

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.6.729>

JCCT 2023-11-86

독일의 일·가정 양립정책과 민간 기업의 참여

Work-Life Balance Policies in Germany and the Participation of Private Companies

남현주*

Nam, Hyun-Joo*

요약 전통적으로 성별분업에 의한 남성 생계부양자모델을 추구해온 보수주의 복지국가 독일은 오랜 기간 현금급여 중심의 경제적 지원을 통해 저출생 문제를 해결하고자 하였으나 성공하지 못했다. 2007년 독일 정부는 “시간정책, 이 전소득 및 인프라의 혼합”이라는 슬로건 아래 일·가정 양립을 위한 가족정책 패러다임의 전환을 시작하였다. 독일에 서 저출생 문제가 국가문제로 부상하자 정부뿐 아니라 민간 기업도 가족친화적 인사정책과 근로조건을 제공함으로써 출산율 향상에 기여해야 한다는 사회적 분위기가 조성되었다. 민간 기업은 인력 확보와 이직 예방을 목적으로 법적 의무를 넘어 자발적으로 가족친화적 근로환경을 개선해나가고 있다. 독일의 출산율은 2023년 현재 유럽 평균 수준으 로 상승하고 있어 정부의 일·가정 양립정책과 민간 기업의 참여가 출산율 향상에 기여한 것으로 평가될 수 있다. 한 국의 일·가정 양립 정책 개선 방안으로 아버지의 육아 동참 필요성에 대한 인식 전환, 남성 육아휴직의 의무화, 출산 후 여성의 고용 보장, 돌봄시설 확충 그리고 기업의 가족친화정책 활성화를 제안하였다.

주요어 : 저출생, 일·가정 양립정책, 독일, 부모시간, 가족친화기업

Abstract Traditionally, Germany, a conservative welfare state, has pursued a male breadwinner model based on gender division of labor. For a long time, Germany tried to address low fertility through economic support centered on cash benefits, but it was not successful. In 2007, the German government began to shift the paradigm of family policy for work-life balance under the slogan of “A mix of time policy, income transfer, and infrastructure.” When the issue of low birth rates emerged as a national concern in Germany, there was a growing social sentiment that not only the government but also private companies should contribute to increasing fertility by providing family-friendly personnel policies and working conditions. Private companies have been voluntarily improving family-friendly working conditions beyond legal obligations, aiming to secure personnel and prevent turnover. Germany's fertility rate is currently rising toward the European average level in 2023, which can be attributed to the government's work-life balance policies and the participation of private companies. In terms of improving work-life balance policies in Korea, it has been proposed to change the perception of the need for fathers to participate in child care, to make parental leave compulsory for men, to guarantee employment for women after childbirth, to expand child care facilities, and to revitalize family-friendly policies in companies.

Key words : low fertility, work-life balance policy, Germany, parental leave, family-friendly company

*정회원, 가천대학교 사회복지학과 교수
접수일: 2023년 10월 3일, 수정완료일: 2023년 10월 22일
게재확정일: 2023년 11월 10일

Received: October 3, 2023 / Revised: October 22, 2023

Accepted: November 10, 2023

*Corresponding Author: hjmnam@gachon.ac.kr
Dept. of Social Welfare, Gachon Univ, Korea

I. 서론

유럽의 저출생 현상은 1980년대 들어서면서부터 더욱 심각해지기 시작했다. 특히 독일은 저출생 현상과 더불어 고령화도 유럽 국가 중 가장 빠르게 진행되었다. 독일의 평균 출산율은 2차 세계대전 이후 1960년대 초까지 2.0-2.5명으로 비교적 높은 편이었다. 그러나 통일 이후 급격히 하락하기 시작한 출산율은 1994년 가장 낮은 수치인 1.24명을 기록했다[1]. 수십 년 동안 유럽에서 최하위의 출산율을 유지하던 독일은 1990년대 후반부터 서서히 회복하기 시작하여 2015년 이후 1.5에서 1.6사이의 출산율을 유지하며 2023년 현재 유럽 평균 수준으로 상승하고 있다[2].

전통적으로 성별분업에 의한 남성 생계부양자모델을 추구해온 보수주의 복지국가인 독일은 오랜 기간 현금급여 중심의 경제적 지원을 통해 저출생 문제를 해결하고자 했으나 성공하지 못했다[3]. 1990년대 이후 여성고용률과 출산율 관계의 역전 사례에 대한 연구, 즉 여성고용률이 높은 국가의 출산율이 오히려 높다는 연구들이 등장하면서 가족친화적 노동정책의 중요성이 강조되기 시작했다[4][5]. 독일에서도 여성의 사회진출과 경제활동이 증가하면서 가족구성원의 성평등적 역할에 대한 사회전반의 인식변화가 확산되기 시작했다. 결국 독일 정부도 2000년대 이후부터 ‘일·가정 양립’을 중심으로 가족정책의 패러다임을 전환하기 시작했으며, 이러한 패러다임의 변화는 2003년 전일제학교 도입과 2004년 유아보육의 확대로 이어졌다. 이후 2007년 부모수당과 부모시간을 도입하고 육아휴직제도를 전면 개편하면서 여성근로자들의 경력 단절기간은 단축되고 자녀양육에 대한 남녀의 공동책임에 대한 인식이 전환되기 시작했다. 이러한 일련의 변화는 출산율 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되고 있다[1][6][7].

독일에서 저출생 문제가 사회적 이슈를 넘어 국가 문제로 부상하자 정부뿐 아니라 민간 기업도 가족친화적 인사정책과 근로조건을 제공함으로써 출산율 향상에 기여해야 한다는 사회적 분위기가 형성되었다. 저출생으로 인한 노동력, 특히 전문 인력의 감소는 경제성장을 둔화시켜 결국 국가경쟁력에서 뒤질 수밖에 없는 가장 큰 요인으로 작용하기 때문이다. 독일의 연방 가족·노인·여성·청소년부(이하 ‘연방가족부’)는 지방자치단체, 기업, 노동계 등과 공동으로 일·가정 양립을 위해 기업의 참여와 협

력을 촉진하기 위한 노력을 하고 있다.

이에 본 연구는 독일의 저출생 대응정책과 민간 기업의 일·가정 양립 정책 및 조치의 주요 내용 및 동향을 살펴보고 한국의 출생율 회복을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 독일의 최근 학술논문, 정기간행물, 정부보고서 등 기본 자료를 포함하여 독일의 관련 부처 및 연구기관 홈페이지 등 다양한 최근 자료를 활용하여 문헌연구를 진행하였다.

II. 가족정책 패러다임의 전환

독일 가족정책은 가족구성원들이 자신의 생활을 자유롭게 설계할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 연방가족부는 성평등 관점에 입각하여 여성과 남성의 일·가정 양립을 지원함과 동시에 특히 자녀가 있는 여성이 노동시장에 참여할 수 있도록 경제적 지원, 보육 지원 그리고 부모가 함께 양육할 수 있도록 다양한 유형의 육아휴직제도를 시행하고 있다[8].

아동양육의 경제적 부담을 덜어주기 위한 가장 대표적인 제도는 보편적 급여인 아동수당이다. 1954년 독일에서 아동수당을 처음 도입한 후 여러 차례의 개혁을 거쳐 지급대상과 금액은 계속 확대되었다.

부모에게 유급의 육아휴직을 보장한 것은 1986년부터이다. 그러나 남성의 육아휴직 신청률은 낮은 수준에 머물렀으며 출산율에도 긍정적인 영향을 주지 못했다는 평가를 받았다. 또한 육아휴직급여는 취업 중인 어머니보다 전업주부들의 상황을 더 유리하게 하고, 직장이 있는 어머니나 편부모들을 차별한다는 비판을 받았다. 특히 직업이 있는 어머니들이 일과 육아를 병행하면서 노동에 참여하는 것을 저해하기 때문에 여성 근로자들의 경력 단절과 소득감소를 초래하였다[9].

독일 가족정책 패러다임의 전환은 2007년 「연방부모수당 및 부모시간법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)」이 시행되면서 시작되었다[6][10]. 이때 강조된 것은 가족의 미래는 연방정부와 주정부뿐 아니라 지방자치단체, 경제, 사회가 모두 공동으로 책임져야 한다는 것이다. 보수적인 가족정책에서 지속가능한 가족정책으로의 전환은 “시간정책, 이전소득 및 인프라의 혼합(Mix aus Zeitpolitik, Geldtransfers und Infrastruktur)”이라는 슬로건 아래 이루어졌다[11]. 즉, 현대사회에서 가족이 양성평등하게 주어진 과제를 이

행하고 살아가기 위해서는 부모가 아동과 보낼 수 있는 시간, 금전 그리고 아이들을 안심하고 맡길 수 있는 인프라가 보장되어야 한다는 것이다. 패러다임의 전환에 걸맞게 “육아휴직”은 “부모시간”으로, “육아휴직급여”는 “부모수당”으로 명칭이 변경되었다. ‘휴직’에서 ‘시간’으로 그리고 ‘부모’를 강조한 이유는 육아가 단순한 휴직이 아니라 사회적으로 인정받아야 할 ‘기여’라는 점과 아버지의 육아참여 중요성을 강조하기 위함이었다. 육아휴직제도가 전면 개편되면서 남성이 2개월 이상 부모시간을 사용할 경우 육아기간을 추가로 보장하는 “파트너달(Partnermonat)”도 신설하였다. 부모수당이 도입된 첫 해에 총 42억 유로가 지출되었는데, 이는 2006년 육아휴직급여로 지출된 금액보다 10억 유로 이상 더 높은 금액이었다[11].

2007년 「연방부모수당 및 부모시간법」 시행 이후 남성의 부모시간과 부모수당 신청률은 지속적으로 증가하고 있다. 부모수당 도입 전 남성의 양육수당 수급률은 3%에 불과하였으나 2022년 남성 부모수당 수급자의 비율은 26.1%로 지속적인 상승세를 보이고 있다. 부모시간의 경우 3세 이하 자녀를 둔 남성의 부모시간 이용률은 3.0%로 여성(45.2%)보다는 훨씬 낮은 수준이지만 2012년 1.1% 대비 계속 증가하는 추세를 보인다[12].

보육시설을 확충하는 과정에서 2013년 독일 정부는 3세 미만 아동에게 보육 받을 법적 권리를 보장하였다. 동시에 3세 미만 자녀를 위한 공공보육시설을 이용하지 않는 부모를 대상으로 소득과 무관한 보편적 보육수당을 도입하였다. 그러나 보육수당은 부모수당이 도입되기 전 지급되던 양육수당과 마찬가지로 여성의 노동 참여를 저해한다는 비판과 아동의 조기 교육과 사회통합에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 우려가 강하게 제기되었다. 결국 2015년 독일연방헌법재판소가 보육수당이 아동의 복지를 위해 필요한 교육을 받을 권리를 침해한다고 판단하여 위헌 판결을 내리면서 폐지되었다 [13].

2000년대 초부터 시작된 영유아 보육시설의 확충은 여성이 더 빨리 직장으로 복귀하고 일·가정 양립이 가능하도록 하는데 기여하였다는 평가를 받고 있다[14][15].

III. 일·가정 양립 지원 정책

독일 정부가 지원하는 일·가정 양립 정책은 크게 가족지원을 위한 현금급여, 아동돌봄을 위한 보육인프라 확충 그리고 부모시간으로 구분할 수 있다. 이번 장에서는 이 세 가지 지원제도를 목적, 대상, 급여수준, 재원, 전달체계를 중심으로 살펴보고자 한다.

1. 가족지원급여

1) 아동수당

독일 가족급여 중 가장 중요한 급여인 아동수당은 「연방아동수당법(Bundeskindergeldgesetz)」에 근거하여 지급된다. 아동수당의 목적은 아동의 기본 생활을 매달 보장하고 아동의 생계비를 확보하는 것이다.

아동수당은 부모의 소득이나 재산과 상관없이 18세부터 최고 25세 미만의 아동을 위한 보편적 급여로 아동의 보호자에게 지급된다. 아동수당 지급대상인 아동은 독일 또는 유럽 연합회원국에 거주하여야 한다. 아동수당 수급권자가 18세 이상 21세 미만인 경우 구직자로 등록되어 있는 실업자 또는 미취업자여야 하며, 18세 이상 25세 미만인 경우 대학교육 또는 직업교육을 받는 학생이어야 한다. 첫 직업교육이나 대학의 학위과정을 마친 후에는 주당 정규 근로시간이 20시간을 초과하지 않는 근로를 하는 경우에만 아동수당이 지급된다. 장애가 있는 아동의 경우 나이와 무관하게 계속 지급 받을 수 있다[16].

아동수당은 매월 연방고용청 산하에 있는 가족금고(Familienkasse)가 지급하며, 연방정부의 일반조세를 재원으로 한다. 2023년 현재 아동수당은 아동 한 명당 월 250유로이며 세 번째 자녀부터는 금액이 상향조정된다 [8].

2) 부모수당

「연방부모수당 및 부모시간법」에 근거하여 지급되는 부모수당은 부모들이 자녀와의 유대관계를 형성하고, 자녀를 공평하게 돌보고 일·가정 양립 지원을 목적으로 한다. 부모수당 수급 조건은 다음과 같다. 첫째, 자녀를 직접 돌보고 양육해야 하며, 둘째, 자녀와 함께 생활하고, 셋째, 생업활동은 전혀 하지 않거나 주 35시간 이하여야하며, 넷째, 독일에 거주하여야 한다[17].

출생 후 아이를 직접 돌보고 주당 최대 32시간 일하는 부모는 부모수당을 받을 수 있다. 여기에는 대학생, 전업주부, 출생한 자녀를 돌보기 위하여 일하지 않았던 부모

등이 포함된다. EU회원국 외국인이거나 독일정부로부터 장기체류를 허가받아 합법적으로 근로가 가능한 다른 국가의 외국인도 부모수당을 신청할 수 있다.

부모수당 금액은 자녀 출생 전에 보유하고 있던 수입과 출생 후 수입 감소 여부에 따라 원소득의 65-100%를 받을 수 있다. 또한 2명 이상의 어린 자녀가 있는 가족은 형제보너스로 10%를 그리고 다자녀의 경우 아이 한 명마다 300유로를 추가로 지급한다. 부모수당은 기초부모수당, 부모수당플러스, 파트너십보너스로 구분되며 서로 결합하여 지급할 수 있다. 부모수당은 별거 중인 부모들도 신청할 수 있다[17].

① 기초부모수당

부모가 자녀를 양육함으로써 소득이 감소하는 경우 부와 모는 함께 총 14개월 동안 기초부모수당을 받을 수 있다. 부 또는 모는 자녀출생일 최소 2개월부터 최대 12개월까지 지급기간을 선택할 수 있다. 편부모의 경우 감소한 소득을 보상받기 위하여 14개월 동안 지급 가능하다. 14개월의 지급 기간 이후에는 부모수당플러스 또는 파트너십보너스를 신청할 수 있다.

2023년 현재 기초부모수당은 월 300-1,800유로가 지급된다. 형제보너스를 받을 수 있을 경우 월 75유로 이상이 추가로 지급된다.

② 부모수당플러스

부모수당플러스는 부모수당 지급 중에 주당 32시간 이하의 단시간 근로에 복귀하려는 부모들의 일·가정 양립을 강화하는 것을 목적으로 한다. 출산 후 부모가 근로를 하지 않는 경우 부모수당플러스는 기초부모수당의 절반만 지급되지만 단시간 근로를 하는 경우 기초부모수당과 동일한 금액을 받을 수 있다. 2023년 현재 부모수당플러스는 월 150-900유로가 지급된다.

③ 파트너십보너스

만약 부모가 자녀를 돌보기 위해 주당 24-32시간 사이의 단시간 근로를 하는 경우 추가로 최대 4개월의 부모수당플러스 급여를 파트너십보너스로 받을 수 있다. 이 규정은 부와 모가 모두 단시간근로를 하는 경우에도 적용되며, 편부모의 경우 파트너십보너스 전액을 받을 수 있다.

부모수당은 연방정부의 급여지만 행정과 운영에 대한 책임은 지방정부에 있기 때문에 급여수준은 지방자치단체마다 약간씩 차이가 있다. 부모수당의 재원은 일 반조세이다.

3) 기타 현금급여

아동수당과 부모수당 외에도 다양한 현금 및 현물급여가 가족정책의 틀 안에서 제공된다. “아동추가보조금”은 취업한 부모가 본인 생활유지를 위한 소득은 충분하지만 가족을 부양하기에 부족한 경우 추가로 지급된다. “교육 및 참여패키지”는 현금 및 현물로 지급되는 급여로 아동추가보조금이나 주거보조금 수급자들이 학용품비, 대중교통 이용료 등을 받는다. 코로나19 팬데믹 상황에서는 특정 기준을 충족하는 아동과 청소년(이주민 자녀 포함)에게 월 20유로의 긴급추가보조금을 지급하기도 하였다[18].

2. 보육인프라 확충

독일은 교육, 돌봄, 양육의 세 개념이 통합된 보육과 교육을 0세부터 초등교육을 마칠 때까지 아동을 대상으로 아동주간보호기관(Kindertagesstätte)에서 제공한다.

2000년대 이후 「주간돌봄확장법(Tagesbetreuungs- ausbaugesetz)」, 「아동보육기관 확대를 위한 연방재정 지원법(Gesetz über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder)」, 「아동촉진법(Kinderförderungsgesetz)」, 「좋은 기타 법(Gute-KiTa-Gesetz)」등 보육인프라 확충 및 보육서비스 질 향상을 위한 법들이 시행되었다. 이러한 법들을 기반으로 영유아 보육시설과 종일제학교(Ganztagschule)는 양적으로 늘어나고, 3세 미만 어린이들에게 필요한 고품질 교육프로그램이 제공되고 있다[19].

최근 많은 보육기관이 연령을 구분하지 않고 3세부터 14세까지 모든 연령층을 혼합하여 돌보고 있다. 3세 미만 아동을 대상으로 하는 어린이집(Krippe)부터 일일엄마(Tagesmutter) 또는 일일아빠(Tagesvater)가 자신의 가정이나 별도로 임차한 공간에서 최대 5명까지 돌볼 수 있는 시설까지 시설의 종류는 매우 다양하다.

연방정부, 주정부 그리고 지방자치단체는 협력하여 2008년부터 5차례에 걸쳐 아동돌봄재정지원 투자프로그램을 통해 총 54억 유로를 투입하여 기타(Kita - Kindertagesstätte)를 활성화하였다. 기타는 0세부터 3세 미만의 아동을 돌보는 어린이집, 3세부터 초등학교 입학 전까지의 아동을 위한 유치원(Kindergarten) 그리고 초등학교부터 14세까지의 아동을 위한 방과 후 돌봄 시설인 호르트(Hort)를 통칭하는 보육기관이다. 2015년부터는 주정부에 연 845억 유로를 고정하여 지원하고

있으며, 2017년과 2018년에는 각각 945억 유로를 지원하는 등 아동보육 인프라 확충을 적극적으로 추진하고 있다. 그 결과 2023년 1월 현재 3세 미만과 3세 이상 아동의 보육시설 이용률은 각각 55.3%와 90.6%에 달할 정도로 아동보육 상황은 크게 개선되었다[20].

3. 부모시간

부와 모는 각자 자녀 돌봄 및 양육을 위해 최대 3년의 “부모시간”에 대한 권리를 갖는다. 부와 모가 동시에 부모시간을 이용할 경우 주간 최대 64시간(각각 32시간) 취업활동을 할 수 있다. 부모는 자녀가 3-8세까지의 기간 동안 24개월의 부모시간을 원칙적으로 고용주의 동의 없이 신청할 수 있다[21].

독일의 부모시간이 특별한 것은 부모시간동안 부모의 고용관계가 유지되며 해고로부터 보호받는다라는 것이다. 부모시간이 종료된 후에는 이전의 근로계약 조건으로 복귀할 수 있는 권리가 보장된다. 해고보호는 부모시간 시작 8주 전부터 아이가 3세가 되기까지 적용된다. 특별한 경우 고용보호를 담당하는 주최고행정기관 또는 주최고행정기관이 지정한 기관이 해고허용 여부를 결정한다. 해고보호는 부모시간이 끝나는 시점에 종료된다[21].

IV. 민간 기업의 가족친화정책

1. 기업 가족친화정책의 필요성

독일은 저출생·고령화로 인해 노동력 부족 현상이 장기화되고 있다. 기업의 3분의 2는 이미 인력채용에 어려움을 겪고 있으며, 이로 인하여 경제 발전이 저해될 것으로 우려하고 있다[23]. 독일 정부는 인력문제를 해결하기 위하여 다양한 교육과 훈련프로그램을 운영하고 있으며, 외국인 노동자 유입을 위한 이민정책을 추진하고 있다. 그러나 정부의 노력은 민간 기업이 일·가정 양립이 가능한 근로환경 조성을 위해 노력하여야만 성공할 수 있다.

독일 기업들은 1990년대 이미 가족친화적인 인사제도를 시행하는 수준이 OECD 회원국 중에서도 상당히 높은 것으로 평가받았다[24].

독일연방가족부는 민간 기업의 가족친화정책을 촉진하기 위하여 2003년부터 3년 주기로 “기업의 가족친화

성 조사”를 실시하고 있다. 지난 20년 동안 조사한 결과를 보면 기업이 가족친화적인 인사정책을 실시하는 동기는 크게 두 가지로 확인된다. 첫째, 직원의 근무만족도를 높이고, 이를 통해 전체적인 생산성을 높이기 위함이다. 둘째, 인사정책을 경쟁력 요소로 삼아 우수한 인재를 유치하고 유지하기 위함이다.

이번 장에서는 독일 기업이 시행하고 있는 가족친화 조치들과, 지난 20년 동안 변화된 내용 및 최근 동향을 살펴보고자 한다.

2. 기업 가족친화정책의 유형

독일 기업은 일·가정 양립 지원을 인사정책으로 근로자들에게 탄력적 근무시간 및 근무체계, 부모시간 및 부모축진, 아동 돌봄서비스, 가족 돌봄을 위한 재가서비스와 정보 및 상담서비스를 제공하고 있다.

1) 탄력적 근무시간과 근무조직

탄력적 근무시간과 근무조직 관련 조치들은 가족친화 인사정책 중 가장 중요한 위치를 차지한다. 가족친화기업에 관한 조사가 시작된 2003년부터 2023년까지 10년 단위로 탄력적 근무시간을 시행하고 있는 기업의 추세를 살펴본 결과 모든 탄력근무 유형이 증가하고 있는 것으로 나타났다[25][26][27]. 2023년 현재 단시간 근무는 거의 모든 기업에서 가능하다. 10개 기업 중 약 8개 기업은 탄력적 일일 또는 주간 근무시간을 허용하고 있다[27]. 이러한 조치들은 근로자의 개인 욕구에 맞춰 근무시간을 조정할 수 있도록 함으로써 시간적인 갈등을 완화하는데 기여한다.

표 1. 탄력적 근무시간 및 근무조직 2003-2023년
 Table 1. Flexible Working Hours and Work Organization
 (단위: %)

근무유형	2003년	2013년	2023년
단시간	58.0	84.1	93.8
개별합의	56.4	73.3	82.2
탄력적 일일/주간	40.4	63.5	75.5
신뢰 기반	22.1	51.2	58.0
모바일	-	-	69.6
탄력적 연간/평생	18.3	20.4	23.6
재택	7.8	21.1	23.6
일자리 나누기	9.1	11.1	12.6
안식휴가	4.1	9.7	16.6

지난 20년의 변화를 살펴보면 특히 모바일 근무가 크게 증가한 것을 확인할 수 있다(표 1. 참조). 인터넷

을 활용한 모바일 근무에 관한 조사가 처음 실시된 2015년에는 조사된 기업의 36.8%가 이를 허용하고 있었으나 2023년에는 69.6%로 빠르게 증가하였다[27].

2) 부모시간과 부모축진

탄력적 근무시간과 마찬가지로 부모시간과 부모축진 지원도 매년 확대되고 있다. 2023년 현재 87.6%의 기업이 자녀가 있는 근로자에게 특별한 지원을 하고 있다. 예를 들어 약 73%의 기업이 부모시간 중에 있는 근로자에게 단계적인 고용 또는 단시간 근무를 허용하고 있으며, 근무를 하지 않더라도 주기적으로 연락을 유지하고 복귀를 위한 계획을 수립하는 등의 조치를 취하고 있다[27]. 이러한 제도는 자녀 양육으로 인해 근무를 중단한 직장에 복귀하는데 도움을 줄 수 있을 뿐 아니라, 자격이 있는 여성들이 직장에 복귀한 후에도 경력을 유지하는데 긍정적으로 작용할 수 있다.

3) 자녀 돌봄

독일의 기업들은 이미 2003년에도 자녀가 질병에 걸린 경우 법적 규정을 초과하는 휴가를 허용하고 있었는데, 그 비율은 2023년까지 크게 변화하지 않고 40%대 초반을 유지하고 있다. 반면 자녀 돌봄을 위한 추가적인 재정 지원이나 육아도우미 서비스를 제공하는 기업은 2023년 현재 23.9%로 계속 증가하는 추세이다[25][26]. 이밖에 기업 내 부모와 자녀가 함께 작업할 수 있는 공간을 제공하거나 긴급한 경우 또는 방학 동안 자녀 돌봄을 제공하는 기업도 늘어나는 추세이다. 다만 기업유치원이나 보육기관 운영 비율은 줄어드는 것으로 확인된다. 그 이유는 정부정책을 통해 전국적으로 보육시설을 확대했기 때문으로 추정할 수 있다.

4) 가족 돌봄

2021년 현재 장기요양이 필요한 사람들 중 약 82%가 가족의 돌봄이나 재가서비스를 받으며 가정에서 거주하고 있다[28]. 기업은 자녀 돌봄 뿐만 아니라 가족 돌봄이 가능하도록 '노인돌봄과 직업의 조화'를 위하여 노력하고 있다. 2023년 현재 37%의 기업이 가까운 가족을 돌볼 수 있도록 부분 휴직을 허용하고 있으며, 38%의 기업이 법적 의무를 초과하는 휴가를 보장하고 있다. 반면 완전 휴직은 2003년 23%의 기업에서 가능했으나 2023년 현재 11%의 기업만 허용하고 있다

[25][27]. 완전 휴직이 축소된 것은 사회적 장기요양보험이 개혁되는 과정에서 가족 돌봄과 관련된 다양한 제도 개선이 이루어졌기 때문으로 추측된다. 이밖에 가족 돌봄을 위하여 재가서비스와 장기요양인력 연계 지원, 그리고 경제 지원이 추가로 이루어지고 있다.

5) 가족서비스 및 정보·상담서비스

일부 기업은 직원들에게 가족친화 서비스를 제공하기 위해 가사서비스 제공업체와 계약을 체결하기도 한다. 이러한 서비스에는 아동 돌봄, 가족 돌봄, 다림질 및 장보기 등이 포함될 수 있다. 이러한 서비스와 직원과 가족에게 여가활동을 지원하는 기업은 지난 20년 동안 소폭 증가하여 2023년 현재 각각 5%와 7.4%의 기업에 제공하고 있다. 그 밖에 가족, 사회보장, 부모시간에 대한 정보 및 상담서비스를 제공하는 기업도 25%정도가 있다[25][27].

3. 아버지 근로자 지원

2022년 연방가족부의 아버지 친화성 조사에 따르면 약 45만 명의 아버지들이 더 나은 일·양육 양립이 가능한 근무조건을 제공하는 곳으로 직장을 옮긴 경험이 있는 것으로 나타났다. 또 다른 170만 명의 아버지들은 더 나은 일·양육 양립을 위해 직장을 옮기는 것을 최소한 한 번은 고려한 것으로 확인되었다[29].

아버지 친화적인 인사정책은 부부 간 양육과 일의 양립을 위한 잠재력을 확대할 뿐 아니라, 아버지들의 양육 참여와 경력 관리에 대한 욕구를 충족시킴으로써 인재 확보의 수단으로 작용한다. 독일 기업의 약 절반이 어머니는 물론 아버지의 일·가정 양립을 지원하는 것으로 나타나 그 중요성은 앞으로 더욱 중요해질 것으로 보인다[27].

전일제에 가까운 시간제 근무모델과 성과 중심의 리더십은 2023년 현재 약 40%의 기업이 시행 중인데 이는 2015년 대비 거의 두 배 증가한 수치이다. 남성 관리직 리더들 스스로가 회사에서 부모시간이나 시간제 근무를 모범적으로 이행하는 경우가 점점 더 많아지고 있다. 또한 남성 리더들에게 시간제 근무를 명시적으로 제안하는 기업의 비율은 2015년 집계 시작 후 2023년 현재 거의 네 배나 증가했다[27].

아버지 근로자들을 위한 지원도 다른 가족친화조치와 유사하게 기업의 크기에 따라 제공되는 서비스의 범

위가 다른 것으로 나타났다. 즉, 기업의 규모가 클수록 아버지를 지원하는 조치들이 더 다양하고 더 자주 제공되고 있음을 확인할 수 있다. 그럼에도 불구하고 지난 20년 동안 아버지들의 일·가정 양립 욕구에 대한 기업의 감수성이 크게 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

V. 결 론 및 시사점

전통적으로 경제적 지원을 통해 성별 분업적으로 가족을 지원해오던 독일은 2001년부터 저출생 문제 해결을 위해 일·가정 양립정책을 확대하면서 가족정책의 패러다임을 전환하기 시작하였다. 그 결과 남녀의 자녀양육에 대한 공동책임 인식이 향상되었으며 출생률 또한 회복되고 있다. 독일 정부의 일·가정 양립 정책과 민간 기업의 가족친화정책이 한국에 시사하는 바는 다음과 같다.

첫째, 아버지의 육아 동참 필요성에 대한 인식 전환이다. 한국에도 아버지가 자녀 출산 이후 육아에 동참하는 것은 육아와 보육 및 교육에 필요한 과정이라는 인식이 확산될 필요가 있다. 기업의 리더들이 솔선수범하여 육아휴직을 신청하면서 기업의 가족친화적인 문화가 자연스럽게 형성되어야 일반 남성근로자들의 육아휴직 신청률 또한 높아질 수 있을 것이다.

둘째, 남성 육아휴직의 의무화이다. 전통적으로 남성 부양체계를 강조해온 가족주의 국가인 독일도 아버지의 육아휴직을 의무화함으로써 아버지의 부모수당 이용률과 부모시간 참여율이 증가한 것을 확인할 수 있었다. 따라서 한국도 성평등적인 일·가정 양립정책을 성공적으로 실현하기 위해서는 아버지가 육아에 참여하는 것을 선택이 아니라 제도적으로 의무화할 필요가 있다.

셋째, 출산 후 여성의 고용 보장이다. 독일 가족정책의 핵심 중 하나는 해고보호를 통해 자녀 출산 후 여성의 빠른 노동시장으로의 복귀하는 것이다. 한국도 여성이 출산을 하더라도 직장에서의 불이익이나 경력단절을 두려워하지 않도록 육아휴직 후에도 법적으로 일자리가 보장될 수 있도록 제도개선이 필요하다.

넷째, 보육시설 및 전일제 학교와 같은 돌봄시설의 확충이다. 독일의 가족정책이 성공할 수 있었던 중요한 요인 중 하나는 정부의 주도 하에 전국적으로 보육시설을 확대한 결과 보육률이 크게 향상하였다. 이는 한국

도 일·가정 양립이 가능하기 위해서는 정부 주도하에 특별법을 제정하고 장기적인 계획을 수립하여 돌봄시설 확충을 위한 재원을 확보할 필요가 있음을 시사한다. 기업 또한 근로자들의 자녀 돌봄을 위한 휴가 허용, 경제적 지원, 육아도우미 서비스 제공 등 가족친화적 제도를 확대하여 제공하는 기업의 수가 늘어나고 있다. 이처럼 일·가정 양립이 가능해지기 위해서는 정부 뿐 아니라 민간 기업 또한 정부의 보육정책을 보완하는 적극적인 역할이 요구된다.

마지막으로 기업의 가족친화정책 활성화이다. 독일 가족정책의 패러다임이 전환할 수 있었던 것은 기업의 참여가 있었기 때문이다. 한국의 기업은 법률과 같은 외부의 제도적 변화에 적응하기 위하여 일·가정 양립제도를 시행해왔다. 그러나 한국도 저출생으로 인하여 숙련된 인력확보의 어려움을 이미 겪기 시작했다. 그러므로 기업이 가정친화적인 제도를 운영함으로써 전문성을 갖춘 우수인력을 확보하고, 숙련인력의 경력단절 및 이직을 예방하여 기업의 경쟁력이 향상될 수 있다는 인식을 가질 필요가 있다.

References

- [1] M. Bujard, "Warum der demografische Wandel uns alle betrifft," *Information zu politischen Bildung*, Nr. 350, pp. 4-11, 1/2022.
- [2] Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/>
- [3] S. Leitner, L. Ostner and C. Schmitt, Family Policies in Germany, In: I. Ostner and C. Schmitt, (Eds.), *Family Policies in the Context of Family Change*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90895-3_9
- [4] L. Hantrais, "Exploring relationships between social policy and changing family forms within the European Union," *Journal of Population*, Vol. 13, pp. 339-379. 1993.
- [5] K.L. Brewster and R.R. Rindfuss, "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual review of sociology*, 26: 271-296. 2000.
- [6] O. Pötysch, "Aktueller Geburtenanstieg und seine Potentiale," *Statistisches Bundesamt WZSTA*. Vol. 3, pp. 72-89, 2018.
- [7] E.Y. Keum and D.H. Kim, "Comparative Analysis of Low Fertility Response Policies(Focusing on Unstructured Data on

- Parental Leave and Child Allowance),” *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, Vol. 9, No. 5, pp. 769-778, September 30, 2023. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.5.769>
- [8] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de>
- [9] Ch. Butterwegge et al., *Kinderarmut in Ost und Westdeutschland*. 2. Ausgabe, Gabler Wissenschaftsverlage, 2008.
- [10] U. Brehm, M. Huebener and S. Scmitz, “Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren,” *Bevölkerungsforschung Aktuell*, Ausgabe 6, 43. Jahrgang, pp. 3-9, 2022.
- [11] M. Huebener, K.-U. Müller, C. K. Spieß and K. Wrohlich, “Zehn Jahre Elterngeld: eine wichtige familienpolitische Maßnahme,” *DIW Wochenbericht*, Nr. 49, pp. 1159-1166, Nov. 2016.
- [12] Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>
- [13] T. Fendel and B. Jochimsen, “Betreuungsgeld - familienpolitische Leistung oder Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration?,” *Wirtschaftsdienst*, Heft 5, 103. Jahrgang, pp. 309-313, 2023. DOI: <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0096>
- [14] M. Bujard, Wirkungen von Familienpolitik auf die Geburtenentwicklung, In: Y. Niephaus, M. Kreyenfeld and R. Sackmann, (Eds.) *Handbuch Bevölkerungssoziologie*. Wiesbaden: Springer, pp. 619-646, 2016. DOI: 10.1007/978-3-658-01410-0_30
- [15] Dt. Bundestag, Die Entwicklung der Geburtenrate - Einflussfaktoren und mögliche Strategien zur Steigerung. WD 9-3000-117/20, 2021.
- [16] Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit. Merkblatt Kindergeld, 2023. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94320/2fcf77b34c2ccdef5573538fcccde7a9/merkblatt-kindergeld-data.pdf>.
- [17] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Elterngeld und Elternzeit, Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Berlin: BMFSFJ, 2022.
- [18] Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Regelung eines Sofortzuschlages für Kinder und einer Einmalzahlung an erwachsene Leistungsberechtigte der sozialen Mindestsicherungssysteme aus Anlass der COVID-19-Pandemie, Drucksache 125/22, 2022, <https://dserver.bundestag.de/brd/2022/0125-22.pdf>
- [19] N. F. Schneider et al., Ziele, Strategien und Handlungsebenen einer nachhaltigen Familienpolitik. Impulspapier zur Familienpolitik im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung, 2013.
- [20] Deutscher Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder und zur Änderung des Kinderbetreuungsfinanzierungsgesetzes, Drucksache 20/5162, 11.01.2023.
- [21] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kindertagesbetreuung Kompakt, Berlin: BMFSFJ, 2020.
- [22] Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, 2023.
- [23] J. Tidemann, L. Malin, Jahresrückblick 2022 - Fachkräftesituation angespannter denn je, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, 2023.
- [24] OECD, *Employment Outlook*, Paris: OECD, 2001.
- [25] Ch. Flüter-Hoffmann and J. Solbrig, *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2003*, Köln: IW, 2003.
- [26] O. Stettes, *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013*, Köln: IW, 2013.
- [27] A. Hammermann and O. Stettes, *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2020/3*, Köln: IW, 2023.
- [28] Bundesministerium für Gesundheit, Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung, Berlin: BMG, 2022.
- [29] D. Juncke, E. Stoll and C. Samtleben, *Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Trends, Rahmenbedingungen und Entwicklungspotenziale*, Berlin: Prognos, 2022.

※ 이 논문은 2023년도 가천대학교 교내연구비 지원에 의한 결과임 (GCU-202304700001)