

연구보고 2012-28

출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한
육아지원 내실화 방안(Ⅱ)
- 가정 내 영아 양육 실태와 지원 방안을
중심으로

이정원 도남희 김세현 나지혜

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

2000년대 이후 출산율의 급격한 감소와 저출산의 지속은 국가의 성장과 미래 전망을 어둡게 하고 있다. 이에 2006년 이후 저출산 고령사회 기본계획이 1,2차에 걸쳐 세워져 출산율을 제고하는데 온 국가의 역량을 집중하고 있으나, 전세계적인 경제의 저성장 구조의 고착화, 청년층 취업률의 하락 등으로 결혼과 출산 결정은 점점 어려워지고 있다. 그동안 출산율을 제고하기 위한 정책적 노력은 특히 취업모의 일-가정 양립에 주목하여 일-가정 양립을 용이하게 하기 위한 다양한 양육 지원 방안을 마련하여 왔고, 시설 보육지원, 출산·육아 관련 휴가·휴직 제도의 개선, 유연근무제 및 가족친화기업 인증제 도입 등 다양한 정책적 지원 중 우선적으로 시설 보육의 양적 확충과 질적 수준의 제고를 통해 취업모의 일-가정 양립과 이를 통한 출산율 제고의 목표가 일정부분 달성될 수 있을 것으로 기대되었다. 그러나 시설 보육 지원만으로는 실제 영유아를 양육하는 가정의 다양한 욕구를 충족하지 못하고, 특히 취업모 가정의 일-가정 양립도, 출산율 증진도 어려워 시설 보육 이외의 영역으로 관점의 확대가 요구되었다.

본 연구는 영유아를 둔 가정의 다양한 욕구에 대한 맞춤형 대응과 양육 형태에 대한 선택권 보장의 관점에서, 시설보육 이외의 자원을 활용해 가정 내 양육을 실시하고 있는 가정의 실태와 욕구, 지원 요구 등을 파악하고 취업모의 일-가정 양립을 지원하기 위해 필요한 가정 내 양육 지원 방안을 제시하였다. 대다수 가정의 일-가정 양립과 부모의 양육 지원을 위해서는 무엇보다 시설보육의 양적·질적 수준 제고가 우선되어야 하지만, 본 연구에서 제시한 가정 내 양육 지원 방안들은 부모의 현실적 근로 조건과 양육관 등 다양한 욕구를 고려한 양육 지원 방안을 마련한다는 관점에서 이해되어야 할 것이다.

본 보고서는 시설보육만으로 충족하기 어려운 욕구를 지닌 가정까지도 포괄하는 균형 잡힌 육아지원 정책을 추진하고, 결과적으로 후속자녀 출산의 가능성이 높은 영유아 가정의 출산수준을 제고하는데 도움을 줄 수 있는 밑거름이 될 수 있기를 바란다.

2012년 12월
육아정책연구소
소장 이 영

차 례

요약	1
I. 서론	17
1. 연구의 필요성 및 목적	17
2. 연구내용	21
3. 연구방법 및 용어 정의	23
4. 선행 연구	31
5. 보고서의 구성	46
II. 연구의 배경	47
1. 가정 내 양육 현황	47
2. 국내외 가정 내 양육지원 제도 및 현황	58
III. 가정 내 양육 실태 개관	97
1. 가구의 특성	97
2. 양육 환경	101
3. 주양육자	117
4. 소결	121
IV. 양육 형태별 양육 실태	124
1. 부모 양육 가구의 양육 실태	124
2. 혈연 양육 가구의 양육 실태	133
3. 비혈연 양육 가구의 양육 실태	145
V. 양육 형태별 비교	165
1. 가구특성	165
2. 일-가정 양립 특성	172
3. 후속출산계획	181
4. 양육방식 선택 이유	185
5. 기관 병행 실태	188
6. 양육 만족도 및 스트레스	196

7. 육아지원 정책 인지 및 수혜 경험	200
8. 양육지원 요구	206
VI. 정책 방안	208
1. 정책의 기본 방향	208
2. 세부 정책 방안	211
참고문헌	226
Abstract	233
부록	235
부록 1: 조사표	237
부록 2: 면담질문지	266
부록 3: 표본추출지점	270

표 차례

〈표 I-3-1〉 지역규모별 할당사례 및 거점지역	24
〈표 I-3-2〉 조사완료 현황 및 가중치 적용	25
〈표 I-3-3〉 설문내용	26
〈표 I-3-4〉 심층면접 사례	28
〈표 II-1-1〉 최근 5년간 어린이집 이용 영아 수 추이(2007~2011년)	47
〈표 II-1-2〉 영아 연령별 어린이집 이용률 및 모 취업률(2008~2011년)	48
〈표 II-1-3〉 아동 연령별 양육지원 기관 및 개인서비스 이용	52
〈표 II-1-4〉 연령별 개인양육서비스 지원 이용 비율	52
〈표 II-1-5〉 소득수준별 영아의 보육·교육 서비스 이용률	53
〈표 II-1-6〉 모 취업특성별·아동 연령별 보육·교육 서비스 이용률	55
〈표 II-1-7〉 영유아 보육제공자(기관)별 보육시간 및 비용 현황	56
〈표 II-1-8〉 소득수준별 가정 내 보육 및 어린이집 이용 비율	57
〈표 II-1-9〉 소득수준별 모 취업여부 별 가정 내 보육 및 어린이집 이용 비율	57
〈표 II-2-1〉 보육료 지원대상 및 지원수준 현황	59
〈표 II-2-2〉 보육료 지원대상 산정 기준 소득액	60
〈표 II-2-3〉 연령별 보육료 지원아동	60
〈표 II-2-4〉 한국의 육아 관련 휴직·휴가 제도	61
〈표 II-2-5〉 양육수당 대상과 지원 내용	65
〈표 II-2-6〉 양육수당 지원 기준	66
〈표 II-2-7〉 양육수당 지원 현황(2009~2011)	66
〈표 II-2-8〉 아이돌봄 사업 예산	67
〈표 II-2-9〉 시간제 아이돌봄 서비스 가격 및 지원내용	68
〈표 II-2-10〉 종일 돌봄서비스 가격 및 지원내용	69
〈표 II-2-11〉 아이돌보미 급여	70
〈표 II-2-12〉 시간제 돌봄 서비스 연계 현황	71
〈표 II-2-13〉 종일제 돌봄 서비스 연계 현황	71
〈표 II-2-14〉 조건별 보육료 지원금(8시간 기준)	72
〈표 II-2-15〉 가정보육교사 서비스 이용 대상 조건	73

〈표 II-2-16〉 경기도가정보육교사의 자격	74
〈표 II-2-17〉 제출 서류	74
〈표 II-2-18〉 경기도 가정보육교사의 연계 실적(누계)	75
〈표 II-2-19〉 핀란드의 육아 관련 휴직·휴가 제도	79
〈표 II-2-20〉 양육수당 지급기준	84
〈표 II-2-21〉 가구규모 및 소득 수준에 따른 양육보조금 지급 기준	84
〈표 II-2-22〉 가구규모 및 소득 수준에 따른 양육보조금 지급 기준(사보육수당) ..	85
〈표 II-2-23〉 프랑스의 어머니 휴가	87
〈표 II-2-24〉 프랑스의 아버지 휴가	87
〈표 II-2-25〉 프랑스의 양육 지원을 위한 가족 수당	88
〈표 II-2-26〉 프랑스 자녀 양육 수당 수급 조건 소득 한도(2010년 연소득) 89	
〈표 II-2-27〉 보육방식에 대한 자유선택 보조금 소득상한	90
〈표 II-2-28〉 프랑스 보육방식에 대한 자유선택 보조금 월간 최대 지급액 ..	91
〈표 II-2-29〉 소득수준에 따른 CDC 프로그램 지원금	93
〈표 II-2-30〉 보육료 지원 기준(Department Rate)	94
〈표 II-2-31〉 미시건 주의 보육제공자	94
〈표 II-2-32〉 가족 소득 수준 분류 및 공동 부담률 지표	96
〈표 III-1-1〉 응답 가구의 특성	97
〈표 III-1-2〉 부모의 인구 사회학적 특성	99
〈표 III-1-3〉 아동의 특성	100
〈표 III-1-4〉 어머니의 취업상태별 아동 연령	100
〈표 III-2-1〉 낮 시간 주된 자녀 양육 장소	101
〈표 III-2-2〉 영아의 연령별 이상적인 양육형태에 대한 인식	102
〈표 III-2-3〉 바람직한 기관 이용 시기에 대한 인식	103
〈표 III-2-4〉 걱정시기 도래시 기관 이용 의향	104
〈표 III-2-5〉 기관 조기 이용 이유	105
〈표 III-2-6〉 순수한 가정 내 양육의 장점에 대한 인식(기관 미이용 가정) 106	
〈표 III-2-7〉 부모의 출산 휴가·육아휴직 이용 여부	108
〈표 III-2-8〉 부모의 근로시간 관련 특성	109
〈표 III-2-9〉 부모의 출·퇴근 시간 특성	110
〈표 III-2-10〉 부모의 초과 근무현황 및 퇴근 후 업무 여부	111

〈표 III-2-11〉 유연근무제 이용 경험 정도	112
〈표 III-2-12〉 부모의 자녀양육 평균 할애 시간(주중·주말): 아버지의 양적 참여 ...	113
〈표 III-2-13〉 부부간 양육역할 분담: 영역별 아버지의 양육 참여 비율	114
〈표 III-2-14〉 아버지의 자녀 양육 참여 정도: 질적 측면	115
〈표 III-2-15〉 아버지 자녀양육 참여의 적절성에 대한 인식	116
〈표 III-3-1〉 제 특성별 낮 시간 주양육자	118
〈표 III-3-2〉 제 특성별 주양육자의 변경 경험	120
〈표 III-3-3〉 주양육자의 변경 형태	121
〈표 III-3-4〉 주양육자의 변경 이유	121
〈표 IV-1-1〉 부모양육 가구의 특성	124
〈표 IV-1-2〉 부모의 특성(부모양육 가구)	125
〈표 IV-1-3〉 부모의 취업 경력 현황	126
〈표 IV-1-4〉 부모양육 가구 미취업모의 과거 취업 관련 특성	127
〈표 IV-1-5〉 미취업모의 향후 취업계획	128
〈표 IV-1-6〉 부모가 직접 양육하는 이유	129
〈표 IV-1-7〉 부모 양육의 장점	130
〈표 IV-1-8〉 부모 양육의 단점	130
〈표 IV-1-9〉 부모 양육 가구의 양육지원 요구	131
〈표 IV-2-1〉 혈연양육 가구의 특성	133
〈표 IV-2-2〉 부모의 특성(혈연 양육 가구)	134
〈표 IV-2-3〉 혈연 양육자의 특성	134
〈표 IV-2-4〉 혈연양육자의 구인 경로	135
〈표 IV-2-5〉 혈연 양육자의 선택 이유	135
〈표 IV-2-6〉 혈연 대리 양육자의 양육담당 영역 및 만족도	136
〈표 IV-2-7〉 혈연 양육자에 대한 만족도	137
〈표 IV-2-8〉 혈연 양육자에 대한 불만으로 인한 취업 중단 고려 경험	138
〈표 IV-2-9〉 개인 대리 양육을 하는 이유	139
〈표 IV-2-10〉 가정 내 개인 대리 양육의 장점(혈연 양육 가구)	139
〈표 IV-2-11〉 가정 내 개인 대리 양육의 단점(혈연 양육 가구)	140
〈표 IV-2-12〉 낮 시간 주 양육 장소(혈연 양육 가구)	140
〈표 IV-2-13〉 혈연 양육자의 양육서비스 제공 형태	141

〈표 IV-2-14〉 혈연 양육자의 양육서비스 제공 방식	141
〈표 IV-2-15〉 대리 양육방식의 융통성 정도	142
〈표 IV-2-16〉 혈연 양육자의 대리양육 비용 지불 여부 및 방법	142
〈표 IV-2-17〉 대리 양육 비용에 대한 인식(혈연 양육 가구)	143
〈표 IV-2-18〉 혈연 대리 양육 시 가장 필요한 지원	144
〈표 IV-3-1〉 비혈연 양육 가구의 특성	146
〈표 IV-3-2〉 부모의 특성(비혈연 양육 가구)	147
〈표 IV-3-3〉 비혈연 양육자의 특성	148
〈표 IV-3-4〉 비혈연 양육자의 구인경로	149
〈표 IV-3-5〉 비혈연 양육자의 선택 이유	150
〈표 IV-3-6〉 비혈연 양육자의 양육담당 영역 및 만족도	151
〈표 IV-3-7〉 비혈연 양육자에 대한 만족도	152
〈표 IV-3-8〉 비혈연 양육자에 대한 불만으로 취업 중단을 고려한 경험	153
〈표 IV-3-9〉 개인대리양육을 하는 이유(비혈연 양육 가구)	154
〈표 IV-3-10〉 대리 양육 시의 장점(비혈연 양육 가구)	155
〈표 IV-3-11〉 대리 양육시의 단점(비혈연 양육 가구)	155
〈표 IV-3-12〉 비혈연 양육자가 돌보는 자녀수	156
〈표 IV-3-13〉 낮시간 주 양육 장소	157
〈표 IV-3-14〉 비혈연 양육자의 양육서비스 제공 형태	157
〈표 IV-3-15〉 비혈연 양육자의 양육 서비스 제공 방식	158
〈표 IV-3-16〉 대리 양육방식의 융통성 정도	158
〈표 IV-3-17〉 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우	159
〈표 IV-3-18〉 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 이유	160
〈표 IV-3-19〉 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우 대처방법	160
〈표 IV-3-20〉 대리양육 비용 지불 여부 및 방법(비혈연 양육 가구)	161
〈표 IV-3-21〉 대리양육 비용에 대한 인식(비혈연 양육 가구)	162
〈표 IV-3-22〉 비혈연 양육가구의 양육지원 요구	163
〈표 V-1-1〉 양육 형태별 가구소득	166
〈표 V-1-2〉 양육 형태별 어머니의 근로소득	166
〈표 V-1-3〉 양육 형태별 양육비 지출수준	167
〈표 V-1-4〉 양육 형태별 만0세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식	168

〈표 V-1-5〉 양육 형태별 만1세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식	169
〈표 V-1-6〉 양육 형태별 만2세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식	170
〈표 V-1-7〉 양육 형태별 바람직한 기관 이용 시기에 대한 인식	172
〈표 V-2-1〉 양육 형태별 어머니의 취업상태	173
〈표 V-2-2〉 양육 형태별 어머니의 취업경력	174
〈표 V-2-3〉 어머니 직종 및 고용 형태	175
〈표 V-2-4〉 어머니 직장의 특성	176
〈표 V-2-5〉 어머니의 출산 휴가 및 육아휴직 이용 경험	176
〈표 V-2-6〉 유연근무제 유무 및 이용경험	177
〈표 V-2-7〉 어머니의 평균 근로시간	178
〈표 V-2-8〉 어머니의 근로 시간대	179
〈표 V-2-9〉 양육 형태별 취업모의 출근시간대	179
〈표 V-2-10〉 양육 형태별 취업모의 퇴근시간대	180
〈표 V-3-1〉 양육 형태별 출산계획	181
〈표 V-3-2〉 양육 형태별 추가출산을 하지 않으려는 이유	182
〈표 V-3-3〉 양육 형태별 추가출산에 도움이 될 지원	184
〈표 V-4-1〉 양육 형태 별 양육방식 선택이유	186
〈표 V-4-2〉 양육형태 별 양육방식 선택에 영향을 준 사람	187
〈표 V-5-1〉 양육 형태별 기관 이용 여부 및 병행 형태	188
〈표 V-5-2〉 양육 형태별 기관 이용 실태	189
〈표 V-5-3〉 양육 형태별 기관 병행 이용 이유	191
〈표 V-5-4〉 어린이집 지원 확대시 영아의 어린이집 이용의향	192
〈표 V-5-5〉 영아자녀의 어린이집 이용의향이 있는 경우 그 이유	193
〈표 V-5-6〉 영아자녀의 어린이집 이용의향이 없는 경우 그 이유	194
〈표 V-5-7〉 양육수당 수급 가능시 영아의 가정 내 양육 의향(기관병행가구)	195
〈표 V-5-8〉 양육수당 희망 수준(기관병행가구)	195
〈표 V-6-1〉 양육 형태별 양육방식 만족도 평균	196
〈표 V-6-2〉 어머니의 육아스트레스 평균	197
〈표 V-6-3〉 양육 스트레스 해소방법	198
〈표 V-6-4〉 양육 형태별 양육 스트레스 해소에 도움을 주는 사람	199
〈표 V-6-5〉 양육 형태별 지역사회자원 활용도(중복응답)	200

〈표 V-7-1〉 양육 형태별 양육지원제도 인지 정도	202
〈표 V-7-2〉 양육 형태별 양육지원제도 이용경험	203
〈표 V-7-3〉 양육 형태별 양육지원제도 이용만족도	205
〈표 V-8-1〉 양육 형태별 영아 자녀 양육을 위한 지원 요구	206
〈표 VI-2-1〉 가정 내 양육 가구 지원 방안 및 기대효과	225

그림 차례

[그림 II-1-1] 연령별 어린이집 영아 이용률 추이	49
[그림 II-1-2] 국가별 0~2세 보육 이용률 및 모 취업률 비교	49
[그림 II-2-1] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식	64
[그림 II-3-1] 최연소 아동 연령에 따른 어머니의 취업률(2009)	78
[그림 II-3-2] 3세 미만 아동 어머니의 취업·육아휴직률(2008)	79

부록 표 차례

〈부록 표 1〉 지역규모별 표본추출지점	270
〈부록 표 2〉 지역규모별 추가표본추출지점	271

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

□ 연구의 배경 및 필요성

- 2012년은 취학 전 영유아의 보육·교육이 그 어느 때보다도 뜨거운 관심과 논쟁의 중심에 있는 해임.
 - 2012년 3월부터 0~2세 영아를 대상으로 한 무상보육이 3~4세에 우선하여 실시됨으로써 정작 기관 이용이 본격화되는 3세 이상 아동이 있는 가구와의 형평성 논란과 0~2세에 적합하지 않은 불요불급한 기관보육을 촉발시켰다는 비판의 대상이 되고 있음.
 - 이로 인해 오히려 그동안 기관보육 위주의 보육 지원 확대에 가려 관심의 대상이 되지 못했던 ‘가정 내 양육’에 대한 재조명이 요구됨.

□ 연구의 목적

- ‘가정 내 양육’에 대한 다양한 욕구와 수요를 파악하고자 함.
- ‘가정 내 양육’에 대한 지원을 통해 기관 이용 가정과의 형평성 제고 및 선택권을 보장하는 방안을 마련하고자 함.
- 가정 내 양육 가구의 ‘일-가정 양립’을 위한 타당성 있는 지원 방안을 마련하며 다자녀를 출산할 수 있는 환경을 제공하고자 함.

나. 연구내용

□ 다양한 양육 형태별 ‘가정 내 양육’의 실태 파악 및 욕구 분석.

- 0~2세 영아를 기관에 보내지 않고 가정 내에서 양육하는 경우에 초점을 두고 기관을 반일제 이하로 이용하는 경우까지 포괄하는 ‘영아의 가정 내 양육 실태’를 구체적으로 살펴보고자 하였음.
- 영아 자녀의 주양육자를 중심으로 가정 내 양육의 형태를 구분하여, 가정

내 양육 가구의 특성과 다양한 형태의 선택 관련 정보(영리서비스 구입으로 양육하는 경우 서비스 구매 경로 포함), 비용부담 정도 및 가격 형성 경로, 비용 결정 요인, 장·단점, 서비스에 대한 비용 지불 여부 및 부담 정도, 이용 시간 등 가정 내 양육의 전반적인 실태를 살펴보았음.

- 가정 내 양육의 애로사항 및 만족도 분석.
 - 가정 내 양육의 형태와 선택 이유와 연계하여 이들이 느끼는 만족도 및 불만족 사항, 애로사항 등을 분석하였음.
- 가정 내 양육지원의 인지 및 수혜 실태 분석.
 - 가정 내 양육을 지원하는 제도와 서비스(육아휴직, 양육수당 등)의 수혜실태와 지역사회 서비스 자원의 이용 실태를 파악함.
- 가정 내 양육 지원 방안을 제안.
 - 맞벌이 가정의 일-가정 양립과 출산율 제고와 연계될 수 있는 적절한 지원을 마련하는데 중점을 둠.

다. 연구방법 및 용어 정의

1) 연구 방법

- 문헌연구
- 설문조사
 - 모집단 및 조사대상
 - 모집단: 전국의 0~2세 아동(생후 36개월 미만)이 있는 가구 중 아동을 현재 기관(어린이집)에 보내지 않고 가정 내에서 양육하는 경우와 기관을 이용하나 반일제¹⁾ 이하로 이용하는 경우.
 - 조사대상: 전국(제주도 제외)의 대도시, 중소도시, 읍면지역에서 1,000사례를 대상으로 조사를 실시하며 이 때 조사의 최종 응답자는 이러한 경

1) 현재는 개정되어 삭제되었으나 2012년 3월 21일 이전 유아교육법 제2조 정의 부분에서 '1일 3시간 이상 5시간 미만 교육과정'으로 '반일제'를 정의하였는데, 본 연구는 이 정의를 차용하여 1일 5시간 이내 기관을 정기적·부정기적으로 이용하고 있는 경우를 '반일제 이하로 이용하는 것으로 본다.

우에 해당하는 가구의 어머니임.

○ 설문내용

- 가정 내 양육 가구의 인구사회학적 특성을 파악하기 위한 문항, 양육환경에 해당하는 양육관련 가치관, 부모의 일-가정 양립 환경, 주양육자의 특성, 선택 관련 문항, 각 양육형태에 관한 장단점 인식, 애로사항 및 요구, 육아지원 정책의 수혜경험 및 지역사회자원 이용 경험 등으로 구성됨.

□ 사례연구

- 영아 자녀를 주로 가정 내에서 양육하고 있는 가구 중 구체적인 가정 내 양육의 형태에 따라 구분하여 사례를 수집하고 이에 대한 심층면접을 실시함.
- 자문회의: 연구 방향 설정, 질문지 검토, 정책 방안 검토를 위해 개최함.

2) 용어 정의

- 가정 내 양육: 0~2세 영아를 ‘어린이집과 같이 아동이 종일제 기준으로 이용할 수 있는 기관을 이용하지 않고 개별적으로 양육하는 것’으로 정의함.
- 부모 양육 가구: ‘가정 내 양육’가구 중 주양육자가 아버지 또는 어머니 중 한 명인 경우를 지칭함.
- 혈연 양육 가구: ‘가정 내 양육’ 가구 중 영아 자녀의 주양육자가 조부모나 친인척 등의 혈연관계의 친인척 범주에 해당하는 경우임.
- 비혈연 양육 가구: ‘개별적인 양육 서비스(개인양육지원 서비스)’를 이용하며, 서비스를 제공하는 사람이 혈연 관계가 없는 ‘타인’인 경우임.
- 기관 병행 이용 양육 가구: 하루 중 대부분의 시간은 가정에서 자녀를 돌보지만 어린이집과 같은 기관을 정기적·부정기적으로 단시간씩 이용하는 경우임.

2. 연구의 배경

가. 가정 내 양육 현황

- 가정 내 양육의 추이

- 최근 5년간 가정 내 양육 영아 수의 감소
 - 최근 5년간 어린이집 이용 영아 수는 0세는 2.1배, 1세는 2배, 2세는 1.5배 증가함. 어린이집을 이용하는 영아 수의 증가는 가정 내에서만 양육되고 있는 영아의 수는 그만큼 감소하였음을 의미함.
 - 현재 기관을 이용하지 않고 순수하게 가정 내에서 양육되고 있는 영아의 비율은 연령별로 0세의 약 70%, 1세의 약 50%, 2세의 약 20% 정도인 것으로 추정됨.
- 영아에 대한 가정 내 양육 선호는 여전함.
 - 12개월 이하의 영아를 둔 취업·미취업모들은 12개월 이하의 영아에게는 '가정에서 개별적인 돌봄이 제공되는 것'이 가장 바람직한 보육방법이라 생각하고 있음(노성향, 2010; 이미화 외, 2011).

□ 가정 내 양육 현황

- 2009년도 '전국보육실태조사' 결과 0~2세 영아가 있는 가구 1,743사례 중 기관 및 개인양육지원 서비스를 이용하지 않고 순수하게 가정 내 양육을 하고 있는 경우는 42.9%에 해당함. 기관만 이용하는 경우가 29.4%, 기관과 개인양육지원 서비스를 중복해서 이용하는 경우가 10.6%, 개인양육서비스만 이용하는 경우가 17.1%인 것으로 나타남.
- 가정 내 양육의 형태는 영아의 연령별로 차이가 남. 2세가 되면 순수한 가정 내 양육 형태는 21.2%로 급격히 감소함.

나. 국내 양육지원 제도 및 현황

□ 출산·육아 관련 휴가·휴직 제도

- 출산 휴가와 유·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등임. 육아휴직은 현재 만 6세 이하 취학 전 자녀가 있을 때 1년 이내 가능하며 맞벌이 부부의 경우 해당자녀에 대해 각각 1년씩 총 2년 가능함. 육아휴직 급여수준은 통상임금의 40% 수준으로 최소 50만원 이상 최대 100만원까지 지급됨. 부부 동시 육아휴직 사용시 급여는 1인에게만 지급됨.

□ 양육수당

- 양육수당은 2012년 현재 영아가 있는 가정에 한하여 어린이집 및 유치원을 이용하지 않는 아동에게 지원됨. 차상위 이하 36개월 미만 아동, 취학 전 농어촌 거주 아동(최대 84개월), 취학 전 등록 장애 아동(최대 84개월)이다. 차상위 계층 36개월 미만 아동의 경우 만 0세의 경우, 월 20만원, 만 1세 월 15만원, 만 2세 월 10만원으로 월 10~20만원을 지급하고 있음.

□ 서비스 지원

- 아이돌봄 사업: 저소득층 취업여성들의 자녀 양육을 지원하기 위해 2006년부터 정부지원 사업으로 시간제 아이돌봄 사업을 시작하고, 2010년에는 종일 돌봄 서비스를 도입함. 2012년에는 영유아 70%에서 전소득 계층으로 영아종일제 돌봄 지원 대상을 확대하였음.
- 경기도 가정보육교사 제도: 지자체가 가정 내 개별 보육 사업을 실시한 경우로, 경기도에서 유일하게 실시되고 있음. 보육교사자격(1, 2, 3급)을 취득하고 출산이나 육아 경험이 있거나, 2년 이상의 실무경력이 있는 '가정보육교사'가 아동의 집으로 찾아가서 1:1로 개별 보육 서비스(종일제, 시간제)를 제공하는 제도임.

3. 가정 내 양육 실태 개관

□ 가구의 특성

- 응답가구는 평균 가구원 수가 3.7명인 핵가족 형태가 93.1%에 달함. 월평균 가구소득은 340.4만원이었음.
 - 영아 자녀를 둔 부모의 연령은 30대에 가장 많이 분포하여 어머니는 79.5%, 아버지는 77.9%가 30대이며 어머니는 평균 33.1세, 아버지는 평균 35.6세로 만혼과 노산의 증가 경향을 보여주고 있음.
 - 아버지는 98.7%가 취업중이나, 어머니는 휴직을 포함하여도 취업자가 26.6%로 아버지의 1/3에도 미치지 못하고 있음.
 - 취업경력이 전혀 없는 경우는 어머니도 2.9%에 불과하여 약 97%의 응답자가 취업경험이 있음에도 결혼 후 취업 경력은 없는 경우가 40.9%로

급격히 높아져, 어머니의 경우 결혼을 앞두고 직장을 그만두는 비율이 매우 높았음을 알 수 있음.

- 경력 단절로 인해 현재 영아를 둔 평균 33.2세 어머니의 총 취업경력은 평균 85.2개월인데, 이 중 결혼 후의 취업경력은 20.6개월에 불과한 양상을 보이고 있음.

□ 아동의 특성

- 만 36개월 미만 영아 자녀를 가정 내에서 양육하고 있는 가구는 평균적으로는 1.6명의 자녀를 두고 있고, 조사의 대상이 된 영아의 출생순위는 첫째인 경우가 가장 많고, 해당 영아의 평균 월령은 18개월임.

□ 양육환경

- 양육관: 만 36개월 미만의 영아의 양육에 대해서도 세부 연령별로는 부모가 이상적으로 생각하는 형태는 차이가 있음. 만 24개월은 '기관'이라는 형태를 이용하는데 있어 중요한 분기점으로 인식되고 있고, 이상적인 시기는 24개월을 크게 지난 33개월 무렵으로 나타남.
- 부모의 일-가정 양립 환경: 어머니가 아버지 보다는 근로시간이 짧고 다양한 시간대에 근로를 하고 있어 자녀 양육과 직장 생활을 양립하는데 좀더 용이한 구조를 선택하고 있었음. 반면 아버지는 하루 10시간 이상 근로하는 경우가 30%가 넘어 주중 자녀양육에 시간을 할애하는 것이 실질적으로 불가능한 경우가 많을 것으로 짐작되었음.
- 부모의 양육 참여
 - 아버지는 주중에는 약 1시간 35분 정도를(95.1분) 자녀 양육에 할애하는 반면 주말에는 3시간 36분(216.6분) 정도를 할애하여 큰 폭의 증가를 보였으나, 어머니의 평균 자녀 양육 할애 시간에는 크게 못 미치는 양상을 보였음. 어머니는 주중·주말의 자녀 양육 할애 시간에 큰 차이가 없이 각각 662분(약 11시간 2분), 672.5분(약 11시간 12분)으로 나타남.

□ 양육 실태

- 주양육자별 양육 형태
 - 가정에서 만 36개월 미만의 영아를 돌보는 주양육자의 유형은 지역규모

와 가구소득, 어머니의 연령과 취업상태에 따라 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 지역규모가 크고 도시화되어 있을수록, 가구소득이 높을수록 '부모' 자신이 주양육자인 경우가 감소하고 혈연이나 비혈연의 대리양육자가 있는 경우가 증가하였음. 어머니의 연령이 높을수록 대리양육자의 이용 비율이 높고, 특히 비혈연 인력을 이용하는 경우가 크게 증가하는 경향을 보였음.
- 어머니가 미취업 상태인 경우 대부분 부모 자신이 돌보고 있으며, 취업 중인 경우는 혈연이나 비혈연 인력의 대리양육자가 주양육자로 응답됨.

4. 양육 형태별 양육 실태

가. 부모 양육 가구의 양육 실태

□ 부모 양육 가구의 특성

- 부모 직접 양육 가구는 부모와 자녀만으로 구성된 핵가족의 형태가 주를 이루고 어머니가 미취업 상태인 경우가 전체의 86.0%를 차지하여 전업주부의 비중이 높은 것이 특징임.
- 부모 직접 양육 가정의 부모들의 경제적 활동에서 결혼 후 어머니의 취업 경력은 아버지에 비해 1/4 수준으로 매우 낮게 나타남. 취업 중단 이유에서는 가사·자녀양육과 일을 병행하기 어렵다는 응답이 64.8%로 가장 높게 나타났음.

□ 부모 양육의 장·단점

- 부모가 자녀를 직접 양육함으로써 육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있다는 점이 부모 직접 양육의 가장 큰 장점으로 집계됨(39.2%).
- 사적인 여유를 거의 가질 수 없어서 피로감이 누적된다는 점은 부모 직접 양육의 가장 큰 단점이었음(66.7%).

□ 부모 양육 가구의 양육 지원 요구

- 양육 수당과 같은 현금에 의한 양육비 지원에 대한 응답이 부모 양육 가

구에 가장 도움이 되는 지원으로 나타나 경제적 지원에 대한 요구가 크게 나타났음(60.3%). 이밖에 육아에 의한 피로감을 덜어줄 수 있는 단시간의 보육 서비스, 가정 내 양육 시 부족할 수 있는 양육 지식이나 놀거리 등에 대한 지원 요구가 비슷하게 나타남.

나. 혈연 양육 가구

□ 혈연 양육 가구의 특성

- 평균 가구원 수는 4.2명으로 다른 형태보다 다소 가구원수가 많은 특징을 보임. 가족유형은 '부모+자녀'로 구성된 핵가족 형태가 64.4%로 가장 많고 조부모와 함께 살고 있는 '3세대 이상 가족'이 28.0%였음.
- 부모들의 취업상태는 어머니와 아버지 대부분 취업 중이었음.

□ 혈연 양육자의 특성

- 주양육자는 외조부모가 53.8%로 가장 많고, 친조부모가 34.2%, 기타 친인척 12.1% 순이며, 연령대는 60대 이상이 가장 많아 연로한 편이었음.

□ 혈연 양육자의 선택이유

- 혈연 양육자를 선택한 이유로는 주변에 가장 믿을 만한 사람이어서가 65.4%이고, 부모의 편의대로 시간조정이 가능해서가 25.7%를 차지함.

□ 혈연 양육의 장단점

- 혈연양육가구의 개인대리양육 이유는 어머니의 일-가정 양립을 안정적으로 하는데 도움을 받기 위함이 가장 큰 이유로 나타남(63.0%). 혈연 대리 양육 서비스를 이용하는 것의 장점은 기관에 보내는 것보다 아이의 안전과 건강에 좋음이 33.1%로 가장 높았고, 아이의 안정적인 애착 형성에 좋음이 22.3%, 이용시간의 융통성이 있다는 점이 20.6%의 순으로 응답됨.
- 반면, 대리양육자에게 급한 일 발생 시 대신할 사람을 찾기 어려움(22.2%)이 가장 큰 단점이며, 부모와의 애착형성이 어려워질 수 있음(18.8%), 대리 양육자의 아이 양육에 관한 지식에 개인차가 큼(18.2%) 등을 우려하고 있는 것으로 나타남.

□ 혈연 양육의 특징

- 대리 양육방식의 융통성 정도: 양육 요일 시간 조정 가능성에 대해서는 돌봐주는 요일과 시간 조정이 모두 가능한 경우가 93.5%에 달함. 주말과 휴일 양육이 모두 가능한 경우도 96.5%로 융통성이 매우 뛰어난 것으로 나타남.
- 자녀 양육 방식: 정기적으로 아이를 돌보는 사람의 집에서 하루 중 일정시간을 돌보는 경우와 가족과 함께 살며 돌봐주는 경우가 많았음. 주당 양육일수는 평균 5.5일이며, 하루에 8시간 이상 돌보고 있는 것으로 나타남.

□ 혈연 양육 가구의 양육 지원 요구

- 혈연 인력에 대한 육아수당 등 경제적 지원이 55.7%로 가장 필요로 하는 지원이었고, 혈연 인력의 육아로 인한 피로감, 스트레스 해소 및 건강 증진을 위한 의료 서비스 제공에 19.1%가 응답하였음.

다. 비혈연 양육 가구

□ 비혈연 양육 가구의 인구사회학적 특성

- 비혈연 양육 가구는 가구원수가 평균 3.5명이며 대부분 부모와 1명의 자녀 혹은 2명의 자녀로 이루어진 전형적인 핵가족 형태를 보이고 있음.
- 어머니의 취업률이 전체 사례 대비 매우 높은 편으로, 94.9%가 취업한 상태로 나타남. 학력은 부모 모두 대졸 이상인 경우가 75%를 상회하여 상당히 사회경제적 지위가 높은 특징을 보임.

□ 비혈연 양육자의 특징

- 비혈연 양육자는 50대가 주된 연령층이며(67.2%), 평균 연령은 53.5세임. 국적은 대부분 한국인이며 외국인인 경우는 모두 중국국적의 조선족임. 대부분 결혼경험과 자녀 양육 경험이 있었으나(97.9%), 아동 보호 관련 자격증 보유자는 17.8%에 불과하였음.
 - 비혈연 도우미 채용 시 87.0%가 서류를 제출받지 않았다고 응답함.

□ 비혈연 양육자 구인 경로 및 선택이유

- '주변의 개인적 소개'를 통한 구인 경로가 가장 많고(64.8%), '평소 알던 사

람에게 맡긴 경우' 22.7%, '공공기관을 통해'라는 응답이 8.1%를 차지함.

- 현재의 비혈연 양육자를 선택한 가장 중요한 이유는 '주변에서 가장 믿을만한 사람이어서'(41.8%)였고, '부모의 편의대로 시간조정이 가능해서'(36.1%)가 다음으로 높은 응답률을 보임.

□ 비혈연 양육의 장단점

- 부모가 아닌 '대리양육자'를 둔 양육을 하고 있는 가장 큰 이유는 부모의 '안정적인 직장생활을 위해서'였음(54.2%).
- 비혈연 양육의 장점은 '기관 양육을 할 경우에 비해 아이의 안전과 건강이 좋다'라는 점이 가장 많이 응답되었고(32.7%), 단점으로는 '비용이 많이 듦'이 31.8%, '대리양육자와 아이만 있을 때 어떻게 지내는지 알 수 없음(24.4%)', '대리양육자의 인성과 수준이 아이에게 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음(19.6%)'이 비교적 많이 응답됨.

□ 비혈연 양육의 특징

- 융통성이 높음: 요일·시간 중 어느 것도 조정 불가능한 경우는 6.2%에 불과하였음. 일일 최대 추가 가능한 양육 시간은 평균 3.3시간이었음.
- 비용 부담이 높음: 월 평균 70.9만원을 대리양육자에 대한 비용으로 지출하여 비혈연 양육 가구 생활비 지출의 약 25%를 차지하였음.

□ 비혈연 양육 가구의 양육 지원 요구

- 비혈연 인력을 고용할 때의 비용 지원에 대한 요구가 가장 많았고(35.1%), '인력의 질'을 관리하는 방안을 마련해 줄 것'(25.5%), 비혈연 양육 가구에 아동발달, 아동학대예방, 응급처치 등 육아관련 교육 및 지식을 제공하는 (방문)교육 서비스를 원하는 것으로 나타남.(16.7%).

5. 양육 형태별 비교

□ 가구 특성

- 혈연, 비혈연 에 의한 대리양육을 하고 있는 가구의 소득계층이 높고, 부모 양육 가구의 소득 수준이 상대적으로 낮으며 어머니의 소득이 없는 경우가 90.3%에 이룸.

- 월평균 양육비 지출수준은 비혈연 양육 가구 104만원, 혈연 양육 가구 70만 2천원, 부모 양육 가구 41만원으로 차이를 보임.
- 0세아에 대한 양육관에는 차이가 없어 '가정 내 양육'에 대한 선호가 높게 나타나고, 1세아에 대해서는 약 90% 이상이 여전히 가정 내 양육을 이상적으로 보나, 주양육자는 반드시 부모일 필요가 없다는 의견이 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구에서 높게 나타남.
- 이상적인 기관 이용 시기는 양육형태별 차이를 보이지 않음.

□ 일-가정 양립의 특성

- 부모 양육 가구는 취업모 비율이 12.9%로 매우 낮은 반면, 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구는 취업모 비율이 95%이상을 차지함.
- 혈연 양육 가구 취업모는 전문직 비중이 높고 근로시간이 하루 10시간 이상인 경우가 20%에 가까워 근로시간이 매우 길고, 8시 이전의 이른 시간에 출근하는 비율이 37.1%로 다른 유형에 비해 높았음.

□ 후속출산계획

- 현재 자녀수는 부모 양육 가구 > 혈연 양육 가구 > 비혈연 양육 가구 순으로 많고, 후속출산계획은 혈연 양육 가구> 부모 양육 가구> 비혈연 양육 가구 순으로 나타남.
- 후속출산계획이 없는 가장 큰 이유는 공통적으로 '양육비 부담'이었고, 특히 부모 양육 가구에서 응답 비율이 가장 높게 나타남(50.2%). 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구는 '직장생활을 하며 자녀를 더 키우기 어렵다'는 응답률이 상대적으로 높게 나타남.
- 추가출산에 도움이 될 지원으로 양육비 지원을 제외하고는 부모 양육 가구는 '기관 보육 서비스 확대·개선', 혈연 양육 가구는 '휴가·휴직 제도 내실화', 비혈연 양육 가구는 '과건인력(비)지원' 응답률이 높았음.

□ 양육방식 선택 이유

- 부모 양육 가구에서는 '아이 연령대에 가장 이상적으로 생각하는 양육방식이어서' 부모가 직접 양육한다는 비율이 81.7%에 이룸.
- 비혈연, 혈연 양육가구는 '직장생활을 병행하기 편하여서'라는 응답비율

이 45.9%, 33.3%로 일-가정 양립을 위해 현재의 주양육자에 의한 가정 내 양육을 선택하고 있었음.

□ 기관 병행 실태

- 혈연 양육 가구에서 기관을 병행하는 비율이 높고(37.5%) 비혈연 양육 가구에서 가장 낮게 나타남(11.2%).
- 부모 양육 가구와 비혈연 양육 가구는 '양육자의 육아 부담과 피로를 줄이기 위해' 이용하는 경우가 가장 많은 것으로 나타남.
- 현재 기관을 병행하여 이용하지 않는 사례들이 어린이집 이용 의사가 있는 경우 그 이유는 '교육상의 이유'라는 의견이 모든 양육 형태에 공통되었으나, 비혈연 양육 가구는 특히 '경제적 이유' 때문에 이용하겠다는 응답률이 가장 높게 나타남(43.2%).

□ 양육 만족도 및 스트레스

- 대체로 현 양육 방식에 대한 만족도가 높은 편이나, 특히 혈연 양육 가구의 양육방식 만족도가 가장 높게 나타나고(98.2%), 부모 양육 가구의 만족도가 상대적으로 낮게 나타남(91.6%).
- 육아스트레스가 높은 편인 비율은 부모양육가구에서 가장 높고(76.1%), 비혈연 양육가구에서 가장 낮게 나타남(66.3%).
- 부모 양육 가구는 '자녀 또래 부모나 친구들과의 모임'을 통해 주요하게 육아스트레스를 해소하며, 혈연 양육 가구는 좀더 다양한 해소방법을 활용하고 있었음.

□ 육아지원 정책 인지 및 수혜 경험

- 비혈연 양육 가구가 아이돌보미 제도에 대한 인지 및 수혜 경험이 높았고, 양육수당 제도에 대한 인지 및 수혜 경험은 부모 양육 가구에서 높게 나타남.

□ 양육지원 요구

- '양육비 지원'은 모든 양육 형태에서 공통적으로 요구되나, 특히 혈연 양육 가구에서 요구 비율이 높게 나타나고(71.4%), '시간제 보육서비스'는 부모 양육 가구에서 가장 요구 비율이 높았음(11.5%). '과견인력지원'은

혈연, 비혈연 양육 가구에서 비교적 높게 나타나고 있음.

6. 정책 방안

가. 정책의 기본 원칙

- 기관 보육의 보완책으로서의 가정 내 양육 지원
 - 가정 내 양육 지원은 기관에 의한 보편적 보육 지원에도 불구하고 잔존하는 사각지대를 매우고 다양한 요구에 부응하기 위한 보완책임을 분명히 하여야 함.
- 다양한 양육 형태에 대한 인정 및 선택권 보장
 - 취학 전 자녀 양육을 위한 지원 정책은 부모와 양육관과 양육 환경에 배치되지 않는 양육 형태를 실질적으로 선택할 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 하는 것을 원칙으로 하여야 함.
- 가정 내 양육 지원과 여성의 경제활동 참여의 상충 방지
 - 가정 내 양육 지원 방안은 경제활동 참가를 원하거나 현재 경제 활동에 참가하고 있는 여성들에게 가정 내 양육과 경제활동이 양립될 수 있는 방안이 마련되도록 하는 것을 원칙으로 하여야 함.
 - 특히 영아기 자녀를 직접 돌보고자 할 경우 일과 가정 중 일을 포기할 수밖에 없는 구조를 탈피할 수 있는 지원이 마련되어야 함.
- 양육에 대한 부모 역량 및 양육의 즐거움을 증진시키는 지원 강화
 - 양육의 어려움을 대신 양육해줄 기관을 통해 해소하는 방안 뿐 아니라, 직접 양육하고자 하는 경우 양육 지식과 정보 제공, 피로감 누적을 해소할 수 있는 지원 등을 통해 양육 자체가 즐거움이 될 수 있도록 하여 역량을 내부적으로 강화하는 방향의 지원을 마련하여야 함.
- 가정 내 양육 지원을 통한 출산율 증진
 - 가정 내 양육 지원 정책은 좀 더 실질적으로 다자녀 출산 및 양육의 부담을 덜어줄 수 있는 설계를 통해 출산 의도를 높이는 방향을 지향해야 함.
- 세부 양육 형태별 맞춤 지원

- 가정 내 양육가구의 실태조사 결과 가정 내 양육 가구는 주양육자에 따른 유형 구분에서 사회경제적 특성과 요구 등에서 이질적인 특성을 보이고 있어 획일화된 지원 정책을 적용하기 보다는 각 집단별 특성과 다양한 요구에 부합하는 지원을 마련하여야 함.

나. 세부 정책 방안

□ 양육비 지원

- 양육수당(보조금)지원
 - 양육수당 지원 수준 확대 및 세부소득수준별 차등지급: 아동의 연령 뿐 아니라 세부소득수준에 따라서도 지원 수준의 차등화가 필요함.
- 맞벌이 여부에 따른 수급대상 조건의 차이 부여
 - 양육수당 지급 기준에 있어, 수급기준 소득수준은 맞벌이 여부에 따라 달리 적용하여야 함.
- 양육수당 사용처의 제한
 - 양육수당의 사용처에 대한 제한도 일정 부분 마련하여야 할 필요가 있음.
 - 목적에 부합하는 특정 품목 내에서만 선택권을 부여하는 형태로서 수급 받는 양육수당 만큼의 금액이 충전된 카드나 증서로 온라인/오프라인 쇼핑몰을 이용해 자녀 양육을 위한 품목을 그 금액 한도 내에서 구매할 수 있도록 함.

□ 육아휴직 제도의 개선

- 단기 방안: 아버지 육아휴직 이용률 증진 조치 마련
 - 아버지의 육아휴직 이용을 증진시키기 위해서는 육아휴직 급여 수준의 상향이 필수적임. 가구의 주소득원일 가능성이 높고 휴직 이용률이 저조한 아버지의 휴직시 급여 수준은 어머니의 휴직시보다 상한액을 상향하여 이용을 독려하며, 부부 동시 수급도 허용하도록 함.
- 단기 방안: 출산 증진 장치 마련
 - 육아휴직중인 근로자가 육아휴직 기간 중 후속자녀를 임신한 경우, 해당 자녀만을 위한 육아휴직의 기간을 후속자녀의 출산 전까지 확대하거나,

출생순위가 낮은 자녀에 대한 육아휴직 기간이나 급여에 다자녀 인센티브를 부여하는 방안 마련.

- 장기 방안: 장기적으로 1년을 기본으로 하고 불가피한 경우 신청에 의해 최대 18~36개월까지 사용가능하도록 최대 사용 가능 기간을 확대.
 - 육아휴직 사용 가능한 기간과 맞벌이 부부의 부부간 휴직 할당 비율 고려: 육아휴직을 사용 가능한 대상 기간은 최소한 초등학교 입학 1년까지 육아휴직 적용 대상 기간을 연장하여 취학 후의 변화된 상황에 적절히 적용할 수 있도록 해야 취업모의 일-가정 양립 갈등을 줄이는데 실질적인 도움을 줄 수 있을 것임.
 - 육아휴직 기간이 연장될 경우 아버지에게도 일정 기간 육아휴직을 이용하도록 하고 이용하지 않을 경우 권리가 소멸되는 '아버지 할당제'를 도입하여, 부부간 적절한 양육 책임 분담이 이루어지도록 하고 아버지도 '부모권'을 행사할 기회를 부여하여야 함.

□ 취업부모의 양육 참여 가능 환경 조성

- 국가적 계획을 통한 정시 퇴근 문화의 확산
 - 남녀근로자를 불문하고 근로자의 가족생활을 존중하여 퇴근 시간 이후는 가족을 위한 시간을 가질 수 있도록 하는 직장 문화가 확립되어야 함. 남녀 근로자 모두에게 퇴근시간의 예측가능성을 높이고 정시 퇴근이 보장되도록 함.
 - 친가족적 직장 문화의 확산: 이러한 문화는 전 사회적인 공감대와 지지를 통해 확산될 수 있음. 정시퇴근 문화 확산을 위해 국가 주도의 플랜 마련과 사업주의 반발을 줄일 수 있는 기업 지원 방안이 마련되어야 함.
- 유연근무제의 활성화
 - 근로시간과 장소 등 다양한 측면에서 획일적인 종일제 근로모델을 탈피한 유연근무제는 어린 자녀가 있고 되도록 가정 내 양육을 하고자 하는 취업부부에게 일과 가정 내 양육을 병행하는데 유연성을 부여할 수 있음.
 - 각 사업장의 업무 특성에 맞는 다양한 유연근무제를 개발하고 도입하며, 실질적으로 업무수행과 자녀 양육을 무리없이 병행할 수 있도록 활성화하여야 함.

□ 파견 인력 지원

- 공신력 있는 파견 기관 마련
 - 파견인력의 신원 확인, 교육, 소개 및 파견, 사후관리 등을 담당할 수 있는 공신력 있는 기관이 필요함.
- 파견 인력 비용 지원
 - 공식적 기관의 개인양육지원서비스를 이용한 경우 그 비용에 대해 기관이나 학원 이용처럼 소득공제를 통해 파견 인력을 이용하는 비용을 일부 지원하는 것이 가능함.

□ 지역사회 육아지원 서비스의 정비, 개선

- 지역사회 육아지원 서비스의 활용도 저조: 자녀 양육을 지원하기 위한 지역사회자원의 활용도는 매우 낮으며, 공적인 자원보다는 문화센터나 온라인 지역카페 등 사적인 자원을 주로 활용하고 있었음.
 - 영유아 플라자나 건강가정지원센터 등 영유아 자녀가 있는 가정을 대상으로 육아지원 서비스를 제공할 수 있는 기관들의 인지도와 활용도를 높이기 위한 방안 필요.
 - 지역주민에 대한 수요 조사를 통해 필요로 하는 프로그램 구비, 적극적인 홍보, 접근성을 높이기 위한 교통편 제공 등을 통해 서비스의 인지도와 활용도를 제고해야 함.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2012년은 취학 전 영유아의 보육·교육이 그 어느 때보다도 뜨거운 관심과 논쟁의 중심에 있는 해이다. 2012년 3월부터 전국 유치원과 어린이집의 만 5세를 위한 공통과정('누리과정')과 0~2세 영아를 대상으로 한 무상보육이 실시되고 있다. 만 5세와 0~2세를 대상으로 한 두 정책이 전격적으로 실시됨에 따라 정책의 내용과 정책 간 우선순위, 정책 대상의 적합성 등과 관련한 많은 논쟁이 뒤따르고 있는데, 특히 0~2세 대상 무상보육은 3~4세에 우선하여 실시됨으로써 정작 기관 이용이 본격화되는 3세 이상 아동이 있는 가구와의 형평성 논란과 0~2세에 적합하지 않은 불요불급한 기관보육을 촉발시켰다는 비판의 대상이 되고 있다.

1991년 '영유아보육법' 제정 이후 보육지원 정책은 주로 기관보육을 지원하는 방향으로 확대되어 왔고, 보육정책의 성과도 공급된 어린이집과 이를 이용하는 원아수의 수적 증대 등 기관 보육의 양적 확대를 통해 확인되어 왔으나, 그러한 중에도 36개월 미만의 영아에 있어서는 기관 보육 보다는 가정에서의 개별 보육이 선호되어 왔던 것이 사실이다. 부모들은 취업을 위한 불가피한 경우가 아니라면 어린 자녀는 가정에서 개별적으로 돌보는 것이 건강과 안전, 안정적인 정서 발달과 애착 형성 등에 있어 아동에게 더욱 적합한 방법이라 여겼고, 이에 따라 영아는 0, 1, 2세 간 차이가 있기는 하지만 대체로 유아보다는 훨씬 기관 이용률이 낮게 유지되었다.

2012년부터 소득 수준에 상관없이 영아라면 어린이집을 무상으로 이용할 수 있게 되면서 기관보육에 대한 관심이 증가하고 무상으로 이용할 수 있는 어린이집을 이용하지 않는다면 손해를 본다는 느낌까지 주게 되면서 영아의 어린이집 이용률이 급증하고 있다. 영아의 어린이집 이용 신청이 급증함으로 인해 정작 어린이집 외에는 자녀를 맡길 데가 없는 맞벌이 가정에서 입소를 할 어린이집을 찾지 못하는 상황까지 벌어지고 있어 어린이집 입소 조건에 대한 논란까지 불러일으키고 있다.

그러나 한편으론 영아에 대한 이러한 무상보육 실시와 그 여파로 인해 오히

려 그동안 기관보육 위주의 보육 지원 확대에 가려 관심의 대상이 되지 못했던 ‘가정 내 양육’이 새롭게 조명되고 있는 것은 고무적이라 하겠다.

물론 기관이나 가정이나가 중요한 것이 아니라 보육의 ‘질’이 중요하며, 미국의 ‘Head Start’ program과 같이 기관 보육이 가정환경의 불리함을 오히려 보완하는 역할을 할 수도 있다(장영은, 2012:38p). 그러나 몇몇 전문가들이 주장하는 바와 같이(심미경, 2012:7p) 영아기에는 가정 내 양육이 기관에서의 보육보다 적합한 방법이고, 기관 보육에 비해 정책적 지원을 받지 못하고 있으면서도 현재 가정 내 양육을 하고 있는 가정이 있다면, 이러한 가정은 어떤 특징이 있으며, 어떠한 이유로 가정 내 양육을 하고 있고, 실제 어떻게 양육을 하고 있는지, 장점과 단점, 애로사항과 요구는 어떤 것이 있는지를 살펴보아야 할 필요성이 있다고 하겠다.

이처럼 무상보육 실시로 인해 요구되는 ‘가정 내 양육’에 대한 재조명의 요구를 몇 가지 측면에서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 선택 가능한 독립적 양육 형태로서의 ‘가정 내 양육’ 수요 파악의 필요성이다.

1991년 영유아보육법이 제정되고, 저출산에의 대응을 위해 세워진 ‘제 1차 저출산·고령사회 기본계획’의 시행과정에서 부모의 육아부담을 경감하고 맞벌이 가구의 일-가정 양립을 지원하기 위해 유치원·보육시설의 수적 증대와 비용보조의 확대로 기관 이용의 접근성이 급격히 높아져 왔음에도 불구하고 2세 이하의 영아에 있어서는 여전히 가정 내에서의 양육이 선호되어 왔다. 2009년도 전국보육실태조사의 결과에서는 만 0~2세의 영아 중 40%만이 한 가지 이상의 기관을 이용하는 것으로 나타나 영아는 기관을 이용하지 않고 가정 내에서 양육하는 ‘가정 내 양육’이 주된 양육 형태인 것으로 드러났는데, 올해 무상보육 실시 여파로 영아의 기관 이용률도 증가할 전망이기는 하지만, ‘가정 내 양육’을 ‘기관을 이용한 양육’과 동등한 양육 형태의 하나로 인정하고 다양한 양육형태에 대한 선택권 보장의 관점에서²⁾ 이에 대한 수요 및 실태 파악을 해야 할 필요성이 제기된다. 즉, 어떠한 특징의 가정이 어떠한 이유로 ‘가정 내 양육’을 선택하고

2) 이재인(2006)에서는 그동안 한국의 보육정책은 지나치게 노동권 중심의 정책기조를 발전시켜 온 것으로 보육시설 중심의 서비스로는 빈곤계층 어머니의 어머니노릇을 적절하게 지원하지 못할 뿐 아니라 맞벌이 부부의 타임 버짓(time budget)의 문제를 해결하는데 한계가 있으며 궁극적으로 부모권의 실현에도 제한적이라 비판하면서 모성권이란 노동권이든 한 가지 관심만으로는 해소하지 못하는 문제를 남긴다고 주장한다.

자 하는지를 살펴보아야 할 것이다.

둘째, 가정 내 양육 지원을 통한 맞벌이 가구의 일-가정 양립, 출산율 제고 정책의 보완 가능성을 살펴보아야 할 필요성이 제기된다.

이러한 필요는 그동안의 육아지원 정책이 기관을 통한 서비스의 접근성 확대와 비용부담 완화를 중심으로 급격히 확대되어 왔음에도 불구하고 출산율 제고에 눈에 띄는 효과를 보이지 못하고 있다는 현실에서도 제기된다. 출산율이 단기적으로 오르내릴 수 있는 성질의 것은 아니라 할지라도 기존의 기관 서비스 위주의 육아지원 정책에 엄청난 예산이 투입되었음을 고려한다면 반성이 필요한 시점이라 할 수 있으며, 출산율이 쉽게 오르지 못하게 하는 이유에 대해서도 좀 더 다각적인 검토가 필요하다 하겠다. 이에 본 연구는 그동안 정책적 관심에서 소외되어 가족과 시장의 기능에 맡겨져 있었던 부문을 조명해 보고자 한다는 점에서 의의를 갖는다고 할 수 있다. 지금까지 육아지원 정책이 주로 어린이집 및 유치원의 수적 확대와 서비스의 질 향상, 서비스의 다양화를 통해 다양한 부모의 욕구에 부응하고자 하였고 일정부분 성과도 거두었으나, 여전히 해결되지 않는 사각지대가 존재하며 이러한 부분에서의 어려움도 출산율 회복을 가로막고 있는 요인일 수 있으므로 이에 대한 좀 더 구체화된 연구가 필요하다 하겠다. 예를 들면 유치원이나 보육시설을 이용하여 맞벌이 가구가 일-가정을 양립하기 위해서는 부모의 출퇴근이 매우 규칙적이고 돌발적인 상황이 거의 없을 것이 기대되나 평균적으로 근로자의 근로시간이 길고 퇴근이 늦은 우리나라의 상황에서는 시간연장 보육이나 야간 보육, 24시간 보육, 휴일 보육 등 취약보육 서비스를 강화하더라도 개인대리양육서비스를 이용해 가정 내 양육을 행하는 것보다 그 탄력성에 있어 부족할 수밖에 없다.

셋째, 전반적인 육아지원의 틀 속에서 가정 내 양육에 대한 적절하고 형평성 있는 지원을 마련해야 할 필요성이 제기되고 있다. 앞서 언급하였듯이 지금까지의 육아지원 정책은 유치원·어린이집을 이용할 시에 지원을 받을 수 있는 구조에 있었고, 가정 내에서 자녀를 양육하는 경우 일부 저소득층 대상의 현금 및 서비스에 지원이 한정되었다. 보육료·유아학비 지원은 보편성을 지향하며 전 소득계층을 포괄하고자 그 대상을 확대하고 있는 시점이지만 이에 대비하여 가정 내 양육에 대한 지원은 취약계층에 대한 잔여적 복지의 성격에 머무르고 있다.

이에 따라 유치원·어린이집을 이용하지 않고 자녀를 양육하는 경우 그 부담과 책임은 대부분 철저히 사적인 부분으로 남겨져 있어 가족과 시장을 통해 개

별 가정의 욕구를 해결할 수밖에 없는 상태에 있다. 기관을 이용하면 지원을 받을 수 있음에도 이러한 선택을 한 것으로 간주되어 가정 내 양육을 택한 가정은 육아지원의 주요 대상으로 고려되지 않았다.

그러나, 최근에는 (맞벌이)부모가 택하는 양육 형태에는 어린이집이나 유치원 이용 뿐 아닌 다른 형태가 있을 수 있고, 이는 자유로운 선택에서 뿐 아니라 주변 기관에의 접근성 등의 차이로 인해 어쩔 수 없는 선택일 수 있음(안재진·김은지, 2010:32p)이 인지되고, 필요한 경우 가정 내 양육이 이루어지는 경우에 대해서도 정책적 지원을 마련하려는 노력이 필요하다는 인식이 발전하고 있다. 이러한 측면에서 2009년 7월부터 차상위 이하계층 중 어린이집·유치원을 이용하지 않는 가정에 대해 '양육수당'의 명목으로 현금지원이 실시되고 있다. 그러나 저소득층이 아니라 하더라도 친인척 보육이나 기타 베이비시터 등의 인력을 이용한 가정 내 양육이 이루어지고 있는 경우 비용 부담이 매우 큼을 고려할 때(김은정 외, 2011:74p) 소득계층에 따른 지원 뿐 아니라 '맞벌이 여부' 즉, 대리양육 욕구의 여부나 정도에 따른 저렴한 개인양육서비스 제공이나 서비스 이용 비용에 대한 소득공제 등 부담을 경감할 수 있는 방안을 마련할 필요도 있을 것으로 보인다.

이밖에 가정 내 양육에 대한 지원의 일환으로 경제적 지원 뿐 아니라 수요자의 사적 네트워크나 시장을 통해 비공식적으로 공급되고 있는 개인양육지원서비스의 인력과 질에 대한 정부 차원의 관리 방안을 마련할 필요도 제기된다. 일반적으로 개인양육지원서비스를 이용하는 가구는 소득수준이 높은 편이므로 비용에 대한 경제적 지원보다는 다른 방식의 지원을 고려할 만하다. 예를 들면 개인양육지원서비스를 행하기 위해 필요한 최소한의 지식이나 기본적인 인성을 보장할 수 있는 교육프로그램이나 자격제도 등을 두어 인력의 질을 관리하고 사고 등에 대비한 법적 규제나 보험 가입 등의 관리가 이에 해당될 수 있다. 이러한 가정 내 양육 지원에 대한 논의를 발전시켜 실효성 있고 현실적인 지원방안을 구체화할 필요가 있다.

넷째, 가족 간의 가정 내 양육 역할 분담의 양상 및 영향을 미치는 사회 환경에 대한 파악이 필요하다. 이제 육아지원 정책의 대상은 '여성'이 아닌 '가족'이라는 공감대가 형성되고 있고 미흡하나마 자녀 양육에 대한 책임을 부·모간에 분담할 수 있는 분위기를 조성하기 위한 사회적 지원이 마련되기 시작한 상황으로, 현재 자녀 출산이나 양육을 위한 휴직·휴가 제도에 있어 가장 큰 진전이

이루어져서 아버지의 양육 역할 참여를 독려하고 있다. 그러나 이러한 제도 뿐 아니라 아버지의 양육 참여 정도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 늦은 퇴근 등 근로시간인 것으로 드러나고 있다(이윤진 외, 2010:80p; 서문희 외, 2011). 이러한 요인은 개별 근로자로서 조절하기 어렵고 무엇보다 사회 전체·사업장내 분위기의 영향을 받는 요인인데, 실질적으로는 일·가정을 양립하고 있는 맞벌이 가구의 일·가정 양립의 용이성과 출산의도에 중요한 영향을 미칠 수 있는 요인이다.

이에 다양한 형태로 가정 내 양육을 하고 있는 가구의 가족 간(주로 배우자 간) 자녀양육 역할 분담의 경향과 이와 관련된 요인들을 살펴볼 필요가 있다고 생각된다.

이와 같은 필요에서 본 연구는 다음과 같은 목적을 지닌다.

첫째, ‘가정 내 양육’에 대한 구체적이고 심층적인 실태 분석을 통해 양육에 대한 다양한 욕구와 수요를 파악하고자 한다.

둘째, ‘가정 내 양육’에 대한 적절하고 타당한 지원 방안 마련을 통해 기관 이용 가정과의 형평성을 제고하여 실질적인 선택권을 보장한다.

셋째, 맞벌이 가구 혹은 잠재적 맞벌이 가구의 ‘일-가정 양립’을 위한 타당성 있는 지원 방안을 마련하며 다자녀를 출산할 수 있는 환경을 제공하고자 한다. 본 연구는 2011년도 육아정책연구소에서 수행되었던 ‘출산수준 제고를 위한 육아지원 내실화 방안 연구(서문희 외, 2011)’의 후속연구의 하나로서³⁾, 모태가 되는 전년도 연구(서문희 외, 2011)와 ‘제 2차 저출산·고령사회 기본 계획’에서 강조하는 맞벌이 가정의 일-가정 양립을 실질적으로 지원할 수 있는 육아지원의 내실화와 이를 통한 출산율의 제고라는 궁극적 목적도 공유한다 하겠다.

2. 연구내용

본 연구는 0~2세 영아의 가정 내 양육 실태를 파악하고 기관이용가구와의 형평성 제고 및 이를 지원하기 위한 적절한 지원방안을 마련하기 위하여, 가정 내 양육을 하는 가구의 특성과 욕구, 애로사항과 만족도를 살펴보고, 가정 내 양육

3) 전년도에 가정과 기업, 지역사회 전반에 걸쳐 광범위하게 이루어졌던 연구의 소주제 중 ‘가정’ 내에서의 양육을 좀 더 심도 있게 다룬다.

지원 방안의 수혜 경험과 도움 정도, 정부 지원에의 요구를 분석하여 가정 내 양육을 지원하는 적절한 정책 방향 및 방안을 마련하는 것을 내용으로 하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, '가정 내 양육'이 어떠한 가구에서 어떻게 이루어지고 있는지를 전반적으로 파악하였다.

본 연구에서는 '가정 내 양육'에 대한 제조명의 요구를 반영하여, 0~2세 영아를 기관에 보내지 않고 가정 내에서 양육하는 경우에 초점을 두고 기관을 반일제 이하로 이용하는 경우까지 포괄하는 '영아의 가정 내 양육 실태'를 구체적으로 살펴보고자 하였다.

이를 위하여 먼저, 가정 내 양육을 하는 가족의 인구사회학적 특성, 경제적 특성, 경제활동의 특성 등 다양한 측면의 특성 분석을 통해 '가정 내 양육을 하는 가구는 어떤 가구인가'를 파악하였다.

또한 영아 자녀를 가정에서 돌보는 주양육자를 중심으로 가정 내 양육의 형태를 구분하고, 다양한 형태의 선택 관련 정보(영리서비스 구입으로 양육하는 경우 서비스 구매 경로 포함), 비용부담 및 비용 결정, 장·단점, 서비스에 대한 비용 지불 여부 및 부담 정도, 이용 시간 등 가정 내 양육의 전반적인 실태를 살펴보았다.

둘째, 가정 내 양육의 욕구를 분석하였다.

가정 내 양육을 선택한 이유, 부모의 일·가정 양립 관련 근로 특성(출퇴근 시간, 일당·주당 근로시간, 유연근로의 특성, 사업장내 분위기 등), 소득계층 특성, 사적 네트워크의 특성, 부모의 양육참여 형태 등 시설 선택의 요인과 대비한 가정 내 양육에 대한 욕구가 어떠한지 살펴보았다.

셋째, 가정 내 양육의 애로사항 및 만족도를 분석하였다.

가정 내 양육의 형태와 선택 이유와 연계하여 이들이 느끼는 만족도 및 불만족 사항, 애로사항 등을 분석하였다.

넷째, 가정 내 양육지원의 인지 및 수혜 실태를 분석하였다.

현재 가정 내 양육을 지원하는 제도와 서비스(육아휴직, 양육수당 등)의 수혜 경험과 인식도 등 지원의 수혜실태와 지역사회 서비스 자원의 이용 실태를 파악하였다.

다섯째, 가정 내 양육 지원 방안을 제안하였다.

다양한 형태의 가정 내 양육 형태의 욕구 및 애로사항, 만족도 분석에 따른

적절한 지원 방안을 마련하고, 개인양육지원서비스 이용과 관련해서는 개인양육 지원서비스 시장에 대한 관리 방안을 탐색하였다. 특히, 맞벌이 가정의 출산율 제고를 위해 일-가정 양립과 연계될 수 있는 적절한 지원을 마련하는데 중점을 두었다.

3. 연구방법 및 용어 정의

가. 연구 방법

1) 문헌연구

가정 내 양육에 대한 관련 통계 자료·선행 연구와 가정 내 양육 지원 정책 및 제도에 대한 국내·외 사례 수집을 위해 관련 문헌을 검토하였다.

2) 설문조사

본 연구는 설문조사를 통해 수집된 데이터에 대한 통계분석이 주된 연구방법이라 할 수 있다. 본 연구를 위한 설문조사의 모집단과 조사대상, 표본추출 방법과 설문내용은 다음과 같다.

가) 모집단 및 조사대상

본 연구는 전국의 0~2세 아동(생후 36개월 미만)이 있는 가구 중 아동을 현재 기관(어린이집)에 보내지 않고 가정 내에서 양육하는 경우와 기관을 이용하나 반일제⁴⁾ 이하로 이용하는 경우를 조사의 모집단으로 설정하고 있다.

전국(제주도 제외)의 대도시, 중소도시, 읍면지역에서 1,000 사례를 대상으로 조사를 실시하였으며 이 때 조사의 최종 응답자는 이러한 경우에 해당하는 가구의 어머니였다.

4) 현재는 개정되어 삭제되었으나 2012년 3월 21일 이전 유아교육법 제2조 정의 부분에서 '1일 3시간 이상 5시간 미만 교육과정'으로 '반일제'를 정의하였는데, 본 연구는 이 정의를 차용하여 1일 5시간 이내 기관을 정기적·부정기적으로 이용하고 있는 경우를 '반일제 이하로 이용하는 것으로 본다.

나) 표본추출

본 연구에서는 대도시·중소도시·읍면지역으로 구분된 전국에서(제주도 제외) 총 1,000사례를 조사하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 대도시·중소도시·읍면 지역별 0~2세 영아의 주민등록인구수를 고려하여 사례 할당을 하였고, 각 규모 별로 사례가 한 조사구당 10~20 사례 정도 할당될 수 있도록 표본추출지점의 개수⁵⁾를 정하였다. 0~2세 인구수에 단순 비례할 경우 읍면부의 사례 할당이 지나치게 작아지는 점을 보완하기 위하여 제공근비례 할당 방식으로 대도시와중소도시 규모에서의 사례수 할당을 약간 줄이고, 대신 읍면지역의 사례할당 수를 증가시켰다.

〈표 1-3-1〉 지역규모별 할당사례 및 거점지역

	0~2세 인구수(비율) ^{주)}	비례할당 사례수	제공근비례 할당 사례수	단위: 명(%)
				표본추출 거점지역수
대도시	594,558(43.6%)	436	407	25
중소도시	679,318(49.8%)	498	435	25
읍면	90,201(6.6%)	66	158	9
계	1,364,077(100.0%)	1,000	1,000	59

주: 제주도를 제외한 영아인구수 대비 비율임(2012년 6월 주민등록인구 기준).

대도시·중소도시·읍면지역 내 조사지점 선정은 2단계의 표본추출 과정을 거쳐 이루어졌다. 먼저, 최초의 표본추출지점 선정은 확보된 대도시·중소도시·읍면지역 (군)별 리스트를 두고 1~10 사이에서 무작위로 숫자 하나를 선정한 후 리스트에서 위치한 순서에 따라 최초 지점을 선정한 후, 최초 지점으로부터 매 K번째 지점이 선정되도록 하는 계통 추출 방법을 따랐다. 그 다음 순서로는 선정된 지역 내에서 가장 영유아수가 많은 동·읍·면 수준의 지역을 선정하였다⁶⁾).

이와 함께, 2009년도 보육실태조사 결과로 나타난 0~2세 영아 자녀가 있는 어머니의 취업률을 고려하여⁸⁾ 취업모가 일정 비율이상 포함되도록 하였고, 가

5) 이렇게 계산된 표본추출지점 수가 59개였다.

6) 예를 들면, 대도시 리스트에서 최초의 계통추출방법에 의해 서울시 종로구가 선정되면 선정된 종로구 내에서는 영아의 수가 가장 많은 동을 선정하였다.

7) 이렇게 선정된 동·읍·면 수준의 표본추출지점은 <부록 3>을 참조하라.

8) 최연소 아동이 0~2세 영아인 경우의 어머니 취업률은 29.9%로 나타났다(서문희 외, 2009).

정 내 양육의 유형 중 하나로 분류될 수 있는 ‘비혈연 개인양육지원 서비스 이용 양육’ 사례가 100사례 이상 과대 표집 되도록 하였다).

지역규모별로 할당된 사례에 대해 완료된 사례수는 대도시 450사례, 중소도시 391사례, 읍면지역 174사례로 대도시와 읍면지역은 할당 사례보다 초과 표집되고 중소도시는 할당 사례수에 미달하여 차이가 발생하였으므로 이에 대한 가중치 적용이 이루어져, 최초 제공근 비례 할당된 사례수로 조정되었다.

〈표 1-3-2〉 조사완료 현황 및 가중치 적용

단위: 사례

	제공근비례할당 사례수	완료 사례수	가중치 적용
대도시	407	450	407
중소도시	435	391	435
읍면	158	174	158
계	1,000	1,015	1,000

다) 설문내용

본 연구를 위해 실시될 설문조사는 크게 ‘가구의 인구사회학적 특성’, 취업 부모의 근로관련 특성과 미취업모의 취업계획을 포함한 ‘일-가정 양립 특성’, ‘자녀 양육의 특성’, ‘후속출산 계획 관련 특성’, ‘양육 지원 제도의 수혜 경험 및 요구’ 와 관련된 내용으로 구성되어 있다(표 1-3-3 참조).

연령이나 학력, 가구원 수나 가족유형, 소득 등 사회경제적 지위 관련 특성은 ‘가구의 인구사회학적 특성’에 해당하며, 이와 함께 취업경력, 근로시간 등 근무행태 등이 포함된 ‘일-가정 양립 특성’은 본 연구의 주요 내용인 ‘가정 내 양육을 행하는 가구’는 어떠한 가구인가를 살펴보는 데 중요한 지표가 될 수 있다.

‘자녀 양육의 특성’은 부부간 역할 분담의 실제나 가치관, ‘부모의 직접 양육’, ‘혈연·비혈연의 개인양육지원서비스 이용 양육’, ‘기관(반일제 이하) 병행 양육’ 등 양육의 형태별 실태와 각 양육 형태별 장·단점, 애로사항과 지원 요구 등의

9) 최연소 아동이 영아인 취업모의 경우 기관보다는 가정에서의 개별 양육 형태를 선호하며 개인양육지원 서비스 제공자로 혈연을 선호하나 만혼과 늦은 출산 등으로 점차 자녀를 돌봐줄 적절한 혈연인력을 구하기 어려워짐에 따라 비혈연 인력의 보육서비스를 이용하는 경우가 증가하고 있다. 그러나 비혈연 개인양육지원서비스의 이용자는 주로 취업모로 무선 표집에 의한 조사 시 이러한 사례에의 접근성이 떨어지기 때문에 조사 시 이러한 경우가 포함되기 쉽지 않다. 이에 본 연구를 위한 조사에서는 표본 추출 시 이러한 사례에 대한 의도적인 목표 사례수 할당을 시도하였다.

문항으로 구성되어 있다. 이 문항들을 통해 본 연구를 위한 영아 가정의 양육 실태가 어떠한지를 전반적으로 살펴 볼 수 있도록 구성되어 있고, 또한 '가정 내 양육' 뿐 아니라 '기관 양육'의 이용 경험과 가정 내 양육 지원의 확대시 기관 양육의 의사를 살펴 볼 수 있는 문항도 포함되었다.

마지막으로 현재의 양육 상황이나 양육 지원과 출산계획과의 관련성을 살펴 보기 위하여 이상적인 자녀수, 추가출산계획 및 자녀수, 추가출산에 도움을 줄 수 있는 지원 등 '후속출산의향' 관련 문항과 양육수당·아이돌보미 등 가정 내 양육 관련 지원에 대한 인식과 수혜경험에 대한 질문이 구성되어 있다.

이러한 설문 내용은 1차적으로 연구진이 구성 후, 부모 면담과 원내 워크숍 검토 의견, 전문가 검토의견, 예비조사를 통해 수차례 수정·보완하였다.

〈표 1-3-3〉 설문내용

구분		설문 문항 내용
가구의 인구 사회학적 특성	가구원	- 부모 연령, 학력, 가구원수, 가족유형, 자녀수, 취학 전 자녀수, 자녀 연령 등
	가구의 경제적 특성	- 가구 월 소득, 부모별 월평균 근로소득 - 영아 자녀 1인당 월 평균 양육비 - 국민기초생활수급자 여부
일-가정 양립	부모의 경제활동	- 부모의 총 취업경력, 결혼 후 취업경력, 현재 취업상태, 출산 휴가·육아휴직경험여부, 직종, 종사상의 지위, 일평균 근로시간(주중), 주평균 근로시간, 근로시간대, 주말근로여부, 주말평균 근로시간, 평균 출퇴근 소요 시간, 출퇴근 시간대, 퇴근 시간의 규칙성 정도, 사내 유연근로제도 유무 및 활용정도, 일-가정 양립의 도움정도, 주 평균 야근 및 회식 발생 건수, 평균야근시간 - 사업장의 규모, 사업장내 여성 근로자의 비율
	미취업모의 취업계획	- 과거 취업경력, 취업 중단 시기와 이유, 향후 취업계획, 취업계획 시기 및 원하는 취업 형태
자녀 양육의 특성	부부의 자녀 양육 분담	- 부부간 자녀양육분담 정도, 남편의 자녀양육 참여 양상 및 적절성에 대한 인식, 남편이 자녀 양육에 잘 참여하지 못하는 이유, 주중·주말 부부간 자녀 양육 참여 시간, 부부의 성역할 및 취업에 관한 의견
	자녀양육에 대한 인식	- 자녀의 연령에 따른 선호 양육 형태, 기관 이용의 이상적 연령, 이상 연령 도달시 기관 이용 의사 등, 현 자녀 양육 방식 결정에 영향을 준 사람, 현 자녀 양육 방식의 선택 이유
	가정 내 양육	- 자녀의 낮 시간 주 양육자, 주양육자 변경 경험 및 이유, 주양육자 변경 형태, 자녀의 낮 시간 주 양육 장소

(표 I-3-3 계속)

구분	설문 문항 내용
가정 내 양육	<ul style="list-style-type: none"> - 가정 내 양육을 선택한 이유, 가정 내 양육의 장단점 - 현재 자녀 양육 방식에 대한 만족도, 만족사항 등 - 육아스트레스 내용 및 정도, 해소 방법, 육아스트레스 해소에 도움을 주는 기관이나 인력, 활용하는 지역사회 자원 - 가정 내 양육을 위해 필요하다고 생각하는 정부 지원
부모 직접 양육	<ul style="list-style-type: none"> - 부모의 직접 양육 이유 - 부모 직접 양육의 장·단점 - 부모 직접 양육시 필요한 정부 지원, 필요한 육아 정보·교육 관련 내용
자녀 양육의 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 개인양육서비스 제공 인력의 출신국, 체류자격, 신분 확인방법, 결혼 상태 및 자녀양육경험, 자격, 교육정도, 돌보는 자녀 수 - 개인대리양육서비스 이용 이유, 개인양육서비스 제공 인력 선택 이유, 구인 경로, 타인 소개시 소개비 지불 여부 - 비용지불여부 및 형태·방식, 비용 부담도 및 생활비 비중, 비용 결정의 방식, 적절성 인식 - 개인양육서비스 제공 방식, 일평균 이용 시간, 주 평균 이용일, 이용시간의 탄력성 여부 및 정도(필요시 몇 시간 정도의 가감이 가능한지), 주말 및 휴일 서비스 이용 가능성 여부, 서비스 제공 불가능한 경우 유무 및 대처방법 - 서비스 제공 내용 및 업무 이행에 대한 만족도, 만족·불만족 사항, 이용의 애로사항, 개인양육서비스 제공자에 대한 불만으로 취업 중단을 생각했던 여부 - 혈연 개인양육서비스에 필요하다고 생각하는 지원, 비혈연 개인양육서비스에 필요하다고 생각하는 지원
기관 이용 경험 또는 의향	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 이용 여부, 기관 이용 정도, 기관 이용시 병행 양상 및 이유 - 양육수당 금액 증가시의 가정 내 양육 의사 및 적정금액 수준 - 과거 기관 이용 경험 및 기간, 기관 이용 중단 이유
후속 출산 지원 및 가정 내 양육 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 후속출산의 향 및 지원 - 이상적인 자녀수, 추가출산계획, 추가출산계획 자녀수, 추가출산 계획이 없는 경우 이유, 추가출산을 위해 도움이 될 지원 - 가정 내 양육 지원 - 아동수당, 아이돌보미 등 가정 내 양육과 관련된 지원에 대한 인식 및 수혜 경험, 만족도 및 개선점 - 가정 내 양육을 위해 필요하다고 생각하는 정부 지원 - 수혜 경험 - 무상보육 확대시 기관 이용 의사 및 이유, 영아 자녀 양육을 위해 필요로 하는 지원 - 및 요구

라) 예비조사

설문지가 1차적으로 작성된 후 외부 전문가 2인의 검토를 받았으며, 조사대상

자 10명에 대한 예비조사를 실시하였다. 질문지의 구성, 질문의 연구목적에의 타당성, 추가 질문 필요성, 오류 등을 검토 받고 전문가의 검토 의견 및 예비조사 결과를 토대로 질문지를 수정하였다.

3) 사례연구

가정 내 양육의 구체적인 실태, 애로사항이나 지원 요구, 정책방안에 대한 요구 등 설문조사를 통해 수집되기 어렵거나 누락될 수 있는 정보를 얻고 설문조사를 보완하기 위해 심층면접에 의한 사례연구를 실시하였다. 가정에서 부모가 직접 자녀를 돌보는 경우, 혈연의 개인양육서비스 이용(조부모, 기타 친인척), 비혈연 인력의 개인대리양육서비스를 이용하는 경우, 기관(어린이집)을 병행하여 이용하고 있는 경우 등 구체적인 가정 내 양육의 형태에 따라 구분하여 사례를 수집하여, 총 14사례에 대해 심층 면접을 실시하였다.

〈표 1-3-4〉 심층면접 사례

	피면접자 정보				해당 아동 정보			
	학력	연령 (만)	취업 여부	가구 원수	성 별	연령 (만)	출생순위 (총자녀)	주양육자
사례1	대학원졸	37	미취업	4	남	2	2(2)	어머니
사례2	대졸	42	미취업	4	남	1	2(2)	어머니
사례3	대졸	35	미취업	4	여	0	2(2)	어머니
사례4	대졸	32	미취업	4	여	1	2(2)	어린이집
사례5	대학원졸	35	취업	3	남	0	1(1)	외조모
사례6	대학원졸	36	미취업	3	여	1	1(1)	어머니+ 어린이집
사례7	대졸	37	취업	5	남	3	2(2)	베이비시터
사례8	대학원졸	39	취업	5	남	2	2(2)	베이비시터+ 어린이집
사례9	대학원졸	37	취업	4	남	2	1(1)	친조모+ 어린이집
사례10	대졸	38	육아 휴직중	3	여	1	1(1)	어머니+ 베이비시터
사례11	대졸	34	취업	3	여	1	1(1)	외조모
사례12	대졸	36	취업	3	남	2	1(1)	베이비시터
사례13	대학원졸	35	취업	4	남	2	1(1)	친조모
사례14	대학원졸	36	취업	3	남	0	1(1)	외조(부)모

2012년도 12월까지 총 14사례에 대해 심층면접이 실시되었다. 심층면접에 참가한 피면접자는 현재 0~2세 아동을 가정 내에서 양육하거나 어린이집을 병행하여 양육하고 있는 어머니들로서 이들의 간략한 인적사항과 아동 정보는 <표 I-3-4>에 제시한 바와 같다.

4) 전문가 자문회의

연구 범위 및 진행 방향 설정, 설문지 검토, 정책제언 검토를 위한 전문가 자문회의 및 질문지 서면검토, 정책 방안 검토를 각 1~2회 실시하였다.

나. 용어 정의

본 연구에서는 본 연구의 수요자 및 일반 독자의 이해를 돕기 위하여 연구에서 중요하게 사용되는 용어를 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

1) 가정 내 양육

본 연구에서 '가정 내 양육'은 '기관'에서의 집단적 양육에 대비한 개념으로 정의되었다. 즉, 0~2세 영아를 '어린이집과 같이 아동이 종일제 기준으로 이용할 수 있는 기관을 이용하지 않고 개별적으로 양육하는 것'으로 정의하였다.

이에 '가정 내 양육'이 행해지는 공간, 즉 장소는 여러 아동이 집단으로 양육되는 '기관'이 아니며 개별적인 양육이 이루어지는 '가정(집)'이다. 양육이 이루어지는 장소인 '가정(집)'은 평소에 아동이 살고 있는 집일 가능성이 높지만, 아동을 돌보아 주는 주양육자의 집일 수도 있다.

2) 부모 양육 가구

'부모 양육 가구'란 본 연구의 연구 대상인 '가정 내 양육'을 행하고 있는 가구의 형태 중 '영아 자녀를 기관에 보내지 않고 가정 내에서 양육하는데 주양육자가 아버지 또는 어머니 중 한 명인 경우를 지칭한다. 이 경우 부모의 취업여부는 불문으로 예를 들어 취업모라 하더라도 휴직 등의 이유로 조사 시점 현재 직접 자녀를 돌보는 주양육자의 역할을 수행하고 있다면 '부모직접양육가구'에 해당한다고 할 수 있다.

3) 혈연 양육 가구: 혈연 개인양육지원서비스 이용 가구

‘혈연 개인양육지원 서비스 이용가구’란 ‘가정 내 양육’을 행하고 있는 가구의 형태 중 영아 자녀의 주양육자가 조부모나 친인척 등의 혈연관계의 친인척 범주에 해당하는 경우로 정의된다.

부모의 취업여부는 불문하고 낮 시간을 기준으로 부모 대신 조부모 등 혈연 인력이 영아 자녀의 주양육자이고 양육의 주된 장소도 기관이 아닌 가정(집)인 경우이다. 역시 이 경우의 양육 장소도 ‘기관’이 아닌 ‘가정(집)’이기만 하면 모두 해당된다. 예를 들어 조부모가 아동의 주양육자로 손자녀를 돌보아 주고 있을 때, 조부모 자신의 집에서 돌볼 수도 있고, 손자녀의 집에 출퇴근하는 형태로 돌볼 수도 있다.

4) 비혈연 양육 가구: 비혈연 개인양육지원서비스 이용 가구

‘비혈연 개인양육지원서비스 이용 가구’란 비공식적인 형태의 보육인 ‘개별적인 양육 서비스(개인양육지원서비스)’를 이용하여 자녀를 집에서 양육하는 것은 상기한 ‘혈연 개인양육지원서비스 이용 가구’와 같으나, 서비스를 제공하는 사람이 혈연 관계가 없는 ‘타인’인 경우를 말한다. 여기서의 ‘타인’이 ‘개인양육지원 서비스’를 제공하는 공식적인 기관¹⁰⁾에 소속이 되어 있는지 여부는 불문이다. 다시 말하면, 여기서의 ‘개인양육지원서비스 제공자’는 파견업체 소속의 베이비시터나 아이돌보미처럼 다소 공식화된 인력일 수도 있고 ‘이웃탁아모’, ‘지인으로부터 소개 받은 사람’처럼 매우 비공식적인 인력일 수도 있다.

5) 기관 병행 이용 양육 가구

영아 양육 형태별로 범주를 구분할 때, ‘기관 병행이용 양육가구’는 전형적인 ‘가정 내 양육’을 하고 있는 가구에 해당하지 않는다. 즉, ‘기관 병행’이란 ‘어린이집’과 같은 기관을 병행하여 이용하고 있다는 뜻으로, 엄밀하게 말하면 ‘기관’을 어느 정도 시간이든 이용하고 있다면 ‘가정 내 양육’을 하고 있다고 할 수 없을 것이다. 그러나 영아들의 기관 이용도 지속적으로 증가하고 있고, 영아기의 경우 전적으로 기관에 의존하기 보다는 가정 내 양육의 부담을 기관을 통해

10) ‘베이비시터 업체’, ‘건강가정지원센터’ 등.

보충하거나 반대로 기관 이용에서 발생하는 틈새를 개인양육지원 서비스 등을 통해 메우려고 하는 욕구가 크기 때문에 기관을 단시간으로 이용하는 행태가 나타날 수 있다.

이에, 이 연구에서는 하루 중 대부분의 시간은 가정에서 자녀를 돌보지만 어린이집과 같은 기관을 정기적·비정기적으로 단시간씩 이용하는 경우를 ‘기관 병행 이용 양육 가구’이라 칭하여 순수한 ‘가정 내 양육’ 가구들과 함께 분석해 보고자 한다.

4. 선행연구

가. 일-가정 양립 지원과 출산율

2005년도 우리나라의 출산율은 1.08명으로 OECD 국가 중 최하위 수준을 기록하면서(OECD Factbook 2008), 저출산 문제가 국가적인 이슈로 떠올랐다. 이러한 저출산 문제와 관련해 특히 일과 가정을 양립해야 하는 취업모가 겪는 어려움이 이들의 출산 지연 및 출산 기피를 야기하는 것으로 알려지면서, 취업모의 일-가정 양립에 대한 지원이 출산율에 미치는 영향에 대한 관심이 증폭되고 있다. 이에 여기서는 실제 선행연구에서 일-가정의 양립을 위한 가족친화 제도들과 출산율간의 관계가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보고자 한다.

1) 양육비 지원

2000년 이후로 우리나라의 낮은 출산율에 대한 원인을 밝히기 위하여 다양한 연구들이 이루어졌다. 선행 연구 결과들에 의하면 초혼 연령의 증가, 여성의 고학력화 및 사회 진출, 자녀 양육비에 대한 부담 등이 저출산에 영향을 미치는 요인들인 것으로 밝혀졌는데, 이러한 요인들 가운데서도 자녀 양육비, 보육 및 교육비 부담에 대한 문제가 가장 심각한 것으로 보고되었다. 우리나라의 경우 다른 나라와 비교하여 자녀 양육과 교육을 위해 지출하는 비용이 현저하게 높으며 이는 가계에 상당한 부담을 주게 되어, 이것이 곧 낮은 출산율의 원인이 됨이 지적되고 있다(손승영, 2005:296p). 또한, 자녀 양육비에 대한 부담은 저출산, 특히 자녀의 필요성에 대한 인식과 관련된 조사 결과에서도 자녀가 ‘필요하

지 않다'고 한 응답자들의 36.0%가 경제적 부담이 크기 때문이라고 보고하였으며(보건복지가족부, 2008:18p), 영아기 자녀를 둔 어머니를 대상으로 이루어진 연구에서도(우남희 외, 2009:307p) 아이를 낳지 않는 이유 중 가장 큰 빈도를 차지하는 것은 '양육비 부담'(54.4%), '사교육비 부담'(47.1%)으로 나타나 자녀 양육비에 대한 경제적인 부담이 출산을 가로막는 요인이 됨을 확인할 수 있다. 또한 출산과 양육에 대한 환경조성과 관련한 정책 중 가장 우선시 되어야 하는 정책 1순위가 '영유아 보육·교육비 지원 확대'가 30.9%로 가장 높은 것으로 조사되었던 바(보건복지가족부, 2008:31p) 많은 가정에서 자녀 양육에 따르는 경제적 부담으로 인해 자녀 출산을 중단하게 되는 것으로 보고되므로, 양육비 지원으로 자녀 출산에 따른 경제적 부담이 경감된다면 출산을 회복에 일정 부분 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이라 추측된다.

실제로 Gauthier와 Hatzius(1997:300~310p)의 연구에 따르면 자녀 양육비용을 보조하는 직접적 현금 급여는 출산율 증가에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사적인 가족 간의 경제적 이전도 출산율 증가에 영향을 미친다는 연구의 결과를 고려할 때(Del Boca, 2002:565p) 자녀 출산을 가로막는 주요한 이유로 제시되는 양육비의 부담을 감소시키기 위한 방안이 일정부분 필요할 것으로 생각된다.

2) 출산휴가 및 육아휴직 제도

출산·육아 관련 휴가·휴직 제도도 일·가정 양립을 지원하여 출산율에 영향을 미칠 수 있는 요인인 것으로 지적된다. 그러나 출산·육아관련 휴가·휴직 제도와 출산율의 관계에 대한 연구들에서 이러한 일·가정 양립제도와 출산율 간에 뚜렷한 방향성은 나타나지 않고 있다. Gauthier와 Hatzius(1997:300p)의 연구에서는 출산휴가 기간과 급여 수준이 출산율에 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났고, 류연규(2005:106~109p)의 연구에서도 산·전후 휴가, 육아휴직 등 개별 프로그램들이 한 국가의 출산율 증가에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 반면, 스웨덴에서는 '육아휴직제'에 도입된 'speed premium'으로 인해 출산율 증가와 여성의 출산행태에 실질적 변화가 있었던 것으로 지적된다(Hoem, 1993:27p; Andersson, 1999:11p). 즉, 도입된 제도의 종류보다는 제도의 내용이 얼마나 일·가정 양립을 실질적으로 지원하며, 이용이 권리로서 보장되는 분위기이며, 출산율 증진을 위한 장치가 마련되어 있느냐에 따라 휴가·휴직제도

가 출산율에 미치는 영향은 차이가 나타날 수 있다는 점을 알 수 있다. 현재, 우리나라에서 실시되는 출산휴가 및 육아휴직 제도의 구체적인 내용을 살펴보면, 출산휴가는 12주 동안 임금의 전액이 지원되며, 육아휴직 제도의 경우 역시 12개월 동안 최저 50만원 이상 최대 100만원까지 확대되어 제도상으로는 매우 큰 발전이 이루어진 상태이다.

그러나 실제 출산휴가와 육아휴직 제도의 설치 여부 및 이용 경험 여부를 조사한 연구들을 살펴보면 법적으로 보장된 제도임에도 불구하고 이러한 제도의 실질적인 운영은 현실적으로 어려운 것으로 보고되었다(노성향, 2010:121p; 원숙연, 2005:167p). 육아휴직 제도가 시행되고 있음에도 불구하고 휴직을 사용하지 않은 이유에 대하여 조사한 결과(김미주, 2006:176p), '아이를 돌봐 줄 사람이 있어서', '직장복귀가 어려울 것 같아서', '경제적인 이유에서'라는 의견이 높게 나타났다. 즉, 제도 이용에 대한 조직의 부정적인 반응과 분위기, 승진과 경력 관리에 미치는 부정적인 영향, 낮은 급여 대체율 등으로 양육지원정책에 대한 수용 범위가 넓지 않음을 보여준다. 이는 근로자가 출산과 육아로 인한 원 직장 복귀에 대한 두려움과 가족이나 친지, 혹은 다른 보육 서비스에 자녀양육을 의존해야 하는 경우를 경험함으로써, 여성에게 출산은 양육권과 경력을 위협하는 요인으로 인식될 수 있음을 의미한다.

또한, 김안나(2009:14p)의 연구결과에 의하면 육아휴직 제도는 도입된 비율이 57%를 넘었으나, 남성 육아휴직 제도의 경우 그 비율은 26%에 그쳐 남성의 활용도가 낮았다. 이밖에 직장생활과 출산·양육 병행의 어려움을 살펴본 문은영과 최나리(2010:99p)의 연구에서도 여성은 아이를 안심하고 맡길 곳이 없다는 점을 가장 큰 어려움으로 꼽은 반면, 남성은 경제적으로 비용이 많이 발생한다는 점을 일과 가정의 양립에 대한 가장 큰 어려움으로 꼽은 것으로 나타났는데, 이는 곧 남성이 여성보다 가족친화제도의 개선에 대한 관심이 낮으며 남성의 적극적인 육아 참여를 위해서는 제도 시행에 대한 많은 노력이 필요함을 의미한다 하겠다. 이러한 결과로부터 출산과 육아는 부부의 공동책임으로 수행되어야 할 과업임에도 불구하고, 실제로는 여전히 여성에게만 직장인의 역할과 주부의 역할을 동시해 수행해 내도록 기대되며 이로 인해 출산 휴가 및 육아 휴직 제도의 시행은 여성을 중심으로 이루어지게 됨을 짐작할 수 있다.

즉, 제도 활용을 통해 일-가정 양립을 실질적으로 지원하고 이를 통한 출산율 증진의 효과까지 얻기 위해서는 제도 도입만이 아니라 정교화된 설계와 제도

이용에 대한 아버지의 참여도를 높이기 위한 장치, 다자녀 출산과 휴가·휴직 사용을 적극적으로 권장하는 국가적·사회적 노력이 필요함을 알 수 있다.

3) 유연근무제

가족친화제도의 한 부분인 유연근무제는 출산이나 육아와 같은 가족 문제가 있는 근로자에게 선택에 따라서 근무시간이나 장소를 탄력적으로 조정할 수 있도록 하여 일과 가정의 양립을 돕는 제도를 의미한다. 이와 같은 근무제도로는 탄력적 근무제, 시차출퇴근제, 재택근무제 등이 있다. 유연근무제의 경우, 출산 휴가나 육아휴직 제도보다 훨씬 더 시행률이 낮아 일-가정의 양립을 저해하는 요인으로 지적되고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010:40p).

유계숙(2008:261p)의 연구에서 가족친화제도가 시행되는 정도를 분석한 결과에서 탄력근무제를 실행하고 있지 않은 기업이 89.1%로 나타났으며, 김안나(2009:14p)의 연구 결과에서도 역시 탄력근무제를 도입하지 않은 기업이 67.9%로 나타나 현재 국내 기업들의 경우, 탄력근무제와 같은 유연근무제의 시행이 상당히 미흡함을 알 수 있다. 또한 조직에서 다양한 가족친화제도를 운영하고 있음에도 불구하고 탄력근무제도나 근로시간 단축제의 경우는 제대로 활용되지 못하고 있는 경우도 빈번하여 도입 여부와 실제 제도 운영률은 큰 차이가 있음을 지적하였다. 그렇기 때문에 가족친화 정책의 적극적인 활용을 위해서는 가족친화 정책에 대한 정부와 기업의 지원 미비, 대체 인원의 부족, 근로자들 간의 갈등 및 부정적인 분위기 등이 개선되어야 한다고 주장하였다(양소남·신창식, 2011:92p)

유연근무제도의 실행과 사용은 기업의 규모와도 관련이 있어, 기업의 규모가 작을수록 가족친화정책 실행실태가 낮게 나타나 중·소기업에 종사하는 근로자의 경우에는 상대적으로 일과 가정의 양립이 더욱 어려운 근무환경에 노출되어 있는 것으로 보고하였다(유계숙, 2007:51p).

과거에는 여성이 일과 가정 가운데 선택해야 하는 상황에서 가정을 선택하는 것이 당연하게 여겨졌으나 오늘날에는 여성들의 교육수준이 점차 높아지고 사회참여 및 자아실현 욕구가 높아지면서 가정보다도 일을 선택하는 경우가 증가하고 있다. 이는 가정생활, 즉 출산과 육아 등으로 가계에서 발생하는 많은 지출이나 직장에서 받는 불이익을 피하기 위하여 자녀를 낳지 않거나 또는 하나만 낳는 저출산 현상이 발생하는 것으로 추정할 수 있다. 그러므로 이에 대한

부모의 욕구를 파악하여 출산을 증가와 일과 가정을 양립할 수 있는 지원 방안을 마련하는 것이 필요하다.

나. 가정 내 양육

1) 가정 내 양육 일반

기관을 이용하지 않고 가정 내에서 자녀를 양육하는 경우 부모 자신이 자녀를 직접 돌보는 경우와 부모 외 다른 사람(조부모·친인척 등 혈연, 이웃탁아모·육아전문과건인력 등 타인)의 개인양육지원 서비스를 받아 자녀를 돌보는 경우로 크게 구분할 수 있다¹¹⁾.

보육 수요율 추정 및 관련 정책의 기초 자료 제공을 위해 2004년부터 매 5년 단위¹²⁾로 실시되는 '전국보육실태조사'의 2009년도 조사 결과를 살펴보면, 만 5세 이하 영유아 중 기관이나 개인양육서비스를 이용하지 않는 '미이용' 아동이 24.3%를 차지하며 기관을 이용하지 않고 개인양육서비스만을 이용하는 경우가 9.5%를 차지하고 있다. 즉, 전체의 33.8%가 본 연구의 대상인 '가정 내 양육'을 행하고 있는 가정이라 할 수 있다.

이러한 '가정 내 양육'을 행하고 있는 가구를 아동의 연령별로 살펴보면 만 0세의 89.4%, 1세의 55.7%, 2세의 28.7%, 3세의 8.5%, 4세의 3.7%, 5세의 1.2%로 아동의 연령이 증가할수록 그 비율이 급격히 감소하여 주로 0~2세의 영아에 집중된 양육 형태로 나타난다. '가정 내 양육'을 행하고 있는 가구의 주양육자는 대체로 어머니이며 이밖에 친조부모, 외조부모, 기타 친인척 등 혈연과 비혈연 인력의 대리양육서비스를 이용하는 경우가 있다.

이정원·이윤진(2008:12p)에서는 유치원과 보육시설을 이용하지 않는 아동을 '미이용 아동'이라 조작적 정의를 하여 미이용 아동의 육아 실태를 분석하였는데, 이 연구에서 구분된 네 가지 유형의 육아 유형 중 '순수 가정육아형'과 '개별교육형'이 본 연구의 '가정 내 양육'을 행하는 가정에 해당한다. 이 연구에서

11) 이러한 분류 외에 다양한 분류가 가능한데, Kremer(2006:264~267p)에서는 국가, 가족, 시장이라는 거시적 맥락의 돌봄 주체 대신 보다 직접적인 돌봄 제공자를 기준으로 한 가정에서 개별 영유아들이 어떻게 돌봄을 받는지를 나타내는 돌봄 서비스의 제공 전략을 ① 전일제 모성 돌봄, ② 부모분담 돌봄, ③ 세대 간 돌봄, ④ 대리모 돌봄, ⑤ 전문가 돌봄의 다섯 가지로 구분하였다.

12) 2011년 6월 7일 「영유아보육법」 개정에 따라 보육실태조사 주기가 5년에서 3년으로 단축되었다.

는 어떠한 대체적인 교육·보육 서비스도 이용하지 않고 가정에서의 보살핌을 받고 있는 경우를 '순수 가정육아형', 일주일에 한 두 시간 정도의 짧은 영유아 프로그램이나 방문 학습지, 교구교육 등의 교육을 받으며 가정에서 주로 많은 시간을 보내는 경우를 '개별교육형'이라 칭하였는데 전체 709명의 미이용 아동의 가정을 대상으로 실시된 조사에서 '순수 가정육아형'이 51.5%, '개별교육형'이 38.4%로 가정 내 양육을 하고 있는 가구에서는 이 두 가지 형태가 영유아 모두에게서 주된 유형으로 나타났다. 이 연구에서의 '순수 가정육아형'이나 '개별교육형'에는 부모가 주양육자로서 직접 보살피는 경우와 개인대리양육서비스를 이용하는 경우가 모두 포함되므로 주양육자를 중심으로 형태를 구분하는 연구와는 범주의 차이가 있다.

김은정 외(2011)의 연구에서는 2008년도에 실시된 2차 여성가족패널의 조사 자료를 이용하여 영유아가 있는 가구의 소득계층에 따른 출산 행태 및 양육행태를 비교하였다. 소득계층은 총 가계소득을 기준으로 하위 30%, 상위 30%, 나머지를 중위로 하여 세 계층으로 구분하였는데, 양육행태는 소득계층별로 어머니의 취업여부에 따라 뚜렷한 차이를 보였다. 즉, 가정 내 보육¹³⁾은 주로 미취업모 가구에서 나타났으나, 미취업모 가구 중에서는 소득 계층이 높을수록 가정 내 보육 선택 비율은 감소한 반면 취업모 가구에서는 소득 수준이 높은 계층에서 가정 내 보육 비율이 높은 것으로 나타났다. 미취업모 가구에서의 가정 내 보육은 주로 비취업모 자신이 주양육자가 됨으로 인해 비용 부담 요인이 적어 저소득계층에서 선택하게 될 가능성이 높고, 반면 취업모 가정이 가정 내 보육을 하려면 취업모를 대신한 대리양육자가 있어야 한다는 사실과 관련되는 결과라 생각된다. 이 연구에서 각 양육형태의 시간당 비용은 친인척·베이비시터 고용 비용이 6,995원, 사교육 9,257원, 어린이집 1,500원, 유치원 1,940원으로 나타나 친지나 베이비시터 등을 고용할 때의 시간당 비용이 사교육 이용 다음으로 높았는데, 이로 인해 취업모 가정 중에서는 소득이 높은 가정에서 가정 내 보육 비율이 높을 수밖에 없는 것으로 생각된다¹⁴⁾.

13) 이 연구에서는 '가정 내 보육'을 영유아의 부모, 조부모 등의 가구구성원, 비동거 친인척, 베이비시터나 가사도우미 등이 가정 내에서 행하는 자녀 돌보기를 포함하는 것으로 정의하고 있다(김은정 외, 2011).

14) 그러나, 이 연구에서는 0~2세의 영아와 만 3세 이상 유아에 대한 보육·교육 서비스의 유형이 차이가 있음을 간과하고 분석함으로써 약간의 오류가 있을 것으로 예상된다. 영아에 대한 서비스는 주로 어린이집에서 제공하며, 가정 내 보육도 영아가 있는 가정에서 주로 선호되는 유형임을 감안하여야 하며, 어머니의 취업과 가구 소득의 관련성을 고려

2) 개인양육서비스 이용 양육

가정 내 양육의 형태를 취하고 있는 가정에서 부모가 직접 자녀를 돌보지 않고 혈연, 비혈연의 인력에 의한 양육지원 서비스를 이용하는 경우, 이를 유치원, 보육시설 등 '기관 서비스'에 대비하여 '개인양육지원서비스' 이용이라 칭하고 있다. 2004년도와 2009년도에 실시되었던 전국보육실태조사의 결과에서 대체적인 개인양육지원 서비스 이용 경향을 살펴보면, 2004년도와 2009년도의 취학 전 영유아의 개인양육지원서비스 이용률은 각각 22.6%, 25.8%를 나타내었다. 수치상 2009년도의 취학 전 영유아 개인대리양육서비스 이용률은 2004년도 대비 소폭 상승한 수준인데, 기관을 이용하지 않고 개인양육지원 서비스만 단독으로 이용하는 영유아는 2004년도 10.5%에서 2009년도 9.4%로 다소 감소하였다. 이는 영아와 유아를 구분하여 살펴본 수치에서도 비슷한 경향을 나타낸다. 개인 양육지원 서비스 이용률이 가장 높은 0~2세 사이의 영아의 경우도 개인대리양육 서비스 단독 이용률은 2004년도 21.6%에서 2009년도 17.1%로 하락하였다. 이같은 경향은 개인대리양육 서비스의 이용률도 증가하였으나 기관 이용률이 더 급속히 증가하고 있음에 기인하는 것으로 보인다. 즉, 기관이용 증가로 인해 개인양육서비스와 기관을 중복으로 이용하는 경우가 늘었기 때문이다. 다만 좀더 연령을 세분화하면, 2009년도 전국보육실태조사 결과 영아 중에서도 0세의 개인양육지원서비스 이용률은 28%로서 2004년도 조사 결과 0세의 개인양육지원 서비스 단독이용률 22.9%보다는 크게 높아진 경향을 보여주며, 반면 1세는 2004년도 24.3%에서 2009년도 15%로 크게 감소하여 연령별 개인양육지원 서비스 이용 경향이 차별화됨을 알 수 있다. 즉, 2004년과 2009년도 개인양육지원서비스 이용 조사 결과를 비교하면 개인양육지원 서비스 단독 이용은 주로 만 0세에 집중되며, 만 1세부터는 기관 이용률이 크게 증가하여 개인대리양육지원서비스만을 이용한 가정 내 양육이 줄어들고 있다.

이러한 '개인양육지원서비스'는 서비스를 공급하는 자가 '혈연'관계에 있는 사람인지, '혈연'관계가 없는 사람인지에 따라 크게 '혈연 인력에 의한 개인양육지원서비스', '비혈연 인력에 의한 개인양육지원서비스'로 구분해 볼 수 있다. 이하에서는 이러한 구분에 따라 관련 선행 연구를 살펴보도록 한다.

하면 소득계층만으로 단순하게 양육형태를 분석하는 것은 결과적인 오류가 발생할 가능성이 높다.

가) 혈연 개인양육 서비스

부모가 직접 육아를 담당할 수 없는 상황에서 우리나라 전통상 남의 손에 아이를 맡기는 것보다 혈연이 낫겠다는 생각을 한다.

전통적으로 '핏줄'로 연결되어 있는 사람에 대한 믿음이 강한 우리나라에서는 부모가 직접 자녀를 돌볼 수 없을 경우 친조부모, 외조부모, 친인척 등 혈연 관계에 있는 사람에 의한 대리 양육을 선호하는 경향이 강하게 나타난다. 즉, 대리양육을 이용해야 하는 경우에는 혈연 인력이 1순위로 선호되며 서비스 제공 가능한 혈연 인력이 없는 경우 '어쩔 수 없이' 베이비시터 등 비혈연 인력을 찾게 된다.

여성의 사회진출 증가와 어린 자녀를 믿고 맡길 수 있는 영유아 보육시설 미비 등의 현실에서 엄마를 대신하여 자녀 양육을 맡아줄 대리양육자로 조부모는 중요한 역할을 하고 있다(김은주·서영희, 2007:175p). 조부모는 맞벌이 가정의 영유아기 손자녀에 대한 가장 믿을 수 있는 양육지원인력으로 선호되고 있어 이에 대한 연구는 활발히 이루어져 왔다. 여성의 경제활동 증가와 이를 지원할 수 있는 보육서비스의 부족으로 인해 조부모의 역할에 대해 관심이 증폭되었으며(노상경, 2005; 김승용·정미경, 2006) 이로 인해 조부모가 겪게 되는 정신적·신체적 부담감 등 노부모 복지에 대한 연구(권인수, 2000; 김혜선, 2005; 강유진, 2011), 조부모의 양육 만족도나 양육태도(서병선, 1995; 이미숙·조병은·강란혜, 2004; 이진민·송승민·도현심, 2011), 조부모 양육 시 지원에 대한 요구(배지희 외, 2008; 강유진, 2011), 저소득 조손가정의 실태와 특성을 살펴보고 그 지원에 관하여 다룬 연구(김정은, 2002; 진석복, 2004; 김경호·소순창, 2011; 김은정·정순둘, 2011; 류정희, 2011) 등으로 관심 영역이 점차 넓어지고 있다.

조부모라 지칭되나 대체로 조부가 아닌 조모가 손자녀 양육의 역할을 담당하고 있으며 이는 대체로 그들의 딸 혹은 며느리의 취업 활동을 지원하기 위함이며, 어서 손자녀를 돌보는 일은 궁극적으로 자녀를 경제적으로 돕는 일이라 여기며, 이 때문에 금전적인 보상을 받지 않는 경우도 많고 금전적 보상이 있다 해도 비혈연 인력에게 지불해야 하는 금액보다 훨씬 적은 금액을 받는 경우가 많은 것으로 나타나고 있다(배지희 외, 2008:401~402p; 강유진, 2011:90p). 김은주·서영희(2007:179p)의 연구에 의하면 조부모의 손자녀 양육에 대한 동기는 부모로서 자식의 발전과 성장을 위해 뒷바라지해야 한다는 도리, 의무감과 자신이 아니면 봐줄 수밖에 없는 어쩔 수 없는 상황, 손자녀를 양육함으로써 자식들에게

경제적 뒷받침이 되고 조부모 자신에게도 재정적 지원이 되는 가정 경제 보탬, 민고 맡길 곳 부재 등의 이유로 손자녀를 맡게 되었으나 자신을 위한 시간 부족, 경제적·심리적 부담, 악화되는 건강, 집안일과 육아로 인한 이중고, 피곤으로 인한 스트레스 등의 어려움을 겪고 있다고 하였으며 특히, 저소득층 조부모들의 경우 경제적인 측면의 어려움이 손자녀 양육 동기와 어려움에서 공통적으로 나타났다고 하였다.

또한, 백선정 외(2011:144p)에서는 취업여성의 출산 및 영아기 자녀 양육에 있어 조부모의 조력 여부는 매우 중요한 결정요인으로 작용하여 맞벌이 가정의 조부모 양육의존도가 절대적이라고 보고하였으며 현재 영아 보육지원은 시설중심으로 편중되어 있어 영아보육의 정부지원에 있어 양육 형태 간 심각한 형평성 불균형의 문제가 있다고 지적하였다.

이처럼 조부모 양육 관련 연구의 경향은 대리양육서비스 분야에서 조부모의 역할이 큼을 인지함에서 시작하여 공식서비스 이용에서와는 달리 경제적 보상이 충분치 않음으로 인해 조부모가 겪게 되는 어려움과 건강과 여가생활의 어려움 등 복지의 저해에 주목하여 조부모의 양육에 일정 부분 의존할 수밖에 없다면 이를 지원하는 방안을 마련해야 함을 제안하고 있다(배지희 외, 2008; 강유진, 2011). 특히 강유진(2011:74p)의 연구에서는 핵가족시대의 변화된 가족가치관 하에서 현대사회의 조부모는 노년기를 자신들을 위한 새로운 활동과 재미를 추구하면서 보낼 것이라는 기대를 가지므로 손자녀 돌봄이 조부모에게 만족감과 기쁨을 주는 것에 어떤 한계가 존재할 수 있음을 지적한다. 조부모가 손자녀 양육을 통해 성인자녀세대의 경제활동을 지원함으로써 사회의 생산성을 유지하는 중요한 서비스 제공자이므로 조부모의 손자녀 양육이 더 이상 개인과 가족차원의 논의에 머무르지 않고 지역사회차원 이상의 관심사로 다루어짐으로써 이들의 외적 자원을 강화시키는 구체적인 방안이 강구되어야 함을 강조한다. 결과적으로 동연구에서는 경제형편과 이웃도움이 조부모의 양육지각을 긍정적으로 높이는 자원임을 밝히고 있다.

나) 비혈연 개인양육 서비스

조부모나 친인척에 의한 개인양육지원 서비스가 선호되나 가까운 거리에 거주하는 혈연 인력이 부재하거나, 있어도 건강상의 문제 등으로 인해 자녀를 돌봐줄 수 없는 경우 시장을 통해 개인양육지원 서비스를 제공할 인력을 구할 수밖에 없다. 이 경우 주변의 소개나 직접적인 구인, 업체를 통해 '베이비시터' 또

는 '보육도우미'라 통칭되는 인력으로부터 개인양육지원 서비스를 받게 된다. 서문희 외(2007)의 연구에서는 비영리·영리 부문의 베이비시터 파견 업체와 베이비시터, 이용자에 대한 실태조사를 실시하여 보육도우미의 자격 및 교육 기준 마련 등 관리 방안을 제안하였다. 서문희 외(2007:113p)의 연구에서 나타난 바와 같이 비영리 부문에서 지원되는 일부 베이비시터 외에 대부분 시장을 통해 공급되는 베이비시터는 이용비용이 높아 주로 소득이 높은 가구가 주 수요층이다. 이로 인해 그동안 정책적 관심의 대상에서 제외되어 있었다. 그러나 여성의 경제활동이 증가하면서 취업모에게 있어서는 불규칙적인 출퇴근 시간이나 갑작스러운 야근 등에 본인의 집으로 자녀를 돌보러 오는 개인양육지원 서비스 인력이 가장 탄력적인 대응이 가능하여 어떠한 취약보육보다 편의성이 높고, 어머니의 취업 때문에 어린 아동이 장시간 기관에 맡겨지는 것이 아동의 건강한 성장과 발달에 적합하지 않다는 의견을 고려하면 특히 0~2세 미만의 영아에게 있어서는 베이비시터와 같은 개인양육지원서비스에 대한 관심이 필요하다고 할 수 있다. 기혼여교사의 다양한 보육 형태를 살펴본 강운심(2009:43~44p)의 연구에서는 베이비시터를 직접 고용한 교사들의 경우 조부모가 원거리에 살거나 건강상의 문제, 취업해 있는 경우에 베이비시터 고용을 고려하였고, 고가의 비용을 지불하지만 영아에게 세심한 손길과 배려가 있는 양육 환경, 부모가 돌봐주는 양육과 가장 흡사한 양육 형태의 제공이 필요하다는 판단하에 베이비시터를 고용하여 자녀를 돌보게 하고 있는 것으로 드러났다. 그러나 역시 고비용을 개인적으로 모두 부담해야 하기 때문에 경제적인 부담이 크며, 대리양육자의 부재 시 또다른 대리양육자를 물색해야 하는 번거로움이 있고 육아문제로 인한 문제나 갈등이 생겼을 때 객관적으로 대처하기 어렵다는 애로사항이 파악되었다.

비혈연의 보육도우미와 관련된 연구들에서 이들의 관리방안은 대부분 중장년 여성의 일자리 창출·사회 참여 확대의 측면에서 바라보는 시각이 대부분으로, 이때문에 이들의 관리방안이라는 것도 서비스의 이용자 측면이 아닌 공급자를 위한 안정적 일자리의 제공, 인적자원개발, 인권침해의 방지 등에 초점이 맞추어져 있다(변숙영·강일규, 2010:93p; 최영미 외, 2011:265~270p).

2002년 재외동포법 개정 전에 이루어졌던 국회의 조사보고서 하나가 중국동포 입주가정부에 대한 실태를 다루고 있기는 하나(국회통일시대평등사회정책연구회, 2002) 특히, 입주형식의 아이 돌봄 도우미의 대부분을 차지하는 외국 국적 도우미 인력의 특성과 관리, 이들을 고용할 때의 지원에 관한 연구는 매우 미흡

한 실정이다. ‘국회통일시대평등사회정책연구회’에서 실시한 2002년도 조사 보고서에서는 취업여성을 위한, 혹은 맞벌이 가정을 위한 모성보호제도와 보육지원이 미흡한 상황에서 중국출신의 입주 가정부가 중요한 역할을 하고 있다는 순기능적인 측면을 지적하면서, 고비용의 문제 때문에 우리사회에서 중상층 이상의 가정에서만 이들을 고용할 수 있으나, 중국동포의 왕래가 자유로워진다면 이들의 비용을 낮추고 더 많은 한국 여성들이 보다 저렴한 비용으로 입주가정부를 고용할 수 있을 것이라 주장하였다¹⁵⁾.

다. 가정 내 양육 지원 정책

사회 변화와 더불어 자녀의 출산과 양육은 행복과 기쁨의 요인이라기보다는 경제적 비용과 부모의 희생을 요구하는 부담이라는 인식을 가져오게 되었다. 경제성장의 둔화, 불안정한 고용의 확산 속에서 증가하는 맞벌이의 요구와 함께 이러한 인식 변화는 젊은 부부에게 출산을 주저하는 요인이 되고 있어, 정부는 일-가정의 양립을 용이하게 하고 육아의 부담을 줄여주기 위한 다양한 보육지원 정책을 발표하고 있다. 특히, 출산율의 급격한 하락으로 인해 국가적인 위기를 체감하게 되면서 전통적으로 가정과 부모 개인의 책임이라 인식되었던 ‘자녀 양육’의 책임을 ‘가정과 사회의 공동의 책임’이라 받아들여지게 된 것이 이러한 정책 지원 확대를 뒷받침하는 근거가 되고 있다.

그동안 이러한 관점에서 취학 전 아동에 대한 기관 중심의 보육 지원이 확대되었고 이에 대한 연구들도 많이 이루어졌으나, 상대적으로 ‘가정 내 양육’에 대한 관심과 관련 연구들은 미흡한 편이었다. 일반적으로 양육수당 지급과 같은 가정 내 양육을 지원하는 정책들은 실제 실증 연구 결과들을 통해서도 특히 저임금 여성의 노동시장 탈퇴를 일으킬 유인이 있는 제도로 지목되면서(홍승아, 2005; Leira, 2002; 김은지, 2009:81p에서 재인용) 이에 대한 논의가 어려웠던 것이 사실이다. 휴가 및 휴직 제도들도 기간이 길어지면 여성의 노동시장 복귀를 방해하여 결과적으로 노동시장에서 퇴출하게 하는 효과가 있는 것으로 알려져 있어(Moss & Deven, 1999; 김은지, 2009:79p에서 재인용), ‘가정 내 양육’을 지원하기 위한 정책에 관한 연구는 이념적 차원에서도 논란거리가 될만한 조심스

15) 이들은 한국에 입국하기 위해 입국알선브로커 등을 이용하여 고금리의 빚을 지고 있는 경우가 많아, 입국비용을 마련하고 고금리의 빚을 빨리 갚기 위하여 시간제 파출부보다는 입주가정부로 일하기를 선호한다.

러운 측면이 있다. 그럼에도 2000년도 후반에 들어서는 기관 서비스의 다양화를 통해서도 지속적으로 발생하는 보육의 사각지대 해소와 부모의 다양한 요구에 대한 부응, 특히 맞벌이 부부의 일-가정 양립을 지원하기 위해 가정 내 양육 지원에 관한 정책적 관심과 관련 연구가 증가하는 추세이다. 이에 가정으로 파견하는 보육서비스 인력에 대한 연구, 가정 내 양육시의 비용을 지원하는 방안, 취업부모의 자녀를 돌보기 위한 휴직제도의 확대 등 '가정 내 양육'을 지원하는 방안에 대한 연구가 점차 증가하는 상황이다. 즉, '가정 내 양육'지원의 확대가 여성의 노동시장 참여 의지를 감소시키는 부작용을 일으킬 가능성을 배제할 수는 없지만, '가정 내 양육'의 지원이 곧 여성의 노동시장 탈퇴와 남성부양자에 대한 의존성 심화를 일으킬 위험한 시도라는 시각에는 변화가 필요한 시점이라 볼 수 있다. 육아휴직과 같은 제도에 대해서도 구체적 내용에 따라 여성의 노동시장 참여를 촉진할 수도, 반대로 퇴장을 가져올 수도 있음이 지적되고 있으므로(Moss & Deven, 1999; 김은지, 2009:75p에서 재인용) 제도 자체에 대한 이념적 논의 보다는 정책의 구체적인 내용에 대한 연구가 필요한 시점이라 하겠다.

취업여성의 경력 단절이 주되게 발생하는 시기인 '영아 자녀 양육기'에 대한 종합적 육아지원 방안을 마련하기 위해 연구되었던 서문희와 최혜선(2007)의 연구에서도 가정 내 양육에 관한 지원 방안이 논의되었다. 이 연구에서는 영아 양육지원 정책의 기본 방향으로 영아 보육서비스로 가정 내 보육을 이용하고 선호하는 특성을 반영하여야 하나 서비스 지원 간 우선순위와 형평성 측면에서 보면 시설보육이 우선이며 가정 내 보육은 전자의 보완으로서의 위상이므로 형평성 차원에서는 정부가 지원하되, 전자의 지원수준은 넘지 않아야 한다고 언급한 바 있다(서문희·최혜선, 2007:213p). 또한 동 연구에서는 가정 내 양육지원 방안으로 사업주체, 인력의 자격·교육 등 관리를 포함한 제도화, 아이돌보미 등 공공 가정 내 보육서비스의 체계화, 영아양육지원금 제도 도입, 가정 내 보육서비스 비용을 소득공제하는 등 세제 지원, 정보 및 상담 기능 확대를 제안하였다(서문희·최혜선, 2007:223~236p). 이 중 '영아양육지원금'은 두 가지 형태로¹⁶⁾ 제안되었는데, 이 중 2안에 해당되는 형태로 2009년부터 어린이집·유치원 미이용 아동에 대한 '양육수당'이 도입되어 있다. 서문희 외(2011)의 연구에서는 가정 내 양육 지원에 대한 방안이 좀 더 세분화 되어 있고, 특히 인력이 파견되는

16) 1안은 '보육서비스'에 대한 지원으로 시설보육 미이용 영아 중 혈연과 비혈연 보육서비스 이용자에게 일정 금액을 지원하는 안이며, 2안은 보육서비스 이용을 불문하고 '시설보육 미이용'이 조건으로 시설보육 미이용 영아에게 일정 금액을 지원하는 방안이다.

‘가정 내 보육서비스’의 개선 내용이 구체화되어 제시되었다. 여기서는 파견 보육인력에 대한 자격기준, 교육, 관리에 대한 방안과 법적 근거를 마련할 것을 제안하며, 조부모에 의한 가정 내 양육지원에 대해서도 아동 모의 취업과 조부모의 기여가 인정되면 보육비용으로 인정하여 세제 지원 등 소요 비용에 대해 지원하는 안을 제시하고 있다.

이정원·이윤진(2008)의 연구는 보육시설과 유치원을 이용하지 않는 취학전 아동에 대한 연구로 실질적으로 ‘가정 내 양육’을 하고 있는 가정을 대상으로 진행되었다고 할 수 있다. 이 연구에서는 이러한 미이용 아동에 대한 정책방안의 정당성을 논의하면서 ‘자발적으로’ 보육시설과 유치원을 이용하지 않고 있는 경우는 미이용 아동을 위한 정책 대상에서 제외하고 ‘비자발적으로’ 보육시설과 어린이집을 이용하지 ‘못’하고 있는 경우에 정책을 마련하는 것이 정당성이 있다고 주장하였다(이정원·이윤진, 2008:141p). 특히 이 연구에서는 미이용 아동을 위한 육아지원 정책도 ‘영아기’와 ‘유아기’를 구분하여 발달 단계에 맞는 지원이 이루어져야 하며, 탄력적으로 운영되는 일시보육시설이나 육아휴직제도의 획기적인 개편, 비정규직 취업모를 위한 육아지원 방안이 마련되어야 한다고 제시하였다. 특히, 육아휴직제도에 있어 현재의 1년의 기간이 끝나도 자녀는 여전히 부모의 돌봄을 필요로 하는 어린 영아라는 점에서 육아휴직의 기간 연장과 육아휴직기간동안에도 어느 정도 소득보전이 될 수 있도록 소득에 연동하는 급여 지급을 제안하였다(이정원·이윤진, 2008:142~146). 당시 월 50만원의 정액으로 지급되던 육아휴직 급여는 2011년부터 통상임금의 40%에 해당하는 금액으로 하한 50만원에서 상한 100만원 사이에서 지급되도록 조정되었다.

이밖에도 가정 내 양육 지원에 관한 연구들은 보육서비스의 다양화 논의 속에서 비공식 서비스와 영유아보육의 활성화를 위한 제도적, 정책적 지원 방안 연구들이 주로 진행되어 왔다. 김은지(2009:75p)는 영유아 가족 지원정책의 두 가지 방향성에 대한 국가 간 비교 연구를 통해서 영유아지원 정책은 다차원적인 속성을 가지고 있으므로 국가 간 비교를 가능케 하는 등가물의 분류로도 쉽게 해결책을 가지기 어렵다는 것을 지적하였다. 즉, 국가의 정책적 관점이 여성 친화적인지 여부에 따라 실천적인 영역이 달라진다고 하였으며, 이러한 정책적 관점에 따라 ‘차이’와 ‘평등’의 문제를 가져온다고 보았다. ‘차이’를 강조하여 여성에 대해 남성과 다른 고유 역할을 강조하여 영유아에 대한 부모 수당 제도를 제시하면, 이는 여성을 주변화 시킬 수 있는 위험이 있다. 한편 ‘평등’에 무게를

두게 되면 여성의 노동시장 참여를 위한 보육제도를 강조하게 되는데, 돌봄의 문제는 국가와 시장에서 완전한 해결이 어려우므로 결과적으로 여성이 노동과 돌봄의 이중부담에 시달리게 될 수 있는 위험이 있다고 하였다. 이에 한국의 영유아를 위한 가족 정책도 이러한 점을 염두에 두어야 하며 새로운 지원정책은 남녀 모두가 노동자이면서 동시에 돌봄 제공자가 되어야 하는 방향성을 분명히 하는 정책들이 제시되어야 한다고 강조하고 있다.

또 다른 돌봄 노동의 분야별 제도화 방안에 관한 연구(장혜경·김영란·김필숙, 2008)에서는 가정 내 양육의 의미와 가정 중심 보육 제공자에 대한 정의를 제시하고, 한국과 외국의 아동 돌봄 지원 정책 동향 분석과 실태 조사를 통해 가족 내 아동 돌봄 지원을 제도화하기 위한 다양한 방향을 제안하였다. 실태조사를 통해서 아동의 연령과 부모의 취업을 고려한 가정 내 돌봄 지원서비스가 마련되어야 하고 아동 돌봄 도우미가 전문성을 지닌 업무로 전환되고 있음을 지적하였다(장혜경 외, 2008:156p). 또한 유료 가정 돌봄 서비스에 관한 분석 결과, 시설 돌봄의 이용 여부는 가정 돌봄에 따른 경제적 형평성의 차이에서 기인함을 밝혀, 이에 따라 영유아를 위한 시설 돌봄을 확대하는 것이 바람직하다고 보고, 충분한 시설이 확보될 때까지 가정 내 돌봄을 선택한 가정에 대한 보완적인 지원을 고려해야 한다고 주장하였다(장혜경 외, 2008:180~181p). 연구 결과, 가정 내 돌봄 지원은 아동 돌봄에 대한 공적 지원시스템이라는 큰 틀 안에서 논의되어야 함을 강조하면서 아동 돌봄 욕구에 대한 선택권, 서비스 제공 인력의 질 관리, 서비스의 접근성, 부모에 대한 형평성 고려, 정부와 민간 간의 파트너십 강화 등을 정책의 기본 방향으로 제안하였다(장혜경 외, 2008:188~189p).

백선희·송다영·이성희(2008)의 연구에서는 기존의 보육정책이 새로운 현대사회에서 돌봄의 욕구에 대응하는데 한계가 있음을 인식하고, 육아지원의 다양성, 보육시설 중심 서비스의 사각지대 해소, 일·가정 양립 지원을 위한 가정 내 보육 지원의 제도화를 검토하였다. 또한 가정 내 보육 지원의 제도화 방안과 보육정책이 공공서비스 중심이 되어야 함을 강조하면서 새로운 수요와 사각지대에 대응하는 보완적 방법이 필요하다는 것을 지적하고 있다. 이러한 제안을 강조하기 위해 가정 내 보육에 관한 이론적 논의, 우리나라의 가정 내 보육지원 수요와 보육정책을 검토하여 기관중심보육서비스로 접근하기 어려운 육아의 사각지대와 다양한 보육욕구에 대한 보육지원제도를 창출해야 한다고 강조하였다(백선희 외, 2008:29~30p). 구체적인 제도화 방안으로는 영아전담 가정보육서비스(소

규모 영아전담 가정보육사업), 방문보육서비스(방문보육사업), 육아취약가구 방문보육서비스(육아취약가구 방문보육사업)를 가정 내 보육지원서비스로 제안하였고, 그 외에 가정 내 보육지원서비스 이용부담 경감을 위한 사업, 가정 내 보육 지원서비스 공급체계 구축 등을 정책 방안으로 제시하였다(백선희 외, 2008:151~169p).

‘통합 돌봄 서비스 모델 개발을 위한 연구’에서는 돌봄이 그동안 비공식 영역에서 진행되어 왔으나 이제는 사회정책과 공공서비스의 대상이 되었다는 것을 강조하였다(김영옥·김경희·최유진, 2010:6p). 즉, 돌봄은 가족만 부담하는 것이 아니라 사회적 차원에서 공동으로 책임져야 하는 일이 되면서 ‘돌봄 서비스’라는 용어도 사용되기 시작했으며, 돌봄 문제가 저소득층 가족에서 뿐만 아니라 가족 내 아동 돌봄 문제에 이르기까지 전반적으로 사회적 지원이 필요하다는 것에 대한 사회적 합의가 성숙해가고 있음을 지적하였다. 사회경제적 변화로 인해 더 이상 가족만으로는 아동에 대한 돌봄 문제를 해결할 수 없고, 현재의 보육구조로도 해결하기가 쉽지 않다는 것이다. 이에 이 연구에서는 돌봄 서비스에 대한 비전과 목표를 탐색하고 국내·외 포괄적 보육 서비스, 민관협력 돌봄 지원 사업의 추진체계를 구체화하여 통합 돌봄 서비스의 제공방안을 제안하였다.

한편 ‘저소득 가구 보육서비스 사업의 효과성에 관한 연구’에서는 전국보육실태 조사 결과를 통해 저소득층 가정 내 보육서비스의 수요가 높음을 제시하면서 아이돌보미 사업과 YMCA의 아가야 사업 고찰을 통해 정부의 가정 내 보육 사업의 실태를 파악하고자 하였다. 또한 가정보육사와 부모 조사를 통해서 그러한 사업들이 아동의 심리적 안정, 사회성, 반응성에 도움을 주었고, 주양육자와 가정에도 취업과 경제 관련 효과가 있다고 지적했다. 또한 이처럼 개별적으로 제공되는 보육서비스의 질적 수준이 일정하게 유지되어야 하는 것이 정책의 기본 방향이 되어야 함을 주장하고 이를 위해 서비스 인력의 자격 및 교육, 서비스 접근성을 높이기 위한 정책 방안이 필요하다고 강조하였다(서문희·유해미·이세원, 2011:131~132p).

고선주(2012:60~61p)는 최근의 저출산 현상에 대한 대응으로 1차에 이은 제 2차 기본계획은 일반가족의 양육지원과 종합적인 일·가정 양립 지원 강화가 주요 핵심이라고 하였다. 그러한 정책의 실례로서 가족 내 자녀양육 지원 사업으로서 아이돌봄 지원사업과 가족 내 돌봄 나눔에 있어서 중요한 남성의 자녀양육참여를 위한 남성대상교육, 지역 내의 가족 돌봄 나눔을 실천할 수 있는 가족

품앗이와 공동육아 나눔터 운영 사업의 최근 운영 현황을 소개하였다. 또한 이러한 사업들이 기관중심의 보육정책보다 보편적인 지원정책을 지향하며 일반적인 자녀양육 지원에 더 적합할 것이라고 주장하였다.

5. 보고서의 구성

본 보고서는 본 연구에서 주요하게 보고자 하는 '가정 내 양육'의 형태를 중심으로 각 형태별 가구·주양육자의 특성과 양육 특성, 애로사항·만족사항, 가정 내 양육 지원 수혜 실태와 요구를 각 장에서 일목요연하게 살펴 볼 수 있도록 구성하였다.

먼저 I장 서론에서는 본 연구가 왜 필요하며, 어떤 목적을 지니는 연구인지, 어떤 내용에 대해 어떤 방법으로 연구가 진행될 것인지를 설명하며, 주요하게 사용되는 용어에 대해 조작적 정의를 하고 관련 선행 연구를 살펴보았다.

II장은 본 연구를 위한 전반적인 배경에 관한 부분이다. 가장 먼저, 최근 통계 자료와 관련 연구를 통해 현재 우리나라의 0~2세 아동의 양육 현황은 어떤 상황인지 전반적으로 살펴보면서, 그 중 가정 내 양육은 어느 정도 행해지고 있고 또 어떤 모습을 띠고 있는지 조명하였다. 또 현재 우리나라에서 가정 내 양육을 할 경우 지원받을 수 있는 제도들을 정리하고 가정 내 양육 지원 관련 시사점을 얻을 수 있는 해외 사례들을 소개하였다.

III장부터 IV장까지는 본 연구를 위해 실시된 '가정 내 양육 실태 조사'와 부모 심층면접 결과를 분석·정리한 부분이다. III장은 본 연구의 응답 대상인 가구의 특성과 양육 환경과 주양육자를 개괄적으로 살펴보았고, IV장은 본 연구에서 구분하는 '가정 내 양육'의 구체적 형태별로 가구·주양육자의 특성, 양육 특성, 양육지원 요구, 소결의 구성으로 각 형태별 내용을 일목요연하게 정리하였다.

V장에서는 III~IV장의 각 양육 형태별로 나타난 내용 중에서 형태별 비교의 필요성이 있는 주제들에 대해 비교·분석한 내용을 담았다.

마지막으로 VI장은 연구진행을 통해 분석된 내용들로부터 '정책 기본 방향'을 도출한 후, 다양한 양육 지원 요구에 대한 세부 정책방안을 제안하였다.

II. 연구의 배경

1. 가정 내 양육 현황

이 절에서는 가정 내 양육 실태 조사에 앞서 최근 몇 년간의 전반적인 보육 및 양육 현황과 변화 추이를 살펴보고 그 변화 내용들에 관하여 논의해 보고자 한다.

가. 가정 내 양육의 추이

먼저, 본 연구에서 정의하는 '가정 내 양육'을 하고 있는 0~2세 아동의 규모가 얼마나 되는지를 살펴보기 위하여 영아들의 어린이집 이용률을 살펴보았다. 최근 5년간 어린이집 이용 영아수의 추이를 살펴보면 2007년 기준으로 0세 68,908명, 1세 122,663명, 2세 222,258명이었던 것이 계속 증가해 2011년에는 0세 146,666명, 1세 249,787명, 2세 342,879명으로 최근 5년간 어린이집 이용 영아 수는 0세는 2.1배, 1세는 2배, 2세는 1.5배 증가하였다(표 II-1-1 참조). 어린이집을 이용하는 영아의 수가 이처럼 증가하였다는 것은 반대로 가정 내에서만 양육되고 있는 영아의 수는 감소하였음을 의미한다고 할 수 있다.

〈표 II-1-1〉 최근 5년간 어린이집 이용 영아 수 추이(2007~2011년)

구분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	단위: %(명)
						2011년 인구수
전체(0~2세)	413,829	501,889	574,394	686,256	739,332	1,367,240
0세	68,908	99,245	107,525	125,133	146,666	451,579
1세	122,663	160,320	198,831	229,486	249,787	470,224
2세	222,258	242,324	268,038	331,637	342,879	445,437

주: 인구수의 경우 주민등록 인구통계 2011년 기준 주민등록 인구수.

자료: 보건복지부(2007~(2011) 보육통계(12월 기준).

행정안전부 주민등록 인구통계 - 연령별 인구현황. <http://rcps.egov.go.kr>

0~2세 연령별 아동인구(2011년 기준) 대비 각각 0세 32.4%, 1세 53.1%, 2세

79.9%가 현재 어린이집을 이용하고 있는데, 이는 동연령 어머니의 취업률을 고려할 때, 어린이집 이용률이 과도하게 높다는 우려를 자아내는 수치라 하겠다. 특히, 1세와 2세의 경우 모 취업률(2009년 기준) 대비 약 2배에 해당되는 비율이 어린이집을 이용하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 어린이집을 이용하는 영아 중 반 정도는 어머니들이 취업상태가 아님에도 불구하고 어린이집을 이용하고 있다는 것을 뜻한다(표 II-1-2 참조). 이는 정부의 보육지원정책이 취업모의 양육에 대한 대안으로서의 보육이 아닌, 보편적 보육에 대한 지원을 눈에 띄게 확대해 온 것과(장영은, 2012:24p) 관련이 있다고 보여 진다. 특히, 2012년부터는 0~2세에 대한 소득수준과 관계없는 전면무상보육이 실시되면서 보육에 대한 잠재적인 수요마저 이끌어 내어 영아의 어린이집 이용이 급증할 것으로 예측되고 있다. 이로 인해 애착형성의 중요한 시기로 그 어느 때보다 가정에서 주양육자로부터 개별적이고 따스한 보살핌을 받아야 하는 시기로 규정되는(심미경, 2012:7p) 영아기의 가정 내 양육 비율은 점점 줄어들게 될 것이라는 우려를 일으킨다.

이처럼 영아의 기관 양육이 급증하고 미취업모조차 기관 양육을 자유로이 선택하는 상황에서 '가정 내 양육'의 중요성과 의미에 대한 관심이 더욱 필요한 때이라 하겠다.

〈표 II-1-2〉 영아 연령별 어린이집 이용률 및 모 취업률(2008~2011년)

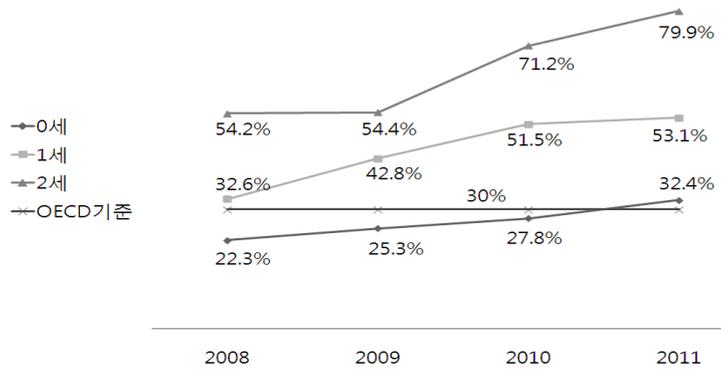
단위: %

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	모 취업률(2009)
0세	22.3	25.3	27.8	32.4	24.7
1세	32.6	42.8	51.5	53.1	29.2
2세	54.2	54.4	71.2	79.9	39.2
0~2세 소계	36.3	41.6	50.5	54.0	29.9
OECD 권고기준	30			-	

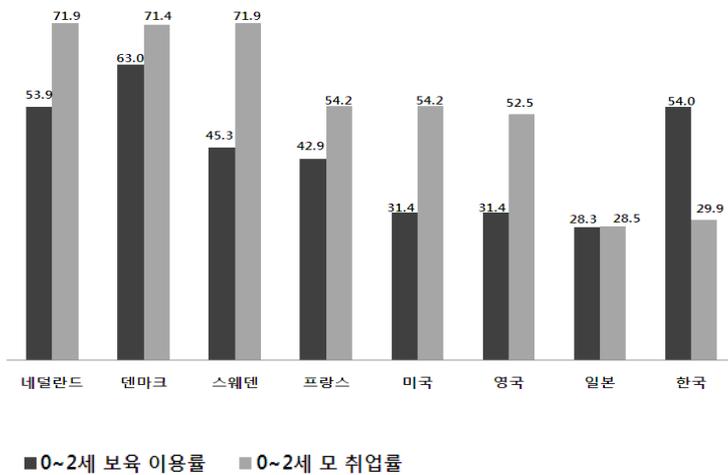
주: 각 연도별, 연령별 어린이집 이용률은 (각 연도별 보육통계 보육아동현황/주민등록 인구 통계 연령별 인구 수×100)으로 산출됨.

자료: 모 취업률의 경우 2009년 전국보육실태 조사 결과(최연소 자녀 기준).

OECD에서는 만 2세 미만의 영아기는 애착 형성 단계로 가정에서 양육하는 것이 바람직하므로 영아의 시설 이용률은 30% 미만이 적정하다고 권고하고 있는데 반해 우리나라 만 2세 미만의 영아들의 어린이집 이용률은 2011년 기준으로 1세(53.1%)와 2세(79.9%) 모두 그 기준을 훨씬 상회하고 있다(그림II-1-1 참조).



[그림 II-1-1] 영아 연령별 어린이집 이용률 추이



■ 0~2세 보육 이용률 ■ 0~2세 모 취업률

주: 국가별 보육 이용률과 모 취업률은 OECD Family database(2009) 자료임.
 한국의 모 취업률은 2009년 보육실태조사 결과임.
 한국의 영아 보육 이용률은 2009년 41.6%였으나, 본 그래프에서는 2011년까지 계속 증가한 영아 보육 이용률을 반영함.

자료: OECD Family database(2009).
 서문희 외(2009) 보육실태조사 가구조사 보고서.

[그림 II-1-2] 국가별 0~2세 보육 이용률 및 모 취업률 비교

이는 다른 나라와 비교해 볼 때 0~2세 모 취업률이 70%대에 해당하는 네덜란드나 덴마크와 같은 수준이며, 우리나라와 비슷한 모 취업률을 보이는 일본의 경우 0~2세 영아 보육 이용률(28.3%)이 0~2세 모 취업률(28.5%)과 비슷한 비율을 보여 비교가 된다(그림Ⅱ-1-2 참조). 또한 비교대상인 대부분의 국가에서는 0~2세 아동을 둔 어머니의 취업률보다 보육 이용률이 낮은 것으로 나타나는데, 이는 0~2세 아동을 둔 취업모의 경우도 대체로 만 1세 전에는 육아휴직을 이용하도록 제도화되어 부모가 직접 가정 내 양육을 하거나 개인양육서비스와 같은 비공식적 보육을 통해 가정 내 양육을 하는 비중이 높기 때문인 것으로 사료된다.

이처럼 현재 영아들의 어린이집 이용률을 고려할 때 기관을 이용하지 않고 순수하게 가정 내에서 양육되고 있는 영아의 비율은 연령별로 0세의 약 70%, 1세의 약 50%, 2세의 약 20% 정도인 것으로 추정된다.

즉 2011년 기준 0~2세 전체 영아의 비율로 보자면 약 46% 정도가 가정 내 양육을 하고 있는 것이다. 우리나라는 0~2세 어머니들의 약 70%정도가 비취업모로 충분히 가정 내 양육이 가능한 여건임에도 불구하고 가정 내 양육의 비율이 높지 않고, 그 비율 또한 0~2세 무상보육의 여파로 2012년에는 더 줄어들 것으로 예상된다.

이로 인해 정부는 영아를 가정 내에서 양육하는 경우에 대한 일시보육이나 아동수당, 양육수당, 육아휴직 활성화 등의 지원이 선행되지 않은 채(국회예산처, 2012), 어린이집 등 시설 이용 시에만 보육료를 지원하여 부모의 양육권을 침해, 포기하게 하는 등 영아의 시설 보육 의존 심화와 불요불급한 시설 보육 수요 증가를 불러 일으켰다는 비판을 받고 있다(관계부처합동, 2012).

또한 무상보육 실시와 함께 영아의 기관 이용 수요가 급증하였음에도 불구하고 최근 12개월 이하의 영아를 둔 취업·미취업모들의 의견을 조사한 바에 의하면 12개월 이하의 영아에게는 '가정에서 개별적인 돌봄이 제공되는 것'이 가장 바람직한 보육방법이라 생각하며 생후 24개월이 지나야 어린이집을 이용하겠다고 하였다. 또 영아 자녀를 위한 지원으로 시설 지원이 아닌 가정 내 양육지원, 양육수당지원, 육아휴직 활성화 등을 더 선호하는 것으로 나타나서 여전히 영아 자녀에 대해서는 '가정 내 양육'을 선호하고 있음이 드러났다(노성향, 2010:122p; 이미화·홍승아·서문희·정민자·권혜진·신보원, 2011:178p).

나. 가정 내 양육 현황

영유아보육법에 근거하여 주기적으로¹⁷⁾ 실시되는 전국규모의 조사인 '전국보육실태조사'의 2009년도 조사 결과에 따른 영아의 전반적인 양육 실태는 보육서비스의 이용 형태별로 살펴 볼 수 있다.

2009년도 전국보육실태조사에서는 0~2세 영아가 있는 가구 1,743사례가 포함되었는데 기관이나 개인양육지원 서비스 등 어떠한 보육서비스도 이용하지 않는 경우가 0~2세 영아의 42.9%에 해당하였고, 기관만 이용하는 경우가 29.4%, 기관과 개인양육지원 서비스를 중복해서 이용하는 경우가 10.6%, 개인양육서비스만 이용하는 경우가 17.1%인 것으로 나타났다.

이러한 2009년도 조사 결과에 따르면 영아가 있는 가구 중 본 연구의 정의에 해당하는 '가정 내 양육'을 실시하는 경우는 약 60%에 해당하며, 기관 병행 이용까지 포함하면 약 70%의 영아가구가 본 연구의 분석 대상이 된다 하겠다.

연령별로 살펴보면, 기관 이용은 연령이 증가함에 따라 급격히 증가해 0세는 8.0%, 개인양육서비스와의 병행까지 포함해 10.6%가 기관을 이용하지만, 1세는 44.3%, 2세는 71.3%로 기관 이용률이 높아짐을 알 수 있다.

이는 연령 증가에 따라 그만큼 순수하게 가정 내 양육을 행하는 가구의 비율이 하락한다는 의미로 '영아'로 분류되더라도 영아의 각 연령별로 양육의 실태는 크게 차이가 날 수 있음을 짐작할 수 있는 결과라 하겠다.

가정 내 양육을 행하고 있는 사례 중에서는 아무런 보육서비스를 이용하지 않고 있는 경우가 가장 많지만, 이 또한 영아의 연령별로 차이가 있어 연령이 증가할수록 비율이 급격히 하락한다. 0세의 경우 아무런 보육서비스를 이용하지 않고 가정에서 양육하는 경우가 62.5%에 달하지만 2세가 되면 이는 21.2%로 급격히 감소한다. 개인양육지원 서비스 이용의 경우도 0세 때 26.9%가 이용하다가 점점 하락해 2세가 되면 7.5%로 감소하는데, 이렇게 하락하는 가정 내 양육의 비율은 만 3세가 되면 기관 이용 비율의 증가로 나타난다.

재미있는 사실은 개인양육지원서비스만 단독으로 이용하는 경우는 연령 증가에 따라 급격히 감소하지만, 기관과 개인양육지원서비스를 병행하여 이용하는 경우는 연령증가에 따라 꾸준히 상승한다는 사실이다. 이에 기관과 개인양육지

17) 2009년까지 매 5년마다 실시되는 것으로 규정되어 있었으나, 2011년 영유아보육법 개정으로 매 3년마다 실시되는 것으로 변경되었다.

원서비스의 병행 이용 비율(A)과 개인양육지원서비스 단독이용률(B)을 합한 비율은 0세 29.5%, 1세 26.9%, 2세 26.3%, 3세 21.5%, 4세 24.0%, 5세 25.0%로 영아기에 비해 유아기에 전반적으로 감소하기는 하지만 어느 정도 꾸준히 유지되는 특성을 보이고 있어, 기관 이용이 증가하더라도 개인양육지원서비스를 병행할 필요성이 지속적으로 존재하는 것으로 추측된다. 이는 비공식 보육서비스가 영아기에는 기관을 대체하는 형태로 이용되다가 유아기로 가면서 기관 이용을 보완하는 형태로 이용 이유나 방식이 변화한다는(육아정책연구소, 2010:134p) 설명에서도 드러난다.

〈표 II-1-3〉 아동 연령별 양육지원 기관 및 개인서비스 이용

단위: %(명)

구분	영유아구분		연령						전체
	영아	유아	0세	1세	2세	3세	4세	5세	
기관	29.4	72.8	8.0	32.3	52.5	71.7	72.7	74.2	49.9
기관+개인(A)	10.6	22.8	2.6	12.0	18.8	19.8	23.6	24.6	16.3
개인서비스(B)	17.1	0.8	26.9	14.9	7.5	1.7	0.4	0.4	9.5
A+B	27.7	23.6	29.5	26.9	26.3	21.5	24.0	25.0	25.8
미이용	42.9	3.6	62.5	40.8	21.2	6.8	3.3	0.8	24.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(수)	1,743	1,560	(640)	(576)	(528)	(515)	512	531	3,302

자료: 서문희 외(2009). 2009년도 전국보육실태조사. <표 IV-1-3> 재구성.

〈표 II-1-4〉 연령별 개인양육서비스 지원 이용 비율

단위: %

구분	0세	1세	2세
전체	28	15	7.6
혈연	25.2	13.8	7.2
동거조부모	9.3	6.3	2.1
비동거조부모	11.7	6.8	3.8
동거친인척	0.3	0.3	-
비동거친인척	1.1	0.3	1.1
비혈연	3.4	1.4	0.8
동거비혈연	0.5	0.2	-
육아전문파견인력	0.9	0.2	0.2
기타 비혈연	1.4	1	0.6

자료: 서문희 외(2009). 2009년도 전국보육실태조사.

이러한 개인양육지원서비스 이용을 혈연, 비혈연에 의한 개인양육지원서비스 이용 세부 형태별·아동 연령별로 살펴보면 전체, 혈연, 비혈연 모두 0세가 가장 높은 이용률을 보이고 연령이 올라갈수록 그 비율이 감소하며(표 II-1-4 참조), 혈연서비스가 비혈연에 의한 서비스보다 전체 연령에서 높은 이용률을 보인다. 이는 어린 자녀를 남에게 맡기는 것을 불안해하기 때문이다(백선정 외, 2011:63p).

다음으로 2009년도 보육실태조사 결과에서 나타난 가구 소득, 어머니의 취업 특성별 영아의 양육 현황을 살펴보았다.

〈표 II-1-5〉 소득수준별 영아의 보육·교육 서비스 이용률(1월 1일 연령기준)

단위: %(명)

구분	100	150	200	250	300	350	400	500	600		전 체
	~99	~	~	~	~	~	~	~	~	~	
	149	199	249	299	349	399	499	599			
기관											
보육시설	40.3	42.7	32.6	30.0	27.1	29.6	27.4	28.5	31.9	27.7	41.3
유치원	-	-	0.6	0.4	1.4	0.9	0.9	0.7	-	-	0.6
선교원	-	-	-	-	-	0.4	-	-	-	-	0.1
반일제 이상 학원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.7	0.1
특기 및 보습학원	-	-	-	-	-	-	-	0.7	1.1	1.7	0.2
지역아동센터, 주민센터 등	-	-	-	-	0.5	0.9	0.9	0.7	-	0.8	0.3
문화센터 등 사설기관	-	1.3	3.9	8.8	9.7	11.1	11.9	10.4	14.9	10.1	8.0
개인양육지원											
동거 조부모	11.1	9.5	3.6	6.9	7.7	10.6	10.3	11.1	19.1	24.4	9.7
비동거 조부모	5.6	3.8	10.0	9.9	11.6	12.4	17.1	29.2	24.5	29.2	13.9
동거 친인척	-	-	-	0.7	-	-	0.9	2.1	2.1	-	0.5
비동거 친인척	2.8	2.5	1.2	1.5	1.0	1.8	0.9	2.1	3.2	4.2	1.8
동거 비혈연	-	-	-	-	-	-	0.9	-	-	3.3	0.3
육아전문과건 인력	-	1.3	-	-	0.5	0.4	-	-	1.1	4.2	0.6
기타 비혈연	-	-	0.9	0.4	1.0	1.3	-	2.8	4.3	9.2	1.6
개인 교육											
교재교구 방문	1.4	1.3	2.1	2.2	1.4	0.9	2.6	5.6	3.2	5.0	2.4
예체능 방문	-	-	0.3	-	-	-	-	0.7	-	-	0.1
과외	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
학습지(방문포함)	2.7	4.5	6.3	6.2	9.2	7.1	4.3	10.4	6.5	6.7	6.7
기타(인터넷포함)	-	-	-	-	-	-	0.9	0.7	-	-	0.1
(수)	(72)	(158)	(331)	(274)	(207)	(226)	(117)	(143)	(94)	(119)	1,741

자료: 서문희 외(2009). 2009년 전국보육실태조사. <표 IV-1-11>

먼저 <표 II-1-5>에 나타난 가구소득별 영아의 보육·교육 서비스 이용 현황을 살펴보면, 보육시설(어린이집) 이용과 조부모, 비혈연 개인양육서비스 이용에 있어 가구 소득에 따른 차이가 있음을 알 수 있다. 전 소득 계층에 걸쳐 영아의 경우 어떠한 교육·보육 서비스 중에서도 어린이집(보육시설)의 이용률이 가장 높게 나타나지만 특히 어린이집(보육시설)은 조사 당시 150만원 미만 저소득 가구에서 가장 이용 비율이 높게 나타나며 대체로 소득계층이 높아질수록 이용비율이 감소하는 경향을 보인다. 개인양육지원 서비스 중에서 가장 많이 이용하고 있는 '비동거 조부모'의 개인양육지원은 대체로 소득수준이 높아질수록 이용률이 높아지며 특히, 400만원 이상의 소득 가구에서 이용률이 급격히 높아지는 경향을 보였다. 그런데, 조부모 중에서도 '동거하는' 조부모로부터 개인양육지원을 받는 경우는 '비동거 조부모'의 개인양육지원 이용 경향과는 약간의 차이를 보이고 있다. 400만원 이상의 소득 가구에서 이용률이 높게 나타나는 것은 '비동거 조부모'의 개인양육지원 서비스 이용과 비슷하나 150만원 이하의 저소득 가구에서의 이용률도 높아 비동거 조부모의 개인양육지원을 받는 경우와 차이를 보인다. 이밖에 비혈연 인력에 의한 개인양육지원 서비스는 이용률은 낮은 편이지만 소득계층이 높을수록 이용률이 높은 뚜렷한 방향성을 보이고 있다.

또한 영아의 경우 개인교육 서비스 이용률은 매우 낮은 편이지만, 그 중 학습지(방문포함)와(6.7%) 교재교구 방문 교육(2.4%)을 가장 많이 이용하고 있으며, 대체로 소득계층이 높을 때 이용률이 높게 나타나고 있다.

다음으로 어머니의 취업특성별로 영아의 보육·교육 서비스를 살펴보았다. <표 II-1-6>에 따르면 영아는 어머니가 취업하였을 때 보육서비스의 이용률이 높아진다. 즉, 어머니가 취업한 경우 보육시설(어린이집) 이용률이 50%를 상회하며 이밖에도 동거·비동거 조부모, 친인척, 비혈연의 개인양육지원서비스를 이용하는 비율이 어머니가 취업하지 않은 경우에 비해 현저히 높게 나타났다. 어머니가 미취업 상태인 경우에도 보육시설 이용이나 조부모에 의한 양육지원을 받는 경우는 취업한 경우에 대비하여 비교적 많이 나타나고 있으나 비혈연 인력에 의한 개인양육지원 서비스 이용은 매우 적게 나타난다.

친지 및 고용인을 통한 가정 내 양육 이용은 전체, 혈연, 비혈연 모두 0세가 가장 높은 이용률을 보이고 연령이 올라갈수록 그 비율이 감소한다. 이는 연령이 올라가며 기관이용 비율이 높아지기 때문인 것으로 여겨진다. 하위 항목별로 살펴보면 혈연이 비혈연보다 전체 연령에서 높은 이용률을 보인다.

<표 II-1-6> 모 취업특성별·아동 연령별 보육·교육 서비스 이용률(1월 1일 연령 기준)

단위: %(명)

구분	어머니의 취업여부		아동 연령		
	취업	미취업	0세	1세	2세
기관					
보육시설	51.3	23.0	14.7	55.3	79.3
유치원	0.2	0.7	-	-	0.5
선교원	-	0.1	-	-	-
반일제이상 학원	0.4	-	-	0.6	0.5
특기 및 보습학원	0.4	0.1	-	0.6	0.5
지역아동센터,주민센터 등	0.4	0.2	-	-	1.1
문화센터 등 사설기관	4.8	9.4	2.8	8.2	3.7
개인양육지원					
동거 조부모	19.7	5.2	19.0	20.1	20.1
비동거 조부모	29.9	7.3	38.0	31.6	22.8
동거 친인척	1.2	0.2	1.4	0.6	1.1
비동거 친인척	4.0	0.9	3.5	3.8	4.8
동거 비혈연	0.6	0.1	2.1	0.6	-
육아전문파견인력	1.6	0.2	3.5	0.6	0.5
기타 비혈연	4.4	0.2	5.6	5.7	3.2
개인 교육					
교재교구 방문	2.6	2.5	0.7	3.8	3.2
예체능 방문	-	0.2	-	-	-
과외	-	-	-	-	-
학습지(방문포함)	7.0	6.7	-	5.7	13.8
기타(인터넷포함)	0.4	-	-	-	1.1
(수)	(468)	(1,078)	(142)	(159)	(189)

자료: 서문희 외(2009). 2009년 전국보육실태조사. <표 IV-1-14>, <표 IV-1-15> 재구성.

이밖에 가정 내 양육 현황에 관한 비교적 최근 연구로 김은정 외(2011:75p)¹⁸⁾의 연구에 의하면, 영유아를 가정 내에서 보육할 경우, 어머니가 돌보는 경우가 94.78%로 가장 높고, 아버지는 12.67%, 가족·친지가 돌보는 경우가 6.74%, 베이비시터나 가사도우미 등의 고용인을 통한 도움을 받는 경우가 0.65%인 것으로 나타났다. 이와 함께 36.11%는 어린이집을 이용하는 것으로 나타났다.¹⁹⁾(표 II-1-7 참조)

18) 2008년 여성가족 패널 2차년도 자료를 분석한 연구로 본 통계 자료의 기준은 2008년도로 보편 된다.

19) 유치원, 사교육을 이용하는 경우는 영아의 경우 해당되지 않기에 본 표에는 실지 않았다.

〈표 II-1-7〉 영유아 보육제공자(기관)별 보육시간 및 비용 현황

단위: %(시간)

구분	빈도	주당 평균 이용시간	월평균 이용비용(만원)
어머니	94.78	(43.45)	-
아버지	12.67	(19.03)	-
가족·친지	6.74	(32.06)	46.84
고용인	0.65	(34.45)	74.20
어린이집	36.11	(33.67)	19.50

자료: 김은정 외(2011). 소득계층별 출산·양육 행태 분석 및 정책방안. <표 44>

각 보육제공자별 주당 이용(할애)시간은 어머니가 43.45시간으로 이용 빈도와 동일하게 가장 많은 시간을 차지하고 있었으며, 다음으로는 고용인이 34.45시간, 어린이집이 33.67시간, 가족·친지 등이 32.06시간 인 것으로 나타나 고용인과 어린이집, 가족·친지들의 가정 내 보육 이용시간의 경우 32~34시간 사이로 차이가 크지 않았다. 그러나 아버지의 경우 19.03시간으로 가정 내 보육에 있어 참여하는 시간이 어머니 대비 50%에 채 미치지 않아 아버지의 가정 내 자녀양육 참여율은 낮게 나타났다.

이러한 이용 빈도나 주당 평균 이용시간을 살펴볼 때 가정 내 보육에서 어머니가 차지하고 있는 비율이 절대적으로 높게 나타나고 있다. 가족·친지나 고용인 등의 외부의 지원이나 도움을 받고 있는 경우 그 비율이 채 10%도 안 되며 아버지 또한 10%대의 참여율로 가정 내 자녀 양육에 있어 어머니에 대한 외부의 지원이나 가정 내 도움의 정도가 매우 낮음을 알 수 있다.

또한 각 보육형태별 소요비용은 가족 및 친지에 월평균 49만원, 베이비시터 등 고용인에 대한 지불비용은 월 74만원, 어린이집은 약 20만원으로 친인척·도우미를 이용한 가정 내 보육 시 기관 이용에 비해 두 배 이상의 비용이 드는 것으로 나타났다.

다음으로 소득수준에 따른 가정 내 보육 단독이용과 어린이집 병행 이용 경우를 살펴보면, 가정 내 보육만을 하는 비율과 가정 내 보육과 어린이집을 병행하여 이용하는 비율 모두 소득 수준이 낮을수록 높다(표 II-1-8 참조). 어린이집을 이용하는 비율 또한 소득수준이 낮을수록 높았다. 그러나 친지 및 고용인을 통한 가정 내 보육은 소득수준 하와 중 그룹은 4% 대로 비슷하나 상 그룹은 다른 그룹 대비 3배 넘는 비율이 이용하고 있는 것으로 나타났다.

<표 II-1-8> 소득수준별 가정 내 보육 및 어린이집 이용 비율

단위: %

소득수준	가정 내 보육만 ^{주)}	가정 내 보육 + 어린이집	친지·고용인 등 가정 내 보육	어린이집
하	31.8	36.9	4.18	41.45
중	24.4	28.6	4.20	34.13
상	20.5	27.0	13.03	33.51

주: 이 연구에서는 '시설 서비스와 사교육을 이용하지 않는 보육'으로 정의됨.
 자료: 김은정 외(2011). <표 4-5>, <표 4-7> 재구성.

소득 수준별·모 취업 여부별 가정 내 보육 및 어린이집 병행 양육 비율을 살펴보면, 전 소득 계층을 통해 미취업모가 취업모보다 가정 내 보육만을 하는 비율이 높으며, 가정 내 보육과 어린이집을 병행해 이용하는 경우는 취업모가 미취업모에 비해 높은 것으로 나타났다. 미취업모 가구 중 가정 내 보육만을 하는 경우는 소득계층이 높아질수록 그 비율이 감소하나, 취업모 가구의 경우 상층에서 비중이 가장 높고 중층에서 가장 낮으며, 중하층에서 가정 내 보육만을 하는 경우의 사례수 자체가 극소수로 나타났다²⁰⁾.

<표 II-1-9> 소득 수준별, 모 취업 여부별 가정 내 보육 및 어린이집 이용 비율

단위: %

구분	하위 30%		중층		상위 30%		전체	
	취업	미취업	취업	미취업	취업	미취업	취업	미취업
가정 내 보육만	14.8	34.7	11.6	27.2	16.3	23.6	14.7	28.9
가정 내 보육 + 어린이집	54.3	33.8	40.3	26.0	33.5	22.1	39.1	27.7

자료: 김은정 외(2011). <표 4-8>

20) 가족이나 사적 베이비시터를 이용해야 하는 가정 내 보육의 경우, 이러한 고비용의 가정 내 보육서비스를 선택하여 자녀를 양육할 수 있을 정도로 어머니의 소득이 양육비용보다 높거나 가계에 경제적 여유가 있어야 어머니의 취업이 가능하기 때문이다(김은정 외, 2011:79p)

2. 국내외 가정 내 양육지원 제도 및 현황

가. 한국의 가정 내 양육지원 제도 및 현황

우리나라에서는 최근 돌봄 노동에 대한 주제가 확산되면서 가정 내 양육에 대한 관심도 증가하고 있다. 특히 사회와 가족의 변화로 인한 돌봄 노동의 사회적 담론을 통해 그동안 기관 중심의 보육 서비스로는 가족 내의 욕구를 모두 충족할 수는 없으므로 새로운 대안을 모색하게 되었다. 이에 정부는 제 2차 저출산·고령화 기본계획(새로마지 플랜 2015)으로 그동안 기관 중심의 보육에서 가정의 자녀 양육 지원을 강화하면서 일·가정 양립지원을 지향하고자 한다. 즉, 자녀 양육비용 부담을 지속적으로 경감시키기 위해 보육·교육비 전액 지원 대상을 확대하고 어린이집을 이용하지 않는 자녀에 대해서는 양육수당을 확대하고 있는 추세이다. 특히, 2012년에는 '5세 누리과정'의 시행과 어린이집을 이용하는 0~2세에 대하여 보육료 전액 지원을 실시하여 무상보육을 제공하고 있다. 이밖에도 저소득층의 자녀양육을 지원하고 이용자의 수요를 반영한 보육서비스의 다양화 및 양질의 서비스 제공을 위해 아이 돌봄 사업을 확대하고 있다.

이 절에서는 기관 보육과 가정 내 양육을 모두 포함하여 현재 우리나라에서 취학 전 자녀 양육을 위해 지원되는 제도들을 전반적으로 살펴보고자 한다. 그 중 본 연구의 핵심 주제인 '가정 내 양육 지원'은 부모에게 자녀를 직접 돌볼 수 있는 권리와 시간을 지원하는 휴가·휴직 제도와 기관을 이용하지 않는 가정 에 양육비를 지원하는 '양육수당', 가정 내에서 개별적인 보육서비스를 이용할 수 있도록 지원하는 각종 서비스 인력 지원을 구분하여 정리하였다.

1) 기관 보육 지원: 영유아 보육·교육비 지원

올해 3월부터 변경된 내용을 적용한 보육료 지원을 전체적으로 살펴보면, 지원대상은 「영유아보육법」 제 10조에 의한 국·공립, 사회복지 법인, 법인·단체 등, 직장, 가정, 부모협동, 민간 어린이집을 이용하는 영유아이며 지원방식은 부모가 아이사랑카드를 결제하면 해당 어린이집으로 입금하게 되어있다. 교육과학기술부 유아학비, 농어업인 영유아 양육비를 지원받아 유치원 또는 어린이집을 동시에 이용하는 아동에 대해서는 보육료를 중복지원하지 않는 것을 원칙으로 한다.

만 0~4세 보육료에 관한 내용을 보면 지원대상은 법정저소득층 아동과 만 0~4세 보육료 지원 아동이다. 2012년부터는 어린이집을 이용하는 만 0~2세아에게 소득과 재산수준에 관계없이 보육료 전액을 지원하고, 만 3~4세아에게는 2010년 까지는 가구 소득(4인 가구 기준 524만원) 하위 50% 이하에게만 지원하던 것을 가구 소득 하위 70% 이하로 확대하여 보육료 전액 지원을 하기로 하였다(표 II-2-1 참조).

〈표 II-2-1〉 보육료 지원 대상 및 지원수준 현황

단위: 원

구분	지원 대상 (선정기준 소득액 참조)	지원 금액
만 0~2세 보육료	전계층(소득, 재산수준무관)	만 0세 394,000
		만 1세 347,000
		만 2세 286,000
만 3~4세 보육료	영유아가구 소득하위 70%이하	만 3세 197,000
		만 4세 177,000
장애아 무상 보육료	만 12세 이하 장애아동 (소득, 재산수준무관)	394,000
다문화보육료	다문화가구 (소득, 재산수준무관)	만 0세 394,000
		만 1세 347,000
		만 2세 286,000
		만 3세 197,000
		만 4세 177,000

자료: 보건복지부(2012). 2012년도 보육사업안내. 299~306p.

또한 맞벌이 가구 소득 산정 기준도 완화하여 2010년까지는 부부 중 낮은 소득의 25%를 차감한 후 가구 소득을 산정하였으나, 2011년부터는 부부합산 소득 25%부터 차감하게 되었다. 또한 다문화 가정에 대한 지원의 중요성을 인지하여 어린이집을 이용하는 만 0~4세 영유아 중 「다문화가족지원법」 제 2조 1호에 따른 소득, 재산 수준과 무관하게 다문화가족에게 보육료 전액 지원을 지원하여 28,000명에게 혜택을 제공하고 있다. 이밖에 어린이집을 이용하는 만 12세 이하의 장애 아동에 대해서도 가구 소득과 재산 수준과 무관하게 장애인 복지카드 발급아동 대상에게는 보육료를 지원하고 있다. 이러한 보육료 신청은 아동주소지의 읍, 면, 동 주민센터를 직접 방문하고 복지로 웹사이트(www.bokjiri.go.kr)에서 온라인 신청이 가능하다.

〈표 II-2-2〉 보육료 지원대상 산정 기준 소득액

구분	3인까지	4인	5인	6인
3~4세 보육료 (소득 하위 70%까지)	454만원	524만원	586만원	642만원

주: 맞벌이 가구는 부부합산소득의 75%만 반영하여 소득인정액 산출.

자료: 보건복지부(2012:298~306p). 2012년도 보육사업안내. 299p.

보육료 지원 수혜 아동수는 2011년 말 기준으로 99만 천여 명으로 전체 보육 아동의 73.5%에 해당하며, 어린이집을 이용하는 0~5세 아동의 70% 이상이 보육료 지원을 받고 있는데 특히, 0세아는 77%, 1세아·5세아가 75%를 넘어 다른 연령보다 다소 높은 지원 비율을 나타낸다. 또한 2012년도에는 0~2세아, 5세아에 대해 전면적인 무상보육이 시행됨으로 인해 이들 연령층이 어린이집 이용 시 다른 연령층의 아동보다 보육 지원의 수혜를 크게 받는 대상이 되었다고 할 수 있다.

〈표 II-2-3〉 연령별 보육료 지원아동

구분	단위: 명, %						계
	0세	만 1세	만 2세	만 3세	만 4세	5세이상	
2011년							
전체 보육 아동수(A)	146,666	249,787	342,879	272,034	182,999	154,364	1,348,729
보육료 지원 아동수(B)	112,934	188,198	244,469	196,531	133,908	115,271	991,310
보육료 지원 비율(B/A)	77.0	75.3	71.3	72.2	73.2	75.0	73.5
2010년							
전체 보육 아동수(A)	125,133	229,486	331,637	243,264	180,542	169,848	1,279,910
보육료 지원 아동수(B)	87,934	160,377	222,257	162,554	124,337	121,421	878,880
보육료 지원 비율(B/A)	70.3	69.9	67.0	66.8	68.9	71.5	68.7
2009년							
전체 보육 아동수(A)	107,525	198,831	268,038	227,966	193,934	26,375	1,022,669
보육료 지원 아동수(B)	72,730	138,265	175,710	148,448	129,914	14,836	672,087
보육료 지원 비율(B/A)	67.6	69.5	65.6	65.1	67.0	56.3	65.7

자료: 보건복지부(각년도). 보육통계.

2) 가정 내 양육 지원

가) 출산·육아 관련 휴가·휴직 제도²¹⁾

여기서는 출산 및 육아와 관련된 각종 휴가 제도를 살펴보고자 한다. 이러한

21) 엄밀하게 말하면 유산·사산 휴가는 자녀 출산 후의 양육을 지원하는 '가정 내 양육 지원' 제도라 칭하기는 어려우나, 모성을 보호함으로써 미래의 건강한 출산·양육을 할 수 있도록 돕는 지원이라는 측면에서 함께 소개하고자 한다.

휴가제도는 근로자인 부모가 직접 자녀를 양육할 수 있는 '시간' 즉, '부모권'을 누릴 기회를 지원한다고 할 수 있다. 또한 이러한 휴가·휴직이 유급이라면 경제적인 측면의 지원의 의미도 겸할 수 있는데, 우리나라의 출산·육아 관련 휴가는 유급으로 실시되거나 또는 관련 급여가 지급된다.

〈표 11-2-4〉 한국의 육아 관련 휴직·휴가 제도

종류	권리/기간	분할횟수	급여	비고
유산·사산 휴가	- 유산·사산 주수에 따라 5일~90일까지 가능	-	- 최초 60일 유급 (통상임금상당)	
출산전후 휴가	- 산전, 산후로 90일간 가능함. 산후에 45일 이상 배정 되어야 함	-이전 유산 경험, 청구당시 만 40세 이상 임산부, 의료기관의 진단서 제출시 출산 전 분할하여 미리 사용 가	- 최초 60일 유급(통상임금상당)- 사업주지급/30일은 고용보험에서 지급. -출산전후휴가기간 90일에 대한 통상임금이 405만원 초과시 405만원 지급	
배우자 출산휴가	- 3일이상 5일 이내	-	- 최초 3일 유급	
육아휴직	- 만 6세 이하 취학전 자녀가 있을 때 1년 이내 가능. 맞벌이 부부의 경우 해당자녀에 대해 각각 1년씩 총 2년 가능	- 1회 가능	- 휴직개시일 이후 1개월부터 육아휴직 종료일 이후 12개월 이내 신청. 월 50~100만원 범위에서 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액 지급. 부부 동시 육아 휴직시 1명에 대해서만 지급	기간제근로자, 파견근로자의 휴직기간은 사용기간·파견 기간에 산입되지 않음

(표 II-24 계속)

종류	권리/기간	분할횟수	급여	비고
육아기 근로시간 단축	- 만 6세 이하 취학전 자녀가 있을 때 1년 이내 가능	- 1회 가능	- 육아기 근로시간 단축 개시일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내 신청	- 주당 15시간 ~30시간 이하로 근무가능. 사업주의 연장근로 요구 불가, 근로자의 청구시에만 12시간 이내 가능
가족돌봄 휴직	- 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인해 돌보아야 할 때, 연간 최장 90일까지	- 분할가능. 1회 - 30일 이상		

주: 관련 법령의 2012년도 8월 2일 시행일 기준에 따름.

자료: 근로기준법·동법시행령, 남녀고용평등과 일가정 양립지원을 위한 법률·동법시행령.

먼저, '유·사산 휴가'는 출산 전에 이용 가능한 휴가제도로 임신부가 태아를 유·사산했을 경우 출산 후에 모성 보호를 위해 이용하는 휴가처럼 임신부의 '몸조리'를 할 수 있도록 제공되는 유급 휴가이다. 이는 '근로기준법' 개정을 통해 2006년 1월1일부터 시행되고 있는데 유·사산한 임신주수에 따라 이용가능한 휴가기간이 차등화되어 있다²²⁾. 또한 2012년 2월 1일 동법 개정시 '사용자는 여성근로자가 '대통령령으로 정하는 사유'로 출산전후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해야 한다'는 조문을 신설하였다. 또한 2012년 6월 21일에는 '대통령령으로 정하는 사유'에 대하여 '① 임신한 근로자가 이전 임신에서 유산·사산의 경험이 있었거나, ② 출산전후휴가 청구당시

22) 2012년 근로기준법시행령 제43조 개정을 통해 유산 또는 사산시 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지, 12주 이상 15주 이내였던 경우 10일까지, 16주 이상 21주 이내인 경우 30일까지, 22주 이상 27주 이내인 경우 60일까지, 28주 이상인 경우 90일까지 휴가를 쓸 수 있도록 휴가 일수와 인정 주수가 완화되었다.

연령이 만 40세 이상인 경우, ③ 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 등 사유를 '근로기준법시행령 제43조 제1항'에 신설하여 명시하였다. 이는 최근 만혼 및 노산의 증가, 이로 인한 임신 소모의 증가 등 저출산 시대의 사회적 변화를 세심하게 반영한 입법으로 유·사산 발생 후의 조치에 앞서 위험요인이 있는 임신부로 하여금 유·사산을 미연에 방지하고자 하는 의도가 반영된 것으로 생각된다.

다음으로 우리나라의 출산전후휴가²³⁾는 출산 전후를 통해 총 90일이 가능하며, 반드시 산후에 45일을 연속하여 사용하도록 규정되어 있다. 90일 중 60일은 사업주가 통상임금을 지급하며, 나머지 30일에 대해서는 고용보험에서 통상임금에 상당하는 급여를 제공한다. '배우자에 대한 출산휴가'는 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원을 위한 법률」 개정 시 신설되어, 2012년 8월 2일부터는 3일 이상 5일 이내 이용 가능하며, 최초 3일은 유급이다. 이는 자녀 양육에 대한 책임을 미약하게나마 남녀 모두에게 인식시키기 위한 입법이라 할 수 있다.

'육아휴직'은 만 6세 미만 취학 전 자녀에 대해('07.12.31 이전 출생자는 만 1세 까지) 1년 이내로 신청하여 이용할 수 있다. 남녀 근로자 모두 이용 가능하며, 맞벌이 부부의 경우 한 자녀에 대해 남녀근로자가 각각 1년씩 총 2년간 가능하나 같은 기간에 육아휴직을 하게 될 경우²⁴⁾ 육아휴직급여는 한 명에게만 지급된다²⁵⁾. 육아휴직은 무급이나 고용보험에서 '육아휴직급여'가 지급된다. 육아휴직급여는 육아휴직전 월 통상임금의 40%를 지급하되, 최저 50만원에서 100만원 사이에서 지급한다²⁶⁾.

'육아기 근로시간 단축제'는 2008년부터 도입된 제도로 일종의 '시간제 육아휴직'이라 할 수 있다. 역시 만 6세 미만 취학 전 자녀에 대해 1년까지 이용 가능하며, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제 이용을 합하여 1년 이내에서 혼합하여 사용할 수도 있다. 두 제도 모두 1회에 한하여 분할하여 사용 가능하고 두 제도 혼합하여 이용 시에도 1회 분할하여 사용할 수 있다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 형태는 ① 육아휴직의 1회 사용, ② 육아기 근로시간 단

23) 2012년 2월 1일 관련법 개정을 통해 '산전후휴가'가 '출산전후휴가'로 명칭이 변경되었다.

24) 이론상 부부 동시 사용 가능하나, 관련법 시행령에서는 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자에게는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있다는 단서 조항을 둬으로써 실질적 이용 가능성은 제한된다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조2).

25) 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr/policyinfo/woman/view.jsp?cate=4&sec=2>)

26) 2011년 1월 1일부터 적용됨.

축의 1회 사용, ③ 육아휴직의 분할 사용(1회만 가능), ④ 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다), ⑤ 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용의 5가지가 가능하다.

육아기 근로시간 단축제를 이용하는 근로자는 제도 이용을 시작한 날 이전에 고용보험 피보험 단위기간이 통상 180일 이상이며, 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상 육아휴직을 부여받지 아니하거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않고 있는 경우에만 '육아기 근로시간 단축 급여'를 지급받을 수 있다. 육아기 근로시간 단축 급여액의 계산식은 '고용보험법시행령 제 104조의2 제②항에서 규정하고 있다.

고용보험법시행령 제95조제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여액	\times	$\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
---	----------	--

자료: 고용보험법시행령 제104조의2 제2항.

[그림 II-2-1] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제 19조의3 제3항에서는 육아기 근로시간 단축제를 신청한 근로자는 주당 15시간 이상 30시간 이내로 단축하여 근무하여야 하며, 사용자는 단축된 근무시간 외에 연장근로를 요구할 수 없고 연장근로는 근로자 측의 청구에 의해야 함을 명시하여 단축근무를 하는 근로자가 불리한 상황에 처하지 않도록 보호하고 있다.

마지막으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 2007년도 법 개정을 통해 근로자가 '가족'의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보아야 할 필요가 있는 경우 사업주가 취하도록 노력해야 할 조치에 관한 조항을 신설하였다. 그 조치 중의 하나로 규정되어 있었던 '가족 간호를 위한 휴직'이 2012년 2월 1일 동법 동조항 개정을 통해 사업주가 취해야 할 여러 종류의 조치들 중의 하나로서가 아니라, 가족 돌봄의 필요성이 있을 때 근로자가 신청할 경우 불가피한 몇 가지 경우를 제외하고는 허용을 해야만 하는 규정으로 강화되었다.

이와 같은 출산·육아관련 휴가·휴직제도는 그 내용상 최근 몇 년간 매우 큰 변화와 발전을 보였다. 휴가와 휴직 제도가 근로자의 욕구에 부응할 수 있도록

매우 다양화되었고, 급여 수준도 미약하지만 개선되고 있다. 저출산 시대에 모성보호와 남녀 간의 자녀양육역할 분담에 대한 고취된 인식도 엿보이는데, 이제는 제도의 정비로 선진화된 외형을 갖출 뿐 아니라 실질적인 이용을 가능케 해야 할 단계인 것으로 사료된다.

나) 양육수당

양육수당은 부모의 양육부담을 경감하고 보육료 지원 아동과의 형평성을 제고하기 위해 어린이집 및 유치원을 이용하지 않는 아동에게 지원한다. 양육수당은 출산 중단의 요인으로 작용하는 자녀양육에 대한 경제적 부담을 줄이기 위해서 지원 내용을 확대하고 있다.

지원대상은 차상위 이하 36개월 미만 아동, 취학 전 농어촌 거주 아동(최대 84개월), 취학 전 등록 장애 아동(최대 84개월)이다. 차상위 계층 36개월 미만 아동의 경우 만 0세의 경우, 월 20만원, 만 1세 월 15만원, 만 2세 월 10만원으로 월 10~20만원을 지급하고 있다. 2013년에는 양육보조금의 형태로 연령은 0~5세로, 소득수준은 소득하위 70%까지 확대될 계획이다. 0~2세는 어린이집·유치원 이용 여부와 상관없이 지급되며, 만 3~5세는 현행과 같이 어린이집·유치원 미이용 아동의 가정에 지급된다.

또한 장애아동 양육수당을 신설하여 어린이집과 유치원을 이용하지 않는 취학 전 만 5세 이하 등록 장애아동은 소득수준 관계없이 양육수당을 지원한다. 장애아동의 경우 36개월 미만인 경우 월 20만원 지원, 36개월~만5세 이하이면 월 10만원을 지원한다. 한편, 농촌의 보육시설 부족으로 보육혜택을 받기 어려운 농어촌 거주 취학 전 만 5세 이하의 아동의 경우도 농지규모와 농어업 외 소득 일정수준 이하일 경우 2012년부터는 보육료 지원단가의 45%를 지원한다.

〈표 11-2-5〉 양육수당 대상과 지원 내용

구분	2012년	2013(양육보조금)	
지원대상	36개월 미만 아동 (차상위 이하)	0~5세 아동	36개월 이상 만 3~5세 아동은 어린이집·유치원 미이용 아동에 한정되나, 36개월 미만아동에게는 기관 이용 여부 상관없이 지급
	(만0세) 월 200,000	(만0세) 월 200,000	
	(만1세) 월 150,000	(만1세) 월 150,000	
	(만2세) 월 100,000	(만2세) 월 100,000	
	-	(만3~5세) 월 100,000	

자료: 보건복지부(2012). 보육사업안내. 보건복지부 보도자료(2012.9.25).

〈표 II-2-6〉 양육수당 지원 기준

구분	3인까지	4인	5인	6인
어린이집 미이용아동 양육수당 (차상위가구)	147만원 이하	180만원 이하	213만원 이하	246만원 이하

자료: 보건복지부(2012). 보육사업안내.

양육수당 지원아동은 2009년에는 차상위 이하 0~1세 아동 6만 8000명 정도, 2010년에는 5만 1800명, 2011년에는 8만 9000명 정도가 지원 받은 것으로 집계되었다. 소요예산은 2010년 657억원에서 2011년 898억원으로 36.7%가 증가하였다. 2012년도 예산액은 102,646으로 2011년에 비해 14% 증액되었다.

〈표 II-2-7〉 양육수당 지원 현황(2009~2011)

연도	예산	지원자 수	단위: 억원, 명
			지원금
2009	324	68,751	173
2010	657	51,838	360
2011	898	89,756	471

자료: 보건복지부(2011). 내부자료; 유해미 외(2012:37p)에서 재인용.

다) 서비스 지원

(1) 아이 돌봄 사업²⁷⁾

(가) 도입배경과 사업 관리

정부가 아이돌봄 제도를 실시하게 된 것은 저소득층 취업여성들의 자녀 양육을 지원하기 위해서이다. 2006년부터 정부지원 사업으로 시간제 아이돌봄 사업을 실시하였고, 2010년에는 종일 돌봄 서비스를 도입하였다. 2011년에는 예산이 거의 2배로 증액되었으며, 2012년에는 영유아 70%에서 전소득 계층으로 영아종일제 돌봄 지원 대상을 확대하였다.

여성가족부가 실시하는 아이돌봄 사업은 「건강기정기본법」에 근거를 두고 0세~만 12세 초등학생 이하 아동이 있는 서비스 이용 희망 가정에 아이돌보미를

27) 2012년도 아이돌봄 지원사업 안내에 의하면, '아이돌보미'라는 용어가 '아이돌봄'으로 변경됨.

파견해 보육, 어린이집 등·하원 지원, 놀이 활동 등을 제공하는 서비스 사업으로, 정부가 일정 소득 이하 가구의 비용을 차등 지원한다. 또한 부모의 다양한 자녀 양육 수요를 충족시킬 수 있는 가정 내 개별 돌봄 서비스의 활성화를 통해 취업 부모들의 양육부담 경감과 개별 양육 수요에 탄력적으로 대응하고 취약계층의 육아 역량을 강화하고자 한다.

아이돌봄 사업은 주관 부처인 여성가족부, 각 시·도 및 230개 시·군·구 행정 담당자, 그리고 사업시행 기관인 건강가정지원센터, 보육정보센터 등 아이 돌봄 업무에 전문성을 가진 기관 중 지정 받은 기관과 지원기관으로 중앙 및 거점 건강가정지원센터에 의해 진행된다. 2011년 아이돌봄 국고 지원 예산은 401억원 규모였으나 2012년 예산은 670억원 규모로 증가되었다.

〈표 II-2-8〉 아이돌봄 사업 예산

단위: 백만원

사업명	2010년	2011년	2012년	증감 (2012~2011)	증감 비율
아이돌봄 지원 사업	20,147	40,189	67,067	26,878	66.8

주: 여성가족부(2012). 2012년도 아이돌봄 지원사업 안내를 참고로 구성함.

(나) 사업내용

아이돌봄 서비스는 시간제 돌봄 서비스와 종일제 돌봄 서비스로 구분된다. 먼저, 시간제 돌보미는 어린이집을 이용하기 어려운 부모의 출장, 야근, 또는 아동의 질병으로 인한 일시적인 돌봄 수요에 대응하고 자녀의 안전과 건강한 양육, 1:1 개별보육을 선호하는 2세 미만 영아를 둔 취업부모에게 시간제 서비스를 제공한다. 또한 특별한 서비스로 농어촌 및 도시 야간에 긴급돌보미 배치, 사회복지시설, 학교, 유치원, 어린이집 등 만 0~12세 아동을 대상으로 돌봄 서비스 이용이 필요한 기관 중 서비스 희망 기관에 파견하는 ‘기관 파견’, 수족구병 등 전염성 질병에 감염된 어린이집 이용 아동을 가정에서 보호할 수 있도록 아이돌봄 지원서비스 등을 제공한다.

지원시간은 연 480시간 이내가 원칙이나 예산 및 신규 가정 수요 등을 고려하여 취업 한부모 및 맞벌이 가정 등 생계활동으로 양육 공백이 우려되는 가정, 다자녀 가구(만 12세 이하 아동 3명 이상, 만 36개월 이하 아동 2명 이상), 장애 부모, 장애아동을 포함한 아동 2명 이상 양육가정, 장기 질병 가정 등 합리적 사유가 있을 경우 연간 720시간 지원이 가능하고, 취업, 교육, 긴급한 양육 공백

인 경우 지원 사유이나 입증에 곤란한 경우 240시간 내에서 차등 지원한다.

시간제 서비스 가격은 기본적으로 시간당 5,000원인데, 기존의 가, 나, 다형의 세 가지 유형에서 소득기준에 따라 가, 나, 다, 라형의 4가지로 세분화²⁸⁾되었다. 가형은 전국가구 평균소득 50%이하로 본인부담금이 1,000원이고, 나형은 전국가구 평균소득 50%이상 70%이하로 본인 부담이 3,000원이며, 다형은 소득 70~100%로 본인 부담은 2,000원이며, 소득 100% 이상은 라형으로 5,000원을 모두 본인이 부담하도록 되어있다.

〈표 II-2-9〉 시간제 아이돌봄 서비스 가격 및 지원내용

유형	이용단가	정부지원 (월 200시간 기준)	본인부담	소득 기준
가형	5,000원	4,000	1,000	전국가구 평균소득 50% 이하 (4인 기준 219만원)
나형	5,000원	2,000	3,000	전국가구 평균소득 50~70% 이하 (4인 기준 307만원)
다형	5,000원	1,000	4,000	전국가구 평균소득 70~100% 이하 (4인 기준 439만원)
라형	5,000원	0	5,000	전국가구 평균소득 100% 초과

주: 여성가족부(2012). 2012 아이돌봄 지원사업 안내.

서비스 이용 우선순위는 ① 「한부모가족지원법」 제5조의 규정에 의한 저소득 취업 한부모 가정 자녀, ② 그 외 취업 한부모 가정(모자, 부자, 조손, 미혼모), ③ 맞벌이 가정, ④ 위 기준에 해당하지 않는 가정 중에서 만 12세 이하 아동 3명 이상 양육, 중증장애아 자녀를 포함하여 아동 2명 이상 양육, 부 또는 모의 입증 가능한 장기 입원 등의 질병, 만 36개월 이하 아동 2명 이상 양육, 장애인 중 보건복지부령이 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자의 자녀, ⑤ 그 외 가정으로 양육자의 취업준비(면접, 교육활동), 질병 등의 긴급한 사유 등으로 양육 공백이 발생한 경우 등의 순이다. 아이돌봄이 돌보는 아동수는 1인이 원칙이나 필요한 경우 이용자 가정과 협의하여 형제·자매를 함께 돌볼 수 있다.

종일 돌봄은 생후 3개월 이상 12개월 이하 0세아를 대상으로 월 120시간 이상 이용할 경우에 해당된다. 대상은 맞벌이 가구 및 취업 한부모 가구, 비취업 모의 경우 다자녀 가구(만 12세 이하 아동 3명 이상, 만 36개월 이하 아동 2명

28) 보건복지부(2012:6p). 2012 아이돌봄 지원 사업안내. 중 주요 변경내용.

이상), 장애부모의 경우 등이다. 지원대상은 영유아가구 소득하위 70%이하 가구이다. 기본요금은 1일 10시간, 주5일, 한 달 20일, 월 200시간 이용 기준으로 100만원이고, 소득기준에 따라 서비스 이용료의 일부를 차등 지원한다. 월 120~200시간 이용 시에는 이용시간에 비례하여 정부지원금 및 이용단가를 감하며, 월 정부지원 시간을 초과하는 연장시간은 시간제 돌봄 서비스 라형 이용요금을 적용한다. 단, 예산 및 신규가정 수요 등을 고려하여 합리적 사유가 있을 경우 지자체 선정 위원회를 통해 최대 월 240시간까지 지원가능하다.

〈표 II-2-10〉 종일 돌봄서비스 가격 및 지원내용

유형	이용단가	정부지원 (월200시간 기준)	본인부담	소득 기준
가형	100만원	70만원	30만원	영유아가구소득 하위 40% 이하 (4인 기준 215만원)
나형	100만원	60만원	40만원	영유아가구소득 하위 40~50% 이하 (4인 기준 293만원)
다형	100만원	50만원	50만원	영유아가구소득 하위 50~60% 이하 (4인 기준 376만원)
라형	100만원	40만원	60만원	영유아가구소득 하위 60% 초과

주: 여성가족부(2012). 2012년도 아이돌봄 사업 안내.

(다) 아이돌봄 제공 인력 및 교육

아이돌보미는 신체건강하고 정신상태 양호한 만 65세 이하 여성이다. 아이돌보미의 자격과 자질, 인성, 능력, 건강 등에 대해 심사하며 관련 전문가 2인 이상(보육정보센터 소장 또는 보육 관련 전문가, 해당 시·군·구 사업 담당자) 및 서비스제공기관 담당자가 면접하여 총점 평균 60점 이상 득점자를 선발한다. 서비스 제공기관에서 선발된 사람 중 소정의 양성교육과정 및 현장실습을 수료한 자만이 아이돌보미로 등록된 후 활동한다.

돌보미 교육은 교육시간이 일반은 기본소양교육 30시간과 아동 발달단계별 아이돌봄 서비스 교육 50시간으로 총 80시간이며, 교육 시 출석률이 80%이상이어야 수료로 인정하고 있다. 아이돌봄 양성교육기관은 여성새일센터 등 시·도가 지정한 전문 교육훈련기관이다.

(라) 아이돌봄 활동 및 급여

아이돌보미의 활동 내용은 시간제 돌봄 서비스와 영아 종일제 돌봄 서비스로 나뉜다. 시간제 아이돌봄 서비스는 부모가 올 때까지 임시보육, 놀이 활동, 식사 및 간식 챙겨주기, 어린이집, 학교, 학원 등·하원, 안전·신변보호 처리, 숙제점검, 준비물 보조 등 아동의 학습 보조 등을 수행하며 단, 가사활동은 제외된다. 시간제 돌봄 서비스의 특별 서비스인 긴급 돌보미는 월 80시간 기준으로 60만원이며 월 단위로 계약한다.

〈표 II-2-11〉 아이돌보미 급여

아동 수	기본	심야, 주말 (전염성 질병 아동 돌봄 포함)
1명 돌봄 수당	5천원	6천원
2명 이상 돌봄 수당	1명 돌봄 수당 +(아동수×2,500원)	[1명 돌봄 수당+(아동수×2,500원)]×1.2

주: 심야: PM 9:00~AM 8:00, 주말: 토·일요일, 법정 공휴일.
교통비는 실비기준으로 지원, 1만원 기준.

영아 종일제 돌봄(월별) 서비스는 이유식, 젓병소독, 기저귀 갈기, 목욕 등 0세아 관련된 활동 전반을 수행하며, 이 돌봄 서비스도 가사활동은 하지 않는 것을 원칙으로 한다. 급여는 월 200시간 기준, 100만원이며 장기근속을 장려하기 위해 한 가정에 3개월 이상 종일제 근무 시 월 10만원의 활동지원금을 추가지원(모든 유형 가구 활동 시 해당)한다.

소득세 징수 규정에 따라 소득세를 원천징수한다. 교통비 지원금은 활동 기피 지역에 서비스를 하는 경우 대중교통비 실비기준으로 1만원을 지급한다. 시간제 아이돌봄 활동 수당은 시간당 5,000원이고, 주말, 심야 시간대에는 추가 수당을 받는다. 교통비는 실비 지급된다. 시간제 아이돌봄은 보육 아동 수에 따라 수당이 증액된다.

(마) 아이돌봄 서비스 이용 현황

아이돌봄 서비스의 이용 현황을 보면, 서비스 이용이 대상 아동의 연령에 연동되므로, 신규서비스 이용 가구의 유입과 기존 서비스 이용 가구가 지속적으로 변화하고 있는데, 매년 서비스 이용 가구는 증가하고 있는 추세이다. 먼저 시간제 돌봄 서비스의 경우 연도별로 소득유형에 따른 연계건수도 증가하고, 실제로 서비스 이용 가구도 증가하고 있다. 가구 유형별로는 '가'형 가구의 서비스 이용

비율이 가장 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

종일 돌봄 서비스의 이용도 증가 추세인데, 가구소득 하위 50% 미만 가구의 이용 현황이 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 50~60%미만, 60~70%미만, 70%초과 가정 순으로 나타났다. 이는 소득이 낮은 가구일수록 많은 서비스를 지원받은 것으로 본래 사업의 취지에 맞게 잘 실행되고 있음을 보여주는 결과라 하겠다.

〈표 II-2-12〉 시간제 돌봄 서비스 연계 현황

단위: 명

연도	연계가정(연계비율)			계(수)
	가형	나형	다형	
2009	62,248(70.20)	20,048(15.55)	16,867(14.25)	99,163(100)
2010	80,786(59.74)	22,788(12.97)	40,486(27.29)	144,060(100)
2011	104,680(66.01)	31,006(14.67)	35,163(19.32)	170,849(100)

자료: 한국건강가정진흥원 내부자료(2011). 고선주(2012:64p)에서 재인용, 2011년 11월 기준.

〈표 II-2-13〉 종일제 돌봄 서비스 연계 현황

단위: 명

연도	연계가정				계
	50%미만	50~60%미만	60~70%미만	70%초과	
누계	2,827	1,327	950	368	5,472
비율	51.66	24.25	17.36	6.73	100

자료: 한국건강가정진흥원 내부자료(2011). 고선주(2012:64p)에서 재인용, 2011년 11월 기준.

(2) 경기도 가정보육교사 제도

(가) 가정보육교사 개념과 도입배경

가정보육교사 제도는 전국에서 유일하게 경기도에서 지자체가 가정보육사업을 실시한 경우이며, 이는 경기도의 구체적 보육현황과 특수한 욕구를 반영하였다는 평가를 받고 있다. 2006년에 “경기도민의 생활실태 및 의식구조 보고서”를 통한 수요조사의 결과, 부모들은 다양한 보육서비스 유형을 원하고 있었고 충분한 재정 지원과 국공립보육시설의 확충에 대한 욕구가 높았다. 이에, 부모들의 질 높은 보육 욕구를 수용하고, 특히 맞벌이 부부나 취업모의 자녀보육문제에 대응하기 위한 한 방안으로 탄력적인 맞춤형 보육제도를 도입하게 되었다. 경기

도는 2007년 9월 '가정보육교사 시행 계획'을 발표하고 2008년 1월부터 이를 실시하고 있다.

경기도의 가정보육교사제도는 보육교사자격(1, 2, 3급)을 취득하고 출산이나 육아 경험이 있거나, 2년 이상의 실무경력이 있는 '가정보육교사'가 아동의 집으로 찾아가서 1:1로 개별 보육 서비스(종일제, 시간제)를 제공하는 제도를 말한다²⁹⁾. 경기도 가정보육교사 제도는 맞벌이 가정, 취업모의 일-가정 양립 지원과 보육서비스 형태에 대한 선택권 확대를 목적으로 하기 때문에 이용 가정에 대한 비용 지원이 가구소득 수준이 아닌 보육 대상 아동의 연령과 출생순위에 연동된다는 특징이 있다.

(나) 사업내용

경기도 보육교사제도는 맞벌이 가정 및 취업여성의 보육문제를 해소함으로써 그들의 경제적 활동을 안정적으로 지원하기 위해 두 가지 형태로 추진하였다. 그 두 가지는 가정보육교사제도와 0세아 전용보육시설의 운영인데, 보육이용자가 각자의 욕구에 맞게 선택할 수 있도록 하고 있다. 주요 사업내용을 살펴보면, 영아를 둔 가정에 가정보육교사를 파견하여 1:1 보육을 하는 제도로서 보육 정보센터가 가정보육교사를 관리하고 파견한다.

이용을 원하는 가정은 가정보육교사와 협의하여 서비스 이용 시간과 보육료를 결정하지만, 경기도에서 가정보육교사와 학부모에게 보육대상 아동의 연령과 출생순위, 이용 시간에 따라 일정 금액을 지원하고 있다.

〈표 II-2-14〉 조건별 보육료 지원금(8시간 기준)

단위: 천원

구분	출생순위	이용지원금	취업여성 지원금	활동지원금	지원금합계
0세	첫째	180	78	170	428
	둘째	180	197	170	547
1세	첫째	87	69	170	326
	둘째	87	173	170	430

자료: 경기도청 홈페이지(www.gg.go.kr/35236/ggnet/c5/d2/page2_2.jsp)

경기도는 보육료를 지원함으로써 가정보육교사제도의 이용을 장려하고 있다. 기본적으로 아동 연령이 어리고, 출생순위가 더 늦을수록(자녀가 많은 가정일수

29) 경기도청(2011). 경기도 가정보육교사 제도 홍보 브로슈어

특) 비용지원을 많이 받을 수 있는 구조이며, 부모에게 지급되는 ‘이용지원금’과 ‘취업여성 지원금’, 가정보육교사에게 지급되는 활동지원금으로 구성되어 있다. 이 중 취업여성에 대한 지원금은 첫째아의 경우 2011년 기준 국공립보육료의 20%, 둘째아는 국공립보육료의 50% 수준으로 책정되어 있고, 취업여성지원금을 받기 위해서는 취업을 입증해야 한다. 8시간 미만으로 이용시 8시간 기준 지원액의 60~90% 수준으로 차등적인 지원을 받게 된다.

서비스의 이용은 경기도민 중 24개월 미만 영아가 있는 맞벌이 가구가 가능하지만, 취약계층이거나 어린이집 이용이 어려운 경우(어린이집 부적응 등)에 대해서는 보육대상 아동이 만 5세가 될 때까지 이용 가능하도록 융통성을 부여하고 있다(표 II-2-15 참조).

〈표 II-2-15〉 가정보육교사 서비스 이용 대상 조건

이용대상	이용 기간	비고
영아가 있는 맞벌이 가구	보육대상 아동이 24개월이 될 때까지	- 부모 중 1명 이상과 보육아동이 도내 주민등록을 두고 있어야 함. - 취약계층 가구: 장애아동·부모, 한부모·미혼모 가정, 다문화 가정, 두 아이 이상 가정
취약계층 맞벌이 가구 맞벌이 가구 중 어린이집 이용이 어려운 경우	보육대상 아동 연령 만 5세까지	- 어린이집 이용이 어려운 경우: 아토피, 질병, 어린이집 부적응 등

자료: 경기도청 홈페이지 내용 및 가정보육교사 담당공무원 면담 내용 재구성.

(다) 보육 서비스 제공 인력 관리

가정보육교사는 가정보육교사 양성을 위한 개별 교육 과정이나 자격 제도가 존재하는 것은 아니나, 보육교사 자격증 소지자로 자격을 제한하여 서비스의 질을 관리하고 있다. 가정보육교사에 대한 전반적인 관리는 지역의 ‘보육정보센터’에서 담당하고 있다. 이 때 가정보육교사는 자격증을 취득하고 본인이 출산, 육아경험이 있거나 현장에서 2년 이상 경력이 있어야 하며, 영아보육에 대한 일정 교육을 이수한 후 가정에 파견된다(표 II-2-16 참조).

가정보육교사로 일하기를 원하는 경우, 지역 보육정보센터에 필요 서류와 신청서를 제출하고, 보육정보센터와 면접을 거쳐 희망 가정과 면접 후 활동하게 된다. 활동 전 40시간 직무교육을 받으며 파견된 후에도 1년간 4주간의 보수교육을 받도록 되어 있다³⁰⁾.

〈표 II-2-16〉 경기도가정보육교사의 자격

기본 자격	추가 조건
보육교사 자격증 소지	2년 이상의 현장 경력 출산·육아 경험

면접 시에는 보육교사 자격증 사본, 경력증명서, 주민등록등본, 사진, 개인범죄경력조회서(성범죄경력 조회 동의서)를 제출하고 채용된 후에는 '채용신체검사서'를 제출하여야 한다.

〈표 II-2-17〉 제출 서류

면접시	채용시
보육교사 자격증 사본, 경력증명서, 주민등록등본, 사진(반명합판), 개인범죄경력조회서	채용신체검사서

서비스 연계 전에 영아보육에 대한 '제도 사전 설명'이 제공되며, 교사의 부적응에 따른 계약해지로 야기될 수 있는 부모의 이용 불편을 개선하기 위해 약 1주일간의 '현장 적응기간'이 도입되어 있다.

또한 경기도 가정보육교사로 활동하기 위해서는 연 1회 정기적인 건강검진을 받아야 하며, 부득이한 사정으로 계약 해지시 30일 전에 보호자 및 보육정보센터에 통보하여야 한다. 경기도 가정보육교사는 교사 단체상해보험과 배상보험에 가입되나, 4대 보험 가입은 해당되지 않으며 가정보육교사로 근무한 경력이 '보육업무 경력'으로 인정되지 않는다. 이러한 근무조건인 한계 때문에 연령이 낮은 보육교사 자격증 소지자 보다는 자격증이 있으나 실질적으로 보육교사로 활동한 경력이 없었던 40대 이상의 경력단절 여성들의 참가율이 높다(임양미, 2011).

가정보육교사가 가정에 파견된 이후의 관리는 이를 연계한 보육정보센터에서 담당한다. 가정보육교사는 년, 월간 보육계획안을 보육정보센터에 제출하며, 보육활동일지를 작성하여 부모와 보육정보센터에 주 1회 제출하여야 하며, 보육정보센터는 월 1회 이상 해당 가정에 방문하여 점검하거나 전화로 서비스의 제공 상태를 확인·점검할 수 있다. 또한 장난감 등의 활동자료를 제공한다.

30) 경기도 가정보육교사제도 담당 공무원 면담 내용. 파견된 후에는 주말 등을 이용해 보수 교육을 받게 됨(2012.7.16 면담 실시).

또한 2010년부터 경기도가족여성연구원에서 개발한 모니터링 지표를 활용해 가정보육교사에 대한 지도와 상담, 보육활동 지원이 이루어지고 있다³¹⁾.

(다) 가정보육교사 활동 및 급여

2009년부터 가정보육서비스를 이용하는 아동이 향후 보육시설로 이동할 때에도 보육의 연속성이 유지될 수 있도록 가정보육교사가 가정에 파견되어 보육서비스를 제공할 때 활용할 수 있는 가정보육프로그램이 개발되어(임양미 외, 2009) 이를 적용하여 아동의 성장, 발달단계에 적합한 보육을 실시하도록 하고 있다. 보육시간과 보육료, 제공 서비스 내용은 이용자와 교사가 협의하여 결정하는 사항이나, 보육정보센터에서 공통적으로 마련된 ‘급여 가이드라인’을 제시하고 있고³²⁾, 이용시 부모님과 보육교사에게 일정액을 지원하도록 되어 있다.

(라) 가정보육교사 제도 이용 현황 및 평가

2008년 1월에 첫 서비스 연계가 시작된 이후 2011년 12월 31일까지 총 1,317건의 연계가 이루어졌다. 2008년 3월 기준 연계 실적이 단 6건에 불과하였으나, 4년차에 들어서는 2011년도에는 1년간 상시연계 310가정 포함 318가정으로 연계건수가 증가하였고, 2012년 7월 1일 현재 약 511 가정이 대기할 정도로 이용에 대한 수요가 높은 상황이다³³⁾.

〈표 II-2-18〉 경기도 가정보육교사의 연계 실적(누계)

	2008.3	2008.12	2009.12	2010.12	2011.12
누계	6	163	530	999	1,317

단위: 건

자료: 경기도청 보육정책과 내부 자료(2012. 7. 19).

2011년에 이루어졌던 연구 결과에 따르면 가정보육교사 제도의 이용 부모의 만족도는 매우 높아서 98.4%의 만족도를 보였고, 이는 ‘08년 조사 당시 88%보다 크게 높아진 수치이다. 만족의 이유로는 체계적인 보육으로 신뢰증진, 안전한 보육 환경, 원하는 시간에 보육 기능이 폼뻐다(임양미, 2011:17~18p). 가정보육교사의 만족도도 높은 편으로 가정보육교사 활동을 지속하겠다는 의견이 81%

31) 경기도청 보육정책과 내부자료.

32) 이에 따라 하루 8시간 기준 약 107만원 정도의 급여가 평균적으로 지급되고 있다 (2012.7.16 담당공무원 면담 내용).

33) 가정보육교사 담당 공무원과의 면담 내용임(2012.7.16).

에 달하여 역시 '08년 조사시보다 높은 수치를 보였다³⁴⁾. 교사측에서는 근무시간을 조정 가능한 점, 연령부담으로 어린이집 취업에 부담이 있는 점 등이 활동 지속의견의 이유로 나타났다. 이는 즉, 가정보육교사로 활동하는 인력의 연령대가 어린이집에 취업하고자 하는 교사의 연령대보다 높다는 것을 의미하며, 최초 어린이집쪽에서 우려하였던 가정보육교사제도 도입시 어린이집쪽 교사 인력 시장의 잠식문제가 크지 않음을 보여주는 결과이다.

경기도의 가정보육제도는 취업부모의 일-가정 양립 정책을 지원하기 위한 정부의 수요자 욕구에 부응하려고 했다는 점에서 긍정적인 평가를 받고 있으나 국가의 보육서비스의 제공은 단순히 보육의 서비스의 제공뿐만 아니라 서비스의 질 관리까지를 포함한다고 할 때, 개별 가정에 의존한 표준화된 서비스가 아닐 수 있다는 한계점이 있음이 지적된다. 그럼에도 공공보육서비스를 확보할 수 없는 지리적, 지역적 특성, 가족의 특별한 상황에서는 기존 보육 시설서비스의 보완재로서 활용 가능성은 높다고 본다(백선희 외, 2008).

또한, 가정보육교사의 보육활동을 위한 '영아표준보육프로그램'을 개발하여 표준화된 서비스를 제공하기 위한 노력이 지속되고 있다. 전문 인력에 의해 제공되며 보육프로그램까지 마련되고 있어 개별보육서비스에서 흔히 문제로 지적되는 '서비스의 질'에 대한 우려는 낮다고 할 수 있는 반면에, 가정보육교사제도에서의 당면 문제는 서비스 인력의 공급 확대 문제라 할 수 있다. 서비스의 지속적인 개선과 홍보를 통해 이용을 원하는 수요는 증가함에 반하여 공급이 부족하여 2012년 7월 현재 약 500명이 넘는 인원이 서비스 연결을 기다리고 있는 상황으로 보육교사 자격증 소지자가 가정보육교사로 활동하도록 할 수 있는 유인이 부족함이 지적되고 있다. 현재 가정보육교사로 활동한 것은 보육경력으로 인정되지 못하고 있고, 어린이집에 근무하는 보육교사처럼 4대 보험에는 가입되지 못하여, 젊은 연령대의 보육교사 자격증 소지자들의 신청이 적어 서비스 제공 풀이 확대되지 못하는 요인이 되고 있다.

나. 외국의 가정 내 양육지원 제도 및 현황

국내 가정 내 양육 지원 제도와 비교하여 살펴보기 위하여 본 연구에서 소개하는 국외 국가들은 복지국가 유형 분류에서는 각각 다른 유형으로 분류되지

34) '08년 조사 당시 71%가 교사 활동을 지속하겠다는 의견을 보였다(임양미, 2011:29p).

만³⁵⁾ '가정 내 양육' 지원이라는 측면에서 시사점을 얻을만한 제도를 보유하고 있는 국가들이 선정되었다.

1) 핀란드

이하에서는 일과 가정의 양립이 잘되고 있으며 출산율도 비교적 높게 유지되고 있고³⁶⁾ 영아기 자녀에 대한 '가정 내 양육' 지원이 발달한 대표적인 국가인 핀란드를 소개하고자 한다. 핀란드는 3세 미만 아동의 공식보육 이용률이 2008년 기준 28.6%로 OECD 국가 평균보다 낮은 국가에 속한다(OECD, 2012). 이는 3세 미만 아동에 대한 가정 내 양육을 지원하는 핀란드의 육아지원 정책과 관련해 육아휴직을 통한 부모의 직접 양육이나 개인보육서비스의 이용 등 비공식 보육이 상당부분 존재하기 때문으로 짐작된다.

핀란드의 '보건복지부(MSAH: Ministry of Social Affairs and Health)'는 부모들이 그들의 자녀와 더욱 많은 시간을 보내고, 여성에게는 취업을 더욱 용이하게 하기 위해 일과 가정의 양립에 강조점을 두고 있음을 천명하고 있다. 이를 위해 ① 근로에 관한 입법은 '부모됨(부모자녀관계)'을 더욱 고려하며, ② 재정 지원은 자녀를 위한 최적의 양육 방식을 선택할 수 있도록 하고, ③ 아동보육 서비스를 개선하고 다양화하도록 노력하며, ④ 자녀 양육에 있어 어머니와 아버지 간에 더욱 평등한 기회가 주어지도록 함으로써 '일-가정의 양립' 편의성을 증진시키기 위한 방법을 찾고자한다(www.stm.fi: 검색일 2012.6.19).

정부가 일과 가정을 양립해야 하는 어려움 속에 있는 근로자에게 있어서도 일을 위해 '가정'을 포기하지 않고 부모-자녀간의 관계를 충분히 누릴 수 있게 하려는 의지를 드러내고 있는 데서 알 수 있듯이, 핀란드에서는 특히 3세 미만의 영아는 부모가 가정에서 키우도록 지원하는 제도가 잘 발달되어 있다(이윤진·송신영, 2009:7p).

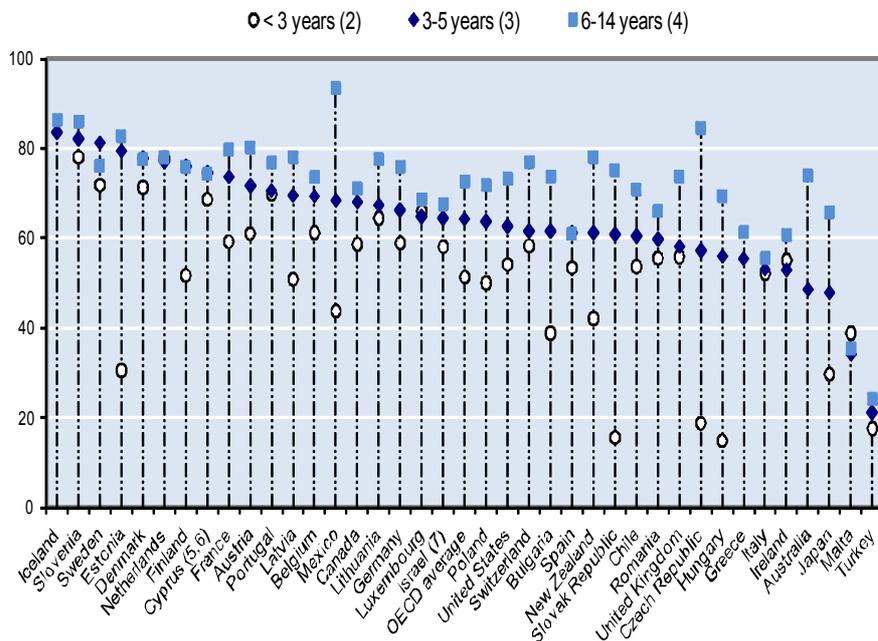
여기서는 핀란드에서 근로자의 가정 내 양육을 지원하는 제도인 육아 관련 휴가·휴직 제도와 수당 제도를 중심으로 소개하도록 한다.

35) 고전적 분류에 의하면 핀란드 등 스칸디나비아 복지국가들은 '사회민주주의적 복지국가', 프랑스, 오스트리아·독일 등은 '조합주의적 복지국가', 미국·캐나다·호주 등은 '자유주의적 복지국가'의 유형에 속한다(Esping-Andersen, 1990).

36) 2009년 현재 핀란드의 합계출산율은 1.9명임(OECD, 2011).

가) 육아 관련 휴가·휴직제도

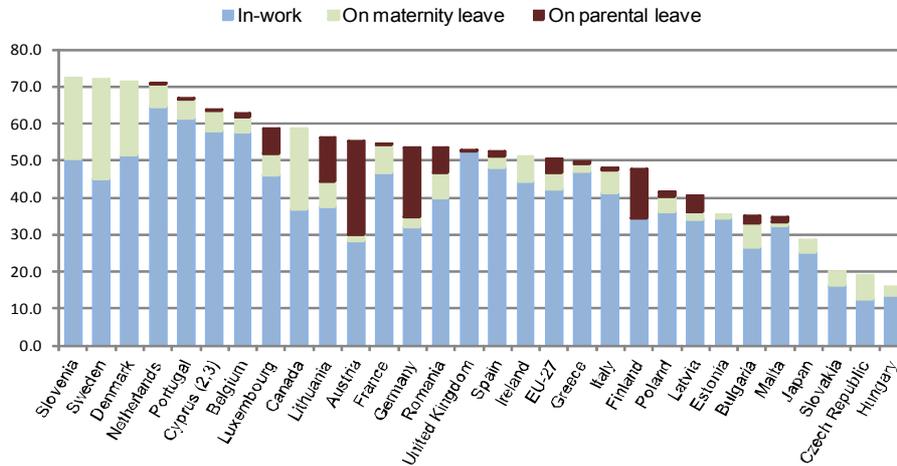
먼저, [그림 II-3-1]은 OECD 국가의 최연소 아동의 연령별 취업모 비율을 보여준다. 이에 따르면 3세 미만 아동의 취업모 비율은 OECD 국가 평균 51.4%이며, Finland는 이를 약한 상회하는 51.8%이다³⁷⁾.



자료: OECD Family database (www.oecd.org/social/family/database)

[그림 II-3-1] 최연소 아동 연령에 따른 어머니의 취업률(2009)

37) 육아휴직자를 취업자로 분류하는지의 여부는 국가마다 차이가 있다. 원칙적으로 EU지침에서는 3개월 미만의 휴직이거나 기존 급여의 상당 부분을 지속적으로 받고 있는 경우는 취업자로 해석하도록 하고 있다. 그러나 장기 혹은 무급 육아휴직에 대해서는 국가마다 매우 다양하게 취급하고 있다(OECD family database: 2012년 5월 13일 최종 갱신).



자료: OECD Family database (www.oecd.org/social/family/database)

[그림 II-3-2] 3세 미만 아동 어머니의 취업·육아휴직률(2008)

[그림 II-3-2]에서는 이러한 육아휴직률이 별도로 표시되어 있어, 실제 ‘근무 중인’ 취업자와 ‘휴직중인’ 취업자가 구분된다. 이에 따르면 2008년도 기준 핀란드의 3세 미만 아동의 어머니 중 실제 ‘근무 중인’ 취업자의 비율은 34.3%이며, ‘육아휴직’을 이용하고 있는 취업자의 비율은 13.4%로 취업률 중 휴직자의 비율이 상당한 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.

이에 핀란드의 육아 관련 휴가·휴직 제도를 살펴보면 다음과 같다.

<표 II-2-19> 핀란드의 육아 관련 휴직·휴가 제도

종류	권리/기간	분할기간(횟수)	휴가 개시/변경 사전공지기간	수당/기타급여 신청기간
모성휴가 (maternity leave)	주중 105일(토 요일 포함), 출 산예정일 30~50 일 전부터 신청 가능		2달 전에 신청, 시작일은 공지 하지 않아도 됨. 한 달 전까 지 미리 공지하 면 변경 가능	예상되는 날짜 최소 2달 전

(표 II-2-19 계속)

종류	권리/기간	분할기간(횟수)	휴가 개시/변경 사전공지기간	수당/기타급여 신청기간
부성휴가 (paternity leave)	모성휴가 수당 혹은 부모 휴가 급여가 지급가 능한 동안 출산 후 주중 1~18일 간	1~4 기간	2달 전 신청(1 달간 주중 12일 을 초과할 수 없음). 1달 전까 지 미리 공지시 변경 가능.	유급휴가 만료 후 2달 이내 신 청
	유급 휴가기간 동안 최소 12일 을 연속해서 사 용한 후 1~24일 간	유급 휴가 기간 종료 후 180일 이내 사용해야 하며, 한 기간 동안 사용해야 함.	www.kela.fi. 참조	상동
전일제 부모 휴가 (Full-time parental leave)	주중 158일 사 용 가능; 다태 아일 경우 추가 자녀당 60일 연 장 가능	부모 각각 두 번을 사용할 수 있으며 한 번에 사용기간은 최 소 12일임.	2달 전 신청, 1 달 전까지 미리 공지하거나 타 당한 이유가 있 는 경우 변경 가능	최소 예상 개시 일 1달 전에 신 청
단축형 부분 부모휴가 (Partial parental leave)	상동	부모 모두가 최 소 2달간의 시 간제 근로에 동 의해야함.	중단과 변경에 동의시; 동의가 없더라도 타당 한 이유가 있을 때 중단할 권리 있음.	상동
전일제 육아휴가 (Full-time child-care leave)	아동연령이 만 3세가 되기 전 까지(입양한 경 우 입양 후 취 학하기 전까지 2년간 사용가 능)	부모 각각 최소 연속적으로 1달 이상, 두 번에 걸쳐 사용가능; 한 번은 상대방 의 모성 혹은 부모 휴가 기간 동안 사용할 수 있음	휴가 시작 전 2 달 전 신청; 1달 전까지 미리 공 지하거나 타당 한 이유가 있는 경우 변경 가능	가정 내 양육 수당 가능; 개 시일 6개월 전 신청

(표 II-2-19 계속)

종류	권리/기간	분할기간(횟수)	휴가 개시/변경 사전공지기간	수당/기타급여 신청기간
단축형 부분 육아휴가 (Partial child-care leave)	3세 미만 아 동 이 있는 경우, 초등학교 2학년 (3학년 가능)까 지의 아동이 있 는 경우, 장애 아 혹은 만성질 환이 있는 아동 의 경우 18세까 지 가능	고용주와 상호 동의를 기초함	2달 전 신청해 야 하나 상호 동의에 의해 변 경가능; 동의를 없더라도 한 달 전에 공지하고 타당한 이유가 있는 경우 중단 할 권리 있음	3세 이하 아동 이나 1·2학년에 재학 중인 경우 부분 양육 수당 가능; 신청기간 은 상동
임시형 육아휴가 (Temporary child-care leave)	아동이 10세가 되기 전까지 가 능. 자녀와 함 께 살지 않는 부모에게도 적 용되며, 아동이 갑작스럽게 아 픈 경우마다 1~4일간 근무일 조정가능		가능한 빠른 공 지; 요청이 있 는 경우 신뢰할 만한 해명서 제 출	공동의 합의하 에 가능한 임금 제공
가족돌봄 휴가 (Absence for compelling family reasons)	가족의 질병이 나 사고에 따른 예측 불가능한 이유로 인한 임 시 휴직		가능한 빠른 공 지; 요청이 있 는 경우 신뢰할 만한 해명서 제 출	일반적으로 무 급 휴가임

자료: Ministry of Employment and the Economy(2010). Family leaves-a matter for both parents.
이윤진·송신영(2009). 핀란드의 육아정책. 육아정책연구소.

현재 핀란드의 육아관련 휴직·휴가를 관장하는 주무부처는 고용경제부 (Ministry of Employment and th Economy)이다.

<표 II-2-19>에는 2010년 현재 핀란드의 다양한 육아관련 휴직·휴가제도가 정리되어 있는데, 크게 우리나라의 출산휴가에 해당하는 모성휴가와 부성휴가, 우리나라의 육아휴직과 비슷한 성격의 부모휴가, 육아휴직이 있으며, 부모휴가와 육아휴직은 전일제와 시간제³⁸⁾의 두 가지 종류가 있다. 이외 '임시 휴가,

‘가족 돌봄 일시휴가’ 등 다양한 휴가 제도를 갖추고 있어 근로자의 일-가정 양립에 최대한의 융통성을 부여하고 있다.

모성휴가는 일요일을 제외한 주 6일 기준으로 최대 105일까지 사용가능하며, 부모휴가는 158일 이용가능하며 모두 유급이다. 부모휴가를 부모 각각이 모두 시간제로 이용하며 자녀를 돌볼 경우 부모 모두에게 ‘부분 급여’가 지급될 수 있다³⁹⁾. 부모 휴가는 주중 기준 158일까지 사용가능하지만 부모 휴가 기간이 만료된 뒤에는 ‘육아휴직’이 가능하다. 육아휴직도 전일제, 시간제로 사용가능하지만 전일제의 경우는 3세 미만의 자녀가 있을 때 3세가 될 때까지, 입양 아동이 있을 때 입양 후 취학 전까지 최대 2년간 사용할 수 있으며, 시간제 육아휴직의 경우 3세 미만의 아동이 있거나 초등학교 1·2학년 자녀가 있을 때, 또 질병이나 장애가 있는 아동이 있을 때⁴⁰⁾ 이용가능하다.

일정기간 이후 육아휴직은 무급이지만, 이때 자녀를 직접 돌보거나 보육모를 이용해 돌볼 경우 (가정 내)아동양육수당(child home care allowance)을 받을 수 있다⁴¹⁾(서문희, 2011). 시간제 육아휴직을 이용하는 경우는 주당 30시간 미만으로 일해야 하며, 이 기간 동안 ‘부분 양육수당(partial care allowance)’을 받을 수 있다. 이 수당은 과세소득으로 2012년 기준 93.77유로이다(Kela, 2012).

나) 아동양육수당⁴²⁾

핀란드에서는 근로자인 부모의 부모휴가(parental leave)가 종료되었을 때, 다음의 세 가지 방안 중 하나를 선택할 수 있도록 하고 있다.

첫째, ‘(가정 내)아동양육수당(child home care allowance)’를 받으며 집에서 자녀를 돌본다.

둘째, ‘(가정 내)아동양육수당’이나 ‘사보육수당(private day care allowance)’를 받으며 개인보육모나 사보육 기관에서 자녀를 돌보게 한다.

셋째, 공보육기관에 자녀를 맡겨 돌보게 한다.

38) 시간제 부모휴가는 우리나라에 도입된 ‘육아기 근로시간 단축’에 해당하는 제도이다.

39) 모성, 부성 혹은 부모휴가 중에 있는 사람은 ‘질병보험법(Sickness Insurance Act)’에 근거한 일일수당(a daily allowance)’를 받는데, 이 수당은 휴가자의 급여 수준에 연동된다(www.kela.fi).

40) 이 경우 아동이 18세가 될 때까지 가능함.

41) ‘(가정 내)아동양육수당(child home care allowance)’의 수급 조건 등 자세한 사항은 이하의 나) 아동양육수당 부분을 참조하라.

42) 이 부분은 기본적으로 핀란드 사회보장보험공단(Kela)에서 발간한 2012년도 ‘Guide to benefit’(www.kela.fi)의 내용에 기초하였다.

핀란드에서는 세 번째 방안인 지자체에서 제공하는 공보육기관에 자녀를 맡길 권리에 대해 법적으로 보장하면서, 공보육기관이 아닌 다른 사적 서비스를 이용하거나 부모 자신이 직접 자녀를 돌보고자 하는 경우 모두에 대해 일정한 지원을 마련함으로써 '실질적인' 선택권을 보장하고 있다. 이는 앞서 언급하였듯이 핀란드 정부가 어린 자녀가 있는 근로자의 '부모권'을 중요하게 고려하며, 질 높은 공보육서비스를 통해 근로자가 자녀를 안심하고 맡기고 일할 수 있게 하는 방안 뿐 아니라 어린 자녀를 직접 돌보는 시기를 보장해주며 시설이 아닌 '가정'이라는 환경에서 자녀를 양육하고자 하는 욕구까지도 보장해 주려는 의지를 보여주고 있다고 하겠다.

따라서 핀란드에서는 3세 미만의 자녀를 공·사 보육기관에 보내지 않고 자녀를 부모가 집에서 직접 돌보고자 하거나 또는 개인보육모를 통해 대리양육을 시키는 경우 모두 '아동양육수당'을 지급받을 수 있다. 즉, '아동양육수당'의 수급 조건은 '부모의 직접 양육'이 아닌 '공적·사적 보육서비스 미이용'이다. 이 점에서 현재 우리나라에 도입되어 있는 '아동양육수당'과 수급 조건에 있어 동일하다 하겠다.

다만, 우리나라의 아동양육수당이 현재 일정 소득 수준 이하 계층에게 동일 금액이 지급되고 있음에 반하여⁴³⁾ 핀란드의 아동양육수당은 모든 수급자에게 동일금액으로 지급되는 기본 양육수당(care allowance) 부분과 가구소득 수준에 의해 차등화된 양육 보조금(care supplement) 부분으로 구성되어 있어 차이가 있다.

아동양육수당의 '양육수당(care allowance)'은 수급 조건에 해당하는 자녀가 여러 명일 경우 각각에 대해 지급되나 '양육보조금(care supplement)'는 해당 자녀 중 오직 한 자녀에 대해서만 지급되며 가구소득에 따라 차등화된다.

전 수급자에게 동일 금액으로 지원되는 '양육수당(care allowance)' 부분은 2012년 기준 3세 미만 자녀 1명에 327.46 유로가 지급되며 3세 미만 자녀 추가 1명당 98.04유로, 3세 미만 자녀가 있는 가구에 취학 전 자녀가 있을 경우 취학 전 자녀⁴⁴⁾에 대해서도 각 63유로씩 추가 지원된다(표 II-2-20 참조).

43) 2012년 현재 차상위 이하 계층에 한하여 아동의 연령별로만 차등을 둔 양육수당을 지급하고 있다. 즉, 12개월 이하에 20만원, 12~24개월 미만에 15만원, 24~36개월 미만에 20만원을 지급하고 있다.

44) 아동양육수당은 원칙적으로 3세 미만의 자녀에 대해 지급되나, 3세 미만 자녀가 하나라도 있는 가정에 취학 전 자녀도 있는 경우 취학 전 자녀에 대해서도 추가로 수당을 지급한다. 이는 출산간격을 3년 내로 좁히는 효과를 낳는 것으로 보고된다(유해미 외, 2011:48p).

〈표 II-2-20〉 양육수당 지급기준

단위: €

양육수당 지급기준	
3세 미만 자녀 1명	327.46
3세 미만 자녀 추가 1명당	98.04
취학전 자녀 추가 1명당	63.00

자료: Guide to benefit(Kela, 2012).

다음으로 가구규모 및 소득 수준에 따라 차등 지급되는 부분인 ‘양육보조금(care supplement)’은 양육수당 수급 자격이 되는 자녀 중 한 명에게만 지급되며 최고 한도 금액은 월 175.24유로이며 가구 규모와 소득 수준에 따라 차감 지급된다(표 II-2-21 참조)

〈표 II-2-21〉 가구규모 및 소득 수준에 따른 양육보조금 지급 기준

단위: €

가구규모	양육보조금 전액 수급을 위한 소득 상한(월)	양육보조금 수급을 위한 소득 상한(월)
2	1,160	2,683.79
3	1,430	3,294.21
4	1,700	3,918.17

자료: Guide to benefit(Kela, 2012).

앞서 육아휴직 부분에서 언급하였듯이 자녀 양육을 위하여 주당 30시간 미만으로 일하며 부분육아휴직을 사용하는 부모는 월 93.77유로의 ‘부분양육수당(partial care allowance)’을 받을 수 있다. 아동양육수당은 자녀를 돌보는 사람에게 지급된다.

핀란드에는 이밖에도 공보육기관을 이용하지 않는 취학 전 자녀가 있는 경우에 지급받을 수 있는 ‘사보육 수당(private day care allowance)’이 있다. 사보육 수당은 부모휴가 수당 지급 기간이 만료된 후부터 받을 수 있고, 해당 자녀가 공보육기관에 가거나 취학하면 중단된다.

가구 내 3세 미만의 자녀가 있는 경우라면 ‘(가정 내)아동양육수당’과 ‘사보육 수당’ 중 하나를 선택할 수 있다. 사보육 수당이 지급될 수 있는 ‘보육제공자(care provider)’는 ‘유료의(fee-based)’의 보육을 제공하는 개인이나 기관이 해당되며, 개인보육모는 최소 한 달 이상 자녀를 돌보도록 부모와 계약을 맺은 사람

으로 가족 구성원이 될 수 없다⁴⁵⁾.

사보육수당도 (가정 내)양육수당과 마찬가지로 정액부분과 차등지급부분의 두 요소로 구성되는데, 정액부분인 ‘양육수당(care allowance)’는 매월 166.71유로이며 차등지급부분인 ‘양육보조금(care supplement)’은 140.19유로를 상한으로 가구규모와 소득수준에 연동하여 지급된다.

사보육 수당은 자녀가 초등학교 취학직전 1년 동안 시간제로 공립유치원을 다니거나 정규 취학연령보다 1년 빠른 6세에 취학한 경우에도 지급될 수 있다. 다만 사보육 수당을 구성하는 요소 중 정액부분인 ‘기본양육수당’은 166.71유로에서 61.34유로로 감소하며 가구규모 및 소득수준에 따라 차등 지급되는 ‘양육보조금’부분은 각 수준에서 반감된다.

〈표 II-2-22〉 가구규모 및 소득 수준에 따른 양육보조금 지급 기준(사보육 수당)

단위: €

가구규모	양육보조금 전액 지급을 위한 소득 상한(월)	양육보조금 지급을 위한 소득 상한(월)
2	1,160	2,379.00
3	1,430	2,921.33
4	1,700	3,474.50

주: 가구소득이 각 가구규모의 소득상한을 초과하면, 양육보조금의 총액이 초과소득의 비율에 따라 감소됨.
 자료: Guide to benefit(Kela, 2012).

2) 프랑스

가족주의 전통이 강한 프랑스는 가족 부양을 중요하게 여기는 국가적 전통을 국가가 가족 정책이라는 수단으로 지지해 왔다(신윤정·이지혜, 2012:91p). 예로 프랑스는 임신을 하는 순간 국가로부터 ‘임신을 축하합니다. 자녀를 키우는 것은 당신만의 부담이 아닙니다. 당신 옆에는 국가와 사회가 있습니다’라는 편지를 받게 된다. 이후 임신에서 출산, 자녀가 성인이 될 때까지 다양한 형태의 지원을 받게 된다⁴⁶⁾. 자녀양육은 국가의 책임으로 자녀 양육 서비스에 대한 국가 차원에서의 투자는 사회를 건설하기 위한 투자로 간주되기 때문이다(정민자·김영

45) 이는 ‘(가정 내)아동양육수당’이 조부모가 자녀를 돌봐줄 경우에도 지급되는 것과 차이가 있다.

46) ‘스웨덴, 아버지 전용 육아 휴직...프랑스는 매월 자녀 수당 지급’, 한국일보(2012.1.4) 기사 인용.

주·박초아·이진숙·홍금자, 2006:58p).

세계적 저출산 국가로 알려져 있던 프랑스는 1993년 출산율 1.66명을 최저점으로 기록한 후 적극적인 국가차원의 가족친화적인 지원 정책을 통해 2009년 1.99명, 즉 인구대체 수준인 2.1명에 근접할 정도로 출산율이 상승하였다. 이러한 프랑스의 대표적인 저출산 대책으로 고용형태의 탄력성, 자녀양육에 대한 경제적 지원, 공공보육 지원 등이 있다⁴⁷⁾.

프랑스는 여성의 모성 역할에 대한 인정과 가족 수당을 중심으로 한 다양한 형태의 지원이 이뤄진다. 보편적인 가족수당, 노동시장으로의 복귀 보장과 소득을 보전해 주는 양육휴가와 함께 보육시설에 대한 투자 수준도 높아 부모 직접 양육과 시설 양육에 대한 개인의 선택을 가능하게 한다는 목표를 갖고 있으며 이는 출산율에 긍정적인 영향을 끼쳤다고 평가되고 있다(신윤정·박세경·최성은·김필숙·최은영, 2007:146~147p).

본 장에서는 만0~2세 영아를 대상으로 이루어지고 있는 프랑스의 가정 내 양육 지원 제도를 육아관련 휴가·휴직 제도와 다양한 수당 제도를 중심으로 살펴보고자 한다.

가) 부모휴가(육아휴직/출산휴가)

프랑스는 장기 육아휴직을 허용해 부모가 영아 자녀를 직접 돌볼 권리를 보장하였다. 또한, 입양휴가, 아버지휴가, 아픈 자녀를 위한 휴가, 가족간호휴가 등 다양한 휴가제도 등으로 자녀를 돌보면서 취업이 가능하도록 지원하고 있다.

프랑스는 자녀가 3세가 될 때까지 휴가가 가능하며 휴가 후 직장 복귀를 보장하는 충분한 출산휴가와 부모휴가를 제공한다.

프랑스의 출산휴가는 자녀수에 따라 차별적으로 제공되는데 두 번째 자녀까지는 일반적으로 16주가 제공되지만 셋째자녀부터는 출산 전 8주와 출산 후 18주로 총 26주로 늘어나게 된다.

휴가기간 동안은 사회보험에서 모성급여가 지급되며, 지급방식은 두 번째 자녀까지 순임금의 100%를 보장한다. 이때 현금 급여 자격은 연속 8주 이상 근로를 중단하여야 하며 사회보험기금을 납부한 근로자 중 사회보험에 10개월 이상 등록해 있어야 한다(이정현, 2011).

47) [인구시계5000만 시대] 저출산 극복 프랑스의 힘!, 서울경제(2012.5.29) 기사 인용.

〈표 II-2-23〉 프랑스의 어머니 휴가

구분	육아휴직	출산휴가
기간	자녀 3세까지 (총 3년간 육아휴직 가능)	첫째, 둘째=16주 둘째 이상=26주 (출산 전 8주+출산 후 18주)
급여지급	100%	
지급조건	연속 8주 이상 근로 중단 사회보험기금 납부한 근로자(사회보험에 10개월 이상 등록)	
지급처	사회보험	

자료: 이정현(2011), '일·가정 양립지원정책의 개선에 관한 연구: 육아지원을 중심으로' 내용을 기준으로 표 제작.

아버지 또한 자녀양육에 대해 부모의 공동책임을 부각시켜 아버지 휴가 제도를 2002년 3일에서 2주로 연장하여 남성의 양육참여를 제도화하였다. 이때 자녀가 여러 명일 경우 21일까지 제공되며, 휴가기간 동안 임금 총액의 80%를 보전하며 상한 및 하안이 정해져 있다.

〈표 II-2-24〉 프랑스의 아버지 휴가

구분	아버지 휴가
기간	2주(단 자녀가 여러 명일 경우 21일까지 가능)
급여지급	80%(단, 상한선과 하한선이 존재)
지급처	사회보험

자료: 이정현(2011), '일·가정 양립지원정책의 개선에 관한 연구: 육아지원을 중심으로' 내용을 기준으로 표 제작.

나) 양육 관련 수당

태어나서 3세가 될 때까지 지원은 크게 보육서비스 지원과 현금지원으로 나뉜다. 이중 가족수당금고(CAF)를 통해 지원되는 다양한 가족수당이 위의 현금 지원에 해당된다. 현금지원은 부모가 양육으로 인하여 일을 중단하며 상실하게 되는 임금을 보존해주기 위한 지원 또는 부모가 취업을 계속 할 경우 양육비용을 지출 할 수 있도록 현금지원을 해 주는 것이다. 즉, 부모는 양육을 위해 일을 중단하거나, 중단하지 않고 계속 일을 하거나 어떠한 경우라도 지원을 받을 수 있다.

프랑스의 가족수당은 자녀양육과 가족생활이 어려움 없이 이뤄질 수 있도록

수당과 경우에 따라서는 보조금이 지급된다. 그리고 이 수당은 프랑스 국민이면 누구나 받을 수 있는 보편적 수당과 소득 조건에 충족되는 경우만 받을 수 있는 소득 연계형 수당으로 구분되며 추가적으로 다자녀에 해당하는 보충급여가 제공된다(송신영·서문희, 2011:30p).

가족수당은 프랑스 국민이거나 합법적으로 지속적인 체류를 하고 있으면 국적에 상관없이 지원을 받을 수 있으며 자녀는 친자녀뿐만 아니라 입양자녀나 형제자매, 조카까지도 피부양자의 조건을 충족시키면 되는 유연한 피부양자의 개념을 갖고 있다. 이러한 수당은 아이가 한명이면 신청서를 제출해 절차를 거쳐야 하지만 둘째, 셋째부터는 출생이나 입양신고만 하면 자동적으로 지급된다(신윤정 외, 2007:148p). 다음 <표 II-2-25>는 프랑스의 다양한 가족수당의 종류이다.

<표 II-2-25> 프랑스의 양육 지원을 위한 가족수당

자녀 구분	종류	자녀 연령	소득조사 수당	보편적 수당
첫째	출생·입양 특별수당		○	
	기초수당	0~3세	○	
	직업 활동에 대한 자유선택 보조금			○
	보육방식에 대한 자유선택 보조금	0~6세		○
	가족지원수당			○
둘째	아이 곁에 있어야 하는 부모를 위한 매일 수당	0~20세		○
	가족 수당	0~20세		○

자료: 프랑스 가족수당금고(2007) "2007년 당신의 수당". 신윤정 외(2007). 재인용.

(1) 소득 연계형 수당

(가) 출생·입양 특별수당

출생·입양 특별수당은 아이의 출생이나 입양시 초기 지출에 대비할 수 있도록 지원해 주는 것으로 일정 소득이하 가정을 대상으로 지급된다. 수당을 지원 받기 위한 소득한도는 다음 <표 II-2-26>과 같다.

금액은 2012년 기준 임신 기간 동안 태아 1명당 912.12유로를 지원하고, 입양의 경우는 1824.25유로를 지급한다. 수급시 임신초기 14주 이내에 임신사실을 '가족수당금고(CAF)'와 '제 1차 의료보험 금고'에 신고해야 한다.

〈표 II-2-26〉 프랑스 자녀 양육 수당 수급 조건 소득 한도(2010년 연소득)

단위: €

해당 자녀 출생 순위	외벌이	맞벌이
1	34,103	45,068
2	40,924	51,889
3	49,109	60,074
한 명 추가 당	8,185	8,185

자료: 프랑스 가족 수당 금고(2012). 2012 당신의 수당(Vos prestations 2012).

<http://www.secureite-sociale.fr/Vos-prestations-2012-brochure-des-Allocations-familiales>

(나) 기초수당

기초수당은 출생·입양 특별수당과 같이 소득 연계형 수당으로 <표 II-2-26>에 나온 수급 조건 소득한도에 해당되는 경우 지원 받을 수 있다. 이 수당은 자녀의 교육·보육 관련 지출을 보장하기 위한 것으로 만 3세 미만 영아에게 지급되며 입양의 경우는 만 20세 미만까지 36개월간 지급된다. 금액은 2012년 기준 1개월에 아동 1인당 182.43유로이다.

(2) 보편적 수당

(가) 직업 활동에 대한 자유선택 보조금

직업 활동에 대한 자유선택 보조금은 자녀 출생 및 양육을 위하여 직장을 그만 두거나 노동시간이 감소된 경우 받을 수 있는 수당으로 만 3세 미만의 자녀나 만 20세 미만의 입양한 자녀가 있는 경우 지급된다.

수당의 지급기간은 자녀가 한명인 경우 출생일부터 혹은 모성, 부성육아 휴가, 입양 휴가, 병가가 끝나는 날로부터 최대 6개월간 지급된다. 자녀가 두 명 이상인 경우는 막내아이의 세 번째 생일 전 달까지 지급된다.

지급금액은 직업 활동을 완전히 중지한 경우 2012년 기준 월 383.59유로를 받고, 기초수당을 받지 않은 경우에는 월 566.01유로를 받는다. 그러나 파트타임으로 일을 하고 있는 경우는 월 247.98유로를 받고 기초수당을 받고 있지 않다면 월 430.40유로를 받는다. 근무시간의 50~80% 정도를 일하고 있는 경우는 월 143.05유로를 받으며 기초수당을 받고 있지 않으면 월 325.47유로를 지급받는다.

(나) 직업 활동의 자유로운 선택에 대한 선택적 보조금

직업 활동의 자유로운 선택에 대한 선택적 보조금은 자녀양육으로 인해 직장을 그만 두었거나 최소 세 명의 자녀를 두고 있는 경우 지급 받을 수 있다.

지급 기간은 자녀의 출생일이나 입양일로부터 최대 12개월 동안 받을 수 있다. 모성 육아, 부성, 육아, 질병 등에 대한 매일 보상금을 받는 경우 매일 보상금이 끝나는 달부터 아이의 출생이나 입양의 첫 돌 1개월 전까지 지원 받을 수 있다. 또한, '직업 활동에 대한 자유선택 보조금'과 중복되지 않고 둘 중 하나만을 받을 수 있으며 중간에 변경은 불가능하다. 금액은 2012년 기준 월 809.42유로이며, 기초수당을 받고 있을 경우에는 월 626.99유로를 받는다.

(다) 보육방식에 대한 자유선택 보조금

보육방식에 대한 자유선택 보조금은 6세 미만의 자녀를 인가받은 보육시설에 보내거나 가정에서 도우미에게 보육을 맡기는 경우 부모가 지급하는 보육료의 일부분을 가족수당금고가 보조해 주는 것이다. 이때 월 소득이 2012년 기준 790.08유로(한부모 경우 월 395.04유로) 이상이어야 한다. 지원 금액은 소득, 자녀수, 자녀 연령에 따라 차등 지급되며 최소 15%는 본인이 부담해야 한다. 월간 최대 지급액은 다음 <표 II-2-27>과 같다.

<표 II-2-27> 보육방식에 대한 자유선택 보조금 소득상한

단위: €

자녀수	1종	2종	3종
1	20,281 이하	45,068	45,068 이상
2	23,350 이하	51,889	51,889 이상
3	27,033 이하	60,074	60,074 이상

자료: 프랑스 가족 수당 금고(2012). 2012 당신의 수당(Vos prestations 2012).

ㄱ. 인가받은 보육시설 및 기관 이용시

자녀를 위탁하는 보육시설은 '모성유아보호'기구가 인가한 곳이어야 하며 월 16시간 이상 보육서비스 이용시 일정 자격을 갖춘 단체나 기업을 통해 보육도우미를 이용하여 같은 수준의 보조금 지원을 받을 수 있다. 휴일보육이나 야간 보육(밤10시부터 오전 6시)을 받는 경우 10% 인상된 지원액을 받을 수 있다.

ㄴ. 보육도우미 직접 고용시

자격을 갖춘 보육도우미(가정보육모⁴⁸) 고용시에는 100%, 가정 내 도우미 고

48) '가정보육모'란 일정한 보수를 받으며 자신의 집에서 미성년자를 보육하는 자. 수탁유형에 따라 비항시적(non permanente) 가정보육모와 항시적 가정보육모(permanente)로 나뉜다(정민자 외, 2006:59p).

용시에는 만3세 미만까지는 2012년 기준 월 425유로(만3세~6세까지는 월 213유로 한도에서 50%까지 지급)를 지급한다.

〈표 II-2-28〉 프랑스 보육방식에 대한 자유선택 보조금 월간 최대 지급액

단위: €

자녀 연령	1종	2종	3종
3세 미만	452.75	285.49	171.27
3~6세	226.38	142.77	85.63

자료: 프랑스 가족 수당 금고(2012). 2012 당신의 수당(Vos prestations 2012).

(라) 가족지원수당

부모 중 한 명 혹은 부모 모두가 없는 경우 아이의 양육을 지원하기 위한 수당이며 입양한 경우는 한부모 여부 상관없이 지급 받을 수 있다. 그리고 부모 중 한쪽이 적어도 2개월 이상 아이 부양에 참여하지 않을 경우 일시적으로 본 수당을 받을 수 있다. 2012년 기준으로 한부모 가정에는 아이 한 명당 89.34유로, 입양의 경우는 119.11유로를 지급 받을 수 있다(송신영·서문희, 2011:33p).

(마) 아이 곁에 있어야 하는 부모를 위한 매일 수당

자녀가 병 또는 사고로 아프거나 장애자인 경우에 해당하는 부모가 자녀를 돌볼 수 있도록 지원하는 수당으로 월급 생활자가 자녀를 돌보기 위해 직업 활동을 중지하는 경우에 한한다. 수급 조건은 자녀가 20세 미만이어야 하고, 그 곁을 반드시 한 사람이 있어야 하는 심각한 질병이나 장애, 사고인 경우에 해당한다. 이와 함께 강제력이 있는 치료의 필요성, 자녀 곁에 반드시 부모가 있어야 하는 필요성, 자녀의 예상 가능한 치료기간을 명시하는 세부적인 의료증명서를 제출해야 한다.

금액은 월 결근일수(최대 22일)에 해당하는 일별 수당이 월마다 지급된다. 양부모의 경우 2012년 기준 일 42.20유로, 한부모인 경우 일 50.14유로가 지급된다. 또한 아이의 건강상태와 관련된 지출을 하고 있는 경우 월 107.95유로가 추가 지급될 수 있다. 이 수당의 총 지급기간은 3년 한도로 최대 310일이다(송신영·서문희, 2011:33p).

(바) 가족수당

가족수당은 둘째 자녀부터 지원되는 것으로 만 20세 미만의 자녀가 두명 이상일 경우 지급받을 수 있다. 본 수당은 자녀의 수에 따라 금액이 다르게 지급

되어 2012년 기준 2명은 127.05유로, 3명은 289.82유로, 4명은 452.59유로가 지급된다. 그 이상의 경우에는 1명당 162.78유로가 추가 지급되게 되며 본 수당은 자녀의 연령에 따라 증액되는 특징을 갖고 있다(송신영·서문희, 2011:34p).

지급 시기는 둘째 자녀, 셋째 자녀...의 출생 혹은 입양한 다음 달부터 지급된다. 또한 가족수당은 따로 신청할 필요가 없어 새 아이가 생긴 사실을 가족수당금고에 알리면 둘째 자녀부터 자동적으로 본 수당이 지급되며 가족수당은 다른 수당과 병행하여 지급된다(신윤정 외, 2007:161p).

그리고 아이가 부모 각자의 집에 번갈아 살게 될 경우 수당은 양쪽 부모에게 나뉘어 지급된다.

이렇듯 프랑스는 출산율을 일정수준으로 유지하며 여성노동력을 활용하기 위한 부모휴가와 수당 등의 다양한 육아지원 제도로 탄력적인 지원이 이루어진다.

3) 미국

미국은 민간주도의 보육사업이 발달한 나라로서 보육에 대해 국가의 책임보다는 가족의 책임을 강조하여 빈곤아동과 장애아동에 대한 공보육이 실시되는 것 외에는 조직화된 보육체계가 부족하다고 볼 수 있다. 즉, 영유아 보육서비스에 대한 보편적인 접근이 제도적으로 보장되어 있지 않다(최병목, 2009:149p). 그러나, 미시간 주와 로드 아일랜드 주는 한국의 아이돌보미와 비교할만한 유사한 제도인 주정부차원의 돌보미 제도를 실시하고 있어 살펴보기로 한다.

가) 미시건 주

미시건 주의 복지부(DHS: Department of Human Service)에서는 부모와 양육자들에게 아동발달 보육프로그램(CDC: Child Development and Care program)을 소개하며 보육료를 지불하기 어려운 가정을 위해서는 보육수당을 지급한다. 지원 대상자가 되기 위해서는 부모가 취업이나 고등학교 취학을 하여 자녀를 돌볼 수 없거나 복지부에서 인증한 기타의 활동을 하거나 가족의 생계를 유지해야 하는 경우의 네 가지 중 한 가지 이상에 해당하여야 한다.

한편 돌보미 자격 취득을 위해서는 미시건 주 복지부에 지원서를 제출하거나 온라인(www.midridges.michigan.gov)으로 지원하여야 한다. 복지부는 지원서 제출 45일 후 CDC 프로그램의 지원 보조 자격 심사 결과를 Department of Human Service에서 우편으로 보내 주게 된다. 여기에는 지원 받기 시작하는 날

짜, 지원을 받는 기간 동안 지원해주는 양육 시간 급여 지원율(DP%: Department Pay Percent), 지원이 종료되는 날짜 등이 명시된다. 이런 절차를 거쳐 보육서비스를 선택하면 DHS로 보육료 청구서를 발부하고 부처에서 지원하지 않는 금액은 부모가 부담하게 된다.

〈표 II-2-29〉 소득수준에 따른 CDC 프로그램 지원금

Gross Monthly Income (월별 총 소득)					
1~2인 가족	\$0~\$1,496	\$1,497~\$1,533	\$1,534~\$1,570	\$1,571~\$1,607	over \$1,607
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
3인 가족	\$0~\$1,847	\$1,848~\$1,895	\$1,896~\$1,943	\$1,944~\$1,990	over \$1,990
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
4인 가족	\$0~\$2,198	\$2,199~\$2,255	\$2,256~\$2,311	\$2,312~\$2,367	over \$2,367
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
5인 가족	\$0~\$2,551	\$2,552~\$2,616	\$2,617~\$2,681	\$2,682~\$2,746	over \$2,746
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
6인 가족	\$0~\$2,902	\$2,903~\$2,976	\$2,977~\$3,050	\$3,051~\$3,123	over \$3,123
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
7인 가족	\$0~\$3,253	\$3,254~\$3,336	\$3,337~\$3,418	\$3,419~\$3,500	over \$3,500
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
8인 가족	\$0~\$3,604	\$3,605~\$3,695	\$3,696~\$3,786	\$3,787~\$3,877	over \$3,877
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
9인 가족	\$0~\$3,955	\$3,956~\$4,055	\$4,056~\$4,155	\$4,156~\$4,254	over \$4,254
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	
10인 이상 가족	\$0~\$4,309	\$4,310~\$4,417	\$4,418~\$4,525	\$4,526~\$4,634	over \$4,634
% of DHS Rate Paid	95%	90%	80%	70%	

자료: Department of Human Service(2012). Child development and care. Handbook.

보육서비스를 선택할 때 자격증 미소지자인 경우, 훈련을 마쳐야만 보육료 수당이 지불되며, 훈련은 6시간 동안 받는 경우와 10시간의 두 가지가 있다. 보

육료 지원 기준은 <표 II-2-30>과 같다. 만약 CDC 프로그램의 규정을 어길 시에는 6개월, 12개월 혹은 종신으로 자격이 박탈된다.

<표 II-2-30> 보육료 지원 기준 (Department Rate)

지원 보육료 (시간당)		
이용하는 보육 서비스 유형	아동 연령	
보육 기관	만 0~2.5세	만 2.5세 이상
가정 또는 집단 보육	\$3.75	\$2.50
자격증 미소지자-6시간 훈련	\$2.90	\$2.40
자격증 미소지자-10시간 훈련	\$1.35	\$1.35

주: 보육료 기준은 2011년 10월 9일 이후로 효력발생. 부처의 수급 보조율(Department Rate)은 70~100%임.

미시건 주의 보육돌보미의 자격 요건을 보면, 보육서비스의 내용에 따라 차이가 있고, 미시건 주에서 보육 서비스를 제공하여야 한다(표 II-2-31 참조).

<표 II-2-31> 미시건 주의 보육제공자

구분	특징
기관 (child care center)	1명 이상의 아동을 보육할 수 있는 자격증 소지 기관
집단가정보육(group child care homes)	12명까지 보육할 수 있는 자격증 소지
가정 보육(family child care homes)	6명까지 보육할 수 있는 자격증 소지
자격증 미소지자	18세 이상의 성인, 한 번에 최대 4명까지 돌볼 수 있음 (모든 아동이 형제이거나, 거주지가 같을 경우, 6명까지 가능) 아동과 혈연관계이거나, 결혼 혹은 입양으로 친척 관계일 경우, 아동의 가정 혹은 양육자의 가정에서 돌볼 수 있음(조부모/중조모부, 이모/고모/중조모, 삼촌/이모부/고모부/중조부, 형제/자매) 아동과 혈연 혹은 가족 관계가 없을 시, 아동의 가정에서만 양육할 수 있음
자격증 면제 기관	보육 서비스 기관 중 양부모 모두가 출석해 있고, 볼 수 있고, 등록되어 있음 보육 서비스 기관 중 연방정부 소지 지역에 소재해 있고 등록되어 있음

주: Department of Human Service(2012). Child development and care. Handbook.의 내용에서 발췌하여 재구성함.

자격증 미소지자일 경우 보육자로 등록하기 위해서는 Child Development and Care Unlicensed Provider Application (DHS-200)을 제출해야 하며 자격 요건 충족 여부 확인, 보육자에 대한 기본 정보, 전과 등을 확인한다. 또한 보육자에게 주소, 보육 장소, CDC 프로그램 아동에 대한 보육을 종료할 시, 동거하는 성인의 변화 등의 변경 사항이 생겼을 경우에 대한 보고를 해야 한다. 자격증 미소지자의 경우 출석 기록지를 작성해야 하는데, 아동의 이름과 연령, 지원 기간, 지원 기간 중에 보육을 한 일자, 보육 시작과 종료 시간, 보육 총 시간, 기록에 대한 부모의 확인(본인 및 부모의 서명)을 포함한 일일 보육 기록지를 작성하도록 되어 있다. 한편, 실제 보육에 대한 기록이 정확하지 않다는 것이 증명되었을 때는 지원금을 반환하고 CDC 프로그램 자격을 박탈당할 수 있다.

나) 로드아일랜드 주

(1) 보육 지원 프로그램 (Child Care Assistance Program)

로드아일랜드 주 복지부 (Department of Human Services)의 주관으로 맞벌이 가정을 위해 소득수준에 따라 보육료를 지원해주는 보육 지원 프로그램이 시행 중이다. 생활보조 프로그램인 로드아일랜드 Works 프로그램(RI Works 프로그램: Rhode Island Works Program)에 참여하고 있는 부모는 보육 지원 프로그램의 소득수준 기준에 이미 부합하므로 이 보육 지원 프로그램에 신청할 수 있는 자격이 부여된다.

또한 RI Works 프로그램의 보조를 받지 않더라도, 최소 주 20시간 근무를 하며 연방정부의 빈곤선 기준의 180%이하의 소득이 있는 가구도 보육 지원 보조금을 신청할 수 있다. 보조금은 가족의 규모, 소득수준 및 자녀의 수에 따라 차등으로 지급된다(표 II-2-32 참조).

공동부담률은 표에서 보는 바와 같이 서비스 이용 가정의 소득에 따라 결정되는데, 자녀 수, 등록시간에 관계없이 서비스 제공자에게는 동일한 공동부담률이 지불된다. 이때 공동부담률은 막내자녀를 기준으로 산정되어 자녀의 보육료에 포함된다. 또한 가족 수 또는 소득 수준의 변동이 생길 경우는 공동 부담률도 재계산된다.

〈표 11-2-32〉 가족 소득 수준 분류 및 공동 부담률 기준표

단위: \$

소득 수준	공동 부담률	2인 가족	3인 가족	4인 가족	5인 가족	6인 가족	7인 가족
0	0%	\$14,710	\$18,530	\$22,350	\$26,170	\$29,990	\$33,810
1	2%	\$18,388 (\$6~7)	\$23,163 (\$7~9)	\$27,938 (\$9~11)	\$32,713 (\$10~13)	\$37,488 (\$12~14)	\$42,263 (\$13~16)
2	5%	\$22,065 (\$18~21)	\$27,795 (\$22~27)	\$33,525 (\$27~32)	\$39,255 (\$31~38)	\$44,985 (\$36~43)	\$50,715 (\$40~49)
3	8%	\$26,478 (\$34~41)	\$33,354 (\$43~51)	\$40,230 (\$52~62)	\$47,106 (\$60~72)	\$53,982 (\$69~83)	\$60,858 (\$78~94)

주: 가족 수는 동거하는 모든 부모, 배우자 및 자녀를 포함함.
괄호 안의 금액은 연 52주 기준 주당 공동 부담액의 범위를 나타냄.

(2) 육아 제공자

육아 보조 지원 프로그램에 참여하는 부모는 로드아일랜드 주 복지부의 기준에 부합하는 육아 제공자를 선택할 수 있다. 부모는 필요에 따라 육아 시간이 중복되지 않는 선에서 1명 이상의 육아 제공자를 고용할 수 있다. 고용 가능한 육아 제공자로는 인가를 받은 보육 기관, 여름 캠프 프로그램, 또는 방과 전후 학교 프로그램과 인가를 받은 가정 보육 시설 또는 자격증 미소지자로 로드아일랜드 주 복지부로부터 허가를 받은 개인이 포함된다.

Ⅲ. 가정 내 양육 실태 개관

이 장에서는 본 연구를 위해 실시되었던 ‘가정 내 양육 실태 조사’의 전반적 결과를 살펴보기 위해, 양육형태에 따른 구분 없이 응답자 가구의 특성과 전반적인 양육 환경, 양육 실태와 관련된 결과를 간략히 소개함으로써 이후 2~4절에 서의 주양육자에 따라 구분된 양육 형태별 실태의 이해를 돕고자 한다.

1. 가구의 특성

여기서는 ‘가정 내 양육 실태 조사’의 대상이 되었던 총 1,000 사례의 응답 가구의 특성을 인구사회학적인 특성을 중심으로 간략히 분석하였다.

가. 인구사회학적 특성

〈표 III-1-1〉 응답 가구의 특성

			단위: %(명)
	구분		평균
가구원수	3명 이하	42.8	3.7명
	4명	44.2	
	5명 이상	13.0	
가족유형	부모+자녀	93.1	
	삼세대 이상 가구 ⁴⁹⁾	5.8	
	기타(조손, 한부모 등)	1.1	
가구소득	200만원 미만	4.7	340.4만원
	200~300만원 미만	34.7	
	300~500만원 미만	46.7	
	500만원 이상	14.0	
국민기초 생활보장 수급자 여부	국민기초 생활보장 수급권자	0.8	
	차상위 계층	2.8	
	해당 안됨	96.4	
계(수)		100.0(1,000)	

먼저, 가구의 전반적 특성을 살펴보면, 응답대상이 된 가구는 대체로 3~4인 가구의 형태로 소규모 가구의 특징을 보여 동거 가구원수가 4명인 경우가 44.2%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 평균 가구원 수는 3.7명으로 나타났다. 이러한 특성은 가족유형에서도 확인할 수 있어, 응답 대상이 된 만 36개월 미만의 영아가 있는 가구는 부모와 자녀로만 구성된 가족 유형이 93.1%에 달해 핵가족 형태가 이들 응답 가구의 전형적인 가족 유형임을 알 수 있다.

가구의 사회경제적 지위면에서는 월평균 가구소득은 300~500만원 미만의 사이에 가장 많이 분포하고 있었고(46.7%) 월평균 가구소득은 340.4만원이며 국민 기초생활보장 수급권자나 차상위계층 등 법정저소득층에 해당되지 않는 가구가 대부분이었다(96.4%)

다음으로 응답 가구의 영아 자녀를 둔 부모의 특성을 살펴보았다. <표 III-1-2>에 제시된 결과에 따르면, 영아 자녀를 둔 부모의 연령은 30대에 가장 많이 분포하여 어머니는 79.5%, 아버지는 77.9%가 30대이며 어머니는 평균 33.1세, 아버지는 평균 35.6세로 만혼과 노산의 증가 경향을 보여주고 있다.

학력의 경우 아버지가 어머니보다 다소 높은 경향을 보이기는 하나, (전문)대졸 이상인 경우가 어머니는 74.5%, 아버지는 81.5%로 부모 모두 학력이 높은 편이었다. 그러나 취업 상태에 있어서는 휴직을 포함해서 취업 중인 경우가 아버지는 98.7%로 거의 대부분을 차지하는데 반하여, 어머니는 휴직을 포함하여도 26.6%로 아버지의 1/3에도 미치지 못하고 있다. 이처럼 만 3세 미만 자녀를 둔 가구의 어머니의 취업률은 2009년도 보육실태조사 결과에서 나타난 '최연소아동이 영아인 여성의 취업률'이 29.9%인 것과(서문희 외, 2009:90p) 비교하면 약간 낮은 수준이나 이는 본 연구의 대상자가 특히 '현재 가정 내 양육'을 하고 있는 가구에 한정된 특성이 반영된 것으로 생각된다. 최연소 아동의 연령이 낮다는 특성과 함께 '기관'을 반일제 이상으로는 이용하지 않는 가구만을 대상으로 하기 때문에 자녀가 있는 기혼여성의 취업률로서는 가장 낮은 경우가 될 수 있겠다.

이러한 결과는 응답대상인 부부의 총취업 경력과 결혼 후 취업경력을 살펴보면 더욱 구체적인 양상이 드러난다. 취업경력이 전혀 없는 경우는 부부 모두 매우 적어서 어머니도 2.9%에 불과하여 약 97%의 응답자가 취업경험이 있음에도

49) 삼세대 이상 가구에는 '조부모 +부모+자녀' 뿐 아니라 '조부모+한부모+자녀', '한조부모+부모+자녀', '한조부모+한부모+자녀'가 모두 포함됨.

결혼 후 취업 경력은 없는 경우가 41.1%로 급격히 높아진다. 즉, 어머니의 경우 결혼을 앞두고 직장을 그만두는 비율이 매우 높았음을 알 수 있다.

이러한 경력 단절로 인해 현재 영아를 둔 평균 33.1세 어머니의 총 취업경력은 평균 85.2개월인데, 이 중 결혼 후의 취업경력은 20.0개월에 불과한 양상을 보이고 있다.

〈표 III-1-2〉 부모의 인구 사회학적 특성

		단위: %(명)	
	구분	어머니	아버지
연령	20대	15.2	5.1
	30대	79.5	77.9
	40대 이상	5.3	16.5
	평균	33.1세	35.6세
학력수준	고졸이하	25.5	18.6
	(전문)대졸	24.6	19.5
	4년제 대학 졸업	47.2	57.3
	대학원 재학 이상	2.7	4.7
취업상태	취업	19.2	98.7
	휴직중	7.4	0.4
	미취업	73.4	0.9
취업경력	없다	2.9	0.4
	5년 미만	23.4	7.4
	5~10년 미만	43.7	36.9
	10~15년 미만	25.0	36.0
	15년 이상	5.0	19.3
	평균	85.2개월	123.7개월
결혼후 취업경력	없다	41.1	0.7
	3년 미만	35.1	20.8
	3~5년 미만	13.2	28.1
	5년 이상	10.6	50.4
	평균	20.0개월	63.6개월
	계(수)	100.0(1,000)	100.0(996)

나. 아동의 특성

만 36개월 미만 영아 자녀를 가정 내에서 양육하고 있는 가구의 영아 포함 총 자녀수는 1명인 경우와 2명인 경우가 거의 비슷하며 3명 이상의 자녀가 있는 경우는 많지 않아, 평균적으로는 1.6명의 자녀를 두고 있었다. 이러한 총 자

녀 중 36개월 미만 영아 자녀수는 평균 1.1명이며 전체 자녀 중 조사의 대상이 된 영아의 출생순위는 첫째인 경우가 가장 많았다(51.2%). 해당 영아의 평균 월령은 17.7개월이었다(표 III-1-4 참조).

〈표 III-1-3〉 아동의 특성

			단위: %(명)
구분		평균	
총 자녀수	1명	44.8	1.6(명)
	2명	46.7	
	3명 이상	8.5	
영아 자녀수	1명	92.1	1.1(명)
	2명	7.9	
대상 영아의 출생순위	첫째	51.2	
	둘째	41.6	
	셋째이상	7.2	
계(수)		100.0(1,000)	

〈표 III-1-4〉 어머니의 취업상태별 아동 연령

					단위: %(명)
	12개월 미만	12~24개월 미만	24~36개월 미만	계(수)	평균(개월)
전체	28.7	42.8	28.6	100.0(998)	17.7
어머니 취업상태					
취업	20.9	39.3	39.8	100.0(191)	19.7
휴직중	51.4	37.8	10.8	100.0(74)	12.5
미취업	28.4	44.2	27.4	100.0(733)	17.7
$X^2(df)=35.538(4)^{***}$					

*** p < .000

해당 영아의 연령은 전체적으로는 12~24개월 미만이 42.8%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었고, 12개월 미만과 24~36개월 미만은 비슷하게 분포되어 있다. 그러나 어머니의 취업 상태별로 차이가 있어서, 24~36개월 미만 아동의 비율은 취업중이거나(39.8%), 미취업인 경우(27.4%)에 비하여 휴직중인 경우가 현저히 적은 것으로 나타났고(10.8%) 반면 어머니가 휴직중인 경우 아동이 12개월 미만인 경우가 51.4%에 달하였는데, 이는 휴직중인 어머니가 대부분 출산휴가 후 1년 사용이 가능한 육아휴직 중일 가능성을 보여주는 결과라 하겠다.

2. 양육 환경

여기서는 본 연구를 위한 ‘가정 내 양육 실태 조사’에 응하였던 현재 가정 내 양육을 하고 있는 가구의 물리적·양적·질적 측면에서의 ‘양육 환경’을 살펴보았다. 즉, 아동이 어떤 장소에서 양육되는지, 아동 양육의 일차적인 책임자이며 아동에게 가장 큰 영향을 줄 수 있는 부모가 자녀 양육에 대해 어떠한 가치관을 가지고 있는지, 어느 정도의 시간을 자녀에게 할애할 수 있는 조건에 있는지를 이 절에서 분석하였다.

가. 주양육 장소

먼저 낮시간에 자녀를 돌보는 주된 돌봄의 장소가 어디인지를 알아보았다.

〈표 III-2-1〉 낮 시간 주된 자녀 양육 장소

				단위: %(명)
구분	아이가 거주하는 집	아이를 돌보는 사람의 집	계(수)	X ² (df)
전체	93.0	7.0	100.0(999)	
가구소득별				
200만원 미만	100.0	-	100.0(47)	92.334(4) ***
200~300만원 미만	98.8	1.2	100.0(346)	
300~500만원 미만	93.3	6.7	100.0(466)	
500만원 이상	74.8	25.2	100.0(139)	
어머니의 취업상태				
취업	68.1	31.9	100.0(191)	230.472(2) ***
휴직중	97.3	2.7	100.0(74)	
미취업	99.2	7.1	100.0(734)	

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

전체 응답자 중 ‘아이가 거주하는 집’은 93.0%, ‘아이를 돌보는 사람의 집’은 7.0%가 응답하여 가정 내 양육을 할 경우 대부분의 영아는 낮 시간에 아이가 거주하는 집에서 주로 돌봄을 받으며 지내는 것으로 나타났다. 그러나 어머니의 취업상태, 가구 소득별로는 이러한 낮시간 주된 돌봄의 장소에도 차이가 있어서, 가구소득이 높을수록, 어머니가 취업중인 경우 부모의 집이 아닌 아이를 돌보는 사람의 집이 주 양육 장소인 비율이 증가하였으며 이러한 차이는 통계적

으로도 유의미하였다.

나. 양육관

본 연구는 만 36개월 미만 영아 자녀에 대해 기관을 주로 이용하는 형태를 선택하지 않고 '가정 내'라는 물리적 환경에서 자녀를 돌보는 것을 선택한 가구를 주요 대상으로 하고 있기 때문에 여기서 부모의 '양육관'은 이러한 선택과 관련된 가치관이 주된 분석 대상이었다.

가장 먼저, 영아의 연령별로 이상적이라 생각하는 양육 형태에 대한 인식을 살펴보았다. <표 III-2-2>에 따르면 현재 가정 내 양육을 선택한 가구의 어머니는 만 12개월 미만의 0세아 양육에 대해서는 거의 100.0%에 가깝게 '가정'에서 자녀를 양육하는 것이 바람직하며(①+②) 가정 내에서 양육하더라도 '부모'가 직접 양육하는 것이 가장 바람직한 형태라 보는데 인식을 같이 하고 있었다.

만 1세아, 즉 12~24개월 미만의 영아에서도 '가정에서 부모가 키우는 것이 바람직하다'라는 의견이 가장 많았지만(65.9%), 그 비율은 0세아 양육관에 비해 약 30%가 하락하였다. 그러나 전체적인 '가정 내 양육'에 대해서는 95% 이상이 이를 바람직하다고 생각하고 있었다. 만 2세아, 즉 24개월 이상 36개월 미만의 영아에 대해서는 이러한 '가정 내 양육'을 이상적이라 생각하는 비율이 55.8%로 크게 감소하였고 반면 '기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직하다'라는 의견이 44.2%에 달하는 등 만 0~1세와는 현저히 다른 가치관이 드러났다.

〈표 III-2-2〉 영아의 연령별 이상적인 양육형태에 대한 인식

단위: %(명)

구분	①가정에서 부모가 키우는 것이 바람직	②부모가 아니더라도 가정 양육이 바람직	③집주변의 질 높은 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직	가정 내 양육이 바람직 (①+②)	계(수)
영아 연령					
12개월 미만	97.8	1.9	0.3	99.7	100.0(1,000)
12~24개월 미만	65.9	29.6	4.5	95.5	
24~36개월 미만	27.6	28.2	44.2	55.8	

〈표 III-2-3〉 바람직한 기관 이용 시기에 대한 인식

단위: %(명)

구분	24개월 미만	24개월 이상	계(수)	평균 (개월)	X ² (df)
전체	10.9	89.1	100.0(1,000)	33.0	
지역규모별					
대도시	10.6	89.4	100.0(407)	33.5	0.597(2)
중소도시	10.6	89.4	100.0(435)	33.2	
읍/면	12.7	87.3	100.0(158)	31.0	
어머니의 연령별					
20대	13.2	86.8	100.0(152)	31.6	1.395(2)
30대	10.8	89.2	100.0(795)	33.1	
40대	7.5	92.5	100.0(53)	35.4	
어머니의 학력별					
고졸이하	15.7	84.3	100.0(255)	32.7	8.116(2)*
전문대 졸	9.3	90.7	100.0(247)	32.3	
4년제 대학 졸업	9.2	90.8	100.0(499)	33.4	
어머니의 취업상태별					
취업중	9.4	90.6	100.0(192)	32.9	1.658(2)
휴직중	14.9	85.1	100.0(74)	30.5	
미취업	10.9	89.1	100.0(734)	33.2	

* p < .05

다음으로 어린이집 등 기관 이용을 시작하기에 적절한 시기에 대한 의견을 살펴보았다(표 III-2-3 참조). 평균 생후 33.0개월을 기관 이용하기에 적당한 시기라 생각하고 있었고 24개월 미만과 24개월 이상을 구분하여 교차분석한 결과 어머니의 학력이 고졸 이하인 경우 24개월 미만부터 이용을 시작하는 것이 바람직하다는 의견이 15.7%로 기타 학력별보다 비율이 높았으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다. 지역별, 어머니의 연령별, 취업상태별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

즉, 만 36개월 미만의 영아의 양육에 대해서도 세부 연령별로는 부모가 이상적으로 생각하는 형태는 차이가 있으며, 특히 만 24개월은 ‘기관’이라는 형태를 이용하는데 있어 중요한 분기점으로 인식되고 있는 것으로 보인다. 다만 24개월 이상의 자녀에 대한 기관 이용 가능성에 대한 인식이 24개월 이전에 비해 급격히 높아지기는 하지만 이상적인 시기는 24개월을 크게 지난 33개월 무렵으로 이제부터 ‘기관 이용이 가능하다’고 생각하는 시점과 ‘이상적인 시점’은 차이가 있는 것으로 보인다.

어느 정도 시간이 되어야지 면역력도 좀 생기고요, 그리고 충분히 집에서 재미 있고 즐거운 활동을 할 수 있거든요. 그래서 저는 조금 있다가 보내는 것이 좋다고 생각을 해서... 사실상 지금 36개월 차인데요, 이번 가을 정도면(괜찮지 않을까)...(사례 7. 비혈연 양육).

어린이집은 어느 정도 대소변도 가릴 줄 알고 말도 전달할 줄 아는 그 정도는 돼야 보냈으면 싶거든요. 한국 나이로 4살 정도면 적당하지 않을까 싶은데요(사례 11. 혈연 양육-외조모 면담).

〈표 III-2-4〉 적정 시기 도래시 기관 이용 의향

단위: %(명)

구분	이미 이 시기에 도달하여 이용하고 있음	이 시기에 도달하면 이용할 것임	이 시기 도달 전에 이미 이용하고 있음	기타	계(수)
전체	12.6	67.7	14.6	5.1	100.0(1,000)
어머니 취업상태					
취업	12.5	62.0	22.4	3.1	100.0(192)
휴직중	8.1	74.3	16.2	1.4	100.0(74)
미취업	13.0	68.5	12.4	6.0	100.0(734)
$X^2(df)=18.024(6)^{**}$					

** p < .01

다음으로 기관 이용에 적당하다고 생각하는 시기에 도달할 경우 기관을 실제 이용할 것이냐는 물음에 대하여 80.3%가 이미 이 시기에 도달하여 이용하고 있거나, 향후 이 시기에 도달하면 이용할 것이라는 응답을 보였다. 즉, 이들은 현재 영아 자녀에 대해서는 '가정 내 양육'을 선호하여 하고 있지만, 이들이 생각하는 자녀 연령대에 기관 이용이 적당하다는 시기, 즉 이상적인 기관 이용 시기가 오면 기관을 이용할 의사가 매우 높은 집단이라 할 수 있어, '아동의 연령'에 따라 '시기'를 연기하고 있을 뿐 '기관' 이용에 대한 근본적 거부감이 있는 집단은 아니라고 생각된다.

또한 응답가구 중 약 15%는 이상적으로 생각하는 시기보다 이른 시기부터 이미 기관을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 기관 이용 의향은 어머니의 취업상태별로 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데, 어머니가 현재 취업중인 경우 '이 시기가 도래하기 전에 이미 이용을 시작하고 있다'는 응답 비율이

22.4%로 어머니의 취업상태가 휴직중이거나 미취업일 때에 비하여 현저히 높게 나타났다.

<표 III-2-5> 기관 조기이용 이유

단위: %(명)

구분	나중에 이용 하려 했던 기관에 자리가 생겨서	후속 자녀의 임신· 출산 때문에 집에서 돌보기 힘들어 서	여러 자녀 를 혼자 보기 힘들 어서	아이 를 집에 서 봐줄 사람 이 없어 서	기관 이용 비용 을 지원 받게 되어 서	집에 서 잘 키울 자신 이 없어 서	기 타	계(수)
전체	13.6	9.5	15.0	21.8	18.4	7.5	14.3	100.0(147)
어머니 취업상태								
취업	2.3	6.8	2.3	54.5	9.1	2.3	22.7	100.0(44)
휴직중	33.3	8.3	16.7	16.7	-	25.0	-	100.0(12)
미취업	16.5	11.0	20.9	6.6	25.3	7.7	12.1	100.0(91)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

이처럼 이상적으로 생각하는 시기보다 이른 시기임에도 조기에 기관을 이용하고 있는 이유는 <표 III-2-5>에 제시된 바와 같다. 가장 높은 비율을 차지한 응답은 ‘집에서 봐줄 수 있는’ 양육자의 부재로 21.8%를 차지했으며, 이밖에도 ‘후속 자녀의 임신, 출산’, ‘다자녀 양육 부담’, ‘가정 양육에 대한 자신감 부족’ 등 아이를 집에서 볼 양육자가 없는 것은 아니지만 ‘양육 부담’으로 인한 기관 이용이 합계 32.0%에 해당하였다. 나중에 이용하고자 했던 기관에 미리 자리가 생기거나 비용을 지원받게 되는 등 가구 자체의 원인이라기보다 주변 환경 변화에 따른 이유로 기관을 조기에 이용하게 된 경우도 32.0%를 차지하였다.

어머니의 취업상태별로는 이러한 이유에도 차이가 있어서, 취업중인 경우 ‘집에서 돌봐줄 사람이 없어서’ 조기에 이용하게 되었다는 응답이 가장 높은 비율을 차지했고(54.5%), 미취업모의 경우 ‘기관 이용비용을 지원받게 되어서’가 25.3%로 가장 높은 응답률을 보였다. 이러한 결과로부터 2012년도 영아 대상 무상보육의 실시가 가정 내 양육을 하고자 하는 의향이 높고 어머니가 미취업상태로 직접 양육 가능한 가정에도 기관 이용을 일정부분 앞당기게 된 효과가 있음을 짐작할 수 있다. 또한 미취업모의 경우는 다른 경우보다 ‘육아부담’을 덜고

자 하는 이유로 기관을 조기에 이용하는 경우가 많은 것으로 나타나고 있어 미취업모로서 직접 자녀를 양육하고 있는 어머니에게도 육아부담을 경감하는 의미로서 기관 이용이 큰 역할을 할 수 있음을 보여주고 있다.

마지막으로 현재 기관을 단시간이라도 병행하여 이용하지 않고 순수하게 가정이라는 환경에서만 자녀를 양육하고 있는 가구만을 대상으로, 기관을 이용하지 않고 집에서 자녀를 양육하고 있는 경우 어떠한 점이 좋은 점인지를 살펴보았다.

〈표 III-2-6〉 순수한 가정 내 양육의 장점에 대한 인식(기관 미이용 가정)

단위: %(명)

구분	아이의 건강과 안전에 대해 기관양육보다 관심이 됨	부모의 주관에 맞는 양육 가능	아이의 안정적 애착 형성에 좋음	추가 비용이 들지 않음	등·하원의 번거로움이 없음	계(수)
전체	34.9	22.2	27.0	13.9	1.9	100.0(733)
지역 규모별						
대도시	35.3	25.6	25.6	12.0	1.6	100.0(309)
중소도시	36.6	22.6	25.2	13.7	1.9	100.0(314)
읍/면	29.4	11.9	36.7	20.2	1.8	100.0(109)
	$X^2(df)=16.417(8)^*$					
어머니의 취업상태						
취업	48.4	14.3	24.6	6.3	6.3	100.0(126)
휴직중	31.6	21.1	38.6	8.8	-	100.0(57)
미취업	32.2	24.2	26.4	16.2	1.1	100.0(550)
	$X^2(df)=39.991(8)^{***}$					
가구소득별						
200만원 미만	45.2	16.1	25.8	9.7	3.2	100.0(31)
200~300만원 미만	29.1	24.9	30.6	14.3	1.1	100.0(262)
300~500만원 미만	36.2	21.9	24.6	16.4	0.9	100.0(325)
500만원 이상	41.3	19.3	25.7	7.3	6.4	100.0(118)
	$X^2(df)=28.524(12)^{**}$					

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

이러한 사례는 총 1,000사례 중 733사례였는데, ‘기관 양육시보다 아이의 건강과 안전에 대해 관심이 됨’이라는 의견이 가장 높은 비중을 차지하였고(34.9%), 이밖에 ‘아이의 안정적 애착 형성에 좋음’(27.0%), ‘부모의 주관에 맞는

양육 가능'(22.2%), 이라는 응답이 높게 나타났다. 이러한 응답 비율은 지역규모와 어머니의 취업상태, 가구소득별로 차이가 있고 이는 통계적으로도 유의미한 차이인 것으로 나타났다. 지역규모별로는 대도시 지역 거주 응답자가 다른 지역에 비해 '부모 주관에 맞는 양육 가능(25.6%)'이라는 응답 비율이 높은 편이며, 반면 읍면지역 거주 응답자는 '안정적 애착형성에 좋음(36.7%)', '아이의 건강과 안전에 대해 기관에 보낼 때보다 안심이 됨(29.4%)', '추가비용이 들지 않음(20.2%)'을 순수한 가정 내 양육의 장점으로 꼽았다.

또한 어머니가 취업 중으로 현재 직장에 다니고 있는 경우 '아이의 건강과 안전에 대해 기관 양육시보다 안심이 됨'을 48.4%가 선택하였는데, 이는 어떠한 어머니라도 자녀를 직접 돌보지 않을 때 비슷한 걱정을 할 수 있으나 특히 취업모의 경우 불가피하게 자녀를 대리 양육해야 취업을 유지할 수 있고 기관 이용시 장시간 이용해야 하기 때문에 자녀의 기관에서의 안전과 건강 문제를 걱정하고 있음을 역으로 보여주는 결과라 사료된다. 반면 휴직중인 경우 '아이의 안정적 애착형성에 좋음'이라는 응답 비율이(37.7%) 다른 경우보다 현저히 높았는데, 이러한 응답은 어머니가 휴직을 하여 현재 자녀를 가정에서 직접 돌보고 있는 이유로 추측된다.

나. 부모의 일-가정 양립 환경

부모가 취업 중인 경우 근무 조건이 일과 자녀 양육을 양립하기에 어떠한 조건이냐는 부모의 자녀 양육 참여의 경향과 만족도에 중요한 결정 요인일 수 있어 이러한 취업중인 부모의 자녀들에게는 중요한 양육 환경이 될 수 있다. 이에 여기서는 자녀의 출산과 육아를 위한 법정 제도와 기업의 유연근무제 이용 현황, 실제적인 근무 형태를 중심으로 취업부모 및 그들의 자녀가 처한 양육 환경이 어떠한가를 살펴보도록 한다.

1) 휴가휴직 이용

앞서 살펴본 부모의 인구사회학적 특성에서 현재 취업중인 어머니는 휴직중인 경우를 포함해 26.6%에 불과하지만 지금까지 전혀 취업경험이 없는 경우는 2.9%로 약 97%가 취업 경험이 있다. 이에 지금까지 총 취업 경력 기간 중에 출산휴가 및 육아휴직을 이용해 본적이 있는지를 살펴 본 결과가 <표 III-2-7>에

제시되어 있다.

〈표 III-2-7〉 부모의 출산 휴가·육아휴직 이용 여부

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
출산 휴가 이용여부	이용	24.8	27.1
	미이용	72.2	72.5
	해당안됨(취업경험없음)	2.9	0.4
	평균(일)	73.2	4.3
육아휴직 이용여부	이용	16.0	1.3
	미이용	81.1	98.3
	해당안됨(취업경험없음)	2.9	0.4
	평균(개월)	10.9	3.0
계(수)		100.0(1,000)	100.0(996)

이에 따르면 출산 휴가는 어머니 중 24.8%가 평균 73.2일 이용하였고, 육아휴직은 16.0%가 평균 10.9개월을 이용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 아버지의 경우 출산휴가의 경우 27.1%가 이용경험이 있어 어머니의 출산휴가 이용률보다 오히려 높았으나, 육아휴직의 경우 이용한 경우는 1.3%에 불과하여 어머니에 비하여 이용률이 현저히 떨어지는 양상을 보였다. 이는 아버지 출산휴가의 경우 5일 미만의 기간으로 정해져 있어 대부분 부담 없이 이용을 할 수 있으나, 취업 부모 둘 중 하나가 선택해서 사용해야 하는 육아휴직의 경우⁵⁰⁾ 주로 어머니가 이용하는 양상을 반영한 것으로 사료된다.

한편 사례면담에서는 취업중인 어머니가 육아휴직을 원했으나 하지 못했던 경우도 발견되고 있다.

해보고 싶은 생각은 있는데 그게 사실 쉽지 않잖아요...저희 회사 분위기가 출산 휴가 다 못하고 나오는 사람도 있는데 (육아)휴직한다고 하면 정신이 나갔구나... 그게 뭐 진짜 압력을 가해지지는 않는데 말이라도...눈빛이나...(사례 12. 혈연 양육)

50) 아버지만 취업중인 경우에도 아버지가 육아휴직을 할 수 있으나 이 경우 주소득원이 상실되는 수준이 되므로 실질적으로 선택하기가 쉽지 않다.

2) 근로 환경

다음으로 현재 취업중인 부모의 근로시간과 근로시간대, 출퇴근 시간의 특성을 살펴보았다.

<표 III-2-8>에 따르면 현재 취업(휴직포함)중인 어머니의 근로시간은 8시간 이상 10시간 미만인 경우가 70.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고 평균적으로는 7.7시간 근로하고 있었다. 아버지의 경우도 8~10시간 근로를 하는 경우가 가장 많으나, 이보다 장시간 일하는 경우도 33.4%에 달하여 평균근로시간은 9.0시간으로 어머니보다 길었다.

〈표 III-2-8〉 부모의 근로시간 관련특성

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
근로시간	8시간 미만	19.0	1.1
	8~10시간 미만	70.9	65.6
	10시간 이상	10.1	33.4
	평균	7.7시간	9.0시간
근로시간대	오전(반일 이내)	6.0	0.1
	오후 (반일 이내)	6.6	0.9
	오전·오후	69.6	55.8
	오전·오후·밤	15.4	39.9
	기타(야간, 새벽 근무 등)	2.3	3.2
계(수)		100.0(266)	100.0(987)

근로시간대는 어머니의 경우 하루 8시간 기준의 오전·오후로 근무하는 경우가 69.6%로 가장 많지만 오전 또는 오후 반일 이내로 근무하는 경우도 각각 6.0%, 6.6%로 단시간 형태로 근무하는 경우가 적지 않음에 반하여, 아버지는 대부분 아침에 출근하여 저녁 또는 밤 시간 퇴근 형태의 종일 또는 연장 근무 형태에 해당하여, 어머니가 좀 더 다양한 근로시간대로 취업하고 있는 차이를 보였다.

이상의 근로시간 관련 특성을 종합하면 일반적으로 어머니가 아버지 보다는 근로시간이 짧고 다양한 시간대에 근로를 하고 있어 추측건대 자녀 양육과 직장 생활을 양립하는데 좀 더 용이한 구조를 선택하고 있는 것으로 보인다. 반면 아버지는 하루 10시간 이상 근로하는 경우가 30%가 넘어 주중 자녀양육에 시간

을 할애하는 것이 실질적으로 불가능한 경우가 많을 것으로 짐작된다.

〈표 III-2-9〉 부모의 출·퇴근 시간 특성

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
출퇴근 소요시간 (편도)	30분 미만	57.7	37.6
	30~60분	34.6	47.5
	60분 이상	7.7	14.9
	평균(분)	25.3	33.6
출근 시간대	6~7시 이전	2.9	9.5
	7~8시 이전	16.4	37.1
	8시 이후	79.4	52.5
	기타(교대, 재택근무 등)	1.2	0.8
퇴근 시간대	18시 이전	30.1	7.4
	18~19시 이전	49.4	43.9
	19~20시 이전	9.8	22.4
	20시 이상	9.4	25.4
	기타	1.3	0.9
계(수)		100.0(266)	100.0(987)

다음으로 취업중인 부모의 출퇴근 시간의 특성을 살펴보았다. 편도 기준 출퇴근에 소요되는 시간은 어머니는 평균 25.3분, 아버지는 33.6분으로 어머니가 짧았고, 또한 어머니의 출근시간대는 약 80% 가까이 8시 이후에 출근하고 오후 7시 이전에 퇴근하는 등 아버지보다 출근시간대는 늦고 퇴근시간대는 빠른 특징을 보였다. 이러한 출퇴근 소요시간과 출근·퇴근 시간대 모두 맞벌이 부부 중 주로 어머니가 자녀 양육의 주 책임자인 현실에서 직장생활과 자녀 양육을 양립하기 위해 조정한 결과라 사료된다.

퇴근시간이 불규칙적이거나 예측 불가능한 야근, 회식 등으로 인한 늦은 퇴근의 잦은 발생은 취업중인 부모의 일-가정 양립에 중요한 제약 사항이 될 수 있다. <표 III-2-10>에는 이처럼 일-가정 양립을 제약할 수 있는 초과근무의 발생이나 퇴근의 불규칙성과 관련된 사항들이 제시되어 있다. 어머니가 취업중인 직장은 대체로 아버지가 취업중인 직장보다 이러한 제약 사항이 덜한 곳일 것으로 짐작되는 특성을 보이고 있다. 즉, 퇴근시간의 규칙성이 높은 곳이 85.7%이고, 주말근무도 전혀 안하거나 거의 안하는 경우가 72.0%에 해당하였다. 반면 아버지의 경우 퇴근시간이 규칙적인 경우가 65.0%, 주말근무를 거의 안하는 경우가 53.5%로 각각 약 20%의 격차를 보이고 있다.

야근과 회식 횟수도 아버지의 경우 각각 어머니보다 2~3배 많은 횟수를 보이고 있다.

<표 III-2-10> 부모의 초과 근무현황 및 퇴근 후 업무 여부

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
퇴근시간의 규칙성 정도	매우 불규칙적	6.9	4.6
	불규칙적	7.4	30.4
	규칙적	77.3	60.9
	매우 규칙적	8.4	4.1
주말근무정도	전혀 안한다	63.7	37.3
	거의 안한다	8.3	16.2
	가끔 한다	13.3	22.6
	자주 한다	4.4	8.3
	거의 매주 한다	10.3	15.6
월 평균 야근 횟수	0회	84.1	53.9
	1~2회	6.4	16.4
	3회 이상	9.4	29.5
	평균(회)	1.0	3.0
월 평균 회식 횟수	0회	29.1	8.4
	1회	50.3	38.3
	2회 이상	20.6	53.3
	평균(회)	1.0	2.1
계(수)		100.0(266)	100.0(987)

근로환경 특성 중 마지막으로 취업부모들의 직장에서 '유연근무제'에 해당하는 근무 형태가 있는 경우 이를 이용한 경험이 있는지를 살펴보았다. 상기한 <표 III-2-11>에는 각 유연근무제의 형태에 대하여 이용 경험 정도가 제시되어 있는데, 이에 따르면 본 연구의 대상인 어머니가 취업하고 있는 사업장에서 가장 많이 보유하고 있는 유연근무 형태는 '탄력적 근로시간제도'이고 아버지가 취업하고 있는 사업장은 '보상휴가제도'를 가장 많이 보유하고 있으나⁵¹⁾ 제도는 있으나 실제 이용 불가능한 경우가 모두 50%를 넘었다. '재택근무제' 같은 경우 사업장에서 제도를 갖추고 있는 경우는 매우 적었으나(11사례) 주 2~3회 이상 적극적으로 이용하는 경우는 가장 비율이 높아 제도 도입시 활용도가 높을 것

51) <표 III-2-10>에 제시된 유연근무제의 이용경험 정도는 각 유연근무제의 형태가 근무하는 사업장에 도입되어 있는 경우만을 대상으로 하므로, 합계 기준 사례수가 많을수록 이를 보유하고 있는 사업장이 많은 것으로 본다.

이라 예상된다.

〈표 III-2-11〉 유연근무제 이용 경험 정도

단위: % (명)

구분		어머니	아버지
단시간근로제	주 2~3회 이상	17.6	2.0
	주 1회 이하	12.6	3.9
	월 1회 이하	-	0.9
	제도는 있으나 실제 사용 불가	69.8	93.2
	계(수)	100.0(22)	100.0(37)
출퇴근시차제	주 2~3회 이상	16.9	2.6
	주 1회 이하	7.9	15.6
	월 1회 이하	5.6	8.8
	제도는 있으나 실제 사용 불가	69.6	73.0
	계(수)	100.0(19)	100.0(40)
탄력적 근로시간제	주 2~3회 이상	12.8	-
	주 1회 이하	10.7	8.0
	월 1회 이하	6.1	10.7
	제도는 있으나 실제 사용 불가	70.4	81.3
	계(수)	100.0(29)	100.0(43)
재량근로 시간제	주 2~3회 이상	14.0	-
	주 1회 이하	16.0	4.6
	월 1회 이하	4.8	8.4
	제도는 있으나 실제 사용 불가	65.2	87.1
	계(수)	100.0(15)	100.0(32)
재택·원격 근무제	주 2~3회 이상	34.5	5.2
	주 1회 이하	14.1	16.5
	월 1회 이하	-	-
	제도는 있으나 실제 사용 불가	51.4	78.3
	계(수)	100.0(11)	100.0(14)
보상휴가제	주 2~3회 이상	14.1	3.2
	주 1회 이하	7.3	2.0
	월 1회 이하	23.8	31.0
	제도는 있으나 실제 사용 불가	54.7	63.6
	계(수)	100.0(20)	100.0(73)

다. 부모의 양육 참여

앞서 살펴 본 휴가-휴직 이용, 근로 환경 등 일-가정 양립 특성에서는 대체로

부모 모두 취업 중이라 해도 주로 어머니가 자녀 양육 책임을 수행할 것으로 예상되는 특징이 제시되었다. 여기서는 어머니의 양육 역할 수행과 대비하여 실제 아버지는 얼마나, 어떻게 참여하고 있는지 양적 측면과 질적인 측면을 함께 살펴보도록 한다.

〈표 III-2-12〉 부모의 자녀양육 평균 할애 시간(주중·주말): 아버지의 양적 참여
단위: 분

	주중		주말	
	어머니	아버지	어머니	아버지
전체	662.0	95.1	672.5	216.6
어머니의 취업상태				
취업	354.3	104.3	611.5	217.4
휴직중	699.5	98.1	673.4	234.8
미취업	739.3	92.4	688.4	214.5

먼저, 부모의 자녀 양육 참여를 양적인 측면에서 살펴보기 위해 부모가 자녀 양육에 할애하는 시간을 주중·주말, 어머니의 취업 상태별로 살펴보았으며 결과는 <표 III-2-12>에 제시된 바와 같다. 이에 따르면 아버지는 주중에는 약 1시간 35분 정도를(95.1분) 자녀 양육에 할애하는 반면 주말에는 3시간 36분(216.6분) 정도를 할애하여 큰 폭의 증가를 보였으나, 어머니의 평균 자녀 양육 할애 시간에는 크게 못 미치는 양상을 보였다. 또한 어머니의 경우는 주중·주말의 자녀 양육 할애 시간에 큰 차이가 없이 각각 662분(약 11시간 2분), 672.5분(약 11시간 12분)을 자녀 양육에 할애하여 말 그대로 ‘자녀 양육에는 휴일이 없는’ 상태를 보여주고 있다. 특히, 취업모의 경우는 주중에도 아버지의 주말 자녀양육 참여 시간보다 긴 시간을 주중에도 할애하고 있고 주말에는 611.5분으로 크게 증가한 시간을 자녀 양육에 할애하는 것으로 나타나, 일과 자녀 양육의 부담이 클 것으로 짐작되었다.

어머니의 취업 상태에 따라 아버지의 주중 자녀 양육 참여 비율은 차이를 보여서 어머니가 취업 중인 경우 가장 긴 시간 자녀 양육에 할애를 하고 있으나 주말의 경우는 어머니의 취업 상태에 따른 양육 참여 시간의 차이가 미미한 것으로 나타났다.

다음으로 구체적인 영역에서 부부간의 양육역할 분담을 살펴보았다. 자녀, 특히 어린 자녀가 있는 경우 필요한 양육 역할의 영역에서 아버지의 참여 비율이 가장 높은 영역은 ‘아내 외출 시 돌보기’였고 가장 참여가 저조한 부분은 ‘밥 먹

이고', 옷 입히는' 등의 가장 기본적인 돌봄의 영역이었다. 종합적으로 어머니가 배우자의 양육 참여 비율이 60% 이상이 된다고 응답한 경우는 13.5%에 불과하였다.

〈표 III-2-13〉 부부간 양육역할 분담: 영역별 아버지의 양육 참여 비율

단위: %(명)

구분	20% 미만	20~40 %미만	40~60 %미만	60~80 %미만	80% 이상	계(수)
① 밥 먹이기	46.8	28.4	16.3	4.3	4.2	100.0(996)
② 옷 입히기	43.0	27.7	20.8	4.6	4.0	100.0(996)
③ 놀아주기	26.1	31.6	24.8	11.2	6.4	100.0(996)
④ 아플 때 간호하기	40.4	23.7	20.2	8.3	7.4	100.0(996)
⑤ 아내 외출시 돌보기	28.4	19.8	21.9	10.7	19.2	100.0(996)
⑥ 목욕시키기	37.7	24.1	21.4	7.5	9.3	100.0(996)
⑦ 종합	34.2	26.3	26.0	9.0	4.5	100.0(996)

이처럼 절대적 시간이나 양육이 필요한 영역에 대한 주관적 비율로 살펴본 양적 참여 외 '자발성' 혹은 '적극성'으로 평가할 수 있는 질적인 양육 참여 정도도 함께 분석하였다. <표 III-2-14>에 제시된 바에 따르면, 아버지들은 '시간이 되는 범위 내에서는 자발적으로 참여한다'는 경우가 가장 많아 46.9%를 차지하여 비교적 자발적인 참여 경향을 보이는 경우가 많았으나 개인 생활을 일정 부분 포기하면서까지 적극적으로 참여하는 경우는 4.7%로 미미하였다. 또한 '생각은 있으나 실제 참여 못함'이 12.5%, '양육에 참여해야 한다는 생각이 없음'이 0.4%로 12.9%의 아버지는 양육에 실질적으로 참여를 못하고 있는 상황인 것으로 나타났다. '시간이 되는 범위 내에서 자발적으로 참여한다'는 응답은 사례 면담에서도 나타났다. 자녀 양육을 주로 책임지고 있는 어머니의 입장에서는 배우자의 근로 시간, 늦은 퇴근 등으로 인해 절대적인 시간 부족으로 인해 자녀 양육에 참여하지 못하는 부분은 이해하려 하는 경향이 보였고 이른 한국의 남성 근로자의 현실로 받아들이고 있었다.

남편이 바빠서... 근데 사실은 시간이 있으면 굉장히 많이 도와주는 편이긴 해요. 모든 걸 가리지 않고 하긴 하는데 정작 시간이 없어요. 거의 뭐 12시(퇴근이니까). 그리고 주말에는 예전에는 다 나가다가, 큰 애가 조금 크면서 하루는 쉬어야겠다, 그래서...(사례 3. 부모 양육)

이러한 양육 참여의 질적인 경향은 응답자의 거주 지역, 자녀수별로 통계적

으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데 강원도 거주 응답자의 적극적 참여 경향이 다른 지역보다 두드러졌고, 반면 서울과 인천/경기 지역의 응답자는 실질적으로 아버지가 양육 참여를 잘 못하고 있는 경우가 많았다.

〈표 III-2-14〉 아버지의 자녀양육 참여정도: 질적 측면

단위: %(명)

구분	개인적 약속· 활동을 포기하는 등 적극적 참여	시간이 되는 범위 내에서 자발적 참여	도움을 청하면 참여	생각은 있으나 실제 참여 못함	양육 참여 생각이 전혀 없음	계(수)
전체	4.7	46.9	35.5	12.5	0.4	100.0(995)
지역						
서울	3.8	43.4	35.8	17.0	-	100.0(106)
인천/경기	5.0	33.5	43.5	18.0	-	100.0(200)
대전/충청	3.5	57.3	31.0	8.2	-	100.0(171)
광주/전라	6.1	51.5	28.5	12.7	1.2	100.0(165)
대구/경북	6.5	41.5	35.0	17.1	-	100.0(123)
부산/울산/경남	1.1	52.0	41.3	5.6	-	100.0(179)
강원	13.7	52.9	21.6	7.8	3.9	100.0(51)
$X^2(df)=82.545(24)^{***}$						
자녀수						
1명	5.0	53.4	30.2	11.5	-	100.0(444)
2명	4.3	42.4	39.8	12.6	0.9	100.0(467)
3명 이상	5.8	36.0	39.5	17.4	1.2	100.0(86)
$X^2(df)=21.226(8)^{**}$						
어머니의 취업상태						
취업	5.8	49.2	34.6	10.5	-	100.0(191)
휴직중	8.1	48.6	31.1	12.2	-	100.0(74)
미취업	4.2	45.8	36.2	13.1	0.7	100.0(732)
$X^2(df)=6.208(8)$						

** p < .01, *** p < .001

자녀수에 따라서는 자녀수가 적을수록 적극적, 자발적으로 참여하는 경향이 높아 자녀가 1명인 경우 '시간이 되는 범위 내에서 자발적으로 참여한다'라는 경우가 53.4%, '개인적 활동을 포기하는 등 적극적 참여'가 5.0%로 합계 58.4%가 적극적·자발적 양육 참여를 보였으나 자녀가 많아 오히려 아버지의 양육 참여가 더 필요할 것으로 추측되는 자녀가 3명이상인 경우 '도움을 청하면 참여한

다라는 수동적 참여 경향이 가장 높은 비율을 차지하였다(39.5%). 자녀 양육을 실질적으로 못하고 있는 경우도 자녀가 3명 이상인 경우 18.6%로 가장 높게 나타났다.

어머니의 취업상태별 아버지의 양육 참여 정도는 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 III-2-15>에서는 앞서 살펴본 아버지의 자녀양육 참여에 대해 얼마나 적절하다고 생각하는지 어머니의 인식을 살펴보았는데, 전체적으로 39.0%는 '적절하지 못한 편'으로, 나머지 61.0%는 '적절한 편'으로 인식하고 있었다.

<표 III-2-15> 아버지 자녀양육 참여의 적절성에 대한 인식

단위: %(명)

구분	전혀 적절 하지 못함	적절 하지 못한 편임	적절한 편임	매우 적절함	계(수)
전체	4.3	34.7	54.7	6.3	100.0(996)
주중 양육할애시간					
180분 미만	4.9	38.7	52.2	4.1	100.0(850)
180~300분 미만	-	13.2	68.6	18.2	100.0(121)
300분 이상	4.0	4.0	72.0	20.0	100.0(25)
$X^2(df)=80.826(6)^{***}$					
주말 양육 할애시간					
180분 미만	7.8	49.9	39.9	2.4	100.0(409)
180~300분 미만	2.3	31.6	61.9	4.2	100.0(307)
300분 이상	1.1	16.1	68.8	14.0	100.0(279)
$X^2(df)=145.227(6)^{***}$					
아버지의 자녀 양육 참여 정도					
적극적 참여(개인 약속 포기)	2.1	-	42.6	55.3	100.0(47)
시간범위 내 적극적 참여	-	16.6	76.3	7.1	100.0(465)
도움을 청하면 참여	4.0	52.3	43.2	0.6	100.0(354)
생각만 있고 실제참여 못함	19.4	66.9	12.9	0.8	100.0(124)
양육참여 생각이 전혀 없음	75.0	25.0	-	-	100.0(4)
$X^2(df)=561.305(12)^{***}$					

*** p < .001

또한 아버지의 양적·질적 자녀양육 참여수준 별로 어머니가 인식하는 적절성 정도의 차이가 있는지를 살펴보았는데, 양적인 차원에서 아버지의 주중·주말의 자녀양육 할애시간이 길어질수록 적절하다고 인식하는 비율도 높아져서 아버지

의 주중, 주말 양육참여 시간이 180분 미만인 경우 '매우 적절하다'고 보는 비율은 각각 4.1%, 2.4%에 불과하나 300분 이상인 경우 이 비율은 20.0%, 14.0%로 상승하였다.

질적인 측면에서의 양육 참여 경향에 따라서도 어머니가 인식하는 아버지 양육 참여의 적절성 정도에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 개인 약속을 포기하는 정도로 적극적으로 양육에 참여하는 경우 '매우 적절하다'라는 응답이 55.3%, '적절한 편'이라 인식하는 경우가 97.9%에 달하였으나 양육에 참여할 생각이 없는 경우 이를 적절하다고 생각한 경우는 0%였다.

이는 아버지의 자녀 양육 참여의 적절성을 어머니가 어떻게 인식하느냐는 정확히 실제 아버지의 양적·질적 측면의 자녀 양육 참여 정도를 반영하고 있음을 보여주는 결과라 해석할 수 있을 것이다.

3. 주양육자

이 절에서는 본 연구를 위한 가정 내 양육 실태 조사에 응하였던 가구에서 36개월 미만 자녀를 누가 어떻게 양육하고 있는지를 구체적으로 살펴보도록 한다. 그 어느 시기 보다도 주변 환경의 영향을 많이 받는 연령대인 영아에게 있어서 물리적 환경과 함께 '어떤 사람과 가장 많은 시간을 함께 보내며 돌봄을 받고 있는지는 물리적 환경보다도 더욱 중요한 영향 요인일 수 있기 때문이다.

가. 주양육자의 유형

가정 내에서 양육 중인 만 36개월 미만의 영아의 주양육자는 크게 아이의 아버지 혹은 어머니와 같은 '부모', 친조부모·외조부모·기타 친인척 등 '혈연인력', 베이비시터·돌보미·이웃 등과 같은 '비혈연 인력'으로 크게 구분될 수 있다.

본 연구에서는 이러한 구분에 따라 주양육자를 구분하면서 본 연구를 위한 조사를 실시하기 이전 미리 '비혈연 인력'의 사례를 할당한 바 있다⁵²⁾. 이에 <표 III-3-1>에 제시된 결과를 통해서는 각 주양육자가 차지하는 비율보다는 제 특성별로 주양육자의 분포가 어떠한 차이를 보이는지를 살펴보는 것이 더욱 의

52) 100사례를 할당함.

미가 있을 것이다.

이에 <표 III-3-1>에서는 응답자가 거주하는 지역의 특성을 반영하는 '지역규모', 가구 특성인 '월평균 가구소득', '어머니의 연령대', '어머니의 취업상태'별로 주양육자가 어떻게 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다. 본 연구에서 구분한 주

<표 III-3-1> 제 특성별 낮 시간 주양육자

					단위: %(명)
구분	부모	혈연인력	비혈연인력	계(수)	X ² (df)
전체	84.7	5.5	9.8	100.0(999)	
지역규모별					
대도시	82.3	5.2	12.6	100.0(406)	15.010(4)**
중소도시	83.7	6.9	9.4	100.0(435)	
읍/면	93.7	2.5	3.8	100.0(158)	
가구소득별					
200만원 미만	96.7	4.3	-	100.0(47)	228.904(8)***
200~300만원 미만	98.6	1.2	0.3	100.0(346)	
300~500만원 미만	85.0	4.7	10.3	100.0(466)	
500만원 이상	44.6	19.4	36.0	100.0(139)	
어머니 연령별					
20대 이하	89.4	2.0	8.6	100.0(151)	26.220(4)***
30대	84.9	6.3	8.8	100.0(794)	
40대	67.9	3.8	28.3	100.9(53)	
어머니 취업상태별					
취업	26.2	28.3	45.5	100.0(191)	626.670(4)***
휴직중	90.7	-	9.3	100.0(75)	
미취업	99.2	0.1	0.7	100.0(734)	

양육자는 이를 이용하기 위한 비용에서 차이가 있을 가능성이 크고 부모 외 대리양육자가 주양육자가 되는 경우는 주로 어머니의 취업이 이유가 될 것이므로 '가구소득'과 '어머니의 취업상태'를 주된 변인으로 교차분석을 실시하였다. 또한 양육형태 즉, 주양육자에 대한 인식이 어머니의 세대별 가치관의 영향을 받을 수 있다는 점에서 '어머니의 연령대'에 따른 주양육자의 차이도 보고자 하였다.

이에 따르면 가정에서 만 36개월 미만의 영아를 돌보는 주양육자의 유형은 지역규모와 가구소득, 어머니의 연령과 취업상태에 따라 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉, 지역규모가 크고 도시화되어 있을수록 '부모'자신이 주양육자인 경우가

감소하고 혈연이나 비혈연의 대리양육자를 주양육자로 이용하는 경우가 증가하였고, 가구소득이 높을수록 혈연·비혈연의 대리양육자를 두고 있는 경우가 증가하는 경향을 보였다.

다음으로 어머니의 연령대별로는 어머니의 연령이 높을수록 대리양육자의 이용 비율이 높고, 특히 비혈연 인력을 이용하는 경우가 크게 증가하는 경향을 보였는데, 대리양육자가 필요한 어머니의 연령이 높은 경우 주된 혈연인력인 조부모들의 연령도 함께 증가하여 연로해져서 대리양육자의 역할을 하기 어려운 경우가 많기 때문일 것으로 추측된다.

어머니의 취업상태별로는 미취업인 경우 거의 대부분 부모 자신이 돌보고 있으며, 취업중인 경우는 혈연이나 비혈연 인력의 대리양육자가 주양육자로 응답되었다. 취업중인 경우 부모가 근로시간을 조정하여 교대로 자녀를 직접 돌볼 수 있거나 혹은 기관을 부분적으로 병행하는 경우가 아니라면 직접 돌볼 수 있는 시간을 내기 어려우므로 이는 당연한 결과라 하겠다.

나. 주양육자의 변경 경험

어떠한 사람이 자녀를 주로 돌보는 주양육자의 역할을 수행하고 있느냐는 앞서 살펴본 바와 같이 여러 가지 특성과 관련이 있는 것으로 나타났다. 그런데, 일반적으로 어린 아동은 동일한 주양육자와의 지속적인 관계를 통해 안정적인 애착을 형성하는 것이 바람직하다고 여겨지고 있지만, 아동의 출생 후 주양육자가 항상 동일했을 것이라 볼 수는 없다. 이에 여기서는 출생 후 지금까지 만36개월 미만의 자녀의 주양육자가 변경된 경험이 있는지, 있다면 어떤 형태로 어떤 이유로 변경되었는지를 살펴보고자 한다.

먼저, 가정 내 양육을 하고 있는 가정에서 자녀 출생 후 주양육자가 변경된 경험이 있는지를 살펴보았는데, <표 III-3-2>에 제시된 바에 의하면 변경 경험이 한번이라도 있는 경우는 전체 사례의 10.9%에 해당하였고 변경 경험이 있는 경우 평균 변경 횟수는 1.05회였다.

주양육자의 변경은 전체적으로 높은 비중을 차지하지는 않았지만 제 특성별로는 차이가 발견되었다. 즉, 현재 주양육자별로는 친인척이나 비혈연 인력이 주양육자로 대리양육중인 경우의 변경경험 비율이 높았고, 어머니가 취업중인 경우, 가구소득이 높은 경우 모두 주양육자 변경 경험비율이 높았다. 이는 앞서 살펴 본 어머니가 취업중이거나 가구소득이 높은 경우 대리양육의 비율이 높은

것과 연계되는 결과라 하겠다.

대리양육 중에서도 혈연인력보다는 비혈연 인력이 주양육자인 경우의 변경 경험비율이 높게 나타났다.

〈표 III-3-2〉 제 특성별 주양육자의 변경 경험

단위: %(명)

구분	변경 경험 있음	변경 경험 없음	계(수)	X ² (df)	평균변경 횟수
전체	10.9	89.1	100.0(1,000)		1.05회
주양육자별					
부모	1.8	98.2	100.0(846)		1.12회
친인척(혈연인력)	37.5	62.5	100.0(55)	521.397(2)***	1.16회
비혈연인력	74.5	25.5	100.0(99)		1.01회
가구소득별					
200만원 미만	6.4	93.6	100.0(47)		1.00회
200~300만원 미만	2.9	97.1	100.0(347)	93.442(3)***	1.00회
300~500만원 미만	10.9	89.1	100.0(466)		1.07회
500만원 이상	32.9	67.1	100.0(140)		1.06회
어머니 취업상태별					
취업	46.6	53.4	100.0(191)		1.05회
휴직중	17.6	82.4	100.0(74)	328.472(2)***	1.06회
미취업	1.0	99.0	100.0(734)		1.14회

비혈연 개인대리양육자의 변경 경험은 사례와의 면담에서도 발견되었다.

첫째 때 불만족한 경우가 좀 있었거든요, 첫째 때 아주머니가 한번 바뀌었었는데 요(사례 7. 비혈연 양육).

(아이가) 돌이 될 때까지 주육 계셨는데, 몸이 계속 아프다고 하시고...결국은 궁극적으로 월급을 올려달라는 것을 계속 몸이 아프다는 식으로 표현을 하셔서... 입주하시는 분이 그렇게 아파서 못하겠다, 개인적인 사정이 있어서 잠깐 휴가를 쓰고 싶다 하면 대책이 별로 없어서...(사례 8. 비혈연 양육).

주양육자 변경 경험이 있는 경우 '누구에서 누구로' 변경이 되었는지 그 변경 형태에 대한 응답 결과는 <표 III-3-3>에 나타난 바와 같다.

가장 많은 경우가 부모가 직접 아이를 돌보다가 혈연이나 비혈연 인력으로 변경된 경우로 76.8%에 해당하였고, 다음으로 대리양육을 하다가 다른 대리양육자로 변경한 경우가 11.7%, 대리양육을 하다가 부모가 직접 돌보게 된 경우가 8.7%이며 어머니가 돌보다 아버지가 보게 되는 등의 '부모에서 부모로' 변경된

경우는 가장 적었다(2.8%).

<표 III-3-3> 주양육자의 변경 형태

				단위: %(명)
부모→ 대리양육	부모→부모	대리양육→ 부모	대리양육→ 대리양육	계(수)
76.8	2.8	8.7	11.7	100.0(109)

주양육자가 변경된 경우 이유는 대체로 부모의 취업 상황 변화 때문인 것으로 나타났다(75.0%). 즉, 미취업이었다가 취업을 하거나 그 반대의 경우, 근무시간이 변경된다든지, 휴직을 하거나 휴직기간이 종료되는 등의 변화가 생겨 주양육자가 변경된 경우가 이에 해당한다. 이밖에 아이를 보던 양육자의 사정으로 인해 아이를 돌보지 못하게 되어 불가피하게 변경된 경우(12.8%), 아이가 자라남에 따라 더 적절한 사람에게 양육을 맡기게 된 경우(6.4%)가 존재하였다(표 III-3-4 참조).

즉, 대부분 부모의 취업상황 변화로 인한 대리양육 필요성의 변화가 주된 주양육자 변경 이유인 것으로 분석된다.

<표 III-3-4> 주양육자의 변경 이유

					단위: %(명)
부모의 취업 상황 변화때문에	양육자에게 사정이 생겨서	아이가 자라남에 따라 더 적절한 양육자라 생각되어서	이사때문에	기타	계(수)
75.0	12.8	6.4	0.7	5.1	100.0(109)

4. 소결

본 장에서 살펴본 전반적인 가정 내 양육 실태에서 시사점을 얻을 수 있는 결과 위주로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 영아 자녀에 대해 가정 내 양육을 실시하고 있는 가구는 만 24개월 미만의 자녀에 대해서는 주양육자가 누구이든 ‘가정’이라는 물리적 환경에서 자녀를 양육하는 것이 바람직하다고 생각하고 있는 가구이며, 24개월을 기점으로 기

관 이용을 받아들이는 비율이 증가하는 특징을 보였다. 또한 이상적으로 생각하는 기관 이용 시기는 좀 더 늦춰지는 경향을 보여서, 기관 이용은 33개월 정도는 되어서 하는 것이 '좋다'고 생각하는 가치관을 지니고 있었다.

둘째, 이들은 기관을 이용하지 않는 가정 내 양육에 대해 가장 좋은 점으로 '아이의 건강과 안전에 대해 기관양육보다 안심이 된다는 점', '아이의 안정적인 애착 형성 가능', '부모의 주관에 맞는 양육 가능' 순으로 인식하고 있었다. 이처럼 부모들이 영아기 자녀 양육에 대해 인식하는 가정 내 양육의 장점은 일찍이 아동관련 전문가에 의해서도 꾸준히 제기되어 온 주장인 바, 불가피한 경우가 아니라면 이러한 장점을 인식하고 있는 부모들에게는 가정 내 양육의 장점을 십분 살리면서 즐겁게 자녀를 키울 수 있도록 하며 자녀 양육에 대한 가정의 역량을 증가시킬 수 있는 지원이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 이들 가구는 이상적 시기에 기관 이용을 시작했거나 이용을 할 예정인 경우가 80%에 가까워 근본적으로 기관 이용을 꺼리는 집단은 아닌 것으로 나타났다. 그러나 이상적인 시기보다 조기에 이용을 시작한 경우가 약 15%에 이르며, 이유는 다양하지만 특히 미취업모 가구의 경우는 기관 이용비용 지원을 받게 되어 일찍 이용하게 된 경우와 추가 자녀의 임신·출산 혹은 다자녀로 인한 육아부담으로 조기에 이용하게 된 경우가 많았다. 본 연구의 대상이 된 가구는 대체적으로 영아시기의 기관 이용을 선호하지 않는 가치관을 보임에도, 일부 가구에 있어서는 기관 이용비용의 지원이 불필요하였던 수요를 창출해 내는 측면이 있음을 어느 정도 확인할 수 있는 결과라 생각된다. 또한 어머니가 미취업 상태일 경우 어머니의 일-가정 양립의 부담은 없더라도 이에 못지않은 육아 부담을 크게 지고 있을 가능성이 높으며 이에 대한 적절한 지원이 필요할 것임을 보여주는 결과라 생각된다.

넷째, 전체 사례의 어머니의 총취업 경력을 살펴 볼 때 전혀 취업경험이 없는 경우는 2.9%로 매우 미미한 수준임에 반하여, 현재 취업모 비율은 26%를 약간 상회하는 수준에 불과하였다. 즉, 가정 내 양육 가구의 어머니가 취업을 중단한 경험이 매우 높게 나타났고, 현재 취업을 하고 있는 경우는 대부분 대리양육자를 두고 있는 경우로 혈연이나 비혈연의 인력이 자녀를 대신 돌봐주고 있었다.

이에 가정 내 양육의 장점이 존재함에도 이와 관련한 어머니의 비자발적인 경력 중단이 있지 않은지에 대한 검토가 필요하다고 생각되며, 원하지 않는 경

력 중단 없이 자녀 양육을 원하는 형태로 해나갈 수 있도록 하는 지원이 필요할 것으로 생각된다.

다섯째, 자녀 양육에 대한 분담에 있어서는 어머니의 역할이 큰 것으로 나타났다. 또한 맞벌이 비율이 높지 않으나 맞벌이일 경우 양육의 책임은 주로 어머니가 지고 있는 것으로 나타나서, 취업모의 양육 부담 가중이 우려되었다. 주중, 주말의 남녀 간 양육역할 분담은 맞벌이이라도 어머니의 양육 할애 시간이 현저히 높았고, 주말의 경우 아버지의 양육역할 참여는 어머니의 취업상태와는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 다시 말하면 어머니 취업상태와 상관없이 아버지의 양육 참여는 일정 부분 '시간적 한계'가 있는 것으로 나타났다. 아버지의 양육 참여는 양적으로는 영역별로 40%미만 참여하는 경우가 많고 시간적으로도 주말에도 어머니 참여의 30% 정도를 약간 상회하는 수준이나 질적인 면에서는 적극적·자발적인 참여가 약 50%에 달하여 시간적 한계가 있으나 참여시의 적극성은 비교적 높은 편이었다.

이처럼 육아의 부담이 큰 영아기 자녀를 양육하는 가구에서도 나타나는 남녀 역할 분담의 불균형은 전통적으로 양육에 있어서 어머니가 주된 책임자로 인식되는 관습과 한국 사회의 근로의 특성과도 관련이 있는 것으로 생각되는 바, 아버지의 양육 참여를 독려할 수 있는 사회적 분위기, 기업 근로 문화의 조성이 필요할 것이라 생각된다.

여섯째, 가구소득별로 주양육자의 차이가 존재하는데, 소득이 높을수록 비혈연 또는 혈연의 인력이 대리양육을 하고 있는 경우의 비율이 증가하였다. 이는 대리양육자에게 지불하는 비용의 부담 때문에 일정 소득 수준 이상일 경우만 선택할 수 있는 양육 형태가 존재할 수 있으며, 반대로 특정 양육 형태를 선택하여 취업활동을 지속함으로써 소득이 높게 유지되는 경우가 있을 가능성을 보여준다.

무엇이 원인이든, 가정 내 양육 가구에서도 소득수준의 편차가 크게 나타나므로 일률적인 지원보다는 소득수준과 육구를 고려한 차별화된 지원을 마련해야 할 것이라 생각된다.

IV. 양육 형태별 양육 실태

1. 부모 양육 가구의 양육실태

본 절에서는 가정 내에서 부모가 자녀를 직접 양육하는 가구의 특성과 양육 특성, 양육 실태와 관련된 결과를 살펴보고 소결에서 조사결과를 종합적으로 논의하고자 한다.

가. 가구의 특성

전국의 0~2세 아동이 있는 1,000가구 중 영아 자녀를 기관에 보내지 않고 가정 내에서 부모가 자녀를 직접 양육하는 것으로 파악된 846사례를 대상으로 부모양육 가구의 특성을 분석하였다.

1) 인구사회학적 특성

〈표 IV-1-1〉 부모양육 가구의 특성

단위: %(명)

	구분	평균
가구원수	2명	1.0
	3명	40.0
	4명	46.9
	5명	12.1
가족유형	부모+자녀	94.7
	3세대 이상 가족	4.7
	기타	0.6
	계(수)	100.0(846)

먼저 부모양육 가구유형을 살펴보면 가구원수의 평균은 3.7명으로 가구원이 4인인 가구가 46.9%로 가장 많았으며, 다음으로 가구원이 3인인 가구가 40.0%, 5인인 가구가 12.1%, 2인인 가구가 1.0% 순이었다. 이들의 가족 유형은 부모와

자녀로 구성된 핵가족이 94.7%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 조부모와 부모, 자녀로 이루어진 3세대 이상 가족의 비율은 4.7%로 나타났다.

〈표 IV-1-2〉 부모의 특성(부모양육 가구)

		단위: %(명)	
	구분	어머니	아버지
연령	20대 이상	16.0	5.7
	30대 이상	79.7	77.9
	40대 이상	4.3	16.4
	평균	32.9	35.5
학력	고졸이하	26.7	20.1
	전문대졸	26.6	20.6
	4년제 대학 졸업 이상	46.7	59.2
취업상태	취업	6.0	98.6
	휴직 중	8.0	0.4
	미취업	86.0	1.0
	계(수)	100.0(846)	100.0(843)

영아를 부모가 직접 양육하는 가구의 부모 특성은 <표 IV-1-2>에 나타난 바와 같다. 가정에서 영아 자녀를 직접 양육하는 부모의 연령은 30대의 비중이 가장 크게 나타나 어머니의 79.7%, 아버지의 77.9%가 30대이며, 어머니는 평균 32.9세, 아버지는 평균 35.5세로 보고되었다.

이들의 학력수준은 4년제 대학 졸업 이상의 학력 비중이 가장 크나 어머니의 경우 46.7%, 아버지의 경우 59.2%로 아버지가 어머니보다 학력수준이 다소 높은 것으로 나타났다.

부모 양육 가구의 취업상태는 어머니의 경우 미취업이 86.0%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 취업중인 어머니는 6.0%에 불과하였다. 반면에, 아버지의 경우 대상의 대부분인 98.6%가 취업중인 것으로 나타났다. 즉, 부모 직접 양육 가구의 경우 외벌이 가정이 많고, 일반적으로 아버지가 가정의 주된 소득원이 되며, 어머니는 가정에서 자녀를 양육하는 주 양육자의 역할을 수행하는 가정이 전형적인 형태로 사료된다.

2) 부모 양육 가구의 취업 특성

자녀를 직접 양육하는 부모의 취업 경력 현황에 대해 총 취업경력과 결혼 후 총 취업경력을 포함하여 살펴 본 결과는 <표 IV-1-3>과 같다.

어머니의 현재 취업비율은 휴직 포함 14.0%에 불과하나 총 취업경력을 보면 대부분 취업 경험이 있는 것으로 나타났다. 총 취업경력의 경우 어머니는 평균적으로 81.4개월(6.78년)이었으며 아버지는 어머니의 2배에 가까운 124.1개월(10.3년)으로 보고되었다. 세부적으로 살펴보면, 어머니는 총 취업경력 5~10년 미만이 43.4%로 가장 높은 비율로 나타났고 5년 미만이 28.6%, 10~15년 미만이 24.5%로 나타났다. 아버지의 경우 총 취업 경력 10~15년 미만이 37.8%로 가장 높은 비율을 나타냈고 5~10년 미만이 36.1%, 15년 이상이 18.6%로 나타나 어머니보다 아버지의 총 취업경력이 긴 것으로 나타났다.

부모의 결혼 후 취업 경력을 비교해보면 그 격차는 더욱 크게 벌어진다. 결혼 후 어머니의 총 취업경력은 평균 15.1개월(1.29년)이나 아버지는 평균 63.9개월(5.3년)로 보고되어 결혼 후에는 아버지의 총 취업 경력이 어머니의 4배에 가까운 차이가 나는 것을 확인할 수 있다. 이때, 어머니의 48.1%가 결혼 후 총 취업경력이 없다고 보고하였으며 34.5%가 3년 미만이라고 보고함에 따라 어머니는 결혼을 앞두고 또는 출산과 육아로 인하여 직장을 그만두는 비율이 높았던 것으로 사료된다.

〈표 IV-1-3〉 부모의 취업 경력 현황

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
총 취업경력	5년 미만	28.6	7.5
	5~10년 미만	43.4	36.1
	10~15년 미만	24.5	37.8
	15년 이상	3.4	18.6
	평균(개월)	81.4	124.1
결혼 후 총 취업경력	없다	48.1	0.8
	3년 미만	34.5	19.8
	3~5년 미만	10.4	27.3
	5년 이상	7.1	52.1
	평균(개월)	15.1	63.9
계(수)		100.0(857)	100.0(854)

부모가 자녀를 직접 양육하는 가정에서는 어머니의 취업률이 매우 낮게 나타나고 있다. 이에 현재 취업하고 있지 않는 어머니들의 과거 취업관련특성을 조사하여 취업중단 시점과 중단 이유를 살펴보았다. <표 IV-1-4>의 결과에 따르면 전혀 취업경험이 없는 경우는 3.8%에 불과하고 취업경험이 있는 어머니들 중에

서는 대부분 출산 전에 취업을 중단한 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 결혼 전에 취업을 중단한 비율이 38.2%로 가장 큰 비중을 차지하였고 임신 후 중단이 26.3%, 결혼 후 첫 자녀의 임신 전에 중단이 20.8%로 나타났다. 취업을 중단한 이유는 다양하였으나 '가사·자녀양육과 일을 병행하기 어려워서'라는 응답이 전체의 64.8%로 가장 높은 비율을 보였고, 이외에도 '자녀를 직접 돌보고 싶어서', '일을 하고 싶지 않아서'라고 응답하였다. 이를 통해 어머니가 일·가정 양립에 대하여 부담을 많이 느끼고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-1-4〉 부모양육 가구 미취업모의 과거 취업관련특성

		단위 % (명)
구분		비율
과거취업 중단시점	결혼 전에 중단함	38.2
	결혼 후 첫 자녀의 임신 전에 중단함	20.8
	임신 후 중단함	26.3
	출산 후 중단함	10.9
	취업한 적이 없음	3.8
계(수)		100.0(728)
취업중단이유	일을 하고 싶지 않아서	12.2
	가사· 자녀양육과 일을 병행하기 어려워서	64.8
	건강상의 이유로	2.9
	주변의 반대로	4.1
	자녀를 직접 돌보고 싶어서	12.8
	기타	3.2
계(수)		100.0(701)

다음으로 취업하지 않은 어머니들의 향후 취업계획을 살펴보면 취업계획유무에 대하여 '그렇다'라는 응답이 63.5%로 많은 미취업모가 향후 취업을 할 계획을 하고 있는 것으로 나타났다. 취업계획이 있는 미취업모의 경우 취업계획 시기는 다양한 것으로 보고되었으나 3~5년 이내가 29.6%로 가장 많았으며, 2~3년 이내가 25.3%, 1~2년 이내가 16.3%, 5~10년 이내가 16.9%를 차지하였다. 또한 희망 주당 근로일수에 대한 질문에서는 5일이라고 한 응답이 전체의 94.6%를 차지하여 압도적인 비율을 보였으며, 이들의 희망 일일 근로시간은 8시간이 67.8%로 가장 큰 비중을 보였으며 평균 7.4시간을 근무하기 희망하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-5〉 미취업모의 향후 취업계획

			단위 %(명)
구분		비율	평균
현재 미취업모의 취업계획유무	취업계획 있음	63.5	
	취업계획 없음	36.5	
계(수)		100.0(728)	
취업계획 있는 경우 취업계획시기	6개월 이내	3.9	
	6월~1년 이내	5.7	
	1~2년 이내	16.3	
	2~3년 이내	25.3	
	3~5년 이내	29.6	
	5~10년 이내	16.9	
	10년 이후	2.2	
계(수)		100.0(463)	
취업계획 있는 경우 희망 주당 근로 일수	5일 미만	3.5	5.0(일)
	5일	94.6	
	6일 이상	2.0	
계(수)		100.0(463)	
취업계획 있는 경우 희망 일일 근로 시간	8시간 미만	29.8	7.4(시간)
	8시간	67.8	
	9시간 이상	2.5	
계(수)		100.0(463)	

나. 부모 양육 가구의 양육 특성

여기서는 가정에서 영아 자녀를 직접 양육하면서 부모가 느끼는 부모 직접 양육의 장·단점에 대하여 살펴보고 부모 직접 양육이 가지는 단점을 해결하기 위하여 필요한 지원에 대한 의견을 분석하고자 한다.

1) 부모 양육의 장·단점

<표 IV-1-6>은 본 연구의 대상자 중 부모가 자녀를 직접 양육하는 ‘가정 내 양육’을 선택한 이유에 대하여 조사한 결과이다. 이를 살펴보면 ‘자녀를 직접 키우고 싶어서’라고 한 응답이 44.4%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, ‘부모가 직접 키우는 게 아이에게 좋을 것 같아서’라고 응답한 비율이 28.3%로 뒤를 이었다. 반면에, 자녀를 직접 돌보지 못하는 경우 다른 사람에게 아이를 맡기는게 불안·불만족스럽거나(5.0%), 주변에 아이를 맡길 만한 적절한 기관이 부족한 경

우(2.6%), 비용에 대한 부담(2.1%)에 대한 비율은 매우 낮게 나타나는 것으로 보아 부모가 직접 양육하는 가구의 경우 어린 자녀의 양육은 부모가 하는 것이 가장 적절하다고 보는 경향이 높은 집단이라 생각된다.

〈표 IV-1-6〉 부모가 직접 양육하는 이유

구분	단위: %(명) 비율
직접 키우고 싶어서	44.4
어머니(또는 아버지가) 취업하지 않아 시간이 가능하므로	17.4
주변에 마땅한 기관이나 사람이 없어서	2.6
기관이나 다른 사람에게 맡기는 비용 부담이 커서	2.1
부모가 직접 키우는 게 아이에게 좋을 것 같아서	28.3
다른 사람에게 아이를 맡기는게 불안·불만족스러워서	5.0
기타	0.3
계(수)	100.0(846)

이러한 경향은 부모가 직접 양육하는 사례들의 면담 결과에서도 발견된다.

부모가 (양육을) 해야 한다 약간 그런 생각이 있는 거예요. ...돈을 떠나서 우리 아이를 잘 키우는게 좋겠다...(사례 1)

충분히 엄마랑 교감하고 공감하는게 중요하다고 생각해요. 또 제가 어렸을 때 조부모 손에서 자랐거든요... 할머니도 사랑을 주시지만, 엄마한테 받아야 할 것이 있는 것 같다는 생각들이 있거든요(사례 1)

부모가 직접적으로 양육에 참여하는 가구에 대하여 좀 더 구체적으로 살펴보면, 자녀를 직접 돌봄으로써 육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있다고 한 응답이 39.2%로 가장 높았으며, 다음으로 아이의 안전에 대해 다른 사람이 돌볼 때보다 안심이 된다고 한 응답과 아이의 안정적인 애착형성에 좋다고 한 응답이 24.6%와 22.5% 순으로 나타났다. 응답자 중 일부는 자녀 양육을 부모의 주관에 맞게 할 수 있다는 점, 비용이 들지 않는다는 점을 부모 직접 양육의 장점으로 보고하였다. 이처럼 부모가 가정에서 자녀를 직접 양육하는 경우에는 자녀의 안전과 정서적인 안정감도 중요하지만 자녀 양육을 통해 느끼는 육아에 대한 효능감 및 보람을 부모 직접 양육의 가장 큰 장점으로 인식하는 것으로 보인다.

〈표 IV-1-7〉 부모 양육의 장점

단위: %(명)	
구분	비율
육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있음	39.2
기관이나 다른 사람에게 맡기는 비용이 안 듦	5.3
내 주관에 맞는 양육을 할 수 있어 좋음	8.5
아이의 안전에 대해 다른 사람이 돌볼 때보다 안심이 됨	24.6
아이의 안정적인 애착 형성에 좋음	22.5
계(수)	100.0(846)

그러나 대상자의 대부분인 66.7%가 부모가 직접 자녀를 돌봄으로 인해 부모 자신은 사적인 여유를 거의 가질 수 없어 육체적·정신적 피로감이 누적된다는 점을 가정 내 양육의 가장 큰 단점으로 보고하였다. 또한 취업활동을 할 수 없기 때문에 느끼는 경제적인 부담이 9.8%로 두 번째로 큰 단점으로 나타났다. 이외에도 불가피한 경우에 아이 양육을 대신 해줄 사람이 없다는 점, 도서관 장난감 등 아이와 놀아줄 거리가 제한적인 점, 아이가 잘 성장하고 발달하고 있는지에 대한 염려 등을 순수 가정 내 양육의 단점으로 꼽았다.

〈표 IV-1-8〉 부모 양육의 단점

단위: %(명)	
구분	비율
사적인 여유를 거의 가질 수 없어 피로감이 누적됨	66.7
취업활동을 할 수 없음으로 인한 경제적 부담	9.8
양육을 잘하고 있는 것인지 몰라 염려됨	4.2
아이가 잘 성장·발달 하고 있는지 몰라 염려됨	4.5
도서관 장난감 등 아이와 놀아줄 거리가 부족함	7.1
불가피한 경우에 아이 양육을 대신해줄 사람이 없음	7.6
없다	0.1
계(수)	100.0(846)

부모 직접 양육 가구의 경우 기관에 의존하지 않고 순수하게 가정에서만 양육이 이루어지므로 부모가 느끼는 신체적·정신적 피로감이 더 클 것으로 보이며, 특히 영아기 자녀의 경우 부모의 관찰과 보호가 더욱 요구되는 시기이기 때문에 부모들이 느끼는 부담은 더 클 것으로 추측된다.

또한 소자녀화 경향으로 인해 자녀 양육 경험이 부족한 초보 부모들의 경우는 부모 자신이 다른 사람의 도움 없이 자녀를 돌볼 경우 양육정보나 지식의

부족으로 인해 양육을 잘 하고 있는지에 대한 염려를 많이 하게 됨이 드러나고 있다.

2) 부모 양육 가구의 양육지원 요구

이 절에서는 부모 양육의 단점을 보완하기 위하여 필요하다고 생각하고 있는 정부의 지원에 대하여 살펴보았다.

〈표 IV-1-9〉 부모 양육 가구의 양육지원 요구

단위: %(명)	
구분	비율
양육 수당과 같은 현금에 의한 양육비 지원	60.3
육아정보 제공, 육아 관련 교육제공 방문서비스	2.2
신체·정서·인지 등 아이 발달관련 지식 교육제공 서비스	10.9
장난감, 도서 등 아이와 놀아줄 수 있는 자원 저렴한 비용으로 대여	13.3
1회당 단시간(2~3시간) 이용 가능한 보육과건 인력이나 기관서비스	13.3
계(수)	100.0(846)

<표 IV-1-9>에 따르면 가정 내에서 직접 양육을 하는 부모의 60.3%는 양육 수당과 같은 현금에 의한 양육비 지원을 부모 직접 양육 시에 가장 필요한 지원이라고 응답하여 경제적 지원에 대한 요구가 큰 것으로 나타났다. 다음으로 장난감이나 도서 등 아이와 놀아줄 수 있는 자원을 저렴한 비용으로 대여하는 것이 13.3%, 1회당 단시간(2~3시간) 이용 가능한 보육과건 인력이나 기관 서비스를 제공하는 것이 13.3% 순으로 나타났다. 즉, 경제적 지원을 제외하면 육아에 의한 피로감을 덜어줄 수 있는 단시간의 보육 서비스, 가정 내 양육 시 부족할 수 있는 양육 지식이나 놀거리 등에 대한 지원 요구가 비슷하게 나타났다. 이러한 경향은 사례 면담 결과에서도 주된 요구 사항인 것으로 나타났다.

애기 엄마들이 갑자기 일이 생길 때가 있거든요,...나라에서 (아이사랑) 카드는 주면서...일주일에 두 시간씩 끊어서 쓴다거나 하면 효율적일 텐데, 왜냐면 정작 엄마가 키워야겠다는 마인드를 가진 엄마들이 굉장히 많아요(사례 1. 부모 양육)

또한 현재 이용 가능한 단시간의 보육 서비스에 대한 불만 및 개선 사항도 제기되었다. 단시간의 보육서비스가 급작스럽게 필요한 경우가 많은데 반하여, 서비스 이용은 미리 예약 등이 필요해 활용도를 낮추고 있는 요인이 되고 있었다.

아이돌보미 서비스라는 것이 엄마가 필요할 때 급하게 좀 활용이 됐으면 하는데...최소 이틀 전에는 연락이 되어야 파견을 할 수 있다고 얘기를 해요. 근데 갑자기 몸이 아픈 경우에는 하루 전에야, 그날에도 어떻게 급한 일이 생겼을 경우에는 신청을 할 수 있어야 하는데...(사례 4. 기관 병행 양육)

다. 소결

본 장에서는 부모 양육 가구의 인구사회학적 특성, 일·가정 양립 특성, 자녀 양육의 특성, 후속출산 계획 관련 특성, 양육 지원 제도의 수혜 경험 및 요구에 대하여 살펴보았다. 본 장에서 살펴본 부모 직접 양육 가구의 육아 실태 및 시사점을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

첫째, 부모 직접 양육 가정의 부모들은 대부분 부모와 자녀만으로 구성된 핵가족의 형태가 주를 이루었으며, 어머니의 경우 일을 하지 않는 미취업모가 전체의 86.0%를 차지하여 전업주부의 비중이 높은 것이 특징이다.

둘째, 부모 직접 양육 가정의 부모들의 경제적 활동에서 결혼 후 어머니의 취업 경력은 아버지에 비해 1/4 수준으로 매우 낮게 나타난다. 어머니가 결혼 후 출산이나 육아 등을 포함한 이유로 취업을 중단하고 주 양육자로서의 역할을 수행하는 것으로 볼 수 있다. 취업 중단의 이유에서는 가사·자녀양육과 일을 병행하기 어렵다는 응답이 64.8%로 가장 높게 나타났는바 여성의 일·가정 양립을 위한 제도 시행이 적극적으로 이루어져야 할 것이라고 사료된다.

셋째, 부모가 자녀를 직접 양육함으로써 육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있다는 점이 부모 직접 양육의 가장 큰 장점으로, 동시에 사적인 여유를 거의 가질 수 없어서 피로감이 누적된다는 점이 부모 직접 양육의 가장 큰 단점으로 집계되었다. 부모가 자녀를 직접 양육하는 경우 가장 필요한 지원으로는 양육 수당과 같은 현금에 의한 양육비 지원에 대한 응답이 가장 높은 것으로 나타나 경제적 지원에 대한 요구가 크게 나타나고 있다. 이처럼 부모가 직접 양육하는 가정 내 양육 가구가 대리양육을 하는 가정 내 양육에 비해 가구소득이 낮을 가능성이 높다는 점과 함께 양육 책임을 지고 있는 부모의 육아부담이 어느 형태보다도 높다는 점은 모두 부모양육 가구를 위한 지원 방안 마련시 고려되어야 한다.

2. 혈연 양육 가구의 양육 실태

본 장에서는 전체 설문조사 가구 1015가구 중 57가구-혈연 양육 가구를 중심으로 가구의 특성, 주양육자의 특성, 양육 특성, 혈연양육 가구의 지원 요구 등을 알아보고자 한다.

가. 가구의 특성

혈연 양육 가구의 인구학적 특성을 가구의 특성과 부모의 특성으로 나누어 알아보았다. 혈연 양육을 이용하고 있는 가구의 특성을 보면, 가구원수가 3명인 가구가 36.2%, 5명의 경우가 33.9%로 나타났고, 평균 가구원 수는 4.2명이었다. 가족유형은 '부모+자녀'로 구성된 핵가족 형태가 64.4%로 과반수를 넘었고, 그 다음이 조부모와 함께 살고 있는 '3세대 이상 가족'이 28.0%였다.

〈표 IV-2-1〉 혈연양육 가구의 특성

		단위: %(명)	
		구분	평균
가구원수	2명	1.8	4.2 (명)
	3명	36.2	
	4명	28.2	
	5명	33.9	
가족유형	부모+자녀	64.4	
	3세대 이상 가족	28.0	
	기타	7.5	
계(수)		100.0(55)	

다음으로 혈연 양육 가구 부모들의 특성을 분석한 결과, 부모의 연령은 30대가 많은 것으로 나타났고 평균 연령은 어머니가 33.7세, 아버지가 36.0세였다. 학력은 대졸 이상이 50% 이상이며 부모들의 취업상태는 어머니와 아버지 대부분 취업 중이었다(표 IV-2-2 참조).

〈표 IV-2-2〉 부모의 특성(혈연 양육 가구)

		단위: %(명)	
	구분	어머니	아버지
연령	20대	5.3	2.2
	30대	91.3	83.8
	40대	3.4	13.9
	평균	33.7	36.0
학력	고졸이하	27.9	16.3
	(전문)대졸	19.9	13.8
	대학원졸 이상	52.3	69.9
취업상태	취업	98.3	100.0
	미취업	1.7	-
계(수)		100.0(55)	100.0(54)

나. 혈연 양육자의 특성

1) 혈연양육자의 인구사회학적 특성

혈연양육가구의 낮시간 주 양육자에 대해 알아 본 결과, 주양육자는 외조부모가 가장 많은 53.8%였고, 그 다음은 친조부모로 34.2%, 나머지는 기타 친인척으로 12.1%로 나타났다.

〈표 IV-2-3〉 혈연 양육자의 특성

		단위: %(명)	
	구분	비율	평균
낮 시간 주 양육자	친 조부모	34.2	
	외 조부모	53.8	
	기타 친인척	12.1	
주 양육자 연령	30~40대	3.9	
	50대	31.1	60.3세
	60대 이상	65.1	
주 양육자의 결혼상태 및 아동 양육 경험	기혼, 양육경험 무	5.7	
	기혼, 양육경험 유	94.3	
주 양육자의 보유자격	자격증, 교육 이수 경험 없음	98.3	
	아이돌보미(건강가정지원센터)	1.7	
계(수)		100.0(55)	

또한 이들의 연령대를 살펴보면, 60대 이상이 가장 많은 65.1%, 50대가 31.1%, 30~40대가 3.9%로 매우 적었다. 한편 주양육자의 결혼 상태 및 아동 양육 경험을 확인한 결과, 대부분은 결혼을 했으며 양육경험이 있는 경우였다. 혈연양육자의 보육자격 현황을 살펴보면, 자격증이나 교육 이수 경험이 없는 경우가 대부분이었다.

다음으로 혈연양육자를 알게 된 경로를 알아 본 결과, 대부분 가족(98.7%)이라고 응답하였고 주변의 소개로 알게 된 경로는 1.3%에 불과했다.

〈표 IV-2-4〉 혈연양육자의 구인 경로

단위: %(명)	
구분	비율
가족이어서	98.7
주변의 소개로	1.3
계(수)	100.0(55)

2) 혈연 양육자의 선택이유

개인대리양육자로서 현재의 혈연 양육자를 선택한 이유를 물어 본 결과, 1순위는 주변에 가장 믿을 만한 사람이어서가 65.4%로 가장 많았고, 부모의 편의대로 시간조정이 가능해서가 25.7%로 그 다음 순이었다. 한편, 2순위의 경우는 혈연양육자를 택한 이유는 양육경험이 풍부해서가 28.0%, 거주지가 가까워서의 이유가 24.8%, 부모의 편의대로 시간조정이 가능해서가 22.2%의 순으로 1순위의 이유와는 순위에서 차이를 보였다.

〈표 IV-2-5〉 혈연 양육자의 선택 이유

단위: %(명)		
구분	1순위	2순위
부모의 편의대로 시간 조정이 가능해서	25.7	22.2
주변에서 가장 믿을 만한 사람이어서	65.4	19.6
다른 사람보다 지불하는 비용이 저렴해서	-	5.5
양육 경험이 풍부해서	-	28.0
거주지가 가까워서	6.3	24.8
조부모나 친 인척 중에 돌봐줄 사람이 없어서	2.6	-
계(수)	100.0(55)	100.0(52)

혈연양육가구는 앞서 살펴보았듯이 취업률이 98.3%에 이르는 가구로 영아 자녀가 있는 상태에서도 취업 상태가 잘 유지되고 있는 특성을 보이는데, '신뢰성' 있는 혈연을 낫시간 어머니가 직장에 나가 있는 동안의 대리양육자로 이용하고 있기 때문일 가능성이 높다는 것이 이러한 혈연양육자의 선택이유에서 드러난다.

3) 혈연양육자에 대한 만족도

현재 조부모 등 친인척이 주양육자로 자녀 양육에서 담당하고 있는 업무 영역 및 업무 수행에 대한 만족도, 혈연양육자의 특성과 관련된 만족도를 살펴보기로 한다.

〈표 IV-2-6〉 혈연 대리 양육자의 양육담당 영역 및 만족도

단위: %(명)

구분	담당 비율	담당 업무 이행 만족도					계(수)
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	
아동 식사 준비	85.4	-	-	6.0	72.4	21.6	100.0(47)
먹이기	98.1	-	-	2.7	73.7	23.7	100.0(54)
옷 입히기	93.9	-	-	1.4	76.0	22.6	100.0(52)
놀아주기	96.2	-	2.3	6.8	63.8	27.1	100.0(53)
데리고 자기	38.2	-	-	-	70.3	29.7	100.0(21)
목욕시키기	88.7	-	-	3.5	71.1	25.4	100.0(49)
병원 동행	87.4	-	-	11.3	69.6	19.1	100.0(48)
의사의 지시사항 부모에게 전달	92.3	-	-	6.9	72.8	20.3	100.0(51)
약 먹이기 등 간호	96.2	-	-	4.6	70.1	25.3	100.0(53)
문화센터 등 교육· 놀이장소 동행	25.9	-	-	14.1	57.2	28.7	100.0(14)
어린이집, 학원 등등 하원 돕기	34.4	-	-	5.2	67.3	27.5	100.0(19)
어린이집 교사 등의 지시사항 부모에게 전달	30.7	-	-	7.3	78.4	14.3	100.0(17)
어린이 집 등 준비물준비	22.1	-	-	6.2	57.1	36.7	100.0(12)
청소·빨래 등 일반가사 돕기	43.3	-	-	12.2	47.8	40.0	100.0(24)

혈연양육자가 담당하고 있는 업무 영역과 수행에 대한 만족도는 <표 IV-2-6>에 나타난 바와 같다.

먼저, 혈연대리양육자의 담당 업무를 보면, 주된 업무는 먹이기(98.1%), 놀아주기(96.2%), 약 먹이기 등 간호(96.2%), 옷 입히기(93.9%)와 의사의 지시사항 부모에게 전달하기(92.3%) 등이었고, 담당 업무 이행에 대한 만족도도 놀아주기의 약간의 불만족(2.3%)을 제외하고는 높은 편(보통 이상)으로 나타났다. 한편, 어린이 집 등 준비물 준비(22.1%), 문화센터 등 교육·놀이장소 동행(25.9%), 어린이집 교사 등의 지시사항 부모에게 전달(30.7%), 어린이집, 학원 등 등 하원 돕기(34.4%), 데리고 자기(38.2%) 등은 대리양육자가 담당하지 않는 업무인 경우가 많은 것으로 보인다. 즉, 조부모 등 혈연 대리양육자는 아이에 대한 직접적인 보호와 관리는 담당하나 아이의 교육적인 내용의 업무는 담당하기 어려운 것으로 해석된다.

<표 IV-2-7> 혈연 양육자에 대한 만족도

단위: %(명)

구분	만족도					계(수)
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	
① 이용시간	1.8	-	1.3	58.4	38.5	100.0(55)
② 비용	3.5	2.6	3.2	65.8	24.9	100.0(55)
③ 양육방식	-	-	19.8	54.4	25.8	100.0(55)
④ 전문성	-	1.8	27.5	53.8	17.0	100.0(55)
⑤ 성실성	-	-	4.9	52.9	42.2	100.0(55)
⑥ 지시사항수용	-	-	11.5	58.7	29.9	100.0(55)
⑦ 신뢰성	-	-	-	38.5	61.5	100.0(55)
⑧ 친화성	-	-	1.8	44.3	53.9	100.0(55)

혈연 대리 양육자에 대한 만족도를 이용시간, 비용, 양육방식, 전문성, 성실성, 지시사항 수용, 신뢰성, 친화성 등의 범주로 나누어 분석하였다. 먼저, 이용시간에 관해서는 불만족의 비율이 조금(1.8%) 있으나 전반적으로(96.9% 이상)이 만족하는 것으로 보였다. 비용에 관해서는 불만족 비율이 6% 정도 있지만, 만족과 매우 만족이 90.7%에 달해 매우 높았다. 양육방식에 있어서는 만족 54.4%, 매우 만족은 25.8%였고, 보통이 19.8%로 나타났으며 불만족하는 경우는 없었다. 대리 양육자의 전문성에 관한 범주는 보통이 27.5%. 만족정도가 53.8%로 과반수였고 매우 만족은 17.0%이나 불만족 비율도 1.8% 있었다. 성실성에 관해서는 전반적

으로 만족 비율이 높았고(95.1%) 보통도 4.9%였다. 어머니의 지시사항 수용 정도에 있어서는 거의 보통이상으로 나타나서 만족 이상이 88.5%였다. 신뢰성과 친화성도 전반적으로 98% 이상 만족으로 나타났다. 이처럼 혈연양육자에 대한 만족도는 각 범주에 대하여 불만족하는 경우가 거의 없어 매우 높은 것으로 나타났다. 다만, 사례 면담에서는 시부모와 친정부모에 대한 만족도는 어머니 입장에서 약간의 차이가 나타나는 것으로 보인다. 주로 불만족하는 부분은 양육방식 부분인데, 시부모가 자녀를 돌봐주는 경우 양육방식에 대한 의사 전달과 조정이 잘 이루어지지 않는 반면, 친정 부모가 돌봐주는 경우 이러한 갈등 경험은 상대적으로 적은 것으로 나타난다.

만족안하구요...때를 부려도 다 들어주고...(그래서 애가) 버르장머리가 좀 없어요...어쩔 수 없는 거죠. 어머님한테 뭐라고 하면 마음에 안들면 니가 키워라...(하시고).(사례 13. 혈연 양육)

이밖에 혈연 양육자에 대한 불만으로 인한 취업 중단 고려를 경험한 적이 있는지에 대한 문의 결과, 거의 없는 것으로 나타나 대리양육자들이 어머니를 잘 돕고 있는 것으로 추측할 수 있었다(표 IV-2-8 참조).

〈표 IV-2-8〉 혈연 양육자에 대한 불만으로 인한 취업 중단 고려 경험

단위: %(명)

구분	비율
없다	93.0(51)
가끔 있었다	7.0(4)
계(수)	100.0(55)

다. 혈연 양육 가구의 양육 특성

1) 혈연 양육의 장·단점

혈연양육가구의 개인대리양육 이유를 살펴 본 결과, 안정적인 직장 생활을 위해서가 63.0%, 기관에 보내기에는 아이가 어린 것 같아서가 22.5%, 아이 발달상 개별적 보육서비스가 좋은 것 같아서와 아이의 안정적인 애착형성을 위해서가 각각 4.8%로 나타났다. 즉, 어떤 이유보다 혈연양육가구가 대리양육서비스를 이용하고 있는 이유는 어머니의 일-가정 양립을 안정적으로 하는데 도움을 받기

위함인데, 기관 이용보다는 가정에서 개인대리양육서비스 이용으로 이러한 필요를 해결하고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-2-9〉 개인 대리 양육을 하는 이유

단위: %(명)	
구분	비율
안정적인 직장 생활을 위해	63.0
주변에 마음에 드는 기관이 없어서	3.2
기관에 보내기에는 아이가 어린 것 같아서	22.5
아이 발달상 개별적 보육서비스가 좋은 것 같아서	4.8
아이의 안정적인 애착형성을 위해서	4.8
기타	1.7
계(수)	100.0(55)

혈연의 친인척이 가정 내에서 자녀를 돌봐주는 가구의 가정 내 개인 대리 양육의 장점을 분석한 결과, 기관에 보내는 것보다 아이의 안전과 건강에 좋음이 33.1%로 가장 높았고, 아이의 안정적인 애착 형성에 좋음이 22.3%, 이용시간의 융통성이 있다는 점이 20.6%의 순으로 응답되었다(표 IV-2-10 참조).

〈표 IV-2-10〉 가정 내 개인 대리 양육의 장점(혈연양육 가구)

단위: %(명)	
구분	비율
이용 시간의 융통성이 있음	20.6
부모의 가사와 육아 부담을 줄여줌	14.4
기관에 보내는 것 보다 아이의 안전과 건강에 좋음	33.1
아이의 안정적인 애착 형성에 좋음	22.3
환경이 바뀌지 않아 아이의 정서적 안정에 좋음	9.5
계(수)	100.0(55)

그 외에 부모의 가사와 육아 부담을 덜어주고 환경이 바뀌지 않아 아이의 정서적 안정에 좋다는 의견도 있었다. 즉, 앞서 분석한 '개인 대리양육을 하는 이유'와 연관지어보면, 이들 혈연 양육을 이용하는 가구는 부모가 직접 자녀를 돌보지 못할 경우 기관에 자녀를 보내기 보다는 가정 내에서 개인 대리 양육서비스를 이용하는 것이 자녀의 안전과 건강, 애착 등에 장점이 있다는 생각을 가지고 있고, 이러한 장점이 있는 가정 내 개인대리양육 서비스를 이용해야 직장생활을 안정적으로 할 수 있다고 보아 개인대리양육자를 이용한 가정 내 양육을

선택하고 있을 것으로 추측된다.

한편, 가정 내 개인 대리 양육을 할 경우 대리양육자에게 급한 일 발생 시 대신할 사람을 찾기 어려움(22.2%)이 가장 큰 단점으로 인식되고 있었고, 부모와의 애착형성이 어려워질 수 있음(18.8%), 대리 양육자의 아이 양육에 관한 지식에 개인차가 큼(18.2%) 등을 우려하고 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-11 참조).

〈표 IV-2-11〉 가정 내 개인 대리 양육의 단점(혈연양육 가구)

구분	비율
대리 양육자와 아이만 있을 때 어떻게 지내는지 알 수 없음	13.8
대리 양육자의 아이 양육에 관한 지식에 개인차가 큼	18.2
대리 양육자 개인의 인성과 수준이 아이 양육에 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음	14.8
대리 양육자에게 급한 일 발생시 대신할 사람을 찾기 어려움	22.2
비용이 많이 듦	3.9
부모와의 애착 형성이 어려워 질 수 있음	18.8
없다	8.3
계(수)	100.0(55)

2) 혈연 양육 가구의 양육 실태

가) 양육 환경 및 양육 방식

혈연양육가구의 낮시간 주된 자녀 돌봄 장소는 아이가 거주하는 집이 많았고 그 다음으로 돌보는 사람의 집이었다.

〈표 IV-2-12〉 낮시간 주 양육 장소(혈연 양육 가구)

구분	비율
아이가 거주하는 집	65.8
아이를 돌보는 사람의 집	34.2
계(수)	100.0 (55)

다음으로 혈연대리양육자의 자녀양육 방식으로는, 정기적으로 아이를 돌보는 사람 집에서 하루 중 일정시간을 돌보는 경우가 가장 많은 41.3%를 차지했고, 가족과 함께 살며 돌봐주는 경우가 32.3%, 다음이 돌봐주는 날과 시간을 정하여 정기적으로 출퇴근 하는 경우가 21.9% 순이었다.

〈표 IV-2-13〉 혈연 양육자의 양육서비스 제공 형태

단위: %(명)

가족과 함께 살며 돌봐줌	돌봐주는 날과 시간을 정하여 정기적으로 출퇴근 함	요청이 있을 때 비정기적으로 출퇴근함	정기적으로 아이를 돌보는 분 집에서 하루 중 일정시간을 돌봄	아이를 돌봐주는 집에서 주중 아이를 돌봐주고 주말에 집에 데려옴	계(수)
32.3	21.9	1.8	41.3	2.7	100.0(55)

혈연양육자의 돌보는 양식을 보면, 평균적으로 주당 5.5일 정도 자녀를 돌봐주고 있으며 5일 이하로 돌봐주는 경우가 71.3%로 가장 많았고, 6일 이상 봐주는 경우도 28.7%로 적지 않았다. 하루 평균 양육시간은 8.5시간으로 나타났으며 8시간 이상이 70.4%. 5시간 미만이 15.5%, 5~8시간 미만이 14.2%로 나타났다(표 IV-2-14 참조).

〈표 IV-2-14〉 혈연 양육자의 양육서비스 제공 방식

단위: %(명)

구분	비율	평균
주당 대리 양육일수	5일 이하	5.5일
	6일 이상	
일평균 양육시간	5시간 미만	8.5시간
	5~8시간 미만	
	8시간 이상	
계(수)	100.0(55)	

대리 양육방식의 융통성 정도에 관한 질문 결과, 양육 요일 시간 조정 가능성에 대해서는 돌봐주는 요일과 시간 조정이 모두 가능한 경우가 93.5%에 달하였다. 시간 조정이 가능할 경우 일평균 추가 양육가능 시간도 3시간 이상 추가 조정이 가능한 경우가 88.5%로 매우 높았는데, 평균적으로 7.3시간까지 추가 시간 조정이 가능하여 매우 융통성이 큰 형태로 나타났다. 한편, 주말과 휴일의 양육 가능성에 대해서는 주말과 휴일 모두 자녀를 볼 봐 줄 수 있다고 응답한 경우는 96.5%, 불가능한 경우는 3.5%에 불과하였다. 전반적으로 어머니들은 자신의 개인대리양육자들이 양육 요일이나 시간 조정에 있어 매우 융통성이 있는 것으로 생각하고 있었다(표 IV-2-15 참조).

〈표 IV-2-15〉 대리 양육방식의 융통성 정도

			단위: %(명)	
구분		비율	평균	
양육 요일	돌봐주는 요일과 시간 조정이 모두 가능	93.5		
시간 조정	돌봐주는 요일 조정만 가능	4.6		
가능성	요일과 시간 모두 조정 불가능	1.9		
계(수)		100.0(55)		
일평균 추가	1~3시간 미만	11.5	7.3시간	
양육가능 시간	3시간 이상	88.5		
계(수)		100.0(52)		
주말·휴일	주말, 휴일 모두 자녀를 돌봐 줄 수 있음	96.5		
양육 가능성	주말이나 휴일에는 불가능	3.5		
계(수)		100.0(54)		

나) 지출 비용

양육비용에 관한 분석 결과, 양육비용 지불에 있어서 정기적으로 현금을 지불하는 경우가 70.3%, 지불하지 않는다 16.9%, 비정기적으로 현금을 지불하는 경우가 10.2% 순으로 나타났다. 비용의 결정방식은 협의하여 결정한 경우가 50.3%로 과반수 이상이 응답하였고, 부모가 결정한 경우가 45.8%로 그 다음 순이었다. 돌봐주는 사람의 요구에 따라 결정한 경우는 많지 않았다. 한편 현물로 지불하는 경우도 소수지만 존재하였다(2.6%).

〈표 IV-2-16〉 혈연 양육자의 대리양육 비용 지불 여부 및 방법

			단위: %(명)	
구분		비율	평균	
지불하지 않는다		16.9		
양육 비용	정기적으로 현금으로 지불한다	70.3		
지불여부	비정기적으로 현금으로 지불한다	10.2		
	비정기적으로 현물로 지불한다	2.6		
계(수)		100.0(55)		
돌봐주는 사람의 요구에 따라 결정		3.9		
비용 결정방식	부모가 결정	45.8		
	협의 하여 결정	50.3		
계(수)		100.0(46)		

(표 IV-2-16 계속)

		구분	비율	평균
대리양육 비용		50만원 미만	45.5	47.2 만원
		50~100만원 미만	44.2	
		100만원 이상	10.3	
		계(수)	100.0(46)	
대리 양육비용의 생활비 지출비중		10% 미만	6.8	17.6%
		10~30% 미만	68.8	
		30% 이상	24.4	
		계(수)	100.0(46)	

대리양육 비용 수준을 보면, 평균적으로 한달 평균 47.2만원을 지불하고 있는 것으로 나타났다. 50만원 미만을 지불하는 경우가 45.5%로 가장 많았고, 50~100만원 범위도 비슷한 분포를 나타냈다(44.2%). 대리 양육비용의 생활비 지출비중을 확인한 결과, 평균적으로 생활비의 17.6%를 대리 양육비용으로 지출하고 있었다.

대리 양육비용에 대한 인식을 살펴보면 이들 가구는 혈연 인력에게 지불하고 있는 대리 양육비용에 대해 약 60%가 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 전반적으로 절대 수준의 금액에 대해 부담을 느끼고 있으나 일의 난이도에 대비한 적정성 여부에 대해서는 대부분 저렴하거나 적절한 수준이라고 인식하고 있고, 비싸다고 생각하는 경우는 3.2%에 불과하였다(표 IV-2-17 참조).

〈표 IV-2-17〉 대리 양육비용에 대한 인식(혈연 양육 가구)

		구분	단위: %(명)
대리 양육비 부담도		매우 부담된다	12.4
		조금 부담되는 편이다.	47.4
		보통이다	29.8
		별로 부담되지 않는 편이다	10.4
양육비용 수준의 적정성 정도		저렴하다고 생각한다	51.9
		적당하다고 생각한다	44.9
		비싸다고 생각한다	3.2
		계(수)	100.0(46)

라. 혈연 양육 가구의 양육 지원 요구

혈연 대리 양육 시 가장 필요한 지원을 알아본 결과, 혈연 인력에 대한 육아수당 등 경제적 지원이 55.7%로 가장 필요로 하는 지원이었고, 그 다음은 혈연 인력의 육아로 인한 피로감, 스트레스 해소 및 건강 증진을 위한 의료 서비스 제공에 대한 요구도 높아서 19.1%가 이에 응답하였다. 또한 혈연인력이 부족하기 쉬운 육아정보 및 관련 지식에 대한 (방문)교육 서비스 제공이 12.8%로 지원을 요하는 세 번째 지원이었다.

〈표 IV-2-18〉 혈연 대리 양육 시 가장 필요한 지원

구분	단위: %(명) 비율
육아로 인한 피로감, 스트레스 해소와 건강 증진을 위한 의료서비스 제공	19.1
육아정보 및 관련 지식에 대한 (방문) 교육서비스	12.8
개인시간 확보 및 피로해소를 위한 단기간 보육 서비스 확대	6.4
혈연 인력에 대한 육아수당 등 경제적 지원	55.7
놀이체험 공간 이용을 위한 셔틀버스 등 지원	6.1
계(수)	100.0(55)

마. 소결

본 절에서는 혈연의 친인척에게 자녀를 대리양육하고 있는 55가구를 대상으로 가구의 특성, 주양육자의 특성, 양육 특성과 지원 요구에 대해 알아보았으며 분석 결과를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 혈연 양육 가구의 어머니와 아버지의 연령대는 30대이며, 대부분 취업 중이었다. 가족형태는 대부분 핵가족 형태이고 혈연대리 양육을 선택한 이유는 안정적인 직장생활을 위해서가 많았다.

둘째, 아이를 낳 시간 동안 돌봐주는 주양육자는 아이의 외조부모가 가장 많았고, 두 번째가 친조부모로 대부분 조부모가 손자녀를 돌봐주는 형태였다. 주양육자의 연령대는 60대 이상로서 기혼에 육아경험이 있는 사람들이었으나 육아와 관련된 자격증을 보유한 경우는 거의 없었다.

셋째, 부모들은 아이를 돌봐주는 주양육자에 대해 이용시간, 비용, 양육방식과 전문성에 관해 약간의 불만족이 있으나 성실성, 지시사항 수용, 신뢰성, 친화

성에 있어서는 대부분 만족도가 높은 것으로 나타났다.

네째, 담당업무와 담당업무에 관한 만족도를 분석하였다. 주양육자의 담당업무를 보면, 아이에 대한 직접적인 보호와 관리에 관련된 먹이기, 놀아주기, 약 먹이기 등 간호, 옷 입히기, 의사의 지시사항 전달하기 등은 주요 담당업무로 인식하고 있었으나 아이의 교육과 관련된 어린이집 준비물 준비, 문화센터 등 교육장소 동행, 어린이집 교사 등의 지시사항 전달, 어린이집 등·하원 돕기 등의 업무는 담당하기 어려워하는 경향이 있었다. 또한 담당업무에 대한 만족도는 놀아주기에 관한 불만족을 제외하고는 전반적으로 보통 이상에서 매우 만족 정도를 대체로 만족하는 경향이 높았다.

다섯째, 혈연양육을 선택한 이유는 주변에 가장 믿을만한 사람이라는 것과 부모의 편의대로 시간 조정이 가능하다는 점이 가장 많이 응답되었다.

혈연양육의 장점으로서는 기관보다 아이의 안전과 건강에 좋고 시간의 융통성이 있다는 것이고 단점은 급한 일 발생 시 대신할 사람을 찾기 어렵다는 것과 부모와의 애착이 어려워질 수 있다는 것 등이었다.

여섯째, 자녀양육 방식은 주로 정기적으로 아이를 돌보는 사람의 집에서 하루 중 일정시간을 돌보는 경우와 가족과 함께 사는 경우가 많았다. 주당 양육일수는 평균적으로 5.5일 정도였으며 하루에 8시간 이상 돌보고 있는 것으로 나타났다. 또한 양육비용은 합의하여 결정하고 현금으로 지불하는 경우가 많았으며 절대적 금액은 부담스럽게 생각하는 수준이나 일의 난이도에 비해서는 대부분 저렴하거나 적절하다고 생각하고 있었다.

마지막으로, 혈연양육자가 대부분 고령이며 양육 정보 등에 접근이 어려워 혈연양육자 개인의 인성이나 지식 수준이 자녀에게 미치는 영향에 대한 우려가 드러나고 있고, 경제적 부담도 비교적 크게 느끼고 있었다. 이에 육아수당 등 경제적 지원과 노령의 혈연인력을 위한 의료 서비스, 육아정보 및 지식에 대한(방문)교육 서비스에 대한 요구가 높게 나타나고 있다.

3. 비혈연 양육 가구의 양육 실태

이 절은 만 36개월 미만의 영아 자녀를 기관에 보내지 않고 가정에서 양육하는 가구 중 낮 시간에 자녀를 돌보는 주양육자가 부모나 혈연으로 연결된 친인

척이 아닌 비혈연의 '남'인 경우의 양육 특성을 분석하는 절이다. 앞서 분석한 절에서와 같이 비혈연 양육가구의 가구 특성, 주양육자의 특성, 양육 특성을 실태와 장단점, 지원 요구 등을 중심으로 살펴보도록 한다.

가. 비혈연 양육 가구의 인구사회학적 특성

현재 비혈연 인력에 자녀를 맡겨 양육하고 있는 가구의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 가구원수는 평균 3.5명이며 대부분 부모와 1명의 자녀 혹은 2명의 자녀로 이루어진 전형적인 핵가족 형태를 보이고 있다(표 IV-3-1 참조).

〈표 IV-3-1〉 비혈연 양육 가구의 특성

구분		단위: %(명)	
		평균	
가구원수	3명	60.6	3.5명
	4명	30.3	
	5명	9.1	
가족유형	부모+자녀	95.3	
	3세대 이상 가족	2.9	
	기타	1.7	
계(수)		100.0(99)	

다음으로 부모 특성에서는 어머니의 취업률이 전체 사례 대비 매우 높은 편으로, 전체 조사 대상인 1000사례 기준 취업률이 26.6%에 불과하였으나 비혈연 도우미 양육 가구의 어머니는 94.9%가 취업한 상태로 나타났다(휴직포함). 이처럼 어머니의 취업률이 높아 가구소득에 어머니의 소득도 포함되므로 일반 가구보다 소득이 높을 가능성이 많은 집단이라 하겠다.

이밖에 어머니와 아버지의 평균 연령은 각각 34.1세, 36.2세로 1,000사례 기준 평균 연령보다 각 1세 정도 높은 편이었고, 어머니 연령이 40대 이상인 경우도 15%이상으로 0~2세 영유아를 둔 가구임을 고려할 때 출산을 늦게 하는 경향이 강하게 드러나고 있는 것으로 보인다. 학력은 부모 모두 대졸 이상인 경우가 75%를 상회하여 상당히 사회경제적 지위가 높은 특징을 보였다. 특히 아버지의 경우 대졸 이상이 81%에 이르고 있다(표 IV-3-2 참조).

〈표 IV-3-2〉 부모의 특성(비혈연 양육 가구)

		단위: %(명)	
구분		어머니	아버지
연령	20대	13.3	1.7
	30대	71.4	75.5
	40대	15.3	22.8
	평균(세)	34.1	36.2
학력	고졸이하	14.5	6.5
	전문대졸	10.3	12.5
	대졸 이상	75.2	81.0
취업상태	취업	88.1	99.0
	휴직중	6.8	1.0
	미취업	5.1	-
계(수)		100.0(99)	100.0(99)

나. 비혈연 양육자의 특성

이 절에서는 해당 사례의 주양육자 역할을 하고 있는 비혈연 도우미의 특성을 인구사회학적 특성, 비혈연 도우미를 주양육자로 선택한 이유, 도우미 역할 영역과 이에 대한 만족도를 중심으로 살펴본다.

1) 비혈연 양육자의 인구사회학적 특성

<표 IV-3-3>에는 비혈연 양육자의 연령, 국적, 결혼상태 및 양육경험, 채용시 제출했던 서류, 비혈연양육자가 보유한 자격증 종류가 제시되어 있다. 이에 따르면 비혈연 양육자는 50대가 주된 연령층이며(67.2%), 평균 연령은 53.5세로 부모의 연령대보다는 높다. 또한 본 연구를 위한 조사 대상에 포함된 도우미의 국적은 대부분 한국인이었고 외국인인 경우는 모두 중국국적의 조선족이었다.

비혈연 도우미는 대부분 결혼경험과 자녀 양육 경험이 있었으나(97.9%), 아동보육과 관련된 자격증을 보유한 경우는 17.8%에 불과하였다. 자격증이 있는 경우 건강가정지원센터에서 ‘아이돌보미’ 자격을 부여받은 경우가 가장 많고, 그 다음으로 보육교사 자격을 소지한 경우가 있었다.

비혈연 도우미를 채용할 경우 인적사항이나 자격을 증명하기 위한 서류를 제출받았는지에 대해서는 87.0%가 제출받지 않았다고 응답했고 제출받은 경우 주민등록증 사본이나 주민등록등본, 여권사본 등을 신분증명을 위한 서류로 제출

받고 추가로 건강진단서를 제출받은 경우가 있었으나, 제출받은 사례가 매우 적었다.

〈표 IV-3-3〉 비혈연 양육자의 특성

구분		단위: %(명)
		평균
연령	40대 미만	18.8
	50대	67.2
	60세 이상	14.0
국적	한국인	98.3
	중국 조선족	1.7
결혼상태 및 양육경험	기혼, 양육경험 무	2.1
	기혼, 양육경험 유	97.9
제출서류	주민등록증 사본	3.0
	주민등록 등본	4.9
	여권사본	0.7
	건강진단서	4.4
	제출받은 서류 없음	87.0
자격증	보육교사	4.7
	사설업체 교육 시터	4.2
	아이돌보미(건강가정 지원센터)	8.9
	자격증, 교수 이수 경험 없음	82.3
계(수)		100.0(99)

전반적으로 비혈연 도우미에 대해서는 여성이며 자녀 양육 경험이 있다면, 신분확인이나 자격에 대해서는 크게 신경을 쓰지 못한 상태에서 자녀 양육을 맡기고 있는 경향을 보이고 있었다.

이들이 대부분 맞벌이 가정이라 낮 시간에 비혈연 도우미에게 자녀를 맡기면 전적으로 이들을 신뢰하지 않을 경우 기관에 보내는 것 이상으로 불안할 수 있는 상황이나 기관 양육보다는 비혈연 양육 도우미에 자녀를 맡긴 가정 내 양육을 선택하고 있다는 점이 흥미롭다.

이에 이들 가정에서 비혈연 양육자를 어떻게 알게 되어 채용하였는지를 살펴 보았다. 가장 많은 경우 '주변의 개인적 소개'를 통해 구인한 것으로 나타났고 (64.8%), '평소 알던 사람에게 맡긴 경우'가 22.7%, '공공기관을 통해'라는 응답이 8.1%로 대부분을 차지하였다(표 IV-3-4 참조). '주변의 개인적 소개'나 '평소 알던 사람'의 경우 '소개시켜준 사람'에 대한 신뢰, '평소 알던 사람'에 대한 신뢰가 이들 비혈연도우미에 자녀를 맡기고 취업활동을 할 수 있게 하는 요인일

것이라 생각된다. 이처럼 본인이 알거나 주변 소개로 알게 된 사람이 아닌 경우라도 '공공기관을 통해' 구인한 경우는 '공공기관'에 대한 신뢰가 작용하였을 것이라 생각된다.

〈표 IV-3-4〉 비혈연 양육자의 구인경로

단위: %(명)

구분	
영리 파견업체를 통해서	1.3
비영리 파견업체를 통해서	2.4
공공기관을 통해	8.1
주변의 개인적 소개로	64.8
개인 구인광고를 통해	0.7
평소 알던 사람임	22.7
계(수)	100(99)

즉, 개별적으로 양육자를 채용할 경우 그 양육자를 미리 알고 있어 신뢰할 수 있다면 가장 바람직하겠지만, 직접적인 구인이 어려울 경우 중간 소개자의 신뢰성이 매우 중요한 요인이 될 것으로 보인다. 실제 지인을 통해 소개받거나 직접 알고 있는 사람을 채용한 경우가 아닌 면담 사례에서는 '구인 경로'에 있어서의 어려움을 토로하였다.

신분 보장 확실하고 애한테 해코지 안하고. 그런 것들이 다 개인이 알아서 해야 되고, 북불북이고 운이고, 거의 다 이래서... 사실은 저도 소개소 통해서 소개를 받고 소개비도 지불했지만. 소개소 자체도 사실 믿을만하지 않구요...소개소도 아주머니가 나쁜 마음먹고 도망가 버리면 어찌할 방법이 없다고...아무 책임질 수도 없고, 법적으로도 그런 것이 보장이 되어 있지 않고...(사례 8. 비혈연+기관 병행 양육).

2) 비혈연 양육자의 선택 이유

비혈연 양육을 하기로 한 경우 어떤 사람을 양육자로 할 것인지가 부모들의 가장 어려운 선택사항이므로, 여기서는 (여러 명의 후보 양육자가 있음에도) 현재의 이 도우미를 선택한 이유를 살펴보았다.

<표 IV-3-5>에 따르면 현재 비혈연 양육자를 선택한 가장 중요한 이유는 '주변에서 가장 믿을만한 사람이어서'(41.8%)로 비혈연 양육자 선택에 있어 가장 중요한 부분은 역시 '신뢰할 수 있는지의 여부'임으로 드러났다.

〈표 IV-3-5〉 비혈연 양육자의 선택 이유

구분	단위: %(명)	
	1순위	2순위
부모의 편의대로 시간 조정이 가능해서	36.1	9.9
주변에서 가장 믿을만한 사람이어서	41.8	28.3
다른 사람보다 지불하는 비용이 저렴해서	1.5	1.1
양육 경험이 풍부해서	3.8	23.4
관련 자격증이 있는 전문인이어서	2.2	3.7
거주지가 가까워서	10.6	17.5
과견업체에서 이 분을 지정해 주어서	-	1.8
조부모나 친인척 중에 돌봐줄 사람이 없어서	4.1	14.3
계(수)	100.0(99)	100.0(97)

사례와의 면담 결과에서도 결국 이러한 신뢰성이 취업모가 직장에서 업무에 집중하는데도 필수 조건이 되고 있음이 드러난다.

아주머니가 믿음직하고, 믿기 시작하면 그때부터는 회사에서 집중을 할 수 있거든요. 근데 만약 집에 있는 아이가 걱정이 되거나 아주머니가 못미더울 때는 걱정이 되어서 일이 잘 안될 것 같아요(사례 7. 비혈연 양육).

‘부모의 편의대로 시간조정이 가능해서’(36.1%)가 다음으로 높은 응답률을 보였다. 어떤 사람을 자신을 대신해 자녀를 돌봐줄 양육자로 선택할 때 ‘시간의 편의성’ 즉, ‘아이를 봐주는 시간의 융통성’이라는 부분이 ‘신뢰성’과 함께 중요한 부분으로 선택되었다는 점은 주목할 만하다. 맞벌이 부부가 높은 비율을 차지한다는 특성과 이러한 이유의 관련성이 있다고 생각되며, 반대로 이처럼 ‘시간의 편의성’이 맞벌이 부부에게 있어서 ‘일-가정 양립’을 위해 매우 중요하며 ‘기관 이용’을 선택하지 않고 개인양육자를 두는 주된 이유가 된다고 볼 수도 있을 것이다.

현 양육자를 선택한 2순위의 이유로는 ‘양육경험이 풍부해서’, ‘거주지가 가까워서’ 등 1순위의 선택 이유에서는 많이 응답되지 않았던 이유들의 선택 비율이 높아져서, 부모가 비혈연 양육자 선택시에 공통적으로 가장 중요하게 고려하는 요소는 ‘신뢰성’과 ‘시간의 편의성(융통성)’ 부분이고 이를 고려한 후에 추가로 양육자의 양육 경험이나 거주지의 근접성 등 다양한 부분을 고려한다는 것을 알 수 있다. 또한 이들 가정에 있어 비혈연 양육자의 자격(공인된 전문성)이나 지불 비용의 정도는 선택 시의 가장 중요 고려사항은 아닌 것으로 나타났다. 즉, 부모들이 자녀를 맡길 사람을 선택할 때는 공인된 자격증 보다는

실제 양육 경험이나 '믿을만한 사람이라는 느낌' 이 중요하며 앞서 중요한 고려 사항인 시간의 융통성과 같이 부모의 일-가정 양립에 도움이 되는 부분이 만족스럽다면 '비용'은 그렇게 중요한 사항은 아닐 수 있다는 것이다.

3) 비혈연 양육자에 대한 만족도

현재 비혈연 양육자가 담당하고 있는 업무 영역과 업무 수행에 대한 만족도, 그리고 비혈연 양육자와 관련된 다양한 부분에서의 만족도를 살펴 보았다.

먼저, 비혈연 양육자가 아동 양육과 관련된 어떠한 일을 담당하고 있는지와 그에 대한 만족도는 다음 <표 IV-3-6>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-3-6> 비혈연 양육자의 양육담당 영역 및 만족도

단위: %

구분	담당 비율	만족도					계(수)
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	
① 아동 식사 준비	87.8	-	2.9	6.3	81.2	9.6	100(87)
② 먹이기	100.0	-	2.5	4.5	83.2	9.7	100(99)
③ 옷 입히기	98.1	-	-	10.5	73.2	16.4	100(97)
④ 놀아주기	98.8	-	2.1	14.9	73.3	9.8	100(97)
⑤ 데리고 자기	18.6	-	-	12.4	69.9	17.7	100(18)
⑥ 목욕시키기	88.1	-	3.3	11.3	74.6	10.8	100(87)
⑦ 병원 데려가기	88.2	-	0.8	12.6	71.0	15.6	100(87)
⑧ 의사의 지시사항 부모에게 전달	87.0	-	0.8	4.6	79.7	14.8	100(86)
⑨ 약 먹이기 등 간호	95.6	-	-	13.3	73.3	13.4	100(94)
⑩ 단시간교육·놀이 프로그램 동행	9.1	-	-	54.3	45.7	-	100(9)
⑪ 어린이집, 학원 등 등하원 돕기	9.6	-	-	36.5	30.1	33.4	100(9)
⑫ 어린이집 교사 등의 지시사항 부모에게 전달	8.9	-	-	28.6	43.3	28.2	100(9)
⑬ 어린이집 준비물 준비	3.2	-	-	22.8	-	77.2	100(95)
⑭ 일반 가사 돕기	11.4	-	6.5	24.3	45.8	23.4	100(11)

<표 IV-3-6>에 따르면 비혈연 양육자는 먹이고, 옷 입히고, 놀아주기, 아동이 아플 때 필요한 활동(병원 데려가기, 약 먹이기, 의사지시사항 전달) 등 기본적인

인 케어는 대부분 담당하고 있었고, 대신 단시간 교육·놀이 프로그램 등에 데려가기, 일반 가사, 데리고 자기의 담당 비율은 10% 전후로 낮은 편인 것으로 나타났다. 어린이집 등하원이나 준비물 준비, 교사의 지시사항 전달 등의 업무는 본 연구의 조사 대상 중 어린이집 등 기관을 병행하여 이용하는 경우가 많지 않아 담당하는 경우가 적게 나타난 것으로 생각된다.

이처럼 양육 관련 업무 영역에 따라 각 비혈연 도우미가 담당하는 비율에 차이가 있었는데, 각 업무 영역을 비혈연 도우미가 담당하는 경우의 만족도에도 큰 차이가 발견되었다.

상대적으로 담당하는 경우가 적었던 업무 영역은 업무를 담당할 경우의 만족도는 높은 편으로 '어린이집 준비물 준비' 영역의 만족도는 '매우 만족한다'의 비율이 77.2%에 달하여 가장 높았고 이밖에도 담당 비율은 높지 않았던 '어린이집 등하원 돕기', '어린이집 지시사항 전달', '데리고 자기'에 대한 만족도가 매우 높았다.

전반적으로는 매우 불만족하는 경우는 없고 보통 이상의 만족도를 보이고 있었다. 즉, 비혈연 도우미를 이용하는 경우 큰 불편함이 없이 무난하다고 느끼고 있는 것으로 사료된다.

〈표 IV-3-7〉 비혈연 양육자에 대한 만족도

구분	단위: %					계(수)
	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족	
① 이용시간	-	1.1	4.0	81.2	13.8	100(99)
② 비용	2.4	11.5	40.1	40.7	5.3	100(99)
③ 양육방식	-	-	22.7	69.7	7.6	100(99)
④ 전문성(아이돌보기 지식·기술)	-	0.7	39.4	55.9	4.0	100(99)
⑤ 성실성(근무시간, 출퇴근 시간 엄수)	-	-	3.5	66.9	29.5	100(99)
⑥ 지시사항 수용	-	0.7	11.5	78.1	9.7	100(99)
⑦ 신뢰성(아이를 믿고 맡길 수 있음)	-	-	5.0	80.9	14.1	100(99)
⑧ 친화성(아이가 잘 따름)	0.7	-	4.6	81.6	13.1	100(99)

다음으로 비혈연 양육자의 개별적 사항과 관련된 부분에서의 만족도를 살펴 보았다. <표 IV-3-7>에 따르면 비혈연 양육자의 '성실성' 부분에서 '매우 만족한

다'라는 비율이 가장 높고 반면 '전문성'과 '비용'부분은 '매우 만족한다'는 부분이 낮게 나타났다. 성실성이나 신뢰성, 이용 시간 등에 있어서는 '만족한다' 이상의 응답이 90%를 상회하고 있어 매우 높게 나타나지만, '전문성'이나 '양육 방식' 그리고 '이용비용' 측면에서의 만족도는 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이들 가정에서는 부모가 미리 알고 있는 사람이나 주변 사람에게 소개를 받아 신뢰할 만한 사람을 비혈연 대리양육자로 선택하고 있기 때문에 대체로 양육자의 기본적인 인성 부분에서의 만족도는 높지만, 양육방식이나 전문성과 같이 서비스의 내용적인 면에서의 만족도는 이보다 다소 떨어지고 있는 양상이라 하겠다.

〈표 IV-3-8〉 비혈연 양육자에 대한 불만으로 취업 중단을 고려한 경험

단위: %(명)

구분	비율
없다	83.2
가끔 있었다	15.7
자주 있었다	1.1
계(수)	100.0(99)

이러한 비혈연 양육자에 대한 불만으로 취업 활동을 중단하려고 고려한 경험이 있는 경우는 16.8%를 차지하여 대리양육자에 대한 만족도가 취업모에게 있어 일-가정 양립의 주요 요인이 될 수 있음을 보여준다.

다. 비혈연 양육 가구의 양육 특성

이 절에서는 비혈연 양육자를 이용하고 있는 가구의 이러한 양육 형태의 선택이유와 장단점이라 생각하는 점, 비혈연 양육의 실태를 구체적으로 살펴보도록 한다.

1) 비혈연 양육의 장단점

먼저 비혈연 도우미에게 대리양육을 하고 있는 가구에 부모가 아닌 '대리양육자'를 둔 양육을 하고 있는 이유를 살펴보았는데, 그 이유는 대체로 부모의 '안정적인 직장생활을 위해서'인 것으로 나타났다(54.2%). 그밖에 아이의 연령상 '아직 기관에 보내기는 어려워서', '아이의 안정적인 애착형성을 위해서', '아이 발달상 기관보다는 개별적인 보육 서비스가 좋을 것 같아서', '주변에 마음에 드

는 기관이 없어서' 라는 응답이 그 다음 순위를 차지하였다. 즉, 맞벌이 비율이 높은 '비혈연 양육 가구'는 기관 양육보다는 가정에서 개인 양육자를 두어 자녀를 돌보는 것이 이들의 일-가정 양립에 더 도움이 될 것이라는 인식 때문에 기관 양육보다는 '개인양육자에 의한 대리양육'을 선택하는 것으로 보인다(표 IV-3-9 참조).

이처럼 개인대리양육자를 두어 가정 내 양육을 하는 것이 직장 생활에 도움이 된다는 응답은 사례 면담에서도 드러난다. 베이비시터를 두고 직장 생활을 하고 있는 한 어머니는 베이비시터를 통해 수시로 연락을 취하며 아이 상태를 확인하고 의논을 할 수 있다는 점에서 안심이 되어 직장생활에 도움이 된다고 답하였다.

...수시로 아이 상태를 확인할 수 있고, 바로 저한테 의논할게 있으면 연락을 해 주시고, 어린이집 시스템은 제가 모르지만 확인하고 싶을 때(바로바로) 물어보지는 못할 것 같아요. 저희 집 환경을 제가 다 알고 있으니깐 얘기를 들으면 파악이 되잖아요. 안심할 수가 있고(사례 12. 비혈연 양육).

〈표 IV-3-9〉 개인대리양육을 하는 이유(비혈연 양육 가구)

단위: %(명)	
구분	비율
안정적인 직장 생활을 위해	54.2
주변에 마음에 드는 기관이 없어서	6.7
기관에 보내기에는 아이가 어린 것 같아서	22.5
아이발달상 기관보다는 개별적인 보육 서비스를 받는 게 좋을 것 같아서	6.9
아이의 안정적인 애착형성을 위해서	8.0
기타	1.8
계(수)	100.0(99)

다음으로 만약 일-가정 양립을 위해 부모가 아닌 타인에 의한 개인 대리양육을 하고자 할 경우 중에서도 친인척이 아닌 비혈연의 양육 도우미를 대리양육자로 두어 자녀 양육을 할 때의 장점과 단점을 살펴보았다(표 IV-3-10, 표 IV-3-11 참조).

〈표 IV-3-10〉 대리 양육 시의 장점(비혈연 양육 가구)

단위: %(명)	
구분	비율
이용 시간의 융통성이 있음	27.4
부모의 가사와 육아 부담을 줄여줌	20.7
기관에 보내는 것 보다 아이의 안전과 건강에 좋음	32.7
아이의 안정적인 애착 형성에 좋음	12.4
환경이 바뀌지 않아 아이의 정서적 안정에 좋음	6.8
계(수)	100.0(99)

먼저, 대리 양육할 경우에는 기관 양육을 할 경우에 비해 아이의 안전과 건강이 좋다는 의견이 가장 많이 응답되었고(32.7%), ‘이용 시간의 융통성이 있음’이 27.4%, ‘부모의 육아와 가사 부담을 줄여줌’이 20.7%가 비교적 많이 응답되었다. 가장 많이 응답된 ‘기관에 보내는 것 보다 아이의 안전과 건강에 좋음’은 개인대리양육을 할 때의 장점이라기보다는 ‘가정’이라는 물리적 환경에서 아이를 양육할 때의 공통적인 장점이라 볼 수 있으며, ‘부모의 가사와 육아 부담을 줄임’, ‘이용 시간의 융통성이 있음’은 부모 입장에서 기관이 아닌 개인대리양육자를 둘 때 얻을 수 있는 주요한 장점이라 할 수 있겠다.

〈표 IV-3-11〉 대리 양육시의 단점(비혈연 양육 가구)

단위: %(명)	
구분	비율
비용이 많이 듦	31.8
대리 양육자와 아이만 있을 때 어떻게 지내는지 알 수 없음	24.4
대리 양육자 개인의 인성과 수준이 아이 양육에 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음	19.6
대리 양육자의 아이 양육에 관한 지식에 개인차가 큼	10.6
대리 양육자에게 급한 일 발생시 대신할 사람을 찾기 어려움	9.8
부모와의 애착 형성이 어려워 질 수 있음	3.7
계(수)	100.0(99)

반면 ‘비혈연 도우미 양육’가구를 대상으로 한 ‘대리양육’의 단점으로는 ‘비용이 많이 듦’이 31.8%로 가장 많이 지적되었고, 그 다음으로 ‘대리양육자와 아이만 있을 때 어떻게 지내는지 알 수 없음(24.4%)’, ‘대리양육자의 인성과 수준이 아이에게 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음(19.6%)’이 비교적 많이 응답되었다. 이러한 ‘단점’을 살펴보면 아이를 기관에 보내지 않고 개별 대리 양육을 선택할

때의 이유가 그대로 단점으로 지적되고 있음이 발견된다. 즉, 1:1의 개별 양육을 함으로써 아이의 애착형성이나 안전과 건강에 도움이 될 것이라 생각하지만, 반대로 1:1 개별 양육이라 개별 양육자의 인성이나 지식, 양육방식 등에 지나치게 좌우될 수 있음을 우려하고 있고, 특히 이들이 비혈연 대리양육자이기 때문에 ‘부모가 보지 않을 때’ 어떻게 지내는지 알기 어렵다는 두려움이 드러나고 있음이 눈에 띈다. 즉, 비혈연 양육자를 이용하고 있는 경우 본인이 알고 있거나 지인의 소개를 통해 그중 가장 신뢰할 만한 사람을 대리양육자로 선택하고는 있지만 혈연 관계가 아니며 신분이나 자격이 확실하게 보장되는 것도 없기 때문에 일말의 ‘불신’이 내재되어 있는 것으로 생각된다. 이러한 우려는 사례 면담에서도 뚜렷하게 드러난다.

관상쟁이도 아니지만, 어쨌든 말 몇 마디 해보고 이렇게 하는 거라서 사실 믿음도 덜 가서. 하루 종일 맡겨 놔다가 정말 애 데리고 어디 가는거 아닌가? 그런 생각도 많이 들었구요...초반에는 녹음기 같은거 해놓기도 하고...감시 카메라까지는 안했지만...짬날 때 불시에 집에 뭐 놓고 간 것처럼 해서 한번씩 검사 뭐 이렇게도 하고...(사례 8. 비혈연 양육).

...제가 볼 수 없기 때문에 확인할 길이 없고. 아이의 행동을 보면 알 수 있긴 한데, 아이다 보니 일관적이진 않잖아요.(사례 12. 비혈연 양육).

2) 비혈연 양육 가구의 양육 실태

가) 양육 환경

비혈연 양육 가구의 도우미가 돌보는 자녀 수는 평균 1.14명으로 1명인 경우가 86.9%로 대부분을 차지하였고, 주 양육 장소는 ‘응답가구가 거주하는 집’이 53.5%로 더 많지만 비혈연 양육자의 집이라는 응답도 46.5%로 비슷한 비율을 나타냈다.

〈표 IV-3-12〉 비혈연 양육자가 돌보는 자녀수

단위: %(명)		
구분	비율	평균
1명	86.9	1.14명
2명	13.1	
계(수)	100.0(99)	

〈표 IV-3-13〉 낮시간 주 양육 장소

단위: %(명)

구분	비율
귀댁이 거주하는 집	53.5
아이를 돌보는 사람의 집	46.5
계(수)	100.0(99)

나) 양육 방식

이러한 비혈연 양육자가 자녀를 돌보아 주는 방식은 아래 <표 IV-3-14>에 나타난 바와 같은데, 이에 따르면 응답가구가 거주하는 집에서 동거하며(입주) 24시간 돌보는 경우는 3.2%로 매우 적고 응답가구의 집에 정기적으로 출퇴근하거나 비혈연 양육자의 집에 자녀를 맡기는 방식이 대부분이었다. 응답가구의 집에 정기적으로 출퇴근하여 아이를 돌봐주는 방식이 47.7%로 가장 많고, 비혈연 양육자의 집에 정기적으로 하루 일정 시간 아이를 맡겨 돌보게 하는 경우가 43.9%로 대부분 '정기적'인 방식으로 자녀를 돌보게 하고 있었다. 반면 '비정기적'으로 요청이 있을 때만 돌보는 방식과 아이를 비혈연 양육자의 집에 완전히 맡기고 주중 거주하게 하는 방식은 각각 2%, 3.2%로 소수의 경우가 해당되어 비혈연 양육자에 의한 전형적 양육 방식은 아닌 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-14〉 비혈연 양육자의 양육서비스 제공 형태

단위: %(명)

가족과 함께 살며 돌봐줌	돌봐주는 날과 시간을 정하여 정기적으로 출퇴근 함	정기적으로	요청이 있을때	아이를	계(수)
		아이를 돌보는 분 집에서 하루 중 일정시간을 돌봄	비정기적으로 아이를 돌보는 분 집에서 하루 중 일정시간을 돌봄	집에서 주중 아이를 돌봐주고 주말에 집에 데려옴	
3.2	47.7	43.9	2.0	3.2	100.0(99)

다음으로 이들 비혈연 양육 가구에서 비혈연 양육자는 주당 평균 5.1일, 일 평균 8.3시간 자녀를 돌보아 주는 것으로 나타났다. 비혈연 양육 가구의 취업모 비율이 매우 높았음을 고려할 때, 어머니의 근로시간과 대리양육자의 양육시간이 관련성이 있을 것으로 생각된다.

〈표 IV-3-15〉 비혈연 양육자의 양육 서비스 제공 방식

			단위: %(명)
구분		비율	평균
주당 양육일수	4일 이하	6.1	5.1일
	5일	77.0	
	6일 이상	16.8	
일평균 양육시간	5시간 미만	6.7	8.3시간
	5~8 시간미만	20.0	
	8시간 이상	73.3	
계(수)		100.0(101)	

현재 주 5.1일, 일 평균 8.3시간을 돌보고 있는 것으로 나타났으나, 이러한 평균적인 대리양육 방식의 융통성이 존재하는지 양육 요일과 시간 조정 가능성, 일일 조정 가능 시간, 주말·휴일 양육 가능성을 중심으로 살펴보았다(표 IV-3-16 참조).

〈표 IV-3-16〉 대리 양육방식의 융통성 정도

			단위: %(명)
구분		비율	평균
양육 요일 시간 조정 가능성	돌봐주는 요일과 시간 조정이 모두 가능하다	70.1	3.3시간
	돌봐주는 요일 조정만 가능하다	4.8	
	돌봐주는 시간 조정만 가능하다	18.9	
	요일과 시간 모두 조정 불가능하다	6.2	
계(수)		100.0(99)	
일일 최대 조정 가능시간	1~3시간 미만	59.7	3.3시간
	3시간 이상	40.3	
계(수)		100.0(89)	
주말·휴일 양육 가능성	주말, 휴일 모두 자녀를 돌봐 줄 수 있다	68.2	
	주말에는 자녀를 돌봐 줄 수 있다	11.5	
	공휴일에는 자녀를 돌봐 줄 수 있다	6.6	
	주말이나 휴일에는 불가능하다	13.7	
계(수)		100.0(74)	

<표 IV-3-16>에 제시된 결과에 따르면 현재 비혈연 양육자에 의한 대리양육 방식의 융통성은 비교적 높은 것으로 나타났다. 즉, 요일·시간 중 어느 것도 조정 불가능한 경우는 6.2%에 불과하여 낮은 편이었고 70.1%가 요일과 시간 모두 조정 가능하였고 그 이외에는 요일을 조정 가능하거나(4.8%), 요일 조정은 불가

하나 시간 조정이 가능한 경우(18.9%)로 대부분 약간의 융통성은 있었다. 시간 조정이 가능한 경우 일일 최대 추가 가능한 양육 시간은 평균 3.3시간이었다.

둘째주는 요일 조정이 가능한 74사례에 대해, 요일 중 주말, 공휴일 조정도 가능한지를 묻은 결과 주말·휴일은 전혀 불가능한 경우는 13.7%로 낮은 편이고 모두 가능한 경우는 68.2%, 둘 중 하나는 가능한 경우는 18.1%로 나타났다. 이러한 결과는 비혈연 양육 가구가 기대하듯이 이용 시간에 있어 '비혈연 대리 양육 방식'이 매우 융통적이라는 특징이 잘 드러나는 결과라 할 수 있을 것이다.

다) 비혈연 양육자의 부재시 대응방법

비혈연 양육자처럼 1명의 양육자에게 자녀 양육을 전적으로 맡기고 있을 때 비혈연 양육자가 갑작스럽게 올 수 없는 경우가 발생한다면 특히 취업중인 부모는 매우 곤란한 상황에 처하게 된다고 할 수 있다. 앞서 대리양육의 단점에서 이러한 우려에 대한 응답이 있었는데, 실제로 현재 고용하고 있는 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우가 있었는지, 못 온 경우 어떠한 이유에서였는지, 어떻게 대처하였는지를 살펴보았다.

<표 IV-3-17> 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우

		단위: %(명)
구분	비율	
자주 있었음	1.2	
가끔 있었음	15.3	
없음	83.5	
계(수)	100.0(99)	

<표 IV-3-17>에 제시된 바에 의하면 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우는 없는 경우가 83.5%로 대다수를 차지하였으나 약 16% 가량은 이런 경험이 있다고 응답했다. 비혈연 양육자와 같이 개인대리양육자를 이용할 경우 '융통성'이 최대의 장점으로 꼽히면서도 또한 반대로 한 명의 개인대리양육자에 의존도가 높기 때문에 이처럼 매우 곤란한 경우가 발생할 우려가 있고 실제로 종종 발생하는 것으로 보인다.

다음으로 비혈연 양육자가 갑자기 오지 못한 경우가 있다고 응답한 16사례에 대해 그런 경우 어떤 이유에서였는지를 응답하게 하였는데, 1순위의 이유로는 '건강상의 이유'가 가장 많았으며(75.6%), 또한 비혈연 양육자의 가족에게 생긴

문제 때문에 못 온 경우가 그 다음 순위를 차지하였다. 2순위 이유에서는 비혈연 양육자가 다른 일자리를 찾아 갑자기 못 온 경우가 있었던 것으로 나타났다(표 IV-3-18 참조).

비혈연 양육 가구처럼 사적인 관계로 서비스의 제공을 받고 있는 경우 이와 같은 무책임한 계약의 파기 현상이 나타날 소지는 다분하다 생각되며, 이용의 편의성만큼 안정성은 떨어질 수 있는 측면이라 할 수 있다.

〈표 IV-3-18〉 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 이유

단위: %(명)		
구분	1순위	2순위
건강상의 이유	75.6	7.1
일자리 이동(다른 일자리를 찾음)	-	16.6
가족 문제(병간호 등)	24.4	76.3
계(수)	100.0(16)	100.0(10)

이러한 상황에 처하였을 때의 부모의 대처방법으로는 가장 많은 경우 대처 방법은 '혈연'에게 부탁(43.7%)하거나, 그 다음으로 '부모의 휴가 사용(31.2%)'인 것으로 나타났다(표 IV-3-19 참조). 부모가 미취업 중인 경우라면 이러한 상황에서 일단 부모 자신이 자녀를 돌볼 수 있으나, 취업중인 경우라면 취업한 직장에서의 융통적인 구조나 이러한 인력을 대체할 또 다른 인력이 필요하다는 것을 의미한다. <표 IV-3-19>와 사례 면담에 나타난 바에 따르면 이런 경우 다른 비혈연 인력보다는 '조부모' 등 친인척이 최후의 보루로서 갑작스런 자녀 돌봄의 인력으로 활용되고 있음을 알 수 있는데, 이러한 최후의 보루도 없거나 활용이 가능하지 않은 경우 취업 부모의 대처가 매우 어려울 것임을 짐작할 수 있다.

〈표 IV-3-19〉 비혈연 양육자가 갑자기 못 온 경우 대처방법

단위: %(명)	
구분	비율
아이의 부모가 돌봄	12.2
조부모 등 친인척에게 부탁	43.7
이웃이나 친구에게 부탁	6.5
인력파견 업체에 대체인력 파견 신청	6.5
휴가사용으로 부모가 돌봄	31.2
계(수)	100.0(16)

그럴때는 주로 친정에 맡기거나 (시)어머니가 오시거나...(사례 12. 비혈연 양육)

라) 지출 비용

여기서는 비혈연 양육자에게 대리양육을 맡기며 소요되는 비용 전반의 특징을 살펴보았다. <표 IV-3-20>에서는 비혈연 양육자에게 비용을 지불하는 방법과 금액의 수준, 금액 결정 방식, 전체 생활비 지출에서 대리양육비용 비중을 제시하였다.

<표 IV-3-20> 대리양육 비용 지불 여부 및 방법(비혈연 양육 가구)

		단위: %(명)	
	구분	비율	평균
양육 비용 지불여부	지불하지 않는다	0.7	
	정기적으로 현금으로 지불한다	97.4	
	비정기적으로 현금으로 지불한다	0.8	
	비정기적으로 현물로 지불한다	1.1	
계(수)		100.0(99)	
대리 양육 비용	50만원 미만	22.6	70.9만원
	50~100만원 미만	51.9	
	100만원 이상	25.5	
계(수)		100.0(98)	
비용 결정방식	시간당 정해진 금액에 따랐음	11.6	
	돌봐주는 사람의 요구에 따라 결정	7.3	
	부모가 결정	3.7	
	협의 하여 결정	77.5	
계(수)		100.0(98)	
대리 양육비용의 생활비 지출비중	10% 미만	6.9	24.9%
	10~30% 미만	52.3	
	30% 이상	40.8	
계(수)		100.0(98)	

먼저, 비혈연 양육자의 대리양육에 대해서는 거의 대부분 현금으로 대가를 지불하는 것으로 나타났고, 그 비용은 50~100만원 사이가 가장 많아서 평균 70만 9천원에 해당하였다. 이 비용은 대체로 부모와 대리양육자간 협의에 의해 결정되며 전체 생활비 지출 중 약 24.9%에 해당하는 것으로 나타났다.

이처럼 비혈연 양육자에 지출하는 비용은 적지 않은 수준인데, 이를 주관적으로 어떻게 인식하고 있는지는 <표 IV-3-21>에 제시되어 있다. 이에 따르면 어

머니의 51.8%는 이러한 비용이 '매우 부담된다'라고 인식하고 있고 '부담되는 편'이라는 인식이 전체의 88.5%에 달하여 부담을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

그러나 절대적 비용을 매우 부담스럽게 생각하고 있음에 반하여 이 수준이 '양육서비스'의 난이도 대비 어느 정도라고 보는지에 대해서는 '적당하다고 생각한다'는 경우가 58.7%이며 저렴하다고 보는 경우도 13.9%에 해당하며, '비싸다고' 인식하는 경우는 비교적 높지 않아(27.4%) 흥미롭다. 즉, 이들은 현재 지불하고 있는 비용의 절대액 수준은 부담스러워 하면서도 개인대리양육 서비스 이용을 위해서는 적정 비용이라 인식하는 것으로 생각된다.

〈표 IV-3-21〉 대리 양육비용에 대한 인식(비혈연 양육 가구)

구분		단위: %(명)
대리 양육 비용 부담정도	매우 부담된다	51.8
	조금 부담되는 편이다.	36.6
	보통이다	11.5
양육 비용 수준의 적정성 정도	저렴하다고 생각한다	13.9
	적당하다고 생각한다	58.7
	비싸다고 생각한다	27.4
계(수)		100.0(98)

라. 비혈연 양육 가구의 양육지원 요구

여기서는 특별히 비혈연 양육 가구가 원하는 양육 지원 요구를 살펴보았다(표 IV-3-22 참조). 비혈연 양육 가구는 앞서 '대리양육시의 단점'에서 비혈연 인력을 고용한 대리양육에서 비용이 많이 든다는 점을 가장 큰 애로사항으로 지적하였는데, 요구하는 양육지원 방안에서도 비혈연 인력을 고용할 때의 비용 지원에 대한 요구가 가장 많았다(35.1%). 마찬가지로 '대리양육시의 단점'에서 '대리양육자'의 개별적인 특성(지식, 양육방식, 인성 등)에 따라 지나치게 자녀가 영향을 받게 되는 점을 우려하고 있음이 드러났었는데, 지원 요구에서도 이러한 단점을 극복하기 위한 방안들을 주로 지지하였다. 즉, 교육을 통한 자격증의 부여나 등급 부여 등으로 '인력의 질'을 관리하는 방안을 마련해 줄 것을 요구하였고(25.5%), 비혈연 양육 가구에 아동발달, 아동학대예방, 응급처치 등 육아관련 교육 및 지식을 제공하는 (방문)교육 서비스도 원하는 것으로 나타났다

(16.7%). 이밖에도 비혈연 인력으로 인한 피해 예방 및 피해 발생시 보상을 할 수 있는 방안에 대한 요구도 약 8.5%를 차지하였으나 이러한 피해를 위한 한 가지 방안이 될 수 있는 '비혈연 인력의 신원에 대한 공적 관리'에 대한 응답은 높지 않았는데, 이는 응답 대상이 되었던 가구에서 고용한 비혈연 양육자의 국적이 대부분 한국인이며 대체로 신뢰할 만한 인력을 채용한 상태여서 응답 비율이 높지 않은 것으로 사료된다.

〈표 IV-3-22〉 비혈연 양육가구의 양육지원 요구

단위: %(명)	
구분	비율
① 인력의 질 관리 방안 마련	25.5
② 비혈연 인력으로 인한 피해 예방 및 보상 관리 마련	8.5
③ 공공부문 도우미 양성 및 파견 확대	6.8
④ 비혈연 인력 고용 비용 지원	35.1
⑤ 비혈연 인력 신원에 대한 공적 관리 방안	2.8
⑥ 육아 정보 및 지식 교육 서비스 제공	16.7
⑦ 비혈연 보육인력에 대한 표준화된 프로그램 제공, 하루일과 확인 서비스	4.5
계(수)	100.0(99)

마. 소결

비혈연 인력을 대리양육자로 고용하여 양육을 하고 있는 '비혈연 양육 가구'의 특성과 요구를 살펴보았다. 이러한 실태와 요구에서 나타난 결과 중 다른 양육 형태와 구분되면서 시사점을 줄 수 있는 부분을 중심으로 종합하면 다음과 같다.

첫째, 비혈연 양육 가구는 자녀수가 다른 양육 형태의 가구보다 적고 어머니의 취업률이 매우 높은 특징을 보인다. 어머니의 연령은 전체 사례 대비 오히려 높은 편이나 자녀수가 평균적으로 더 적다는 점, 후속출산계획을 하는 경우도 매우 적은 집단임은 출산을 제고를 위한 지원 방안이 필요하다는 것을 시사한다.

둘째, 이들이 선택한 비혈연 양육자는 믿을 수 있는 사람이라는 이유 외에 가장 많은 경우 '이용 시간의 편의성'을 이유로 선택된 것으로 나타났다. 이는 개인대리양육을 하는 이유임과 동시에 기관을 이용하지 못하는 이유이기도 한 것으로 보인다. 이들이 기관 대신 개인대리양육을 이용하는 이유 중 가장 중요

한 것은 '안정적인 직장생활을 위해서'인 것으로 나타났는바, 이처럼 믿을 수 있고 이용 시간의 편의성이 있는 개인대리양육자를 이용해 가정 내에서 자녀를 양육하는 것이 이들의 안정적인 일-가정 양립에 있어서 매우 중요한 요건이 될 수 있음을 시사한다.

셋째, '비혈연 양육 가구'의 일-가정 양립을 지원하기 위해서는 '비혈연 양육자'의 서비스에 대한 공적 관리가 중요한 요건이 될 수 있다.

이들은 대체로 주변의 소개나 지인을 비혈연 양육자로 선택하고 있었는데, 주변의 소개나 지인을 이용할 수 없는 가구를 위해 이를 대신할 수 있는 신뢰할만한 소개자가 필요하다. 즉, 혈연이 아닌 '남'에게 자녀 양육을 맡기고 있기 때문에 '신뢰성'이 매우 중요한데 개인적 친분으로 믿을 수 있는 경우가 아니라면, 개인적 친분을 대신할 만한 신뢰성을 지닌 소개자(기관)가 양육도우미에 대해 양육도우미로 일할 만한 인성과 자격을 갖추었는지 보장하고 기본적인 신원 확인을 해줄 수 있어야 한다. 이러한 소개자의 역할은 공신력 있는 기관이 맡을 필요가 있고, 소개 기관의 역할은 비혈연 양육의 특성과 취약성을 고려해 최대한 믿을 수 있는 인력을 안정적으로 공급해 주는 데에 맞춰줘야 할 것이다.

즉, 일-가정 양립의 중요한 변수가 될 수 있는 '비혈연 양육자'에 대한 만족도는 개인 양육자의 인성이나 지식, 양육방식, 신뢰성 등 개별적 요소에 지나치게 좌우될 수 있는 측면이 있고, 1명에 대한 의존도가 크고 사적인 계약 관계에서의 서비스 제공이므로, 갑작스런 부재나 무책임한 계약의 파기, 부모 부재시의 자녀 안전 문제, 개별 양육자의 사적 문제 발생시 대처 문제 등 다양한 취약점을 지닌다는 점이 고려되어야 한다.

넷째, '비혈연 양육 가구'에서 대리양육자에게 지불하는 비용은 절대적 측면에서는 부담이 매우 크지만 서비스 내용 대비 '적절한 수준'이라는 의견이 60%에 달하였다. 즉, 이들은 공신력 있는 기관에서 질적 수준을 보장하는 인력에 대해 개인 양육시 나타날 수 있는 문제점에 대한 대비책을 마련하여 제공한다면 서비스 내용 대비 현재 지출하고 있는 수준은 기꺼이 지불할 의향이 있는 가구인 것으로 사료된다. 이에 비혈연 개인양육을 원하는 가구에 대해서는 비용 지원보다는 현재 사적 계약 관계에서 나타나고 있는 문제들을 해소하여 안정적인 서비스를 받을 수 있도록 지원하는 방안을 마련하는데 좀더 초점을 두어야 할 것이다.

V. 양육 형태별 비교

앞선 장에서는 가정 내 양육을 하고 있는 가구들을 주양육자에 따른 양육 형태별로 구분하여 각각의 실태를 살펴보았으며, 이에 이 장에서는 일반적 실태 이외에 양육 형태별 차이를 비교할 필요가 있는 주제에 대한 심화된 논의를 이끌어 보고자 한다.

주양육자는 본 연구에서 '가정 내 양육'을 실시하는 가구의 세부적 양육형태를 결정하는 주된 기준으로 이용되었다. 이 장에서는 특히, 이처럼 주양육자에 의해 구분된 가정 내 양육의 세부 형태에 따라 가구의 사회경제적 지위나 양육관 등 가구 특성의 차이가 발견되는지, 일-가정 양립에서 차이, 주양육자(양육형태)를 선택한 이유에서 차이가 있는지, 각 양육형태를 선택하였을 때 양육방식에 대한 만족도와 스트레스는 어떠한지, 정책 수혜 경험에서 차이가 있는지를 주되게 살펴보려고 하였다.

1. 가구 특성

가. 가구 경제 특성

가정 내 양육 가정이 현재 선택하고 있는 대표적인 세 유형, 즉 '부모'가 직접 주양육자로 자녀를 돌보고 있는 경우, 조부모 등 혈연의 친인척이 주양육자로 자녀를 대리양육하고 있는 경우, 비혈연, 쉽게 말해 혈연 관계 없는 '남'이 주양육자로 자녀를 대리양육해 주는 경우에 대하여 가장 먼저 비교가 필요한 부분은 이들 가구가 경제적인 면에서 차이가 있는지이다.

가구의 경제적 특성 중 가장 먼저 양육 형태별로 가구소득에 유의미한 차이가 있는지를 살펴보았다. <표 V-1-1>에 나타난 결과에 따르면 '부모 양육'을 하는 가구보다는 '혈연' 또는 '비혈연'에 의한 '대리양육'을 하고 있는 가구의 소득 계층이 높은 것으로 나타났고, 이러한 양육 형태별 가구소득 차이는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 검증되었다. 500만원 이상 가구소득은 비혈연 양육가구의 50.5%가 해당되어 가장 비율이 높았고, 혈연 양육 가구도 49.1%로 비슷하

였으나, 부모양육 가구 중 500만원 이상 가구소득이 있는 경우는 7.3%에 불과하였다.

〈표 V-1-1〉 양육 형태별 가구소득

	단위: %(명)				평균 (만원)	계(수)
	200 만원 미만	200~300 만원 미만	300~500 만원 미만	500만원 이상		
전체	4.7	34.7	46.7	13.9	340.4	100.0(998)
양육형태						
부모양육	5.3	40.4	46.9	7.3	312.2	100.0(844)
혈연양육	3.6	7.3	40.0	49.1	489.6	100.0(55)
비혈연양육	-	1.0	48.5	50.5	489.6	100.0(99)

$X^2(df)=228.534(6)^{***}$

*** p < .001

이러한 가구소득의 차이는 이들 양육형태에서 나타나는 부모의 취업상태와 연결 지어 살펴 볼 수 있다. 대리양육을 위해서는 비용이 발생되며, 또한 이처럼 비용이 발생하는 혈연, 비혈연에 의한 대리양육을 하기 위한 주된 이유는 '어머니의 취업'활동 때문이므로 혈연, 비혈연의 대리양육을 택한 경우 부모가 직접 양육하는 경우보다 맞벌이에 의한 소득 수준이 높게 나타날 것으로 추측된다.

이에 각 양육 형태별 어머니의 근로소득을 비교해 보았다. 보통 어머니는 부모양육시 주양육자 역할을 맡게 되어 어머니의 취업 및 근로소득 발생이 어려우나, 어머니를 대리할 양육자가 있는 가구에서는 어머니의 취업으로 인한 근로소득이 발생하고 있을 것으로 예상되었다.

〈표 V-1-2〉 양육 형태별 어머니의 근로소득

	단위: %(명)						평균 ¹⁾ (만원)	계(수)
	100 만원 미만	100~200 만원 미만	200~300 만원 미만	300~500 만원 미만	500 만원 이상	소득 없음		
전체	2.5	8.5	8.8	2.6	0.1	77.5	158.4	100.0(998)
양육형태								
부모양육	2.6	4.5	1.8	0.8	-	90.3	103.7	100.0(845)
혈연양육	1.8	27.3	47.3	16.4	1.8	5.5	206.3	100.0(55)
비혈연양육	2.0	32.7	48.0	10.2	1.0	7.1	197.8	100.0(98)

주: 1) 어머니의 소득 평균은 소득이 있는 사례만을 대상으로 함.

2) 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

<표 V-1-2>에는 이러한 예상과 부합되는 결과가 제시되어 있다. 즉, ‘부모 양육’의 경우 어머니의 소득이 없는 경우가 90.3%에 이르고 있고 소득이 있더라도 200만원 미만인 경우가 대부분인데 반하여, 혈연 또는 비혈연 양육의 경우 소득이 없는 경우가 각각 10% 미만으로 대부분의 어머니에게 근로소득이 있었다.

혈연양육 가구와 비혈연 양육 가구 중에서는 혈연양육, 즉 친인척의 대리양육을 이용하고 있는 경우 300만원 이상의 비교적 높은 소득을 올리는 어머니 비율이 비혈연 양육 가구에 비해 높았다.

<표 V-1-3> 양육 형태별 양육비 지출수준

단위: %(명)

	20 만원 미만	20~40 만원 미만	40~60 만원 미만	60~80 만원 미만	80~100 만원 이상	100 만원 이상	평균 (만원)	계(수)
전체	7.5	37.7	29.7	10.5	5.0	9.6	49.0	100.0(998)
양육형태								
부모양육	8.6	43.3	32.9	9.0	2.7	3.4	41.0	100.0(845)
혈연양육	3.6	12.7	20.0	23.6	25.5	14.5	70.2	100.0(55)
비혈연양육	-	3.1	7.1	16.3	13.3	60.2	104.0	100.0(98)

$\chi^2(df)=456.500(10)^{***}$

*** p < .001

다음으로, 양육 형태별 가구의 소득 뿐 아니라 36개월 미만 영아 자녀 1명당 지출되는 월 평균 양육비 수준을 비교해 보았다. 양육비는 자녀 양육을 위해 소요되는 모든 비용(식료품 구입, 분유, 도서, 대리양육서비스 이용, 기관 이용비용 등)을 포함하는 것으로 보았다. 전체 응답자에서는 월 평균 20~40만원을 지출하는 경우가 37.7%로 가장 많고 그 다음으로 40~60만원대가 29.7%로 많았으나, 양육 형태별로는 양육비 지출 수준에 뚜렷한 차이가 나타났다.

‘부모 양육’의 경우 전체 응답 결과와 비슷하게 20~40만원대 43.3%, 40~60만원대 32.9%로 20~60만원대에 몰려 있고, 60만원 이상의 양육비를 지출하는 비율은 15.1%로 많지 않으나, ‘대리 양육’을 하는 경우는 ‘대리양육비용’이 포함되므로 그만큼 양육비 지출이 높은 양상을 보였다.

다만 상대적으로 더 어머니의 근로소득이 높은 계층이 많았던 ‘혈연양육가구’에서 양육비 지출 수준은 ‘비혈연 양육 가구’ 보다는 낮은 금액대에 많이 분포하고 있다. 이는 앞서 살펴보았듯이 비혈연 양육시 대리양육자에게 지불하는 비

용은 평균 70만 8천원으로 조부모 등 혈연 양육자에게 지불하는 비용보다는 높은 수준인 것과 관련되는 결과로 생각된다. 일반적으로 취업한 딸이나 며느리, 혹은 친척의 아이를 돌봐주는 경우 이는 자녀의 경제 활동을 돕기 위한 의도가 많아 금액 수준을 크게 따지지 않아 '비혈연 도우미 시장'에서 형성되어 있는 금액보다는 낮은 금액이 '용돈' 형식으로 지불되는 경우가 많기 때문이다.

나. 양육관

다음으로 각 양육 형태별 양육관의 차이가 있는지를 살펴보았다. 만 2세 미만 아동의 각 연령별 이상적인 양육 장소와 주양육자에 관한 생각과 바람직한 기관 이용 시기에 관한 생각에 관해 현재 취하고 있는 양육 형태별 차이가 있는지를 비교해 보았다.

<표 V-1-4>~<표 V-1-6>은 자녀 연령이 만 0세일 때, 만 1세일 때, 만 2세일 때를 각각 구분하여 각 연령대 자녀를 어떠한 장소에서 누가 양육하는 것이 바람직하다고 생각하는지를 보여주고 있다.

<표 V-1-4> 양육 형태별 만 0세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식

단위: %(명)

구분	가정에서 부모가 키우는 것이 바람직	부모가 아니더라도 가정양육이 바람직	집주변의 질 높은 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직	계(수)
전체	97.9	1.8	0.3	100.0(999)
양육형태				
부모양육	98.5	1.3	0.2	100.0(846)
혈연양육	90.9	7.3	1.8	100.0(55)
비혈연양육	96.9	3.1	-	100.0(98)

주: 빈도 수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

순서대로 살펴보면, 누구를 주양육자로 하든 가정 내 양육을 하고 있는 본 연구의 대상자들은 거의 100%가 만 0세아에 대해서는 '가정 내 양육'이 바람직하다고 보고 있고, 그 중에서도 '부모가 가정에서 키우는 것이 바람직하다'는 의견이 97.9%를 차지하고 있었다. 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증을 하지는 못했지만 양육 형태별로 살펴보면, 부모가 주양육자로 직접 양육하는 경우 가정

내에서도 '부모'가 양육하는 것이 바람직하다라는 의견이 가장 높아 98.5%를 차지하였고, 비혈연 양육을 하는 경우도 이러한 의견이 96.9%로 비슷하게 높은 수치를 보인 반면 친인척 등에 자녀를 맡겨 대리양육하고 있는 '혈연 양육'의 경우 '부모가 주양육자가 되는 것이 바람직하다'라는 부분에서는 상대적으로 낮은 응답을 보였다.

다음으로 만 1세아, 즉 생후 12개월 이상 24개월 미만 아동에 대한 양육관을 살펴보았는데, 만 0세아에 대한 양육관과 비교시 전체적으로 '가정 내 양육이 바람직하다'라는 의견에 응답한 비율은 큰 차이가 나지 않고 여전히 95% 이상이 만 1세아에 대해서도 '가정 내 양육'이 가장 이상적이라는 생각을 하고 있는 것으로 나타났다. 다만, '가정 내 양육'을 하더라도 '주양육자'에 대해서는 '부모'가 키우는 것이 바람직하다는 의견이 크게 감소하였다(65.9%). 즉, 여전히 가정 내에서 양육하는 것이 바람직하지만 주양육자는 부모 이외의 다른 사람이라도 괜찮다는 비율이 높아졌다(표 V-1-5 참조).

〈표 V-1-5〉 양육 형태별 만 1세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식

단위: %(명)

구분	가정에서 부모가 키우는 것이 바람직	부모가 아니더라도 가정양육이 바람직	집주변의 질 높은 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직	계(수)
전체	65.9	29.6	4.5	100.0(1,000)
양육형태				
부모양육	69.3	26.8	3.9	100.0(846)
혈연양육	41.8	47.3	10.9	100.0(55)
비혈연양육	50.5	43.4	6.1	100.0(99)

$X^2(df)=30.482(4)^{***}$

*** p < .001

만 1세아에 대한 이러한 양육관은 양육 형태별로 차이를 보여서 교차분석시 이 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 검증되었다.

부모 양육의 경우 '부모'가 직접 양육하는 것이 바람직하다는 의견을 보인 경우가 다른 양육 형태보다 높아서 69.3%를 차지하였고, 혈연양육의 경우 이러한 비율이 가장 낮았다(41.8%). 혈연양육의 경우 '부모가 아니더라도 가정 내 양육이 바람직하다'라는 의견도 다른 양육 형태보다 높을 뿐 아니라 '기관 이용'에

대해서도 좀 더 우호적인 입장을 보이고 있다.

연령별 바람직한 양육형태에 대한 양육관 중 마지막으로 영아로서는 가장 높은 연령으로 분류되는 만 2세아에 대한 바람직한 양육관을 양육 형태별로 비교해 보았다.

먼저 전체적인 비율에서 '가정 내 양육'이 바람직하다는 비율 자체가 2세아에 대해서는 크게 감소하는 경향을 보였다. 즉, 만 0~1세아에 대해서는 '가정 내 양육'이 바람직하다는 의견이 95%이상이었음에 반해 만 2세아에 대해서는 55.8%로 급감하였는데, 이러한 결과는 영아에 해당되는 아동이라도 만 24개월이 넘어 가면 양육방식에 대한 기준이 크게 변화될 것임을 예상케 하는 부분이다.

만 1세아에 대한 양육관과 마찬가지로 만 2세아에 대한 양육관은 양육 형태별 차이가 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다.

만 2세아에 대한 양육관에서는 부모 양육 가구에서도 '가정 내에서 부모가 양육하는 것이 바람직하다'라는 의견이 크게 감소하였지만 여전히 다른 양육형태에 비해서는 높은 비율을 보였고(30.2%), 혈연양육가구의 경우 가정 내 양육이 바람직하다고 보는 비율이 전체적으로 감소하여 오히려 '주변의 질 높은 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직하다'라는 비율이 더 높게 나타나고 있다(58.9%). 비혈연 양육 가구는 '기관 이용(50.5%)'과 '가정 내 양육(49.5%)'에 대해 바람직하다고 보는 비율이 비슷한 수준을 차지하였다.

〈표 V-1-6〉 양육 형태별 만 2세 아동의 이상적 양육형태에 대한 인식

단위: %(명)

구분	가정에서 부모가 키우는 것이 바람직	부모가 아니더라도 가정양육이 바람직	집주변의 질 높은 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직	계(수)
전체	27.6	28.2	44.2	100.0(1,000)
양육형태				
부모양육	30.2	27.3	42.5	100.0(846)
혈연양육	16.1	25.0	58.9	100.0(55)
비혈연양육	12.1	37.4	50.5	100.0(99)
$X^2(df)= 20.907(4)^{***}$				

*** p < .001

지금까지 살펴본 아동의 각 연령대에 대한 양육 형태별 이상적 양육관 차이

를 보면, 전반적으로는 약 1세까지(24개월 미만)는 장소적으로 '가정 내'에서 양육되는 것을 바람직하다고 보며, 만 2세부터는 '기관 이용'을 하는 것이 좋겠다는 의견이 급격히 증가하는 양상을 보여 영아라도 24개월이 넘어서면 질 높은 기관의 교육·보육 서비스 경험이 가미되는 것이 필요하다는 생각을 가지게 되는 것으로 분석된다.

그러나 양육 형태별로는 차이가 존재해서 부모양육가구의 경우는 '주양육자'가 부모인 것이 바람직하다라는 의견이 0~2세아에 대한 양육관 전반에 걸쳐 다른 양육형태에 있는 가구보다 높게 유지되었고, 기관 이용에 대한 호응도도 낮게 나타났다. 바로 이러한 양육관 때문에 부모가 직접 양육을 하게 된 경우가 많으리라 짐작되는 부분이다.

또한 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구는 대리양육을 하고 있다는 점에서는 공통되고 있음에도 혈연 양육 가구가 비혈연 양육 가구보다 '부모가 아닌 다른 양육자에 의한 대리양육'과 '기관 이용'에 대해 더 관대한 경향을 보이는 등 차이가 발견되었다. 이러한 결과는 본 연구를 위한 조사의 응답대상은 어떠한 양육형태를 취하고 있는 어머니로서, 이러한 양육관은 '주양육자'가 아닌 '어머니'의 양육관을 반영하고 있기 때문인 것으로 생각된다. 즉, 대리양육을 맡길 경우 '혈연'과 '비혈연'인력은 어머니에게 있어서는 대리양육자를 선택할 때의 가장 중요한 기준 중 하나인 '신뢰성' 측면에서 차이가 큰 인력으로서, '혈연'에 자녀를 맡길 경우 반드시 부모 본인이 보지 않아도 '안심하고 맡길 수 있다'라는 느낌이 비록 자녀가 매우 어리더라도 '비혈연'인력 보다는 클 것이기 때문이다.

또한 '기관 이용'이 바람직하다는 의견이 '혈연양육'을 할 경우 '비혈연 양육'을 할 경우보다 높게 나타나서 기관 이용을 좀더 긍정적으로 받아들이는 경향을 보이고 있다. 이는 앞서 살펴본 2세 미만 영아에 대해 '기관을 이용하는 이유'가 '주양육자의 피로도, 부담감'을 감소시키기 위한 목적이 큰 것으로 나타난 점과 연관지어 해석해 볼 수 있겠다. 즉, 고비용을 들여 '비혈연'인력을 고용하고 있는 경우 대리양육자의 피로도 감소를 위해 이러한 기관 서비스를 이용할 의도는 낮아질 수 있다고 생각된다.

마지막으로 가정 내 양육의 세부 양육 형태별로 바람직한 기관 이용 시기를 어떻게 보고 있는지를 살펴보았다. '혈연 양육'가구가 24개월 미만 시기부터 기관을 이용하는 것이 바람직하다라고 보는 의견이 다른 양육 형태에 비해 높은 편이고, '비혈연 양육'가구가 상대적으로 36개월 이상이 되어서 기관 이용을 시

작하는 것이 바람직하다고 보는 비율이 다른 형태보다 높기는 하였으나, 교차분석시 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았다. 평균적으로는 약 33개월 정도를 바람직한 기관 이용 시기로 보고 있는 것으로 나타났다.

어렵פות이 32개월 정도 생각하고 있었어요. 만 3세쯤에 보내야겠다는 생각이 했어요(사례 9. 혈연 + 기관병행 양육).

〈표 V-1-7〉 양육 형태별 바람직한 기관 이용시기에 대한 인식

단위: %(명)

구분	12개월 미만	24개월 미만	36개월 미만	36개월 이상	평균 (개월)	계(수)
전체	0.8	10.0	4.1	55.1	33.0	100.0(999)
양육형태						
부모양육	0.7	10.7	34.7	54.0	32.9	100.0(845)
혈연양육	1.8	10.9	32.7	54.5	33.4	100.0(55)
비혈연양육	1.0	4.0	30.3	64.6	33.3	100.0(99)

$\chi^2(df)= 7.137(6)$

2. 일-가정 양립의 특성

앞서 살펴보았듯이 양육 형태별로 가구 경제의 특성에 차이가 있었다. 이러한 가구 경제의 특성은 어머니의 취업 상태, 취업 경력 등에 크게 좌우될 수 있고 이러한 취업 특성이 또 다시 주양육자 선택에 영향을 미칠 수 있는 요인이다. 이에 각 양육 형태별로 어머니의 취업상태와 취업경력을 살펴보고, 어머니의 직장에서의 근로 형태를 통해 양육 형태별 일-가정 양립의 특성을 분석하였다.

가. 어머니의 취업 특성

먼저 양육 형태별 어머니의 취업상태는 유의수준 $p<.001$ 수준에서 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났는데, 조사대상자 전체적으로는 어머니가 취업중인 경우가 19.1%, 취업중이지만 현재 휴직 상태인 경우가 7.5%, 미취업상태인 경우가 73.4%였으나 이러한 취업상태가 양육 형태별로는 큰 차이를 보였다(표 V-2-1 참조).

부모가 직접 자녀를 양육하고 있는 경우는 미취업 상태인 경우가 86.1%로 대부분을 차지하고, 취업중이지만 실질적으로는 현재 일을 하지 않고 있는 '휴직 중'인 경우도 8.0%로 다른 양육 형태에 비해 '휴직 중'인 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 반면 혈연 또는 비혈연 양육 중인 경우 대부분 취업 중으로 혈연 양육의 98.2%, 비혈연 양육의 87.9%가 현재 실질적인 취업 상태였다. 즉, 만 2세 미만의 자녀를 타인에게 대리양육하게 하는 경우는 상대적으로 높은 수준의 근로소득을 얻을 수 있는 어머니의 취업활동을 유지하기 위함인 것으로 사료되며, 이러한 근로소득을 얻기 때문에 높은 비용을 지불해야 하는 대리양육자를 이용한 양육이 가능한 것으로 보인다.

〈표 V-2-1〉 양육 형태별 어머니의 취업상태

구분				단위: %(명)
	취업	휴직중	미취업	계(수)
전체	19.1	7.5	73.4	100.0(1,000)
양육형태				
부모양육	4.9	8.0	86.1	100.0(846)
혈연양육	98.2	-	1.8	100.0(55)
비혈연양육	87.9	7.1	5.1	100.0(99)

$X^2(df)=626.670(4)^{***}$

*** p < .001

이처럼 각 양육 형태별로 어머니의 취업 상태에는 차이가 있었고, 취업경력에 있어서도 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 V-2-2 참조). 먼저, '총취업경력'에 있어서 10년 이상의 장기경력자의 비율이 가장 많은 형태는 '혈연양육' 가구이며, 이 경우 15년 이상의 경력 비율도 타 양육 형태에 비해 높았다. 반면 '부모 양육' 가구의 경우 5년 미만의 경력 구간에서 타 양육 형태보다 높은 비율을 차지하고 있고 15년 이상의 경력이 있는 경우는 현저히 낮은 수준을 보였다(3.4%).

본 연구를 위한 만 2세 미만 자녀를 가정에서 양육하는 가구 조사 대상 중 현재 취업 상태는 휴직을 포함해 26.6%에 불과하지만(표 V-2-1 참조), 과거를 포함하면 대부분 취업 경험을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 여성들은 결혼 이후에 겪게 되는 출산 및 육아와 관련해 본인이 처한 환경에 따라 경력 중단이 주로 발생하므로, 각 양육 형태별 '결혼 후 취업 경력'을 함께 살펴보았다. <표 V-2-2>에 나타난 바에 따르면 결혼 후 취업 경력이 없는 경우는 '부모 양

육'일 경우 48.1%에 이르고 있는 반면, '혈연 양육'가구는 1.8%, '비혈연 양육'가구는 3.0%로 대부분의 대리양육 가구는 결혼 후에 경력이 완전히 단절된 경우는 매우 적은 것으로 나타났다. '혈연 양육'의 경우 특히 결혼 후의 경력이 5년 이상의 비교적 장기인 경우의 비율이 높아 41.8%에 이르고 있어 다른 양육 형태에 비해 대비되고 있다. 혈연 양육 가구의 어머니 평균 연령이 33.7세이며, 비혈연 양육 가구 어머니의 평균 연령은 34.1세로 오히려 비혈연 양육 가구의 연령이 높음에도 불구하고 혈연 양육 가구의 취업경력이 더 길고, 특히 결혼 후 경력이 길다는 것은 혈연 인력에 대리양육을 맡긴 경우 가장 안정적인 취업 활동이 가능함을 보여주는 결과라 생각된다.

〈표 V-2-2〉 양육 형태별 어머니의 취업경력

단위: %(명)

구분	총 취업경력				결혼 후 취업경력				
	5년 미만	5~10년	10~15년	15년 이상	없다	3년 미만	3~5년	5년 이상	계(수)
전체	26.3	43.7	25.1	5.0	41.1	35.1	13.3	10.6	100.0(1,000)
양육형태									
부모양육	28.6	43.4	24.6	3.4	48.1	34.5	10.4	7.1	100.0(846)
혈연양육	3.6	46.4	33.9	16.1	1.8	25.5	30.9	41.8	100.0(55)
비혈연양육	19.2	44.4	24.2	12.1	3.0	45.5	28.3	23.2	100.0(99)
	$X^2(df)=44.590(6)^{***}$				$X^2(df)=180.552(6)^{***}$				

*** p < .001

나. 어머니 직장의 특성

여기서는 어머니의 현재 취업 직종 및 종사상 지위, 사업장 규모와 여성근로자 비율 등 직장의 특성을 살펴보았다(표 V-2-3, 표 V-2-4 참조).

직종은 '일반사무직'인 경우가 가장 많고 이밖에는 '판매·서비스직', '전문직'의 비중이 높은 편이었다. 양육 형태별로는 부모 양육 가구에서 다른 양육 형태보다 '생산직' 비중이 높은 편이고, 혈연 양육 가구는 '전문직'의 비중이 상대적으로 높았다.

어머니의 종사상 지위도 '상용근로자'인 경우가 가장 많았고, 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구에서는 80%에 가까운 비중이 이에 해당하였다. 반면 부모 양육 가구는 상용근로자 외에는 임시근로자, 일용근로자, 무급가족종사자가 비

교적 고르게 분포하고 있었다(표 V-2-3 참조).

〈표 V-2-3〉 어머니 직종 및 고용 형태

		단위: %(명)		
구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
어머니 직종	일반 사무직	56.4	60.0	65.6
	생산직	6.8	1.8	-
	판매·서비스직	23.9	18.2	24.7
	전문직	10.3	19.2	9.7
	농림·어업직	1.7	-	-
	기타	-	1.8	-
	어머니 종사상 지위			
	자영업자	9.2	12.7	6.4
	고용주	0.8	1.8	1.1
	상용근로자	63.9	80.0	78.7
	임시근로자	8.4	3.6	9.6
	일용근로자	7.6	-	1.1
	무급가족종사자	10.1	1.8	3.2
	계(수)	100.0(117)	100.0(55)	100.0(93)

다음으로 어머니가 취업중인 사업장은 100인 미만의 중소 규모인 경우가 대부분으로 약 75%가 이에 해당하였고 직장어린이집 등의 설치 기준이 되는 상시 근로자 300인 이상이나 여성근로자 500인 이상 등의 조건에 해당하는 사업장에 근무하는 경우는 15% 미만에 해당하였다. 양육 형태별로는 '혈연 양육'가구의 어머니가 근무하는 사업장의 크기가 상대적으로 큰 경우가 많아서, 500인 이상인 경우의 비율이 15.4%에 해당하는 것으로 나타났다.

이처럼 영아 자녀를 가정 내에서 양육하고 있는 어머니가 일하는 사업장 크기는 중소규모인 경우가 많았으나 사업장내 여성근로자의 비율은 비교적 고르게 분포하여 여성근로자가 30%이상인 경우가 54.8%에 해당하였고, 혈연 양육가구의 경우는 여성근로자 비율이 50% 이상인 경우가 45.3%로 부모 양육가구의 37.8%, 비혈연 양육가구의 34.4%에 비해 높아서, 비교적 큰 규모에 여성근로자 비율이 높은 사업장에 근무하고 있는 것으로 파악되었다(표 V-2-4 참조).

〈표 V-2-4〉 어머니 직장의 특성

단위: %(명)

구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육	전체
사업장 규모	10인 미만	42.7	34.5	36.2	38.7
	10~30인 미만	12.8	12.7	12.8	12.8
	30~50인 미만	14.5	10.9	18.1	15.0
	50~100인 미만	4.3	7.3	12.8	7.9
	100~300인 미만	8.5	16.4	10.6	10.9
	300~500인 미만	3.4	1.8	6.4	4.1
	500~1,000인 미만	6.0	5.5	1.1	4.1
	1,000인 이상	7.7	10.9	2.1	6.4
여성 근로자 비율	10% 미만	29.4	26.4	25.8	27.5
	10~30% 미만	15.1	15.1	22.6	17.7
	30~50% 미만	17.6	13.2	17.2	16.6
	50~70% 미만	14.3	26.4	16.1	17.4
	70~90% 미만	10.9	13.2	9.7	10.9
	90% 이상	12.6	5.7	8.6	9.8
계(수)		100.0(119)	100.0(53)	100.0(93)	100.0(265)

다. 일-가정 양립 지원 제도의 이용 경험

어머니의 직장에서의 모성보호제도 및 일-가정 양립을 위한 제도의 경험 여부를 살펴보았는데, 출산 휴가를 한번이라도 이용한 경험이 있는 경우는 25.5%, 육아휴직은 16.5%가 이용한 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 V-2-5〉 어머니의 출산 휴가 및 육아휴직 이용 경험

단위: %(명)

구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육	전체
출산 휴가 이용여부	그렇다	16.3	72.7	75.5	25.5
	아니다	83.7	27.3	24.5	74.5
육아휴직 경험여부	그렇다	12.7	41.8	33.3	16.5
	아니다	87.3	58.2	66.7	83.5
계(수)		100.0(817)	100.0(55)	100.0(99)	100.0(971)

이러한 모성보호 제도의 이용 경험은 양육 형태별로 큰 차이가 났다. 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구의 경우 출산 휴가는 70% 이상, 육아휴직은 30% 이상 경험한 것으로 나타난 것에 반하여 부모 양육 가구의 경우 출산휴가 이용

경험도 16.3%, 육아휴직 이용 경험도 12.7%로 매우 낮았다. 이는 부모 양육 가구의 어머니들이 취업 경험이 있는 경우라도 상당수가 자녀 임신, 출산 전에 취업을 중단했기 때문인 것으로 생각된다.

다음으로 모성보호, 일·가정 양립 지원 제도인 출산 휴가 및 육아휴직의 이용 경험과 함께 근로자의 일·가정 양립을 돕기 위한 유연한 근무방식인 '유연근무제'가 현재 취업중인 직장에 있는지의 유무와 있다면 이를 이용한 경험이 있는지를 살펴보았다.

<표 V-2-6> 유연근무제 유무 및 이용경험

단위: %(명)

구분	제도 도입률	이용경험				계(수)	
		주 2~3회 이상	주 1회 이하	월 1회 이하	실제 사용은 불가함		
단시간 근무제	부모 양육	14.4	17.6	11.8	-	70.6	100.0(17)
	혈연 양육	7.4	25.0	25.0	-	50.0	100.0(4)
	비혈연 양육	1.1	-	-	-	100.0	100.0(1)
출 퇴근 시차제	부모 양육	10.2	25.0	8.3	-	66.7	100.0(12)
	혈연 양육	7.4	-	20.0	20.0	60.0	100.0(5)
	비혈연 양육	3.2	-	-	-	100.0	100.0(3)
탄력적 근무시간제도	부모 양육	16.9	15.8	10.5	-	73.7	100.0(19)
	혈연 양육	11.1	16.7	16.7	16.7	50.0	100.0(6)
	비혈연 양육	4.3	-	-	25.0	75.0	100.0(4)
재량 근로 시간제도	부모 양육	9.2	18.2	18.2	-	63.6	100.0(11)
	혈연 양육	1.9	-	50.0	-	50.0	100.0(2)
	비혈연 양육	3.2	-	-	33.3	66.7	100.0(3)
재택·원격 근무제	부모 양육	6.8	44.4	11.1	-	44.4	100.0(9)
	혈연 양육	1.9	-	50.0	-	50.0	100.0(2)
	비혈연 양육	1.1	-	-	-	100.0	100.0(1)
보상휴가제도	부모 양육	9.4	18.2	9.1	18.2	54.5	100.0(11)
	혈연 양육	9.3	-	20.0	40.0	40.0	100.0(5)
	비혈연 양육	4.3	25.0	-	25.0	50.0	100.0(4)

<표 V-2-6>에 나타난 결과를 살펴보면, 어머니가 취업중인 직장에는 이러한 유연근무제가 제대로 시행중인 경우는 거의 없으며, 가장 도입이 많이 되고 있는 제도도 15% 수준에 머물러 있는 것을 알 수 있다. 이중 '탄력적 근로시간제도'의 도입률이 가장 높은 편이나, 제도가 있는 경우에도 '실제 사용은 불가하다'라는 응답이 대부분 60% 이상을 차지해 명목상의 제도가 대부분인 것으로

나타났다. 양육 형태별로는 '비혈연 양육' 가구의 어머니가 취업중인 사업장의 유연근무제 도입률이 가장 낮게 나타나며, '부모 양육'가구 어머니가 근무하는 사업장의 유연근무제 도입률이 상대적으로 높고, 이용률도 비교적 높게 나타났다. 이는 부모가 직접 주양육자로 자녀를 돌보며 취업상태에 있는 경우 이러한 제도의 도움을 받고 있을 가능성을 시사하며, 반대로 이처럼 사업장내 일-가정 양립을 위한 제도적 장치가 미비하기 때문에 개인적 대리양육서비스를 이용하여 일-가정을 양립하는 자구책을 마련하게 됨을 반영한다고도 해석할 수 있을 것이다.

라. 어머니의 근로 특성

다음으로 각 양육 형태별로 취업자인 어머니의 근로 형태를 비교해 보았다. 이는 현재 취업해 있는 직장의 특성이 일-가정 양립 가능성이 어느 정도인지를 가늠하기 위한 측면으로 일평균 및 주평균 근로시간 등 근로시간의 장단과 출근을 얼마나 일찍 해야 하는지를 출근시간대를 통해 살펴보았다.

〈표 V-2-7〉 어머니의 평균 근로시간

단위: %(명)

구분	일 평균 근로시간			주 평균 근로시간			계(수)
	8시간 미만	8~10시간	10시간 이상	40시간 미만	40~50시간	50시간 이상	
전체	18.8	71.1	10.2	18.1	69.9	12.0	100.0(266)
양육형태							
부모양육	31.4	61.9	6.8	29.7	61.9	8.5	100.0(118)
혈연양육	7.4	74.1	18.5	5.6	72.2	22.2	100.0(54)
비혈연양육	9.6	80.9	9.6	10.6	78.7	10.6	100.0(95)
	X ² (df)=25.700(4) ^{***}			X ² (df)=24.581(4) ^{***}			

^{***}p < .001

<표 V-2-7>에 제시된 결과를 살펴보면, 취업자인 경우 양육 형태별 어머니의 근로시간은 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타나고 있다. 근로시간 차이는 일평균 및 주평균 모두에서 차이가 나는데, 부모 양육 가구의 경우 8시간미만 근무하는 경우가 31.4%로 다른 양육 형태에 비해 월등히 높았다. 혈연 양육 가구와 비혈연 양육 가구 모두 8시간 이상 근무하는 경우가 대부분이었고, 그 중에서도 혈연 양육 가구는 더욱 장시간 근무하고 있는 것으로 나타났다.

즉, 하루 평균 10시간 이상 근무하는 경우가 20% 가까이 되었고 주당 50시간 이상 근무하는 경우도 22.2%에 이르는 등 가장 장시간 근로하는 직장에 근무하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-2-8〉 어머니의 근로 시간대

	단위: %(명)		
	부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
오전(반일 이내)	12.7	-	1.1
오후(반일 이내)	8.5	3.7	5.3
오전·오후(9~6시 기준)	64.4	66.7	77.7
오전·오후·밤 (9~6시를 기준으로 8시간 초과 근무)	11.9	29.6	12.8
야간·새벽 근무 (저녁 6시 이후~오전 9시 이전)	0.8	-	1.1
기타	1.7	-	2.1
계(수)	100.0(118)	100.0(54)	100.0(94)

다음으로 어머니의 근로시간대를 살펴보면 대부분 오전 9시~오후 6시 기준의 오전·오후의 종일 근무를 하고 있지만, 부모양육 가구의 경우 좀 더 다양한 형태를 보여서, 오전 또는 오후의 시간제 근무나 교대·재택 근무 등 기타 형태의 근로시간대를 보이는 비율이 높았다.

〈표 V-2-9〉 양육 형태별 취업모의 출근시간대

구분	단위: %(명)				계(수)
	6~7시	7~8시	8시 이후	기타	
전체	2.7	16.3	79.9	1.2	100.0(264)
양육형태					
부모양육	2.6	13.7	82.1	1.8	100.0(117)
혈연양육	5.6	31.5	63.0	1.8	100.0(54)
비혈연양육	1.1	10.8	87.1	1.1	100.0(93)

주: 빈도 수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

다음으로 이들의 출퇴근시간대를 살펴보았다. 먼저 출근 시간대에서 7시 이전에 출근을 해야 하는 경우는 다른 양육 형태에서는 매우 미미한 수준으로 나타나지만 혈연양육 형태에서는 비교적 높은 비율인 5.6%의 응답이 있었다. 또한 7~8시 사이인 비교적 이른 시간대의 출근을 하는 경우는 타 양육 형태보다는 '혈연 양육' 가구에서 가장 많이 발견된다. 이는 개인대리양육자를 이용할 때의

가장 큰 장점 중 하나인 '시간의 편리성, 융통성' 덕분에 이른 시간 출근이 가능한 결과로 사료되는데, 흥미로운 것은 개인대리양육자를 이용하는 다른 형태인 '비혈연 양육'에서의 출근시간대는 비교적 늦은 시간대라는 점이다. 이는 타인에게 자녀를 맡기는 경우 또 다른 인력의 출근이 그만큼 빨라야 한다는 의미이므로 혈연에게 양육을 맡긴 경우만큼 융통적으로 이용하는 어려운 현실이 반영된 것으로 사료된다. 본 연구에서는 특히 비혈연 양육시 비혈연 양육자의 양육 서비스 제공 형태는 대부분 출퇴근 또는 비혈연 양육자의 집에 자녀를 맡기는 형태이고, 혈연양육의 경우는 혈연양육자가 같이 동거하면서 자녀를 돌봐주는 경우가 많아 이른 출근이나 늦은 퇴근, 야근 등에 더욱 융통성을 발휘할 수 있는 형태로 나타났으므로 이러한 결과는 타당하다 할 것이다.

〈표 V-2-10〉 양육 형태별 취업모의 퇴근시간대

단위: %(명)

구분	18시 이전	18~19시 이전	19~20시 이전	20시 이후	기타	계(수)
전체	30.2	49.4	9.8	9.4	1.1	100.0(265)
양육형태						
부모양육	36.4	46.6	5.9	9.3	1.7	100.0(118)
혈연양육	18.5	51.9	18.5	11.1	-	100.0(54)
비혈연양육	29.0	51.6	9.7	8.6	1.1	100.0(93)

퇴근 시간대에 있어서는 18시~19시 사이에 가장 많이 퇴근을 하지만(49.4%), 18시 이전(30.2%)과 19시 이후~20시, 20시 이후 사이에도 각각 10% 가까이 퇴근을 하는 것으로 나타나 출근 시간대가 대체로 특정 시간대에 몰려 있는 것에 반하여, 퇴근 시간대는 비교적 분산된 특징을 보였다.

양육 형태별로는 부모 양육 가구가 18시 이전에 퇴근하는 경우가 가장 많았고, 혈연 양육 가구가 19시 이후 퇴근하는 비율이 다른 양육 형태에 비해 높은 것으로 나타나, 혈연 양육 가구의 취업모가 가장 일찍 출근하고 가장 늦게 퇴근하는 집단인 것으로 나타났다.

3. 후속출산계획

본 조사의 응답 가구는 평균적으로 1.6명의 자녀를 두고 있고 어머니의 연령 평균 33.1세, 아버지는 평균 35.6세로 충분히 후속출산을 계획할 수 있는 연령대에 있으므로, 여기서는 각 양육 형태별로 현 자녀수와 이상자녀수, 후속출산계획을 살펴보았다.

〈표 V-3-1〉 양육 형태별 출산계획

		단위: %(명)			
구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육	X ² (df)
현 자녀수	1명	42.2	54.5	61.2	25.329(4) ^{***}
	2명	49.6	27.3	32.7	
	3명 이상	8.2	18.2	6.1	
	평균(명)	1.7	1.6	1.5	
이상 자녀수	1명	7.8	12.7	21.2	29.751(6) ^{***}
	2명	69.3	58.2	70.7	
	3명	20.6	25.5	6.1	
	4명 이상	2.4	3.6	2.0	
	평균(명)	2.2	2.2	1.9	
후속 출산 계획	있다	31.2	42.9	24.2	5.783(2)
	없다	68.8	57.1	75.8	
계(수)		100.0(846)	100.0(55)	100.0(98)	

^{***} p<.001

먼저 현 자녀수를 살펴보면, 부모양육가구는 현재 2명의 자녀를 둔 경우가 49.6%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 혈연양육가구는 자녀가 1명인 경우가 54.5%, 비혈연 양육 가구도 자녀 1명인 경우가 61.2%로 가장 높은 비중을 차지하여 자녀수에 차이가 나타나며 이는 교차분석시 통계적으로도 유의미하였다. 또한 이들이 생각하는 이상적인 자녀수도 비혈연 양육가구의 이상자녀수가 1.9명으로 가장 적고 부모 양육가구와 혈연양육 가구는 모두 평균 2.2명으로 차이가 났다. 즉, 비혈연 양육가구는 현자녀수도 가장 적고 이상자녀수도 가장 적은 특징을 보였다. 세 양육 형태 모두 이상자녀수가 2명인 경우가 가장 큰 비중을 차지하고 있지만 비혈연 양육가구는 이상자녀수가 1명인 경우도 21.2%로 높은 편이며 3명 이상인 경우는 다른 양육 형태에 비해 현저히 낮았다.

다음으로 후속 출산계획에 대한 질문에서는 모든 양육 형태에서 추가출산계획이 없는 경우가 있는 경우보다 더 많았으나 그 중에서는 '혈연양육'가구에서 추가출산계획이 있는 경우가 가장 많았다(42.9%). 그러나 양육 형태별 후속출산계획의 차이는 통계적으로는 유의미하지 않았다.

이처럼 현 자녀수가 평균 1.5~1.7명에 불과하여 이상자녀수와는 격차를 보임에도 불구하고 추가출산을 하지 않으려는 사례가 많아, 그 이유를 살펴보았다.

<표 V-3-2> 양육 형태별 추가출산을 하지 않으려는 이유

	단위: %(명)		
	부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
① 양육비용 부담이 커서	50.2	40.6	44.6
② 육아부담이 커서	16.6	18.8	9.5
③ 직장생활을 하면서 아이를 더 키우기는 어려울 것 같아서	3.6	21.9	24.3
④ 원했던 자녀수에 도달해서	21.6	6.2	17.6
⑤ 부모 나이가 많아서	2.9	9.4	1.4
⑥ 아이를 맡길만한 인력이나 기관을 찾기 어려워서	0.5	-	-
⑦ 혼자서 육아를 책임져야 하므로 (주변 도움이 없어서)	1.7	-	1.4
⑧ 지금의 자녀에게 줄 수 있는 애정과 관심이 분산될 수 있어서	1.9	-	1.4
⑨ 기타	1.1	3.1	-
계(수)	100.0(584)	100.0(32)	100.0(74)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

<표 V-3-2>에 따르면 후속출산을 계획하지 않는 경우 '원했던 자녀수에 도달해서' 더 낳지 않는다는 응답은 부모양육 가구가 가장 많이 응답하였으나 그 비율은 21.6%에 불과해 현재 가정 내 양육을 하고 있는 가구들은 대체로 원하는 만큼의 자녀를 출산할 수 없는 상황에 있는 것으로 나타났다. 즉, 이상자녀수만큼 출산할 계획을 세우지 못하는 주된 이유는 '양육비용 부담'으로 모든 양육 형태에서 가장 큰 이유로 응답되었고 특히 '부모양육'가구의 응답 비중이 높아 앞서 살펴보았듯이 맞벌이 비중이 높지 않아 평균 가구소득이 다른 양육형태보다 낮은 '부모양육가구'에서 양육비 부담을 가장 크게 느끼고 있을 것으로 짐작되었다.

셋째를 임신했었어요. 얼마 전에... 주변에서 시댁이나 친정이나 다 차라리 셋째 낳을 바에는 둘이 있으니까 그 돈으로 노후대책이나 해라... 돈이 워낙 많이 들고 학교를 보내도... 사교육비가 많이 들잖아요... 3주 동안 고민하다가 그냥 낳지 말자...(사례 4. 기관병행 양육)

어머니의 취업률이 높은 '혈연 양육 가구'와 '비혈연 양육 가구'의 경우는 부모양육 가구에 비해 '양육비용 부담'으로 인해 후속출산계획을 하지 않는다는 응답 비중은 상대적으로 적었으나 반대로 '직장생활을 하며 아이를 더 양육하는 것이 어렵다'라는 의견을 많이 나타내었다. 또한 부모양육 가구의 경우는 '육아 부담이 커서(16.6%)' 자녀를 더 낳지 않으려한다는 응답이 크게 나타났는데 이는 대리양육자를 쓰지 않고 부모 본인이 직접 돌보기 때문에 육아부담을 크게 느끼는 것으로 해석될 수 있다.

(경제적인 부담)그런 것도 있지만, 둘도 정신이 없거든요...셋까지 과연 내가 잘 케어할 수 있을까?라는 생각이 전반적으로 들어가지고. 안 낳기로 결심한 계기가 되었죠(사례 4. 기관병행 양육).

지금은 잘 모르겠어요... 왜냐면 낳아도 제대로 키울 수 있는 환경이 될지 미지수기 때문에 무턱대고 낳는다고 해서 되는게 아니기 때문에, 아이를 믿고 맡길만한 곳이 있지 않으니까. 친정어머니가 둘째 때도 도와주실 수 있을지 모르겠어요(사례 14. 혈연 양육).

후속출산을 하지 않으려는 가장 큰 이유는 가정 내 양육 가구 전반에 걸쳐 '양육비용 부담'때문인 것으로 보이며, 맞벌이 가구의 경우는 '직장생활을 하며 자녀를 더 키우기는 어렵다'는 것이 중요한 후속출산 포기 사유인 것으로 나타나고 있다. 즉, 생물학적으로는 추가 출산이 가능한 가구이지만 '이상자녀수'만큼 자녀를 더 낳지 못하는 이유는 대체로 '자녀 양육비'의 부담과 '직장생활과 자녀 양육의 양립 부담'이 크다는 두 가지 이유로 압축된다 하겠다. 이러한 결과로부터 맞벌이를 하지 않으면 양육비용 부담 때문에 다자녀를 출산하기 어렵고, 반대로 맞벌이를 하면 가구 경제의 여유가 더해질 수 있으나 일과 자녀 양육을 양립하기 어려워 다자녀 출산을 저해하는 요인이 된다는 사실을 또 한번 확인하게 된다. 저성장 구조의 경제와 불안정한 고용의 지속은 외벌이 가구나 맞벌이 가구 모두에게 출산을 저해하는 환경일수밖에 없어, 자녀가 있는 가구의 양육비 부담을 덜고 취업모가 마음 놓고 다자녀를 출산할 수 있는 고용·근로 환경을 마련하여야 할 필요가 제기된다.

이러한 다양한 이유들로 인해 추가출산을 계획하는 것을 포기하는 경우가 많았는데, 그렇다면 추가출산을 하는데 도움이 될 지원이 있는지, 있다면 어떤 지원인지 자유롭게 응답하도록 한 질문에 다음과 같은 응답 결과가 집계되었다. 이는 자유롭게 기입하도록 한 응답의 결과를 비슷한 답변들로 중분류한 결과이다.

양육형태를 불문하고 가장 많은 경우 '출산·양육비 지원'이 후속 자녀 출산에 도움이 될 지원이라고 응답하였고, 이러한 비율이 50%에 육박하는 결과를 보여 출산 및 양육에 드는 비용 부담을 줄여주는 것이 출산율을 제고하기 위한 중요한 방안이 될 것으로 생각된다. 이 범주로 분류된 응답 중에는 '분유비 지원', '육아수당 확대', '고운맘카드 금액 증액' 등도 포함되었다.

이밖에도 '예방접종비' 등 아동 의료비 부담 경감에 대한 요구도 높은 편이었고, '무상보육·교육 지속, 확대'와 '기관보육서비스 개선'에 대한 요구도 비슷한 비율로 나타났다. '기관 보육서비스'와 관련해서는 '믿고 맡길 수 있는 안전한 보육기관', '직장 내 어린이집', '국공립어린이집'에 대한 요구가 높은 것으로 파악되었다.

〈표 V-3-3〉 양육 형태별 추가출산에 도움이 될 지원

	단위: %(명)		
	부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
① 출산·양육비 지원	47.5	43.6	47.5
② 아동의료(비)지원	8.4	7.3	8.1
③ 파견인력(비)지원	4.5	5.5	11.1
④ 공교육 강화(사교육비 낮추기)	1.2	1.8	-
⑤ 무상보육·교육 확대	7.5	7.3	3.0
⑥ (기관)보육서비스 확대·개선	7.8	5.5	5.1
⑦ 지역육아지원서비스 확대	1.6	-	-
⑧ 출산육아관련휴가·휴직제 개선, 내실화	1.9	7.3	2.0
⑨ 기타	2.4	-	5.1
⑩ 없다	17.3	21.8	18.2
계(수)	100.0(838)	100.0(55)	100.0(99)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 적절치 않음.

지원사항 별로는 차이가 나타나는데, 파견인력(비용)지원은 '비혈연 양육' 가구에서 많이 응답한 형태이며, (기관)보육서비스 확대·개선은 '부모 양육'가구에서 다소 높은 비율로 응답되었다. '휴가·휴직제'에 대한 개선 요구는 '혈연 양육' 가구에서 특히 많이 응답되었다. 비혈연 양육 가구의 경우 부모 자신이 자녀를

돌보거나 자녀를 맡길만한 혈연 인력이 부재한 상황에서 ‘믿을 수 있는’ 파견 인력의 서비스를 제공받는 것은 일-가정의 양립과 나아가 후속출산을 계획하는데 매우 중요한 요건이 될 수 있다. 또한 대부분 취업 상태인 ‘혈연 양육’가구에겐 ‘출산·육아 관련 휴가·휴직제도’의 내실화가 일-가정 양립에 매우 큰 도움을 줄 수 있고 이로 인해 후속적 출산계획에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이라는 해석이 가능하다.

애 때문에 그만두고 다시 일을 하고 싶어도(경력 단절 기간 때문에) 직장이 구해 지지도 않고 레벨이 떨어지거나 단순직으로 많이 가잖아요. 자기가 원하는 만큼 육아휴직을 쓴 다음 돌아올 수만 있다면 할 것 같아요. 제 생각은 대부분 복귀를 할 것 같아요. 아이 초창기 때 손이 많이 가고 어느 정도 크고 나면 일을 하고 싶다고 다들 생각을 많이 하거든요(사례 14. 혈연 양육)

높은 응답 비율은 아니지만 주로 ‘부모양육’가구에서 요구한 ‘지역육아지원서비스’에는 산모교실 운영, 부모교육 제공, 완구·도서 지원, 육아정보·지식 공유, 엄마를 위한 쉼터 제공 등이 필요한 서비스로 제안되었다. 부모가 자녀를 직접 돌봄으로써 개인적 휴식을 가지기 어렵고 정보 교류 없이 폐쇄적으로 아이를 양육하게 될 우려가 있는 부모 양육 가구를 위해 이러한 기능을 할 수 있는 지역사회육아지원서비스가 필요할 것으로 생각된다.

4. 양육방식 선택 이유

본 연구에 참여한 응답자들을 대상으로 양육형태 별 양육방식 선택이유에 대하여 질문한 결과 전체의 75.9%가 ‘아이의 연령대에 가장 이상적으로 생각하는 양육방식이어서’라고 응답하여 가장 높은 비중을 차지하였고 이 밖에 ‘직장생활을 병행하기에 가장 편하아서(9.2%)’, ‘시간·장소 등이 편리해서(6.3%)’, ‘비용 부담이 가장 적어서(3.8%)’ 등의 의견이 나타났다.

가정의 양육형태에 따라서는 선택이유에 대한 응답에서 차이가 나타났다. 부모양육 가구의 경우에 ‘아이의 연령대에 가장 이상적으로 생각하는 양육방식이어서’라고 응답한 비율이 81.7%로 나타났는데 이는 부모양육 가구에서는 부모가 자녀를 직접 돌보는 것을 영아기 자녀에게 가장 바람직한 양육방법이라고 생각하고 있음을 반영하는 결과라 하겠다. 다음으로 혈연양육 가정의 경우에 현재 택하고 있는 양육 방식이 아이의 연령대에 가장 이상적인 양육 방식으로 생각

하는 비율이 57.4%로 가장 높았으나 부모 양육 가구가 현재 택하고 있는 방식을 이상적이라 생각하는 비율보다는 현저히 낮았다. 이밖에 '직장생활을 병행하기에 편하다고 응답한 비율이 33.3%로 다음 순으로 응답되었다. 혈연양육 가구의 경우 어머니가 대부분 취업 중으로 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 없는 상황에서 타인이나 기관에 맡기는 것보다 조부모나 친인척에 맡기는 것을 보다 신뢰하고 이상적으로 생각하는 것으로 추측할 수 있으며 이를 통해 직장생활과의 병행을 용이하다고 느끼는 것으로 생각할 수 있다. 마지막으로 비혈연 양육형태의 경우에 '직장생활을 병행하기에 편하다'는 의견이 45.9%로 가장 많았으며 '아이의 연령대에 가장 이상적이다'라는 의견이 35.7%로 뒤를 이었다. 이는 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 없고 조부모를 포함한 친인척의 도움을 받을 수 없는 경우에 타인의 도움을 빌려서라도 가정 내에서 양육하는 것이 직장생활에도 도움이 되며, 아이 연령대에도 이상적이라 생각하는 경향을 반영하는 것이라 사료된다.

〈표 V-4-1〉 양육 형태별 양육방식 선택이유

단위: %(명)

구분	이상적으로 생각하는 양육방식이어서	비용 부담이 가장 적어서	시간 장소 등이 편리해서	직장 생활을 병행하기에 편하여서	비용 지원을 받을 수 있어서	주변 사람들이 권하여서	기타	계(수)
전체	75.9	3.8	6.3	9.2	3.3	0.9	0.6	100.0(999)
양육형태								
부모양육	81.7	4.0	5.3	3.4	3.9	0.9	0.7	100.0(857)
혈연양육	57.4	3.7	3.7	33.3	-	1.9	-	100.0(57)
비혈연양육	35.7	2.0	16.3	45.9	-	-	-	100.0(101)

주: 빈도 수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

비혈연 양육자에게 자녀를 돌보게 하고 있는 면담 사례들에서는 특히 어머니의 근로 특성상 불규칙한 근로 시간이나 퇴근시간 때문에 입주 비혈연 양육자를 이용하고 있는 경우가 발견된다.

저는 토요일, 일요일 없이 그냥 회사의 스케줄에, 업무에 따라서 불규칙한 업무를 하고 있거든요... 3박4일 외국에 나가는 경우도 꽤 많아서요....저녁에 아이들

장자리부터 시작해 아침 식사까지 아이들을 돌볼 분이 꼭 필요했어요....남편도 혹시 퇴근이 늦어지는 경우에는 아주머니께서 애들을 맡아주셔야 되기 때문에 꼭 입주(도우미)가 필요했습니다(사례 7. 비혈연 양육).

저희 회사가 퇴근이 일정치가 않아서. 정시에 퇴근하기도 힘들고(사례 8. 비혈연 +기관 병행 양육).

다음으로 가정의 양육형태 별 양육방식 선택에 영향을 준 사람에 대한 질문에서 전체의 절반 이상인 65.6%가 어머니 본인이 결정한 것으로 나타났으며 22.1%가 배우자인 남편이 영향을 주었다고 응답하였다(표 V-4-2 참조).

〈표 V-4-2〉 양육형태별 양육방식 선택에 영향을 준 사람

단위: %(명)

구분	없다 (어머니 본인이 결정)	배우자 (남편)	조부모	기타 친인척	주변 사람	기타	계(수)
전체	65.6	22.1	6.4	0.6	4.8	0.5	100.0(996)
양육형태							
부모양육	70.3	21.1	3.6	0.2	4.2	0.6	100.0(843)
혈연양육	27.8	9.3	53.7	5.6	3.7	-	100.0(54)
비혈연양육	45.5	37.4	5.1	1.0	11.1	-	100.0(99)

주: 빈도 수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

이를 양육형태 별로 살펴본 결과 주 양육자의 역할을 누가 수행하느냐에 따라 큰 차이를 나타내었다. 먼저 부모가 자녀를 가정에서 직접 양육하는 가정의 경우, 양육방식의 선택에 있어서 어머니 본인의 결정이라고 응답한 비율이 70.3%로 가장 높았으며 다음으로는 배우자라고 응답한 비율이 21.1%로 나타났다. 즉, 주 양육자 역할을 하는 어머니의 의견이 부모 직접 양육을 선택하는데 있어 가장 큰 영향을 미치는 것으로 생각할 수 있다. 조부모나 친인척에 의하여 자녀 양육이 이루어지는 혈연양육의 경우에는 친정부모나 시부모 등 조부모의 영향이 53.7%로 가장 큰 것으로 나타났으며 어머니가 27.8%로 그 다음 순위였다. 이러한 수치를 통하여 부모가 자녀를 직접 양육할 수 없는 경우 친정 부모나 시부모가 부모를 대신하여 주 양육자의 역할을 할 것을 제안하는 것과 동시에 그 역할을 수행하고 있음을 추측할 수 있다. 마지막으로 개인양육지원 서비스를 이용하여 자녀를 양육하는 비혈연 양육 형태의 가구는 어머니 본인이 결정하는 경우가 가장 많으며(45.5%) 배우자인 남편의 영향이 그 다음으로 크다고

나타났다(37.4%). 이는 부모 또는 조부모를 포함한 친인척이 어린 자녀를 돌봐 줄 수 없는 경우 부부가 타인의 도움을 받을 것을 함께 결정하는 것으로 사료된다.

5. 기관 병행 실태

가. 기관 병행 이용 실태

여기서는 가정 내 양육을 하고 있는 대상자 중에서도 어린이집이나 영아 대상 학원과 같은 기관양육을 병행하는 가정들을 대상으로 각 양육 형태별로 어린이집 등 기관을 반일제 이하로 이용하는 경우가 얼마나 되는지 살펴보고, 어떤 형태로 이용하는지, 이러한 기관과 양육을 병행하는 이유는 무엇인지, 양육 수당과 관련하여 기관 이용에 대해 어떠한 인식을 가지고 있는지를 분석하였다.

<표 V-5-1> 양육 형태별 기관 이용 여부 및 병행 형태

구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육	X ² (df)
기관 이용 여부	이용	27.7	37.5	11.2	15.760(2) ^{***}
	미이용	72.3	62.5	88.8	
계(수)		100.0(846)	100.0(56)	100.0(98)	
기관 병행 이용 형태	- 가정 내 양육이 주된 형태이며 기관을 보내 보완하고 있음	91.0	50.0	91.7	na
	- 기관 양육이 주된 형태이며 가정 내 양육으로 보완하고 있음	9.0	50.0	8.3	
	계(수)	100.0(234)	100.0(20)	100.0(12)	

주: na: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

^{***}p < .000

<표 V-5-1>에 나타난 결과를 살펴보면, '혈연 양육'가구에서 기관을 병행하여 이용하는 비율이 가장 높아서 37.5%가 이용하고 있는 것으로 나타났으며, 반대로 같은 대리양육 가구이지만 '비혈연 양육'가구에서의 기관 이용 비율이 가장 낮게 나타났다. 즉, 비혈연 도우미 이용시에는 다른 경우보다 기관 병행 이용이 낮은 특성을 보이고 있다. 이처럼 기관을 병행하여 이용하고 있는 경우 이에 대한 주관적 인식을 살펴보았는데 대체로 '가정 내 양육이 주된 양육이며, 기관은

가정 내 양육을 보완하기 위해 이용하는 것'이라는 의식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 '혈연 양육'의 경우에는 이러한 주관적 인식 비율이 다른 양육 형태에서 기관을 이용하는 경우보다 매우 낮아 50.0%가 이에 응답하였다.

기관을 병행하여 이용하는 경우가 많지는 않지만 이용할 경우 이용 시작 시기는 부모 양육 가구가 가장 빨라서 평균 생후 18.5개월째 이용을 시작했던 것으로 나타났고, 비혈연 양육 가구가 가장 늦어서 21.7개월에 이용을 시작하였다. 또한 부모 양육 가구와 혈연 양육 가구는 주당 4.9일을 이용하여 비혈연 양육 가구의 4.5일 보다 평균적으로 기관을 이용하는 일수가 길었다. 하루 평균 이용 시간은 혈연 양육 가구가 평균 3.9시간으로 가장 긴 시간 이용하고 있었다. 이러한 결과를 종합해 보면, 양육 형태별로 약간의 차이는 있으나 기관을 병행할 경우 거의 매일 이용하지만 단시간씩 이용하고 있었다. 이러한 이용 시간은 조정 가능한 경우가 많아 각 양육형태 모두 80% 이상 조정가능하다고 응답하였다. 즉, 가정에서 영아를 돌볼 사람이 있는 경우 이용 시간의 조정이 가능한 기관을 단시간씩 이용하여 가정 내 양육에서 나타나는 틈을 보완하는 형태를 보이고 있는 것으로 사료된다.

〈표 V-5-2〉 양육 형태별 기관 이용 실태

		단위: %(명)		
구분		부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
기관 이용 시작시기	12개월 미만	16.2	19.0	-
	24개월 미만	50.4	38.1	54.5
	36개월 미만	33.3	42.9	45.5
	평균(개월)	18.5	19.0	21.7
주당기관이용일수	5일 미만	7.3	4.8	27.3
	5일 이상	92.7	95.2	72.7
	평균(일)	4.9	4.9	4.5
일일기관이용시간	3시간 미만	5.5	-	9.1
	3~4시간미만	13.6	5.0	-
	4~5시간미만	80.9	95.0	90.9
	평균(시간)	3.7	3.9	3.7
기관 이용시간	조정가능	86.4	81.0	81.8
조정가능성	조정불가능	13.6	19.0	18.2
계(수)		100.0(234)	100.0(21)	100.0(11)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

기관을 전적으로 이용하는 경우가 아니기 때문에 기관 이용 시간 등에서는

주변과의 비교를 통해 단시간으로 이용하는 특징이 사례 면담 결과에서 나타나고 있다.

...처음에 어린이집 오리엔테이션을 할 때 원장님이 그러시더라고요. 어머니가 집에 있는 걸 다 아는데도 애를 5,6시까지 안 찾아가는 부모가 있대요. 그건 자기가 원장으로서가 아니라 조금 아기가 안됐다는 생각이 든다...이렇게 말씀을 하시더라고요. 그 말을 듣고 어머니한테 그렇게 알려드렸더니 어머니가 우리 아기도 집에서 방치되는 아이가 아니기 때문에 어머니 자존심상 낮잠은 안 재우고 싶다... 제가 어머니 힘드시고 불편하시면 낮잠을 재우고 데려오라고 말씀을 해도 굳이 낮잠을 안 재우고 데리고 오시더라고요(사례 9. 혈연+기관 병행 양육).

다음으로 기관 병행 양육을 하는 가구에 대하여 그 이유를 살펴 본 결과는 <표 V-5-3>에 나타난 바와 같다. 이들 중 '아이 보는 사람의 육아 부담과 피로를 줄이기 위해'를 꼽은 응답자는 '부모 양육' 가구의 59.8%로 가장 큰 비중을 차지했다. 이러한 결과는 부모가 직접 양육하는 경우의 가장 큰 단점인 육아로 인한 여유 부족 및 피로감 누적에 부모 양육시 기관 병행 이용의 중요한 이유가 됨을 보여준다 하겠다. 이러한 이유는 사례와의 면담에서도 나타나고 있다.

...한 80%쯤(예전보다 많이 수월해진 느낌이 들어요). 둘 다 보내니까 혼자 외출하기도 쉽고...처음에는 내가 너무 어릴 때 보냈나 마음이 짠해서 점심만 먹고 데려와야지 이랬는데. (요즘은) 큰 애도 좀 더 늦게 왔으며, 그 생각까지 들더라고요(사례 4. 기관병행 양육).

반면 '비혈연 양육'가구는 20.0%만이 이에 응답하여 큰 차이를 보였는데, 고비용을 들여 대리양육을 하고 있는 형태이기 때문에 아이를 돌봐주는 대리양육자의 육아부담을 이유로 기관을 이용하게 되지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

'아이의 다양한 경험을 위하여'는 모든 양육 형태에서 고르게 20% 전후로 응답되어 비교적 높은 비율을 보였는데, 이러한 이유가 가정 내 양육에서 부족하기 쉬운 부분으로 인식되고 있음을 보여준다 하겠다. 이는 조부모가 양육하는 사례를 포함한 다양한 양육 형태와의 사례면담에서 나타난다.

아기가 너무 심심해하고 또래가 없다 보니까 말이 늦어서. 원래는 한 세 돌부터 보내야 된다는 이야기를 들었거든요. ...남자 아이는 너무 빨리 보내면 스트레스를 받을 수 있기 때문에 의사표현을 할 수 있을 때 보내야 된다고 하더라고요. ... 계속 말이 트일 때까지 기다리고 있었는데 안 트여서 오히려 어린이집에 가서 말이 트이게 됐어요(사례 9. 혈연 + 기관 병행 양육)

어린이집에 가면 그래도 한 두 번은 화에 체험이라든지...맨날 집에만 있는 것

보다는 많이 다양하게 접해보니까 더 좋지 않을까 싶어가지고...지금 잘 한 것 같다는 생각이 들긴 해요(사례 4. 부모+기관 병행 양육).

이밖에 양육 형태별로 차이를 보인 이유를 살펴보면, '비혈연 양육' 가구에서는 '대리양육자 장시간 이용비용 부담 경감(10.0%)', '집에서 하루 종일 봐줄 수 있는 사람이 없어서(20.0%)'가 다른 양육형태보다 비교적 많이 응답된 응답이며, 취업비율이 높은 '혈연양육'가구와 '비혈연 양육'가구에서 '어머니의 취업활동을 위해' 기관을 병행 이용한다는 응답이 높게 나타났다. 또한 사례 면담 결과에서는 비혈연 양육자를 구하기 어려워서 비혈연 양육자의 양육 부담을 경감해주기 위해 원했던 시기보다 빨리 기관을 이용하게 된 경우도 있었다.

아주머니가 좀 괜찮은 분이었으면 그냥 집에 두려고 했어요...남들이 얘기하는 돈을 주고 사람을 쓰는데 저 사람을 놀리고 내가 또 돈을 내고 다른데 애를 맡길 필요는 없을 것 같아서...그런데 (구인)인터뷰를 하다보니까 사람이 안 구해져서, 공약처럼 내거는 거죠. 우리 애는 곧 (어린이집)갈거예요...그러니까 우리집에 할 일 없어요 라는 식으로(사례 8. 비혈연+기관 병행 양육).

〈표 V-5-3〉 양육 형태별 기관 병행 이용 이유

단위: %(명)

구분	부모 양육	혈연 양육	비혈연 양육
아이 보는 사람의 육아 부담과 피로를 줄이기 위해서	59.8	42.9	20.0
집에서 하루 종일 봐줄 수 있는 사람이 없어서	3.4	4.8	20.0
대리양육자의 장시간 비용이 부담되어서	0.4	4.8	10.0
아이의 다양한 경험을 위하여	20.9	19.0	20.0
아이의 교육상 좋을 것 같아서	5.6	14.3	10.0
아이가 원해서	0.4	-	-
기관에 보내면 비용지원을 받을 수 있으므로	3.8	4.8	-
어머니의 취업활동을 위하여	5.1	9.5	20.0
기타	0.4	-	-
계(수)	100.0(234)	100.0(21)	100.0(11)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

설문조사에서 주요 응답은 아니었으나 면담 사례 중에는 2012년 3월부터 시행된 영아에 대한 무상보육으로 인해 원래 예정하던 시기보다 일찍 보내게 되거나, 무상보육으로 인한 취원 수요 증가에 따라 정작 원하는 시기에 보내지 못할까봐 고민하는 경우가 있었다.

..무상보육이 되면서, 3월부터 된다고 해서 부랴부랴 (대기를)걸어 놔있거든요. 그런데 (생각보다 일찍) 연락이 와가지고 나중에 들어가기는 힘들다고(해서),...최소 두 돌까지는 데리고 있을 예정이었는데 일찍 보내게 되었어요(사례 4. 기관병행 양육).

똑같은 고민이 드는 거예요. 저도 어느 정도까지는 키우고 싶은데 나중에 보낼 때 그때 못 들어간다는 거예요. 그래서 마음이 항상 불안하죠(사례 3.부모 양육).

나. 어린이집 이용 지원 확대 시 영아의 어린이집 이용 의향

다음으로 현재 기관을 이용하지 않는 사례를 대상으로 2012년도부터 시행되고 있는 전소득계층에 대한 영아무상보육처럼 어린이집 이용에 대한 지원이 지속적으로 확대될 경우 만 36개월 미만의 영아라도 어린이집을 이용할 의향이 있는지, 있다면 어떠한 이유인지, 이용할 의향이 없는 경우 이유는 무엇인지를 질문하여 양육 형태별 응답의 차이를 살펴보았다.

<표 V-5-4> 어린이집 지원 확대 시 영아의 어린이집 이용의향(기관 미이용 가구)
단위: %(명)

	있다	없다	계(수)
전체	54.3	45.7	100.0(733)
양육형태			
부모양육	54.4	45.6	100.0(612)
혈연양육	55.9	44.1	100.0(34)
비혈연양육	52.9	47.1	100.0(87)
	$X^2(df)=.109(2)$		

먼저 <표 V-5-4>에 제시한 어린이집 지원이 확대될 경우 영아 자녀에 대한 어린이집 이용 의향을 살펴 본 결과, 현재 가정 내 양육을 하고 있고 기관을 이용하지 않고 있는 가구 54.3%가 기관을 이용할 의향이 있다고 응답하였고, 이러한 응답 경향에 있어 양육 형태별로 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 즉, 현재 기관을 이용하지 않고 있는 가구라도 약 50% 정도는 지속적인 기관 이용 비용 지원 확대 시에 기관을 이용할 의향을 보이고 있다는 것이다.

어떠한 의도로 기관을 이용하고자 하든 앞서 양육관에서 살펴보았듯이 가정 내 양육에 대한 선호가 높은 본 조사의 대상 가구들도 지속적인 기관 양육 지원 확대 시에는 필요 이상으로 조기에 기관을 이용하려 할 수도 있다는 입장이

높게 나타나는 점은 정책 결정시에 좀 더 신중하게 고려되어야 할 부분이다.

이처럼 기관이용 지원이 확대될 경우 영아라도 어린이집을 이용할 의향이 있는 경우가 많았는데, 이에 어떠한 이유로 이용하고자 하는지를 살펴보았다. 이는 주관식으로 답하도록 한 질문의 결과로, 응답을 비슷한 응답으로 중분류한 것인데, <표 V-5-5>에 제시된 ‘어린이집 이용 의향이 있는 경우의 이유’에 따르면 가장 많은 경우는 아이에게 ‘교육적인 측면’에서 그러하다고 응답하였고 (35.6%), 다음으로 부모의 ‘경제활동을 위해’라는 응답이 그 다음 순위를 차지하였다(22.1%). 그밖에 ‘경제적인 이유’, ‘양육자의 (신체적·시간적) 여유’라는 측면이 각각 14.5%, 11.2%를 차지하였다.

<표 V-5-5> 영아자녀의 어린이집 이용의향이 있는 경우 그 이유(기관 양육 지원 확대 시)

	단위: %(명)					계(수)	X ² (df)
	경제적 이유	교육 상의 이유	경제 활동을 위해서	양육자의 여유를 위해	기타		
전체	14.5	35.6	22.1	11.2	16.5	100.0(393)	
양육형태							
부모양육	10.3	35.5	22.7	12.7	18.8	100.0(330)	
혈연양육	21.1	36.8	21.1	10.5	10.5	100.0(19)	42.381(8)***
비혈연양육	43.2	36.4	18.2	-	2.3	100.0(44)	

***p < .001

양육 형태별 이유의 차이가 있는지 교차분석한 결과 p < .001 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘경제적 이유’ 때문에 기관 이용을 영아기부터 하고자 하는 의향이 있는 경우는 ‘비혈연 양육’시에 높은 응답률을 보였다(43.2%). ‘교육상의 이유’는 모든 양육형태에서 비슷하게 높은 비율을 보였고, ‘경제활동을 위해서’라는 응답은 ‘부모 양육’에서 가장 높은 응답을 보였으며(22.7%), ‘양육자의 여유를 위해서’도 ‘부모 양육’이 12.7%로 가장 높고 그 다음이 ‘혈연양육’에서 많이 응답했으나 ‘비혈연 양육’가구에서는 이러한 응답은 전혀 없었다.

비혈연 양육 가구의 경우는 비혈연 인력의 고용에 높은 비용이 소요되므로 기관을 이용한다면 이러한 비용을 줄이고자 하는 ‘경제적 이유’가 크게 차지하는 것으로 해석될 수 있으며, ‘부모양육’의 경우는 현재 취업률이 매우 낮은 집단인데, 향후 경제활동을 시작하기 위해 기관 이용을 하고자 하는 욕구가 응답

에 반영된 것으로 생각된다.

또한 부모양육 가구의 경우는 '양육자의 여유를 위해서'라는 응답이 다른 양육형태보다 높게 나타나는데, 이는 대리양육자에 의한 양육인 다른 양육형태보다는 부모 본인의 양육 부담이 상대적으로 큰 형태이기 때문인 것으로 생각된다. 반면 비혈연 양육의 경우 고비용을 들여 타인을 양육자로 고용한 상태이므로 본인이나 친인척이 돌보는 경우처럼 양육자의 부담을 덜어주기 위해 기관을 이용하려는 경우는 없는 것으로 보인다.

이밖에 사례 면담을 통해서도 어린이집 이용을 하지 않으면 비용 지원 혜택을 포기하는 것 같은 생각에 반드시 필요하지는 않지만 이용을 하고자 하는 경우도 있음이 확인되고 있다.

애기 엄마들끼리 하는 얘기 들어보면,...카드는 아까운데 다른 쪽으로 사용하려고 하는 경우가...이게 사실 유혹인거예요(사례 1. 부모 양육).

<표 V-5-6> 영아자녀의 어린이집 이용의향이 없는 경우 그 이유(기관 양육 지원 확대시)

단위: %(명)

	시설환경 열악	아이가 너무 어렵	건강상의 이유	어린이집에 대한 신뢰성 부족	기타	계(수)
전체	5.4	41.6	8.1	15.6	29.3	100.0(334)
양육형태						
부모양육	5.0	43.7	5.7	15.8	29.7	100.0(279)
혈연양육	6.7	20.0	-	33.3	40.0	100.0(15)
비혈연양육	7.5	35.0	27.5	7.5	22.5	100.0(40)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

다음으로 현재 기관을 이용하지 않고 있는 가정 내 양육 가구 중 어린이집 이용 지원이 확대되더라도 영아 자녀를 어린이집에 보낼 의향이 없다고 응답한 334사례에 대해 그 이유를 질문하였다. 이유를 기술하도록 한 후 중분류한 결과인 <표 V-5-6>을 살펴보면, '아이가 (기관에 다니기에는)어려서'라는 이유가 41.6%로 가장 높은 비율을 차지하였고 그 다음으로 기타를 제외하고는 '어린이집에 대한 신뢰성 부족'이었다(15.6%).

부모양육의 경우 '아이가 너무 어렵다'라는 이유가 다른 양육형태보다 크게 나타났고, 어린이집에 대한 신뢰성 부족은 '혈연양육'가구에서 가장 많이 제시되

는 이유였다.

이처럼 기관 이용을 하거나 하지 않는 이유는 양육 형태별로 약간의 차이를 보이고 있고, 이는 주양육자가 누구냐에 따라 각 가구가 처해있는 양육 환경에 차이가 있기 때문인 것으로 생각된다.

다. 기관 이용가구 중 양육수당 수급 가능시 가정 내 양육 의향

가정 내 양육 가구 중 현재 기관을 반일제 이하로 병행하고 있는 사례를 대상으로 양육수당과 관련한 인식에 대하여 살펴보았다(표 V-5-7, 표 V-5-8 참조).

<표 V-5-7> 양육수당 수급 가능시 영아의 가정 내 양육 의향(기관 병행 가구)

단위: %(명)			
	있다	없다	계(수)
전체	27.7	72.3	100.0(267)
양육형태			
부모양육	28.2	71.8	100.0(234)
혈연양육	19.0	81.0	100.0(21)
비혈연양육	33.3	66.7	100.0(12)
$X^2(df)=1.005(2)$			

<표 V-5-8> 양육수당 희망 수준(기관 병행 가구)

단위: %(명)						
	50만원 미만	50~100만원 미만	100만원 이상	모름/무응답	계(수)	평균(만원)
전체	42.7	40.0	14.7	2.7	100.0(75)	51.3
양육형태						
부모양육	43.3	41.8	11.9	3.0	100.0(67)	48.8
혈연양육	75.0	-	25.0	-	100.0(4)	50.8
비혈연양육	-	50.0	50.0	-	100.0(4)	95.1

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

<표 V-5-7>에 따르면 현재는 기관을 병행하여 이용하고 있으나, 만약 양육수당 수급이 가능한 경우 가정에서만 양육할 의향이 있는지에 대하여 질문한 결과에는 '없다'라고 한 응답이 '있다'라고 응답한 비율보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 또한 <표 V-5-8>에서 이중 양육수당 수급할 경우 가정 내 양육을 하겠다는 의향이 있는 사례가 희망한 양육수당의 액수는 평균 51.3만원으로 현재

지급되고 있는 수준보다 2배 이상 높은 금액으로 희망수준이 매우 높았다. 즉, 현재 기관을 이용하는 경우 양육자의 육아부담 경감과 자녀의 다양한 교육적 경험 등 기관을 이용하는 목적이 분명하기 때문에 현금의 양육지원으로 대체할 수 없는 효용이 존재하고 있는 것으로 생각된다. 이에 만약 양육수당을 대신 받고 기관이용을 포기할 의사가 있더라도 그 희망 금액은 매우 높게 나타나고 있는 것으로 사료된다.

양육 형태별로는 비혈연 양육 가구가 희망하는 금액 수준이 가장 높아서 평균 95.1만원에 달하였고, 이밖에 혈연 양육 가구, 부모 양육 가구의 순으로 금액 수준이 높았다. 가정 내 양육을 선호하면서도 기관을 병행하고 있을 때는 기관 이용의 목적이 뚜렷하고 이의 효용이 매우 높아서 이를 현금 지원으로 대체하기는 어렵다는 것을 의미한다 하겠다.

6. 양육 만족도 및 스트레스

가. 양육 형태별 만족도 및 육아스트레스

〈표 V-6-1〉 양육 형태별 양육방식 만족도 평균⁵³⁾

	단위: %(명)			
	불만족하는 편	보통	만족하는 편	계(수)
전체	4.7	2.8	92.5	100.0(1,000)
양육형태				
부모양육	5.2	3.2	91.6	100.0(847)
혈연양육	1.8	-	98.2	100.0(55)
비혈연양육	2.0	1.0	96.9	100.0(98)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

양육 형태별 만족도를 알아보기 위해 평균을 비교한 결과, 전반적으로 92.5%가 현재 선택한 양육방식에 만족하고 있으며, 보통이라고 생각하는 경우는 2.8%, 불만족하는 편이 4.7%로 나타났다. 혈연 양육을 하는 경우에 만족하는 정

53) 가정 내 양육 실태 조사표의 문항 II-11번의 각 항목별 만족도의 평균을 범주화하여 분석함. 평균 점수의 분포는 2.17~5.0점까지이며, '보통'이 3점이므로 평균 3점 미만까지는 '불만족하는 편', 3점은 '보통', 3점을 초과하여 5점까지는 '만족하는 편'으로 범주화함.

도(98.2%)가 가장 높게 나타났고 이어서 비혈연 양육을 하는 경우도 96.9%로 높았으나, 부모 양육을 하는 경우는 다른 양육형태보다는 약간 낮은 91.6%로 나타났다. 한편 불만족하는 편의 경우는 혈연 양육이나 비혈연 양육보다는 부모 양육에서 불만족하는 비율(5.2%)이 좀 더 높았다.

특히 혈연 인력의 도움을 받고 기관을 병행하고 있는 한 사례의 면담에서는 다음과 같은 양육방식에서의 높은 만족도가 드러나고 있다.

금전적인 부분의 만족도가 가장 높죠. 할머니니까 그런 것도 있고, 기관도 지금 무상보육이 되고 있기 때문에... 그리고 역시 할머니가 봐주시니까 불안한건 없어요. 다른 분한테 맡긴다던지 하면 퇴근시간에 스트레스 받고 그럴텐데 그런 면에서 저는 상당히 자유로운 편이에요(사례 9. 혈연+기관 병행 양육)

다음으로 양육형태에 따른 육아 스트레스를 알아보려고 하였다. 양육형태에 따른 육아스트레스정도 차이를 분석한 결과, 양육방식에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 없으며, 전반적으로 74.8%가 육아스트레스가 높은 편으로 지각하고 있었다. 또한 19.2%는 낮게, 6.0%는 보통이라고 지각했다. 양육 형태별로 살펴보면, 부모 양육을 하는 경우가 육아스트레스를 높다고 인지하는 비율이 가장 높았다(76.1%). 이는 대리양육을 하는 경우에 비해 부모가 직접 양육 하는 경우 신체적·정신적 부담이 큼으로 인해 나타나는 결과로 사료된다.

〈표 V-6-2〉 어머니의 육아스트레스 평균⁵⁴⁾

	육아스트레스가			단위: %(명)
	낮은 편	보통	높은 편	계(수)
전체	19.2	6.0	74.8	100.0(999)
양육형태				
부모양육	18.2	5.7	76.1	100.0(846)
혈연양육	23.6	7.3	69.1	100.0(55)
비혈연양육	25.5	8.2	66.3	100.0(98)
$\chi^2(df)=5.471(4)$				

54) 가정 내 양육 실태 조사표의 문항 II-14번의 각 항목별 육아스트레스 평균을 범주화하여 분석함. 평균 점수의 분포는 1.0~5.0점까지이며, '보통'이 3점이므로 평균 3점 미만까지는 '육아스트레스가 낮은 편', 3점은 '보통', 3점을 초과하여 5점까지는 '육아스트레스가 높은 편'으로 범주화함.

나. 양육 형태별 육아스트레스의 해소 및 지역사회자원 활용

다음으로 양육 형태별 양육스트레스 해소방법에 관하여 알아보았다. 양육 스트레스 해소 방법은 자녀 또래 부모나 친구들과의 모임, 개인 여가시간을 가짐, 산책, 운동 등의 신체활동, 기타 등으로 구분하고 그 외에 스트레스 해소 방법이 없는 경우와 스트레스가 없는 경우도 추가하였다.

전반적으로 ‘자녀 또래 부모나 친구들과의 모임’이 양육 스트레스의 해소방법으로 가장 많이 사용되는 것으로 나타났다(54.7%). ‘스트레스 해소 방법이 없다’라는 응답을 제외하고는 ‘개인 여가시간을 가지는 것’이 두 번째로 높은 응답률을 보였고, 세 번째는 ‘산책이나 운동 등의 신체활동’ 순으로 나타났다. 한편 스트레스 해소 방법이 없다는 응답은 22.7%이며 스트레스가 없다는 응답도 1.8%가 있었다. 혈연 양육을 하는 경우의 양육 스트레스 해소 방법이 좀 더 다양한 것으로 보이는데, 세 가지의 스트레스 방법을 고르게 사용하는 편인 것으로 보였다.

〈표 V-6-3〉 양육 스트레스 해소방법

	단위: %(명)						계(수)
	스트레스 해소 방법 없음	자녀 또래 부모나 친구들과의 모임	개인 여가시간을 가짐	산책, 운동 등 신체활동	기타 (종교 활동, 전문가상담 등)	스트레스 없음	
전체	22.7	54.7	11.0	8.0	1.8	1.8	100.0(1,000)
양육형태							
부모양육	22.7	56.6	9.8	7.5	1.8	1.7	100.0(845)
혈연양육	19.6	33.9	23.2	16.1	3.6	3.6	100.0(56)
비혈연양육	24.2	50.5	14.1	8.1	1.0	2.0	100.0(99)
	$X^2(df)=22.453(10)^*$						

* p < .05

사례 면담에서도 양육 스트레스가 상당히 나타났는데, 특히 부모가 직접 양육하는 경우 자녀를 직접 돌보기 때문에 혼자만의 시간을 보내기는 어려워 자녀를 함께 동반할 수 있는 또래 친구나 부모와의 모임에서 스트레스를 해소하고 있다는 응답이 많았다.

저 같은 경우는 다른 방법이 없잖아요, 혼자 여행갈 수도 없고, 그렇다고 친구들하고 따로 시간을(낼 수도 없고)...애를 데리고 나가죠. 또래 친구 엄마 집에 가서 논다든지...그러니까 저는 스트레스를 풀 수 있는 방법이, 혼자서 개인적으로 할 수 있는 시간은 극히 드물어요(사례 2. 부모 양육).

다음으로 양육 스트레스 해소에 도움을 주는 사람이 주변에 있는지, 있다면 어떤 사람(혹은 기관)이 도움이 되는지를 질문하였는데, 전반적으로 배우자(44.3%)가 가장 스트레스 해소에 도움을 주는 사람이었고, 두 번째는 또래 아동의 부모(19.0%), 친인척(14.2%), 친구(11.4%) 순이었다(표 V-6-4 참조).

〈표 V-6-4〉 양육 형태별 양육 스트레스 해소에 도움을 주는 사람

단위: %(명)

	없 다	배우 자	친인 척	또래 아동의 부모	친 구	어린 이집	보육 서비스 제공인력	기 타	계(수)
전체	6.5	44.3	14.2	19.0	11.4	2.2	1.6	0.7	100.0(998)
양육형태									
부모양육	7.3	43.6	12.9	20.4	12.1	2.6	0.4	0.7	100.0(846)
혈연양육	-	36.4	43.6	12.7	7.3	-	-	-	100.0(55)
비혈연양육	3.1	54.6	9.3	10.3	8.2	-	13.4	1.0	100.0(97)

$X^2(df)=151.303(14)^{***}$

*** p < .001

부모 양육의 경우와 비혈연 양육의 경우도 비슷한 순서로 도움을 받는 것으로 보였으나, 혈연 양육의 경우는 친인척(43.6%)이 양육 스트레스에 가장 많이 도움을 주는 것으로 나타났으며, 그 다음이 배우자(36.4%), 또래 아동의 부모(12.7%)순으로 나타났다. 혈연 양육을 하는 경우 실제 양육을 담당해주는 친인척으로 인해 배우자보다 친인척의 도움이 스트레스 해소에 더 큰 영향을 미칠 수 있으며 상대적으로 배우자의 역할이 감소할 수 있는 요인이 될 것으로 생각된다. 비혈연 양육을 하는 경우 보육서비스 제공인력도 양육 스트레스 해소에 도움을 주는 중요 인물로 응답되었는데 혈연 양육에서의 친인척과 비혈연 양육에서 보육서비스 제공인력이 어머니의 양육 스트레스 해소에 도움이 되는 주요 인물이라는 사실은 양육에 실질적으로 도움을 주는 것이 어머니의 양육 스트레스 해소에 매우 중요한 요인이 될 수 있다는 점을 시사한다. 이러한 양육스트레스 해소에 도움을 주는 사람은 양육 형태별 차이가 통계적으로 유의미하였다.

양육 형태별 지역사회자원 활용도를 알아 본 결과, 전반적으로 문화센터의

활용도(28.0%)가 가장 높았고, 그 다음이 온라인 지역카페(17.0%), 시·군·구청 주민센터(5.9%), 그 다음은 보육정보센터 순이었다. 양육 형태별로 보면, 부모 양육의 경우가 지역사회자원 활용을 다양하게 하는 것으로 보였다. 문화센터의 활용도가 30.5%, 온라인 지역카페가 17.8%, 시·군·구청 주민센터 6.7%, 보육정보센터도 5.3%정도 활용하고 있었다. 혈연 양육의 경우는 활용도가 문화센터와 온라인 지역카페에 집중되는 경향이 있으며, 비혈연 양육의 경우는 역시 문화센터와 온라인 지역카페의 활용도가 높지만 여러 형태의 지역사회 자원을 조금씩 다양하게 이용하고 있었다. 이러한 활용 형태를 종합하면, 대체적으로 공적인 자원보다는 사적 부문의 지역사회 자원의 활용이 더 두드러지는 것으로 보인다. 이는 접근성과 함께 자녀를 양육하는 어머니의 욕구에 가장 맞는 서비스를 제공할 수 있기 때문일 것으로 사료된다.

면담에 응한 사례에서도 주로 사적 자원을 양육 정보나 지식을 얻는 용도로 활용하고 있는 경향이 드러난다.

△△에는 ‘△△사랑 카페’가 있고요, 거기서 어린이 정보 얻고, 저는 이사 올 때도 거기서 다 알아보고 왔거든요(사례 3. 부모 양육).

〈표 V-6-5〉 양육 형태별 지역사회자원 활용도(중복응답)

	보육 정보 센터	건강 가정 지원센터	시·군· 구청 주민센터	지역 복지관	영유아 플라자	종교 기관	문화 센터	단위: % 온라인 지역 카페
전체	5.1	3.4	5.9	4.8	2.6	3.3	28.0	17.0
양육형태								
부모양육	5.3	3.7	6.7	5.1	3.0	3.5	30.5	17.8
혈연양육	1.8	-	-	3.6	-	1.8	20.0	9.1
비혈연양육	5.1	3.1	2.0	3.0	1.0	2.0	11.2	14.1

7. 육아지원 정책 인지 및 수혜 경험

이 절에서는 만 3세 미만 영아에 대해 가정 내에서 양육하고 있는 가구를 대상으로 중앙·지방정부 차원에서 마련되어 있는 다양한 가정 내 양육 지원 정책에 대한 인지도와 수혜 경험, 수혜시 이에 대한 만족도와 영아의 기관 이용에 대한 지원 확대시 기관을 이용할 의향이 있는지를 각 양육 형태별로 살펴보았

다. 가정 내 양육을 위해 마련된 제도들의 전체적인 활용도와 만족도를 살펴봄으로써 향후 개선되어야 할 방향에 시사점을 얻을 수 있으며, 특히 양육 형태별 차이를 분석함으로써 각 제도의 주된 목표 대상 파악과 지원의 사각지대에 있는 양육 형태 파악에 도움이 될 것이라 생각된다.

본 조사에 포함되었던 가정 내 양육 지원 정책의 종류는 ① 시간제 아이돌보미, ② 영아 종일제 아이돌보미, ③ 공동육아나눔터 ④ 양육수당⁵⁵⁾ ⑤ 장애아 돌보미 사업, 그리고 지자체 수준의 지원인 ⑥ 경기도 가정보육교사제도 였다. 이하에서는 이러한 정책들에 대해 양육 형태별 인지도, 수혜 경험, 수혜시의 양육에 얼마나 도움을 받았는지의 여부인 만족도를 각 양육 순서대로 살펴보도록 한다.

먼저, 각 양육지원제도의 전체적인 인지 정도를 살펴보면, 여성가족부의 대표적 양육지원 제도인 '시간제 아이돌보미'가 '내용까지 잘 알고 있다'에 가장 많이 응답한 제도였다(28.1%). 역시 '아이돌보미 제도'의 한 종류인 '영아 종일제 아이돌보미'가 20.8%로 그 다음으로 인지도가 높고 '양육수당'은 19.8%로 비슷한 인지도를 보였다. 제도에 대해 전혀 모른다는 응답은 지자체의 제도인 '경기도 가정보육교사제도'가 가장 높았으며(66.2%) '공동육아나눔터', '장애아 돌보미 사업'도 제도 내용을 전혀 모른다는 응답이 50% 이상으로 높았다. 인지도는 사업이 시작된 시기와 특정 지역민이나 특정 기준에 의해 수혜대상이 결정되는 등의 대상의 보편성 정도에 많이 좌우되고 있는 것으로 사료된다(표 V-7-1 참조).

각 제도에 대해 양육 형태별로 인지도의 차이가 있는지 살펴보았는데 시간제 아이돌보미, 영아 종일제 아이돌보미, 양육 수당 제도에서 이러한 차이가 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다.

시간제 아이돌보미와 종일제 아이돌보미의 경우 현재 '비혈연 양육'을 하고 있는 경우 다른 양육 형태보다 '내용까지 잘 알고 있다'는 응답 비율이 현저히 높았다. '경기도 가정보육교사'의 경우 '비혈연 양육'가구의 '전혀 모른다'는 응답이 다른 양육형태에 비해 크게 낮은 비율을 보여, 전반적으로 현재 '비혈연 인력'을 대리양육자로 하여 양육하고 있는 경우 이처럼 '양육지원 인력 파견 서비스'에 대한 인지도가 높은 것으로 파악된다. 이는 실제 이러한 인력을 현재 이용하지 않더라도 현재 이용하고 있는 인력을 선택하기 이전에 관련 정보와 정부의 지원 제도에 관심을 두고 있었을 가능성이 높으며 이러한 제도를 본인과 관련

55) 어린이집 미이용 아동 양육수당, 장애아동 양육수당, 농어촌 양육수당 등 각종 수당 형태 포함.

된 제도로 인식하는 대상 중 '비혈연양육'가구의 비중이 클 것으로 짐작되는 부분이다.

반대로 '양육수당'에 대해서는 '부모 양육'형태에서 가장 '내용까지 잘 알고 있다'는 인지도가 높게 나타났고(21.3%), 반면 '비혈연 양육'형태에서는 이 비율이 다른 양육 형태보다 낮았다(8.2%). 이는 대부분 현금 형태로 지원되는 '수당'이 가구소득 수준을 기준으로 하므로 고비용을 들여 '비혈연 인력'을 사용한 양육을 하고 있는 가구에서 이러한 제도의 대상이 될 가능성이 낮아 민감하지 않기 때문이라 생각된다.

〈표 V-7-1〉 양육 형태별 양육지원제도의 인지 정도

단위: %(명)

제도	구분	전혀 모름	들어는 보았으나 내용을 모름	내용까지 잘 알고 있음	계(수)	X ² (df)
	양육형태					
1.시간제 아이돌보미	전체	17.1	54.8	28.1	100.0(1,000)	11.878(4)*
	부모양육	17.4	56.4	26.2	100.0(846)	
	혈연양육	18.2	50.9	30.9	100.0(55)	
	비혈연양육	14.1	43.4	42.4	100.0(99)	
2.영아 종일제 아이돌보미	전체	35.3	43.8	20.8	100.0(1,000)	20.716(4)***
	부모양육	35.9	45.4	18.7	100.0(846)	
	혈연양육	40.0	36.4	23.6	100.0(55)	
	비혈연양육	27.6	34.7	37.8	100.0(99)	
3.공동 육아 나눔터	전체	58.1	36.2	5.7	100.0(1,000)	5.975(4)
	부모양육	59.0	35.3	5.7	100.0(846)	
	혈연양육	62.5	35.7	1.8	100.0(55)	
	비혈연양육	48.5	43.4	8.1	100.0(99)	
4.양육수당	전체	29.6	50.6	19.8	100.0(999)	9.779(4)*
	부모양육	29.2	49.5	21.3	100.0(845)	
	혈연양육	30.4	51.8	17.9	100.0(56)	
	비혈연양육	32.7	59.2	8.2	100.0(98)	
5.장애아 돌보미 사업	전체	56.3	39.5	4.2	100.0(1,000)	8.447(4)
	부모양육	57.3	38.4	4.3	100.0(846)	
	혈연양육	50.0	41.1	8.9	100.0(56)	
	비혈연양육	51.0	48.0	1.0	100.0(98)	
6.경기도 가정보육 교사제도	전체	66.2	29.7	4.1	100.0(1,001)	4.057(4)
	부모양육	66.9	29.2	3.9	100.0(846)	
	혈연양육	67.9	25.0	7.1	100.0(56)	
	비혈연양육	59.6	36.4	4.0	100.0(99)	

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

다음으로 이러한 제도 각각에 대해 '내용까지 알고 있다'고 응답한 경우를 대상으로 이용경험을 질문하였으며 그 결과는 <표 V-7-2>에 제시하였다. 각 제도별 전반적 경험정도를 살펴보면 대체로 제도를 이용한 경험이 낮은 편이지만, '시간제 아이돌보미'와 '양육수당'을 이용한 경험이 상대적으로 높게 나타나, '시간제 아이돌보미'는 약 19%, '양육수당'은 약 32% 정도 이용한 경험이 있었다.

이용 정도를 살펴보았을 때, '자주 이용'하여 제도를 잘 활용하고 있는 것으로 보이는 사례는 역시 '양육수당'으로 이 제도에 대해 내용을 알고 있는 사례 중 20.6%에 해당하였고, '시간제 아이돌보미'를 자주 사용한다는 경우는 8.2%에 해당하였다.

시간제 아이돌보미와 같이 '영아 종일제 아이돌보미'도 인지도는 높게 나타났으나 알고 있는 사례 중 이용 경험이 있는 경우는 약 7% 정도로 낮은 편이었으며, 이는 '시간제 아이돌보미'가 도입된 지 5년이 경과한 정책임에 반하여 '영아 종일제 아이돌보미'는 2010년에 도입된 제도이기 때문인 것으로 사료된다. 다만, 도입 시기가 매우 최근임에도 불구하고 이에 대한 인지도가 '시간제 아이돌보미'에 비해 그리 낮지 않은 수준임을 생각할 때, '공적 부문에서의 종일제 인력 파견 서비스'에 대한 욕구가 어느 정도 존재함을 의미한다 생각된다.

이 세 가지 제도 외에는 정책의 수혜를 받은 경험은 모두 매우 미미한 수준인 것으로 나타났다.

<표 V-7-2> 양육 형태별 양육지원제도의 이용 경험

단위: %(명)

제도	구분	자주 이용	가끔 이용	1~2번 이용	이용경험 없음	계(수)
	양육형태					
1.시간제 아이돌보미	전체	8.2	5.0	6.0	80.8	100.0(281)
	부모양육	2.3	6.3	5.4	86.0	100.0(221)
	혈연양육	-	-	11.8	88.2	100.0(17)
	비혈연양육	41.9	-	7.0	51.2	100.0(43)
2.영아 종일제 아이돌보미	전체	3.4	0.5	2.9	93.3	100.0(208)
	부모양육	0.6	-	2.5	96.8	100.0(158)
	혈연양육	-	-	7.7	92.3	100.0(13)
	비혈연양육	16.2	2.7	2.7	78.4	100.0(37)
3.공동 육아 나눔터	전체	-	-	1.8	98.2	100.0(57)
	부모양육	-	-	2.1	97.9	100.0(48)
	혈연양육	-	-	-	100.0	100.0(1)
	비혈연양육	-	-	-	100.0	100.0(8)

(표 V-7-2 계속)

제도	구분	자주 이용	가끔 이용	1~2번 이용	이용경험 없음	계(수)
	양육형태					
4. 양육수당	전체	20.6	3.5	7.0	68.8	100.0(199)
	부모양육	22.1	3.9	7.2	66.9	100.0(181)
	혈연양육	-	-	10.0	90.0	100.0(10)
	비혈연양육	12.5	-	-	87.5	100.0(8)
5. 장애아 돌보미 사업	전체	-	-	-	100.0	100.0(42)
	부모양육	-	-	-	100.0	100.0(36)
	혈연양육	-	-	-	100.0	100.0(5)
	비혈연양육	-	-	-	100.0	100.0(1)
6. 경기도 가정보육 교사제도	전체	-	-	2.4	97.6	100.0(41)
	부모양육	-	-	-	100.0	100.0(33)
	혈연양육	-	-	-	100.0	100.0(4)
	비혈연양육	-	-	25.0	75.0	100.0(4)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

다음으로 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증은 할 수 없었으나, 각 제도에 대해 양육 형태별 경험 정도의 차이를 살펴보았다.

경험률이 비교적 높았던 세 제도에 대해서만 살펴보면, 시간제 아이돌보미의 경우 '비혈연 양육' 가구에서 이용경험이 특히 높아서 이를 인지하고 있었던 비혈연 양육 가구 중 약 49%가 이용한 경험이 있었고 자주 이용한다는 응답이 41.9%로 매우 높은 비율을 차지했다. 부모 양육 가구에서도 자주 이용한다는 응답이 2.3% 정도 차지하였다. 다른 양육형태의 가구에서 '시간제 아이돌보미'를 이용하는 경우는 부모나 혈연대리양육자를 보조하는 용도로 사용되고 있을 것으로 추측되나, '비혈연 양육' 가구의 경우는 '시간제 아이돌보미'가 곧 그 가구의 '주양육자'일 가능성이 높다고 생각된다.

영아종일제 아이돌보미의 경우도 '비혈연 양육' 가구에서의 이용경험이 높고, '자주이용'하는 경우도 다른 양육형태 대비 상대적으로 높았다. '비혈연 양육' 가구의 경우는 '영아 종일제 아이돌보미'도 현재 그 가구에서 자녀를 양육하는 '주양육자'일 가능성이 높다고 생각된다.

즉, '비혈연 양육 가구'가 양육지원인력 서비스 제도를 이용하는 주된 대상이며 수혜를 가장 많이 받고 있는 집단이라 생각된다. 그러나 사례 면담에서는 아이돌보미와 같은 공적 부문에서 제공하는 파견인력서비스를 원하나 공적 기관에서 제공되는 인력 서비스는 불규칙한 근로시간 등으로 인해 실제 활용하기가

어려운 측면을 지적하고 있다.

(교사처럼 퇴근이)규칙적인 분들은 활용하는데 도움이 될 것 같은, 저희는 좀 매일매일 출퇴근 시간이 불규칙하고 해서 그 분들이 싫어하지 않을까 싶어요. 매번 연락해서 오늘은 7시고, 내일은 8시고, 이런 거 힘들 것 같아요.(사례 8. 비혈연+기관 병행 양육)

‘양육수당’의 경우는 부모양육가구가 주된 대상인 것으로 나타났다. 이 제도를 알고 있는 부모양육가구 중 약 33%가 정도의 차이는 있으나 각종 양육수당의 수혜를 입고 있었다. 이는 각종 양육수당이 대체로 ‘가구소득’수준에 따라 일정 수준 이하의 가구에 일정 비용을 지급하는 형태이기 때문에 본 연구를 위한 조사에서 비혈연양육이나 혈연양육가구의 소득수준과 비교해 상당히 낮은 편이었던 ‘부모양육’가구가 지원을 받을 가능성이 높은 대상일 것으로 짐작된다.

다음으로 비교적 경험한 사례가 많았던 세 종류의 가정 내 양육지원 제도에 대해 양육에 얼마나 도움을 받았는지 그 만족도를 살펴보았는데, 수혜 사례수는 매우 적지만 ‘영아 종일제 아이돌보미’의 이용시 양육에 ‘매우 도움이 되었다’는 비율이 가장 높아서 전체 이용자의 61.5%가 해당하였고, 어느 정도 도움이 되었다를 포함해 ‘도움이 된 편’에 속하는 경우가 92.3%에 이르러 이용시의 양육에 도움이 되는 정도, 즉 만족도가 큰 정책일 것으로 짐작되었다(표 V-7-3 참조).

〈표 V-7-3〉 양육 형태별 양육지원제도 이용 만족도

단위: %(명)

제도	구분	전혀 도움 안됨	별 도움 안됨	어느 정도 도움이 됨	많이 도움이 됨	계(수)
	양육형태					
시간제 아이돌보미	전체	9.1	12.7	34.5	43.6	100.0(55)
	부모양육	15.6	15.6	43.8	25.0	100.0(32)
	혈연양육	-	50.0	-	50.0	100.0(2)
	비혈연양육	-	4.8	23.8	71.4	100.0(21)
영아 종일제 아이돌보미	전체	7.7	-	30.8	61.5	100.0(13)
	부모양육	20.0	-	40.0	40.0	100.0(5)
	혈연양육	-	-	100.0	-	100.0(1)
	비혈연양육	-	-	14.3	85.7	100.0(7)
양육수당	전체	1.6	19.4	56.5	22.6	100.0(62)
	부모양육	1.7	20.0	55.0	23.3	100.0(60)
	혈연양육	-	-	100.0	-	100.0(1)
	비혈연양육	-	-	100.0	-	100.0(1)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

‘시간제 아이돌보미’의 경우도 전체적인 ‘도움이 된 편’에 속하는 응답은 ‘양육수당’과 비슷하지만 ‘매우 도움이 되었다’는 비율은 43.6%로 양육수당의 22.6%의 두 배에 가까운 비율을 보이고 있다.

시간제 아이돌보미와 영아종일제 아이돌보미는 부모양육가구와 비혈연 양육에서 주로 이용한 경험이 있어 두 경우만을 비교하면, 비혈연 양육 가구에서 ‘양육에 도움이 많이 되었다’는 비율이 부모양육가구에서 이용한 경우보다 높게 나타난다.

8. 양육지원 요구

마지막으로 가정 내 양육을 하고 있는 가구들이 영아를 양육하는데 있어 어떤 지원을 가장 도움이 될 거라 생각하는지를 살펴보았다(표 V-8-1 참조).

가장 필요하다고 한 지원은 ‘양육비 지원’이었으며 다른 지원 형태에 비해 압도적인 비율을 차지하였다(68.2%). 이밖에 ‘시간제 보육서비스’가 10.8%, ‘기관보육서비스 이용 지원 확대’ 7.5% 등 기관보육 서비스 지원을 요구하는 비율도 비교적 높게 나타났다. ‘파견인력지원’은 6.0%를 차지하였다.

〈표 V-8-1〉 양육 형태별 영아 자녀 양육을 위한 지원 요구

단위: %(명)

	양육 지식 제공	시간제 보육 서비스	파견 인력 지원	양육비 지원	양육 휴식 공간 제공	기관 보육 서비스 이용 지원확대	기 타	계(수)
전체	5.0	10.8	6.0	68.2	2.1	7.5	0.4	100.0(1,000)
양육형태								
부모양육	4.6	11.5	4.8	68.9	2.5	7.3	0.4	100.0(846)
혈연양육	3.6	3.6	12.5	71.4	-	8.9	-	100.0(56)
비혈연양육	9.2	9.2	12.2	60.2	-	8.2	1.0	100.0(98)

주: 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함.

이러한 지원 요구는 각 양육 형태별로는 약간의 차이를 발견할 수 있다. 양육비를 지원해달라는 요구는 모든 경우에 공통되지만, 특히 혈연양육가구에서 양육비 지원 요구가 가장 높게 나타나며(71.4%), ‘비혈연 양육’가구에서는 이 요구가 가장 낮게 나타난다(60.2%). ‘시간제 보육서비스’의 경우 ‘부모양육’가구에서

서 가장 높은 비율을 보이고 있다(11.5%). '과건인력지원'은 현재 대리양육을 하고 있는 두 양육 형태에서 비교적 높게 나타나 비혈연 양육 가구에서 12.2%, 혈연양육가구에서 12.5%를 차지하고 있다. 또한 양육지식 제공은 '비혈연 양육'가 구에서 상대적으로 많이 요구되었다.

즉, 부모양육가구의 경우 맞벌이가 아닌 경우가 많아 다른 양육형태에 비해 가구소득이 낮은 편으로 '양육비 지원'에 대한 요구가 높고 부모 자신이 돌보기 때문에 완전히 대리양육을 맡기는 것이 아닌 '시간제보육서비스'와 같은 단시간 보육서비스에 대한 요구가 상대적으로 높게 나타나는 것으로 보인다. 또한 집에서 부모 혼자 양육을 하면서 고립될 수 있는 특성이 있어 '비슷한 또래의 엄마들과 교류를 하거나 쉴 수 있는 '양육휴식 공간 제공'에 대한 요구도 소수이지만 발견된다.

본 연구의 대상 중 혈연양육가구의 경우 대부분 맞벌이 가정으로 친인척을 대리양육자로 활용하고 있기 때문에 이에 소요되는 비용에 대한 지원 요구가 높을 수 있으며, 대리양육가구가기 때문에 과건인력지원에 대한 요구도 높은 편인 것으로 생각된다.

비혈연 양육 가구는 혈연 양육 가구와 비슷한 형태이며 가구 경제적 특성도 비슷한 집단이지만, 대리양육자의 신뢰성 정도에서 혈연 양육 가구와는 다른 상황에 있는 것으로 보인다. 이에 과건인력지원에 대한 요구와 양육지식제공에 대한 요구가 상대적으로 높은 편인데, 특히 양육지식제공은 집에서 대신 자녀를 돌봐주고 있는 비혈연 인력을 위한 제공을 염두에 두고 있는 것으로 생각된다.

VI. 정책 방안

이 장에서는 본 연구를 위해 실시하였던 설문 조사 및 사례 연구의 결과를 통해, 가정 내 양육을 지원하기 위한 정책의 방향은 어떠해야 하는지 기본 원칙을 확인하고, 기본 원칙 하에서 가정 내 양육의 세부 유형별 정책 방안을 제시 하도록 한다.

1. 정책의 기본 방향

본 연구에서는 어린이집, 유치원 등 기관을 중심으로 급격히 팽창되어 온 취학 전 아동의 양육 지원 정책의 기조에서도 자녀를 ‘가정’이라는 환경에서 다양한 방식으로 양육하고 있는 사례들을 대상으로 설문조사와 사례 연구를 실시하였다. 이러한 연구를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 정책의 기본 원칙을 먼저 제시한다. 이러한 원칙을 기본 방향으로 하여 만 36개월 미만의 영아를 가정 내에서 건강하고 안전하게 양육하는데 도움이 될 세부적 정책 방안을 제안 하고자 한다.

가. 기관 보육의 보완책으로서의 가정 내 양육 지원

OECD권고 기준을 넘어서는 영아의 급격한 기관 이용률 증가로 인해 너무 어린 아동의 기관 이용에 대한 위험성이 논의되고, 가정 내 양육의 장점이 재조명 되고 있다. 그러나 가정 내 양육 지원은 어디까지나 국가의 기관 보육 지원을 보완하는 성격임은 명확하다. 현재 가정 내 양육 가구는 대부분 미취업 상태의 부모가 주양육자이거나, 또는 상대적으로 고소득층에 속하는 가구라는 특성을 지니는 바, 일반적인 취업모의 일-가정 양립이라는 목적에는 기관 보육이 좀 더 부합할 수 있기 때문이다. 즉 가정 내 양육 지원은 기관에 의한 보편적인 지원에도 불구하고 발생하는 사각지대를 메우고 다양한 요구에 부응하기 위한 보완 장치로 기능해야 함을 분명히 하여야 한다.

나. 다양한 양육 형태에 대한 선택권 및 서비스 질 보장

지금까지 취학 전 자녀가 있는 가정에 대해서는 어린이집, 유치원 등 기관 이용비용 지원이 확대되어 취업모·미취업모를 불문하고 취학 전 자녀에 대한 기관 이용이 권장되고 있는 상황이다. 이러한 지원의 확대는 기관 이용을 선호하지 않는 경우에게 조차 불필요한 기관 이용을 유발하는 측면이 있음이 본 연구의 결과에서도 확인되었다. 이에 취학 전 자녀 양육을 위한 지원 정책은 기관 이용을 원하는 경우는 기관 이용을, 가정 내에서의 양육을 선호하는 경우는 가정 내 양육을 선택할 수 있도록, 즉 부모의 양육관과 양육 환경에 배치되지 않는 양육 형태를 실질적으로 선택할 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 하는 것을 원칙으로 하여야 한다. 즉, 자녀 양육에 대한 부모의 다양한 가치관을 존중하며 어떠한 물리적 공간에서 아동이 양육되더라도 안전하게 보호받고 건강하게 자랄 수 있도록 적절한 지원을 제공해야 한다는 것을 원칙으로 한다. 다만, 이러한 원칙하에서도 가정 내 양육 지원 정책으로 인해 가정 내 양육을 하는 가정이 증가할 때 발생할 수 있는 문제점도 고려되어야 한다. 예를 들면, 기관 보육보다 적절하지 못한 환경에 아동이 방임되거나 양육 역량이 부족한 양육자에 의한 학대의 가능성 등에 대한 대책 수립이 병행되어 기관 보육과 함께 가정에서 양육되는 ‘아동’에 대한 양육의 질이 보장되도록 해야 한다.

다. 가정 내 양육 지원과 여성의 경제활동 참여의 상충 방지

가정 내 양육 지원 방안을 마련하는데 있어 반드시 염두에 두어야 할 원칙은 가정 내 양육 지원이 여성의 경제활동 참가와 상충되는 지점이어서는 안된다는 것이다. 즉, 가정 내에서의 자녀 양육을 지원한다는 것이 어머니의 비자발적인 노동시장 탈퇴를 적극적으로 유도하거나 소극적으로 여성의 경제활동 참여 욕구를 저해하는 방안인 것으로 오해가 되어서는 안된다. 오히려 경제활동 참가를 원하거나 현재 경제 활동에 참가하고 있는 여성들이 가정 내 양육과 경제활동을 양립할 수 있는 방안을 마련하는 것을 원칙으로 하여야 할 것이다.

본 연구를 위한 조사 결과에서는 특히 부모 양육, 즉 주양육자가 주로 어머니인 경우 어머니의 취업률이 매우 낮았으나, 이들 중 취업경험이 전혀 없는 경우는 2.9%에 불과할 정도로 대부분 취업 경험이 있었고, 이들의 취업 중단 이유는 가사·육아와 일의 양립이 어려워서라는 응답이 가장 높은 비율을 차지하고

있었다.

이는 자녀, 특히 영아기 자녀를 직접 돌보고자 할 경우 일과 가정 중 일을 포기할 수밖에 없는 구조를 탈피할 수 있는 지원이 필요함을 의미한다.

라. 양육에 대한 부모 역량 및 양육의 즐거움을 증진시키는 지원 강화

지금까지의 양육 지원은 대체로 ‘양육은 힘든 것’이라는 전제 하에 국가가 양육을 대신 해 줌으로써 부모의 양육 부담을 덜어준다는 기조에 있었다. 그러나 본 연구를 위해 실시한 가정 내 양육 가구 대상의 조사 결과, 부모가 직접 키우는 경우 ‘직접 키우고 싶어서’, ‘부모가 직접 키우는게 아이에게 좋을 것 같아서’라는 이유에 높은 응답을 보였고, 이렇게 부모가 직접 양육할 때 ‘육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있다’라는 것을 가장 큰 장점으로 꼽고 있었다.

물론 가정 내에서 특히 부모가 직접 양육할 때의 단점도 존재하여 가장 큰 단점으로 부모가 사적인 여유를 가질 수 없어 피로감이 누적됨이 지적되었고, 이밖에도 아이의 성장·발달에 대한 지식, 양육 방법에 대한 지식, 교재·놀이감의 부족 등이 어려움으로 지적되었다.

이러한 본 연구를 위한 조사 결과를 고려할 때, 양육의 어려움을 대신 양육해줄 기관을 통해 해소하는 방안 뿐 아니라, 직접 양육하고자 하는 경우 양육 지식과 정보 제공, 피로감 누적을 해소할 수 있는 지원 등을 통해 양육 자체가 즐거움이 될 수 있도록 하여 역량을 내부적으로 강화하는 방향의 지원을 마련하는 것이 바람직할 것이다.

마. 가정 내 양육 지원을 통한 출산율 증진

가정 내 양육을 지원하는 것은 결국 출산율 증진에 도움이 되는 방향이어야 한다. 현재 기관 보육 서비스의 확대도 출산율 증진을 목표로 하고 있으나 지금까지 눈에 띄는 성과를 보이지는 못하고 있는데, 가정 내 양육 지원 정책을 마련할 경우에는 좀더 실질적으로 다자녀 출산 및 양육의 부담을 덜어줄 수 있는 설계를 통해 출산 의도를 높이는 방향을 지향해야 한다.

본 연구의 조사 결과에서는 양육비 부담과 맞벌이 가구인 경우 직장생활과 가정생활의 양립의 부담감이 후속자녀 출산을 하지 않으려는 이유인 것으로 압

축되었다. 저성장 구조의 경제와 불안정한 고용의 지속은 외벌이 가구나 맞벌이 가구 모두에게 출산을 저해하는 환경일수밖에 없어, 자녀가 있는 가구의 양육비 부담을 덜고 취업모가 마음 놓고 다자녀를 출산할 수 있는 고용·근로 환경을 마련하여야 할 필요가 제기된다.

바. 세부 양육 형태별 맞춤 지원

본 연구에서는 가정 내에서 영아를 양육하고 있는 경우도 주양육자에 따라 세 가지의 형태로 구분하여 분석하였는데, 자녀를 기관에 보내고 있지 않다는 점에서는 공통되지만 가구 경제적 특성이나 취업 특성, 각 형태의 선택 이유나 지원 요구 등에 있어서는 차별화되고 있다.

즉, 다양한 측면에서 이질적인 특성을 보이고 있어 획일화된 지원 정책을 적용하기 보다는 각 집단별 특성과 다양한 요구에 부합하는 지원을 마련하여야 한다.

2. 세부 정책 방안

이 절에서는 앞서 제시한 기본 원칙하에 구체적인 세부 정책 방안을 제안하고자 한다.

가. 양육비 지원

1) 양육수당(보조금)지원

가) 양육수당 수급 대상과 지원 수준 확대 및 세부소득수준별 차등지급

본 연구를 위한 가정 내 양육 가구의 조사 결과, 영아 자녀를 양육하는데 도움이 될 지원으로는 양육의 세부 형태를 불문하고 '양육비'에 대한 요구가 가장 높게 나타났다. 응답 가구의 평균 가구소득은 340만 4천원이었고, 영아 1인당 양육비 지출수준은 평균 49만원으로 50만원에 육박하여 가구소득 대비 약 14.4%에 해당하였고, 혈연양육가구나 비혈연 양육 가구처럼 개인대리양육서비스를 이용하는 경우의 양육비 지출 수준은 가구소득의 20%이상을 상회하고 있었

다. 고가의 개인대리양육 서비스를 이용하지 않고 있는 부모 양육 가구의 경우도 영아 자녀 1인당 양육비가 평균 41만원에 육박하고 있어 양육비의 부담은 적지 않은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 본 연구를 위한 조사에서 응답자 중 단 62 사례만이 양육수당 수혜 경험이 있었고, 현재 기관을 이용하고 있을 경우 약 50만원 정도의 양육 수당을 받는다면 가정 내 양육을 할 수 있다는 의향을 보였는 바, 양육비 수혜 대상과 급여액을 확대할 필요가 있다.

2013년도 양육수당 대상은 2012년 현재 지원기준인 만0~2세 아동이 있는 차상위 계층까지의 가구에서 소득 하위 70%이하 가구의 0~5세 아동이 있는 가구로 확대될 예정이다. 특히 0~2세 영아의 경우 현재는 기관을 이용하지 않는다는 전제가 있으나 2013년부터는 기관 이용 여부와 상관없이 연령에 따라 10~20만원이 지원되며, 3~5세의 경우는 시설을 이용하지 않을 경우 월 10만원이 지원되는 것으로 개편이 진행 중이다⁵⁶⁾.

이러한 정부 개편안에 따르면 양육수당의 수혜 대상은 가구소득 수준, 아동의 연령별로 크게 확대되나 지원 단가는 여전히 실제 양육비 부담 수준이나 요구 수준에 크게 못 미치는 수준에 머무르게 된다. 자격요건에 해당한다면 대상자녀 각각에 대해 해당되는 양육수당을 받을 수 있어 자녀수 증가에 따른 양육비 부담 증가에 대응할 수 있으나 소득계층별 차이를 두고 있지 않은데, 향후 가구소득 100%를 포괄하는 범위로 확대될 경우를 고려하면, 양육 수당을 지급 받을 수 있는 소득계층은 지속적으로 확대하되 수급가능한 계층 내에서는 소득 수준별 차등지원을 둘 필요가 있다. 영아에 대해 가정 내 양육을 권장하면서 부모에게 양육 형태에 대한 선택권을 보장하고자 한다면, 양육수당을 지급받을 수 있는 대상층을 확대하고 더 어린 영아에 대해 더 많은 양육보조금을 지원하는 구조는 타당하다. 그러나, 소득계층에 따른 양육비 부담의 수준에 차이가 있을 수 있음을 고려하면 수급대상 가구 중에서는 기초수급계층이나 차상위계층 등 세부소득수준별 차이가 반영되어야 할 것이다. 이러한 세부 구조 설계를 통해 취약계층 가구에 지원되는 양육수당의 수준을 현재의 10~20만원 수준에서 20~30만원 수준으로 상향시켜 실질적인 양육부담 경감에 기여하도록 한다. 다만, 가구당 상한액을 두어 다자녀 가정이라 하더라도 양육수당 수준이 부모의 취업의지를 저해하는 역효과를 나타내지 않도록 보완한다.

56) 보건복지부 보도자료(2012.9.25).

나) 맞벌이 여부에 따른 수급대상 조건의 차이 부여

앞서 살펴보았던 프랑스나 핀란드처럼 양육지원을 위한 수당이 발달한 국가에서 지급되는 수당들은 종류도 소득조사 유무에 따라 다양한 형태가 있고, 소득연계가 될 경우에도 프랑스의 경우 맞벌이와 외벌이 가구 여부에 따라 수당 수급 조건 소득 한도에 차이를 두고 있다⁵⁷⁾. 이때 맞벌이 가구는 일반적으로 외벌이 가구보다 소득수준이 높을 수 있으나 자녀를 대리양육하는데 지출하는 비용 등 생활비 지출 수준도 함께 높아질 수 있음을 고려해 양육수당 수급을 위한 일률적 소득 기준이 아닌 맞벌이 가구에 좀 더 관대한 소득기준을 적용하고 있음은 우리에게 중요한 시사점을 준다.

많은 복지 혜택이 소득기준에 의거해 부여되어 복지 혜택이 일시에 집중되거나 회수될 수 있는 상황이어서, 맞벌이 가구는 오히려 필요한 생활비 부담에 비해 사각지대에 놓일 가능성이 높다는 점을 고려할 때, 양육수당 수급기준에 있어서도 일률적 소득기준 보다는 맞벌이 가구에는 어린이집 이용비용 지원시 적용되었던 기준을 차용하여 적용할 필요가 있다.⁵⁸⁾ 이처럼 맞벌이 가구에 대한 수급 기준 상향은 양육수당과 같은 지원이 여성의 노동시장 탈퇴를 유도할 위험성을 감소시킬 수 있다.

즉, 전 소득계층을 포괄하는 범위로 수급범위가 확대되기 전까지는 수급기준 소득수준은 맞벌이 여부에 따라 달리 적용하여야 한다. 이러한 맞벌이 여부에 따른 차등화를 통해 일률적 소득기준 적용시 발생할 수 있는 맞벌이 가구의 불이익을 최소화 시킨다.

다) 양육수당 사용처의 제한

양육수당의 수급 대상과 지급 수준을 확대하는 목적은 영유아 자녀가 있는 가구의 양육비의 부담을 덜어주기 위한 것이며, 양육수당이 자녀를 위한 물품이나 서비스를 구매하는데 사용되어 결과적으로 대상 자녀의 건강과 건전한 양육에 도움이 되어야 한다는 것을 전제한다. 현금으로 지원되는 양육수당은 생활비

57) II장 2절. 나. 외국의 가정 내 양육 지원 제도 및 현황 부분 참조.

58) 2012년 현재 가구의 소득수준에 따라 소득하위 70%까지 지원되는 만3~4세 보육료 지원에서는 맞벌이 가구일 경우 부모 모두의 소득을 합산한 금액의 25%를 감액하여 소득인정액을 산정하여 이 산정액이 소득하위 70%이하에 해당하면 보육료를 지원함(보건복지부, 2012:299p).

부담을 더는 목적은 달성할 수 있으나 이를 자녀 양육을 위한 목적으로 사용하지 않거나 오히려 바람직하지 못한 방향으로 사용되는 등 오용, 남용이 가능하다는 문제가 있다. 지금까지는 양육수당의 도입 초기로 이러한 오용, 남용에 대비한 장치는 마련되지 않았으나, 향후 양육수당이 기관 양육 지원에 상응하는 정도의 중요성을 지니고 부모의 양육 형태의 선택권을 보장하는 용도로 활용되기 위해서는 양육수당의 사용처에 대한 제한도 일정 부분 마련하여야 할 필요가 있다.

이에 양육수당 또는 보조금의 사용처를 자녀 양육을 위해 필요한 항목으로 제한함으로써 양육수당과 같이 현금 형태의 지원이 원래의 목적 이외의 용도로 사용될 가능성을 줄여야 한다.

이를 위해서는 직접 자녀 양육에 필요한 품목이나 서비스를 제공하는 현물 형태의 지원과 어떠한 품목이든지 구매할 수 있는 현금 지원의 중간적 성격의 지원, 즉 '증서(voucher)' 형태로의 전환이 가능할 것으로 보인다.

사회복지정책을 통해 제공되는 재화나 서비스의 다양한 형태들은 각각의 장점과 단점을 가진다(송근원·김태성, 1995:373~387p). 현재 상태의 양육수당은 '현금' 지원의 형태로 수급자의 선택의 자유와 소비자 주권을 증진시키고 효용을 극대화하는데 기여하며 정책을 실행하는 운영자의 입장에서 프로그램의 운영비용이 적게 든다는 장점이 있으나, 반면 정책의 목표효율성(target efficiency)은 현물급여에 비해 낮고 수급자의 오용과 남용의 가능성이 있다(송근원·김태성, 1995:374~379p)고 하겠다.

이에 양육수당에 대해서도 장기적으로는 일정한 용도 내에서 수급자로 하여금 원하는 재화나 서비스를 자유롭게 선택할 수 있게 하는, 현금 급여와 현물급여의 장점과 단점을 보완한 제 3의 형태인 '증서(voucher)' 형태(송근원·김태성, 1995:381p)로의 전환을 제안하고자 한다.

이는 즉, 정책이 지향하는 목적에 부합하는 특정 품목 내에서만 선택권을 부여하는 형태로서 수급 받는 양육수당 만큼의 금액이 충전된 카드나 증서로 온라인/오프라인 쇼핑물을 이용해 자녀 양육을 위한 품목을 그 금액 한도 내에서 일정 기간 동안 구매할 수 있도록 하는 것이 한 가지 방안이 될 수 있을 것이다. 자녀 양육을 위해 구매할 수 있는 품목에는 '양육물가⁵⁹⁾산정에 포함되는

59) 육아정책연구소에서는 2012년도부터 '양육물가지수' 산정을 위한 연구가 진행되었으며, 양육물가지수가 개발되어 정기적으로 양육물가지수 산정을 할 계획이다.

모든 품목과 함께, '개인대리양육서비스'를 포함하여 기관을 이용하지 않을 경우 개인대리양육서비스를 구매하여 양육에 도움을 받을 수 있도록 지원한다. 구매 가능한 '개인대리양육서비스'에는 사설 업체의 베이비시터와 건강가정지원센터를 통해 이용할 수 있는 '아이돌봄' 서비스를 모두 포함시키며, 고용지원센터에 등록되어 있는 중국동포 도우미 등 양육도우미로 활동하고 있는 인력 중 등록된 인력에 대한 양육비 지불에도 사용가능하도록 한다.

이러한 방식을 통해 다음과 같은 효과를 볼 수 있을 것으로 예상된다.

첫째, 정책의 목표효율성을 높이고 현금지원의 목적 외 오용, 남용의 문제를 감소시키는데 도움을 줄 수 있다.

둘째, 양육수당 수급 가정의 양육수당 지출 품목이 파악되므로, 양육수당 수급가정이 해당되는 일정소득 이하 가구에서 지출하는 양육비의 규모와 양육 관련 품목을 파악하는데 도움을 주어, '양육물가'산정에도 참고 자료로 활용될 수 있을 것이라 생각된다.

셋째, 개인양육지원서비스 제공자의 공식화를 촉진할 수 있다. 양육수당 금액 내에서 개인대리양육 서비스의 이용을 가능하게 하려면 서비스를 제공하는 인력이 공식적인 인력일 것을 요한다. 이에 업체에 소속되어 있거나 공공기관에 소속된 서비스 제공인력 외에 비공식적으로 활용되고 있는 인력도 고용지원센터 등에 등록하게 하여 공식화함으로써 자격 관리와 사후 관리, 사고 예방 등에 도움을 줄 수 있을 것이라 생각된다.

나. 취업모의 일-가정 양립 지원

본 연구를 위한 조사 결과, 가정 내 양육을 하고 있는 가구들은 의도적으로 사례 할당을 하였던 '비혈연 양육 가구'를 제외하면, 부모, 즉 어머니가 직접 자녀를 양육하고 있는 경우가 대다수를 차지하였고, 어머니가 직접 자녀를 돌보고 있는 경우 어머니는 대부분 미취업 상태였다.

현재 미취업 상태인 어머니도 취업경험이 전혀 없는 경우는 3% 미만에 불과하며 일-가정 양립의 어려움이 취업이 단절된 주된 이유로 확인 되었던 바, 취업모의 일-가정 양립을 지원하여 비자발적인 경력 단절이 발생하지 않도록 지원이 필요하다. 이를 위해서는 어린 자녀가 일정 연령에 도달할 때까지 가정 내 양육을 하고자 하는 취업모도 가정 내 양육과 일을 양립할 수 있는 제도적 장치를 고안할 필요가 있다. 즉, 특히 2세 미만의 영아 자녀를 가정 내에서 부모

가 직접 양육하는 것이 취업모에게도 가능한 선택지가 될 수 있도록 하는 지원이 마련되어야 한다.

1) 육아 휴직 제도의 개선

자녀를 출산하고 어린 자녀의 육아기에 있는 취업모의 일-가정 양립을 위해 가장 먼저 개선이 필요한 제도는 출산·육아 관련 휴가·휴직제도이다. 현재 우리나라의 출산휴가는 90일까지 가능하며, 육아휴직은 만 6세 미만 취학 전 자녀 1인당 1년까지 1회에 한하여 분할 사용이 가능하며, 육아기 근로시간 단축의 형태로도 사용가능하다. 육아휴직급여 수준도 지속적으로 개선되어 2012년 현재 육아휴직 전 통상임금의 40% 수준으로 최저 50만원에서 최고 100만원 사이에서 지급되도록 되어 있다. 이처럼 최근 몇 년간 크게 개선이 되었으나, 일-가정 양립을 증진시키기 위해 필요한 몇 가지 추가적인 개선 방안을 단기와 중장기로 구분하여 제시하도록 한다. 단기 방안은 제도의 세부 내용 조정이나 특정 대상 관련 우대 조치 마련과 관련된 방안이며, 중장기 방안은 육아휴직 제도 적용 대상자 모두에게 적용될 전반적인 제도 수정과 관련된 방안이다.

가) 단기 방안

(1) 아버지 육아휴직 이용률 증진 방안: 아버지 육아휴직 급여 수준 상향 및 부부 동시 수급 허용

현재 맞벌이 부부는 대상 자녀 1명에 대해 각각 1년씩의 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도화 되어 있음에도 불구하고, 실제 아버지의 육아휴직 이용률은 매우 미미한 수준이다⁶⁰⁾. 여성의 육아휴직이용률이 2011년 기준 산전후휴가자 대비 62.8%로 낮지 않은 수준이나, 전체 육아휴직자 중 남성의 비율은 2% 대로 낮은 이유는 육아휴직 급여 수준이 낮아 육아휴직 급여만으로 생활을 유지하기 어렵고, 주변의 편견과 한국사회의 가부장적 문화로 육아휴직을 신청하기가 어려우며⁶¹⁾, 아버지의 육아에 대한 두려움으로 인해 아버지 홀로 육아를 담당하기가 쉽지 않은 현실이 실질적으로 영향을 주고 있는 것으로 사료된다.

60) 2011년 남성육아휴직자 수는 1,402명으로 전체 육아휴직자 중 2.4%에 불과하다. 여성 육아휴직자는 2011년 산전후휴가자 90,290명 중 62.8%인 56,735명이다(고용노동부, 2012).

61) '가부장 문화에 남성 육아휴직하면 급여 줄고, 직장 눈치...휴직은 3%뿐'(경향신문, 2012.10.21).

이에 현재 통상임금의 40% 수준으로 지급되나 상한액이 100만원에 불과하고 15%는 복직 6개월 후에 지급되는 육아휴직 급여 수준을 육아휴직 급여만으로 생활비를 충당할 수 있는 수준으로 단계적으로 상향하여야 할 것이다. 특히, 대체로 가구의 주소득원인 아버지가 육아휴직을 할 경우를 차별화하여 급여수준의 상한액을 더 높게 조정하여 상한액을 현재의 100만원을 초과할 수 있도록 하는 것도 아버지의 육아휴직 이용 선택을 독려할 수 있는 한 가지 방안이 될 수 있다.

또한 맞벌이 부부 모두가 육아휴직을 신청할 경우 두 사람 중 한 사람의 육아휴직 급여만이 지급되도록 되어 있으나, 만약 두 사람이 번갈아 육아휴직을 할 경우 모두 지급되어야 할 급여임을 감안하여, 두 사람이 급여를 동시에 받을 수 있도록 하여야 한다. 이를 통해 두 사람이 함께 육아휴직을 하며 자녀 양육을 분담한다면, 육아의 자신감과 양육의 기쁨을 느낄 수 있어 이후의 후속출산에도 도움이 될 수 있을 것으로 사료된다.

(2) 출산 증진 장치 도입

취업모에 대한 일-가정 양립 지원은 결국 이러한 지원을 통해 취업모의 일-가정양립이 좀더 수월해지면 취업활동 중에서도 다자녀 출산이 가능해질 것이라는 믿음을 바탕으로 '일-가정 양립 지원'을 통해 '출산율'을 증진하고자 하는 목적을 지니고 있다. 육아휴직제도에서의 기간 연장이나 적용 가능 기간을 연장하거나 수급액을 상향하는 것 등이 모두 이러한 목적을 저변에 두고 있는 것이라 할 수 있다.

육아휴직제도 내 출산률 증진 장치 도입은 두 가지 방안이 가능하다. 도입 가능한 첫 번째 방안은 다자녀 출산자에 대한 우대조치이며, 두 번째는 후속출산 유도 장치를 도입하는 것이다.

첫 번째 방안은 취업모가 취업 중 출산을 하게 되어 육아휴직을 이용하게 될 경우, 해당 자녀의 출생순위에 따라 차등화된 급여율이나 기간을 적용하여 다자녀 출산자에게 유리하게 하는 것이다. 즉, 육아휴직자의 해당 자녀의 출생순위가 낮을수록, 즉 첫 번째 보다는 두 번째, 세 번째 출산일수록 육아휴직 이용 기간이나 급여액 상향을 통해 다자녀 출산 시 더욱 큰 혜택을 부여하는 것이다. 이는 즉, 첫 자녀에 대한 육아휴직은 12개월, 둘째 자녀에 대한 육아휴직은 15개월까지로 연장하는 등 기간 연장과 급여수준은 첫 자녀에 대해 통상임금의 40%수준 상한액 100만원 이내에서 지급, 둘째자녀는 통상임금의 45%수준 상한

액 120만원 이내에서 지급 등 급여수준을 상향하는 방안을 의미한다. 다자녀 출산에 대한 급여율 인상으로 인해 여성의 근로의욕이 저하될 우려가 있음을 고려하여 다자녀 출산자가 육아휴직을 이용할 경우 지방자치단체 차원에서 실시되는 '다자녀 장려금' 등 일시금을 지급하는 방안도 생각해 볼 수 있다.

다음으로 후속출산 유도 장치는 육아휴직이용자의 후속출산 시기를 앞당기는 'speed premium' 도입을 말한다. 현실적으로 공공부문에 종사하고 있지 않은 근로자가 여러 번의 출산을 통해 각각 육아휴직을 사용하는 것은 어려움이 있는 현실에서, 스웨덴의 육아휴직제도에 적용된 바 있는 'speed premium'을 우리나라에서도 활용해 볼 필요가 있다고 생각된다.

'speed premium'은 첫 자녀를 출산한 후 일정 기간 내에 다음 자녀를 출산하면 유급 육아휴직을 계속 할 수 있는 제도로, 적용 조건이 1980년대에 확대되면서 스웨덴에서는 즉각적인 출산을 증진 효과가 있었던 것으로 보고된다(Hoem, 1993:27p; Andersson, 1999:11p; Berinde, 1999:352p). 1980년 이전에는 speed premium 적용을 받기 위한 둘째 자녀 출산까지의 기간이 짧아 큰 효과를 보지 못했으나, 1980년에는 첫 자녀 출산 후 24개월 이내 다음 자녀를 출산할 경우 이러한 혜택을 받을 수 있도록 확대되고, 1986년에는 30개월로 기간이 연장되었고 이로 인해 스웨덴 여성의 출산 간격이 짧아지는 출산 행태의 변화가 야기된 것으로 보고된다(Hoem, 1993:27p; Andersson, 1999:11p).

이는 장기적으로 육아휴직 기간이 지금보다 획기적으로 연장되기 전 단계에서, 첫 자녀 출산 후 둘째 자녀 출산을 유도하기 위한 방안으로 활용될 수 있을 것이다.

구체적으로는 자녀를 출산하여 육아휴직을 사용하고 있는 부부가 육아휴직 기간 중 후속자녀를 임신한 경우, 첫 자녀만을 위한 육아휴직의 기간을 후속자녀의 출산 전까지 확대하는 방안이 가능하다. 이 경우 둘째 자녀 출산 후에는 둘째 자녀에 대해 적용되는 육아휴직 기간을 연속적으로 이용할 수 있도록 한다.

이처럼 후속자녀의 출산이 빠른 경우 특별히 육아휴직 기간 연장의 혜택을 부여하거나, 육아기 근로시간 단축 기간 연장 등 후속출산을 유도하기 위한 '특별혜택'을 마련하여 취업모의 출산율 증진을 유도한다.

나) 장기 방안: 사용 기간 및 적용 대상 확대

현재 대상 자녀가 만 6세가 되기 전에 최대 1년까지 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있으나, 최대 사용 가능 기간과 적용 대상의 범위를 일정 부분 확

대할 필요가 있다. 최대 사용 기간은 영아기 자녀를 돌보고자 할 때 자녀가 만 36개월이 되기 전까지 즉, 원하는 경우 영아기를 포괄할 수 있도록 확대될 필요가 있다. 본 연구를 위한 가정 내 양육 가구 조사에서는 이상적인 기관 이용 시기는 평균 생후 33개월 때인 것으로 나타났으며, 적어도 생후 24개월까지는 가정 내 양육이 바람직하다는 견해가 95%를 상회하고 있었다. 현재 이러한 양육 관에 따라 자녀 양육을 하고자 하는 취업모라면 고가의 비용을 들여 대리양육자를 두어 가정 내에서 양육하는 방법을 택하거나 그렇지 않다면 취업을 중단하는 극단적인 방법을 취할 수밖에 없는 구조이며, 이는 우수한 여성인력 개인과 사회 모두에게 손실일 수밖에 없다.

영아기 양육을 부모가 직접 하고자 하는 경우 그만큼의 기간을 포괄할 수 있도록 사용기간을 연장하는 것이 이상적이라고 할 수 있으나, 육아휴직 기간이 길어질수록 여성의 경력단절이 길어지고 이로 인해 노동시장 탈퇴를 유도할 가능성도 존재하므로 중장기 계획을 통해 추진하는 것이 바람직할 것이다.

(1) 사용 가능 기간 확대

장기적으로 최대 사용기간은 최대 18~36개월로 단계적으로 확대하면서 기본적으로 1년 이내 사용하고 복귀하도록 하나, 자녀를 위한 적절한 기관이나 대리양육자를 구하지 못하거나 자녀의 초등학교 입학 등 집중적 보살핌이 필요한 경우 등 불가피한 경우 최대 사용 기간 내에서 연장하여 이용할 수 있도록 허용하는 방안이 가능하다. 이처럼 사용 가능 기간을 확대할 경우 휴가 사용 후 반드시 복귀하여 일정 기간 근무토록 하는 의무 복무규정을 두는 방안을 생각할 수 있다.

이처럼 육아휴직 기간을 연장하고 신생아 양육기를 지나더라도 불가피한 이유로 부모 본인이 자녀를 양육하고자 하는 경우에는 반드시 취업을 중단하지 않고도 '부모권'을 행사하고 다시 복귀하여 경력 단절을 피할 수 있는 지원이 마련되어야 한다. 이러한 육아휴직 기간의 확대시 오히려 여성의 경력단절을 일으키거나 노동시장 탈퇴를 유도할 가능성도 존재하므로 육아휴직 후 복귀를 유도할 유인과 복귀 후 업무 적응을 도울 수 있는 교육·훈련 기회를 제공하여야 할 것이다. 현재 복귀 유인으로 복귀 6개월 후에 육아휴직급여의 15%를 지급받을 수 있도록 하고 있으나, 이밖에 사기업이나 학계·연구직에서의 연수, 연구년 등의 기회 제공시 반드시 의무복무기간을 두는 것과 같은 방안을 차용할만하다. 다만, 의무복무기간에 대한 강제성이 개인의 선택을 지나치게 저해하거나 개별

적 사안에 대한 고려가 미흡할 수 있으므로 의무복무기간을 채우지 못하는 경우 사유별로 육아휴직기간 중 부여된 급여액에 대한 일부 환수를 하거나, 장기 휴직자에 대해서는 연장된 휴직 기간에 따라 육아휴직 종료 후에 지급하는 급여를 지급하는 기간을 현재의 일반적인 경우인 6개월에서 1년 후로 연장하는 등의 보완 조치를 마련하여야 할 것이다.

(2) 육아휴직 사용 가능 대상 확대

이처럼 최대 사용 가능 기간 확대와 함께 고려되어야 하는 것이 해당 자녀에 대해 육아휴직을 사용 가능한 기간과 맞벌이 부부의 경우 부부간 할당 비율이다.

먼저 육아휴직이 적용되는 대상은 반드시 취학 전 자녀가 있는 경우에 한정하지 않고 자녀의 취학 후 일정 시기까지 연장하여야 한다. 비록 본 연구에서 영아 자녀가 있는 부모의 가정 내 양육과 일의 양립 방안으로 제안하는 안이기는 하지만, 최소한 해당 자녀의 초등학교 입학 1년까지 육아휴직 사용 가능 기간을 연장하여 취학 후의 변화된 상황에 적절히 적용할 수 있도록 해야 취업모의 일-가정 양립 갈등을 줄이는데 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이라 생각된다.

(3) 아버지 할당제 도입

육아휴직 사용 가능 기간이 연장될 때 우려되는 것은 맞벌이 부부 중 어머니만이 육아휴직을 사용함으로써 어머니의 실제 근무 경력 단절이 길어져 복귀시 적응 문제와 인적자원의 질 저하가 발생할 수 있다는 점이다. 또한 어머니에게만 양육 책임이 전가될 위험성도 존재한다. 따라서 육아휴직 기간이 연장될 경우 아버지에게는 연장된 기간 중 일정 부분 할당을 두고, 이를 활용하지 않을 경우 소멸하는 '아버지 육아휴직 할당제'나 아버지가 반드시 일정 기간 사용하도록 하는 '아버지 육아휴직 의무제'를 도입하여, 부부간 적절한 양육 책임 분담이 이루어지도록 하고 아버지도 '부모권'을 행사할 기회를 부여할 필요가 있다.

다만, '아버지 육아휴직 할당제'나 '아버지 육아휴직 의무제'가 아버지의 단독 육아에 대한 심리적 부담감으로 인해 실질적 사용이 어려울 수 있으므로, 아버지 할당 또는 의무 육아휴직 기간에 어머니도 육아휴직을 사용할 수 있도록 허용하여 공동 육아도 가능하도록 해야 한다.

중요한 것은 이와 같은 아버지의 양육 참여를 독려하기 위한 제도의 도입은 육아휴직 기간의 연장과 급여율 향상, 부부 동시 수급과 같은 조건이 충족되었을 때 실질적 효과를 거둘 수 있을 것이라는 점이다. 현재와 같은 1년까지의 기간과 최대 100만원까지의 급여 수준, 부부 동시 수급 불가능 상황에서 아버지의

할당 기간이나 의무 기간을 두는 것은 가정의 육아 부담과 휴직기간의 생활고를 가중시킬 수 있어 제도의 취지를 살리기 어렵다. 즉, 아버지 육아휴직 할당제나 의무제는 육아휴직 기간 연장, 급여율 향상, 부부 동시 수급이 이루어질 때 실효성을 얻을 수 있는 방안이다.

2) 취업부모의 양육 참여 가능 환경 조성

본 연구에서는 가정 내 양육을 하고 있는 가구의 양육 환경을 살펴보고자 하는 일환으로 취업부모의 '일-가정 양립 환경'을 살펴보았다. 그 중 근로환경과 관련해 나타난 결과를 바탕으로 몇 가지 제안을 하고자 한다.

가) 국가적 계획을 통한 정시 퇴근 문화의 확산

본 연구의 결과에서 취업모인 어머니는 대체로 아버지보다 출퇴근 시간이 적게 걸리는 직장에 다니고 있고, 야근이나 회식, 주말근무 등도 거의 없는 편으로 어머니 스스로가 일-가정 양립에 적합한 환경을 조성하고 있는 특성을 보였다. 이러한 특성은 퇴근시간의 규칙성에서도 발견되는데, 어머니는 퇴근시간이 불규칙한 경우가 14.3%로 많지 않은 편이었으나, 아버지는 35.0%가 퇴근시간이 불규칙한 것으로 나타나 아버지의 퇴근시간이 불규칙한 경우가 많았다. 즉, 영아 자녀가 있는 맞벌이 가구에서 일-가정의 양립은 주로 '어머니'에게 집중되어 있는 과업인 것으로 사료된다.

그러나 취업모의 경우는 직장에서의 업무 부담도 가중되는 상태로 양육 역할에 있어서 부부간 분담을 통해 취업모의 일-가정 양립의 부담을 줄일 필요가 있다. 이를 위해서는 먼저, 남녀를 불문하고 근로자의 가족생활을 존중하여 퇴근 시간 이후는 가족을 위한 시간을 가질 수 있도록 하는 직장 문화가 확립되어야 한다. 법정 근로시간 외의 시간은 '근로자'가 아닌 한 가정의 아버지, 어머니라는 인식을 바탕으로 야근이나 주말근무 등의 초과 근무를 최대한 지양하고, 불필요한 저녁 회식을 줄여 남녀 근로자 모두에게 퇴근시간의 예측가능성을 높이고 정시 퇴근이 보장되도록 하여야 할 것이다.

이러한 문화는 무엇보다 전 사회적인 공감대와 지지를 통해 확산될 수 있어, 정시퇴근 문화 확산을 위한 국가가 주도하는 플랜 마련과 사업주의 반발을 줄일 수 있는 기업 지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

나) 유연근무제의 활성화

본 연구를 위한 조사 결과, 취업부모들의 직장에서 '유연근무제'의 도입률과 실제 활용률은 매우 낮은 것으로 나타났다. 제도가 도입되어 있는 경우 '제도는 있으나 실제 활용 불가하다'라는 비율이 70%에 육박했는데, 출산휴가나 육아휴직의 도입 초기처럼 제도에 대해 잘 알지 못하고 제도가 있음을 알더라도 상사나 동료의 반감을 우려하여 실제 이용하지 못하여 명목상의 제도로만 존재하는 경우가 대부분이었다.

근로시간과 장소 등 다양한 측면에서 획일적인 종일제 근로모형을 탈피한 유연근무제는 어린 자녀가 있고 되도록 가정 내 양육을 하고자 하는 취업부부에게 일과 가정 내 양육을 병행하는데 유연성을 부여할 수 있는 제도이다.

이에 각 사업장의 업무 특성에 맞는 다양한 유연근무제를 개발하고 도입하며, 유연근무제 도입과 시행을 국가적 차원에서 독려하고 지원하는 방안을 마련하여 휴가·휴직 제도를 이용하여 일정기간 업무를 중단하는 것이 아니라 실질적으로 업무수행과 자녀 양육을 무리 없이 병행할 수 있도록 유연근무제를 활성화하여야 할 것이다. 즉, 취업 부모의 양육 지원, 특히 가정 내 양육과 취업을 무리 없이 병행할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 유연한 근로 환경과 가족 친화적 직장 분위기 조성이 우선되어야 한다.

특히, 취업모에게는 육아휴직 가능 기간 내 사용할 수 있는 '육아기 근로시간 단축제'의 실질적 활용을 증진시킬 필요가 있다.

다. 파견 인력 지원

1) 공신력 있는 파견 기관의 마련

본 연구를 위한 조사 결과 비혈연의 개인양육지원서비스를 이용하고 있는 경우, 대부분 개인적인 구인경로를 통해 대리양육자를 채용하고 있으며, 탄력적인 이용에는 매우 만족하지만 개별 인력에 따라 크게 다른 서비스의 질적인 측면에 대한 불만족을 나타내고 있었다. 즉, 대리양육자 개인의 인성과 수준이 아이에게 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음을 우려하고, 부모가 보지 않을 때 어떻게 지내고 있는지 알지 못하는 것에 대한 불안감, 양육지식의 차이가 크다는 점 등을 단점으로 지적하고 있었다.

개인대리양육서비스 제공자를 구할 때, 인성과 신뢰성에 비해 공식적인 자격증을 크게 중시하지는 않고 있으나, 이처럼 기관 서비스에 비해 개별 양육자 개인의 수준과 질에 따라 차이가 많다는 점에 불만족하는 것으로 나타났으며, 이에 따라 비혈연 양육 가구에서는 인력의 질 관리 방안 마련과, (비혈연 인력)에 대한 육아정보 및 지식 교육 서비스 제공에 대한 요구가 높게 나타났다.

이러한 요구를 살펴보면, 파견인력을 소개받을 수 있는 공신력 있는 기관이 필요하며, 그 기관의 기능은 파견인력의 신분 및 자격 관리와 교육 제공, 소개 파견, 사후 관리를 포함하는 것이어야 한다는 것을 알 수 있다.

현재 대부분의 비혈연 인력은 주변의 개인적 소개나 아는 사람을 고용하는 형태로 개인적 신뢰를 바탕으로 채용하고 있는 것으로 나타나고 있으나 이러한 사적 연결망을 통해 얻을 수 있는 인력풀은 한정적이며 개별적인 차이도 크다. 또한 이러한 경우 양육지식 등에 대한 교육 제공은 어렵다. 따라서 현재 아이 돌봄 인력을 파견하고 있는 '건강가정지원센터'와 같이 공신력을 갖춘 기관이 대대적인 홍보와 인력 확보 노력을 통해, 인력의 교육과 파견, 사후관리 역할을 담당하도록 해야 한다.

즉, 파견 인력이 제공하는 서비스를 균질화하기 위해 영유아 양육에 필수적인 인 양육 방법, 발달에 대한 지식, 응급상황 발생시의 대처 방법, 영유아의 건강 관리 등 영유아 양육을 위해 갖추어야 할 교육을 제공하고 인력의 신원이나 자격을 검증하여 파견 인력을 관리하는 공신력 있는 기관이 필요함을 알 수 있다.

현재 건강가정지원센터를 통해 파견되는 아이돌보미는 공신력 있는 기관에서 파견되기 때문에 수요가 높으나, 실제 사설 업체에서 파견되는 인력에 비해 서비스 단가가 낮게 책정되어 있어 금전적으로 안정적인 일자리를 원하는 여성구직자에게는 매력적인 일자리로 인식되지 못하고 있어 수요에 비해 공급이 부족한 상황에 있다. 이용 가구의 소득 수준에 따라 비용이 지원되고 있는 만큼 신뢰할 수 있는 인력을 원하는 고소득계층도 이용 가능하도록 서비스이용 단가를 상향하여 젊은 인력층을 유인하여 인력 풀을 확충할 필요가 있다.

2) 파견 인력 비용 지원

개인양육지원 서비스를 이용하는 가구는 일반적으로 가구 소득이 높은 경우이므로 양육수당 등 전반적인 양육비에 대한 지원을 통해 파견 인력 이용 비용을 지원 받기는 어렵다. 그러나 공식적 기관을 이용해 개인양육지원서비스를 이

용한 경우 그 비용에 대해 기관이나 학원 이용처럼 소득공제를 받을 수 있도록 하는 등 비용 일부에 대한 지원이 필요하다.

라. 지역사회 육아지원 서비스의 정비, 개선

앞서 살펴본 양육 형태별 육아스트레스와 지역사회 자원 이용 현황에서는 영아 자녀를 가정 내에서 양육하고 있는 어머니들의 70% 정도가 육아스트레스가 높은 편이라고 응답하였고, 특히 대리양육가구가 아닌 부모가 직접 양육하고 있는 경우 스트레스가 높은 편이라는 응답이 가장 높게 나타났다. 이러한 특징은 부모가 양육하는 경우 자녀를 항상 가까이서 돌보고 있기 때문에 자녀의 안전과 건강에 대해 안심은 되지만 육아부담, 특히 신체적 육아부담과 피로도가 크고 개인 여가 시간을 갖기 어려워 양육 정보 등에 어둡고 폐쇄적이 되기 쉽다는 특성과 관련되는 것이다.

이들 어머니들이 양육 스트레스를 해소하는 주요한 방법으로 '자녀 또래 부모나 친구들과의 모임'의 역할이 큰 것으로 나타났는데, 이들은 이러한 온라인/오프라인 모임을 통해 스트레스를 해소하고 정보를 얻는 등의 도움을 받고 있었다.

그러나 실제 지역사회 내에 자녀 양육을 지원하기 위한 지역사회자원의 활용도는 매우 낮은 것으로 나타났고, 문화센터나 온라인 지역카페 등 사적인 자원을 주로 활용하고 있었다.

영유아 플라자나 건강가정지원센터 등에서 영유아 자녀가 있는 가정을 위한 각종 서비스를 제공하고 있음에도 불구하고 이에 대한 인지도나 활용도는 매우 낮았다. 이에 가정 내 양육 가구를 지원하기 위해 지역 주민 대상의 적극적 수요 조사를 통해 양육지식, 정보 제공 등 지역주민이 필요로 하는 프로그램을 구비하고 적극적인 홍보를 하는 한편, 지역사회서비스기관에의 접근성을 높이기 위한 교통편 제공 등의 마련이 필요할 것으로 생각된다.

또한 영유아 자녀를 두고 있어 이동이 쉽지 않은 가구임을 고려하여 지역사회서비스 기관 자체 홈페이지에서 유용하고 충실한 정보를 갖추고 회원 가입시 양육 정보에 대한 메일링서비스를 제공하는 등 콘텐츠를 풍부하게 하는 기술적 노력이 필요하다.

앞서 살펴본 다양한 측면의 가정 내 양육 가구 지원 방안을 <표 VI-2-1>에 정리하였다.

〈표 VI-2-1〉 가정 내 양육 가구 지원 방안 및 기대효과

정책 방향	정책 방안	내용	기대효과
양육 형태에 대한 선택권 보장	양육비 지원	양육수당 수급 대상 내 소득수준별 지원 수준 차등화 및 취약계층에 대한 수급액 상향, 맞벌이 가구의 수급 대상 선정 기준 조정, 양육수당(양육보조금) 사용처 제한	가정 내 양육 가구의 양육비 부담 감소 및 양육비 보조의 오·남용 방지
	개인대리양육서비스 이용 지원	인력 자격 관리, 파견, 교육, 사후관리를 담당하는 공신력 있는 파견인력 관리기구 마련, 대리양육서비스 비용에 대한 비용 지원	개인대리양육서비스 이용 가구의 양육비 부담 경감, 개인대리양육서비스의 질 및 신뢰성 제고
가정 내 양육과 경제활동 참여의 상충 방지	아버지 육아휴직 이용률 증진	아버지 육아휴직 이용에 대한 인센티브 제공(급여액 상향), 육아휴직 부부 동시 이용 및 동시 수급 허용, 아버지 할당제(또는 의무제) 도입	아버지의 양육참여 증진
	육아휴직 제도 개선	사용 기간 확대(최대 36개월까지), 사용가능 대상 확대(대상 자녀 초등학교 1학년 시까지),	실질적 일-가정 양립 증진
	취업부모의 양육 참여 조건 조성	정시퇴근 문화 조성 유연근무제 활성화(육아기 근로시간 단축제의 실질적 활용 증진)	취업 중단이 아닌 일-가정의 무리 없는 병행
부모의 양육 역량 강화 및 육아의 즐거움 증진	지역사회 육아지원 서비스 정비, 개선	지역주민 대상 수요 조사, 지역사회 육아지원 서비스 자원 홍보, 교통편 등 제공, 온라인 서비스의 콘텐츠 강화	육아스트레스와 부담 경감, 양육지식과 정보 제공을 통한 양육 역량 강화
가정 내 양육 지원을 통한 출산률 증진	휴가·휴직 제도 내 출산 증진 장치 마련	다자녀 출산자 육아휴직 이용에 대한 우대 조치(해당 자녀 출생순위에 따라 급여율, 휴직 가능 기간 등 차등화) 후속자녀 조기 출산자에 대한 인센티브 제공(후속 출산 전까지 육아휴직 기간 연장)	취업모의 다자녀 출산 유도

참 고 문 헌

- 강윤심(2009). 다양한 보육 형태로 살펴본 육아 문제와 개선 방안에 관한 연구.-
기혼 여교사의 경험을 중심으로-. 성공회대학교 교육대학원 석사학위
논문.
- 고용노동부(2012). 2012년도 고용노동백서.
- 고선주(2012). 저출산대응: 가족내 자녀양육지원강화. 한국사회심리학회지: 사회
문제, 18(1), 53-77.
- 관계부처합동(2012). 보육서비스 개선 대책.
- 국회예산정책처(2012). 영유아보육 및 유아교육 사업평가.
- 국회통일시대평등사회정책연구회(2002). 중국동포 입주가정부 실태조사 보고서.
- 권인수(2000). 손자녀를 돌보는 조부모의 부담과 사회적 지지. 아동간호학회지.
6(2), 212-223.
- 김경호·소순창(2011). 저소득층 조손가족의 양육지원요구와 영국 사례를 토대로
한 정책적 개선방안. 한독사회과학논총, 21(2), 117-142.
- 김미주(2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국여성학,
22(4), 157-195.
- 김승용·정미경(2006). 손자녀 돌봄에 대한 조모 및 취업모의 인식 조사 연구. 열
린유아교육연구, 11(5), 67-96.
- 김안나(2009). 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근.
보건사회연구, 29(2), 3-29.
- 김영옥·김경희·최유진(2010). 통합 돌봄 서비스 모델 개발을 위한 연구. 한국여
성재단.
- 김은정·이성림·이완정·김하나(2011). 소득계층별 출산 양육 행태 분석 및 정책
방안. 보건사회연구원
- 김은주·서영희(2007). 조부모의 손자녀 양육실제에 관한 질적 연구. 아동학회지,

28(2), 175-192.

- 김은정·정순돌(2011). 손자녀 대리양육 조모의 적응경험에 관한 연구-취업모가정을 중심으로-. 한국가족복지학, 31, 177-213.
- 김은지(2009). 영유아 가족지원 정책의 두 가지 방향성에 대한 국가 간 비교 연구. 사회복지연구, 40(4), 73-100.
- 김정은(2002). 손자녀를 양육하는 빈곤지역 조부모의 심리·정서적 안녕과 영향 미치는 요인. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜선(2005). 농촌과 도시 지역 손자녀를 전담 양육하는 저소득층 조부모의 정서적 고통에 관한 연구. 노인복지연구, 28, 341-378.
- 노상경(2005). 손자녀 대리양육 지원에 대한 조모의 요구. 교육연구, 40, 23-44.
- 노성향(2010). 취업여성의 영아 보육 현황과 육아 지원 방안-12개월 이하 영아를 둔 정규직 취업여성을 중심으로. 한국아동복지학, 33, 111-128.
- 류연규(2005). 복지국가의 탈가족화와 출산율의 관계에 관한 비교연구. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 류정희(2011). 저소득층 조손가정의 특성과 그들을 위한 가족 지원체계에 관한 질적 연구-아이돌보미 이용자 가정 중심으로-. 울산대학교 석사학위논문.
- 문은영·최나리(2010). 서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안. 한국사회, 11(2), 93-121.
- 변숙영·강일규(2010). 가정내 아동돌봄도우미 관리 실태와 과제. 육아정책연구, 4(1), 79-95.
- 보건복지부(2007). 보육통계.
- 보건복지부(2008). 보육통계.
- 보건복지부(2008). 저출산 고령화 관련 국민인식조사 결과보고서.
- 보건복지부(2009). 보육통계.
- 보건복지부(2010). 보육통계.
- 보건복지부(2011). 보육통계.

- 배지희·노상경·권경숙(2008). 조부모의 영유아기 손자녀 양육 현황 및 양육 지원에 대한 요구. *미래유아교육학회지*, 15(1), 379-410.
- 백선정·고지영·양정선·백현식(2011). 맞벌이 가정내 조부모의 양육현황 및 지원 방안 연구-영아 가정을 중심으로. *경기도가족여성연구원*.
- 백선희·송다영·이성희(2008). 가정내 보육지원 제도화 방안 연구. *보건복지부*.
- 손승영(2005). 한국사회 저출산 원인과 가족 친화적 정책대안. *가족과 문화*, 17(20), 285-316.
- 송근원·김태성(1995). *사회복지 정책론*. 나남.
- 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 송신영·서문희(2011). 프랑스의 가족 수당 정책. *육아정책연구소*.
- 서문희·신나리·이정원·이세원(2007). 한국 베이비시터 실태과악 및 관리방안 연구. *육아정책개발센터*.
- 서문희·최혜선(2008). 영아 양육지원 종합 대책 방안. *육아정책개발센터*.
- 서문희·김은설·최진·안재진·최혜선·김유경·조애저(2009). 2009년 전국보육실태 조사-가구조사 보고서. *보건복지가족부·육아정책개발센터*
- 서문희(2011). 외국의 양육수당 사례와 정책 시사점. *육아정책포럼 제26호*.
- 서문희·유해미·이세원(2011). 저소득가구 보육서비스 사업 효과 연구. *한국여성재단*.
- 서문희·이윤진·유해미·송신영·김세현(2011). 출산수준 제고를 위한 육아지원 내실화 방안 연구. *육아정책연구소*
- 서문희·최윤경·김문정(2011). 2011 보육정책의 성과와 과제. *육아정책연구소*.
- 서병선(1995). 조모의 손자녀 대리양육수행과 만족도 연구: 취업모를 자녀로 둔 여성노인을 중심으로. *이화여자대학교 석사학위논문*.
- 신윤정·박세경·최성은·김필숙·최은영(2007). 양육지원 정책의 향후 발전 방향. *한국보건사회연구원*
- 신윤정·이지혜(2012). 경제 위기 이후 프랑스 출산율 현황 및 정책적 시사점. *보*

- 건복지포럼, 183, 91-100.
- 심미경(2012). 행복한 삶의 베이스캠프로서의 가정양육. 2012년 한국아동학회 춘계학술대회 발표 논문. 7-20.
- 안재진·김은지(2010). 미취학아동의 보육·교육 서비스 선택에 영향을 미치는 요인. 여성연구. 79(2), 5-36.
- 양소남·신창식(2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족 양립 고충. 보건사회연구, 31(3). 70-103.
- 여성가족부(2012). 2012년도 아이돌봄 지원사업 안내. 여성가족부.
- 우남희·김영심·이은정·김현신(2009). 저출산 시대의 자녀 양육과 교육에 대한 한국 어머니들의 인식 및 실태 조사. 미래유아교육학회지, 16(3), 297-325.
- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과 문화, 19(2), 35-59.
- 유계숙(2008). 가족친화제도의 시행에 영향을 미치는 기업의 특징. 한국가족관계학회지, 13(1). 249-270.
- 유해미·서문희·한유미·김문정(2011). 영아 양육비용 지원정책의 효과와 개선방안. 육아정책연구소.
- 육아정책연구소 편(2010). 아동 가구의 육아지원서비스 이용과 육구-2009년도 전국보육실태조사 심층 분석.
- 이미숙·조병은·강란혜(2004). 학동기 손자녀에 대한 조모의 역할 수행: 취업모 가족과 비취업모 가족 비교. 대한거정학회지, 42(4), 69-82.
- 이미화·홍승아·서문희·정민자·권혜진·신보원(2011). 수요자 입장에서 본 자녀 양육지원정책의 방향과 과제. 여성가족부.
- 이윤진·송신영(2009). 핀란드의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 이윤진·이정원·김문정·황은숙(2010). 가구유형별 육아지원 요구와 정책방안 연구: 맞벌이 및 한부모 가구를 중심으로. 육아정책연구소.
- 이정원·이윤진(2008). 보육시설·유치원 미이용 아동의 육아실태 분석. 육아정책

개발센터

- 이정현(2011). 일·가정 양립지원정책의 개선에 관한 연구: 육아지원을 중심으로. 건국대 석사학위 논문.
- 이진민·송승민·도현심(2011). 조부모 및 부모 양육행동의 세대 간 전이. 한국가정관리학회지, 29(3), 85-79.
- 이재인(2006). 노동권과 부모권의 관점에서 본 한국의 보육정책. 가족과 문화, 18(2), 67-88.
- 임양미·김혜금·정지나·안효금(2009). 가정보육 프로그램 개발. 경기도가족여성연구원.
- 임양미(2011). 2010년 경기도 가정보육교사제도 성과분석. 경기도 가족여성연구원.
- 원숙연(2005). 일·가정 양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회보, 제 14권 2호, 157-188.
- 장영은(2012). 자녀양육의 파트너로서의 보육. 2012년 한국아동학회 춘계학술대회 발표 논문. 23-42.
- 장혜경·김혜경·김필수(2008). 돌봄 노동의 분야별 제도화 방안(I)-가족내 아동돌봄기를 중심으로-. 한국여성정책연구원.
- 정민자·김영주·박초아·이진숙·홍금자(2006). 가정 내 육아지원서비스 제공 방안을 위한 연구. 여성가족부.
- 진석복(2004). 손자녀 양육 저소득층 조부모의 생활실태에 관한 연구. 성공회대학교 시민사회복지대학원 석사학위논문.
- 차선자·서문희·정민자·허창영(2010). 「자녀돌봄지원법」의 제정을 위한 연구, 여성가족부
- 최병목(2009). 자유주의복지국가의 가족관련 사회지출 변화, 1985-2003: 미국, 영국, 캐나다, 호주. 극동사회복지저널 5, 137-176.
- 최영미·김양지영·윤자영(2011). 돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(II)- 실태조사를 통해 본 가사노동자의 법적 보호를 위한 정책 방향-. 노동연구원.

- Andersson, G.(1999). Childbearing Trends in Sweden 1961-1997, *European Journal of Population*, Vol 15(1), Mar 1999, 1-24.
- Berinde, D.(1999). Pathways to a Third Child in Sweden, *European Journal of Population*, Vol.15, 349-378.
- Del Boca, D.(2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, Vol.15, 549-573.
- Department of Human Service(2012). Child development and care. Handbook. State of Michigan.
- Department of Human Service(2012). Child care and development fund plan for Rhode Island FFY 2010-2011.
- Esping-Andersen, G.(1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- Gauthier,A., Hatzius,J.(1997). Family benefits and fertility: An econometric analysis. *Population Studies*, Vol.51, 295-306.
- Hoem, J.M.(1993). Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of a Policy Reform on the Pace of Childbearing in Sweden in the 1980s, *Acta Sociologica*, Vol.36, 19-31.
- Kela(2010). Family leaves-a matter for both parents. Ministry of Employment and th Economy
- Kela(2012). Guide to benefit.
- Kremer, Monique.(2006). The Politics of ideals of care: Danish and Flemish Child Care Policy Compared, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol 13(2), Summer 2006, 261-285.
- Ministry of Employment and the Economy(2010). Family leaves-a matter for both parents.
- OECD(2005). *Starting StrongII: Early Childhood Education and Care*.
- OECD(2008), *OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social*

Statistics, OECD Publishing.

OECD(2009). Family database.

OECD(2010). Family database.

OECD(2011). Country Statistical Profiles: Finland 2011-2012

OECD(2012). Quality Matters in Early Childhood Education and Care:Finland 2012. OECD Publishing.

OECD(2012.5). Family Database: Maternal employment rates.

[신문기사]

스웨덴, 아버지 전용 육아 휴직...프랑스는 매월 자녀 수당 지급, 한국일보(2012.1.4).

[인구시계 5000만 시대] 저출산 극복 프랑스의 힘!, 서울경제(2012.5.29).

‘가부장 문화에 남성 육아휴직하면 급여 줄고, 직장 눈치...휴직은 3%뿐’, 경향신문(2012.10.21).

[웹사이트]

경기도청. http://www.gg.go.kr/35236/ggnet/c5/d2/page2_2.jsp

고용노동부. <http://www.moel.go.kr/policyinfo/woman/view.jsp?.cate=4&sec=2>

국가통계포털. <http://kosis.kr/index/index.jsp>

보건복지부 통계포털. <http://stat.mw.go.kr/>

행정안전부 주민등록 인구통계. <http://rcps.egov.go.kr>

<http://www.michigan.gov/childcare>.

<http://www.dcyf.ri.gov/>

<http://www.secureite-sociale.fr/Vos-prestations-2012-brochure-des-Allocations-familiales>

Abstract

Recommendations for policy proposals for improving fertility rate and reconciling work and family life(II): A focus on in-home care for infants and suggested support measures

Jeongwon, Lee Namhee, Do Sehyun, Kim Jihye, Na

Typically, children under 36 months are considered to be better raised at home. This study aimed to analyze the case of parents who provide day care to their children, and determine the type of support system they need.

In particular, this study separated home day care into three categories according to the identity of the 'primary caregiver' and compared the conditions of home care and the associated needs of families belonging to the three categories.

The data were collected from participants in all regions nationwide, except Jeju. A total of 1,000 survey cases and 14 in-depth interview cases were collected and analyzed.

The main results of this study were as follows:

First, families raising their children at home were typically nuclear families with an average of 3.7 people per household. Fathers were mostly employed, whereas the mothers' employment rate was only 26.6 percent.

Second, these families revealed that they employed a different parenting style depending on the child's age. Parents with a child under 24 months old reported that home care is the most desirable way to raise a child. The desire for home day care decreases as children get older. Most of the parents claimed that the appropriate age for a child to start center-based day care is 33 months.

Third, among the home care families, the person who acts as 'primary caregiver' differs according to the size of a region, family income, and mother's characteristics. Generally, data concerning parents who provide

home care for their children revealed that there was a low employment rate among mothers. However, in the case of a babysitter or a relative other than the mother taking on the role of primary caregiver, mothers were employed.

Fourth, families who chose to provide home care were satisfied with their parenting style. In the case of hiring a baby-sitter, mothers find balancing work and family easier. Fifth, regardless of their parenting type, there was a consensus among parents that they required 'financial support', specifically, child-rearing support. However, data showed that when parents take care of children on their own, the need for short-term day care service and parenting information is high. When a relative plays a role as primary caregiver, data revealed that the demand for health care service is high, due to its potential to decrease the primary caregiver's level of stress and improve their health. In the case of families who employed a babysitter to play the role of primary caregiver, the demand for a quality management system for babysitting was high.

Based on the results of this study, recommendations were made according to the following basic principles: 'ensure diversity and selectivity in child-rearing', 'prevent a contradiction between the parent supporting system and the mother's participation in economic activities', 'strengthen parenting abilities', 'increase childbirth rate by supporting parents' and 'provide a customized support system according to the existing parenting type'.

The following recommendations for future policy have been made on the basis of the results of the research: 'the establishment of 'differentiated child allowance levels according to the total income level of the family', 'set limitations as to the use of child allowance', 'an expansion of the term of parental leave', 'permission for both parents to receive wages during parental leave', and 'the establishment of a credible organization that can assign baby-sitters who are able to provide a high level of care and can provide an allowance to pay for the provision of that care'.

부 록

부록 1. 가정 내 양육 실태조사 조사표

부록 2. 가정 내 양육 면담 질문지

부록 3. 표본추출 지점

부록 1: 조사표

2012년도 가정 내 양육 실태 조사

지역번호	가구 일련번호

안녕하십니까?

육아정책연구소(www.kicce.re.kr)는 취학 전 영유아를 위한 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 국가 정책 연구기관입니다.

본 연구소에서는 2012년도 일반과제로 「출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안Ⅱ-가정 내 양육 실태와 지원 방안을 중심으로」 연구를 수행하고 있습니다. 본 설문지는 36개월 미만 영아를 양육하고 있는 가정의 영아 양육 실태와 요구를 살펴보고 적절한 지원 방안 마련을 위한 기초 자료 수집을 위해 작성되었습니다.

귀하가 작성하신 설문지는 영아 양육을 위한 지원 정책을 수립하기 위한 귀중한 기초자료로 사용될 것이오니 정확하고 성실한 응답을 부탁드립니다. 본 설문을 통해 수집된 자료는 연구 목적 외 다른 용도로 사용되지 않을 것임을 약속드리오니, 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2012년 7월

육아정책연구소 소장 이영

1. 가구의 특성

※ 다음은 가구원에 관한 질문입니다.

1. 현재 귀댁에서 함께 살고 있는 가구원 수를 기입해 주십시오.
(명)

※ 가구원에는 귀하를 포함하여 함께 살고 있는 분(비혈연 포함)은 모두 해당됩니다.

2. 현재 귀댁의 자녀수와 연령을 항목별로 구분하여 기입해 주십시오.

구분	① 영아 (36개월 미만)	② 유아 이상 (만3세 이상)	③ 전체
명수	명	명	명
연령(개월)1)	개월	세	/
2)	개월	세	

3. 귀댁의 자녀를 기준으로 동거하는 가족유형을 표시해 주십시오.

- ① 조부모+부모+자녀
- ② 조부모+한부모+자녀
- ③ 한조부모+부모+자녀
- ④ 한조부모+한부모+자녀
- ⑤ 부부+자녀
- ⑥ 한부모+자녀
- ⑦ (한)조부모+자녀
- ⑧ 친인척+자녀
- ⑨ 기타

※ ⑦,⑧로 답한 경우는 부모는 자녀와 따로 살고 있는 경우임. 입주형 베이비시터 등 타인과 동거할 경우 ⑨에 해당

구분	귀하 (아동의 어머니)	배우자
4. 귀하와 배우자의 연령은 어떻게 되십니까?	만 세	만 세
5. 귀하와 배우자의 학력은 어떻게 되십니까? ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대 졸 ④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원 재학 이상		

※ 다음은 귀하와 배우자의 경제활동 경력 및 계획에 관한 질문입니다		
구분	귀하 (아동 의 어머니)	배우자
9. 귀하와 배우자의 지금까지 총 취업경력은 어떻게 되십니까?	년	년
10. 귀하와 배우자의 결혼 후 총 취업경력은 어떻게 되십니까?	년	년
11. 귀하와 배우자는 출산 휴가를 이용한 경험이 있습니까? 있다면 며칠 사용하였습니까? ① 그렇다(일) ② 아니다 ③ 해당안됨(취업경험없음)		
11-1. 귀하와 배우자는 지금까지 육아휴직을 한 경험이 습니까? 있다면 몇 달 사용하였습니까?(출산휴가기간제외) ① 그렇다(달) ② 아니다 ③ 해당안됨(취업경험없음)		
12. 귀하와 배우자의 현재 취업상태는 다음중 어디에 해당하십니까? ① 취업 ② 휴직중 ③ 미취업 (→문 19번)		
12-1. 취업중인 경우(휴직 포함) 어떤 직종에 종사합니까? ① 일반 사무직 ② 생산직 ③ 판매·서비스직 ④ 전문직 ⑤ 기타 ⑧ 비해당		
12-2. 취업중인 경우 현재 종사상 위치는 어디에 해당합니까? (조사지침서 표 1 참조) ① 자영업자 ② 고용주 ③ 상용근로자 ④ 임시근로자 ⑤ 일용근로자 ⑥ 무급가족종사자 ⑧ 비해당		
12-3. 귀하와 배우자가 취업중인 사업장의 규모는 다음 중 어디에 해당합니까? ① 10인 미만 ② 10-30인 미만 ③ 30-50인 미만 ④ 50-100인 미만 ⑤ 100-300인 미만 ⑥ 300-500인미만 ⑦ 500-1000인미만 ⑧ 1000인 이상 ⑧ 비해당		
12-4. 귀하와 배우자가 취업중인 사업장내 여성 근로자 비율은 어느 정도 입니까? ① 10% 미만 ② 10-30% ③ 30-50% ④ 50-70% ⑤ 70-90% ⑥ 90%이상 ⑦ 모름 ⑧ 비해당		
12-5. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 일평균 근로시간은 얼마나 됩니까?	시간	시간

12-5-1. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 일주일 평균 근로시간은 얼마나 됩니까?	시간	시간
12-5-2. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 근로시간대는 어떻습니까? ① 오전(반일 이내) ② 오후(반일 이내) ③ 오전·오후 (9~6시 기준으로 8시간 이내) ④ 오전·오후·밤 (9~6시 기준으로 8시간 초과) ⑤ 야간·새벽(저녁 6시 이후 근무시작) ⑥ 기타()		
12-5-3. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 퇴근 시간은 평소 규칙적입니까? ① 매우불규칙 ② 불규칙적 ③ 규칙적 ④ 매우 규칙적		
12-6. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 주말 근무를 하십니까? 하신다면 얼마나 자주 하십니까? ① 거의 안한다 ② 가끔 한다 ③ 자주한다 ④ 거의 매주 한다 ⑤ 비해당		
12-6-1. 주말근무시 일평균근로시간은 얼마나 되십니까?	시간	시간
12-7. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 야근은 얼마나 자주 하십니까?	월평균 회	월평균 회
12-7-1. 귀하와 배우자가 야근을 할 경우 야근 시간은 일 평균 어느 정도 되십니까?	일평균 시간	일평균 시간
12-8. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 회식은 얼마나 자주 있습니까?	월평균 회	월평균 회
12-9. 귀하와 배우자가 취업중인 경우 하루 평균 출퇴근에 소요되는 시간은 얼마나 되십니까?(편도)	분	분
12-10. 귀하와 배우자는 보통 몇 시에 출근하십니까?	시 분	시 분
12-11. 귀하와 배우자는 보통 몇 시에 퇴근하십니까?	시 분	시 분

※ 다음은 부모님이 근무하시는 사업장내 유연근무제도에 대한 질문입니다.
(문 13 - 18)

	1) 제도 유무		2) 이용 정도		3) 해당(이용) 제도의 일·가정 양립 도움 정도		
	① 있음 ② 없음 ③ 모름 ④ 비해당 (미취업)	① 주 2~3회 이상 ② 주 1회 이하 ③ 월 1회 이하 ④ 제도는 있으나 실제 사용은 불가함 ⑤ 비해당 (제도 없음, 미취업)	① 매우 도움됨 ② 약간 도움됨 ③ 별 도움 안됨 ④ 전혀 도움 안됨 ⑤ 비해당(미취업, 제도 없음, 이용한 적 없음)	귀하	배우자	귀하	배우자
구 분							
13. 단시간근로제							
14. 시차출퇴근제 (선택적근로시간제도)							
15. 탄력적 근로시간제도							
16. 재량근로시간제도							
17. 재택·원격 근무제							
18. 보상휴가제도							

※ 유연근무제: 일정한 시간과 장소 형태를 요구하는 정형화된 근무 제도에서 탈피한 신축적인 근무제도를 지칭함.

- * 단시간근로제: 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 소정 근로시간보다 짧게 근로하는 제도
- * 출퇴근 시차제(선택적근로시간제도): 1일 8시간(주 40시간) 근무체제를 유지하면서 출근시간을 자율적으로 조정
- * 탄력적근로시간제도: 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신, 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내로 맞추는 제도
- * 원격·재택근무: 전화,팩스,이메일 등의 정보통신 기술을 이용하여 집이나 그 외 다른 장소에서 근무하는 제도
- * 재량근로시간제도: 업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도
- * 보상휴가제도: 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도

II. 자녀 양육의 특성

※다음은 귀댁의 자녀 양육과 관련한 질문입니다.

1. 귀댁에서는 부부간 자녀 양육을 어떻게 분담하고 있습니까? 아버지의 참여 비율을 답하여 주십시오.

	① 20% 미만	② 20~40 %미만	③ 40~60 %미만	④ 60~80 %미만	⑤ 80%이 상	⑧ 비해 당 (한부 모)
1-1) 밥 먹이기						
1-2) 옷 입히기						
1-3) 놀아주기						
1-4) 아플 때 간호하기 (병원 데려가기)						
1-5) 아내 외출시 돌봐주기						
1-6) 씻기기(목욕시키기)						
1-7) 종합						

2. 귀댁의 남편은 자녀 양육에 어느 정도 참여하십니까?

- ① 개인적인 약속이나 활동 등을 포기하면서까지 적극적으로 참여하고 있다.
- ② 시간이 되는 범위 내에서는 자발적으로 양육에 참여하는 편이다
- ③ 자발적으로는 하지 않으나 도움을 청하면 양육에 참여한다
- ④ 자녀 양육에 참여해야 한다는 생각은 있으나 실제로는 참여하지 못한다
- ⑤ 자녀 양육에 참여하여야 한다는 생각이 전혀 없다
- ⑧ 비해당

3. 귀댁에서는 평소 주중과 주말에 자녀를 돌보는데 하루 평균 어느 정도 시간을 보내시는지 기입하여 주십시오.

	배우자	응답자(아이의 어머니)
1) 주중	분	분
2) 주말	분	분

※ 한부모의 경우 부재한 분을 제외한 나머지 한 분에 대해 작성

※ 문 5부터는 귀하의 자녀 양육 방식에 관한 질문입니다. 귀하의 36개월 미만 자녀 중 가장 연령이 높은 아동에 대해 응답해 주십시오.

대상 아동 연령(조사시점 기준)을 기록합니다 ()개월 ()째 만 ()세

5. 영아의 연령별 이상적인 양육 형태에 관한 귀하의 의견과 가장 가까운 것을 하나만 골라 주십시오.

	선호 양육형태에 관한 의견
	① 이 시기의 아이는 가정에서 부모가 키우는 것이 바람직하다 ② 이 시기의 아이는 반드시 부모가 키울 필요는 없으나 가정에서 양육을 하는 것이 바람직하다. ③ 집 주변에 질 높은 기관(어린이집)이 있다면 이 시기의 아이는 가정보다는 기관에서 다른 아이와 함께 양육하는 것이 바람직하다
5-1) 만 0세 아동 (12개월 미만)	
5-2) 만 1세 아동 (12~24개월미만)	
5-3) 만 2세 아동 (24~36개월미만)	

6. 아이가 기관 이용을 시작하기에 적당한 시기는 언제부터라고 생각하십니까?
 생후 ()개월 정도부터

6-1. 귀하의 자녀가 이 시기에 도달하면 기관을 이용하실 의향이 있으십니까?

- ① 이미 이 시기에 도달하여 이용하고 있다(문 7로)
- ② 이 시기에 도달하면 이용할 것이다(문 7로)
- ③ 이 시기에 도달하기 전에 이미 기관을 이용하기 시작했다(문 6-2로)
- ④ 이 시기에 도달하였지만 아직 이용하지 않고 있다(문 6-3으로)
- ⑤ 이 시기에 도달하여도 당분간 이용하지 않을 것이다(문 6-4로)
- ⑥ 잘 모르겠음(문 7로)

6-2. 자녀를 기관에 보내려했던 시기보다 먼저 보내게 된 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀를 나중에 보내려고 했던 기관에 (이르지만) 자리가 생겨서
- ② 후속 자녀의 임신·출산으로 집에서 돌보기 힘들어서
- ③ 여러 자녀를 혼자 보기 힘들어서(이 자녀를 기관에 보내기로 함)
- ④ 아이를 집에서 돌봐줄 사람이 없어서
- ⑤ 아이를 집에서 돌봐주는 사람에게 드는 비용이 부담되어서
- ⑥ 아이를 집에서 돌봐주는 사람에 대한 불만때문에
- ⑦ 집에서 잘 키울 자신이 없어서
- ⑧ 기관 이용 비용을 지원받게 되어서
- ⑨ 기타()

㉞ 비해당

→ 문 7로 가시오.

6-3. 자녀를 기관에 보내려 했던 시기에 도달했음에도 아직 보내지 않고 있는 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀를 보내고 싶은 기관에 자리가 없어서
- ② 주변에 마음에 드는 기관이 없어서
- ③ 집에서 아이를 돌봐줄 사람이 있어서
- ④ 기관 이용 비용이 부담되어서
- ⑤ 양육 수당을 받을 수 있어서
- ⑥ 기타()
- ⑧ 비해당

→ 문 7로 가시오.

6-4. 자녀를 기관에 보내려 했던 시기에 도달하여도 당분간 보내지 않으려는 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀를 보내고 싶은 기관에 자리가 없어서
- ② 주변에 마음에 드는 기관이 없어서
- ③ 집에서 아이를 돌봐줄 사람이 있어서
- ④ 기관 이용 비용이 부담되어서
- ⑤ 양육 수당을 받을 수 있어서
- ⑥ 기타()
- ⑧ 비해당

→ 문 7로 가시오.

7. 최근 3개월을 기준으로 답하여 주십시오. 낮시간에 집에서 주로 누가 이 아이를 돌보니까?

- ① 엄마
- ② 아빠
- ③ 친조부모
- ④ 외조부모
- ⑤ 기타 친인척(고모, 이모, 기타 친척 할머니 등)
- ⑥ 비혈연 인력
(베이비시터, 파출부·가사도우미, 아이돌보미, 가정보육교사, 이웃 등)
- ⑦ 기타()

※ 집: 아동의 집, 돌봐주는 사람의 집 등 모두 포함.

※ 아이를 기관에 보내더라도 낮시간에 집에 있는 동안 주로 돌보는 사람을 답함

7-1. 자녀 출생 후 주양육자가 바뀐 적이 있습니까? 바뀐 적이 있다면 몇 번 바뀌었습니까?

- ① 바뀐 적이 있다 ()번 ② 바뀐 적이 없다(→문 8로)

※ 주양육자는 낮시간을 기준으로 아이를 가장 오래 돌보는 사람

7-2. 주양육자가 바뀐 적이 있다면 어떻게 바뀌었습니까? 가장 최근 변경된 경우를 기준으로 답하여 주십시오.

- ① 부모→조부모 등 혈연
 ② 부모→베이비시터 등 비혈연
 ③ 조부모 등 혈연→부모
 ④ 조부모 등 혈연→베이비시터 등 비혈연
 ⑤ 조부모 등 혈연→조부모 등 혈연
 ⑥ 베이비시터 등 비혈연→부모
 ⑦ 베이비시터 등 비혈연→조부모 등 혈연
 ⑧ 베이비시터 등 비혈연→베이비시터 등 비혈연
 ⑧ 비해당

7-3. 주양육자 변경의 이유는 무엇입니까? 가장 최근 변경된 경우를 기준으로 답하여 주십시오.

- ① 부모의 취업여부의 변화, 근무시간의 변경, 휴직종료 등 취업 상황이 바뀌어서
 ② 이사를 가게 되어서
 ③ 아이를 보던 사람의 사정이 생겨 못보게 되어서
 (이유:)
 ④ 아이를 보던 사람에 대한 불만 때문에
 ⑤ 더 많은 비용 부담을 할 수 있게 되어서
 ⑥ 비용 부담을 줄이기 위하여
 ⑦ 아이가 자라남에 따라 더 적절한 주양육자라 생각되어서
 ⑧ 기타()

8. 귀댁의 자녀는 낮시간에 주로 어디서 돌보고 있습니까?

- ① 귀댁이 거주하는 집
 ② 아이를 돌보는 사람의 집(ex. 조부모의 집, 이웃탁아모의 집 등)
 ③ 기타()

9. 귀댁의 자녀는 어린이집이나 영아대상 학원 등 기관도 이용하고 있습니까?

- ① 그렇다(→문 9-1로) ② 아니다(→문 10으로)

※기관 이용은 낮시간(오전 9:00~오후 6:00 기준) 기준 5시간 이하로 이용하는 경우에 한정함.

9-7-1 양육수당 증액시 가정에서 자녀를 키울 생각이 있으시다면 그 이유는 무엇입니까?
()

9-7-2. 양육수당이 얼마 정도 된다면 가정에서 자녀를 키울 생각이십니까?
()만원 정도

→ 문 11로 가시오.

9-7-3. 귀택이 수급자격이 되고 양육수당이 증액된다하여도 이를 받지 않고 기관에 계속 보내려는 이유는 무엇입니까?
()

→ 문 11로 가시오.

10. 귀택에서 자녀를 기관에는 보내지 않고 집에서 돌보는 이유는 무엇입니까? 가장 중요한 이유 두 가지만 골라 주십시오.(1순위: , 2순위:)

- ① 아이가 너무 어려 기관에 적응하기 어려워서
- ② 비용이 부담되어서
- ③ 기관을 원하는 시간에 이용하기 어려워서
- ④ 매일 데리고 다니기 번거로워서
- ⑤ 기관의 환경이 집보다 좋지 않은 것 같아서(물리적 환경, 급·간식 등)
- ⑥ 한사람이 여러 아이를 같이 돌보는 것이 불안하여서
- ⑦ 집에서 개별적으로 돌보지 않으면 애착형성에 좋지 않을 것 같아서
- ⑧ 여러 아이가 함께 있으면 건강상 좋지 않은 것 같아서
- ⑨ 이용 희망 기관에 대기자가 많아서 ⑩ 가까운 곳에 보낼만한 기관이 없어서
- ⑪ 아이 발달상 가정에서 돌보는 게 좋을 것 같아서
- ⑫ 집에서 아이를 볼 수 있는 사람이 있어서
- ⑬ 기타()
- ⑭ 비해당

10-1. 기관에 보내지 않고 집에서만 자녀를 키울 때 가장 좋은 점은 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 골라 주십시오.(1순위: , 2순위:)

- ① 추가 비용이 들지 않는 것
- ② 비교적 부모의 주관에 맞는 양육을 할 수 있음
- ③ 아이의 건강과 안전에 대해 기관에 보낼 때 보다 안심이 됨
- ④ 매일 등·하원하지 않아도 되는 것
- ⑤ 아이의 안정적인 애착형성에 좋음
- ⑥ 기타()
- ⑧ 비해당

11. 현재 자녀를 돌보는 방식(주양육자, 기관 이용 관련)과 관련해 다음과 같은 면에서 만족도는 각각 어느 정도입니까?

	① 매우 불만족	② 대체로 불만족	③ 보 통	④ 대체로 만족	⑤ 매우 만족
1) 아이의 정서적 안정					
2) 아이의 신체 발달					
3) 아이의 인지(지능)발달					
4) 아이의 사회성 발달					
5) 아이의 언어 발달					
6) 아이의 건강과 안전					
7) 어머니의 취미생활 등 개인여가 지원					
8) 어머니의 취업활동 지원					
9) 부모가 원하는 방식으로의 자녀 양육가능					
10) 경제적 부담 정도					
11) 시간의 편의성					
12) 양육 장소					

12. 현재와 같은 방식으로 자녀를 돌보는 이유는 무엇입니까?

- ① 이 아이 연령대에 가장 이상적으로 생각하는 양육 방식이어서
- ② (이상적인 양육방식은 아니지만) 비용 부담이 가장 적어서
- ③ (이상적인 양육방식은 아니지만) 시간·장소 등이 편리해서
- ④ (이상적인 양육방식은 아니지만) 직장생활을 병행하기에 편하여서
- ⑤ (이상적인 양육방식은 아니지만) 비용 지원을 받을 수 있어서
- ⑥ (이상적인 양육방식은 아니지만) 주변사람들이 권하여서
- ⑦ 기타()

13. 자녀양육에 현재와 같은 방식을 선택하는데 영향을 준 사람이 있습니까?
있다면 누구입니까?

- ① 없다(어머니 본인이 결정)
- ② 배우자(남편)
- ③ 시부모
- ④ 친정부모
- ⑤ 기타 친인척
- ⑥ 아동 양육 관련 전문가
- ⑦ 직장동료, 친구, 이웃 등 주변사람
- ⑧ 기타()

13-1. 귀하의 현재 취업 상태와 양육방식에 대한 귀하 본인, 배우자, 시부모, 친정 부모, 자녀의 만족도는 다음 중 어디에 해당합니까?

	귀하의 취업상태 (취업/미취업)					양육방식(주양육자/기관)				
	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
1) 귀하										
2) 배우자										
3) 시부모										
4) 친정부모										
5) 해당 자녀										

※다음은 양육스트레스, 지역사회 자원 활용에 관한 질문입니다.

14. 다음은 육아와 관련한 스트레스를 일으킬 수 있는 사항들입니다. 각 사항에 대한 평소 귀하의 스트레스 정도는 다음 중 어디에 해당하십니까?

	① 매우 그렇 다	② 대체 로 그렇 다	③ 보통	④ 대체 로 그렇 지 않다	⑤ 전혀 그렇 지 않다
1) 아이를 키우는데 비용(돈)이 많이 든다					
2) 아이를 키우는데 필요한 정보가 너무 많다					
3) 아이를 키우는데 부모의 노력과 정성이 많이 필요하다					
4) 아이를 키우느라 (부모) 개인 생활을 갖기 어렵다					
5) 아이를 키우느라 (하고 싶은데) 취업활동이 어렵다					
6) 우리 아이가 다른 아이보다 뒤처지는 것 같다					
7) 아이에게 교육적으로 어떤 경험을 하게 해주어야 할지 모르겠다.					
8) 다른 가정과 비교해 아이에게 물질적으로 못해주는 것 같다					
9) 아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다					
10) 어떻게 해야 좋은 부모가 될 수 있을지 모르겠다					
11) 아이에게 친근하고 따뜻하게 대하지 못하는 것 같다					
12) 아무도 도와주는 사람이 없는 것 같아 힘들다					
13) 자녀의 양육방식 및 지도방법(ex:문제 행동)에 대한 지식과 정보가 부족하다.					

III. 부모 직접 양육

※ 다음은 어머니(또는 아버지)가 낮시간 주양육자인 경우에 대한 질문입니다. II 장의 문 7에서 ① 또는 ②에 응답하신 분만 해당됩니다.

1. 어머니(아버지가) 낮시간에 자녀를 직접 돌보는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
 - ① 직접 키우고 싶어서
 - ② 어머니(또는 아버지) 취업하지 않아 시간이 가능하므로
 - ③ 주변에 아이를 맡길만한 마땅한 기관이나 사람이 없어서
 - ④ 기관이나 다른 사람에게 맡기는 비용 부담이 커서
 - ⑤ 부모가 직접 키우는게 아이에게 좋을 것 같아서
 - ⑥ 다른 사람에게 어린 자녀를 돌보게 하는게 불안·불만족스러워서
 - ⑦ 기타()
 - ⑧ 비해당

2. 어머니(아버지가) 낮시간에 자녀를 직접 돌볼 때 가장 좋은 점은 무엇입니까?
 - ① 직접 돌봄으로써 육아의 보람과 기쁨, 자신감을 얻을 수 있음
 - ② 기관이나 다른 사람에게 맡기는 비용이 안 듦
 - ③ 내 주관에 맞는 양육을 할 수 있어 좋음
 - ④ 아이의 안전에 대해 다른 사람이 돌볼 때보다 안심임
 - ⑤ 아이의 안정적인 애착형성에 좋음
 - ⑥ 기타()
 - ⑧ 비해당

3. 어머니(아버지가) 낮시간에 자녀를 직접 돌볼 때 가장 어려운 점은 무엇입니까?
 - ① 사적인 여유를 거의 가질 수 없어 육체적·정신적 피로감이 누적됨
 - ② 취업활동(맞벌이)을 할 수 없음으로 인한 경제적 부담
 - ③ 양육을 잘하고 있는 것인지 몰라 염려됨
 - ④ 아이가 잘 성장·발달하고 있는지 몰라 염려됨
 - ⑤ 도서나 장난감 등 아이와 놀아줄 거리가 부족함
 - ⑥ 불가피한 경우에 아이 양육을 대신 해줄 사람이 없음(ex. 부모의 건강문제 발생시)
 - ⑧ 비해당

4. 부모가 자녀를 직접 돌볼 때 가장 필요한 지원은 무엇입니까?

- ① 양육수당과 같은 현금에 의한 양육비 지원
- ② 육아 정보 제공, 육아 관련 교육 제공 방문 서비스(→문 4-1)
- ③ 신체·정서·인지 등 아이 발달관련 지식 교육 제공 서비스
장난감, 도서 등 아이와 놀아줄 수 있는 자원 저렴한 비용으로 대여
- ④ 1회당 단시간(2~3시간 정도) 이용 가능한 보육 파견 인력이나 기관 서비스
- ⑤ 기타()
- ⑧ 비해당

4-1. 육아 정보나 육아 관련 교육 내용으로 가장 필요로 하는 것은 무엇입니까?

()
→V로 가시오.

IV. 개인대리양육서비스 이용

※ 다음은 부모 외에 다른 사람이 자녀의 낮시간 주양육자인 경우에 대한 질문입니다. II장의 문 7에서 ③~⑦에 응답하신 분만 해당됩니다.

1. 이 분이 돌보고 있는 자녀는 총 몇 명입니까?

구분	① 영아 (36개월 미만)	② 유아 (만3세 이상)	③ 초등학교 이상	④ 전체
명수	명	명	명	명

2. 이 분에게 자녀를 돌보게 한 이유는 무엇입니까? (1순위: , 2순위:)

- ① 부모의 편의대로 시간 조정이 가능해서
- ② 주변에서 가장 믿을만한 사람이어서
- ③ 다른 사람보다 지불하는 비용이 저렴해서
- ④ 양육 경험이 풍부해서
- ⑤ 관련 자격증이 있는 전문인이어서
- ⑥ 거주지가 가까워서
- ⑦ 파견업체에서 이 분을 지정해 주어서
- ⑧ 조부모나 친인척 중에 돌봐줄 사람이 없어서(대안이 없어서)
- ⑨ 기타()
- ⑧ 비해당

3. 현재 집에서 자녀를 돌봐주는 사람은 어떻게 구하게 되었습니까?

- ① 영리 파견업체를 통해서(ex. 베이비시터, 가사도우미 소개, 파견 업체)
- ② 비영리 파견업체를 통해서(YWCA 등)
- ③ 공공기관을 통해(건강가정지원센터, 보육정보센터 등)
- ④ 주변의 개인적 소개로
- ⑤ 개인 구인광고를 통해(ex. 아파트 단지내 구인광고지 부착, 인터넷 구인구직 사이트 광고, 지역신문 구인광고 등)
- ⑥ 가족이어서
- ⑦ 평소 알던 사람임
- ⑧ 기타()
- ⓧ 비해당

3-1. 자녀를 돌봐주는 분을 다른 사람으로부터(업체포함) 소개받은 경우 소개비를 지불하십니까? 소개비를 내셨다면 얼마나 내셨습니까?

- ① 지불함(원) ② 무료 ⑧ 비해당

4. 현재 이 분이 귀댁의 아이를 돌보는 방식은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 귀댁의 가족과 함께 살며 돌봐줌
- ② 돌봐주는 날과 시간을 정하여 정기적으로 귀댁으로 출퇴근 함
- ③ 요청이 있을 때 부정기적으로 귀댁으로 출퇴근 함
- ④ 정기적으로 이 분(아이를 돌봐주는 분)의 집에서 하루중 일정시간 돌봄
- ⑤ 요청이 있을 때 부정기적으로 이 분(아이를 돌봐주는 분)의 집에서 하루중 일정시간 돌봄
- ⑥ 이 분(아이를 돌봐주는 분)의 집에서 주중 아이를 돌봐주고 주말에 귀댁에 데려옴
- ⑦ 파견업체에서 마련한 별도의 공간에서 자녀를 돌봄
- ⑧ 기타()
- ⓧ 비해당

4-1. 이분은 귀댁의 아이를 일주일에 며칠 돌봐줍니까?

주 평균 (일)

4-2. 이분은 귀댁의 아이를 하루 평균 몇 시간 돌봐줍니까?

일 평균 (시간)

5. 필요한 경우 이분이 자녀를 돌봐주는 날이나 시간을 조정할 수 있습니까?

- ① 돌봐주는 요일과 시간 조정이 모두 가능하다
- ② 돌봐주는 요일 조정만 가능하다(시간조정은 불가)
- ③ 돌봐주는 시간 조정만 가능하다(요일조정은 불가)
- ④ 요일과 시간 모두 조정 불가능하다.
- ⑤ 기타()
- ⑧ 비해당

6. 이분의 시간 조정이 가능한 경우, 하루 몇 시간 정도 자녀를 더 맡길 수 있습니까?
최대()시간

7. 이분이 자녀를 돌봐주는 요일 조정이 가능한 경우, 주말이나 휴일에도 가능합니까?

- ① 주말, 휴일 모두 자녀를 돌봐줄 수 있다
- ② 주말에는 자녀를 돌봐줄 수 있다
- ③ 공휴일에는 자녀를 돌봐줄 수 있다.
- ④ 주말이나 휴일에는 불가능하다.
- ⑧ 비해당

8. 지금까지 귀댁의 아이를 돌봐주는 사람이 갑자기 못 오게 되는 경우가 있었습니까?

- ① 자주 있었음
- ② 가끔 있었음
- ③ 없음

8-1. 아이를 돌봐주는 사람이 갑자기 못 오게 되는 경우 어떤 이유에서입니까?
가장 빈번했던 이유 2가지를 순서대로 답해주세요.

- ① 건강상의 이유
- ② 일자리 이동(다른 일자리를 찾음)
- ③ 돌봐주는 사람의 가족 문제(병간호 등)
- ④ 귀국 등 체류 자격 문제
- ⑤ 기타()

8-2. 아이를 돌봐주는 사람이 갑자기 못 오게 되는 경우 어떻게 하십니까?

- ① 아이의 부모가 돌봄
- ② 아이의 형제자매에게 부탁
- ③ 조부모 등 친인척에게 부탁
- ④ 이웃이나 친구에게 부탁
- ⑤ 인력파견업체에 대체인력 파견 신청
- ⑥ 휴가 사용으로 부모가 돌봄
- ⑦ 어린이집의 일시보육 이용
- ⑧ 기타

11. 현재 아이를 돌봐주시는 분은 아이 양육에서 다음 중 어떤 부분을 담당하니까? 해당하는 것에 모두 표기하여 주시고 그에 대한 만족도도 기입하여 주십시오.

업무영역	담당여부	담당 업무 이행에 대한 만족도				
	①담당함 ②담당하지 않음	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
1) 이유식 등 아동 식사 준비						
2) 먹이기						
3) 옷 입히기						
4) 놀아주기						
5) 데리고 자기						
6) 목욕시키기						
7) 아플 때 병원 데려가기						
8) 의사의 지시사항 부모에게 전달						
9) 약 먹이기 등 간호						
10) 문화센터 등 단시간 교육·놀이 프로그램동행						
11) 어린이집, 학원 등 등하원 돕기						
12) 어린이집 교사 등의 지시사항 부모에게 전달						
13) 어린이집 등 준비물 준비						
14) 청소·빨래 등 일반가사 돕기						

11-1. 현재 아이를 돌봐주시는 분에 대하여 다음의 사항에 대해 얼마나 만족하십니까?

	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
1) 이용시간					
2) 비용					
3) 양육방식					
4) 전문성(아이돌보기 지식·기술)					
5) 성실성(근무시간, 출퇴근 시간 엄수)					
6) 지시사항 수용					
7) 신뢰성(아이를 믿고 맡길 수 있음)					
8) 친화성(아이가 잘 따름)					

15. 가정 내에서 귀하나 배우자를 대신한 다른 사람이 대리양육자로 아이를 돌볼 때의 가장 큰 단점은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 대리양육자와 아이만 있을 때 어떻게 지내는지 알 수 없음
- ② 대리양육자의 아이의 발달·육아 지식이 부족함
- ③ 대리양육자 개인의 인성과 수준이 아이양육에 지나치게 많은 영향을 줄 수 있음
- ④ 대리양육자에게 급한 일 발생시 대신할 사람을 찾기 어려움
- ⑤ 비용이 많이 듦
- ⑥ 기타()
- ⑧ 비해당

16. 조부모나 친인척이 자녀를 돌보는 경우 필요하다고 생각하는 지원은 무엇입니까?

- ① 육아로 인한 피로감, 스트레스 해소와 건강 증진을 위한 의료서비스 제공
- ② 육아 정보 및 관련 지식에 대한 (방문) 교육 서비스(아동학대예방, 응급처치 등 육아 관련 교육 제공)
- ③ 개인시간 확보와 피로 해소를 위한 단시간 보조인력 서비스 파견
- ④ 혈연인력에 대한 육아 수당 등 경제적 지원
- ⑤ 아이와 함께 놀 수 있는 놀이체험공간(ex.영유아플라자) 이용을 위한 셔틀 버스 등 지원
- ⑥ 기타()
- ⑧ 비해당

17. 비혈연인력(베이비시터, 가사도우미 등)이 자녀를 돌보는 경우 필요하다고 생각하는 지원은 무엇입니까?

- ① 비혈연보육인력의 질 관리 방안: 교육을 통한 자격증 부여, 등급 부여 등 관리)
- ② 보육인력으로 인한 피해 예방 및 보상 관리(피해 신고 및 처리 담당 기관 신설 등)
- ③ 공공부문 도우미 양성 및 파견 확대
- ④ 비혈연 인력 고용에 대한 비용 지원
- ⑤ 비혈연 인력의 신원에 대한 공적인 관리(출신국, 체류자격, 범죄기록 등 확인 가능한 시스템 구축)
- ⑥ 육아 정보 및 관련 지식에 대한 (방문) 교육 서비스(아동발달, 아동학대예방, 응급처치 등 육아 관련 교육 제공)
- ⑦ 비혈연보육인력에 대한 표준화된 프로그램 제공, 하루일과 확인서비스(방문 감독 등)
- ⑧ 비해당

부록 2: 가정 내 양육 면담질문지

「출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화
방안Ⅱ - 가정 내 양육 실태와 지원 방안을 중심으로」

— 학부모 질문지 —

일 시 : 2012년 월 일 시

장 소 :

응답자(학부모) 일반 특성

1. 귀하의 성별은? (1)남자 (2)여자
2. 귀하의 학력은? (1)고졸이하 (2)전문대졸 (3)대졸 (4)대학원졸
3. 귀하의 연령은? (만 세)
4. 동거가구 구성원 수(본인포함) (명)
5. 본인 및 배우자 취업 여부 및 직업 (본인: 배우자:)
6. 귀하 가구의 월평균 소득은? (약 원)

대상 자녀의 일반 특성

1. 성별은? (1)남자 (2)여자
2. 출생년도(연령) _____년(만 세)
3. 출생순위 (총_____명 중_____째) 3-1) 순위 자녀의 연령을 기재하여 주십시오.
4. 현재 낮 시간 주양육자 _____ 4-1) 현재 주양육자가 자녀를 돌보기 시작한 시기 4-2) 순위 자녀가 있다면 순위 자녀는 기관에 보내는지 여부를 표기해 주십시오.

주요 면담 내용

1. 귀택의 36개월 미만 자녀는 낮 시간에 주로 누가 돌보고 있습니까?
 - 1-1) 어머니 본인이 주로 돌보는 경우 정기적 혹은 비정기적으로 도움을 주는 다른 사람이 있습니까?
 - 1-2) 자녀의 주양육자가 자녀 출생 후 바뀐 적이 있습니까? 바뀐 적이 있다면 그 이유는?
 - 1-3) 순위 자녀는 현재 어떻게 돌보고 있습니까?

2. 영아 대상의 기관을(어린이집, 영아 대상 학원 등) 이용하고 있습니까? 이용하신다면 어떤 기관을 하루 몇 시간 언제부터 이용하시며 그 이용 목적은 무엇입니까?
 - 2-1) 현재 이용하지 않는 경우 과거에 이용하신 경험이 있습니까?
 - 2-2) 향후 이용계획은 어떻습니까?

3. 현재와 같은 방식으로 자녀를 돌보는 이유는 무엇입니까?
 - 3-1) 현재와 같은 방식이 본인이 원하는 이상적인 방식입니까? 만약 정말 원하는(이상적인) 양육 방식과 실제 양육 방식이 다르다면 어떠한 이유로 그렇게 되었다고 생각하십니까?

4. 기관 이용을 시작하기에 적당한 시기는 언제라고 생각하십니까? 왜 그렇게 생각하십니까? 주변분들 중 그러한 생각에 영향을 미친 분이 있습니까? 있다면 누구입니까?

5. 현재 자녀를 돌보는 방식에 만족하십니까? 만족 또는 불만족의 이유를 말씀해 주십시오.

6. (이 자녀 위에 순위 자녀가 있다면) 순위 자녀를 키울 때와 주양육자에 차이가 있습니까?

6-1) 차이가 있다면 그 이유는?

7. 이 자녀를 돌보는데 다른 가족들은 얼마나 참여를 하십니까? 자녀 양육에 가족(특히 배우자)의 참여는 어떠해야 한다고 생각하십니까?

7-1) 현재 다른 가족들의 참여가 적절하다고 생각하십니까?

7-2) 적절하지 못하다고 생각한다면 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

8. 자녀를 양육하는데 도움이 되는 지원을 주변에서 받으신 적이 있으십니까? 있다면 어떤 지원이며 어디로부터 받았습니까?

8-1) 자녀 양육을 위한 정보나 지식에 도움을 받을 수 있는 사람이나 기관이 주변에 있습니까?

8-2) 자녀 양육의 스트레스를 어떻게 해소하십니까?

9. 귀하가 거주하는 지역에 자녀 양육을 위해 도움을 받을 수 있는 곳이 있고 이용을 하십니까? 이용하신다면 어떤 것을 가장 많이 이용하고, 가장 도움이 되는 것은 무엇입니까?

10. 보육정보센터나 건강가정지원센터에 대해 들어보신 적이 있습니까? 있다면 어떻게 알고 있습니까? 이용을 해보신 적이 있는지요?

11. 아이돌보미, 0세아 정기 돌보미, 경기도가정보육교사 등 자녀양육을 위한 인력 지원에 대해 알고계십니까? 알고 계시다면 이용해 보신 적이 있나요? 만족도는 어떠하십니까?

12. 가정 내 양육을 하는 가정에 '양육수당'이 지원된다는 것을 알고 계십니까? 양육수당을 받으신 적이 있나요? 받아보셨다면 만족도는요?

12-1) 취학 전 아동에 대한 양육수당의 금액 수준과 수급자의 자격이 확대되어 지원을 받으실 수 있다면 기관에 보내지 않고 자녀를 가정에서 돌볼 생각이 있습니까?(병행양육가구의 경우)

13. 현재 자녀 후에 추가 출산계획이 있습니까? 출산계획 유무에 대한 이유는 무엇입니까?
 - 13-1) 귀댁에서 자녀를 더 출산하는데 도움이 될 지원이 있다면 어떤 것입니까?

14. 자녀를 돌보기 위해 다니던 직장을 그만 둔 경험이 있습니까? 있다면 이유는?
 - 14-1) 향후 취업 계획이 있습니까? 있다면 언제쯤 계획하십니까?
 - 14-2) 다른 사람이 아기를 봐주는 경우, 그 사람에 대한 불만으로 직장을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있나요?

15. 현재 자녀를 양육하는데 도움이 될 지원이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

부록 3: 표본추출지점

<부록 표 1> 지역규모별 표본추출지점

구분	광역자치체	표본추출 지점수	표본추출지점
대도시	서울특별시	9	평창동, 행당제2동, 신내1동, 도봉제2동, 북가좌제2동, 화곡본동, 문래동, 양재1동, 강일동
	부산광역시	5	범일제2동, 수민동, 반여제1동, 연산제9동 ⁶²⁾ , 모라제1동
	대구광역시	3	안심 3·4동, 무태조야동, 다사읍
	인천광역시	4	용현5동, 삼산1동, 구월 2동 ⁶³⁾ , 청라동
	광주광역시	2	풍암동, 수완동
	대전광역시	1	둔산2동
	울산광역시	2	북정동, 농소3동
중소도시	경기도	9	성남시 야탑3동, 부천시 상2동, 동두천시 송내동, 과천시 갈현동, 오산시 대원동, 의왕시 오전동, 파주시 문산읍, 김포시 김포2동, 양주시 양주2동
	강원도	2	원주시 단구동, 태백시 상장동
	충청북도	1	청주시 성화·개신·죽림동
	충청남도	3	천안시 부성동, 아산시 배방읍, 계룡시 엄사면
	전라북도	2	군산시 수송동, 남원시 도통동
	전라남도	2	여수시 쌍봉동, 광양시 죽마동
	경상북도	3	김천시 대신동, 영주시 가흥1동, 문경시 점촌5동
	경상남도	3	진주시 평저동 ⁶⁴⁾ , 김해시 장유면, 양산시 물금읍
읍면	경기도	1	연천군 전곡읍
	강원도	1	화천군 화천읍
	충청북도	1	증평군 증평읍
	충청남도	1	칭양군 칭양읍
	전라북도	1	순창군 순창읍
	전라남도	2	장흥군 장흥읍, 장성군 장성읍 ⁶⁵⁾
	경상북도	1	칠곡군 석적읍
	경상남도	1	고성군 고성읍

62) 최초 선정된 표본추출지점인 부산시 강서구 명지동이 공항지역으로 조사의 어려움이 있어 교체됨.
 63) 최초 선정된 표본추출지점인 강화군 강화읍이 도서지역으로 조사의 어려움이 있어 교체됨.

<부록 표 2> 지역규모별 추가표본추출지점⁶⁶⁾

구분	광역자치체	추가 표본추출 지점수	표본추출지점
대도시	서울특별시	8	이촌제1동(용산구), 장안제2동(동대문구), 삼각산동(강북구), 진관동(은평구), 신정3동(양천구), 시흥제1동(금천구), 은천동(관악구), 잠실4동(송파구)
	부산광역시	5	암남동(서구), 개금제3동(부산진구), 화명제3동(북구), 구서제2동(금정구), 민락동(수영구)
	대구광역시	3	남산4동(중구), 이천동(남구), 진천동(달서구)
	인천광역시	2	송현1·2동(동구), 논현고잔동(남동구)
	광주광역시	2	학운동(동구), 건국동(북구)
	대전광역시	2	태평2동(중구), 송촌동(대덕구)
	울산광역시	1	방어동(동구)
중소도시	경기도	9	영통2동(수원시), 부림동(안양시), 중앙동(평택시), 행신3동(고양시), 진접읍(남양주시), 군포2동(군포시), 동백동(용인시), 공도읍(안성시), 오포읍(광주시)
	강원도	3	퇴계동(춘천시), 천곡동(동해시), 정라동(삼척시)
	충청북도	1	교동(제천시)
	충청남도	2	대천4동(보령시), 취암동(논산시)
	전라북도	2	효자4동(전주시), 수정동(정읍시)
	전라남도	2	부주동(목포시), 성북동(나주시)
	경상북도	3	황성동(경주시), 인동동(구미시), 신흥동(상주시)
	경상남도	3	내서읍(창원시), 사천읍(사천시), 고현동(거제시)
읍면	경기도	1	양평군 양평읍
	강원도	1	홍천군 홍천읍
	충청북도	1	청원군 오창읍

- 64) 최초 선정된 표본추출지점인 진주시 급산면이 산간지역으로 조사의 어려움이 있어 교체됨.
 65) 최초 선정된 표본추출지점인 신안군 압해읍이 도서지역으로 조사의 어려움이 있어 교체됨.
 66) 대도시, 중소도시(대도시는 리스트 상 용산구부터 시작 매 3번째 구 추출, 추출구의 영아수 가장 많은 동 선정; 중소도시는 리스트 상 기존 표본추출지점의 바로 앞 도시 추출 후, 추출시의 영아수 가장 많은 동 선정; 읍면지역은 각 도의 군지역에서 가장 영아수 많은 군 추출 후 그 군의 가장 영아수 많은 읍면 선정)

	충청남도	1	연기군 조치원읍
	전라북도	1	완주군 봉동읍
	전라남도	2	영암군 삼호읍
	경상북도	1	울진군 울진읍
	경상남도	1	함안군 칠원면

연구보고 2012-28

출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안(II)
- 가정 내 영아 양육 실태와 지원 방안을 중심으로

발행일 2012년 12월
발행인 이 영
발행처 육아정책연구소
주 소 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 6층, 7층, 10층, 11층
전화: 02) 398-7700
팩스: 02) 730-3313
<http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 대명기획 02) 2273-1292

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-97492-10-7 93330