취업모의 일-자녀양육 양립 부담감과 영유아기 자녀를 위한 시간연장 보육서비스 요구*

Working Mothers' Work-Child Rearing Strain and Their Demand on Back-up Care Services

인하대학교 소비자아동학과
교 수 이 완 정**
Dept. of Consumer & Child Studies, Inha Univ.
Professor : Lee, Wan-Jeong

<Abstract>

The purpose of this study was to analyze the difference of working mothers' work-child rearing strain and their demand on special care services according to each mother's work conditions and childcare situation. 477 working mothers who have only one child each were gathered by the use of the purposive quota sampling method and analyzed with t-test, F-test, correlation, and multiple regression. The main results showed that working mothers had high work-child rearing strain and demand on special care services when their working conditions were inflexible and they were not satisfied with the care services for their child. The major variable which explained working mothers' demand on special care services was e their work-child rearing strain.

▲주요어(Key Words) : 일-자녀양육 양립 부담감(work-child rearing strain), 시간연장 보육서비스(back-up care)

Ⅰ. 서 론

여성의 취업이 증가하면서 영유아기 자녀를 위한 보육서비스의 이용이 늘어나고, 더불어 야간보육, 휴일보육, 24시간보육, 시간제보육 등 시간연장 보육서비스(보건복지가족부, 2009)에 대한 수요도 증가하였다. 보육실태조사에서 미취학 자녀를 둔 가구를 대상으로 특수보육의 필요성에 대해 물어본 결과, 야간보육 58.7%, 휴일보육 75.3%, 24시간보육 79.4%, 시간제보육 63.4%로 필요성에 대한 요구가 매우 높게 나타났다(서문희 · 신나리 · 유은영, 2007). 국가에서는 장시간 근무가 많은 우리나라 근로형태를 감안하여 특수보육 서비스 공급을 늘려왔으며 향후에도 지속적으로 확충할 계획이다(여성가족부, 2006).

그런데 시간연장 보육서비스를 제공하는 보육시설의 수가 지속적으로 증가되었음에도 불구하고 시간연장 보육서비스에 대한 실제 이용율은 의외로 상당히 낮은 편이다. 2006년 12월 현재 시간연장 보육시설의 이용율은 20.4%, 휴일보육시설의 이용율은 24.2%였다(서문희, 2007). 이는 취업모가 지각하는 시간연장 보육서비스에 대한 요구와 실제 이용이 별개의 현상임을 나타낸다. 취업모가 시간연장 보육서비스에 대한 높은 요구에도 불구하고 이를 실제 이용하고 있지 않은 이유로는 시간연장 보육서비스에의 접근성이 떨어지거나, 시간연장 보육서비스의 수준에 대해 만족하지 못하는 등 여러 가지원인이 있을 것으로 보인다. 보육서비스에 대한 공급과 실제 이용간의 불균형은 늘 발생하는데 이는 근본적으로 부모가 자녀를 위해 요구하는 보육서비스의 수준 및 접근성과 시장이 공급할 수 있는 보육서비스

* 본 연구는 인하대학교의 지원에 의해 수행되었음.
** 주 저 자 : 이완정 (E-mail : wanlee@inha.ac.kr)

의 실제 간에는 격차가 있기 때문이다(The Ministerial Advisory Committee on the Government of Canada's Child Care Spaces Initiative, 2007). 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높은데도 불구하고 실제 이용율은 낮은 현상에 대해 전문가들은 아마도 시간연장 보육서비스에 대한 부모의 요구가 실제 이용 의지를 나타내기 보다는 자녀양육에 대한 부모의 부담감이나 대안 마련에 대한 심리적 기대를 나타내는 것일 수 있다고 추측해왔다(서문희, 2007; 서문희 등, 2007). 그러므로 본 연구에서는 취업모의 시간연장 보육서비스에 대한 요구에 영향을 미치는 심리적 관련 변인이 있는지 밝혀보고자 하였다.

자녀를 키우는 취업여성은 일과 자녀양육을 양립하는데 따른 역할 긴장에 지속적으로 노출된다. Bond 등의 연구(1998)에서 취학 전 자녀를 키우는 여성 근로자의 29%는 지난 3개월간 자녀의 보육시설 이용에 차질이 빚어지는 문제를 경험하였고 이는 근로자의 결근이나 근무 집중 저하로 이어지는 것으로 나타났다. Carillo(2004)의 분석에 의하면 미국의 취업모는 자녀의 양육문제로 연평균 9일을 결근한다. 자녀가 보육시설에 다니다가 초등학교에 입학하는 시기에는 보육서비스 이용에 불안정한 상황이 발생하기 때문에 결근일수가 연평균 13일로 증가한다. 이런 이유로 고용주들은 근로자의 일-가정 양립을 지원하기 위해 탄력적 근무제 등의 제도를 만들거나 직장보육서비스 등에 투자를 하게 되는데 이는 근로자의 근무 집중도를 높이고 생산성을 향상시키기 위한 것일 뿐 아니라 근로 인력의 이직을 예방하기 위한 것이라 할 수 있다(Friedman, 2001).

우리나라의 중장기 인력수급 전망 자료(안주엽, 2004)에 따르면 2005년부터 2020년까지 남성 경제활동인구는 연평균 0.82%증가하는데 그치는 반면 여성 경제활동인구는 연평균 1.21% 증가할 것으로 예측되고 있다. 이는 경제활동인구 증가의 상당 부분이 여성 경제활동 인구의 증가에 의존하는 것임을 나타낸다. OECD 국가들의 일-가족 양립체계의 동향을 살펴보면 우리나라는 선진국과 비교해 볼 때 여성근로자의 근무시간이 가장 길고, 탄력근무제 등의 제도가 부족한 등 취업모가 일과 자녀양육을 유지할 수 있도록 지원하는 직장에서의 유연성이 비교적 낮은 편이다(장지연 등, 2005).

Emlen(1998)은 근로자가 일-자녀양육을 양립할 수 있으려면 직장, 가정, 보육서비스에서의 '유연성(flexibility)'이 높아야 한다고 주장하면서, 근로자는 일-자녀양육 양립을 위한 유연성의 총합을 유지하기 위해 어느 요소의 유연성이 낮다면 다른 요소의 유연성을 높이고자 노력한다고 하였다. 일-자녀양육 양립을 위한 직장에서의 유연성이 낮을 때 우리나라의 취업모는 가정에서의 유연성을 높이는 방법을 선택해왔다. 가정에서의 유연성은 자녀가 아프거나 보육시설이 문을 열지 않는 시간 등 필요할 경우 아이를 돌봐줄 배우자나 친인척 혹은 이웃·친구 등이 유용한 정도를 의미한다. 우리나라의 경우 가정 내 성별분업 현상이 두드러지기 때문에 취업여성은 일과 자녀양육을 양립시키기 위해 남편과 자녀양육을 분담하는 대신 시어머니, 친정어머니, 여자형제와 같은 친인척 내 여성의 지원을 받는 경우가 많다(이완정, 2008). 보육실태조사에 나타난 개인양육지원서비스에 관한 결과를 종합할 때, 소득수준이 낮은 가구는 동거조부모에게 보육비용을 지불하지 않고 영아기 자녀의 양육을 전담시키는 편이며, 유아기 자녀의 양육은 보육시설과 병행하여 분담시키는 것으로 보인다(서문희 등, 2005). 실제 보육 수요조사(여성부, 2004)에서 취업모의 자녀양육을 담당하는 주체는 친인척이 절반 이상이었으며, 친인척과 보육시설을 병행하는 경우가 15.8%, 보육시설만 이용하는 경우는 10.5%인 것으로 나타났다.

그러므로 직장이나 가정에서의 유연성이 모두 낮을 경우, 취업모는 일-자녀양육 양립에 대한 부담감이 높아져 보육서비스에서의 유연성을 찾고자 하는 것으로 보인다. 보육서비스에서의 유연성은 부모가 필요로 하는 시간이면 언제든 아이를 돌봐줄 수 있는 정도를 의미한다. 이는 대개 야간보육, 휴일보육, 24시간 보육, 시간제 보육 등의 시간연장 보육서비스가 갖추어진 정도로 측정된다. 그러므로 취업모가 지각하는 일-자녀양육 양립 부담감이 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는지 분석해 볼 필요가 있다. 여성의 근무환경과 역할긴장과의 관계를 다룬 연구(조경욱, 2004)를 보면 근무시간이 자녀양육과 관련된 취업모의 역할긴장을 설명하는 가장 중요한 요인인 것으로 나타났다. 또한 고정제 근무형태는 시간 조절이 가능한 비고정제 근무형태에 비해 취업모의 역할긴장을 높일 것으로 보인다. 임금근로자와 달리 자영업이나 무급가족종사자로 취업하고 있는 여성들은 자녀가 영아일 때는 70%정도가 직접 자녀를 돌보고, 자녀가 유아일 때는 보육시설에 보내지만 여전히 55%정도는 자녀를 직접 돌보고 있는 것으로 나타났다(구명숙·홍상욱, 2005). 이와 같이 취업모의 근로조건이나 자녀의 보육형태, 친인척의 지원 등에 따라 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감 및 시간연장 보육서비스에 대한 요구는 차이가 있을 것으로 보인다.

본 연구의 목적은 취업모의 근로조건과 자녀의 보육관련 변인에 따라 취업모의 일-가정 양립 부담감과 시간연장 보육서비스 수요에 차이가 있는지 살펴보고, 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 제 변인의 영향력을 분석해보는 것이다. 취업모가 선택하는 보육형태는 자녀의 연령에 따라 차이가 있기 때문에, 본 연구에서는 영아기 자녀를 위한 보육조건과 유아기 자녀를 위한 보육조건을 별도로 분석해 보고자 한다. 연구를 수행하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 취업모의 근로조건과 자녀의 보육관련 변인에 따라 일-자녀양육 양립 부담감은 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 2> 취업모의 근로조건과 자녀의 보육관련 변인에 따라 시간연장 보육서비스 요구는 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 3> 시간연장 보육서비스 요구에 대한 취업모의 근로조건, 자녀의 보육관련 변인 및 일-자녀 양육 양립 부담감의 설명력은 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 영유아기 외동이 자녀를 둔 취업모로 하였다. 연구의 분석 자료는 고선주, 이완정, 정하나, 김영명과 김균희의 연구(2007)에서 사용된 1,221명의 데이터 중 조건에 맞게 추출한 2차 자료를 사용하였다. 고선주 등(2007)에서 표집 된 원 자료는 서울시 25개 자치구에서 어머니의 취업상태와 자녀의 연령을 고려한 유의할당 표집으로 조사한 것이다. 원 자료에서 어머니의 취업상태를 고려한 할당조건은 인력실태조사(통계청, 2006)를 토대로 임금근로자와 비 임금근로자의 비율을 4:1로 하였으며, 임금근로자 내에서는 시간제 근무자를 실제 비중(11.6%)보다 과대 표집 될 수 있도록 추가로 선정하였다. 자녀의 연령별 할당은 인구주택총조사(통계청, 2005)를 토대로 만6세 이하 아동 분포를 고려하여 연령별로 표집 하되 조사 후 연령 단위별 최소 유효표본수를 고려하여 세부 할당을 조정한 것이다. 원 자료에서는 해당가정의 가구구성, 부부의 취업형태 및 근로조건을 상세하게 조사하였다. 또한 해당가정의 자녀 한 명을 '초점유아(focal child)'로 선정하여 해당 영유아의 보육현황을 조사하였으며, 이외 취업모가 모든 자녀에 대해 지각하는 보육관련 요구 등을 심도있게 조사하고 있다.

본 연구에서는 원 자료의 취업모 965명 중 외동이를 두고 있는 477가정을 추출하여 최종 분석대상으로 삼았다. 외동이를 둔 가정은 초점유아의 보육관련 변인과 취업모가 모든 자녀에 대해 고려하는 보육요구가 모두 외동이 자녀 한 명에 대한 것으로 수렴되기 때문에 본 연구에서 분석하고자 하는 각각의 조사 내용을 명료하게 연동시킬 수 있기 때문이다. 본 연구의 최종 분석대상이 된 영유아의 현황과 부모의 인구통계학적 배경은 <표 1>과 <표 2>에 각각 제시되어 있다.

2. 연구도구

본 연구에서 분석에 사용한 조사 내용은 취업모의 근로조건, 자녀의 보육관련 변인, 일-자녀양육 양립 부담감, 시간연장 보육서비스 수요로 이루어져 있다.

<표 1> 연구대상 영유아

명(%)

	남 아	여 아	전 체
영아(만0~2세)	127(54.0)	109(46.0)	235(49.3)
유아(만4~6세)	139(57.4)	113(42.6)	242(50.7)
전 체	266(55.7)	222(44.3)	477(100.0)

<표 2> 부모의 인구통계학적 배경

명(%)

		아버지	어머니
연 령	20~29세	16(3.4)	110(23.1)
	30~39세	397(84.1)	341(71.5)
	40세 이상	59(12.5)	26(5.5)
학 력	고졸 이하	134(28.4)	186(39.0)
	대졸 이상	338(71.6)	291(61.0)
직 업	농림 · 수산 · 축산	2(.4)	2(.4)
	자영업	97(20.7)	87(18.2)
	판매 · 서비스직	25(5.3)	76(15.9)
	기능 · 숙련공	29(6.2)	18(3.8)
	사무 · 기술직	269(57.5)	267(56.0)
	경영 · 관리 · 전문직	36(7.7)	25(5.2)
	기 타	10(2.1)	2(.4)
월 소득	~99만원	8(1.7)	103(21.6)
	100~199만원	111(23.3)	216(45.3)
	200~299만원	199(41.7)	118(24.7)
	300만원 이상	159(33.3)	40(8.4)

1) 취업모의 근로조건

취업모의 근로조건은 2004 보육실태조사(서문희 등, 2005) 및 우리나라 여성 근로자에 대한 선행연구(방하남 등, 2006; 전병유 등, 2006)를 참고하여 고용형태, 근무시간, 근무형태를 조사하였다. 고용형태는 '상용직', '임시직 · 일용직', '비 임금 근로자'로 구분하였다. 근무시간은 '전일제' 근무인지 '시간제' 근무인지를 나타내며, 근무형태는 근로시간이 정해져 있는 '고정제' 근무인지 아니면 '비고정제' 근무여서 근무시간이 유동적인지를 나타낸다. 이외 가정의 월소득을 조사하였는데, 월소득은 해당 가정의 월평균 가구 총소득으로 가족 모두의 수입과 저축, 임대소득, 이자 등으로 모두 포함한 금액을 의미한다.

2) 자녀의 보육관련 변인

자녀의 보육관련 변인으로는 자녀의 기질, 보육형태, 총 보육비용과 보육 만족도를 조사하였다. 먼저 자녀의 기질은 MN 2004 Household Child Care Survey (2004)에 제시된 '보육 시 고려해야 할 자녀의 특성'을 알아보는 문항들과 이기영(2007), 하수경(2006)의 연구에서 사용된 영유아 기질 측정도구를 토대로 구성하였다. 문항은 '내 아이는 쉽게 짜증을 내고 칭얼거리는 편이다' 등의 5문항으로 이루어져 있으며, 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 자녀의 기질이 까다로운 것을 의미한다. 신뢰도(Cronbach α)는 .802로 나타났다.

보육형태는 '기관(보육시설 · 유치원)', '개인(친인척 · 도우미)', '부부'로 나누었으며, 이외 우리나라 맞벌이 부부들이 기관을 이용하거나 부부가 주 보육자일 때 친인척의 도움을 병행하여 받는 경우가 많은 것을 감안하여 '부부+친인척지원', '기관+친인척지원'의 형태를 더하여 조사하였다. 그러므로 본 연구에서 조사된 보육형태는 크게 다섯 가지로 구분되었다.

총 보육비용은 한 달 동안 자녀를 돌보기 위해 기관이나 개인에게 지급하는 평균 비용을 응답하도록 하였다. 즉 자녀를 위해 이용하는 모든 보육자 및 보육시설에 지급하는 인건비나 보육시설 월 납입료를 합한 금액으로 교육비와 식비는 제외한 금액을 답하도록 하였다.

보육 만족도는 주 보육자에 대한 만족도로 서문희 등(2005), 2004 Census of Child Care Services(2005), National Study of Child Care for Low-income Families (2006)의 조사내용을 토대로 9문항으로 구성하였다. 문항은 '아이에게 따뜻하고 온정적으로 대해준다' 등으로 이루어져 있으며 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 보육만족도가 높은 것을 의미한다. 신뢰도(Cronbach α)는 .832로 나타났다.

3) 일-자녀양육 양립 부담감

일-자녀양육 양립 부담감은 일-가정 양립 긴장에 관한 선행연구(Bond, Galinsky & Swanberg, 1998; Galinsky & Bond, 1998; Mercer, Inc., 2001)를 토대로 구성하였다. 내용은 '나는 직장에서 아이 걱정을 하느라 근무에 지장을 받은 적이 있다' '지난 3개월 동안 아이가 아프거나 아이에게 문제가 생겨 직장에 정시 출퇴근하지 못한 경험이 있다' 등의 5문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일-자녀양육 양립에 대한 부담감이 높은 것을 의미한다. 신뢰도(Cronbach α)는 .656으로 나타났다.

4) 시간연장 보육서비스에 대한 요구

시간연장 보육서비스 요구는 서문희 등(2005), Pruchino 등(2000), Ross와 Raulsell(1998)의 연구를 토대로 야간보육, 24시간 보육, 주말 · 공휴일 보육, 시간제 보육에 대한 필요성을 묻는 4문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높은 것을 의미한다. 신뢰도(Cronbach α)는 .820으로 나타났다.

3. 연구절차

본 연구에서 사용한 data의 원 자료는 전문사회조사기관에 의해 수행되었다. 조사내용과 방법을 훈련받은 면접원이 구조화된 질문지를 가지고 해당 가정을 방문하여 1:1 개별면접조사(face-to-face personal interview)를 하였다. 조사원은 가정의 인구통계학적 배경, 취업모의 근로조건, 영유아기 자녀의 보육관련 변인 및 취업모의 보육수요 등을 질문한 후 이에 대한 응답자의 답변 내용을 기록하였다.

4. 자료의 분석

자료는 SPSS 17.0을 이용하여 분석하였다. 자료의 경향을 살펴보기 위해 빈도분석, 기술통계, 교차분석을 하였으며, 영아와 유아 간 집단 차이를 알아보기 위해 X^2검증, t검증 및 F검증을 수행하였다. 일원변량분석에 대한 추후검증은 LSD로 알아보았다. 두 연속변인 간 관계는 pearson correlation으로 살펴보았다. 마지막으로 시간연장 보육서비스 요구에 대한 독립변인들의 설명력을 알아보기 위해 입력방식에 의한 위계적 회귀분석을 수행하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 영아 및 유아기 자녀를 위한 보육 현황

연구문제를 분석하기 전에 자료의 일반적 경향을 살펴보기 위해 취업모가 이용하는 보육형태와 보육비용, 보육 만족도가 영아와 유아기 자녀에 따라 차이가 있는지 살펴보았다. <표 3>을

보면 취업모가 이용하는 보육형태는 자녀의 연령에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(X^2=97.52, p<.000). 취업모가 영아기 자녀를 위해 주로 이용하는 보육형태는 '친인척 · 도우미', '부부', '부부가 돌보면서 친인척이 지원'하는 순으로 나타났다. 즉 취업모는 영아를 돌보기 위해 친인척 등 개인 보육자를 두거나 자신이 근무일정을 조절하면서 직접 자녀를 돌보는 것으로 보인다. 이와 비교하여 유아기 자녀를 위해 이용하는 보육형태는 '기관', '부부'의 순으로 나타났다. 취업모는 유아기 자녀의 경우 전일제로 보육시설에 보내거나, 반나절은 기관에 보내면서 오후에는 스스로 자녀를 돌보는 것으로 보인다.

자녀가 어릴수록 친인척 등 개인보육자를 많이 이용하기 때문에 영아기 자녀에게 사용하는 총 보육비용(월평균 45만3천원)이 유아기 자녀에게 사용하는 총 보육비용(월평균 38만7천원)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(t=2.43, p<.05). 보육만족도 역시 영아기 자녀에 대한 보육만족도(평균=3.25)가 유아기 자녀에 대한 보육만족도(평균 3.15)보다 유의하게 높았다(t=2.10, p<.05).

2. 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감

취업모의 근로조건과 자녀에 대한 보육관련 변인에 따라 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감에 차이가 있는지 살펴본 결과가 <표 4>에 제시되어 있다. 먼저 취업모의 근로조건을 살펴보면, 영아를 둔 취업모나 유아를 둔 취업모 모두 고용형태

<표 3> 영아 및 유아기 자녀를 위한 보육형태, 총 보육비용 및 보육만족도

		영아(n=234)	유아(n=242)	X^2 / t 값
보육형태	기 관	19(61.0)	105(63.0)	X^2 = 97.52***
	친인척 · 도우미	91(63.4)	38(65.6)	
	부 부	77(70.0)	67(73.2)	
	부부+친인척지원	41(28.0)	16(29.0)	
	기관+친인척지원	6(10.8)	16(11.2)	
총 보육비용		45.32(27.7)	38.79(24.4)	t = 2.43*
보육 만족도		3.25(.48)	3.15(.38)	t = 2.10*

주) 보육형태의 cell=빈도(기대빈도) · 총 보육비용 · 보육 만족도의 cell=평균(표준편차).
*p<.05, ***p<.001

<표 4> 근로조건과 보육조건에 따른 일-자녀양육 양립 부담감

독립변인			영아			유아		
			n	m(sd)	t/F/r	n	m(sd)	t/F/r
근로조건	고용형태	상용직	159	2.26(.51)a	F = 4.38*	150	2.33(.47)a	F = 7.65**
		임시직 · 일용직	35	2.26(.42)a		44	2.40(.50)a	
		비 임금근로	40	2.00(.60)b		48	2.05(.49)b	
	근무시간	전일제	197	2.23(.53)	t = .98	190	2.29(.48)	t = -.40
		시간제	37	2.14(.51)		52	2.26(.54)	
	근무형태	고정제	196	2.26(.52)	t = 2.46*	196	2.31(.47)	t = 1.88
		비고정제	38	2.03(.53)		46	2.16(.58)	
	월 소득		234	r = .06		241	r = -.02	
보육조건	자녀의 기질		234	r = .20**		242	r = .321**	
	보육형태	기 관	19	2.53(.35)a	F = 3.00*	105	2.35(.48)	F = 1.21
		친인척 · 도우미	91	2.23(.55)b		38	2.19(.43)	
		부 부	77	2.10(.54)b		67	2.28(.52)	
		부부+친인척지원	41	2.26(.44)ab		16	2.25(.54)	
		기관+친인척지원	6	2.41(.64)ab		16	2.13(.53)	
	총 보육비용		170	r = -0.03		222	r = -.05	
	보육 만족도		172	r = -.18*		224	r = -.15*	

a, b 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음.
*p<.05, **p<.01

<표 5> 근로조건과 보육조건에 따른 시간연장 보육서비스 요구

독립변인			영아			유아		
			n	m(sd)	t/F/r	n	m(sd)	t/F/r
근로조건	고용형태	상용직	159	2.28(.75)a	F = 3.33*	150	2.42(.76)	F = .36
		임시직 · 일용직	35	2.62(.74)b		44	2.52(.92)	
		비 임금근로	40	2.33(.53)ab		48	2.40(.72)	
	근무시간	전일제	197	2.28(.70)	t = 2.89**	190	2.39(.78)	t = 1.64
		시간제	37	2.65(.76)		52	2.59(.79)	
	근무형태	고정제	196	2.34(.75)	t = .02	196	2.41(.76)	t = -.86
		비고정제	38	2.34(.53)		46	2.52(.88)	
	월 소득		231	r = -.08		241	r = -.10	
보육조건	자녀의 기질		234	.11		242	.13*	
	보육형태	기 관	19	2.46(.74)	F = .37	105	2.52(.71)	F = .80
		친인척 · 도우미	91	2.30(.75)		38	2.28(.90)	
		부 부	77	2.39(.60)		67	2.39(.81)	
		부부+친인척지원	41	2.28(.84)		16	2.51(.78)	
		기관+친인척지원	6	2.29(.88)		16	2.31(.85)	
	총 보육비용		170	r = .23**		222	r = .01	
	보육 만족도		172	r = -.07		224	r = -.08	

a, b 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음.
*p<.05, **p<.01

에 따라 일-자녀양육 양립 부담감에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(영아 F=4.38, p<.05; 유아 F=7.65, p<.01). 즉 상용직이거나 임시 · 일용직으로 근무하는 취업모는 비임금근로자로 일하는 취업모에 비해 일-자녀양육 양립 부담감이 높았다. 영아를 둔 취업모의 경우 근무시간의 조정이 자유롭지 않은 고정제 근무 집단이 시간 및 일정 조절이 상대적으로 자유로운 비고정제 근무 집단에 비해 일-자녀양육 양립 부담감이 유의하게 높은 것으로 나타났다(t=2.46, p<.05).

다음으로 자녀의 보육조건을 살펴보면 영아를 둔 취업모이거나 유아를 둔 취업모 모두 자녀의 기질이 까다로울수록 일-가정양립 부담감이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다(영아 r=.20, p<.01; 유아 r=.32, p<.01). 영아를 둔 취업모의 경우 자녀를 위해 이용하는 보육형태에 따라 일-자녀양육 양립 부담감에 유의한 차이가 있었다(F=3.00, p<.05). 즉 영아를 친인척 · 도우미에게 맡기거나 부부가 직접 돌보는 경우보다 영아를 보육시설에 맡기고 있을 때 일-자녀양육 양립 부담감이 유의하게 높았다. 이에 비해 유아를 둔 취업모는 자녀의 보육형태에 따라 일-자녀양육 양립 부담감에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 영아의 부모나 유아의 부모 모두 자녀의 보육상황에 대해 만족하지 못할수록 일-자녀양육 양립 부담감이 커지는 것으로 나타났다(영아 r=-.18, p<.05; 유아 r=-.15, p<.05).

3. 취업모의 시간연장 보육서비스에 대한 요구

취업모의 근로조건과 자녀에 대한 보육관련 변인에 따라 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 차이가 있는지 살펴본 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 먼저 영아기 자녀를 둔 취업모의 근로조건을 보면 취업모의 고용형태(F=3.33, p<.05)와 근무시간(t=2.89, p<.01)에 따라 시간연장 보육서비스 요구에 유의한 차이가 있었다. 즉 임시직 · 일용직에 근무하는 취업모가 상용직에 근무하는 취업모 보다 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높았다. 아울러 시간제로 일하는 취업모가 전일제로 근무하는 취업모에 비해 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높았다. 유아기 자녀를 둔 취업모의 경우 취업모의 근로조건에 따라 시간연장 보육서비스 요구에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 다음으로 자녀의 보육관련 변인을 보면 영아기 자녀를 둔 취업모의 경우 자녀에 대한 총 보육비용이 높을수록 시간연장 보육서비스 요구가 높아지는 것으로 나타났다(r=.23, p<.01). 이에 비해 유아기 자녀를 둔 취업모의 경우 자녀의 기질이 까다롭다고 지각할수록 시간연장 보육서비스 요구가 높아지는 것으로 나타났다(r=.13, p<.05).

4. 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 변인

취업모의 근로조건, 자녀의 보육관련 변인 및 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감이 이들의 시간연장 보육서비스 요구에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 위계적인 회귀분석을 실시하였다. 먼저 <표 6>에서 영아기 자녀를 둔 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 변인을 살펴보면 취업모의 고용형태, 근무시간, 근무형태 등은 시간연장 보육서비스 요구에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나지 않았다. 다음

<표 6> 영아기 자녀를 위한 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 변인

		영아					
		1단계		2단계		3단계	
		b	β	b	β	b	β
근로조건	상용·일용직 여부a	-.044	-.021	-.046	-.022	-.106	-.050
	시간제 여부b	.344	.098	.455	.134	.482	.142
	비고정 근무제 여부c	.109	.037	-.117	-.040	-.065	-.022
보육조건	자녀의 기질			.016	.011	-.075	-.050
	기관이용 여부d			.046	.025	.007	.004
	친인척지원 여부e			-.235	-.134	-.145	-.082
	총 보육비용			.008	.308**	.009	.338***
	보육 만족도			.072	.047	.119	.078
일-자녀양육 양립 부담감						.475	.339***
상수		2.340		1.866		.739	
Adj R^2 (R^2)		-.013(.013)		.048*(.114)		.150***(.216)	
Adj R^2증가량(partial F)				.101*(2.452)		.102***(13.763)	
D-W 계수						1.52	

가변인화) a: 상용직·일용직·임시직=1, 비 임금근로=0/ b:시간제=1, 전일제=0 /c:비고정 근무제=1, 고정근무제=0. / d:기관=1, 친인척·도우미=0/ e: 친인척 지원 있음=1, 친인척지원 없음=0.
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 7> 유아기 자녀를 위한 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 변인

		유아					
		1단계		2단계		3단계	
		b	β	b	β	b	β
근로조건	상용·일용직 여부a	-.122	-.059	-.086	-.042	-.214	-.103
	시간제 여부b	.202	.093	.208	.095	.220	.101
	비고정 근무제 여부c	.088	.041	.034	.016	.054	.025
보육조건	자녀의 기질			.158	.099	.279	.175*
	기관이용 여부d			-.073	.040	.057	.031
	친인척지원 여부e			-.096	-.056	-.034	-.020
	총 보육비용			.001	.020	.001	.038
	보육 만족도			-.219	-.104	-.145	-.069
일-자녀양육 양립 부담감						.515	.317***
상수		2.50		3.40		2.27	
Adj R^2 (R^2)		.000(.019)		-.006(.045)		.079***(.131)	
Adj R2증가량(partial F)				.026(.807)		.086***(14.690)	
D-W 계수						1.73	

가변인화) a: 상용직·일용직·임시직=1, 비 임금근로=0/ b:시간제=1, 전일제=0 /c:비고정 근무제=1, 고정근무제=0 /d:기관=1, 친인척·도우미=0/ e: 친인척 지원 있음=1, 친인척지원 없음=0.
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

단계에서 자녀의 보육조건 중 자녀에게 사용하는 총 보육비용이 높을수록(β=.308) 취업모의 시간연장 보육서비스 요구가 높아지는 것으로 나타났다. 마지막 단계에서 취업모의 일-자녀 양육 양립 부담감이 높을수록(β=.339) 이들의 시간연장 보육서비스 요구는 높아지는 것으로 나타났으며, 자녀에 대한 총 보육비용의 영향력도 여전히 유의하게 남아있었다(β=.338). 이들 변인의 총 설명 분량은 15%였다.

다음으로 <표 7>에서 유아기 자녀를 둔 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 변인을 살펴보면 첫 번째와 두 번째의 회귀단계에서 취업모의 근로조건이나 자녀의 보육

관련 변인은 취업모의 시간연장 보육서비스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나지 않았다. 하지만 마지막 단계에서 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감이 높을수록(β=.317), 자녀의 기질이 까다롭다고 느낄수록(β=.175) 취업모의 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높아지는 것으로 나타났다. 취업모의 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 제 변인의 총 설명분량은 7.9%였다.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구에서는 취업모의 시간연장 보육서비스 요구와 관련이 있는 변인을 밝혀보고자 취업모의 근로조건, 자녀의 보육관련 변인, 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감 등을 중심으로 이들 변인 간 관계와 시간연장 보육서비스 요구에 미치는 영향력을 분석해보았다. 연구를 수행하기 위해 서울 지역에서 유의할당 표집에 의해 조사된 고선주 등(2007)의 보육조사 자료에서 영유아기 외동이 자녀를 둔 취업모 477명을 추출하여 t검증, F검증, 상관관계 분석, 위계적 회귀분석의 방법으로 분석해 보았다. 자료의 주요 결과와 논의는 다음과 같다.

먼저 취업모가 이용하는 보육형태는 자녀의 연령에 따라 다른 것으로 나타났다. 즉 취업모들은 영아기 자녀의 경우 친인척이나 부부의 양육을 받게 하는데 비해 유아기 자녀는 주로 보육시설에 보내고 있었다. 이로 인해 영아기 자녀에 대한 보육비용과 보육만족도가 유아기 자녀보다 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 영아기 자녀와 유아기 자녀에 대한 보육형태를 달리 사용한다는 서문희 등(2005), 이완정(2008)의 연구결과와 같은 것이다. 취업모는 자녀를 위한 보육형태를 결정할 때 자녀의 연령을 주요 고려요인으로 삼으며, 자녀의 연령이 어릴수록 친인척 등 개인 보육자를 구하는 것으로 보인다.

다음으로 취업모의 근로조건에 따라 이들의 일-자녀양육 양립 부담감은 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 영아와 유아를 둔 취업모 모두 비임금근로자 집단보다 임금근로자 집단이 일-자녀양육 양립 부담감이 더 높은 것으로 나타났다. 비임금근로자는 주로 가족 자영업에 종사하는 경우가 많아 시간 조정이 상대적으로 자유롭기 때문에 자녀양육에서 요구되는 일정을 맞추어 낼 수 있다. 이러한 결과는 자영업에 종사하는 여성의 자녀양육 현황에 대한 성지미(2002), 구명숙과 홍상욱(2005)의 연구결과를 지지하는 것이다. 또한 영아기 자녀를 둔 취업모의 경우 고정제 근무자가 비고정제 근무자보다 일-자녀양육 양립 부담감이 높은 것으로 나타났다. 영아의 양육은 유아에 비해 장시간의 집중과 노동 강도를 요하는 일이다. 고정제 근무자는 업무 시간이 정해져있기 때문에 비고정제 근무자에 비해 시간적 여유가 부족하고 이런 이유로 고정제 근무자는 영아 양육에 대한 부담감을 더 느끼기 쉽다. 이는 김지경과 조유현(2003)의 연구결과를 일부 지지해주는 것이다.

자녀의 보육관련 변인에 따라서도 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감은 차이가 있었다. 즉 영아기 자녀를 위해 보육시설을 이용하는 취업모가 자녀를 친인척에게 맡기거나 직접 돌보는 사람보다 일-자녀양육 양립 부담감이 더 높았다. 이는 영아기 자녀의 경우 기관보다는 개인양육자에게 맡기는 것이 적절하다고 인식하고 있기 때문에(서문희 등, 2005), 영아를 기관에 맡기는 취업모의 경우 자녀양육과 일을 양립하는데 대한 역할 부담을 더 많이 느낄 수 있다는 것을 보여주는 결과라 보인다. 또한 자녀의 보육 상황에 대한 만족도가 낮을수록, 그리고 자녀의 기질이 까다로울수록 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감은 높은 것으로 나타났다. 자녀의 보육에 대한 만족도나 자녀의 기질에 대한 지각은 취업모의 심리적 요인과 밀접한 관계가 있는 것으로, 취업모는 자녀의 보육 상황이 원활하지 못하거나 자녀의 기질이 까다로워 보육자로부터 부정적 반응을 이끌어 낼 것이라고 염려하게 되면 자녀양육을 자신의 일과 양립하는데 더 큰 부담을 느끼는 것으로 보인다. 이러한 결과는 보육만족도가 보육 전반에 대한 부모의 평가에 밀접한 영향을 미치는 변인이라는 Larson 등(2006)의 연구와 영유아의 기질이 부모자녀관계에 영향을 미친다는 이기영(2007) 및 하수경(2006)의 연구를 지지하는 것이다.

한편, 취업모의 근로조건에 따라 이들이 자녀양육을 위해 시간연장 보육서비스를 구하려는 요구가 다른 것으로 나타났다. 우선, 영아기 자녀를 둔 취업모는 상용직에 근무하는 집단보다 임시직 · 일용직에 근무하는 집단이 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높았으며, 시간제 근무자가 전일제 근무자보다 시간연장 보육서비스 요구가 높은 것으로 나타났다. 임시직, 일용직 근무자나 시간제 근무자는 사업주가 요구하는 시간대에 맞추어 일해야 하는 경우가 많다. 보육시설의 일반적 운영시간이 아닌 야간이나 주말 등에 일해야 하는 근로자는 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높다는 본 연구의 결과는 중소기업 근로여성의 보육요구에 대한 이완정(2008)의 연구결과를 일부 지지한다. 그리고 총 보육비용이 높을수록 시간연장 보육서비스에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 총 보육비용은 친인척, 도우미 등 개인 보육자를 독점으로 혹은 보육시설 이용과 병행하여 이용할 때 높아지는 경향이 있다. 그러므로 총 보육비용을 많이 지불하는 취업모는 시간연장 보육서비스를 이용함으로써 개인 양육지원자의 사용을 줄이고자 하는 욕구를 가질 것이라 사료된다. 이는 기혼여성의 노동급여와 자녀 보육비용 간 관계를 조사한 김현숙(2005)의 연구와 같은 결과를 보이는 것이다.

마지막으로 취업모의 일-자녀양육 양립 부담감은 영아기 자녀와 유아기 자녀를 위한 시간연장 보육서비스 요구에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그동안 시간연장 보육서비스에 대한 요구와 실제 이용은 불일치하는 경향이 있어왔다. 즉 부모의 시간연장 보육서비스에 대한 수요는 일반적으로 높은데 비해

실제 이용은 공급에 훨씬 못 미치는 것이다(서문희 등, 2005; 서문희, 2007). 본 연구의 결과는 취업모가 일-자녀양육 양립을 위해 직장, 가정, 보육서비스에서의 유연성을 필요로 한다는 Emlen(1998)의 가설을 일부 지지한다. 즉 우리나라 취업모는 직장이나 가정에서의 유연성이 떨어져 일과 자녀양육을 양립하는데 대한 부담감이 높아질수록 보육서비스에서의 유연성을 희망함으로써 일-자녀양육 양립을 위한 총체적인 유연성을 높이고자하는 욕구를 갖게 되는 것으로 보인다.

본 연구는 서울시 거주 취업여성만을 표집대상으로 하여 이루어진 것으로 연구결과를 지방이나 농촌 등 전국으로 일반화시키기에는 한계가 있다. 또한 취업모의 시간연장 보육서비스에 대한 요구와 관련이 있을 기타 변인을 다양하게 포괄하지 못했으며, 시간연장 보육서비스의 실제 이용여부에 영향을 미치는 변인을 포함시켜 비교 분석하지 않았다는 한계도 갖는다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 취업여성의 일-자녀양육 양립 부담감이 이들의 시간연장 보육서비스에 대한 일반적 요구에 영향을 미치는 심리적 요인임을 밝혀내었다는 의의를 가진다.

【참 고 문 헌】

고선주 · 이완정 · 정하나 · 김영명 · 김균희(2007). **수요에 기반한 서울시 맞춤보육 공급방안 연구.** 서울특별시 여성가족재단.

구명숙 · 홍상욱(2005) 기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원 서비스 개선 방안에 관한 연구. **한국생활과학회지,** 14(4), 531-546.

김지경 · 조유현(2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. **노동경제논집,** 26(3), 181-206.

김현숙(2005). 기혼여성 노동공급과 자녀보육 및 교육비용. **경제학 공동학술대회,** 1-33.

방하남 · 김상호 · 김원식 · 김진수 · 류길상 · 박혁(2006). **제2차 근로자복지증진 기본계획 수립을 위한 기초연구조사.** 한국노동연구원.

보건복지가족부(2009). 보육사업안내. http://www.mw.go.kr 2009.7.21.출력.

서문희(2007). **취약보육대안마련을 위한 저소득가정 영유아보육실태 조사연구.** 육아정책개발센터.

서문희 · 신나리 · 유은영(2007). **국공립보육시설 확충 및 기능강화 방안.** 육아정책개발센터, 여성가족부.

서문희 · 조애저 · 김유경 · 최은영 · 박지혜(2005). **2004년도 전국 보육 · 교육 실태조사 1: 보육 · 교육 이용 및 욕구실태조사 보고.** 한국보건사회연구원.

성지미(2002). 여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성. **노동경제논집,** 25(3), 161-182.

안주엽(2004). **중장기 인력수급 전망 : 2005-2020.** 한국노동연구원.

여성가족부(2006). **새싹플랜: 제1차 중장기 보육계획수립.** 여성가족부.

여성부(2004). **특수(시간연장형)보육 수요조사 및 정책대안연구.** 여성부.

이기영(2007). **교사의 보육신념, 보육효능감, 직무스트레스 및 영아 기질과 교사-영아 상호작용과의 관계.** 경희대학교 대학원 박사학위논문.

이완정(2008). **중소기업 근로자의 보육시설 이용 확대방안.** 국회 입법조사처.

장지연 · 이정우 · 최은영 · 김지경(2005). **일 · 가족양립체계의 선진국 동향과 정책과제.** 한국노동연구원.

전병유 · 이기재 · 김복순 · 김수진 · 김기민(2006). **사업체근로실태조사 분석.** 노동부.

조경욱(2004). 취업모의 근무환경, 보육서비스, 남편의 지지도가 양육 역할 긴장에 미치는 영향. **한국가족복지학,** 9(2), 161-178.

통계청(2005). 인구주택총조사(경제활동 10% 표본).

통계청(2006). 경제활동인구조사.

통계청(2006). 사회통계조사.

하수경(2006). **아동의 기질 및 부모 간 양육태도 일치도가 아동의 행동발달에 미치는 영향.** 경남대학교대학원 박사학위논문.

2004 Census of Child Care Services 2005. Dept. of Family and Community Services. Australian Government.

Bond, J. Galinsky, E., and Swanberg, J.(1998). *The 1997 national study of the changing workforce.* N.Y.: The Families and Work Institute.

Carillo, C.(2004). *A totally new way to think about back up care.* Work & Family Connection.

Emlen, A.(1998). From a parants' point of view: Flexibility, income, and quality of child care. Background paper prepared for the session, *'New perspective on child care quality', at the meeting 'Child care in the new policy context'*. Meeting sponsored by the Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation & U. S. Dept. of Health and Human Services.

Friedman, D. E.(2001). Employer supports for parents with young children. *Future of Children,* 11(1), 63-77.

Friedman, D. E.(2000). Bottom line value from back up child care. *Solutions,* 11-12.

Galinsky, E. and Bond, J. T.(1998). *The 1998 Business work · life study*: A sourcebook. N.Y.: Families and Work Institutions.

Larson, K. Artz, G. Heglan, S. Kuku, Y. and Otton, D.(2006). *Child care, parents' and the work: The economic role of child care in Iowa.* Center for Family Policy. University Extension of Iowa State University.

Mercer, Inc.(2001). *2000 Survey of work · life initiatives.* N.Y.: Bright Horizons Family Solutions.

MN 2004 Household Child Care Survey(2004). www.childcare-research.org.

National Study of Child Care for Low-income Families(2006). Care in the home: A description of family child care and the experiences of the families and children who use it. *Fanal report Volume II: Measures used in the study.* Prepared for U. S. Dept. of Health and Human Services.

Pruchino, R. Litchfield, L., and Fried, M.(2000). *Measuring the impact of workplace flexibility.* Boston: Boston College Center for Work and Family.

Ross, C. and Raulsell, D.(1998). *Sustaining employment among low-income parents: The problems of inflexible jobs, child care, and family support.* A final research review. Submitted to Administration for Children and families.

The Ministerial Advisory Committee on the Government of Canada's Child Care Spaces Initiative(2007). *Child care spaces : Recommendations.*

□ 접 수 일 : 2009년 05월 15일
□ 심 사 일 : 2009년 05월 25일
□ 심사완료일 : 2009년 08월 04일