

취업 부모의 학교참여 경험 및 학교참여휴가제에 대한 요구*

Experiences of School Participation and the Need for School-Participation Leave for Employed Parents

이현아(Hyunah Lee) · 진미정(Meejung Chin)

Center for Family-School Partnership Policy Research, Research Institute of Human Ecology, Seoul National University
Child Development & Family Studies · Research Institute of Human Ecology, Seoul National University

Abstract

This study attempted to investigate school participation experiences and the need for a school-participation leave for employed parents. A school participation leave is a paid or unpaid leave that guarantees workers to take time-off for school participation regarding children's educational purposes. We reviewed cases of school participation in other countries. There are similar types of educational leave in Russia, Greece, Italia, Sweden, Swaziland, and South Africa. We collected survey data from 1,194 employed parents (794 fathers and 400 mothers) whose children attend kindergarten, elementary, middle, or high-school. This study compares school participation experiences and needs by parent gender. The results showed that 62 % of the fathers and 80 % of the mothers participated in any type of school meetings and events at least once in the previous year. Fathers attended school events such as art festivals and mothers attended PTA meetings, school events, and parent-teacher conferences. The most frequently mentioned reason for non-participation among parents was related to work. A total of 87.7% of the parents agreed that a school-participation leave should be introduced. The results of the logistic regression showed that mothers compared to fathers, college graduates compared to post-secondary graduates, those whose children attended pre-school or elementary school compared to high school, and those who had longer working hours were more likely to agree on the introduction of school participation leave. In conclusion, a policy intervention such as school-participation leave should be considered to provide employed parents time to be involved in their children's education and participate in school activities.

주제어(Keywords) : 학부모 학교참여(school participation of parents), 학교참여휴가제(school-participation leave)

I. 서론

맞벌이가족의 일·가족 양립 지원정책은 가족정책의 핵심적 과제 중 하나이다. 우리나라에서는 그동안 일·가족 양립의 문제가 미취학아동을 양육하는 가족에게서 가장 첨예하게 드러나기 때문에 보육 서비스를 확대하는 것으로 일·

가족 양립을 지원해왔다. 그런데 최근에 발표된 우리나라의 한 보고서를 보면, 직장에 다니는 어머니들의 가장 큰 고충 중 한 가지가 급식당번 등 자녀가 다니는 학교로부터의 요구에 부응하는 것이다[12]. 이 보고서에 따르면, 어머니들은 일과 가정 양립을 위해서 가장 필요하다고 생각하는 정책이 유아휴직 확대나 보육비 지원이 아니라 '학교에서의 엄마 노동

Corresponding Author : Hyunah Lee, Center for Family-School Partnership Policy Research, Seoul National University, 1 Gwanak-ro, Gwanak-gu, Seoul, 151-742, Korea, Tel: +82-2-880-2630, Fax: +82-2-880-2630, E-mail: leehyun@snu.ac.kr

* 이 논문은 2011년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2011-413-350-20110028).

력 사용금지'였다.

부모를 위한 지원이 주로 양육지원에 초점이 맞춰지다보니 보육 서비스나 방과후 서비스 같은 돌봄 서비스는 질적으로나 양적으로 많이 확대되었으나, 부모의 다른 역할, 즉 학부모 역할에 대한 지원은 관심이 주어지지 않은 상태이다. 우리나라 부모들의 높은 교육열에 비추어 볼 때, 돌봄 지원 못지않게 학부모로서의 역할을 지원하는 정책에 대한 요구도가 높을 것으로 예상됨에도 불구하고 이에 대한 정책적 관심은 미비한 편이었다.

학부모는 학교, 학생과 더불어 교육의 3대 주체이다. 학부모는 자녀가 바른 인성을 가지고 건강하게 성장하도록 교육할 권리와 책임을 가지며, 자녀의 교육에 관하여 학교에 의견을 제시할 수 있으며, 학교는 그 의견을 존중하여야 한다고 교육기본법 제13조에 명시되어 있다. 최근 학교폭력, 따돌림 등의 학교생활 문제가 사회적으로 대두됨에 따라 학부모들이 자녀들의 학교생활에 관심을 가지고 적극적으로 참여하여 학교와 소통하는 것이 더욱더 중요시되고 있다.

선행연구들에 따르면 학부모들의 학교 참여의 중요성에 대한 인식은 높은 편이지만 실제 학부모의 학교교육 참여 기회 및 역할 수행은 미흡한 것으로 평가되고 있다[1]. 교육주체로서의 역할에 대한 인식이 낮고 권리 주장에 적극적이지 않은 편이며, 교육정책 수립 과정에서 학부모의 요구와 의견이 반영될 수 있는 제도적 장치도 충분하지 못한 상태이다. 학부모 자녀교육 및 학교참여 실태조사에 따르면, 지난 1학기 동안 학교 선생님과 직접 면담면 면담한 횟수가 한 번도 없는 경우가 31%이며, 수업공개에 참여하는 비율이 51.5%로 절반 정도에 불과한 것으로 나타났다. 반면 학교교육 개선을 위해 학교교육에 참여할 의사는 73.1%로 학교교육에의 참여욕구는 높은 것으로 조사되었다[1].

이처럼 부모들이 학교와 학부모 모두 학교와 가정 간의 연계의 필요성에 대해 인식하고 있으나, 실제 참여 정도는 높지 않은 것은 가정 차원, 학교 차원, 사회문화적 차원의 원인이 있다. 가정 차원에서는 자녀 교육에 대한 학부모의 권리 및 책임 인식이 부족하여 학교 참여에 대해 소극적이고 학교나 교육문제에 불만이 있어도 공동노력으로 문제를 해결하는 사례를 찾기 어렵다[8]는 것이 문제이다.

맞벌이가족, 한부모가족 및 조손가족 증가 등 가족 구조와 환경이 급속하게 변화하고 있음에 반해, 학교 차원에서는 여전히 전업주부 어머니 중심의 전통적 방식의 학부모 참여를 기대하고 있는 것도 문제의 원인으로 작용한다. 대부분의 학교 행사들이 직장인의 보편적 근로 시간에 이루어지고 있어서 취업 학부모의 참여를 제한하고 있다[9]. 최근 통계청과 여성가족부에서 발표한 자료에 의하면, 자녀의 학교운영에 참여정도가 전업맘(38.0%)이 워킹맘(23.4%)보다 높은 수준

이었으며, 활발히 참여하는 비율에서는 전업맘이 7.6%로 3.3%인 워킹맘보다 2배 이상 높게 나타났다[11]. 전업주부보다 교육정보에 상대적으로 소홀할 수밖에 없는 직장맘을 일컬어 소위 '엄따(엄마 왕따)'라고 부를 정도로 전업주부 중심으로 한 학부모회와 학부모참여가 일반화되어 있다. "교실청소, 시험감독, 급식당번, 학교행사도우미 등 각종 학부모 학교활동에 참여하지 못하는 직장맘은 속이 타고, 비자발적으로 동원되는 전업주부는 속 터지는 상황"[3]이 현재 우리의 학부모참여문화인 것이다.

또한 사회 차원에서는 미래세대의 교육에 대한 책임을 가정과 학교에 일임하면서 학부모와 학교에 대한 지원은 하지 않고 있다. 지역사회와 기업, 공공기관 등 사회적 차원에서 가정과 학교, 지역사회가 함께 하는 새로운 학부모 참여모델이 요구된다.

우리나라에서는 학부모정책 전담부서인 교육과학기술부 학부모지원과가 2009년 5월 출범하였으며, 학부모 학교 참여 활성화 정책을 수립 시행하고 있다. 2011년 7월 27일 제3기 국가교육과학기술자문회의 전체회의 제1호 안전인 '가정, 사회, 학교가 함께하는 교육선진화' 방안 중 하나로 학부모의 '학교참여휴가제'가 제안되었다. 학교참여휴가제란 취업한 부모가 자녀의 학교행사나 상담 등 학교 모임에 참여할 때 무급 또는 휴급의 휴가를 사용할 수 있도록 허용하는 것이다[6]. 학부모들이 자녀의 교육 활동에 참여할 수 있도록 부모 시간을 보장해주는 것은 범국가적 저출산 문제에 대응하기 위한 가족친화적 사회환경 조성 및 일과 가정생활의 양립 지원의 측면에서도 필요한 일이다.

본 연구는 가정과 학교를 자녀교육의 공동주체로 보고, 학부모와 교사의 소통과 파트너십이 중요하다는 관점에서 취업한 학부모의 학교참여 경험과 학교참여 요구를 분석해보고자 한다. 우리나라의 경우 학부모참여가 전업주부인 어머니를 중심으로 구조화되어있어, 취업한 부모들, 그 중에서도 특히 아버지들의 학부모 학교 참여가 매우 저조한 실정이다.

이에 본 연구에서는 취업한 부모의 학교참여 실태를 통해 이들의 학교참여 경험을 분석하고, 취업한 학부모의 학교참여 휴가제에 대한 요구를 통해서 학교참여에 대한 요구를 살펴보고자 한다. 이를 통해 학부모 학교참여의 문제점과 개선방안을 제안해보고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 취업한 부/모의 학부모 학교참여경험의 실태는 어떠한가?
- 연구문제 2. 취업한 부/모의 학부모 학교참여휴가제의 요구는 어떠한가?
- 연구문제 3. 취업한 부/모의 학부모 학교참여경험에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?
- 연구문제 4. 취업한 부/모의 학부모 학교참여휴가제의 요구에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 선행연구 고찰

1. 학부모 학교참여 실태 및 영향요인

학부모 학교참여 실태에 대한 조사는 2009년 교육과학기술부의 '학부모 정책수요 설문조사'를 시작으로 하여 2010년, 2011년 '학부모 자녀교육 및 학교참여 실태조사'로 이어지고 있다. 가장 최근에 발표된 학부모 자녀교육 및 학교참여 실태조사는 전국 초중고등학교 학부모 1,538명을 대상으로 한 것으로, 자녀교육 실태와 학교참여 실태, 정부정책에 대한 인식 등이 조사되었다[1].

이 연구에서는 학교교육 참여 실태를 학부모의 학교참여 실태, 학부모회 활동 실태, 학부모교육 실태, 학부모지원서비스 실태로 나누어 조사하였고, 이중 학부모의 학교참여 정도는 학부모대상 수업공개 참여정도, 내자녀 바로알기서비스 이용, 학교정보공시 살펴보기 이용으로 조사하였다. 조사 결과 학부모대상 수업공개에 참여하는 비율은 51.5%로 절반 정도가 참여했고, 내자녀 바로알기 서비스 이용은 36.2%, 학교정보공시 이용은 38.5%가 참여했다. 또한 학부모회 참여는 전체 32.5%가 참여하고 있는 것으로 응답했고, 학부모 교육 수강 여부에 대해서는 27.3%만이 경험이 있는 것으로 응답했다.

그 외 자녀교육실태의 일환으로 교사와의 접촉실태를 조사하였는데, 교사와의 상담은 학부모의 학교참여의 한 종류로 볼 수 있다. 면대면 상담횟수는 47.5%가 1학기에 1번으로 가장 많고, 31%는 한 번도 면대면 상담을 하지 않은 것으로 응답했다. 또한 학교교육참여시 희망분야로는 학습지도활동, 학교교육모니터링, 학부모교육 및 강의수강, 교육지원활동, 학교안전도우미활동, 학부모 학교참여 촉진활동, 학부모와 함께하는 참여체험활동 주관, 학교폭력비행청소년 공동보호활동, 학교운영참여, 교내외 창의적 체험활동 지원, 방과후 자녀돌봄 자원봉사, 소외계층 학생지원 활동 등으로 나누어 조사한 바 있고, 학습지도활동(14.4%), 학교교육모니터링(13.9%), 학부모 교육 강의 및 수강(10.7%), 교육지원활동(10.0%), 학교안전도우미활동(9.4%) 순으로 높게 희망하는 것으로 나타났다.

이상의 조사결과에서 보았듯이 학부모 학교참여는 공개 수업참여, 자녀정보 및 학교정보 공시이용, 학부모회활동, 학부모교육참여, 교사와의 상담 등 다양한 범주를 포괄하는 개념으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 학부모 학교참여의 범주를 정기적, 비정기적 상담, 학부모회, 학예회 및 발표회, 운동회, 녹색어머니회, 학교청소봉사, 학교급식도우미, 도서관 자원봉사, 기타 자원봉사, 학부모 자조모임, 아버지회, 학교운영위원회 등의 다양한 학교 행사와 회의를 포괄하는 개념으로 보았다.

한편 이러한 학교참여 실태에 영향을 미치는 인구통계학적 요인으로는 학부모의 성별, 연령, 학력, 가구소득, 자녀의 학교급, 자녀수, 맞벌이여부 등이 있다. 전반적으로 자녀의 학교급이 낮을수록, 학부모연령이 30대 이하이고, 학부모 학력이 2-3년제 대졸인 경우, 그리고 자녀수가 적을수록 학교 참여도가 높았고, 맞벌이인 경우 학교참여도가 상대적으로 떨어졌다[1]. 본 연구는 취업한 부모만을 분석대상으로 하였다는 점에서 기존의 학부모참여 실태분석과 차별성이 있다. 이에 취업자의 근무조건이 학부모 학교참여에 영향을 미칠 수 있을 것이라 보고, 직장지위, 직종, 근무유연성, 근무시간 등 직업관련 변수를 분석에 포함시켰다.

2. 학부모 학교참여휴가제 요구 및 관련 사례

학부모 학교참여휴가제란 취업한 부모가 자녀의 학교행사나 상담 등 학교 모임에 참여할 때 무급 또는 유급의 휴가를 사용할 수 있도록 허용하는 것이다. 서론에서 소개한 바와 같이 우리나라에서는 지난 2011년 7월 27일 제3기 국가교육과학기술자문회의에서 처음으로 학부모-교사 의사소통강화 방안의 하나로 학부모의 '학교참여휴가제'가 처음으로 제시되었다.

최근 조사에 의하면, 학부모들의 학교교육참여 의사를 물어본 결과, 73.1%가 학교교육에 참여의사가 있는 긍정적인 응답을 하였고, 학부모 학교참여휴가제 도입의 찬반을 묻는 질문에 대해서도 73.1%가 찬성한다고 응답했다[1]. 이는 학부모들이 학교교육에 참여할 의사가 상당히 높고, 이러한 참여의사가 고스란히 학부모 학교참여휴가제에 대한 요구로 연결되고 있음을 시사해 준다.

특히 자녀의 학교급이 초등학교인 경우, 연령이 30대 이하인 경우, 학력이 2-3년제 대졸인 경우, 월소득이 500만원 이상인 경우에 휴가제 도입에 찬성하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다[1]. 인구통계학적 특성에 따라 학교참여에 대한 요구와 휴가제에 대한 요구가 차이가 나타난 것은 앞서 학교참여 실태에서 드러난 차이와 유사하다. 하지만 학부모 학교참여휴가제의 실제 적용대상은 취업한 부모라는 점에서 본 연구에서는 취업한 부모의 근무조건과 관련된 변인을 영향요인으로 살펴보고자 한다.

학부모 학교참여휴가제는 그동안 우리나라에서 검토된 바가 없는 새로운 휴가 제도이므로 휴가제 도입에 앞서 선행 사례에 대한 참고 자료가 필요하다. 학부모참여가 활발하게 이루어지고 있는 나라에서 유사한 휴가제도가 운영되고 있는지를 알아보기 위해 해외 사례를 찾아보았다.

캐나다 맥길대학교(McGuill University) 보건사회정책연구소(Institute of Health and Social Policy)의 A World Legal Rights Database에 따르면 학부모 학교참여휴가제와

비슷한 휴가 제도를 시행하고 있는 국가는 러시아, 그리스, 이탈리아, 스웨덴, 덴마크, 스위스, 남아프리카공화국 등이 있다. 미국은 엄밀한 의미에서는 연방정부 차원의 학부모 학교참여휴가제는 아니지만 주(州) 별로 다른 형태의 학부모 학교참여 권리를 명시하는 법을 가지고 있다. 캘리포니아, 워싱턴 D.C, 일리노이, 루이지애나, 매사추세츠, 미네소타, 네바다, 로드아일랜드, 버몬트 등에서 실시하고 있다.

특히 미국은 학부모의 학교 참여가 활발한 국가로 알려져 있으며, 체계적인 학부모 학교참여 제도도 마련되어 있는 것으로 알려져 있다[4]. 미국에서는 교육에 대한 궁극적인 법적 권한은 주(州)가 보유하고 있으며, 주 교육위원회(State Board of Education)에서 법적 효력을 지닌 규칙이나 규정을 제정한다[7]. 미국의 연방정부 차원의 관련법은 1993년 제정된 Family and Medical Leave Act (FMLA)이 유일하다. 동 법에서는 자녀출산 및 입양, 가족원 돌봄, 당사자의 건강 회복 등의 사유가 있을 때 90일의 무급휴가를 보장하도록 명시하고 있다.

연방정부 차원에서는 보장되지 않으나 주 정부 차원에서 동 법에 학부모의 학교 활동 참여에 대한 규정을 포함시키거나 별도의 법으로 학부모 학교 참여 휴가를 보장하고 있다. 예를 들어 캘리포니아주에서는 1995년 가정-학교 파트너십 법을 통해 연 40시간까지 자녀의 학교활동에 참여할 수 있도록 하고 있다(Labor Code Section 230.8). 또한 워싱턴 D.C에서는 2001년부터 D.C. FMLA에 학부모 학교 참여휴가 (parental leave)를 최대 연 24시간까지 보장하는 조항을 신설하였다(D.C. Code 32-1201). 일리노이주에서는 고용법 내 학교참여권리에 관한 조항을 신설하여 1993년부터 학교 방문권리법(School Visitation Rights Act)이 시행되고 있다. 콜로라도주의 경우, 교사와 학부모 면담이나 학교교육활동 참여 등을 위해 연 18시간 이내(월 6시간 이내)에서 학부모 학교참여 휴가제를 보장하고 있다[6].

이처럼 미국은 주정부 차원에서 학부모의 학교참여를 위해 학교참여휴가나 학교방문 권리를 법적으로 보장하는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 캘리포니아주 등에서 근로자들이 자녀교육 및 학부모 교사회의 참석을 위해 결근 및 퇴퇴를 허용하는 법률이 통과된 이후 학부모들의 학교참여의 확대, 자녀의 교사와의 의사소통 확대, 아버지 참여가 확대되어 학부모 파트너십 형성에 긍정적 효과가 있었다고 한다[2].

학부모들이 자녀의 교육 활동에 참여할 수 있도록 부모시간을 보장해주는 것은 학부모 학교참여 확대, 학교와의 소통 강화, 학교와 가정 간 파트너십 형성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 더 나아가 범국가적 저출산 문제에 대응하기 위한 가족친화적 사회환경 조성 및 일과 가정의 양립 지원의 측면에서 그 필요성이 더욱 강조된다고 하겠다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집 및 분석방법

학부모 학교참여 및 휴가제 도입에 대한 학부모들의 요구를 파악하기 위해 학부모를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문 내용을 구성하여 10명에 대해 예비조사를 실시한 후, 2011년 10월 온라인 조사로 본조사를 실시하였다. 조사 대상은 부모의 성별, 취업지위, 자녀의 연령 및 학년을 고려하여 1,600명을 할당표집하였다. 본 연구에서는 취업한 부모의 학교참여경험과 학부모참여휴가제에 대한 요구를 분석하는 것으로 전업주부를 제외하고 총 1,194명(취업부 794명, 취업모 400명)에 대한 조사를 분석에 사용하였다. 분석은 SPSS 프로그램을 사용하여 기본적으로 빈도, 백분율, 교차분석과 카이제곱 검증을 실시하였고, 연구문제3과 연구문제4의 영향요인분석을 위해서 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

2. 조사 대상의 특성

조사대상자의 일반적 특성은 아래 Table 1과 같다. 응답자 아버지의 평균 연령은 41.7세, 응답자 어머니의 평균연령은 39.1세 남녀 간 약 2세 정도의 연령 차이가 있다. 교육수준은 응답자 아버지 중에서 고졸이하가 16.9%, 대졸자가 69.8%, 대학원 이상이 13.4%이고, 응답자 어머니 중에서 고졸이하가 34%, 대졸자가 59%, 대학원 이상이 7%를 차지했다. 소득수준은 아버지 응답자의 경우 500만원이상이 26.4%로 가장 많고, 그 다음으로 300-400만원이 24.6%를 차지하는 반면, 어머니 응답자의 경우, 400-500만원대가 25.3%로 가장 많고 300-400만원대가 23.5%로 비슷하게 나타났다. 응답자 아버지 가운데 맞벌이 비율은 50.8%이고, 응답자 어머니 가운데 맞벌이 비율은 94.8%였다.

한편 조사대상자의 직장 및 근무 특성은 Table 2와 같다. 응답자 아버지들의 82.8%는 상용근로자이고, 직종은 사무직이 49.5%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 기술직 22.4%, 전문직 10.2%, 서비스직 9.7%의 순으로 나타났다. 근무 탄력성을 1점(근무시간 조절 전혀 불가능)에서 5점(매우 자유롭게 조절 가능)으로 조사한 결과 평균 2.67점으로 근무시간을 조절하기 쉽지 않은 편이라고 응답하였고, 일주일에 평균 근무시간은 42.51시간으로 조사되었다.

취업한 어머니들의 경우 상용근로자 비율은 67.8%로 아버지들에 비해 낮은 편이었고, 대신 임시/일시 근로자 비율이 13.5%로 상대적으로 더 높게 나타났다. 직종은 사무직이 55%로 가장 많고, 그 다음으로 서비스직 종사자가 14.8%이며, 기술직, 판매직, 전문직, 기타 비율은 6~8.5% 정도로 나타났다. 응답자 어머니들의 근무 탄력성은 2.5점으로 아버지들에 비

Table 1.
Demographic characteristics of the respondents

	Father	Mother
	Mean/Frequency (SD, %)	Mean/Frequency (SD, %)
Mean age	41.69 (.18)	39.10 (.26)
Married	775 (97.6)	382 (95.5)
Education		
HS or less	134 (16.9)	136 (34.0)
College	554 (69.8)	236 (59.0)
Post-secondary	106 (13.4)	28 (7.0)
Educational status of first child		
Kindergarten	194 (24.4)	100 (25.0)
Elementary school	200 (25.2)	100 (25.0)
Middle school	200 (25.2)	100 (25.0)
High school	200 (25.2)	100 (25.0)
Number of children	2.83 (.02)	2.78 (.03)
Income		
Under 2million	43 (5.4)	53 (13.3)
2million-3million	168 (21.2)	66 (16.5)
3million-4million	195 (24.6)	94 (23.5)
4million-5million	178 (22.4)	101 (25.3)
Over 5million	210 (26.4)	86 (21.5)
Double earner	403 (50.8)	379 (94.8)
Total	794	400

Table 2.
Occupational characteristics of the respondents

	Father	Mother
	Frequency / Mean (% , SD)	Frequency / Mean (% , SD)
Occupational status		
Regular worker	657 (82.8)	271 (67.8)
Irregular worker	19 (2.4)	54 (13.5)
Employer	36 (4.5)	7 (1.8)
Private business	61 (7.7)	32 (8.0)
Others	21 (2.6)	36 (9.0)
Kind of occupation		
Administrator / professional	81 (10.2)	25 (6.3)
Technician / semi-professional	178 (22.4)	34 (8.5)
Officer	393 (49.5)	220 (55.0)
Service	77 (9.7)	59 (14.8)
Sales position	35 (4.4)	29 (7.3)
Others	30 (3.7)	33 (8.3)
Work flexibility (1~5)	2.67 (1.06)	2.50 (1.1)
Working hour (week)	42.51 (16.2)	36.11 (17.4)
Total	794	400

해 다소 낮게 나타났고, 일주일 평균 근무시간은 36.11시간으로 아버지에 비해 근무시간이 상대적으로 짧게 나타났다.

IV. 연구결과

1. 취업한 부모의 학부모 학교참여 실태

학교참여 실태는 학교참여 유무, 참석한 학교행사 유형,

학교행사 불참여유 등을 통해서 살펴보았다. 우선 지난 1년 동안 자녀 학교 행사에 1회 이상 참석한 경험을 질문한 결과, 응답자 아버지의 62.5%, 어머니의 79.7%가 한 번 이상 참석한 적이 있다고 응답하였다(Table 3).

지난 1년 동안 자녀 학교 행사에 1회 이상 참석한 경험이 있는 응답자만을 대상으로 어떤 행사나 모임에 참여했는지를 중복 응답으로 조사한 결과(Table 4), 전체적으로 가장 많이 참석한 것은 운동회나 학예회 등의 발표회였다. 아버지들

Table 3.
School participation of employed parents

	Total		Father		Mother	
	Frequency	%	Frequency	%	Frequency	%
Yes	815	68.3	496	62.5	319	79.7
No	379	31.7	298	37.5	81	20.3

의 경우에도 운동회나 자녀들의 발표회에 참석한 비율이 30% 이상으로 높았고, 다음으로는 정기적 교사, 학부모회, 비정기적 교사 상담은 10% 수준으로 나타났다. 어머니의 경우에는 학부모회, 발표회, 운동회, 정기적 교사 상담의 순으로 나타나, 아버지들과 참여행사에 있어 차이가 있다. 어머니들은 학부모회 참석이 가장 높은 것이 특징이며, 그 다음은 아버지와 마찬가지로 학예회나 운동회 같은 행사였다. 또한 아버지들과 달리 정기적인 교사상담에도 높은 비율(34%)로 참석하는 것이 특징이다. 그 외 어머니들은 녹색어머니회나 학교급식, 청소 등 봉사에도 아버지들 보다 참여율이 높게 나타났다.

즉, 아버지들은 학예회나 운동회와 같은 특별한 학교 행

사에 참여하는 비율은 높지만 그 외 교사상담이나 학부모회 참여, 청소나 급식봉사 등의 참여는 저조한 수준인데 반해, 어머니들은 취업을 했을지라도 학부모회나 교사상담에도 30% 이상이 적극적으로 참여하고 있음을 알 수 있다. 취업한 부모라는 조건이 같을 지라도 아버지와 어머니의 학교참여 수준은 기본적인 참여율에서 뿐 만 아니라 참석한 학교행사 유형에 있어서도 크게 차이 나는 것을 알 수 있다.

한편, 지난 1년 동안 자녀 학교 행사에 한 번도 참석하지 못했다고 응답한 사람들만 대상으로 참석하지 못한 사유를 살펴본 결과, 응답자 아버지들의 75.8%와 어머니의 67.9%가 직장일 때문에 시간이 없어서 참석하지 못하였다고 하였다(Table 5). 이는 취업한 부모들이 직장일을 학부모 학교참여의 가장

Table 4.
Frequencies of school participation in 2011 (multiple responses)

	Father		Mother	
	frequency	%	frequency	%
Regular teacher counsel	98	12.3	136	34.0
Irregular teacher counsel	83	10.5	68	17.0
Parents committee	85	10.7	141	35.3
Student presentation	245	30.9	138	34.5
Sports day	274	34.5	131	32.8
Volunteer transportation security (Nok-saek)	21	2.6	35	8.8
Volunteer cleaning	29	3.7	44	11.0
Volunteer school meals	37	4.7	33	8.3
Volunteer library works	10	1.3	22	5.5
Other volunteer works	34	4.3	30	7.5
Parents meeting	19	2.4	31	7.8
Father's committee	27	3.4	7	1.8
Steering committee	21	2.6	17	4.4
Others	38	4.8	31	7.8

Table 5.
Reasons of non-participation in school

	Father		Mother	
	frequency	%	frequency	%
Meeting not held	19	6.4	12	14.8
Do not want	21	7.1	5	6.2
Work-related	226	75.8	55	67.9
Household-related	0	0.0	1	1.2
Children's unwillingness	4	1.3	0	0.0
Uncomfortable to meet teacher	7	2.4	2	2.5
Others	21	7.1	6	7.4
Total	298	100.0	81	100.0

큰 장애요인으로 인식하고 있음은 나타내주는 결과이다.

학부모 학교참여 경험을 인구통계적 특성별로 나누어 살펴보면, 성별과 학력, 첫 자녀 학교급, 맞벌이 여부에 따라서 유의한 차이를 보였다(Table 6). 우선 여성이 남성에 비해 참여율이 높아 취업한 부모 중에 어머니의 학교참여가 더 높은 것을 알 수 있다. 학력에 있어서는 대졸 부모의 참여율이 70.9%로 가장 높았고, 첫 자녀 학교급은 초등학교가 79.0%로 가장 높고 그 다음이 어린이집이나 유치원의 미취학이

75.5%로 높고, 중고등학교시기는 59%로 참여율이 크게 떨어지는 것으로 나타났다. 맞벌이 여부에 따라서는 맞벌이 부모가 홀벌이 부모에 비해 참여율이 더 높았다.

직업특성에 따른 학부모 학교참여경험을 분석해 본 결과, 직장 지위, 직종, 근무 탄력성 정도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 7). 앞서 취업한 부모들이 직장일을 학부모 학교참여의 가장 큰 장애요인으로 인식하고 있는데 반해, 실제 직업적 특성이 학부모 학교참여

Table 6. Experience of parents school participation according to demographic characteristics (N = 1,194)

		Total	Yes		χ^2
			N	%	
Sex	Men	794	496	62.5	36.67***
	Women	400	319	79.8	
Maritalstatus	Married	1157	787	68.0	.97
	Divorced/bereaved	37	28	75.7	
Education	HS or less	270	180	66.7	12.17**
	College	790	560	70.9	
	Post-secondary	134	75	56.0	
Income	Under 2million	96	64	66.7	1.52
	2million-3million	234	160	68.4	
	3million-4million	289	203	70.2	
	4million-5million	279	193	69.2	
	Over 5million	296	195	65.9	
Educational status of first child	Kindergarten	294	222	75.5	45.20***
	Elementary school	300	237	79.0	
	Middle school	300	177	59.0	
	High school	300	179	59.7	
Double earner	No	412	252	61.2	14.61***
	Yes	782	563	72.0	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table 7. Experience of parental school participation according to occupation characteristics (N = 1,194)

		Total	Yes		χ^2
			N	%	
Occupational status	Regular worker	928	631	68.0	2.16
	Irregular worker	73	50	68.5	
	Employer	43	32	74.4	
	Private business	93	60	64.5	
	Etc.	57	42	73.7	
Types of occupation	Administrator /professional	106	66	62.3	2.83
	Technician / semi-professional	212	144	67.9	
	Officer	613	420	68.5	
	Service/sales	200	143	71.5	
	Agriculture /fishing	63	42	66.7	
Work flexibility	Never	174	120	69.0	1.92
	Not easy	423	284	67.1	
	Average	344	233	67.7	
	Free	190	137	72.1	
	Very free	63	41	65.1	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

경험에 미치는 영향은 크지 않았다. 이는 직장지위나 직종 등 직업특성에 관계없이 취업한 부모는 대부분 학부모 학교 참여가 어렵다는 것을 시사해주는 결과라 해석할 수 있다. 즉, 취업한 부모라면 누구나 학부모 학교참여의 어려움을 겪고 있다는 것으로, 취업한 부모의 학부모역할에의 기본적인 한계점을 여실히 보여주고 있다. 이처럼 학부모 학교참여 경험이 취업부모의 직업 특성에 따라서는 크게 차이가 없고, 오히려 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타난다는 것을 알 수 있다. 이는 취업한 부모는 누구나 학부모 학교참여의 장애요소가 있지만, 그럼에도 불구하고 자녀가 초등학교이하로 어리고, 부모의 학력이 대졸이고, 맞벌이 어머니인 경우 학부모 학교참여가 상대적으로 높게 나타났다는 것이다. 이는 학부모 학교참여 경험이 부모의 직업적 조건보다는 부모의 관심과 사회적 요구에 따라 결정되는 측면이 더 크다는 것을 반증해주는 결과라 할 수 있다.

2. 취업한 부모의 학교 학교참여휴가제 요구도

취업한 부모들의 학부모 학교참여를 제도적으로 보장하는 제도로 학교참여휴가제에 도입에 대한 요구를 조사한 결과, 전체 87.7%가 학부모 학교참여휴가제 도입이 필요하다고 응답하였다. 이를 인구통계학적 특성별로 나누어 살펴보면, 성별, 교육수준, 가구소득, 맞벌이 여부에 따른 도입 찬성 비율은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았고, 첫 자녀의 학교 급에 따라서는 다소 차이가 나타났다(Table 8). 첫 자녀의 학교 급이 낮을수록 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 높은 것으로 분석되었다.

근무 특성에 따른 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구도를 분석해본 결과는 다음 Table 9와 같다. 직장 지위, 직종, 근무 탄력성 정도에 따라 다소의 차이가 있다. 직장에서의 지위에 따른 차이를 살펴보면, 상용근로자의 찬성 비율(89.3%)이 가장 높은 반면, 단독자영업자(78.5%)와 고용주(81.4%)의 찬성 비율이 상대적으로 낮은 편이다. 직종에 따라서는 고위관리직/전문직(89.6%), 사무직(89.7%)이 높은 반면, 서비스판매직(83%)과 농업어업기타직종(81%)은 상대적으로 낮았다. 근무탄력성에 따라서는 근무 탄력성이 높은 사람들의 학교참여휴가제 도입 찬성 비율이 낮은 편이고 반대로 근무 탄력성이 낮은 사람들의 찬성 비율이 높은 편으로 나타났다. 학부모 학교참여 휴가제 도입의 찬반 태도는 응답자의 인구학적 특성 보다는 직장 과 근무 특성에 더 큰 영향을 받는 것을 알 수 있다.

3. 취업한 부모의 학부모 학교참여 경험에 영향을 미치는 요인

취업한 부모의 학교참여 경험에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 학교참여 경험의 유무를 종속변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다(Table 10).

분석결과 취업한 부모의 학부모 학교참여 경험에 대해 성별, 학력, 첫 자녀학급, 근무시간이 유의미한 영향요인으로 나타났다. 즉, 아버지보다는 어머니가 학부모로서 학교참여 경험이 더 높은 것으로 나타났고, 부모의 학력이 대학원이상인 경우보다는 대졸인 경우 학교참여가 더 높은 경향이 있다. 또한 첫 자녀가 고등학생인 경우보다 초등학생이거나 어린이집/유치원인 경우 학부모 학교참여가 더 높은 것으로 분

Table 8. Needs for school-participation leave of employed parents according to demographic characteristics (N = 1,194)

		Total	Agree		χ^2
			Freq.	%	
Sex	Men	794	687	86.5	ns
	Women	400	360	90.00	
Education	HS or less	270	233	86.3	ns
	College	790	694	87.8	
	Post-secondary	134	120	89.5	
Income	Under 2million	96	84	87.5	ns
	2million-3million	234	207	88.5	
	3million-4million	289	259	89.6	
	4million-5million	279	244	87.5	
	Over 5million	296	253	85.5	
Educational status of first child	Kindergarten	294	281	95.6	25.54***
	Elementary school	300	262	87.3	
	Middle school	300	256	85.3	
	High school	300	248	82.7	
double earner	No	412	360	87.4	ns
	Yes	782	687	87.9	

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

석되었다. 직업관련 변수 중에는 총 근무시간만이 유의미한 영향요인으로 나타나 근무시간이 길수록 학부모 학교참여 경험이 낮은 것으로 드러났다.

학부모 학교참여 경험에 영향을 미치는 요인을 종합해보면, 똑같은 취업상태라 할지라도 여전히 학교참여는 어머니 중심으로 이루어지며, 아버지 참여는 소극적인 수준에 머물고

Table.9
Needs for school-participation leave of employed parents according to occupational characteristics (N = 1,194)

		Total	Agree		χ^2
			Freq.	%	
Occupational status	Regular worker	928	829	89.33	12.76*
	Irregular worker	73	63	86.30	
	Employer	43	35	81.40	
	Private business	93	73	78.49	
	Etc.	57	41	82.46	
Types of occupation	Administrator / professional	106	95	89.62	9.47*
	Technician / semi-professional	212	185	87.26	
	Officer	613	550	89.72	
	Service / sales position	200	166	83.00	
	Ariculture / fishing	63	51	81.00	
Work flexibility	never	174	157	90.23	34.1***
	not easy	423	385	91.02	
	average	344	304	88.37	
	free	190	159	83.68	
	very free	63	42	66.67	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table10.
Factors affecting the experience of school participation of employed parents

Variable (reference)	B	S.E.	Exp (B)
Sex (female)	-.79	.18	.45***
Age	-.02	.02	.98
Number of child	.08	.12	1.08
Educational status of first child (high school)			
Kindergarten	.62	.98	1.86*
Elementary school	.92	.23	2.52***
Middle school	-.04	.18	.96
Education (post-secondary)			
HS or less	.22	.25	1.25
College	.59	.21	1.80**
Income (over 5million)			
Under 2million	-.35	.28	.71
2million-3million	-.11	.21	.90
3million-4million	-.05	.20	.95
4million-5million	-.11	.19	.90
Kind of occupation (others)			
(1) Administrator / professional	.15	.37	1.16
(2) Technician / semi-professional	.33	.33	1.39
(3) Officer	.16	.31	1.18
(4) Service / sales position	.41	.33	1.50
Weekly working hour	-.01	.00	.99**
Double earner (no)	.23	.15	1.26
Work flexibility	.09	.06	1.09
Constant	1.05	1.15	2.87
-2 Log likelihood	1381.283		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

있음을 알 수 있다. 자녀가 어릴수록 학부모들의 학교참여가 더욱 활발하고, 자녀가 중고등학교로 진급하면서 학부모 학교 참여도가 떨어진다는 것을 알 수 있다. 특히 고등학생 시기에 학부모 학교참여 수준이 저조한 것은 지나친 입시경쟁으로 사교육에 의존할 수 밖에 없는 우리나라의 교육 현실을 반영 해주고 있다. 마지막으로 근무시간이 길수록 학교참여 경험이 없는 것으로 나타나, 장시간근로문화가 팽배해있는 우리나라의 기업문화는 기본적으로 학부모 학교참여를 허용하지 않는 구조이며, 그만큼 취업한 부모들이 자녀교육을 위해 학부모역 할을 하기가 힘들다는 것을 반증해주고 있다.

4. 취업한 부모의 학부모 학교참여휴가제도입 요구에 영향을 미치는 요인

취업한 부모의 학교참여휴가제 도입에 대한 요구를 종속 변수로 하고 이에 영향을 미치는 요인을 앞서와 같이 인구통계적 변수, 직업 관련변수를 독립변수로 하여 로지스틱 회귀 분석을 시도하였다(Table 11). 학부모 학교참여휴가제 도입을 필요하다고 생각하는 집단을 1로, 필요하지 않다고 생각하는 집단을 0으로 하여 분석한 것이다.

분석결과, 인구통계적 변수 중 유의한 영향을 미치는 변수는 첫 자녀학급이, 직업관련변수 중에서 근무용통성이 유의

한 영향요인으로 분석되었다. 첫 자녀 학급이 고등학생인 경우에 비해 어린이집이나 유치원 등 미취학인 경우 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 큰 것으로 나타났다. 또한 직장의 근무용통성이 적을수록 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 자녀가 미취학으로 어리고 직장 내 근무용통성이 적을수록 학부모 학교참여휴가제의 필요성을 더욱 크게 인식하고 있음을 시사한다.

취업한 부모들에게 있어 근무여건은 자녀양육 및 교육에 대한 기본적인 제약조건으로 작용하고 있다는 의미이기도 하다. 앞서 학부모 학교참여경험에 대한 분석에서 장시간근로가 학부모 학교참여를 저해하는 요인으로 드러난 바 있는데, 여기서의 분석은 절대적인 시간 뿐 아니라 상대적인 근무용통성 또한 학부모 학교참여의 장애요인이 될 수 있음을 보여준다. 취업한 부모들은 근무의 용통성을 보장하거나, 학부모학교참여휴가제를 법적으로 보장해줌으로써 부모로서 역할을 할 수 있는 여건을 마련해 줄 필요가 있다. Lee 외의 연구에서도 근로자들의 일가정양립을 위해 생애주기에 따른 근무유연성 확보가 필수적임이 지적된 바 있다[5]. 취업한 부모들의 일가정양립을 위해 노동권과 함께 부모권도 필수적으로 보장해 주어야 하며, 이런 취지에서 학부모참여휴가제 도입이 필요하다 하겠다.

Table 11.
Factors affecting needs for school-participation leave of employed parents

Variable (reference)	B	S.E.	Exp (B)
Sex (female)	-.28	.24	.76
Age	-.01	.03	.99
Number of child	.01	.16	1.01
Educational status of first child (high school)			
Kindergarten	1.26	.46	3.53**
Elementary school	.19	.30	1.21
Middle school	.18	.24	1.20
Education (post-secondary)			
HS or less	-.10	.38	.90
College	-.15	.32	.86
Income (over 5million)			
Under 2million	.23	.38	1.25
2million-3million	.18	.29	1.20
3million-4million	.27	.27	1.32
4million-5million	.13	.26	1.14
Kind of occupation (others)			
(1) Administrator/professional	.92	.49	2.50
(2) Technician /semi-professional	.36	.41	1.44
(3) Officer	.58	.37	1.79
(4) Service/sales position	.21	.39	1.23
Weekly working hour	-.00	.01	1.00
Double earner (no)	.02	.21	1.02
Work flexibility	-.32	.08	.73***
Constant	2.87	1.59	17.71
-2 Log likelihood	833.700		

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

V. 결론 및 제언

본 연구는 일과 가정생활을 양립해야 하는 취업 부모의 관점에서 학교참여의 실태와 요구도를 파악하고, 관련 요인을 확인하였다. 가정과 학교를 자녀교육의 공동주체로 볼 때, 학부모와 교사의 소통과 파트너십은 매우 중요하다. 우리나라의 경우 학부모참여가 전업주부인 어머니를 중심으로 구조화되어 있어, 취업한 부모들, 특히 아버지들의 학부모 학교 참여가 매우 어렵고 저조한 실정이다. 이에 본 연구에서는 취업한 어머니와 아버지의 학교참여 실태를 살펴보고, 이들의 학부모 학교참여 경험을 분석하고, 학부모 학교참여 휴가제 도입에 대한 의견을 통해서 학부모 학교참여에 요구를 살펴본 결과, 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 취업한 부모의 학교참여 실태를 살펴본 결과, 취업한 아버지에 비해 취업한 어머니의 학교참여 경험이 더 높게 나타났고, 학교참여 유형에 있어서는 아버지는 학예회나 운동회 등 1회적인 특별행사에 참여하는 경향이 높은 반면, 어머니는 학부모회, 교사상담, 학예회 등 특별행사, 자원봉사 등 다양한 영역에서 참여율이 높게 나타났다. 자녀의 학교에 한 번도 참석하지 못한 경우, 그 사유는 직장일 때문에 시간이 없어서가 가장 높게 나타나 취업부모의 시간적 한계를 여실히 보여주었다. 이는 취업한 부모의 학부모 학교참여를 위해서는 학부모 학교참여휴가제와 같은 제도적 보장이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 취업한 부모의 학부모 학교참여 경험에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 성별, 학력, 첫 자녀의 학교급, 근무시간이 유의미한 영향요인으로 나타났다. 즉, 아버지보다는 어머니가 학부모로서 학교참여 경험이 더 많고, 부모의 학력이 대학원이상인 경우보다는 대졸인 경우에, 첫자녀가 고등학생인 경우보다 초등학생이거나 어린이집/유치원인 경우 학부모 학교참여수준이 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 근무시간이 길수록 학부모 학교참여경험 수준이 떨어졌다.

똑같은 취업상태라 할지라도 아버지보다는 어머니의 학교참여가 더 높게 나타난 것은 학부모역할이 어머니 중심으로 이루어지는 현실을 반영한 것이다. 자녀학교급에 따라서 볼 때, 그나마 자녀가 유치원이나 초등학교시기에는 학부모의 학교참여가 활발하다가 자녀가 중고등학교로 진학하면서 학부모 학교참여도가 떨어지는 경향을 보이는데, 이는 지나친 입시경쟁체제로 돌입하면서 학교보다는 학원에서의 사교육 의존도가 높아지고 자연스레 학부모들의 학교참여는 등한시되는 우리나라 교육 현실을 반영해주고 있는 것이다. 직업관련 변수 중 유의미하게 나타난 근무시간도 우리나라의 장시간근로문화를 여실히 보여주고 있다. 즉, 장시간근로문화가 팽배해있는 우리나라의 기업문화는 기본적으로 학부모

학교참여를 허용하지 않는 구조이며, 그만큼 취업한 부모들이 자녀교육을 위해 학부모역할을 하기가 힘들다는 것을 반증해주고 있다.

이상과 같은 취업 부모의 학교참여 경험에 대한 분석결과에는 어머니 중심으로 구조화되어있는 학부모역할, 장시간근로관행이 여전히 남아있는 기업문화, 입시위주의 교육현실 등 현재 우리가 안고 있는 사회구조적 문제를 여실히 보여주고 있다. 양육의 공동책임자로서 어머니와 아버지가 자녀교육에 함께 관심을 가지고 학부모로서 적극적으로 참여해야 할 필요가 있다. 자녀의 건강한 성장과 올바른 성역할태도 정립을 위해 아버지참여가 보다 강조되어야 할 것이다. 이를 위해서는 기본적으로 장시간근로 관행을 개선하여 부모가 부모역할을 할 수 있도록 부모시간을 보장해 주어야 한다. 뿐만 아니라 입시위주교육으로 황폐화된 공교육체계를 정상화시킴으로써 학부모의 학교참여를 활성화해야 한다. 학부모의 학교참여는 교육의 공동주체로서 학교와 가정이 소통하고 파트너십을 구축하는데 필수적인 요인이다. 그러므로 취업한 부모들이 학부모로서 적극적으로 학교에 참여할 수 있는 여건을 마련해 주어야 한다. 이런 의미에서 학부모 학교참여휴가제의 도입을 제도적으로 고려해볼 필요가 있다.

셋째, 취업한 부모의 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구를 분석한 결과, 첫 자녀의 학교급, 근무용통성만이 유의한 영향요인으로 나타났다. 첫 자녀 학교급이 고등학생인 경우에 비해 어린이집이나 유치원 등 미취학인 경우 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 크고, 또한 직장의 근무용통성이 적을수록 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 더 큰 것을 알 수 있다. 자녀가 미취학으로 어리고 직장내 근무용통성이 적을수록 학부모 학교참여휴가제의 요구가 큰 것이다. 취업한 부모들에게 있어 근무여건은 자녀양육 및 교육에 대한 기본적인 제약조건으로 작용하기 때문에 근무용통성이 중요한 영향요인이 되는 것이다. 장시간근로가 학부모 학교참여를 저해하는 요인으로 드러난 바 있고, 이와 함께 근무용통성 또한 학부모 학교참여의 장애요인이 될 수 있음을 시사해 주는 결과이다. Lee 외의 연구에서도 근로자들의 근무유연성 확보가 일가정양립의 필수요인임이 드러난 바 있다[5]. 취업 부모들이 학부모로서 학교참여를 할 수 있게 하려면 근무의 용통성을 보장하거나, 아니면 학부모 학교참여휴가제를 법적으로 보장해줌으로써 학부모역할을 할 수 있는 여건을 마련해 주어야 한다. 취업한 부모들에는 노동권뿐 아니라 부모권도 함께 보장해 줄 필요가 있으며, 이런 관점에서 학부모참여휴가제 도입이 논의되어야 한다. 취업부모들에게 부모권은 노동권 못지않게 중요한 권리이며, 이 두 가지 권리가 동등하게 보장될 때 일가정양립의 문제가 해결될 것이며, 이것이 바로 우리사회의 지속가능성을 보장하는

기반이 될 것이다.

취업부모의 학교참여를 보장하기 위한 제도적 기반으로 서 학부모 학교참여휴가제 도입의 취지에 반대하는 사람은 없을 것이나, 새로운 제도가 도입되어 효과적으로 실행되기 위해서는 구체적인 도입방안에 대한 모색이 필요하다. 이에 본 연구에서 드러난 바, 자녀의 상황과 부모의 근무여건에 따라 학부모 학교참여휴가제 도입에 대한 요구가 차별화되는 점을 고려하여 단계적인 도입방안을 모색해 볼 수 있겠다. 뿐만 아니라 새로운 휴가제 도입이 기업에 어떤 부담을 주는지, 현장에서 어떻게 받아들여지는지, 우리나라 기업문화 속에서 실효성이 있을지 등 다양한 관점에서 보다 구체적인 도입방안을 모색하기 위한 논의가 필요하다. 향후 연구에서는 학부모의 관점, 기업의 관점, 학교의 관점, 정부의 관점 등 다양한 정책주체들의 입장과 상호관계에 대한 심층적인 연구로 실효성 있는 제도설계를 위한 기초자료를 제공할 수 있기를 기대한다.

References

1. Choi, S. K., Kim, H. J., & Jeon, S. M. (2011). The 2011 study on the parenting practices and parent participation in school. *Korean Educational Development Institute: Research Paper CR 2011-57*.
2. Epstein J. L. (2001). *School, family and community partnerships: preparing educators and improving schools*. Boulder, Colo. : Westview Press.
3. Kim, S. T. (2011, September 20). Schools say 'Jump,' and moms ask 'How high?'. Retrieved May 30, 2012 from <http://joongang.joinsmsn.com>.
4. Koo, J. M. (2009). Trends parental school participation in the U.S.. *Korean Educational Development Institute. Education Policy Forum*. 194. 17-21.
5. Lee, H. A., Kim, S. M., & Lee, S. M. (2012) A Study on the activation plan of flexible work arrangements

based on a qualitative case study on foreign-affiliated firm. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(2), 173-187.

6. National Science & Technology Council. (2011). *Education advancing with family -community-school partnership, 3th Presidential Advisory Council on Education, Science & Technology*. Seoul: National Science & Technology Council.
7. Noh, K. H. (2005). The Legal relationship and the coordination of conflict between the nation, teachers and parents in the U.S.. *Legal and Policy Study*, 5(2), 975-999.
8. Park, J. S. (2009). Direction and understanding of parent support policy. *Education Policy forum*. 194. 8-12.
9. Song, H. L., & Seo, J. W. (2008). Work-family balance for working parents with elementary school children in Korea. *Journal of Korean Family Resource Management Association*. 12(2), 191-207.
10. Statistics Korea. (2012). *The 2011 statistics of dual earner family and career interrupting women*. Deajeon: Statistics Korea.
11. Statistics Korea & Ministry of Gender Equality and Family. (2012). *Women's lives through statistics in 2012*. Seoul: Statistics Korea & Ministry of Gender Equality and Family.
12. Ye, J. E., Chin, H., Cho. H. K., Lee, M. H., Park, J., Baek, S. W. et al. (2010). Korean working mother reports. *Samsung Economic Reserch Institute. CEO Information 771*.

접 수 일	2012년 5월	31일
심사시작일	2012년 6월	8일
게재확정일	2012년 9월	2일