

경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-18-01

협동연구 2007-02-1

저출산 및 인구고령화 대응 연구

출산 및 양육 친화적
가족문화 및 직장문화 조성 방안
(총괄보고서)

이삼식 외

주관연구기관: 한국보건사회연구원

협력연구기관: 한국노동연구원, 한국여성정책연구원,
한국인구학회

발간사

한 국가의 인구 규모 및 구조는 경제·사회 전반에 지대한 영향을 미치며, 더 나아가 미래의 지속발전 가능성을 좌우한다. 인구 규모와 구조는 출산, 사망, 그리고 국제이동의 상호작용 결과이며, 이들 인구변동요인은 사회구조적 요인들과 개인적 가치관에 영향을 받아 변화한다. 특히, 한국 사회는 이미 1980년대 중반부터 저출산시대로 진입하였으며, 외환위기 이후 더욱 급격하게 감소하여 21세기 초 세계적인 초저출산현상을 겪고 있다. 장기적인 저출산현상의 지속으로 노동력 인구가 줄어들고 노인인구가 급격하게 증가하는 이른바 인구고령화가 급진전될 전망이다.

최근의 초저출산현상을 단순한 인구학적 현상으로만 간주하기 어렵다. 그 이유로 결혼 및 출산 기피현상은 단순히 개인적인 선택의 결과이기보다 오랫동안 한국사회에 내재되어온 구조적인 문제들의 복합적인 산물이기 때문이다. 대표적으로 전통적인 가족이데올로기에 의해 출산과 자녀양육은 전적으로 가족의 책임으로 인식되어 왔다. 또한, 가족 내에서 보육은 가사와 함께 여성의 책임으로 전가되어 왔다. 그러나 도시화와 여성의 노동참여 증가 등으로 인하여 가족구조가 급변한 있는데다가 신자유주의적 노동시장 재편에 따른 고용 및 소득 불안정에 따라 출산과 양육 및 보육의 책임을 더 이상 가족(특히 보육의 경우 여성)에게 전가시키는 것이 어렵게 되었다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 사회시스템과 문화는 여전히 가족중심적인 출산과 양육(보육)을 강요함으로써 출산에 대한 이상과 현실간의 괴리가 더욱 커지면서 초유의 초저출산현상으로 이어진 것이다.

결국 한국사회가 겪고 있는 초저출산현상을 근본적으로 치유하기 위해서는 무엇보다도 출산과 양육을 둘러싼 환경의 변화가 요구되며, 그 초점

은 가족부문과 고용부문에 보다 집중되어 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 출산 및 양육 친화적인 가족문화와 고용문화를 조성하기 위한 사회패러다임의 전환을 논의할 것이다. 이러한 논의는 저출산 극복을 위한 범정부적·전사회적 공동 노력의 이론적 근거를 제시해주는 한편, 정책의 기본 방향을 재정립하는 역할을 할 것으로 기대된다.

본 협동연구에 참여한 협력연구기관(한국보건사회연구원, 한국노동연구원, 한국여성정책연구원, 한국인구학회) 연구자들의 노고에 감사를 표하며, 본 보고서를 읽고 조언을 해준 본 연구원 조남훈 저출산고령사회연구센터 소장, 오영희 부연구위원, 한국교원대학교 김태현 교수, 서울시립대학교 이윤석 교수, 한국한국여성정책연구원 박수미 연구위원에게 진심으로 감사의 뜻을 전한다. 마지막으로 본 연구 결과는 우리 연구원의 공식적 견해가 아니라 연구자의 개별 입장을 대변함을 밝혀둔다.

2007년 12월

한국보건사회연구원
원 장 김 용 문

경제·인문사회연구회 협동연구총서

“저출산 및 인구고령화 대응 연구”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
07-18-01	출산 및 양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 방안 (총괄보고서)	한국보건사회연구원
07-18-02	저출산 사회의 결혼·자녀양육과 가족생활 연구	한 국 인 구 학 회
07-18-03	일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구	한국여성정책연구원
07-18-04	가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구	한국노동연구원
07-18-05	출산·양육 관련 지역사회자원 활용방안 연구	한국보건사회연구원
07-18-06	출산·양육 분담체계 구축에 관한 연구	한국보건사회연구원

2. 참여연구진

	연구기관	연구책임자	참여연구진	
주 관 연구기관	한국보건사회연구원	이삼식 연구위원 (총괄책임자)	윤홍식 교수 장보현 연구원	박종서 선임연구원
	한 국 인 구 학 회	김두섭 교수	차승은 연구교수 최희란 연구교수	송유진 연구교수 김정석 교수
협 력 연구기관	한국여성정책연구원	장혜경 선임연구위원	김혜영 연구위원 최숙희 수석연구원	김영란 전문연구원 이은진 위촉연구원
	한국노동연구원	김혜원 연구위원	유계숙 교수 김향아 연구원	김경희 책임연구원
	한국보건사회연구원	신윤정 부연구위원	이현주 부연구위원 남기철 교수	윤홍식 교수 김필숙 연구원
	한국보건사회연구원	이삼식 연구위원	윤홍식 교수 장보현 연구원	박종서 선임연구원 최은영 연구원

목 차

제1장 서론	13
제1절 연구배경과 사회정책적 의의	13
제2절 연구목적	18
제3절 연구방법	21
제2장 양육분담체계에 관한 이론적 고찰과 국가사례	24
제1절 양육분담체계의 의의	24
제2절 양육분담 주체를 둘러싼 이론적 논의	27
제3절 국가사례: 양육분담의 정책지향성	46
제3장 가족의 사회적 재생산 기능과 한계성	64
제1절 결혼·출산 수준과 형태	64
제2절 가족의 사회적재생산 기능의 한계성	85
제3절 가족의 사회적재생산 지원과제	97
제4장 시장의 출산·양육 역할과 한계성	101
제1절 출산·양육 주체로서 시장의 의미	101
제2절 시장에서의 모성권과 노동권	104
제3절 모성권-노동권 보장제도와 기업의 수용성	110
제4절 모성권-노동권 보장을 위한 시장의 과제	139

제5장 국가의 출산·양육 역할과 한계성	145
제1절 국가 역할의 역사적 검토	145
제2절 출산·양육 지원정책의 현황과 특징	148
제3절 출산·양육 관련 국가역할의 한계성	154
제4절 출산·양육에 대한 국가역할 강화 과제	170
제6장 지역사회: 국가, 시장, 가족의 정책실천의 장	172
제1절 지역사회 내 출산·양육 자원의 범주	172
제2절 지역사회 내 출산·양육 자원의 유용성과 적절성	175
제3절 지역사회 내 출산·양육 환경 조성 과제	181
제7장 출산·양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성과제와 역할분담 ·	185
제1절 출산·양육의 역할분담 패러다임 전환	185
제2절 출산·양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 과제	191
제3절 출산·양육 주체간 역할 분담	207
참고문헌	232

표 목 차

〈표 2- 1〉 젠더관점에서 본 양육분담 주체	29
〈표 2- 2〉 양육의 국가-시장-가족 분담 실태	47
〈표 2- 3〉 미국, 스웨덴, 프랑스의 아동보육: 이용비율, 정부지원 및 부·모부담	52
〈표 2- 4〉 스웨덴과 프랑스의 모성·부성휴가(산전후휴가·아버지출산휴가) 와 부모휴가(육아휴직)의 재정분담 현황	53
〈표 2- 5〉 미국, 스웨덴, 프랑스의 부모휴가(Parental leave) 현황	54
〈표 3- 1〉 미혼남녀(25~39세)의 결혼하지 않은 이유, 2005	67
〈표 3- 2〉 유배우율(초혼연령)과 유배우출산율의 합계출산율 감소에의 기여도	69
〈표 3- 3〉 출생아수 및 합계출산율 변동 추이, 1970~2006	71
〈표 3- 4〉 미혼남녀(20~44세)의 결혼 필요성에 대한 태도	76
〈표 3- 5〉 가임기(15~49세) 기혼여성의 자녀필요성에 대한 태도, 1997~2006	79
〈표 3- 6〉 사회인구학적 특성에 따른 자녀에 대한 효용가치	81
〈표 3- 7〉 가족 구조 변화	86
〈표 3- 8〉 가족 유형의 변화	88
〈표 3- 9〉 부부간 자녀양육(돌봄노동) 분담 정도	89
〈표 3-10〉 기혼여성(20~44세)의 첫째아 출산 전후 근무형태	90
〈표 3-11〉 0~2세 주간양육형태: 희망과 실제 이용 간의 일치 정도	91
〈표 3-12〉 자녀양육비와 소득대비 비율	96
〈표 4- 1〉 산전후휴가제도의 특성	114

〈표 4-2〉 육아휴직제도의 특성	116
〈표 4-3〉 보육지원의 특성	119
〈표 4-4〉 기업의 모성권 및 노동권 보장제도 도입과 활용 수준	128
〈표 4-5〉 기업유형별 가족친화 고용정책의 기업수용성 분석결과	132
〈표 4-6〉 기업유형별 유연근로제도의 도입과 활용정도	134
〈표 4-7〉 산업별·직업별 유연근로제도의 도입과 활용실적	136
〈표 4-8〉 유연근로제도 기업수용성의 결정요인	138
〈표 5-1〉 정부의 인구정책 변천	148
〈표 5-2〉 소득수준별 출산중단(단산) 이유(2자녀 이하), 2005	155
〈표 5-3〉 GDP대비 공공사회지출 및 가족 지출비율, 2001	158
〈표 5-4〉 교육비 지출 추이, 2000~2004	161
〈표 5-5〉 육아휴직 활용 실적	162
〈표 6-1〉 지역사회자원 제공 서비스에 대한 만족 이유	178

그림목차

[그림 2-1] 자유선택의 정책지향성과 전형적 국가	40
[그림 3-1] 혼인건수, 이혼건수, 조혼인율과 조이혼율의 변화추세, 1981~2005	66
[그림 3-2] 미혼남녀(20~44세)의 전통적 성분업적 역할규범에 대한 태도, 2005	83
[그림 3-3] 첫째 자녀의 연령 및 소득집단별 보육비 지출현황	93
[그림 3-4] 첫째 자녀의 연령 및 소득집단별 사교육비 지출현황	93
[그림 4-1] 여성 연령별 경제활동 참가율: 1990, 2005	107
[그림 4-2] 기업의 가족친화 경영지표	130
[그림 4-3] 기업의 여성성과 시장성의 차원	131

제 1 장 서론

제 1 절 연구배경과 사회정책적 의의

한국사회는 산업화와 현대화 과정을 거치면서 경제, 사회, 문화 등의 전 영역에서 커다란 변화를 겪어 왔으며 여전히 그 변화의 과정 속에 있다. 더욱이 최근 전 지구적으로 진행되고 있는 자본의 세계화는 이러한 변화를 더욱 확대시키고 있다. 또한 가족은 직·간접적으로 이러한 변화에 영향을 받고 있으며, 가족의 변화는 다시 그 변화를 가속화시키고 있다. 대표적으로 가족형태의 다양화와 전통적인 가족기능의 축소나 쇠퇴 현상으로 외화 되고 있는 것이다. 가족을 둘러싼 이러한 급격한 변화는 소위 “가족의 위기”라 일컬어지며 우리 사회의 주요한 사회문제로 부각되고 있으며, 남녀 간의 평생계약이라는 결혼에 대한 보편적 가치의 약화와 세계 최저수준의 합계 출산율은 한국 가족위기의 대표적 징후로 주장되어지고 있다.

실제로 한국사회의 합계출산율은 1983년 인구대치수준(합계출산율 2.1명)에 도달한 이래 저출산 현상이 지속되어 왔으며, 특히 IMF 경제위기 이후 급락하여 2000년대에 들어서는 1.1이라는 세계적으로 그 예를 찾기 어려운 정도의 초저출산현상이 지속되고 있다. 단순히 세계사적 변화의 결과로만 받아들이기에는 그 정도가 매우 심각할 뿐만 아니라 한국사회의 지속가능성을 위협할 지경에 이르고 있는 것이 현실이다. 이러한 문제의 심각성은 정부와 국책연구기관 및 학계는 그 원인을 집중적으로 규명하고, 그 대안을 모색하는데 노력을 집중하게 했다. 그 결과 2006년에는 출산율 회복을 위한 종합적인 대책으로 제1차 저출산고령사회기본계획

(2006~2010)이 수립, 시행되기에 이르렀다. 기본적인 정책방향은 크게 세 가지로 정리될 수 있는데 첫째는 출산과 양육에 대한 사회 책임을 강화하여 가족과 사회·국가가 함께 아이를 낳고 키우는 시스템을 확립하는 것이다. 둘째는 개인과 가족 및 사회가 함께하는 가족친화적·양성평등적 사회 문화를 조성하는 것이다. 마지막으로 미래세대 육성을 위한 사회 투자를 확대하여 아동과 청소년이 안전하고 건전하게 성장할 수 있는 기반을 마련하는 것이다. 이와 같은 정책은 궁극적으로 정부뿐만 아니라 기업, 민간 단체, 가족 등 제 주체들의 공동 노력을 요구하고 있다. 그러나 사회 각 부문에서 저출산 대응 필요성에 대해서는 공감하고 있으나 구체적 정책추진 과제 및 방향에 대해서는 공감대가 형성되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 향후 구체적 정책추진 과정에서 사회부문별, 정책집단 내 이견과 쟁점이 발생할 가능성이 그 어느 때보다 높아지고 있다. 이는 저출산 대책의 근간을 이루고 있는 출산 및 자녀양육에 대한 사회주체간의 적정 역할분담에 관한 기본원칙과 방향이 합의되지 않아, 이에 대한 공감대가 도출되고 있지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다.

자녀양육에 대한 역할 분담 주체들을 명료화하고, 이들 간의 역할분담을 적정화하는 노력이 출산율 제고에 중요하다는 것은 스웨덴 사례에서 찾아볼 수 있다. 1930년대는 세계적인 불황으로 인한 경기침체와 저출산으로 인한 인구문제가 유럽 공통적으로 발생하게 되며, 이 중에서도 특히 스웨덴은 가장 낮은 출산율을 기록하였다(Hass, 1992; 홍승아, 2005b 재인용). Alva and Gunnar Myrdal의 1934년 『인구문제의 위기』(Kris I Befolkningsfragan)는 스웨덴의 출산장려주의 논의의 중심을 이끌었다. 미르달 부부는 “예방적 사회정책”의 개념을 제시하여, 아이들은 생산적 성인으로 키워져야 하며, 사회는 이들의 복지와 그들 가족의 복지를 위해 투자해야 한다는 “사회민주적인” 인구계획을 제시하였다. 이들에 따르면, 인적자원은 사회의 가장 큰 자산으로 출산장려주의정책은 여성 개인이 아니라 사회전체가 가족생

활에 공헌하도록 장려하는 것이다. 즉 인구문제에 대한 정책대응은 직접적 출산장려정책이기 보다는 젠더, 지역, 계층에 따른 사회적 불평등을 완화하는 스웨덴 복지국가의 핵심적 과제를 달성하기 위한 정책수단으로 이해되었다. 결과적으로 1930년대에서는 “인민의 집”이라는 정책이념 하에 인구문제에 대한 정책대응은 스웨덴 사회가 직면한 불평등을 완화하는 정책대응 수단으로 배치하게 된다. 인구문제는 현상적인 인구문제에 대한 대응을 통해서가 아니라 스웨덴 사회가 직면한 핵심적 사회문제(성, 지역, 계층 간 불평등)의 완화를 통해 풀어야할 과제임을 방증하였다.

스웨덴의 역사적 경험을 반영하듯 최근 서구 복지국가가 직면한 인구학적 사회문제에 대한 주요한 정책적 논의는 변화하는 가족형태와 여성취업의 증가에 대한 대책으로 효율적인 자녀양육지원방안을 모색하는 것으로 집중되고 있다(Drew et al., 1998; 김수정, 2002; Jenson and Sineau, 2003). 물론 양육에 대한 구체적인 지원의 방식과 원칙은 국가별로 매우 상이하며, 특히 젠더에 대한 해당사회의 문화적 가치와 규범과 결합해있는데, 여성들의 사회적 노동참여를 강조하는 경우와, 모성역할을 지원하는 경우로 대별되어 나타나기도 한다. 그러나 1970년대 이후 서구사회가 직면한 위기(소위 복지국가의 위기라고 지칭되는)는 여성의 노동시장 참여와 아동의 인적자본의 확대가 서구복지국가의 자율적 선택의 문제에서 생존을 위한 필수적 과제로 전환되고 있음을 보여주고 있다.

그러나 한국사회가 직면한 과제는 서구사회와 같이 명료하지 않다. 가족과 그 구성원에 대한 전통적 복지국가의 기본적 역할(소득, 의료, 주거보장)에 대한 정책대응이 이제 제도화되기 시작한 한국사회에서 인구학적 문제로 대표되는 새로운 사회위험인 저출산 현상은 복지국가를 향한 한국사회의 고민을 더욱 심화시키고 있다. 이러한 문제의식에 근거한다면 서구사회에서 지난 한 세기 동안 이루어졌던 복지국가의 과제를 단기간 내에 달성해야하는 한국사회에서 여성의 노동시장 참여와 아동에 대한 질

높고 보편적인 인적자본 확대를 위해 다양한 주체가 고민되는 것은 너무나 자연스러운 현상이라고 할 수 있다. 실제로 여성의 노동권 보장과 자녀양육과 관련한 서비스의 생산과 배분에 관한 역할분담은 매우 포괄적이고 광범위하여 국가가 그 책임을 전담하기에는 많은 한계가 있다고 지적되고 있다. 게다가 일반적으로 자녀양육에 대한 국가의 지원체계는 지나치게 중앙집권화 되어 있는데다가 관료화되고 권위주의적 성격을 지니고 있기 때문에, 다양한 사회적 욕구에 신속하게 대응하기 어렵고 비용에 비해 서비스의 질은 낮은 수준에 있다는 비판마저 제기되고 있다. 국가 역할의 한계성을 극복한다는 명분으로 복지다원주의자들은 사회복지에 대한 국가의 책임과 역할이 시장, 가족, 지역사회, 비공식조직, 자원조직 등 다른 다양한 공급주체들에 의하여 대체되어야 한다고 주장한다.¹⁾ 특히, 국가복지체계에서 비용절감과 동시에 수혜자들의 효용을 극대화하기 위해 시장 원리를 도입하여야 한다고 주장한다. 즉, 복지다원주의는 복지공급의 주체가 다양하게 존재함을 강조하는 수준에 그치는 것이 아니라 현대 복지국가의 위기에 대처하기 위한 하나의 방편으로 국가복지의 축소와 역할이전을 주장하는 것이다(조준, 2005).²⁾

하지만 복지다원주의는 지역사회를 포함한 다양한 민간부문의 공급주체들을 개입시킴으로써 국가역할의 축소와 이전을 주장한다는 점에서 비판에 직면하고 있다. 그 근거로 국가 역할을 축소하여 자녀양육 관련 서비스를 시장에만 맡기게 되면 개인이나 가족 간에 지불능력에 따라 서비스

1) 신자유주의자들에 따르면, 복지에 대한 국가의 역할 강화는 개인의 근로동기를 떨어뜨려 복지 의존도를 높이고, 결과적으로 사회적으로 하위계층을 형성시켜 경제성장에 저해가 된다는 것이다. 이러한 주장은 1980년대 초반 이후 사회정책연구자들 사이에서 복지다원주의 혹은 복지혼합경제를 통하여 뒷받침되었다(인경석, 2000:67-74; 조준, 2005 재인용). 1980년대 영국의 대처정부와 미국의 레이건 행정부의 신보수주의 정권의 등장과 더불어 국가가 복지를 전적으로 책임지었던 것을 민간의 역할 분담을 요구하는 경향이 나타났다.

2) 사회민주주의자들은 국가복지의 축소를 주장하는 복지다원주의자들이 주장하고 있는 서비스 전달 과정에서 수혜자의 참여와 분권화, 비관료적 조직운영 등은 국가복지 전달체계의 개혁을 위하여 필요한 전략이라고 본다.

수요 충족에 불평등이 증가하여, 일부 계층이 자녀양육 관련 서비스 공급에서 배제되는 결과가 초래될 수 있다. 비공식부문에 의한 사회복지 공급 역시 불평등성을 지니고 있다. 예컨대, 부유한 가족은 저소득 가족에 비하여 가족 내 사적이전이 보다 활발할 개연성이 높다. 또한 가족 내에서 복지서비스 공급은 여성에 대한 불평등을 야기할 수 있다. 실제로 비공식적 자원이 가장 잘 활용되고 있다고 평가되는 미국, 영국 등 소위 자유주의 복지국가에서 성, 지역, 계층 간 불평등이 가장 심화된 형태로 나타나고 있음을 주목할 필요가 있다. 더욱이 이러한 불평등은 단지 지금 세대에서 끝나는 것이 아니라 미래세대로 이어지면서 사회적 불평등을 재생산하고 있는 것이 현실이다. 고도의 인적자본에 기반한 지식기반사회의 전환은 특정 집단의 인적자본의 질과 양에 기반하는 것이 아닌 모든 사회 구성원의 보편적 인적자본 수준에 의존한다는 점을 인식한다면 사회적 불평등의 확대 재생산은 지식기반사회로의 전환의 가장 심각한 장애가 될 것이다. 그러나 전통적 복지국가의 과제와 새롭게 제기되는 복지국가의 과제를 동시에 수행해야 하는 한국사회에서 국가의 공적 자원만으로 제기되는 이중적 필요에 대응한다는 것을 기대하는 것 또한 난망한 것이 현실이다. 한국사회가 직면한 특수한 상황(이중적 사회위험)은 이제 과거와 같이 서구 사회정책의 궤적을 뒤따라가는 것이 아닌 한국적 특수성에 조응하는 새로운 정책대안을 요구하고 있다.

이러한 문제의식에 기반해 본 연구는 한국 복지국가의 확대와 지속가능성의 핵심적 과제로 지적되고 있는 아동의 출산과 양육 분담의 주요한 사회주체들로서 국가, 시장, 가족 간의 역할분담체계에 대한 논의를 전개하고자 한다. 이를 통해 본 연구는 계층, 성, 지역, 세대 간의 불평등을 완화할 수 있는 국가, 시장, 가족의 새로운 역할분담체계에 대한 한국적 모형에 대한 논의의 단초를 제공하고자 한다. 국가가 가족의 역할을 대신하는 것도, 시장이 국가와 가족의 역할을 대체하는 것이 아닌 국가의 역할 확

대를 근간으로 시장과 가족이 각각 자신의 위치에서 역할을 확대하는 복지자원의 총량적 확대라는 관점에서 출산과 양육 분담체계를 고민할 때 한국사회가 직면한 이중적 과제는 완화될 수 있을 것이다. 한국사회에 요구되는 것은 자원제공 주체의 대체(전환)가 아닌 자원의 확대임을 분명히 할 필요가 있다. 이러한 한국사회의 사회정책에 대한 새로운 시도는 과거 경제 분야에서 한국사회가 이룩했던 압축적 성장이 사회정책 분야에서 가능하게 하는 출발점이 될 것이다.

제 2 절 연구목적

본 연구는 출산·양육에 유리한 환경을 조성하기 위한 가족과 시장 그리고 국가가 어떠한 역할을 어떻게 분담해야하는가에 대한 해답을 얻기 위한 것이다. 이를 위해서는 개인의 생활공간으로서 가족과 시장의 두 영역에서 출산·양육과 관련한 환경을 진단하여야 하고, 그 결과를 토대로 무엇이 문제이고 이를 어떠한 주체가 어떠한 방식으로 분담해야하는지 명료화되어야 한다. 이는 가정과 직장의 영역에서 출산·양육 관련 문제점들을 동시에 접근하여 상호 통합적인 해결방안을 모색하여야 함을 의미한다. 이러한 맥락에서 본 연구의 세부적인 목적들은 다음과 같이 정립할 수 있다.

우선 가족 영역에 대한 분석에서 추구하고자 하는 것은 가족이 출산과 양육의 사회적 재생산 기능을 수행하는데 영향을 미치고 있는 가족 내적 그리고 가족 외적 환경을 파악하는 것이다. 그리고 이를 토대로 한국사회에서 가족 환경의 변화가 저출산현상과 어떻게 연계되고 있는가하는 인과구조를 밝히고자 한다. 여기에서 가족 내적인 환경으로는 가족구조 및 성별분업체계와 자녀양육서비스에 대한 구매력의 변화가 그리고 가족 외적인 환경으로는 노동시장 구조와 근로조건 변화 등이 포괄된다.

다음으로 한국사회의 미래지향적인 가족친화적인 직장문화를 조성하기

위한 방안들을 도출하고자 한다. 이를 위해 가족 구조 등 사회경제현상 변동에 대응하여 모성권을 보호하고 노동권을 보장하기 위한 시장 역할의 중대성을 규명하고, 한국사회에서의 모성보호 조치와 일-가족양립 지원의 현황과 쟁점을 근로자와 기업의 입장에서 진단한다. 이를 토대로 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 모성권 보호와 노동권 보장 제도에 대한 기업의 수용성을 제고할 수 있는 방안들을 제시하고자 한다. 점차 여성 고용률이 높아짐에 따라 많은 여성들이 기업 내 근로자로서 출산과 경력 지속에 대한 의사결정을 내리게 되며, 이에 따라 기업 내에 문화 및 제도가 얼마나 출산·가족 친화적인지 여부가 여성 근로자의 출산 및 경제 활동에 결정적인 영향을 미칠 것이다. 즉 출산율을 제고하고 여성의 경력 지속을 강화하기 위해서는 기업 내의 출산·가족 친화적 고용환경 조성이 필수적이다. 그런데 이러한 고용환경을 조성하기 위해서는 기업의 재정적 부담이 가중되는 문제점이 존재한다. 결국 출산·가족 친화적 고용환경 조성은 기업의 적극적인 사고와 실천에 의해 가능하다. 따라서 본 연구에서 제시하고자 하는 기업의 수용성 제고 방안들을 저출산·고령사회에서 출산율을 제고와 여성노동력 활용률 제고를 동시에 가져다 줄 수 있는 중요해법이 될 것이다.

또한 국가의 출산 및 양육과 관련한 역할과 그 한계성을 진단하고, 이를 토대로 출산 및 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화를 조성하기 위한 국가의 역할을 강화하는 방안을 도출하고자 한다. 이와 관련하여 우선적으로 우리 사회가 근대화 이후부터 가족에게 부여했던 출산 및 양육 책임의 현실적 모순을 밝히는 작업을 한다. 급속한 산업화를 거치면서 가족을 둘러싼 환경 역시 급격히 변화했음에도 불구하고, 출산 및 양육의 책임은 여전히 가족에게 전가된 상태이다. 이런 구조적 한계가 가족의 제반 환경에서 포괄적으로 나타나고 있는데 반해, 최근까지 우리 사회에서 출산 및 양육은 사적인 영역으로 간주되고, 국가의 개입은 극히 제한적이다. 이러

한 상황에서 다른 주체들의 역할을 활성화시키는 데에는 한계가 있다. 따라서 출산 및 양육에 대한 국가의 책임을 강조하는 패러다임 전환과 구체적인 실천 전략은 출산 및 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화 조성에 있어서 가장 중요한 기반으로 작용할 것이다.

이어서 지역 특성에 적합한 출산 및 양육 친화적인 지역사회 환경 조성을 위한 방안을 모색하고자 한다. 출산 및 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화를 조성하기 위한 주체로서 가족, 시장 그리고 국가의 역할들은 지역사회라는 실천적인 장(場)에서 통합적으로 작용하게 된다. 따라서 지역의 인프라 여건 등의 환경은 각 주체들의 활동에 중요한 영향을 미치게 되며, 이는 결국 출산 및 양육 친화적인 가족문화와 직장문화 조성에 토양으로서 역할을 하게 된다. 이에 따라 본 연구에서는 지역사례조사를 통해 출산·양육과 관련한 지역사회 자원의 수요와 공급을 진단하고, 이를 토대로 출산 및 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화 조성에 유리한 지역사회 인프라 구축 및 활용 방안을 제시하고자 한다.

끝으로 본 연구는 출산 및 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화 조성을 위한 각 주체들의 역할을 명료화하고, 이를 토대로 주체 간 역할의 분담 체제를 제시하고자 한다.

한편, 한국사회에서는 출산에 대한 고용상 차별, 일-가정 양립 곤란 그리고 출산·양육에 대한 경제적 부담으로 인하여 결혼을 연기하거나 포기하는 경향이 있다. 따라서 본 연구에서 출산·양육은 결혼과 연계된 것으로 논의할 것이다.

제 3절 연구방법

이 연구에서는 문헌 고찰, 실증자료 분석, 그리고 외국의 정책사례 분석 등의 연구방법을 적용한다. 우선, 문헌 및 실증연구 고찰을 통해 국내외에서 진행되고 있는 결혼, 출산 그리고 자녀양육에 대한 기존의 논의와 쟁점들을 살펴볼 것이다. 지난 20여 년간 가족이 변화하면서 가족을 둘러싼 사회·경제적인 환경의 변화로 결혼을 하고 출산을 하는 개개인의 삶에도 다양한 변화가 있으나 가족문화나 직장문화는 변화가 거의 없었다는 전제를 바탕으로 기존문헌에 대한 비판적 고찰을 시도할 것이다.

이 연구에서 실증자료 분석은 크게 네 가지로 구분하여 실시할 것이다. 첫째, 개별 가족 단위를 대상으로 출산 및 자녀양육의 실태를 분석한다. 둘째, 기업(사업체)에 종사하고 있는 근로자를 단위로 일-가정 양립 실태를 분석한다. 셋째, 기업의 입장에서 근로자 모성보호 및 일-가정양립을 위한 지원제도의 도입 여부 및 활용 실태를 분석한다. 끝으로 지방자치단체의 담당 공무원 및 자원운영주체를 대상으로 출산 및 양육관련 지역사회자원의 현황을 분석한다. 이러한 분석에는 기술통계(분포, 평균, 표준편차 등)와 OLS 회귀분석, 이항로지스틱분석, 요인분석 등 심층통계기법 등을 적용한다.

이러한 분석에 이용되는 자료는 기 생산된 자료이거나 본 연구에서 새로이 조사된 자료이다. 기 생산된 자료로는 대표적으로 2005년에 조사된 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」와 2007년에 조사된 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」이다.

「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」는 한국보건사회연구원과 보건복지부 및 저출산고령사회위원회가 공동으로 실시한 조사로서 저출산 원인을 규명하고 정책 욕구를 파악하기 위한 것으로 가임기(20~44세) 기혼 여성과 미혼남녀를 대상으로 결혼과 출산 및 자녀양육에 관한 사항들을 조사하였다. 이 조사를 위해 조사원이 표출된 8,489가구를 방문하여 심층

면접조사를 완료하였다. 주된 조사 내용으로는 교육, 경제활동(직업, 종사상 지위, 주당 근무시간, 양립의 문제점, 소득수준, 가구지출(사교육비 등), 부모의 양육지원정도, 결혼연기 여부 및 이유, 결혼전후 경력단절, 출산행태 및 추가출산계획, 가치관, 출산전후 경력단절, 육아휴직 등 이용실태, 부부간 가사 및 자녀돌보기 분담정도, 정책 수요 등이 포함된다.

노동부와 한국노동연구원에서 2007년 상반기에 실시한 『일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사』는 대표성 있는 표본을 통해 우리나라 사업체의 일과 가족 양립 지원제도의 운영 실태를 확인하기 위한 것이다. 구체적으로 전국 10인 이상 사업체를 모집단으로 하여 총 1,084개 사업체를 층화 표본추출하였으며, 조사방법은 구조화된 질문지를 이용하여 전화 또는 팩스를 이용하여 조사하였다. 주요 조사 내용은 사업장 현황, 모성보호 및 일가족양립지원 조치 현황, 각종 지원조치의 제도 세부 설계사항, 육아기 근로시간단축제도 현황, 여성다수직종 정규직 근로자의 일과 가족 양립 지원제도 현황 등이다. 조사에서 특기할 점은 첫째, 기업이 채택하고 있는 지원제도의 세부 설계디자인에 대한 실태를 파악했다는 것이다. 예를 들어 기존의 조사에서 육아휴직제도에 대해 존재 여부에 대해 간단히 설문했다면 이 조사에서는 육아휴직의 최대 이용가능기간, 분할 사용 가능 여부, 자녀 연령 상한, 육아휴직 이용가능자의 근속기간 기준 등 세부적인 제도 설계 사항을 조사하였다. 둘째, 여성다수직종을 정의하고 여성다수직종에 대한 지원제도 현황을 설문하였다는 것이다. 이외에도 보건복지부, 여성가족부, 노동부, 통계청 등 정부 부처나 국책연구기관에서 생산한 이차 자료가 분석에 이용되었다.

본 연구에서 직접 수행한 조사들로는 우선 중소기업 근로자의 일·가족 양립 지원정책의 활용 실태에 대한 심층면접조사이다. 이 조사에서는 남녀 근로자와 기업인사실무자를 대상으로 일·가족 양립 정책의 내용과 이용현황, 제도도입 비용 및 편익, 제도개선 또는 보완사항 등을 파악하였

다. 그리고 결혼, 출산 및 자녀양육과 관련한 지역사회 자원의 공급과 수요를 파악하기 위하여 지역사회조사를 실시하였으며, 그러한 지역으로는 대도시 1개 지역(서울시 성동구), 중소도시 1개 지역(강원도 강릉시) 그리고 농촌 1개 지역(경상남도 하동군)을 각각 선정하였다. 각 사례지역에서의 수요조사는 자녀가 있는 20~30대 기혼여성을 대상으로 설문지를 이용한 면접 조사를 실시하였다. 조사 내용으로 서비스 이용 현황(주로 이용하는 서비스, 정보제공, 접근성), 서비스에 대한 평가(비용 부담, 서비스 질, 만족도, 개선이 시급한 사항), 적절한 서비스에 대한 인식을 포함하였다. 지역사회자원의 공급현황조사는 해당 지방자치단체의 담당공무원을 대상으로 사례면접조사를 실시하였다. 각 지역의 자원실태 조사는 인터넷 사이트 검색 및 연구진의 직접 시설 방문 조사를 통해 수행하였다.

제 2 장 양육분담체계에 관한 이론적 고찰과 국가사례

제 1 절 양육분담체계의 의의

일반적 이해와 달리 양육과 관련된 과제는 ‘아동 양육’이라는 현상적 문제를 넘어서는 과제이다. 왜냐하면 양육은 복지국가의 지속가능한 발전이라는 복지국가 재편의 핵심적 과제와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 전후 복지국가는 소득재분배를 통해 유효수요를 창출함으로써 국내 소비를 확대하고 경제 성장과 일자리 창출을 견인하였다. 이를 통해 복지국가는 복지 확대와 경제 성장이라는 선순환 구조를 가능하게 했다. 당시 대부분의 일자리는 높은 수준의 인적자본 축적을 요구하지 않는 반숙련 노동자가 중심이 된 제조업에 기반하고 있었다. 이러한 상황에서 양육은 ‘누가 아동을 양육할 것인가’와 같은 주체와 분담의 문제이기 보다는 양육 여부의 문제로 이해되었다. 일부 사회(북유럽국가)를 제외하고 대부분의 복지국가에서 양육은 지극히 사적인 문제였으며, 성별분업에 근거한 남성일인생계부양자가구에서 여성은 당연히(또는 암묵적으로) 양육의 주체로 간주되었다.

그러나 상황은 급변했다. 안정된 임금소득과 소득재분배정책을 통해 남성생계부양자가구³⁾에게 적절한 소득을 보장해 줌으로써 유자녀 기혼여성

3) 산업화된 서구 복지국가에서 남성일인생계부양자가구가 보편적으로 존재 했었는가 논쟁의 여지가 있다. Knijn과 Ostner(2002)도 남성일인생계부양자가구가 보편적으로 존재했다는 견해에 대해서는 부정적이다. Knijn과 Ostner(2002, 재인용)는 남성생계부양자가구의 기원에 대해 언급한 다양한 연구를 언급하면서 남성일인생계부양자가구의 기원에 대한 합의된 견해는 존재하지 않는다고 적시하고 있다(Seccombe, 1972; Creighton, 1996; Lewis, 1992; Janssens, 1998; Leitner and Ostner, 2000).

의 노동시장 참여 동인을 효과적으로 감소시킬 수 있었던 전후 복지국가는 더 이상 그 역할을 지속할 수 없게 되었다(Knijin and Ostner, 2002). 프랑스와 영국의 사례⁴⁾에서 보듯 국내 유효수요 확대를 통해 경기침체에서 벗어나려고 했던 케인즈안적 정책 시도는 예상하지 못한 스태그플레이션을 유발함으로써 위기를 더욱 심화시켰다(Palier, 2006). 복지국가의 지속가능성을 담보하기 위한 새로운 전망이 요구되었다. 경제의 중심이 제조업에서 지식기반사회로 이동하는 가운데 높은 수준의 인적자본을 갖춘 노동력의 확보는 복지국가의 지속가능성을 담보하기 위한 필수적 전제가 된 것이다.

전후 복지국가의 기반이 되었던 남성고용 중심의 반숙련 제조업이 전체 산업에서 차지하는 비중은 감소한 반면 여성 노동력에 대한 수요 증가를 유발하는 서비스산업의 비중이 급격히 증가했다(Taylor-Gooby, 2004, 2006; Esping-Andersen, 2005; Surender, 2004). 실제로 OECD 자료에 따르면 산업화된 복지국가에서 남성 고용율은 1980년 83.9%에서 2003년 80.2%로 3.7%포인트(4.4%) 감소한 반면 여성 고용율은 동기간 동안 52.9%에서 59.6%로 6.7%포인트(12.7%) 증가했다(OECD, 2004: OECD, 2005:59 재인용). 더욱이 남성 노동자의 임금과 고용율의 감소(정체)는 가족 내 돌봄의 주체로만 간주되었던 여성의 노동시장 참여를 가구생존을 위한 필수적 전제가 되게 하였다. 실제로 (남성)일인생계부양자가구가 빈곤에 처할 가능성은 이인생계부양자가구보다 높게 나타났다.

4개국(캐나다, 핀란드, 스웨덴, 영국) 비교를 통해 본 유자녀 가구 중 일인(주로 남성)생계부양자가구의 빈곤율(중위소득 50%이하)은 이인생계부양자가구의 빈곤율에 비해 적게는 4.2배(핀란드)에서 많게는 7.5배(스웨덴)

4) 프랑스는 1970년대 중후반 직면한 심각한 경제위기를 1974년, 1981년 사회보장급여의 확대를 통해 극복하려고 했지만 소비 확대 현상은 일자리확대 등 경제회복과 연동되어 나타나지 않았다. 이미 국내 소비의 상당부분이 외국으로부터 수입된 것으로 일자리를 창출과 관련된 프랑스 국내 산업기반과 무관했기 때문이다. 영국 또한 복지급여확대를 통해 경제위기를 벗어나려고 했지만 결국 과도한 재정적자를 메우기 위해 1979년 국제통화기금으로부터 차입을 하는 상황에 직면했다.

높은 것으로 나타난다(Förster and d'Ercole, 2005: OECD, 2005:136 재인용).⁵⁾ 즉 아동양육과 관련된 사회(복지)정책은 여성의 노동시장 참여와 아동이 있는 가구의 안정적 삶이라는 정책과제의 핵심으로 부각되고 있다. 또한 복지국가의 지속가능성에 심각한 암운을 드리우고 있는 출산력 저하와 고령화라는 인구학적 현상 역시 양육과 관련된 복지국가의 대응과 밀접히 연관되어 있음은 공지의 사실이다. 단순히 출산력 증대라는 양적문제만이 아니다. 저출산과 고령화로 인한 인구학적 불균형을 상쇄하기 위해서도 아동의 인적자본 확대가 반드시 필요하기 때문이다(Esping-Andersen, 2005). 경쟁적 지식기반경제는 시민의 기술과 능력에 의존하기 때문에 우리는 더 이상 아동의 가족(출신)배경(social inheritance)에 따른 인적자본의 차이를 허용할 수 없다. 이제 복지국가는 높은 수준의 인적자본을 갖춘 노동력의 확보, 점증하는 여성의 노동시장 참여로 인한 이인생계부양자가구로의 전환, 출산력 저하와 고령사회에 대한 적절한 대응을 통해 새로운 복지확대와 경제성장의 선순환 구조를 만들 것을 요구받고 있다. 그리고 이러한 복지국가에 대한 새로운 요구는 아동에 대한 투자 확대, 여성의 노동시장 참여를 가능하게 하는 양육의 사회적 분담, 일과 가족생활 양립을 통한 출산과 양육의 장애 제거라는 구체적 정책 요구로 모아지고 있다.

이러한 문제의식에 근거해 본 장에서는 복지국가 재편 및 전망과 관련된 지위를 근거해 양육분담과 관련된 이론적 논의를 전개하고자 한다. 먼저 양육분담체계의 성별 간 분담과 주체(국가, 시장, 가족)들 간의 분담에 대한 쟁점들을 고찰할 것이다. 이러한 논의를 통해 우리는 하나의 정책이 하나의 정책목표에 복무하기 보다는 다양하고 다층적 정책목표들과 연동됨으로써 다양한 이해집단들 간의 정책과 관련되어 있음을 논하고자 한다.

5) 가구중위소득 50% 이하의 일인생계부양자가구의 빈곤율은 캐나다, 22.9%, 핀란드, 5.4%, 스웨덴 8.2%, 영국, 17.6%인 반면 이인생계부양자가구의 빈곤율은 각각 3.5%, 1.3%, 1.1%, 3.6%로 나타났다.

제 2 절 양육분담 주체를 둘러싼 이론적 논의

본 절에서는 양육분담과 관련된 이론적 쟁점을 검토했다. 앞서 언급했듯이 양육은 단순히 양육 여부의 문제를 넘어 젠더와 국가, 시장, 가족이라는 양육주체들 간의 분담체계와 밀접히 관련되어 있다.

먼저 젠더간의 양육분담에 관한 논의는 다양하게 접근될 수 있다. 양육의 젠더간 분담체계가 어떻게 이루어지는가에 따라 양육과 관련된 해당 사회의 젠더정책체제는 Sainsbury(1999)의 분류와 같이 남성생계부양자모델(male breadwinner), 성별역할분리모델(separate gender roles), 임금노동자-돌봄노동자모델(individual earner-career)로 분류될 수도 있고, 양육분담을 일과 가족양립 과제로 접근한 윤홍식(2005)과 같이 일인생계부양자양립모델, 이인생계부양자양립모델, 보편적 생계·돌봄양립모델로 분류할 수도 있다. 다만 본 논의는 가족의 생계를 누가 담당하느냐의 문제 보다는 누가 양육(아동돌봄)을 담당하느냐에 초점을 맞추어 분석될 것이다. 그렇기 때문에 젠더 간 분담체계에 관한 논의는 남성의 양육참여에 대한 제도적 지원이 중요한 초점이 될 것이다.

다음으로 양육주체들 간의 분담과 관련된 논의는 국가, 시장, 가족 간의 분담체계에 대한 검토를 중심으로 이루어진다. 물론 이러한 논의는 앞서 언급한 성별분담체계와 관련된 논의를 포괄하게 된다. 국가-시장-가족에 대한 논의는 필연적으로 계층적 차이에 대한 문제도 함께 논의하게 될 것이다. 세 주체들 간의 양육분담은 소위 양육과 관련된 부·모의 자유선택(freedom of choice)과 관련되어 논의되고 있다. 간단하게 언급하면 특정 사회가 아동양육형태와 관련된 부·모의 자유로운 선택을 어떻게 이해하고 있으며, 어떠한 형태로 보장(지원)할 것인가와 관련된 문제이다. 일부 국가들에서는 아동양육 문제를 사적인 문제로 간주하면서 양육은 전적으로 부·모의 능력에 따라 어떤 선택을 할지를 일임하는 반면 다른 국가들에서

는 아동양육에 대한 지원을 제도화함으로써 부·모의 자유선택이 제도의 틀 내에서 이루어지고 있기 때문이다. 또한 단순히 국가-시장-가족이라는 세 주체로 나누어지지만 실제로는 각각의 주체 내부의 다양한 차이가 존재한다. 예를 들어, 국가라고 통칭되어지지만 어떤 국가는 모든 시민들에 대해 보편적 양육지원을 하는 경우도 있고, 어떤 국가는 다양한 양육지원 정책을 통해 계층적으로 차별적인 지원을 제도화한 경우도 있다. 또한 양육에 대한 지원은 중앙정부와 지방정부의 다양한 역할 조합의 형태로 나타나고 있다. 이러한 부모의 자유선택과 관련된 세 주체간의 역할을 근거로 본 논의에서는 양육의 자유선택을 노동권적 자유선택, 명목적 자유선택, 계층적 자유선택으로 나누어 고찰하였다. 여기서는 양육분담을 제도화한 각각의 사회가 부·모의 노동권 지원을 중심으로 제도화되었는지 아니면 부모권(모성권)을 중심으로 제도화되었는지를 논의한다. 물론 두 개념은 구체적 양육분담체계에서 반드시 대체적이거나 배제적이지 않을 수도 있다. 예를 들어, 스웨덴에서 부모의 노동권과 부모권(모성권)은 상호 배제적이기 보다는 상호 보완적이기 때문이다.

1. 양육분담의 성별분담 체계

누가 양육의 책임을 담당할 것인가는 복지국가의 중요한 목표 중 하나인 성간 불평등을 완화하는 핵심적 과제 중 하나이다. 왜냐하면 양육의 성별분담이 어떻게 이루어지는가에 따라 해당 사회의 젠더불평등을 강화시킬 수도 약화시킬 수도 있기 때문이다. 공사영역의 관점에서 보다면 성간 분담은 공적 영역에서 쟁점화 되기보다는 사적 영역(가족) 내 젠더 간 역할분담과 관련된 형태로 가시화된다. 예를 들어, 가족 내 아동 돌봄에 대한 욕구를 사회화시킨 보육시설(공적이건 사적이건 관계없이)과 프랑스의 보모지원정책⁶⁾ 등의 경우 가족 내 성별분업의 관점에서 본다면 (아동의 부·모 중 누구도 직접적으로 양육을 담당하지 않기 때문에) 탈젠더적

성격을 갖는다고 할 수 있기 때문이다.⁷⁾ 또한 젠더관점에서 본 양육 분담의 문제를 단순히 여성과 남성의 문제로 이해하는 경향이 있지만 이는 적절하지 않다. 가족 내에서 양육의 주 담당자로서 여성의 역할은 가족을 단위로 한 남성일인생계부양자모델과 이인생계부양자모델에서 차별적으로 나타날 수 있기 때문이다.

<표 2-1> 젠더관점에서 본 양육분담 주제

구분	여성전담모델 (남성생계부양자모델)	이인생계부양자모델	보편적 양육 분담 모델
아동양육의 주체	단위로써 가족: 성별분업에 근거한 여성	이중부담 여성(슈퍼우먼)	여성과 남성
양육분담의 방향	성별분리에 근거한 전형적 가족형태 지향(남성생계부 양자, 여성돌봄주체)	보편적 생계부양과 젠더화 된 아동양육	보편적 돌봄
이론적 근거	①모성은 생물학적으로 타고난 것이며, ②자원이론: 성별분업에 근거한 가족의 효용극 대화 ③여성의 돌봄 노동은 그 자체로 가치 있으며 시 장에서의 임금노동과 같이 화폐적 보상이 수 반되어야함 (차이 강조)	①여성의 역할을 가족 내 돌봄 노동 제공자로 한하지 않고, ②여성의 부분적 생계부양자 의 역할을 수용하나, ③암묵적(또는 명시적)으로 돌 봄의 주체로서 여성의 특수 성과 역할을 인정함으로써, ④여성에게 돌봄 제공자와 생계부양자의 이중적 역할 을 요구함.	①여성과 남성 모두에 게 생계부양자와 보 살피는 자라는 역할 을 요구함. ②남성의 가족화와 여 성의 상품화를 동시 에 추가함. ③이를 통해 차이(모성 권)과 평등(노동권)의 대립을 완화(또는 해 소)함.
대표적 정책사례	주부연금, 아동양육수당, 가족단위조세감면 등	부모휴가(육아휴직), 모성휴가(출산휴가), 아동양육수당(휴가) 등	아버지 할당제 (부모휴 가) 부성휴가

출처: 윤홍식(2005:296)의 <표 1> “노동하는 주체의 관점에서 본 일과 가족의 양립형태”를 젠더관점에서 본 아동양육분담체계와 맞게 수정 보완한 것이다.

- 6) 최근 여성가족부에서 실시하고 있는 아이돌보미 사업도 마찬가지이다. 아이돌보미 서비스 신청자들에 따르면 아이돌보미 서비스의 제공자들 중 상당수가 외국인이고, 한국인의 경우는 연령대가 매우 높다고 이야기하고 있다.
- 7) 물론 사회화된 아동보육의 주 담당자가 여성이고, 최근 이민자 여성의 돌봄 노동 종사비중이 증가한다는 측면을 고려한다면 사회전체적인 차원의 돌봄 노동의 여성화와 세계화 문제를 지적할 수 있다.

남성일인생계부양자모델의 경우 여성은 양육을 전담하는 대신 생계부양의 책임으로부터 상대적으로 자유롭지만, 이인생계부양자모델의 경우 여성은 생계부양과 양육 전담이라는 이중적 책임을 져야하기 때문이다. 그러므로 양육의 성별분담 체계는 성별분업에 근거한 여성전담모델, 이인생계부양자모델에서의 이중부담, 보편적 양육분담형태로 구분되어 검토될 필요가 있다. <표 2-1>은 이어서 서술될 젠더관점에서 본 양육분담체계를 정리한 것이다.

가. 여성전담모델: 성별분업에 근거한 양육분담체계

아동양육분담에 있어서 여성전담모델은 성별분업에 근거한 전형적 가족 형태에 기반 한다. 성별분업에 입각해 남성은 가족의 생계부양을 책임지고, 여성은 아동양육을 전담하는 형태이다. 신고전학과 경제이론에 따르면 가구 내 성별분업은 단위로서 가족의 효용을 극대화하기 위해 남성과 여성의 제한된 자원을 효율적으로 배분하는 것이다(Becker, 1991). 이러한 관점에 서면 노동력의 교환가치가 더 크다고 간주되는 남성은 생계부양 역할을 담당하고 여성은 양육을 전담하게 되는 것이다. 현상적으로 여성전담 모델은 양육을 여성이 전담하고 있는 것처럼 보이지만 실제로 합리적 이성을 가진 행위주체로 구성된 가족의 합리적 선택인 것이다. 즉, 양육을 여성이 전담하는 것은 성별 선호도나 개별적 선택의 문제가 아닌 합리적 이성을 가진 개인으로 구성된 ‘가족’의 효용을 극대화하기 위한 방안이다. 실제로 경험적 연구에 따르면 노동시장에서의 비교우위에 따라 한 배우자는 노동시장에 보다 많은 시간을 투여하고 다른 배우자는 가족 내 무급노동에 보다 많은 시간을 분배하기를 원한다고 한다(Clarkberg and Moen, 2001).

또 다른 측면에서 양육의 여성전담모델을 이해하면 이는 전후 자본주의 사회가 가져온 물질적 풍요의 결과로 이해될 수 있다. 1950년대와 1960년

대 여성(모)이 노동시장에 참여하지 않는 것은 사회경제적 진보와 부의 상징이었음을 기억할 필요가 있다(Häusermann, 2006). 전후 산업의 발전과 수반된 소득수준의 상승은 중산층가구 여성에게 (자녀양육으로 대표되는) 돌봄 노동의 전담자가 될 수 있는 일인생계부양자모델, 즉 양육분담에 있어 여성전담모델을 가능하게 했던 것이다. 그리고 이러한 모델의 위기는 남성 고용율과 임금 저하와 함께 소득재분배를 통해 가족 내 성별분업을 지원했던 복지국가의 위기와 함께 쇠락의 길을 걷게 되었던 것이다. 여성의 노동시장 참여 동인을 효과적으로 제어했던 기제가 약화된 것이다(Knijn and Ostner, 2002). 복지국가 위기와 지식기반사회로의 이전 과정에서 이제 여성전담모델(남성생계부양자모델)은 일부 산업화된 복지국가를 제외한다면 성별간 아동양육분담의 지배적 유형이라고 할 수 없다. 성별분업에 근거한 전형적 가족형태가 강하게 잔존하고 있다고 평가되는 남부 유럽국가들조차도 이인생계부양자모형이 지배적인 지위를 점해가고 있기 때문이다. 포르투갈의 이인생계부양자가구 비율은 74%로 북유럽국가들을 제외하고는 산업화된 서구 복지국가들 중에서 가장 높은 수준이며, 그리스, 스페인, 이탈리아의 이인생계부양자가구 비율은 각각 44%, 56%, 46%로 절반에 다다랐거나 넘어서고 있다(Eurostat, 2002: Moreno, 2006:8 재인용).

페미니즘 관점에서 보면 아동양육의 여성전담모델은 상반되는 두 가지 관점에서 논의가 가능하다. 하나는 여성전담모델은 여성의 전통적 성역할을 고착화시킴으로써 여성의 독립적 시민권 획득에 장애요인으로 작용하고 있다는 비판이다. 여성의 노동권(고용)을 보장하지 못하는 아동양육의 여성전담모델은 여성이 남성과 같은 완전한 시민권 획득에 결정적 장애가 되는 것이다(Lister, 1990). 여성이 아동양육을 전담하는 한 시민권의 근간인 독립적 가구를 형성 유지할 수 있는 여성의 능력은 심각히 제약되기 때문이다(Orloff, 1993). 반면 ‘차이’를 중심에 놓고 보면 아동양육은 남성과 구별되는 여성 고유의 역할로 이해될 수 있다. 만약 남성의 생계부양

역할에 대한 사회적 보상과 같이 여성의 무급노동에 대한 적절한 보장이 이루어진다면 여성전담모델은 오히려 여성의 고유한 정체성을 유지·강화할 수 있는 모델이 될 수도 있을 것이다. 프랑스에서 1984년 1월 아동양육수당(APE, Allocation parentale d'éducation)이 도입될 때 사회주의 그룹의 대변인인 Véronique Neiertz는 아동양육수당이 모의 양육에 대한 월급을 주는 첫 단계가 될 것이라고 주장하기도 했다(Jenson and Sineau, 2003). 그러나 Lister(2003)의 지적과 같이 모두가 노동시장에 참여해야 하는 사회에서 가족 내 무급 노동의 전담자로서 여성이 위치 지워질 수 있는 여지는 점점 더 작아지고 있는 것이 현실이다. 더욱이 현재 가족 내에서 행해지는 여성의 무급노동에 대해 적절한 사회적 보상을 하려는 국가는 존재하지 않기 때문이다(Lewis, 1993). 실제로 가족 내에서 행해지는 여성의 무급노동에 대한 화폐적 보상으로써 모성보조금(maternity grants)은 제조업 노동자 연평균임금의 0.5%에서 1.0%에 불과한 것으로 나타난다(Ferrarini, 2006:46).

이처럼 아동양육에 관한 여성전담모델이 가지는 근본적인 문제에도 불구하고 복지국가 유형과 관계없이 전면적이지는 않지만 여성의 전통적 성역할을 유지·강화하려는 시도는 부모의 아동양육에 대한 자유선택(다음절에서 상세히 논의할 것이다)과 형평성을 보장한다는 명목으로 현재까지 지속되고 있다. 여성·가족친화적 복지국가로 일컬어지는 노르웨이에서 1998년에 도입한 아동가정양육수당(child home care allowance)이 대표적이다. 아동가정양육수당의 중요한 목적 중에 하나가 가정에서 어머니(명목적으로는 부·모 모두 이용가능)가 자녀를 양육하는 것을 지원하는 것임(Hiilamo and Kangas, 2003)을 고려했을 때 아동가정양육수당은 아동양육의 여성전담모델을 지원하는 정책이라고 할 수 있다. 더욱이 문제가 되는 것은 전통적 성역할에 대한 지원이 전 계층에게 보편적으로 적용되는 것이 보다는 저소득계층에게 더 효과적으로 다가서고 있다는 점이다. 프

랑스의 사례에서 보듯 아동양육수당(APE, Allocation parentale d'éducation)의 확대는 저소득계층의 여성들을 노동시장에서 가정으로 되돌리는 역할을 하고 있다(Jenson and Sineau, 2003). 만약 가족 내 무급 돌봄 노동만을 수행해도 적절한 수준에서 독립적 가구를 유지할 수 있는 사회적 보상(물질적 보상을 포함)이 이루어진다면 가족을 단위로 한 아동양육분담체계(여성전담모델)에 대한 새로운 의미를 고민해볼 수 있을 것이다. 그러나 모두가 생계부양노동에 종사해야하는 사회에서 성별분업에 근거해 무급노동을 전담하는 삶의 방식은 매우 위험한 선택임에 분명해 보인다.

나. 이인생계부양자모델: 이중부담모델

남성생계부양자가 가족의 안위를 감당할 수 없는 상황에서 가족과 그 구성원들에게 여성전담모델은 더 이상 유용한 양육분담체계가 아니다. 실제로 대부분의 산업화된 복지국가에서 여성 고용율이 높아지고 있는 상황에서 여성이 무급노동만을 수행한다는 것은 현실적으로 가능한 선택이 아니다. OECD 22개국에서 25~54세 여성의 노동시장 참가율은 한국이 가장 낮은 59.2%이고, 가장 높은 스웨덴은 85.7%에 이르고 있다(OECD: 김영미, 2007:78 재인용). Leira(1998)의 지적처럼 점증하는 기혼여성의 노동시장 참여로 인해 성별분업에 근거해 여성이 아동양육을 전담하는 여성전담모델은 그 의미가 반감되고 있다.

대신 가족 내 아동양육분담의 실제적 모습은 여성이 생계부양과 아동양육을 동시에 감당하는 모습으로 변화하고 있다. 앞서 언급한 여성전담모델에서 여성은 노동시장에서 유급노동을 수행하지 않는 대신 가족 내에서 돌봄노동(아동양육)을 전담했다면 새롭게 나타나는 모델은 여성이 (부분적 또는 동등하게) 생계부양과 아동양육을 동시에 담당하는 모습으로 나타나고 있다. 1950년대 미르달과 케인(Myrdal and Kein, 1956: Leira, 2002 재인용)은 산업화된 서구 복지국가들(미국, 영국, 스웨덴, 프랑스)의 사례연구

를 통해 ‘순차적 양립’을 여성전담모델의 대안으로 제시했다. 미르달과 케인이 순차적 양립이라고 지칭한 이인생계부양자모델(이중부담모델)은 아동양육의 주된 책임을 여전히 여성에게 지우고 있다는 점에서 여성전담모델과 유사하지만, 생계부양의 책임을 여성이 남성과 함께 나눈다는 측면에서(여성전담모델과 비교했을 때) 가족 내 성별분업이 완화된 형태라고 할 수 있다(Leira, 2002). 여성전담모델에서 여성은 평생 동안 아동양육의 주 책임자였다면 이중부담모델에서 여성의 아동양육책임은 생애기간 중 특정한 시기로 제한된다. 여성은 가족 내 아동돌봄에 대한 필요가 발생하면 양육의 주 책임자로서 역할을 수행하고, 해당 욕구가 해소되면 노동시장에 복귀함으로써 생애주기에 따라 아동양육과 생계부양 역할을 순차적으로 수행하게 되는 것이다(윤홍식, 2004).

그러나 미르달과 케인이 이중부담모델을 제시했었을 1950년대의 사회경제상황과 반세기가 지난 2000년대의 상황은 완전히 다른 조건에 놓여있다. 무엇보다도 반숙련 노동력에 기반 한 제조업의 퇴조와 지식기반사회의 출현은 (남녀를 불문하고) 시민 노동자로 하여금 끊임없는 인적자본의 축적을 요구하고 있기 때문이다. 지식기반사회에서 인적자본의 축적은 특정한 시기에 요구되는 과제가 아닌 전 생애로 확대되고 있다는 점이다. 그렇기 때문에 가족 내 필요(아동양육)에 따라 노동시장과 가족을 순차적으로 이동하는 것은 해당 노동자에게 인적자본을 축적할 수 있는 기회를 제약하고, 궁극적으로 저임금의 덫으로 빠져드는 중요한 요인 중 하나로 작용할 가능성이 높다. 특히 순차적 분담에 의한 이중부담의 주 대상이 여성으로 제한되고 있는 현실을 고려한다면 이는 노동시장에서의 성별 위계를 강화하는 요인이 되기 때문이다.

실제로 2004년 현재 여성(70.5%)과 남성(73.1%)의 고용율 차이⁸⁾가 2.6% 포인트에 불과한 스웨덴(Taylor-Gooby, 2006:124)에서도 부모휴가 전체 기

8) 대신 전체 취업자 중 시간제 취업의 비율은 여성이 20.8%로 남성의 8.5%보다 높다.

간 중 남성이 이용하는 비율은 18.7%에 불과하다(Duvander and Andersson, 2005:20).⁹⁾ 표면적으로 아동양육분담의 이중부담모형을 제도화한 부모휴가는 부·모 모두를 제도의 대상으로 포괄한다는 측면에서 성 중립적이지만 제도의 대부분을 여성이 이용한다는 현실을 고려한다면 여전히 성 분리적인 제도이고 여성에게 생계부양과 아동양육의 이중책임을 부과하는 제도이다(윤홍식, 2005). 결국 이중부담모형에서 여성은 남성과 함께 생계부양역할을 담당하고 있지만 부모휴가의 이용에서 보듯 현실 세계에서 아동양육분담은 여성전담모형과 같이 여성의 역할로 고착되어 있다(Charles, 2000). 그러므로 남성 입장에서 본다면 이중부담모형은 여성전담모형과 같이 남성의 양육분담을 강제하지 않는 점에서 차이가 없다(윤홍식, 2005). 오히려 남성에게 이중부담모형은 여성의 생계부양역할 분담으로 가구의 경제적 생활을 향상시킬 수 있다는 점에서 여성전담모형보다 더 매력적일 수 있다.

다. 보편적 양육분담 모델

보편적 아동양육분담모델의 필요성은 이인생계부양자모델(이중부담모형)이 여성의 지위와 역할을 아동양육의 주체에서 생계부양자로 확대함으로써 전통적인 성별분업을 부분적으로 해체하는 데는 기여했을지 모르지만 가구 내 성별분업을 완화시키지는 못했다는 비판으로부터 출발한다. 실제로 아동양육책임을 탈가족화시키는 아동보육시설과 같은 정책은 여성의 노동시장 참여에 장애가 되는 요인을 완화함으로써 여성의 노동권을 보장해 주었다. 그러나 아동양육의 탈가족화를 위한 제도적 지원은 여성의 노동권을 보장해 줄 수는 있어도 가족 내 성별분업에 대한 근본적 변화를 시도하지 않는다는 점에서 여전히 아동양육의 책임을 여성에게 전가할 가능성이 높다(윤홍식, 2007b).

9) 물론 단순히 부모휴가를 이용하는 비율을 보면 2004년 현재 대상 남성의 43.2%가 이용하고 있다.

프랑스와 영국, 호주와 미국의 비교연구는 이러한 사실을 경험적으로 논증해주고 있다. 호주의 정책은 미국에 비해 가족(여성)친화적이다(Drago, Pirretti, and Scutella, 2007:59). 예를 들어, 0~3세 아동보육비율은 1999년 현재 호주가 31.0%인데 반해 미국은 26.0%에 그치고 있다(OECD, 2002; 최은영, 2005). 또한 아동양육관련 휴가(부모휴가)를 보더라도 미국은 부모 각각에게 12주간의 무급휴가를 보장하고 있는데 반해 호주는 같은 무급이지만 48주간의 휴가를 부여하고 있다(Bradshaw and Finch, 2002; OECD, 2002). 그러나 가족 내에서 행해지는 가사노동시간의 성별 간 차이는 호주가 미국보다 더 불평등하다고 보고되고 있다(Barnett and Rivers, 1998; Glezer and Wolcott, 2000; Drago et al., 2007 재인용). 더욱이 미국에서는 그 차이가 점차 작아지고 있는 것으로 나타나고 있다. 프랑스와 영국의 예도 유사하다. 프랑스의 양육지원제도는 영국보다 훨씬 더 발달해 있고 프랑스 여성의 노동시장 참여비율은 영국보다 높다. 그러나 가족 내 가사분담은 영국이 프랑스에 비해 더 공평하게 이루어지고 있다(Gregory and Windebank, 2000). 더욱 놀라운 것은 10개국의 남녀 간 가사분담의 분담 정도를 비교한 연구에 따르면 캐나다와 미국이 노르웨이와 스웨덴보다 더 평등한 가사분담을 하고 있는 것으로 분석되었다(Geist, 2005).

공적 영역인 노동시장에서의 성별분업의 해체가 사적 영역인 가족 내에서의 성별분업의 해체·완화와 담보하지 못한다면 대안은 사적 영역에서의 성별분업 해체에 직접 개입하는 것이다. Chodorow(1978; Freedman, 2002 재인용)의 주장과 같이 남녀가 함께 자녀양육에 참여하는 것이 가족 내 성별분업을 완화 또는 해체할 수 있는 핵심적 기제가 될 것이다. 이러한 가구모형을 Sainsbury(1999)는 임금노동자-돌봄노동자모델(individual earner-career)로 지칭했고, 고르닉과 메이어(Gornick and Meyers, 2003)는 보편적 생계부양과 돌봄 모형, Fraser(2000:23)는 보편적 돌봄제공자모델(Universal caregiver model)로 지칭했다.

보편적 양육분담모델은 아동양육분담체계와 관련된 기존의 이분법적 사고 틀을 지양한다(윤홍식, 2005:301). 이분법적 사고는 여성의 모성권(부모권)과 노동권을 상호 대체적인 관계로 인식한다. 그러나 두 권리는 대체적 관계에 있지도 않으며, 더욱이 이분법적 선택의 문제가 아니다. 이러한 모순은 아동양육으로 대표되는 돌봄노동의 책임을 여성에게 한정했기 때문에 나타나는 문제이다. 만약 아동양육이 여성만의 문제가 아닌 남성과 여성의 문제로 이해된다면 이러한 대립은 현저히 완화될 것이고, 부당하게 여성에게 강요되었던 모성권과 노동권의 이분법적 선택은 설자리를 잃게 되기 때문이다.

산업화된 서구 복지국가들조차도 아동양육의 문제를 여성만의 문제가 아닌 남성의 문제로 확대하려는 노력은 아직 초보적인 수준에 머물고 있다. 대표적인 정책으로는 부모휴가 기간 중 일정기간을 부·모 각각에게 양도할 수 없는 배타적 권리로 부여하는 아버지할당제와 부성휴가제도가 있다. 아버지할당제는 1993년 노르웨이에서 최초 도입되었고 이어서 스웨덴, 덴마크, 아이슬란드가 뒤를 이었으나 2001년 덴마크는 부모휴가를 확대하는 과정에서 아버지할당제를 폐기했다(OECD, 2002; Pylkkänen and Smith, 2004; 윤홍식, 2007a). 윤홍식(2005:301~302)은 “부모휴가의 대부분을 여성들이 사용하고 있는 현실에서 아버지할당제는 남성의 부모휴가사용을 제도화함으로써 남성이 아동양육의 책임을 여성과 함께 나눈다는 보편적 보살핌 모형을 지향하고 있는 정책이라고” 아버지할당제에 대한 의미를 부여하고 있다. 아버지할당제를 적극적으로 적용하면 남성도 여성과 같이 아동양육의 책임자이자 주체라는 전제에 근거한 것이며, 라이라(Leira, 2002)의 주장과 같이 여성의 노동시장 참여가 점증하는 상황에서 남성, 아버지의 상을 새롭게 정립하려는 정책적 시도로 이해될 수 있다. 그러나 현실에서 남성은 아버지할당제의 이용이 자신의 직업경력에 장애가 될 수 있다고 우려하고 있다(Brandth and Overli, 1998; Leira, 2002 재인용).

결국 보편적 아동양육모델의 성패는 어쩌면 젠더평등 문제이기 보다는 자본주의 사회의 본질적인 문제에 기반하고 있을지도 모른다(윤홍식, 2005). 재생산 노동이 생산노동에 종속되지 않고, 생산과 재생산 노동에 동등한 가치를 부여할 수 있을까? Eliot(1992)의 주장처럼 젠더간의 불평등한 재생산 노동의 분배가 자본주의 체제의 확대재생산을 위한 최적의 조건을 제공하고 있다면 자본주의 자체의 변혁 없이 보편적 아동양육모델의 실현은 불가능한 이상일 수 있다.

2. 국가, 시장, 가족: 양육의 자유선택(Freedom of Choice)

아동양육분담의 성별분담체계에서는 성별 간 아동양육분담을 중심으로 논의했다면 ‘아동양육의 자유선택’에서는 해당 사회가 아동양육과 관련해 부·모에게 어떤 선택지를 제공하고 있는지를 중심으로 논의하고자 한다. 각각의 복지국가가 제공하는 선택지에 따라 부·모는 아동양육형태를 결정 지으며, 이러한 과정을 통해 아동양육분담체계에 있어 국가, 시장, 가족의 역할이 위치 지워질 수 있을 것이다.

구체적 논의 이전에 선행되는 주요한 개념을 개략해보자. 먼저 ‘자유선택(freedom of choice)’과 관련된 개념을 살펴보면, 아동양육분담에 있어 자유선택은 부·모가 자유의지에 따라 자신의 자녀를 어떻게 양육할지를 자유롭게 선택한다는 의미로 해석될 수 있다.¹⁰⁾ 이러한 ‘자유선택’이란 개념은 경제학적 개념에 그 근원을 두고 있는 듯하다. 경제학에서 자유선택은 주로 세 가지 주체의 선택을 통해 이야기되는데 자산과 자본의 소유주가 자유롭게 노동자를 고용하고 해고할 자유와 함께 노동자 역시 (그들의 능

10) 적시되지는 않았지만 이러한 논리는 부·모는 합리적 이성을 가진 인간으로 자신과 자신의 자녀를 위해 최선의 선택을 할 수 있다는 가정이 전제되어 있다. 즉, 합리적 이성을 가진 부·모는 자녀양육과 관련된 모든 정보를 가지고 있으며 이를 바탕으로 최선의 선택을 한다는 것이다. 사실 이러한 전제는 경제학 가정일 뿐이지 현실적인 전제가 아니다. 실제로 개별 부·모가 아동양육과 관련한 모든 정보를 소유하고 있다는 것은 불가능하다.

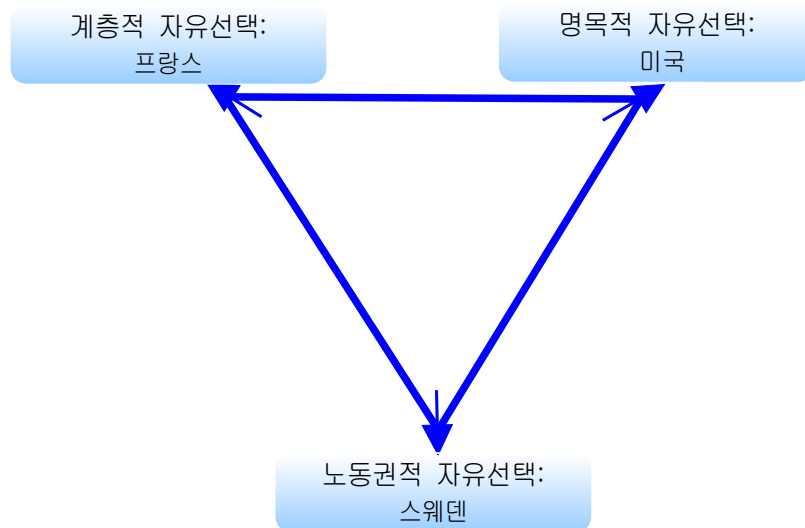
력에 합당하게) 자유롭게 일을 선택할 수 있다는 것을 의미한다 (McConnell and Brue, 1996:59). 마지막으로 자유선택은 소비자의 선택권을 의미하는데 제한된 소득 내에서 소비자들이 원하는 상품과 서비스를 자유롭게 선택할 수 있다는 것을 의미한다.

여기서 중요한 것은 자유선택은 무한한 자유를 의미하기 보다는 주어진 자원 내에서의 제한된 선택을 의미한다. 경제학적 개념을 아동양육형태와 관련된 부·모의 자유선택과 연결 지으면 부·모는 자신의 자녀를 어떻게 양육할지 자유롭게 선택할 수 있지만 그 선택은 주어진 조건(국가, 시장, 가족 각각의 지원범위) 내에서 제한된다는 것을 의미한다. 이러한 자유선택의 개념에 근거했을 때 부·모의 선택지는 두 가지 조건에 의해 결정되는데 하나는 해당 사회 또는 국가가 부·모에게 적절한 아동양육지원체계를 제공하는지와 부·모 자신의 자원(소득, 인적네트워크 등)의 양과 질에 따라 결정된다. 더불어 국가가 아동양육과 관련된 어떤 선택지를 제공하는가에 따라 개별 부·모의 자원은 아동양육형태를 결정하는데 핵심적 위치를 차지할 수도 있고 부차적 지위를 점할 수도 있다.

또한 자유선택은 형평성(equity)이라는 논리를 통해 정당화되기도 한다. 예를 들어, 국가가 공공보육시설에 예산을 투여한다면 공공보육시설을 이용하는 부·모만이 국가로부터 지원을 받게 되고, 다른 형태의 아동양육을 선택한 부·모들은 국가의 지원으로부터 배제됨으로써 형평성 문제를 야기한다고 지적한다. 이러한 형평성의 논란은 노르웨이의 아동양육수당 제도 도입과정에서 중요한 역할을 했다(Ellingsæter, 2007). 기독교인민당은 직접 자녀를 양육하기로 선택한 부·모에 대한 지원이 아동양육수당의 핵심이라고 이해한 반면, 아동양육수당이 공공보육시설을 이용하지 않는 조건으로 지급된다는 점에서 보수당은 현금급여를 통한 사회서비스의 민간체제로의 전환에 더 무게를 두었다. 일반적 예상과 같이 좌파는 여성의 전통적 성 역할 고착화시키는 아동양육수당에 대해 반대했다. 결국 아동양육분담체

계의 선택을 해당 사회가 어떻게 이해하고 제도화하는 가는 두 가지 기준에 의해 결정되어지는데 하나는 젠더관점이고 다른 하나는 아동양육에 대한 국가의 역할에 대한 문제로 집중될 수 있다.

[그림 2-1] 자유선택의 정책지향성과 전형적 국가



출처: 윤홍식·김인숙·최은영. 미간행. 일과 가족생활양립을 넘어서: 쟁점, 사례, 원칙과 방향.

이러한 논거에 따라 양육과 관련된 자유선택 유형을 구분해보면 [그림 2-1]과 같이 계층적 자유선택, 명목적 자유선택, 노동권적 자유선택이라는 세 가지 정책지향성으로 구분될 수 있다. 여기서 자유선택의 유형을 정책지향성이라는 다소 모호한 표현을 사용한 것은 자유선택의 유형이 배타적인 세 가지 유형으로 구분되지 않기 때문이다. 예를 들어, 핀란드의 경우 처럼 공공보육시설에 대한 지원을 통해 여성의 노동권을 보장하는 동시에, 아동양육수당을 통해 가정에서 자녀를 양육하는 것 또한 지원하고 있기 때문이다. 즉 핀란드는 전형적인 하나의 유형에 들어맞기 보다는 [그

림 2-1]의 삼각형의 세 꼭지 점 사이의 한 지점에 위치한다고 할 수 있기 때문이다.

가. 계층적 자유선택

계층적 자유선택은 양육형태와 관련한 부·모의 자유선택이 계층적으로 상이하게 나타난다는 것을 의미한다. 국가는 양육에 관한 부·모의 자유로운 선택을 보장하기 위해 다양한 정책적 지원을 한다. 양육을 위해 부·모는 공공보육시설을 이용할 수도 있고 민간보육시설을 이용할 수도 있다. 또한 보육시설에 자녀를 보내지 않고 가정에서 직접 양육하면서 현금지원을 받을 수도 있다. 만약 부·모가 일을 계속하는 동시에 공공 또는 민간 보육시설에 보내지 않고 자녀를 집에서 양육하고 싶다면 국가는 부·모가 보모를 고용할 수 있도록 지원해 준다. 각각의 선택에 대한 국가의 지원 수준은 상이할지라도 국가는 어떤 형태로건 4가지 양육형태에 대해 지원을 한다. 계층적 자유선택의 핵심적 이데올로기는 국가가 한 가지 양육형태를 선택한 가구에 대해서만 지원하는 것은 형평성에 반(反)한다는 비판으로부터 출발한다. 시민으로서 사회권적 권리가 특정한 선택에 기반하지 않는다면 국가는 부·모의 자유의지로 선택한 모든 양육형태에 대해 지원하는 것이 당연하다는 논리다. 앞서 언급했듯이 이러한 주장은 아동양육수당을 도입하는 논리적 근거로 사용되어 왔다(Ellingsæter, 2007).

일견 양육과 관련해 부·모의 실제적 자유선택을 보장하는 것 같은 이러한 접근은 현실 세계에서는 부·모가 동원할 수 있는 자원의 규모에 따라 제약된다. 바로 이러한 특성으로 인해 명목상 다양한 자유선택을 보장하는 것처럼 보이는 ‘자유선택’의 논리가 계층에 따라 차별적으로 적용되는 것이다. 마치 경제학에서 소비자의 자유선택이 자신이 가진 소득수준에 따라 제한되듯 계층적 자유선택에서 부·모의 양육형태는 개별 부·모의 자원규모에 따라 상이하게 나타나게 되는 것이다.

프랑스는 양육분담체계에서 ‘계층적 자유선택’을 보장하는 전형적인 사례이다. 프랑스에서 양육형태는 소득계층에 따라 상이하게 나타나는데 중상층은 개별적으로 보모를 고용하거나 민간보육시설을 이용하고, 중하층은 공공보육시설을 이용하며, 하층은 아동양육수당을 받는 대신 가정에서 아동을 직접 양육한다. 프랑스 정부는 다양한 양육형태에 대해 모두 지원을 하고 있다(Lanquentin, Laufer, and Letablier, 2000). 이렇듯 소득계층에 따라 양육형태가 상이하게 나타나는 이유는 각각에 선택에 따른 비용(기회비용을 포함해서)과 관련 있다. 등록된 보육교사가 있는 민간보육시설을 이용하는 경우 국가는 등록보육사고용지원프로그램(Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante emernelle agréée: AFEAMA)에 따라 등록교사의 사회보험기금만을 지원하기 때문에 부·모가 지불해야할 보육비용이 매우 높은 편이어서 주로 중상층 계층이 이용하게 된다. 중산층은 추가적인 비용부담 없이 양육과 노동시장 참여를 병행할 수 있는 공공보육시설을 주로 이용하고 있다(Fagnani, 1998). 중상층은 부분적인 국가의 지원과 자신의 자원을 이용해서, 중산층은 국가의 지원을 통해 일과 양육을 양립시키는 반면 저소득층의 상당부분이 노동시장에 참여를 중단하는 대가로 아동양육수당(APE)¹¹⁾을 지급받으며 가정에서 직접 아동을 양육하는 형태를 취하고 있다(Fagnani, 1998; Allain and Sédillot, 1999; Fagnani, 1999 재인용; Morgan, 2002; Jenson and Sineau, 2003). 실제로 1994년 아동양육수당 수급 자격을 세 자녀가 있는 부 또는 모에서 2자녀 있는 가구로 확대한 결과 3세 미만 자녀를 둔 모의 경제활동비율은 1994년 69%에서 1997년 53%로 불과 3년 만에 30.2%(16.0%포인트)나 격감했다(Allain and Sédillot, 1999; Fagnani, 1999 재인용). 2004년부터는 첫째 자녀에 대해서도 아동양육수당 지급이 가능하도록 제도를 변경했는데(Leitner, 2006) 그 효과는 아직 검증

11) APE는 부 또는 모가 자녀출산 또는 입양 전 5년 동안 최소한 2년 이상 고용상태에 있었을 경우 노동시장에 참여하지 않는 조건으로 수급자격을 부여하고 있다(Jenson and Sineau, 2003).

되지 않았다.

이렇듯 계층적 자유선택을 보장하는 경우 부·모의 양육형태는 계층적으로 상이하게 나타난다. 계층적 자유선택의 핵심적 문제는 양육에 대한 국가의 적극적 정책개입이 젠더와 계층적 관점이 배제(또는 약화)되어 나타나고 있다는 점이다. 특히 아동양육수당은 노동시장에 참여하지 않는 것을 수급조건으로 설정함으로써 계층적으로는 하층에게, 젠더측면에서는 여성에게 전통적 성역할로의 회귀를 제도화하고 있다. 이는 평등이라는 프랑스 복지국가의 공화정 이념 자체를 근본적으로 위협하는 결과를 초래하고 있다.

나. 명목적 자유선택

양육분담에 있어 명목적 자유선택은 신자유주의 논자들의 주장과 맥을 같이한다. 시장은 사회적으로 가장 바람직한 결과를 도출하는 기제이기 때문에 국가가 시장에 개입하는 것은 가장 효율적인 시장의 기능을 훼손하는 것이 된다. 신자유주의자들은 양육과 관련된 문제에서도 일관된 원칙을 적용한다. 다만 다른 영역에서 정치적 수사와 실제적 정책적용(국가개입의 약화)을 일치시키려는 시도와 달리 가족영역에서는 가족의 역할에 대한 정치적 수사를 통해 강조하고 있다는 점은 상이하다. 실제로 미국의 1996년 복지개혁법안(the Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996, PRWORA: Public Law 104~193)은 복지개혁의 중요한 목적으로 양부모가족의 유지 강화를 적시하고 있다(U.S. House of Representatives, 2000:354). 그러나 이러한 개혁은 실제적으로는 가족에 대한 국가의 책임을 강화하는 정책적 수단이기 보다는 국가의 책임을 개인과 가족에게 전가하기 위한 정치적 수사에 불과하다. 즉 명목적 자유선택에서 부·모는 자유롭게 다양한 양육형태를 선택할 수 있지만 국가는 이에 대한 직접적 지원을 하지 않거나 취약계층을 대상으로 잔여적 지원만을

함으로써 선택의 책임 대부분을 부·모에게 전가하고 있다.

양육에 있어서 명목적 자유선택의 전형적 국가로는 미국을 들 수가 있다. 양육과 관련해 유급휴가는 없으며 정규직과 임시직 중 고용이 보장된 경우에 한해서 12주의 무급휴가를 보장받을 수 있다(Drago et al., 2007:58-59). 12주에 불과한 무급휴가도 모성, 부성, 부모, 가족간호휴가를 모두 포괄한 것이다(Bradshaw and Finch, 2002). 보육도 저소득층을 제외하고는 대부분이 민간기관에서 운영하고 있으며, 부모가 부담해야 하는 월 평균 순보육비 부담액도 997USD로 OECD 국가들 중 가장 높다(윤홍식, 2006:357). GDP 대비 보육지원 지출 규모도 0.2%로 한국의 0.1%를 제외하면 OECD 국가들 중 가장 낮다. 결국 저소득층의 모는 노동시장 참여를 포기하고 집에서 아동을 양육하거나, 비공식 네트워크를 이용하거나 아니면 아동을 집에 방치해 두고 생계를 위해 노동시장에 참여할 수밖에 없는 것이 현실이다. 실제로 시장에서 보육서비스를 구매할 수 없는 저소득가구 아동의 10% 정도가 집에 방치되고 있는 실정이다(Esping-Andersen, 1999). 다만 시장구매력에 따라 양육형태가 결정되는 미국의 경우 좋은 직장에 일하는 노동자는 기업으로부터 보육, 방과 후 보육 등의 서비스를 제공받고 있다. 그러나 어떤 기업에 고용되어 있는지도 결국 개별 부·모의 시장구매력이고 보면 미국에서 양육의 선택은 철저히 부·모의 사회경제적 지위에 달려있다고 해도 과언은 아닐 것이다.

다. 노동권적 자유선택

노동권적 자유선택은 Sainsbury(1999)의 임금노동자-돌봄노동자모델(individual earner-career), Gornick과 Meyers(2003)의 보편적 생계부양과 돌봄모형, Fraser(2000:23)의 보편적 돌봄제공자모델(Universal caregiver model)에 가장 근접한 양육의 분담체계라고 할 수 있다. 노동권적 자유선택 모델에서 부·모 모두는 생계부양자인 동시에 양육의 주체로 간주된다. 노동

권적 자유선택 모델에서는 자녀양육은 노동시장 참여의 대체재가 될 수 없으며, 노동시장에 참여한다고 해서 자녀양육의 책임이 면제되는 것도 아니다. 자녀양육의 권리에 대한 지원은 부·모 모두가 노동시장에 참여하고 있다는 전제로 이루어지는 것이다. 예를 들어, 일정기간 부·모가 가정에서 자녀를 양육할 권리를 보장해주는 부모휴가는 부·모의 노동시장 참여를 전제로 하고 있다.¹²⁾ 즉 노동권적 자유선택에서 양육과 관련된 부·모의 선택은 노동시장 참여를 상수로 일과 자녀양육을 양립할 수 있는 조건으로 접근한다.

사민주의 복지국가 중 스웨덴과 1970년대까지 프랑스가 이러한 유형에 속하는 국가들로서 일과 양육을 이분법적 선택의 문제로 접근하지 않고, 양자를 양립할 수 있는 조건을 창출하는 것을 양육과 관련된 부·모의 자유선택으로 이해하고 있다(Borchorst, 2002; Morgan, 2002; Hiilamo and Kangas, 2003). 그러므로 부 또는 모가 노동시장에 참여하지 않고 가정에서 양육을 전담한다고 해도 국가는 이를 지원하지 않는다. 핀란드, 노르웨이, 프랑스 등에서 보수정당이 형평성을 이유로 공적보육시설을 이용하는 부·모에 대해 국가가 지원하는 것처럼 가정에서 직접 아동을 양육하는 부·모에 대해서도 동일한 지원을 해야 한다는 논리는 노동권적 자유선택의 관점에서 양육을 이해하는 사회에서는 용인되지 않는다. 실제로 양육형태와 관련해 ‘노동권적 자유선택’의 전형은 스웨덴이다. 스웨덴에서는 가정에서 아동을 돌보는 것에 대해 국가가 지원하는 것은 여성을 전통적 성역할의 함정에 밀어 넣는 것으로 이해하고 있다(Hiilamo and Kangas, 2003). 물론 스웨덴에서도 양육의 다른 선택에 대한 지원 논의가 전혀 없었던 것

12) 물론 스웨덴과 같이 부모휴가의 대상에 학생과 실업자를 포괄하기도 하지만 이는 어디까지나 부모휴가 기간 이후에 이들의 노동시장 참여를 전제한 것이다. 예를 들어, 학생과 실업자의 경우 아동양육과 교육훈련을 양립시킴으로써 이들의 인적자본 향상을 꾀하고, 이를 통해 학생과 실업자인 부·모를 부모휴가 기간 이후 노동시장에 효과적으로 재진입 시키는 것을 목적으로 하고 있다.

은 아니다. 1940년대부터 아동양육수당의 도입에 대한 논의가 있었으며 아동양육수당 도입에 대해 반대하고 있는 사민당도 1960년대에는 아동양육수당 도입을 지지했었다(Hiilamo and Kangas, 2003). 오히려 보수당은 아동양육수당제도가 공산주의 이념을 대변한다는 이유를 제도 도입을 강력하게 반대했다. 오랜 논쟁 끝에 1994년 선거를 앞두고 우파정권은 3월에 전격적으로 아동양육수당을 도입했지만 같은 해 9월 사민당의 재집권과 동시에 폐기되었다(Hiilamo and Kangas, 2003; Hiilamo, 2004). 스웨덴 사회에서는 Leira(2002)의 주장과 같이 공공재를 이용하지 않는 사람들(부·모)에 대해 형평성의 이유로 재정적 보상을 하는 것은 불합리하다는 논리에 대한 동의가 광범위하게 이루어지고 있는 것으로 보인다. 예를 들어, 공공 박물관, 공공 교통수단과 시설 등을 이용하지 않는 시민들에 대해 형평성의 이유로 국가가 재정적 지원을 하는 것은 불합리하기 때문이다. 특히 취학 전 질이 담보되는 보편적 보육 여부가 아동의 학업성취와 이후 노동 시장에서의 지위를 결정한다는 최근의 연구결과(Esping-Andersen, 2005)에 근거했을 때 노동권적 자유선택은 현재 아동이 있는 부·모의 노동권을 보장하는 동시에 미래 아동의 노동권을 보장하는 이념적 논거를 제시해 준다.

제 3 절 국가사례: 양육분담의 정책지향성

본 절에서는 앞서 논의한 쟁점을 바탕으로 산업화된 서구 복지국가의 양육분담사례를 검토하고자 한다. 우선 산업화된 서구 복지국가는 양육과 관련된 자유선택 유형으로 분류하고, 각각의 사례에서 젠더분담의 과제가 어떻게 진행되고 있는지를 논의하도록 하겠다. 구체적으로 분석할 국가는 양육과 관련된 부·모의 자유선택유형에서 전형적 국가로 분류되는 프랑스, 미국, 스웨덴의 사례를 중심으로 검토하고 다른 국가들은 전형적 국가 사례를 보충하는 수준에서 논의하도록 하겠다. 예를 들어, 스웨덴의 사례

는 같은 노르딕 사민주의 복지국가인 노르웨이, 핀란드, 덴마크 등의 사례를 통해 보충된다. 먼저 자유선택과 관련된 전형적 사례 국가들의 분담체계를 개략하면 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 양육의 국가-시장-가족 분담 실태

구분	전형적 국가	국가(공적영역)분담				시장(민간영역)분담		가족분담 남·여
		보육시설	유급휴가	양육수당	보모지원	보육시설	민간기업	
계층적 자유선택	프랑스	●	●	●	●	?	?	여
명목적 자유선택	미 국	◐	X	X	X	◐	◐	여
노동권적 자유선택	스웨덴	●	●	X	X	?	?	여>남

주: 기호 ● 지원, ◐ 대상 부분적, X 지원제도 없음, ? 주요정책으로 파악되지 않음.

계층적 자유선택의 전형인 프랑스는 공공보육시설, 유급휴가, 양육수당, 보모지원의 4영역에 대해 국가가 모두 지원하고 있다. 반면 명목적 자유선택의 전형인 미국의 경우 공적 영역에서 양육분담은 저소득계층에 대해 부분적으로 이루어지고 있고, 대부분 시장영역과 여성이 감당하고 있는 것으로 보인다. 노동권적 자유선택의 전형인 스웨덴의 경우 공적 영역에서의 지원은 보육시설과 유급휴가에 집중되고 있으며, 가족영역에서는 남성과 여성의 공동분담을 위한 정책적 노력을 진행하고 있다.

1. 프랑스: 계층화된 자유선택

양육과 관련해 “계층화된 자유선택”의 전형적 사례라고 할 수 있는 프랑스가 출발부터 양육과 관련된 국가의 지원이 계층화를 의도했던 것은 아니다. “노동권적 자유선택”의 전형으로 간주되는 스웨덴과 같이 프랑스도 1970년대까지는 모든 시민들에게 일과 양육 양자를 양립시킬 수 있는 조건을 창출하는 것을 양육에 대한 부·모의 자유선택이라고 이해했다

(Morgan, 2002). 이러한 남녀 및 계급(층) 간의 평등한 기회에 관한 국가의 개입은 1789년 인권선언으로부터 발전한 보편적 권리개념이라는 프랑스 공화국의 오랜 전통에 근거하고 있다(Lanquentin et al., 2000).¹³⁾ 특히 젠더평등의 과제는 1970년대 초부터 다양한 제도개혁을 통해 여성고용에 장애가 되는 불합리한 제도를 개선해 나갔다(Jenson and Sineau, 2003).

그러나 1970년대 초중반 오일쇼크로 야기된 세계적인 경기침체는 보편적 권리로서 일과 양육의 양립이라는 프랑스의 평등원칙에 위협을 가했다(Jenson and Sineau, 2003). 실업률을 낮추기 위해 경제적으로 활동적인 어머니를 가정으로 돌려보내려는 시도가 이루어졌다. 독일, 벨기에, 네덜란드 등 대륙유럽복지국가들과 같이 대규모 인력구조작업을 진행하는데 있어 복지수단(현금급여)을 활용했던 것이다(Visser and Hemerijck, 1999:65). 그 대표적인 제도가 아동양육수당(Allocation Parentale d'Education, APE)¹⁴⁾ 제도이다. 1970년대부터 가족형성을 장려하고 실업률을 낮추기 위한 아동양육수당의 제도화를 둘러싼 논쟁이 시작되었다(Fagnani, 1998; Lanquentin et al., 2000). 아동양육수당은 1985년 사회당의 Fabius정부에 의해 제도화되었고, 1986년 우파집권 후 수정되었다(Fagnani, 1999:73). 일반적으로 좌파가 아동양육수당의 제도화에 반대하고 있는 점을 기억한다면 프랑스에

13) 이처럼 프랑스에서 자유와 평등에 관한 보편적 시민권이 인권선언에 인지되었지만 프랑스 혁명에서 여성은 포함되지 않았으며, 여성의 근본적인 위치는 여전히 가정으로 규정되었다(Lanquentin et al., 2000). 1084년 시민법(the Civil Code)에 따르면 결혼한 여성은 남편의 허락없이 유급노동에 종사할 수 없었다.

14) 프랑스도 부모휴가와 아동양육수당을 구분하기 힘든 국가 중 하나이다. 부모휴가는 Congé Parental d'Education(CPE)라는 명칭으로 제도화되어있지만 부모휴가 자체는 무급이다(Fagnani, 1999). 그러나 자격이 된다면 아동양육수당(APE)을 수급 받을 수 있다. 아동양육수당은 부모휴가를 이용하지 않고 받을 수도 있으며, 아동양육수당을 받지 않고 부모휴가를 이용할 수도 있다. 물론 부모휴가를 이용하고 아동양육수당을 받을 수도 있다. 부모휴가는 무급이지만 휴가 이용 전 일정기간 노동시장에 참여한 경우와 자녀와 관련된 조건이 충족된 경우 아동양육수당을 수급 받을 수 있기 때문에 아동양육수당이 부모휴가 급여라고 볼 수도 있다. 그러나 아동양육수당의 급여가 휴가 전 임금소득에 비해하지 않고, 부모휴가를 이용하는 모든 대상자가 아동양육수당을 수급 받을 수 있는 것이 아니기 때문에 부모휴가 급여라고 보기에 타당하지 않다.

서 아동양육수당의 제도화가 좌파인 사회당 정부에서 제도화된 것은 주목할 만하다. 프랑스 아동양육휴가의 특징은 인구학적 과제와 연관되면서 제도의 이용 요건을 아동수와 연관시킨 유일한 유럽 국가이다(Morgan and Zippel, 2003). 아동양육수당의 수급 자격은 최소 3자녀가 있고, 어린자녀가 3세 미만이며 부 또는 모가 완전히 일을 그만 두거나 실업자로 등록된 경우에 부여되었다(Fagnani, 1998, 1999). 1994년 제도 변화¹⁵⁾를 통해 수급자격이 조금 완화되었는데 자녀가 최소 2명이고, 시간제로 일하는 경우도 수급자격을 부여했다. 1994년 아동양육수당¹⁶⁾의 대상이 두 자녀가 있는 경우로 확대되자 3세 미만의 자녀가 있는 여성의 경제활동비율이 1994년 69%에서 1997년 53%로 급격하게 감소했다. 실제로 1994년과 1997년 사이 110,000명의 일하는 모가 아동양육수당을 수급받기 위해 노동시장 참여를 중단한 것으로 보고되고 있다(Allain and Sédillot, 1999: Fagnani, 1999 재인용).¹⁷⁾ 즉, 아동양육수당은 프랑스의 고용정책의 목적을 달성하기 위해(실업률을 낮추기 위해) 계층적으로는 저소득층을, 성별로는 여성을 가정으로 돌려보내기 위한 것이다. 결국 어린자녀가 있는 상당수의 저소득 여성은 가정으로 돌아가 자녀를 직접 양육하는 대신 수당을 받게 됨

15) 아동양육수당(APE)은 1985년 사회당 정부에 의해서 도입되었지만 1994년 사회당과 여성조직은 아동양육수당의 대상 확대를 반대하고 일과 가족생활양립을 지원하는 강화할 것을 요구했다(Fagnani, 1998).

16) 1994년 제도변화를 통해 APE는 직접적으로 고용정책과 연계되었다. 수당을 받기 위해서 부 또는 모는 아동출산과 입양 전 5년 동안 최소한 2년 이상 고용상태에 있어야만 했다(Jenson and Sineau, 2003). 즉, 노동시장에 참여하고 있거나 과거의 참여경험으로부터 참여할 가능성이 있는 모에게 노동시장에 참여하지 않는 조건(또는 시간제로 참여하는 경우)으로 아동양육수당의 수급자격을 부여한 것이다. Jenson과 Sineau(2003)에 따르면 1994년 아동양육수당제도 변화 당시 거의 아무도(아동양육수당 수급기간이 끝난 이후에) 여성들이 전형적 일자리 또는 전일제로 복귀할 때 발생할 수 있는 문제에 대해 생각하지 않았다고 한다.

17) 2004년부터는 첫째 자녀에 대해서도 아동양육수당은 지급이 가능하도록 제도를 변경했다(Leitner, 2006). 대신 기간은 6개월로 제한했으며, 2006년 6월부터는 셋째자녀에 대해 1년간 월 746유로를 지급하고 있다. 단축된 아동양육수당 수급기간으로 여성의 신속한 노동복귀가 가능하고 아동양육수당제도 성격이 이전보다(2004년 전) 이인생계부양자가구를 강화하는 방향으로 전환되었다고 할 수 있다.

으로써 전통적 성역할로 회귀하는 동시에 이후 노동시장 재진입에 심각한 장애를 만들게 된 것이다.

아동양육수당(APE)이 저소득 여성의 돌봄노동에 대한 보상을 제도화한 것이라면 1990년 7월 도입된 보모고용지원프로그램(Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée: AFEAMA)과 1986년 12월에 도입한 가정아동보육수당(Allocation de garde d'enfant à domicile; AGED)은 중상층 가족의 아동양육형태를 지원하는 정책이라고 할 수 있다. 먼저 우파정부에 의해 도입된 가정아동보육수당은 개인적으로 보모를 고용하는 부·모에게 국가가 고용주(보모를 고용하는 부모)와 피고용자(보모)가 지불해야 할 사회보장세를 지원하는 제도이다(Jenson and Sineau, 2003). 또한 부·모는 아동을 양육하는 보모에게 지급되는 월 급여 수준에 따라 세금환급도 받을 수 있도록 했다. 주로 시간제 취업을 한 중상층 가구에서 이용하고 있는 것으로 파악된다. 1994년 7월 25일 제도 대상을 확대해 3~6세 아동을 둔 부·모까지 확대하고 세금환급규모를 확대함으로써 지원규모를 확대했다. 그러나 1996년 좌파 Lionel Jospin정부는 집권 이후 제도를 존속시켰지만 지원규모를 축소하였다.

다음으로 등록보육사고용지원프로그램(AFEAMA)은 아동이 등록된 보육교사를 고용한 민간보육시설을 이용할 경우 등록보육교사의 사회보험기금을 지원하는 제도이다. 등록보육사고용지원프로그램은 국가가 민간시설이용에 지원함으로써 공공보육시설 대신 민간보육시설을 이용하고자하는 부·모의 선택을 지원한다는 명목으로 제도화되었다. 등록보육사고용지원프로그램은 소득수준과 관계없이 자격이 있는 보모를 고용해 누구나 이용할 수 있었지만(Jenson and Sineau, 2003), 민간보육시설을 이용할 때 지불해야 하는 비용이 상당하다는 점을 고려한다면 이 제도 또한 일정수준 이상의 소득이 있는 중산층 부·모로 대상이 제한되고 있다. 실제로 Rocard 정부는 아동양육프로그램의 다양성의 일환으로 공공보육시설의 주 이용자인

중산층을 겨냥해 등록보육사고용지원제도를 도입했다(Jenson and Sineau, 2003). 두 제도를 통해 프랑스 정부는 중산층 이상 계층의 아동양육에 대한 욕구에 대응했다고 할 수 있었다. 특히 등록보육사고용지원프로그램은 양육과 관련해 민간(시장)부분의 역할을 국가가 지원했다는 측면에서 주의 깊게 관찰해야 할 제도로 판단된다.

중하층(또는 중산층)이 가장 많이 이용하는 양육형태는 공적아동보육시설(Creches)이 대표적이다. 공공보육시설은 프랑스 가족정책이 일하는 어머니 모델에 상당부분 통합되어 있음을 보여주는 대표적인 정책이다(Fagnani, 1998). <표 2-3>에서와 같이 의무교육연령이 6세인 프랑스에서 2000년 현재 0~2세 보육비율은 39%, 3~5세 보육비율은 100%인 것으로 보고되고 있다. 문제는 3세 미만 아동에 대한 보육문제인데 주로 반일제이고 정부의 지원 비율은 3~6세에 대해서는 전액 지원하는데 반해 3세 미만은 정부가 50%만을 지원하고 있다(최은영, 2005). 더욱이 6세 미만 아동케어를 위한 재원조달을 위해 지역발전계획 가족법이 1994년 7월 25일 제정되었음에도 불구하고 미테랑 정부 하에서 보육시설 증가율은 오히려 감소했다(Jenson and Sineau, 2003). 결국 프랑스 정부는 부·모의 자유선택을 확대한다는 명분으로 계층적으로 이해가 갈리는 다양한 정책을 제도화함으로써 시장과 가족의 역할을 강화하고 국가의 역할을 축소해 프랑스 복지 국가의 핵심적 원칙인 공화주의 원칙을 훼손하고 있는 것으로 판단된다. 다양한 선택의 보장은 중상층에게는 자신의 소득수준에 맞는 다양한 서비스를 선택하면서 동시에 국가의 지원을 받고, 자신의 일을 계속할 수 있는 조건이 마련되었지만 저소득층 여성에게는 전통적 성역할로의 복귀를 의미했다.

〈표 2-3〉 미국, 스웨덴, 프랑스의 아동보육: 이용비율, 정부지원 및 부·모부담

구분	보육시설등록율(%)(년도) ¹⁾		GDP대비 아동보육 지원 지출비율 ²⁾	순보육비 부담액
	0-2세	3-5세		
미 국	16(99)	54(99)	0.5	997
스웨덴	65(02)	90(02)	1.9	233
프랑스	39(00)	100(00)	1.3	287

출처: 1) 스웨덴은 OECD(2005) 자료를 참고했고, 나머지 국가들은 Bradshaw and Finch (2002) 자료를 참고하였다.

2) 공공보육과 유치원교육에 대한 각국의 GDP대비 예산지출비율(OECD, 2003b).

나. 스웨덴: 노동권적 자유선택

노동권적 자유선택의 전형적 국가로 스웨덴을 언급한 이유는 부·모가 노동시장에서 일하는 대신 가정에서 자녀를 양육할 수 있는 선택지를 부여하지 않기 때문이다. 스웨덴 이외의 다른 북유럽 사민주의 국가들(핀란드, 노르웨이, 덴마크) 또한 다른 산업화된 복지국가들에 비해 여성의 노동시장 참여율이 높고, 부·모의 노동권이 잘 보장되고 있는 것은 사실이다. 그러나 이들 국가들에서는 부·모의 자녀양육형태에 대한 지원과 고용의 연계 정도는 스웨덴 보다는 미약하다. 핀란드에서는 중도당이 1960년부터 아동양육휴가(child home care allowance)를 지지하다가 1983년 집권 후 제도화 했고(Morgan and Zippel, 2003), 노르웨이에서는 노동당과 좌파 사회당이 반대했지만 중도연립정부(기독인민당, 중도당, 자유당)에 의해 제안되고 보수당과 진보당의 지원으로 1998년 제도화되었다(Ellingssoeter, 2007).¹⁸⁾

덴마크에서도 비좌파 집권기인 1992~1993년 26주간의 아동양육휴가(Børnepasningsorlov)를 도입함으로써 어머니의 돌봄 역할을 강화하였다

18) 이러한 해석은 논란의 여지가 있다. Morgan과 Zippel(2003)은 좌파와 사민당이 아동양육휴가의 제도화에 반대했기 보다는 우파가 아동양육휴가를 제도화할 때 좌파는 수동적 또는 적극적으로 동의했다고 적고 있다.

(Borchorst, 2002). 다만 2001년 부모휴가가 10주에서 32주로 대폭 확대되면서 아동양육휴가는 폐지되었다(Pykkänen and Smith, 2004). 물론 스웨덴도 잠시 동안(6개월) 아동양육휴가를 제도화한 적이 있으나 제도의 효과가 나타날 정도는 아니었다. 이러한 이유로 OECD 21개국의 부모권과 노동권을 분석한 연구에 따르면 스웨덴과 덴마크는 유사한 특성을 공유하고 있는 것으로 나타나지만 핀란드와 노르웨이는 프랑스, 벨기에 등의 국가들과 더 유사한 특성을 가지고 있는 것으로 분석되었다(윤홍식, 2006:360).

<표 2-4> 스웨덴과 프랑스의 모성·부성휴가(산전후휴가·아버지출산휴가)와 부모휴가(육아휴직)의 재정분담 현황

구분	모성·부성휴가		부모휴가
	재정구조	재정부담주체	
스웨덴	질병보험 (Sickness insurance fund)	고용주와 정부	모성·부성휴가와 동일
프랑스	건강보험 (health care insurance fund)	고용주, 피고용자, 정부	모성·부성휴가와 동일

출처: European Commission (2000), ISSA(2000), Jordan(1999), Rostgaard and Fridberg(1998): LIS(2003) family policy databases에서 재인용.

스웨덴¹⁹⁾에서 아동양육분담의 주체는 가족을 제외하고는 국가가 주된 역할을 하고 있는 것이 특징이다. <표 2-2>에서 보듯 제도화된 유급휴가(부모휴가)와 공공보육시설을 제외하고는 부·모에게 주어지는 다른 선택지는 거의 없다. 먼저 유급휴가의 내용을 살펴보면 <표 2-4> 및 <표 2-5>와 같다.

19) 이후 논의되는 스웨덴의 부모휴가와 아동보육시설에 관한 논의는 윤홍식(2007)의 “노르딕 4개국 가족정책의 보편성과 상이성” 논문에서 스웨덴 관련 부분을 발췌한 후 미흡한 부분을 보충해서 정리한 것이다.

〈표 2-5〉 미국, 스웨덴, 프랑스의 부모휴가(Parental leave) 현황

국가	권리성격	급여수준	기간 ⁴⁾	유연성		부 할당
				시간제사용	분할사용	
미 국 ¹⁾	개인	무급	24주	불가	가능	균등분할(12주)
스웨덴 ²⁾	개인+가족	67%	62주	가능	가능	할당형(8주)
프랑스 ³⁾	가족	39%(정률)	156주	가능	불가	-

- 주: 1) 미국: 공식명칭은 가족휴가(family leave)이다. 이 휴가에는 모성, 부성, 부모, 간호휴가를 모두 포함하고 있다. 부모는 각각 12주간의 휴가이용이 가능하다 (Bradshaw and Finch, 2002).
- 2) 스웨덴: 부모휴가는 2002년 아버지할당기간을 8주로 늘리면서 69주로 늘어났다. 그러나 스웨덴의 부모휴가는 모성휴가와 통합되어 있으므로 최소한 모가 자녀 출산을 전후해서 사용하는 7주를 제외하고 62주를 부모휴가로 간주할 수 있다. 처음 59주는 80%의 소득대체율을 보장해주고, 나머지 13주는 정액급여인데 대략 평균임금의 9%수준이다. 그러므로 62주의 평균 소득대체율은 대략 67.4%가 된다 $\{(59 \times .80) + (13 \times .09)\} \div 62 = 0.674$ (OECD, 2005).
- 3) 프랑스: 정률급여이나 여기서 표시한 급여비율은 모간과 지펠 (Morgan and Zippel, 2003:71)이 계산한 평균임금대비 급여수준을 바탕으로 작성된 것이다. 또한 프랑스에서 부모휴가는 기본적으로 무급이다. 그러나 부모휴가를 이용하는 다수가 (부모휴가 이용자 중 아동수당을 수급하지 않는 경우도 있다) 아동양육수당을 수급하고 있기 때문(Fagnani, 1999)에 여기서 급여수준은 아동양육수당의 급여수준을 의미한다.
- 4) 부모휴가 기간이 개월로 표시된 경우 1개월을 4.3주로 계산해 주(週) 단위로 전환했다.

재정구조를 보면 부모보험이라는 형식을 취하고 있으나 질병보험에 기반하고 부담의 주체는 고용주와 정부이다. 스웨덴은 1974년 모성휴가를 부·모가 함께 사용할 수 있는 부모휴가로 전환한 최초의 국가이다. 이러한 변화에 대해 라리아(Leira, 2002)는 재생산과제가 생산과제에 우선하는 변화라고 평가하기도 했다. 스웨덴은 1988년 부모휴가를 40주(모성휴가 7주 포함)에서 59주로 확대하였고 소득대체율은 1980년과 같이 90%를 유지하였다(Rostgaard et al., 1999; Nyberg, 2004). 아동양육휴가에 대한 논의는 스웨덴에서 가장 먼저 시작되었으나 1994년까지 제도화되지 않았다

(Hiilamo and Kangas, 2003).

1990년대 아동양육과 관련된 휴가제도에서 두 가지 변화를 주목할 필요가 있다. 먼저 소득대체율은 1991년 90%에서 1995년 80%로, 1997년 75%, 1998년 다시 80%로 변동했고(김주숙, 2000), 1995년 4주간의 아버지할당제를 도입했다는 점이다. 특히 1995년 도입되었던 아버지할당제는 노르웨이에서와 같이 남성들의 휴가 이용을 급격히 증가시키지는 못했다. 이는 제도 도입 당시 경기침체로 인해 재정 부담이 적은 기존 부모휴가 기간 내에서 할당되는 방식으로 아버지할당제를 도입했고, 동시에 부모휴가의 소득대체율이 90%에서 80%로 낮아졌기 때문인 것으로 추정된다. 또한 앞서 언급했듯이 스웨덴에서는 1994년 선거를 앞두고 우파정권이 전격적으로 아동양육휴가를 도입하지만 같은 해 9월 시민당의 재집권으로 도입 6개월 만에 폐지되었다(Hiilamo and Kangas, 2003). 2000년대 들어서면 2002년 부모휴가를 4주 연장하면서 아버지할당제를 4주에서 8주로 확대, 남성참여율을 높이려는 정책적 시도를 강화하였다(Nyberg, 2004). 그러나 1993년 노르웨이처럼 부모휴가의 연장을 통해 아버지할당기간이 4주에서 8주로 확대되었음에도 불구하고 부의 참여는 1995년 첫 번째 제도를 도입했을 때의 성과보다도 저조한 것으로 나타났다(Eriksson, 2005). 오히려 할당기간의 확대는 모의 휴가 이용기간을 5.11일 증가시키는 결과로 나타났다. 특히 주목할 점은 스웨덴에서는 실업자와 학생 등에게도 부모휴가 자격을 부여함으로써(Duvander, Ferrarini, and Thalberg, 2004) 부모휴가가 단순히 아동양육을 위해 부·모의 노동력을 탈상품화시키는 수준을 넘어, 부모휴가 기간 중 부·모 자신의 인적자본을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하고 있다는 점이다. 이는 스웨덴에서 아동양육의 과제가 단순히 아동을 양육하는 문제를 넘어 지식기반사회로의 전환에 필요한 새로운 요구에 대응하기 위한 신속한 변화라고 판단된다.

다음으로 스웨덴 공공보육을 살펴보면 다음과 같다. 공공보육시설은 스

웨덴의 노동권적 자유선택의 근간을 이루는 제도이다. 1980년대 초 0~2세 보육비율은 덴마크 보다는 낮지만 이미 24%에 이르고 있다. 노르딕 복지 국가를 제외하고 1999년과 2000년 현재를 기준으로 0~2세 아동의 공공보육비율이 20년 전 스웨덴 수준을 넘는 OECD 국가가 뉴질랜드, 벨기에, 프랑스, 호주 정도인 것을 감안하면 매우 높은 수준이라고 할 수 있다 (Bradshaw and Finch, 2002; OECD, 2002). 이후 스웨덴은 1990년대의 경기 침체에도 불구하고 0~2세 아동의 보육비율이 꾸준히 증가해 2002년 현재 65%에 이르고 있다(OECD, 2002). 3~5세 아동의 보육비율은 0~2세 아동의 보육비율처럼 스웨덴이 다른 산업화된 국가들과 큰 차이를 보이지는 않는다. 이렇듯 3~5세 보육비율이 유사한 이유는 3세 이상의 아동에 대한 조기교육이 강조되었기 때문인 것으로 보인다(윤홍식, 2007a). 그러므로 아동돌봄을 사회화시킴으로써 부·모의 일할 권리(노동권)를 보장하는 정책의 차이는 주로 0~2세 아동의 보육정책에 대한 차이로 나타나고 있다.

스웨덴은 다른 산업화된 서구 복지국가들과 비교했을 때 아동보육정책은 젠더평등 관점에 근거해 아동양육을 사회화시킴으로써 부·모, 특히 모의 노동력을 상품화시킬 수 있는 전제를 마련했다는 점에서 특징적이다 (Rosenbeck, 2000; Borchorst, 2002 재인용). 특히 스웨덴은 다른 북유럽 복지국가들과 비교해도 양육에 대한 사회적 책임을 유난히 강조했다. 예를 들어, 같은 노르딕 복지국가이지만 노르웨이와 핀란드의 경우 상대적으로 양육에 대해 부·모의 책임을 강조했다라는 점이다(Leira, 1998; Bergqvist, 2002; Borchorst, 2002 재인용; Kvist, 1999). 아마도 이러한 차이가 이들 국가들에서 아동양육수당을 도입할 수 있었던 사회적 조건이었다고 판단된다. 스웨덴에 비해 핀란드와 노르웨이에서는 부·모가 아동양육의 형태를 선택할 수 있는 자유를 보장하고, 부·모가 직접 아동을 양육할 때 아동에게 가장 바람직하다는 주장에 대해 (상대적으로) 폭 넓은 동의가 이루어졌다(Kvist, 1999; Hiilamo and Kangas, 2003). 예를 들어, 노르웨이에서는

복지국가의 초기단계서부터 여성은 양육의 주 담당자로 정의되었으며, 양육은 개인적으로 풀어야할 과제로 인식되었다(Leira, 2002). 더욱이 스웨덴에서는 아동이 유아기를 보육시설에서 보내는 것이 아동복지에 긍정적이라는 인식이 확산됨으로써 국가가 적극적으로 양육시설을 확대하였다(Emerek, 1998). 스웨덴과 같이 0~2세 보육비율이 높은 덴마크와의 차이도 나타나는데 덴마크에서는 프뢰벨(F. Frobel) 등의 영향으로 19세기 말과 20세기 초부터 보육의 교육적 측면이 강조된 반면(Vedel-Petersen, 1978; Borchorst, 2002), 스웨덴에서는 여성의 노동시장 참여를 위한 보육의 확대가 상대적으로 더 중요한 목적이 되었다(Leira, 2002).

스웨덴에서 공공보육시설이 확대될 수 있었던 또 다른 특징은 스웨덴에서 지방정부는 공적서비스 전달의 핵심적 역할을 담당하고 있다. 스웨덴은 보육서비스에 대한 중앙통제가 매우 강하며 중앙정부에 대한 지방정부의 저항이 거의 없었다(Kröger, 1997). 스웨덴에서 보육정책은 부·모의 아동양육에 대한 실제적 선택권을 공공보육의 확대를 통해 지원할 것인지, 아니면 가족 내에서 아동을 양육할 권리를 강화할 것인지와 관련된 선택의 과정이었다고 볼 수 있다. 여기서 스웨덴은 명백히 공공보육시설을 통한 부·모의 선택권을 강화한 정책을 취했다. 그러나 이러한 보편성에도 불구하고 노르딕 4개국에서 지방정부의 역할은 상이한 모습으로 나타나고 있다. 노르웨이는 보육서비스에서 이념과 원칙에서는 보편적이지만 서비스 제공에서는 잔여적인 모습을 띄고 있다(Kröger, 1997). 실제로 정책결정의 분권화와 느린 보육 확대로 인해 지역 간 큰 차이를 유발하고 있다. 또한 보육서비스의 교육적 측면이 강조되면서 이용시간이 제한되어 부·모의 전일제 고용을 어렵게 하고 있다.

최근 주목할 현상은 첫째 스웨덴에서도 보육시설의 민영화가 진행되고 있다는 사실이다. 보육시설에서 민간부분은 1990년 5%에서 1999년 15%로 무려 10.0%포인트나 증가했다(Bergqvist and Nyberg, 2002). 물론 순수영리

목적의 보육시설은 1998년 기준으로 전체의 3.8%에 불과하고, 실제 아동 수용비율은 1980년대에 40%에서 1990년대 16%로 절반 이상 감소했으며, 민간부분의 공적 재정지원과 규제가 강화되었다는 점을 고려했을 때 자유주의 국가와 같은 민영화로 이해하기에는 무리가 있다. 그러나 이러한 보육시설의 민영화 경향은 스웨덴에서도 부·모가 직접 아동을 돌보거나 민간에 위탁하는 등 일정 수준에서 진행되고 있다는 점을 주목할 필요가 있다(Borchorst, 2002). 즉 이러한 민영화 경향은 공공보육과 사적 아동보육의 선택의 폭이 확대되고 있음을 반증하고 있는 것이다. 둘째, 아동보육의 주된 목적이 부·모, 특히 모의 노동권 보장에서 다른 목적으로 이동하고 있다는 사실이다(Nyberg, 2004). 실제로 1990년대 이후 스웨덴에서 여성의 고용율이 감소했음에도 불구하고 공공보육시설이 확대되었다는 것이 이러한 경향을 반증하고 있다. 즉, 앞서 언급했듯이 보육의 목적이 더 이상 여성의 노동권을 지원하기 위한 것이 아니라 미래인력의 개발을 위한 필수적인 사회투자로 전환되고 있다는 점을 주목해야 한다.²⁰⁾ 셋째, 부·모의 부담이 점차 증가되고 있다는 점이다. 스웨덴의 경우 보육비용에서 부·모가 부담하는 비율은 1990년 10%에서 2000년 19%로 불과 10년 만에 90%나 증가했다(Hoorens, Parkinson, and Grant, 2005).²¹⁾

20) 특히, 최근 한국사회에서 논의되고 있는 사회투자전략의 관점을 적용했을 때 아동보육정책은 매우 중요한 정책 지위를 갖는다. 첫째는 제조업에서 지식기반(강화)사회로의 이전은 높은 수준의 인지능력을 요구하는데 이러한 인적자본은 취학 전 아동기에 형성된다고 보고되고 있다(Esping-Andersen, 2005). 이러한 측면에서 본다면 보편적이고 질 높은 아동보육시설의 확충은 단순히 부·모의 노동권 보장과제를 넘어 해당사회의 미래를 위한 사회투자로서 중요한 지위를 갖게 되는 것이다. 둘째, 사회투자전략의 핵심은 고용율을 높이는 것인데, 이를 위해서는 비활성화된 인구집단을 활성화시키고, 반실업상태 또는 시간제 근로자를 전일제 근로자로 전환시킬 필요가 있고 이러한 정책의 핵심적 대상은 남성보다는 자녀가 있는 여성일 가능성이 높기 때문이다. 비록 노르딕 국가에서는 다른 유럽 국가들과 달리 유자녀 여성의 고용율이 높은 편이지만 여성의 고용율은 여전히 남성보다 낮고, 상대적으로 시간제 고용비용이 높다는 점을 기억할 필요가 있다(Taylor-Gooby, 2006: table 4).

21) 부·모의 아동보육비용 부담의 급격한 증가로 인해 2002년 스웨덴 의회에서는 부모가 부담해야 할 상한선(a maximum parental fee)을 설정했다(Bergqvist and Nyberg, 2002; Hiilamo, 2004).

2. 미국: 명목적 자유선택

명목적 자유선택의 전형이라고 할 수 있는 미국은 양육과 관련해 모순적인 행태를 보이고 있다. 시민의 복지에 대한 국가의 개입을 최소화시키고 시장을 통해 그 효용을 달성하려고 하는 논리와 함께 전형적 가족형태에 대한 강한 이념적 집착을 보이고 있다. 그래서 수사적이고 제한적이지만 국가는 전형적 가족의 가치를 강조함과 동시에 일정 영역에서 국가 개입을 정당화한다. 대표적인 예가 1996년에 있었던 복지개혁입법(Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act: 개인책임근로기회조정법)이다. 앞서 언급했듯이 이 개혁조치는 명시적으로 전형적 가족으로 복귀를 꾀하고 있다. 이러한 최근의 변화에도 불구하고 미국에서 양육은 여전히 개인의 책임이며 개인의 시장 구매력에 따라 결정된다고 보는 것이 타당하다. 국가는 특정 양육형태에 대해 지원하지 않음으로써 부모에게 모든 양육형태에 대한 동일한 선택권을 부여한다는 것이다.

앞서 제시한 표들에서 보는 바와 같이 유급부모휴가는 없으며, 보육에 대한 공적지원은 일부 저소득층에게 제한적으로 지원되고 있다. 특히 주목할 점은 일부 저소득층에게 제공되는 공적지원(Zylan, 2000)조차도 양육을 국가가 분담하겠다는 의도이기 보다는 취약계층 여성(주로 여성한부모가족)이 양육책임 때문에 노동시장에 참여하지 못하는 문제를 완화하기 위한 근로장려정책(고용정책)의 일환으로 제도화되었다는 점이다.²²⁾ 그렇기 때문에 보육서비스에 대한 국가의 지원은 보편적이기보다는 잔여적 성격이 매우 강하다. 취학 전 아동의 보육시설 이용현황을 보면 0~2세는 16%, 3~5세는 54%에 불과하다(Bradshaw and Finch, 2002). 그래서 취약계층

22) 근로소득환급제도라고 할 수 있는 EITC제도가 대표적이다. EITC는 일을 통해 소득을 얻는 것에 대한 보상을 확대하고 정부의 복지급여에 대한 지출을 감소(유지)하기 위해 어린 자녀를 돌볼 책임이 있다고 간주되는 여성들이 복지수급보다는 노동시장에서 일을 하는 것이 재정적으로 이득이 되도록 하고 있다(Ozawa and Yoon, 2005).

층을 제외하고는 대부분의 부·모는 시장을 통해 보육서비스를 구매하고 있다(O'Connor, Orloff, and Shaver, 1999). 문제는 지불능력이 있는 가족만이 시장에서 보육서비스를 구매할 수 있고, 보육서비스가 가장 필요한 (취약계층에 포함되는 못하는 차상위 계층과 같은 집단) 계층은 보육서비스를 시장을 통해 구매할 능력이 없음에도 불구하고 국가로부터 지원 대상으로 배제되는 상황에 놓여 있다(Esping-Andersen, 1999).

구체적으로 취약계층 아동의 보육을 위한 공적 지원 프로그램인 헤드스타트프로그램(Head Start Program)을 간단히 살펴보면 다음과 같다(Administration for Children and Families, 2007).²³⁾ 재원은 연방정부로부터 나오지만 실제 프로그램은 주정부에 의해 운영된다. 0세부터 5세까지 아동을 주 대상으로 하고 있으며, 대상자의 90% 이상이 저소득층이며 나머지는 장애아동으로 구성되어 있다. 주로 반일제로 운영되고 있으며 저소득층 아동들의 인지능력 발달에 초점이 맞추어져 있다. 그러나 프로그램의 대상이 너무 협소해 지원 대상을 현재의 10배 이상 확대하지 않는다면 저소득계층 아동의 인지능력을 발달시키는 것이 어렵다고 지적하고 있다(Esping-Andersen, 2005).

부모휴가가 1993년 무급으로 제도화되어있다고 간주하고 있지만 ‘가족 및 의료휴가제도’는 아동양육을 위한 목적으로 제도화된 정책은 아니다. ‘가족 및 의료휴가제도’는 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가, 가족간호휴가를 모두 포괄하고 있으며, 부·모 각각에서 12주간의 무급휴가가 주어진다(Bradshaw and Finch, 2002). 시간제 사용은 불가능하지만 분할 사용은 가능하다. 그러나 ‘가족 및 의료휴가 제도’도 보편적으로 적용되는 것이 아니라 50인 이상 근로자를 고용한 사업장에 대해서만 제한적으로 적용되고 있다(U.S. Department of the Labor, 2007). 특히 무급으로 제도화된 휴가제도가 제도의 목적을 달성할 수 있을지는 의문이다. 최근 부모휴가를 무급

23) 2006년 현재 지역 Head Start Projects와 지원활동에 쓰인 예산은 USD 6,776,784,000이다.

으로 도입한 영국에서도 일하는 부·모의 아동양육 권리를 보장하려는 제도적 효용성에 대해 의문을 제기하고 있다(Kilkey, 2003). 실제로 경험적 연구에 따르면 부모휴가가 무급일 때 부·모의 가족권(아동양육권리)은 적절히 보장받지 못하고 있는 것으로 나타난다(윤홍식, 2006). 다만 <표 2-2>에서 보듯 기업에서 양육과 관련된 지원을 개별적으로 하고 있어 노동시장에서의 직업상의 지위에 따라 실제 자녀양육을 전적으로 개인이 책임져야 하는 경우와 기업에서 분담하는 경우가 차별적으로 나타나고 있다(Drago et al., 2007).

이렇듯 공적영역에서의 양육분담이 취약함에도 불구하고 미국 여성의 노동시장 참여율은 북유럽 일부 국가를 제외하고는 매우 높은 편이다. 미국과 같이 양육의 공적 분담이 미약한 이태리 여성의 노동시장 참여율이 산업화된 복지국가들 중 가장 낮은 수준임을 고려한다면 매우 이례적이라고 할 수 있다(Daly and Rake, 2003). 더욱이 공적 양육분담을 위한 국가의 지원이라고는 대상이 제한적인 무급 ‘가족 및 의료휴가’와 취약계층에 대한 잔여적 보육 지원이 전부임에도 불구하고, 즉 일과 양육 양립을 수행할 수 있는 사회적 조건이 매우 열악함에도 불구하고, 성간 가사분담의 공평성은 미국이 노르웨이와 스웨덴을 앞서고 있다는 점이다(Geist, 2005). 과히 예외적이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 시민에 대한 사회안전망이 열악하기 때문에 노동시장에서 일하지 않는 것을 제외하고는 자신과 가족들의 생존을 담보할 수 없기 때문이다. 그러나 그 내용을 구체적으로 보면 미국 여성은 아동돌봄에 대한 사회적 지원의 부재로 노동시장 참여에 심각한 제한을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 시간제로 노동시장에 참여하는 여성 중 아동돌봄에 대한 책임이 시간제 노동을 하게 되는 주요한 이유로 답한 비율을 보면, 계층적 자유선택의 전형인 프랑스가 29.0%, 노동권적 자유선택의 전형인 스웨덴이 5% 미만인데 반해 미국은 68.8%에 이르고 있는 것으로 나타나고 있다(Daly and Rake, 2003). 윤홍식

(2007b:170)은 이러한 미국의 특성을 같은 자유주의 복지국가로 분류되는 영국²⁴)과 비교하면서 “영국이 부분적인 돌봄의 사회화를 제도화시킴으로써 책임과 권리를 함께 확대하는 전략을 통해 여성과 한부모를 노동시장으로 동원하는 복지개혁을 추진했다면 미국은 복지의존자로 단죄된(여성) 한부모에 대해 돌봄에 대한 제도적 지원 없이 노동에 대한 책임을 강제했다고 할 수 있다”고 평가하고 있다.

명목적 자유선택 국가인 미국의 특성을 계층적 자유선택 국가인 프랑스와 노동권적 자유선택 국가인 스웨덴과 비교하면 각각 유형과 유사한 특성을 가지고 있는 것으로 보인다. 먼저 프랑스와의 유사성을 보면, 아동양육형태가 부·모의 사회적 지위에 따라 차별적으로 나타나고 있다는 점이다. 중상층은 시장에서 질 좋은 보육서비스를 구매하지만 중하층은 비공식자원을 이용하거나, 질이 담보되지 않는 저렴한 보육서비스를 시장(비공식시장)에서 구입하고, 취약계층만이 국가로부터 제한적인 보육서비스를 지원받고 있다. 즉, 국가의 양육분담은 하층의 일부 부·모들에게만 제한적으로 이루어지고 나머지는 개별 부·모의 사회경제적 수준에 따라 시장에서 다양한 서비스가 구매된다. 그러나 프랑스에서 국가는 개별 부·모가 선택한 대부분의 양육형태에 대해 (지원정도는 달리하지만) 어떤 형식으로든 실제적 지원을 하는데 반해 미국은 저소득층에 대해서만 지원을 하고 있다는 점에서 차이가 있다. 즉 미국에서 부·모는 자유롭게 양육형태를 선택할 수 있지만 그 자유는 마치 소비자의 선택권과 같이 자신의

24) 토니 블레어의 집권 전까지 20년 가까운 보수당 집권기간 동안 영국에서 아동양육은 공적과제가 아니었다(Taylor-Gooby and Larsen, 2004). 아동에 대한 돌봄은 미국에서와 같이 시장을 통해 해결해야했기 때문에 여성들의 전일제 임금노동은 매우 어려웠다. 특히 보수당 정부는 효율성을 높인다는 명목으로 직접적인 서비스 지원보다 현금지원을 선호해 아동보육의 시장 의존을 강화시켰다(Ungerson, 2000). 신노동당이 집권하고 나서야 아동보육이 공적과제로 등장했다. 비록 아동양육분담의 많은 부분이 여전히 가족의 책임 하에 있지만 2003년 현재 3~4세 아동의 99%가 보육시설(반일제지만)을 이용하고 있다는 사실은 이전 보수당 정부와 비교되는 성과라고 할 수 있다(Taylor-Gooby and Larsen, 2004).

소득수준에 따라 상이하게 나타나고 있다.

스웨덴과 미국의 자유선택을 비교해보면 미국, 스웨덴 모두 부·모의 노동시장 참여를 강조하고 있다는 점에서 유사하다. 두 국가 모두 노동시장에서 일을 하는 것 대신 가정에서 아동을 돌보는 것에 대한 보상을 제도화하고 있지 않다. 앞서 언급했지만 보편적 사회안전망이 부재한 미국에서 노동시장 참여는 스웨덴에서 보다 더 필수적이다. 특히 중상층은 자신의 자원에 따라 노동시장에 참여하지 않고 가정에서 양육을 할 수 있지만 (선택할 수 있지만), 하층 부·모(대부분 모)에게는 이러한 선택이 불가능하다는 점에서 노동에 대한 책임 또한 계층적으로 상이하게 나타나고 있다. 이렇게 본다면 자유선택이라는 명목 하에 미국의 양육형태는 ‘계층적 자유선택’의 전형이라고 할 수 있는 프랑스보다 더 계층적이고, ‘노동권적 자유선택’의 전형적 형태인 스웨덴보다도 더 ‘노동’ 중심적이라고 할 수 있다.

정리하면 모순적이게도 기회의 평등을 가장 강조하는 미국에서 양육분담방식은 오히려 기회의 불평등을 강화하고 있어(Esping-Andersen, 2005) 미국사회가 자신들의 복지체제를 정당화하는 기회의 평등의 원칙을 스스로의 제도에 의해 훼손하는 모순에 직면해 있다고 할 수 있다. 이렇듯 양육분담과 관련해 미국은 국가 개입을 최소화하고 시장과 가족에게 그 책임을 전가하는 특성을 띄고 있지만 최근 들어 (물론 유럽의 복지국가들과 비교했을 때 여전히 부족한 수준이지만) 가족과 관련된 사회지출을 조금씩 확대되고 있다는 점은 긍정적이라고 까지 할 수 없지만 주목할 만한 부분이다. Kamerman과 Khan(1999)의 분석에 따르면 보육지출은 3배 이상 증가했고, 가족서비스와 관련된 지출도 50% 이상 확대된 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 지원이 현재의 수준을 획기적으로 뛰어넘는 수준이 되지 않는 한 지원정책의 효과는 여전히 유보적일 수밖에 없다. 미국에서 양육분담의 중요한 주체로서 시장과 가족의 역할은 당분간 변화가 없을 것 같다.

제 3 장 가족의 사회적 재생산 기능과 한계성

자녀를 출산하고 양육하여 사회화하는 기초적인 재생산의 주체는 가족이다. 그러나 이러한 가족의 고유기능은 환경 변화에 따라 제대로 수행되지 못하고 있으며, 그 결과 출산을 기피하는 현상이 나타나고 있다. 이는 오늘날 우리 사회가 사상 유래 없는 최저 출산율을 보이고 있는 이유이기도 하다. 또한, 사회경제적 상황 변화는 젊은 층의 결혼마저 어렵게 하여 새로운 가족의 형성에 장애가 되고 있으며, 저출산 현상을 더욱 심화시키는 역할을 하고 있다. 가족 형성을 의미하는 결혼과 가족 확대를 의미하는 출산 및 자녀양육은 상호 인과적인 관계를 맺고 있다. 즉 대부분 출산이 법률혼에서 발생하고 있는 한국사회에서 결혼 기피나 지체는 출산을 감소시키는 작용을 한다. 더욱이 출산이나 자녀양육이 곤란하다는 현실은 결혼마저 주저하거나 기피하게 만든다. 이 장에서는 가족 형성과 가족 확대를 어렵게 하는 요인들을 진단하고, 그 결과를 토대로 결혼과 출산 및 자녀양육에 유리한 사회 환경을 조성하기 위한 패러다임 전환 방향을 모색하고자 한다.

제 1 절 결혼·출산 수준과 행태

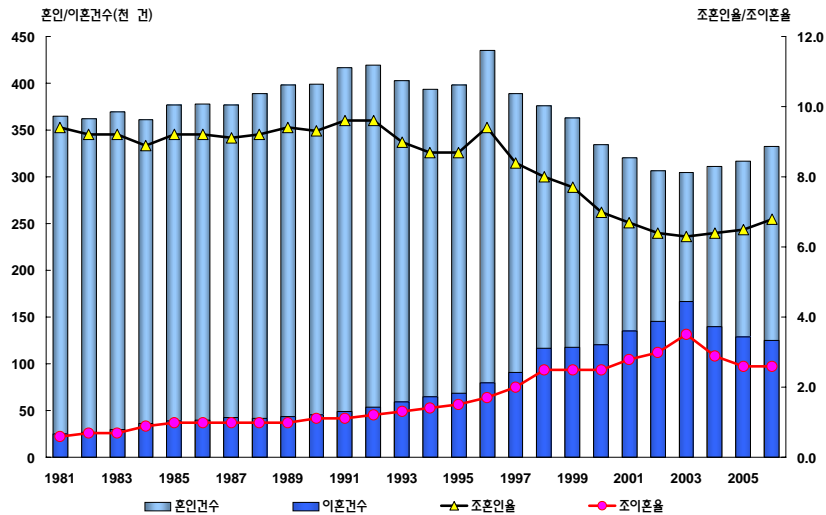
지난 반세기에 걸쳐 한국사회의 가족은 결혼연령의 상승, 혼인율의 저하, 출산율 감소, 이혼율 증가 그리고 가족구조의 다양화 등 과거 전형화된 가족과는 현저히 다른 모습으로 변화되어 왔다. 이러한 변화는 전통적인 가족기능의 축소나 쇠퇴를 의미하는 개념으로 받아들여지고 있으며, 특히 출산율 급락은 한국 가족위기의 대표적 징후로 주장되어지고 있다.

본 절에서는 한국사회에서 출산 등 가족의 기능과 밀접한 연관성이 있는 가족형성(결혼) 수준을 파악하고, 결혼행동에 영향을 미치는 태도의 변화와의 관련성을 진단한다. 이어서 가족확대를 의미하는 출산이 어떤 수준에 있는지, 그리고 가족형태는 어떻게 변화하였는지를 진단한다. 또한, 출산이 이루어지는 최근의 추세와 출산행태에서의 변화를 설명하기 위해 자녀의 가치 및 자녀에 대한 태도의 변화를 살펴본다. 특히 자녀 출산을 둘러싸고 어떠한 심리사회적 요소들이 개인의 사회경제적 맥락과 맞물려 영향을 미치는지를 파악하고자 한다. 이러한 작업은 자녀출산 및 부모됨의 보상과 비용의 논의에 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

1. 가족형성행태 변화

동거와 혼외출산이 사회적으로 인정되지 않는 한국사회에서 결혼은 가족형성 자체를 의미한다. 그리고 결혼의 수준이나 시기는 출산수준을 결정짓는 가장 중요한 결정요인으로 작용한다. 우리나라의 초혼인율(인구 천 명당 혼인건수)은 1980년대에 10% 이상으로 증가하였으나 2000년에 7%수준까지 낮아졌다(그림 3-1). 특히 경제위기를 겪었던 1997년 이후 혼인건수와 혼인율의 급격한 감소가 관찰된다. 혼인율 감소는 결혼을 연기하거나 포기하는 경향이 높아지고 있기 때문이며, 이로 인해 실제 출산을 시작할 수 있는 초혼의 시기가 급격하게 늦추어지고 있다. 지난 1990년 여성의 평균 초혼연령은 24.8세였으나 2006년에 27.8세로 높아졌으며, 남성의 초혼연령 역시 27.8세에서 2006년에 30.9세로 높아졌다(통계청, 2007). 남녀 모두 초혼연령이 높아지고 있으나, 그 폭은 남성에 비해 여성에게서 상대적으로 크게 나타난다.

[그림 3-1] 혼인건수, 이혼건수, 조혼인율과 조이혼율의 변화추세, 1981~2005



자료: 통계청(2007).

한국사회에서 만혼화나 비혼화 경향의 확대는 사회경제현상의 변화와 밀접한 연관성이 있다. 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』(한국보건사회연구원, 2005)에 의하면, 미혼남성(25~39세)은 소득부족(19.2%), 고용불안정(17.3%), 결혼비용 부담(21.3%) 등을 이유로 결혼을 미루고 있다. 미혼여성(25~39세)은 마땅한 사람을 못 만나서 또는 이성을 만날 기회가 없어서(30.9%), 일-결혼생활 양립곤란(17.8%), 혼수비용 부담(13.2%), 가부장적 결혼제도 부담(8.9%) 등을 이유로 결혼을 미루고 있다. 즉, 전반적으로 신자유주의적 노동시장 재편에 따른 고용불안정과 소득불안정 등 경제적인 환경 변화는 교육기간을 증가시키는 등 만혼과 비혼으로 이어지고 있는 것이다. 또한, 여성의 경제활동참가가 증가하고 있음에도 불구하고 가부장적인 결혼제도 등으로 인하여 일-가정 양립이 어려워지는 등 변화지 않은 가족문화와 직장문화도 만혼화와 비혼화를 촉진시키는 중요한 역할을 하고 있다.

<표 3-1> 미혼남녀(25~39세)의 결혼하지 않은 이유, 2005

(단위: %)

이유	미혼남자			미혼여자		
	전국	동부	읍·면부	전국	동부	읍·면부
소득부족	19.2	18.5	23.3	4.7	4.8	3.6
실업·고용 불안정	17.3	17.8	14.1	6.1	5.8	8.4
일-결혼생활 양립곤란	5.3	5.0	6.6	17.8	18.1	15.1
결혼비용(주택·혼수 등) 부담	21.3	22.8	12.5	13.2	13.0	14.0
가부장적 결혼제도 부담	5.1	5.3	4.1	8.9	8.8	9.2
마땅한 사람 못 만남	11.6	11.2	13.5	24.4	24.2	25.6
이성을 만날 기회 없음	5.1	4.5	8.4	6.5	6.4	7.2
기타	15.1	14.8	17.4	18.5	18.7	16.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(사례수)	(751)	(642)	(109)	(460)	(402)	(59)

자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005.

이러한 거시적인 사회경제환경에 못지않게 가치관의 변화도 만혼화나 비혼화에 큰 기여를 한 것으로 지적되고 있다. 과거에는 결혼을 숙명적인 것으로 받아들였으나, 최근에 들어올수록 결혼을 선택할 수 있는 것으로 간주하는 태도가 증가하고 있다. 이러한 경향성은 남성에 비하여 여성에게서 상대적으로 높게 나타난다. 『전국 출산력 및 가족보건실태조사(한국보건사회연구원)』 결과에 따르면, 가임기 기혼여성 중 ‘결혼을 반드시 해야 한다’는 태도는 2000년 26.2%에 비해 2005년에 10.8%로 현저히 낮다. 반면 결혼에 대하여 중립적이거나 부정적인 태도는 43.6%에서 49.6%로 높아지는 것으로 나타난다. 미혼여성은 기혼여성에 비해 결혼을 더 선택적인 것으로 받아들여, 결혼에 대한 당위적인 가치관이 약하게 나타난다(이삼식 외, 2005b). 가치관 자체만으로는 행위와의 연계성이나 인과성을 명확히 파악하기는 어렵다. 그럼에도 결혼행동의 변화에 대해 학자들은 ‘결혼에 따르는 기회비용’을 많이 지각하는 것으로 즉, 결혼에 대한 태도의 변화가 반영된 것으로 해석한다. 가치관이란 개인의 생각과 특성을 어

는 정도 내재하고 있어, 실제 행위와 일치될 개연성이 높다는 것이다.

결혼에 대한 태도 변화는 양성평등 관념과 개인주의적 가치관의 확산, 가족구조의 다양성 등의 배경적 맥락에서 이해할 수 있다. 결혼에 대한 보상과 비용의 지각방식에 성차가 뚜렷이 나타난다. 남성은 결혼을 긍정적으로 받아들이고 있음에도 불구하고 고용 등 현실적인 문제가 장애요인으로 나타나는데 반해, 여성은 결혼생활 자체에 대한 부담이 결혼 필요성 약화로 이어지는 경향을 보인다. 이는 최근에 이르러 남성보다 여성이 결혼에 수반되는 부담과 비용에 더 민감하게 반응한다는 견해와 일치한다.

가족형성 시기의 지체는 단기적으로 결혼률 감소로 이어지며, 중장기적으로는 출산을 연기시키는 효과뿐만 아니라 결혼 후 가임기간을 단축시키는 동시에 후천성불임 가능성을 높여 가족의 사회적 재생산 기능에 장애를 발생시키는 주요 원인이 된다. 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』 결과, 25세 이전에 결혼한 여성의 평균출생아수는 1.95명이나, 30~34세 결혼한 경우에는 1.22명 그리고 35세 이상에서 결혼한 경우에는 0.71명으로 가족형성시기가 늦추어질수록 출생아수가 적게 나타난다. 이러한 패턴은 동일한 코호트(cohort, 동시출생집단)에 더 분명해진다. 예를 들어, 현재 35~39세 여성연령집단에서 25세 이전에 결혼한 경우 2.11명, 25~29세에 결혼한 경우 1.93명, 30~34세에 결혼한 경우 1.37명, 35세 이상에서 결혼한 경우 0.56명을 평균적으로 출산한 것으로 나타난다.

가족형성 지체가 출산에 미치는 영향을 종합적인 수준에서 살펴볼 필요가 있다. 1995~1999년 기간 동안 합계출산율 감소(0.23명)에 대해 초혼연령 변화(증가)는 102.0%, 기혼여성의 출산율 즉 유배우출산율의 변화는 -2.0% 기여한 것으로 나타난다(표 3-2). 1999~2004년 동안 합계출산율 감소(0.25명)에 대해서는 유배우출산율 변화의 기여도가 49.1%로 초혼연령 변화(증가)의 기여도 50.9%와 유사하게 나타난다. 1995~2004년 기간의 합계출산율 감소(0.48명)에 대해 초혼연령 변화(증가)는 71.0% 그리고 유배

우출산율은 29.0% 기여한 것으로 추정된다. IMF 외환위기 전후에 합계출산율 감소는 초혼연령 증가가 주도한 결과이며, 최근의 초저출산현상은 원래 초혼연령 증가의 영향력이 큰데다가 유배우출산율이 감소하여 나타난 결과로 볼 수 있다.

〈표 3-2〉 유배우율(초혼연령)과 유배우출산율의 합계출산율 감소에의 기여도

기간	출생아수(천명)			합계출산율(여성 1명당)			기여도(%)	
	기준연도	비교연도	차이	기준연도	비교연도	차이	유배우출산율	유배우율(초혼연령)
1995-1999	721	616	-105	1.65	1.41	-0.23	-2.0	102.0
1999-2004	616	476	-140	1.41	1.16	-0.25	49.1	50.9
1995-2004	721	476	-245	1.65	1.16	-0.48	29.0	71.0

자료: 이삼식 외(2005a).

한국사회에서 가족형성은 계속 지체될 것으로 조심스럽게 전망할 수 있다. 초혼연령에 보다 직접적으로 영향을 미치고 있는 여성의 대학진학률이 최근 80% 이상으로 높아졌으며, 여성의 경제활동참가가 꾸준히 증가하고 있기 때문이다. 구체적으로 과도한 경쟁사회에 살아남기 위한 교육열이 쉽게 식지 않아 높은 대학진학률은 적어도 한 동안 지속될 것이다. 졸업 후에도 신자유주의 노동시장 재편에 따른 고용불안정 상황에서 취업과 안정적 지위를 확보하기 위해 상당 기간이 소요될 것이다. 그 후에도 일과 가족생활 양립이 곤란한 가족문화와 직장문화의 영향으로 취업여성들은 결혼을 연기하거나 포기하는 경향이 증가할 것이기 때문이다.

2. 출산행태 변화

합계출산율은 여성 1명이 평생 동안 낳을 자녀수이다. 합계출산율 2.1명을 인구대치수준(population replacement level)이라 부르며, 이는 자녀들이

부모를 자연적으로 대체하는 것을 의미한다.²⁵⁾ 인구대치수준의 합계출산율이 장기적으로 유지되면, 인구 규모와 구조에 큰 변동이 없는 안정인구가 된다. 그러나 합계출산율이 인구대치수준 이하로 낮아지면, 궁극적으로 인구규모가 감소하고 인구구조가 고령화된다. 저출산현상이란 한 국가의 합계출산율이 인구대치수준보다 낮은 경우를 말하며, 1.3명(국제기구나 학자에 따라서는 1.5명으로 정하기도 한다) 이하로 낮아지는 경우에는 초저출산현상이라고 칭하기도 한다.

우리나라의 합계출산율은 산업화가 본격화된 1960년대 초 만해도 6.0명으로 아주 높았다. 따라서 1961년 제1차경제개발5개년계획(1962~1966)을 수립하는 과정에서 인구증가억제를 중요한 국가정책으로 채택하였다. 정부 주도의 강력한 출산억제정책과 사회경제 발전의 효과로, 우리나라 합계출산율은 1983년에 인구대치수준으로 감소하였다. 이때부터 우리나라는 저출산사회로 진입하게 된다. 이후 1980년대 중반부터 1990년대 중반까지 출산율이 1.6 내외의 낮은 수준에서 다소 안정적으로 유지되자, 1996년 정부는 인구증가억제정책을 폐지하고 인구자질 및 복지 증진정책으로 전환하였다. 그러나 출산억제정책을 폐지하였다고 하나, 출산율은 1997년 외환위기 이후 다시 급격히 감소하기 시작하여, 한국사회는 ‘제2의 출산율 감소기’를 겪게 되었다. 구체적으로 합계출산율은 1998~2000년 기간에 1.5명 미만 수준으로 낮아졌으며, 2001년에 1.30명 그리고 2005년에는 1.08명까지 감소하여 세계 최저의 수준을 보였다(표 3-3). 출산율이 2006년에 1.13으로 다소 상승하였으나 여전히 1.1~1.2명 수준의 세계적인 초저출산현상이 지속되고 있다.

25) 인구대치수준 2.1명에서 2명은 부모를 대체하는 것을 의미하며, 0.1명(정확히 0.08명)은 자녀가 재생산(reproduction) 연령에 도달하기 전에 사망하는 경우를 보충하는 의미를 가진다.

〈표 3-3〉 출생아수 및 합계출산율 변동 추이, 1970~2006
(단위: 명, 여성 1명이 가임기간 동안 낳은 평균자녀수)

연도	출생아수(명)	합계출산율	연도	출생아수(명)	합계출산율
1970	1,006,645	4.53	1993	723,934	1.67
1975	874,869	3.47	1994	728,515	1.67
1980	865,350	2.83	1995	721,074	1.65
1981	880,310	2.66	1996	695,825	1.58
1982	858,832	2.42	1997	678,402	1.54
1983	778,362	2.08	1998	642,972	1.47
1984	682,217	1.76	1999	616,322	1.42
1985	662,510	1.67	2000	636,780	1.47
1986	641,644	1.60	2001	557,228	1.30
1987	629,432	1.55	2002	494,625	1.17
1988	637,462	1.56	2003	493,471	1.19
1989	646,197	1.58	2004	476,052	1.16
1990	658,552	1.59	2005	438,062	1.08
1991	718,279	1.74	2006	451,514	1.13
1992	739,291	1.78			

자료: 통계청, 『인구동태연보』, 각 연도.

한국사회에서 저출산현상은 가족 구조와 사회 환경이 변화하고 있음에도 불구하고 국가와 사회 차원에서 적절하게 대응하지 못하였기 때문이라는 신가정경제이론(New Home Economics theory)식 주장들이 제기되어 왔다(장혜경, 2003; 송다영, 2005; 이삼식, 2006a). 전통적인 핵가족 구조 하에서 여성의 경제활동참가가 증가하여 가족 내 부양기능이 약화되고 있는데 반해, 성분업적 역할이 지속되고 육아인프라가 미흡하여 일-가족생활의 양립이 어려워지고 있다. 또한, 사교육비를 포함한 양육비용 부담이 증가하고 있으나 자녀양육에 대한 사회안전망은 여전히 미흡한 실정이다.

사회경제현상의 변화가 가족확대(출산)에 주효한 영향을 미쳤다는 점은 계층간 출산력 차이를 통해 엿볼 수 있다. 일반적으로 직업위세와 출생아수는 부적인 관계를 갖는다. 그러나 최근 한국사회에서 직업위세와 출산력 간에 역방향의 관계성이 확인된다. 직업위세가 가장 높은 집단(전문기

술직과 행정관리직 종사자)의 출생아수가 차상위 집단(전문가, 기술공 및 준전문직)에 비하여 낮을 뿐, 직업위세가 낮아질수록 출생아수가 줄어드는 경향이 있다. 또한, 부인의 종사상지위에 따른 출산력이 과거에 무급가족 종사자, 자영업자, 고용주, 임금근로자 순으로 높았으나, 최근에 들어서는 임금근로자, 고용주, 자영업자, 무급가족 종사자 순으로 완전히 역으로 나타난다. 이러한 현상은 고용불안정 등 경제상황이 좋지 않은 현실에서 사회적·경제적 여건이 열악한 계층(저학력층, 낮은 직업위세, 자영업 및 무급가족종사자 등)은 자녀수를 줄이는 방향으로 대응코자하는 반영하는 것이라 하겠다. 최근의 경향으로 부부의 교육수준이 낮을수록 출생아수의 감소폭이 커지는 경향이 있으며, 다만 교육수준이 아주 높은 가족도 출산력의 감소폭이 상대적으로 크게 나타난다. 상대적으로 여건이 양호한 계층들도 자녀 양육비와 교육비에 대한 부담이 급격하게 높아졌기 때문에 적은 수의 자녀에게 최대한 투자를 하기 위하여 출산행위를 조절하고 있는 것으로 보인다.²⁶⁾

3. 가족관련 가치관 변화

일부 학자들은 결혼 및 자녀 출산과 관련된 문제를 경제적 측면으로만 설명하는 신가정경제이론식 설명방식의 불충분함을 지적하며 가치관 등 사회문화적 측면을 살펴보아야 할 필요성이 있음을 제시한다. 실제 유럽 사회에서는 1960년대 이래 진행된 출산력 변천을 “제2인구전환(The Second Demographic Transition)”으로 설명하고 있다. 당시 인구학자들은 출산력은 계속 낮아지지만 인구대체수준인 2.0명에 도달하면 그 수준에서

26) Esping-Andersen(1990)은 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*에서 한 나라의 정치적, 산업적 성격이 출산율을 결정하는데 중요하다고 언급한 바 있다. 경기 변동은 가구소득에 영향을 주며, 이는 가족 형성 결정에 영향을 줄 수 있다. 거시적 요소의 다른 예로 여성의 해방과 개별화와 같은 문화적 가치도 포함된다. 출산에 영향을 주는 정책적 요인도 출산율 변동의 주요 원인으로 작용할 수 있다(이삼식 외, 2007).

안정될 것으로 기대하였다. 그러나 이러한 기대감은 무너졌으며, 주된 이유로 가치관의 변화가 제시되고 있다. 반드카와 론레스티지는 자율성과 자기실현을 중시하는 시대적 변화 및 물질적 가치관에서 탈물질적 가치관의 변화 등을 배경으로 가치관체계가 변화하면서 자아실현 등을 추구할 수 없는 경우에 결혼 연기·포기, 동거, 이혼, 혼외 출산 등의 증가하게 된다고 설명하고 있다(은기수, 2005).

일반적으로 가치는 바람직한 것 또는 하여야 할 것에 관한 일반적인 개념으로서 태도, 행동, 선택의 기초가 된다(최연실, 1995). 가치관이란 사람들로 하여금 어떤 행동을 일으키게 하는 심리적 요인으로서(김태길, 1996), 개인의 행동을 구속하는 평가적 표준이나 이념 내지 신념이다(정원식, 1969). 가치관은 가치가 적용되는 범위보다 훨씬 넓으며 더 일반적인 행동장면을 포함한다(유영주 외, 2000). 가치관은 행동의 방향을 결정해 주고 나아가 만족감이나 행·불행의 판단에까지 크게 관계되기 때문에 개인적으로뿐만 아니라 사회적으로도 공동의식을 형성하는데 중요한 요인이 되며, 그 사회의 각종 활동을 영위해 나가는데 필수 불가결한 규율을 제공하게 된다(김경신, 1998). 가치나 가치관은 한 개인뿐만 아니라 사회집단의 특성일 수도 있으므로 궁극적으로 한 사회집단 또는 한 국가의 가치관이란 그 사회의 성원 각자가 가지고 있는 가치관의 집결체라고 볼 수 있다. 한 사회 또는 개인의 욕구 내지 관심이 변화하면 그 사회나 개인이 인정하는 가치에도 변화가 오며(김태길, 1996), 이러한 변화는 필연적으로 세대 간 혹은 연령집단 간 가치 차이를 초래하고 여러 가지 갈등이나 사회문제를 파생시키곤 한다(김경신, 1998).

실제 한국사회에서는 전통적인 유교주의의 가치관이 산업화·근대화 과정에서 서구문화 유입 등으로 개인주의·자유주의·민주주의적 의식이 확산되면서 근대적 가치관으로 대체되었다. 이러한 가치관 변화는 가족제도와 가족생활의 규범, 가족성원의 인간관계에까지도 영향을 미치게 되었으며

(이현옥·김양희·이경희, 1993), 그로 인하여 남녀의 중요한 가족적·사회적 의무로 여겼던 결혼과 출산에 중대한 영향을 미치고 있다. 여기에서 가족과 관련한 가치관으로 결혼과 자녀관 그리고 성역할에 대한 가치관의 변화를 살펴보고, 그 함의를 제시하고자 한다.

가. 결혼가치관

결혼은 성인남녀가 사회적으로 정한 의식을 거쳐 부부가 되는 것으로 혼례는 도덕과 이상, 관습의 총체이며 사회적 법률적 제한을 받는 제도로써 인간생활에 불가결한 문화적 요소를 내포한다(이정우 외, 2000). 인간은 결혼을 통해 새로운 가정을 창조하며, 이 창조된 가정 속에서 성숙한 인간으로 성장하고 또한 사회 구성원을 생산하며 사회화시킨다(김혜선·박혜인·옥선화, 2002). 오늘날 결혼은 남녀가 평등한 가운데 상호신뢰와 존경 속에서 공동생활의 장을 개척하는 것으로, 인간의 본능인 종족을 보존하고 사랑과 신뢰, 양보와 협동으로 생활을 영위하며 나아가 사회와 국가를 이룩하는 기본 요소가 된다(오환일·김연화·정진희, 2000).

결혼관이란 결혼과 배우자 선택에 대한 태도 및 가치관을 말한다(김경신·이선미, 1998). 결혼에 대한 가치관은 결혼의 의미뿐 아니라 전통적으로 갖고 있던 결혼에 대한 의식 및 태도에서도 상당한 변화를 보이고 있는 등 여러 가지 변화양상이 나타나고 있다(이현옥·김양희·이경희, 1993). 인간은 결혼해서 가족을 이루고 살아야 한다는 결혼규범은 한국사회에서 자식으로서의 의무요, 인간으로서는 필수적으로 거쳐야 하는 통과 의례로서 자연스럽게 받아들여졌다(문소정, 1994). 특히, 여성은 결혼을 지위 부여와 지위 상승의 중요 통로로 여겨왔기 때문에, 적령기에 달하면 결혼을 당연히 하는 것으로 여겨왔다(김경신·이선미, 1998). 즉, 급속한 도시화·산업화 과정에서도 가족을 이루는 근간이 되는 결혼은 여전히 대다수의 사람들에게 자연스러운 삶의 과정으로 받아들여져 왔다(김혜선·신수아,

2002). 그러나 최근에 결혼은 필수가 아닌 선택으로 받아들여지고 있어, 여러 여건이 적합하지 않을 경우에는 반드시 결혼할 필요는 없다는 의식과 태도가 증가하고 있다.

구체적으로 미혼남녀(20~44세)의 결혼의 필요성에 대한 태도를 살펴보면(표 3-4), 보편혼이 지배적이던 과거와 달리 현재 미혼남녀의 결혼관은 상당히 변화되어 있음을 알 수 있다. 미혼남성 중 71.4%가 결혼에 대해 긍정적인 태도를 보이며, 반드시 결혼을 해야 한다는 태도는 29.4%에 불과한 것으로 나타난다. 미혼여성의 경우에는 49.2%만이 결혼에 대해 긍정적이며, 반드시 결혼해야 한다는 태도는 12.9%로 남성에 비해서도 낮다.²⁷⁾ 미혼남성에 비해 미혼여성의 결혼관이 더 부정적으로 나타난 이유는 여성이 결혼으로 인해 감수하여야 할 시댁이나 직장 등에서의 애로사항이 더 많기 때문으로 풀이된다. 실제 30~34세 미혼여성이 현재까지 결혼을 하지 않은 이유는 마땅한 사람 못 만나(33.3%), 자아성취(12.4%), 결혼생활 부담(10.1%) 순으로 나타난다.

연령별로는 남녀 모두 고연령층일수록 결혼에 대한 부정적인 태도가 높다. 결혼을 하여야 한다는 태도는 20~24세 미혼여성의 경우 52.9%이나 35세 이상 미혼여성의 경우에는 24.5%로 아주 낮다. 이는 두 가지 방향으로 해석이 가능하다. 한 방향은 결혼에 대해 부정적인 태도를 가진 미혼남녀들이 결혼 시기를 늦추거나 포기하는 경향이 높기 때문으로 해석이 가능하다. 다른 방향으로서는 아직까지 미혼으로 남아있는 고연령층일수록 비자발적으로 결혼을 하지 못해 결혼에 대해 부정적인 태도를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 어느 경우에도 만혼이나 평생 비혼으로 이어져 출산에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 결혼관이 가족중심에서 개인중심으로 점차 바뀌고 있는 것이다.

27) 1998년 한국의 사회지표(통계청)에 따르면, 미혼여성의 결혼관으로 반드시 해야한다 20.3%, 하는 편이 좋다 13.0%, 해도 좋고 안해도 좋다 32.2%, 하지 않는 게 낫다 1.3%, 모르겠다 3.2% 등으로 나타난다.

〈표 3-4〉 미혼남녀(20~44세)의 결혼 필요성에 대한 태도

(단위: %, 명)

성별·연령	반드시 결혼 해야함	결혼하는 편이 좋음	해도안해도 무방	하지 않는 편이 좋음	모름	계(사례수)
미혼남성 ¹⁾	29.4	42.0	23.5	2.2	3.0	100.0(1,466)
20-24세	34.9	43.1	17.6	1.2	3.2	100.0(562)
25-29세	29.4	43.1	22.3	2.7	2.5	100.0(480)
30-34세	26.8	41.5	26.8	2.2	2.6	100.0(272)
35-44세	13.7	34.6	42.5	4.6	4.6	100.0(153)
미혼여성 ¹⁾	12.9	36.3	44.9	3.7	2.2	100.0(1,204)
20-24세	14.2	38.7	42.2	3.2	1.7	100.0(654)
25-29세	12.4	37.3	43.9	3.0	3.3	100.0(362)
30-34세	9.2	29.8	53.4	5.3	2.3	100.0(131)
35-44세	7.0	17.5	61.4	12.3	1.8	100.0(57)

자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005.

한편, 성가치관의 변화와 더불어 젊은 세대들 사이에서는 합법적인 결혼보다는 애정을 중심으로 한 관계를 중시한 경향에서 선택되고 있다(양명숙, 1996).²⁸⁾ 동거에 대한 가치는 젊은 세대에 있어서 동거는 전통적인 약혼이 제공하는 것보다 더 엄격한 상호관계의 시험을 제공하므로 결혼의 질과 안정성을 향상시킬 것으로 믿는 반면, 최근의 미국, 스웨덴, 캐나다의 연구자들은 동거가 결혼을 붕괴시킬 위험을 증가시키고 있다고 지적하였다(양명숙, 1996).

한국사회에서는 최근 한 조사에 의하면 “남녀가 결혼할 생각이 있다면 먼저 함께 살아보는 것도 좋다”라는 비전통적 결합형태로서의 혼전동거에 대해 미혼남성(20~44세)의 42.5%, 미혼여성(20~44세)의 55.3%가 각각 반대하고 있다. 혼전동거에 대해 미혼여성이 미혼남성에 비해 더 보수적인 것

28) 동거에 대한 가치는 젊은 세대에 있어서 동거는 전통적인 약혼이 제공하는 것보다 더 엄격한 상호관계의 시험을 제공하므로 결혼의 질과 안정성을 향상시킬 것으로 믿는 반면, 최근의 미국, 스웨덴, 캐나다의 연구자들은 동거가 결혼을 붕괴시킬 위험을 증가시키고 있다고 지적하였다(양명숙, 1996).

으로 보인다. 그러나 전체적으로 혼전동거에 뚜렷한 찬반 경향이 나타나지 않아 비전통적 결합방식에 대한 혼재된 가치양상을 볼 수 있다. 미혼 남녀의 연령별로 혼전동거에 대한 태도는 유의미(유의도 $\alpha=0.05$ 수준)한 차이가 나타나지 않아, 혼재된 가치성향이 모든 세대에서 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

결혼 시기의 결정은 수입·기회비용과 같은 경제적 조건, 신체적 외모나 가임능력의 생물학적 조건, 성비 등의 인구학적 조건 등(이인수, 1994) 뿐만 아니라, 개인이 위치한 사회의 거시적, 역사적 상황에 의해 직접적 영향을 받는다(한경혜, 1993). 모델(Model, 1980)은 연령의 사회심리적 의미를 강조하면서 사람들은 이러한 기대연령을 내재화하며, 이 규범에서 벗어났다고 지각할 때 불편하게 느낀다고 관찰하였다. 이러한 연령규범의 제도화는 각 사회의 자원의 분배나 여러 제도간의 상호작용, 그리고 인간 발달의 생물학적 리듬 등이 복합적으로 작용하여 이루어진다. 따라서 사회경제적 여건의 변화에 따른 결혼행동의 변화와 함께 소위 사회적 시간표 형태로 존재하는 결혼연령규범 또한 변화하게 된다(한경혜, 1993). 역할전이의 시간표는 고정된 것이 아니고 사회의 여건이 변화하게 되면 역시 변화하게 되며, 또한 사회적 시간표의 변화 자체가 사회 내의 제도에 영향을 끼치면서 사회 변화의 동인으로 작용하기도 한다(한경혜, 1993). 이와 같이 결혼 전이 시기는 사회 규범상 결혼을 할 연령이 되었다고 하더라도 개인이 속한 가족 내 집합적 변화나 거시적인 사회·역사적 상황으로 인해 결혼 전이 시기는 달라질 수 있다(이인수, 1994).

한국사회에서 결혼에 대한 가치관은 변화하고 있으며, 이를 세 가지로 요약하면 다음과 같다(박민자, 2004). 첫째, 결혼이 제도나 규범상으로 반드시 해야 되는 것이 아니라는 압박이 사회적으로 용납됨과 동시에 개인들이 재빠르게 이를 수용하고 있다. 둘째, 개인의 욕구나 필요에 의해서 결혼이 선택되며, 선택의 기준은 철저하게 본인의 손익계산에 따르고 있

다. 셋째, 개인의 욕구나 가치는 보다 더 구체화되면서 애정은 전제조건이 되고 그것을 통해서 행복한 삶을 누리보겠다는 의지가 강해졌다는 것이다. 이러한 연구 결과는 한국사회에서 결혼이나 가족형성의 의미가 제도적 압박에서 벗어나 합리적 개인이 선택할 수 있는 문제가 되었다.

나. 자녀가치관

Rabin(1965)은 부모됨에는 4가지 이유가 있다고 했는데, 첫째는 자녀를 갖는 것이 그들이 존재하는 이유라고 하는 “숙명적” 이유이다. 둘째는 부모가 되어 자녀에 대한 관심과 애정을 표현하고자 하는 “이타주의적” 이유이다. 셋째는 자녀를 갖는 것이 선(善)을 나타내 주고, 부모가 되는 것이 성인의 동족의식 형성에 중요하다고 생각하는 “자기도취적(narcissistic)” 이유이다. 넷째는 자식이 부모를 대신하여 어떤 목적을 이루어 주기를 바라는 “도구적(instrumental)” 이유이다(권용은·김의철, 2004). 이와 달리, Becker(1960)는 소득과 자녀출산간의 정적인 관계를 예상하고, 자녀양육의 질은 부모가 선택할 수도 있다고 보았다(여정성, 1994). 이에 대해 Mincer(1963)는 남자나 미혼여성과는 달리 기혼여성의 시간배분 시 가사노동까지도 고려해야 하기 때문에 기혼여성의 시간비용이 출산과 부적인 관계에 있다는 것을 검증하였다. 그 후 많은 실증연구들이 Mincer의 논의를 지지하였다. 이들에 따르면, 부모는 다른 재화로부터의 효용과 자녀로부터의 효용 간에 균형을 맞출 뿐만 아니라, 추가자녀로부터의 만족과 이미 가진 자녀의 추가적인 질적 상승으로부터의 만족감을 비교한다. 임금 상승으로 인한 소득의 증가는 자녀와 기타 상품에 대한 수요 양쪽을 다 증가시키지만 그 상대가 간격을 어떻게 변화시키느냐에 따라 그 영향력이 다르게 나타날 수 있다. 즉 기혼여성의 시간가치가 높아질 때 자녀생산은 상대적으로 더 비싸지게 되며 따라서 가계는 자녀대신에 기타 상품의 생산을 증가시킴으로써 일정한 만족을 유지할 수 있다는 것이다.

자녀 수 결정을 이해하기 위한 개념적인 틀로서 선택과 교환의 이론(Choice-exchange theory)이 이용되기도 한다(Hoffman and Hoffman, 1973; Esaterlin, 1975). 이 이론에 따르면, 개개의 부부들이 선택을 통해서 자녀로 인한 이점을 최대화하고 손실점을 최소화한다. 자녀로 인한 이점과 손실점이 같아졌을 때, 추가자녀를 가짐으로서 얻게 되는 만족을 대신해줄 수 있는 만족, 특히 여성이 가정 밖에서 일할 수 있는 역할에 대한 관심이 생기게 되는 것으로 본다.

『전국 출산력 및 가족보건실태조사(한국보건사회연구원)』에 따르면, ‘자녀가 반드시 필요하다’는 유배우부인(15~49세)의 태도는 1997년 73.7%에서 2006년 53.8%로 급격히 감소하였다(표 3-5). 반면, ‘자녀를 갖은 것이 좋다’는 태도는 1997년 16.6%에서 2006년 34.1%로 그리고 ‘자녀가 없어도 무관하다’는 태도는 9.4%에서 12.1%로 각각 증가한 것으로 나타난다. 대부분 기혼여성을 대상으로 한 이들 조사에서 자녀 필요성에 대한 응답이 줄고 중도적 혹은 자녀 출산의 당위성에 반대하는 응답이 증가한 것은 결혼과 자녀 출산의 연계가 상당히 약해졌음을 시사한다.

〈표 3-5〉 가임기(15~49세) 기혼여성의 자녀필요성에 대한 태도, 1997~2006 (단위: %)

연도	반드시 가져야함	갖는 것이 좋음	없어도 무관	모르겠음	계(사례수)
1997	73.7	16.6	9.4	0.3	100.0(5,409)
2000	58.1	31.5	10.0	0.5	100.0(6,363)
2003	54.5	32.3	12.6	0.6	100.0(6,593)
2006	53.8	34.1	12.1	-	100.0(5,386)

자료: 한국보건사회연구원, 『전국 출산력 및 가족보건실태조사』, 각 연도.

『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』에서 조사된 자녀효용가치(7문항²⁹⁾, 4점 척도)에 대한 요인분석 결과, 자녀효용가치는 당위적·도구적 가

29) 조사에서 자녀효용에 대한 7개 항목을 4점 척도로 질문하고 있다. 이들 항목은 다음과 같다.

치, 정서적 가치 그리고 부모자유 제약(비용적 가치)의 세 차원으로 구분된다. 전반적으로 기혼여성의 자녀효용에 대한 가치관으로 당위적·도구적 가치나 비용적 가치에 대해서는 중도적인 입장인데 반해 정서적 가치는 상대적으로 높게 나타나는 경향성을 관찰할 수 있다(표 3-6). 자녀의 정서적 가치를 추구하려는 경향성은 저연령층에서 그리고 고소득층에서 상대적으로 강하게 나타나며, 이는 이들 계층에서 부모됨의 비용을 더 높게 지각하고 있는 것과도 밀접한 연관성이 있는 것으로 보인다.

과거 자녀를 가족노동력이나 노후경제적 의존자로서 중요시했던 시기와 달리, 오늘날에 자녀는 정서적인 위안의 대상이며 부모됨은 그 자체로서 생의 보람이라는 효용성을 더 중요시 여기고 있는 것으로 설명될 수 있다. 이러한 정서적 가치는 소수의 자녀만으로 추구할 수 있다. 결국 부모는 부모됨의 비용을 줄이기 위해 한 자녀만을 선택하게 되며, 이는 저출산 원인이 되기도 한다. 한편, 부모됨의 비용을 어느 정도 지각하고 있는 상황에서 당위적 가치가 여전히 높게 나타난다. 한편에서는 부모에 대한 비용과 부담에 대해 말하면서도 다른 한편에서는 부모됨이 자아형성의 중심이 되고, 부모역할에 더 매몰되는 상호 모순되는 경향이 동시에 관찰된다.³⁰⁾

① 부모가 되는 것은 인생이 가치 있는 일이다. ② 자녀는 부부간의 관계를 더욱 굳건하게 해 준다. ③ 자녀가 있는 사람은 노년에 덜 외롭다. ④ 자녀가 있으면 노후에 경제적 도움을 받을 수 있다. ⑤ 결혼한 부부는 반드시 자녀가 있어야 한다. ⑥ 집안의 대를 잇기 위해 자녀를 두는 것이 당연하다. ⑦ 자녀를 갖는 것은 사회에 대한 의무이기도 하다. ⑧ 자녀가 있더라도 부모의 자유가 희생되지는 않는다(한국보건사회연구원, 2005 전국 결혼 및 출산 동향 조사).

30) 벡(1987)은 부모됨이 자아를 이해하고 개인이 자신의 삶을 이해하는 중요한 모티브로 작용하는 문화적 기류와 연관이 있다고 언급한 바 있다. 자녀에 대한 태도의 차이는 개인의 사회적 배경에 따라 혹은 개인의 부모역할의 질에 따라 차이가 있다. 가령, 서구사회에서는 부모 역할 비중의 확대가 특히 중간층과 상층계급을 중심으로 더 강해지는 특성이 발견된다고 한다. 다만, 이와 관련한 실증적 연구는 매우 적은 실정이다.

<표 3-6> 사회인구학적 특성에 따른 자녀에 대한 효용가치

(단위: 점수)

구 분	당위적 가치 (점수범위: 4~16)	정서적 가치 (점수범위: 3~12)	부모자유제약 (점수범위: 1~4)
전체	9.35(2.23)	10.31(1.51)	2.52(.78)
연령	(F=3.09)	(F=0.78)	(F=7.66)
20대	9.46	10.33	2.51
30대	9.28	10.32	2.56
40대	9.48	10.24	2.43
소득수준	(F=3.1)	(F=5.07)	(F=3.74)
하위 20%	9.46	10.18	2.46
중간집단	9.37	10.30	2.54
상위 20%	9.18	10.48	2.55

주: ()는 표준편차임.

자료: 한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」, 2005.

다. 성역할가치관

성 고정관념이란 성별에 따른 신체적, 심리적 또는 사회적 특성이 뚜렷한 실체인 것으로 착각 또는 오인하여 남자는 이렇고 여자는 이렇다고 획일적으로 규정해 버리는 태도나 자세를 일컫는 말이다(김동일, 1991). 남성과 여성은 기본적으로 생물학적 차이만을 가지고 있음에도 불구하고 부계사회의 오랜 역사를 통해 남성우위의 성차별이 사회문화적 지지를 받아옴으로서, 오늘날에 이르기까지 남성중심의 성차별주의(sexism)가 하나의 이데올로기로 유지되어 왔다. 이렇게 형성한 성 불평등성은 여성뿐만 아니라 남성의 삶도 제한, 왜곡시키고 있으며 이러한 현상은 성차별 언어나, 대중매체, 교육, 가족과 같은 주요한 사회 기제에 의해 끊임없이 재생산되고 있어, 남녀불평등의 사회구조가 유지, 강화되고 있다(김경신·이선미, 1998).

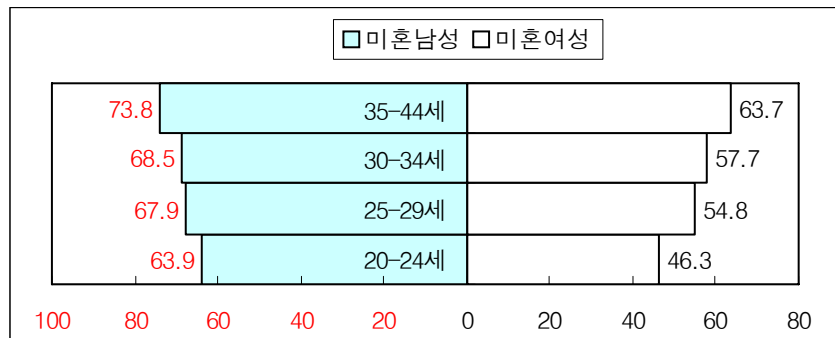
서구를 중심으로 확산된 남녀 평등사상과 더불어 여성들의 교육수준이 높아져 감에 따라 점차 각 분야에서 남녀의 평등권을 주장하게 됨으로써 기존의 성역할 고정관념과 편견은 새로운 평등주의적 사고방식과 마찰을 이루게 되었다. 여성은 취업을 하게 되더라도 남녀의 성역할 고정관념에 의한 역할분담에 의해 자녀양육 및 가사노동을 모두 담당하는 이중적인 부담으로 갈등이 심화되고 있다. 특히 남편들의 여성취업에 대한 소극적인 태도와 가사노동 분담에 대한 회피로 부부간의 갈등은 고조되고 여성들은 직장을 포기하거나 아예 직장을 원하지 않게 된다(양명숙, 1996).

최근의 출산율 저하는 출산, 혼인, 이혼 등 가족제도 및 가족가치관의 변화 전반에 관련되어 있으며, 여성의 경제활동참여가 증가하면서 가정생활과 직장생활간의 갈등이 해결되지 못하고 이들 여성 개인의 희생으로 짐 지워지는 결과에 기인한다(장혜경, 2003). 여성의 경제활동참가율과 출산율은 반비례한다는 기존 학설과 달리, OECD 통계를 보면 보육시설 확충이나 남성을 포함한 부모휴가 확대실시, 사회적 일자리의 창출과 같은 일-가족 양립을 위한 사회적 지원체계가 마련되면 여성들의 경제활동참여율과 출산율은 동시에 증가하는 것으로 나타난다(송다영, 2005). 육아의 책임을 전적으로 여성이 맡고 있는 경우에 아이를 가진 여성은 정규적인 직업을 계속하기 어려우나, 전통적인 성역할 태도가 사라지고 아버지가 자녀양육의 책임을 더 많이 맡게 될 수록 출산율과 여성취업간의 부정적 상관관계는 감소하기 때문이다(한유미·곽혜경, 2004).

우리나라의 경우 「2005년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」에 의하면, 전통적 성분업적 역할규범에 대해 기혼여성(20~44세)의 65.8%가 찬성하여, 대체적으로 보수적인 경향을 보이고 있다. 성분업적 역할규범에 대한 태도는 미혼남성(20~44세)의 경우 찬성 67.1%로 긍정적인 경향을 보인다. 그러나 미혼여성(20~44세)의 경우에는 뚜렷한 방향이 없어(찬성 51.0%) 동가치에 대한 혼재된 성향을 짐작할 수 있다. 한편, 저연령층일수록 성분업

적 역할규범에 덜 순응적인 것으로 나타난다. 미혼남성의 긍정적인 태도는 35~44세에서 73.8%로 높은 반면, 20~24세에서는 63.9%로 상대적으로 낮다. 미혼여성의 경우에도 35~44세에서 63.7%인데 반해 20~24세에서 46.3%로 약 20%포인트 차이가 있다. 젊은 여성의 사회참여와 교육기회 확대 및 그로 인한 성평등의식의 고취는 성분업적 역할규범과 충돌하게 되며, 결과적으로 결혼 포기 또는 지연으로 귀결될 가능성이 커질 것이다.

[그림 3-2] 미혼남녀(20~44세)의 전통적 성분업적 역할규범에 대한 태도, 2005 (단위: %)



자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005.

라. 가족관련 가치관 변화의 함의

과거부터 한국사회는 전통적인 유교주의 사상에 의해 가족생활에서 혈통을 중시하여 대부분 조기에 결혼하여 출산하는 것을 모든 남녀의 중요한 의무로 여겨왔으며, 출산 및 양육의 역할을 여성의 일차적인 책임으로 당연시 했다. 그러나 결혼, 자녀 및 성역할에 관한 가치관은 급속하게 변화하고 있다. 가치관 변화가 출산을 감소를 가져왔다는 데에 대해 우리 사회에서는 두 가지 상반된 입장이 존재한다.

한 입장은 개인의 가치관 자체가 변화하여 결혼 및 출산 행위에 영향을

미친다는 것이다. 과거 출산율의 급격한 저하가 경제적, 문화적, 가치관적 요인들이 복합적으로 작용하여 이루어진 결과라는 지적도 유사한 맥락을 가진다(권용은·김의철, 2004). 1960년대 이후 산업화·근대화를 통해 전반적인 생활수준이 향상되었고, 문화적으로 서구문화의 유입으로 개인주의·자유주의·민주주의가 사회구성원들의 의식에 확산되면서 개인의 의식구조도 변화하여 그 동안 우리사회에서 지배적이었던 전통적인 유교적 가치관은 점진적으로 근대적 가치관으로 대체되었다. 이 과정에서 우리 사회는 물질생활, 사회관계 및 정신적인 면에서 현저한 변화를 겪게 되었는데 이는 가정의 생활양식과 가족이 갖는 가치관에도 많은 변화를 초래하여 가족제도와 가족생활의 규범, 가족성원의 인간관계에까지도 영향을 미치게 된다는 것이다(이현옥·김양희·이경희, 1993).

다른 한 입장은 개인의 가치관 자체가 변화하여 결혼 및 출산의 행위를 직접적으로 결정하기보다, 사회환경의 변화에 대한 정책적 대처가 미흡하여 결과적으로 가치관이 변화할 수밖에 없고 이에 따라 결혼 및 출산의 행위를 기피한다는 것이다. 즉 출산율 감소나 이혼율 증가와 같은 가족위기적 징후의 발생은 사회구조 및 가족구조 변화, 여성의 경제활동참여 증가 등에 따른 가족 내 부양기능 변화에도 불구하고 국가적 차원에서 적절하게 대응하지 못한데서 비롯되었다고 보고 있다(송다영, 2005). 이러한 설명방식은 결혼 및 자녀 출산과 관련된 문제를 경제적 측면으로만 설명하는 신가정경제이론(New Home Economics theory)을 기반으로 한다.

한국사회에서 저출산의 사회경제적 요인으로서는 크게 사교육비를 포함한 자녀양육비용 부담 증가, 보육인프라 미흡, 소득 및 고용 불안정, 주거 불안정, 일-가정 양립 곤란, 근로자의 결혼 및 출산에 대한 노동시장에서의 차별 관행, 출산관련 건강수준 악화(불임, 자연유산 및 사산) 등을 들고 있다(이삼식 외, 2005b). 자녀양육문제는 앞으로 가정을 형성하거나 자녀를 갖고자 하는 개인에게 새로운 의사결정요인으로 나타날 것이며, 결혼

이 더 이상 아주 당연한 것으로 받아들여지지 않는 것처럼, 이러한 여건의 변화에 따라 결혼과 함께 자녀를 갖는 것이 삶의 순서처럼 받아들여지지 않을 수도 있다(김기연·신수진·최혜경, 2003).

한편으로 가치의 변화가 행위의 변화의 원인인지, 아니면 행위의 변화가 가치의 변화의 원인인지는 아직 확실하지 않으며, 연구자에 따라서 가치의 변화가 행위의 변화의 원인으로 보기도 하고, 행위의 변화가 이미 일어난 후에 사회 전반적으로 가치의 변화가 뒤를 잇는다는 해석도 존재한다(William Axinn and Arland Thotnton, 2000: 은기수, 2001 재인용). 따라서 결혼에 관한 행위의 변화와 가치의 변화를 둘러싸고 인과관계를 해명하는 것은 쉬운 일이 아니다. 가치는 어느 시대, 어느 사회를 막론하고 언제나 “옳고”, “정상적”인 형태로 존재하지 않고, 사회가 늘 변동하듯이 그 사회 속에서 변동할 수밖에 없다. 현재 한국사회에서 결혼에 대한 태도가 변하고 있다면 이는 일시적인 변화가 아니고 한국사회에서 성별분업, 성역할 등에 대한 근본적인 가치와 태도가 변하고 있음을 반영하는 것이며, 한편으로는 경제위기 등 단기적인 주변여건의 변화도 결혼에 대한 태도 등과 같은 가치에도 변화를 야기한다는 것이다(은기수, 2001).

제 2 절 가족의 사회적 재생산 기능의 한계성

한국사회에서 가족의 자녀양육에 영향을 미치는 환경 변화로는 크게 가족 구조의 변화, 여성의 노동시장 참여 증가, 가족의 경제적 지위 변화, 가족형태의 다양화를 들 수 있다. 이러한 사회구조적인 여건은 두 가지 측면에서 가족의 자녀양육 기능에 장애를 발생시킨다. 하나는 시간의 측면이며, 다른 하나는 비용의 측면이다. 여기에서는 가족이 자녀양육 기능을 수행함에 있어서 직면하게 되는 시간적 한계성과 비용적 한계성을 논의하기로 한다.

1. 가족의 출산·양육과 시간적 한계성

한국사회는 산업화·도시화 과정에서 가족의 영역에서 커다란 변화를 경험하였다. 산업화 과정에서 서울 등 대도시에 집중된 자본과 기술은 고출산으로 인한 농촌의 과잉인구를 흡수하면서 도시화를 촉진시켰다. 이촌향도의 인구이동은 미혼남녀나 젊은 부부들에 집중되었으며, 이들은 도시생활에 적합한 새로운 가족형태 즉, 노부모를 농촌에 남겨 두고 자녀들만을 데리고 사는 핵가족 형태를 취하게 된다.³¹⁾ 핵가족은 1970년에 이미 71.5%에 달했으며, 2000년에는 73.4%로 정점을 이루었다. 최근에 들어 단독가구나 비혈연가구 등이 증가하면서 핵가족 비율이 감소하고 있으나, 2005년에 72.6%로 여전히 보편적인 가족형태로 남아있다(표 3-7).

〈표 3-7〉 가족 구조 변화

(단위: %)

연도	핵가족			직계가족		기타가족
	부부	부부+ 미혼자녀	한부모+ 미혼자녀	부부+ 양(편)친	부부+ (편)친+자녀	
1995	6.5	58.8	6.1	0.9	10.6	17.1
2000	7.9	58.9	6.6	1.0	9.3	16.3
2005	9.9	55.1	7.6	1.1	7.8	18.5

주: 1970년에 부부만으로 구성된 가구는 5.4%, 부부 및 자녀로 구성된 가구는 55.5%, 한부모 및 자녀로 구성된 가구는 10.6%.

자료: 통계청, 『인구주택총조사』, 각 연도.

한국사회에서 가족은 전통적으로 사회적 재생산이 이루어지는 기초 단위로써 가족구성원의 사회화와 노동력의 재생산을 담당하여 왔다. 전 산업사회에서는 개별 가구 내에서 생산과 재생산 활동이 동시에 이루어졌으나, 근대화 초기부터 전통적인 성별분업을 기초로 시장과 가정을 공적인

31) 핵가족은 부부만으로 구성된 가구, 부부와 미혼자녀로 구성된 가구, 한부모와 미혼자녀로 구성된 가구를 포괄한다.

영역과 사적인 영역으로 구분하여 효율적으로 노동력을 재생산하고 안정된 산업화를 추진할 수 있었다. 즉 생산 노동의 시장화는 남성을 임금 벌이자/생계 부양자로 규정하고 여성을 노동력 재생산을 담당하는 무급 돌봄 노동자로 위치시켜 왔다(이재경, 2005). 당시 주로 남성인 가구주의 노동력 재생산은 임금을 토대로 가족성원의 생활을 보장하는 가족 존립의 전제가 된다. 결국 가족의 생존은 시장에 의존하여 이루어지게 된다.

그러나 ‘평생직장’의 개념이 사라지면서 실업, 비정규직, 명예퇴직 등 고용불안정이 심화되고 소득이 불안정해지는 등 미래에 대한 불확실성이 증가하고 있다. 동시에 도시화의 결과 생활비와 공간에 따른 비용이 증가하고 있으며, 보다 건강하고 높은 삶의 질을 추구하는 현대생활의 특성상(특히, 자녀 교육에 대한 높은 투자 경향이 있어) 가구 지출이 증가하고 있다. 또한, 평균수명 연장으로 노후에 대한 준비가 절실히 요구되고 있다. 이러한 압박적인 요인들로 인하여 기혼여성의 경제활동참가(맞벌이)가 우리사회에서 점차 필수적인 것처럼 되어가고 있다. 다른 한편으로 경제발전 및 소득수준 향상과 더불어 여성의 교육기회가 증가하면서, 자아실현을 위해 노동시장에 참여하는 여성들이 증가하고 있다.³²⁾ 여성의 경제활동참가율은 1970년 39.3%에서 1980년 42.8%, 1990년 47.0%, 그리고 2005년부터는 50%대로 증가하였다. 남성의 경제활동참가율이 1970년 77.9%에서 2006년 74.0%로 오히려 장기적으로 감소한 것과 비교해보면 괄목할 증가세이다. 결혼과 출산 및 양육이 집중된 20~40대 여성의 경제활동참가율은 외환위기 직후 일시적인 감소에도 불구하고 장기적으로 증가세를 보이고 있다. 20대 여성의 경제활동참가율은 1980년 43.9%에서 2006년 63.6%, 30대 여성은 동 기간 46.7%에서 54.4%, 그리고 40대 여성

32) 이러한 여성노동 공급은 산업화 과정에서 여성노동에 대한 수요의 증가와 연계되면서 유급 노동 기회가 많아졌으며, 자녀를 양육하고 있는 많은 여성들도 노동시장에 남아 있기를 희망하고 있다.

도 57.0%에서 64.9%로 각각 증가하였다. 특히 20대 여성의 경제활동참가율은 1980년부터 30대 여성의 수준을 상회하였으며, 최근에는 40대 여성의 수준과 거의 비슷하게 나타난다. 이는 만혼화로 인하여 보다 많은 20대 여성들이 노동시장에 남아있기 때문으로 볼 수 있다.

핵가족이 보편적인 가족형태로 지속되고 있는 가운데 여성의 노동시장 참가가 증가하고 있다는 것은, 한국사회에서 성별분업과 공사의 엄격한 분리를 토대로 한 남편일인생계부양자가족이 점차 감소하고 대신 이인생계부양자가족이 증가하고 있음을 의미한다. 이러한 경향은 반드시 저소득층에 한정되지 않고 중산층까지 확대되고 있다. 구체적으로 남편일인생계부양자가족은 1990년 전체 가구의 61.2%에서 2005년 46.3%로 감소한 반면, 이인생계부양자가족은 1990년 27.4%에서 2005년 35.2%로 증가했다(표 3-8). 부인일인생계부양자가족도 1990년 2.4%에서 2005년 4.0%로 미세하나마 증가하였다(이하 일인생계부양자가족은 남편일인생계부양자가족을 지칭하며, 부인일인생계부양자가족은 ‘여성’을 표기하여 구별하도록 한다).

〈표 3-8〉 가족 유형의 변화

(단위: %, 천가구)

구 분	1990	1995	2000	2005
이인생계부양자가족	27.4	33.4	35.4	35.2
남편일인생계부양자가족	61.2	55.6	48.8	46.3
부인일인생계부양자가족	2.4	2.3	3.7	4.0
무소득자가족	9.0	8.7	12.1	14.5
전체(가구)	100.0 (8,649)	100.0 (9,526)	100.0 (10,108)	100.0 (10,314)

자료: 통계청, 『인구주택총조사』, 각 연도.

핵가족 구조 하에서 이인생계부양자가족이 증가하고 있다는 사실은 가족 내 돌봄노동(자녀양육)에 공백이 커지고 있음을 의미한다. 이러한 공백은 전통적으로 성별분업을 강조하는 한국사회의 문화적 가치와 규범 하에

서 더욱 심화되는 경향이 있다. 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사 (한국보건사회연구원)』에 의하면, 일인생계부양자가족에서 부인(20~44세)이 돌봄노동(자녀양육)을 전적으로 맡은 경우는 71.7%(전적으로 25.4%, 대체로 46.3%)이며, 반면 부부가 공동으로 분담하는 경우는 26.5%에 불과하였다(표 3-9). 이인생계부양자가족인 경우에도 54.7%(전적으로 19.0%, 대체로 36.7%)가 여성들이 돌봄노동(자녀양육)을 도맡고 있으며, 부부가 공동 분담하는 경우는 34.6%로 낮다. 실제 집안일과 자녀양육에 투입된 시간을 비교해보면, 남편은 평일 기준으로 1일 69분으로 부인의 320분에 비해 1/4에 불과하다. 이인생계부양자가족의 경우에는 남편은 72분을 투입하여 부인의 197분에 비해 1/3에 불과한 실정이다. 요컨대 가족 내 성별분업체계가 변화되고 있음에도 불구하고, 돌봄노동을 여성에 전가하는 경향성은 여전하여 특히 취업여성들은 일과 양육의 이중 부담을 안게 된다. 이러한 사실은 한국사회에서 전통적인 가족문화가 고수되고, 젠더구조와 그에 기반을 둔 가족 내에서의 성별 분업의 변화속도가 더디게 진행된 결과로도 볼 수 있다.

〈표 3-9〉 부부간 자녀양육(돌봄노동) 분담 정도

(단위: %, 명)

구 분	전적으로 부인이	대체로 부인이	부부가 함께	대체로 남편이	전적으로 남편이	부부 이외	계(명)
이인생계부양자가족	19.0	36.7	34.6	3.2	0.1	6.4	100.0(1,149)
일인생계부양자가족	25.4	46.3	26.5	1.1	0.3	0.4	100.0(1,530)

자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005

한국사회에서는 부부간 양육의 분담정도가 낮은 것을 단순히 젠더관점에서 남성의 참여 부족으로만 탓할 수 없다. 좀 더 거시적으로 보면, 전통적인 유교주의적 가부장주의의 영향도 있으나, 산업화 과정에서 경제 발

전에 유리하게 형성된 가족 희생적인 고용문화에도 기인한다. 가족 희생적인 고용문화는 여전히 지배적이어서, OECD 국가 중 우리나라 근로자의 근로시간이 최장으로 나타난다.³³⁾ 즉 근로자가 가정으로 돌아가 자녀양육을 수행할 수 있는 절대적인 시간조차 주어지지 않고 있다. 이는 비단 남성에게만 국한되지 않고, 여성에도 해당된다. 특히 여성은 결혼과 출산으로 인하여 고용상(채용, 승진, 전보 등) 차별까지 감수하여야 한다. 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사(한국보건사회연구원)」결과, 기혼여성(20~44세) 중 결혼 전 취업 중이었으나 결혼 전후에 경력이 단절된 비율은 61.2%로 나타난다. 그리고 결혼 후에도 취업 중이었던 여성 중 49.9%가 첫째아 출산을 전후로 취업을 중단하는 경력단절이 발생하며, 5.6%는 시간제로 전락하고 2.0%는 새로운 직장으로 옮겨간 것으로 나타난다. 이러한 상황은 근로자의 가족복지에 책임지지 않으려는 우리나라 고용문화의 현주소로 간주될 수 있다.

〈표 3-10〉 기혼여성(20~44세)의 첫째아 출산 전후 근무형태

(단위: %, 명)

구분	평소대로 일함	시간 줄여 일함	취업중단	육아휴직	신규취업	계 (명)
%	33.5	5.6	49.9	9.0	2.0	100.0 (1,255)

자료: 한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」, 2005.

이와 같이 가족 형태와 노동시장 여건의 변화에 따라 자녀양육(돌봄노동)을 위한 시간적 제약성이 증가하고 있음에도 불구하고, 한국사회에서 오랫동안 형성되어 온 가족문화와 고용문화는 결혼과 출산 및 양육에 유리한 방향으로 변화하지 않고 있다. 결국 가족은 여러 유형의 전략을 모

33) 한국(2,390시간), 체코(1,972시간), 폴란드(1,956시간), 그리스(1,938시간), 멕시코(1,857시간), 호주(1,814시간), 슬로바키아(1,814시간), 뉴질랜드(1,813시간), 일본(1,801시간), 스페인(1,800시간) 순으로 나타난다(OECD FACTBOOK 2005-Actual Hours Worked, 2005).

색할 수밖에 없으며, 이 중에는 결혼과 출산 자체를 연기하거나 포기하는 것도 포함된다. 또 다른 선택은 주간에 자녀를 누구에게 맡기는가 하는 문제와 직결되며, 그 유형은 자녀의 연령에 따라 차이가 있다. 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」결과, 0~2세 자녀를 여성 본인이 직접 양육하고 있는 비율은 68.0%이며, 이들 여성 중 76.1%는 원래 직접 돌보기를 희망한 것으로 나타난다(표 3-11).

〈표 3-11〉 0~2세 주간양육형태: 희망과 실제 이용 간의 일치 정도
(단위: %, 명)

맡기기에 바람직한 사람·시설	실제이용한 사람/시설				계 (명)
	육아지원시설	가정보육사	친척	본인(기타)	
0~2세 자녀					
전체	15.6	2.2	14.2	68.0	100.0 (906)
육아지원시설 ¹⁾	30.9	0.6	10.5	58.0	100.0 (181)
가정보육사	12.8	12.8	23.1	51.3	100.0 (39)
친척 ²⁾	12.7	3.8	27.2	56.3	100.0 (158)
본인(기타)	11.4	1.5	11.0	76.1	100.0 (528)
3세~취학 전 자녀					
전체	88.0	0.3	1.3	9.5	100.0 (1,143)
육아지원시설 ¹⁾	91.4	0.5	0.8	7.4	100.0 (652)
가정보육사	100.0	-	-	-	100.0 (23)
친척 ²⁾	89.9	-	4.7	5.4	100.0 (129)
본인(기타)	82.9	-	1.2	15.9	100.0 (339)

주: 1) 육아지원시설은 국공립어린이집, 사설어린이집, 놀이방, 유치원, 학원, 직장보육시설을 포함.

2) 친척은 친정부모, 시부모, 친가 및 외가 친척을 포함.

자료: 한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」, 2005.

다음으로 육아지원시설에 맡기는 경우가 15.6%이며, 다음으로 친인척(14.2%), 가정보육사(2.2%) 순으로 나타난다. 육아지원시설을 이용하기를 희망하면서도 실제 육아지원시설을 이용하지 못하는 비율은 69.1%에 이른다. 이와 같은 선호와 실제이용 간의 불일치정도는 친인척의 경우 72.8% 그리고 가정보육사의 경우 87.2%로 더 높게 나타난다. 3세~취학 전

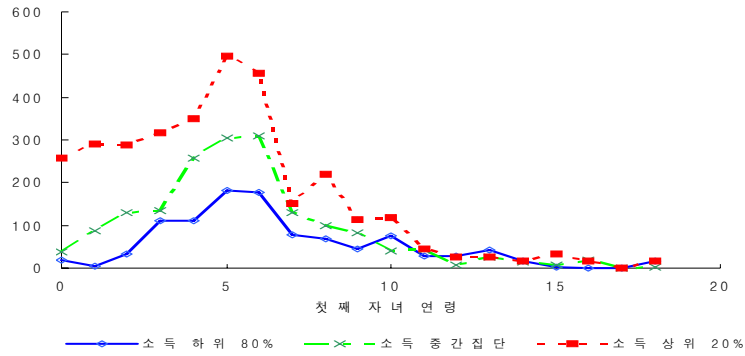
자녀의 주간양육형태로는 육아지원시설 이용이 88.0%로 압도적이며, 이외로 본인 9.5%, 친척 1.3%, 가정보육사 0.3% 등으로 나타난다. 선호와 실제 이용간의 일치 정도는 육아지원시설이 91.4%로 아주 높고, 다음으로 본인의 경우로서 15.9%로 나타난다. 다른 주간양육형태의 경우에는 거의 무시할 수준이다. 이와 같이 특정 서비스나 시설을 선호하면서도 실제 이용하지 않은 이유로는 양육지원서비스나 시설의 공급 부족과 질적 수준 미흡이 제시되고 있다.

2. 가족의 자녀양육과 비용적 한계성

최근 한국사회에서 가족의 자녀양육을 어렵게 하고 있는 또 하나의 요소는 비용이다. 사회적으로 양육서비스와 관련한 직업이 세분화되고 전문화되는 추세에서, 부모는 과도한 경쟁사회 구도 하에서 자녀들이 경쟁력을 갖추도록 보다 질 높은 수준의 양육서비스를 추구하고 있다. 게다가 맞벌이부부가 증가하는 상황에서 자녀양육과 관련한 많은 일들이 가족성원에 의해 수행되기에는 매우 어렵다. 결국 가족은 자녀양육에 관한 서비스를 시장에 의존할 수밖에 없어, 이를 구매하기 위한 비용은 증가하게 되는 것이다.

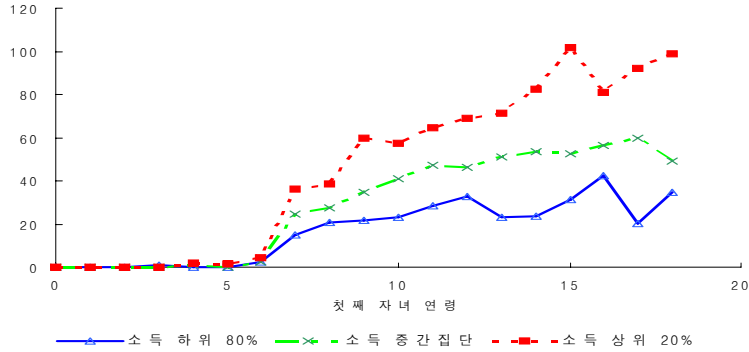
자녀양육 비용은 보육료와 교육비, 식료품비, 의복비 등 다양하나, 그중 보육이나 교육에 드는 비용이 가장 크다. 주된 원인으로서는 한국사회에서 학벌주의와 대학의 서열화, 대학입시제도와 공교육간의 간극, 고교 선택권 제한 등으로 인한 자녀양육·교육(조기교육, 사교육)의 고비용 사회구조가 지속되고 있기 때문이다. 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사(한국보건사회연구원)』 결과를 분석해 보면, 보육에 드는 비용은 주로 아동연령 3~7세 시기에 집중된다.

[그림 3-3] 첫째 자녀의 연령 및 소득집단별 보육비 지출현황



자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005.

[그림 3-4] 첫째 자녀의 연령 및 소득집단별 사교육비 지출현황



자료: 한국보건사회연구원, 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 2005.

소득수준 상위 20% 가족은 보육비로 월 평균 50만원을 지출하고 있으며, 소득수준 하위 20% 가족은 월 평균 약 20만원을 자녀보육비를 지출하고 있다. 취학자녀를 두고 있는 가족이 지출하고 있는 사교육비는 소득수준이 높은 계층에서 자녀연령과 함께 증가하는 것으로 나타나지만, 소

득수준이 낮은 계층에서는 증가추세가 크게 둔화되어 있다.³⁴⁾ 저소득층에서 사교육비 지출의 증가율이 다른 계층에 비해 둔화되어 나타나는 경향은 가계가 더 이상의 지출을 부담할 수 없기 때문인 것으로 판단된다.

자녀수가 많으면 자연스럽게 개별 자녀에 대한 지출의 합이 증가하면서 보육 및 교육비 총지출액도 증가할 것이다. 어린 자녀를 둔 부모들은 아직 그들의 생애과정에서도 소득이 낮은 시기에 속한다. 때문에 이들의 경제적인 부담은 자녀수의 증가에 민감하게 반응할 가능성이 크다. 실제로 자녀연령이 많아지게 되면, 아이가 1명, 2명 그리고 3명 이상인 가족이 지출하게 되는 양육비의 격차는 상당히 줄어들어 줄어드는 것을 관찰할 수 있다.³⁵⁾

자녀양육에 드는 절대적인 비용이 커질 뿐만 아니라 가구 소득에 대한 상대적 비중이 높아져 비용 부담에 대한 체감정도는 더욱 크다. 주된 이유로 외환위기 이후 ‘평생직장’의 개념이 사라지면서 고용이 불안정해졌으며, 그로 인하여 실질적인 가구소득이 감소하였거나 불안정해진 가족이 증가하였다. 게다가 자녀양육관련 서비스의 비용이 소득의 증가율보다 더 빠르게 상승하여 가구의 양육서비스에 대한 구매력이 상대적으로 낮아졌다. 특히, 자녀수가 증가하면 양육비용이 증가하나, 소득수준은 부부의 연령과 취업기간을 고려한다고 해도 자녀수에 비례하여 증가하지는 않는다.

『가구소비실태조사(통계청)』 결과, 2000년 기준으로 자녀를 두지 않은 가구의 연간소득은 2,696만원인데 비해, 1자녀 가족은 3,246만원, 2자녀 가족은 3,478만원 그리고 3자녀 이상을 둔 가족의 경우에는 3,682만원으로 나타난다. 무자녀가족의 연간소득 대비 비율은 1자녀 가족 120.4%, 2자녀 가족 129.0%, 3자녀이상 가족 136.6%로 자녀수 증가에 비해 증가폭이 낮다고 할 수 있다. 2000년 연간소득은 1996년에 비해 평균 17.8%이며, 자녀

34) 대략적으로, 소득수준에 따른 사교육비 차이가 가장 큰 시기는 15~16세로 고등학교 진학시기로 추정된다.

35) 이러한 결과로 볼 때, 3자녀를 둔 가족에 대한 세제지원, 보육료지원과 같은 금융지원이 효과를 보기 위해서는 첫째자녀의 영유아시기에 집중될 필요성이 있다.

수별로는 무자녀인 경우 15.3%, 1자녀인 경우 21.0%, 2자녀인 경우 18.8% 그리고 세 자녀 이상인 경우에는 27.5%가 각각 증가하였다.

이인생계부양자가족일지라도 자녀양육비용 부담이 결코 적지는 않다. 기본적으로 돌봄노동의 공백을 메우기 위하여 보다 시장 의존적이기 때문이다. 게다가 노동시장에 진출한 여성 대부분은 결혼과 육아에 따른 노동시장 차별로 정규직 일자리를 찾을 수 없거나 가족생활과의 양립을 위하여 주로 단기 비정규직(시간제근무 등)에 종사하게 되어, 임금수준이 낮은 특성을 가지고 있다. 여성취업자 중 임금근로자의 비율은 1995년 40.4%에서 2005년에 67.1%로 증가하였으며, 임금근로자 중 비정규직(임시근로자와 일용근로자의 합) 비율은 1995년 57.2%에서 2005년에 61.8%로 증가하였다.³⁶⁾ 여성의 연령별로 비정규직 비율은 20대 45.5%, 30대 59.0%, 40대 70.5%로 주된 자녀양육 연령층에서 높게 나타난다. 비정규직 비율은 자녀수 증가에 따라 높아지는 경향이 있다.³⁷⁾ 경제활동인구조사 결과로서 비정규직 여성의 2005~2006년 중 3개월간(6~8월) 월평균임금은 93.1만원으로 정규직 남성의 임금(222.6만원)의 41.8%에 불과하며, 정규직여성(137.5만원)에 비해 67.7% 그리고 비정규직 남성(147.0만원)에 비해 63.3%에 불과하다(주재선, 2006 표를 활용하여 재분석). 요컨대, 맞벌이부부가족은 보다 많은 자녀양육서비스를 구매하여야 하나, 부인의 취업에도 불구하고 그에 상응할 만큼 구매력이 높아지지 않는 악순환 고리가 형성되어 있다.

이와 같이 자녀양육비용은 높아지는데 반해 가족의 소득수준은 그에 상응하여 변화하지 못한 결과, 자녀양육비용 부담은 실제 비용보다 더 심화되는 양상을 보인다. 가구소득대비 자녀양육비 비중은 고소득층(2003년 도시근로자가구 월평균소득 이상)에서 1자녀의 경우 13.6%, 2자녀의 경우

36) 통계청의 경제활동인구조사 결과.

37) 20~44세 취업기혼여성 중 비정규직 비율은 무자녀의 경우 25.9%, 1자녀의 경우 31.1%, 2자녀 33.7%, 3자녀 이상의 경우 33.8%(임금근로자 중 비율 41.0%, 49.2%, 57.3%)이다(한국보건사회연구원, 2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사 결과).

19.3%, 3자녀의 경우에는 23.0%로 각각 나타난다. 전국 도시근로자가구 월평균소득 이하인 저소득층에서는 1자녀의 경우 19.6%, 2자녀의 경우 24.3%, 3자녀의 경우 26.7%로 각각 나타난다. 저소득층의 자녀양육비용 지출은 고소득층에 비해 상대적으로 적으나, 소득에서 차지하는 비중은 오히려 더 높아 큰 부담이 되고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 3-12〉 자녀양육비와 소득대비 비율

(단위: 천원, %)

구분	1자녀 가계					2자녀 가계	3자녀 가계
	0~2세	3~5세	초등학생	중고등 학생	0~18세 평균		
고소득가계(총소득대 비 자녀양육비 비중)	214 (4.8)	432 (8.3)	843 (16.0)	1,027 (20.9)	660 (13.6)	898 (19.3)	1,160 (23.0)
저소득가계(총소득대 비 자녀양육비 비중)	152 (8.2)	332 (16.7)	362 (17.0)	562 (26.0)	372 (19.6)	505 (24.3)	582 (26.7)

주: 『가계조사(통계청, 2003)』 자료 중 핵가족을 분석대상으로 월평균 가구소득 3,073,029원을 기준으로 고소득가계와 저소득가계로 구분.

실제 자녀를 양육하고 있는 가족을 대상으로 양육 상 가장 어려운 점을 조사(통계청, 사회통계조사, 2005)한 결과, 57.7%가 양육비용 부담을 제시하고 있다. 그 비율은 일인생계부양자가족의 경우 62.2%, 이인생계부양자가족의 경우에는 여성이 시간제로 근무하는 경우 64.0% 그리고 전일제로 일하는 경우에는 50.5%로 나타난다.

자녀양육의 경제적 부담은 특히 취약계층에서 더욱 심각한 문제가 된다. 이혼이나 별거에 의한 한부모가족, 미혼모가족, 동거가족 등 다양한 가족은 인구사회학적으로나 경제적으로 자녀양육이 취약할 수밖에 없다. 빈곤율 및 빈부격차 수준이 외환위기 이후 소폭 개선되다가 다시 악화되는 추세이며, 양극화의 가한 극에는 이들 다양한가족이 집중되어 있다. 이는 2002년 한부모가족의 빈곤율(27.7%)이 전체가구(9.8%)의 3배에 달하고 있

다는 것을 통해서도 파악될 수 있다. 이들 다양한가족의 경제적 불안정성은 고스란히 자녀양육에 대한 경제적 부담으로 연결된다. 다양한가족이 지원적 서비스나 대리적 서비스를 더욱 필요로 한다는 점에서 그 부담은 더욱 증폭되어 나타날 것이다. 다양한가족의 자녀양육문제는 해당 가족의 불안정성을 강화시키고, 그로 인해 빈곤의 대물림을 고착화시켜 사회적 연대와 통합을 저해시킬 우려가 있다.

이와 같이 한국사회에서 자녀양육에 대한 가족의 경제적 부담이 증가하고 있다는 것은 양육서비스에 대한 가족의 구매력 저하를 의미한다. 현실적으로 보육과 교육 등 양육서비스에 대한 욕구는 소득계층에 관계없이 보편적인 현상으로 나타나나, 저소득층의 경우 욕구와 현실간의 괴리로 인한 심리적 부담감이 상대적으로 크다. 즉 자녀양육서비스에 대한 구매력은 소득계층간의 차이가 커지게 되며, 그로 인하여 양육의 질적 수준에서도 양극화가 심화되고 있는 것이다. 가족의 입장에서 한편으로는 자녀양육의 경제적 부담을 줄이기 위하여 여성들이 돌봄노동의 공백을 감소하면서 노동시장에 진출하며, 다른 한편으로는 자녀양육비용 부담을 줄이기 위한 방법으로 원하는 자녀의 수를 제한하는 전략을 선택할 수밖에 없게 된다. 전술한바와 같이 전자의 가족전략은 돌봄노동을 포기한 댓가로 얻어진 임금 수준이 노동시장 진입에 따라 추가로 필요해진 자녀양육서비스를 구매할 수 없어 큰 효과를 거두지 못한 상황이 발생하기도 한다.

제 3 절 가족의 사회적재생산 지원과제

한국사회에서는 결혼을 통해 가족이 형성되며, 출산과 양육은 가족 내에서 담당해야 한다는 규범이 지배적이었다. 그러나 사회 환경이나 여건의 변화에 따라 이러한 가족 고유의 기능은 심각한 도전에 직면하고 있다. 보편적인 핵가족 구조 하에서 여성의 노동시장 참가 증가로 일인생계

부양가족은 이인생계부양자가족으로 급격하게 전환하고 있으며, 이에 따라 자녀양육(돌봄노동)의 공백이 커지고 있다. 또한 신자유주의적 노동시장 재편에 따라 고용과 소득이 불안정해지고 있으나, 과도한 사회경쟁체제에의 적응을 위한 교육비 지출 증가 등으로 자녀양육에 대한 경제적 부담이 커지고 있다. 사회양극화가 심화되면서 자녀양육의 공백이나 경제적 비용은 특히 저소득층과 다양한가족 등에 더 큰 부담이 되고 있다.

그럼에도 불구하고 엄격한 공사분리에 기반한 성분업적인 가족문화와 가족 희생적인 고용(직장)문화는 거의 변하지 않고 있다. 결국 가족 스스로가 당면한 문제들을 해결할 수밖에 없으나, 가족 홀로 사회구조적인 문제들을 해결하는 데에는 일정한 한계가 있다. 이러한 영향으로 개인은 부모됨의 비용과 가부장적인 결혼제도 등에 의한 부담을 지각하여 결혼과 자녀출산 자체를 부정하는 가치관을 가지게 되며, 가족은 출산을 포기하거나 가족규모를 줄이는 전략을 선택하게 된다. 이는 실로 최근의 만혼화 또는 비혼화 현상이나 초저출산현상이 한국사회에서 가족위기의 대표적인 징후로 간주되는 이유이기도 하다.

가족의 형성과 사회적 재생산 기능이 사회유지의 근원인 점을 감안하면, 현재 가족이 직면하고 있는 사회구조적인 도전을 극복하기 위해서는 무엇보다도 사회의 또 다른 주체이자 가족의 사회적 재생산 기능의 최대 수혜자인 국가와 시장의 역할이 막중하다. 가족의 형성과 사회적 재생산 기능에 대한 국가와 시장의 지원과제는 결혼, 출산 및 양육에 유리한 가족문화와 직장문화를 조성하는데 목표를 두어야 한다. 이를 위한 실천적인 전략으로는 가족 기능의 시간적 한계성과 비용적 한계성을 극복하는데 초점이 맞추어져야 한다.

여기에서 시급하게 해결해야할 것은 가족이 사회적 재생산 기능을 수행함에 있어서 직면하고 있는 시간적 한계성을 주체 간에 어떻게 역할 분담하여야 하는가의 과제이다. 여성의 노동시장 참여가 증가하고 있는 등 가

족 내 성별분업체계가 변화하고 있으나, 여전히 남성의 양육 참여는 제한적이다. 노동시장에서도 남성 중심의 노동규범이 지속되어 여성을 잠재적인 자녀양육자로 규정하여 채용이나 인사 등에 있어서 차별이 관행으로 되어 왔으며, 고용이 되어도 여성근로자의 자녀양육 역할(모성권)이 경시되는 경향이 있다. 여성의 노동시장 참가에 따른 자녀양육의 공백을 보완해 주기 위한 사회적 기제도 미흡하다. 요컨대 가정과 노동시장 모두에서 성불평등적인 문화가 지속되고 있어 여성은 여전히 불안정한 위치에 놓여 있고 동시에 일-가족생활의 이중적인 부담을 안게 된다. 결국 여성은 자녀양육 등에 수반되는 비용을 감당하기 위하여 불가피하게 노동시장에 참가하여야 함에도 불구하고 양육자로서 모성권을 가족적으로나 사회적으로 충분히 보장받지 못하며, 그로 인하여 노동시장에 접근이 어려워 노동권도 보장받지 못하고 있다. 이러한 구조적인 문제는 여성들로 하여금 결혼을 연기하고 자녀출산을 축소하거나 일을 중단하는 양자택일의 선택을 강요하며, 그 결과 여성의 경제활동참여율과 출산율 매우 낮은 실정이다. 이와 같은 가족 기능의 시간적 한계성을 해결하기 위해 국가가 분담해야 할 과제는 양성평등적인 가족문화를 조성하고, 시장에서의 탈상품화 지원을 촉구하기 위한 제도화와 그 준수를 강화하는 것이다. 그리고 시장이 분담해야 할 과제는 성평등적이고 가족친화적인 직장문화를 조성하는 것이다.

다음으로 사회적 재생산 기능을 수행하는데 있어서 가족이 직면하고 있는 비용적 한계성을 주체 간에 어떻게 분담하여야 하는가의 과제이다. 사회 분화와 돌봄노동 공백 등으로 자녀양육서비스에 대한 가족의 시장의존도가 높아지고 있다. 또한, 과도한 경쟁사회 구조에서 사교육비 등 추가적인 비용이 증가하면서 자녀양육의 경제적 비용은 막대해지고 있다. 반면, 신자유주의적 노동시장 재편에 따라 고용과 소득이 불안정해지면서 소득 증가율이 양육비 증가율을 따라가지 못하고 있다. 결과적으로 자녀양육서비스에 대한 가족의 구매력은 약화되고, 특히 저소득층과 다양한가족 등

취약계층의 자녀양육비 부담이 가중되고 있다. 자녀양육의 경제적 부담은 자녀출산을 억제하는 작용을 하여 현재 초저출산현상의 주요 원인이 되고 있다. 이러한 가족 기능의 비용적 한계성을 해결하기 위하여 국가가 분담해야 할 과제는 자녀양육서비스에 대한 가족의 구매력을 높이고, 이를 통해 취업여성의 탈가족화를 지원하는 것이다. 그리고 시장은 가족의 경제적 부담을 경감시키기 위한 지원을 강화하는 것이다.

끝으로, 결혼, 자녀 및 성역할에 관한 가치관의 변화에 대한 과제이다. 우선 결혼가치관의 변화는 미혼남녀의 결혼의향 및 결혼계획시기에 부정적인 영향을 미치게 된다. 결혼에 대해 덜 가치를 둘수록 그리고 성분업적 역할에 대해 부정적인 여성일수록 결혼시기를 늦추는 경향이 높다. 따라서 미혼남녀가 결혼을 하는 데 부딪히는 현실적인 장애요인을 해결해주고, 사회문화운동을 통해 결혼문화 개선 및 가족친화적 직장문화 조성이 필요하다. 한편, 성역할에 관해 미혼남녀간 의식의 괴리가 상당히 존재하고 있다. 남녀 간 의식 괴리는 결혼에서부터 출산에 이르는 과정에서 갈등적 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 괴리는 일견 생물학적 성차에 따른 것이기도 하나, 다른 한편으로는 가부장적 사회구조가 변화된 가치체계를 따라가지 못하는 데서 발생하는 상황으로 볼 수 있다. 따라서 남녀 간 의식의 차이를 좁힐 수 있는 성평등교육이 강화되어야 한다. 무엇보다도 미혼여성들의 의식과 실생활의 간극을 줄이기 위해서, 결혼 후 여성에게 출산·양육부담이 전가되지 않는 성평등적·가족친화적 사회문화 여건 조성이 선행되어야 한다. 결혼, 자녀 및 성역할에 관한 가치관은 그 형성이나 변화가 단기간에 이루어지는 것이 아니라 오랜 시간을 두고 서서히 진행된다. 따라서 가치관 형성시기인 유소년 시절부터 가치관을 올바르게 체계적으로 전달할 필요가 있다.

제 4 장 시장의 출산·양육 역할과 한계성

제 1 절 출산·양육 주체로서 시장의 의미

시장의 영역은 인간 욕구와 노동력이 상품화되어 자유로운 경쟁 속에서 거래되는 영역이다. 시장에서 기업은 상품생산과 거래를 통해 이윤을 취득하고, 개인들은 상품을 구매·소비함으로써 욕구를 충족시키게 된다. 이런 자유시장경제는 특히 근대 들어 확고하게 자리 잡게 된다. 시장의 영역은 질적 통제 이외에는 정부의 개입이 없는 영역이라 할 수 있다. 다만 시장의 가장 큰 특성은 복지자원이나 서비스를 구매할 경우 돈이 있는 사람만 접근 가능하다는 점이다(Piji, 1994). 사회복지의 관점에서 시장은 복지자원을 제공하는 주체로 등장한다. 복지자원도 시장에서 상품으로 판매·구매된다. 다만 국가가 제공하는 복지자원에 비해 시장에서 제공되는 복지자원은 개인에게 비용을 요구한다는 점에서 차별적이다. 그러나 복지자원이 시장에서 비용을 요구하는 거래의 대상이 되면서 점차 인간의 복리는 금전관계에 의존하게 되었다. 이것은 계층 간의 불평등 문제를 야기하였고, 이것은 근대 사회정책이 실시되는 주요 원인이 되었다. 폴라니(Karl Polanyi)나 에스핑 안데르센이 말하는 탈상품화 논리는 이러한 문제의식을 반영하고 있다(에스핑 안데르센, [1990]2006).

출산 및 양육에 있어 시장의 역할은 두 가지 측면에서 논의될 수 있다. 한편으로 개인이나 가족의 경제적·사회적 재생산 기체로서의 시장과 다른 한편으로 출산 및 양육 관련 서비스를 공급하는 주체로서의 시장이다. 가족의 경제적·사회적 재생산 기체로서의 시장은 노동력의 상품화와 관련한 개념이다. 산업화 과정에서 임노동관계가 주류를 이루면서 사회적 재생산

과 관련된 자본주의사회의 결정적 특징은 노동력의 상품화이다(Polanyi, 1957). 시장경제 체제 하에서 가구주의 노동력 재생산은 가족성원의 생활 보장, 즉 가족의 경제적 재생산을 담당하는 가족 존립의 전제가 된다. 가족은 생산시장에 노동력과 자본을 공급하며 이의 대가로 획득한 소득(임금 등)을 시장을 통해 소비하게 된다. 따라서 개인의 생존은 시장에 의존하여 이루어지게 되며, 실업이나 질병, 산업재해, 노령 등의 요인은 노동력의 재생산위기를 발생시킬 수 있다. 그러나 시장의 우발적 사태에 대비하여 사람들을 보호한다고 할 때 사회적 재생산을 시장기제에만 맡기는 것이 불가능하게 되고 가족이 직면하는 사회적 위험에 대비하여 국가역할의 개입이 필요하게 된다(Moroney, 1976: 이경아, 2000 재인용). 출산 및 양육 관련 서비스를 공급하는 주체로서의 시장은 돌봄노동을 상품화하여 가족으로 하여금 구입하게 하여 욕구를 충족시켜 준다. 이는 국가가 보육 서비스를 전면적으로 책임지는 보육서비스의 사회화(비시장적 탈가족화)와 대조되는 개념이기도 하다. 결국, 전자의 시장 기능은 개인(여성 등)이나 가족의 노동권을 강조하는 개념이며, 후자는 모성권을 강조하는 개념으로 볼 수 있다(이재경, 2005)

복지국가 역할의 한계성이 부각되면서, 시장의 중요성은 더욱 부각되고 있다(신희영, 1999). 그 이유로 첫째, 서비스에 대한 요구 및 욕구가 자원보다 더 빠르게 증가하고 있다. 둘째, 경제수준 및 의식 수준이 높아지면서 국민들은 보다 질 좋은 서비스를 요구하고 있다. 셋째, 가족 패턴이 변화되면서 여성 노동을 고려하는 국가의 역할을 요구하고 있다. 넷째, 노동시장의 유연화에 대한 욕구가 증가하고 있다. 다섯째, 경제의 세계화로 국가의 서비스 공급에서 시장의 원리 및 비용감소의 원리가 전보다 훨씬 더 요구되고 있다. 국가와 시장 그 어느 것도 복지공급의 장소로 미리 정해진 것은 아니다. 모든 선진 국가에서 민간복지공급과 공공복지공급이 일정 부분 혼합되어 있다.³⁸⁾ 결국 국가와 시장은 지속적으로 상호작용을 하

며, 한편에서 대립적 관계를 다른 한편에서 상보적 관계를 맺게 된다. 이 관계의 성격은 사회체계에 따라서 또는 복지체제에 따라서 변할 수 있다 (에스핑 안테르센, [1990]2006: 129, 137; 이인희, 2002:26-27).

우선 조합주의 체제에서는 민간시장이 대체로 주변적이며, 사회보장은 직업에 따라 고도로 분절되는 경향이 있고 특히 공무원의 특권이 두드러진다. 그리고 국가 보험제도에서 신분이 연금프로그램의 핵심적 요소를 차지하게 된다. 조합주의적 체제는 복지수혜대상자를 공직자, 사무직, 노동자와 같은 직업범주에 따라 구분한다. 주된 사회복지 제공자로서 국가는 이들이 직무 경력을 쌓아가도록 교육과 직업훈련 지원하고 소득보장은 주로 사회보험을 통해 보장한다. 중요한 복지정책이 국가, 노동자집단, 그리고 사용자집단의 상호협력 하에 통합적으로 이루어지며, 시장의 효율성과 상품화의 문제는 상대적으로 중요하게 다루어지지 않는다.

반면 잔여적 체제에서는 사회보장이나 공무원의 특권에 비해 시장이 지배적인 경향이 있다. 국가는 노동시장에서 적절한 소득을 획득하지 못하는 사람을 대상으로 국민최저수준의 복지급여를 제공한다. 복지대상자 선정에서 최선의 기준은 구제 가치가 있는 빈민과 구제 가치가 없는 빈민의 구분이며, 국가는 사회복지에서 시장의 영향을 민간부문에 대한 보조적 장치로 활용하고자 한다.

보편주의 체제에서는 국민의 사회적 권리가 신분적 특권과 시장 모두에 우선한다. 시장경제에 대한 복지의 종속성은 다른 체제에 비해 상대적으로 가장 약하게 설정된다. 이러한 국가에서는 보편적 프로그램이 가장 잘 발전되어 있고, 민간부문의 역할 축소와 적극적인 국가개입 방식이 중심을 이룬다. 사회적 평등과 전국가적인 사회연대성의 제고를 위해 조세, 연

38) 연금제도의 발전을 분석해보면 이 부분은 분명한데 국가와 시장, 또는 정치권력과 금전관계가 지속적으로 상호작용하며, 연금의 사회적 공급을 특이한 방식으로 혼합해왔다는 것이다 (에스핑 안테르센, [1990]2006:129).

대적 임금정책, 적극적인 노동시장정책을 통해 각종 복지급여의 보편주의를 제시하고 있다.

이 연구에서 출산 및 양육과 관련한 시장의 기능과 역할은 국가와의 관계를 전제한다. 따라서 시장은 ‘국가’와 마찬가지로 세 가지 복지국가유형과 연계하여 논의될 수 있다. 일반적으로 출산 및 양육과 관련하여 일정한 역할을 수행하고 있는 주체들은 공공부문과 민간부문으로 구분되며, 후자는 다시 영리부문(profit organization)과 비영리부문(non-profit voluntary sector) 그리고 비공식부문(informal sector)으로 구분된다.³⁹⁾ 영리부문은 수요-공급 균형의 시장원리주의에 입각하여 영리 추구를 우선시 한다. 비영리부문은 영리를 목적으로 하지 않는 주민조직과 법인 및 단체, 그리고 이들이 사회복지사업을 목적으로 운영하는 시설과 기관을 포함한다. 여기에서 시장은 본 연구의 주제와 연관시켜 영리부문 중에서도 기업(사업체)으로 그 범위를 좁혀 논의할 것이다. 현실적으로 한국사회에서 출산 및 양육 관련 서비스는 국가가 취약계층을 대상으로 보상적인 성격으로 제한적으로 제공하고 있는 것을 제외한 나머지 대부분은 개인의 책임을 강조하는 기반 위에서 시장에 의존하고 있다. 이러한 서비스는 주로 보육이 포함되며 여러 주체별 논의에서 직간접적으로 다루기로 하고, 이하에서는 직장문화와 관련하여 근로자의 출산 및 양육과 관련한 시장의 역할에 초점을 두도록 한다.

제 2 절 시장에서의 모성권과 노동권

신자유주의 경제논리에 따라 상품의 생산과 판매는 물론 자본과 인력, 심지어 취향과 기호의 이동이 민족과 국가의 경계를 넘어섬에 따라 압축

39) 여기에서 각 부문은 기관, 단체, 시설 모두를 포괄한다.

적인 경쟁의 세계화가 현실화되고 있다. 세계시장주의의 확대로 산업과 기업의 경쟁이 심화되면서 노동시장의 유연화에 대한 압력은 더욱 강화되고 있으며, 노동시장의 유연화는 곧 고용불안과 일자리 창출의 양극화라는 이면을 노정시키고 있다. 특히 고숙련-고임금, 저숙련-저임금의 일자리가 증가하면서 고숙련 노동자와 그렇지 못한 노동자들의 노동시장 내 격차가 심화될 뿐만 아니라 정규직과 비정규직의 격차는 정규직의 축소로 인해 더욱 확대되고 있는 것이다.

경제구조의 격차는 소득분배의 양극화로 이어져서 소득불평등을 가늠하는 지니계수는 1997년 이전 평균 0.286에서 1998~2003년 0.315로 크게 높아지고 있다(통계청, 2005). 이와 같은 고용불안과 소득의 양극화는 개별 가족의 경제기반을 약화시키고 가족의 계층격차로 이어지고 있음은 확인 가능한 사실이 되고 있다. 더욱이 현 경제상황에 비추어, 고용불안과 소득 불평등은 지속되고 양극화로 인한 빈곤계층은 지속적으로 상승할 것이라는 어두운 전망이 지배적이다. 다른 한편, 내구소비재의 발달과 기호품의 다양화로 인한 가족소비수준은 지속적으로 상승하고, 이로 인한 가족 간 생활기회의 차이 역시 확대 재생산되고 있다. 특히 대도시를 중심으로 한 주택가격의 지속적인 상승은 주거비용의 부담을 증가시키고 있으며, 소자녀의 보편화와 함께 자녀에 대한 평균교육기대수준의 증가와 이로 인한 자녀교육비용이 해마다 증가하면서 가족재생산비용은 급속히 상승하고 있다.⁴⁰⁾

흔히 경제적으로 취약하거나 더 나은 삶을 원하는 개별 가족들이 쉽게 취할 수 있는 전략은 생계소득자를 최대화하거나 소비를 최소화하는 방법

40) 한 연구에 의하면 연간 지출되는 사교육비는 14조 6천억으로 세계 최고수준에 달하는 것으로 추정되지만(한국교육개발원, 2003), 학생들의 사교육참여는 지속적으로 증가해 왔다. 예컨대 1980년에 전국 중학교 학생의 20.3%가 사교육을 받은 반면에 1990년에는 31.0%, 1999와 2000년에는 50% 이상, 그리고 최근 2003년 조사에서는 무려 75.3%가 사교육에 참여하는 것으로 나타났다(양정호, 2004). 또한 이에 대해 조사대상가구의 77.2%가 자녀사교육비가 가계에 부담스럽다고 응답하고 있다(통계청, 2004).

이다. 하지만, 대부분의 가족들은 가구의 재생산비용을 일정수준 이하로 낮추기 어렵다는 점에서 임금취득이 가능한 성인을 중심으로, 그리고 이 경우 핵가족 구조상 주로 남편과 아내가 주축이 되어 가구생계소득자를 최대화하는 전략이 우선적으로 선택될 가능성이 높다. 이 경우 자녀양육과 가사를 전담해온 기혼여성들은 노동시장참여로 인한 돌봄노동의 공백을 대체하는데 소요되는 비용과 문제점들을 고려하지 않을 수 없다. 이러한 점 때문에 사실상 여성들의 사회참여가 일정 수준에서 정체되는 동시에 여성들이 결혼과 출산을 기피하는 주요인으로 작용하는 것이다. 따라서 여성들의 경제활동여부는 가족의 경제적 압력과 경제활동에 대한 여성의 욕구와 같은 배출요인과 돌봄노동의 부담이라는 흡인요인 사이의 긴장과 균열의 용해 지점 내에 위치한다.

그러나 고령화로 인한 생산가능인구의 감소가 예견되고, 지식기반사회로의 이행에 따른 노동시장의 구조재편이 불가피해지면서 여성인력의 중요성이 부각되고 여성노동의 시장진입이 더욱 유연해질 가능성이 높아지고 있다. 특히 21세기는 정보기술발달에 따른 고도산업사회라는 점에서 공공 영역에서의 여성 참여가 더욱 확대되는 추세에 있다.⁴¹⁾ 더욱이 지금과 같은 자녀수의 감소추세와 고용불안이 지속된다면 기혼여성의 취업률은 더욱 높아져서 맞벌이 가족은 보편적인 가족형태의 하나로 자리매김하게 될 것이다.⁴²⁾ 기혼여성의 경제활동참가 증가로 인해 일부 계층에서는 단순한 보조소득원의 지위에 머물렀던 여성취업이 가구전체의 소득수준을 변화시키는 주부양자 지위로 부상하는 현상이 나타나고 있다.⁴³⁾

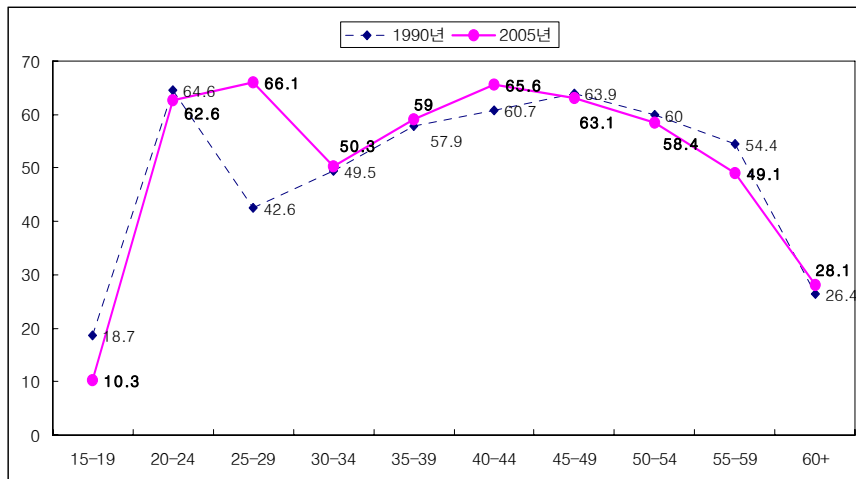
41) 실제로 한국사회에서도 여성들의 교육수준향상과 취업의 필요성이 증가하면서 여성의 경제활동참여는 1985년 41.9%에서 2005년 50.1%로 확대되어 왔다. 특히 기혼여성의 증가세가 두드러져 1985년 40%에 불과하던 기혼여성의 경제활동참가율이 2005년에는 51.4%로 증가하였다.

42) 맞벌이 가족은 1990년 27.4%에서 2000년 35.4%로 증가하였다(여성가족부, 2006:3).

43) 특히 소득수준이 낮은 계층일수록 가구소득에서 아내가 기여도가 높게 나타나고 있다. 소득분위별로 살펴보면, 기혼여성의 소득을 남편의 소득과 비교한 결과 최저소득가구인 1분위 부인들의 월평균 소득이 98만원으로서 남편의 월평균소득 54만원의 180%를 벌고 있으며, 2

이러한 추세에도 불구하고 한국여성의 사회참여와 경제활동은 여전히 선진국의 수준에 미치지 못하고 있다. 물론 기혼여성의 취업이 확대되면서 결혼시기 및 출산연령의 지체 및 다양화와 함께 여성경제활동참여의 지속화 경향이 나타나고 있지만, 생애주기에 따른 여성의 경력단절 현상은 크게 완화되지 않고 있다. 즉 [그림 4-1]에서 보듯이, 1990년에는 20~24세 여성의 참가율이 64.6%로 가장 높았다가 25~29세 연령대에서 급격히 낮아진 42.6%로 분명한 M자 커브를 확인할 수 있다. 이에 비해 2005년에는 25~29세 참가율이 66.1%로 그 전 연령대에 비해 다소 상승하다가 30~34세에 50.3%로 낮아져 M자 커브가 우측으로 상향이동하고 있을 뿐만 아니라 M자 커브의 하락폭도 다소 감소하고 있다. 하지만 출산과 양육 집중이 요구되는 시기의 경제활동참가율은 크게 떨어지는 쌍봉형은 여전히 유지되고 있다.

[그림 4-1] 여성 연령별 경제활동 참가율: 1990, 2005



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

분위의 경우는 부부가 거의 같은 소득수준을 보이고 있는 것으로 나타났다(황수경·김가을, 2005; 장혜경·김혜영·김영란외, 2005).

한편 미혼여성의 노동시장참가율은 기혼여성의 참가율과 대조적으로 안정적이다. 그러나 미혼여성이 결혼 전에 취업하여 결혼 후 일자리를 그만둘 확률은 56%임에 비해, 미혼여성이 일자리를 그만둘 확률은 20%에 불과하다. 또한 결혼 전 미취업상태였다가 결혼 후 취업할 확률은 32%로 미혼자의 취업확률 49%에 비해 크게 낮게 나타나 한국사회에서 결혼은 여전히 여성의 노동시장 유입율을 낮추는 주요한 생애사건임을 확인할 수 있다(고선주 외, 2006:17). 여성취업에 관한 조사결과에서도 기혼여성의 취업을 가로막는 가장 큰 장애요소는 자녀의 출산과 양육임을 지적하고 있다. 이는 결혼으로 인한 출산과 양육의 부담을 전적으로 여성에게 귀속시키는 가부장적 가족문화가 유지되고 있을 뿐만 아니라 출산과 자녀양육의 사유를 들어 여성의 노동생산성을 평가절하 하는 노동시장의 차별과 편견이 작용한 결과로 해석된다.

무엇보다 여성의 취업증가는 여성노동을 필요로 하는 산업구조 및 노동시장의 수요변화, 여성의 교육 및 사회의식의 성장과 이에 더해 소자녀출산과 가족재생산비용의 증가와 같은 가족내적 요인과 맞물려 있다. 그러나 여성의 취업이 확대되고 안정적으로 유지되기 위해서는 여성노동의 공급조건, 즉 일과 가족생활이 병행 가능한 사회환경 조성이 중요해짐은 두말할 나위가 없다. 특히 한국사회에서 여성들은 교육수준과 취업의 욕구가 높음에도 불구하고 가정과 직장의 고정된 성역할구조로 인해 ‘경력단절’이 일반화되어 있을 뿐만 아니라 그로 인한 기회비용조차 여성 개인과 개별가족의 몫으로 고스란히 전가되어 왔다. 따라서 이제까지 개별 가족 내에서 여성의 몫으로 규정해왔던 자녀출산 및 양육은 물론 노인부양 등의 돌봄 노동에 대한 사회적 공유와 분담방안이 마련되지 않는 한, 여성의 지속적인 사회참여확대는 요원한 과제가 될 뿐이다.

물론 과거에는 가족주의와 더불어 여성의 돌봄노동과 그 가치가 인정되는 사회적 분위기 속에서 여성의 주요 기능은 자녀출산과 자녀양육으로

제한되어 있었다는 점에서 여성들에게는 별도의 선택가능성이 허용되지 못했다. 반면, 현대사회에서는 여성들도 경제활동에 적극적으로 참여하면서 자신의 노동력을 임금으로 교환하는 것이 보편화됨에 따라 여성들은 생애주기별로 임금노동과 무급 돌봄노동의 선택귀로에 놓여 있다. 이는 사회전반의 시스템이 임금노동의 수행을 전제로 하고 있음에도 불구하고 출산과 이에 따르는 돌봄노동은 여전히 여성개인의 몫으로 간주하는 불평등한 성별배치와 이에 근거한 가족구조의 현실에 기인하고 있기 때문이다. 그러나 불평등한 성별배치와 이에 따른 돌봄노동의 사회적 분담기제가 미비한 현실과는 달리 남성생계부양자의 가족형태의 적실성 역시 날로 약화되고 있음은 주지의 사실이다. 가족유지비용의 상승에도 불구하고 노동시장의 압축적 경쟁이 일상화되면서 남성취업의 생애적 안정성도 크게 약화되고 있으며, 이로 인한 가족의 경제적 기반의 약화는 결국 결혼의 연기와 회피 혹은 자녀출산에 소극적 태도와 연계되어 있다.

이런 점에 대해 개발 국가에서는 성평등 수준이 낮을수록 출산율이 높게 나타나지만, 경제성장을 이룩한 국가에서는 반대로 성평등 수준이 높을수록 출산율이 높게 나타난다는 Chenais(1996)의 지적에 주목할 필요가 있다(이재경, 2005 재인용). 결국 이러한 현상은 돌봄노동의 가치변화와 이에 따른 ‘돌봄의 공백’과 출산율과의 상관성을 압축적으로 보여주는 것이다. 요컨대 가족 내에서 여성과 남성 간에 돌봄노동과 관련된 역할분담이 변화되지 않고 있을 뿐만 아니라 여성의 의식변화를 사회제도나 정책이 뒷받침하지 못하는 사회적 현실은 출산과 돌봄의 책임을 여성만의 책임으로 전가시킴으로써 결과적으로는 여성의 결혼과 출산을 회피하게 만들고 있다.

시장에서 근로자의 가족을 위한 시간적 배려 등이 미흡하다는 점도 일과 가정의 조화로운 양립에 중대한 걸림돌이 되고 있다. 살아남기 위한 경쟁에서 신규로 시장에 진입한 노동자는 물론 기존의 중산층 및 노동자

계층의 노동시간이 증가하고 있다.⁴⁴⁾ 실제 월평균 정상근로시간은 183.7시간이며, 초과근로시간은 18.1시간에 달하고 있으며(노동부, 2004), 근로자 1인당 연간근로시간은 2005년에 2,390시간으로 OECD 국가 중 가장 높다.⁴⁵⁾ 과거부터 가족의 노동생산력은 경제발전이라는 국가과제에 희생이 되어, 노동자계층은 가족보다 직장을 위해 많은 시간을 빼앗기며 결국 가족을 희생하였다. 후기 산업사회로 들어오면서 경제 발전에 따른 소득 증가에 힘입어 노동자계층은 가족을 위해 보다 많은 시간을 할애하고자 하나, 고용불안정 등으로 경쟁에서 도태될 것을 두려워하여 노동시간이나 강도를 줄일 수 있는 형편이 되지 못하고 있는 것이다. 시장에서의 노동 강도 또는 노동시간 증가는 자녀양육을 위한 절대적 시간의 감소를 가져와, 그만큼 가정에서 가사와 육아를 정상적으로 수행하는 것을 아주 어렵게 한다. 즉, 이인생계부양자가족이 증가하면서 부모의 자녀양육 수행이 노동시장의 조건과 양립하기가 더욱 어려워지고 있는 것이다.

제 3 절 모성권-노동권 보장제도와 기업의 수용성

1. 모성권-노동권 보장제도

한국사회는 빠르게 진행되는 저출산·고령화 문제로 인해 이를 해결하기 위한 방안을 다각도로 모색하고 있다. 세계 최저의 출산율을 기록하고 급속하게 고령사회로 진입하는 과정에서 미래의 인력부족이 야기하는 노동력 부족 현상을 걱정하는 시각이 지배적이지만, 한편으론 25~39세의 출산·육아기 여성들이 자녀출산과 양육문제로 인해 직장을 그만두게 되고 그 이후엔 재입직을 하지 못해 국가차원에서 여성인력을 제대로 활용하지 못

44) 24시간 노동체제에서 고용이 불안한 남녀노동자들은 2가지 직업을 병행하기도 한다.

45) OECD 국가 중 우리나라와 가장 유사한 일본만 해도 연간근로시간은 1,801시간으로 세계 9위에 해당된다(OECD, 2005).

한다는 공감대가 형성되고 있다. 실제로 우리나라 기업들은 ‘여성은 약하다’, ‘여성은 보조 역할을 하는 존재이다’, ‘결혼·출산·육아로 인한 공백으로 생산성이 저하 된다’는 고정관념으로 인해 여성인력 채용을 기피하기도 하지만, 노동시장에 어렵게 입직을 하였다고 해도 결혼 후의 출산·육아문제를 기업, 지역사회, 국가가 앞장서서 모성보호 및 일가족 양립이 가능한 지원을 해주지 못해 개개인이 희생을 감수하고 각자의 몫으로 치부해버리는 경우가 많았다. 여성들의 경제활동참여는 결혼, 출산 및 육아에 의해 크게 영향을 받게 되기 때문에 이에 대한 지원체계를 견고히 하지 않으면 여성들이 조기 퇴직으로 갈 수 밖에 없으므로 20대 후반부터 30대 후반의 젊은 여성들을 활용하지 않는 것은 국가적 손실을 초래하게 된다.

국가차원에서의 여성인력 활용에 대한 필요성은 인식하고 있지만 기업 측면에서는 과연 여성인력을 적극적으로 활용하는 것이 기업에 바람직한지에 대한 논란은 남아있다. 예를 들면, 외국의 선행연구 결과를 보면 육아책임이 있는 종업원은 자녀가 없는 종업원에 비해 결근일수가 더 많고 (Emlen, 1984), 근무 중 이탈시간이 더 많은 것으로 나타나고 있다 (Scharlach and Boyd, 1989). 즉 여성인력들은 육아에 대한 책임이 많기 때문에 결근이나 근무 중 이탈을 할 확률이 높고 이에 따라 생산성이 저하될 가능성이 높다는 주장이다. 실제로 한국여성개발원(2000)의 조사에 따르면 같은 조건일 경우 남성 인력을 채용하겠다는 인사담당자들이 45.5%로 나타난다. 2005년 1월 대한상공회의소가 서울 소재 592개 기업을 대상으로 실시한 ‘여성인력에 대한 기업인식 실태’를 조사한 결과에서도, 기업들이 여성인력활용에 있어서 가장 큰 애로를 느끼는 요인으로 결혼·출산·육아로 인한 업무단절에서 오는 생산성 저하문제(46%)를 꼽고 있다.

반면, 여성인력을 적극적으로 활용하는 것이 기업의 성과에 기여한다는 주장도 있다. LG경제연구원의 보고서에 따르면 여성인력의 활용이 긍정적인 결과를 가져다주는 이유에 대해 다음과 같이 세 가지 논리를 들고

있다. 첫째, 여성인력을 적극적으로 활용할 경우 기업은 예전에 비해 선택 가능한 인재의 풀이 넓어짐에 따라 인력의 다양성이라는 측면을 갖추게 되고 기업성과를 향상시킬 수 있다. 둘째, 여성의 새롭고 다양한 시각이 반영되어 혁신적이고 새로운 문제해결 방법을 찾을 수 있다. 셋째, 여성인력을 적극적으로 활용한 선진 기업들의 사례를 보면 기업성과 향상이 뚜렷하다는 결과가 제시되어 있다. 실제 실증 연구들을 살펴보면 업무와 가정의 조화를 위해 가족친화 프로그램 등과 같은 사내정책 또는 프로그램을 실시하고 있는 기업의 직원들은 조직몰입도 및 충성도가 높고, 이직 의사가 낮다는 조사결과가 있다(Bond, Galinsky, and Swanberg, 1997).

이와 같이 여성 인력의 활용을 보는 두 가지 시각을 비교해보면, 결국 여성이 갖는 모성이라는 특성으로부터 시작됨을 알 수 있다. 여성 인력 활용에 대한 부정적인 시각은 모성 활동으로 인해 발생하는 비용에 주목하고 있다. 반면 여성 인력의 활용에 대한 긍정적인 시각은 모성을 보호하고 일·가정 양립이 가능한 장치들이 마련된다면 남성과는 다른 여성 인력이 갖는 장점을 살릴 수 있고 이것이 주는 장점이 많다는 점을 강조하고 있다. 여기에서는 한국사회에서 모성 보호와 일·가정 양립을 지원하기 위한 장치들을 살펴보고, 이들 제도의 설계상 특징과 그로 인한 발생될 수 있는 결과를 평가해보고자 한다.

가. 산전후휴가

한국에서 기업은 출산근로자에게 90일의 산전후휴가를 줄 의무가 부여되어 있다.⁴⁶⁾ 이 중 처음 60일은 유급휴가이고 나머지 30일은 무급휴가이다. 따라서 처음 60일의 산전후휴가급여 비용은 기업이 의무적으로 부담하도록 하고 있다. 이렇게 보면 전형적인 의무공급인데 부분적으로 급여

46) 배우자출산휴가제는 2008년부터 사업장별로 임의로 시행해오던 남성근로자의 출산휴가를 3일간 의무적으로 부여받을 수 있게 되었다.

세에 의한 공적 공급 시스템이 보완하고 있다. 2006년 1월 1일부터 우선 지원대상기업(건설업 300인, 제조업 500인 이하, 기타 100인 이하인 사업장)에 한하여 통상임금액(상한 135만원) 만큼을 산전후휴가기간 동안 고용보험에서 지급하고 있다. 이에 따라 중소기업의 산전후휴가 기간의 급여 비용 부담이 대폭 줄어들었다.

산전후휴가기간 기존의 숙련된 인력이 없기 때문에 발생하는 작업차질은 기업에게 비용을 야기한다. 대기업의 경우 상대적으로 업무재배치를 할 수 있는 인력도 풍부하게 존재하고 비슷한 업무에 종사하는 사람들이 부담을 나누어지는 것이 가능한 반면, 중소기업의 경우 인력공백이 야기하는 비용부담이 크다. 이러한 비용 증가는 산전후휴가를 갈 가능성이 높은 근로자에 대한 노동수요 감소를 야기한다. 대기업의 경우 60일간의 임금을 전액 부담하고 나머지 30일에 대해서도 135만원을 초과하는 금액에 대해 부담해야 하기 때문에 산전후휴가를 갈 가능성이 높은 여성에 대한 노동수요가 줄어든다. 중소기업의 경우 135만원을 초과하는 임금액에 대해 부담하므로 상대적으로 부담액은 낮으므로 노동수요의 감소폭은 크지 않을 것이다.

산전후휴가급여 액수가 출산 전 임금에 비례하기 때문에 매우 강력한 노동공급 증가 유인을 갖고 있다. 극단적으로 산전후휴가급여를 얻기 위해서는 산전후휴가 개시 3개월만 일하면 3개월분의 임금을 추가적으로 더 받을 수 있기 때문에 가능한 한 많은 근로시간을 일할 유인을 갖게 된다. 또한 산전후휴가급여를 받을 수 있기 위해 새롭게 노동시장에 진입하려는 유인이 존재할 수 있다. 이러한 노동공급의 증가는 앞서 언급한 비용부담으로 인한 노동수요 감소를 상쇄하는 힘으로 작용한다.

한편 현행의 산전후휴가의 이용률이 기업규모 및 정규직 여부에 따라 편차가 크게 나타나, 종업원 수가 30인 미만인 사업체 근로자의 경우 산전후휴가 신청률은 30인 이상 기업의 70%의 절반가량에 해당되는 38.8%

에 불과하다.⁴⁷⁾ 특히 산전후휴가를 제대로 사용하지 못하는 주요인이 근로자의 경우에는 대체인력의 확보가 불확실한 상황에서 동료들에 대한 부담으로, 기업주의 경우에는 적정인력의 확보가 원활하지 않다는 지적이 지배적이다.

〈표 4-1〉 산전후휴가제도의 특성

구 분	산전후휴가	산전후휴가 급여
기업의 제공 의무	○	×
의무기업의 보편성 여부	모든 기업	-
기업의 비용 부담 의무	○	○
기업의 실제 비용부담률	100%	우선지원대상기업의 90일 통상임금액(상한 135만원)을 고용보험에서 지원, 이외 기업은 60일 초과 기간만 통상임금액(상한 135만원) 고용보험 지원
고정 편익량 여부	○(90일)	60일간 임금소득 비례, 100%, 30일은 무급
근로자로서의 자격요건	○	○
근속 또는 고용기간 상의 자격요건	없음	최소 3개월 고용보험 가입 (휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상)

나. 육아휴직

육아휴직제도는 기본적으로 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀양육을 위해 휴직할 수 있는 제도로서 친자뿐만 아니라 양자

47) 최근 저출산고령사회위원회의 조사에 따르면, 서울과 부산 등 전국 대도시 5곳에 위치한 여성근로자 가운데 지난 1년간(2005.3~2006.2) 출산한 여성근로자 총 568명과 212개소의 기업체를 대상으로 '산전후 휴가미활용실태'를 조사한 결과, 여성근로자의 58.2%만이 산전후 휴가를 90일간 사용했으며 약 41.8%는 법적보장기간보다 적게 휴가를 사용한 것으로 밝혀졌다. 특히 비정규직 및 100인 미만 사업체의 경우에는 90일미만 휴가사용자가 각각 63.6%와 74.1%에 달하고 있다. 또한 본 조사결과에 따르면, 출산 후 복직하여 근무 중인 근로자의 30% 정도는 퇴직을 고려하고 있으며, 이 가운데 30.9%가 비자발적으로 퇴직을 고려하는 것으로 나타났다. 기업체의 경우에는 출산근로자가 비정규직이라도 지속적으로 채용하겠다는 기업체는 34.6%에 불과한 것으로 나타나 현실적으로 비정규직의 출산 후 재고용이 어려움을 확인할 수 있다(국정홍보처, 국정브리핑 자료, 2007년 1월 16일).

의 경우에도 육아휴직이 인정되고 있다. 육아휴직의 경우 무급을 원칙으로 하고 있으며 휴가를 이용할 수 있는 권리가 근로자에게 주어지고 있다. 근로자가 무급휴직을 사용하게 될 경우 기업 입장에서는 명시적인 휴직급여를 지급할 의무는 없지만 결원의 발생으로 인한 암묵적 비용을 사실상 지불하고 있다. 이에 따라 육아휴직을 할 가능성이 높은 근로자에 대한 노동수요가 감소한다.

육아휴직기간 중 근로자에게는 생계비용으로 육아휴직급여(월 40만원)를, 사업주에게는 육아휴직장려금(월20만원) 및 대체인력채용지원금(월 20-30만원)을 지원하고 있다. 육아휴직급여는 2001년 신설된 이래 지급액을 꾸준히 인상해 왔으며, 육아휴직급여의 지원실적도 꾸준히 증가해 오고 있다. 육아휴직급여는 고용보험 피보험자로 단위기간 180일 이상인 근로자가 1세 미만의 영아양육을 위해 육아휴직을 30일 이상 신청한 경우에 지급받게 된다. 육아휴직기간은 육아휴직급여를 받을 수 있는 남성은 1년, 여성은 10.5개월로서, 이 때 임금의 일부로 보전되는 월 40만원의 지급액은 2007년부터 월 50만원으로 상향조정되었고, 대상자녀의 연령은 1세 미만에서 2008년 1월 이후에는 3세 미만까지로 확대 적용될 예정이다(노동부, 2006). 또한 추진되고 있는 계획안에 따르면, 만 3세 미만의 영아를 둔 남녀근로자가 육아기 근로시간 단축제를 1년 이내에서 활용할 수 있으며, 1일 또는 1주 단위로 근로시간의 2분의 1범위에서 단축근무를 할 수 있도록 되어 있다. 정부는 단축제도를 운영하는 사업주에 대해 대체인력채용 인건비의 일부를, 근로자에 대해서는 근로시간 단축에 따른 임금 감소분의 일부를 육아휴직급여에 준해 지원할 계획이다.⁴⁸⁾

48) 노동부는 2007년 9월 법의 개정안을 “남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률”로 개정하면서, 남녀의 평등한 기회와 대우보장은 물론 모성보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함을 물론 근로자의 일과 가정의 양립지원을 명시적인 목표로 설정한 바 있다(노동부, 2007).

〈표 4-2〉 육아휴직제도의 특성

구 분	육아휴직	육아휴직 급여
기업의 제공 의무	○	×
의무기업의 보편성 여부	모든 기업	-
기업의 비용 부담 의무	○	×
기업의 실제 비용부담률	100% 아님. 정부가 휴직장려금 및 대체인력채용장려금 지급	비용 부담 없음. 고용보험에서 월 고정급 50만원 지급.
고정 편익량 여부	○ (1년, 1세 미만 시점에서 신청)	○ (월 50만원)
근로자로서의 자격요건	○	○
근속 또는 고용기간 상의 자격요건	육아휴직 개시 시점에서 현직장 1년 근속	6개월 고용보험 가입, 피보험자 자격 유지해야.

근로자는 가구소득과 정책급여를 감안하여 휴직 사용 여부를 결정하게 된다. 육아휴직을 이용할 가능성이 있는 근로자 입장에서는 휴직급여가 시간당 임금율과 무관한 정책급여이므로 근로시간을 늘릴 유인을 갖지는 않는다. 하지만 육아휴직의 수급권이 1년의 근속기간을 갖는 자에 한정되기 때문에 근로일수를 최소한 1년으로 채우기 위해 기존 직장을 이탈하지 않거나 새롭게 출산 전에 노동시장에 참가하려는 유인이 존재한다. 이로 인한 노동공급의 증가는 앞서 육아휴직을 이용할 가능성이 있는 근로자에 대한 노동수요 감소를 상쇄하는 힘으로 작용한다.

실제 육아휴직 사용자는 많지 않다. 산전후휴가를 사용한 이들 중에서 육아휴직을 사용한 이들의 비중은 2006년 현재 27.4%로서 산전후휴가 사용자의 약 1/4만이 육아휴직을 사용하고 있다. 육아휴직의 이용률이 낮은 이유는 무엇보다도 육아휴직급여가 낮은 수준이기 때문인 것으로 보인다. 육아휴직급여가 말 그대로의 소득을 보전할 만큼 상향조정되지 않고, 대체인력확보를 위한 사회적 노력이 이어지지 않을 경우에는 남성은 물론 여성들조차 획득 가능한 소득의 대부분을 포기하고 육아휴직을 신청할 것

인지는 상당히 불투명할 수밖에 없다. 이와 함께 육아휴직을 이용하지 못하게 만드는 조직문화의 문제도 중요한 요인이 된다.

본 연구에서 실시한 사례조사에서도 기업의 인사담당자는 산전후휴가와 육아휴직에 대해 법에 정해진 제도이므로 기업입장에서 거부할 수 없다는 생각을 하고 있었으나, 모성건강보호의 성격이 강한 산전후휴가는 당연한 것으로 인정하지만 육아휴직의 경우는 대체인력문제와 그 비용 부담 등의 문제로 기업입장에서 부정적인 시각도 있었다. 즉 육아휴직에 대해서 언제나 개선과제로 지적되는 문제로 기업의 분위기로 인해 근로자들이 당연히 신청할 수 있음에도 사용하지 못하는 문제가 동일하게 본 조사에서도 드러난 것이다. 팀 내에서 인력지원이 없어 산전후휴가 복귀 후 밀린 업무로 인해 매일 야근을 하거나 3개월 휴가 뒤 업무가 바뀌는 등의 사례가 있어 산전후휴가에 대해서도 심리적으로 불편함이 있었다는 사례도 있어 법적권리로 인정됨에도 실제 사용시 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 특히 육아휴직의 경우는 인사담당자들은 근로자들에게 압력을 주지 않으며 신청에 대해 불이익이 전혀 없다고 강조하고 있지만 인터뷰 간간히 기업 입장에서의 어려움을 말하거나 근로자들이 알아서 신청을 하지 않는다고 말하는 등 휴직이 자유롭지 못한 분위기가 있는 것으로 나타난다. 근로자들의 경우는 조직 내 지위의 변동에 대한 불안감, 고용유지에 대한 우려, 급여의 미흡함, 업무공백으로 인한 경력관리 및 업무 능력 저하에 대한 우려 등으로 육아휴직사용을 꺼려하고 있었다. 휴가휴직제도에 대한 보완 및 개선과제로는 우선 근로자 입장에서는 산전후휴가 기간의 부족함, 육아휴직급여가 매우 적다는 점, 육아휴직 기간의 연장 및 탄력적 운용, 육아휴직 신청에 장애가 없도록 산전후휴가와 연동할 수 있게 보완할 것 등의 내용이 제기되었다. 인사담당자는 기업의 입장에서 산전후휴가와 육아휴직시 대체인력 비용 문제, 비용에 대한 보조금 지원 확대 등 비용 부담 완화를 요구하는 부분이 다수였다.

다. 보육

한국의 보육정책은 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 한 가지는 남녀 고용평등법에 의거하여 직장보육시설을 의무설치 하도록 하는 것이며 다른 한 가지는 정부의 보육비용 지원 정책이다. 전자는 의무공급 방식이고 후자는 공적 공급 방식이다.

직장보육시설 설치와 관련하여 한국은 모든 기업에게 직장보육시설을 설치하도록 강제하고 있는 것이 아니라 일정 규모 이상의 사업체에 대해서만 의무공급을 적용하고 있다(표 4-3). 앞에서 의무공급은 소득재분배의 문제나 취약집단에 대한 배려 측면에서는 장점을 갖고 있지 않다고 지적한 바 있다. 의무공급을 과도하게 시행할 경우 역으로 취약집단에게 나쁜 영향을 주게 된다. 이런 점을 감안하여 기업이 어느 정도 지불능력이 있고 근로자도 일정 수준 이상의 임금을 받는 이들에게만 의무공급을 실시하는 것이 현실적이다. 현재 한국에서 직장보육시설 설치 의무는 여성 300인 이상 사업장 또는 전체 근로자 500인 이상 사업장에만 한정되어 적용되고 있다. 이론적으로 직장보육시설 설치의 의무공급은 꽤 효과적인 제도일 수 있다. 그런데 문제는 직장이 적절한 보육의 공간이 되지 않는 경우가 많다는 현실적인 사정 때문에 직장보육시설설치가 활성화되고 있지 못하다. 이러한 현실적 사정 때문에 정부는 직장보육시설을 설치하지 않는 의무사업장의 경우 보육수당 지원을 의무화하고 있다.

또 다른 보육 지원은 가구가 지불하는 보육비용에 대한 지원정책이다. 일정 소득 이하의 가구에 대해 보육비를 지원하고 있다. 도시근로자가구 평균소득 100% 수준의 가구는 보육비용의 20% 정도에 해당하는 금액을 지원받고 가구 소득수준이 낮아질수록 더 많은 금액의 지원을 받고 있다. 최저생계비 120% 이하의 가구에 대해서는 보육비용 전액을 지원받는다.

전체적으로 볼 때 정부는 대규모 사업장 근로자에 대해서는 기업이 보

육비용을 보조하도록 의무화하고 이외의 이들에 대해서는 소득기준을 이용하여 정부가 보육비용을 보조하는 정책을 펴고 있다. 대규모 사업장 근로자에 해당하는 부분만큼 정부의 공적 공급예산을 절약할 수 있다는 점에서 정부는 대규모 사업장에 대한 의무공급 방식을 선호한다. 게다가 근로자가 기업의 보육료 지원을 높게 평가하면 임금 부분에서 부분적 절감을 받아들일 수 있으므로 기업 입장에서 도입의 부담이 크지 않을 수 있다. 대규모 사업장 근로자들은 보육비용을 기업으로부터 보조받고 저소득 근로자들은 정부의 보육보조금 정책에 의해 보조를 받는다. 그런데 대규모 사업장에 속하지 않으면서 정부의 보육보조금을 받지도 못하는 사람들이 존재한다. 이들 중 보육비 보조가 절실히 필요한 이들은 아무런 지원을 받지 못하고 사각지대에 놓이게 된다.

〈표 4-3〉 보육지원의 특성

구 분	보육 수요자보조금	직장보육시설
기업의 제공 의무	×	○
의무기업의 보편성 여부	-	여성 300인 이상 또는 전체 500인 이상만 해당
기업의 비용 부담 의무	×	○
기업의 실제 비용부담률	-	-
고정 편익량 여부	○	○
근로자로서의 자격요건	× (가구소득 기준)	○
근속 또는 고용기간상의 자격요건	×	×

정부의 보육비용 지원의 자격요건은 근로와 전혀 무관하다. 근속기간이나 고용기간 또는 고용보험 가입 여부와 무관하다. 오직 중요한 것은 가구의 소득기준이다. 이러한 자격요건은 노동공급에 부정적 영향을 미친다. 앞서 개인의 노동공급 결정 모형에서 살펴본 것처럼 근로 여부와 무관하게 주어지는 보육비 지원은 소득효과만을 야기하므로 근로시간은 줄어든

다. 이에 비해 이러한 보육비 지원을 재정적으로 뒷받침하기 위해 기업이 세금을 내게 되면 이것은 노동수요를 감소시킨다. 결과적으로 정부의 보육비 지원은 후생 측면에서는 증진을 가져올지 모르지만 사중손실을 피할 수 없다.

라. 근로시간 유연화와 단시간근로

여성취업의 확대는 물론 여성고용의 안정성을 높이기 위해서는 다양한 근로시간제의 확산이 필요하다. 자녀양육이나 가사노동이 여전히 여성의 책임으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 이들의 가족 내 돌봄노동 시간은 단기간에 집중되어 있는 것이 아니다. 자녀의 성장과 가족의 주기에 따라 여성을 필요로 하는 돌봄의 수준과 내용은 각기 상이하다는 점에서 가족의 주기와 여성의 필요에 따라 근무시간을 유연하게 조정하는 탄력근무제와 파트타임, 재택근무 등은 여성취업에 긍정적 효과를 갖는다고 볼 수 있다.⁴⁹⁾ 그러나 유연근무제도는 일과 가족의 양립을 위해 많은 가능성을 가진 제도이지만 근로시간의 관행이 매우 견고하여 한국에서는 잘 깨지지 않는 양상을 보여주고 있다. 본 연구에서 실시한 사례조사에서 유연근무제 도입에 대한 의견을 살펴본 결과, 우선 단축 근무제에 대해 어느 정도 찬성하거나 이용의사가 있는 근로자들은 그 이유로 급여가 줄어들더라도 고용이 보장된다면 단축근무를 할 용의가 있다는 것이다. 즉 근로시간을 줄이면 자녀 양육과 직장을 병행하는데 도움이 되기 때문이며 이 경우 가장 중요한 전제조건은 고용 안정이었다. 반면 업무 특성상 단축근무제 도

49) 본 연구에서 실시한 기업사례조사에서 유연근무제를 실시하고 있는 기업은 조사대상 기업 15곳 중 1곳이었다. 이 기업에서는 유연근무제도 가운데 시차출퇴근제를 실시하고 있으며 자녀가 1세 미만인 여성근로자에게 근무시간을 1시간 단축해주고, 급여조정과 함께 하루 4시간에서 6시간 정도 근무하는 것을 선택하는 단축근무제도 시행중이었다. 비록 단축근무제는 이용하는 근로자가 없지만 시차출퇴근제나 자녀가 1세미만인 여성근로자에 대한 1시간 단축근무제는 근로자들의 호응이 매우 좋은 제도로 평가되고 있다.

입이 불가능하거나 도움이 안 되기 때문에 유연근무제에 대해 반대하는 경우도 있었다. 따라서 유연근무제는 근로시간과 직무, 그리고 이와 연동되어 급여의 문제가 함께 고려되어야 하는 제도로서 구체적으로 기업에 적용하기 위해서는 업종, 기업규모, 인력특성 등 다양한 변인에 따라 다르게 적용되는 모델이 개발되어야 할 필요가 있다고 하겠다.

탄력근로시간제나 선택근로시간제도는 근로기준법에 의해 그 근거를 가지고 있지만 잘 활성화되고 있지 못하다. 이와 관련하여 기업이 작업조직상의 문제로 꺼려하는 측면도 있지만 근로자들도 이것을 그리 원하는 것으로 보이지는 않는다. 정보사회로의 빠른 진입에도 불구하고 한국사회에서 원격근무나 재택근무의 방식은 초기 수준에 불과하다. 재택근무제는 일과 가정의 낡은 경계가 사라짐으로써 가정에서 보내는 물리적 시간이 증가함으로써 여성의 일과 가정생활 양립이 용이해지는 측면이 있는 한편 노동시간을 거의 무한대로 확장하는 결과를 가져옴으로써 가정의 일터화를 초래하는 결과를 가져온다는 우려가 나오고 있다(이호영·유지연, 2004:34). 더욱이 노동시장에서의 성차별적 관행이 강하게 여전히 유지되어 온 한국사회의 경우 기존방식과 같은 여성노동의 유연화는 여성에게 가사와 노동의 이중부담의 짐을 그대로 부담하게 될 가능성이 높다. 일례로 재택근무나 원격근무를 하는 경우 가사 및 양육과 사회적 노동의 구분이 모호하다는 사실이 여성들의 입장에서 오히려 부담으로 작용하게 되는데, 그 이유는 일을 하는 동안에도 끈임 없이 가사 및 양육과 관련된 일로부터 방해받기 때문이다(조성혜, 1995; 류영달, 1998). 기업의 입장에서는 비용의 절감과 아웃소싱의 개념으로 이익을 극대화할 수 있는 반면, 여성의 입장에서는 상대적인 근무시간의 융통성과 자녀양육의 병행 등이 큰 장점으로 작용하지만, 현실적으로는 여성의 이중적 부담을 가중시킬 가능성이 매우 높다. 남성에 비해 노동시장의 지위가 불안정한 여성들의 경우에는, 별도의 작업실이 배정되고 배우자나 가정생활로부터의 방해요소를

제거해 주는 적절한 근무여건의 조성 없이 가정 내에서의 목표물량만을 제공받는 경우가 허다하기 때문이다(고선주, 2000; 장혜경·김혜영·김영란 외, 2005).

이런 점에서 재택근무제의 적극적 도입을 논의하기 보다는 유연한 근로시간제의 확산과 파트타임 고용의 활성화 등을 검토해볼 필요가 있다. 그러나 이러한 제도 역시 아직 국내에서는 크게 활성화되어 있지 않은 것이 현실이다. 더욱이 파트타임제는 임금저하와 고용불안정을 확보하는 수단으로 활용되기 위한 수단으로 이용되고 있어 특정의 고용형태로 정착되지 못한 실정이다. 무엇보다 파트타임제도의 운영을 위해서는 인력을 다양하게 운영해야 할 뿐만 아니라 업무의 재편의 어려움이 있기 때문에 기업에서 이를 적극적으로 도입할 것으로 기대하기는 어렵다. 그러나 근로자가 자신의 학업이나 질병, 가족의 특별한 요구에 따라 파트타임직에 근무할 수 있는 노동형태의 유연성이 확보된다면, 여성이나 학생, 노년층의 취업은 더욱 용이해질 것이다. 이에 정부는 2008년부터 여성, 청소년, 고령자 등의 고용기회를 높이기 위한 ‘단시간 근로전환청구권 제도’의 도입을 추진 중에 있다.

여성고용과 관련하여 최근 이슈가 되고 있는 것은 여성 단시간근로자⁵⁰⁾가 지속적으로 확대되는 양상을 보여주고 있다. 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사(임금근로)」 자료에서 여성 단시간근로자의 규모는 817천명으로 남성 단시간근로자(381천명)의 2배를 이상을 상회하고 있으며, 대부분 임시·일용직의 불안정한 고용형태를 유지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 여성임금근로자 대비 여성 단시간근로자의 비중을 추세적으로 살펴보면 외환위기 직후부터 1999년까지 그 비중이 7%대에서 11%대로 증가하지만, 이후 10% 후반 대에서 안정되다가 2002~2004년에 소폭 증가하여

50) 본고에서 단시간근로자라 함은 통계청에서 제시한 “평소 근로시간이 36시간 미만인 임금근로자”로 정의하고 있다.

12%대를 유지하고 있다.⁵¹⁾ 이처럼 단시간근로의 여성화 현상을 놓고 노동수요 측면에서의 노동시장 유연성이 확보되고 공급측면에서 출산이나 육아가사 등으로 인한 경력단절을 최소화 할 수 있는 대안으로 인식되는 가하면 다른 한편에서는 저학력·저소득계층의 여성이 상대적으로 불이익을 받게 되는 노동시장인 동시에 정규근로로 편입되기 어려운 불완전 취업으로 바라보는 부정적인 인식이 공존한다. 이와 같은 대립적인 시각에 대해 안미보·반정호(2007)는 우리나라 여성 단시간근로자들은 다른 인적 특성과 동기를 가진 이질적인 두 집단이 단시간 노동시장에 혼재해 있는 것으로 결론을 내리고 있다. 즉 한 집단은 청소나 가사보조, 배달 등의 저임금·저숙련 노동에 집중되어 있는 저학력·고연령 여성이며, 다른 한 집단은 주로 교육관련 준전문업종이나 사무직에 종사하며 육아와 가사를 병행하는 고학력 여성으로 구성되어 있다는 것이다. 또한 단시간근로의 자발성측면에서 적어도 남성근로자보다는 자발성에 기초해 진입하게 되는 노동시장으로 그 성격을 규정하고 있어 여성 단시간근로를 부정적으로 평가할 수 없는 독특성이 존재한다.

여성 단시간근로자의 산업과 직종별 분포를 살펴보면, 산업별로는 도소매·음식숙박업과 기타 공공·민간 서비스업에 단시간근로자가 분포해 있고, 직종별로는 단순노무, 서비스판매직, 사무직 순으로 그 비중이 큰 것을 확인할 수 있다. 또한 2006년 8월 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료를 가지고 여성 단시간근로자의 상위3개 직종분포를 살펴보면, 전체 단시간근로자의 23.6%가 서비스관련 단순노무직에 종사하는 것으로 나타나고 있고, 15.8%는 조리 및 음식서비스업, 12.4%는 도소매 판매업에 종사하는 것으로 분석되어 단시간근로자가 특정직종에 많이 종사하고 있

51) 여성 고용 중 단시간근로의 비중(2005년)은 OECD 국가들과 비교할 때 상당히 낮은 수준이다. OECD 평균은 25.5%이지만, 한국은 12.5%에 불과하다. 체코, 그리스, 헝가리, 슬로바키아를 제외하고, 한국이 가장 낮은 수준이다. 네덜란드가 60.9%로 가장 높고, 스위스(45.8%), 일본(42.3%), 호주(41.7%) 순으로 높은 것으로 나타났다.

음을 확인할 수 있다.

여성 단시간근로자의 단시간근로를 선택하게 된 사유와 동기는 육아와 가사를 병행하기 위해 단시간 근로의 고용형태를 선택하는 비중이 가장 높게 나타나는데 이는 여성 장시간근로자의 사유와도 차이가 있으며, 남성의 그것과도 상당한 차이가 발견된다. 또한 여성 단시간근로자의 1/3 이상이 육아와 가사의 병행 및 근무시간을 유연하게 조절할 수 있기 때문이라는 사유에 의해 단시간근로를 선택하고 있는 것으로 나타나고 있다. 단시간근로를 선택하게 되는 여성에게 있어서 이 고용형태는 일과 가정의 양립 등 근무시간을 유연하게 가져갈 수 있는 장점으로 인해 자발성에 기초하여 선택하는 고용형태로 보아야 할 것이며, 이러한 인식에 기초한다면 유연근로제도의 도입은 여성의 육아가사로 인한 경력단절을 최소화하고 여성인력을 적절하게 활용할 수 있는 정책아젠다로 받아들여질 수 있을 것이라 판단된다.

그럼에도 불구하고 한국에서 단시간근로 제도의 운영이 활성화되고 있지 못한 이유 중 일부는 기업에서 단시간근로 고용을 기피하고 있기 때문이다. 단시간근로 제도의 운영시 인력을 다양하게 운영해야 하기 때문에 업무재편의 어려움이 있고, 이로 인해 업무의 비효율성이 증가할 가능성이 높아지고 비용부담이 늘어나게 된다. 따라서 업무가 효율적으로 재편되고 기능적으로 매뉴얼화되기 이전에는 단시간근로 제도가 활성화되기 어려울 전망이다.

단시간근로 근무제에 대한 부정적인 시각도 단시간근로 근무제의 활성화에 장애요인이 되고 있다. 현재 상황은 지나치게 비정규근로가 갖는 부정적인 특징만 강조되고 있어 일자리창출을 저해하고 있는 실정이다. 사회 일각에서는 비정규근로의 부당성을 지나치게 강조하고 있고 세계적인 추세인 고용형태 다양화가 기업의 의도적인 정규직 고용기피 또는 비정규직 남용으로 인식하고 있다. 이것은 정규직에 비해 비정규직이 낮은 임금,

저조한 부가급여 및 고용불안정성이 크고, 대부분의 비정규직이 비자발적 선택에 의한 것이기 때문이다. 우리나라의 근로시간이 선진국에 비해 전반적으로 장시간이라는 측면이 중요하지만, 기업의 고용관련 여건이나 단시간 취업에 대한 사회보험적용 배제등 기업과 근로자가 단시간근로를 활용할 수 있는 여건이 취약하다는 점에 기인하고 있다.

마. 기타

가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 이미 국가공무원법(제 71조)에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다. 여성가족부가 국내 기업과 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등 705개 기관의 ‘가족친화지수’(Family Friendliness Index)를 조사한 결과(2007년 1월), 가족간호휴직제 도입률은 29.1%에 불과했다. 정부기관 및 지방자치단체는 과반(50.2%)이 이 제도를 도입했으나, 기업체의 도입률은 11.2%에 그쳤다. 그나마 이 제도를 이용하는 근로자 비율은 각 기관 모두 10%에 못 미쳤다.

근로자지원제도(EAP)의 경우 가족문제를 많이 가진 사람들이 EAP를 제공하는 기업에 몰리는 역선택 현상이 나타날 가능성이 크지 않을 것으로 보인다. 이런 점에서 근로자지원제도는 시장실패가 상대적으로 적은 제도이고 적절한 인프라를 갖추어준다면 기업 스스로 제공할 것으로 보인다. 이외에도 의무화되어있지도 않고 정부가 공적으로 책임을 지고 편익을 공급하지도 않으며 대부분 권장의 형태를 띠거나 약간의 인센티브를 제공하

고 있는데 그치고 있는 지원들이 있다.

2. 모성권-노동권 보장제도의 기업 수용성

모성 보호와 일-가족 양립을 보장하기 위한 정책이나 제도들의 성립 못지않게 중요한 것은 기업의 실천이다. 이와 같은 기업의 수용성 정도는 도입여부와 활용정도에 대한 분석을 통해 측정될 수 있으며, 본 연구에서는 노동부와 한국노동연구원이 1,084개의 10인 이상 사업체를 대상으로 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」 원자료를 이용하여 분석하였다.

가. 기업의 제도 도입과 활용수준

Galinsky, Friedman, and Hernandez(1991)와 Friedman and Jonson(1997)에 따르면 가족친화 기업경영의 유형을 구분하는 것과 함께 미국의 대기업을 중심으로 출산·가족친화 기업경영의 발달수준에 따라 도입수준, 확산수준, 정착수준, 심화수준의 4단계로 구분하였다. 도입수준은 기업이 근로자의 자녀보육에 초점을 두되 일-가족의 조화문제를 여성의 문제로 규정하여 여성근로자의 일-가족 양립의 욕구를 해결하기 위해 기업차원에서 제도가 시행되는 것을 의미하며, 확산수준은 최고경영진의 적극적인 지지가 있고 일-가족의 조화문제를 전담하는 기구를 설치하는 단계를 의미한다. 정착수준은 기업문화를 대대적으로 개혁하고 기업내부 뿐만 아니라 기업외부의 환경에도 민감하게 반응하는 단계를 말하며, 심화수준은 일-가족 양립을 기업 경영 전반과 연계하여 제품생산, 서비스제공, 계획수립 및 집행되는 단계를 의미한다.

「일과 가족 양립 지원제도 운영실태 조사」 결과를 분석한 결과(표 4-4), 대부분의 기업들은 모성보호조치들을 도입하고 있으나 활용도는 크게 높지 않은 것으로 나타난다. 모성보호조치의 개별제도들 중에서 수유시간

(7.9%), 유사산휴가(14.5%), 육아휴직(14.7%)의 활용도는 극히 제한된 것으로 나타나며, 임신부의 야간·휴일·초과근무를 제한하는 제도나 유해업무에 종사시키지 않거나 작업 전환을 시행하는 제도의 활용도는 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 휴가 및 휴직 제도를 살펴보면 배우자출산휴가제도를 도입한 기업이 26.6%로 가장 높고 다른 제도는 2~8%대로 낮게 나타난다. 이들 기업의 배우자출산휴가 및 태아검진휴가 활용도는 다소 높은 반면, 입양휴가, 가족간호휴가, 육아휴직분할사용 등 활용도는 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 유연근로의 경우 직무공유제⁵²⁾를 제외하고는 이 제도를 도입하는 기업의 비중이 5% 미만으로 나타나 기업 내 유연근로제도의 정착이 매우 미흡한 수준이다. 그러나 제도를 도입한 기업의 절반 이상이 개별프로그램의 활용도가 높다고 응답하고 있다. 마지막으로 경제적 지원의 경우도 기업 내 제도도입이 매우 제한적인 수준에서만 이루어지고 있으며 활용도도 크게 높지 않다.

모성보호조치를 제외한 제도들은 대부분의 기업에서 매우 제한적인 수준에서 도입하고 있는 실정이다. 그러나 유연근로제도를 도입한 기업의 경우 비교적 높은 활용도를 나타내고 있다. 일과 가족의 조화로운 양립에 대한 기업들의 인식은 점차 높아지고 있으나 구체적인 제도나 프로그램의 도입에는 매우 신중한 태도를 보이고 있다. 기업의 66.2%가 일-가족양립 제도 도입을 긍정적으로 생각하고 있으며, 59.6%는 이 제도가 종사자들의 일-가족 양립에 도움을 줄 수 있을 것이라고 응답하고 있다. 그러나 일-가족 양립 지원을 위한 제반 조치나 프로그램을 도입하겠다는 기업은 41.7%로 나머지 58.3%는 유보적이거나 추진이 어렵다는 입장을 보이고 있다. 제도에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있는 기업들 중에서도 절반 수준인 47.0%가 도입이 어렵거나 유보적인 입장을 가지고 있다.

52) 하나의 업무를 두 사람 이상이 공유하여 직무공유자 간 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도이다.

〈표 4-4〉 기업의 모성권 및 노동권 보장제도 도입과 활용 수준

가족친화고용정책	내용	제도도입	활용정도	index
모성보호조치 (3.59)	산전후휴가	100.0	35.1	3.99
	육아휴직	100.0	14.7	3.47
	수유시간	100.0	7.9	3.27
	야간, 휴일, 초과근무 제한	100.0	21.4	3.61
	유해업무 종사시키지 않거나 작업전환시행	100.0	21.1	3.58
	생리휴가	100.0	28.2	3.83
	유·사산 여성에게 휴가제공	100.0	14.5	3.44
휴가 및 휴직제도 (1.23)	배우자출산휴가	26.6(3.2)	67.3	2.07
	태아검진휴가	5.3(2.2)	61.8	1.23
	가족간호휴가	4.2(2.5)	29.1	1.14
	불임치료휴가	2.0(2.0)	37.2	1.08
	입양휴가	1.8(2.0)	10.5	1.06
	아버지육아휴직할당제	3.3(2.0)	17.9	1.11
	육아휴직 분할사용제	8.1(2.9)	24.1	1.25
유연근로제도 (1.15)	원격 및 재택근무	3.1(1.9)	62.2	1.14
	시차출퇴근제	4.4(1.3)	61.4	1.18
	집중근로시간제	2.0(1.5)	60.4	1.09
	직무공유	6.6(1.8)	51.8	1.26
	풀타임-파트타임전환제	2.2(1.3)	67.5	1.10
경제적 지원 (1.19)	보육비지원	6.5(1.8)	72.9	1.28
	출산장려금	5.1(1.8)	54.0	1.20
	가족간병비지원	1.6(1.3)	37.0	1.07

주: 1) 지표는 개별제도가 도입되어 있지 않은 경우 1점, 도입계획이 있는 경우 2점, 제도의 활용정도에 따라 3~6점까지의 점수가 부여된다. 점수가 높을수록 가족친화 경영의 수준이 높은 것으로 평가된다.

2) 모성보호조치는 법정사항으로서 조사대상 기업에게 모성보호조치에 대한 도입을 질문하지 않고 개별프로그램들의 도입이 100%인 것으로 가정한 것이기 때문에, 실제와는 차이가 있을 수 있음.

3) 모름과 무응답을 제외하고 분석한 수치임. 가중치 적용.

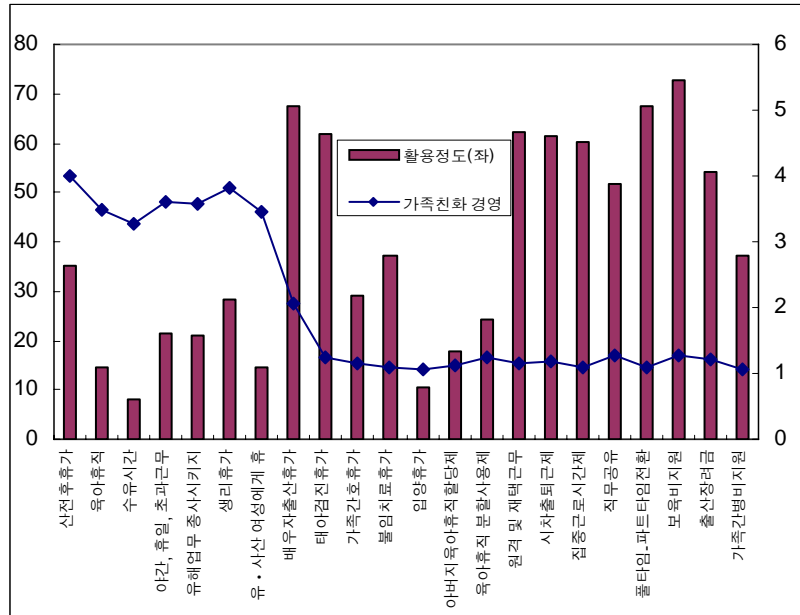
4) ()안은 제도도입에 대한 계획을 가지고 있는 기업의 비중임.

요컨대 많은 기업들은 일-가족 양립 지원이 종사자에게 도움을 줄 것이라는 인식을 가지면서도 제도 도입 자체에 대해서는 신중한 태도를 취하고 있어 제도 도입을 부진하게 하는 요소로 작용하고 있다. 그러나 일단

제도가 도입되면 (특히 유연근로제도의 경우) 그 활용도는 높은 수준에서 유지되고 있다. 제도 도입과 활용도를 이용한 기업의 가족친화경영지표는 모성보호조치의 경우 평균 3.59점으로 다른 제도들에 비해 높게 나타난다. 이처럼 모성보호조치의 지표점수가 높은 것은 이 조치의 일부 항목이 법적으로 강제되고 있는 특성에 기인한다. 모성보호조치는 우리나라 기업들의 경영에 있어서 ‘확산수준’ 단계에 있는 것으로 평가될 수 있다. 휴가·휴직제도의 가족친화경영지표는 평균 1.23점으로 모성보호조치 다음으로 높은 점수를 보이나 여전히 ‘도입수준’ 이전단계에 있는 것으로 보인다. 유연근로제도(1.15점)와 경제적 지원(1.19점)의 경영지표도 ‘도입수준’ 이전 단계에 머무르고 있다.

[그림 4-2]는 기업의 가족친화 고용정책의 활용정도와 기업의 가족친화적 경영지표를 함께 보여주고 있다. 모성보호조치들의 경우 가족친화적 경영지표는 높은 수준이지만 그 활용정도는 매우 낮은 것으로 나타난다. 반면, 휴가 및 휴직제도, 유연근무제도 그리고 경제적 지원제도의 경우 경영지표는 매우 낮은 수준이지만 제도를 도입한 기업의 활용정도는 대체적으로 높게 나타난다. 법적인 강제성을 내포하고 있는 모성보호조치는 제도도입의 수준이 높지만 기업 내 근로자의 실질적인 활용도가 낮다는 것은 출산을 제고 및 여성인력의 활용이 시급한 우리나라 상황에서 재검토되어야 할 것으로 보인다. 아울러 휴가 및 휴직제도나 유연근무제도는 제도 도입은 매우 제한적인 수준이지만 제도가 도입된 기업에서 근로자의 활용도는 매우 높아 이들 제도에 대한 인식의 확산과 제도도입을 촉진하는 방안이 마련되어야 할 것이다. 즉 일-가족의 조화로운 양립을 지원하는 가족친화적 고용정책 내에는 서로 다른 정책아젠다를 형성하고 있는 것으로 보인다. 모성보호조치의 경우는 기업 내 종사자들의 활용도를 높이는 정책수단을, 휴가 및 휴직제도, 유연근로제도, 경제적 지원 등의 가족친화 고용정책은 기업의 제도도입을 촉진시키는 차별화된 활성화 정책이 요구된다고 하겠다.

[그림 4-2] 기업의 가족친화 경영지표

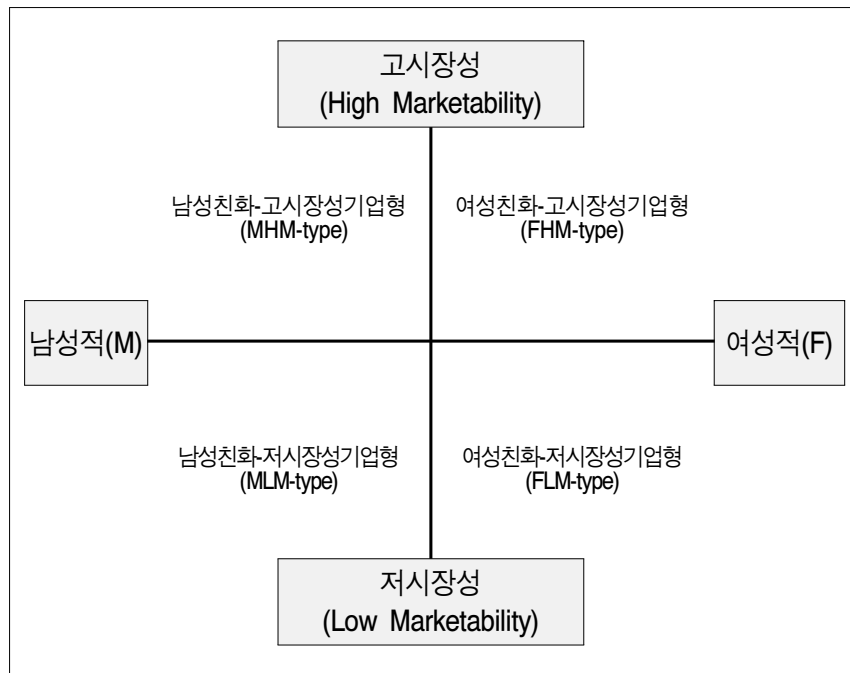


나. 기업특성별 유연근로제도 수용성

여성직종을 정의하기 위해 사용되는 지표가 직업 내에서의 여성근로자의 비율이며(황수경, 2003), 이 지표를 통해서 기업 내 여성근로자가 주변적인 존재인지 혹은 핵심적인 존재인지를 파악할 수 있으며 기업의 여성성(性)과의 친화정도를 파악할 수 있다. 또한 기업의 재무상태나 기업경쟁력, 생산성의 지표를 통해서 그 기업이 가지고 있는 시장성을 가늠할 수 있다. 이처럼 기업이 가지고 있는 여성성(femaleness)과 시장성(marketability)을 중심으로 기업가치를 읽을 수 있는 하나의 분석틀을 제시할 수 있다. [그림 4-3]에서처럼 기업의 여성성과 시장성의 두 축을 중심으로 기업의 가치와 유형을 분리할 수 있다. 여기서는 기업의 여성성을 파악하기 위해 기업 내 여성근로자의 비율이 70%를 상회하는 경우로 한정하였다. 시장

성으로는 동종사업체와 비교하여 재무성과, 생산성, 경쟁력을 측정하는 척도가 평균수준을 상회하는 기업을 고시장성 기업으로, 평균미만의 기업을 저시장성 기업으로 분류하였다. 기업의 여성성과 시장성의 두 축을 중심으로 1사분면에 속하는 기업들은 여성친화-고시장성기업형(FHM-type), 2사분면에 속하는 기업은 남성친화-고시장성기업형(MHM-type)으로, 3사분면에 속하는 기업은 남성친화-저시장성기업형(MLM-type)으로, 그리고 4사분면에 속하는 기업은 여성친화-저시장성기업형으로 유형화된다.⁵³⁾

[그림 4-3] 기업의 여성성과 시장성의 차원



53) 기업가치를 평가하는 분석들에서 시장성은 기업특성이 반영된 것이며, 여성성은 산업과 직종특성이 크게 반영되어 있는 서로 다른 두개의 차원이 결합되어 있는 것이다. 따라서 어느 한 차원을 엄격하게 평가할 수 있는 정밀함은 다소 떨어지는 분석틀일 수 있으나 기업과 산업(혹은 직종)의 두 차원을 폭넓게 이해하는 데는 유용하다고 하겠다.

이와 같은 유형에 근거해 보면, 모성보호조치의 기업수용성은 여성성과 시장성이 모두 강조되는 기업(3.67점)에서 가장 높고, 다음으로 남성친화-고시장성기업형(3.65점), 남성친화-저시장성기업형(3.55점), 여성친화-저시장성기업(3.53점) 순으로 나타난다(표 4-5). 유연근로제도의 기업수용성은 모성보호조치와 마찬가지로 여성성과 시장성이 강조되는 여성친화-고시장성기업에서 가장 높고, 다음으로 여성친화-저시장성기업에서도 높게 나타나고 있다. 반면 휴가·휴직과 경제적 지원은 앞의 두 제도와는 다르게 시장성이 높으면서 남성성이 강조되고 있는 기업들의 수용성 정도가 높다. 이처럼 휴직제도와 경제적 지원제도의 경우는 남성이 이용 가능한 프로그램을 갖추고 있다는 측면과 금전적인 지원이 이루어진다는 측면이 동시에 작용한 결과로 해석된다. 전체 제도들에 대한 기업수용성은 남성친화-고시장성기업, 여성친화-고시장성기업, 남성친화-저시장성기업, 여성친화-저시장성기업 순으로 높게 나타난다. 요컨대 여성의 특수한 욕구에 대응하기 위한 개별제도에 대해서는 기업의 여성성의 가치가 크게 작동하고 있는 동시에 기업의 시장성의 가치가 역시 중요한 요소이다. 그러나 전반적인 제도들에 대한 기업수용성은 여성성보다는 남성성 가치에 기반하고 있고 동시에 기업의 높은 시장성에 의해 결정되는 것으로 판단된다.

〈표 4-5〉 기업유형별 가족친화 고용정책의 기업수용성 분석결과

구 분	여성친화- 고시장성기업	여성친화- 저시장성기업	남성친화- 고시장성기업	남성친화- 저시장성기업	F
모성보호조치	3.670(0.699)	3.529(0.710)	3.652(0.748)	3.545(0.717)	227.704***
유연근로제도	1.242(0.745)	1.177(0.454)	1.098(0.330)	1.14(0.553)	240.975***
휴가 및 휴직제도	1.187(0.433)	1.224(0.509)	1.401(0.649)	1.211(0.441)	982.760***
경제적지원	1.109(0.380)	1.066(0.287)	1.318(0.775)	1.200(0.678)	783.486***
기업수용성(전체)	1.979(0.445)	1.919(0.419)	2.036(0.455)	1.936(0.418)	425.452***

주: *** $p < 0.001$, ()안은 표준편차임.

기업 유형에 따라 유연근로 개별제도의 도입여부와 활용정도에 차이가 있다. 원격 및 재택근무제도 도입 비율은 여성친화-고시장성기업, 남성친화-저시장성기업 순으로, 그리고 시차출퇴근제와 직무공유제의 도입 비율은 여성친화-고시장성기업, 여성친화-저시장성기업 순으로 높게 나타난다. 또한 집중근로시간제도⁵⁴⁾의 경우는 남성친화-저시장성기업, 여성친화-고시장성기업 순으로 도입 비율이 높게 나타난다. 마지막으로 풀타임-파트타임 전환제도 도입 비율은 여성친화-저시장성기업이 가장 높고, 다음으로 여성친화-고시장성기업에서 높다. 대체적으로 유연근로제도의 제도도입은 여성성의 가치와 시장성의 가치가 동시에 높은 기업들에서 제도도입 수준이 높은 것으로 평가된다.

유연근로제도를 도입한 기업들의 활용도는 원격 및 재택근무제도의 경우 여성친화-저시장성기업, 남성친화-저시장성기업, 여성친화-고시장성기업 순으로 높게 나타난다(표 4-6). 시차출퇴근제도와 집중근로시간제는 여성친화-저시장성기업, 여성친화-고시장성기업 순으로 활용도가 높다. 직무공유제는 남성친화-고시장성기업에서 그리고 풀타임-파트타임 전환제는 여성친화-저시장성기업에서 활용도가 가장 높다. 전반적으로 유연근로제도는 기업의 여성성과 시장성이 동시에 고려되는 기업들에서 그 활용정도가 높은 것으로 나타난다. 이는 일차적으로 여성근로자의 비율에서 우위를 점하는 기업들에서 유연근로제도에 대한 욕구가 그렇지 않은 기업에 비해 빈번하고도 다양하게 제기될 가능성이 높고, 이차적으로 이와 같은 욕구에 대한 기업의 대응수준은 재무성과 및 시장경쟁력 등의 기업의 시장성에 기초하여 달라질 수 있기 때문일 것이다.

54) 주 5일 근무일수 중 일부를 줄여 집중적으로 근무하게 하는 것으로 예로, 1일 8시간씩 5일간(40시간) 근무를 1일 19시간씩 주 4일간(40시간) 근무하는 것이다.

〈표 4-6〉 기업유형별 유연근로제도의 도입과 활용정도

구 분		여성적- 시장친화형	여성적- 시장비친화형	남성적- 시장친화형	남성적- 시장비친화		
제 도 도 입	원격 및 재택근무	미도입	96.3	99.7	98.1	96.7	
		도입	3.7	0.3	1.9	3.3	
	시차출퇴근제	미도입	85.1	94.4	98.0	96.9	
		도입	14.9	5.6	2.0	3.1	
	집중근로시간제	미도입	97.4	99.9	98.5	97.2	
		도입	2.6	0.1	1.5	2.8	
	직무공유	미도입	91.6	92.5	93.7	94.6	
		도입	8.4	7.5	6.3	5.4	
	풀타임-파트타임전환제	미도입	97.3	96.0	98.8	98.1	
		도입	2.7	4.0	1.2	1.9	
	활 용 정 도	원격 및 재택근무	낮음	52.2	7.5	83.6	32.8
			높음	47.8	92.5	16.4	67.2
시차출퇴근제		낮음	51.3	0.0	65.0	56.5	
		높음	48.7	100.0	35.0	43.5	
집중근로시간제		낮음	33.5	0.0	64.7	45.0	
		높음	66.5	100.0	35.3	55.0	
직무공유		낮음	65.0	39.8	35.0	54.6	
		높음	35.0	60.2	65.0	45.4	
풀타임-파트타임전환제		낮음	27.6	9.8	57.9	56.7	
		높음	72.4	90.2	42.1	43.3	
전체		100.0	100.0	100.0	100.0		

산업별 유연근로제도 도입 정도를 살펴보면(표 4-7),⁵⁵⁾ 원격 및 재택근무는 부동산·임대·사업서비스업에서, 시차출퇴근제는 교육서비스업, 직무공유제는 도소매업, 집중근로제과 풀타임-파트타임전환제는 오락문화관련 서비스업에서 가장 높게 나타나고 있다.⁵⁶⁾ 산업별 유연근로제도의 활용정

55) 여기에서는 유연근로제도의 5개 개별제도 중, 1개의 제도라도 도입하고 있는 모든 기업을 분석대상으로 하였다.

56) 구체적인 사업체로는 제조업(부품, 금속, 전자부품 조립 사업체), 도소매업(유통관련 사업체), 음식숙박업(호텔, 휴게소, 리조트(콘도) 관련 음식숙박 관련 사업체), 광업/전기수도/건설/운송 통신업(발전소, 전력·수력·원자력 공사), 금융보험업(보험사, 신용협동조합(농협) 등 금융 사

도를 살펴보면, 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제 및 집중근로제는 오락문화관련 서비스업에서, 직무공유제는 도소매업에서, 그리고 풀타임-파트타임전환제는 제조업에서 가장 높게 나타나고 있다.⁵⁷⁾ 요컨대, 전반적으로 서비스산업에서 유연근로제도의 도입과 활용이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있다.

직업별 유연근무제도의 도입과 활용도는 원격 및 재택근무제와 직무공유제의 경우 사무직에서 그리고 시차출퇴근제, 집중근로제 및 풀타임-파트타임전환제의 경우는 전문직에서 가장 높은 도입수준을 보이고 있다. 제도 도입 수준이 높은 직종에서 활용도도 높게 나타난다. 전체적으로 사무직, 전문직, 관리직종의 기업에서 유연근무제도 도입 수준이 상대적으로 높고, 사무직, 전문직, 기술직, 서비스직종의 기업에서 활용도가 높은 것으로 분석된다.

육아기근로시간단축제와 유연근로제도를 포함한 일-가족 양립지원제도 도입을 권장하는 남녀고용평등법의 개정과 이에 따른 제반 조치를 적극적으로 추진하고자 하는 기업들은 공공행정, 교육서비스업, 보건사회복지업, 오락문화관련업 등에서 50% 이상으로 향후 추진계획에서 상대적으로 적극성을 띄고 있다. 직업별로 향후 제도 도입에 대한 태도로는 영업직과 전문직에서 아주 적극적인 반면, 나머지 직종에서는 50% 미만으로 여전히 소극적인 태도를 보이고 있다.

업체), 부동산임대사업서비스업(연구원, 부동산컨설팅업체, 인력파견, 주택관리 사업체, 정보관련 소프트웨어업체, 광고미디어 사업체), 공공행정(경찰서, 시·군청, 공사), 교육서비스업(초·중학교, 전문학원(전문학교), 보육시설), 보건사회복지서비스업(사회복지법인(복지관), 병원, 오락문화관련서비스업(방송국, 공원관리공단, 도로관리공단) 등이다.

57) 유연근로제도 활용도가 높은 구체적인 사업체들로는 원격 및 재택근무(여행(관광), 부동산관련컨설팅, 학교, 공공행정기관), 시차출퇴근제(방송국, 휴게소·콘도 등의 음식숙박업체, 학교, 병원, 사회복지법인(복지관), 부품관련 조립사업체), 집중근로시간제(부품관련 조립사업체, 발전소, 공원관리공단), 직무공유(학원, 병원, 오락문화관련 서비스업체), 도소매(유통업체, 연구원), 풀타임-파트타임전환제(보험사) 등이다.

〈표 4-7〉 산업별·직업별 유연근로제도의 도입과 활용실적

구 분	제도도입(도입)					활용정도(높음)					제도 도입계획 (추진)		
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V			
산 업	제조업[A]	7.6	13.1	9.0	7.3	21.8	3.1	11.2	8.2	9.4	30.5	36.5	
	도소매업[B]	2.3	9.6	6.6	23.6	3.0	0.4	12.3	0.9	23.7	3.3	26.1	
	음식숙박업[C]	0.2	2.1	1.0	1.8	2.3	0.0	3.5	1.3	0.9	0.3	39.5	
	광업전기수도건설 운송통신업[D]	9.3	2.6	16.0	12.3	12.4	12.6	4.3	24.0	5.0	18.3	40.5	
	금융보험업[E]	0.7	1.2	2.2	1.0	1.1	0.0	0.7	1.8	0.8	1.3	45.6	
	부동산임대 사업서비스업[F]	34.8	11.3	8.8	14.9	8.6	45.2	12.5	10.7	17.8	1.0	36.1	
	공공행정[G]	3.2	1.6	3.5	1.9	0.0	3.0	0.0	2.1	2.3	-	70.9	
	교육서비스업[H]	20.4	24.1	20.7	10.7	19.3	21.9	30.5	34.3	20.7	28.6	60.0	
	보건사회복지업[I]	0.0	10.5	3.7	4.0	2.6	-	16.3	1.6	3.7	0.2	66.1	
	오락문화관련업[J]	21.5	23.8	28.5	22.6	29.1	13.8	8.7	15.2	15.6	16.6	66.5	
	상위3개 산업	FJH	HJA	JHD	BJF	JAH	FHJ	HIF	HDJ	BHF	AHD	GJI	
	직 업	관리직[a]	16.4	20.0	26.6	16.6	18.1	6.0	17.5	9.4	3.0	0.3	32.9
		전문직[b]	28.6	31.5	32.6	24.7	40.7	31.0	31.5	46.0	32.3	56.7	71.5
기술직[c]		4.1	8.2	12.1	1.9	0.0	6.6	13.4	20.1	3.7	-	45.1	
사무직[d]		41.3	28.9	21.7	47.8	28.0	52.7	29.5	19.9	51.4	28.0	39.6	
서비스직[e]		1.0	4.5	3.5	5.0	8.0	0.4	6.7	4.4	7.2	9.5	43.0	
영업직[f]		0.5	2.0	0.8	1.5	0.0	0.0	1.1	0.0	1.4	-	80.3	
생산직[g]		5.7	1.6	1.6	0.7	0.9	0.3	0.0	0.3	0.1	0.0	33.4	
단순직[h]		2.3	0.9	1.1	1.7	4.3	3.0	0.3	0.0	0.8	0.0	33.5	
상위3개 직종		dba	bda	bad	dba	bda	dbc	bda	bcd	dbe	bde	fbc	

주: I) 원격 및 재택근무, II) 시차출퇴근제, III) 집중근로제, IV) 직무공유제, V) 풀타임-파트타임전환제.

다. 유연근로제도 기업수용성의 결정요인과 도입가능성

유연근로제도의 기업수용성(도입과 활용)을 결정하는 요인에 대한 이항선택회귀모형과 OLS회귀분석 결과에 따르면(표 4-8), 서울에 위치한 사업

체일수록, 기업규모가 크고 조직의 연령이 높을수록, 비정규직 비율이 높을수록 유연근로제도의 제도도입 가능성이 낮고, 노조가 있는 사업체일수록, 파트타임비율이 높을수록 제도도입 가능성이 높게 나타난다. 산업별로는 광업·전기수도·건설·운송통신업과 공공행정업을 제외한 나머지 산업에서 통계적인 유의미성을 나타내고 있으며, 제조업기준 금융보험업을 제외하면 모두 정(+)의 상관성을 보인다. 직종별로는 사무직 기준으로 전문·기술·영업직은 정(+)의 상관성을 보이고 있으며, 서비스·생산·단순직은 부(-)의 상관성을 보이고 있다. 기업의 여성성과 시장성을 고려한 기업유형별로는 여성친화적-고시장성 기업에 비해 나머지 세 가지 기업유형(여성친화-저시장성, 남성친화-고시장성, 남성친화-저시장성기업)에서는 제도도입 가능성이 낮은 것으로 나타난다. 또한 남녀고용평등법 개정에 대한 인식이 긍정적일수록 유연근로제도의 도입가능성이 높게 나타난다.

유연근로제도를 도입한 기업의 활용정도에 영향을 미치는 요인으로는 유연근로제도 도입에 대한 분석결과와 유사하게 나타난다. 단지 지역변수와 사업체 규모 및 조직연령 변수의 경우, 제도도입에 있어서는 부(-)의 상관성이 존재하나 활용도에서는 정(+)의 상관성이 나타난다. 즉 서울지역에 위치한 기업체일수록 기업규모가 클수록, 조직의 연령이 오래될수록 제도도입의 가능성은 낮지만 이런 기업의 특성을 가지고 있을수록 유연근로제도의 활용정도는 높은 것으로 판단된다. 직업별로는 제도도입에 있어서 부(-)의 상관성을 보이던 생산직이 활용도에서는 정(+)의 상관성을 보인다. 기업유형에 있어서도 여성친화적-고시장성기업의 활용정도가 다른 기업유형에 비해 높은 정(+)의 상관성이 있는 것으로 나타나고, 남녀고용평등법 개정에 대한 긍정적인 인식을 가진 기업일수록 유연근로제도의 활용정도가 대체로 높게 나타난다.

〈표 4-8〉 유연근로제도 기업수용성의 결정요인

구 분		유연근로제도 도입수준		유연근로제도의 활용도	
		계수	표준오차	계수	표준오차
상 수		-12.867***	0.201	0.987***	0.121
사업체 특성	서울	-0.338***	0.025	0.064***	0.016
	사업체규모	-0.001***	0.001	0.000***	0.000
	기업연령	-0.002***	0.001	0.001***	0.000
	노조유무[유]	0.363***	0.034	0.333***	0.023
	(로그)매출액	0.390***	0.008	0.185***	0.005
	비정규직비율	-0.004***	0.001	-0.003***	0.001
	파트타임비율	0.008***	0.001	0.005***	0.001
산업	도소매업[제조업]	1.187***	0.038	0.453***	0.025
	음식숙박	1.696***	0.086	0.653***	0.054
	광업전기수도건설운송통신업	0.055	0.040	0.022	0.021
	금융보험업	-0.924***	0.106	-0.181***	0.044
	부동산임대사업서비스업	1.720***	0.039	0.724***	0.024
	공공행정	0.056	0.090	-0.052	0.063
	교육서비스업	1.161***	0.056	0.245***	0.039
	보건사회복지업	0.726***	0.057	0.179***	0.037
	오락문화관련업	2.232***	0.047	2.589***	0.035
직업	관리직[사무직]	1.009***	0.036	1.617***	0.028
	전문직	0.669***	0.036	0.984***	0.030
	기술직	0.653***	0.046	0.526***	0.032
	서비스직	-0.600***	0.051	-0.136***	0.031
	영업직	1.383***	0.142	1.466***	0.140
	생산직	-0.437***	0.054	0.116***	0.024
	단순직	-1.002***	0.075	-0.366***	0.038
기업 유형	[여성친화-고시장성] 여성친화-저시장성	-0.188	0.033	-0.030***	0.024
	남성친화-고시장성	-1.277***	0.035	-0.845***	0.024
	남성친화-저시장성	-1.106***	0.031	-0.423***	0.022
제도 인식	남녀고용평등법개정인식	0.549***	0.013	0.158***	0.008
모형적합도	F	633.8***	Chi-Square	13212.6***	
	Adj R-Square	0.130	-2LL R-Square	66268.390 0.218	

주: []안은 준거집단(reference group); ***p<0.001.

유연근로제도의 기업수용성에 대한 결정요인에서 특징적인 사실은 기업의 비정규직 비율의 증가가 유연근로제도의 도입과 활용을 감소시키고 있다는 것이다. 이는 비정규직 활용이 높은 기업은 유연근로제도의 기업수용성이 낮다는 것을 의미하고 반대로 기업 내 유연근로제도의 수용성이 높아지면 비정규직의 활용을 낮출 수 있다는 의미로 받아들일 수 있다. 즉 기업 내 비정규직의 활용과 유연근로제도 간에 대체관계(substitution relation)를 형성하고 있는 것이 아닌가 하는 짐작을 가능하게 한다. 최근 우리나라 노동시장에서 비정규직 활용의 증가가 큰 이슈로 부각되고 있는 시점에서 유연근로제도의 도입과 활용이 무분별한 비정규직 활용을 억제할 수 있는 또 다른 대안이 될 수 있으리라 생각된다. 아울러 기업 내 직접고용 비정규직 내에서 파트타임 근로자의 비율이 증가할수록 유연근로제도의 기업수용성이 높아지는 것으로 분석되는데, 이는 유연근로제도에 대한 기업과 근로자의 욕구가 공존하고 있음을 예상케 하는 결과이다. 또한 서두에서 언급했던 것처럼 여성 단시간근로의 증가 등 다양한 고용형태의 출현이 예상되고 남성정규직 중심의 고용관행이 해체되고 있는 현실 등을 감안할 때, 기업의 유연근로제도에 대한 욕구는 점진적으로 증가할 것이다.

제 4 절 모성권-노동권 보장을 위한 시장의 과제

모성권과 노동권을 보장하기 위한 노력은 제도 개발, 제도 도입, 제도 활용의 세 가지 측면에서 이루어져야 할 것이다. 제도 개발이 정부의 역할이라고 한다면, 제도 도입과 활용은 기업의 역할로 볼 수 있다. 한국사회에서 모성권과 노동권을 보장하기 위한 제도로는 휴가·휴직제도와 유연근무제가 대표적이다.

기업의 입장에서 모성보호의 성격이 강한 법정 산전후휴가는 당연한 것

으로 인정하지만 육아휴직의 경우는 대체인력과 그 비용 부담 등의 문제로 부정적인 시각이 존재한다. 그 영향으로 근로자들은 당연한 권리임에도 불구하고 기업의 분위기로 인해 자유롭게 사용할 수 없는 실정이다. 근로자들의 경우는 조직 내 지위의 변동에 대한 불안감, 고용유지에 대한 우려, 급여의 미흡함, 업무공백으로 인한 경력관리 및 업무 능력 저하에 대한 우려 등으로 육아휴직 사용을 꺼리고 있다. 인력지원이 없어 산전후휴가 복귀 후 밀린 업무로 인해 매일 야근을 하거나 3개월 휴가 뒤 업무가 바뀌는 등의 사례가 있어 산전후휴가에 대해서도 심리적인 불편함이 존재한다. 이러한 결과는 휴가·휴직제도가 일과 가정의 조화로운 양립에 실질적인 기여할 수 있도록 활성화되기 위해서는 근로자의 입장과 기업의 입장을 동시에 충족시켜야 함을 제시한다. 근로자의 입장에서는 산전후휴가 기간의 확대, 육아휴직급여의 현실화, 육아휴직기간의 연장 및 탄력적 운용, 육아휴직과 산전후휴가의 연계 등이 중요하며, 기업의 입장에서 산전후휴가와 육아휴직시 대체인력 및 비용에 대한 지원 확대 등 비용부담의 완화가 절실하다.

유연근무제 도입에 대한 근로자의 입장은 자녀양육과 직장을 병행하는데 도움이 되기 때문이며 급여의 감소에도 불구하고 이용할 의사가 있으며, 이를 위해 가장 중요한 전제조건으로 고용 보장을 제시하고 있다. 반면 업무 특성상 단축근무제 도입이 불가능하거나 도움이 안 되기 때문에 유연근무제에 대해 반대하는 경우도 있다. 따라서 유연근무제는 근로시간과 직무, 그리고 이와 연동되어 급여의 문제가 함께 고려되어야 하는 제도로서 구체적으로 기업에 적용하기 위해서는 업종, 기업규모, 인력특성 등 다양한 변인에 따라 다르게 적용되는 모델이 개발될 필요가 있다.

정부가 모성권 및 노동권 보장을 위한 제도의 도입 여부를 기업의 자율에 맡기지 않고 규제를 통해 의무화하고 지원할 경우 발생하는 딜레마는 상대적으로 지원이 덜 필요한 근로자들에게 지원이 집중되고 지원이 절실

한 근로자들에게 지원이 제대로 이루어지지 않는다는 것이다. 기업 의무로의 강제성은 한편으로 여성 근로자들에 대한 노동수요를 위축시키고 다른 한편으로 정부 규제가 미치기 어려운 부문의 경우 제도의 수용성이 대폭 떨어져서 상대적 격차를 확대하는 결과를 낳는다. 예를 들어 산전후휴가제도에서 휴가 급여의 지급 의무를 기업에게 부과한 현행 제도는 출산과 양육 책임을 가진 여성에 대한 기업의 고용 기회를 낮거나 동료 근로자들로부터의 협조를 끌어내는데 장애요인으로 작용한다. 또한 현재 정부의 노동행정이 미치기 어려운 영세기업 근로자나 비정규직 근로자들은 이러한 제도의 혜택으로부터 소외되고 상대적으로 복지후생이 넉넉한 기업의 근로자들만이 제도의 수혜자가 되어 상대적 격차가 커지고 있다. 즉 의무공급 방식은 많은 문제점을 안고 있으므로 공적 공급을 확대하는 방식으로 제도를 재설계할 필요가 있다.

한국에서 가족친화적 정책을 설계하는데 있어서 또 하나 강조해야 할 원리는 고용친화적인 요소를 강화하는 것이 필요하다는 것이다. 예를 들어, 보육비용 지원제도에 고용친화적 요소를 포함시킬 경우 동일한 재정적 비용을 투입하더라도 보다 효율적인 결과를 낼 수 있을 것이다. 물론 아동의 발달을 지원하기 어려운 저소득가구에 대한 보육비용 보조는 부모 맞벌이 여부와 무관하게 지속되어야 하지만 저소득의 기준은 상대적으로 엄격하게 유지할 필요가 있으며, 맞벌이의 경우 좀 더 많은 지원이 투입될 필요가 있다.

가족친화적 정책을 잘 설계한다고 해서 모든 문제가 해결되는 것은 아니며 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고는 보다 근본적인 한국 노동시장의 문제와 연결되어 있어 구조적인 해결책이 요구된다. 한국에서 일과 가정의 양립이 어려운 근본적인 이유 중 하나는 장시간 노동의 관행과 문화가 뿌리 깊게 존재하고 있다는 점이다. 장시간 노동 때문에 일이 우선시되고 가정생활은 후순위로 밀리며 부모 둘 다 일하고 있다면 최소

한 한 사람은 가족 책임을 전담하는 것이 효율적이게 된다. 상대적으로 임금 수준이 낮은 여성에게 가족책임이 집중되고 이에 따라 남성 중심의 문화가 가정과 기업에서 견고하게 유지된다. 장시간 노동을 줄이지 않고는 한국에서 일과 가정의 양립문화는 요원한 것으로 보인다.

모성권 및 노동권의 실질적인 보장은 관련 제도들을 기업이 얼마나 수용하고 있는가에 달려 있다. 기업의 수용성은 제도의 도입과 활용을 포괄하는 개념으로 파악된다. 산전후휴가, 생리휴가, 임신부의 야간근무·휴일근무·초과근무 제한, 임신부등의 유해업무 종사 금지 등 모성보호조치 각각에 대한 기업의 활용률은 높으나, 이들 모두를 동시에 활용하는 비율은 매우 낮아 전반적인 활용 수준은 낮은 것으로 평가된다. 단지 대기업에서 활용정도는 높을 뿐이다. 원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임-파트타임 전환을 포괄하는 유연근무제도의 도입 정도는 아주 낮다. 배우자 출산휴가, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 불임치료휴가, 입양휴가, 아버지육아휴직할당제, 육아휴직 분할사용 제도를 포괄하는 휴가휴직제도의 활용도는 대기업과 중소기업에서 큰 차이가 없으나, 배우자 출산휴가를 적극적으로 활용하고 있음을 판단할 수 있다. 보육비 지원, 출산장려금, 가족 간병비 지원 등 경제적 지원제도를 도입하고 있는 기업의 비율은 아주 저조한 실정이다. 요컨대, 현재 대부분의 국내기업에서는 모성보호조치는 법정으로 규정된 제도가 있으므로 활용률이 상당히 높은 것으로 나오지만 일가족양립지원조치를 적극적으로 활용하고 있는 기업의 비율은 매우 낮다. 추후 지속적인 연구를 통해 가족친화적 고용정책 활용정도의 변화를 진단하고 향후 정책방향에 대한 고민도 함께 이루어져야 할 것이다.

일-가족 양립지원조치와 모성보호조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로

나타난다. 한편 비정규직의 비율이 높은 기업에서는 모성보호조치의 활용 정도가 높게 나타났는데, 이러한 결과는 비정규직의 상당수가 여성 근로자이기 때문에 나타난 현상으로 풀이된다. 이처럼 각 기업에서 비정규직 여성 근로자의 모성보호에 관심을 기울이고 있기는 하나, 이 역시 대기업 중심 혹은 특정 업종에 편중되어 활용되고 있으므로 특히 중소기업이나 여성 비정규직 다수사용업체 및 용역·파견업체 등에서 비정규직 근로자의 모성보호제도 활용률을 제고할 수 있도록 정책적 지원이 뒤따라야 할 것이다.

이상의 결과는 현재 가족친화적 고용정책의 도입기에 있는 국내 기업이 제도적 관점에서 대기업이나 특정 업종(공공부문, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 부문)을 중심으로 남녀고용평등법을 준수하고자 하는 수동적 태도를 가지고 있음을 시사하는 것이며, 노동조합이나 여성근로자의 일-가족 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 일부 기업에서는 조직적 응적 측면에서 가족친화적 고용정책을 수용하고 있음을 나타내는 것이다. 이와 같은 국내 기업의 양가적 태도는 각 사업체에서 일-가족 양립지원조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한 결과, 대부분의 기업이 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 등의 일-가족 양립지원제도를 도입하지 않고, 모성보호조치의 활용률도 저조하다고 응답한 비율이 매우 높게 나타난 결과에 의해서도 간접적으로 입증된다.

그럼에도 불구하고 앞서 제시한 연구결과에서 나타난 바와 같이 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이들 기업은 근로자의 일-가족 양립의 어려움과 문제해결의 중요성을 인식하고, 제도를 통하여 이를 해결하는데 관심을 가지고 있는 가족친화

적 기업이라 할 수 있다.

결국 수동적인 법규 준수를 지양하고, 자발적으로 근로자의 일-가족 양립 욕구에 관심을 가지며, 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하는 기업의 인식이야말로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있다. 앞으로 일-가족 양립지원제도를 도입하는 기업에서는 제도적, 조직적응적 목적뿐만 아니라 근로자의 직무몰입을 증진시키는 목적으로 일-가족 양립지원제도를 활용함으로써 생산성을 높이고, 궁극적으로 근로자와 기업이 모두 win-win하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 또한 기업에 대한 규제보다 가족친화적 고용정책을 수용하는 기업에 대한 인센티브 제공을 보다 적극적으로 모색하는 정책방안이 마련되어야 할 것이다.

제 5 장 국가의 출산·양육 역할과 한계성

일반적으로 (출산 및 양육을 포함한) 가족에 대한 정치적·사회적 접근 방식은 국가주의적 접근과 신보수주의적 접근으로 구분할 수 있다(신희영, 1999). 국가주의적 접근은 가족의 기능적 결함을 국가 정책을 통해서 보완하는 입장을 견지하고 있다. 따라서 이러한 접근은 가족의 구조와 기능의 결함으로 가족의 문제가 생길 경우 이를 사후적으로 교정하는데 관심을 가지고 있다. 신보수주의 접근은 전통적 의미의 가족을, 이웃공동체를 복원시켜서 사회복지에 대한 수요를 가족에서 흡수하게 되면 복지국가의 재정문제와 개인의 자유를 침해하는 문제가 해결될 것이라는 차원에서 가족복지에 접근하고 있다. 이 장에서는 우리나라가 출산 및 양육과 관련하여 현재 어떠한 국가레짐의 성격을 가지고 있는가를 진단하고, 이를 토대로 향후 어떠한 방향으로 발전하는 것이 바람직한가 하는 국가 역할에 관한 과제들을 제시하고자 한다.

제 1 절 국가 역할의 역사적 검토

한국사회에서 산업화 및 도시화 진척에 따라 핵가족은 힘든 도시생활에 적응하기에 가장 유리한 가족형태로 정착되어 왔으나, 가족구조의 변화, 노동시장의 구조적 재편 등에 따라 가족에 관한 제반 사안들을 가족 스스로가 해결할 수 없게 되었다. 이와 같이 출산 및 양육을 위한 가족의 기능이 사회 환경의 변화로 인해 제대로 수행되지 못할 경우에 국가의 역할은 증대해진다. 출산 및 양육에 관한 국가의 역할은 시대에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 그러한 역사적 배경은 국가 역할의 현 수준에 중요한

결정요인으로 작용할 수 있다. 이러한 맥락에서 여기에서는 시기에 따른 출산 및 양육에 관한 국가 역할의 변화를 검토하기로 한다.

과거 한국사회는 전통적으로 가족주의적 경향이 강한 사회였다. 가족주의적 경향이란 가정생활이나 사회생활에서 행동과 판단의 기준이 가족을 중심으로 구성되었다는 의미이다. 이런 가족주의는 고려 말 조선 초부터 이어진 유교적 가치가 반영된 것이다. 유교의 핵심원리 중 하나는 아버지 혈통을 중심으로 가족을 구성하는 종법체계였다. 종법체계는 한 가족을 넘어 문중을 구성하게 했고, 문중질서는 곧 당시의 사회질서이기도 하였다(고영진, 1992). 이렇게 조선시대는 가족질서를 확장하여 사회에도 적용하려는 경향이 강했고, 가족질서는 곧 통치질서로 인식되고 있었다.

일제강점기와 한국전쟁을 거치면서 전통적 가족 형태와 가족 가치도 많은 변화를 겪었다. 특히 과거 지속적인 고도성장과 정부 주도의 가족계획 정책을 배경으로 한국가족의 구조와 기능은 물론 가족관계와 가치관에 이르기까지 많은 변화가 있었다(이혜경, 1996). 이 과정에서 실질적 가족주의의 변화가 나타날 수 있었지만 정작 국가는 가족에 대한 인식을 바꾸지 않았다. 국가는 가족에 내재한 가족주의를 정책적 측면에서 활용함으로써 선가족책임을 우선시 하였으며, ‘가족을 통한’ 복지를 가족정책의 목표로 간주하였다(장경섭, 1992). 이런 경향에 비판적인 학자들은 ‘급속한 산업화에 따른 다양한 사회문제를 해결하기 위해 가족의 부양 기능을 강화해야 한다’는 주장이 국가책임의 회피라고 반박하기도 한다(신용하 외, 1996). 결과적으로 가족에 대한 정책적 제도적 지원은 1980년대까지도 경제적 성장주의의 그늘에 가려 취약계층에 대한 보상으로서 잔여적 범주에 머물러 있었다.⁵⁸⁾ 즉 요보호 아동, 노인, 부녀에 대한 소극적 지원을 통해 가족의

58) 대다수 사람들이 전통시대로부터 내려왔을 것이라고 생각하는 가족이념이 실제로는 사회조직 및 통합의 차원에서 권장된 도덕적 이상 내지 이념이었다는 지적(최흥기, 1991)은 의미 있는 주장으로 보인다.

기능을 보완하고자 하였다. 그러나 요보호 대상에 대한 최소한의 지원도 단편적이어서 가족 변화에 대처하지 못한다는 비판을 받아 왔다.

1990년대 이후 가족의 모습은 더욱 다양하게 변화했을 뿐만 아니라, 지난 30여 년 동안 지속된 개발권위주의체제하에서 유지되었던 ‘선성장 후 분배’ 통치체제가 더 이상 국민적 지지를 받을 수 없게 된 상황에서도(장경섭, 1992), 가족주의와 ‘정상가족’ 이데올로기는 노인부양과 자녀양육 등에 대한 국가책임의 한계를 축소시키는 기제로 남아있다. 즉 사회보험, 사회부조, 사회복지정책, 조세정책 등 국가가 국민을 대상으로 하는 다양한 정책들이 있지만 가족의 기능이나 역할에 의도적으로 영향을 미치는 적극적 정책은 확립되지는 못하였다(양옥경, 2002). 국가 개입의 부재로 아동양육은 가족의 주된 기능으로 강조되었으며, 가부장적인 가족 내에서 여성이 직접적으로 자녀양육 서비스를 제공하게 됨으로써 성별분업체계를 강화시키는 작용을 하였다. 그러나 성별분업체계에 기반한 여성의 자녀양육 역할은 최근 여성의 경제활동이 증가하고 가족 구조 및 가치관이 변화함에 따라 새로운 갈등을 초래하고 있는 것이다.

한국사회에서 사적 영역인 가족의 출산 및 양육에 국가가 비교적 활발하게 개입하게 된 계기는 인구증가억제정책과 관련이 있다. 1961년 우리나라 최초의 경제개발 5개년계획에 경제개발의 성공적인 실현을 위한 것으로 인구증가억제정책이 채택되었다. 이 과정에서 부분적이지만 가족에 대한 국가의 정책적 개입이 이루어졌다. 그러나 국가의 개입은 당시 사회문제인 인구 증가를 억제하기 위한 것으로 순수한 출산·양육 지원의 관점이 부족했으며, 그나마 정책의 종류는 극히 제한적인 것으로 주로 자녀의 학비와 의료비 등을 위한 소득 지원에 집중되었다. 구체적으로 출산 억제를 위한 인센티브 차원에서 3자녀까지 소득세를 면제(추후 2자녀까지 확대) 해주었으며, 2명 이하의 자녀를 두고 있으면서 불임시술을 수용한 영세민에 대해 주택 및 생활보조융자 우선권 부여, 특별생계비 지급, 0~5세

자녀에 대한 1차 무료진료서비스 제공 등을 제공하였다. 당시 디스인센티브(규제)로 공무원에 대한 자녀학비 보조수당 및 가족수당지급을 2자녀 이내로 제한하는 등 출산 및 양육에 대한 지원을 오히려 축소하기도 하였다. 자녀양육과 관련하여 여성의 모성권과 노동권을 보호하고, 늘어나는 경제적·사회적 부담을 경감시키기 위한 국가의 적극적인 개입은 찾아볼 수 없다. 오히려 인구증가 억제라는 국가 목표에 부합될 수 있도록 출산·양육 지원에 대한 국가의 개입을 최소화하는 경향마저 나타난다.

〈표 5-1〉 정부의 인구정책 변천

구분	국가 정책
1960년대	△ 출산억제정책 도입
1970년대	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지원 시책 - 2자녀까지 소득세 면제, 근로자 가족계획경비에 대한 기업세 면제('77) - 2자녀 이하 불임수술 수여자 공공주택분양 우선권 부여, 피임기구 수입세 감면('78) - 공공병원에서 2자녀 출산후 불임수술 수증자에 대한 출산비용 감면('80)
1980년대	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 지원 시책 - 2자녀 이하의 불임수술 수증자 주택자금/저소득층 생계비 우선 지원('82) - 저소득층 불임수증자 생계비 지원('82) - 2자녀 이하 불임수증자의 5세 이하 자녀에 대한 1차 무료진료 실시('82) - 자녀교육비 감면대상, 공무원 가족수당/자녀교육비 지급 2자녀로 제한('82) - 의료보험대상 친정 부모, 장인·장모 확대('85)
1990년대	△ 인구억제정책 폐지 및 '인구자질 및 복지향상'을 강조한 인구정책으로 전환('96)
2000년대	△ 출산장려정책으로 전환

제 2 절 출산·양육 지원정책의 현황과 특징

20세기 들어 초저출산현상이 지속되고 인구고령화가 급속하게 진척되자, 정부는 2020년까지 저출산·고령사회에 대응한 전반적 사회·경제구조

개혁을 추진하여 ‘지속발전 가능 사회’를 실현하는 목표를 설정하였다. 구체적인 정책성과를 가시화하기 위해 매 5년마다 단계적·전략적 목표를 설정하고, 계획을 수립·추진할 계획인데, 제1차5개년기본계획(2006~2010)의 목표는 출산·양육에 유리한 환경을 조성하고, 고령사회 대응기반을 구축하는 것이다. 제2차5개년기본계획(2011~2015)의 목표는 점진적으로 출산율을 회복시키고 고령사회 대응체계를 공고화하는 것이다. 제3차5개년기본계획(2016~2020)의 목표는 OECD국가 평균수준 출산율로 회복하고 고령사회에 성공적으로 적응하는 것이다.

새로마지플랜 자체가 출산율 하락 추세를 반전시키기 위한 인구정책의 일환으로 실시되었다고는 하나, 지금까지 국가(정부)가 가족의 출산과 양육에 대해 소극적인 자세로 일관하였던 점을 감안하면 획기적인 패러다임 전환의 신호탄으로 간주할 수 있다. 특히 새로마지플랜(제1차저출산고령사회기본계획)에서 목표로 설정한 출산과 양육에 유리한 환경 조성을 위한 구체적인 정책들이 단순한 경제적 지원의 수준을 넘어서 양성평등, 가족문화 등 사회문화의 거시적인 수준에서 변화를 모색하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 즉 출산과 양육에 유리한 환경을 조성하기 위한 세부 실천과제로 출산과 양육에 대한 사회 책임 강화, 가족친화적·양성평등적 사회문화 조성, 그리고 미래세대 육성을 위한 사회 투자 확대를 제시하고 있다. 이들 세부 실천과제의 주요 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같이 개략할 수 있다.

첫째, 새로마지플랜에서 출산 및 양육 관련 가족의 경제적 부담을 경감시키거나 서비스에 대한 구매력을 높이기 위한 지원은 크게 직접적인 것과 간접적인 것으로 구분된다. 국가의 직접적인 지원은 보육·교육비 지원, 세계 혜택, 건강보험료 경감, 국민연금 출산크레딧 제공 등이 해당된다. 여기에는 다자녀가정에 대한 인센티브로서 공동주택 분양 우선권, 육아지원시설 이용 우선권 등을 부여하는 것이 포함된다. 국가의 간접적인 지원

은 주로 자녀의 사교육 부담을 줄이기 위한 것으로 방과 후 학교 확대(다양한 프로그램 제공, 바우처 제공, 희망학교 지원 등)와 사이버가정학습 서비스 지원이 포함된다. 정부는 초등학교 저학년 학생에 대하여는 맞벌이 부부 등의 방과 후 보육부담을 완화하기 위하여 초등 보육프로그램 실시학교를 확대할 예정이다. 또한, 정부는 취학 후 자녀에게 방과 후 교육 서비스를 제공할 수 있도록 방과 후 학교를 내실화 하는 노력을 기울이고 있다. 구체적으로 현재 학교단위 폐쇄형으로 운영되는 방과 후 학교를 개방형으로 전환하여 교육의 질을 내실화 하려 하고 있다. 학생의 방과 후 학교를 운영하는 학교 간 선택권을 보장하고 방과 후 학교 운영주체는 경쟁을 통해 서비스의 질적 제고를 도모하는 것이다. 특히, 저소득층을 위한 바우처제도를 2007년부터 도입하였다. 이외 사이버가정학습, 지역별 인터넷 교육방송, e-러닝 지원 등을 내실화하여 고가의 사교육(학원, 과외 등)을 대체토록 하여 가정의 취약한 구매력을 보장하여 자녀양육비용을 경감시키고자 한다. 한편, 다양한가족의 자녀양육을 지원하기 위한 것으로 국내입양가족에 보육·교육비, 양육수당, 장애아 입양 양육보조금과 의료비를 제공하는 것도 포함되어 있다.

둘째, 새로마지플랜에서는 가족친화적·양성평등적 사회문화를 조성하여 가족(특히 여성)의 일(노동권)과 가정(모성권)간의 양립을 제고하는데 역점을 두고 있다. 이를 위해 국공립보육시설과 직장보육시설을 확충하고, 보육서비스의 질을 높이기 위해 기본보조금제(보육료 보조)와 보육시설 평가인증제를 도입하고자 한다. 즉 자녀양육가정의 보육 수요를 충족시키기 위하여 우선적으로 저소득층 밀집지역과 농어촌 등 취약지역을 중심으로 국공립 보육시설을 확대 설치하고, 2010년까지 국민임대주택 단지 내 국공립 보육시설을 연차별로 확충할 계획이다. 공동주택 내 설치의무 보육시설을 국공립으로 운영하는 방안과 초등학교 유휴교실 활용도를 높이기 위하여 초등학교에 보육시설·유치원을 통합하여 설치하는 방안도 포함된다.

다. 직장보육시설의 경우, 설치의무 사업장을 2006년부터 상시근로자 500인 이상 또는 상시 여성 근로자 300인 이상 사업장으로 확대하였다. 또한, 부모의 다양한 근로형태(근로시간 등)를 감안하여 다양한 보육서비스(시간연장형, 종일제, 시간제 등)를 확충하고자 한다. 일례로 종일제 운영 유치원을 전체 유치원으로 확대하고, 이를 위해 보조교사 인건비 및 시설환경 개선비를 지원할 계획이다.

휴가·휴직제를 강화하기 위하여 과거 산전후휴가 90일분에 대한 급여 중 2개월분을 기업에 일괄 부담시켰던 것을 시장(기업)의 부담을 경감시켜 제도를 활성화하기 위해 2006년부터 중소기업(고용보험법상 우선지원 대상기업)에 대해 고용보험에서 전액 지급하고 있다.⁵⁹⁾ 임신 16주 이상인 여성근로자가 유산·사산한 경우 임신기간에 따라 30~90일의 휴가를 부여하고 있는 유산·사산휴가에 대한 급여는 산전후휴가에 준하여 지원하고 있다. 육아휴직을 활성화하기 위하여 2008년부터 휴직신청기간을 출산 후 1년 내에서 3년 이내로 연장하고, 임금의 일부로 보전되는 휴직급여를 40만원에서 2007년부터 50만원으로 증액시켰으며,⁶⁰⁾ 대체인력 채용에 대한 지원요건을 완화하고 대체인력채용지원금(월 20~30만원)도 인상하였다. 육아기간동안 전일제 육아휴직보다 근로시간 단축을 희망하는 근로자를 위해 육아기 근로시간 단축제도를 도입할 계획이다.⁶¹⁾ 즉 2008년부터 현행 전일제 육아휴직 외에 시간제 육아휴직제를 도입해 주 15~30시간 이내의 범위 내에서 근무할 수 있으며, 육아휴직이나 시간제 육아휴직을 1회에

59) 우선지원 대상기업에는 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 기업들이 포함된다. 대기업은 과거와 마찬가지로 30일 한도로 고용보험에서 산전후휴가급여를 지원하고 있다. 급여로는 최고한도로 월 135만원을 지급하고 있다.

60) 육아휴직급여는 2001년 신설된 이래 지급액을 꾸준히 인상해 왔으며, 육아휴직급여의 지원실적도 꾸준히 증가하고 있다. 육아휴직급여는 고용보험 피보험자로 단위기간 180일 이상인 근로자가 1세 미만의 영아양육을 위해 육아휴직을 30일 이상 신청한 경우에 지급받게 된다.

61) 육아휴직 미이용자의 45.2%가 시간제 육아휴직을 희망하고 있다(한국노동연구원, 2003년 육아휴직 실태조사).

한해 분할 사용할 수 있는 등 육아휴직제도에 대한 근로자의 선택 폭을 확대시키고 있다. 추진되고 있는 계획안에 따르면, 만 3세 미만의 영아를 둔 남녀근로자가 육아기 근로시간 단축제를 1년 이내에서 활용할 수 있으며, 1일 또는 1주 단위로 근로시간의 2분의 1범위에서 단축근무를 할 수 있도록 되어 있다. 정부는 단축제도를 운영하는 사업주에 대해 대체인력 채용 인건비의 일부를, 근로자에 대해서는 근로시간 단축에 따른 임금감소분의 일부를 육아휴직급여에 준해 지원할 계획이다.

근로형태를 유연화하기 위해 선택적 근로시간제 등 유연한 근로시간제 확산, 자발적 단시간 일자리 모델 개발·보급, 재택근무 등에 대한 법적 규율 마련 등을 계획하고 있다. 실제 2007년 9월에는 “남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률”로 개정하면서, 남녀의 평등한 기회와 대우보장은 물론 모성보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함은 물론 근로자의 일과 가정의 양립지원을 명시적인 목표로 설정한 바 있다. 이에 따르면, 2008년부터 사업장별로 임의로 시행해오던 남성근로자의 출산휴가(배우자 출산간호휴가제)를 3일간 의무적으로 부여받을 수 있도록 하였다.

새로마지플랜에서는 출산·육아기 이후 노동시장 복귀를 지원하기 위해 다양한 프로그램을 계획하고 있다. 예를 들어, 경력단절 여성근로자에 대해 출산여성재취업장려금을 지원하고, 비정규직 여성근로자를 재고용하는 기업에 대해 출산후계속고용지원금(6개월간 월 40만원, 정규직 채용시 월 20만원 추가)을 지원할 계획이다. 장기간 노동시장에서 소외되었던 주부들을 대상으로 재취업의지 강화 및 직장적응을 위해 단계별 교육을 실시하는 전업주부 노동시장복귀 프로그램을 운영하고, 경력단절 여성인재뱅크를 운영하여 경력단절 여성구직자를 DB화하여 취업과 연계하고자 하고 있다.

셋째, 가족친화적 교육프로그램 및 캠페인(홍보)을 실시하는 등 양성평

등적 가족문화 및 사회문화를 조성하기 위한 다각적인 프로그램을 마련하고 있다. 구체적인 정책으로는 가족가치관 확립을 위해 학교교육과 사회교육, 다양한 홍보매체를 활용한 생애주기별 교육·홍보를 강화하는 것이다. 이에 따라 가치관 형성기인 아동·청소년에 대한 교육을 위해 교육과정 개정, 교과서 개편, 교과서 보완지도자료 발간·보급 등을 추진하고 있으며, 직장인, 주부, 노인 등 성인대상의 민간 교육사업 지원 및 민관 협력 사업 개발을 통해 사회교육 활성화에도 노력하고 있다.

친밀하고 평등한 가족생활문화를 조성하기 위하여 가족생활교육 및 가족상담 서비스 내실화, 가족단위 여가문화 지원, 가족친화적 지역사회 환경 조성 등을 계획하였다. 우선 가족생활교육 및 가족상담 서비스 내실화를 위해서는 가족유형(예비부부, 장애인가족, 재혼가족) 및 가족생활주기에 따라 가족단위로 참여할 수 있는 가족생활 교육프로그램 개발하여 보급하며, 가족상담 서비스 기관 간 연계 구축을 통해 가족문제 유형별 전문상담 서비스를 제공하는 것이 포함된다. 가족단위 여가문화를 지원하기 위해서는 문화예술체험, 생태체험 등 생활주변 환경을 이용한 다양한 가족형 여가프로그램을 개발하는 것이 포함된다. 이를 활성화하기 위한 전략으로 국민여가 캠핑장 조성, 한부모가족, 국제결혼가족 등 취약가족의 복지관광 지원, 가족형 숙박시설 지원 등이 포함된다. 끝으로 가족친화적 지역사회 환경을 조성하기 위해 지역의 도서관, 학교, 박물관 등을 부모와 자녀, 이웃의 소통이 이루어지는 일상적 가족친화 공간으로 활용할 수 있도록 프로그램을 지원하고, 가족친화마을 인증체계를 마련할 계획이다.

넷째, 새로마지플랜에서는 모성과 아동을 보호하기 위하여 체계적인 건강관리시스템을 구축하고자 한다. 구체적인 사업으로 건강정보관리체계 구축, 출산·육아관련 정보 및 상담 서비스 제공, 무료예방접종, 미숙아 및 중증질환 아동 지원 확대, 영양 관리, 산후도우미서비스 제공 등이 포함된다.

끝으로, 새로마지플랜에서 안전사고, 학대·방임, 유해환경 등으로부터

아동을 보호하여 아동이 건강하게 성장·발달할 수 있도록 사회환경을 조성하는 계획이 하나의 영역을 차지하고 있다.

제 3 절 출산·양육 관련 국가역할의 한계성

1. 출산·양육 지원정책의 잔여적 접근

최근 한국사회에서 개인(여성)이나 가족이 자녀를 양육하는데 있어서 겪고 있는 가장 큰 문제 중 하나는 자녀양육비용 부담이 지나치게 크다는 점이다. 이러한 문제는 일부 저소득층에 한정되지 않고 대부분 계층에서 공통적인 현상으로 나타나고 있다. 예를 들어, 출산을 중단하고자 하는 기혼여성(20~44세)을 대상으로 그 이유를 묻은 결과(표 5-2), 모든 소득계층에서 예외 없이 소득부족이나 자녀양육(교육비 부담 포함)의 경제적 부담이 가장 높게 나타난다. 저소득층의 경우 소득부족을 이유로 출산을 중단하는 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높는데, 이는 이들 계층에서 자녀양육을 위한 구매력이 상당히 낮기 때문이다. 반면, 소득수준이 높을수록 자녀양육비 부담을 출산 중단에 주된 이유로 제시하고 있는데, 이는 구매력에 비해 자녀양육 비용지출이 상대적으로 빠른 속도로 증가하고 있기 때문으로 풀이할 수 있다.

그럼에도 불구하고 최근에 정부가 발표한 저출산고령사회기본계획 상 자녀양육의 경제적 부담을 경감시키기 위한 각종 지원책들은 과거와 마찬가지로 저소득의 요보호계층을 중심으로 적용되는 경향이 높다. 정부는 자녀양육가정의 경제적·사회적 부담을 경감하기 위하여 0~4세 아동의 차등보육·교육비 지원, 5세 아동의 무상 보육·교육비 지원, 2자녀 이상 가구에 대한 보육·교육비 지원 등을 실시하고 있다. 이러한 보육·교육비 지원 대상은 2006년에 도시근로자가구 평균소득 70%에서 2009년에 130%까지

단계적 확대하여 전체 아동의 80%까지 포함시킬 계획에 있다. 결국 보육·교육비 지원은 당장 모든 아동에게 보편적으로 적용하기보다 우선적으로 일부 저소득층 아동을 중심으로 시작하여 점진적으로 확대하는 것으로, 많은 가정들은 당분간 자녀양육에 대한 경제적 부담(자녀양육서비스 구매력 부족)을 겪을 수밖에 없다. 보육은 특히 맞벌이가정에서 초등학교 저학년까지 필요로 한다. 그러나 방과 후 학교 프로그램(학생 1인당 1개 강좌 무료쿠폰을 바우처 형식으로 지원)도 2007년에 기초생활수급자 그리고 2008년에는 차상위계층의 저소득층을 중심으로 실시되고 있다.

〈표 5-2〉 소득수준별 출산중단(단산) 이유(2자녀 이하), 2005

(단위: %)

이유	가구소득 수준별(전국가구월평균가구소득 대비)					
	50% 미만	50-70% 미만	70-100% 미만	100-120% 미만	120-150% 미만	150% 이상
소득부족	34.2	30.2	19.5	12.7	11.0	0.8
실업/고용 불안정	4.2	1.5	2.2	1.6	1.2	0.9
양육위한 주택마련 곤란	1.4	1.9	2.4	1.8	1.2	0.9
육아지원시설/가족지원망 부족	2.4	1.6	2.0	2.3	4.3	8.8
양육비 부담	8.8	14.5	13.4	12.8	14.7	10.9
자녀교육비 부담	21.3	24.0	30.8	31.7	34.1	26.8
출산으로 인한 직장차별	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
사회활동지장/자아성취 곤란	1.8	0.7	2.1	5.5	3.7	10.5
부부역할분담 불공평	0.0	0.6	0.2	0.3	0.0	1.4
여가/부부생활 향유 곤란	1.1	3.0	2.7	5.6	3.2	4.7
불임	5.8	6.7	6.6	8.5	4.3	6.9
건강문제	7.4	4.2	7.0	5.9	9.2	9.3
기타	11.4	11.0	11.1	11.1	13.1	18.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(사례수)	(175)	(524)	(357)	(334)	(173)	(223)

주: 가구소득은 전국가구 월평균가구소득(2,937,504원) 대비 비율(2005년 1사분기 기준).
 자료: 한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」, 2005.

모성 및 영유아 건강관리 체계화 사업의 일환으로 국가가 필수예방접종을 보건소 및 병의원을 통해 무료로 제공할 계획이나, 그 대상은 취약계층에 한정되어 있다. 미숙아 출생시 체중별, 재태(在胎)기간별 차등의료비 지원 대상은 2006년 출생미숙아의 30%에서 2010년 75%로 연차적으로 확대할 계획이나 여전히 저소득층에 한정되어 있다. 임신단계에서 산모 및 태아의 건강 진단에 필수적인 항목이 건강보험 대상에서 제외되어, 가정에 비용 부담을 발생시키고 있다. 예를 들어, 산전초음파검진은 모든 임산부가 이용하는 보편적 서비스로, 태아의 크기, 발육상태 확인 및 출산예정일 계산, 태아 상태와 기형 여부, 자궁과 난소 상태(자궁근종, 난소낭종 등) 확인 등에 중요하다. 이외 양수검사, 임신성당뇨검사 등도 필수적인 산전검사항목이다. 그러나 이들 항목에 대한 건강보험 급여가 적용되지 않아, 자녀양육가정에 경제적 부담을 주고 있다.⁶²⁾

산모가정에 산모도우미를 파견하여 산후조리 및 신생아 육아를 지원하는 사업도 저소득층을 대상으로 제공하고 있다.⁶³⁾ 구체적인 대상은 도시근로자가구월평균소득 60%이하 가구로서 둘째아 이상 출산가정이다. 지원기간은 2주(12일)이며, 도우미비용 최저 50만원으로 해당 산모에게 쿠폰 1매 지급하고 있다.⁶⁴⁾ 보건소에서는 임신·출산 및 수유기의 여성과 영유아의 영양관리를 위해 보충영양식품의 가정배달, 개인상담 및 단체 영양교육, 정기적인 영양평가 등을 통해 체계적인 영양·건강관리서비스를 제공하는 보충영양 관리사업을 실시하고 있는데, 이 사업 또한 취약계층을

62) 보험재정 부담 등을 감안하여 필수적인 검진 범위와 횟수를 한정하여 급여를 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 예로, 양수검사는 35세 이상 초산 산모 등에 한해 보험급여를 적용하며, 임신성당뇨검사는 태아를 보호하기 위해 최초 검사부터 보험화하는 방안을 검토하여야 한다.

63) 2006. 9월말 현재 도우미 신청자는 6,600명(목표대비 접수율 50.9%)이고, 이중 4,410명(목표대비 파견율 34.0%)에게 파견 완료되었으며, 9월 이후 신청자가 급증하는 추세(보건복지부 보도자료, 2006.10.16)

64) 쌍생아의 경우 3주(18일)로서 최저 100만원(쿠폰 2매), 3태아 이상의 경우 4주(24일)로서 최저 150만원(쿠폰 3매) 지급

중심으로 실시되고 있다. 한편, 현재 한국사회에서 자녀양육을 위한 생활 필수품을 포함한 아동용품의 가격이 상승하고 있어 보육교육비용 못지않게 자녀양육가정에 커다란 경제적 부담으로 작용하고 있으나, 보육·교육 이외의 양육비용(의식주 등)에 대한 국가의 지원은 거의 전무한 실정이다.

이와 같이 출산·양육과 관련한 국가 지원들이 저소득층에 한정하여 최소한의 잔여적으로 제공되고 있다. 재원의 한계로 인하여 지원 대상으로 한정할 수밖에 없다고 하나, 심각한 문제는 정책들이 저소득층마저 모두 포괄하지 못하고 있다는 점이다. 예를 들어, 국민기초생활보장제도만 보더라도 엄격한 기준 및 적용으로 인해 많은 빈곤가족(177만명)이 사각지대에 방치되고 있으며, 수급탈락 가구의 26%가 부양의무자 기준에 의해 수급을 받고 있지 못하고 있다. 이에 따라 파생되는 또 다른 문제는 국가의 출산 및 양육 지원정책이 저소득층만을 표적화하고 있어 스티그마를 수반할 수 있다는 점이다. 즉, 출산·양육의 경제적 지원은 비용 지원의 형식으로 저소득층에 한정되어 있어 공공부조적인 성격을 가진 반면, 일·가정 양립 지원 등은 사회보험에 가입한 유급노동(이 중에서도 정규직)을 대상으로 하고 있는 이중적인 체계를 보이고 있다.⁶⁵⁾ 이는 젠더 간에도 그대로 적용되어, 남성은 유급노동에 기반한 수급권 요구가 대부분인 반면, 여성의 경우에는 가족이나 모성, 결혼 내 지위에 따라 수급권을 요구하게 된다(홍승아, 2005b).

이와 같은 국가의 최소한의 잔여적 출산·양육지원으로 인하여, 대부분 계층의 많은 가정에서는 막대한 출산·양육의 경제적 부담을 그대로 안을 수밖에 없다. 이러한 경제적 부담은 그 자체로 출산 및 양육의 장애요인

65) 복지 이중체계론은 Tussing(1975)의 주장에서 나온 것으로, 그는 한 사회의 복지체계는 기여와 임금소득제에 기반하는 사회보험의 형태와 비기여형태, 자산조사에 기반하는 사회부조의 형태로 이분된다고 주장한다. 또한 전자가 시민권에 기반하고 있는 반면, 후자는 스티그마를 수반하며, 수급자에 있어서도 전자가 빈곤층을 대상으로 하는데 비해 후자는 빈민층을 표적집단으로 하는 차이를 갖는다고 주장한다(Sainsbury, 1993: 홍승아, 2005a 재인용).

이 될 뿐만 아니라, 그로 인하여 다른 필요한 서비스를 구매할 수 없다는 문제점이 발생한다. 결국 과거에 가족 내에서 모성권에만 치중하였던 여성들은 낮은 구매력으로 인하여 돌봄노동을 그대로 안으면서 구매력을 증가시키거나 유지하기 위한 일을 하여야 하는 이중의 어려움을 겪고 있는 것이다. 이와 같은 국가의 잔여적인 접근은 가족을 지원하기 위한 재정적 지출에서 그대로 나타난다. 구체적으로 우리나라의 가족지원 관련 지출은 GDP 대비 0.1%에 불과하여 여전히 OECD 국가 가운데 하위에 머물러 있다(표 5-3).

〈표 5-3〉 GDP대비 공공사회지출 및 가족 지출비율, 2001

(단위:%)

국가	GDP대비 가족지출 비율	GDP대비 공공사회지출 총액
한국	0.1	6.1
일본	0.6	16.9
벨기에	2.3	27.2
프랑스	2.8	28.5
독일	1.9	27.4
핀란드	3.0	24.8
노르웨이	3.2	23.9
스웨덴	2.9	28.9
영국	2.2	21.8
미국	0.4	14.8

주: 사회지출의 항목은 노령, 유족, 장애인, 보건의료, 가족, 적극적 노동시장정책, 실업, 주거, 그리고 기타 사회정책 조치 등임

자료: OECD(2004), Social Expenditure Database(SOCX, www.oecd.org/els/social/expenditure)

이는 노르딕국가의 1/20~1/30에 불과한 실정이며, OECD국가 평균에도 크게 밑도는 낮은 수준이다. 즉, 국가 개입의 미흡으로 인하여 가족(특히 여성)들은 모성권과 노동권의 양립 문제뿐만 아니라, 이들 모두를 어렵게

감당하여야 하는 고통을 겪을 수밖에 없다. 이러한 고통으로부터 탈출하기 위한 전략으로 한국사회에서 최근에 결혼이나 출산을 연기하거나 포기하는 경향이 증가하고 있는 것이다.

2. 보육정책 방향의 불분명성

정부는 5세미만 아동의 보육·교육비를 소득수준에 따라 차등적으로 지원하고 있으며, 방과 후 학교를 운영하고 있다. 이와 더불어 공보육을 지향하기 위한 취지로 보육시설을 이용하는 아동(만 0~2세)을 대상으로 자산조사 등의 조건과 관계없이 보육료를 보조(기본보조금제도)해주어 국가가 일부 비용을 분담하는 형식을 취하고 있다.⁶⁶⁾ 또한, 교육비에 대한 소득공제도 실시하고 있다. 그러나 소득수준에 따른 차등적 보육·교육비 지원과 방과 후 학교는 저소득층의 보육비용 부담을 경감하기 위한 것으로 취약계층 아동을 대상으로 한 보상교육의 성격을 가진다. 기본보조금제도도 민간육아지원시설의 질적 개선을 위한 것으로 보조적인 성격을 가짐으로써 여전히 개별 가족의 책임을 강조하고 있다.

정부는 육아지원시설을 확충하여 자녀양육가정의 보육에 대한 수요를 충족시키고자 저소득층 밀집지역과 농어촌 등 취약지역을 중심으로 다양한 국공립 보육시설을 확대 설치할 계획이다. 그러나 취약지역에 대한 국가의 보육시설 공급이 활발하지 못해, 결과적으로 농어촌이나 저소득층 밀집지역에 거주하는 아동의 보육서비스에 대한 접근성은 열악한 실정이다. 또한, 정부는 여성들의 높은 취업률, 과도경쟁에서 살아남기 위한 노동시간 연장, 비정규직 파트타임제 증가에 따른 근무시간 불규칙 등의 특성에 따라 직장보육시설을 확충하고 보육서비스를 다양화(시간연장형, 시간제, 종일제, 야간제 등) 하고자 하나, 국가의 개입은 일부 시설 및 운영

66) 양질의 서비스 제공을 위해 필요한 표준보육단가와 부모가 부담하는 비용 간 차액의 일부(기본보조금 = 표준보육단가 - 부모부담료)를 정부에서 지원하는 것이다.

비 지원에 국한되어 소극적인 경향마저 나타난다.

이와 같이 현재 국가가 추진하고 있는 보육정책은 주로 빈곤여성의 노동권과 모성권을 지원하는 복지로서의 보육 그리고 빈곤아동의 건강한 성장을 지원하는 초기 아동교육으로서 보육의 성격을 갖는다.⁶⁷⁾ 그 결과 보육정책은 여전히 여성의 노동권을 지향하는 데에는 상당히 미흡한 실정이다. 저소득층 여성의 모성권과 노동권 보호 그리고 아동의 건강한 성장 지원과 관련해서도 충분성이 결여되어 있어, 자녀양육가정은 보육서비스에 대한 시장의존성이 클 수밖에 없다. 여성취업이 증가하는 속에서도 여전히 보육문제의 해결은 개별가정과 여성에게 전가되고 있는 것이다. 또한, 지역이나 계층에 따라서는 보육서비스에 대한 접근성마저 제한되고 있다. 즉, 보육서비스에 대한 구매력이나 경제적 지위 및 지리적 위치 등에 따라 보육서비스의 접근성, 이용가능성, 보육의 질 등에 차별이 발생하고 있다. 이러한 문제들은 보육정책의 다원구조적 성향에 연유된 것으로 전반적인 보육제공의 수준이 보육욕구에 비해 매우 미흡한 편이다.

교육부문에서도 정부부담 공교육비는 OECD 평균 수준(6.2%)이지만 학부모부담 공교육비가 매우 높아(3.4%), GDP대비 총 공교육비 비중은 8.2%로 세계 최고 수준에 달하고 있다(표 5-4). 그리고 사교육 시장의 과열로 학부모의 사교육비 부담도 증가하고 있는데, 가계가 부담한 교육비 중 사교육비가 차지하는 비중은 2000년 26.6%에서 2004년 30.4%로 증가하였다.⁶⁸⁾ 즉, 국가가 이념적으로 지향하고 있는 공보육 및 공교육과 현실 사이에 다소 거리가 존재하고 있다.

67) Bacchi(1999)는 보육정책의 접근방법을 3가지로 구분하고 있는데, 여성의 노동권을 지원하는 여성취업의 필요조건으로서의 보육, 빈곤여성의 노동권과 모성권을 지원하는 빈곤층에 대한 복지로서의 보육, 그리고 빈곤 아동의 건강한 성장을 지원하는 초기 아동교육으로서 보육이다(이재경, 2005 재인용).

68) 소득수준별 학생당 연간사교육비 규모는 저소득층(월 가계소득수준 150만원미만)인 경우 151만원, 중하층(150~300만원미만)인 경우 218만원, 중상층(300~450만원미만)인 경우 308만원, 상층(450만원 이상)인 경우 435만원으로 각각 나타났다(한국교육개발원, 2003).

<표 5-4> 교육비 지출 추이, 2000~2004

(단위: %)

교육비	2000	2001	2002	2003	2004
국내교육비	93.6	92.9	91.8	90.9	89.1
공교육비	67.1	63.7	62.3	60.3	58.8
사교육비	26.6	29.2	29.4	30.6	30.4
해외교육비	6.4	7.1	8.2	9.1	10.9

자료: 한국은행, 『소비구조의 변화와 향후 정책대응방향』, 2005.

3. 일-가정 양립 정책의 실효성 미흡

가계 불안정 등을 이유로 한 여성의 노동시장 진출 증가, 그러나 비정규직으로 낮은 임금 등 소득불안정 등 노동시장의 다양화 내지 분화에 따라 자녀양육을 지원하기 위한 정책이 아주 긴요해졌다. 특히, 모성휴가 및 부모휴가제도⁶⁹⁾는 보육서비스와 함께 가장 기본적인 요구 조건이 되었다. 그러나 한국사회에서 이들 제도에 대한 정부의 개입은 극히 미약한 수준이다.

육아휴직의 활용실태를 살펴보면, 2006년 11월 현재 육아휴직급여를 받는 총인원은 12,502명으로 집계되고 있어 육아휴직급여자가 매년 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 한편 남성에게 육아휴직을 허용한 1995년 이래 남성육아휴직자는 불과 2명뿐이었으나 2001년 법 개정 이후 크게 늘어나 2006년 현재 230명에 이르고 있다.⁷⁰⁾ 그러나 육아휴직급여를 신청한 남성의 절대적 이용비율은 다소 낮아진 상태에서 정체되어 있어 여전히 여성에 편중되어 있을 뿐만 아니라 육아휴직제도의 이용률 자체가 매우 저조하다는 사실을 지적할 수 있다. 예로, 2006년 남녀 산전후휴가 이용자

69) 모성휴가는 국가적 차원에서 여성을 보호하기 위한 보호체계 구축으로서 의미를 갖는다 (Chesnais, 2005).

70) 부모시간제도는 종전의 육아휴직제도가 바뀐 것으로, 기본적으로 아버지들을 자녀양육에 참여하도록 유도하기 위해 고안된 프로그램이라 할 수 있다.

(48,972명)의 27.9%만이 육아휴직을 사용한 바 있다(표 5-5).⁷¹⁾ 특히, 남성 근로자의 저조한 육아휴직제도 이용률은 남녀 모두 직장-가정 양립 요구가 증대하고 있으나 가사와 양육에 있어서 남성의 참여가 미흡하다는 것을 반증해주는 결과이기도 하다. 여성중심의 일과 가족생활 양립전략은 장기적으로 노동시장에서의 여성의 낮은 지위와 빈곤의 주요한 원인으로 지적되기도 한다. 따라서 여성의 지속적인 경제활동참여와 남성의 가족참여를 지원하기 위해서는 현재의 육아휴직제도 사용율을 높이면서 동시에 남성의 참여기회를 확대할 수 있는 유인책이 절실하다.

〈표 5-5〉 육아휴직 활용 실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	사용자			월 급여액	산전후휴가 사용자 중 육아휴직자 비중(%)
	전체	여성	남성		
2002년	3,763(100.0)	3,685(98.0)	78(2.0)	20만원	na
2003년	6,816(100.0)	6,712(98.5)	104(1.5)	30만원	21
2004년	9,303(100.0)	9,122(98.1)	181(1.9)	40만원	24
2005년	10,700(100.0)	10,492(98.1)	208(1.9)	40만원	26.0
2006년	13,670(100.0)	13,440(98.3)	230(1.7)	40만원	27.9

자료 : 노동부, 『노동백서』, 2007.

이러한 문제점을 보완하기 위해, 현재 육아휴직의 요건 완화와 함께 현행 육아휴직급여액이 2007년부터 50만원으로 인상된 바 있지만, 이것만으로 육아휴직 사용율을 높일 것으로 기대하기 어렵다. 지속적인 육아휴직 급여의 현실화와 함께 육아휴직의 분할사용과 같은 육아휴직이용의 유연화방안이 마련되고, 육아휴직 이용 후 원활한 직장복귀를 도울 수 있는

71) 한 연구에 따르면 25.5%의 기업만이 육아휴직제도를 실시하고 있으며, 출산한 근로자가 육아휴직신청으로 이어지는 경우는 6.5%에 불과한 것으로 나타났다(김태홍 외, 2003). 또한 임금대체수준의 미흡, 휴가 후 복직시 고용불안정 등으로 인하여 첫째아 출산을 전후로 경력단절 49.9%에 이르고 있다(이삼식 외, 2005b).

적응프로그램 등이 다각적으로 모색되어야만 보편적 권리로서 육아휴직제도를 인식하고 사용하게 될 것이다. 특히 육아휴직급여가 말 그대로의 소득을 보전할 만큼 상향조정되지 않고, 대체인력확보를 위한 사회적 노력이 이어지지 않을 경우에는 남성은 물론 여성들조차 획득 가능한 소득의 대부분을 포기하고 육아휴직을 신청할 것인지는 상당히 불투명할 수밖에 없다. 또한 육아과정에서 아버지참여의 필요성과 중요성이 자연스럽게 수용되는 가족친화적인 사회문화가 조성되지 않는다면 아버지육아휴직할당제의 도입에도 불구하고 제도의 실효성을 거두기는 어려울 것이다.⁷²⁾

한편 여성의 경제활동참여 기반을 확보하기 위해서는 출산·육아기 여성의 취업이 중단되지 않도록 지원하는 것이 중요하다. 먼저 여성의 임신·출산기를 보호할 수 있는 휴가지원을 살펴보면, 현행의 산전후휴가는 180일 이상 고용보험에 가입한 자로서 출산을 전후하여 근로기준법 제72조에 의해 90일의 산전후휴가를 부여받은 근로자를 대상으로 하되, 우선지원대상기업에는 산전후휴가 90일에 대한 통상임금을 지원하고, 대규모기업에는 산전후휴가 90일중 60일을 초과하는 기간(30일 한도)에 대하여 통상임금을 지원해 왔다(노동부, 2006). 그러나 이러한 지원제도의 이용률이 기업규모 및 정규직 여부에 따라 편차가 크게 나타나, 종업원 수가 30인 미만인 사업체 근로자의 경우 산전후휴가 신청율은 30인 이상 기업의 70%의 절반가량에 해당되는 38.8%에 불과하다.⁷³⁾ 따라서 직장의 규모와 고용

72) 일부에서는 아버지육아휴직할당제의 도입을 위한 신중한 검토를 주장하고 있다. 아버지육아휴직할당제는 육아휴직의 일정기간을 아버지가 의무적으로 사용하도록 하고, 사용하지 않을 경우 소멸하게 함으로써 남성의 자녀양육참여를 제도화하는 것이다. 그 방식은 스웨덴이나 덴마크에서처럼 육아휴직기간의 일정기간을 아버지에게 할당하거나 노르웨이처럼 육아휴직기간을 확대하여 아버지에게 할당하는 방식과 오스트리아, 핀란드에서와 같이 육아휴직의 일정기간을 아버지가 이용할 경우 육아휴직기간을 연장하는 방식 등 다양하지만, 현재로서는 우리사회의 육아휴직 사용실태와 노동시장 여건 등을 감안한 합리적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

73) 저출산고령사회위원회의 조사에 따르면, 서울과 부산 등 전국 대도시 5곳에 위치한 여성근로자 가운데 지난 1년간(2005.3-2006.2) 출산한 여성근로자 총 568명과 212개소의 기업체를

지위에 따른 산전후 휴가의 사각지대는 시급한 문제로 남아있다.

특히 산전후휴가를 제대로 사용하지 못하는 주요인이 근로자의 경우에는 대체인력의 확보가 불확실한 상황에서 동료들에 대한 부담으로, 기업주의 경우에는 적정인력의 확보가 원활하지 않다는 지적이 지배적이다. 특히 현행 모성보호 관련제도는 그 이용률이 낮고 비정규직이나 영세사업장에서 근무하는 여성들의 사각지대가 존재한다. 이는 여성노동의 성격상 대기업보다는 영세사업장에서 비정규직으로 일할 가능성이 더 높기 때문이다. 뿐만 아니라 기혼여성의 경제활동참여와 남성의 가족생활지원을 당연히 수용하는 가족친화적인 직장문화의 조성은 매우 열악한 실정이다.

또한 여성취업의 확대는 물론 여성고용의 안정성을 높이기 위해서는 다양한 근로시간제의 확산이 필요하다. 자녀양육이나 가사노동이 여전히 여성의 책임으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 이들의 가족내 돌봄노동시간은 단기간에 집중되어 있는 것이 아니다. 자녀의 성장과 가족의 주기에 따라 여성을 필요로 하는 돌봄의 수준과 내용은 각기 상이하다는 점에서 가족의 주기와 여성의 필요에 따라 근무시간을 유연하게 조정하는 탄력근무제와 파트타임, 재택근무 등은 여성취업에 긍정적 효과를 갖는다고 볼 수 있다. 그러나 정보사회로의 빠른 진입에도 불구하고 원격근무나 재택근무의 활성화를 위한 국가의 지원 등은 극히 초기적인 수준으로 평가된다.

특히 각종 제도들이 정규직(전일제)생계부양자를 주요 대상으로 하고 있기 때문에, 여성들은 경제적 의존자 혹은 2차적 소득자로 규정되며, 여

대상으로 '산전후휴가 미활용실태'를 조사한 결과, 여성근로자의 58.2%만이 산전후 휴가를 90일간 사용했으며 약 41.8%는 법적보장기간보다 적게 휴가를 사용한 것으로 밝혀졌다. 특히 비정규직 및 100인 미만 사업체의 경우에는 90일미만 휴가사용자가 각각 63.6%와 74.1%에 달하고 있다. 또한 본 조사결과에 따르면, 출산 후 복직하여 근무 중인 근로자의 30% 정도는 퇴직을 고려하고 있으며, 이 가운데 30.9%가 비자발적으로 퇴직을 고려하는 것으로 나타났다. 기업체의 경우에는 출산근로자가 비정규직이라도 지속적으로 채용하겠다는 기업체는 34.6%에 불과하여 현실적으로 비정규직의 출산 후 재고용이 어려움을 확인할 수 있다(국정홍보처, 국정브리핑 자료, 2007년 1월 16일).

성들의 노동형태 역시 비정규직의 형태로(무급가족종사자, 무급의 자영업자) 주로 참여하고 있어서 여성들의 배제가 이루어진다(홍승아, 2005a).⁷⁴⁾ 즉 한국사회에서 보편화되고 있는 비정규직의 모성권 및 노동권 보호는 상당히 미흡한 수준이다. 근로기준법 제30조에서는 산전후휴가 기간과 그 후 30일간은 해고할 수 없도록 하고 있다. 그러나 현실적으로 노동시장에서 비정규직 여성은 임신·출산으로 인한 휴가 사용시 부당해고 등에 노출되는 등 불이익을 받고 있다. 특히, 소규모 영세사업장의 경우 임신 및 출산 등을 이유로 사직 압력, 부당해고, 전보 불이익 등 사례가 발생하고 있다. 비정규직 여성근로자의 70% 이상이 고용보험에 의한 모성보호(산전후휴가 등), 육아휴직 급여 등의 혜택을 받지 못하고 있는 실정이다(노동부, 2006). 이러한 경향은 공공부문에서도 예외가 아니다. 국가공무원법 제73조의2에 따라, 계약직 공무원은 육아휴직을 개시하고자 하는 날부터 잔여 계약기간이 1년을 초과하지 않은 경우 육아휴직을 사용할 수 없다. 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)에서 육아휴직을 1년 이내로 사용할 수 있도록 되어 있음에도 불구하고, 잔여 계약기간을 1년 이상으로 규정하는 것은 불합리하다.

일-가정 양립을 위해서는 시장의 적극적인 이해와 협조가 급선무이나, 국가와 시장 간의 협조는 미약할 실정이다. 경기(경제)에 미치는 영향을 고려하여, 시장에 맡기려는 소극적이고 수동적인 태도를 취하기도 한다. 결국 양육에 대한 사회적 지원이 취약한 상황에서 여성의 노동권과 모성권은 경합하게 된다.

74) 제2차세계대전 후 지속되어온 성별분업을 전제로 한 케인지언 복지국가모형의 지속가능성에 의문이 제기되고 있으며, 동시에 성별분업이 아니라 성통합적, 양성평등적 가치를 전제로 한 새로운 복지모형의 개발에 대한 요구가 증가하고 있다(이혜경 외, 2003). 그러나 한국사회는 여전히 “남성-생계부양자, 여성-가정주부”라는 성별분업 체계를 사회적으로 구성하게 되고, 이러한 가족구조 속에서 남성의 경제적 부양책임과 여성의 남편에의 경제적 의존의 관계를 중요시 여기고, 이러한 전형적인 특정 형태의 가족을 중심으로 다양한 정책을 형성하게 된다(홍승아, 2005a).

4. 다양한가족의 양육에 대한 지원 미흡

최근에 들어 미혼모가족, 이혼가족, 모부자가정, 조손가정, 국제결혼가정 등 다양한가족이 증가하고 있다.⁷⁵⁾ 이들 가정에서 부 또는 모(혹은 부모 모두)는 수입을 위해 반드시 일을 하여야 하는 절실한 상황에 처하게 되며, 그 경우 경제적 지위도 열악한 경향이 있다. 따라서 부 또는 모(혹은 부모 모두)가 직접 자녀를 돌보는 것도 어렵고, 양육서비스에 대한 구매력도 낮다는 이중의 문제를 안고 있다. 모성권 보호는 우리사회의 빈곤 및 사회양극화가 확대되는 가운데 특히 아동이 있는 빈곤가족의 경제적 문제는 해당가족의 불안정성을 강화시키고 이로 인해 빈곤의 대물림을 고착화시킬 수 있다. 그럼에도 불구하고 정부는 다양한가족의 자녀양육부담을 경감하기 위한 특별한 배려를 하지 않고, 일반 가정과 동일하게 적용하고 있다. 다만, 국내입양 활성화 차원에서 입양가정에 대해 보육·교육비 전액을 부상으로 지원하고, 전체 입양아동에 대해 18세까지 월 10만원의 입양아양육수당을 지급하며, 장애아동의 입양양육보조금 및 의료비를 인상하여 입양가정의 경제적 부담을 경감시키고자 하였다. 모성권 보호는 우리사회의 빈곤 및 사회양극화가 확대되는 가운데 특히 아동이 있는 빈곤가족의 경제적 문제는 해당가족의 불안정성을 강화시키고 이로 인해 빈곤의 대물림을 고착화시킬 수 있다는 문제점이 있다.

국공립보육시설 입소순위는 법정저소득층, 모부자 가정, 차상위계층, 장애부모, 복지시설이용아동, 맞벌이 및 한부모·조손가정 등 결손가정, 기타 저소득층, 입양아, 세 자녀 이상 가정의 아동 순으로 규정되어 있다. 보육시설의 장은 선 순위자가 우선 입소하도록 조치하여야 하나, 정부지원 보

75) 현대사회에서 전개되고 있는 가족제도의 변화는 기존의 양상과 근본적으로 다른 가족해체라고까지 일컬을 수 있는 극단적인 것이라는 것이 가족위기의론의 인식이다(임인숙, 1999). 가족만이 제공할 수 있다고 생각하는 특별한 정서적 유대가 흔들리고 그것을 대체할 수 있는 다른 인간관계나 사회제도가 등장하지 않는 상황에서 새롭게 등장하고 있는 가족형태는 극단적인 일탈 혹은 병리적 현상으로 간주된다.

육시설(국·공립, 법인, 법인 외 장애전담, 영아전담)에 대한 수요가 높아 이들 취약가정의 수혜율이 저조하다. 장애아는 배려대상에 포함되지 않았으며, 준수여부에 대한 관리감독도 미흡하다. 맞벌이부부에 대한 정의 및 배려기준 미비로 인해 혼선을 초래하고 있다. 유치원 운영의 경우 입소 우선순위에 대한 별도의 규정이 미비하다. 즉, 다양한가족의 보육시설 및 서비스에 대한 접근성도 미흡한 실정이다.

현재 한국사회의 보육시장에는 국공립 보육시설과 민간보육시설이 혼재되어 있는 상황이다. 새로마지플랜과 저출산고령화대책 연석회의 사회협약에 따라 국·공립보육시설을 이용아동대비 30% 수준으로 확충할 계획이며, 이들 국·공립보육시설은 도시저소득주민밀집주거지역 및 농어촌지역 등 취약지역에 우선적으로 설치하도록 규정되어 있다(영유아보육법 제12조). 그러나 국·공립보육시설이 저소득층과 장애아 등 소외계층의 접근성을 우선 보장하는 기능이 미흡하다. 구체적으로 국·공립보육시설을 이용하고 있는 아동 중 보육료 지원대상 아동의 비율이 22.9%로 민간보육시설의 30.3%에 비해 상대적으로 낮아, 민간보육시설이 국·공립시설보다 더 높은 비율로 저소득계층 아동을 수용하고 있는 실정이다. 또한 저소득층 지역에 설치되어 있는 보육시설 중 국·공립시설은 11%에 불과하고, 민간 개인시설이 54.1%를 차지하고 있다. 그 이유로는 국·공립보육시설이 대규모(60~90명) 위주로 설치되어 소규모 주택이 밀집된 저소득층 지역에서는 공간 확보가 곤란하기 때문이다. 또한, 여성가족부 지침처럼 보육수급율을 취약지역보다 먼저 고려 시에 법령에 규정된 취약지역이 확충·설치 후순위로 될 가능성이 크다. 그 결과 취약지역의 아동들은 가정형편상 절실히 요구되는 공보육에서 소외되고 있다. 전체 등록장애 영유아 중 29.7%만이 보육서비스를 이용하여 장애아동의 대부분이 보육서비스에서 소외되어 있다. 특히 장애아 수용율은 국·공립시설의 경우 2.0%로 가정보육 2.1%이나 사회복지법인시설 2.7%에 비해서 낮아, 국·공립시설에서의 장애아 보육이

여전히 미흡한 실정이다.

국제결혼은 2000년 12,319쌍에서 2006년 39,690쌍으로 3배 이상 증가하였다. 그러나 국제결혼 이주여성들은 자녀 출산을 희망하면서도 경제적인 문제, 부부간의 갈등(불화), 시부모의 반대, 남편의 전처 사이의 자녀 존재 등으로 인하여 출산 욕구가 좌절되고 있다. 또한, 국제결혼가정의 아동 상당수가 공공보육서비스에서 소외되어 사회통합을 위한 언어·문화 등 기초 학습이 취약한 실정이다. 이들 국제결혼가정에서 출산 및 양육의 사회적 재생산 역할이 제대로 수행되지 못할 경우에는 가족안정화에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

현실적으로 다양한가족을 다른 가족과 동등한 독립적인 가족으로 인정하지 않고 있는 경향이 있다. 예를 들어, 직접 자녀를 양육하고자 모자세대를 형성하는 모자가정에게 기초생활보호, 시설입소 등의 모자가정 지원 혜택을 제공하고 있다. 그러나 호적법상 모자세대를 형성했음에도 불구하고, 국민기초생활보장법에서 미혼으로 간주하여 친정의 소득 때문에 수급권자가 되지 못하는 경우가 발생하고 있다. 또한, 자녀와 가정을 이루고어 함께 살기를 희망하는 미혼모, 모부자가정의 자립을 위한 지원도 미흡하다. 미혼모, 모부자가정 등 관련시설의 실제 입소기간과 직업훈련 비용 및 기간이 자립 능력을 갖추기에는 부족한 실정이다. 재혼가족의 경우, 남성공무원이 이혼·사별 후 재혼하였으나, 그 배우자의 자녀는 공무원 가족으로서 혜택을 받을 수 없어 다양한 가족에 대한 차별 소지가 발생하고 있다.

5. 가족 및 양성평등 문화에 대한 피상적인 접근

정부는 새로마지플랜을 통해 가족친화적 교육프로그램 및 캠페인(홍보)을 실시하는 등 양성평등적 가족문화 및 사회문화를 조성하기 위한 다각적인 프로그램을 마련하고 있다. 그 주축이 되는 프로그램들로는 교육·상담과 홍보 그리고 여가 지원 사업 등이 포함된다. 이와 같이 방법 측면에

서 다양한 수단을 강구하고 있으나, 그 대상이 되는 내용 측면에서는 사회적 합의 내지 공감대를 토대로 한 명료한 방향성이나 실질적인 내용이 정립되어 있지 못하고 있는 실정이다. 또한 현장성이 부족하여 형식적으로 흐르는 경향이 있으며, 이에 따라 과거 인구증가억제정책기에서의 가족계획과 관련한 무비판적으로 세뇌시키는 형식이 반복될 소지가 있다. 가족가치·양성평등 의식을 고취하기 위한 평생교육 차원의 사회교육에 대한 지원도 턱없이 부족한 실정으로, 대체적으로 일부 단체를 통한 교육 대상은 아주 한정되어 있으며, 사업도 일회성으로 치우치는 경향이 높게 나타나고 있다. 이는 시민단체·지역사회단체를 중심으로 국민 참여를 활성화할 수 있는 사회교육 프로그램 개발 및 보급이 부재하기 때문으로도 볼 수 있다.

친밀하고 평등한 가족생활문화를 조성하기 위한 가족상담 서비스는 그 자원이 부족한데다가 네트워킹마저 제대로 되어 있지 않은 상황에서 보편적인 서비스 제공까지는 아주 거리가 있다. 지방자치단체를 통해 제공되고 있는 가족생활 교육프로그램의 경우 지자체의 사정에 따라 주제가 가변적인데다가 일부 특정 주민만을 대상으로 일회성 행사로 끝나는 사례가 보통이다. 현재 극소수의 지자체에서만 문화예술체험, 생태체험 등 가족단위 여가문화를 지원하기 위한 실천을 하고 있으며, 그마저 일회성 이벤트의 성격이 강하여 자칫 지자체 선거를 겨냥한 선심성 여행으로 오해를 불러일으킬 소지도 존재한다. 가족친화적 지역사회 환경을 조성하기 위해 지역의 도서관, 학교, 박물관 등을 부모와 자녀, 이웃의 소통이 이루어지는 일상적 가족친화 공간으로 활용할 수 있도록 하는 프로그램이나 지원은 보편화되어 있지 못하고 있는 실정이다.

제 4 절 출산·양육에 대한 국가역할 강화 과제

과거부터 한국사회에서는 출산 및 양육을 지원하기 위한 정책을 사회정책의 선택을 위한 범주나 관점으로 보지 않는 경향이 있다.⁷⁶⁾ 대신 출산 및 양육 지원정책을 출산율의 양적 제고를 위한 인구정책이나 소득재분배 정책(예, 가족수당, 소득세공제), 또는 자녀양육이 곤란한 취약계층(저소득층, 요보호가족 등)의 지원적·대리적 보호 등을 위한 정책의 일부로 보는 것이다. 이 경우 출산 및 양육을 위한 국가의 개입은 잔여적, 소극적 그리고 수동적일 수밖에 없다. 또한, 자녀양육의 문제를 사회정책 차원에서 접근하는 것이 부족하여, 고용, 교육 등 사회구조적인 접근이 미흡한 실정이다. 특히 정부는 새로마지플랜 등을 중심으로 출산 및 양육 친화적인 사회문화를 조성하기 위한 다각적인 정책들을 강구하고 있으나, 여전히 외부환경적 그리고 내재적으로 일정한 한계성이 존재한다. 이들 한계성을 토대로 국가 역할을 강화하여야 하는 과제들은 다음과 같이 도출될 수 있다.

첫째, 출산과 양육을 지원하기 위한 국가정책들은 보편적이기 보다 공공부조적인 잔여적 성격을 가지게 되며, 그로 인하여 출산 및 양육의 경제적 부담은 과거와 마찬가지로 가족들에게 귀속되고 있다. 이러한 문제는 결국 출산 축소라는 문제를 지속시킬 것이며, 또한 신자유주의적 노동시장 재편 등으로 인한 빈곤문제 및 사회양극화의 확대 속에서 양육의 질적 저하가 심화되어 결과적으로 미래의 인적자본의 형성에도 어두운 명암을 드리우게 될 것이다. 이는 곧 미래의 지속가능한 사회의 유지에 위협적인 요소가 될 것이다. 따라서 모든 가족에 대한 보편적 지원과 획기적인 사회 안전망 정비가 무엇보다도 필요한 시점이다. 현실적으로 출산 및

76) 이경희 외(1996)는 가족복지의 제고를 목표로 하고 있는 국가개입으로서의 가족복지정책은 3가지 개념으로 사용되고 있다. 첫째, 사회문제를 해결하기 위한 사회정책의 한 분야로서의 가족복지정책과, 둘째, 다른 정책의 수단으로서의 가족정책, 셋째, 사회정책의 선택을 위한 관점 및 기준으로서의 개념이다.

양육과 관련한 국가의 역할이 강화하기 위해서는 재원의 한계라는 문제를 고려하지 않을 수 없을 것이다. 결국 출산과 양육에 대한 국가의 공적 분담에 대해서는 사회적 공감대를 충분히 형성하여야 하는 과제가 필요하다.

둘째, 보육정책의 강화에도 불구하고 보육서비스에 대한 접근성 곤란은 보육인프라의 지역적 불균형 분포와 다양한 서비스의 부족 등에 기인한다. 또한, 보육에 드는 비용은 국가 보조에도 불구하고 여전히 많은 가족에게 경제적 부담으로 남아있다. 결과적으로 이인생계부양자가족이 증가하는 추세에서도 탈가족화는 여전히 어려운 문제로 남게 되며, 더욱이 미래사회의 인적자본으로서 아동의 건전한 발달이라는 아동권 조차 충분히 보장하지 못하는 결과가 초래될 것이다. 이러한 문제들을 해결하기 위해서는 공보육을 지향하는 국가정책의 지속성이 요구되며, 이와 더불어 공보육과 민간보육 간의 기능 정립이 중요하다.

셋째, 여성의 노동시장 참가의 증가에도 불구하고 국가의 고용친화적인 정책의 효과성은 그리 크지 않다는 문제가 있다. 제도가 존재하고 있음에도 불구하고 보다 현실적이고 이용가능한 제도로써 설계되지 못하였기 때문이다. 또한 시장 도입과 활성화에 대한 국가의 적극적인 개입이 부족하기 때문이다. 휴가기간과 급여의 현실화, 부모의 노동시장 참여조건에 부합한 탄력적 제도 운용, 비정규직이나 노동시장 신규(재)진입 등을 위한 보다 현실적인 국가정책 마련과 활성화가 절실히 요구된다.

넷째, 모성권과 노동권 및 아동권 보장에 있어서 다양한가족 등의 취약계층에 대한 우선적 배려가 필요하다. 그리고 가족 가치와 양성평등을 강조하는 현실적이고 상시적인 사회시스템과 인프라 구축이 필요하다.

결국 현재 국가 역할의 한계성을 극복하여 출산과 양육 친화적인 가족문화 및 직장문화를 조성하기 위해서는 가족을 중심으로 국가와 시장이 출산 및 양육을 적절하게 분담하는 근본적인 패러다임의 전환이 요구되며, 여기에서 주도적인 역할은 국가가 수행하여야 하는 책임의 강화가 필요하다.

제 6 장 지역사회: 국가, 시장, 가족의 정책실천의 장

출산·양육과 관련된 역할분담이라는 관점에서 보면 지역사회는 국가, 시장, 가족과는 층위를 달리하는 특성을 내재하고 있다. 출산·양육과 관련해 국가, 시장, 가족이 각각 독립된 지위와 역할을 가지고 있다면 지역사회는 이들 세 주체의 역할이 시민의 일상생활에서 외화된 정책실천 현장이라고 이해될 수 있다. 즉, 출산·양육과 관련된 국가, 시장, 가족이 거시주체의 추상적 역할에 대한 논의를 담고 있는 것이라면 지역사회에 대한 논의는 출산·양육과 관련된 거시주체들의 역할(정책)에 대한 개별 주체(시민)의 미시적 선택에 관한 문제를 내재하고 있다. 또한 이러한 선택의 문제는 결국 국가, 시장, 가족이라는 세 주체 간의 역관계에 기반해 지역사회라는 실제 정책실천의 공간에서 개별 정책수요자인 시민에게 어떠한 선택지를 부여하고 있는가의 문제로 집약된다.

이러한 문제의식을 근거로 여기에서는 지역사회가 개별 시민(또는 가구)의 출산·양육과 관련된 욕구를 어느 정도 충족시켜주고 있는가를 진단하고, 이를 토대로 풀어야 할 과제들에 대해 논의하고자 한다. 이러한 작업을 위해서 지역사회와 시민의 욕구를 연결하는 매개체로서 지역사회자원을 적용하며, 구체적인 사례로서 특성에서 차이가 있는 세 지역 즉, 광역시(서울시 성동구), 중소도시(강릉시), 농촌지역(하동군)을 대상으로 심층적인 분석을 실시하고자 한다.

제 1 절 지역사회 내 출산·양육 자원의 범주

지역사회 경제, 사회, 문화 등 세 영역은 시민의 출산과 양육에 직간접

적으로 지대한 영향을 미치고 있다. 따라서 시민들의 출산 및 자녀양육에 있어서 용이성 등은 지역사회 여건이나 환경에 의해 좌우되며, 지역사회 환경이 열악할 때에는 출산 욕구를 줄이는 작용을 하기도 한다. 여기에서 지역사회 환경은 지역경제, 지역사회, 지역문화 등을 포괄하는 총합적인 개념이며, 출산 및 양육과 관련한 지역 내 가족문화와 직장문화도 중요한 요소가 된다. 이러한 지역사회 환경을 조성하는데 있어서 주도적인 역할을 하는 주체로는 지역사회자원을 들 수 있으며, 실제 이들 자원은 지역사회 내에서 국가, 시장 및 가족의 역할을 대행하여 출산·양육에 관한 서비스를 개발하고 공급하는 역할을 담당한다. 출산·양육 관련 지역사회 자원들은 공급체계의 속성에 따라 공공, 민간비영리, 민간영리, 민간비공식자원으로 구분될 수 있다. 이러한 분류는 복지서비스 영역에서 일반화되어 있는 것으로, 출산·양육지원이 복지서비스와 상당부분 중첩되어 있고 상호협력과 연계가 중요하다는 측면에서 동일한 분류체계를 따르는 것이 보다 현실적일 것이다.

우선 공공자원은 거시 주체인 국가의 역할로서 구체적으로 지역사회에서 실제 거주하는 시민들의 출산과 양육을 지원하는 형태로 나타난다. 즉 출산과 양육과 관련된 국가의 역할은 지역의 공적기관들을 통해 개별 시민의 일상적 욕구와 결합된다. 출산·양육 지원을 위한 지역사회 공공자원으로 활용성이 높은 것은 시군구청, 읍면동사무소 주민자치센터, 보건소, 자원봉사센터 등이다. 특히 지역사회 공공자원은 중앙정부의 제도에 따른 일차적 전달과 관리의 책임을 담당하고 있어 여러 가지 서비스 제공 프로그램이 주요한 자원이 된다.

출산·양육 관련 지역사회자원 중 가장 관심이 집중될 수 있는 영역은 민간비영리자원이다. 이는 사회서비스나 사회복지의 영역에서는 공통적인 현상일 수 있다. 어느 정도의 공식성을 가지고 있으며 동시에 민간조직으로서 지역사회 내에서 관련된 서비스와 자원을 제공하는 체계는 대개 민

간비영리조직으로 구성되어 있기 때문이다. 민간비영리자원 역시 서비스를 제공하는 전달체계를 중심으로 파악하는 것이 일반적이다. 어린이집이나 보육시설은 대표적인 양육 지원의 서비스를 제공하는 곳이다. 우리나라에서는 공공과 민간, 영리와 비영리의 속성이 복잡하게 얽혀있어 잦은 논란이 일고 있는 영역이기도 하다. 출산을 기피하는 이유 중에 가장 중요한 것이 보육과 사회활동의 양립이 어렵다는 현실과 관련되는 만큼 지역사회의 보육 서비스 관련 자원은 활용방식의 중요성이 크다.

민간영리자원은 많은 경우에 출산·양육과 관련된 역할을 수행하고 있음에도 그 중요성이 간과되어온 경향이 있다. 민간영리자원은 대체적으로 영리사업의 상품이 되는 서비스가 출산·양육 지원을 위한 사회적 욕구와 관련되는 내용일 때, 활용할 수 있는 좋은 자원이 된다. 기존에는 시장상품으로서의 속성 때문에 지역사회자원으로 취급되지 않는 경우가 많았지만 최근 지역사회 내의 자원은 무상으로 제공되는 것에 국한되지 않고 일정한 자부담을 전제하는 경우도 많다. 영리활동의 시장체계나 혹은 서비스 이용권과 같이 다른 준시장적 기제를 통해 지역사회 내에서 연결되도록 하는 방식을 통해 지역사회자원으로 활용을 도모할 수 있다. 또한 출산·양육 지원의 서비스를 직접 생산하는 영리조직이 아니더라도 지역사회 내에 기업과 같은 조직적인 영리자원은 현금이나 현물의 기부, 자원봉사 인력자원 등으로 중요한 의미를 가진다. 민간 어린이집, 사설학원, 지역사회 기업에서 제공하는 서비스 등이 주요한 자원이 될 수 있다. 지역사회의 비공식 자원은 많은 경우에 책임성이나 정규성에서 취약하기 때문에 중요성이 낮게 평가되곤 한다. 특히 과거 전통사회에 비해 사회체계가 고도로 발달한 현대사회에서는 더욱 그러하다. 하지만 사적인 생활에서는 사람들에게 지역사회 비공식체계가 미치는 영향은 크다. 출산과 양육의 문제는 특히 각 개인의 입장에서는 사적인 속성을 많이 가지는 것이므로 비공식자원의 의미가 크다. 특히 공식자원이 접근하기 어려운 정서적, 개

인적 측면에서의 역할에는 고유한 역할영역을 가지고 있다. 비공식자원의 가장 전형적인 형태는 친인척 등 지인으로 구성된 사적 관계망이다. 출산·양육에 대한 지원이 사회적으로 본격화되면 이 역할은 점차 감소할 것으로 예상되지만 현재는 부족한 공적자원을 대신하는 역할을 수행하고 있다. 종교단체 역시 과거보다 영향력은 줄었지만 비공식적 원조를 제공하는 체계가 된다. 지역사회에서 종교단체의 출산·양육 지원활동이 보다 조직화될 경우에는 민간비영리부문의 활동이나 자원과 결합되는 경향이 있다. 종교단체나 시설의 활동은 원론적으로 본다면 비공식 영역보다는 민간비영리자원으로 보는 것이 더 타당할 수 있다. 그러나 종교시설이나 단체의 종교적 활동과 사회통합적 활동은 민간비영리부문에 해당하지만 출산·양육지원활동과 관련해서 조망할 때는 종교단체나 시설의 활동이 어느 정도 제도화된 본격적 활동이기 보다는 비공식적 속성을 더 많이 가지고 있다고 보아야 한다.

제 2 절 지역사회 내 출산·양육 자원의 유용성과 적절성

1. 지역사회 내 출산·양육자원 유용성

출산·양육 관련 서비스 이용은 개별시민들이 생활하는 실제적 공간인 지역사회에서 국가-시장-가족이 개별시민에게 출산·양육과 관련해 어떤 선택지(어떻게 역할을 분담하고 있는지)를 부여하고 있는가에 따라 상이하게 나타난다. 개별시민이 자신의 노동시장과 소득수준에 따른 지위와 관계없이 자신이 원하는 서비스를 자유롭게 선택할 수 있다면 개별시민은 임신·출산과 관련된 자원이용에서 실제적 선택권을 보장받는 것이겠지만, 반대로 이용하는 자원이 개별시민의 처지와 조건 또는 지역의 조건에 따라 제약된다면 자유선택은 선언적 의미 이상이 아닐 것이다.

실제 조사결과를 보면 거주지역과 관계없이 임신·출산과 관련해 여성들이 가장 많이 이용하고 있는 지역사회 자원은 가족(친인척)을 통해 제공되고 있다. 이러한 결과는 일견 임신·출산과 관련해 가족이 최상의 서비스를 제공하기 때문이라는 해석이 가능하지만 실제로는 지역사회 자원의 제약으로부터 나타난 결과이다. 즉 국가와 시장(민간)의 분담이 미약한 상황에서 여성들은 자신들의 선호 또는 의지와 관계없이 현실적으로 부모 자신 또는 친인척이라는 가족 자원을 이용할 수밖에 없기 때문이다. 다만 광역시와 중소도시 등 도시지역이 농촌지역에 비해 상대적으로 많은 선택지를 가지고 있는 것으로 나타난다. 예를 들어, 사례조사 지역으로서 서울시 성동구와 강릉시의 경우에는 전문적인 기관인 병원 및 산후조리원을 통해 서비스를 제공 받고 있으나 농촌지역인 하동군의 경우 비공식자원인 이웃·친구 혹은 친인척으로부터 서비스를 받고 있는 경우가 많았다. 이러한 결과는 임신·출산과 관련된 제 주체의 역할은 개별시민의 생활공간(거주지역)에 따라 상이하게 나타날 수 있다는 것을 보여주고 있다. 즉, 국가 전체적인 관점에서 국가-시장-가족의 역할분담을 고민하는 것과 함께 개별시민의 실제 생활공간에서 이루어지는 국가-시장-가족의 역할 분담에 대한 미시적 정책개입의 필요성을 제기하고 있는 것이다.

구체적으로 보면 여성들의 노동시장 지위와 관계없이 농촌에 비해 도시 지역에서 공적 또는 민간 보육시설 이용 비율이 높았다. 그 사례로 도시 지역에서 초등학교 저학년 자녀의 방과 후 보육의 70% 이상이 학원을 통하여 이루어지고 있는 것으로 나타난다. 서비스 제공 기관의 위치는 사례조사 세 지역 모두 대부분 거주지역의 읍면동 혹은 같은 시군구 안에 위치하고 있었다. 특히 거주지역의 면적에 비해 서비스 제공기관의 밀도가 낮은 농촌지역의 경우 도시지역과 비교하여 거주지 지역사회 내에 위치한 서비스 기관을 상대적으로 더 이용하고 있는 것으로 나타난다.

2. 지역사회자원 제공 서비스의 적절성

주어진 선택지에서 개별시민이 이용하고 있는 서비스는 크게 비용, 질, 만족도를 중심으로 평가할 수 있다. 그러나 앞서 언급했듯이 개별시민의 서비스 이용욕구에 대해 국가-시장-가족이 적절한 역할분담을 하고 있지 못한 상황에서 서비스 이용에 대한 평가는 제한적일 수밖에 없다. 개별시민이 원하는 서비스와 실제 지역사회에서 주어지는 이용가능한 자원이 다르다면 서비스 이용과 관련된 개별시민의 적절한 평가를 얻을 수 없기 때문이다.

사례조사 결과, 서비스 이용에 따른 비용에 대해 대부분 본인이나 친인척 등 비공식자원이나 공공자원을 활용하는 경우에는 비용이 저렴한 것으로 그리고 민간영리자원을 활용하는 경우에는 비싼 것으로 평가되고 있다. 그러나 이러한 결과는 개별시민의 경제사회적 지위에 따라 상이하게 나타날 가능성이 높다. 소득수준이 높은 가구의 경우 민간영리기관에서 제공하는 서비스가 해당 가구의 욕구를 충족시켜준다면 비용은 큰 문제가 되지 않을 것이기 때문이다. 반면 소득수준이 낮을수록 서비스 이용 특히 민간영리시설 이용과 관련된 가격 탄력도는 매우 크게 나타날 것이다. 이로 인해 공적·사적 자원이용에 대한 선택지가 적절히 제공되지 않고 있는 농촌지역에서 본인이 직접 서비스를 제공하는 경우가 높고, 이때 다른 서비스(시설)를 이용(구매)하는 경우보다 비용이 저렴하다고 인식할 수밖에 없을 것이다. 실제 사례조사에서도 농촌지역의 주민들이 서비스 이용비용이 저렴하다고 인식하고 있는 것은 이러한 현실을 반영한 것으로 볼 수 있다.

〈표 6-1〉 지역사회자원 제공 서비스에 대한 만족 이유

구분		서울시 성동구	강원도 강릉시	경남 하동군
임신·출산 관련서비스	신뢰성	57.9	63.8	62.0
	전문성	22.4	15.4	8.3
	접근성	8.9	6.9	19.9
	시간	6.5	8.5	7.9
	비용저렴	4.2	5.4	1.4
	계	100.0(214)	100.0(130)	100.0(216)
영유아 보육	신뢰성	56.7	84.4	71.3
	전문성	19.7	3.7	9.8
	접근성	18.1	9.2	13.9
	시간	3.1	2.8	4.1
	비용저렴	2.4	-	0.8
	계	100.0(127)	100.0(109)	100.0(122)
초등학교 저학년 방과후보육	신뢰성	32.9	54.7	75.4
	전문성	24.7	17.0	9.8
	접근성	31.5	7.5	9.8
	시간	4.1	17.0	1.6
	비용저렴	6.8	3.8	3.3
	계	100.0(73)	100.0(53)	100.0(61)
가족생활관련 상담 및 교육	신뢰성	47.1	61.7	43.1
	전문성	10.8	13.5	7.2
	접근성	26.5	13.5	37.4
	시간	13.7	10.6	11.3
	비용저렴	1.5	0.7	1.0
	계	100(204)	100.0(141)	100.0(195)

자료: 본 연구에서 실시한 지역사례 조사 결과.

서비스 질에 대해서는 도시와 농촌 주민들 모두 보통 이상으로 평가하고 있었다. 서비스에 대한 만족도를 신뢰성, 전문성, 접근성으로 구분해볼 때, 도시지역에서 전문성에 대한 만족도가 접근성에 대한 만족도 보다 높게 나타난 반면 농촌지역에서는 그 반대로 나타난다. 이러한 결과는 농촌 지역과 같이 자원의 제약성이 높은 지역사회에서는 서비스 이용과 관련해 서비스 제공 여부가 중요한 문제로 제기되는 반면, 도시지역과 같이 상대

적으로 다양한 자원이 존재하는 곳에서는 서비스 제공 여부가 아닌 질이 상대적으로 이용자의 만족도에 중요한 요인으로 작용하는 것으로 해석된다.

가족 이외의 지역사회 자원이 열악한 상황에서 대부분의 여성들이 현재 받고 있는 서비스에 대한 만족도가 높게 나타난 것은 예상 밖의 결과이다. 그러나 그 내면을 보면 현재 서비스에 만족하고 있는 경우에도 서비스 수용자가 원하는 서비스는 아닌 것으로 나타난다. 즉, 현재 서비스 이용은 다른 선택지가 없기 때문에 나타난 결과임을 반증하고 있는 것이다. 이러한 결과는 앞서 언급했듯이 지역사회에서 임신·출산·양육과 관련된 서비스 제공과 관련된 국가-시장-가족의 역할분담이 불충분하기 때문에 나타나는 결과라고 할 수 있다. 현재 이용하고 있는 서비스는 지역사회의 서비스 수요자가 원하는 최선의 것이라기보다는 제약된 조건에서 이루어지는 불가피한 선택이라고 할 수 있다. 실제로 영유아 보육이나 초등학교 방과 후 보육의 경우 지역사회 이용자원은 시설을 이용하는 비율이 높았으나, 수요자가 원하는 서비스는 본인 자신이라고 응답한 경우가 많았다. 이는 육아 서비스를 지원하는 시설이 여러 가지 측면에서 본인을 대체할 수 있을 만큼 충분히 만족스러운 서비스를 제공하고 있지 못하다는 사실을 보여준다고 해석할 수 있다.

그러나 이러한 결과는 국가-시장-가족 간 적절한 역할분담을 제도화해야 하는 정책 책임자의 관점에서 당황스러운 결과이다. 왜냐하면 지역사회에서 임신·출산·양육과 관련된 서비스는 국가와 시장(민간)에서 제공되기 보다는 가족, 구체적으로 모 자신에 의해서 서비스가 제공되기를 희망하고 있기 때문이다. 그렇다면 지역사회에서의 국가-시장-가족의 역할분담은 국가와 시장이 직접 서비스를 제공하기 보다는 가족의 출산·양육과 관련된 기능을 강화하기 위한 간접적 지원정책으로 제한되어야 하기 때문이다. 시장 또한 지역사회에서 서비스의 질과 내용을 바탕으로 한 경쟁을 통해 최상의 서비스를 지역사회에 제공하기 보다는 가족 또는 부모의 출산·양

육과 관련된 행위를 지원하는 형태에 맞추어져야하기 때문이다. 그러나 국내외 여러 사례들을 종합했을 때 이는 지역사회에서 (국가 또는 시장에서) 제공되는 서비스의 질의 수준과 내용에 따라 상이하게 나타나고 있다는 점을 기억할 필요가 있다. 즉, 양질의 서비스가 적절한 비용과 접근성에 근거해 제공되었을 때 개별시민이 여전히 자신이 직접 출산·양육을 담당하는 것이 타당하다고 생각할지에 대한 판단은 (현재로는 알 수 없지만) 유보적일 수밖에 없다.

구체적으로 보면 강릉시와 같은 중소도시의 경우, 현재 받고 있는 서비스 이외에 다른 서비스를 선호하는 비율이 서울시 성동구와 하동군에 비해 높은 것으로 파악된다. 강릉시는 중소도시이기 때문에 농촌지역인 하동군에 비해 비교적 서비스에 대한 정보를 많이 알고 있으며 소득 수준도 비교적 높아 보다 나은 서비스에 대한 욕구가 강한 것으로 보인다. 하지만 강릉시 내부에서 이렇게 서비스에 대한 높은 욕구를 충족시켜 줄 자원은 한정되어 있고, 그들의 욕구를 충족시켜 줄 자원은 서울 등 광역시에 존재하고 있어 쉽사리 접근하지 못하는 문제점을 가지고 있다.

하동군의 경우 현재 받고 있는 서비스와 적절하다고 생각하는 서비스가 일치하는 비율이 높았다. 그 이유는 정보 부족 혹은 주변의 자원 부족 등으로 인하여 보다 질 좋은 서비스에 대해 잘 모르고 있고, 따라서 서비스에 대한 욕구 역시 낮아 현재 받고 있는 서비스가 적절하다고 생각하고 있는 비율이 높은 것으로 파악된다. 하동군은 농촌 지역이기 때문에 중소도시인 강릉시와 비교하여 보다 좋은 서비스에 대한 정보를 제공받기 어려운 실정이며, 서비스를 받기 위하여 서울로 가는 것은 이동 거리와 소요 시간 상 접근 비용이 너무 높아 이에 대한 욕구가 이미 포기된 것으로 추측된다. 이러한 포기된 욕구로 말미암아 현재 받고 있는 서비스가 하동군 주민에게 있어서는 적절한 것으로 인식되고 있는 것으로 보인다.

제 3절 지역사회 내 출산·양육 환경 조성 과제

공통적으로 제기되는 문제는 지역사회라는 미시적 수준에서 개별시민에게 국가-시장-가족이 서비스제공의 주체로서 적절한 서비스를 제공할 역량이 존재하는 가이다. 즉, 개별시민의 선호와 필요에 따라 자유롭게 서비스 형태와 내용을 지역사회에서 선택할 수 있는 수준이 확보되고 있는가의 문제이다. 이러한 관점에서 보면 임신, 출산, 양육과 관련된 서비스에서 개별수요자의 보편적 선택권은 현재로써는 보장되지 못하고 있는 형편이다. 이러한 논의를 근거로 임신·출산, 양육, 초등학교 저학년 방과 후 보육을 중심으로 지역사회 환경 조성을 위한 과제를 개략하고자 한다.

임신·출산 관련 서비스에 대해 대부분의 여성들이 가족(친인척)으로부터 서비스를 받고는 있지만 공공 또는 민간 시설에서 제공되는 전문적인 서비스를 받기 원하고 있다. 임신·출산 관련 서비스가 지역사회에서 충족되지 못한 이유는 주로 비용 부담과 접근성에 기인한다. 특히 접근성의 문제는 농어촌지역에서 보다 심각하다. 이는 여성들이 임신·출산과 관련된 돌봄서비스 제공 주체가 탈가족화 되기를 희망하고 있지만 접근성과 비용의 문제로 인해 그러한 희망은 좌절되고 있음을 의미한다. 결국 임신·출산과 관련한 지역사회의 핵심과제는 지역사회에서 임신·출산과 관련된 서비스의 탈가족화가 요구되는 동시에 서비스 이용에 따른 경제적 지원이 적극 검토될 필요가 있다. 다만 국공립시설이 부족한 현실을 고려한다면 이 영역에서의 국가 책임 강화는 필수적이라고 할 수 있다.

영유아보육과 관련해 다수의 정책수요자들이 직접 자녀를 양육하기를 희망하는 이유는 현재 지역사회에서 이용가능한 영유아보육 관련 서비스 자원의 질, 비용, 접근성 등이 적절하지 않기 때문에 나타난 결과로 이해된다. 이러한 영유아 보육서비스에 대한 욕구는 거주지역과 관계없이 모두 비슷한 양상을 띄고 있다. 다만 대도시에서 육아지원시설이 지역 전역

에 걸쳐 고르게 분포되어 있어 접근성에 있어서는 크게 문제될 것이 없으며, 주로 비용과 서비스 질이 문제시되고 있다. 중소도시에서도 영유아 자녀들 대부분이 육아지원시설에 맡겨지고 있으나, 시설 대부분이 거주 읍면동을 벗어난 도심에 집중되어 있어 접근성에 다소 문제가 존재한다. 특히 공공보육시설의 수가 부족한 상황에서 지역적으로 편중되어 있는 민간보육 시설은 접근성 측면에서 여성들의 영유아 보육에 대한 욕구를 충족시키는데 어려움을 주고 있다. 농어촌 지역의 경우, 도시지역과 달리 다수의 여성들이 자녀를 스스로 돌보고 있다. 이러한 결과는 임신·출산 관련 서비스 제공과 같이 비용과 접근성의 문제와 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 더불어 농어촌 지역에서 영유아보육서비스 자원 활용과 관련해 도시지역과 상이한 특수한 문제는 농번기와 같은 특별한 시기에 서비스 제공의 주요한 담당자인 여성 자신을 대체할 지역사회 자원이 존재하지 않는다는 것이다. 따라서 농촌지역의 경우 아동양육과 관련된 계절적 수요를 충족시킬 수 있는 보육 서비스의 개발이 필요할 것으로 보인다. 요컨대, 도시와 농촌 모든 지역에서 아동보육과 관련된 공적책임을 강화해 정책수요자들의 경제적 부담을 완화하는 동시에 서비스의 보편적 질을 담보할 것을 요구하고 있다. 동시에 거주 지역의 특수성을 반영하는 다양한 서비스 제공형태의 개발이 주요한 정책과제로 제기된다. 예를 들어, 인구밀집도가 낮아 시설운영에 어려움이 있는 농어촌 지역과 같은 특수한 경우 서비스 제공주체가 주로 본인과 가족으로 제한되고 있는 점을 감안한다면 이들에 대한 재정적 지원이 고려될 필요가 있다.

초등학교 저학년 방과 후 보육서비스와 관련해 도시지역 정책수요자는 주로 학원을 이용하고 있으며, 접근성에는 큰 문제가 없으나 신뢰성과 전문성 등 교육의 질에 보다 많은 관심을 보이고 있다. 그러나 대부분의 학원이 교육서비스만을 제공하고 급식이나 숙제지도와 같은 보육서비스를 제공하지 않아 서비스 이용에 불편이 따를 것으로 추정된다. 한편, 어린이

집 방과후 교실을 이용하고 있는 아동 중 다수가 방과후 수업이 끝난 후 사설 학원으로 간다는 사례에서도 지적되었듯이 초등학교 보육 서비스에 대해서는 보육과 교육에 대한 욕구를 동시에 충분히 충족시켜 줄 수 있는 서비스 마련이 필요할 것으로 보인다. 중소도시의 경우, 학원을 이용하는 것보다 본인이 직접 아동을 돌보는 것을 선호하며, 그 이유는 초등학교 어린 자녀를 시내 중심의 학원에 보내는 부담감이 크게 작용하고 있기 때문이다. 농촌지역의 경우, 자녀를 학원에 보내는 경우 거의 같은 읍면에 있는 시설에 보내며, 다른 지역의 학원에 자녀를 보내는 경우는 거의 없다. 많은 수의 농촌지역 여성들이 농번기에 일용직의 형태로 일하고 있다는 것으로 미루어 보아, 본인이 직접 돌본다고 응답한 사람들의 자녀들은 농번기에 가정에서 방치되어 있을 가능성이 크다.

한편, 저소득층의 경우 거주지에 관계없이 자녀를 학원에 보내는 것이 어려울 것으로 판단된다. 실제 저소득층 자녀를 대상으로 방과 후 보육 서비스를 제공하는 아동센터, 공부방의 이용자 수도 극소수이다. 따라서 저소득층의 경우, 초등학교 자녀의 방과 후 보육은 본인 스스로 맡고 있다고 응답했을 가능성이 크며, 대부분의 저소득층 여성들이 생계를 위해 노동시장에 참여하고 있다는 현실을 감안한다면 이들 자녀들이 방과 후에 가정에서 방치되어 있을 가능성이 크다. 현실적으로 지역 내 공부방은 극소수에 불과하여 저소득층 자녀의 방과후 보육서비스 욕구를 충족시키기에는 역부족인 상황이다. 이러한 문제는 대도시 보다 중소도시와 농촌에 있어서 더욱 심각한 것으로 판단된다. 요컨대, 저학년 아동에 대한 보육은 단순히 아동을 돌보는 문제를 넘어 아동의 인적자본을 확대하는 중요한 목적을 가지고 있기 때문에 부모의 소득수준, 거주지에 관계없이 질 높은 서비스가 항상적으로 제공될 수 있는 조건을 만들 필요가 있다. 앞서 언급한 것과 같이 현재와 같이 영리를 목적으로 하는 학원이 저학년 아동의 방과 후 보육의 주 담당자로 배치되는 한 양질의 보편적인 서비스를 기대

하기는 어렵다. 특히 이러한 민간서비스가 부모의 지불능력에 따라 상이한 질을 갖고 있다는 점을 고려한다면 이후 아동들이 노동시장에 진출했을 때 불평등이 확대될 우려마저 내재하고 있다. 그러므로 지역사회에서 저학년 아동보육에 대한 공적책임을 획기적으로 강화·확대할 필요가 있다. 서구 일부 국가에서 시행되고 있는 것처럼 정규교육이후에서 공적기관에서 방과 후 프로그램을 담당하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있다.

제 7 장 출산·양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성과제와 역할분담

제 1 절 출산·양육의 역할분담 패러다임 전환

지금까지 한국사회에서 출산·양육의 사회적 재생산 비용은 전적으로 가족(특히 여성)에 부과되었다. 그러나 사회 환경의 변화는 가족 홀로 재생산 기능을 수행하는 것을 어렵게 하고 있다. 전술한 바와 같이, 현대사회에서 가족이 재생산 과정에서 직면하고 있는 환경 변화는 두 가지로 요약할 수 있다.

먼저 가족의 출산·양육에 대한 경제적 부담이 커지고 있다는 것이다. 신자유주의적 노동시장 재편에 따른 고용과 소득이 불안정해지고 있는 반면, 출산·양육에 필요한 비용은 임금보다 빠른 속도로 증가하고 있다. 남성일인소득자가족의 형태로는 더 이상 늘어나고 있는 부담을 감당하기가 어려워지고 있다. 이인생계부양자가족의 경우에도 여성들이 대체적으로 단기직 저임금의 직종에 종사하고 있는 반면 보다 많은 출산·양육서비스를 구매할 필요가 있어 경제적인 부담은 여전히 클 수밖에 없다. 출산·양육의 경제적 부담은 저소득층일수록 크며, 특히 한부모가족 등 다양한가족들은 대리적 서비스의 필요성이 증가하여 그 부담이 더욱 크다. 결과적으로 출산·양육에 있어서도 양극화 현상이 나타나며, 이는 아동의 질적 수준에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그리고 출산·양육의 경제적 부담은 그 전제가 되는 결혼의 사회적 및 경제적 비용과도 연계되어 결혼 연기 또는 포기로 이어지기도 한다.

다음으로 가족은 가정일과 직장일을 동시에 수행하여야 한다는 것이다.

핵가족이 보편화된 현대사회에서 여성의 활발한 노동시장 참가로 이인생 계부양자가족이 증가하고 있다. 이혼가정, 미혼모가정 등의 다양한가족이 증가하는 등 가족 분화도 급속하게 전개되고 있다. 게다가 평생고용 개념이 사라지면서 노동시장의 심화된 경쟁구도에서 살아남기 위해 노동시간이 길어지는 등 노동 강도가 높아지고 있다. 이와 같은 환경 변화로 인하여 일-가정 양립이 곤란해지면서 가족 내 돌봄노동의 공백이 커지고 있으며, 이로 인하여 출산을 연기 또는 축소하거나 심지어는 결혼을 연기 또는 포기하는 경향으로까지 이어지고 있다.

이와 같이 가족의 사회적 재생산 기능은 점차 약화되고 있는 반면, 출산·양육을 둘러싼 가족문화와 직장문화는 거의 변하지 않고 있다. 여성의 경제활동이 증가하면서 가족 내에서 성별분업체계가 변화하고 있음에도 불구하고, 전통적인 성분업적 역할관은 여전히 강하게 지속되고 있다. 그리고 여성은 결혼 및 출산으로 인하여 직장을 중단하여야 하는 등 고용상 차별하는 직장문화가 여전히 지속되고 있다. 그러나 환경 변화와 더불어 현대사회에서는 가족이 전담하였던 사회적 재생산 비용을 국가와 사회가 분담해야 한다는 시대적인 요구가 증가하고 있다. 모성과 부성을 보호 대상으로 한정하지 않고 사회적 재생산의 측면에서 권리로 인식하고 지원하는 사회적 기반을 구축하여야 한다는 것이다.

앞서 출산·양육과 관련하여 가족, 시장 그리고 국가의 역할과 정책실천의 장(場)으로서 지역사회의 환경을 진단하였다. 어떠한 이론이나 사례를 논의하더라도 출산·양육의 일차적인 책임이 가족에게 있다는 것은 쉽게 변할 수 없다. 실제 출산·양육의 본질적인 기능은 가족 스스로 해결하며, 국가와 시장은 지역사회를 기반으로 가족의 기능을 대리하거나 보완해주는 역할을 수행하여야 한다. 현실적으로 각 주체의 역할은 독립적이라기보다 유기적으로 연계되어 있어, 상호관계의 합리성과 책임성을 기반으로 주체 간에 적정하게 분담될 때 시너지효과가 발생할 것이다.

국가는 어떠한 복지패러다임에서도 핵심적 위치에 놓여있다. 그것은 복지이념 자체가 공공성을 띠고 있고 국가를 배제하고 공공성을 논의하기는 힘들기 때문일 것이다. 이런 맥락에서 국가의 가장 기본적인 기능은 공공재의 창출과 배분이라 할 수 있다. 사회복지 이념에 따르면 국가는 제도적 복지주체로 전제된다. 국가의 주요 역할은 현금과 서비스를 제공하는 일이 된다(Piji, 1994). 이 복지이념에 따라서 국가가 사회복지 문제에 어느 정도 개입하고 어떠한 방법과 수단으로 서비스를 제공할 것인지 규정된다(George and Wilding, 1985; 이인희, 2002 재인용). 그리고 산업화와 고도로 발달한 자본주의가 현대 사회의 특징이라 할 때, 국가는 국민 개개인이 상호의존적으로 연결된 사회적 삶에서 생겨나는 다양한 형태의 불안과 위험을 풀어가는 해결자로서 설정된다(Jones, 1985). 이렇게 국가는 국민들이 겪는 제반 사회적 불안을 해소하는 주체로 설정되었고, 적어도 복지국가 위기론이 등장하기까지 복지주체로서의 확고한 지위는 긍정되어 왔다.

에스핑 안데르센에 의하면, 복지국가는 탈상품화 정도⁷⁷⁾, 사회적 계층화 현상 그리고 국가-시장-가족간의 관계 세 가지 기준에 따라 사회민주주의 복지국가, 조합주의적 보수주의 복지국가, 자유주의 복지국가의 세 레짐(regimes)으로 구분된다.

우선 사회민주주의 레짐 국가들은 완전고용을 추구하여 여성으로 하여금 가정보다 노동을 선택하도록 하며, 이를 위해 국가가 아동 등에 대한 직접적인 책임을 갖고, 사회적 시민권을 기반으로 보육서비스, 모성휴가

77) Esping-Andersen은 자신의 탈상품화론에 대한 여성주의 비판을 전적으로 수용하여, 탈상품화와 동시에 탈가족화전략(de-familiazation)을 제시한다. 노동권은 노동자로서의 권리를 위해 모성의 책임과 노동을 일정부분 가족으로부터 독립시키고자 하는 것이며, 모성권은 노동자이면서 어머니로서의 지위에 있는 여성이 모성의 권리와 책임을 위해, 일정기간 노동시장으로부터의 독립을 요구하는 것이다. 모성권을 보장하게 된다면 “탈가족화”가, 모성권을 위해 노동시장으로부터의 일정기간 독립이 가능하게 한다면 “탈상품화”의 차원으로 진행된다(홍승아, 2005b). 즉, 자녀양육(돌봄노동, 보살핌노동)의 해법은 노동권과 모성권의 두 권리를 기반으로 탈상품화와 탈가족화 요구가 상호교차하고 있다.

및 부모휴가제도, 그리고 시간제노동이나 노동시간감축을 장려하는 정책들을 제공한다. 즉 이 국가 레짐에서는 다양하고 관대한 사회적 급여를 제공하는 등 사회권의 보편성 및 접근성에 있어서 가장 높은 탈상품화 정도를 보인다.

조합주의적 보수주의 복지국가 레짐 국가들은 전통적인 남성생계부양자 가족모델을 지향하여, 가족이 출산·양육을 책임지되 여성들이 가정에서 전적으로 담당하도록 유도한다. 다만 국가는 “보육성의 원칙” 하에 가족이 출산·양육능력을 상실하였을 때에만 관련 서비스를 소득과 직업에 기반하여 제공한다. 이와 같은 사회적 급여는 노동시장 내 지위를 재 강화하여 탈상품화가 발달되기 어려운 구조를 갖는다. 이러한 국가 레짐에서는 여성의 노동참여율이 낮고, 보육서비스 등의 공공서비스가 제대로 발달되지 못하는 특성을 가진다.

자유주의 레짐 국가들은 여성의 취업활동을 소극적으로 지원하되, 출산·양육을 개별적으로 해결하도록 방치하여, 대부분 여성들은 시장에서 출산·양육서비스를 구매하여 해결하게 된다. 즉, 보육시설을 찾거나 아이를 돌보는 동안 소득상실을 보전하는 일은 순전히 부모의 문제로 남게 된다. 이와 같이 사회적 권리나 시민적 권리가 시장관계를 통해 형성되어 보육서비스시장 발달 등 시장의 효율성과 상품화가 크나, 기본적인 사회적 원조가 주로 자산조사를 기반하여 탈상품화 정도가 낮다.

현실적으로 어떤 나라도 이들 복지국가유형 중 어느 하나로 완벽하게 분류되기는 어렵다. 실제 세 복지국가 레짐의 예로 제시되고 있는 스웨덴(사회민주주의 복지국가 레짐)이나 네덜란드(조합주의적 보수주의 복지국가 레짐) 및 미국(자유민주주의 복지국가 레짐)도 현대에 들어와 변화하고 있다. 한국의 현대사회에서 가족의 사회적 재생산 기능에 대한 국가의 개입 수준은 자유주의 복지국가의 이념에 근접해 있다. 사회적 권리나 시민적 권리가 시장관계를 통해서 형성되며, 기본적인 복지제공은 주로 자산

조사를 기반하여 제공되며 보편적 이전이나 사회보험은 미약하게 발달되어 있다. 자유주의적 노동윤리를 강조하여 여성취업활동을 소극적으로 지원하되, 여성의 가족 내 책임은 개별적으로 해결하도록 방치하고 있다. 따라서 대부분 여성들은 시장화된 서비스 구매를 통해 가족 내에서 책임을 해결하게 된다. 그러나 핵가족화, 여성의 노동시장 참여 증가, 고용 및 소득 불안정, 가계 지출 증가 및 구매력 저하 등으로 가족 스스로가 자녀를 양육할 수 없는 요인들이 급격히 증가하였다. 노동시장을 통해 출산·양육 서비스를 구매하는 대안적 방법도 접근성이나 이용가능성에서 제한되어 있다. 결과적으로 상품화 효과는 최소화되어 모성권과 노동권이 경합하면서 여성고용율은 비교적 낮은 수준을 유지하고 있다.

따라서 국가가 사회적으로 보호해주지 않으면 많은 가족들은 사회적 재생산기능으로서 자녀양육이 곤란해지며, 이는 결혼 및 출산을 연기 또는 축소하거나 노동권을 포기하여야 하는 선택을 강요받게 될 것이다. 전자의 선택은 우리사회에서 초저출산현상과도 연계되는 것이며, 후자의 선택은 본격적인 저출산·고령사회에서 노동력 부족에 대응한 여성인력의 활용을 저해하는 것이다. 이러한 관점에서 국가가 가족형성(결혼)과 출산·양육에 대한 가족의 기능을 보호하거나 제대로 대행하지 못할 경우에 정치적 지배체제의 정당성을 상실할 것이다. 이는 국가가 가족의 본래적인 기능들을 지지하는 핵심적인 역할을 하여야 하는 당위성을 제시하며, 이러한 역할을 통해 국가는 노동력의 사회적 재생산을 보장하고 동시에 가족의 사회화기능을 유지시켜 사회통합의 기초를 다질 수 있을 것이다.

이를 위해 복지제공자로서의 국가의 역할이 강조되어야 한다. 그러면 점차 수혜적 평등이 보장되고, 사회적 서비스가 발달하여 가족의 욕구를 충족시킬 수 있으며, 보편적 사회권을 통한 탈상품화 효과로 모성권과 노동권의 양립이 가능해지고 여성 고용율도 높아질 것이다.

이런 맥락에서 한국의 사회정책 지향점을 더욱 선명히 할 필요가 있다.

앞선 이론적 논의를 통해서 설명한 ‘아동양육의 자유선택’에서는 사회가 양육을 위해 부모에게 어떤 선택지를 제공하고 있는지에 따라서 그 유형을 계층적 자유선택, 명목적 자유선택, 노동권적 자유선택이라는 세 가지 정책 지향성을 구분하여 제시하였다. 이 중에서 명목적 자유선택은 신자유주의 논자들의 주장과 맥을 같이하며, 미국의 정책지향이 이 유형에 해당함을 밝힌바 있다. 현재 한국 사회의 정책지향은 세 가지 유형 중에서 명목적 자유선택형에 가장 가깝다고 할 수 있다. 그러나 앞서 언급하였듯이 명목적 자유선택 지향에서는 계층간 불평등을 완화하기 위해서 다른 보완장치가 필요하다. 그러나 한국사회처럼 완충장치 없이 시장의 자율성을 보장한다면 계층간 불평등을 극복하기는 매우 힘들 수 있다. 따라서 우리사회는 장기적으로 노동권적 자유선택형을 지향할 필요가 있다.

다만 그 과정에서 전체적인 복지자원의 확대가 필요할 것이다. 즉 국가의 역할을 강화하면서 형식적으로 복지다원주의적 접근을 비판적으로 수용할 필요가 있다. 현 단계에서 가족의 양육 기능과 역할을 국가가 독자적으로 수행하는 경우 그 효율성 측면에서 많은 문제점이 발생할 수 있기 때문이다. 국가가 관료적 및 권위주의적 성격이 강하여 서비스의 질과 비용의 측면에서 볼 때 다른 주체들에 비해 효과성이 상대적으로 낮고, 특히 다양한 사회적 욕구에 대하여 신속하게 대응하기 어렵기 때문이다. 따라서 출산 양육에서 국가와 다른 주체들 간의 협력과 분담이 절실히 요구된다. 하지만 복지다원주의의 관점은 선택적으로 수용되어야 한다. 요컨대 복지다원주의의 형식적 수용은 그동안 출산 양육에서 소홀히 다루어져 왔던 비국가부문(시장, 시민사회 등)의 적극적인 참여를 촉구하고 효율성을 제고시키기 위한 것이며, 이들의 참여를 구실로 국가의 역할 축소나 이전 또는 잔여적 역할을 정당화해서는 안된다는 점이 인식되어야 할 것이다.

제 2 절 출산·양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 과제

1. 출산·양육 친화적 가족문화 조성 과제

현실적으로 가족의 출산·양육기능은 가족구조 변화(핵가족화), 여성의 경제활동참가 증가와 성별분업체계 변화, 노동의 강도 증가 및 근로형태 다양화, 고용불안정과 소득불안정 등 거시적이면서도 사회구조적인 환경 변화와 직·간접적으로 연계되어 있다. 이는 가족 스스로가 출산·양육기능을 강화하는 것이 결코 쉽지 않음을 의미한다. 그럼에도 불구하고 아직까지 한국사회에서 출산·양육의 책임은 여성에게 있기 때문에 이를 충실하게 수행하지 못한 경우 여성 스스로도 죄책감을 느끼는 것으로 보인다. 특히 어린 자녀의 경우는 어머니가 직접 키워야 한다는 생각이 여성 스스로에게도 내면화된 것으로 보인다. 자녀를 직접 키우고 싶어서 자발적으로 취업을 중단하는 것은 개인의 선택이다. 그러나 ‘자녀는 어머니가 키워야 한다’는 사회적으로 강요된 의식이나 상황적 요인 때문에 어쩔 수 없이 취업을 중단하는 원하지 않는 선택을 하는 것은 바람직하지 못하다. 이는 여성의 자율성과 행복감을 저해하며 자녀양육에 충실하지 못하는 결과를 낳을 수 있기 때문이다. 또한 자녀양육을 위하여 원하지 않는 선택을 하는 희생이 전제될 때에는 출산은 물론 결혼을 회피하거나 연기하는 선택을 하게 될 경향성이 높다.

이와 관련하여 중요한 점은 가족 스스로가 사회적 재생산 기능을 강화 내지 복원할 수 있어야 한다는 것이다. 그러나 한국사회에서는 남성의 육아 참여가 아주 미흡하며, 이에 따라 출산·양육은 거의 여성에게 전가되고 있는 것이 현실이다. 특히 이인소득자가족인 경우에도 여전히 여성들이 자녀 양육을 거의 도맡아하여야 함으로써 여성들은 일과 양육(돌봄노동)의 이중 부담을 지고 있다.

이러한 문제를 가족 내에서 스스로 해결하기 위해서는 우선적으로 남성

들이 자녀양육에 있어서 실질적인 역할을 수행하여야 한다. 즉 가족 내에서 남성들이 자발적이고 주체적으로 자녀양육에 참여하여 부부간에 공평하게 분담하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 가족 구성원인 부모에게 결혼과 출산 및 부모역할 경험이 개인의 인생에서 중요한 삶의 일부임을 홍보하는 노력이 필요하다. 왜냐하면 최근의 기조는 출산과 자녀양육의 비용적인 측면에만 지나치게 초점이 맞추어져 있는 경향이 있기 때문이다. 여기에서 주의해야 할 것은 결혼과 출산의 경험이 여성에게만 의미 있는 것으로 강조되는 것이 아니라 여성과 남성 모두에게 중요한 의미를 지닐 수 있음을 강조해야 한다. 또한 결혼과 출산 그리고 양육이라는 일련의 경험이 누군가의 희생과 포기를 통해서 조정되어 이루어지는 것이 아니라 모두 행복할 수 있고 상생할 수 있기 위한 과정임이 강조되어야 한다.

한편 자녀양육에 있어서 남성의 주체적인 역할은 외부 여건에 따라 영향을 받게 된다. 실로 사회구조적인 환경이 급격하게 변화하였음에도 불구하고, 남녀 간의 역할에 대한 가치관은 크게 변화하지 않은 이유는 국가나 시장 등 다른 주체들에게서의 인식 변화가 더디게 이루어지고 있기 때문이다. 출산과 양육의 책임이 여성에게만 있는 것이 아니라 남성과 사회가 함께 져야 한다는 점이 강조되어야 한다. 결국 가족 내 자녀양육에 대한 부부간 공평한 역할분담도 국가와 시장의 역할분담과 상호작용을 통해 달성될 수 있을 것이다.

2. 출산·양육 친화적 직장문화 조성 과제

가. 노동시간 유연화

2007년 8월 현재 여성경제활동인구 중 고용보험가입자는 31.29%이며 임금근로자인 여성 중에서도 고용보험가입자는 47.25%로 절반에 불과하다(고용보험통계월보, 2007.8). 최근 1인 이상 사업장으로 고용보험 대상이

확대되어 여성들의 가입이 꾸준히 확대해 가고 있으나 주된 출산 연령대인 30대 초반에 이르면 여성의 가입률이 급격하게 떨어지는 현상은 여전히 개선되지 않고 있다. 20대 후반 여성의 경제활동참가율이 70% 수준에 이르는 오늘의 현실에서 일하는 여성들의 출산과 자녀양육에 대한 지원은 매우 미약한 실정이다. 여성의 임신·출산기를 보호할 수 있는 산전후휴가는 법이 정한 근로자의 권리임에도 불구하고 이로 인한 관련 비용부담은 아직까지 기업의 몫이 되고 있다. 따라서 자유로운 산전후휴가 사용이 제한되는 경우가 발생하고 있고 이는 중소기업의 경우 더욱 심한 현상이 되고 있음은 심층조사결과에서도 보여주었다. 그리고 육아휴직 여성근로자가 산전후휴가 여성근로자 중 1/4 수준에 불과한 것은 무엇보다도 낮은 육아휴직급여 수준과 육아휴직 이용을 어렵게 만드는 기업 분위기가 중요한 요인이 되고 있다는 점이 본 연구의 심층면접조사 결과에서도 확인되었다.

일·가정양립정책의 핵심인 휴가·휴직제도의 이러한 상황은 직장의 규모와 고용지위를 막론하고라도 경제활동을 하는 여성의 지위가 근로자로서 인식되지 않는다면 제도의 정착이나 활성화는 요원한 문제이며 여성고용은 기업에 여전히 추가적인 부담으로 인식될 수밖에 없다. 이러한 배경에는 물론 남성근로자의 활용을 저조와 우리나라 기업의 많은 경우 여성인력의 활용에 있어서 기간제나 간접고용의 비정규직을 활용하는데 익숙해져 있다는 점에 놓여있다고 해도 과언이 아니다. 이러한 가운데 근로자의 성향이 일과 생활의 균형을 추구하는 방향으로 변화하고 있고,⁷⁸⁾ 이를 위한 근로형태의 모색은 향후 기업의 필수조건이 될 수밖에 없음을 시사하고 있다. 따라서 남녀근로자의 휴가·휴직제도 활용율을 증대시킬 수 있

78) 『한국종합사회조사(2005)』 결과, ‘지금보다 가족과 보내는 시간을 더 많이 쓰고 싶다’고 응답한 성인남녀는 전체의 60%에 달하고 있고, 또한 기업이 ‘일과 생활의 균형을 위하여 노력할 책임이 있다’고 생각하는 사람은 응답자의 88%가, 기업이 이러한 노력을 하지 않고 있다고 생각하는 비율은 66%라고 응답하였다.

는 실질적인 지원과 근로자들이 정규직 고용상태를 유지한 상태에서 근무의 유연성을 높일 수 있도록 할 때 출산가족친화적인 일-가정 양립이 실현될 수 있을 것이다. 본 연구의 심층면접결과에서도 근로자들은 고용보장이 되는 단축근무를 원하고 있어 이러한 시각에서 단시간근로는 바람직하게 운영될 때 일-가정양립의 직장환경 조성에 기여할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 최근 구상되고 있는 시간제육아휴직제도의 시도는 바람직하며 단시간 근로의 확대는 구체적으로 고려해야할 시점이다.

시간제 육아휴직의 경우 초기 도입단계에서 재정지원 등을 통한 제도의 정착을 도모할 필요가 있다. 시간제 육아휴직은 근로자의 사정에 따라 전일제 육아휴직과 시간제 육아휴직을 선택적으로 활용할 수 있게 하는 것이다. 우리나라의 단시간 근로자 비율은 8.8%로 OECD 선진국에 비해 매우 낮은 상태다(OECD, 2007). 참고로 단시간 근로자 비율은 OECD 평균 16.1%이며, 개별 국가로는 네덜란드 35.5%, 호주 27.1%, 스위스 25.5%, 영국 23.4%, 독일 21.9%, 프랑스 13.3%, 미국 12.6% 등으로 우리나라에 비해 높은 수준이다. 학업, 가사 등 자발적인 이유로 비정규직 근로를 희망하는 여성이나 고령자에 대해서 단시간 근로를 활성화할 필요가 있다. 이를 위해 단시간 근로 전환 청구권의 도입이 절실히 요구되고 있다.

정부는 2008년부터 여성, 청년, 고령자의 고용기회를 확대하기 위한 ‘단시간 근로 전환 청구권 제도’의 도입을 추진 중이다. 이 제도는 근로자가 학업, 질병 등의 이유로 단시간 근로로 전환하길 원할 경우 이를 기업측에 요구할 수 있게 하는 것이다. 임금은 비례산정방식으로 지급받게 된다. 단시간 근로 전환 청구권 제도가 도입되면 질병이나 육아 등 개인사정에 의해 근로시간을 단축하더라도 정규직을 유지할 수 있어 비정규직 확대를 막을 수 있다.⁷⁹⁾

79) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(2006.12.21 제정, 2007.7.1 시행) 제7조 (통상근로자로의 전환 등) ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사

단시간 근로는 가사, 학업과 직장 병행이 가능하고 기업이 일시적 업무량 증감에 유연한 대처가 가능토록 하는 등 긍정적 측면이 크고, 청년층, 여성, 고령층의 고용이 확대될 것으로 전망된다. 또한 육아기간 중인 여성 노동자가 통상 근로시간의 4분의 1 내지 2분의 1을 단축할 수 있도록 하는 ‘육아기간 중 근로시간단축제도’를 도입하여 여성이 육아기간 중 경제활동이 단절되는 것을 예방하고 여성의 경제활동참가를 개선하며 육아와 직장의 병행을 가능토록 하는 방안도 추진되어야 한다.

단시간 근로권(Part Time Right)이란 상용근로자가 단시간 근로를 원하면 사용자가 정당한 이유가 없는 한 이를 수용해야 하는 제도이다(최저임금위원회, 2003). 네덜란드에서 2000년 일과가정의조화를추구하는단시간근로고용법 채택으로 동 제도가 도입되었다. 독일에서는 단시간근로및기간을정한근로계약에관한법률(이하 ‘단시간·유기계약 법률’)이 제정되어, 2001년 1월 1일부터 시행중에 있으며, 한시적으로 제정된 취업촉진법을 대체하는 ‘근로시간 단축 청구권(단시간 근로권)’이 도입되었다. ‘단시간·유기계약 법률’은 업종의 제한 없이 상시 15인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업장·기업에 대해 적용되며, 민간·공공부문(공무원은 제외)을 구분하지 않고 6개월 이상 고용된 모든 근로자는 희망개시일 3개월 이전에 이 권리를 청구할 수 있다. 사용자는 이러한 근로자의 단시간 근로청구권에 대해 원칙적으로 동의해야 하지만, 동의할 수 없는 경영상의 사유가 있는 경우에는 이를 거부할 수 있다(월간비정규노동, 2003). 프랑스에서는 2000년 오브리법에서 정규직 노동자의 단시간근로권을 인정(자발적인 단시간근로요구권)하고 있으며, 노동시간 단축의 취지에 따른 자발적(chosen) 단시간근로를 활성화시키기 위해 노동조합의 단시간 근로 노동에 대한 개입과

업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. ②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

개별 노동자의 동의권을 대폭 강화하고 있다.

우리나라 여성의 낮은 경제활동참가율은 기혼여성에게 상대적인 친화력을 갖고 있는 단시간 근로가 발달되어 있지 않은 것과 무관하지 않다. 단시간 근로라는 고용형태는 특히 6세 이하 자녀를 두고 있는 기혼여성에게 상대적인 친화력을 갖고 있다. 단시간 근로는 가사노동 수행이라는 현실적 제약 하에서 기혼여성이 선택할 수 있는 가정과 직장을 양립할 수 있는 고용형태가 될 수 있기 때문이다. 다양한 단시간 근로형태의 작업 스케줄이 제시되고 여성의 근로시간에 대한 선호가 적절하게 표출될 수 있다면 잠재인력으로 숨어있는 기혼여성을 노동시장으로 끌어들이는 것이 가능할 것이다.

고학력 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 별도의 정책적 노력이 요구된다. 고학력 여성의 기대임금이 높다는 점을 감안하면 현재와 같이 단순 직종을 중심으로 형성되어 있는 재취업 시장구조가 유지되는 한 이들 고학력 여성인력을 노동시장으로 유인할 수 없다. 사회적으로 고학력 기혼여성이 취업할 수 있는 일자리 수요를 적극적으로 창출할 필요가 있다. 특히 사회적으로 유용성이 높지만 시장에 의해 자발적으로 생성되기 어려운 보건의료, 보육, 문화, 환경 등 영역에서의 일자리들은 이들 고학력 기혼여성에 대한 수요를 증대시킬 수 있다. 그리고 단시간근로 고용형태를 활용한다면 고학력 이탈자들을 유인하는 효과가 배가될 수 있다. 기혼여성의 일자리를 좀 더 매력적으로 만들어 고학력 기혼여성의 일할 유인을 높이려는 정책이 요구된다.

고용의 유연안정성을 달성하기 위해서는 기능 및 노동시간 유연화에 중점을 두어야 할 것이며, 크게 확산되어 있는 비정규노동자들에 대해서도 차별금지와 남용방지를 통한 보호를 강화해야 한다. 또한 고용보험의 역할을 강화하여 보험가입자의 범위를 확대하고, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장정책을 더욱 활성화할 필요가 있다(정원호,

2004). 구체적으로 직업훈련정책은 근로자 개인의 평생학습을 촉진하는데 초점을 맞추어야 할 것인데, 이를 위해 고용보험의 수강장려금 지원대상을 더욱 확대하고, 학습시간의 확보를 위해 학습휴가제의 실질화도 적극 고려하여야 한다. 또한 관련 당사자들의 이해를 정확히 반영하고 변화하는 환경에 신속히 대응하기 위해 당사자들 간의 협력체제(파트너십)를 강화할 필요가 있는데, 특히 직접적 학습수혜자인 근로자들의 실질적 참여를 위해 평생학습에 대한 홍보, 상담, 교육을 강화해야 할 것이다.

나. 대체인력시스템 체계적 구축

여성 고용 확대와 직장과 가정의 병행을 위해서는 육아휴직제도, 단시간근로 및 탄력근무제 등을 활성화하는 것이 필수적이다. 현재 국내 기업은 근로자의 일-가정 양립지원에 관심을 가지기 시작한 가족친화적 고용정책의 도입기에 있으며, 근로자의 제도 이용이 활성화된 가족친화적 조직문화를 조성하거나 유연근무제도 및 휴가·휴직제도의 시행과 이용에 제한이 없도록 대체인력의 확보 및 직무설계시스템 구축이 흡족한 수준에는 이르지 못하고 있다. 이들 일-가정 양립이나 가족친화적 고용정책이 도입에 그치지 않고 적극 시행되기 위해서는 우선적으로 직무설계의 전면적인 재편과 함께 질적, 양적으로 충분한 대체인력의 공급이 가능해야 한다. 현 인력을 대신할 적절한 대체인력을 구하는 것이 어렵고, 대체인력을 구하더라도 업무 적응 기간 동안의 업무공백 차질에 대해 기업이 부담을 가지고 있다. 특히 중소기업의 경우에는 근로자 1인이 담당하는 업무가 포괄적이고 타부서와의 협력을 요구하는 업무가 많아 대체인력으로 감당하기가 어렵다. 또한 생산 공정상 업무가 연계되는 작업의 경우에는 단시간근로나 탄력근무제의 시행에 무리가 따르게 된다. 따라서 적절한 대체인력을 공급할 수 있는 ‘대체인력뱅크제⁸⁰⁾’와 같은 네트워크가 구축되어야 하고, 대체인력의 숙련도를 높이기 위한 직업훈련도 강화되어야 한다. 대

체인력 활용에 따른 적임자 모색 비용과 업무 차질을 최소화하기 위해서는 대체인력의 투입 기간을 연장하여 휴직예정자와 대체인력간에 업무 인수인계를 원활히 할 수 있는 기간을 명확히 표시하는 것도 바람직하다. 또한 휴직자가 업무에 복귀하기 이전에 일정 기간 동안 해당기업이나 직업훈련원 등에서 보수교육을 이수하도록 하여, 업무의 효율성을 높일 수 있도록 지원하는 방안도 생각해볼 수 있다.

다. 휴가·휴직급여 수준 현실화

자녀양육의 경제적 부담이 큰데 비해 휴가급여가 크게 부족한 현실에서 근로자가 법정기한만큼 육아휴직을 사용하는데 한계가 있다. 따라서 각종 휴가제도를 활성화하기 위해 휴가급여를 임금을 어느 정도 대체할 수 있는 수준까지 증가시킬 수 있도록 제도가 개선되어야 할 것이다. 예를 들어, 현행 정액제 형태의 육아휴직급여를 휴직 전 임금수준에 따라 정률제로 전환하되, 그 결과 급여액이 일정 수준을 초과한 경우에는 정액제를 적용하는 것을 고려하도록 한다.

라. 가족간호휴직제 시행과 활용성 제고

자녀양육과 부모수발로 인한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 정부는 가족간호휴직제 시행에 관한 사업주의 노력의무를 ‘남녀고용평등 및 일가정 양립지원에 관한 법률’ 개정안(2007.9)에 반영하였다. 따라서 가족간호휴직제나 근로시간단축, 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 근로자에 대한 심리상담서비스 등을 제공한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 가족간호휴가제도는 가족이 아플 때 여성

80) 여성 대체인력뱅크제는 직장 여성의 출산휴가 및 육아휴직 기간에 업무공백을 대체할 수 있는 여성 인력을 확보해 휴가자가 복직할 때까지 업무를 대신하는 제도이다.

근로자에게 3개월에서 최장 1년간 휴가를 주어 가족을 돌볼 수 있게 하는 제도이다. 즉, 중증질환자 가족이 있는 직장인이 일정기간 휴직할 수 있도록 하는 제도다. 장기보호를 필요로 하는 노인, 어린이, 가족 내 환자 등 장기적인 간병 보호를 목적으로 직장인에 대해 일정기간 휴직을 허용하는 제도이다. 이미 국가공무원법에서는 이를 실시하고 있으나 민간 기업에 대해서는 아직 법제화되지 않았다. 국가공무원법에 따라 국가기관에서는 이미 실시하고 있는 제도로 휴직 기간을 1년 이내로 하되 재직기간 중 최장 3년까지 신청할 수 있다.

그러나 법적으로 여성근로자에게만 사용 권리를 부여한 제도는 아니지만, 현실적으로 적용되면 현행 육아휴직제도처럼 주로 여성근로자들만이 이용하는 제도가 될 가능성이 있다(한국여성정책연구원, 2007, 「신정부 여성가족정책 10대과제」 공청회 자료집). 이렇게 되면 여성들에게 가족수발의 책임을 집중시키고, 사업주로 하여금 여성근로자 고용을 회피하게 만드는 부정적인 영향도 우려될 수 있다. 따라서 현재 일과 가정생활의 조화가 더욱 부족한 남성근로자가 이 제도를 활용할 인센티브를 부여하여 제도를 보완할 필요가 있음이 강조되어야 할 것이다(한국여성정책연구원, 2007). 미국뿐 아니라 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 서구 복지국가에서 대부분 이를 채택하고 있으며, 여성의 고용 보장을 위해 권장사항으로 실시하고 있다.

여성가족부가 국내 기업과 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등 705개 기관의 ‘가족친화지수’(FFI·Family Friendliness Index)를 조사한 결과(2007년 1월), 가장 많은 기관이 시행하고 있는 가족친화제도는 출산휴가제(88.7%)와 육아휴직제(72.2%)였다. 가족이 아플 때 휴가를 내는 가족간호휴직제 도입률도 29.1%에 불과했다. 정부기관 및 지자체는 과반수가(50.2%) 이 제도를 도입했으나, 기업체의 도입율은 11.2%에 그쳤다. 그나마 이 제도를 이용하는 근로자 비율은 각 기관 모두 10%에 못 미쳤다는 결과를 주시할 필요가 있다.

마. 가족친화적 고용문화 확산

본 연구의 조사에 참여한 국내 기업들이 정부의 남녀고용평등법 개정에 대하여 다소 긍정적으로 평가하나, 법 개정에 따른 일-가족 양립지원조치에 대해서는 약간의 추진 의향을 보였다. 법제화에 따른 효과 기대 정도도 근로자에게 조금 도움이 될 것으로 응답한 결과가 시사하듯이, 모성보호조치나 일-가정 양립지원조치 등 제도의 법제화 및 정부의 우수기업 표창·인증제 등을 통하여 국가주도적인 제도의 도입이 이루어지고 있는 가운데 기업은 법제화에 수동적으로 따르는 실정이다. 이러한 경향은 본 연구에서 나타난 바와 같이 공공행정부문이나 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 분야 등 제도적 혹은 재정적 여건이 상대적으로 양호한 소수 업종의 기업에서만 모성보호조치와 일-가정 양립지원조치의 활용도가 상대적으로 높은 결과를 통해서도 입증된다. 따라서 향후 국내 기업의 가족친화적 고용정책에 대한 적극적 시행과 확산의지가 필요하며, 기업의 수동적 태도를 타파하기 위하여 적극적인 교육·홍보와 컨설팅 및 가족친화기업에 대한 인증제가 필요하다.

(1) 교육·홍보 및 컨설팅

선진기업에서는 이미 오래전부터 근로자의 일 가정 양립과 자녀출산 및 양육을 지원하는 다양한 가족친화적 고용정책을 기업의 경쟁력 차원에서 실시해왔으며, 최근에는 근로자들의 일-가족 관련 욕구를 파악하고, 그에 대한 적절한 대응책을 마련해줌으로써 기업에 대한 신뢰와 자부심을 느낄 수 있도록 조직문화 차원의 변화를 추구하는 경영전략(훌륭한 일터, GWP)을 모색하고 있다. 기업이 가족친화적 고용정책을 도입하는 궁극적인 목표는 근로자의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력을 제고하는 Win-Win 체제를 구축하는 것이다(강우란 외, 2006).

그러나 현재 국내 기업의 상황을 살펴보면, 가족친화 경영이 기업경쟁력을 강화할 수 있는 전략이라는 인식이 부재하며, 비용부담에만 초점을 두고, 생산성 증가나 이직률 감소, 기업홍보 및 이미지 개선 등 이익의 측면을 간과하기 때문에 기업들이 자발적이고 적극적으로 관련 제도들을 도입하는 분위기가 형성되지 못한 실정이다. 기업은 특정 제도와 서비스를 근로자들에게 제공함으로써 생산성과 경제적 이익이 현저히 향상될 수 있다고 인식될 때 보다 적극적으로 제도를 수용하는 경향이 있기 때문에 생산성과 경쟁력 향상이라는 기업의 실무적 관심사와 가족친화 기업경영의 성과를 입증하는 실증적 연구들을 축적하여 기업들을 설득하고 자발적인 참여를 유도할 필요가 있다. 그럼으로써 결과적으로 가족친화제도의 시행률도 높아질 것이다(임인숙, 2005). 즉 국내기업은 가족친화적 고용정책을 경영전략으로 받아들이기보다 준수해야할 법정제도 혹은 근로자의 복리후생을 위한 기업의 시혜적 제도로 여기는 경향이 있다. 이러한 경향의 주원인은 가족친화적 고용정책의 효과에 대한 확신이 부족하기 때문이다.

그러나 제도적 관점에서 가족친화적 고용정책에 대한 국내 기업의 도입의지가 그리 크지 않음에도 불구하고 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위하여 다양한 가족친화제도의 성과에 대한 실증연구의 축적과 홍보가 중요함을 시사한다.

가족친화적 고용정책이 기업의 재무성과 및 인적자원 성과나 근로자 복지, 조직문화에 긍정적 효과가 있다는 점은 가족친화적 고용정책의 도입을 고려하는 국내기업에 시사하는 바가 크다. 기업이 가족친화적 고용정책을 통하여 근로자를 배려하면 근로자는 소속기업에 대한 신뢰와 자부심

을 가지게 되고, 이것이 상품이나 서비스의 질에 긍정적인 영향을 미치게 되므로 궁극적으로 노사 모두가 혜택을 나누게 된다. 특히 가족친화적 고용정책의 재무성과에 대한 실증연구가 부재한 현 시점에서 본 연구결과에 나타난 바와 같이 일 가정 양립지원조치의 도입에 적극적인 기업일수록 기업의 1인당 생산성(매출액), 1인당 당기순이익, 총자산이 증가한다는 결과는 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고하는데 매우 중요하다.

가족친화적 고용문화 확산을 위해서는 최고경영진을 비롯한 중간관리자 및 근로자들을 대상으로 이러한 가족친화적 고용의 성과와 함께 가족친화제도의 유형 및 시행방법 등에 대해서 교육·훈련을 실시하고, 홍보 및 설명회가 이루어져야 한다. 이러한 교육, 홍보, 설명회를 통하여 가족친화적 고용정책에 대한 기업의 최고경영진과 중간관리자의 인식 수준이 높아지고, 각 기업은 자사에 적합한 제도를 선택하여 시행할 수 있다.

교육은 크게 온라인(on-line) 교육과 오프라인(off-line) 교육으로 구분하여 실시할 수 있으며, 오프라인 교육은 근로자·중간관리자·최고경영진을 대상으로 하는 가족친화 고용정책 전반에 대한 교육과 각 기업의 가족친화 고용정책을 담당자를 대상으로 하는 전문인력 교육으로 구분할 수 있다. 오프라인 교육의 경우 정부의 지원으로 설립된 기관에서 직접 교육을 실시하는 경우와 민간전문기관에 위탁하여 교육을 실시하는 경우로 나눌 수 있으며, 이를 보완하는 방안으로 가족친화적 고용정책 전문인력 데이터베이스를 구축하여 교육을 희망하는 기업에 파견하는 방안을 생각해볼 수 있다. 온라인 교육은 가족친화적 고용정책과 관련된 e-learning 교육을 실시함과 동시에 정책에 대한 보도자료, 연구결과, best 기업 사례 등의 정보를 제공하는 방법도 가능하다(유계숙 외, 2006). 그리고 컨설팅과 관련하여 가족친화적 고용정책에 대한 도입 의사는 있으나, 제도 시행에 필요한 정보와 기술이 없는 기업에 대해서는 전문적인 가족친화경영컨설팅이 필요하다.

(2) 가족친화기업 인증제

가족친화기업 인증제는 기업의 자율적인 가족친화적 근로환경 조성을 촉진시킬 수 있는 제도로서 그 궁극적인 목적은 가정과 기업, 국가의 안정적이고 효율적인 운영이라고 할 수 있다. 즉, 이 제도를 통해 근로자들은 직장생활과 출산·양육 등의 가정생활을 병행할 수 있게 됨으로써 전 생애에 걸쳐 중단 없는 경력개발을 하고, 소속 기업에 대한 근로자들의 책임과 참여가 제고되며, 일-가족 갈등으로 인한 가족문제가 감소할 것이라 기대된다. 기업은 근로자들의 낮은 이직률과 높은 근속률로 인해 안정적인 기업 운영을 도모할 수 있고, 기업 이미지 제고에 따른 우수 인력 확보를 통해 기업의 경쟁력을 강화할 수 있으며, 기업이 사회에서 기업에게 기대하는 바에 부응하고 사회적 가치에 기여하도록 함으로써 기업의 사회공헌욕구를 충족시켜줄 것이다. 나아가 국가와 사회는 출산을 제고에 따른 안정적인 국가 운영이 가능해 질 것이다.

가족친화기업 인증제의 도입과 관련하여, 국내 기업에 가족친화기업 인증지표를 적용하고 나아가 가족친화적인 사회환경의 조성을 도모하기 위하여 다음과 같은 정책들을 고려할 수 있다. 우선 정부 관련부처 간의 연계를 통하여, 기업의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 법적, 행정적, 재정적 측면의 장치들을 마련하여야 한다. 가족친화기업 인증제가 정착이 된 사회에서는 가족친화기업으로 인증된 기업은 근로환경이 우수한 조직이라는 국가적 평판을 얻게 되므로 인증 자체의 획득만으로도 가치 있는 투자로 간주되나, 우리나라의 경우 가족친화기업 인증제의 시행초기에는 적극적으로 기업이 참여할 수 있도록 하는 전략이 필요하다.

따라서 기업의 가족친화도를 조사하여 그 결과에 따라 행정지도나 규제 혹은 인센티브를 제공하는 정책이 마련되어야 할 것이다. 예컨대 산전·후휴가, 육아휴직 등과 같은 법정제도의 준수 여부를 정부와의 상품 및 용

역조달 계약의 선결요건으로 하는 계약준수프로그램을 운영하거나, 기업 지원 시에 가족친화도를 지원대상기업 선정기준 중의 하나로 활용하는 것이다. 또한 가족친화 우수기업에 가족친화기업우수 賞을 제정하여 수여하거나 가족친화우수기업 로고 및 표식을 사용할 수 있도록 하는 방안이 있을 수 있으며, 육아휴직장려금 등 고용보험 장려금 지급우대 및 직장보육 시설에 대한 지원 우대 등의 인센티브 제공도 적극적인 유인요소가 될 수 있다. 한편 관련 법규를 위반하는 사업체에 대해서는 행정지도 및 시정명령을 내리거나, 가족친화적 고용정책에 소극적인 기업에는 인증평가 결과에 대한 피드백을 통해 적극적인 참여를 이끄는 등의 디스인센티브(disincentive)의 활용도 고려해볼 수 있다.

그리고 기업의 가족친화도를 지표에 따라 평가하여 이를 점수화하는 작업은 다른 기업과 비교하기 위한 것이 아니라, 진단한 기업의 가족친화도를 점검하여 어느 부분에 가장 역점을 두고 개선해야 되는지 또는 어느 분야가 가장 많이 개선되었는지를 자체적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 목적이 되어야 할 것이다. 또한 인증 심사결과 인증을 받은 기업에게는 인증된 기업과 근로자를 위한 지원을 제공하는 방안이 마련되어야 한다. 인증된 기업에게는 인증을 효율적으로 이용할 방안들(예: 우호적인 기업 내 분위기 조성, 대외적인 홍보, 신입사원 모집에의 활용 등)과 보다 발전된 가족친화적인 근로환경을 조성할 수 있는 방안들을 매뉴얼 형태로 만들어 공급하고 수시 상담을 제공하는 등의 지원을 제공해야 하며, 근로자에게는 기업에서 누릴 수 있는 혜택들을 최대한으로 이용할 수 있도록 돕고, 유명무실한 제도에 대하여 문제를 제기할 수 있는 창구를 만들어 주어야 한다.

한편 인증 심사결과 인증을 받지 못한 기업이나 앞으로 인증을 받고자 하는 기업에게는 가족친화 기업경영의 확산을 위한 컨설팅 사업(예: 컨설팅 비용 지원)을 통하여 가족친화적 고용정책의 마련과 가족친화 조직문

화 조성에 필요한 도움을 제공함으로써 향후 인증을 받을 수 있도록 지원해야 한다. 이상과 같은 지원을 제공하고, 인증과 재인증을 담당하며, 가족친화기업 인증의 효과를 모니터링하여 데이터베이스화하는 작업을 수행하고, 나아가 새로운 가족친화적 고용정책과 제도를 연구·개발하는 기능을 겸비한 인증 기구를 설립할 필요가 있다.

바. 돌봄지원 확대

여성근로자 비율이 높은 기업일수록 모성보호조치와 일-가정 양립지원 조치의 활용도가 높게 나타난 연구결과와 더불어 여성근로자의 요구도가 높은 보육 및 돌봄지원제도는 여성의 노동시장 참여 증가를 고려할 때 보다 확대되어야 한다. 즉 지속적으로 증가하는 여성의 노동시장 참여율과 현재 우리 사회의 저출산 현상을 고려할 때, 맞춤형 부부를 위한 공보육 시설의 확충 역시 지속되어야 한다. 현재까지 국내기업에서는 여성근로자의 업무성과는 긍정적으로 평가하면서 여성의 조직 몰입도가 낮다는 전통적 편견 때문에 여성인력에 대하여 평가 절하하는 분위기였다. 이러한 상황에서 여성인력에 대한 투자는 기대하기 어렵다. 그러나 모성보호조치의 도입을 통하여 여성인력을 적극적으로 활용할 경우, 근로자의 이직률을 낮출 뿐 아니라 창의성과 유연성을 증가시켜 기업의 생산성을 올릴 수 있다는 최근의 보고(사이버매거진 *New Paradigm*, 2007.4.19)는 향후 국내기업이 여성 근로자를 포함하여 다양한 특성의 구성원들에 적합한 가족친화적 고용정책을 시행할 필요성이 있음을 시사한다.

직장보육시설의 경우 실제로 이용할 수 있는 가임기의 여성이 적고, 사업주의 행·재정적 부담으로 설치율이 저조하다. 근로자의 입장에서는 직장보육시설을 이용하기 위해 어린 자녀와 함께 출퇴근하는 것이 큰 애로점이며, 특히 교대근무를 하는 근로자들은 근무시간이 보육시설 이용시간과 맞지 않을 경우 시설 이용이 어렵다. 한편 기업의 입장에서는 직장보

육시설 설치비용의 부담뿐만 아니라 직장 밖에 설치할 경우 위치 선정의 문제, 교사채용과 적정한 보육인원의 유지, 양질의 보육프로그램 운영과 안전사고의 문제 등을 우려한다.

이러한 장애요인은 결국 기업의 보육시설 설치·운영 시행률을 저하시키는 주원인이 되므로 각 기업에서는 직장보육시설에 대한 근로자 요구도 조사를 통하여 보다 많은 근로자들의 이용률을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 예컨대 특정 기업 단독으로 직장보육시설을 설치·운영하기보다는 지리적 근접성이나 업종의 유사성 등을 고려하여 여러 기업이 컨소시엄을 구성하여 보다 많은 지역에 공동 직장보육시설을 설치·운영하고, 정부는 이를 중개, 지원하는 제도가 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 특히 정책적으로 대기업과 중소기업간 컨소시엄을 구성하도록 하는 방안마련이 필수적이다. 또한 직장보육시설 설치·운영이 용이하지 않은 기업에서는 양질의 민간보육시설과 연계하여 자사 근로자에게 바우처(voucher)를 제공하는 방안도 필요하다(유계숙·전혜정·최성일 외, 2006). 즉 보육시설 설치 및 운영과 관련하여 기업의 업종이나 규모, 근로자의 수요에 관계없이 일률적으로 보육시설을 설치하기보다 정부가 설치 및 운영을 책임지고 기업은 일정부분 경제적 지원을 하는 역할분담체제가 보다 현실적인 방안이다.

그리고 보육프로그램의 질적 측면에 대한 고려 없이 단순히 보육시설을 설치하는 것만으로는 충분하지 않다. 양질의 보육프로그램을 통해 근로자들의 눈높이를 맞춰줄 수 있도록 정부차원에서 여러 기업 간 컨소시엄을 구성하고 전문보육기관과 네트워크를 구축할 필요가 있다. 즉 기업 간에 공동보육시설을 운영할 수 있도록 정부에서 정책적으로 유도해주는 것이 도움이 된다. 그리고 보육시설의 대부분이 3세 이상 유아 및 아동을 대상으로 프로그램을 운영하고 있는 반면, 유아원이나 유치원에 보낼 수 없는 영아를 보육할 수 있는 방법은 매우 부족한 실정으로 대부분의 근로자들

이 주위 친지들의 도움을 받고 있으므로 이에 대한 국가 차원의 시책이 필요하다. 아울러 관련 부처에서는 일-가정 양립조치의 일환으로 0~2세까지의 영아를 위한 보육서비스의 확대, 부성휴가의 도입, 가부장적 직장문화로 인하여 육아휴직을 아버지가 적극적으로 사용하기 어려운 현실을 감안하여 남성 근로자의 육아휴직 이용률을 제고할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 등의 노력이 필요하다.

제3절 출산·양육 주체간 역할 분담

출산 및 양육 관련 주체들 중 국가는 제도나 정책을 통해 서비스의 공급을 확립하고 통제하고 배분하는 위치에 있으며, 민간주체들은 국가가 자녀양육관련 제도나 정책을 형성하고 집행하는 과정에 참여하게 된다. 여기서 주체들간 역할 분담은 국가에 의해 인위적이고 강제적으로 형성되고 통제되는 것이 아니라, 상호신뢰에 바탕을 둔 호혜성의 원리에 기초하여 자율적이고 자발적으로 구축되어야 한다. 그 경우 국가의 장점인 재정적 능력 및 전문성과 민간주체의 장점인 창의성·비관료성·융통성·소수의견 반영성 등이 상호보완 됨으로써 역할분담의 시너지효과가 발생할 수 있다. 구체적으로 국가가 민간주체들의 장점을 극대화하기 위해서는 재정적 지원을 확대하고, 교육·연구 지원 등을 통해 전문성을 제고시켜야 한다. 한편 국가는 지역이나 인구집단에 따른 자원배분의 불공평을 조정하는 역할을 수행하여야 하는데, 이 과정에서 민간주체들의 서비스기능과 관련되지 않은 사항에 대한 간섭을 피하고, 가족의 자율성과 연대성을 보장하는 제도적 장치를 마련하여야 한다.

가족-시장 관계는 상호 의존성이 매우 강하며, 이는 시장이 다른 주체들과 함께 가족의 자녀양육 기능을 분담하여야 하는 필요성과 당위성을 동시에 제시해 준다. 우선 시장은 가족성원을 근로자로 고용하여 가족임

금을 제공할 뿐만 아니라 가족이 필요로 하는 자녀양육서비스를 생산·공급하는 주체로서 활동한다. 이 때문에 가족의 자녀양육 기능이 상당정도 시장에 의존하게 된다. 예를 들어, 신자유주의적 노동시장 재편에 따른 고용불안정(비정규직, 실업)에 의한 노동시간의 감소는 자녀양육의 경제적 부양 능력에 위협이 되는 한편, 노동시장에서 살아남기 위한 심화된 경쟁으로 인한 노동강도 증가(노동시간 증가)는 생계유지를 위한 여성의 노동시장 참여 증가와 함께 가족 내 돌봄노동의 공백을 키우는 작용을 하고 있다. 고용불안정에 따른 소득 불확실성 증가와 물가 상승도 자녀양육서비스에 대한 가족의 구매력을 상대적으로 약화시켜, 경제적 부양에 부담으로 작용하고 있다. 이와 같이 시장은 가족의 자녀양육 기능에 보다 직접적으로 영향을 미치고 있는 반면, 가족은 시장에 대해 상당정도 의존적이고 수동적일 수밖에 없다. 이러한 상황에서 가족의 재생산 기능에 대한 시장의 적극적인 개입(역할분담)이 절실히 요구되고 있는 것이다. 한편, 가족은 시장이 필요로 하는 노동력 재생산을 위한 기본단위가 되는 동시에 시장에서 생산·공급하는 것을 소비하는 주체이기도 하다. 따라서 가족의 기능이 제대로 수행되지 못할 경우, 그 영향은 시장에게도 부정적으로 미칠 것이다. 이러한 역학구조는 시장에 의한 역할분담의 당위성을 제기해 준다.

시장이 분담하여야 할 역할은 근로자로서 가족성원의 자녀양육 기능을 보호하고 지원하는 것이다. 시장은 고용자의 입장에서 가족성원의 일가정 양립을 제고시키며, 서비스공급자의 입장에서 가족의 욕구에 부합하도록 자녀양육서비스를 생산·공급하는 것이다. 즉 시장은 가족으로 하여금 스스로 노동력을 재생산할 수 있도록 여건을 조성할 수 있어야 한다. 자본주의경제체계 하에서 시장은 창의성, 비관료성, 융통성 등의 장점을 가지고 있다. 동시에 시장은 가족과 가장 가까운 거리에 있으면서 상호의존성이 강하기 때문에 집권성, 관료성, 권위주의, 비융통성 등의 특성을 갖

는 국가보다 훨씬 유리한 위치에 있다. 시장은 시장원리에 입각하여 국가의 단점을 보완하고 동시에 시장의 장점을 극대화하는 역할을 수행할 수 있다. 이는 국가의 복지비용을 절감시키는 동시에 수혜자들의 효용을 극대화하는 장점을 가진다.

이러한 시장의 역할 강화가 국가역할의 축소를 의미하지 않는다. 자녀양육서비스를 시장에게만 의존하는 경우, 시장이 욕구에 대응하는 것이 아니라 지불능력에 기초한 수요에 대응하기 때문에 계층 간 그리고 지역 간 서비스의 불평등이 증가할 수밖에 없다. 시장(기업)이 지나치게 영리추구를 지향하는 경우 근로자의 일-가정 양립과 관련한 지원 등에 무관심하거나 소극적일 수밖에 없다. 여기에서 시장의 역할분담을 강화하기 위해 국가의 개입역할이 필요하다. 시장경제체제가 노동자의 노동력 재생산에 대해 자기조정적인 능력을 갖고 있지 않은 경우에 국가는 시장에 대한 조정적인 역할을 수행해야 한다. 특히 시장에서 우발적 사태가 발생하는 경우, 자녀양육의 사회적 재생산을 시장기제에만 맡기는 것이 불가능하므로 국가의 역할은 여전히 중요하다. 이와 같이 양육을 둘러싼 국가와 시장간의 역할관계는 상호보완적이면서도 협력적이어야 한다.

국가에 의한 양육서비스 공급은 경직성, 관료성, 비효율성, 획일성 등의 속성으로 인하여 소비자 욕구의 변화에 상대적으로 둔감하여 서비스 개선에 미흡할 뿐만 아니라 책임감이 결여되기 쉽다. 영향력을 행사할 수 있는 특정집단의 이익이 과도하게 반영되어 불필요한 서비스 확대와 낭비가 발생할 수도 있다. 이를 보완하기 위해서는 자녀양육서비스를 공공부문에 전적으로 의존하여 공급하기 보다는 정부가 민간부문에 서비스의 공급을 위탁하거나 민간부문의 서비스를 구매하는 방식이 모색될 수 있다. 그러나 양육서비스의 지나친 시장화는 개별가구의 경제적 지위에 따른 구매력 차이로 인하여 자칫 계층간 자녀양육의 불평등성을 조장하고 심지어는 자녀양육의 양극화현상을 초래하여 아동의 질적 저하를 유발할 것이다. 이

러한 문제의식에서 볼 때, 가족의 자율성과 연대성을 희생시키지 않으면서 가족을 온전하게 유지할 수 있는 지역사회의 역할은 매우 중요하다.

출산 및 양육 역할 분담체계에서 중요한 것은 어떤 주체를 선택할 것인가의 문제가 아니라, 가장 효율적으로 서비스를 전달하기 위하여 어떻게 각 주체간의 역할을 결합할 것인가이다. 이하에서는 시장과 국가의 개별 주체의 구체적인 역할을 제시하고자 한다.

1. 시장의 역할

가. 출산 및 양육 친화적 기업문화 조성

출산 및 양육 친화적 직장문화가 조성되기 위해서는 기업철학과 가치에 근거하여 가족친화 고용정책의 도입배경과 성과를 모든 성원들이 명확히 이해하고, 지지적인 기업문화 조성을 위해 조직성원들 간에 지속적인 의사소통과 홍보, 교육이 이루어져야 한다. 특히 새로운 제도를 도입할 경우, 개방적인 의사소통을 통하여 근로자의 요구를 수렴하고, 시행방침과 이용방법에 대한 정보를 근로자와 중간관리자가 개방적으로 공유하는 가족친화적 직장문화를 조성해야 한다. 가족친화적 조직문화란, 기업이 근로자의 일-가족 조화를 지지하고 중시하는 가정, 신념, 가치관을 공유하는 것이다(Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

기업이 시행하는 가족친화적 고용정책이나 제도 및 프로그램은 피상적 수준에 그치기 때문에 가족친화적 조직문화 조성을 위해서는 먼저 근로자들이 자사의 기업철학이나 가치관, 가정에 대해서 어떻게 인식하고 있는지에 관한 파악이 필요하다. 예를 들어 기업이 특정 가족친화제도를 마련하여 시행한다고 해도 근로자가 제도 이용에 따르는 승진상의 불이익이나 급여의 감소를 우려하는 조직문화라면, 근로자의 제도 이용률은 저조할 것이고, 기업은 시간, 비용, 노력의 낭비를 하게 됨으로써 노사 양측 모두

가 이익을 얻지 못하는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 근로자의 일-가족 갈등을 완화하고, 직업만족도, 조직 몰입도, 이직의도 등 근로자의 복지나 인적자원 성과를 증진시키기 위해서는 가족친화제도의 시행만으로 불충분하며, 가족친화적 조직문화 및 근로환경의 조성을 통하여 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 한다(Allen, 2001; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). 또한 근로자들이 일-가족 조화와 관련된 문제에서 상관의 눈치를 보지 않고 지원과 배려를 받으며 제도를 자유롭게 이용할 수 있는 조직문화를 만들어야 한다.

선진 기업에서는 가족친화적 기업문화의 핵심요소 중 하나로 개방된 의사소통을 강조한다. 미국의 Starbucks사의 경우, 상하 간 의사소통을 원활히 하기 위해 ‘미션 리뷰(Mission Review)’라는 포럼을 운영하고 있다. 경영진은 근로자와 직접 만나 대화하는 시간을 갖는데, 이 때 특히 근로자들이 제기한 질문은 2주 이내에 반드시 답변하도록 함으로써 근로자가 소속기업으로부터 존중받는다는 느낌을 갖도록 배려하고 있다. 또한 Hallmark사도 경영진이 50여명의 근로자들과 직접 만나서 대화하는 ‘CEO 포럼’을 연간 10여 차례 개최하고 있다. 가족친화제도가 활발하게 이용되려면 특히 중간관리자의 지지적 태도가 필수적이다. 최고경영진의 제도 도입의지에 크게 의존한 국내 기업에서는 제도 시행 시 중간관리자의 지지 역시 매우 필요하다. 예컨대 중간관리자가 가족친화제도에 대한 이해가 부족하거나 배타적인 가치관을 지닐 경우 근로자들이 자유로운 분위기에서 제도를 이용하는 것을 기대할 수 없다. 따라서 근로자를 존중하고 배려하는 조직문화의 조성은 근로자에 대한 상관의 지원은 가족친화적 조직문화를 위해 중요한 요소이다. Johnson & Johnson사의 인사담당자는 1980년대 후반 가족친화 프로그램을 재설계하여 운영하는 단계에서 가장 큰 장애물이 중간관리자들의 비협조적인 태도였다고 지적한 바 있다. 즉 수직하달적인 지시, 통제에 익숙한 중간관리자들이 근로자들의 요구에 귀

기울이려하지 않기 때문이었다. 이상의 이유로 가족친화적 고용정책의 시행에서 주력해야 할 과제 중 하나가 경영진과 인사담당 관리자들에 대한 컨설팅과 교육을 통하여 가족친화적 기업문화를 조성하는 것이라 할 수 있다(황인경, 2002).

조직의 개방적 의사소통과 함께 가족친화적 고용정책에 대한 최고경영진의 도입의지는 필수적이다. 가족친화적 고용정책이 효과적으로 운영되기 위해서는 근로자가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원하고, 의사결정에 근로자를 적극적으로 참여시키며, 구성원의 일-가정 양립요구를 존중하고 배려하는 조직문화의 조성이 전제되어야 한다. 이러한 조직문화를 구축하기 위해서 경영진의 주도적 역할이 반드시 전제되어야 한다. 선진기업의 성공사례에서도 찾아볼 수 있듯이 기업의 가족친화적 고용정책의 수용성을 제고하기 위해서는 일-가정 양립을 위한 근로자의 요구도 필요하지만 무엇보다도 경영진의 의지와 리더십이 요구되며, 가족친화적 조직문화로 혁신하고자 하는 경영진의 태도가 필요하다. 따라서 가족친화적 고용정책의 활용도를 높이기 위해서는 단순히 관련 제도나 프로그램들을 도입하고 시행을 추진하기에 앞서 조직 내 상하 간의 원활한 의사소통을 바탕으로 상호존중과 신뢰의 조직문화를 구축하는 것이 우선되어야 할 것이며, 국내 기업에서 빈번하게 나타나는 장시간근로관행을 당연시하거나 남성중심적인 조직문화(예, 회식문화)는 개선될 필요가 있다. 끝으로 최근 우리 사회에서 성별, 연령, 장애, 민족 등 노동시장의 인력구성이 다양해지고 있으며, 2006년 3월부터 시행된 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)로 인하여 기업 내의 간접차별 관행을 개선하고, 일과 가정을 양립할 수 있는 정부의 지원 및 기업의 반응에 대한 관심이 고조되고 있는 상황을 고려할 때, 향후 가족친화적 고용정책을 활용하는데 있어서 형평성을 고려하여 다양성 관리정책과 통합적으로 운영하는 방안도 모색해야 할 것이다.

나. 출산·양육 관련 제도에 대한 기업의 수용성 제고

현재 우리나라 기업의 가족친화적 고용정책은 도입 단계에 있다. 노동부와 한국노동연구원이 실시한 「일과 가족 양립 지원제도 운영 실태조사」 원자료를 활용하여 기업의 전체적인 가족친화 고용정책의 제도도입과 활용정도를 파악해본 결과 전반적으로는 출산·양육친화적 기업경영 수준에 머무르고 있으며 가족친화적 기업경영의 수준까지 확장하지 않고 있는 실정임을 확인하였다. 구체적으로 법정사항인 모성보호조치를 제외한 나머지 제도들은 도입수준은 매우 열악하나 활용도는 비교적 높은 것으로 나타난 반면, 모성보호조치는 제도의 도입수준은 높지만 제도의 활용도 측면에서는 낮게 분석되었다. 이는 기업의 가족친화 경영지표를 통해서 분석한 결과에서도 다시 확인되었다. 따라서 모성보호조치의 경우는 기업의 활용정도를 높이는 정책이 시급하며, 유연근로제도의 경우는 도입수준의 제한성과 기업의 제도추진에 대한 유보적인 태도 등의 분석결과 등을 감안하여 제도의 활용정도를 높이는 정책수단보다는 제도도입 자체를 촉진하는 정책수단을 활용하는 것이 바람직해 보인다.

실증 분석결과에 따르면 일-가족 양립지원조치와 모성보호조치의 활용정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종과 연간매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자의 비율, 그리고 남녀고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로 나타난다. 제도적 관점에서 평가해볼 때 대기업이나 특정 업종(공공부문, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지서비스 부문)을 중심으로 남녀고용평등법을 준수하고자 하는 수동적 태도를 가지고 있으며, 노동조합이나 여성근로자의 일-가족 양립에 대한 요구를 수렴하고자 하는 일부 기업에서는 조직적응적 측면에서 가족친화적 고용정책을 수용하고 있다고 판단된다. 이와 같은 국내 기업의 양가적 태도는 각 사업체에서 일-가족 양립지원조치 및 모성보호조치가 활용되는 정도를 질문한

결과, 대부분의 기업이 유연근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 등의 일-가족 양립지원제도를 도입하지 않고, 모성보호조치의 활용률도 저조하다고 응답한 비율이 매우 높게 나타난 결과에 의해서도 간접적으로 입증된다.

그럼에도 불구하고 업종과 사업체의 특징이 동일한 경우에는 남녀고용평등법 개정에 따른 제반조치를 적극 추진하려는 의향을 가지고 있으며, 일-가족 양립지원조치의 법제화가 자사의 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업일수록 일-가족 양립지원조치의 활용정도가 상대적으로 높았다는 점에 주목할 필요가 있다. 이들 기업은 근로자의 일-가족 양립의 어려움과 문제해결의 중요성을 인식하고, 제도를 통하여 이를 해결하는데 관심을 가지고 있는 가족친화적 기업이라 할 수 있다. 결국 수동적인 법규 준수를 지양하고, 자발적으로 근로자의 일-가족 양립 욕구에 관심을 가지며, 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하는 기업의 인식이야말로 향후 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있다.

앞으로 일-가족 양립지원제도를 도입하는 기업에서는 제도적, 조직적응적 목적뿐만 아니라 근로자의 직무몰입을 증진시키는 목적으로 일-가족 양립지원제도를 활용함으로써 생산성을 높이고, 궁극적으로 근로자와 기업이 모두 win-win하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 또한 기업에 대한 규제보다 가족친화적 고용정책을 수용하는 기업에 대한 인센티브 제공을 보다 적극적으로 모색하는 정책방안이 마련되어야 할 것이다.

모성보호조치보다 일가족양립지원조치가 기업성과에 미치는 영향을 검토해본 결과 긍정적인 영향력을 준다는 사실을 확인할 수 있었다. 1인당 매출액과 동종업체와의 비교를 통한 생산성, 재무성과, 경쟁력에 대한 5점 척도의 평가를 종속변수로 하고 모성보호조치 또는 일가족양립지원조치를 독립변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과 대부분의 가족친화적 고용정책

변수가 기업성가에 유의하게 양의 방향으로 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 이를 적극적으로 해석하자면 여성근로자를 주 대상으로 하는 모성보호조치보다는 성별을 구분하지 않고 근로자가 직장-가정 갈등을 줄이고 직무에 만족하며 몰입할 수 있는 제도를 지원하는 일가족양립지원조치가 더 강력한 영향력을 보여주고 있는 것으로 볼 수 있다.

유연근로제도의 도입과 활용정도를 산업과 직업별로 구체화하여 분석한 결과에서는 대분류수준에서 오락문화관련 서비스업, 교육서비스업, 부동산 임대사업서비스업 등에서 제도도입 수준과 활용정도가 높은 것으로 분석된다. 직종별로는 사무직과 전문직, 기술직 순으로 기업수용성이 높은 것으로 나타난다. 이를 보다 구체적으로 실제 기업체 리스트를 산업과 유연근로제도 프로그램별로 나열하여 제시함으로써 어떤 사업체가 유연근로제도에 대한 수용성이 높은지에 대한 정보를 제공했다.

유연근로제도의 기업수용성을 제도도입과 활용정도로 구분하여 결정요인을 분석한 결과 특징적으로 비정규직 활용과 유연근로제도가 대체관계에 있음을 볼 수 있었는데 이러한 결과는 현재 우리나라에 증가하고 비정규직의 무분별한 활용을 억제할 수 있는 하나의 대안으로 정규직의 유연근로제도 확대를 고려해 볼 수 있음을 제안했다. 또한 근로자의 생산성 향상의 측면에서 선호되는 유연근로제도 프로그램과 산업을 매칭(matching)시켜 봄으로써 향후 어떤 프로그램이 어떤 산업(혹은 직종)에서 성공적으로 안착될 수 있을지를 제시했다. 예를 들어, 원격 및 재택근무제도는 부동산·임대·사업서비스업과 기술직종에 있는 기업들에게 우선적으로 제도도입을 권장하는 정책이 바람직해보이며, 시차출퇴근제는 음식숙박업과 단순직종의 기업에게, 집중근로제는 제조업과 생산직종 기업에게 권장하는 것이 바람직해 보인다. 결국 유연근로제도가 우리나라 여성근로자의 일-가족 양립을 지원하고 경력단절을 최소화하는 가족친화적 고용정책으로 자리매김하기 위해서는 우선적으로는 제도도입을 촉진하는 정책수

단이 강구되어야 할 것이며, 유연근로제도의 개별프로그램이 기업의 해당 산업과 직종을 고려하여 차별화된 도입을 권장하는 정책노력이 필요할 것으로 판단된다.

2. 국가의 역할

가. 출산·양육의 경제적 부담 경감

최근 사회 전반적인 자녀양육의 고비용 구조로 인해 가정의 자녀양육비용 부담이 가중되고 있다. 그로 인하여 아동이 적절한 양육 및 교육 서비스를 균등하게 제공받지 못하여 자녀의 질 차원에서도 양극화현상이 발생하고 있다. 따라서 많은 가정에서 자녀양육의 경제적 부담을 스스로 감당하기 위하여 여성의 노동시장 참여가 증가하고 있으나, 이는 돌봄노동을 둘러싸고 모성권과 노동권의 경합이라는 새로운 문제를 발생시키고 있다. 가족은 자녀양육의 경제적 부담을 피하거나 경감시키기 위해 결혼이나 출산을 연기하거나 포기하는 전략을 선택하기도 한다.

그럼에도 불구하고 국가는 자녀양육의 일차적인 책임을 가족에게 전가시키고, 다만 자녀양육이 곤란한 취약계층에 한정하여 잔여적으로 개입함으로써 자녀양육의 이차적인 책임자임을 강조하였다. 즉, 자녀양육에 대한 국가(정부)의 경제적 지원은 저소득층 등 취약계층에 한정되는 잔여적인 성격이 강하며, 이에 따라 스티그마(stigma)가 수반되기도 한다. 구체적으로 자녀 보육·교육비에 대한 지원은 저소득층에 한해 제공되고 있으며, 기본보조금도 보조적인 성격으로 보육·유아교육비는 여전히 부담으로 남아 있다. 의료비 지원도 일부 저소득층 중심으로 제공하고 있는데다가 지원액도 현실화되지 못하고 있다. 게다가 자녀양육관련 생필품이나 아동용품들의 가격이 계속 상승하고 있는 반면, 이에 대한 지원은 거의 전무한 실정으로 자녀양육에 대한 지출은 가족에게 여전히 커다란 경제적 부담으

로 작용하고 있다.

현실적으로 자녀양육의 경제적 부담은 대부분 계층에서 공통적으로 나타나므로, 이를 경감시키기 위한 노력은 일부 저소득층에 한정하지 않고 모든 계층을 대상으로 하는 보편적인 접근을 시도하여야 한다. 게다가 가족의 경제적 부담은 무엇보다도 현금지원방식에 의해 효과적으로 해결될 수 있기 때문에 막대한 재원이 안정적으로 확보되어야 한다. 이와 같은 내재적 속성 때문에 자녀양육의 경제적 지원은 국가가 주로 분담할 필요가 있다. 국가의 자녀양육에 대한 경제적 지원 방안은 다음과 같이 제시할 수 있다. 물론 과거 저소득층에 한정된 잔여적 접근에서 모든 계층을 포괄하는 보편적인 접근으로 전환을 기본원칙으로 설정한다.

첫째, 자녀양육의 경제적 부담을 포괄적이고 보편적으로 경감시키기 위한 방안으로 아동수당을 도입하도록 한다. 아동수당은 자녀양육가정의 경제적 부담을 실질적으로 경감시켜 결과적으로 출산 증가, 양질의 사회구성원 양육, 가족의 삶의 질 향상 등에 기여할 것이다.⁸¹⁾ 보편적 아동수당 제도는 많은 예산을 필요로 하나, 광범위한 계층의 지지를 받을 수 있다는 장점이 있다. 다만, 재정적 부담을 고려하여 인구학적 기준(자녀 연령, 출생순위 및 가족규모)을 적용하여 아동수당 지급대상을 점진적으로 확대하는 것을 고려한다.⁸²⁾ 아동수당급여가 지나치게 적을 경우 자칫 다른 선택적인 급여의 보조적인 잔여적 기능을 수행하는 데에 그칠 수 있다. 따라서 아동의 연령과 출생순위 등을 기준으로 급여를 단계적으로 증액시켜, 종국적으로는 여타 현물 또는 현금 지원들을 흡수 통합하여 단일화를 도모한다.

81) 아동수당은 출산율 제고에도 크게 기여할 것으로 주장되고 있다(장혜경 외, 2004; 이삼식 외, 2005b).

82) 예를 들어, 아동수당 지급대상 자녀연령으로는 처음에 취학 전 연령에 한정하며, 점차 초등학교 이상으로 확대해 간다. 그리고 아동수당 지급대상 자녀규모도 처음에 셋째아 이상부터 시작하고 점차 둘째아와 첫째아로 확대한다.

둘째, 장기적으로 자녀양육비용 중 큰 비중을 차지하는 교육비를 국가가 지원하여 자녀양육과 교육 간의 양립이 가능한 시스템으로 전환하는 것이다. 궁극적으로는 대학까지 거의 무상으로 교육서비스를 제공하는 것이며,⁸³⁾ 그 이전에는 교육수당을 신설하여 자녀양육가정에 제공하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이러한 교육수당 대상연령은 아동수당과 연계하여 설정할 필요가 있다.⁸⁴⁾

셋째, 간접적으로 자녀양육가정에서 지불해야 할 비용 부담을 경감시키기 위해 자녀양육관련 재화와 서비스에 부과된 세금을 감면해 주는 조세방식을 적극적으로 도입하는 것이다.⁸⁵⁾ 예를 들어, 영유아 양육에 필수적인 아기기저귀, 분유 등에 대한 부가가치세 면제, 육아관련 각종 교육프로그램 수강료 등에 대한 부가가치세 등 면제, 산후도우미 등 보육관련 종사자의 용역에 대한 부가가치세 면세 등을 들 수 있다.

넷째, 자녀양육 과정에서 지불하여야 하는 고가의 의료비 부담을 경감해 주기 위하여 건강보험체제를 개편하는 것이다. 자녀 양육 과정에서 보편적으로 발생하는 의료항목에 대해 건강보험 혜택을 제공하며, 적용항목을 영유아기에서 초등학교와 중학교 이상의 연령까지 점진적으로 확대하여 궁극적으로 아동에 대한 국가무상치료시스템을 구축하는 것이다. 다만, 건강보험의 재정 부담 등을 감안하여 필수적인 검진 범위와 횟수를 한정하여 급여를 적용하도록 한다. 예로, 양수검사는 35세 이상 초산 산모 등

83) 프랑스에서는 자녀가 출생하면 국가가 교육을 책임진다는 철학 하에 고등학교까지 거의 무상교육을 실시하며, 일반대학도 최저수준의 학비로 사실상 무상교육을 실시하고 있다.

84) 참고로 스웨덴에서는 아동수당을 기본적으로 16세 미만의 모든 아동에게 지급하고(월 SEK 950, 이하 2005년 기준) 있으며, 그 후 16세 이상이면서 중등학교(secondary school)에 다니는 아동에게는 확대아동수당(extended child allowance)으로 월 SEK 950을 지급하고 있다. 이외 학생보조금(student grant)으로 중등학교 이상(고등학교) 재학 중인 아동에 대해 1년에 10개월 동안 월 SEK 950을 지급하고 있다. 프랑스에서도 수입자산조사에 의거하여 6-18세 자녀를 위한 연간학교수당을 지급하고 있다.

85) 이러한 조세방식은 간접적으로 자녀양육부담을 보조하는 것으로 가구가 체감하는 정도가 낮은 점에서 적어도 출산을 제고와 관련해 비효율적이라고 할 수 있다.

에 한해 보험급여를 적용하며, 임신성당뇨검사는 태아를 보호하기 위해 최초검사부터 보험화 하는 것이다. 불임시술(치료, 시험관아기시술)의 경우 성공가능성을 높이기 위해 지원회수와 지원액을 현실화하며, 더 나아가 건강보험 적용을 검토하도록 한다.⁸⁶⁾

다섯째, 한국 사회에서 미혼모, 이혼가족, 모부자가정, 조손가정, 국제결혼가정 등 다양한가족은 극단적인 일탈 혹은 병리적 현상으로 간주되어, 이들에 대한 보호 등에 사회적 공감대가 형성되지 못하고 있다. 이에 따라 다양한가족은 사회문화적으로 냉대받고, 제도적으로 소외되고 있는 것이다. 이러한 상황에서 다양한가족은 양육서비스에 대한 기초적인 욕구마저 충족되지 못하는 경향이 있다. 따라서 다양한가족에 대해 특수성을 인정하여 경제적 지원을 보다 강화하는 것이다. 일반적으로 경제적 지위가 열악한 다양한가족은 돌봄노동의 공백이 큰데다가 양육서비스에 대한 구매력도 낮은 실정이다. 그럼에도 불구하고 정부는 다양한가족의 자녀양육 지원을 위한 특별한 배려를 하지 않아 일반가정에 비해 자녀양육서비스에 대한 접근성이 제약되고 있는 실정이다. 특히 다양한가족은 제도적으로 독립가구로 인정되지 않아 자녀양육관련 경제적 수혜 대상에서 배제되며, 그로 인하여 자녀양육의 경제적 부담이 일반가정에 비해 가중되는 문제가 발생하고 있다.⁸⁷⁾ 빈곤 및 사회양극화가 확대되는 가운데 가족의 안정성 유지와 아동의 건전한 성장을 위해, 다양한가족에 대한 제도적 수용성을 높이고, 이들 가정의 자녀양육에 대한 경제적 지원을 보다 강화할 필요가 있다.

86) 불임부부 지원정책에 대한 비판적인 견해로는 모든 불임부부를 대상으로 성공시까지 지원하는 경우 막대한 예산 부담이 발생한다는 것과 건강보험 처리는 불임부부를 환자로 인정·분류하는 것이 곤란하고 다른 보험가입자와의 형평성문제 등 발생이 예상된다는 것이다.

87) 예를 들어, 미혼모의 경우 혼인신고서 또는 호적이나 친정부모와의 관계 등에 기반하여 수혜 대상을 선정 여부가 결정되므로, 자녀양육 등과 관련한 서비스 수혜에 불리한 처우를 받고 있다.

나. 육아지원인프라 확충 및 질적 수준 제고

사회기능의 분화와 여성의 노동시장 진출에 따른 돌봄노동의 공백 그리고 아동의 성장발달을 위한 사회적 욕구 증가 등으로 인하여 보육에 대한 가족의 시장 의존도가 커지고 있다. 그러나 현실적으로 가족의 보육 욕구는 만족스럽게 충족되지 못하고 있다. 주된 이유로 보육서비스의 질적 수준이 낮아데다가 공급체계가 계층간 및 지역간 불균형적이고, 신자유주의적 노동시장 재편으로 인한 노동조건을 다양화에 부합되지 못하며, 공급 가격에 대한 부담이 커 가족의 접근성을 제한하고 있기 때문이다. 특히, 가족의 경제적 지위에 따라 보육서비스에 대한 구매력에 차이가 있어, 자녀양육의 양극화현상까지 초래하기도 한다.

Gornick and Meyers(2003)는 보육에 정부의 역할이 필요한 근거로 효율성과 형평성의 문제를 제시한다(홍승아, 2005b 재인용). 첫째, 효율성의 문제란 개별가정에서의 개별보육보다는 전체 아동을 대상으로 보편적인 서비스를 제공함으로써 사회적·경제적으로 긍정적인 외부효과를 발생시켜, 다음세대를 위한 투자가 될 수 있다는 것이다. 둘째, 형평성의 문제란 아동에게 균등한 성장의 기회를 제공함으로써 개별가정의 경제적 능력과 상관없이 보육을 받을 수 있다는 것이다. 그러나 현재 한국정부의 보육정책은 공보육을 지향하면서도 다른 한편으로 저소득층 등 취약계층에 대한 지원을 강화하는 이중적인 체계를 보이고 있다. 공보육 구현을 위한 정책도 민간육아지원시설의 질적 개선을 위한 보조적인 성격(기본보조금제도)으로 여전히 개별 가족의 책임을 강조하고 있다. 또한, 저소득층 밀집지역과 농어촌 등 취약지역에 대한 국가의 보육시설 공급이 미흡하여, 보육서비스에 대한 접근성에 있어서 지역간 불평등성이 발생하고 있다. 현대사회에서 부모의 근로형태가 다양해지고 있음에도 불구하고, 보육서비스 다양화를 위한 국가의 개입은 일부 시설 및 운영비 지원에 국한되어 소극적

인 경향이 있다. 결과적으로 구매력이나 경제적 지위 및 지리적 위치 등에 따라 보육서비스의 접근성, 이용가능성, 보육의 질 등에 차별이 발생하고 있다.

이러한 문제들은 보육정책의 다원구조적 성향에 연유된 것으로 전반적인 보육제공의 수준이 보육 욕구에 비해 매우 미흡한 편이다. 즉 국가가 이념적으로 지향하고 있는 공보육과 현실 사이에 거리가 있다. 이러한 한계성을 극복하여 여성의 노동권을 보장해주고 동시에 모성권을 지원하기 위해서 그리고 아동의 건강한 성장을 지원하기 위해서는 보편적인 공보육을 조속히 구현할 필요가 있다. 공보육을 완전히 구현하는 데에 일정한 시간이 필요할 것이므로, 그 전에 시급히 해결하여야 할 과제들은 다음과 같다.

첫째, 영유아 보육·교육비 지원사업으로 0~4세아 차등보육·교육비 지원, 5세아 무상보육·교육비 지원, 그리고 두 자녀 이상 가구에 대한 보육·교육비 지원을 저소득층 중심의 잔여적 접근에서 모든 아동에게 확대하는 보편적 접근으로 조기에 전환할 필요가 있다. 특히 우선적으로 3자녀 이상 가구에 대해 보육·교육비는 완전 무상으로 지원한다. 또한 사교육비 지출이 증가하고 있는 추세를 감안하여 학원 등을 통한 자녀교육비의 소득공제 한도의 상향 조정 및 공제혜택 확대를 검토한다. 사교육비 부담 경감 차원에서 저소득층 아동에게 바우처 형식으로 제공하고 있는 방과후 학교 프로그램을 모든 아동대상의 보편적 접근으로 조기 전환할 필요가 있다.

둘째, 국공립보육시설과 민간보육시설 간의 역할 분담을 정립할 필요가 있다. 국공립보육시설은 저소득층, 장애아, 결혼이민자 가정의 아동 보육을 위해 저소득층 밀집지역과 농어촌 등 취약지역에서 우선적으로 확충한다. 이를 위해 기존 주택의 매입·임대 등을 통해 소규모로 국공립보육시설(10인 이하)을 설치하는 것을 허용하여야 한다. 민간보육시설은 일반지

역을 대상으로 시장원리에 입각하여 자율적으로 공급하도록 한다.

셋째, 신자유주의적 자유경쟁 시대에 부모의 노동은 다변화되고 있다. 특히 한국사회에서는 외환위기 이래 노동시장에서 살아남기 위한 노동시간 연장, 비정규직, part-time제 증가에 따라 근무시간이 불규칙한 등 24시간 노동체제로 전환하고 있다. 이에 따라 보육서비스를 다양화(시간연장형, 시간제, 종일제, 야간제 등) 할 필요가 있다. 이를 위해 민간보육시장에서 다양한 형태의 보육시설(서비스)을 자발적으로 제공할 수 있도록 지원 등 인센티브를 강화하며, 특히 국공립보육시설 중 일정 비율은 다양한 형태의 보육시설 설치에 우선순위를 둔다. 그리고 공공기관에서 설치하는 직장보육시설에 대해서는 일정 비율을 반드시 다양한 보육 형태로 제공할 수 있도록 의무화하며, 이를 민간영역으로 확대할 것으로 검토한다.

넷째, 국제결혼가정은 경제적 어려움, 지리적 취약성 등으로 인하여 자녀양육서비스에 대한 접근성이 낮아 그 자녀들까지 사회 비적응성을 세습시킬 가능성이 높다. 따라서 국제결혼가정의 자녀를 위한 체계적인 보육·유아교육서비스 공급방안이 마련될 필요가 있다. 예를 들어, 이들 가정의 자녀들에 대해서는 어느 정도 특수성을 인정하여 일반적인 보육서비스뿐만 아니라 부모와 연계된 교육프로그램 등을 제공한다. 또한 국제결혼가정들이 농어촌에 집중되어 있음을 감안하여, ‘찾아가는 보육서비스’나 지역사회의 인적자원과 연계한 서비스 제공 등 공급방식의 다변화를 모색한다.

끝으로, 국공립보육시설의 역할을 재정립하여 미혼모가족, 이혼가족, 모부자가정, 조손가정, 국제결혼가정 등 다양한가족들이 우선적으로 이용할 수 있도록 시설 설치(배치) 등을 고려한다. 취약계층에 대한 보육시설 입소의 우선순위를 보다 엄격하게 적용하고, 준수여부에 대한 관리·감독을 강화한다. 이러한 규정을 유치원에까지 확대·적용한다. 농어촌이나 저소득층밀집지역 등 취약지역에의 국공립시설 설치에 우선순위를 두는 한편, 서비스공급자가 취약지역에 찾아가는 형태의 탄력적인 접근성 제고 방안

을 강구한다.

가족이 요구하는 다양하고 질 높은 자녀양육서비스를 충분히 공급하기 위해서는 다음과 같은 방안들이 강구되어야 할 것이다.

첫째, 국공립보육서비스에 비해 민간보육서비스의 질적 수준이 낮아 시설간 수급불균형이 발생하고 있다. 민간보육시설의 질적 수준을 적어도 국공립시설의 수준까지 향상시키기 위해서는 현재 가정을 통해 시설에 제공하고 있는 기본보조금의 모호한 보조적인 지원 형식에서 탈피한 획기적인 개혁이 요구된다. 예를 들어, 역할 재정립을 통해 현 국공립보육시설은 당초의 취지에 따라 취약계층 위주로 공급하며, 민간보육시설은 시장경쟁 원리에 따른 구조조정을 거쳐 보다 질 높은 시설로 개선되어야 할 것이다. 이 과정에서 부실한 민간시설임에도 불구하고 지역사회의 수요에 따라 잔존하여야 하는 경우에는 지역간 균형배치 차원에서 공공위탁 등을 통해 시설 개선을 도모한 후, 다시 민간에 이양하는 방식을 검토한다.

둘째, 신자유주의적 노동시장 재편으로 인하여 24시간 노동제로 전환하고 있는 상황에서 가족(부모)은 노동시장의 조건에 부합한 다양한 형태의 보육서비스를 시장을 통해 구매할 수 있어야 한다. 이와 관련하여, 시설 스스로가 지역사회의 수요에 맞추어 다양한 형태의 보육서비스를 생산·공급하도록 사회적 기제를 강화한다.

끝으로, 보편적인 공보육이 현실화되고 있지 않은 상황에서 개인이나 가족은 자녀양육서비스를 시장에서 구매하여야 하며, 그로 인하여 경제적 부담이 클 수밖에 없다. 공급 가격이 지나치게 부담이 되는 경우에는 필요한 자녀양육서비스에 대한 이용권이 배제되는 결과를 초래하여 여성의 노동권은 물론 아동의 건전한 성장발달에도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 우선적으로 시장의 원리를 적용하여 수요-공급법칙에 따라 적정한 시장가격이 형성되도록 유도하여 저렴한 가격으로 보다 양질의 서비스를 제공하도록 한다. 중장기적으로는 아동양육의 사회화를 표방하여 공

보육 대상을 점진적으로 확대하여, 궁극적으로는 완전 공보육을 실현하여야 할 것이다.

다. 가족친화적 고용정책 개선

2006년 10월 대한상의 조사에 의하면 직장·가정생활의 양립에 대하여 기업의 61.2%가 기업성과 향상에 도움이 된다고 답변하였고, 적극 실천하겠다고 응답한 비율도 75.0%에 달한 것으로 나타난다. 또한 과거와 달리 ‘일 중심’에서 ‘가정생활과의 균형’에 더 많은 가치를 부여하는 근로자들의 의식이 커지고 있고, 이러한 추세는 계속 증가할 것으로 예상된다. 이에 따라 기업은 경쟁력 강화 차원에서 제도도입을 적극 검토해야 하고, 국가 차원에서는 이를 뒷받침할 법적 토대 마련이 필요하다. 직장·가정생활의 양립에 대한 요구 증가로 이를 위한 연구·홍보·컨설팅 등 정부의 지원기능에 대한 법적 근거도 필요하다.

가족친화적 정책의 경제학적 근거에 대한 분석에 따르면 의무공급 방식보다는 공적공급 방식이 여성고용 친화적이다. 이론적으로 규제를 통한 의무공급방식은 사중손실을 줄일 수 있지만 기업이 규제를 회피할 수 있다면 애초의 정책 의도와 달리 여성 고용을 줄이는 효과를 가져온다. 우리나라의 가족친화적 고용정책의 경우 기업 의무의 형태로 규제하고 있는 것들이 다수 존재하는데 이것은 한편으로 여성 근로자들에 대한 노동수요를 위축시키고 다른 한편으로 정부 규제가 미치기 어려운 부분의 경우 제도의 수용성이 대폭 떨어져서 소외집단의 상대적 격차를 한층 더 확대하는 결과를 낳는다.

산전후휴가제도에서 휴가 급여의 지급 의무를 기업에게 부과한 현행 제도는 출산과 양육 책임을 가진 여성에 대한 기업의 고용 기피를 낳거나 동료 근로자들로부터의 협조를 끌어내는데 장애요인으로 작용하며 영세기업 근로자나 비정규직 근로자들은 기업들의 규제 회피로 인해 실질적으로

소외된다. 따라서 현행 의무공급방식을 줄이고 비용의 사회화를 통한 공적 공급을 확대하는 방식으로 제도를 재설계할 필요가 있다.

육아휴직이 잘 활용되지 않는 이유는 무엇보다도 업무 복귀에 대한 불확실성이 크고, 육아휴직금이 50만원에 불과하기 때문이다. 따라서 육아휴직을 신청하게 되더라도 업무 복귀를 보장해주는 장치가 있어야만 제도 본래의 취지를 살릴 수 있다. 정부에서 육아휴직자를 위한 대체인력 pool을 추진하기 위해서는 무엇보다도 기업에서 요구하는 인력규모와 숙련수준을 정확히 파악해야 하며, 저예산으로 높은 성과를 얻을 수 있는 다양한 가족친화제도와 프로그램을 지속적으로 개발하고 홍보해야 할 것이다. 이를 위해 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 제고를 위한 전담부처의 구성과 가족친화적 고용정책 지원기금을 조성할 필요가 있다.

여성인력의 고용을 늘리고 모성보호에 힘쓰는 기업에 대해 탁아시설 건립액의 일정 비율을 지원하거나 탁아시설 운영비용을 세액 공제하는 방안도 제시될 수 있다. 또한 의무직장보육시설을 통한 보육시설의 확대보다는 지역을 중심으로 보육시설을 양적·질적으로 개선하는 것이 적용 범위를 확대한다는 측면에서 효과가 더 클 것으로 전망된다. 기업이 납부하고 있는 고용보험료의 일부를 그 기업이 속해 있는 해당 지역의 지역보육에 지원금의 형태로 할당하는 방안도 가능하다.

기업의 규모와 그에 밀접한 관련이 있는 연간매출액 및 업종은 가족친화적 고용정책의 활용도에 있어서 매우 중요한 영향을 미친다. 국내기업의 경우, 전반적으로 대기업이 중소기업에 비하여 가족친화적 고용정책의 활용도가 높게 나타난다. 이는 대기업의 경우, 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립을 지원하는 제도에 대한 요구나 그에 부응하는 기업의 투자가 상대적으로 많고, 대체인력의 확보 여건도 중소기업에 비하여 보다 유리하기 때문으로 해석된다. 반면 중소기업의 경우 대기업에 비해 근로자의 복리후생에 대한 투자규모가 상대적으로 작을 뿐 아니라 가족친화제도의

시행에 필요한 정보나 인프라도 상대적으로 부족하다. 따라서 기업의 가족친화적 고용정책에 대한 정부의 정책적 지원은 기업규모에 따른 차이를 반드시 고려하여 중소기업과 대기업을 차별화하여 시행할 필요가 있으며, 중소기업을 위한 지원책 마련과 함께 대기업-중소기업이 상생할 수 있는 전략적 지원책이 시급하다. 예컨대 대기업의 협력업체에 대한 보육시설 지원, 산업단지 내 보육시설의 확충 등 대기업과 중소기업 간 상생협력차원에서 대기업이 가진 경험과 인프라를 협력사 및 중소기업이 공유할 수 있는 정책적 지원이 필요하다. 한편 기업의 업종에 따라 가족친화적 고용정책의 활용도에 차이가 있다는 결과는 각 기업의 업종에 적합한 맞춤형 정책의 필요성을 시사한다. 각 기업들이 가족친화적 고용정책을 도입하여 성공적으로 정착시키기 위해서는 모든 제도를 망라하여 일괄적으로 시행하기보다 기업의 규모와 업종 및 재정여건에 맞는 제도를 선택하여 집중적이고 지속적인 시행을 하는 것이 바람직하다. 또한 비용대비 효과가 높은 제도의 발굴도 필요하다.

결론적으로 근로자들이 일과 생활의 균형, 일과 가정생활의 양립을 도모하기 위해서는 궁극적으로 남성과 여성이 모두 근로자로서 인식됨으로써 그 제도의 이용대상이 여성과 남성 모두라는 점이 보다 강조되어야 할 것이다. 이를 통해 기업의 문화들이 남성들로 하여금 양육 및 가족생활에 참여할 수 있도록 하며 여성들은 직장생활이 제한받지 않게 되어야 하는 것이다. 우리사회에서 주당 40시간 근로가 법제화 되었으나 연간 총 근로시간이 2,300여 시간으로 여전히 세계 최장임을 고려해 볼 때 아버지들의 양육참여는 요원할 것이다. 일-가정양립정책은 사회의 젠더, 부모역할, 돌봄자 역할, 노동에 대한 근본적인 태도 및 노동시장구조의 변화를 요구한다. 이를 통해 남녀가 함께 일하고, 함께 양육할 수 있도록 하며, 이인소득자 사회로의 전망과 함께 아동양육의 패러다임 전환이 이루어질 것이며 출산율 등에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 제도의 시행과 관리감

독에 있어서 정부 역할의 중요성은 새삼 강조된다고 하겠다.

라. 출산 및 양육 친화적인 기업문화 조성을 위한 인센티브 제공

육아휴직 제도의 정착과 단시간근로 및 탄력근무제의 활성화 등 가족친화적인 기업문화를 조성하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 핵심이다. 따라서 기업의 참여를 촉진할 수 있도록 다양한 인센티브제도를 강구해야 한다.

가족친화적인 기업의 경우 직원의 만족도가 높아 생산성이 향상되고 이직률이 현저히 낮아 장기근속의 경향을 보인다. 가족친화적인 기업을 운영하는 것은 결국 개별 기업이 주체가 되는 것이다. 그러므로 이러한 기업의 부담을 경감시켜주는 것이 곧 자녀를 키우는 근로자의 부담을 덜어주는 것이 된다. 현재 정부가 기업에 주고 있는 인센티브로는 여성 근로자가 출산할 경우에 파견되는 산업현장 대체인력에 대해 1인당 20~30만원을 지원하는 것뿐이다. 따라서 대체인력 채용장려금을 현재의 20~30만원에서 더 확대하거나 월급의 일정 비율로 인상하거나, 대체인력 고용에 따른 임금 등에 대해 법인세를 감면하는 방안을 고려할 수 있다.

육아휴직제, 단시간근로 근무제와 탄력근무제 등의 정착에 기반이 되는 대체인력의 활용을 높이기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필수적이다. 그러나 기업은 적임자 모색의 어려움과 업무 차질 등의 이유로 대체인력 활용을 기피하는 경향이 강하다. 따라서 기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 보조금 지원, 법인세 감면, 손비처리 확대, 각종 규제의 완화, 모범기업 표창 및 인증 등 여러 가지 인센티브제도를 모색해야 한다.

저출산·고령화로 인하여 자녀 양육뿐만 아니라 부모수발 등에 대한 근로자의 부담이 가중되는 점을 고려하여 가족간호휴직제 등 일·가족 양립 지원 제도에 대한 사업주의 자발적인 참여를 적극 유도하고자 사업주의 노력의무를 규정하고, 가족간호 휴직제나 근로시간 단축 등으로 추가 고

용이 발생할 경우 지원금을 지급하는 방안도 추진되어야 한다.

또한 탄력적 근로시간제, 출퇴근 시간의 조정, 연장근로 제한 등 필요한 조치를 사업주가 취하도록 노력의무를 규정함으로써 근로자의 취학 전 자녀의 양육을 지원할 필요가 있다. 육아휴직 후 복귀하는 근로자의 직장생활 적응을 지원하고, 휴직 중인 근로자에 대한 직업능력개발 및 향상을 위해 사업주의 노력의무를 규정하고, 기업의 자발적인 노력을 독려하기 위해 인센티브로서 고용증진 지원금을 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 그리고 육아 지원을 강화하기 위해 직장보육시설 이외에 사업주가 보육수당 등을 통해 근로자에게 보육지원을 할 경우에도 고용증진 지원금을 지원하는 등 고용증진을 위한 기업의 다각적인 노력에 대한 인센티브 제도를 마련해야 한다.

마. 지역사회 자원 활용 활성화

지역사회는 가족-국가-시장의 세 주체들의 역할을 연계시키는 물리적이면서 실제적인 장(場)이 된다. 그러한 장으로서 지역사회는 이들 주체의 출산과 자녀양육을 지원하고 지지할 수 있는 기반을 갖추어야 한다. 본 연구에서 사례조사 결과에서 나타났듯이 지역사회의 출산 및 자녀양육 관련 자원은 지역 특성에 따라 차이가 있다. 농촌지역에서는 자원의 종류나 수가 많지 않으며, 타 지역의 자원을 활용하기에는 지리적으로나 비용의 측면에서 부담이 크다는 문제점이 있다. 대도시의 경우 출산 및 자녀양육과 관련한 자원의 수는 부족하지 않을지라도 여전히 주민의 다양한 욕구를 충족시킬 수 있는 다양한 서비스가 부족한 실정이다. 보육서비스의 예를 들어보면, 한 지역사회에서 시간연장보육, 시간제보육과 같은 다양한 서비스가 동시에 공급되지 못하고 있다. 특히 방과 후 보육(학교) 서비스의 부재는 사교육비 증가를 가져와 저출산의 주요 원인이 되기도 한다. 게다가 일부 종류의 자원의 경우 난립하여 서비스에 대한 신뢰성이 낮다

는 문제점이 있다. 중소도시의 경우에는 자원들이 도심에 편중되어 있고, 외곽지역에는 농촌지역에서처럼 자원 자체가 부족하다. 그리고 자원의 종류는 여전히 다양하지 못하며, 서비스의 질적 수준이 낮다는 문제점을 안고 있다. 도시지역에서 자원을 이용하는데 소요되는 비용은 취약계층의 주민들이 지불하기에는 여전히 부담스럽다. 이와 같은 지역사회 자원의 취약성은 가족-국가-시장 주체들의 역할 수행에 장애요인으로 작용할 것이다.

지역사회 차원에서 과제는 지역주민 욕구에 적합한 출산 및 자녀양육 서비스를 지역간에 균형적으로 배치하여 그 접근성을 제고하는 것이다. 농촌 지역이나 도시 외곽지역의 경우 수익성이 보장되지 않은 이유로 인하여 현대화된 전문적인 다양한 민간자원들이 진입을 꺼릴 것이며, 민간자원이 유용할지라도 비용이 상대적으로 높아 주민들에겐 부담으로 작용할 것이다. 따라서 취약지역에 다양한 공공자원 (국공립의료기관, 국공립 보육시설 및 방과후학교 등)을 우선적으로 설치할 필요가 있으며, 민간자원에 대해서는 다양한 보육서비스를 제공하기 위한 까다로운 절차(추가적으로 교사 임명 등) 등 규제를 완화하여야 한다. 지역사회에 이미 존재하고 있는 자원들(보건소, 사회복지관, 여성단체, 지역단체 등)의 역량을 활용하는 방안을 고려하며, 이를 위해서는 이들 단체의 출산 및 자녀양육 지원 기능을 배양한다. 농촌 등에서 지리적 접근성 문제를 해결하기 위하여 자원봉사자 등을 활용하여 찾아가는 방문 서비스를 제공하는 방안을 활성화 한다. 이웃에 대한 신뢰감이 강한 농촌지역의 유대감을 감안하여 공동보육결사체를 결성하여 공동육아서비스를 제공하는 방안도 검토한다. 지역사회 자원들이 제공하는 출산 및 자녀양육 관련 서비스의 질적 수준을 제고하기 위해 교육·훈련 등을 지원하는 것이 필요하다. 출산 및 자녀양육 관련 도우미 인증제를 도입하여 일정 기간의 교육과 훈련을 받은 도우미에게 인증서를 제공하여 보다 신뢰할 수 있는 전문적인 서비스를 제공할 수 있도록 한다.

바. 가족가치와 양성평등 의식 고취

출산·양육 친화적인 가족문화를 조성하는데 있어서 무엇보다도 중요한 것은 각 주체의 구성원의 인식 개선 등을 포함한 가치관의 변화가 필요하다는 점이다. 그 이유로는 가족생활 또는 가족관계가 기본적으로 결혼, 자녀 및 양성평등에 관한 가치관을 기저로 형성되고 있기 때문이다. 그러나 사회 총합적인 수준에서의 가치관 변화에는 상당한 시간을 요하는 특수성이 있다. 이에 따라 장기적인 교육계획 하에서 어린 시절부터 체계적이고 지속적인 교육이 필요하며, 그 경우 이들이 부모가 되고 기업의 CEO가 되는 등 미래사회의 주체들로서 역할을 하게 될 때 결혼과 출산 및 양육 친화적인 가족문화와 직장문화가 자연스럽게 조성될 것이다.

구체적으로 가치관 형성기부터 양성평등, ‘남녀가 함께 일하는 사회’의 중요성, 일·가정의 양립 등에 관한 학교교육이 체계적으로 이루어질 필요가 있다. 가족가치와 양성평등의 의식을 고취하기 위해서는 평생교육 차원의 사회교육에 대한 지원도 일회적인 이벤트성을 지양하고 체계적이고 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 또한, 시민단체·지역사회단체를 중심으로 국민 누구나 상시적으로 참여할 수 있는 사회교육 프로그램 개발하고 보급하는 것이 필요하다. 사회교육의 효과성을 제고하기 위하여 지역사회 내 관련자원들과의 네트워킹을 통해 교육프로그램 이외 다른 프로그램과의 연계를 도모할 필요가 있다.

가족문화와 관련해서 가족 내 유대감은 가족원간 상호 존중, 아동·청소년의 건전한 성장과 가치관 형성, 가족친화적 사회분위기 조성에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 그동안 가부장적 가족문화를 강화시킨다고 지적되어 온 호주제가 폐지됨에 따라 민주적이고 평등한 가족관계 형성의 기반이 마련되었다. 그러나 현재 일부 추진 중인 평등가족실천교육 및 건강가정교육으로 등으로는 아동학대, 청소년 가출, 가정폭력 등의 문제를 해

결하고 새로운 가족관계와 문화조성에는 미흡하다. 따라서 가족구성원간 유대를 강화하고 가족가치를 강조하기 위한 방안들을 강구할 필요가 있다. 이를 위해서는 주5일 근무제 확산으로 인해 창출된 가족시간 및 가족 중심의 여가문화에 대한 수요를 가족단위 활동과 연계하도록 한다. 구체적으로 문화예술체험, 생태체험 등 가족단위 여가프로그램뿐만 아니라 육아체험 등 가족가치와 보다 직접적으로 연계된 프로그램을 개발하고 활성화할 필요가 있다.⁸⁸⁾ 가족문제 유형별 전문상담 프로그램을 개발하고 자녀와 가족에 대한 관심을 함께 나누는 ‘좋은 아버지상’ 확립을 위한 캠페인 등 가족문화운동을 전개하도록 한다. 더 나아가 가족과 지역공동체의 연계를 강화하여 개인·가족·공동체의 공존문화를 조성하는 노력을 하여야 할 것이다.

88) 일본의 경우, 2003년부터 아동과의 만남 촉진사업을 실시하고 있다. 그리고 신엔젤플랜(2004년 12월 수립)에서 향후 5년간 추진할 시책과 목표. 체험활동을 통한 풍부한 인간성 육성, 어린이의 학습 지원, 중·고교생을 대상으로 차세대 부모가 될 준비를 위한 육아이해강좌 개설 등이 포함된다. 이중 육아체험은 육아에 대한 불안 예방 및 아동학대 예방 효과를 기대하고 있다.

참고문헌

- 고선주·옥선화, 「부모기로의 전이에 관한 연구: 부모기로의 전이 후 긴장감, 만족감과 자녀양육」, 『대한가정학회지』 32(5), 1994, pp.83~96.
- 고선주·조영미·김혜영·류연규·이완정·진미정 외, 『서울시 가족정책기 본 계획 수립』, 서울시, 2006.
- 고영진, 「조선 중기 예설과 예론」, 서울대학교 박사학위논문, 1992.
- 국정홍보처, 「국정브리핑 자료」, 2007년 1월 16일.
- 권용은·김의철, 「자녀가치와 출산율」, 『아동교육』 13(1), 2004, pp.221~226.
- 김경신·이선미, 「미혼남녀의 결혼관에 나타난 결혼 이데올로기」, 『한국가정과학회지』 1(1), 1998, pp.27~43.
- 김경신, 「가족가치관의 세대별 비교연구」, 『대한가정학회지』 36(10), 1998, pp.145~159.
- 김기연·신수진·최혜경, 「한국인의 세대별 가치관과 생활행동」, 『한국가정관리학회지』 21(3), 2003, pp.87~99.
- 김동일 편저, 『성의 사회학』, 서울: 문음사, 1991.
- 김양희, 「가족복지정책」, 『가족학』, 하우, 1993.
- 김영미, 「복지국가와 여성노동권: 제도적 지원과 보장수준의 관계에 관한 비교사회정책 연구」, 서울대학교 사회복지학과 박사학위 논문, 2007.
- 김주숙, 「스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동」, 『한국사회복지학』 40, 2000, pp.68~96.
- 김태길, 『한국윤리의 재정립』, 철학과 현실사, 1996.
- 김태홍·고인아, 「가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안」, 한국여성

- 개발원 연구보고서, 2001.
- 김태홍 외, 『우리나라 모성보호제도의 실시현황 분석과 개선방안』, 한국여성개발원, 2003.
- 김혜선·박혜인·옥선화, 『가족관계학』, 서울: 한국방송대학교 출판부, 2002.
- 김혜선·신수아, 「결혼준비도 척도 개발연구 - 기혼남녀를 중심으로」, 『대한가정학회』 40(3), 2002, pp.41~53.
- 김혜선·이정읍, 「미혼남녀의 결혼준비도」, 『대한가정학회지』 41(2), 2003, pp.211-224.
- 노동부, 「보도자료」, 2005년 10월 27일.
- 노동부, 「보도자료」, 2006. 2
- 노동부, 「보도자료」, 2006년 4월 20일, 6월 28일, 12월 12일
- 노동부, 「보도자료」, 2007년 9월11일
- 노동부, 『노동백서』, 2007.
- 문소정, 『가족이데올로기』, 『여성 한국사회 연구회 4회 심포지움』, 1994.
- 박민자, 「혼인 의미의 시대적 변화」, 『가족과 문화』 16(1), 2004, pp.109-135.
- 보건복지부, 『새로마지플랜 2010』, 저출산고령사회위원회 정책자료, 2005.
- 송다영, 「가족복지서비스 전달체계 수립을 위한 방향과 원칙에 관한 탐색적 연구」, 『한국사회복지학』 57(4), 2005, pp.225~251.
- 신용하·장경섭, 「국가와 가족정책」, 『21세기 한국의 가족과 공동체문화』, 지식산업사, 1996.
- 신희영, 「산업구조조정과 국가의 역할」, 한국행정학회 학술대회 발표논문집, 『한국행정학회』, 1999년도 동계학술대회 발표논문집, , 1999, pp.269~286.
- 안미보·반정호, 「여성의 단시간근로: 그 선택과 동기」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2007, pp.27~47.

- 양명숙, 『예비 부모세대의 결혼관과 자녀관 그리고 성역할관에 대한 연구-대전 지역의 남·녀 대학생을 중심으로』, 『대한가정학회지』 34(2), 1996, pp.167~181.
- 양옥경, 『한국의 가족정책 현황과 분석』, 『한국에 가족정책은 있는가』, 한국가족학회 2002년 춘계학술대회 논문집, 2002.
- 에스핑앤더슨, [1999] 2006, *Social Foundations of Post-industrial Economies* 『복지체제의 위기와 대응: 포스트 산업경제의 사회적 토대』, 성균관대학교 출판부.
- 여성가족부, 『보육통계』, www. mogef.go.kr, 2006.
- 여정성, 『기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근』, 『대한가정학회지』 32(3), 1994, pp.71~83.
- 오환일·김연화·정진희, 『연변과 한국대학생의 결혼관 비교』, 『한국여성교양학회지』 7, 2000, pp.81~101.
- 유영주·김경신·김순옥, 『가족관계학』, 교문사, 2000.
- 유영주, 『신가족 관계학』, 교문사, 1988.
- 윤홍식, 『가족의 변화와 건강가정기본법의 대응: 한국가족정책의 원칙과 방향 정립을 위한 고찰』, 『한국가족복지학』 14, 2004, pp.263~293.
- 윤홍식, 『가족정책의 성통합적 재구조화: 노동 주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로』, 『한국사회복지학』 57(4), 2005, pp.291~319.
- 윤홍식, 『노르딕 4개국 가족정책의 보편성과 상이성: 아동보육과 돌봄관련 휴가정책을 중심으로』, 『한국사회복지학』 59(2), 2007a, pp.327~354.
- 윤홍식, 『사회투자국가와 한국사회복지의 과제』, 사회투자국가의 이해와 한국적 적용 가능성에 관한 토론회. 2007년 2월 15일. 주최: 참여연대·참여사회연구소. 희망포럼, 2007b.

- 윤홍식, 『OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로』, 『한국사회복지학』 58(3), 2006, pp.341~370.
- 은기수, 『결혼연령 및 결혼코호트와 첫 출산간격의 관계: 최근의 낮은 출산력 수준에 미치는 함의를 중심으로』, 『한국사회학』 35(6), 2001, pp.105~139.
- 은기수, 『미혼에서 결혼으로 이행-최근 우리나라에서 저출산에 갖는 의미』, 『보건복지포럼』 102, 한국보건사회연구원, 2005, pp.25-35.
- 이경아, 『가족복지와 양육관련 정책에 관한 연구』, 이화여자대학교 사회학과 박사학위논문, 2001.
- 이경희 외 공저, 『가족복지』, 서울: 형설출판사, 1996.
- 이미경, 『신자유주의적 ‘반격’하에서 핵가족과 ‘가족의 위기’』, 공감, 1999.
- 이삼식·정윤선·김희경 외, 『2005년도 전국결혼 및 출산동향조사 연구』, 한국보건사회연구원, 2005a.
- 이삼식·신인철·전남훈 외, 『저출산 원인 및 종합대책 연구』, 저출산·고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원, 2005b.
- 이삼식, 『가치관의 변화가 결혼 및 출산행태에 미치는 영향』, 『보건사회연구』 26(2), 2006a, pp.95~140.
- 이삼식 외, 『미래세대의 결혼·출산 친화적 가치관 정립을 위한 종합연구』, 한국보건사회연구원, 2006b.
- 이삼식 외, 『지방자치단체 저출산 대응 인구정책 효과성 분석 및 우수정책 개발 촉진 방안』, 한국보건사회연구원, 2006c.
- 이삼식 외, 『2006년도 출생아수 증가원인분석 및 출생통계시스템 개선연구』, 한국보건사회연구원, 2007.
- 이인수, 『한국 여성의 결혼전이 시기에 미치는 결정요인 연구 - 1940, 50년대 코호트를 중심으로 -』, 『한국가정관리학회지』 12(2), 19940.

- 이인희, 「현대국가의 복지패러다임에 관한 탐색적 연구」, 『한국사회와 행정연구』 13(4), 2002.
- 이재경·조영미·이은아·유정미, 『저출산의 젠더 분석 및 정책 대안 연구』, 대통령자문 고령화및미래사회위원회, 보건복지부, 2005.
- 이재경, 「공·사 영역의 변화와 ‘가족’을 넘어서는 가족 정책」, 한국여성개발원, 『여성연구』 68, 2005, pp.137~164.
- 이정우 외, 『생활문화의 예절』, (개정판) 숙명여자대학교 출판부, 2000.
- 이현옥·김양희·이경희, 「결혼비용 지출 실태 및 의식조사」, 『가족문화논집』, 1993.
- 이혜경 외, 「성통합적 복지국가재편 논의를 위한 여성주의적 비판」, 한국사회보장학회, 『사회보장연구』 19(1), 2003, pp.161~189.
- 이혜경, 「21세기 복지국가 재편과 여성: 탈가부장적, 다원주의적 사회투자 모형을 향하여」, 여성부, 『한국 여성정책의 뉴 패러다임 정립』, 2004.
- 이혜경, 「한국 가족정책 대안의 선택과 정부·민간의 연계」, 『한국가족정책의 이해』, 학지사, 1996.
- 임인숙, 「미국 학계의 가족변화 논쟁」, 한국가족학회, 『가족과 문화』 11(1), 1999.
- 장경섭, 「여성, 시장, 공공가족으로서의 국가」, 『사회비평』 18, 1998.
- 장경섭, 「핵가족이데올로기와 복지국가」, 『경제와 사회』 15, 1992, pp.184~194.
- 장지연, 「출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈과 진입: 미국 기혼여성의 경우」, 『한국인구학』 20(2), 1997, pp.5~42.
- 장혜경·김혜영·김영란 외, 『가족정책기본계획수립을 위한 연구』, 여성가족부, 2005.
- 장혜경 외, 『전국가족조사 및 한국가족보고서』, 여성가족부, 2003.

- 장혜경, 『저출산과 가족정책』, 『가족법연구』 1(3), 2007, pp.91~106.
- 장혜경·홍승아·김영란·김수정, 『가족내 돌봄노동에 대한 사회적 지원방안 연구』, 한국여성개발원, 2005.
- 정원식, 『정의의 교육』, 배영사, 1969.
- 조 준, 『사회복지사업에서 공공 및 민간부문의 역할분담모형과 실제 공급방식에 관한 연구』, 동신대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- 최연실, 『청소년자녀기 가족의 가족스트레스에 관한 연구』, 서울대학교 박사학위논문. 1995.
- 최은영, 『OECD 주요국의 보육정책 동향과 함의』, 장지연·이정우·최은영·김지경 공저. 『일-가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 2005, pp.47~83.
- 최흥기, 『유교와 가족』, 한국가족학회, 『가족학논집』 3, pp.207~227, 1991.
- 통계청, 한국통계정보시스템(KOSIS). <http://kosis.nso.go.kr/>, 2007.
- 통계청, 『2004 생활시간조사』, 2005.
- 통계청, 『2005년 혼인·이혼통계 결과』, 인구동향과 보도자료, 2006.
- 통계청, 『가계조사』, 2005.
- 통계청, 『경제활동인구조사』(1989~2005), 2006.
- 통계청, 『동태통계(출생)』 원자료 CD, 1990, 1997, 2000, 2005.
- 통계청, 『사회통계조사』, 1998, 2004, 2006.
- 통계청, 『인구동태통계연감』, 2006.
- 통계청, 『인구주택총조사』 2% 표본 원자료 CD, 1990, 2000, 2005.
- 한경혜, 『산업화와 결혼연령 변화에 관한 이론적 고찰-가족전략의 관점에서』, 『한국사회학』, 24:103~120, 1993.
- 한국개발원, 『인구고령화와 거시경제』, 2004.
- 한국과학기술정보연구원, 『복지대국 스웨덴의 가족 정책』, Techno Leaders' Digest, 제16호, 2004. 9 .7, p. 2.

- 한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」, 2005
- 한국보건사회연구원, 『2005년 전국 결혼 및 출산동향조사보고』 및 원자료 CD., 2005.
- 한국보건사회연구원, 『2003년 전국 출산력 및 가족보건실태 조사보고』 및 원자료 CD., 2003.
- 한유미·곽혜경, 「현대 한국사회의 출산율저하와 여성사회참여」, 『한국생활과학회지』 13(1), 2004, pp.29~40.
- 홍승아, 「복지국가 모성정책의 유형과 결정요인에 관한 연구 -OECD 18개국을 중심으로」, 연세대학교 사회복지대학원 박사학위 논문 2005a.
- 홍승아, 「복지국가 재편과 젠더: 프랑스 보육정책을 중심으로」, 한국여성개발원, 『여성연구』 69(2), 2005b .
- 황수경, 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원, 2003.
- 황수경·김가을, 「기혼여성의 경제적지위: 맞벌이가구를 중심으로」, 『노동리뷰』 9월호, 한국노동연구원, 2005.

Administration for Children and Families, Head Start Program Fact Sheet ,
www.acf.hhs.gov/hsb/about/index.htm, 2007.

Baker, M., “Parental Benefit Policies and the Gendered Division of Labor,” *Social Service Review* 71(1), 1997, pp.51~71.

Barnett, R. and C. Rivers, *He works/She works: How two income families are happy, healthy, and thriving*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998.

Becker, G., *A treatise on the family* (Enlarged ed.), Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991.

Becker, Gary S., “An Economic Analysis of Fertility,” pp.209~231 in *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Edited by National Bureau of Economic Research. Princeton, N.Y.: Princeton University Press, 1960.

- Borchorst, A., "Danish child care policy: Continuity rather than radical change," pp.267~286. in *Child care policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring*, edited by S. Michel & R. Mahon, New York: Routledge, 2002.
- Bradshaw, J. and N. Finch., *A comparison of child benefit packages in 22 countries*, Department for Work and Pensions Reseach Report No 174, Department for Work and Pensions: UK, 2002.
- Bryson, Bittman & Donath, "Men's Welfare state, Women's Welfare State: Tendencies to convergence in Practice and Theory," in Sanisbury(ed). *Gendering Welfare State*, London: Polity, 1994.
- Charles, N., *Feminism, the state and social policy*, Great Britain: MaCmillan Press LTD, 2000.
- Chesnais, Jean-Claude, 「저출산대책 수립을 위한 국제공동정책연구」, 한국보건사회연구원, 2005.
- Clarkberg, M. and Moen, P., "Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies," *American Behavioral Scientist* 44(7), 2001, pp.1115~1135.
- Daly, M. and K. Rake, *Gender and the welfare state*, MA: Polity, 2003.
- Drago, R., A. Pirretti, and R. Scutella, "Work and family directions in the SA and Australia: A policy research agenda," *Journal of Industrial Relations* 49(1), 2007, pp.49~66.
- Drew et als, *Women, Work and the Family in Europe*, Routeledge, 1998.
- Duvander, A., T. Ferrarini, and S. Thalberg, "Swedish parental leave and gender equality: Achievements and reform challenges in a European perspective," *Institute for Futures Studies*; 2005, pp.11~42.
- Duvander, A-Z. and G. Andersson, "Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing," MPIDR Working Paper WP 2005-013. Max Planck Institute for Demographic Research, 2005.

- Eliot, F., 『가족사회학』, 을유문화사, 1992[1986].
- Ellingsæter, A., “Old and new politics of time to care: three Norwegian reforms,” *Journal of European Social Policy* 17(1), 2007, pp.49~60.
- Emerek, R., “Atypical working time: Examples from Denmark,” pp.131~139, In *Women, work and the family in Europe*, edited by Drew, E., R. Emerek, and E. Mahon, New York: Routledge, 1998.
- Eriksson, R., “Parental leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy month,” SOFI Working Paper 9/2005 Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, 2005.
- Esaterlin, R. A., “An economic framework for fertility analysis,” *Studies in Family Planning*, 6: 54~63, 1975.
- Espenshade, T., *Investing in Children*, Washington, D.C.: The Urban Institute Press, 1984.
- Esping-Andersen, G., “Education and equal life-chances: Investing in children,” pp.147~163, in *Social policy and economic development in the Nordic countries*, edited by Kangas, O. & J. Palme, England: Palgrave Macmillan, 2005.
- Esping-Andersen, G., *Social foundations of postindustrial economics*, New York: Oxford University Press, 1999.
- Esping-Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Policy Press, 1990.
- Fagnani, T., “Parental Leave in France,” pp.69~83, in *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe* volume 35, edited by Moss, P. and F. Deven, The Hague, Brussels: CBGS Publications, 1999.
- Fagnani, T., “Recent Changes in Family Policy in France: Political Trade-offs and Economic Constraints,” Drew·Emerek·Mahon eds, *Women, Work, and the Family in Europe*, Routledge, 1998.
- Ferrarini, T., *Families, States and Labour Markets: Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2006.

- Fraser, N., "After the Family Wage: a Postindustrial Thought Experiment," pp.1~32, in *Gender and Citizenship in Transition*, edited by Hobson. B. Routledge, Great Britain: Macmillan Press, 2000.
- Freedman, Deborah, "The Relation of Economic Status to Fertility," *American Economic Review* 53(3), 1963, pp.414~426.
- Freedman, J., 『페미니즘』, 이박혜경 옮김, 이후, 2002[2001].
- Friedman, D. E. and Jonson, A. A., "Moving form Programs to Culture Change: the Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda," Parasuraman, S and J. H. Greenhaus(ed), *Work and Family*, Praeger, 1997.
- Galinsky, E. and Bond, J. T., "The 1998 Business Work-Life Study: A Sourcebook-Executive Summary," New York: Families and Work Institute, <http://familiesandwork.org/summary/worklife.pdf>, 1998.
- Galinsky, E., Friedman, D. E., and Hernandez, C. A., *The corporate reference guide to work-family programs*, Families and Work institute, 1991.
- Geist, C., "The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labour," *European Sociological Review* 21(1), 2005, pp.23~41.
- Gornick, J., and M. Meyers, *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, New York: Russell Sage Foundation, 2003.
- Gregory, A. and Windebank, J., *Women's work in Britain and France: Practice, theory and policy*, Great Britain: MaCmillan Press LTD, 2000.
- Hass, L., *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden*, N.Y.: State University of New York Press, 1992.
- Häusermann, S., "Different paths of modernization in contemporary family policy," Paper prepared for the 4th Annual ESPAnet Conference, Transformation of the welfare state: Political regulation and social inequality, September 2006, pp.21~23.
- Hiilamo, H. and Kangas, O., "Trap for women or freedom to choose?: Child home care allowance in Finnish and Swedish political rhetoric," Paper for the inaugural ESPAnet conference "Changing European Societies-The role for

- social policy,” Organized by the Danish National Institute of Social Research Copenhagen, November 2003, pp.13~15.
- Hiilamo, H., “Changing family policy in Sweden and Finland during the 1990s,” *Social Policy and Administration* 38(1), 2004, pp.21~40.
- Hoffman, L. W. & M. L. Hoffman, “The value of children to parents. In James T. Fawcett(Ed),” *Psychological Perspectives on Population* 19~76, New York : Basic Books. 1973.
- Hoorens, S., Parkinson A., and Grant, J., “Sweden’s varying success in offsetting low fertility,” pp.207~256, *International Conference on low fertility and effectiveness of policy measures in OECD*, Korea Institute for Health and Social Affairs, 2005.
- Jenson, J. and M. Sineau, “France: Reconciling republican equality with ‘freedom of choice’,” pp.88~117, in *Who cares? Women’s work, childcare, and welfare state redesign*, edited Jenson, J. and M. Sineau, Toronto: University of Toronto, 2003.
- Kamerman, Sheila B. & Kahn, Alfred J., “Child and family policies in an era of social policy retrenchment and restructuring,” Paper prepared for the LIS conference on Child Well-being in Rich and Transition Countries, 1999.
- Knijn, T. and I. Ostner, “Commodification and de-commodification,” pp.141~169. in *Contested concepts in gender and social politics*, edited by Hobson, B., J. Lewis and B. Siim, MA: Edward Elgar, 2002.
- Kröger, T., “Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union,” *Review of Policy Research* 20(1), 1997, pp.89~114.
- Kvist, J., “Welfare reform in the Nordic countries in the 1990s: Using fuzzy-set theory to assess conformity to ideal types,” *Journal of European Social Policy* 9(3), 1999, pp.231~252.
- Lanquentin, M., Laufer, J. and Letablier, M., “From equality to reconciliation in France?” pp.68~88, in *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, edited by L. Hantrais, London: Macmillan Pres LTD, 2000.

- Leira, A., "The modernisation of motherhood," pp.159~169, in *Women, work and the family in Europe*, edited by Drew, E., R. Emerek, and E. Mahon, New York: Routledge, 1998.
- Leira, A., *Welfare State and Working Mothers: The Scandinavian Experiences*, Cambridge University Press, 1992.
- Leira, A., *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia*, NY: Cambridge University Press, 2002.
- Leitner, S., "Conservative Answers to demography: Care policies in Austria, Belgium, France and Germany," Paper prepared for the 4th Annual ESPANet Conference, Transformation of the welfare state: Political regulation and social inequality, September, 2006 Bremen, pp.21~23.
- Lewis, J., "Introduction: Women, work, family and social policies in Europe," pp.1~24, in *Women and social policies in Europe*, edited by J. Lewis, Vermont: Edward Elgar, Brookfield, VT: Edward Elgar, 1993.
- Lewis, J., "The Decline of the Male-Breadwinner Model: Implications for Work and Care," *Social Politics* 8(2), 2001.
- Lister, R., "Investing in the Citizen-workers of the Future: Transformations in Citizenship and the State under New Labour," *Social Policy and Administration* 37(5), 2003, pp.427~433.
- Lister, R., *The exclusive society: Citizenship and the poor*, London: CPAG, 1990.
- McConnell, C. and S. Brue, *Economics: Principles, problems, and politics* (3rd ed.), New York: McGraw-Hill, INC, 1996.
- Mincer, Jacob, "Market Prices, Opportunity Costs and Income Effects," In *Measurement in Economics: Studies in Mathematical Economics and Econometrics in Memory of Yehuda Grunfeld*, Edited by C. Christ, Stanford, CA: Stanford University Press, 1963.
- Moreno, L., *The model of social protection in Southern Europe: Enduring characteristics?* Unidad de Políticas Comparadas(CSIC) Working Paper 06~07, 2006.

- Morgan, K, "Dose anyone have a 'Libre Choix?' Subversive liberalism and the politics of French child care policy," pp.143~167, in *Child care policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring*, edited by Miche, S. & R. Mahon, New York: Routledge, 2002.
- Morgan, K. and K. Zippel, "Paid to care: the Origins and effects of care leave policies in Western Europe," *Social Politics* 10, 2003, pp.49~85.
- Moroney, R. M, *The Family and the State: Considerations for Social Policy*, London: Longman, 1976.
- Nyberg, A., "Parental leave, public childcare and the dual earner/dual carer-model in Sweden," Discussion Paper, Peer Review Program of the European Employment Strategy, Stockholm, Sweden, April 19~20, 2004.
- OECD FACTBOOK 2005-Actual Hours Worked, 2005
- OECD, *Babies and Bosses: Reconciling work and family life*, Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands, Paris, France: OECD, 2002.
- OECD, *Babies and Bosses: Reconciling work and family life*, Volume 2: Austria, Ireland and Japan, Paris, France: OECD, 2003a.
- OECD, Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries, Paris, France: OECD, 2003b.
- OECD, *Babies and Bosses: Reconciling work and family life*, Volume 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom, Paris, France: OECD, 2005.
- OECD, FACTBOOK 2005-Actual Hours Worked, 2005
- OECD, OECD Employment Outlook, 2001, 2006 & 2007.
- OECD, Social Expenditure Database(SOCX, www.oecd.org/els/social/expenditure), 2004.
- Orloff, A., "Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states," *American Sociological Review* 58(3), 1993, pp.303~328.

- Ozawa, M. N. and Yoon, H. S., Leaver from TANF vs. AFDC: How do they fare economically, *Social Work* 50(3), 2005, pp.239~249.
- Palier, B., "The re-orientation of European social policies toward social investment," *International Politics and Society*, Jan. 2006, pp.105~116.
- Piji, M. "Payment for Care: A Small but Significant Part of a Wider Debate," in A. Evers, M. Piji & C. Ungerson(eds.) *Payments for Care: A Comparative Overview*, European Centre Vienna: Avebury, 1994.
- Polanyi, K., *The Great Transformation: The Political & Economic Origins of Our Time*, Beacon Press: 박현수 역(1991), 『거대한 변환 우리 시대의 정치적, 경제적 기원』, 민음사, 1957.
- Pylkkanen & Smith, "Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden," OECD Working Papers, 2003.
- Pylkkänen, E. and A. Smith, "The impact of family-friendly policies in Denmark and Sweden on mothers' career interruptions due to childbirth," IZA Discussion Paper No. 1050, Institute for the Study of Labor, 2004.
- Rabin, L., *The Generation Gap: wearing it well*, The Time, Jul, 29, 1965.
- Rostgaard, T., M. Christoffersen, and H. Weise, "Parental Leave in Denmark," pp.25~44, in *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe* volume 35, edited by Moss, P. and F. Deven, The Hague, Brussels: CBGS Publications, 1999.
- Sainsbury, D., "Taxation, family responsibilities, and employment," pp.185~209, in *Gender and welfare state regimes*, edited D. Sainsbury, New York: Sage Publication, 1999,
- Sainsbury, D., "Women's and Men's social rights: Gendering dimensions of welfare state," in Sainsbury, D.(ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage, 1994.
- Surender, R., "Modern challenges to the welfare state and the antecedents of the third way," pp.3~24. in *Welfare state change: Towards a third way?* edited by Lewis, J. and R. Surender, New York: Oxford University Press, 2004.

- Taylor-Gooby, P., "European Welfare Reforms: the Social Investment Welfare State," 2006 EWC/KDI Conference, social policy at a crossroad: Trends in Advanced Countries and Implications for Korea, Honolulu on July 20~21, 2006.
- Taylor-Gooby, P., "New risks and social change," pp.1~28, in *New Risks, New Welfare*, edited by Taylor-Gooby, P., New York: Oxford University Press, 2004.
- U.S. Department of Labor, 2007. 29 CFR 825.104 - What employers are covered by the Act? www.dol.gov, 2007.
- U.S. House of Representative, 2000 Green book: Background material and data on programs within this jurisdiction of the Committee on Ways and Means, Washington DC: U.S. Government Printing Office, 2000.
- Visser, J. and A. Hemerijck, *A Dutch Miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, 1999.
- Zylan, E., "Maternalism redefined: Gender, the state, and the politics of day care, 1945~1962," *Gender and Society* 14(5), 2000, pp.608~629.

