

일-가정 균형과 관련된 법과 정책의 비교고찰*

A Study on the Laws and Policies Relating to Work-Family Balance

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교수 정영금**

Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea

Professor: Jeong, Young Keum

〈목 차〉

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| I. 서론 | IV. 일-가정 균형을 위한 현행 정책 분석 |
| II. 일-가정 균형과 관련된 법과 제도의 발전과정 | V. 결론
참고문헌 |
| III. 일-가정 균형을 위한 제도 비교 | |

〈Abstract〉

The purpose of this study is to compare the laws and policies relating to work-family balance with foreign cases, and to analyse the problems in implementing those laws and policies. For these purpose, this study compares family leave policies, working hours policies, public care policies in other countries. And these laws in Korea are shown. This study also analyse the policies for work-family balance in labor policy, family policy, gender policy and saeromaji plan.

The results are as follows; policies for work-family balance are limited to child care and family leave. Laws for family leave are various and proper. But implementing rate of policy goal is low and a few people can benefit by those laws and policies. So, wide-range policies for work-family balance which all the families can benefit are needed.

Key Words : 일-가정 균형(work-life balance), 일-가정 균형 정책(policy for work-family balance), 가족정책(family policy), 가족친화적 정책(family friendly policy)

* 본 연구는 2008년도 가톨릭대학교 교비 연구비의 지원으로 이루어졌음.

이 논문은 2008년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 발표자료를 재구성한 것임.

** 주저자, 교신저자: 정영금 (jeongyk@catholic.ac.kr)

I. 서론

최근 맞벌이 가정이 증가함에 따라 일과 가정생활을 병행하기 위해서는 돌봄노동을 사회가 분담하고 지원해야 한다는 요구가 커지고 있다. 이와 더불어 일과 가정을 균형있게 유지하기 위해서 노동권과 부모권이 양립 혹은 보장되어야 한다는 필요성에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있다. 이것은 결국 일-가정 균형과 관련된 법과 제도의 마련과 복지비용의 증가로 이어져 우리나라에서도 출산과 보육에 관한 제도들이 마련되고 있다.

그러나 여전히 다른 OECD국가들에 비해 여성의 경제활동참여율이 낮은 상태이고 출산율 역시 저조하며 노동시간은 가장 긴 것이 현실이다. 실제로 2007년 우리나라 여성의 경제활동참가율은 54.8%로서 OECD 평균인 60.8%에 미치지 못하고 있으며, 대졸여성의 경제활동참가율은 60.2%로서 OECD 평균인 82.3%보다 크게 떨어진다. 출산율이 최하위인 것은 주지의 사실이며, 연평균 근로시간도 22개 주요 회원국 중에서 가장 긴 2261시간으로 조사되어 1300-1900시간에 머문 다른 국가들과 심하게 대조되었다.

이것은 일-가정 균형 정책이 시행되기 시작한 초기상태임을 감안하더라도 국가나 기업이 여성의 인력을 활용하고자 하는 데 소극적이고 출산과 양육이 여성의 경제활동에 걸림돌이 되고 있으며 여전히 우리 사회가 일 중심적인 사회에서 벗어나지 못하고 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 일-가정 균형을 위해 수립되고 시행되는 국가의 정책들이 여성을 위한 정책이고 어린 자녀가 있는 가정을 위한 정책으로 인식되고 있어 기업 역시 국가정책에 부응하기 보다는 다른 노동력으로 대체하는 경향을 보이고 있다. 실제로 국가의 정책들이 아직은 모성보

호제도에 편중되어 있으며 출산과 양육을 사회가 책임진다는 공감대도 형성되어 있지 않은 것이 사실이다.

따라서 본 연구에서는 일-가정 균형과 관련된 법, 제도, 정책들을 비교해봄으로써 제도의 수준과 정책의 범위 및 이행정도를 파악해보고자 한다. 즉 일-가정 균형과 관련된 대표적인 제도를 외국의 제도와 비교함으로써 우리나라 제도의 수준을 파악하고 각종 정책에 담긴 세부과제의 내용들을 검토하고자 한다. 이것은 일-가정 균형과 관련된 제도를 개선 혹은 강화하고 정책을 다양화하는데 도움을 줌으로써 일-가정 균형을 위한 정책이 실효를 거두게 되며 더 나아가 일-가정 균형 문화가 확산되는데 기여할 것이다.

II. 일-가정 균형과 관련된 법과 제도의 발전과정

일-가정 양립과 관련된 제도를 시행하기 위한 법규정은 크게 모성보호관련법이라고 불리는 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법에 근거한다. 이것은 UN과 ILO의 여러 가지 협약에 근거하여 제정된 것으로서 수차례의 개정을 거쳐 왔다. 우리나라의 모성보호관련법의 개정과 제정에 영향을 준 것은 국제노동기구의 협약과 권고로서, 모성보호협약과 가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우균등에 관한 협약을 근거로 하였다.

여성근로자의 모성보호는 매우 오래 전부터 규정되어 온 것으로서, 1919년 국제노동기구는 제 1차 총회에서 <여성의 출산 전후의 고용에 관한 협약>(No.3)을 채택함으로써 모성보호를 명문화하였다. 국제노동기구 협약 3은 공공 및 민간 광공업과 서비스업종의 기업에서 여성과 자녀에게 적용해야 하는 모성보호조치를 규정

하고 있다. 협약의 내용은 출산 후 6주간 이내의 여자를 노동시켜서는 안 되고 출산휴가, 급여, 수유시간에 대한 규정을 포함한다. 국제노동기구 협약 3은 1952년 <모성보호협약>(No. 103)으로 개정되었다. 여기서는 출산휴가와 출산휴가중의 의료 및 소득급여의 권리, 적용범위의 확대, 12주의 출산휴가기간 등에 대해 규정하였다.

이는 또다시 2000년 국제노동기구 제 88차 총회에서 <모성보호협약>(No. 183)과 <모성보호권>(No. 191)로 개정되었다. 모성보호협약에서는 적용범위를 모든 고용된 여성으로 확대하였으며 건강보호조항을 신규로 제정하였고 출산휴가 12주를 산후 의무휴가 6주를 포함한 최소 14주로 연장하였다. 또한 출산휴가와 관련된 급여의 재원, 업무복귀의 보장, 수유권 등의 권리를 명시하였다. <모성보호권>은 모성보호협약을 보충하기 위해 출산휴가의 연장을 위한 노력, 다산의 경우에 휴가 연장 규정, 급여, 고용보호, 모성보호 관련휴가 등에 대해 권고하고 있다(김태홍 외, 2003).

또 한 가지의 협약은 1981년에 제정된 <가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우균등에 관한 협약>(No. 156)으로서 남녀근로자의 기회와 대우의 실질적인 평등을 실현하기 위하여 이미 취업하고 있거나 취업을 원하는 가족책임이 있는 자가 가능한 한 취업과 가족책임 간에 충돌없이 차별을 받지 아니하고 취업의 권리를 행사할 수 있도록 하는 것을 국가정책의 목적으로 해야 한다고 규정하고 있다.

여기서는 지역사회 계획시 근로자의 요구 고려, 지역사회 서비스 발전, 정보와 교육 촉진, 재취업을 위한 지도 및 훈련 등을 규정하고 있다. 이를 보완하는 권고조치로서 <가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우균등에 관한 권고>(No. 165)를 두어 세부적인 국가정책이나 제도에 대한 실행범위와 방법

을 규정하였다. 또한 교육훈련 및 고용, 고용조건, 육아 및 탁아시설, 사회보장 등에 대한 자세한 권고사항을 제시하고 있다.

우리나라의 경우에 산전후휴가제도는 1953년에 제정된 근로기준법에 근거하여 산전, 산후 60일의 유급휴가와 이 기간을 전후한 해고의 제한, 생리휴가, 무급육아휴직에 대한 규정이 있었다. 그러나 여전히 국제수준에 미달한 상태에 있었으나 1984년 UN여성차별철폐협약에 비준을 함으로써 이 협약의 영향을 크게 받았으며 이후 1990년대에 모성보호제도의 정착과 개선을 위한 많은 노력이 시작되었다.

우리나라는 1984년 UN차별철폐협약의 기본내용인 '여성의 완전한 발전과 진전의 확보'에 근거하여 가족법, 성매매금지조항, 여성차별철폐조항 등이 제·개정되었고, 그 연장선 위에서 1987년 남녀고용평등법이 제정되었고 1988년부터 시행되기에 이르렀다. 이로써 고용기회와 대우에서 여성차별을 금지하도록 법으로 규정하게 되었다. 남녀고용평등법은 모성보호의 측면에서 중요한 진전을 가져온 법으로서 모성에 대한 국가와 사회의 보호를 명시하였고 이를 모성에 대한 권리로 인식하게 하였다(전운정, 2005).

또한 1991년에 우리나라는 UN과 ILO의 공식 가입국가가 되었으며 뒤이어 APEC에 가입하면서 국제사회의 여성정책의 흐름에 영향을 받게 되었다. 특히 2000년 ILO총회에서 산전후 휴가기간을 12주에서 14주로 연장하는 <모성보호협약> 개정안이 통과되면서 우리나라에서도 이 협약이 국내법과 같은 효력을 갖게 되어 여성노동자의 노동조건 및 모성보호를 세계적 추세에 맞추게 되었다.

산전후휴가제도는 2001년 모성보호관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)이 개정되면서 출산휴가가 60일에서 90일로 늘어났으나 휴가급여에 대한 비용부담에 대한 논란

이 있어 2006년 모성보호관련법령 개정을 통해 출산에 대한 사회부담을 확대하고 유, 사산에 대한 휴가 근거를 법제화하였다. 또한 육아휴직장려금제도를 개선하고 출산후계속고용지원금 등을 신설하였다(개정 모성보호관련법령 등 시행지침, 2006).

특히 <남녀고용평등법>은 2007년 12월 <남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률>로 일부개정, 공포되어 2008년 6월부터 시행되었다. 일-가정생활의 양립이 기업경영의 핵심 이슈로 대두됨에 따라 배우자 출산휴가나 육아기 근로시간 단축제도 등 새로운 가족친화적 제도의 도입을 위해서는 법 개정이 필요하여 일-가정 양립지원법의 제정이 논의되었다. 그러나 관계부처 협의와 국회심의, 의결과정을

거치면서 일부개정법률안으로 확정되었다. 이 법률안에서는 배우자 출산휴가, 육아휴직, 근로시간 단축 등이 신설 또는 변경되었다(남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률).

III. 일-가정 균형을 위한 제도 비교

1. 외국의 일-가정 균형과 관련된 제도 비교

일-가정 균형과 관련하여 외국에서 행해지고 있는 제도는 여러 가지가 있겠지만 여기서는 국가가 수립한 가족휴가제도, 노동시간규제, 공적보육제도를 중심으로 살펴보고자 한다. 또한 비교국가에서는 스웨덴, 프랑스, 영국, 미국을 선정하였다. 스웨덴은 국가제도가 가장 발

〈표 1〉 외국의 출산휴가 및 부모휴가

국가명	출산휴가	부모휴가
스웨덴	유급휴가; 부모는 65주(15개월)의 휴가를 공유. 급부수준은 52주(12개월)동안 소득의 80%; 나머지 13주(3개월)는 대략 월 SEK 1,800(U.S. \$187)에 달하는 일정액. 소득과 관련된 급부는 년 약 SEK 270,000(U.S.\$28,000)에 달하는 최대소득에 따름. 급부는 부모가 시간제로 고용되어 휴가가 연장되는 동안에 지불되며 자녀가 8세될 때까지 이용 가능	유급휴가: 부모는 156주(3년)의 휴가 공유. 첫 자녀 때에는 급부 없음; 둘째자녀부터의 급부수준은 월 FF3,024(U.S.\$462)의 일정액. 부모가 시간제로 고용 시에는 급부가 감소되어 지급되며 3세까지 이용가능
프랑스	두 자녀까지 16주의 유급휴가, 3자녀부터는 26주의 유급휴가. 일일 최대 FF387(U.S.\$59)까지 임금의 100% 지급	무급휴가: 각 부모는 한 자녀당 13주의 휴가 가능. 1년에 최대 4주를 초과할 수 없다. 자녀가 5세 될 때까지 이용가능
영국	법령에 의한 출산휴가(의무): 임금의 90%를 지급하는 6주 휴가와 주당 £ 60.20(U.S.\$92)의 일정액 산모신청사항:18주. 임금의 90% 혹은 주당 £ 60.20(U.S.\$92)의 일정액	무급휴가: 각 부모는 12주의 가족 및 의료휴가 가능(50인 이상 사업장). 자녀 1세까지 가능. 몇 개주는 휴가를 연장하거나 범위를 확대. 캘리포니아는 2002년에 유급부모휴가 시행. 6주간 55%의 소득보존
미국	유급출산휴가에 대한 국가 정책 없음. 5개주에서 약간의 급부지급. 최대기간은 26주에서 52주이며 평균 5-13주. 최대 주당 급부금은 \$ 170-487이며 평균 \$142-273.	

자료: Gornick(2003)의 표를 기준으로 함. 각국의 자료는 대체로 2000년에 맞추어져 있고 기타 추가된 내용이 포함됨(예, 영국의 경우는 2003년 추가된 내용).

(표 2) 외국의 가족간호휴가

국가명	가족간호 휴가
스웨덴	유급휴가: 부모는 자녀가 12세에 달할 때까지, 혹은 특별한 경우에는 16세까지 아픈 자녀를 돌보기 위한 휴가를 신청가능. 급부는 소득의 80%까지 보존해주며 부모는 년 12일까지 신청가능
프랑스	유급휴가: 부모는 자녀 16세까지 아픈 자녀를 돌보기 위해 휴가 신청 가능.급부는 월급의 100%보존. 일반적으로 연간 3일, 1년 미만의 자녀나 자녀가 3명 이상인 경우에는 5일까지 가능
영국	무급휴가권: 부모는 아픈 자녀나 특수경우에 자녀를 돌보기 위한 무급휴가 신청가능. 각 부모는 "타당한(reasonable)"날만큼 신청가능하나 대체로 연간 1-2일에 제한
미국	무급휴가권: 심각한 질병을 가진 가족(배우자, 자녀 부모)을 돌보기 위해 12주(국가가 보장) 혹은 12개월(회사 보장)의 무급휴가. 휴가는 시간단위, 반일, 종일, 주, 월 단위로 사용 가능 일부 주에서는 부가적인 무급휴가규정 보장: 예) 메사추세츠 주에서는 자녀의 학교 활동이나 노인가족의 병원 약속 등에 참여하기 위해 24시간의 무급휴가 허용

자료: Gornick(2003)의 표를 기준으로 함.

전적으로 많이 만들어져서 우리나라 정책수립에서 가장 지향하는 국가라는 점에서, 프랑스는 출산정책에서 성공적으로 평가된다는 점에서, 영국은 유럽에 속하지만 영어권 국가로서 유럽대륙 국가들과는 다른 정책을 펴는 국가라는 점에서, 미국은 가족친화적 정책을 가장 먼저 펼쳤으나 국가의 가족정책을 비교하는 데에서는 제외되어 온 국가라는 점에서 선정하였다.

1) 가족휴가

가족휴가는 출산휴가, 부모휴가, 가족간호휴가를 포함하며 각 국의 관련제도는 다음의 <표 1>, <표 2>와 같다. <표 1>에서 보는 바와 같이 스웨덴은 출산휴가나 부모휴가가 잘 갖추어져 있어 부모가 15개월의 휴가를 공유하며 그 중 12개월은 유급휴가를 받는다. 프랑스도 비교적 잘 되어있어 두 자녀까지 16주의 유급휴가와 3년의 휴가를 부모가 공유한다. 그러나 영국은 임금의 90%를 지급하기는 하지만 출산휴가가 6주에 불과하여 유럽국가 중 제도가 미비한 수준이며, 미국은 국가정책이 아닌 주정책으로 출산휴가가 주어지며 유급부모휴가를 시행하는 주가 일부 있다.

기타 아픈 가족원을 돌보기 위한 휴가제도로서 스웨덴에서는 자녀가 12세에 달할 때까지 휴가를 신청할 수 있으며 년 12일까지 사용할 수 있다. 이보다는 못하지만 프랑스도 자녀가 16세에 달할 때까지 일반적으로 년 3일의 유급휴가를 사용할 수 있다. 영국은 무급휴가로서 연 1-2일 사용할 수 있으며 미국에서는 심각한 질병을 가진 가족을 위한 휴가로 규정하여 비교적 제한된 규정이라고 할 수 있다.

2) 노동시간 규정

일-가정 균형에는 국가적으로 규정한 노동시간이 영향을 미칠 것이다. 각국의 법정 노동시간과 실질적인 노동시간, 휴가기간 등에 대한 비교는 다음의 <표 3>, <표 4>와 같다.

스웨덴의 경우에 법정 표준노동시간은 40시간이지만 단체교섭을 통해 38.8시간으로 감소하였으며 법정최대시간도 40시간이다. 이에 비해 프랑스는 법정노동시간이 주당 35시간으로 매우 짧고, 영국은 법령에 정한 시간은 48시간이나 단체교섭을 통해 37.5시간의 표준노동시간을 갖는다. 미국은 표준노동시간이 40시간이지만 대체로 이를 초과하는 경향을 보인다.

〈표 3〉 외국의 노동시간 비교

국가명	노동시간 조정방식	표준노동시간		법정최대 노동시간
		법령	단체교섭	
스웨덴	단체교섭과 노동법의 결합	40시간, 단체교섭을 통한 감소가능성	38.8	40
프랑스	노동법 위주	2000년에 감소된 법정노동시간에 의해 주당 35시간	35	48
영국	단체교섭 위주	법령에 의하여 최대 48시간이 정해졌으나 표준적노동시간은 아님	37.5	48
미국	주로 노동법에 의하며 주법이 보완	1938년 이래로 주 40시간이 표준. 전일제 노동자의 27%가 제외됨.	대체로 중대규모기업수준에서 전일제 노동자의 86%가 주당 40시간 이상노동	제한 없음

자료: Gornick(2003)의 표를 기준으로 함.

〈표 4〉 연간 유급휴가기간

국가명	법령에 의한 휴가기간(일수)	단체교섭에 의한 휴가기간(일수)
스웨덴	25	25
프랑스	25	25
영국	20	24.5
미국	법령에 의한 규정 없음	대체로 중대규모기업수준에서 전일제 노동자의 평균유급휴가일수; 1년 근무 후 9.6일, 3년 근무 후 11.5일, 5년 근무 후 13.8일, 10년 근무 후 16.8일

자료: Gornick(2003)의 표를 기준으로 함.

연간 유급휴가기간은 스웨덴과 프랑스의 경우에 25일로 규정되어 있으며 영국은 그보다 적은 20일이다. 미국은 특별한 규정은 없으나 대체로 근무년수에 따라 달라진다.

3) 공공보육

일-가정 균형과 관련하여 노동자들의 생활에

가장 영향을 많이 미치는 것은 아동 혹은 노인의 돌봄노동이다. 대체적으로 노인의 돌봄은 제도가 만들어지고 있는 과정이고 아동돌봄에 있어서는 국가적인 지원에 많은 차이가 나기 때문에 여기서는 아동교육을 중심으로 비교하였다. 특히 아동과 청소년 등 자녀의 교육이 모두 중요하겠지만 어린 자녀의 돌봄노동이 일하는 부모에게는 가장 부담이 크기 때문에 국가가 영유아교육을 지원하는 제도와 정도에 국한하였다. 각국의 영유아 교육 및 보육제도의 내용은 다음의 <표 5>, <표 6>과 같다.

스웨덴은 거의 대부분의 아동보육서비스비용을 국가와 시가 조달하고 있으며 프랑스도 상당부분을 국가와 시가 조달한다. 뿐만 아니라 공적자금으로 보육되는 아동의 연령도 높고 그 비율도 매우 높다. 이에 비해 영국이나 미국은 연령에 따라 차이가 있기는 하지만 보육비용을 사적으로 지불하고 있으며, 3-5세에 이르러 공적자금으로 아동을 보육하게 된다.

(표 5) 영유아 교육 및 보육(Early Childhood Education and Care) 자금조달을 위한 정부 지원

국가명	자금조달	사적보육비용을 위한 보조금	정부 장려금 혹은 고용주 기부를 위한 지원	사적 보육비용을 위한 세금 감면
스웨덴	직접적인 아동보육서비스 비용을 국가와 시(82%) 및 부모(12%)가 조달; 가정의 아동보육도 동일.			
프랑스	직접적인 아동보육서비스비용을 국가 24%, 지역 12%, 시 34%, 부모가 조달; 초등학교 이전의 서비스는 국가 56%, 시 34%.	등록된 가정아동돌보미를 이용하는 가족에게 매월 3세까지는 209\$, 3-6세는 104\$를 보조금(자산조사근거)으로 제공	고용주는 의무적인 기금(CAFs) 제공. 이 기금은 사회복지시스템 비용 중 25%를 차지	취업부모를 위해 아동보육비 중 연 25%까지 공제 (한 자녀당 5,610). 가정보육을 위해서는 한 자녀당 \$3,662\$지급
영국	4세 이하 아동을 위한 대부분의 ECEC는 사적으로 지출. 3세 아동의 1/3과 4세 아동을 위한 보육기관은 지역기금으로 운영. 0-3세 아동의 서비스는 국가교육서비스프로그램을 통해 기금조성			주당 한 자녀당 \$110(2자녀 이상은 \$165)의 비용 중 70%까지 세금할인. 저소득 노동자들에 유용. 가계소득이 증가함에 따라 할인을 감소
미국	대부분 사적으로 지출. 공적아동보육서비스와 보조금은 연방 및 주 정부간에 분담. 취학 전 프로그램은 국가용자(헤드스타트)와 주에서 부담	저소득 부모를 위한 제한된 수의 보조금	세금을 부과할 수 있는 임금지급대상으로부터 아동보육비의 일부 공제	취업부모를 위해 아동보육비 중 한자녀는 \$2,400, 두자녀 이상은 \$4,800까지 환불되지 않는 세금공제.

자료: Gomick(2003)의 표를 기준으로 함.

(표 6) 공적자금으로 지원되는 영유아교육 및 보육 아동의 비율

국가명	공적자금지원에 의해 보육되는 1세 이하 아동비율	공적자금지원에 의해 보육되는 1-2세 아동비율	공적자금지원에 의해 보육되는 3-5세 아동비율	6-7세 아동 비율
스웨덴	거의 없음	48	82	93
프랑스	거의 없음	20	99	-
영국	거의 없음	2	77	-
미국	거의 없음	6	53	-

2. 우리나라의 일-가정 균형과 관련된 제도

1) 가족휴가

우리나라에서 일-가정 균형과 관련된 법은 주로 근로기준법, 고용보험법, 남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률에 근거한다. 특히 남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률은 2007년 12월 21일 법률개정안이 공포되고 2008년 6월 22일부터 시행되고 있어 배우자 출산휴가 등의 제도는 개정된 제도를 기본으로 하고 개정이유를 기술하였다(동법률 및 시행지침).

(1) 산전후 휴가

가. 현행제도

임신 중의 여성은 산 전후를 통하여 90일의 보호휴가를 받을 수 있다. 휴가 중 최소 60일은 유급으로 하고(근로기준법 제 74조), 나머지 30일간은 고용보험에서 산전후휴가급여가 지급된다. 산전후 휴가급여를 지급받으려면 산전후휴가종료일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고 산전후휴가종료일로부터 12개월 이내에 휴가를 신청하여야 한다(고용보험법 제 75조).

산전후 휴가급여의 상한액은 산전후휴가기간 또는 유산, 사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 405만원을 초과하는 경우에는 405만원, 산전후휴가기간 또는 유산, 사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 피보험자의 휴가시작 전 90일간의 소정근로시간에 휴가 시작일 당시 적용되던 최저 임금법에 따른 시간단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(최저 기준액)보다 낮은 경우에는 최저 기준액이다.(고용보험법 제 55조의 8 및 동법시행령 제 101조)

(2) 배우자출산휴가

가. 변경된 제도

배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자에게 3일의 (무급)휴가를 주도록 하였으며 배우자 출산 시 활용되도록 출산한 날부터 30일이 경과하면 청구할 수 없도록 하였다.

(표 7) 배우자출산휴가제도의 비교

구분	현 제	신 설
휴가제도	▲기업차원에서 자율적으로 도입·운영	▲법정 제도화
휴가기간	▲사업장별로 1-5일간 부여 ※ 평균 1.4일 (여성개발원, '04)	▲3일(무급)
청구		▲근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일 이내 청구·사용
위반 시 조치		▲휴가를 부여하지 않은 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과

나. 배우자 출산휴가의 개정이유

배우자 출산 시 휴가사용이 불가피하고 상당수 기업들이 단체협약 등으로 시행하고 있어 이를 법정 제도화할 필요가 있으며 대기업 근로자에 비해 상대적으로 열악한 중소기업 근로자를 위해 법제화가 필요(양극화 해소에 기여)하였다. 실제로 2006년 대한상공회의소의 조사 결과, 서울소재 500개 기업 중 ‘아버지 출산휴가제’ 운영 비율은 35.4%(대기업 51.5%, 중소기업 29.7%)에 불과하였다.

단지, 유급휴가로 할 경우 사업주의 기피로 오히려 제도 활용도가 떨어질 우려가 있고, 제도 도입 초기이므로 유급의무를 부과하지 않음

으로서 노사간에 단체협약 또는 취업규칙을 통해 자율적으로 유급 또는 무급으로 제도를 활용하도록 하였다. 출산에 대하여 남녀 공동책임이라는 사회문화적 분위기 확산 등으로 일과 가정의 양립 정착에 기여하고 저출산 문제 해소에 도움이 될 것으로 기대하여 신설하였다.

(3) 육아휴직

가. 변경된 제도

'08.1.1. 이후 출생자는 생후 3년 미만까지 육아휴직을 신청할 수 있다('07.12.31. 이전 출생자는 생후 1년까지 신청 가능). 그러나 육아휴직기간은 1년 이내로 종전과 동일하며, 육아휴직을 생후 3년('07.12.31. 이전 출생자는 1년) 이내에 신청(개시)하면 휴직기간 중 3세(또는 1세)를 초과하여도 나머지 기간을 모두 사용할 수 있도록 하였다.

사업주는 근로자가 생후 3년 미만의 영유아를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이

를 허용해야 하며, 2008.1.1. 이후 출생한 영유아부터 적용된다('05.12.30. 법 개정). 따라서 2007.12.31. 이전에 출생한 영유아는 생후 1년 미만일 때 육아휴직을 개시하여야 한다.

나. 개정이유

육아휴직 대상 자녀 연령을 3세까지 확대함으로써 육아휴직 활용도를 높이고, 특히 여성 근로자들의 육아로 인한 경력단절을 방지하고자 하였다. 육아휴직 기간은 1년으로 하되 3세('07.12.31. 이전 출생자의 경우 1세)를 초과할 수 없어 육아휴직 신청시점이 늦을 경우 1~2개월 밖에 쓸 수 없었다. 따라서 강제 종료규정을 삭제하여 법 규정에 대한 이해를 쉽게 하고 시행과정에서의 민원발생을 최소화하였다.

(4) 육아기 근로시간 단축

가. 변경(신설)된 제도

육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직으로 인한 근로자들의 경력단절 방지와 업무숙련도 마모 방지, 육아휴직 보다 소득감소 완화, 고용 연속성 보장 등의 효과가 있어 신설하였다. 이로써 근로자들의 일과 가정생활의 양립을 지원할 수 있게 되었다.

나. 개정(신설)이유

현행 전일제 육아휴직은 근로자 소득감소(무급) 및 경력단절, 동료의 업무가중, 기업의 대체인력 비용부담 등 문제로 육아지원제도로써 활용도가 제한적이어서 '07년 산 전후 휴가자 대비 육아휴직자는 36.3%에 불과하였다. 따라서 육아휴직제와 함께 육아를 위한 근로시간 단축제를 도입하여 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대할 필요가 있다.

육아기 근로시간 단축제는 일본, 스웨덴, 노르웨이, 프랑스 등 외국에서 시행되고 있으며

<표 8> 육아휴직제도의 비교

구분	현행	변경
자녀 연령 제한	▲ 1세 미만 ('07.12.31. 이전 출생한 자녀)	▲ 3세 미만 ('08.1.1. 이후 출생한 자녀)
육아휴직 기간	▲ 휴직기간: 1년 ▲ 생후3년 ('07.12.31. 이전 출생자는 1년)이 되는 날을 경과할 수 없음	▲ 휴직기간: 1년(현행과 같음) ▲ 생후 3년 ('07.12.31. 이전 출생자는 1년) 이내에 휴직을 개시하면 나머지 기간을 모두 사용할 수 있음
휴직기간 분할사용	▲ 사업주는 분할사용을 허용하지 않을 수 있음(사업주의 재량)	▲ 1회에 한하여 분할하여 사용할 수 있음(근로자의 권리)

〈표 9〉 육아휴가 및 육아기 근로시간 단축제도의 비교

구 분	육아휴직	육아기 근로시간 단축
신청요건	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 3세 미만의 자녀를 가진 근로자 ('07.12.31. 이전 출생자는 1세) ▲ 제외대상 <ul style="list-style-type: none"> · 계속 근로기간 1년 미만인 근로자 · 배우자가 육아휴직 중인 근로자 	
기 간	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 휴직기간: 1년 ▲ '08.6.22부터 생후 3년('07.12.31. 이전 출생자는 1년) 이내에 휴직을 개시하면 나머지 기간을 모두 사용할 수 있음 	
분할사용	▲ 1회에 한하여 분할하여 사용할 수 있음	
부 여	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근로자가 신청하면 사업주는 반드시 허용해야 함(의무) ▲ 위반 시 500만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근로자가 신청하면 사업주는 허용할 수 있음(재량) ▲ 허용하지 않을 경우 <ul style="list-style-type: none"> · 사유를 서면으로 통보 · 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치에 대해 근로자와 협의 · 위반 시 500만원 이하의 과태료
불이익조치 금지 등	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 해고 등 불리한 처우 금지 · 위반 시 징역 3년, 2000만원 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 해고 등 불리한 처우, 근로조건 저하 금지 · 위반 시 징역 3년, 2000만원 벌금 ▲ 연장근로 제한(위반 시 1,000만원 벌금)
직장복귀 보장 등	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 육아휴직 또는 육아기 근로시간·단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀(위반 시 500만원 이하 벌금) ▲ 평균임금 계산 시 휴직기간 등 제외 	

노동연구원의 '03년 산전후휴가 및 육아휴직급여 수급자를 대상으로 조사한 결과, 육아휴직 미사용 그룹(440명)의 45.2%가 “육아를 위한 단축근무제가 도입되었더라면 선택했을 것”이라고 응답하였다.

(5) 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원

가. 개정(신설)된 내용

근로자의 가족이 질병·사고·노령으로 근로자의 돌봄이 필요한 경우에 사업주는 가족 간호 휴직, 탄력적 근로시간, 업무를 마치고 시작하는 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간의 단축 등을 통해 지원노력을 해야 한다. 또한 근로자의 건전한 직장생활과 가정생활의 유

지에 도움이 되도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력해야 하며 노동부장관은 가족 돌봄, 심리상담 서비스를 위한 조치를 취하는 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다.

나. 개정(신설)이유

저출산·고령화와 핵가족화 추세에 따라 육아뿐만 아니라 가족의 질병·사고에 따른 간호, 노인수발 등에 대한 근로자의 부담이 가중되어 가고 있으며 현재 국가공무원의 경우 장기간의 치료를 요하는 가족의 간호를 위해 가족간호휴직제를 사용할 수 있으나 일반 근로자의 경우 이러한 제도적 장치가 미흡하다. 그러나 현 시점에서 가족간호휴직제 등을 법정 의무화하기에는 사업장에 미치는 파급효과가 클

것으로 예상하여 노력의무로 규정하고 기업이 자발적으로 이를 도입할 경우 지원하는 근거를 마련하였다.

이상의 우리나라의 규정들을 외국의 제도들과 비교해볼 때, 우리나라의 산전후휴가는 스웨덴의 15개월이나 프랑스의 16주 유급휴가와 비교할 수 없을 정도로 적다고 할 수 있으나 영국이나 미국의 제도보다는 좋은 상태이다. 최근 육아휴직기간을 융통적으로 활용할 수 있도록 하고 육아기 근로시간 단축제도를 도입하기는 등 많은 노력을 하고 있다. 그러나 근로자의 가족돌봄제도 등은 제도만 마련되었을 뿐 시행여부는 고용주들에게 맡기고 있어 외국에 비해 낮은 수준이라고 할 수 있다.

2) 노동시간 규정

(1) 노동시간

가. 개정내용

2003년 9.15 근로기준법을 개정공포하였으며 근로시간 및 휴가제도를 국제기준에 부합하도록 조정하기 위하여 국가·지방자치단체에 근무하는 민간근로자에 대해 주 40시간제를 시행 적용하는 시행령을 '05년. 4월에 개정하였다. 이에 따라 법정근로시간이 주44시간에서 주 40시간으로 단축되었다. 단, 연소근로자는 42시간에서 40시간으로 단축하였다.

휴가제도를 국제기준에 걸맞게 개선·조정하기 위해 월차휴가를 폐지하고, 생리휴가를 무급화하였으며, 연차휴가를 15~25일(2년당 1일 가산)로 조정하고, 1년 미만 근속자에 대하

여는 1월당 1일의 휴가를 부여한다. 실제 사용하는 휴가일수를 확대하여 실 근로시간을 단축하고자 하였으며 이를 위하여 휴가사용촉진방안을 신설하고 선택적 보상휴가제도의 도입근거를 마련하였다.

법 개정 취지에 맞게 단협 및 취업규칙을 변경하고 시행시기는 업종·규모에 따라 '04.7~2011년까지 단계적으로 적용한다('04.7월: 공기업, 금융·보험 및 1,000인 이상 사업장/ '05.7월: 300인 이상, 국가 및 지방자치단체의 기관/ '06.7월: 100인 이상/ '07.7월: 50인 이상/ '08.7월: 20인 이상/ 20인 미만은 2011년을 기한으로 대통령령으로 정함). 또한 노사가 합의하여 노동부장관에 신고한 경우 시행시기를 앞당길 수 있으며, 학교의 주5일 수업은 중소기업 시행시기를 고려하여 따로 결정기로 하였다(2002.10. 관계부처 합의, 노동부.2005에서 재인용).

나. 개정이유

우리나라는 '89년~'91년 법정근로시간을 단축(주48시간→ 44시간)한 이후 사업장에서 노사가 단체협약 등을 통해 자율적으로 실근로시간을 단축해 왔으나 그 효과는 미미하였으며 휴가를 사용하지 않고 수당으로 지급받는 관행이 개선되지 않고 있다. 따라서 법정근로시간 단축과 휴일·휴가제도의 개선을 통해 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 제고를 도모할 필요가 있다.

우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2,400시간대로 다른 OECD국가에 비해 장시간근로를 하고 있으며, 우리의 휴일·휴가제도의 경

〈표 10〉 2002년도 OECD 주요국 연간근로시간

한 국	캐나다	체코	프랑스	독 일	일 본	스페인	영 국	미 국
2,410	1,774	1,896	1,453	1,361	1,825	1,748	1,683	1,802

자료: OECD 「Employment Outlook」

우 선진국에 없는 월차휴가·유급생리휴가가 있는 등 국제기준에 비추어 다소 과도한 측면이 있어 기업에 부담으로 작용하였다.

(2) 탄력적 근로시간제

가. 개정내용

사용자는 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정주의 근로시간과 특정일의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제51조 제1항). 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정주의 근로시간과 특정일의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다(동법 제 51조 제 2항).

나. 개정이유

주40시간제 도입에 따라 기업이 근로시간을 효율적으로 활용할 수 있도록 탄력적 근로시간 도입 단위기간을 확대하고 특정주의 근로시간 한도를 축소하였다. 탄력적 근로시간제에 관한 ILO기준은 없으나, 대부분 국가에서 주40시간제를 도입하면서 탄력적 근로시간제를 확대하는 경향이다. 대체로 탄력근로제의 기준을 1년 단위로 하는 경우(미국, 일본, 프랑스, 오스트리아, 노르웨이, 스웨덴, 스페인 등)와 그보다

짧은 기타 경우(독일-6개월 또는 24주, 네덜란드-13주, 포르투갈·핀란드-4개월)

(3) 연·월차휴가의 조정

가. 개정내용

사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다(근로기준법 제 60조 제 1항). 사용자는 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다(제 2항). 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다(제 3항).

나. 개정이유

법정근로시간 단축에 따라 휴가일수를 국제기준에 부합하도록 합리적으로 조정하며 월차휴가는 폐지하되 연차휴가 부여일수는 ILO 기준(3주)을 참조하여 1년 근무에 15일로 하고 2년마다 1일씩 가산하되 25일을 상한으로 하였다. 또한 단기계약직 근로자를 배려하여 계속 근로기간이 1년에 미달하더라도 1월당 1일의 휴가를 보장하였다.

외국의 노동시간과 우리나라의 노동시간을 비교해볼 때, 아직 우리나라의 노동시간이 긴 것을 알 수 있다. 2005년부터 주 40시간제를 시행하는 시행령을 발표한 수 업종과 규모에 따라 2011년까지 주 40시간제를 달성한다고 하였으므로 결과를 지켜보아야 할 것이지만, 기존의 자료들만을 비교해본다면 스웨덴, 프랑스,

〈표 11〉 근속년수별 휴가 산정 예

1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	25년
15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일

※ 8할 이상 출근자 기준

영국. 미국보다 노동시간이 매우 긴 것을 알 수 있다. 물론 이 나라들이 우리보다 경제수준이나 복지수준이 높다고 할 수 있으므로 일률적으로 비교하기는 어렵지만 일-가정 균형과 관련지어 우리의 문화를 개선하고자 하는 목적에서 본다면 노동시간의 단축이 가장 효과적인 방법이라고 할 수 있으므로 노동시간에 관심을 갖는 것이 필요하다.

3) 영유아보육

외국제도의 경우에는 공적자금에 의한 영유아 교육 및 보육을 위한 지원제도들을 중심으로 비교하였으므로 공공보육이라는 제목 하에서 각국의 제도를 비교하였으나 우리나라의 경우에는 사교육을 보조하는 형태로 일부 지원되므로 범칭인 영유아보육을 그대로 차용하였다. 우리나라 영유아보육은 영유아보육법(1991년 제정/ 2007.10.17.전문개정/ 2008.2.29.일부개정)에 근거한다. 영유아라 함은 6세 미만의 취학 전 아동을 말하며(2조 1항) 보육시설이란 국공립보육시설, 법인보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설, 부모협동보육시설, 민간보육시설을 포함한다(10조). 국가나 지방자치단체는 국공립보육시설을 설치, 운영하여야 한다(11-12조).

대통령령으로 정하는 일정규모 이상의 사업장(상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장-동시행령 제 20조 1항)의 사업주는 직장보육시설을 설치해야 한다(14조 1항). 다만 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때는 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치, 운영하거나 지역의 보육시설과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다(제14조 제1항 단서).

국가나 지방자치단체는 국민기초생활 보장법에 따른 수급자와 여성가족부령으로 정하는 일정소득 이하 가구의 자녀 등의 보육에 필요

한 비용의 전부 또는 일부를 부담하여야 한다(제34조 제1항). 제 1항에 따른 보육에 필요한 비용은 가구의 소득수준, 거주지역을 고려하여 차등지원할 수 있다(제 34조 제2항). 초등학교 취학 직전 1년의 유아와 장애아에 대한 보육은 무상으로 하되, 대통령령으로 정하는 바에 따라 순차적으로 실시한다(제 35조 제 1항)

2007년도 보육료 산정기준 및 보육료 지원 금액에 따르면, 보육료의 50%를 지원받는 만4세 이하 저소득 가정의 적용기준은 도시근로자 가구 월평균소득의 70%수준으로 확대되었다. 또한 국민기초생활수급자 등의 법정저소득층과 차상위계층(최저생계비의 120% 수준의 가구)은 보육료의 100%를 지원받고 도시근로자 가구 월평균 소득 50%수준의 가구는 80%를, 도시근로자 월평균소득 100%수준의 가구도 20%를 지원받는다. 또 도시근로자 가구 월평균 소득 100%수준의 가구라 할지라도 두 자녀 이상이 동시에 보육시설을 이용할 경우에는 50%를 지원받도록 되어있다. 또한 개정된 법에 따라 2007년부터 만5세 아동에 대해서는 전면 무상보육이 실시된다.

외국의 공공보육과 우리의 공공보육을 비교해보면, 우리나라는 공공보육이 저소득계층과 같은 일부집단에 국한되어 있음을 알 수 있다. 즉 아동의 교육 및 보육을 국가의 책무로 인식하고 있지 않다고 할 수 있다. 특히 스웨덴과 프랑스는 1-2세 아동의 공적자금 지원비율이 상당히 높고 3-5세 아동의 경우에는 거의 지원되고 있다고 해도 과언이 아니다. 영국과 미국 역시 3-5세 아동의 지원비율은 상당히 높아 우리나라의 아동교육에 대한 국가지원과는 현격한 차이가 있음을 알 수 있다. 따라서 일-가정 균형 정책에서는 모성보호 못지않게 아동에 대한 양육지원이 선행되어야 일-가정의 균형을 물론 저출산의 문제까지도 해결될 수 있을 것이다.

IV. 일-가정 균형을 위한 현행 정책 분석

1. 정책선정의 기준과 내용

일-가정 균형을 위한 정책들을 비교하기 위하여 본 연구에서는 노동정책, 가족정책, 저출산정책, 여성정책을 분석대상으로 하였다. 여기서의 노동정책이란 일-가정 균형을 규정한 노동관련법과 그 법에 기초하여 이루어진 정책을 의미하므로 “남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률”과 그 법률에 근거하여 이루어진 “제4차(08-12) 남녀고용평등과 일-가정 양립 기본계획”에 근거한다. 가족정책은 건강가정기본법과 그 법에 기초하여 만들어진 제 1차 건강가정기본계획(2006-2010)에 근거하여 정책을 분석하였다. 여성정책에 사용된 내용은 여성발전기본법과 제 3차 여성정책기본계획(2009-2012)에 근거하였으며, 저출산정책은 저출산 고령사회기본법과 그 법을 기초로 이루어진 새로마지플랜 2010에 근거한다.

또한 위 계획들 중 일-가정 균형과 관련된 부분만을 분석하였으므로 각 계획의 일부분만 분석하였다. 즉 노동정책에서는 일하는 여성 중심의 육아지원제도 마련(영역 2), 가정과 조화되는 근로제도 정착(영역 3)을 포함한다. 가족정책에서는 직장-가정의 양립(영역 2), 가족친화적 사회환경 조성(영역 4)을 포함한다. 여성정책에서는 돌봄의 사회적 부담(영역 4) 중 가족돌봄에 대한 사회적 지원과 일-가정 양립만을 포함하여 여성정책 중에서는 매우 일부분만이 포함된다. 저출산정책에서는 가족친화 및 양성평등 사회문화 조성 영역(영역 2) 중 일과 가정의 양립환경 조성과 학교, 사회교육 강화 및 가족문화 조성 부분만이 포함된다.

한편, 일-가정 균형을 위해서는 어린 자녀의 보육이나 교육이 가장 큰 문제이자 걸림돌이므

로 보육정책에서 일-가정 균형을 위해 어떤 노력을 하고 있는지도 분석될 필요가 있다. 그러나 현재 우리나라의 영유아보육정책은 아동을 중심으로 하기보다는 보육시설정책에 가깝다고 할 수 있어 영유아보육정책은 제외하였다. 또한 영유아의 보육문제가 포함되면 청소년, 노인 등 가족이 돌보아야 하는 모든 사람들에 대한 내용까지 확대되어 논점이 흐려질 수 있으므로 영유아보육은 분석에서 제외하였다.

노동정책, 가족정책, 여성정책, 저출산 정책에서 제시된 내용들을 종합해 보면 크게 남성 참여나 모성보호를 촉진시키는 내용들과 가족친화적 직장환경이나 가족친화적 지역사회환경을 만들기 위한 내용을 포함하고 있음을 알 수 있다. 노동정책은 모성보호로부터 시작되었기 때문에 모성보호와 관련된 정책이 가장 많고 최근 일-가정 양립법안이 추가되었으므로 이 부분의 정책을 포함하였다. 대체로 여성의 출산과 양육을 지원하는 정책과 그를 위해 직장이 마련해야 하는 다양한 제도와 노력들이 중심이 되고 있다.

가족정책은 모성보호와 가족친화적 직장환경 관련 정책을 주로 하면서 남성의 가족생활 참여를 구체적으로 명시한 것을 볼 수 있다. 내용은 노동정책과 동일하지만 배우자출산간호휴가제나 육아할당제 등을 제도화하기 위한 기반조성을 보다 큰 정책과제로 선택하였으며, 다른 정책들과 달리 가족친화적 지역사회 조성 관련 정책이 포함되어 비교적 골고루 많이 정책들이 제안되었다. 이와는 달리 여성정책은 여성의 발전 전반에 걸친 정책이므로 가족정책에 제시된 내용들이 축약되어 들어가있는 모습을 보여준다.

저출산정책 역시 저출산과 고령화 대비 정책들이 함께 계획되어야 했으므로 기본적인 제도들을 강화하기 위한 정책들이 제안되기는 하였으나 대체로 하위세부과제에 선정되었다. 그

〈표 12〉 각 정책의 비교

	노동정책	가족정책	여성정책	저출산정책
남성참여		<ul style="list-style-type: none"> 남성 가족생활 참여지원, 법과 제도적 기반조성 (배우자출산간호휴가제 도입, 아버지 육아할당제 도입검토), 남성 가족생활참여활성화 (정보제공 및 교육, 정부와 기업의 참여촉구, 학부모저녁모임) 		
모성보호	<ul style="list-style-type: none"> 보육부담완화; 보육지원 체계, 보육시설, 직장보육 비정규직 등 취약계층의 출산육아부담 완화, 육아휴직 등 출산비용의 사회화; 산전후휴가급여, 임신부 보호, 다테아근로자 육아휴직 및 대체인력 활용제도; 육아휴직급여수준, 대체인력채용장려금, 남성육아 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 경제활동 참여 기반 구축; 출산, 육아기 여성 취업지원(모성보호 확대, 육아휴직개선, 모성보호여건조성), 기혼 여성 경제활동참여지원 (재취업기회확대, 직업훈련다양화) 	<ul style="list-style-type: none"> 가족돌봄에 대한 사회적 지원; 가정내양육지원 서비스 다양화, 돌봄에 대한 사회서비스 확충, 돌봄서비스관리체계구축, 가정내 돌봄서비스 제공자치원 일-가정 양립; 모성보호제도활성화, 남성육아 및 가사참여, 가족친화적 직장환경조성 	<ul style="list-style-type: none"> 일과 가정의 양립환경 조성; 산전후 휴가급여 (중소기업확대, 휴가급여지원, 배우자출산간호제), 육아휴직제도 다양화와 근로형태, 노동시장 복귀(채취업장려금 지원, 프로그램), 직장문화개선(가족친화적 기업 모델, 인증제, 프로그램
가족친화적 직장환경	<ul style="list-style-type: none"> 실근로시간단축을 통한 가족친화기업 환경 조성; 주 40시간 조기정착, 양립지원체제구축, 인증제 휴일, 휴가제도 활용 활성화; 연차휴가 활용, 배우자출산휴가제, 가족간호휴가제 선택적, 탄력적 근무 등 다양한 근로형태; 근로형태다양화, 재택근무 활성화 자발적 단시간 근로 활성화, 확산 및 인식개선, 인센티브, 단시간 일자리발굴, 취업지원, 근로자보호 	<ul style="list-style-type: none"> 가족친화적 직장환경 조성; 가족친화 제도 도입 및 활성화(근로형태유연화, 근로시간단축, 직장보육시설), 가족친화적 직장 문화확산(친화지수, 인증제, 모델 개발, 교육 및 컨설팅) 		
가족친화적 지역사회		<ul style="list-style-type: none"> 가족친화적 지역사회 환경조성; 가족친화마을 조성(모델개발), 가족친화 지역환경조성(인식확산, 제도 마련) 		<ul style="list-style-type: none"> 학교, 사회교육 강화 및 가족 문화조성(가족가치관확립교육, 가족생활 문화조성)

러나 가족친화적 사회를 조성하기 위해 학교와 사회교육의 강화와 가족문화를 강조하는 것은 장기적이고 차별화된 정책이라고 할 수 있다.

종합적으로 여러 정책에서 제시된 내용들을 비교해본다면 대체로 모성보호와 기업정책들이 많이 제안되어 있는 점으로 볼 때 모성보호 및 육아를 위한 제도마련과 기업참여를 촉구하기 위한 국가의 노력이 중심이 되어 있음을 알 수 있다. 남성의 가족생활 참여를 촉구하기 위한 노력이 다소 제안되고는 있으나 대체로 모성보호에 포함되어 있어 일-가정 양립정책은 아직도 여성의 출산과 육아지원에 편중되어 있음을 알 수 있다.

2. 정책이행실태 및 문제점

1) 모성보호급여 실태

2006년도 모성보호급여 지급현황에 의하면 산전후휴가급여 지급 계획자 5만 여 명 중 실제 급여지급자는 1만 여 명으로서 약1/5에 불

과하였고 예산액 역시 12%정도만 지급되었다. 육아휴직급여지급자 역시 계획인원 11,700명을 크게 밑도는 2,876명만이 휴직급여를 지급받아 추진율이 24.6%에 불과하였다. 뿐만 아니라 이 중 남성육아휴직급여지급자는 55명으로서 여성 2,821명과 비교하면 전체의 2%에 불과하다. 산전후휴가급여 지급자의 1인 평균 통상임금은 1,316,623원이었으며 육아휴직급여 지급자의 1인 평균 휴직일수는 여자 217일, 남자 177일이었다.

실제로 민간부문에서 조사된 연구결과에 의하면, 산전후 휴가제도의 시행률은 정부의 경우 100%이고 이용경험률도 88.7%에 이른다. 대체로 산전후 휴가제도의 시행률은 80%대 이상으로 양호하나 이용경험률은 40-90%가지 다양하게 나타났다. 특히 중소기업은 10%에 불과하며 노동조합이나 여직원회가 없는 경우에는 40-50%대로 저조하였다.

육아휴직제도의 시행률과 이용경험률은 이 보다 더욱 낮다. 정부의 경우 시행률은 94.1%

(표 13) 모성보호급여 지급현황(2006)

(단위: 명, 백만원, %)

구 분	산전후휴가급여		육아휴직급여			
	인원	예산액	인원	여성	남성	예산액
계획(A)	51,828	110,756	11,700	-	-	34,632
실적(B)	인원	총지급액	전체인원	여성	남성	총지급액
계	11,535	13,291	2,876	2,821	55	7,485
추진율(B/A×100)	22.3	12	24.6			21.6
1월	3,440	3,859	990	969	21	2,588
2월	3,497	3,943	879	858	21	2,293
3월	4,598	5,489	1,007	994	13	2,604

(표 14) 모성보호급여 초회 지급자(2006. 1-3월)

구분	인원	1인 평균 통상임금	1인 평균 휴직일수
산전후 휴가급여	11,535명	1,316,623원	-
육아휴직급여	여 2,821명/ 남 55명	-	여 217일/ 남 177일

이지만 이용경험률은 11.1%에 불과하고 기타 기관들의 고용인들도 대체로 10%대의 이용률에 머물렀다. 또한 노동조합이나 여직원회가 없는 경우는 이보다도 더 낮은 5-10% 이용률에 그쳤다.

(표 15) 직장특성별 산전후 휴가제도 및 육아휴직제도의 시행률과 이용 경험률

(단위: %)

구분	산전후 휴가제도		육아휴직제도	
	시행률	이용 경험률	시행률	이용 경험률
전체	92.9	72.7	73.5	12.2
공무원	100	88.7	94.1	11.1
정부투자, 공공기관	99.1	94.3	79.4	22.2
대기업	84.6	62.9	66.2	13.3
중소기업	80.0	10.3	41.9	-
노동조합 유	97.8	90.1	82.6	17.9
노동조합 무	87.0	49.4	65.1	5.2
여직원회 유	98.4	90.8	89.2	14.0
여직원회 무	87.5	53.3	87.5	10.6

자료: 김승권 외(2003), 결과표를 조정함.

2) 노동시간

2007.12월 매월노동통계조사에 따르면, 비농전산업의 상용근로자 5인 이상규모 사업체의 경우에, 주당 정상근로시간은 39.5시간으로 '06년 대비 0.6시간(1.4%) 감소하였으며 주당

초과근로시간은 3.8시간으로 '06년 대비 0.1시간(2.3%) 감소하였다. 그러나 실제적으로 근로한 주당 총 근로시간은 43.4시간(월188.4)으로서 '06년(주44.0, 월191.2)과 비교할 때 0.6시간(1.5%)감소하기는 하였으나 여전히 법정근로시간을 초과한 상태이다.

또한 2008년도 결과를 보면 근로자 300인 이상 사업장의 경우에는 37.9시간으로 매우 적지만 100-299인 사업장 39.6시간, 30-99인 사업장 41.7시간, 10-29인 사업장 42.2시간, 5-9인 사업장 41.2시간으로 조사되었다. 즉 사업장 규모가 작은 경우에는 근로시간이 더 길어 많은 수의 근로자들의 노동시간이 법정근로시간을 초과하고 있다. 실제로 정부는 주40시간제의 시행시기를 업종과 규모에 따라 2004년 7월부터 2011년까지 단계적으로 적용하고자 하였다. 즉 04년 7월 공기업과 금융보험 및 1000인 이상 사업장, 05년 7월 300인 이상 사업장 과 국가 및 지방자치단체의 기관, 06년 7월 100인 이상 사업장, 07년 7월 50인 이상 사업장, 08년 7월 20인 이상 사업장, 20인 미만은 2011년을 기한으로 대통령령으로 정한다고 하였다. 이 시행계획에 따르면이라도 아직 미진한 결과를 볼 수 있다.

뿐만 아니라 주40시간제도가 확산되면서 연간 휴일일수 및 연차휴가일수는 증가하고 있으나 월차휴가는 감소하는 추세이며 휴가, 휴일일수는 주요국과 비교하여 적은 편은 아니지만

(표 16) 08년 2/4분기 사업체 규모별 주당 근로시간 및 전년 동기 대비 증감률

(단위: 시간, %)

규모	5인 이상	5-9	10-29	30-99	100-299	300인 이상
'07. 2/4	40.7 [176.6]	40.4 [175.3]	42.7 [185.2]	43.2 [187.6]	41.1 [178.3]	39.7 [172.2]
'08. 1/4	39.3 [170.8] (-1.2)	42.2 [183.0] (2.9)	42.3 [183.8] (0.1)	41.9 [181.8] (-2.5)	40.7 [176.8] (-1.8)	39.0 [169.4] (-1.1)
'08. 2/4	39.2 [170.2] (-3.7)	41.2 [178.9] (2.1)	42.2 [183.0] (-1.2)	41.7 [181.1] (-3.5)	39.6 [171.9] (-3.6)	37.9 [164.6] (-4.4)

주: ()내는 전년 동월(기)대비 증감률, []내는 월간근로시간수입

실제 사용일수는 86.6일로 매우 저조한 실정이다. 매월노동통계조사보고서에 의하면 2005년 5인 이상 사업장의 연평균 근로일수는 278.4일이고 연가휴무일수는 86.6일이었다. 또한 07년 연차휴가 부여일수는 11.68('03년보다 5.14일 증가)일이었으며 07년 월차휴가 부여일수는 3.55일('03년보다 3.67일 감소)로 나타났다.

3) 직장보육지원 이행실태

2006년 12월말 직장보육지원 이행현황 보고에 의하면 상시여성근로자 300인 이상 혹은 500인 이상 사업장의 직장보육지원 의무이행률은 35.2%이며 보육시설설치율은 20%에 그친 것으로 나타났다. 서울지역의 보육시설 미설치 사업장은 97개소로서 설치 사업장 42개에 비해 훨씬 많은 사업장이 불이행하고 있으며 기타 지역의 수준도 유사하였다.

특히 의무 미이행 사유를 보면 보육 수요

부족이라는 응답이 전체 미이행 사업장 363개소 중 151개소(전체의 41.6%)로 조사되었으며 경영악화 등의 재정부담을 이유로 든 사업장도 101개소(27.8%)에 달하였다. 즉 근로자의 보육시설 설치 요구가 높음에도 불구하고 사업장에서는 보육수요가 부족하다는 이유로 설치의무를 이행하지 않고 있다.

그 결과, 보육아동의 거의 대부분은 민간보육시설에 맡겨지고 있다. 2001-2005년까지의 보육시설수와 보육아동수 조사에 의하면 전체 보육시설 중 국공립보육시설은 약 5%에 불과하며 직장보육시설은 1%에도 못미친다. 2001년부터 2005년까지 약 8,000개의 보육시설이 늘어난 데 비해 국공립보육시설은 170여개, 직장보육시설은 70여개가 늘어나 보육아동을 담당하기에는 턱없이 모자란 실정이다.

〈표 17〉 '06.12월말 직장보육지원 이행현황 및 지원제도

관서명	설치의무사업장 (상시 여성 300인 이상 또는 상시 500인 이상)						임의설치 사업장
	계 (A+B+C+D)	의무이행 (A+B+C)	보육시설 설치(A)	보육수당 지급(B)	위탁 (C)	미설치 (D)	
계 ('05)	563	155	90	44	21	408	-
	100%	27.5	16.0	7.8	3.7	72.5	
계 ('06.6)	564	183	104	50	29	381	83
	100%	32.4	18.4	8.9	5.1	67.6	
계 ('06.12)	560	197	112	52	33	363	89
	100%	35.2	20	9.3	5.9	64.8	
서울청	170	73	42	22	9	97	14
부산청	104	29	10	12	7	75	12
대구청	69	13	8	2	3	56	17
경인청	97	37	23	6	8	60	17
광주청	48	20	11	6	3	28	14
대전청	72	25	18	4	3	47	15

자료: 노동부 여성고용팀, '07. 2.16. 노동부 홈페이지

〈표 18〉 보육시설 및 보육아동 현황

(단위: 개소, 천명)

구 분	설치· 운영주체 등	시설 수					보육아동				
		'01	'02	'03	'04	'05	'01	'02	'03	'04	'05
계		20,097	22,147	24,142	26,903	28,367	734	801	858	930	989
국·공립 보육시설	국가, 지자체	1,306	1,330	1,329	1,349	1,473	102	103	103	107	112
민간보육시설	법인, 단체, 개인	11,794	12,679	13,644	14,728	15,285	547	598	641	691	734
	개인	9,490	10,471	11,225	12,225	12,769	369	426	462	507	553
	법인 외	313	575	787	966	979	16	30	38	48	56
	법인 (보육시설 제외)	1,991	1,633	1,632	1,537	1,537	161	142	141	136	126
직장보육시설	사업주, 사업주단체	196	199	236	243	263	8	9	10	12	13
가정보육시설 (놀이방)	개인이 가정에 설치·운영	6,801	7,939	8,933	10,583	11,346	77	91	104	120	129

자료: 보건복지부, '04년 이후는 여성가족부 보육통계

V. 결론

본 연구는 일-가정 균형과 관련된 법과 제도, 정책들을 분석해봄으로써 현재 우리나라에서 일-가정 균형과 관련된 제도들이 얼마나 많이 수립되어있고 외국의 수준과 비교했을 때 어느 정도로 마련되어 있으며 얼마나 다양한 정책들이 제안되고 있는가를 알아보고자 하였다. 이를 위하여 일-가정 균형 제도의 발전과정, 법과 제도의 정도, 여러 정책의 비교분석 등을 실시하였다.

그 결과, 일-가정 균형을 위한 제도 측면에서, 우리나라의 제도들은 스웨덴이나 프랑스에 비교할 정도는 못되지만 영국이나 미국의 수준과는 크게 뒤처지지 않은 정도라고 할 수 있다. 즉 산전후휴가나 육아휴직제도와 같은 가족휴가제도는 위 국가들 중 가장 수준이 낮은 미국보다 우수한 정도이고, 실제 노동시간이 다소 길기는 하지만 법정노동시간은 미국과 동일한 수준이다. 특히 2007년 12월에 개정되어 2008년 6월부터 시행되는 남녀고용평등과 일-

가정 양립지원에 관한 법률에 따라 배우자출산휴가가 3일의 무급휴가로 제도화되었으며 육아기 근로시간 단축제도 등이 신설됨으로써 일-가정 균형과 관련된 제도들이 좀 더 많아졌다.

그러나 산전후휴가급여가 60일만 유급으로 되어 있으며(고용보험법상 우선지원대상기업에 한하여 고용보험 90일 확대) 사업주가 부담을 져야하는 문제가 여전히 남아있고 배우자출산휴가 역시 무급휴가로 되어있어 출산의 남녀공동책임이라는 분위기가 확산에 미흡하다. 뿐만 아니라 근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원도 아직은 지원근거만 규정되었을 뿐 규정내용이 없어 지속적인 보완이 필요하다.

한편 여러 행정부처의 정책들 중 일-가정 균형을 지원하는 내용을 분석하기 위해 노동정책, 가족정책, 여성정책, 저출산정책을 비교하였다. 각각의 정책에서 일-가정 균형을 지원하는 내용들만을 비교해본다면, 대체로 모성보호와 가족친화적인 기업환경 조성을 위한 부분에 집중되어 있다. 네 정책 모두 이 부분을 중심으로 하되, 가족정책은 남성의 가사참여를 강

조하고 가족친화적 지역사회조성을 포함하고 있으며, 저출산정책은 가족문화조성을 강조하고 있다. 즉 우리나라의 일-가정 균형 제도는 국가가 출산과 양육을 지원하려는 제도마련과 그 제도의 시행을 기업에 촉구하는 부분이 중심을 이룬다.

다행히 가족친화적 지역사회 조성을 위한 정책이 포함되어 있으나 아직은 초보적인 수준이고, 관련법 역시 선언적 수준에 머물고 있어 구체적인 제도로 이어지지 못하고 있다. 또한 일-가정 균형을 위한 정책은 각 가정이나 기업의 상황에 맞추어 다양하게 제공되어야 하지만 아직은 정책의 범위가 넓지 않다. 따라서 가정 간호네트워크를 형성하거나 자녀보호 프로그램을 제공하고 등의 직접적인 서비스를 제공하거나 각종 교육 및 상담서비스나 정보를 제공하며 문화를 형성해가는 등 좀 더 다양한 정책이 제시되어야 할 것이다.

일-가정 균형과 관련된 제도와 정책을 연관지어 본다면, 모성보호에 국한되기는 하지만 제도는 다양하게 마련된 반면에 이 제도의 법적 구속력이나 시행범위가 좁으며 제도 시행의 책임이 기업에 전가되는 경향을 볼 수 있다. 그 결과, 정책의 이행수준이 매우 떨어지는 동시에 제도의 혜택을 받는 범위가 매우 좁음을 알 수 있다. 즉 다양한 제도들을 마련하는 것은 바람직하지만 이를 재정적으로 뒷받침할 사회복지지출이 적은 상태에서 기업 역시 자발적으로 제도를 이행하려하지 않는 상태이다. 따라서 보육의 사회적 분담의식을 확산시키고 가정생활을 지원하려는 분위기를 조성하는 것이 필요하다.

이상의 연구결과들을 종합하여 바람직한 제도와 정책들이 수립되고 이행되도록 하기 위해서 다음과 같은 몇 가지 제언을 한다. 우선 국가와 기업 외에 지역사회가 역할을 해야 하며 또 이제는 중요한 역할을 해야 할 시점이다.

여러 문헌이나 연구에서 언급되었듯이 일-가정 균형을 위해서는 국가와 기업과 지역사회의 역할이 상호 보완되어야 하며, 특히 일-가정 균형과 관련된 제도가 정착되고 문화를 형성하기 위해서는 지역사회의 역할이 필수적이다. 즉 기업 스스로가 가족친화적인 정책을 펴는 것도 중요하지만 그 정책을 요구하고 시행을 촉구하는 분위기를 조성하는 것이 지역사회의 역할일 것이다.

지역사회는 국가가 일-가정 균형을 중점과제로 삼고 관련법을 정비하거나 제도를 만들도록 할 수 있으며 기업이 가족친화적인 정책을 마련하도록 요구하는 분위기를 조성할 수 있다. 또한 지역사회 스스로가 일-가정 균형을 지원하기 위한 자발적인 조직을 형성하거나 사회운동 및 캠페인을 실시하는 등 다양한 역할을 할 수 있다.

둘째로 지역사회 역할의 중심점이 되어 위의 역할을 수행해야 하는 곳이 바로 건강가정지원센터가 되어야 할 것이다. 건강가정지원센터는 현재 지역사회를 기반으로 아이돌보미 사업이나 가족친화적 기업교육 등을 실시하고 있으므로 본 센터가 학교를 비롯한 지역사회조직을 연계하는 중심이 되어야 한다. 또한 지역사회와 가정의 요구를 국가와 기업에 전달하는 역할을 할 수 있을 것이다.

최근 지역사회 복지의 전달체계를 재구성하려는 행정부의 압력 속에서 다른 지역사회기관과의 차별화를 모색하기 위해서는 여러 사업들을 분절적이고 시도적으로 시행하기 보다는 일-가정의 균형 혹은 더 나아가 일-생활의 균형이라는 보다 큰 지향점을 갖고 체계적으로 사업을 펼치는 것이 필요하다. 또한 일-생활의 균형이라는 커다란 파라다임의 전환이 대세라면 건강가정지원센터가 그 문화의 확산을 이끌고 주체가 되는 것이 바람직할 것이다.

셋째로 일-가정의 균형을 위한 제도마련이나

연구와 같은 노력들은 그 나름대로 진행되는 한편, 이것이 일부의 문제로 국한되지 않기 위해서는 모든 사람들의 생활을 균형있게 유지해주는 일-생활 균형에 대한 연구와 지원책을 모색할 필요가 있다. 따라서 일-생활 균형을 위해 국가와 기업 및 지역사회가 어떤 노력을 해야 할 것인가 하는 통합적인 지원체계를 구축하고 세부정책을 제안하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜숙(2007). 기혼 취업여성을 위한 보육 관련정책에 대한 연구. 서울시립대 도시과 학대학원 석사학위논문.
- 2) 건강가정기본법. 시행 2008.2.20.
- 3) 관계부처합동(2006). 저출산, 고령화시본계획 시안(새로마지플랜 2010).
- 4) 관계부처합동(2006). 제 1차 건강가정기본 계획(2006-2010).
- 5) 관계부처합동(2007). 제3차 여성정책기본계획(2009-2012).
- 6) 김승권, 최민자, 이연주, 박정환, 선우덕, 조성현, 광혜경, 조애지, 김유경, 강옥희(2003) 저출산대비 인구정책 개발 및 범정부추진체계 수립 연구. 한국보건사회연구원.
- 7) 김태홍, 김난주(2003). 우리나라 모성보호제도의 실시현황 분석과 개선방안. 한국여성개발원
- 8) 남녀고용평등과 일-가정 양립지원에 관한 법률. 전문개정 2007.12.21.
- 9) 노동부(2005). 주40시간제 시행지침.
- 10) 노동부(2006). 개정 모성보호관련법령 등 시행지침.
- 11) 노동부(2007). 제 4차 남녀고용평등과 일-가정 양립 기본계획(2008-2012).
- 12) 노동부(2008). 개정 <남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률> 시행지침.
- 13) 여성가족부(2006). 제2차 여성정책 기본계획 (2003-2007): 2005년도 시행실적 및 2006년도 시행계획.
- 14) 이준형(2005). 가족친화적 기업제도에 관한 연구. 국회 여성가족위원회.
- 15) 장지연 외(2004). 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안. 한국노동연구원
- 16) 전윤정(2005). 한국의 모성보호법 도입에 관한 연구. 서울대 석사학위논문.
- 17) 조성혜(2007). 우리나라의 저출산 대응법제와 과제. 비교법연구 8(1), 155-190.
- 18) Gornick, Janet, C., Marcia K. Meyers (2003). Families That Work. New York : Russell Sage Foundation.

- 투 고 일 : 2009년 4월 15일
- 심 사 일 : 2009년 4월 20일
- 심사완료일 : 2009년 5월 19일