일-생활 균형을 위한 가족지원체계와 정책대안에 관한 연구*

A Study on the Family Support System and Alternative Policies for Work-Life Balance

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교 수 정 영 금
일과여가문화연구원
연구원 김 희 형

Consumer and Housing Studies, The Catholic University of Korea
Professor : Young Keum Jeong
Work and Life Balance Institute
Research Fellow : Hee Hyung Kim

◀목 차▶

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 일-생활 균형을 위한 가족지원체계와 정책제안
Ⅳ. 결론
참고문헌

<Abstract>

The purpose of this study is to construct the family support system and suggest various policies for work-life balance to create the family-friendly society. For this purpose, this study showed the theoretical background for constitution of integrated family support system-community, government and business.

Especially, this study emphasized that family-centered viewpoint to the policy is needed and that support for work-life balance not work-family balance should be enlarged. Various policies were suggested in three parts and the role of community was emphasized. Finally, this study presented the necessity of laws and committee for work-life balance and role of healthy family-support center for work-life balance.

주제어(Key Words) : 가족지원체계(family support system), 일-생활 균형(work-life balance), 일-가정 균형(work-family balance), 가족정책(family policy), 가족친화적 정책(family-friendly policy)

Corresponding Author : Young Keum Jeong, Consumer and Housing Studies, The Catholic University of Korea, 43-1 Yokkok2-Dong, Buchon, Kyonggi-do, 420-743, Korea Tel: +82-2-2164-4308 Fax: +82-2-2164-4301 E-mail: jeongyk@catholic.ac.kr

* 본 연구는 국회 여성위원회에 제출한 정책연구의 일부를 요약한 것임.

Ⅰ. 서 론

우리나라는 세계 최저수준의 출산율과 가장 빠른 고령화의 진행으로 지속발전 가능성에 대한 우려가 확산되고 있다. 우리나라의 인구증가율은 점차 둔화되고 있어 2020년에 0.01%에 도달한 후 감소할 것으로 보이며, 이 경우에 생산가능인구의 감소, 평균 근로연령 상승 및 저축, 소비, 투자 위축 등으로 경제 활력이 저하되고 국가경쟁력이 약화될 전망이다. 또한 급속한 핵가족화에 따라 자녀양육책임과 고령화에 따른 노인부양책임이 젊은 층에게 더욱 큰 부담으로 작용하고 있는 반면에 OECD 국가중 평균근로시간이 가장 길고 맞벌이가 정 역시 증가하고 있어 일과 가정생활, 기타의 여가생활들을 균형있게 유지하기가 어렵다.

한편, 외환위기 이후 평생직장의 붕괴, 앞당겨진 퇴직시기, 그리고 재취업의 어려움 등을 경험한 근로자들의 가치관 역시 일에만 몰두하는 회사인간에서 일과 가정, 일과 여가의 균형을 맞추려는 요구가 늘어나고 있다. 기업의 입장에서도, 국제적 경쟁이 강화되고 있는 무한경쟁시대에 기업은 양질의 인력을 확보하는 것이 관건일진데, 우리나라는 많은 고학력 여성인력이 비경제활동인구로 남아 있어 개인적으로나 국가적으로 손실이 막대하다.

이런 문제점을 인식하여 정부에서는 저출산 대비 정책, 가족정책 등을 통해 일-가정 균형을 위한 정책적 지원을 하려고 노력하고 있으며 일하는 여성을 위한 출산환경조성을 위한 노력들을 하고 있다. 그러나 아직 일-생활 균형은 여성을 위한 정책이고 자녀가 있는 가정에 국한될 뿐 모든 사람들의 기본적인 노동권과 부모권의 보장으로 인식되고 있지 않아 정책이 제한적으로 수립될 뿐이다.

기업에서도 질 높은 노동력을 확보하고 생산성을 높이기 위해 가족친화적인 정책을 펴고 있는 기업이 늘고 있으며, 여성인력을 활용하고 여성의 고용평등과 취업상황을 개선하기 위한 정책과 법적 제도들이 마련되고 있다. 그러나 여전히 기업에서는 이러한 시도들을 기업에 대한 규제로 보고 비용의 증가를 우려하는 입장을 지니고 있으며, 제도 도입을 도외시하거나 극히 소극적으로 임하고 있다.

국가나 기업의 노력에 맞추어 학문적으로는 2000년경부터 일-가정 균형과 관련된 연구들이 이루어지기 시작하였고, 2007-2008년에는 한국가족자원경영학회의 학술대회를 통해 일-가정 균형에 관한 연구가 확산되었다. 학교와 기업, 지역사회에서의 일-가정 균형을 위한 제도들과 그에 대한 요구도 조사연구들이 있었으며 관련 정책의 현황과 비교 등에 관한 연구들이 광범위하게 연구되었다(손주영, 2008; 송혜림, 서지원, 2007; 양승주, 2007; 윤소영, 2007; 윤소영, 고선강, 김하늬, 2008; 정영금, 2007; 정영금, 2008; 조성은, 정지영, 2007; 조성은, 한지수, 정지영, 2008; 조영희, 송혜림, 2008; 조희금, 서지원, 2008; 최성일, 박경은, 2008). 그러나 아직도 이러한 연구들은 각 주체들의 정책을 정리하고 이에 대한 가정의 요구를 분석하거나 정책의 방향만을 제시하고 있어 구체적인 정책제안에는 미흡하다고 할 수 있다.

뿐만 아니라 일-가정 균형에 초점을 맞추고 있어 맞벌이가정의 육아문제해결에 집중되는 경향이 있음을 부인할 수 없다. 물론 아직도 취업여성의 노동부담, 혹은 자녀가 있는 맞벌이 가정의 문제를 해결해야 하는 상황에서는 일-가정 균형을 우선시하는 것이 타당할 수 있다. 그러나 일과 가정에 대한 가치관이 변화되었고 여전히 출산율이 최하위에 머물고 있는 현시점에서는 임금노동과 가사노동을 넘어 여가생활까지 고려하여 모든 사람들의 균형잡힌 생활을 도모할 수 있는 일-생활 균형을 지향하는 것이 바람직할 것이다(정영금, 2007).

따라서 본 연구에서는 일-생활 균형을 위해 국가와 기업과 지역사회가 어떠한 역할을 할 것인가를 보다 체계적으로 구성하고 정책을 제안하는 것이 본 연구의 목적이자 타연구와의 차별성이라고 할 수 있다. 특히 지금까지는 상대적으로 연구가 부진했던 지역사회의 역할을 강화시키기 위해 일-생활 균형을 위해 지역사회가 지원해야 할 부분을 정책적으로 제안하고자 한다.

각 주체의 노력들을 본 연구에서는 가족지원체계로 명명하고자 하는데, 이 체계를 구축하기 위해서는 현재 일-생활 균형을 위한 정책들이 여러 차원에서 만들어져있는 현 시점에서 관련 정책의 내용과 실효성을 분석해볼 필요가 있다. 또 이 분석과 평가를 바탕으로 우리 사회의 일-생활 균형이 이루어지는 환경조성을 위해 범국가적으로 지역사회와 기업의 인프라구축 차원에서 먼저 정비해야 하는 방안들이 무엇인가를 살펴보는 것이 필요하다. 또한 그 법에 기초한 정책들이 어떻게 연계되면 효과적으로 작동될 수 있는가 하는 대안들을 살펴보는 것이 필요할 것이다.

이러한 연구는 경제발전만을 향하여 국민들의 노동과 노력만으로 숨 가쁘게 달려온 우리 사회가 새로운 법과 제도를 바탕으로 더 행복한 사회로 도약하기 위한 밑거름이 될 것이다. 또한 가정이 일-생활의 균형을 잡고 생활함으로써 가정뿐 아니라 모든 지역사회가 지속가능한 사회로 거듭날 수 있는 환경이 조성될 것이며, 일과 더불어 가정과 여가를 동시에 고려하고 통합하려는 분위기가 사회전체로 확산되는데 기여할 수 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 가족지원체계의 필요성과 구성틀

일과 가정생활의 갈등으로 인해 노동자들의 스트레스 증

가, 이로 인해 점차 노동시간을 감소하려는 시도, 가정에서의 문제들이 증가하면서 일-가정 혹은 일-생활의 균형에 대한 연구들이 이루어지기 시작하였다. 일-생활 균형에 관한 연구들은 일-생활 균형을 도모하기 위한 기업정책에 관한 연구와 모성보호를 위한 제도마련을 위한 연구로 대별할 수 있다.

기업정책에 관한 연구들은 가족 친화적 기업사례와 그 기업의 가족관련 정책에 관한 연구(강혜련, 김태홍, 김진호, 2001; 강혜련, 구자숙, 김효신, 2006; 김태홍, 고인아, 2001)로서 주로 미국의 경우를 중심으로 최근에 가족친화적인 기업제도를 정책적으로 도입한 사례를 위주로 다루었다. 이를 통해 가족 친화적 기업들이 어떤 정책을 갖고 있으며 이런 정책을 시행하였을 경우에 기업의 생산성이나 직원만족에 어떠한 영향을 미치는가를 주로 볼 수 있을 것이며, 우리나라의 경우에도 선도적인 기업들을 대상으로 한 사례를 조사연구하였다.

모성보호제도에 관한 연구들은 ILO 권고와 협약에 따르기 위한 준비로서, 주로 유럽국가의 제도들을 중심으로 이루어졌다(김태홍, 김난주, 2004; 이준형, 이은영, 최득진, 2005). 모성보호에 관한 내용과 직장-가정 양립지원에 관한 내용을 포함하는 것으로서 부모휴가나 모성수당의 재원, 기타 관련 휴가의 법위와 유형들, 가족부양의 책임이 있는 남녀근로자의 기회 및 대우균등에 대한 각국의 제도비교를 바탕으로 우리나라의 입법을 위한 정책제안연구가 대부분이다.

이러한 선행연구들을 바탕으로 현재 우리나라의 각종 정책들이 수립되고 시행되고 있어 기혼취업자들이 출산휴가나 양육지원을 받고 있다. 그러나 법 제정이전과 비교해서는 개선되었지만, 아직도 모성보호제도나 가족 친화적 기업정책의 혜택을 받는 취업자가 제한되어 있으며 특히 기업의 제도 이행률이 높지 않아 효과성에 대해서는 의구심이 가는 것이 사실이다. 또한 일-생활 균형이란 큰 개념으로 볼 때는 아직도 우리의 정책이나 법제도들이 여성중심이고 육아중심으로 이루어져 있음을 알 수 있다.

이것은 우리의 정책이 사회적 공감대가 형성되지 않은 채 국가주도로 이루어져 있어 정책을 제공해야 하는 기업의 필요성 인지도나 협조도가 떨어지기 때문이며, 정책제공자와 수혜자의 조건이 서로 맞지 않기 때문이다. 즉 유럽의 국가들은 가족의 유지와 복지를 국가가 함께 책임지는 복지국가를 기반으로 하고 있어 모성보호제도나 일-가정 양립제도의 필요성을 모두 요구하고 있어 제도정착이 가능했다.

이에 비해, 시장경제를 중시하는 미국의 경우에는 국가주도가 아닌 기업 스스로가 기업의 생산성을 제고하기 위해 자발적으로 가족친화적인 기업정책들을 시행하였고 노동자들도 이를 요구하는 상황이었으므로 상호 협력적으로 가족 친화적 정책들을 도입하였고 모성보호에만 치중되어 있는 것도 아니었다. 그러나 우리나라의 경우에는 이 두 가지 정책이 혼합되어 정책화됨으로써 기업의 저항이 여전히 크고 국가의 법적 권고나 제재만으로는 효과를 거두기 어렵다.

따라서 일-생활 균형 정책이 보다 실효를 거두기 위해서는 기업의 협력을 촉구하도록 해야 할 뿐만 아니라 기업이 적극적으로 참여할 수 있는 유인제공과 부담경감을 위한 국가의 지원도 있어야 할 것이다. 즉 일-생활 균형을 이루기 위한 다각적인 차원에서의 환경조성이 이루어져야 할 것이고 그것은 기업과 국가의 노력 못지않게 중요한 지역사회의 노력을 통해서 배가될 수 있다.

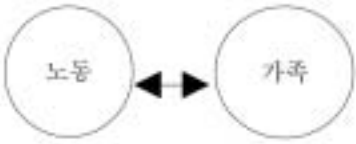
이렇듯 일-생활 균형을 위해서는 다양한 주체들의 노력이 통합되어야 하고 그 노력을 통합할 수 있는 기구나 조직이 있어야 추진력과 실행력을 갖출 것이므로 각 주체들을 선정하고 그들이 실행해야 할 노력과 정책들을 모아볼 필요가 있다. 각 주체들의 역할이 서로 통합되어 작동한다는 점에서 일-생활 균형을 위한 가족지원체계라고 명명하였으며 하나의 체계로 구축되어 정책이 이루어지도록 하기 위함이다.

가족지원체계를 구성하기 위해서는 하위체계를 구분, 선정하는 것이 필요할 것이다. 정영금(1999)은 가정노동의 지원체계를 구성하는데 있어서 해결의 주체와 해결을 위해 필요한 자원을 기준으로 4개 차원으로 구분하였다. 즉 가정노동을 지원하기 위한 방법이 사적인 해결인가 공적인 해결인가, 또 물적 자원을 이용할 것인가, 제도나 의식개선을 시도할 것인가의 두 양극을 결합하여 4가지 영역의 지원차원을 제시하였다. 그 결과, 다음의 〈그림 I〉과 같은 지원체계가 구성된다. 이와 유사한 구분으로서 윤소영(1998)은 가사노동의 문제해결을 가족원간 분담, 영리적 사회화, 복지적 사회화, 공적 사회화의 4차원을 통해 해결하고자 하였다.

〈그림 I〉 가사노동의 지원체계

출처 : 정영금(1999)

또한 김수정(2002)은 복지국가 가족지원체계에 대한 연구에서 아동이 있는 가족을 직접적인 대상으로 하는 프로그램



〈그림 2〉기업중심적인 모델

출처 : Googins(1999)

〈그림 3〉가족, 기업, 지역사회모델

출처 : Googins(1999)

들을 가족지원체계라고 명명하고 그 중 가족수당이라는 경제적 지원과 보육으로 대표되는 노동역할지원을 포함시켰다. 그러나 이 체계는 국가의 지원으로 제한될 뿐 아니라 전체적인 체계이기보다는 서비스프로그램의 측면이 강하다고 할 수 있다.

유사한 개념으로서 사용되는 가족지원서비스(박경은, 최성일, 정명희, 2007)는 양육자로서의 부모역할을 지원하기 위한 지역사회 기반 서비스로 정의되어 건강검진, 부모교육, 관련센터 운영, 휴식서비스 등을 포함한다. 이와 같은 서비스나 체계는 통합적이고 포괄적인 체계이기보다는 가족복지서비스와 같은 일부 영역에 국한된다.

한편, 가족의 문제를 가족과 더불어 기업이 해결해주어야 한다는 주장은 〈그림 2〉에 제시된 바와 같이 기업중심적인 모델로서 가족과 일과의 상호관계에 초점을 두고 있다. 그러나 전반적인 시장환경이나 기업환경이 변화하고 국민들의 복지에 대한 요구도가 증가하면서 사회제도나 정부지원 없이 기업중심적인 모델만으로는 가족의 요구를 충족시켜줄 수 없다는 인식이 커졌다. 이에 따라 일과 가족생활의 균형을 맞추는 데 책임을 지는 주체를 지역사회로까지 확대해야 한다는 의견이 생겨났고 그것이 〈그림 3〉에 제시된 가족-기업-지역사회 모델이다(Googins, 1999).

이러한 가족지원을 위한 여러 주체들의 필요성들을 기반으로 하여, 본 연구에서는 가정의 일-생활 균형을 유지하기 위해 가족을 지원해줄 수 있는 주체로서 국가, 기업, 지역사회를 선정하였다. 또한 이 주체들이 각자의 법과 제도, 정책, 운동 등을 통해 가정이 균형 잡힌 생활을 할 수 있도록 환경을 조성해주는 전체 틀을 가족지원체계라고 하였다.

2. 가족정책에 대한 가족중심적인 시각

가족정책에 대한 시각은 정책이 발전하는 정도에 따라 혹은 얼마나 가족을 중요시하는가에 따라 가족에 무관심한 정책, 가족을 고려한 정책, 가족에 관심을 둔 정책, 가족지지적인 정책, 가족중심적인 정책으로 분류될 수 있다(〈표 1〉 참고).

그 중 세 번째 단계에 해당하는 '가족에 관심을 둔 정책을 만드는 단계' 부터 가족이 관심을 받기 시작하고 지원을 받지만 아직 충분한 단계라고 하기는 어렵다. 이때까지는 아직도 가족을 수혜의 대상으로 여기고 가족에 관한 정책들이 따로 이루어지는 단계이다. 이보다 한 단계 더 나아간 가족지지적인 정책은 보다 가족을 배려하고 가족정책과 여러 정책들이 동등하게 중요해지는 단계이며, 이를 기반으로 더 발전한 가족중심적인 정책은 가족에 우선순위를 두고 가족을 전체적인 관점에서 고려하는 정책이다.

이상의 세 가지 정책-가족에 관심을 둔 정책, 가족지지적인 정책, 가족중심적인 정책-은 나머지 초기의 정책들-가족에 무관심한 정책, 가족을 고려한 정책-과 달리 가족에 대한

〈표 1〉 가족정책의 분류

정책	관점	접근법
가족에 무관심한 정책	정책수립에 있어서 가족을 제외하거나 무시함. 가족은 지원받지 못하고 심하면 피해를 봄	범주적 접근
가족을 고려한 정책	가족은 다른 사회부문(교육, 건강 등)을 발전시키기 위한 정책 및 수단으로 이용됨. 일반적이고 모호한 수준에서 가족에 대한 영향만 언급됨	
가족에 관심을 둔 정책	공식적인 결과와 정책이 이루어지고 가족을 고려할 것을 제안. 이 관점은 범주적 정책에서 관계적 정책으로 전환되는 과정에 위치. 가족은 관심을 받기 시작하고 지원을 받게 됨	관계적 접근
가족지지적인 정책	가족에 대한 정책에 직접, 간적적인 영향을 미침. 외형상의 목표는 가족영향분석을 실시하고 의제를 설정하는 등 가족을 지원하고 능력을 배양하는 것이며 주거개발정책, 농업정책 등과 같은 가족에 대한 간접적 효과도 평가됨	
가족중심적인 정책	가족이 중점적인 관심대상이 되어 가족의 웰빙에 가장 우선순위를 둠. 가족을 둘러싼 모든 정책에 관심을 두어 전체적인 관점에서 보며 가족을 중추적인 투자부문으로 보아 각종 부처를 통합하는 부처를 둠	

출처 : Lawson, Lawson, Hennon, & Johns(2001).

〈표 2〉 가족에 대한 범주적 접근과 관계적 접근의 차이

	범주적 접근	관계적 접근
목표	가족을 고정시키고 유지 - 특히 위기가족	지원, 역량강화, 모든 가족을 자유롭게 함
가족의 역할	클라이언트	파트너, 공동제작자
인센티브 및 근거	법적 요구	도의적인 책임
조직구조	수직적	수평적
정책지향	불평등적	참여적-민주적
변화이론	선형적, 자유방임, 점진적	포괄적, 통합적, 가족 중심적, 지역사회기반

출처 : Lawson, *et al.*(2001) 표의 일부를 편집함.

관계적으로 접근하는 정책으로서 〈표 2〉에서와 같이 위기가족이 아닌 모든 가족을 대상으로 한다. 또한 불평등한 지위에서 국가가 가족에게 많은 혜택만을 제공하기 보다는 가족을 파트너로 보아 참여적이고 민주적인 정책을 입안하는 것이다.

가족에 대한 정책적 접근의 차이에 근거하여, 본 연구에서는 가족과의 관계적 접근을 통해 가족중심적인 정책을 제안하고자 한다. 즉 가족을 중심에 두고 모든 관련 정책들이 가족의 일-생활 균형을 위해 무엇을 해줄 것인가를 고민하여 대안을 마련하는 관점에서 보고자 한다. 즉 가족이 일과 생활의 균형을 이룸으로써 건강하고 행복한 생활을 영위하도록 국가와 기업과 지역사회가 정책들을 통합적으로 구성하며 가족을 중심으로 수렴될 수 있는 전체적 구성체계를 만들고자 한다.

이것은 포괄적이고 관계적인 접근을 통한 정책구성이 되므로 가족을 수혜자나 대상으로 보기 보다는 가족을 일-생활 균형 정책의 협력자 혹은 파트너로 보게 된다. 또한 지역사회나 기업의 지원이 모두 결합되어 가족의 역량을 강화하고 또 한편 가족도 기업이나 지역사회에 기여하는 동반자적 관계가 형성되도록 함으로써 바람직한 지방자치체가 형성되도록 한다는 데 본 연구의 차별성이 있다.

국가와 기업, 지역사회가 가정의 일-생활 균형을 위해 정책을 입안하고 시행하기 위해서는 이에 대한 가정의 인식과 요구, 참여 등이 강조되어야만 정책의 파트너이며 공동제작자의 역할을 하게 될 것이다. 그런 점에서 정책대안을 제시함에 있어서 기업의 책임을 촉구하거나 국가 정책에 대한 제안과 요구, 지역사회의 사회적 자산으로서의 역할, 자원활동이나 사회적 문화운동 등을 통한 가정의 활동을 강화할 필요가 있다.

3. 일-생활 균형과 관련된 현 가족정책의 분석

일-생활 균형과 관련된 정책들을 제안하기 위해서는 우선 현재의 일-생활균형을 위한 우리나라의 정책들을 분석해 볼 필요가 있다. 일-가정 균형 정책은 가정생활, 좀 더 구체적으로는 가족돌봄을 목적으로 제공되는 제도들을 의미하는데 비해서 일-생활 균형 정책은 가족돌봄 뿐 아니라 자신의 개인적인 여가를 위해서 활용할 수 있는 제도를 의미한다(정영금, 2007). 이렇게 본다면, 현재 우리나라에서 일-생활 균형과 관련지어서 시행되고 있는 정책은 일-생활 균형보다는 일-가정 양립정책 위주로 되어 있다고 할 수 있다. 또 용어 자체도 '직장-가정의 양립'을 사용하고 있으므로 여기서는 일-가정 균형 정책을 중심으로 비교 또는 분석할 수밖에 없는 한계가 있다.

또한 일-생활 균형을 위해서는 여러 행정부처의 정책들-노동정책, 가족정책(관계부처합동, 2006a), 여성정책, 저출산대책(관계부처합동, 2006b)-이 서로 협력적으로 실행되고 있지만 여기서는 가정의 지원을 목적으로 하였으므로 주무부처를 보건복지가족부로 상정하고 그곳에서 주관하는 가족정책만을 대상으로 하였다. 또 가족정책 내에서도 여러 정책과제들이 있지만 제 1차 가족정책 중 일-생활 균형과 주로 밀접한 정책-영역 2와 영역 4만을 분석하였다.

영역 2. 직장-가정의 양립은 남성의 가족생활 참여지원과 여성의 경제활동 참여기반 구축으로 양분된다. 남성의 가족생활참여지원은 배우자 충산 간호휴가제와 아버지 육아휴직 할당제, 남성의 가족생활참여를 활성화하기 위한 교육 등이 포함된다. 그러나 법적 제도들이 아직 검토단계이거나 의무화되지 않았으며 분위기 조성단계에 머무는 등 극히 초보적인 수준이라고 할 수 있다. 여성의 경제활동참여기반 구축에서는 육아휴직 제도의 개선이나 재취업기회 확대 등이 포함되는데, 이것 역시 출산 및 양육에 관련된 부분이 주를 이루고 있다.

영역 4. 가족친화적 사회환경조성은 직장환경과 지역사회환경으로 양분된다(안정한 가족생활환경은 관련 없음). 가족친화적 직장환경조성에서는 기업의 가족친화적 제도 도입을 위한 법적 근거마련과 가족친화적 직장문화 확산 등이 포함되는데, 이것은 정부가 기업에게 제도 마련을 촉구한다는 점에서는 바람직하지만 효과성은 미지수이다. 또한 가족친화적인 지역환경 조성을 위한 법적 근거를 마련하고 정책화한 것은 매우 획기적이지만 이것 역시 지역사회에서 얼마나 빨리 실행되고 확산될지에 대해서는 의문이다.

가족정책 중 일-생활 균형 정책 부분만을 보았을 때, 기본적으로 일-가정 균형이라는 좁은 시각에서 정책이 마련되었으므로 법적 제도에서는 어린 자녀가 있거나 출산할 가정생활 초기의 가정과 노동자들을 중심으로 정책이 준비되었음을 알 수 있다. 또한 남성이 가정생활에 참여하도록 독려하고는 있으나 여전히 여성의 직장-가정 양립을 위한 정책이 큰 비중을 차지하고 있다. 이는 여성 혹은 초기의 가정생

활자들을 위해서는 바람직하지만 전체 노동자들의 일과 가정생활과 개인생활 등의 전체적인 균형을 고려한다는 점에서는 부족하다고 할 수 있다(정영금, 2008).

뿐만 아니라 법적인 제도의 활용은 제도의 마련을 넘어 기업의 자발적인 참여와 노동자들의 요구가 결합되어야 하고 지역사회 전체의 분위기가 지지해주어야 한다는 점에서 현재의 정책은 단편적이고 초보적이라고 볼 수 있다. 즉 현재의 많은 정책들을 서로 연계하여 종합적으로 시너지효과를 내며 그것을 유도할 수 있는 제도나 기구가 마련되어 있지 않다는 점을 문제점으로 지적할 수 있다..

따라서 일-가정 균형을 넘어서 일-생활 균형을 위한 정책을 마련하고 여러 과제와 제도들이 서로 유기적으로 연계하여 보다 큰 효과를 낼 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이런 점을 고려하면서 각 주체들이 일-생활 균형을 위해 어떤 노력을 해야 하는지를 가족지원체계를 중심으로 제안해본다.

Ⅲ. 일-생활 균형을 위한 가족지원체계와 정책제안

1. 가족지원체계의 구조

이상의 연구내용과 분석들을 토대로 가정의 일-생활 균형을 지원해 줄 수 있는 방안으로서 가족지원체계를 구축하였다. 가정의 일-생활 균형은 기업이나 국가의 단편적인 노력이 아니라 기업과 지역사회가 전방위적이고 지속적이며 통합적으로 지원해야 하며 이를 국가가 뒷받침해야 하므로 이 삼자의 역할을 중심으로 한 가족지원체계의 구성틀을 구축하였다. 또한 각각의 지원하위체계에서 수행해야 할 정책대안을 제시하고, 그 중 중요한 정책을 중심으로 논의하였다.

특히 본 연구에서는 국가, 기업, 지역사회의 통합적이고 체계적인 가족지원을 강조하고자 하였으므로 다음과 같은 몇 가지 기준에 의하여 정책과제와 정책대안을 제안하였다. 우선, 국가와 기업과 지역사회가 자발적인 역할수행뿐 아니라 상대방의 책임을 촉구하도록 함으로써 상호 유기적이고 통합적인 정책을 마련하고자 하였다. 둘째, 지금까지의 국가 및 기업 중심의 정책에서 더 나아가 지역사회의 역할을 강조하는 정책을 제안하였다. 셋째, 가족중심적인 정책이 되도록 하기 위해 국가와 기업. 지역사회와 함께 하는 가정의 역할을 강화하였다. 넷째, 일-가정 균형을 위한 정책을 벗어나 일-생활 균형을 위한 정책이 되기 위해 여가, 자원활동, 사회운동 등과 관련된 정책을 제안하였다. 다섯째, 육아중심의 정책에서 아동과 청소년 및 노인 등 돌봄영역의 범위를 확대하였다. 여섯째, 단순한 정책보다는 국가의제화나 문화의 변화, 사회적 책임 등을 강조하는 정책을 제안하였다.

〈표 3〉 가족지원체계의 구성틀과 정책제안

하위체계	과제	정책제안
지역사회 부문	-기업으로 하여금 가족친화적인 지역사회활동을 강화하도록 촉구	-기업과 지역 내 보육시설 연계 -직업관련 정보제공 및 봉사연계 -지역사회내 관련기업 연계추진
	-기업의 지역사회 내의 자원활동 분위기 조성	-가족봉사단과 연계 -여가나눔을 통한 청소년 지원
	-가족친화적 지역사회 만들기	-대안가족으로서의 공동체구성 -탁노소 설치 등 활동 강화 -일-생활 균형지역 지정 -사회운동 지원 -건강가정지원센터의 핵심센터화
	-학교 중심의 일-생활 균형 사업	-학교 교육내용 매뉴얼화 -방과 후 교육사업 -School Scheduling
	-보육 및 청소년 활동 강화	-아이돌보미 사업확대 -청소년 거점지역과 센터의 연계 -가족지원서비스 확대 -여가와 자원봉사활동을 통한 청소년지도사업
	-일-생활 균형 문화 확산	-지역사회운동 지원 및 전개 -가족자원네트워크 형성 -학교를 중심으로 한 사회운동 전개
	-출판 및 정보 제공사업 추진	-연구와 출판을 통한 일-생활균형사업
국가 부문	-일-생활 균형의 공공 의제화	-일-생활 의제 채택 -각종 정책의 협력성 및 통합성 강화 -가족친화적 지역사회 확대
	-바람직한 기업 모델로서의 역할	-각 행정부서 및 기구별 가족친화제도 실시
	-기업이 사회적 책임 기업으로 전환할 것을 유도	-가족친화적 기업 추진 -사회적 책임기업 지표구성
	-정책의 제안 및 실효성 조사	-가족친화적 정책의 가족영향평가 -기업교육지원
	-협력기구 구성	-건강가정지원센터의 일-생활 균형 사업 강화
기업 부문	-자발적인 일-생활 균형제도 확대	-일-생활 코치 -일-생활 관련 전담부서설치 -가정생활상담 및 정보제공 -육아휴직제도 대상기업 확대 -중소기업의 역할 확대 -유연한 근무제도 확대
	-전 생애주기에 걸친 정책확대	-카페테리아식 정책
	-근로자 욕구조사	-근로자의 욕구에 근거한 정책마련
	-기업의 지역사회 내 자원활동 강화	-사회봉사연계

2. 가족지원체계구축을 위한 정책제안

1) 지역사회 부문

개인의 문제가 가정의 문제로, 또 사회의 문제로 확대되면서 우리사회에 만연해있는 개인주의와 경쟁체제에 근본적

인 변화가 생기기 시작하였고, 공동체는 개인적 문제를 사회적 책임화하는 데 긍정적으로 기여하므로 공동체적 접근이 요구된다. 특히 지역사회는 가정을 대변하여 국가와 기업에 필요한 정책을 촉구하도록 할 수 있으므로 일-생활 균형과 관련하여 큰 역할을 할 수 있다.

우선 지역사회는 기업들이 가족친화적인 지역사회활동을 강화하도록 할 수 있다.기업이 자신의 고용인들만을 위한 사업을 전개할 것이 아니라 더 나아가 기업이 속한 지역사회의 생활의 질이나 환경 등을 개선함으로써 결과적으로 고용인들에게 도움이 될 수 있는 방안을 모색해야 한다. 아직 우리나라에서는 기업이 지역사회 전체의 생활환경을 개선한 사례는 없으나, 미국의 경우에 ABC가 지역사회의 아동교육수준을 제고시킴으로써 결과적으로 기업들이 혜택을 받는 사례가 있다.

예를 들어, American Business Collaboration for Quality Dependent Care(ABC)는 1992년 22개의 기업연합이 자신이 속한 지역사회의 서비스제공자들과 연계하여 고용인들과 그 지역 주민들에서 질 높은 아동교육을 제공하고자 하였다. 그 후로 약 10년간 ABC는 1500여개의 자녀양육과 노인보호 프로젝트를 후원하고 훈련프로그램을 정착시켰다(Bookman, 2004). 우리나라에서도 대교와 하나은행, 한국 IBM이 함께 어린이집을 운영하고 있다. 아직은 공동의 어린이집 운영에 머물지만 지역 육아의 수준을 제고하는데 까지 발전해야 할 것이다.

둘째, 기업이 지역사회에서 자원활동을 강화하도록 할 수 있다. 기업이 고용인들로 하여금 자원활동에 참여하도록 하는 방법은 자원활동에 참여할 수 있는 시간을 증가시키는 것이다. 즉 근무시간을 이용하여 자원활동에 참여하도록 하는 것, 매칭 타임개념으로 휴가기간 만큼 자원활동에 참가하도록 하는 것, 화사가 정한 지역사회기관에서 유급의 자원활동을 하는 사회봉사 휴가 등을 제안할 수 있다.

회사의 입장에서는 새로운 고객과 시장수요를 창출할 수 있는 동시에 의미 있는 자원활동 경험을 통해 고용관계를 유지할 수 있으며 고용인들 지역사회에 가치 있는 노동을 수행할 수 있다. 이러한 기업의 활동들은 비공식적이고 각 회사에 맞추어 시행되고 있으며 점차 지역사회투자를 위한 전략적 방법이 되고 있다. 예를 들어, Lenscrafter, Inc.는 시력관리 전문가들을 중심으로 미국 내 저소득지역과 후진국에 안과서비스를 제공하고 있으며 Time Warner, Inc.는 고용인들을 튜터로 활용해 성인학습자들과 연결시켜줌으로써 성인문맹교육 프로그램을 실시하고 있다.

셋째로, 지역사회는 방과후 교육사업을 실시함으로써 지역사회 아동들의 교육 및 육아의 역할을 담당할 수 있다. 많은 아동과 청소년들이 방과 후 보호받지 못하는 상태에 놓여 있어서, 청소년 범죄가 방과 후와 부모 퇴근 전인 3-6시 사이에 발생한다는 연구결과(1999 National Report, Mahoney, Larson, & Eccles, 2005 재인용)가 있다. 부모도 이를 걱정하므로 부모 퇴근 시까지 청소년들을 안전하게 돌보면서 교육적 활동을 병행하는 프로그램이 필요하다.

우리나라에서도 서서히 학교와 지역사회가 방과 후 학교를 통해 이 문제를 해결하는 사례가 늘고 있다. 예를 들어, 대전시 00초등학교는 맞벌이가정 학생들에게 악기 등 특기적성 프로그램과 언어교육 등을 실시하고 있는데, 특히 주변의 00대 및 주변 사회복지기관들과 연계하여 휴일에 방치되는 학생들을 보호하고 있다(중도일보, 2008.5.7). 또한 이와 관련지어, 지역사회는 학교와 직장의 일정을 서로 맞추도록 촉구하는 매개역할을 할 수 있다. 최근에는 초증등학교의 교육일정이 자율적으로 조정되고 있으므로 지역주민들의 요구가 유사할 경우에는 직장 스케줄에 맞춰 학교일정을 조정함으로써 아이들을 보호할 장치를 마련하는 것이 필요하다.

넷째로, 지역사회는 학생들의 여가활동과 자원봉사를 결합하고 증대시키는 대책을 마련할 수 있다. 우리나라 학생들의 경우에 스포츠나 여가활동시간에 비해 교육시간이 길고 봉사활동 역시 제한되고 형식적으로 이루어지고 있으므로, 방과후 교육과 연계하여 학생의 여가활동을 활성화하고 자원봉사를 강화하는 프로그램을 개발한다. 특히 최근에는 건강가정지원센터를 중심으로 가족봉사단 활동이 이루어지고 있는데, 가족단위의 봉사활동이 가족의 원활한 의사소통을 가능하게 한다는 연구결과들이 있다.

가족자원봉사는 가족적인 측면에서는 가족에 대한 이해와 유대관계 강화 뿐 아니라 건전하고 보람있는 여가문화를 즐기게 해준다. 또한 지역사회 측면에서는 어려서부터 가족과 함께 봉사를 함으로써 자원봉사에 대한 인식이 개선되고 지역사회연대의식이 강화되는 등 바람직한 효과를 갖는다(최덕경 외, 2006). 따라서 방과후 교육을 통해 아동 및 청소년에게 여가활동과 자원활동을 강화하고 이를 도울 수 있는 조직으로 가족봉사단이나 기타 성인의 자원봉사활동을 연계하는 것이 바람직하다.

2) 국가부문

첫째로 국가는 일-생활 균형의 문제를 공공의 의제로 만드는 것이 필요하다. 정부가 해줄 수 있는 가장 좋은 역할은 일-생활 문제를 공공적인 시각으로 보고 이 문제가 관심을 끌도록 유도하며 다른 사회조직들이 일 문제 해결을 위해 지원하도록 하는 것이다. 예를 들어, 미국 연방정부는 일-생활 조정위원회(coordinating council)를 구성하여 노동조합, 학술기관, 연구 및 사회단체, 지역사회조직 등의 대표자를 참여시켰다. 이 위원회는 일-생활 의제가 실행되고 각 관계

집단의 역할을 규정하도록 방향을 이끌며 연구와 실천을 위한 모임을 조직한다.

미국 노동성의 Women's Bureau and the Employment and Training Administration은 미국인들이 일과 가정생활의 균형을 잡을 수 있는 프로그램을 실시하고 있다. 여기서는 직업적인 아동양육 전문가를 육성, 아동양육제공자들에 대한 훈련 체계 구축, 모든 지역에서 인정되는 수준의 자원활동체계 구축, 고용주가 고용인의 요구에 부응하도록 지원, 아동양육책임에 대한 기업간 멘토링, 관련 사업을 위한 지도와 정보제공 등 안전하고 질 높은 아동양육을 제공하는 것을 목표로 아동양육 훈련생 프로그램 실시하고 있다(www.dol.gov).

〈표 4〉 일과 생활의 조화위원회

출범	-2008년 1월 8일 출범 -일과 생활의 조화를 실현하기 위해 기업, 노동자, 각 지역행정체가 파트너로서 긴밀하게 협력이 필요. 각 주체의 협동 네트워크를 지원하는 핵심조직의 역할을 담당하기 위해 출범
체제	-실장(내각부 공생사회정책 총괄 담당관) -차장(2)(내각부 관방 심의관) -참사관 등(5)(내각부 소자고령화대책, 남녀공동참여담당 과장급) -실원(내각부 외의 관계부처-총무성, 후생노동성, 경제산업성)의 직원으로 구성
주요 업무	-일과 생활의 조화 헌장과 일과 생활의 조화 추진을 위한 행정지침에 근거, 이로가 생활의 조화실현을 위해 필요한 기획, 계획 및 종합조정에 관한 사무 -일과 생활의 조화 추진 민관 최고 회의 사무국 기능
	-관계 부처, 노사, 지방자치단체 등 관계기관과 연계 조정 -정부를 보조하여 수행추진 캠페인 등의 기획을 수립, 조정 -정보수집 강화, 조사연구
2008. 9월 까지의 실시 사업	-기업 내 보육시설 시찰 -일과 생활의 조화 실현도 통계 발표 -기업이 일과 생활의 조화에 종사했을 때의 장점 발표 -카에루 재팬 캠페인 실시(Change! Japan) -일과 생활의 조화에 관한 의식조사 실시 -아빠의 육아휴직 체험기 모집 등

출처 : 신종화, 윤소영(2008)

둘째로, 국가 스스로가 바람직한 기업모델이 되는 것이 필요하다. 국가는 중앙정부나 지방자치단체들 혹은 각종 공기업 등 수많은 기업들을 포함하고 있으므로 민간기업과 같이 하나 하나의 기업체를 운영하는 것으로 볼 수 있다. 그런 점에서 각각의 요구에 맞는 일-생활 균형 정책을 펼 수 있으며 또한 가장 대표적인 기업모델로서 역할을 할 수 있다.

예를 들어, 미공군은 일-가족 문제에 대한 혁신적인 접근으로서 군인가족에게 인적 서비스프로그램을 제공하는 "가족지원센터(Family Support Center)"를 설립하였다. 공군은 일반적인 사기업과는 다르고 구성원 역시 사기업의 고용인들과는 분명히 다르다. 그러나 그들이 노동현장에서 겪는 느낌은 일반 노동자들과 같아서 시간부족을 토로한다. 공군 혁신의 중요성은 특정한 센터를 만들었다는 데 있는 것이 아니라 일-가족의 문제를 풀기위해 지역사회를 기초로 한 해결책을 제시했다는 데 있다. 이들의 전략은 지역사회 기반의 기관과의 파트너쉽을 형성하고, 지역사회 집단의 역량을 강화하고, 지역사회와의 공식/비공식적 관계를 인식하여 그 관계를 형성하는데 둔다.

셋째로, 국가는 기업에 큰 영향력을 발휘할 수 있는 집단이므로, 기업이 사회적 책임기업으로 전환하도록 유도할 수 있다. 현재 많은 기업들이 스스로 자신이 속한 지역에서 좋은 이웃으로 활동하려고 노력하고 있으며 기업과 지역사회가 긍정적이고 상호 호혜적 관계를 맺고 있지만, 더 많은 기업이 사회적 책임기업이 되고 그 안에서 일-생활의 균형을 목표로 삼도록 촉구해야 한다.

지금까지 일-생활 균형은 기업의 인력자원개발을 위한 전략으로 생각해왔지만 이것만으로는 충분하지 않고 생산과정에서의 환경 친화적인 자원의 사용과 고용인들에 대한 공정하고 적합한 처우 등 많은 정책을 포괄하는 것이다. 실제로 Business Week나 Working Mother에서 일-가족 균형을 지지하거나 좋은 회사로 선정된 기업들의 social report를 검토한 결과 일-가족 정책이 포함되어있지 않았다(Work and Life Integration). 따라서 사회적 책임기업의 보고서에 일-생활 관련 규정이나 지역사회와의 관계 등이 포함되어야 할 것이며, 더 많은 기업들이 사회적 책임을 인식하도록 해야 한다.

3) 기업부문

기업은 우선 스스로가 자발적인 일-생활 균형제도를 확대해야 한다. 기업이 자발적으로 일 - 생활 균형 제도를 실행하기 위해서는 고용주의 의지, 정책 개발, 고용인들의 활동 등 일련의 행동들이 체계적으로 연계되어 실행되어야 한다. 즉 경영주의 정책방향을 중심으로 기업전략이 만들어지고 이를 실행하는 고용인들과 슈퍼바이저들 중심의 노동재편이 이루어져야 한다.

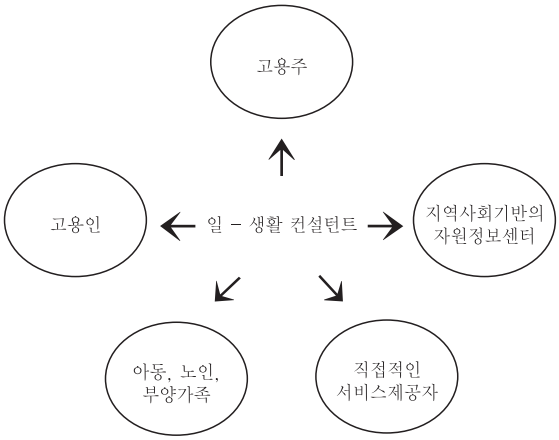
또 이를 위해서는 고용인들의 일 - 생활 균형 문제를 전담으로 해결해주고 제도를 만들기 위한 전문직원이 배치되어야 한다. 이 전문직은 일-생활 코치, 혹은 일-생활 컨설턴트, 일-생활 카운슬러 등과 같은 명칭을 갖고 직원들의 문제해결 및 정책 수립의 역할을 한다. 특히 이들은 고용주, 고용인과의 관계를 조절하고 전반적인 가정문제해결과 직접적인 서비스를 제공하며 지역사회기반의 자원정보센터의 역할도 수행한다(Parasuraman & Greenhaus, 1999).

〈표 5〉 미국 100대 일/생활 균형 우수 기업과 전국 기업간의 제도 실행율 차이

(단위:%)

제도	우수기업	전국기업	제도	우수기업	전국기업
융통시간제	100	57	저녁식사 포장서비스	71	3
집중근무제	97	34	치료마사지	80	13
작업공유제	97	17	정신건강보험	100	72
재택근무	100	36	부양자보호 지출계정	99	73
노인보호시설	99	21	출장시 탁아비용	46	3
긴급 노인보호	28	2	유급모성휴가	29	13
수유시설	100	21	유급부성휴가	37	14
자녀보호시설	94	19	유급입양휴가	47	13

출처 : Working Mother. 2004. 10.



〈그림 4〉 일-생활 컨설턴트의 역할

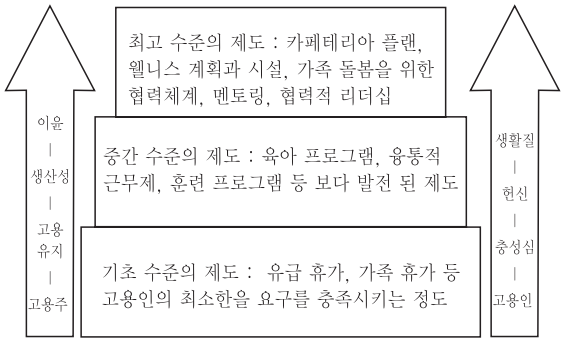
출처 : Parasuraman & Greenhaus(1999)

둘째로 기업은 일부에 국한된 일-생활 균형정책이 아니라 다양한 유형과 생활주기에 맞는 정책을 제공함으로써 모든 가정들이 활용할 수 있는 카페테리아 플랜의 실시를 지향해야 한다(Vanderkolk & Young, 1991). 일-생활 균형 정책이 여성만을 혹은 어린 자녀가 있는 가정만을 위한 정책이 아니라는 것은 생활주기에 따라 가정이 필요로 하는 정책을 제공해줌으로써 증명될 수 있다. 즉 기업이 한두 가지의 프로그램을 제공하는 것에서 더 나아가 고용인의 상황에 맞추어 계속적으로 다양한 프로그램을 제공하고 각자 선택하는 방향을 나아가야 한다.

카페테리아 플랜이란 사원이 회사가 제공하는 메뉴화 된 복리후생시책에서 자신에게 맞는 것을 골라 이용하는 제도로 일본의 경우 오카야마현에 위치한 베넷세가 1995년 처음으로 도입한 방식으로 휴가, 시설 이용 등의 시책별로 선택이 가능한 데, 구체적으로는 육아, 교육, 의료, 가족돌보기, 건강증진, 재산형성, 리스크 해지, 주택 등 생활전반에 걸쳐 있다(강혜련 외, 2006). 2005년에는 육아, 가족돌보기 등 총 27개 메뉴를 통해 . '직장과 가정의 양립'을 위해 도움이 필요한 근로자를 도와주어 우수한 인력을 확보하고 생산성도 향상시키고자 운영되고 있으며 이는 베넷세의 기업문화로 자리잡고 있다.

셋째로, 기업은 그 기업의 고용인들에 대한 욕구조사를 바탕으로 맞춤형의 일-생활 균형정책을 제공해야 한다. 고용주들은 정책의 수요가 부족하다고 주장하는 반면에 고용인들은 보육시설과 같은 고용주의 지원이 부족하다고 서로 상반된 의견을 제시한다. 이것은 고용인의 필요와 상황을 잘못 인식한 결과이므로 일-생활 균형정책을 수립하기 위해서는 우선적으로 고용인들에 대한 욕구조사가 필요하다. 또한 기업이 일-생활 균형정책을 실시하는 초기에는 기초적인 제도만을 제공하지만 장기적으로는 고용인들의 생활의 질을 제고함과 동시에 기업의 이윤을 최대화하는 다양한 제도들을 제공해야 한다.

이를 위해 외국에서는 일-생활 균형 정책에 대한 매뉴얼 혹은 고용인 욕구조사를 위한 매뉴얼을 국가 혹은 연구소들이 제작하여 기업이 활용하도록 하고 있다. 한 예로 Work & Family Connection.에서는 일-생활 프로그램을 제안하는 11단계를 제안하였다: 1. 프로젝트의 지원을 요청, 2. 일-생



〈그림 5〉 고용주와 고용인의 욕구를 충족시키는 제도

출처 : Reed & Clark(2004).

활 태스크포스팀 구성, 3. 일-생활에 대한 관련자들의 교육, 4. 기업정책과 문화 분석, 5. 고용인 조사, 6. 포커스 그룹 구성, 7. 지역사회 자원 탐색, 8. 벤치마킹, 9. 자료 분석, 10. 제안서 작성, 11. 경영진에게 제안(Susan Seitel. WFC발간 매뉴얼).

Ⅳ. 결 론

본 연구에서는 기업의 인적자원활용의 필요성과 여성의 취업률 증가로 인해 우리 사회에 제기되었던 일-가정 균형의 요구가 앞으로 어떻게 발전해야 할 것인가를 모색하는 과정에서, 지금까지의 일-가정 균형 정책이 여성중심 혹은 어린 자녀가 있는 맞벌이가정 중심의 정책들에 국한되어 있다는 문제에 착안하여 앞으로의 방향제시와 정책대안들을 모색해보고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 일-가정 균형을 넘어 일-생활 균형을 위한 가족지원체계를 구성하고 그 방안들을 모색하였다. 가족지원체계는 지역사회, 국가, 기업의 세 하위체계를 두어 각각의 과제와 정책대안들을 제시해 보았다. 특히 지금까지는 국가주도의 정책마련과 기업의 역할이 강조된 것에 비해서, 본 연구에서는 각 가정의 대표자로서 국가와 기업의 역할을 강화하고 전체 사회문화를 이끌어가는 주체로서 지역사회의 역할을 강조하였다.

그 결과, 여기에서 제안된 다양한 정책들이 하나의 체계 안에서 일관되게 수행되어야 할 것인데, 그러기 위해서는 정책의 책임을 질 수 있는 기구의 구성이 필요하다. 그런 점에서 결론적으로 일-생활 균형법과 그 법에 근거한 일-생활 균형 위원회의 설치, 이러한 움직임 속에서 실제로 건강가정지원센터는 어떤 일을 강화할 수 있는가에 대해 논의한다.

우선 전체 사회의 패러다임을 일 중심에서 일과 생활 중심으로 바꾸기 위해서는 일-생활 균형법(가칭)을 제정하는 것이 가장 효과적일 것이다. 현재 일-가정 균형의 내용은 남녀고용평등과 일-가정 양립지원에 관한 법률에 많이 담겨있으나, 모든 국민의 일-생활 균형을 지원한다는 이념을 위해서는 일-가정-여가생활의 균형을 도모하는 통합된 기본법을 제정하여 정책별로 대상과 목표, 운영주체를 명확히 하여 정책이 중복되거나 빠지는 부분이 없도록 하는 것이 필요하다.

이 법을 근거로 하여 일-생활 균형위원회(가칭)와 같은 새로운 기관의 설치근거를 마련하고 정책의 주무부처와 전달체계 등을 명확히 하여 한정된 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 하는 한편, 변화하는 패러다임을 적시에 반영하는 정책변화가 가능하도록 하여야 한다. 가족지원체계를 관장하고 실행계획을 세울 수 있는 기구로서 일-생활 균형 위원회는 각 지역별로 위원회를 두고 지역사회의 자원을 연계하고 시민을 조직화하며 기업의 참여를 촉구하는 한편 국가의 행재정적 지원을 이끌어낼 수 있는 기구 혹은 전문인력이 요구된다. 앞서 제시된 미국의 일-생활 조정위원회나 일본의 일-생활 조화위원회와 같은 기구를 두는 것이 필요하다.

이 기구는 일-생활 균형을 실현하기 위해 국가 혹은 지자체의 장과 직접 연계하면서 관계 부처의 책임자, 기업책임자 및 실무자, 노동자, 지역사회단체, 학교 등과 긴밀하게 연계할 수 있는 책임과 권한을 가진 기구 혹은 조직으로 국가차원의 위원회일 수도 있고 시군구 차원의 위원회일 수 있다. 이는 일-생활 균형정책이 구체적 수준이나 중요도에 따라 달라질 수 있다. 또한 정부부처의 기관 뿐 아니라 각 시군구별로 위원회를 설치하여야 그 지역사회에 적합한 정책을 제안할 수 있으며 지역 전문가를 활용할 수 있을 것이다.

또 한 편으로 중요한 것은, 정책의 마련 못지않게 꼭 필요한 정책의 전달체계를 확충하는 것이다. 즉 일-생활 균형정책의 성공여부는 정책이 얼마나 제대로 전달되는지의 여부에 달려있다. 수많은 정책들이 실시되기 위해서는 다양한 기구들이 필요하기도 하겠지만 보다 종합적인 하나의 기구에서 사업을 주관하고 분배하는 역할이 필요하다. 그런 점에서 현재 각 시군구별로 설치되고 있는 건강가정지원센터가 일-생활 균형 정책의 통합적인 전달체계의 역할을 할 수 있을 것으로 본다.

특히 일-생활 균형이 무너질 경우 개인이나 가족이 치르는 기회비용이 크고 원상회복이 어렵다는 점에서 사후적인 처방보다는 사전적 예방에 중점을 두어야 소기의 성과를 이룰 수 있을 뿐 아니라 일-생활 균형 문화 사업 등은 효과가 장기적으로 나타나기 때문에 문제해결중심의 기구보다는 일반적이고 예방적인 사업을 수행하는 기구가 담당하는 것이 타당하다. 이러한 한계를 고려할 때 현재 시행되고 있는 민간의 다양한 가족지원사업들 중에 문제가정이 아닌 일반가정을 가족단위로 개입하여 지원하는 건강가정지원센터의 활동은 많은 시사점을 준다.

건강가정지원센터는 전국적 조직을 갖추고 다양한 교육, 문화, 상담 사업을 펼치고 있고 아이돌보미 사업, 가족친화적 기업교육, 가족친화적 마을만들기 사업 등을 가족을 단위로 추진하는 점에서 일-생활 균형 정책의 전달체계 모델에 가장 적합하다고 판단된다. 또한 현재 추진된 사업 중 성과가 인정된 우수사업은 국가정책으로 흡수하여 특정지역주민이 아닌 모든 국민이 혜택을 받도록 하는 한편, 지역사회운동을 통해 발굴한 새로운 정책수요를 이 센터를 통해 시험운영해 가는 방식으로 접근해 나간다면 일-생활 균형 정책의 시행착오를 줄여나갈 수 있을 것이다.

현재 건강가정지원센터는 기타 사회복지기관들과는 달리 중앙 및 서울시, 기타 각 지역의 센터에서 일-생활 균형교육

을 실시하고 있다. 특히 찾아가는 아버지교육을 통해 일-가정의 균형과 가정 내 아버지의 역할 등을 활발하게 교육하고 있어 센터의 교육활동을 통해 일-생활 균형의 필요성과 방법 등을 알릴 수 있다. 뿐만 아니라 센터의 문화프로그램을 통해 일-생활 균형의 필요성을 홍보할 수 있으며 지역사회 운동으로 확대할 수 있다. 일-생활 균형은 기업만이 아니라 지역사회와 국가, 시민들이 모두 협력하여 일 중심사회에서 일과 생활을 동일하게 중요시하는 사회로 패러다임을 전환하는 거대한 작업이므로 이러한 활동을 총체적으로 지휘하고 방향제시를 할 수 있는 기구가 필요하고, 그러한 기구로서 건강가정지원센터가 역할을 할 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

가족친화적 사회환경 조성촉진에 관한 법률. 시행 2008.6.15.

강혜련, 구자숙, 김효신(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구. 여성가족부.

강혜련, 김태홍, 김진호(2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 이화여자대학교 경영연구소.

건강가정기본법. 시행 2008.2.29.

관계부처합동(2006a). 제1차 건강가정기본계획(2006-2010).

관계부처합동(2006b). 저출산 · 고령사회기본계획시안(새로마지플랜 2010).

김수정(2002). 복지국가 가족지원체계의 구조변화에 관한 일연구. 서울대학교 박사학위 청구논문.

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

김태홍, 김난주(2004)우리나라 모성보호제도의 실시현황분석과 개선방안. 한국여성개발원.

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률. 전문개정 2007.12.21.

노동부(2006). 개정 모성보호관련법령 등 시행지침.

노동부(2007). 제4차 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 기본계획 2008-2012.

노동부(2008). 개정 〈남녀고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률〉 시행지침.

박경은, 최성일, 정명희(2007). 지역사회 가족지원서비스 기관 실태 및 연계방안 연구. 경기도 가족여성개발원.

손주영(2008). 일-가정 균형 정책과 제도의 현황과 과제. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 127-138.

송혜림, 서지원(2007). 교육현장에서의 일-가정 균형 제도와 실태. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 85-108.

신종화, 윤소영(2008). 국민의 행복한 삶을 위한 여가정책과제. **2008 여가정책 심포지움 자료집**. 69-97.

양승주(2007). 일과 삶의 균형: 가족친화정책. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 51-66.

여성부(2007). 제3차 여성정책 기본계획(2009-2012).

윤소영(1998). 가사노동의 정치화를 위한 정책 프로그램 개발 연구. 이화여자대학교 박사학위 청구논문.

윤소영(2007). 가족친화적 기업 실태: 직장영역의 일-가정 균형 제도. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 109-122.

윤소영, 고선강, 김하늬(2008). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책에 대한 요구와 정책제안. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 97-122.

이준형, 이은영, 최득진(2005). 가족친화적 기업제도에 관한 연구. 국회여성가족위원회.

정영금(1999). 가정노동의 지원체계확립을 위한 연구. **한국가정관리학회지, 17**(3), 83-92.

정영금(2007). 가족자원경영학적 관점에서의 일-가정 균형 정책의 방향과 과제. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 67-81.

정영금(2008). 일-가정 균형과 관련된 제도 및 정책의 비교고찰. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 141-162.

조성은, 정지영(2007). 일-가정 균형을 위한 지역사회의 지원: 도심지역을 중심으로. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 123-147.

조성은, 한지수, 정지영(2008). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 지역사회의 지원요구에 관한 연구. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 71-94.

조영희, 송혜림(2008). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 보육 및 학교 영역에서의 요구도와 정책. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 43-69.

조희금, 서지원(2008). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가정생활영역에서의 요구도와 정책. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 19-40.

중도일보.(2008.5.7.)

최덕경, 강기정, 박경애, 박창우, 배은숙, 이명원 외(2006). **자원봉사론**. 서울: 공동체.

최성일, 박경은(2008). 가족친화적 사회환경 조성을 위한 지역사회 서비스 기관 연계방안. **한국가족자원경영학회 추계 학술대회 자료집**. 165-179.

Bookman, A.(2004). *Starting in Our Own Backyards*. London: Routledge.

Googins, B. K.(1999). Shared Responsibility for managing work and family relationships. ed. by Parasuraman S. & Greenhaus J. H. *Integrating Work and Family*. CT: Praeger.

Lawson, K., Lawson, H., Hennon, C., & Jones, A. (2001). *Family-Centered Policies & Practices*. NY: Columbia University Press.

Mahoney, J., Larson, R., & Eccles, J.(2005). *Organized Activities as Contexts of Development*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Parasuraman, S., & Greenhaus, J.(1999). *Integrating Work and Family*. Westport: Praeger.

Reed, P., & Clark, S.(2004). Win-Win Workplace Practices. Report to U. S Department of Labor Women's Bureau.

Seitel, S. The 11 Steps to Designing a Successful Work-Life Program. Work & Family Connection.

Vanderkolk, B. S., & Young, A. A.(1991). *The Work and Family Revolution*. NY: Facts On File.

Working Mother. 2004.10.

www.dol.gov

접 수 일 : 2009년 4월 29일
심사시작일 : 2009년 5월 8일
게재확정일 : 2009년 6월 10일