

# 보건사회연구

## HEALTH AND SOCIAL WELFARE REVIEW

김안나 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근

강지원 국제비교를 통해서 본 한국의 한부모가족정책

배하옥 | 김유경 여성장애인의 사회적 배제와 빈곤의 실증분석

장윤정 일본 노인입소시설의 유니트케어(unit care) 실시에 따른  
케어워커(careworker)의 소진과 케어업무 및 케어환경에 관한 연구

이필도 | 김미혜 표준장례비용 산정에 관한 연구

구인회 | 손병돈 | 외국인 이주자의 사회통합 방안 탐색:  
엄기욱 | 정재훈 | 영주권자에 대한 사회복지제도 적용을 중심으로  
이수연

박능후 | 배미원 근로빈곤층 노동이동 결정요인 분석

이용갑 지난 20년간 독일 공적 건강보험 개혁과 시사점 :  
경쟁적 다보험자체계에서 공적 건강보험제도에 대한 국가의 역할과 책임 강화

최성은 과세표준소득의 세율탄력성과 소득세의 효율비용에 관한 연구

정인석 | 이상직 약제비 관리방안으로서 저가구매 인센티브 제도

김기량 | 김미경 | 한국 식품 미보장 현황 및 특성  
신영전

서 평 최은진 : 확대되는 의료서비스시장과 소비자의 선택

## 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근

김안나

(대구가톨릭대학교)

본 연구에서는 일과 가족의 양립을 위해 시행되고 있는 가족친화정책의 실태 및 효과성 분석을 위해 근로자의 생애주기(life course)에 주목한다. 가족친화적 기업정책이 수요자 즉 근로자 중심의 정책이 되기 위해서는 근로자의 욕구에서부터 출발해야 하며 이러한 욕구는 근로자의 생애주기에 따라 상이하게 나타날 수 있다는 데에 논의의 출발점을 둔다. 연구에서는 현재 실시되고 있는 다양한 가족친화정책을 탄력근무제도, 출산 및 육아휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자 지원제도로 유형화하고 기업정책의 유형별 효과를 개인의 생애주기별로 살펴보았다.

가족친화정책의 실태를 살펴보는 기술적(descriptive) 분석에서는 출산 및 육아 정책 위주에서 보육 및 돌봄지원 정책으로의 가족친화정책의 확대가 우선적으로 요구되며 이는 가족친화정책의 효과에서도 전 생애주기에 걸쳐 유사하게 나타나고 있다. 반면, 생애주기를 고려하여 가족친화정책의 효과를 중다회귀분석(multiple regression analysis)한 결과는 정책의 효과가 생애주기별로 상이하게 나타나고 있음을 보여주고 있다. 즉, 탄력근무제의 경우 미취학 아동기와 취학아동기에, 출산 및 육아휴직제도는 미혼 및 무자녀기와 미취학아동기에 처한 근로자의 일과 가족의 조화에 긍정적으로 기능하며 보육 및 돌봄지원제도와 근로자지원제도는 생애 전반에 걸쳐 일과 가족의 조화에 효과적으로 기능하는 것으로 나타났다.

**주요용어:** 가족친화정책, 일과 가족의 조화, 일과 가족의 갈등, 생애주기

본 논문은 2009년 여름 필자의 미국 Yale대학 "The Center for Research on Inequalities and the Life Course(CIQLE)" 방문 시 작성된 것이다. 체류기간 동안 방대한 자료와 훌륭한 연구 환경을 제공해 준 CIQLE 연구원장 Karl Ulrich Mayer교수께 감사드린다.

■ 투고일: 2009. 7. 26

■ 수정일: 2009. 8. 13

■ 게재확정일: 2009. 9. 14

## I. 서론

현 우리사회는 유래 없이 낮은 출산율과 빠른 인구고령화로 인해 저출산·고령화 사회로의 이전이 가속화되고 있는 실정이다. 또한 핵가족화, 이혼 가구, 맞벌이 가구의 증가 등 다양한 가족 유형이 증가하고 있으며, 노동시장 영역에서는 증가하는 비정규직 여성근로자의 불안정한 고용형태와 저임금이 여성 노동시장의 문제점으로 인식되고 있다. 특히 외환위기 이후 급격히 증가한 비정규직의 경우 여성이 이들의 70%를 차지하고 있어 여성의 불안정한 노동시장에서의 위치를 잘 알 수 있다(장명희 외, 2006). 이들 비정규직 여성들은 고용보험에 의한 모성보호(산전후 휴가 등), 육아휴직 급여 등의 혜택에서 제외되고 있으며 출산·육아기 이후 더욱 어려워진 노동시장으로의 재진입은 여성고용안정과 출산율에 부정적인 영향을 미치고 있다. 또한 장시간 근로, 퇴근 이후 연장되는 회식 문화의 만연 등 직장과 가정생활의 양립이 어려운 노동시장구조 및 사회분위기 또한 저출산의 원인으로 작용하고 있다. 이러한 여성들의 경제활동 증가, 맞벌이 가구의 지속적인 증가, 고령화로 인한 노인인구의 증가, 이혼가구의 증가 등 급속한 가족·노동환경의 변화에도 불구하고 여전히 여성의 몫으로 남겨진 가사 및 자녀·노약자 돌봄의 책임과 의무는 여성 취업의 걸림돌로 작용하고 있으며 이의 해결을 위해 가족과 직장생활의 조화로운 양립을 지원하는 직장 및 사회환경 조성이 시급히 요구되고 있다.

일과 가족의 균형, 가족친화적 직장·사회환경 조성에 대한 요구는 기업으로 하여금 일과 가족생활을 양립해야 하는 증가하는 여성 근로자들의 요구를 충족시키기 위한 노력을 강구하도록 하였다. 또한 일하는 아내의 증가는 함께 가족생활을 유지해야 하는 남성에게도 영향을 주어 일과 가족의 조화는 남·녀 모두에게 중요한 과제가 되어 사회적으로 가족 정책뿐만 아니라 기업에게도 중요한 정책의 변화를 요구하게 되었다. 선진사회의 경우 일과 가족이 양립할 수 있는 기업문화 조성을 위해 각종 프로그램을 시행 및 지원하고 있으며 탄력적인 근로시간, 각종 휴가 프로그램, 직업 공유제, 탁아시설 및 직장 내 보육시설 설치 등 다양한 가족친화 정책을 국가적 차원에서 마련 및 시행하고 있다(강혜련 외, 2001; 강혜련 외, 2006; Gonyea & Googins, 1996).

한편 우리나라의 가족친화 정책은 저출산 정책의 본격적 시행과 더불어 정책적으로 강화된 경우로 사회 전반에 걸친 공감대에 의해서 가족친화 정책이 수행되기 보다는 기업을 홍보하는 차원에서 이루어지고 있다(유계숙 외, 2006). 그러나 노동시장이나 가족구조의 변화로 미루어 볼 때 우리사회에서도 일과 가족의 균형에 대한 요구는 더욱 증가할 것으로 보이며 가족친화 정책에 대한 관심 역시 보다 확대될 것이다. 이에 본 연구에서는 현재 실행되고 있

는 가족친화 기업정책의 실태를 살펴보고 저출산 대책의 일환으로 실시되고 있는 육아 및 출산휴가 중심의 가족친화정책의 지평확대를 위해 보다 다양한 가족친화정책의 유형을 분석해 보고자 한다. 또한 위에서부터 내려오는 기업 및 정부주도의 가족친화 정책의 수행에서 수요자 중심의 가족친화정책 즉 근로자 중심의 가족친화정책의 수행을 위해 근로자의 생애주기별로 차별화된 가족친화정책의 수행가능성에 대해 분석해 보고자 한다. 근로자의 생애주기를 고려한 가족친화정책에 대한 고찰은 가족친화적 기업정책이 근로자 중심의 정책이 되기 위해서는 근로자의 다양한 욕구에서부터 출발해야 하며 이러한 욕구는 근로자의 생애주기에 따라 다양하게 나타날 수 있다는 데 논의의 출발점을 둔다.

## II. 이론적 검토

### 1. 가족친화 기업정책의 개념

가족친화적 기업정책은 근로자들이 직장과 가족생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업의 정책으로 학자들마다 매우 다양하게 제시되고 있다. 경제발전과 생활수준의 향상으로 일과 가족의 조화로운 삶이 중요해 지면서 가족친화 기업정책은 “근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원하는 공식적 비공식적 제도(Simkin & Hillage, 1992)” 혹은 “어린자녀를 둔 근로자와 노부모를 돌보아야 하는 근로자 등 양육과 돌봄에 대한 지원을 포괄하여 다양한 요구를 지닌 근로자들을 지원하는 제도(Forth 외, 1996)” 등 다양한 방식으로 정의되었다. 최근 OECD(2002)는 가족친화 기업정책의 개념을 보다 포괄적으로 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족생활의 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도”라고 정의하였다.

선진국의 가족친화적 기업정책은 여성근로자의 임신으로 인한 모성 건강의 보호와 차별적 고용을 방지하고 여성고용을 보호하기 위한 조항들을 명시하는 ILO의 모성보호협약의 영향을 받았다(강혜련 외, 2001). 이는 남·녀 고용평등을 위한 제도적 방안으로 여성의 모성을 보호하고 고용의 불평등을 배제하기 위해 국가적 차원에서 마련되어 발전되어왔음을 의미한다. 이러한 선진국의 가족친화적 기업정책은 제도적 측면에서 약간의 차이를 보이고 있는데, 이는 특히 출산 및 가족휴가와 시간제 근무 등에서 나타난다. 예를 들어 유럽 국가들의 경우 대체로 미국보다는 육아휴가에 대해 관대한 제도를 시행하고, 시간제 근무의 경우 꾸준히 여

성의 비율이 상승하고 있어 특히 기혼여성의 시간제 비율은 미국에 비해 유럽이 현저하게 높은 것을 볼 수 있다(강혜련, 1999). 이는 유럽 근로자의 경우 장시간 노동에 대해 회의적이었고 가족과 보낼 수 있는 시간 마련을 위해 탄력적 근무시간과 노동시간 감소에 우선적인 관심을 보인 것과 연동된다. 유럽에서 가족친화적 기업제도가 활성화된 것은 무엇보다도 고용 불안과 높은 실업률, 여성의 노동시장 참여 확대라는 사회적 요구에 기인하는데 유럽 대부분의 국가에서 출산 감소에 따른 산업인력의 부족문제를 해결하기 위해 여성인력의 노동시장 유입을 제고하는데 주력했기 때문이다.

우리나라는 선진국에 비해 여성의 노동참가율이 높지 않아 일하는 여성들의 일-가족 균형을 위한 가족친화정책들이 보편화되어 실행되고 있지는 않다. 가족친화적 기업정책 혹은 일-가족 균형을 위한 지원 등이 전 사회적인 요구에 의해 마련되기 보다는 개별 기업의 정책적 일환으로 그 혜택을 수혜하는 정도에 불과한 실정이다. 최근 저출산 정책의 일환으로 출산율 제고와 함께 양질의 노동력을 확보하고 기업의 경쟁력을 강화시키기 위해 관련 정부부처를 중심으로 가족친화적 정책실행이 이루어지고 있지만 아직까지 사회전반적인 공감대가 형성되어 있지는 않은 실정이다(유계숙 외, 2006). 즉 기업의 복리후생제도 실시의 한 수단으로 가족친화정책이 수행되고 있으나 기업을 홍보하는 차원에서 이루어지고 있을 뿐 근로자의 욕구분석을 기초로 한 필요에 의한 정책 수행 단계는 아닌 것이다.

## 2. 가족친화 기업정책의 유형화

가족친화 기업정책은 각 사회마다 다양한 양태로 나타나고 있는데 이를 대표적 유형으로 요약해 보면, Galinsky, Friedman, & Hernandez(1991)의 경우 미국의 188개 기업을 대상으로 실시한 조사에서 각 기업이 시행하는 제도를 총 망라하여 탄력근무제도(Flexible Work Arrangement), 휴가 및 휴직제도(Leaves), 경제적 지원제도(Financial Assistance), 사회공헌활동(Community Service), 보육 및 돌봄지원(Dependent Care Services), 경영혁신(Management Change), 일-가족 스트레스 관리제도(Work-Family Stress Management) 등 7가지로 가족친화적 기업정책을 구분하였다. 저출산 대책의 일환으로 가족친화적 기업정책이 논의되기 시작한 우리나라의 경우 출산 및 육아관련 제도들을 주축으로 가족친화정책이 확산되었으며 2000년 이후 고용정책 혹은 기업정책에 관한 연구들에서 국내의 대표적 가족친화 기업정책들을 소개하고 있다(김태홍·고인아, 2001; 유계숙 외, 2006; 강혜련, 외 2001; 강혜련 외, 2006; 김안나 외, 2007). 이들의 연구결과들을 중심으로 우리나라에서 주요하게 실시되고 있는 가족친화적 기업정책을 살펴보면 다음의 5가지로 크게 구분할 수 있다<sup>1)</sup>.

## 가. 탄력근무제도

탄력근무제도는 1967년 독일에서 처음 도입되어 상당히 보편화된 제도로서 근무시간이나 장소를 근로자의 선택에 따라 탄력적으로 선택하고 조정할 수 있는 제도로 시간제 근무제, 시차출퇴근제, 직무공유제, 집중근로시간제, 원격 재택근무제 등 다양한 형태로 나뉠 수 있다(강혜련 외, 2001; 강혜련 외, 2006; 유계숙 외, 2006). 이는 특히 어린 자녀를 둔 근로자를 중심으로 정책수요가 높고 기업의 직접적인 비용부담이 다른 정책들에 비해 상대적으로 적어 우리나라에서도 1990년 이후 가족친화 기업정책의 핵심적 내용으로 부상하고 있는 실정이다. 예를 들어 근로자가 직장과 가족에 설치된 컴퓨터 또는 팩스와 같은 통신수단을 이용하여 더 이상 예전처럼 직장으로 출퇴근하지 않고 업무를 수행하는 원격 재택근무제, 두 명이 상의 근로자가 공동 책임을 가지고 하나의 직무를 공유하여 직무 공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 직무공유제는 일반적으로 자녀를 양육하는 부모들에게 선호되지만, 실질적으로 일부 직종의 소수의 근로자에게만 시행되며 여성 근로자에게 선호되고 있다. 시차출퇴근제는 근로자들이 1일 근무시간인 8시간을 유지하면서 시업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로 자유로운 출퇴근 시간의 이용으로 업무의 집중도를 높이고 여가 및 자기개발 시간을 늘려주는 제도이다. 또한, 집중근로시간제는 근로자가 일주일의 업무량을 5일 이내로 압축하여 사용하게 하는 제도로 근로자의 경우 주중 휴일을 만들 수 있게 하여 개인적인 일정 조정을 가능하도록 해주며, 조직에는 업무로 인한 비용을 줄이고, 결근과 지각을 줄이는 효과를 준다(강혜련 외, 2001). 유럽 등 서방국가에서 가장 보편적으로 볼 수 있는 탄력근무제도의 하나는 시간제 근무제이다. 시간제 근무란 전일제 근무보다 적게 일하는 근무 제도로 OECD의 경우 일주일에 30시간 미만으로 일하는 조건의 근로형태를 시간제 근무라 정의하고 있다(OECD, 2007). 일반적으로 시간제 근무는 출산과 육아를 병행할 수 있는 근무 제도로 여성근로자들이 선호하는 제도로 네델란드의 경우 시간제 근무의 증대가 자국의 저출산 문제 해결에 일정 정도 기여했음을 인정하고 있다(한국경제 1월 12일자).

## 나. 출산 및 육아휴직제도

출산 및 육아휴직제도는 모성보호와 관련하여 근로기준법에 의하여 기본적으로 제공되는

1) 최근 우리나라에서 실시되고 있는 가족친화적 기업정책 및 외국사례에 대한 보다 상세한 자료는 김안나 외, 2007 참조.



산전·후 휴가 및 육아휴직제도 뿐만 아니라 가족간호를 위해 근로자에게 휴가를 제공하는 가족간호휴가, 아내의 출산에 참여할 수 있도록 아내의 출산기에 남성근로자에게 제공하는 부친휴가 등을 보장해 주는 것으로 현재 기업에서 일반적으로 시행되고 있는 제도이다. 산전후 휴가는 임신 중인 여성근로자가 출산 전후로 사용하도록 하는 모성보호와 관련된 유급 보호 휴가로서 근로자가 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 제도이다. 산전후 휴가와 육아휴직은 기업측면에서 육아문제로 인해 유능한 인력이 퇴직하거나 근무시간에 전념하지 못하는 것을 방지할 수 있고 정부 차원에서는 육아 부담으로 인해 여성들이 출산을 회피하는 경향을 완화할 수 있으며 부모의 직접 양육을 도와줌으로써 다음 세대의 건강한 인적 자원을 확보할 수 있다는 장점이 있다(여성가족부, 2007). 이 외 여성근로자가 자연유산 및 사산을 한 경우에 산후휴가와 마찬가지로 보호휴가를 제공하는 유·사산 휴가와 임신한 여성근로자가 태아검진을 정규적으로 받을 수 있도록 휴가를 주는 태아검진휴가 등도 있다. 가족간호 휴가제도의 경우 영·유아나 병중에 있는 가족 구성원들을 돌보기 위한 휴가를 의미하는데 병가처럼 가정의 일을 위해 휴가를 가질 수 있는 제도로서 근로자가 아픈 자녀나 노인부양 등의 문제로 퇴직하는 것을 방지할 수 있는 제도이다. 부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여할 수 있도록 제공되는 부친휴가제도는 보통 2~3일 정도의 휴가가 주어지고 있으나 실제로 사용하는 남성 근로자는 극소수에 불과하다<sup>2)</sup>.

## 다. 보육 및 돌봄 지원제도

보육 및 돌봄 지원제도는 근로자로 하여금 직장에서의 역할과 가정에서의 보육 및 가족의 돌봄 역할을 조정할 수 있도록 지원하는 제도로서 자녀양육, 노인부양, 가족 간호 등을 효과적으로 수행할 수 있게 한다. 이러한 제도에는 근로자에게 직접적으로 경제적 지원을 수행하는 보육비 혹은 자녀 학자금 지원 등과 직장 내 시설 혹은 지원 프로그램 개설 등과 관련한 직장 보육시설 운영, 보육 및 육아정보 소개 및 상담, 질병 야근 출장에 따른 특별 보육 지원, 부양 가족간호를 위한 대표적인 제도인 탁노제도, 취학아동에 대한 방과 후, 방학 및 휴일에 돌보는 취학아동 지원제도, 수유지원 프로그램 등이 포함된다(김태홍·고인아, 2001; 여성가족부, 2007). 만 3세 이상 자녀에게 취학 전까지 일정 금액의 보육비를 지원하는 보육비 지원제도는 원활한 직장생활을 위해 보육지원이 시급한 근로자에게 직접적으로 경제적 지원을 행함으로써 근로자로 하여금 보육환경 개선 뿐만 아니라 현실적인 경제적 부담을 덜어주는 데 긍정적

---

2) 2008년 실제 육아휴직제도를 사용한 남성은 355명에 불과하다(<http://news.chosen.com>, 2009.06.04).

역할을 하고 있는 것으로 보여진다. 또한 기업에 따라 다양하게 실시되고 있는 학자금 지원은 근로자의 자녀에게 유치원, 중학교, 고등학교, 대학교까지의 학자금을 지원해 주고 있으며 일부 기업에서는 해외 유학에 대해서도 국내 기준에 준하여 동일하게 지원하고 있다. 직장보육 시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위해 사업장 내 혹은 인근지역에 보육시설을 설치하여 운영하는 것이다. 일반적으로 직장보육시설은 어린 자녀를 둔 근로자들이 직장에서 자녀를 돌볼 수 있고 비상시에 쉽게 대처할 수 있어 직장과 가정에서의 역할 갈등을 완화하고 근로자들에게 안정감을 주어 장기근속을 유도할 수 있다. 우리나라에서 수행된 한 보육 서비스 관련 연구에서도 직장 내 보육시설 이용 근로자들의 자녀 양육에 따른 근무 스트레스가 일반시설 이용 근로자나 가정보육 이용 근로자에 비해 낮게 나타나고 있다(강혜련 외, 2006). 보육 및 육아정보 소개 및 상담은 보육정보 전문기관과 계약을 맺어 자녀를 둔 근로자들을 대상으로 전문가를 초빙하여 근로자들이 희망하는 보육과 육아 관련 강의 및 세미나를 통해 정보를 제공하고 법률적 상담도 해주는 것이다. 질병 야근 출장에 따른 특별 보육 지원은 근로자의 자녀와 외부 보육기관과의 연계서비스를 통해 자녀가 질병에 걸리거나 야근을 하게 될 경우 또는 출장을 가게 될 경우에 보육을 지원하는 것이다. 부양가족간호를 위한 대표적 제도인 탁노 서비스는 노인 인구 증가에 따른 가족 내 노인돌봄 역할이 강조되고 노인문제가 사회적 이슈로 대두되면서 기업에서도 근로자의 노인가족 돌봄에 관심을 기울이게 된 경우이다. 즉 기업이 주축이 되어 노인부양을 위한 탁노 프로그램을 활성화하고 노인을 돌보는 간병인 등 인력 알선 서비스를 제공하는 것을 의미한다. 취학아동 지원제도는 기업이 직장 내에서 직접 운영하거나 공립학교 혹은 지역사회와 연계하여 운영하는 프로그램 등을 들 수 있다. 수유지원 프로그램은 영유아가 있는 여성근로자들을 위해 수유편의시설을 설치하는 것으로 모유수유/착유가 가능함에 따라 여성근로자들이 직장을 다니면서도 모유 수유를 지속할 수 있으며 마음 놓고 자녀를 양육할 수 있도록 도와주고 직무에 몰입하도록 지원하는 제도이다.

## 라. 근로자 지원제도

근로자 지원제도는 근로자의 다양한 욕구와 문제를 바탕으로 상담, 교육, 정보제공 등 다양한 프로그램을 통해 근로자와 그 가족의 삶의 질을 향상시키고자 하는 제도로서 비교적 적은 예산으로 회사에 대한 충성심을 높여준다는 평가를 받고 있다. 대표적 근로자 지원제도인 EAP(Employee Assistance Program)나 ECP(Employee Counselling Program)는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 프로그램으로 근로자를 위한 정기건강진단, 사내 그룹활동 지원, 개인문제 상담 서비스, 근로자 부부 또는 가족 전체 대상 프로그램 등과 근로자 본인과 가족



을 대상으로 의료비를 지원하는 의료비 지원, 주택대부 업무, 생활관 운영, 임대아파트 제공 등 주택마련 비용지원 등도 이에 포함된다. 그 외에 가사도우미나 보모 알선 등과 같은 전문 인력 소개서비스, 개인 금융자산 투자상담 프로그램, 법률상담 프로그램 등이 포함되며 최근 더욱 증가하고 있는 자녀 교육에 대한 사회적 관심에 부응하여 영어, 경제 등 자녀 교육 프로그램 역시 근로자 지원제도의 하나로 활용되고 있는 추세이다(여성가족부, 2007).

## 마. 가족친화 사회환경 조성 활동

가족친화 사회환경 조성 활동은 기업 자체 내에서는 앞서 살펴 본 가족친화정책들이 근로자들에 의해 적극적으로 활용될 수 있도록 기업문화를 조성하는 제반 활동과 기업 외적으로는 지역 사회에서 기업이 자녀 출산 양육 및 가족생활을 지원하는 사회공헌사업 및 활동을 통해 가족친화적인 사회환경을 조성하는 것을 의미하는 것이다. 기업 내에서는 교육과 연수를 통해 근로자들이 일과 가족을 조화하는데 기업이 보다 적극적으로 도움을 줄 수 있는 가족친화 문화조성 프로그램을 홍보하고 전 근로자를 대상으로 교육하는 가족친화 문화 조성 프로그램 등이 효과적인 것으로 나타나고 있다(여성가족부, 2007). 또한 기업의 사회공헌 활동 차원에서 지역의 저소득층 및 지역 주민을 대상으로 저소득층에 대한 산모도우미를 파견하고 지역주민 대상 보육시설의 설치 혹은 직장 내 보육시설의 지역 주민 공동 사용, 지역의 민간복지 지원사업으로 지역 내 결식아동에 대한 급식 지원, 지역 내 저소득층 이동 지원, 지역아동센터 지원 등이 포함될 수 있다.

이를 기초로 본 연구에서는 위에서 살펴 본 5가지 유형 중 생애주기별 기업의 가족친화정책의 효과성을 분석하기 위해 가족친화 정책의 지역 사회로의 확산을 의미하는 가족친화 사회환경 조성 활동을 제외하고 기업이 보다 직접적으로 근로자에게 실시하고 있는 정책 즉, 탄력근무제도, 출산 및 육아휴직제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 근로자 지원제도를 중심으로 가족친화정책의 실태 및 효과성 분석을 시도해 보고자 한다.

## 3. 가족친화 기업정책의 효과

가족친화 기업정책이 실질적으로 어떠한 효과를 나타내는가를 객관적으로 수치화하기는 어렵지만 기업의 측면에서는 우수인력의 채용 및 확보, 결근이나 이직률의 감소, 생산성 증가, 기업의 사회적 이미지 개선을, 근로자 측면에서는 근로자의 삶의 질 향상, 우울과 불안 같은 부정적 정서의 감소, 스트레스 감소, 근로자의 가족생활만족 증가, 근로자의 직무만족도

증가, 동료 및 상사와의 관계 증가 등으로 대표될 수 있을 것이다(유계숙 외, 2006). 이 중 근로자의 측면에서 중요한 것은 일과 가족 역할에서 균형이 이루어짐에 따라 일-가족 갈등이 줄어들고, 가족친화 정책이 수행되는 기업에 종사하는 근로자의 경우 장기적으로 모든 역할을 잘 수행할 수 있게 되어 과도한 일과 가족의 갈등을 피할 수 있게 된다는 점이다(Marks & MacDermid, 1996; Voydanoff, 2004). 개인이 경험하는 일-가족 갈등은 많은 역할로 인한 부족한 시간, 과도한 심적 부담과 일로 인한 긴장 등 다양한 요소들의 영향을 받는다(Adams et al. 1996). 이는 한정된 사용 시간의 제한 속에서 수행해야 하는 많은 역할로 인해 한 역할에 집중할 경우 다른 역할을 수행할 수 없어 발생하는 시간적 압박이나 역할 가중 혹은 긴장을 의미한다. 또한 일과 가족 사이의 다양한 역할에서 특정한 역할로 인해 초래된 긴장과 피로가 다른 역할에까지 영향을 줌으로써 해당 역할을 수행하지 못할 경우 발생하는 스트레스나 불안, 우울 등 긴장으로 인한 근로자의 갈등 상황을 의미한다. 이렇듯 근로자가 일과 가족생활 간의 시간배분 혹은 긴장의 연속 등으로 갈등상황에 처하게 될 경우 가족생활이나 직장만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 탄력근무제나 시차출퇴근제 등 다양한 가족친화 정책의 시행은 근로자의 직업만족도에 긍정적인 영향을 미치게 되어 직장과 가족생활 내 갈등을 감소시키게 된다(Schneider & Waite, 2005; Adams et al., 1996; Thomas & Canster, 1995). 예를 들어 기혼여성의 직장-가족 갈등과 경력몰입에 대한 한 연구는 가족친화적 복지정책 혹은 기업정책을 실시하는 기업의 경우 이러한 가족친화 정책의 실행이 기혼여성들의 일과 가족의 갈등이 여성의 경력몰입에 미치는 부정적인 영향을 감소시키는 조절 기능을 하고 있음을 보여주고 있다(강혜련 · 임희정, 2000). 즉 일-가족 갈등을 완화시켜 주는 일과 가족의 균형을 위한 지원은 궁극적으로 근로자의 삶의 질을 향상시키게 됨으로써 가족생활과 직무의 만족도 증진의 토대가 된다는 것이다. 이는 일-갈등이 직업 만족도, 취업 중단 의사, 생산성 등 직장 생활 전반에 영향을 미치고 있다는 최근의 연구들을 통해서도 밝혀진 바이다(최수찬 외, 2006; Darcy & McCarthy, 2007). 따라서 본 연구에서는 가족친화 정책의 효과성을 측정할 수 있는 요인으로 근로자가 일과 가족의 조화를 위해 요구하는 가족친화정책 수행욕구의 정도와 사업장 내에서의 일과 가족의 갈등 정도를 중심으로 살펴보고자 한다.

#### 4. 생애주기 개념

일반적으로 생애주기(life course)에 따른 분석은 사회적 핵심 이슈를 개인 삶의 중요한 단계를 기준으로 전개함으로써 분석하는 것을 의미한다(Mayer, 2009). 생애주기를 이용한 연구들을 보면, 초기에는 건강 · 의료 차원에서 접근한 논문이 대다수였지만, 인류학자들이 한 사

회를 일대기적 관점으로 연구하는 과정에서 생애주기론을 이용하기 시작하면서 현재에 이르러서는 다양한 주제의 연구들을 볼 수 있다(Montimer & Shanahan, 2003). 예를 들어, 개인적 삶이나 가족사 뿐만 아니라 회사 같은 조직의 수명을 연구의 매개체로 삼는 것으로부터 출발하여 한 제도나 마을 혹은 건축물의 생성부터 소멸까지 생애주기가 연구 전개의 핵심으로 활용되는 분야는 광범위해졌다고 할 수 있다. 일반적으로 생애주기를 기본으로 한 연구에서는 그 연구의 목적과 특성에 맞게 중요한 사건이나 전환점에 근거해 각각의 주기를 나눈다.

생애주기의 관점을 가족에 연결한 가족의 생애주기 이론은 글릭과 파커(Glick & Parker, 1965)의 연구를 시발로, 결혼으로부터 부부 사망에 이르기까지 가족이 겪는 중요한 변화를 중심으로 가족의 역동성을 파악하는 데 이론적 기초를 제공하였다. 이들이 제시한 가족이 겪는 중요한 변화의 단계는 첫 자녀의 출산, 막내자녀의 출산, 첫 자녀 및 막내 자녀의 결혼 및 배우자의 사망으로 구성되는데 각 단계별로 가족의 구성 및 경제적 상황에 있어서도 유의미한 차이를 보인다(이현송, 1996). 이러한 가족의 생애주기적 접근은 기혼 여성의 노동시장 참여를 분석하는 데 가족주기의 변화에 분석의 초점을 두게 되면서 보다 많은 연구를 촉진시켰다. 이는 과거 서구 사회 여성의 경제활동이 가족의 경제적 수준에 의해 결정적인 영향을 받는다는 것에서 한 발 더 나아가 생애주기의 단계별 특성이 여성의 경제활동에 제약요인으로 작용한다는 것을 보여주고 있다(Weite, 1980; 김영옥, 1998; 황수경, 2002; Brükner, 2004). 이는 다양한 생애주기의 조건이 여성의 노동시장 참여 결정에 상이한 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 경제활동 참여와 생애주기의 관계를 보다 더 확대해 보면, 여성의 경제활동참여에 일과 가족의 양립을 위해 실행되고 있는 가족친화정책 또한 생애주기와 관련하여 분석해 볼 수 있다. 즉 이제까지 일하는 여성의 가족과 일의 조화를 위해 실행된 가족친화정책은 근로자 개인의 다양한 욕구와 필요에 의해서 진행되기 보다는 국가와 기업의 주도 아래 일률적으로 수행된 경향이 있다. 현재 가장 많이 수행되고 있는 법정 휴가·휴직제도인 산전후 휴가나 육아휴직제도 등은 탄력근무제도가 활성화된 선진 기업과는 다른 양태를 띠고 있으며 실제 이용률 또한 매우 저조한 실정이다(유계숙 외, 2007). 이는 현 가족친화정책이 근로자의 필요와 욕구에 의해 실시되기 보다는 우리사회의 출산력 제고를 위한 저출산 대책정책으로 도입이 논의되면서 실시된 것과 연관된다. 이는 가족친화정책이 근로여성 나이가 근로자의 전반적인 복지정책의 일환으로 추진되기 보다는 출산과 보육 중심의 저출산 고령화 대책의 일환으로 정책적으로 국가에 의해 주도 및 강조된 것에 그 원인을 찾을 수 있다. 따라서 일과 가족의 양립을 추구하는 다양한 가족친화정책이 기업의 복지후생과 근로자 복지정책의 일환으로 기능하기 위해서는 기업 혹은 국가주도의 정책적 수행보다는 근로자의 복지욕구에 우선적으로 대응하는 것이 요구되며 이러한 근로자의 복지욕구를 파악하기 위해서는 근로자의 생애주기별 욕구파악이 필요하다고 사료된다.

### III. 분석자료 및 분석방법 소개

#### 1. 분석자료 소개

본 연구의 경험적 분석을 위해서는 여성가족부가 한국리서치에 의뢰해 지난 2006년 전국 19세 이상 성인 남·녀 직장인 1,000명을 대상으로 실시한 ‘가족친화기업에 대한 인식 조사’ 자료가 사용되었다. ‘가족친화기업에 대한 인식조사’는 2005년 12월 31일 경제활동인구현황에 근거하여 성별·연령·지역별로 유의할당한 후 최종 응답자를 무작위 추출하여 컴퓨터를 이용하여 전화면접조사(CAPI)를 실시한 것이다(한국리서치, 2006). 조사의 주된 내용은 저출산 실태, 직장생활과 가족생활의 관계, 가족친화기업 실태, 가족친화정책 실시 시 예상되는 효과 등 가족친화정책과 관련한 근로자 인식에 대한 방대한 정보를 포함하고 있다. 본 조사는 가족친화정책과 관련하여 양적 분석이 가능한 최근 자료 중의 하나으로써 본 연구에서 필요로 하는 일과 가족의 조화를 위한 가족친화정책, 근로자 개인의 생애주기를 포함한 인구사회학적 배경 등 다양한 정보를 제공하고 있어 본 연구에 적합한 자료라 사료된다. 실제 분석에서는 기업규모에 대한 결측치를 제외한 996명의 응답자료에 대해 분석하였다<sup>3)</sup>.

#### 2. 분석방법 소개

본 연구에서 경험적으로 분석하고자 하는 핵심 변수는 먼저 가족친화제도에 관한 변수로 여성 및 남성의 육아휴직, 자녀보육비용 지원, 주5일 근무제 등 각 기업에서 실시하고 있는 대표적인 가족친화제도 11가지에 대해 분석자료에서 물어본 문항을 선정하였다. 실제 분석에서는 11가지 가족친화제도의 도입여부와 실질적으로 이가 얼마나 일과 가족의 조화에 도움이 되는지에 관한 사항에 집중하여 기술적(descriptive)으로 가족친화정책의 실태 분석을 실시하고자 한다. 가족친화 정책의 유형화와 관련해서는 앞서 2장에서 살펴 본 탄력근무제도, 출산 및 육아휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자지원제도로 유형화하고 이를 기초로 응답자의 생애주기별로 나타나는 가족친화정책의 효과성에 대해 분석한다. 가족친화정책의 효과성 변수는 가족친화정책이 도입된다면 근로자에게 얼마나 도움이 될 것인가에 해당하는 변수와 일과 가족의 갈등 정도를 나타내는 변수를 선정하여 분석하고자 한다. 또한 일과 가족의 갈등 정도에 대한 변수는 이후 경험적 분석에서 수행될 회귀분석의 종속변수로도 사용

3) 조사대상자의 일반적 특성 및 근무하는 기업의 특성에 대해서는 부록 1 참조.

된다. 각각의 경험적 분석에 사용된 변수들에 관한 기술적 조작화 등 해당 변수들에 대한 상세한 설명은 4장 경험적 분석의 각 해당 분석부분에서 보다 상세히 설명하도록 하겠다.

## IV. 경험적 분석

### 1. 가족친화제도 도입실태

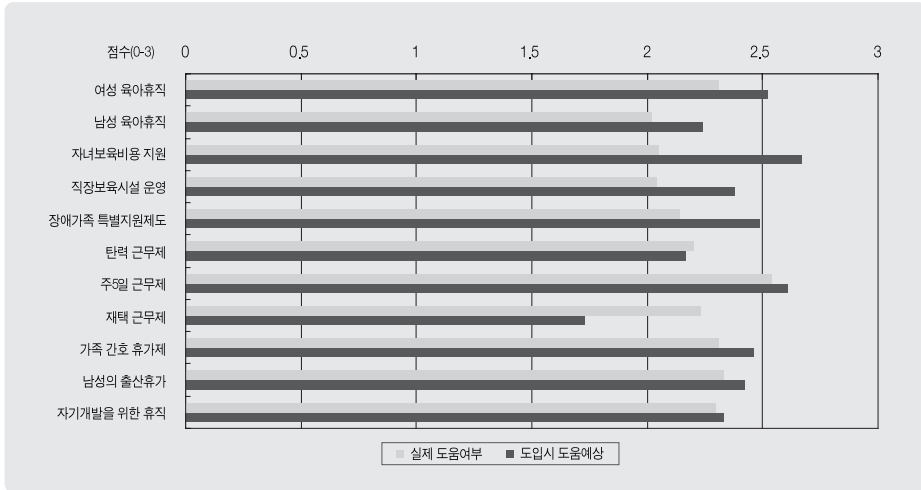
<표 1>은 가족친화제도의 도입실태를 보여주는 것으로 응답자가 다니는 직장에서 도입되고 있는 정책 실행의 현황을 보여준다. 가족친화제도를 가운데 기업에서 가장 많이 도입하여 운영하고 있는 제도는 주5일제 근무로 3개 중 2개의 기업에서는 주5일제 근무를 실시하고 있는 것으로 드러났다. 도입하였으나 사용 상 어려움이 있는 제도를 제외해서도 주5일제 근무는 가장 보편적으로 기업에서 도입한 제도이다. 반면, 여성육아휴직의 경우 제도가 도입된 비율은 약 57%를 넘고 있으나 사용이 어려운 경우가 이들 중 1/3정도, 남성 육아휴직의 경우 도입된 26% 중 1/2정도가 도입하였으나 사용이 어렵다고 응답하여 제도의 실질적 운영을 위한 추가적인 노력이 필요함을 알 수 있다. 자녀보육비용지원을 도입한 기업은 약 34%로 이들 중 4/5가량이 실제 제도를 운영하고 사용하고 있는 것으로 드러났다. 가장 도입의 경우가 낮은 제도가 재택 근무제로 이를 도입하고 있는 기업은 10개 중 1개에 불과하다. 장애가족

표 1. 가족친화제도 도입실태

(단위: %)

구분	도입(계)	도입하여 운영 중	도입하였으나 사용 어려움	도입하지 않음	모름	계(N=996)
여성 육아휴직	57.1	38.3	18.8	35.1	7.8	100
남성 육아휴직	26	12.5	13.5	60.4	14.1	100
자녀보육비용 지원	33.9	28.3	5.6	59.4	6.6	100
직장보육시설 운영	10.6	6.9	3.7	85.7	3.6	100
장애가족 특별지원제도	10.1	6.7	3.4	79.2	10.6	100
탄력근무제	29.9	23.4	6.5	67.9	2.2	100
주5일 근무제	65.9	60.9	5.0	32.6	1.4	100
재택 근무제	9.0	6.3	2.7	89.3	1.8	100
가족 간호 휴가제	19.3	13.5	5.8	72.9	7.8	100
남성 출산휴가	32.9	28.3	4.6	56.4	10.6	100
자기개발을 위한 휴직	20.9	13.0	7.9	73.7	5.4	100

그림 1. 가족친화제도의 도움 여부



특별지원제도나 직장보육시설 운영제도 역시 유사한 양상을 보이고 있는데, 위의 세 제도가 실질적으로 운영되고 있는 비율은 공히 6~7% 정도에 불과하다.

[그림 1]은 <표 1>에서 제시된 가족친화제도 중 실제 도입하여 운영되고 있는 제도를 중심으로 실질적으로 얼마나 도움이 되었는가와 현재는 도입되진 않았지만 운영된다면 일과 가족의 조화에 얼마나 도움이 될 것인가에 대한 응답을 비교해 본 것이다. 이는 실제 도입되어 운영되고 있는 정책과 제도의 도입을 원하는 근로자의 욕구를 분석해 볼 수 있는 것으로 실행되고 있는 제도의 효과성과 제도 실행을 원하는 수요자의 욕구를 비교해 볼 수 있다. 양 질문에 대한 응답은 실질적으로 도움이 되었다, 어느 정도 도움이 되었다, 별로 도움이 되지 않았다, 전혀 도움이 되지 않았다의 4점 척도로 이루어졌으며 결측치는 제외하였다. 각각의 응답은 실질적으로 도움이 되었다를 3점으로 시작하여 전혀 도움이 되지 않았다는 0점으로 처리하여 전체 0~3까지 서열화 시킨 후 각각의 응답을 비교하였다.

현재 실시되고 있는 가족친화 제도는 대부분 실질적으로 도움이 되었다는 평가를 받고 있으며 특히 실제 운영되면서 가장 많은 도움을 받은 제도는 주5일 근무제인 것으로 나타났다. 이는 응답자 평균적으로 약 2.5점에 해당하는 점수를 부여하고 있어 현 우리사회의 대표적인 가족친화제도로 이해할 수 있다. 이와 더불어 약간의 차이가 존재하지만 여성 육아휴직, 가족 간호휴가제, 남성 출산휴가, 자기개발을 위한 휴가제도 등은 2.3점으로 근로자들에게 실질적인 도움을 주고 있는 제도로 나타났다. 한편 <표 1>에서 상대적으로 도입 비율이 높았던 자녀보육비용 지원제도 혹은 남성 육아휴직제도의 경우 실질적 도움여부에서는 타제도보다 낮



은 결과를 보여 제도가 실질적으로 운영되기 보다는 기업의 홍보 등을 위해 명목적으로 운영되고 있을 가능성 또한 내포하고 있음을 알 수 있다. 동일한 제도를 현재는 도입하고 있지 않지만 실질적으로 도입한다면 얼마나 많은 도움이 되겠는가에 대한 응답을 위와 비교해 보면 이와 유사한 결과를 찾아볼 수 있다. 전체적으로 대부분의 제도들이 많은 도움의 정도를 예측하고 있는데, 이는 특히 자녀보육비용 지원의 경우 도입될 경우 2.7정도의 높은 도움을 예상하고 있어 해당 제도의 실질적 운영에 대한 근로자들의 높은 욕구를 다시 한번 보여주고 있다. 이러한 경향은 여성육아휴직제도, 직장보육시설운영, 출산휴가, 장애가족 지원제도, 가족 간호휴가제도의 도입시 도움 예상에서도 높게 나타나 근로자들의 육아 및 보육과 돌봄 관련 지원제도에 관한 높은 욕구를 보여준다. 이는 우리사회의 가족친화정책이 육아와 보육정책의 실질적 운영에 대한 근로자의 욕구와 한 발 더 나아가 돌봄지원 정책으로의 확대 욕구를 보여주는 결과로 기업의 가족친화정책의 지평을 넓히고 근로자 개인의 다양한 욕구에 부응할 수 있는 수요자 중심의 가족친화정책의 수행이 필요함을 보여준다. 이는 근로자의 생애주기별로 차별적으로 요구되는 보육과 돌봄의 욕구를 파악함으로써 30대 근로자의 육아 및 보육 욕구뿐만 아니라 40~50대 남·녀 근로자의 돌봄의 욕구 역시 충족시킬 수 있는 다양한 가족친화정책의 확대가 요구됨을 보여주는 것이다. 단지 특이한 것은 재택근무제도로 근로자들의 이에 대한 욕구가 낮음을 볼 수 있는데 응답자들이 평균적으로 1.7정도의 도움을 예상해 일과 가족의 양립을 위해 재택근무제를 적극 활용하는 미국과는 다른 양상을 보여줌을 알 수 있다(Galinsky & Stein, 1990).

## 2. 가족친화 정책의 유형화

본 절에서는 <표 1>에서 소개된 다양한 가족친화제도를 유형화하여 가족친화정책의 효과를 분석해 보고자 한다. 먼저 가족친화정책은 2장에서 살펴본 정책의 유형화에 기초하여 탄력근무제도, 출산 및 육아휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자지원제도로 구분한다. 탄력근무제도는 탄력근무제, 주5일근무제, 재택근무제가 이에 속하며, 출산 및 육아휴직제도는 여성 육아휴직제도, 남성 육아휴직제도, 남성의 출산휴가제도가 포함된다. 보육 및 돌봄지원 제도에는 자녀보육비용지원, 직장보육시설 운영, 장애가족 특별지원제도, 가족간호 휴가제가 속하며 마지막으로 근로자지원제도에는 자기개발을 위한 휴직을 포함하였다. 이렇게 유형화된 가족친화정책을 응답자가 근무하는 기업에서 이를 도입하여 실질적으로 운영하고 있는 경우(표 1 참조) 만을 선택하여 기업의 규모에 따라 살펴보았다.

<표 2>에 의하면, 전반적으로 대기업의 경우 중·소기업에 비해 다양한 가족친화정책을 시

표 2. 기업규모에 따른 가족친화정책 실행실태

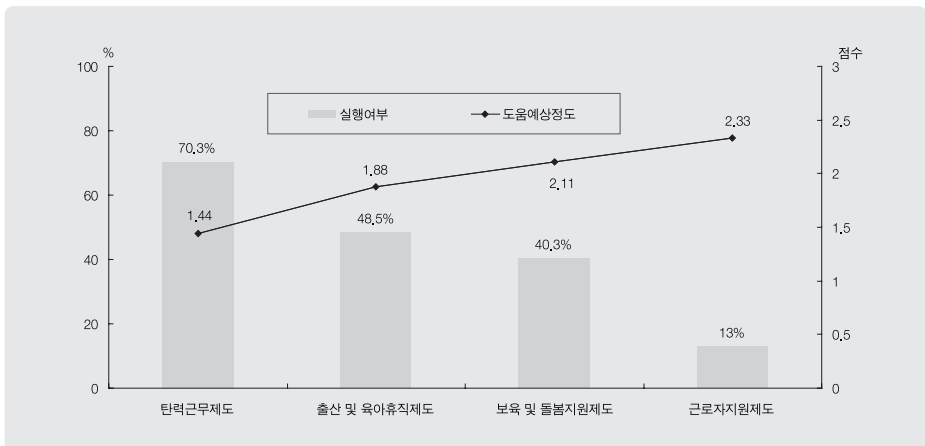
(단위: %)

구분	대기업(300인 이상)	중기업(50~300인)	소기업(50인 미만)
탄력근무제도	90.0	66.3	55.4
출산 및 육아휴직제도	69.3	48.2	30.1
가족돌봄 지원제도	63.9	38.4	20.4
근로자 지원제도	21.8	8.6	7.9
계 (명)	349 (35.0)	255(25.6)	392(39.4)

행하고 있어 중·소기업에 종사하고 있는 근로자의 경우 상대적으로 열악한 일과 가족의 양립 환경에서 근무하고 있는 것을 알 수 있다. 탄력근무제도는 응답자가 근무하는 300인 이상의 대기업의 경우 90%가 해당 제도를 실시하고 있는데 이는 대기업에서 주도적으로 실시하고 있는 주5일제 근무의 영향이 큰 것으로 사료된다. 주5일제 근무의 확산은 중기업과 소기업에서도 유추할 수 있는데, 응답자가 근무하는 50%이상의 중·소기업에서 탄력근무제가 도입되어 운영되고 있음을 알 수 있다. 대기업은 출산 및 육아휴직제도, 가족돌봄 지원제도 등 다양한 가족친화정책에서도 60~70%의 높은 시행률을 보이고 있다. 가장 시행도가 낮은 제도는 근로자 지원제도로 현재 시행되고 있는 가족친화제도가 근로자 개인의 인적자원 개발보다는 출산율을 제고할 수 있는 저출산 극복 정책을 중심으로 실행되고 있음을 알 수 있다.

[그림 2]에서는 가족친화 정책의 유형별로 가족친화정책의 실행 실태와 유형별 제도 도입 시 예상되는 도움의 정도에 대해 [그림 1]에서 살펴 본 바와 같이 0-3점의 척도를 적용하여 비교해 보았다.

그림 2. 가족친화정책 유형별 실행실태 및 제도 도입 시 도움 예상 정도



기업규모별 실행여부를 살펴 본 결과에서 볼 수 있었던 것처럼 탄력근무제도의 경우 전체 기업의 약 70%가 이를 실시하고 있으며 출산 및 육아휴직제도는 48.5%, 보육 및 돌봄지원제도는 40.3%, 근로자지원제도는 13%가 실시되고 있다. 반면, 다양한 유형의 가족친화제도가 도입될 경우 근로자의 직장생활과 가족생활의 조화에 얼마나 많은 도움을 주겠는가에 대한 응답은 다소 상이한 결과를 보여준다. 탄력근무제도의 경우 평균적으로 1.44, 출산 및 육아휴직제도의 경우 1.88을 보이는 반면, 보육 및 돌봄지원 제도에서는 2.11, 근로자지원제도의 경우 2.33의 높은 점수를 부여해 근로자들이 보육 및 돌봄지원제도와 근로자 개인의 인적자원 개발을 위한 지원제도에 보다 높은 관심을 보이고 있음을 알 수 있다<sup>4)</sup>. 즉 이는 현재 50%에 미치지 못하는 기업에서 보육 및 돌봄지원제도 등을 시행하고 있으나 근로자의 해당 정책에 대한 욕구는 보다 높은 것을 알 수 있으며 근로자 지원제도의 확대 역시 시급함을 알 수 있다. 또한 현재 가장 많이 시행되고 있는 탄력근무제도의 낮은 효율성은 재택근무 등 실질적으로 효율성이 떨어지는 제도의 가시적 시행보다는 각 기업의 특성에 맞는 실질적인 탄력근무제도의 실행이 필요함을 보여준다.

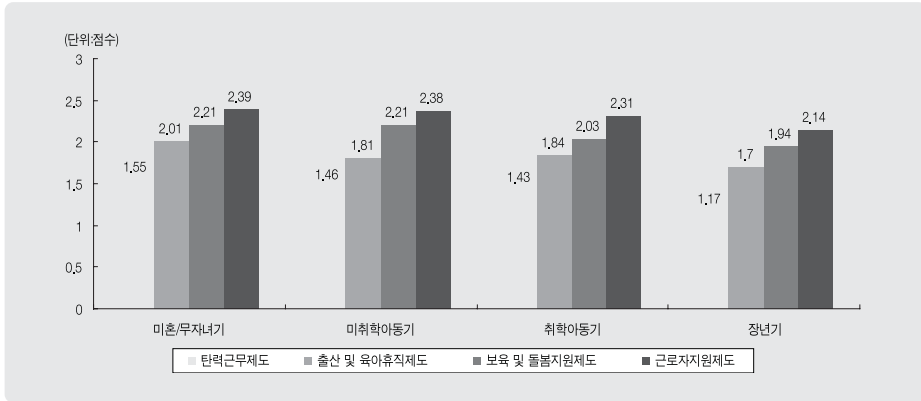
### 3. 가족친화정책의 효과성 분석 - 생애주기를 중심으로

이상에서 살펴 본 가족친화제도의 실태를 요약하면, 가족친화정책의 개인적 욕구에 따른 실질적 운영과 출산 및 육아 정책에서 보육 및 돌봄지원 정책으로의 가족친화정책의 확대가 요구된다는 것이다. 이는 근로자 개개인의 차별적으로 요구될 수 있는 욕구와 필요에 정책이 능동적으로 부합해야 하는 것으로 기업 및 정부 주도의 보편적인 가족친화정책의 실행에서 근로자의 요구에 부합하는 수요자 중심의 가족친화정책의 확대가 필요하다는 것을 암시한다. 따라서 이하의 분석에서는 근로자의 차별적인 욕구에 부응하기 위해 근로자 개개인의 생애주기와 가족친화정책의 효과에 집중하여 생애주기별로 차별화된 가족친화정책의 효과에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 앞에서 살펴본 가족친화정책이 도입된다면 근로자에게 얼마나 도움이 될 것이냐를 분석해 봄으로써 근로자의 생애주기별로 요구되는 가족친화정책의 효과성을 분석해 본다. [그림 3]은 이를 위해 유형화한 가족친화정책의 도움 정도를 유형별로 평균한 값을 생애주기별로 대응한 것이다<sup>5)</sup>. 응답자의 생애주기는 출산과 미취학 아

4) 보육 및 돌봄지원제도의 경우 보육과 돌봄으로 구분하여 제도 도입 시 예상되는 도움의 정도를 재분석해 본 결과 보육 2.15, 돌봄 2.19로 유사한 수치를 보이고 있어 보육과 돌봄지원제도에 관한 근로자의 인식은 유사한 것으로 보인다.

5) 그래프의 값은 무응답의 경우 결측치 처리하여 각각 문항별로 0-3까지의 점수의 합을 합하여 평균한 값이다. 예를 들어 미혼/무자녀기에 처한 응답자의 경우 탄력근무제도가 실시될 경우 도움을 주는 정도를 3점 만점에 1.55점을 부여한 반면, 근로자지원제도가 도입될 경우 2.39점을 부여하여 근로자지원제도의 높은 효율성을 부여하였다.

그림 3. 생애주기별로 살펴본 가족친화정책 도입시 도움 예상 정도



동의 유무를 중심으로 미혼/무자녀기, 미취학아동기(만5세 이하), 취학아동기(만6~18세 미만), 장년기(만 18세 이상)로 구분하였으며 자녀가 둘 이상일 경우에는 어린 자녀를 기준으로 응답자의 생애주기를 구분하였다.

가족친화정책의 효과성을 생애주기별로 구분하여 살펴보면 전체적으로 유사한 경향을 보인다. 생애주기별로 효과성의 정도에 있어서는 약간의 차이가 존재하지만, 생애 전반에 걸쳐 근로자지원제도는 높은 효과성을 예측하고 있다. 다음으로 근로자들이 직장과 가족생활의 조화를 위해 많은 도움을 예상하는 정책은 보육 및 돌봄지원제도, 출산 및 육아휴직제도이고 마지막은 탄력근무제도로 나타나 정책의 유형화별 상대적 순위는 생애주기별로 동일하게 나타난다. 단지 출산 및 육아휴직제도의 경우 미혼/무자녀기에 높게 나타나고 있으나 다른 생애주기에 처한 근로자의 경우 상대적으로 낮게 나타나고 있고 보육 및 돌봄지원제도의 경우 미혼/무자녀기 혹은 미취학아동기에서 높게 나타나고 있다<sup>6)</sup>. 그러나 이러한 기술적 (descriptive) 차이가 통계적으로 유의미한가에 대해서는 보다 정교한 분석이 필요하다.

이에 아래 분석에서는 생애주기별 가족친화 기업정책의 효과성을 측정하기 위하여 일과 가족의 갈등 완화와 가족의 균형을 위한 지원이 궁극적으로 근로자의 삶의 질을 향상시키고 가족생활과 직무의 만족도를 증진시킬 수 있다는 것에 착안하여(강혜련 · 임희정, 2000; Voydanoff, 2004) 일과 가족의 갈등 정도에 영향을 미치는 가족친화정책과 생애주기변수의 효과를 살펴보고자 한다. 분석에 사용되는 변수의 특성을 기초로 경험적 분석은 다중회귀분

6) 미혼/무자녀기에 높게 나타나는 출산 및 육아휴직제도 혹은 보육 및 돌봄지원제도의 긍정적 기능은 아직 결혼하지 않았거나 자녀가 없는 신혼기의 젊은 근로자들이 앞으로 다가올 육아 및 출산에 대한 부담을 정책적으로 해결하고자 하는 욕구의 표출인 것으로 보인다.

석(multiple regression analysis)을 사용하였다. 먼저 종속변수로 사용된 일과 가족의 갈등 변수는 직장의 과도한 업무량, 불규칙한 근무시간, 직장일로 인한 스트레스, 직원이나 고객과의 저녁 회식, 고용의 불안정 등 5개의 문항으로 구성되었다. 변수의 척도는 각각의 항목에 대해 이들이 가정생활에 얼마나 방해가 되는가를 매우 방해됨(3점), 어느 정도 방해됨(2), 거의 방해되지 않음(1), 전혀 방해되지 않음(0)으로 측정하여 총 0점에서 15점까지의 수치로 나타난다. 이러한 일과 가족의 갈등에 영향을 주는 요인으로는 근로자의 성, 학력, 맞벌이 여부, 직장규모, 종사직종, 근무연수, 업종을 고려하였고 근로자가 종사하고 있는 기업에 대해서 스스로 평가한 기업의 가족친화 점수와 응답자의 생애주기를 고려하였다. 경험적 분석은 전체 5개의 회귀분석으로 이루어져 있는데, 첫 번째 분석은 통합 모델(Pooled Model)로 응답자 전체에 대해 일과 가족의 갈등 요인을 분석한 것이다. 이후 수행되는 네 번의 회귀분석은 각각의 가족친화정책 유형에 따라 일과 가족의 갈등에 영향을 주는 요인들을 독립적으로 재분석하였다. 이는 각각의 가족친화정책이 수행되는 사례를 선별하여 이들에 대해 독립적으로 회귀분석을 시행한 것으로 앞서 살펴 본 생애주기와 연관된 가족친화정책의 효과성을 다른 변수들이 통제된 상태에서 각각의 가족친화정책별로 설명변수들의 영향력을 살펴보는 것이다. 이러한 통합 모델과 정책유형별 독립 모델의 비교·분석은 생애주기와 가족친화정책이 근로자의 갈등정도에 미치는 영향력을 가족정책별로 독립적으로 측정할 수 있다는 장점을 가진다.

<표 3>의 통합 모델(Pooled Model)에서 볼 수 있는 것은 소기업에 비해 대기업/중기업에 종사할수록, 기업의 가족친화 평가 점수가 낮을수록 일과 가족의 갈등이 심한 것으로 나타난다는 것이다. 가족친화정책이 상대적으로 많이 도입되고 있는 대기업에서 기업의 가족친화 점수를 통제했음에도 불구하고 소기업보다 갈등의 수준이 높게 나타나는 것은 가족친화정책의 실행 유무가 대기업에 종사할 경우 근로자가 가지는 일과 가족의 갈등 수준을 그리 감소시키지 못함을 보여준다. 이는 기업에서 수행되고 있는 가족친화제도가 일과 가족의 양립을 위해 실질적인 제도로 활용되기 보다는 기업을 홍보하는 차원에서 이루어지고 있다는 연구(유계숙 외, 2006)와도 일맥상통하는 것으로 대기업의 보다 적극적이고 실용적인 가족친화정책 수행의 필요성을 말해준다. 또한 제조업과 건설업에 비해 서비스업종은 일과 가족의 갈등이 적은 것으로 나타났다. 이를 생애주기별로 살펴보면, 장년기에 비해 미혼/무자녀기, 미취학아동기, 취학아동기에 처한 근로자의 경우 공히 일과 가족의 갈등이 높은 것으로 나타났다.

---

7) 기업의 가족친화 점수는 직장생활과 가족생활의 조화를 추구하는 가족친화기업을 10점, 전혀 고려하지 않는 비가족친화기업을 0점이라고 했을 때, 응답자가 근무하는 회사에 대해 주관적으로 평가한 점수로 0에서 10점의 변이를 가진다.

표 3. 가족친화정책별로 살펴 본 일과 가족의 갈등요인 분석

	Pooled Model	탄력근무제	출산 및 육아휴직제도	보육 및 돌봄지원제도	근로자지원제도
	Coef.(t-value)	Coef.(t-value)	Coef.(t-value)	Coef.(t-value)	Coef.(t-value)
성(ref. 남성)	-	-	-	-	-
여성	-.35(-1.59)	-.48(-1.83)	-.20(-0.61)	-.10(-0.29)	.76(1.05)
학력(ref. 중졸이하)	-	-	-	-	-
고졸 이하	.45(1.90)	.36(1.25)	.29(0.78)	.13(0.34)	.33(0.38)
대학 이상	.04(0.10)	-.15(-0.34)	-.14(-0.26)	-.26(-0.46)	-1.21(-1.12)
맞벌이 여부(ref. 아니오)	-	-	-	-	-
예	.05(0.23)	.13(0.49)	-.02(-0.05)	-.13(-0.40)	-.18(-0.27)
직장규모(ref. 소기업)	-	-	-	-	-
대기업	.91(3.87**)	.93(3.35**)	.58(1.66)	1.01(2.62**)	.65(0.88)
중기업	.52(2.17*)	.72(2.41*)	.11(0.27)	.38(0.88)	.08(0.09)
종사직종(ref. 생산직)	-	-	-	-	-
전문관리직	-.17(-0.53)	-.34(-0.88)	-.25(-0.53)	.36(0.71)	-1.26(-1.31)
사무직	-.05(-0.17)	.09(0.26)	-.27(-0.60)	.06(0.12)	-.94(-1.13)
판매·영업직	.04(0.13)	-.16(-0.39)	-.21(-0.38)	-.30(-0.54)	-1.99(-1.77)
근무년수	-.02(-1.16)	-.02(-1.07)	-.03(-1.40)	-.02(-0.67)	.00(.08)
직장업종분류 (ref. 제조업/건설)	-	-	-	-	-
서비스업	-.47(-1.97*)	-.19(-0.68)	-.12(-0.33)	-.42(-1.10)	.80(0.96)
공공행정	-.51(-1.62)	-.43(-1.26)	-.37(-0.93)	-.61(-1.43)	-.73(-0.97)
기타	-.37(-1.13)	-.58(-1.43)	-.77(-1.62)	-1.19(-2.32*)	-.49(-0.45)
가족친화 기업 평가	-.42(-9.22**)	-.42(-7.05**)	-.51(-6.53**)	-.48(-5.80**)	-.59(-3.76**)
생애주기(ref. 장년기)	-	-	-	-	-
미혼/무자녀기	.94(2.59*)	.98(2.34*)	.93(1.79)	.78(1.45)	.30(0.28)
미취학아동기	1.01(2.67**)	.85(1.96)	.98(1.87)	.91(1.57)	.79(0.65)
취학아동기	.62(1.99*)	.58(1.63)	.96(2.18*)	.73(1.66)	1.41(1.55)
상수	8.78(17.96**)	8.75(14.39**)	9.71(11.67**)	9.22(10.68**)	10.56(6.56**)
사례수	990	699	482	399	128
R <sup>2</sup>	.133	.125	.138	.141	.246

\*: p<0.05, \*\*: p<0.01

가족친화정책과 생애주기와의 관계를 보다 면밀히 분석해 보기 위하여 각각의 가족친화정책이 시행되고 있는 경우를 선택하여 가족친화정책의 유형별로 중다회귀분석을 실시하였다. 이는 앞서 기술적 분석에서 제기한 생애주기별로 나타나는 가족친화정책의 효과를 보다 상세히 살펴보고자 하는 것으로 각 정책유형별로 다른 변수들을 통제했을 시 나타나는 정책유



형별 생애주기변수의 효과를 분석하기 위함이다. 회귀분석에 사용된 종속 및 독립변수는 앞서 통합모델(Pooled Model)에 사용한 변수들을 동일하게 사용하였다.

먼저 탄력근무제를 실행하고 있는 회사에 근무하는 근로자의 경우 일과 가족의 갈등에 영향을 미치는 생애주기변수의 영향을 살펴보면, 취학아동기와 미취학 아동기에 처한 응답자의 경우 장년기와 비교했을 때 갈등 정도의 차이가 통계적으로 유의미하지 않음을 알 수 있다. 반면 미혼/무자녀기에 속한 근로자는 장년기와 비교했을 때 여전히 높은 일과 가족의 갈등정도를 보이고 있어 탄력근무제가 이 시기에 처한 근로자에게는 일과 가족의 갈등 감소에 뚜렷한 효과를 주지 않는 것으로 해석된다. 이는 탄력근무제의 실시가 아동을 둔 근로자의 경우 -미취학 아동기, 취학아동기- 일과 가족의 갈등을 줄이는 데 효과를 나타내는 것으로 이 시기에 처한 근로자의 경우 탄력근무제가 일과 가족의 조화를 위해 긍정적으로 기능한다는 것으로 해석할 수 있다. 반면, 출산 및 육아휴직제도의 경우 미혼/무자녀기와 미취학아동기에 처한 근로자의 경우 장년기와 비교했을 때 갈등의 정도가 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않게 된다. 그러나 취학아동기에 처한 근로자의 경우 출산 및 육아휴직제도의 실시에도 불구하고 여전히 장년기에 처한 근로자와의 유의미한 갈등차이를 보이고 있다. 이는 출산 및 육아휴직제도의 실시가 미혼/무자녀거나 미취학아동기에 처한 근로자의 경우 일과 가족의 조화에 긍정적으로 기능하는 것으로 해석될 수 있으나 취학아동기에 처한 근로자의 경우 별 영향을 주지 않음을 알 수 있다. 한편 보육 및 돌봄지원제도와 근로자 지원제도의 실시는 장년기와 비교했을 때 다른 생애주기에 처한 근로자들이 더 이상 갈등 정도에서 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있지 않아 생애전반에 걸친 양 제도의 중요한 영향력을 알 수 있다.

위의 결과는 일과 가족의 갈등에 영향을 미치는 가족친화정책의 효과가 생애주기별로 다르게 나타남을 보여주는 것으로 탄력근무제의 경우 미취학아동기와 취학아동기에, 출산 및 육아휴직제도의 경우 미혼/무자녀기와 미취학아동기에 처한 근로자의 일과 가족의 조화에 긍정적으로 기능함을 보인다. 한편 보육 및 돌봄지원제도와 근로자지원제도의 경우 근로자 생애전반에 걸쳐 일과 가족의 조화에 긍정적으로 기능하고 있다.

## V. 결론

본 연구는 현재 실행되고 있는 가족친화 기업의 실태를 살펴보고 가족친화정책의 효과를 근로자의 생애주기를 고려하여 분석해 보고자 하였다. 이는 가족친화적 기업정책이 수요자 중심의 즉 근로자 중심의 정책이 되기 위해서는 근로자의 욕구에서부터 출발해야 하고 이러

한 욕구는 근로자의 생애주기에 따라 상이하게 나타날 수 있다는 논의에 토대를 둔다.

분석 결과 현재 실행되고 있는 가족친화 정책은 출산 및 육아 정책에서 보육 및 돌봄지원 정책으로의 가족친화 정책의 저변 확대가 요구된다. 근로자들이 직장과 가족생활의 조화를 위해 많은 도움을 예상하는 정책을 생애주기별로 살펴 본 분석에서도 이와 유사한 결과를 볼 수 있는데 근로자 지원제도와 보육 및 돌봄지원제도는 근로자의 모든 생애주기에 걸쳐 공히 높은 수치를 보이고 있다. 반면 탄력근무제도의 경우 전 생애주기에 걸쳐 가장 낮은 필요도를 보이고 있고 출산 및 육아휴직제도 역시 상대적으로 낮은 필요도를 나타내고 있다. 즉 기술적 분석에서 가족친화정책의 유형별 효과는 모든 생애주기에서 동일하게 나타나고 있다. 그러나 생애주기에 따른 가족친화 정책의 효과를 보다 자세히 살펴 본 중다회귀분석에서는 가족친화정책의 효과가 생애주기별로 다르게 나타나고 있음을 보여준다. 탄력근무제의 경우 미취학아동기/취학아동기에, 출산 및 육아휴직제도는 미혼/무자녀기와 미취학아동기에 일과 가족의 조화에 보다 긍정적으로 기능함을 보여주며 보육 및 돌봄지원제도와 근로자지원제도는 생애 전반에 걸쳐 근로자의 일과 가족의 조화에 효과적으로 기능함을 알 수 있다.

현재와 같은 가족친화정책의 수립 시기에는 기업별로 종사하는 근로자의 특성에 따라 어떠한 가족친화정책을 우선적으로 수행하는 것이 근로자의 일과 가족의 조화에 보다 효과적으로 작용할 수 있는가에 대한 고민이 선행되어야 한다. 이를 위해 기업은 정책 선택의 기준이 필요하며 본 연구는 경험적 분석을 토대로 기업에 종사하는 근로자의 성과 연령 등 근로자의 특성별 정책적 수요를 반영하는 생애주기별 가족친화정책의 수립이 필요함을 주장한다. 기업에 종사하는 근로자의 특성을 토대로 기업은 가장 필요한 가족친화정책에 대해 중장기적인 시각으로 종합적으로 검토하고 추진해 나가야 한다. 예를 들어 신혼기 근로자들을 위해서는 배우자를 위한 선택적 재정지원제도, 배우자를 위한 연금제도 등의 경제적 지원과 결혼휴가, 산전후휴가, 육아휴직 등의 출산 및 보육지원제도가 포함된다. 이와 함께 배우자가 구직을 원할 경우 배우자의 구직지원 혹은 직업훈련교육, 부부교육, 부부상담 등과 같은 프로그램도 실시할 수 있을 것이다. 한편 아동기 자녀를 둔 근로자들의 경우 피부양자를 위한 의료보험, 치과보험, 생명보험 등 보험제도와 돌봄 및 보육 등의 경제적 지원제도 및 육아휴직, 가족간호휴가제, 파트타임제, 탄력근무제 등의 수립을 제안할 수 있을 것이다. 중·장년기 근로자들을 위해서는 이 시기에 요구되는 노부모 부양의 필요에 의해 노부모를 위한 의료보험, 장기요양보험 등과 대학생 자녀의 장학금 및 등록금 지원 등의 경제적 지원제도 및 노인수발을 위한 유급 가족휴가 등의 가족친화정책을 제시할 수 있다.

본 연구는 근로자의 생애주기별로 차별적으로 요구되는 욕구와 필요에 정책이 능동적으로 대응함으로써 수요자 중심의 가족친화 정책 나아가 맞춤형 가족친화 정책의 수립과 수행이

필요함을 보여 준다. 이는 한정된 자원과 효과적 정책 수행에서 고민하는 다수의 기업들로 하여금 기업의 특성과 근로자의 수요를 동시에 고려한 제도의 선택적 도입에 합당한 근거를 제시한다. 비록 본 연구가 보다 세분화된 기업의 유형 혹은 다양한 가족친화정책에 대한 개별적 고려 등 차기의 연구과제들을 남기고 있으나 생애주기에 따른 가족친화정책의 차별적 효과를 분석함으로써 다양한 가족친화정책 중 근로자의 특성을 기초로 해당 기업이 우선적으로 필요한 정책을 선정하는데 이론적·경험적 근거 마련과 가족친화 정책의 효과성을 제고하는데 기여할 수 있을 것이다.

김안나는 독일 만하임대학에서 사회학박사학위를 받았으며, 현재 대구가톨릭대학교 사회복지학과에 재직 중이다. 주요관심분야는 여성빈곤, 사회적 배제, 가족친화정책 등이며, 현재 사회적 배제 국제비교연구, 생애사연구, 근로빈곤층 등을 연구하고 있다  
(E-mail: ankim@hanyang.ac.kr).

## 참고문헌

- 강혜련, 김태홍, 김진호(2001). 가족친화적 환경과 기업 정책. 이화여자대학교 경영연구소.
- 강혜련, 구자숙, 김효선, 임주리, 정수인, 김 민(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구. 여성가족부.
- 강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절 변인의 효과. 한국심리학회지:여성, 5(2), pp.1-14.
- 강혜련(1999). 주요 선진국의 가족친화적 기업정책 비교연구. 경영논총, 17(2), pp.7-30.
- 김안나, 김미경, 유계숙, 장보현, 신인철(2007). 가족친화적 기업모형개발 연구. 한국여성정책연구원, 한국보건사회연구원.
- 김영옥(1998). 여성취업력의 동태적인 변화 분석. 한국여성개발원.
- 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원.
- 유계숙, 전해정, 최성일, 장보현, 한지숙(2006). 출산 가족친화 기업경영 확산방안 연구. 보건복지부.
- 여성가족부(2007). 가족친화경영. 여성가족부.
- 유계숙, 한지숙, 안은진, 최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구. 한국노동연구원, 뉴패러다임센터.
- 이현송(1996). 가족의 생애주기와 기혼여성의 경제활동. 한국사회학, 30, pp.759-777.
- 장명희, 변숙영, 김태홍(2006). 비정규 서비스·판매직 근로자의 현황 및 직업능력개발 과제. 한국직업능력개발원.
- 최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구. 한국가족복지학, 17, pp.143-171.
- 한국리서치(2006). 가족친화기업에 대한 인식조사 결과보고서. 한국리서치.
- 황수경(2002). 기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 황수경, 김훈, 김인선, 성지미, 유계숙(2008). 파트타임 등 일·가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책대안 연구. 한국노동연구원.

- Adams, G. A., King, L. A., and Kin, D. W. (1996). "Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 81, pp.411-420.
- Brückner, H. (2004). *Gender Inequality in the Life Course: Social Change and Stability in West Germany, 1975-1995*, NY: Transaction Publishers.
- Darcy, C. and McCarthy, A. (2007). "Work-family conflict". *Journal of European Industrial Training*, 31(7), pp.530-549.
- Forth, J., Lissenburgh, S., Callender, C. and Millward, N. (1996). *Family-friendly working arrangement in Britain*. London: Department for Education and Employment.
- Galinsky, E., Friedman, D. E., and Hernandez, C. A. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. Families and Work Institute.
- Galinsky, E. and Stein, P. (1990). "The Impact of Human Resource Policies on Employees: Balancing Work/Family Life". *Journal of Family Issues*, 11, pp.55-64.
- Glick, P. C and Parker, R. Jr. (1965). "New Approaches in Studying the Life Cycle of the Family". *Demography*, 2, pp.187-202.
- Gonyea, J. G., and Googins. B. K. (1996). "The Restructuring of Work and Family in the United States: A New Challenge for American Corporations." pp.63-78 in S. Lewis and J. Lewis (eds). *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Marks, S.R. and MacDermid, S. M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance." *Journal of Marriage and the Family*, 58, pp.417-432.
- Mayer, K. U. (2009). "New Directions in Life Course Research". *Annual Review of Sociology* 35, pp.413-433.
- Mortimer, J. T. and Shanahan, M. J. (eds.) (2003). *Handbook of the Life Course*, NY: Kluwer Academic Publishers.
- OECD. (2002). *Babied and bosses: Reconciling work and family life*. OECD.
- OECD. (2007). *OECD Employment Outlook*. OECD.
- Schneider, B. and Waite L. J. (2005). *Being together, working apart: dual-career families and the work-life*, Cambridge:CUP.

- Simkin, C. and Hillage, J. (1992). *Family-friendly working: New hope or old hope*. Institute for Manpower Studies, Brighton.
- Thomas, L. and Ganster, D. (1995). "Impact of family-supportive work variable on work-family conflict and strain". *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp.6-15.
- Voydanoff, P. (2004). "The effects of work demands and resources on work-family conflict and facilitation". *Journal of Marriage and Family*, 66, pp.398-412.
- Weite, L. J. (1980). "Working wives and the family life cycle". *American Journal of Sociology*, 86(2), pp.272-294.



부록 1. 응답자 특성 및 근무 기업에 대한 기술적 분석

(단위: %)

변수		비율	
응답자 개인별 특성	성	남성	58.6
		여성	41.4
	연령	30세 미만	20.1
		30~39세	35.0
		40~49세	34.8
		50세 이상	10.1
	학력	중졸 이하	1.9
		고졸	25.6
		대학교 졸업	63.4
		대학원 졸업 이상	9.1
	직업	전문/관리직	20.1
		사무직	42.8
		판매/영업/서비스직	20.7
		생산/기능/노무직	9.7
		기타직	5.7
응답자 근무 기업에 대한 특성	기업규모	대기업(300인 이상)	35.0
		중기업(50~300인 미만)	25.6
		소기업(49인 이하)	39.4
	기업의 산업형태	제조업	17.9
		서비스업	42.3
		IT/정보	6.7
		건설업	6.7
		공공행정	14.3
		기타	12.1
	총 응답자 수	996명	

# The Effect of Family-friendly Policy in a Life Course Perspective

**Anna Kim**

(Catholic University of Daegu)

---

The purpose of this paper is to examine the effect of current family-friendly policies, which have been implemented in order to facilitate work-family balance, with special emphasis on the life course of employees. The approach of this paper is based on the idea that the family-friendly policy should start from the needs of employees and that such needs can vary according to the life course of the employee. The results of descriptive analysis show at first that the family-friendly policies currently being implemented need to be extended to cover from maternity and fertility support to child nurturing and care services. According to further analysis, the effect of family-friendly policies varies considerably by the employee's life course stage. For instance, flextime has positive effects on achieving work-family balance for the married employees with preschool or school children; maternal or child care leaves has positive effects for the single or married employees without children; and child nurturing and care services are found to have positive effects over the whole life course.

---

Keywords : Family-friendly Policy, Work-family Balance, Work-family Conflict, Life Course

2009년 제29권 2호

# 보건사회연구

HEALTH AND SOCIAL WELFARE REVIEW

---

인쇄일 | 2009년 12월 15일

발행일 | 2009년 12월 31일

발행인 | 김용하

발행처 | 한국보건사회연구원

122-705 서울시 은평구 진흥로 268

전화 | 02-380-8000

홈페이지 | <http://www.kihasa.re.kr>

제작 | 예원기획

정가 | 5,000원

# HEALTH AND SOCIAL WELFARE REVIEW

- Anna Kim** The Effect of Family-friendly Policy in a Life Course Perspective
- Jiwon Kang** Korea's Policy on Single-parent Households: An International Comparison
- Bae, Hwa-ok | Kim, Yu-Kyung** Social Exclusion and Poverty of Disabled Women
- Jang, Yun-Jeong** The Impact of Implementation of Unit Care Systems on Care Workers' Burnout, Care Work and Care Environments in Japan's Special Nursing Homes
- Lee Pil-Do | Kim Mi-Hye** A Study of Standard Funeral Service Charge
- Ku, In-hoe | Shon, Byong-Don | Um, Ki-Wook | Jung, Jae-Hoon | Lee, Soo-Youn** Social Integration of Immigrants in Korea: Examination of the Eligibility of Permanent Residents to Social Welfare Benefits
- Park, Neung Hoo | Bae, Mi Won** Determinants of the Labor Mobility of the Working Poor
- Yong-Gab Lee** Reforms of the German Public Health Insurance during the Last Twenty Years and Their Lessons for the Korean National Health Insurance
- Seng-Eun Choi** Elasticity of Taxable Income and Deadweight Loss
- In Suk Cheong | Sangjik Lee** A Study on an Incentive System for Reducing Pharmaceutical Expenditure in Korea
- Kirang Kim | Mi Kyung Kim | Young-Jeon Shin** Household Food Insecurity and Its Characteristics in Korea

