

아버지가 가정으로 돌아오고 있다

6

‘가장역할 뒷받침’ 제도화 바람

갓가지 명목 휴가 보장...‘출산휴가’는 대선공약까지

가정을 소중히 여기는 신세대 남편들의 의식은 직장풍토는 물론 사회제도에도 변화의 바람을 몰아오고 있다.

기업체마다 회사와 가정의 조화를 위한 갓가지 명목의 휴가를 늘리고 대선을 앞두고 정당들은 ‘아내가 출산한 뒤 3~7일의 남편 출산휴가제’를 여성정책 최우선 공약으로 내세워 모성보호와 함께 부성보호의 개념을 등장시키고 있다.

아버지를 가정으로 돌아가게 만드는 휴가제도 가운데 가장 돋보이는 것은 (주)미원이 지난 9월부터 국내에선 처음으로 실시 중인 ‘새로운 휴가제도’이다.

(주)미원의 이 제도는 그동안 법적으로 보장됐음에도 불구하고 제대로 쉴 수 없었던 연·월차 휴가를 원할 때 부담없이 찾아쓰도록 배려해주는 것이다. 중역과 관리자급을 우선 대상으로 분기마다 3일 이상 쉬게 하는 ‘리프

레시 풀’ 휴가, 전사원 대상인 매월 하루 ‘스위트 홈’ 휴가와 연 1회 ‘생일’ 휴가 등 세가지로 매분기 시작 일주일 전에 개인별 휴가신청서를 받아 회사에서 공식 발령을 내리는 ‘반강제성’이 특징이다.

가족참여 행사 적극 마련

지난달말 3일 동안 친정나들이를 다녀온 미원 품질관리과 강병광 과장의 부인 이행남(31)씨는 “결혼 6년 만에 가족끼리 처음 떠난 겨울여행이어서 아이들도 웅덩이에서 민물새우잡이를 하며 무척 좋아했다”면서 “새로운 휴가제도 덕분에 아이들이 클수록 절감하는 아버지 역할을 앞으로 기대해도 좋을 것 같다”고 말했다.

(주)미원과 같은 제도화는 아닐지라도 결혼기념일 휴가·기일 휴가 등으로 연·월차 휴가를 적극 권장하는 추세는 최근 들어

대부분의 직장에서 일반화하고 있다.

주 1~2회 ‘가정의 날’을 정해 퇴근시간을 30분 앞당기는 사례는 삼성그룹과 럭키금성상사 등 무역업체에 많고 (주)대우처럼 오후 6시 방송을 통해 ‘정시 퇴근하기’ 캠페인을 벌이는 곳도 드물지 않다.

사원가족들을 회사행사에 적극 참여시키는 사례도 많다.

럭키금성그룹은 여의도 본사 건물의 지하 대강당을 문화공연장으로 무료개방해, 사원가족들에게 월2회 주말 영화상영, 계절별 음악회나 오페라·사물놀이 공연, 어린이 대잔치 등을 제공하고 있고, 대우자동차 등은 ‘1일사원제’를 통해 부인과 아이들에게 생산현장을 견학시키기도 한다.

이런 현상의 배경에는 경기침체 등 경영악화를 벗어나기 위한 ‘경비줄이기 전략’이나, 보다 높은 생산성을 끌어내려는 경영차

원의 계산이 깔려 있지만 근본적으로 ‘회사와 가정의 조화’를 추구하는 요즘 아버지들의 달라진 인식과 욕구를 적극적으로 수용하지 않을 수 없게 됐음을 반증하고 있다.

이번 14대 대통령선거에서 일부 정당과 여성단체가 내놓은 여성 정책공약 가운데 주요과제로 떠오른 ‘남편의 출산휴가제’는 ‘새로운 아버지역할’에 대한 사회제도적 뒷받침으로 해석할 수 있다. ‘남편의 출산휴가제’는 민주당이 3~7일 보장을, 여성단체연합이 7일 실시의무화를 제안하고 있고 국민당은 ‘중환자가족 간병휴가제’를 내놓고 있다.

당당하게 “먼저 갑니다”

남편의 출산휴가는 동양맥주 등 일부 기업에서 1~2일 월차를 활용하고 있기도 하지만 유급휴가로 공식보장해주는 곳은 거의 없는 형편이다.



회사 주최 들놀이예 참여한 가족들의 즐거운 한때. 사원가족과 함께 하는 행사를 적극적으로 개발하는 회사가 늘고 있다.

기업쪽에서는 법정 휴가기간의 확대가 현실적으로 무리라며 ‘남편의 출산휴가제’에 난색을 표시하고 있어 공약의 실현 여부는 미지수이다.

그러나 젊은 핵가족의 증가와 함께 아버지 역할에 대한 기대도 높아지고 있는 만큼 ‘부성보호제도’의 도입은 불가피한 것으로 예견되고 있다.

그런 의미에서 80년대초 맨처

음 ‘가정의 날’을 만들었던 삼성물산이 올해 들어 이 제도를 폐지한 이유는 시사하는 점이 크다.

“이제는 더 이상 일찍 퇴근해 집으로 가라거나 야근을 하라고 요구할 필요가 없어졌기 때문이죠. 스스로 알아서 제시간에 일을 끝내고 자기일이 있으면 당당히 먼저 퇴근을 합니다.”

〈김경애 기자〉