

고 선 강 지도교수

석사학위 청구논문

영유아자녀를 둔 취업모의
보육지원정책 인식 및 이용에 관한
연구

2009

성신여자대학교 대학원

가족문화 소비자학과

서 명 선

영유아자녀를 둔 취업모의
보육지원정책 인식 및 이용에 관한
연구

고 선 강 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2008년 11월

성신여자대학교 대학원

가족문화 소비자학과

서 명 선

인 준 서

서명선의 석사학위 논문으로 인준함

심사위원 _____ 인
심사위원 _____ 인
심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 영유아자녀를 둔 취업모의 보육지원정책 인식 및 이용에 관한 연구로 현재 우리나라의 보육지원정책 이용실태는 어떠한지 알아보고 취업모의 사회인구학적 변인, 직장 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용은 어떠한지를 연구하는 것을 목적으로 한다. 또한 보육지원정책 인식 및 이용의 영향요인을 파악하여 본 연구를 통해 보육지원정책의 개선 방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 대상은 영유아 자녀가 있는 취업모이다. 연구표본은 영유아 자녀가 있는 취업모 237명이며 설문조사 방법을 실시하였다.

첫째, 보육지원정책 인식 및 이용에 대해 조사한 결과 대체로 보육시설을 이용하는 취업모의 인식정도가 높은 것으로 나타났으며, 특히 가정소득이 낮으면서 보육시설을 이용하는 대상자가 보육지원제도에 대한 인지가 높았다.

둘째, 직장 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용에 대해 연구한 결과 직장변인에 따른 보육료 감면제도 인식에서는 직종은 대기업, 사무직에 비해 직업환경이 열악한 곳에 근무하는 취업모들의 보육감면제도 인식이 높게 나타났다. 보육시설 이용은 직종에 따라 유의한 차이를 보였고, 보육비 지불여부는 근로형태와 고용형태에서 유의하였다. 출산휴가 및 육아휴직 이용에 관해 연구한 결과 출산휴가 이용은 보육지원정책이 제대로 시행되고 있는 대기업에서만 이용을 하는 결과를 나타냈다.

셋째, 보육지원정책 인식 및 이용의 관계에 대해 연구한 결과 보육료 감면제도 인식 정도에 대한 결과에서 보육시설형태에서 국공립·구립 보육시설이 가장 높았으며 보육비용은 '25만원이하' 집단이 보육료 감면

제도 인지 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 현재 보육비를 적게 내는 집단은 주로 저소득층으로 보육료 감면제도의 대상자로 지원을 받는 경우가 대부분이기 때문에 이러한 제도에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 보육시설형태와 보육비, 출산휴가, 육아휴직 이용의 관계에서 출산휴가 이용에 영향을 주는 변인에 대해서는 보육시설 형태, 보육비 모두 유의한 것으로 나타났다. 보육시설 형태는 직장보육시설이 제일 높은 비율을 나타냈다. 보육비는 26만원~60만원 비용지불 집단이 제일 높은 비율을 나타냈다. 반면 육아휴직 이용에 대해서는 보육시설 형태, 보육비 두 변인 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다.

대체로 육아휴직 이용에 대한 영향력은 나타나지 않았는데 그 이유는 출산휴가에 비해 육아휴직 이용혜택이 다양하게 지원되지 않아 취업모들이 많이 이용하지 않기 때문이라 추측된다. 따라서 육아휴직 이용을 더욱 보강해야 할 필요가 있다.

넷째, 사회인구학적 변인, 직장 변인의 보육지원정책에 대한 상대적 영향력에 대해 연구한 결과 보육료 감면제도 인식에 대한 상대적 영향력 결과 가정소득, 직종, 주당근로시간이 유의하였다. 사회인구학적 변인, 직장 변인에 따른 보육비 지출에는 가족구성원, 직종 변수가 유의하였고, 출산휴가 사용도 가족구성원, 직종 변수가 유의하였다.

목 차

논문개요

I. 연구의 필요성 및 목적.....	1
II. 선행연구 고찰	
1. 보육지원정책	
1) 보육지원정책의 개념.....	3
2) 보육지원정책의 유형.....	5
2. 보육지원정책 인식 및 이용에 영향을 미치는 요인	
1) 사회·인구학적 변인.....	21
2) 직장 변인.....	25
III. 연구방법	
1. 연구문제.....	27
2. 연구모형.....	28
3. 연구대상.....	28
4. 측정도구.....	31
5. 연구절차 및 자료분석.....	31

IV. 연구결과

1. 사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용.....	33
2. 직장 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용.....	42
3. 보육지원정책 인식 및 이용의 관계.....	50
4. 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 보육지원정책 인식 및 이용에 대한 상대적 영향력.....	53

V. 결론 및 제언.....61

* 참고문헌

* Abstract

* 부록1. (설문지)

* 부록2. 보육료 감면제도 인식 영향력 공선성진단

* 부록3. 보육비 영향력에 대한 공선성진단

표 목 차

〈표- 1〉 출산휴가 이용현황 및 지원금액.....	8
〈표- 2〉 육아휴직 이용현황 및 지원금액.....	10
〈표- 3〉 보육시설 수 및 아동 수 현황.....	15
〈표- 4〉 가구원 수에 따른 저소득층 소득인정액.....	18
〈표- 5〉 저소득층 구분에 따른 지원료.....	18
〈표- 6〉 조사대상자의 일반적 특성.....	30
〈표- 7〉 보육지원정책 인식.....	33
〈표- 8〉 보육지원정책 이용.....	33
〈표- 9〉 사회·인구학적 변인에 따른 보육료 감면제도 인식.....	36
〈표-10〉 사회·인구학적 변인에 따른 보육시설 이용.....	38
〈표-11〉 사회·인구학적 변인에 따른 보육비.....	40
〈표-12〉 사회·인구학적 변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용.....	42
〈표-13〉 직장 변인에 따른 보육료 감면제도 인식.....	44
〈표-14〉 직장 변인에 따른 보육시설형태.....	46
〈표-15〉 직장 변인에 따른 보육비.....	47
〈표-16〉 직장 변인에 따른 출산휴가 및 육아휴직 이용.....	49
〈표-17〉 보육시설이용과 보육지원정책 인식의 관계.....	51
〈표-18〉 보육지원정책 이용의 관계.....	52
〈표-19〉 보육료 감면제도에 대한 상대적 영향력.....	54
〈표-20〉 보육시설 이용에 대한 사회·인구학적, 직장 변인의 영향력.....	55
〈표-21〉 보육비에 대한 사회·인구학적, 직장 변인의 영향력.....	57
〈표-22〉 출산휴가, 육아휴직에 대한 사회·인구학적, 직장 변인의 영향력.....	59

I. 연구의 필요성 및 목적

최근 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아지면서 많은 기혼여성들이 직장-가정 두 가지 일을 병행하고 있다. 이는 우리사회가 전통적인 성역할 고정관념이 약화되고 여성의 학력이 점차 고학력화 되며 자녀양육을 위한 국가의 지원정책의 확대에 의해 여성의 경제활동에 대한 욕구가 더욱 증가된 것이라고 볼 수 있다. 통계청의 경제활동 인구조사에 따르면 여성의 경제활동 참가율은 2000년도에 48.6%이었던 것이 매년 증가하여 2005년에 50%를 넘어(50.1%) 2007년에는 50.2%에 달하였다. 이에 따라 기혼여성의 경제활동 역시 2000년도에 48.8%로 조금씩 증가하다 2003년에 48.0%로 하락세를 보였지만 그 이후 매년 조금씩 증가하여 2007년에 49.9%에 달하였다.

이처럼 기혼 취업여성은 증가하였으나, 여전히 자녀양육의 책임은 여성들에게 있어 취업과 양육에 많은 어려움을 가져와 기혼 취업여성의 자녀양육문제가 사회적 문제로 대두되었다. 정부에서는 이를 해결하기 위한 정책으로 보육시설을 많이 설치하는 정책을 실시하였다. 통계청(2008)의 보육통계 조사에 따르면 2007년 12월 기준으로 전국의 30,856개소의 보육시설에서 1,099,933명의 아동이 보육시설을 이용하는 것으로 나타났다. 또한 기혼여성의 취업활동을 위한 보육서비스 확대 뿐 만 아니라 출산휴가제도 및 육아휴직제도의 확대 및 강화 등 여러 가지의 보육지원정책이 있다. 현실적인 입장에서 보면 임신·출산·육아를 모두 담당하고 책임을 져야하는 여성의 입장에서 생각해 볼 때 육아휴직이나 출산휴가제도는 여성의 임신·출산·육아와 노동시장의 참여를 균형 있게 병행하도록 도와주는 해결방안이 될 수 있는 중요한 제도이다.

노동부(2008)의 남녀고용평등 국민의식조사 결과에서도 보면 아이를 양육하고 있는 취업부모들이 가장 많은 도움이 되는 보육지원정책은 직장보육시설(55.7%)과 육아휴직 및 급여지급(16.3%), 배우자 출산휴가제(13.5%)를 꼽고 있다. 이는 직장보육시설 뿐 아니라 출산·양육과 관련한 휴가제도 역시 유용성이 높게 나타났음을 보여준다. 현재의 보육사업과 보육지원정책은 영유아자녀를 양육하는 취업모들의 욕구에 부응하는 다양한 서비스를 제공하는 수준에는 여전히 미치지 못해 영유아 자녀가 있는 가정의 취업모에게 자녀양육은 큰 부담과 취업에 있어 장애요소가 되고 있다. 여성 취업에 가장 큰 장애요소인 자녀양육에 대한 해결방안과 여성의 노동력 활용을 위한 목적으로 국가의 보육지원정책이 생겨났고, 사회변화에 따라 저소득층에 대한 복지 측면과 아동의 웰빙이 강조되었다. 오늘날 세계적으로 기혼여성 취업을 지원하는 목적을 넘어서 아동복지적 접근이 보편화되었음에도 불구하고 영유아 자녀를 양육하고 있는 취업여성들은 양육부담은 여전히 크다. 이것은 아직도 자녀 양육이 여성의 주된 책임으로 인식되고 있기 때문이다.

정부에서도 이러한 문제를 해결하고자 보육지원정책을 추진하여 어느 정도의 성과를 이뤄냈으나 아직 취업모의 보육욕구를 충족시키지 못하고 보육지원정책 활용이 원활하게 되지 않고 있다. 서문희 외(2004) 연구에서는 영유아자녀를 둔 취업모를 위한 보육지원정책은 가족친화적 고용정책이 되어야하며 이러한 가족친화적인 고용정책은 여성만을 대상으로 하는 것이 아닌 남녀모두 직장가정의 일을 균형 있게 수행할 수 있도록 지원하는 포괄적인 의미여야 한다고 했다. 이에 따라 법과 제도의 정비와 함께 개선방안에 대한 정책적인 제언들이 계속 나오고 있지만 보육지원정책의 활용정도는 여전히 낮은 수준에 있다.

취업여성들의 자녀양육부담은 더 이상 개별가정의 문제가 아닌 사회,

국가적 차원의 문제이며 이러한 문제의 해결 역시 공적 지원의 관심 확대를 필요로 한다. 현재 우리나라의 보육지원정책은 취업모를 위한 모성보호와 직장보육, 일반 보육지원정책이 주를 이루고 있다. 출산휴가나 육아휴직제도 등을 활용하는 여성들이 증가하고 있지만 이러한 보육지원정책을 필요로 하는 근로자에 비해 기업의 실행이나 이용의 어려움이 여전히 남아있다.

또한 각 가정이 처해있는 상황에 맞게 정책이나 보육서비스가 제공되고 있는지, 있다면 어느 정도 원하는 수준으로 제공되고 있으며 얼마나 다양하게 양육지원이 제공되는지에 대한 문제는 아직 확신이 어려운 실정이다. 따라서 영유아 자녀가 있는 취업모를 위한 보육지원정책이 취업모에게 어떻게 지원이 되며 취업모들은 출산휴가나 육아휴직과 같은 보육지원정책을 잘 인식하고 있으며 이를 얼마나 잘 이용하고 있는지 검토할 필요가 있다. 지금까지 출산휴가나 육아휴직 사용자의 일반적인 특성과 제도 활용에 관한 실태, 제도 활용상의 문제점을 중심으로 제도 활용 제고를 위한 모성보호제도의 실시 현황과 정책과제 (장지연 2002, 김태홍 외 2003, 장지연 외 2004) 등의 연구가 활발하게 진행되고 있으나 제도사용에 미치는 영향요인 분석은 거의 이뤄지지 않은 것으로 보인다.

이에 본 연구는 영유아 자녀를 둔 취업모들이 보육지원정책을 어느 정도 인식하고 있는지 알아보고 이러한 보육지원정책을 취업모들이 얼마나 이용하고 있는지 연구하고자 한다. 또한 보육지원정책 인식과 이용에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 알아보고 보육지원정책이 영유아 자녀를 둔 취업모에게 꼭 필요한 정책으로 이용되도록 하기 위해 더 나은 활용 방안을 모색하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 보육지원정책

1) 보육지원정책의 개념

보육지원정책이란 가정에서 아동을 양육하는데 필요한 시설이나 비용을 국가가 직접적으로나 간접적으로 제공하는 것이다. 즉, 보육지원정책은 신원식 외(2002)의 연구에 따르면 ‘영유아자녀가 있는 가정에 대해서 국가가 현금적인 지원이나 다양한 보육서비스제도의 혜택을 받을 수 있도록 하는 제도’라고 개념화한 것이다. 이 개념에 따르면 보육지원정책에는 보육서비스, 출산휴가, 육아휴직, 가족수당, 보육료 감면제도 등이 포함되어진다.

보육지원정책은 이경아(2000)의 연구에서는 모자복지제도, 육아휴직제도, 출산휴가제도로 나누고, 김지선(2004)의 연구에서는 영유아보육제도, 육아휴직제도, 출산휴가제도로 설명하고 있다. 김은정(2006)의 연구에 따르면 보육지원정책은 기존의 아동복지정책, 영유아보육정책 등과 많은 내용이 중복되면서도 정책의 초점과 대상, 내용에 있어서 차별성을 갖는다고 하였다. 구체적으로 아동복지정책은 아동의 건전한 성장권 실현에 초점을 두고 주로 개별아동을 급여대상으로 하는데 반해, 영유아보육정책은 영유아의 건전한 보육환경 구축을 목표로 하여 보육급여에 초점을 둔다. 이에 비해 보육지원정책의 궁극적 정책목표는 아동복지정책이나 영유아보육정책과 유사하나 아동양육의 주체인 가정을 주된 급여대상으로 하여 이들 가정이 아동을 양육하는데 필요한 급여를 포괄적으로

제공해 줌으로써 가족의 아동양육기능을 강화하려는 제도적 지원이라고 보고 있다. 또한 류연규(2005)의 연구에서는 보육지원정책을 ‘개별 가구의 아동출산과 양육을 어렵게 하는 사회, 경제적 환경을 개선시키기 위한 국가의 제도적 지원’으로 개념으로 정의하면서 아동수당, 세제혜택을 포함하는 현금급여, 유급무급의 부모휴가, 보육시설 등을 그 내용으로 포함하고 있다. 김명숙(2006)의 연구에서도 보육지원정책을 영유아 아동의 보다 나은 성장과 발달, 인간성을 키울 수 있도록 보호하고 육성하는 정책이라고 하였다.

보육지원정책은 제공 되는 방식에 따라서 여성의 취업활동에 미치는 효과가 달라질 수도 있어 여성의 취업 지속 여부에도 영향을 주는 것으로 본다. 특히 보육서비스와 출산휴가, 육아휴직과 같은 보육지원제도는 영유아자녀를 둔 취업모들과 가장 밀접한 연관을 갖고 있는 제도이다. 보육서비스는 여성에게 주어진 양육문제를 대신 해결해 줌으로써 성별 분업을 완화시켜주며 보편적으로 모든 사람들이 이용 가능하여 여성의 경제활동에 큰 촉진제 역할을 가져다준다. 또한 출산휴가제도와 육아휴직제도도 기업에서 지원을 해주어 여성들이 유급으로 휴가를 이용할 수 있고 직접 자녀양육을 할 수 있다는 점이 자녀양육에 대한 스트레스 해소와 여성의 취업활동에 있어서도 긍정적인 역할을 한다. 본 연구는 이러한 긍정적인 역할을 하는 보육지원정책이 어느 정도 잘 인식되어 있고, 취업모들에게 얼마나 다양하게 이용되고 있는지에 대해 연구하고자 한다.

2) 보육지원정책의 유형

(1) 출산휴가제도

① 제도의 목적과 내용

출산휴가제도의 목적은 모성보호와 직장가정의 양립을 위한 것으로 출산휴가는 직장을 다니고 있는 임신 중의 여성들이 출산 전후를 기준으로 이 기간 동안 임금-월급을 받을 수 있는 휴가를 말한다. 모성보호관련 법안¹⁾에서 보면 우리나라는 1953년 근로기준법 제정시 60일의 산전후 휴가 제도를 도입하고 2001년 모성보호관련 3법이 개정되면서 30일을 연장하여 총 90일의 산전후 휴가를 보장하고 있다.

또한 휴가 기간 중에 근로자의 소득 보전을 위하여 급여는 산전후 휴가 기간 90일 중에서 60일은 사업주가 지급을 하고 나머지 30일은 고용보험이 부담하고 있다. 즉, 근로기준법에 따라 임신 중의 여성에 대해서는 산전 후를 통해서 90일²⁾의 보호휴가를 주고 휴가기간의 조정은 산전보다 산후에 45일 이상이 되어야 하며 휴가 중에 최초 60일 동안은 유급으로 하여야 하며 임신 중의 근로자는 시간외 근로를 시키지 못한다는 것이다.

한편 해당 근로자가 휴가 기간 중 근로 계약이 만료될 경우에는 출산

1) 모성보호제도 관련법규 3법 개정 (2005. 5.31 공포, 2006. 1.1 시행)

* 3법 법적근거 - 근로기준법 제 72조, 남녀고용 평등법 제 18조, - 고용보험법 제 55조의 7

2) 90일은 분할하여 사용할 수 없다. 따라서 임신 초기에 안정을 취하고자 할 경우에는 병가 및 연가등을 사용하여야 한다. 90일의 기간 중 산후 45일을 반드시 확보하여야 하며, 이에 출산이 예정보다 늦어져 산전 휴가가 45일을 초과한 경우 산후 45일 이상이 되도록 휴가기간을 연장한다.

휴가는 해당 사업장에 근무 중인 근로자에게 부여하는 제도이기 때문에 계약만료 시점에서 출산휴가도 종료된다. 노동부(2006)에서는 이 경우 사업주가 비정규직 여성근로자와 고용계약을 갱신하도록 지원하기 위해 고용계약을 새로이 맺는 경우, 계약기간 1년 이상은 월 40만원씩, 기간의 정함이 없는 계약은 월 60만원씩 각 6개월간 지급하는 ‘출산후계속고용지원금’ 제도가 2006년 7월1일부터 시행되고 있다.

② 출산휴가 이용실태

출산휴가제도 도입 초기에는 근로자와 사업주의 인식 및 홍보 부족 등으로 인하여 실적이 부진하였으나 지속적인 홍보 노력으로 인해 매년 그 실적이 증가하였다. 통계청(2008)의 출산휴가 이용 현황조사 <표 1>에 따르면 2002년에는 출산휴가 이용자 수가 22,711명이었던 것이 2006년에는 48,972명으로 늘어났으며 2007년에 58,368명에 달하여 큰 폭으로 증가하였다. 출산휴가 이용자 수는 2002년부터 2007년 까지 매년 평균 21.3%가 증가한 것으로 나타났다. 출산휴가 지원 금액 역시 매년 증가하여 2002년 226억 200만원이었던 것이 2006년에 908억 8600만원으로 늘어 2007년 1324억 1200만원에 달하였다. 이처럼 출산휴가 이용자 수와 지원 금액은 매년 증가한 것에 비해 증가폭은 매년 감소하여 증가세는 둔화되는 경향을 보였으나 우선지원 대상기업³⁾의 90일분을 고용보험 기금에서 지원하기 시작한 2006년부터 다시 증가폭이 확대되었다.

3) 우선지원 대상기업 : 고용보험법시행령 제15조에 의거하여 제조업 500인 이하, 광업 300인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고·통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 사업장을 말한다.

<표 1> 출산휴가 이용현황 및 지원금액

(단위:명, 백만원)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
출산휴가 이용자 수	22,711	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368
출산휴가 지원 금액	22,602	33,522	41,610	46,041	90,886	132,412

* 통계청(2008)의 출산휴가 이용 현황조사

* 출산휴가 이용자 수는 출산휴가 지원 금액 수급자 수로 2001년 11월부터 지급되기 시작하여 2002년부터 출산휴가자 수를 파악.

* 월 통상 임금기준- 최고한도 135만원

(2) 육아휴직제도

① 제도의 목적과 내용

육아휴직제도는 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀양육을 위해서 휴직할 수 있도록 하는 제도이다. 국제노동기구인 ILO(1999)에 의하면 각국의 육아휴직 제도는 남성 근로자와 여성근로자 모두가 사용가능한 제도이며, 출산휴가와와는 별개의 휴직제도이고 휴직기간 동안에도 고용이 보장된다는 공통적인 특징을 가진다. 육아휴직제도는 자녀양육이 더 이상 여성의 문제로만 인식되는 것이 아니라 가정 전체의 문제로 보고 자녀양육을 모성과 연관 지어서 여성의 책임으로 간주하지 않고 가족구성원 모두를 포함시킨 ‘양육자’를 대상으로 하는 지원 정책으로서의 의의를 가지고 있다. 육아휴직은 남녀가 모두 받을 수 있으며 육아휴직 기간 동안에는 법적으로 해고 할 수 없으며 휴직기간 동안에도 일정한 급여가 제공된다. 이경미(2004)의 연구에서 육아휴직제도

는 직장보육시설과 함께 근로자의 직장과 가정생활의 양립이 가능하도록 하기 위해 만들어진 사회적인 지원제도로 취업여성이 영유아자녀를 양육하기 위해서 육아휴직을 신청하는 경우에 휴직을 부여해야 한다고 규정하였다.

우리나라의 육아휴직제도는 여성의 건강을 생각하는 출산휴가와는 달리 아동을 잘 양육하는데 목적을 두고 있는 제도로서 1987년에 근로여성의 지위향상과 복지 증진의 기여를 목적으로 하는 남녀고용평등법 제정과 함께 도입되었다. 2001년 모성보호의 사회분담화 기반 마련과 함께 질적인 변화를 도모하였다. 이규용 외(2004)의 연구에 의하면 종전에 무급으로 이용하였던 육아휴직제도가 유급으로 바뀌어 육아휴직 기간 동안 근로자에게 매월 육아휴직 급여 20만원을 지급하게 되었다. 또한 적용대상도 여성근로자에서 '생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자'로 확대하여 육아문제를 남녀 모두의 책임으로 전환하였다. 육아휴직제도는 출산휴가 직후에 일정한 기간 동안 영유아자녀의 양육을 위해서 직장에 종사하지 않고 쉬고 있는 것을 의미한다. 이 제도는 고용보험에서 2005년 2월부터 상향조정되어 월 50만원의 육아휴직급여가 지원된다. 남성의 육아휴직 사용도 더욱 의무화되어 현행 법안은 육아휴직 사용을 부부가 12개월을 사용하도록 권고하고 있으나 아직 여성의 육아휴직제도 사용에 비해 남성의 사용비율은 저조한 것으로 보고되고 있다.

② 육아휴직 이용실태

통계청(2008) 육아휴직 이용현황조사 <표 2>에 따르면 2002년에는 육아휴직을 이용하는 인구의 수가 여성은 3,685명, 남성은 78명 이었던 것이 2006년에는 여성 13,670명, 남성 230명으로 늘어났으며 2007년에 여

성 21,185명, 남성 310명에 달하여 큰 폭으로 증가하였다. 육아휴직제도는 출산휴가와 달리 남성도 사용할 수 있는 제도로 이 제도를 이용하는 남성 근로자 수는 매년 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여전히 여성에 비하여 남성의 이용비율은 2%내외 수준으로 이용 실적은 미미한 것으로 나타났다.

<표 2> 육아휴직 이용현황 및 지원금액

(단위: 명, 백만원)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007
육아휴직 이용자 수	남	78	104	181	208	230	310
	여	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875
육아휴직 지원 금액	남	54	161	326	487	532	740
	여	3,033	10,415	20,477	27,755	33,989	60,249

*통계청(2008)의 육아휴직 이용 현황조사

김미경(2002) 연구에서는 육아 휴직 시 고용보험에서 받는 생활보조금은 월 20만원⁴⁾으로는 생계형, 저소득층 취업모에게는 실질적인 도움이 될 수 없어 이러한 취업모들은 생계를 위해 육아휴직을 사용하기 힘든 실정이라고 하였다. 박명선(2005)의 연구결과에서도 보면 육아휴직제도의 미사용 사유로 ‘대체인력이 확보되지 않아서 동료에게 피해가 가는 상황 때문’이라고 응답한 대상자가 전체의 35.5%이고, ‘제도 자체의 부적절한 설계 및 운영 때문’이라고 응답한 대상자가 19.1%, ‘현실적으로 사용을 불가능하게 하는 분위기’가 17.4%를 나타내면서 육아휴직 제도의 실효성 문제를 입증하고 있다.

강혜숙(2007)연구에서 보면 출산휴가와 육아휴직 이용자를 비교한 결

4) 육아휴직 급여는 고용보험에서 180일 이상 가입하고, 30일 이상 휴가를 사용한 경우 지원받을 수 있으며 그 금액은 2002년 20만원에서 2008년 현재 50만원으로 증가하여 매월 지급되고 있다.

과 육아휴직은 출산휴가와는 달리 근로자의 선택에 따라 제도를 사용할 수 있다. 그러나 출산휴가자 대비 사용률이 20%대에 머무르는 주요원인은 사용자의 업무공백 및 이에 따른 대체인력 충원 등 비용부담, 휴직기간 동안 숙련의 마모현상, 육아휴직기간의 근속년수 포함으로 인한 사용자의 퇴직금의 증가 부담, 사용자의 사회보험의 비용부담 증가, 휴직이용 대상 근로자의 육아휴직을 꺼리는 회사의 분위기, 휴직중의 소득감소, 복지 보장에 대한 불투명성 등 때문인 것으로 나타났다. 이러한 문제점들은 영유아자녀를 양육하는 취업여성들을 위한 지원정책인 육아휴직제도 이용률을 저하시키고 있는 것으로 나타났다.

(3) 보육시설

① 제도의 목적과 내용

보육시설은 영유아자녀 가정의 취업여성들이 자녀를 직접 보호하고 양육할 수 없는 시간동안 가정을 대신하여 영유아의 교육과 보호 및 사회적, 심리적인 부분에서 봉사를 제공하는 곳이다(김문자, 2002). 이러한 보육시설 서비스는 가정의 역할대체와 아동양육기능 보완을 목적으로 하여 김정자(2006)연구에서는 그 내용을 6가지로 정의하였다. 첫째, 사회 복지적 측면에서의 예방적 내용으로 모든 아동에게 가족 및 사회의 일원으로 육체적, 정신적인 면에서 건전하게 성장 발달할 수 있도록 지지해주는 것이다. 둘째, 보호의 기능을 해주는 내용으로 어머니 대신 영유아를 맡아서 안전하게 양육해주고 여러 가지 사태를 판단하고 사고의 가능성을 미리 예방할 수 있는 능력이 부족하기 때문에 보호, 지도하여 안전을 관리해주는 것이다. 셋째, 교육적인 기능의 내용으로 영유아의 신체

적·사회적·지적 및 언어적 발달에 기여할 수 있는 경험을 제공하고 자기 존중감을 발달시킬 수 있도록 도와주는 것이다. 넷째, 가정의 지원 및 보상기능의 내용으로 저소득, 실업, 질병, 신체적·정서적 장애, 자녀의 과잉보호, 가족 간의 갈등, 건강을 위협하는 유해한 환경 등의 가족기능 약화를 해결하기 위해 아동과 아동이 속한 가족구성원 전체를 보육대상으로 하여 각자의 역할을 제대로 기능할 수 있도록 지원해주는 내용이다. 다섯째, 아동의 욕구에 맞는 프로그램 기능 내용으로 보육시설에 장시간 머문다는 특성에 따라 수반되는 문제들을 고려하여 기본적으로 익혀야 하는 생활습관이나 균형 있는 영양관리를 통한 성장 등 아동의 발달단계에 적합한 교육내용이 이루어지도록 하는 것이다 마지막으로 지역사회 효율적 조직기능의 내용으로 지역의 인적자원과 물적자원을 충분히 활용하여 상호협력관계를 유지하는 내용이다. 영유아보육법 제1조에서 규정한 보육시설의 목적은 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 영아 및 유아를 건강한 사회 성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동을 원활하게 함으로써 가정 복지 증진에 기여하는 곳이라 하였다.

보육시설은 우리나라의 영유아보육법에서 운영주체를 기준으로 국·공립보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설, 가정보육시설로 구분된다. 한효순(2007)의 연구에서 보면 국·공립 보육시설은 정부에서 직접 운영하는 보육시설로 직영으로 운영하는 시설과 개인, 법인, 단체가 위탁을 받아 운영하는 형태의 시설이 있으며 지역주민의 자녀를 보육아동 정원의 50% 이상을 보육하고 있는 시설로 정부에서 지급되는 보조와 입소하는 아동 가정의 경제적인 상태에 따라서 내는 보육료에 의해서 운영이 된다. 이 시설은 저소득층의 경제적 사회 활동을 지원하기 위한 시설로서, 저소득층 밀집지역, 소형공동 주택단지, 농어촌지역, 공단지역 및 인근

지역 그리고 보육시설이 없는 지역 등 취약지역에 우선적으로 설치하고 있으며 보육규모는 영유아 11인 이상 보육하여야 하며 명칭은 ‘어린이집’으로 한다.

민간보육시설은 법인이나 단체 또는 개인이 운영하는 시설로서 직장보육시설이 아닌 시설을 민간보육시설이라고 한다. 영유아 21인 이상의 보육규모를 갖추어야 하는 이 시설은 보육시설의 확충이 시급한 실정을 감안하여 설치주체는 능력 있는 개인이나 단체로 확대하여 이러한 실정을 완화함으로써 보육사업 참여를 유도하기 위한 것이다.

직장보육시설은 기혼여성의 경제활동 참가율이 점차 높아짐에 따라 여성들이 많이 고용되고 있는 직장에서 보육시설을 운영하는 경향이 많이 나타나고 있다. 그래서 이를 보육하기 위해 도입된 것이 직장 보육시설이다. 직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자들이 밀집하고 있는 거주 지역에 설치하여 운영하는 시설로 보육아동 정원의 1/3 이상이 사업장에 근무하는 근로자의 자녀이어야 한다. 직장보육시설 의무설치 기준은 ‘상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장’이다(영유아보육법 시행령 제20조1항).

가정보육시설은 영유아보육법에 명시되어 있는 제도권 보육의 하나로써 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에서 설치하여 운영하는 시설이다. 규모는 영유아 5인 이상 20인 이하를 보육하는 형태로 정부가 제시하는 일정한 기준에 의하여 설치, 운영된다. 이러한 가정보육은 친숙한 환경과 분위기, 지역 내 가까운 가정에서 제공되므로 보육시간의 융통성과 시설 이동시 생길 수 있는 어려움이 적은 장점이 있다. 일반적으로 위의 국공립 보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설은 모두 어린이집이라 부르며, 가정보육시설은 놀이방이라고 불려왔으나 현재 어린이집이라는 명

칭도 함께 사용 할 수 있게 하였다.

② 보육시설 이용실태

현재 보육시설의 이용은 아동의 교육을 위해 이용한다는 목적보다는 일을 하지 않으면 안 되는 취업모의 자녀를 보호하기 위한 목적에서 보육시설 이용이 시작되었다. 통계청(2007)의 보육 시설 수 및 아동 수 현황조사에 따르면, 현재 보육 시설 수는 매년 증가하여 2007년 현재 30,795개소로 1997년(15,375개소)과 대비하여 2배 증가한 것으로 나타났다. 보육 아동 수 또한 2007년 현재 1,099,933명으로 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다.

1998년 영유아보육법을 개정하여 보육시설기준 완화 및 인가제를 신고제로 전환한 것이 민간보육시설 급격한 증가의 주요원인이 되어 민간과 가정보육시설은 2000년 이후 수적으로 급격하게 증가하면서 2007년 현재 국공립을 제외한 법인, 민간, 가정, 직장보육시설이 차지하는 비율은 95.3%를 차지하고 있다. 이에 따라 정부 지원이 낮아서 재정적 취약으로 학부모의 부담이 커질 수 있으며 보육서비스나 환경면에서 열악하고 질적 수준이 낮아질 수 있어서 민간 보육시설의 지원을 확대하여 질적인 면의 보강을 할 필요가 생겼다. 이옥(2004)의 연구를 보면 이를 해결하기 위해 2004년에 정부조직법 개정에 따라 영유아보육업무가 보건복지부에서 여성가족부로 이관되면서 부모의 비용 부담을 경감하고 보육서비스 수준을 향상시키기 위하여 보육시설을 인가제로 환원하고 보육시설기준 강화 등으로 2005년 이후에는 민간보육시설 증가가 둔화되었다고 하였다. 안형숙(2005)의 연구에 의하면 직장보육시설의 이용현황도 매년 증가하고 있는데 이는 직장보육시설의 효과가 다른 보육시설과 달리 출,

퇴근 시간과 점심시간 등 같이 있는 시간이 많아 부모 자녀 간 상호작용에 도움이 되기 때문인 것으로 보인다. 또한 직장보육시설이 기본적으로 고용주의 지원 아래에서 이루어지고 있기 때문에 부모만의 보육비 부담보다 저렴하게 이용할 수 있기 때문이다.

<표 3> 보육 시설 수 및 아동 수 현황

(단위:개소, 명)

		2003	2004	2005	2006	2007
보 육 시 설 수	계	24,142	26,903	28,335	29,174	30,795
	전년대비(%)	9.01	11.44	5.44	3.05	5.55
	국공립	1,329	1,349	1,473	1,643	1,748
	법인	1,632	1,537	1,495	1,475	1,460
	민간	12,012	13,191	13,748	13,930	14,083
	가정	8,933	10,583	11,346	11,828	13,184
	직장	236	243	263	298	320
보 육 아 동 수	계	858,345	930,252	988,257	1,039,123	1,098,389
	전년대비(%)	7.16	8.38	6.36	5.15	6.00
	국공립	103,474	107,335	111,911	114,657	119,141
	법인	140,994	135,531	125,820	120,551	118,211
	민간	499,551	555,812	608,734	641,137	668,390
	가정	103,935	119,787	129,007	148,240	177,623
	직장	10,391	11,787	12,985	14,538	15,124

*통계청(2007)의 보육 시설 수 및 아동 수 현황조사

이러한 장점에 따라 직장보육의 의무설치 요구도 더욱 강화되고 있다. 보건복지가족부 (2008) 보육통계에서 직장보육시설 설치현황(의무사업장)을 살펴보면 2007년 기준으로 의무사업장 791개 중 직장보육시설을 이행하는 곳이 440(55.6%)개로 2006년 361(44.7%)개에 비해 향상된 결과이다. 그러나 아직 의무사업장의 절반 가까이는 직장보육시설 설치를 이행하지 않고 있는데 안형숙(2005)연구에 따르면 이러한 원인은 사업주의

인식부족과 정부의 재정지원 부족으로 인해 사업주가 운영에 따른 부담이 커서 기피하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다.

(4) 보육료 감면제도

① 보육료 감면제도의 개념

우리나라도 사회적 환경의 변화로 인해 여성의 학력이 점차 증가하면서 여성의 사회진출 기회가 늘어나게 되었고 여성들도 사회적인 성취를 이루는 것을 중요하게 인식하기 시작하였다. 그러나 여성들이 직장과 가정 두 가지 일을 하기 힘든 현실적 상황을 우려해서 결혼을 미루거나 출산을 기피하고 출산을 하더라도 양육비용의 부담으로 한 자녀만 낳는 현상이 일어나고 있다. 이로 인해 국가에서는 보육시설의 증가와 동시에 보육료에 대한 경제적인 지원도 실시하여 영유아자녀를 양육하는 가정에 실제적인 도움을 주고 있는데 이를 보육료 감면제도라 하였다.

보육료 감면제도의 개념은 보육시설을 이용하는데 있어서 영유아 1인당 보육에 필요한 비용을 국가에서 일정 부분을 지원하여 영유아 자녀 가정의 보육비용 부담을 덜어주는 제도이다. 이 제도는 저소득층 가구의 자녀들에게도 보육료를 지원하여 균등한 보육의 기회를 갖을 수 있도록 하는데 의의를 두고 실시하게 된 지원정책이다.

이러한 개념을 토대로 유영옥(2008)은 보육료 감면제도의 의의를 세 가지로 정의하였다. 첫째, 보육비용을 정부와 부모가 공동으로 분담하여 공보육의 기틀을 확립한다. 둘째, 보육료에 대한 부모들의 부담 비용이 점차 감소하여 부모들이 자녀를 양육함에 있어서 양육부담이 줄어들게 된다. 셋째, 영유아 모두가 경제적으로 어려운 형편에 있더라도 그런 문

제와 관계없이 일정한 보육서비스를 받을 수 있도록 하여 교육의 형평성을 확보할 수 있도록 한다.

그러나 아직 OECD국가에 비해 우리나라의 보육료지원 예산은 훨씬 낮은 수준에 있어서 정부에서는 이를 인식하고 보육비 지원에 대한 예산을 계속해서 확대하여 다양한 방식으로 지원이 이루어지도록 하고 있다. 보육료지원제도는 소득수준과, 자녀의 수에 따른 보육료 지원과 장애아동 지원, 시간 연장 보육지원 등 영유아자녀가 있는 가정의 특수한 요구를 반영한 제도이다. 보육료 지원제도는 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

ㄱ. 소득수준과 자녀수에 따른 차등지원

저소득층 차등 보육료는 만 0세부터 만 4세까지의 아동을 대상으로 하여 법정 혹은 기타 저소득층의 아동에게 차등보육료를 지원하는 제도이다. 2008년 보건복지가족부 보육사업 정책안내에 따르면 저소득층 차등 보육료 선정에 대한 기준은 1층부터 5층으로 가구원의 소득 인정 액에 따라서 지원이 된다. 아래 <표 4>와 같이 저소득층 차등보육료는 소득수준과 가족구성원의 수에 따라서 금액이 결정되는데 예를 들어 가족 수가 4인인데 소득이 199만원 이하라면 3층에 해당하는 금액의 보육료를 지원받게 된다. 이렇게 나누어진 저소득층은 <표 5>에서와 같이 자녀의 연령에 따라 보육료를 지원받는다.

두 자녀 이상 보육료의 지원대상자는 도시근로자가구의 월평균 소득수준 이하 자녀 중 두 자녀 이상이 보육시설을 동시에 이용을 할 경우 둘째자녀 (만 4세 이하)부터 지원을 받는 것으로 만 0세는 105,000원, 만 1세는 92,000원, 만 2세는 76,000원, 만3~5세는 47,000원이 지원되고

있다.

<표 4> 가구원 수에 따른 저소득층 소득인정액

(단위: 원)

가구원수	지원대상	3인까지	4인	5인	6인	
소 득 인 정 액	1층	국민기초생활수급자등				
	2층	법정저소득층 최저생계비의 120%수준	123만원이하	151만원이하	178만원이하	205만원이하
	3층	도시근로자가구 월평균소득 50% 수준	178만원이하	199만원이하	210만원이하	230만원이하
	4층	도시근로자가구 월평균소득 70% 수준	250만원이하	278만원이하	294만원이하	322만원이하
	5층	도시근로자가구 월평균소득	357만원이하	398만원이하	420만원이하	460만원이하

* 7인 이상 가구 : 6인 가족 기준으로 1인 증가 시 마다 30만원씩 증가

* 출처 : 보건복지가족부 (2008) 보육사업 정책안내

<표 5> 저소득층 구분에 따른 지원료

(단위: 원)

구분	지원비율	연령	종일보육료	야간보육료	24시간보육료
1층	100%	만0세	372,000	372,000	558,000
		만1세	327,000	327,000	490,500
		만2세	270,000	270,000	405,000
		만3세	185,000	185,000	277,500
		만4세	167,000	167,000	250,500
2층	100%	만0세	372,000	372,000	558,000
		만1세	327,000	327,000	490,500
		만2세	270,000	270,000	405,000
		만3세	185,000	185,000	277,500
		만4세	167,000	167,000	250,500
3층	80%	만0세	297,600	297,600	446,400
		만1세	261,600	261,600	392,400
		만2세	216,600	216,600	324,000
		만3세	148,000	148,000	222,000
		만4세	133,600	133,600	200,400
4층	60%	만0세	223,200	223,200	334,800
		만1세	196,200	196,200	294,300

구분	지원비율	연령	종일보육료	야간보육료	24시간보육료
		만2세	162,000	162,000	243,000
		만3세	111,000	111,000	166,500
		만4세	100,200	100,200	150,300
5층	30%	만0세	111,600	111,600	167,400
		만1세	98,100	98,100	147,100
		만2세	81,000	81,000	121,500
		만3세	55,500	55,500	83,200
		만4세	50,100	50,100	75,100

* 출처 : 보건복지가족부 (2008) 보육사업 안내

이러한 저소득층 차등보육료를 지원함으로써 정부는 형편이 좀 더 어려운 가구의 영유아에게 좀 더 많은 보육료를 지원해 준다. 이는 저소득층 가정이 경제적 여건에 상관없이 평등하게 보육서비스를 지원받을 수 있도록 하여 학부모들의 보육비용에 대한 부담을 줄이도록 하는데 의의를 두고 있다.

나. 기회균등과 특수한 요구에 대한 지원

보육료 감면제도에 의하면 도시근로자가구 평균소득 90% 수준 이하의 미취학 자녀 만 5세 아동은 무상보육을 지원 받을 수 있다. 이는 가정의 소득수준에 따른 보육기회의 불평등을 해소하기 위한 부분이다.

장애아에 대한 무상보육료는 장애아동이 사회적으로 통합될 수 있도록 도모하고 장애아를 양육하고 있는 학부모의 보육부담을 덜어주기 위한 제도이다. 지원대상자는 장애인 복지카드를 소지한 취학 전 만 5세 이하 장애인이나 취학연령이 되었음에도 부득이하게 질병 등의 사유로 일반 초등학교 및 특수학교에 취학하지 못한 장애아동, 장애가능성이 있는 영아 및 장애인 복지카드 미소지한 만5세 이하 장애아 중 장애진단서를 제

출한 경우는 지원받을 수 있다. 이처럼 정부는 장애아 무상 보육료를 모
등 장애 아동에게 지원함으로써 장애아 가구에서 겪는 경제적 어려움이
나 교육의 기회에 있어서 어려움에 관계없이 지원 받을 수 있도록 하여
장애아동도 쉽게 보육시설을 이용하고 보육시설을 통해 교육을 받을 수
있는 장애아들의 권리를 보장해 줄 수 있는 제도이다.

지정되어있는 보육시간 이외에 시간을 연장하여 그로 인해 추가되는
보육비용을 정부에서 지원 해 주는 시간 연장형 보육료 제도도 포함된다.
기준시간 초과 (19:30 ~ 24:00)에 해당하는 보육료는 시간당 2300
원 이며 장애아동은 3,300원(연령에 관계없이 동일)지원을 하고 있다.

② 보육료 감면제도 활용실태

유영옥(2008)은 보육료 지원 정책의 활용 실태를 파악하기 위하여 보
육료 지원정책의 활용여부에 대해 조사한 결과 보육료 지원을 받고 있지
않는다고 응답한 경우가 전체 308명중 213명(69.2%)으로 영유아 자녀를
양육하는 학부모들 사이에서 보편적으로 활용되지 않고 있는 것으로 나
타났다. 이는 보육료 감면제도가 저소득층을 중심으로 지원되고 있으며
보육시설을 이용하고 있는 가정에 한해서 지원이 되고 있음이 원인으로
나타났다. 이에 보육료 지원을 받고 있는 95명을 대상으로 어떠한 지원
을 받고 있는지 조사한 결과 저소득층 차등 보육료 이용이 39명으로 전
체의 41.1%를 차지하였으며 그 다음으로는 직장 보육료 지원, 만 5세아
무상보육료, 두 자녀 이상 보육료 순으로 나타났다.

2. 보육지원정책 인식 및 이용에 영향을 미치는 요인

1) 사회인구학적 변인

① 연령

신정민(2002)은 여성의 경제활동 참여가 활발해졌지만, 경제활동의 주 대상자는 25세 미만의 미혼여성들이며, 결혼초기 및 영유아 양육기에 속할 가능성이 있다고 보이는 25~34세까지의 연령층에서는 평균보다 낮은 경제활동 참여율을 보인다고 보고하였다. 이러한 결과는 기혼여성의 취업에 있어서 자녀양육이 큰 장애요소임을 보여주었다. 이는 취업모의 연령에 따라 자녀의 연령이 차이가 있으며 그에 따라 보육지원정책을 이용하고 있거나, 보육지원정책으로 인한 제도의 인지정도에 차이가 나타나는 것이라 할 수 있다. 김송이(2004)의 연구에서도 모성보호정책 즉 양육지원정책이나 출산휴가에 대한 인지도에 대해 조사한 결과 연령에서 40대의 인지도가 20대보다 훨씬 높다는 연구결과를 토대로 연령에서 유의한 차이가 있음을 나타냈다. 김미주(2006)연구에서는 육아휴직 사용의 영향요인에 대해 분석을 하였는데 연령이 높을수록 육아휴직을 사용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 자녀양육에 있어서 경험이 있는 40대의 취업모들이 자녀를 키우면서 보육감면이나 전반적인 보육정책을 활용을 한 경험이 있어서 인지정도에 대해서도 더 높은 것으로 본다.

이렇게 여러 선행연구들의 연구결과를 보면 학자에 따라서 연령에 대한 견해가 다르게 나타나 일관되지 않은 영향을 미치는 것으로 나타났지만 각 연구에서 연령은 여성의 취업활동에 영향을 주고 이러한 취업활동의 여부는 여성의 양육정책 활용에 있어서도 영향을 주는 요인이 될 수

있음을 보여주었다.

② 학력

여성의 고학력화 및 사회진출의 활성화는 기혼여성들의 경제활동 참가율을 지속적으로 상승시키고 있다. 교육인적자원부 통계조사에 따르면 2004년의 경우 여학생의 대학 진학률은 79.7%로 2000년 65.4%보다 14.3% 증가하였으며 4년제 대학의 진학률(57.5%)은 2000년 (43.5%)에 비해 14.0% 증가하였다. 이러한 여성들의 고학력화는 사회진출의 증가와도 직결되어있고 여성의 사회진출의 증가는 자녀양육과 관련하여 양육지원정책이나 보육제도에 대한 인지에도 영향력을 미칠 것이라 생각한다.

김태홍 외(2003)의 연구에서는 학력이 보육지원정책 활용에 대해 미치는 영향을 살펴보았는데 고졸, 전문대졸, 대졸 순으로 육아휴직 사용율이 점점 높아지는 것으로 나타났으며 이는 고학력 여성이 노동시장을 잠시 떠나게 되도 복귀하게 될 가능성이 크기 때문인 것으로 보았다.

그러나 이와는 반대로 Klerman(1990)이나 장지연(2002)의 연구결과에서는 고학력 여성일수록 임신기간 전이나 후에 노동시장에서 떠날 확률이 낮다고 보았다.

③ 가정소득

그동안 가정의 소득은 주로 남성의 임금으로 이루어져 있었으나 여성의 취업활동으로 인해 여성이 가져오는 소득이 가정소득에 한 요인이 되기 시작하였고 이로 인해 가정소득은 남성의 임금 뿐 만 아니라 여성의 임금이 모두 포함된 것으로 정의했다. 김민정(2006) 연구에서는 가정소

득에 따른 보육지원정책 활용 정도를 연구하기 위해 가정의 월 소득이 400만원이상인 집단과 미만인 집단으로 분류하여 조사한 결과 가정소득이 400만원미만의 대상이 400만원이상의 대상에 비해 영유아 보육지원정책 혜택이 더 큰 것으로 나타나 가정소득이 보육지원정책과 관련하여 유의성이 있는 것으로 나타났다.

김미주(2006)연구에서도 여성, 특히 기혼여성의 취업유무는 배우자나 그 외 가족의 소득에 따라서 본인의 취업을 결정할 가능성이 남성들보다 큰 것으로 나타났으며 영유아자녀를 둔 기혼여성의 경우에도 직장이탈이나 복직, 재취업의 결정에 가정소득이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육지원정책에서도 보육감면에 대한 지원대상은 월 가정소득으로 저소득층을 분류해 그에 따른 지원혜택이 주어지기 때문에 이 연구에서 가정소득은 매우 중요한 요인으로 간주된다.

가정소득 뿐 아니라 본 연구에서는 주택소유 요인을 추가하고자 한다. 보육지원정책에 대해 주택을 소유하고 있는지 주택을 소유하고 있지 않은지가 직접 해당은 되지 않으나, 보육사업 정책보고서(2008)에 따르면 총소득과 재산(주택, 자동차)을 합하여 월평균소득으로 환산한 금액을 월평균소득액으로 인정하며 저소득 차등보육료 지원대상자는 월평균 소득 인정액에 따라 선정되므로 주택이 자가 소유인지, 전세·월세인지에 따른 주택소유형태가 보육제도 인지도나 활용에 영향 요인이 될 수 있다고 생각한다.

④ 가족구성원

오늘날 가족구성원이 점차 핵가족 형태를 보이면서 부부와 자녀로만 구성되어있는 가족이 대부분인 것으로 보고 보육시설 이용여부에 관하여

가족구성원 요인이 영향을 미치는지의 대해 선행연구 고찰을 하였다. 원미경(2006)의 연구결과에 의하면 가족구성에 대해 알아본 결과 130명(72.5%)이 부부와 자녀로 구성되어 있고 시부모나 친정부모와 같이 사는 경우가 25명(13.9%)을 차지한다. 이는 점차 가족구성원이 핵가족화 되어 더 이상 집안에서 대신 자녀를 양육해줄 수 있는 가족이 없어 영유아 자녀가 있는 취업모들이 보육시설을 이용할 수 밖에 없으며 이로 인해 보육감면이나 보육제도에 대한 인식이 높아졌다는 것을 알 수 있다. 또한 가족구성원이 부부와 자녀만으로 구성되어 있는지 조부모(외부모 포함)까지 포함되어 있는지 등의 가구원수(가구주 포함)와 소득 인정액에 따라 보육료지원이 다르기 때문에 가족구성원이 따른 보육감면 인지도에 영향을 주는 요인이 된다는 것을 나타낸다.

⑤ 막내자녀연령

김태홍(2003)은 기혼여성의 자녀보육형태를 연구한 결과 취업여성은 자녀의 연령에 따라 보육형태에 상당한 차이를 보인다고 하였다. 그의 연구에 따르면 만 2세 미만의 자녀를 가진 취업여성의 약 40%는 조부모가 자녀보육을 맡았고, 약 10%는 친지나 가정돌보미, 그리고 약 20%정도는 어린이집, 놀이방을 이용하여 자녀보육을 하였으며 자녀가 만 3~5세가 되면 조부모나 친지, 가정돌보미에게 맡기는 비율이 급격히 줄어들고 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원 등에 맡기는 비율이 약 80%로 증가하였다. 이러한 연구결과는 적어도 막내자녀가 미취학 연령인 경우에 가정에서는 막내자녀의 연령에 따라 보육시설이용에 차이가 있는 것으로 나타났고 보육시설이용에 따른 보육지원제도 인지도나 활용정도에 중요한 요인이 되는 것으로 보인다.

2) 직장 변인

① 직종

장지연(2004)의 연구결과에서 보면 직종별 분포로 볼 때 출산휴가의 이용자 절반 이상인 58.9%가 사무직에 종사하는 취업여성인 것으로 나타났다. 그 다음으로 기술공·준전문가가 10.0%, 전문가가 9.7%, 서비스 근로자가 9.2%였으며 업종별 분포에서는 금융보험 종사자가 22.2%, 보건 사회복지종사자가 17.1%, 제조업 종사자가 14.5%순인 것으로 나타났다. 이러한 선행연구는 직종에 따라 보육지원정책 이용에 영향이 있다는 것을 보여주었고 직장에서의 양육정책실행으로 인한 양육정책 활용은 대상자의 보육제도 인지정도에도 영향을 주는 것으로 보인다.

또한 김태홍, 김난주(2003)의 연구에서는 휴직사용자의 대부분이 사무직원이고 그 다음으로 전문직, 준 전문직 종사자가 많은 것으로 나타났다. 이규용(2004)연구에서는 직종에 따라서 휴직사용에 대해 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 육아휴직이나 출산휴가제도를 잘 이용하지 않는다는 결과를 나타내고 있어 직종에 따라서 특히 직장에서의 보육정책이 잘 실행되고 있는지에 따라서 보육지원정책 인식과 이용에 영향이 있다고 본다. 이수영(2008)의 연구에서도 보육지원정책 중 출산휴가, 육아휴직 이용에 대해 연구한 결과 직업이 영향을 주는 것으로 나타났다. 고위관리자 및 전문가를 기준으로 하여 직종별로 비교를 한 결과 고위관리자 및 전문가에 비해 사무직, 서비스직이 출산휴가나 육아휴직 사용가능성이 높았다. 이는 전문성이 높은 직종일수록 개인의 경력을 개발하려는 의지가 강하기 때문에 가능한 출산휴가, 육아휴직을 사용하지 않는 것으로 해석되었다.

② 근속기간

장지연(2004)의 연구에서는 여성근로자의 모성보호 현황에 대해 조사한 결과 장기근속 여성일수록 출산휴가, 육아휴직을 이용할 가능성이 높다고 하였다. 이는 근속기간이 짧은 여성은 육아휴직 이용이 직장상사나 동료에게 눈치가 보여 이용신청을 꺼려하는 여성이 대부분인 것으로 나타나 근속기간에 따라 여성들의 휴직제도 사용여부가 크게 달라진 것으로 나타났다.

③ 기업규모

이수영(2008)의 연구에서 보육지원정책 중 출산휴가와 육아휴직 사용 가능성에 영향을 미치는 요인들을 분석한 결과 기업규모가 클수록 즉, 기업 규모가 대기업 일수록 중소기업에 비해 출산휴가, 육아휴직 이용 여건이 더 좋고, 근로자의 노동지위가 안정적인 가능성이 높아 출산휴가와 육아휴직 사용 가능성이 높아진다고 보았다.

이외에 직장변인으로 근로형태, 고용형태, 주당 근무시간에 관한 선행 연구는 미비하나 보육지원정책 인식 및 이용에 영향을 미치는 요인이 된다고 보아 본 연구에서는 이러한 직장관련 변인들을 추가하여 연구하고자 한다.

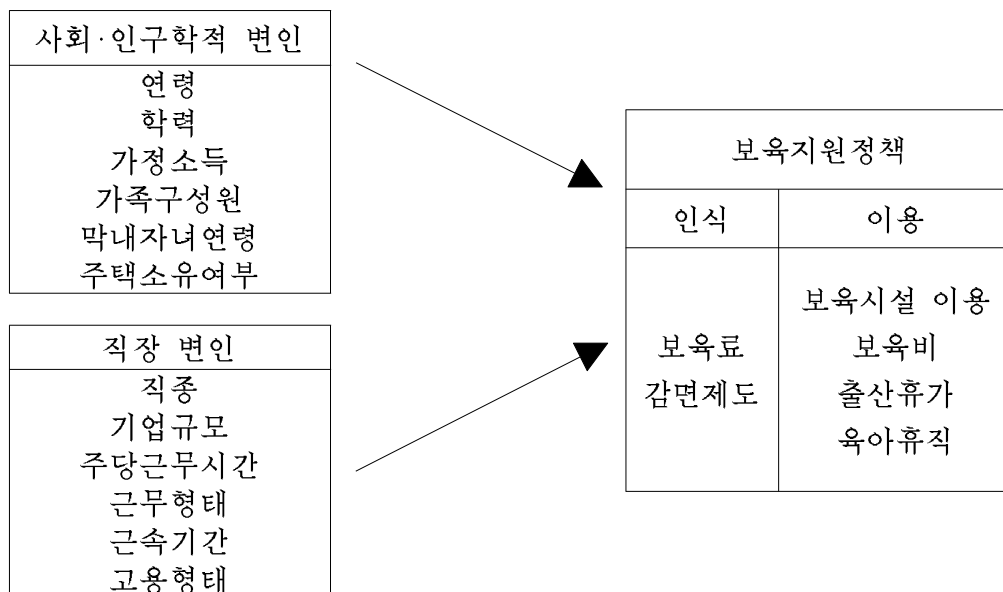
Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구에서 제기하는 연구문제는 다음과 같다.

1. 사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용은 어떠한가?
2. 직장 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용은 어떠한가?
3. 보육지원정책 인식 및 이용의 관계는 어떠한가?
4. 사회 인구학적, 직장 변인이 보육지원정책 이용 실태에 대한 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 연구모형



3. 연구대상

본 연구의 연구대상은 영유아 자녀가 있는 취업여성이다. 자녀 중 적어도 한 자녀는 미취학 아동이며 보육시설이나 유치원, 시설이용은 하지 않더라도 본인 이외의 다른 사람에게 자녀를 양육하고 있는 여성을 대상으로 하였다.

연구자료 조사는 자료 수집을 위해 2008년 8월18일부터 2008년 9월24일 까지 서울특별시에 거주하고 있는 취업모 300명을 임의로 추출하여 실시하였다. 배부된 300부의 설문지 중 총 256부가 회수되었으며 부실기재를 제외한 237부를 최종표본으로 분석에 사용되었다.

1) 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성으로는 영유아 자녀를 둔 취업모 237명을 대상으로 사회 인구학적 변인인 연령, 학력, 가정수입, 가족구성원, 막내 자녀 연령, 주택 소유와 직장 변인인 직종, 기업규모, 주당근무시간, 근로형태, 근속기간, 고용형태 등을 기술통계분석 하였다.

그 결과는 <표 6> 빈도와 백분율로 제시하였다. 먼저 사회 인구학적 변인에 따른 영유아 자녀를 둔 취업모를 살펴보면, 연령은 20~30세가 27명(11.4%), 31~35세가 107명(45.1%), 36세 이상이 103명(43.5%)으로 나타나 31~35세가 가장 많은 비율을 차지하였다. 학력의 경우는 대졸이상 학력을 지닌 취업모가 149명(62.9%)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 그 다음으로는 전문대 이상, 고졸이하 순으로 나타났다. 가정수입의 경우는 '451~600'만원이 91명(38.4%)으로 제일 높은 비율로 나타

났으며 '601만원이상'이 59명(24.9%), '351~450만원'이 47명(19.8%), '350만원이하'가 40명(16.9%) 순으로 보였다. 가족구성원은 '부부와 자녀가 함께 살고 있다'가 170명(71.7%)으로 가장 많았으며, 그 다음이 '부부+자녀+부모'가 32명(21.9%), '부부+자녀+기타'가 26명(6.3%) 순으로 점점 핵가족화 되고 있음을 알 수 있다. 막내자녀연령에 대한 질문에는 자녀 연령이 '3~5살'이 51.1%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 '1~2살'과 '6살 이상'이 각각 58명(24.5%)로 나타났다. 주택소유에 대한 질문에는 59.9%가 자신의 주택을 가지고 있다고 대답하였으며 전·월세는 38.4%, 그 외 기타는 1.7%로 주택 소유를 하지 않고 있다고 대답하였다.

직장 변인에 따른 영유아 자녀를 둔 취업모를 살펴보면 직종은 '사무직, 일반 공무원'이 115명(50.2%)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 그 다음으로 '교직' 52명(22.7%), '기술직, 판매·서비스직' 45명(19.7%), 전문직 17명(7.4%) 순으로 나타났다. 기업규모는 '11~150명' 규모의 기업에 종사하는 취업모가 86명(36.3%)으로 제일 많은 것으로 나타났다. 그 다음으로 '500명 이상' 73명(30.8%), '10명 이하' 52명(21.9%), '151~500명' 26명(11.0%)순으로 나타났다. 주당 근무시간의 경우 '주 40시간' 근무자가 110명(46.4%)로 가장 많았으며 그 다음으로 '주 41~50시간' 근무자는 84명(35.5%), '주 51시간 이상' 근무자는 25명(10.5%), '주 10시간~36시간' 근무자는 18명(7.6%)이었다. 근로형태는 '전일제'로 근무하는 취업모가 219명(92.4%)으로 '파트 타임제'로 근무하는 취업모 18명(7.6%)에 비해 월등히 높았다. 근속기간의 경우 '3년 이하' 근속자가 74명(31.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 '3년~7년' 62명(26.1%), '12년 이상' 51명(21.5%), '7년 1개월~12년' 50명(21.2%)순으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 202명(85.2%)으로 조사대

상자의 대부분이 정규직인 것으로 조사되었다.

<표 6> 조사대상자의 일반적 특성

(n=237)

변인			변인			
구분	빈도 (%)	구분	빈도 (%)			
사 회 인 구 학 적 변 인	연령	30살 이하	27(11.4%)	직종	사무직, 일반공무원	115 (50.2%)
		31~35세	107(45.1%)		교직	52 (22.7%)
		36세 이상	103(43.5%)		기술직, 판매, 서비스직	45 (19.7%)
		계	237(100%)		전문직	17 (7.4%)
	학력	고졸이하	32(13.5%)	기업 규모	10명 이하	52 (21.9%)
		전문대졸	56(23.6%)		11명~150명	86 (36.3%)
		대졸 이상	149(62.9%)		151명~500명	26 (11.0%)
		계	237(100%)		500명 이상	73 (30.8%)
	가정 수입	350만원 이하	40(16.9%)	주당 근무 시간	10시간~36시간	18 (7.6%)
		351~450만원	47(19.8%)		40시간	110 (46.4%)
451~600만원		91(38.4%)	41시간~50시간		84 (35.5%)	
601만원 이상		59(24.9%)	51시간 이상		25 (10.5%)	
가족 구성 원	부부+자녀	170(71.7%)	직 장 변 인	계	237 (100%)	
	부부+자녀+조부모	32(21.9%)		근무 형태	전일제	219 (92.4%)
	부부+자녀+기타	26(6.4%)			파트타임제	18 (7.6%)
	계	228(100%)		계	237 (100%)	
막내 자녀 연령	1~2 살	58(24.5%)	근속 기간	3년 이하	74 (31.2%)	
	3~5 살	121(51.0%)		3년~7년	62 (26.1%)	
	6 살 이상	58(24.5%)		7년1개월~12년	50 (21.2%)	
	계	237(100%)		12년 이상	51 (21.5%)	
주택 소유 여부	자가	142(59.9%)	고용 형태	정규직	202 (85.2%)	
	전세, 월세	91(38.4%)		비정규직	35 (14.8%)	
	기타	4(1.7%)		계	237 (100%)	
	계	237(100%)				

4. 측정도구

① 보육지원정책

출산휴가, 육아휴직제도의 이용에 대해 파악하고자 여성가족부의 ‘가족친화 기업모델 및 사례연구의 내용’에 나타난 정책들을 참고하여 문항에 넣었다. 보육시설형태와 이용, 시설만족도, 보육시간에 관한 문항은 김현영(2002), 원미경(2006)에서 사용한 척도에서 문항을 발췌하였고 연구목적에 맞게 수정, 보완하여 문항을 만들어 조사도구로 사용하였다. 보육료 감면제도 인식에 대해 5점 척도로 하여 ‘전혀 모르고 있다’, ‘잘 모르고 있다’, ‘그저 그렇다’, ‘약간 알고 있다’, ‘아주 잘 알고 있다’로 구분하여 응답하도록 하였다.

② 사회·인구학적 변인, 직장관련 변인

선행연구들을 토대로 사회·인구학적 변인에는 연령, 학력, 가정소득, 막내자녀연령, 주택소유여부, 가족구성원을 문항으로 넣었고, 직장 변인으로는 직종, 기업규모, 주당근무시간, 근무형태, 근속기간, 고용형태를 문항으로 만들어 조사도구에 사용하였다.

5. 연구 절차 및 자료 분석

조사 자료는 SPSS 14.0 프로그램을 이용하여 통계분석 하였다. 연구문제 1을 해결하기 위하여 빈도분석, 백분율을, 연구문제 2를 해결하기 위

하여 교차분석과 카이검증, 일원분산분석을 사용하였다. 연구문제 3의 변인간의 상대적 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석과 로지스틱 회귀분석을 적용하였다. 마지막으로 보육지원정책 인식과 이용의 관계분석을 위해 교차분석과 분산분석을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용

1) 보육지원정책 인식 및 이용의 실태

보육지원정책 실태조사에서는 보육료 감면제도와 출산휴가, 육아휴직 등 전반적인 보육지원정책에 대해 조사하였다. 이를 알아보기 위해 보육료감면제도와 전반적인 보육지원정책의 인식을 물어본 결과 <표 7>에 제시된 것과 같이 조사대상자의 113명(47.7%)이 보육료감면제도에 대해 모르고 있었으며, '알고 있다' 라고 대답한 대상자가 101명(42.6%), '그저 그렇다' 라고 대답한 대상자가 23명(9.7%)으로 대상자의 절반 이상이 아직까지 보육료감면제도에 대한 인식이 부족한 것으로 보였다. 전반적인 보육지원정책 인식에 대한 결과 역시 조사대상자의 118명(49.8%)이 전반적인 보육지원정책에 대해 모르고 있었으며, '알고 있다' 라고 대답한 대상자가 79명(33.3%), '그저 그렇다' 라고 대답한 대상자가 40명(16.9%)으로 대상자 절반 이상이 보육지원정책 인식이 낮은 결과를 보였다.

<표 7> 보육지원정책 인식

							(n=237)
	전혀 모르고 있다	잘 모르고 있다	그저 그렇다	약간 알고 있다	아주 잘 알고 있다	전체	평균 (표준편차)
보육료 감면제도	30 (12.7%)	83 (35.0%)	23 (9.7%)	76 (32.1%)	25 (10.5%)	237 (100%)	2.93 (1.265)
보육지원 정책	28 (11.8%)	90 (38.0%)	40 (16.9%)	69 (29.1%)	10 (4.2%)	237 (100%)	2.76 (1.122)

다음으로 보육지원정책 이용여부에 대한 결과는 <표8>에 제시하였다. 우선 출산휴가 이용에 대해 알아본 결과 159명(67.1%)이 출산휴가를 이용한 것으로 나타났다. 반면 육아휴직은 59명(24.9%)만 이용했다고 답하여 출산휴가 이용자에 비해 이용비율이 훨씬 낮았다. 보육시설 이용에 대한 조사 결과 143명(60.4%)이 보육시설을 이용하는 것으로 나타났으며 그 중 민간이나 가정 보육시설 이용자가 104명으로 가장 많았다.

조사대상자의 60%이상이 출산휴가와 보육시설을 이용하였으나 이와 관련된 보육지원정책에 관한 인식은 낮은 것으로 나타났다. 보육지원정책 인식이 낮은 것은 보육시설을 이용하는 사람들이 보육료 감면정책과 같은 보육지원정책의 대상이 된다는 점을 이유로 들 수 있다. 또한 아직 까지 보육지원정책에 대한 홍보가 잘 되고 있지 않다는 결과도 보여주었다.

<표 8> 보육지원정책 이용

(n=237)

변인		구분	빈도 (%)
직 장 변 인	출산 휴가 이용	이용함	159 (67.1%)
		이용하지 않음	78 (32.9%)
		계	237 (100%)
	육아 휴직 이용	이용함	59 (24.9%)
		이용하지 않음	178 (75.1%)
		계	237 (100%)
보육 시설 이용	국공립, 구립 어린이집	23 (9.7%)	
	민간, 가정어린이집	104 (43.9%)	
	직장보육시설	16 (6.8%)	
	시설이용 안함	94 (39.6%)	
	계	237 (100%)	
보육	비용 지불 안함	36 (15.9%)	

변인	구분	빈도 (%)
시설 비용 지불	25만원이하	43 (19.0%)
	26만원~60만원	84 (37.2%)
	60만원 이상	63 (27.9%)
	계	226 (100%)

2) 사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용

(1) 사회·인구학적 변인에 따른 보육료 감면제도 인식

영유아자녀를 둔 취업모의 사회인구학적 변인에 따라 보육료 감면제도 인식 어떠한지 살펴보기 위해서 t-test와 one-way ANOVA를 수행하였고, 사후검증방법으로 Scheffe test를 실시하였다. 보육료 감면제도 인식에 차이를 보인 사회인구학적 변인은 <표 9>에 제시한 것과 같이 학력과 가정소득으로 나타났다. 학력이 ‘고졸이하’와 ‘전문대 졸업’한 집단이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. ‘전문대 졸업’한 집단이 평균 3.30으로 ‘고졸이하’ 집단의 평균인 2.66보다 높아 보육감면제도에 대한 인지가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 고학력화는 사회진출의 증가와도 직결되어있고 여성의 사회진출의 증가는 자녀양육과 관련하여 보육지원정책에 대한 인지에도 영향력이 있는 것으로 본 김태홍 외(2003)의 연구에서 전문대보다 대졸이 더욱 높게 나타났던 결과와 일치하지는 않았으나 경향성은 유사하였다.

가정소득에서는 ‘350만원이하’의 집단과 ‘351만원~450’만원 집단이 ‘601만원이상’인 집단과 유의한 차이를 보였다. ‘350만원이하’의 집단이 평균 3.35이고 ‘351만원~450만원’ 집단이 ‘601만원이상’ 집단의 평균 2.39보다 높아서 보육감면제도에 대한 인지가 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 보육감면제도가 가정소득이 안정되지 않고 낮은 가구에 한해 부담을 덜어주기 위한 제도이므로 가정소득이 낮은 집단일수록 제도 활용가능성이 높아 인지가 더 높다고 해석할 수 있다. 이는 가정소득에 따른 보육지원정책활용 정도를 연구하기 위해 가정의 월 소득이 400만원이상인 집단과 미만인 집단으로 분류하여 조사한 결과 가정소득이 400만원 미만의 대상이 400만원 이상의 대상에 비해 영유아 보육지원정책 혜택이 더 큰 것으로 나타난 김민정(2006)의 연구와 일치하였다.

<표 9> 사회·인구학적 변인에 따른 보육료 감면제도 인식

(n=237)

변인	구분	N	보육료 감면제도 인식			
			평균	F, t	S	
사 회 인 구 학 적 변 인	연령	30살 이하	27	3.04	.250	
		31~35세	107	2.87		
		36세 이상	103	2.96		
		전체	237	2.93		
	학력	고졸이하	32	2.66	3.599*	a
		전문대졸	56	3.30		b
		대학교 이상	149	2.85		a b
		전체	237	2.93		
	가정 소득	350만원 이하	40	3.35	5.740 ***	b
		351~450만원	47	3.09		b
		451~600만원	91	3.01		a b
		601만원이상	59	2.39		a
		전체	237	2.93		
	가족 구성 원	부부+자녀	170	2.95	.167	
		부부+자녀+조부모	32	2.81		
		부부+자녀+기타	35	2.91		
전체		237	2.93			
막내	1~2 살	58	2.97	.523		

변인		구분	N	보육료 감면제도 인식		
				평균	F, t	S
자녀 연령	3~5 살		121	2.85		
	6 살 이상		58	3.05		
	전체		237	2.93		
주택 소유 여부	자가		142	2.83	3.183	
	전세, 월세		91	3.13		
	전체		233	2.95		

* p<.05 *** p<.001

(2) 사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 이용

사회·인구학적 변인에 따른 보육시설이용 형태에 관한 연구결과 <표 10>에서 제시한 것과 같이 가족구성원과 주택소유여부에 유의한 차이를 보였다. 가족구성원은 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(p<.05). ‘부부+자녀’는 ‘가정·민간 보육시설’을 이용하는 비율이 45.3%이고, 보육시설을 이용하지 않는 비율이 35.3%, 국공립 보육시설 이용이 12.4%, 직장보육시설 이용이 7.1%로 나타났다. 다른 집단과 비교했을 때 ‘국·공립 보육시설’ 이용이 높게 나타났다. ‘부부+자녀+조부모’로 구성된 집단은 보육시설을 이용하지 않는 비율이 59.4%로 높게 나타났다. 이는 본인이 아니더라도 아이를 양육할 수 있는 가족이 있기 때문에 보육시설을 이용할 필요성이 없어서 이러한 결과가 나온 것으로 해석된다.

주택소유 여부에 따른 결과도 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(p<.01). ‘자가’와 ‘전세·월세’ 집단의 ‘가정·민간 보육시설’이용 비율과 보육시설을 이용하지 않는 비율에서는 차이가 없었으나, ‘자가’ 집단은 직장보육시설이용이 높았고 ‘전세·월세’ 집단은 국공립 보육시설 이용비율이 높게 나타났다. 이는 직종에 따른 소득과도 연관을 지을 수

있다. ‘자가’ 주택 소유 집단은 소득 면에서 고임금의 직종에 종사하는 경우로 주로 직장보육시설이 시행되고 있는 대기업에 다니는 취업모가 대부분이어서 이러한 결과가 나온 것으로 해석된다. 이에 비해 ‘전세·월세’는 주로 저임금 직종에 종사하는 취업모로 국가의 지원을 받는 보육시설을 이용하는 경우가 많아 국공립 보육시설 이용비율에 높은 것으로 해석된다.

<표 10> 사회·인구학적 변인에 따른 보육시설이용

(n=237)

변인	구분	보육시설이용				전체	
		국공립 보육시설	가정민간 보육시설	직장 보육시설	보육시설 이용안함		
사 회 인 구 학 적 변 인	연령	30살 이하	2(7.4)	8(29.6)	4(14.8)	13(48.1)	27(100)
		31~35세	12(11.2)	51(47.7)	3(2.8)	41(38.8)	107(100)
		36세 이상	9(8.7)	45(43.7)	9(8.7)	40(38.8)	103(100)
	x^2		8.326 df=6				
	학력	고졸이하	3(9.4)	13(40.6)	3(9.4)	13(40.6)	32(100)
		전문대졸	10(17.9)	24(42.9)	3(5.4)	19(33.9)	56(100)
		대졸 이상	10(6.7)	67(45.0)	10(6.7)	62(41.6)	149(100)
	x^2		6.447 df=6				
	가정 소득	350만원 이하	6(15.0)	16(40.0)	2(5.0)	16(40.0)	40(100)
		351~450만원	5(10.6)	26(55.3)	2(4.3)	14(29.8)	47(100)
451~600만원		10(11.0)	39(42.9)	8(8.8)	34(37.4)	91(100)	
601만원이상		2(3.4)	23(39.0)	4(6.8)	30(50.8)	59(100)	
x^2		9.975 df=9					
가족 구성 원	부부+자녀	21(12.4)	77(45.3)	12(7.1)	60(35.3)	170(100)	
	부부+자녀+조부모	1(3.1)	12(37.5)	0(.0)	19(59.4)	32(100)	
	부부+자녀+기타	1(2.9)	15(42.9)	4(11.4)	15(42.9)	35(100)	
x^2		12.091* df=6					
막내 자녀 연령	1~2 살	6(10.3)	17(29.3)	3(5.2)	32(55.2)	58(100)	
	3~5 살	10(8.3)	63(52.1)	10(8.3)	38(31.4)	121(100)	
	6 살 이상	7(12.1)	24(41.4)	3(5.2)	24(41.4)	58(100)	
x^2		11.833 df=6					

변인	구분	보육시설이용				전체
		국공립 보육시설	가정민간 보육시설	직장 보육시설	보육시설 이용안함	
주택 소유 여부	자가	8(5.6)	63(44.4)	15(10.6)	56(39.4)	142(100)
	전세, 월세	14(15.4)	40(44.0)	1(1.1)	36(39.6)	91(100)
χ^2		12.821** df=3				

* p<.05 ** p<.01

다음으로 사회·인구학적 변인에 따른 보육비에 대한 연구한 결과는 <표 11>에 제시하였다. 보육시설 이용에 따른 보육비 지불에서는 가정소득, 막내자녀연령에 따라 유의한 차이를 보였다. 가정소득은 소득이 가장 높은 집단이 보육비용을 더 많이 지불하는 것으로 나타났다. 이는 가정소득에 따라 보육료 감면제도에 의해 지원을 받기 때문에 소득이 높은 경우 지원 대상에 해당하지 않아서 보육비를 많이 내는 것으로 보인다. 막내자녀연령은 '1~2살' 연령이 보육비를 가장 많이 내는 것으로 나타났다. 이는 김태홍(2003) 연구에서 만 2세 미만의 자녀를 가진 취업모의 약 40%는 조부모가 자녀보육을 맡았고, 약 10%는 친지나 가정돌보미, 그리고 약 20%정도는 어린이집, 놀이방을 이용하여 자녀보육을 하였으며 자녀가 만 3~5세가 되면 조부모나 친지, 가정돌보미에게 맡기는 비율이 급격히 줄어들고 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원 등에 맡기는 비율이 증가하였다는 내용에 따라 '1~2살' 연령의 자녀는 시설에 맡기지 않아 보육비 감면 혜택이 없기 때문에 다른 연령에 비해 보육비를 많이 내는 것으로 보인다.

<표 11> 사회·인구학적 변인에 따른 보육비

(n=237)

변인	구분	n	보육비			
			평균	F, t	S	
사 회 인 구 학 적 변 인	연령	30살 이하	27	44.85	.058	
		31~35세	107	43.86		
		36세 이상	103	45.64		
		전체	237	44.75		
	학력	고졸이하	32	36.03	2.380	
		전문대졸	56	38.95		
		대학교 이상	149	48.80		
		전체	237	44.75		
	가정소득	350만원 이하	40	28.45	11.359 ***	a
		351~450만원	47	36.19		a
		451~600만원	91	42.07		a
		601만원이상	59	66.75		b
		전체	237	44.75		
	가족구성원	부부+자녀	170	45.55	.426	
		부부+자녀+조부모	32	39.00		
		부부+자녀+기타	35	46.11		
		전체	237	44.75		
	막내자녀연령	1~2 살	58	57.78	5.758 **	b
3~5 살		121	43.30	a b		
6 살 이상		58	34.74	a		
전체		237	44.75			
주택소유여부	자가	142	47.11	1.242		
	전세 , 월세	91	41.42			
	전체	233	44.88			

* p<.05 *** p<.001

(3) 사회·인구학적 변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용

사회·인구학적인 변인에 따른 출산휴가 이용여부는 <표 12>에 제시된 것과 같이 학력, 직업, 가정수입, 가족구성원, 막내자녀연령, 주택소유 여부가 유의하게 나타났다. 학력변인은 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈는데 고졸이하의 집단은 출산휴가를 이용함이 46.8%이고 전문대졸 집단은 60.7%가 출산휴가를 이용했으며 대졸 이상은 73.8%가 출산휴가를 이용했다고 하여 학력이 높은 집단이 출산휴가를 이용하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 김태홍 외 (2003)의 선행연구 결과에서 고졸, 전문대졸, 대졸 순으로 정책 활용율이 높고 고학력화 될수록 사회진출이 증가하여 자녀양육과 관련하여 제도인지가 높다는 것과 일치하였다.

가정소득 변인에서는 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 601만원 이상의 집단이 응답자의 81.4%인 48명이 출산휴가를 이용한다고 응답하여 제일 높은 비율을 나타냈고 그 다음으로 451만원~600만원 사이의 집단 72.5%, 351만원~450만원 사이의 집단 59.6%, 350만원 이하의 집단 42.5% 순으로 나타났다. 이는 가정소득이 높을수록 경제적으로 여유가 있으므로 자녀의 양육에 더욱 신경을 쓰는 집단으로 출산휴가를 이용하는 응답자가 많은 것으로 해석할 수 있다. 출산휴가는 국가에서 급여를 보장하도록 법으로 명시하고 있음에도 불구하고 가정소득이 낮은 집단의 출산휴가 사용비율이 낮은 것은 저소득층 여성들이 출산휴가를 사용할 수 있는 여건이 안 되는 직장에 다니거나 출산휴가 이후의 고용보장이 되지 않는 등의 불합리한 조건에 놓여있기 때문으로 해석할 수 있다.

막내자녀연령 변인에서는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 보였고 자녀연령이 1~2살인 집단이 응답자의 79.3%가 출산휴가를 이용했다고 답하여

제일 높은 비율을 나타냈다. 주택소유여부 변인에서는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 보였고 자가 소유 집단이 응답자의 74.6%가 출산휴가를 이용했다고 하여 출산휴가 이용비율이 전세, 월세인 집단보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가정수입에 따른 출산휴가 이용에서 유의한 차이를 보인 것과 같은 맥락이라 할 수 있다. 반면 육아휴직 이용에 영향을 주는 사회 인구학적 변인에 대해서는 유의한 변인이 나타나지 않았다.

<표 12> 사회·인구학적 변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용

(n=237)

변인	구분	출산휴가		전체	육아휴직		전체
		이용함	이용하지 않음		이용함	이용하지 않음	
연령	30살 이하	19(70.4)	8(29.6)	27(100)	7(25.9)	20(74.1)	27(100)
	31~35세	69(64.5)	38(35.5)	107(100)	25(23.4)	82(76.6)	107(100)
	36세 이상	71(68.9)	32(31.15)	103(100)	27(26.2)	76(73.8)	103(100)
χ^2		.618 df=2		.245 df=2			
학력	고졸이하	15(46.9)	17(53.1)	32(100)	7(21.9)	25(78.1)	32(100)
	전문대졸	34(60.7)	22(39.3)	56(100)	9(16.1)	47(83.9)	56(100)
	대졸 이상	110(73.8)	39(26.2)	149(100)	43(28.9)	106(71.1)	149(100)
χ^2		10.015** df= 2		3.740 df=2			
가정 소득	350만원 이하	17(42.5)	23(57.5)	40(100)	4(10.0)	36(90.0)	40(100)
	351~450만원	28(59.6)	19(40.4)	47(100)	12(25.5)	35(74.5)	47(100)
	451~600만원	66(72.5)	25(27.5)	91(100)	24(26.4)	67(73.6)	91(100)
	601만원이상	48(81.4)	11(18.6)	59(100)	19(32.2)	40(67.8)	59(100)
χ^2		18.813*** df=3		6.548 df=3			
가족 구성원	부부+자녀	106(62.4)	64(37.6)	170(100)	4(10.0)	36(90.0)	40(100)
	부부+자녀+조부모	25(78.1)	7(21.9)	32(100)	12(25.5)	35(74.5)	47(100)
	부부+자녀+기타	28(80.0)	7(20.0)	26(100)	24(26.4)	67(73.6)	91(100)
χ^2		6.134* df=2		6.548 df=3			
막 내 자	1~2 살	46(79.3)	12(20.7)	58(100)	38(22.4)	132(77.6)	170(100)
	3~5 살	80(66.1)	41(33.9)	121(100)	9(28.1)	23(71.9)	32(100)
	6 살 이상	33(56.9)	25(43.1)	58(100)	12(34.3)	23(65.7)	26(100)

변인	구분	출산휴가		전체	육아휴직		전체
		이용함	이용하지 않음		이용함	이용하지 않음	
년령							
	χ^2	6.704* df=2			2.417 df=2		
주택 소유 여부	자가	106(74.6)	36(25.4)	142(100)	16(27.6)	42(72.4)	58(100)
	전세, 월세	49(53.8)	42(46.2)	91(100)	32(26.4)	89(73.6)	121(100)
					11(19.0)	47(81.0)	58(100)
	χ^2	10.776** df=1			1.471 df=2		

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

2. 직장 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용

1) 직장 변인에 따른 보육료 감면제도 인식

직장 변인에 따른 보육료 감면제도 인식정도에 대해 연구한 결과 <표 13>에서 제시한 것과 같이 직종, 기업규모, 주당 근무시간이 유의하게 나타났다. 직종은 ‘전문직’이 평균 3.76으로 ‘사무직, 일반 공무원’ 집단과 ‘기술직, 판매·서비스직’ 집단에 비해 보육감면 인식이 높았다. 기업규모는 ‘10명 이하’의 집단이 평균 3.42로 ‘11명~150명’, ‘151명~500명’ 집단보다 보육료 감면제도 인식이 높았다. 이는 기업규모에 따른 소득과도 연관이 있다. 기업규모가 작으면 대기업에 비해 임금도 적고 복지제도나 기업에서 시행하는 보육지원정책 혜택이 적다. 그러다보니 저소득층에 해당하는 취업모들이 많이 밀집된 집단으로 볼 수 있다. 따라서 다른 집단에 비해 보육료 감면제도 인식이 높은 것으로 해석된다.

주당근무시간은 ‘10시간~36시간’ 근무하는 집단이 평균 3.78로 ‘40시간 근무’, ‘41시간~50시간 근무’, ‘51시간 근무’ 집단보다 보육료 감면제도에 대한 인식이 높게 나타났다. 이는 근무시간이 짧은 경우 정규직 보다는 비정규직이나 파트타임제일 확률이 높다. 비정규직이나 파트타임제는 소득이 일정치 않거나 소득이 적어 보육료 감면제도 대상자에 해당하는 취업모가 많기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 해석된다.

<표 13> 직장 변인에 따른 보육료 감면제도 인식

변인	구분	N	보육 감면		
			평균	F, t	S
직장 변인	직종	사무직, 일반공무원	115	2.84	a
		교사직	52	3.06	a b
		기술직, 판매, 서비스직	45	2.67	*
		전문직	17	3.76	b
		계	229	2.93	
	기업 규모	10명 이하	52	3.42	b
		11명~150명	86	2.70	a
		151명~500명	26	2.58	**
		500명 이상	73	2.97	a b
		계	237	2.93	
	주당 근무 시간	10시간~36시간	18	3.78	b
		40시간	110	2.91	a
		41시간~50시간	84	2.77	*
		51시간 이상	25	2.92	a
		계	237	2.93	
	근로 형태	전일제	219	2.90	1.490
		파트타임제	18	3.28	
		계	237	2.93	
	근속 기간	2개월~36개월	74	3.09	1.215
		37개월~84개월	62	3.00	
88개월~144개월		50	2.68		
145개월 이상		51	2.84		
계		237	2.93		

변인	구분	N	보육 감면		
			평균	F, t	S
고용 형태	정규직	202	2.93	.005	
	비정규직	35	2.94		
	계	237	2.93		

* p<.05 ** p<.01

2) 직장 변인에 따른 보육지원정책 이용

직장 변인에 따른 보육시설이용과 보육비 지불여부에 대해 알아본 결과 보육시설 이용형태는 <표 14>에서 제시한 것과 같이 직종, 기업규모, 근속기간에서 유의하게 나타났다. 직종은 ‘사무직·공무원집단’은 보육시설을 이용안하는 비율이 43.5%이고, 민간 보육시설 이용자는 37.4%, 직장보육시설 이용자는 13%로 나타났다. 다른 집단과 비교했을 때, 직장보육시설 이용비율이 높은 것으로 나타났다. ‘교사직’과 ‘기술·판매서비스직’과 ‘가정·민간보육시설’ 이용비율이 각각 57.7%, 48.8%로 높게 나타났다. 기업규모는 ‘11명~150명’ 규모 종사자의 국·공립 보육시설 이용이 12.8%, 민간보육시설 이용이 44.2%, 직장 보육시설 1.2%, 보육시설 이용 안함 41.9%로 다른 규모 집단에 비해 국·공립 보육시설 이용 비율과 보육시설 이용 안하는 비율이 가장 높게 나타났다. ‘500명 이상’ 규모 종사자들은 다른 규모 집단에 비해 직장보육시설 이용이 17.8%로 높게 나타났다. 이는 500명 이상 대기업에서는 다른 기업에 비해 직장보육시설을 많이 갖추고 있어 취업자들의 직장보육시설 이용 비율이 높게 나타난 것으로 해석된다.

<표 14> 직장 변인에 따른 보육시설형태

(n=237)

변인	구분	보육시설형태				전체
		국공립·구립 보육시설	가정·민간 보육시설	직장 보육시설	보육시설 이용안함	
직종	사무직, 일반공무원	7(6.1)	43(37.4)	15(13.0)	50(43.5)	115(100)
	교사직	6(11.5)	30(57.7)	1(1.9)	15(28.8)	52(100)
	기술직, 판매, 서비스직	7(15.6)	22(48.9)	0(.0)	16(35.6)	45(100)
	전문직	1(5.9)	7(41.2)	0(.0)	9(52.9)	17(100)
x^2		22.485** df=9				
기업 규모	10명 이하	4(7.7)	32(61.5)	1(1.9)	15(28.8)	52(100)
	11명~150명	11(12.8)	38(44.2)	1(1.2)	36(41.9)	86(100)
	151명~500명	2(7.7)	10(38.5)	1(3.8)	13(50.0)	26(100)
	500명 이상	6(8.2)	24(32.9)	13(17.8)	30(41.1)	73(100)
x^2		28.916** df=9				
직장 변인 주당 근무 시간	10시간~36시간	2(11.1)	11(61.1)	0(.0)	5(27.8)	18(100)
	40시간	9(8.2)	39(35.5)	12(10.9)	50(45.5)	110(100)
	41시간~50시간	9(10.7)	43(51.2)	3(3.6)	29(34.5)	84(100)
	51시간 이상	3(12.0)	11(44.0)	1(4.0)	10(40.0)	25(100)
x^2		12.246 df=9				
근로 형태	전일제	21(9.6)	94(42.9)	16(7.3)	88(40.2)	219(100)
	파트타임제	2(11.1)	10(55.6)	0(.0)	6(33.3)	18(100)
x^2		2.156 df=3				
근속 기간	2개월~36개월	12(16.2)	35(47.3)	1(1.4)	26(35.1)	74(100)
	37개월~84개월	4(6.5)	27(43.5)	3(4.8)	28(45.2)	62(100)
	88개월~144개월	2(4.0)	21(42.0)	4(8.0)	23(46.0)	50(100)
	145개월 이상	5(9.8)	21(41.2)	8(15.7)	17(33.3)	51(100)
x^2		17.465* df=9				
고용 형태	정규직	17(8.4)	85(42.1)	16(7.9)	84(41.6)	202(100)
	비정규직	6(17.1)	19(54.3)	0(.0)	10(28.6)	35(100)
x^2		7.400 df=3				

* p<.05 ** p<.01

다음으로 직장 변인에 따른 보육비 지불여부에 대해 연구한 결과 <표 15>에 제시한 것과 같이 기업규모에서 유의하였다. 기업규모가 '151명 ~ 500명' 집단이 보육비면에서는 평균 618,500원으로 가장 많은 비용을 내면서 자녀를 양육하는 것으로 나타났으나, 자녀를 양육하고 있는 취업모 중 보육비를 지불하면서 이용하는 비율은 '500명 이상'의 기업규모 취업모가 73명으로 가장 높은 비율로 나타났다. 500명 이상의 가장 큰 규모

의 기업은 오히려 '151명~500명' 집단보다 보육비 지불비용은 더욱 낮았다. 이는 대기업에서 실시하는 직장보육시설을 이용할 때 직장에서 보육비 일부를 지원해주기 때문에 오히려 보육비용은 낮았다.

<표 15> 직장 변인에 따른 보육비

(n=226)(단위: 원)

변인	구분	n	보육비			
			평균	F, t	S	
직장 변인	직종	사무직, 일반공무원	115	48.17	1.132	
		교직	52	42.29		
		기술직, 판매, 서비스직	45	38.84		
		전문직	17	54.94		
		계	229	45.50		
	기업 규모	10명 이하	52	30.79	4.612 **	a
		11명~150명	86	44.48		a b
		151명~500명	26	61.85		b
		500명 이상	73	48.92		a b
		계	237	44.75		
	주당 근무 시간	10시간~36시간	18	36.28	1.260	
		40시간	110	49.16		
		41시간~50시간	84	40.07		
		51시간 이상	25	47.12		
		계	237	44.75		
	근로 형태	전일제	219	45.17	.364	
		파트타임제	18	39.56		
		계	237	44.75		
	근속기간	3년 이하	74	39.43	1.041	
		3년~7년	62	45.90		
7년1개월~12년		50	51.54			
12년 이상		51	44.39			
계		237	44.75			
고용 형태	정규직	202	45.48	.511		
	비정규직	35	40.51			
	계	237	44.75			

* p<.05

3) 직장변인에 따른 출산휴가 및 육아휴직 이용

직장변인에 따른 출산휴가 및 육아휴직 이용관계에 관해 연구한 결과 <표16>에서 제시한 것과 같이 출산휴가 이용은 직종, 기업규모, 주당근로시간, 근무형태, 근속기간, 고용형태 모두 유의하였고, 육아휴직 이용은 직종, 기업규모, 근속기간, 고용형태에서 유의하였다. 먼저 출산휴가 이용에 관해 살펴보면 직종은 통계적으로 유의한 결과를 나타냈는데 ($p < .001$) '사무직·일반공무원' 집단이 97명(84.3%)으로 이용자가 제일 많았다. 그 다음으로 '교직', '기술·판매·서비스직', '전문직' 순으로 나타났다. 기업규모 역시 유의한 결과를 나타냈는데($p < .001$) '500명 이상' 기업에서 근무하는 취업모가 61명으로 가장 많이 이용하였다. 주당근로시간은 '주 40시간' 근무자가 82명으로 출산휴가 이용자가 가장 많았다. 근로형태는 전일제 근무자가 출산휴가를 더욱 많이 이용하였고, 근속기간은 '3년~7년'인 집단이 출산휴가 이용률이 높았다. 고용형태는 정규직 고용자가 출산휴가를 더욱 많이 이용하였다.

다음으로 직장변인에 따른 육아휴직 이용에 관해 살펴보면, 직종은 '사무직·일반공무원'이 33.9%로 가장 높은 이용율을 보였으며, 그 다음으로 교사직이 25.0%로 높았다. 기업규모는 500명 이상 대기업을 육아휴직 이용이 41.1%로 가장 높게 나타났으며, 주당 근무시간은 주 40시간 근무자의 육아휴직 이용이 29.1%로 높게 나타났다. 근로형태는 전일제 근무자가 26.0%, 근속기간은 '12년 이상' 근속자가 35.5%, 고용형태는 정규직 근로자가 27.7%로 육아휴직 이용이 높았다. 이러한 결과로 볼 때 취업모의 직장 상태가 지원제도가 잘 되어있는 대기업이나 교직, 공무원직이 육아휴직 이용이 높고 비정규직 보다는 정규직이, 시간제보다는 전일제가 육아휴직 이용이 활발하였다. 반면 육아휴직이 더 활발하게 이용

되어야 할 중·소기업이나 비정규직, 시간제 취업모들은 정작 육아휴직 이용을 못한다는 결과가 나타났다. 또한 근속기간에 있어서도 근속기간이 오래 될수록 육아휴직 이용이 더 활발한 것으로 나타나 장지연(2004)의 연구에서 근속기간이 짧은 여성이 직장상사나 동료에게 더욱 눈치가 보여 이용을 꺼려한다는 결과와 일치했다. 그러나 전체적으로 볼 때 출산휴가와 달리 육아휴직은 이용하지 않은 대상자의 비율이 높게 나타났다. 이는 직원복지가 잘 되어 있어도 휴직기간 동안의 급여지원이나 휴직기간이 끝나고 다시 복귀했을 때 원래 직위의 복귀가 어렵기 때문인 것으로 보인다.

<표 16> 직장 변인에 따른 출산휴가 및 육아휴직 이용

(n=237)

변인	구분	출산휴가		전체	육아휴직		전체
		이용 함	이용 하지 않음		이용 함	이용 하지 않음	
직 종	사무직, 일반공무원	97(84.3)	18(15.7)	115(100)	39(33.9)	76(66.1)	115(100)
	교사직	30(57.7)	22(42.3)	52(100)	13(25.0)	39(75.0)	52(100)
	기술직, 판매서비스	20(44.4)	25(55.6)	45(100)	2(4.4)	43(95.6)	45(100)
	전문직	8(47.1)	9(52.9)	17(100)	4(23.5)	13(76.5)	17(100)
	x^2	31.392*** df=3			14.891** df=3		
직 장 변 인	10명 이하	21(40.4)	31(59.6)	52(100)	5(9.6)	47(90.4)	52(100)
	11명~150명	54(62.8)	32(37.2)	86(100)	17(19.8)	69(80.2)	86(100)
	151명~500명	23(88.5)	3(11.5)	26(100)	7(26.9)	19(73.1)	26(100)
	500명 이상	61(83.6)	12(16.4)	73(100)	30(41.1)	43(58.9)	73(100)
	x^2	31.865*** df=3			18.007*** df=3		
주 당 근 무 시 간	10시간~36시간	8(44.4)	10(55.6)	18(100)	3(16.7)	15(83.3)	18(100)
	40시간	82(74.5)	28(25.5)	110(100)	32(29.1)	78(70.9)	110(100)
	41시간~50시간	57(67.9)	27(32.1)	84(100)	22(26.2)	62(73.8)	84(100)
	51시간 이상	12(48.0)	13(52.0)	25(100)	2(8.0)	23(92.0)	25(100)
	x^2	11.098* df=3			5.580 df=3		

변인	구분	출산휴가		전체	육아휴직		전체
		이용 함	이용 하지 않음		이용 함	이용 하지 않음	
근 로 형 태	전일제	152(69.4)	7(38.9)	219(100)	57(26.0)	162(74.0)	219(100)
	파트타임제	67(30.6)	11(61.1)	18(100)	2(11.1)	16(88.9)	18(100)
	χ^2	7.016** df=1			1.979 df=1		
근 속 기 간	2개월~36개월	30(40.5)	44(59.5)	74(100)	10(13.5)	64(86.5)	74(100)
	37개월~84개월	44(71.0)	18(29.0)	62(100)	17(27.4)	45(72.6)	62(100)
	88개월~144개월	42(84.0)	8(16.0)	50(100)	14(28.0)	36(72.0)	50(100)
	145개월 이상	43(84.3)	8(15.7)	51(100)	18(35.3)	33(64.7)	51(100)
χ^2	37.373*** df=3			8.546* df=3			
고 용 형 태	정규직	143(70.8)	59(29.2)	202(100)	56(27.7)	146(72.3)	202(100)
	비정규직	16(45.7)	19(54.3)	35(100)	3(8.6)	32(91.4)	35(100)
	χ^2	8.497** df=1			5.852** df=1		

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

3. 보육지원정책 인식 및 이용의 관계.

보육지원정책 인식과 이용의 관계에 대한 결과는 <표 17>에서 제시한 것과 같이 보육감면제도 인식 정도에 대해서는 보육시설형태와 보육비 모두 유의한 차이를 보였고, 보육지원정책 인식에 대해서는 보육비가 유의한 차이를 보였다. 보육감면 인지 정도에 대한 결과에서 보육시설형태에서 '국공립·구립보육시설'이 '가장 높았으며 그 다음으로는 '가정·민간보육시설', '직장보육시설', 시설이용 안함' 순으로 나타났다. 보육비용에 대해서는 '25만원 이하' 보육비를 지불하는 집단(평균 3.35) '60만원 이상' 보육비를 지불하는 집단(평균 2.51)보다 보육감면제도 인

지 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 현재 보육비를 적게 내는 집단은 주로 저소득층으로 보육감면제도의 대상자로 지원을 받는 경우가 대부분이기 때문에 이러한 제도에 대해 잘 알고 있는 집단이고 지원대상이 아닌 소득층 집단은 감면제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타났다.

<표 17> 보육시설이용과 보육지원정책 인식의 관계

(n=237)

변인	구분	N	보육료 감면제도 인식			보육지원정책 인식		
			평균	F, t	S	평균	F, t	S
보육 시설 형태	국공립, 구립보육시설	23	3.26	2.935*		3.00	2.550	
	가정, 민간보육시설	104	3.13			2.92		
	직장보육	16	2.69			2.75		
	시설이용 안함	94	2.67			2.52		
	전체	237	2.93	2.76				
보육비	보육비 지불 안함	36	2.97	4.115**	a b	2.83	2.753*	
	25만원이하	43	3.35		b	2.95		
	26~60만원	85	2.98		a b	2.86		
	60만원 이상	63	2.51		a	2.41		
	전체	237	2.93	2.76				

* p<.05 ** p<.01

다음으로 보육시설형태 및 보육비 지불 여부와 출산휴가, 육아휴직 등 보육지원정책 이용간의 관계에 대해 알아보았다. 먼저 출산휴가 이용에 영향을 주는 변인에 대해서는 <표 18>에 제시된 것과 같이 보육시설 형태, 보육비 모두 유의한 것으로 나타났다. 보육시설 형태는 p<.05 수준에서 유의한 차이를 보였고 그 중 '직장보육시설'을 이용하는 집단은 응답자의 93.8%가 출산휴가를 이용했다고 응답하여 '국공립·구립 어린이집'(52.5%), '가정·사립어린이집'(60.6%), '시설이용 안함'(73.4%)집단

에 비해 제일 높은 비율을 나타냈다. 보육비 변인은 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이를 보였고 '26만원~60만원' 비용 지불 집단이 응답자의 82.5%가 출산휴가를 이용했다고 응답하여 제일 높은 비율을 나타냈다. 반면 출산휴가 이용과는 달리 보육관련 변인에 따른 육아휴직 이용에 대해서는 보육시설 형태, 보육비 두 변인 모두 유의하지 않았으나 보육시설형태에서 직장보육시설을 이용하는 응답자가 다른 시설 이용자에 비해 육아휴직 이용비율이 높게 나타났다.

<표 18> 보육지원정책 이용의 관계

(n=237)

변인	구분	출산휴가		전체	육아휴직		전체
		이용함	이용하지 않음		이용함	이용하지 않음	
보육 시설 형태	국공립, 구립보육시설	12(52.5)	11(47.8)	23(100)	4(17.4)	19(82.6)	23(100)
	가정, 민간보육시설	63(60.6)	41(39.4)	104(100)	22(21.2)	82(78.8)	104(100)
	직장보육	15(93.8)	1(6.3)	16(100)	6(37.5)	10(62.5)	16(100)
	시설이용 안함	69(73.4)	25(26.6)	94(100)	27(28.7)	67(71.3)	94(100)
χ^2		11.164* df=3			3.568	df=3	
보육 비	보육비 지불 안함	20(46.5)	23(53.5)	43(100)	8(18.6)	35(81.4)	43(100)
	25만원이하	53(63.1)	31(36.9)	84(100)	22(26.2)	62(73.8)	84(100)
	26~60만원	52(82.5)	11(17.5)	63(100)	18(28.6)	45(71.4)	63(100)
	60만원 이상	25(69.4)	11(30.6)	36(100)	9(25.0)	27(75.0)	36(100)
χ^2		15.533** df=3			1.416	df=3	

* $p < .05$ ** $p < .01$

4. 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 보육지원정책 인식 및 이용에 대한 상대적 영향력.

1) 보육료 감면제도 인식에 대한 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 영향력

사회인구학적 변인과 직장 변인에 따른 보육료 감면제도 인식에 대한 상대적 영향력을 분석하기 위하여 2개의 모형에 의한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선 분석의 적합성에 대한 결과 <부록 2>에 제시한 것과 같이 다중공선성 검증결과는 모형1은 일반적인 기준에서의 VIF 1.490, 공차한계 .951 이상의 수치가 나타나지 않았고, 모형2는 VIF 1.744, 공차한계 .918 이상의 수치가 나타나지 않았기 때문에 다중공선성의 문제는 발생하지 않아 적합한 것으로 나타났다.

연구 결과를 보면 <표19>에서 제시한 것과 같이 모형1, 모형2 모두 유의하였다. 먼저 사회인구학적 변인에 따른 결과 모형1을 보면 가정소득이 유의하였고 준거집단인 '451~600만원'과 비교했을 때 '601만원 이상' 집단이 보육감면제도 인식이 낮은 것으로 나타났다. 사회인구학적 변인과 직장 변인에 따른 결과 모형2를 보면 가정수입, 직종, 주당근로시간이 유의하였다. 가정수입은 모형1의 결과와 유사하였다. 직종에서는 준거집단인 '사무직·일반공무원'과 비교했을 때 '전문직'에 종사하는 집단의 보육감면제도 인식이 더욱 높았다. 이는 본 연구대상자의 특성상 소득이 높지 않은 전문직에 종사하는 대상자가 많아 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다. 주당근로시간의 경우 근로시간이 짧을 수록 보육료 감면제도 인식이 더 높게 나타난다.

<표19> 보육료 감면제도 인식에 대한 상대적 영향력

(n=237)

변인		보육료 감면제도 인식				
		모형1		모형2		
		B (S.E)	베타	B (S.E)	베타	
사회 인구 학적 적 변인	연령	.027(.027)	.076	.023(.029)	.064	
	학력	고졸이하	-.394(.263)	-.107	-.376(.268)	-.099
		전문대 졸업	.270(.206)	.091	.339(.209)	.114
	가정 소득	350만원이하	.402(.250)	.119	.417(.257)	.122
		351~450만원	.144(.227)	.046	.153(.226)	.049
		601만원이상	-.552(.210)	-.189**	-.580(.214)	-.198**
	가족구성원	.011(.181)	.004	-.004(.186)	-.002	
	막내자녀연령	.003(.054)	.005	.027(.053)	.038	
	주택소유여부	-.087(.178)	-.034	-.040(.181)	-.002	
직장 변인	직종	교직		.045(.219)	.015	
		기술·판매 서비스직		-.361(.251)	-.113	
		전문직		.846(.330)	.175*	
	총근로자수			8.75E-006 (.000)	.013	
	주당 근로시간			-.020(.010)	-.136*	
	근로형태			.430(.382)	.089	
	고용형태			-.295(.300)	-.081	
	근속기간			-.001(.002)	-.055	
상수		2.051*		2.887**		
R ²		.096		.188		
F		2.693**		2.872***		

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

2) 보육시설 이용에 대한 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 영향력

보육시설이용 영향력 요인에 대한 로지스틱 회귀분석의 결과는 <표 20>과 같다. 사회·인구학적 변인, 직장변인을 모두 투입한 결과 통계적으로 유의미하지는 않았다.

<표 20> 보육시설 이용에 대한 사회·인구학적, 직장 변인의 영향력

변인		보육시설이용			
		B (S.E)	Exp(B)	Wald	
사회 인 구 학 적 변 인	연령	-.028(.052)	.972	.295	
	학 력	고졸이하	.046(.481)	1.047	.009
		전문대졸업	.176(.376)	1.193	.220
		350만원이하	.304(.506)	1.355	.361
	가 정 소 득	351~450만원	.889(.459) ⁺	2.432	3.750
		451~600만원	.562(.378)	1.755	2.213
		가족구성원	.515(.328)	1.674	2.472
		막내자녀연령	.133(.095)	1.142	1.933
		주택소유여부	.328(.328)	1.388	.996
	직 장 변 인	직 종	사무직, 일반공무원	.391(.588)	1.478
교사직			1.055(.638) ⁺	2.873	2.739
기술, 판매, 서비스직			.551(.636)	1.735	.751
		총근로자수	.000(.000)	1.000	.020
		주당근로시간	-.013(.017)	.987	.592
		근로형태	-.385(.699)	.680	.303
		고용형태	1.005(.573) ⁺	1.001	.262
		근속기간	.001(.003)	2.733	3.081
모 형 통 계 량		x^2		19.120	
		-2Log 우도값		287.775	
	예측성공률		65.1%		

3) 보육비에 대한 사회·인구학적 변인, 직장변인의 영향력

사회·인구학적 변인, 직장변인에 따른 보육비 영향력에 대해 분석하기 위해 2개의 모형에 의한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선 분석의 적합성에 대한 결과 <부록 3>에 제시한 것과 같이 다중공선성 검증결과는 모형1은 일반적인 기준에서의 VIF 1.462, 공차한계 .946 이상의 수치가 나타나지 않았고, 모형2는 VIF 1.741, 공차한계 .917 이상의 수치가 나타나지 않았기 때문에 다중공선성의 문제는 발생하지 않아 적합한 것으로 나타났다.

연구 결과는 <표 21>에서 제시한 것과 같이 모형1, 모형2 모두 유의하였다. 먼저 모형1의 결과 가족구성원이 유의하게 나타났다. ‘부부+자녀+조부모’, ‘부부+자녀+기타’ 가족으로 구성된 집단과 비교했을 때 ‘부부+자녀’로 구성된 경우 보육비 지불을 더 적게 하는 것으로 나타났는데 이는 가족구성원에 따른 보육시설 이용여부와도 관계가 있는 것으로 보인다. 모형 2의 결과에서는 가족구성원, 직종이 유의하였다. 가족구성원은 모형1과 같이 ‘부부+자녀’로 구성된 집단에 비해 ‘부부+자녀+조부모’, ‘부부+자녀+기타’ 가족으로 구성된 집단이 보육비를 더 적게 지불하는 것으로 나타났다. 직종은 준거집단인 ‘사무직·일반공무원’ 집단과 비교했을 때 ‘교사직’ 종사자가 더 적은 보육비를 지불하는 것으로 나타났다. 이는 ‘사무직·일반공무원’ 종사자 보다 ‘교사직’에 종사하는 취업자들이 직장에서 시행하는 보육지원정책에 대한 이용이 더욱 확대되었기 때문이다. 또한 직장 근무시간에 있어서도 ‘사무직·일반공무원’에 비해 적은 시간 근무하여 보육시설에 자녀를 장시간 맡기지 않아 그만큼 보육료 지불이 적다고 추측할 수 있다.

<표 21> 보육비에 대한 사회·인구학적 변인, 직장변인의 영향력

(n=237)

변인		보육비				
		모형1		모형2		
		B (S.E)	베타	B (S.E)	베타	
사회 인 구 학 적 변 인	연령	-.012(.021)	-.045	-.022(.023)	-.083	
	학 력	고졸이하	-.052(.207)	-.018	-.099(.214)	-.035
		전문대 졸업	-.206(.160)	-.090	-.299(.166)	-.133
	가 정 수 입	350만원이하	-.184(.193)	-.072	-.133(.225)	-.053
		351~450만원	-.267(.179)	-.109	-.318(.203)	-.133
		601만원이상	.147(.163)	.066	-.057(.170)	-.029
	가족구성원	-.532(.142)	-.247***	-.468(.148)	-.216**	
	막내자녀연령	.015(.041)	.029	.026(.042)	.049	
	주택소유여부	.095(.139)	.048	.080(.143)	.041	
	직 장 변 인	직 종	교사직		-.330(.173)	-.146*
기술·판매 서비스직				.183(.195)	.077	
전문직				-.020(.257)	-.006	
총근로자수				3.72E-006 (.000)	.007	
주당근로시간				.004(.008)	.038	
근로형태				-.290(.298)	-.081	
고용형태				-.206(.233)	-.076	
근속기간				.000(.001)	.023	
상수			3.200***		3.942***	
R ²			.111		.144	
F		3.005**		1.994*		

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001, *p<.1

4) 출산휴가, 육아휴직에 대한 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 영향력

출산휴가, 육아휴직 이용 영향력 요인에 대한 로지스틱 회귀분석의 결과는 <표 22>과 같다. 먼저 출산휴가의 경우 모형의 적합도는 75.569이며, 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 예측성공률은 80.8%였다. 사회인구학적 변인, 직장변인을 모두 투입한 결과 사회인구학적 변인에서는 가족구성원이 유의미한 변수로 나타났고, 직장변인에서는 직종 중에서 '사무직·일반공무원'과 근속기간이 유의미한 변수로 나타났다. 가족구성원이 '부부+자녀'로 구성된 집단일수록 출산휴가를 이용할 확률이 8.744배 증가하였다. 또한 사회인구학적 변인에서 학력 중 '고졸'집단이 유의수준에 근접하였고($p < .1$), 통계적으로 유의미하지는 않았으나 고졸 이하 일수록 출산휴가 이용율이 3.276배 증가하였다. 또한 근속기간이 길수록 출산휴가를 사용할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 근속기간이 짧은 여성은 출산휴가, 육아휴직 이용이 직장상사나 동료에게 눈치가 보여 이용신청을 꺼려하는 여성이 대부분인 것으로 나타나 장기근속 여성일수록 출산휴가, 육아휴직을 이용할 가능성이 높다는 장지연(2004) 연구와 일치하였다.

반면 육아휴직 이용 영향력에 대한 연구 결과는 통계적으로 유의미하지는 않았으나 사회인구학적 변인에서 가족구성원이 유의수준에 근접하게 나타났다.

<표 22> 출산휴가, 육아휴직에 대한 사회·인구학적, 직장 변인의 영향력

변인		출산휴가			육아휴직			
		B (S.E)	Exp(B)	Wald	B (S.E)	Exp(B)	Wald	
사회인구학적 변인	연령	-.069 (.062)	.933	1.252	-.016 (.065)	.984	.061	
	학력	고졸 이하	-1.048 (.579) ⁺	.351	3.276	.055 (.586)	1.056	.009
		전문대 졸업	-.263 (.453)	.769	.338	-.339 (.463)	.712	.538
	가정소득	350만원 이하	-1.146 (.655)	.318	3.067	-.791 (.691)	.453	1.312
		351~450 만원	-.653 (.588)	.520	1.236 ⁺	.226 (.508)	1.253	.197
		451~600 만원	-.529 (.530)	.589	.994	-.106 (.423)	.899	.063
	가족구성원	-1.340 (.453)**	.262	8.744	-.647 (.381) ⁺	.524	2.877	
	막내자녀 연령	-.200 (.118)	.818	2.867 ⁺	-.119 (.116)	.888	1.057	
	주택소유 여부	.116 (.389)	1.122	.088	.021 (.381)	1.022	.003	
	직장 변인	직종	사무직, 일반공 무원	1.863 (.649)**	6.443	8.245	.380 (.684)	1.463
교사직			.828 (.668)	2.288	1.535	.550 (.738)	1.733	.555
기술, 판 매, 서비 스직			.650 (.677)	1.916	.923	-1.476 (.972)	.229	2.303
총근로자수		.000 (.000)	1.000	4.588	.000 (.000)	1.000	3.608	

변인	출산휴가			육아휴직		
	B (S.E)	Exp(B)	Wald	B (S.E)	Exp(B)	Wald
주당근로 시간	.003 (.020)	1.003	.016	-.013 (.023)	.945	.317
근로형태	-.241 (.767)	.786	.098	.338 (.999)	.198	.115
고용형태	.294 (.605)	1.014	.237	-.570 (.784)	.122	.528
근속기간	.014 (.004) ***	1.342	13.557	.003 (.003)	.997	.904
모 형 통 계 량	χ^2	75.569***		35.427**		
	-2Log 우도값	212.612		223.758		
	예측성공률	80.8%		73.8%		

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001, +p<.1

V. 결론 및 제언

본 연구는 취업모의 보육지원정책의 인식 및 이용에 대해 연구하기 위해 영유아자녀를 둔 취업모를 대상으로 사회·인구학적 변인, 직장 변인에 따른 보육시설이용과 출산휴가, 육아휴직 이용은 어떠한지 살펴보았고, 보육지원정책에 영향력을 미치는 요인은 무엇인지 살펴보았다. 이를 위해서 사회·인구학적 변인으로는 연령, 학력, 가정수입, 가족구성원, 막내자녀연령, 주택소유여부를 직장 변인으로는 직종, 총 근로자수, 주당근로시간, 근로형태, 근속기간, 고용형태에 대해 알아보았다. 또한 보육지원정책 인식 및 이용의 관계는 어떠한지 알아보았다.

본 연구의 목적을 수행하기 위한 연구방법은 서울 지역에서 적어도 한 자녀가 영유아 자녀로 어린이집이나 유치원, 친척 등 다른 사람에게 양육을 맡기는 취업모를 대상으로 설문지를 사용하여 실시하였으며 총 237부를 분석자료로 사용하였다.

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 14.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 기술통계량을 통해 기초자료를 분석하였고, 사회·인구학적 변인과 직장 변인 따른 보육료 감면제도 인식에 대한 연구에서는 분산분석(ANOVA)을 실시하였고 사후검증으로는 Scheffe 검증을 하였다. 사회인구학적 변인, 직장 변인에 따른 보육형태 및 보육비 연구에서는 교차분석, 카이검증, 분산분석을 실시하였고, 사회·인구학적 변인, 직장변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용여부는 교차분석을 실시하여 연구하였다. 그리고 보육지원정책 인식과 이용의 관계는 교차분석을 실시하여 연구하였다. 마지막으로 사회·인구학적 변인과 직장 변인에 따른 보육지원정책

인식 및 이용에 대한 상대적 영향력을 알아보기 위해 보육료 감면제도 인식과 보육비는 회귀분석을 실시하였고, 보육형태, 출산휴가, 육아휴직은 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

주요연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

사회·인구학적 변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용에 대한 연구결과 첫째, 보육료 감면제도 인식에서는 학력과 가정소득이 유의하게 나타났다. 학력은 ‘전문대 졸업’한 집단이, 가정소득에서는 ‘350만원 이하’의 집단이 보육료 감면제도에 대한 인지가 더 높은 것으로 나타나 보육료 감면제도의 혜택이 모든 취업모들에게 균형 있게 사용되지 않고 있다는 것을 보여주었다.

둘째, 사회·인구학적 변인에 따른 보육시설형태 이용에 관한 연구결과 가족구성원과 주택소유여부에 유의한 차이를 보였다. 가족구성원은 ‘부부+자녀+조부모’로 구성된 집단이 보육시설을 이용하지 않는 비율이 높게 나타났다. 주택소유 여부에 따른 결과도 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($p < .01$). ‘자가’ 집단은 직장보육시설이용이 높았고 ‘전세·월세’ 집단은 국공립 보육시설 이용비율이 높게 나타났다. 주택소유여부가 가정소득과 직종에 영향을 받은 것으로 해석되어 그에 따라 영향을 받은 것으로 해석된다.

셋째, 사회·인구학적 변인에 따른 보육비에 대한 연구한 결과, 보육시설 이용에 따른 보육비 지불에서는 가정소득, 막내자녀연령에 따라 유의한 차이를 보였다. 가정소득은 소득이 높은 집단일수록, 막내자녀연령은 낮을수록 보육비를 가장 많이 내는 것으로 나타났다. 이른 보육료 감면제도가 시설을 이용하는 취업모에 한하여 가정소득이 낮은 저소득층이 보육료 감면혜택이 있기 때문에 가정소득이 높거나 가족에게 주로 양육

되고 있는 '1~2살' 연령의 자녀는 보육료 감면혜택을 받을 수 없어서 보육비용이 많은 것으로 보인다.

넷째, 사회·인구학적 변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용 중 출산휴가 이용여부에 영향을 주는 변인은 학력, 직업, 가정수입, 가족구성원, 막내자녀연령, 주택소유여부가 유의하게 나타났다. 학력과 가정소득은 높을수록 출산휴가를 이용하는 응답자가 많은 것으로 나타났다. 막내자녀연령은 '1~2살'인 집단이 제일 높은 비율을 나타냈다. 주택은 자가 소유 집단이 출산휴가 이용 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면 육아휴직 이용에 영향을 주는 사회·인구학적 변인에 대해서는 유의한 변인이 나타나지 않았다.

다음으로 직장변인에 따른 보육지원정책 인식 및 이용에 대해 연구한 결과 첫째, 직장변인에 따른 보육료 감면제도 인식에서는 직종, 기업규모, 주당 근무시간이 유의하게 나타났다. 직종은 '전문직'이, 기업규모는 '10명 이하'의 집단이, 주당근무시간은 '10시간~36시간' 근무하는 집단이 보육감면제도 인식이 높게 나타났다.

둘째, 직장변인에 따른 보육시설 이용은 '사무직·공무원집단'이 다른 집단과 비교했을 때, 직장보육시설 이용비율이 높은 것으로 나타났다. '교사직'과 '기술·판매서비스직'은 '가정·민간보육시설' 이용비율이 높게 나타났다. 기업규모는 '11명~150명'이 다른 규모 집단에 비해 '국·공립 보육시설' 이용 비율과 '보육시설 이용 안함'이 가장 높게 나타났다. 500명 이상 대기업에서는 다른 기업에 비해 직장 보육시설을 많이 갖추고 있어 취업자들의 직장보육시설 이용 비율이 높게 나타난 것으로 해석된다.

셋째, 직장 변인에 따른 보육비 지불여부에 대해 연구한 결과 기업규모에서 유의하였다. 기업규모가 '151명~500명' 집단이 보육비면에서는

가장 많은 비용을 지불하면서 자녀를 양육하는 것으로 나타났으나, 자녀를 양육하고 있는 취업모 중 보육비를 지불하면서 이용하는 비율은 기업규모가 '500명 이상'의 취업모가 가장 높은 비율로 나타났다. 이는 대기업에서 실시하는 직장보육시설을 이용할 때 직장에서 보육비 일부를 지원해주기 때문에 오히려 보육비용은 낮았으나 보육비를 지불하면서 자녀를 양육하는 비율은 훨씬 높게 나타났다.

넷째, 직장변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용관계에 관해 연구한 결과 출산휴가 이용은 '사무직·일반공무원' 집단이, 기업규모는 '500명 이상'기업이, 주당근로시간은 '주 40시간'이 출산휴가 이용자가 가장 많았다. 또한 근로형태는 전일제 근무자가, 근속기간은 '3년~7년'인 집단이, 고용형태는 정규직이 출산휴가를 더욱 많이 이용하였다. 육아휴직 이용은 직종, 기업규모, 근속기간, 고용형태 모두 출산휴가와 같은 집단이 이용률이 높은 것으로 나타났으나 전체적으로 볼 때 육아휴직은 이용하지 않은 대상자의 비율이 더욱 높게 나타났다.

다음으로 보육지원정책 인식 및 이용의 관계에 대해 연구한 결과 첫째, 보육감면 인식 정도에 대한 결과 보육시설형태에서 '국공립·구립 보육시설'이 가장 높았으며 보육비용은 '25만원이하' 집단이 보육감면제도 인지 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 현재 보육비를 적게 내는 집단은 주로 저소득층으로 보육감면제도의 대상자로 지원을 받는 경우가 대부분이기 때문에 이러한 제도에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 보육시설형태와 보육비, 출산휴가, 육아휴직 이용의 관계에서 출산휴가 이용에 영향을 주는 변인에 대해서는 보육시설 형태, 보육비 모두 유의한 것으로 나타났다. 보육시설 형태는 직장보육시설이 제일 높은 비율을 나타냈다. 보육비는 '26만원~60만원' 비용을 지불하는 집단이 제일 높은 비율을 나타냈다. 반면 육아휴직 이용에 대해서는 보육시

설 형태, 보육비 두 변인 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다.

마지막으로 사회·인구학적 변인, 직장 변인의 보육지원정책 실태에 대한 상대적 영향력에 대해 연구한 결과 첫째, 보육료 감면제도 인식에 대한 상대적 영향력에 서는 전반적으로 모형1, 모형2 모두 유의하였다. 모형1은 가정소득이 유의하였고 준거집단인 '451~600만원'과 비교했을 때 소득이 높을수록 보육료 감면제도 인식은 낮았다. 모형2를 보면 가정 수입, 직종, 주당근로시간이 유의하였다. 가정수입은 모형1과 같이 소득이 높은 집단이 보육료 감면제도 인식이 낮았고, 직종에서는 준거집단인 '사무직·일반공무원'과 비교했을 때 '전문직'에 종사하는 집단의 보육료 감면제도 인식이 더욱 높았고, 주당근로시간의 경우 근로시간이 길수록 보육료 감면제도 인식이 더 높았다.

둘째, 보육시설이용에 대한 상대적 영향력에서는 사회·인구학적 변인, 직장변인을 모두 투입한 결과 통계적으로 유의미하지는 않았으나, 사회·인구학적 변인에서 가정소득 중 '351~450만원' 집단과 직장변인에서 직종 중 '교사직' 집단이 유의수준에 근접하게 나타났다($p < .1$).

셋째, 사회·인구학적 변인, 직장변인에 따른 보육비 영향력에 대한 연구 결과 모형1, 모형2 모두 유의하였다. 먼저 가족구성원은 모형1, 모형2에서 모두 유의했는데 '부부+자녀'로 구성된 집단이 보육비 지불에 대한 영향력이 높았다. 직종은 모형2에서 유의했는데 준거집단인 '사무직·일반공무원' 집단과 비교했을 때 '전문직' 종사자가 보육비 지불에 대한 영향력이 높게 나타났다.

넷째, 사회·인구학적 변인, 직장 변인에 따른 출산휴가, 육아휴직 이용의 상대적 영향력에서는 먼저 출산휴가의 경우 사회·인구학적 변인에서는 가족구성원이 유의미한 변수로 나타났고, 직장변인에서는 직종 중에서 '사무직·일반공무원'과 근속기간이 유의미한 변수로 나타났다. 가

족구성원이 '부부+자녀'로 구성된 집단일수록 출산휴가를 이용할 확률이 높았다. 반면 육아휴직 이용 영향력에 대한 연구 결과 통계적으로 유의미하지는 않았으나 사회·인구학적 변인에서 가족구성원이 유의수준에 근접하게 나타났다.

위의 연구결과를 근거로 다음과 같이 결론과 제언을 하고자 한다.

첫째, 보육지원정책의 이용과 인식을 더욱 높이기 위해 교육과 홍보를 더욱 강화시켜야 한다. 연구결과에서 보면 보육지원정책을 인식하고 있는 취업모의 대부분이 법이 개정되었다는 정도는 알고 있었지만 구체적인 내용까지는 인식하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 인식하고 있는 대상자에 비해 보육지원정책을 이용하는 대상자는 상대적으로 적었다. 심지어 지원정책 대상자에 속해있어도 교육과 홍보가 되지 않아 이용하지 못하는 취업모도 있어서 보육지원정책 관련법에 대한 정부의 교육과 홍보를 강화시켜 보육지원정책을 실제로 활용하고 있는 여성근로자 뿐만 아니라 영유아 자녀를 둔 취업모 모두에게 인식시키는 것이 사회 모두의 인식전환에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 본다.

둘째, 보육지원정책에 관해 정부는 법적으로 강력한 제재나 그에 따른 조치가 있어야 한다. 본 연구에서 보육지원정책인 출산휴가와 육아휴직을 시행하는 기업에 다니고 있으면서도 이를 사용하지 못하는 경우가 많았고 가정소득 분포로 보아 보육료 감면제도 대상자에 해당이 되는데도 사용하지 못하는 것은 정부가 이를 시행하고 있는 직장이나 기관에 대한 감시나 감독이 철저하게 이루어지지 않고 있다는 것을 의미한다. 이러한 법이 제대로 시행되지 않는다면 많은 영유아자녀를 둔 취업모를 위한 제도는 그 필요성을 잃게 된다. 또한 원직복직이나 지원 금액의 불만족 등으로 출산휴가나 육아휴직을 사용하지 못하는 이유도 있는 만큼 직장보

장에 대해 구체적인 방안을 마련하여야 하며 보육지원정책의 실행 기업을 더욱 늘려 대기업뿐만 아니라 중소기업 여성근로자에게도 이러한 혜택을 받을 수 있도록 해야 하며 나아가 이러한 보육지원정책이 필요한 저소득의 비정규직 형태의 여성근로자에게도 혜택을 부여하여 임신, 출산, 자녀양육 등의 책임이 여성의 일할 권리를 빼지 않고 직업상의 불이익도 받지 않으며 자녀양육이나 양육비용에 부담을 갖지 않도록 보육지원정책의 바람직한 필요성을 위한 법적 제제 및 조치를 강화하여야 한다.

셋째, 보육지원정책이 필요한 계층에 따라 다양하게 지원될 수 있도록 한다. 본 연구에서는 학력, 소득에 따른 보육지원제도 이용의 차이가 나타났다. 보육비지출은 고소득이 많이 지출했지만, 출산휴가 등은 고소득 고학력, 좋은 직장의 사람들이 많이 이용하였다. 기초수급대상, 차상위 계층은 보육료 감면제도로 보육비 지원은 되지만, 그 이전에 출산휴가, 육아휴직 등 가정에서 아이를 키울 수 있는 제도의 사용도 같이 이루어져야한다. 또한 중간소득층은 저소득층을 위한 보육비 지원도 못 받고, 고소득 고학력자처럼 좋은 직장에 다니고 있지 못하여 보육정책이나 보육비 지원을 받지 못하는 경우가 대부분이다. 따라서 이런 중간소득층 취업모들을 위한 지원정책이 절실하다. 무조건 시설보육을 지향하는 보육비지원이 아니라 가정에서 아이를 키울 수 있는 여건이 되는 사람들은 가정에서 아이를 키울 수 있는 육아휴직을 적극적으로 사용할 수 있는 환경 조성이 시급하다.

넷째, 직장에서 시행하는 출산휴가, 육아휴직의 혜택 대상을 더욱 늘려야한다. 연구결과에서 보면 출산휴가, 육아휴직 사용에 직장관련 변인에 따라 사용이 제한되고 있다는 결과가 나왔다. 출산휴가, 육아휴직 사용자의 대부분은 기업규모가 큰 대기업이나 근속연수가 오래되었거나,

정규직이나 전일제로 일하는 취업모들이다. 그러나 많은 취업모들이 이처럼 보육지원이 잘 이루어지고 있는 좋은 직장에 다니고 있는 것은 아니다. 기혼여성들이 자녀출산 후에 다시 재취업을 할 때 경제적인 문제로 인해 재취업을 하며 주로 비정규직으로 일을 하거나 파트타임제로 일을 하게 된다. 이러한 취업모들은 육아휴직을 이용하는 동안 나오는 휴가급여로는 생활을 하기 어려운 실정으로 육아휴직을 이용하지 않고 일을 하기를 원한다. 또한 대기업이 아닌 경우 기업에서 휴가제도를 시행하는 곳이 현실적으로 많이 부족하며 기업에서 시행을 하더라도 상사나 동료의 눈치를 봐야하는 입장이라 육아휴직을 사용하기 힘든 실정이다. 이로 인해 영유아자녀를 둔 취업모 대부분은 출산휴가나 육아휴직 이용을 꺼려하고 있다. 따라서 출산휴가나 육아휴직의 사용은 직장에 따른 제도로 활용되는 것이 아닌 영유아자녀를 둔 취업모의 특성에 맞게 혜택 대상이 다양화되어야 한다.

다섯째, 보육시설 이용과 보육료 감면제도 및 보육지원정책의 정착을 위해 더욱 더 실천적인 방안을 마련해야 한다. 보육시설 이용은 단지 취업모를 대신하여 양육하는 곳으로만 인식하지 않고 자녀의 교육과 안전을 등 더욱 다양한 자녀의 양육과 교육을 동시에 해결할 수 있는 교육기관으로 보고 이용을 하며 직장보육시설의 수요를 더욱 늘려 취업모의 보육시설 요구에 대한 만족도를 높일 수 있도록 해야 한다. 보육료 감면제도는 저소득층만을 대상을 하지 않고 모든 취업모들이 지원받을 수 있도록 한다. 이는 더 나아가 저출산 문제를 해결할 수 있는 방안으로 본다. 더 이상 보육지원정책이 소수만의 지원제도가 아닌 모든 취업모들에게 다양하게 지원되어 제대로 정착될 수 있도록 하여야 한다.

<참고문헌>

- 강혜숙(2007). 기혼취업여성을 위한 보육관련정책에 대한 연구. 서울시립대 사회복지대학원 석사학위논문.
- 구명숙(2004). 기혼여성의 인적자원개발과 활용에 관한 연구. 영남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김명숙(2006). 민간보육이 지각한 우리나라 육아지원 정책의 우선순위에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미주(2006). 여성노동자의 육아휴직활용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지학과 석사학위 논문.
- 김민정(2006). 취업모의 사회적지지, 양육스트레스, 결혼만족도, 직업만족도가 양육행동에 미치는 영향. 국민대 교육대학원 가정교육 석사학위논문.
- 김송이(2004). 기혼여성의 모성보호정책 인지도와 이용실태. 영남대학교 교육대학원 기술. 가정 석사학위 논문.
- 김은정·이재인(2006). 취약계층가족에 대한 아동양육지원정책의 현황과 개선 과제: 빈곤가족, 한부모가족, 장애인가족 중심으로. 사회복지정책, 25, 253-279.
- 김정자(2006). 보육시설에 대한 취업모의 선호도 분석. 중앙대학교대학원 석사학위논문.
- 김지선(2004). 한국 가족복지 정책의 실태와 발전과제에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김진희(2007). 직장보육시설의 이용자 만족도 조사 연구. 경원대학교 대학원 석사학위논문.

- 김태홍·김난주(2003). 우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안. 한국여성개발원.
- 김현미(2005). 양육지원정책이 여성의 경제활동참여에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김현영(2002). 기혼취업여성을 위한 보육정책 개선방안에 관한 연구. 중앙대대학원 석사학위논문.
- 노동부(2008). 여성고용과 남녀고용평등 국민의식 조사.
- 류연규(2005). 복지국가의 아동양육지원제도가 출산율에 미친 영향에 대한 비교연구. 사회보장연구, 21(3), 233-262.
- 박명선(2005). 출산, 육아지원 정책에 관한 연구. 서울시립대학교 학위 논문.
- 서문희(2004). 2004 영유아보육법 개정의 의미와 과제. 영유아보육학회.
- 신원식·이경은(2002). 아동보육지원정책과 생산적 복지. 산업기술연구 논문지, 5(1), 309-321.
- 신정민(2002). 육아휴직제도의 활용실태와 인식에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 안형숙(2005). 직장보육시설 활성화 방안에 관한 연구. 단국대학교대학원 석사학위논문.
- 보건복지가족부(2008). 보육사업안내서.
- 원미경(2006). 취업모 자녀의 보육시설 이용실태와 보육정책 개선방안에 관한 연구. 상지대대학원 사회복지학 석사학위 논문.
- 유영옥(2008). 보육료 지원 정책과 기본 보조금 제도에 대한 학부모들의 인식 및 활용 실태. 이화여대 유아교육학과 석사학위논문.

- 유은주(2004). 취업여성의 양육현실과 가족지원정책의 방향. 상지대학교 대학원 여성학과 석사학위 논문.
- 유희정·서문희·김종해·최혜선(2006). 보육정책의 전망과 과제에 관한 연구. 미래사회연구포럼 총서. 정보통신정책연구원.
- 이경아(2001). 가족복지와 자녀양육관련 정책에 관한 연구. 이화여자대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 이규용·남재량·박혁·김은지(2004). 육아휴직의 활용실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 이수영(2008). 한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 이영미(2005). 취업모의 자녀양육지원제도에 대한 요구 및 인식. 한국가정관리학회, 23(6), 95-105.
- 이옥(2004). 영유아보육법 개정과 아동학의 역할. 한국아동학회, 10, 21-37.
- 장지연(2002). 산전후휴가, 육아휴직 관련 실태조사 결과. 노동부.
- 장지연(2004). “모성 휴가제도의 주요 쟁점과 정책 방안”, 고용평등 주요 쟁점에 관한 정책 토론회, 한국여성개발원.
- 통계청(각 년도). 사회통계조사보고서.
- 한국여성개발원(2008). 2008 여성통계 연보.
- 한효순(2007). 보육시설 유형별 취업모의 보육만족도에 관한 연구. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 황수경(2004). 기혼여성의 노동공급과 단시간 근로. 제5회 한국노동패널 학술대회 발표논문.

ILO(1999), International Labour Conference, 87th Session 1999,
Report V(1). Maternity Protection at Work

Klerman, J. A., Leibowitz, A.(1990). "Child Care and Women's
Return To Work After Childbirth." American Economics
Review.80

Klerman, J. A., Leibowitz, A.(1994). The Work-Employment

Abstract

Suh, Myung Sun
Dept of Family culture
&
Consumer Science
The Graduate School
Sungshin Women's Univ

This study, as a study on the awareness and use of childcare support policies by working mothers with infants, aimed to look into the actual use of childcare support policies in Korea and investigated how the awareness and use of childcare support policies along with the socio-demographic variables and the job variables of working mothers are changed. Also, by analyzing the awareness of childcare support policies and the influencing factors on utilization, the study expects that the results and findings of the study can be used as previous research data in designing the reinforcement plan of childcare support policies.

The study carried out a questionnaire survey for 237 working mothers with infants, and the contents of the questionnaire was designed based on related documents by modifying necessary parts in accordance with the purpose of study.

First, from the results of the research on the awareness and use on childcare support policies, in general, the working mothers who

are using day care institutes appeared to have higher degree of awareness and especially it was likely to be higher in the working mothers of low income who are using day-care institutes.

Second, from the results of the research on the awareness and use of childcare support policies by job variables, the working mothers who are working in the places with lower working environments showed higher awareness of childcare support policies relatively to the working mothers who are office workers or working in large corporations. The use of childcare institute showed significant difference by job classification, and the internal day-care institute in work place had an influence on it. The payment of nursing fee was significant in the form of work and form of employment. From the result of research on the relationship with the use of maternity leave and childcare leave, the childcare support policies are taken effect in only good companies with good working environments; thus not every working mother can take advantages.

Third, from the results of the research on the relationship with the awareness and use of childcare support policies, the national, public and district day-care institutes are more likely to be aware of childcare cost relief system; and for the nursing fee, the group who are paying equal to or less than 250,000 won appeared to be most likely to be aware of the childcare cost relief system. This implies that the low income families are usually the ones who pay less nursing fee and thus are subsidized by childcare cost relief system; therefore they are more aware of these systems. Regarding the relationship between the type of

day-care institutes and the nursing fee, use of maternity leave and use of childcare leave, for the variables affecting on the use of maternity leave, the type of day-care institutes and nursing fee showed significant results. From the types of day-care institutes, the internal day-care institute in work place took the largest percentage. As for the nursery fee, the group paying 260,000won ~ 600,000won took the largest percentage. On the other hand, for the use of childcare leave, both variables of the type of day-care institutes and nursing fee were not significant.

Fourth, from the results of the research on the relative influence of socio-demographic variables and job variables on actual use of childcare support policies, for the influence on the awareness of childcare cost relief system, only household income was significant in model 1 while household income, job classification and working hours per week were significant in model 2. From the results of the research on the influence of socio-demographic variables and job variables on nursery fee, both of model 1 and model 2 were significant. On the other hand, their influence on the use of childcare leave was not statistically significant.

<부록1> 설 문 지

● 다음은 귀하의 가사노동 대체인력 활용 실태 파악 및 만족도를 알아보기 위한 문항입니다.

1. 귀하께서는 비용을 지불하고 **육아**의 도움을 받고 있습니까?

- ① 예 [1-1로 가시오] ② 아니오 [3번으로 가시오]

*****비용을 지불하고 **육아** 또는 **가사**에 도움을 받는 경우*****

1-1 귀하께서 비용을 지불하고 **육아** 도움을 받는 가장 주된 사람은 누구입니까?

- ① 시부모 ② 친정부모 ③ 형제·자매(배우자의 형제·자매)
④ 친척 ⑤ 육아 도우미 ⑥ 어린이집(놀이방, 방과후교실)
⑦ 이웃, 자녀친구의 부모 ⑧기타

1-2 문제1-1에서 답한 사람의 **육아** 도움에 귀하는 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

*****비용을 지불하지 않고 **육아** 도움을 받는 경우*****

2. 귀하께서는 비용을 지불하지 않고 **육아**의 도움을 받고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

2-1 귀하께서 비용을 지불하지 않고 **육아** 도움을 받는 가장 주된 사람은 누구입니까?

- ① 시부모 ② 친정부모 ③ 형제·자매(배우자의 형제·자매)

- ④ 친척 ⑤ 육아 도우미 ⑥ 어린이집(놀이방, 방과후교실)
 ⑦ 이웃, 자녀친구의 부모 ⑧기타

3. 육아 및 가사일 도움을 받는 사람의 주당 이용시간을 빈 칸에 써주세요.

- 육아 도움 : 주 () 시간 - 가사 도움 : 주 () 시간
 - 육아와 가사도움을 같은 사람에게 받는 경우: 육아 + 가사 ()시간

4. 육아 및 가사일 도움을 주는 사람에게 지불하는 비용은 월 얼마 정도 됩니까?

- 육아 도움 : 월 () 만원 - 가사 도움 : 월 () 만원
 - 육아와 가사도움을 같은 사람에게 받는 경우: 육아 + 가사 월 ()만원

◆ 다음은 출산휴가, 육아휴직에 관한 문항입니다. 다음의 제도들을 보고 귀하에게 해당하는 경우를 ✓표 해주십시오.

제도		귀하 직장의 시행여부			귀하의 사용 경험		필요 여부	
		시행함	시행하지 않음	잘 모름	이용함	이용하지 않음	필요함	필요하지 않음
육아휴직	자녀의 양육을 위해 일정기간 휴가							
출산휴가	출산 전후에 걸쳐서 90일간의 유급 휴가							

◆ 자녀의 보육시설이용과 보육정책 인지에 대해 알아보고자 하는 질문입니다.

1. 귀하께서는 현재 자녀를 위한 보육시설을 이용하고 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

2. 귀하께서 현재 보육시설을 이용하고 있다면 어떠한 형태의 보육시설을 이용하고 계십니까?

- ① 국공립 어린이집 ② 구립어린이집 ③ 사립어린이집
- ④ 가정보육시설(놀이방) ⑤ 직장보육시설

3. 현재 이용하고 있는 보육시설에 만족하십니까?

- ① 매우 불만족한다. ② 불만족한다. ③ 보통이다
- ④ 만족스럽다. ⑤ 매우 만족스럽다.

4. 현재 이용하는 보육시설에서 야간이나 공휴일에도 보육을 실시하고 있습니까?

- ① 야간과 공휴일 모두 실시 ② 야간만 실시
- ③ 공휴일에만 실시 ④ 모두 실시하지 않음

5. 귀하께서는 현재 실시중인 보육료 감면제도에 대해 알고 있습니까?

- ① 전혀 모르고 있다 ② 잘 모르고 있다 ③그저 그렇다
- ④ 약간 알고 있다 ⑤ 아주 잘 알고 있다

6. 귀하께서는 정부와 지방자치단체에서 실시중인 보육관련 지원정책에 대해 잘 알고 있습니까?

- ① 전혀 모르고 있다 ② 잘 모르고 있다 ③그저 그렇다
- ④ 약간 알고 있다 ⑤ 아주 잘 알고 있다

귀하의 근로형태는? (근로형태)	① 전일제 ② 파트타임제
-------------------	---------------

7. 현재 귀하가 근무하는 기업의 총 근로자수는? () 명

8. 귀하의 주당 근로시간은 몇 시간입니까? () 시간

9. 귀하께서 현재 다니시고 있는 직장에서의 근속 기간은 얼마나 되십니까?
() 년 () 개월

10. 귀하의 건강상태는 어떻습니까?

- ① 매우 나쁘다 ② 나쁘다 ③ 보통이다
④ 건강하다 ⑤ 매우 건강하다

11. 현재의 귀하 주택에 함께 거주하고 있는 가족 구성원의 형태는 어떻습니까?

- ① 부부 + 자녀 ② 부부 + 자녀 + 시부모
③ 부부 + 자녀 + 친정부모 ④ 부부 + 자녀 + 부모외의 친척
⑤ 부부 + 자녀 + 친척이 아닌 자녀 대리양육자
⑥ 기타 ()

12. 현 귀하 가정의 주택 소유형태는 어떻습니까?

- ① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 기타()

13. 귀하의 자녀 연령과 성별은? 해당란에 기입해 주십시오.

순서	연령	성별
첫째 자녀	만 세	
둘째 자녀	만 세	
셋째 자녀	만 세	
넷째 자녀	만 세	

〈부록 2〉 보육료 감면제도 인식 영향력 공선성진단

		모형1		모형2		
		공차한계	VIF	공차한계	VIF	
사회인구학적 변인	연령		.678	1.475	.574	1.744
	학력	고졸이하	.783	1.277	.779	1.283
		전문대졸	.829	1.201	.787	1.271
	가정소득	350만원이하	.725	1.380	.673	1.484
		351~450만원	.776	1.289	.744	1.345
		601만원이상	.771	1.298	.719	1.390
	가족구성원		.951	1.051	.918	1.089
	막내자녀연령		.671	1.490	.660	1.516
	주택소유여부		.836	1.196	.782	1.279
	직장변인	직종	교직			.736
기술판매서비스직					.623	1.605
전문직					.827	1.210
총근로자수				.837	1.194	
주당근로시간				.881	1.135	
근로형태				.617	1.622	
고용형태				.572	1.749	
근속기간				.596	1.677	

<부록 3> 보육비 영향력에 대한 공선성진단

		모형1		모형2		
		공차한계	VIF	공차한계	VIF	
사 회 인 구 학 적 변 인	연령	.680	1.470	.578	1.731	
	학력	고졸이하	.781	1.281	.762	1.312
		전문대졸	.826	1.210	.777	1.287
	가정 소득	350만원이하	.726	1.377	.537	1.862
		351~450만원	.767	1.305	.589	1.697
		601만원이상	.762	1.312	.577	1.734
	가족구성원	.946	1.057	.917	1.090	
	막내자녀연령	.684	1.462	.670	1.493	
주택소유여부	.833	1.200	.782	1.279		
직 장 변 인	직종	교직		.730	1.370	
		기술판매서비스직		.625	1.601	
		전문직		.822	1.216	
	총근로자수			.844	1.186	
	주당근로시간			.861	1.161	
	근로형태			.614	1.628	
	고용형태			.574	1.741	
	근속기간			.596	1.678	