

가족친화적 정책의 사회적 필요성과 적용

정 영 금 (가톨릭대학교 소비자주거학과 교수)

I. 서론

여성의 경제활동 참여율이 높아짐에 따라 여성은 전통적으로 책임져왔던 가정일을 수행하면서 직장일을 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. 따라서 기업이 고용인들로 하여금 직장일과 가정일을 조화롭게 수행하도록 도와줌으로써 모두에게 이익이 되는 정책을 펴게 되는데, 이것이 기업에서의 가족친화적인 정책이다.

우리 나라의 경우에는 여성의 경제활동참여율이 계속 높아지고 있으며 맞벌이 가정의 수가 증가하고, 특히 이제까지 참여율이 저조하였던 20-30대 기혼여성의 참여율도 점차 상승하고 있어 가정일과 직장일의 양립으로 인한 어려움이 증가될 전망이다. 게다가 아직

은 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 직원복지를 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 인식되어있지 않다.

따라서 본 연구에서는 우리 나라보다 빨리 정책도입이 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, 적용 사례등을 논의함으로써 여러 분야에서 가족친화적인 정책의 도입을 촉구함과 동시에 국가적인 정책과 사회적인 문화로 확대할 수 있는 가능성을 시사해줄 것이다.

II. 사회적인 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 높이하고자 하는데, 이것은 결국 기업에 속해있는 사람들에게 달려 있다. 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.

5000명의 관리직과 생산직 직원을 대상으로 한 연구(Fernandez, 1986의 연구를 Vanderkolk, 1991에서 재인용)에 의하면, 18세 미만의 자녀를 가진 여성의 77%와 남성의

73%는 노동시간동안 가족문제를 처리한다고 했으며 여성의 48%와 남성의 25%가 자녀양육 문제때문에 직장에서 비생산적인 시간을 보낸다고 했다. 또한 1년에 1-3번 결근한 여성 중 56%와 남성의 33%, 4-6번 결근한 여성의 78%와 남성의 54%, 6번 이상 결근한 여성의 82%와 남성의 58%가 아픈 아이의 간호 때문에 결근한 것으로 나타났다.

이와 같이 가정적인 문제로 인해 고용인들이 결근하거나 지각하고 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 높이고자 한다. 이렇게 기업이 고용인들의 직장과 가정일을 조화롭게 수행하도록 해줌으로써 기업과 고용인에게 모두 도움이 되는 정책을 특히 가족친화적인 고용정책이라고 할 수 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, 1991에서 재인용).

외국의 상황과 달리, 우리 나라의 경우에는 가족친화적인 정책의 필요성을 서서히 제기해 가는 극히 초기적인 단계로서 기업에서의 인식이 저조한 실정이다. 김태홍 외(2001)의 연구에 의하면, 우리 기업의 대부분은 가족친화적인 제도의 필요성을 인식하나 정부가 중심이 되어 실시하기를 희망함으로써 자발적인 확산의 가능성이 낮은 것으로 조사되었다. 또한 가족친화적인 제도의 도입효과에 대해서도 근로자의 불만감소나 사기제고 등에는 긍정적이지만 노동생산성의 증가를 가져왔다고 응답한 기업은 적었다. 또 기업의 직장보육시설 설치계획에 대한 노동부의 조사에 의하면(양승주, 1996에서 재인용), 직장보육시설 설치 의무사업자의 71.4%와 비의무사업자의 76.1%가 향후 설치계획이 없다고 응답하였다.

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 ‘일

하고 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 기업문화 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, 2000에서 재인용).

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 정부는 여성부를 설치하여 여성과 관련된 문제를 해결하고 지위를 향상시키기 위한 노력을 하고 있다.

그러나 가족친화적인 정책은 우선적으로는 여성을 위한 정책일 수 있으나, 여성이 책임지고 있는 가정을 위한 정책인 동시에 또 그 가족의 일원인 남성을 위한 정책으로 인식되어야 한다. 또한 가족친화적인 정책은 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 사회적 문제로 귀결된다.

이러한 인식이 있었기에 복지국가로 대표되는 유럽의 여러 나라에서는 자녀출산이나 양육을 지원하는 여러 정책을 수립하여 사회의 구성원을 증가시키고 교육하려는 노력을 해왔다. 이 나라들은 경우에는 출산휴가나 육아휴직은 물론이고 가족수당, 양육비의 지급, 독신부모나 편부모에 대한 지원, 보육시설, 주택급여혜택, 기타 서비스이용 등 가정과 자녀를 위한 지원정책을 마련하였다. 이것은 여성인력을 최대한으로 활용하고 여성의 고용단절

을 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, 편부모가정의 비율이 늘어나는 등 많은 변화가 생겨나고 있다. 특히 1995년을 기준으로 할 때 맞벌이가구와 홀벌이가구의 비는 약 2:3정도로서 아직은 맞벌이가정의 수가 홀벌이가정의 수보다 적으나 여성의 취업률이 계속적으로 늘어나고 있음을 감안한다면 맞벌이가정의 수가 점차 증가할 것을 예상할 수 있다. 또한 편부모 가정도 증가하였는데, 2000년도의 편부모가족비율은 9.4%로서 이중 편모의 비율이 80.4%를 차지하였다(여성통계연보, 2001; 변화순, 2001).

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

Ⅲ. 사회적 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(1991)는 <표 1>에서와 같이

직접적인 서비스, 정보제공서비스, 재정적인 지원, 융통적인 노동정책으로 나누어 각각 세부 프로그램을 포함시켰다. Evans는 가족이유로 인한 휴가제도, 가족책임 때문에 도입된 근로시간 및 근무장소의 변경, 육아 및 노인간호에 대한 지원, 정보 및 훈련제공 등으로 구분하였고, 김태홍(2001)의 연구에서는 우리 나라의 경우에 아직 가족친화적인 경영관리 제도가 없어 보육 및 가족간호관련제도, 가족친화적인 휴가제도, 가족친화적인 근무제도, 가족친화적인 서비스제도로 구분하였다.

또 가족친화적인 정책은 한 두 가지의 프로그램을 제공하는 것에서 더 나아가 고용인의 상황에 맞추어 계속적으로 제공되고 선택하는 방향을 제시하고 있다. <표 2>는 직업을 가지면서부터 죽음에 이르기까지 노동자들이 거쳐가는 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 측면에서는 산업화된 국가 중 후진적인 나라에 속한다. 다른 유럽국가들이 가족정책에 있어서 보편적인 가족급부모델을 갖는 것과 달리 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.

<표 1> 가족친화적인 프로그램

구분	세부 프로그램
직접적인 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 견습생 훈련 - 가족문제 전담 관리자
정보제공 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 자원 및 위탁 체계; 자녀보호문제 노인보호문제 - 생애교육 프로그램; 건강문제 부모교육 재물관리 은퇴계획 - 직업훈련 프로그램
재정적인 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 부가급부의 제공 혹은 대여 - 부분적 보조금 - 세금 감면 보호 프로그램 - 부양가족 보호공간 마련 - 융통적인 지출기금 마련 - 지역보호센터에 기부금 제공 - 재배치를 위한 원조
융통적인 노동정책	<ul style="list-style-type: none"> - 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(1991)의 내용을 조합

<표 2> 생활주기 단계별 회사 프로그램

	재정적 원조	프로그램 및 서비스	상담 및 정보	시간
신입 사원	-의료보험 및 치과보험 -장애보험 -생명보험 -연금 및 은퇴 프로그램 -기타 급부	-채력단련장 -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 의료보험 적용 -분만비의 보험적용 -고용인급부의 수령인 교체		-태아상담과정 -급부금 관리자로부터의 정보	-부모 결근휴가 -모성 장애휴가 -병가의 집중사용 -대안적인 노동스케줄 및 업무조정
자녀 양육	-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
노인 보호	-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

가족을 위한 부분별 서비스를 통합하기 위해 델라웨어는 1984년에 아동, 청소년, 가족부(Department of Children, Youth, and their Families)를 설치하고 가족보호프로그램을 신설하여 기업과 학교와 사회서비스를 연결하였다. 일리노이주는 부모 교육과 자녀보호 및 지원집단의 형성을 지원하기 위한 가족보호프로그램을 시설하였다. 또 네브래스카는 1987년에 아동과 가족을 함께 지원하는 프로그램을 만들기 위한 정책을 입법화하였다. 이런 예들은 모두 노동과 가족의 상호관련성을 보여주는 넓은 시각(global view)을 반영한 것이며, 주정부의 미래정책에서 가족과 아동문제를 통합하는 노력이라고 볼 수 있다(Kimball,1999). 일부 주에서는 가족자원운동에 동참하여 가족지원센터에서 예방서비스를 제공함으로써 가족의 기능을 강화하려는 노력을 하고 있으며, 시카고에서는 가족자원연합을 발족하여 이 운동을 펼치고 있다.

이외에도 이 연합은 가족지원 네트워크나 가족자원네트워크 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.

시단위에서는 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 역량을 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 공적부문과 민간부문의 협력을 이끌어내고자 하였다. 이전의 행정은 관료적이고 위계적이었으며 각 기관간의 장벽이 두터웠으나, 앞으로는 지역사회와 시민들에게 권력을 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(Kimball,1999).

뿐만 아니라 시 행정부는 다른 고용주들의 본보기가 되고자 노력하였다. 이들은 시 공무원 및 거주자와 고용주들에게 자녀보호에 관한 정보 및 소개기관을 제공하고 부모교육 세미나를 실시하며 자녀 보호센터의 설치, 센터 이용비용의 할인, 각종 조사 등을 실시하였다. 또한 일가족위원회의 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 Family Support America로 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 역량을 강화하고, 이들에게 건강하고 안전한 환경을 제공하기 위해 가족을 비롯하여 지역사회, 정부, 사회기관, 기업 모두가 함께 노력하는 사회를 구상한다.

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

이 외에 유럽국가들은 일과 가정의 병존을 위해 캠페인을 실시하는 국가들이 많은데, 덴마크의 일과 가정의 병존을 위한 전략, 영국의 직장일과 가정일의 조화를 촉진하기 위한 캠페인이 있다. 영국의 캠페인에서는 직장일과 가정일을 조화롭게 수행할 수 있도록 하는 탄력적 근무제도를 기업들이 도입하도록 장려하였다. 이를 위하여 정부는 가족친화적인 기업들로 구성된 협의체를 구성하고 이를 장려하기 위한 기금을 조성하였으며 모범적인 기업에 대한 사례조사 등을 실시하였다.

IV. 결론 - 가족자원경영학에서의 노력

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 무엇보다도 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, 근무시간 이나 장소의 선택에 집중되어 있으므로 기타의 가족친화적인 프로그램들의 활용사례와 효과들을 소개해야 할 것이다.

또한 고용인의 요구측면에서는, 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.

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

송계전(2000), '일하고 싶은 회사'의 조건, LG경제연구원.

양승주(1996), 고용주지원 보육서비스의 다양화 방안, 한국여성개발원.

한도숙(2000), 북구국가들의 여성정책, 한국조세연구원.

변화순, 송다영, 김영란(2001), 가족유형에 따른 생활실태와 복지욕구에 관한 연구, 한국여성개발원.

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

2001 여성통계연보, 한국여성개발원.

Kimball, G.(1999), 21st Families, Equality=Press.

Vanderkolk, B. S.(1991), The Work and Family Revolution, Facts On File.