

# 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도\*

## A Study on Child Day Care and Job Satisfaction of Married Women Employed Outside Home

우석대학교 아동가정복지학부

부교수 이성희\*\*

성신여자대학교 가족문화소비자학과

강사 강성희

Dept. of Family welfare, Woosuk University

Associate Professor: Lee, Sung-Hee

Dept. of Family culture & Consumer science Sungshin Women's University

Lecturer: Kang, Sung-Hee

---

### <Abstract>

The purpose of this study was to obtain data on the child care support and job satisfaction of married women employed outside home. The data for this study were collected from a survey of 350 married women employed outside home who were residing in North Cholla Province. Major findings are summarized in the following. First, many married women were pressured by the burdens child rearing(54.5%) and household chores(39.6%). Second, the daycare arrangements for children under age seven were diverse. Just under half of the children were cared for by the employed mother's parents(25.1%), or by the mother's parents-in law(21.1%). The rest were sent to daycare center(40.6%), cared for by a hired helper(7.6%), or sent to an industrial on-site daycare center(1.0%).

Third, about half of the married employed mothers(49.5%) wished for an on-site daycare service at their workplace. Fourth, the variables that affected employed mothers' job satisfaction were age, job, husband's job type, the income of the mother, the reason of the mother's employment, the degree of husband's household labor participation, and the type of social and employer's support for child care.

---

▲ 주요어(Key words) : 자녀양육(child care), 시설탁아(daycare center), 직장탁아(industrial on-site daycare center), 직무만족도(job satisfaction), 기혼직장여성(married women employed outside home)

### 1. 문제의 제기

우리나라 여성의 경제활동참가율을 보면, 48.9%로서 이를 혼인상태별로 보면, 미혼여성이 46.0%, 기혼여성은 47.3%로서 혼인여부간에도 큰 폭의 차이를 보이고 있지 않다(한국여성개발

원, 1998).

이와 같이 여성들의 경제활동참가율이 증가함에 따라 법, 교육, 고용 및 문화의 전반적인 사회제도 및 구조적인 차원에서 성차별 극복을 위한 많은 노력이 경주되어 왔다. 그 일환으로 1987년 남녀고용평등법이 제정되고, 그 이후 몇 차례(1989년, 1995년, 1999년)의 개정을 통해 남녀 모두 적어도 법적 및 제도적인 평등한 기회와 대우를 보장하게 되었다. 그러나 이 법의 시행과 각종 여성취업촉진 및 차별철폐정책에도 불구하고 우리

---

\* 본 논문은 2002년도 우석대학교 학술연구지원금으로 수행되었음

\*\* 주저자 : 이성희(E-Mail : sorak61@hanmail.net)

나라 여성들이 노동시장에서 당면하는 차별현상은 계속되고 있는 실정이며, 여성인력의 적극적 활용의 실질적인 증거는 미약하다고 볼 수 있다. 일반적으로 여성노동력 활용에 관한 선행연구들에서, 취업여성이 당면하는 문제는 크게 두 가지로 나누어 지게 된다(박민자, 1997). 하나는 노동시장에서 받는 차별일 것이고, 다른 하나는 가정에서 부과되는 가사노동, 자녀양육 등에 관한 과중부담이라 하겠다. 먼저, 여성들이 노동시장에서 받는 성차별은 채용, 배치, 승진, 임금 그리고 성희롱 등과 관련된 문제들로 많은 연구들(공미혜, 1995; 김경신·김정란, 1999; 김양희, 1995; 이성희, 이승미, 2001; 이승미, 이성희, 2001; 장혜경, 1997; 한국여성개발원, 1992)에서 꾸준히 지적되고 있다.

이러한 취업여성에 대한 성차별적 직업조건은 여성들이 직장에 대해 가지는 만족감을 감소시켜 취업과 직장에 대한 소명감 내지 복지감을 낮춤으로써 궁극적으로 여성노동력을 활용하는데 장애요인으로 작용하게 될 것이다. 한편, 여성들의 근로조건을 논함에 있어서, 이와 같은 직장 내의 성차별적 관행 뿐만 아니라 가정에서 여성들이 떠맡게 되는 육아문제 또한 여성을 둘러싸고 있는 중요한 근로환경의 한 부분이라 하겠다. 미혼직장 여성의 결혼퇴직율이 1992년 74.9%(김태홍, 1992), 1999년 55.2%(김영옥, joins.com, 1999.4.5일자)로 그 비율이 점차 줄어들고 있는 반면 여성들의 결혼퇴직제도와 관행은 여전히 양상으로 남아 있다고 볼 수 있다. 이는 연령에 따른 여성들의 취업율에서도 잘 나타나고 있는 바, 20-24세와 40-44세에 경제활동 참가율이 높고, 25-34세의 참가율이 급감하는 M자형 구조로 25-34세에 속해 있는 여성들이 혼인과 출산에 따른 자녀양육에 대한 부담으로 경제활동 참가율이 낮아지고 있는 것으로 볼 수 있다. 그리고 실제 기혼직장여성들의 많은 응답자 수가 직장가정 생활을 병행하는 데 있어서 자녀양육문제를 애로사항으로 지적하고 있으며(장혜경, 1997; 조희금, 1999; 한국여성개발원, 1996), 사회경제활동과 가사노동 중 특히 자녀양육이라는 두 가지 역할 사이에서 심한 갈등을 겪고 있는 것이 여전히 현실인 것이다(동아일보, 1999. 12. 6일자). 즉, 자녀출산과 양육이 기혼여성의 취업을 중단시키는 요인으로 작용하거나, 혹은 취업을 중단시키지 않더라도 기혼취업여성들은 가정과 직장이라는 이중역할의 부담으로 직무의 복지감에 영향을 미치게 되는 것은 자명한 일이라 하겠다.

취업여성은 직장인으로서뿐만 아니라 아내, 어머니, 가정주부의 역할을 수행해야 하므로 취업여성의 직무만족도는 이러한 여러 가지 역할에 대한 갈등관계 혹은 상호보완관계에 놓일 수 있을 것이다. 실제 직무만족도는 조직내에서의 효율성, 생산성, 인간관계 뿐 아니라 개개인의 건강과 행복에 있어서도 중요한 것으로 인식되고 있으므로 취업여성을 둘러싸고 있는 자녀양육과 관련된 요인이 직무만족도와 어떤 관련을 가지고 있는지를 살펴보는 것은 취업여성의 복지증진에 필요한 연구방향이라 하겠다.

따라서 본 연구에서는 기혼직장여성들을 대상으로 그들의 일

반배경특성 및 타아실태와 함께 이와 관련된 직무만족도를 경험적 조사를 통해 파악해보고자 한다. 이는 취업여성의 근로조건을 증진시킬 수 있는 정책적 제안의 기초자료 마련에 도움이 될 것이다. 이를 위하여 설정된 본 연구의 연구문제는 크게 세 가지로 나뉘어진다.

<연구문제 1> 기혼직장여성들의 일반배경특성을 개인관련, 가족관련, 취업관련 중심으로 살펴본다.

<연구문제 2> 기혼직장여성들의 전반적인 타아실태를 파악한다.

<연구문제 3> 기혼직장여성들의 일반배경특성과 타아관련실태에 따른 직무만족도를 분석한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 여성노동과 타아

우리나라에서 육아문제에 대한 사회적, 정책적 지원이 여성노동문제의 중심과제로 부각되고 입법화 된 것은 1980년대 이후로 볼 수 있다(김엘림, 1993). 이와 같은 예로서 1987년 12월에 제정된 남녀고용평등법에 신설된 육아휴직제도, 직장타아시설의 설치와 운영에 관한 규정 등을 들 수 있겠다. 또한 1991년 1월에 종합적이고 체계적으로 영유아의 보육문제를 해결하기 위한 영유아 보육법이 제정된 것이 또 한 예로서, 여기에는 보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 영유아를 보호하기 어려운 경우에 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보호, 교육하는 시설로서 국공립보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설 등을 규정하고 있다. 실제 보육시설 및 입소아동의 현황을 살펴보면, 전체 19,266개의 보육시설의 대다수를 차지하고 있는 것은 소위 '어린이 집'이라고 칭하고 있는 시설이며, 직장에 설치되어 있는 직장보육시설은 203개소로 전체의 1% 정도이다. 전라북도의 보육시설 및 입소아동의 현황을 살펴보면, 전체 787개소 중, 민간시설이 대다수를 차지하고 있으며, 직장타아시설은 4개소로 0.5%에 불과하다(<표1> 참조). 영유아보육법 제정 이후 보육사업은 급속도로 활성화되었다고는 하지만 취업여성들의 보육욕구에 비하면 아직도 우리나라의 보육사업은 초보적 단계라고 할 수 있다.

2000년 현재 취업모의 0-5세 미만의 아동은 1,094,000명으로 이 중 가정에서 양육이 가능한 아동을 제외한 실제 보육을 필요로 하는 아동은 1,090,000명에 이르고 있다. 그러나 실제 2000년 9월 말 19,266개소의 보육시설에서 684,361명의 아동만이 보육(여성백서, 2000) 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 맞벌이 부부 인터넷 사이트인 '투인킴'의 맞벌이 부부 500쌍을 대상으로 한 자녀양육유형의 조사결과에서도(동아일보, 2001.3.13일자), 부모(친정, 시부모 포함)가 40%, 육아도우미(베이비시터, 가정부 등) 26%, 보육기관이 23%, 직장포기가 10%로 나타나고 있어 기혼직장여성의 육아문제는 보육시설에 의존하기보다는 인적지

원망에 의한 개인적 차원에서 해결되고 있음을 알 수 있다.

<표 1> 보육시설 및 입소아동의 현황(1999)

개소(명)

구분	국공립시설	민간시설	직장시설	가정시설 (놀이방)	계
전체	1,292(101,096)	11,195(506,118)	203(7,637)	6,576(69,510)	19,266(684,361)
전북	32(2,245)	451(29,891)	4(204)	300(3,261)	787(35,601)

출처: 「여성백서, 2000」, 「전북여성통계연보, 2000」.

## 2. 탁아와 직무만족도

직무만족이란 개인의 직업을 평가하거나 직업을 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태(Locke, 1976; 강성희, 1989에서 재인용)를 일컫는다. 대체로 직무만족은 직무자체의 요인들 외에 개인을 둘러싼 계반요인들이 중요한 변인으로서(강성희, 1987; 김주미, 1995, 도미향, 1999), 직무만족도와 관련된 연구들을 보면, 대체로 개인적 변인, 직장자체가 가지는 조직적 변인, 가족적 요인 등으로 분석하고 있다. 개인적 변인으로는 연령, 학력, 결혼여부, 소득수준이, 조직적 변인으로는 보수, 근무환경 등으로, 가족적 요인으로는 자녀수, 남편의 지지도, 결혼만족도, 막내자녀의 연령, 가족형태, 가사조력자 유무, 아동의 보육형태 등이 지적되고 있다.

이와 같은 연구에서는 취업모의 심각한 문제 중의 하나인 자녀양육문제가 보육시설 등의 사회적 지지서비스를 제공받음으로써 개인의 직무만족도가 높아질 수 있다는 시각을 가지고, 주로 직장 내에서 행해지는 보육서비스가 취업모의 직무만족도에 미치는 영향들을 규명(김주미, 1995; 도미향, 1999; Powell, 1987, 성영혜, 손지미, 2000에서 재인용)하고 있다.

그러나 이의 연구들은 직장탁아제도 혹은 직장 내에서 실시하고 있는 보육서비스라는 변인이 어떻게 취업여성의 직무만족도에 영향을 미치고 있는지를 탐색하고 있는 연구로서 주로 직장보육서비스를 개선하기 위한 목적으로 조사되고 있다.

이에 따라 현재, 직장 보육서비스를 받고 있지 않은 일반취업여성들의 전반적인 탁아관련 실태와 이와 관련된 직무만족도를 밝히고 있는 연구는 없는 상태이다. 그러나 실제 직장여성들의 보육유형을 보면, 직장탁아를 이용하는 비율은 전체 1%에 불과하며, 또한 취업모의 탁아유형은 시설보다는 혈연관계 등 개인적인 차원에서 양육되는 비율이 더 많은 것이 현실이므로(전세경, 1994; 정민자·위미혜, 1990; 주정일 1990; ; 한국여성개발원, 1987), 이에 대한 고려가 있어야 할 것이다. 즉, 기혼직장여성들의 직무만족도는 직장 내에서 제공하고 있는 보육서비스라는 변인뿐만 아니라 전반적인 탁아관련 실태에 따른 기혼직장여성의 직무만족도의 차이가 규명될 필요가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 일반기혼직장여성들의 직무만족도가 그들을 둘러싸고 있는 일반배경적 특성, 탁아관련 특성에 따라 어떻게 영향을 받는지를 파악해 보고자 한다.

## III. 연구 방법

### 1. 조사도구의 구성

본 연구는 직장여성의 일반배경특성과 탁아현황에 관한 전반적인 실태와 이와 관련된 직무만족도를 파악하기 위하여 질문지를 조사도구로 사용하였다. 질문지의 구체적인 구성내용은 다음과 같다.

#### (1) 일반배경특성

조사대상자의 일반배경특성을 파악하기 위하여 개인관련특성, 가족관련특성, 취업관련특성으로 구분하여 조사하였다. 먼저 개인관련특성으로서 본인과 배우자의 연령, 교육수준, 직업유형으로 구성하였으며, 가족관련특성으로서는 가정의 월소득, 가족유형, 첫 자녀의 연령, 남편의 가사노동 참여도 등의 4개의 단일문항과 결혼만족도의 척도 문항으로 구성하였다. 결혼만족도는 14문항으로 각 문항에 대하여 1점에서 5점까지 점수를 매기는 Likert type을 이용, 점수가 높을수록 결혼만족도가 높은 것으로 해석한다(신뢰도 계수 = .89). 그리고 취업관련특성으로는 개인의 월소득, 근무년수, 근무시간, 취업 이유, 직장생활시 어려운 점의 1순위, 2순위, 취업에 대한 남편의 지지도, 희망하는 출근시간 및 퇴근시간의 문항으로 구성하였다.

#### (2) 탁아실태

조사대상자의 탁아실태에 대한 응답은 현재 7세 이하 자녀를 중심으로 응답하게 하였으며, 만약에 7세 이하 자녀가 둘인 경우에는 첫째자녀를 중심으로 응답하게 하였다. 탁아실태를 파악하기 위하여 구성된 설문지 문항으로는 주 양육자의 유형, 탁아유형, 탁아시간, 현재 부담하고 있는 탁아비용, 현재 탁아에 대한 만족도, 본인이 원하는 탁아유형, 자녀양육을 위해 기업과 사회가 지원해 주길 바라는 사항, 직장탁아시설의 설치 희망장소, 직장탁아시설 설치시 원하는 재정지원의 형태, 적절하다고 생각하는 탁아비용, 직장탁아시설에 대한 요구사항, 적절한 출퇴근시간 등의 총 12문항으로 구성하였다.

#### (3) 직무만족도

직무만족도는 Jurik & Halemba(1984), Burke & Weir(1984) 등의 척도를 번안하여 사용한 강성희(1989)의 척도를 참고로 하여, 본 연구에 맞게 10문항으로 조정하여 구성하였다. 각 문항은 보수, 안정성, 업무량, 복지시설, 직장동료와의 관계, 일에 대한 성취경도와 보람, 피로감 등을 묻는 내용으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 1점에서 5점까지 점수를 매기는 Likert type을 이용하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 해석한다(신뢰도 계수 = .68).

## 2. 자료수집 및 분석방법

기혼직장여성의 타아실태 및 직무만족도를 분석하기 위하여 전라북도의 전주, 익산, 군산 지역에 거주하는 현재 7세 이하 자녀가 한 명이라도 있는 직장여성을 대상으로 표집하였다. 자료수집은 2000년 10월 한달 간, 본 연구목적에 대하여 교육을 받은 가정학과 4학년 면접원 4인이 직접 직장을 방문하여, 면접을 통하여 표기하거나, 배부 후 회수하는 방법을 통하여 자료를 수집하였다. 배부된 설문지 350부 중 303부가 최종분석자료로 사용되었다. 자료분석은 SPSS+ Program을 이용하여, 빈도분석, 백분율, 신뢰도, 다중회귀분석 방법을 사용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 일반배경특성

#### 1) 개인관련 특성

조사대상자의 연령은 30대가 54.8%로 가장 많게 나타났고, 20대가 24.1%, 40대가 21.1%이었다. 교육수준은 대졸이상이 55.4%로 고졸이하 44.6%보다 많게 나타났다. 직업은 일반사무직이 60.4%, 판매·서비스직이 18.8%, 전문직 및 관리직이 11.9%, 기타 순으로 나타나 비교적 사무직이 가장 많이 표집되었다(<표2>참조).

<표 2> 조사대상자의 일반배경(개인관련) 특성

구 분		N(%)
본인 연령	20대	73(24.1)
	30대	166(54.8)
	40대	64(21.1)
배우자 연령	20대	34(11.2)
	30대	175(57.8)
	40대	92(30.4)
본인 교육수준	중졸	7( 2.3)
	고졸	128(42.2)
	대졸이상	168(55.4)
배우자 교육수준	중졸	10( 3.0)
	고졸	77(25.4)
	대졸이상	216(71.3)
본인 직업	판매·서비스직	57(18.8)
	일반사무직	183(60.4)
	전문직 및 관리직	36(11.9)
	기타	15( 5.0)
배우자 직업	판매·서비스직	47(15.5)
	일반사무직	160(52.8)
	전문직 및 관리직	72(23.8)
	기타	11( 3.6)

\*무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사제수에 차이가 있음.

#### 2) 가족관련 특성

기혼직장여성의 가정의 월 소득은 200-300만원이 41.6%로 가장 많게 나타났고, 200만원 미만인 34.3%, 300만원 이상이 23.4% 순으로 나타났다. 주거유형을 보면, 62.7%은 자가이나, 37.3%은 전세, 월세 형태인 비자가로 나타나, 1/3정도가 자기 집을 소유하고 있지 않는 것으로 나타났다. 가족형태는 핵가족 유형이 76.6%, 확대가족 유형이 20.8%이었으며, 첫 자녀의 연령은 7세 이하인 경우가 58.1%, 8세 이상인 경우가 41.9%이었다. 남편의 가사노동 참여도 면에 있어서는 '적극적 참여'가 53.1%, '전혀 하지 않음'이 25.4%, '그저 그렇다'가 21.1% 순으로 나타나, 74.2% 정도는 남편들이 가사노동을 어느 정도 분담해 주는 것으로 인식하였다. 결혼만족도는 평균 3.5점으로(SD=.42) 중간 점수 3점보다 약간 높은 결혼만족도를 보이고 있었으며, 최저점수 1.57에서 최고점수 4.79의 분포를 보였다(<표3> 참조).

<표 3> 조사대상자의 일반배경(가족관련) 특성

구 분		N(%)
가정의 월소득	200만원 미만	104(34.3)
	200-300만원 미만	126(41.6)
	300만원 이상	71(23.4)
주거 유형	자가	190(62.7)
	비자가	113(37.3)
첫 자녀의 연령	7세 이하	176(58.1)
	8세 이상	127(41.9)
가족 유형	핵가족	232(76.6)
	확대가족	63(20.8)
	기타	8( 2.6)
남편의 가사노동 참여도	비참여	77(25.4)
	보통	64(21.1)
	적극적 참여	161(53.1)
결혼만족도	평균 미만	148(48.8)
	평균 이상	143(47.2)

\* 무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사제수에 차이가 있음.

#### 3) 취업관련 특성

직장여성들의 개인 임금수준은 100만원 미만이 41.0%, 100-150만원이 42.6%로 비슷한 비율로서 대다수가 150만원 미만에 해당되고 있으며, 150만원 이상이라고 응답한 경우는 15.8%의 적은 수로 나타났다. 근무년수는 '5-10년 미만'이 34.0%로 가장 많게 나타났고, '5년 미만'이 32.3%, '10-15년 미만'이 16.8%, '15년 이상'이 16.5% 순으로 나타났다. 이들의 근무시간은 '8시간 미만'이 24.3%이었고, '8-10시간'이 59.1%, '10시간 이상'도 15.9%로 나타나, 대다수인 75%정도가 법정근로시간인 8시간을 넘게 근무하고 있었다. 취업이유로는, '경제적으로 도움이 되기 때문'이 58.1%로 가장 많게 나타났고, '사회적 인정, 자아실현을 위해서'가 21.5%, '내 생활의 일부분이므로'가 16.8%, '생계비의 책임'이 2.3%로 나타났다. 따라서 60%정도가 경제적 여건 때문에 취업을 하고 있는 것으로 볼 수 있는 바,

여성노동을 보는 시각의 변환이 요구된다 하겠다. 일반적으로 남성의 노동만을 가족생활 유지에 기여하는 것으로 보는 시각은 여러 가지 측면에서 여성을 노동시장에서 차별하는 결과로 나타나기 때문이다. 그리고 직장생활시 어려운 점의 1순위로서 '자녀양육 문제'가 54.5%, '가사노동의 병행'이 39.6%, '직장 내 성차별'이 4.6%, '업무에서의 자신능력부족'이 0.3% 순이었으며, 다음 2순위로서는 '가사노동'이 37.6%, '자녀양육' 또한 33.7%로 여전히 높은 순위로 나타났다. 결국 여성들이 가정과 직장을 병행하면서 겪는 어려움은 자녀양육과 가사노동의 두 가지로 집약해 볼 수 있다. 여성의 취업에 대한 남편지지도는 현 우리사회의 여건상, 여성들의 가정과 취업을 병행하는데 있어서 상당히 중요한 측면이라 하겠다. 직장생활에 대한 남편의 지지도는 '지지적'이 56.8%, '보통'이 27.4%, '비지지적'이 15.5%로, 여성들은 자신의 취업에 비교적 남편들이 협조적인 태도를 보이는 것으로 인식하고 있었다(<표4> 참조).

<표 4> 조사대상자의 일반배경(취업관련) 특성

구 분		N(%)
개인 월소득	100만원 미만	123(40.6)
	100-150만원 미만	129(42.6)
	150만원 이상	48(15.8)
근무년수	5년 미만	98(32.3)
	5-10년 미만	103(34.0)
	10-15년 미만	51(16.8)
	15년 이상	50(16.5)
근무시간	8시간 미만	73(24.3)
	8시간-10시간 미만	179(59.1)
	10시간 이상	48(15.9)
취업이유	생계비의 책임을 위해서	7( 2.3)
	경제적으로 도움이 되기 때문	176(58.1)
	사회적 인정, 자아실현을 위해	65(21.5)
	내 생활의 일부분이므로	51(16.8)
직장생활시 어려운 점 (1순위)	가사노동의 병행	120(39.6)
	자녀양육문제	165(54.5)
	직장내 성차별	14( 4.6)
	업무에서의 자신능력부족	1( 0.3)
직장생활시 어려운 점 (2순위)	가사노동의 병행	114(35.0)
	자녀양육문제	105(32.2)
	직장내 성차별	18( 5.5)
	업무에서의 자신능력부족	12( 3.7)
취업에 대한 남편의 지지도	비지지적	49(15.5)
	보통	86(27.4)
	지지적	181(56.8)

\* 무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

## 2. 타아실태

### (1) 자녀타아유형

<표5>에서 볼 수 있듯이, 7세 이하 자녀의 주 양육자는 '부부공동형'이 46.2%, '시, 친가 등의 외부지원형'이 31.0%, '남편 혹은 부인 단일자 유형'이 21.8% 순으로 나타나, 여성의 취업이라는 상황은 남편들 뿐만 아니라 시, 친가 부모들이 자녀양육에 일정부분 분담하도록 만든다고 볼 수 있다. 타아유형으로는, '시설기관(유치원, 어린이 집, 놀이방 등)'을 40.6%가 이용하고 있었고, '친정'이 25.1%, '시댁'이 21.1%, 그 외 친인척이 1.3%, '개인고용'이 3.3%로 사적관계망 이용 비율이 총 53.8%이었으며, '직장타아'가 1.0% 이었다. 인적관계망 이용률이 시설이용율에서 보다 높게 나타나고 있는 바, 이 중 시가, 친가 이용비율은 총 46.2%로 여성의 취업은 다른 여성의 희생을 전제로 하여 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 물론 시가, 친가 등의 인적자원망 이용이 반드시 부정적인 효과만 창출하는 것은 아니라고 하더라도, 현재의 타아여건으로 볼 때는 이러한 타아유형은 대부분 선택적으로 이루어졌다기보다는 취할 수 있는 다른 대안이 없기 때문에 이루어진 강제적이고 압력적인 상황일 가능성이 높다.

<표 5> 기혼직장여성의 자녀 타아유형

구 분		N(%)
주 양육자 유형	단독형(남편 혹은 부인)	66(21.8)
	부부공동형	140(46.2)
	외부지원형(시,친가,고용인 등)	94(31.0)
타아유형	시댁	64(21.1)
	친정	76(25.1)
	그 외 친인척	4(1.3)
	개인고용	10(3.3)
	직장타아	3(1.0)
	유치원	56(18.5)
	어린이 집	34(11.2)
	놀이방	33(10.9)
	기타	9(3.0)

\* 무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

### (2) 타아관련 사항

현재 7세 이하 자녀의 타아를 시작한 월령을 보면, 생후 1개월-6개월이 42.9%로 자녀들의 출생직후부터 타아를 시작하고 있음을 알 수 있다. 만3세-4세 사이가 24.1%, 만1세-2세 사이가 13.2%, 만5세-6세 사이가 10.9%, 7개월-11개월 사이가 5.6%로 가장 낮았다. 자녀들의 타아시간은 '하루에 8-9시간'을 맡기는 종일제가 80.5%, '하루에 3-4시간'을 맡기는 반일제가 13.2%로 나타나, 대다수가 취업시간과 맞물리게 되는 종일제를 선택하고 있다. 이들이 한달 평균 자녀를 맡기는 데에 부담하고 있는 비용으로는 '30-40 만원 미만'이 25.7%, '40만원 이상'이 18.8%,

'20-30만원 미만'이 17.2%, '10-20만원 미만'이 24.7%, '10만원 미만'이 2.6% 순으로, 자녀탁아비용으로 30만원 이상의 비율이 44.5%로 나타나, 여성 개인의 월소득이 150만원 미만이 83.6%를 차지하고 있음을 볼 때, 취업여성에게 있어서 탁아비용이 적지 않은 부담이 되고 있음을 고려해 볼 수 있을 것이다. 탁아만족도를 보면, '만족'이 43.6%, '보통'이 27.7%, '불만족'이 21.8% 순으로 나타나, 70%정도는 큰 불만이 없는 것으로 보인다. 그러나 실제 이들이 원하고 있는 탁아유형으로는 '직장탁아'가 49.5%로 가장 많게 나타났고, '사설기관 이용'이 25.1%, '개인고용 및 본인 양육'이 17.5%이었다. 따라서 실제로 원하는 탁아유형과 현재 이용하고 있는 탁아유형과는 차이가 있음을 알 수 있다. 그리고 현재 전라북도에서는 전혀 이루어지고 있지 않은 '공동육아조합'을 원하는 경우도 미비한 숫자이긴 하지만 5.0%로 나타났다는 점은 흥미롭다(<표6> 참조).

<표 6> 기혼직장여성의 탁아 관련 사항

구	분	N(%)
탁아시작 월령	생후 1개월-6개월	130(42.9)
	7개월-11개월	17(5.6)
	만1세-만2세	40(13.2)
	만3세-만4세	73(24.1)
	만5세-만6세	33(10.9)
탁아 시간	하루에 8-9시간(종일제)	244(80.5)
	하루에 3-4시간(반일제)	40(13.2)
탁아비용	10만원 미만	8(2.6)
	10-20만원 미만	64(21.1)
	20-30만원 미만	52(17.2)
	30-40만원 미만	78(25.7)
	40만원 이상	57(18.8)
탁아만족도	불만족	66(21.8)
	보통	84(27.7)
	만족	132(43.6)
원하는 탁아유형	개인고용 및 본인 양육	53(17.5)
	직장탁아	150(49.5)
	사설기관 이용	76(25.1)
	공동육아조합	15( 5.0)

\*무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

### (3) 탁아지원 요구내용

기업과 사회가 지원해 주길 바라는 1순위는 '직장 내 탁아시설 설치'가 49.2%로 가장 많았으나, '육아수당 지급'도 24.8%로 나타나 실제적인 경제보조금을 원하고 있는 비율도 나타나고 있었다. 반면, '육아휴직제도 실시'가 21.5%로 나타나 현재 남녀 고용평등법에 규정되어 있는 육아휴직제가 실제로 얼마만큼 이루어지고 있는지에 대한 추정이 가능하리라 본다. '가족간호휴가제 실시'는 2.0%로 가장 낮게 나타나고 있었다. 한편, 2순위를 보면 육아휴직제 실시와 육아수당 지급이 비슷하게 높게 나타났다(<표7> 참조).

<표 7> 직장여성의 탁아지원 요구 내용(1순위, 2순위)

구	분	N(%)
기업과 사회가 지원해야 할 것 (1순위)	직장 내 탁아시설 설치	149(49.2)
	육아휴직제도 실시	65(21.5)
	육아수당 지급	75(24.8)
	가족간호휴가제 실시	6(2.0)
기업과 사회가 지원해야 할 것 (2순위)	직장 내 탁아시설 설치	54(17.8)
	육아휴직제도 실시	93(30.7)
	육아수당 지급	89(29.4)
	가족간호휴가제 실시	13(4.3)

\*무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

### (4) 직장탁아시설 관련 사항

<표8>에서 볼 수 있듯이 직장탁아시설 설치시 희망 장소로는 '직장 내'가 55.8%로 가장 많게 나타났으나, '사설기관 위탁'이 24.1%, '직장 밖'도 18.8%로 나타나고 있어, 직장내의 직장탁아시설이 현 직장 여건상 어렵다면 주변의 사설기관과 연계하여 이루어지는 방안도 고려될 수 있다. 재정부담 형태로는 '직장경영주와 부모가 반반 부담'이 80.2%로 가장 많아 자녀를 위한 재정부담은 어느 정도 부모가 해야한다는 인식을 가지고 있다고 볼 수 있다. '직장경영주가 전부 부담'이 15.5%, '부모가 전부 부담'이 2.6%로 나타났다. 이들이 생각하는 적절한 탁아비용으로는 '10-15만원 미만'이 47.9%, '10만원 미만'이 22.1%, '15만원 이상'이 21.5%로 나타나고 있어, 70%정도가 10만원 이상으로 응답하고 있는 것으로 볼 때, 이는 현재 대부분의 사설기관이 받고 있는 비용과 견주어 응답하고 있는 것이라 하겠다. 직장탁아시설에 대한 요구사항으로는 '안전하고 교육적인 시설'이 54.1%로 가장 많게 나타났고, '질 좋은 탁아교사'가 34.0%, '저렴한 탁아비용'이 5.9%, '출퇴근시 이용할 교통편의 제공'이 2.6%순으로 나타나고 있어, 직장여성들이 자녀 탁아기관에 대해서는 경제적인 부담보다도 교육적인 측면에 일차적인 관심을 두고 있음을 알 수 있다.

<표 8> 직장탁아시설 관련 사항

구	분	N(%)
직장탁아시설 희망장소	직장 내	169(55.8)
	직장 밖	57(18.8)
	사설기관 위탁	73(24.1)
재정적 지원 형태	직장경영주가 전부 부담	47(15.5)
	부모가 전부 부담	8(2.6)
	직장경영주와 부모가 반반 부담	243(80.2)
적절한 탁아비용	10만원 미만	67(22.1)
	10-15만원 미만	145(47.9)
	15만원 이상	65(21.5)
직장탁아시설 요구사항	저렴한 탁아비용	18(5.9)
	질 좋은 탁아교사	103(34.0)
	안전하고 교육적인 시설	164(54.1)
	출퇴근시 이용할 교통편의 제공	8(2.6)

\*무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

(5) 원하는 출퇴근시간

<표9>에서 보면, 현재 7세 이하 자녀가 있는 기혼직장여성들이 희망하는 출근시간이 응답자의 35.3%가 9:00시를 가장 선호하고 있었으며, 그 다음 10:00시가 19.3%, 9:30분이 10.4%를 차지하고 있어 총 65.0%가 9:00시 이후의 출근시간을 희망하고 있었다. 희망하는 퇴근시간을 보면, 4:30-5:00시가 37.6%로 가장 높았으며, 다음이 5:00-6:00시가 26.0%이었다. 이로 미루어 볼 때, 현재 대부분의 직장이 9시 이전 출근, 6시 이후 퇴근시간으로 인한 스트레스가 있을 것으로 보여진다. 현재 우리나라의 직장여성들의 특성상, 가사노동과 자녀양육의 병행으로 아침, 저녁으로 현재의 출퇴근 시간보다 최소한 한 시간 정도의 시간적 여유를 더 원하는 것으로 보여진다.

<표 9> 자녀양육으로 인한 원하는 출퇴근시간

구분		N(%)
희망하는 출근시간	6시 30분-7시	6( 1.8)
	7시 20분 -8시	28( 8.6)
	8시 30분-8시 50분	19( 5.8)
	9시	113(35.3)
	9시 30분	33(10.4)
	10시	63(19.3)
희망하는 퇴근시간	15시 -15시 30분	9( 3.0)
	16시	22( 7.3)
	16시 30분-17시	114(37.6)
	17시30분-18시	79(26.0)
	18시 30분	10( 3.3)
	19시-20시	14( 4.7)

\*무응답은 제외시켰으므로 변수별로 사례수에 차이가 있음.

3. 기혼직장여성의 직무만족도

기혼직장여성의 직무만족도를 보면, 총 5점 만점에 평균 2.96점으로(SD=.483) 중간점수인 3점대이다. 각 문항별에 따른 분포를 살펴보면, '직장동료들과의 관계'가 2.36으로 가장 만족도가 낮았으며, 그 다음 직장안정성이 2.77로 낮게 나타났다. 반면 가장 높은 만족도를 보인 문항으로는 '직장의 복지시설'에 대한 것으로 3.69점으로 나타나(<표10> 참조), 직장안정성이 낮은 것과는 대조적인 응답이다. 따라서 이는 실제 전라북도 직장여성들이 처해 있는 직장환경이 잘 되어 있는 것으로 평가하기보다는 전북 여성들이 직장환경에 가지는 기대수준이 매우 낮고 직장복지시설에 대한 이해부족으로 나타난 결과로도 해석할 수 있다. 이에 대한 추후연구가 필요하리라 본다.

<표 10> 문항별 직무만족도 평균

직무만족도 문항	N	M	SD
1.일한 것에 비해 보수는 만족스럽다.	293	2.98	.83
2. 현재의 직업은 안정성이 있다.	294	2.77	.97
3.내가 수행하는 업무량은 적절하다	294	2.89	.87
4.직장의 복지시설은 잘 되어있다	293	3.69	1.14
5.현재의 직업은 내가 원하던 종류의 일이다	293	3.14	1.05
6.나는 직장동료들과 원만한 관계를 유지하고 있다	294	2.36	.86
7.내가 하는 일에서 보람을 느낀다	294	2.78	.92
8.현재 내가 하고 있는 일은 나의 능력을 발휘할 자유가 주어지고 있다	290	2.93	1.01
9.일에 치져 피로를 느끼는 일이 자주 있다*	294	2.90	1.06
10.현재의 직장을 그만두고 싶다는 생각을 자주 한다*	294	3.36	.99
전 체	293	2.96	.483

\*이 문항은 역코딩한 점수임

4. 직무만족도와 관련된 변인들

일반배경특성과 타아관련특성에 따른 직무만족도의 차이를 보기 위하여 ANOVA 분석을 하였으며, 그 결과 유의미한 차이를 보이는 변인들을 중심으로 살펴보기로 한다.

1) 일반배경특성과 직무만족도

(1) 개인배경변인과 직무만족도

개인배경특성변인에 따른 직무만족도를 보면, 본인 연령이 많을수록, 본인 직업이 일반사무직에 종사한 경우 직무만족도가 가장 높았다(<표11> 참조). 이는 직무만족도와 직업에 대한 안정성과의 관련이라고 볼 수 있다.

<표 11> 개인배경특성변인과 직무만족도

구분	내용	직무만족도		Duncan
		M	SD	
본인연령	20대	26.60	4.34	A
	30대	27.11	4.60	AB
	40대이상	28.28	4.41	B
F-값		F=2.47*		
본인직업	판매서비스직	26.86	4.51	A
	일반사무직	29.50	4.49	B
	전문직 및 관리직	27.64	5.75	AB
	기타	26.84	4.16	A
F-값		F=3.52**		
배우자직업	판매서비스직	26.62	4.14	A
	일반사무직	28.79	4.43	B
	전문직 및 관리직	26.44	7.36	A
	기타	27.21	4.45	AB
F-값		F=3.89***		

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

(2) 가족관련변인과 직무만족도

가족관련특성변인에 따른 직무만족도를 살펴본 결과(<표12> 참조), 첫 자녀의 연령과 남편의 가사노동참여도가 유의미한 차이를 영향을 미치고 있었다. 즉 첫 자녀의 연령이 7세 이하일 때, 8세 이상의 경우보다 직무만족도가 낮게 나타난 것은 자녀 양육의 부담이 결국 직무만족도에 영향을 미치고 있다는 것이다. 또한 남편의 가사노동 참여도가 높을 때 가장 직무만족도가 높다는 것은 직장여성의 이중역할에 남편과의 역할분담이 직무의 능력을 높이는 요인으로 작용하고 있는 것이다. 이러한 결과는 여성들이 자녀양육과 가사노동의 부담에서 벗어날 때, 여성들이 직무에서의 효율성과 능력을 발휘할 수 있을 것이라는 일반적 주장들을 뒷받침하고 있는 것이다.

<표 12> 가족관련특성변인과 직무만족도

구분	내용	직무만족도		Duncan
		M	SD	
첫 자녀의 연령	7세이하	26.82	4.59	
	8세이상	27.80	4.38	
t-값		t=-1.87*		
남편의 가사노동참여도	참여 안함	26.95	4.34	AB
	보통	26.24	4.00	A
	적극적 참여	27.22	4.75	B
F-값		F=1.95		

\*p<.05

(3) 취업관련변인과 직무만족도

취업관련특성변인에 따른 직무만족도를 살펴본 결과(<표13> 참조), 근무기간, 취업이유, 개인의 월소득,에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 근무기간이 오래될수록 직무만족도가 높은 것은 앞서 밝혀진 직업안정성과 직무만족도와의 관련성 때문이라 하겠다. 취업의 이유가 '경제적'이라기 보다는 '사회적 인정, 자아실현'이나 '생활의 일부'라고 응답한 경우에 더 직무만족도가 높았다. 이는 대체로 경제적인 이유로 취업을 했을 경우 취업이 자발적이라기보다 비자발적으로 이루어졌을 가능성이 높기 때문에 직무만족도에 부정적 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그리고 개인 월소득이 많을수록 직무만족도가 높았다.

<표 13> 취업관련특성변인과 직무만족도

구분	내용	직무만족도		Duncan
		M	SD	
근무기간	5년 미만	26.59	3.92	A
	5-10년 미만	26.98	5.05	A
	10-15년 미만	27.36	4.25	AB
	15년 이상	28.67	4.43	B
F-값		F=2.44*		
취업이유	경제적인 도움을 위해	26.48	4.46	A
	자아실현을 위해	28.21	4.80	B
	내생활의 일부이기 때문	28.67	3.93	B
F-값		F=6.65****		
개인월소득	100만원 미만	25.98	4.59	A
	100-150만원 미만	27.39	4.04	B
	150만원 이상	29.94	4.40	C
F-값		F=13.69****		

\*\*\*\*p<.001 \*\*\*p<.01 \*\*p<.05 \*p<.10

2) 탁아관련특성과 직무만족도

조사대상자의 자녀탁아관련특성변인에 따른 직무만족도를 살펴본 결과(<표14> 참조), 현재의 탁아유형, 기업과 사회가 지원해야 할 것, 직장탁아시설에 대한 요구사항 변인에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 현재 자녀를 고용인이나 시댁에 맡기고 있는 경우에 친정이나 사설기관 유형에서보다 직무만족도가 높았다. 이는 외부고용인의 유형을 택한다는 것은 경제적 여유와 관련이 있기 때문이며, 시댁에 아이를 맡기고 있는 경우에는 며느리의 직업에 대한 시댁의 지원과 관계가 있는 것으로 볼 수 있다. 그리고 기업과 사회에서 지원해주어야 하는 우선 순위에서 직장탁아시설이나 육아휴직제보다 육아수당 지급을 원하는 경우에 직무만족도가 낮았다. 이는 직장탁아시설이나 육아휴직제라는 제도적 차원에서 지원에 관심을 둘 수 있는 집단과 제도적 지원보다는 경제적 지원에 일차적 관심을 두게 되는 집단과의 차이로 할 수 있다. 전자는 어느 정도 임금이나 경제적 부문의 최소치에서 벗어난 사람들일 것이고, 후자는 무엇보다도 생계유지에 대한 관심과 경제적 부문에서 취약한 상태에서 나타난 요구라 할 수 있다. 따라서 이들의 직무만족도가 가장 낮게 나타난 이유가 설명되어질 수 있다. 반면 많은 연구(Davis, 1989; Ericks & Klein, 1981; Scandal, 1991; 성영혜·손지미, 2000에서 재인용; 한국여성개발원, 1988)들에서 자녀보육과 관련된 문제는 직무만족의 저해요인으로 지적되고 있는 것과는 달리, 본 연구에서는 탁아만족도와 직무만족도와의 관련성이 나타나지 않았다.



<표 14> 자녀탁아관련특성변인과 직무만족도

구분	내용	직무만족도		Duncan
		M	SD	
현재탁아유형	시택	28.00	4.09	A
	친정	27.02	4.53	AB
	시설기관	27.02	4.53	AB
	개인고용 및 친인척	28.16	4.54	B
F-값		F=2.26*		
탁아만족도	불만족	26.44	4.68	
	보통	27.30	3.94	
	만족	27.45	4.46	
F-값		F=1.56		
기업과 사회가 지원해야 할 것	직장내탁아시설 설치	27.70	4.41	B
	육아휴직제 실시	27.35	4.67	B
	육아수당지급	25.98	4.32	A
F-값		F=3.66**		

\*\*\*\*p<.001 \*\*\*p<.01 \*\*p<.05 \*p<.10

V. 결론

본 논문은 직장여성들의 근로환경을 분석하기 위한 기초자료로서, 직장여성들의 일반배경특성과 함께 탁아관련 현황을 실태조사 중심으로 파악하였으며, 이에 따른 직무만족도를 분석하였다. 이를 위하여 전라북도에서 거주하는 현재 7세 이하 자녀가 한 명이라도 있는 직장여성 350명을 대상으로 이루어졌다. 본 논고의 결과를 간단히 요약하면서 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 현재 부부간 역할구조를 보는 시각에 변화가 있어야 할 것이다. 실제 여성들의 취업이유를 보면, 경제적 도움이 58.1%로 다른 어떤 이유보다도 경제적인 이유가 우선 순위를 차지하고 있어, 경제부양자의 역할을 남성으로만 규정하고 있는 전통적 시각들이 변환되어야 할 필요가 있다. 또한 기혼직장여성의 남편들의 가사노동참여도를 보면, 참여한다가 53.1%로 비참여 25.4%보다 두 배가 많은 것으로 나타나, 여성의 취업이라는 상황과 남편들의 가사노동참여라는 상황이 어느 정도 맞물려 가는 것이라 하겠다. 현재 적어도 40대 이하의 맞벌이 부부 가족에게 있어서는, 경제는 남편, 가사는 여성이라는 이분화된 역할구조는 조금씩 무너지고 있는 것으로 볼 수 있다. 그것의 질적인 측면과 기능적인 측면을 차지하고, 구조적으로 파악되는 측면에서는 대다수의 여성이 경제에 기여하고 있으며, 남성이 가사노동에 참여하고 있는 것이 사실이다.

둘째, 부부간 역할구조의 변화에 따른 사회적 지원책으로서의 직장탁아 설치에 대한 적극적인 고려가 있어야 할 것이다. 실제 여성들의 직장생활시 어려운 점의 1순위로 지적된 것은 역시 '자녀양육' 문제로 취업여성이 가정과 직장생활을 효과적으로 병행할 수 있는 사회적 여건마련은 여전히 부족하다고 할

수 있다. 이는 직장여성의 53.4%가 7세 이하의 자녀탁아를 여전히 친정, 시택, 친인척 및 개인고용 등의 인적관계망으로 해결하는 결과에서도 나타나고 있으며, 이들이 국가와 사회가 지원하기를 바라는 1순위로 '직장 내 탁아시설의 설치(49.2%)'를 가장 높게 요구하고 있음에 주목할 필요가 있다. 직장탁아가 가지는 효과는 여러 연구들에서 지적되고 있는 바, 실제 직장탁아시설을 이용하는 근로자가 다른 근로자들에 비해 결근, 지각, 조퇴일수가 현저하게 낮게 나타나고 있어(성영혜, 손지미, 2000), 직장탁아가 직장여성들의 자녀양육을 적절하게 보충해 주고 있음이 사실이다. 따라서 기업은 직장탁아시설의 설치가 소모성 비용이 아니라 경영전반에 걸쳐 장단기적으로 플러스 요인으로 작용하는 효과를 인식할 필요가 있을 것이다.

셋째, 기혼직장여성의 사회적 지원책으로서 직장탁아설치 뿐만 아니라 한국적 상황에 맞는 다양한 지원책에 대한 고려가 있어야 할 것이다. 실제 본 연구대상인 기혼직장여성들은 자녀양육을 위한 지원방안으로서 직장탁아 외에도 자녀양육수당이 라든가 육아휴직제에 높은 관심을 나타내고 있었다. 현재 우리 사회에서도 제도적으로 육아휴직제는 있지만, 노동부에 따르면 실제 지난 해 육아휴직장려금을 타간 업체는 5인 이상 사업장 31만7266곳의 0.1%인 401곳이라 한다(동아일보, 2001,3,13일자). 무급에 따른 생계곤란과 승진문제, 사내 분위기 등이 복잡하게 얽혀있기 때문에 신청하지 않고 있는 유명무실의 제도인 것이다. 한국여성노동자협의회 99년 설문조사(동아일보, 2001,3,14일자)에서 '직장 내 육아휴직 규정이 있다'는 8.9%, '사용할 수 있다'는 2%에 그치고 있어, 육아휴직제도를 실제로 여성들이 사용할 수 있기 위한 장치들이 보완되어야 함이 시급하다. 또한 직장여성들의 직장내 육아의 병행을 위한 방안으로서 출퇴근시간의 탄력적인 운영이 있을 수 있다. 본 연구에서도 자녀를 둔 직장여성들의 희망 출퇴근시간으로 5시 이전의 퇴근과 9시 이후의 출근시간의 선호가 높았다. 따라서 직장여성의 자녀양육 지원정책은 직장탁아 뿐만 아니라 자녀양육수당지급, 유급육아휴직제, 출퇴근시간 조정을 통한 가족지원 정책의 일환으로 해결해 나가는 방법들을 고려할 수 있겠다. 실제 스웨덴의 보육제도(이욱, 1996)는 부모보험제도, 아동수당과 학습수당제도, 아동, 임부, 산모를 위한 의료보험제도, 부모 양쪽의 유급휴가제도, 아버지의 출산휴가, 자녀의 질병시 부모의 휴가제도, 8세 미만의 자녀가 있는 부모의 경우 2시간의 근무시간 단축 등의 가족지원정책 프로그램을 통해, 남녀 평등과 여성의 취업권과 함께 궁극적으로 아동의 건강한 발달과 복지를 달성하는 공적 노력에 초점이 맞추어져 있다. 이는 1990-1992년 7세 미만의 자녀를 둔 스웨덴의 여성가운데 약 78-80%가 유급 취업여성임을 가능하게 하는 배경이라 하겠다. 이와 같이 직장여성이 속해 있는 가족을 직접 지원하여, 여성의 노동권과 아동의 복지를 같이 수행하는 제도는, 현재 우리사회의 정서와도 상당히 부합되는 모형으로 제시될 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 본 연구대상인 기혼직장여성의 70%이상이 자녀의 탁아

비용으로 20만원 이상을 지불하며 30만원 이상의 비율을 보아도 44.5%로 나타났다. 기혼직장여성의 83.6%가 개인 월 소득이 150만원 미만임을 감안해 볼 때 취업여성들의 탁아비용에 대한 고려 또한 필요할 것이다. 최근 발표한 여성부의 국가보육종합대책(전북일보, 2002년 1월 21일자)에는 중산층 가정의 아동에 까지 보육비 일부가 지원되는 공보육 체제를 도입, 현재 14만명에게 주어지는 아동보육료 혜택을 2006년까지 40만명으로 확대하는 방안을 추진하고 있음은 고무적이라 하겠다.

다섯째, 직무만족도에 미치는 변인들을 보면, 주로 경제적 요인과 관련되는 것으로 볼 수 있다. 경제적 요인은 결국 직업의 안정성과 연관되는 것으로써 한 개인의 복지수준의 향상은 경제생활과 관련된 조건들이 항상 기본적인 문제가 된다고 할 수 있다. 이외에 남편의 가사노동참여도가 높을 때, 시댁이 탁아와 관련된 지지가 있을 때, 여성의 직무만족도가 높아지는 것은 취업여성에게 있어서 가족환경적 지지책은 중요한 자원이 되고 있음을 나타내는 것이라 하겠다.

여섯째, 자녀보육과 관련된 문제는 직무만족의 저해요인으로 지적되고 있는 것과는 달리 탁아만족도와 직무만족도와와의 관련에서 유의미한 관계를 발견할 수 없는 본 연구결과는, 연구자가 예상한 바와 다른 결과로서, 우리에게 하나의 시사점을 준다. 즉 현재 우리나라의 취업여성들, 특히 전라북도 직장여성들은 탁아문제를 사적으로 해결해야 하는 측면으로 이해하며, 자녀탁아에서 경험하는 어려움을 노동권의 한 부분으로 이해하지 않고 있다는 것과 연관지어 설명할 수 있다. 따라서 전라북도 여성들에게는 자녀탁아가 노동권의 연장선상에 있음을 인식시키는 작업이 우선시 되어야 할 것으로 보인다. 이는 전라북도 여성들이 직무만족도의 내용 중 '직장 안정성'의 점수가 낮게 나타났음에도 불구하고 '직장복지시설에 대한 만족도'가 가장 높게 나타난 결과에서도 그 연관성을 찾을 수 있는 바, 전라북도 여성들이 근로환경에 대하여 가지고 있는 의식개선이 필요하다고 볼 수 있다. 추후 이러한 측면에 대하여 좀 더 풍부하게 설명할 수 있는 연구가 필요하리라 본다.

본 연구가 가지는 한계점으로는 직장여성의 탁아문제를 다루는 데 있어서는 생산직, 사무직을 포함한 저소득, 저임금, 소기업 여성노동자의 영유아문제가 우선적으로 고려되어야 할 필요성이 있음에도 불구하고, 표집상의 문제로 이들의 문제가 어느 정도 배제되었고, 또한 전라북도 내에 거주하는 직장여성들만의 표집으로 지역적인 특성이 반영된 점이라 하겠다. 또한 기혼직장여성의 직무만족도를 측정하는 조사도구의 구성 및 이와 관련된 변인을 찾아내는 데에 있어서 좀더 정교화된 작업이 필요할 것으로 보여진다.

접수일 : 2002년 1월 14일

심사완료일 : 2002년 6월 16일

## 【참 고 문 헌】

- 강성희(1989), 취업주부의 직무만족도와 역할갈등 연구-사무직 여성과 전문직여성의 비교, 성신여자대학교석사학위논문.
- 공미혜(1995), 직장내의 성희롱 실태와 영향요인, 한국여성학 11집, 한국여성학회,
- 김경신·김정란(1999), 직장내 성희롱실태와 관련변인 연구, 한국가정과학회지, 2(2), 1-16.
- 김양희(1995), 직장여성의 성희롱 경험과 관련정책에 관한 의식, 여성연구 통권 49호, 한국여성개발원, 37-56.
- 김엘림(1993), 육아휴직제도에 관한 연구, 여성연구 11(4), 한국여성개발원, 5-38.
- 김주미(1995), 보육서비스가 취업모의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 석사학위논문.
- 김태홍(1996), 여성의 재취업구조와 고용정책과제, 한국여성개발원. 김혜연 외 3인(1999), 취업여성 노동력의 효율적 활용을 위한 기초연구, 대한가정학회지 37(12), 125-140.
- 도미향(1999), 보육서비스가 기혼여성의 취업 및 가족복지감에 미친 영향, 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 동아일보, 1999년 12월 6일자
- 동아일보, 2001년 3월 13일자
- 동아일보, 2001년 3월 14일자
- 박민자(1997), 근로여성의 복지정책분석: 남녀고용평등법을 중심으로, 가족학논집 제9집, 191-212.
- 박숙자(1990), 취업모를 위한 탁아제도 연구, 한국가족론, 여성한국사 회연구회편, 서울:까지
- 성영혜·손지미(2000), 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 연구, 한국가족복지학회지 4(1), 61-78.
- 여성특별위원회(2000), 여성백서 2000.
- 이성희·이승미(2001), 직장여성의 성희롱 경험 실태와 관련변인 분석, 대한가정학회지 39(2), 41-56.
- 이승미·이성희(2001), 전라북도 직장여성의 직장 내 가부장적 특성에 관한 탐색적 연구, 대한가정학회지 39(1), 191-204.
- 이 옥(1996), 스웨덴의 아동보육제도 연구, 대한가정학회지 34(4), 187-202.
- 장혜경(1997), 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발, 여성연구 통권 53호, 한국여성학회
- 전라북도(2000), 전북여성통계연보, 경제활동 편.
- 전세경(1994), 도시 취업모의 탁아유형 실태에 관한 연구, 대한가정학회지, 32(4), 136-147.
- 정민자, 위미혜(1990), 생산직 취업모의 탁아서비스의 요구 및 그들을 위한 탁아제도에 관한 연구, 대한가정학회지 28(1), 125-140.
- 전북일보, 2002년 1월 21일자.
- 조 은(1991), 탁아수요 연령층 여성의 취업특성과 탁아정책, 탁아제도와 미래의 양육을 걱정하는 모임(편), 우리 아이들의 육아현실과 미래, 한울.
- 조 은·조옥라(1992), 도시빈민의 삶과 공간, 서울대학교출판부.
- 조희금(1995), 생산직 기혼여성의 노동부담 및 건강상태와 대처방안과의 관계-대구시 생산직 기혼여성을 중심으로-, 경희대학교 박사학위논문.
- 주정일(1990), 한국탁아사업의 어제, 오늘, 내일, 전국탁아세미나, 한국행동과학연구소.
- 최경순, 정현희(1994), 영유아의 보육환경에 관한 실태조사, 대한

- 가정학회지 32(1), 75-91.
- 통계청(1995), 인구주택 총 조사.
- 한국여성개발원(1987), 아동보육에 관한 연구, 연구보고서 200-5.
- 한국여성개발원(1992), 제2차 여성취업실태조사.
- 한국여성개발원(1996), 고용주 지원 보육서비스의 다양화 방안,
- 연구보고서 200-7.
- 한국여성개발원(1998), 1998 여성통계연보.
- 한국여성개발원(1998), 보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구, 연구보고서 230-5.
- joins.com, 1999년 4월 5일자.