

## 취업여성을 위한 보육정책의 특성과 과제\*

유 보 경\*\*

이 연구는 취업여성을 대상으로 추진되고 있는 한국 보육정책의 특성을 분석한다. 우선 취업 여성을 대상으로 하는 기존 보육정책의 규정들은 무엇보다 성 평등의 관점에서 볼 때 불완전하다. 취업여성의 육아가 사회의 책임, 남녀공동의 책임이라는 인식에 못 미치고 있다. 둘째, 기존 보육정책은 일반적인 취업여성의 대리보육 지원을 표방하고 있지만 실제적으로 저소득층 영·유아, 영아보다는 유아에 대한 보육지원에 역점을 두으로써 취업여성의 실제 보육수요를 충족하지 못한다. 셋째, 정부는 강제적 규정, 재정지원의 확대라는 조치들을 통해 취업여성의 보육을 지원하고 있으나 그 수준은 그렇게 강력하지 못하다. 넷째, 정책결과의 관점에서 볼 때, 그동안 보육시설은 상당한 정도로 증가하였으나 공공보육시설, 직장 보육시설의 비율은 매우 낮다. 육아휴직 정책 역시 전체적 이용률이 낮은 수준이며, 남성의 이용률은 특히 낮은 것으로 나타난다. 기업체 및 근로자의 보육실태에 대한 사례조사 결과에서도 취업여성의 육아부담은 여전히 매우 높으며, 특히 가족에 의한 대리보육 비율이 높은 것으로 나타난다. 이 연구의 정책적 함의는 보육정책이 취업여성의 육아부담을 경감하여 고용평등을 제고하고, 출산율 향상을 도모하는 방안과 연계되기 위해서는 정책의 보완이 요구된다는 것이다.

**핵심단어:** 보육정책, 고용평등, 직장·가정양립, 육아휴직제도, 보육시설, 취업여성

### I. 서론

보육정책은 출산육아기에 있는 기혼 취업여성의 노동시장 단절을 극복하고, 기혼 여성의 노동시장 진입을 촉진시키는 수단, 곧 여성인력 활용 및 고용평등을 위한 제도로서 인식되어 왔다(김양희 외, 1996; 김엘림, 1994; 윤복남, 2001; 백선희, 2003; Kamerman, 2000; Leira, 2003). 이에 따라 한국사회는 1980년대 이후 기혼 여성노동력의 활용, 고용평등 제고, 그리고 최근에는 아동의 양육권리 보장 등 다양한 요구에 직면하면서 보육정책의 외연을 확대하고자 노력하

\*\* 충남대학교 충청문화연구소 마을연구단 전임연구원

여 왔다.)<sup>1)</sup>

그러나 기혼여성이 육아부담으로 인해 직장을 그만두는 현상이 줄지 않고, 대다수의 취업 모들이 육아부담을 느끼고 있으며, 비공식적인 양육에 의존하고 있다는 보고들은 취업여성을 대상으로 추진된 보육정책의 한계를 시사해 준다(이현송, 1996; 김영옥, 1998; 조혜선, 2000; 백경임·강희경, 1995; 전세경, 1994). 나아가 최근 한국사회에서 나타나는 몇몇 사회경제적 변화들은 취업여성과 그 배우자를 대상으로 하는 새로운 보육정책의 필요성을 증가시키고 있다.

첫째, 저출산 경향의 심화이다. 합계출산율(TFR)이 1970년에는 4.53명, 1980년 2.83명, 1990년 1.59명, 2002년 1.17명, 2003년 1.19명으로 시간이 갈수록 낮아지면서 한국은 현재 세계에서 가장 낮은 출산율을 기록하는 나라들 중의 하나가 되었다. 이러한 저출산의 문제는 인구의 노령화 문제와 관련하여 심각한 사회문제로 떠오르고 있다.<sup>2)</sup>

저출산의 원인으로 흔히 여성의 취업증가와 육아에 드는 정신적, 사회경제적 부담이 지적되어 왔다.<sup>3)</sup> 그러나 유럽의 경험을 보면 이탈리아나 스페인과 같은 남부유럽의 국가에서 여성취업도 낮고 출산율도 낮은 반면, 스칸디나비아 국가들의 경우에는 여성취업과 출산율이 모두 높게 나타난다. 이는 저출산 현상이 단지 여성의 취업증가에서 비롯되는 현상이 아니라 여성의 취업과 출산·육아를 병행할 수 있도록 하는 사회제도의 확립 - 출산 및 육아휴직, 수당제도와 보육서비스와 관련되어 있는 현상임을 시사하는 것이라고 볼 수 있다.<sup>4)</sup> 이러한 맥락에서 정부기관 연구자들은 출산율의 급격한 저하를 막기 위해서 출산장려금이나 육아보조금 지급 등 인구정책 외에 보육지원, 육아휴직 내실화 등 취업모를 대상으로 하는 보육정책에 주력할 것을 제안하고 있다(김승권 외, 2002; 보건복지

- 1) 취업여성의 대리양육 서비스로서의 보육제도는 전형적인 공급자 중심의 보육제도인 반면 아동의 권리에 대한 인식에 근거하여 영유아의 발달적 요구를 최우선으로 하는 보육제도는 수요자 중심의 제도이다. 보육 선진국은 공급자 중심에서 수요자 중심으로 보육제도의 질적 변화를 꾀하고 있다(표갑수, 2002). 본 연구는 여성 인력활용과 고용평등의 차원에서 현행 보육정책의 특성을 분석하는 것으로 범위를 한정한다.
- 2) 인구의 고령화는 낮은 출산율과 장수예의 기대가 복합되어 나타나는 문제이다. 과거에 노후 대비가 개별적으로, 가족(자식)의 책임으로 이루어진 반면 향후 노후 대비의 문제는 현재 경제활동을 하는 인구계층(청장년계층)의 부담으로 전환하게 된다. 따라서 의존 연령인구 비율이 노인 문제의 중요 변수로 작용하게 되며 이는 단순히 노인문제로서의 의미를 가지는 것이 아니라 전체 사회를 유지하기 위한 필수적인 문제의 의미를 가진다.
- 3) 이 외의 저출산 원인으로 경제적인 상황의 악화(취업의 어려움, 직장의 불안정성 증대), 혼인 가치관의 변화, 불임부부의 증가, 소자녀 선호 및 핵가족화 등이 지적된다.
- 4) 스웨덴은 2차 세계대전 이후 출산 및 자녀양육에 관한 다양한 조치, 출산·아동수당 등 금전적인 보상 뿐 아니라 영·유아를 위한 공공 보육시설 확충과 같은 복지환경 개선에 주력하여 1.4~1.9명의 합계출산율을 유지하고 있다.

부, 2003).

둘째, 가족형태의 다양화 추세이다. 지난 30년간 가족형태에서 두드러진 변화 중의 하나는 부부와 미혼자녀 중심의 핵가족 비율이 지속되거나 증가되고 3세대 확대가족이 급격히 감소하여 왔다는 것이다(통계청, 2001). 이는 자녀 양육기에 있는 가족의 양육을 보완해 줄 가족자원이 현격히 축소되고 있음을 의미한다. 또한, 최근 이혼율의 급격한 상승으로 전체 가족 중 홀부모(single parent) 가족형태의 비율이 증가하고, 경제구조 및 가치관의 변화에 따른 맞벌이 가구형태가 증가해 왔다. 이러한 추세 역시 취업여성을 둘러싼 양육지원이 강화되어야 할 필요성을 시사한다(여성부a, 2003; 장혜경·김혜경, 2002).

셋째, 탈산업화 사회로의 진전 및 글로벌리제이션의 진전에 따른 개인간 경쟁의 심화는 부모의 취업형태를 다양하게 변화시키고 있다. 이러한 추세는 부모가 일할 수 있는 기본적인 여건 마련이라는 차원에서 기존 보육정책의 다변화를 요구하고 있다(김종해, 2002).<sup>5)</sup>

이처럼 기혼 여성의 취업이 지속적으로 증가하는 현실에서 취업여성의 다양한 대리양육 요구를 충족시키고, 나아가 여성의 고용평등을 보장할 수 있는 보육정책의 확립은 한국의 저출산 문제를 극복하기 위한 하나의 방안으로서, 또 최근의 사회변동 과정에서 일어나는 인구고령화에 대응하여 노동력 수급을 조절하는 방안으로서 중요성이 있다.

본 연구에서는 먼저 취업여성과 그 배우자를 대상으로 하는 현행 보육정책의 특성을 살펴보고, 여성의 고용평등을 향상시킬 수 있는 보육정책의 과제를 제시해 보고자 한다. 본 연구는 현행 보육정책의 특성을 파악하기 위해 보육관련 정책의 내용 및 결과를 분석한다.<sup>6)</sup> 주로 성 평등성, 대상, 정책실현 수단 등을 중심으로 정책의 내용분석을 수행하고, 지금까지의 보육정책의 실적, 기업체의 여성근로자를 대상으로 실시한 보육실태 조사결과를 기초로 정책결과의 분석을 수행하고자 한다.

5) 이에 따라 정부는 영·유아보육법을 개정하고 보육업무를 보건복지부에서 여성부로 이관하는 등 새로운 보육정책을 수립하기 위하여 노력하고 있다. 2004년 1월 개정되어 시행을 앞두고 있는 영유아보육법의 개정내용은 우선, 보호자의 조건없이 영·유아를 대상으로 함을 규정함으로써 보편주의 보육이념을 명시하고, 아동중심 보육을 기본방향으로 제시하고, 보육정책조정위원회를 상설기구화함으로써 영·유아보육을 범정부적으로 지속적인 관심이 필요한 과제로 설정하고 있다.

6) N.Gillbert, H. Specht, and P. Terill(1993)은 정책연구의 구체적 내용으로 3P를 제시하였는데 이는 과정(Process), 산출(Products), 수행(Performance) 연구를 의미한다. 본 연구는 정책의 내용과 부분적인 효과에 관한 연구 분야라 할 수 있다.

## II. 취업여성에 대한 보육정책

기혼 취업여성을 대상으로 하는 기존의 보육관련 정책은 크게 보육시설 정책과 육아휴직 정책으로 구분할 수 있다(한국여성개발원, 2002). 보육시설 정책은 보육시설의 양적 확대 및 질적 서비스 공급 등 시설을 중심으로 하는 정책이다. 반면 육아휴직 정책은 영·유아 특히, 영아보육을 위해 모(부)를 집에 머물도록 하는 정책으로, 이는 영아 양육에서 부모의 역할이 중요하며 영아기는 가정에서 양육되어야 바람직하다는 전통적인 믿음에 근거를 두고 있다(Linda, 1992; 박정선, 1998). 이에 따라 우리나라의 경우 최근까지 영아에 대한 보호는 가족에, 유아에 대한 보호는 보육시설에 주로 의존하는 정책경향을 보인다 할 수 있다(여성부b, 2003).

### 1. 보육시설 정책

정부는 1980년대 이후 기혼여성의 노동력을 활용하고자 보육정책에 관심을 가지기 시작하였다. 정부는 1982년 저소득층 취업여성의 자녀를 위한 탁아기능을 담당한다는 목적으로 새마을유아원을 확대하였다. 그러나 새마을유아원은 설립취지와는 달리 종일제 탁아시간의 부족, 영아탁아의 기피, 정부의 재정지원 감소로 인한 무료입소 대상 유아의 회피 등으로 인해 점차 탁아기능을 상실해 갔다(여성부a, 2003).

노동부에서는 1987년 12월 「남녀고용평등법」에 직장탁아제도에 대한 규정을 도입하였고, 탁아문제가 사회적 이슈로 대두되기 시작하자 1989년 보건복지부에서는 「아동복지법」에 의한 보육사업을 실시하였다. 그러다가 정부는 여성의 취업으로 인한 ‘대리양육의 요구’를 보다 체계적으로 해결하기 위해 「영유아보육법(1991)」과 동법의 시행령 및 시행규칙을 제정하기에 이른다.

정부에 의한 보육사업이 본격적으로 활성화되기 시작한 것은 「영유아보육법」의 제정 이후라고 할 수 있다. 이 법은 “보호자가 근로 또는 질병, 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아”를 대상으로 하고 있어 근로자의 대리양육 요구를 충족시키고자 하는 목적을 명확하게 천명하고 있다.

보육에 대한 수요가 높아지자 정부는 ‘보육시설 확충 3개년 계획(1995-1997)’을 추진하면서 보육시설의 양적확충을 도모하였다. 정부는 세제혜택의 부여와

금융지원 등의 방법을 동원하여 개인, 단체, 종교시설, 법인, 기업 등 민간참여와 투자를 유도하기 위한 시책을 추진해 왔다. 최근에는 ‘보육사업 활성화 방안(보건복지부노동부여성부, 2002)’을 통해 보육시설의 양적 확충뿐 아니라 보육서비스의 질적 개선에도 주력하고 있다. 정부는 보육시설의 질적 수준을 제고하기 위해 평가인증제 및 민간 보육시설의 보육료 자율화 방안, 종사자 관리지원, 다양한 보육프로그램의 지속적인 개발과 보급계획을 수립하여 추진 중이다.<sup>7)</sup>

취업여성을 직접적 대상으로 하는 보육시설 정책으로는 직장보육시설 정책이 있다. 이는 「남녀고용평등법」 제12조, 「영유아보육법」 제7조에 규정되어 있다. 이 정책은 초기에 “여성근로자 500인 이상을 상시 고용하고 있는 사업장은 의무적으로 직장보육시설을 설치해야 하며, 이들 사업장이 공해 또는 위험시설이 있거나 보육대상 아동 수의 부족 등 불가피한 사유가 있을 시 공동 보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급해야 한다”는 내용이었다. 1995년 이후 이 정책의 내용은 확대되었다. 직장보육시설 설치의무 사업장이 ‘상시 여성근로자 300인’ 이상 사업장으로 변경되었고, 사업주의 운영비 부담이 80%에서 50% 이상으로 완화되었고, 나아가 직장보육시설 설립 및 운영비에 대한 다양한 지원들이 추가되었다.<sup>8)</sup>

이처럼 보육관련법의 규정을 중심으로 살펴볼 때 보육시설 정책은 저소득층 자녀에서 일반 취업모(부)의 양육을 포괄하는 방향으로 확대되었고, 대기업체 취업여성의 직장보육 지원은 구체적인 정책대상이 되었다. 정부는 보육시설의 양적 확충과 질적 개선이라는 흐름을 타면서 보육시설 정책의 범위를 확대해 왔다.

- 
- 7) 정부가 시장에 보육을 맡겨두어 재정지원 및 관리를 하지 않기 때문에 보육서비스의 질적 향상을 위한 추진사업에 대해서 부정적인 시각이 많다. 보육프로그램 개발, 보급부분에 대한 정부의 재정 투자는 전체 보육예산의 0.01% 수준에 불과하여 다양한 프로그램 및 교재, 교구의 개발, 보급이 미흡한 실정이다(강영욱, 2002). 그러나 2004년 1월 영유아보육법의 개정법에는 보육시설의 설치 인가기준과 보육시설 종사자의 자격기준 문제, 적절한 정부의 재정 지원방식 등 질적 서비스 강화를 위한 의지가 나타나고 있다.
- 8) 정부는 1995년부터 여성고용 촉진 등을 위해 보육시설이 없는 사업장에 보육장 설치 및 운영을 지원해 주고 있다. 보육시설을 신축할 경우 대형사업장은 연리 2%, 중소기업엔 1%의 비율로 최대 5억원까지 지원해 준다. 또한 시설의 규모나 장애아시설 설치 여부 등에 따라 소요비용의 50~80%까지 지원비를 지원한다. 2002년까지는 시설 설치 때에 한해 학습할 자재나 비품비를 지원해 왔으나 2003년부터는 5년 이상 경과한 시설까지 지원을 확대하였다. 또한 직장보육시설을 운영하고, 자격있는 보육교사를 고용한 사업주에게 현재 보육교사 인건비를 지급하고 있다.

## 2. 육아휴직 정책

취업자의 영아지원을 목적으로 하는 육아휴직 정책 역시 점차 정책의 범위 및 내용에서 확대되어 왔다. 육아휴직 정책의 법적 근거는 「남녀고용평등법」과 「공무원법」에 제시되어 있다. 이는 기업체 종사자와 공무원 중 영아(1~3세)를 둔 근로자의 보육을 지원하기 위한 것으로, 해당 근로자의 청구(신청)가 있을 때 사용할 수 있는 선택적인 제도로 규정되어 있다.<sup>9)</sup> 이 정책은 도입 당시 5인 이상의 민간기업체 종사자 중 ‘생후 1년 미만의 영아를 둔 여성근로자’만을 대상으로 하였으나 점차(1995, 2001년의 법률개정) 모든 민간기업체 및 공무원 중 ‘생후 1년 미만의 영아를 둔 남녀근로자’로 적용범위가 확대되었다. 또한 이 정책은 근로자의 육아권리를 강화하기 위한 과정에서 점차 강제성 수준도 강화되었다. 예컨대, 육아휴직자에 대한 해고 및 그 밖의 불리한 처우금지, 휴직 전 동일한 업무 및 동등한 임금수준을 지급하는 직무로의 복귀, 휴직기간의 근속산정 등이 그것이다.

한편 육아휴직 제도의 이용을 활성화하기 위한 다양한 지원들도 추가되었다. 최근에 ‘육아휴직급여’가 신설되어(남녀고용평등법(2001)) 육아휴직자 및 고용주는 휴직기간 동안 고용보험기금에서 일정액의 현금급여를 받을 수 있게 되었다. 이 외에도 정부는 1995년부터 30일 이상(산전후휴가 기간 제외) 육아휴직을 부여하고 휴직종료 후 30일 이상 고용한 민간기업 사업주에게 고용보험기금에서 ‘육아휴직장려금’을 지급해왔다. 아울러, 최근에는 피보험자(육아휴직자) 육아휴직 종료 후 90일 이상 고용하고 대체인력을 60일 이상 고용한 사업주에게 대체인력채용장려금을 지원하고 있다.<sup>10)</sup>

9) 공무원법에서는 1995년부터 육아휴직제를 도입하였으나 고평법과는 달리 휴직기간 100%를 근속기간에 산입하지 않았다. 여성교원의 경우는 3년 이내의 휴직이 가능하나 1년 이내로 호봉을 반영했다. 2002년 관련 법률개정을 통하여 이러한 문제들을 없애고, 육아휴직의 이용범위도 ‘1세 미만의 영아’에서 ‘3세 미의 영아’로 확대하였다. 따라서 현재는 고평법에 비해 공무원법(교육)이 육아휴직의 이용범위를 넓게 규정하고 있다(박숙자, 2001).

10) 금액은 노동부장관이 매년 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고시한다. 2000년 기준으로 육아휴직장려금은 휴직인원 1명당 월 지원액은 대기업이 12만원, 우선 지원대상인 중소기업은 15만원 수준이었다. 그러나 2004년 지원수준은 육아휴직자 1인당 월 20만원 수준, 대체인력채용장려금은 대체인력 1인당 월 10~15만원이 지원되고 있다.

### Ⅲ. 보육정책의 특성

#### 1. 정책내용

##### 1) 성평등성

성 평등적 관점에서 보육정책을 분석하기 위해서는 자녀양육 및 보호의 책임이 누구에게 있는가, 또한 이러한 책임이 사회적으로 얼마나 보장되어 있는가를 살펴보는 것이 중요하다(Linda, 1992). 성인여성의 과반 수 이상이 취업하고 있고, 취학 전 자녀들을 둔 여성들 대부분이 취업하고 있는 선진 산업국가에서 자녀양육은 어머니만의 책임이 아니라 부와 모의 공동책임이며, 사회전체의 책임이라는 데 인식을 같이하고 있다(박정선, 1998).

기존 보육정책의 내용을 검토해 보면, 몇몇 특징이 나타난다. 첫째, 기존 보육정책은 취업모(부)의 육아가 사회공동의 책임이라는 인식에 접근하고 있지 못하다. “보호자의 근로 또는 질병, 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아”를 보육대상으로 삼고 있는 「영유아보육법(제1조)」의 규정은 보육에 대한 책임을 일차적으로 ‘가족’에게 지우고 있고 부분적으로만 취업자의 양육에 대한 사회적 책임을 반영한 것이다(유보경, 2003). 또한, 구체적인 정책규정에서 저소득층 가정의 자녀에 대한 보육만 재정을 부담하고 그 외 가정의 자녀의 보육비용에 대해서는 가족책임으로 규정하고 있어 취업부부의 양육에 대한 사회적 책임이라는 관점이 희석되고 있다.<sup>11)</sup> 이러한 특징들은 정부가 주로 민간에 의지하여 보육시설의 확대를 도모해 온 점, 육아휴직자에 대해 지불하는 여전히 낮은 비용분담 수준에서도 찾을 수 있다.

둘째, 기존 보육정책은 보육의 부모공동 책임이라는 인식에 접근해 있지만 구체적인 정책에서 여전히 불완전한 관점을 견지하고 있다. 예컨대, 정부가 ‘보호자의 근로로 보호하기 어려운 영아 및 유아’의 대리양육을 「영유아보육법(1991)」의 목적으로 표방하고 있고, 육아휴직 정책의 대상을 ‘영아를 둔 여성

11) 영유아보육법(제21조)은 “영유아 보육에 필요한 비용은 보호자가 부담하는 것을 원칙으로 한다. 다만 생활보호법에 의한 생활보호대상자와 보건사회부령이 정하는 저소득층 자녀의 보육에 필요한 비용은 국가 또는 지방자치단체가 그 전부 또는 일부를 부담하여야 한다”고 하여 수익자 부담의 원칙을 명시하고 있다.

근로자'에서 '남녀 근로자'로 확대한 것은 양육의 부모공동 책임을 반영한 것으로 볼 수 있다. 그러나 아직 양육에 대한 부모공동 책임은 원칙론적 수준에 머물러 있을 뿐이다. 왜냐하면 남성근로자의 육아참여를 제고할 수 있는 적극적인 정책실천이 없이는 오랫동안 누적되어온 '육아는 모의 우선적인 책임'이라는 관습을 단시간 내에 극복하는 것이 매우 어렵기 때문이다. 따라서 육아휴직 정책에서 명목적인 부모공동 책임규정은 아직 실질적인 의미를 갖는 것으로 보기 어렵다. 더욱이 현 육아휴직 정책은 모(부)를 가정에 머무르도록 하는 방식에 한정되어 있어 자칫 노동시장에서 고용평등에 장애로 작용할 가능성이 크다. 왜냐하면 직종이나 업체에 따라서는 육아휴직 등 이직기간이 경력형성에 장애가 되기 때문이다(김주숙, 2000; 박정선, 1998). 또한, 직장보육 정책에서 '여성 근로자 300인 이상'이라는 의무사업장의 기준규정 역시 육아 담당자로서의 여성을 우선시하는 관점의 반영으로 볼 수 있다.<sup>12)</sup>

이처럼 한국의 보육정책은 그동안 수정과 보완을 거듭하면서 전체목표에서는 국가책임을 표방하고 남녀평등을 지향해 왔으나 세부적 규정들에서는 여전히 근로자의 양육에 대한 국가의 소극적 책임과 양육담당자로서 여성노동력의 상정, 남녀근로자의 공동책임을 실현하려는 적극적 의지가 부족한 특성을 갖고있다(장하진, 1999; 이혜경, 1994).

## 2) 정책대상

기존 보육정책은 앞에서 살펴본 것처럼 보호자의 맞벌이로 인해 집에서 양육할 수 없는 가정의 아동을 대리양육 대상으로 표방하고 있으나 실제로 국가는 저소득층 가정의 자녀에 대해서만 보육을 지원하고 있다(「영유아보육법」, 1991).

또한, 근로자의 영아를 대상으로 하는 산후 휴가제도 및 육아휴직 제도는 도입기간이 짧을 뿐만 아니라 1세 미만의 자녀를 둔 근로자로 대상이 한정되어 있다. 그러나 육아휴직제는 영아보육을 필요로 하는 취업자의 당연한 권리가 아니라 청구를 전제로 하는 선택적인 제도여서 실제 취업자를 대상으로 하는 영아보육 지원 규정은 매우 빈약한 수준이라고 할 수 있다. 게다가 보육시설 정책 역시 대부분 유아를 대상으로 하고 있어 영아, 장애아 등 특수아동 대상의 보육에 소홀하였다는 사실을 고려하면 취업여성의 영아보육 문제는 시급히 해결해야 할

12) 직장보육시설의 설치와 관련된 영유아보육법 시행령 및 시행규칙의 개정이 이루어져 2005년 시행을 앞두고 있다. 그 주요 내용으로는 직장보육시설 의무설치대상 사업장을 현행 '상시 여성 근로자 300인 이상 사업장'에서 '상시 근로자 300인 이상 사업장'으로 확대하여 사업주의 직장보육시설 설치의무를 강화한 것이다.



과제이다 (유희정, 1999; 김정희, 2000).

한편, 직장보육 정책에서 여성중심 사업장인 대기업체, 제조업체 기혼 여성노동자는 정책의 일차적 대상이다. 이러한 정책관점은 근로자의 육아가 남녀공동책임이라는 논리에 모순된다는 점 외에도 비 현실적인 측면들이 있다. 이러한 관점은 여성근로자 90%가 300인 미만의 중소기업체에 취업해 있는 현실, 산업구조의 재편 및 노동시장의 변화에 따라 여성 비정규직 취업자가 급격히 증가하고 있는 현실을 반영하지 못하기 때문이다. 제조업의 비율이 급격히 감소하고 있고, 또한 근로자 수가 적은 서비스 산업에서 비정규노동 형태로 참여하는 여성근로자 비율이 매우 높은 현실을 고려할 때 현행 직장보육시설 정책은 문제를 안고 있다. 따라서 산업구조의 변화를 고려하여 제조업체 뿐 아니라 사무직이나 전문직 및 서비스직 종사자의 직장보육, 나아가 비정규 근로자의 보육에 대하여 관심을 기울일 필요가 있다.<sup>13)</sup>

### 3) 정책수단

정부가 보육정책을 실현하기 위해 동원한 수단들은 크게 ‘재정지원’과 ‘정책의 강제성’으로 구분할 수 있다. 취업 모(부)에 대한 보육정책에 따라 그 실현수단을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 보육시설의 양적인 확충에 중점을 둔 ‘보육시설 확충 3개년 계획’은 정부가 연도별 공공 보육시설, 직장 보육시설, 민간 보육시설의 확충계획을 세우고 이를 실천하는 방식으로 이루어져 정책의 강제성보다는 재정투입이 중요한 수단이었다. 정부는 1조 3천억 원의 정부재정을 3년간(1995년~1997년) 투입하여 보육시설을 확충하였는데, 이 기간동안 공공 보육시설(계획대비 53.1%), 직장 보육시설(계획대비 8.4%) 보다는 민간시설(계획대비 237.8%) 확충에 역점을 두었다. 민간 보육시설에 대한 재정투입의 형태는 주로 융자라는 소극적인 지원형태를 취하고 있다. 이 시기에 생겨난 민간시설 전체의 44.5%가 130% 담보를 제공하여 융자를 받고, 이 융자에 대해 8% 금리를 지불하였다(김정자, 1998; 유희정, 1999). 정부가 지속적인 재정책임을 요하는 국공립 보육시설 확대에는 소극적이고 시장경제 논리에 따라 민간 보육시설 확대에 역점을 둔 점, 나아가 일반적 맞벌이 부부에게 보육료를 지원하지 않고 저소득층 자녀만을 대상으로 보육료를

13) 보육시설의 실수요자는 실제 100명 이하의 여성 근로자가 모여있는 소규모 업체에 집중되어 있으며 이들 업체 2~3개가 모여 하나의 직장, 지역 공동보육시설의 혜택을 입을 수 있도록 실절화되어야 한다.

지원하고 있는 점 등을 고려할 때 적극적인 재정투입이 이루어졌다고 보기 어렵다.

둘째, 직장 보육정책은 임의적 규정과 경제적 자원투입을 실현수단으로 하고 있다. 직장보육시설의 설치규정은 강제성 차원에서 매우 취약하다. 직장 보육정책은 주로 기업체에 대한 권고, 권장의 방식을 취하고 있고, 또한 법으로 규정하 의무설치 사업장 조차 의무를 위반했을 시 처벌에 대한 언급이 없기 때문이다. 반면, 정부는 사업주가 직장 보육시설 설치 및 증축을 할 경우 용자, 설치지원비, 보육교사 인건비 지원, 세제지원 등의 방식으로 경제적 지원을 하고 있다.<sup>14)</sup> 그러나 경제적 지원수준 역시 소극적인 수준에 머물러 있다(김진이, 2001).

셋째, 육아휴직 정책은 강제적 규정과 경제적 자원투입을 실현수단으로 하고 있다. 2001년 현재 남녀고용평등법의 육아휴직 규정은 육아휴직을 거부하거나 이를 근거로 해고시켰을 경우 사업주에 대한 벌칙, 휴직자에 대한 불리한 처우 금지, 휴직 전 업무로의 복직 등 강제성 규정을 포함하고 있다. 그러나 육아휴직의 권리보장에도 불구하고 제재규정이 없어 강력한 집행을 하기 어렵다는 점, 해당 근로자의 청구를 전제로 하는 제도라는 점을 고려하면 강제성이 그리 높다고는 볼 수 없다. 한편, 정부는 2001년 11월부터 ‘육아휴직급여’를 휴직자와 고용주에게 각각 지급하고 있다. 또한 1995년부터 근로자에게 육아휴직을 제공한 사업주에게 ‘육아휴직장려금’을, 2004년부터 휴직자를 대체하는 인력을 채용한 업주를 대상으로 ‘대체인력채용장려금’을 지원하고 있다. 그러나 육아휴직 정책의 실현을 위한 재정지원 수준 역시 매우 낮아 여전히 육아휴직 이용률은 개선되지 않고 있다(장지연, 2002)<sup>15)</sup>.

## 2. 정책실적

### 1) 민간시설 위주의 공급

정부의 보육시설 확충정책의 결과로 보육시설은 매우 급격히 증가하였다(<표 1> 참조). 1991년 3,690개였던 보육시설의 수가 2003년 현재 24,142 개소로서

14) 2003년 지원내용을 보면 시설설치비 보조(1억원 한도에서 소요비용의 50~80%), 설치비 용자(5억원 한도, 대출금리 1.0~2.0%), 교구비 등 지원(35백만원 한도에서 소요비용의 50~80% 지원), 시설 운영비(인건비) 지원(사업장 근로자자녀비율이 전체 보육아동의 1/3 초과시 지원) 등이다.

15) 한국의 육아휴직 정책은 강제규정과 함께 육아휴직 급여 및 장려금이라는 경제적 개입형태를 동시에 적용함으로써 오히려 정책의 강제성을 약화시킨다는 주장이 있다(정연택, 1998).

약 6배 증가하였다. 그러나 보육시설 수, 보육아동 수, 보육재정 모두 민간의존도는 매우 높다.

보육시설을 시설유형별로 살펴보면(<표 1> 참조) 1991년 당시 국공립시설은 503개소에서 1,329개소로 2.6배 증가하였지만 비율로는 1991년 13.6%에서 2003년 5.5%로 급격히 줄어들었다. 반면 민간시설은 2,737개소에서 22,577개소(93.5%)로 약 8.2배 가까이 증가하여 보육시설 정책의 민간의존 경향은 오히려 강화되어 왔음을 알 수 있다. 정부의 지원을 받는 민간법인 보육시설(7%)과 법인 외 시설(3%)을 포함하여 2002년 현재 정부의 지원을 받는 보육시설은 16%에 불과한 수준이다.

정부의 지원을 받는 보육아동의 수를 보면 2002년 현재 전체 보육아동 800,991명 중 국공립 보육시설, 법인시설 등 정부지원 시설을 이용하는 아동은 35.5%에 불과하다. 정부지원 시설이용 아동의 비율은 지난 92년에 비해 (66.7%) 역시 현저히 감소한 것이다. 보육재정에서의 민간의존성도 높아 2002년 현재 부모의 보육료 부담률은 74.6%로 스웨덴 17%, 일본 47%, 미국 59%에 비해서 크게 높은 수준이다.<sup>16)</sup>

<표 1> 전국 보육시설 수

(단위: 개소(%))

구분	계	국·공립	민간	직장
1991	3,690(100)	503(13.6)	2,737(74.1)	20(0.5)
1992	4,513(100)	720(15.9)	3,765(83.4)	28(0.6)
1993	5,490(100)	837(15.2)	4,624(84.2)	29(0.5)
1994	6,975(100)	983(14.0)	5,955(85.3)	37(0.5)
1995	9,085(100)	1,029(11.3)	7,969(87.7)	87(0.9)
1996	12,098(100)	1,079(8.9)	10,902(90.1)	117(0.9)
1997	15,375(100)	1,158(7.5)	14,059(91.4)	158(1.0)
1998	17,605(100)	1,258(7.1)	16,132(91.6)	184(1.0)
1999	18,768(100)	1,300(6.9)	17,261(91.9)	207(1.1)
2000	19,276(100)	1,295(6.7)	17,777(92.2)	204(1.0)
2001	20,097(100)	1,306(6.5)	18,595(92.5)	196(0.9)
2002	22,147(100)	1,330(6.0)	20,608(93.0)	199(0.9)
2003	24,142(100)	1,329(5.5)	22,577(93.5)	236(1.0)

자료: <http://www.mohw.go.kr> (2004)

16) <http://www.mohw.go.kr>

## 2) 영아시설의 부족

취업여성의 영아나 유아 보육서비스에 대한 요구도는 별다른 차이가 없으나 우리나라의 영유아 보육사업은 영아보육이 유아보육에 비해 보육비용, 소요인력 등의 측면에서 구조적으로 불리한 입장에 있기 때문에 유아보육을 중심으로 확충되어 왔다.<sup>17)</sup>

2002년 전국 보육실태 조사결과에 따르면 2002년 현재 0-5세 아동은 372만 명이며 이중 보육시설 이용아동은 72만 명으로 약 19%에 이르고 있다. 0-5세 아동들 중 유아와 영아를 구분하였을 때 유아는 총 194만 명 중 55만 명인 28%정도가 보육시설을 이용하는 반면, 영아들은 총 178만 명 중 약 17만 명인 10% 만이 보육시설을 이용하고 있다(보건복지부, 2003). 이는 영아를 가진 취업모(부)의 보육문제를 시사하는 것이다(나정 등, 2000).

## 3) 직장보육시설 설치 미흡

정부의 보육시설 확충계획으로 직장 보육시설은 전체 보육시설 중 1991년 0.5%에서 2003년 현재 1.0%로 증가했다(<표 1> 참조). 직장 보육시설은 1991년 19개의 사업장에 설립되기 시작하여 1998년 현재 99개에서 2002년 현재 115개로 확충되었다. 그러나 직장 보육시설정책의 일차적 대상인 '설치의무 사업장'의 시설 설치비율은 20% 전후로서 그리 높지 않은 편이다(<표 2> 참조).

## 4) 육아휴직제 이용률 저조

취업모(부)의 영아를 대상으로 실시되는 육아휴직 정책은 그 동안 정책영역의 확대에도 불구하고 결과는 저조한 것으로 보고되고 있다. 또한 양육의 남녀 공동 책임이라는 입법취지와는 달리 남성근로자의 육아휴직 이용률도 매우 미미한 것으로 보고되고 있다(장지연, 2002).

행정자치부가 중앙행정 기관과 지방자치단체 63곳을 대상으로 조사한 「2001년 공무원 육아 및 출산휴가와 직장보육시설 운영실태 보고서」에 따르면 2000년 10월 1일 ~ 2001년 9월 30일까지 1년간 육아휴직 이용자는 전체 이용대상자

17) 현재 한 학급당 교사와 영아의 비율기준을 살펴보면 2세 미만 영아의 경우 교사 대 영아의 비율이 1:5이며 영아 5인 초과 시 교사를 1인씩 증원해야 하며, 2세 영아인 경우 1:7이며 7인초과시 1인씩 증원, 3세 이상인 영유아의 경우 1: 20이고 20인초과시 1인씩 증원할 수 있도록 규정하고 있다(영유아보육법 시행규칙 제8조).

27,278명 중 5.2%인 1,410명이었다. 육아휴직 대상 남성 중 육아휴직 이용률이 지난 1999년에는 0.06%(25명), 2000년에는 0.2%(50명), 2001년에는 0.3%(75명)로 점차 증가하는 추세에 있지만 이는 극히 미미한 수준이다.<sup>18)</sup>

<표 2> 연도별 직장 보육시설 설치현황

(단위: 개소)

구 분	설치의무 사업장수 (A)	설치사업장			보 육 수 당 지 급	타시설 위탁	
		계	의무설치 (B)	% (B/A)			임의설치
1998	253	99	54	21.3	45	7	10
1999	248	125	51	20.5	74	7	12
2000	239	143	56	23.5	87	10	11
2001	230	124	48	20.9	76	12	13
2002	225	115	46	20.4	69	14	12

자료: 노동부(2003), 《여성과 취업》  
직장보육시설 199개소 중 공공기관 보육시설 제외

2003년 노동부의 자료에 따르면 2002년 육아휴직급여자는 총 3,763명으로 여성근로자 3,685명, 남성근로자 78명으로 나타났다(<표 3> 참조). 2명에 불과하던 남성의 육아휴직 이용률이 2001년의 제도개선 후 한 해에 78명으로 증가한 것은 매우 고무적인 현상으로 평가할 수 있지만, 제도의 시행률은 여전히 매우 낮은 수준이다. 이처럼 제도의 시행률이 낮은 원인으로는 주로 육아휴직에 대한 재정지원이 낮아 기업주와 휴직자 각각에게 인센티브가 되지 못하는 점, 업무공백 발생에 따른 대체인력의 확보가 어렵다는 점 등이 지적된다.<sup>19)</sup>

육아휴직 활성화 방안으로 실시된 ‘육아휴직장려금’의 지급실적도 근로자의 육아휴직 활용실태가 매우 저조함을 보여준다. 육아휴직장려금은 1998년의 경

18) 여성공무원 육아휴직 이용자는 비율로는 지난 1999년 2.04%에서 지난해 3.6%, 올해 4.9%로 2.5배 정도 많아졌고, 수적으로는 지난 1999년 578명에서 2000년 894명, 2001년 1,335명 등으로 증가했다. 한편 일반기업은 공공부문과는 사정이 달라 이 수치에 훨씬 못 미치고 있는 것으로 알려지고 있다.

19) 한국고용에서 실시한 설문조사 결과에서도 8%만이 육아휴직 제도를 이용해 본 적이 있다고 응답했고 제도를 이용하지 못한 이유로는 ‘낮은 휴직수당(40%)’, ‘대체인력 확보 미흡’, ‘승진□인사상 불이익 우려’ 등이 있다.

우 475개소 사업장에 2,334백만 원(4,404명분)을 지급하였으나 1999년도에는 감소하여 322개 사업장 1,972명을 대상으로 1,148백만 원을 지원하였다. 1997년과 1998년에 비해 1999년도, 2000년에는 장려금 지급이 현저히 감소하였다<sup>20)</sup>. 이는 IMF 금융위기 이후 경기침체와 구조조정 등 경제상황 악화로 인하여 이시기 육아휴직이 급감한 것으로 해석될 수 있을 것이다. 2001년 이후 육아휴직장려금 실적은 다소 개선되고 있다.

〈표 3〉 육아휴직급여 지급실적

(단위 : 명, 백만원)

구분 년도별	육아휴직 급여			
	전체	여성	남성	지급액
2001	25(100.0)	23(92.0)	2(8.0)	5
2002	3,763(100.0)	3,685(98.0)	78(2.0)	3,087
2003	6,816(100.0)	6,712(98.4)	104(1.5)	10,576

자료 : <http://www.molab.go.kr> (2004)

〈표 4〉 육아휴직장려금 지급실적

(단위: 건, 명, 백만원)

구분	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
건수	69	442	473	475	322	401	542	461
인원	494	4,099	4,185	4,404	1,972	2,226	3,136	2,227
지원액	57	1,487	2,031	2,334	1,148	1,422	2,804	2,836

자료: 노동부(2003), 《여성과 취업》.

이상에서 살펴본 것처럼, 기존 육아휴직에 대한 강제적 규정과 경제적 지원으로는 정책결과의 향상을 기대하기는 어려워 보인다. 나아가 육아가 여성의 우선적 책임이라는 사회적 인식과 관행이 일반적인 환경에서 남성 근로자의 육아휴

20) 2000년도 육아휴직이 실시된 업체(401곳)는 5인 이상 사업장 총 31만 7,266곳의 0.1% 수준에 불과하다.

직 참여에 대한 특별한 조치없이 기회평등 규정만으로 육아부담에서의 성 평등성을 제고하기 어려울 것 같다. 더욱이 현실적으로 남녀 간의 임금격차가 큰 상황에서 육아휴직을 남성이 이용하게 될 가능성은 낮을 것으로 예측된다.

### 3. 여성근로자의 보육실태 및 수요

취업여성을 대상으로 하는 보육정책의 시행결과를 살펴보고자 몇몇 기업체와 그에 소속된 여성근로자를 대상으로 사례조사를 실시하였다. 사례조사의 방법으로는 설문지 조사 및 심층면접을 활용하였다. 조사에서는 주로 기업체의 모성보호 정책, 여성근로자의 보육실태 및 수요를 파악하였다.

#### 1) 조사특성

사례조사의 대상으로는 대전지역에 소재한 보험업, 금융업, 담배제조업, 통신업 중 각각 1개 업체씩 4개 업체를 유의표집(purposive sampling)하였다.<sup>21)</sup> 우선, 조사대상 업체를 선정하는데 다음 세 가지를 준거기준으로 사용하였다. 첫째, 여성 노동자의 수를 고려하여 일정한 기업규모를 가진 업체를 선정하였다. 둘째, 민간기업인가 정부투자 기관인가에 따라 모성보호 정책이 다를 수 있다는 점을 염두에 두고 민간업체와 공사 성격을 지닌 기업체를 구분해서 각각 2개 업체씩을 선정하였다. 셋째, 여성 중심적 직종과 남녀 경쟁적 직종을 각각 2개 업체씩 선정하였다.

다음, 여성근로자의 표본선정 과정은 조사 대상업체의 규모가 상이하고 직종 특성에 따른 직무체계와 고용형태가 다양하여 기업별로 일률적인 표집률을 적용하지 못하였다. 따라서 사례연구가 갖는 특성을 고려하여 업체별 조직체계와 직무유형, 고용형태를 고려하여 임의 할당하는 방식으로 표집하였다.

21) 금융업은 외국에서도 비교적 여성 임금노동자의 비율이 상대적으로 높으며 우리나라에서도 여성들의 진출이 상대적으로 높은 부분이고 최근 10여년 동안 남녀고용평등의 성과를 부분적으로나마 쌓아왔던 영역이다.

### ① 조사대상 업체별 조직체제와 직무구조

업체별 조직체제와 직무구조는 다음과 같다.

첫째, 조사대상으로 선정한 S 보험업체는 대기업 보험업체로 대전지역에 3개의 지점이 있다. 그 중 한 개 지점(A 지점)을 표집대상으로 하였다. A 지점의 조직은 지점장, 업무지원팀, 마케팅팀, 환급창구, 16개소의 영업소, F.CC(Financing Consultant Center)로 구성되어 있다. 업무지원팀은 사무를 지원하고 총무와 인사부서로 구분된다. 마케팅팀은 FC의 교육 및 훈련, 인사를 담당하며 이들의 영업을 지원한다. 16개소의 영업소는 각각 소장 1인, 여사원 1-2명으로 구성되어 있고 각각 해당지역의 보험설계사를 모집·관리하고 있다.

A 지점의 전체 직원현황을 보면, 남 27명, 여 44명, 16개 영업소 소속의 보험설계사 약 598명(모두 여성)이다. 지점장과 여타 내부조직에 소속되어있는 직원들은 정규직원이 대다수인 반면 영업소 소속의 보험설계사들은 비정규직이다. 다만 영업소장 중 일부는 FC로부터 승진하는 경우가 있다. 영업소장으로 승진되는 조건은 리더십, 학력, 영업능력 등이 기준이 된다. 1990년대 이전에는 영업소의 30~40%를 여성이 차지하였으나 현재는 그 기회가 거의 없는 실정이다. A 지점에서 정규직 26명, 보험설계사(비정규직으로 포함) 55명을 표집하였다.

둘째, 조사대상으로 선정한 H 금융업체는 대전지역에 본부와 여타 지역에 지점을 갖추고 있다. H업체의 조직은 본부장 산하에 경영관리팀, 영업추진팀, 리테일팀, 로운센터, 영업지원팀, 자산관리팀, 전산관리팀, 특수영업팀, 기업금융센터, 콜센터, 영업점(72개 점)으로 구성되어있다. 영업점을 제외하면 모든 부서가 본부에 위치하고 있다. 현재 72개의 영업점이 대전지역과 충남지역 등에 분포되어 있으며 주로 남성과 여성행원, 남녀대리와 과장, 지점장으로 구성되어 있다.

H업체의 직원현황을 보면, 본부에 남자직원 약 70명, 여직원 약 40명, 최근 생겨난 콜센터에 용역계약직 약 100명(여직원)이다. 72개 영업점에서 일하는 여성은 총 580명이다. 영업점에서도 비정규직 형태로 업무를 돕는 여직원들이 있다. 이러한 조직구성을 고려하여 본부와 영업점(5개), 콜센터에 근무하는 정규, 비정규 형태의 여성직원(근속기간 10년 미만) 중 정규직 24명, 비정규직 44명을 표집하였다.

셋째, 조사대상으로 선정한 K 제조업체는 정부투자 기관으로 대전지역에 본부를 두고 있고 대전과 타 지역에 제조기관 및 영업기관 등을 두고 있다. 이 업체의 조직체제는 크게 경영관리본부(본사)와 제조본부, 영업본부로 구성되어 있다. 제조본부 하에 5개의 제조기관이 있고 영업본부 하에 12개의 지역본부가



있다. 제조기관에서는 상품제조를, 영업기관에서는 주로 제조상품의 판매를 담당한다. 제조업체의 조직과 직무체계를 고려하여 경영관리 본부(본사) 1개, 제조기관 1개, 영업기관(C 지역본부)을 선정해서 사무직과 판매직, 생산직 등을 망라하여 정규직 22명, 비정규직 18명, 총 40명을 표집하였다.

넷째, 조사대상으로 선정한 K 통신업체는 정부투자 기관이며 대기업체로 각 지역에 지역본부를 두고 있고 지역본부 내에 2~5개의 지사를 두고 있다. 지역본부에는 본부와 5개의 지사, 고객센터, 망(網)건설국을 두고 있다. 각 지사의 부서는 대체로 비슷하나 각 지사에 따라 상이한 부서가 있는 경우도 있다. 이 중 A 지역본부 중 1개 지사(a 지사)를 조사대상으로 선정하였다. a 지사의 경우 2개의 일반전화국, 3부(영업부, 고객센터부, 기술부), 1본국, 21과(총무과, 회계과 외), 6팀으로 구성되어 있다. a 지사의 직원현황은 남자 347명(비정규직 1인 포함), 여자 87명(비정규직은 17명 포함)이다. a 지사는 타 지사와 달리 ‘전신과’를 두고 있고 이 직무에는 비정규직 여성만 배치되어 있다. a 지사 조직 내의 정규직과 ‘전신과’의 비정규직을 조사대상으로 하여 정규직 27명, 비정규직 13명, 총 40명을 표집하였다.

## ② 조사대상자의 특성

첫째, 조사대상자(10년 이내의 근속자만 대상으로 함)의 근속현황은 5년 미만 종사자 65.5%, 5년 이상 종사자 약 34.5%로 5년 미만 이내 취업자의 구성이 과반수를 넘어서고 있다. 업체별로 5년 미만 종사자는 금융업체에서 가장 많고(86.4%), 그 다음은 보험업체(63.0%), 제조업체(51.3%), 통신업체(48.6%) 순이다.

둘째, 조사대상자의 고용형태를 보면 정규직이 43.2%이고 비정규직이 56.8%이다. 이를 업체별로 보면 보험업과 금융업체, 제조업체, 통신업체의 순으로 비정규직의 비율이 높게 나타나 민간기업체에서 비정규직 비율이 공기업에 비해 좀더 높다.

셋째, 조사대상자의 연령수준을 보면 20대 57.2%, 30대는 31.9%, 40대가 10.9%로 20대의 비율이 가장 높다. 이는 표본을 선정할 때 근속기간이 10년 미만인 여성노동자를 대상으로 했기 때문에 젊은 층 여성노동자가 높게 나타났을 것이다.<sup>22)</sup> 업체별로 금융업체에서 20대의 비율이 가장 높고, 보험업체에서

22) 연령대별 여성의 경제활동이 참여율은 2001년 현재 20대 초반 61.5%, 20대 후반 57.7%, 30대 초반 48.8%, 30대 후반 59.5%, 40대 초반 63.4%, 40대 후반 64.2%로 M자 곡선을 그린다(한국여성개발원, 2002).

20대 비율이 가장 낮고 30~40대 이상의 비율이 높다.

넷째, 조사대상자의 학력수준은 고졸이하가 31.0%, 전문대졸이 26.2%, 대졸이상 42.8%로 고학력 집단이 69.0%에 이르고 있다. 업체별로는 보험업체에서 고졸이하의 학력자는 55.6%, 제조업체에서 22.5%, 금융업체에서 17.6%, 통신업체에서 12.5%이다. 통신업과 금융업체에서는 대졸이상의 학력자는 절반을 넘어서고 있다.

기업체별 학력수준을 보면 보험업체에서는 정규, 비정규직 모두에서 고졸비율이 높는데, 특히 비정규직에서 높다. 다음으로 K 제조업체에서 고졸자가 많다. K 제조업체의 경우 정규직에서 오히려 고졸비율이 높다. 반면 통신업과 금융업체에서는 고용형태를 불문하고 대졸자가 많다. 기업체별 여성노동자의 학력수준은 기업체의 직무성격에 따라 다르다.

〈표 5〉 조사대상자의 특성

(단위: 명, %)

변 수	구 분	전 체	보험업체	제조업체	통신업체	금융업체
고용형태	정규직	99(43.2)	26(32.1)	22(55.0)	27(67.5)	24(35.3)
	비정규직	130(56.8)	55(67.9)	18(45.0)	13(32.5)	44(64.7)
근속년수	5년 미만	146(65.5)	30(37.0)	20(51.3)	18(48.6)	57(86.4)
	5년 이상	77(34.5)	51(63.0)	19(48.7)	19(51.4)	9(13.6)
연 령	20대	131(57.2)	24(26.9)	24(60.0)	26(65.0)	57(83.8)
	30대	73(31.9)	34(42.0)	14(35.0)	14(35.0)	11(16.2)
	40대	25(10.9)	23(28.4)	2(5.0)	-	-
학 령	고졸이하	71(31.0)	45(55.6)	9(22.5)	5(12.5)	12(17.6)
	전문대졸	60(26.2)	19(23.5)	13(32.5)	14(35.0)	14(20.6)
	대졸이상	98(42.8)	17(21.0)	18(45.0)	21(52.5)	42(61.8)
혼인상태	미혼	108(47.2)	18(22.2)	23(57.5)	20(50.0)	47(69.1)
	기혼	121(52.8)	63(77.8)	17(42.5)	20(50.0)	21(30.9)
개인소득	100만원미만	58(25.4)	2(2.5)	17(42.5)	14(35.0)	25(37.3)
	100-200만원미만	112(49.1)	30(37.0)	21(52.5)	20(50.0)	41(61.2)
	200-300만원미만	37(16.2)	29(35.8)	2(5.0)	5(12.5)	1(1.5)
	300만원이상	21(9.2)	20(24.7)	-	1(2.5)	-
합 계		229(100.0)	81(100.0)	40(100.0)	40(100.0)	68(100.0)

다섯째, 조사대상자의 결혼상태는 미혼이 47.2%, 기혼이 52.8%로 기혼 노동자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 그러나 보험업체를 제외하면 3개 업체 모두에서 미혼구성이 반수를 넘고 있다. 기혼노동자의 구성비가 미혼노동자에 비해 증가하는 것이 최근 노동시장의 전체적인 추세이긴 하나 기혼·미혼 구성비는 업체에 따라 차이를 보이고 있다(<표 5>)

여섯째, 100-200만원 미만의 소득자는 49.1%, 100만원 미만의 소득집단과 200만원 이상 소득집단은 각각 25.4%로 비슷한 분포를 보여준다. 이는 대기업에서 조사대상자를 선정하였기 때문에 일반 여성노동자를 대상으로 한 조사 결과에 비해 고소득자가 많은 것으로 해석된다. 200만원 이상 소득자는 보험업체에서 가장 많고(60.5%), 그 다음은 통신업체이다(14.5%). 반면, 100만원 미만의 소득자는 제조업체에서 약간 높은 것으로 나타난다.

## 2) 기업체의 보육정책 실태

조사대상자의 58.7%가 업체에서 모성보호(산후휴가 등)제도가 ‘비교적 잘 지켜지고 있다’고 응답하였다. 이를 고용형태별로 보면 정규직은 비정규직에 비해 긍정적인 응답에서 뚜렷하게 높다(80.6%). 따라서 기업체에서 모성보호 제도는 정규직을 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 조사대상 업체의 모성보호는 산후휴가에 국한되어 있다. 정책적으로는 출산과 관련한 제도뿐 아니라 출산 이후 초기양육과 관련된 수유제도, 육아휴직이 보장되어 있으나 이러한 정책들은 시행되지 않고 있다. 육아휴직제의 경우 조사대상 업체에서 단체협약에 포함시키고 있는 경우가 많았으나 적용사례는 없다. 이러한 결과는 기업체를 중심으로 모성보호 정책을 연구한 타 연구들과 일치하는 것이다(정혜선, 1994; 장지연, 2002).

<표 6> 고용형태별 모성보호 제도

(단위: %, 명)

모성보호제도 준수여부	고용형태		전체
	정규직	비정규직	
전적으로 그렇다	33.7	11.5	21.4(47)
그런 편이다	46.9	29.5	37.3(82)
그저 그렇다	17.3	24.6	21.4(47)
그렇지 않은 편이다	2.0	13.1	8.2(18)
전혀 그렇지 않다	-	21.3	11.8(26)
계	100.0 ( 98)	100.0 (122)	100.0(220)

출산이후 초기양육과 관련된 정책 - 수유시간 및 육아휴직- 이 잘 지켜지지 않고 있는 현실은 이들 정책수단의 부적절함을 반영한다. 예컨대, 산후 1년 미만의 여성근로자를 대상으로 하고 있는 육아(수유)시간, 육아휴직제는 본인의 청구에 의해 사용할 수 있는 제도로 규정되어 있다. 그러나 이러한 정책을 실행하는 데 있어 기업체의 비용이 높다면 이는 묵시적으로 여성근로자의 모성보호를 환영하지 않는 직장분위기를 결과하고, 이는 다시 근로자로 하여금 관련제도의 청구를 포기하도록 만들 가능성이 높다. 따라서 이용자의 ‘청구’는 단순한 선택의 차원이 아닐 수 있다는 점에 주목해야 한다.

출산 직후 초기양육을 위한 제도들이 기업체에서 잘 실천되도록 할 수 있기 위해서는 일차적으로 정책적 관리감독도 중요하지만 정부의 비용분담 비율을 높이고, 이러한 제도들을 하나의 권리로 규정할 필요가 있다. 나아가 출산 직후 초기양육을 위한 정책들은 전사업장에서 지켜져야 하는 것으로 최근에 정책의 범위가 확대되었으나 비정규직 여성들은 여전히 거의 혜택을 받지 못한다.<sup>23)</sup> 비정규직 여성이 고용확대를 주도하고 있는 현실을 고려할 때 비정규직 여성근로자에 대한 출산직후 초기 양육권의 보장은 시급한 과제이다.

### 3) 여성근로자의 가사·육아부담 및 보육실태

가사와 자녀양육 때문에 어려움을 겪는다는 기혼 여성노동자는 75.7%로 대다수의 유자녀 여성근로자가 취업과 동시에 가사나 육아부담 때문에 이중적인 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난다(<표 7> 참조).

기혼 여성취업자의 가사와 자녀양육의 어려움은 취업경험, 연령, 개인소득 수준에 따라 일정한 차이를 보여준다. 20대의 경우 ‘심한 어려움’을 겪고 있다는 응답(33.3%)과 ‘어려움’을 겪고 있다는 응답(45.8%)을 더하면 79.1%가, 30대 기혼취업자의 83.6%가 가사와 육아에 대한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(87.6%)이 비정규직(66.1%)에 비해 자녀양육으로 인한 어려움을 더 심각하게 느끼고 있으며, 연속 취업자가(83.8%) 재진입자(70.3%)에 비해 가사나 자녀양육에 어려움을 느끼는 정도가 더 심한 것으로 나타난다. 그러나 고용형태, 전직경험을 막론하고 가사 및 육아부담이 매우 크다는 점에 주목할 필요가 있다.

23) 근로기준법의 여성사용금지, 임신여성과 산후 1년이 경과하지 않은 여성의 시간외 근로제한, 갱내근로금지 등의 조항과 남녀고용평등법의 임금, 해고 등 일부 조항을 제외한 육아휴직, 직장내 성희롱 규정은 2001년 11월 이후 전체 사업장으로 확대되었다.

〈표 7〉 가사 및 자녀양육부담

(단위: %, 명)

가사/자녀양육 어려움	취업 경험		연령			고용 형태		전체
	전직	비전직	20대	30대	40대	정규직	비정규	
상당히 어려움	10.9	32.6	33.3	19.7	4.5	31.3	10.2	19.6(21)
다소 어려움	59.4	51.2	45.8	63.9	45.5	56.3	55.9	56.1(60)
그저 그렇다	6.3	7.0	4.2	4.9	13.6	4.2	8.5	6.5( 7)
별 어려움 없음	18.8	7.0	12.5	8.2	31.8	8.3	18.6	14.0(15)
전혀 어렵지 않음	4.7	2.3	4.2	3.3	4.5	-	6.8	3.7( 4)
계 (사례수)	100.0 ( 64)	100.0 ( 43)	100.0 ( 24)	100.0 ( 61)	100.0 ( 22)	100.0 ( 48)	100.0 ( 59)	100.0 (107)

유자녀 기혼여성 노동자(72명)의 자녀보육 실태에 대한 질문에서 29.3%의 응답자가 사친정 부모에게, 24.2%의 응답자가 사설 어린이집에, 10.1%의 응답자가 공공 어린이집에서 보육하고 있는 것으로 나타났다(<표 8>) 참조. 시설을 이용하고 있는 응답자는 34.3% 수준에 이르고 있으나 여전히 사적으로 보육이 이루어지는 비율이 높다는 점이 주목된다. 조사대상자의 자녀 보육실태는 고용 형태와 연령에 따라 차이를 보여준다. 정규직의 경우 친정·시부모에 의한 대리양육이 50.0%로 매우 높고 공공시설 어린이집에 의한 대리양육이 23.8%에 불과하다. 반면 비정규직의 경우 정규직에 비해 보육을 가족에 의존하는 비율이 낮다. 또한 20대 집단은 친정·시부모에 의한 대리보육의 비율이 매우 높고(55.0%), 30대 집단은 사설 어린이집, 친정·시부모에게 보육을 의존하는 비율이 높다. 그리고 조사대상 기업이 대기업임에도 불구하고 직장보육 시설을 이용하고 있는 응답자는 없는 것으로 나타났다.

기존 연구에서도 이미 기혼 취업여성은 현실적으로 비공식적인 양육대안을 찾을 수밖에 없으며, 주로 가족원에 의한 양육이 주류를 이루고 있고(백경임·강희경, 1995; 전세경, 1994), 자녀의 나이가 어릴수록 가족의존도가 높으며(여성부, 2003), 전일제 취업여성의 51.0%가 부모나 형제자매 등 친족에게 자녀양육을 의존하고 있다는 점들이 지적되었다(한국여성개발원, 2002).

〈표 8〉 고용형태/ 연령별 보육실태

(단위: %, 명)

보육형태	고용형태		연령			전체
	정규직	비정규직	20대	30대	40대	
가정탁아	4.8	1.8	-	5.3	-	3.0( 3)
사설어린이집	11.9	33.3	15.0	28.1	22.7	24.2(24)
공공어린이집	11.9	8.8	15.0	12.3	-	10.1(10)
친정/시부모	50.0	14.0	55.0	28.1	9.1	29.3(29)
친인척	4.8	1.8	5.0	3.5	-	3.0( 3)
본인/배우자	2.4	-	-	1.8	-	1.0( 1)
가정부/파출부	2.4	-	5.0	-	-	1.0( 1)
기타	-	1.8	-	-	4.5	1.0( 1)
비해당	11.9	38.6	5.0	21.1	63.6	27.3(27)
계 (사례수)	100.0 ( 42)	100.0 ( 57)	100.0 ( 20)	100.0 ( 57)	100.0 ( 22)	100.0 ( 99)

이처럼 정규직 취업여성의 보육시설 이용률이 낮고 과반수가 가족원에 의존하고 있는 현실은 취업여성의 인력활용 및 고용평등을 목적으로 이루어진 기존 보육정책의 효과가 미약함을 반영한다. 이러한 결과는 취업여성에 대한 보육정책의 결함에서 비롯되는 것으로 추측된다. 따라서 취업여성의 보육요구를 충족시켜 줄 수 있는 보육정책의 확장과 다양화가 필요하다.

#### 4) 보육정책에 대한 수요

##### ① 보육정책의 과제

보육정책의 우선적인 과제에 대한 질문에서는 ‘보육시설의 질 향상’에 대한 요구가 가장 크고(38.6%), 다음으로는 ‘육아휴직제도의 활성화(25.4%)’, ‘보육시설수의 확대(20.1%)’, ‘저렴한 보육비용(15.5%)’ 순으로 요구가 높다.(〈표 9〉 참조).

〈표 9〉 보육정책에 대한 요구

(단위: %, 명)

보 육 정 책 요 구	연 령			월평균 소득(만원)			전 체
	20대	30대	40 대 이 상	1백 미만	1-2백 미만	2백 이상	
보육시설확대	22.8	23.3	17.4	29.3	21.3	16.1	22.1(49)
보육의 질향상	31.5	53.4	52.2	31.0	38.9	55.4	41.0(91)
보육비용	11.0	13.7	17.4	6.9	15.7	12.5	12.6(28)
육아휴직제도 활성화	34.6	9.6	13.0	32.8	24.1	16.1	24.3(54)
계 (사례수)	100.0 (127)	100.0 (73)	100.0 (23)	100.0 (58)	100.0 (108)	100.0 (56)	100.0 (222)

20대, 100만원 미만의 소득집단에서는 ‘육아휴직제도 활성화’ 요구가 높은데 비해, 30·40대, 2백만 원 이상의 소득집단에서는 ‘보육의 질 향상’에 대한 요구가 뚜렷이 높다. 소득과 연령수준이 낮은 집단에서 육아휴직제에 대한 요구가 높다는 사실은 두 가지 측면에서 설명가능하다.

우선, 20대는 상대적으로 어린 보육대상을 두고 있을 가능성이 크다는 점이다. 이미 앞에서 살펴보았듯이 현실은 영아를 위한 시설이 적을 뿐 아니라 시설이 있다 하더라도 비용부담이나 질적 문제, 보육시간 등의 문제로 보육에서의 어려움을 겪을 가능성이 높다.

다음, 저소득 집단은 고 소득집단에 비해 육아휴직제도를 이용할 때 발생하는 금전, 고용상 손실이 적다고 볼 수 있다. 따라서 시설보육보다는 육아휴직 제도에 대한 요구가 높은 것으로 추측된다.

보육시설 정책에서 우선과제로 지적된 항목을 보면 ‘안전하고 교육적인 시설’이 39.5%로 가장 높고, 다음으로는 ‘자질을 갖춘 보육교사(22.8%)’ ‘저렴한 비용(19.7%)’ 순이다(〈표 10〉).

〈표 10〉 보육시설에 대한 요구

(단위: 명, %)

보육시설 정책의 과제	빈도	퍼센트
저렴한 비용	45	19.7
탁아비용에 대한 고용주 부담강화	22	9.6
자질을 갖춘 보육교사	52	22.8
안전하고 교육적 시설	90	39.5
출퇴근 교통수단의 제공	5	2.2
보육시설 수의 확충	7	3.1
영아시설의 확충	3	1.3
교육프로그램의 보완	4	1.8
계	228	100.0

집단별 특성에 따라 이를 살펴보면 대체로 40대 저소득 집단에서 ‘저렴한 비용’을, 고소득·대졸 집단에서 ‘보육교사의 자질 향상’을 요구하는 비율이 높다. 이러한 결과는 향후 보육정책이 질적 서비스를 향상시키는데 주력할 필요를 시사하는 것이다.

원하는 보육시설 위치에 관한 질문에서는 48.2%가 ‘직장내 보육시설’을, 22.8%가 ‘거주지 인근’을, 28.5%가 ‘직장근처’를 원하고 있어 직장내 보육시설에 대한 수요가 가장 높은 것으로 나타났다(〈표 11〉). 조사대상자가 비교적 안정된 대기업 종사자이고 보험설계사를 제외하면 대체로 노동시간이 길고 시간적 유연성이 낮은 직무를 하고 있어 직장보육을 원하는 비율이 높게 나타는 것으로 추측된다.<sup>24)</sup>

〈표 11〉 보육시설 위치에 대한 요구

(단위: %, 명)

보육시설 위 치	혼인 상태		연 령			전체
	미혼	기혼	20대	30대	40대	
거주지인근	17.8	27.3	18.3	32.9	16.7	22.8( 52)
직장내	52.3	44.6	49.6	47.9	41.7	48.2(110)
직장근처	29.9	27.3	32.1	19.2	37.5	28.5( 65)
기 타	-	0.8	-	-	4.2	0.4( 1)
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(사례수)	(107)	(121)	(131)	( 73)	( 24)	(228)

24) 다른 연구들은 직장탁아의 선호에 영향을 미치는 변수로 직업, 가족형태, 가사노동이나 자녀양육의 어려움 등을 들고 있다. 이들은 서비스/ 판매직의 경우, 핵가족인 경우, 가사노동이나 자녀양육에서 어려움을 더 많이 느낄수록 직장탁아를 희망한다는 연구결과를 제시하고 있다.



② 육아휴직제에 대한 태도

남성의 육아휴직 이용에 대한 견해에 찬성하는 응답이 80.5%로 대다수를 차지하고 있는 반면 반대하는 응답자는 19.5% 수준에 불과하다. 혼인상태에 따른 차이는 뚜렷하지 않지만 대체로 미혼 취업자가 기혼 취업자에 비해 남성의 육아휴직에 대해 찬성하는 비율이 높아 미혼집단에서 육아에 대한 성평등적 태도가 높은 가지고 있는 것으로 나타났다(<표 12>).

<표 12> 남성의 육아휴직제 이용에 대한 견해

(단위: %, 명)

남성의 육아휴직제 이용에 대한 태도	근속년수		혼인상태		전체
	5년미만	5년이상	미혼	기혼	
적극 찬성	30.8	18.9	32.4	23.1	27.4( 62)
대체로 찬성	53.4	54.1	53.3	52.9	53.1(120)
대체로 반대	11.0	21.6	11.4	17.4	14.6( 33)
적극 반대	4.8	5.4	2.9	6.6	4.9( 11)
계 (사례수)	100.0 (146)	100.0 ( 74)	100.0 (105)	100.0 (121)	100.0 (226)

한편, 향후 ‘육아휴직제도의 이용’전망에 대한 질문에서는 ‘약간 늘어날 것’이라는 전망이 49.5%, ‘별 변화가 없을 것’이라는 전망이 37.3%로 나타나 ‘매우 늘어날 것’이라는 전망에 비해(13.2%) 뚜렷이 높다(<표 13>).

특히, 연속취업자, 정규직 집단에서 ‘별 변화가 없을 것’이라는 전망이 높은 편이다. 이는 이들이 기업체 내의 육아휴직에 대한 인식과 이용가능성, 실제 이용여부 등에 대해 좀더 현실적인 인식을 하고 있기 때문일 것으로 추측된다.

<표 13> 향후 육아휴직제도 이용전망

(단위: %, 명)

육아휴직제도 이용률 변화	근속년수		고용 형태		전체
	5년미만	5년이상	정규직	비정규직	
매우 늘어날 것	16.5	6.8	7.4	18.5	13.2( 28)
약간 늘어날 것	50.4	47.9	50.0	48.4	49.5(105)
별 변화가 없다	33.1	45.2	42.6	33.1	37.3( 79)
계(사례수)	100(139)	100(73)	100(94)	100(124)	100(212)

육아휴직 이용률이 크게 늘지 않을 것이라고 전망하는 근거로는 ‘비현실적인 육아휴직급여’, ‘기업체 내의 분위기’, ‘대체인력의 문제’, 나아가 ‘남녀 노동자가 처한 다양한 고용상의 위치’ 등이 지적되었다. 향후 남성근로자의 육아휴직 참여를 높이기 위한 정책적 고려와 육아휴직제의 활용을 보편화하기 위한 보완적 조치가 요구된다.

#### IV. 결론

여성의 인력활용과 고용평등의 차원에서 추진된 현행 보육정책의 분석 결과, 정부는 취업여성의 보육지원을 표방하고 있지만 실제 추진되고 있는 보육정책의 내용은 빈약하다. 그나마 규정되어 있는 정책들도 실현수단의 한계로 미미한 효과만을 보여준다. 취업자의 보육정책이 여성의 육아부담을 줄여 인력활용을 극대화하고, 고용평등을 제고하여 저출산 대책과 연계되기 위해서 기존의 정책은 성 평등성, 대상, 실현수단의 차원에서 보완이 요구된다.

첫째, 국가는 취업여성 및 그 배우자의 보육문제에서 부모의 책임이 더 중요한 것으로 인식하여 부분적으로 지원하는 수준에서 벗어나 국가책임을 강화해야 한다. 이는 보육시설이나 보육재정에서의 민간 의존성을 극복하고 보육비용 부담률을 낮여 가야 된다는 의미이다. 이를 위해 단기적으로는 부모의 소득별 차등보육료 제도의 도입도 합리적이나, 장기적으로는 공보육이 확립되어야 한다.

둘째, 정책의 대상을 확대해야 한다. 기존 보육정책은 대리보육을 필요로 하는 전체 취업여성을 포괄하고 있지 못하다. 예컨대, 기존 보육정책에서 0~5세의 자녀를 둔 저소득층 자녀만이 일차적 대상이고, 영아는 유아에 비해 시설보육에서 여러가지 한계를 갖고 있음을 살펴보았다. 게다가 영아를 둔 근로자를 대상으로 하고 있는 육아휴직 정책도 정책수단의 취약함으로 이용률이 매우 낮다는 점을 고려하면 영아를 둔 근로자를 위한 보육정책은 특히 빈약한 수준이다. 따라서 근로자의 영유아를 포괄하는 보육지원이 확대되어야 할 것이다. 영아를 둔 근로자의 보육부담을 덜어주기 위해서는 영아시설과 질적 서비스의 확충, 육아휴직제의 확대 등이 제시될 수 있다. 이와 관련하여 육아휴직 정책을 가정에 머무르는 지원 형태로 한정할 것이 아니라 노동시간의 조정, 시간제 노동으로의 전환 등 다양한 형태로 선택권을 넓혀 줄 필요가 있다.<sup>25)</sup>

25) 스웨덴, 핀란드, 프랑스, 독일은 휴가기간과 조건상 약간의 차이가 있지만 사회보장제도의 일환으로 산전후휴가, 육아휴가, 시간제 노동, 노동시간 조정 등의 방법들을 이용하고 있다. 이러

아울러, 대기업체 정규직 기혼여성에게 우선적 초점을 두고 있는 기존의 직장 보육 정책 역시 사회적 변화추세에 부응하지 못하는 비현실적인 측면들이 있음을 살펴보았다. 산업구조의 변화에 따른 제조업의 감소와 서비스업의 증가, 비정규직 고용형태의 증가 추세에 적합하게 남녀근로자의 양육부담을 덜어줄 수 있는 정책이 요구된다.

셋째, 여성 근로자에 초점을 두는 보육에서 남녀 근로자 모두에게 초점을 두는 보육정책으로 변화되어야 한다. 자녀보육이 일차적으로 여성의 책임이라는 인식에서 벗어나 남녀가 함께 나누어야 하는 책임이라는 인식에 부합하도록 정책의 규정을 바꾸고, 나아가 근로자의 육아에 대한 성평등 규정이 형식적인 차원에 그치지 않고 실질적인 의미를 갖도록 정책을 보완해야 한다.<sup>26)</sup>

넷째, 보육정책이 취업여성의 보육부담을 실질적으로 덜어주기 위해서는 정책의 수단이 강화되어야 한다. 이는 정책을 실현하고자하는 국가의지가 강화되어야 한다는 의미이다. 현재 초기양육과 관련된 수유시간, 육아휴직제는 여성근로자의 권리로 규정되고 있는 측면이 있으나 이용자의 ‘청구’에 의해 성립하는 제도로 규정되어 ‘당연한 권리’의 의미가 강하지 않다. 또, 이러한 정책실현을 위한 국가의 비용분담률이 미미한 수준에서 이용자의 ‘청구’는 단지 선택의 차원이 될 수 없음을 살펴보았다. 따라서 근로자의 대리보육은 하나의 권리라는 관점에서 실현수단이 강화될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강영욱(2002), “영유아 보육정책의 변천에 관한 사적고찰”, 《한국행정사학회》 11: 293-333.
- 김승권 외(2002), 《저출산의 사회경제적 영향과 장·단기 정책방안》, 한국보건사회연구원.
- 김양희·김진희·박정윤(1996), “여성인력 확대 방안과 보육정책”, 《한국영유아보육학》 4: 127-147.
- 김엘립(1994), “남녀 평등실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구”,

한 방법들은 타아시작 연령, 타아시간, 타아비용 등과 밀접한 관계를 갖는다(박정선, 1998).

26) 개정 영유아보육법에서(2005년 시행)는 현재 ‘여성근로자 300인 이상’으로 돼있는 직장보육시설 설치의무 사업장 기준이 ‘남녀근로자 300인 이상’으로 변경된다. 또한 의무사업장이 보육수당을 지급할 경우 정부보육료 지원단가의 절반을 지급하도록 규정하고 있다.

이화여대 대학원 박사학위 논문.

김영옥(1998), 《여성취업력의 동태적인 변화분석》, 한국여성개발원.

김정자(1998), “사회정책 분석모델에 관한 연구: 여성정책 분석을 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

김정희(2000), “국공립 영아보육시설의 설치와 운영”, 《영아보육의 현황과 21세기의 과제》, 한국아동학회 춘계 학술대회 자료집.

김중해(2003), “보육서비스 발전을 위한 합리적 선택을 위해”, 참여연대사회복지위원회.

김주숙(2000), “스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동”, 《한국사회복지학》 40.

김진이(2001), “직장보육서비스 개선방안”, 《한국영유아보육학》 26: 113-125.

김태홍·김미경(2002), 《제 4차 여성의 취업실태조사》, 한국여성개발원.

나 정 등(2000), “유아학교 모형개발 연구”, 한국교육개발원.

노동부, 해당년도 《여성고 취업》.

\_\_\_\_\_ (2004), 노동부 웹사이트 <http://www.molab.go.kr>.

박수미(2002), “한국여성들의 첫 취업, 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”, 《한국사회학》 36(2): 145-177.

박숙자(2001), “한국 여성정책의 흐름과 쟁점”, 성신여자대학교, 《여성연구논총》 2: 77-96.

박정선(1998), “영국, 미국, 독일의 아동보육 정책의 형성과 발달현황”, 《연세사회복지연구》 5: 63-96.

백경임·강희경(1995), “3세이하 자녀를 둔 취업모의 타아실태와 타아에 대한 죄책감”, 《대한가정학회지》 33(6): 281-294.

백선희(2003), “사회복지 이념적 모형을 통해 본 김대중 정부의 아동보육 정책평가”, 《한국영유아보육학》 33: 23-47.

보건복지부(2003), 《2003년 보육사업 안내》.

\_\_\_\_\_ (2004), 보건복지부 웹사이트 <http://www.mohw.go.kr>.

\_\_\_\_\_ · 노동부·여성부(2002), “보육사업 활성화 방안”.

여성부(2003a), 《보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구》.

\_\_\_\_\_ (2003b), 《전국가족조사 및 한국가족보고서》.

유보경(2003), “한국의 여성고용확대 정책: 성격과 효과”, 충남대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.

유희정(1999), 《수요자 입장에서 본 보육정책 평가에 관한 연구》, 한국여성개발원.

발원.

윤복남(2001), “직장 보육시설의 운영유형과 부모의 탁아만족 및 요구에 관한 연구”, 《영유아교육연구》 4: 127-151.

이현송(1996), “가족의 생애주기와 기혼여성의 경제활동”, 《한국사회학》 30(1): 759-778.

이혜경(1994), “사회주의 여권론적 관점에서 본 한국 여성복지정책의 성격에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

장지연(2002), “산전후 휴가·육아휴직 관련실태 조사결과”, <http://www.molab.go.kr>.

장하진(1998), “여성정책의 발전적 방향 및 전망”, 《새정부의 여성정책》, 공개 대토론회 자료집, 한국여성유권자연맹.

장혜경·김혜경(2002), “가족의 변화에 따른 보육정책 방향”, 보육정책 심포지엄 자료집, 한국여성개발원.

전세경(1994), “도시 취업모의 탁아유형 실태에 관한 연구”, 《대한가정학회지》 32(4): 135-148 .

정연택(1998), “여성고용 지원사업의 현황과 전망”, 충남대학교여성정책연구소, 남녀고용평등의 달 기념 심포지엄.

정혜선(1994), “모성보호정책의 현실과 대안”, 《여성과 사회》 5: 61-88.

조혜선(2002), “기혼여성 고용지위결정요인”, 《한국사회학》 36(1): 145-172.

최경수 등(2003), 《인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제》, 서울: 한국개발연구원.

표갑수(1995), “현대사회에서 보육정책 발전방안”, 《사회복지정책》 1: 50-61.

\_\_\_\_\_ (2002), “보육정책의 기본방향”, 《도시문제》 37(402): 8-11.

통계청(2001), 《인구주택 총조사보고서》, 서울: 통계청.

한국여성개발원(2002), 《여성통계연보》, 서울: 한국여성개발원.

Choi, Moonkyung (1994), “Lifetime Occupational Achievement of Female Workers: The Case of the Republic of Korea”, Ph. D. Dissertation, Department of Sociology, University of Chicago.

Gillbert, N., H. Specht, and P. Terill (1993), *Dimensions of Social Policy*, 3rd Edition, New Jersey: Prentice Hall.

Kammerman, S. (2000), “Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies”, The Society for Research in Child Development, *Social Policy Report* 14(2): 3-15.

Leira, A. (2003), "Working Parents and the Welfare State" , *Journal of Social Policy* 32(2): 289-311.

Linda, Hass (1992), *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden*, New York: New York University Press.