

전문직 취업모의 자녀관리 현황조사*

A Survey of the Current Child Care Practices of Professional Working Mothers

이 영**
Lee, Young

ABSTRACT

The present study investigated the current child care practices of professional working mothers in Korea and their needs for substitute child care outside the home. Three hundred twenty-two professional working mothers who have children under 6 years of age in Seoul, Pusan, Taegu, and Taejon were surveyed with the use of a questionnaire.

It was found that during their working hours, most of the professional working mothers put their children in the care of either the paternal or the maternal grandmothers. Others put the children in the care of a full-time housekeeper or a part-time housekeeper. While all the mothers had worked out a way to care for their children, almost all of them would use day care if facilities were available. Specifically, 42 per cent prefer child care at their work site, 21 per cent prefer family day care, and only 3 per cent indicated that they would not use any child care facilities.

Most of the working mothers think that their employer should manage the day care program. Others prefer social agency or government management. Regarding costs, most prefer that costs should be split 50-50 between the employer and the family. In addition, professional working mothers wanted quality programs with educational components rather than mere custodial care.

It was concluded that variety in types of quality child care programs should be available to provide working mothers the options of choosing what they want for their children. The main type of programs suggested by this study is work site based child care for children under 3 years of age. The existing law for the Saemaul Nursery School program could be implemented so as to include programs for children under 3.

* 이 논문은 '85년도 아산재단연구비 수혜로 연구중인 "한국 취업모의 자녀양육 현황과 문제점"의 일부임.

**연세대학교 아동학과 조교수

1. 서 론

최근 20여년간 우리나라에서는 산업화와 도시화에 따른 급격한 경제적, 사회적 변화와 더불어 여성의 지위와 역할에도 많은 변화가 있어 왔다.

전통적으로 여성들의 일차적인 역할은 가정에서 가사를 돌보고 자녀를 양육하고 교육시키는 것이었으나, 최근에 이르러 사회에 진출하여 사회활동을 하고 경제활동을 하는 여성인구가 매년 증가하고 있다. 최근의 통계를 보면 우리나라 경제활동에 참여하는 여성의 비율은 39.5%¹⁾이며 그 중에서도 기혼여성의 비율은 60.0% (경제기획원, 1984)로 집계되어 있다. 한편 대학출신 여성의 취업구조에 관한 연구(여성문제연구회, 1978)에 의하면 기혼취업여성의 비율은 34.7%였으며 이 중 취업모의 비율이 6.2%이고 취업모 중에서 2명 이상의 자녀를 두고 직장생활을 하고 있는 취업모가 60%로 나타났다.

이와같이 여성의 취업률이 증가하고 있는 것은 산업구조의 근대화에 따라 직업구조가 세분화되어 고도의 전문지식과 숙련된 기술을 필요로 하는 양질의 고급인력 수요가 증대되고 있기 때문에 단순노동직에서 뿐만 아니라 전문기술직, 관리직, 사무직에 이르기까지 다양한 인력을 필요로 하기 때문이다.

한편, 경제의 고도성장에 따른 산업구조의 변화이외에도 여성의 교육수준향상으로 인하여 직업관 및 가치관이 변화되고 자아실현의 욕구가 강해짐에 따라 기혼여성의 역할이 변화되고 있다. 앞으로 5년 내지 10년 이내에 부모가 될 남녀대학생을 대상으로 대학생의 취업의식을 조사한 이영(1986)의 연구에 의하면 여대생의 96.8%가 졸업후 직장을 갖겠다고 하였으며, 또한 58.6%는 결혼후 자녀를 출산하여도 계속해서 취업하기를 희망하였다. 또한 남자대학생의 경우에도 76.7%가 배우자의 취업을 지지하였다.

이와같이 취업구조상으로 본 여성의 경제활동 참가율과 미래 취업인구의 취업의식조사를 통하여 볼 때 우리나라에서 향후 10년간의 기혼여성취업율은 더욱 증가될 전망이다.

그러나 이러한 추세는 전통적으로 가정내에서 여성이 주로 담당해오던 자녀양육의 역할에 불가피한 변화를 초래하게 되었다. 특히 사회구조의 변화와 더불어 생활양식이 변화하고 핵가족제도의 확대에 의하여 대가족제도에서 흔히 볼 수 있었던 할머니나 친척에 의한 대리양육은 점차 줄어들고 있어서, 가정내에서의 양육과 보호에 결함이 있는 아동이 많이 발생하고 있다. 따라서 취업모의 자녀를 대신 관리·교육해 줄 수 있는 사회적 기관이 절실히 필요하게 되었다.

1) 14세이상 여성인구중 경제활동인구의 구성비를 보면 1960년에 26.8%, 1970년에 37.6%, 1975년에 45.7%로 크게 증가하였으나, 이 수치는 80년대에 이르러 세계석유파동으로 인한 불황때문에 증가추세가 일단 꺾인 수치이다. 경기가 회복되면 더욱 증가될 전망이다.

현재 우리나라에 존재하는 취업모자녀를 위한 정식 교육기관이나 탁아서비스에는 만 4~5세를 만나절동안 교육하는 유치원과 만 0세부터 5세까지의 빈곤층 자녀를 위한 새마을 유아원이 있다. 우리나라 유아의 유아교육기관 취원 대상 아동중 전체 유아교육기관의 취원율은 28%에 이르고 있으나(강창호, 1984), 그 중에서 실제로 만 3세 미만의 유아를 포함하고 있는 시설은 더욱 제한되어 거의 전무한 상태이다(지혜련, 이영, 1986; 신명숙, 1985). 원래 새마을유아원의 대상연령은 0세부터이나 새마을유아원의 기관장이나 담당자의 인식부족과 운영상의 난제때문에 설치 기준령을 무시하고 사실상 만 4~5세 위주의 프로그램을 운영하고 있는 실정이다. 만 3세이하의 아동은 시간적으로나 정신적으로 성인의 직접적인 도움에 더욱 의존해야 하는 시기이며, 아동의 발달시기 중에서 영·유아기(0세~3세)는 인성, 인지등의 발달에 있어서 매우 중요한 시기이므로 이 시기의 미흡한 아동양육 및 관리는 개인적인 차원에서 뿐만 아니라 국가적인 차원에서도 문제가 될 수 있음이 시사되고 있다. 그럼에도 불구하고 현재와 같은 상황으로는 3세이하의 자녀를 가진 취업모가 마음놓고 맡길 만한 기존의 시설이 전혀 없다고 해도 과언이 아니며, 따라서 기혼여성의 취업수용을 확대하며 여성의 취업요구를 충족시켜주고, 자녀의 건전한 성장발달을 보조해 줄 수 있는 시설을 운영하기 위한 제도적인 대책을 마련하는 일은 시급한 일이라고 하겠다.

따라서 본 연구에서는 현재 취업중인 어머니를 대상으로 자녀관리현황을 조사·분석하고 또한 그들의 요구사항을 조사하여 취업모 자녀양육을 지원하기 위한 제도적인 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 취업모 중에 저소득층 맞벌이부부 자녀를 위한 서비스는 법적 근거가 마련되어 있으므로(예: 유아교육진흥법에 의한 새마을유아원) 단순노동직에 종사하는 여성은 대상에서 제외하고 전문직²⁾여성만을 대상으로 하였다.

전문직 여성을 표집하기 위하여 우선 전문직 여성이 밀집되어 있을 것으로 보이는 대도시를 선정하고자 연구자 임의로 서울, 부산, 대구, 대전, 광주지역을 선정하였다.

전문직 여성을 표집하기 위한 방법으로는 대표직종을 선정하고 각 도시에서 대표직종 한·두 직장을 선정하였다. 대표직종은 한 직장에 10명이상의 전문직 여성이 있는 직종을 조사하여 선정하였다. 선정된 대표직종은 교직원관련자 중에서 대학의 여교수 및 연구

2) 본 연구에서는 전문직여성을 전문대학 이상의 학력을 소지하고, 기술직의 경우 자격증을 소지한 여성으로서, 국제표준직업분류에 의해 전문직, 기술직 및 전문기술 관련직과 사무관리직에 종사하는 사람을 모두 포함하여 사용하였다.

원, 초·중·고등학교의 여교사, 의사 및 의료직 관련자 중에서 여의사, 간호원, 약사, 영양사, 임상병리기사, 물리치료사 등, 그리고 대기업을 사서, 창작예술가, 사회사업가 등의 전문기술관련직, 또한 고급은행원 등의 사무관리직이었다.

대표직종을 선정된 후 각 도시에서 이들의 직장을 선정하고 각 직장에서 종사하는 여성 중에서 만6세미만의 자녀를 둔 기혼여성을 조사대상으로 하였다.

이상과 같은 절차와 기준에 의해 선정된 전문직 취업모는 연구자가 개별적으로 접촉하여 협조를 구하였으며, 본 연구에 협조한 최종 연구대상자는 총 322명이었다. 지역별·직종별 연구대상자 수는 <표1>과 같다.

< 표 1 > 지역별·직종별 연구대상자 분포

단위 : 명

지역별 직종별	서울	부산	대구	대전	기타 ¹⁾	전체
교직원 및 관련직	72	35	19	20	22	168
교수	27	9	11	2	17	66
연구원	12	6	0	0	1	19
교사	33	20	8	18	4	83
의사 및 관련직	76	17	37	11	1	142
의사	3	10	0	1	0	14
약사	9	3	2	1	0	15
간호원	57	4	30	8	1	100
영양사	3	0	2	1	0	6
의료기사	4	0	3	0	0	7
기타전문·기술관련직	11	0	0	1	0	12
창작예술가	1	0	0	0	0	1
소비자상담	2	0	0	0	0	2
사서	3	0	0	0	0	3
사회사업가	3	0	0	0	0	3
기타	2	0	0	1	0	3
전체	159	52	56	32	23	322

1) 광주·전주·수원·청주는 기타로 합하여 처리하였음.

2. 연구방법

1) 도구

본 연구에서 사용된 도구는 설문지로서, 문항의 성질에 따라 선택하거나 필요한 내용을 기술하게 하였다.

설문지문항은 개인자료 및 가정배경에 관한 문항이 16문항, 취업현황 9문항, 자녀관리현황 15문항, 영양관리현황 16문항, 시설에 대한 요구 및 태도 18문항 등 총 74 문

항으로 구성되어 있다. 이 중 자녀관리현황을 묻는 설문은 만3 세이하의 자녀를 가진 취업모에게만 응답하도록 했으며, 영양관리현황에 관한 문항은 본 연구의 분석에서 제외되었다.

2) 절 차

전체 연구기간은 1985년 3월부터 1986년 1월까지로서 그 중에서 설문지 조사기간은 1985년 8월부터 9월까지였다. 조사대상자가 일하고 있는 직장에서 해당기관장의 허락을 얻은 후 연구자가 직접 해당기관을 방문하여 설문지를 배부하였고, 서울의 경우 며칠후 다시 방문하여 회수하였다. 서울을 제외한 다른 도시의 경우 우편으로 설문지를 회수받았으므로 서울에 비해 회수가 다소 늦어졌다.

3) 분석방법

회수된 설문지는 빈도수와 백분율로 분석되었다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

1984년 현재 우리나라 전문직·기술직 및 전문기술관련직에 종사하는 여성의 수는 총 264,000명으로 전체여성취업인구의 4.8%이다(경제기획원, 1984). 이러한 전문직 취업여성 중에서 본 조사의 대상은 0.12%이다. 이들의 특성을 연령, 교육정도, 혼인상태, 배우자연령, 배우자교육정도, 자녀수, 부모교육정도, 어머니 취업유무, 자라온 환경, 주거형태 등을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 연령분포

본 조사대상자의 연령은 <표 2>와 같이 만31세~35세가 46.0%로 가장 많았고, 만26세~30세가 39.4%로 두번째였으며, 만36세~40세도 10.6%나 차지하였다. 이러한 분포는 조사대상을 만6세미만의 자녀가 있는 취업모로 규정되었기 때문이었을 것으로 보인다.

< 표 2 > 조사대상자의 연령분포

연령층	대상자수	명	(%)
만 20 ~ 25세		5	(1.6)
만 26 ~ 30세		127	(39.4)
만 31 ~ 35세		148	(46.0)
만 36 ~ 40세		34	(10.0)
만 41 ~ 45세		5	(1.6)
무 응 답		3	(0.9)
전 체		322	(100)

2) 교육정도 분포

조사대상자의 교육정도는 < 표 3 > 과 같이 대학졸업자가 46.3%로 가장 많고 대학원 졸업자가 30.4%로써, 대학이상 졸업자가 전체대상의 76.7%나 되었다. 노동부가 조사한 직업별 교육정도 자료에 의하면(노동부, 1984), 전문직에 취업한 여성중 42.3%만이 대학이상의 학력을 소지하였는데 이에 비해 본 조사대상자는 본 조사에서 규정한 대로 대부분이 대학이상학력을 소지한 고학력 전문여성임이 확인되었다.

< 표 3 > 조사대상자의 교육정도분포

교육정도	대상자수	명 (%)
대중퇴·전문대졸		73 (22.7)
대졸		149 (46.3)
대학원졸		98 (30.4)
무응답		2 (0.6)
전체		332 (100)

3) 혼인상태

대상자의 98.8% (318명)는 배우자와 함께 살고 있었으며 0.9% (3명)는 배우자와 별거중이었다. 따라서 본 조사대상자의 가정은 거의 모두 배우자와 자녀가 있는 정상가정이었다.

4) 배우자 연령

배우자의 연령분포는 < 표 4 > 와 같이 만 31세~35세가 49.7%로 가장 많았고 만 36세~40세가 25.2%로 두번째로 많았다. 따라서 조사대상자보다 남편의 연령은 약 5년 정도 높은 편이라고 보인다.

< 표 4 > 배우자의 연령분포

연령층	대상자수	명 (%)
만 20 ~ 25 세		2 (0.6)
만 26 ~ 30 세		56 (17.4)
만 31 ~ 35 세		160 (49.7)
만 36 ~ 40 세		81 (25.2)
만 41 ~ 45 세		19 (5.9)
만 46 ~ 50 세		2 (0.6)
만 51 ~ 55 세		1 (0.3)
무응답		1 (0.3)
전체		322 (100)

5) 배우자의 교육정도

본 조사대상자의 배우자는 < 표 5 >에서 보는 바와 같이 95.0%가 대학이상의 학력을 소지하고 있었으며, 이로 미루어 볼 때 아내에 비해 남편의 교육수준이 대체로 높음을 알 수 있다.

< 표 5 > 배우자의 교육정도

교육정도	대상자수	명	(%)
	고 등 학 교 중 퇴		1
고 졸		2	(0.6)
대 중 퇴 · 전 문 대 졸		12	(3.7)
대 졸		173	(53.7)
대 학 원 졸		133	(41.3)
무 응 답		1	(0.3)
전 체		322	(100)

6) 자녀수

전체 조사대상자의 92.9%가 자녀를 1명(47.2%) 내지 2명(45.7%)을 두고 있었다. 3명을 둔 경우는 6.2%였으며, 4명이상 자녀를 둔 경우는 한사람도 없었다. 이들 조사대상자를 자녀의 연령별·성별로 나누어 보면 < 표 6 >과 같다.

< 표 6 > 자녀의 연령별·성별분포 명 (%)

연령층	성별		전체
	남	여	
만 1세 미만	39(14.8)	36(14.3)	75(14.6)
만 1~3세	99(37.7)	100(39.7)	199(38.6)
만 4~6세	86(32.7)	82(32.5)	168(32.6)
만 7세 이상	39(14.8)	34(13.5)	73(14.2)
전 체	263(100)	252(100)	515(100)

조사대상자의 자녀는 대부분 만1세~3세(38.6%)와 만4세~6세(32.6%)였으며, 만1세미만의 자녀도 75명(14.6%)이나 되었다. 따라서 조사대상자의 일부는 만1세미만의 자녀를 두고 직장생활을 하고 있음을 알 수 있다.

7) 부모교육정도

이 영(1986)에 의하면 부모의 교육수준에 따라 여성의 취업의식이 다르다고 하였다. 따라서 본 조사에서도 조사대상자의 부모교육수준을 조사하였다. 그 결과 < 표 7 >

에서 보는 바와 같이, 아버지의 교육정도는 대체로 대졸이상(대학졸업과 대학원졸업)이 34.8%로 가장 많고 두번째가 고졸(25.5%)이었으며, 어머니의 경우는 중졸이하(42.9%)와 고졸(31.7%)이 가장 많았다.

〈표 7〉 조사대상자의 부모교육정도별 분포 명(%)

부모별		부	모	전체
교육정도				
무	학	4 (1.2)	18 (5.6)	22 (3.4)
중	졸	55 (17.1)	138 (42.9)	193 (30.0)
고	중	13 (4.0)	24 (7.5)	37 (5.7)
고	졸	82 (25.5)	102 (31.7)	184 (28.6)
대	퇴·전문대졸	48 (14.9)	15 (4.7)	63 (9.8)
대	졸	92 (28.6)	19 (5.9)	111 (17.2)
대	학원졸	20 (6.2)	1 (0.3)	21 (3.3)
무	응답	8 (2.5)	5 (1.5)	13 (2.0)
전	체	322 (100)	322 (100)	644 (100)

8) 어머니 취업유무

전문직에 취업하고 있는 본 조사대상자의 30.4%가 어머니가 취업을 하고 있거나 해본 일이 있는 것으로 나타났다.

9) 자라온 환경

본 조사대상자가 18세 이전까지 주로 자라온 곳을 조사한 결과 〈표 8〉과 같이 93.8%가 도시에서 주로 자라왔다.

〈표 8〉 자라온 환경

환경	대상자수	명 (%)
농촌·어촌·산촌		22 (6.8)
읍·면 소재지		27 (8.4)
도시 일반주택가		232 (72.0)
도시 상가		27 (8.4)
도시 교외		11 (3.4)
유흥가·시장		1 (0.3)
무 응답		2 (0.6)
전체		322 (100)

10) 주거형태

대도시 전문직취업모가 현재 살고 있는 집의 대표적인 주거형태는 <표 9>에서 보는 바와 같이 고층아파트단지였다(48.1%). 단독주택에 살고 있는 경우도 38.8%나 되었다.

<표 9> 주거형태

주거형태	대상자수	명	(%)
단독주택		125	(38.8)
고층아파트		155	(48.1)
연립주택		26	(8.1)
기타		15	(4.7)
무응답		1	(0.3)
합계		322	(100)

이상을 종합해 볼 때 조사대상자들은 만6세미만의 자녀를 1명 내지 2명 가진 도시출신의 만 26세~35세 사이의 여성으로서 전문대이상의 학력을 소지하였다. 대개 배우자와 동거하고 있으며, 배우자의 학력도 거의 대졸이상이며, 부모의 교육정도는 아버지의 경우 대졸 또는 고졸, 어머니의 경우 고졸 또는 중졸 이하였다. 어머니의 30.4%가 취업중이거나 취업경험이 있었다.

2. 취업현황

1) 직장규모

우선 본 조사대상자들 직장의 규모를 살펴보면 종사자가 1,000인 이상의 사업체에 25.5%, 500~999인 사업체에 15.2%, 300~499인 사업체에 10.6%, 50~99인 사업체에 17.4%, 20~49인 사업체에 14.6%가 종사하고 있었다. 이와같이 고학력 전문직취업모중 반수 정도(51.3%)가 100명이상 규모의 직장에 종사하고 있었다.

2) 취업형태

취업시간은 74.2%가 유급으로 주당 36시간이상, 20.2%가 유급으로 주당 1~35시간 근무하였다고 응답하였다. 출근시간은 오전 8시와 9시가 각각 44%로 가장 많고, 10시는 8%였다. 또한 퇴근시간은 오후 5시가 59.7%로 가장 많았으며, 6시가 18.2%, 4시가 10.4%의 순이었다.

간호원이나 병원종사자의 경우 3부제로 나뉘어져 근무하는 경우가 많았다. 대체로 오전 7시~오후 3시까지, 오후 3시~오후 10시까지, 오후 10시~오전 7까지의 전일제로 근무하고 있었다.

3) 취업동기

“귀하가 취업하게 된 직접적인 동기는 무엇입니까?”라는 문항에 대해 <표10>에서와 같이 조사대상자의 47.8%가 ‘자기발전의 기회를 갖기 위해’라고 답하였다. 또한 21.7%가 ‘사회참여의 기회를 갖기 위해’라고 답하였다.

< 표 10 > 조사대상자의 취업동기

취업동기	응답자수	명 (%)
경제적이유		40 (12.4)
자기발전의 기회를 갖기위해		154 (47.8)
사회참여의 기회를 갖기위해		70 (21.8)
가사노동에서 벗어나고 싶어서		3 (0.9)
가족관계의 갈등때문에		1 (0.3)
기 타		40 (12.4)
무응답		14 (4.4)
전 체		322 (100)

이와같이 전문직 취업모들은 자신의 취업동기를 주로 자기발전이나 사회참여의 기회로 보는 경향이였으며, 기타의 경우도 자기발전과 사회참여를 동시에 표시한 사람이 많았다. 한편 경제적인 이유에서 취업하게 되었다고 응답한 사람은 12.4%에 불과하였으며 따라서 전문직취업모의 경우 경제적인 동기보다는 개인적, 사회적 동기로 인해 취업을 한다고 볼 수 있겠다.

4) 취업중 애로사항

직장에서 근무하는 동안 가장 어려운 일은 <표11>에서와 같이 자녀교육이라고 응답한 경우가 가장 많았으며 (59.6%), 그밖에 자녀식사관리 (11.2%), 가사일 (10.2%), 자신의 건강관리 (7.5%) 등의 순서로써 자녀와 관련된 애로사항이 가장 큰 것으로 나타났다.

< 표 11 > 조사대상자의 취업중 애로사항

애로사항	응답자수	명 (%)
가 사 일		33 (10.2)
자신의 건강		24 (7.5)
자녀식사관리		36 (11.2)
자녀 교육		192 (59.6)
기 타		26 (8.1)
무 응 답		11 (3.4)
전 체		322 (100)

이러한 결과는 장영희, 이소희 (1982)의 연구결과에서도 취업중 애로사항으로서 자녀양육문제 (87.9%)를 우선으로 꼽은 바 있고, 이명숙 (1984)의 연구에서도 직업을 갖는데서 오는 가장 큰 어려움에 대해 78.8%가 자녀양육이라고 한 것으로 미루어 자녀교육과 양육이 취업모들의 가장 큰 애로사항임을 알 수 있다.

5) 취업지속여부

취업모에 있어서 자녀양육이 취업중 가장 어려운 일로 지적되고 있음에도 불구하고 앞으로의 취업계획에 대한 질문에 대해 < 표 12 >에서와 같이 대부분의 경우는 앞으로 평생 (39.4%) 혹은 당분간은 계속 (52.5%) 하겠다고 답하였다.

< 표 12 > 조사대상자의 취업지속여부

응답자수	명 (%)
취업지속여부	
평생계속할 생각이다.	127 (39.4)
당분간 계속하겠다.	169 (52.5)
곧 그만둘 생각이다.	11 (3.4)
기 타	4 (1.2)
무응답	11 (3.4)
전 체	322 (100)

이상에서 살펴본 바와 같이 대규모 사업체에 전문직장인으로서 전일제 (full-time) 근무를 하고 있는 취업모의 가장 큰 취업동기는 자기발전의 기회를 갖고 사회참여의 기회를 갖기 위함이며, 취업중 가장 어려운 일은 자녀교육과 자녀식사관리였다. 그럼에도 불구하고 취업은 당분간 혹은 평생토록 계속하겠다고 하였다.

3. 영·유아기 자녀 관리 현황

취업모의 자녀관리현황을 조사하기 위해 본 연구에서는 만3세이하의 자녀에 관해서만 조사하였다. 전체조사대상자 322명중 3세이하의 자녀가 있는 경우는 239명이었다. 영·유아기 자녀관리의 현황은 대리양육자, 유아교육기관 이용실태, 옥외놀이시설 이용실태를 중심으로 분석하였다.

1) 대리양육자

낮에 어머니의 취업중에 영·유아기 자녀를 대신 돌보아 주는 사람을 대리양육자라고 정의하고, 대리양육자에 대해 조사한 결과는 < 표 13 >과 같다. 어머니가 직장에서 일하는 시간에 영·유아를 집에서 주로 돌보아 주는 사람은 시부모 (37.2%)나 친정부모 (24.7%)였으며, 그밖에 가정부 (18.0%)나 파출부 (9.6%)가 돌보고 있었다.

〈 표 13 〉 조사대상자 자녀의 대리양육자별 분포

대리양육자	응답자수	명 (%)
시 부 모		89 (37.2)
친 정 부 모		59 (24.7)
친 척		11 (4.6)
손 윗 형 제		2 (0.8)
가 정 부		43 (18.0)
파 출 부		23 (9.6)
이 웃		3 (1.3)
기 타		4 (1.7)
무 응 답		5 (2.1)
전 체		239 (100)

선행연구(예 : 장영희, 이소희, 1982 ; 양옥승, 1978)에서도 직업을 가진 여성의 경우 대체로 가정부나 부모에게 맡기고 있었다. 영·유아는 이와같이 현재까지 전문직에 취업하고 있는 취업모의 경우 조부모가 돌보아 주는 경우가 대부분이며, 그 이외에는 가정부나 파출부에 의해 양육되고 있었다.

대리양육자의 선정이유에 대해서 물어본 결과는 〈 표 14 〉와 같이, “ 같이 살고 있으므로 ”가 28.0%로 가장 많고, “ 자녀와 가사일에 도움이 된다고 여겨서 ”가 25.9%, “ 남에게 맡기기 싫어서 ”가 23.0%, “ 적당한 사람이 없어서 ”가 14.6%의 순이었으며, 기타에는 “ 아이를 사랑하기 때문에 ”, “ 아이의 습관을 잘 알기 때문에 ” 등이 포함되어 있었다.

〈 표 14 〉 대리양육자 선정이유

선정이유	응답자수	명 (%)
같이 살고 있으므로		67 (28.0)
경제적 부담이 적어서		2 (0.8)
자녀와 가사일에 도움이 되므로		62 (25.9)
남에게 맡기기 싫어서		55 (23.0)
적당한 사람이 없어서		35 (14.6)
기 타		14 (5.9)
무응답		4 (1.7)
전 체		239 (100)

대리양육자의 연령과 교육정도를 조사해 본 결과는 〈 표 15 〉와 〈 표 16 〉과 같다.

〈 표 15 〉 대리양육자의 연령

연령층	응답자수	명	(%)
20 세 미만		1	(0.4)
20 ~ 29 세		10	(4.2)
30 ~ 39 세		14	(5.6)
40 ~ 49 세		22	(9.2)
50 ~ 59 세		119	(49.8)
60 ~ 69 세		56	(23.4)
70 세 이상		9	(3.8)
무 응 답		8	(3.3)
전 체		239	(100)

〈 표 16 〉 대리양육자의 교육정도

교육정도	응답자수	명	(%)
무 학		24	(10.0)
국퇴~국졸		93	(38.9)
중퇴~중졸		50	(20.9)
고퇴~고졸		53	(22.2)
대퇴~대졸		12	(5.0)
무 응 답		7	(2.9)
전 체		239	(100)

대리양육자의 연령은 주로 50대, 60대였고 (73.2%), 교육정도는 국민학교 중퇴~국졸이 38.9%, 고등학교 중퇴~고졸이 22.2%, 중학교중퇴~중졸이 20.9%로서, 고연령·저학력이 특징이었다. 그러나 손영숙 (1985)의 양육책임자의 교육수준과 3세이하 아동이 가정에서 받는 환경자극의 수준과의 관계연구에 의하면 교육수준이 낮을수록 어린이에게 덜 바람직한 환경을 제공하는 것으로 나타났다. 따라서 저학력의 대리양육인이 가정에서 영유아를 돌보아 주는 경우 이들이 받는 환경적 자극은 매우 제한될 우려가 있다고 하겠다.

영·유아에 있어서 양육환경의 일관성과 지속성이 매우 중요하므로 대리양육자의 양육기간을 조사하였다. 그 결과 31.4%가 2년이상 돌보고 있었고, 24.7%가 6개월~1년, 22.6%는 6개월미만 동안 돌보고 있었다. 조부모의 경우가 2년이상 돌본 경우라고 추측되며 그밖에 가정부나 파출부의 경우 오랜 기간 지속해서 돌보고 있지 못한 것으로 짐작된다.

〈 표 17 〉 대리양육자의 주역할

대리양육자의 역할	응답자수	명	(%)
보호위주		58	(24.3)
보호, 영양, 건강관리		86	(36.0)
보호, 영양, 건강·생활태도·학습관리		88	(36.8)
기 타		2	(0.8)
무응답		5	(2.1)
전 체		239	(100)

대리양육자의 주요역할에 대해 묻는 문항에 대해 <표 17> 과 같이 보호위주가 24.3%, 보호, 영양 및 건강관리를 함께하는 경우가 36.0%, 생활태도와 학습관리까지 포함한 역할을 하고 있다고 답한 경우가 36.8%였다.

이들 대리양육자의 역할에 대해서는 매우 만족하는 사람이 20.5%, 대체로 만족하는 사람이 63.2%, 불만족하는 사람이 14.2%로서 대체로 만족하는 경향이었다. 현재의 대리양육자에 대해 불만족하는 사람의 경우 그 이유로서 56.1%가 양육방식의 차이, 14.6%가 낮은 교육수준, 9.8%가 애정없는 양육때문인 것으로 나타났다.

2) 유아교육기관 이용실태

가정에서 돌보아주는 이외에 자녀의 교육이나 보호를 위해 특별히 어떤 종류의 유아교육기관을 이용한 경험이 있는지를 조사한 결과, 79%는 이용경험이 없었고, 21%는 이용한 경험이 있었다. 유아교육기관을 이용했거나 하고 있는 경우, 구체적으로 그 이유에 대해 조사한 결과, 33.3%가 조기교육의 기회 또는 놀이친구를 사귀는 기회로서 이용했다고 대답했다. 기타의 경우도 조기교육과 놀이친구 항목을 동시에 선택한 경우가 많았다(표 18).

< 표 18 > 유아교육기관 이용의 이유

이용이유	응답자수	
	명	(%)
고정적 양육대행자 부재	2	(3.9)
조기교육의 기회	17	(33.3)
놀이친구	17	(33.3)
경비절감	2	(3.9)
기 타	13	(25.6)
전 체	51	(100)

이와같은 경향은 장영희, 이소희(1982)의 연구결과에서도 조기교육(38.0%), 또래 친구 사귀기(26.1%)를 목적으로 유아교육기관을 이용하였다고 보고함으로써 취업모들은 종래의 단순한 보호의 탁아개념에 교육적 서비스를 첨가해 주는 질적으로 수준높은 종합적 서비스를 바라고 있다고 볼 수 있겠다. 유아교육기관을 이용한 경험이 없는 이유는 너무 어렵다고 생각하는 경우가 92.0%로 가장 많았고, 가까운 곳에 시설이 없어서가 4.6% 순이었다.

3) 옥외놀이시설 이용실태

집 또는 집근처에 어린이 놀이터와 같은 옥외놀이 환경이 구비되어 있는지를 알아본 결과 28.9%가 구비되어 있지 않다고 하였으며, 68.6%가 구비되어 있다고 답하였는데,

구비된 경우 잘 이용하지 않는다는 경우가 47.7%이고, 자주 이용한다는 경우가 40.1%였다. 이들 반수정도의 주거 환경이 고층아파트지역이어서 놀이터가 구비되어 있다고 볼 수 있으나 상당히 많은 수가 옥외놀이 시설이 구비되어 있으면서도 자주 이용하지 않는 것 같다.

이상에서 본 취업모의 영·유아자녀관리현황을 종합하여 볼 때 전문직에 취업하고 있는 대부분의 여성은 자녀를 부모나 가정부가 대신 돌보아 주고 있으며, 이들의 교육수준과 연령분포를 분석한 결과 저학력·고연령층이었다. 이들의 주요역할은 가정에서 영·유아를 보호만 해주는 경우, 보호와 영양관리까지 혹은 학습관리까지도 해주는 경우 등이 있는데 대부분의 취업모는 그들의 역할에 대해 대체로 만족하고 있었다. 그러나 일부는 가정 이외에도 유아교육기관을 이용해 본 경험이 있으며, 그 이유로써 조기교육의 기회 또는 놀이친구와 사귄 기회 때문인 것으로 답함으로써 3세이하의 유아를 위한 적합한 프로그램이 전혀 마련되지 않은 현 시점에서 단순한 보호보다는 이들을 위한 교육적 서비스를 첨가해 주기를 바라고 있음을 알 수 있다. 그 밖에도 집근처에 옥외놀이시설환경이 구비되어 있지 못한 경우도 상당수 있으며, 또한 있어도 잘 이용하지 않는 경우가 많아 이들 취업모가 영·유아들의 건전한 성장발달에 바람직한 환경을 제공하고 있다고 볼 수 없다.

4. 시설요구 및 태도

현재까지 우리나라에서 어머니가 직장에 있는 동안 영·유아를 안심하고 맡길 수 있는 곳이 없으며, 지금까지는 조부모나 친척 등 혈연관계의 대리양육인이 대신 돌보아 주고 있으나 점차로 부모를 모시고 사는 대가족제도형태가 감소하고 더우기 가정부나 파출부를 구하기 어려워질 경우, 가정 이외의 장소에서 자녀를 돌보아 주고 교육해 줄 시설이 필요하게 될 것이다. 외국의 경우는 직장을 가진 어머니를 위해 다양한 형태의 유아탁아시설이 있다. 따라서 이와같은 교육시설에 대해 전문직취업모들은 어떠한 생각을 하고 있는지 그리고 어떤 시설을 요구하고 있는지에 대해 조사하였다.

1) 시설형태

우리나라에서 다양한 형태의 탁아시설이 설치된다면 어떤 시설을 선택하겠는가에 대한 질문에 대해 <표 19>에서와 같이 조사대상자의 직업에 관계없이 41.9%가 직장내 탁아시설을 원하고 있었다. 다음으로 10명이하를 한 가정에 모아서 돌보는 가정탁아형태가 21.4%, 10명 이상의 집단을 한 시설에 모아서 돌보는 센터중심형태가 15.8%, 그리고 자기집에서의 위탁모(baby-sitter)형태가 13.4%의 순이었다.

< 표 19 > 직업별 원하는 탁아시설 형태

명 (%)

직업	탁아시설	직장내	위탁모	가정탁아	센터	비이용	기타	무응답	전체
		탁아시설	(baby-sitter)	(family daycare)					
교직원 및 관련직		74(44.0)	20(11.9)	42(25.0)	23(13.7)	3(1.8)	6(3.6)	0(0.0)	168(100)
의사 및 관련직		56(39.4)	23(16.3)	25(17.6)	24(16.9)	7(4.9)	7(4.9)	0(0.0)	142(100)
기타전문·기술관련직		5(41.7)	0(0.0)	2(16.7)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	12(100)
전체		135(41.9)	43(13.4)	69(21.4)	51(15.8)	10(3.1)	13(4.0)	1(0.3)	322(100)

이러한 결과는 일반 취업모를 대상으로 한 주경란 등(1982)의 연구 결과와 유사하다. 이들의 연구에서 취업모의 탁아에 대한 요구도를 조사한 바에 따르면, 취업모들은 직장 부설 탁아소를 가장 많이 원했고(43.7%), 그 다음으로 집근처 탁아소(38.7%), 집에서 아기를 돌봐주는 제도(18.3%) 등의 순이었다.

이와같이 취업모들은 가능하면 자녀를 자신의 직장과 가까운 곳에 두고 싶어하며, 집에서 돌봐주는 위탁모 형태보다는 다른 아이들과도 사귄 수 있는 탁아제도를 더욱 원하고 있음을 알 수 있다.

2) 시설 운영체와 재정적 지원

본 조사대상자들은 탁아시설의 운영체로서 가장 바람직한 것은 직장(37.0%), 사회단체(30.1%), 정부기관(14.9%), 사립기관(14.0%)의 순으로 답하였다(표20). 즉, 취업모가 속한 직장에서 혹은 사회단체에서 영·유아를 위한 탁아시설을 운영하는 것이 가장 바람직하다고 보았다.

< 표 20 > 탁아시설의 운영체

운영체	응답자수	명 (%)
	직장	
정부기관		48 (14.9)
사회단체		97 (30.1)
개인·사립기관		45 (14.0)
기타		9 (2.8)
무응답		4 (1.2)
전체		322 (100)

또한 탁아시설을 이용하는데 드는 비용에 대한 재정적 지원에 관해서는 직장 경영주와 부모의 반반 부담을 가장 원하였고(45.7%), 다음으로 국가 보조(27.0%), 부모의 전액 부담(14.9%) 순이었다(표21).

〈 표 21 〉 재정적 지원

응답자수	명 (%)
비용부담자	
국가보조(공립)	87 (27.0)
직장경영주부담	6 (1.9)
직장경영주/부모반반부담	147 (45.7)
부모수입에 따른 차등전액부담	19 (5.9)
부모전담(사립)	48 (14.9)
기타	12 (3.7)
무응답	3 (0.9)
전체	322 (100)

3) 탁아시설의 이용 시기 및 기능

“탁아시설이 설치된다면 언제부터 이용하시겠습니까?”에 대하여 〈표 22〉와 같이 대부분이 4~6세라고 답하였으나(60.6%), 3개월~3세 때부터 이용하겠다고 답한 사람도 적지 않았다(27.6%). 또한 산후휴가 직후부터 이용하겠다고 답한 사람도(7.1%) 있었다.

〈 표 22 〉 탁아시설의 이용시기

응답자수	명 (%)
이용시기	
산후휴가직후	23 (7.1)
3개월~3세	89 (27.6)
4~6세	195 (60.6)
국교이상	7 (2.2)
기타	1 (0.3)
무응답	7 (2.2)
전체	322 (100)

탁아시설을 선택할 때 우선적으로 고려할 사항을 우선 순위대로 번호를 기입하게 하였다. 탁아시설에서 가장 중요하다고 여겨지는 조건 중 우선 순위 3위 이내에 선택된 경우만을 보면, 가장 많은 응답자가 위생시설 및 건강관리(28.0%)가 가장 중요한 조건이라고 하였으며, 두번째로 교육내용과 교사의 질(25.7%), 다음으로 거리나 위치(15.5%)와 영양관리(13.1%)를 꼽았다.

즉, 영·유아를 위한 탁아시설의 조건으로서 가장 중요하다고 여기는 사항은 위생적인 시설과 건강관리, 교육내용 및 교사의 질 등이었다.

한편, 탁아시설의 기능 중에서 가장 중요하다고 여기는 것을 우선 순위대로 번호를 기입하게 한 결과 1위로 선택된 경우는 위생적이고 안전한 보호였다(51.2%). 다음으로 전문가에 의한 체계적인 교육(21.7%), 놀이감 이용 및 놀이장소제공(13.0%) 등의 순으로 나타났다.

4) 탁아시설 프로그램

탁아 서비스에 대한 요구와 태도를 알아보기 위하여 취업모가 희망하는 탁아시설 프로그램의 내용을 구체적으로 조사하였다. 먼저 프로그램 구성시 프로그램 운영시간은 <표 23>에서 보는 바와 같이 어머니의 취업시간에 따라 야간탁아도 가능한 시간제를 40.4%가 원했으며, 종일제(29.5%), 반나절제(23.0%)의 순이었다.

<표 23> 탁아시설의 운영시간

응답자수	명 (%)
운영시간	
종일제(8시간)	95 (29.5)
반나절제(4시간)	74 (23.0)
어머니 근무시간에 맞출 수 있는 시간제	130 (40.4)
기 타	5 (1.6)
무응답	18 (5.6)
전 체	322 (100)

다음으로 교사의 자격에 대해서 <표 24>~<표 26>과 같이 교사로서 가장 중요한 자질에 대해서는 정규자격자(14.0%)보다 건전한 인격소유자(52.2%) 또는 육아에 경험이 있는 자(24.8%)를 더 중요시 하는 것으로 나타났다. 그리고 교사의 학력에 대해서는 전문대 이상을 46.9%, 대학이상을 46.6% 원함으로써 고학력의 교사를 선호했다. 교사의 성별구성은 남자교사가 적어도 1인 이상이기를 원하는 경우가 49.7% 되었으며, 남녀교사를 반반 구성하기를 원하는 경우도 32.6%나 되었다. 이에 반해 여교사만을 원하는 경우는 16.8%로서 유아교육의 전통적인 교사상에서 벗어나 남자도 유아교사로서 반드시 필요하다고 보는 것으로 나타났다.

<표 24> 교사의 자질

응답자수	명 (%)
교사의자질	
정규자격자	45 (14.0)
육아경험자	80 (24.8)
건전한 인격자	168 (52.2)
고학력 소지자	7 (2.2)
기 타	15 (4.7)
무응답	7 (2.2)
전 체	322 (100)

<표 25> 교사의 학력

응답자수	명 (%)
교사의학력	
대학원이상	5 (1.6)
대학이상	150 (46.6)
전문대이상	151 (46.9)
고 졸	13 (4.0)
무응답	3 (0.9)
전 체	322 (100)

〈 표 26 〉 교사의 성별구성

응답자수 교사구성	명 (%)
여교사만	54(16.8)
1인이상의 남교사	160(49.7)
남녀교사반반	105(32.6)
무응답	3(0.9)
전체	322(100)

아동의 연령에 따라 원하는 집단의 크기는 다소 차이가 있어서 3세미만의 경우 10명 내외의 소규모 집단을 원하고 있으나, 3~5세의 경우 10~20명정도의 보다 큰 집단을 원하고 있었다. 교사 대 아동의 비율도 0~2세의 경우 1:5 이내로 거의 개별적인 보호를 원했고, 3~5세의 경우에는 1:5~1:10 정도를 원했다. 이는 전문가가 보는 연령에 따른 이상적인 집단크기나 교사 대 아동비율과 거의 일치하고 있다(예: Fowler, 1980).

이상에서 본 바와 같이 전문직 취업모는 탁아시설을 이용할 경우 자신이 일하고 있는 직장에서 운영하되, 비용을 직장 경영주가 부담하기 보다는 국가에서 보조하거나 자신이 반액 혹은 전액을 부담하겠다고 하였다. 이들 전문직 취업여성들은 비용보다는 교육의 질을 우선적으로 고려한다고 볼 수 있겠다. 또한 희망하는 탁아시설의 프로그램은 우선 운영시간이 어머니의 취업 시간에 따라 야간탁아도 가능한 시간제였다. 교사는 정규자격 소지자 보다는 건전한 인격의 소유자로서 적어도 전문대 혹은 대학이상의 학력을 가져야 하며, 교직원 구성은 남자교사를 여교사와 반반 혹은 적어도 1인이상의 남자교사로 구성하기를 원하고 있었다.

IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 1985년 현재 국내 대도시에서 전문직에 취업하고 있는 고학력 기혼여성들로서 만6세 미만의 자녀를 둔 322명의 전문직취업모를 대상으로 그들의 자녀관리 현황과 탁아시설에 대한 태도와 요구사항을 조사하였다.

먼저 본 조사의 대상자들의 취업현황을 요약하면 다음과 같다.

1) 조사대상자가 현재 취업하고 있는 직장은 대개 대규모 기업체였으며 취업형태는 전원 유급으로 전일제로 근무하고 있었으며 근무시간은 1일 8시간 이상의 전일제로 근무하고 있었다.

2) 취업을 하게된 직접적인 동기는 자기발전의 기회를 갖기 위해서가 47.8%, 사회참여의 기회를 갖기 위해서가 21.7%, 그리고 두가지 모두라고 응답한 경우가 12.4%, 경제적 이유에서라고 응답한 경우는 12.4%였다.

3) 취업도중 가장 큰 애로사항으로는 자녀교육과 자녀의 식사관리라고 하였다 (70.8%).

4) 앞으로의 취업계획에 대해서는 91.9%가 당분간 혹은 평생 계속하겠다고 하였다.

영·유아기 자녀의 관리현황에 대한 조사결과를 대리양육자현황과 유아교육기관 이용실태, 옥외놀이시설 이용실태를 중심으로 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 낮에 어머니가 취업중에 영·유아기 자녀를 대신 돌봐주는 대리양육자는 시부모가 37.2%, 친정부모가 24.7%로써, 대부분 조부모가 돌봐주었으며 그밖에는 가정부가 18.0%, 파출부가 9.6%였다.

2) 대리양육자 선정이유에 대해서는 같이 살고 있으므로 (28.0%)와 자녀와 가사일에 도움이 된다고 여겨서 (25.9%), 남에게 맡기기 싫어서 (23.0%), 적당한 사람이 없어서 (14.6%)의 순으로 나타났다.

3) 대리양육자의 연령과 교육정도를 조사해 본 결과, 주로 50~60대였고 (73.2%), 중졸이하가 78.8%로서 고연령·저학력이 특징이었다.

4) 대리양육자의 양육기간은 31.4%가 2년이상 돌보고 있었으며, 24.7%가 6개월~1년, 22.6%는 6개월 미만동안 돌보고 있었다. 대리양육자의 주요역할은 보호, 영양, 건강·생활태도·학습관리였다고 (36.8%) 답하였으며, 대체로 그 역할에 대해 만족하는 것으로 (매우 만족 20.5%, 대체로 만족 63.2%) 나타났다.

5) 영·유아를 가정에서 돌보아 주는 이외에도 유아교육기관을 이용한 경험이 있는 경우가 21%나 되었다. 그 이유에 대해서는 조기교육의 기회 (33.3%)와 놀이친구를 사귄 수 있기 때문 (33.3%)인 것으로 응답함으로써 전문직취업모는 그들의 자녀들에게 단순한 보호보다 교육적인 서비스를 첨가해 주기를 바라고 있는 것으로 나타났다.

6) 대상자의 31.4%가 집근처에 옥외놀이시설이 구비되어 있지않다고 답하였으며 구비되어 있어도 잘 이용하지 않는다는 경우가 47.7%였다.

외국의 경우 직장을 가진 어머니를 위해 다양한 유아탁아시설이 있는데, 그러한 시설에 대해 전문직취업모들은 어떠한 태도를 가지고 있으며 어떤 시설을 요구하는지에 대해 조사하여 본 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 시설의 형태로는 41.9%가 직장내 탁아시설을 원하였으며 다음으로 21.4%가 10명이하를 한 가정에 모아서 돌보는 가정탁아형태를 원하였다.

2) 탁아시설을 운영하는 운영체로써 가장 바람직한 곳은 취업모가 속한 직장이라고 37.0%가 답하였으며 그 다음으로 사회단체(30.1%), 정부기관(14.9%)이나 사립기관(14.0%)의 순이었다.

3) 탁아시설을 이용하는데 드는 비용에 대한 재정적 지원은 직장경영주와 부모 반반 부담을 가장 많이 원하였고(45.7%), 다음으로 국가보조(27.0%), 부모 전액부담(14.9%)의 순이었다.

4) 탁아시설이 설치된다면 그 이용시기는 대부분이 4~6세(60.6%)로 답했으나, 3개월~3세때부터 이용하겠다고 답한 사람도 27.6%나 되었다.

5) 탁아시설을 선택한다면 가장 우선적으로 고려할 조건으로 시설의 '위생시설과 건강관리'(28.0%)와 '교육내용과 교사의 질'(25.7%), 다음으로 '거리나 위치'(15.5%)를 꼽았다. 또한 시설의 기능으로서 가장 중요하다고 여기는 것은 위생적이고 안전한 보호(27.0%), 전문가에 의한 교육(19.8%), 적절한 영양공급(18.5%)의 순이었다.

6) 탁아시설 프로그램에 대해서는 가장 많은 응답자가 어머니의 취업시간에 따라 야간 탁아도 가능한 시간제를 원했다(40.4%). 교사의 자질에 대해서는 정규자격을 가진 사람보다 건전한 인격을 소유한 사람(52.2%)과 육아에 경험이 있는자(24.8%)를 더 중요시하였으며, 교사의 학력은 전문대이상(46.9%)과 대학이상(46.6%)을 원함으로써 고학력자를 선호하였다. 교사의 성별구성에서도 남자교사를 적어도 1인이상 구성하기를 원하는 경우가 49.7%나 되었으며 남녀교사를 반반 구성하기를 원하는 경우도 32.6%였다. 이에 반해 여교사만을 원하는 경우는 16.8%에 불과하였다.

7) 자녀의 연령에 따라 원하는 집단의 크기는 다소 차이가 있어서 3세미만의 경우는 10명내외의 소규모 집단을, 3~5세의 경우는 10~20명 정도의 보다 큰 집단을 원했다. 교사 대 아동의 비율도 0~2세의 경우 1:5 이내로, 3~5세의 경우 1:5~1:10 정도를 원하였다.

이상의 결과를 종합해 보았을 때 현재 우리나라의 대도시에서 전문직에 취업하고 있는 유아기 자녀를 가진 취업모들은 경제적인 이유보다는 자기발전의 기회를 갖기 위해서 취업하고 있으며, 이들이 취업상 겪는 가장 큰 애로사항은 자녀관리였다. 현재로써는 이들 취업모가 가정을 떠나 직장에서 일하고 있는 동안 할머니나 가정부 혹은 파출부가 대리로 3세이하의 어린 아동을 돌보아 주고 있고 이들의 역할에 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났으나, 바꾸어 생각해 보면 본 연구대상자들 모두 전문가로서 전일제로 직장에 근무할 수 있었던 것이 적당한 대리양육인이 있었기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 현대 사회에서 할머니와 함께 사는 대가족제도의 형태가 점차 감소하고 있으며, 더우기 가정부를 구하기 어려워질 경우 고학력 전문여성들이 안심하고 일하며 자기능력을 발휘하기 위해서는 가정의외의 시설에서 대신 서비스를 제공할 수 있는 대안이 필요하다고 본다.

최근에 영·유아를 돌보아 주는 탁아소 성격의 시설들이 서울시내 아파트촌과 변두리 주택가에 생겨나고 있다. 한국여성개발원에서도 본격적으로 가정에서 소규모 집단으로 유아들을 돌보아 줄 전문요원을 양성하여 가정탁아를 실시하도록 적극 후원하고 있으며(한국여성개발원, 1984), 생산직 기혼여성근로자를 위하여 서울구로공단에서는 공단안에 탁아소를 설치하고 있다. 이러한 시설이 증가 추세에 있고 취업모를 위해 매우 고무적인 일이지만 하나 아직도 이러한 시설이 유아에게 끼치는 영향에 대한 교육적인 배려에 대해서는 검토되고 있지 못하다.

현대의 어린이들은 가족제도의 변천과 도시생활로 인해 생활환경이 지극히 제한되어 있기 때문에 보다 많은 환경적 자극과 경험이 필요하다. 더우기 3세미만의 영·유아기의 중요성을 감안하여 볼 때 전통적으로 가정에서 보호되고 교육되어 오던 영·유아들은 가정이 아닌 다른 시설에서 보호하고 교육하게 될 경우 이들 시설의 교육적 프로그램의 질적 수준이 보장되지 않는다면 자라나는 다음세대를 위해 심각한 문제가 야기될 것이다. 그런데, 모든 연령의 아동에게 맞는 질적으로 수준 높은 종합적 서비스를 제공하는 다양한 탁아시설의 운영과 설치를 위해서는 기존의 법적근거나 제도적 장치만으로는 가능하지 않다고 본다.

본 연구에서는 전문직취업모를 대상으로 그들의 자녀를 위한 탁아시설의 요구를 조사한 결과를 토대로 다음의 제언을 함으로써 결론을 대신하고자 한다.

첫째, 기존의 영세민과 저소득층자녀를 위한 새마을 유아원의 영·유아반대상 프로그램을 활성화시켜야 할 것이다. 영·유아를 대상으로 하는 프로그램은 비용이 많이 들고 많은 시설과 인원이 요구되므로 현실적으로 어려움이 있으나 실수요자의 편의를 위하여 관 계 당국에서는 보다 적극적으로 이를 장려하여야 한다.

둘째, 사회기관, 종교, 학교기관에서 주관하는 기존탁아시설과 함께 종합병원이나 학교, 연구단지 등과 같이 여성종사자가 많은 직장에서는 직장내 혹은 직장근처 탁아소를 설치하고 수요자의 근무시간에 따라 운영하도록 권장하는 법적근거를 마련하여야 할 것이다. 직장내 탁아소도 시설이나 환경 및 재정 등의 어려운 여건이 있으나 일부 제한된 직종만이라도 재정적으로 수요자가 일부 부담할 수 있는 직장으로부터 우선 설치하게 함으로써 취업여성으로 하여금 자기자녀와 가까운 곳에 있다는 심리적 안도감을 가지고 업무에 열중하게 하고, 아동에게는 안전하고 수준높은 교육적 배려를 제공해 줄 수 있어야겠다. 안전하고 수준높은 교육적 배려를 할 수 있기 위해서는 본 연구에서도 조사된 바와 같이 대학이상의 교육을 받은 남녀전문인으로 하여금 철저한 위생관리와 더불어 연령에 맞는 바람직한 교육내용을 계획하여 실시하여야 할 것이다.

이러한 새로운 탁아시설설치에 대한 대책을 세움으로써 고급여성인력을 활용하여 우리나라 국가산업발전을 촉진시킴과 동시에 건전하고 건강한 다음세대의 교육에 조금이나마 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강창호. (1984). 유아교육기관 관리 운영론. 한지문화사, p.29.
- 경제기획원. (1984). 경제활동인구 연보. 경제기획원 조사 통계국.
- 노동부. (1984). 노동력유동실태 조사보고서.
- 손영숙. (1985). 영·유아의 양육책임자에 따른 가정환경자극의 영향. 이화여자 대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신명숙. (1985). 영·유아의 집단교육정착을 위한 기초연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양옥승. (1978). 도시 취업여성의 유아기 자녀관리에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임미령. (1978). 여성의 능력개발을 위한 대졸출신 여성의 취업구조와 실태. 대졸출신여성의 취업구조와 실태. 여성문제연구회.
- 이명숙. (1984). 탁아서비스에 대한 기혼취업여성의 욕구조사연구 : 전문직, 사무직 종사자를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이 영. (1986). 남녀대학생의 기혼여성취업에 관한 태도조사. 오기형교수 정년기념 논문집.
- 장영희, 이소희. (1982). 영·유아의 단체양육에 관한 일연구. 아동학회지, 3, 3-9.
- 주경란 등. (1982). 여성인력양성 및 활용방안 연구. 한국교육개발원 연구보고, RR82-21.
- 지혜련, 이 영. (1986). A survey of child care facilities for children three years age and younger. 유아교육 연구, 6, 101-120.
- 한국여성개발원. (1984). 가정탁아제 설치에 관한 연구. 1984 조사연구보고서, 200-207.
- Fowler, W(1980). *Curriculum and assessment guides for infant and child care*. Boston : Allyn and Bacon.