등 다양한 프로그램을 제공하는 근로자지원제도가 일부 도입 되고 있어서 근로자가 직면하는 직장생활과 가정생활에서의 어려움에 도움을 주려는 시도가 이루어지고 있지만 근로자들도 아직 충분히 알고 있지 못하고 필요성을 느끼고 있지 않은 것으로 보인다. 다만 육아휴직 이후 적응 기간에 멘토링이나 적응 프로그램이 필요하다고 3명이 대답하여 근로자지원제도에 대한 수요를 정확히 파악할 필요가 있음을 알

수 있다.

위의 사례들에서 볼 수 있듯이 가족친화제도가 조금씩 시도되고 있는 상황이지만 아직은 여성근로자들의 모성보호를 위한 배려가 부담으로 인식되고 있고 이로 인하여 여성에 대한 불공정한 평가가 당연시되는 직장문화 속에서 여성의 경제활동 참가가 높아지기를 기대하기는 어려울 뿐만 아니라 육아부담과 직장생활의 이중고를 감당해야 하는 여성들에게 출산이 증가되기를 바라는 것은 어려울 것으로 보인다. 여러 연구결과(김태홍외 1인, 2001; 송명희외 4인, 2006; 유계숙외 3인, 2006; 장혜경외 4인, 2007; 이삼식외 3인, 2007) 에서도 나타났듯이 우리나라는 가족친화제도가 시작단계에 있으며 가족친화적인 기업문화가 정착되지 않아 제도의 활용도 활발하지 않기 때문에 제도개선과 함께 사회 인식이 개선되기 위한 노력이 수반되어야 한다.

VI. 정책적 방안 및 제언

본 연구의 목적은 가족친화경영에 관련된 정책을 시도하는 근로환경을 살펴보고 정책의 추진현황을 점검하고 근로자들이 느끼는 가족친화경영에 대한 의견을 심층 분석하므로써 가족친화경영 정책에 대한 현재 위치를 점검하고 앞으로 정책의 효과성을 높이기 위한 정책적 제안을 하기 위한 것이다.

근로환경 현황에서 볼 수 있듯이 우리나라 고용형태는 남녀구분 없이 일과 가정을 양립하기에는 어려움이 많은 상황이고 특히 남녀간의 임금격차가 큰 고용환경 내에서 여성들이 살아남기 위해서는 결혼이나 출산을 연기하거나 포기하는 것을 볼 수 있다(이삼식외 6인, 2005). 제도의 확대를 위하여서 가족친화경영 정책에서 시도되고 있는 제도들보다도 광범위한 고용환경이 먼저 개선되어야 한다. 현재 정부에서

주40시간 근로시간제도를 단계적으로 확대하고 있는데 이러한 근로시간을 적절한 수준으로 줄여주는 것이 가정생활을 적절히 유지해 나가는 데 기본요구 사항이라고 할 수 있겠다. 이렇게 근로시간을 적절한 수준으로 줄이기 위해서는 현재 지급되고 있는 초과근무수당에 대한 재정비가 필요하겠다. 필요없는 초과근무는 장시간 근무형태를 정상으로 받아들이고 야간근무를 주저하는 기혼여성근로자에게 불이익이 주어지는 것이 당연한 것으로 여기는 직장문화를 조성할 뿐만 아니라 기업의 노동효율성을 낮추는 결과를 가져오게 된다. 하지만 초과수당의 제한은 소득감소로 연결 될 수 있어서 이에 대한 근로자에 대한 공감대 형성이 필요하고 적정수준의 급여 지급에 대한 제도적 보완도 같이 이루어져야 근로시간 단축을 성공할 수 있을 것으로 보인다.

한편 남녀간의 임금격차를 줄이기 위해서 여성에게 보다 많은 고용기회가 주어지고 남성과 여성이 동등하게 평가되는 환경을 조성하여야 하는데 출산과 육아로 인하여 제약을 받고 있는 여성에게 새로운 정책개발의 시기가 필요하겠다. 국민연금에서 올해부터 도입하고 있는 출산크레딧제도와 같이 출산이라는 것을 사회인으로서의 의무수행으로 보고 적절하게 보상한다는 관점에서 채용이나 승진시기에 가점을 줄 수 있게 다양한 제도를 개선한다면 출산과 양육이라는 부담을 보다 많이 느끼는 맞벌이 가정 여성에게 보다 긍정적인 고용환경을 제공할 수 있을 것으로 보인다. 다만 이로 인한 여성근로자를 꺼려하는 직장분위기 확산과 양성불평등이라는 한계점을 극복할 수 있는 충분한 근거가 마련되어야 할 것으로 보인다.

우리나라의 가족지원 정책은 저소득을 중심으로 한 복지정책의 일환으로 생계비 지원 대상 가정을 비롯한 장애아 가정 등 취약계층을 중심으로 추진되어 왔기 때문에 가족친화정책

도 이러한 구도를 벗어나지 못하고 있다. 하지만 최근 도시근로자 월평균소득 100%수준까지 차등보육료 지원이 이루어지면서 보편적인 보육지원과 보육시설 미이용 가정에 대한 양육수당의 도입이 논의 되고 있다. 또한 앞으로 노동인구의 감소로 여성노동력의 활용 필요성이 높아지고 있는 상황에서 스웨덴의 경우에서와 같이 양성평등과 근로자 복지라는 측면 근로자에게 보육서비스에 대한 우선권을 주며 맞벌이 가정에 비해 보다 많은 보육지원이 주어질 수 있도록 정책적 방향을 바꾸는 것에 대해서 심도 있는 논의가 필요하다. 이러한 논의를 위하여 여성의 근로상황에 따른 출산현황에 대한 상세한 분석과 정책적 효과성 예측에 대한 연구가 뒷받침되어야 하는데 이를 위한 연구가 보다 활발히 이루어져야 하겠다.

하지만 보편적인 지원은 재정적인 제약을 받게 되기 때문에 획기적인 증대를 기대하기는 어렵다. 이를 보완하기 위한 접근이 바로 기존의 다양한 지원체계를 활용하여 그 효과성을 확대하는 방안의 검토가 요청되고 있다. 민간 시설을 포함하면 보육서비스를 제공하는 시설은 보육수요보다 많아 이미 포화상태에 있지만 실질적으로 양질의 보육서비스 기관을 찾기는 어렵다(동아일보 2008년2월 13일자). 이러한 어려움을 해결할 수 있는 방안으로 지역사회에 널리 있는 양육자원을 활용하여 양육을 위한 다양한 서비스가 연계되어 전달되도록 할 필요가 있겠다. 현재 취약계층 아동에 대하여 통합적 지원을 하는 드림스타트 시범프로그램을 보면 아동이 필요로 하는 서비스, 즉 공부방연결인지 병원 방문이 필요한지에 대한 수요를 개별 아동별로 파악하여 서비스 기관을 연결하여 주고 있다. 이처럼 필요로 하는 양육서비스와 지역 유휴시설 및 자원을 활용할 수 있도록 연계해주는 네트워크를 구성하는 정책적 접근이 시도되어야 한다. 특히 가족친화사회조성

촉진에 관한 법률의 내용에서 가족친화마을 조성 지원이 포함되어 이를 위한 구체적인 시행계획이 마련되어야 한다.

인터뷰 사례결과에 의하면 가족친화제도의 활성화를 위하여 다양한 정책개선이 필요하다는 것을 볼 수 있다. 우선 탄력근무제의 경우 직무에 따른 성과·임금 지급 시스템이 구축되지 않으면 제도의 정착 및 활용이 어려워지기 때문에 기업이 직무임금제도를 구축할 수 있도록 컨설팅과 자금지원이 이루어져야 하겠다. 현재 중소기업을 대상으로 선별적으로 이루어지고 있는 컨설팅과 자금지원 혜택을 가족친화인증기업에게 제공하면서 보다 확대하는 것도 제도 활성화의 방법이 되겠다. 특히 올해부터 실시되는 육아기 단축근무제의 활성화를 위하여 기업체 인사담당자에게 홍보와 교육을 실시하고 근로자들의 활용을 높이기 위한 장려금 지급을 병행하여야 하겠다. 제도실시와 함께 단축근무제를 육아기를 넘어 아동의 학령기까지 사용할 수 있는 방안 마련을 위한 여성근로자의 단축근무에 따른 장단점에 대한 연구가 진행되어야 하겠다.

산전후휴가 급여와 육아휴직급여의 현실화도 여성근로자의 모성보호와 휴직기간동안의 소득보전을 위하여 필요성이 제기되고 있다(노동부, 2008). 산전후휴가와 육아휴직의 활성화를 위하여 기업체 부담완화와 휴가급여 정률제가 시도될 수 있겠다. 현재 고용보험에서 대기업에게 30일분만 지원되고 있는 산전후휴가급여를 90일분까지 확대하여 지급하여 대기업의 부담을 줄여주므로써 모성보호에 적극적인 태도를 가질 수 있도록 하는 것이다. 육아휴직급여의 경우 50만원 정책제로 되어 있기 때문에 고소득의 여성근로자에게는 육아휴직은 소득감소와 함께 직장에서의 퇴보를 감수해야 하기 때문에 활용도가 높지 않다. 소득보전을 위하여 기존소득의 일정한 비율로 받을 수 있게

하는 방향으로 제도 개선을 추진하여야 모성보호 효과를 제고할 필요가 있다. 또한 남성의 육아휴직 활용을 확대하기 위하여 남성의 경우 휴직기간을 18개월까지 연장할 수 있는 방향으로 제도개선을 추진할 필요가 있겠다.

한편 보육지원제도에서 직장보육시설에 대한 요구는 높지만 시설마련을 위한 초기 자금 부족과 시설설치조항에 대한 다양한 제약점들에 대하여 보다 완화하여야 할 필요가 있다. 다양한 형태의 공동직장시설의 설치를 위한 지원 방안을 마련하고 보육시설 설치 제약 조항에 대한 체계적인 완화 방안을 검토하므로써 기업들이 보다 쉽게 보육시설을 설치할 수 있도록 지원해 주어야 한다. 1층으로 제약을 받고 있는 보육시설 설치기준을 지역 특성에 맞추어 보완 개선할 필요가 있으며 야외놀이터에 대한 조항 역시 보육시설 규모를 제약하는 요인으로 작용하고 있어서 야외놀이터가 아동발달에 어느정도 영향을 미치는 지에 대한 심층연구분석이 필요하겠다. 직업보육시설 설치를 의무화하고 보육수당을 지급할 경우 적정수준이 될 수 있도록 기업에 제제할 수 있는 법률개정이 필요한데 이를 위한 근로자들의 목소리를 높일 수 있는 토론회와 연구발표회가 필요할 것으로 보인다. 한편 한 대전의 한 지자체의 경우를 보면 직장보육시설을 근로자의 복지로 보고 시설을 이용하지 않는 근로자에게 형평성에서 어긋난다는 관점에서 전체근로자들의 투표에 의하여 기존에 있던 시설을 폐지하는 것을 볼 수 있다. 보육지원은 근로자에 대한 복지가 아니라 여성근로자의 모성보호라는 관점에서 추진되어야 하고 이는 근로자의 형평성으로 논의할 내용이 아님을 알릴 필요가 있다.

이렇게 현재 진행되고 있는 가족친화정책은 보육지원의 확대와 양질의 보육시설 확충, 기업내 모성보호 강화와 탄력근무제 등 이미 필요한 내용을 갖추고 있다. 하지만 이러한 정책

을 확대·정착시키기 위해서는 재정적인 측면과 그 효과성에 대한 연구가 지원되지 않으면 지속적이고 장기적인 추진이 어렵다. 이에 앞으로 가족친화정책과 관련된 연구는 제도에 대한 전반적인 연구보다는 특정 제도의 효과성을 검토하거나 적정지원수준을 제시할 수 있는 방향으로 전개되어야 할 것이다. 예를 들면 기업체의 제도도입에 따른 기업성과에 대한 연구는 경영학의 한 분야로 자리를 잡고 있지만 정작 각종 모성보호제도에 따른 출산환경변화에 대한 결과 분석은 전무한 형편이다. 또한 보육지원이 보편적 지원으로 방향을 잡고 있지만 과연 누구를 중산층으로 볼 것인지, 또 어느 수준으로 지원을 할 것인지에 대한 과학적 근거를 제시해 줄 수 있는 연구가 필요하다. 육아휴직 급여수준의 상승이 과연 육아휴직 활용에 영향을 미칠 것인지 또는 어느 수준으로 급여를 줄 때 출산에 대한 의사결정에 영향을 미치는 지에 대한 구체적인 접근이 요구되고 있다.

정책의 실현은 법적인 제도 기반이 마련됨과 동시에 재정적인 뒷받침이 필요하다. 제도에 대한 연구는 이미 많은 부분에서 이루어졌기 때문에 이제는 제도의 시행을 위한 예산확보를 위한 부분도 검토되어야 한다. 재원조달 방법에는 특별세 신설과 고용보험제도 개선 등 다양한 논의가 진행될 필요가 있겠지만 가정학적인 측면에서는 세제연구보다는 어느정도의 재원이 필요할 것인지 지원제도와 수준에 따른 정확한 수요를 파악하여 제시할 수 있는 연구가 진행된다면 시기성있고 실현성있는 정책연구가 될 것으로 기대된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 대한민국정부(2006). 새로마지 플랜 2010. 대한민국정부.
- 2) 강혜련(1999). 주요 선진국의 가족친화적 기

- 업정책 비교연구. 경영논총 17(2), 7-30.
- 3) 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
 - 4) 김혜원, 유계숙, 김경희, 김향아(2007). 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구. 한국노동연구원 협동연구총서.
 - 5) 노동부(2008). 노동백서 2008.
 - 6) 노동부(2008). “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 기본계획(‘08~‘12). 노동부 보도자료 2008. 7.15일자.
 - 7) 동아일보(2008). “출근 전후 아이 돌보기 거의 전담 . . . 엄마된 게 죄인가요?” 동아일보 2008.2.13일자 기사.
 - 8) 송명희, 이선애, 송명심, 이소정, 이명현 (2006). 산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장 복귀 활성화 방안에 관한 연구. 한국여성노동연구원 보고서.
 - 9) 신윤정, 성태윤, 최윤정(2008). 출산에 영향을 미치는 보육·교육비 부담정도에 관한 연구. 한국보건사회연구원 보고서.
 - 10) 연합뉴스 한국, 가족친화적 고용여건 OECD 최악. 2007.12.12일자.
 - 11) 유계숙, 전해정, 최성일, 김병석(2006). 출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구. 보건복지부 연구보고서.
 - 12) 유계숙, 한지숙, 안은진, 최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구. 뉴패러다임 센터.
 - 13) 여성가족부(2006). 기업성장의 지름길 가족친화경영 : 가족친화 기업 우수 사례집.
 - 14) 이삼식, 정운선, 김희경, 최은영, 박세경, 조남훈, 신인철, 도세록, 조숙경, 강주희 (2005). 2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사. 한국보건사회연구원.
 - 15) 이삼식, 윤홍식, 박중서, 장보현(2007). 출산 및 양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 방안. 한국보건사회연구원 협동연구총서.
 - 16) 임인숙(2003). 한국기업의 가족친화적 제도의 한계. 가족과 문화 15(3), 6-386.
 - 17) 장혜경, 김혜영, 김영란, 최숙희, 이은진 (2007). 일·가정 양립 정책의 활성화 방안 연구.
 - 18) 한국여성정책연구원 협동연구총서.
 - 19) 정영금(2007). 가족지원정책적 관점에서의 일·가정 균형정책의 방향과 과제. 한국가족자원경영학회 제12차 추계학술대회, 67-81.
 - 20) 최은정(2005). 영국가정의 가족친화적 정책. 안병철 외 6명 공저. 가족과 기업, 77-104.
 - 21) Adsera(2004). Labor market performance and the timing of births. A comparative analysis across Europe Countries, Population Research Center, University of Chicago. From www.spc.uchicago.edu/prc/pdfs/adsera03.pdf.
 - 22) Bond, J.T., Galinsky, E., Kim, S.S, & Brownfield, E.(2005). 2005 National study of employers. Family and Work Institute.
 - 23) Charles, Nickie(2000). Feminism and the state. St. Martin’s press.
 - 24) European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions(2002). Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges.
 - 25) Esping-Andersen, G.(1990). The three worlds of welfare capitalism, Princeton University Press.
 - 26) Esping-Andersen, G.(2002). A new gender contract. In Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. & Myles, J.(eds.). Why we need a new welfare state. Oxford University Press.
 - 27) Friedman, D.E. & Johnson, A.A.(1997).

- Moving from programs to culture change : the next stage for the corporate work-family agenda. Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H.(ed). Work and Family. Praeger.
- 28) Galinsky, E., Friedman, D.E. & Hernandez, C.(1991). The Corporate reference guide to work-family programs. Families and Work Institute.
- 29) Galinsky, E. & Bond, J.T.(1998). The 1998 business work-life study : A sourcebook-executive summary. Families and Work Institute.
- 30) Glass, J.L. & Riley, L.(1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. Social Forces, 1401-1435.
- 31) Goodstein, J.(1994). Institutional pressures and strategic responsiveness : Employer involvement in work-family issues. Academy of Management Journal 37(2), 350-382.
- 32) Grover, S. & Grooker, K.(1995). Who appreciates family-responsive human resource policies : The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. Personnel Psychology 48(2), 271-288.
- 33) Harker, L.(1996). The family-friendly employment in Europe. IN Lewis, S. & Lewis, J. (eds.). The work-family challenge : rethinking employment. Sage Publication.
- 34) Ingram, P. & Simons, T.(1995). Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues. Academy of Management Journal 38(5), 1466-1482.
- 35) Naisbitt, J. & Aburdene, P.(1985). Reinventing the corporation, New York : Warner Books.
- 36) OECD(2007). Babies and bosses : Reconciling work and family life 2007. OECD.

- 접수일 : 2008년 7월 15일
- 심사일 : 2008년 7월 28일
- 심사완료일 : 2008년 8월 22일