

호주의 돌봄자 지원에 대한 탐색 -노인을 돌보는 가족돌봄자를 중심으로-

이진아

부산가톨릭대학교 사회복지상담심리학과

Exploring Australia's Carer Support -Focused on Family Carers Taking Care of the Elderly-

Jin Ah Lee

Department of Social Welfare and Counseling Psychology, Catholic University of Pusan

요약 본 연구는 호주에서 시행하고 있는 돌봄자, 특히 노인을 돌보는 가족돌봄자에 대한 지원 관련 시책 및 서비스 내용을 중심으로 관련 자료 등을 문헌조사를 통해 살펴보았다. 그리고 이를 바탕으로 우리나라 노인을 돌보는 가족돌봄자 지원에 대한 시사점을 찾고자 하는 목적을 가진다. 우리나라와 다른 호주의 특징 중 하나는 돌봄자들의 사회적, 경제적 공헌을 공식적으로 인정하는 “돌봄자인정법”이 2010년 제정되었다는 점이다. 또한 가족의 범주를 직계가족만이 아니라 실질적으로 돌봄을 제공하는 사람으로 포괄하고 있다. 호주의 가족돌봄자들을 위한 지원 서비스의 주요 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같은 점들을 지적할 수 있다. 돌봄의 부담을 덜어주기 위한 돌봄자들에 대한 다양한 레스파이트 케어와 상담의 제공, 경제적인 지원 그리고 돌봄과 일을 병행할 수 있도록 지원하는 내용을 담고 있다는 것이다. 이러한 점들에 기반하여 우리나라의 가족돌봄자들을 지원하기 위한 체계적인 법적 근거의 마련, 레스파이트 케어의 다양화 및 확충, 그리고 가족돌봄자에 대한 보상 및 지원의 확대 등이 제안되었다.

Abstract This study was conducted to review the policies and services related to support for Australian carers, especially family carers for the elderly, and to identify the implications of the support provided for family carers of the elderly in Korea. The Australian system differs from that in Korea as the 'Carer Recognition Act' (enacted in 2010) officially recognizes carers' social and economic contributions. In addition, the definition of 'family' used includes persons who provide care and immediate family members. An overview of support services for family carers in Australia highlighted the following. Carer Recognition Act provides for various forms of respite care and counseling for carers, financial support, and assists carers balance the demands of caring and work. Based on these observations, we propose that a systematic legal basis be devised to support family carers in Korea, to diversify and expand respite care, and to expand compensation and support for family carers.

Keywords : Australia, Family Carers, Support, Exploration, Literature Study

*Corresponding Author : Jin Ah Lee(Catholic University of Pusan)

email: jj88@cup.ac.kr

Received September 29, 2022

Accepted November 4, 2022

Revised November 1, 2022

Published November 30, 2022

1. 서론

돌봄의 책임이 사회로 옮겨가는 양상을 보이고 있으나 여전히 가족을 중심으로 한 돌봄자(carer)는 많은 비중을 차지하고 있고 이들의 역할은 매우 중요하다[1]. 이미 해외에서는 이러한 가족돌봄자들에 대한 지원에 주목하고, 다양한 지원책들을 시행하고 있는데, 돌봄자들에 대한 적극적 지원방안을 펼치고 있는 나라들 중 하나가 호주이다[2,3]. 2021년 호주 통계청(Australian Bureau of Statistics, 이하 ABC) 보고에 따르면, 약 5명중 1명 정도의 호주인이 장애를 가졌고, 많은 다른 사람들이 이러한 장애를 가진 사람들에게 돌봄을 제공하는 일에 관련되어 있다. 도움이 필요한 사람들 중 절반이 넘는 54.2%는 65세 이상의 사람들이었다[4]. 그리고 이러한 사람들을 돌보는 돌봄자들은 2백 6십 5만 명 정도로 조사되어 모든 호주인의 약 10.8%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 모든 돌봄 제공자 중 70.1%가 돌봄 역할이 가족의 책임이라고 인식하고 있기 때문에 돌봄자 역할을 하고 있는 것으로 나타났다[5].

흥미로운 사실은 호주의 고령화 추세는 우리나라에 비하면 낮은 수준이지만, 그럼에도 불구하고 호주는 1990년대부터 고령자를 비롯하여 장애인, 장기요양이 필요한 환자 등을 돌보는 돌봄자에 대한 지원을 전국 규모로 실시하고 있다는 점이다[3]. 호주에서는 1980년대 이후 시설 케어로부터 재택케어, 지역케어로의 전환과 장애인에 대한 권리보호운동 등을 배경으로 돌봄자 지원에 대한 대응이 진행되었다. 1985년에는 ‘재택케어 및 커뮤니티 케어법(Home and Community Care Act)’이 제정되어, 재가·지역케어 프로그램(Home And Community Care Program, 이하 HACC)이 시작되었다. 1997년에 제정된 ‘고령자케어법(Aged Care Act)’에서 ‘돌봄자 지원’이 중심으로 떠올라 다양한 시책들이 실시되었다. 그리고 2010년에 ‘돌봄자 인정법(Carer Recognition Act 2010, 이하 CRA 2010)’을 제정하여 돌봄자는 사회에서 존경받을 만한 사람들이며 이들의 사회적 경제적 공헌에 대해 공식적으로 인정하였다[6].

한편, 우리나라의 경우 돌봄 대상자 중심의 돌봄 정책이 진행되고 있어, 가족돌봄자(carer)에 대한 지원 서비스 및 정책은 매우 제한적이다. 또한 가족돌봄자들은 돌봄으로 인한 경력단절이나 개인생활 활용의 어려움, 정신적 스트레스, 다양한 가족갈등을 경험하고 있는 것으로 조사되어[7], 이들을 보호하고 지원하기 위한 방안이 필요하다. 하지만 가족돌봄자 지원을 위한 법적인 근거

가 마련되어 있지 않고[8], 가족들의 돌봄 완화를 위한 지원이나 프로그램도 다양하지 않아 이에 대한 대응이 필요하다고 지적되고 있다[8,9].

이러한 점에 기반하여, 본 연구에서는 호주에서 1990년대 후반부터 실시하고 있는 돌봄자 지원 관련 시책 및 그 내용을 살펴보고자 한다. 특히 고령화로 인한 노인을 돌보는 가족돌봄자들이 늘어가는 현실을 감안하여 이들의 돌봄 부담을 완화시키기 위한 실질적인 지원 및 서비스를 중심으로 살펴보고 이를 토대로 우리나라 노인을 돌보는 가족돌봄자들을 위한 지원 관련 시사점을 모색하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 목적을 달성하기 위해 호주의 관련 시책과 돌봄자 관련 서비스 등의 문헌 자료들을 중심으로 살펴보았다. 특히 돌봄자 지원 서비스에 대해서는 Services Australia, Carer Gateway, My Aged Care 사이트의 내용을 중심으로 알아보았다.

2. 이론적 배경

2.1 돌봄자의 의미 및 범위

호주의 경우 우리나라와 달리 장기요양보험을 실시하고 있지 않기 때문에, 장기요양 수급자와 관련한 의미가 존재하지 않는다. 하지만 연방정부가 보조금을 지급하고 있는 노인시설에 입소하거나 일부 재가요양시설 프로그램 이용에 있어서는 노인케어사정팀(The Aged Care Assessment Teams; ACATs)의 인정을 받을 필요가 있다[6]. 하지만 ‘RCA 2010’에서는 케어를 제공하는 돌봄자에 대한 의미를 다음과 같이 정의하고 있다. 돌봄자란 “장애를 가졌거나, 의학적 상태(임종(terminal) 또는 만성적(chronic) 질병을 포함)을 가졌거나, 정신적 질병을 가졌거나 또는 허약하거나 고령이라는 이유로 케어가 필요한 다른 개인에게 개인적인 케어, 지원(support), 그리고 도움(assistance)을 제공하는 개인”을 의미한다(RCA Part 1-5). 여기서는 또한 돌봄자가 아닌 개인에 대한 의미도 다음과 같이 밝히고 있다. 이에 따르면 돌봄자가 아닌 개인은 서비스 계약 또는 서비스 제공에 대한 계약 하에서 케어, 지원 그리고 도움을 제공하거나, 또는 자선단체, 복지나 지역사회 기관에서 자원봉사 활동을 하는 과정에서 케어, 지원, 그리고 도움을 제공하는 개인, 또는 교육이나 훈련 과정에서 요구하는 한 부분으로서 케어, 지원, 그리고 도움을 제공하는 경우의 개인은 포함되지 않는다. 그리고 단순히 배우자, 사실상의 파트너, 부모, 자녀 또는 개인의 다른 친척, 또는 개인의 후견인, 또

는 케어를 요구하는 개인과 함께 산다는 이유만으로 이 개인이 돌봄자는 아님을 명확히 하고 있다. 이런 의미에서 보자면, 돌봄자란 가족만을 의미하는 것이 아니라 그 범위가 매우 광범위하며 돌봄을 필요로 하는 사람에게 케어, 지원, 도움을 제공하는 사람으로 볼 수 있다. 다만 제공하는 케어, 지원, 도움의 양과는 상관없으며, 계약 관계 하에서 제공되는 케어, 지원, 도움은 포함되지 않음을 알 수 있다. 그리고 자원봉사 활동 또는 교육이나 훈련을 위해 필요한 경우 제공된 케어, 지원, 도움도 제외되고 있다.

2.2 돌봄자 현황

호주 통계청에서는 정기적으로 돌봄자에 대한 조사를 실시하고 그 결과를 발표하고 있는데, 이는 'Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings' 사이트에서 찾아볼 수 있다. 가장 최근 자료인 2018년 조사에 따르면, 호주 사람 약 9명 중 1명인 10.8%가 장애를 가진 사람 혹은 노인에게 무급의 돌봄을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 여성 돌봄자가 남성 돌봄자보다 많아, 모든 여성의 12.3%, 모든 남성의 9.3%가 돌봄자였다. 15세 이상 전체 호주인의 3.5%인 861,600명이 주 돌봄자(primary carer)이며, 주 돌봄자들의 삶은 그들의 돌봄 역할에 의해 심각하게 영향을 받는 것으로 보인다. 주 돌봄자의 평균 연령은 54세이며, 전반적인 돌봄자 연령은 51세로 조사되었다. 또한 주 돌봄자 중 37.4%가 장애를 가진 것으로 나타났는데 이것은 돌봄을 제공하지 않는 사람들의 15.3%와 비교해 약 2배 이상이다. 남성 주 돌봄자들의 44.3%가 장애를 가졌으며 이는 여성 주 돌봄자가 35.0%인 것과 비교해 다소 높은 수치를 보였다. 남성 주 돌봄자의 7.2% 그리고 여성 주 돌봄자의 6.8%가 심각한 계약을 가지고 있는 것으로 보고되었다. 주 돌봄자들은 대부분의 돌봄을 자신의 배우자나 파트너에게 제공하는 것으로 나타났으며, 그 다음이 자녀들 그리고 부모 순인데 각각 36.6%, 27.1%, 그리고 26.2%로 조사되었다.

2.3 선진국들의 가족돌봄자 지원

OECD 주요 국가들에서 실시되고 있는 노인을 돌보는 가족돌봄자 지원방식을 살펴보면, 경제적 지원과 시간지원, 그리고 서비스 지원으로 분류할 수 있다[10]. 경제적 지원에는 돌봄수당이나 현금 급여와 같은 직접적 현금 지급과 세금면제나 연금 크레딧 제공과 같은 간접

적 방식이 있다. 또한 시간관련 지원에는 휴가 사용이나 근무시간의 탄력적 이용과 같은 제도와 레스파이트 휴가 등이 포함된다. 서비스 지원에는 시설과 공공서비스, 지역사회 기반 직접 서비스 제공이 있으며, 가족돌봄자에 대한 교육프로그램, 상담서비스, 지지집단 조직 등이 여기에 해당된다. 이러한 지원 방식은 나라별 특성에 따라 다양한 방식으로 혼용되고 있으나 가족돌봄자 지원에 있어서 유럽의 경우는 경제적 지원방식으로, 미국과 일본은 시간지원 방식을 중심으로 강화되는 경향을 보이고 있다[10,11].

OECD 주요국의 일·가정 양립을 위한 휴가제도로는 육아휴직과 그 외 일하는 부모를 위한 추가적인 휴가가 있다. 일하는 부모를 위한 추가적인 휴가에는 연차휴가와 아프거나 병이 있는 가족을 돌보기 위한 휴가가 포함된다. 또한 아프거나 병이 있는 가족을 돌보기 위한 가족돌봄 휴가가 있는데 유급과 무급 그리고 단기휴가와 장기휴가로 구분된다[10].

3. 관련 제도의 변화

3.1 1980년대부터 1990년대

호주의 노인복지도 과거에는 시설 중시의 정책을 취했으나 요양시설에 대한 지출 억제 및 시설 중시 정책에 대한 비판이 높아져가면서, 1980년대 중반에재가케어지역 케어 중시의 정책으로 전환하게 되었다[3]. 재가케어 시스템에서 중요시되는 것은 생활의 원조라는 관점이며 이러한 것은 돌봄을 필요로 하는 사람뿐만 아니라 돌봄자의 생활도 포함되는 것을 의미한다[12]. 1985년 '노인케어개혁전략'(Aged Care Reform Strategy)이 시작되었고, 재가케어 관련 법률을 통합한 '재가케어 및 커뮤니티케어법'(Home and Community Care Act)이 제정되었다[3].

1985년의 '노인케어개혁전략'은 매우 큰 개혁의 시작이라 할 수 있으며, 이러한 흐름은 1997년의 '노인케어구조개혁'(Aged Care Structural Reform)으로 이어진다. 돌봄자에 대한 지원이 명확한 형태로서 자리매김하게 된 것은 1997년 개혁이라 할 수 있다[2]. '노인케어법'(Aged Care Act 1997)에 기반한 '노인케어구조개혁'은 시설케어, 재가케어, 그리고 돌봄자 지원이라는 세 가지 정책을 중심으로 구성되었다. 이러한 변화의 배경에는 장애인이나 노인이 제공받는 돌봄 전체의 약 74%를 가족, 친구, 이웃주민 등의 비공식적 돌봄자들이 담당하

고 있다는 현실이 있었고, 재가 케어를 계속적으로 유지하기 위해서는 돌봄자에 대한 지원이 중요하다는 인식이 높아졌기 때문이다[2]. 또한 1980년에 일어난 장애인에 대한 권리보장운동을 배경으로 1990년대에 장애인들이 연방정부와 주정부에 대해서 돌봄자의 욕구와 권리를 인정하도록 하는 로비활동을 진행하기 시작했다. 각지의 장애인 단체나 네트워크가 모여서 호주 돌봄자 연합(Carers Association of Australia, 현재의 Carers Australia)을 1993년 설립했다. 이 단체는 이후 돌봄자를 공식적으로 대표하는 조직으로서, 돌봄자의 욕구에 따른 시책 실시나 서비스 제공 역할을 수행하고 있다[12].

3.2 2000년대 이후

2000년대에 접어들면서 몇몇 주나 준주가 돌봄자와 함께, 돌봄자법의 제정을 위해 움직이기 시작했다[12]. 2004년 호주에서 처음으로 돌봄자에 대한 사항을 규정한 법률 'Carers Recognition Act'를 제정한 주는 서호주 주(州)였다. 이 법은 서비스 제공자의 사고 변화를 목적으로, 기존에 만들어졌던 돌봄자 현장에 따른 서비스 제공의 실시, 즉 돌봄자는 존경과 존엄을 갖고 취급되어야 하며, 서비스 제공을 위한 접근이나 케어 플랜 작성에서 고려되어야만 하는 존재라는 것 등이 포함되었다. 퀸즈랜드 주에서는 2003년 'Queensland's Carer Recognition Policy'를 제정했고, 남호주 주는 2005년에 'CRA'를 제정하고, 선두적으로 돌봄자현장에 기반한 케어와 서비스 제공을 규정하였다. 2006년에는 준주(Northern Territory)가 남호주 주와 거의 동일한 내용의 'CRA & Northern Territory Carers Charter'를 제정했다[12].

노인 돌봄에 있어서 돌봄자 지원은 연방 정부의 주도에 의해 정비되어 왔지만, 장애인케어 영역에서의 돌봄자 지원은 주 정부 서비스 형태로 대응해 왔다. 이 때문에 돌봄자 지원의 종합적 정책화를 목적으로, 2009년에 '전국 돌봄 인정 프레임워크'(National Care Recognition Framework)이 제시되었다[2]. 이러한 움직임을 기반으로 2010년 '돌봄자 인정법'이 제정되었다. 이는 돌봄자의 공헌에 대한 인식이며 환기를 증대하기 위한 법으로, 그들이 사회에서 존경을 받아 마땅하며 사회적, 경제적 공헌을 공식적으로 인정하는 것이다[13]. 일부 주에서는 이미 존재하고 있는 돌봄자 인정법을 보완한 것이기도 하다. 이 법률은 돌봄자에 대한 광범위한 그리고 포괄적인 정의를 내리고, '호주의 돌봄자를 위한 성명'(The Statement for Australian's Carers)이라는 형태로 그

들의 욕구를 보장하는 권리를 명확히 하고 있다. 그리고 공적 서비스 기관 및 관련 서비스 제공자에게 정책, 프로그램, 서비스 제공을 통해 돌봄자의 권리 존중에 대한 배려를 의무화시킨 법률이기도 하다[3].

2011년에는 '전국 돌봄자 전략'(National Carer Strategy)이 제시되었다. 이것은 '돌봄자 인정법'의 이념을 구체적으로 실행하기 위해 책정된 것으로, 돌봄자 지원의 중점 6영역으로서 적절한 인정인식과 경의, 정보와 접근, 경제적 안정, 돌봄자에 대한 서비스, 교육과 훈련, 그리고 건강과 안정된 사회생활이 거론되었다[2].

치매 대응과 관련해서도 돌봄자 지원이 실시되고 있는데, 2012년 4월에는 '노인케어 개혁 10년 계획-보다 오래 살고, 보다 잘 살기'(the Living Longer Living Better: LLLB)를 발표했는데 이는 전국 규모의 노인 케어 시스템 개혁이라 볼 수 있다[14]. 여기에서 호주 정부는 치매를 국가의 최우선 건강 과제 9개 질환 중 하나로 잡고 여러 가지 방침을 제시했다. 이 방침 중 하나에서 가족이나 친구 등과 같은 비공식적 돌봄은 케어 계획에서 빼놓을 수 없는 파트너로 인식하고 있다. 그리고 돌봄자도 노동자와 마찬가지로, 가끔 돌봄 역할로부터 해방되어 휴식을 취하고, 자신을 보살필 필요가 있다는 생각에 기반하여, 돌봄자 지원 시책의 충실을 진행하고 있다. 계획기간은 2012년 7월부터 2017년 6월까지로, 이 기간 노인에 대한 재가케어를 늘리고, 소비자의 선택과 권리를 강화하는 한편 다양성에 대한 배려와 돌봄자에 대한 지원 강화에도 중점을 두었다[14].

4. 돌봄자 지원 관련 내용

돌봄자 지원과 관련하여 돌봄자에게 제공되는 휴식과 상담, 경제적 지원 그리고 일하는 돌봄자의 돌봄과 일 병행을 돕기 위한 내용을 중심으로 살펴보겠다.

4.1 돌봄자의 휴식과 상담

4.1.1 레스파이트 케어

레스파이트 케어는 단기간 동안 휴식을 제공함으로써 돌봄자를 지원하는 것이다. 이를 통해 돌봄을 받는 사람은 물론 돌봄자 모두 각자 독립적으로 뭔가를 할 수 있는 시간과 공간을 가질 수 있다. 돌봄자의 욕구 및 자격요건, 그리고 살고 있는 지역에서 가능한 서비스가 무엇인가에 따라 몇 시간, 며칠, 혹은 더 길게 레스파이트 케어

를 이용할 수 있다. 이용 장소는 자신의 집, 지역사회 또는 노인 케어 홈이다. 또한 사전에 계획하고 이용도 가능한데 예를 들면 여행을 계획한다거나 참석해야 할 약속이 있을 경우이다. 돌봄자가 계획하지 않았던 병원 체류 등의 경우처럼 긴급 상황이 발생했을 때도 이용이 가능하다[15]. 돌봄자를 대신해서 돌봄을 제공하는 사람은, 가족이나 지인·이웃 등 비공식적인 경우도 있고, 공식적인 돌봄 노동자에 의한 경우도 있다[3].

호주 노인, 그들의 가족 그리고 돌봄자들은 웹사이트나 컨택 센터를 통해 My Aged Care(이하 MAC)의 정보 접근이 가능하다. 이를 통해 노인 케어 서비스 유형, 이용 자격, 노인 케어 서비스 제공자, 노인 케어 서비스에 대한 예상 비용, 그리고 받고 있는 서비스가 무엇인지 등에 대한 정보를 알 수 있다[16]. 여기에 소개된 레스파이트 케어는 긴급 레스파이트(emergency respite), 커뮤니티 레스파이트(community respite), 거주지 레스파이트(residential respite)가 있다. 이 중에서 커뮤니티 레스파이트는 Commonwealth Home Support Programme(CHSP)하에서 제공되는 것으로 자격이 인정된 사람들이 대상이다. 커뮤니티 레스파이트는 어떤 일상의 업무나 활동에 있어서 가끔 돌봄자 지원이 필요할 때 가장 적합한 것으로, 주간, 야간 혹은 주말동안 활용할 수 있다. 이러한 커뮤니티 레스파이트는 세 가지로 구분되는데 센터 기반 레스파이트(centre-based respite), 코티지 레스파이트(cottage respite), 플렉서블 레스파이트(flexible respite)가 포함된다. 먼저 센터기반 레스파이트는 주간 동안 활용 가능한 것으로, 이것은 다른 사람들과 이야기하고 상호작용할 수 있는 기회를 제공하는 것으로 주로 데이센터, 클럽 또는 거주지 셋팅에서 행해진다. 주간 레스파이트는 자주 오전 10시부터 오후 3시까지 운영되며 센터로부터의 송영을 포함할 수 있다. 코티지 레스파이트는 하룻밤(overnight) 또는 주말 동안(over a week) 이용할 수 있으며, 지역사회에서 또는 호스트 패밀리(host family)의 집에서, 한번에 2, 3일 동안 사용할 수 있다. 플렉서블 레스파이트는 하루 혹은 밤중에 사용할 수 있으며, 집이나 지역사회 안에서 제공받을 수 있다. 이 경우는 일반적으로 돌봄자가 짧은 휴식을 취할 수 있도록 유급 돌봄자가 집에 와서 돌봄을 제공하는 경우를 포함한다. 긴급 레스파이트는 주 돌봄자의 죽음, 주 돌봄자의 중대 질환, 돌봄자가 돌봄을 필요로 하는 사람을 돌보기 어려운 어떤 절박한 상황이 있을 때 사용할 수 있다. 노인 케어 홈에서의 거주지(residential) 레스파이트는 한번에 며칠부터 몇 주까지 이용이 가능하다.

거주지 레스파이트는 대부분의 과업에 대한 지속적이고 계속적인 돌봄자 지원이 필요한 경우 매우 적합하다. 단기 체류 동안, 노인 케어 홈 영구 거주자들과 같은 돌봄과 지원 서비스를 받게 된다. 방이 주어지고 식사, 세탁, 그리고 사회활동과 같은 호텔형 서비스들과 함께 개인적 그리고 돌봄 욕구에 맞춘 서비스들이 제공된다. 거주지 레스파이트는 ACAT 사정에 기반하여 낮거나 혹은 높은 수준의 돌봄을 받게 된다 [15]. 레스파이트 관련 내용을 요약하면 <Table 1>과 같다.

Table 1. Respite Care

Type	Contents
Emergency Respite	Can be used free of charge when carers cannot provide care due to an emergency.
Centre-Based Respite	Often runs from 10am to 3pm and may include transportation to and from the centre. Provides opportunities to talk and interact with others in day centres, clubs, and residential settings.
Cottage Respite	Available at overnight or on weekends, in the community or at the home of a host family. It can be used for 2-3 days at a time.
Flexible Respite	Can be used during the day or night, with a paid caregiver visiting the home so that the carers can take a short break
Residential Respite	Available for days or weeks in an aged care home. The level of care provided varies according to ACAT assessment and can be used for up to 63 days within one fiscal year. With permission, it can be extended up to 21 days at a time.

4.1.2 상담과 지원

돌봄자들은 상담, 또래 지원(peer support), 레스파이트 케어, 홈 헬프 등의 광범위한 도움을 얻을 수 있다. Carer Gateway는 호주 정부 프로그램으로 돌봄자들을 위한 다양한 무료 서비스와 지원을 제공하는데, 온라인, 전화 그리고 대면 활동을 통해 서비스를 전달한다. 2015년 웹 사이트와 전화 라인으로 처음 소개되어 돌봄자들이 도움을 받을 수 있는 지원 서비스를 찾고 접근할 수 있게 하였다. 2020년 4월부터는 대면 서비스도 새롭게 제공하고 있는데, 이는 호주 정부와 전국에 있는 Carer Gateway service providers로 불리는 헬스와 돌봄자 조직들이 함께 일하고 있기 때문이다[17]. Carer Gateway에서 제공하는 서비스를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 직접 만나거나 온라인을 통해서 자신과 같은 상황에 있는 사람들과 이야기, 지식, 경험을 나눌 수 있는 ‘In-person and online peer support groups’, 돌봄 역할에 도움을 줄 계획된 레스파이트나 교통 서비스 같

은 실용적인 지원을 얻을 수 있는 ‘Tailored support package’, 스트레스, 불안, 슬픔 등을 느낄 때 상담사와 집에서 만나거나 전화로 상담이 가능한 ‘In-person and phone counselling’, 개인의 경험이나 욕구를 반영하기 위한 혹은 개인적인 목표를 규명하거나 이러한 목표에 도달하기 위한 계획을 세우기 위해 전문적인 코치와 직접 만남이나 온라인을 통해 이야기를 나눌 수 있는 ‘In-person and online self-guided coaching’, 이외에도 긴급 레스파이트에 대한 접근, 웰빙이나 법적 책임들에 대해 배울 수 있는 온라인 강좌들도 마련되어 있다 [18].

4.2 경제적 지원

돌봄자를 위한 경제적 지원으로서, 돌봄자 급여(Carer Payment), 돌봄자 수당(Carer Allowance), 돌봄자 보조금(Carer Supplement), 돌봄자 조정 급여(Carer Adjustment Payment), 장애아 보조급여(Child Disability Assistance Payment)가 있다. 이외에도 25세 이하의 돌봄자를 위한 수당지원과 아동을 돌볼 때 지급되는 경제적 지원이 있다[19]. 여기서는 노인 돌봄자와 관련된 지원만을 살펴보도록 하겠다.

먼저 돌봄자 급여는 장애를 가졌거나, 심각한 의료적 상황에 놓인 사람, 혹은 허약한 노인을 지속적으로 돌볼 때 제공되는 수입 지원 수당이다. 돌봄자 수당은 2주에 한번 지급되는 소득보장으로 장애를 가졌거나, 의료적 상황에 놓인 사람 또는 허약한 노인에게 추가적인 일상 돌봄을 제공할 때 지급된다. 돌봄자는 돌봄자 급여와 돌봄자 수당을 동시에 받을 수도 있다. 만약 돌봄자 급여를 받더라도 일주일에 최대 25시간까지 일하거나 공부하거나 훈련받을 수 있으며, 이 25시간에는 식사 시간과 이동 시간이 포함된다. 또한 돌봄자나 돌봄자의 파트너가 일하고 있으면서 돌봄자 급여를 받고자 한다면, 근로소득 신고를 할 필요가 있다. 돌봄자 보조금은 연간 급여(annual payment)이다. 장애인이나 의료적 상황에 놓인 사람을 돌볼 때 비용 충당에 도움을 준다. 돌봄자 급여 또는 돌봄자 수당을 받고 있다면 돌봄자 보조금을 받을 것이며 이것은 매년 7월 1일 지급된다[18].

4.3 돌봄과 일 양립

돌봄과 일 양립에 관한 제도는 2009년 3월에 제정된 페어워크법(Fair Work Act 2009)에 의해 규정되어 있다[6]. 본 법에서는 근로자들에게 직장 관련 제도에서 유연한 근무 방식을 요구할 수 있는 법적 권리를 제공하고

있다. 최소한 12개월 동안 전업 혹은 파트 타임으로 일한 근로자여야 하며, 계속 고용에 대한 합리적인 기대를 가진 장기 임시고용인도 자격이 주어진다. CRA 2010의 의미에서 돌봄자에 해당하는 근로자, 부모 혹은 학령기나 청소년기 아동을 돌보는 책임을 가진 근로자 등이 유연한 근무 방식을 요구할 자격을 가진 사람들에 해당된다[20].

돌봄자들을 위한 제도를 보면 ‘유급 개인적/돌봄자 휴가’(Paid personal/carer’s leave), ‘무급 돌봄자 휴가’(Unpaid carer’s leave), ‘유급 혹은 무급 특별 휴가’(Paid or unpaid compassionate leave)를 들 수 있다.

‘국가 고용 기준’(National Employment Standards, NES)에서는 모든 직원들에게 제공되어야 하는 최소 10가지 고용 지원을 정하고 있는데 여기에는 ‘유급 개인적/돌봄자 휴가’(Paid personal/carer’s leave), ‘무급 돌봄자 휴가’(Unpaid carer’s leave), ‘유급 혹은 무급 특별 휴가’(Paid or unpaid compassionate leave)가 포함되어 있다. 개인적 휴가라고도 알려진 ‘병과 돌봄자 휴가’(Sick and carer’s leave)는 개인적 질병, 돌봄 책임과 가족 긴급 상황 등에 대응할 수 있도록 근로자가 휴가를 가질 수 있도록 하는 것이다. 유급 개인적/돌봄자 휴가는 최소한 1년에 10일 근로자에게 주어지며, 파트 타임 근로자에게는 근로 시간에 따라 매년 10일에 비례해서 주어진다. 유급 개인/돌봄자 휴가를 사용할 때 최소 요구 사항은 근로자가 해당 기간 동안 일했을 일반 시간에 대해 기본 급여율로 급여를 받아야 한다는 것이다. 근로자는 자기 자신의 질병이나 부상으로 일하기 어려운 경우, 또는 개인적 질환, 부상 혹은 가족에게 영향을 미치는 예상치 못했던 긴급 상황 때문에 그들의 직계 가족이나 가구원들을 돌보거나 지원해야 할 경우에 개인적/돌봄자 휴식을 가질 수 있다.

무급 돌봄자 휴가는 임시고용인을 포함하여 모든 근로자가 가질 수 있는데, 질병, 부상 또는 예상치 못한 긴급 상황 때문에 근로자의 직계 가족이나 가구원에게 돌봄이나 지원이 필요할 때마다 2일의 무급 휴가를 얻는다. 근로자는 각 상황에 있어서 최대 2일 연속으로 단일 기간 동안 무급 휴가를 사용하거나 혹은 고용주와 합의해서 분리된 기간 동안 휴가를 사용할 수 있다.

또한 임시고용인을 포함한 모든 근로자들은 장례 휴가라고도 알려진 특별 휴가를 갈 수 있다. 특별 휴가는 근로자의 직계 가족이나 가구원이 사망하거나 또는 삶을 위협받는 질병이나 부상으로 고통받을 때 얻을 수 있다.

근로자들은 다른 친척들, 예를 들면 사촌이나 삼촌, 숙모 등을 위해서도 특별 휴가를 받을 수 있는데 이 경우는 그들이 근로자의 가구원이거나 혹은 근로자의 고용주와 합의가 되었을 경우에 해당한다. 특별 휴가는 단일 연속적인 2일 동안, 하루씩 2번 분리해서, 혹은 근로자와 고용주가 합의한 어떤 분리된 기간에라도 갈 수 있다. 근로자가 특별 휴가를 사용하는 경우, 고용주는 해당 기간 동안 근무했을 정상적 시간에 대한 근로자의 기본 급료로 직원에게 급여를 지불해야 한다. 임시고용인은 어떠한 유급 개인적/돌봄자 휴가 혹은 유급 특별 휴가가 부여되지 않는다. 그러나 그들에게는 무급 돌봄자 휴가 혹은 무급 특별휴가는 주어진다[20].

5. 한국의 가족돌봄자 지원

우리나라의 가족돌봄자 지원정책을 살펴보면, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가제도, 유연근무제를 들 수 있다[10]. 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 제22조의 2에서는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다고 규정하고 있다. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있으며 이 경우 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 또한 가족돌봄휴가는 연간 최장 10일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있다. 다만 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. 가족돌봄휴직 및 휴가 기간은 근로시간에 포함되나 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외된다[21]. 이러한 가족돌봄휴직제도는 고용보험에서 휴직급여가 지급되는 육아휴직제도와 달리 무급이기 때문에 기업 및 근로자 입장에서 활용이 쉽지 않다는 지적이 있다[7]. 또한 남녀고용평등법 제22조의 3에서는 가족돌봄 등을 위한 근로자의 근로시간 단축 신청을 허용해야 함을 규정하고 있다. 근로시간 단축제 시행 대상을 종전 300인 이상 사업장과 공공기관에서 2021년 1월부터 30인 이상 300인 이하 사업장으로 확대했다[22]. 유연근무제는 근로 시간이나 근로 장소에 대한 유연성을 제공하는 제도로[23], 70년대 이후 주요 선진국에서 가족친화정책의 일환으로 추진되기 시작했으며, 가족 간 상호작용 시간을 늘려 가족 간 갈등 감소 및 직장에서의 일에 집중하게 하는 효과가 있는 것으로 지적되었다[10]. 하지만 우리나라의 유연근무제 도입비용

은 낮아 2020년 조사에 따르면 여섯 개의 유연근무제도 중 하나라도 도입한 사업장은 38.5%였으며, 재택근무나 원격근무와 같은 근로 장소에 대한 유연근무제 도입비용은 각각 6.7%, 7.2%로 나타났다[24].

이외에도 장기요양보험제도와 관련한 가족돌봄자 지원을 찾아볼 수 있다. 치매가 있는 장기요양수급자 돌봄 가족이 이용할 수 있는 치매가족휴가제를 실시하고 있는데 종전에는 6일이었으나 2021년 하반기부터 8일로 연장하였다. 돌봄가족이 휴가를 갈 때 치매노인을 돌봐주는 단기보호서비스를 제공하는 주야간보호기관을 이용할 수 있다[22]. 또한 가족 내에서 돌봄을 받고 있는 수급대상자에 대한 보상방안으로 가족요양제도가 시행되고 있다. 요양보호사 자격을 가진 가족으로부터 장기요양급여를 제공받는 ‘가족인 요양보호사’ 제도와 도서 산간벽지 등 서비스 인프라가 구축되지 못한 지역에 거주하여 급여수혜가 어려운 사람들에게 현금급여형태로 지급하는 가족요양비 제도가 이에 해당한다[25].

6. 결론 및 제언

지금까지 살펴본 호주의 돌봄자 지원 관련 제도 특히 노인을 돌보는 가족돌봄자를 중심으로 한 내용을 요약하면 다음과 같다.

먼저, 호주의 경우 우리나라와는 달리 장기요양보험을 실시하고 있지 않지만, 노인, 장애인 등에게 돌봄을 제공하고 있는 돌봄자에 대한 다양한 지원 정책을 실시하고 있다. 또한 돌봄자의 범위도 매우 넓어 통상 가족만을 의미하는 것이 아니라 ‘돌봄자 인정법’에서는 가족 이외의 사람들도 포함된다. 호주에서는 1997년 제정된 ‘노인케어법’을 통해 돌봄자지원이 강조되었고 여러 가지 시책들이 실시되었다. 그리고 돌봄자들의 사회적, 경제적 공헌을 공식적으로 인정하는 ‘돌봄자 인정법’이 2010년에 제정되었다. 이러한 ‘돌봄자 인정법’을 구체적으로 실행하기 위해 ‘전국 돌봄자 전략 2011’이 책정되었다. 또한 돌봄자 지원과 관련하여 치매 전략에서도 밝히고 있다.

돌봄자들을 위한 구체적인 지원 내용을 살펴보면, 크게 3가지 내용을 들 수 있다. 돌봄의 부담을 덜어주기 위한 돌봄자에 대한 휴식(레스파이트 케어)과 상담, 경제적 지원 그리고 돌봄과 일을 병행할 수 있도록 지원하는 것이다. 돌봄자에 대한 휴식(레스파이트 케어)과 상담에는 ‘노인케어법’에 기반한 플렉서블 레스파이트, 센터에서의 레스파이트, 코티지 레스파이트, 거주 시설에서의

레스파이트, 그리고 긴급레스파이트가 있다. 또한 Carer Gateway를 통해 온/오프 라인 상담 및 대면서비스 또한 이용 가능하다. 경제적 지원과 관련해서는 돌봄자 급여, 돌봄자 수당, 돌봄자 보조금 등을 지급하고 있다. 그리고 돌봄과 일을 병행할 수 있도록 하기 위해 휴가나 유연한 근무 환경 요구가 가능하도록 하고 있다. 돌봄휴가, 무급휴가, 특별휴가 등을 실시하도록 하고 있는데 이는 '페어워크법'에 기반하고 있다. 상근이나 파트 타임 근로자도 사용할 수 있는데 무급휴가와 특별휴가는 임시고용인도 사용가능하며 기간은 보통 10일이다. 유연한 근무를 요구할 수도 있는데 '돌봄자 인정법'에서 정의한 돌봄자에 해당하는 사람은 고용주에게 근무시간이나 근무지 등의 변경과 같은 유연한 근무에 대한 요구가 가능하다.

이러한 호주의 가족돌봄자 지원 관련 제도 및 내용에 기반하여 우리나라 노인을 돌보는 가족돌봄자 지원에 대한 제언을 하자면 다음과 같다.

첫째, 호주의 경우 돌봄자 지원을 위한 법을 가지고 있고, 가족이라고 하는 범위를 확대시켜 반드시 가족이 아니더라도 돌봄을 제공하는 사람을 돌봄자로 규정하고 그들에 대한 지원을 실시하고 있다는 점이다. 우리나라에서는 돌봄자 지원을 위한 법적 근거가 아직 명확히 마련되어 있지 않다[26]. 돌봄자를 지원하기 위해서는 체계적인 법적 근거가 마련되어야 하며, 나아가 돌봄자 범위를 확대시켜 반드시 가족이 아니더라도 친구나 친척 등이 돌봄을 제공하고 있다면 이들도 돌봄자로 인정하고 앞으로의 정책이나 서비스 구상에 있어서 포함시켜 생각할 필요가 있을 것이다.

두 번째, 가족돌봄자 휴가와 관련하여 그 대상자 및 기간의 확대 적용을 우리나라에서도 고려해야 한다. 현재 노인장기요양보험에서 치매가족휴가제가 실시되고 있지만 이것은 치매가 있는 수급자를 돌보는 가족으로 그 범위가 한정되어 있기 때문에 실질적으로 그 혜택을 보는 가족은 많지 않다. 실제로 치매 등급 인정자 기준으로 치매가족 휴가제 이용률은 연평균 0.16%에 불과한 것으로 나타났다[27]. 또한 기간도 2021년부터 6일에서 8일로 연장했으나, 충분한 기간이라 보기 어렵다. 긴급 상황이나 돌봄자의 짧은 휴식을 위해서는 단기보호서비스 확대가 함께 병행되어야 한다[9, 28]. 돌봄자 휴가와 관련해서는 노인장기요양보험 수급자 가족이 아니더라도 호주처럼 돌봄자에 해당하는 사람들이 모두 신청할 수 있고 자신들이 처한 상황에 따라 좀 더 유연하게 사용할 수 있도록 설계되어야 한다.

세 번째, 가족돌봄자에 대한 레스파이트 케어 서비스

의 다양화 및 확충이 필요하다. 돌봄자의 소진을 방지하고 돌봄 부담을 완화시켜서 돌봄을 지속하게 하는 긍정적 효과가 있으므로, 돌봄자의 휴식 및 안락을 도모하기 위한 다양한 레스파이트 프로그램 개발 및 제공이 필요하다[29]. 호주처럼 다양한 레스파이트 케어 제공을 통해, 우리나라의 돌봄자들도 돌봄의 부담에서 벗어나 자신이 원하는 장소에서 자신만의 시간과 일상을 누릴 수 있도록 좀 더 다양한 차원의 휴식 서비스에 대한 개발과 제공이 필요하다.

네 번째, 일하는 가족돌봄자에 대한 현행 돌봄휴가제나 돌봄휴직제도를 좀 더 확대 실시하고, 유급돌봄휴직제도의 시행에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다[10]. 돌봄자가 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 환경 조성 및 여건을 마련하기 위해서 정부 차원에서 좀 더 적극적으로 움직여야 할 것으로 보인다. 호주의 경우 임시고용인이라도 무급휴가나 특별휴가를 가족 등의 돌봄이나 급한 일이 발생했을 때 사용할 수 있다는 점, 그리고 상근자의 경우 유급 또는 무급의 돌봄자 휴가가 주어지는 점은 돌봄이라는 것을 일반적으로 무급의 비공식적인 것으로 받아들이는 우리로서는 상당히 놀라운 사실이다. 무엇보다 우리 사회는 가족 돌봄이나 돌봄자의 헌신과 노력을 당연하게 받아들이는 문화가 암묵적으로 깔려 있는데 이러한 기초를 바꾸어 공식적으로 돌봄자의 경제적, 사회적 공헌에 대해 감사하고 인정하는 풍토를 조성해 나갈 필요가 있다고 생각된다.

마지막으로 가족돌봄자에 대한 보상 및 지원의 확대가 필요하다[30]. 장기요양보험 제도 안에 가족요양비가 있기는 하지만 대상과 액수가 제한적이다. 호주와 같이 돌봄자에 대한 다양한 재정적 지원 방안도 앞으로의 우리나라 돌봄자 지원에 있어서 고려해 볼 상황으로 판단된다. 돌봄자에 대한 지원은 대체로 상담이나 교육 등의 정서적 지지에 비중을 두는 경향이 있는데 실질적으로 돌봄에 대한 경제적 대가를 지불하는 것도 돌봄자 자신에게 동기 부여가 될 수 있고 돌봄을 유지하게 할 수 있는 요인으로 작용할 수 있다. 그리고 돌봄에 소요되는 경제적, 사회적 비용 및 돌봄자 자신의 생활을 유지하기 위해서는 재정적 지원이 필요하다고 볼 수 있다[28].

본 연구는 호주의 돌봄자 지원 특히 노인을 돌보는 가족돌봄자와 관련한 제도 및 내용에 대해 문헌 조사를 통해 알아보고 향후 우리나라 노인을 돌보는 가족돌봄자 지원과 관련한 시사점을 알아보았다는 데 의의를 찾을 수 있다. 다만 제한적인 문헌연구에 기반하였기 때문에 호주와 우리나라의 가족돌봄자 지원 내용 및 관련법에

대한 실증적이며 다각적인 비교 분석에는 미치지 못하였다. 그러므로 앞으로의 연구에서는 이러한 점에 기반하여 가족돌봄자 지원 제도 및 관련 내용을 다양한 연구방법을 통해 비교분석하거나 그 내용의 변화를 종단적으로 살펴보는 연구도 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] H. A. Moon, S. E. Cha, "Family caregivers' elderly care: understanding their hard time and care burden", *Family and Culture*, Vol.32, No.1, pp.102-131, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21478/family.32.1.202003.004>
- [2] Y. Kinoshita, "Care supporter in Australia", *The Review of Comparative Social Security Research*, Vol.184, pp.57-70, 2013.
- [3] N. Suzuki, "Australian informal caregivers rights and actual state of support measures", *The Annual Bulletin of Social Science*, Vol.52, pp.59-94, 2018.
- [4] Australian Bureau of Statistics Profile of people with a core need for assistance in Australia, 2021. Available From: <https://www.abs.gov.au/articles/profile-people-core-need-assistance-australia> (accessed Aug, 28, 2022)
- [5] Australian Bureau of Statistics. Disability, ageing, and carers, Australia: summary of findings. 2018. Available From: <https://www.abs.gov.au/statistics/health/disability/disability-ageing-and-carers-australia-summary-findings/latest-release> (accessed Aug, 28, 2022)
- [6] MUFJ. Measures in Other Countries Regarding Support for Family Caregivers and Research Project on Measures to Support People in Need of Care and Their Families Throughout Society, MITSUBISHI Research & Consulting, Japan, pp.15-30, 2020.
- [7] S. H. Lee, M. R. Cho, J. H. Lee. A Study on Preliminary Research and Public Policy for Various Family Care Services, Seoul Foundation of Women & Family, Korea, pp.32-39, 2015.
- [8] I. H. Choi, "Male family caregivers' experience of caring for the elderly and policy support measures", *ISSUE PAPER*, 2016, pp.1-10, 2016.
- [9] G. W. Jung, Y. R. Kim, S. A. Hong, H. J. Bae, S. J. Kim, B. Y. Kim, Current Status of Care for the Elderly in the Family and Support Plan for Integrated Care in the Community. 2020. Korean Women's Development Institute.
- [10] M. H. Kim, "A study on supports for work-family of care givers of the elderly", *The Journal of Korean Long Term Care*, Vol.6, No.1, pp.80-119, 2018.
- [11] H. K. Choi, "A study on supports for work-family balance of caregivers of the elderly", *Korea Social Policy Review*, Vol.18, No.4, pp.271-298, 2011.
- [12] E. Yuhara, "Comparative study of laws governing caregivers in Japan, UK, and Australia -Issues to address in support strategy for caregivers who care frail elderly in Japan-", *Journal of Social Welfare Nihon Fukushi University*, Vol.122, pp.41-52, 2010.
- [13] Carer Recognition Act 2010. Available From: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2010A00123> (accessed Aug, 28, 2022)
- [14] Commonwealth of Australia. Living longer living better. 2012. Available From: <https://apo.org.au/node/29086> (accessed Aug, 28, 2022)
- [15] My Aged Care. Respite care. Available From: <https://www.myagedcare.gov.au/short-term-care/resp-ite-care> (accessed Aug, 22, 2022)
- [16] Department of Health and Aged Care. My aged care. Available From: <https://www.health.gov.au/initiatives-and-programs/my-aged-care> (accessed Aug, 22, 2022)
- [17] Carer Gateway. About us. Available From: <https://www.carergateway.gov.au/about> (accessed Aug, 22, 2022)
- [18] Carer Gateway. Services and support. Available From: <https://www.carergateway.gov.au/services-and-support> (accessed Aug, 22, 2022)
- [19] Services Australia. Getting a payment. Available From: <https://www.servicesaustralia.gov.au/getting-payment-if-youre-carer?context=60097#a1> (accessed Aug, 22, 2022)
- [20] Carers Australia. Carers in the workplace. Available From: <https://www.carersaustralia.com.au/about-carers/carers-in-the-workplace/> (accessed Aug, 22, 2022)
- [21] Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act. Available From: <https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률> (accessed Oct, 20, 2022)
- [22] Ministry of Health and Welfare. Announcement. Available From: https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=36377 (accessed Oct, 20, 2022)
- [23] H. J. Cheon, "Current status and future tasks of the flexible working hours", *Issues and Perspectives*, No, 1678, pp.1-4, 2020.
- [24] Ministry of Employment and Labor. 2020 Work-Family Balance Survey. 2021. Available From: https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?bbs_seq=20220500620 (accessed Oct, 20, 2022)
- [25] J. A. Yoon, "Current status of and improvement proposals for the family care system of the long-term care insurance act", *Law Review*, Vol.38, No.4, pp.55-76, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.18018/HYLR.2021.38.4.055>

- [26] I. H. Choi, H. J. Song, E. S. Jee, D. E. Jung, Male Caregivers' Experience of Elderly Caregiving: Focusing on the Burden and Transition to a Caregiver Role. 2016. Korean Women's Development Institute.
- [27] WhoSaengShinBo, The use rate of the 'dementia family leave system' was only 0.16%, 2021. 10. 11, Available From: <http://www.whosaeng.com/130750> (accessed Aug, 22, 2022)
- [28] Y. E. Kim, "A study of support for families having elderly dementia", *The Journal of Korean Long Term Care*, Vol.4, No.1, pp.80-100, 2016.
- [29] I. H. Choi, "Support policy for family caregivers taking care of the elderly: measures to improve the long-term care insurance system for the elderly and additional support measures", *ISSUE PAPER*, 2011, pp.125-141, 2011.
- [30] J. M. Kim, "A comparative study on policies regarding care of the elderly in Korea and Japan: payments and supports for family care", *Japanese Cultural Studies*, Vol.56, pp.81-107, 2015.

이진아(Jin Ah Lee)

[정회원]



- 1999년 3월 : 일본여자대학 인간사회연구과 사회복지전공 (사회복지학석사)
- 2006년 11월 : 캐나다 브리티시컬럼비아대학 사회복지학부 (사회복지학석사)
- 2015년 8월 : 연세대학교 일반대학원 (사회복지학 박사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 사회복지상담심리학과 교수

<관심분야>

노인복지, 지역복지