


2001 연구보고서 230-7

가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안

연구책임자 : 김 태 홍 (수석연구위원)

공동연구자 : 고 인 아 (객원연구원)

2001. 7

 **한국여성개발원**

발 간 사

가족부양의 책임을 지고 있는 남녀근로자는 노동시장에서 여러 가지 불이익을 받고 있습니다. 그리고 대부분의 국가에서 여성이 가족부양을 담당함에 따라 이러한 불이익이 여성근로자에게 집중되고 있습니다. 이에 따라 국제노동기구는 1981년에 가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약을 체결하였습니다. 뿐만 아니라 국제노동기구 이외에도 유럽연합과 주요 선진국은 가정 영역과 직장 영역 일의 병존에 관한 문제에 대해서 오래 전부터 여러 가지 지침, 권고, 정책 등을 수립, 시행하여 왔습니다.

우리 나라는 선진국에 비해서 아직도 성차별적인 의식, 관습, 제도 등이 강하게 남아 있고, 결과적으로 취업여성의 대부분은 직장에서의 일과 함께 가정에서의 가사와 육아, 병자 및 장애인에 대한 간호를 책임지고 있습니다. 우리 나라 취업여성의 이러한 이중부담은, 여성근로자 뿐만 아니라 기업 그리고 여성고용구조 등에 부정적인 영향을 미칩니다. 이러한 여성근로자의 직장과 가정에서의 이중부담은, 이들의 노동생산성을 저하시킴과 동시에 스트레스의 증가 등 물적, 정신적인 피해를 초래하는 것으로 밝혀졌습니다. 그리고 기업측면에서는 낮은 노동생산성, 높은 이직률 등을 가져와서 기업의 경영성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났습니다.

또한 이러한 직장과 가정 일의 이중부담은, 여성근로자로 하여금 결혼 및 출산과 함께 직장을 이직하게 만드는 주요한 원인 중의 하나가 되고 있습니다. 이러한 여성의 취업단절은 잘 알려진 바와 같이 저임금 하위직 중심의 여성고용구조를 가져오는 직접적인 원인이 됨과 동시에, 기업이 채용·배치·교육훈련에 있어서 차별을 하게끔 하는 원인이 되기도 합니다.

향후 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가됨에 따라 맞벌이 가구가 급속히 증가되고, 인구고령화로 인해서 노인인구의 구성비가 증가하며 또한 이혼 등의 증가로 인해서 모자 및 부자가구 등이 증가할 것으로 전망됩니다. 이러한 우리 사회 및 경제환경 변화는 가정영역의 일로 인해서 직장영역의 일에 영향을 받게 되는 근로자 수를 증가시키고, 또한 직장과 가정영역 일의 상충문제를 보다 심화시킬 것입니다. 이렇게 되면 직장과 가정영역 일의 상충문제는 현재와 같이 단순한 여성근로자의 문제가 아니라 남녀를 불문한 모든 근로자의 문제로 대두될 것입니다.

본 연구는 이러한 우리 나라 노동시장의 현황과 문제점, 향후 심화될 것으로 전망되는 가정 및 직장영역 일의 상충문제 등에 적절히 대응하기 위한 적절한 정책방안을 마련하기 위해서 수행되었습니다. 이에 본 연구결과가 향후 가족친화적인 제도의 도입 및 정확과 관련된 정책을 수립하는데 유용하게 활용되기를 바랍니다.

끝으로 본 연구가 좋은 결실을 거둘 수 있도록 연구수행 과정에서 귀중한 조언을 해주신 원내 여러분과 자문을 해주신 여러 교수님에게 감사드립니다. 또한 어려운 과정에서도 조사가 원활히 이루어질 수 있도록 도움을 주신 여성부와 노동부 관련 공무원에게 진심으로 감사드립니다.

2001년 10월

한국여성개발원
원장 장 하 진

목 차

발 간 사

연구요약

제1장. 서론 1

- 1. 연구의 필요성 및 목적 • 3
- 2. 연구의 내용 및 방법 • 6
- 3. 용어정의 • 8

제2장. 노동시장 환경변화와 가족친화적인 고용제도 11

1절. 노동시장의 환경변화와 가족친화적인 제도 13

- 1. 노동시장과 가정영역의 연관성 • 13
- 2. 직장과 가정영역의 일과 환경변화 • 15
 - 가. 여성 경제활동참가율의 지속적인 증가 • 15
 - 나. 가구의 여성소득에 대한 의존도 증가 • 17
 - 다. 남녀근로자의 가정영역의 책임 증가 • 18
 - 라. 남녀근로자의 의식 및 사회문화의 변화 • 22

2절. 가족친화적인 제도의 유형과 효과 24

- 1. 가족친화적인 고용정책의 분류 • 24
 - 가. 기업의 분리정책 • 25
 - 나. 기업의 통합정책 • 26
- 2. 가족친화적인 고용제도의 유형과 특징 • 27
 - 가. 보육 및 가족간호제도 • 27
 - 나. 가족친화적인 휴가제도 • 31

- 다. 가족친화적인 근무제도 • 33
- 라. 가족친화적인 서비스제도 • 36
- 3. 가족친화적인 고용제도의 도입 효과 • 36
 - 가. 가족친화적인 제도에 대한 선행연구 • 36
 - 나. 가족친화적인 고용제도의 효과 • 37

제3장. 기업의 가족친화적인 제도 운영 현황과 특징45

1절. 기업과 가정영역의 일47

- 1. 조사대상 기업의 특성 • 47
- 2. 기업의 가정영역 일에 대한 방침 • 48
- 3. 가정영역의 일과 노동성과 • 51
 - 가. 자녀양육부담과 노동성과 • 51
 - 나. 장애인 및 노인간호부담과 노동성과 • 52
 - 다. 가정영역의 일과 근무현황 • 54

2절. 가족친화적인 제도의 도입 현황55

- 1. 가족친화적인 제도에 대한 요구 • 55
- 2. 가족친화적인 제도의 도입 현황 및 계획 • 57
 - 가. 보육 및 가족간호지원 제도 • 57
 - 나. 가족친화적인 휴가제도 • 59
 - 다. 가족친화적인 근무제도 • 61
 - 라. 가족친화적인 서비스제도 • 62
- 3. 가족친화적인 제도의 도입 집단 • 63
- 4. 가족친화적인 제도의 미도입 사유 • 64
 - 가. 보육 및 가족간호관련 제도 • 64
 - 나. 가족친화적인 휴가제도 • 66
 - 다. 가족친화적인 근무제도 • 68

라. 가족친화적인 서비스제도 • 69

3절. 가족친화적인 제도의 효과와 정책요구 71

1. 가족친화적인 제도의 도입 효과 • 71

가. 노동성 과에 미친 영향 • 71

나. 기업성 과에 미친 영향 • 72

다. 가족친화적인 제도의 효과 • 73

2. 가족친화적인 제도와 관련한 정부정책요구 • 78

4절. 분석결과 요약 79

제4장. 가족친화적인 제도에 대한 근로자의 수요와 특징 83

1절. 가정영역과 직장영역 일에 대한 수요 85

1. 조사개요 및 근로자 특성 • 85

가. 근로자 조사방법 • 85

나. 조사된 근로자의 특성 • 86

다. 유통업계의 고용 및 작업환경 • 87

2. 근로자의 가족영역 일에 대한 수요 • 88

가. 보육 및 자녀교육 • 88

나. 가족간호 • 91

다. 가사관련 업무 • 93

2절. 직장과 가정영역의 일의 상호영향 96

1. 가정의 일이 직장에 미치는 영향 • 96

가. 가정영역 일의 특성별 영향 • 96

나. 가정영역의 일과 이직 • 100

2. 직장의 일이 가정에 미치는 영향 • 103

가. 직장영역 일의 특성별 영향 • 103

나. 가정문제와 근무스케줄의 탄력성 • 106

3절. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 영향 107

1. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 만족도 • 107

2. 가족친화적인 제도의 실시 효과 • 111

3. 가족친화적인 제도의 도입에 대한 필요성 • 113

가. 보육관련 지원제도 • 113

나. 노인 및 장애인 가족 지원제도 • 115

다. 가족친화적인 근무제도 • 116

라. 가족친화적인 휴가제도 • 118

마. 가족친화적인 서비스제도 • 119

4. 가족친화적인 제도의 보상적 임금 수준 • 121

가. 직장으로부터 지원 받기를 희망하는 제도 • 121

나. 가족친화적인 근무환경의 보상적 임금수준 • 122

4절. 분석결과 요약 123

제5장. 각국의 가족친화적인 고용정책의 현황과 특징 127

1절. 외국의 가족친화적인 고용정책 129

1. 유럽의 가족친화적인 제도 및 정책 • 130

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황 • 130

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책 • 134

2. 미국의 가족친화적인 제도 및 정책 • 142

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황 • 142

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책 • 146

3. 일본의 가족친화적인 제도 및 정책 • 149

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황 • 149

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책 • 151

2절. 우리 나라의 가족친화적인 고용정책 165

1. 가족친화적인 제도관련 법 • 165

2. 가족친화적인 고용정책과 제도 • 168

3절. 분석결과 요약 173

제6장. 가족친화적인 고용제도의 활성화를 위한 정책방안 177

1. 가족친화적인 고용정책의 방향 • 179

2. 가족친화적인 제도 정착을 위한 정책과제 • 181

가. 단기적인 가족친화적인 고용정책 • 182

나. 중·장기적인 가족친화적인 고용정책 • 188

다. 기업의 가족친화적인 제도와 정책 제언 • 192

참고문헌 197

부 록 201

부록 1. 가족친화적인 고용정책에 관한 조사표 • 203

표 목 차

<표 Ⅱ-1>	성별 혼인상태별 맞벌이 희망여부	18
<표 Ⅱ-2>	우리 나라의 인구구조 변화와 장기 전망	19
<표 Ⅲ-1>	분석에 사용된 조사대상 기업체의 특성	48
<표 Ⅲ-2>	가족과 일에 대한 기업의 방침	49
<표 Ⅲ-3>	자녀양육이 노동성파에 미치는 영향	51
<표 Ⅲ-4>	장애인·노인간호가 노동성파에 미치는 영향	53
<표 Ⅲ-5>	출산 및 육아로 인한 근무현황	54
<표 Ⅲ-6>	가정문제로 인한 휴직자 현황	55
<표 Ⅲ-7>	업종별 가족친화적인 제도에 대한 요구	56
<표 Ⅲ-8>	보육관련 제도의 도입 및 운영 현황	58
<표 Ⅲ-9>	가족간호지원 제도의 도입 및 운영 현황	59
<표 Ⅲ-10>	가족친화적인 휴가제도의 도입 및 운영 현황	60
<표 Ⅲ-11>	가족친화적인 근무제도의 도입 및 운영 현황	61
<표 Ⅲ-12>	가족친화적인 서비스제도의 도입 및 운영 현황	62
<표 Ⅲ-13>	가족친화적 제도의 시행에 영향을 준 집단	63
<표 Ⅲ-14>	보육관련 가족친화적 제도의 미도입 사유별 분포	64
<표 Ⅲ-15>	장애가족 및 노인간호관련 제도의 미도입 사유별 분포	66
<표 Ⅲ-16>	가족친화적인 휴가 및 휴직제도의 미도입 사유별 분포	67
<표 Ⅲ-17>	가족친화적인 근무제도의 미도입 사유별 분포	69
<표 Ⅲ-18>	가족친화적인 서비스제도의 미도입 사유별 분포	70
<표 Ⅲ-19>	가족친화적인 제도가 노동성파에 미친 효과	72
<표 Ⅲ-20>	가족친화적인 제도가 기업성파에 미친 효과	73
<표 Ⅲ-21>	노동성파를 나타내는 함수 추정에 사용된 변수	76
<표 Ⅲ-22>	가족친화적인 제도가 노동성파에 미치는 영향	77
<표 Ⅲ-23>	기업이 필요로 하는 정부정책의 유형	78
<표 Ⅳ-1>	성별 연령계층별 조사근로자의 분포	86

<표 IV-2>	성별 학력별 조사근로자의 분포	87
<표 IV-3>	남녀근로자의 취학전 아동의 보육에 대한 수요	89
<표 IV-4>	남녀근로자의 취학자녀 교육에 대한 수요	89
<표 IV-5>	취학전 아동의 보육 방식	90
<표 IV-6>	남녀근로자의 노인 돌봄에 대한 수요	92
<표 IV-7>	노부모를 돌보는 가장 이상적인 방법	92
<표 IV-8>	남녀근로자의 장애인 가족 돌봄에 대한 수요	93
<표 IV-9>	남녀근로자의 청소 및 기타 가사에 대한 수요	94
<표 IV-10>	남녀근로자의 가정의 재정문제	95
<표 IV-11>	남녀근로자의 가정의 심리적 문제	95
<표 IV-12>	가사·육아가 직장생활에 미치는 영향	98
<표 IV-13>	예상치 못한 가정 영역의 일이 직장생활에 미치는 영향	98
<표 IV-14>	가정 영역에서의 스트레스가 직장생활에 미치는 영향	99
<표 IV-15>	가정 영역 일의 경직성이 직장생활에 미치는 영향	100
<표 IV-16>	가정 영역의 일로 인해 이직을 고려한 사유	101
<표 IV-17>	이직 경험있는 근로자의 이직사유별 분포	102
<표 IV-18>	과도한 업무량이 가정생활에 미치는 영향	104
<표 IV-19>	불규칙한 근무시간이 가정생활에 미치는 영향	104
<표 IV-20>	직장의 스트레스가 가정생활에 미치는 영향	105
<표 IV-21>	근무시간의 경직성이 가정생활에 미치는 영향	106
<표 IV-22>	가정 영역의 일로 인한 근무스케줄 변경 정도	107
<표 IV-23>	가족친화적인 제도의 실시현황 및 만족도	108
<표 IV-24>	가족친화적인 제도가 근로자에게 미치는 영향	112
<표 IV-25>	가족친화적인 제도가 기업에 미치는 영향	113
<표 IV-26>	보육관련 제도의 도입에 대한 의견	114
<표 IV-27>	노인 및 장애인 가족지원제도 도입에 대한 의견	115
<표 IV-28>	가족친화적인 근무제도 도입에 대한 의견	116
<표 IV-29>	가족친화적인 휴가제도의 도입에 대한 의견	118
<표 IV-30>	가족친화적인 서비스제도의 도입에 대한 의견	120
<표 IV-31>	근로자가 희망하는 기업지원제도	121

<표 V-1>	영국 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황	130
<표 V-2>	아일랜드 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황	132
<표 V-3>	가족친화적인 제도와 관련한 지표	133
<표 V-4>	유럽국가의 출산휴가제도 현황	136
<표 V-5>	유럽국가의 육아휴직제도 현황(1999년)	137
<표 V-6>	공공보육 및 육아교육기관에 수탁된 아동비율(1993년)	138
<표 V-7>	유럽의 가족친화적인 기업 표창제도 현황	140
<표 V-8>	미국의 가족친화적인 제도의 보급 현황(1992년)	143
<표 V-9>	미국의 가족친화적인 휴가제도 운영현황(1998년)	144
<표 V-10>	일본의 가족친화적인 제도를 이용한 여성근로자 비율(2000년) ..	150
<표 V-11>	직장복귀 프로그램의 실시시기 및 횟수	159
<표 V-12>	가족친화적 기업을 평가하는 지표	160
<표 V-13>	기업규모별, 업종별 가족친화적인 기업 평가 점수	162
<표 V-14>	저소득층 보육료 지원기준 및 단가	170
<표 V-15>	보육시설에 대한 국가재정지원 현황	171
<표 V-16>	고용보험제도의 직장보육시설에 대한 지원 현황	172
<표 VI-1>	가족친화적인 제도에 대한 단계별 접근 및 정책 방향	180
<표 VI-2>	단기적인 가족친화적인 고용정책	183
<표 VI-3>	중·장기적인 가족친화적인 고용정책	188

그림 목 차

<그림 I-1> 연구의 구성과 분석 내용	6
<그림 II-1> 가족책임이 고용에 미치는 영향을 결정하는 요인	14
<그림 II-2> 여성의 경제활동참가율 변동 현황	16
<그림 II-3> 성별 여성취업에 태도 변화	23
<그림 II-4> 기업의 가족친화적인 제도의 유형	29
<그림 III-1> 가족문제로 남성채용을 선호하는 기업비율	50
<그림 III-2> 근로자특성별 가족친화적인 제도에 대한 요구 정도	57
<그림 IV-1> 가족수입에서 보육비용의 구성비 분포	91
<그림 IV-2> 가정영역 일의 특성별 직장생활을 방해하는 정도	96
<그림 IV-3> 가정영역의 일로 이직을 고려한 경험이 있는 기혼근로자 비율	100
<그림 IV-4> 직장영역의 업무특성별 직장생활을 방해하는 정도	103
<그림 IV-5> 기혼여성의 가족보호 및 간호관련제도에 대한 필요성	114
<그림 IV-6> 기혼여성의 가족친화적 근무제도에 대한 필요성	117
<그림 IV-7> 기혼여성의 가족친화적 휴무제도에 대한 필요성	119
<그림 IV-8> 가족친화적인 근무제도의 보상적 임금수준	123
<그림 VI-1> 가족친화적인 고용정책의 기본방향과 정책과제	182



서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용 및 방법	6
3. 용어정의	8

1. 연구의 필요성 및 목적

가정 영역의 일은 직·간접적으로 직장 영역의 일에 영향을 줌으로서, 가사 및 육아, 노인간호 등과 같은 가족책임이 있는 근로자는 노동시장에 여러 가지 불이익을 받아 왔다. 특히 가정 영역에서 남성과 여성의 전통적인 역할분업으로 인해서, 이러한 불이익은 전적으로 여성근로자에게 전가(轉嫁)되었다. 이에 따라 국제노동기구(ILO)는 여성에 대한 모든 형태의 차별을 철폐한다는 1979년 국제연합헌장의 전문을 고려하고 또한 가족관련 책임은 국가정책에서 다루어져야 한다는 점을 감안하여, 1981년에 가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약(Workers with Family Responsibilities Convention, 1981, No. 156)을 체결하였다. 동 협약에서는 가족책임을 가지 근로자들간이나 혹은 가족책임을 가진 근로자와 그렇지 않는 근로자간에 존재하는 각종 고용기회나 처우에서의 차별을 근절하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 국제노동기구 이외에도 유럽연합(EU)과 주요 선진국은 가정 영역과 직장 영역 일의 병존에 관한 문제에 대해서 오래 전부터 여러 가지 지침(directions), 권고, 정책 등을 수립, 시행하여 왔다.¹⁾

이와 같이 국제기구와 주요 선진국은 오래 전부터 일과 가족(work and family)에 대해서 많은 관심을 가져 왔다. 물론 이러한 현상은 선진국을 중심으로 한 인구, 사회 그리고 경제구조의 환경변화와 밀접한 관련이 있다. 즉, 선진국의 경우 인구고령화의 진행으로 노인간호에 대한 수요가 증가하는 반면에, 여성의 경제활동참가율의 증가로 맞벌이가 증가함에 따라 가정 영역의 일을 담당하는 인력이 지속적으로 감소하게 되었다. 뿐만 아니라 이혼율의 증가로 인해서 편모 혹은 편부가정이 증가함에 따라 가정 영역과 직장 영역의 일을 모두 담당해야 하는 근로자 수가 증가하기 시작했다. 결과적으로 남녀를 불문하고 모든 근로자에

1) 유럽연합(EU)의 주요 회원국은 1994년 일과 가정(work and family)의 병존을 위한 혁신적인 제도를 연구하고, 그와 같은 제도에 대해서 의견을 교환하고 확산하기 위해서 '일과 가정' 네트워크(The Network "Family and Work")를 1994년에 구축하였다. 네트워크는 1994년부터 정보지인 "새로운 길(New Ways)"를 발간하고 있다. 네트워크의 웹사이트는 'http://europa.eu.int/comm/employment_social/family-net' 임.

게 직장영역과 가정영역 일의 상충문제가 심각하게 대두되었다. 뿐만 아니라 소득증가로 인해서 근로자의 태도가 일 중심에서 일과 가정을 모두 중시하는 방향으로 변화됨에 따라, 양 영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있는 제도에 대한 관심이 전반적으로 증가하였다.

우리 나라는 선진국에 비해서 아직도 성차별적인 의식, 관습, 제도 등이 강하게 남아 있고, 결과적으로 취업여성의 대부분은 직장에서의 일과 함께 가정에서의 가사와 육아, 병자 및 장애인에 대한 간호를 책임지고 있다.²⁾ 우리 나라 취업여성의 이러한 이중부담(dual burdens)은, 여성근로자 뿐만 아니라 기업 그리고 여성고용구조 등에 부정적인 영향을 미친다. 이러한 여성근로자의 직장가정에서의 이중부담은, 이들의 노동생산성을 저하시킴과 동시에 스트레스의 증가 등 물질적, 정신적인 피해를 초래하는 것으로 밝혀졌다. 그리고 기업측면에서는 낮은 노동생산성, 높은 이직율 등을 가져와서 기업의 경영성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 외에도 직장가정 일의 이중부담은, 여성근로자로 하여금 결혼 및 출산과 함께 직장을 이직하게 만드는 주요한 원인 중의 하나가 되고 있다. 이러한 여성의 취업단절은 잘 알려진 바와 같이 저임금 하위직 중심의 여성고용구조를 가져오는 직접적인 원인이 됨과 동시에, 기업이 채용·배치·교육훈련에 있어서 차별을 하게끔 하는 원인이 되기도 한다.

최근 우리 경제는 지식기반경제로 전환함에 따라 인적자원의 개발과 활용이 더욱 강조되고 있다. 이러한 사회 및 경제환경의 변화로 인해서 기업과 정부는 유능하고 창의적인 여성인적자원의 활용에 대한 관심을 보이기 시작했고, 여성들도 보다 적극적으로 경제활동에 참여하고자 하는 태도를 보이고 있다. 이에 따라 우리 나라의 여성 경제활동참가율도 더욱 증가할 것으로 전망되고, 그 결과 맞벌이가구의 지속적인 증가가 예상된다. 뿐만 아니라 인구구조도 지속적인 변화를 보여 가정이나 사회에서 간호하거나 부양해야 하는 노인인구가 더욱 증가할 것으로 보이며, 이혼율의 증가로 인해서 편부 혹은 편모가정의 증가할 것으로 보인다.

2) 선진국들도 상당히 개선되었으나 가부장적인 사회구조로 인해서 육아, 장애인과 노인을 돌보는 집단의 대부분은 여전히 여성이다. Bureau of Women(1998), 'Work and elder care: facts for caregiver and their employers', 'Fact Sheets on Working Women-', No. 98-1, May.

이러한 사회 및 경제환경 변화는 가정영역의 일로 인해서 직장영역의 일에 영향을 받게 되는 근로자 수를 증가시키고, 또한 직장과 가정영역 일의 상충(conflict)문제를 보다 심화시킬 것이다. 이렇게 되면 직장과 가정영역 일의 상충 문제는 현재와 같이 단순한 여성근로자의 문제가 아니라 남녀를 불문한 모든 근로자의 문제로 대두될 것이다. 즉, 주요 선진국과 같이 가정과 직장 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 각종 제도와 정책이 여성정책이 아니라 국가 및 기업의 경쟁력을 제고시키는 경제정책 혹은 아동과 노인의 삶의 질을 제고시키는 복지정책이 될 것이다.

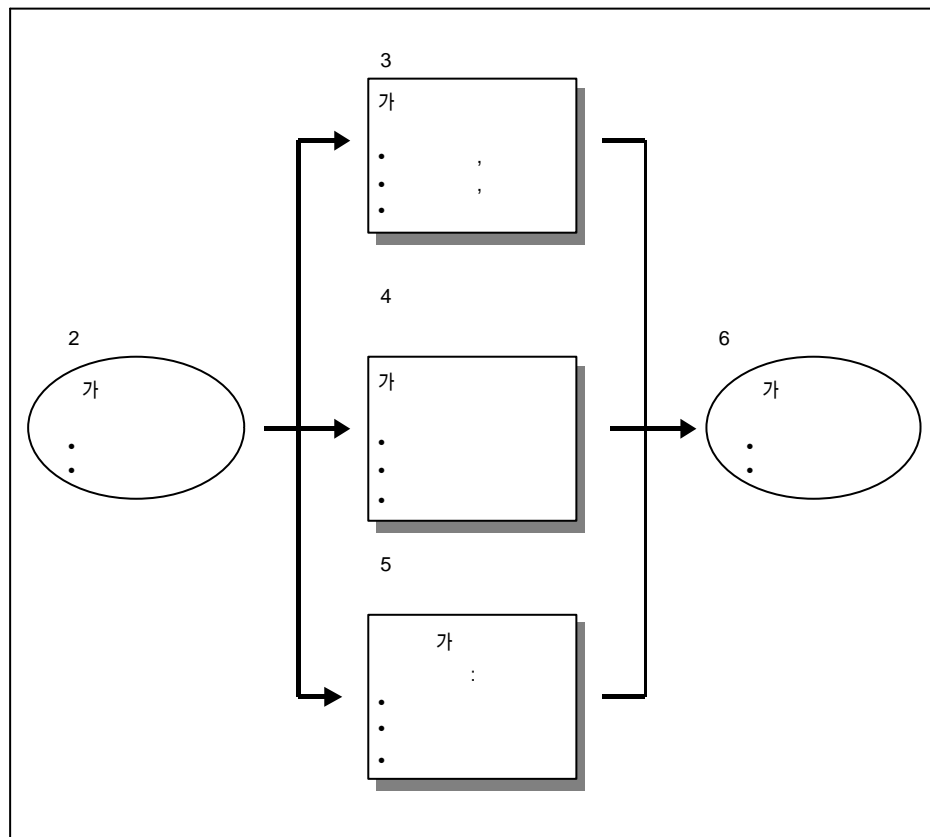
남녀근로자가 직장과 가정영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 고용정책을 일반적으로 가족친화적인 고용정책(family-friendly employment policies)이라고 한다. 이러한 가족친화적인 고용정책에 속하는 대표적인 기업제도로는 탄력적 근무제도, 재택근무제도, 가족간호제도 등과 같은 근무제도, 가사서비스 지원제도, 의료서비스 및 레저활동 지원서비스, 자녀양육관련 서비스제도, 부양가족을 위한 서비스제도 등이 있다. 현재 우리 나라 노동시장에서 나타내는 상당수의 남녀차별은 가족책임을 여성이 전적으로 부담하는 데서 기인한다. 이에 따라 노동시장의 남녀고용평등을 근원적으로 정착시키고, 향후 변화하는 사회 및 경제환경에서 남녀근로자가 직장과 가정영역의 일을 조화롭게 수행하도록 하기 위해서는 우리 사회에 적합한 가족친화적인 고용정책을 도입, 활성화시키는 것이 필요하다.

본 연구는 이러한 우리 나라 노동시장의 현황과 문제점, 향후 심화될 것으로 전망되는 가정 및 직장영역 일의 상충문제 등에 적절히 대응하기 위한 적절한 정책방안을 마련하기 위해서 수행되었다. 본 연구는 이와 같은 연구목적을 달성하기 위해서 먼저 ①각국의 가족친화적인 고용정책의 도입 배경, 제도의 유형과 효과를 검토하였고, ②현재 우리 나라의 가정 및 직장영역의 상충 현황, 이와 같은 상충이 남녀근로자에게 미치는 영향, 가족친화적인 제도의 도입 현황과 특징, 도입 효과 등을 파악하기 위해서 실태 조사하였다. 그리고 우리 나라에 적합한 가족친화적인 제도의 도입을 위한 정책방안을 마련하기 위해서 ③주요 선진국의 가족친화적인 제도 및 정책을 검토하였다.

2. 연구의 내용 및 방법

본 연구의 구성은 <그림 I-1>과 같다. 먼저 2장에서는 가족친화적인 제도의 도입에 영향을 주는 각종 사회 및 경제환경의 변화를 분석하였다. 특히 우리나라의 경우 가족친화적인 제도의 도입에 영향을 주는 노동시장, 인구 및 가족구조가 향후 어떻게 변화될 것인지를 전망하였다. 이와 함께 본 연구에서 다루고 있는 가족친화적인 제도의 유형과 내용을 정리하였고, 또한 각종 선행연구결과를 기초로 가족친화적인 제도가 근로자나 기업에 미치는 영향을 분석하였다.

<그림 I-1> 연구의 구성과 분석 내용



3장에서는 가족친화적인 제도에 대한 기업체 실태조사 결과를 분석하였다. 기업체 실태조사는 2000년 12월 11일~23일까지 2주간에 걸쳐서 이루어졌다. 조사 대상 업종의 선정은 우리 나라 기업 중에서 가족친화적인 제도를 도입한 업체 비율이 전반적으로 낮기 때문에, 가족친화적인 제도의 도입이 높은 업종을 중심으로 임의로 선정하였다. 선행연구에 의하면 여성근로자 비율이 높은 업종이 가족친화적인 제도의 도입 비율이 높았다.³⁾ 이에 따라 여성근로자 비율이 높은 금융업, 유통업, 식음료제조업을 조사대상업종으로 선정하였다. 조사대상 사업체는 해당 업종에 속하는 상장기업(上場企業) 중에서 매출액 순위, 그리고 비상장기업 중에서 매출액을 기준으로 차례로 100개 기업체를 선정하여 조사하였다.⁴⁾ 조사 결과를 기초로 본 장에서는 우리 나라 기업의 일과 가정(work and family)에 대한 방침, 직장과 가정영역 일의 상호관련성에 대한 현황, 가족친화적인 제도의 도입 실태, 제도를 도입하지 않은 사업체의 경우 제도를 도입하지 않은 이유 그리고 도입한 사업체의 경우 도입효과를 분석하였다. 특히 가족친화적인 제도가 근로자의 노동성장에 미친 영향은 회귀분석(regression analysis)방법으로 실증적으로 분석하였다.

4장은 가족친화적인 제도에 대한 근로자 실태조사 결과를 분석하였다. 근로자 실태조사는 기업체 실태조사와 같이 이루어졌다. 근로자 실태조사는 기업체 조사사업종 중에서 여성근로자가 상대적으로 많은 유통업을 대상으로 하였다. 근로자 조사가 이루어진 기업체는 조사가 완료된 유통업에 속하는 사업체 중에서 종업원수를 기준으로 상위 6개 업체이었다. 본 장에서는 근로자 실태조사를 이용하여 근로자의 가족영역 일에 대한 수요, 직장과 가정영역 일의 상호관련성, 가족친화적인 제도의 이용 현황과 향후 도입을 희망하는 제도를 분석하였다. 그리고 여기에서도 가족친화적인 제도가 근로자의 직장 및 가정영역의 일에 미친 영향을 실증적으로 분석하였다.

5장에서는 외국 기업의 가족친화적인 제도의 도입 현황, 가족친화적인 제도와 관련된 법규 및 제도, 그리고 정책들을 분석하였다. 분석은 유럽국가, 미국, 일본

3) 김태홍(1997), 「기업의 여성 인력관리제도 현황과 개선방안」, 한국여성개발원.

4) 선정된 기업체 중에서 조사응답을 거부한 경우에는, 차순위 기업체를 대상으로 조사를 실시하였음.

으로 구분하여 실시하였고, 마지막에는 우리 나라 정부가 도입해서 운영하고 있는 각종 가족친화적인 정책을 정리하였다. 마지막 6장에서는 앞의 분석결과를 요약하여 향후 우리 나라 가족친화적인 고용정책의 방향을 설정하고, 우리 나라에 적합한 가족친화적인 고용제도를 도입, 활성화하기 위한 각종 정책과제를 제시하였다.

3. 용어정의

본 연구에서 사용하는 가족친화적인 고용정책(family-friendly employment policies)이란 남녀근로자가 직장과 가정 영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 고용정책을 총괄하는 개념이다. 우리 나라는 근로여성복지기본계획이나 여성정책기본계획에 의해서 가정생활과 직장생활의 양립지원대책들을 시행하고 있다. 이러한 가정생활과 직장생활의 양립을 지원하는 대책에는 육아휴직제, 직장보육제도, 가족간호휴직제, 직장 및 가정병존적 근무형태의 확산 및 내실화, 학교급식 실시 확대 등의 정책이 포함되어 있다. 그리고 이러한 정책들은 근로여성복지기본계획이나 여성정책기본계획에 포함된 바와 같이 주로 여성근로자를 대상으로 하고 있고, 또한 가사와 육아의 경감에 초점이 맞추어져 있다.

이에 비해 본 연구에서는 가족친화적인 고용정책을 주요 선진국과 같이 직장의 일과 삶의 병존(work and life balance)을 가능하게 하는 제반 정책을 포괄하는 개념으로 사용하고 있다. 이에 따라 본 연구의 가족친화적인 고용정책에는 보육 및 가족간호관련 제도, 가족친화적인 휴가제도, 가족친화적인 근무제도, 그리고 가족친화적인 서비스제도 등이 포함된다. 물론 선진국에서는 이와 같은 제도 이외에 가족친화적인 경영관리제도를 가족친화적인 고용제도에 포함시키고 있다. 가족친화적인 경영관리제도에는 기업문화와 작업환경에 대한 감사, 일과 가족문제에 대한 관리자 교육, 일과 가족프로그램의 조정 업무 부여, 관리자와 근로자를 위한 가족지원정책에 대한 핸드북 제작 및 배포 등이 있다. 그러나 우리나라에는 이러한 제도를 도입한 기업이 거의 없기 때문에 분류 유형에서 제외하였다. 뿐만 아니라 시간제와 같이 제도의 도입목적이 직장和家庭의 병존이 아니

라 노동유연성을 제고시키는데 있고, 또한 제도의 도입으로 인해서 직장 및 가정
병존 보다는 근로조건 악화나 고용불안정과 같은 부정적인 효과가 큰 경우에도
가족친화적인 제도의 범주에서 제외시켰다.



노동시장 환경변화와 가족친화적인 고용제도

1절. 노동시장의 환경변화와 가족친화적인 제도	13
1. 노동시장과 가정영역의 연관성	13
2. 직장과 가정영역의 일과 환경변화	15
2절. 가족친화적인 제도의 유형과 효과	24
1. 가족친화적인 고용정책의 분류	24
2. 가족친화적인 고용제도의 유형과 특징	27
3. 가족친화적인 고용제도의 도입 효과	36

우리 나라도 사회 및 인구구조가 급격히 변화됨에 따라 직장과 가정 영역의 남녀역할이 지속적으로 변화되고, 가정 영역에서도 육아문제뿐만 아니라 노인간호와 같은 다양한 유형의 가족책임이 발생되고 있다. 이에 비해 여성의 경제활동참가가 증가함에 따라 또한 맞벌이 가구가 증가함에 따라, 가정영역과 직장영역 일이 상호 밀접한 영향을 미칠 것으로 보인다. 뿐만 아니라 소득수준의 증가, 근로시간 단축 등으로 인해서 남녀를 불문하고 가족문제에 대한 관심이 증가할 것으로 전망된다. 본 장에서는 이와 같은 우리 사회 및 경제구조의 변화를 감안하여, 직장과 가정 일의 조화를 가능하게 하는 가족친화적인 제도의 도입 배경, 제도의 유형, 그리고 도입 효과 등에 대하여 분석하였다.

1절. 노동시장의 환경변화와 가족친화적인 제도

1. 노동시장과 가정영역의 연관성

과거처럼 남녀역할이 엄격히 구분되어 남성은 노동시장에서 유급노동(paid work), 여성은 가정에서 무급노동(unpaid work)을 수행하던 시기에는, 직장영역과 가정영역 일간의 상충문제는 극히 일부 여성근로자에게 발생하였다. 이와 같은 시기에는 직장영역과 가정영역은 서로 독립된 것으로 인식되었고, 실제로 가정영역의 일이 직장영역의 일에 그리고 직장영역의 일이 가정영역의 일에 영향을 미치는 경우가 적었다. 그러나 선진국을 중심으로 노동시장의 환경 변화로 인해서 가정영역과 직장영역의 일이 서로 독립된 것이 아니라 상호 밀접한 영향을 미치게 되었다. 우리 나라의 경우에도 양 영역의 갈등이 점차 심화되기 시작하여 1994년 조사에 의하면 기혼남성의 약 50%가 그와 같은 갈등으로 인해서 직장 일에 전념할 수 없는 것으로 나타났고, 취업한 기혼여성은 그 정도가 더 심각한 것으로 나타났다.⁵⁾

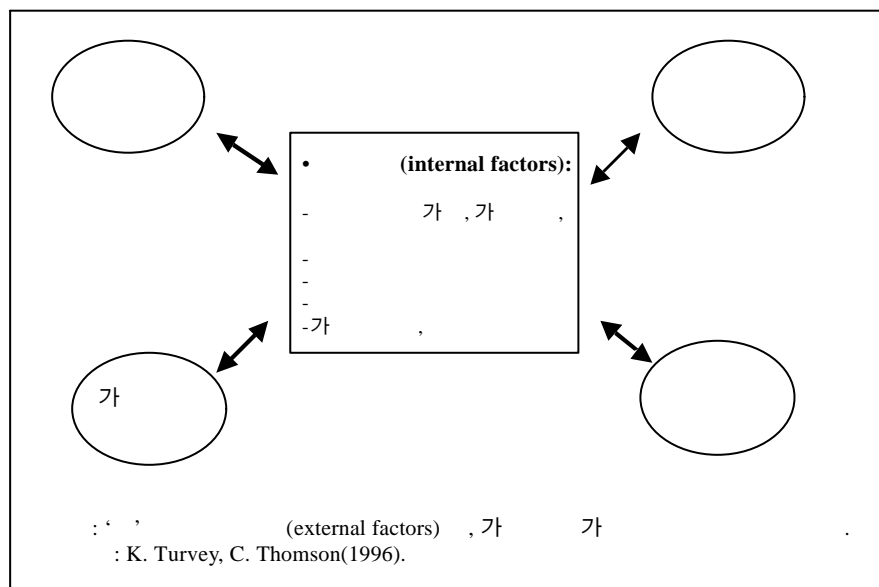
이와 같이 사회 및 경제환경이 점차 가정영역과 직장영역 일의 상호연관성을

5) 장현섭, 김현옥, 배화옥(1994), '제4장. 1절. 직장생활과 가족생활'.

높이는 방향으로 변화되고 있다. 그리고 이와 병행해서 가정영역과 직장영역의 상호관련성에 대해서 많은 연구가 이루어지고 있다. 이러한 결과에 의하면 가정 영역에서의 가족책임이 가족구성원의 취업에 영향을 미치는 요인은 상당히 많다. 그러나 이러한 요인을 정리하면 <그림 Ⅱ-1>과 같이 크게 두 가지로 구분할 수 있다.⁶⁾ 즉, 가정 및 가족 내부에 존재하는 내부적 요인(internal factors)과 가족의 상황 외부에 존재하는 외부적 요인(external factors)으로 구분할 수 있다. 물론 이러한 내부적 요인과 외부적 요인은 상호 작용하면서, 근로자의 직장 및 가정 일의 수행에 영향을 주는 것으로 나타났다.

가구나 가족 내부에 존재하는 내부적 요인에는 가정 내에서 필요로 하는 가사, 가족간호 및 보육의 양, 가족간호 혹은 보육을 담당하는 사람의 인적 특성, 가정 내의 비공식적인 지원 규모와 유형, 필요로 하는 가족간호 및 보육의 유형, 가계의 설비와 시설, 가족장애인의 장애 유형과 정도, 가사 및 육아의 부담 정도 등이 포함된다.

<그림 Ⅱ-1> 가족책임이 고용에 미치는 영향을 결정하는 요인



6) K. Turvey, C. Thomson(1996)이 선행연구와 심층사례조사 결과를 기초로 분류한 것임.

이러한 내부적 요인은 가족구성원들이 임금근로자로서 경제활동 여부를 결정하는 주된 요인이다. 예컨대, 내부적 요인 중에서 가족책임의 유형 즉, 장애가족의 경우 장애정도와 필요로 하는 돌봄의 강도(intensity)에 따라서 가족구성원의 경제활동은 상당한 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉, 연구결과에 의하면 가사업무보다 개인간호업무가, 육체적인 장애가족보다 정신지체 장애가족을 돌보는 것이 가족구성원의 경제활동에 훨씬 더 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 비공식적인 지원을 보면 상황에 따라서는 물리적인 지원보다 정신적인 지원이 더 효과가 큰 경우도 있는 것으로 나타났다. 돌보고 있는 가족과 동거하면서 가족책임을 수행하는 집단은 동거하지 않으면서 돌봄을 제공하는 집단보다 취업에 훨씬 더 부정적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 그리고 가족책임이 있는 가구에 거주하는 남녀를 비교하면 여성은 남성보다 더 가족책임과 임금노동을 병존하기 힘든 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 대부분의 국가에서 여성이 남성보다 많은 가정영역의 일을 담당하기 때문이다.

두 번째 요인인 외부적 요인에 속하는 것은 근로자의 근로조건과 작업환경, 사회의 지원제도, 소득지원제도 그리고 정부의 정책 등이다. 즉, 취업자의 작업조건이나 작업환경이 어느 정도 유연하며 가정영역의 일과의 병존 가능성 정도가 가족책임이 있는 남녀근로자의 취업에 상당한 영향을 미친다. 그리고 직장과 가정일의 병존을 지원하는 사회적 지원체제, 정부의 소득지원제도 그리고 정부정책 또한 상당한 영향을 준다.

2. 직장과 가정영역의 일과 환경변화

가. 여성 경제활동참가율의 지속적인 증가

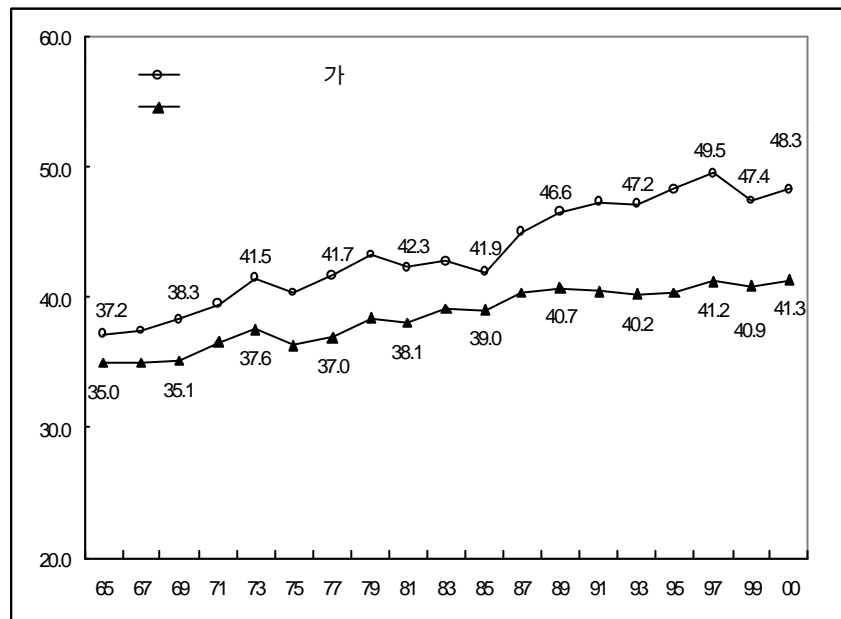
대부분의 국가에서 발견되는 노동력의 변화와 관련된 주요한 특징 중의 하나는 여성 경제활동참가율의 지속적인 증가와 이에 따른 전체 취업자 중에서 여성 비율의 증가이다. 우리 나라에서도 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가되어 1965년 37.2%에서 2000년에는 48.3%로 증가하였다. 또한 보육인프라나 남녀차별근절을 위한 구조적인 변화가 없더라도, 이러한 여성의 경제활동참가율은

2010년에 약 55%까지 증가할 것으로 전망된다.⁷⁾ 주요 선진국은 우리 나라보다 여성 경제활동참가율이 훨씬 높아서 아일랜드는 82.3%(1999년: 15-64세 기준)⁸⁾, 덴마크 76.1%, 노르웨이 76.1%, 스위스 74.5%, 핀란드 71.2%, 미국 70.7% 등이었다. 이 외에 국가들도 대체로 60%대를 나타내었다.

이와 같이 여성의 노동시장 참가율이 남성과 비슷한 수준으로 증가함에 따라 직장영역과 가정영역 일의 상충(work-family conflict)은 일부 여성취업자에게 한정된 문제가 아니라, 전체 남녀취업자가 직면하게 되는 보편적인 노동 및 사회 문제가 되었다. 즉, 연구결과에 의하면 미국 기혼 여성근로자의 75% 이상이 일상적으로 직장 과 가정 일 사이에 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 직장 과 가정 일의 갈등은 근로자의 건강이나 심리적 상태뿐만 아니라 직업만족

<그림 II-2> 여성의 경제활동참가율 변동 현황

(단위: %)



자료 : 통계청(2001), 「경제활동인구연보」.

7) 김태홍, 김재원(1995).

8) 우리 나라의 15-64세 기준 1999년 여성 경제활동참가율은 50.8%임. 또한 25-54세 여성의 경제활동참가율은 우리 나라의 경우 57.5%, EU평균은 70.1%임. OECD(2000).

도, 직장에서의 스트레스, 결근율, 전직 및 이직에 대한 태도 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

우리 나라도 여성의 노동시장 참가율이 지속적으로 증가함에 따라, 이에 비례하여 직장과 가정 영역 일 사이의 갈등문제는 일부 여성근로자가 직면하는 문제가 아니라 전체 남녀근로자가 당면하는 문제로 변화될 것이다. 직장 및 가정 영역 일의 상충문제가 이와 같은 일반적인 노동 및 사회문제로 변화되게 되면, 여성뿐만 아니라 남성근로자 중에서도 기업이 적극적으로 직장과 가정영역 일의 병존을 지원해주기를 희망하는 근로자비율이 증가할 것으로 전망된다.

나. 가구의 여성소득에 대한 의존도 증가

우리 나라의 경우 남녀인구를 대상으로 맞벌이에 대한 희망여부를 조사한 결과에 의하면 혼인상태에 관계없이 여성의 약 80% 내외가 맞벌이를 희망하였고, 남성은 기혼의 66%, 미혼의 81.1%가 찬성하였다. 이와 같은 조사결과에 의하면 우리 나라의 맞벌이 가구는 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

맞벌이 가구에서 이러한 여성의 경제활동참가는 직접적으로 가구소득(household income)에 영향을 준다. 1992년 미국의 경우 취업여성을 가진 가구의 평균소득은 전업주부를 가진 가구의 소득에 비해서 평균적으로 2배 많았다. 우리나라의 경우도 최근 조사결과에 의하면 여성의 가정경제 기여도는 40% 이상, 즉 기혼여성은 자신의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 43.5%라고 했고, 기혼남성은 배우자의 수입이 가계경제의 41.2% 정도를 기여한다고 했다.⁹⁾ 뿐만 아니라 맞벌이와 홀벌이 가구의 월평균 가구소득별 분포를 보면, 월평균 300만원 이상인 가구비율이 맞벌이는 51%인데 비해서 홀벌이는 35.4%이었다. 이러한 현상은 상당수의 맞벌이 가구는 여성의 경제활동참여로 인해서 중산층 지위가 유지됨을 의미한다.¹⁰⁾ 미국의 경우도 맞벌이 가구는 중산층 지위 유지를 위해서 여성의 경

9) 기혼여성은 자신의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 43.5%이라고 했고, 기혼남성은 배우자의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 41.2%라고 함. 한정자 외 2인(2001), p. 27. 미국의 경우 맞벌이가구 중에서 여성이 남성보다 더 소득이 높은 가구비율은 25.2%(시간당 임금기준, 주급을 기준으로 하면 32.8%)임. A. E. Winkler(1998), pp. 42-48.

제활동을 하는 반면에, 여성가구주의 가구는 생계유지를 위해서 경제활동을 하는 것으로 나타났다.

<표 II-1> 성별 혼인상태별 맞벌이 희망여부

(단위: %)

	남성		여성	
	미혼	기혼	미혼	기혼
맞벌이 희망	81.1	66.0	82.3	78.7
매우 희망함	(17.2)	(10.7)	(19.2)	(13.2)
희망함	(63.9)	(55.3)	(63.1)	(65.5)
맞벌이 비희망	18.4	33.8	16.9	20.7
희망하지 않음	(12.7)	(23.9)	(12.3)	(16.9)
전혀 희망하지 않음	(5.7)	(9.9)	(4.6)	(3.8)
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한정자 외 2인(2001), p. 23.

향후 시장에서 공급되는 가사관련 서비스의 가격이 하락함에 따라 가사노동가치가 감소하는 반면에 주거비나 교육비가 증가하게 되면, 가계 내에서 부부의 경제활동과 관련된 의사결정도 상당한 변화가 일어날 것으로 전망된다. 중산층 지위 유지와 가계내 경제활동에 대한 의사결정 패턴이 이와 같이 변화하게 되면 여성의 경제활동형태도 남성과 같이 비슷하게 결혼이나 출산에 관계없이 계속 취업할 가능성이 높아지고, 직장과 가정 영역 일의 조화문제에 직면하게 되는 남녀 근로자 수가 증가하게 될 것이다. 이렇게 되면 남녀근로자의 기업내 가족친화적인 제도에 대한 수요 또한 크게 증가할 것으로 전망된다.

다. 남녀근로자의 가정영역의 책임 증가

우리 나라의 인구구조를 보면 1970년에 3.1%에 지나지 않았던 65세 이상 노령

10) 이현충(1996)의 연구결과에서도 소득계층 상위 5%에 속하는 가구의 58.3%가 맞벌이 가구이었다.

인구의 구성비가 2000년에 7%를 상회하여 고령화사회(aging society)로 진입하였고, 2020년에는 14%를 넘어 고령사회(aged society)로 진입할 것으로 전망된다.¹¹⁾ 특히 노인인구의 이러한 증가 속도는 세계에서 유래 없이 빠른 것으로, 노인인구가 7%인 고령화 사회에서 14%인 고령사회로 도달하는 데에 22년밖에 걸리지 않는 급격한 증가 추세로 전망되고 있다.¹²⁾ 이에 따라 가정이나 사회에서 간호하거나 부양해야 하는 노인인구도 급증할 것으로 전망된다.¹³⁾

<표 II-2> 우리 나라의 인구구조 변화와 장기 전망
(단위: 천명, %)

	1970	1980	1990	2000	2010	2020
총인구	32,241	38,124	42,869	47,275	50,618	52,358
조출생률(%)	28.9	20.6	16.3	14.2	11.8	10.8
인구성장률	1.82	1.37	1.02	0.77	0.42	0.13
인구구성비 0~14세	42.5	34.0	25.6	21.7	19.9	17.2
15~64세	54.4	62.2	69.3	71.2	70.1	69.6
65세 이상	3.1	3.8	5.1	7.1	10.0	13.2
노령화지수	7.2	11.2	20.2	32.9	49.9	76.5

자료: 통계청(1996년), 「장래인구추계」.

최근 연구결과에 의하면 65~74세 연령층 인구는 단지 10%만 도움을 필요로 하는데 비해서, 85세 이상 인구 중에서 도움이 필요한 인구비율은 45%에 달하는 것으로 나타났다. 노인에 대한 도움은 크게 일상생활을 영위하는데 필요한 필수활동에 대한 도움과 보조활동에 대한 도움으로 나눌 수 있다. 필수활동(ADLs: activities of daily living)은 크게 식사, 목욕, 옷입기, 용변보기, 보행, 침대 혹은 의자에 오르내리기, 외출과 같은 7가지 활동으로 구성된다. 그리고 지원활동

11) UN은 65세 이상 인구의 구성비율이 7.0%가 넘는 사회를 '고령화사회(aging society)'로, 14.0%를 넘어서면 '고령사회(aged society)'로 규정하고 있음.

12) 프랑스의 경우는 115년, 스웨덴은 85년, 그리고 고령화 속도가 빠르다고 하는 일본도 고령화 사회에서 고령사회로 이행되는데 25년이 걸렸다.

13) 일본의 경우 거동이 불편한 고령자가 1993년에는 100만명이었으나, 2000년에는 140만명 그리고 2025년에는 270만명으로 증가할 것으로 전망하고 있다. 柚井孝子(1999).

(IADLs: instrumental activities of daily living)으로는 식사준비, 물건사기, 자금 관리, 전화기 사용, 힘든 가사일 수행, 가벼운 가사일 수행과 같은 6가지 가정관리활동이다. 미국의 경우 노인의 1/4(730만명; 1994년)이 필수활동이나 지원활동에 도움이 필요한 것으로 추계되었다. 그러나 이들 중에서 160만명만이 요양원에 거주하고 있었다.

이와 같이 과거에 비해서 보건의서비스가 개선되면서 노인의 건강상태는 지속적으로 향상될 것으로 보이나, 전반적으로 노인인구의 절대적인 숫자가 급증함에 따라 노인간호에 대한 수요는 증가할 것으로 보인다. 뿐만 아니라 가구원수의 지속적인 감소로 가족의 노인간호 및 부양기능이 약화됨에 따라, 노인간호를 담당하는 가구원의 부담은 더욱 높아질 것으로 예상된다.¹⁴⁾ 특히 현재와 같이 여성의 결혼 및 출산연령이 높아지면, 40대 취업여성의 상당수는 육아와 노인간호를 동시에 부담해야 하는 샌드위치세대(sandwich generation)가 될 가능성이 커진다.¹⁵⁾ 물론 선진국에서는 인구노령화와 함께 평균수명이 계속적으로 증가하면, 육아, 양친 및 조부모를 동시에 간호 혹은 부양해야 하는 세대까지 발생할 가능성도 있다.

가정 영역의 가족책임은 노인간호 이외에 장애가족에 대한 간호도 있다. 2000년 현재 우리 나라의 재가장애인 수는 139.8만명인데, 이와 같은 숫자는 1995년 102.8만명보다 약 37만명 증가한 숫자이다.¹⁶⁾ 미국의 경우도 성인장애인(18세-64세 기준) 숫자가 1979년 약 200만명이었으나 1986년에는 380만명으로 거의 두 배 증가하였다. 이와 같은 장애인 숫자의 증가는 이후에도 계속되었는데, 이렇게 장

14) 미국의 경우 남녀근로자의 약 7%는 노인간호를 하고 있고, 약 18%는 5년 후에 노인간호책임이 발생할 것으로 추정했다. 노인간호를 담당하는 근로자는 평사원부터 임원에 이르기까지 다양하며, 대부분 30대 후반에서 40대 초반이었다. 그리고 이들은 1주일에 6~12시간을 노인간호를 하는 것으로 나타났다. Lechner and Creedon(1994).

15) 미국의 경우 전국적인 조사에 의하면 근로자의 약 1%가 자녀와 노쇠한 노인을 동시에 간호하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 두 개의 소규모 표본사업체를 대상으로 조사한 결과에 의하면 노인을 간호하고 있는 근로자 중에서 42%는 육아도 동시에 부담하고 있는 것으로 나타났다. Lechner and Creedon(1994).

16) 이와 같이 장애인 수와 장애인 출현율이 증가한 원인은, 장애인복지법에서 장애범주의 확대와 장애기준의 완화에 기인한 것으로 나타남. 변용찬 외 5인(2000년), pp. 126-127.

애인이 증가된 원인은 장애인의 평균수명을 연장시킨 의학 발전과 통계조사방법의 개선 등을 들고 있다. 또한 미국의 경우 취업여성의 3%가 성인장애인을 돌보고 있는 것으로 나타났다.

이 외에도 가정영역에서의 변화를 보면 가족형태가 다양화됨에 따라 직장가정 일을 병존해야 하는 가구가 또한 증가하는 추이를 보이고 있다. 즉, 우리 사회에서는 이혼 및 별거가 증가함에 따라 양친 중의 한쪽과 그 자녀로 이루어진 편부모가구가 증가하고 있다. 편부모가족이 전체 가구 중에서 차지하는 비율은 1980년 9.3%에서 1990년 7.8%, 1995년 7.4%로 다소 감소하는 추이를 보였다. 그러나 편부모가족의 절대 수를 보면 1996년 94만 가구로서 1986년에 비해서 240% 증가하였다. 물론 편부모가족 중에서 82.7%는 편모가구이다. 편부가구보다 편모가구가 많은 이유는 남녀간의 평균수명, 사고사 확률의 차이 등으로 편부가구보다 높은 발생률을 보이고, 또한 편모는 사회적 편견이나 자녀양육에 대한 책임감으로 재혼하는 비율이 편부보다 낮은데 기인한다. 편부모가족의 경우 생계유지를 위해서 경제활동을 함과 동시에 가사 및 육아, 자녀교육 등과 같은 가정영역의 일을 병행해야 한다. 특히 편모가구는 상대적으로 낮은 교육수준과 짧은 취업경력, 또한 노동시장에서의 각종 남녀차별로 인해서 저임금 하위직에 종사하는 경우 많다. 그 결과 대부분의 편모는 직장에서의 저임금 장시간 노동을 수행함과 동시에 가정영역에서 과도한 가사 및 가족간호를 담당하고 있는 것으로 나타났다.¹⁷⁾

이상과 같이 향후 여성 경제활동참가율 증가와 함께 이러한 가족간호 및 육아 부담은 계속 증가할 것으로 보이며, 가족형태의 다양화에 따라 직장가정 일을 병존해야 하는 가구가 증가할 것으로 전망된다. 그리고 이러한 남녀근로자의 가정영역에서의 가족책임의 증가는 자연스럽게 기업의 가족친화적인 제도에 대한 수요를 증가시킬 것이다.

17) 김승권 외 5인(2000), pp. 420-423.

라. 남녀근로자의 의식 및 사회문화의 변화

우리 사회에서 과거에 존재했던 전통적인 가정에서의 남녀역할분담에 관한 의식이 급속히 변화하고 있다. 물론 모든 여성들이 남성과 같이 평생 노동시장에서 일하는 것을 원하지는 않지만, 생애단계에 관계없이 경제활동을 하고자 하는 여성비율이 지속적으로 증가하고 있다. 그리고 남성 중에서도 일 중심적인 생활방식에서 점차 가정과 직장생활의 조화를 중시하는 남성비율이 증가하고 있다. 이와 같은 의식변화는 단순한 남녀평등의식의 확산뿐만 아니라, 경제발전으로 인한 소득수준의 증가와 삶의 질의 향상으로 인해서 나타나고 있다.

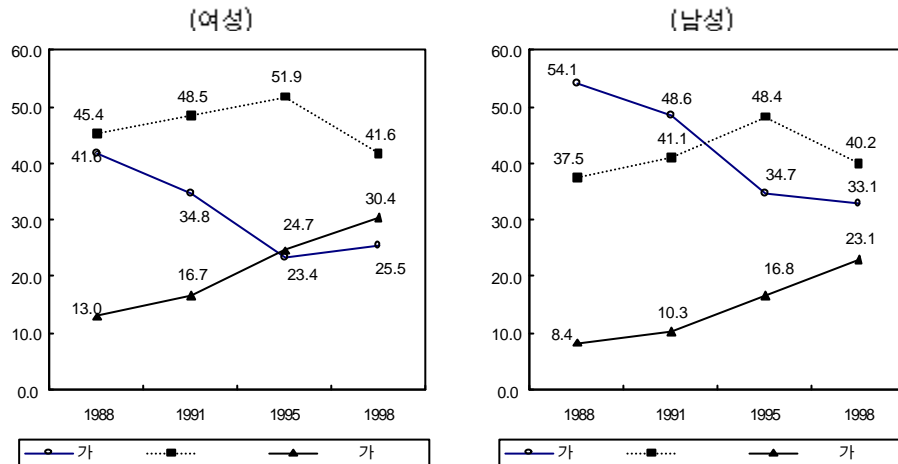
우리 나라의 경우 여성취업에 대한 태도 변화를 보면, 여성의 경우 1988년에는 가정을 우선하거나 혹은 보육을 우선하는 비율이 각각 41.0%, 45.4%로 상당히 높았고, 직장과 가정 일의 병존을 희망하는 여성비율이 13.0%로 극히 낮았다.¹⁸⁾ 그러나 1998년에는 가정을 우선하는 여성비율이 급감하는 반면에, 직장과 가정 일의 병존을 희망하는 여성비율은 급증하는 추이를 보였다.¹⁹⁾ 남성의 경우를 보면, '여성들이 가정을 우선해야 한다'고 응답한 남성비율이 1988년에 54.1%, 보육을 우선해야 한다고 응답한 비율 37.5% 그리고 일과 가정을 병행해야 한다고 응답한 남성비율이 23.1%이었다. 그리고 남성의 여성취업에 대한 태도도 급격히 변화되어, 1998년에는 가정 우선, 보육우선 그리고 일과 가정병행에 대한 응답비율이 각각 33.1%, 40.2%, 23.1%로 변화되었다. 즉, 우리 나라도 여성은 가정영역에서 무급노동을 그리고 남성은 시장영역에서 유급노동을 해야 한다는 남녀역할분업에 대한 관념이 급격히 변화되고 있다.

18) 여성취업에 태도를 중심으로 가정 중심적인 태도는 '가정에만 전념' 혹은 '결혼 전까지만 취업' 하겠다는 의견을 보인 집단을 말한다. 그리고 보육 중심적인 태도는 '자녀성장 이후 취업', '결혼 전과 자녀성장 후에 취업' 하겠다는 의견을 보인 집단을 말한다. 그리고 일과 가정 병존적인 태도를 보인 집단은 '결혼이나 출산을 하더라도 계속해서 취업' 하겠다는 집단이다.

19) 일본도 비슷한 현상을 보여 1973년 가정중심, 보육중심적인 태도를 보인 여성비율이 각각 30%, 44% 그리고 직장과 가정 병존적인 태도를 보인 비율이 24%이었다. 이러한 비율은 1983년에는 각각 24%, 40%, 34%로 변화되었고, 1998년에는 각각 10%, 36% 그리고 51%로 변화되었다. H. Sato(2000), p. 2.

<그림 II-3> 성별 여성취업에 태도 변화

(단위: %)



자료: 통계청(해당 연도), 「한국의 사회지표」.

또한 우리 나라 근로자의 가치관도 상당히 변화되어, 1991년에 근로자를 대상으로 조사한 결과를 보면 일상생활 중에서 가장 의욕을 보인 것은 가정생활(31.2%)이고 다음으로 직장영역에서의 일(22.8%), 취미오락(20.2%), 사회활동(17.9%) 등의 순으로 나타났다.²⁰⁾ 뿐만 아니라 또 다른 연구결과에 의하면 1978년에는 근로자의 46.5%가 인생의 가장 큰 만족을 일에서 비롯된다고 했으나, 이와 같은 비율이 1992년에는 35.8%로 급감하였다.²¹⁾ 즉, 우리 나라 근로자의 가치관도 산업화과정에서 일 중심에서 점차 가정과 일을 조화롭게 수행하는 쪽으로 변화하는 경향을 보여 왔고, 이와 같은 가치관 변화는 향후 더욱 가속화될 것으로 전망된다.

이와 같은 대부분의 국가에서 남녀근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 수행하는데 보다 높은 가치를 두는 방향으로 변화되면, 직장과 가정영역의 일에 대한 조화 여부는 근로자의 직업에 대한 만족도, 노동생산성 등에 밀접한 영향을 주게 될 것이다. 이에 따라 가족책임이 있는 유능한 근로자를 확보하는데 관심이

20) 선한승(1991), 「근로자의욕과 동기부여의 결정요인 분석」, 한국노동연구원.

21) 선한승(1993), 「노동문화연구 - 노동의 가치와 태도 변화를 중심으로」, 한국노동연구원.

있는 기업들은 그들의 욕구에 맞는 정책, 급부 그리고 서비스를 개발하기 시작하였다. 그리고 이러한 정책의 일환으로 나타난 것이 기업의 가족친화적인 정책과 제도이었다. 우리 나라도 근로자의 의식변화가 이러한 방향으로 급격히 변화하면, 기업들의 가족친화적인 제도 도입 및 운영에 대한 관심을 더욱 증가할 것으로 전망된다.

2절. 가족친화적인 제도의 유형과 효과

1. 가족친화적인 고용정책의 분류

가족친화적인 고용정책은 정책목표, 정책의 발전단계 등에 따라서 각기 다르게 분류할 수 있다. 먼저 가족친화적인 고용정책을 정책목표에 따라서 구분하면, 분리정책과 통합정책으로 구분할 수 있다.²²⁾ 그런데에 의하면 분리정책(segmentative policy)이란 근로자들이 가정영역의 문제를 해결할 수 있는 수단을 제공하나 여전히 직장영역의 직무에 초점을 맞춘 가족친화적인 고용정책을 의미한다. 이에 비해 통합정책(integrative policy)이란 근로자들이 직장가정영역 일을 모두 수행할 수 있도록 직무구조의 재편까지 검토하는 가족친화적인 고용정책을 의미한다.

미국의 가족과 일 연구소(The Families and Work Institute)는 가족친화적인 고용정책을 정책발전단계에 따라 크게 3단계로 구분하였다.²³⁾ 이와 같은 분류에 의하면 첫 번째 단계에서는 가정영역과 직장영역 일의 병존을 기업이 반드시 관여해야 하는 정책으로 인식하지 않는다. 따라서 회사로부터의 가족문제에 대한 지원이 여성근로자의 육아문제에 한정하는 경우가 많다. 두 번째 단계에서는 양영역 일의 병존을 지원하는 것을 인적자원관리를 위한 정책 일환으로 인식하는 것이다. 이 단계에서는 지원제도를 남녀근로자 모두를 위한 것으로 설계하고, 지원대상도 육아뿐만 아니라 가족간호까지 확대한다. 마지막 3단계에서는 직장과

22) A. A. Grandey(2000).

23) H. Sato(2000).

가정 일의 병존을 지원하는 정책을 단순한 인적자원관리 정책뿐만 아니라 기업 경쟁력을 제고시키는 핵심정책으로 인식한다. 그리고 이 단계의 정책지원은 근로자의 다양한 삶의 방식을 지원하는 방향으로 확대한다.

가족친화적인 고용정책에 대한 이러한 분류기준에 의하면 그랜디가 분류한 분리정책은 1단계의 정책에 속하고, 통합정책은 2, 3단계의 정책에 속한다고 할 수 있다. 이러한 분리정책과 통합정책을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

가. 기업의 분리정책

분리정책은 근로자들이 가정영역의 문제를 효과적으로 대처할 수 있도록 지원하나, 기본적으로는 직무 중심적인 정책이다. 이러한 정책들은 업무지원프로그램(work-sponsored program)을 통해서 육아 혹은 노인간호에 대한 근로자의 걱정을 경감시킨다. 이러한 유형에 속하는 제도로는 직장보육시설의 설치 및 운영, 지역보육시설에 대한 재정지원, 보육카드제도 및 보육관련 정보 제공 등이다. 이러한 정책들은 높은 설치비용이나 공간의 부족, 사용료, 아동의 나이·건강상태 등 때문에 모든 근로자에게 서비스를 제공하기 어렵다는 단점이 있다.

분리정책의 이면에 있는 이념에 의하면 가족친화적인 고용정책으로 인해서 기대할 수 있는 이점으로는 근로자들의 피부양자를 맡길 수 있는 편의시설을 제공함으로써 그들의 근태율을 개선시키는 것이다. 또한 근로자의 가족에게 양질의 서비스를 제공함으로써 그들의 걱정을 경감시키고, 그 결과 근로자의 이직율 감소, 업무성과의 제고를 도모한다. 그리고 여러 실증연구결과에서도 가족친화적인 고용정책은 이러한 효과를 가져왔다. 즉, 페리(K. Perry)의 연구결과에 의하면 조사된 기업의 88%에서 보육프로그램의 제공이 우수한 인력의 모집과 채용을 가능하게 하였으며, 72%의 기업에서는 보육프로그램이 결근율을 낮추었고, 그리고 65%의 기업에서는 근로자의 조직에 대한 태도를 개선시킨 것으로 나타났다.²⁴⁾ 또한 미국 중서부 병원을 대상으로 조사한 아우바흐(Auerbach)의 연구결과에 의하면, 보육시설을 설치하기 전에 육아서비스의 지원이 필요했던 근로자의 이직율

24) Perry(1982), A. A. Grandey, p. 8에서 재인용.

은 40%이었다. 그러나 보육시설을 설치한 2년 후에 이직율이 24%, 5년 이후에는 7.8%로 격감하였다. 병원이 이러한 보육시설 설치, 운영으로 인해서 거둔 경제적 이득은 연간 25만달러(약 3억)에 달했다.

나. 기업의 통합정책

통합정책은 근로자들이 가족문제를 해결할 수 있도록 그들의 근로시간, 근무장소 등을 구조적으로 조정할 수 있도록 하는 정책들이다. 통합정책에 속하는 구체적인 제도로는 육아 및 가족간호휴가, 근로시간 단축제도, 탄력적 근무제, 재택 및 원격지 근무제, 직무할당제 등이 있다. 이와 같은 정책은 일을 가족문제에서 분리시키는 것이 아니라, 근로자가 가족문제를 해결할 수 있도록 직접적으로 도와준다. 물론 이러한 정책은 직장 일과 가정 일을 명확하게 구분할 수 없게 만들어서 직무수행에 어려움을 가져올 수도 있다. 예컨대, 업무가 현장에서 수행되지 않음에 따라 업무지시에 어려움이 있고, 특정한 근로자가 없음으로 해서 업무흐름에 장애가 생길 가능성이 있다. 이에 따라 관리자의 상당수는 이러한 정책에 부정적인 태도를 보인다. 특히 통합정책은 팀을 단위로 하는 작업환경에서는 심각한 문제를 가져올 수도 있다.

통합정책의 일환으로 실시되는 탄력적 근무제의 효과를 보면, 많은 연구결과에서 결근율, 이직율 그리고 노동성파에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 사무실에 근무하는 서비스직을 대상으로 한 연구에 의하면 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 근로자는 그렇지 못한 근로자보다 결근율이 크게 개선되었다. 특히 무급결근(결근하면 임금이 지불되지 않음), 단기 결근이 크게 감소되는 효과를 가져왔다(Kim & Campagna: 1981). 뿐만 아니라 병가(sick leave)가 감소하는 경향을 보였다. 탄력적 근무제와 이직율간의 관계를 분석한 결과의 반 정도에서 이직율 감소와 생산성 제고의 효과를 나타냈다.(Grandey: 2000). 이외에 탄력적 근무제와 육체적 건강 사이에 직접적인 정(正)의 관계를 보였다. 그리고 또 다른 연구에서는 탄력적 근무제는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 많은 선행연구결과에 의하면 전반적으로 탄력적 근무제는 근로자 개인의 노동성파에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그

리고 통합정책에 속하는 또 다른 제도인 원격지 근무, 주5일 근무 혹은 직무할당제 등도 비슷한 효과가 있는 것으로 나타났다.

2. 가족친화적인 고용제도의 유형과 특징

기업이 제공하는 가족친화적인 제도는 상당히 다양하다. 그러나 그와 같은 제도는 크게 <그림 Ⅱ-4>과 같은 4가지 유형으로 구분할 수 있다. 즉, 보육 및 가족간호관련 제도, 가족친화적인 휴가제도, 가족친화적인 근무제도, 그리고 가족친화적인 서비스제도이다. 물론 이와 같은 제도 이외에 가족친화적인 경영관리 제도가 있을 수 있다.²⁵⁾ 가족친화적인 경영관리제도에는 기업문화와 작업환경에 대한 감사, 일과 가족문제에 대한 관리자 교육, 일과 가족프로그램의 조정 업무 부여, 관리자와 근로자를 위한 가족지원정책에 대한 핸드북 제작 및 배포 등이 있다.²⁶⁾ 그러나 우리 나라에는 이러한 제도를 도입한 기업이 거의 없기 때문에 분류 유형에서 제외하였다. 그리고 <그림 Ⅱ-4>에 있는 4가지 유형의 가족친화적인 제도는 앞에서 분류한 정책에 따라서 구분하면, '보육 및 가족간호관련 제도'와 '가족친화적인 휴가제도'는 분리정책의 일환으로 도입되는 가족친화적인 제도에 그리고 '가족친화적인 근무제도'와 '가족친화적인 서비스제도'는 통합정책의 일환으로 도입되는 가족친화적인 제도에 포함된다.

가. 보육 및 가족간호제도

가정 영역과 직장영역 일의 상충이 발생하는 가장 대표적인 원인 중의 하나가 가정영역의 보육 및 가족간호이다. 이러한 보육 및 가족간호제도를 포괄하여 부양가족 프로그램이라고도 많이 하는데, 이러한 제도에는 직장보육시설, 보육수

25) J. Evans(2001)는 가족친화적인 제도의 분류를 크게 ①가족 이유로 인한 휴가제도(leave from work for family reasons), ②가족책임 때문에 도입된 근로시간 및 근무장소의 변경(changes in work arrangements introduced for family reasons), ③육아 및 노인간호에 대한 지원(practical help with child-care and elder care), ④정보 및 훈련 제공(relevant information and training). J. Evans(2001), OECD, p. 41.

26) A. A. Johnson(1995), pp. 53-54.

당제도, 질병 및 야근, 출장에 따른 특별 보육지원제도, 집에 혼자 있는 자녀를 위한 전화제도, 방과후 아동지도제도 운영 및 지원 제도, 탁노제도, 간병인 알선 및 비용 지원과 같은 위탁간호서비스제도, 장애가족을 위한 특별 지원제도가 포함된다.

① 보육관련 지원제도

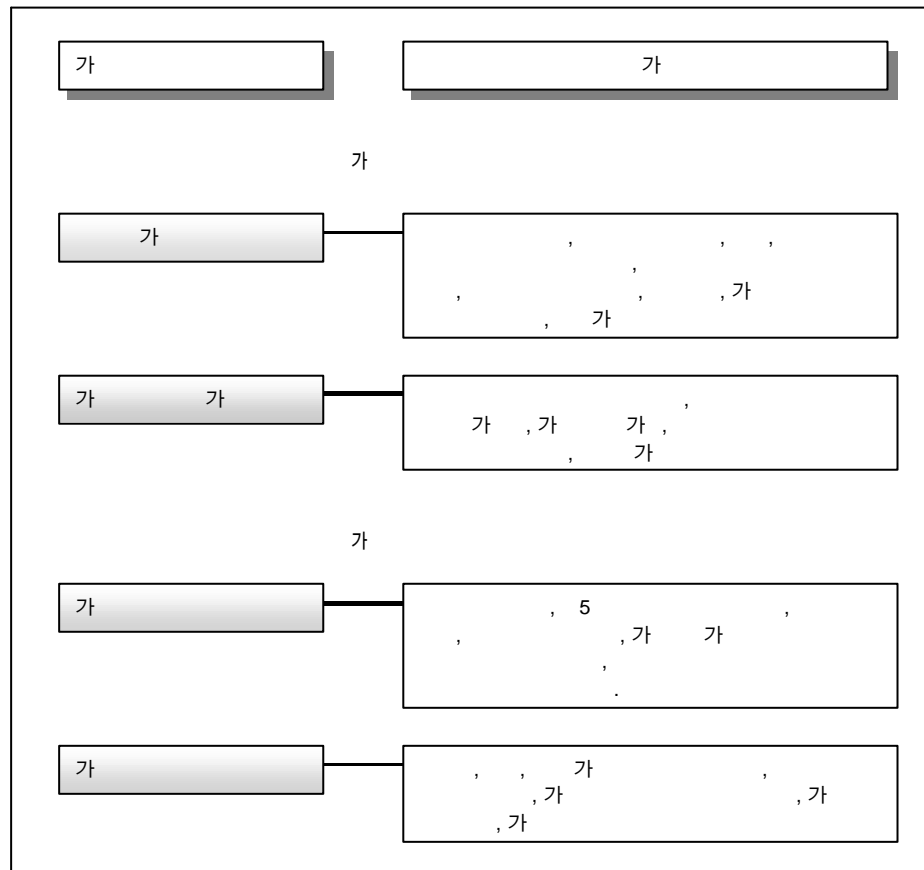
보육과 관련된 가장 대표적인 제도는 기업이 직접 직장보육시설을 설치하거나 혹은 지역보육시설 등에 위탁하는 형태로 보육시설을 제공하는 것이다. 외국의 경우 기업들이 1970년대부터 직장보육시설을 직접 보육서비스를 제공하다가, 점차 위탁 보육시설 제공, 보육비 지원, 보육교사를 가정에 보내주는 프로그램, 비상시 보육서비스 제공, 자녀간호휴가제도 등과 같이 근로자의 보육수요를 충족시키는 방향으로 보육관련 지원제도를 다양화하는 추이를 보였다. 우리 나라도 1999년 현재 직장보육시설을 운영하고 있는 기업이 207개소 있다.

미국의 경우 근로자의 보육에 대한 요구와 선호(employees' child care needs and preferences), 기업주의 목적과 자원(employers' goals and resources), 지역 사회의 보육서비스(communitiy child care services)를 고려하여 기업이 적절하다고 생각하는 보육서비스를 제공하도록 하고 있다. 이러한 기업들이 제공하는 보육서비스제도는 크게 직접 보육서비스를 제공하는 제도, 비용을 지원하는 제도 그리고 정보제공제도로 구분할 수 있다. 이 중에서 직접 보육서비스를 제공하는 제도로 직장내·외 보육센터(onsite/offsite center), 공동보육센터(consortium centers), 방학/주말 캠프(summer/weekend camps), 가정보육 네트워크(family daycare networks), 위급한 특별한 기간에 보육서비스를 제공하는 제도(emergency care), 질병아동보육(sick child care), 학령기 아동 보육(school-age care) 등이 있다. 그리고 보육비용을 지원하는 보육바우처 혹은 보육비용상환제(vouchers/reimbursement), 보육기관과 기업이 합의하여 할인된 가격으로 보육서비스를 제공하는 제도 그리고 부양가족지원계획(DCAP)의 일환으로 보육이나 노인간호를 위하여 임금의 일정 부분을 사전에 공제하거나 혹은 기업이 기부하는 제도가 있다. 부양가족계획의 일환으로 보육비용을 급여에서 사전에 공제할

경우에는, 공제된 급여는 소득세의 과표(課標)에서 제외시켜 준다.²⁷⁾

일반적으로 직장보육시설을 운영하면 직장에서 일하는 부모들이 업무중에 자녀를 돌볼 수 있고, 특히 비상시에 쉽게 대처할 수 있는 장점이 있다. 이러한 보육제도는 직장과 가정 일의 상충문제를 완화시키고, 우수한 근로자의 모집과 함께 장기근속을 유도하는 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다(Kossek & Victor, 1992). 그럼에도 불구하고 우리 나라의 경우 직장보육시설의 설치가 기대만큼 활성화되지 못하는 것은 안전사고에 대한 위험부담감, 높은 시설 및 설비투

<그림 II-4> 기업의 가족친화적인 제도의 유형



27) Flexible Spending Account/Salary Reduction Plan이라고 함.

자 비용, 규모의 경제를 달성할 수 있는 사업장 수가 적은 점, 그리고 출퇴근 등의 교통의 어려움 등에 기인한다.

② 탁노제도

보육제도 이외에 부양가족간호를 위한 대표적인 제도로는 탁노제도가 있다. 주요 선진국은 인구의 고령화와 함께 기혼여성의 노동시장 참여가 증가함에 따라, 노인부양과 관련된 가족친화적인 제도의 보급이 증가하고 있다. 이러한 탁노제도 이외에 노인간호와 관련된 제도 중에는 적은 비용으로 탁노시설의 명단과 자료를 제공해주고 법률적 조언을 해주는 서비스제도, 점심시간이나 일과 후 노인부양에 도움이 될 만한 요령과 방법에 대한 교육을 실시하는 제도, 부모의 장기부양을 위한 장기 가족보험제도 등도 있다. 듀폰이 실시한 조사에 의하면 노인부양의 책임이 있는 사원의 20.0%가 스트레스로 인한 건강문제를 일으켰으며 14.0%가 정규직에서 시간제 사원으로 전락하리라는 압력을 받고 있다고 응답했다(Milford & Lekkovich, 1992).

③ 취학아동 지원제도

보육 및 가족간호와 관련된 가족친화적인 제도로써 기업들이 취학아동을 방과 후, 방학, 휴일에 돌보는 서비스를 제공하는 제도가 있다. 이러한 제도로는 직장 내에서 기업이 직접 운영하는 제도와 공립학교 혹은 지역사회센터에서 운영되는 프로그램을 지원하는 제도가 있다. 이 외에 맞벌이가구의 자녀를 돌보는 제도로 전화서비스(미국의 경우 'Warmlines')도 있다. 전화서비스제도는 아동이 방과를 전후하여 혼자 있거나, 성인의 도움이 필요할 경우에 전화를 걸 수 있는 제도이다. 이러한 취학아동을 돌보는 것을 지원하는 제도는 기혼근로자의 스트레스를 감소시키고, 사기를 제고시키며 그리고 근태율을 낮추고 생산성을 제고시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 아동에게 안락함을 제공하고 걱정을 감소시키는 것으로 나타났다.

우리 나라의 경우 현재 535개소의 방과후 아동지도시설이 있는데, 이들 시설은 기업에 의해서가 아니라 주로 초등학교, 사회복지관, 어린이집, 공부방, 종교기관

을 통해서 이루어지고 있다. 현행 영유아보육법 제 16조에 의하면 보육시설의 입소대상은 영유아를 원칙으로 하고 있으며, 다만 보건사회부 장관, 시·도지사 또는 시장, 군수는 제 4조 제 1항에 의한 중앙보육위원회 또는 지방보육위원회의 의결을 거쳐 입소대상연령을 12세 까지 연장할 수 있다고 되어 있다. 이에 따라 기업들이 운영하는 직장보육시설에서도 방과후 아동지도할 수 있으나, 실제 방과후 아동지도를 받고 있는 취학아동이 어느 정도인지는 정확히 파악되고 있지 않다.

나. 가족친화적인 휴가제도

일반적으로 휴가 및 휴직제도는 직장의 업무를 수행하지 않기 때문에, 기본적으로 가족친화적인 제도라고 할 수 있다. 그러나 일반적으로 휴가제도는 근로자의 정신적, 육체적인 휴양과 아울러 노동력의 재생산 유지를 위해서 제공되는 것이기 때문에, 엄밀한 의미에서 가족친화적인 제도라고 볼 수는 없다. 이에 따라 본 연구에서는 법규에서 정하는 기준이상의 모성보호휴가제도의 제공, 배우자에 대한 출산휴가제도, 가족간호휴가제도, 청원휴직 등 개인사유에 의한 휴직제도를만 가족친화적인 휴가제도에 포함시켰다. 물론 이 외에도 유럽에서 많이 활용하고 있는 제도인 취학아동을 가진 근로자에 한해서 방학기간 중에서 무급휴가를 제공하는 임시휴직제도(Term-time working)가 있고, 1~5년 동안 무급으로 제공되는 휴직인 무급청원휴가제도(career or employment break)가 있다.

① 법규 이상의 모성보호제도

모성보호와 관련된 산전산후휴가와 육아휴직제도는 근로기준법에 의해서 기본적으로 제공되어야 한다. 그러나 법규 이상의 산전산후휴가와 육아휴직의 제공은 직장 및 가정 일의 병존을 보다 가능하게 한다. 근로기준법에 의하면 출산휴가제도는 유급으로 90일을 제공하도록 하고 있다. 이에 따라 90일 이상의 출산휴가를 제공하는 것은 출산여성근로자와 출산 영아의 건강을 보호한다. 육아휴직제도는 자녀양육을 위해서 남녀근로자에게 일정 기간 휴직을 제공하는 제도가

다.²⁸⁾ 여성의 경제활동참여와 이에 따른 맞벌이의 증가로 인해서 육아휴직에 대한 근로자의 수요가 계속해서 증가하고 있다. 우리 나라에는 거의 보급이 되지 않았지만 육아휴직제도 이외에 휴직을 하지 않고 자녀양육을 위해서 근로시간을 일정 수준으로 단축하는 자녀양육을 위한 단축근무제도도 있다. 이와 같은 제도는 육아휴직으로 인해서 소득상실이 발생하면 생활하기 힘든 남녀근로자 집단에 게 직장 및 가정 양립을 쉽게 하게 만들고, 남성의 육아참여를 촉진시키기 위해서 만들어진 제도이다.

② 가족간호휴가

일반적으로 가정 에 다른 가족의 간호가 필요한 가족이 있으면, 가정 영역과 직장영역 일의 상충문제가 심각하게 대두된다. 이에 따라 많은 국가에서는 기업들이 부상, 질병, 장애, 노령 등으로 일상생활을 하기 힘든 가족(자녀, 배우자, 부모 등)을 간호하기 위하여 일정기간 직무에 종사하지 않고 휴직하여 간호에 전념하도록 근로자에게 휴가를 제공하는 가족간호휴가제도가 있다. 이러한 가족간호휴가제도는 크게 자녀간호휴직(휴가)제도와 그 외의 가족까지 간호대상을 확대하는 가족간호휴직(휴가)제도로 나눌 수 있다.

우리 나라에서는 가족간호휴가제를 실시하는 기업은 상당히 적다. 그러나 1994년부터 국가공무원법과 지방공무원법, 그리고 교육공무원법에 의해서 공무원에게는 실시되고 있다.²⁹⁾ 우리 나라 공무원에게 실시되고 있는 가족간호휴가제는 재직 중에 총 3년을 초과하지 않는 범위에서 1회 휴직기간을 1년 이내로 한정하고 있다. 그러나 휴가 신청 횟수는 제한이 없다.

③ 부친휴가(paternity leave)

부친휴가제도는 아내의 출산에 참여할 수 있도록 아내의 출산시기에 남성근로

28) 본 연구의 조사는 근로기준법이 개정되기 이전에 실시됨에 따라, 기업체 및 근로자 조사에서는 60일 이상의 출산휴가기간을 제공하는 경우 가족친화적인 휴가제도를 시행하고 있는 것으로 하였다.

29) 가족간호휴가제를 공무원에게 실시하게 된 목적은 '핵가족시대에 공무원들의 자녀양육을 돕고 공무원가정의 건강관리를 위하여' 그리고 '가족의 건강과 안녕에 대한 국가의 사회보장적 관심을 제고'하기 위해서 이었다.

자에게 제공하는 휴가이다.³⁰⁾ 따라서 대부분의 국가 즉, 벨기에, 프랑스, 룩셈부르크, 스페인, 터키, 캐나다에서 부친휴가는 2~3일 제공된다. 그러나 스웨덴에서는 부친휴가를 10일까지 인정하고 있고, 핀란드에서는 12일 그리고 뉴질랜드와 노르웨이에서는 2주간을 부친휴가로 지급하고 있다.

아버지가 홀로 자녀를 돌보아야 하는 경우(체코슬로바키아, 헝가리, 이탈리아)나 혹은 아버지가 어머니의 대리인(in lieu)으로서 역할을 해야 하는 특별한 환경(프랑스, 포르투갈)에 한해서 장기간의 부친휴가를 허용하는 법이 점진적으로 도입되었다. 그리고 그와 같은 상황은 어머니가 사망하거나, 출산휴가에 대한 권리를 어머니가 포기한 경우(이탈리아), 혹은 어머니가 육체적, 정신적으로 장애가 있는 경우(포르투갈) 등이 포함된다. 일부 국가에서는(덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴) 출산여성이 직장복귀를 희망하게 되면 배우자를 대신해서 남성근로자가 모성보호휴가의 일부를 사용할 수 있다. 또한 반드시 부친휴가라고 규정되어 있지 않지만 부친휴가를 특별휴가(special leave), 긴급한 필요에 의한 휴가(leave for pressing necessity), 개인휴가(personal leave) 등의 명목으로 제공된다.

다. 가족친화적인 근무제도

가족친화적인 근무제도는 근무시간이나 장소가 경직적으로 고정되어 있지 않고 근로자의 선택에 따라서 탄력적으로 조정할 수 있음에 따라, 직장과 가정영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있는 하는 제도를 말한다. 이와 같은 근무제도로는 탄력적 근무제, 시차출퇴근제, 재택 및 원격지 근무제, 주5일 및 격주휴무제, 가족문제가 있는 근로자에 대해서 일시적으로 업무를 전환시켜 주는 제도, 가정영역의 일을 처리할 수 있도록 정규직 신분을 유지하면서 근로시간을 단축시켜 주는 제도, 일자리 나누기(job sharing)³¹⁾, 시간제, 집중근무시간제 등이 포함된다. 그러나 이와 같은 제도 중에서 시간제와 일자리 나누기 제도는 우리 나라에서 직장

30) 김재구, 김태홍(1999), 「모성보호비용의 사회화 분담방안 연구」, 노동부.

31) 일자리 나누기는 근로자들이 일일 근로시간을 나누는 방식, 1주일단위로 근로일을 나누는 방식, 주별로 나누는 방식 등 다양하다. 일자리 나누기제도의 경우 직무를 분할하는 수행하는 근로자들간의 효과적인 업무분할, 긴밀한 상호 의사소통 등이 중요하다.

및 가정 일의 병존을 위해서 자발적으로 선택할 수 있는 방식으로 도입, 운영되고 있지 않음에 따라, 본 연구에서는 가족친화적인 근무제도에서 제외시켰다.

① 탄력적 근무제(flexible working system)

탄력적 근무제는 1967년 독일에서 처음 도입되어 상당히 보편화되어 있다. 즉, 독일의 경우 1990년대에 이미 기업의 24%가 탄력적 근무제도로 고용계약을 하였고, 공공부문에서는 이와 같은 비율이 약 57%에 달하였다(Bellmann et., 1996). 탄력적 근무제란 일정한 정산기간(accounting period) 동안의 총근로시간을 결정한 다음, 근로자가 근로시간의 시작과 종료를 일정한 시간대에서 자유롭게 선택하도록 하는 근무제도이다. 여기서 총근로시간은 해당 정산기간 중의 소정근로시간을 모두 합한 것으로, 주평균 법정기준근로시간을 초과하지 않아야 한다. 그리고 하루의 소정근로시간은 해당 근로자가 반드시 사업장에서 근무해야 하는 시간대인 핵심근로시간대(core time)와 근로자가 근무시간을 자유롭게 결정할 수 있는 선택시간대(flexible time)로 나누어진다.

우리 나라 근로기준법에서도 탄력적 근로시간제에 대한 규정이 있는데, 동 규정에서 2주간이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정 근로시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주에 44시간, 특정 일에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있도록 하고 있다.³²⁾

② 시차출퇴근제(variable starting/stopping times)

시차출퇴근제도 혹은 선택적 근로시간제는 출, 퇴근시간을 근로자의 결정에 맡기는 제도이다. 기업들이 운영하는 전형적인 시차출퇴근제는 1일 근로시간인 8시간을 기준으로 조기 출근하는 근로자는 조기 퇴근하고, 늦게 출근하는 근로자는 늦게 퇴근하는 제도를 말한다. 물론 1일 근로시간이 8시간으로 정해져 있지 않고 1주 혹은 1개월의 정산기간을 기준으로 자유롭게 근무할 수 있는 탄력적 근무제도도 이와 같은 시차출퇴근제도에 포함될 수 있으나, 일반적으로 양 제도를

32) 근로기준법 제50조(탄력적 근로시간제). 물론 15세이상 18세미만의 근로자, 임신 중인 여성근로자는 이와 같은 제도의 적용대상에서 제외된다.

다르게 구분한다.³³⁾ 이 외에도 출퇴근시간을 조정하는 또 다른 제도로 조기출근제가 있는데, 이러한 제도는 모든 근로자가 일률적으로 다른 기업의 출근시간보다 빠른 시간에 출근하고, 빨리 퇴근하는 것을 말한다. 이와 같은 조기출근제에서는 근로자들이 취업을 지원하는 각종 제도 예컨대, 보육시설, 학교 및 병원 등이 문을 여는 시간보다 훨씬 빨리 출근해야 함에 따라, 오히려 직장 및 가정 영역 일의 상충을 조장하는 효과를 가져올 가능성이 크다.

③ 원격지 및 재택근무제(home-based or mobile teleworking)³⁴⁾

직장에서 떨어진 사무실이나 거주지에서 근무하는 원격지 근무제도에는 재택근무(home-based teleworking)와 이동 원격지 근무제도(mobile teleworking)가 있다. 재택근무제는 컴퓨터와 통신기술의 발달로 인해서 정보관련 업무에 종사하는 근로자 수가 증가함에 따라 확산속도가 빨라지기 시작했다. 재택근무와 이동 원격지 근무제도는 통근시간을 절약할 수 있고, 근로시간을 유연하게 활용할 수 있으며, 또한 별도의 보육서비스를 필요로 하지 않는 장점이 있다. 또한 기업의 측면에서도 사무실 공간이나 감독에 소요되는 비용을 증가할 수 있고, 업무효율성을 향상시킬 수 있는 장점이 있다. 재택근무와 관련된 선행연구에 의하면 재택근무 근로자는 사무실에서 근무하는 일반근로자와 비슷한 직무 만족도를 보였고, 업무에 대한 강한 동기부여를 가진 근로자에게 적합한 것으로 나타났다.

미국의 경우 재택근무를 하는 근로자 수는 1980년대 중반에 1천 5백만~2천 3백만명에 달했다(Pratt and Davies, 1985). 또한 이동 원격지 근무제로 일하는 근로자는 1994년에 7백만에서 2000년대 초에는 2천 5백만명으로 증가할 것으로 예상하였다(Willingsworth, 1994). 영국의 경우 1991년 인구센서스에서 120만명이 재택근무를 하였다. 그리고 원격지 근무를 하는 근로자의 특성을 보면 전체 원격지 근무자의 약 반 정도가 사무직근로자이었다(Falstead and Jewson, 1995). 또한 1993년 유럽 5개국을 대상으로 원격지 근무제도를 활용하고 있는 기업을 조사한

33) 근로기준법 제51조(선택적 근로시간제), 물론 15세이상 18세미만의 근로자는 이와 같은 제도의 적용대상에서 제외된다.

34) Standing, Guy(1999), "Global labour flexibility: Seeking Distributive Justice", Macmillan p. 108.

결과에 의하면, 영국기업의 7.4%, 프랑스 7%, 독일 3.6%, 스페인과 이탈리아 기업의 각각 3.6%, 2.2%인 것으로 나타났다(Teldet, 1994).

라. 가족친화적인 서비스제도

가족친화적인 서비스제도는 종업원 지원프로그램(Employee Assistance Program: EAP)에 속하는 하나의 제도로 볼 수 있다. 일반적으로 종업원 지원 프로그램은 직장과 가정문제에 대해서 교육과 상담을 제공하는 종업원 지원 프로그램과 종업원에 대한 상담 프로그램(Employee Counselling Program: ECP)으로 나눌 수 있다. 이러한 종업원 지원프로그램에 속하는 구체적인 제도로는 정기건강진단, 체력단련실 운영 및 회원권 제공, 주택자금융자, 기념일 선물 지급, 사내 그룹활동 지원, 콘도 및 휴양시설 지원, 개인문제 상담서비스 등이 있다. 그러나 본 연구에서는 종업원 지원프로그램 중에서 가정 및 직장영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 가족친화적인 서비스제도로 분류하였다. 이와 같은 제도에는 파출부 등 가정문제관련 정보제공, 스트레스 등에 대한 상담제도, 가사관련 행정 및 법률 업무 대행, 가족초청행사 및 가정관련 교육 실시 등이 포함된다.³⁵⁾

3. 가족친화적인 고용제도의 도입 효과

가. 가족친화적인 제도에 대한 선행연구

과거에는 직장영역과 가정영역이 상호 관련성이 없는 것으로 인식되었으나, 점차 남녀근로자에 있어서 두 영역이 밀접한 관련이 있는 것으로 인식되고 있다. 즉, 남녀근로자에 있어서 가정영역과 직장영역은 서로 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미치는 것으로 인식하고 있다. 이에 따라 근로자의 직장과 가정생활 간의 관계에 대한 관심이 급증하고 있다. 그리고 외국의 주요 기업들은 과거부터 직장

35) 가족관련 행사 및 교육 실시에는 회사에서 직접 개최하거나 지원하는 일 및 가정과 관련된 세미나 소식지 발간(work-family seminar or newsletters) 등이 포함된다.

과 가정의 일을 조화롭게 수행할 수 있는 지원제도의 마련과 보급에 많은 관심을 쏟아 왔다. 기업들이 도입한 이와 같은 직장 및 가정 병존지원제도들은 우수한 근로자의 확보와 근로자의 장기근속 유도, 사기 진작, 결근율 저하 등과 같은 생산성 향상, 근로자의 스트레스의 저하 그리고 더 나아가서는 사회에 대한 기업의 이미지를 제고시키는 역할 등을 가져오는 것으로 나타났다.

일반적으로 직장과의 가정간의 상충은 ‘가정생활이 직장생활에 지장을 주는 측면(FIW: family interference with work)’과 ‘직장생활이 가정생활에 지장을 주는 측면(WIF: work interference with family)’으로 구분할 수 있다. 그러나 근로자의 직장영역과 가정영역에서의 이중역할에 대한 기존의 분석들은 대부분 직업이 가정에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있다. 이와 같은 현상은 직장영역의 일은 남성의 일이고 가정영역의 일은 여성의 일이라는 전통적인 성역할 의식에 기인한 것이다. 현실적으로도 가부장적인 사회구조로 인해서 남성은 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 측면(WIF), 여성은 가정생활이 직장생활에 영향을 주는 측면(FIW)이 많이 나타나고 있다. 또한 선행연구에 의하면 근로자의 직장과의 가정영역의 갈등은 직무관련 스트레스, 역할갈등, 직무만족과 몰입도, 결근, 태만, 이직 등에 영향을 주는 것으로 나타났다.

나. 가족친화적인 고용제도의 효과

1) 제도 도입효과에 대한 분석구조

가족친화적인 제도가 가정 및 직장영역에 어떠한 영향을 미치는 가를 파악하기 위해서는, 직장과의 가정영역 일 간의 상호관계를 살펴보아야 한다. 가정과의 직장의 일이 실제로 어떠한 영향을 미치는 지를 연구한 논문은 다수 있다. 그러나 연구자나 연구대상의 인적특성에 따라서 직장과의 가정의 일 간에는 상호正 혹은 負의 효과를 나타냈다(Crouter, 1984).³⁶⁾ 크로우터의 연구에서 정의 효과에 대한 예는 특정 영역(예컨대, 가정)에서 익힌 숙련과 태도가 다른 영역에서도 활용되

36) A. C. Crouter(1984), Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface, Human Relations, 37, pp. 425-442.

는 경우이다. 부의 효과를 보이는 대표적인 사례로는, 특정 영역에서의 업무 부담이 다른 영역의 노동성과를 떨어뜨리는 경우이다. 그리고 상호영향을 미치는 패턴은 성(gender)과 연령에 따라 상당한 차이를 나타내었다. 즉, 12세 미만의 자녀를 둔 기혼 여성의 경우 동일한 조건의 기혼남성보다, 가정영역이 직장영역에 미치는 효과가 훨씬 더 크고 부정적인 것으로 나타났다. 그러나 성인자녀를 둔 기혼 남녀근로자는 상호작용의 크기와 방향에서 큰 차이가 없었다. 스몰과 릴레이(Small and Riley, 1990)의 연구에서는, 직장생활은 3가지 차원 즉, 업무에 소요되는 시간, 근로자의 정신적인 몰입, 업무에 대한 육체적, 심리적 도전으로부터 오는 피곤함을 통해서 가정생활에 부정적인 효과를 미친다고 가정하였다.

제택크와 모시어(Zedeck and Mosier, 1990)는 직장과 가정영역의 상호관련성을 설명하는 여러 이론을 발전시켰다. 이들이 개발한 대표적인 이론 중의 하나가 보상이론(compensation model)이다. 보상이론에 의하면 사람들은 직장과 가정영역에 각기 다른 투자를 하며, 한 영역에서 상실한 것을 다른 영역에서 보상받는다. 즉, 특정한 개인이 소득을 얻기 위해서 육체적인 경제활동을 하면, 그는 가정에서 육체적인 노동을 덜 하는 경향이 있다. 그리고 또 다른 이론으로는 분절이론(segmentation model)이 있다. 분절이론은 직장과 가정의 환경은 뚜렷이 구분되므로, 상호관련성이 없다는 것이다. 그러나 가족간호부담이 있는 취업자를 대상으로한 연구에 의하면, 대부분의 연구가 양 이론을 혼합된 것과 같은 결과를 보였다.³⁷⁾

이와 같이 많은 선행 연구결과를 살펴보면 현실적으로 직장과 가정영역은 상호 밀접한 관련을 맺고 있다. 따라서 가족친화적인 제도는 양 영역 일을 조화롭게 수행하는데 도움을 주고, 그 결과 가정 및 직장영역에 일정한 영향을 줄 것이다. 가족친화적인 제도의 효과를 위한 연구는 그렇게 많지 않으나, 이와 같은 제도의 효과를 분석한 Neal 외 3인(Neal, Chapman, Ingersoll-Dayton, Emlen: 1993)의 분석모형을 수정하여 가족친화적인 제도의 효과를 설명하는 <그림 II-5>와 같다.

37) 가정과 직장 일 간의 상호효과를 인과관계로서 분석한 논문으로는 J. R. Edwards, N. P. Rothbard (2000), pp. 178-199 참조.

<그림 Ⅱ-5> 가족친화적인 정책의 효과

가로표 따로 삽입!!

<그림 Ⅱ-5>에서 나타나듯이 전반적으로 다른 조건이 동일하면 가정영역의 보육 및 가족간호 책임은 간접적으로 직장영역의 노동성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 그러나 기본적으로 직장영역의 노동성과는 근로자의 인적특성, 가정과 직장영역의 근로자에 대한 수요, 가족친화적인 제도를 포함한 각종 지원제도, 그리고 근로자가 종사하는 해당 기업의 특성에 의해서 영향을 받을 것이다. 여기서 가정 및 직장영역의 근로자에 대한 수요는 근로시간에 대한 수요, 가사 혹은 가족간호에 대한 수요를 나타낸다.³⁸⁾ 또한 가족친화적인 제도는 우수한 인력확보나 기업 이미지 제고 등을 통해서 직접적으로 혹은 근로자의 노동성과나 생산성에 대한 영향을 통해서 간접적으로 기업성과에 영향을 미칠 것이다.

2) 제도 도입효과에 대한 분석결과

앞에서 언급하였듯이 가족친화적인 제도의 효과는 크게 근로자에 대한 효과와 기업에 대한 효과로 구분할 수 있다. 선행연구결과에 의하면 가족친화적인 제도가 근로자에게 미치는 영향은 주로 근로자의 결근률, 이직율, 생산성, 근속, 스트레스, 직장 일에 대한 만족도 등인 것으로 나타났다. 이 외에도 기업에는 우수한 인력확보와 유지를 가능하게 하고, 기업 이미지를 제고시켜주며 또한 노사관계를 개선시키는 것으로 나타났다. 물론 가족친화적인 제도는 이러한 긍정적인 효과 이외에 제도 도입에 따른 비용 증가, 관리자의 업무부담의 증가 등의 부정적인 효과도 있다.³⁹⁾ 그리고 일부 연구 결과에서는 가족친화적인 제도가 기업에 미치는 영향이 미미하거나, 거의 영향이 미치지 못하는 것으로 나타났다.

가) 근로자의 결근율, 이직율, 노동생산성

먼저 가족친화적인 제도는 대체로 결근률이나 이직율을 낮추는 것으로 나타났다. 즉, 제록스(Xerox)사는 근로자에게 근무시간 조정을 허용한 이후, 근로자의 결근률이 30% 하락하였다.⁴⁰⁾ 존슨 앤 존슨(Johnson & Johnson)사의 경우 탄력

38) 가족간호에 대한 수요는 간호유형, 간호가 필요한 정도 등에 의해서 영향을 받는다.

39) 기업을 대상으로 한 조사에 의하면 조사대상의 51%가 가족친화적인 제도로 인해서 관리자의 업무부담이 제고된다고 했고, 노사관계가 개선된다고 한 기업비율은 72%이었다. 영국의 DfEE(2000), p. 18.

적 근무제와 가족친화적인 휴가 및 휴직제도는 근로자의 결근률을 약 50% 정도 낮춘 것으로 나타났다.⁴¹⁾ 1974년에서 1987년 동안 탄력근무제와 집중 근로시간제의 효과에 대해 살펴보았던 27개 연구결과를 보면 탄력근무제와 집중 근로시간제는 생산성과 결근에 대해 긍정적인 효과를 미치고 있는 것으로 나타났다. 또한 육아지원제도는 실제로 근로자의 결근이나 지각을 줄이며 이러한 정책에 대해 감독자들의 인식도 긍정적이었다.⁴²⁾ 또한 기업의 관리자를 대상으로 한 두 개의 연구결과에 의하면 보육지원제도가 결근률을 낮춘다고 응답한 관리자 비율은 각각 72%(Perry:1978), 53%(Burud)이었고, 이직율을 낮춘다고 응답한 비율은 각각 57%, 65%이었다.⁴³⁾ 가족친화적인 제도의 도입으로 인해서 근로자의 이직을 감소시키면 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하는 근로자의 초임금의(연봉기준) 93%~150% 정도의 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자의 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용을 절감시키는 것으로 나타났다.⁴⁴⁾

가족친화적인 제도가 근로자의 노동성과(performance)에 미치는 효과를 보면, 1998년 미국 행정부가 실시하고 있는 가족친화적인 제도에 대한 실태조사에 의하면 가족친화적인 제도는 근로자의 노동성과를 향상시키는 것으로 나타났다.⁴⁵⁾ 미국 조사결과(1995년)에 의하면 원격근무제도의 도입은 근로자의 생산성을 15~20% 정도 증가시킨 것으로 나타났다. 영국에서도 가족친화적인 제도는 생산성을 제고시키는 것으로 나타났다.⁴⁶⁾ 그리고 원격근무도 노동성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.⁴⁷⁾ 호주의 연구에서도 가족친화적인 제도를 상대적으로 많이 활용하는 근로자가 가장 높은 노동성과를 나타냈다.⁴⁸⁾

40) L. Gregg(1998).

41) J. Landauer(1997), p. 3.

42) Perry, K.(1978), Gonyea, J., & Googins, B.(1992), pp. 209-226.

43) C. Eichman(1992), p. 389.

44) A. A. Johnson(1995), pp. 53-56.

45) 향상이 없으면 '0점'이고, 매우 향상되었으면 '5점'으로 된 5점 척도점수에서 가족친화적인 제도가 근로자 노동성과의 개선에 미친 영향은 2.8인 것으로 나타났다. U. S. Office of Personnel Management(1998), p. 19.

46) S. Dex, F. Scheibl(1999).

47) Ministry of Manpower(1999), p.10.

48) K. Spearritt, D. Edgar(1994).

나) 근로자의 사기, 직무만족도, 스트레스

가족친화적인 제도가 근로자에게 미치는 주요한 영향은 근로자의 사기(morale), 직무만족도 그리고 스트레스이다. 즉, 가족친화적인 제도는 근로자를 사기와 직무만족도를 제고시키고, 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다. 즉, 미국 인사관리청의 조사결과에 의하면 가족친화적인 제도는 공무원의 사기를 크게 향상시키는 것으로 나타났다(사기 향상 정도를 5점 척도로 보면 4.0점이었다). 또한 페리(Perry)와 부루드(Burud)의 동일한 연구결과에 의하면 관리자의 각각 65%, 90%는 가족친화적인 근로자의 사기를 진작시킨다고 응답하였다. 이 외에 부루드의 연구결과에 의하면 가족친화제도는 근로자의 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다(관리자의 83%). 1985-87년 사이에 재무협회에 소속했던 전문, 기술, 경영인을 대상으로 한 조사결과에서도 선택적 복리후생제도는 근로자의 직무만족도를 상당히 제고시키는 것으로 나타났다.⁴⁹⁾ 이 외에도 스트레스에 대한 영향을 연구한 결과를 보면 탄력적 근무제는 근로자의 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다(Rodgers, 1992; Kamerman & Kahn, 1992). 그리고 노스웨스트 상호생명회사의 조사에 의하면 가족친화적인 제도가 없는 기업은 근로자의 스트레스가 2배정도 높은 것으로 나타났다. 이 외에도 1991년 미국내 무작위로 추출된 745명의 노동자를 대상으로 가족친화적 정책의 효과를 평가하기 위한 General Social Survey에서 가족친화적 복지제도를 이용한 종업원들은 그렇지 않은 종업원보다 더 높은 조직몰입을 보이는 것으로 나타났다.

다) 우수한 인력 확보 및 유지, 기업 이미지

가족친화적인 제도가 기업성장에 직접적으로 영향을 미치는 효과로는 우수한 인력의 확보 및 유지, 기업의 이미지 제고를 들 수 있다. 가족친화적인 제도가 우수한 인력의 확보와 유지에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는 상당히 많다. 즉, 존슨 앤 존슨(Johnson & Johnson)사가 조사한 결과에 의하면 가족친화적인 근무 및 휴직제도가 우수한 인력의 유지에 영향을 주었다고 응답한 근로자 비율이 78%이었다. 그리고 Nations 은행의 경우 탄력적 근무형태로 근무하고 있는

49) A. E. Barber, R. B. Dunham, R. A. Formisano(1992):

근로자의 2/3가 이 제도 때문에 이직하지 않았다고 했다.⁵⁰⁾ 또한 DCC 컨설팅회사가 기업을 대상으로 가족친화적인 제도를 실시하는 이유에 대한 조사결과에 의하면 1, 2위가 각각 우수한 인력유지(73%)와 확보(71%)에 있었다.⁵¹⁾ 비즈니스 위크(Business Week)지가 특정한 은행을 대상으로 한 조사결과에 의하면, 가족친화적인 제도는 근로자의 근속을 높이고 그 결과 2년 동안 이윤을 약 55% 정도 증가시키는 효과를 가져왔다.⁵²⁾ 앞에서 살펴본 페리(Perry)와 부루드(Burud)의 동일한 연구결과에 의하면 보육지원제도가 우수 인력의 모집효과를 가져온다는 기업비율은 각각 88%, 85%이었고, 기업의 이미지를 제고시킨다고 응답한 관리자비율은 각각 88%, 85%이었다.

이와 같은 가족친화적인 제도에 대한 많은 연구결과에 의하면 일부 결과는 근로자나 기업에 거의 영향을 미치지 않거나 영향의 정도가 미약한 것으로 나타났다. 그러나 대부분의 연구결과에서는 가족친화적인 제도가 근로자의 결근율과 이직율을 떨어뜨리고, 반대로 노동생산성과 사기, 직무만족도를 제고시키며 스트레스를 저하시키는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 기업에 대해서는 우수 인력의 확보와 유지를 가능하게 하며, 기업 이미지를 제고시키는 것으로 나타났다. 결과적으로 가족친화적인 제도는 직·간접적으로 기업의 경영성과를 향상시키는 것으로 나타났다. 이에 따라 선진국의 많은 기업들은 오래 전부터 가족친화적인 제도를 도입 및 운영하여 왔다.

50) J. Landauer(1997), p. 3.

51) 송계전(2000), p. 23.

52) L. Gregg(1998).



기업의 가족친화적인 제도 현황과 특징

1절. 기업과 가정영역의 일	47
1. 조사대상 기업의 특성	47
2. 기업의 가정영역 일에 대한 방침	48
3. 가정영역의 일과 노동성과	51
2절. 가족친화적인 제도의 도입 현황	55
1. 가족친화적인 제도에 대한 요구	55
2. 가족친화적인 제도의 도입 현황 및 계획	57
3. 가족친화적인 제도의 도입 집단	63
4. 가족친화적인 제도의 미도입 사유	64
3절. 가족친화적인 제도의 효과와 정책요구	71
1. 가족친화적인 제도의 도입 효과	71
2. 가족친화적인 제도와 관련한 정부정책요구	78
4절. 분석결과 요약	79

선진국의 기업들은 인적자원관리의 중요성을 오래 전부터 인식하고, 직장과 가정의 양립프로그램을 도입하였다. 그 결과 선진국의 주요 기업들은 가족친화적인 제도를 보편적인 제도로 받아들이고 있다. 이에 비해 우리 나라 기업들은 여전히 직장과 가정 영역 일의 상충문제를 개별근로자나 정부가 해결해야 하는 것으로 인식하고 있는 경향이 있다. 이에 따라 본 장에서는 우리 나라 기업들의 일과 가정에 대한 방침, 가족친화적인 제도의 운영 현황과 문제점, 제도의 도입 효과에 대한 평가, 정부가 지원하기를 희망하는 정책 등에 대해서 분석하였다.

1절. 기업과 가정영역의 일

1. 조사대상 기업의 특성

우리 나라는 여성인력의 활용정도가 낮고 가족친화적인 제도에 대한 기업의 관심이 낮다. 뿐만 아니라 조사결과에서도 알 수 있듯이 우리 나라 기업의 상당수는 가족친화적인 제도를 여성친화적인 제도로 인식하는 경향이 있다. 따라서 본 조사에서는 가족친화적인 제도의 운영 실태를 분석하기 위해서 상대적으로 여성근로자 비율이 높은 업종과 기업을 대상으로 실태조사를 하였다. 기업체 실태조사는 2000년 12월 11일~23일까지 2주간에 걸쳐서 이루어졌다. 조사대상 업종의 선정은 우리 나라 기업 중에서 가족친화적인 제도를 도입한 업체 비율이 전반적으로 낮기 때문에, 가족친화적인 제도의 도입이 높은 업종을 중심으로 임의로 선정하였다. 선행연구에 의하면 여성근로자 비율이 높은 업종이 가족친화적인 제도의 도입 비율이 높았다.⁵³⁾ 이에 따라 여성근로자 비율이 높은 금융업, 유통업, 식음료제조업을 조사대상업종으로 선정하였다. 조사대상 사업체는 해당 업종에 속하는 상장기업(上場企業) 중에서 매출액 순위, 그리고 비상장기업 중에서 매출액을 기준으로 차례로 100개 기업체를 선정하여 조사하였다.⁵⁴⁾

53) 김태홍(1997), 「기업의 여성 인력관리제도 현황과 개선방안」, 한국여성개발원.

54) 선정된 기업체 중에서 조사응답을 거부한 경우에는, 차순위 기업체를 대상으로 조사를 실시하였음.

조사가 완료되고 분석에 사용된 기업체의 업종별 규모별 분포는 <표 Ⅲ-1>과 같다.⁵⁵⁾ 즉, <표 Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 금융업에서는 종업원 300명 이상인 사업체가 전체 조사대상업체의 65%에 해당하였고, 종업원 99명 이하인 사업체가 21개이었다. 이에 비해 유통업은 조사대상업체 중에서 40개가 종업원 300명 이상 이었고, 나머지 29개소와 31개소는 각각 종업원 100-299명, 99명 이하이었다. 그리고 식음료제조업의 경우는 조사된 사업체의 49%가 종업원 300명 이상이었고, 나머지 32%, 19%는 각각 종업원 수가 100-299명, 99명 이하인 사업체이었다.

<표 Ⅲ-1> 분석에 사용된 조사대상 기업체의 특성 (단위: 개소, %)

	99명 이하	100-299명	300명 이상	전체
금융업	21	14	65	100
유통업	31	29	40	100
식음료제조업	19	32	49	100
전 체	71(23.7)	75(25.0)	154(51.3)	300(100.0)

2. 기업의 가정영역 일에 대한 방침

우리 나라 기업의 가정영역과 직장영역의 일에 대한 기업방침을 보면, 조사대상 기업의 63.5%는 정부가 기업 인센티브제도를 도입하여 가정영역의 일에 대한 기업지원을 유도해야 한다고 했다. 그리고 9.0% 기업은 근로자의 가정영역 일은 개인적인 것으로 기업이 개입할 필요가 없다고 했다. 이에 비해 조사대상기업의 10.6%는 근로자의 보상적 차원 즉, 복리후생제도에 속하는 하나의 제도로서 지원해야 한다고 했고, 나머지 16.9%는 조직문화를 바꾸는 등 기업전략 차원에서 근로자의 가정영역 일을 지원해야 한다고 응답했다. 즉, 우리 나라 기업의 상당

55) 사업체란 개개의 상점, 사무소, 영업소 등과 같이 일정한 장소에서 단일소유권 또는 단일 통제아래에 재화의 판매, 서비스 제공 등의 경제활동을 영위하고 있는 모든 경영단위를 말한다. 이에 비해 기업체란 동일 자원에 의하여 소유되고 통제되는 제도적 단위 또는 법적 단위로서 하나 이상의 사업체로 구성될 수 있다는 점에서 사업체와 구분된다. 통계청(1999), 「사업체기초통계조사보고서」, 용어해설.

수(72.5%)는 아직도 기업이 적극적으로 근로자의 가정영역 일에 개입할 필요가 없는 것으로 인식하고 있었다.

기업의 업종별 규모별로 보면 업종별로 근로자의 가정영역 일에 대한 방침은 큰 차이가 없었다.⁵⁶⁾ 기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 상대적으로 조직문화를 바꾸는 등 기업전략차원에서 지원해야 하는 기업비율이 약간 높았으나, 기업규모별로 큰 차이는 없었다.⁵⁷⁾ 다만 식음료제조업은 적극적으로 가정영역의 일을 지원해야 한다고 응답한 기업체 비율뿐만 아니라 소극적인 태도를 보이는 기업비율도 상대적으로 높은 특징을 보였다. 식음료업에 속하는 기업의 경우 적극적인 태도를 보이는 기업 대부분은 대기업이었다. 이에 비해 유통업에서는 종업원수 299명 이하의 기업들이 가정영역 일에 대한 지원에서 보다 적극적인 태도를 보였다.⁵⁸⁾

<표 III-2> 가족과 일에 대한 기업의 방침

(단위: %, 개소)

	금융업	유통업	식음료업	전체
개인의 일이므로 기업이 개입할 필요가 없다	11.1	6.8	9.1	9.0 (27)
정부가 인센티브 제도를 도입하여, 기업의 지원을 유도해야 한다	60.6	60.2	69.7	63.5 (191)
보상적 차원에서 기업이 지원해야 한다	13.1	15.5	3.0	10.6 (32)
조직문화를 바꾸는 등 기업전략차원에서 지원해야 한다	15.2	17.5	18.2	16.9 (51)
전체	100.0	100.0	100.0	100.0 (300)

주: ()는 응답한 사업체 수를 나타냄.

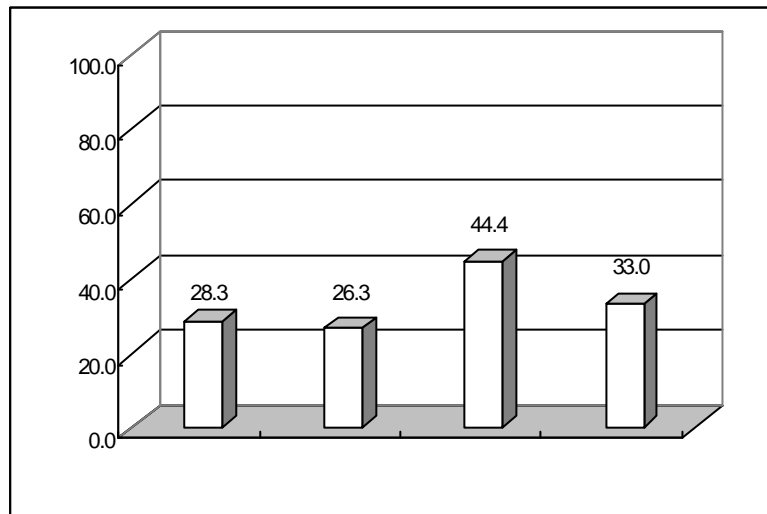
56) 독립성 검정결과에 의하면 $\chi^2=10.54$, $df=6$, $p=0.10$ 이었다.

57) 종업원수 300인 이상, 100-299인, 99명 이하인 사업체 중에서 조직문화를 바꾸어야 한다고 응답한 기업체 비율은 각각 19.1%, 17.1%, 12.3%이었다.

58) 유통업의 경우를 보면 종업원수 300인 이상인 사업체 중에서 기업문화를 바꾸는 등 적극적인 방침을 가진 기업비율은 12.8%인데 비해서, 종업원수 100-299명, 99명 이하 사업체는 각각 22.6%, 18.2%이었다. 그리고 기업이 개입할 필요가 없다고 응답한 기업체 비율도 300인 이상에서는 12.8%인데 비해서, 100-299명, 99명 이하 사업체는 각각 3.2%, 3.0%이었다.

근로자를 채용할 때에 동일한 조건이면 가족문제를 이유로 남성을 여성보다 선호하는 지를 조사한 결과를 보면, 조사기업(297개 업체)의 33.0%가 남성 채용을 선호하는 경향이 있다고 했다.

<그림 III-1> 가족문제로 남성채용을 선호하는 기업비율
(단위: %)



남성 채용을 선호하는 기업체의 비율을 업종별로 보면, 여성비율이 상대적으로 높은 유통업과 금융업은 각각 26.3%, 28.3%인데 비해서 식음료제조업은 44.4%로 상당히 높았다. 기업규모별로 보면 종업원 수 99명 이하의 소기업이 상대적으로 남성채용을 상대적으로 더 선호하는 것으로 나타났다.⁵⁹⁾ 업종별 규모별로 보면 금융업은 기업규모에 관계없이 남성채용을 선호하는 기업비율이 상대적으로 낮았다. 그러나 유통업의 소규모 기업(선호하는 기업비율: 39.4%)과 식음료제조업의 소규모(47.4%) 및 대기업(50.0%)은 남성채용을 선호하는 기업비율이 상대적으로 높은 특징을 보였다.

59) 종업원수 99명 이하, 100-299명, 300명 이상인 기업 중에서 남성채용선호 기업비율은 각각 39.7%, 23.7%, 34.9%이었다.

3. 가정영역의 일과 노동성과

가. 자녀양육부담과 노동성과

가정 영역에 자녀양육부담이 있는 근로자에 대한 노동성과의 변화를 보기 위해서, 자녀양육이 있는 근로자의 노동성과 변화를 5점 척도를 기준으로 분석하였다. 이에 따라 자녀양육부담이 있는 근로자 집단과 그렇지 않는 집단의 노동성과가 동일하면 3점이고, 양육부담이 있는 집단의 노동성과가 높으면 3점 이상이고 성과가 낮으면 3점 미만이다.

이러한 5점 척도로 자녀양육부담이 노동성과에 미치는 영향을 조사한 <표 III-3>을 보면, 근로자의 생산성에 가장 큰 영향을 주고 그 다음은 이직에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 자녀양육부담이 근로자의 근태 즉, 결근 및 지각, 조퇴에 미치는 영향은 미미한 것으로 나타났다. 자녀양육부담이 근로자의 개별 노동성과에 미치는 영향을 각각 보면, 가정 영역에 자녀양육부담이 있는 남성근로자는 그렇지 않는 근로자에 비해서 업종에 관계없이 노동생산성이 높은 것으로 나타났다. 이에 비해서 여성근로자는 업종에 관계없이 낮았다. 이에 비해 기업규모별로 보면 남성근로자는 기업규모에 따라서 큰 차이가 없으나, 여성근로자의

<표 III-3> 자녀양육이 노동성과에 미치는 영향
(단위: 5점 척도, 개소)

	전체	금융업	유통업	식·음료제조업
남성근로자의 생산성	3.41(300)	3.28	3.48	3.47
여성근로자의 생산성	2.82(300)	2.81	2.84	2.82
남성근로자의 이직	3.21(300)	3.18	3.21	3.25
여성근로자의 이직	2.90(300)	2.98	2.88	2.84
남성근로자의 근태	3.04(300)	2.97	3.03	3.13
여성근로자의 근태	3.02(300)	2.99	3.04	3.03

주: 1) 3점은 변화가 없음을 나타냄. 점수가 높을수록 생산성은 높고, 이직율은 낮고 그리고 근태율은 낮아짐을 나타냄.

2) ()안의 숫자는 분석사업체 수를 나타냄.

경우에는 기업규모가 적을수록 육아부담으로 인해서 생산성이 하락하는 여성비율이 낮은 것으로 나타났다.⁶⁰⁾

또한 자녀양육부담이 근로자의 이직에 미치는 영향을 보면, 자녀양육부담이 있는 남성근로자는 그렇지 않은 근로자에 비해서 이직율이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 여성근로자의 경우 자녀양육부담이 이직율을 높이는 것으로 나타났다. 특히 식·음료제조업의 경우 자녀양육부담이 여성근로자의 이직율을 높이는 효과는 상당히 큰 것으로 나타났다. 기업규모별로는 종업원 수 100인 미만의 소기업에서는 자녀양육부담은 여성근로자의 이직율이 더 낮추는 것으로 나타난 반면에, 종업원 수 100인 이상인 사업체에서는 자녀양육부담이 이직율을 높이는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 소규모 사업체에 종사하는 여성근로자의 경우 가구소득이 상대적으로 낮기 때문에, 자발적으로 이직하기 힘들기 때문으로 보인다.⁶¹⁾ 이에 비해 자녀양육부담이 근태율에 미치는 영향은 상대적으로 미미한 것으로 나타났다.

나. 장애인 및 노인간호부담과 노동성과

가족 중에서 장애인이나 거동이 불편한 노인이 있는 근로자와 그렇지 않은 근로자의 노동성과를 비교한 조사결과를 보면, 장애인이나 노인에 대한 간호부담은 남성근로자의 노동생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 부정적인 영향은 기업규모별로는 큰 차이가 없으나, 특히 금융업이나 식음료제조업에서 부정적인 영향이 큰 것으로 나타났다. 이에 비해 여성근로자는 노동생산성에 큰 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 다만 금융업과 유통업에서는 미미하나 장애인과 노인에 대한 간호부담이 있는 여성근로자가 그렇지 않은 근로

60) 종업원수 99명 이하, 100-299명, 300명 이상인 사업체 중에서 '육아부담이 있는 여성근로자가 그렇지 않은 여성근로자보다 생산성이 높다'고 응답한 사업체 비율은 각각 24.7%, 19.7%, 15.8%이었다. 그러나 육아부담 유무에 따른 여성근로자의 생산성 차이가 기업규모별로 다르게 나타나지는 않았다($\chi^2=7.49$, $df=8$, $p=0.484$).

61) 근로자 조사결과에서도 비슷한 현상을 보였다. 즉, 기혼여성근로자 중에서 가구소득이 3,000만원 이하인 여성근로자 중에서 가족문제로 인해서 이직 혹은 퇴직을 생각한 적이 있는 근로자비율은 26.9%인데 비해서, 가구소득이 3,001만원 이상인 가구에 속하는 여성근로자의 경우 이러한 비율은 56.3%에 달했다.

자보다 생산성이 약간 더 높은 것으로 나타났다.

장애인과 노인에 대한 간호부담이 근로자의 이직에 미치는 영향을 보면 남성 근로자의 경우 이직을 낮추는 효과가 있는 반면에, 여성근로자는 이직을 높이는 것으로 나타났다. 이와 같은 효과를 업종별 기업규모별로 보면 전반적으로 큰 차이가 없었다. 그러나 유통업에 속하는 기업과 종업원 수 300인 이상인 대기업의 남성근로자의 경우, 이러한 간호부담이 이직율을 낮추는 효과가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 이에 비해 식음료제조업에 속하는 기업의 경우, 이와 같은 부담은 여성근로자의 이직율에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

또한 근태율에 미치는 영향을 보면 장애인과 노인에 대한 간호부담은 남성근로자의 근태율을 낮추는 반면에, 여성근로자의 근태율은 높이는 것으로 나타났다. 그러나 업종별로 보면 유통업은 남녀를 불문하고 가족간호부담이 근로자의 근태율을 높이고, 식음료제조업은 근태율을 낮추는 것으로 나타났다. 또한 기업 규모별로 보면 소기업일수록 가족간호부담이 근로자의 근태율을 높이는 반면에, 중·대기업에서는 가족간호부담이 있는 근로자일수록 근태율이 낮은 것으로 나타났다.⁶²⁾

<표 III-4> 장애인·노인간호가 노동성과에 미치는 영향
(단위: 5점 척도, 개소)

	전체	금융업	유통업	식·음료제조업
남성근로자의 생산성	2.94(300)	2.89	3.02	2.90
여성근로자의 생산성	3.01(300)	3.03	3.04	2.97
남성근로자의 이직	3.06(300)	3.03	3.07	3.08
여성근로자의 이직	2.92(300)	2.97	2.96	2.83
남성근로자의 근태	3.03(300)	3.03	2.97	3.10
여성근로자의 근태	2.99(300)	3.01	2.91	3.06

주: 1) 3점은 변화가 없음을 나타냄. 점수가 높을수록 생산성은 높고, 이직율은 낮고 그리고 근태율은 낮음을 나타냄.

2) ()안의 숫자는 분석사업체 수를 나타냄.

62) 기업규모별 근태율에 대한 5점 척도점수를 보면, 남녀근로자 각각 종업원수 100인 미만인 사업체에서 2.96, 2.92이었다. 이에 비해 종업원수 100~299인에서는 남녀 각각 3.07, 3.01, 그리고 300인 이상인 사업체에서는 각각 3.05, 3.02이었다.

다. 가정영역의 일과 근무현황

보육 및 육아로 인해서 실제로 퇴직하는 남녀근로자 현황을 보면, 조사대상기업의 50.5%가 일부 있다고 했고, 8.0%의 기업은 많다고 했다. 기업마다 보육 및 육아로 인해서 퇴직하는 근로자의 현황은 업종에 관계없이 비슷하게 나타났다. 또한 출산휴가 및 육아휴직을 사용한 이후에 복귀하지 않은 근로자의 현황을 보면 기업의 65.5%는 없는 것으로 나타났다.

그러나 나머지 30.2%가 일부 있고, 4.3%는 많다고 했다. 즉, 조사된 기업의 반 정도는 일부이기는 하나 보육 및 육아로 인해서 퇴직하는 근로자가 있는 것으로 나타났다. 그러나 출산 및 육아휴직 이후에 복귀하지 않는 근로자가 있는 사업체는 35% 정도이었고, 이들 사업체에서도 일부 근로자만이 복귀하지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-5> 출산 및 육아로 인한 근무현황

(단위: %)

	아주 많다	많다	일부 있다	거의 없다	전혀 없다	전체
보육 및 육아로 인한 퇴직근로자 현황						
금융업	2.0	6.1	52.5	29.3	10.1	100.0
유통업	0.0	7.8	47.6	36.9	7.8	100.0
식음료업	0.0	8.1	51.5	33.3	7.1	100.0
전체	0.7	7.3	50.5	33.2	8.3	100.0
출산·육아휴직 이후 미복귀 근로자						
금융업	0.0	1.0	29.3	45.5	24.2	100.0
유통업	0.0	5.8	28.2	43.7	22.3	100.0
식음료업	1.0	5.1	33.3	40.4	20.2	100.0
전체	0.3	4.0	30.2	43.2	22.3	100.0

또한 육아를 제외한 가정문제로 인해서 휴직을 한 남녀근로자가 어느 정도인지를 조사한 결과를 보면, 조사된 기업의 93.3%가 가정문제로 휴직하는 남성근로자는 없다고 했다. 나머지 6.0% 기업은 그러한 남성근로자가 일부 있었고,

0.7% 기업은 많은 것으로 나타났다. 이에 비해서 기업의 33.2%에서는 가정문제로 인해서 휴직하는 여성근로자가 일부 있는 것으로 나타났다. 그리고 3.6% 기업은 그러한 여성근로자가 많은 것으로 나타났다. 이를 업종별로 보면 대체로 가정문제로 휴직하는 근로자가 일부 혹은 많이 있는 기업비율은 금융업이 가장 낮고, 그 다음은 유통업, 식음료제조업 순이었다.

<표 III-6> 가정문제로 인한 휴직자 현황

(단위: %)

	아주 많다	많다	일부 있다	거의 없다	전혀 없다	전체
	남 성					
금융업	0.0	0.0	3.0	47.5	49.5	100.0
유통업	0.0	1.0	5.8	44.7	48.5	100.0
식음료업	0.0	1.0	9.1	50.5	39.4	100.0
전체	0.0	0.7	6.0	47.5	45.8	100.0
	여 성					
금융업	0.0	5.1	21.2	39.4	34.3	100.0
유통업	1.0	1.9	38.8	32.0	26.2	100.0
식음료업	0.0	3.0	39.4	31.3	26.3	100.0
전체	0.3	3.3	33.2	34.2	28.9	100.0

2절. 가족친화적인 제도의 도입 현황

1. 가족친화적인 제도에 대한 요구

가족친화적인 제도의 운영을 살펴보기에 앞서, 먼저 조사된 기업에 종사하는 근로자들의 가족친화적인 제도에 대한 요구(needs)를 분석하였다. 조사결과에 의하면 가족친화적인 제도에 대한 근로자의 요구가 있는 기업비율은 63.9%에 달하는 것으로 나타났다. 이 중에서 20.3% 기업에서는 전체적으로 요구가 있는 반면에,

43.6%에서는 근로자의 특성에 따라서 요구 정도에 차이가 있는 것으로 나타났다.

이를 업종별로 보면 업종별에 관계없이 가족친화적인 제도에 대한 요구는 있으나 근로자특성에 따라 요구 정도에서 차이가 있는 기업비율이 가장 높았다. 그러나 근로자특성에 따라 요구 정도에서 차이가 있는 기업비율은 업종에 따라 상당한 차이를 보였다. 즉, 식음료제조업에 속하는 기업의 53.0%가 근로자별로 요구 정도가 다른 반면에, 금융업의 경우는 34.0%에 불과하였다. 기업규모별로는 가족친화적인 제도에 대한 근로자 요구는 기업규모가 클수록 높았다. 또한 근로자 전체가 제도를 요구하는 기업비율은 대기업에서 가장 높았으나, 근로자특성별에 따라 다르게 요구하는 기업비율은 대기업이나 중소기업에서 비슷하였다.⁶³⁾

<표 III-7> 업종별 가족친화적인 제도에 대한 요구

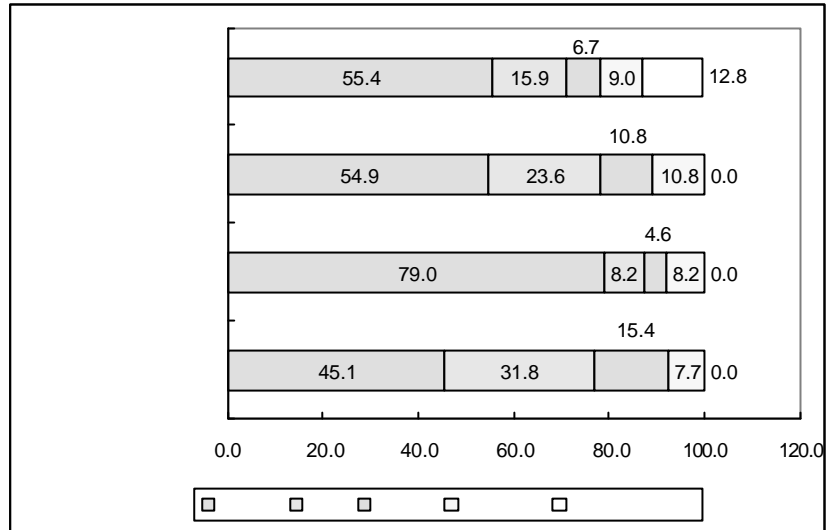
(단위: %)

	금융업	유통업	식음료업	전체
전체적으로 요구가 많다	22.0	23.8	15.0	20.3
요구가 있으나, 근로자마다 차이가 있다.	34.0	43.8	53.0	43.6
전체적으로 요구가 없다	44.0	32.4	32.0	36.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

근로자특성별로 가족친화적인 제도에 대한 요구가 다른 기업을 대상으로, 어떠한 근로자집단이 가족친화적인 제도에 대한 요구가 많은 지를 살펴보았다. 조사결과에 의하면 여성근로자는 남성근로자보다 가족친화적인 제도에 대한 요구가 많은 것으로 나타났다. 이를 업종별로 보면 모든 업종에서 여성근로자의 요구가 남성보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 유통업에 속하는 기업의 23.9%에서는 남성의 요구가 여성근로자보다 더 높은 것으로 나타나서, 유통업에 근무하는 특정한 남성근로자집단은 가족친화적인 제도의 도입을 상당히 희망함을 간접적으로 알 수 있었다.

63) 종업원수 100인 미만, 100-299명, 300명 이상인 사업체의 가족친화적인 제도에 대한 근로자 요구정도를 보면 전체적으로 요구가 많은 기업비율은 각각 14.9%, 13.0%, 26.6%이었다. 그러나 가족친화적인 제도에 대한 요구가 있으나 근로자특성에 따라 요구 정도가 다른 기업비율은 각각 41.9%, 40.3%, 46.1%로 비슷하였다.

<그림 Ⅲ-2> 근로자특성별 가족친화적인 제도에 대한 요구 정도
(단위: %)



또한 근로자연령에 따라서 가족친화적인 제도에 대한 요구가 상당히 다른 것으로 나타났다. 즉, 분석대상기업의 79.0%가 연령에 따라서 제도에 대한 요구 정도가 다르다고 했다. 이와 같은 현상은 업종이나 규모에 큰 차이가 없이 비슷하게 나타났다. 관리직과 평사원의 요구 정도를 비교한 결과에 의하면 전반적으로 평사원이 관리직보다 가족친화적인 제도에 대한 요구가 더 많았다. 마지막으로 정규직과 비정규직의 요구 정도를 살펴보면 정규직인 비정규직보다 요구가 더 많은 것으로 나타났다. 평사원이 관리직보다 그리고 정규직이 비정규직보다 가족친화적인 제도에 대한 요구가 많은 현상은 업종별로 거의 비슷하게 나타났다.

2. 가족친화적인 제도의 도입 현황 및 계획

가. 보육 및 가족간호지원 제도

기업들이 보육과 관련해서 도입, 운영하고 있는 가족친화적인 제도를 보면, 가장 많은 기업이 도입하고 있는 제도는 보육비용지원제도(조사된 기업 중에서

22.3%가 도입)이었고, 그 다음은 야근, 질병 및 출장에 따른 특별 보육지원제도(11.5%), 직장보육시설(5.9%), 보육 및 육아정보의 안내 및 상담 지원(4.6%), 방과후 아동지도제도의 운영 혹은 지원(1.3%) 순이었다.

보육비용지원제도를 도입 및 운영하고 있는 기업을 업종별로 구분해서 보면 금융업과 유통업은 각각 34.0%, 20.1%의 기업들이 동 제도를 도입, 운영하고 있었다. 그러나 식음료제조업은 13.0%의 기업만이 동 제도를 운영하고 있었다. 또한 기업규모별로 보면 종업원 수 300명 이상의 대기업은 29.8%의 기업들이 동 제도를 운영하고 있는 반면에, 종업원 수 100~299명, 100명 미만인 기업은 각각 14.3%, 14.9%만이 운영하고 있었다. 즉, 보육비용지원제도는 운영하고 있는 기업들은 주로 금융업에 속하는 대기업인 것으로 나타났다.

야근, 질병 및 출장에 따른 특별 보육지원제도를 운영하고 있는 기업의 특성을 보면, 먼저 업종별로 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 기업규모별로 보면 특별 보육지원제도를 운영하고 있는 기업체비율은 종업원 수 100명 미만인 소규모 사업체에서 가장 높았다.⁶⁴⁾ 또한 직장보육시설을 운영하고 있는 기업의 특성을 보면 업종별로는 직장보육시설 설치사업체 비율이 큰 차이가 없었다. 그러나 기업

<표 III-8> 보육관련 제도의 도입 및 운영 현황

(단위: %, 개소)

	제도가 활성화	제도가 그럭저럭 운영됨	제도가 유명무실 함	제도없음 도입계획 있음	제도없고 도입계획 도 없음	전체
직장보육시설의 운영	1.3	2.3	2.3	16.7	77.4	100.0(300)
보육비용지원	15.4	5.6	1.3	16.1	61.6	100.0(300)
야근 등에 따른 특별 보육지원제도	5.9	3.0	2.6	14.4	74.1	100.0(300)
보육 및 육아정보의 안내 및 상담	1.6	1.0	2.0	17.7	77.7	100.0(300)
방과후 아동지도 제도	0.3	0.0	1.0	11.1	87.5	100.0(300)

64) 기업규모별 특별 보육지원제도를 도입·운영하는 기업비율을 보면 종업원수 100인 미만인 경우 19.0%인데 비해서, 종업원수 100~299명과 300명 이상인 사업체는 각각 6.5%, 10.3%이었다.

규모별로 보면 대기업일수록 설치비율이 상대적으로 높아서, 종업원 수 300명 이상인 사업체의 9.0%, 100~299명인 사업체의 3.9% 그리고 종업원 수 100명 미만인 사업체의 1.4%가 직장보육시설을 운영하고 있었다. 나머지 보육관련 가족친화적인 제도는 업종이나 규모에 관계없이 도입 및 운영비율이 극히 낮았다.

장애가족이나 노인부양과 관련된 가족친화적인 제도의 도입 현황을 보면, 조사된 기업 중에서 장애가족을 위한 특별 지원제도를 도입하고 있는 기업비율은 7.2%이었다. 그리고 노인을 돌보는 시설인 탁노시설 혹은 서비스를 운영하고 있는 업체비율은 1.0%, 간호가 필요한 가족을 위한 간병인 알선 및 비용 지원을 하고 있는 비율이 5.0%이었다. 뿐만 아니라 이와 같은 제도를 조만간에 도입할 계획이 있는 지를 조사한 결과를 보면, 장애가족을 위한 특별 지원제도를 도입할 계획에 있는 기업비율이 16.1%로서 상대적으로 높았다.

그러나 탁노제도, 위탁간호서비스를 제공할 계획에 있는 기업비율은 각각 7.5%, 9.8%에 불과하였다. 즉, 우리 나라의 경우 가족간호와 관련된 가족친화적인 제도를 도입, 운영하고 있는 기업은 극히 적을 뿐만 아니라, 이와 같은 제도를 향후 도입할 계획에 있는 기업도 상당히 적었다.

<표 III-9> 가족간호지원 제도의 도입 및 운영 현황
(단위: %, 개소)

	제도가 활성화	제도가 그럭저럭 운영됨	제도가 유명무실 함	제도없음 도입계획 있음	제도없고 도입계획 도 없음	전체
탁노제도	0.3	0.7	0.0	7.5	91.5	100.0(300)
위탁간호서비스	1.0	3.0	1.0	9.8	85.2	100.0(300)
장애가족을 위한 특별 지원 제도	2.0	3.6	1.6	16.1	76.7	100.0(300)

나. 가족친화적인 휴가제도

가정 영역과 직장영역의 일을 조화롭게 수행하도록 지원하는 근로자 휴가제도의 도입 및 실시 현황을 살펴보면 <표 III-10>과 같다. 이와 같은 제도 중에서

도입 및 운영비율이 가장 높은 것은 정원휴직 등 개인적 사유에 의해서 휴직을 할 수 있는 무급휴직제도로써, 71.8%의 기업이 운영하고 있었다. 그 다음은 배우자 출산휴가제도(38.1%), 가족간호휴가제도(31.8%), 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도(29.1%)이었다. 이 중에서 가족간호휴가제도는 도입, 운영하고 있는 기업 비율은 높으나, 제도가 활성화되어 있는 기업비율은 9.8%에 불과하였다.

<표 III-10> 가족친화적인 휴가제도의 도입 및 운영 현황
(단위: %, 개소)

	제도가 활성화	제도가 그럭저럭 운영됨	제도가 유명무실 함	제도없음 도입계획 있음	제도없고 도입계획 도 없음	전체
법규이상 출산 및 육아휴직제도	18.0	5.9	5.2	11.8	59.0	100.0(300)
배우자 출산간호휴가제도	19.7	9.2	9.2	14.8	47.2	100.0(300)
가족간호휴가제	9.8	13.8	8.2	15.1	53.1	100.0(300)
무급휴직제도(정원휴직등)	29.8	26.9	15.1	10.5	17.7	100.0(300)

제도를 운영하고 있는 기업의 특성을 보면, 무급휴직제도를 운영하는 기업비율은 금융업이 다른 업종보다 약간 높기는 하나 큰 차이가 없었다. 그러나 기업 규모별로 보면 기업규모가 클수록 제도를 도입한 기업비율이 높은 특징을 보였다.⁶⁵⁾ 배우자 출산간호휴가제의 도입비율을 보면 금융업이 가장 높았고, 식음료 제조업이 가장 낮았다. 기업규모별로는 기업규모가 클수록 도입비율이 높기는 하였으나, 대체로 비슷하였다.⁶⁶⁾ 가족간호휴가제의 경우는 유통업이 상대적으로 도입비율이 높았고, 법규 이상의 모성보호휴가제도를 제공하는 기업비율은 금융업이 가장 높은 특징을 보였다.

65) 종업원수 300인 이상, 100-299명, 100인 미만 사업체의 도입 및 운영비율을 보면, 각각 79.2%, 68.9%, 59.4%임.

66) 종업원수 300인 이상, 100-299명, 100인 미만 사업체의 도입 및 운영비율을 보면, 각각 39.6%, 37.7%, 35.2%임.

다. 가족친화적인 근무제도

조사된 기업 중에서 가장 많은 기업들이 도입·운영하고 있는 가족친화적인 근무제도는 주5일 및 토요일휴무제(도입·운영하고 있는 기업비율 60.6%)이었다. 그 다음은 탄력적 근무제도(30.5%), 가족문제가 있는 근로자에 대해서 일시적으로 업무전환 시켜주는 제도(28.9%), 시차출퇴근제도(26.6%) 순이었다. 그리고 원격 및 재택근무제, 정규직 신분유지를 유지하면서 근로시간만 단축시켜주는 상용시간제를 도입한 업체는 상당히 적어서 각각 7.8%, 5.6%에 불과하였다. 즉, 가정영역과 직장영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있게 하는 가족친화적인 근무제도는 다른 제도에 비해서 상대적으로 많이 도입·운영하고 있었다.

<표 III-11> 가족친화적인 근무제도의 도입 및 운영 현황
(단위: %, 개소)

	제도가 활성화	제도가 그럭저럭 운영됨	제도가 유명무실 함	제도없음 도입계획 있음	제도없고 도입계획 도 없음	전체
탄력적 근무제도	9.5	14.4	6.6	27.2	42.3	100.0(300)
주5일 및 토요일휴무제	47.5	11.8	1.3	16.4	23.0	100.0(300)
시차출퇴근제도	11.8	10.2	4.6	13.4	60.0	100.0(300)
원격 및 재택근무제	1.3	3.9	2.6	13.4	78.7	100.0(300)
일시적인 업무 전환제도	4.6	15.1	9.2	19.3	51.8	100.0(300)
상용 시간제	1.3	2.3	2.0	13.4	81.0	100.0(300)

가족친화적인 근무제도를 도입하고 있는 기업의 특성을 보면, 먼저 주5일 및 토요일휴무제를 도입하고 있는 기업은 주로 금융업이 많았다(금융업의 77.0%가 도입·운영하고 있음). 기업규모별로는 업종에 관계없이 종업원 수 300명 이상 대기업과 종업원 수 100명 미만인 소기업에서 도입비율이 높았다. 향후 도입계획을 보면 유통업에 속하는 기업의 35.2%는 현재뿐만 아니라 향후에도 도입을 할 계획이 없었다.

탄력적 근무제를 도입한 사업체비율은 30.5%이었으나, 제도가 활성화되어 있는 기업비율은 9.5%에 불과하였다. 이를 업종별로 보면 유통업과 식음료제조업

은 각각 30% 내외 사업체가 제도를 도입하여 실제 운영하고 있었으나, 금융업 중에서 제도를 운영하고 있는 업체비율은 상당히 낮았다. 일시업무전환제도의 도입은 업종별 규모별로 큰 차이를 보이지 않았으나, 시차출퇴근제도의 경우 유통업에 속하는 기업들이 그리고 소규모 사업체들이 상대적으로 많이 도입하고 있었다.

라. 가족친화적인 서비스제도

가족친화적인 서비스제도의 도입 현황을 보면, 상대적으로 많은 기업들이 도입하고 있는 제도는 가족초청행사 개최 혹은 가정 관련 교육 실시 등과 같은 행사와 스트레스에 대한 상담제도이었다. 그 다음은 가사관련 행정 및 법률업무 대행이었고, 파출부, 주택, 기타 가정문제관련 정보를 제공하는 기업은 극히 소수이었다.

업종별 규모별로 이러한 서비스제도를 운영하는 기업현황을 보면, 가족관련 행사를 개최하는 기업비율은 업종별로 큰 차이가 없었다. 기업규모별로 보면 중·대기업의 경우 약 35% 내외의 기업이 이러한 제도를 운영하고 있는데 비해, 소기업은 실시비율이 21.7%로 다소 낮았다. 스트레스 상담제도를 운영하는 기업 비율도 업종별로는 큰 차이가 없었으나, 중·대기업의 실시비율(35% 내외)이 소기업(19.0%)보다 높은 특징을 보였다.

<표 III-12> 가족친화적인 서비스제도의 도입 및 운영 현황
(단위: %, 개소)

	제도가 활성화	제도가 그럭저럭 운영됨	제도가 유명무실 함	제도없음 도입계획 있음	제도없고 도입계획 도 없음	전체
가정문제관련 정보 제공	1.6	3.6	2.0	9.8	83.0	100.0(300)
스트레스에 대한 상담제도	7.2	14.1	10.2	3.8	54.8	100.0(300)
가사관련 행정 및 법률 업무 대행	3.0	4.9	6.2	14.1	71.8	100.0(300)
가족초청행사 등 가정관련 행사	10.2	14.1	7.9	20.0	47.9	100.0(300)

3. 가족친화적인 제도의 도입 집단

가족친화적인 제도를 도입·운영하고 있거나, 조만간 도입할 계획이 있는 기업을 대상으로 제도 도입에 가장 큰 영향을 준 집단을 조사한 결과는 <표 III-13>과 같았다. <표 III-13>에 의하면 가장 영향력을 많이 발휘한 집단은 노동조합 및 근로자집단(32.0%)인 것으로 나타났다. 그 다음은 회사 전체의 구성원과 분위기(25.4%), 최고경영자(21.5%)이었다. 나머지 집단들은 10% 미만이었다. 즉, 노동조합, 회사 전체 구성원, 최고경영자가 가족친화적인 제도를 도입하는데 가장 중요한 역할을 한 것으로 나타났다.

업종별로 구분해서 살펴보아도 영향을 준 정도는 업종별 다소 차이가 있으나, 가족친화적인 제도의 도입에 이들 세 집단이 가장 중요한 역할을 했다는 점에서는 동일하였다. 즉, 금융업은 노동조합이 제도 도입에 가장 큰 영향력을 발휘한 반면에, 유통업은 회사 전체구성원, 그리고 식음료제조업은 노동조합과 최고경영자가 상당한 영향력을 발휘한 것으로 나타났다.

기업규모별로 보면 기업규모가 클수록 최고경영자의 영향력은 감소하는 반면에 노동조합의 영향력이 높아지는 특징을 보였다. 즉, 종업원 수 100인 미만 사업

<표 III-13> 가족친화적 제도의 시행에 영향을 준 집단 (단위: %)

	금융업	유통업	식음료업	전체
최고경영자	19.2	20.0	25.3	21.5
관리자집단	4.0	3.8	6.1	4.6
노동조합 혹은 노사협의회 등 전체근로자	43.4	19.0	34.3	32.0
여성근로자, 여사원회	3.0	3.8	5.1	4.0
정부	1.0	14.3	5.1	6.9
여성단체, 사회단체 등	0.0	1.0	1.0	0.7
회사 전체 구성원과 분위기	25.3	33.3	17.2	25.4
동종 경쟁업체	3.0	3.8	4.0	3.6
무응답	1.0	1.0	2.0	1.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

체의 37.5%는 최고경영자가 제도도입에 가장 큰 영향을 미쳤다고 응답한 반면에, 대기업은 이와 같은 비율이 14.3%에 불과하였다. 이에 비해 노동조합이 가장 큰 영향을 미쳤다고 응답한 업체비율을 보면 소기업에서는 8.4%에 불과했는데, 대기업에서는 47.4%나 되었다. 마지막으로 회사 전체구성원과 분위기가 가장 큰 영향을 주었다는 기업비율은 소기업, 중규모 기업, 대기업이 각각 25.0%, 31.2%, 22.7%로서, 기업규모에 관계없이 상당히 주요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

4. 가족친화적인 제도의 미도입 사유

가. 보육 및 가족간호관련 제도

보육과 관련된 가족친화적인 제도를 도입하지 않은 기업을 대상으로 미도입 사유를 조사한 결과에 의하면, 주요한 요인은 ‘제도의 적용대상인 근로자집단이 소수’, ‘제도를 도입, 운영할 만큼 재원이 충분하지 않음’, ‘업종·직종의 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않음’이었다. 물론 보육관련 제도를 도입하지 않은 주요한 이유는 이와 같더라도, 개별 제도마다 약간의 차이는 있었다. 즉, 보육비

<표 III-14> 보육관련 가족친화적 제도의 미도입 사유별 분포 (단위: %)

	직장 보육시설	보육비용 지원	특별보육 지원제도	보육, 육아 정보 제공	방과후 아동지도
근로자가 해당 제도에 대해 관심이 없음	6.1	6.3	8.1	15.6	11.3
적용대상 근로자집단이 너무 소수임	28.8	23.5	24.2	26.6	27.1
제도운영에 필요한 재원의 부족	26.9	34.7	27.5	16.0	21.3
업무수행에 차질을 줄 가능성이 큼	2.2	1.3	1.4	1.5	1.9
업종·직종 특성에 부적합	18.4	13.6	17.8	14.3	15.0
경영전략이나 방침과 맞지 않음	3.3	5.5	5.2	3.9	4.6
제도운영이나 관리에 대한 정보 부재	5.3	3.9	7.8	17.3	12.1
국가의 지원이나 정책이 부재함	9.0	11.2	8.1	5.0	6.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 복수응답 항목임.

용지원제도의 경우에는 채용부족이 제도를 도입하지 않은 가장 중요한 요인이었으며, 11.2%의 기업은 국가의 지원이나 정책의 부재를 미도입 이유로 들었다.

보육 및 육아정보의 안내나 상담제도, 방과후 이동지도제도의 경우에는 남녀 근로자가 해당 제도에 관심을 보이지 않기 때문에 동 제도를 도입하지 않은 기업 비율이 각각 15.6%, 11.3%나 되었고, 동 제도의 운영이나 관리에 대한 정보 부족으로 제도를 도입하지 않은 기업비율도 17.3%, 12.1%나 되었다.

업종별로 구분해서 보육관련 제도를 도입하지 않은 이유를 보면, 금융업과 유통업은 전반적으로 적용대상 근로자가 소수이기 때문에 제도를 도입하지 않은 기업이 가장 많고, 그 다음이 소요재원의 불충분이라는 기업이 많았다. 이에 비해 식음료제조업은 소요재원의 불충분하기 때문에 제도를 도입하지 않은 기업이 가장 많고, 그 다음이 적용대상 근로자가 소수이기 때문으로 나타났다. 그리고 보육 및 육아정보의 안내 및 상담제도의 경우에는 업종에 관계없이 남녀근로자 모두 관심이 없어서 제도를 도입하지 않은 업체도 상당수 있었다.⁶⁷⁾

기업규모별로도 보면 중규모 및 대기업의 경우 제도 운영에 필요한 재원이 충분하지 않아서 제도를 도입하지 않은 업체 비율이 가장 많았고, 그 다음은 적용대상 근로자집단이 적기 때문이었다. 이에 비해 소기업은 적용대상 근로자집단이 적기 때문이 가장 큰 이유였고, 그 다음이 소요 재원이 부족하기 때문이었다. 이와 같은 현상은 소기업은 상대적으로 적용대상 근로자가 적기 때문에 소요재원이 큰 문제가 되지 않는 반면에, 대기업은 적용대상 근로자가 상대적으로 많음에 따라 제도 운영에 재원이 많이 소요되기 때문에 나타나는 것으로 보인다. 즉, 기업규모에 관계없이 기업들이 이러한 제도를 도입하지 않는 이유는 소요재원의 부족과 적용대상 근로자가 소수이기 때문으로 보인다.

또한 노인 및 장애가족의 간호와 관련된 제도를 도입하지 않은 사유를 조사한 결과에 의하면, 기업들이 이러한 제도를 도입하지 않은 주요 이유는 '제도 운영에 필요한 재원이 부족', '적용대상 근로자집단이 소수'이기 때문으로 나타났다. 이 이외의 이유로는 남녀근로자가 관심이 없음, 정부의 지원이나 정책부재, 업무·직무특성에 부적합, 제도 운영이나 관리에 대한 정보 부족 등이 있었다.

67) 금융업 중에서 남녀근로자 모두 해당 제도에 관심이 없어서 제도를 도입하지 않은 업체 비율이 21.4%이었고, 유통업과 식음료제조업이 각각 16.2%, 10.6%이었다.

<표 III-15> 장애가족 및 노인간호관련 제도의 미도입 사유별 분포
(단위: %)

	탁노시설	위탁 간호서비스	장애가족 특별지원제도
근로자가 해당 제도에 대해 관심이 없음	10.3	10.8	9.0
적용대상 근로자집단이 너무 소수임	24.4	22.9	27.5
제도운영에 필요한 재원의 부족	26.0	29.4	27.3
업무수행에 차질을 줄 가능성이 큼	1.4	1.3	1.1
업종·직종 특성에 부적합	14.0	12.1	11.7
경영전략이나 방침과 맞지 않음	4.1	3.9	3.2
제도운영이나 관리에 대한 정보 부재	9.3	9.7	8.6
국가의 지원이나 정책이 부재함	10.3	9.7	11.7
전체	100.0	100.0	100.0

이를 업종별 규모별로 구분해서 보면 노인 및 장애가족과 관련된 제도의 미도입 사유는 개별 제도에 관계없이, 금융업은 적용대상 근로자가 소수이기 때문에 제도를 도입하지 않은 기업비율이 가장 높았다. 그 다음은 제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않았기 때문에, 업종 및 직종의 특성에 맞지 않기 때문이었다. 이에 비해서 식음료제조업과 유통업은 제도를 도입하지 않은 가장 중요한 이유는 제도를 도입·운영할 충분한 재원이 없기 때문이었고, 그 다음이 적용대상인력이 적기 때문이었다. 기업규모별로도 보면 중규모 및 대기업의 경우 제도 운영에 필요한 재원이 충분하지 않아서 제도를 도입하지 않은 업체 비율이 가장 많았고, 그 다음은 적용대상 근로자집단이 적기 때문이었다. 이에 비해 소기업은 적용대상 근로자집단이 적기 때문이 가장 큰 이유였고, 그 다음이 소요 재원이 부족하기 때문이었다.

나. 가족친화적인 휴가제도

가정 영역과 직장영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 휴가제도를 도입하지 않은 기업을 대상으로, 도입하지 않은 사유를 조사한 결과는 <표 III

-16>과 같았다. 다른 가족친화적인 제도와는 달리 이와 같은 제도의 도입하지 않은 사유는 상당히 다양했다. 즉, 가장 주요한 이유는 업종·직종의 특성에 부적합하기 때문이었으나, 적용대상 근로자가 소수, 제도 운영에 필요한 자원 부족, 경영전략이나 방침에 맞지 않아서, 업무수행에 차질을 줄 가능성이 크기 때문 등도 주요한 이유이었다.

<표 III-16> 가족친화적인 휴가 및 휴직제도의 미도입 사유별 분포
(단위: %)

	법규 이상 모성보호휴가	배우자 출산간호휴가	가족간호 휴가제도	무급휴직 제도
근로자가 해당 제도에 대해 관심이 없음	6.8	9.2	10.8	8.7
적용대상 근로자집단이 너무 소수임	19.6	19.0	20.3	17.5
제도운영에 필요한 자원의 부족	17.6	13.7	15.2	11.9
업무수행에 차질을 줄 가능성이 큼	10.4	10.2	9.2	11.9
업종·직종 특성에 부적합	22.3	24.3	23.8	27.0
경영전략이나 방침과 맞지 않음	10.7	11.3	10.2	15.9
제도운영이나 관리에 대한 정보 부재	5.4	8.1	6.0	3.2
국가의 지원이나 정책이 부재함	7.1	4.2	4.4	4.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 복수응답 항목임.

업종별로 보면 금융업에 속하는 기업들이 이러한 제도를 도입하지 않은 가장 주요한 이유는 적용대상 근로자가 소수이기 때문이었고, 그 다음은 업종 및 직종의 특성 때문이었다. 유통업과 식음료제조업의 경우는 제도마다 다소 차이가 있었다. 즉, 법규 이상의 모성보호제도, 가족간호휴가제를 실시하지 않은 이유는 업종 및 직무특성이 가장 주요한 이유이고, 그 다음 이유는 유통업은 소요자원 부족인데 비해서, 식음료제조업은 적용대상근로자가 소수이기 때문이었다. 배우자에 대한 출산간호휴가제도는 업종 및 직종특성이 가장 주요한 이유이고, 그 다음은 소요자원 부족, 업무수행차질, 적용대상근로자가 소수 등이었다. 무급휴가제도는 유통업은 업종 및 직종특성(미도입 업체의 47.1%)이 가장 주요한 이유인데 비해서, 식음료제조업은 업종 및 직종특성(27.6%), 적용대상 근로자집단이 소수

(24.1%), 그리고 업무수행에 차질을 가져오기 때문(20.7%)이라는 것이 비슷하게 작용하였다.

기업규모별로 보면 중소기업의 경우 가족친화적인 휴가제도를 도입하지 않은 가장 주요한 이유는 적용대상 근로자집단이 적기 때문이었고, 그 다음이 업종 및 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않기 때문이었다. 이에 비해 중규모 기업과 대기업은 업종 및 직무특성이 가장 주요한 이유이었다. 그리고 그 다음으로 주요한 이유는 중규모 기업은 '적용대상 근로자집단이 소수', '제도 운영에 필요한 재원이 없기 때문' 순인데 비해서, 대기업은 순서가 반대이었다. 이와 같은 현상은 근로자수가 많은 대기업의 경우, 적용대상 근로자는 많아짐에 따라 재원이 많이 소요되는데 기인하는 것으로 보인다.

다. 가족친화적인 근무제도

가족친화적인 근무제도를 도입하지 않는 사유를 보면, 기업들이 해당 근무제도를 도입하지 않은 가장 주요한 요인은 업종 및 직종의 특성이 해당 제도를 도입하기에 적합하지 않다는 것이었다. 그 다음으로 주요한 이유는 각 제도마다 다소 차이가 있으나, 대체로 경영전략이나 방침과 맞지 않는 것, 업무수행에 차질을 줄 가능성이 크다는 것, 그리고 적용대상 근로자집단이 소수라는 점 등이었다. 즉, 가족친화적인 근무제도를 도입하지 않는 이유들은 주로 업무특성이나 경영과 밀접한 관련이 있었다.

가족친화적인 제도를 도입하지 않은 이유를 좀 더 자세히 보면, 탄력적 근무제, 시차출퇴근제, 원격 및 재택근무제는 업무나 직무의 특성에 부적합하거나, 업무수행에 차질이 발생할 가능성이 크거나 혹은 경영전략이나 방침과 맞지 않기 때문에 도입하지 않는 것으로 나타났다. 업종별 규모별로 보면 이들 제도를 도입하지 않은 주요 이유는 동일하였다. 다만 소규모 사업체의 경우 적용대상 근로자집단이 소수이기 때문에 이러한 제도를 도입하지 않은 기업비율이 상당수 있었다. 그리고 업종별로는 식음료업의 경우 남녀근로자 모두 이러한 제도에 대해서 관심을 보이지 않고, 또한 금융업의 경우는 적용대상 근로자가 적기 때문에 제도를 도입하지 않은 업체비율이 일부 있었다.

주5일 및 토요일격주휴무제, 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적으로 업무를 전환하는 제도, 상용시간제의 경우에도 업종·직종의 특성 때문에 도입하지 않은 기업비율이 가장 높았다. 그러나 적용대상 근로자집단이 소수이기 때문에 제도를 도입하지 않는 사업체 비율도 상당수가 있었고, 근로자가 해당 제도에 관심이 없기 때문에 제도를 도입하지 않은 기업비율도 일부 있었다. 또한 업종별 규모별로 보면 소규모 사업체는 적용대상 근로자집단이 소수이기 때문에 이러한 제도를 도입하지 않은 업체비율이 다수 있었다. 업종별로 보면 금융업은 적용대상 근로자집단이 소수이기 때문에 이러한 제도를 도입하지 않은 업체가 다수 있었고, 주5일제와 격주휴무제를 도입하지 않은 금융업에 속하는 기업의 17.4%는 국가의 지원이나 정책 부재 때문에 도입하지 않았다.

<표 III-17> 가족친화적인 근무제도의 미도입 사유별 분포 (단위: %)

	탄력적 근무제	주5일, 격주휴 무제	시차 출퇴근제	원격, 재택 근무제	일시적인 업무 전환제	상용 시간제
근로자가 해당 제도에 대해 관심이 없음	6.7	2.2	7.5	6.2	12.3	9.7
적용대상 근로자집단이 너무 소수임	11.0	9.0	10.9	11.9	21.5	13.0
제도운영에 필요한 재원의 부족	5.2	9.6	5.5	4.5	4.3	5.6
업무수행에 차질을 줄 가능성이 큼	12.9	9.0	14.1	12.9	9.8	10.0
업종·직종 특성에 부적합	44.2	45.5	43.7	46.7	32.3	37.7
경영전략이나 방침과 맞지 않음	11.7	11.8	11.8	11.7	12.0	14.8
제도운영이나 관리에 대한 정보 부재	5.2	3.9	4.6	3.8	6.5	6.5
국가의 지원이나 정책이 부재함	3.1	9.0	2.0	2.4	1.2	2.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 복수응답 항목임.

라. 가족친화적인 서비스제도

기업들이 가족친화적인 서비스제도를 도입하지 않은 이유는 다양하였다. 그와 같은 다양한 이유 중에서도 기업의 20~30%는 제도 운영이나 관리에 대한 정보 부재 때문에 가족친화적인 서비스제도를 도입하지 않았다. 그리고 나머지

16% 내외의 기업은 적용대상 근로자가 소수이기 때문에, 12~17% 기업은 소요재원의 부족, 15% 내외는 업종이나 직종의 특성 때문에 도입하지 않는 것으로 나타났다.

<표 III-18> 가족친화적인 서비스제도의 미도입 사유별 분포 (단위: %)

	가정문제관련 정보제공 및 지원	스트레스 상담제도	가정관련 업무대행	가족관련 행사, 교육
근로자가 해당 제도에 대해 관심이 없음	13.5	17.4	13.0	16.1
적용대상 근로자집단이 너무 소수임	16.1	16.4	16.7	15.8
제도운영에 필요한 재원의 부족	17.3	11.9	16.1	12.0
업무수행에 차질을 줄 가능성이 큼	2.4	3.5	1.0	1.0
업종·직종 특성에 부적합	15.2	13.8	13.0	16.1
경영전략이나 방침과 맞지 않음	4.1	5.1	5.7	3.8
제도운영이나 관리에 대한 정보 부재	22.7	25.1	24.2	27.1
국가의 지원이나 정책이 부재함	8.7	6.8	10.2	8.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 복수응답 항목임.

업종별로 구분해서 보면 금융업은 제도 운영이나 관리와 관련된 정보부족, 근로자가 관심이 없거나 혹은 적용대상 근로자가 적기 때문이 가장 주요한 미도입 사유이었다. 이에 비해 유통업과 식음료제조업은 정보부재가 가장 주요한 사유 이었고, 이 외에 소요재원 부족, 적용대상 근로자가 소수, 남녀근로자의 관심 부족 등도 가족친화적인 서비스제도의 미도입에 상당한 영향을 주었다. 기업규모 별로 구분해서 보면 소기업은 적용대상 근로자가 소수이기 때문에 가족친화적인 서비스제도를 도입하지 않는 업체비율이 많았다. 중규모 기업은 업종 및 직종의 특성, 정보부족, 소요재원부족 때문에 제도를 도입하지 않은 업체가 많았다. 그리고 대규모 기업은 정보부족이 가장 주요한 이유이나 상대적으로 소요재원이 없거나 혹은 근로자가 해당 제도에 관심을 가지지 않기 때문에 제도를 도입하지 않은 업체도 다수 있었다.

3절. 가족친화적인 제도의 효과와 정책요구

1. 가족친화적인 제도의 도입 효과

가. 노동성장에 미친 영향

가족친화적인 제도를 도입한 기업을 대상으로 각 제도의 도입효과를 살펴보기 위해서 먼저 예상되는 효과를 크게 노동성과, 기업성과 그리고 효과가 없음으로 구분하였다. 물론 노동성과도 종국적으로는 기업성과에 영향을 미치는 것은 하나, 1차적으로 근로자의 노동성과에 먼저 영향을 미친 이후에 간접적으로 기업성과에 영향을 미치기 때문에 두 가지 효과를 구분하였다. 노동성과에는 근로자의 근태, 이직율, 생산성, 그리고 근로자의 불만과 사기(moral)를 포함시켰다. 그리고 기업성과에는 우수한 인력확보, 매출액, 기업 이미지를 포함시켰다. 각 가족친화적인 제도의 도입효과에 대해서 복수응답 하도록 하였다. 분석은 해당 가족친화적인 제도를 도입한 사업체 수가 20개 이상인 제도만을 대상으로 하였다.

이러한 방식으로 분석한 결과를 보면 원격 및 재택근무제를 제외하고 나머지 제도는 모두 근로자의 노동성과에 상당히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 원격 및 재택근무제, 일시 업무전환제도를 제외한 나머지 가족친화적인 제도를 도입한 기업의 60% 이상이 노동성과가 제고되었다고 했다.

노동성과를 좀 더 자세히 분류해서 보면 근로자의 노동성과 중에서도 근로자의 사기를 제고시킨 가족친화적인 제도가 많았다. 즉, 가족친화적인 휴가제도를 도입한 기업의 40% 내외는 제도 도입으로 근로자의 사기가 증가된 것으로 나타났다. 이 외에도 보육비용 지원, 위탁 간호서비스제공, 주5일 및 토요일휴무제, 가정 관련 정보제공, 가정업무대행 서비스제도, 가족관련 행사 지원 및 개최 등을 운영하고 있는 기업의 상당수도 근로자의 사기가 제고된 것으로 나타났다. 이 외에 직접적으로 근로자의 생산성 제고를 가져오는 제도로는 탄력적 근무제(제도 운영기업의 36.6%가 생산성 증가를 가져온 것으로 나타남), 주5일 및 토요일휴무제(23.4%), 시차출퇴근제(28.9%) 등이 있었다. 상대적으로 근로자의 이직 감소

나 근태 개선을 가져온 기업은 많지 않았다. 그러나 제도 운영한 기업의 10~20%에서 근로자의 이직감소가 있었던 제도로는 특별 보육지원제도, 장애가족지원제도, 법규 이상의 모성보호휴가제도, 개인 사유에 의한 무급휴가제도, 가정 관련 정보 제공 서비스제도이었다. 또한 근로자의 근태율 개선에 약간 효과가 있었던 제도로는 시차출퇴근제도, 탄력적 근무제이었다.

<표 III-19> 가족친화적인 제도가 노동성파에 미친 효과
(단위: %, 개소)

	전체 응답 기업체 수	노동성파에 긍정적인 효과를 미침					
		소계	근태개선	이직감소	생산성증가	불만감소	사기제고
보육비용지원	(68)	80.6	0.0	6.5	13.9	13.0	47.2
특별보육지원	(35)	74.9	3.1	10.9	12.5	20.3	28.1
장애가족지원	(22)	77.1	2.9	14.3	5.7	37.1	17.1
탄력적 근무제	(93)	76.0	6.3	3.5	36.6	11.3	18.3
주5, 격주휴무제	(185)	75.0	4.1	1.0	23.4	16.3	30.2
시차출퇴근	(81)	84.2	10.7	7.4	28.9	15.7	21.5
원격, 재택근무제	(24)	31.4	3.5	7.0	15.1	3.5	2.3
일시 업무전환제	(88)	36.8	2.2	7.9	10.5	11.4	4.8
법규이상 모성보호휴가	(89)	83.4	2.1	18.1	8.3	13.9	41.0
배우자 출산휴가제도	(116)	82.7	3.5	6.4	11.0	20.8	41.0
가족간호가제	(97)	76.5	4.0	7.4	8.7	16.8	39.6
무급 휴직제	(219)	75.5	3.2	14.7	5.2	10.7	41.7
가정관련정보 제공	(22)	66.7	2.8	11.1	2.8	5.6	44.4
스트레스상담제도	(96)	81.2	2.1	8.4	13.3	28.0	29.4
가정업무 대행제도	(43)	63.3	5.0	3.3	8.3	15.0	31.7
가족관련행사 개최	(98)	64.9	0.0	2.7	9.5	10.1	42.6

나. 기업성파에 미친 영향

직접적으로 기업성파에 미치는 영향은 전반적으로 낮았다. 그러나 가족친화적인 제도별로 다소 차이를 보여, 원격근무제를 운영하는 사업체의 40.7%가 기업성파에 긍정적인 영향을 주었다고 했다. 이 외에도 일시 업무전환제도(25.3%), 가정 관련 정보제공 서비스제도(25.0%), 직장보육시설(23.8%), 가족관련 행사 개

취 및 지원(23.7%) 등도 기업성장에 다소 긍정적인 영향을 주는 제도이었다. 그러나 이들 제도들이 어떠한 기업성장에 영향을 미쳤는 지를 좀 더 자세히 살펴보면, 대부분이 기업의 이미지 제고와 관련이 있었다. 다만 일시 업무전환제도와 원격 및 재택근로제를 도입한 사업체 중에서 일부가 매출액 증가를 가져온 것으로 나타났다. 그리고 보육 및 가족간호와 관련된 제도의 경우 일부 기업이기는 하나 우수한 인력확보 효과가 있는 것으로 나타났다.

<표 III-20> 가족친화적인 제도가 기업성장에 미친 효과
(단위: %, 개소)

	전체 응답 기업체 수	기업성장에 긍정적인 효과를 미침			
		소계	우수인력확보	매출액증가	기업이미지 제고
보육비용지원	(68)	16.6	4.6	0.0	12.0
특별보육지원	(35)	17.3	9.4	1.6	6.3
장애가족지원	(22)	17.1	0.0	0.0	17.1
탄력적 근무제	(93)	14.7	6.3	6.3	2.1
주5일 및 격주휴무제	(185)	17.0	4.1	2.4	10.5
주차출퇴근	(81)	11.6	1.7	3.3	6.6
원격, 재택근무제	(24)	40.7	3.5	7.0	30.2
일시 업무전환제	(88)	25.3	1.7	19.7	3.9
법규이상 모성보호휴가	(89)	11.2	5.6	1.4	4.2
배우자 출산휴가제도	(116)	11.5	2.3	0.0	9.2
가족간호가제	(97)	14.8	2.7	2.0	10.1
무급 휴직제	(219)	9.9	2.4	0.4	7.1
가정관련정보 제공	(22)	25.0	5.6	0.0	19.4
스트레스상담제도	(96)	9.8	4.2	0.0	5.6
가정업무 대행제도	(43)	16.7	0.0	0.0	16.7
가족관련행사 개최	(98)	23.7	1.4	0.7	21.6

다. 가족친화적인 제도의 효과

앞에서 가족친화적인 제도가 기업에 미친 영향에 대한 조사결과를 분석하였다. 그러나 앞의 2장 <그림 II-6>에서 보는 바와 같이 근로자의 노동성과, 기업의 경영성과는 가족친화적인 제도 이외에 여러 가지 요인에 의해서 영향을 받는

다. 이에 따라 가족친화적인 제도의 효과를 살펴보기 위해서는 이러한 주요 변수들을 통제해야 한다. 즉, 근로자의 노동성과는 즉 식 (Ⅲ-1)과 같이 다양한 요인에 의해서 영향을 받는다. 가족친화적인 제도와 노동성과 간의 관계를 연구한 여러 선행연구에서도 식 (Ⅲ-1)에 대한 구체적인 함수형태(functional form)에 대한 연구는 이루어져 있지 않다. 이에 따라 본 연구에서는 분석의 단순화를 위해서 식 (3-1)을 선형함수형태(linear equation form)인 식 (Ⅲ-2)와 같이 설정(model specification)하였다. 식 (3-2)에서 종속변수(P_{worker})는 근로자의 노동성과를 나타낸다.

$$P_{worker} = f(X, \Psi, \Omega) \quad (Ⅲ-1)$$

$$P_{worker} = \alpha + \beta X + \gamma \Psi + \delta \Omega + \varepsilon \quad (Ⅲ-2)$$

여기서, P_{worker} 는 기업의 평균적인 근로자의 노동성과

X 는 기업의 특성(업종, 규모, 근로조건, 임금수준, 노동조합 유무 등)

Ψ 는 기업의 평균적인 근로자의 특성(맞벌이 비율, 관리자 비율, 비정규직

Ω 는 기업이 도입, 운영 하는 가족친화적인 제도 유형

α 는 상수항, β, γ, δ 는 각각 해당 변수의 추정계수, ε 는 오차항.

설명변수는 크게 기업특성을 나타내는 변수(X), 기업에 종사하는 근로자의 특성을 나타내는 변수(Ψ), 그리고 기업이 운영하고 있는 가족친화적인 제도(Ω)를 나타낸다. 먼저 기업특성을 나타내는 변수에는 기업의 업종, 규모, 근로조건, 임금수준, 노동조합유무로 구성되어 있다. 그리고 기업에 종사하는 근로자의 특성을 나타내는 변수에는 해당 기업 근로자 중에서 맞벌이 비율, 관리자 비율, 비정규직 비율, 여성근로자비율, 해당 기업근로자들의 직장과 가정 일의 상충정도를 나타내는 가족친화적인 제도에 대한 수로 정도가 있다. 마지막으로 가족친화적인 제도에는 분리정책의 일환으로 운영하는 가족친화적인 제도(보육 및 가족관련 제도, 가족친화적인 휴가제도)와 통합정책의 일환으로 운영되는 가족친화적인 제도(가족친화적인 근무제도, 가족친화적인 서비스제도)로 구분하였다. 모형추정에 사용된 변수는 기업이 실질적으로 운영하고 있는 개별 제도별로 '1'점을 부여하

여, 합산한 숫자를 사용하였다. 각 추정함수의 종속변수인 근로자의 생산성, 애사심, 스트레스, 사기, 근태를 나타내는 변수는 최근 1년 간의 증가를 5점 척도로 나타낸 점수를 사용하였다.(추정에 사용된 변수에 대한 설명 <표 III-21>을 참조).

기업체 가족친화적인 제도에 대한 조사결과를 이용하여 식 (III-2)를 추정한 결과는 <표 III-22>와 같았다. 먼저 근로자 생산성에 대한 추정결과를 보면 금융업을 나타내는 업종더미, 맞벌이 근로자비율을 나타내는 변수가 음(negative)의 방향으로 통계적으로 유의미하였다. 또한 보육이나 가족간호지원제도와 같은 분리정책의 일환으로 시행되는 제도들은 근태율이나 애사심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 수준이 아니었다. 이에 비해 기업의 근로조건, 가족친화적인 제도(가족친화적인 근무제도, 가족친화적인 서비스제도)를 나타내는 변수는 통계적으로 양의 방향으로 유의미하였다. 즉, 다른 조건이 동일하면 통합정책의 일환으로 운영되는 가족친화적인 제도는 근로자의 생산성을 제고시키는 것으로 나타났다.(각 설명변수의 추정계수와 t-value에 대해서는 <표 III-22> 참조).

근로자의 노동성과를 나타내는 나머지 독립변수 즉, 근로자의 근태율, 사기(士氣), 스트레스, 애사심에 대한 함수추정결과를 보면, 근로조건을 나타내는 변수는 스트레스를 제외하고 애사심, 사기, 그리고 근태율이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 모든 함수에서 가족친화적인 제도를 나타내는 변수의 추정계수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 III-21> 노동성과를 나타내는 함수 추정에 사용된 변수

변수		내용
종속변수		
생산성을 나타내는 변수	Prod	-최근 증가율을 나타내는 속도(점수가 높을수록 증가)
애사심을 나타내는 변수	Loy	-최근 증가율을 나타내는 속도(")
스트레스 변수	Stress	-최근 증가율을 나타내는 속도(")
사기를 나타내는 변수	Mo	-최근 증가율을 나타내는 속도(")
근태를 나타내는 변수	Abs	-최근 증가율을 나타내는 속도(")
설명변수		
업종을 나타내는 더미	IND1 IND2	-금융업이면 '1', 그렇지 않으면 '0' -유통업이면 '1', 그렇지 않으면 '0'
기업규모를 나타내는 더미	SS1 SS2	-종업원수 300명 이상이면 1, 그렇지 않으면 '0' -종업원수 100명-299명 이상이면 1, 그렇지 않으면 '0'
근로조건을 나타내는 더미	Wcond	-동종업체 중에서 근로조건이 가장 좋거나 혹은 좋은 편에 속하면 =1, 그렇지 않으면 '0'
임금수준	Wage	-신규(경력없고, 군미필 기준) 대졸 초임금
노동조합 유무를 나타내는 더미	Union	-노동조합이 있으면 '1', 그렇지 않으면 '0'
맞벌이 근로자비율	Dual	-전체 근로자 중에서 맞벌이 비율
관리자 비율	Manager	-전체근로자 중에서 관리자(과장급 이상) 비율
비정규직 비율	Atypical	-전체근로자 중에서 비정규직 비율
여성비율	Female	-전체 정규직근로자 중에서 여성근로자 비율
가족친화적 제도에 대한 수요를 나타내는 더미	Demand	-전체적으로 요구가 많으면 =1, 그렇지 않으면 '0'
가족친화적인 제도(1)	FFS1	-분리정책의 형태로 운영되는 가족친화적인 제도(보육 및 가족간호관련 제도, 가족친화적인 휴가제도)에 속하는 제도를 운영하고 있으면, 제도1개 당 1점. ※총 12점(전체 12개 제도가 조사됨)
가족친화적인 제도(2)	FFS2	-통합정책의 형태로 운영되는 가족친화적인 제도(보육 및 가족간호관련 제도, 가족친화적인 휴가제도)에 속하는 제도를 운영하고 있으면, 제도1개 당 1점. ※총 10점(전체 10개 제도가 조사됨)

<표 III-22> 가족친화적인 제도가 노동성과에 미치는 영향

	근로자의 생산성		근로자의 애사심		근로자의 스트레스	
	추정 계수	t-value	추정 계수	t-value	추정 계수	t-value
Constant	3.3066 ***	10.019	2.9568 ***	8.967	2.7879 ***	8.576
IND1	-0.3127 **	-2.051	-0.0675	-0.443	-0.2224	-1.481
IND2	-0.0538	-0.457	-0.0352	-0.299	-0.2016 **	-1.739
SS1	0.1292	0.924	0.2017	1.445	-0.1409 **	-1.023
SS2	0.0306	0.231	0.1859	1.408	-0.0444	-0.341
Wcond	0.2937 ***	2.995	0.2776 ***	2.833	0.1679	1.738
Wage	-0.0001	-0.359	-0.0001	-0.426	0.0000	0.030
Union	0.0493	0.447	-0.1168	-1.061	-0.0665	-0.613
Dual	-0.0048 *	-1.772	0.0022	0.807	0.0001	0.048
Manager	0.0014	1.283	0.0015	1.331	-0.0008	-0.737
Atypical	0.0000	-0.047	0.0006	0.659	-0.0007	-0.803
Female	0.0047	1.642	0.0009	0.331	0.0009	0.325
Demand	-0.1672	-1.421	-0.1834	-1.560	-0.0721	-0.622
FFS1	-0.0219	-0.742	0.0181	0.616	-0.0118	-0.405
FFS2	0.0554 *	1.667	0.0147	0.444	0.0017	0.052
R-square	0.126		0.076		0.055	
관찰값수	255		255		255	

	근로자의 사기		근로자의 근태율	
	추정 계수	t-value	추정 계수	t-value
(Constant)	2.3113 ***	6.361	2.9923 ***	6.915
IND1	-0.5363 ***	-3.195	0.0246	0.123
IND2	-0.2008	-1.550	0.2043	1.324
SS1	-0.0511	-0.332	0.0415	0.226
SS2	-0.0225	-0.154	0.0206	0.119
Wcond	0.3694 ***	3.421	0.2498 *	1.943
Wage	0.0004	1.716	0.0000	-0.096
Union	-0.1542	-1.271	0.0893	0.618
Dual	-0.0038 *	-1.254	0.0020	0.571
Manager	0.0003	0.255	0.0003	0.231
Atypical	0.0020 *	1.933	-0.0010	-0.872
Female	0.0071 **	2.278	-0.0002	-0.045
Demand	-0.2289 *	-1.768	-0.0919	-0.596
FFS1	-0.0295	-0.909	0.0411	1.063
FFS2	0.0197	0.538	0.0636	1.459
R-square	0.161		0.055	
관찰값수	255		255	

주: ***, **, *는 각각 0.01, 0.05, 0.10% 수준에서 통계적으로 유의미함을 나타냄.

2. 가족친화적인 제도와 관련한 정부정책요구

기업을 대상으로 가족친화적인 제도의 도입과 운영의 활성화를 위해서 필요한 정부정책을 조사한 결과에 의하면, 36.8% 기업이 제도와 관련한 직접적인 재정 지원이 필요하다고 했다. 그리고 나머지 34.0%는 정부가 사회보장제도로써 직접 가정과 직장영역의 조화를 가능하게 하는 제도를 도입하는 것이 필요하다고 했고, 12.4%는 제도 도입 및 운영과 관련된 정보 제공, 10.7%는 우수기업에 대한 근로자복지 우대(예컨대, 복지시설 자금지원, 근로자 휴양시설 활용 등)이 필요하다고 했다. 또한 소수 의견으로 3.5%의 기업은 우수기업에 대한 금융상 우대, 2.6%는 우수 기업에 대한 표창 및 행정상 우대제도의 도입이 필요하다고 했다.

이와 같은 정책에 대한 필요성은 업종별 기업규모별로 거의 차이를 나타내지 않았다. 다만 금융업은 유통업이나 식·음료제조업보다는 제도의 도입 및 운영과 관련된 정보 제공, 정부가 사회보장제도로 직접 시행하는 것이 필요하다고 응답한 기업비율이 비율이 약간 더 높은 특징을 보였다.

<표 III-23> 기업이 필요로 하는 정부정책의 유형

(단위: %)

	금융업	유통업	식음료업	전체
제도의 운영, 도입과 관련된 정보 제공	14.6	10.9	11.9	12.4
제도에 대한 직접적인 재정지원	37.3	36.8	36.2	36.8
우수 기업에 대한 표창, 행정상 우대제도 도입	1.6	3.0	3.2	2.6
우수 기업에 대한 금융상 우대 제도	1.6	5.0	3.8	3.5
우수 기업에 대한 근로자복지 우대	7.0	12.4	12.4	10.7
정부가 사회보장정책으로 직접 시행	37.8	31.8	32.4	34.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

4절. 분석결과 요약

우리 나라 기업을 대상으로 한 가족친화적인 제도의 운영현황과 문제점 그리고 가족친화적인 제도에 대한 평가에 대한 분석결과를 요약하면 아래와 같다.

- ① 우리 나라의 경우 가정 영역의 일은 개별근로자 차원에서 해결해야 하는 문제이기 때문에 기업이 개입할 필요가 없다고 인식하는 기업비율은 상대적으로 낮았다. 그렇다고 해서 기업이 적극적으로 가족친화적인 제도를 도입해야 한다는 기업비율도 높지 않았다. 뿐만 아니라 가족문제 때문에 동일한 조건이면 여성보다 남성채용을 선호하는 기업비율이 높은 편이다. 즉, 우리 기업의 대부분은 가족친화적인 제도의 필요성을 인식하나, 이와 같은 제도와 정책을 정부가 중심이 되어 실시하기를 희망하였다. 이와 같은 분석결과에 의하면 우리 나라의 경우 단기적으로 기업이 자발적으로 가족친화적인 제도를 도입하여 확산될 가능성이 상당히 낮음을 알 수 있다. 따라서 단기적으로는 정부가 선도하여 가족친화적인 제도와 관련된 법, 제도를 정비하고, 이와 함께 기업의 제도 도입을 유도하는 인센티브제도, 가족친화적인 제도에 대한 홍보와 기술적인 지원 등을 실시하는 것이 필요한 것으로 보인다.
- ② 가정 영역의 일이 남녀근로자의 노동성과에 미치는 영향을 보면, 자녀양육부담이 있는 여성근로자 특히 규모가 큰 기업에 종사하는 여성근로자는 상대적으로 노동생산성이 떨어지고, 지각 및 조퇴, 결근 그리고 이직율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 남성근로자는 자녀양육부담이 노동성과에 큰 영향을 미치지 못하거나 혹은 약간 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 장애인이나 노인에 대한 간호는 남성근로자의 생산성을 낮추고, 여성의 이직율을 제고시키는 것으로 나타났다. 물론 이와 같은 조사결과가 기업체를 대상으로 한 것이기 때문에, 사업주나 관리자의 인식에 기인한 것인지 실제로 그와 같은 현상을 보이는지는 좀 더 자세한 분석을 필요로 한다. 그러나 근로자 조사결과에서도 이와 비슷한 결과를 나타남에 따라, 가정 영역의

일이 근로자 특히 여성근로자의 노동성과에 어느 정도 부정적인 영향을 미칠 수 있을지 알 수 있다.

- ③ 보육 및 육아로 인해서 퇴직하는 근로자는 그 규모는 과거와 같이 많지 않으나 여전히 상당수의 기업에 존재하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 출산 및 육아휴직이후에 복귀하지 않는 근로자가 상당수 있는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 보육 및 육아를 담당하거나 출산 및 육아휴직을 하는 근로자의 대부분이 여성인 점을 감안하면, 여전히 출산 및 육아로 인해서 퇴직하는 여성근로자가 많음을 알 수 있다. 이 외에 출산 및 육아를 제외한 가정문제로 퇴직하는 여성근로자도 상당수 있는 것으로 나타났다. 즉, 조사결과에 의하면 우리 나라 노동시장에는 여전히 가정영역의 일로 인해서 퇴직하는 여성근로자가 상당히 많음을 알 수 있다.
- ④ 우리 나라 기업의 약 64%에서 가족친화적인 제도에 대한 근로자의 요구(needs)가 있는 것으로 나타났다. 그러나 이들 기업 중에서 상당수는 전체 근로자집단이 아니라 특정한 집단에서 요구가 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 업종별, 기업규모별로 가족친화적인 제도에 대한 요구가 있는 근로자집단이 다소 달랐다. 이와 같은 분석사실은 기업들이 가족친화적인 제도를 도입할 때, 사전에 어떠한 집단을 위해서, 어떤 유형의 가족친화적인 제도를 도입할 것인가를 충분히 조사, 분석한 이후에 도입해야 함을 간접적으로 나타낸다.
- ⑤ 조사대상 기업의 10% 이상이 활발하게 실시하고 있는 가족친화적인 제도를 보면, 보육비용지원, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산간호휴가제도, 무급휴직제도, 주5일 및 토요일격주휴무제, 시차출퇴근제, 가족초청행사 등이었다. 이러한 도입현황을 보면 우리 나라는 가족친화적인 정책의 초기단계에 운영되는 보육 및 가족간호와 관련된 제도조차 제대로 정착되지 않은 것으로 나타났다. 물론 초기단계에 도입되는 가족간호휴가제도는 어느 정도 보급되었는데, 이와 같은 휴가제도의 상당수는 정부가 법규에 의해서 실시 의무를 부과하는 제도들이었다. 따라서 우리 나라의 경우는 가족친화적인 정책의 초기 단계에 해당하는 보육 및 가족간호와 관련된 지원제도를 기업들이

적극적으로 도입하도록 유도하는 정책을 실시하는 것이 필요하다.

- ⑥ 기업들이 가족친화적인 제도를 도입하지 않은 사유를 보면, 보육 및 가족간호 관련 제도의 경우에는 소요재원의 부족과 적용대상근로자 수가 소수이기 때문인 것으로 나타났다. 가족친화적인 휴가제도의 경우에는 업종 및 직종 특성 때문인 것으로 나타났다. 물론 적용대상 근로자가 소수이고, 소요재원의 부족 등도 주요한 원인 중의 하나이었다. 가족친화적인 근무제도를 도입하지 않은 이유는 개별 제도마다 차이가 있었으나, 전반적으로 경영전략이나 방침과 맞지 않거나 업무수행에 차질을 줄 가능성이 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 가족친화적인 서비스제도를 도입하지 않은 사유는 상당히 다양하였는데, 대체로 제도 운영이나 관리에 대한 정보 부족, 적용대상근로자가 소수이기 때문에, 소요재원의 부족 등이 주요 원인이었다. 이상과 같은 분석결과에 의하면 기업의 가족친화적인 제도 도입을 유도하기 위해서는 제도를 적은 재원으로 운영할 수 있는 방안이나 혹은 재정을 정부가 지원하는 것이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 정책지원은 개별기업이 정부로부터 지원을 받기를 원하는 정책에 대한 조사결과에서도 동일하게 나타나고 있다. 가족친화적인 근무제도의 경우는 어떠한 업종 및 직종에서 도입하는 것이 효율적인 지, 혹은 제도 운영에서의 유의점 등과 관련된 정보를 제공하거나 혹은 기술적인 지원(technical assistance)을 하는 것이 필요하다. 가족친화적인 서비스 제도의 경우에도 역시 개별 제도에 대한 유형과 이들에 대한 세부적인 정보를 제공하는 것이 필요한 것으로 나타났다.
- ⑦ 가족친화적인 제도의 도입 효과에 대한 분석결과에 의하면 상당수의 기업들이 노동성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가하였다. 그러나 긍정적인 효과를 가져오는 노동성장의 유형을 보면 주로 근로자의 불만감소, 사기제고 등이었고, 노동생산성 증가를 가져왔다고 응답한 업체비율은 대체로 낮았다. 다만 가족친화적인 근무제도의 경우 노동생산성 증가를 가져왔다고 평가하는 업체비율이 20~30% 정도로 다소 높았다. 이에 비해 가족친화적인 제도는 기업의 경영성과에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 기

업경영에 긍정적인 영향을 미친다고 응답한 기업체의 경우에도, 주로 기업이 이미지를 제고시키는 효과가 있다고 했다. 가족친화적인 제도의 효과에 대한 실증분석결과에 의하면 보육이나 가족간호지원제도와 같은 분리정책의 일환으로 시행되는 제도들은 근태율이나 애사심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 수준이 아니었다. 그러나 통합정책의 일환으로 도입된 가족친화적인 제도는 노동성파에 어느 정도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가족친화적인 제도에 대한 근로자의 수요와 특징

1절. 가정영역과 직장영역 일에 대한 수요	85
1. 조사개요 및 근로자 특성	85
2. 근로자의 가족영역 일에 대한 수요	88
2절. 직장가정영역의 일의 상호영향	96
1. 가정의 일이 직장에 미치는 영향	96
2. 직장의 일이 가정에 미치는 영향	103
3절. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 영향	107
1. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 만족도	107
2. 가족친화적인 제도의 실시 효과	111
3. 가족친화적인 제도의 도입에 대한 필요성	113
4. 가족친화적인 제도의 보상적 임금 수준	121
4절. 분석결과 요약	123

최근 노동시장에서 여성근로자의 비율이 지속적으로 증가하고 있다. 이와 같은 여성의 경제활동참가율의 증가는 성차별적인 관행에 의해서 가정영역의 가족 책임을 전적으로 부담했던 집단의 감소를 의미함과 동시에, 맞벌이의 증가로 인해서 직장과 가정 일의 상충문제에 직면하게 되는 남녀근로자가 더욱 증가함을 의미한다. 본 장에서는 이와 같은 사회, 경제적인 환경변화에 따라 우리 나라 근로자의 가정영역 일에 대한 수요, 직장과 가정영역 일의 상호관련성 정도, 가족친화적인 제도의 활용 현황, 그와 같은 제도가 근로자의 노동성장에 미치는 영향 등을 분석하였다.

1절. 가정영역과 직장영역 일에 대한 수요

1. 조사개요 및 근로자 특성

가. 근로자 조사방법

근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요, 가정영역의 일에 대한 부담, 가정과 직장 일의 갈등 정도에 대한 조사를 위해서 근로자조사를 실시하였다. 근로자실태조사는 3장 기업체 조사방법에서 설명한 것과 동일한 방법으로 조사된 기업체 중에서 여성근로자가 상대적으로 많은 유통업을 대상으로 조사하였다. 조사사업체의 선정은 조사된 유통업에 속하는 100개 기업 중에서 종업원수가 많은 기업 순으로 6개 사업체를 선정하였다.⁶⁸⁾ 근로자조사는 기업체 조사기간과 같은 12월 11일~23일까지 실시되었고, 조사대상 1개 사업체 당 50명을 조사하였다. 조사대상선정은 먼저 남녀근로자를 동일한 비율로 조사대상자 수를 설정하고, 직급을 고려하여 임의 추출하였다. 그러나 실제 조사된 결과를 보면 관리직근로자수는 13명(조사된 근로자의 4.2%)으로 상대적으로 적게 조사되었다.

68) 6개 업체는 유통업에 속하는 조사된 100개 업체 중에서 종업원수가 많은 기업 순으로 조사하는 것을 원칙으로 하되, 근로자 조사에 불응하는 업체는 제외하였다. 실제 조사된 업체는 애경백화점, 롯데백화점, 삼성홈플러스, 갤러리아백화점, 미도파백화점, 월마트 코리아이다.

나. 조사된 근로자의 특성

조사된 근로자의 특성을 보면 남성근로자는 20대와 30세 이상이 각각 50.0%이었다. 이에 비해서 여성근로자는 20세미만이 10.7%, 20대가 65.4%로 가장 많았고, 30세는 23.9%이었다. 이와 같은 현상은 유통업에 속하는 기업이 활용하는 여성인력의 대부분이 30세 미만인데 기인한다. 이에 따라 조사된 남녀근로자의 혼인상태별 분포를 보면 남성의 50.7%(74명)가 기혼인데 비해서, 여성근로자는 28.0%(42명)가 기혼이었다. 조사된 여성근로자 중에서 상대적으로 기혼근로자 수가 적은 것은, 백화점의 여성근로자 중에서 미혼여성이 차지하는 비율이 높는데 기인한다. 일반적으로 미혼과 기혼여성은 가족친화적인 제도에 대한 수요에서 차이가 있기 때문에, 본 연구에서는 가능하면 성별, 혼인상태별로 근로자집단을 구분하여 분석하였다.

<표 IV-1> 성별 연령계층별 조사근로자의 분포

(단위: %, 명)

	남성	여성	전체
20세 미만	0.0	10.7	5.5
20-29세	50.0	65.4	57.9
30세 이상	50.0	23.9	36.6
전체	100.0 (150)	100.0 (150)	100.0 (300)

조사된 근로자의 교육수준별 분포를 보면 남성은 53.3%가 대졸이상이었다. 이에 비해 여성근로자는 77.4%가 고졸 이하이었고, 5.7%만이 대졸이상이었다. 이와 같은 남녀근로자의 학력별 분포는 유통업에 종사하는 심각한 성별 직종격리 현상을 반영한다. 즉, 유통업에 종사하는 여성근로자는 대부분이 하위사무직 또는 판매직이며 학력은 주로 고졸인데 비해서, 남성근로자의 상당수는 대졸 사무직 혹은 관리직이다.⁶⁹⁾

69) 이숙진(2000).

조사된 근로자 중에서 기혼근로자를 대상으로 맞벌이 여부를 보면 기혼 남성 근로자의 40.0%가 맞벌이였다. 이에 비해 기혼 여성근로자는 92.9%가 맞벌이였다. 이와 같은 유통업에 종사하는 기혼근로자 중에서의 맞벌이 가구비율은 우리나라 유배우가구 중에서 맞벌이가구가 차지하는 비율인 24.5%보다 훨씬 높은 수준이었다.⁷⁰⁾ 이에 따라 조사결과에서 나타난 가족친화적인 제도에 대한 수요와 가정과 직장영역 일의 상충문제는 전체평균보다 약간 더 높게 나타날 가능성이 큼으로 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다.

<표 IV-2> 성별 학력별 조사근로자의 분포

(단위: %, 명)

	남성	여성	전체
고졸 이하	23.3	77.4	51.1
전문대졸	23.3	17.0	20.1
대졸 이상	53.3	5.7	28.8
전체	100.0 (150)	100.0 (150)	100.0 (300)

다. 유통업계의 고용 및 작업환경

유통업에 종사하는 남녀근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요, 가정 및 직장 영역 일의 상충 등을 이해하기 위해서, 먼저 유통업에 종사하는 근로자의 노동특성을 먼저 살펴보았다. 유통업 중에서 본 조사대상 기업인 대형 백화점은 업종특성상 전체근로자 중에서 여성근로자 비율이 상당히 높다. 백화점의 경우 여성근로자는 크게 직영사원으로 채용된 판매직과 사무직과 브랜드 파견사원 및 임시·시간근로자로 구성되어 있다.⁷¹⁾ 여성근로자의 학력은 대부분 고졸이며, 연

70) 김태홍, 주재선(1997), '맞벌이부부의 가구특성과 고용구조', 「여성연구」 제54호, 여름호, 1998년.

71) 이숙진(2000), 「글로벌 자본의 현지화와 지역여성의 정치」, 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문p.152: 기혼여성들은 파트타이머로 근무하며, 짧은 시간 일하는 조건으로 파트타이머로 취업하는 여성들은 적은 임금을 감수한다. 또한 명목적 시간제고용이 많아서 파트타이머로 고용되었지만, 실제로 주당 43시간 이상을 일하는 여성들

평균은 18~26세의 미혼이 많다. 그리고 미혼 판매근로자의 경우에는 아직도 결혼과 함께 회사를 그만두는 결혼퇴직제의 관행으로 남아 있다. 남성근로자는 소수의 고졸과 다수의 대졸로 구성되며, 주로 국내외 영업직, 전문직, 관리사무직에 종사하고 있다. 따라서 정규직 남성 판매직근로자는 거의 없다.⁷²⁾

유통업체의 노동시간을 보면 백화점은 고객확보 전략으로 영업시간의 연장이나 토요일 오후 및 일요일에 영업을 함에 따라 여타 업종의 생산직이나 사무직의 노동시간대와 다른 특성을 갖는다. 또한 규모가 큰 유통업체일수록 초과근로시간이 긴 특징을 보인다.⁷³⁾ 직무활동을 보면 육체적 노동을 많이 요구하는 직무이고, 특정한 활동을 강도 높게 반복하는 경향을 보였다. 뿐만 아니라 고객의 수요에 따라 근무해야 하기 때문에 근로시간을 융통성 있게 조절하기가 상당히 힘든 특징을 보인다. 이와 같은 노동환경 및 직무활동으로 인해서 백화점은 서비스업체의 3D 직종으로 불리고 있다.

2. 근로자의 가족영역 일에 대한 수요

가. 보육 및 자녀교육

가족친화적인 제도에 대한 수요는 이들 제도를 필요로 하는 가족환경에 의해서 받는다. 이에 따라 유통업에 종사하는 근로자의 가정영역 일에 대한 수요를 조사하였다.⁷⁴⁾ 먼저 기혼 남녀근로자를 대상으로 육아문제에 대한 수요를 살펴보면, 조사대상근로자의 26.3%가 현재 외부의 도움이 필요하다고 했고, 19.5%는 현재는 필요 없지만 곧 필요할 것이라고 했다.

이 57.7%이며, 주 55시간 이상은 24.7%나 되었다. 여성 파트타임의 주당 평균 노동시간이 45.7시간으로 조사되었다.

72) 박홍주(1995), 「판매직원의 감정노동에 관한 일 연구, 서울시내 백화점 사례를 중심으로」, 이화여자대학교 대학원 석사논문, p. 26이하

73) 백화점에 대한 사례연구에 의하면 일일 평균근무시간이 8~9시간인 근로자비율은 17.1%에 불과하고, 81.8%는 10~11시간을 근무하였다. 박홍주(1994), p.31.

74) 가정영역의 일에 대한 수요를 묻는 항목에서 무응답한 근로자는 모두 '현재 및 향후에도 도움이 필요하지 않는다'로 분류하여, 분석하였다. 따라서 분석된 가정영역의 일에 대한 수요는 실제보다 약간 과소 평가되었을 가능성이 있다.

이를 성별로 구분해보면 조사된 기혼여성근로자의 21.4%가 육아와 관련해서 외부의 도움이 매우 필요하다고 했고, 9.5%는 약간의 도움이 필요하다고 했다. 뿐만 아니라 기혼남성근로자도 10.5%가 '외부의 도움이 매우 필요', 13.2%는 '약간 필요'하다고 했다. 즉, 현재 기혼남녀의 각각 31%, 24%가 육아문제와 관련해서 외부 도움이 필요하다고 하는 등, 가정영역에 있어서 보육과 관련된 일에 대한 수요가 남녀를 불문하고 상당히 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 남녀근로자의 취학전 아동의 보육에 대한 수요
(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼 전체	10.5 5.3	13.2 6.7	26.3 13.3	50.0 74.7	100.0(76) 100.0(150)
여성 기혼 전체	21.4 5.7	9.5 2.5	7.1 1.9	61.9 89.9	100.0(42) 100.0(150)
남녀 기혼 전체	14.4 5.5	11.9 4.5	19.5 7.4	54.2 82.5	100.0(118) 100.0(300)

기혼남녀근로자의 취학아동의 교육에 대한 수요를 보면 조사된 근로자의 95.1%가 현재 및 향후에도 외부의 도움이 필요하지 않다고 했다. 이를 성별로 구

<표 IV-4> 남녀근로자의 취학자녀 교육에 대한 수요
(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼 전체	0.0 0.0	2.6 1.3	2.6 1.3	94.7 97.3	100.0(76) 100.0(150)
여성 기혼 전체	7.1 1.9	16.7 4.4	2.4 0.6	73.8 93.1	100.0(42) 100.0(150)
남녀 기혼 전체	2.5 1.0	7.6 2.9	2.5 1.0	87.3 95.1	100.0(118) 100.0(300)

분해서 보면 기혼여성의 23.8%는 취학아동과 관련해서 외부의 도움이 필요하다고 응답한 반면에, 기혼남성은 26%에 불과하였다. 이와 같은 현상은 육아문제에 대해서는 남녀근로자가 모두 관심을 가지고 참여하는 반면에, 취학아동을 돌보는 것은 여성이 전적으로 부담하고 있음을 간접적으로 나타낸다.

실제 취학전 아동을 둔 근로자를 대상으로 보육을 담당자를 조사한 결과를 보면, 조사된 근로자의 46.4%가 응답한 근로자의 배우자라고 했다. 그리고 나머지 22.6%는 부모, 22.6%는 유치원, 8.3%는 가정 및 기관 보육시설에서 돌보고 있었다. 이를 성별로 보면 보육대상 아동이 있는 남성근로자의 경우, 59.4%는 배우자, 17.2%는 부모가 보육을 담당하고 있었다. 그리고 나머지 17.2%와 6.3%는 각각 유치원과 가정 및 기관보육시설에 수탁하고 있었다. 에 비해 여성근로자의 각각 40%는 부모와 유치원에서 자녀를 돌보고 있었고, 나머지 15.0%는 가정 및 기관 보육시설, 5.0%는 배우자가 돌보고 있었다. 즉, 여성근로자의 상당수는 유치원, 가정 및 기관보육시설에 자녀를 수탁 시키고 있었다.

<표 IV-5> 취학전 아동의 보육 방식

(단위: %, 명)

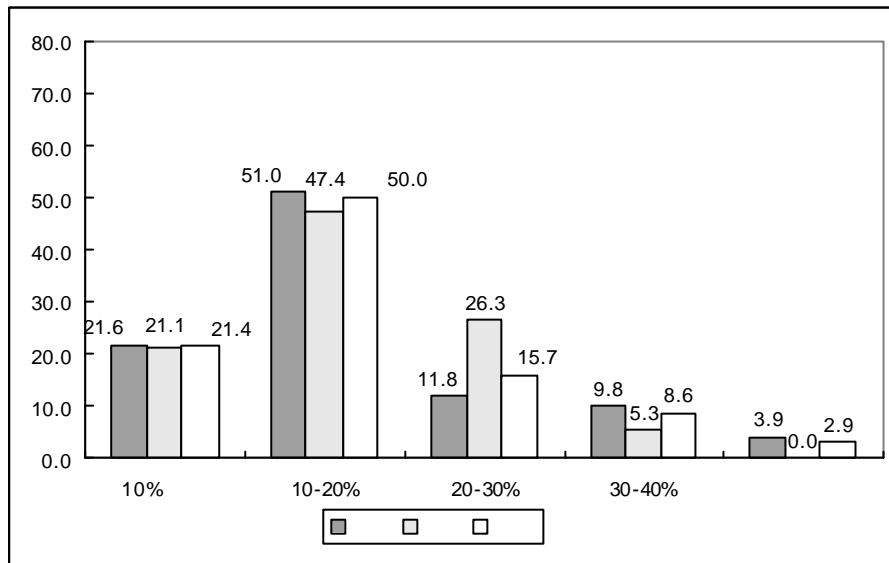
	남성	여성	전체
집에서 배우자	59.4	5.0	46.4
부모님(시댁/친정)	17.2	40.0	22.6
가정·기관보육시설	6.3	15.0	8.3
유치원	17.2	40.0	22.6
소계	100.0 (64)	100.0 (20)	100.0 (84)

주: 복수 응답항목임.

또한 자녀를 보육 및 육아교육기관, 보육인에게 맡기고 있는 근로자를 대상으로, 전체가구수입 중에서 보육비용이 차지하는 비율을 보면 <그림 IV-1>과 같다. 즉, 조사근로자의 50.0%는 보육비용이 가족수입의 10~20% 수준이었다. 그리고 나머지 21.4%는 10%미만, 15.7%는 20~30%이었고, 8.6%는 보육비용이 전체 수입의 30~40% 수준에 달했다. 그러나 보육비용이 전체가구수입의 50%

이상인 근로자는 없었다. 이를 성별로 구분해서 보면 여성근로자는 남성에게 비해서 보육비용이 전체가구소득의 20~30%에 달하는 근로자비율이 높은 특징을 보였다.

<그림 IV-1> 가족수입에서 보육비용의 구성비 분포 (단위: %)



나. 가족간호

가정에 노인과 관련해서 외부의 도움이 필요한 지를 조사한 결과를 보면 전체 근로자의 80.3%가 현재도 향후에도 외부의 도움이 필요 없을 것이라고 응답하였다. 노인을 돌보는 것과 관련된 조사결과를 보면 미혼근로자의 24.6%가 향후 외부의 도움을 필요할 것이라고 응답하였다. 이에 비해 기혼근로자는 9.3%만이 현재 및 미래에 외부에 도움이 될 것이라고 응답했다. 가정에 돌보아야 하는 노인이 있을 가능성이 큰 40세 이상이 조사대상 기혼근로자의 7.6%에 불과하다는 점을 감안하면, 이와 같은 통계는 인구의 고령화로 인해서 향후 노인과 관련된 가정영역의 일이 증가할 것임을 간접적으로 나타내준다.¹⁵⁾ 외부 도움이 필요하다고 응답비율을 성별로 구분해서 보면, 여성이 남성보다 약간 높으나 큰 차이는

없었다. 즉, 남성도 노인 돌보는 것에 대해서 적극적인 태도를 보였다.

<표 IV-6> 남녀근로자의 노인 돌봄에 대한 수요 (단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼 전체	0.0 0.0	1.3 0.7	6.6 17.3	92.1 82.0	100.0(76) 100.0(150)
여성 기혼 전체	2.4 0.6	0.0 1.9	9.5 18.9	88.1 78.6	100.0(42) 100.0(150)
남녀 기혼 전체	0.8 0.3	0.8 1.3	7.6 18.1	90.7 80.3	100.0(118) 100.0(300)

그리고 현재 노부모를 돌보아야 할 상황에 있는 남녀근로자를 대상으로 이들을 돌보아야 하는 가장 이상적인 방법에 대해서 조사한 결과를 보면, 남성근로자의 58.1%는 본인이 돌보는 것이 이상적이라고 했다. 32.6%는(본인과 배우자를 제외한) 가족 및 친지, 7.0%는 배우자라고 응답하였다. 이에 비해 여성근로자는 52.8%가 가족 및 친지이고, 39.6%는 본인, 5.7%와 1.9%가 각각 배우자와 고용한 사람이라고 했다. 그리고 남녀근로자 모두 노부모를 양로원이나 기타 복지시설에서 돌보는 것이 이상적이라고 응답한 비율은 극히 낮았다.

<표 IV-7> 노부모를 돌보는 가장 이상적인 방법 (단위: %, 명)

	본인	배우자	본인과 배우자 이외의 가족 및 친척	고용한 사람	양로원이나 기타 복지시설	전체
남 성	58.1	7.0	32.6	0.0	2.3	100.0(43)
여 성	39.6	5.7	52.8	1.9	0.0	100.0(53)
전 체	47.9	6.3	43.8	1.0	1.0	100.0(96)

75) 조사된 기혼근로자의 연령별 분포를 보면 29세 이하가 23.7%, 30-34세가 44.9%, 35-39세 23.7%, 그리고 40세 이상이 7.6%이었다.

조사대상 근로자 중에서 장애인 가족으로 인해서 현재 혹은 앞으로 도움이 필요한 근로자는 극히 적어서, 2.5%에 불과하였다. 혼인상태별로 구분하여 보아도 기혼의 3.3%가 현재 및 향후 도움이 필요한 것으로 나타났다. 성별로 구분하여 보면 기혼이 상대적으로 현재 외부 도움을 약간 필요로 하는 근로자비율이 약간 높기는 하나, 전반적으로 성별이나 혼인상태에 따라서 큰 차이가 없었다.

<표 IV-8> 남녀근로자의 장애인 가족 돌봄에 대한 수요
(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼	0.0	0.0	3.9	96.1	100.0(76)
전체	0.0	0.7	2.7	96.7	100.0(150)
여성 기혼	0.0	2.4	0.0	97.6	100.0(42)
전체	1.3	0.6	0.0	98.1	100.0(150)
남녀 기혼	0.0	0.8	2.5	96.6	100.0(118)
전체	0.6	0.6	1.3	97.4	100.0(300)

다. 가사관련 업무

청소를 비롯한 각종 가사를 보면 조사된 전체근로자의 2.6%가 현재 외부의 도움이 매우 필요하며, 8.7%는 약간 필요한 것으로 나타났다. 그러나 37.5%는 앞으로 향후 외부 도움이 필요한 것으로 나타났다. 혼인상태별로 구분해서 보면 기혼 근로자의 17.8%는 가사와 관련해서 현재 외부의 도움을 필요로 하고 있으며, 20.3%는 앞으로 도움이 필요하게 될 것이라고 응답했다. 이에 비해 미혼근로자는 48.2%가 앞으로 도움이 필요하게 될 것이라고 했다. 혼인상태별로 구분해서 보면 남녀를 불문하고 현재 및 앞으로 가사와 관련해서 외부의 도움이 필요하지 않다고 응답한 미혼근로자 비율이 기혼보다 높은 특징을 보였다.

<표 IV-9> 남녀근로자의 청소 및 기타 가사에 대한 수요
(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 미혼	2.7	5.4	32.4	59.5	100.0(74)
기혼	1.3	7.9	15.8	75.0	100.0(76)
전체	2.0	6.7	24.0	67.3	100.0(150)
여성 미혼	0.9	6.0	58.1	35.0	100.0(108)
기혼	9.5	23.8	28.6	38.1	100.0(42)
전체	3.1	10.7	50.3	35.8	100.0(150)
남녀 미혼	1.6	5.8	48.2	44.5	100.0(182)
기혼	4.2	13.6	20.3	61.9	100.0(118)
전체	2.6	8.7	37.5	51.1	100.0(150)

또한 성별로 구분해서 보면 기혼여성근로자의 33.3%가 가사와 관련해서 외부 도움을 필요로 했다. 여성근로자는 미혼, 기혼을 불문하고 현재 및 향후 가사노동부담으로 인해서 외부의 도움을 필요로 하는 근로자비율이 상당히 높았다. 이에 비해 남성의 경우 기혼남성근로자의 75.0%는 가사와 관련해서 현재뿐만 아니라 미래에도 외부의 도움을 필요로 하지 않은 반면에, 미혼남성근로자는 이와 같은 비율이 59.5%로 다소 낮았다. 이와 같은 현상은 미혼상태에 있는 남성세대가 기혼남성세대보다 훨씬 가사노동의 분담에 적극적인 태도를 나타내고 있음을 간접적으로 나타낸다.

남녀근로자가 가정의 재정문제로 인해서 외부의 도움을 필요로 하는 지를 조사한 결과를 보면 17.8%가 현재 외부의 도움을 필요로 하고, 41.7%는 조만간 도움이 필요할 것이라고 응답하였다. 즉, 근로자의 상당수가 가정의 재정문제로 인해서 현재 및 조만간 외부의 도움을 필요로 하였다. 이를 성별로 보면 남성이 여성보다 현재 및 조만간 외부의 도움을 필요로 하는 근로자 비율이 훨씬 높은 특징을 보였다.

<표 IV-10> 남녀근로자의 가정의 재정문제

(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼	7.9	14.5	28.9	48.7	100.0(76)
전체	4.0	12.0	34.0	50.0	100.0(150)
여성 기혼	0.0	26.2	47.6	26.2	100.0(42)
전체	0.6	18.9	49.1	31.4	100.0(150)
남녀 기혼	5.1	18.6	35.6	40.7	100.0(118)
전체	2.3	15.5	41.7	40.5	100.0(300)

가정 영역에서 발생된 심리적 문제로 외부의 도움이 필요한 지를 조사한 결과를 보면 30.1%의 근로자가 현재 외부의 도움이 필요하다고 했다. 그리고 22.7%는 조만간 도움이 필요한 것으로 나타났다. 성별로 구분해서 보면 심리적 문제로 외부의 도움을 필요로 하는 근로자 비율은 남성보다 여성이 훨씬 높은 특징을 보였다. 혼인상태별로 보면 여성근로자는 외부 도움을 필요로 하는 근로자비율이 혼인상태에 따라 큰 차이가 없었다. 즉, 재정문제와 함께 가정 영역에서 발생된 심리적 문제와 관련해서 도움을 필요로 하는 근로자 비율 또한 상당히 높았으나, 재정문제와는 달리 심리적 문제로 도움을 필요로 하는 근로자 비율은 여성이 남성보다 더 높았다.

<표 IV-11> 남녀근로자의 가정의 심리적 문제

(단위: %, 명)

	현재 외부도움이 매우 필요	현재 외부도움이 약간 필요	조만간 도움이 필요	현재, 향후도 도움하지 않음	전체
남성 기혼	2.6	23.7	9.2	64.5	100.0(76)
전체	1.3	21.3	18.7	58.7	100.0(150)
여성 기혼	4.8	26.2	33.3	35.7	100.0(42)
전체	1.3	35.8	26.4	36.5	100.0(150)
남녀 기혼	3.4	24.6	17.8	54.2	100.0(118)
전체	1.3	28.8	22.7	47.2	100.0(300)

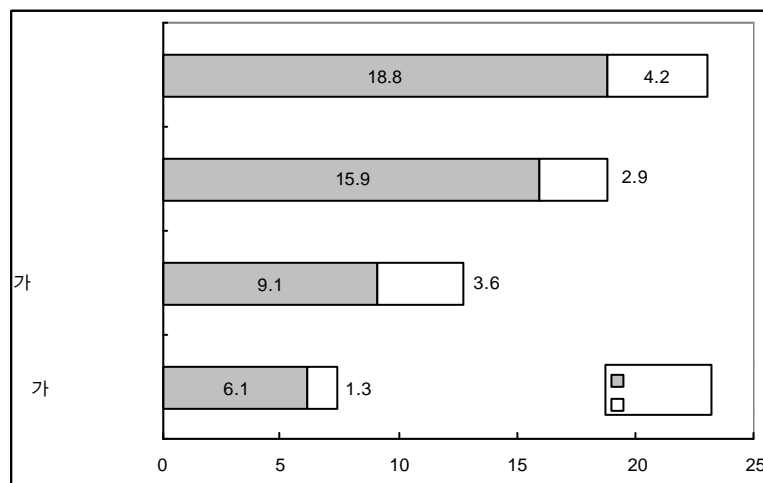
2절. 직장과 가정영역의 일의 상호영향

1. 가정의 일이 직장에 미치는 영향

가. 가정영역 일의 특성별 영향

가정 영역의 일이 직장생활에 미치는 영향(family interference with work)을 보기 위해서, 본 연구에서는 가정 영역의 업무량, 예기치 않은 일, 스트레스 그리고 가사노동의 경직성 등이 어느 정도로 직장생활에 지장을 주는 지를 조사하였다. 조사결과에 의하면 남녀근로자들이 직장영역의 일에 방해를 받고 있는 가정 영역의 일은 가정에서 발생한 스트레스(조사근로자의 23.0%가 직장생활을 방해 받음)인 것으로 나타났다. 그리고 그 다음은 예기치 않게 발생하는 가정 영역의 일(18.8%), 가정 영역 일의 경직성(12.7%), 가사 및 육아의 전체적인 양(7.4%) 순이었다. 물론 이와 같은 가정 영역 일의 유형은 서로 밀접한 관련이 있으나, 전체적으로 스트레스와 예기치 않게 발생하는 가정 영역의 일이 직장생활에 상당히 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

<그림 IV-2> 가정영역 일의 특성별 직장생활을 방해하는 정도
(단위: %)



이를 좀 더 자세히 보면 조사근로자의 각각 6.1%, 1.3%만이 가사·육아로 인해서 직장 일에 약간 혹은 매우 부정적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 그리고 조사근로자의 32.0%는 직장생활이 가사·육아에 의해서 거의 방해받지 않으며, 13.6%는 그저 그렇다 라고 응답하였다. 나머지 조사근로자의 46.9%는 가사·육아와 직장 생활의 양립문제가 발생하지 않는 집단 즉, 미혼, 자녀가 없거나 혹은 가사·육아를 가족, 친지 등이 부담하고 있는 근로자집단이었다.

직장생활이 가사·육아로 인해서 부정적인 영향을 상대적으로 많이 받는 집단을 보면, 기혼여성근로자의 각각 19.0%, 7.1%가 약간 혹은 매우 방해를 받았다. 그리고 기혼 남성근로자의 13.1%도 부정적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 기혼여성근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하여 살펴보면, 정규직의 경우 약간 방해를 받거나 매우 방해를 받는 근로자비율이 각각 12.5%, 8.3%이었다. 이에 비해 비정규직은 각각 27.8%, 5.6%가 약간 방해를 받거나, 매우 방해를 받는 것으로 나타났다. 선행연구에 의하면 비정규직은 정규직보다 노동시간에 유연성이 높기 때문에, 상대적으로 가정 영역의 일에 의해서 직장생활이 덜 영향을 받는 것으로 나타났다.⁷⁶⁾ 그러나 우리 나라의 조사결과에 의하면 비정규직 기혼여성근로자가 정규직보다 직장생활에 가사·육아가 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 우리 나라 비정규직의 상당 부분이 근로시간은 정규직과 같으면서 신분이나 처우가 정규직과 다른 임시직, 명목시간제 등이기 때문으로 보인다.

가정 영역의 일 중에서는 규칙적으로 수행해야 하는 것 이외에 예기치 않은 일 예컨대, 자녀 및 가족의 질병이나 사고 등이 발생하는 경우에 많다. 이에 따라 예상치 못한 가정 영역의 일이 직장생활에 미치는 영향을 조사하였다. 조사결과에 의하면 전체근로자의 각각 15.9%, 2.9%가 예기치 않은 가정 영역의 일로 인해서 약간 방해를 받거나 상당히 방해를 받는 것으로 나타났다. 즉, 예기치 않은 가정 생활의 일은 정기적으로 규칙적으로 발생하는 가사·육아보다 더 직장생활에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

76) L. Klepa(1991).

<표 IV-12> 가사·육아가 직장생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성			전체
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계	
전혀 방해하지 않는다	21.6	19.7	20.7	18.8	7.1	15.7	18.1
거의 방해하지 않는다	8.1	27.6	18.0	5.1	23.8	10.1	13.9
그저 그렇다	6.8	21.1	14.0	7.7	28.6	13.2	13.6
약간 방해한다	2.7	11.8	7.3	0.0	19.0	5.0	6.1
매우 방해한다	0.0	1.3	0.7	0.0	7.1	1.9	1.3
해당되지 않음	60.8	18.4	39.3	68.4	14.3	54.1	46.9
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)	100.0 (300)

혼인상태별로 구분해서 보면 기혼여성근로자의 31.0%는 예기치 않은 가정 일로 인해서 직장생활이 약간 방해받고 있으며, 7.1%는 매우 방해를 받는 것으로 나타났다. 기혼 남성근로자의 경우에서도 23.7%가 방해를 받는 것으로 나타났고, 미혼 남녀근로자도 일부 방해를 받는 것으로 나타났다. 또한 맞벌이 여성근로자는 33.4%가 직장생활에 방해를 받는 반면에, 맞벌이 남성근로자는 13.3%만이 방해를 받는 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 예상치 못한 가정 영역의 일이 직장생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성			전체
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계	
전혀 방해하지 않는다	16.2	5.3	10.7	13.7	4.8	11.3	11.0
거의 방해하지 않는다	18.9	30.3	24.7	26.5	26.2	26.4	25.6
그저 그렇다	31.1	28.9	30.0	25.6	26.2	25.8	27.8
약간 방해한다	12.2	21.1	16.7	9.4	31.0	15.1	15.9
매우 방해한다	1.4	2.6	2.0	4.3	2.4	3.8	2.9
해당되지 않음	20.3	11.8	16.0	20.5	9.5	17.6	16.8
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)	100.0 (300)

가정 영역의 스트레스가 직장생활에 미치는 영향을 보면 조사근로자의 18.8%가 약간 영향을 받는 것으로 나타났고, 4.2%는 매우 영향을 받는 것으로 나타났다. 성별로 보면 여성이 남성보다 가정 영역의 스트레스로 인해서 직장생활을 방해받는 근로자비율이 더 높았다. 혼인상태별로 보면 기혼근로자가 미혼보다 스트레스로 인해서 직장생활에 방해받는 근로자 비율이 더 높았다. 특히 맞벌이인 여성근로자의 각각 30.8%가 가정 영역의 스트레스로 인해서 직장생활이 약간 영향을 받고, 2.6%는 상당히 영향을 받는다고 했다. 이에 비해 맞벌이 남성근로자의 경우는 6.7%만이 가정 영역의 스트레스에 의해서 직장생활이 영향을 받는다고 했다.

<표 IV-14> 가정영역에서의 스트레스가 직장생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성			전체
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계	
전혀 방해하지 않는다	10.8	6.6	8.7	7.7	4.8	6.9	7.8
거의 방해하지 않는다	27.0	25.0	26.0	18.8	14.3	17.6	21.7
그저 그렇다	37.8	36.8	37.3	35.9	42.9	37.7	37.5
약간 방해한다	12.2	18.4	15.3	19.7	28.6	22.0	18.8
매우 방해한다	2.7	1.3	2.0	7.7	2.4	6.3	4.2
해당되지 않음	9.5	11.8	10.7	10.3	7.1	9.4	10.0
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)	100.0 (300)

가정 영역 일의 경직성이 직장생활에 미치는 영향을 보면 조사근로자의 12.7%가 방해를 받는 것으로 나타났다. 성별로 보면 가사노동의 경직성으로 인해서 직장생활을 방해받는 근로자비율은 여성이 남성보다 더 높았다. 그리고 혼인상태별로 보면 미혼여성보다 기혼여성이 가사노동의 경직성으로 인해서 직장생활에 방해받는 여성비율이 훨씬 높았다. 또한 가사노동이 가진 다른 특성과 마찬가지로 맞벌이 여성근로자는 28.2%가 약간 방해를 받고, 5.1%는 매우 방해를 받았다. 이에 비해 남성은 방해를 받는 근로자비율이 6.6%에 불과하였다.

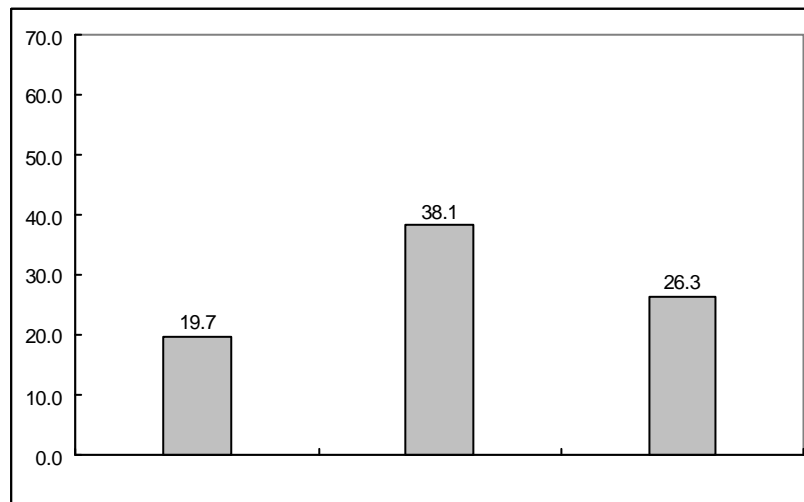
<표 IV-15> 가정영역 일의 경직성이 직장생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성			전체
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계	
전혀 방해하지 않는다	23.0	13.2	18.0	15.4	9.5	13.8	15.9
거의 방해하지 않는다	25.7	23.7	24.7	18.8	19.0	18.9	21.7
그저 그렇다	23.0	36.8	30.0	23.9	38.1	27.7	28.8
약간 방해한다	5.4	5.3	5.3	7.7	26.2	12.6	9.1
매우 방해한다	2.7	5.3	4.0	2.6	4.8	3.1	3.6
해당되지 않음	20.3	15.8	18.0	31.6	2.4	23.9	21.0
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)	100.0 (300)

나. 가정영역의 일과 이직

근로자의 이직 및 퇴직은 기업측에서 보면 교육 훈련된 인적자원의 상실을 의미한다. 또한 근로자 입장에서 비자발적인 이직 특히 가정문제로 인한 완전한 노동시장의 퇴출은 경제적인 측면뿐만 아니라 심리적인 측면에서도 많은 부정적

<그림 IV-3> 가정영역의 일로 이직을 고려한 경험이 있는 기혼근로자 비율
(단위: %)



인 영향을 준다. 이에 따라 근로자를 대상으로 육아 혹은 가정간호 등과 같은 가정문제로 인하여 퇴직을 생각해본 적이 있는지를 조사한 결과에 의하면, 남성근로자의 13.3%, 여성근로자의 16.4%가 이직을 고려해 본 적이 있다고 했다. 미혼근로자는 가정문제가 발생될 가능성이 적기 때문에 기혼근로자만을 대상으로 하면⁷⁷⁾, 기혼남성근로자의 19.7%가 이직을 고려해 본 적이 있는데 비해서, 기혼여성은 이와 같은 비율이 38.0%나 되었다. 즉, 기혼여성근로자의 1/3 이상이 가정영역의 일로 인해서 이직을 고려해 본 적이 있는 것으로 나타났다.

가정영역의 일로 인해서 이직을 고려한 적이 있는 근로자를 대상으로 이직을 고려한 구체적인 사유를 조사한 결과를 보면, 40.4%가 자녀의 양육 및 교육문제이었다. 그 다음은 직장과의 이중부담으로 인한 스트레스(36.5%)이었다. 이외에 배우자의 이해 부족, 노부모 봉양, 가족간호 등이었다. 이를 성별로 구분해서 보면 남성은 이중부담으로 인한 스트레스, 자녀 양육 및 교육문제, 노부모 봉양, 배우자 이해 부족 등이 이직을 고려한 주요한 요인이었다. 그러나 여성근로자의 77%는 자녀 양육 및 교육문제, 가정 및 직장 일로 인한 스트레스로 인해서 이직을 생각하였다. 남녀를 비교하면 여성은 노부모 봉양이나 배우자의 이해부족으로 이직을 생각한 비율은 남성보다 훨씬 낮은 반면에, 가족간호로 인해서 이직을 고려해 본 근로자비율은 남성보다 높은 특징을 보였다.

<표 IV-16> 가정영역의 일로 인해 이직을 고려한 사유
(단위: %, 명)

	남성	여성	전체
자녀 양육 및 교육문제	28.6	48.4	40.4
노부모 봉양	19.0	0.0	7.7
가족 중 중병을 앓는 사람의 간호로	0.0	9.7	5.8
배우자의 이해 부족	19.0	3.2	9.6
직장과 가정의 이중부담으로 인한 스트레스	33.3	38.7	36.5
전체	100.0 (21)	100.0 (31)	100.0 (52)

주: 복수 응답항목임.

77) 미혼근로자의 경우에도 가족 중에 장애인이 있거나 혹은 부모를 간호해야 하는 근로자가 있기도 하다.

가정 영역의 일로 인해서 이직을 고려한 것이 아니라, 실제 이직한 근로자를 대상으로 가정 영역의 일로 인해서 이직을 한 경험이 있는 근로자 또한 조사하였다. 조사결과는 <표 IV-17>과 같다. 조사결과는 이직사유에 대한 다른 연구와 비슷한 결과를 보여, 열악한 근로환경, 근무지(원거리 등) 문제, 저임금 등으로 인해서 이직한 근로자비율이 가장 높았다. 이에 비해 직접적인 가정 영역의 사유에 해당하는 육아 및 자녀교육, 가족 환자 및 장애인 간호 때문에 이직한 경험이 있는 근로자비율은 10% 미만이었다.

혼인상태별로 구분해서 보면 이직한 경험이 있는 기혼근로자 중에서 육아 및 자녀교육문제로 인해서 이직한 근로자비율은 16.1%에 달했고, 특히 기혼여성의 경우는 35.3%가 육아 및 자녀교육문제 때문에 이직한 것으로 나타났다. 또한 기혼여성의 5.9%는 배우자의 이해부족 때문에 이직한 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 가정 영역의 일과 남편의 태도가 기혼여성의 이직에 상당한 영향을 미치고 있음을 나타낸다. 그리고 이들 가정 영역의 이유로 인해서 이직경험이 있는 이들 기혼여성의 인적특성을 보면, 거의 대부분이 주로 고졸이하이고, 현재 영업·서비스직에 종사하고 있었다. 이 외에도 출근시간이 많이 소요되는 등 근무지가 남녀근로자의 이직에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 성별 혹은 혼인상태별로 큰 차이를 보이지는 않았다.

<표 IV-17> 이직 경험있는 근로자의 이직사유별 분포 (단위: %, 명)

	미혼	기혼			전체
		남성	여성		
가족 환자 및 장애인 간호	2.2	0.0	0.0	0.0	1.1
육아 및 자녀교육	0.0	16.1	3.8	35.3	7.8
배우자의 이해부족	0.0	2.3	0.0	5.9	1.1
폐업/해고/인원감축	11.8	5.7	5.7	5.9	8.9
낮은 임금	19.4	20.7	26.4	11.8	20.0
근로환경의 열악성	45.2	33.3	39.6	23.5	39.4
근무지(원거리) 문제	21.5	21.8	24.5	17.6	21.7
소계	100.0 (93)	100.0 (87)	100.0 (53)	100.0 (34)	100.0 (180)

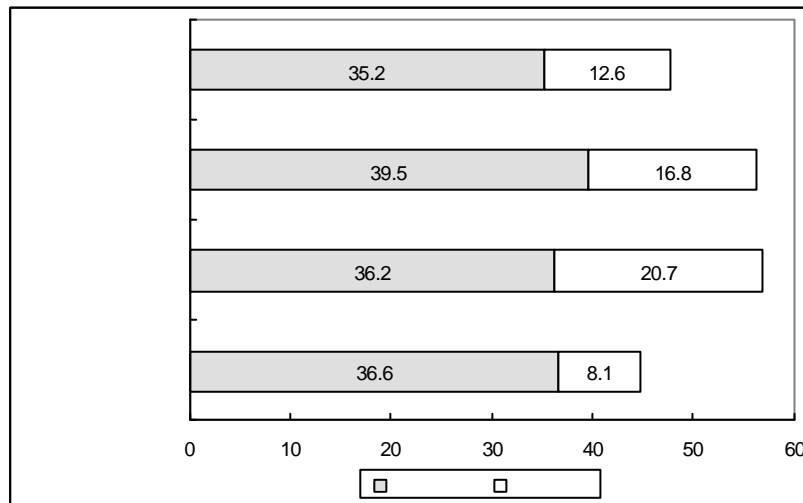
주: 복수 응답항목임.

2. 직장의 일이 가정에 미치는 영향

가. 직장영역 일의 특성별 영향

직장영역의 일이 가정생활에도 영향을 미치는 효과(work interference with family)를 보기 위해서 업무특성별로 가정생활에 방해하는 정도를 조사하였다. 조사결과에 의하면 가정생활에 방해를 받는 근로자비율이 가장 높은 업무특성은 불규칙한 근무시간이었다(<그림 IV-4>). 그 다음은 업무스트레스, 근무시간의 경직성, 과도한 업무량 순이었다. 이러한 업무의 불규칙성과 스트레스가 가정생활에 가장 부정적인 영향을 준다는 이러한 조사결과는 다소 순위는 차이가 있지만 직장생활에 방해를 주는 가정영역 일의 유형과 상당히 유사하였다.

<그림 IV-4> 직장영역의 업무특성별 직장생활을 방해하는 정도
(단위: %)



과도한 업무량이 가정생활을 방해하는 정도를 근로자집단별로 보면 남성근로자가 여성근로자보다도 과중한 업무량으로 인해서 가정생활에 더 방해받는 것으로 나타났다. 특히 우리 나라 기혼남성근로자의 48.7%가 약간 방해를 받고, 7.9%는 매우 방해받는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 과도한 업무량으로 인해서 가정

생활을 방해받는 근로자비율을 보면 미혼남성근로자가 기혼 혹은 미혼여성근로자보다 더 높은 특징을 보였다.

<표 IV-18> 과도한 업무량이 가정생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성		
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계
전혀 방해하지 않는다	2.7	2.6	2.7	2.6	9.5	4.4
거의 방해하지 않는다	10.8	10.5	10.7	23.9	19.0	22.6
그저 그렇다	37.8	23.7	30.7	29.1	23.8	27.7
약간 방해한다	40.5	48.7	44.7	25.6	38.1	28.9
매우 방해한다	1.4	7.9	4.7	14.5	2.4	11.3
해당 되지 않음	6.8	6.6	6.7	4.3	7.1	5.0
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)

연장근무 등과 같이 근무시간의 불규칙이 가정생활에 미치는 영향을 보면, 그와 같은 근무시간의 불규칙성으로 가정생활에 방해를 받는 근로자비율은 여성이 남성보다 더 높은 특징을 보였다. 가정생활에 가장 영향을 많이 받고 있는 근로자비율은 남녀를 불문하고 미혼보다는 기혼이 약간 더 높았다. 기혼근로자 중에

<표 IV-19> 불규칙한 근무시간이 가정생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성		
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계
전혀 방해하지 않는다	2.7	2.6	2.7	4.3	2.4	3.6
거의 방해하지 않는다	12.2	6.6	9.3	8.5	11.9	9.4
그저 그렇다	23.0	25.0	24.0	22.2	28.6	23.9
약간 방해한다	39.2	35.5	37.3	38.5	26.2	35.2
매우 방해한다	12.2	22.4	17.3	25.6	19.0	23.9
해당 되지 않음	10.8	7.9	9.3	0.9	11.9	3.6
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)

서도 특히 기혼여성근로자 중에서는 불규칙한 근로시간으로 인해서 가정생활을 매우 방해받고 있는 근로자비율이 높았다. 미혼근로자의 경우도 가정생활에 영향을 받고 있는 근로자비율이 높았으나, 이들 집단들은 상대적으로 약간 방해를 받는 것으로 나타났다.

직장의 스트레스가 가정생활에 미치는 영향을 보면 앞에서 이미 살펴보았듯이 근로자의 56.3%가 방해를 받고 있었다. 직장의 스트레스로 인해서 가정생활을 방해받고 있는 근로자비율이 가장 높은 집단을 보면 미혼여성근로자가 64.1%로 가장 높았다. 그 다음은 기혼 남성근로자로 57.9%, 미혼 남성근로자 51.4% 순이었다. 기혼 여성근로자는 45.2%로 가장 낮았다.

<표 IV-20> 직장의 스트레스가 가정생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성		
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계
전혀 방해하지 않는다	1.4	2.6	2.0	0.9	2.4	1.3
거의 방해하지 않는다	8.1	7.9	8.0	4.3	7.1	5.0
그저 그렇다	43.2	26.3	34.7	32.5	28.6	31.4
약간 방해한다	36.5	47.4	42.0	35.9	40.5	37.1
매우 방해한다	5.4	11.8	8.7	26.5	19.0	24.5
해당 되지 않음	5.4	3.9	4.7	0.0	2.4	0.6
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)

일반적으로 근로자의 근무시간은 취업규칙에 의해서 일정하게 정해져 있다. 이와 같이 특정 시간대로 정해진 근무시간이 가정생활에 미치는 영향을 보면, 여성근로자의 41.5%, 남성근로자의 34.0%가 경직적인 근무시간으로 인해서 가정생활에 방해를 받고 있는 것으로 나타났다. 또한 혼인상태별로 보면 여성의 경우 기혼에 못지 않게 미혼여성근로자는 경직적인 근무시간으로 인해서 가정생활에 방해를 받고 있었다. 그러나 남성미혼은 경직적인 근무시간으로 거의 방해를 받지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 근무시간의 경직성이 가정생활에 미치는 영향
(단위: %, 명)

	남성			여성		
	미혼	기혼	소계	미혼	기혼	소계
전혀 방해하지 않는다	4.1	3.9	4.0	4.3	0.0	3.1
거의 방해하지 않는다	14.9	14.5	14.7	13.7	21.4	15.7
그저 그렇다	48.6	31.6	40.0	36.8	31.0	35.2
약간 방해한다	25.7	28.9	27.3	23.1	23.8	23.3
매우 방해한다	2.7	10.5	6.7	20.5	11.9	18.2
해당 되지 않음	4.1	10.5	7.3	1.7	11.9	4.4
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)

나. 가정문제와 근무스케줄의 탄력성

가정문제로 인해서 근무스케줄을 변경할 수 있는 정도를 5점 척도(점수가 높을수록 탄력성이 높음, 즉, 0점은 변경의 전혀 불가능하고 5점은 아주 자유로운 경우임)로 조사한 결과에 의하면, 남녀근로자 전체평균점수는 3.3점이었다. 이를 근로자의 인적 특성별로 구분해서 보면 남녀기혼은 3.4점, 미혼여성은 3.3점, 미혼남성은 3.1점이었다. 즉, 전반적으로 인적 특성별로 근무스케줄의 변경 정도는 큰 차이가 없었으나, 기혼이 미혼보다 약간 더 용이한 것으로 나타났다.

선행연구들에 의하면 가정문제로 인한 근무스케줄의 변경 정도는 근로자의 인적특정보다 직무특성과 보다 관련성이 크다. 이에 따라 직종별로 근로자를 구분해서 보면 가정문제로 인한 근무스케줄의 유연성 정도는 남성의 경우 사무직, 전문직, 생산직에 비해서 판매 및 서비스직이 더 큰 것으로 나타났다. 이에 비해 여성은 직종별 근무스케줄의 유연성 정도가 같았다. 또한 관리직(과장급 이상), 비관리직, 그리고 비정규직으로 구분해서 분석한 결과에 의하면 여성의 경우 근무스케줄의 유연성이 높은 집단은 비정규직(3.4점)인데 비해서, 남성 비정규직(3.1점)은 정규직보다 유연성이 낮았다.

<표 IV-22> 가정영역의 일로 인한 근무스케줄 변경 정도

		점수	(명)		점수	(명)
남성	미혼	3.1	(74)	사무직	3.1	(76)
	기혼	3.4	(76)	영업서비스직	3.5	(74)
	소계	3.3	(150)	소계	3.3	(150)
여성	미혼	3.3	(108)	사무직	3.3	(48)
	기혼	3.4	(42)	영업서비스직	3.3	(102)
	소계	3.3	(159)	소계	3.3	(150)
전체	미혼	3.3	(182)	사무직	3.2	(124)
	기혼	3.4	(118)	영업서비스직	3.4	(176)
	소계	3.3	(300)	소계	3.3	(300)

주: 점수는 5점 척도로서 5점에 가까울수록 유연함.

3절. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 영향

1. 가족친화적인 제도의 실시 현황과 만족도

본 연구에서 조사하고 있는 전체 22개 가족친화적인 제도 중에서 조사대상근로자들이 근무하고 있는 기업에서 실시하고 있는 제도는 12개이었다. 기업이 실시되는 가족친화적인 제도로는 보육비용지원, 보육 및 육아정보의 안내 및 상담, 탄력적 근무제도, 주5일 및 토요일주휴무제, 시차출퇴근제도, 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도, 법규이상의 출산 및 육아휴직제도 운영, 배우자에 대한 출산간호휴가제도, 가족간호휴가제, 무급휴직제도, 스트레스에 대한 상담제도, 가족초청 및 가정 관련 교육실시 등의 행사이었다.

도입된 가족친화적인 제도를 적용받고 있는 근로자비율을 보면, 정원휴직 등 개인 사유에 의한 휴직제도(실시대상근로자 99.0%)와 시차출퇴근제도(83.7%)는 대부분의 근로자가 적용을 받고 있었다. 그리고 스트레스에 대한 상담제도, 일시적 업무전환제도, 보육비용지원, 탄력적 근무제, 가족초청 및 가정 관련 교육실

시 등과 같은 제도를 적용받고 있는 근로자비율도 30~50% 수준으로 다소 높았다. 그러나 보육 및 육아정보의 안내 및 상담, 배우자에 대한 출산간호휴가제도의 경우에는 적용대상 근로자가 10% 대로서 낮았는데, 이와 같은 제도의 경우는 제도를 적용받을 수 있는 근로자 집단이 제한적인데 기인한다. 그리고 주5일 및 토요일주휴무제의 경우도 제도 도입에 따른 적용대상근로자 비율은 상대적으로 낮았다.

<표 IV-23> 가족친화적인 제도의 실시현황 및 만족도
(단위: %, 명)

종류	적용율	남성			여성			전체		
		만족	중립	불만	만족	중립	불만	만족	중립	불만
직장보육시설의 운영	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
보육비용지원	34.0(102)	30.0	52.0	18.0	14.5	65.5	20.0	21.9	59.0	19.0
특별 보육지원제도	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
보육 및 육아정보의 안내 및 상담	17.7(53)	11.5	76.9	11.5	3.6	92.9	3.6	7.4	66.2	7.4
방과후 아동지도 제도 운영	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
탁아제도	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
위탁간호서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
장애가족을 위한 특별 지원 제도	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
탄력적 근무제도	33.7(101)	28.0	60.0	12.0	3.7	66.7	29.6	15.4	63.5	21.2
주5일 및 토요일주 휴무제	16.7(50)	60.0	16.0	24.0	37.0	33.3	29.6	48.1	25.0	26.9
시차출퇴근제도	83.7(251)	33.6	50.4	16.0	24.6	50.7	24.6	29.0	50.6	20.5
원격 및 재택근무제	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
가족문제로 인한 업무 전환제도	34.7(104)	15.7	66.7	17.6	12.5	67.9	19.6	14.0	67.3	18.7
상용 시간제	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
법규이상 출산·육아휴직제도 운영	31.7(95)	32.7	55.1	12.2	34.7	53.1	12.2	33.7	54.1	12.2
배우자에 대한 출산간호휴가제도	17.3(52)	32.0	52.0	16.0	21.4	60.7	17.9	26.4	56.6	17.0
가족간호휴가제	34.0(102)	29.4	51.0	19.6	14.8	61.1	24.1	21.9	56.2	21.9
개인적인 사유에 의한 무급휴직제도	99.0(297)	26.8	56.4	16.8	16.6	59.9	23.6	21.6	58.2	20.3
피출부등 가정문제관련 정보 제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
스트레스에 대한 상담제도	49.2(147)	16.0	61.3	22.7	6.5	59.7	33.8	11.2	60.5	28.3
가사관련 행정 및 법률업무 대행	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
가족초청행사, 가정관련 교육 실시	33.7(101)	6.0	72.0	22.0	9.3	59.3	31.5	7.7	65.4	26.9

주: 1) '-' 된 제도는 조사된 6개 사업체에서는 이러한 제도를 운영하지 않았음.

2) 실시율은 응답한 근로자 중에서 해당 제도에 대한 적용대상자 수입.

가족친화적인 제도의 적용을 받고 있는 기업체에 종사하는 근로자만을 대상으로 현재 시행되고 있는 이러한 제도들에 대한 만족도를 조사한 결과에 의하면 먼저 보육비용지원에 대해서 보면 남성은 만족한다고 응답한 비율이 상대적으로 높은 반면에, 여성은 불만이라고 응답한 비율이 약간 더 높았다. 혼인상태별로 구분하면 기혼여성 중에서 불만이라고 응답한 비율이 미혼보다 약간 더 높았다. 그러나 ‘만족한다’, ‘그저 그렇다’라고 응답한 비율이 각각 21.1%, 47.4%로서 높은 편에 속했다.^{7B)} 보육 및 육아정보의 안내 및 상담 제도에 대한 만족도를 보면 여성의 92.9%가 중립적인 태도를 보였다. 그러나 혼인상태로 구분해서 보면 기혼여성의 33.3%가 만족해하고, 66.7%는 중립적인 태도를 보이는 등 동 제도의 시행에 대해서 만족하고 있었다.

가족친화적인 근무제도에 대해서 살펴보면, 먼저 탄력적 근무제도의 경우 남성은 만족하는 근로자비율이 상대적으로 많은데 비해서, 여성은 불만족을 나타내는 근로자비율이 더 높았다. 혼인상태별로 구분해서 보면 여성은 혼인상태에 관계없이 모두 불만족하고 있는 근로자비율이 더 높았다.

주 5일 근무제 및 토요일격주휴무제에 대한 만족도를 보면 제도에 대해서 만족을 보이는 근로자비율이 상당히 많았다. 특히 남성근로자의 60%가 동 제도에 대해서 만족을 보였다. 이를 혼인상태로 구분해서 보면 남성의 경우 기·미혼 모두 만족을 보이는 근로자비율이 상당히 높았고, 만족을 보이는 근로자비율에서도 미혼이 남성보다 약간 더 높기는 하나 혼인상태별로 큰 차이가 없었다. 이에 비해 여성의 경우 미혼은 시행되고 있는 주 5일 근무제와 토요일격주휴무제에 만족을 보이는 근로자비율이 상당히 높은데 비해서, 기혼은 상대적으로 낮은 특징을 보였다. 시차 출퇴근제도에 대한 만족도를 보면 만족하는 근로자 비율이 29.0%로 불만족하는 근로자비율 20.5%보다 높았다. 성별로 보면 남성이 여성보다 만족하는 근로자비율이 더 높았다. 그러나 혼인상태별로 구분해서 보면 기혼여성근로자의 45.9%가 만족하고 8.1%만이 불만족하고 있는 것으로 나타나서, 기혼여성근로자의 만족도가 상당히 높은 것으로 나타났다. 또한 가족문제로 인한 업무전환

7B) 기혼여성근로자 중에서 만족한다고 응답한 여성비율은 21.1%인데 비해서, 불만이라고 응답한 비율은 31.6%나 되었다.

제도를 보면 남녀 모두 전반적으로 만족하는 근로자비율보다 만족하지 않는 근로자비율이 더 높았다. 혼인상태별로 구분하여 보면 만족하지 않는 근로자비율은 미혼보다 기혼 특히 기혼여성(36.4%)이 더 높았다.

출산휴가나 육아휴직제도는 가정영역과 직장영역의 일을 조화롭게 수행하는데 상당한 도움이 된다. 이에 따라 법규에서 정하는 이상으로 휴가 및 휴직제도를 실시하고 있는 사업체의 제도실시에 대한 만족도를 보면 남녀 모두 만족하고 있는 근로자비율이 훨씬 높았다. 그럼에도 불구하고 법규 이상을 제공하는 제도에 대해서 만족하고 있지 않은 근로자비율도 12% 정도로 다소 있었다. 이들 집단의 특성을 살펴보기 위해서 혼인상태별로 구분하면 남성 기혼집단(만족하지 않는 근로자비율: 20.0%)이었다. 기혼여성집단에서는 11.8%가 이들 제도 운영에 불만족하고 있었는데, 이들 집단은 제도 운영 자체 예컨대, 실질적으로 휴가 및 휴직을 제공하지 않는 등의 문제로 인해서 만족하고 있지 못한 것으로 예상된다.

현재 실시되고 있는 배우자 출산간호휴가제도의 실시에 대한 만족도를 보면 만족하고 있는 근로자비율이 불만족한 근로자비율보다 상대적으로 높았다. 배우자 출산휴가제도의 경우에는 남성 기혼근로자의 11.1%만이 만족하고 있지 않다. 그러나 여성 기혼근로자 중에서 불만족하다고 응답한 근로자비율은 36.4%이었고, 만족하고 있는 근로자비율은 18.2%에 불과하였다. 기혼 남녀근로자의 태도가 이와 같이 다른 것은 여성근로자는 배우자 출산휴가의 적용대상이 아닌데 기인한 것으로 보인다. 가족간호휴가제도에 대한 만족도를 보면 만족하는 근로자비율과 만족하지 않는 근로자비율이 같았다. 이를 성별로 보면 남성이 여성보다 만족하는 근로자 비율이 더 높았고, 혼인상태별로 기혼여성의 14.3%만이 동 제도에 대해 만족하고 있었다. 청원휴직 등 개인적인 사유로 인해서 무급 휴직할 수 있는 제도에 대한 만족도를 보면 만족하는 근로자비율과 만족하지 않는 근로자비율이 각각 20% 정도로 비슷하였다. 이를 성별로 구분해서 살펴보면 남성은 만족하는 근로자비율이, 여성은 만족하지 않는 근로자비율이 상대적으로 높았다. 이와 같은 현상은 혼인상태별로 구분해서 보아도 동일하게 나타났다.

스트레스에 대한 상담제도에 대한 만족도를 보면 여성은 만족하는 근로자비율

보다 만족하지 않는 근로자 비율이 훨씬 높은 특징을 보였다. 혼인상태별로 보면 기혼남성의 9.1%만이 만족하였고, 기혼여성 중에서는 만족하는 근로자가 한 명도 없었다. 가족을 직장에 초청해서 하는 행사나 가정관련 교육을 실시하는 프로그램에 대해서는 만족하지 않는 근로자비율이 만족하는 근로자비율보다 높았다. 이와 같은 현상은 혼인상태에 관계없이 동일하게 나타났다.

이상의 분석에 의하면 남성근로자의 만족도가 높은 제도는 주 5일 및 토요일 주휴무제, 배우자에 대한 출산간호휴가제, 시차출퇴근제이었고, 여성근로자가 만족하는 비율이 높은 제도로는 시차출퇴근제, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제, 보육 및 육아정보의 안내 및 상담제도이었다.

2. 가족친화적인 제도의 실시 효과

근로자들이 실시하기를 희망하는 가족친화적인 제도가 시행되면 직장 영역의 일에 대해서 어떠한 영향을 미칠 것으로 생각하는 지에 대해서 조사한 결과는 <표 IV-24>와 같았다. 즉, 조사된 근로자의 60% 이상이 가족친화적인 제도가 실시되면 근로자간의 갈등 감소, 능력개발 제고, 근태율 감소, 자발적 이직율 감소, 애사심 향상, 스트레스 원인의 감소 등을 가져올 것으로 예상하였다. 가족친화적인 제도가 가져올 것으로 예상하는 효과에 대해서는 남녀근로자 모두 비슷하였다. 그러나 상대적으로 여성근로자는 남성근로자에 비해서 '근태율의 감소'와 '애사심 제도'의 효과가 나타날 것으로 예상하는 근로자비율이 약간 더 높았다. 혼인상태별로는 남녀를 불문하고 전반적으로 긍정적인 효과를 나타낼 것으로 예상하는 근로자비율은 기혼이 미혼보다 높았으나, 큰 차이는 없었다.

가족친화적인 제도가 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상하는 직장영역의 일을 보면, 남성근로자의 경우 스트레스 원인 감소, 자발적인 이직율 감소 및 애사심 제고, 능력개발 제고, 근로자간의 갈등 감소, 근태율 감소 순으로 긍정적인 효과가 나타날 것으로 예상하는 근로자비율이 높았다. 이에 비해 여성근로자는 애사심 제고, 이직율 감소, 근태율 감소, 스트레스 원인 감소 등의 순이었다.

<표 IV-24> 가족친화적인 제도가 근로자에게 미치는 영향 (단위: %)

	남성	여성	전체		남성	여성	전체
근로자 사이에 갈등이 줄어들 것이다				자발적 이직율이 줄어들 것이다			
그렇지 않다	4.2	8.0	6.1	그렇지 않다	3.5	6.0	4.7
그저 그렇다	21.7	28.7	25.3	그저 그렇다	19.4	17.2	18.3
그렇다	74.1	63.3	68.6	그렇다	77.1	76.8	76.9
소계	100.0	100.0	100.0	소계	100.0	100.0	100.0
능력개발이 잘 이루어질 것이다				애사심이 향상될 것이다			
그렇지 않다	1.4	3.9	2.7	그렇지 않다	4.2	5.3	4.7
그저 그렇다	23.4	27.5	25.5	그저 그렇다	18.8	14.5	16.6
그렇다	75.2	68.6	71.8	그렇다	77.1	80.3	78.7
소계	100.0	100.0	100.0	소계	100.0	100.0	100.0
근태율이 좋아질 것이다				스트레스원인이 줄어들 것이다			
그렇지 않다	3.6	3.4	3.5	그렇지 않다	2.8	11.8	7.4
그저 그렇다	23.6	20.8	22.1	그저 그렇다	19.3	17.1	18.2
그렇다	72.8	75.8	74.4	그렇다	77.9	71.1	74.4
소계	100.0	100.0	100.0	소계	100.0	100.0	100.0

가족친화적인 제도가 기업에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대해서 살펴보면, 조사된 근로자의 81.1%가 고객에 대한 서비스가 제고될 것이라고 했다. 그리고 72.4%는 기업의 매출액이 증가할 것으로 예상하였다. 가족친화적인 제도가 기업에 미치는 이러한 영향에 대해서는 남녀근로자 모두 비슷한 태도를 보였다. 혼인 상태별로 보면 남녀를 불문하고 기혼근로자가 미혼보다 매출액과 고객 서비스에 미치는 영향을 보다 긍정적으로 생각하였다.⁷⁹⁾

79) 가족친화적인 제도가 매출액에 미치는 영향을 보면 기혼 남녀근로자의 각각 79.7%, 78.4%가 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하는 반면에, 미혼 남녀근로자는 63.0%, 71.8%이었다. 또한 고객에 대한 서비스에 대해서는 기혼 남녀근로자의 각각 81.1%, 89.5%가 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하는 반면에, 미혼 남녀근로자는 81.1%, 78.2%이었다.

<표 IV-25> 가족친화적인 제도가 기업에 미치는 영향 (단위: %)

	남성	여성	전체
고객에 대한 서비스가 좋아질 것이다			
그렇지 않다	3.4	4.7	4.1
그저 그렇다	15.5	14.2	14.9
그렇다	81.1	81.1	81.1
소계	100.0	100.0	100.0
매출액이 증가할 것이다			
그렇지 않다	6.8	4.1	5.4
그저 그렇다	21.8	22.4	22.1
그렇다	71.4	73.5	72.4
소계	100.0	100.0	100.0

3. 가족친화적인 제도의 도입에 대한 필요성

가. 보육관련 지원제도

가족친화적인 제도의 적용을 받지 않는 남녀근로자를 대상으로 보육과 관련된 제도에 대한 필요성에 대해서 보면, 전체근로자의 42.4%가 당장 필요하다고 하였고, 나머지 45.6%는 5년 이내에 필요하다고 하였다. 특히 기혼 여성근로자의 경우 64.3%가 당장 필요하다고 응답하였고, 23.8%는 5년 이내에 필요하다고 응답하였다. 미혼여성근로자도 40.2%는 당장 도입되는 것이 필요하다고 응답하였고, 51.3%는 5년 이내에 필요하다고 응답하였다. 즉, 혼인상태 및 성별에 관계없이 대부분의 근로자들이 당장 혹은 5년 이내에 직장보육시설을 도입하는 것이 필요하다고 응답하였다.

보육비용지원제도에 대해서는 근로자의 50.5%가 당장 도입하는 것이 필요하다고 응답하였고, 44.0%가 5년 이내에 도입하는 것이 필요하다고 했다. 특히 남녀 기혼근로자의 각각 65.8%, 61.9%가 당장 보육비용지원제도를 도입하는 것이 필요하다고 했다. 그리고 보육비용지원제도의 경우에는 직장보육시설과는 달리

당장 도입이 필요하다고 응답한 남성근로자비율이 여성보다 높은 특징을 보였다. 질병 또는 야근에 따른 특별 보육지원제도에 대한 태도를 보면 여성근로자의 60.2%가 당장 필요하다고 하였다. 특히 여성근로자의 경우 혼인상태에 관계없이 (미혼 67.5%, 기혼 64.3%) 당장 필요하다고 응답한 근로자가 비율이 상당히 높았다. 뿐만 아니라 나머지 여성근로자도 대부분이 5년 이내에 필요하다고 했다. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담 제도의 필요성을 보면 근로자의 29.8%가 당장 필요하다고 응답하고, 42.1%는 5년 이내에 필요하다고 했다.

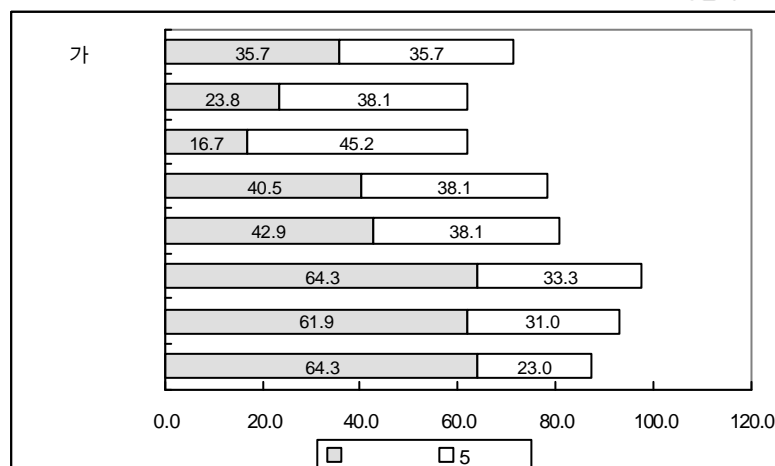
<표 IV-28> 보육관련 제도의 도입에 대한 의견

(단위: %)

종류	남성			여성			전체		
	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음
직장보육시설의 운영	38.0	47.3	14.7	46.5	44.0	9.4	42.4	45.6	12.0
보육비용지원	54.0	39.3	6.7	47.2	48.4	4.4	50.5	44.0	5.5
질병, 야근에 따른 특별 보육지원제도	53.3	36.7	10.0	66.7	29.6	3.8	60.2	33.0	6.8
보육 및 육아정보의 안내 및 상담	28.0	44.0	28.0	31.4	40.3	28.3	29.8	42.1	28.2
방과후 아동지도 제도 운영 혹은 지원	25.3	46.0	28.7	27.7	47.2	25.2	26.5	46.6	26.9

<그림 IV-5> 기혼여성의 가족보호 및 간호관련제도에 대한 필요성

(단위: %)



혼인상태를 구분해서 보면 남녀 모두 미혼보다는 기혼(당장 필요하다고 한 근로자비율: 남성 36.8%, 42.9%)이 동 제도의 실시를 더욱 바라고 있었다. 방과후 아동지원제도의 경우 26.5%의 근로자가 당장 필요, 46.6%가 5년 이내에 필요하다고 했다. 동 제도의 필요성에 대해서는 성별로 큰 차이가 없었으나, 남녀 모두 기혼은 당장 필요하다고 응답한 근로자비율이 높은 반면에 미혼은 5년 이내에 필요하다고 응답한 근로자비율이 높은 특징을 보였다.

이상과 같이 보육과 관련된 가족친화적인 제도의 필요성을 보면 남녀를 불문하고 특별 보육지원제도의 도입을 필요로 하는 근로자비율이 가장 높았고, 그 다음은 보육비용지원, 직장보육시설, 보육 및 육아정보의 안내 및 상담, 방과후 아동지도 제도의 운영 및 지원 등의 순으로 필요로 했다.

나. 노인 및 장애인 가족 지원제도

탁노제도에 대해서 보면 전체근로자의 21.0%가 당장 필요하다고 응답하고, 45.6%는 5년 이내 그리고 33.3%는 필요 없다고 응답하였다. 이와 같은 탁노제도에 대한 기업지원에 대한 필요성에 대해서는 성별, 혼인상태별로 큰 차이를 보이지 않았다. 간병인 알선 및 비용지원 등과 같은 위탁 간호서비스 지원의 필요성에 대한 태도를 보면 근로자의 22.4%가 당장 필요하다고 하고, 45.6%는 향후 5년 이내에 필요하다고 했다. 위탁간호제도에 대한 필요성의 경우 혼인상태로 거의 차이가 없으나, 필요하다고 응답한 근로자비율이 남성보다 여성이 상대적으로 더 높았다.

<표 IV-27> 노인 및 장애인 가족지원제도 도입에 대한 의견 (단위: %)

종류	남성			여성			전체		
	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음
탁노제도	20.7	46.7	32.7	21.4	44.7	34.0	21.0	45.6	33.3
위탁간호서비스	20.7	48.7	30.7	24.1	51.3	24.7	22.4	50.0	27.6
장애가족을 위한 특별 지원 제도	42.0	40.7	17.3	36.1	39.9	24.1	39.0	40.3	20.8

또한 장애가족을 위한 특별 지원제도를 보면 39.0%는 당장 필요하다 그리고 40.3%는 5년 이내에 필요하다고 했다. 성별로 구분해서 보면 지원이 필요하다고 응답한 근로자비율이 여성보다 남성이 더 높은 특징을 보였다. 그러나 혼인상태 별로는 큰 차이를 보이지 않았다.

다. 가족친화적인 근무제도

가족친화적인 근무제도의 필요성을 보면 먼저 근로자의 62.8%가 당장 탄력적 근무제를 도입하는 것이 필요하다고 했다. 그리고 나머지 28.8%도 5년 이내에 도입이 필요하다고 했다. 탄력적 근무제의 필요성에 대해서는 혼인상태별로 큰 차이가 없었으나, 여성이 남성보다 필요하다고 응답한 근로자 비율이 더 높았다.

주 5일제 및 토요일휴무제에 대한 필요성을 보면 근로자의 61.8%가 당장 필요, 26.5%가 5년 이내에 필요하다고 응답하였다. 이를 성별로 보면 여성근로자의 63.5%가 당장 필요하다고 응답한 반면에, 남성근로자는 49.3%이었다. 혼인상태 별로 보면 남녀를 불문하고 미혼근로자가 기혼근로자보다 필요하다고 응답한 비율이 더 높았다(당장 필요하다고 응답한 근로자 비율을 보면 미혼여성이 76.1%, 기혼여성 66.7%, 미혼남성 51.4%, 그리고 기혼남성이 47.4%임). 시차출퇴근제에 대한 필요성을 보면 58.4%가 당장 필요, 25.6%가 5년 이내에 필요하다고 응답하였다. 성별로 구분해서 보면 남녀 모두 당장 및 5년 이내에 필요하다고 응답한

<표 IV-28> 가족친화적인 근무제도 도입에 대한 의견 (단위: %)

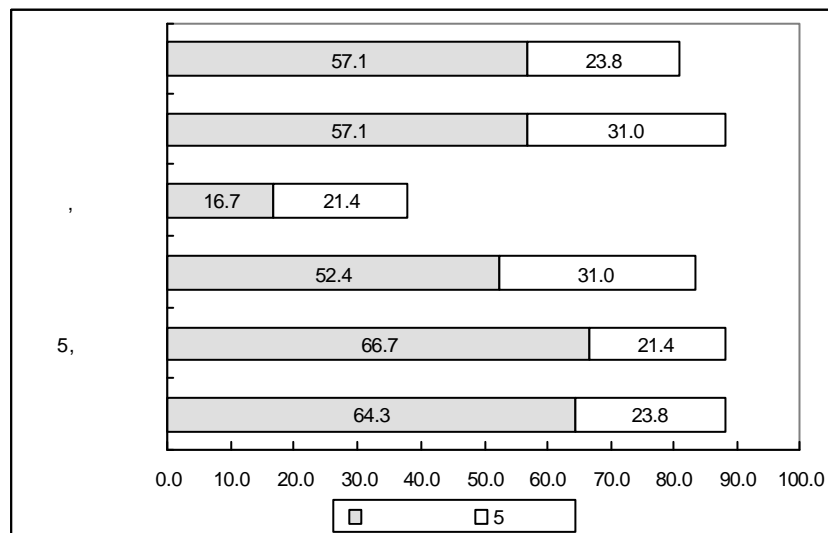
종류	남성			여성			전체		
	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음
탄력적 근무제도	60.0	30.0	10.0	65.4	27.7	6.9	62.8	28.8	8.4
주5일 및 토요일휴무제	49.3	34.7	16.0	73.6	18.9	7.5	61.8	26.5	11.7
시차출퇴근제도	53.0	28.9	18.1	63.5	22.6	13.8	58.4	25.6	15.9
원격 및 재택근무제	12.0	28.0	60.0	18.2	23.9	57.9	15.2	25.9	58.9
가족문제로 인한 업무 전환제도	40.0	44.0	16.0	52.8	32.7	14.5	46.6	38.2	15.2
상용 시간제	33.3	39.3	27.3	56.6	25.8	17.6	45.3	32.4	22.3

근로자비율이 상당히 높았으나, 남정보다는 여성이 필요성을 많이 느끼고 있었다. 여성근로자를 혼인상태별로 구분하면 당장 및 5년 이내에 필요하다고 응답한 여성근로자 비율은 기혼이 미혼보다 약간 높았으나, 당장 도입하는 것이 필요하다고 응답한 비율은 미혼이 더 높았다.

원격 및 재택근무제를 당장 혹은 5년 이내 도입이 필요하다고 응답한 근로자 비율은 각각 15.2%, 25.9%이었다. 성별로 보면 남녀간에 큰 차이가 없으나, 여성이 남정보다 필요하다고 응답한 비율이 더 높았다. 혼인상태별로 보면 큰 차이는 없으나, 미혼이 기혼보다 당장 필요하다고 응답한 비율이 약간 더 높았다. 이 외에 가족문제로 인한 업무전환제도를 보면 각각 46.6%, 38.2%가 당장 및 5년 이내에 도입이 필요하다고 응답하였다. 성별로 구분하면 여성이 남정보다 필요하다고 응답한 비율이 약간 더 높은 특징을 보였다.

이상과 같은 가족친화적인 근무제도의 도입에 대한 필요성을 보면 주 5일 근무 및 토요일휴무제, 탄력적 근무제, 시차출퇴근제, 가족문제로 인한 업무 전환제도에 대한 필요는 상당히 많이 느끼는 반면에, 원격지근무에 대해서는 다소 낮았다.

<그림 IV-6> 기혼여성의 가족친화적 근무제도에 대한 필요성
(단위: %)



라. 가족친화적인 휴가제도

우리 나라의 출산휴가는 국제노동기구(ILO)가 정하고 있는 기준에 훨씬 미달하며, 육아휴직 또한 외국에 비해서 기간이 짧다. 이에 따라 남녀근로자가 육아문제로 인해서 가정과 직장 일을 양립하는 데 상당한 어려움이 있다. 이에 따라 법규에서 정하는 수준이상으로 출산휴가 및 육아휴직을 제공하는 것에 대한 필요성을 보면 근로자의 59.2%, 31.7%가 각각 당장 혹은 5년 이내에 필요하다고 했다. 이를 성별로 구분해서 보면 여성이 남성보다 필요하다고 응답한 근로자 비율은 더 높았다. 또한 기혼여성보다 미혼여성이 약간 더 높았다. 육아를 위한 상용시간제에 대한 필요성을 보면 근로자의 각각 45.3%, 32.4%가 당장 및 5년 이내에 필요하다고 했다. 성별로는 여성이 남성보다 필요하다고 응답한 비율이 훨씬 높았다. 그러나 혼인상태별로는 거의 차이가 없었다.

<표 IV-29> 가족친화적인 휴가제도의 도입에 대한 의견 (단위: %)

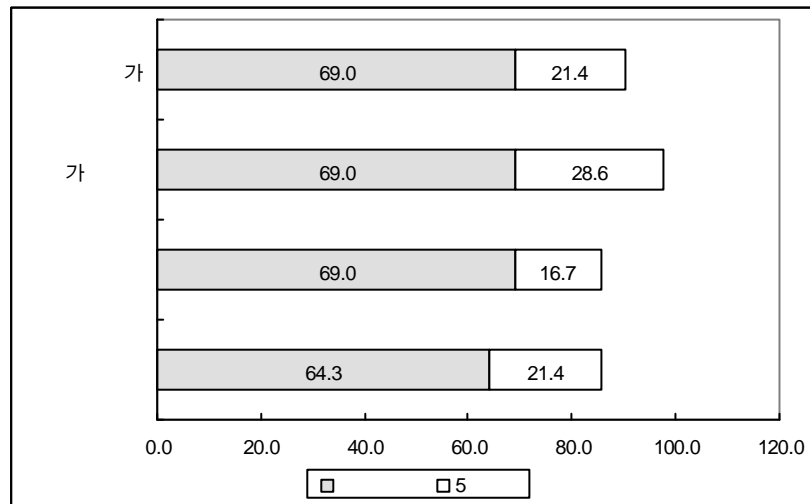
종류	남성			여성			전체		
	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음
법규이상 출산 및 육아휴직제도 운영	50.0	38.7	11.3	67.9	25.2	6.9	59.2	31.7	9.1
배우자에 대한 출산간호휴가제도	62.7	34.0	3.3	69.8	23.9	6.3	66.3	28.8	4.9
가족간호휴가제	60.0	34.7	5.3	73.0	23.9	3.1	66.7	29.1	4.2

배우자 출산휴가제도에 대한 필요성을 보면 근로자의 66.3%, 28.8%가 당장 및 5년 이내에 필요하다고 했다. 성별로는 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 혼인상태별로 보면 남성의 경우 기혼이 미혼보다 필요하다는 비율이 높은 반면에, 여성의 경우 기혼보다는 미혼이 약간 더 높은 특징을 보였다.⁸⁰⁾ 전체근로자의 각각 66.7%, 29.1%가 당장 혹은 5년 이내에 가족간호휴가제의 도입이 필요하다고 했

80) 기혼남성의 각각 67.1%, 31.6%가 당장 및 5년 이내에 필요하다고 응답한 반면에 미혼남성은 각각 58.1%, 36.5%이었다. 또한 미혼여성근로자의 96.6%가 필요하다고 응답한 반면에 기혼은 85.7%이었다.

다. 성별, 혼인상태별로 보면 도입필요성을 느끼는 근로자비율은 모든 집단이 거의 비슷하였다. 그러나 당장 도입하는 것이 필요하다고 응답한 근로자비율은 미혼여성(74.4%), 기혼 여성과 미혼남성(각각 69.0, 67.1%), 미혼남성(42.7%) 순으로 높았다. 청원휴직 등과 같이 개인문제 때문에 무급으로 휴직할 수 있는 제도의 도입 필요성에 대해서는 59.5%, 31.1% 근로자가 각각 당장 및 5년 이내에 필요하다고 했다. 성별로는 여성이, 혼인상태별로는 기혼이 필요하다고 응답한 비율이 높았다.

<그림 IV-7> 기혼 여성의 가족친화적 휴무제도에 대한 필요성
(단위: %)



이상의 조사결과에 의하면 근로자의 도입필요성이 높은 제도는 가족간호휴가제, 무급휴가제, 배우자출산휴가제이었다. 그리고 이들 휴가제도에 대해서는 당장 필요하다고 응답한 근로자비율이 높았다. 이 외에도 법규 이상의 모성보호관련 휴가제도의 도입이 필요하다고 응답한 근로자비율도 상당히 높았다.

마. 가족친화적인 서비스제도

기업이 제공하는 가족친화적인 서비스제도를 보면 파출부 등 가정문제와 관련

된 정보 제공제도에 대해서 23.9%, 37.9%가 각각 당장 및 5년 이내에 필요하다고 했다. 제도에 대한 필요성에 대해서는 성별로 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 혼인상태별로 보면 남녀를 불문하고 당장 혹은 5년 이내에 제도 도입이 필요하다고 응답한 근로자 비율이 미혼보다 기혼이 훨씬 높았다.⁸¹⁾

<표 IV-30> 가족친화적인 서비스제도의 도입에 대한 의견
(단위: %)

종류	남성			여성			전체		
	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음	지금 당장	5년 이내	필요 없음
파출부 등 가정문제관련 정보 제공	23.3	38.7	38.0	24.5	37.1	38.4	23.9	37.9	38.2
스트레스에 대한 상담제도	44.7	38.7	16.7	61.0	25.8	13.2	53.1	32.0	14.9
가사관련 행정 및 법률업무 대행	44.7	40.0	15.3	40.9	42.8	16.4	42.7	41.4	15.9
가족초청행사, 가정관련 교육 실시	38.0	36.7	25.3	37.1	37.7	25.2	37.5	37.2	25.2

가정 및 직장영역에서 발생한 스트레스에 대한 상담제도의 필요성에 대해서 살펴보면 근로자의 각각 53.1%, 32.0%가 당장 혹은 5년 이내에 필요하다고 응답하였다. 성별로 보면 당장 제도 도입을 필요로 하는 여성근로자가 61.0%로서 상당히 높았다. 그리고 남성도 44.7%로 다소 높았다. 혼인상태별로 보면 남녀를 불문하고 미혼근로자가 기혼근로자보다 필요하다고 응답한 비율이 더 높은 특징을 보였다.⁸²⁾

가사관련 행정 및 법률업무 대행에 관한 제도에 대해서 살펴보면 42.7%, 41.4% 근로자가 각각 당장 혹은 5년 이내 제도를 도입하는 것이 필요하다고 했다. 이와 같은 필요성에 대해서는 남성이 약간 더 높았으나, 성별로 큰 차이가 없었다. 뿐만 아니라 혼인상태별로 당장 도입이 필요한 근로자 비율을 보면, 미혼 남성이 44.6%, 기혼남성 44.7%, 그리고 미혼여성이 40.2%, 기혼여성이 42.9%로

81) 당장 제도 도입이 필요하다고 응답한 근로자비율을 보면 미혼남성이 18.9%인데 비해서 기혼남성은 27.6%이었고 미혼여성은 22.2%인데 비해서 기혼여성은 31.0%이었다.

82) 당장 제도 도입이 필요하다고 응답한 근로자비율을 보면 미혼남성이 51.4%인데 비해서 기혼남성은 38.2%이었고 미혼여성은 64.1%인데 비해서 기혼여성은 52.4%이었다.

서 혼인상태별로도 큰 차이를 보이지 않았다. 마지막으로 가족초청행사 및 가정 관련 교육실시에 대한 필요성을 보면 근로자의 각각 37.5%, 37.2%가 당장 혹은 5년 이내 도입이 필요하다고 했다. 그리고 성별로 혼인상태별로 큰 차이를 보이지 않았으나, 다른 집단에 비해서 미혼남성이 약간 높은 특징을 보였다(미혼남성 중에서 43.2%가 당장 도입하는 것이 필요하다고 했다).

4. 가족친화적인 제도의 보상적 임금 수준

가. 직장으로부터 지원 받기를 희망하는 제도

근로자들이 삶의 질 향상을 위해서 기업이 지원해주기를 희망하는 임금 및 복리후생제도를 보면, 아직까지도 우리 나라 근로자의 대부분은 임금인상을 희망하였다. 그리고 조사근로자의 38.2%는 여가 연장 및 근로시간 단축을 희망하였고, 가족친화적인 제도를 희망하는 근로자는 23%로 소수에 불과하였다.

<표 IV-31> 근로자가 희망하는 기업지원제도

(단위: %, 명)

	미혼			기혼			전체
	남성	여성	소계	남성	여성	소계	
임금인상	52.7	43.6	47.1	63.2	69.0	65.3	54.0
가족친화적인 정책	1.4	2.6	2.1	2.6	2.4	2.5	2.3
근로시간단축	40.5	46.2	44.0	30.3	26.2	28.8	38.2
직업교육	5.4	5.1	5.2	0.0	2.4	0.8	3.6
근로자 인화정책	0.0	2.6	1.6	3.9	0.0	2.5	3.6
전체	100.0 (74)	100.0 (76)	100.0 (150)	100.0 (108)	100.0 (42)	100.0 (150)	100.0 (300)

성별 혼인상태별로 구분해서 살펴보면, 여성근로자는 혼인상태에 관계없이 25% 정도가 가족친화적인 제도를 희망하였다. 그리고 기혼 남성근로자도 26%는 가족친화적인 제도를 희망하였다. 일반적으로 임금인상으로 인한 금전적인

여유와 근로시간단축 등이 이루어지면 가정과 가정영역 일의 상충이 감소할 것이므로, 임금인상 및 근로시간 단축은 간접적으로 기업이 가족친화적인 제도에 지원하는 효과를 가져올 것이다.

나. 가족친화적인 근무환경의 보상적 임금수준

우리 나라 근로자들의 가족친화적인 근무환경에 대한 보상적 임금(compensating wage) 수준을 보면, 조사근로자의 8.1%는 임금수준의 조정을 통해서라도 총근로시간을 그대로 둔 채 출·퇴근시간의 조정을 희망하였다. 성별로는 남녀가 비슷하였으나, 여성이 8.2%로서 남성보다 약간 많았다. 혼인상태별로 보면 남녀를 불문하고 미혼근로자(9.4%)가 기혼근로자(5.9%)보다 출·퇴근시간과 임금수준 간의 상호 조정을 희망하였다. 이와 같은 현상은 기혼근로자의 경우 임금수준이 생계유지에 보다 직접적인 영향을 미치기 때문으로 보인다.

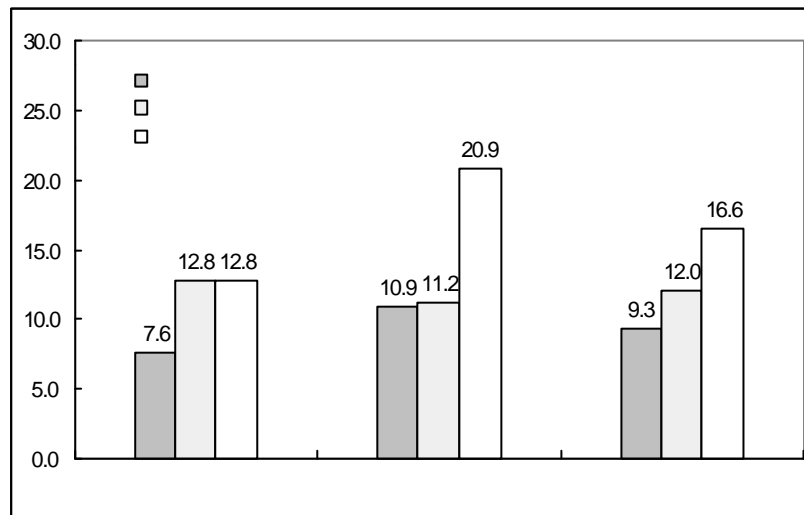
또한 출·퇴근시간의 자유로운 조정에 대한 보상적 임금수준은 9.3%인 것으로 나타났다. 즉, 다른 조건이 동일하다면 출·퇴근시간이 고정된 작업장보다 출·퇴근시간을 신축적으로 조정할 수 있는 작업장은 약 9.3% 임금프리미엄을 받는 것과 동일한 효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 성별로 보면 신축적인 출·퇴근시간에 대한 임금프리미엄은 여성이 10.9%로 남성의 7.6%와 훨씬 높은 것으로 나타났다.

또한 탄력적 근무제(즉, 핵심시간대에는 근무하고 나머지 시간에 대해서는 자유롭게 근무하는 제도)의 보상적 임금수준을 보면 전체는 12.0%이었다. 이를 성별로 보면 남성은 12.8%인데 비해서 여성은 11.2%로서, 남성이 인식하는 탄력적 근무제에 대한 임금프리미엄이 여성보다 더 높았다. 마지막으로 근무지의 자유로운 이동에 대한 임금프리미엄을 보면 남성근로자의 경우 12.8%인데 비해서, 여성은 20.9%나 되었다. 즉, 근무장소에 제약이 있는 여성근로자의 경우 동일한 조건에서 자유로운 근무지 이동이 가능한 제도의 적용은 현재 임금수준의 약 20% 정도 인상된 것과 같은 효과가 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 가족친화적인 근무환경의 임금프리미엄은 기업의 인력관리전략에 직접적으로 적용할 수 있다. 즉, 경기가 좋은 시기나 영역실적인 좋은 기업들은

직접적으로 근로자의 임금수준을 인상시키는 것이 바람직하다. 그러나 경기가 좋지 않은 시기나 영업실적인 좋지 않은 기업들은 임금인상없이 위에서 살펴본 것과 같은 가족친화적인 제도를 도입함으로써, 임금인상과 유사한 효과를 거둘 수 있음을 알 수 있다. 따라서 현재 영업실적인 좋지 않거나 경영구조가 나쁜 기업들은 가족친화적인 제도의 적극적인 도입을 검토하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

<그림 IV-8> 가족친화적인 근무제도의 보상적 임금수준
(단위: %)



4절. 분석결과 요약

지금까지 유통업에 종사하는 근로자를 대상으로 가정영역 일에 대한 수요, 직장영역과 가정영역 일의 상충정도, 가족친화적인 제도의 활용 현황 및 그와 같은 제도가 근로자의 노동성과에 미친 영향 등을 분석한 결과를 요약하면 아래와 같다.

- ① 유통업에 종사하는 남녀근로자의 가정영역 일에 대한 외부 도움 정도를 조사한 결과에 의하면 기존 남녀근로자의 각각 24%, 31%가 보육과 관련해서 외부 도움이 필요하다고 했다. 기존여성근로자는 취학아동의 교육과 관련해서도 비슷한 비율이 외부 도움이 필요했으나, 남성은 그와 같은 비율이 상당히 낮은 특징을 보였다. 또한 가정의 재정문제, 가정영역에서 발생한 심리적인 문제 등에 대해서 외부의 도움을 필요로 하는 근로자비율도 각각 17.8%, 30.1%로 상당히 높았다. 이 외에 가족간호, 가사관련 업무의 경우에는 현재 외부 도움이 필요한 근로자비율은 낮으나, 향후 지속적으로 증가할 것으로 전망하고 있었다. 이상과 같은 분석결과에 의하면 우리 나라의 경우 현재 자녀의 보육이나 교육문제와 관련해서 남녀근로자 특히 여성근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요는 상당히 높은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 가정관리나 운영과 관련한 문제를 지원하는 제도에 대한 수요도 상당히 있는 것으로 나타났다.
- ② 가정영역의 일이 직장영역의 일에 미치는 영향을 조사한 결과에 의하면, 가정영역에서 받았던 스트레스, 예기치 않게 발생하는 가정영역의 일 예컨대, 갑작스러운 자녀 및 가족의 질병이나 사고 등이 직장생활에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 비해 가사나 육아의 양으로 인해서 직장생활에 지장을 받는 근로자비율은 상대적으로 적었다. 또한 가정영역의 일로 인해서 이직을 고려한 경험이 있는 기존여성근로자 비율은 약 40%에 달했다. 이직을 고려한 가장 중요한 이유 또한 가정 및 직장의 이중부담으로 인한 스트레스와 자녀 양육 및 교육문제이었다. 직장영역의 일이 가정영역 일에 미치는 영향을 분석한 결과를 보면, 불규칙한 근무시간이 가정영역 일에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직장영역에서 업무로 인해서 발생한 스트레스 또한 가정영역 일에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 사실에 의하면 근로자의 만족도나 노동성과 제도를 위해서 자녀보육 및 교육과 관련한 지원제도 이외에 근로자의 스트레스를 완화 혹은 경감해주는 제도의 도입이 상당히 필요함을 알 수 있다.

- ③ 조사대상 기업이 도입, 실시하고 있는 가족친화적인 제도를 적용받고 있는 근로자를 대상으로 각 제도에 대한 만족도를 보면 남성근로자의 만족도가 높은 제도는 주 5일 및 토요일격주휴무제, 배우자에 대한 출산간호휴가제, 시차출퇴근제이었고, 여성근로자의 경우는 시차출퇴근제, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제, 보육 및 육아정보의 안내 및 상담제도이었다. 이와 같은 분석결과에 의하면 앞에서 이미 밝혀졌듯이 근로자들이 만족하는 가족친화적인 제도의 유형은 성별, 혼인상태별과 같이 근로자집단의 특성별로 각기 다른 특징을 보였다. 뿐만 아니라 특정한 근로자집단은 가족친화적인 제도에 대해서 만족보다 불만족하는 근로자비율이 더 높았다. 즉, 가족친화적인 제도의 유형에 따라서 특정한 집단에게는 만족도를 높이는 반면에 또 다른 집단에게는 불만을 가져오는 경우도 있었다.
- ④ 근로자들이 기대하는 가족친화적인 제도의 효과를 보면 남성근로자의 경우 스트레스 원인 감소, 자발적인 이직율 감소 및 애사심 제고, 능력개발 제고, 근로자간의 갈등 감소, 근태율 감소 순으로 긍정적인 효과가 나타날 것으로 예상하는 근로자비율이 높았다. 이에 비해 여성근로자는 애사심 제고, 이직율 감소, 근태율 감소, 스트레스 원인 감소 등의 순이었다. 즉, 근로자들도 가족친화적인 제도가 직접적으로 생산성 제고나 근태율 감소를 가져오기보다는 스트레스 감소, 애사심 제고를 통해서 간접적으로 노동성적을 제고시키는 것으로 평가하였다. 그리고 기업성과에서도 가장 많은 근로자는 가족친화적인 제도의 도입으로 고객서비스가 제고될 것으로 예측하였고, 그 다음은 매출액을 증가시킬 것으로 보았다.
- ⑤ 조사된 근로자의 50% 이상이 당장 도입하는 것이 필요하다고 응답한 가족친화적인 제도를 보면, 보육비용지원제도, 질병 및 야근에 따른 특별 보육지원제도, 탄력적 근무제도, 주5일 및 격주휴무제, 시차출퇴근제도, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산간호휴가제도, 가족간호휴가제도, 스트레스에 대한 상담제도이었다.
- 이에 비해 기혼여성근로자의 50% 이상이 당장 도입하는 것이 필요하다고 생

각하는 가족친화적인 제도는 직장보육시설, 보육비용지원제도, 특별보육제도, 탄력적 근무제, 주 5일 및 격주휴무제, 시차출퇴근제도, 가족문제가 있는 근로자에 대한 업무전환제도, 상용시간제, 가족친화적인 휴가제도에 속하는 모든 제도, 스트레스 상담제도이었다. 즉, 기혼여성근로자는 당장 대부분의 가족친화적인 제도의 도입이 필요하다고 응답하였다.

- ⑥ 근로자들이 삶의 질 향상을 위해서 기업이 지원해주기를 희망하는 임금 및 복리후생제도를 보면, 우리 나라 근로자의 대부분은 아직도 임금인상, 근로시간 단축을 희망하였다. 그리고 직접적인 가족친화적인 제도의 도입을 희망하는 근로자 비율은 아직 낮았다. 그러나 임금인상 및 근로시간 단축은 간접적으로 보육 및 가족간호에 대한 외부서비스를 구매할 수 있게 해주고, 가정영역과 직장영역 일을 조화롭게 해주는 포괄적인 제도라고 할 수 있다.
- ⑦ 근로자들이 생각하는 가족친화적인 근무환경에 대한 임금프리미엄을 조사한 결과에 의하면 가족친화적인 제도의 보상적 임금수준이 최소 7.6%~20.9%인 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 기업이 가족친화적인 제도를 인력관리전략의 일환으로 간접적으로 활용할 수 있음을 나타낸다. 즉, 경기가 좋은 시기나 영업실적인 좋은 기업들은 직접적으로 근로자의 임금수준을 인상시키고, 경기가 좋지 않은 시기나 영업실적이 좋지 않은 기업들은 임금 인상없이 가족친화적인 제도를 도입함으로써 임금인상과 유사한 효과를 거둘 수 있다. 따라서 현재 영업실적이 좋지 않거나 경영구조가 나쁜 기업들은 상대적으로 적은 재원으로 운영이 가능한 가족친화적인 제도를 적극적으로 도입하는 것이 바람직하다.

각국의 가족친화적인 고용정 현황과 특징

1절. 외국의 가족친화적인 고용정책	129
1. 유럽의 가족친화적인 제도 및 정책	130
2. 미국의 가족친화적인 제도 및 정책	142
3. 일본의 가족친화적인 제도 및 정책	149
2절. 우리 나라의 가족친화적인 고용정책	165
1. 가족친화적 제도관련 법	165
2. 가족친화적 고용정책과 제도	168
3절. 분석결과 요약	173

최근 직장과 가정 일의 병존문제는 국제기구와 주요 선진국의 주요한 정책과제로 대두되고 있다. 물론 국제노동기구(ILO)는 1981년에 가족책임을 가진 근로자에 대한 협약을 체결하였다.⁸³⁾ 그리고 유럽연합(EU)도 1990년대에 접어들면서 임신, 보육, 육아휴직, 시간제, 가정양립관련 지침과 결의문을 채택하였다.⁸⁴⁾ 주요 선진국의 정부와 기업도 가족친화적인 제도에 관한 다양한 정책을 수립, 운영하여 왔다. 본 장에서 외국의 가족친화적인 제도의 현황과 각종 정책을 분석하고, 현재 우리 나라에서 근로자나 기업이 활용 가능한 정책들을 분석하였다.

1절. 외국의 가족친화적인 고용 정책

외국의 경우 직장과 가정 일의 병존을 지원하는 제도는 사회복지정책의 일환으로 상당히 오래 전부터 실시하여 왔다. 또한 선진국의 주요 기업들도 가족친화적인 제도를 적극적으로 도입, 운영하고 있다.⁸⁵⁾ 그러나 기업들이 직장 및 가정 병존 제도를 도입하기 시작한 것은 1990년 전후로 한 것으로 그렇게 오래된 것은 아니다. 아래에서는 각국 정부가 실시하고 있는 가족친화적인 제도의 도입 및 운영과 관련된 정책들을 정리하였다.

83) ILO(1981), Worker with Family Responsibility Convention.

84) EU Pregnancy Directive(1992), EU Recommendation on Childcare(1992), EU Parental Time Directive(1996), EU Part-time Work Directive(1996), EU Resolution on balanced participation of women and men in family and working life(2000)

85) 존슨 앤 존슨사의 직장가정 병존 프로그램(Balancing Work & Family Program), 애플(Apple)사의 복리후생제도는 탄력적 복리후생제도(flexible benefits), IBM사의 가족친화적인 프로그램(Lifeworks), 프로क्टर & 갬블(Procter & Gamble)사의 생애주기에 따른 직장가정 양립프로그램(Lifestyle Work/Family Balance), 모토롤라(Motorola)의 생애단계(Lifesteps) 복리후생프로그램, 언스트 앤 영(Ernst & Young)사의 탄력적 근무제(Flexible Working Arrangement), 이외에도 영국 릴리사의 가정과 직장병존(Worklife) 프로그램 등이 있다. 가족친화적인 제도를 도입, 운영하고 있는 우수 기업에 대해서는 본 장에서 설명하고 있는 각국의 가족친화적인 표창제도의 수상 기업들을 참조

1. 유럽의 가족친화적인 제도 및 정책

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황

유럽 기업들의 가족친화적인 제도의 도입 현황은 자료 입수가 가능한 국가에 한정하여 살펴보았다. 먼저 영국의 경우, 쿨리(M. Cully)의 연구결과에 의하면 60%가 1개 이상의 가족친화적인 제도를 비관리직 근로자에게 적용하고 있었다. 그러나 재택근무제, 취학아동이 학교를 다니는 기간만 근무하는 고용형태, 상용시간제, 그리고 직무할당제를 모두 운영하고 있는 기업은 4%에 불과하였다. 포스(J. Forth)의 연구에서는 평균 90% 기업이 1개 이상의 가족친화적인 제도를 운영하고 있었다.⁸⁶⁾ 기업들이 가장 많이 운영하고 있는 제도는 탄력적 근무제, 비정규직 고용형태이었다. 그리고 법규 이상의 출산휴가와 부친휴가제도, 보육지원제도 비정규직 제도를 모두 도입 운영하고 있는 기업비율은 5%에 불과하였다. 개별 가족친화적인 제도의 도입비율은 <표 V-1>과 같았다.

<표 V-1> 영국 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황⁸⁷⁾
(단위: %)

	WERS 1998 (비관리직 근로자에 적용 제도)		PSI/EMRB 고용주조사, 1996
	10인 이상 기업	10~499인 기업	
특별 단기 육아휴가제도	-	-	63
육아휴직제도	55	23	-
법규 이상의 출산 및 부친 휴가	-	-	27
재택 및 원격지 근무제도	14	11	23
탄력적 근무시간제	18	7	36
일자리 나누기	45	21	-
상용시간제	52	37	22
직장 보육시설	5	4	2
육아에 대한 재정 지원	6	4	2

주: 10인 이상 기업은 Cully ed.(1998), 100-499인은 Dex and Schiebl(2000), 고용주조사는 Forth ed.(1997)에서 인용된 것임.

자료: J. M. Evans(2001), Table 7.

86) Cully와 Forth가 분석대상으로한 기업은 서로 기업규모가 달랐다. <표 5-1>을 참조.

87) WERS 1998은 The 1998 Workplace Employee Relations Survey이 약자임.

종업원수 5인 이상인 기업체 2,500개와 근로자 7,500명을 대상으로 2000년에 실시한 '영국의 일과 가족 병존제도에 대한 조사'에 의하면, 62%의 기업이 근로 시간변경을 허용하고 있었다.⁸⁸⁾ 그리고 조사된 근로자의 24%와 4%는 각각 탄력적 근무제와 직무할당제로 근무하고 있었다. 재택근무제를 실시하고 있는 사업체는 22%이었다. 기업의 26%는 상담과 스트레스를 관리할 수 있는 시설을 가지고 있었다. 그러나 직장보육시설을 가지고 있는 기업비율은 2%에 불과했다.

덴마크의 경우 1994년부터 사회부(Ministry of Social Affairs)가 기업의 사회 참여에 대한 캠페인을 실시하였다. 이러한 캠페인의 목적 중의 하나가 기업의 인사관리정책에 사회적 책임을 강화하는 것이었다. 즉, 기업의 인사관리에서 노인 간호와 육아를 둔 가족을 지원하는 측면을 강화하는 것이었다. 1996년에 덴마크 정부는 이러한 사회문제에 적극적으로 참여할 전국적인 기업네트워크를 구축하였다. 덴마크 기업이 이러한 캠페인의 일환으로 많은 민간기업들이 탄력적 근무제를 채택하였는데, 종업원수 1-50명인 소기업의 47%(1997년 기준), 종업원수가 51-200명인 중기업이 55% 그리고 종업원수 200인 이상의 대기업의 74%가 탄력적 근무제를 운영하고 있었다.⁸⁹⁾ 오스트리아의 1998년 조사결과를 보면, 193개 조사기업 중에서 40%는 조사항목에 있는 22개 가족친화적인 제도를 하나도 도입·운영하고 있지 않았다. 나머지 60%는 최소한 한 개 이상의 제도를 도입·운영하고 있었다.⁹⁰⁾ 또한 약 15%의 기업은 자녀양육과 관련된 휴가를 법규에서 정하는 범위대로 제공하고 있었고, 약 16%는 법규 이상으로 제공하고 있었다. 아일랜드 기업의 가족친화적인 제도 운영 현황을 보면 중소기업의 53%가 가족친화적인 제도를 하나 이상 운영하고 있었다.⁹¹⁾ 기업규모별로 보면 소기업의 49%, 중규모 기업의 60%가 하나 이상의 가족친화적인 제도를 운영하고 있었다. 업종별로 하나 이상의 제도를 운영하고 있는 기업비율을 보면 제조업이 35%, 서비스

88) T. Hogarth, C. Hasluck, G. Pierre, M. Winterbotham, D. Vivian(2000), "Work-Life Balance 2000: Baseline study of work-life balance practices in Great Britain-, Summary Report, IER, IFF.

89) EU(1992), p. 9.

90) Österreichischer Familienbericht(1999), "Familie - Zwischen Anspruch und Alltag-, V.5.

91) H. Fisher(2000).

업 67% 그리고 유통업의 63%이었다. 가족친화적인 제도의 유형별로 운영현황을 보면 <표 V-2>와 같다. <표 V-2>를 보면 소기업은 시간제, 긴급/특별휴가, 탄력적 근무제를 많이 도입하고 있었다. 이에 비해 중규모기업들은 긴급/특별휴가제, 시간제, 시차출퇴근제 순으로 많이 도입하고 있었다.

<표 V-2> 아일랜드 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황⁹²⁾
(단위: %)

	소기업	중규모 기업	전체
시차출퇴근제	16.0	49.0	31.0
일자리나누기	26.0	18.0	23.0
시간제	50.0	49.0	49.0
원격 및 재택근무제	29.0	27.0	28.0
취학아동 방학기간 중 휴가제도	5.0	3.0	4.0
탄력적근무제	39.0	15.0	28.0
청원휴직제	3.0	21.0	11.0
가족관련 긴급/특별 휴가제	42.0	64.0	52.0

자료: H. Fisher(2000), p. 38.

유럽국가들의 가족친화적인 제도와 관련된 주요 지표를 보면 먼저 탄력적 근무제도의 도입비율은 미국의 50%, 호주의 45%에 비하면 전반적으로 낮다. 그러나 유럽국가 중에서 네덜란드, 포르투갈, 오스트리아, 그리스 등은 탄력적 근무제의 보급률이 20% 내외로서 상대적으로 높은 국가에 속했다(<표 V-3> 참조). 또한 여성취업자 중에서 자발적 시간제근로자의 비율을 보면 대체로 중부 유럽에 속하는 국가인 네덜란드, 독일, 오스트리아 등이 상대적으로 높았다. 이에 비해 남부유럽에 속하는 그리스, 포르투갈, 스페인, 이태리 등에서는 상당히 낮았다.⁹³⁾

92) WERS 1998은 The 1998 Workplace Employee Relations Survey이 약자임.

93) 이와 같은 유럽국가의 분류는 A. Fouquet, A. Gauvin and M-T. Letblrier(1999)에 의한 것으로, 분류기준은 사회보호의 유형(form of the social protection regime), 가족을 하나의 사회제도로 인식하는 정도, 여성의 취업형태이다.

<표 V-3> 가족친화적인 제도와 관련한 지표

(단위: %)

	탄력적 근무제로 일하는 근로자 비율	여성취업자 중에서 자발적 시간제 비율	15세 미만 자녀가 있는 여성근로자 대상			
			아래의 휴가와 관련하여 기업에 법규 이상의 제도가 있다고 응답한 비율			기업에 보육지원 제도가 있다고 응답한 비율
			아픈 자녀휴가	출산휴가	육아휴직	
그리스	22.7	1.9	64.8	81.1	68.7	18.1
네덜란드	35.8	44.8	39.6	75.0	53.4	25.2
덴마크	24.9	17.9	38.0	40.1	37.7	7.3
룩셈부르크	18.0	25.1	35.4	82.4	41.3	10.6
벨기에	26.2	21.0	62.3	65.1	43.1	14.1
독일 ⁹⁴⁾	33.2	27.2	65.0	92.3	86.6	15.7
스웨덴	32.3	20.3	6.2	6.6	7.1	0.7
스페인	20.4	7.6	62.5	68.9	54.7	7.5
아일랜드	19.4	16.8	23.8	67.5	22.3	7.1
영국	31.8	30.1	40.6	61.4	27.8	10.4
오스트리아	22.3	21.1	73.5	84.7	86.5	19.1
이탈리	19.2	11.0	72.2	81.4	68.7	5.4
포르투갈	19.1	4.7	47.6	48.9	43.0	21.9
프랑스	25.6	15.4	47.1	57.9	50.5	11.6
핀란드	22.3	5.5	36.9	35.8	33.8	7.9

주: 1) 시간제를 제외한 나머지 자료는 서독을 기준으로 한 것임.

자료: J. M. Evans(2001).

시간제 보급비율이 상당히 높은 노르딕에 속하는 핀란드, 덴마크, 스웨덴의 경우 자발적 시간제비율이 낮는데, 이러한 현상은 풀타임을 원하는 시간제근로자가 많기 때문으로 보인다.⁹⁴⁾ 유럽의 재택근무제의 보급은 경제상태에 있다. 즉, 1992년 유럽국가의 남녀근로자 중에서 정규직이면서 재택근무를 하는 비율이 4.9%이었으나, 1997년에는 4.4%로 오히려 약간 하락하는 특징을 보였다.

또한 출산 및 육아관련 휴가제도를 법규 이상으로 제공하는 현황을 보면, 먼저 법규이상으로 제공되는 출산 및 육아와 관련된 3개 제도 즉, 출산휴가, 육아휴직,

94) J. M. Evans(2001), p. 22.

아픈 자녀를 위해서 제공되는 휴가들간에는 높은 상관관계를 보였다. 이와 같은 사실은 법규 이상으로 출산과 육아관련 휴가 및 휴직을 제공하는 국가는 이들 3개 제도를 동시에 실시함을 나타낸다.⁹⁵⁾ 그러나 이들 3개 제도와 보육시설 운영간의 상관관계를 보면 상관계수가 0.5로 상대적으로 낮았다. 이에 따라 유럽국가의 경우, 이들 4개 제도를 동시에 실시하고 있는 비율은 6%에 불과했다.

기업이 제공하는 법규 이상의 출산 및 육아와 관련된 3개 제도의 적용을 받고 있는 근로자비율을 평균하여 보면, 가장 높은 비율을 보이는 국가는 중부유럽국가 즉, 오스트리아, 독일이다. 그 다음은 남부유럽국가(그리스, 이태리, 스페인)이었다. 비율이 가장 낮은 국가는 노르딕국가와 영국이었다. 기업주에 의해서 제공되는 보육지원제도를 보면, 15세 이하 자녀를 둔 근로자 중에서 이러한 제도의 적용을 받는 근로자비율은 전체적으로 3개 제도보다는 낮았다. 그러나 국가별 유형은 3개 제도를 실시하는 것과 유사하였다. 다만 기업주가 지원하는 보육제도의 실시비율이 가장 높은 국가는 3개 휴가 및 휴직제도와는 달리 네덜란드와 포르투갈이었다. 네덜란드의 높은 비율은 보육과 관련한 노·사·정의 파트너제도에 기인한 것이다.

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책

1) 가족친화적 제도관련 법과 제도

① 가족친화적인 제도에 대한 지원 유형

유럽국가들이 법규를 제공하고 실시한 가장 대표적인 가족친화적인 제도는 출산 및 육아와 관련된 제도이다. 정부가 가족친화적인 제도를 어느 정도 지원하느냐를 살펴보기 위해서, 국가별로 정부지원제도 지표(출산휴가일수와 휴가기간 중 임금지급 일수를 고려하여 산정한 지표)와 출산휴가 중에서 현금급여를 법정 기준이상으로 제공하는 기업비율을 산정하였다. 양 지표를 기준으로 유럽국가의 분포를 살펴보면, 노르딕국가인 스웨덴, 덴마크, 핀란드는 높은 국가지원과 낮은

95) 유럽국가들을 대상으로 법규 이상으로 제공되는 출산 및 육아관련 제도의 실시율들의 상관계수를 보면, 출산휴가와 아픈 자녀를 위한 휴가제도의 실시율은 0.72, 출산휴가와 육아휴직은 0.77, 육아휴직과 아픈 자녀를 위한 휴가제도는 0.88이었다.

지원을 보였다.⁹⁶⁾ 이들 국가에서는 기업보다는 주로 국가가 가족 및 직장 양립에 대한 책임을 지고 있었다.

중부유럽국가(오스트리아, 독일, 네덜란드)의 국가지원 수준은 평균 이상이고, 기업지원은 상당히 높은 특징을 보였다.⁹⁷⁾ 이들 국가에서 가족은 중요한 사회적 인 제도로 인식되고 있었다. 이에 따라 가정에 대한 지원은 기업뿐만 아니라 노르딕국가보다는 낮으나 상당히 높은 정부지원이 이루어지고 있었다. 남부유럽 국가도 기업지원이 평균수준이상이었다. 그러나 아일랜드와 영국의 경우, 가족에 대한 경제적인 지원은 전통적으로 공적 영역이 밖의 일에 속하고 또한 기업의 책임도 아닌 것으로 인식되어 왔다.

② 가족친화적인 휴가제도

유럽국가에서 법규로 정하고 있는 출산 및 육아휴직제도 현황을 보면, 출산휴가 및 급부제도는 유럽에서 19세기말부터 제공되었다. 그러나 육아휴직제도는 훨씬 이후에 도입되어서 1970년대만 하더라도 오스트리아와 이탈리아는 육아휴직을 제공하였다.⁹⁸⁾ 최근에는 가족에 대한 현금급여는 큰 변화가 없는 반면에, 육아휴직기간과 현금급여 수준은 크게 증가하였다.

유럽 15개국의 유급 출산휴가기간 및 현금급여수준을 보면 출산휴가기간은 평균적으로 1975년 16주에서 1999년 24주로 증가하였다(<표 V-4>). 이에 비해 현금급여수준은 1975년 통상임금의 78%에서 1999년 84%로 소폭 증가하였다. 국가별로 보면 가장 큰 증가를 보인 국가는 덴마크, 핀란드, 포르투갈, 스웨덴이었다. 1999년을 기준으로 가장 긴 출산휴가를 제공하는 국가는 스웨덴과 핀란드이다. 육아휴직관련 제도를 보면 1999년 모든 유럽들이 육아휴직을 제공하고 있었다. 그러나 유럽국가의 반 정도는 무급육아휴직을 제공하고, 나머지 반은 소득조사를 하던 안 하던 간에 현금급여를 제공하고 있었다.

96) 순서는 국가지원지표 점수는 높고, 기업지원비율은 낮은 순임.

97) 이들 국가집단에서 기업지원이 가장 높은 국가는 독일이었고, 그 다음은 오스트리아, 네덜란드이었다.

98) A. H. Gauthier(2000), p. 3.

<표 V-4> 유럽국가의 출산휴가제도 현황

(단위: %)

	휴가 및 휴직기간(유급, 週기준)					현금급여수준(통상임금 기준)				
	1975	1985	1990	1997	1999	1975	1985	1990	1997	1999
오스트리아	12	16	16	16	18	100	100	100	100	100
벨기에	14	14	14	15	15	60	80	80	77	77
덴마크	14	28	28	28	30	90	90	90	100	100
핀란드	35	52	53	63	63	39	80	80	70	70
프랑스	14	16	16	16	16	90	84	84	100	100
독일	14	14	14	14	14	100	100	100	100	100
그리스	12	12	15	16	16	50	50	50	50	50
아일랜드	12	14	14	14	14	65	70	70	70	70
이탈리아	22	22	22	22	22	80	80	80	80	80
룩셈부르크	12	16	16	16	16	100	100	100	100	100
네덜란드	12	12	16	16	16	100	100	100	100	100
포르투갈	9	13	13	21	24	100	100	100	100	100
스페인	12	14	16	16	16	75	75	75	100	100
스웨덴	30	51	51	64	64	90	70	71	62	66
영국	18	18	18	18	18	30	30	45	45	44

주: 1) 휴가기간은 출산 전후로 한 유급휴가기간을 나타냄.

2) 현금급여수준은 통상임금의 비율로 나타냄. 일률적으로 제공되는 것은 통상임금 대비 비율로 환산함.

자료: A. H. Gauthier(2000), Table 3.

육아휴가기간은 국가에 따라서 상당한 편차를 보여서, 최소 3개월부터 36개월까지 제공되고 있다. 유럽국가의 육아휴직제도의 유연성을 보면 5개 국가는 출산 휴직 직후에 곧 바로 육아휴직을 사용해야 한다. 그러나 대부분의 국가에서 일정 기간에 걸쳐서 전체 육아휴직을 분할해서 사용할 수 있다. 즉, 이태리는 자녀의 연령이 만 9세가 될 때까지, 그리고 덴마크, 네덜란드, 스웨덴은 만 8세까지 해당 육아휴직을 분할해서 사용할 수 있다. 유럽국가의 출산휴가와 육아휴직기간을 합산해서 살펴보면, 핀란드, 프랑스, 독일, 스페인이 가장 길어서 160週를 제공한다. 그 다음으로 긴 기간은 포르투갈, 오스트리아이다. 그러나 스페인은 출산 및 육아휴직의 대부분을 무급으로 제공한다.

<표 V-5> 유럽국가의 육아휴직제도 현황(1999년)

(단위: %)

	기간 (개월)	현금급여 임금의 %기준	유연화 정도	투천에 대한 적용여부	기타세부사항
오스트리아	24 *	31%	---	6개월 간의 양도 불가능한 휴가를 아버지에게 제공	시간제 휴가도 이용가능
벨기에	3	37%	만 4세까지	부모 모두에게 분할해서 제공	
덴마크	12 *	63%	만 8세까지	아버지에게 동시에 휴가 제공	
핀란드	36 *	66%	---	아버지에게 동일한 휴가 제공	
프랑스	36 *	39%	---	어머니 대신 아버지도 사용가능	시간제 휴가일 경우 현금 급여가 더 낮음
독일	36 *	24%	---	아버지에게도 휴가 제공	소득조사에 기초한 현금급여
그리스	7	무급	만 3.5세	부모에게 각각 양도할 수 없는 3.5개월을 제공함.	
아일랜드	3	무급	만 5세까지	부모 모두에게 휴가 제공	
이탈리아	6	30%	만 9세까지	아버지 혹은 어머니에게 제공	쌍둥이인 경우 기간이 두 배가 됨
룩셈부르크	12	63%	분할해서 제공되지 않을 수 있음.	부모에게 각각 양도할 수 없는 6개월을 제공함.	4명 이상의 아이들이 있는 경우, 기간이 더 길어짐. 현금급여는 한 부모에게만 지급
네덜란드	6	무급	만 8세까지	부모 모두에게 휴가 제공	시간제 휴가만 가능
포르투갈	24	무급	만 3세까지	아버지에게 휴가 제공	
스페인	36 *	무급	---	한 부모에게 급여를 제공	
스웨덴	15	출산휴가와 동일	만 8세까지	부모 각각 휴가 사용가능	출산휴가와 동일
영국	6	무급	만 5세까지	부모 각각 3개월 사용가능	여러 명의 아이가 태어난 경우 각 아이마다 6개월.

주: 1) *는 출산이후의 출산휴가기간을 포함한 기간임.

2) 일률적으로 현금급여가 제공되는 경우 통상임금을 기준으로 환산했음.

자료: A. H. Gauthier(2000), Table 4.

③ 보육지원제도

보육시설과 그와 관련된 현금급여 그리고 재정지원과 관련된 제도는 정확히 측정하기 힘들고, 국가별로 비교하기도 힘든 부분 중의 하나이다. <표 V-6>는

해당 연령 아동 중에서 공공 보육 및 육아교육기관에 등록된 아동비율이다. 여기서 공공 보육 및 육아교육기관에는 정부가 전액 혹은 부분적으로 재정 지원하는 기관보육시설, 가정보육시설, 유치원 등을 모두 포함하는 것이다.

<표 V-6> 공공보육 및 육아교육기관에 수탁된 아동비율(1993년)
(단위: %)

	3세 이하의 연령	3세부터 취학연령까지
오스트리아	3	75
벨기에	30	95
덴마크	50	79
핀란드	27	43
프랑스	23	99
독일	5*	65*
그리스	3	64
아일랜드	2	52
이탈리아	6	97
룩셈부르크	2*	68
네덜란드	8	69
포르투갈	12	48
스페인	5	84
스웨덴	33	79
영국	2	53

주: 1) *는 1988년 자료임.

자료: European Commission Network on Childcare의 자료를 A. H. Gauthier(2000), Table 5에서 재인용함.

벨기에, 프랑스, 이탈리아는 3세 이상에서 취학전 아동의 90% 이상(1993년 기준)이 공공 보육 및 육아교육기관에 등록하고 있었다. 이에 비해 핀란드, 아일랜드, 포르투갈, 영국은 60% 미만이다. 3세 미만 아동의 수탁비율을 보면 덴마크만 50%이고, 나머지 국가는 50%미만이었다. 1980년대 이후 유럽국가에서는 보육서비스에 대한 수요가 증가함에 따라, 보육과 관련된 정부지원이 크게 늘어났다. 그러나 정부개입수준은 유럽국가별로 여전히 상당한 편차를 보이고 있다.

2) 유럽국가의 가족친화적인 제도와 관련된 표창제도

기업의 가족친화적인 제도에 표창제도는 제도의 확산을 위해서 실시하는 정책이다. 일반적으로 표창제도에서 심사절차는 일차적으로 기업이 그들의 제도와 관련된 자료를 제출한다. 그러면 제출된 서류를 분석하고, 때로는 방문조사나 인터뷰를 실시하며 어떤 경우에는 세미나를 개최하는 등의 절차를 통해서 선발한다. 표창제도의 상(prize)는 일반적으로 인정서나 로고 형태를 띄며, 일부 상금을 수여하기도 한다. 수상은 홍보효과를 극대화하기 위해서 공식적인 행사에서 수여하며, 우수한 제도는 수집하여 책자로 발간하기도 한다.

가족친화적인 제도에 대한 표창제도를 가진 유럽 국가를 보면 먼저 오스트리아는 가족친화적인 작업장을 위한 심사(Austrian Audit for a Family-Friendly Working World)에 대한 기본적인 인증서를 제공한다. 9개 연방주가 주관하고 있는 심사제도는 각기 다른 명칭 예컨대, 최우수 가족친화적인 기업에 대한 심사(Competition for the Most Family-Friendly Company), 말보다 행동-여성 및 가족친화적인 기업에 대한 심사(Not Words But Deeds- Competition for a Women and Family Friendly Company), 최우수 여성친화적인 기업에 대한 심사(Competition for the Most Women-Friendly Company) 등으로 이루어지고 있다.⁹⁹⁾ 9개 연방주가 실시하는 심사는 각기 다른 조직들에 의해서 이루어지기 때문에, 심사기준이 다르다.

독일은 1993년 가족, 노인, 여성, 청소년부에 의해서 가족친화적인 기업에 대한 표창제도를 도입하였다. 이 표창제도에서는 가족친화적인 제도를 혁신적인 방법으로 운영하고 있는 기업이나 전문인협회를 대상으로 하고 있다. 표창제도에서는 가족책임을 가진 근로자를 지원하는 모범제도를 선정하여, 발간한다. 경쟁은 3분과, 즉, 종업원수 50인 이하인 소규모 기업, 51-500명인 중규모 기업, 그리고 종업원수 500인 이상인 대기업으로 구분하여 진행한다. 1996년에 2차 표창제도가 시행되었는데, 우승 기업에게는 총 15만 마르크의 상금이 제공된다. 심사는

99) 2000년 민간기업 중에서 수상기업으로는 대기업의 경우, Tridonic-Bauelemente GmbH, Neusiedler AG, Schinko-Neuroth GmbH가 각각 1, 2, 3위를 하였다. 그리고 소규모기업은 Werbeklaus GmbH, Voithofer Unternehmensberatung, Profundia Wirtschaftstreuhand GmbH이 각각 1, 2위, 3위를 하였다.

가족친화적인 기업에 대한 점검항목으로 이루어지는데, 주로 다음과 같은 기준을 충족하는 지를 점검한다. 즉, 근로시간이 부모인 근로자의 요구와 일치하는 가, 시간제를 관리직과 남녀근로자 모두에게 적용하고 있는 가, 가족책임을 수행해야 하는 특별한 시기에 남녀근로자에게 탄력적인 작업방식이나 휴가를 제공하는 가, 휴가기간 동안 근로자와 연락을 계속 취하는 가, 보육지원을 하고 있는 가, 위에서 언급한 다양한 제도를 남녀근로자 모두에게 적용하고 있는 가 하는 것이다.

<표 V-7> 유럽의 가족친화적인 기업 표창제도 현황

국가	표창명칭 및 내용	실시기관 및 내용
영국	올해의 기업 상 및 최고의 기업가 상	비영리법인 직장에 있는 부모(Parents at Work)이 1992년 이후 매년 '올해의 기업인상'을 우수한 가족친화적인 제도를 운영하는 기업에게 수여함. 모든 기업과 공공기관이 참가할 수 있으면, 정부지원을 받고 있다.
오스트리아	가족과 일에 대한 심사제도	독일의 심사제도를 참고하여, 1998년부터 '환경, 청소년 및 가족부'에서 주최해오고 있음. 1998년에 환경, 청소년 및 가족부 장관이 시범적으로 10개의 기업에게 기본증서를 수여함. 1999년부터 정기적으로 심사제도가 실시되었다.
	여성 및 가족친화적인 기업	슈타이어마르크 연방주에서 '달보다 실천'이라는 시책에서 시작되었는데, 현재 9개 연방주에서 이러한 표창제도를 시행하고 있다. 표창은 여성 및 가족친화적인 정책을 실시하는 기업에게 수여함. 1998년부터는 9개 주의 수상기업들을 대상으로 최고의 기업을 선정하여 환경, 청소년 및 가족부 장관상을 수여하였다.
독일	'가정 & 기업'의 심사	가족친화성에 대한 체크리스트를 1993년에 개발하여, 이를 기초로 가족부에서 처음으로 '가정과 기업' 표창제도를 주관함. 1996년에 실시된 두 번째 심사제도에서 표창과 함께 총15만 마르크의 상금을 배분하여 지급함.
	인적자원관리상	'인력경영' 잡지와 '국제조사연구소(I.I.R.)에 의하여 제창됨. 혁신적인 인력정책을 실시하고 있는 기업이 지원 가능하다. 1998년에는 탄력적 근무제도 개발과 관련해서 특별상이 수여되었다.
	전문직과 가족 심사제도	1991년 미국에서 개발된 가족친화적인 지표를 이용하여 비영리법인인 Hertie재단이 만든 심사제도이다. 우수 아이디어에 대해서 표창을 하고, 상금으로 2만 마르크를 수여한다.
벨기에	트로피 클럽 (Club des Trophées)	트로피 클럽은 상인, 자영업자, 기업주를 대상으로 사회보험, 임금, 회계, 그리고 법률에 대한 상담과 인사조직 컨설팅회사인데, 1988년부터 고용평등하고 가족친화적인 민간 및 공공기업을 대상으로 18개월 간격으로 표창하는 제도를 운영하고 있다.

이 외에 독일의 비영리법인 Hertie재단은 미국에서 개발된 가족친화적인 지표를 기초로 전문직과 가족 심사(The audit Profession & Family)제도를 개발하였다. 전문직과 가족 심사제도는 다른 표창제도와는 달리 근로자의 동기유발과 함께 노동성과를 제고시키고, 그 결과 기업의 생산성과 경쟁력을 제고시키는 방법에 대한 지원과 조언을 하기 위해서 시행한다. 동 심사제도는 기업이 시행하고 있는 가족친화적인 조치와 그와 같은 조치가 실제로 전문직과 가족 일을 조화롭게 수행하도록 하는 지를 체계적으로 기록하고 평가한다. 심사제도를 실시하기에 앞서 3년 동안 30개 기업을 대상으로 시험 실시를 하였고, 시험적으로 실시한 심사결과를 기초로 제도를 수정하였다.

영국에는 자선단체인 '직장에 있는 부모'(Parents at Work)와 Lloyds TSB가 고용 및 교육부의 지원으로 실시하고 있는 올해의 기업 상(Employers of the Year Award)이 있다. 올해의 기업 상은 1992년부터 시행된 것으로 가족친화적인 기업에게 수여한다.¹⁰⁰⁾ 2001년에는 33개의 지방단위 표창과 영국 최우수(The UK Awards) 표창이 있다. 각 지역단위의 표창은 3분과 즉, 소기업(종업원수 50인 이하 기업), 중기업(51-250인) 그리고 대기업(251명 이상)으로 구분된 분과별로 이루어진다. 33개 지역단위 표창기업은 자동적으로 영국 최우수 표창제도의 후보기업으로 된다. 2000년에는 기업주를 대상으로 '최고의 기업가'(The Best Boss) 상을 제정하였다. 최고의 기업가 상은 가족친화적인 제도에 대한 인식을 제고시킨 개별 기업주나 관리자에게 표창하는 제도이다.¹⁰¹⁾

3) 정부의 캠페인 사업

유럽국가들은 일과 가정의 병존을 위해서 캠페인을 실시하는 국가들이 많은데, 덴마크의 일과 가정의 병존을 위한 전략(1999년), 포르투갈의 가정-일 병존을 위한 캠페인, 영국의 직장가정영역 일의 조화를 촉진하기 위한 캠페인 등이 있

100) 연도별 올해의 기업상 수상기업은 2000년 King's College Hospital, NHS Trust, 1999년 The Littlewoods Organisation, 1997/8년 Waltham Forest Housing Action Trust이었다.

101) 2001년 최고의 기업가 상의 수상자는 Kevin Coleman(Managing Director of Swift Construction GB), Julie Spencer-Cingoz(Chief Executive of the British Institute for Brain Injured Children) 등이다.

다. 이 중에서 영국은 2000년 봄부터 수상(首相)과 교육·고용부 장관이 기업에 직장과 가정 영역 일의 조화를 촉진하기 위한 캠페인을 시작하였다. 캠페인에서는 직장과 가정 일의 조화를 수행할 수 있도록 하는 탄력적 근무제도를 기업들이 도입하도록 장려하고 있다. 이를 위해서 정부는 ①모범적인 가족친화적인 제도의 확산을 담당할 민간 파트너로 22개의 선도적인 가족친화적인 기업들로 구성된 '일과 가정의 병존을 위한 기업협의체(Employers for Work-Life Balance)'를 구성하였다. ② 일과 가정병존을 도전하는 기금(Work and Labor Balance Challenge Fund)으로 150만 파운드를 조성하였다. 기금은 기업들이 가정병존형 정책을 개발하는데 지원한다. ③교육·노동부가 '변화하는 세계에 변화하는 근무형태(Changing Patterns in a Changing World)'를 발간하였다. 이 책자에는 캠페인의 파트너인 기업협의체가 동의하는 가족친화적인 제도 운영과 관련된 6가지 점검항목과, 모범적인 제도에 대한 사례, 향후 계획 등을 담고 있다.

2. 미국의 가족친화적인 제도 및 정책

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황

미국 기업의 가족친화적인 제도의 실시 현황에 대한 조사는 상당히 많이 이루어졌다. 그러나 기업에 대한 전국 조사는 1992년에 이루어졌고, 조사결과를 오스터만(Osterman, 1995)이 분석하였다.¹⁰²⁾ 조사결과는 <표 V-8>과 같은데, 1992년 미국 기업이 가장 많이 운영하고 있는 가족친화적인 제도는 탄력적 근무제이었다. 그 다음은 조사된 기업의 24.3%가 운영하고 있는 가족친화적인 문제에 관한 워크숍이었다. 보육에 관한 정보를 제공하는 정책 이외에 보육과 관련된 제도를 운영하고 있는 기업은 5%미만이었다. 즉, 미국의 경우 1992년에는 가족친화적인 제도가 보편화될 정도로 많이 보급된 제도가 아니었다. 그러나 전반적으로 가족친화적인 제도에 대한 보급이 증가하는 추이를 보였다.

102) 오스터만이 분석한 조사는 「The 1992 Survey of American Establishments」임.

<표 V-8> 미국의 가족친화적인 제도의 보급 현황(1992년)
(단위: %)

	현재 제공	2년 이내에 제공할 계획임	향후 제공하고자 함	제도 운영을 결정한 적 없음
기업주가 지원하는 직장보육 서비스	2.0	4.1	5.1	88.6
기업주가 지원하는 지역 및 가정보육서비스	4.6	3.1	8.4	83.7
기업주의 보육수당	4.1	5.3	9.0	81.4
보육관련 정보 제공	13.6	6.7	10.9	68.5
가족친화적인 지원제도 담당 근로자	14.6	2.0	3.6	79.6
가족친화제 관련 워크숍	24.3	5.1	6.9	63.5
노인간호 정보제공	9.4	5.9	8.7	75.8
탄력적 근무제	40.2	7.3	7.4	44.9

자료: Osterman(1995), 표 1.

최근 미국 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황을 조사한 기관은 ‘가족과 일 연구소’(The Families and Work Institute)로서 종업원수 100인 이상 1,057개 기업을 대상으로 가족친화적인 제도에 관한 조사를 실시하였다.¹⁰³⁾ 조사는 다양한 가족친화적인 제도에 대해서 이루어졌는데, 먼저 가족친화적인 근무제도의 운영 현황을 보면 조사대상기업의 57%가 상용시간제를 운영하고 있었고, 간헐적인 재택근무를 허용하는 기업비율 55%, 정기적으로 재택 및 원격지 근무를 허용하는 기업비율 33%이었다. 그리고 24%는 (1일 8시간을 기준으로 하여) 시차출퇴근제를 운영하고 있었고, 68% 기업이 탄력적 근무제를 운영하고 있었다.

또한 가족친화적인 휴가제도 즉, 가족관련 휴가제도를 법규 이상으로 운영하고 있는 기업 현황을 보면 법규 이상으로 휴가를 제공하는 기업비율이 가장 많은 제도는 출산휴가이었다¹⁰⁴⁾(<표 V-9> 참조). 그 다음은 부친휴가, 입양휴가 등이었다. 그러나 이와 같이 법규 이상으로 휴가를 제공하는 기업이 있는 반면에,

103) 1998 Business Work-Life Study(BWLS).

104) 가족 및 모성관련 휴가제도에 관한 항목의 경우 전체 조사대상기업 중에서 가족 및 의료휴가법(FMLA)의 적용대상인 기업만을 대상으로 조사하였음.

조사대상 기업의 약 10% 내외는 법규를 위반하고 있었다.

<표 V-9> 미국의 가족친화적인 휴가제도 운영현황(1998년)
(단위: %)

	법규 이하 12주 미만	법규대로 (12주)	법규 이상 13주 이상	평균휴가기간
출산휴가	9	58	33	17주
부친휴가	10	74	16	14주
입양휴가	10	74.5	16	14주
심하게 아픈 아동에 대한 간호휴가	7	78	15	14주

자료: The Families and Work Institute(1998)

보육과 관련된 지원제도의 운영 현황을 보면 직장 혹은 직장 근처에 보육시설을 운영하고 있는 기업비율은 9%에 불과하였고, 보육바우처 혹은 보육비용을 지원하고 있는 기업비율이 5%이었다. 보육비용 지불만큼의 임금을 과세대상에서 제외시킬 수 있도록 하는 부양가족간호지원제도(DCAPs)를 운영하고 있는 기업비율은 50%나 되었다. 그러나 방과후 아동지도 프로그램, 방학중에 취학아동을 위한 방과후시설 운영, 긴급하거나 특별 보육지원제도 등을 운영하고 있는 기업비율도 각각 0.5%, 6%, 4%에 불과하였다. 노인간호지원제도를 보면 탁노시설이나 노인간호관련 정보를 제공하는 기업비율은 23%이었고, 9% 기업은 장기가족간호보험을 제공하였고 그리고 5%는 지역 노인간호프로그램에 대한 직접적인 재정지원을 하고 있었다. 즉, 미국의 경우 보육이나 가족간호와 관련된 가족친화적인 제도를 운영하는 기업비율은 상당히 낮았다.

미국기업의 56%는 가족친화적인 제도와 관련된 종업원지원프로그램(EAPs)를 운영하고 있었고, 25%는 가족친화적인 문제와 관련된 세미나를 직장에서 개최하고 있었다.

미국 기업에 대한 조사에 대한 분석결과에 의하면 여성이사가 전체 이사(理事)의 반 이상을 차지하고 있는 기업과 여성이사가 한 명도 없는 기업의 가족친화적인 제도를 비교하면 상당한 차이를 보였다. 즉, 여성이사 비율이 50% 이상인 사

업체의 82%가 탄력적 근무제를 활용하고 있는 반면에 여성이사가 한 명도 없는 기업은 56%만이 탄력적 근무제를 활용하고 있었다. 또한 직장 혹은 직장인근에서 보육서비스를 제공하는 기업비율을 보면 여성이사 비율이 50%인 기업은 19%인데 비해서, 여성이사가 없는 기업은 3%이었다. 또한 여성이사 비율이 50% 이상인 기업의 각각 61%, 33%가 부양가족간호지원제도와 노인관련 지원제도를 운영하고 있는 반면에, 여성이사가 한 명도 없는 기업은 이러한 비율이 각각 37%, 14%로 상당히 낮았다.

또한 기업규모별로 보면 대기업일수록 가족친화적인 제도를 운영하는 기업비율이 높았다. 특히 기업규모가 클수록 탄력적 근무제를 많이 제공하고, 보다 긴 출산휴가 및 부친휴가, 입양휴가 등을 제공하는 것으로 나타났다. 여성근로자 비율이 높게 되면 보다 다양한 가족친화적인 제도를 제공하는 반면에, 여성비율이 낮으면 보다 비용이 많이 소요되는 가족친화적인 제도(예컨대, 출산휴가기간 중에 임금지급, 개인 및 가족건강보험 제공 등)를 도입하는 것으로 나타났다.

이 외에도 1998년에는 미국 인사관리청이 행정부를 대상으로 가족친화적인 제도의 운영현황에 대해서 조사하였다. 조사결과에 의하면 전제 조사대상 행정부 중에서 98%가 가족·의료휴가법을 준수하고 있었다. 또한 대부분의 행정부에서 가족간호휴가(98%)를 제공하고 있었다. 탄력적 근무제를 운영하는 행정부 비율이 92%이었고, 대부분의 행정부가 운영하고 있는 가족친화적인 제도로는 보육 및 노인간호관련 정보제공 서비스(운영하는 행정부 비율: 83%), 집중근무제(79%), 원격근무(73%), 직무할당제(63%), 직장 및 직장인근 보육시설 운영(58%) 등이었다.¹⁰⁵⁾ 그리고 본 조사에서는 각 가족친화적인 제도를 도입하지 않은 행정부를 대상으로 제도를 운영하지 않는 주요한 3가지 이유를 조사하였다. 조사에서 직장 및 직장인근 보육시설운영을 운영하지 않는 첫 번째 이유는 제도운영으로 얻을 수 있는 혜택이 비용보다 적기 때문이었다. 보육 및 노인간호와 관련된 제도와 직무할당제의 경우는 근로자의 관심이 적어서, 탄력적 근무제는 해당 기업의 전략적 계획과 맞지 않기 때문이었다.

105) U. S. Office of Personnel Management(1998), p. 8.

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책

1) 가족친화적 제도관련 법과 제도

미국에서 가족친화적인 제도와 관련된 법규로는 가족·의료휴가법(The Family and Medical Leave Act: FMLA)이 있다.¹⁰⁶⁾ 1993년부터 시행된 가족·의료휴가법은 공공부문 기업과 종업원수 50인 이상인 민간기업에 적용되는 것으로, 동 법에 따라 근로자는 중요한 가족 및 건강(예컨대, 출산, 입영, 가족간호, 자신의 건강 등)을 이유로 12주까지 무급휴가를 신청할 수 있다.¹⁰⁷⁾ 휴가기간동안에 계속해서 의료보험의 적용을 받을 수 있으나, 무급이고 육아지원금부에 대한 추가적인 지원도 없다. 가족·의료휴가법이 시행되기 이전인 1991년에는 중규모 및 대규모(종업원수 100인 이상인) 사업체에 종사하는 풀타임근로자의 39%만이 출산휴가를 신청할 수 있는 자격이 있었으나, 이와 같은 비율이 1997년에는 93%로 증가했다. 그러나 유급 출산휴가의 적용대상인 근로자비율은 여전히 2%에 불과하였다.

또한 연방정부 공무원들이 가족간호 혹은 가족사망을 이유로 병가를 사용할 수 있도록 규정하고 있는 연방공무원 가족친화적 휴가법이 있다.¹⁰⁸⁾ 가족친화적 휴가법에 의하면 가족간호휴가는 1년에 총 40시간(5일)까지 제공된다. 가족간호휴가는 가족이 질병, 상해 혹은 유사한 조건에 의해서 간호가 필요하거나, 가족의 장례 준비 혹은 참석을 할 경우에 제공된다. 가족간호휴가는 누적해서 사용할 수 있는데, 누적해서 추가적으로 사용할 수 있는 시간은 연간 64시간(8일)이다. 따라서 특정 연도에 최대 104시간(13일)의 가족간호휴가를 사용할 수 있다.¹⁰⁹⁾

106) 1978년에 시행된 임신차별법(Pregnancy Discrimination Act)에서 임신중인 여성근로자에 대해서 다른 신체적 장애를 가진 근로자와 동일한 휴가와 임금을 보장하도록 규정하고 있다. 이에 따라 기업주가 병가(sick leave)와 일시적 장애휴가(temporary disability leave)를 도입하고 있는 경우에, 여성근로자는 이러한 제도를 임신과 출산을 위해서 사용할 수 있도록 규정하고 있다.

107) 동일한 사용자 아래에서 휴가를 신청하기 이전에 1,250시간을 근무한 근로자에게 적용됨.

108) The Federal Employees Family Friendly Leave Act(FEFLA), Public Law 103-388, 1994년 12월 22일부터 시행된 법임.

109) The Office of Personnel Management(1997), REPORT TO CONGRESS ON THE "FEDERAL EMPLOYEES FAMILY FRIENDLY LEAVE ACT" (PUBLIC LAW

1996년 가족간호나 장례를 위해서 병가를 사용한 공무원 수는 33만 5천명(전체 적용대상 근로자의 17%)이었다. 이를 성별로 보면 적용대상 여성공무원의 21.1%(181,155명), 남성공무원의 13.3%(153,728명)가 병가를 사용하였다.

미국에서 가족친화적인 정책을 담당하고 있는 정부조직으로는 노동부의 여성국이다. 여성국은 1989년부터 여성국 정보센터(The Women's Bureau Clearinghouse)를 통해서 각종 차별, 성희롱을 포함해서 가족친화적인 제도와 관련된 각종 제도에 대한 정보를 제공하고 있다. 뿐만 아니라 기업주가 지원하는 보육시설에 대한 정보도 제공해오고 있다. 또한 최근 여성국은 기업들이 서로 가족친화적인 제도에 대한 정보를 교환할 수 있는 네트워크(The Work and Family Exchange)를 구축하고, 정보통신기술을 이용하여 가상적인 네트워크 회의를 개최할 계획에 있다.

공공부문의 가족친화적인 정책을 담당하고 있는 미국의 정부조직은 인사관리청 소속의 '가족친화적인 제도지원 사무국'(이하 '지원사무국'이라고함)이 있다.¹¹⁰⁾ 지원사무국은 중앙행정부처뿐만 아니라 지방정부가 다양한 가족친화적인 제도를 사용하도록 선도하고 기술적인 지원을 하는 역할을 한다. 이를 위해서 지원사무국은 연방 보육지원제도¹¹¹⁾와 원격지 근무에 대한 정보를 제공하고, 육아와 관련해서 도움을 필요로 하는 공무원을 지원한다.

2) 가족친화적 제도와 관련된 표창제도

미국에서도 가족친화적인 제도를 운영하는 민간기업이나 행정조직에 표창하는 제도가 있다. 먼저 뉴욕에 있는 '가족과 일 연구소'는 1991년에 가족친화적인 기업을 평가할 수 있는 지표를 발표하였다. 그리고 이러한 지표를 이용하여 포춘 1000대 기업에 속하는 188개 대기업을 대상으로 가족친화적인 정도를 평가하였다. 그러나 미국의 경우 유럽국가와 같이 가족친화적인 제도만을 대상으로 하는 표창제도는 없고, 다만 미국 노동부 계약준수국에서 운영하고 있는 노동부장관

103-388), June.

110) The Family-Friendly Workplace Advocacy Office.

111) Child Care Legislation, Public Law 106-58, Section 643에 의해서 제공됨.

기회상(Opportunity 2000 Award)에서 가족친화적인 제도를 평가대상 중에서 포함시켜서, 평가하고 있다.

이에 비해 미국 인사관리청은 행정부를 대상으로 하는 표창제도를 운영하고 있다. 표창제도의 명칭은 가족친화적인 제도에 대한 인사관리청장 상(Director's Award for Work/Life Program)이다. 인사관리청은 혁신적이고 효과적인 가족친화적인 제도를 운영하고 있는 행정조직을 알리고 또한 효과적인 가족친화적인 제도의 도입과 개선을 촉진하기 위해서, 그리고 다른 행정기관의 모델로서 활용할 수 있는 모범적인 가족친화적인 제도를 수집, 발간하기 위해서 표창제도를 운영하고 있다. 수상(受賞) 행정기관에 대해서는 공식적인 표창행사에서 상패와 표창장이 수여된다. 2000년 표창기관은 에너지부(Department of Energy), 국방부 병참청의 리치몬드병참센터(Defence Supply Center Richmond) 등 5개 기관이었다.¹¹²⁾

3) 기업의 보육관련 지원 사업

미국 근로자들은 저렴한 가격에 양질의 이용하기 편한 보육을 원하고 있다. 이러한 점을 감안하여 1998년 미국 백악관에서 노동부의 기업보육지원정책을 발표하였다. 미국 노동부는 기존에 효율적인 보육지원제도와 가족친화적인 제도를 가진 기업들이 유사한 제도를 도입하고자 하는 기업의 후견인 역할을 할 수 있도록 하는 기업 간의 보육관련 후견제도(Business-to-Business Mentoring Initiative on Child Care)를 도입하였다. 보육관련 후견제도는 기업들이 자발적으로 참가하여, 보육과 관련된 지식과 경험을 상호 교류, 지원할 수 있도록 하는 제도이다.

112) 수상 기관의 가족친화적인 제도에 대해서는 U.S. OPM의 <http://www1.opm.gov/workfam/wltpwinners00.htm> 사이트를 참조.

3. 일본의 가족친화적인 제도 및 정책

가. 가족친화적인 제도의 도입 현황

일본 기업들이 실시하고 있는 가족친화적인 제도에는 육아휴직 및 가족간호휴직 제도, 근로시간 단축제(shorter working hours), 탄력적 근무제(flexitime), 시차출퇴근제, 시간외 근로의 금지, 사업체 내에서의 육아서비스 제공 및 보육시설 운영, 가족과 관련된 이유로 퇴직한 근로자에 대한 재고용제도 등이 있다. 이러한 제도를 도입하고 있는 기업비율을 보면, 육아휴직제도에 관한 규정이 있는 기업비율이 53.5%(종업원 수 5인 이상인 사업체: 1998년 기준)이었다.¹¹³⁾ 그러나 종업원 수 30인 이상인 사업체 중에서는 77.0%가 육아휴직과 관련된 규정을 가지고 있었다. 육아를 위한 단시간근로제도를 가지고 있는 기업체 비율은 29.9%이었고, 육아기간동안에 시간외 근로를 면제시키는 제도를 가지고 있는 기업비율이 22.9%이었다. 또한 육아를 지원하는 직장보육시설, 근로시간단축제 등이 있는 사업체에서 만1세 미만 영아가 있는 여성근로자가 이용한 제도를 보면 직장보육시설을 가장 많이 활용한 것으로 나타났다(<표 V-10> 참조).

가족간호휴직제도에 관한 규정을 가지고 있는 사업체비율은 40.2%이었다. 그러나 종업원수 500인 이상인 사업체의 96.8%가 가족간호휴직제에 관한 규정을 가지고 있었다. 1999년 4월부터 6개월 동안 가족간호휴직을 이용한 근로자비율은 전체근로자의 0.06%이었다. 기업규모별로 보면 종업원수 500명 이상은 0.02%, 100~499명은 0.03%이었다. 가족간호휴직제도 이외에 가족간호를 위한 근로시간단축제도가 있는 기업비율이 27.7%, 간호를 위한 시차출퇴근제가 있는 기업비율이 19.0%이었다.

자녀양육 및 가족간호를 하는 근로자에게 야간근로를 제한하는 규정이 있는 사업체비율을 보면, 자녀양육의 경우 39.2%, 가족간호가 40.2%이었다. 또한 자녀양육이 있는 근로자에게는 '최대로 가능한 시간외 근로시간'을 단축시킨 기업비

113) 조사시점은 1998년 10월1일 현재이다. 조사사업체 수는 9,885개인데, 실제 분석된 사업체 수는 6,990개이고 조사는 전화조사로 이루어졌다. 労働省 女性局(2000), 「平成11年度 女性雇用管理基本調査」.

율이 29.7%이고, 가족간호의 경우 28.7%이었다. 이 외에 가족간호휴가제도가 있는 기업비율은 8.0%이었고, 종업원수 500명 이상인 사업체는 20.1%이었다.¹¹⁴⁾ 가족간호휴가기간으로는 60.0%가 1~3일이었고, 4~6일이 1.2%이었다. 유급휴가를 제공하고 있는 기업비율은 28.5%, 일부 유급인 기업비율이 8.5%이었고, 나머지 62.9%는 무급휴가를 제공하고 있었다.

<표 V-10> 일본의 가족친화적인 제도를 이용한 여성근로자 비율(2000년)

	제도이용 근로자비율
1998년에 출산한 여성근로자 중에서	
육아휴직을 사용한 여성근로자비율	56.5%
배우자인 남성근로자가 육아휴직 사용한 비율	0.42%
육아를 위한 근로시간단축제도 등 아래의 각 제도가 있는 기업을 기준으로 1998년에 출산한 여성 중에서 ¹¹⁾	
육아에 필요한 경비지원 제도의 적용을 받은 여성비율	79.4%
직장내 보육시설을 이용한 여성비율	68.2%
탄력적 근무제를 이용한 여성비율	33.1%
근로시간단축제도를 이용한 여성비율	24.7%

주: 1) 예컨대, 직장내 보육시설 이용 여성비율은 '직장보육시설이 있는 기업체에 근무하면서 1998년에 출산한 여성근로자 중에서 보육시설을 이용한 비율'을 나타냄.

자료: 労働省 女性局(2000)

탄력적 근무제를 운영하고 있는 사업체비율은 53.0%(1999년)이었다. 1년 단위로 탄력적 근무제를 시행하고 있는 기업비율이 33.3%이었고,¹¹⁵⁾ 1개월 단위로 운영하는 기업비율이 16.6%, 시차출퇴근제를 운영하고 있는 기업비율이 5.7%이었다.¹¹⁶⁾ 탄력적 근무제를 도입하고 있는 기업비율도 기업규모가 클수록 높아져,

114) 가족간호를 위한 휴직제도와 휴가제도가 있는데, 가족간호휴직제도는 일본의 '육아·가족간호휴직법'에 따라서 최소 3개월 이상의 휴직을 제공하는 제도를 말한다. 이에 비해 가족간호휴가제도는 기업이 임의로 운영하는 제도로 가족간호를 위해서 1주일 미만의 기간동안 휴가를 제공하는 것을 말한다. 우리 나라 기업의 경우 가족간호를 위한 병가 혹은 일시휴가제도에 해당하는 제도이다.

115) 일본의 경우 労働基準法을 일부 개정하여 1년 단위 변형근로시간제에 대한 규정을 두고 있다. 労働基準法 一部を改正する 法律(平成 10年 法律 第125號).

종업원수 1000명 이상인 사업체의 도입비율은 67.6%인데 비해서 30-99명은 49.8%이었다. 그러나 탄력적 근무제의 유형을 보면 대기업은 시차출퇴근제(35.7%), 1개월 단위 탄력적 근무제(16.6%)를 운영하고 있는 기업비율이 높았다. 이에 비해 중소기업은 1년 단위의 탄력적 근무제를 도입하고 있는 기업비율이 높았다.

나. 가족친화적인 제도와 관련된 정책

1) 가족친화적 제도관련 법과 제도

① 육아·가족간호휴직법

일본의 가족친화적인 제도와 관련된 법규로는 ‘육아휴직, 가족간호휴직 등 육아 또는 가족간호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률’(이하 ‘육아·가족간호휴직법’)이 있다. 이는 종래의 육아휴직 등에 관한 법률에 가족간호휴직법이 추가, 개정되면서 1999년부터 시행된 것으로, 동 법에 따라 만 1세미만의 영아를 양육하는 근로자¹¹⁷⁾는 아이가 1살에 이를 때까지 희망하는 기간에 육아휴직을 신청할 수 있다.¹¹⁸⁾

또한 동 법에 따라 근로자는 배우자나 부모, 자녀와 조부모, 형제자매 및 손자, 배우자의 부모 등 대상 가족이 부상이나 질병, 신체상 혹은 정신상의 장애로 인해서 2주간 이상의 상시 간호를 필요로 하는 상태에 있을 때 가족간호휴직을 신청할 수 있다.¹¹⁹⁾ 이 때 일용직 근로자와 기간을 정해 놓고 고용되어 있는 근로자는 적용대상에서 제외된다.¹²⁰⁾ 육아휴직의 횟수는 특별한 사정이 없는 한 1자녀에 대해 1회이고, 신청이 가능한 휴업기간은 아이가 만 1살이 될 때까지 연속한 기간이다.¹²¹⁾ 가족간호휴직의 기간은 연속하여 3개월로서 원칙적으로 근로자가 신청한 기간이며, 대상 가족은 1명에 1회, 재차 신청은 1회 가능하다.¹²²⁾

116) 厚生労働省(2000), 「平成 11 年 賃金労働時間制度等総合調査」.

117) 일용직 근로자와 기간 고용자는 대상에서 제외된다. 육아·가족간호휴직법 제 2조.

118) 육아·가족간호휴직법 제 2조, 제 5조.

119) 육아·가족간호휴직법 제 2조, 제 11조.

120) 육아·가족간호휴직법 제 2조.

121)육아·가족간호휴직법 제 5조.

② 가족친화적인 제도

일본 정부에서는 사업주로 하여금 육아를 위한 근무시간의 단축 등에 관련된 조치로서 만 1세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴직을 하지 않는 경우, 취업을 계속하면서 쉽게 자녀를 양육 할 수 있도록 단시간 근무제와 탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제, 시간외 근로의 금지, 보육시설의 설치운영 및 기타 그에 준하는 편의 제공, 혹은 이 가운데 어느 한 가지 제도를 실시하도록 하는 노력의무 규정을 두고 있다.¹²³⁾ 또한 동 법의 규칙에 따라 사업주는 상시 간호가 필요한 대상 가족을 가진 근로자가 가족간호휴직 기간인 3개월이 지난 이후 이용할 수 있도록 근로시간 단축제도와 탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제, 근로자가 이용하는 간호서비스 비용의 조성 및 기타 이에 준하는 제도, 혹은 이 가운데 어느 한 가지 제도를 실시해야 한다.¹²⁴⁾ 초등학교 취학 전 자녀를 양육하는 근로자와 간호가 필요한 가족을 간호하고 있는 근로자의 경우에는 6개월을 상한으로 심야근무가 면제되는 권리가 있다.¹²⁵⁾

고용보험법에 따라 육아휴직 중인 근로자에게는 1995년부터 고용보험에서 휴

122) 육아·가족간호휴직법 제 15조 1항, 2항, 4항, 제 11조

123) 육아·가족간호휴직법 제 19조(근무시간 단축) 1항, 2항, 시행규칙 제 34조 1항. 근로자는 '육아휴직, 육아를 위한 심야업의 제한 및 육아 단시간 근무에 관한 규칙(규정예)'에 따라 1살에 못 미친 아이와 동거해 양육하는 경우 1일의 소정 노동 시간(오전 9시부터 오후 4시)을 기준으로 2시간을 넘지 않는 범위 내에서 30분 단위로 근무시간을 단축할 수 있으며, 여성 근로자는 별도 30분 씩 2회의 육아시간을 청구할 수 있다. 특히, 자녀가 초등학교 취학 전 까지 근로자는 회사가 설치하는 사내 탁아실을 이용할 수 있으며 사내 탁아실에 관한 비용은 원칙적으로 회사가 부담한다. 일용직 근로자나 근속 1년 미만의 근로자, 배우자가 육아휴직 또는 그 외의 휴업을 이용하고 있지 않으며 심신의 상황이 아이의 양육이 가능한 근로자, 배우자가 6주간(2인 이상의 태아를 임신한 경우 14주간) 이내에 출산 예정이 아니거나 산후 8주간 이내가 아닌 근로자는 위 제도의 이용을 청구할 수 없다(제 12조, 2조).

124) 1세부터 6세까지의 자녀를 둔 근로자에 대해서도 근로시간 단축 등의 조치를 취하도록 요구하고 있으나(육아·가족간호휴직법 제 19조 1항, 2항) 이것들은 기업의 "노력"의무 규정이며, 근로자가 그와 같은 조치를 취하도록 요구할 수 있는 법적인 권리를 갖지는 않는다.

125) 육아·가족간호휴직법 제 16조 2항. '육아휴직, 육아를 위한 심야업의 제한 및 육아 단시간 근무에 관한 규칙(규정예)'에 따르면, 사업주는 오후 10시에서 오전 5시 사이 근로자에게 심야 근무를 시킬 수 없으며, 이 제도의 이용에 있어서는 1회의 신청에 1개월 이상 6개월 이내의 기간이 가능하고 신청할 수 있는 회수에는 제한이 없다(규칙 제 11조).

업 전 임금의 25% 상당액의 육아휴직 급여가 지불되며,¹²⁶⁾ 건강보험법과 후생연금보험법에 따라 건강보험 및 후생연금보험의 보험료 납부를 면제받는다.¹²⁷⁾ 이외에도, 출산 전 6주간(다태아 임신인 경우 10주), 출산 후 8주간(산후 6주를 경과한 여성이 취업신청을 하고 의사가 지장이 없다고 인정한 업무에는 산후 6주간)의 산전산후 휴가가 제공된다.¹²⁸⁾

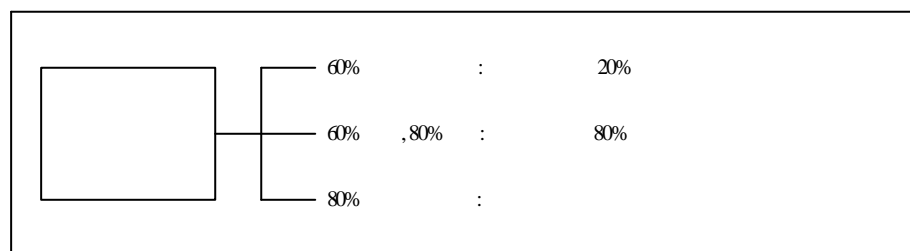
2) 일본의 가족친화적인 고용제도 및 정책

(1) 근로자에 대한 지원

① 휴직기간 중의 근로자에 대한 재정지원

앞에서 언급했듯이 일본의 경우 근로자가 육아휴직을 쉽게 취득하고, 그 이후에도 원활한 직장복귀와 직장 생활을 할 수 있도록 1995년부터 근로자에게 육아휴직급여를 지급하고 있다. 육아휴직급여금은 크게 육아휴직기본급여금과 육아휴직자 직장복귀급여금으로 구분된다. 먼저 육아휴직급여금은 만 1세 미만의 자녀를 양육하기 위해 휴직을 하는 근로자에 대해서 육아휴직 중에는 매월 휴직 직전 임금의 25% 상당액을 지급한다.¹²⁹⁾ 물론 이 경우에도 육아휴직기간 중에 사업주가 임금을 지불하는 경우에는 다음과 같이 차등 지급한다.

<육아휴직기간 중의 육아휴직기본급여금 지급 방식>



126) 고용보험법 제 61조 4항, 5항.

127) 건강보험법 제 76조, 후생연금보험법 제 82조 2항.

128) 노동기준법 제 65조.

129) 휴업 전 2 년 간 피보험자로 간주된 기간(임금지불기초일수가 11 일 이상인 달)이 12 개월 이상 있는 피보험자에 대해 지급한다. 고용보험법 제 61조 4항(육아휴직기본급여금).

또한 육아휴직을 종료하고 직장에 복귀한 경우에는, 육아휴직을 종료한 날로부터 계속하여 6개월 이상 고용한 근로자에게 휴직개시 당시 임금의 5% 상당액을 지급 단위기간의 수에 곱한 금액(급부액 = 휴직 직전의 임금일액 × 30일 × 5% × 지급 단위기간 수)에 해당하는 ‘육아휴직자 직장복귀급부금’을 일시금을 지불한다.¹³⁰⁾ 그리고 일정 요건을 충족하는 고용보험 일반피보험자가 가족간호휴직을 함으로써 임금수준이 일정 이하로 하락하는 경우에는, 고용보험에서 휴직직전 월정급여의 25%에 해당하는 가족간호휴직급부금을 지불한다. 물론 가족간호휴직급부금의 경우에도 가족간호휴가기간 중에 기업주가 임금을 지불하면 육아휴직기본급부금의 방식에 따라 차등 지급한다.

이 외에도 육아휴직기간 중에는 의료보험과 후생연금보험료가 면제된다. 보험료가 면제되는 기간은 육아휴직을 취득한 근로자가 사회보험료 납부면제를 신청한 달(月)부터 휴직이 끝나는 직전의 달이다. 물론 사회보험료의 면제를 받아도 건강보험급부를 계속 받고, 면제되었던 기간에 해당되는 부분도 장래에 연금급부를 산정할 때 반영되어 진다. 또한 육아휴직기간 중에 일시적으로 납세가 곤란하다고 지방자치단체장이 인정하는 경우에는 본인의 신청에 의해서 주민세 징수가 유예된다. 유예된 주민세는 직장복귀 이후에 연체금과 함께 납부해야 한다. 그러나 연체금의 경우 1/2은 자동적으로 면제되고, 나머지 1/2에 대해서도 지방자치단체의 판단에 의해서 면제되어질 수도 있다.

② 근로자에게 적용되는 가족친화적인 고용제도

일본 정부는 2020 텔레폰(フレー・フリー・テレフォン)사업을 통해서 육아와 간호, 가사 등의 각종 서비스 관련 정보를 근로자에게 제공하고 있다. 즉, 근로자는 육아, 가족간호 등에 관련된 상담, 지역의 구체적인 정보 등을 무료로 전화를 통해서 제공받을 수 있다.¹³¹⁾ 2020 전화로 제공받을 수 있는 상담이나 정보는 보육 관련, 가족간호관련 그리고 가사대행(파출부 소개소, 가사대행 서비스 등)과 관련

130) 직장 복귀 후, 동일 사업주에게 6개월 간 고용될 것을 조건으로 한다. 고용보험법 제 61조 5항.

131) 전화의 끝 번호가 2020으로 통일되어 있다. 이용시간은 월요일~ 금요일(공휴일은 제외) 9:30 ~ 16:30임.

된 것이다. 그리고 후생노동성은 1999년 4월부터 개정된 남녀고용기회균등법의 시행과 함께 기존의 레이디·헬로워크(ハロ-ワ-ク)의 사업내용과 명칭을 개편하여, 취업의욕과 능력은 있으나 육아, 가족간호, 가사부담 때문에 취업을 할 수 없는 집단에 대해서 직장과 가정양립을 지원할 목적으로 지방에 「양립지원 헬로워크(兩立支援 ハロ-ワ-ク)를 설치하였다.¹³²⁾

이 외에도 급한 관업 혹은 돌발적으로 아들이 아플 때와 같이 예기치 않은 보육수요에 대응하기 위해서, 지역단위에서 육아를 지원하는 사람이나 혹은 상호 보육지원을 하는 근로자들의 회원조직(family support center)을 설치하고, 회원들간에 상호지원활동을 하는 것을 지원하는 지방자치단체에 대해서는 필요한 경비를 보조해주고 있다. 또한 근로자 가정지원 시설을 설치하여 아이를 양육하거나 가족을 간호하는 근로자에게 상담과 지도, 강습, 실습(가족간호기기의 사용 실습을 포함) 등을 제공하고, 일시적으로 영유아 및 고령자를 맡아주는 기능을 가진 근로자 가정지원시설을 정비하거나 설치하는 지방공공단체에 대해서는 재정지원(1/3을 지원, 한도액 신설은 1억 엔, 중·개축은 5천만엔)을 하고 있다.¹³³⁾ 이외에도 보육지원자(保育 サポ-タ)를 양성하고 남녀근로자를 대상으로 하는 「직장과 육아의 양립지원 세미나」, 「직장과 가족간호의 양립지원 세미나」를 실시하고 있으며, 또한 갑작스런 관업이나 아이가 병에 들었을 때 활용할 수 있는 회원조직으로 지역 내 육아 상호원조활동인 '가족지원센터'의 설립 비용을 보조하고 있다.

(2) 기업주에 대한 지원

① 가족간호휴직의 실시와 관련된 장려금 제도

일본정부는 1999년 3월 31일까지 가족간호를 위한 휴업제도를 실시한 사업주에게 장려금을 지급하였으며¹³⁴⁾, 중소기업은 한 사람제 75만엔, 두 사람제 20만

132) 일본 전역에 12개소를 설치하였다. 厚生労働省(2000), 「女性労働白書-平成12年版 働く女性の實狀」, pp. 107-108.

133) 육아·가족간호휴직법 제 26조(근로자 가정지원시설), 제 27조(근로자 가정지원시설 지도원).

134) 고용보험법 제 62조 1항.

엔, 대기업은 한 사람째 55만엔, 두 사람째 10만엔이다.

② 육아·가족간호비용 조성금(육아·가족간호 고용안정 조성금)

일본은 기업주가 근로자의 보육 및 가족간호비용과 관련된 재정 지원을 하거나 혹은 그와 관련된 서비스를 제공하는 경우, 그와 같은 사업주를 대상으로 비용의 일정 비율을 재정 지원한다.¹³⁵⁾ 정부가 재정 지원하는 서비스는 ㉠ 보모, 가정부(납편), 가정간호서비스 종사자에 의한 보육 및 가족간호 서비스 ㉡ 보육시설을 이용한 육아서비스(직장보육시설의 경우도 포함)¹³⁶⁾ ㉢ 시설을 이용한 가족간호 서비스 ㉣ 그 외에 근로자가 직장과 가정 일을 양립할 수 있도록 하는 육아 및 가족간호서비스이다. 제도의 적용대상 사업주는 고용보험제도의 적용대상자로서 ㉠ 보모 회사, 실버 서비스 회사 등과 계약하여 근로자가 육아·가족간호 서비스를 이용할 수 있도록 하거나 ㉡ 근로자가 이용한 육아·가족간호 서비스 비용의 전부 또는 일부를 보조하는 것, 혹은 이 중의 하나를 노동 협약 또는 취업규칙에 규정, 실시하고 있는 사업주이다.

육아·가족간호조성금은 중소기업의 경우 기업이 부담한 비용이나 지원한 비용의 3분의 2, 대기업은 2분의 1이고, 연간 한도액은 근로자 1인당 30만엔, 1개 사업소 당 360만엔이다. 그리고, 근로자의 육아·가족간호 서비스 이용료를 지원하는 제도를 신설한 사업주로서, 최초의 이용자가 생겼을 경우 상기 금액에 추가해서 중소기업 40만엔, 대기업 30만엔을 지급한다.

③ 육아휴직을 위한 대체직원 확보 조성금

육아휴직을 신청한 근로자가 육아휴직을 마친 이후에 원칙적으로 원직(原職)에 복귀하는 것을 전제로 하고, 취업규칙에 육아휴직자를 대체하는 인력을 확보함과 동시에 육아휴직자를 원직에 복귀시키는 사업체에게 지불하는 장려금이다. 지급대상이 되는 사업체는 먼저 육아휴직 혹은 육아를 위한 근로시간단축 등의

135) 고용보험법 제 62조 1항.

136) 공립 일일 탁아소 및 인가 일일 탁아소에 있어 시읍면이 하는 보육은 대상에서 제외됨.

조치를 노사협약, 취업규칙 등에서 정하고 있고 이를 실시할 것, 육아휴직자를 대체하는 근로자를 확보하고, 육아휴직 완료 후에 원직에 복귀시킬 것, 육아휴직 기간이 3개월 이상이고 대체인력의 고용기간도 3개월 이상일 것, 육아휴직의 종료와 함께 육아휴직근로자가 고용보험 피보험자로서 1개월 이상 고용되어 있을 것, 그리고 마지막으로 육아휴직근로자가 육아휴직을 개시하기 전에 고용보험 피보험자로서 1년 이상 계속 고용되어 있어야 한다.

이상과 같은 요건을 충족하는 사업주에 대해서는, 2000년 4월 1일 이후에 원직 복귀 등에 관련된 규정을 취업규칙에 정한 사업주의 경우 앞에서 언급한 육아휴직자가 최초로 발생했을 때에 중소기업 50만엔, 대기업 40만엔의 장려금을 지불한다. 그리고 최초 대상자가 발생한 이후로부터 3년 동안 1개 사업장 당 연간 20명까지 1인당 중소기업 15만엔, 대기업 10만엔을 지불한다. 이에 비해 이와 같은 규정을 2000년 3월 31일 이전에 가지고 있는 사업장에 대해서는 1인당 중소기업 15만엔, 대기업 10만엔을 지불한다.¹³⁷⁾

④ 직장보육시설 조성금(육아·가족간호 고용안정 조성금)

일본의 경우 근로자를 위한 보육시설을 사업소 내(근로자의 통근 경로 또는 인근지역을 포함한)에 설치하는 사업주 및 사업주단체에 대해 그 설치, 운영, 증축 및 보육 놀이 도구 등의 구입과 관련된 비용의 일부를 지원한다.¹³⁸⁾ 대상 사업주는 고용보험 적용 사업주 또는 사업주 단체로서 ㉠ 일정 요건을 갖춘 직장보육시설에 대한 계획을 작성해서 '21세기 직업재단 지방사무소' 소장의 인정을 받고, ㉡ 지방사무소장의 인정을 받은 계획에 근거해서, 사업소 내에 보육시설을 운영하며, ㉢ 육아휴직제도 혹은 자녀를 양육하는 근로자에 대한 지원 내용을 단체협약이나 취업규칙에 규정하고, 실시하고 있는 사업주이다.

직장보육시설과 관련된 지원금 규모는 시설 설치에 요구되는 비용의 2분의 1, 한도액 2, 300만엔을 지급하고, 운영비용의 2분의 1, 1년 간의 지급 한도액은 일반적인 운영의 경우에는 최고 699만 6천엔, 시간 연장형태 운영은 최고 951만 6

137) 이 경우에도 2000년 4월 1일 이후에 처음 대상근로자가 생긴 날로부터 3년 동안 1개 사업소 당 연간 20명까지 해당 금액의 장려금이 지불된다.

138) 고용보험법 제 64조 1항.

천엔, 심야 연장형태는 최고 1,014만 6천엔, 집단보육이 곤란한 감기, 발열 등과 같이 돌발적인 신체상태가 나타나는 영유아를 맡길 수 있는 안정실을 설치하고, 간호사를 두고 있는 경우에는 간호사 배치와 관련해서 소요되는 비용의 1/2, 앞에서 언급한 각 운영유형별 지원한도액에 165만엔을 더하여 지급한다.

또한 중측 비용에 대해서는 기존의 시설에 대해서 정원 5명 이상 중측면적 35m² 이상의 중측, 안정실(安靜室) 등의 정비에 소요되는 비용의 2분의 1, 한도액 1,150만엔을 지급하고, 유구 등의 구입비의 경우는 자기부담금 10만엔을 공제한 금액에 한도액 40만엔(5년간 1회에 한해서 지급, 물품 1개의 단가가 원칙적으로 1만엔 이상이고 총비용이 20만엔인 경우)을 지급한다.

⑤ 육아·가족간호휴직자 직장복귀 프로그램 실시 장려금

육아·가족간호휴직 취득자의 직장복귀 환경 조성을 위한 제도로써, 육아 및 가족간호휴직자의 직장 적응성이나 직업 능력의 저하를 방지하고, 해당 근로자가 원활하게 직장으로 복귀할 수 있도록 직장 복귀 프로그램을 실시한 사업주에 대해 장려금을 지급한다.¹³⁹⁾ 정보의 제공, 재택 강의, 직장 환경적응 강의, 직장 복귀 직전 강의, 직장 복귀 직후 강의 등과 같은 직장복귀 프로그램이나 혹은 이러한 내용 중에서 하나 이상을 계획적으로 실시하는 고용보험 사업주에 대해 프로그램의 내용과 실시 기간에 따라 대상 근로자 1인당 중소기업은 21만엔, 대기업은 16만엔을 지급한다.(직장복귀 프로그램의 실시시기 및 횟수에 대해서는 <표 V-11> 참조).

⑥ 육아·가족간호 고용환경정비 조성금(육아·가족간호 고용안정 조성금)

가족친화적인 기업을 목표로 근로자의 직장 및 가정생활 양립을 지원하기 위한 고용환경 정비 등의 계획을 작성하고 후생노동성의 인정을 받으면, 그것에 기초하여 조사연구, 상담, 지도 및 기타 지원 등을 하는 중소기업 사업주단체에 대한 정부의 지원금이다. 가족친화적 제도를 실시하는 비용의 3분의 2, 한도액 200만엔을, 한 단체당 1년을 사업 연도로 하여 2년 간 지원한다.

139) 고용보험법 제 63조 1항.

<표 V-11> 직장복귀 프로그램의 실시시기 및 횟수

	육아휴직자 직장복귀 프로그램 실시 장려금	가족간호휴직자 직장복귀 프로그램 실시 장려금
정보제공	-3개월 이상의 육아휴직기간 중에 월평균 2회 제공 ※산후휴가이후 계속해서 육아휴직 을 하는 경우에는 산후휴가기간 도 포함. -지급 한도: 12개월	-1개월 이상의 가족간호휴직기간 중 에 월평균 2회 제공 -지급 한도: 12개월
재택강의	-육아휴직기간 중에 1개월 이상 -지급한도 12개월	-가족간호휴직기간 중에 1개월 이상 -지급한도 12개월
직장환경 적응강의	-육아휴직기간 중에 매월 1일 -지급한도 12개월	-가족간호휴직기간 중에 매월 1일 -지급한도 12개월
직장복귀 직전강의	-육아휴직 종료 직전 3개월 동안에 3 일 이상 -지급한도 12일	-가족간호휴직 종료 직전 1개월 동 안에 3일 이상 -지급한도 12일
직장복귀 직후강의	-육아휴직 종료이후 1개월 동안에 3 일 이상 -지급한도 12일	-가족간호직 종료이후 1개월 동안에 3일 이상 -지급한도 12일

3) 가족친화적인 기업의 확산을 위한 정책

(1) 가족친화적인 기업 표창 제도

일본은 1995년부터 매년 10월을 ‘직장과 가정을 생각하는 달’로 정하고, 직장과 가정과의 양립에 대해서 사회인식을 제고시키고 있다. 특히 1999년에는 육아·가족간호휴직법이 시행됨에 따라서 직장과 가정 일의 양립을 위한 환경을 정비하는데 상당한 관심을 가지면서, 가족친화적인 기업의 보급을 촉진시켰다. 일본의 노동부는 1998년부터 여성노동협회에 위탁하여 ‘가족친구에 의해서 일본 정부는 가족친화적인 기업을 다음과 같이 정의하였다.

- 육아휴직제도, 가족간호휴직제도 등과 같이 직장과 가정 일의 병존을 지원하는 여러 가지 제도를 가지고 있으며, 또한 남성이나 관리직까지도 그와 같은 제도를 실질적으로 이용하고 있을 것.

- 탄력적 근무제, 재택근무제도 등과 같이 직장과 가정 일의 병존을 가능하게 하는 제도를 가지고 있으며, 실제로 이와 같은 제도를 이용하고 있을 것.
- 제도의 이용을 쉽게 하는 기업 분위기이며, 이와 같은 제도에 대한 최고경영자와 관리자의 충분한 이해가 있는 등 직장과 가정의 양립을 용이하게 하는 기업문화를 가지고 있을 것 등이다.

이와 함께 연구회는 <표 V-12>와 같은 가족친화적인 기업을 평가하는 지표를 구축하였다.¹⁴⁰⁾ 평가지표에서 점수는 가족친화적 제도를 확실히 실시하고 있는 기업들과 법규 이상의 가족친화적 제도를 실시하는 기업들이 높게 나타났다.

또한 법규를 상회하는 육아휴직 제도의 내용을 고용 조건에 명시하여 실제적으로 이용할 수 있도록 환경 정비를 마련하지 않은 기업은 점수가 높게 나타나지 않았고, 34점 가운데 8점은 육아휴직 관련 제도들에, 15점은 근로자가 육아와 직장 생활을 조화시킬 수 있도록 도운 제도들에, 11점은 가족간호휴직과 관련된 제도들에 책정되었다.

<표 V-12> 가족친화적 기업을 평가하는 지표

	점수	추가점수
(a) 육아휴직제도(8점)		
1. 육아휴직제도에 대한 규정	2	
2. 1년 이상의 휴직기간을 제공	1	
3. 수당 등 재정 지원	1	
4. 휴직 기간 중 및 휴직 이후의 임금 인상	1	
5. 퇴직 수당 계산 시 근속기간에 휴직기간을 포함	1	
6. 휴직근로자의 업무 능력 유지와 향상을 위한 정책	1	
7. 휴직 이후에 원래 지위로의 복귀	1	
(b) 일과 육아의 조화를 위한 근로자에 대한 지원 (15점)		
1. 육아를 위한 근로시간 단축제	1	**
2. 육아를 위한 탄력적 근로시간제	1	**
3. 시차출퇴근제	1	**
4. 시간외 근로의 적용대상에서 제외	1	**
5. 작업보육시설의 설치	1	**
6. 육아비용에 대한 재정적 지원	1	**
7. 최소한 2시간 이상을 단축시킨 근로시간 단축제	1	
8. 재고용제도	1	*

140) 1996년 노동성이 시행한 '여성 근로자 고용 관리에 대한 조사'에서 이용된 지표와 동일하다.

(c) 가족간호휴직 및 기타 제도제도 (11점)		
1. 가족간호휴직 및 기타 휴가제도	1	*
2. 3개월 이상의 휴업	1	
3. 수당 등의 재정적 지원	1	
4. 사회보장 보험료의 면제 및 가불(advance payment)	1	
5. 휴업 기간 중 및 휴업 이후의 임금 인상	1	
6. 퇴직수당 계산 시 근속기간에 휴업기간 포함	1	
7. 휴업 근로자의 업무 능력 유지와 향상을 위한 정책	1	
8. 휴업 이후 원래 지위로의 복귀	1	
9. 가족을 위한 간호휴가	1	*

주: * 고용 조건으로 명시한 기업에 1점 추가.

** 최소 만 1세에 이를 때까지 육아휴직 제도를 실시한 기업에 1점 추가

자료 : Hiroki Sato(2000), 표 2.

노동성에서는 일본 기업의 가족친화적인 제도의 운영 현황을 0점에서 34점까지 점수를 책정하는 포괄적인 지표로 통해 조사하였고, 이를 사토(2000)가 분석하였다. <표 V-13>은 가족친화적인 기업에 대한 평가지표를 이용하여 일본 기업들을 가족친화적인 정도를 평가한 결과이다. <표 V-13>에서는 위의 지표에서 나타난 평균 점수 및 0점을 얻은 기업들의 크기와 산업에 따른 비율을 보여준다. 이러한 기업들은 0에서 28점까지 폭넓게 분포되어 있다. 그러나 평균점수는 3.3점으로 상당히 낮았는데, 이것은 0점을 받은 기업이 많은데 기인한다. 또한 육아휴직과 가족간호휴직 이외의 제도들이 실시되는 수준은 기업의 크기에 비례하여, 상대적으로 중소 규모인 기업들은 그 정도가 낮았다.

<표 V-13>을 보면, 0점을 얻은 51.3%의 기업은 법규 이상의 어떤 가족친화적인 제도도 운영하고 있지 않았고, 이 가운데 5인 이상 30인 이하의 기업은 55.4%로 가장 높은 비율을, 500인 이하의 기업은 1.3%로 가장 적은 비율을 차지하여 규모가 큰 기업이 가족친화적인 제도를 비교적 많이 실시하고 있었음을 알 수 있다. 산업별로 가족친화적인 제도를 도입하고 있는 기업비율을 보면 전반적으로 평균 3.3점으로 낮은 점수를 나타내었다. 이러한 상황에서 가족친화적인 제도를 가장 적게 실시하고 있는 산업은 건설업 71.4%, 광업 60%, 제조업 57.7%이었고, 가족친화적인 제도를 가장 많이 실시하고 있는 산업은 44%를 차지한 금융 및 보험업과 14.2%를 차지한 전기, 가스, 화력 및 수자원 관련 산업이었다.

<표 V-13> 기업규모별, 업종별 가족친화적인 기업 평가 점수

	0점을 얻은 기업의 %	평균
전체	51.3	3.3 점
기업의 규모		
500인 이상	1.3	11.7
100-499	13.3	7.5
30-99	32.6	4.8
5-29	55.4	3.0
산 업		
광업	60.0	2.0
제조업	57.7	2.4
건설업	71.4	1.5
전기, 가스, 열공급, 수도업	14.2	11.1
운수 및 통신	44.7	4.9
도·소매 및 식료품 판매업	49.7	3.6
금융 및 보험업	4.4	7.8
부동산업	41.7	3.5
서비스업	48.0	3.4

자료 : Hiroki Sato(2000), 표 3.

또한 일본 노동부는 가족친화적인 기업의 확산을 위해서 이러한 지표를 이용하여 기업을 평가한 결과를 기초로 1999년부터 가족친화적 기업에 대한 표창 제도를 실시하고 있다. 표창의 종류에는 노동부장관우수상(1개 기업), 노동부장관 노력상(4개 기업), 여성소년실장상(33개 기업)이 있다. 그리고 표창기업의 선정 기준은 평가지표에 있는 바와 같이, ① 육아·가족간호휴직법의 규정을 상회하여 1년을 초과할 수 있는 육아휴직제도와 분할 취득이 가능한 가족간호제도를 실시하고, ② 직장과 가정의 양립을 위한 탄력적 근무시간제, 단시간 근무제, 재택근무제 등을 실시하여 근로자가 실제 이용하고 있으며 ③ 사업소 내에 탁아시설을 설치하고 근로자가 이용하는 육아 및 가족간호 서비스의 이용료를 보조하고 ④ 무료 전화를 설치하여 근로자가 직장和家庭생활을 양립할 수 있는 기업문화를 가지고 있는 것이다.

2000년도 노동부장관우수상 수상기업은 (주)세이코 엠슨(정보 기기의 제조·판매, 정밀 기계 및 전기 기계 제조업, 약 11,000명) 기업이며, 수상 이유는 위의 제도 이외에 육아 및 가족간호 지원 제도를 검토하는 육아·가족간호 노사 위원회를 설치하고 기업 내 홈페이지에서 노동자가 항상 육아·가족간호휴직 제도에 대한 정보를 입수 할 수 있도록 하였기 때문이다. 노동부장관노력상은 (주)도부 백화점(각종 상품 소매업, 약 850명)과 (주)와콜(여성 양장 속옷 제조 도매업, 약 5,800명), (주)한큐 백화점(각종 상품 소매업, 약 6,300명), (주)오사카 가스(도시가스업, 약 9,500명) 회사가 수상하였다.

(2) 가족친화적인 산업 육성

일본 정부는, 개정된 가족간호법에 의거해서 가족간호 분야에서 간호에 관련된 고용기회를 창출하기 위한 조치로 2000년부터 가족간호 관련업에 종사하는 사업주에게 가족간호고용창출 조성금을 지급하고 있다. 지원금은, 가족간호인재 확보 조성금, 가족간호 능력개발 급부금, 가족간호 고용관리 조성금, 가족간호 고용환경정비장려금, 네 가지이다.

가족간호인재확보 조성금은, 사업주가 가족간호 분야에서 새로운 서비스¹⁴¹⁾를 제공하는데 필요한 근로자를 새롭게 고용하는 경우, 고용된 날로부터 1년 간 그 임금의 2분의 1, 또는 3분의 1을 지원한다. 대상 사업주는, 고용보험 적용 사업주, 방문 가족간호와 방문 입욕 간호, 단기입소 생활간호, 복지용구 대여 및 판매, 이송, 요양간호자에 대한 식사 제공(배식), 간호노인 복지 시설에서 행해지는 간호 서비스, 단기입소 요양 간호, 간호노인 보호 시설, 간호요양 시설에서 행해지는 간호 서비스, 방문 사회 복귀 요법, 방문간호 지원, 그 외의 복지 서비스 또는 보건 의료 서비스 이하의 가족간호 서비스 제공에 관련된 사업단체의 사업주, 간호 분야에 있어서의 새로운 서비스 제공 등에 수반해, 새롭게 일반 피보험자(단시간

141) 가족간호 분야에 있어서의 신규 창업, 타업종으로부터 가족간호 분야로의 진출, 가족간호 보험 대상 서비스에 가세한 경우, 가족간호 보험 대상 외의 서비스를 실시하거나 가사 원조 서비스를 실시하는 등 종래부터 실시하고 있던 가족간호 서비스와는 다른 가족간호 서비스의 제공, 지점 등의 증설에 의한 영업 영역의 확대 등을 말한다.(이하 새로운 서비스)

근로 피보험자를 포함한)를 고용하는 사업주, '가족간호 근로자의 고용 관리 개선 등에 관한 법률' 제 8조 1항에 근거하는 개선 계획(계획 기간 1년)의 인정을 받은 사업주(이하 인정 사업주)이다.

가족간호능력개발 급부금은, 사업주가 새로운 서비스 제공 등에 수반해 근로자에게 교육 훈련을 받게 할 경우, 1년 간 교육 훈련에 필요한 경비의 4분의 3 및 교육 훈련기간 중 근로자에게 지급하는 임금의 4분의 3을 지원한다. 대상 사업주는 간호 관련 사업주이며 새로운 서비스 제공 등에 수반해 근로자에 대한 교육 훈련을 스스로 실시하는 사업주, 교육 훈련을 전문 기관 등에 위탁해 실시하는 사업주, 교육 훈련을 받는 근로자에게 유급 교육 훈련 휴가를 부여하는 사업주, 인정 사업주이다. 지원금은 교육 훈련에 필요한 경비의 경우 1년 간 사업주가 부담한 경비의 4분의 3에 상당하는 액수이며, 근로자 1인당 10만엔, 근로자의 상한은 20명(기업 단위)이다.

가족간호고용관리 조성금은, 가족간호 분야의 사업주가 고용 관리 개선을 하는 경우에 지급하는 것으로, 그 경비의 2분의 1을 지원한다. 대상이 되는 사업주는 가족간호 관련 사업주이며 새로운 서비스 제공 등에 수반해 고용관리 개선 사업을 실시하는 사업주, 인정 사업주이다. 대상이 되는 고용관리 개선 사업으로는, 채용에 관한 것, 홈페이지의 작성, 구인정보지에 게재, 채용 팸플렛의 작성, 취직 설명회의 개최, 학교에의 홍보 등이 있다. 또한 인적 관리에 관한 것, 고용관리 담당자 연수 실시, 적성 검사의 실시, 카운셀링의 실시, 컨설턴트 위탁에 관한 것, 고용 관리의 개선에 이바지하는 취업규칙의 책정 등과 관련되는 상담, 직무분석의 실시, 고용 관리 매뉴얼의 작성, 건강진단에 관한 것, 인정 사업주가 건강진단을 실시하거나 근로자에게 다른 의료 기관 등에 있어서의 건강진단을 받게 할 경우 등이 해당된다. 지원금액은 1년 간의 고용관리 개선에 필요한 비용의 2분의 1이고 기업단위에 따라 100만엔이 상한이다.

가족간호 고용환경정비 장려금은, 사업주가 근로 환경의 개선을 행하기 위한 설비와 복리 후생의 충실을 꾀하기 위한 복지 시설을 설치하였을 때, 정비에 필요한 비용의 일부를 지원한다. 대상이 되는 사업주는 가족간호 관련 사업주이며 새로운 서비스 제공 등에 수반해 고용 환경 정비를 실시하는 사업주, 인정 사업

주이고, 그 지원의 대상이 되는 설비는 간호 보조 기구(휠체어, 입욕 보조 기구, 간이 승강편 자리, 체위 변환 용구 등), 시설 내 계단의 해소, 경사(slope)의 설치 등이다. 복지 후생의 충실을 꾀하기 위한 복지 시설은 선잠 시설, 보건 시설, 급식 시설, 탁아 시설, 그 외 이러한 시설의 부대 설비 및 비품 등을 말한다. 또한 노동 환경의 개선을 행하기 위한 설비로서 악취, 더러워져 불충분한 작업 도구, 위험한 작업, 이송 등 작업 부담이 큰 작업환경을 개선하여 근로자가 쾌적하게 일할 수 있는 직장 환경으로 개선하는데 기여하는 설비도 이에 해당된다. 지원금액은 설비 또는 시설의 설치, 정비에 필요한 비용 액수 및 피보험자의 증가 수에 따르고, 75만엔에서 1, 500만엔 사이의 금액(기업 단위)을 지급한다.

2절. 우리 나라의 가족친화적인 고용정책

1. 가족친화적인 제도관련 법

우리 나라도 상당히 오래 전부터 노동관련 법을 통해서 가족친화적인 제도를 보장하고 있다. 가족친화적인 고용제도를 담고 있는 대표적인 법은 근로기준법과 남녀고용평등법이다. 이에 따라 먼저 출산 및 육아와 관련된 법규를 보면, 먼저 근로기준법에 의하면 기업주는 임신 중의 여성근로자에 대해서 산전후를 통해서 90일의 보호휴가를 제공한다. 이 때 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되도록 하고 있다.¹⁴²⁾ 산전후휴가기간의 현금급여는 휴가기간 중에서 60일은 사업주가 지불하고, 30일에 대해서는 고용보험제도를 통해서 아래와 같이 현금급여를 제공한다. 또한 임신중의 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 경이(輕易)한 근로에 전환시키도록 하고 있으며, 시간외근로를 시키지 못하도록 하고 있다. 또한 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 제공토록 하고 있다.¹⁴³⁾

142) 근로기준법 제72조(산전후휴가). 본 조항은 종업원수 1인 이상인 사업제까지 적용됨.

143) 근로기준법 제73조(육아시간).

<산전후휴가 기간 중 30일에 대한 현금급여 지급방식>

- ① 산전후휴가 종료일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것.
- ② 산전후휴가 종료일부터 6월 이내에 신청할 것. 다만 동 기간 내에 대통령령이 정하는 사유로 산전후휴가급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료 후 30일 이내에 신청하여야 한다.
- ③ 산전후휴가급여는 근로기준법제72조의 규정에 의한 산전후휴가 기간 중 60일을 초과한 일수(30일을 한도로 한다)에 대하여 근로기준법상 통상임금(산전후휴가 개시일을 기준으로 산정한다)에 상당하는 금액을 지급한다.

남녀고용평등법에서는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 영아가 생후 1년이 되는 날까지 육아휴직을 제공토록 하고 있다.¹⁴⁴⁾ 육아휴직기간 동안에도 일정한 현금급여가 제공되는데, 육아휴직을 30일((근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다)이상 부여받은 근로자 중에서 다음과 같은 요건을 충족하면 육아휴직급여(월 20만원)를 지급한다.¹⁴⁵⁾ 기업주가 제공하는 육아휴직기간은 근속기간에 포함되고, 기업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 못하

<육아휴직기간 중의 현금급여 지급방식>

- ① 육아휴직개시일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것.
- ② 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외한다)을 부여받지 않고 있을 것.
- ③ 육아휴직 개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월 이내에 신청할 것. 다만 동 기간 내에 대통령령이 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료후 30일 이내에 신청하여야 한다.
- ④ 피보험자가 육아휴직급여 기간 중에 당해 사업에서 이직하거나 새로이 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업한 때부터 육아휴직급여를 지급하지 아니한다.
- ⑤ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우, 대통령령이 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

144) 남녀고용평등법 제11조 육아휴직.

145) 고용보험법 제5장의 2.

도록 하고 있다. 여성발전기본법에서도 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 여성의 임신·출산 및 수유기간동안에 이들을 특별히 보호하며 이를 이유로 하여 불이익 주지 못하도록 하고 있다.¹⁴⁶⁾

가족친화적인 고용제도와 관련된 또 다른 법규로서 보육시설과 관련된 것이 있다. 보육시설과 관련된 법규로는 영유아보육법이 있다. 동 법에 의하면 국가 또는 지방자치단체는 국·공립보육시설을 설치할 수 있다. 이 경우 국·공립보육시설은 저소득층 밀집지역, 농어촌지역 등 취약지역에 우선적으로 설치하도록 하고 있다.¹⁴⁷⁾ 이 외에 여성근로자 수가 300인 이상인 사업체의 사업주는 직장보육시설을 설치하거나 혹은 직장보육시설의 설치할 수 없는 불가피한 사유가 있을 때에는 공동으로 보육시설을 설치하거나 혹은 근로자에게 보육수당을 지급하도록 하고 있다. 보육에 대한 제도는 남녀고용평등법에서도 규정하고 있다. 즉, 영유아보육법에 의해서 직장보육시설을 설치 및 운영하는 경우에는, 이를 노동부장관에게 신고하도록 하고 있다.¹⁴⁸⁾ 그러나 직장보육시설의 설치와 관련된 법 조항은 위반에 대한 벌칙이 없는 권고조항이다.

우리 나라의 근로기준법은 가족친화적인 근무제도와 관련된 규정을 또한 두고 있다. 즉, 근로기준법에서는 탄력적 근무시간의 도입 및 운영이 가능하도록 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 의하여 2주간이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주에 44시간을, 특정 일에 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있도록 했다.¹⁴⁹⁾ 또한 선택적 근로제의 운영이 가능하도록 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 의하여 시업(始業) 및 종업(終業)시간을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의한 경우에는, 1월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 주당 44시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 1주간에 44시간을, 1일 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있도록 했다.¹⁵⁰⁾

146) 제18조(모성보호의 강화).

147) 영유아보육법 제7조(보육시설의 설치).

148) 남녀고용평등법 제12조(보육시설).

149) 근로기준법 제50조(탄력적 근로시간제).

또한 민간기업이 아니라 공무원의 경우에는 공무원법에 의해서 육아휴직과 가족간호휴직을 제공하고 있다. 즉, 자녀(휴직신청당시 1세미만인 자녀에 한한다) 양육, 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 경우에 휴직을 제공한다.¹⁵¹⁾ 휴직기간은 육아휴직의 경우는 1년이고, 가족간호휴가는 1년으로 하되 재임기간 중에 총3년을 초과하지 않도록 하고 있다. 교육공무원의 경우에도 국가공무원과 동일하게 육아휴직과 가족간호휴직기간은 기본적으로 1년이다. 그러나 여교원인 경우에는 임용권자가 2년의 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있도록 하여, 최대 3년동안 휴직이 가능하다.¹⁵²⁾

2. 가족친화적인 고용정책과 제도

1) 가족친화적인 고용정책

우리 나라의 국가 여성고용정책은 기본적으로 근로여성기본계획과 여성정책기본계획에 담겨져 있다. 노동부가 수립·시행하고 있는 근로여성복지기본계획은 두 차례에 걸쳐서 수립·시행되고 있다. 제2차 근로여성복지기본계획(1998-2002년)에는 가족친화적인 고용정책이 포함되어 있다. 2차 근로복지기본계획에는 다음과 같은 세부정책이 포함되어 있다.

<근로여성복지기본계획의 가족친화적인 제도관련 시책>

- ① 모성보호수준의 향상: 산전후휴가 연장, 태아검진휴가, 출산간호휴가 등 도입
- ② 모성보호비용의 사회 분담화 방안 강구
- ③ 산전후휴가 준수, 경이한 근로로의 전환청구 이행 등에 대한 사업장 점검
- ④ 직장보육시설 설치 확대 및 운영 개선
- ⑤ 가족간호휴직제도 도입, 주5일 근무제 등 근로시간단축
- ⑥ 가내 및 단시간근로자 등에 대한 제도적 보호방안 검토

150) 근로기준법 제51조(선택적 근로시간제).

151) 국가공무원법, 제71조.

152) 교육공무원법 제 45조.

여성부가 수립하고 시행하고 있는 여성정책기본계획(시행기간: 1998-2002년)의 목적은 남녀평등을 촉진하고, 여성의 사회참여와 복지증진을 통해서 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담하는 사회시스템을 구축하기 위한 데 있다. 여성정책기본계획은 이러한 목적을 달성하기 위해서 20대 정책과제를 수립, 시행하고 있다. 20대 과제 중에서 가족친화적인 고용정책이 포함되어 있는데, 여기에 포함되는 구체적인 정책과제는 다음과 같다.

<여성정책기본계획의 가족친화적인 제도관련 시책>

- ① 육아휴직제의 정착: 육아휴직장려금 지급대상 및 지급금액 확대
- ② 가족간호휴직제의 도입.
- ③ 직장보육시설 설치 확대: 직장보육시설의 확대, 운영사업주에 대한 운영활성화 지원.
- ④ 탄력적인 근무형태의 개발, 재택근로자의 확산.
- ⑤ 학교급식의 확대 실시.

2) 보육서비스와 관련된 정책

우리 나라는 상당히 오래 전부터 보육과 관련된 정책을 수립, 시행하여 왔다. 보육정책은 기본적으로 저소득층 가구에 대해서는 보육료를 지원하고 있으며, 읍·면 지역의 농어촌 지역 및 준 농어촌 지역에 대해서는 만 5세 아동의 보육서비스를 무상으로 제공하고 있다.¹⁵³⁾ 즉, 가구소득과 가구당 일정 수준이하인 저소득층 가구를 대상으로 보육료를 지원하고 있다(보육료지원대상 가구의 기준 및 보육료에 대해서는 <표 V-14> 참조).

153) 2001년부터 중학교 의무교육 대상지역도 포함시켰다.(도·농 복합형태 행정특례에 관한 법률 제2조 및 제9조)

<표 V-14> 저소득층 보육료 지원기준 및 단가

(단위: 원)

구 분		정부지원보육단가 법정저소득층 기준	지원기준
2세미만	서지 올방	225,000	※가구원 3인 가구기준: -가구당 월평균 소득 95만원 미만 -가구당 재산 3,500만원 미만
2 세	서지 올방	186,000	
3세이상	서지 올방	115,000	

또한 정부는 직접 보육시설을 설치하여 지역주민 자녀를 보육하고 있으며, 저소득층이나 일부 보육시설에 대해서는 지속적으로 재정지원을 하고 있다. 즉, 저소득층의 보육을 위해서 운영하는 국공립보육시설이나 운영여건이 열악한 농어촌 보육시설, 장애아나 영아전담 국·공립 및 비영리법인 보육시설과 민간보육시설에 대해서 <표 V-15>와 같은 재정지원을 하고 있다.

이 외에 2000년 12월말 현재 설립된 민간 및 가정보육시설 중에서 국고보조금 미지원(인건비) 시설에 대해서 정부가 영유아보육에 필요한 교재 및 교구비를 지원하고 있고, 국·공립 및 비영리법인시설로서 농어촌에 소재한 보육시설이나 장애아·영아전담 보육시설에 대해서는 차량운영비를 지원하고 있다. 또한 시·도지사를 통해서 해당 관내 시·도, 시·군·구청내 유휴공간(또는 별도 신축)을 활용하여 직원자녀를 위한 직장보육시설을 최대한 설치하도록 하고 있다. 앞에서 이미 언급하였듯이 우리 나라 영유아보육법은 상시 여성근로자 300명 이상인 사업주는 직장보육시설을 설치하도록 하고 있다. 이와 함께 정부는 고용보험제도를 통해서 직장보육시설에 대한 다양한 지원을 하고 있다. 지원대상 기업체는 고용보험법 제15조에 의한 우선지원 대상기업(중소기업)으로 공동 또는 단독으로 직장보육시설 설치를 희망하는 사업주 또는 사업주단체이다.¹⁵⁴⁾

154) 공동설치인 경우 우선지원 대상기업이 1/2이상이면 지원대상으로 인정된다.

<표 V-15> 보육시설에 대한 국가재정지원 현황

구 분		지원내용
○ 국·공립 및 법인	40인 이상 시설	○원장 : 인건비 100% ○보육교사 : 인건비 50% ○추가지원 : 농어촌 및 폐광지역, 도서벽지 - 보육교사 및 취사부 각 1명 인건비 100% - 차량운영비 : 월/개소당 120만원
	40인 미만 시설	○원장 : 인건비 지원 없음 ○보육교사 : 1인 인건비 50% ○추가지원 - 장애아·영아를 5인이상 보육하는 경우 보육교사 1명 인건비 100% 지원
	영아·장애아 전담시설	○원장 및 보육교사 : 인건비 100% ○추가지원 - 반편성의 장애유형에 따라 치료사 2명까지 - 취사부 1명 : 100% - 차량운영비 : 월/개소당 120만원
	기 타	○장애아전담보육시설이 아닌 시설에서 장애아반을 편성운영하는 경우 장애아반 운영에 소요되는 보육교사 인건비 100%지원 (사회복지관내 보육시설, 사회복지시설 부설설치비 지원 보육시설 포함)
○ 사회복지관내 보육시설 ○ 사회복지시설 부설설치비 지원 보육시설		○원장 : 인건비 100%(독립채산방식으로 운영시) ○보육교사 : 인건비 50%
○ 학교·종교시설 부설설치비 지원 보육시설		○보육교사 최대3인까지 지원하되 소요현원의 1/2에 대한 월 보수총액의 100%
○ 민간 보육시설	민간보육시설	○교재교구비 : 200~1,000만원/개소당·년
	영아·장애아 전담시설	○보육교사 최대3인까지 지원(100%) ○교재교구비 : 1,200만원/개소당·년

자료: 보건복지부(2001), 「2001년도 보육사업안내」.

지원내용을 보면 직장보육시설의 개·보수비용의 경우 설치면적이 80평 기준 이하의 한도 범위 내에서 실제 소요액을 지원하되, 7,000만원 범위 내에서 지원한다. 또한 유구비품비는 실제 소요액을 전액 지원하는데, 다만 2,500만원 범위 내에서 지원한다.¹⁵⁵⁾ 또한 건립된 사업체보육시설의 경우 당해 사업장 근로자뿐

만 아니라 인근사업장 또는 인근지역 근로자도 이용할 수 있으나, 당해 사업장 근로자의 자녀가 50% 이상이 되어야 한다. 그리고 지원금에 의해 설치한 보육시설은 3년간, 유구비품은 2년간 지원금 목적으로 사용할 수 없고 양도·교환 또는 대여하거나 담보로 제공할 수 없다. 이 외에 고용보험제도를 통해서 직장보육시설에서 근무하는 보육교사 임금의 일정 부분을 지원하고 있다. 임금지원은 월중 유급고용일수가 20일 이상인 보육교사를 고용했을 때에 이루어지면, 직장보육시설 종사자의 관리대장 및 임금대장을 비치하고 있어야 한다.¹⁵⁵⁾ 그리고 정부는 근로복지공단을 통하여 전국 주요지역에 고용보험기금을 활용하여 공공직장보육시설을 설치하고 있다.

<표 V-16> 고용보험제도의 직장보육시설에 대한 지원 현황

구 분	지원내용
개·보수비 유구비품비	80평 기준 1개소 당 7천만원 한도 80평 기준 1개소 당 2천5백만원 한도
시설 중·개축, 개보수	보육시설 중·개축, 개보수시 3억원까지 용자 ※연리 3%(대규모기업의 3.5%), 5년 거치 5년 균등 상환
세제혜택	시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 감면하고 운영비의 전액을 손비로 인정
보육교사인건비	1인당 월 65만원(대규모기업 월 60만원) 지원

3) 직장 및 가정양립 촉진 제도에 대한 지원

정부는 보육시설에 대한 지원 이외에 재고용제도의 도입을 촉진하기 위해서, 재고용제도를 도입한 사업체에게 여성고용촉진장려금을 지급하고 있다. 여성고용촉진장려금은 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성을 퇴직 6월 이후 5년 이내에 당해 사업장에 피보험자로 재고용할 경우에 지급한다. 그러나 재고용 전

155) '유구비품'이란 영유아비품, 영유아교재, 교구를 말하며 교사용품 및 시설에 부수되는 품목을 제외.

156) 고용보험법 시행규칙 제36조 (직장보육시설의 지원).

3월, 재고용 후 6월 이내에 당해 사업장의 근로자를 감원하는 경우에는 지원하지 않는다. 지원수준은 재고용된 근로자 1인당 월30만원씩 6월간 지원한다. 또한 고용보험의 피보험자인 근로자에 대하여 육아휴직을 30일(산전후 유급휴가 60일 제외) 이상 부여하고 육아휴직 종료후 30일 이상 계속 고용한 사업주에 대해서 여성고용촉진장려금을 지급한다. 육아휴직장려금은 산후 유급휴가기간을 포함하여 산정한 육아휴직일수를 30으로 나누어 산출된 월수에 비례하여 지원하며, 30으로 나누고 남은 일수가 16일 이상이면 1개월분 장려금을 모두 지급하고 16일 미만이면 지원하지 않는다. 육아휴직장려금은 노동부장관이 매년 고시는데, 2001년에는 육아휴직근로자 1인당 월 20만원을 지원하고 있다.

이 외에도 정부는 재택근로제의 확산을 위해서 제1차 여성정책기본계획과 제2차 근로여성복지기본계획에 관련 실태 조사·실시, 재택근로 종정·업무의 개발, 재택근무 성공사례 홍보 및 취업알선 장구 마련, 국책연구기관 및 출연기관의 소프트웨어관련 업무를 중심으로 시범 실시 등의 계획을 담고, 실행하고 있다. 이외에 육아휴직을 대신하여 취업을 계속하면서 근로시간만 단축하는 육아를 위한 단축근로시간제, 선택적 근무제도 등의 개발을 계획에 담고 있다.

3절. 분석결과 요약

주요 선진국의 정부와 기업의 가족친화적인 제도와 관련 정책을 3장, 4장에서 분석한 우리 나라 기업의 실태조사 결과와 본 장에서 분석한 우리 나라 정부의 정책들과 비교한 결과를 요약하면, 아래와 같다.

- ① 각국 기업의 가족친화적인 제도의 도입 현황을 비교하면, 우리 나라 기업의 가족친화적인 제도의 도입 비율은 전반적으로 낮았다. 그러나 직장보육시설이나 보육과 관련해서 비용을 지원하는 기업비율을 비교하면, 영국(직장보육시설 운영비율 2~5%, 육아에 대한 재정지원 2~6%), 미국(각각 20%, 46%)도 우리 나라와 비슷한 수준이다. 그러나 이들 국가를 제외한 유럽국가들들은

기업의 보육지원제도의 운영비율이 상당히 높은 특징을 보이고 있다. 예컨대, <표 V-3>에서 보듯이 기업에 보육지원제도가 있다고 응답한 비율이 네덜란드는 25.2%, 포르투갈 21.9%, 오스트리아 19.1%, 그리스 18.1% 등으로 상당히 높다. 뿐만 아니라 선진국의 기업들은 육아와 가족간호와 관련해서 다양한 제도를 운영하고 있었다. 즉, 일본을 포함한 주요 선진국 기업들은 육아나 자녀교육을 담당해야 하는 시기에 상용직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축할 수 있는 육아를 위한 상용시간제, 특별 단기 육아휴가제도, 취학아동의 방학기간 중에 휴가를 제공하는 제도, 가족관련 긴급/특별 휴가제 등을 운영하고 있었다. 그리고 보육관련 정보, 노인간호관련 정보를 제공하는 등의 지원 제도를 가진 기업비율이 우리 나라 기업보다 높은 특징을 보였다.

- ② 우리 나라 기업실태조사에 의하면 우리 나라도 시차출퇴근제, 주5일 및 격주휴무제를 도입한 기업비율이 다소 높은 특징을 보였다. 그러나 선진국 기업들은 우리 나라 기업보다 가족친화적인 근무제도의 도입비율이 높은 특징을 보였다. 예컨대, <표 V-3>를 비롯한 5장의 분석에서 나타난 바와 같이 선진국 기업의 재택 및 원격지 근무제도, 일자리 나누기 제도(job sharing system), 시차출퇴근제, 탄력적 근무제 등을 도입비율이 우리 나라보다 높은 특징을 보였다.
- ③ 유럽 국가들은 보육 및 가족간호와 관련된 가족친화적인 제도를 사회보장제도를 통해서 보장하고 있었다. 유럽국가들은 전반적으로 공공보육시설 및 육아교육기관이 잘 발달되어 있다. 뿐만 아니라 남녀근로자에 대한 출산 및 육아휴직기간이 우리 나라보다 길고, 육아휴직제도가 휴직기간을 분할 사용할 수 있는 등 보다 신축적으로 운영되고 있었다. 즉, 유럽국가들은 정부정책을 통해서 가족친화적인 정책의 발전단계에서 1단계에 속하는 제반 정책들이 시행되고 있는 특징을 보였다.
- ④ 주요 선진국들은 기업들이 가족친화적인 제도를 적극적으로 도입, 시행하도록 유도하기 위한 각종 정책을 시행하고 있었다. 즉, 선진국은 오래 전부터 기업의 가족친화적인 제도를 평가할 수 있는 지표를 개발하고, 이를 기초로 기업

을 평가하여 우수한 기업에 대해서 가족친화적인 표상을 해오고 있었다. 뿐만 아니라 일부 유럽국가들은 가정 영역과 직장영역 일의 병존을 넘어서, 직장 일과 삶의 조화를 촉진하기 위해서 기업을 포함한 민간파트너와 함께 다양한 캠페인을 실시하고 있었다. 이들 국가는 이와 같은 캠페인을 통해서 가족친화적인 제도 운영과 관련한 점검항목을 개발, 모범적인 가족친화적인 제도에 대한 사례 등을 수집, 발간해오고 있다. 이에 비해 우리 나라 정부의 가족친화적인 정책에 대한 인지도는 상대적으로 낮아서, 정부정책은 여전히 가정과 직장 영역 일의 병존이라는 제한된 영역의 정책을 실시하고 있는 상태이다.



가족친화적인 고용제도의 활성화 위한 정책방안

-
- | | |
|-----------------------------|-----|
| 1. 가족친화적인 고용정책의 방향 | 179 |
| 2. 가족친화적인 제도 정착을 위한
정책과제 | 181 |

지금까지 가족친화적인 제도를 둘러싼 국내외 환경변화, 가족친화적인 제도가 직장 일에 미치는 효과, 우리 나라 근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요와 기업의 가족친화적인 제도 등에 대한 현황과 문제점을 분석하였다. 그리고 5장에서는 각국의 가족친화적인 제도와 관련된 정책을 살펴보았다. 본 장에서는 이러한 제반 분석을 기초로 우리 나라 가족친화적인 고용제도의 도입 및 정책 방향을 설정하고, 이를 위한 정부의 정책과제와 기업의 제도 도입과 관련된 정책 제언을 하였다.

1. 가족친화적인 고용정책의 방향

우리 나라의 가족친화적인 제도와 관련된 현황과 전망에 대한 분석에 의하면, 가정영역의 가족책임을 주로 여성이 부담하고 있는 우리 사회의 관습이나 인식이 변화되는 데에는 상당한 기간이 소요될 것으로 보인다. 또한 실태분석결과에 의하면 기업의 상당수가 가족친화적인 제도의 도입 필요성에 대해서는 공감하나, 정부가 사회보장제도를 통해서 직접 도입하거나 혹은 인센티브제도를 통해서 유도하기를 희망하고 있다. 뿐만 아니라 근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요가 상당히 높기는 하나 근로자집단마다 차이가 있고, 또한 가족친화적인 제도보다는 임금인상이나 근로시간단축에 보다 큰 관심을 가지고 있었다. 따라서 우리 사회에서 재원이 많이 소요되지 않는 제도를 제외하고는 짧은 기간 내에 가족친화적인 제도를 도입하는 기업이 급속히 확산될 것으로 전망되지 않는다.

이와 같은 상황에서는 기업과 정부가 유능하고 창의적인 인적자원의 중요성을 인식하고 활용을 제고시켜도, 가정과 직장병존문제는 여전히 여성근로자 문제로 남아있을 가능성이 크다. 따라서 단기간에 남녀근로자가 함께 직장영역 일과 가정영역 일의 상충문제, 더 나아가서 직장 일과 삶의 조화문제를 사회 문제화할 가능성이 크지 않다. 따라서 우리 나라의 가족친화적인 고용정책은 우리 나라의 노동시장과 사회환경을 감안하여, 체계적이고 단계적으로 계획을 수립, 정책을 집행하는 것이 필요하다. 이를 위해 먼저 우리 나라의 가족친화적인 고용정책의 단기적인 방향은 가족친화적인 제도에 대한 전통적인 접근에 따라서 정부가 사

회보장제도의 일환으로 도입할 수 있는 가사와 육아, 가족간호와 관련된 정책과 프로그램을 도입, 정착시키는 것이 필요하다. 물론 이와 같은 정책은 단기적으로는 여성근로자의 직장과 가정 영역 일을 조화롭게 수행할 수 있는 기반을 마련하는 기초가 될 것이다.¹⁵⁷⁾

<표 VI-1> 가족친화적인 제도에 대한 단계별 접근 및 정책 방향

	단기적인 정책방향 (전통적인 접근방식)	중·장기적인 정책방향 (새로운 접근방식)
기본적인 목적	직장과 가정 일의 조화	직장 일과 삶의 조화 (가족, 개인, 그리고 사회)
적용대상	가사와 육아	가사와 가족돌봄 (자녀, 노인, 장애인 돌봄)
적용대상집단	여성	남성과 여성
제도도입의 논거	사회적 정의와 근로자에게 복리후생을 제공한다는 관점에서 주장	기업에 미치는 효과에 대한 분석을 기초로 주장
제도의 유형	광범위한 정책과 프로그램	경쟁력을 제고시킬 수 있는 특정한 전략
주된 관심	결근률을 감소시키는 등 가족친화적인 제도에 대한 수요가 직장 일에 미치는 영향에 대한 관심	스트레스의 감소와 직장 일과 삶의 조화를 가능하게 하는 탄력적인 직장문화

자료: G. Russell(1998), p. 28.

중·장기적으로는 우리 사회 및 경제환경의 급격한 변화로 인해서 직장영역과 가정영역 일의 상충 문제가 여성근로자뿐만 아니라 남녀근로자, 더 나아가서는 사회가 해결해야할 문제로 대두될 것이다. 즉, 우리 사회가 점차 고령화사회로 진입됨에 따라 가정이나 사회에서 간호 혹은 부양해야 하는 노인인구가 증가할 것으로 보인다. 그리고 경제구조에서도 지식기반산업의 구성비가 증가함에 따라 과거 산업사회에 비해서 여성인력에 대한 수요가 크게 증가하여, 맞벌이 가구가

157) 단기적인 정책은 3~5년 이내를 나타낸 구체적인 여성고용관련 정책을 기준으로 하면 제2차 여성정책기본계획이나 제3차 근로여성복지기본계획의 계획기간을 의미함.

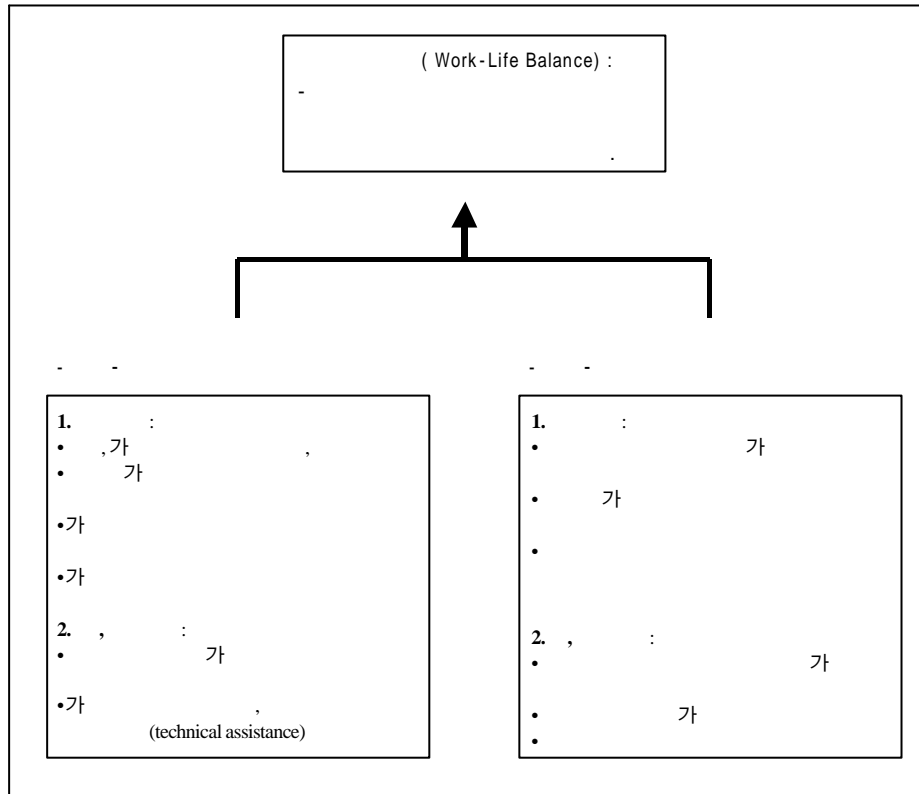
지속적으로 증가할 것으로 전망된다. 기업측면에서도 남녀를 불문하고 전문성과 창의력을 갖춘 인적자원의 확보, 유지 및 활용이 기업경쟁력과 직결됨에 따라, 가족친화적인 고용제도의 도입 및 운영은 근로자의 복리후생적 차원이 아니라 기업의 경쟁력을 좌우하는 전략적인 정책으로 대두되게 될 것이다. 이상과 같은 환경변화와 함께 우리 사회에 남녀평등 의식이 확대됨에 따라, 가정과 직장병존 문제는 더 이상 여성근로자의 문제가 아니라 남녀근로자 혹은 사회 문제로 대두될 것이다.

이에 따라 중·장기적인 가족친화적인 정책은 장기적으로 일과 삶(work and life balance)의 조화를 가능하게 하는 방향으로 노동시장 및 사회환경을 체계적으로 구축하는 방향으로 설정되어야 할 것이다. 이를 위해 정부는 일과 삶의 조화를 가능하게 하는 방향으로 노동 및 사회관련 법 및 제도를 체계적으로 정비하고, 기업이 가족친화적인 제도를 합리적으로 도입, 운영할 수 있는 기술적인 지원(technical assistance)을 하여야 할 것이다. 이와 함께 기업들은 개별 기업의 특성을 감안한 특정한 가족친화적인 제도를 운영해야 할 것이며, 일과 삶의 조화를 가능하게 만드는 탄력적인 기업문화를 구축해야 할 것이다.

2. 가족친화적인 제도 정작을 위한 정책과제

우리 사회는 직장과 가정 일의 병존과 관련된 정책이나 제도에 대한 인식이 아직 초보적인 단계에 머물러 있고, 여러 가지 이유로 인해서 직장과 가정 일의 상충문제에 직면한 근로자의 비율이 선진국에 비해서 낮은 수준이다. 그러나 가족친화적인 제도의 미비로 인해서 가정 및 직장 일의 상충문제가 있는 개별근로자 차원에서 보면 문제가 심각하고, 향후 인구, 사회, 경제구조의 변화로 인해서 직장 및 가정 일의 상충에 문제에 직면할 남녀근로자가 지속적으로 증가할 것으로 전망된다. 이에 따라 앞의 <그림 VI-1>과 같은 가족친화적인 고용정책의 기본방향과 정책과제에 따라 체계적으로 가족친화적인 정책을 수립, 시행하는 것이 필요하다. 아래에서는 이와 같은 맥락에서 가족친화적인 정책과제별로 세부정책을 제안하였다.

<그림 VI-1> 가족친화적인 고용정책의 기본방향과 정책과제



가. 단기적인 가족친화적인 고용정책

단기적인 정책의 계획연도는 지금부터 3~5년에 해당되며, 이 시기에는 정부가 사회보장제도를 통해서 다음과 같은 가사와 육아, 가족간호와 관련된 제반 정책을 도입하는 것이 필요하다. 그리고 단기정책은 정책효과는 남녀근로자 모두에게 나타나더라도, 여성근로자의 직장과 가정 영역 일을 조화롭게 수행할 수 있는 사회적 기반을 구축하는데 목표를 둔다. 이와 함께 실태조사결과에서 나타난 바와 같이 소요재원의 부족으로 가족친화적인 제도를 도입하지 못하고 있는 기업을 위해서 재정지원을 확대하고, 기업의 가족친화적인 제도 도입을 유도하기 위한 각종 인센티브제도를 도입한다. 그리고 상대적으로 소요재원이 적으면서

효과가 큰 근로자 스트레스 상담지원 서비스와 같은 가족친화적인 서비스제도의 도입을 유도함과 동시에 가족친화적인 제도에 대한 정보 부족으로 제도 도입에 어려움을 겪고 있는 기업을 위해서 가족친화적인 제도에 대한 홍보와 캠페인을 실시하는 것이 필요하다.

<표 VI-2> 단기적인 가족친화적인 고용정책

부문	제도	세부정책과제
육아	① 보육시설	-심야 등 다양한 특별 보육프로그램 운영 지원 -보육수당을 지급하는 기업에 대한 재정지원 -보육지원네트워크 조직에 대한 지원 -직장보육시설에 대한 정부 지원의 확대
	② 육아휴직	-육아휴직제도 실시에 대한 행정 감독 강화 -육아의 분할사용 -육아휴직대체 인력활용 지원금
가족간호	③ 노인 및 가족간호	-가족간호휴직관련 법 제정, 시행 -기업의 가족간호비용에 대한 지원
④ 병존지원 체제	조세	-육아, 가족간호비용 소득세 공제
	병존제도확산	-대학 및 공공부문의 가족친화적 제도 도입 유도
	정보제공, 자문	-가정병존정보제공 전용 전화신설 -Women-net에 가정병존 정보사이트 개설 -기업간 후견인 제도
	교육	-가정양립지원 세미나 개최
⑤ 기업관련 정책	가족친화제도 도입을 유도	-가족친화적인 기업 평가지표 개발 -가족친화적인 기업 표창제도 -'직장·가정 병존 주간' 제정 -가정병존에 대한 캠페인 실시 -가족친화적인 서비스제도 도입을 유도 -우수한 제도를 수집한 자료 발간

① 보육서비스의 정비와 강화

보육시설은 가정과 직장 일의 병존을 가능케 하는 가장 기초적인 제도이다. 이에 따라 현재 실시하고 있는 근로복지공단을 통한 공공 직장보육시설의 설치를 지속적으로 실시하는 것이 필요하다. 뿐만 아니라 직장보육시설의 설치와 관련된 지원정책에 대한 홍보를 확대하고, 시설 전환지원금과 유구비품비 지원을 지속적으로 확대하는 것이 필요하다.

또한 본 연구결과에 나타난 바와 같이 남녀근로자가 보육서비스와 관련해서 필요성이 많이 느끼는 연장 및 야간, 휴일에도 보육서비스를 제공하는 시설을 확대하는 것이 필요하다. 이를 위해서 아래와 같은 보육서비스를 제공하는 직장보육시설의 경우 종일반을 기준으로 해서 추가 소요되는 운영비의 50%를 고용보험에서 재정 지원하는 것이 필요하다.

△ 연장보육프로그램(12시간 이상)을 상시적으로 운영하는 보육시설

△ 직장보육시설 중에서 야간보육(상시 24:00시까지) 프로그램을 운영하는 보육시설

△ 휴일보육프로그램을 운영하는 보육시설

그리고 직장보육시설의 도입이 힘든 사업장에 대해서는 보육수당지원제도를 활성화시키기 위해서 보육수당을 지급하는 고용보험대상 기업에 대해서도 비용의 일정 부분에 대해서 재정 지원하는 것이 필요하다. 이 외에도 지역단위에서 육아를 지원하는 사람이나 상호 보육지원을 하는 근로자들의 회원조직의 설립을 활성화시키기 위해서, 지방자치단체가 중심이 되어 보육지원네트워크를 구축하는 경우에는 운영을 일정 수준 지원하는 정책이 필요하다. 이 외에도 여성회관이나 여성 직업훈련기관 중에서 일부 기관을 예기치 않은 보육수요에 대응할 수 있는 연장 혹은 야간보육서비스를 제공하는 기관으로 활용할 수 있도록 시설확대 및 운영비 지원 등을 하는 것이 필요하다.

② 육아휴직제도의 정비와 강화

최근 우리 나라는 출산휴가 및 육아휴직제도와 관련된 제도를 강화시켰다. 즉,

출산휴가기간을 실질적으로 모성을 보호할 수 있는 수준인 90일로 확대하고, 근로자가 육아휴직으로 인해서 겪게 되는 경제적 어려움을 완화시키기 위해서 현금급여제도를 신설하였다. 그러나 우리 나라 기업 중에서 육아휴직제도를 제공하는 기업비율은 여전히 낮고, 육아휴직제도는 경직적이다. 이에 따라 단기적으로는 남녀근로자가 자유롭게 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직제도를 정착시키기 위해서 다음과 같은 행정감독이나 모니터링을 실시해야 할 것이다.

△ 육아휴직제도에 대한 홍보를 강화한다.

△ 육아휴직을 포함한 모성보호제도에 대한 행정부의 감독을 정례화 시킨다.

△ 고용보험을 통해서 육아휴직 실시여부를 모니터 한다. 즉, 육아휴직제도의 정착을 위해서 단기적으로 출산휴가를 한 여성근로자에게 현금급여를 지불할 때에 육아휴직 사용여부를 조사하고, 이를 집단을 중심으로 향후 육아휴직에 따른 현금급여의 지급여부를 점검함.

또한 육아휴직을 사용할 수 있는 기간을 자녀가 만 3세가 될 때까지로 연장하고, 그 때까지 육아휴직을 6개월씩 분할해서(출산한 이후의 산전후휴가 기간을 포함해서) 총 12개월 동안 사용하도록 한다. 이렇게 하면 육아문제가 가장 긴급한 시기에 분할해서 사용할 수 있을 것이다. 이와 함께 현재 육아휴직을 제공하는 기업주에게 지불하는 육아휴직 장려금제도를 육아휴직대체 인력활용 지원금으로 개편하는 것이 필요하다. 육아휴직대체 인력활용지원금은 육아휴직장려금보다 지원금액을 약간 상향 조정하여 시행함으로써, 육아휴직제도를 실질적으로 정착시켜야 할 것이다.

③ 가족간호휴직제의 도입

가정병존과 관련해서 육아에 못지 않게 중요한 것이 가족간호이다. 이에 따라 배우자나 부모, 자녀와 조부모, 형제자매 및 손자, 배우자의 부모 등 대상 가족이 부상이나 질병, 신체상 혹은 정신상의 장애로 인해서 2주간 이상의 상시 간호를 필요로 하는 상태에 있을 때 일정 기간 휴직을 할 수 있는 가족간호휴직제를 도입하는 것이 필요하다.

가족간호휴직제의 도입을 위해서는 먼저 가족간호휴직법(안)과 같이 독립적인 법을 제정하던가 아니면 남녀고용평등법에 가족간호휴가관련 조항을 포함시키는 방향으로 법 개정을 하던가, 아니면 일본과 같이 남녀고용평등법에 포함된 육아휴직과 가족간호휴직을 독립적인 하나의 법으로 제정하는 것이 필요하다. 가족간호휴직 기간은 연속하여 3개월로서 원칙적으로 근로자가 신청한 기간이며, 대상 가족은 1명에 1회, 재차 신청은 1회 가능하도록 하는 것이 바람직할 것이다. 그리고 가족간호휴직제도의 도입초기에는 무급휴직을 부여하고, 일정 기간이 지난 이후에는 고용보험을 통해서 일정 수준 현금급부를 제공하는 것이 필요하다. 이와 함께 기업들이 자발적으로 가족간호휴직제도를 도입하도록 장려하기 위해서, 고용보험제도에서 가족간호휴가제도를 도입하고 휴가를 제공한 기업에 대해서 일정 수준의 가족간호휴가 장려금을 지불하는 제도를 도입하는 것이 필요하다.

④ 가정병존지원의 도입, 운영

보육과 가족간호와 관련된 가족친화적인 제도 이외에 단기적으로 정부가 도입해야 할 정책으로는 보육이나 가족간호와 관련해서 지출한 금액을 소득세에서 공제시켜 주는 제도이다. 현재 우리 나라에서는 6세 미만 자녀가 있는 여성근로자에 대해서는 일정 비용(60만원)을 소득세의 과표에서 제외시켜 준다. 그러나 이러한 공제가 소득세에 미치는 효과가 크지 않기 때문에 공제비용을 확대하고, 공제방식을 남녀를 불문하고 한 가구에서 한 명이 공제를 할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 대학 및 공기업 등과 같이 공공부문에서 가족친화적인 고용제도에 관한 정보 제공 및 제도를 도입, 운영하는 기관에 대해서는, 이와 같은 제도 도입에 소요되는 일정 비용을 지원한다. 그리고 가족친화적인 제도와 관련된 부설 연구소를 설립하는 대학에 대해서는 일정한 수준의 재정을 지원하여, '일과 가정'과 관련된 연구를 활성화하고, 관련 연구에 대한 DB를 구축한다.

이와 함께 가정병존과 관련된 각종 정보를 제공하는 체계를 구축하는 것이 필요하다. 즉, 일본의 2020 텔레폰과 같이 보육, 노인간호 혹은 장애인가족 간호와 관련된 각종 정보를 무료로 제공하는 가정병존 전용 전화를 개설하는 것이 필요

하다. 그리고 또한 기업들이 보육지원제도를 포함한 각종 가족친화적인 제도를 도입하고자 할 때, 그와 같은 기업에게 제도의 도입방안, 절차, 도입효과와 유의할 점, 운영방식과 우수한 제도 등과 같은 정보와 함께 조언을 제공하는 정보네트워크를 우먼·넷(Women-net)에 구축하는 것이 필요하다. 그리고 우수한 가족친화적인 제도를 운영하고 있는 기업체를 분야별로 선정하여, 이와 같은 정보네트워크 상에서 이들 기업체들이 가족친화적인 제도를 도입하고자 하는 기업체의 후견인 역할을 할 수 있도록 하는 ‘가족친화적인 제도관련 후견인제도’(Business to Business Initiative on Family-friendly Practices)를 운영하는 것도 필요하다.

이 외에도 여성회관을 중심으로 가정양립지원과 관련된 각종 세미나를 개최하여, 가족책임이 있는 근로자가 가정과 직장 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 각종 정보와 자문을 하는 교육체계를 구축하는 것이 필요하다.

⑤ 기업의 가족친화적인 제도의 도입을 유도

우리 나라 기업들의 가족친화적인 고용제도에 대한 인식수준이 상당히 낮다. 이에 따라 기업과 사회에 가정병존문제의 중요성을 알리고, 제도 도입을 촉진하기 위한 정책을 지속적으로 실시하는 것이 필요하다. 이와 같은 정책을 일환으로 먼저 고용평등주간이나 여성주간과 같이 특정한 주(週)를 ‘직장·가정병존 주간’으로 정하고, 각종 세미나나 홍보를 하는 것이 필요하다. 이와 같은 기업의 가족친화적인 고용제도의 도입을 촉진하기 위해서, 대부분의 선진국이 운영하고 있는 가족친화적인 기업에 대한 표창제도를 도입하는 것이 필요하다. 물론 이와 같은 표창제도를 도입, 운영하기 위해서는 기업이 어느 정도로 가족친화적인 고용정책을 실시하는 지를 평가할 수 있는 평가지표를 개발해야 할 것이다.

이 외에도 남녀근로자 모두 도입에 대한 요구가 높은 직장 및 가정 일을 통한 스트레스를 완화할 수 있는 상담지원제도를 제공하는 것이 필요하다. 상담지원제도는 기업 내에 상담실을 설치하고 상담인력을 배치하거나 외부 상담전문가를 초빙하여 상담을 실시하거나 혹은 근로자가 외부 상담을 받고 그 비용을 일부 지원하는 방향으로 제도를 운영할 수 있다. 이러한 스트레스 상담지원제도 이외에 상대적으로 비용은 적게 소요되면서 효과가 큰 다양한 종업원 지원프로그램(ECP)

을 도입, 운영을 유도한다. 그리고 정부는 가족친화적인 고용제도 확산을 위한 캠페인을 실시하는 것이 필요하다. 캠페인은 경제단체와 함께 가족친화적인 고용제도의 개발하고, 우수한 가족친화적인 고용제도 사례집 및 홍보자료 등을 발간하고 배포하고, 이를 위해서 한시적으로 일정 재정지원을 하는 것이 필요하다.

나. 중·장기적인 가족친화적인 고용정책

중·장기적인 가족친화적인 정책은 장기적으로 일과 삶(work and life balance)의 조화를 가능하게 하는 방향으로 노동시장 및 사회환경을 체계적으로 구축해야 하는 방향으로 설정되어야 할 것이다. 기업들도 개별 기업의 특성을 감안한 가족친화적인 제도를 도입·정착시키고, 일과 삶의 조화를 가능하게 만드는 탄력적인 기업문화를 구축하는 방향으로 전략을 수립, 시행해야 할 것이다. 이를 위해서 중장기 가족친화적인 정책은 <표 VI-3>과 같은 세부 정책을 수립, 집행해야 할 것이다.

<표 VI-3> 중·장기적인 가족친화적인 고용정책

부문	제도	세부정책과제
① 병존지원 체제의 완전한 구축	- 육아병존	육아병존을 위한 다양한 제도 도입 -육아휴직기간동안 사회보험료 면제 -육아휴직기간의 아버지 할당제 -육아휴직자 직장복귀 지원제도
	-가족간호	-간호병존을 위한 다양한 제도 도입 -가족간호기간 중에 현금급여 제공 -가족간호휴직자 직장복귀 지원제도 -가족간호집단을 위한 전화서비스사업 지원
②노동시장 및 사회환경 개편	-근로환경	-법정근로시간의 단계적인 단축 -모성보호제도의 실질적 강화 -원격지 및 재택근무 활성화 지원 -탄력적 근무제의 활성화 지원
	-사회환경	-남녀 평등한 의식 확대
③ 지원산업육성		-가족친화적인 산업육성

① 보육 및 가족간호 서비스의 다양화

보육 및 가족간호휴직제도가 남녀근로자가 자유롭게 실시할 수 있도록 보완조치를 하는 것이 필요하다. 이를 위해서 먼저 육아휴직기간에 남녀근로자를 불문하고 의료보험과 국민연금 보험료의 납부를 면제하는 것이 필요하다. 그리고 육아휴직으로 인해서 보험료 납부가 면제된 기간에도 정상적으로 의료보험의 적용을 받고, 또한 노령연금급여 산정 때에도 산입되도록 한다. 이와 함께 남녀근로자의 육아휴직에 대한 평등한 참여와 함께 여성개발을 위해서 육아휴직의 일정기간을 아버지에게 할당하는 육아휴직기간 아버지할당제(father's quota)를 도입한다. 가족간호휴가제의 경우도 휴직기간에 경제적인 어려움이 있는 근로자는 휴직을 활용할 수 있는 문제가 있으므로, 중장기적으로는 가족간호휴직의 경우에도 임금의 일정부분에 대해서 고용보험에서 현금급여를 제공하는 것이 필요하다.

또한 현재 우리 나라에서는 육아부담이 있는 남녀근로자가 선택할 수 있는 방법은 육아휴직을 신청하는 방법밖에 없다. 이러한 상황에서는 경제적인 문제와 보육문제를 동시에 해결해야 하는 근로자집단의 경우 육아와 취업을 병존을 힘들게 할 것이다. 이러한 문제는 가족간호의 경우에도 동일할 것이다. 이에 따라 사회 및 경제구조 변화에 따라 육아 및 가족간호 부담을 가진 남녀근로자의 선택의 폭을 다양화시킬 필요가 있다.

이를 위해서 정부는 기업들이 다음과 같은 제도의 도입 등과 같은 조치를 취하도록, 육아 및 가족간호와 관련된 법규에 권고조항으로 명기하는 것이 필요하다. 이와 함께 육아 및 가족간호와 관련해서 아래의 제도를 도입한 기업에 대해서는 육아 및 가족간호 고용안정지원금 제도에 의해서 장려금을 지불하는 제도를 도입해야 할 것이다. 여기서 육아 및 가족간호를 위한 근로시간단축제도는 유럽에서는 보편화된 제도로서 기업내에 신분이나 직위는 그대로 유지하면서 근로시간만 단축시키고, 단축된 근로시간에 비례해서 임금을 지불하는 제도를 말한다.

- △ 육아 및 가족간호를 위한 근로시간단축제도(1일 소정근로시간을 단축하는 제도, 週 혹은 월 단위로 근로시간을 단축하는 제도, 격일근무 등 주 혹은 월 단위로 근로 일을 단축하는 제도 등)

- △ 탄력적 근무제(flexitime system)

△ 시차 출·퇴근제도

△ 육아 및 가족간호를 담당하고 있는 근로자를 대상으로 시간외 근로시간을 제한하는 제도

△ 보육 및 탁노시설의 설치, 운영 및 기타 이에 준하는 편의를 제공하는 제도

이 외에도 육아 및 가족간호휴직자의 직장 적응성이나 직업 능력의 저하를 방지하고, 해당 근로자가 원활하게 직장으로 복귀할 수 있도록 직장 복귀 프로그램을 실시한 사업주에 대해 고용보험에서 장려금을 지급하는 제도를 도입해야 할 것이다. 이와 같은 직장복귀프로그램에는 정보의 제공, 재택 강의, 직장 환경적응 강의, 직장 복귀 직전 강의, 직장 복귀 직후 강의 등과 같은 직장복귀 프로그램이나 혹은 이러한 내용 중에서 하나 이상을 계획적으로 실시하는 고용보험 사업주에 대해 프로그램의 내용과 실시 기간에 따라 대상 근로자 1인당 일정 수준의 장려금을 제공하는 것이 필요하다. 또한 가정에 홀로 남은 아동이나 노인, 장애인들이 다른 사람의 도움이 필요할 경우에, 전화로 도움을 청할 수 있는 전화서비스제도를 운영하는 것도 필요하다.

② 근로환경 및 사회환경의 구조적인 개편

가족친화적인 고용제도는 노동시장 및 사회환경의 구조 변화와 함께 이루어져야 실질적으로 직장 일과 생활의 조화가 이루어진다. 이에 따라 경제발전단계에 따라 단계적으로 법정 근로시간을 단축하는 것이 필요하고, 휴일 및 휴가제도를 정비하는 것이 필요하다. 이와 함께 모성보호제도의 실질적인 강화를 위해서 태아 출산 및 출산에 따른 합병증에 발생되었을 때에 산전후휴가를 연장시켜주고, 출산예정일과 실제 출산일 간에 차이가 발생했을 때 산전후휴가를 조정하는 등의 제도적 보완이 있어야 한다. 또한 탄력적 근무제와 원격 및 재택근무의 실질적인 정착이 필요하다. 이를 위해서 탄력적 근무제, 원격 및 재택근무제도의 도입 및 운영에 대한 기술적인 지원을 제공하는 것이 필요하고, 모범적인 제도를 운영하는 사례를 수집하여 책자로 발간, 홍보하는 것이 필요하다. 또한 탄력적 근무제나 재택근무제는 표준적인 작업형태와는 다름에 따라 고용계약 및 근로조건과 관련해서 분쟁이 발생할 가능성이 크다. 이에 따라 탄력적 근무제와 재택근

무제와 관련해서 노사가 참조하고 지켜야 할 사항을 정한 가이드라인을 개발, 시달하는 것이 필요하다.

가족친화적인 고용제도의 정착은 직장 및 가정영역에서 남녀평등을 달성하는 것이 중요하다. 이를 위해서 남녀평등의식의 확산을 위해서 여성회관 등을 통한 남녀평등과 관련된 교육 및 세미나를 정기적으로 실시하고, 공공부분의 관리자 교육이나 재교육과정에 남녀평등과 관련된 교육훈련프로그램을 개설, 운영하고 민간기업의 신입직원교육이나 관리자교육과정에 남녀평등과 관련된 의식교육과정을 포함시키도록 유도하는 것이 필요하다.

③ 가족친화적인 산업의 육성 지원

가족친화적인 제도의 활성화를 위해서는 이와 관련된 산업을 육성하는 것이 필요하다. 이를 위해서 가족친화적인 산업에 종사하는 사업주를 위해서 가족간호고용장출 조성금제도를 만들 필요가 있다. 조성금제도에는 가족간호인재확보 조성금, 가족간호 능력개발 급부금, 가족간호 고용관리 조성금, 가족간호 고용환경정비장려금으로 구성한다.

가족간호인재확보 조성금은, 사업주가 가족간호 분야에서 새로운 서비스를 제공하는데 필요한 근로자를 새롭게 고용하는 경우 고용된 근로자의 임금의 일정부분을 재정 지원하는 제도이다. 제도의 적용대상 사업주의 범주에는 고용보험의 적용대상이면서 방문 가족간호와 방문 입욕 간호, 단기입소 생활간호, 복지용구 대여 및 판매, 이송, 요양 간호자에 대한 식사 제공(배식), 간호노인 복지 시설에서 행해지는 간호 서비스, 단기입소 요양 간호, 간호노인 보호 시설, 간호요양 시설에서 행해지는 간호 서비스, 방문 사회 복귀 요법, 주택 개호 지원, 그 외의 복지 서비스 또는 보건 의료 서비스 이하의 가족간호 서비스 제공에 관련된 사업단체의 사업주, 간호 분야에 있어서의 새로운 서비스 제공 등을 하는 사업주이다.

가족간호능력개발 급부금은, 사업주가 새로운 서비스 제공 등에 수반해 근로자에게 교육 훈련을 받게 할 경우, 1년 간 교육 훈련에 필요한 경비의 일정 비율을 재정 지원한다. 가족간호고용관리 조성금은, 가족간호 분야의 사업주가 고용관리 개선을 하는 경우에 지급하는 것으로, 그 경비의 일정 비율을 지원한다.

가족간호 고용환경정비 장려금은, 사업주가 근로 환경의 개선을 행하기 위한 설비와 복리 후생의 충실을 꾀하기 위한 복지 시설을 설치하였을 때, 정비에 필요한 비용의 일부를 지원한다. 대상이 되는 사업주는 가족간호 관련 사업주이며 새로운 서비스 제공 등에 수반해 고용 환경 정비를 실시하는 사업주, 인정 사업주이고, 그 지원의 대상이 되는 설비는 간호 보조 기구(휠체어, 입욕 보조기구, 몸의 전환을 용이하게 하는 기구 등), 시설 내 계단의 해소, 경사(slope)의 설치 등이다. 복지 후생의 충실을 꾀하기 위한 복지 시설은 선잠 시설, 보건 시설, 급식 시설, 탁아 시설, 그 외 이러한 시설의 부대 설비 및 비품 등을 말한다. 또한 작업환경을 개선하기 위한 설비로서 악취, 더러워져 불충분한 작업 도구, 위험한 작업, 이송 등 작업 부담이 큰 작업환경을 개선하여 근로자가 쾌적하게 일할 수 있는 직장 환경으로 개선하는데 기여하는 설비도 이에 해당된다.

다. 기업의 가족친화적인 제도와 정책 제언

본 연구의 결과에 의하면 우리 나라 근로자의 탄력적인 근무시간이나 장소 등과 같은 가족친화적인 고용제도에 대한 임금프리미엄은 상당히 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 기업이 가족친화적인 고용제도를 전략적인 인적자원 관리정책으로 활용할 수도 있음을 나타낸다. 즉, 기업들은 경기가 좋은 시기나 혹은 개별 기업 중에서 영업실적이 좋은 기업은 직접적으로 근로자의 임금수준을 인상시킴으로써 생산성과 사기를 진작시키는 것이 바람직할 것이다. 그러나 경기가 좋지 않은 시기나 혹은 영업실적이 좋지 않은 기업들은 임금을 인상하지 않고도 적절한 가족친화적인 고용제도를 도입, 운영함으로써 어느 정도 임금인상과 비슷한 효과를 거둘 수 있을 것이다.

그러나 우리 나라 기업이 운영하고 있는 가족친화적인 제도에 대한 근로자의 만족도를 보면, 근로자 집단마다 만족도가 다르고 또한 특정 가족친화적인 제도에 대해서는 일부 근로자집단은 만족을 나타내는 반면에 다른 집단은 불만을 나타내는 경우도 있었다. 뿐만 아니라 가족친화적인 정책은 기본적으로 근로자의 요구를 기초로 실시하는(need-based) 정책이기 때문에 근로자들이 불공평한 제도로 인식할 가능성이 크고, 그 결과 제도의 실시로 인해서 별 다른 효과가 발생

되지 않거나 혹은 오히려 부정적인 결과를 초래할 가능성도 있다. 따라서 개별 기업은 자신의 기업에 적합한 가족친화적인 고용제도를 정확히 판단하여, 도입, 운용하는 것이 필요하다. 아래에서는 기업들이 가족친화적인 고용제도를 도입하는 방안에 대해서 정책 제언하였다.

① 가족친화적인 제도에 대한 요구도 조사 및 작업반 구성

가족친화적인 우수한 인력의 확보를 가능하게 하는 반면에, 만일 근로자들 사이에 이러한 정책에 대한 요구가 없으면 실패하기 쉽다. 따라서 단순한 정보 수집 차원을 넘어서 요구분석을 실시함으로써 근로자들이 그들의 의견을 개진하게 하고, 가족친화적인 제도에 대한 관심과 지원을 유도하는 것이 필요하다. 이와 같은 가족친화적인 제도에 대한 인식변화 과정에는, 의사결정직에 속하는 집단뿐만 아니라 모든 근로자의 참여를 유도해야 한다. 이를 위해서 회사 전체를 대상으로 하는 조사(company-wide survey), 다양한 직급, 부서 그리고 여러 근로자 집단으로 구성된 작업반(task force team)을 구성하는 것이 필요하다.

② 기업문화의 변화

기업 내에 가족친화적인 제도에 대한 요구가 존재하면, 제도 도입에 앞서서 먼저 해당 기업에 형성된 가치관을 점검해야 한다. 예컨대, 특정 기업 내에 형평성 원칙이 강하면, 대부분의 근로자들은 가족친화적인 제도를 공정하지 않은 제도로 인식할 가능성이 크다. 이와 같은 기업에서는 먼저 요구중심으로 자원을 배분하는 정책 중의 하나인 가족친화적인 제도를 근로자들이 보다 공정한 제도로 인식할 수 있도록 기업문화를 변화시키는 것이 선행되어야 한다.

기업문화를 바꾸기 위해서는 규범을 변화시키고 새로운 가치를 확산시키고 그리고 오래된 사고방식을 바꾸어야 하는 등의 과정을 거쳐야 하기 때문에 상당히 복잡하다. 이와 같은 과정 중에서도 관리자가 주관하는 회의, 공식적인 서류에 의해서 이루어지는 새로운 가치관에 대한 조직구성원들의 의견교환이 가장 중요하다. 이 외에 임금체계를 변화시키는 것이 필요하다. 관리자들이 직장과 가정 일의 병존을 지원할 수 있는 방향으로 보상체계를 변화시킴으로써, 기업문화의

변화를 도모하고 있음을 근로자에게 강하게 전달하는 것이 필요하다.

③ 제도 도입 및 변화에 대한 정보 제공

가족친화적인 정책의 도입이 성공하기 위해서는 도입되는 정책이나 변화되는 제도에 대한 정보를 근로자에게 충분히 전달해야 한다. 선행연구에 의하면 상당수의 근로자들이 현재 실시되고 있는 가족친화적인 제도를 알지 못하고 있으며, 심지어 복리후생에 대해서도 알지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가족친화적인 제도가 도입될 때에 향후 변화되는 제도에 대해서 충분한 정보를 제공하는 것이 필요하다. 예컨대, 동료근로자가 육아휴직을 실시할 때, 누가 해당 업무를 수행하는가?, 직장보육시설에 수용할 수 있는 자녀수가 제한되어 있을 때에 어떻게 제도를 운영할 것인가? 등에 대한 충분한 정보를 근로자에게 제공해야 한다.

④ 가족친화적인 제도 도입의 정당성에 대한 설명

기업이 가족친화적인 제도를 도입하게 된 정당성을 설명하는 것 또한 중요하다. 일반적으로 최고경영자나 관리자는 제도의 인과관계, 이념 그리고 비교대상인 기업을 설명함으로써 제도 도입의 정당성을 이해시켜야 한다. 즉, 경영주는 직장가정의 상충이 가져오는 효과, 가족친화적인 제도의 긍정적인 효과에 대한 연구결과를 기초로 가족친화적인 제도가 기업의 경쟁력에 미치는 영향을 설명하는 것이 필요하다. 또한 경영주는 가족친화적인 제도의 도입이 해당 기업이 지향하는 가치나 목표 달성에 어떠한 역할을 하는 지를 설명해야 한다. 이와 같은 이념적인 설명은 기업이 지향하는 규범을 확산시키는 역할을 한다. 마지막으로 기업주는 제도 도입으로 나타나는 변화를 근로자가 이해할 수 있도록, 비교대상 기업을 예를 들어서 설명하는 것이 필요하다. 즉, 경쟁대상인 특정한 회사가 탄력적 근무제나 혹은 가족간호휴가제를 도입함으로써, 유능한 인력들이 그 회사에 지원하는 경향을 보이는 현상을 설명할 필요가 있다.

⑤ 적절한 가족친화적인 제도의 선택

가족친화적인 제도에 대한 수요가 기업 내에 있을 때, 기업은 보다 바람직하고

근로자의 수용가능성이 높은 구체적인 제도를 결정해야 한다. 공정성이론에 의하면 모든 근로자가 활용할 수 있는 제도를 도입하는 것이 가장 바람직하다. 그러나 모든 근로자가 이용할 수 있는 가족친화적인 제도는 거의 없다. 따라서 많은 연구자들은 카페테리아식 부가급부제도(cafeteria style benefit packages)나 탄력적인 부가급부제도(flexible benefits plan)의 도입을 권고하고 있다. 즉, 1차적으로 건강이나 생명보험제도와 휴가제도와 같은 핵심적인 부가급부는 모든 근로자에게 제공한다. 그리고 선택적 부가급부에 대해서는 다양한 부가급부 즉, 보육비용의 지원, 노인부양비 지원, 학비 지원 등과 같은 다양한 부가급부 중에서 하나를 선택하도록 한다. 물론 선택적인 부가급부 형태로 가족친화적인 제도가 가진 문제를 모두 해결할 수 없다. 예컨대, 탄력적 근무제, 재택근무제 등은 부가급부형태로 시행될 수 없는 가족친화적인 제도이다.

⑥ 관리자에 대한 교육실시

가족친화적인 제도를 도입, 운영할 때에 관리자의 역할이 상당히 중요하다. 관리자가 가족친화적인 제도를 공정하지 않은 것으로 판단하면 가족친화적인 제도가 있어도 근로자들이 활용하기 상당히 힘들다. 또한 관리자가 직장과 가정에서의 남녀 역할에 대한 개인적인 편견이 있으면, 남성근로자들은 가족친화적인 제도를 이용할 때에 상당한 불편을 느낄 것이다. 따라서 근로자의 관점에서 보면 관리자의 태도가 기업목표와 어느 정도로 일관성을 가지고 있느냐는 상당히 중요하다. 따라서 관리자를 대상으로 가족친화적인 제도 즉, 직장과 가정 일의 상충의 본질과 그와 같은 상충이 기업에 미치는 영향, 이러한 문제에 대한 기업의 대처방안, 가족친화적인 제도 운영이 기업에 미치는 긍정적인 영향, 기업을 둘러싼 대내외 환경변화에 따른 기업의 가치관 변화 등에 대해서 교육훈련을 실시하는 것이 중요하다. 이와 같이 기업이 관리자 교육을 위해서 시간과 재원을 투자하는 것은 관리자의 의식 변화에 영향을 줄뿐만 아니라, 기업이 해당 정책에 부여하는 중요성을 간접적으로 관리자에게 전달하는 효과를 가져온다.

참고문헌

- 김승권 외(2000), 한국 가족변화와 대응방안, 한국보건사회연구원.
- 김재구, 김태홍(1999), 모성보호비용의 사회화 분담방안 연구, 노동부.
- 김태홍 외(1997), 여성의 취업 실태조사, 한국여성개발원.
- 김태홍(1996), 삶의 질 향상과 고용 통계의 개편방향, 경제활동인구조사 개편 방향에 관한 종합보고서, 통계청.
- 김태홍, 주재선(1997), 맞벌이부부의 가구특성과 고용구조: 여성연구, 여름호.
- 김태홍, 김재원(1995), 고학력 여성인력의 양성과 활용방안, 한국여성개발원.
- 박인덕 외, (1990), 여성복지관계법제에 관한 연구, 한국여성개발원.
- 박홍주(1995), 판매여직원의 감정노동에 관한 일 연구: 서울시내 백화점 사례를 중심으로, 이화여자대학교 대학원 석사논문.
- 변용찬 외 (2000), 장애인실태조사, 한국보건사회연구원.
- 보건복지부(1997), 경제활동인구조사, 보건사회백서.
- 선한승(1991), 근로의욕과 동기부여의 결정요인 분석, 한국노동연구원.
- _____(1993), 노동문화연구-노동의 가치와 태도변화를 중심으로, 한국노동연구원.
- 송계전(2000), '일하고 싶은 회사'의 조건, LG경제연구원.
- 신영수(1991), 여성노동시장의 중장기전망과 과제, 한국노동연구원.
- 이숙진(2000), 글로벌 자본의 현지화와 지역여성의 정치, 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이현송(1996), 가족의 생애주기와 기혼여성의 경제활동, 한국사회학, 30(겨울), pp. 759~777.
- 장현섭, 김현옥, 배화옥(1994), 가족영역의 삶의 질과 정책과제, 한국보건사회연구원.
- 조홍식, 남세진(1995), 우리 나라 여성복지의 현황과 과제, 한국사회복지론.
- 최지희(1999), 여성 인력수급의 전망과 과제, 한국직업능력개발원.
- 한국경영자총협회(1995), 여성근로자 고용관리 실태조사.
- 한국노동연구원(1995), 여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사, 서울: 한국노동연구원.
- 한국노동조합총연맹(1990), 한국노동자 의식연구.
- 한국생산성본부(1995), 산업인력의 근로의욕 실태조사.
- 한국여성개발원(1998), 1998년 여성통계연보, 서울: 여성개발원.

- 한정자, 함인희, 이미란(2001), 한국여성의 삶과 일에 대한 국민체감 의식조사 연구, 여성부.
- 통계청(각 연도), 경제활동인구연보.
- _____(1999), 사업체기초통계조사보고서.
- _____(1996), 장래인구추계.
- 노동부(2001), 平成 11年度 女性雇用管理基本調査
- 厚生労働省(2000), 平成 11年度 賃金労働時間等 総合調査
- _____(2000), 女性労働白書-働く女性の實狀
- A. C. Crouter(1984), Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface, *Human Relations*, 37, pp. 425-442.
- M Domsch, U. B. Lieberum(1999), 'Study: Audits/Awards Family and Work-, F. G. H. Research Group Hamburg.
- C. Eichman(1992), 'Surveys reveal needs for work/family benefits by both employees and employers', *Employment Relations Today*-, Winter, Vol. 19, n. 4, pp. 389-346.
- J. Evans(2001), 'Firm's contribution to the reconciliation between work and family life', *Labor Market and Social Policy Occasional Papers*-, n. 48, OECD.
- Felmler, D. H. (1995), "Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967-1973", *Work Occupation*, 22, 87-167.
- M Fine(1999), 'The Responsibility for Child and Aged Care-, SPRC Discussion Paper No. 105, Social Policy Research Centre.
- H. Fisher(2000), 'Investing in People: Family-friendly work arrangements in small and medium sized enterprises-, Equality Authority.
- Friedman, D. E. (1990), Update on employer-supported child care, N.Y.: Families & Work Institute.
- A. A. Johnson(1995), 'The business case for work-family program', *Journal of Accountancy*-, Aug., v. 180, n. 2, pp. 53-62.
- Galinsky E. (1994), Families and work: the importance of the quality of the work environment, In *Putting Families First*, San Francisco: Jossey Bass
- Glass J. L. & Riley L. (1996), "Family friendly" policies and employment retention following childbirth, Unpublished manuscript, Univ. Iowa.
- H. Glezer, I. Wolcott(1997), 'Work and family values, preferences and practice', *Australian Family Briefing*-, Australian Institute of Family Studies.
- L. Golden(2000), 'Flexible work schedules-who gets them and what are workers giving up to get them?', *Work-Family Working Papers*-, #00-04, The

- Pennsylvania State University.
- Goodstein J. D. (1994), Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues, *Academy of Management Journal*, 37, 82-350.
- A. A. Grandey, 'Family-friendly policies: organizational justice perceptions of need-based allocations', 'Work-Family Working Papers-, #00-01, The Pennsylvania State University.
- L. Gregg(1998), 'Humanity in the workplace: when work/family becomes an HR issue', 'Credit Union Executive-, V, 38, pp. 32-34.
- L. Grundy and N. Firestein(1997), 'Work, Family, and the Labor Movement', 'Changing Work in America Series-, Radcliff Public Policy Institute.
- Guelzow M. G, Bird G. W., & Koball E. H. (1991), "An Explanatory path analysis of the stress process for dual-career men and women", *Journal of Marriage Families*, 53, 64-151.
- B. A. Gutek and S. Searle, L. Kelpa(1991), 'Rational and gender role explanation for work-family conflict', 'Journal of Applied Psychology -, Vol. 76, pp. 560-568.
- Hewlett S. A. (1991), *When the Bough Breaks*, New York: Basic Books.
- Hofferth S. L., Brayfield A., Deich S., & Holcomb P. (1991) *National Child Care Survey, 1990*, Washington DC: Urban Inst.
- T. Hogarth, C. Hasluck, and Gaelle Pierre, M. Winterbotham, D. Vivan(2000), 'Work-Life Balance: Baseline study of work-life balance practices in Great Britain-, Institute for Employment Research, IFF Research.
- E. E. Kossek(1990), 'Diversity in child care assistance needs: employee problems, preferences, and work-related outcomes-, *Personnel Psychology-*, Vol. 43, pp. 769-791.
- V. M. Lechner, M. A. Creedon(1994), 'Managing Work and Family Life-, Springer Publication.
- Louv R.(1990) *Childhood's Future*, Boston, MA: Houghton Mifflin.
- M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, A. C. Emlen(1993), 'Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders-, Sage Publications.
- Nock S. L. & Kingston P. W. (1988), "Time with children: the impact of couples' work-time commitments" *Soc. Forces*, 67, 59-85.
- Piotrkowski C. S., Rapoport R. N. & Rapoport R. (1987), *Families and work*, In *Handbook of Marriage and the Family*, New York: Plenum.
- Ralston D. A. (1990), "How flexitime eases work/family tensions", *Personnel*,

August, B-45.

- Rogers C. S. (1992), "The flexible workplace: What have we learned?", *Human Resources Management*, 31, 99-183.
- Ross C. E. & Mirowsky J. (1988), "Child care and emotional adjustment to wives' employment", *J. Health Soc. Behav.*, 29, 38-127.
- G. Russell and L. Bowman(2000), 'Work and Family- Current Thinking, Research and Practice', Department of Family and Community Services.
- G. Russell(1998), 'Evaluating Work and Family Strategies', NRMA.
- Schwartz, D. B. (1994), *An Examination of the Impact of Family-Friendly Policies on the Glass Ceiling*, Families and Work Institute.
- Spilerman S. & Schrank H. (1991), *Responses to the intrusion of family responsibilities the Glass Ceiling*, Families and Work Institute.
- Spilerman S. & Schrank H. (1991), *Responses to the intrusion of family responsibilities in the workplace*, In *Research In Social Stratification and Mobility*, Greenwich, CT: JAI.
- D. B. Schwartz(1994), 'An Examination of the Impact of Family-Friendly Policies on the Glass Ceiling', Families and Work Institute.
- R. Taylor(2000), 'Family-friendly policies work', *The Financial Times*, Feb. 7, p. 3.
- K. Turvey and C. Thomson(1996), 'Caregiving and Employment: The cares, whats involved? different caregiving relationships and their impact on caregiver employment', Social Policy Research Center, University of New South Wales.
- E.U.(1997), 'Introduction to the topic "intergenerational solidarity"', *New Ways*.
- _____(1997), 'Small and medium sized companies', *New Ways*.
- _____(1998), 'European Social Audits', *New Ways*.
- _____(1998), 'Men within Work and Family', *New Ways*.
- _____(1998), 'Work Time Solidarity', *New Ways*.
- _____(1998), 'Dual Earner Families', *New Ways*.
- _____(1999), 'Family Services & Employment', *New Ways*.
- _____(1999), 'Media Campaigns', *New Ways*.
- Ministry of Manpower, Singapore(1999), 'Flexible Work Arrangements'.
- U.S. Office of Personnel Management(1998), 'A Review of Federal Family-Friendly Workplace Arrangements'.



부 록



부록 1. 가족친화적인 고용 정책에 관한 조사표

가족친화적인 제도의 도입 현황과 효과에 대한 조사표

- 기업체용 -

부탁의 말씀

안녕하십니까?

한국여성개발원은 국무총리실 산하에 있는 인문사회연구회에 소속되어 있는 정부출연연구기관으로, 여성정책개발을 전담하고 있습니다. 본 연구원은 이 번에 남녀근로자의 생산성을 제고시킴과 동시에 기업성과 제고를 위한 가족친화적인 제도에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

가족친화적인 제도란 남녀근로자가 직장과 가정 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 말합니다. 외국의 기업들은 이미 오래 전에 가족친화적인 제도가 기업에 미치는 긍정적인 영향을 간파하고, 동 제도를 적극적으로 도입하여 활용하고 있습니다. 우리 나라 근로자도 점차 가정생활을 중시하는 태도를 보이고 있습니다. 이러한 상황에서 미와 같은 제도로입은 근로자의 스트레스와 이직률을 감소시키고 생산성을 제고하며, 결과적으로 기업의 매출액이나 이윤에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보입니다.

이에 따라 본원은 우리 기업의 가족친화적인 제도 도입 현황과 문제점을 실태 분석하여, 우리 나라 사정에 적합한 제도로입방안을 제시하고자 합니다. 바쁘시더라도 본 연구가 성공적으로 수행될 수 있도록 많은 협조를 부탁드립니다. 끝으로 본 조사결과는 통계법에 따라 무기명으로 처리되며, 조사응답으로 인해서 문제가 발생할 경우에는 본원이 전적으로 책임을 지겠습니다.

◎ 조사담당 부처: 한국여성개발원 노동통계연구부(Tel. 02-356-0070 Fax. 02-384-7165)

※ 조사원 기업사항

조사대상업체의 업종	① 금융업	② 유통업	③ 식음료제조업
회 사 명			
부 서 명			
응답자의 이름		연락처	

I. 기업 방침과 근로자의 근로 현황

1. 근로자의 가정영역의 일(예컨대, 보육, 장애인 간호, 노인부양 등)에 대한 귀사의 입장은 어떠합니까?

1. 개인의 일이므로 기업이 개입할 필요가 없다.
2. 정부가 인센티브 제도를 도입하여, 기업의 지원을 유도해야 한다.
3. 보상적 차원에서 기업이 지원해야 한다.
4. 조직문화를 바꾸는 등 기업전략차원에서 개입해야 한다.

2. 근로자를 채용할 때에 동일한 조건이면 가족문제를 이유로 여성근로자보다 남성 근로자를 채용하는 경향이 있습니까?

1. 있 다.
2. 없 다.

3. 자녀양육부담이 있는 근로자는 그렇지 않는 근로자에 비해 노동성과가 어떠합니까? 해당되는 곳에 체크하여 주십시오.

	크게 증가	증가	변동이 없다	하락	크게 하락
3-1. 남성근로자의 생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3-2. 여성근로자의 생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3-3. 남성근로자의 근태(지각/결근 등)	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3-4. 여성근로자의 근태(지각/결근 등)	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3-5. 남성근로자의 이직	1.....	2.....	3.....	4.....	5
3-6. 여성근로자의 이직	1.....	2.....	3.....	4.....	5

4. 가족 중에서 장애인이나 거동이 불편한 노인이 있는 근로자는 그렇지 않는 근로자에 비해 노동성과가 어떠합니까? 해당되는 곳에 체크하여 주십시오.

	크게 증가	증가	변동이 없다	하락	크게 하락
4-1. 남성근로자의 생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4-2. 여성근로자의 생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4-3. 남성근로자의 근태(지각/결근 등)	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4-4. 여성근로자의 근태(지각/결근 등)	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4-5. 남성근로자의 이직	1.....	2.....	3.....	4.....	5
4-6. 여성근로자의 이직	1.....	2.....	3.....	4.....	5

5. 근로자의 근무 현황은 어떠합니까? 해당되는 곳에 체크하여주십시오.

아주 많다 많다 일부 있다 거의 없다 전혀 없다

- 5-1. 보육·육아 등으로 퇴직하는 근로자 1.....2.....3.....4.....5
- 5-2. 출산·육아휴직 이후 미복귀 근로자 1.....2.....3.....4.....5
- 5-3. (육아제 외)가정문제로 인한 남성휴직자 1.....2.....3.....4.....5
- 5-4. (육아제 외)가정문제로 인한 여성휴직자 1.....2.....3.....4.....5

II. 가족친화적인 제도의 실시 현황

6. 가족친화적인 제도의 실시 현황에 대해서 답해주십시오.

※ 각 제도의 실시 현황을 옆에 있는 보기에서 찾아서 **해당 번호를 각 제도마다** 적어 주십시오.

※ '가족친화적 제도'는 아래의 제도들을 의미하므로, 이후 질문에 응답할 때 참조하십시오.

제도의 종류	제도의 운영현황	※ 각 제도의 운영 현황을 보기에서 해당 번호를 찾아서 번호를 적어시오.
6-1. 걱정보육시설의 운영(직접운영, 공동탁아, 위탁 포함)	()	<p>※ 보기</p> <p>① 제도가 있고, 아주 잘 운영되고 있다.</p> <p>② 제도가 있고, 그럭저럭 운영되고 있다.</p> <p>③ 제도가 있으나, 거의 운영되지 않는다.</p> <p>④ 제도가 없으나, 조만간 도입할 계획이 있다.</p> <p>⑤ 제도가 없고, 도입계획도 없다.</p>
6-2. 보육비용지원 (시설 제공이 아닌 보육비용지원)	()	
6-3. 질병, 야근 및 출장에 따른 특별 보육지원제도	()	
6-4. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담	()	
6-5. 방과후 아동지도 제도 혹은 지원 제도	()	
6-6. 탁아제도(노인을 돌보는 시설 및 서비스)	()	
6-7. 위탁간호서비스(야, 간병인 알선 및 비용지원)	()	
6-8. 장애가족을 위한 특별 지원 제도	()	
6-9. 탄력적 근무제도	()	
6-10. 주5일 및 토요일주 휴무제	()	
6-11. 시차출퇴근제도	()	
6-12. 원격 및 지택근무제	()	
6-13. 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도	()	
6-14. 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축시키는 제도	()	
6-15. 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도 운영	()	
6-16. 배우자에 대한 출산간호휴가제도	()	
6-17. 가족간호휴가제(가족인 아픈 경우 병가제공)	()	
6-18. 무급휴직제도(정밀휴직등 개인사유에 의한 휴직)	()	
6-19. 파출부, 주막, 기타 가정문제관련 정보 제공	()	
6-20. 스트레스에 대한 상담제도	()	
6-21. 가사관련 힐링 및 법률 업무 지원	()	
6-22. 가족초청행사 개최, 가정관련 교육 실시 등의 행사실시	()	

※ 위의 제도 이외에 '귀사가 실시하고 있는 가족친화적 제도'를 아래에 적어주십시오.

7. 앞의 <결문 6>에서 4., 5.라고 응답된 제도에 대해서만, 해당 제도를 도입하지 않는 사유를 보기에서 골라 해당 번호에 체크하여 주십시오. ※2개까지 복수응답이 가능합니다.

♣ 보기 : 제도를 도입하지 않은 이유

1. 남녀근로자 모두 해당 제도에 대해 관심이 없다..... 1
2. 적용대상 근로자집단이 너무 소수이다..... 2
3. 제도를 도입, 운용할 만큼 재원이 충분하지 않다..... 3
4. 사내 조회, 회의 등 업무수행에 차질을 줄 가능성이 크다..... 4
5. 업종·직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다..... 5
6. 경영전략이나 경영방침과 맞지 않는다..... 6
7. 제도운영이나 관리에 대한 정보가 부재하다..... 7
8. 국가의 지원이나 정책이 없다..... 8

제도의 종류	가장 큰 이유	두 번째로 큰 이유
7-1. 직장보육시설의 운영(직접운영, 공동육아, 위탁 포함)		
7-2. 보육비용지원 (시설 제공이 아닌 보육비용지원)		
7-3. 질병, 야근 및 출장에 따른 특별 보육지원제도		
7-4. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담		
7-5. 방과후 아동지도 제도 운영 혹은 지원 제도		
7-6. 탁노제도(노인을 돌보는 시설 및 서비스)		
7-7. 위탁간호서비스(여, 간병인 알선 및 비용지원)		
7-8. 장애가족을 위한 특별 지원 제도		
7-9. 탄력적 근무제도		
7-10. 주5일 및 토요일주 휴무제		
7-11. 시차출퇴근제도		
7-12. 원격 및 지택근무제		
7-13. 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도		
7-14. 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축시키는 제도		
7-15. 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도 운영		
7-16. 배우자에 대한 출산간호휴가제도		
7-17. 가족간호휴가제(가족인 아픈 경우 병가제공)		
7-18. 무급휴직제도(형편휴직등 개인사유에 의한 휴직)		
7-19. 가사활동지원, 주택관련, 기타 가정문제관련 정보 및 지원 제도		
7-20. 가정 문제 및 관련 스트레스에 대한 상담제도		
7-21. 가사관련 행정 및 법률 업무 지원, 정보 및 지원 제도		
7-22. 가족 및 가정을 중시하는 문화 형성, 교육 실시, 자료 배포		

B. 앞의 <결문 6>에서 1., 2., 3.이라고 응답된 제도에 대해서만, 해당 제도를 도입, 실시에 따른 효과를 보기에서 골라 해당 번호에 체크하여 주십시오.

※ 2개까지 복수응답이 가능합니다.

♣ 보기 : 제도 도입에 따른 효과

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. 근로자들의 결근, 조퇴, 지각이 감소..... | 1 |
| 2. 근로자의 이직율이 감소..... | 2 |
| 3. 근로자의 생산성이 증가..... | 3 |
| 4. 근로자의 불만 감소..... | 4 |
| 5. 우수한 인력의 확보가 가능..... | 5 |
| 6. 기업의 매출액이 신장..... | 6 |
| 7. 근로자의 사기 및 애사심 제고..... | 7 |
| 8. 기업의 이미지가 제고..... | 8 |
| 9. 특별한 효과가 나타나지 않았다..... | 9 |

제도의 종류	가장 큰 효과	두 번째 효과
8-1. 직장보육시설의 운영(직접운영, 공동육아, 위탁 포함)		
8-2. 보육비용지원 (시설 제공이 아닌 보육비용지원)		
8-3. 질병, 야근 및 출장에 따른 특별 보육지원제도		
8-4. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담		
8-5. 방과후 아동지도 제도 운영 혹은 지원 제도		
8-6. 탁노제도(노인을 돌보는 시설 및 서비스)		
8-7. 위탁간호서비스(여, 간병인 알선 및 비용지원)		
8-8. 장애가족을 위한 특별 지원 제도		
8-9. 탄력적 근무제도		
8-10. 주5일 및 토요일주 휴무제		
8-11. 시차출퇴근제도		
8-12. 원격 및 지택근무제		
8-13. 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도		
8-14. 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축시키는 제도		
8-15. 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도 운영		
8-16. 배우자에 대한 출산간호휴가제도		
8-17. 가족간호휴가제(가족인 아픈 경우 병가제공)		
8-18. 무급휴직제도(정밀휴직 등 개인사유에 의한 휴직)		
8-19. 가사활동지원, 주력관련, 기타 가정문제관련 정보 제공		
8-20. 가정 문제 및 관련 스트레스에 대한 상담제도		
8-21. 가사관련 행정 및 법률 업무 대행, 정보 및 지원 제도		
8-22. 가족 및 가정을 중시하는 문화 형성, 교육 실시, 자료 배포		

※ 위의 제도 이외에 '귀사가 실시하고 있는 가족친화적 제도'에 대해서도 응답해 주십시오.

제도1 :		
제도2 :		
제도3 :		

9. 귀사가 가족친화적 제도를 시행 (혹은 시행을 예정) 가장 큰 영향을 준 집단은 누구입니까?

※ 가족친화적인 제도를 시행하지도 않고 계획도 없는 사업체는 <질문 10>으로 가시오.

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 1. 최고경영자 | 5. 정부 |
| 2. 관리자집단 | 6. 여성단체, 사회단체 등 |
| 3. 노동조합 혹은 노사협의회 등 전체근로자 | 7. 회사 전체 구성원과 분위기 |
| 4. 여성근로자, 여사원회 | 8. 동종 경쟁업체 |

10. 귀사 근로자들의 이러한 가족친화적 제도에 대한 요구는 어떠합니까?

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. 전체적으로 요구가 많다. | -----> <질문 10-1>로 |
| 2. 근로자 특성에 따라 차이가 있다. | -----> <질문 10-1>로 |
| 3. 전체적으로 요구가 없다. | -----> <질문 11>로 가시오 |

※ 해당사항에 체크하여 주십시오.

그렇다 아니다 잘다 모르겠다

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 10-1. 남성보다 여사원이 가족친화적인 제도에 대한 요구가 많다? | 1.....2.....3.....4 |
| 10-2. 근로자의 연령에 따라 요구가 다르다? | 1.....2.....3.....4 |
| 10-3. 관리직보다 평사원의 요구가 많다? | 1.....2.....3.....4 |
| 10-4. 비정규직보다 정규직의 요구가 많다? | 1.....2.....3.....4 |

11. 귀사는 근로자 및 근로자 가족에 대한 정보를 수집하고 있습니까?

1. 정보를 수집한 적이 없다
2. 가족친화적인 제도 도입을 위해 수집했었다
3. 가족친화적인 제도의 효과를 파악하기 위해서 수집했었다
4. 단순히 근로자의 고충을 파악하기 위해서 수집했었다
5. 경영진과 근로자간의 의사소통의 일환으로 정보를 파악하는 정도이다

12. 가족친화적인 제도와 관련해서 가장 필요하다고 생각하는 정부정책은 무엇입니까?

※ 가장 중요하다고 생각하는 정책을 **2개** 선택하십시오.

1. 제도의 운영, 도입과 관련된 정보 제공
2. 제도에 대한 직접적인 재정(보육수당 지원, 가족간호휴가제 지원금 등)지원
3. 우수 기업에 대한 표창, 행정상 우대제도 도입
4. 우수 기업에 대한 금융상 우대(융자, 대출, 신용보증 등) 제도
5. 우수 기업에 대한 근로자복지(복지시설 자금 지원, 근로자 휴양시설 이용 등) 우대
6. 정부가 가족친화적인 제도를 사회보장정책으로 직접 시행
7. 기타

귀사의 일반적인 사항

※ 응답 항목 중에서 **비율에 해당하는 것은 개략적으로** 적어주십시오.

13. 귀사 전체의 정규직근로자 현황은 어떠합니까? 남성 _____명(미혼비율 %)

여성 _____명(미혼비율 %)

14. 귀사의 정규직과 비정규직(임시직, 시간제 등)의 비율은 어떠합니까? ※ 파견제
는 제외

(정규직이 전체근로자의 _____%)

15. 귀사 전체 정규직 근로자의 연령계층별 분포는 어떠합니까? (관리직 포함)

1. 20대 이하(%) 2. 30대 (%) 3. 40대 (%) 4. 50대 이상(%)

16. 귀사의 남녀 관리직(과장급 이상) 수는 어떠합니까?

(남성 관리자: _____명, 여성 관리자: _____명)

17. 귀사의 정규직 근로자 중에서 맞벌이를 하는 근로자 비율은 어떠합니까?

(전체 근로자의 _____%)

210 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안

18. 귀사의 직종별 정규직 근로자 비율은 어떠합니까?

	전문관리직	사무직	영업서비스직	생산직/기타직	전체
남자	%	%	%	%	100%
여자	%	%	%	%	100%

19. 귀사의 인력수급현황은 어떠합니까?

	인력과잉	적정	인력부족
전문관리직	1	2	3
사무, 영업, 판매직	1	2	3
생산, 단순노무직	1	2	3

20. 귀사는 노동조합이 있습니까? 1. 있다 2. 없다

21. 귀사의 근로조건이나 작업환경은 동일한 업종의 기업체에 비해서 어떠합니까?

1. 동종 업체 중에서 가장 좋은 집단에 속한다.
2. 동종 업체 중에서 좋은 편이다.
3. 다른 회사와 비슷하다.
4. 다른 회사보다 약간 열악하다.
5. 동종 업체 중에서 상당히 좋지 않은 집단에 속한다.

22. 귀사의 신규(경력이 전혀 없고, 군미필 기준) 대졸초임은 얼마입니까?

연봉 _____ 만원

23. 최근 1년간 근로자의 현황은 어떠합니까? 해당 사항에 체크하여 주십시오.

	크게 증가	증가	그저 그렇다	감소	매우 감소
23-1. 근로자의 지각 및 조퇴, 결근	1.....	2.....	3.....	4.....	5
23-2. 근로자의 사기	1.....	2.....	3.....	4.....	5
23-3. 근로자의 스트레스	1.....	2.....	3.....	4.....	5
23-4. 근로자의 애사심	1.....	2.....	3.....	4.....	5
23-5. 근로자의 생산성	1.....	2.....	3.....	4.....	5

24. 귀사의 경영성과는 어떠합니까?

	1998년 결산시점			1999년말		
24-1. 귀사의 연간 매출액	조	억	천만원	조	억	천만원
24-2. 귀사의 당기순이익	조	억	천만원	조	억	천만원
24-3. 귀사의 총 자산	조	억	천만원	조	억	천만원

♣ 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다.

가족친화적인 제도의 도입 현황과 효과에 대한 조사표

~ 근로자용 ~

부탁의 말씀

안녕하십니까?

한국여성개발원은 국무총리실 산하에 있는 인문사회연구회에 소속되어 있는 정부출연연구기관으로, 여성정책개발을 전담하고 있습니다. 본 연구원은 이번에 남녀근로자의 생산성을 제고시킴과 동시에 기업성과 제고를 위한 가족친화적인 제도에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

가족친화적인 제도란 남녀근로자가 직장과 가정 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 말합니다. 외국의 기업들은 이미 오래 전에 가족친화적인 제도가 기업에 미치는 긍정적인 영향을 간파하고, 동 제도를 적극적으로 도입하여 활용하고 있습니다. 우리나라 근로자도 점차 가정 생활을 중시하는 태도를 보이고 있습니다. 이러한 상황에서 이와 같은 제도 도입은 근로자의 스트레스와 이직률을 감소시키고 생산성을 제고하며, 결과적으로 기업의 매출액이나 이윤에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보입니다.

이에 따라 본원은 우리 기업의 가족친화적인 제도 도입 현황과 문제점을 실태 분석하여, 우리나라 사정에 적합한 제도로입방안을 제시하고자 합니다. 바쁘시더라도 본 연구가 성공적으로 수행될 수 있도록 많은 협조를 부탁드립니다. 끝으로 본 조사결과는 통계법에 따라 무기명으로 처리되며, 조사응답으로 인해서 문제가 발생할 경우에는 본원이 전적으로 책임을 지겠습니다.

◎ 조사담당 부처: 한국여성개발원 노동통계연구부(Tel. 02-356-0070 Fax. 02-384-7165)

<조사표 기업요령>

- 가족친화적인 제도에 대한 설명은 질문 II, 9번에 포괄된 제도들을 포괄적으로 의미함.
- 질문 내용을 정확히 읽고 응답해주시기 바랍니다.

I. 개인 정보

1. 귀하의 성별은? 1. 남 2. 여
2. 귀하의 연령은? 만 _____세
3. 귀하가 정의 년 가구소득은 얼마나 됩니까?

1. 2000 만원 이하	2. 2001 - 3000 만원	3. 3001 - 4000 만원
4. 4001 - 5000 만원	5. 5001 - 7000 만원	6. 7000 만원 이상
4. 귀하의 학력은? (중퇴 및 재학은 차하위의 학력을 적으시오.)

1. 초등학교 졸업	2. 중학교 졸업	3. 고등학교 졸업
4. 전문대학 졸업	5. 대학교 졸업	6. 대학원 졸업 이상
5. 귀하의 혼인 상태는?

1. 미혼	2. 배우자와 함께 살고 있음 → 6번으로 가시오.
3. 이혼, 별거 → 7번으로 가시오.	4. 사별 → 7번으로 가시오.
6. 귀하의 배우자는 소득이 있는 일을 하고 있습니까?

1. 일하고 있지 않다
2. 일하고 있다

II. 취업에 관한 사항

7. 귀하의 직업은 무엇입니까?

1. 전문관리직	2. 사무직
3. 영업서비스직	4. 생산직/기타직
8. 귀하의 현재의 직급은 무엇입니까?

1. 과장급이상 관리직	2. 과장급 이하 사원	3. 기타 임시직, 계약직
--------------	--------------	----------------

2[4 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안

9. 귀하의 평균 통상 근로시간은? 주당_____시간 근무

10. 귀하의 근무형태는? (근무하고 있는 형태에 모두 체크 하세요.)

	해당		해당
1. 종일제 근무		3. 파트타임 근무	
2. 시차출퇴근제		4. 재택 및 원격 근무	

11. 현 직장에서의 귀하의 근무 기간은? _____년 _____개월

12. 현 직장은 귀하의 몇 번째 직장입니까? _____번째
(첫번째 직장인 경우 1번으로 가세요.)

13. 질문 12번에서 귀하가 직장을 옮긴 경력이 있다면, 전직장에서 현 직장으로 옮긴 그 이유는 무엇이었습니까? (해당 사항에 모두 체크하십시오)

- | | | |
|--------------------|----------------------|-----------|
| 1. 가족환자 및 가족장애인 간호 | 2. 육아 및 자녀교육 | 3. 노부모 봉양 |
| 4. 배우자의 이해부족 | 5. 폐업/해고/인원감축 | 6. 낮은 임금 |
| 7. 근로환경의 열악성 | 8. 작업간 및 근무지(원거리) 문제 | |

14. 귀하는 가족문제로 인하여 근무 스케줄을 바꾸고자 할 때, 바꾸기가 어렵습니까?
자유스러운 정도에 따라 1~5번 중에서 체크해 주세요. (번호가 클수록 바꾸기가 자유롭습니다)

바꾸기가 전혀 불가능하다

바꾸기가 아주 자유롭다.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ⅲ. 가족 문제

15. 귀하의 가정 사정에 해당하는 항목을 보기에서 골라 괄호 안에 써 주십시오.

가사 종류	번호	보기
1. 보육/유아(학령기전)	()	1. 현재 외부의 도움이 매우 필요하다. 2. 현재 외부의 도움이 약간 필요하다. 3. 현재는 외부의 도움이 필요 없지만, 곧, 필요 할 것이다. 4. 현재도 외부의 도움이 필요 없고, 앞으로도 필요 없을 것이다.
2. 학령기아동	()	
3. 노인(있는 경우 16.으로)	()	
4. 장애인(있는 경우 16.으로)	()	
5. 형소 및 기타 가사	()	
6. 재경문제	()	
7. 심리적인 문제	()	

16. 질문 15의 3,4.항에 해당하는 경우, 즉 노부모나 장애인이 가족으로 있을 경우, 귀하는 누가 이들을 돌보는 것이 가장 이상적이라고 생각하십니까?

1. 노부모	()	1. 본인 4. 고용한 사람
2. 장애인	()	2. 배우자 5. 양로원이나 기타 복지시설
		3. 본인과 배우자 이외의 가족 및 친척

※ 다음 질문은 자녀가 있는 사람만 응답하시기 바랍니다. (자녀가 없으면 → 20번으로 가세요.)

17. 자녀의 연령은? (해당 사항에 모두 체크하세요.)

1. 만 1세 미만 2. 만 2세-4세 3. 만 5세-6세
 4. 만 7세-12세 5. 만 13세 이상

18. 초등학령기 이전의 자녀에 대한 보육은 누가 담당합니까? (해당 사항에 모두 체크하세요.)

1. 집에서 배우자 2. 부모님(시댁/친정) 3. 친·인척(부모님 제외)
 4. 가정부, 파출부 5. 가정·기관보육시설 6. 직장보육시설
 7. 유치원 8. 기타

2[6 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안

19. 자녀를 보육/유아교육기관이나 보육인에게 맡길 경우, 맡기는 비용은 가족수입의 몇% 정도를 차지합니까?

1. 10% 미만 2. 10-20% 3. 20-30%
4. 30-40% 5. 40-50% 6. 50% 이상

20. 귀하가 다음 사유로 휴가/반가(결근 또는 조퇴)를 내는 날은 1년에 대략 몇 일입니까?

사 유	일 수
1. 자녀양육	
2. 노인	
3. 장애인	
4. 가사	
5. 재정문제	
6. 심리적 문제(스트레스)	

21. 귀하는 가족문제(육아, 가족간호 등)로 인하여 퇴직/이직을 생각해 본 적이 있습니까?

1. 있다. → (22번으로 가세요) 2. 없다. → (23번으로 가세요)

22. 질문 21번에서 '퇴직, 이직을 생각한 적이 있다'면 다음 중에서 어떤 이유입니까?
(해당되는 사항에 모두 체크 하시오)

1. 자녀양육, 교육문제로
2. 노부모 봉양 때문에
3. 가족중의 장애인을 돌보기 위해
4. 가족 중 중병을 앓는 사람의 간호문제로
5. 배우자의 이해부족으로
6. 직장과 가정의 이중부담으로 인한 스트레스
7. 기타 : _____

IV. 가족 친화적인 제도

23. 다음에 열거된 제도들 가운데 귀사에서 현재 실시하고 있는 것이 있다면 체크해 주시고, 실시중인 제도에 대한 만족도를 표기해 주십시오.(해당 번호에 체크해 주십시오)

종 류	현재 실시 중인 제도	만족도		
		만 족	모르 겠다	불 만
1. 직장보육시설의 운영(직접운영, 공동탁아, 위탁 포함)		1	2	3
2. 보육비용지원 (시설 제공이 아닌 보육비용지원)		1	2	3
3. 질병, 야근 및 출장여 따른 특별 보육지원제도		1	2	3
4. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담		1	2	3
5. 방과후 이동지도 제도 운영 혹은 지원 제도		1	2	3
6. 탁노제도(노인을 돌보는 시설 및 서비스)		1	2	3
7. 위탁간호서비스(여, 간병인 알선 및 비용지원)		1	2	3
8. 장애가족을 위한 특별 지원 제도		1	2	3
9. 탄력적 근무제도		1	2	3
10. 주5일 및 토요일주 휴무제		1	2	3
11. 시차출퇴근제도		1	2	3
12. 원격 및 재택근무제		1	2	3
13. 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도		1	2	3
14. 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축 제도		1	2	3
15. 법규이사의 출산 및 육아휴직제도 운영		1	2	3
16. 배우자에 대한 출산간호휴가제도		1	2	3
17. 가족간호휴가제(가족인 아픈 경우 병가제공)		1	2	3
18. 무급휴직제도(청원휴직등 개인사유에 의한 휴직)		1	2	3
19. 파출부, 주택관련, 기타 가정문서관련 정보 제공		1	2	3
20. 스트레스에 대한 상담제도		1	2	3
21. 가사관련 환경 및 법률업무 대령		1	2	3
22. 가족초청행사 개최, 가정관련 교육 실시 등의 행사		1	2	3

2[8 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안

23-1. 직장 생활의 조화를 위해 다음 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도
나 된다고 느끼십니까? (해당번호에 체크해 주십시오)

종 류	지 금 당 장 필 요 하 다	5년 이 내 필 요 하 다	별 로 필 요 치 만 다
1. 걱정보육시설의 운영(직접운영, 공동탁아, 위탁 포함)	1	2	3
2. 보육비용지원 (시설 제공이 아닌 보육비용 지원)	1	2	3
3. 질병, 야근 및 출장에 따른 특별 보육지원 제도	1	2	3
4. 보육 및 육아정보의 안내 및 상담	1	2	3
5. 방과후 이동지도 제도 운영 혹은 지원 제도	1	2	3
6. 탁노제도(노인을 돌보는 시설 및 서비스)	1	2	3
7. 위탁 간호서비스(여, 간병인 입선 및 비용지원)	1	2	3
8. 장애가족을 위한 특별 지원 제도	1	2	3
9. 탄력적 근무제도	1	2	3
10. 주 5일 및 토요일 격주 휴무제	1	2	3
11. 시차 출퇴근 제도	1	2	3
12. 원격 및 재택근무제	1	2	3
13. 가족문제가 있는 근로자에 대해 일시적인 업무 전환제도	1	2	3
14. 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 단축하는 제도	1	2	3
15. 법규이사의 출산 및 육아휴직제도 운영	1	2	3
16. 배우자에 대한 출산간호 휴가제도	1	2	3
17. 가족간호 휴가제(가족인 아픈 경우 병가제공)	1	2	3
18. 무급 휴직제도(정원휴직등 개인사유에 의한 휴직)	1	2	3
19. 파출부, 주먹관련, 기타 가정문제 관련 정보 제공	1	2	3
20. 스트레스에 대한 상담제도	1	2	3
21. 가사관련 행정 및 법률업무 대행	1	2	3
22. 가족초청행사 개최, 가정관련 교육 실시 등의 행사	1	2	3

24. 위에서 열거한 제도 외에 귀하의 회사가 제공하는 그 밖의 가족친화적인 제도는
무엇이 있습니까? 실시하고 있는 제도의 종류와 만족도를 골라 체크해 주십시오.

종 류	만 족	모 르 겠 다	불 만
1.	1	2	3
2.	1	2	3
3.	1	2	3

25. 직장과의 조화를 위한 위의 사항들이 실시된다면, 이 정책들이 다음의 각 영역에 얼마나 영향을 끼칠 것이라고 생각하십니까? (아래의 보기의 해당번호에 체크해 주십시오)

번 수	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	해당 되지 않는다
1. 근로자 사이에 갈등이 줄어들 것이다.	1	2	3	4	5
2. 능력개발이 잘 이루어질 것이다.	1	2	3	4	5
3. 근무습관이 좋아질 것이다.	1	2	3	4	5
4. 자발적 이직률이 줄어들 것이다.	1	2	3	4	5
5. 애사심이 향상될 것이다.	1	2	3	4	5
6. 스트레스원인이 줄어들 것이다.	1	2	3	4	5
7. 고객에 대한 서비스가 좋아질 것이다.	1	2	3	4	5
8. 매출액이 증가할 것이다.	1	2	3	4	5

26. 귀하의 직장생활과 가정생활의 조화는 잘 이루어지고 있습니까? 보기에서 해당 사항을 체크해 주십시오.

- 가정과 직장생활 모두에서 어려움을 겪고 있다
- 직장으로 인해 가정생활이 방해를 받는다
- 가정으로 인해 직장생활이 방해를 받는다
- 직장과 가정의 조화가 원만하게 이루어진다

27. 귀하의 직장생활 가운데 다음의 요인 등이 가정생활을 어느 정도 방해하고 있다고 생각하십니까?(해당번호에 체크해 주십시오)

방해 요인	전혀 방해하지 않는다	거의 방해하지 않는다	그저 그렇다	약간 방해한다	매우 방해한다	해당 되지 않음
1. 업무량이 많다.	1	2	3	4	5	9
2. 근무시간이 (연장근무 등) 불규칙적이다.	1	2	3	4	5	9
3. 스트레스	1	2	3	4	5	9
4. 근무시간의 경직성(스케줄 변경이 쉽지 않다)	1	2	3	4	5	9
5. 기타 ()	1	2	3	4	5	9

28. 이번에는 거꾸로 다음과 같은 귀하의 가정생활이 직장생활을 방해하는 정도에 대한 물음입니다. 아래의 보기의 해당번호에 체크해 주십시오.

요 인	전혀 방해하지 않는다	거의 방해하지 않는다	그저 그렇다	미간 방해한다	매우 방해한다	해당 되지 않음
1. 가사, 육아, 자녀가 많다.	1	2	3	4	5	9
2. 여상외의 일이 많이 발생한다.	1	2	3	4	5	9
3. 스트레스	1	2	3	4	5	9
4. 가사의 시간 변경이 쉽지 않다.	1	2	3	4	5	9
5. 기타 ()	1	2	3	4	5	9

29. 귀하의 삶의 질을 향상시키기 위해서 직장으로부터 가장 지원받기를 원하는 것은 무엇입니까?

1. 임금상승 2. 가족 친화책 3. 여가/근로시간단축
4. 직업교육 5. 근로자 인화정책

30. 총 근로 시간을 그대로 둔 채 출·퇴근 시간을 조정할 수 있게 된다면, 현행 임금의 ()%를 삭감할 용의가 있습니까?

1. ()% 2. 삭감 용의가 없다

31. 총 근로시간을 그대로 둔 채 3-4시간의 핵심 근무시간을 제외한 나머지 근무 시간은 자유롭게 근무를 할 수 있게 된다면, 현행 임금의 ()%를 삭감할 용의가 있습니까?

1. ()% 2. 삭감 용의가 없다

32. 현재 근무하고 있는 직장 위치를 귀하가 원하는 장소로 조정할 수 있다면(재택근무, 원격지근무, 지점이동 등) 이의 금전적인 가치를 귀하의 통상 임금의 ()%로 보십니까?

1. ()% 2. 전혀 가치가 없다