

가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구

A Study on the Work-Family Balance Based on the Family Friendly Policy

가톨릭대학교 생활과학부 소비자주거학 전공

교수 정영금*

Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea

Prof. : Jeong, Young-Keum

〈Abstract〉

Working men and women experience the overload of labor and the conflict between work and family according to the increase of working women and working couples. Work-family conflict can have adverse effects on quality of life and satisfaction with employees' work lives. And severe conflicts can interfere with employees' concentration on their jobs and increase absenteeism. So, employers are helping to keep employees the balance of work-family by supporting them through family friendly policies.

This study emphasized the necessity of work-family balance through the statistical data and importance on the family. And the related studies and efforts of outstanding companies in USA and Korea are provided. Based on this study, programs on work-family balance must be developed and attentions of working families, employers, communities are needed.

▲주요어(Key Words) : 일-가족 균형(work-family balance), 가족친화적 정책(family friendly policy), 일-가족 갈등(work-family conflict), 맞벌이 부부(working couple)

1. 서론

지난 수십 년간 우리 사회의 변화의 속도가 유례없이 가속화되고 있다는 사실에 이의를 제기할 사람은 없을 것이다. 사회변화가 그러했고 그 원동력이 된 기술변화가 그러했으며, 그 속에서 노동의 변화나 가족의 변화 역시 가속적으로 변화해왔다. 특히 노동시장에서는 여성의 참여율이 높아져 1980년에 42.8%이던 여성의 경제활동참가율은 2002년에 49.7%로 높아졌고 기혼여성의 경제활동참가율도 동기간에 40.0%에서 49.4%로 높아졌다.

이것은 가족의 노동력을 근간으로 하기 때문에 가족의 변화와 맥을 같이 한다. 즉 여성의 노동력 참여 증가는 여성의 학력

증가나 노동력 참여 의사의 변화에 기인하기도 하지만, 그 외에 이혼율의 증가나 홀부모의 증가 등도 영향을 주었다. 뿐만 아니라 자녀양육의 부담으로 인해 독신가정의 증가나 만혼경향, 저출산 등의 추세가 가속화되는 것도 여성의 노동력 참여와 상호 영향을 미친다.

이러한 상황은 단순히 노동시장이 변화하고 가족의 모습이 변화하는 것으로 그치는 것이 아니라 가족의 기능변화나 상실을 야기하게 된다. 가족환경의 변화를 진단한 연구(한국보건사회연구원, 2002, 정민자, 2003 재인용)에 의하면, 최근 해체가정은 물론이고 일반가정에서도 가족기능이 약해져 매우 어려운 상황에 놓여있는 것으로 나타났다. 특히 출산을 저하나 자녀양육의 기피 등은 가정을 통해 사회의 대를 이어주고 사회구성원의 육성하는 기능 등이 심각하게 훼손되는 것을 의미한다.

최선진국인 미국의 경우에도 높은 이혼율과 가정결손이 어린

* 주 저 자 : 정영금 (E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr)

아이들을 황폐화시키고 미국사회를 멍들게 하며 나아가서 미국 사회를 총체적으로 쇠퇴하게 하는 큰 원인이라는 사회학자들의 지적은 어제오늘의 일이 아니다(프랜시스 후쿠야마, 2001, 이정전, 2003 재인용). 가정은 사회변화에 영향을 받지만 동시에 사회에 영향을 주는 단위이므로 가정의 문제는 동시에 사회의 문제가 되며, 가정에서 야기된 문제가 사회 문제화되어 결국 사회의 구성원인 가족들의 책임으로 되돌아온다.

이런 인식이 있었기에 독일이나 프랑스에서는 '가족부'나 '가정 및 아동국'을, 미국에서는 '아동, 청소년, 가족부'나 '가족지원 위원회'등을 설치하여 국가 사회적으로 가족을 지원하고 있다. 우리나라에서도 최근 건강가정기본법이 제정되어 문제가정의 발생을 미연에 방지하고 가족기능을 강화하려는 것도 이러한 맥락이라고 할 수 있다.

따라서 변화하는 노동환경과 가족환경하에서 가정의 기능수행을 위한 책임을 가족원들 혹은 여성이나 어머니들에게만 부과해서는 안된다. 즉 가정 내 부부의 역할이 다양화되는 현시점에서 작게는 자녀양육이나 노인부양 등의 문제를 국가나 사회가 함께 해결해 주어야만 저출산으로 인한 노동력 부족, 양육 및 부양의 부담으로 인한 가족간의 갈등, 방치된 아동이나 노인 양산 등의 사회문제가 감소될 수 있다.

국가사회적인 해결책은 여러 가지가 있겠지만 가족문제에 국가가 적극적으로 개입하여 복지정책을 마련하는 유럽의 국가들과 달리, 미국이나, 캐나다, 호주 등 자본주의 국가에서는 가족을 가진 고용인들과 고용주들이 서로의 목적을 달성하고 국가가 이를 독려하는 차원에서 가족친화적인 정책이 시행되기 시작하였고 이를 통해 고용인들이 직장일을 하면서 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있게 되었는데, 이것이 일-가족 균형이다. 일-가족 균형은 직업상의 역할에 대한 요구와 가정적 역할에 대한 요구가 상치되면서 발생하는 일-가족 갈등을 해결하는 것이다(Parasuraman, 1997). 이것은 일과 가족의 중요성을 동시에 인정함으로써 두 역할이 공존하여 삶속에서 통합되는 것이며, 이를 위해 고용주가 가족지원적인 환경을 만들어 주는 것이다.

일-가족 균형은 여성의 노동참여율이 높아지고 맞벌이 부부가 늘어나면서 그 필요성이 제기되었고 이의 해결방안으로 유행적이고 가족지원적인 기업정책들이 마련되고 관련 법안이나 프로그램들이 생겨났다. 현재 미국에서는 관련정책은 물론이고 일-가족에 관한 각종 정보나 자료(Department of E,WR & SB, 2001), 인터넷사이트(workfamily.com, laborproject.org), 시민연대 등이 끊임없이 생겨나고 있다. 뿐만 아니라 관련 연구소들을 통해 기업이나 개인에게 홍보하고 10월을 '일과 가족의 달'로 선정하는 등 많은 노력을 기울이고 있다.

따라서 노동시장이나 가족의 변화로 미루어 볼 때 이제 우리나라에서도 일과 가족 균형에 대한 요구가 더욱 더 증가될 것으로 보이므로, 본 연구에서는 우리보다 빨리 시작된 미국의 상황을 중심으로 일-가족 균형의 필요성과 그에 대한 미국사회의 노력들을 제시함으로써 일-가족 균형에 대한 중요성을 부각

시키고 관련 연구 및 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 일-가족 균형의 필요성

1. 가족구조의 변화

업무와 개인생활 사이의 상충되는 요구들은 항상 존재했다. 대부분의 사람들은 돌보아야 할 자녀나 노부모가 있으며 개인적인 취미와 지역사회 활동에 시간을 쏟는다. 과거에는 많은 경영자들이 이러한 개인적인 요구를 쉽게 생각하고 회사를 우선시할 것으로 생각하였다. 결국 업무와 개인생활은 어느 하나에 충실하면 다른 하나를 포기해야 하는 제로섬게임과 같은 것이었다.

그러나 남성이 생계책임자로서 직장 일에 최선을 다하고 여성은 가사책임자로서 가정을 유지하던 시대는 지나가고, 이제는 남성과 여성이 생계와 가정을 동시에 책임져야 하는 시대가 되었다. 즉 전일제의 가사노동자가 없는 상황에서 가정을 유지하기 위해서는 남성이나 여성 모두에게 업무와 개인생활의 균형이 문제시되었으며, 또 한편 구조조정 등에 따라 조직에 대한 충성심이 저하되는 상황에서 역설적으로 헌신적인 직원이 절실해지고 있다.

이 문제를 해결하고 노동력을 확보하기 위해 기업에서는 변형근로시간제나 육아휴가와 같은 프로그램을 통해 임시방편으로 해결하는 경우가 많다. 그러나 이러한 프로그램들은 기업의 문화에 확산되거나 경영자들의 행동을 근본적으로 바꾸지 못하기 때문에 대다수의 직원들에게는 업무와 개인생활 사이에 의미 있고 지속적인 균형을 유지하는데 거의 도움이 되지 못한다.

업무와 개인생활을 공존시키는 것은 남성들에게도 문제가 되지만, 가정을 담당하던 여성들이 노동시장에 참여하면서 여성들에게는 더욱 중요한 문제가 되고 있다. 결혼한 여성이 직장에 다닐 경우에는 가정과 직장 일을 병행하는데 많은 어려움을 느끼게 된다. 최근 미국에서는 이들의 상태를 'juggling'이라고 표현하면서 juggling의 어려움과 이를 해결하기 위한 방안들을 강구하고 있다. 맞벌이 가정의 아내들은 몇 개의 공을 동시에 던지고 받아야 하는 juggler 와 같이, 서로 경쟁적으로 시간을 요구하며 완전히 다른 성질을 가진 여러 책임들을 동시에 수행해야 한다. 이들이 돌려야 하는 공들, 즉 맞벌이 부부로 살면서 가정을 유지하기위해 한꺼번에 해야 하는 일들은 부모로서의 책임, 직업적 성공, 가정유지를 위한 기본적인 책임, 지역사회에의 참여, 자신과 배우자를 위한 시간 등이다. 이 일들에 참여하는 시간과 노력, 중요성들이 똑같지는 않고 또 시간에 따라 변할 수는 있다. 그러나 모든 일들이 관심을 필요로 하고 서로 연관되어 있다.

이제까지 미국의 경우에는 가정을 사적인 영역으로 간주하

여 가족의 문제는 가족이 처리하거나 시장원리에 의해 해결되는 것으로 보아 국가적인 차원에서의 지원이나 배려가 유럽 국가들에 비해 적었다. 일반적으로 유럽의 국가들과 달리, 미국에서는 가정이란 부부로 구성되어 남성이 생계를 담당하고 여성이 가사를 담당하는 전통적인 가정을 상정하여 왔지만, 여러 통계적인 수치로 미루어 볼 때 미국의 가정에도 많은 변화가 생겼다. 1980년에는 자녀가 있는 기혼여성의 반 정도가 가정 밖에서 일을 했지만 1999년에는 70%정도로 증가하였다. 또한 편모의 경우도 이와 유사한 경향을 보여, 1980년에 52%였던 일하는 여성의 비율이 1999년에는 73%로 증가하였다. 다른 측면에서 비교하면, 1997년에 일하는 여성의 77.9%가 6-17세의 자녀를 돌보고 있으며 64.8%는 6세 이하의 자녀를 돌보고 있다(CNN.com #3).

EU국가에서는 인구의 1/5이 65세 이상이기 때문에 그들은 재정상의 성장과 출산율을 함께 높이기를 원하며, 이와 동시에 더 이상 여성을 노인부모들의 유일한 보호자로 만들지 않는 사회정책을 제안한다. 마찬가지로 미국에서도 베이비붐 세대의 연령이 높아지고 있는 가운데, 더욱 심각한 문제는 부부 모두 일하는 가정(two-worker home)이 증가하고 있는 것이다. 대략 30년간 맞벌이 가정(dual-earner families)의 수가 30% 증가하였고 편부모 가족도 증가하였다. 이 중에는 대부분이 편모가정이지만 편모가정의 비율도 증가하고 있다. 미국여성의 70%가 일을 하고 있어 두 부부가 같이 일을 해야 하는 상황에서, 누가 자녀와 노부모를 보호해야 하는가 하는 것은 더 이상 여성의 문제가 아니라 정치적인 단계로 접어들었다(2001.1.29. CNN.com).

우리나라의 경우도 예외는 아니어서, 편모가구의 비율이 1995년 6.1%에서 2000년에 6.3%로 증가하였으며 <표 1>에서와 같이 여성 가구주 가구비율도 1980년 14.7%이던 것이 2000년에는 18.5%로 증가하였다. 특히 여성 가구주 가구비율이 증가한 데에는 이혼이나 미혼 가구주의 증가가 큰 역할을 하였다. 뿐만 아니라 가구주 성별 장래가구분포를 보면 <표 2>에서와 같이 여성 가구주의 가구비율이 2001년 18.7%에서 2020년에는 21.9%로 계속 증가할 것으로 전망된다.

<표 1> 혼인상태별 여성가구주 분포

(단위: %)

	여성가구주 가구비율	유배우	사별	이혼	미혼
1980	14.7	22.3	58.1	3.9	15.7
1985	15.7	22.7	52.2	4.3	20.7
1990	15.7	17.7	56.3	5.6	20.4
1995	16.6	15.7	56.1	7.1	21.1
2000	18.5	16.6	50.5	11.6	21.4

출처; 2003 여성통계연보

<표 2> 가구주 성별 장래 가구분포

(단위: %)

연도	여성가구주 가구 구성비율
2001	18.7
2002	18.9
2005	19.5
2010	20.5
2015	21.2
2020	21.9

출처; 통계청(2002), 장래가구추계 2000-2020

또 맞벌이 가구가 갈수록 늘어나 전체 조사 대상 가구 중 31.7%가 맞벌이를 하고 있는데 이는 지난해보다 1.3% 증가한 수치이다. 연령대별로 보면, 40대 맞벌이 가구 비율이 37.2%로 가장 높으며 30대 이하 맞벌이 가구의 비율이 지난해에 비해 가장 많이 증가한 26.2%였다(국민은행, 2003 주택금융 실태조사). 맞벌이 가정의 경우에는 배우자가 대부분 아르바이트나 임금이 낮은 서비스업에 종사하는 경우가 많아 두 사람이 버는 데도 실제 소득은 비맞벌이가구의 1.3배밖에 되지 않았다. 이들의 소비지출항목은 외식비, 피복신발비, 교육비 등의 지출이 상대적으로 많았다(통계청, 2001 도시근로자 가구의 가계수지동향).

맞벌이 가정의 경우에 가사분담은 여전히 불공평한 것으로 나타났는데, 여성부의 조사에 의하면, 시설을 다녀온 자녀를 어머니가 돌본다는 응답은 43.0%에 달한 반면 아버지가 돌보는 경우는 4.4%에 불과해 사회생활과 무관하게 자녀보육은 여전히 여성의 몫임을 보여주었다(2003. 1. 20 문화일보). 즉 맞벌이 부부에 있어서도 양성평등의 역할분담이 실현되지 못한 채 아내가 자녀교육과 가사노동을 담당하고 있다. 이러한 현실은 여성취업의 장애요인으로 육아부담을 가장 많이 선택하는 조사결과(통계청 2002 사회통계조사보고서)와 맥을 같이 한다.

2. 노동 및 성공에 대한 인식 변화

가족적인 요구를 중시하는 분위기가 확산된 데에는 성공에 대한 사람들의 인식변화도 큰 몫을 하였다. 베이비붐 세대가 연령과 성에 근거한 전통적인 역할에 도전받는 것과 마찬가지로, 일과 은퇴를 통한 그들의 다양한 인생역정은 '성공적인 경력'이란 무엇인가에 대한 미국인들의 생각을 변화시키고 있다. 지금까지 성공적인 경력이란 전형적으로 일정한 직책에서 단계적으로 승진하면서 수입과 명성 및 권력이 꾸준히 상승되는 것을 의미하였다. 이러한 생각에는 몇 가지의 보이지 않는 가정이나 '신화'가 숨겨져 있다. 즉 성공에는 유급의 노동이 필수적이며 성공적인 경력은 가정과 분리되어 있어야 한다는 것들이다.

이러한 신화가 성공이라는 개념에 내재되어 있었기에 과거에는 일과 가정이 분리되어 있었고 개인생활을 뒤로한 채 성공만을 향해 달려가는 회사인간이 있었다. 그러나 베이비부머들의

주류화, 경기침체, 여성의 취업증가 등은 남성들로 하여금 스스로의 위치를 다시 생각하도록 강요하였고, 회사에서의 수입, 품위, 기업의 지원, 남성의 매력도 잃지 않으면서 아버지로서의 역할을 충실히 수행하기를 바라는 새로운 유형의 회사인간이 등장하였다(마이클 김멜, 2002).

최근 록펠러재단과 포드 재단이 지원하고 코넬대학의 여성과 일 연구소가 주최하여 이태리 벨라지오(Bellagio)에서 개최된 경력에 관한 국제회의(career conference)에서는 생활의 질에 초점을 두었는데, 이것은 여성의 생활의 질에만 국한된 것은 아니었다. 그 회의의 위원장인 베티 프리단(Betty Friedan)은 노동시장에서 일하는 여성과 남성의 생활의 질을 어떻게 측정할 것인가에 대해 좀 더 과감한 생각을 해야 하는데, 이를 위해서는 물질적인 성취가 아니라 생활의 만족이나 일 이외의 시간을 고려하여 성공을 재정의해야 한다고 하였다. 프리단과 공동 위원장인 코넬대의 프랜신 모치오(Francine Moccio) 역시 미국식의 지위를 고수함으로써 자신이 성공을 판단하는 주요 기준이 되는 것은 경제학적으로는 옳은 것이지만, 이것은 단순히 자녀와 시간을 덜 보내는 것보다 더 심각한 문제를 야기시킨다고 역설하였다(2001.1.29. CNN.com)

이러한 시각은 세대간 제로섬 게임이라는 가설을 통해서 논의된 바 있다. 이것은 친자시간이라고 불리는 부모자녀간의 공유시간이 적으면 부모는 출세, 돈벌이, 자기실현의 이익을 보겠지만 아이는 그만큼 중력, 정서, 도덕성의 발달부진으로 손해를 보고, 반대로 친자시간이 많으며 부모는 자기실현에 좀 손해를 볼지 몰라도 아이의 발달에는 이익이 되는 관계를 말한다. 즉 부모와 자녀의 이득과 손해를 비교하면 합계가 제로가 되는 관계이다(정범모 외, 1999, 이정전, 2003 재인용). 따라서 누구 하나가 손해를 보거나 이익을 보는 제로섬게임이 되지 않기 위해서는 인식의 전환이나 문제 해결에 효율적으로 대처할 수 있는 기구나 조직의 도움이 필요하게 된다. 마찬가지로 가족과 기업도 제로섬게임이 아니라 서로 도움이 되는 방안을 강구해볼 수 있다.

최근 들어 업무와 개인생활간의 우선순위가 서로 상충되는 것이 아니라 상호보완적이라고 생각하여 상호이익이 되는 윈-윈 철학을 채택하는 기업들이 생겨나고 있다. 기업의 경영자들은 세 가지 원칙에 입각하여 이 문제를 다루고 있는데, 우선, 중요한 것이 무엇인지 명확히 하여 업무목표와 개인목표를 모두 충족시킬 수 있는 계획을 수립하도록 한다. 둘째, 경영자들은 직원들이 사무실 밖에서도 나름대로의 역할을 가지고 있음을 인정하여 역할간의 중복과 구분을 명확히 하도록 한다. 셋째, 조직의 성과를 향상시키는 동시에 직원들의 개인적인 목적을 추구하도록 경영자는 업무가 이루어지는 방식을 끊임없이 재조정한다. 이러한 접근방식은 직원 개개인 뿐 아니라 조직에 이익이 되며, 경영자가 직원들에게 업무와 개인생활 간에 균형을 유지하도록 도움을 줄 때 직원들은 조직에 더 강하게 헌신하게 된다.

III. 일-가족 균형과 가족친화적 환경

일하는 여성의 증가, 특히 일하는 어머니의 증가는 일과 가정생활을 양립해야 하는 여성들의 요구를 충족시킬 기업의 노력을 강구하도록 하였다. 또한 일하는 어머니의 증가는 함께 가정을 유지해야 하는 남성에게도 영향을 주었으며, 앞에서 언급한 성공에 대한 새로운 인식이나 가정의 중요성 부각 등으로 인하여 고용인들의 기업에 대한 요구가 변화하였기 때문에, 기업에서는 인력을 확보하고 업무의 효율성을 높이기 위해 노력할 수밖에 없었다. 그 노력의 일환으로 미국이나 캐나다, 호주 등에서는 직장가 가정을 양립하도록 하기 위한 가족친화적인 기업정책을 펴게 되었다.

가족친화적인 정책은 가족을 우선시하는 정책이며 남성과 여성을 동시에 배려하고 기업주에게도 도움이 되는 정책으로서 직장가 가정의 양립을 지원하는 대표적인 방법이다. 따라서 가족복지에 대한 국가책임도가 상대적으로 낮은 자본주의국가들에서 기업과 국가가 노동자들로 하여금 일터와 가정생활을 병행하도록 지원함으로써 가족의 문제를 해결하고 기업에 이득이 되며 나아가 경제전반과 사회전체에 이득을 주기위해 시작된 정책이다.

그 예로서, 미국이나 호주 등에서는 가족친화적 작업장을 조성하기 위한 각종 프로그램을 시행하고 지원하고 있다. 여기에는 융통적인 작업스케줄, 각종 휴가 프로그램, 작업공유제, 탁아 시설 제공, 정보 및 교육, 상담 제공이 포함되며 노동자의 상황에 맞추어 제공된다. 동시에 가족친화적인 정책은 고용인들을 위해 국가나 기업이 일방적으로 제공해주기 보다는 일과 가정생활을 공존시키는 것이 모든 국민들의 권한이므로 노동자로 대표되는 지역사회까지 개입해야 하는 것으로 보고 있다. 즉 일과 가정생활을 병행하기 위해 가족과 고용인, 기업, 국가는 물론이고 지역사회까지도 상호 협력해야 하는 것으로 보아 시민운동으로까지 확대되고 있다(정영금, 2002a, 2002b).

이렇게 본다면 가족친화정책은 단순한 정책이기 보다는 하나의 환경이며 그것을 모토로 하는 문화라고도 볼 수 있다. 즉 직장 일만을 중시함으로써 생겨나는 가족의 문제, 더 나아가서는 사회의 문제를 해결하는 방안으로 노동자들 혹은 가족이 있는 고용인은 일과 가족의 균형을 맞추려고 노력하고, 이것을 기업이나 국가가 정책적으로 지원하며 지역사회가 참여하는 가족중심적인 환경이며 문화라고 할 수 있다.

따라서 일-가족 균형은 가족친화적인 환경에서 가족친화적인 각종 정책들을 통해 고용인들에게 얻어지는 상태이며 그들이 달성하는 하나의 목표라고 할 수 있다. 일-가족균형이란 직업적 역할을 위한 요구와 가정적 역할을 위한 요구가 양립하지 못함으로써 야기되는 일-가족간의 갈등을 해결하는 것이며 고용인들이 자신의 생활을 조정할 수 있도록 고용주가 지원하는 것이다. 일-가족 갈등의 가장 일반적인 유형은 시간갈등이다.

즉 하나의 역할을 위해 요구되는 시간이 다른 일을 하지 못하게 만드는 것으로서, 스케줄의 중복이나 노동-역할과중이 이에 속한다. 두 번째는 심리적인 갈등으로서, 하나의 역할과 다른 역할이 중복되면서 나타난다. 즉, 두 역할이 서로 섞여서 어떤 하나의 책임을 완수하기 어려울 때 나타나는 심리적인 긴장, 걱정, 피로 등을 의미한다. 세 번째의 갈등은 행동상으로 나타나는데, 가족안에서 기대되는 친밀감이나 정서적인 안정감 등이 부적절하거나 역기능적으로 나타나는 경우이다(Parasuraman, 1997).

이런 일-가족 갈등은 가족이나 고용인에게도 어려움을 주기만 고용주나 사회에도 마찬가지이다. 과도한 갈등은 개인적으로는 가족관계나 가족생활의 질을 저하시키고 경력개발이나 직업 만족에 영향을 주며, 고용주의 입장에서는 작업효율이나 결근율에 영향을 미쳐 퇴직에 이르기에도 한다. 이런 개념 하에서 본다면, 많은 회사들이 일-가족을 조화롭게 유지시키기 위한 프로그램을 갖고 있으며 자녀양육 및 노인보호 관련 제도들이나 기타 서비스, 세미나, 재무교육, 법적 서비스 등이 이에 속한다. 그러나 이것은 일-가족균형의 중요한 부분이지는 않지만 전부는 아니다. 즉 일-가족균형은 고용주가 더욱 융통적이고 지원적인 노동환경을 만들으로써 고용인들이 일을 할 때 일에만 집중할 수

있도록 하는 것이다. 더 나아가 생활사건에서 생기는 욕구를 충족시킬 수 있는 프로그램을 제공하고 고용인들이 자신의 생활을 가능한 한 많이 통제할 수 있게 하는 정책을 마련하며 고용인과 회사의 욕구를 동시에 충족시키는 전략으로서의 융통노동제를 활용하여 기업문화를 더욱 지원적으로 만들어가는 것을 의미한다. 이는 결국 고용인들의 욕구를 충족시키는 것이 회사의 욕구를 충족시키는 것이 된다(workfamily.com).

일-가족균형을 어떻게 인식하고 지원하는가는 작업장이나 기업마다 다르겠지만, 가족친화적인 정책이 하나의 문화가 되고 환경이 되는 것과 마찬가지로 일-가족균형이라는 목표를 달성하기 위해 기업이 단순히 프로그램을 제공하는 차원에서부터 기업정책에 체화되는 수준까지 다양하다. 또한 일-가족에서 더 나아가 일-개인생활의 균형으로까지 확대되어가면서 지역사회의 노력까지 다양하게 요구된다. 다음의 <표 3>은 일-가족이 하나의 프로그램으로 시작되는 단계부터 노동이 재편되는 단계까지를 비교한 것으로서, 4단계까지 도달되어야 일과 가족 혹은 일과 개인생활이 사회 속에서 통합되고 조화되는 것이다(Friedman, D. E., A. A. Johnson, 1997).

<표 3> 일-생활에 대한 변화하는 시각

	1단계	2단계	3단계	4단계
실행정도	초기단계 -최고경영진의 지원이 미비한 가운데 선도적 기업 존재	인적자원 -경영자 수준의 지원이 증가 -관심이 많은 경영자가 타겟이 됨	문화의 변화 -최고수준 혹은 중간관리자층의 결정적인 지원	노동 재편 -기업 전반에 걸쳐 일-가족문제가 통합되어야 함을 인식 -최일선의 감독자가 타겟이 됨
과정	문제의 규정 -자녀양육이나 여성의 업무력 조사 -요구도 조사	책임 집중 -일-가족에 대한 전담기구 -일-가족 전담 관리자 지정 -의사소통 정책	전담 및 주류화 -일-가족에 대한 전담기구 -임무 재규정 -타 전략 목표와의 시너지	노동과정에 적용 -인적자원 효율화에 대한 전담기구 -인적자원을 포괄하는 노동재편
주도권의 정도	프로그램화 단계 -여성의 문제로 규정 -자녀양육이 초점 -부양자 지원 형태	통합적인 단계 -고용인의 생활주기에 초점 -일련의 정책과 프로그램들 -융통적인 노동방식들	전략적인 단계 -정책간 혼선 제거 -역할 모델 공표 -일-가족 목표를 포괄하는 수행	필수적인 단계 -대안적인 경력경로 -완전 피드백 -개인적 스케줄의 책임을 팀제화
지역사회의 참여정도	정보공유 -회의 참여 -지역상황을 파악 -전문가 확보	프로젝트에 기반을 둔 협력 -컨소시움 구성	시스템화된 협력 -계획 및 정책위에 참여 -미국기업의 협력적 노력 -기부	지역민을 통한 기여 -자원봉사자의 노력 -시민사회의 의제

출처; Friedman, D. E., A. A. Johnson (1997)

IV. 일-가족 균형에 관련된 연구와 노력

1. 미국의 연구와 노력

일-가족 균형의 문제에서는 우선 고용인들이 일-가족을 병행하기 위해 겪는 어려움들에 대해 논의할 필요가 있다. 가족 및 노동연구소가 변화하는 노동력에 대해

연구한 결과에 의하면, 상당수의 남성들도 일과 가족역할의 중복에서 야기되는 갈등을 경험한 것으로 나타났다. 조사대상 취업부모의 40%가 때때로 일-가족갈등을 경험하였으며, 취업한 어머니의 38%와 취업한 아버지의 19%가 최근 3개월 내에 스트레스를 겪은 것으로 나타났다. 또 뉴욕타임즈의 연구에서도 일하는 어머니의 83%와 일하는 아버지의 72%가 일-가족간의 갈등을 겪었다고 보고하였다(Parasuraman, 1997).

일하는 부모들의 일과 가족간의 갈등과 균형은 가정관리학 분야에서 오래 전부터 다루어온 연구주제이지만, 이 분야에서는 시간배분이나 갈등(Vandano, 1988; Strober, 1980), 혹은 취업 결정(Foster, 1988, Pritchard, 1990)에 초점을 맞추고 있다. 즉 취업여성의 과중한 노동부담과 그로 인한 갈등을 가정내의 역할분담이나 성역할의 변화 등으로 해결하고자 하며 취업으로 인한 가계지출의 변화나 취업비용을 고려하여 취업여부와 시기를 결정하는 등의 연구가 집중되었다.

이에 비해서 일-가족 균형은 기업의 생산성을 높이기 위해 인적자원관리의 차원에서 도출된 해결방안이라고 볼 수 있다. 즉 직장에서의 여성인력이 증가하고 노동력이 다양해지며 일에 대한 가치관이 변화하는 상황에서 기업에서는 변화된 상황을 받아들이고 업무와 개인생활간의 상충을 해결해야 하는 실질적인 필요성에서 일과 가족간의 갈등정도나 그로 인한 기업의 비용 등을 조사하게 되었고, 이의 해결책으로서 기업이나 정부가 제공할 수 있는 제도나 정책을 개발하게 되었다(Friedman, 2000; Vanderkolk, 1997; Department of Employment, Workplace Relations and Small Business, 2001).

일-가족 균형과 관련지어서는 각종 연구소의 활동이 활발하여 코넬대의 고용 및 가족 경력 연구소(Employment and Family Careers Institute)나 보스턴 대학(Boston College)의 슬로언 일-가족 연구소(Sloan Work and Family Research Network) 등을 중심으로 연구뿐 아니라 교육과 정보제공에 주력하였다. 코넬대 연구소의 필리스 모엔은 맞벌이 가족은 홀벌이 가정에 맞게 고안된 세상에서 무언가를 하려고 애쓰는 것 같다고 하면서 직장은 생계책임자(breadwinner) 모델에 맞춰져 있기 때문에 시장에서 일하는 노동자는 가족에 대한 책임을 지지 않으며, 전일제 유모를 두지 않은 한 맞벌이 부부가 가족을 갖기는 어렵다고 하였다. 따라서 맞벌이 가정의 내내는 많은 스트레스를 받으며 자신의 생활을 통제하기 어렵다. 1998년 코넬의 부부 및 경력 연구에 의하면, 맞벌이 부부로 살아가는 남성의 반은 45시간 이상 일하며 대체로 아내보다 주당 10-15시간 더 일하지만, 더

일에 지치는 편은 여성이다. 맞벌이 부부 중 여성의 평균스트레스 정도는 2.86(최고 5점)으로서 남성의 2.42에 비해 높았다.

Work & Family Connection Website는 186명을 대상으로 한 온라인 조사에서 일과 가족생활간의 갈등이 일에 미치는 영향을 조사하였는데, 2/3의 응답자는 일과 가족생활간의 갈등으로 인해 너무 피곤하여 일에 집중할 수 없을 정도라고 하였다. 또 과반수 이상이 직장에 늦거나 일찍 퇴근하며 53%는 직장을 그만둘 생각을 심각하게 한 적이 있으며 51%는 가정일로 인해 일을 마무리하지 못하고 퇴근한 적이 있다고 응답하였다. 피로의 증상은 사고가 느려지거나 집중 부족, 긴장감이나 작업수행능력 감퇴, 무기력함 등이었다(www.workfamily.com.4.22.2004).

이러한 상황과 마찬가지로, 노동자들의 결근의 약 60%는 개인적인 이유 때문이다. 그렇기 때문에 개인적인 일에 시간을 배정하는 제도들은 직원들이 슬그머니 자리를 비우는 일을 방지해주며 가족문제를 해결해줄 시간이나 장치들을 고안할 필요가 있다. CCH, Inc.의 2000년 예기치 않은 결근에 관한 조사에 의하면, 고용인들의 결근은 기업에 일인당 약 602\$의 비용을 초래하며 1999년에는 610\$의 비용을 초래하는 것으로 조사되었다(CNN.com #3). 따라서 일-가족간의 갈등해결에 도움을 주는 것으로는 융통시간제와 각종 융통성있는 제도, 경영자를 더 융통적이고 지원적이 되도록 훈련하는 것 등이 필요하다.

그러나 일-가족균형을 제고하기 위한 가족친화적인 정책들이 서서히 생겨나고 있는 가운데, Minneapolis에 기반을 둔 일-가족 정보 및 상담회사인 Work & Family Connection의 온라인 조사에 의하면, 일-가족 전문가와 경영자들의 3/4은 일-가족 노력에 대한 투자가 최근에 감소되었다고 응답하였다. 또한 응답자의 68%는 자기 회사 내에 일-가족을 위한 제도가 잘 되어 있다고 응답한 반면에 73%는 경제문제로 인해 어려움을 겪었으며 76%는 일-가족 제도의 주책임을 맡는 직원이 없다고 응답하였다. 응답자 중 81%는 일-가족제도가 자기 회사의 인적자원관리의 일부로 운영된다고 하였으며 44%는 다양성관리의 일부로 운영된다고 하였다(www.workfamily.com).

또한 2001년 캐나다 고용인들을 대상으로 한 조사에서, 연구자들은 직업 스트레스와 과중한 노동은 건강과 가족생활, 그리고 캐나다 노동력의 미래에 심각한 해를 미친다고 하였다. 고용인들은 스트레스를 많이 받고 노동이 과중하여 가족부양을 포기하거나 연기한다. 그들은 또한 경영과 조직문화가 가족에 비지지적이고 많은 회사들도 가족지원적인 정책을 갖고 있지 않다고 보고하였다. 이 연구를 통해 제시한 결론은 다음과 같다;

고용주들은 조직 내에 가족지원적인 경영자의 수를 늘리고 일에 융통성을 부여하며 고용주의 조정능력을 늘리고 더욱 지원적일 노동환경을 만드는데 노력을 기울일 필요가 있다. 또 조직 내에서 '직원을 관리하는' 능력을 향상시켜야 하는데 관리자 들은 고용인들을 지원할 수 있는 기술과 시간을 가져야 하며 이것은 관리자 들의 기본적인 역할이다. 한편 고용인들도 일하는 시간과 장소에 대해 융통성을 가져야 하는데, 융통적인 조정의

기준에 대해서는 서로 동의하고 투명해야 한다. 조직 역시 고용인의 일-가족 균형을 높이기 위해서는 시간 투입이 아니라 산출에 초점을 두어야 하고 업무는 목표달성과 결과에 맞추며 보상은 산출에 근거해야 한다(worklife.com).

일-가족균형을 위한 기업의 노력이 다양한 가운데, 선도적으로 일-가족균형을 제고하는 기업들도 있다. 그 대표적인 기업으로 IBM을 꼽을 수 있다. IBM은 일하는 '어머니를 위한 100대 회사'에 15년간 자리를 차지하고 있다. 여기에는 그럴만한 이유가 있는데, 1993년의 가족 및 의료휴가법이 만들어지기 약 40년 전부터 IBM은 출산 후 6-8주의 유급휴가를 포함한 12주의 휴가를 제공하였다. 또한 1963년의 동일임금법이 제정되기 30년 전에 여성노동자에게 동일한 기금을 분배하였다. 즉 IBM은 법이 만들어지거나 일이 이루어져야 한다고 사람들이 생각하기 전에, 필요한 일들을 먼저 시행하는 전통을 갖고 있다. 이 외에도 IBM은 융통시간, 입양지원, 재택근무, 휴가지원 등을 시행하고 있으며 현장 아동양육은 드물지만 위탁양육프로그램을 제공하고 있다. 이는 고용인들의 다양성을 고려한 정책이기도 하다(CNN.com #2).

여성들이 직장인과 엄마로서의 역할간의 균형을 잡으려고 노력함에 따라 고용주들은 가족생활을 수월하게 해주기 위해 정책을 바꾸고 있다. 이 중에는 유급휴가은행, 아픈 자녀를 위한 보호소, 압축된 노동주간, 직업공유와 융통 스케줄 등이 있다. '일하는 여성을 위한 100대 회사' 중 하나인 First Tennessee Corporation은 이러한 혜택 중 많은 것을 시행하고 있는데, 이 은행은 고용인들이 자녀의 학교행사에 참여하기 위해 한 자녀당 매년 3시간을 쓸 수 있는 자모회의 참여 프로그램을 시행하고 있다. 이것은 이 회사에서 시행하는 다른 모든 혜택과 마찬가지로, 자녀유무와 상관없이 모든 고용인에게 주어지는데, 자녀가 없는 고용인이 이러한 프로그램의 개발을 반대하거나 부모들만이 특권을 누린다는 생각을 없애기 위한 것이다(CNN.com #3).

또 다른 선도적인 기업으로서, MetLife의 2003 고용인 급부(benefit)동향에 관한 연구에 의하면, 고용인들의 43%가 고용인들이 일-가족 균형을 달성하도록 돕는 것이 그들의 가장 중요한 고용인 급부전략이라고 하였다. 고용인들에게 일-가족급부를 제공하는 것은 건강관리비용을 줄여준다는 면에서 고용주들이 가장 바라는 목표가 된다. 그러한 예로서, 비영리 건강증진연구협회(Health Enhancement Research Organization)가 Fortune지 선정 500대 기업과 공동으로 46000명의 직원을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 스트레스가 가장 비용이 많이 드는 건강위험요소였다.

Gallup조사에서도 일-가족제도를 완비하고 그것을 활용하도록 지원하는 회사의 노동자들은 가장 스트레스 수준이 낮았으며 건강상의 문제가 적었다. 자녀양육을 위한 제도들, 융통시간 선택, 세미나, 장기 건강보험, 가족휴가, 고용인 지원 프로그램 등을 사용하는 고용인들은 모두 직장에 더 만족하고 더 낮은

스트레스 수준을 보이며 더 생산적이고 일-가족-개인 생활 간에 균형을 더 잘 유지하였다.

베이비붐 세대들이 은퇴하기 시작하고 그것을 보충할 충분한 노동력이 채워지지 않게 되면서 미국은 앞으로 10년 내에 천만 명의 노동자가 부족할 것이라고 노동통계국이 전망하였다. 벌써 병원에서는 126,000명의 간호사가 부족하게 되는 등 건강관련 직종에서의 노동력 부족이 심각하다. 미국 노동통계국에 따르면, 2008년에는 여성이 미국 노동력의 48%를 차지하게 된다. 그렇게 되면 노동력의 절반 정도가 여성이고 그 중 85%가 가족 운영의 책임을 지게 됨에 따라 일-가족은 가장 중요한 여성의 이슈가 될 것이고, 회사는 여성들을 고용하기 위해 필요한 모든 조치를 강구하게 될 것이다. 여성 노동자의 수가 많아지고 더 귀중해질수록 그들을 고용하고 생산적으로 활동하도록 돕는 것이 중요해질 것이다(workfamily.com.)

2. 우리나라의 연구와 노력

우리나라에서는 미국에 비해 여성의 노동참가율이 높지 않고 여성의 가사담당율이 높기 때문에 남성이나 일하는 아내들의 일-가족 균형에 대한 언급이 일반화되어 있지는 않다. 그러나 최근 고학력 여성들의 취업률이 증가하고 남성들의 개인생활에 대한 중요성이 커짐에 따라 개인 및 가정생활을 지원해주는 기업을 선호하고 있다. 특히 복지추진에서의 혜택이 많은 외국계 기업을 선호하고 있다.

이러한 상황이므로 가족친화적인 기업정책이나 일-가족 균형을 위한 지원 등을 구체적으로 명기한 정책이나 노력보다는 이에 속하는 혜택을 주는 정도에 불과하다. 따라서 이와 관련된 연구 역시 아주 초보적이 수준이라고 할 수 있다. 즉 여성들의 일-가족 균형보다는 노동시간이나 역할갈등, 시간관리 등에 관한 연구들만 있을 뿐이다. 이제까지 우리나라에서 가사를 전담하던 여성들이 취업을 하게 됨에 따라 노동시간이 과중되고 그로 인한 이중역할을 경험하게 되며 부부간의 노동분담이 요구되므로 그에 관련된 연구들이 많았다. 뿐만 아니라 기업측이나 사회적인 차원에서의 연구보다는 가정학 중심의 연구가 많았다.

취업여성의 가사노동시간(두경자, 1995; 조희금 외, 2000; 이연숙 외, 2002)과 부부간 가사노동 분담률(유희숙, 1999; 차성란, 1998)을 통해 여성의 일과 가족생활을 병행하는데서 오는 어려움을 지적하였는데, 전일제 취업주부의 노동시간은 하루 12.51시간(이연숙 외 2002)에 달할 정도로 길었고 취업모의 근로시간은 8시간 이상이었다(서문희 외, 2002). 또 가사노동 공평성의 차원(홍윤정, 1996; 기은광 외, 2003)에서 여성의 가사노동부담을 해결하고자 하였는데, 부인과 남편 모두 현재의 가사노동분담이 부인에게 불공평하다고 인정하였다(기은광 외, 2003). 또한 가사노동의 부담으로 인한 역할갈등에 대한 연구들(김은경, 2001; 정순희, 2001)에서도 취업주부의 역할갈등이 취업지속여부에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 남편의 행동적 지지나 어

린 자녀, 근로소득 등이 영향을 미쳤다(정순희, 2001).

이 외에 과중한 가사노동을 해결하기 위한 방안으로서 시간 관리전략에 대한 연구들(김효정, 2001)이 있는데 지금까지 전업 주부들의 노동부담을 해결하기 위한 노력들을 그대로 취업주부에게 적용한 것이었다. 그 결과 기혼취업여성들은 타인에게 협조를 구하거나 편의품을 이용하기보다는 수행표준 낮추거나 개인시간 조정하기 등의 전략을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 이는 우리나라 취업주부들의 취업지위가 낮고 소득이 낮기 때문이며, 역할갈등을 더 많이 느끼는 저소득 맞벌이가정에서는 상품대체가능성도 낮아 일과 가족생활을 병행하는데 어려움이 있다.

한편, 일-가족을 위한 기업의 노력에 관한 연구로는 가족친화적인 정책에 관한 연구들(김태홍 외, 2001; 정영금, 2002a; 2002b)이 있다. 여기서는 여성인력활용을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 각국의 경향을 제시하였으며(정영금a), 우리나라에서는 아직까지 여성을 위한 복지제도로 대변되는 각종 가족친화적인 제도의 운영현황과 요구도(김태홍 외, 2001)를 조사하였다.

연구결과들에 비추어 볼 때, 미국과 우리나라 노동시장의 차이가 있겠지만, 우리나라의 경우에는 노동부담에 대한 강조와 그를 해결하기 위해 보육제나 모성보호제도의 마련을 강구하는 정도에서 그칠 뿐, 일-가족균형을 위한 기업의 노력이나 정부의 독려, 사회단체의 참여, 각종 연구소의 활성화 등에는 이르지 못하고 있다. 또한 미국에 비해 우리나라의 기업들은 직원들의 일-가족균형을 위한 자체적인 연구나 제도마련도 미흡하였다.

단지, 최근에 각 기업들은 사원복지향상의 차원에서 다양한 제도들을 마련하고 있다. 우리나라 기업들도 인적자원의 중요성을 인지하면서 직원만족을 통한 인재확보와 고객 서비스 개선을 위해 노력하고 있다. 일례로 첨단 디지털 제품을 생산하는 신도리코는 공장의 근무환경을 휴양지에 버금갈 정도로 개선하였고(동아일보, 2004. 6. 20) 디에스엘시도 중소기업임에도 불구하고 어린이집을 설치하였으며(전자신문, 2004. 5. 20) 여성직원이 많은 KT도 4번째 어린이집을 개원하였다(아이뉴스24, 2004. 5. 31). 또 한국썬마이크로는 직원들이 필요에 따라 원하는 복지제도를 선택할 수 있는 캐피테리시식 복지프로그램을 도입하였다(한국경제, 2004. 1. 15). 뿐만 아니라 외국에서 가족친화적인 기업정책의 대표적인 방법인 융통근무제나 재택근무 등도 이미 우리나라 기업에서 활용되고 있으며 최근에는 재경부도 탄력근무시간제를 시행하기로 하였다.

그러나 이러한 복지혜택들이 아직까지는 단순히 직원만족을 통한 생산성 향상이나 교통문제 해결 등을 목적으로 할 뿐, 여성이나 가족을 지원하여 직원들이 일과 가정생활을 병행하는 것을 목적으로 하는 데에는 이르지 못하고 있다. 즉, 결과적으로는 노동자 가족에 도움이 되겠지만, 미국의 경우와 같이 가족친화적인 정책이나 일-가족 균형방안 등 가족을 명문화한 정책

은 이루어지지 않은 채 매우 단편적이고 일반적인 정책에 그치고 있다. 또 여성인력활용을 위해 정부가 마련하는 직장-가정양립 지원제도도 여성취업자를 위한 보육시설 확충이나 휴가제만을 언급할 뿐, 남성과 여성 모두가 직장일과 가정일에 양성평등적으로 참여하고 개인생활이나 가정생활을 중시하는 사회분위기를 만들어 가는 데에 이르지 못하고 있다.

그러나 출산율의 저하, 노동력의 고령화, 고급인력의 부족, 여성의 학력 및 노동참여율 증가, 이혼율의 증가나 여성가구주의 증가, 맞벌이 가구의 증가, 소득보다는 시간가치의 증가 등의 인구사회학적 변화로 미루어 볼 때 여성이나 남성이나와 관계없이 모두가 일과 가족생활을 병행하며 균형을 맞추려는 노력이 증가할 것으로 보인다, 따라서 고용인 스스로 뿐 아니라 그들의 요구를 맞추는 기업의 노력이 요구되며 그것을 지원하는 국가와 사회의 참여가 필요하다.

V. 결론-과제와 방향

미국에서 일-가족 균형의 문제는 가족이 있는 노동자가 융통성 있는 노동시간을 확보하기 위해 공공정책을 만드는 단계에 있는데, 이것은 독신 노동자나 자녀가 없는 노동자 부부를 차별하는 것이 될 수도 있다. 자녀가 있는 노동자들에게 많은 혜택을 주게 되면 자녀가 없는 노동자가 가족이 있는 노동자를 위해 별도의 부담을 지게 되거나 혹은 자녀가 있는 노동자가 받는 자녀 양육 원조에 비해 적은 원조를 받게 되는 미묘한 문제가 발생할 수 있다. 이에 대해 프리단은 이 일로 인해 가족문제가 왜곡되거나 노동자들을 분리시킬 수 있으므로 모두가 이익을 볼 수 있는 혜택군(benefits package)을 만드는 것이 유용하다고 제안하였다. 모치오 역시 자녀가 있는 노동자가 여행을 가고자 하는 노동자보다 여러 혜택을 더 필요로 한다고 주장할 수는 없으므로 모두를 포괄하는 방식으로 문제를 해결해야만 정치적인 노동자집단을 형성할 수 있다고 주장하였다.

이에 따라 결혼여부나 자녀유무와 관계없이 모든 노동자들이 일과 기타 자신의 생활을 조화롭게 유지하도록 하기위해 가족의 문제를 강조하던 일-가족 균형의 시각을 넘어서 일-생활(work-life) 균형으로 나아가고 있다(Wallen, 2002). 그러나 우리나라의 상황에서는 미국에서 초기에 요구되던 일-가족 균형의 단계에조차 도달하지 못한 상황이므로 이에 대한 기업의 인식을 변화시키고 가족친화적인 정책들을 도입해야 하는 단계이다. 따라서 미국이 초기단계에 기울었던 노력들, 즉 고용인들의 자각과 필요성 인식, 고용인들의 요구도 조사, 기업에 대한 홍보, 국가 차원에서의 지원, 관련연구와 선도적 기업에 대한 사례조사, 각종 프로그램의 실시현황조사 등이 우선 이루어져야 할 것이다.

또 일-가족 균형은 단순한 프로그램의 차원이 아니라 국가나 기업, 지역사회를 포함하는 모든 사회 환경이 가족친화적이 되

고 가족중심적인 문화를 형성해나가는 것이므로 일과 개인생활이 분리되어 있는 것이 아니라 통합되고 조화되어야 함을 강조한다. 경력에 관한 국제회의에서도 ‘총국민생산 대 생활의 질: 일과 가족의 균형’이라는 제목에서 나타나듯이 미국에서의 가정생활이 개인적인 문제이고 사적인 관심사였던 것에서 벗어나 일과 가족의 문제가 공적이며 정치적인 문제인 동시에 정책의 문제임을 강조하는 것이다. 그렇기 때문에 일과 생활간의 균형을 지원할 수 있는 일-가족 운동으로 거듭나는 것을 목표로 한다(2001.1.29.CNN.com).

따라서 우리나라에서도 일과 가족의 균형이 직업을 가진 여성의 문제이거나 맞벌이 부부가정에 국한된 문제가 아니라 양성평등의 관점에서 모든 사람이 직장가정을 동시에 가질 수 있는 조건과 환경을 만들어가고, 이러한 환경은 다음 세대를 위한 가족친화적인 사회로 이어진다는 인식하에 모든 사람들이 참여하는 환경조성운동 혹은 문화운동으로 이루어져야 할 것이다. 여성부의 정책에서도 마찬가지로, 건강가정기본법에서도 공통적으로 일과 가정의 양립, 혹은 조화 등이 구체적인 실천목표로 되어 있는바, 일-가족의 균형을 기업이나 국가만이 제공해주어야 하는 방안이 아니라 고용인 스스로의 노력과 시민사회의 적극적인 지지가 필요함을 강조해야 한다. 이렇게 본다면, 이제까지는 보육시설의 설치나 부모 휴가, 융통적인 노동 등 국가복지정책이나 기업정책에 비중을 두어 왔으나 이것과 별도로 개인생활에서 균형을 모색하는 방안들도 탐색해야 할 것이다.

최근 미의회에는 일과 개인생활간의 균형을 지원하는 것이 노동자의 생산성을 높이는 데 가장 도움이 된다는 점을 공표하고 10월을 ‘일과 가족의 달(National Work and Family Month)’로 선언하는 것을 주요골자로 하는 법안이 제출되었다. 이와 관련하여 각 당은 관련의원들을 상대로 노동자들의 생산성을 높이고 고용인들의 사기를 진작시키며 노동자들과 고객들 간의 신뢰를 형성하는 것이 경제에 가장 중요하며, 이것을 해결하는 방안이 일-가족 법안을 발의하는 것이라는 점을 알리고 있다. 이 문제는 일-가족이 앞으로 노동자와 관련된 가장 중요한 비즈니스 이슈가 될 것이라고 주장하는 일-가족 진보연합(the Alliance for Work-Life Progress)과 Fortune Magazine으로부터 제기되었다(8.25.2003. workfamily.com). 우리도 각종 사회단체나 언론, 학계의 노력이 절실히 필요한 때이다.

- 접수 일 : 2004년 07월 15일
- 심사 일 : 2004년 07월 20일
- 심사완료일 : 2004년 09월 15일

【참 고 문 헌】

국민은행(2003). 주택금융 실태조사.

기은광·이기영(2003). 맞벌이부부의 가사노동공평성 인지와 그 영향요인에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 21(5), 61-75.

김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 19(3).

김태홍, 고인아(2001). **가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안**. 한국여성개발원.

김효정(2001). 기혼여성 재택근무자와 직장근무자의 가사노동 시간관리전략에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 19(2), 83-96.

두경자(1995). 기혼여성의 생활시간사용에 대한 한미일 비교. **상명대 사회과학연구**, 7, 297-320.

마이클 김멜(2002). 남자는 무엇을 바라는가?. 스투어트 프리드먼 외(2002). **회사와 개인생활의 조화**. 21세기 북스.

서문희·임유경·박애리(2002). **2002 전국 보육실태조사 보고**. 보건복지부 한국보건사회연구원.

스튜어트 프리드먼·페리 크리스첸센·제시카 데그루트(2002). 업무와 개인생활:제로섬 게임의 종말. 스투어트 프리드먼 외(2002). **회사와 개인생활의 조화**. 21세기 북스.

한국여성개발원(2003). 2003 여성통계연보.

유희숙(1999). **취업주부와 남편의 가사노동참여와 결혼만족도**. 상명대 대학원 석사학위논문.

이연숙·이기영·김외숙·조희금·주인숙(2002). 한미 양국간 가족의 시간사용 비교연구. **한국가정관리학회지**, 20(3), 139-156.

이원덕 편(2003). **한국의 노동 1987-2002**. 한국노동연구원.

이정전(2003). 가정과 사회적 자본, 그리고 경제. **대한가정학회지**, 41(9), 179-190.

정민자(2003). 건강가정육성기본법의 입법 방향과 내용. **대한가정학회지**, 41(9), 163-177.

정순희(2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련변수에 대한 연구. **대한가정학회지**, 39(3), 35-45.

정영금(2002a). 여성인적자원의 활용을 위한 가족친화적 정책의 적용. **대한가정학회지**, 40(11), 107-118.

정영금(2002b). 가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향. **한국가족자원경영학회지**, 6(2), 143-155.

조희금·이기영·이연숙·김외숙(2000). 한일 양국 전일제 맞벌이 부부의 수입노동시간 분석. **한국가정관리학회지**, 18(2), 1-14.

차성란(1998). 부부의 성역할태도가 부부의 가사노동시간 및 노동공평성 인지에 미치는 상호작용적 영향력. **대한가정학회지**, 36(9).

통계청(2001). **2001 도시근로자 가구의 가계수지동향**.

통계청(2002). **2002 사회통계조사보고서**.

홍윤정(1996). **부부간 가사노동분담과 공평성 인지도가 결혼만**

- 족도에 미치는 영향. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 황수경(2003). *여성의 직업선택과 고용구조*. 한국노동연구원.
- 동아일보. 2004. 6. 20
- 아이뉴스24. 2004. 5. 31.
- 전자신문. 2004. 5.
- 한국경제. 2004. 1. 15.
- Foster, A. C.(1988). Wife's employment and family expenditures. *JCSHE*. 12, 15-27.
- Friedman, D. E. & A. A. Johnson(1997). Moving from Programs to Culture Change: the Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda. Parasuraman, S & J. H. Greenhaus(ed)(1997). *Work and Family*. Praeger.
- Friedman, S. D. etc(2000). *Harvard Business Review on Work and Life Balance*. Harvard Business School Press.
- Department of Employment. Workplace Relations and Small Business(2001). *Work and Family Resources*.
- Kimball, G.(1999). *21st Families*. Equality=Press.
- Parasuraman, S & J. H. Greenhaus(1997). The changing world of work and family. Parasuraman, S & J. H. Greenhaus (ed)(1997). *Work and Family*. Praeger.
- Pritchard, M(1990). The value of the second income to two-earner families with children. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 12, 127-141.
- Strober, M. H.(1980). Strategies used by working and nonworking wives to reduce time pressures. *JCR*, 6, 338-347.
- Vanderkolk. B. S. & A. A. Young(1997). *The Work and Family Revolution*. Facts On File.
- Voydanoff, P(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- Wallen, J.(2002). *Balancing Work and Family*. Allyn and Bacon.
- CNN.com
- labourproject.com
- workfamily.com