

여성인적자원의 활용을 위한 가족친화적 정책의 적용*

An Application of Family-Friendly Policy for Use of Female Resource*

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교수 정영금

Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea
Prof. : Jeong, Young-Keum

◀ 목 차 ▶

- | | |
|--------------------|-------------------|
| I. 서론 | IV. 가족친화적인 정책의 적용 |
| II. 여성인력활용의 필요성 | V. 결론 |
| III. 가족친화적 정책의 필요성 | 참고문헌 |

< Abstract >

Many women experience the conflicting demands of work and family life according to the increase of employed women. Their demand for balance of two spheres makes the companies have family friendly policy. Family friendly policy is win-win policy which gives benefits to the employers and the employees by helping the employees to balance of their lives. But this policy has been recognized as the one for women and which only companies have to carry out.

This study aims to suggest and extend the applicable field of the family friendly policy, and press that the whole society have to be family friendly. So, this study examined the necessity of family friendly policy in the aspects of company and society. And it showed how the employers, policy makers, general public society and communities support the family by carrying out and applying the policy in USA.

주제어(Key Words): 가족친화적 정책(family friendly policy), 일과 가족간의 갈등(conflict of work and family), 일과 가족간의 균형(balance of work and family)

Corresponding Author: Jeong, Young-Keum, Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea, Songsim Campus, 43-1
Yokkok 2-dong Wonmi-gu, Puchon City, Kyonggi-do 420-743, Korea Tel : 82-32-340-3308 Fax : 82-32-340-3111
E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr

* 본 연구는 2002년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

I. 서론

여성의 경제활동 참여율이 높아짐에 따라 여성은 전통적으로 책임져왔던 가정일을 수행하면서 직장 일을 병행할 수 있는 방법을 찾게 되고, 이것은 가정이나 사회의 지원으로 가능해진다. 개인적으로는 가정일과 직장일 간의 갈등이나 그로 인한 스트레스를 해결하는 방안을 강구할 것이고, 사회적으로는 회사나 국가의 제도나 정책, 더 나아가서는 여성의 직업생활을 격려해주는 사회적인 분위기가 일과 가정생활의 균형을 유지시켜 준다.

복지제도가 잘 갖추어진 유럽의 여러 나라들은 여성의 취업이 일반화되어 있을 뿐 아니라 남녀 개인과 가족, 아동에 대한 정책이 국가적으로 잘 갖추어져 있으나 민주주의와 자유경쟁체제를 근간으로 하는 미국이나 일본 등은 여성이나 아동의 문제를 개인가정에서 해결해야 한다고 보는 시각이 우세하다. 그렇기 때문에 미국의 경우에는 여성이 겪는 이중역할의 갈등, 시장노동보다 가정을 우선시하면서 생겨나는 고용인들의 직업적인 요구 등을 기업측에서 받아들이고 해결해야 하는 상황이 되었다 (Vanderkolk & Young, 1991). 따라서 기업이 고용인들로 하여금 직장일과 가정일을 조화롭게 수행하도록 도와줌으로써 모두에게 이익이 되는 정책을 펴게 되는데, 이것이 기업에서의 가족친화적인 정책이다.

우리 나라의 경우에는 지난 10년간을 비교해볼 때, 1990년에 47%였던 여성의 경제활동참여율이 2000년에는 48.3%로 높아졌으며 취업여성의 기혼자 비율(이혼 및 사별 포함)이 75.5%에서 77.8%로 증가하였다(2001 여성통계연보). 특히 이제까지 참여율이 저조하였던 20-30대 여성의 참여율도 점차 상승하고 있어 가정일과 직장일의 양립으로 인한 어려움이 증가될 전망이다. 게다가 아직은 육아나 노인부양 등의 가정적인 부담을 대신해줄 수 있는 복지제도가 마련되어 있지 않아 개별가정에서 해결해야 하는 상황이므로 가족친화적인 제도나 분위기의 조성이 시급하다.

최근 들어 외국계 기업들을 중심으로 사원복지를 위한 환경을 개선함으로써 인력을 확보하고자 하며,

규모가 큰 사업장에서는 보육기관을 두는 등 직원 복지를 개선하기 위해 노력하고는 있으나, 아직은 단편적이거나 정부주도적인 복지정책에 불과하며 기업정책으로만 국한되는 경향이 있다. 또한 가족과 자녀에 대한 복지정책들은 여성의 고용촉진과 지위향상을 위한 것으로 인식될 뿐이어서, 남성과 여성, 아동과 노인 등 가족 모두를 위한 정책으로 인식되어 있지 않다.

따라서 본 연구에서는 우리 나라보다 빨리 정책 도입이 이루어진 미국의 경우를 중심으로 가족친화적인 정책의 필요성과 적용방안에 대해 논의하고자 한다. 정책의 필요성과 적용방안은 기업적인 측면과 사회적인 측면으로 나누어 살펴보고, 사회적인 측면에서는 정부나 시민들의 활동을 포함한다. 이 연구를 통해 가족친화적인 정책의 내용과 의미, 적용사례 등을 논의함으로써 여러 분야에서 가족친화적인 정책의 도입을 촉구함과 동시에 국가적인 정책과 사회적인 문화로 확대할 수 있는 가능성을 시사해 줄 것이다.

II. 여성인력활용의 필요성

최근 정보화사회로 진입하게 됨에 따라 나타난 지식기반경제로의 이행은 여성의 교육과 경제활동에 관심을 갖게 만들었다. 정보화사회 자체에서도 여성에게 많은 기회를 줄 수 있는 산업분야가 증대되었을 뿐 아니라, 그 사회에서의 지식기반경제는 지식의 창출, 확산, 활용이 개인과 기업, 국가의 부를 창출하는 핵심이 되는 경제로서 서비스영역의 가치창출이 매우 중요한 경제이므로 여성의 역할이 커질 수 있는 환경적 여건이 조성되었다. 21세기에 들어서면서 전세계적으로 나타난 사회경제적인 패러다임의 변화는 노동력 시장에서 여성과 소수민족의 중요성을 부각시켰고, 특히 우리 나라에서는 여성인력의 중요성이 대두되었다.

새로운 사회에서의 산업 변화 경향에 대해서 삼성경제연구소(2000)는 디지털 정보산업의 고속성장, 지식산업시대로 이행과 서비스산업의 부상, 기술의

융합화와 신기술 확산, 신제품 개발력과 마케팅 강조, 환경과 생명존중 등을 제시하였다. 즉 서비스산업과 정보산업의 증대 및 제품개발과 디자인 등 실용적인 지식과 노하우 등이 중시됨으로써 여성적인 직업특성에 적합해졌다. 또한 사회조직의 특성도 폐쇄성에서 개방성으로, 수직적인 지시에서 수평적이고 업무중심적인 협력관계로 변화함으로써 여성들이 일하기에 적합한 조직문화로 변화되고 있다.

이러한 변화에 부응하여 우리 나라도 2001년 12월에 발표한 국가인적자원개발기본계획(2001)에서 정책추진 중점전략 중 하나로 여성 인적자원 활용 극대화를 선정하였다. 정부는 2005년까지 세계 10위권의 인적자원 강국으로 진입하기 위해 전 국민의 기본역량 강화와 인력 개발 등을 과제로 삼아 정책추진 중점전략을 선정한 바, 개방화와 네트워크화, 정보화, 탈규제화와 자율화, 여성 인적자원 활용 극대화를 선정하였다.

여성인적자원의 활용제고전략에는 여성 인적자원의 능력개발 기회 확대, 이를 위한 인프라 구축, 지식기반산업 분야로의 여성 진출 유도가 포함된다. 이 계획에서는 여성근로자의 직업분야가 제한적이고 지위가 낮으며, 전업주부를 비롯한 고학력 여성

의 인적자원이 사장되어있음을 인정하면서 이 자원의 활용을 위해서는 남녀평등한 고용환경의 구축과 가정 및 직장 양립을 위한 인프라 구축, 여성인적자원에 대한 정보체제 구축 등을 방안으로 제시하였다. 또 지식기반산업 분야로의 여성진출을 유도하기 위한 방안들을 제시하였다.

정부의 여성인력에 대한 필요성을 반영하듯이, 우리나라 여성의 경제활동참여율이 계속적으로 증가하고 있음은 물론이고 다른 나라에 비해 극히 저조한 젊은 층 여성의 경제활동참여율도 서서히 증가하고 있다. 연령별 여성의 경제활동참여율의 변화를 보면 이러한 현상이 나타나는데, 과거에는 25-34세 연령층 여성의 경제활동참여율이 타연령층의 경제활동참여율보다 저조하여 쌍봉형의 모습을 띠고 있었으나 이 연령층의 취업률이 점차 증가하고 있다. 다음의 <표 1>에서는 연령층별 여성의 경제활동참여율을 보여주고 있는데, 25-34세 연령층 여성의 참여율이 여전히 낮기는 하지만 1980년과 비교해볼 때 참여율이 평균 증가율보다 상대적으로 증가했음을 알 수 있다. 또한 2000년에는 25-29세 여성의 참여율이 55.9%로 1995년에 비해 크게 증가했으며, 30-34세 여성의 참여율도 48.5%로 평균적인 경제활동참여율

<표 1> 연령계층별 여성의 경제활동참여율

(단위: %)

	1980	1985	1990	1995	2000	20년간 상대적 증가율*
15-19세	34.4	21.1	18.7	14.5	12.5	-63.7
20-24세	53.5	55.1	64.6	66.1	60.8	113.6
25-29세	32.0	35.9	42.6	47.8	55.9	174.7
30-34세	40.8	43.6	49.5	47.5	48.5	118.9
35-39세	53.1	52.9	57.9	59.2	59.1	111.3
40-44세	56.7	58.2	60.7	66.0	63.4	111.8
45-49세	57.3	59.2	63.9	61.1	64.6	112.7
50-54세	53.9	52.4	60.0	58.3	55.2	102.4
55-59세	46.2	47.2	54.4	54.3	50.8	110.0
60세+	16.9	19.2	26.4	28.9	29.8	176.3
평 균	42.8	41.9	47.0	48.3	48.3	112.9

출처: 2001 여성통계연보, 한국여성개발원

* 1980년과 2000년의 참여율을 근거로 계산

을 상회하였다.

이렇게 결혼과 육아로 인해 노동시장에서의 경력 단절이 이루어지는 25-34세 연령층 여성의 취업률이 서서히 상승하고는 있으나 여전히 선진국에 비해 낮은 수준이며, 또한 여성의 노동시장에서 문제점으로 지적될 수 있는 것은 OECD국가 중에서 매우 예외적으로 고학력 여성의 경제활동참여율이 특히 낮다는 점이다. 30-44세 연령계층의 여성 중 취업하고 있는 여성의 비율을 국가적으로 비교해볼 때, 우리나라를 제외한 모든 나라에서는 고졸수준의 학력을 가진 여성들에 비해 대졸여성이 현저히 높은 비율로 취업을 하고 있는데 비해서, 우리 나라의 경우에는 고졸과 대졸 여성의 취업률이 거의 같은 것으로 나타났다. 그 결과, 대부분의 OECD국가에서 대졸여성의 취업률이 70%를 상회하고 80-90%대에 있는 국가도 흔한데, 우리 나라는 49%에 불과하였다(장지연, 2001).

고학력 여성의 경제활동참여율이 저조한데에는 채용단계뿐 아니라 승진, 훈련, 배치의 모든 과정에서 여성에게 불리하게 작용하는 고용관행도 작용하거나, 무엇보다도 출산과 양육으로 인한 경력의 단절로 인해 경제활동의 유인이 제공되지 않고 재취업의 기회가 적기 때문이다. 현재 우리 나라에는 육아휴직제도가 법제화되어 있기는 하지만 제도를 활용할 수 있는 근로자의 0.2%만이 이 제도를 사용하는 형편으로 그 활용도가 매우 저조하다. 한국노동연구원(2000)의 조사에 의하면, 육아휴직제도를 활용하지 않는 이유로서 '회사와 동료들에게 미안하고 눈치가 보여서', '인사고과나 승진상의 불이익이 있을까봐', '휴직이후 고용이 불안하여' 등으로 조사되었다(장지연, 2001에서 재인용).

그렇다면 우리 나라가 OECD국가의 반열에 속하고 선진국으로 진입하기 위해서는 여성의 취업률을 높여야 하며, 특히 선진국에 비해 결코 뒤지지 않을 정도의 교육투자가 이루어진 고학력 여성인력을 활용할 필요가 있다. 즉 여성들이 헌법과 남녀고용평등법에서 보장한 고용상의 평등권을 통해 노동시장에서 자유롭게 활동함과 동시에 출산력 저하로 인해 향후 노동력 부족이 예상되는 우리 나라의 노동

시장에서 여성인력을 활용으로써 지식기반경제에서의 경쟁력을 확보해야 할 것이다.

선진국의 경우에도 어느 나라건 성불평등 현상은 나타나기 때문에 여성의 경제활동참여율이 대체로 남성보다 낮으며 고학력 여성의 참여율이 남성보다 낮다. 그러나 각 나라는 성불평등한 고용문제를 해결하기 위해 일반적인 고용정책과는 다른 여성고용정책을 특별히 수립하여 꾸준히 실행함으로써 여성의 취업률을 높이고 있다. 여성고용정책이란 여성들에게 평등한 고용기회를 보장해줌과 동시에 여성의 고용확대를 이루기 위해 다양한 프로그램을 운영함으로써 빠른 시일내에 불평등한 관계를 해소하는 정책으로서, 여기에는 여러 가지가 포함되겠지만, 선진국의 여성고용정책은 대체로 다음과 같은 경향을 보인다. 첫째, 법과 제도를 정비하여 평등고용을 보장하는 정책, 둘째는 이에 근거한 다양한 프로그램을 도입하여 여성의 고용확대를 유도하는 정책, 셋째로 직장과 가정의 양립을 위한 지원제도를 마련하는 정책 등으로 분류된다(문유경, 주재선, 2000).

우리 나라도 여성부를 중심으로 여성고용정책을 수립하여 여성의 취업률을 높이기 위한 노력들을 기울이고는 있으나, 아직 선진국에 비해서 성차별적인 고용관행이 남아있고, 여성의 교육에 대한 시장의 평가가 적절히 이루어지지 않고 있으며 취업사과와 육아로 인한 비용이 과다한 등의 문제가 여전히 남아있다. 특히 평등고용을 보장하기 위해 남녀고용평등법을 제정하여 시행하고 공무원 채용시험에서 여성공무원 채용목표제를 실시하고는 있으나 선진국의 경우에 나타나는 직업훈련이나 창업지원 등의 프로그램의 확대나 직장과 가정 양립 지원제도 등의 측면에서는 많이 부족한 실정이다.

III. 가족친화적 정책의 필요성

1. 기업에서의 필요성

국내외적으로 점점 더 심화되어 가는 경쟁상황에서 최근에 기업이 가장 관심을 두는 것은 기업의

효율성과 이미지일 것이다. 구조조정이나 감원, 아웃소싱 등을 통해 기업은 효율성을 높이려고 하며 이것은 결국 기업에 속해있는 사람들에게 달려 있음을 알게 된다. 즉 기업을 효율적으로 경영하기 위해서는 숙련된 고용인의 채용, 생산성 증가, 결근률의 감소, 기업문화에 익숙한 고용인의 재고용 등이 관건이며, 이는 기업의 전반적인 정책이나 문화, 사명 등과 관련된다.

고용인들의 입장에서 실업률이 증가하고 직장을 구하기 어려운 현실에 직면하는 것과 마찬가지로 기업 역시 숙련된 노동력을 구하기 위해 경쟁해야 한다. 잘 훈련되고 적절한 사람을 찾는 기업의 능력은 그들이 노동자에게 제공하는 급여, 복지혜택, 근무환경에 달려있으며, 실제로 이와 관련된 기업의 의지와 노력은 회사의 사원고용과 유지에 도움을 준다. 또한 기업이 생산성을 높이기 위해서는 고용인들을 창의적이고 효율적으로 일하도록 독려해야 하는데, 고용인들은 끊임없이 스트레스에 시달리며, 가장 큰 스트레스 중 하나가 가족문제이다. 이것은 업무시간의 생산성 저하뿐만 아니라 잦은 결근이나 휴가문제까지 확대되며, 더 나아가서는 직장을 그만두게 된다.

변화하는 노동력에 대한 국가조사의 결과에 의하면 고용된 부모의 40%가 노동-가족의 갈등을 경험하였으며 이로 인해 많은 부모들이 최근 3개월 내에 자주 스트레스를 받는다고 하였다(Galinsky, Bond & Friedman, 1993; Parasuraman & Greenhaus, 1997 재인용). 또한 뉴욕타임즈가 조사한 바에 의하면 일하는 어머니의 83%와 일하는 아버지의 72%가 노동과 가족간의 갈등을 겪는다고 하였다(Galinsky, Johnson & Friedman, 1993; Parasuraman et. al., 1997 재인용).

이와 같이 가정적인 문제로 인해 고용인들이 그들의 시간과 정신을 비생산적으로 사용하게 되면 기업은 높은 비용을 지불해야 하며 효율성이 떨어지게 된다. 그 결과, 많은 기업들은 가족으로부터 발생하는 많은 스트레스를 완화시켜 줄 수 있는 여러 방법들을 고안해냄으로써 고용인들의 결근이나 지각을 줄이고 업무에 전념하여 생산성을 높이려고

한다. 즉, 이것이 기업들로 하여금 고용인들의 가정적인 문제를 같이 해결해줌으로써 기업과 고용인에게 모두 도움이 되는 가족친화적인 정책이라고 할 수 있다.

한편, 기업들은 사회적으로 책임있는 행동들을 실천함으로써 그들의 이미지를 확대하고 이것을 통해 수익성을 증가시키고자 한다. 동물실험을 하지 않거나 환경친화적인 상품만을 개발하고 판매한다거나, 혹은 인간의 건강과 교육을 우선시함으로써 지역사회나 세계사회에 기여하는 기업이미지를 심는 것들이 그 예이다. 이러한 사회적 책임감과 마찬가지로 회사는 고용인들의 가족을 부양하여 강하고 안정적인 가족을 만들어줌으로써 지역사회에 기여하는 기업이 되고자 한다.

이런 장점이 있음에도 불구하고 아직도 많은 기업들은 가족친화적 정책의 실행을 주저하고 있는데, 이는 우선 가정과 직장에 아직도 성역할에 대한 인식이 남아있으며 기업에서 일하는 많은 사람들-특히 높은 사람들-이 남성이므로 가족친화적인 정책에 대한 요구가 크지 않기 때문이다. 둘째로 가족친화적인 정책을 펴는 것은 기업의 문화에 영향을 미치므로 과거의 문화를 고수하고자 하기 때문이다. 셋째로, 평등과 공평성의 문제인데, 남자가 평등해 지려면 가정에서의 평등이 전제되어야 하나 그렇지 못할 경우에 직장에서의 여성의 능력이 평가절하될 수 있으며, 공평성의 측면에서 볼 때 가족친화적인 정책의 혜택을 받는 사람과 그렇지 못한 사람간의 불공평으로 인해 관리상의 어려움이 있기 때문이다. 마지막으로 국가도 가족친화적인 정책을 갖고 있지 않아 부모휴가나 육아프로그램 등을 통해 가족을 지원하지 않으며 기업에 정책실행을 강요하지 않기 때문이다(Sekaran, Uma & F. Leong, 1992).

그러나 가족친화적인 정책은 생산성이나 효율성을 향상시킬 뿐 아니라 고용인들의 요구에 부응하기 위한 정책이며, 결국 기업의 이미지에 영향을 미치게 된다. 고용인집단의 압력은 기업간의 경쟁이나 법적인 명령만큼이나 효과가 커서 미국에서는 여러 가지 비용에도 불구하고 고용인들의 요구를 수용하는 경향이다. 즉 과거에 인종이나 성차별로 인해 어

려움을 겪었던 회사들이 이미지를 바꾸기 위해서, 능력있는 노동자나 여성들의 수가 감소함에 따라 이들을 고용하기 위해서, 혹은 여성들이 기업정책에 영향을 미칠 만큼 중요한 위치에 있기 때문에, 시장의 변화를 감지한 회사들이 공적인 이미지를 개선하기 위해 회사가 가족친화적인 방향으로 변화하고 있다.

실제로 가족친화적인 정책의 한 방안인 자녀양육 프로그램은 회사에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 691명의 고용인을 대상으로 한 통계청의 연구에 의하면, 고용인 중 63%가 자녀양육사업 때문에 회사에 더 긍정적인 태도를 갖고 있으며 69%가 그 회사에 더 다니려고 생각하고 있었다. 또한 고용인 중 38%가 자녀양육사업 때문에 그 회사를 선택했으며 50%가 다른 사람에게 자신의 직장을 추천했다(Vanderkolk, 1991 재인용).

또 코닝사에서는 가족지원체계를 개발한 이후 1987년에 16%였던 이직률이 1992년에 5%로 감소하였으며, 1987년에 5%였던 여성매니저의 비율이 1993년에는 13%로 증가하였다(Kimball, 1999). 뿐만 아니라 SAS사에서는 설립초기에 임신하거나 출산한 우수 여성인력들이 회사를 떠나는 어려움을 겪은 후 일과 노동 균형 프로그램을 운영하면서 일하기 좋은 회사로 선정되기도 하였다(송계전, 2000).

최근 국내의 한 연구소에서는 미국의 우수기업의 사례를 통해 인재확보와 유지를 위한 정책방향을 모색하고자 하였다. 21세기의 신경제체제하에서는 우리 나라뿐 아니라 미국의 경우에도 우수한 인재의 확보와 유지를 통한 역량확보가 기업 생존의 조건이 되고 있어 인재확보가 미국 경영자들의 가장 큰 고민거리가 될 정도이다. 이에 미국에서는 매년 '일하고 싶은 100대기업'을 선정하고 있고 급여나 각종 복리후생 면에서 상대적으로 높은 수준을 보이고 있어 이들 기업이 우수인재 확보와 유지를 위해 어떤 노력을 하고 있는가를 분석하였다.

그 결과, 이 기업들의 장점은 존경과 신뢰의 기업 문화 정착, 사업성과와 연계한 신 보상계약관계 형성, 일과 삶에 대한 균형있는 배려, 통찰력과 감성적 지능을 겸비한 리더쉽의 확보로 요약되었다. 특히

일과 삶의 균형은, 미국 내 약 1000여 개의 기업을 대상으로 프로그램의 실시비율을 조사한 결과, 실시비율이 매우 높을 뿐 아니라 인재유치를 목적으로 실시한다는 비율이 가장 높았다(송계전, 2000).

2. 사회에서의 필요성

국가의 경제수준이 어느 정도 향상되면 사람들은 점차 복지수준의 향상에 관심을 두게 되어 국가의 복지제도의 개선을 요구하게 된다. 우리 나라의 경우에도 각종 법규를 제정하여 복지제도를 개선하고 기관을 설립함은 물론이고, 많은 사회문제를 국가적으로 해결하고자 노력하고 있다.

이러한 노력의 일환으로 여성부에서는 현재 추진 중인 20대 정책과제에서 보육서비스의 강화와 가정-직장 양립 지원체계 구축 등을 통해 취업여성들을 지원하고 있다. 또 2003년부터 시도될 2차 여성정책기본계획시안(여성부 보도자료)에서는 핵심정책에 가족정책을 포함시켜 가족 문제에 특별히 관심을 기울이고 있다. 그러나 아직은 취업여성을 위한 모성보호제도의 수립이나 보육시설 확보에 그칠 뿐 전반적인 제도나 문화가 가족친화적으로 바뀌고 있다고 볼 수는 없다.

가족친화적인 정책은 우선적으로는 여성을 위한 정책일 수 있으나, 여성이 책임지고 있는 가정을 위한 정책인 동시에 또 그 가족의 일원인 남성을 위한 정책으로 인식되어야 한다. 또 개인과 기업간의 관계에서만 아니라 가족복지 및 사회복지의 차원에서 다루어져야 한다. 가정이란 사회의 가장 기본적인 단위로서, 가정의 기능인 자녀양육의 기능은 단순히 개별가정의 문제가 아니라 사회의 구성원을 올바르게 교육함으로써 사회에 필요한 노동력을 제공해주고 사회의 대를 이어주는 기능으로 확대되어가고 있다. 이렇게 본다면 개별가정의 불안정성이나 기능상실로 인해 한 가정에 문제가 발생하게 되면 자연스럽게 사회적인 문제로 귀결된다.

이러한 인식이 있었기에 복지국가로 대표되는 유럽의 여러 나라에서는 자녀출산이나 양육을 지원하는 여러 정책을 수립하여 사회의 구성원을 증가시

키고 교육하려는 노력을 해왔다. 즉 취업여성의 출산휴가 및 육아휴직시 발생하는 비용을 사회가 부담함으로써 개인이나 고용주의 부담을 감소시키고, 여성인력을 활용하며 개발하고 다음 세대의 노동력을 확보하려는 국가적인 노력이 있었다.

유럽국가들의 경우에는 출산휴가나 육아휴직은 물론이고 가족수당, 양육비의 지급, 독신부모나 편부모에 대한 지원, 보육시설, 주택급여혜택, 기타 서비스이용 등 가정과 자녀를 위한 지원정책을 마련하였다. 이것은 여성인력을 최대로 활용하고 여성의 고용단절을 방지하기 위함인 동시에 자녀의 성장과 발달을 위해 최소한의 경제적인 환경을 제공함으로써 미래의 노동력을 보호하기 위한 것이다(한도숙, 2000).

우리 나라의 경우에도 여성의 출산률이 감소하고 이혼률이 증가하고 있으며, 가정의 형태도 다양해져서 전통적인 부부와 자녀중심의 가정에서 맞벌이가정, 홀부모가정 등의 비율이 늘어나는 등 많은 변화와 문제가 생겨나고 있다. 우선 가구주의 변화를 보면 1980년대에 14.7%이던 여성가구주의 비율이 2000년에는 18.5%로 증가하였으며, 여성가구주의 혼인상태별 변화를 보면 배우자가 있는 여성이나 사별한 여성가구주는 감소한 반면에 이혼이나 미혼상태가 많이 증가하였다. 이것은 이혼률의 변화를 통해서도 알 수 있는데, 1980년의 0.6%이던 조이혼률이 2000년에 2.5%로 증가하여 20년간 4배나 증가하였다. 또 편부모 가족도 증가하였는데, 2000년도의 편부모가족비율은 9.4%로서 이중 편모의 비율이 80.4%를 차지하였다(여성통계연보, 2001; 변화순, 2001).

여성의 경제활동측면에서 보면, 미혼여성 뿐 아니라 기혼여성의 경제활동참가율이 꾸준히 증가하여 2000년에는 각각 47%와 48.7%에 달하였다. 아직은 취업주부 중에 어린 자녀를 둔 여성의 비율이 많지 않으나 기혼여성의 노동시장참여로 인해 맞벌이가정이 늘어나고 있음을 알 수 있다. 1995년을 기준으로 할 때 맞벌이가구와 홀벌이가구의 비는 약 2:3정도로(2001 여성통계연보), 아직은 맞벌이가정의 수가 홀벌이가정의 수보다 적으나 여성의 취업률이 계속적으로 늘어나고 있음을 감안한다면 맞벌이가

정의 수가 점차 증가할 것을 예상할 수 있다.

이러한 추세로 본다면, 지금까지 가정을 책임지던 여성들이 노동시장으로 진입하면서 생기는 가정적인 공백을 사회가 대신해주어야 하는데, 그것은 단순히 여성이 직장일을 하도록 도와주는 여성정책이 아니라 남편가 가정일을 조화롭게 병행하며 아동이나 노인들의 삶의 질을 향상시키는 사회 전반적인 복지정책인 동시에 우리 사회의 문화가 되어야 한다.

IV. 가족친화적인 정책의 적용

1. 기업의 가족친화적인 정책

가족친화적인 기업정책은 미국의 경우를 중심으로 하였는데, 미국의 기업들은 국제적인 경쟁시장에서 인력부족을 절감하면서 여성이나 소수민족, 가족지향적인 남성을 고려하지 않으면 살아남을 수 없음을 인식하여 선도적으로 변화하려는 기업들이 생겨났다. 90년대 초의 Merck, Time Warner, Johnson & Johnson, IBM, 3M Corporation 등에서 시작하여 90년대 후반 Fortune지가 선정하는 '일하기 좋은 100개 회사(The 100 Best Companies to Work for in America)' 나 Business Week지가 선정하는 '일과 가족생활에 적합한 기업(Best Companies to Work and Family)' 등이 그 예이다.

가족친화적인 정책은 여러 가지로 분류되는데, Vanderkolk 외(1991)는 <표 2>에서와 같이 직접적인 서비스, 정보제공서비스, 재정적인 지원, 융통적인 노동정책으로 나누어 각각 세부 프로그램을 포함시켰다. 특히 우리 나라의 경우에는 고용인을 위한 복지제도를 재정적인 지원이나 융통적인 스케줄에 한정하는 경우가 많은데, 미국의 경우에는 정보를 제공하거나 관리자교육을 통한 상담과 문화를 바꾸는 것까지 포함한다. 예를 들어, 정보서비스는 가정문제에 대한 전문적인 안내를 해주고 문제해결에 필요한 시간과 노력을 줄여주는 역할을 하며, 기타 세미나나 정보지를 제공하는 것이다. 또한 가족문제 상담 관리자는 고용인의 가정적인 문제에 민감하게

〈표 2〉 가족친화적인 프로그램

구분	세부 프로그램
직접적인 서비스	-회사 내 혹은 근처의 자녀보호센터 -환자/긴급/야간 보호센터 -가정간호 네트워크 -학령기자녀 주간보호 프로그램 및 안부전화 -부양가족을 위한 여름 및 주말 캠프 -체력단련장 -개인문제에 대한 전문상담 -건강생활 훈련 -가족문제 전담 관리자
정보제공 서비스	-자원 및 위탁 체계: 자녀보호문제 노인보호문제 -생애교육 프로그램: 건강문제 부모교육 재무관리 은퇴계획 -직업훈련 프로그램
재정적인 지원	-부가급부의 제공 혹은 대여 -부분적 보조금 -세금 감면 보호 프로그램 -부양가족 보호공간 마련 -융통적인 지출기금 마련 -지역보호센터에 기부금 제공 -재배치를 위한 원조
융통적인 노동정책	-융통적인 시간 스케줄: 근무시간 자유선택 노동일 조정 업무공유제 시간제 근무 -융통적인 작업자: 가정/텔레커뮤팅 대안적인 작업장 -부모휴가/ 의료휴가 -선택적인(cafeteria) 부가급부 계획 -은퇴기의 시간조정(phased retirement)

출처: Vanderkolk 외(1991)

대처하고 적절히 다루어줌으로써 고용인들의 요구에 부응하고 전체 집단의 이익에도 기여하는 지도자를 의미한다.

이러한 부분을 김태홍, 고인아의 연구(2001)에서는 가족친화적인 경영관리제도로 분류하고, 기업문화와 작업환경에 대한 감사, 일과 가족문제에 대한 관리자 교육, 일과 가족프로그램의 조정업무 부여, 관리자와 근로자를 위한 가족지원정책에 대한 핸드

북 제작 및 배포 등을 포함시켰다. 그러나 우리나라의 경우에 아직 가족친화적인 경영관리제도가 없어 보육 및 가족간호관련제도, 가족친화적인 휴가제도, 가족친화적인 근무제도, 가족친화적인 서비스제도로만 구분하여 운영현황을 조사하였다. 또 Evans는 가족이유로 인한 휴가제도, 가족책임 때문에 도입된 근로시간 및 근무장소의 변경, 육아 및 노인간호에 대한 지원, 정보 및 훈련제공 등으로 구분하였다.

가족친화적인 정책은 한 두 가지의 프로그램을 제공하는 것에서 더 나아가 고용인의 상황에 맞추어 계속적으로 제공되고 선택하는 방향을 제시하고 있다. 〈표 3〉은 직업을 가지면서부터 죽음에 이르기까지 노동자들이 거처가는 단계와 중요한 생활사건 및 그에 대한 대책 등을 나타낸 것이다. 세로칸은 생활단계 혹은 사건이며, 가로칸은 일생에서 일어나는 획기적인 일에 대해 제공되기를 바라는 회사 프로그램을 제시한 것이다. 이러한 접근은 회사에 대한 고용자들의 장기적인 기여라는 맥락에서 회사가 고용자들에게 줄 수 있는 일/가족 혜택의 장점을 비교할 수 있도록 해주는 동시에, 고용자들에게 특별한 상황이 주어졌을 때 그들이 이용할 수 있는 자원의 종류가 무엇인지를 명확하게 이해하도록 해준다.

2. 사회에서의 가족친화적인 정책

모든 부모와 자녀들 중 절반은 여성이므로 현재의 남성중심적인 정책들은 여성을 위해 변화될 필요가 있으며, 또 가족은 여성만이 아니라 부모와 자녀들로 구성되어 있으므로 가족친화적인 정책은 단지 여성만을 위한 것이 아니라 다음 세대들의 건강과 교육을 위해 반드시 필요한 정책이다. 그렇기 때문에 유럽의 여러 국가나 캐나다에서는 부모휴가와 자녀수당, 질적으로 우수한 자녀보호와 노인보호 정책을 펴고 있는데 비해서, 경제적으로 부유한 나라 중에서, 미국이나 일본 등은 이에 미치지 못하는 실정이다.

미국은 취업한 부모를 위한 지원체계라는 측면에

<표 3> 생활주기 단계와 회사 프로그램

	재정적 원조	프로그램 및 서비스	상담 및 정보	시간
신입사원	-의료보험 및 치과보험 -장애보험 -생명보험 -연금 및 은퇴 프로그램 -기타 급부	-체력단련장 -고용인 원조프로그램 (EAP) -건강위험평가	-건강증진프로그램 -EAP	-휴일 -휴가 -병가 -장애휴가 -결근휴가 -가족원의 사망 -기타
결혼	-배우자 급부 -융통적 급부 -배우자의 연금수령	-배우자 재배치 -배우자를 위한 구직 원조	-EAP	-결혼휴가
임신 및 입양	-입양 급부 -태아 및 신생아검진의 의료보험적용 -분만비의 보험적용 -고용인급부의 수령인 교체		-태아상담과정 -급부금 관리자로부터의 정보	-부모 결근휴가 -모성 장애휴가 -병가의 집중사용 -대안적인 노동스케줄 및 업무조정
자녀양육	-부양가족의 의료 및 치과보험 -신생아관리 -부양가족 관리원조계획(DCAPs) -부양가족의 생명보험 -교육비 공적지불, 할인	-회사내 자녀보호 -가족 주간보호 -학령기자녀보호 -환자보호 -회사내 수유	-소개 -세미나 -지원그룹 -책자 -EAP	-부모휴가 -융통적인 노동시간 -병가의 집중사용 -휴식 -가족원 간호를 위한 병가
이혼	-압류된 임금 -양자를 위한 의료 및 치과계획 -이혼한 배우자와 부양가족들에 대한 36개월까지의 의료보험적용(COBRA)	-선지불된 법적 EAP	EAP	-개인적인 결근휴가
노인보호	-DCAPs -부양가족을 위한 장기적인 보호 -일시적인 위탁	-성인 주간보호 -선지불된 법적 EAP	-소개 -세미나 -지원그룹 -책자	-가족휴가 -융통적인 노동시간과 업무조정 -병가의 집중사용 -휴식
은퇴	-연금 -은퇴자의 건강 및 치과관리; 생명보험 -장기적인 보호 -401K 계획과 과세전의 저축계획		-은퇴전의 상담 -은퇴자를 위한 소식지 -응급전화	-은퇴자를 위한 시간제 고용
사망	-배우자와 부양가족을 위한 36개월까지의 의료보험적용 -연금수령자에 대한 생명보험과 기타 급부 제공 -배우자에 대한 최소 60%의 연금급부 제공	-EAP	-EAP를 통한 고통 상담	-장례휴가 -개인적인 결근휴가

출처: Vanderkolk(1991)에서 재인용

서는 산업화된 국가 중 후진적인 나라에 속한다. 다른 유럽국가들이 가족정책에 있어서 보편적인 가족 급부모델을 갖는 것과 달리 미국은 빈곤층과 노년층만을 위한 보호프로그램을 갖고 있다. 또한 미국은 여전히 가정이 여성의 영역이라는 믿음을 갖고 있으며 개인문제에 대한 개인의 책임을 강조하고, 특히 복지정책의 강화로 인해 사회주의적 성향을 띠게 될 것을 우려하여 가족정책을 중요시하면서도 그것을 위한 예산확대를 주저하고 있다. 뿐만 아니라 부모들도 자녀양육의 질이 떨어지고 있으며 방과후 교육이 부족하다는 점들에 대해 공개적으로 논의하지 않는다.

그러나 주정부의 정책은 연방정부보다는 사정이 나아서, 여전히 적은 수이기도 하지만, 1996년에 5개 주정부가 어린 자녀를 위해 여러 분야에서 협력적인 전략을 갖고 있었으며, 37개 주는 어린 자녀를 위한 포괄적인 프로그램을 갖고 있었으며 34개 주는 포괄적인 학령전 아동 프로그램을 갖고 있었으며, 18개 주는 0-3세 아동을 위한 프로그램을 갖고 있었다.

이러한 정책들은 아동만을 위한 정책인 것으로 보이지만, 각 주정부는 가족을 포함한 포괄적인 정책의 필요성을 인식하여 가족의 비전을 제시하기 위해 장기적인 계획과 목표를 갖고 강력한 리더십을 기반으로 공공부분과 민간부분을 포함하는 전략을 개발하고자 한다. 즉 정책의 시행은 아동보호에서 시작하지만 프로그램의 시각과 범위를 장기적이고 광범위하게 설정하여 각종 부모지원서비스를 포함하는 것으로 보며, 좁은 범위의 아동보호라도 기업과 학교, 정부가 연합한 보호서비스를 의미한다.

가족을 위한 부분별 서비스를 통합하기 위해 델라웨어는 1984년에 아동, 청소년, 가족부(Department of Children, Youth, and their Families)를 설치하여 가족보호프로그램을 신설하여 기업과 학교와 사회서비스를 연결하였다. 일리노이주는 부모 교육과 자녀 보호 및 지원집단의 형성을 지원하기 위한 가족보호프로그램을 시설하였다. 또 네브래스카는 1987년에 아동과 가족을 함께 지원하는 프로그램을 만들기 위한 정책을 입법화하였다. 이런 예들은 모두 노

동과 가족의 상호관련성을 보여주는 넓은 시각(global view)을 반영한 것이며, 주정부의 미래정책에서 가족과 아동문제를 통합하는 노력이라고 볼 수 있다.

일부 주에서는 가족자원운동에 동참하여 가족지원센터에서 예방서비스를 제공함으로써 가족의 기능을 강화하려는 노력을 하고 있으며, 시카고에서는 가족자원연합을 발족하여 이 운동을 펼치고 있다. 일리노이, 메릴랜드, 아이오와, 코네티컷, 하와이 등이 이러한 노력을 처음으로 시도한 주이며, 1996년에 이 연합에서는 가족서비스센터의 설치나 서비스 제공자와 가족을 연결하는 등의 가족지원프로그램을 개발하도록 8개 주에 기금을 지원하였다.

이외에도 이 연합은 가족지원 네트워크나 가족지원네트워크 등의 명칭으로 각 주에서 가족지원서비스를 확대하고 있는데, 이 네트워크는 지원과 기술적인 원조, 공동 주장, 정보제공, 훈련 등을 실시하고 있다. 특히 일/가족과 관련해서는 기업이 가족지원에 적극적으로 참여하도록 하기 위해서, 고용주들이 기업정책이나 프로그램을 통해 고용원 및 가족의 성장과 발달을 지원하도록 격려하며, 정책들을 검토해주고 각종 대안이나 모델, 참고자료 등을 제시해 주고 있다.

시단위의 정책은 주정부나 연방정부의 정책을 바꾸는 것보다 용이하기 때문에, 주정부보다 더 활발히 가족생활을 강화하기 위해 지역사회를 개선하고자 노력하고 있다. 즉 학교환경을 개선하고 청소년을 위한 보호와 활동을 지원하는 등 가족이 생활하기에 좋은 환경을 제공하고 있으며, 단순히 일반적인 행정서비스를 제공하고 위급사안에 대처하는 차원을 넘어서 앞으로의 문제를 예방하기 위해 공동체의 역할을 강화하고 있다. 이것은 시행정이 가족친화적 환경조성을 가장 큰 목표로 삼고 시정책과 위원회의 초점을 아동과 가족에게 둔 결과이다.

특히 시단위의 활동에서는 지역주민의 역량강화(neighborhood empowerment)를 통해 공적부분과 민간부분의 협력을 이끌어내고자 하였다. 이전의 행정은 관료적이고 위계적이었으며 각 기관간의 장벽이 두터웠으나, 앞으로는 지역사회와 시민들에게 권력

을 분산시키고 그들의 지원을 받아야만 사회가 변화하고 도시가 발전한다고 인식하여 시민의 참여를 유도하려는 노력을 하였다. 이러한 노력을 통해 각 도시는 아동보호, 청소년지도 프로그램, 범죄예방 감시, 급식 및 의류지원, 소식지 제작, 가족지원팀의 구성 등을 실시하였다.

뿐만 아니라 시 행정부는 다른 고용주들의 본보기가 되고자 노력하였다. 이들은 시 공무원 및 거주자와 고용주들에게 자녀보호에 관한 정보 및 소개기관을 제공하고 부모교육 세미나를 실시하며 자녀보호센터의 설치, 센터 이용비용의 할인, 각종 조사 등을 실시하였다. 또한 일/가족위원회의 설치, 근무일의 단축, 재택근무 프로그램, 소식지 제작, 관리자 교육, 자원센터 혹은 가족친화 행정부서(family friendly county office)의 설치 등을 실시하였다.

행정정책을 가족자원운동과 연결한 가족자원연합은 미국 가족지원(Family Support America, 이하 FSA)으로 새로이 발족하여 가족을 강화하고 지원하며 아동과 가족이 있는 곳에서는 어디서나 가족지원을 최우선으로 하는 전국적인 운동을 벌이고 있다. 가족과 접촉하는 개인과 조직을 연결하고 기술적인 지원이나 훈련 및 교육, 회의, 출판물 등을 제공하며, 가족의 목소리를 높임으로써 FSA는 가족지원을 국가적인 전략차원으로까지 높이고자 한다. 또한 FSA는 아동과 청소년과 가족에 대한 전혀 새로운 사회적인 반향을 일으켜서 가족과 지역사회의 역할을 강화하고, 이들에게 건강하고 안전한 환경을 제공하기 위해 가족을 비롯하여 지역사회, 정부, 사회기관, 기업 모두가 함께 노력하는 사회를 구상한다.

이를 위하여 FSA는 각 지역에 조직망을 형성하여 운동을 확산하고 교육기관을 설치하였으며 기업체를 대상으로 계몽하고 교육하며 공공정책의 개발 및 수립에 도움을 주고 있다. 또 이 운동의 일환인 미국가족지원위원회(Family Support America States Initiative)는 부모 연합, 주단위의 행정기관 담당자, 민간기구의 대표자들이 협력함으로써 각 주가 이 운동의 목표를 달성하도록 하는 책임을 지고 있다.

V. 결론

이상에서 가족친화적인 정책의 도입필요성과 사회적인 적용분야와 방안 등에 대해 소개하였는데, 이것을 기초로 우리 나라에서는 우선 가족친화적인 정책을 기업과 국가가 활용하도록 촉구해야 할 것이다. 이 정책을 도입하기 위해서는 기업의 비용이나 국가정책수립에 어려움이 있을 수 있겠으나, 지식기반사회에서 여성의 인력을 활용하고 미래의 인력을 양성하기 위해서는 가정에 우선순위를 두는 정책이 수립되어야 한다.

그러기 위해서는 첫째로 최고경영자를 포함한 정책입안자들의 의지와 지원이 있어야 하며 이 정책에 대한 고용인들의 요구가 있어야 한다. 정책입안자들의 의지는 기업경영의 패러다임이 변화하면서 서서히 생겨날 수밖에 없는 상황이므로 기업이 취할 수 있는 여러 가지의 정책대안을 마련해야 할 것이다. 아직까지는 우리 나라에서 행해지고 있는 가족친화적 정책이 보육기관의 설치나 부모휴가, 근무시간이나 장소의 선택에 집중되어 있으므로 기타의 가족친화적인 프로그램들의 활용사례와 효과들을 소개해야 할 것이다.

둘째로 고용인의 요구측면에서, 가정일과 직장일을 병행함으로써 겪는 갈등의 정도나 구체적인 어려움을 조사함으로써 기업들이 정책의 필요성을 인식하게 해야 한다. 또한 고용인들의 특성에 따라 필요한 내용의 우선순위를 정해줌으로써 기업에 필요한 정책을 구체화시키는 것이 필요하다.

셋째로 여성정책을 수립함에 있어, 국가가 지원해주는 모성보호제도나 보육시설 외에 모든 기업체나 작업장이 가족친화적인 체제로 바뀌도록 독려하는 정책이 포함되어야 한다. 즉 고용인들이 자신의 직장에서 재정지원이나 복지시설뿐 아니라 융통적인 노동정책과 상담 및 정보 등을 제공받을 수 있는 작업장을 조성하기 위해, 정부는 각종 법률을 만들고 지침을 세워 지도해야 할 것이다. 실제로 미국이나 호주 등에서는 많은 프로그램을 포함하는 가족친화적인 작업장정책이나 가족친화적인 노동조정을 통해 가족을 지원하고 있다.

한편, 가족친화적인 정책은 지방자치단체들의 정책에도 반영되어 개별가정뿐 아니라 기업, 학교, 지역사회 모두가 가족의 유지와 성장에 기여하도록 하는 지원프로그램이나 정책이 입법화되도록 노력해야 한다. 이를 위해서는 연구기관이나 정보제공기관, 관련 관리자 교육기관, 자원센터 등의 설치가 필요하며, 초기단계에서는 가정복지사의 활동을 통해서도 가능할 것이며 가족자원경영학 분야의 실천적 노력이 요구된다.

■ 참고문헌

- 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원.
- 문유경, 주재선(2000). OECD 회원국의 여성고용정책. 한국여성개발원.
- 변화순, 송다영, 김영란(2001). 가족유형에 따른 생활실태와 복지욕구에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 삼성경제연구소(2000). 21세기 유망산업.
- 송계전(2000). '일하고 싶은 회사'의 조건. LG경제연구원.
- 양승주(1996). 고용주지원 보육서비스의 다양화 방안. 한국여성개발원.
- 장지연(2001). 고학력 여성 경제활동의 국제비교. 여성과 직업. 서울:시그마프레스.
- 한도숙(2000). 북구국가들의 여성정책. 한국조세연구원.
- 2001 국가인적자원개발 기본계획. 대한민국정부
- 2001 여성통계연보. 한국여성개발원.
- 제 2차 여성정책기본계획안 시안. 여성부 정책총괄과
- 보건복지부 홈페이지
- Kimball, G. (1999). *21st Families*. CA: Equality=Press.
- Parasuraman, S. & J. H. Greenhaus (1997). The changing world of work and family, Parasuraman, S. & J. H. Greenhaus ed. *Work and Family*. CT: Praeger.
- Sekaran, Uma & F. Leong ed. (1992). *Womanpower*. CA: Sage.
- Vanderkolk, B. S., A. A. Young ed. (1991). *The work and family revolution*. NY: Facts On File.
- www.familysupportamerica.org

(2000년 6월 18일 접수, 2000년 11월 8일 채택)