

## 〈발표3〉

## 만성적인 질병이나 장애아가 있는 일하는 부모들을 위한 정책적 대안으로서의 가족간병휴가제도

### — 일과 가족의 병행의 측면에서 —

장수정(한양대)

#### 1. 서론

2005년 보건복지부의 의해 수행된 장애인 실태조사에 따르면 평균 8가구 중 한가구에 장애인이 있는 것으로 보고 되었다(보건복지부, 2006). 전체 장애인의 86.7%가 누군가의 도움을 받고 있으며 이중 90.9%가 가족의 도움을 받고 있는 것으로 보고 되었다. 또한 고령화와 함께 만성질환을 앓고 있는 수도 크게 증가 했을 것으로 보고 있다(통계청, 2006). 모성·부성 휴가 제도에 대한 논의의 진전에도 불구하고 만성적인 질병이나 장애가 있는 가족구성원을 위한 간병 및 간호를 위한 휴가 제도 논의에 대해서는 여전히 미흡한 실정이다.

최근 가족간호휴가제가 이명박 정부의 대선 공약사항 중에 하나이지만 구체적인 것은 논의되지 않고 있다. 실질적이고 포괄적인 간호간병휴가제도가 정착되지 않고는 돌봄 노동의 부담으로 인해 여성이 느끼는 고용 불안은 지속될 것이고 여성의 비정규직화 현상은 지속될 것으로 보인다. 가족간호 휴가제에 대한 연구 또한 아직까지 시론적인 차원에서 머물고 있고 실증적인 연구들이 많이 부재한 상태이다. 따라서 본 연구는 새롭게 도입될 정책에 대한 논의를 확장하기 위해 이미 가족간호휴가제를 도입한 나라들을 중심으로 한 문헌 연구에 초점을 맞추면서 논의를 확장하고자 한다.

#### 2. 가족간병휴가(family medical leave): OECD 국가를 중심으로

여러 나라들에서 실시하고 있는 가족간병휴가의 경우 대체적으로 어린 자녀 간호를 위한 휴가 제도를 가족간병휴가제의 주 기조로 두고 있다. 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 프랑스, 독일 처럼 자녀 간호를 위한 연령 기준을 짧게는 12세 길게는 16세로 제한하고 있다. 자녀에게 제한을 두고 있는 이 간호휴가제는 가족 구성원을 모두 그 수혜자에 포함하지 않고 자녀로 한정된 것으로 부모휴가제의 연장선상에서 주어지는 휴가의 의미라고 할 수 있다. 캐나다, 아일랜드, 룩셈부르크, 영국, 미국, 네덜란드의 경우 그 대상범위를 포괄적인 가족으로 두고 있으나 휴가 기간이 연간 몇 일 동안으로 매우 제한적이다. 특이하게 포르투갈의 경우 아이의 부모가 16세 미만이면 조부모의 집에 거주할 경우 조부모에게 30일의 휴가를 주고 있다. 이는 미성년 부모의 경우 실질적인 돌봄을 담당하는 조부모에게 그 휴가 혜택을 주는 것으로 실질적인 부모 역할자들이 이용가능 하도록 한 정책이라 할 수 있을 것이다.

2-3일의 짧은 기간을 휴가로 정해놓은 대부분의 나라들과 달리 몇몇 나라의 경우 장기간의 휴가 정책을 가지고 있다. 덴마크의 경우 18개월의 휴가를 사용할 수 있으며 52주 동안 임금의 60%를 보장해주고 있다. 스웨덴은 120일의 휴가와 휴가기간 동안 80% 임금을 보장해주고 있다. 노르웨이의 경우 부모가 각각 연 10일을 사용할 수 있으며 아픈 자녀의 수가 2명 이상이거나 싱글 부모일 경우 더 긴 시간동안 휴가를 사용할 수 있다. 노르웨이의 경우 기간은 덴마크에 비해 짧은 대신 임금의 100%를 보장해주고 있다. 독일도 노르웨이와 유사한 방식으로 운영되고 있다. 이런 휴가 정책의 경우 만성적인 질병을 앓고 있는 자녀가 있다면 매우 유용하게 사용할 수 있는 정책이라 할 수 있다(Kamerman & Gatenio, 2002).

가족 구성원 중 장애아나 만성적인 질병을 가진 가족을 위해 사용할 수 있는 휴가정책에 대해 명시하고 있는 나라는 매우 드문 실정이다. 프랑스의 경우 중병이나 장애자녀가 있는 경우 최대 4개월의 휴가를 부여하고 2회 더 갱신이 가능하도록 되어 있다. 위에서 언급했던 것처럼 덴마크, 스웨덴, 노르웨이 같은 국가들의 경우 장기적으로 아픈 아이를 위해 휴가를 쓸 수 있는 장기간 휴가가 있긴 하지만 그 외 가족에게는 적용되지 않는다. 영국을 비롯한 몇몇 나라의 경우 가족의 범위를 좀 더 넓게 고려하고 있지만 1년에 1-2일 정도의 짧은 휴가인데다 무급인 점을 감안할 때 장기간 아픈 가족 구성원을 위해서는 사용에 한계점이 있다고 하겠다. 유사하게 미국의 경우도 가족 구성원을 돌보기 위한 휴가제도가 있어 12주동안 휴가를 사용할 수 있다. 하지만 이 제도 역시 무급인데다가 1년 이상의 고용기간과 50이상의 회사 규모 등으로 제한하고 있어 적용범위가 제한적이고 저임금 노동자가 사용하기 힘든 현실적인 한계점을 가지고 있다.

종합적으로 살펴볼때, OECD국가들 중 미국처럼 장기간의 휴가를 주는 대신 임금 보존이 보장되지 않은 경우가 있고, 독일이나 노르웨이처럼 휴가기간이 짧은 대신 임금보존율이 100%로 높은 나라가 있음을 알 수 있다. 그러나 노르웨이, 덴마크, 스웨덴의 경우 자녀로 한정되긴 하지만 휴가기간도 길고 임금보존율도 높은 것을 알 수 있다. 이 세 나라의 여성 경제활동참가율은 75% 이상으로 OECD 국가들을 비교해 볼 때 높은 고용률을 보인다(OECD, 2006). 공통적인 것은 휴가 수혜의 대상이 대부분 자녀로 제한되어 있음을 알 수 있다. 하지만 현재 한국의 경우 가족간호를 위한 제도자체가 없는 실정이다. 도입의 필요성은 제기되어 왔지만 성(gender)과 다양한 계층 및 가족을 포괄하는 방법에 대해 구체적인 논의는 부재하다.

### 3. 성(gender), 계층, 가족의 차이를 통합한 간호휴가제 도입을 위하여

돌봄 노동이 젠더화 되어 온 역사적인 과정과 노동시장에서의 성별에 따른 구조를 고려하는 것은 정책이 실현될 때 성별화를 확대하는나 감소시키는나의 근거가 된다. 예컨대, 출산과 육아에 대한 어려움에 도움을 주고자 하는 정책으로 기획되었지만 남성에게는 돌봄권을 경험할 수 없게 하는 장치임과 동시에 출산을 계기로 여성에게만 양육의 책임이 전가될 수 있는 장치의 구실이 될 수 있다. 공식적인 부성휴가가 없고, 임금보장 및 고용보장이 없는 상태에서 자발적 돌봄을 수행할 수 사람은 극히 제한적일 수 밖에 없다. 마찬가지로 가족간병휴가의 경우도 기존의 성별화 구조를 완화하면서 동시에 여성과 남성 누구나 그 권리를 누릴 수 있는 제도로 정착되어야 할 것이다.

대상 범위가 자녀에 제한되고는 있지만 유급간호휴가를 제공하고 있는 나라는 독일, 프랑스, 덴마크, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴이 있다. 특히 스웨덴의 경우 중병일 경우 3개월의 휴가와 더불어 80%의 임금이 보장되고 있다. 때문에 고용의 중단과 빈부의 차이의 극대화를 최소화 할 장치를 가

지고 있어 여성 고용률은 높고 빈곤률은 낮은 것으로 보고 되고 있다(윤홍식, 2006). 하지만 미국의 경우 가족간호휴가제가 무급이기 때문에 실제 저임금에 종사하면서 휴가를 필요로 하는 대부분의 사람들이 실제 이 제도를 이용하지 못하고 있다(Phillips, 2004; Waldfogel, 2001). Milkman과 Appelbaum(2004)은 무급휴가제에 대한 문제점을 제기하고 미국의 캘리포니아 주처럼 가족간병휴가제가 유급화 되어야 한다는 주장한다. 무급화로 인한 문제점은 향후 한국에서의 가족간병휴가제 도입에 시사하는 바가 크다고 하겠다.

OECD국가들의 경우 가족간호휴가의 범주는 좁게는 부모휴가의 의미로서 자녀에 한정하거나, 넓게는 배우자와 가족구성원 모두를 포함한다. 대상 범위가 비교적 넓은 미국의 경우를 살펴보면 다음과 같은 간호가 필요할 때 이용할 수 있도록 되어 있다: 1) 출산이나 출산한 아이를 돌봐야 할 경우 2) 입양시 3) 자녀, 배우자, 부모와 같은 가까운 가족을 돌봐야 할 경우 4) 자기 자신이 아픈 경우. 하와이의 경우 노동자의 조부모까지 포함하고 있고, 콜롬비아주의 경우 “가족원(family membership)”이라는 용어 사용으로 가족의 범주를 보다 포괄적으로 적용 하고 있다. 여기에 해당 하는 가족은 혈연, 법적 보호(custody), 결혼, 상호거주 공유, 약속 관계(committed relationship)안에 있는 범주를 광범위하게 포함하고 있다. 이런 규정의 경우 동성애 커플을 비롯하여 공동체가족이나 동거가족, 독신가족과 같은 다양한 가족을 포괄할 수 있다는 점에서 소수가족의 가족간호휴가제 이용이 가능하다.

#### 4. 결론

돌봄 노동은 아이에 대한 부모의 돌보기뿐만 아니라 자기 자신을 돌보아야 하는 상황, 연로하신 부모님을 돌보아야 하는 상황, 또는 장애가 있거나 만성적인 질병을 앓고 있는 가족 또는 가까운 사람에 대한 돌봄 등과 같이 다양하며 대부분 사람들은 살면서 이런 상황에 한번쯤은 직면하곤 한다. 때문에 휴가정책은 유연한 조항들과 함께 다양한 개인들을 포괄할 수 있도록 재구성되어져 할 필요가 있다. 돌봄의 대상이 되는 가족 구성원의 경우, 아픈 자녀, 배우자 또는 가족구성원을 포괄적으로 포함하고 있는 국가는 네덜란드와 미국이다. 기간의 경우 네덜란드는 연간 12일이고 미국은 연간 12주이다. 그러나 미국의 경우 무급이란 점을 감안할 때 실효성에는 한계가 있다고 하겠다. 무급간호휴가제에 대한 한계점이 분명함에도 불구하고 현재 한국에서의 간병간호휴가제도는 임금 보장에 대한 부분은 실제 논의의 떠오르지도 않고 있다. 그리고 대부분의 국가들에서는 아픈 자녀와 연령에 제한을 두고 가족간호 휴가제를 시행하고 있다. 휴가제를 유급화 하는 것과 그 대상의 범위를 넓히는 것은 가족과 일의 병행은 물론 자신과 가족의 건강을 위해서도 필수적이라고 하겠다. 더불어 한국사회에 편재해 있는 여성 위주의 돌봄 문화에 대한 인식의 전환 역시 필요하다고 본다.

### 참고문헌

- 윤홍식. 2006. "OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구 - 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로." 『한국사회복지학』 58(3): 341-370.
- 통계청. 2006. "2005 인구주택총조사 표본집계결과."
- Kamerman, S., & Gatenio, S. 2002. The clearinghouse on international developments in child, youth and family policy. *Issue Brief* (Spring). New York, Columbia University.
- Milkman, R., & Appelbaum, E. 2004. Paid family leave in California: New research findings. *The State of California Labor*, 4, 45-67.
- Phillips, K. R. (2004). Getting time off: access to leave among working parents. The Urban Institute.
- Waldfogel, J. 2001. "Family and Medical Leave: Evidence from the 2000 Surveys." *Monthly Labor Review* 124(September):17-23.
- Waldfogel, J. 2001. "International Policies toward Parental Leave and Child Care." *The Future of Children* 11(1): 99-111.
- OECD. 2006. "OECD Employment outlook."