

가족자원경영학적 관점에서 본 일-가정 균형 정책에 대한 평가와 방향*

The Evaluation and Orientation to Work-Family Balance Policy
in the Perspective of Family Resource Management

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교수 정영금**

Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea
Professor : Jeong, Young Keum

〈목 차〉

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| I. 서론 | IV. 일-가정 균형 정책의 지향점 |
| II. 일-가정 균형 정책의
범위와 몇 가지 논제들 | V. 결론: 일-가정 균형 정책을
위한 과제 |
| III. 가족자원경영학적 관점에서의
주요 정책과제의 평가 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study is to evaluate the present workfamily balance policy and suggest a vision for moving forward. First, this study identified the scope of the workfamily balance policy and assessed the importance of this policy in relation to other family-related policies. Second, we evaluated the workfamily balance policy from the perspective of family resource management. Third, we suggested orientations and strategies for better policymaking from this same viewpoint.

Key Words : 일-가정 균형 정책(work-family balance policy), 일-가정 정책(work-family policy), 일-가정 균형(work-family balance), 가족정책(family policy), 정책수립(policymaking)

* 본 연구는 2007년도 가톨릭대학교 교비 연구비의 지원으로 이루어졌음.

** 주저자, 교신저자: 정영금 (jeongyk@catholic.ac.kr)

I. 서론

외국의 한 연구에 의하면(Pitt-Catsouphes, 2005에서재인용, Work-family corporate ranking의 종업원 대상), 응답자 중 약 90%가 기업이 일-가정 문제를 해결해야 하고 73%는 공동체가 이에 반응해야 한다고 응답함으로써 일-가정 문제가 개인적인 관심에서 기업의 문제, 혹은 사회적 문제로 되어가고 있음을 알 수 있다. 이에 비해 우리나라는 일-가정 균형을 위한 요구도는 전체적으로 높지만 가족 간의 지원에 대한 요구도가 가장 높고 그 다음으로 국가, 기업의 순으로 나타났고 지역사회 지원에 대한 요구도는 더 떨어지는 것으로 나타났다(정영금, 2006a). 즉 아직도 일-가정 균형은 가정이나 국가가 해결할 문제로 볼 뿐 기업이나 지역사회가 함께 해결해야 한다는 인식은 적은 것을 알 수 있다.

그러나 실제로 가정에서는 여성의 노동시장 참여율이 높아지고 맞벌이 가정이 증가하여 일-가정 균형에 어려움을 겪고 있으며 이것이 곧 젊은 층에서는 결혼 및 출산의 지연으로 나타나고 있다. 이러한 문제로 인해 국가에서는 저출산 대책이나 일-가정 균형을 위한 대책 등을 마련하고 있으나, 아직은 자녀의 출산율을 높이고 여성의 취업을 도와주는 정책 정도로 인식되고 있다.

일-가정 균형이란 일 중심의 사회에서 일과 가정을 동시에 중요시하는 사회로 변화하는 것이며 여성만의 문제가 아니라 여성과 남성 모두의 문제이다. 또한 일과 가정생활을 병행하는 사람들만이 관심을 가져야 하는 문제가 아니라 삶의 방식을 총체적으로 바꾸는 문제이며, 제도나 시설을 마련하여 해결되는 문제이기 보다는 사회의 모든 인식과 문화가 바뀌어야 하는 패러다임 전환의 문제라고 할 수 있다.

그렇기 때문에 가정생활의 문제를 지속적으로 연구해 온 가족자원경영학 분야에서는 일-가정 균형이 매우 중요한 이슈이며 가정의 중요성을 강조할 수 있는 계기가 되는 동시에 학문연구의 범위를 확대할 수 있는 기회이다. 이런 이유로 일-가정 균형에 대한 연구들이 서서히 이루어지고는 있으나 아직은 활발히 진행되고 있다고 할 수 없으며, 특히 가족자원경영학 분야에서의 접근이 부진하고 더욱이 정책과 연관된 연구는 전무한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 일-가정 균형 정책에 대한 연구를 시도해보았다. 특히 가족자원경영학적 관점에서 일-가정 균형 정책에 대해 논의해보고자 하였다. 지금까지 가족자원경영학에서는 가족이 갖고 있는 시간이나 금전 등의 자원을 어떻게 사용하고 관리할 것인가에 대해 주로 언급해왔지만 앞으로는 지역사회나 국가의 제도와 시설들을 풍부하게 함으로써 가족의 전체 자원을 확대하는 것이 필요하다. 즉 한 가정이 사용할 수 있는 고유의 자원뿐 아니라 근접환경이나 광역환경의 자원을 활용함으로써 가정생활의 만족을 극대화할 수 있다는 점에서 어떤 부분의 자원이 부족한가를 평가해볼 수 있다.

정책이란 국가의 방침과 그것을 이루게 하는 수단이므로 일-가정 균형을 위해 국가가 어떤 제도들을 통해 가정을 지원하고 있는가 하는 정책들을 평가해봄으로써 부족한 부분을 보완하고 제안하며, 일-가정 균형이 가능한 사회 제도를 마련하도록 촉구하는 것 역시 가족자원경영학의 한 부분이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 가족자원경영학적 관점에서 일-가정 균형 정책을 평가해보고 정책의 방향을 제시하며 그것을 위한 우리의 과제에 대해 논의하였다.

II. 일-가정 균형 정책의 범위와 몇 가지 논제들

1. 관련 정책에서 일-가정 균형 정책의 위치와 범위

일-가정 균형 정책이란 일-가정생활의 균형을 유지하도록 도와주는 정책으로서 크게 두 부분으로 구분해볼 수 있다. 하나는 일하는 여성을 위한 복지정책에서 시작되어 직장과 가정생활의 양립을 목적으로 국가가 지원하는 사회제도로서의 정책과, 또 한 가지는 기업의 인적자원 활용을 목적으로 시작되어 고용인들의 일-가정 균형을 도모함으로써 노사가 모두 이익을 얻게 되는 가족친화적인 기업정책이다.

우리나라에서는 2000년경부터 가족친화적인 기업정책들이 소개되면서 일-가정 균형에 대한 연구가 시작되었고, 추후 가족정책이 수립되면서 일-가정 균형 정책이 부각되었다. 기업부문에서는 여전히 가족친화적인 기업정책이라는 용어를 사용하지만 그것의 목표점은 고용인의 일-가정 혹은 일-생활 균형을 지향하고 있다고 볼 수 있으므로, 일-가정 균형을 위한 기업의 정책을 가족친화적인 기업정책이라고 할 수 있다. 이에 비해 사회정책에서의 일-가정 균형 정책은 맞벌이가정의 직장-가정 양립을 지원하는 국가 정책을 기초로 하고 여기에 가족친화적인 기업정책을 활성화하기 위한 국가의 정책을 포함시킨 개념이라고 할 수 있다.

공공정책으로서의 일-가정 균형 정책은 일하는 모든 사람을 대상으로 하기 때문에 범위가 넓고 일반적이기는 하지만 모든 복지정책이 그러하듯이 일부 국민에게만 실질적인 혜택이 돌아갈 수 있다. 반면에 기업정책으로서의 일-가정 균형 정책은 강제성은 적지만 대기업중심으로 확산되고 있어 남녀 모두에게 혹은 중간계

층의 사람들에게도 적용될 수 있다.

일-가정 균형 정책은 건강가정기본법에 근거한 건강가정기본계획과 가족정책에서 가장 폭넓게 수립되어 있으나 여성정책이나 저출산정책에서도 상당부분 수립되어 있다. 특히 가족정책과 별도로 우리나라의 저출산 고령화문제 해결을 위하여 새로마지플랜 2010(2006)이 수립되었는데, 저출산 문제는 사회적인 인식변화나 과도한 양육비용에도 기인하지만 맞벌이 가정, 혹은 여성들의 일-가정 양립의 어려움에 큰 원인이 있다고 보아 새로마지플랜 2010에서도 일-가정의 문제 해결을 중요한 과제로 선정하였다.

또한 법적인 근거측면에서 본다면, 일-가정 균형 정책에 포함된 여러 제도들은 아직까지는 여성과 관련된 정책으로 여겨져 기본적으로 모성보호와 관련된 3대 법인 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법을 근거로 운영되고 있다. 이들 법 중 직장-가정의 양립지원에 관한 내용만을 보면, 여기에는 육아휴직 등 지원에 대한 법령과 직장모육시설 설치 및 운영지원에 관한 법령이 포함된다. 기타 모성보호에 관해서는 일반여성에 대한 모성보호, 임산부 보호, 산전후 휴가제도를 포함한다(남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법, 관련 가이드북 및 리플렛 자료).

한편 일-가정 균형 정책의 범위는 직장-가정 양립지원정책이나 가족친화적인 기업정책 외에도, 넓게는 일-가정의 균형을 용이하게 하는 여러 정책들이 포함될 수 있다. 예를 들어 어린 자녀가 있는 취업여성의 취업을 제한하지 않는다거나 청소년을 위한 안전한 환경을 만든다거나 하는 등의 정책들도 맞벌이 가정의 일-가정 균형에 도움이 된다.

이것은 가족정책을 명시적인 가족정책과 암묵적인 가족정책으로 구분하는 것(Bogenschneider, 2006)과 유사한 접근법으로서, 가족의 주요기

능을 수행하는데 도움을 주는 정책인가 혹은 넓은 의미에서 가족의 생활의 질에 도움을 주는 정책인가로 구분하는 것과 같은 개념이다. 이런 관점에서 본다면, 넓은 의미의 일-가정 균형 정책은 아동양육, 노인부양, 소득지원과 같은 가족과 관련된 모든 정책이 해당될 것이다.

가족정책과 더불어 여성정책이나 저출산 정책에서 일-가정 균형 정책의 위치가 어떠한가, 어느 정도의 중요성을 갖는가, 다른 정책들과의 관계는 어떠한가 등을 다음의 <표 1>을 통해 살펴보았다.

여성정책에서는 10대 과제 중 4. 남녀고용평

등과 여성의 경제활동 참여제고 중 일부가 모성보호 및 직장과 가정생활의 양립을 지원하는 정책으로 포함되었다. 여성정책은 기본적으로 양성평등을 전제로 하므로 여성의 경제활동을 촉진하거나 복지를 향상시키는 것 등도 넓게는 일-가족 균형에 도움이 될 수 있겠지만, 본질적 의미에서의 일-가정 균형 정책은 매우 적다고 볼 수 있다.

이에 비해 저출산 정책에서는 3대 계획 중 하나를 가족친화적·양성평등적 사회문화 조성에 할애하였다. 내용상으로도 학교와 지역사회를 포함한 전체 사회의 일-가정 균형 정책이라고 할 수 있다. 그 외에도 출산·양육의 사회

<표 1> 각종 정책에서의 일-가정 균형 정책 비교

여성정책(2003-2007)*	새로마지플랜2010**	가족정책(2006-2010)***
1. 정책에 양성평등관점 통합 2. 정책결정과정에 여성의 대표성 제고 3. 여성 인적자원의 개발과 활용 4. 남녀고용평등과 여성의 경제활동 참여제고 - 고용상 기회균등과 남녀차별 개선 - 모성보호 및 직장내 가정생활의 양립 지원 - 여성의 직업능력개발 및 고용촉진 - 남녀고용평등 의식의 확산 - 비정규직 여성근로자 등의 근로조건 보호와 능력개발 - 보육서비스의 강화 5. 사회·문화분야 여성참여 확대 6. 평화·통일·국제협력에서의 여성의 기여확대 7. 여성의 건강과 복지향상 8. 여성에 대한 폭력예방 및 인권보호 강화 9. 양성평등한 가족정책 기반조성 10. 평등문화 및 의식의 확산	1. 출산·양육에 대한 사회적 책임 강화 - 자녀양육가정의 경제적·사회적 부담 경감 - 다양하고 질높은 육아지원 인프라 확충 - 임신·출산에 대한 지원확대 2. 가족친화적·양성평등적 사회문화조성 - 일과 가정의 양립환경 조성 - 학교·사회교육 강화 - 가족생활 문화여건 조성 3. 건전한 미래세대 육성 - 아동·청소년의 안전한 성장환경 조성 - 아동·청소년의 건전한 성장을 위한 사회적 지원시스템 확립	1. 가족돌봄의 사회화 - 가족의 자녀양육 부담 경감 - 가족 돌봄에 대한 사회적 지원강화 2. 직장·가정의 양립 - 남성의 가족생활 참여지원 - 여성의 경제활동 참여기반 구축 3. 다양한 가족에 대한 지원 - 한부모가족에 대한 포괄적 지원체계 구축 - 다문화가족의 사회통합 지원 - 다양한 소외가족에 대한 맞춤형 서비스 제공 4. 가족친화적 사회환경 조성 - 가족친화적 직장환경 조성 - 가족친화적 지역사회 조성 - 안전한 가족생활환경 조성 5. 새로운 가족관계 및 문화조성 - 가족관계 증진 및 가족문제 예방 - 건강한 가족문화 조성 6. 가족정책 인프라 확충 - 가족정책의 총괄·조정체계 정비 - 가족정책 인프라 확충 및 내실화

* 여성정책기본계획(2003-2007) 2005년도 시행실적 및 2006년도 시행계획, 여성가족부

** 저출산 고령사회기본계획시안-새로마지플랜 2010. 2006. 6. 관계부처합동(시안 중 저출산부분만 발췌)

*** 제1차 건강가정기본계획(2006-2010):함께 가는 가족 2010. 관계부처합동(기타 보고서 내용에서는 모두 가족정책이라고 명기함)

적 책임이나 청소년 문제 등 모두가 일-가정 균형과 넓은 의미에서 관련된다고 할 수 있다.

가족정책에서는 6개 과제 중 2개 과제- 2. 직장·가정의 양립, 4. 가족친화적 사회환경 조성-가 직접적인 일-가정 균형 정책이라고 할 수 있다. 그 외에 가족돌봄의 사회화가 관련정책으로 포함될 수 있다. 특히 양육의 문제에 대해서는 더 많은 논의가 필요한데, 육아를 포함한 가족돌봄이 직접적인 일-가정 균형정책인지 혹은 넓은 의미의 정책인지에 대해서는 좀 더 논의가 필요할 것이다. 즉 육아가 포함되면 청소년, 노인 등의 돌봄도 차례로 포함될 터인데, 그렇다면 저출산정책은 모두 일-가정 균형 정책이 되는 것이고, 가족정책 역시 다양한 가족지원을 제외한 모든 정책이 일-가정 균형 정책이기 때문이다. 따라서 장기적으로는 일-가정 균형이란 것이 하나의 세부정책영역이 되기 보다는 패러다임의 전환을 통해 가족정책의 근간이 되는 것도 생각해볼 수 있다.

2. 일-가정 균형과 일-생활 균형

일-가정 균형보다 일-생활 균형(Work-Life Balance)을 주장하는 사람들의 입장에서는, 일-생활 균형이란 임금노동과 가사노동을 넘어서 여가생활까지 포함하는 개념이며 가족을 돌볼 필요가 없는 사람들의 생활까지 확대하였기 때문에 일-가정 균형보다 포괄적인 개념이란 점을 장점으로 들고 있다. 그러나 일-생활 균형은 일을 생활의 일부로 보지 않은 채 임금노동과 나머지 모든 생활로 양분한 점, 나머지 모든 생활에 가사노동이 포함되므로 가사노동을 일로 보지 않는다는 점이 단점이다(Gambles 외, 2006). 즉 직장노동시간만 줄여주면 집에 가서 가사노동을 많이 하는 것은 무관하다고 볼 수 있으므로 '2교대 노동'으로 지칭되는 취업주부의 역할과중 문제가 해소되지 않는 단점

이 있다.

따라서 일-생활 균형이 인간의 모든 생활 부문에서의 균형을 고려하므로 보다 폭넓고 모든 유형의 사람들에게 적용될 수 있는 장점이 있으나 취업여성의 노동부담, 혹은 자녀가 있는 맞벌이 가정의 문제, 저출산문제를 해결해야 하는 상황 등에서는 일-가정 균형에 우선적으로 초점을 두어야 할 것이다. 특히 가족자원경영학에서는 여전히 가사노동의 분담이나 여성의 인적자원활용 등이 주관심사이므로 일-가정 균형에 더 관심을 기울일 수밖에 없다. 단지 가족자원 중 여가관리나 시간관리 측면에서는 일-생활 균형으로 시각을 확대하는 것이 학문적인 영역확대에 도움이 될 것이다.

또한 균형의 의미와 동일한 용어로서 통합 혹은 조화 등이 사용되고 있다. 균형이란 trade off의 의미로서, 한 가지가 중요해지면 다른 한 가지의 중요성이나 시간이 떨어지는 상호배타적이고 대칭적인 의미로 여겨지므로 통합이나 조화를 사용해야 한다는 주장들이 있다(Gambles 외, 2006). 즉 일에 대한 만족이 올라가면 기타 다른 생활에서의 만족도 증가할 수 있으며, 임금노동과 비임금노동, 여가 등의 생활이 반드시 똑같이 균형을 잡을 필요는 없으므로 일과 가정생활이 조화롭게 이루어져야 한다고 보는 것이다.

실제로 미국의 경우에, 논문이나 저서에서는 균형이나 통합이란 용어를 사용한 것들이 많고 조합이라고 하기도 하였다. 우리나라에서는 균형이란 용어가 많이 사용되었고 사회정책에서는 직장-가정 양립이 대표적으로 사용되고 있다. 이러한 용어나 범위의 문제들은 사용되는 분야나 영역에 따라 지향점과 중요성이 다를 수 있어 일률적으로 규정하기는 어려울 것이다. 단지 학문분야별로 용어를 통일할 필요는 있으나 본 연구에서는 이에 대한 문제제기로만 그친다.

III. 가족자원경영학적 관점에서의 주요 정책과제의 평가

가족자원이란 가족이 목표를 달성하고 가치를 실현하기 위한 수단으로서 인적, 물적 자원을 포함한다. 이때 인적, 물적자원은 가족이 갖고 있는 자원일 수도 있으나 우리의 가정이 환경과 밀접하게 상호작용을 하고 있다는 점에서 가족을 둘러싼 환경 전체가 가족이 활용할 수 있는 혹은 가족이 갖고 있는 자원이라고 할 수 있다. 따라서 가족은 그 가족만이 사용할 수 있는 고유의 자원으로서의 가정환경자원 물론 근접환경 혹은 지역사회를 통해 사용할 수 있는 근접환경자원이 있다. 뿐만 아니라 국가나 사회의 시설과 제도는 광역환경 차원에서 만들어지고 영향을 주기 때문에 근접환경이나 광역환경이 포함하는 자원이 풍부하면 가족 고유의 자원을 절약할 수 있다.

지금까지 가족자원경영학에서는 가족이 갖고 있는 시간이나 금전 등의 자원을 어떻게 사용하고 관리할 것인가에 대해 주로 언급해왔지만 앞으로는 지역사회나 국가의 제도와 시설들을 풍부하게 함으로써 가족의 전체 자원을 확대하는 것이 필요하다. 예를 들어, 지역사회의 시설이나 학교에서 자녀들을 장시간 보호하고 교육해준다면 개별가정의 시간이나 교육비가 절감되는 것이므로, 이것이 가능한 사회제도를 마련하도록 촉구하는 것 역시 가족자원경영의 한 부분이라고 할 수 있다.

따라서 가족자원경영이란 가족의 목표를 달성하기 위해 가족의 자원을 사용하고 확대하는 것이므로, 가족자원경영학적 관점에서의 일-가정 균형정책에 대한 평가는 현재의 일-가정 균형정책이 각 가정이 갖고 있는 자원의 소비를 절약해주거나 새로운 자원을 제공함으로써 얼마나 일-가정 균형에 기여하고 있는가를 검토해 보는 것이다. 이때 개별 정책의 내용과 다양

성, 대상과 수혜범위가 어떠한가와 더불어 크게 세 가지 차원에서 보고자 하였다. 첫째 개별 가정의 차원에서 개별 가족원 및 가정이 갖고 있는 자원을 어떻게 개발하여 일-가정 균형에 도움을 주는가, 둘째로 근접환경차원에서 어떠한 자원을 제공해줌으로써 일-가정 균형을 지원하고 도와주는가, 셋째로는 앞의 지원들이 가능하도록 광역환경 차원에서 법적, 제도적으로 지원하고 있는가 하는 것이다.

본 장에서는 가족정책 중 직장-가정의 양립과 가족친화적 사회환경 조성부분에 대해서만 평가해보았다. 이 정책과제들의 세부사항과 그에 대한 평가는 다음의 <표 2>와 같다.

남성의 가족생활참여지원 부문에서는 주로 남성을 위한 출산간호휴가제나 육아휴직할당제 등 법적 제도에 집중되어 있으며 내용상으로 출산과 육아에 국한되어 있음을 알 수 있다. 이것은 자녀가 어린 가정에만 국한하여 본다면 육아시간을 증대시킬 수 있도록 남성의 인력을 지원한다는 점에서 의미가 있다. 그러나 육아휴직 할당제는 도입을 검토할 예정이며, 출산간호휴가제 역시 민간부문의 경우에는 법적 근거가 없어 이 제도의 혜택을 받는 사람이 많지 않고 자녀가 어린 가정에만 적용되므로 일-가정 균형을 도모하는데는 부족하다고 볼 수 있다.

또한 남성의 가족생활 참여를 위한 교육이나 홍보를 활성화하고 육아휴직 활용을 위해 기업의 참여를 촉진하는 정책은 매우 바람직하다. 또 학부모 저녁모임을 포함시킴으로써 학령기 자녀 양육가정까지 다소 확대되었다. 그러나 부모보다 빨리 귀가하는 초등생, 학원으로만 돌아다니는 청소년 등의 문제까지 감안한다면, 자녀를 성장시키는데 필요한 긴 교육기간 중 극히 일부에 국한된 직장-가정 양립 제도라고 할 수 있으며 일-가정 양립이라는 커다란 관점보다는 육아지원에 불과하다고 할 수 있다.

실제로 일-가정 균형 촉진요인에 관한 연구(정영금, 2006a)에 의하면 일-가정 균형을 위해 가족의 지원이 가장 도움이 되고 이에 비해 국가나 기업의 지원이 미흡하다고 하였다. 또한 여러 가지 일-가족 관련 지원제도 중 휴가 제도나 재정지원, 기업문화 등의 제도가 비교적 쉽게 이용할 수 있는 제도이기는 하지만, 실제로 받을 수 있는 혜택이 적거나 시설부족으로 인해 자신에게는 혜택이 돌아오지 않는 것으로 나타났다.

우리나라 기혼취업여성의 경우에 자녀를 어느 정도 성장시킨 후 직장으로 되돌아가며 많은 여성들이 중소기업에 취업하는 것으로 보아 휴가제도의 혜택도 용이하지 않은 것으로 보인다. 뿐만 아니라 제도를 이용할 수 없는 이유 중 내가 꼭 해야 하는 일이기 때문이라는 응답도 10%정도 나온 것으로 볼 때 점차 고학력 혹은 전문직 여성취업자가 증가하는 현실에서는 일괄적인 제도 마련만으로는 역부족이라고 할 수 있다.

여성의 경제활동 참여기반 구축 부문에서는 산전후 휴가와 육아휴직제도의 사용 및 급여가 중심을 이룸으로써 이것 역시 출산 및 양육과 관련된 휴가 및 휴직에 집중되어 있다. 단지 일-가정 균형 정책에 출산 혹은 육아 후 재취업기회 확대를 위한 노력을 포함시켰으나 최소 5-6년의 직업단절 후 직장으로의 복귀가 얼마나 가능할지는 미지수이다.

가족친화적 직장환경 조성 부문에서는 가족친화 사회환경 조성법을 제정하기 위해 노력하는 면이 가장 의미있게 평가되나 다양한 가족친화적인 제도 중 탄력근무제나 보육시설 설치 등 가장 기초적인 제도만이 포함되어 있는 점이 한계로 지적된다. 또한 가족친화적 지역사회 조성 부문에서는 일-가정 균형보다는 가족이 살기 좋은 도시를 만드는 정책이므로 부분적으로 해당되며, 대체적으로 물리적, 환경적

측면이 강하다고 할 수 있다.

오늘날의 지역사회, 더욱 구체적으로는 일-가정 균형을 지향하는 지역사회에서는 물리적인 환경을 넘어 지역사회 단체들이 각종 프로그램을 통해 지원하고 공동체 구성원들이 서로 연대하는 문화적 환경이 더욱 중요하다. 이런 측면에서 살기 좋은 지역 만들기 사업이나 가족친화마을 등의 평가에서도 우수 환경평가나 시설기준 마련과 같은 하드웨어적인 지원보다는 여러 연령의 자녀나 노인들을 돌보아 주는 프로그램이나 시설, 일하는 부모들을 고려한 시간조정(scheduling) 등과 같은 소프트웨어 측면의 배려가 필요하다.

학교와 지역사회가 어떻게 일하는 가족들을 도울 수 있는가 하는 연구(Halpern, 2004)에서도 각종 프로그램은 물론이고 사람들이 원하는 시간과 장소에서 다양한 서비스를 제공받을 수 있는 것, 부모가 다니는 회사와 자녀들이 다니는 학교가 서로 연계하여 시간을 조정하는 것 등을 제안하였다. 또한 가족친화적인 지역사회의 조건(Sweet, 2005)에서도 이웃과 유사한 생활단계, 이웃우호성, 가족이벤트와 활동 등이 선정된 것으로 보아 물리적인 환경보다는 일하는 부모를 받아들이는 사회적 분위기가 중요함을 알 수 있다.

한편 일-가정 균형 정책의 주관부처를 비교해 보았다. 많은 정책들이 여러 부처의 합동으로 시행되고 있기는 하지만 가족정책 중 직장가정의 양립 분야는 가족돌봄의 사회화나 가족친화적 사회환경 조성 분야에 비해 주관부처가 여성부보다 상대적으로 노동부에 많이 치우쳐 있음을 알 수 있다(제1차 건강가정기본계획). 이것은 일-가정 균형 정책을 여러 부처에서 시행함으로써 다양한 측면에서 분위기가 조성될 수 있음을 의미하기도 하지만, 반면에 여성가족부의 통합력에 좌우될 수 있다는 단점이 있다. 특히 최근에 일과 가정의 양립 지원법 제

정의 필요성이 제기되고 있어(김태홍, 2006) 노동부를 중심으로 이 법이 제정된다면 가족정책에서의 직장-가정 양립 제도는 여성을 위한 제도로 축소될 소지가 있다.

일-가정 균형 정책에 포함된 각종 제도의 이행실태를 보면, 일레로 직장보육지원의 이행실태가 2005년 27.5%에 이어 2006년 12월 35.2%

에 불과하며 그 이유도 보육수요 부족이나 재정부담 등으로 나타났다. 또 기타 제도 역시 계획대비 실적이 부진하여 산전후 휴가급여의 추진율은 12%, 육아휴직 급여의 추진율은 21.6%에 불과하였다(보건복지부, 자료실). 보육시설이 모자라다는 가족의 요구에 반하여 기업에서는 보육수요가 부족하다고 하며, 육아휴직

〈표 2〉일-가정 균형 정책의 세부 내용과 평가

정책내용		평가		
		대상	지원주체와 방법	
영역 2: 직장-가정의 양립	2-1 남성의 가족생활 참여지원	2-1-1 남성의 가족생활참여를 위한 법·제도적 기반조성 1) 배우자 출산 간호휴가제 도입 2) 아버지 육아휴직 할당제 도입 검토	출산 육아	법적 제도(국가)
		2-1-2 남성의 가족생활 참여 활성화 1) 가사·양육 관련 정보제공 및 교육·상담·홍보 2) 남성의 육아휴직 활용률 제고를 위한 정부·기업의 참여촉진 3) ‘학부모 저녁모임’ 확산	육아 육아 어린자녀	법적 제도(국가), 교육, 문화 학교
	2-2 여성의 경제활동 참여기반 구축	2-2-1 출산·육아기 여성의 계속 취업지원 1) 모성보호비용의 사회적 분담 수준 확대 2) 육아휴직제도 개선 3)모성보호제도 이용여건 조성	모성보호 육아 모성보호	국가
		2-2-2 기혼여성의 경제활동 참여 지원 1) 재취업기회 확대 2) 기혼여성 대상 직업훈련의 다양화	출산후재 취업 교육	국가
영역 4. 가족친화적 사회환경 조성	4-1 가족친화적 직장환경 조성	4-1-1 가족친화제도 도입 및 활성화 1) 가족친화환경조성을 위한 법적 근거 마련 2) 근로 형태의 유연화 및 근로시간의 단축 3) 직장보육시설 설치 확대	근로형태 보육	국가, 기업제도와 문화
		4-1-2 가족친화 직장문화 확산 1) 가족친화지수 개발 및 활용 2) 가족친화기업 인증제 도입 3) 가족친화기업 모델 개발 및 사례발굴·홍보 4) 가족친화 교육 및 컨설팅 실시	기업 문화	국가, 기업,
	4-2 가족친화적 지역사회 조성	4-2-1 가족친화마을 조성 1) 가족친화 공동체 형성을 위한 가족형 마을 모델 개발	공동체 조성	지역사회
4-2-2 가족친화 지역환경 조성 촉진 1) 홍보·교육 등을 통해 가족친화마을에 대한 인식 확산 2) 가족친화마을 조성을 위한 제도 마련		공동체 조성	국가, 지역사회	
4-3 안전한 가족생활 환경조성			해당사항 무	

을 원하면서도 제도를 사용하는 사람은 극히 적은 기현상이 나타나는 것은 각종 제도의 마련 못지않게 이행율의 제고나 수혜대상자의 요구에 맞는 제도 마련 등이 중요하다는 것을 의미한다.

현재의 정책들을 분석해보았을 때, 정책의 다양성과 일반성이 떨어져 수혜자의 범위가 극히 제한적임을 알 수 있다. 특히 저출산 대책을 포함한 출산비용이나 장려금 제도 등은 저소득층이나 농어촌 지원 중심이어서 지원자가 부족하여 비용이 남는 현상을 보이며, 직장탁아나 유통시간제 등은 대기업 취업자 중심이어서 수혜자가 한정되는 문제들이 있다. 즉 우리나라 여성 취업자가 점차 고학력화되고 있으며 전문직 여성들의 출산률이 떨어지고 있는 점들을 감안한다면 양극화된 제도들 외에 중류층 가정의 다양한 제도마련이 요구된다. 일례로 저소득층 가정의 자녀들은 복지기관을 통해 지원되고 상류층 가정의 자녀들은 과출부와 같은 가사노동의 사회화를 통해 지원되지만 그 가운데 집단에 속한 중류층 가정의 자녀들이 오히려 사각지대에 속한다.

또한 가족자원경영학적 관점에서 볼 때 일-가정 균형 정책이 가족자원의 확대와 활용에 얼마나 도움이 되는가 하는 측면에서 본다면, 육아기 가정의 부모에게 육아휴직이나 모성보호비용을 제공하는 정책들이 실시됨으로써 가정의 시간적, 경제적 자원을 확보해준다는 점에서는 바람직하다. 또한 가사와 육아에 남성의 참여를 촉진시키기 위한 제도를 마련하고자 하였다. 그러나 아직은 일부 가정의 육아지원 정책에 국한될 뿐 전체 가정의 일-가정 균형을 위한 정책에는 미치지 못하였다고 할 수 있다.

또한 가정 내에서는 남성의 가사참여시간과 능력 확대에 집중되어 정책이 설정되었고, 근접환경차원에서는 기업체의 지원추구를 통한 자원확대에 집중되어 있다. 즉 남성과 여성이

자신의 일-가정 균형을 위한 가정 내의 노력, 자신의 주변환경을 개선하기 위한 노력, 학교와 지역사회가 일-가정 균형을 지원하기 위한 노력 등이 추가됨으로써 가정의 자원을 확대해야 할 것이다.

IV. 일-가정 균형 정책의 지향점

일-가정을 통합하기 위한 사회정책과 관련하여 Lewis 외(2005)는 사회정의이론(social justice theory)과 성 공정함(gender equity)의 측면에서 접근하였다. 사회정의란 완벽하게 정의되기 보다는 여러 상황에 따라 다른데, 그렇기 때문에 일-가정에 대한 사회정의 접근법이 변화를 위한 동기를 줄 수 있어 중요하다고 보았다. 즉 상황이 공정하다고 느끼면 변화의 동기가 적을 것이므로 변화를 향한 사회적 행동은 행위자가 그 상황을 공정하게 느끼는지 불공정하게 느끼는지에 달려있다. 또 무엇이 공평한가에 대한 판단을 좌우하는 원칙은 평등, 공정함, 욕구를 들 수 있는데 성에 대한 정의 역시 이 원칙 중 어느 것을 우선시할 것이냐에 좌우된다.

또 Gamble 외(2006)는 일과 기타 생활을 조화시키는 것이 모든 국가를 막론하고 개인, 가족 조직, 지역사회를 위해 중요하며, 그러한 조화를 통해 나타날 수 있는 변화는 공정함, 웰빙, 지속가능성이라고 하였다. 즉 가족과 지역사회는 일-가정의 조화를 통해 돌봄과 연대를 이끌어냄으로써 최적의 변화를 이룬다는 것이다.

이와 같이 일-가정 균형, 통합, 조화가 궁극적으로 만들어내는 변화를 기초로 일-가정 균형 정책의 지향점을 다음과 같이 세 가지로 모색해 보았다. 정책의 지향점이란 일-가족 정책을 만들 때 이 정책을 통해서 구현하고자 하는 이상적인 가정과 사회상이며 방향이라고 할 수 있으므로 무엇을 위해 일-가정 균형 정

책을 시행하려고 하는가를 생각해 보았다.

1. 일-가정 정책이 지향하는 가정상

일-가정 균형 정책은 일-생활 균형과는 달리 일과 가정생활 사이에서의 균형을 잡도록 해주는 정책이므로 기본적으로 가정의 형성을 전제로 한다. 또 가정의 형성이란 부부간의 결혼 뿐 아니라 자녀의 출산과 양육도 포함하므로 부모와 자녀가 함께 사는 가정을 기본으로 한다. 단지 가정을 이루어 가는 과정에서 가족원의 구성이 변화되어 이혼가정이나 한부모 가정이 될 수도 있고 공동체가정 등이 될 수 있으며, 이러한 가정의 경우에 사회정책의 지원이 더욱 필요하므로 다양한 가정을 모두 포괄하는 정책이 만들어질 필요는 있다. 현실적으로 많은 수를 차지하고 많은 지원을 필요로 하는 가정을 위한 정책도 만들어져야 하지만 그것에 못지않게 우리 사회가 지향하는 가정의 모습이 어떤 것인가에 대한 합의를 이루고 그 가정이 잘 유지되도록 도와주는 일-가정 균형 정책이어야 할 것이다.

한편 맞벌이와 홀벌이 가정의 문제도 있는데, 일-가정 균형 정책은 일과 가정생활을 양립해야 하는 가정의 요구에서 출발하였으므로 맞벌이가정을 지원하는 제도일 수밖에 없다. 물론 홀벌이 남성의 일-가정 균형이나 전업주부의 취업을 돕는 정책들도 포함될 수 있으나 결과적으로는 맞벌이 가정 부부의 일-가정 균형을 돕고 또 맞벌이가 가능한 사회가 되도록 만드는 정책을 만들어야 할 것이다. 그런 점에서 일-가정 균형 정책에서 상정하는 가정의 모습은 맞벌이 가정을 기초로 한 다양한 가정이라고 할 수 있으며 이 가정들이 살기 좋은 정책들을 만들어가는 것이다.

또 가정 내적인 측면에서 보면, 가정에서는 일과 가사를 병행하는 두 부부간의 협력이 중

요하므로 가족원들의 평등함보다는 대체적인 공정함이 더욱 포괄적이고 장기적인 지향점이 될 수 있다. 특히 가정에서는 대체로 남성이 더 소득이 많고, 소득획득에 더 많이 기여한 사람이 가사노동에 더 적게 참여할 권한이 있는 것으로 인식되므로 소득격차가 공정함의 평가에 중요하게 영향을 미칠 수 있다. 그러나 가사노동, 돌봄노동, 소득획득 면에서 부부가 모두 평등하게 나누기는 불가능하므로 가정 내에서의 가정의 모든 시간적, 경제적 자원을 통틀어 같이 증대시키고 사용하면서 공정함을 유지해나가는 것이 더욱 의미있을 것이다.

또한 부부만에 국한된 문제가 아니라 가정은 실제로 여성, 남성, 어린이 등과 같이 개인이 따로 살아가기 보다는 배우자, 부모, 자식, 아내 등 여러 역할을 동시에 갖는 가족들이 관계 안에서 살아가므로 양성평등에 초점을 두는 것은 불완전하며, 그런 면에서 아동중심적, 여성중심적 정책도 옳지 않다. 특히 우리나라 건강가정 기본법의 제정과 실행과정에서 나타난 여러 관점의 차이에서 볼 수 있듯이, 건강가정을 이루기 위한 가족정책은 남녀의 평등을 넘어서 가족의 행복을 위해 각 개인의 기여를 최대화하는 것이어야 하며, 그런 점에서 일-가정 균형 정책에서도 공정함을 지향해야 할 것이다.

2. 일생에 걸친 가정생활의 만족

개인에게 있어서 일과 가정이란 생활의 가장 큰 두 축이며 생활만족의 요소일 것이다. 최근에는 웰빙이란 용어가 많이 언급되지만 생활과학에서는 웰빙보다는 가정생활의 만족이나 생활의 질 향상 등을 목표로 해왔으므로, 웰빙이라는 가족의 지향점을 일-가정 균형 정책에서는 가정생활만족으로 바꾸어 볼 수 있다. 가정은 물론이고, 일이란 소득 뿐 아니라 사회적 만족의 근원이 되므로 일과 가정생활을 적절히

병행하면서 가정생활이 잘 유지되도록 해주어야 할 것이다. 그러기 위해서는 일-가정 균형 정책들이 궁극적으로 가정생활을 영위하는데 기여할 것인가를 생각해야 하고, 그런 측면에서 가정생활의 만족은 한 시점에서의 만족보다는 일생에 걸친 만족이 더 바람직할 것이다. 즉 일-가정의 균형이 모든 생활단계에서 유지될 수도 있겠지만 각 가정의 필요에 맞춰 일-가정의 균형을 맞출 수도 있다.

예를 들어 가정생활 초기에는 부부 중 한사람만이 취업을 하거나 시간제 취업을 하고 후기에는 부부 모두 취업을 하는 등 남편과 아내가 전일제와 시간제와 비취업 중 적절하게 선택할 수 있다면 가정의 만족이 일생에 걸쳐 유지될 수 있을 것이다. 또한 정책적으로는 이러한 선택이 가능하도록 제도나 환경을 만들어 줌으로써 가정의 만족을 장기적으로 극대화시키는 것이 정책의 지향점이 될 것이다.

이런 관점에서 본다면 우리의 일-가정 균형 정책들은 가정생활초기의 양육에 집중되어 있어 확대기부터는 일-가정 균형 정책의 혜택이 적어지게 된다. 따라서 가정생활주기별로 어떠한 정책들이 마련되어 있나, 주기별로 어떤 정책들이 필요한가, 가정의 유형이나 취업여부별로 다양한 정책을 제안하는 것도 고려해볼 수 있다.

3. 사회의 대를 이어주는 가정의 기능강화를 통한 사회유지

환경문제나 기업의 윤리 등에서 최근에 가장 큰 화두는 지속가능성이다. 마찬가지로 일과 가정생활의 균형이 어려워지면 결혼이나 출산을 기피하게 되고, 그 결과 우리 사회에 저출산현상이 나타나고 있다. 따라서 일과 기타 생활과의 조화를 이루어가는 과정에서 최적의 변화는 지속가능성을 고려하는 것이고 이것은 가정의 기능강화를 통해 변화시킬 수 있다.

가정은 자녀의 출산과 양육을 통해 자신의 가정을 이어감과 동시에 사회의 구성원을 충원시켜 줌으로써 사회의 대를 이어가는 역할도 한다. 그러나 일 중심의 사회로의 변화나 가정의 중요성에 대한 평가절하는 일-가정의 균형을 깨뜨림으로써 사회의 대가 이어지지 못하고 결국 지속가능성이 적어지는 것이다. 앞에서도 언급하였듯이 일-가정의 이중부담 하에서 점차 떨어지는 출산율과 양육기피 현상을 어떻게 해결할 것인가, 또한 증가하는 노인인구를 어떻게 돌볼 것인가 등을 고려한다면, 사회의 대를 이어주고 지속가능성을 높이기 위해 일-가정 문제를 생각하지 않을 수 없다.

특히 이러한 문제를 저출산정책과 연계하여 볼 때, 우리나라는 초저출산국이면서 여성의 취업률이 낮고 양육비가 높으며 가치관이 급격히 변화하는 사회이므로 일-가족 문제를 시장경제논리에만 맡길 경우에 출산율이 더욱 떨어질 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 저출산정책은 아직도 출산비와 양육비용의 지원이나 안전한 양육환경 조성 등과 같은 단기적인 시각에 머물러 있으므로, 앞으로는 사회의 지속가능성에 초점을 맞추어 좀 더 장기적인 관점을 가질 필요가 있다.

또한 최근에는 가족이나 친지, 이웃과 같은 전통적 공동체의 역할이 약화되는데 따른 반대급부로 사회자본의 필요성이나 중요성이 증대되고 있는데, 사회자본으로서의 가정과 공동체가 서로 일-가정 균형을 지원해줌으로써 가정을 유지시켜주는 것은 매우 중요한 일이다. 즉 일-가정 균형 정책은 개인 가정의 공정함이나 생활의 만족을 위한 것뿐만이 아니라 전체 사회의 대를 이어주는 대안이라는 점에서 매우 중요한 정책이므로, 일-가정 균형 정책은 개별 가정 차원의 일-가정생활의 균형을 넘어 장기적인 관점에서 사회를 유지, 존속시키는데 기여하는 방향으로 수립되어야 할 것이다.

V. 결론: 일-가정 균형 정책을 위한 과제

본 연구에서는 우리나라의 가족정책에 포함되어 있는 일-가정 균형 정책의 내용과 문제들을 가족자원경영학적 관점에서 평가해보았다. 이를 위하여 일-가정 균형 정책의 범위를 규정하고 그 내용을 가족정책, 저출산정책, 여성정책에서의 세부정책들을 중심으로 비교하였으며 특히 가족정책에 속해있는 일-가정 균형 정책들이 가족자원경영학적 관점에서 볼 때 어떠한 문제가 있으며 어떻게 발전되어야 할 것인가를 평가해보았다. 또한 이러한 평가를 기초로 앞으로 일-가정 균형 정책이 지향해야 할 방향을 제안해보았다.

그러나 본 연구는 일-가정 균형 정책에 관한 가장 기초적이고 시도적인 연구이므로 구체적인 정책대안을 제시하지 못하였고 대안제시를 위한 시대적 상황이나 관련 문제점 등을 검토하지 못한 한계점을 갖는다. 따라서 앞으로는 가족자원경영학적 관점에서의 연구를 통해 정책수혜자들에게 필요한 일-가정 균형 정책이 제시되어야 하며, 그러기 위하여 가족자원경영학에서 노력해야 할 몇 가지 과제를 제안하고자 한다.

1. 더 많은 연구와 관심

최근 가족자원관리학 분야에서 일-가정 균형에 대한 연구가 시도되고 있기는 하나 기존의 연구대상에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 즉 일-가정 균형에 대한 연구가 주로 취업여성을 중심으로 하고(정수인, 2006; 정영금, 2006a) 조금 더 나아가면 남녀를 대상으로 이루어졌을 뿐(정영금, 2006b) 맞벌이 가정의 부부를 함께 조사한 연구조차 없는 실정이다. 또 가족기업 연구에 대한 관심 증대로 인해 가족기업 종사

자를 대상으로 한 연구(김영선 외, 2005)는 있으나 일-가족 갈등에 국한하고 있어 아직은 일-가정 균형에 대한 연구가 다양하게 진행되지 않았다고 볼 수 있다.

또한 정책연구면에서도 우리 나라에서는 여성정책이나 아동정책의 발전에 비해 가정정책의 개발이 이제 시작되는 단계여서 이에 대한 연구 역시 초보적인 단계이다. 우리나라의 가정정책을 만들기 위해 외국의 정책을 비교한 연구들이 대부분이고 생활과학분야에서는 현정부의 가정정책을 평가한 연구가 유일하다(진미정 외, 2007). 이러한 상황이므로 일-가족 균형 정책까지 분화되어 연구하지 못하였고 그러다 보니 정책의 대상이 제한적일 수밖에 없었다.

따라서 앞으로는 여러 가정 유형에 대한 일-가정 균형 실태와 요구, 소득계층이나 가정생활주기에 따른 균형실태와 요구들, 그 연구를 바탕으로 한 정책 대안들이 연구되어야 할 것이다. 또 어떤 집단의 일-가정 갈등이 많은가 적은가, 어떤 집단의 일-가정 균형에 어려움이 있는가를 넘어서 왜 비슷한 상황에서 서로 다른 균형의 어려움을 겪는지, 어떤 부분에서 균형을 잡기 어려운지, 가정 내에서도 누구에게 어떤 결과가 나타나는지를 찾아야 할 것이다.

예를 들어 임금소득자 가정과 비임금소득자 가정의 요구가 다를 것이며 저소득층과 중산층 가정의 요구가 다를 것이고, 자녀가 어린 가정과 고학령기 자녀가 있는 가정, 자녀가 있는 가정과 무자녀 가정, 지속적으로 취업을 한 가정과 새로 취업한 가정, 분절적으로 취업한 가정, 양부모가정과 홀부모가정 등 다양한 가정 상황에 따라 요구가 다르고 또 동일한 집단들 내에서도 서로 다를 것이다. 따라서 앞으로 많은 연구들이 진행되어 일-가정 균형과 관련된 대책과 정책이 다양하게 제시되어야 하며 좀 더 자세하고 실질적이며 세분화된 연구와 정책들이 요구된다.

또 정책의 지향점을 보다 구체화시켜 일-가정 균형 정책들이 정책의 목표를 분명히 반영하여 수립되었고 다양하게 수립되었는가를 판단하는 기준도 마련되어야 할 것이다. 환경영향평가나 가족영향평가 등과 같이 각종 제도들이 일-가정 균형에 도움이 되는지를 판단해볼 수 있는 지표도 개발되어야 한다.

2. 정책수립을 위한 기초자료 제공과 정책수립자들과의 연계

사회과학자들과 정책입안자들은 서로 다른 목표와 정보의 욕구, 언어를 갖고 있어 제한된 범위 내에서 이해되고 의사소통이 가능하다고 하였다. 이것을 커뮤니케이션 갭이라고 표현하면서, 연구자들은 문제를 발견하기 위해 연구를 하지만 정책수립자들은 문제 해결을 위한 목적에서 연구를 활용하므로 연구자들의 결과 중 일부만을 활용하게 된다는 것이다. 마찬가지로 연구자들 역시 정책입안자들에게 영향을 줄 수 있는 방법으로 자신의 결과들을 제시해 주지 못하기 때문에 많은 결과들이 사장된다 (Bogenschneider, 2006).

따라서 이러한 갭을 줄이는 한 가지 방법으로 Family Impact Seminar를 시작하였다. FIS는 사회적 이슈를 논의하고 해결하는데 있어서 가족의 역할을 고려하는 것의 중요성을 강조하기 위해 연구자를 비롯하여 정책수립자와 입법관련자, 정부관리들, 기관 운영자들을 중심으로 가족정책과 관련된 세미나를 실시하고 자료를 제공하는 토론의 장이다(Bogenschneider, 2006).

이런 노력을 통해서 가족정책의 중요성을 강조하고 정책입안자들과 관계를 맺는 노력들이 우리 학문에서는 특히 부족함을 볼 수 있다. 최근 건강가정기본법의 시행과 관련된 위원회들이 생겨 이에 관여하는 학자들이 다소 늘어나고 있는 것으로 관련 연구용역을 수행하는

사례가 있기는 하지만 영향력을 발휘하기에는 아직 부족하다고 할 수 있다. 또한 우리의 많은 연구결과들을 정책과 연계하는 노력이 부족하며 곧바로 활용되도록 작성되지도 않았으므로 정책의 활용도를 높이는 방향의 연구도 이루어져야 할 것이다.

3. 일-가정 균형과 관련된 연구회의 설치

외국의 경우에 일-가정 균형과 관련하여 많은 기관이 활동하고 있으며 이 활동들 안에는 세미나나 정보지 제공과 더불어 기업인들을 대상으로 한 교육이나 토론편모임들이 있어 일-가정 균형과 관련된 정책의 소개와 혜택을 설명하고 있다. 그러나 현재 우리나라에서는 일-가정 균형과 관련된 연구들은 발표되고는 있지만 여러 학문분야의 연구자들과 정책입안자들이 함께 토론하는 장이나 연구결과를 일반인에게 제공하는 기관들은 찾아보기 어렵다.

따라서 그간의 이 분야에 대해 축적된 연구결과나 관심으로 볼 때, 가족자원경영학의 한 분야로서 혹은 가족자원관리와 가족관계의 공통분야로서, 혹은 더 넓은 학문분야의 공통적인 연구영역으로서 일-가정 균형과 관련된 연구회나 모임이 생겨날 시점이 되었다고 본다. 우선적으로는 학회내의 분과로서 일-가족 위원회나 연구회를 설치할 수도 있을 것이며 이것이 다시 학회로 확대될 것을 기대해본다.

4. 일-가정 문화 확산을 위한 건강가정지원센터의 역할 강화

정책평가에서도 언급되었듯이 일-가정 균형과 관련된 학교나 지역사회의 지원이 부족함을 알 수 있는데, 이 부분에서는 특히 생활과학의 실천현장인 건강가정지원센터의 역할이 강화될 필요가 있다. 지역사회기관들이 보육이나 방과

후 교육 등을 담당하고 있으나 아직 대부분의 가정들이 이 기관의 혜택을 받지 못하거나 가정의 욕구를 반영하지 못하고 있다. 또 가족친화마을 역시 아직은 물리적인 환경면이나 육아 중심의 가족친화마을에 불과하므로, 다양한 가정의 욕구를 수용하고 기관들을 연계하고 문화를 변화시키는 역할까지는 기대하기 어렵다.

따라서 각 지역의 건강가정지원센터는 일-가정 균형을 포함한 가정생활의 문제를 해결하고 개선하기 위한 실질적인 현장이자 교육 및 정보제공의 장이며 더 나아가서는 문화운동과 시민운동의 중심지가 될 수 있다. 그럼으로써 지역사회 중심기관으로 설 수 있어야 할 것이고, 이를 지원하는 것이 가족자원경영학 분야의 최대 과제라 하겠다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김영선, 옥선화(2005). 가족기업 종사자의 일-가족 갈등 및 직업만족도와 생활만족도. 한국가정관리학회지 23(1), 223-238.
- 2) 김태홍(2007). 월간노동.
- 3) 문유경, 주재선(2000). OECD회원국의 여성 고용정책. 한국여성개발원.
- 4) 관계부처 합동(2006). 새로마지 플랜 2010 : 저출산·고령사회기본계획 시안.
- 5) 여성가족부(2006). 제2차 여성정책기본계획 (2003-2007) 2005년도 시행실적 및 2006년도 시행계획.
- 6) 장혜경, 김혜경, 이진숙, 김현주, 장화경 (2002). 외국의 가족정책과 한국의 가족정책 및 전담부서의 체계화 방안 연구. 한국여성개발원.
- 7) 정수인(2006). 기혼 직장인의 직장-가정의 상호 작용에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 8) 정영금(2006a). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(2), 107-118.
- 9) 정영금(2006b). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지 24(6), 131-145.
- 10) 관계부처합동(2006). 제1차 건강가정기본 계획(2006-2010) 함께 가는 가족 2010.
- 11) 관계부처합동(2006). 저출산 고령사회기본 계획 시안.
- 12) 진미정, 이완정, 송혜림, 서지원, 박정운 (2007). 참여정부의 가정정책 평가와 차기 정부의 가정정책 발전방안. 대한가정학회 가정학실천특별위원회 정책 토론회 자료집.
- 13) Bogenschneider, K.(2006). Family Policy Matters. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- 14) Gambles R., S. Lewis, R. Rapoport(2006). The Myth of Work-Life Balance. John Wiley & Sons, Ltd.
- 15) Halpern, D. F.(2004). Public Policy, Work and Family. The report of the APA Presidential initiative on work and families.
- 16) Lewis, S. and L. Haas(2005). Work-life integration and social policy, In Kossek, C. & S. Lambert(eds), Work and Life Integration, Mahwah, NJ:LEA, Publishers.
- 17) Pitt-Catsouphes, M. and B. Googins(2005). Recasting the work-family agenda as a corporate social responsibility. In Kossek, C. & S. Lambert(eds), Work and Life Integration, Mahwah, NJ: LEA, Publishers.
- 18) Sweet, S., R. Swisher and P. Moen(2005). Selecting and assessing the family-friendly community. Family Relations 54, 596-606.

- 접수일 : 2008년 1월 13일
- 심사일 : 2008년 1월 18일
- 심사완료일 : 2008년 4월 30일