

## 취업모의 자녀양육지원제도에 대한 요구 및 인식 : 자녀양육지원제도에 대한 취업모의 요구 및 보육서비스 평가에 대한 인식

이 영 미(천안대학교 교수)

### I. 문제제기

여성의 사회참여와 기혼여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가하는 추세를 보인다. 2004 여성통계연보(한국여성개발원, 2004)에 의하면 1990년의 유배우기혼여성의 취업률이 49.2%였고 2000년에는 51.2%로 나타난다. 이러한 추세는 1980년의 기혼여성의 경제활동 참가율 40.0%와 비교해 기혼여성의 경제활동 참가가 꾸준히 증가하고 있음을 보여준다. 단 1985년에서 2003년에 이르기까지 25세에서 49세까지의 연령대별 취업여성 비율을 비교할 경우 30-34세의 취업자 비율이 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮은 비율을 나타낸다는 점이 특징적이다. 2003년의 경우 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴보면 25-29세 때 60.5%이고, 35-39세 때 58.2%, 40-44세 때 64%인 반면 30-34세 때는 49.8%로 나타난다. 이러한 분포는 결혼, 임신, 출산, 양육의 절정 시기인 30-34세에 많은 여성들이 노동시장에서 이탈하고 있음을 보여준다.

실제 여성들은 여성의 취업에 많은 장애가 있다고 생각하고 '육아부담(41.1%)을 가장 큰 취업 장애요인으로 지적하며 '육아부담'은 대졸이상 여성과 출산과 육아부담을 갖는 30대 여성에게서 높게 나타났다(한국여성개발원, 2004). 미취업 기혼여성(n=466) 중 96%가 취업에 대한 욕구를 가지고 있는데 그 중 60%는 가사 및 보육·육아 때문에 시간제 일을 원하는 것으로 나타났고(경기개발연구원, 2003), 종합병원에서 근무하는 전문직 취업모들의 경우도 상당수(76.0%)의 취업모들은 자녀문제로 퇴직을 생각해본 적이 있으며(민혜윤, 2003), 취업모가 경험하는 직장생활의 장애요인으로 자녀양육이 가장 높은 비율로 지적(이상화, 2002)되었다. 실제 출산휴가를 받은 취업모 10명 중 1명이 퇴직하고 퇴직자의 68%는 육아문제로 퇴직한다는 조사결과도 있다(노동부, 2005).

이러한 보고들은 기혼여성이 취업과 자녀양육을 양립하는 것이 얼마나 힘겨운가를 보여준다. 그런데 젊은 기혼여성의 출산후 취업연속성을 결정하는 주 요인 중 하나는 자녀보육자의 유무(김지경, 2004)이며 사무직 기혼여성의 경우도 자녀보육자가 있을 때 출산후 취업을 지속(서지원, 이기영, 1997)한다고 보고되었다. 이와 함께 만6세 미만의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 부모를 대상으로 연구한 결과(김기현, 2000) 맞벌이 가정의 어머니 집단이 아버지 집단보다 양육스트레스를 높게 인지하는데 이는 어머니에게 일차적으로 부모역할의 책임을 부여하는데서 비롯하는 것으로 해석되었

다. 더불어 취업모의 양육스트레스에 영향을 주는 여러 가지 변인 중 보육만족도가 가장 높은 설명력을 나타냈고(김기현, 2000), 대리 양육만족도가 높을수록 취업모가 자녀양육스트레스를 적게 경험하는 것으로 나타나(박윤미, 2002) 양질의 가정의 보육을 통해 취업모의 양육 부담을 줄일 수 있음을 보여주었다.

취업모의 직장일과 자녀양육의 양립에 관한 갈등과 곤란은 개별 가정의 차원에서 보면 자녀의 삶에 질에 부정적으로 영향을 주게 될 것이며 사회적 차원에서 보면 결국 기혼여성의 사회경제활동 위축 및 노동포기, 아니면 자녀출산 기피나 저출산으로 이어지게 된다. 단, 여성취업에 대한 태도가 점차 변화하여 '가정과 관계없이' 취업할 수 있다는 생각을 가진 여성이 1988년의 16.7%에서 2002년의 40.2%로 높아진 점(한국여성개발원, 2004)을 고려할 때 가정 및 자녀양육에 대한 사회적 지지체계가 미흡할 경우, 결국 직장가 가정의 통합보다는 둘 중 하나를 선택하는 양극화된 생활양식(Hunt & Hunt, 1982; 이숙현, 2004, 재인용)을 선택할 수밖에 없는 상황으로 이어질 수 있다.

따라서 개별 가정 및 개별 취업모가 일과 자녀양육의 양립이라는 과제를 어떻게 해결할 것인가에서 나아가 개별 가족 및 개별 취업모의 갈등상황에 대해 사회와 국가가 어떤 역할을 해야 하며 사회와 국가의 역할에 대해 취업모들은 어떠한 기대와 요구를 가지고 있는가에 관심을 돌릴 필요가 있다. 일/가족 갈등 문제는 더 이상 취업 여성만의 문제가 아닌 성 중립적인 이슈가 되어 가고 있으나(이숙현, 2001) 아직까지도 가사와 자녀양육은 아버지보다 취업모에게 더 큰 부담인 실정이다. 더욱이 양육자의 돌봄을 더 필요로 하는 어린 자녀를 둔 취업모는 일과 자녀양육의 양립이라는 과제에 직면할 때 더 큰 어려움을 겪는다.

따라서 취업모를 둔 아동의 바람직한 성장발달을 위해 취업모의 자녀양육을 지원하는 제도와 정책에 지속적으로 관심을 두어야 하며 취업모의 요구를 파악하여 취업부모와 그 자녀에게 부합하는 바람직한 자녀양육지원책을 제공하는데 초점을 두어야 한다. 자녀보육의 문제는 개인적인 차원을 넘어 사회적, 국가적 차원의 문제이며 문제의 해결 역시 공적 지원과 관심의 확대가 있어야 용이해질 것이다. 취업모의 자녀양육을 지원하는 노력은 정책이나 제도를 통해 이루어질 수 있는데 그 가운데 취업모가 우선 요구하는 것이 무엇이며 자녀의 연령에 따라 취업모의 요구가 다른지를 비교함으로써 수요자에게 부응하는 제도와 정책이 무엇인지 탐색할 필요가 있다. 제도와 정책을 통해 간접적으로 취업모의 육아를 지원하면서 동시에 실제적 보육서비스를 통해 취업모의 육아를 실질적으로 지원할 수 있다. 따라서 취업모가 기대하는 질적 보육이 되기 위해 보육에서 무엇에 더 초점을 두어야 하는가, 취업모가 실제 보육서비스에서 더 긴급하게 요구하고 기대하는 보육실제가 어떤 것인지를 검토할 필요가 있다.

1990년 이후 양적으로 급증한 보육시설은 취업모와 빈곤, 저소득층 가정을 지원하는 역할을 확대해왔다. 2005년 들어 만5세아 무상보육이나 빈곤, 저소득 계층에 대한 보육료 지원, 개정영유아 보육법의 발효로 보육의 공공성을 높이는 노력이 구체화 되고 있다. 그러나 양적 확충에 비해 정작 각 가정의 상황에 맞는 서비스가 제공되고 있는가, 부모가 원하는 수준으로 보육서비스가 제공되고 있는가에 대해서는 아직 확인하기 어려운 실정이다. 이는 보육서비스에 대한 정책적 제도적 지원책과 함께 일선 보육시설에서의 보육 프로그램의 질에 대한 관리를 바탕으로 해결될 수 있는 문제이다. 더욱이 빈곤, 저소득 가정을 위한 지원 또는 맞벌이 부모를 위한 지원에서 나아가 원하는 모든 가정의 아동들이 미래세대로 건강하고 안전하게 자랄 수 있도록 돕는 보편적 보육서비스가 되기 위해서는 보육 프로그램의 기본 조건에 대한 관리가 시급하다. 이런 맥락에서 2005년부터는 보육시

설평가인증제가 실시될 것인데 이에 대한 부모의 인식은 어떠한지 알려져 있지 않다.

평가인증이란 ‘일정한 수준의 충족에 대한 공적 인정’으로 정의(이옥, 2002)되는데, 보육시설 평가인증제는 보육시설의 서비스 수준에 대한 객관적 평가를 통해 그 결과를 기초로 시설의 질적 개선에 기여하고 부모에게는 안심하고 시설을 이용할 수 있는 기회를 제공하며 아동들에게는 국가가 보증하는 보육시설에서 성장발달 및 교육과 보호권을 향유할 기회를 제공하게 될 것이다. 단, 보육교사를 비롯한 보육종사자, 아동, 부모, 그리고 지역사회 구성원 등 보육관련 이해 당사자 각각의 관점에서 보육의 질이 다양한 차원에서 정의될 수 있으므로(Katz, 1993), 보육시설 평가인증제의 시행과 변화를 염두에 둘 때 보육수요자의 한 당사자인 취업모의 인식과 기대를 파악할 필요가 있다

보육의 질에 대한 기대를 충족시켜주는 일은 영유아의 성장과 발달, 복지에 기여할 것이며 일과 양육, 가정과 직장 사이에서 갈등하는 취업부모에게 대안적 해결책 역할을 할 것이다. 보육시설평가인증제의 확대계획은 질적 보육을 담보하기 위한 제도적 접근의 일환인데, 특히 취업모가 일과 가정 및 육아를 병행하는데 있어서 보육서비스는 선택의 문제가 아니라 필수적 요건이므로 질적 보육에 대한 취업모의 인식과 기대는 질적 보육을 위한 실질적 접근에서 반드시 고려해야 할 요소이다.

이에 이 연구는 첫 자녀가 초등학교 이하이고 취학전 유아가 있는 취업모를 대상으로 취업모가 자신의 일과 가정을 양립하는데 있어 자녀양육과 관련한 정책 및 제도에 대해 어떠한 기대를 가지고 있으며 보다 우선으로 기대하는 제도와 정책이 무엇인가를 조사하고자 한다. 그리고 취업모의 자녀양육 부담을 실질적으로 나누고 있는 보육시설의 서비스에서 취업모가 더 우선적으로 기대하고 요구하는 것이 무엇인가를 알아보려고 한다. 그리고 보육서비스의 질을 향상시키기 위한 일환으로 시작된 보육시설 평가인증제에 대한 취업모의 인식과 기대를 조사하여 보육시설 평가인증제가 질적 보육에 대한 부모의 요구를 충족시키는 방안이 되기 위해 실제 어떤 지향을 가져야 할지를 제시하고자 한다. 이러한 제도적 차원과 실제 측면에 대한 취업모의 기대와 요구를 검토함으로써 취업모를 둔 아동의 바람직한 성장발달 환경을 조성하기 위해 우선 무엇에 초점을 두어야 할 것인가를 제시하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 조사대상

조사대상은 서울 경기 지역의 취업모이면서 첫 자녀가 초등학교 이하이고 취학전 영유아를 둔 경우로 하였다. 조사대상의 일반적 특성을 살펴보면 <표1>과 같다.

조사대상 취업모의 연령 분포를 살펴보면 30대가 전체 중 약 80%로 가장 많았고 연령 평균은 약 36세(sd=3.74)였다. 교육수준은 대학졸업인 경우가 68%를 차지했고 직업형태는 전일제인 경우가 약 73%였다. 직업유형은 전문직이 약 36%로 가장 많았고 다음은 사무직으로 약 28%를 차지했다.

가족유형은 부부와 자녀로 구성된 가족이 약 79%를 차지했고 조부모를 포함하는 3세대 가족은 약 15%였다. 가족원 수는 최저 2명에서 9명이고 평균 3.85명(sd=.99, n=263)이었다. 셋째 자녀가 있는 경우는 전체 266사례 중 8사례(3%)였다. 가정의 경제적 수준을 알아본 결과 가계월평균 총소득은 평균 약 570만원이었고 중위수는 470만원이었다. 취업모 본인의 월소득 평균은 약 242만원이

있고 중위수는 200만원이었다. 첫 자녀의 나이는 평균 약 5.19세(sd=2.80)로 최저 1세에서 13세(n=260)까지였으며, 첫 자녀의 보육시설 이용기간은 최저 0개월에서 84개월이고 이용기간의 평균은 22.89개월(sd=16.36, n=260)이었다. 둘째 자녀의 나이는 평균 3.79세(sd=2.23)로 최저 3개월에서 12세까지였으며 둘째 자녀의 보육시설 이용기간은 최저 0개월에서 72개월이었고 이용기간의 평균은 15.34개월(sd=14.51, n=133)이었다.

<표1> 조사대상의 일반적 특성

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)	
연령	30미만	34(12.8)	교육수준	고등학교 졸업	19(7.1)	
	30대	212(79.7)		대학 졸업	181(68.0)	
	40이상	20(7.5)		대학원 졸업	66(24.8)	
	Total	266(100.0)		Total	266(100.0)	
가족형태	부부+자녀	208(78.5)	직업유형	전문직	96(36.4)	
	조부모+부부+자녀	39(14.7)		관리직	5(1.9)	
	부부+자녀+친척	8(3.0)		사무직	75(28.4)	
	기타	10(3.8)		자영업	35(13.3)	
	Total	265(100.0)		기술직	5(1.9)	
직업형태	전일제	192(73.0)		판매서비스직	25(9.5)	
	시간제	71(27.0)		무직	1(4)	
	Total	263(100.0)		기타	22(8.3)	
본인 월소득	최소값	0		가계월평균총소득	최소값	0
	최대값	5000			최대값	10000
	평균(표준편차)	242.34(381.05)	평균(표준편차)		570.58(799.11)	
	중위수	200.00	중위수		470.00	
	최빈치	200	최빈치		500	
	계	253(100.0)	계		251(100.0)	
첫 자녀의 나이	최소값	1	둘째 자녀의 나이	최소값	0.3	
	최대값	13		최대값	12	
	평균(표준편차)	5.19(2.80)		평균(표준편차)	3.79(2.23)	
	중위수	5.00		중위수	4.00	
	최빈치	5		최빈치	5	
계	260(100.0)	계	133(100.0)			

## 2. 조사절차

자료조사는 2005년 3월 25일부터 4월 22일까지 이루어졌다. 자료는 조사원을 통해 수집하거나 어린이집, 유치원을 통해 수집하였다. 개별적으로 조사한 경우 서울시내 자영업 상가, 병원, 약국, 학교에 방문하여 질문지를 배부(총 100부)하고 즉시 회수하거나 다음날에 회수하였다. 어린이집이나 유치원은 8개소를 방문하여 최소 10부에서 80부를 배부(총 280부)하고 1주일 후에 1차로, 2주일 후에 2차로 회수하였다. 회수된 질문지는 총 270부였고 그중 266부가 분석에 포함되었다.

### 3. 조사도구

조사도구는 응답자의 일반적 특성과 가족사항을 묻는 문항과 자녀양육지원제도에 대한 요구를 묻는 문항, 보육서비스 평가의 초점에 대한 요구를 묻는 문항, 보육시설평가인증제에 대한 인식을 묻는 문항, 그리고 자녀양육책임의식 및 자녀양육실제를 묻는 문항 등으로 구성되었다. 조사도구의 질문 문항은 경기개발연구원(2003), 김향란(2003), 박미석, 송인자, 한정원(2004), 이경채(2003), 이옥(2002) 등의 선행연구에서 제시된 연구결과 및 제안이나 질문지 등을 기초로 구성하였다.

자녀양육지원제도, 보육평가의 초점에 대한 요구를 묻는 문항은 각각 10문항으로 구성하였으며 영아를 둔 부모와 유아를 둔 부모가 각기 응답하도록 하였다. 각각의 자녀양육지원제도와 정책에 대해 '①매우 긴급', '②다소 긴급한 편', '③별로 긴급하지 않음' 중의 하나에 응답하도록 하였고 보육서비스 평가의 각 내용에 대해 '①특히 중요', '②중요한 편', '③약간 중요', '④별로 중요하지 않음' 중의 하나에 응답하도록 하였다. 보육시설평가인증제에 대한 인식을 묻는 문항은 6문항으로 구성되었고 응답은 3-4가지 선택지 중 하나로 응답하도록 하였다. 그 외에 자녀양육과 관련해 부모의 책임 의식이나 영유아 양육에 대한 사회와 국가의 책임, 이용 가능한 보육시설의 실정, 고비용 보육시설의 이용의사, 취업중 자녀양육의 방법, 자녀양육의 적절한 담당자 등을 묻는 문항으로 6문항이 포함되었다.

### 4. 분석방법

자료 분석은 spsswin11.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 최종분석에 포함된 자료는 266부였다. 분석방법은 빈도분석, 백분율, 중위수, 최빈치, 평균과 표준편차, t검증을 적용하였다.

## Ⅲ. 연구결과 및 해석

연구결과 및 해석은 다음과 같다.

### 1. 자녀양육지원 제도 및 정책에 대한 취업모의 기대와 요구

자녀양육지원책에 대하여 취업모가 기대하고 요구하는 바를 알아보기에 앞서 자녀양육의 책임의식 및 양육실제에 대한 내용을 조사하였다. 우선 근로하는 부모의 취학전 자녀의 1차적 양육책임이 누구에게 있다고 생각하는가를 질문하였는데 취업모들은 어머니나 아버지의 단독 책임보다는 부모 공동의 책임이라는 의견을 나타낸 경우가 약 73%로 다수를 차지했다(표2). 다음 순위는 사회와 국가의 책임이라는 의견으로 약 16%로 나타났다.

우리사회에서는 부모역할의 책임을 일차적으로 어머니에게 부여하기에 취학전 자녀를 둔 취업모들은 취업한 아버지들 보다 양육스트레스를 더 높게 인지한다고 보고된 바 있다(김기현, 2000). 그러나 부모가 공동의 양육책임자라고 제시하고 있는 이 결과는 일면으론 아버지의 양육책임 공유에 대한 조사대상 취업모들의 요구가 반영된 것으로 보이며, 부분적으로는 양육책임에 관한 의식과 실

제 행동에서의 격차를 보여주는 것으로 보인다.

<표2> 근로하는 부모의 취학전 자녀에 대한 1차적 양육책임

응답	빈도(%) <sup>1)</sup>
어머니	17 (6.0)
아버지	6 (2.1)
부모 함께	208 (73.2)
직장, 사업주	7 (2.5)
사회, 국가	46 (16.2)
Total	284(100.0)

1) 중복응답을 포함하여 빈도와 백분율을 산출함

한편 취학전 영유아에 대한 사회 공동체와 국가의 양육책임에 관해 동의하는 정도를 질문했을 때, 응답자 중 약 68%가 전적으로 동의하였고 약 30%는 동의하는 편으로 나타났다. 응답자 중 약 98%인 대다수가 육아에 대해 사회공동체와 국가가 책임을 나누기를 요구하였다(표3). 이러한 응답 결과는 취업모의 취학전 자녀양육에서 1차적 책임은 부모가 가지고 있음을 수용하되(표2) 아동양육에 대한 사회와 국가의 책임이 더 확대되기를 기대하고 있음을 보여준다. 가족은 구조나 기능면에서 변화되고 양육의 기능 역시 취약해진 상태이다. 개별 가족 독자적으로 아동의 양육을 전담하기 어려운 실정이기에 취업모는 사회와 국가의 역할을 요구하고 기대하는 것이다.

<표 3> 취학전 영유아에 대한 사회와 국가의 양육책임

응답	빈도(%)
전적으로 동의한다	180(68.4)
동의하는 편이다	78(29.7)
별로 동의하지 않는다	2(.8)
전혀 동의하지 않는다	3(1.1)
Total	263(100.0)

실제 본인의 자녀를 어떻게 양육했는가를 알아본 결과(표4), 응답자의 약 56%는 보육시설을 이용했으며 약 23%는 다른 가족원에게 맡겼던 것으로 나타났다.

<표 4> 취업모 본인의 자녀양육 방법

응답	빈도(%)
보육시설	148(55.8)
다른 가족원에게 맡김	63(23.8)
가사도우미의 도움	21(7.9)
직장에서 함께	2(.8)
아이들끼리	6(2.3)
기타	25(9.4)
Total	265(100.0)

취업모 중 과반수는 자녀양육을 위해 보육 기관을 이용하고 약 24%의 취업모는 다른 가족원의 도움을 받는 것으로 나타났다. 그러나 실제 이용하고 있는 자녀양육방법과 원하는 자녀양육방법이 일치하지 않을 수도 있다고 보아 취업모는 영유아에게 더 적합한 보육자가 누구라고 생각하는지를 조사(표5)하였다. 그 결과 영아를 보육하는 경우라면 아이의 어머니 본인이 휴직이나 퇴직을 하고 서라도 직접 양육하기를 추천하는 취업모가 가장 많았고(42.3%) 그 다음으로는 친할머니나 외할머니 등 가까운 친척을 추천하는 취업모가 많았다(39.0%). 반면 유아보육 추천인으로 가장 많이 선택된 것은 전문보육기관(37.4%)이었고 그 다음이 유아교육기관(20.6%)으로 나타나 영아의 경우와 달리 유아의 보육은 전문 보육기관이나 교육기관에 의한 보육을 더 선호하는 것으로 나타났다. 이처럼 취업모의 대다수는 영아에 대해서는 보육을 위해 외부기관이나 시설, 타인보다는 영아의 어머니나 가까운 친척을 보육자로 더 선호하고 있음을 볼 수 있다. 단 이러한 결과는 가정외의 영아보육 시설이나 영아보육서비스에 대한 기대수준이 충족되지 못한 때문인지 아니면 영아의 보육은 친부모나 가까운 친척의 보육이 더 바람직하다는 생각에서 비롯한 것인지 해석에 유의할 필요가 있다.

<표 5> 영유아를 위한 적합한 보육자에 대한 견해

구분	대상	영아의 경우	유아의 경우
		빈도(%) )	빈도(%)
	아이의 어머니 본인	102(42.3)	14(5.9)
	가까운 친척	94(39.0)	34(14.3)
	전문 보육 기관	17(7.1)	89(37.4)
	유아 교육 기관		49(20.6)
	친척이 아닌 개인	2(8)	5(2.1)
	그 외	26(10.8)	47(19.7)
	Total	241(100.0)	238(100.0)

이상과 같이 취업모들은 아동의 양육에 있어서 사회와 국가가 책임을 공유하기를 요구하면서, 영아에게 적절한 보육자와 유아에게 적합한 보육자를 달리 제안하고 있다. 그렇다면 취업모들은 실제 자녀의 연령 및 발달에 따라 사회와 국가에 기대하고 요구하는 육아지원책도 다를 것이며 보육시설을 이용하더라도 보육시설에서 제공하는 서비스에 대한 기대도 매우 다를 것으로 예상된다.

사회와 국가에 기대하고 요구하는 자녀양육지원책에 대한 의견을 영아와 유아를 둔 취업모를 구분하여 조사하였고 자녀의 연령에 따른 차이를 분석하였다. 결과는 <표6>과 같다. 평균값에 의할 때 영아를 둔 취업모가 원하는 우선적인 정책이나 제도는 '보육의 질 향상을 위해 보육시설에 대한 국가의 재정적 지원을 늘려주는 것'이고 다음으로는 '영유아의 보육을 위해 부모와 가족에 대한 재정적 지원을 늘려주는 것'으로 나타났다. 세 번째로는 '출산휴가나 육아휴직제도가 실질적으로 실행되도록 조치하는 것'을 기대하고 있어 영아를 둔 취업모는 주로 보육시설과 가족에 대한 국가의 재정적 지원을 기대하고 더불어 직장에서의 출산휴가 및 육아휴직제도 현실화에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 한편 유아를 둔 취업모가 원하는 우선적 정책이나 제도는 '보육의 질 향상을 위해 보육시설에 대한 국가의 재정적 지원을 늘려주는 것'이고 다음으로는 '영유아의 보육을 위해 부모와 가족에 대한 재정적 지원을 늘려주는 것'이었다. 영아를 둔 취업모나 유아를 둔 취업모는 공통적으로 국가의 재정적 지원을 통한 실질적 보육지원책을 가장 긴급하게 요구하는 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 사회와 국가에 요구하는 자녀양육지원책 및 자녀의 연령에 따른 차이

자녀양육지원책	자녀의 연령	영아			유아			t	df	p.
		N	M	S.D.	N	M	S.D.			
1. 영유아를 위한 다양한 보육시설의 수를 늘리기		183	1.37	.56	183	1.52	.63	-4.431	182	.000
2. 출산휴가나 육아휴직제도가 실질적으로 실행되도록 조치하여 부모의 자녀양육 수행을 돕기		183	1.28	.47	183	1.40	.55	-4.326	182	.000
3. 직장내 근로시간을 탄력적으로 운영하도록 조치하여 부모가 어린 영아를 직접 양육하게 돕기		185	1.42	.61	185	1.57	.66	-4.544	184	.000
4. 직장내 사업주가 직장보육시설을 설립하고 운영하도록 조치하기		185	1.43	.57	188	1.48	.58	-1.445	184	.150
5. 부모가 공동으로 양육책임을 수행할 수 있도록 고용구조의 변화를 이끌어내기		184	1.44	.58	184	1.50	.58	-2.561	183	.011
6. 영유아의 보육을 위해 부모와 가족에 대한 국가의 재정적 지원을 늘리기		184	1.27	.47	184	1.30	.50	-1.742	183	.083
8. 보육의 질 향상을 위해 보육시설에 대한 국가의 재정적 지원을 늘리기		188	1.25	.46	188	1.29	.49	-1.706	187	.090
9. 부모의 소득수준과 자녀수에 따라 보육료를 달리하는 차등보육료 제도를 시행하기		188	1.79	.73	188	1.82	.71	-1.350	187	.179
10. 취업부모에게 유리한 방향으로 보육관련 제도나 법률을 재정비하거나 새로 제정하기		187	1.59	.69	187	1.59	.69	.000	186	1.000
11. 자녀양육의 부모공동 책임의식을 확립하기 위한 인식개선운동을 확대하기		187	1.51	.63	187	1.52	.63	-.706	184	.481

사회와 국가에 기대하는 자녀양육지원책에 대한 요구가 자녀의 연령수준에 따라 다른가를 비교한 결과, 영아를 둔 취업모는 유아를 둔 취업모에 비해 '영유아를 위한 다양한 보육시설의 수를 늘리기( $t=-3.98, df=185, p=.000$ )', '출산휴가나 육아휴직제도가 실질적으로 실행되도록 조치하여 부모의 자녀양육 수행을 돕기( $t=-4.05, df=185, p=.000$ )', '직장내 근로시간을 탄력적으로 운영하도록 조치하여 부모가 어린 영아를 직접 양육하게 돕기( $t=-4.54, df=187, p=.000$ )', '부모가 공동으로 양육책임을 수행할 수 있도록 고용구조의 변화를 이끌어내기( $t=-2.56, df=186, p=.011$ )' 등의 항목에서 더 요구가 높은 것으로 나타났다.

가족 및 보육시설에 대한 재정적 지원을 확대해 영유아의 질적 양육환경을 마련해주기를 바라는 요구는 영아를 둔 부모나 유아를 둔 부모간에 다를 바 없이 긴급하게 요구되고 있다. 반면, 영아를 둔 취업모는 유아를 둔 취업모보다 육아를 지원하는 근로여건과 마련된 제도의 실현, 그리고 고용환경의 변화를 더 긴급하게 요구한다. 유아를 둔 부모에 비해 영아를 둔 취업모는 기본적으로 영아를 위해 어머니나 할머니 등이 가장 적합하다고 여기는 것으로 보인다. 또는 영아를 위한 만족스러운 보육시설을 구하지 못한 탓에 현 직장내에서 취업을 유지하면서도 근로시간의 탄력적 운영이나 육아지원 제도의 현실화를 통해 부모가 영아의 양육에 실질적으로 참여할 수 있는 여건이 조성되기를 요구하는 것으로 보인다.



## 2. 보육서비스 평가에 대한 취업모의 인식

보육서비스 평가에 대한 의견은 취업모가 만족스럽게 이용할만한 보육시설을 경험했는지가 영향을 줄 수 있다. 그래서 우선 취업모 자신의 보육시설 이용실정을 알아본 결과(표7) 현재 거주지 근처에 부모와 자녀의 기대와 요구에 부합하는 '만족스럽게 이용할만한 시설이 있다'고 응답한 경우가 약 42%로 가장 높았고 이어서 '다소 미흡하지만 이용할만한 시설이 있다'고 응답한 경우가 약 39%였고, 시설선택의 기회가 제한돼 어쩔 수 없이 시설을 이용하고 있는 경우는 약 7%였다. 응답자 중 현재 이용하는 보육시설에 만족하는 취업모는 약 42%이고 그 외 약 58%의 취업모는 이용 기회나 보육시설의 질적 수준이 만족스럽지 못한 것으로 나타났다.

<표 7> 거주지 근처의 적합한 보육시설

응답	빈도(%)
만족스럽게 이용할만한 시설이 있다	107(41.5)
만족스러운 시설이 있으나 이용기회가 없다	31(12.0)
다소 미흡하지만 이용할만한 시설이 있다	101(39.1)
매우 미흡하지만 어쩔 수 없이 이용한다	19(7.4)
Total	258(100.0)

이처럼 보육시설 이용에서 만족스럽지 않은 경우가 절반에 가깝다. 그렇다면 현재 이용하는 보육시설의 보육료보다 고가의 비용을 지불해야 하고 보다 높은 수준의 보육 서비스를 제공하는 시설이나 기관이 있다면 선택하겠는지를 질문한 결과(표8) '가능한 한 선택하겠다'는 응답이 가장 많은 수를 차지했고(약 44%), '반드시 선택하겠다'는 응답이 약 19%로 나타나 조사대상 취업모 중 약 63%는 비용에도 불구하고 질적 보육을 선택하려는 욕구를 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉 보육의 질적 향상을 위해서 국가의 재정적 지원과 책임을 요구하고 있지만 부모의 부담에 의지해서라도 자녀에게 양질의 보육을 제공하려는 욕구가 높다고 볼 수 있다. 단 이러한 응답 결과는 이 연구의 조사대상인 취업모의 소득 수준(가계월평균소득 평균=570만원, 표준편차=799; 본인월소득 평균=242만원, 표준편차= 381만원, n=253)을 전제하고 제한적으로 이해해야 하며, 조사대상 중 약 31%의 취업모는 양질의 보육이라 할지라도 비용부담 때문에 선택하지 못할 수 있다고 응답했다는 점에 유의할 필요가 있다.

<표 8> 질적 보육에 따른 고비용 지불 의사

응답	빈도(%)
꼭 선택	48(18.0)
가능한 한 선택	120(45.1)
현재 보육료보다 얼마나 더 비싼지에 따라 다름	82(30.8)
선택하지 않음	16(6.0)
Total	266(100.0)

이러한 보육시설 이용 상황과 질적 보육에 대한 욕구를 기초로 취업모는 보육서비스 평가에서 무엇을 더 중시해야 한다고 생각하는지 그리고 영유아의 연령에 따라 그러한 중요도에 대한 요구가 다른지를 분석하였다. 그 결과는 <표9>와 같다.

2세 이전의 영아를 둔 취업모의 경우 보육서비스 평가에서 '영유아를 위한 안전과 보호 프로그램'을 가장 중요하다고 보았고 이어서 '영유아를 위한 급식과 간식 및 건강지도', '보육교사의 전문성과 자질(학력, 경력, 품성, 교육 및 학급운영 기술 등)', '보육시설의 입지와 환경'의 순으로 중요하다고 보았다. 그에 비해 '부모나 지역사회에 대한 서비스와 기여'는 가장 후순위로 간주하였으며 '영유아를 위한 인지 및 언어 교육'도 비교적 덜 중요한 것으로 간주하였다.

유아를 둔 취업모의 경우 보육서비스 평가에서 영아를 둔 취업모와 마찬가지로 '영유아를 위한 안전과 보호 프로그램'을 가장 중요하다고 보았고 이어서 '영유아를 위한 급식과 간식 및 건강지도'와 '보육교사의 전문성과 자질(학력, 경력, 품성, 교육 및 학급운영 기술 등)'을 다음으로 중요하게 간주하였다. 이어서 '영유아를 위한 인성 및 사회정서 교육(인성, 기본생활습관, 예절, 도덕성 등)'을 중요하게 간주하였다. 영아를 둔 취업모나 유아를 둔 취업모는 모두 보육서비스 평가에서 영유아를 위한 안전 및 보호 프로그램을 가장 중요하게 여겼으며 이어서 영유아를 위한 영양 및 건강, 보육교사의 전문성과 자질을 더 중요하게 여겼다. 보육에서 기본으로 중시하는 내용은 영유아의 안전과 보호, 영양과 건강, 보육교사 요인임을 보여준다.

<표 9> 취업모가 요구하는 보육서비스 평가의 초점 및 자녀의 연령에 따른 차이

보육서비스 평가의 초점	자녀의 연령			유아			t	df	p
	영아			N	M	S. D			
	N	M	S. D	N	M	S. D			
보육시설의 입지와 환경	189	1.39	.55	189	1.41	.55	-0.687	188	.493
영유아를 위한 인지 및 언어 교육(사고력, 창의력, 언어 등)	185	1.76	.75	185	1.62	.66	4.187	184	.000
영유아를 위한 인성 및 사회정서 교육(인성, 기본생활습관, 예절, 도덕성 등)	189	1.41	.61	189	1.31	.48	3.159	188	.002
시설장의 전문성과 자질(시설운영 철학, 학력, 경력, 품성 등)	189	1.49	.60	189	1.43	.57	2.483	188	.014
보육교사의 전문성과 자질(학력, 경력, 품성, 교육 및 학급운영 기술 등)	188	1.33	.52	188	1.30	.52	1.148	187	.252
영유아를 위한 안전과 보호 프로그램	189	1.24	.44	189	1.28	.46	-2.016	188	.045
영유아를 위한 급식과 간식 및 건강지도	188	1.26	.46	188	1.29	.45	-1.148	187	.252
영유아에게 적합한 시설설비, 다양한 교재교구	183	1.58	.63	183	1.51	.58	2.158	182	.032
부모나 지역사회에 대한 서비스와 기여(부모참여기회, 부모교육, 지역사회와의 교류 등)	189	1.96	.73	189	1.89	.73	2.641	188	.009
가정의 경제여건이나 부모의 직업 특성에 부응하는 시설 운영의 융통성(예, 보육시간)	187	1.75	.74	187	1.74	.75	.831	186	.407

자녀의 연령에 따라 보육서비스 평가에서 초점을 두어야 할 내용을 달리 생각하는가를 t검정으로 비교한 결과(표9) 유아를 둔 취업모는 영아를 둔 취업모에 비해 '영유아를 위한 인성 및 사회정서 교육(인성, 기본생활습관, 예절, 도덕성 등)( $t=3.33$ ,  $df=191$ ,  $p=.001$ )', '시설장의 전문성과 자질(시설 운영 철학, 학력, 경력, 품성 등)( $t=2.22$ ,  $df=191$ ,  $p=.027$ )', '영유아에게 적합한 시설설비, 다양한 교재교구( $t=2.16$ ,  $df=185$ ,  $p=.032$ )', '영유아를 위한 인지 및 언어 교육(사고력, 창의력, 언어 등)( $t=4.47$ ,  $df=187$ ,  $p=.000$ )', '부모나 지역사회에 대한 서비스와 기여(부모참여기회, 부모교육, 지역사회와의 교류 등)( $t=2.79$ ,  $df=191$ ,  $p=.006$ )'에서 의견이 다소 달랐다. 즉 유아를 둔 취업모는 영아를 둔 취업모에 비해 보육서비스 평가에서 이러한 항목의 중요성을 더 높게 평가하였다. 반면 영유아를 위한 안전과 보호 프로그램에 대해서는 유아를 둔 취업모에 비해 영아를 둔 취업모( $t=-2.02$ ,  $df=188$ ,  $p=.045$ )가 더 중시하는 것으로 나타났다. 영아를 둔 취업모는 상대적으로 유아를 둔 취업모보다 안전과 보호에 더 중점을 두며 유아를 둔 취업모는 상대적으로 유아를 둔 취업모에 비해 유아의 교육이나 보육·교육의 여건 등에 더 중점을 두고 있는 것으로 볼 수 있다.

### 3. 보육시설평가인증제에 대한 취업모의 인식

2005년부터 시행되는 보육시설평가인증제에 대한 취업모의 인식을 조사한 결과는 <표10>과 같다. 조사 결과 보육시설평가인증제에 대해 '들어본 적이 없다'(58.3%)는 응답이 가장 많았고 이어서 '들어본 적이 있으나 내용은 잘 모른다(28.6%)'는 응답이 다음 순위를 차지했다. 이와 달리 보육시설의 평가와 인증이라는 제도의 필요성에 대해서는 조사대상 중 약 63%의 취업모가 매우 필요하다고 응답했고, 35%의 취업모들도 다소 필요하다고 응답해 보육시설평가인증제도의 필요성에 대해서는 대다수가 동의하는 것으로 나타났다. 보육시설평가인증제의 목적에 대해서는 대다수가 보육여건 및 환경의 개선을 위한 목적(81.6%)을 제기했고 부적격 시설과 인력을 가려내는 목적(11.7%)이나 시설선택의 정보제공(6.0%) 목적에 대해서는 소수만이 지적했다. 보육시설 평가인증 이후의 결과에 대해서는 '기준 도달 여부나 시설에 관계없이 모두 공개(66.5%)'하기를 요구하였다. 그리고 보육시설평가인증제의 평가 주체에 관해서는 대다수의 취업모(98.5%)가 부모를 주체로 포함해야 한다고 요구하고 있으며 보육교사(79.3%) 및 학계전문가(74.1%)를 포함해야 한다고 요구하고 있다. 이에 반해 시설장(39.5%)이나 지역사회대표(27.1%)가 평가 주체로 포함되어야 하는가에 대해서는 부모나 보육교사, 학계전문가에 비해 상대적으로 동의의 정도가 낮은 편이다.

<표 10> 보육시설평가인증제에 대한 인식

N=266

항목	구분	빈도(%)
보육시설평가인증제도의 인지정도	내용을 잘 알고 있다	9(3.4)
	대체적 내용을 알고 있다	26(9.8)
	들어본 적이 있으나 내용은 잘 모른다	76(28.6)
	들어본 적이 없다	155(58.3)
보육시설평가인증제도의 필요성	매우 필요하다	167(62.8)
	다소 필요하다	93(35.0)
	별로 필요없다	6(2.3)

항목	구분	빈도(%)
시설선택시 인증여부 고려	반드시 고려할 것이다	147(55.3)
	참고할 것이다	113(42.5)
	별로 고려하지는 않을 것이다	6(2.3)
보육시설평가인증제도의 목적	보육교사, 보육프로그램, 보육환경의 향상	217(81.6)
	보육환경, 보육프로그램, 보육교사자격 등이 미비한 시설을 가려냄	31(11.7)
	학부모에게 알려 보육시설 선택의 정보 제공	16(6.0)
	보육시설과 감독기관간의 원활한 의사소통	2(0.8)
평가인증후 결과 공개	평가 항목별로 기준에 부합한 내용만 공개	44(16.5)
	전체 기준에 도달되는 시설만 공개	33(12.4)
	기준 도달 여부나 시설에 관계없이 모두 공개	177(66.5)
	각 시설이 자율적으로 공개 또는 비공개	12(4.5)
평가의 주체 <sup>2)</sup>	부모	262(98.5)
	학계전문가	197(74.1)
	관계공무원	133(50.2)
	보육교사	211(79.3)
	시설장	105(39.5)
	지역사회대표	72(27.1)

2) 제시된 빈도와 백분율은 해당자를 평가 주체로 포함해야 한다고 선택한 응답자의 빈도와 백분율이다.

종합하면 취업모들은 보육시설 평가인증제의 필요성에 대해서는 대다수가 동의하며 부모 및 보육교사, 학계전문가가 평가에 참여하기를 요구하고 있다. 특히 보육서비스의 평가에 대한 부모의 참여 욕구나 의지가 매우 높은 것으로 나타났다. 그리고 보육시설에 대한 제제보다는 보육시설의 여건 및 환경을 개선하는 목적으로 평가인증제가 역할을 다하기를 기대하며 평가인증 후에는 가감 없이 결과를 공개하기를 기대하고 있다. 그러나 전반적으로 취업모들은 보육시설평가인증제가 2005년 이후 시행된다는 점, 정작 보육시설 평가인증제가 어떤 목적을 가지고 어떤 내용과 절차 등으로 이루어지는 지에 대해서는 인식이 매우 미흡한 상태에 있음을 알 수 있다.

#### IV. 요약 및 논의

취업한 어머니에게 있어 일과 가정을 양립시키는 일, 특히 자녀양육과 자신의 직업을 양립시키는 일은 취업모 개인의 사적 차원에서 해결되기 어려운 과제이다. 이에 이 연구는 첫 자녀가 초등학생 이하이고 취학전 유아가 있는 취업모를 대상으로 취업모가 자신의 일과 가정을 양립하는데 있어 자녀양육과 관련한 정책 및 제도에 대해 어떠한 기대를 가지고 있으며 보다 우선으로 기대하는 제도와 정책이 무엇인가를 조사하였다. 그리고 취업모의 자녀양육 부담을 실질적으로 나누고 있는 보육시설에 대해 취업모가 더 우선적으로 기대하고 요구하는 것이 무엇인가를 알아보았다. 또한 보육서비스의 질을 향상시키기 위한 일환으로 시작된 보육시설평가인증제에 대한 취업모의 인식과 기대를 조사하여 향후 보육시설평가인증제도와 관련한 취업모의 의견을 파악하고자 하였다. 이러한

제도적 차원과 실제 측면에 대한 취업모의 기대와 요구를 검토함으로써 취업모를 둔 아동의 바람직한 성장발달 환경을 조성하기 위해 우선 무엇에 초점을 두어야 할 것인가를 제시하고자 하였다.

연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

우선 자녀양육의 책임의식 및 양육실제에 대한 내용을 조사한 결과 취업모들은 취학전 자녀의 1차적 양육책임을 부모가 공동으로 져야한다고 생각하면서 동시에 사회공동체와 국가가 취학전 영유아의 양육에 대한 책임을 공유하기를 강하게 요구하고 있다. 개별 가족이 아동의 양육을 전적으로 책임지는 것은 취약해진 현대의 가족이 감당하기 어려운 과제일 수 있다. 한 예로 2003년에 발생한 약 1만여 명의 요보호 아동 중 약 44%는 가정의 빈곤이나 부모의 실직으로 버려진 아동이었으며 약 43%는 미혼모의 아동이었다(중앙일보, 2004.3.21). 그리고 1994년 이후 10년간 요보호 아동의 발생 추이를 보았을 때 2003년에 이르기까지 지속적으로 증가하는 모습이었다. 사회적 개인적 요인에서 또는 사회구조적 요인에서 비롯하여 취약해진 가족이 많지만 사회적 지지체계는 불충분한 탓에 가정에서 이탈되는 아동의 수가 점증하는 실정이다. 사회와 국가가 아동의 양육에 대한 책임을 공유하고 역할을 하지 않는다면 상당수 아동의 바람직한 성장과 발달은 위기에 처할 것이다. 아동이 제대로 성장 발달할 수 있도록 개별 가족은 아동의 양육에 대한 사회와 국가의 책임이 확대되기를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

한편, 응답자 중 과반수는 자신의 자녀양육을 위해 보육시설을 이용했는데 영유아에게 적합한 보육자에 대한 견해는 영아와 유아에 따라 달랐다. 영아는 가정의 기관이나 시설을 통한 보육보다는 어머니나 가까운 친인척에 의한 보육을 선호하였고 유아는 전문 보육기관을 통한 보육을 더 선호하였다. 실제 시설을 통한 영아 보육율은 11.2%(여성부, 2005)로 낮은데, 영아의 경우 시설에서의 집단보육보다 어머니나 친인척의 보육을 더 선호한 것은 어머니 본인이나 가까운 친척이 영아의 보육자로 더 적절하다고 생각한 때문일 수 있다. 즉 집단보육에 비해 어머니나 친인척이 보육할 때 일대일의 상호작용과 보호가 이루어질 수 있으므로 영아에게 더 적합하다고 여겼을 수 있다. 그러나 이러한 선호는 보육시설에서의 영아보육이 시설 여건 측면이나 서비스의 측면에서 영아를 둔 부모의 요구에 부합하지도 못하기 때문일 수도 있다. 따라서 영아의 발달 수준과 개인차에 부응하는 다양하고 적절한 영아보육시설 및 영아보육서비스를 마련하여 취업모가 시설을 이용해 영아를 보육하고자 하는 경우에 만족스럽게 선택할 수 있는 질적 보육시설의 확충이 중요하다고 볼 수 있다.

둘째, 취업모의 자녀양육지원제도에 대한 기대와 요구를 조사한 결과 취업모들은 대다수(98%)가 취학전 영유아의 양육에 대해 사회와 국가가 공동의 책임을 갖기를 요구하였다. 구체적으로 자녀가 영아이든 유아이든 취업모들은 사회와 국가가 우선 가족 및 보육시설에 대한 재정적 지원을 확대해 영유아의 질적 양육환경을 마련해줄기를 요구하였다. 이러한 결과는 만 6세 이하의 자녀가 있는 여성을 대상으로 조사했을 때 보육시설에 대한 주된 요구 사항이 보육기관의 제반 시설의 질적 향상(33.1%)과 보육비용에 대한 재정적인 지원확대(32.7%)였던 결과(경기개발연구원, 2003)와 일관된다.

그리고 자녀의 연령에 따라 취업모의 자녀양육지원제도에 대한 요구가 다소 다르다. 가족과 보육시설에 재정적 지원을 통해 자녀양육을 지원하되, 영아의 경우는 가정의 시설이나 기관보다는 가정내의 인적 자원을 활용해 양육할 수 있도록 제도적으로 고용환경 면에서 지원해줄기를 원하며 유아의 경우는 가정의 전문 보육기관의 질적 향상과 이용기회의 확대를 통해 자녀양육을 지원해줄기를 기대한다.

특히 영아를 둔 취업모는 유아를 둔 취업모에 비해 육아를 지원하는 직장 환경 및 제도 실현과 고용환경의 변화를 더 긴급하게 요구한다. 이러한 결과는 출산휴가 급여 수급자(n=1530)들이 기대하는 우선적 보육정책이 '보육시설 확충'(45.4%), '보육비 지원'(33.6%), '육아휴직 기간 연장'(11.2%)이라고 보고했던 조사결과(노동부, 2005)와 일치한다. 이러한 상황은 취업모가 산전후 휴가나 육아휴직을 자유로이 자발적으로 이용하기 어려운 현실과도 관련이 있는 듯 하다. 실제 2003년 9월까지 출산할 것으로 추계한 여성임금근로자 수(4만7천여 명)를 기준으로 모성보호제도의 이용 실태를 보고한 바에 의하면 산전후 휴가는 두 명에 한 명꼴(50.5%), 육아휴직은 열 명에 겨우 한 명(10.3%)만이 이용(한국여성개발원, 중앙일보, 2003.11.04 기사)하였다. 이러한 사정은 실제 수도권 지역의 임금여성근로자 8백 명과 4백 개 기업을 대상으로 설문조사했을 때, 종업원 29인 미만의 영세 사업체에 근무하는 여성근로자의 산전후 휴가 실시율은 18.4%에 그친 반면 3백인 이상 대규모 사업체의 경우 산전후 휴가를 이용하는 경우는 80.8%(한국여성개발원, 중앙일보, 2003.11.04 기사)로 나타나 기업여건에 따라 제도의 실질적 활용이 다른 실상을 보여준다. 육아휴직을 이용하지 않는 이유로 기업의 분위기상 육아휴직을 신청하기 힘들거나, 복직에 대한 보장이 안 되며 육아휴직제도가 없는 등(한국여성개발원, 중앙일보, 11.04 기사) 직장문화와 제도미비가 주요인이 되고 있으므로 영아를 둔 취업모는 자녀양육과 일의 지속 문제로 더 큰 갈등을 겪는 것이고 따라서 육아를 지원하는 직장 환경 및 제도 실현과 고용환경의 변화에 대한 요구가 더 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

이러한 요구는 영아보육의 담당자로 어머니 본인이나 가까운 친척을 선호(표5)하는 경향과 관련하여 신중하게 고려해야 한다. 유아를 둔 부모에 비해 영아를 둔 취업모는 기본적으로 영아를 위해 어머니나 할머니 등이 가장 적합하다고 여기고 있으나 직장에서의 제약으로 육아에 한계를 느낀다. 따라서 현 직장서 취업을 유지하면서도 근로시간의 탄력적 운영이나 육아지원 제도의 현실화를 통해 부모가 영아의 양육에 실질적으로 참여할 수 있는 여건이 조성되기를 요구하는 것이다. 더불어 영아를 둔 부모는 유아를 둔 부모에 비해 영유아를 위한 다양한 보육시설에 대한 요구가 더 높는데 이는 그간의 보육시설의 발전과정에서 유아보육 여건은 많이 확대되고 개선되었으나 영아의 요구에 부응할 수 있는 적합한 영아보육 여건이 미흡했던 때문으로 보인다. 영아의 보육은 가족을 통한 긴밀한 상호작용에서 이루어지길 기대하지만 시설보육을 선택하게 되는 상황도 있는데 만족스럽게 이용할만한 보육시설이 충분하지 않다고 느끼므로 다양한 보육시설의 확충을 요구하는 것이다.

이러한 결과에 비추어 볼 때 취업모의 일과 가정 양립을 위한 지원에서 육아를 지원하는 실질적 방안은 경제적 지원에 우선 초점을 두어야 할 것이다. 이러한 경제적 지원은 보육시설에 대한 지원을 통해 질적 보육환경을 확보하는 방식이 되어야 하며 어린 자녀를 둔 개별 가정에 육아를 위한 다양한 경제적 지원과 영아를 보육할 수 있는 질적 시설의 확충으로 이어져야 함을 시사한다.

셋째, 취업모의 보육 요구를 파악하고자 취업모가 요구하는 보육서비스 평가의 초점을 조사한 결과 영유아를 둔 취업모는 모두 보육서비스 평가에서 '영유아를 위한 안전과 보호 프로그램'을 가장 중요하다고 보았다. 이어서 '영유아를 위한 급식과 간식 및 건강지도', '보육교사의 전문성과 자질(학력, 경력, 품성, 교육 및 학급운영 기술 등)'등도 중요하다고 지적하였다. 그리고 자녀의 연령에 따라서 보육서비스 평가에서 초점을 두어야 할 내용에 대한 의견이 달랐다. 영아를 둔 취업모는 유아를 둔 취업모에 비해 보육서비스 평가에서 영유아를 위한 안전과 보호 프로그램의 중요성을 더 강조했다. 반면 유아를 둔 취업모는 영아를 둔 취업모에 비해 '영유아를 위한 인성 및 사회정서 교육(인성, 기본생활습관, 예절, 도덕성 등)', '시설장의 전문성과 자질(시설운영 철학, 학력, 경력, 품성

등), '영유아에게 적합한 시설설비, 다양한 교재교구', '영유아를 위한 인지 및 언어 교육(사고력, 창의력, 언어 등)', '부모나 지역사회에 대한 서비스와 기여(부모참여기회, 부모교육, 지역사회와의 교류 등)'에 더 초점을 두기를 요구하였다.

이러한 결과는 취학전 자녀를 둔 취업여성들의 보육시설 선택기준으로 건강, 영양, 위생 관리가 가장 높게 지적하였던 결과(이상화, 2002)나 취업모들이 보호와 교육을 병행하는 보육프로그램을 선호하며(임후남, 2003), 직장생활하는 동안 자녀의 건강과 생활태도에 대한 걱정으로 애로를 느낀다(민혜윤, 2003)고 하였던 연구들과 일부분 공통점이 있다. 일반적으로 취학전 자녀를 둔 취업모들이 자녀의 건강 및 영양과 기본생활습관을 중심으로 하는 보호 차원에 우선 초점을 두고 있음을 볼 수 있다.

그런데 실제 취업모들의 절반 가까이는 현재 이용하는 보육시설에 만족하지 못하고 있었고 대다수는 현재 보육시설의 보육료보다 고가의 비용을 지불하더라도 높은 수준의 보육 서비스를 제공하는 시설이나 기관을 가능한 한 선택(약 44%)하거나 반드시 선택(약 19%)하겠다고 하였다. 보육의 질적 향상을 위해서 국가의 재정적 지원과 책임을 요구하고 있지만 부모의 부담에 의지해서라도 자녀에게 양질의 보육을 제공하려는 욕구가 높다고 볼 수 있다. 그만큼 질적 보육에 대한 취업모의 요구가 높다는 것이며 양질의 보육의 가장 기본적 요건으로 영유아의 안전과 보호, 영양과 건강, 전문성을 갖춘 보육인력을 전제하고 있음을 보여준다.

질적 보육은 부모의 비용부담능력에 관계없이 아동의 권리로서 충족되어야 하는 요구이다. 현재와 같은 여건에서 부모의 비용부담능력 때문에 질적 보육을 선택할 수 없는 입장에 있는 집단에 특별히 주목해야 하며 가정의 여건에 관계없이 아동은 누구나 질적 보육을 받을 권리가 보장되도록 경제적, 제도적인 측면에서 노력이 지속되어야 할 것이다.

한편 영아와 유아를 둔 취업모는 보육서비스 평가에서 더 중시하는 내용이 다른데 이러한 결과는 영유아의 발달특성 및 요구와 관계가 있는 것으로 볼 수 있다. 안전 및 보호프로그램에 대해 유아를 둔 취업모보다 영아를 둔 취업모는 특히 더 강조하며 교육 측면이나 교육 여건에 대해서는 영아를 둔 취업모보다 유아를 둔 취업모가 더 관심을 가지고 있다. 영아나 유아 모두에게 있어 안전과 보호는 보육의 기본적 조건이되 영아가 유아에 비해 더 자기보호 능력이 취약한 탓에 영아를 둔 부모는 안전과 보호를 더 강조하는 것이다. 그리고 안전문제나 부실한 급간식 문제에 관한 그간의 역사와 혼란스럽고 취약했던 보육인력 양성체계에 대한 과거의 경험도 일부분 영향을 주었을 것으로 생각된다. 유아를 둔 취업모의 경우 영아에 비해 유아의 발달을 격려하고 자극하는 교육과 여건에 더 관심을 가지는 것으로 볼 수 있다. 2004년 전후로 보육시설의 안전에 관한 규정과 내용이 크게 강화되고 발전했으며 보육인력의 전문화를 위한 제도적 정비가 시작되었으므로 많은 부분 변화될 것이지만 이러한 내용은 질적 보육의 가장 중요한 요건이므로 지속적 관심이 요청된다.

넷째 보육서비스의 질적 향상을 위한 제도적 노력의 일환인 보육시설평가인증제에 대한 취업모의 인식을 조사한 결과 보육시설평가인증제에 대한 인식은 매우 저조하였다. 취업모들은 보육시설평가인증제에 대해 들어본 적이 없는 경우가 가장 많았고, 들어본 적이 있으나 내용을 알지 못하는 경우가 대다수였다. 전반적으로 취업모들은 보육시설평가인증제가 2005년 이후 시행되고 있다는 점, 정작 보육시설 평가인증제가 어떤 목적을 가지고 어떤 내용과 절차 등으로 이루어지는 지에 대한 인식은 매우 미흡한 상태에 있다.

그러나 취업모들은 보육시설을 평가하고 인증하므로써 보육시설의 질적 향상을 도모하는 제도의

필요성에 거의 모두가 동의하였고 부모가 반드시 평가의 주체로 참여하기를 요구하였다. 그리고 보육시설에 대한 제제보다는 보육시설의 여건 및 환경을 개선하는 적극적 목적을 위해평가인증제가 기능하기를 기대하며 평가인증 후에는 가감 없이 결과를 공개하기를 기대하였다. 이처럼 취업모들은 보육시설의 질적 향상을 도모하기 위한 목적을 위해 보육시설평가인증제가 필요하다고 보고 있고 부모들이 주체로 참여하기를 기대하는데 실제 시행되는 보육시설평가인증제도는 알지 못하는 상태이다. 보육서비스의 질적 향상을 도모하고자 하는 보육시설평가인증제에 대해 보육 수요자인 취업모의 인식이 매우 낮다는 점은 보육시설평가인증제도의 시행과 발전에서 신중히 고려할 점이다. 보육시설 평가를 받아본 경험 있는 보육시설 종사자가 더욱 시설평가에 대한 긍정적인 인식을 갖는다는 결과(권도희, 2002)를 고려한다면 보육수요자인 부모가 시설평가에 대해 인지할 때 보육 서비스에 대한 부모의 협력과 이해를 제고할 수 있다고 본다. 수요자인 부모가 이러한 제도를 인지할 때 제도의 발전을 기할 수 있으며 수요자의 요구가 반영된 서비스의 변화를 도모할 수 있을 것이므로 부모들이 보육시설평가제에 대해 인식하도록 안내할 필요성도 있다.

이 연구는 영유아 및 아동을 둔 취업모를 대상으로 취업모가 일과 자녀양육을 양립시키기 위해 요구하는 바를 탐색하였다. 자녀양육을 지원하는 제도나 정책, 보육서비스 평가에서 초점을 두는 내용 등을 질문 항목으로 제시하고 그에 대한 취업모의 의견을 조사하였기에 취업모들은 대부분의 내용이 매우 필요하다고 또는 매우 중요하다고 응답하였다. 제시된 항목들이 모두 현시점에서 중요하기는 하되 우선순위가 있을 것이나 질문지를 통한 조사방법의 한계로 그러한 차이가 명확히 되지 못했다. 또 국가재정 측면이나 사회적 합의에 따라 바로 실현 가능한 것과 그렇지 못한 것이 있을 수 있는데 그러한 내용에 대한 응답자들의 의견이나 주장은 조사결과에 포함시킬 수 없었는데 이는 질적 연구방법을 통해 보완이 되어야 할 것으로 생각된다. 그리고 16개 시도로 구분해 파악한 전국의 약 2만7천여 보육시설 중 서울과 경기지역에 1만 2천여개소가 있으며 1천 3백여 국공립 시설 중 약 8백개소가 서울과 경기지역에 있는 만큼(여성부 보육기획과, 2004) 서울 경기지역은 다른 시도에 비해 보육시설의 수가 많아 보육서비스 이용여건이 다를 수 있는데 이 연구의 대상은 서울 경기지역의 취업모로 한정되어 있으므로 연구결과는 제한적으로 해석되어야 한다

그럼에도 이 연구는 취업모와 그 자녀의 건강한 발달을 위해 사회와 국가가 우선적으로 초점을 두어야 지원책은 경제적 지원이며 더불어 사업장에서의 자녀양육지원제도가 실질적으로 실현되도록 지원하고 감독하는 일임을 제시하였다. 그리고 취업모와 아동을 위한 자녀양육지원책이 영아를 둔 가정과 유아를 둔 가정에 따라 달리 전개되어야 함을 보여주었고 보육서비스에 대한 부모의 참여요구가 높고 영아를 둔 취업모와 유아를 둔 취업모가 보육의 초점에서 다소 다르므로 보육시설 평가제의 전개에 있어서 부모의 요구를 고려하고 부모의 관심을 바탕으로 해야 할 필요성도 제시하였다는 데에 연구의 의의가 있다.

## [참고문헌]

- 경기개발연구원(2003). 경기지역 기혼여성 취업에 관한 연구. R2003-3 경제사회연구부.  
 권도희(2002). 보육시설 종사자들의 시설평가 인식에 관한 연구: 경기도 시흥시를 중심으로, 경기



등), '영유아에게 적합한 시설설비, 다양한 교재교구', '영유아를 위한 인지 및 언어 교육(사고력, 창의력, 언어 등)', '부모나 지역사회에 대한 서비스와 기여(부모참여기회, 부모교육, 지역사회와의 교류 등)'에 더 초점을 두기를 요구하였다.

이러한 결과는 취학전 자녀를 둔 취업여성들의 보육시설 선택기준으로 건강, 영양, 위생 관리가 가장 높게 지적하였던 결과(이상화, 2002)나 취업모들이 보호와 교육을 병행하는 보육프로그램을 선호하며(임후남, 2003), 직장생활하는 동안 자녀의 건강과 생활태도에 대한 걱정으로 애로를 느낀다(민혜윤, 2003)고 하였던 연구들과 일부분 공통점이 있다. 일반적으로 취학전 자녀를 둔 취업모들이 자녀의 건강 및 영양과 기본생활습관을 중심으로 하는 보호 차원에 우선 초점을 두고 있음을 볼 수 있다.

그런데 실제 취업모들의 절반 가까이는 현재 이용하는 보육시설에 만족하지 못하고 있었고 대다수는 현재 보육시설의 보육료보다 고가의 비용을 지불하더라도 높은 수준의 보육 서비스를 제공하는 시설이나 기관을 가능한 한 선택(약 44%)하거나 반드시 선택(약19%)하겠다고 하였다. 보육의 질적 향상을 위해서 국가의 재정적 지원과 책임을 요구하고 있지만 부모의 부담에 의지해서라도 자녀에게 양질의 보육을 제공하려는 욕구가 높다고 볼 수 있다. 그만큼 질적 보육에 대한 취업모의 요구가 높다는 것이며 양질의 보육의 가장 기본적 요건으로 영유아의 안전과 보호, 영양과 건강, 전문성을 갖춘 보육인력을 전제하고 있음을 보여준다.

질적 보육은 부모의 비용부담능력에 관계없이 아동의 권리로서 충족되어야 하는 요구이다. 현재와 같은 여건에서 부모의 비용부담능력 때문에 질적 보육을 선택할 수 없는 입장에 있는 집단에 특별히 주목해야 하며 가정의 여건에 관계없이 아동은 누구나 질적 보육을 받을 권리가 보장되도록 경제적, 제도적인 측면에서 노력이 지속되어야 할 것이다.

한편 영아와 유아를 둔 취업모는 보육서비스 평가에서 더 중시하는 내용이 다른데 이러한 결과는 영유아의 발달특성 및 요구와 관계가 있는 것으로 볼 수 있다. 안전 및 보호프로그램에 대해 유아를 둔 취업모보다 영아를 둔 취업모는 특히 더 강조하며 교육 측면이나 교육 여건에 대해서는 영아를 둔 취업모보다 유아를 둔 취업모가 더 관심을 가지고 있다. 영아나 유아 모두에게 있어 안전과 보호는 보육의 기본적 조건이되 영아가 유아에 비해 더 자기보호 능력이 취약한 탓에 영아를 둔 부모는 안전과 보호를 더 강조하는 것이다. 그리고 안전문제나 부실한 급간식 문제에 관한 그간의 역사와 혼란스럽고 취약했던 보육인력 양성체계에 대한 과거의 경험도 일부분 영향을 주었을 것으로 생각된다. 유아를 둔 취업모의 경우 영아에 비해 유아의 발달을 격려하고 자극하는 교육과 여건에 더 관심을 가지는 것으로 볼 수 있다. 2004년 전후로 보육시설의 안전에 관한 규정과 내용이 크게 강화되고 발전했으며 보육인력의 전문화를 위한 제도적 정비가 시작되었으므로 많은 부분 변화될 것이지만 이러한 내용은 질적 보육의 가장 중요한 요건이므로 지속적 관심이 요청된다.

넷째 보육서비스의 질적 향상을 위한 제도적 노력의 일환인 보육시설평가인증제에 대한 취업모의 인식을 조사한 결과 보육시설평가인증제에 대한 인식은 매우 저조하였다. 취업모들은 보육시설평가인증제에 대해 들어본 적이 없는 경우가 가장 많았고, 들어본 적이 있으나 내용을 알지 못하는 경우가 대다수였다. 전반적으로 취업모들은 보육시설평가인증제가 2005년 이후 시행되고 있다는 점, 정작 보육시설 평가인증제가 어떤 목적을 가지고 어떤 내용과 절차 등으로 이루어지는 지에 대한 인식은 매우 미흡한 상태에 있다.

그러나 취업모들은 보육시설을 평가하고 인증함으로써 보육시설의 질적 향상을 도모하는 제도의

필요성에 거의 모두가 동의하였고 부모가 반드시 평가의 주체로 참여하기를 요구하였다. 그리고 보육시설에 대한 제제보다는 보육시설의 여건 및 환경을 개선하는 적극적 목적을 위해평가인증제가 기능하기를 기대하며 평가인증 후에는 가감 없이 결과를 공개하기를 기대하였다. 이처럼 취업모들은 보육시설의 질적 향상을 도모하기 위한 목적을 위해 보육시설평가인증제가 필요하다고 보고 있고 부모들이 주체로 참여하기를 기대하는데 실제 시행되는 보육시설평가인증제도는 알지 못하는 상태이다. 보육서비스의 질적 향상을 도모하고자 하는 보육시설평가인증제에 대해 보육 수요자인 취업모의 인식이 매우 낮다는 점은 보육시설평가인증제도의 시행과 발전에서 신중히 고려할 점이다. 보육시설 평가를 받아본 경험 있는 보육시설 종사자가 더욱 시설평가에 대한 긍정적인 인식을 갖는다는 결과(권도희, 2002)를 고려한다면 보육수요자인 부모가 시설평가에 대해 인지할 때 보육 서비스에 대한 부모의 협력과 이해를 제고할 수 있다고 본다. 수요자인 부모가 이러한 제도를 인지할 때 제도의 발전을 기할 수 있으며 수요자의 요구가 반영된 서비스의 변화를 도모할 수 있을 것이므로 부모들이 보육시설평가제에 대해 인식하도록 안내할 필요성도 있다.

이 연구는 영유아 및 아동을 둔 취업모를 대상으로 취업모가 일과 자녀양육을 양립시키기 위해 요구하는 바를 탐색하였다. 자녀양육을 지원하는 제도나 정책, 보육서비스 평가에서 초점을 두는 내용 등을 질문 항목으로 제시하고 그에 대한 취업모의 의견을 조사하였기에 취업모들은 대부분의 내용이 매우 필요하다고 또는 매우 중요하다고 응답하였다. 제시된 항목들이 모두 현시점에서 중요하기는 하되 우선순위가 있을 것이나 질문지를 통한 조사방법의 한계로 그러한 차이가 명확히 되지 못했다. 또 국가재정 측면이나 사회적 합의에 따라 바로 실현 가능한 것과 그렇지 못한 것이 있을 수 있는데 그러한 내용에 대한 응답자들의 의견이나 주장은 조사결과에 포함시킬 수 없었는데 이는 질적 연구방법을 통해 보완이 되어야 할 것으로 생각된다. 그리고 16개 시도로 구분해 파악한 전국의 약 2만7천여 보육시설 중 서울과 경기지역에 1만 2천여개소가 있으며 1천 3백여 국공립 시설 중 약 8백개소가 서울과 경기지역에 있는 만큼(여성부 보육기획과, 2004) 서울 경기지역은 다른 시도에 비해 보육시설의 수가 많아 보육서비스 이용여건이 다를 수 있는데 이 연구의 대상은 서울 경기지역의 취업모로 한정되어 있으므로 연구결과는 제한적으로 해석되어야 한다

그럼에도 이 연구는 취업모와 그 자녀의 건강한 발달을 위해 사회와 국가가 우선적으로 초점을 두어야 지원책은 경제적 지원이며 더불어 사업장에서의 자녀양육지원제도가 실질적으로 실현되도록 지원하고 감독하는 일임을 제시하였다. 그리고 취업모와 아동을 위한 자녀양육지원책이 영아를 둔 가정과 유아를 둔 가정에 따라 달리 전개되어야 함을 보여주었고 보육서비스에 대한 부모의 참여요구가 높고 영아를 둔 취업모와 유아를 둔 취업모가 보육의 초점에서 다소 다르므로 보육시설 평가제의 전개에 있어서 부모의 요구를 고려하고 부모의 관심을 바탕으로 해야 할 필요성도 제시하였다는 데에 연구의 의의가 있다.

## [참고문헌]

- 경기개발연구원(2003). 경기지역 기혼여성 취업에 관한 연구. R2003-3 경제사회연구부.  
 권도희(2002). 보육시설 종사자들의 시설평가 인식에 관한 연구: 경기도 시흥시를 중심으로, 경기

- 대학교 석사학위청구논문.
- 김기현(2000). 맞벌이 부부의 양육 스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색. 경희대학교 박사학위청구논문.
- 김지경(2004). 짧은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인, *대한가정학회지*, 42(3), 91-104.
- 김향란(2003). 보육시설 평가인증제에 관한 교사 인식 조사. 건국대학교 석사학위청구논문.
- 노동부(2005). 보도자료. <일하는 엄마가 출산후 회사를 그만두는 가장 큰 이유는 '아이를 키우는 어려움'> 노동부 영아보육실태조사 결과 발표. 2005. 5.
- 민혜윤(2003). 기혼 취업여성의 보육실태와 직장보육시설 요구도 조사-수도권내 3개 종합병원을 대상으로. 서강대학교 석사학위청구논문.
- 박미석, 송인자, 한정원(2004). 성인지적 관점과 한국의 여성복지정책 -여성복지정책 인식, 요구도, 만족도 조사를 중심으로-, *대한가정학회지*, 42(2), 195-212.
- 박윤미(2002). 취업주부의 자녀양육 스트레스. 연세대학교 석사학위청구논문.
- 서지원, 이기영(1997). 사무직 기혼여성의 출산 후 취업 지속 결정요인. *한국가정관리학회지*, 15(2), 99-109.
- 여성부 보육기획과(2004). 보육시설 설치·운영 현황, 2004. 12. 31 현재.
- 여성부(2005). 보육실태 조사. 2004.4
- 이경채(2003). 보육시설 평가인증제에 관한 보육시설 종사자들의 인식 연구. 아주대학교 석사학위청구논문.
- 이상화(2002). 미취학 자녀를 둔 취업여성의 보육욕구에 관한 연구. 인제대학교 석사학위청구논문.
- 이숙현(2004). 기업과 가족의 상호관련성.
- 이옥(2002). 보육시설 평가인증제 도입과 보육의 질. *사회과학연구*, 8, 213-229.
- 임후남(2003). 취업모자녀의 보육시설에 관한 실태와 개선방안에 관한 연구. 건국대학교 석사학위청구논문.
- 중앙보육정보센터. <http://www.educare.or.kr>.
- 중앙일보(2003.11.04). 보호 못 받는 모성보호법 - 육아휴직 열 명 중 한 명뿐.
- 한국여성개발원(2004). 2004 여성통계연보. 2004 연구보고서. 130-4. 한국여성개발원.
- 한국여성개발원(2003). 우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안.
- Hunt, J. G. and L. L. Hunt.(1982). "The dualities of careers and families: New integrations or new polarizations?" *Social Problems*, 29(5), 499-510.