

# 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과

홍 성 희(계명대학교 소비자정보학과)

## I. 서론

여성의 경제활동참여로 인해 발생하는 일-가족 간의 갈등을 해결하기 위해 도입된 가족친화제도는 최근 우리나라의 급속한 저출산과 고령화로 인한 인구 감소, 부양부담 증가로 인해 더욱 필요한 상황이다. 학계에서는 선진국의 사례를 중심으로 가족친화제도 도입의 필요성과 성과, 근로자의 요구 등에 대한 연구를 수행하면서 제도의 시행과 활성화의 필요성을 제기하고 있으나 기업의 제도 시행수준은 매우 낮은 수준이다.

따라서 가족자원관리 분야에서 축적된 연구 성과를 중심으로 가족친화제도의 시행실태와 시행 상의 문제점 및 장애요인을 파악한다. 또 그동안 수행된 연구 성과를 주제별로 분류함으로써 현재까지 축적된 연구 경향을 점검하고 앞으로 제도의 활성화를 뒷받침하기 위해 필요한 연구주제를 제안하고자 한다.

## II. 본론

### 1. 가족친화제도의 개념 및 유형

가족친화제이란 조직구성원이 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도이며, 기업과 근로자의 욕구를 모두 만족시켜주기 위한 것으로 이들 두 가지 욕구가 조화를 이룰 때 생산성이 극대화된다(Romzek, 1991). Simkin과 Hillage(1992)는 가족친화제도를 ‘근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원하는 공식적·비공식적 제도’라고 하였으며, OECD(2002)는 가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족 생활의 조화를 촉진하고 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도로 정의하고 있다. 임인숙(2003)은 일과 가정간의 갈등을 해소하고 두 영역 사이에서 균형 있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도로, 한지숙 등(2009)은 근로자가 일과 가정을 효율적으로 양립하도록 국가와 기업이 지원해주는 제도로 정의하였다. 가족친화제도에 대한 개념은 학자와 시기에 따라 각기 다양하게 정의되고 있으나 근로자들의 일과 가정의 양립을 도모하기 위한 제도라는 점에는 일치하고 있다.

각국의 가족친화제도의 도입배경과 발전과정에 따라 그 유형 또한 차이를 보이는데, Osterman(1995)은 가족친화제도의 유형으로 직장 내외 탁아소 운영, 육아지원, 지역탁아소 기부, 풀타임제택근무,

근무일 재택 워크숍, 노약자 부양정보시스템, 탄력시간제를 제시하였고, Galinsky 등(1991)은 미국의 188개 기업을 조사하여 7가지 유형, 즉 탄력적 근무제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 휴가 및 휴직제도, 경제적 지원제도, 사회공헌활동, 일-가족 스트레스 관리제도, 경영혁신으로 분류하였다(유계숙 등, 2006). 국내 연구로 김태홍·고인아(2001)는 보육비지원, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산 간호휴가제도, 무급 휴가제도, 주 5일 및 토요일 격주 휴무제, 시차 출퇴근제, 가족초청행사로 분류하였으며, 임인숙(2003)은 육아휴직장려금제도, 유급 육아휴직제, 직장탁아제도로 구분하였다. 한지숙과 유계숙(2009)은 탄력적 근무제도, 휴가 및 휴직제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도의 5가지 유형으로 제시하였다. 기업의 가족친화제도 도입의 역사가 오래된 외국에서는 가족친화제도가 여성근로자의 일-가족 양립의 문제 뿐 아니라 노인부양, 근로자 본인의 일과 삶의 균형을 지원하는 제도와 기업문화를 조성하는 포괄적인 유형으로 발전해나가는 것에 비해 우리나라의 가족친화제도는 근로자의 출산과 양육을 지원하고 근무시간을 조절하는 단계에 머물러 있음을 알 수 있다.

## 2. 기업의 가족친화제도 시행의 실태

기업에서는 가족친화제도를 규정하는 법과 정책에 근거하여 남녀근로자들이 직장생활과 가족생활을 조화롭게 수행하고 출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 다양한 제도를 조직하고 이를 홍보하며 제도의 이용과 활성화를 위한 조직문화를 확산시키는 노력들을 통해 가족친화제도를 시행하고 있다.

가족친화제도의 운영현황을 조사하기 위해 국내의 금융, 유통, 식음료업 300개 기업체를 대상으로 한 김태홍과 고인아(2001)의 연구 결과에 따르면, 조사대상 기업의 10% 이상이 시행하고 있는 가족친화제도는 보육비 지원, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산간호휴가제도, 무급휴직제도, 주 5일 및 토요일 격주 휴무제, 시차출퇴근제, 가족초청행사 등이었다. 또 보건복지부가 국내 98개 민간기업 인사담당자와 291명의 근로자를 대상으로 조사한 결과 법정 휴가휴직제도와 경제적 지원제도 일부를 제외한 거의 모든 가족친화제도의 시행이 전반적으로 미흡한 것으로 나타났으며(유계숙 외, 2006), 한국노동연구원의 1,084개 사업체의 인사담당자 대상조사를 이용한 유계숙(2008)의 연구에서는 탄력 근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원 제도가 없는 기업이 각각 81.9%, 58.7%, 73.8%로 확인됨으로써 현재 국내기업의 가족친화제도의 시행이 매우 미흡한 수준이라고 보았다. 송명희(2006)의 산전후휴가 사용실태조사에서는 법정 산전후휴가 기간이 90일로 확대되었으나 아직 다수의 근로자는 제대로 사용하지 못했으며, 근로자의 종사상 지위나 직종, 기업의 업종이나 규모에 따라 이용률에서 큰 차이를 나타냈다. 한편 705개 중앙행정기관, 지방자치단체, 기업 및 대학 등 공공부문의 인사담당자를 중심으로 가족친화지수를 조사한 결과 100점 중 평균 37점에 머물러, 국내기관들의 가족친화제도 도입이 아직 시작단계에 있다고 보았다(강혜련 외, 2006).

이상의 국내 기업의 가족친화제도의 시행 실태 자료를 통해 법정휴가 휴직제도인 산전후 휴가나 육아휴직제도, 경제적 비용 지원제도의 시행율이 상대적으로 높게 나타나고 있으나, 탄력근무제나 보육지원제도, 근로자 지원제도 등의 자율적인 제도의 시행은 매우 미흡하거나 도입되지 않은 것을 알 수 있다.

### 3. 기업의 가족친화제도 시행의 문제점

우리나라 기업의 가족친화제도 시행 실태를 통해 제도의 도입이 시작단계에 있으며, 시행수준이 미흡함을 확인하였다. 이처럼 다양한 제도가 도입되지 않거나 도입된 제도의 경우도 시행수준이 미미한 현상에 대해 원인을 규명할 필요가 있다.

따라서 기업의 가족친화제도 시행에 따르는 문제와 장애요인을 살펴보면, 전반적으로 우리나라의 기업들은 가족친화제도 시행에 따르는 재정 부담에 대한 불만이 특히 높다. 또 최근 정부가 직장과 가정생활의 양립을 지원하는 방향으로 기존의 관련 법들을 정비, 개정하려는 전면적인 노력에 비해 기업에서는 정책을 신뢰하지 못하는 문화적 배경(최성일 등, 2009)과 가족친화제도를 자녀를 둔 여성근로자에 대한 지원으로 인식하는 차이로 인해 가족친화제도의 확산에 어려움이 많다.

기업이 가족친화제도를 시행하지 못하는 원인이나 현실적인 장애요인을 규명하는 연구가 활성화되지 않아 시행의 구체적인 문제점을 파악하기 어려우나 일부 조사(여성가족부, 2006; 한지숙 등, 2006)에서 밝혀진 기업의 가족친화제도 시행의 가장 큰 장애요인은 ‘비용 부담 증가’였다. 그밖에 ‘제도 시행에 관련한 정부의 지원 미비’, ‘대체인력의 부족’이 지적되었는데(한지숙 등, 2006), 이 요인들 또한 직, 간접적으로 비용과 관련된 요인으로 볼 수 있다.

기업의 가족친화제도와 정책을 분석해보면, 여러 행정부처에서 지원하는 정책들이 모성보호와 가족친화적 기업환경 조성에 집중되어 있으며, 제도의 다양성에 비해 제도의 법적 구속력이나 시행범위가 좁으며 제도 시행의 책임이 기업에 전가되는 경향이 있다(정영금, 2009). 재정적 지원이 적은 상태에서 기업 역시 자발적으로 제도를 이행하려 하지 않으므로 정책의 이행수준이 매우 떨어지며 혜택을 받는 범위가 매우 좁아지게 되는 것이다. 그러므로 제도의 도입과 활성화를 위한 기업의 의지나 문화는 정책적 지원방식과 실효성과 깊은 관련 하에서 형성된다고 하겠다.

### 4. 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과

기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구의 관심과 활성화 정도는 기업의 가족친화제도 시행의 문제점을 해결하고 지원하기 위한 수단이 될 수 있다. 따라서 먼저 지금까지 가족자원관리 분야에서 시도된 기업의 가족친화제도에 관한 연구 성과를 주제별로 파악해보고자 한다.

#### 1) 가족자원관리 분야의 주제별 연구 성과

가족자원관리 분야에서 학회지에 발표된 연구의 주제들을 분류하면 가족친화제도의 관련자인 정부, 기업, 근로자 측면에서 정책의 필요성과 목적, 방향 등을 제시하는 제도 도입의 당위성에 대한 연구(정영금, 2002; 정영금, 2004; 최성일 등, 2006; 정영금, 2009), 시행과 관련된 기업의 시행실태(임인숙, 2003), 근로자의 이용실태(한지숙 등, 2007; 강정희 등, 2009; 윤소영 등, 2009), 근로자의 요구도(장희정 등, 2009; 윤소영 등, 2009)에 대한 연구가 있다. 또 시행을 촉진하거나 방해하는 요인을 분석한 기업측과 근로자측의 영향요인 연구(한지숙 등, 2007; 유계숙, 2008; 한지숙 등, 2009)가 있다. 또 제도 시행의 성과를 입증하기 위한 기업측과 근로자측의 성과(정기선 등, 2005; 유계숙 등, 2007; 강정희 등, 2009)에 대한 연구가 있다.

<표 1> 가족친화제도 관련 연구 주제 : 가족자원관리분야

대주제	소주제	편수
가족친화제도 및 정책	가족친화정책의 비교, 일-가족 균형과의 관련	5
가족친화제도 시행실태	시행실태, 이용실태, 요구도 실태, 한계	6
가족친화제도 시행의 영향요인	기업특성, 근로자 특성, 장애요인	4
가족친화제도 시행의 성과	기업성과, 근로자의 직무만족도	4

\*자료 출처 : 한국가정관리학회지, 한국가족자원경영학회지, 대한가정학회지

## 2) 관련 분야의 주제별 연구 성과

가족자원관리 분야의 가족친화제도 연구와 관련성을 갖거나 비교될 수 있는 관련분야에서는 가족친화제도에 어떻게 접근하며, 어떤 시사점을 얻을 수 있는가를 분석하기 위해 일부 연구들을 검토하였다.

먼저 주제별로는 가족친화제도의 외국 사례를 소개하고 도입의 필요성을 제시하는 연구(안병철, 2004; 황수경, 2008), 가족친화제도의 시행실태 연구(김태홍·고인아, 2001; 안병철, 2004; 송명희, 2006; 유계숙 등, 2006; 대한상공회의소, 2006; 황수경, 2008), 시행의 영향요인 연구(유규창 등, 2006; 김경희 등, 2008; 이민우, 2008; 이민우 등, 2008), 시행의 성과에 대한 연구(이요향 등, 2005; 유규창 등, 2006; 유계숙 등, 2007; 이민우, 2008; 이민우 등, 2008)가 이루어졌으며, 가족자원관리 분야와 비교할 때 가족친화제도의 정책적 중요성을 분석하고 필요성을 제시하는 주제보다는 기업측이 도입여부를 판단하기 위한 자료로서 도입 결정요인 또는 시행에 따르는 경영 성과를 분석하는 주제들이 더 활성화되어 있다.

한편 관련분야의 연구를 연구주체에 따라 분류해본 결과 정부의 보고서는 가족친화제도의 현황을 파악하고 활성화 방안을 모색하는 주제를 집중적으로 다루고 있다(김태홍·고인아, 2001; 송명희, 2006; 유계숙 등, 2006; 대한상공회의소, 2006; 황수경, 2008; 유계숙, 2008). 기업 측면의 연구들은 선진국의 가족친화제도 현황과 우리나라에서의 가족친화제도의 필요성과 제도의 방향(안병철, 2004; 황수경, 2008), 가족친화제도의 성과(유규창 등, 2006; 이요향 등, 2005; 이민우 등, 2008), 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인(유규창 등, 2006; 이민우, 2008; 이민우 등, 2008) 등 가족친화제도 도입여부를 결정하고 성과를 측정하는 연구들이 중심을 이루고 있다. 근로자 측면의 연구들은 가족친화제도를 이용하는 근로자의 직장 및 가정만족에 대한 연구(이요향 등, 2005) 있으며, 상대적으로 근로자를 대상으로 다양한 주제에 대한 연구가 활성화 되지 않았다.

<표 2> 가족친화제도 관련 연구 주제 : 관련분야

대주제	소주제	편수
가족친화제도 및 정책	국내외 현황, 외국 사례, 필요성	2
가족친화제도의 시행실태	시행실태, 활성화방안, 개선방안	6
가족친화제도 시행의 영향요인	도입 결정요인, 선행요인	4
가족친화제도 시행의 성과	경영성과, 직업만족	5

\*자료 출처 : 사회복지정책, 노동정책, 산업노동연구, 한국심리학회지

따라서 사회복지, 산업심리학, 노동정책 등의 분야에서 수행된 연구는 주로 기업 측면에 집중되어

있으며 결과적으로 기업이 가족친화제도를 도입할 때 선행조건으로서 영향요인을 파악하거나 도입 및 시행의 결과로 얻을 수 있는 기업성과 측면에 대한 연구가 활성화된 것으로 추측할 수 있다.

### Ⅲ. 결론 및 제언

가족친화제도의 연구 성과 분석에서 나타난 결과와 시사점을 바탕으로 다음과 같이 결론 및 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 가족친화제도의 개념 및 유형으로 살펴본 가족친화제도는 선진국에서는 근로자 뿐 아니라 모든 가족원을 대상으로 다양한 방식으로 실시되고 있으나 우리나라에서는 기혼여성을 대상으로 한 모성보호제도 중심으로 시행되고 있다. 그러나 법정 산전후휴가 기간이 90일로 확대된 이후에도 다수의 근로자는 제대로 사용하지 못했으며, 근로자의 종사상 지위나 직종, 기업의 업종이나 규모에 따라 이용률에서 큰 차이를 보인다는 송명희(2006)의 조사 결과에서 직종별 비교 연구의 필요성이 시사된다. 즉, 여성근로자의 비율이 높은 경우, 또 전문직 여성근로자일 경우 법정 휴가휴직제도를 지원받거나 이용하는 비율이 높을 수 있다. 상대적으로 그렇지 않은 여성근로자에 대한 기업의 지원은 낮을 것으로 추측되므로 이를 위해서는 직종별 가족친화제도의 시행 및 수혜실태를 비교하고, 직종별 제도 시행의 특성을 찾아내는 연구가 필요하다.

둘째, 가족친화제도의 도입 및 확대를 방해하는 장애요인에 대한 연구가 활성화되어야 한다. 장애요인으로는 도입을 꺼리는 기업내부의 문제나 국가 및 사회의 정책, 법과 같은 외부적 요인이 있을 수 있다. 장애요인과 관련된 조사(여성가족부, 2006; 한지숙 등, 2006)에서 밝혀진 기업의 가족친화제도 시행의 가장 큰 장애요인은 ‘비용 부담 증가’였는데, 이는 제도의 시행이 비용을 증가시킬 뿐 그로 인한 이점이나 혜택은 없는 것으로 인식되는 기업문화 차원의 장애요인과 관련성을 갖는다. 따라서 ‘비용’이라는 커다란 장애요인의 배경이 되는 기업문화, 예를 들면 남성 위주의 직장에서 가족친화제도를 여성근로자에게만 주어지는 혜택으로 보거나 제도 시행의 결과 근로자의 직장 및 가정에서의 만족도 향상을 긍정적인 성과로 평가하지 않는 경영풍토와 같은 다양한 장애요인의 구조를 파악해내는 연구가 활성화되어야 한다.

셋째 가족친화제도의 성과에 대한 분석과 평가가 필요하다. 관련연구분야에서 제도 시행에 따르는 기업경영상의 성과를 분석하는데 연구의 관심이 집중되는 것처럼 가족자원관리 분야에서도 제도 시행과 수혜의 결과 근로자 개인의 만족도를 향상시킬 뿐 아니라 기업경영에 긍정적인 성과를 가져온다는 결과를 입증하는 연구를 시도해야 할 것이다. 기업은 제도의 도입이 기업경영에 긍정적인 영향을 준다는 확신이 있을 때 제도를 도입하거나 다양한 제도를 확산시키는데 관심을 가질 것이기 때문이다.

넷째, 가족친화제도의 수혜자인 근로자의 제도에 대한 요구도와 이용률 조사가 필요하다. 탄력근무제도가 활성화된 선진국과 달리 국내 기업은 법정 제도인 산전후휴가나 육아휴직제도에 대한 시행도가 높은 실정이며, 이러한 시행방식에 대해 근로자의 평가도 부정적인 것으로 나타나고 있다. 그러므로 제도의 이용률과 그에 따른 효과를 높이기 위해서는 근로자가 원하는 제도에 대한 조사가 선행되어야 한다.

다섯째, 무엇보다도 가족친화제도의 관련자인 근로자와 기업, 정부가 제도 시행에 대한 관심사를

표명하고 수합할 수 있는 의사소통과 피드백 기제를 개발해야 한다. 즉, 기업은 근로자가 어떤 제도를 필요로 하는지에 대한 의견을 수렴하고, 이를 시행하기 위해 정부에 어떤 지원을 요청할 것인지, 또한 정부는 제도를 입안하고 시행할 때 기업이 어떤 인센티브나 지원을 필요로 하는지를 구체적으로 파악하여 효과적으로 지원해야 기업의 자발적인 시행을 끌어낼 수 있을 것이다. 또 기업은 시행과정에서 근로자와의 지속적인 의사소통을 통해 근로자의 일-가족 균형과 기업에 대한 충성도, 직무몰입도 등의 성과를 점검하면서 제도 시행의 방식을 조절해나가야 할 것이다. 이를 위해서는 정부가 개발, 지원하고 있는 가족친화제도에 대한 기업의 반응과 실효성, 근로자의 이용실태에 통합적으로 접근하는 연구가 필요하다. 통합적 접근방식은 의사소통과 피드백을 활성화시켜, 제도 시행여부나 시행결과에 따르는 긍정적, 부정적 효과에 대해 각 관련자가 책임을 인식하며 제도 시행에 적극적인 관심을 가지고 참여하도록 촉구하는 연구결과를 제시해줄 수 있을 것이다. 이러한 연구가 필요한 이유는 가족친화제도의 궁극적인 목표가 근로자와 그 가족의 삶의 질을 향상시키면서 기업의 경쟁력을 높이는 상생전략으로 만드는데 있으며, 이러한 전략은 저출산과 고령화 문제가 심각한 현재 시점에서 더욱 가치를 발휘할 수 있기 때문이다.

#### [참고문헌]

- 강정희·박경숙(2009). 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 47(4), 89-98
- 김정희·반정호·이정훈(2008). 가족친화 고용정책의 기업 수용성 분석: 유연근로제도를 중심으로. *산업노동연구*, 14(2), 23-58.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적 고용현황과 활성화 방안. 여성개발원 연구보고서.
- 대한상공회의소(2006). 가족친화경영 현황과 개선과제. 조사 보고서.
- 송명희(2006). “산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장복귀활성화 방안에 관한 연구.” 보건복지부 학술용역결과보고서.
- 안병철(2004). 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰: 등장배경, 도입목적, 현황을 중심으로. *사회복지정책*, 19, 71-83.
- 유계숙·전혜정·최성일·김병석·장보현·한지숙(2006). 출산·양육친화경영 활성화 방안 연구. 보건복지부 용역 연구보고서.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구: 근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로. 한국노동연구원 부설 뉴패러다임 센터.
- 유계숙(2008). 가족친화제도의 시행에 영향을 미치는 기업의 특징, *한국가족관계학회지*, 13(1), 249-270.
- 유규창·김향아(2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 직업성취에 미치는 영향에 관한 연구, *노동정책연구*, 6(3), 97-128.
- 윤소영·김하늬·고선강(2009). 맞벌이가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용

- 및 요구, 한국가족자원경영학회지, 13(1), 1-22.
- 이민우(2008), 가족친화제도 도입 결정요인에 관한 연구: 조절효과 검증을 중심으로, 2008년 한국노동연구원 사업체패널 워크숍 발표논문집, 107-127.
- 이민우 · 이영진 · 한재창(2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. 노동정책, 8(4), 183-214.
- 이요행 · 방묘진 · 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등을 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 이주희(2003), 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가 : 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호, 가족과 문화, 15(3), 37-61.
- 임인숙(2003). 한국기업의 가족친화적 제도의 한계-취업여성을 위한 육아지원제도를 중심으로. 가족과 문화, 15(3), 63-86.
- 장희정 · 이기숙(2008). 가족친화제도에 대한 기혼 남성의 요구도 실태조사. 한국가족복지학, 13(4), 103-121.
- 정기선 · 장은미(2005), 가족친화적 정책이 종업원의 조직몰입에 미치는 효과, 가족과 문화, 17(1), 59-84.
- 정영금(2002). 여성인적자원 활용을 위한 가족친화 정책의 적용. 대한가정학회지, 40(11), 107-118
- \_\_\_\_\_(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 22(5), 91-100.
- \_\_\_\_\_(2009), 일-가정 균형과 관련된 법과 정책의 비교 고찰, 한국가족자원경영학회지, 13(2), 85-105.
- 최성일 · 유계숙(2006), 일 · 가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달단계에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 24(4), 51-73.
- 한지숙 · 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/ 축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 25(5), 143-166.
- 한지숙 · 유계숙(2009), 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 27(5), 207-220.
- 황수경(2008). 파트타임 등 일 · 가정양립형 고용확대의 필요성과 활성화 방안. 남녀고용평등 토론회 자료집, 3-17.





## 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과

고 선 강(성신여자대학교 사회복지학과)

일과 삶이 균형을 이루는 생활, 직장과 가정이 조화를 이루는 생활은 가족자원경영학이 지향하는 생활양식이다. 그러나 한국사회는 장시간 근무가 아직도 일상화되어 있고, 일중독자로 살아가는 것이 여전히 권장되는 지독한 일 중심의 사회이다. 일에만 몰입하는 사회의 끝은 어디인가? 일과 가정생활의 균형을 이룬 삶에 대한 논의는 개인의 생존과 사회의 지속성의 맥락에서 현재 한국사회에 꼭 필요한 것이라 하겠다. 개인의 차원에서 일-삶의 균형의 중요성 뿐 아니라 사회적 차원에서 직장생활과 가정생활의 조화의 중요성에 대한 끊임없는 문제제기와 해결방안에 대한 연구는 가족자원경영학의 시대적 책임이라 할 수 있다.

이러한 측면에서 ‘일-가정 균형’에 관한 가족자원경영학의 연구 성과를 점검하고 앞으로의 연구방향을 제시하는 것은 의미 있는 일이라 생각한다. 특히 ‘일-가정 균형’을 위한 정부의 역할, 가정과 지역사회의 역할 보다 직장영역의 역할에 대한 연구 성과 점검이 더욱 요구된다. 개인이 시간, 에너지, 물질의 대부분을 직장생활을 위해 사용하고 있는 상황에서, 일-가정 균형을 지향하는 생활양식으로의 변화는 직장영역에서 시작되었을 때 더 큰 변화를 가져올 수 있기 때문이다.

발표문을 보완하여 연구논문으로 생산하기 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 연구방법이 누락되어 있다(학술대회에서 발표문을 5쪽 이하로 제한한 이유로). 그간의 가족자원경영학의 기업의 가족친화제도에 관한 연구 성과를 정리하는 연구이므로, 어느 기간 동안의 연구성과를 정리한 것인지, 어떤 종류의 연구 생산물(학회지 논문, 학술대회 발표문, 저서 등)을 분석한 것인지, 분석방법은 어떤 것을 사용했는지 등이 구체적으로 기술되어야 할 것이다.

둘째, 분류 기준의 세분화와 자세한 기술이 필요하다. 연구 주제에 따른 분류 결과만을 제시하고 있는데, 연구대상, 연구방법 등에 의한 분류와 특성에 대한 자세한 기술이 제시된다면 보다 구체적인 향후 연구 과제를 제시할 수 있을 것이다.

셋째, 타 학문분야의 연구 성과를 비교하는 작업에 좀 더 많은 부분을 할애한다면 기업의 가족친화제도 연구에 있어서 가족자원경영학의 위상을 파악하는데 도움이 될 것이다. 타 학문분야의 성과와 가족자원경영학의 성과를 비교하는 것이 향후 연구의 방향을 제시함에 있어 가족자원경영학의 역할을 분명히 파악할 수 있는 좋은 방법이라 생각한다. 발표문에 제시한 학술지 외에 가족친화제도에 관한 논문이 수록된 학술지들, 포괄적인 가족친화제도는 아니더라도 육아휴직, 산전후휴가, 재택근무 등 세부적인 제도에 관한 연구들도 함께 검토되어야 할 것이다. 더불어 타학술지와의 비교 항목을 연구주

제에 국한시키기 보다는 연구대상의 차이, 연구방법의 차이 등을 짚어 준다면, 향후 기업의 가족친화제도에 관한 가족자원경영학의 발전적인 연구계획에 많은 도움이 될 것이라 생각한다.