

2009 연구보고서(수시과제)

지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구

김태홍 · 홍승아 · 유연규 · 임희정 · 강민정

KWDI

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

2009 연구보고서-

지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구

연구책임자 : 김 태 홍 (본원 연구위원)
공동연구자 : 홍 승 아 (본원 연구위원)
 류 연 규 (본원 연구위원)
 임 희 정 (본원 연구위원)
 강 민 정 (본원 전문연구원)

목 차

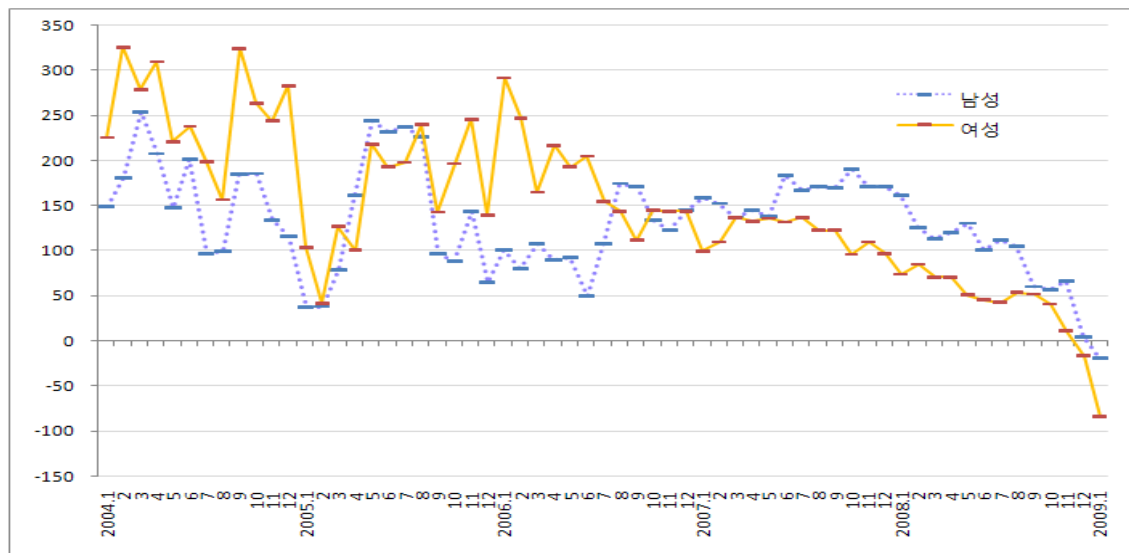
1. 서론	1
2. 일가족 양립 현황과 문제점	4
1) 선진국의 현황과 문제점	4
2) 우리나라의 현황과 문제점	16
3. 일가족 양립정책의 기대효과	25
1) 국가차원의 효과: 지속가능한 발전 기반	25
2) 기업 및 근로자차원의 효과	29
4. 일가족 양립정책의 방향과 추진과제	32

1. 서론

■ 경제위기와 여성

최근 국제 금융시장 불안이 실물부분으로 파급되면서 국내외 주요기관이 경제성장을 지속적으로 하향 조정하고 있다. 1997년과 2003년의 경기침체기의 경우 내수는 부진하였지만 수출호조로 빠른 시간 내 회복이 가능했으나, 최근 상황은 내수뿐만 아니라 세계경기가 좋지 않아 경기침체가 장기화되고 회복속도도 다소 느릴 것으로 전망된다.

우리 경제의 수출둔화, 소비 및 투자심리 위축 등은 직접적으로 고용에 영향을 미쳐서 '08년 12월 현재 실업자 수는 78만명이나, 실질적으로 실업상태에 있다고 볼 수 있는 구직단념자, 취업준비생 등을 포함하면 140만명이 된다. 최근 고용동향을 성별로 보면 2007년 이전까지는 여성일자리는 남성보다 높은 증가를 보였다. 그러나 2007년 중반 이후 여성일자리 증가폭은 남성보다 더 둔화되었고, 경기침체가 본격화되기 시작한 지난해 12월에는 여성고용은 감소세로 전환되었다. 특히 '09년 1월에는 감소된 전체 일자리 103천개 중에서 여성일자리가 84천개(81.6%)였다.([그림 1]).



자료: 통계청(각연도), KOSIS.

[그림 1] 연도별 남녀 일자리 증감추이

경기침체로 인해서 일자리 감소가 큰 여성집단은 청년층과 함께 가족책임을 부담하기 시작하는 30세 초반이다. 취업난이 장기화되면 여성청년층 실직자의 상당수는 결혼 등으로 비경제활동인구로 전환되거나 혹은 비정규직으로 일정기간 일하다가 비경제활동인구로 전환된다. 그 결과 이들 세대 여성인력 대부분은 사장(死藏)되는 특징을 보인다. 따라서 경기회복시점이나 인구고령화문제가 심각해지는 시기에 이들 세대 여성인력을 활용하기 위해서는 근로시간 단축이나 시간제 확대를 통한 일자리나누기 정책과 같은 일가족 양립형 근무시간 및 근로제도를 확산시키는 정책이 필요하다.

[표 1] 연령별 여성고용의 월별 변동추이(전년 동월대비)

(단위 : 천명, %)

	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-49세	50-59세	60-64세	전체
2008. 09	-10	-36	6	-38	0	35	70	2	52
2008. 10	1	-79	9	-29	9	19	95	3	41
2008. 11	-17	-71	-1	-80	-30	21	120	17	11
2008. 12	-17	-74	8	-56	-23	25	112	14	-16
2009. 1	-25	-94	-5	-62	-25	0	112	14	-85

자료 : 통계청(각월), KOSIS.

경기침체로 인한 고용감소를 보이는 또 다른 여성집단은 출산·육아기에 있는 30대 초반 여성이다. 우리나라는 OECD 회원국 중에서 여성인력활용율 특히 고학력 여성인력활용율이 낮은 국가에 속한다. OECD 국가 중에서 여성고용율이 가장 낮은 국가인 터키(여성 경제활동참가율; 23.8%)나 멕시코(43.6%)도 대졸여성활용율은 각각 63.6%, 73.2%로 우리나라보다 높다.¹⁾ 우리나라의 낮은 여성인력활용율은 30대 초반 여성의 결혼·출산으로 인한 이직과 경력단절 이후 더 이상 노동시장에 진입할 수 없는 노동시장 구조에 기인한다. 최근 경기침체는 30대 여성고용에 상당히 부정적인 영향을 미쳐서, 이러한 여성의 경력단절 구조를 악화시킬 가능성이 크다. 따라서 향후 경기회복시점이나 노동력감소시기에 여성인력을 활용하기 위해서는 산전후휴가나 육아휴직제도의 정착, 보육서비스의 확충과 같은 일가족 양립지원 정책이 확산되어야 할 것이다.

1) 우리나라 여성고용율은 53.5%, 고학력 여성고용율은 60.8%임. OECD 평균 여성고용율 57.4%, 고학력 여성고용율은 79.4%임. 통계는 2007년, 15-64세 연령기준임. OECD(2008), 통계부록 참조.

그리고 경기침체로 인한 고용위기는 상대적으로 여성가구주 가구, 저소득가구의 여성이나 가족의 경제적 고통을 가중시킬 것이다. 경기침체가 여성에게 미치는 이러한 영향은 소득격차 확대 등 양극화문제를 악화시킬 가능성이 있다. 뿐만 아니라 이들 취약계층 가구의 아동발달을 저해할 가능성이 크다.

■ 경제위기와 일가족 양립정책

국내외 기관들의 우리나라 경제에 대한 전망에 의하면 2010년 하반기 이후에야 경기가 회복국면에 본격적으로 접어들 것으로 전망하고 있다. 이에 따라 여성 일자리 관련 대책도 단기적으로 취업촉진보다는 기존 여성취업의 경우 고용유지 및 전직지원, 실업충격 완화 지원서비스와 함께 핵심역량을 제고시킬 수 있는 인적자원개발에 역점을 두고 추진해야 할 것이다.

또한 신규 여성청년실업자, 여성가구주 실업자, 취업희망 비경제활동인구 등과 같은 여성집단에게는 정부재정투자를 통해서 창출되는 인턴일자리, 공공부문 일자리, 사회적 일자리 등에 취업될 수 있도록 고용지원서비스를 강화하고 필요한 단기 직업교육훈련을 실시하는 것이 필요하다.

이와 함께 단기적으로 취업난 해소와 경제적인 고통을 분담시키기 위해서 일가족 양립형 고용형태나 근무제도를 확산시키는 등 일자리나누기(work sharing) 정책을 추진해야 할 것이다. 그리고 경제위기를 선진국으로 도약할 수 있는 기반을 구축하는 기회로 활용하여 중장기적으로 지속가능한 발전을 도모하기 위해서, 가족 및 노동시장 구조를 일 중심(work-oriented)에서 선진국형인 일가족 양립(work and life balanced)을 가능하게 하는 구조로 개편해야 할 것이다.

2. 일가족 양립 현황과 문제점

1) 선진국의 현황과 문제점

각 국에서 시행되고 있는 일가족 양립정책들은 각국의 독특한 제도 발달 경로와 사회경제적 배경에 따라 나름대로의 특성을 지닌 형태로 운영되고 있다. 즉, 독일은 고실업 대책, 영국과 미국은 우수한 인력확보 등 기업경쟁력 제고, 프랑스 등 유럽국가와 일본 등은 가족정책 및 저출산 대책으로서 정책을 도입하였다. 따라서 각국의 일가족 양립정책과 제도 사례는 유사하면서도 각국의 맥락에 따라 조금씩 다른 의미와 효과를 지니고 있다.

일가족 양립정책이 발달한 스웨덴, 영국, 독일, 프랑스, 네덜란드, 일본 등 선진국은 일가족 양립을 위하여 나름대로의 정책적 노력을 하지만 국가마다 역사적·상황적 맥락이 다르기 때문에 정책의 구체적인 내용과 효과는 서로 다르다. 각국의 일가족 양립정책의 도입배경과 특성을 설명하면 다음과 같다.

■ 스웨덴의 일가족 양립정책

스웨덴의 일가족 양립정책은 국가가 적극적인 정책수단을 가지고 남녀의 일과 가족생활의 양립을 적극적으로 지원하고 있다. 이미 1970년대 공보육서비스를 본격적으로 도입하였으며, 1974년에 부모휴가제도를 실시함으로써 남녀 공동양육의 모델을 제시하였다. 이미 1975년에 보육을 모든 아동들의 권리로 규명하는 「보편적 유아학교법」을 도입하였으며, 또한 여성의 부담을 덜어주기 위한 정책을 넘어서 성별분업을 변화시키기 위해 남성의 육아참여를 독려하는 제도를 적극적으로 채택하고 있다. 특히 “아버지의 달” 제도²⁾는 1995년 도입 당시에는 부모휴가 기간 중 1개월을 할당하였으나 2001년에는 2개월로 확대되었다. 결과적으로 2005년의 경우 약 75%의 아버지들이 부성휴가를 사용한 것으로 나타났다. 2008년에는 보다 강력한 성평등조치를 취하였는데 남성의 휴가사용을 장려하기 위하여 “성평등보너스(Gender Equality Bonus)” 제

2) 부모휴가 기간 중 일정 기간을 남성에게 할당하여 이 기간은 남성만이 사용하도록 하는 제도이다. 여성에게도 “어머니의 달”을 할당하여 남녀의 공동 휴가사용을 위해 제도적으로 최소한의 기간을 각 성에 할당하고 있다.

도³⁾를 도입하였다. “아버지의 달”과 “성평등보너스(Gender Equality Bonus)” 제도는 육아와 관련된 성별분업에 개입하는 일종의 “적극적 조치”라고 할 수 있으며, 이들 제도뿐 아니라 성별분업 제도를 변화시키는 정책기조를 꾸준히 유지하면서 지속적으로 다양한 정책수단들을 개발, 실시하고 있다.

또한 근로시간과 휴가제도의 변화를 보면 2000년 말 노사 양측을 포함한 노동시간 위원회를 구성하여, 자유롭게 쓸 수 있는 유급 연차휴가를 2007년까지 5일 더 늘리도록 하였다. 그리고 노동시간도 개정하여 매 24시간마다 11시간의 휴식기간을 의무화하는 등 근로자보호와 함께 일가족 양립이 가능하도록 개편하였다. 스웨덴의 상대적으로 높은 여성고용율과 출산율은 바로 이러한 적극적인 일가족 양립정책 추진이 밑거름이 된 것으로 보인다.

[표 2] 스웨덴의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀가 있는 부모를 대상으로 자녀가 8세가 될 때까지 노동시간을 25% 단축할 수 있도록 함
	관련법	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 단축법(2002)
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 출산휴가 : 14주 별도의 제도적 명칭 없이 부모휴가제도 내에서 운영 • 부모휴가 : 16개월, 8세미만 자녀의 부모, 정률/정액 급여, 휴가 탄력적 사용 <ul style="list-style-type: none"> - 아버지 할당 : 2개월(use it or lose it 제도) - 성평등보너스: 부모 중 높은 임금소득자가 휴가 사용시, 낮은 임금소득자에게 보너스 제공. 월 최고 3,000SEK • 임시 육아휴직 : 60일, 아픈 자녀 돌봄, 소득 80% • 부성휴가: 10일, 유급 • 휴가사용: 1/2, 1/3, 1/4, 1/8로 분할사용 가능

3) 부모휴가를 주로 임금이 낮은 여성이 사용하는 현실에서 임금이 상대적으로 높은 남성이 사용할 경우 일정율의 보너스를 제공하는 제도이다. 휴가를 평등하게 분할사용할 경우 부모는 최대액을 받게 된다.

[표 2] 스웨덴의 일가족 양립정책의 특성 및 내용(계속)

정책유형	정책유형별 특성	
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> • 1~6세 아동에게 보육에 대한 권리보장 • 3~7세 아동에게 유아교육 권리보장 • 6~12세 아동에게 방과후 서비스 권리보장
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 취학전 아동: 유아학교, 가정보육, 개방형 유아학교 • 학령기 아동: 레저타임센터, 가정보육, 개방형레저타임센터
	비용	<ul style="list-style-type: none"> • 부모부담금 상한제(Max Taxa: maximum fee) - 지자체 자발적 선택제도이지만 모든 지방정부 채택 • 소득연계 이용료(sliding scale) • 이용시간별 가격구조
조세정책 및 현금지원 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 양육수당 도입(2008): 1~3세 자녀 둔 부모의 육아휴직 후 가정에 머무르는 선택, 최고 월 3,000SEK • 성평등보너스: 부모 중 높은 임금소득자가 휴가 사용시, 낮은 임금소득자에게 보너스 제공. 월 최고 3,000SEK

■ 영국의 일가족 양립정책

영국은 전통적으로 자녀양육이나 여성의 취업 여부는 개인적인 책임으로 간주되었고 아동보육에 대한 국가의 책임도 제한적이었다. 보육서비스는 저소득층 아동들을 대상으로 한 매우 선별적인 접근이었고, 90년대 후반까지 국가의 재정적인 지원이나 서비스 공급의 노력은 최소한에 그치고 있었다. 그러나 1997년 신노동당 집권 이후 영국 사회정책에서 상대적으로 관심을 적게 받아 왔던 일가족 양립정책이 핵심적인 화두가 되었다. 1998년 “국가보육전략(National Childcare Strategy)”을 발표하여 아동에 대한 투자를 3배 이상 확대하며, 특히 한부모가족의 고용확대 및 자녀보육서비스를 확충할 것을 주요 정책목표로 설정하였다. 1999년부터는 “슈어스타트 지역프로그램(Sure Start Program)”을 시작하여 저소득층 아동과 가족들을 대상으로 한 통합서비스를 제공하고 있다. 2004년에는 “10년 보육전략(10-year strategy for childcare)”을 발표하여 아동들의 건강한 성장과, 부모들의 일과 가족의 균형 및 양립을 지원하는 다양한 선택권을 보장하는 것을 핵심목표로 설정하였다. 이와 같이 영국의 보육정책은

아동빈곤퇴치와 여성의 고용증대 두 가지를 목표로 하여 전개되고 있다.

또한 2000년에는 근로자들의 일가족 양립지원정책을 고용주들에게도 인식시키기 위하여 “일가족 양립 캠페인”을 전개하고, “일가족 양립 도전기금”을 마련하는 등 기업을 대상으로 한 적극적인 노력도 기울이게 되었다. 휴가제도와 관련해서는 1999년 「고용관계법」(Employment Relations Act), 2006년 「일·가족법」(Work and Family Act)을 통해 휴가정책을 발전시키고 있다. 또한 2000년 파트타임근로지침(Part-time working directive), 2002년 유연근무규제(Flexible Working Regulations)를 통해 근로자들의 노동시간정책을 변화시키고 있다. 또한 영국은 저소득층을 대상으로 한 아동세액공제제도(Child Tax Credit)와 근로가족에 대한 인센티브 제도인 근로가족세액공제제도(Working Families Tax Credit)⁴⁾를 개편함으로써 아동 및 가족에 실질적인 혜택이 되도록 하고 있다.

[표 3] 영국의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 유연한 노동을 요청할 근로자의 권리와 이를 고려해서 적극 지원하도록 하는 고용주들의 의무를 규정한 법
	관련법	<ul style="list-style-type: none"> • 파트타임근로지침(Part-time Working Directive, 2000) • 탄력근무규제(Flexible Working Regulations, 2002) • 탄력근무요청권에관한법(The Rights of Parent to request Flexible Working Arrangement, 2003) • 일과 가족법(Work and Families, 2006)
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 일반 모성휴가 : 26주(6주간 평균 임금의 90%, 이후 33주 £117.8 정액급여) • 추가 모성휴가 : 26주(총 52주까지 모성휴가 사용, 39주까지 모성휴가 급여 또는 모성수당 제공) • 부성휴가 : 2주, 정액급여 • 육아휴직 : 13주, 무급, 만 5세 이하 자녀

4) 근로가족세액공제제도 중 보육요소에 의하면, 부모가 주당 최소 16시간 이상 근로하며, 16세 이하의 자녀가 등록 보육서비스를 이용할 경우 소득에 따라서 일정 금액의 세액공제를 받을 수 있다.

[표 3] 영국의 일가족 양립정책의 특성 및 내용(계속)

정책유형	정책유형별 특성	
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> 3~4세 아동에게 파트타임(연38주 주당15시간 무상유아교육) 조기교육 권리보장 만3세미만 보육서비스 제공 낮음
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> 보육시설(유아원, 아동센터, 가족센터), 보모, 방과후클럽
	비용	<ul style="list-style-type: none"> 부모 비용 부담 70% 보육형태별, 지역별 보육비용 다름
조세정책 및 현금지원 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> 근로가족세액공제제도(Working Families Tax Credit) -> 아동세액공제제도(Child Tax Credit)와 근로세액공제제도(Working Tax Credit)로 전환 근로세액공제제도 중 아동보육요소는 중저소득층 보육비 지원에 대한 세금환급 보육바우처: 고용주가 근로자에게 지급, 주당 보육비의 일부 세금 감면 혜택, 의무사항은 아님

■ 독일의 일가족 양립정책

독일은 양육자로서의 어머니의 역할을 강조하고 지원하는 전통적인 남성부양자모델로 평가되어 왔다. 그러나 1990년대에 접어들면서 독일은 고실업에 대처하기 위해 취업부모의 일과 가족의 양립을 지원하는 방안에 대해 관심을 강화하고 있다. 1998년 사민당과 녹색당이 집권하면서 가족부는 ‘가족과 직업의 병행’, ‘아동을 양육하는 가족의 경제적 지원’을 가족정책의 목표로 제시하였다. 2001년에는 종래의 육아휴직제도를 부모시간제도로 개정하여 남성의 육아참여를 장려하고, 부모시간 기간 동안 파트타임 근로전환이 가능하도록 하였다. 또한 “아젠다2010”을 발표하여 가족의 자녀출산과 양육을 지원하는 것을 명시하여, 3세미만 아동의 보육서비스 확충에 초점을 맞추었다.

2007년에는 연방부모수당법과 부모시간법에 의해 아동을 양육하는 모든 부모들을 대상으로 부모수당을 지급하게 되었다. 이는 종전의 양육수당이 어머니들을 주요 수급자로 하였다면 부모수당은 가족내 성별분업을 변화시키겠다는 정책의도로 평가할 수 있다. 실제로 부모수당제의 도입이후 2006년 3.5%의 남성이 부모수당을 신청한 반면, 2007년에는 10.5%로 상승하였다. 최근에는 양육수당을 부모수당으로 개정하면서 임금대체수준의 현실화를 지향하기 시작하였고(정률제로 전환함), 아버지들의 부모시간

사용을 독려하기 시작하였다. 또한 2013년까지 영유아보육시설을 대폭 확충하는 것을 목표로 설정하고 있다. 이러한 정책변화들이 계획대로 증설된다면 여성취업과 출산경향에서 보다 긍정적인 결과가 나타날 수 있을 것이다.

[표 4] 독일의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 15인 이상 사업체 근무 근로자들은 시간제노동 요구할 권리 부여, 단 다시 전일제노동으로 복귀 권리는 부여되지 않음 • 부모시간 동안 주당 30시간까지 임금노동 가능하며 부모시간 내에서 시간제취업 요구가능
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 모성보호(1952) 8주 • 부모시간제도(2001): 남녀근로자들은 자녀가 3세에 도달할 때까지 휴가 사용가능, 고용주의 동의하에 3년 중 1년은 자녀가 3~8세 기간에 이월하여 사용가능 • 자녀간병휴가: 최대 50일, 가구내 간병 및 돌봄 필요할 때 임금 노동 중단, 무급
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> • 3~6세 아동에게 ECEC⁵⁾ 권리보장(모든 아동은 유치원 자리를 요구할 법적 권리를 갖는다) • 보수적 가족관에 의해 취업모지원이 늦게 시작되었음 • 최근 보육서비스의 시설확충 노력 집중되고 있으나 여전히 3세미만 아동을 위한 보육시설 부족
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 주간보육시설, 그 외 보육서비스
	비용	<ul style="list-style-type: none"> • 보육비용지원; 소득기반 차등지원(평균 보육비용의 2/3, 한 자녀당 연간 최대 4,000유로까지 공제가능)
조세정책 및 현금지원 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 양육수당(1986)-> 부모수당(2001) • 양육수당제도: 취업중인 부모대상 수당지급 • 부모수당: 취업(67% 급여대체수준), 비취업 부모(월 300유로) 모두에게 수당지급

5) 조기아동기 교육 및 보육(Early Childhood Education and Care)

■ 프랑스의 일가족 양립정책

프랑스는 유럽연합 국가 중 가장 출산율이 높은 국가이다. 프랑스의 특징은 상대적으로 가족정책이 발달한 국가이면서 또한 높은 출산율과 여성경제활동참가율을 보고하고 있다. 프랑스 가족정책의 목적은 사회경제적 어려움이 있는 가족들에게 그들이 원하는 만큼 자녀를 가질 수 있도록 지원하는 것으로서, 정책의 최우선 과제 중 하나가 바로 일과 가족의 양립이다. 프랑스의 일가족 양립정책은 부모들이 삶의 방식을 결정함에 있어서 취업을 지속하거나 줄이고, 혹은 일시적으로 중단하면서 자녀의 양육방식을 더욱 자유롭게 선택할 수 있도록 지원하는 것이다. 지난 몇십년간 노력해 온 관련정책은 보육시설을 지속적으로 확충하는 문제였으며, 최근에는 개별보육 방식을 이용하는 부모를 대상으로 지급되는 지원금의 규모를 늘려나가고 있다. 가족을 위한 공공지출 대부분은 직접적으로 부모들에게 지급되는 재정지원 형태로, 특히 영유아 자녀가 있는 경우 공공서비스나 설비에 대한 보조금보다 많다. 즉 현물지원보다는 현금지원에 상당히 의존하고 있다. 특히 최근의 정책은 “다양성과 선택”을 강조하면서 부모들의 양육선택과 보육방식 선택을 지원하는 다양한 서비스 및 정책을 제공하고 있다. 예컨대 직접 양육을 할 경우 PAJE(Prestation d'accueil du jeune enfant)⁶⁾를 통해서 현금급여를 지원하고, 혹은 집단보육시설이 아닌 개별보육서비스를 이용할 경우에도 PAJE⁷⁾를 통해서 현금급여를 지원한다. 휴가정책의 경우 프랑스적인 특성은 휴가기간을 자녀수에 따라서 차등적으로 규정하고 있다는 점인데, 이것은 바로 프랑스의 오래된 출산정책과 밀접한 관련을 갖는다.

프랑스는 일가족 양립과 근로자 삶의 질 향상 차원에서 장시간근로를 감소시키기 위한 근로시간단축정책과 유연한 근로시간 정책을 추진하여 왔다. 1993년 프랑스는 근로시간 단축, 변동근무 시간제 등을 도입한 기업에게 기간이 경과하면 감면폭이 줄어드는 사회보험료 감면제도를 도입하였다. 1998년 오브리 I 법에 의해 법정근로시간을 주당 39시간에서 35시간으로 단축하였고, 유인책으로 기업에게 사회보험료 감면을 하였다. 1997년~2000년 동안에 근로시간 단축으로 창출된 고용은 총고용의 30% 차지하는 것으로 나타났다. 프랑스는 근로자로 하여금 유급휴가에 대한 권리를 축적하거나, 사용하지 않은 휴가 또는 휴일에 갈음하여 금전적 보상을 받을 수 있는 제도인 근

6) PAJE-경제활동 자유선택 추가수당

7) PAJE-보육방식의 자유선택 추가수당

로시간계좌제를 1994년에 도입하였는데, 2005년에는 법을 개정하여 사용하지 않은 휴가를 특정 사용 기한 없이 계속해서 축적이 가능하도록 하였다. 프랑스의 이러한 근로시간단축과 근로시간계좌제는 남녀근로자로 하여금 일가족 양립을 가능하게 하였다.

[표 5] 프랑스의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 부모들이 더 많은 시간 자녀들과 있을 수 있도록 노동시간 감소 및 최소 연간 유급 휴가 규정
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 모성휴가: 첫째, 둘째자녀 16주/ 셋째, 넷째 자녀 26주 입양의 경우 첫째, 둘째자녀 10주/ 3명 이상 18주, 임금의 80% 정률 급여 • 부성휴가: 11일 유급 • 육아휴가: 첫째자녀 6개월, 둘째 자녀부터 3년까지 시간제 사용 가능, 동일한 임금 직위 보장
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> • 3~6세 아동에게 학교기반 ECEC 권리보장 • 3세 미만 유아 중 절반 가까이 공공보육, (인증) 민간 개인보육 방식 이용
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 공공보육: 어린이집, 비정기적 보육시설, 복합보육시설, 가정보육시설 • 민간보육: 베이비시터, 가족내 보육 • 비공식적 보육: 가족, 신고되지 않은 베이비시터
	비용	<ul style="list-style-type: none"> • 소득연계 이용료(공공보육), 재정 지원(민간보육) • 부모부담율 : 자녀수에 따라 달라짐(6.6~12%, 공공보육)
조세정책 및 현금지원 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • PAJE-보육방식의 자유선택 추가수당 • PAJE-경제활동 자유선택 추가수당 • 가족계수: 자녀 수 및 가족 상황에 따라 세금 감축, • 가족외부 보육비용 감세: 7세 이하의 자녀를 보육시설에서 보육하는 부모들에 대한 보육비세액공제 • 가정내보육을 위한 감세: 가정내 보육을 하거나 가정내 특별수업 이용 부모 들에 대한 보육비 감세(고용인 신고 목적도 있음)

■ 네덜란드의 일가족 양립정책

네덜란드는 일가족 양립정책과 관련하여 최근 가장 큰 변화를 보여주는 사례이다. 오랜 기간 동안 네덜란드의 사회정책은 남성생계부양자모델이 크게 지배하고 있었는데, 지난 20여년 동안 부모들이 일과 양육의 책임을 결합하여 양립할 수 있도록 하는 지원정책이 크게 발전하였다.

[표 6] 네덜란드의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 풀타임과 파트타임 노동자 동등하게 대우 • 노동시간을 줄이거나 늘이는 것을 요구할 수 있는 권리, 고용주들은 중요한 경영상의 이유가 아닌 한 이 요구를 수용하여야 함. • 노동자들은 본인의 필요에 따라 다시 풀타임으로 이동이 가능함
	관련법	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시간에 따른 차별금지법 (Equal Treatment of full- and part-timers, 1996) • 근로시간조정법 (Working Time Adjustment Act, 2000)
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 모성휴가(maternity leave): 16주, 출산전 4~6주, 출산후 10~12주, 임금전액 지급 • 부모휴가(parental leave): 부모 각각에게 13주씩 (8세 미만 자녀), 무급 • 부성휴가(paternity leave): 2일, 임금전액 지급 • 입양휴가(adoption leave): 4주, 임금전액 지급 • 응급휴가(emergency leave): 1개인의 특별한 필요시 • 단기케어휴가(short-termcare leave): 자녀, 배우자, 부모의 유병시 연간 10일, 월급의 70% • 장기케어휴가(long-termcare leave): 배우자, 아동, 부모가 중병시 연간 6주, 무급
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> • 4세 미만 아동의 24.9% 공식 보육시설 이용 • 31% 비공식 보육이용
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 공식 보육시설(지방정부, 고용주 제공) • 비공식보육(조부모, 친척, 이웃 등) 형태 많음
	비용	<ul style="list-style-type: none"> • 부모, 정부, 고용주가 공식적 보육비용의 1/3씩 부담

네덜란드의 주요전략은 노동시간정책이다. 네덜란드의 경우는 파트타임노동이 매우 광범위하게 사용되고 있다. 1996년 파트타임근로 차별금지법(Equal Treatment of Full and Part timers), 2000년의 근로시간조정법(Working Time Adjustment Act) 등의 시행으로 파트타임에 대한 고용보장 및 처우개선을 안정화시켰으며, 또한 근로자의 근무시간 증감에 대한 요구권리를 명문화하여 근로자의 필요에 따라 노동시간을 조정하되 불이익을 겪지 않도록 보호하고 있다. 현재 네덜란드에서는 파트타임노동이 근로자에게 보다 나은 직업의 자율성을 제공하며, 유연한 근무제도를 최적화할 수 있는 방안이며, 바로 여성의 노동참여를 증대시키는 방법으로 기대되고 있다. 보육정책에서 최근의 변화는 방과후 보육에 대한 관심이 급증하고 있다는 점이다. 가능하면 보육시간을 부모들의 노동시간과 맞추어 이들에게 실질적인 보육서비스를 제공할 수 있도록 학교와 지역사회가 협력하여 지원하고 있다. 휴가정책의 경우에는 여러 가지 법정 휴가제도가 제공되고 있지만 휴가기간이 비교적 짧고 급여대체율이 낮아서 보편적으로 사용하지는 못하고 있는 현실이다. 마지막으로 네덜란드의 정책 특성 중 하나는 생애 과정에 기반한 생애주기저축제도(Life-course saving scheme)를 도입하였다는 점이다. 생애주기저축제도는 2006년 도입되었는데 개인의 생애계획에 따라 휴가를 사용하기 위해 시간이나 돈을 저축하는 제도이다. 생애주기저축제도는 장기휴가에 관한 재정 문제를 해소하기 위해 도입되었지만 아직 기대하는 성과를 얻지는 못하고 있다.

■ 일본의 일가족 양립정책

일본에서는 1990년대부터 저출산대책(少子化對策)의 일환으로 ‘남녀공동참획(男女共同參畫)’, ‘양립지원’, ‘패밀리 프렌들리’, ‘차세대 육아육성지원’ 등의 정책을 펼쳤다. 최근에는 보육시설의 확충뿐만 아니라 ‘남성의 직장생활’ 개혁과 ‘재택보육 지원’ 등에 역점을 두고 정책을 개발해 왔다. 일본 정부는 2008년을 “워크 라이프 밸런스 원년”으로 정하고, “워크 라이프 밸런스”라고 하는 새로운 정책 틀에서 ‘남성의 노동방식에 대한 개혁’과 ‘기업의 육아지원 노동개혁’의 두 가지 난제를 본격적으로 시도하려고 하고 있다. 「워크 라이프 밸런스 헌장」은 맞벌이 세대가 증가하고 있음에도 불구하고 워크스타일이나 남녀간의 역할분담 의식은 시대의 변화를 따르지 못하고 있으며, 또한 일과 생활간의 균형문제로 가족생활에 영향을 받는 세대가 증가하면서 이에 대한 적극적인 정책대안으로 수립되었다. 또한 “워크 스타일”의 개혁을 중요시하고 있

다. 여기에는 남녀가 육아휴업을 사용할 수 있는 직장환경 조성, 남성의 가족생활 확보, 남녀의 장시간 노동의 워크스타일 변화, 다양한 워크스타일의 선택가능성 제고 등을 주요내용으로 포함하고 있다.

[표 7] 일본의 일가족 양립정책의 특성 및 내용

정책유형	정책유형별 특성	
노동시간 정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 시간외 노동 제한: 육아, 개호 등 노동자 1개월 24시간, 1년 150시간 시간외 노동 금지 • 심야업 제한: 육아, 개호 등 노동자 오후 10시~오전 5시 노동 금지 • 근무시간 단축: 단시간 근무, 플렉스타임, 시업·종업시간 앞당기거나 늦춤 등 • 파트타임 노동: 고용시 노동조건 문서화, 직무·인재활용구조·계약기간에 따른 대우, 정규사원 전환제도, 불평 제의에 대한 대응
	관련법	<ul style="list-style-type: none"> • 육아·개호휴업법(2005) • 파트타임노동법(2008)
휴가정책	정책 특성 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴업: 1년, 휴업전 임금 40%까지 지급 • 자녀간호휴가: 5일
보육정책	대상	<ul style="list-style-type: none"> • 3세 이하 보육시설 이용: 20.3% • 1~3학년 방과후 보육시설 이용: 19.3%
	서비스 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 보육원, 가정보육(보육마마), 인정보육원, 유치원 보육, 직장보육, 방과후보육
	비용	-

한편 보육정책에서는 민영화 등 시장화의 방향으로 개혁이 진행되고 있고, 도시부의 지자체(시정촌)에서는, 보육정책으로부터 채택육아지원(전업주부지원)에 중점을 두는 경향이다. 2005년에는 「육아·개호휴업법」이 개정되어 노동시간에 대한 규정을 명문화하였는데, 육아를 위한 근무시간 단축 조치, 개호를 위한 근무시간 단축 조치 등이 포함되어 있다. 또한 2008년에는 「파트타임 노동법」을 개정하여 파트타임 노

동자의 고용조건, 노동조건 등을 명문화함으로써 이들의 고용보장 및 고용안정을 노력하고 있다. 일본의 일생활 균형정책의 특징은 정부와 기업, 지방정부 등의 참여와 협력을 이끌어내면서 진행되고 있다는 점이다.

■ 각국의 경제위기와 일가족 양립정책의 특성

사회경제적인 환경변화에 대응하여 1980년부터 일가족 양립을 지원하는 정책을 도입하였다. 스웨덴의 경우, 1990년대 이후 경제 위기를 맞이하여 복지국가 재정 위기가 담론화되었지만, 오히려 가족정책과 관련해서는 일가족 양립의 가능성을 한 단계 더 높이는 제안(“아버지의 달”(daddy quota) 등)이 등장하였다. 1970년대 이후로 추진되어 온 일가족 양립정책은 “여성 근로자”와 “어머니”를 대상으로 한 정책에서 1990년대 이후에는 “남성 근로자”와 “아버지”로 옮겨 왔다.

영국은 신노동당의 1979년 집권 이후 기존의 보육서비스를 정비하고 확대하며 동시에 세액공제제도를 개편함으로써 아동 및 가족에게 실질적인 혜택을 줄 수 있도록 개혁하였다. 지난 10년 동안 케어 노동의 사회화를 어느 정도 이룩하여 여성이 노동시장에 참여하고자 할 때 큰 어려움 없이 가능케 하는 재정적 지원과 서비스 구축이 진행되어 왔다. 그러나 영국의 정책은 스웨덴과 달리 노동시장이나 가족 내에서의 여성의 역할에 대한 근본적 변화를 유도하지 않았다는 비판이 있다.

독일의 경우 고실업에 대응하기 위해 고용창출대책의 일환으로 일자리나누기, 시간제 확산, 기업의 유연한 근로 및 근무제도 등 일가족 양립정책을 추진하기 시작했다. 1990년대 후반부터는 가족친화적인 기업문화 조성, 가족을 고려하는 임금정책과 노동시장정책의 실현을 연방정부의 주요 과제로 채택하고 있다.

프랑스는 상대적으로 가족정책이 상당히 발달되어 있는 국가로서 일가족 양립을 위해 보육서비스, 가족수당 및 세제혜택, 육아휴직 등 다양한 정책 수단을 고르게 이용하고 있으나, 특히 2007년에는 여성 근로자가 출산 후 노동시장으로 빨리 복귀할 수 있는 방안들에 대하여 주로 논의되었고, 육아휴직보다는 보육서비스의 확대가 정책 대안으로 논의되었다.

네덜란드는 전통적으로 사회정책에서 남성생계형 모델이 지배적이었으나 1990년대다 되어서야 일과 자녀양육의 결합 지원에 대한 정책적 관심이 증가한 국가이다. 파트타임 근무를 활성화하는 정책을 주요 정책수단으로 활용하였다. 일하는 어머니들이

자녀 양육과 유급 노동을 결합하는 방식으로 파트타임 근무를 장려하였고, 그 대신에 파트타임 노동에 대한 고용 보호 조치를 강화하였다.

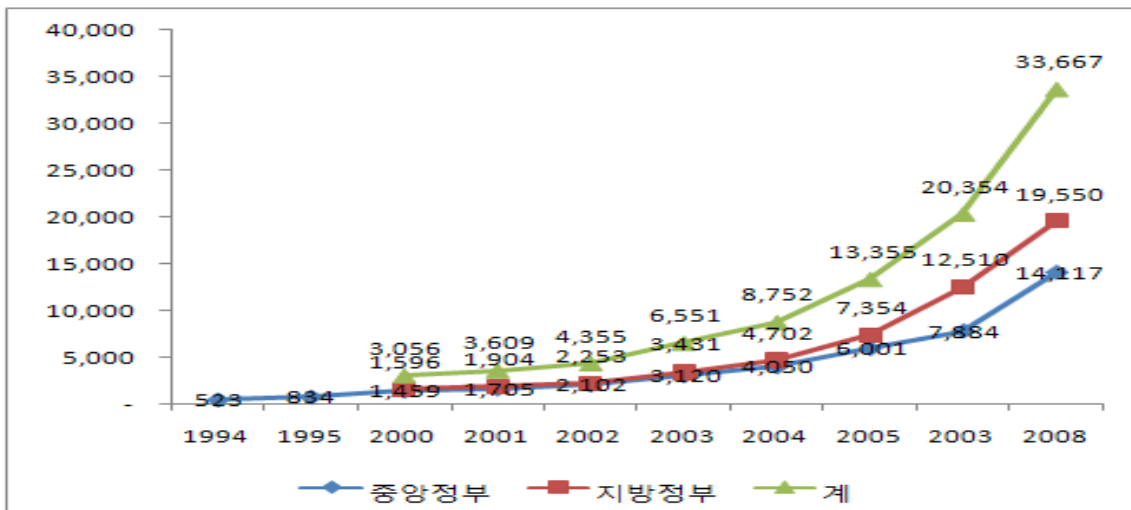
일본도 유럽과 같이 여성 경제활동참가 확대와 맞벌이 증가, 근로자 의식변화, 저출산·고령화 진전 등과 같은 사회 및 가족구조의 변화를 보이고 있다. 이에 따라 ‘남성-상용근로자, 여성-전업주부’라는 전형적인 가족형태를 전제로 한 일본적 인사관리제도의 변화가 불가피하여, 2000년 이후 일가족 생활 양립제도를 도입하는 기업이 확산되고 있다. 일본은 <워크-라이프 밸런스 헌장> 등을 통해 정부뿐만 아니라 기업과 지역사회가 일가족 양립을 위한 노력을 경주해야 한다는 인식을 확산시키고 있다.

2) 우리나라의 현황과 문제점

■ 보육정책

보육서비스는 여성들의 경제활동을 지원함과 동시에 아동에게는 적절한 보호를 제공하는 가장 효율적인 정책분야이다. 특히 우리나라에서는 심각한 저출산문제에 대한 대응책으로 개별가족의 양육부담을 사회적으로 분담한다는 차원에서 적극적으로 추진해 온 정책이다.

(단위: 억원)



자료: 보건복지가족부(각연도), 「보육사업안내」.

[그림 2] 보육예산 변화추이(1994~2008)

보육정책은 그동안 추진되어온 정책 중에서 정책지속성이 높고, 해당부처에서 집중적인 예산투입을 하였으며, 핵심사업으로 추진해 온 영역이다. 2000년 지방정부와 중앙정부의 총보육예산은 3,056억원이었는데, 2003년 6,551억원으로 약 2배로 증가하였으며, 2008년에는 3조 667억원으로 2003년 대비 약 6배 증가하는 등 보육예산은 매년 크게 증가해 왔다. 특히 증가한 보육예산은 보육시설의 확충과 보육비지원으로 투입되었다.

보육정책은 정부가 직접 보육서비스를 제공하는 방법과 재정적인 지원을 제공하는 방법이 있는데, 우리나라의 경우는 후자의 경우에 주로 해당된다. 정부는 보육서비스를 이용하는 수요자에 대하여 보육료를 지원함으로써 간접적인 보육료 지원방식을 채택하고 있다. 보육료 지원정책은 2002년부터 자산조사에 기초한 보육료지원을 시작하였으며, 보육료 지원대상을 소득에 연계시키되(income-related) 소득계층별로 지원폭을 달리 구성하고 있으며, 점차 대상층을 확대시켜 나가고 있다. 2008년 현재 최저생계비 120% 이하의 가구에 대해서는 보육비용 전액을 지원하며, 도시근로자가구 평균소득 100% 수준의 가구는 보육비용의 30% 정도에 해당하는 금액을 지원하고 있다.

[표 8] 보육료 지원 기준(2008년)

(단위: 원)

구분	지원대상	지원비율	연령별 정부지원단가				
			만1세 미만	만1세	만2세	만2세	만4세
1층	법정저소득층 (국민기초생활수급자 등)	100%	372,000	327,000	270,000	185,000	185,000
2층	최저생계비의 120%수준	100%	372,000	327,000	270,000	185,000	167,000
3층	도시근로자가구 평균소득 50% 수준	80%	167,000	261,600	261,600	148,000	148,000
4층	도시근로자가구 평균소득 70% 수준	60%	148,000	196,200	196,200	196,200	196,200
5층	도시근로자가구 평균소득 100% 수준	30%	196,200	196,200	196,200	55,500	50,100

자료: 보건복지가족부(2008). 「보육사업안내」.

한편 전체 아동 중 보육료지원을 받는 아동비율과 보육시설 이용률을 살펴보면 전체 0~5세 아동 3,159천명 중 보육시설을 이용하는 아동의 수는 941천명으로 보육시설 이용률은 29.8%이며, 보육시설을 이용하는 아동 중 보육료 지원을 받는 아동의 수는 409천명으로 보육료 지원율은 44%이다.

이와 같이 '90년대부터 보육시설을 지속적으로 확대해 오며 따라 보육이용율과 보육지원 대상층은 꾸준히 확대되어 왔지만, 보육서비스에 대한 정책체감도는 상대적으로 낮은 편이다. 그 원인은 다음의 3가지로 설명할 수 있다.

먼저, 보육서비스의 질적 보장이 충분하지 못하다는 점이다. 지속적인 서비스 공급 확대에도 불구하고 서비스의 질적인 향상부분이 수요자의 욕구에 적절히 부응하지 못하여 “믿고 맡길 수 있는” 보육서비스로서의 본래 기능을 충실히 수행하지 못한 면이 가장 근본적인 문제로 지적되고 있다.

둘째, 보육서비스와 여성취업이 유기적으로 연결되지 못하고 있다는 점이다. 보육서비스가 확대되고 있음에도 불구하고 전체 영유아 중 29.8%만이 보육시설을 이용하고 있다. 특히 영아가 있는 취업모의 25.8%만이 보육시설을 이용하고 있으며 나머지 61.9%가 조부모, 친인척 등의 혈연관계에 의존하여 자녀를 양육하고 있는 현실은 이러한 문제점을 그대로 반영하고 있다. 육아휴직이 끝난 후 직장에 복귀한 취업부모들이 일과 양육을 양립하기 위해서는 보육서비스가 필수적인 요건인데, 여전히 보육서비스는 충분히, 적절히 지원되지 못하고 있는 현실이다. 결과적으로 여성근로자 10명중 1명이 출산휴가 후 3년 이내에 퇴직하고, 이들 중 68%가 육아의 어려움으로 퇴직하고 있는 것으로 조사되었다(여성가족부, 2005a). 한편 비취업모들을 대상으로 한 조사에서도 38.4%가 자녀를 출산하고 양육하는 과정에서 가정과 직장의 과중한 이중부담으로 인하여 직장을 그만둔 경험이 있다고 응답하여(여성가족부, 2005b), 보육서비스가 여성취업과 보다 긴밀히 연계될 필요가 있다.

셋째, 지금까지의 보육지원정책은 저소득층을 대상으로 한 보육비 지원방안으로 접근하고 있어, 보육서비스의 가장 직접적인 이용대상자인 취업부모를 위한 실질적인 지원으로는 정착되지 않고 있다. 따라서 취업부모에 대한 보육서비스지원을 보다 강화할 필요가 있다. 우선 취업부모의 욕구에 맞는 보육서비스 운영 및 보육서비스 다양화 전략이 필요하다. 예컨대 취업부모의 근로여건에 따라 선택사용이 가능하도록 영아보육, 연장보육, 야간보육, 주말보육 등 보육서비스의 제공이 다양하고 유연하게 운영될 필요가 있다. 나아가서 취업부모의 근로시간 및 고용형태에 맞춘 맞춤형 보육서비스를 특화하여 제공하는 방법도 있다.

나아가서 취업부모에 대한 적극적인 정책지원이 필요하다. 예컨대 보육시설 입소 시 우선이용권을 지원한다거나, 취업부모를 대상으로 보육료를 지원 및 감면해 주는 등의 방안이 필요하다⁸⁾.

■ 휴가정책

2007년 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 개정을 통하여 우리나라의 일가족 양립정책은 법적 기반을 더욱 확고히 하게 되었다. 개정된 법령의 주요내용은 육아휴직 사용기간을 아동연령이 3세가 될 때까지의 기간 중 1년을 사용하도록 하여 휴직사용의 시기를 선택가능하게 하였으며(휴직사용 시기선택), 육아휴직제도를 보다 활성화하기 위하여 1년의 기간을 1회 분할사용이 가능하게 하였다(분할사용). 휴직급여는 월 50만원 정액급여로 제공된다⁹⁾.

우선 산전후휴가의 경우 총 90일이 제공되는데 우선지원대상 기업(건설업 300인, 제조업 500인, 기타 100인 이하인 사업장)에 대해서는 산전후휴가 90일에 대한 통상임금(상한 135만원) 수준으로 고용보험에서 지급하고 있다. 대기업에 대해서는 90일 중 60일을 초과하는 기간(30일)에 대하여 통상임금을 지원하고 있다. 산전후휴가는 현재 대부분의 기업에서 의무적으로 제공하고 있는 추세이기는 하나, 기업규모 및 정규직 여부에 따라 사용률이 크게 편차가 나타나고 있다. 종업원수 30인 이상 기업에서는 70% 정도가 이용을 하고 있는데 반해 30인 미만 사업체에서는 38.8%에 불과하다.

육아휴직의 경우는 산전후휴가에 비해 이용률이 훨씬 저조하다. 산전후휴가 사용자 중 육아휴직 비율을 살펴보면 2003년 21%, 2005년 26%, 2008년 42.6% 수준으로, 사용증가율이 여전히 낮지만 꾸준히 증가하고 있는 추세를 보이고 있다. 그러나 이 수치는 고용보험에 가입된 여성근로자들 중에서 산전후휴가를 사용한 근로자들을 기준으로 한 육아휴직 사용비율이기 때문에, 실제로 육아휴직을 필요로 하는 전체 여성근로자중의 사용비율은 더욱 저조할 것이다. 특히 비정규직 여성들의 고용보험 가입율 39.2%('07년 8월 기준)를 고려한다면 거대한 비정규직 여성근로자들은 여전히 제도의 사각지대에 남겨져 있다.

8) 현재는 소득세 산정시 6세 이하 자녀1인당 연 100만원의 공제(“자녀양육비공제”)가 있으나 보다 적극적인 지원정책이 필요하다.

9) 육아휴직급여는 2006년 월통상임금의 26.7%이며(노동부, 2008), 휴가기간의 소득대체 기능을 수행하기에는 크게 부족한 실정이다.

[표 9] 산전후휴가 및 육아휴직 사용현황(2003~2008)

(단위 : 명)

년도	산전후휴가		육아휴직			산전후가 사용자 중 육아휴직 비율(%)
	인원(명)	지급액 (백만원)	인원(명)	지급액 (백만원)	1인당 월지급액 (만원)	
2003	32,133	33,522	6,816	10,576	30	21.2
2004	38,541	41,610	9,303	20,803	40	24.1
2005	41,104	46,041	10,700	28,242	40	26.0
2006	48,972	90,886	13,670	34,521	50	27.9
2007	58,368	132,412	21,185	60,989	50	36.3
2008	68,526	166,631	29,145	98,431	50	42.6

자료: 노동부

또한 육아휴직 사용에 있어서의 남녀의 공동사용과 남성의 육아참여를 장려하는 유인이 필요하다. 육아휴직제도는 남녀 모두가 일과 가족생활에 공동으로 참여하는 것을 장려하는 제도가 되어야 한다. 우리나라의 육아휴직제도는 남녀가 모두 1년씩, 부부가 2년의 육아휴직을 사용할 수 있으며 배우자출산휴가제도를 신설하였으나, 실제 사용에 있어서는 여러 가지 현실적인 장애들이 존재한다. 향후 우리의 과제는 이들 제도들을 실제로 활용할 수 있는 사회문화적 변화와 인식개선, 그리고 제도의 실행을 위한 정책의 추진의지와 노력이 필요할 것이다.

■ 노동시간정책

우리나라의 장시간노동은 남녀근로자의 노동생산성 저하, 건강 악화, 그리고 삶의 질을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 가족내의 자녀 양육에 대한 남성의 참여를 저해하는 주요 요인 중의 하나이다. 우리나라 가족내 남녀의 양육시간을 조사한 2005년 「전국가족실태조사」 결과에 의하면, 여성에 비해 남성의 자녀양육시간은 극히 미미하다.¹⁰⁾ 2004년 근로기준법의 개정으로 법정 근로시간은 주 40시간으로 단축되었으나 실제 노동시간은 연간 2,400시간대로 여전히 OECD 국가 중 최장 노동시간을 기록하고 있다. 따라서 실질적인 근로시간을 감축시킬 수 있는 정책이 실시되어야

10) 0~2세 아동이 있는 가정에서는 여성의 양육시간은 88%, 남성 14.6%, 3~5세 아동이 있는 가정에서도 여성 82.4%, 남성 10%, 6~13세 아동이 있는 가정에서는 여성 69.1%, 남성 6.7%의 비율을 보임.

할 것이다.

주요 선진국은 정규직 신분을 유지하면서 학습, 육아, 정년준비 등을 위해서 근로시간을 단축해서 근무하는 양질의 시간제 고용형태가 확산되어 있다. 우리나라도 『남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률』 개정을 통해 출산·육아기 여성들의 일과 가족생활을 병행할 수 있도록 하는 제도인 육아기 근로시간단축제도를 도입하였다.¹¹⁾ 육아기 근로시간단축제도는 전일제 육아휴직 대신 사용할 수 있는 선택방안으로 도입되어 육아휴직 사용을 보다 용이하게 사용하도록 하는 것이며, 육아기 근로자가 근로시간의 단축을 신청하는 경우 사업주가 이를 허용할 수 있도록 하는 것이다.

또한 노동시간정책에서는 근로자의 필요에 따라 출퇴근시간 및 근무시간을 조정할 수 있는 유연성을 확대시켜 나가야 할 것이다. 예컨대 탄력적 근무제, 재량근무제 등을 도입하여 근로자들의 일과 가족생활의 양립을 지원하는 것이다.¹²⁾ 동시에 근로장소에 있어서의 유연성 도입(재택근무 등)도 필요하다. 이러한 근로시간, 근로장소에 있어서의 유연성 도입은 근로자의 양립을 지원할 수 있는 중요한 조치가 될 수 있을 것이다.

나아가서 이러한 제도의 도입과 활성화만이 아니라 보다 근본적으로는 장시간노동문화를 개선하고, 법정 근로시간을 준수하며, 정시퇴근제도를 실시하고, 조직문화를 변화시켜 나가는 노력들이 요구된다.

■ 기업의 일가족 양립지원 프로그램

우리나라는 정부가 산전후휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 설치 등을 제도화하고 소수의 기업들이 이를 수용하는 수준으로 일가족 양립제도가 조직문화화되지 않은 상태이다. 갈린스키 외(1991)와 프리드만과 존슨(1996)¹³⁾이 정의한 일가족 양립 발전단계론을 보면, 일가족 조화 문제를 여성의 문제로 규정하는 도입단계, 최고경영진이 적극적으로 지지하는 확산단계, 기업문화를 전면으로 개혁하는 정착단계, 기업경영 전반과

11) 근로시간단축제도는 생후 3년 미만 자녀를 둔 남녀근로자가 영아가 만 3세가 되기 전 1년 이내에 근로시간을 주 15시간에서 30시간 이내로 근로시간 단축하여 근무할 수 있게 하는 제도이다.

12) 2003년 근로기준법을 개정하여 도입한 탄력적 근로시간제도는 ‘일정단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의 특정일 또는 특정주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의 법정근로시간을 초과하더라도 그 초과부분을 연장근로로 취급하지 않고 그에 대한 가산수당을 지급하지 않는 제도’임. 제도개선방안으로 주요 선진국과 같이 1년 단위의 탄력적 근로시간제로 개선하는 방안이 있음.

13) Galinsky, Friedman & Hernandez(1991), Friedman & Johnson(1996).

연계되는 심화단계로 나눌 수 있다. 이에 따르면, 정착 및 심화 단계인 미국이나 유럽에 비해, 우리나라는 아직 도입단계 수준에 불과하다.

선행연구에 의하면¹⁴⁾ 우리나라의 일가족 양립 프로그램은 세부 프로그램마다 그 단계가 다른 것을 알 수 있는데, ‘휴가 및 휴직제도’의 경우 산전후휴가, 육아휴직 등은 정착단계에 진입하였고 아버지출산휴가는 이미 확산단계에 있는 것으로 나타났다. ‘근로시간의 탄력적 운영제도’는 대부분의 경우 탄력근무관련 제도를 미도입 하는 등 시행수준이 저조하였고 자녀육아기 근로시간단축 등 일부제도는 도입단계에 불과하였다. 그리고 ‘보육 및 돌봄지원 제도’의 경우 직장보육시설, 보육·육아정보 안내 및 상담, 산모휴게실 및 수유편의시설 설치, 수유시간 부여 등은 확산단계에 있으나 나머지 제도는 전반적으로 저조한 상태임을 알 수 있다([표 10] 참조).

산전후휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 지원 등 법적 제도화를 한 경우 등은 인지도가 높고 시행률도 높은 것을 알 수 있다. 시행도가 낮은 탄력근무제는 기업만이 아니라 IT기반, 조직문화 등 사회경제적 여건변화가 수행될 필요가 있다.

기업들이 일가족 양립 프로그램을 제대로 시행되지 못하는 장애요인을 확인한 결과 ‘더 중요한 경영이슈들 산재’를 가장 큰 요인으로 꼽았으며 ‘제도의 효과성부족’, ‘제도도입에 따른 비용지출’이 그 뒤를 이었다. 그러나 제도 도입기업은 기업의 생산성 향상(90.7%), 우수인력 확보(95.2%)에 도움이 된다고 응답하였다.

[표 10] 국내기업의 일가족 양립제도의 현황

(단위: 개소, %)

구 분		제도없음	시행저조	잘시행됨
휴가·휴직제도	산전후휴가	5(5.4)	15(16.3)	72(78.2)
	아버지출산휴가	35(42.2)	23(27.7)	25(30.1)
	육아휴직	16(17.6)	27(29.7)	58(52.8)
	태아검진휴가	60(72.3)	5(6.0)	18(21.7)
	유사산휴가	26(29.5)	16(18.2)	46(52.3)
	가족간호휴가	57(67.9)	6(7.1)	21(25.0)

14) 유계숙(2006).

[표 10] 국내기업의 일가족 양립제도의 현황(계속)

(단위: 개소, %)

구 분		제도없음	시행저조	잘시행됨
탄력근무제	원격 및 재택근무	65(75.6)	10(11.6)	11(12.8)
	시차출퇴근제	68(80.0)	3(3.5)	14(16.5)
	집중근로시간	39(95.2)	1(2.4)	1(2.4)
	직무공유	24(58.5)	1(2.4)	16(39.0)
	V(voluntary reduced work)-시간	34(91.9)	0(0.0)	3(8.1)
	자율근무	37(92.5)	1(2.5)	2(5.0)
	자녀육아기 근로시간 단축	71(82.5)	6(7.0)	9(10.5)
보육 및 돌봄지원제도	직장보육시설 설치·운영	61(70.9)	5(5.8)	20(23.3)
	보육·육아정보 안내 및 상담	25(62.5)	4(10.0)	11(27.5)
	질병·야근·출장시 특별보육지원	32(82.1)	3(7.7)	4(10.3)
	방과후 아동지도 운영 및 지원	40(95.2)	2(4.8)	0(0.0)
	탁노 서비스	37(94.9)	1(2.6)	1(2.6)
	산모휴게실 및 수유편의시설 설치	47(52.8)	17(19.1)	25(28.1)
	수유시간 부여	51(60.0)	15(17.6)	19(22.3)

또한 대한상공회의소(2006)가 서울소재 전 업종 592개사를 대상으로 일가족 양립 제도 도입 및 실천과 관련하여 기업들의 지원 희망분야를 조사하였다. 조사결과, ‘프로그램 도입관련 경비지원’이 46.0%로 가장 많았고, ‘근로시간 유연화를 위한 법제 개선’이 16.4%, ‘금융·조세상 인센티브 제공’이 16.2%, ‘도입 및 실천관련 노하우 제공 등 상담지도’가 9.2%, ‘가족친화기업 인증 및 우수사례 홍보’가 6.2%, ‘보육시설 및 방과후 시설의 확충’이 6.0% 등의 순서를 보였다([표 11] 참조).

[표 11] 일가족 양립지원 정책과제

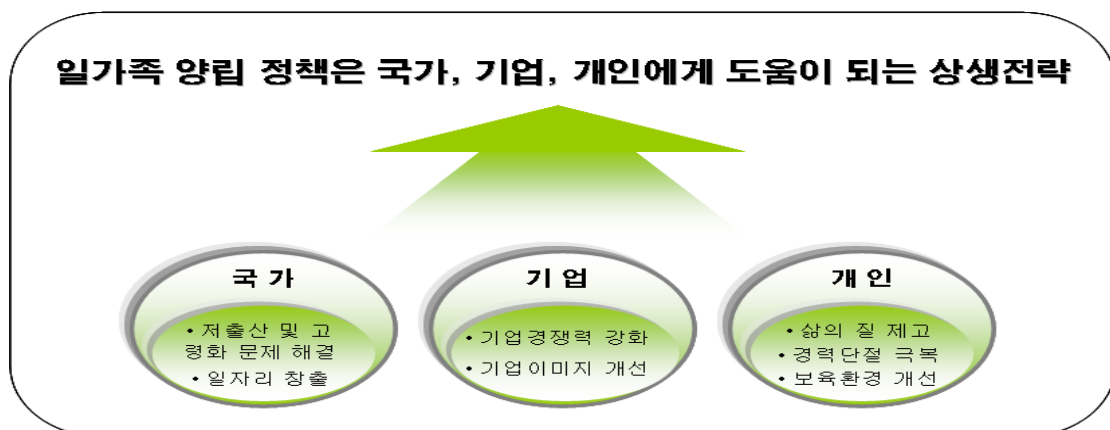
(단위: 명, %)

	응답 자 수	프로그램 도입관련 경비 지원	금융/조 세상 인센티브 제공	도입 및 실천 노하우 제공 및 상담지도	가족친화 기업 인증 및 우수사례 홍보	보육시 설/방과 후 시설의 확충	근로시간 유연화 관련 법제개선	계
전 체	(500)	46.0	16.2	9.2	6.2	6.0	16.4	100.0
■ 업 종								
제 조 업	(192)	45.8	15.6	10.9	6.3	7.3	14.1	100.0
건 설 업	(61)	41.0	18.0	14.7	6.6	6.6	13.1	100.0
도 소 매 업	(79)	58.2	11.4	8.9	3.8	2.5	15.2	100.0
숙박 음식업	(25)	32.0	24.0	.0	4.0	4.0	36.0	100.0
운 수 업	(32)	37.5	34.4	3.1	6.3	15.6	3.1	100.0
금융 보험업	(51)	43.2	15.7	9.8	7.8	5.9	17.6	100.0
기타/서비스	(60)	48.3	10.0	5.0	8.3	1.7	26.7	100.0
■ 규 모								
중소기업	(368)	49.2	17.1	10.6	4.9	5.2	13.0	100.0
대 기 업	(132)	37.1	13.6	5.3	9.8	8.3	25.9	100.0

자료: 대한상공회의소(2006), 가족친화경영 현황과 개선과제.

3. 일가족 양립정책의 기대효과

일가족 양립정책은 근로자의 일가족 양립을 지원하는 정책으로 그 효과는 여성과 남성 근로자 모두에게, 노동시장과 가족 영역에서 동시에 나타날 수 있도록 해야 한다. 일가족 양립정책은 국가, 기업, 개인에게 도움이 되는 상생전략으로 경제주체 모두가 관심을 가지고 참여해야 하는 과제이다. 현재와 같이 경제위기가 심화되는 상황에서 일가족 양립정책은 국가차원에서 여성고용 및 출산을 제고 효과를 가지며, 기업차원에서는 우수한 인력을 확보하여 기업의 경쟁력을 강화시킬 수 있고, 개인차원에서는 여성근로자의 장기 재직을 통한 지속적 경력발전과 출산·양육·노인부양·가사 등 여성이 전통적으로 담당해온 책임을 남녀근로자와 함께 나누고 지원함으로써 지속가능한 사회 발전이 가능하다고 볼 수 있다.



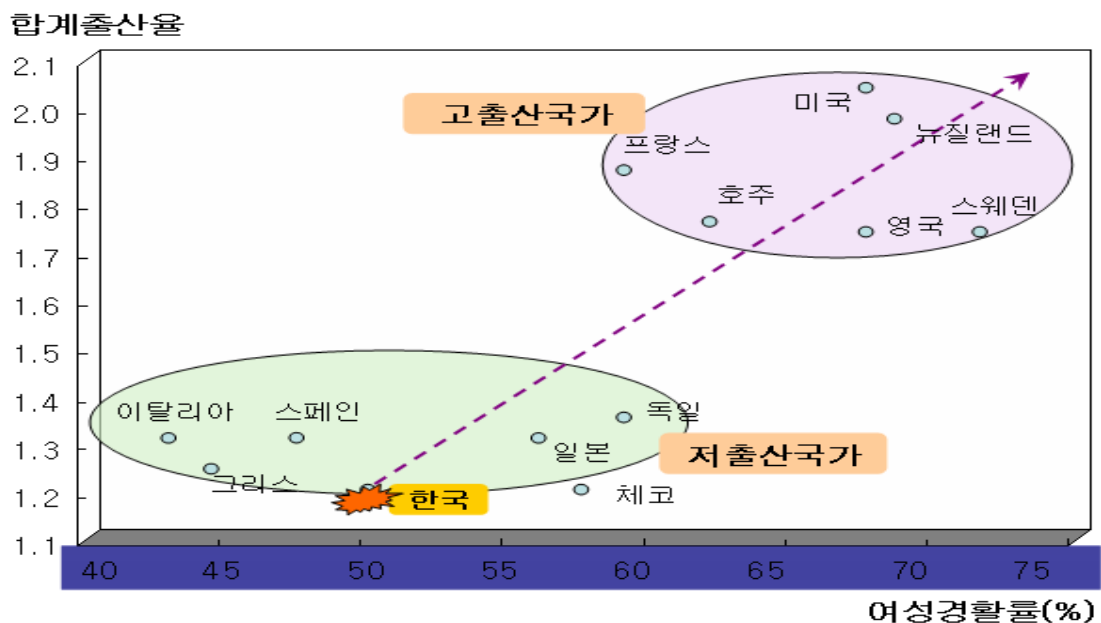
[그림 3] 일가족 양립정책의 효과

1) 국가차원의 효과: 지속가능한 발전 기반

OECD(2007)에 의하면 일가족 양립정책의 목표는 아동이 있는 가족의 복지를 강화하고, 일과 가족 영역에서 보다 나은 성과를 내며, 양육과 고용의 장애 요인을 없애는 것이다. OECD 국가들에서 실행하는 이러한 정책들의 구체적인 성과 또는 정책 목표를 여성 고용, 아동 발달, 젠더 형평성, 출산율 등으로 제시하고 있다. 아울러, 독일의 한 연구기관(Prognos AG)에 의하면 민간 및 공공기업의 1/3이 2015년까지 일가족 양

립 프로그램을 운영하면 신생아 1백만 명 출산 증가, 일자리 22만개 창출, 그리고 시간 당 생산성이 2.3배 증가하는 등의 효과가 있는 것으로 나타났다.

OECD 회원국을 대상으로 한 연구결과에 의하면 일과 가족의 양립은 출산율 뿐만 아니라 여성고용률도 제고시키는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 ‘일가족 양립’의 어려움으로 인해 출산율과 여성 경제활동참가율이 모두 낮은 상황이다. 반면에 미국, 영국, 스웨덴 등 일가족 양립 등 가족친화적 환경이 조성된 국가에서는 출산율과 여성의 경제활동참가율간에 정(+)의 상관관계가 존재하였다.



[그림 4] 출산율과 여성경제활동참가율 비교(OECD)

■ 일가족 양립정책의 여성고용효과

여성 고용 증가는 일가족 양립정책의 주요한 목표이자 성과라고 볼 수 있다. 여러 OECD 국가에서 여성 고용 특히 자녀가 있는 여성의 고용 증가는 경제 성장, 연금 급여, 사회보호체계 확립을 위해서도 국가의 중요한 정책 목표가 된다. EU에서도 여성 고용 증가는 중요한 정책 목표이며, 2010년까지 여성 고용율 60% 이상을 목표로 하고 있다(OECD, 2007: 14). 일가족 양립정책은 여성과 남성 근로자 모두의 고용 증가를 위한 정책이지만, 출산·양육·부양 등 가족의 돌봄 부담이 주로 여성에게 주어졌기 때문에 일가족 양립지원의 결과 여성 고용의 증가 효과가 나타난다([표 12] 참조). 결

과적으로 이러한 여성인력 활용이 급속하게 진행되는 우리사회의 저출산 및 고령화 문제를 해결하는 성장동력이 될 수 있다.

[표 12] 일가족 양립정책과 여성고용 효과

선행연구	일가족 양립정책 내용	여성고용 효과
Meyers et al.(1999)	육아휴직 대상, 기간, 급여, 보육비세제지원, 공공보육시설 접근성과 이용률 등 지수화	지수 점수가 높을수록 자녀가 있는 여성 고용 증가
Jaumatt(2003)	조세정책(2차소득자에 대한 상대소득세율), 보육비지출, 유급육아휴직기간, 파트타임비율(근로시간유연제도의 대리변수)	보육비지출, 유급육아휴직기간, 조세정책, 파트타임비율 높을수록 여성 노동시장 참여율 증가
Ruhm(1998)	유급육아휴직정책	유급육아휴직기간이 여성 고용 가능성을 증가
Gustafsson & Stafford(1992)	아동보육에 대한 보육비 지원과 보육시설	보육비 지원과 양질의 보육시설 여성 고용에 긍정적
Gustafsson (1995)	조세제도, 보육비 지원	개별과세, 보육비 지원 여성 고용에 긍정적
Gelbach(2002),Ch evalier & Viitanen(2002)	보육정책	보육정책 발달이 여성 고용에 긍정적

■ 일가족 양립정책의 저출산 극복 효과

출산율은 한국, 일본 등에서 주요한 일가족 양립정책의 목표가 되고 있다. 주요 연구결과에서도 일가족 양립정책과 출산율 사이에는 정(+)의 상관관계가 있음을 보여주었다([표 13] 참조). 한국, 일본 등 저출산 국가들은 출산율이 인구대체율을 밑도는 수준으로 하락하여 출산율 저하에 대한 국가적 우려가 높아짐에 따라 일가족 양립정책의 목표를 출산율 회복으로 삼고 있다. 특히 출산·양육의 부담을 주로 담당하고 있었던 여성들의 고용이 증가함에 따라 출산·양육에 대한 사회적 지원의 부족이 출산율 저하의 원인이라고 진단하고 일가족 양립정책을 통해 낮아진 출산율이 회복되기를 의도한다는 점에서는 출산율이 일가족 양립정책의 효과라고 볼 수 있다. 이러한 출산율

제고는 미래세대의 건전한 육성을 통한 지속가능한 사회를 위한 가장 효과적인 투자 전략이라 할 수 있다.

[표 13] 일가족 양립정책과 출산율 효과

선행연구	일가족 양립정책 내용	출산율에 미치는 효과
Castles(2003)	출산휴가기간, 급여, 육아휴직기간, 보육시설등록률, 파트타임고용비율	보육시설 등록률, 파트타임 고용비율 높을수록 출산율 증가
Hoem(1993)	육아휴직	육아휴직급여 소득대체율 높을수록 출산에 긍정적 효과
Buttner & Lutz(1990)	출산휴가, 육아휴직	출산휴가기간, 급여, 육아휴직 도입이 출산율에 긍정적 효과
Rønsen(1999)	부모휴가	부모휴가기간 연장이 출산율에 긍정적 효과
Adserà (2004)	출산휴가, 육아휴직	출산휴가급여, 기간이 출산율에 긍정적 효과
d'Addio & Ecole(2005)	현금급여, 육아휴직급여, 육아휴직기간, 파트타임 비중	현금급여, 육아휴직급여, 육아휴직기간, 파트타임 비중 높을수록 출산율에 긍정적 효과
Mason & Kuhlthau(1992)	보육비용, 보육시설 접근 가능성	보육비용, 보육시설 접근 가능성이 출산율에 긍정적 영향
Walker(1995), Kravdal(1996), Del Boca(2002), Oláh(2003)	공공보육시설, 지역보육시설	공공보육시설, 지역보육시설 확대가 출산율에 긍정적 영향

■ 일가족 양립정책의 젠더 형평성 효과

젠더 형평성(gender equity)은 일가족 양립정책의 가장 중요한 정책 목표라고 볼 수 있다. 자녀가 있는 여성은 일가족 양립이 어려워 자녀 양육으로 인해 노동시장에서 나오거나 노동시간을 줄이기 때문에 임금의 성별 격차가 더욱 커지고, 여성의 경우 높은 지위까지 올라갈 수 없는 경우가 많으며, 직종의 성별 분리 현상이 나타난다. 반면 자녀가 있는 남성의 경우 여성과 달리 가족과 함께 보내는 시간이 매우 짧고 여성과 돌봄의 부담을 공유하지 않는 경우가 많아 일가족 양립정책은 여성의 고용 지원을 넘어 남성의 돌봄 부담 공유를 통한 젠더 형평성의 효과가 있을 수 있다.

■ 일가족 양립정책의 아동발달 효과

아동발달은 대부분의 국가 정책 목표에서 그 중요성이 점차 강조되고 있다. 아동기 빈곤 경험은 아동 발달에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 여러 국가에서 아동빈곤 퇴치를 정책의 주요한 목표로 제시한다. 그런데 아동빈곤 퇴치에 대한 해법은 국가마다 상이하게 나타난다. 아동이 있는 가족의 소득이 증가하여 아동빈곤을 감소시키기 위해서는 부모의 고용을 통한 가구 소득 증가가 필요하다. 특히 여성 가구주 가구일 경우 여성 가구주의 고용이 아동빈곤 감소를 위한 중요한 소득원이 될 수 있다. 또한 일가족 양립정책인 보육서비스나 일하는 부모에 대한 아동양육 급여 또는 세제혜택 또한 아동발달을 위한 중요한 정책 수단이 된다(OECD, 2007). 일가족 양립정책은 여성고용을 증가시킴으로써 아동발달에 간접적 영향을 미칠 수 있고, 보육서비스나 일하는 부모에 대한 (조세)급여를 통해 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 아동발달 부문 역시 일가족 양립정책의 직간접적 효과 중 하나로 볼 수 있다.

2) 기업 및 근로자차원의 효과

■ 기업의 경쟁력 강화효과

미국이나 유럽의 선진기업들은 우리보다 훨씬 앞서 1970년대부터 근로자의 일가족 조화를 지원하는 제도 및 프로그램을 기업 경쟁력 차원에서 실시해왔다. 미국의 경우 탄력근무제의 도입비율은 1996년 31%에서 2003년 71%로 2배 이상 증가하였다. 이처럼 선진기업이 일가족 양립정책을 적극 도입하는 이유는 그것을 통해서 근로자들의 사기를 향상시키고 우수인재를 보다 많이 확보 및 유지할 수 있으며 기업이미지와 생산성을 제고하고 이직 및 스트레스와 사고예방에 도움이 되기 때문이다. 독일의 헤르티에 재단에 의하면 일가족 양립제도를 운영하는 기업이 그렇지 않은 기업보다 생산성이 30% 이상 높은 것으로 조사되었다. 이에 따라 우리나라 기업들도 기업의 중장기적 경영의 핵심 이슈로 일가족 양립 제도가 적극적으로 검토되어야 하고, 특히 기업은 일가족 양립 지원을 단기적인 비용 측면에서가 아니라 중장기적인 기업의 경쟁력 강화 차원에서 적극 검토해야 할 시점이다.

[표 14] 일가족 양립정책과 기업경쟁력 효과

선행연구	기업 경쟁력 강화 효과
Pierce & Newstrom(1982), Rothausen(1994), Yeandle, Crompton, Wigfield & Dennett(2002), Bond, Hyman, & Summers & Wise(2002), Wise & Bond(2003)	우수인력 채용 및 확보
Heiland & Macpherson(2004), 김태홍 · 고인아(2001)	생산성 증가
Dalton & Mesch(1990), Pierce & Newstrom(1983), Kopelman & Rogers(1992), Grover & Crooker(1995)	결근율, 이직율 감소
Wise & Bond(2003), Bevan, Dench, Tamkin & Cummings(1999)	기업의 사회적 이미지 개선

일가족 양립정책은 우수한 인력의 확보 및 유지, 기업 이미지 제고를 통해서 기업 성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 선행연구들에서 입증되었다. 지식정보화시대에 창의성이 높은 여성인력을 확보하여 기업의 경쟁력을 제고하고 내·외부 고객의 신뢰도를 향상시켜 매출증가 및 이익증대 효과가 있다.

이 외에도 일가족 양립 프로그램 등과 같은 사내 정책이나 프로그램을 실시하고 있는 기업은 근로자의 결근율, 이직률을 낮춰 이로 인한 채용 및 훈련비용 발생을 방지시킴으로써 생산성을 향상시킨다는 효과가 있다. 아울러 국내연구에서도 모성보호제도에 적극적인 기업일수록 근로자 1인당 생산성이 높고 일과 가정의 양립지원 조치가 잘 된 기업일수록 시장내 경쟁력이 높았다.

일가족 양립제도를 실시하는 기업들은 이들 정책과 프로그램들이 개별 종업원들 뿐 아니라 조직 전체에도 긍정적인 결과를 가져다 줄 것으로 기대한다. 일가족 양립제도의 시행이 기업에게 적지 않은 비용 부담을 부가하지만 기업은 이러한 투자를 통해 내부고객인 근로자의 만족도를 증가시키고 소비자, 시민단체 등 외부고객의 기업에 대한 인식을 개선시키고 궁극적으로 미래의 신규인력에게 긍정적인 기업이미지를 심어줄 수 있다.

■ 근로자 경력개발 및 삶의 질 제고

선행연구 결과에 의하면([표 15] 참조), 일가족 양립정책은 근로자에게 직무만족, 직무몰입, 삶의 만족, 스트레스, 그리고 경력개발 등의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반적으로 일가족 양립제도는 근로자들의 직무만족을 향상시키고 지원적 근로환경을 제공함으로써 근로자의 결근이나 이직과 같은 부정적 행동을 감소시켜 여성근로자

의 장기재직을 가능하게 한다. 또한 일가족 양립제도의 활용으로 근로자들은 스트레스가 감소되고 조직 내에서 경험하는 삶의 질이 증진되는 효과가 있다.

일과 가족의 양립이 가능하도록 지원하는 조직 내 여성근로자들은 경력몰입이 높아져 남성들과 대등한 승진이 가능하도록 기여할 수 있다¹⁵⁾. 예를 들어 탄력근무제는 종업원의 사기진작과 능력개발에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다¹⁶⁾. 여성이 일하기 좋은 근무제도, 일가족 양립을 위한 환경 조성 등으로 출산 및 육아로 인한 경력단절을 극복하고 지속적인 경력개발이 가능해지는 효과가 있다.

[표 15] 일가족 양립정책과 개인근로자 효과

선행연구	개인근로자에게 미치는 효과
Youngblood & Chambers-Cook(1984), Cummings(2001), Fisher(2001)	근로자의 삶의 질 향상
Barnett & Hyde(2001), Maks & MacDemid(1996), Frone, Russell & Cooper(1992), Rodgers(1992)	우울 및 불안과 같은 부정적 정서의 감소, 근로자의 스트레스 감소
Saltzsteinm, Ting & Saltzstein(2001), Kameman & Kahn(1992)	근로자의 직무만족도 증가
Darden, Hampton & Howll(1989), Burke(1989), 강혜련 · 임희정(2001)	근로자의 경력개발
Marquart(1988), Ranson, Aschbaher & Burud(1989), IRS(2000), Rodgers(1992)	근로자의 사기증가
Dex & Smith(2002), Grover & Crooker(1995), Scandura & Lankau(1997)	근로자의 직무몰입 증가

또 다른 연구결과에 의하면, 일과 가족 양립제도의 혜택을 받은 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 삶의 만족 수준이 더 높은 것으로 나타났다¹⁷⁾. 그리고 텍스와 스미스(2002)¹⁸⁾의 연구에서도 일가족 양립제도 시행으로 인해 근로자들이 과거보다 더 행복감을 많이 느끼고 있다는 결과를 보여주었다. 특히 부양가족을 위한 프로그램(탁아제도, 탁노제도, 간병인 알선 등)의 시행이 자녀 양육 및 돌봄에 대한 스트레스 감소를 가져와 삶의 질을 높였다.

15) Osterman, 1995; 강혜련 · 임희정, 2001.

16) Rodger, 1992; Lobel, Googins & Bankert, 1999.

17) Youngblood & Chambers-Cook(1984), Cummings(2001), Fisher(2001).

18) Dex & Smith(2002)

4. 일가족 양립정책의 방향과 추진과제

■ 일가족 정책의 추진방향

우리나라 기업과 정부는 일가족 양립정책이라고 명시화하지는 않았으나, 지금까지 포괄적인 의미의 일가족 양립제도와 정책을 지속적으로 도입, 추진하여 왔다. 물론 이와 같은 정책들의 대부분이 여성의 가족책임을 경감시키는데 목표를 두고 있다는 측면에서 가족친화적인(family friendly) 제도 혹은 정책이라고 할 수 있다. 지금까지 살펴본 바와 같이 우리나라의 인구, 가족, 사회, 경제적 구조와 근로자 의식 변화를 보면, 일가족 양립정책은 지속가능한 발전을 위한 주요한 인프라임을 알 수 있다.

최근의 경기위기 상황에서 거시적으로 노동시장을 일가족 양립구조로 개편할 수 있는 기회로 삼아 지속가능한 발전을 위한 기반을 마련해야 할 것이다. 이를 위해서 정부 주도적이 아니라, 노·사·민·정이 지속가능한 발전을 위한 주요한 아젠다(Agenda)로 인식하고 공동으로 추진해야 할 것이다. 주요 선진국도 일가족 양립과 관련된 캠페인과 제도 도입을 정부와 노사가 함께 한 경우가 많다. 우리나라도 정부, 기업, 근로자 그리고 관련 전문가 집단이 일가족 양립과 관련된 정책과 제도가 우리사회에 도입 확산될 수 있도록 함께 추진, 노력해야 할 것이다.

그리고 일가족 양립제도는 개별적으로 상당히 다른 제도들을 포괄하고 있어, 이들 정책에 대한 개별근로자의 요구나 만족도가 다를 수 있고 제도 도입으로 혜택을 보는 집단과 그렇지 않는 집단이 존재할 수 있다. 따라서 제도 도입 및 확산을 위해서는 미시적으로 제도에 대한 요구도 조사와 함께 다양한 집단의 참여, 제도 도입에 대한 정당성을 설명하는 과정들을 거쳐야 할 것이다. 또한 제도 도입 준비과정에서 기업 및 사회문화를 개선하는 작업을 병행해야 할 것이다.

■ 일가족 양립정책의 추진과제

일가족 양립정책은 다양한 정책과제를 포괄하고 있다. 이에 따라 일가족 양립정책은 도입 및 실행 목적에 따라서 국가별로 세부정책과제에서 차이가 있다. 우리나라는 현재 경제위기를 극복과 함께 일가족 양립을 촉진하기 위해서 먼저 장시간근로관행과 고용형태를 개선하는 것이 필요하다. 우리나라는 법정근로시간을 주40시간으로 단축시켰으나, 여전히 실근로시간은 장시간이다. 이에 따라 일자리나누기를 확산시켜서 근

로자 1인당 실근로시간을 낮추면서 일자리를 늘리는 정책과 근로시간제도를 유연화하는 정책을 함께 추진해야 할 것이다.

이를 위해 **일자리나누기와 여성고용촉진 효과를 가져오는 단시간고용형태 확산 정책**을 추진해야 할 것이다. 네덜란드와 같은 주요 선진국도 1980년 고실업을 극복하기 위해서 1980년 고실업상황에서 임금억제, 노동시간 단축, 노동시장 유연성 등에 대한 노사협약과 함께 이후 일련의 시간제관련 법, 제도 도입하여, 일자리 증가와 함께 시간제약을 받는 여성고용을 촉진시켰다. 우리나라도 시간제가 적합한 업종이나 직종 모델 개발, 시간제 일자리 모범 사례 발굴·보급하고, 시간제 고용형태를 희망하는 기업을 대상으로 시간제 적합 직무 및 관리방식 등에 대한 컨설팅 지원을 강화해야 할 것이다. 이와 함께 시간제근로자의 정규직 전환을 지원해야 한다. 이 외에도 저소득 시간제근로자에 대한 조세격차를 완화하기 위해 사회보험료 부담 완화 및 세제 지원, 시간제근로자에 대한 근로조건 보호 강화와 차별을 해소하는 정책을 추진해야 할 것이다.

두 번째 우리나라의 여성인력활용의 최대 걸림돌 중의 하나인 출산·육아기 여성의 경력단절 현상(M-curve 현상)을 구조적으로 개선하기 위해 **일가족 양립형 휴일 및 휴가제도를 도입·정착시켜야** 할 것이다. 즉, 정규직 중심으로 정착되어 가고 있는 산전후휴가제도를 비정규직 여성에게도 적용될 수 있도록 출산후계속고용장려금의 실효성을 제고시키는 등 제도 개선 및 보완이 필요하다.¹⁹⁾

산전후휴가 중에서 육아휴직자 비율이 매년 증가하고 있으나 여전히 주요 선진국에 비해서 육아휴직 활용률이 낮으므로, 육아휴직 급여의 개편, 육아기 근로시간단축 제도 활용률과 남성의 육아휴직 참여율 제고 등을 위한 정책을 지속적으로 추진하는 것이 필요하다. 또한 정부부문에서 운영하고 있는 부모, 배우자, 자녀 등의 질병·사고 등으로 직장생활이 곤란한 경우 일정기간 휴직을 부여하는 가족간호휴직제도를 민간 기업에도 도입해야 할 것이다.

세 번째 보육서비스를 일가족 양립이 가능한 방향으로 강화하는 것이 필요하다. 이를 위해서 국공립보육시설을 중심으로 포괄적 서비스 즉, 보육과 함께 급식, 방과후 보호서비스, 숙제·독서지도·일기지도 등 학습지도 프로그램, 위생지도 등 생활지도 프로그램, 정

19) 계약직 또는 파견직근로자가 임신기간 중에 고용계약이 완료되는 경우에 기업주가 계약을 갱신하거나 정규직으로 채용하도록 유도하기 위해서 정부가 해당 기업에게 「출산후계속고용장려금」을 지급하고 있다.

서지원 프로그램, 영화관람 등 문화활동 프로그램 등과 같은 서비스를 제공하도록 기능을 강화해야 한다. 또한 일하는 근로자를 위해 인건비 지원방식으로 시간연장형 보육서비스를 제공하는 시설규모 확충, 농어촌 지역 등에는 농번기와 같이 특정 기간 동안 기준 보육 시간 외의 추가 보육 등을 제공하는 등 보육서비스 사각지대를 없애는 노력이 필요하다.

또한 입소 우선순위 결정을 위한 기준을 정교하게 만들어서, 취업모의 자녀 등 보육이 필요한 아동에게 우선권이 보장되도록 해야 한다. 그리고 취업부모의 근로여건에 따라 선택사용이 가능하도록 영아보육, 연장보육, 야간보육, 주말보육 등 보육서비스의 제공이 다양하고 유연하게 운영될 필요가 있다. 나아가서 취업부모의 근로시간 및 고용형태에 맞춘 맞춤형 보육서비스를 특화하여 제공하는 방법도 있다. 즉, 평균 이용 시간을 반영하여 6시간 이하의 반일제와 12시간 종일제 아동으로 구분하고, 종일제는 장시간 보육의 필요성이 있는 경우에 한해 지원한다는 원칙을 적용해야 한다. 그리고 20인 이하 소규모 직장보육시설 설립을 유도하고 운영을 원활히 하기 위해서, 20인 이상에만 주어지는 시설장 임금과 취사부 지원을 확대할 필요가 있다. 아이돌보미 사업의 경우 위탁 대상, 서비스 유형 등을 확대하는 형태로 발전시키는 것이 필요하다.

네 번째 **일가족 양립이 필요한 근로자에 대한 취업지원을 확대**해야 한다. 임신·출산·육아기 여성의 재취업과 계속고용을 지원하기 위한 정책으로, 기업이 이들을 채용하면 지원하는 출산여성 신규고용촉진장려금 제도, 대기업의 e-Learning 프로그램을 활용하여 출산 관련 휴가 중에 있는 협력업체 여성 근로자의 교육훈련을 촉진하고 있다. 그러나 이와 같은 제도의 효과가 아직 미미하기 때문에 제도의 실효성을 제고시키는 것이 필요하다.

또한 장기간 비경제활동인구로 있던 주부들이 노동시장에 재진입하기 쉽도록 금년부터 지정된 새로일하기센터를 통한 통합적인 집단상담, 기업인턴, 취업알선 업무가 활성화되도록 해야 할 것이다. 이를 위해 지역노동시장에 대한 여성인력에 대한 구인 수요, 경력단절 여성의 구직 및 훈련수요를 정기적으로 파악해야 한다. 그리고 이들 구인수요와 교육훈련수요에 기초한 지역 맞춤형 교육훈련과정을 지속적으로 개발하여 공급한다. 또한 경력단절 여성의 취업지원을 위해서 지역단위별 지방자치단체, 산업체, 지역 고용지원기관, 여성 및 사회단체로 구성된 여성 취업지원협력망 등과 같은 취업지원인프라를 구축, 운영해야 할 것이다.

마지막으로 **일가족 양립이 가능한 사회 및 기업의 여건을 조성**하는 것이 필요하

다. 아직까지 우리 사회에 일가족 양립제도 및 정책에 대한 이해가 낮다. 기업을 대상으로 한 일가족양립과 관련된 컨설팅, 여성친화지표개발 및 친화수준에 대한 측정·공표 등을 통해서 일가족양립이 가능한 여성친화 기업을 확대하는 것이 필요하다. 이와 함께 이러한 정책에 대한 인식개선과 이해를 제고시키기 위해서 기업 및 경제단체, 근로자 및 노동조합, 일반 국민에 대한 일가족 양립 캠페인, 홍보 등도 강화해야 할 것이다.

■ 참고문헌

- 강혜련·김태홍·김진호. 2001. 「가족친화적 환경과 기업정책」. 이화여자대학교 경영연구소.
- 김안나·김미경·유계숙. 2007. 「가족친화적 기업모형개발 연구」. 한국여성정책연구원.
- 김태홍·고인아. 2001. 「가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안」. 한국여성개발원.
- 김혜원·김경희·김향아·유계숙. 2007. 「저출산 및 인구고령화 대응 연구: 가족친화적 고용 정책의 기업수용성 연구」. 경제·인문사회연구회 협동연구총서.
- 김혜원·유계숙·김경희·김향아. 2007. 「가족친화적 고용정책의 기업수용성 연구」. 경제·인문사회연구회 협동연구총서.
- 노동부. 2008b. 「제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립기본계획('08-'12)」.
- _____. 2008c. 「제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립기본계획('08-'12)」.
- 농림수산부. 1994. 「농촌마을 공동쉼터 표준설계 및 지침서개발에 관한 연구」. 경기: 농림수산부.
- 여성가족부. 2005a. 「전국가족실태조사」.
- _____. 2005b. 「전국보육실태조사」.
- 유계숙. 2007. 「가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 작업만족도, 이직의도, 직무 성과」. 『가족과 문화』 제19집. 제2호. pp35-59.
- 유규창·김향아. 2006. 「모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구」. 『노동정책연구』 제6권. 제3호. pp271-294.
- 장혜경·김혜영·김영란·최숙희·이은진. 2007. 「일가족양립정책의 활성화 방안연구」. 한국여성정책연구원.
- 저출산고령화사회위원회. 2007. 「일과 가정의 양립을 위한 가족친화경영 확산방안」.
- 정희정. 2006. 「네덜란드의 휴일과 휴가제도」. 한국노동연구원. 『국제노동브리프』. 2006년 7월호.

- 홍승아 · 류연규 · 김영미 · 최숙희 · 김현숙 · 송다영. 2008. 「일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제」 한국여성정책연구원.
- 홍승아 · 류연규 · 김수정 · 정희정 · 이진숙 외. 2008. 「일가족양립정책의 국가별 심층사례연구」. 한국여성정책연구원.
- Dex, S. & Scheibl, F. 1999. "Business Performance and Family-friendly Policies." *Journal of General Management*, 24(4), pp22-37.
- T. H. Kim and H. K. Kim. 2004. "Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea". *Conditions of Work and Employment Series No. 6*. ILO.
- OECD. 2007. *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life*. OECD.
- Osterman, P. 1995. "Work-family programs and the employment relationship." *Administrative Science Quarterly*, 40(4), pp681-701.
- Rodgers, C. S. 1992. "The flexible workplace: what have we learned?" *Human Resource Management*, 31(3), pp.183-199.
- Youngblood, S. A. & Chambers-Cook. K. 1984. "Child care assistance can improve employee attitudes and behavior." *Personnel Administrator*, 45, pp.93-95.



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

122-707 서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)
TEL 02. 3156. 7000 FAX 02. 3156. 7007 <http://www.kwdi.re.kr>