

기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 요구\*  
Needs for the employer-supported day care service of the married  
man and women workers\*

우석대학교 가정학과  
교수 郭仁淑  
계명대학교 가족복지전공  
부교수 洪成姬

Dept. of Home Economics, Woosuk University  
Professor : In-Sook Kwak  
Dept. of Family Welfare, Keimyung University  
Associate Professor : Sung-Hee Hong

◀ 목 차 ▶

- |                  |             |
|------------------|-------------|
| I. 문제의 제기        | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경       | V. 결론       |
| III. 연구문제 및 연구방법 | 참고문헌        |

<Abstract>

The purposes of this study were to identify the needs for the employer-supported day care service and to analyze the factors related to the needs for the day care service of the married employees. KLF(1995)'s National data were used and three Logistic models and one Catmod model were employed to analyse the effects of the independent variables on the needs for the day care service.

The results of this study were as follows:

First, half of employed workers needed the employer-supported child care service. Second, they preferred the day care center near their residential area than in their work site. Third, according to their age, type of occupation, and their difficulties for the childcare and household work, employed men and women needs on-site day care differently. Finally, their needs for the expenditure of day care service differed by their age, sex, and occupation, and their levels of difficulties for the childcare and household work.

These findings suggest that day care service for the employed man and woman are supported diversely according to their needs and preferences.

\* 이 논문은 1999년도 우석대학교 학술연구비에 의하여 연구되었음.

## I. 문제의 제기

우리나라의 경우 여성 취업은 1960, 1970년대에 걸쳐 주로 노동집약적 부문에서 저학력의 미혼여성에게 집중되었다. 그러나 최근에는 여성 진학률의 지속적인 증가로 인해 20세 미만 여성의 취업이 감소하고 그 자리를 기혼여성이 대체하는 현상이 계속되고 있으며 단순노동직 뿐만 아니라 전문기술직, 관리직, 사무직에 까지 확장되고 있다. 1997년 우리나라 여성의 경제활동참가율은 49.5%였으며, 이 중 미혼여성의 비율은 49.3%인데 비해, 기혼여성의 비율은 51.7%로 미혼여성의 비율을 앞지르고 있다(통계청, 1998). 또한 산업구조의 개편에 따라 여성노동력을 필요로 하는 새로운 직업이 창출되고 있으며, 고용형태 또한 임시직·계약직·단시간근로 등으로 다양화됨에 따라 기혼여성들에게 보다 유리한 취업환경이 조성되어 기혼여성의 취업은 앞으로도 증가될 전망이다.

경제활동에서 여성집단은 남성집단에 비해 매우 이질적인 것으로 알려져 있다(한국여성개발원, 1998). 즉, 가족 및 가구의 특성이 기혼여성의 취업률에 강력한 영향을 미치는데, 가정생활주기에 따라 결혼 한 이후 출산이 완료되기 전까지 경제활동참여율이 가장 저조한 것이나 6세 미만의 자녀가 있는 경우 여성의 노동시장 참여는 현저히 감소하는 현상을 통해 자녀출산과 양육이 기혼여성의 취업을 중단시키는 요인으로 작용하거나 취업을 중단하지 않는 경우 많은 취업여성들은 가정 내 역할과 취업자로서의 역할을 동시에 수행해야 하는 이중역할의 부담을 안게 될 것으로 유추할 수 있다. 그 중에서도 자녀양육의 부담은 기혼취업여성들에게 가장 큰 장애요인(한국여성개발원, 1998)으로 나타난다. 이는 산업화 과정에서 기혼여성노동자의 원활한 노동공급을 위해 국가적, 사회적 지원체계로서 탁아시설을 설치하거나 기업주의 직장탁아에 대한 관심이 증대하여 탁아산업이 확산된 미국의 경우도 예외는 아니어서, 기혼자들이 육아와 일을 겸할 수 있는 취업형태로 재택가족사업(home-based family business)을 대안으로 제시(Horvath, 1986)한 것이다.

Heck(1992)의 연구 결과에서 6세 미만의 자녀를 둔 재택근로자들의 연간근로시간이 296시간이나 적은 것으로 보고된 결과를 통해 탁아서비스가 다양하고 보편화된 외국의 경우도 어린 자녀를 둔 부모의 자녀양육은 그들의 취업형태를 제한하거나 취업시간을 감소시키는 장애요인으로 작용함을 알 수 있다.

우리나라의 경우 자녀양육기에 있는 취업여성들이 자녀의 대리양육자로서 자녀양육시설보다는 가족이나 친척에 의존하고 있는(윤영숙·서명선, 1995; 전세경, 1995; 백경임·강희경, 1995) 현실에서 자녀양육기에 있는 취업여성들이 직업과 가정의 이중역할 수행에서 가장 큰 갈등을 느끼며, 그 중에서도 자녀양육에 대한 갈등이 가장 큰 것으로 나타난 것(조희금, 1999)을 볼 때 자녀양육은 취업여성과 그 가족의 복지를 위해 매우 중요한 문제라고 볼 수 있다.

따라서 자녀를 위해 적절한 보호와 교육을 제공할 수 없는 기혼취업여성들은 자녀의 대리양육을 위한 사회적 지원체계로서 탁아시설의 수요를 절실히 필요로 하고 있으며, 종전의 빈곤 저소득층 자녀를 대상으로 하는 신체적 보호 위주의 탁아에서 취업여성의 소득계층별, 직업별 필요와 요구에 부응할 수 있는 탁아의 필요성이 증대되고 있다. 탁아의 유형은 매우 다양하고 각각의 장단점을 가지고 있으나 취업자인 부모가 근무하는 직장에서 운영하는 직장보육시설은 자녀양육을 위한 중요한 대안으로 대두되고 있다. 직장탁아는 기혼취업여성의 노동공급과 근로여건 개선효과를 가져오고, 자녀에게 보호와 교육을 통해 혜택을 줄 뿐만 아니라 직장탁아를 설치하는 기업에게도 기업의 안정성과 생산성 향상으로 환류되어 큰 기대효과가 있음에도 불구하고 기업은 직장보육시설을 설치할 경우 시설설비의 비용부담으로 인해 이를 기혼여성의 고용에 따르는 추가의 비용부담으로 인식하며, 그 효과에 대해서도 소극적인 자세를 보이고 있다. 그러므로 기업의 직장보육시설 설치를 장려하고, 직장보육시설의 실효성을 거두기 위해서는 취업자들의 직장보육시설에 대한 인식과 이에 영향을 미치는 요인들을 파악해

야 하며, 이를 바탕으로 취업자들의 다양한 요구와 상황에 적합한 직장보육시설을 설치, 운영할 수 있어야 한다.

따라서 본 연구에서는 기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 선호와 필요성, 설치 및 운영에 대한 요구를 조사함으로써, 직장보육시설의 확충을 위한 정책적 제안의 기초자료를 제공하고 직장보육시설을 여성의 평생노동권 확보와 갈등 대처 및 아동의 인권 보호, 나아가 가족복지에 기여하는 대안으로서의 가능성을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직장탁아의 유형 및 현황

직장탁아는 회사나 공장이 고용인들을 위해 직장이나 직장 가까운 곳에 탁아시설을 마련해주는 것으로서 고용주가 고용인의 자녀양육을 지원하기 위한 복지정책의 하나이다.

Decker 와 Decker(1984)는 직장탁아를 직장내 탁아, 직장밖 탁아, 조합모형, 보증인제도로 분류하였다. Kahn 등(1987)은 좀 더 다양하게 직장 안 혹은 인근 탁아시설, 조합모형, 보증인제도 이외에 사설탁아시설과의 계약, 육아정보 및 의뢰서비스, 부모교육, 그리고 여러 요소의 혼합형 등을, 또한 Fernandez(1986)는 가정탁아모 서비스, 방과후 프로그램 등을 직장탁아에 포함시켰다.

이 중 직장 내 탁아, 직장 밖 탁아, 조합모형 등은 시설 운영에 대한 책임을 고용주가 직접 지는 방법으로, 직장 내 탁아(on-site day care)는 작업현장에 탁아시설이 마련되어 있어 부모가 점심시간 등을 이용해 자녀를 볼 기회를 가질 수 있고, 자녀와 같이 출퇴근할 수 있어 이동시간부담이 최대로 축소될 수 있으므로 일과 가정생활과의 전형적인 분리를 감소시킬 수 있는 방법이다. 직장 밖 탁아(off-site work-related day care)는 직장 내부에 탁아소를 설치할 만한 공간이 없거나 일의 성격상 탁아시설을 설치할 수 없을 때 유아의 집 근처나 부모의 직

장 근처에 회사가 독립된 탁아소를 운영하는 것이다. 조합모형(consortium model)은 몇 개의 회사에서 연합하여 동일한 탁아시설을 운영함으로써 시설, 운영비용과 책임을 서로 나누어 부담하는 것이다.

또한 보증인제도, 사설탁아시설과의 계약, 부모교육, 육아정보 및 의뢰서비스 등은 고용인이 자녀를 돌볼 수 있도록 간접적으로 지원해주는 방법으로 고용인이나 인근 탁아시설에 재정적으로 탁아비를 지원해주거나, 고용인이 좋은 탁아시설을 선택할 수 있도록 정보를 제공해주고, 탁아시설을 이용하지 않는 직원에게 자녀양육수당을 지급하거나 면세혜택을 주는 방법도 포함된다.

이와 같이 직장탁아의 지원유형은 매우 다양하며 앞으로도 필요에 따라 여러 유형으로 변화되거나 보완될 수 있을 것으로 기대된다.

우리나라의 직장탁아는 남녀고용평등법과 영유아보육법에 의해 규정되고 있다. 남녀평등고용법은 기혼여성의 경제활동 증가 추세에 대비하여 취업여성의 부담을 덜어주고 여성인력 활용의 극대화 및 지속적인 취업과 건전한 아동발달을 위해 취업여성에 대한 육아지원이라는 사회적 지원체계의 필요성에 의해 1987년에 제정되었다. 이 법의 제정으로 직장탁아시설의 설치 근거가 마련되었으나, 소요비용을 정부의 지원없이 사업주에게 전담케하고 있으며, 그 설치규정도 강제규정이 없어 실효성이 적다. 이후 1991년 영유아보육법의 제정으로 탁아에 관한 국가의 지원이 시작되고 관리체계를 이루게 되었다. 영유아보육법은 보육에 관한 법률을 제정하여 보육시설의 확대 및 체계화로 아동의 건전한 보호, 교육 및 보호자의 경제적, 사회적 활동의 지원을 통해 가정복지를 증진시키는 것을 근간으로 한다. 동 법에 의하면 보육시설은 국공립보육시설, 가정보육시설, 민간보육시설 및 직장보육시설로 분류되며, 여성근로자 500명 이상의 사업장에는 직장보육시설의 설치를 의무화하고 있고, 보육아동수의 부족 등의 이유가 있을 때에는 보건사회부령이 정하는 바에 의해 공동으로 보육시설을 설치하거나 근로자에게 보육수당을 지급하도록 되어 있다.

우리나라의 직장보육시설의 수는 1997년 전국적

〈표 1〉 운영주체별 보육시설 수(1990, 1995-1997)  
(단위:개소)

보육시설	연도	1990	1995	1996	1997
전체보육시설		1,919	9,085	12,058	15,375
국·공립 보육시설		360	1,029	1,079	1,158
민간보육시설		39	4,125	6,037	8,172
직장보육시설		20	87	117	158
가정보육		1,500	3,844	4,865	5,887

출처 : 보건복지부, 「보건사회백서」  
(1991, 1993, 1995-1997).

으로 158개소로 전체 보육시설 중 약 1%를 차지하며(표 1 참조), 취학 전 아동 중 육아시설에 의해 양육되는 32.7% 중 직장내 탁아시설에 의해 양육되는 아동의 비율이 0.1% (한국여성개발원, 1998)에 불과한 것을 볼 때, 아직까지 직장탁아에 의해 자녀 양육문제를 해결하는 취업부부는 극소수인 실정임을 알 수 있다.

## 2. 직장탁아에 대한 선행연구고찰

직장탁아에 대한 접근은 여성고용정책 및 모성보호제도 등 정책적 측면, 기혼여성의 노동공급 및 수요측면, 가족복지적 측면에서 이루어져 왔다.

### 1) 정책적 측면

직장탁아와 관련된 우리나라의 정책은 여성고용정책 중 취업여건 개선책의 일환으로 포함되어 있으며, 근로조건보호정책과 관련을 가지고 있다. 여성고용정책은 여성의 고용상태 유지에 불리하지 않은 환경 조성에 초점을 두는 것으로서, 여성의 취업여건 개선, 직업능력개발 기회 확충, 여성취업알선 강화 및 여성의 근로조건 보호강화 등의 방향으로 나누어져 있다.

취업여건 개선정책은 직장보육시설의 설치를 지원하고 있는데, 직장보육시설의 지속적인 확충을 위해 정부는 1994년 10월 '영유아 보육사업 확충대책'을 수립하였으나 사업주의 관심 부족 등으로 그다지 활발하게 진행되고 있지 않은 실정이다. 또한 주요공단 및 기업밀집지역을 중심으로 중소기업에 위

한 '공동보육시설'의 건립을 지원하며, 직장보육시설 운영사업주에 대해서도 지원을 확대하고 있는데 보육교사 1인당 인건비를 상향지원하고 있고 소득세 감면 등 세제혜택을 부여하고 있다. 그러나 아직까지는 이러한 정책에 대한 효과는 미지수이다. 정책이 시행 초기에 있고 이러한 제도에 대한 사업주의 인식 또한 부족한 실정이기 때문이다.

여성의 근로조건 보호를 위한 정책으로는 모성보호와 남녀고용차별 철폐정책이 있다. 우리나라의 모성보호제도로는 산전산후휴가, 육아휴직 등이 있으며, 여성고용차별 철폐를 위해 육아휴직제 및 가사휴직제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등이 도입되었다. 그러나, 이러한 제도는 그 비용을 전적으로 기업과 취업여성에게만 부담시킴으로써, 기업측의 과도한 부담은 기혼여성의 고용을 기피하게 하는 원인이 되며, 육아비용을 취업여성 측에만 부담시키는 것은 여성의 경력단절의 원인이 될 수 있다(이경원, 1997). 따라서 이에 대한 대안으로서 여성의 근로조건 보호를 위해 보육시설의 시설설치 및 운영비용을 기업 뿐 만 아니라 국가나 사회가 분담하는 대안이 제기되고 있다(윤영숙·서명선, 1995).

이러한 현행 정책들을 검토해 볼 때, 기혼여성의 취업여건과 근로조건을 개선하기 위해 자녀양육을 위한 직장보육시설이 한 대안이 될 수 있으며, 직장보육시설의 도입을 위한 토대는 마련되어 있으나 시행의 확대와 지속적인 보완이 과제라고 볼 수 있다.

### 2) 노동공급 및 수요 측면

노동공급측면에서의 연구는 기혼여성의 노동시장 진입장벽을 제거하여 경제활동참가율을 높이는 방안으로 보육투자 확대를 중요한 대안으로 제시하고 있다. 우리나라 여성의 취업력 분석 결과(한국여성개발원, 1998)에 의하면, 산업화 이후 기혼여성의 노동공급이 상대적으로 급증하고 있음에도 불구하고, 연령별로는 20세에 최고에 달한 후 점차 감소하여 28세에 저점에 이르고 이후 점차 증가하여 40대와 50대 중반까지 50%에 가까운 취업률을 나타낸 후 하락하는 M자형 취업률 곡선을 나타내는데 이러한

현상은 젊은 세대일수록 더욱 뚜렷했다. 즉, 젊은 세대일수록 결혼 및 출산 시기에 노동시장에 잔류하는 규모는 증가하지만 그 정도는 상대적으로 미미하며, 결혼과 출산은 여성의 취업경력에 변화를 초래하는 변수로 여전히 강력하다고 볼 수 있다. 또한 같은 연구에서 여성의 경제활동참가를 결정하는 요인으로는 남성과 달리 가족 및 가구의 특성이 결정적으로 작용하는데, 6세 미만의 자녀가 있는 여성의 노동시장 참여는 현저히 감소하는 것으로 나타남으로써, 기혼여성의 노동공급의 연속성을 강화시키기 위해 탁아서비스의 증가와 같은 직접적인 지원정책이 필요함을 강조하였다.

윤영숙·서명선(1995)은 취학전 자녀를 둔 취업모 668명을 대상으로 한 조사에서 취업모 가구의 보육비가 총소비지출에서 차지하는 비율이 31.5%를 차지하며, 소득정도가 낮아짐에 따라 보육비의 구성비는 오히려 증가하는 것으로 나타난 결과를 통해 취업여성의 경제적 부담을 사회가 부담하는 것이 여성의 노동공급에 장애가 되어왔던 제도들에 대한 대안이라고 주장하였다. 최강식·정진화(1997)는 기혼여성의 잠재인력 활용을 위해 첫째, 직장 및 지역 탁아시설의 양적 증가, 둘째 탁아서비스 내용의 다양화와 질적 향상 도모, 셋째 기업의 보육시설 투자비 지원 등을 제안한 바 있다.

노동수요측면에서의 직장탁아에 대한 관심은 여성들의 생애노동형태가 연속성을 갖게 하는데 있어 기업의 역할을 모색하는 것에서부터 출발한다. 즉, 여성의 취업연속성을 높이고 기업의 여성고용에 따른 임금의 비용부담을 완화하기 위한 정책대안을 모색하는 것이다. 기혼여성의 모성보호를 위한 기업의 비용 부담은 기혼여성에 대한 채용기피와 결혼, 출산에 따른 퇴직관행으로 나타난다. 따라서 기혼여성의 복지를 위해 보육제도의 시설 설치 및 운영비용을 사회적으로 분담하는 것이 우선적으로 요구되며, 일차적으로 보육서비스가 취약한 집단이나 지역, 즉, 농어촌 지역 또는 저소득층 밀집지역, 공단지역에 국가 및 사회가 집중적으로 재정지원을 하며, 단계적으로 보육시설의 시설설치비 뿐 만 아니라 운영비 및 이용비도 현금급여 및 세금감면 등의 방

법으로 적극적으로 지원하는 방안을 제안하였다(윤영숙·서명선, 1995). 어수봉(1991a)은 기혼여성의 노동수요 촉진을 위해 기업이 부담하는 여성복지비용을 덜어주는 방안으로 모성비용을 사회비용화하여 탁아시설 등 사회간접자본투자를 높임으로서 유보임금을 낮추는 방안을 제시하였다.

노동공급의 측면에서 기혼여성은 출산과 자녀양육으로 인해 취업을 지속하지 못하는데, 이는 여성근로자 개인의 경력 단절과 여성노동공급의 구조적 취약성을 초래한다. 따라서 여성노동의 수요자인 기업은 기혼여성의 노동력 수요를 기피하게 되는데, 기혼여성의 노동공급 연속성과 노동수요의 촉진을 위해 직장보육시설을 설치하고 이의 비용을 개인, 기업 및 국가가 공동으로 부담하는 방안이 제시되고 있다.

### 3) 가족복지적 측면

기혼여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하여, 이미 1989년도에 미혼여성의 경제활동 참가율을 능가하였으나, 노동시장에서 기혼여성의 노동력은 유희인력으로서 필요한 때에 노동시장으로 유입되었다가 상황이 변하면 가정으로 되돌아 갈 수 있는 집단으로 인식되어 왔다(윤영숙·서명선, 1995). 따라서 기혼여성이 취업을 함으로써 안게 되는 취업자와 가정관리자로서의 이중 역할 부담을 덜어주기 위한 사회적 노력은 적극적으로 이루어지지 않았다.

그러므로 기혼취업여성이 가정생활과 직장생활을 양립하는데서 갈등과 노동부담을 경험하게 되고, 이는 이들의 직업과 전반적인 생활에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(한경미, 1995; Wiegel, 1995; 조희금, 1999). 한경미(1995)의 연구에서는 기혼취업여성의 직업만족도에 영향을 미치는 변수 중 하나로 어린 자녀가 있을 때 직업만족도가 낮은 것으로 보고되었으며, 조희금(1999)의 연구에서는 어린 자녀를 둔 기혼취업여성들이 일과 가정사이의 갈등을 가장 많이 느끼는 부분이 자녀양육이며, 이러한 갈등으로 인해 낮은 생활만족도를 경험하는 것으로 나타났다.

기혼취업여성들의 경우 자녀를 대신 돌보아 줄

대리양육자를 찾아야 하는데, 6세 미만 유아의 보육 시설 수탁률 추정치(한국여성개발원, 1998)에 의하면 1996년의 수탁률은 20.4%에 불과한 것으로 보고되었다. 따라서 현실적으로 기혼취업여성들은 비공식적인 양육대안을 찾을 수 밖에 없으며, 비공식적인 자녀양육대안은 주로 가족원에 의한 양육유형이 주류를 이루고 있다(백경임·강희경, 1995). 전세경(1995)의 연구에서도 취업모의 자녀양육 대리자가 대부분 가족이나 친지이고, 보육시설의 이용자는 실제로 소수이며, 따라서 자녀양육으로 인해 어려움을 겪고 있는 점이 지적되었다.

이와 같이 자녀양육을 위한 대안으로서 공식적인 양육지원체계가 확산되지 않은 상태에서 기혼취업여성들은 탁아에 대해 죄책감을 느끼거나(백경임·강희경, 1995), 역할갈등과 우울증을 경험하게 된다. 따라서, 직장보육시설이 이들을 위한 양육대안이 될 수 있으며, 이는 기혼취업여성가족의 복지에 기여할 수 있다. 즉, 부모가 직장보육시설에 자녀를 맡김으로서 자녀보호와 교육의 부담이 경감되며, 따라서 부모와 자녀가 심리적으로 안정된다. 또한 점심시간이나 출퇴근시간을 공유함으로써 부모자녀관계 형성에 긍정적이며, 자녀 측에서도 부모의 직업과 직장에 대해 이해할 수 있는 기회가 많아짐으로써(김민선, 1992), 결과적으로 부모와 자녀 모두의 심리적 안정을 도모하고 갈등을 감소시키고 가족원의 복지에 기여하게 된다.

### III. 연구문제 및 연구방법

#### 1. 연구문제

본 연구의 목적은 기혼취업남녀의 직장탁아에 대한 선호를 파악하고, 직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 요인을 파악하며, 직장보육시설의 운영비의 부담과 직장보육시설을 설치하게 되는 경우 보육시설에 대한 요구를 분석하는데 있다. 이러한 연구목적을 위해 설정된 구체적 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기혼취업남녀는 자녀양육을 위해 직장탁아와 보육수당중 무엇을 원하는가?

둘째, 기혼취업남녀는 직장보육시설의 필요성을 느끼는가? 직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

셋째, 직장보육시설을 설치하는 장소로는 어느 곳이 가장 바람직하며, 보육시설의 운영비는 누가 부담하는 것이 바람직하다고 생각하는가?

넷째, 직장보육시설은 어떤 요구가 충족되어야 하는가?

이러한 연구문제를 위하여 종속변수로는 직장보육시설의 필요성, 설치장소, 운영비 부담, 직장보육시설에 대한 요구 등으로 구성하였다. 이에 대한 설명변수로는 가족 및 가구관련변수가 기혼여성의 취업에 강력한 영향을 미친다는 선행연구의 결과를 토대로 개인 및 가계관련변수로 구성하였다. 개인관련변수는 조사대상자의 성별, 연령, 교육수준, 종사하고 있는 직업의 종류를, 가계관련변수로는 가계총소득, 6세 이하의 자녀유무, 가족형태, 자녀양육의 어려움 등을 선정하였다. 연구문제에 사용된 변수들의 정의와 측정방법은 <표 2>와 같다.

#### 2. 연구방법

##### 1) 자료 및 표본

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원(1995)에서 실시한 여성인력고용촉진을 위한 취업실태조사의 원자료로서 서울과 수도권 지역에서 거주하는 여성근로자 270명, 남성근로자 589명을 대상으로 추출하여 가구주 및 가구원의 노동공급유형을 설문조사한 것이다. 본 연구는 기혼자이면서 취업한 남녀의 직장보육시설의 필요성에 관한 태도를 분석하고 이에 영향을 미치는 관련변수를 파악하는데 목적이 있으므로, 자료 중 취업 기혼여성 252명과 취업 기혼 남성 523명 총 775명을 표본으로 선정하였다.

##### 2) 분석방법

조사대상의 일반적 특성과 직장보육시설에 대한

<표 2> 변수의 정의 및 측정방법

변 수	정의 및 측정방법		
종속변수			
직장보육시설에 대한 선호	1=육아수당	2=직장탁아	3=육아수당과 직장탁아중 선택
직장보육시설의 필요성	1=필요하다	0=필요하지 않다	
직장보육시설의 설치장소	1=직장내	2=거주지	3=직장 근처
직장보육시설의 운영비 부담	1=회사	2=근로자	3=정부
직장보육시설에 대한 요구	저렴한 탁아비용, 자질을 갖춘 보육사, 안전하고 교육적인 시설, 출퇴근시 이용할 교통		
개인관련변수			
조사대상자의 성별	1=남성	0=여성	
조사대상자의 연령	세		
조사대상자의 교육수준	0=고졸이하	1=대졸이상	
조사대상자의 직업	1=전문직/고위임원직	2=기술공/사무직	
	3=판매직/서비스직	4=단순노무직, 기타	
가계관련변수			
가계의 총소득	가계총소득(만원/월)		
6세 이하의 자녀유무	1=6세 이하의 자녀유	0=6세 이하의 자녀무	
가족형태	1=시부모, 친정부모, 친척과 동거		0=핵가족
가사노동, 자녀양육의 어려움	1=상당히 어렵다	3=그저 그렇다	5=전혀 문제가 없다

요구를 파악하기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였으며, 직장에서의 자녀양육에 대한 보조중 탁아시설에 대한 요구와 직장보육시설의 필요성, 직장보육시설의 설치장소로서 직장내부를 희망하는 집단에 영향을 미치는 관련변수의 영향력을 분석하기 위해 이들을 종속변수로 하는 Logistic 분석을 수행하였다. 직장보육시설의 운영비 부담은 주로 부담하기를 희망하는 대상이 회사, 근로자, 정부의 다항변수이므로 Catmod 분석을 적용하였다. Logistic 분석, Catmod 분석에 앞서 연구모형에 사용된 변수들의 단변량관계 및 다중공선성을 확인한 결과 VIF값은 10미만으로 나타났다.

#### IV. 결과 및 해석

##### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 살펴 본 결과는 <표 3>과 같다. 조사대상자의 성별은 남성이 67.5%, 여성이 32.5%였으며, 교육수준은 고졸이하가 52.5%,

<표 3> 조사대상자의 일반적 특성 (N= 775)

범 주 변 수		빈도	%
성 별	남 성	523	67.5
	여 성	252	32.5
교육수준	고졸이하	407	52.5
	대졸이상	368	47.5
직 업	고위임직원/관리자/전문가	154	19.9
	준전문가/사무직원	303	39.1
	총가계소득(만원/월)	203,88	98.36
가족형태	확대가족	157	20.3
	핵가족	618	79.7
6세이하 자 녀	6세이하 자녀 있음	618	79.7
	6세이하 자녀 없음	157	20.3
자녀의 주양육자	배우자	177	31.7
	친정부모/ 시부모	50	8.9
	어린이집	40	7.2
	기타	197	35.2
	해당 없음	95	17.0
연 속 변 수		평균	S.D.
연령(세)		34.86	10.07
자녀수(명)		1.98	1.21
총가계소득(만원/월)		203,88	98.36

대졸이상이 47.5%였으며, 직업은 준전문가 및 사무직원이 가장 많아 39.1%, 다음으로는 단순노무직/기능공이 27.1%, 고위임원직/관리자/전문가가 19.9%, 서비스근로자/판매자가 13.9%로 나타났다. 조사대상자의 가족형태는 핵가족이 79.7%로 많았으며, 시부모나 친정부모가 함께 사는 경우가 20.3%였다. 6세 이하의 자녀가 있는 가정이 79.7%, 6세이하의 자녀가 없는 가정이 20.3%였다. 자녀의 주양육자는 배우자가 31.7%로 가장 많았고, 친정부모/시부모인 경우는 8.9%, 어린이집과 같은 탁아시설에 맡긴 경우가 7.2%, 기타 다양한 방법으로 자녀를 돌보는 경우가 35.2%로 나타났으며, 조사대상자중 직장탁아시설에 맡긴 경우는 한 건도 없었다. 조사대상자의 평균연령은 34.86세, 평균 자녀수는 1.9명이며, 월평균 가계 총소득은 203.88만원 정도였다.

## 2. 자녀양육을 위한 요구실태

기혼 직장인의 자녀양육에 관한 요구를 살펴 본 결과는 <표 4>와 같다. 자녀양육시 직장탁아와 육아

수당중 어느 것이 필요한가에 대한 응답은 직장탁아와 육아수당중 선택할수 있기를 희망하는 경우가 33.8%로 가장 많았고, 다음은 육아수당을 희망하는 경우가 30.1%, 직장탁아를 희망하는 경우가 24.7%였다. 직장탁아를 희망하는 경우가 많지 않은 것은 조사대상자중 남성이 67.5%였고, 이중 자녀의 주양육자가 배우자인 경우가 31.7%로 배우자가 전업주부로서 자녀양육에 대한 심각한 어려움을 경험하지 못하고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 기존의 취업여성만을 대상으로 실시한 조사(한국여성개발원, 1992; 양승주, 1993)에서는 여성이 직업을 가지는데 가장 큰 어려움이 자녀양육인 것으로 나타난 결과와 비교해 볼 때 대조적임을 알 수 있다.

직장 보육시설의 필요성에 대해서는 필요하다고 생각하는 경우가 그렇지 않은 경우가 거의 비슷하였다. 오선영·이숙((1993)의 저소득층 취업모를 대상으로 한 연구에서는 응답자 모두가 탁아서비스를 필요로 하고 있는 것과 비교할 때 본 조사의 요구도가 낮은 것은 남성응답자중 상당수가 자녀를 배

<표 4> 기혼취업남녀의 직장보육시설에 관한 요구 실태

(N=775)

자녀양육에 관한 요구	내 용	빈 도	%
직장보육시설에 대한 선호	직장탁아	192	24.7
	육아수당	233	30.1
	직장탁아와 육아수당 중 선택	262	33.8
	무응답	88	11.4
직장 보육시설의 필요성	필요하다	386	49.8
	필요하지 않다	389	50.2
직장 보육시설의 설치장소*	거주지	166	43.0
	직장내	102	26.4
	직장 근처	118	30.6
직장 보육시설의 운영비*	50%이상 회사부담	131	49.6
	50%이상 근로자부담	54	20.5
	50%이상 정부부담	79	29.9
직장 보육시설에 대한 요구	저렴한 비용/비용에 대한 부담	185	29.6
	자질을 갖춘 보육사	166	26.6
	안전하고 교육적인 시설	250	40.1
	출·퇴근 교통수단의 제공	23	3.7

\*: 직장보육시설이 필요하다고 응답한 대상만 조사하므로 빈도수가 다름(결측치에 의해 응답자의 수가 다름)



우자가 양육하고 있어 필요성이 낮은 것으로 해석할 수 있다.

직장 보육시설의 설치장소에 대해서는 거주지에 설치를 희망하는 경우가 43.0%로 가장 많았고, 다음은 직장 근처가 30.6%, 직장내에 설치를 희망하는 경우는 26.4%였다. 직장 보육시설의 운영비에 대한 부담은 50% 이상을 회사에서 부담하기를 희망하는 경우가 49.6%로 가장 많았고, 다음은 29.9%가 정부가 운영비의 50% 이상을 부담하기를, 20.5%가 근로자가 운영비의 50% 이상을 부담하는 것을 희망하고 있었다.

직장 보육시설이 설치되는 경우 시설에 대한 요구사항으로는 안전하고 교육적인 시설에 대한 요구가 40.1%로 가장 많았으며, 다음은 저렴한 탁아비용이나 비용에 대한 사용자의 부담에 대한 요구로 29.6%였으며, 다음은 어린이를 돌볼 사람에 대한 요구로서 자질을 갖춘 보육사를 26.6%가 희망하였다.

이러한 결과는 오선영·이숙(1993)의 연구에서 저소득층의 취업모일수록 탁아의 필요성을 절실하게 느끼고 있으며, 탁아서비스에 대한 요구사항으로는 집가까이나 직장내에 있는 기관중심의 탁아를 많이 원하였으며, 또한 정부의 공적개입, 국가보조를 원하였으며, 교사의 자질로는 초대졸 이상의 학력을 갖고, 아이를 사랑하고 잘 돌보아주는 원만한 성격을 희망한 것으로 나타난 연구결과와 맥을 같이하고 있다.

### 3. 직장보육시설의 선호에 영향을 미치는 요인

자녀양육에 대한 보조중 직장보육시설의 선호에 영향을 미치는 독립변수들의 영향력을 파악하기 위해 Logistic 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 분석결과, 직장탁아의 선호에 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 직업, 가족형태, 가사노동이나 자녀양육의 어려움인 것으로 나타났다. 즉 전문직/고위임원직이나 기술공/사무직인 경우보다는 서비스/판매직인 경우, 가족형태가 시부모나 친정부모와 동거하지 않는 핵가족인 경우, 가사노동이나 자녀양육에서 어려움을 더 많이 느끼고 있을수록 자녀양육에 대한 보조로

서 육아수당보다는 직장탁아를 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이는 서비스/판매직에 종사하는 경우 비용보다는 자녀를 안전하게 맡길 수 있는 시설에 대한 요구가 더 큰 것을 알 수 있으며, 핵가족인 경우 가족 내에 자녀를 돌볼 수 있는 대리양육자가 없으므로, 그리고 자녀양육 및 가사노동의 어려움이 클수록 자녀양육의 대안으로서 근거리 내에서 자녀양육을 맡길 수 있는 직장탁아를 더 선호하는 것으로 생각할 수 있다.

### 4. 직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 요인

직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 개인 및 가정관련변수의 영향력을 파악하기 위해 Logistic 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 분석결과, 직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 연령, 직업, 가사노동과 자녀양육의 어려움이었다. 즉 조사대상자의 연령이 많을수록, 기술공/사무직보다는 서비스/판매직인 경우, 가사노동이나 자녀양육의 어려움을 느낄수록 직장보육시설이 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 조사대상자의 연령이 많을수록 직장보육시설에 대해 긍정적이었던 것은 자녀양육의 경험상 6세이하의 미취학자녀는 되도록

<표 5> 직장보육시설의 선호에 영향을 미치는 요인

변 수	PE.#	SE.#
조사대상자의 성별	-.076	.469
조사대상자의 연령	.018	.025
조사대상자의 교육수준	.093	.121
조사대상자의 직업(서비스/판매직)		
전문직/고위임원직	-1.789**	.612
기술공/사무직	-1.276*	.567
단순노무직, 기타	-.011	.066
가계의 소득	-.001	.001
6세이하의 자녀유무	-1.143	.713
가족형태	-1.006**	.414
가사노동, 자녀양육의 어려움	.243*	.129
상수	2.840	1.872
-2 Log Likelihood	300.63***	

\*p< .05    \*\*p< .01

# P.E.(Parameter Estimate)    S.E.(Standard Error)

〈표 6〉 직장 보육시설의 필요성에 영향을 미치는 요인

변 수	P.E.#	S.E.#
조사대상자의 성별	-.616	.386
조사대상자의 연령	.038**	.015
조사대상자의 교육수준	.044	.121
조사대상자의 직업(서비스/판매직)		
전문직/고위임원직	-.729	.092
기술공/사무직	-.723*	.405
단순노무직, 기타	-.184	.349
가계의 소득	.001	.001
6세이하의 자녀유무	.268	.342
가족형태	-.197	.366
가사노동, 자녀양육의 어려움	.326***	.099
상수	-2.563*	1.117
-2 Log Likelihood	478.27***	

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01 \*\*\*p&lt;.001

# P.E.(Parameter Estimate) S.E.(Standard Error)

부모와 가까운 곳에서 양육되어야 할 필요성을 이미 경험했기 때문인 것으로 생각할 수 있다. 또한 서비스/판매직 종사자가 필요성을 더 인식하였는데, 이는 우리나라 근로여성의 일평균 근로시간을 검토해 볼 때 서비스직 종사자의 평균근로시간이 82 시간으로 전 산업체 종사자의 평균근로시간 78 시간을 초과하는 결과(한국여성개발원, 1998)를 통해 자신은 상대적으로 근무시간이 길어 자녀를 안전하게 맡길수 있는 시설에 대한 필요를 더 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

## 5. 보육시설의 설치장소

보육시설을 설치한다면 희망하는 장소로서 직장 근처나 거주지보다는 직장내에 설치하기를 희망하는 집단에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 〈표 7〉과 같다. 분석결과, 조사대상자의 직업과 6세 이하의 미취학자녀유무가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 전문직/고위임원직이나 기술공/사무직인 경우보다는 서비스/판매직인 경우에 직장내에 보육시설을 설치하기를 희망하는 것으로 나타났으며, 6세 이하의 자녀가 없는 경우에 직장내에 보육시설을 설치하기를 희망하고 있었다. 이러한 결과는 6세

〈표 7〉 직장내에 보육시설 설치 희망에 영향을 미치는 요인

변 수	P.E.#	S.E.#
조사대상자의 성별	-.435	.356
조사대상자의 연령	-.003	.017
조사대상자의 교육수준	-.143	.099
조사대상자의 직업(서비스/판매직)		
전문직/고위임원직	-.913*	.448
기술공/사무직	-.774*	.401
단순노무직, 기타	-.324	.326
가계의 소득	.004	.003
6세이하의 자녀유무	-1.748*	.871
가족형태	.159	.375
가사노동, 자녀양육의 어려움	.160	.102
상수	2.015	1.260
-2 Log Likelihood	383.27**	

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

# P.E.(Parameter Estimate) S.E.(Standard Error)

이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 윤영숙·서명선(1995)의 연구결과에서 62%가 가족이나 혈연관계에 의해 자녀를 양육하였던 반면 집단보육시설에는 단 32%만 의존하고 있었던 결과, 오선영·이숙(1993)의 연구에서 도시 저소득층 취업모중 탁아기관을 이용하는 취업모는 기관탁아를 희망하는 경우가 76.3%로 가장 많고, 직장내탁아에 대한 요구는 15.0%로 낮았으며, 탁아기관의 위치는 집가가이가 55.4%를 차지하고 있는 것은 자녀이동시 이동교통수단이 없기 때문인 것으로 해석한 것을 볼 때, 우리나라의 경우 아직 자녀양육의 대안으로서 직장보육시설을 고려할 수 없는 현실적인 제한때문인 것으로 해석할 수 있다.

## 6. 직장보육시설의 운영비 부담에 영향을 미치는 요인

직장보육시설의 운영비를 주로 누가 부담하는 것이 바람직할 것인가에 대한 질문에 대하여 조사대상자의 49.6%가 주로 회사에서 부담하기를 희망하였고, 다음으로는 29.9%가 주로 정부에서 부담하기를 희망하는 것으로 나타나 근로자가 부담하기를 희망하는 집단을 기준으로 하여 개인 및 가정관련 변수가 미치는 영향력을 분석하기 위해 Catmod 분

〈표 8〉 직장보육시설의 운영비 부담에 영향을 미치는 요인

변 수	회사가 비용부담		정부가 비용부담	
	P.E.#	S.E.#	P.E.#	S.E.#
조사대상자의 성별	1.039*	.613	.135	.431
조사대상자의 연령	.081**	.031	.059**	.022
조사대상자의 교육수준	.020	.185	-.019	.118
조사대상자의 직업(서비스/판매직)				
전문직/고위임원직	.036	.597	-.156	.502
기술공/사무직	-.348	.803	-.126	.438
단순노무직, 기타	.141	.481	.020	.434
가계의 소득	-.007*	.003	.004*	.002
6세이하의 자녀유무	-.357	.408	.008	.377
가족형태	-.335	.446	.541	.393
가사노동, 자녀양육의 어려움	.304**	.145	.333**	.132
상수	7.35*			
Likelihood Ratio	405.54**			

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

# P.E.(Parameter Estimate) S.E.(Standard Error)

석을 실시한 결과는 〈표 8〉과 같다.

우선 근로자가 부담하기를 희망하는 집단에 비해 회사가 비용을 부담하기를 희망하는 집단에 유의한 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 성별, 연령, 가계의 소득, 가사노동과 자녀양육의 어려움인 것으로 나타났다. 즉 조사대상자가 여성보다는 남성일 때 직장보육시설의 운영비를 회사가 더 많이 부담하기를 희망하고 있으며, 연령이 많을수록, 가계의 소득이 적을수록, 가사노동이나 자녀양육에 대한 어려움이 많을수록 회사가 주로 부담해 주기를 희망하고 있는 것으로 나타났다. 오선영·이숙(1993)의 연구에서 저소득층 취업모의 경우 정부의 보조를 크게 희망하고 있는 것과는 대조를 보이고 있는데 이는 남성취업자는 보육시설의 비용을 주로 회사가 부담하기를, 여성취업자는 정부가 더 부담해 주기를 희망하는 것으로 볼 수 있다.

한편 근로자가 운영비를 주로 부담하기를 희망하는 집단에 비해 정부가 비용을 부담하기를 희망하는 집단에 유의한 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 연령, 가계의 소득, 가사노동이나 자녀양육의 어려움 등이었다. 즉 정부가 비용을 부담하기를 희망하는 집단은 연령이 많을수록, 가계의 소득이 많

을수록, 가사노동이나 자녀양육의 어려움이 클수록 정부에 대한 비용부담을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

#### IV. 결 론

직장보육시설의 확충을 위한 정책적 제안의 기초 자료를 제공하고 여성의 평생노동권 확보와 갈등 대처 및 아동의 인권 보호, 나아가 가족복지에 기여할 수 있는 대안으로서 직장보육시설을 모색하기 위한 목적으로 기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 선호와 필요성, 설치 및 운영에 대한 요구를 조사하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 조사대상자중 직장탁아와 육아수당에 대한 선호는 직장탁아와 육아수당중 선택할수 있기를 희망하는 경우가 33.8%로 가장 많았고, 다음은 육아수당, 직장탁아를 희망하였다. 직장탁아를 희망하는 경우가 많지 않은 것은 조사대상자중 남성이 많고, 이중 자녀의 주양육자가 배우자인 전업주부로서 자녀양육에 대한 심각한 어려움을 경험하지 못하고

있기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 직장 보육시설의 필요성에 대해서는 필요하다고 생각하는 경우와 그렇지 않은 경우가 거의 비슷하였다. 직장 보육시설의 설치장소에 대해서는 거주지에 설치를 희망하는 경우가 43.0%로 가장 많았고, 다음은 직장 근처가 30.6%, 직장내에 설치를 희망하는 경우는 26.4%였다.

셋째, 직장 보육시설의 운영비에 대한 부담은 50% 이상을 회사에서 부담하기를 희망하는 경우가 49.6%로 가장 많았고, 다음은 29.9%가 정부가 부담하기를, 20.5%가 근로자가 부담하는 것을 희망하고 있었다. 직장 보육시설이 설치되는 경우 시설에 대한 요구사항으로는 안전하고 교육적인 시설에 대한 요구가 가장 많았으며, 다음은 저렴한 탁아비용이나 비용에 대한 사용자의 부담에 대한 요구, 다음은 어린이를 돌볼 사람에 대한 요구로서 자질을 갖춘 보육사를 희망하였다.

넷째, 직장탁아의 선호에 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 직업, 가족형태, 가사노동이나 자녀양육의 어려움인 것으로 나타났다. 즉 전문직/고위임원직이나 기술공/사무직인 경우보다는 서비스/판매직인 경우, 가족형태가 시부모나 친정부모와 동거하지 않는 핵가족인 경우, 가사노동이나 자녀양육에서 어려움을 더 많이 느끼고 있을수록 자녀양육에 대한 보조로서 육아수당보다는 직장탁아를 희망하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 직장보육시설의 필요성에 영향을 미치는 변수는 조사대상자의 연령, 직업, 가사노동과 자녀양육의 어려움이었다. 즉 조사대상자의 연령이 많을수록, 기술공/사무직보다는 서비스/판매직인 경우, 가사노동이나 자녀양육의 어려움을 느낄수록 직장보육시설이 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

여섯째, 여성보다는 남성일 때 직장보육시설의 운영비를 회사가 더 많이 부담하기를 희망하고 있으며, 연령이 많을수록, 가계의 소득이 적

을수록, 가사노동이나 자녀양육에 대한 어려움이 클수록 회사가 주로 부담해 주기를 희망하고 있는 것으로 나타났다. 연령이 많을수록, 가계의 소득이 많을수록, 가사노동이나 자녀양육의 어려움이 클수록 정부에 대한 비용부담을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

이상과 같은 연구결과와 여성과 가족의 복지정착을 위한 정책 설정에 기초자료로 활용될 수 있을 것이며, 고용주에게는 생산성 증가와 고용인의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 정책결정의 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 이러한 결과를 통해 여성의 평생노동권 확보와 아동 및 가족복지에 기여할 수 있는 대안으로 직장 내 탁아, 직장 밖 탁아, 조합모형, 보증인제도, 사설탁아시설과의 계약 등이 고려될 수 있으며, 각각의 장단점과 제한점에 따라서 직장의 특성이나 상황에 적합한 모형을 선택할 수 있도록 바람직한 모형을 개발하는 노력과 다양한 지원유형이 요구된다. 또한 고용주는 부모교육, 육아 정보 및 의뢰서비스 등 자녀를 돌볼 수 있도록 간접적으로 지원해주는 방법이나 재정적으로 탁아비를 지원해주거나, 탁아시설을 이용하지 않는 직원에게 자녀양육수당을 지급하거나 면세혜택을 주는 등 다양한 형태의 직장이나 국가의 지원방법도 연구되어야 할 것이다.

## ■참고문헌

- 1) 김태홍(1995) "기업의 모성보호비용 부담이 고용에 미치는 효과" 「여성연구」 봄호, 한국여성개발원 111-116.
- 2) 김형정(1992), 학교 직장탁아시설의 설치운영을 위한 기초연구-부산지역을 중심으로-, 부산대학교대학원 석사학위 청구논문.
- 3) 박숙자(1990)취업모를 위한 탁아제도 연구, 「한국가족론」, 여성한국사회연구회편 서울:까지.
- 4) 박인진, 안옥희(1995), 보육시설의 질적 기준에 대한 어머니의 인식, 대한가정학회지 33(6), 43-59.
- 5) 보건복지부(1997), 보건복지백서.

- 6) 백경임, 강희경(1995), 3세 이하 자녀를 둔 취업모의 탁아 실태와 탁아에 대한 죄책감, 대한가정학회지 33(6), 281-293.
- 7) 양승주(1993), 기혼여성의 경제활동 참가요인 분석, 여성연구 11(3), 133-156.
- 8) 오선영, 이숙(1993) 도시 저소득층 취업모의 자녀위탁실태 및 탁아서비스에 관한 요구 조사, 대한가정학회지, 31(2), 141-158.
- 9) 오희경(1995), 탁아서비스에 대한 어머니의 욕구 조사 연구, 효성여자대학교 석사 학위 청구논문.
- 10) 윤영숙·서명선(1995), 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식 연구, 「여성연구」 봄호, 한국여성개발원, 35-60.
- 11) 위영희(1991), 가족에 대한 지원체계로서의 탁아, 「탁아연구」, 서울:양서원.
- 12) 이경원 (1997), 서울시 기혼여성 노동인력 활용, 서울시정개발연구원.
- 13) 이숙, 오선영(1998). 보육시설의 질에 따른 유아의 사회적 능력, 대한가정학회지 36(4), 189-198.
- 14) 이순형(1996), 중산층지역 보육프로그램의 실효성 검토 및 모형개발, 한국영유아보육학회지, 73-98.
- 15) 전세경(1994), 도시 취업모의 탁아유형 실태에 관한 연구, 대한가정학회지 32(4), 135-147.
- 16) 조희금(1999), 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-, 대한가정학회지 37(2), 145-158.
- 17) 최혜식(1989), 직장탁아현황에 관한 연구, 이화여자대학교 석사학위 청구논문.
- 18) 한경미(1995), 기혼취업여성의 가정, 직업, 여가 생활만족과 영향요인, 한국가정관리학회지 13(3), 47-57.
- 19) 한국여성개발원(1996), 고용주 지원 보육서비스의 다양화 방안, '96 연구보고서 200-7.
- 20) 한국여성개발원(1997), 여성의 취업실태조사, '97 연구보고서 220-19.
- 21) 한국여성개발원, 1998 여성통계연보, '98 연구보고서 230-2.
- 22) 한국여성개발원(1998), 보육서비스의 질적수준 향상에 관한 연구, '98 연구보고서 230-5.
- 23) 한국여성개발원(1998), 여성취업력의 동태적인 변화 분석, '98 연구보고서 230-22.
- 24) Decker, C. A., J. R. Decker(1983), Planning and Administering Early Childhood Program, Columbus: Charles E. Merrill Publishing Co.
- 25) Heck, R. K. Z., N. C. Saltford, B. Rowe, A. J. Owen(1992), The Utilization of Child Care by Households Engaged in Home-based Employment, Journal of Family and Economic Issue, 13(2), 213-237.
- 26) Heck, R. K. Z.(1992), The Effects of Children on the Major Dimensions of Home-based Employment, Journal of Family Economic Issue, 13(20), 315-345.
- 27) Horvath, F. W.(1986), Work at Home : New Findings from the Current Population Survey, Monthly Labor Review, 109(11), 31-35.
- 28) Kamerman, S. B., A. J. Kahn(1981), Child Care Family Benefits and Working Parents, New York : Columbia University Press.
- 29) Wiegel, D.J., Wiegel, R. R., Berger, P. S., & DelCampo, R.(1995), Work-family conflict and the quality of family life: Specifying linking mechanism, Family and Consumer Science Research Journal 24(1), 5-28.