

2014 제2차 전북여성정책포럼

여성의 생애주기별 경력유지제도 현황과 과제

2014. 9.

주최  전북발전연구원 여성정책연구소

주관 전북여성 젠더축제공동추진위원회

2014 제2차 전북여성정책포럼

여성의 생애주기별 경력유지제도 현황과 과제

2014. 9.

주최  전북발전연구원 여성정책연구소
Jeonbuk Development Institute

주관 전북여성 젠더축제공동추진위원회

CONTENTS

05

주제발표 01

여성의 경력유지 지원 대책 개선방안 연구

임신 및 출산 시기 모성보호정책을 중심으로

- 강현아 광주여성재단 정책연구팀장

17

주제발표 02

전북 지역 여성의 경력유지를 위한 보육 및 돌봄 지원 제도 현주소

- 박신규 전북발전연구원 여성정책연구소 여성가족정책팀장

33

마무리 토론

① 기업의 모성보호제도 지원에서의 문제점과 개선방안

- 김인수_전북중장년일자리희망센터 소장

② 여성의 경력유지 지원 대책 개선방안 연구 토론문

- 최성렬_주식회사 참고을 경영지원부 부장

③ 여성의 경력유지를 위한 보육정책의 방향

- 이성희_우석대학교 아동복지학과 교수

④ 전북 지역 여성들의 경력유지 지원을 위한 보육 및 돌봄지원 제도 현주소에 대한 토론문

- 한영숙_삼성어린이집 원장

⑤ 아동과 보호자를 중심으로 초등돌봄지원제도 다시보기

- 유혜영_세이브더칠드런 전북지부

주제발표 01

여성의 경력유지 지원 대책 개선방안 연구
임신 및 출산 시기 모성보호정책을 중심으로

강현아 광주여성재단 정책연구팀장

여성의 경력유지 지원 대책 개선방안 연구

- 임신 및 출산 시기 모성보호정책을 중심으로 -

강현아_광주여성재단 정책연구팀장

1. 사전조사 개요

1) 광주지역 정책 현황¹⁾

(1) 모성보호 관련 법·제도

○ 모성보호 관련 법제 : 모성보호 관련 법제는 근로기준법 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 등이 중심을 이룸

【표 1】 모성권 관련 법제

영역	조항	관련 법령 및 시행규칙
출산관련 휴가	산전후휴가 또는 유산·사산휴가, 태아검진시간	「근로기준법」 제74조, 75조
	배우자 출산휴가	「고용평등법」 제18조의 2
육아휴직 관련	육아휴직, 육아기 근로시간단축, 모성보호 이후 직장복귀	「고용평등법」 제19조, 19조의 2, 19조 5, 22조의 2
대체인력 채용	육아휴직 대체인력채용 사업주에 1인당 월 30만원 지원	「고용보험법」 시행령 제29조 1항 제3호

(2) 광주지역 모성보호 관련 실태조사 개요

○ 광주여성노동자회(2012)의 광주지역 30인 미만 서비스업종 모성권·성희롱실태조사 분석보고서는 지역 내 여성노동자 273명과 사업주 30명을 대상으로 모성보호실태에 대해 조사를 실시하였음.²⁾

○ 30인 미만 사업장 내 모성보호(출산관련) 실태

- 최근 3년간 산전후휴가를 이용한 직원 중 ‘대부분 산전후휴가를 사용한다’(37.1%), ‘절반 정도만 산전후휴가를 사용한다’(14.6%), ‘출산전 퇴직 등으로 산전후휴가를 이용하는 직원이 거의 없다’(48.3%)로 나타남
- 직장내 태아검진시간의 활용도에 대해서는 ‘임신한 여성은 태아검진시간을 이용한다’(13.5%), ‘태아검진시간이 아니라 연월차휴가를 사용한다’(40.5%), ‘태아검진시간이든 월차휴가이든 사용하지 않는다’(46.0%)로 나타남
- 수유시간 활용도에 대해서는 ‘수유시간을 이용한 직원이 있다’(16.0%), ‘수유시설도 없고 수유시간을 이용한 직원을 본 적이 없다’(84.0%)로 나타남
- 배우자 출산휴가 활용도에 대해서는 ‘대체로 사용되는 편이다’(1.0%), ‘거의 사용되지 않는 편이다’(35.7%), ‘잘 모르겠다’(53.5%)로 나타남

1) 광주여성노동자회. 2012. 『일·생활이 조화로운 사회구상을 위한 토론회』; 광주여성새로일하기지원본부. 2011. 『여성이 일하기 좋은 고용환경 조성방안』 조사결과를 중심으로 정리함

2) 병의원, 어린이집, 학원 등 서비스업부문의 30인 미만 영세사업체에서 일하는 여성을 대상으로 모성보호 관련 실태를 조사하였음

○ 30인 미만 사업장 내 모성보호(육아휴직관련) 실태

- 직장내 육아휴직 활용에 대해서는 ‘육아휴직을 이용한 직원이 없었다’(85.4%), ‘육아휴직을 이용한 직원이 있었다’(14.6%)로 나타남
- 육아휴직을 사용할 수 있는 직장 내 분위기 여부에 대해서는 ‘마음 놓고 신청할 수 있는 분위기다’(12.1%), ‘육아휴직을 신청할 수는 있으나 부담을 느낀다’(57.9%), ‘말도 꺼내기 힘들다’(30.0%)로 나타남
- 육아휴직으로 인한 업무공백에 대해서는 ‘계약직 대체인력을 충원한다’(52.7%), ‘정규직 인력을 충원한다’(14.9%), ‘대체인력의 충원없이 부서 내에서 해결한다’(21.6%), ‘대체인력의 충원없이 회사내 부서간 배치전환을 통해 해결한다’(10.8%)로 나타남
- 육아휴직을 사용한 여성이 겪을 수 있는 불이익에 대해서는 ‘승진 및 교육기회의 누락 또는 불이익’과 ‘휴직 후 원치 않는 다른 업무로 배치전환’이 35%로 나타남. ‘이유 없이 미워하거나 따돌림’은 27.5%로 나타남

2) 광주지역 고용구조 특성

(1) 인력현황

○ 경제활동참가율

광주광역시 여성의 경제활동참가율은 2011년 48.8%에서 2012년 47.3%로 감소하였으나, 같은 기간 남성의 경제활동참가율은 68.7%에서 69.0%로 소폭 증가함. 여성의 고용률은 2011년 47.6%에서 2012년 46.2%로 감소한 반면, 남성의 고용률은 2011년 66.3%에서 2012년 66.9%로 소폭 증가함. 실업률의 경우 여성은 2.6%에서 2.4%로 감소하였고, 남성은 3.4%에서 3.0%로 감소함. 2012년 전국 여성경제활동참가율과 비교해 보면, 여성은 전국(51.3%)보다 2.5%p 낮은 것으로 나타났고, 남성도 전국(74.1%)보다 5.4%p 낮은 것으로 나타남. 한편 여성 실업률은 전국(2.9%)에 비해 약간 낮은 2.4%로 나타남

【표 2】2012년 전국 및 광주광역시 경제활동참가율

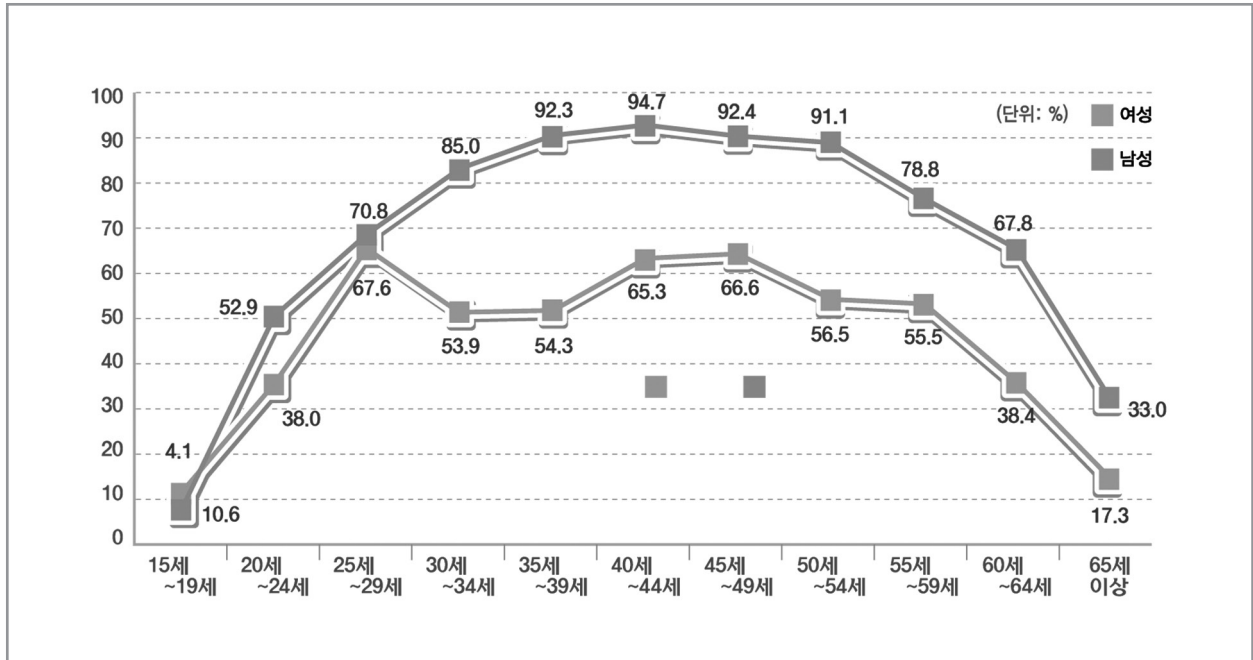
(단위:%)

구분	경제활동 참가율(%)		고용률(%)		실업률(%)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2012 전국	51.3	74.1	49.8	71.6	2.9	3.4
2012 광주광역시	47.3	69.0	46.2	66.9	2.4	3.0
2011 광주광역시	48.8	68.7	47.6	66.3	2.6	3.4

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 박주희, 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

○ 연령별 경제활동참가율

2012년 성별·연령별 경제활동참가율 변화 추이를 살펴보면, 여성과 남성 모두 20대까지는 비슷한 추이를 보이다가, 여성의 임신·출산·양육기인 30대 이후 성별 경제활동참가율 격차가 크게 벌어지는 것으로 나타남. 30~34세 여성의 경제활동참가율은 53.9%로 25~29세 67.6%에 비해 13.7%p 낮은 것으로 나타남. 이러한 추세는 35~39세의 경우 54.3%로 지속되다가 40~44세의 경우 65.3%로 높아져 20대의 경제활동참가율을 회복하는 것으로 나타남. 이러한 통계결과는 여성의 경우 경력단절 경향이 여전히 지속되고 있음을 보여줌. 남성의 경우 경제활동 참가율이 40~44세까지 꾸준히 증가하여 40~44세 94.7%까지 상승하다가, 이후 조금씩 하락하는 추세를 보임



자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 2/4분기 원자료 분석, 박주희, 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

【그림 1】2012년 광주광역시 성별·연령별 경제활동참가율

(2) 취업구조

○ 성별, 산업별 취업자 분포

2012년 성별·산업별 취업자 분포를 살펴보면 전체 여성취업자 가운데 사회간접자본 및 기타서비스업 종사자는 82.7%, 남성은 78.7%로 여성과 남성 모두 사회간접자본 및 기타서비스업 종사자가 가장 많음. 그러나 산업세분류를 살펴보면, 여성과 남성이 주로 종사하는 산업이 다르게 나타났음. 여성은 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종 종사자 비율이 50.3%로 가장 높게 나타났고, 도소매음식숙박업 종사자 비율이 28.3%로 두번째로 높음. 반면 남성은 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종 종사자 비율이 30.9%로 가장 높았고, 농업을 제외한 모든 산업에 고루 종사하고 있는 것으로 나타남

【표 3】2012년 광주광역시 성별·산업별 취업자 분포

(단위:%)

연도 성별	총	농림·어업		광공업		사회간접자본 및 기타서비스업				
		농림업	어업	제조업	서비스업	건설업	도소매 음식 숙박업	전기·운수· 창고·금융	사업·개인· 공공서비스 및 기타	
2012										
계	685 (100.0)	20 (2.9)		98 (14.3)	98 (14.3)	567 (82.7)	66 (9.6)	159 (23.2)	74 (10.8)	268 (39.1)
여성	290 (100.0)	9 (3.1)		26 (9.0)	26 (9.0)	256 (88.2)	7 (2.4)	82 (28.3)	20 (6.9)	146 (50.3)
남성	395 (100.0)	11 (2.8)		72 (18.2)	72 (18.2)	311 (78.7)	59 (14.9)	77 (19.5)	54 (13.7)	122 (30.9)

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 박주희, 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

(3) 월평균 임금

○ 연령별·종사상지위별 월평균임금

2012년 광주광역시 연령별·종사상지위별 월평균 임금을 살펴보면, 상용근로자와 임시 및 일용근로자의 임금이 큰 차이를 보이는 것으로 나타남. 연령대별 상용근로자의 평균임금의 경우 50대 남성 상용근로자의 평균임금이 334만7천원으로 가장 높음. 반면 15~19세 여성 상용근로자의 평균임금은 93만8천원으로 가장 낮음. 임시근로자의 경우 40대 남성이 198만5천원으로 가장 높았고, 60대이상 여성 평균임금이 58만2천원으로 가장 낮음

【표 4】2012년 광주광역시 연령별·종사상 지위별 월평균 임금

(단위:만원)

구분		평균 임금			
		상용근로자	임시근로자	일용근로자	소계
소계	여성	186.3	108.8	68.3	113.9
	남성	282.9	145.6	129.6	171.9
15~19세	여성	93.8	74.7	29.3	57.5
	남성	129.7	85.4	52.4	80.1
20대	여성	163.6	108.0	74.5	134.7
	남성	198.5	126.2	83.3	146.3
30대	여성	199.2	113.4	79.9	138.4
	남성	251.8	166.4	137.5	189.6
40대	여성	206.1	126.0	67.6	123.6
	남성	327.4	198.5	143.3	199.4
50대	여성	165.8	111.0	100.2	83.0
	남성	334.7	150.3	149.9	171.6
60대이상	여성	213.6	58.2	57.6	56.0
	남성	235.5	79.0	99.5	84.5

주 : 3개월 평균 임금.

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 2/4분기 원자료 분석. 박주희, 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

○ 7대 특·광역시 월평균 임금

광주광역시 여성 임금노동자의 평균임금은 113만 9천원이며, 남성 임금노동자의 평균임금은 186만6천원으로 나타남. 7대 특·광역시 평균과 비교하면 여성은 평균(119만3천원)보다 5만4천원 낮으며, 남성은 평균(186만6천원)보다 14만7천원 낮은 것으로 나타나 남녀 모두 평균임금이 7대 특·광역시 평균에 비해 낮게 나타남. 2012년 7대 특·광역시 월평균 임금의 성별 격차를 살펴보면, 7대 광역시 평균 남녀 임금비는 63.9%로 나타나 여성과 남성의 임금격차가 여전히 큰 것으로 나타남. 광주광역시 남녀임금비는 광역시 평균보다 높은 66.3%로 나타났는데, 이는 여성의 경우 서울 다음으로 평균임금이 높고, 남성의 경우 타 광역시 대비 임금평균이 낮기 때문에 상대적으로 남성 대비 여성임금비가 높게 나타남. 남녀임금비가 가장 높은 지역은 서울(67.7%)이며, 가장 낮은 지역은 울산(47.5%)으로 나타남

【표 5】 2012년 7대 광역시 월평균 임금

(단위:만원, %)

구분	평균 임금			
	소계	여성	남성	남녀 임금비
7대 광역시 평균	157.6	119.3	186.6	63.9
광주광역시	146.9	113.9	171.9	66.3
서울	170.0	134.4	198.4	67.7
부산	138.2	101.0	166.7	60.6
대구	136.3	102.3	162.6	62.9
인천	144.8	108.2	171.3	63.2
대전	160.1	112.0	194.2	57.7
울산	191.0	111.4	234.8	47.5

주 : 3개월 평균 임금.

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」 2/4분기 원자료 분석. 박주희. 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

(4) 맞벌이 가구

○ 시도별 맞벌이 가구 현황

광주광역시 맞벌이가구 비율은 46.2%로 7개 특·광역시 가운데 가장 높은 것으로 나타남. 16개 시도를 비교하면, 제주도가 56.6%로 가장 높았고, 전남 56.5%, 충남 53.1% 순으로 높게 나타남. 맞벌이가구 비율의 경우 특·광역시의 비율이 낮은 것으로 나타났는데, 울산 37.8%, 부산 38.1%, 서울 39.0% 순으로 낮게 나타남

【표 6】 2012년 7대 광역시 월평균 임금

(단위:만가구, %)

시도	유배우가구	맞벌이가구		동거	비동거
		수	비율		
합계	1 162	507	43.6	464	44
광주	35	16	46.2	14	2
서울	222	87	39.0	79	8
부산	81	31	38.1	28	3
대구	59	25	43.1	23	3
인천	62	28	44.0	25	3
대전	35	16	44.0	14	2
울산	27	10	37.8	9	1
경기	272	109	40.0	100	9
강원	37	17	46.5	16	2
충북	37	19	50.0	17	2
충남	50	27	53.1	25	2
전북	44	22	50.3	20	2
전남	45	25	56.5	23	2
경북	65	34	51.3	31	2
경남	78	36	46.1	33	3
제주	12	7	56.6	7	0

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」. 박주희. 2014. 『2013 광주 성인지 통계』에서 인용.

2. 모니터링 개요

1) 모니터링 대상 구성 현황

(1) 모니터링 대상 : 총 10명

정책영역	모니터링 대상
모성보호 및 일·가정 양립 지원제도	대기업 인사관리자(2명), 중소기업 인사관리자(2명)
	경제단체(1명)
	정규직 근로자(2명),
	비정규직 근로자(2명)
	근로자단체(1명)

2) 모니터링 방식

(1) 오프라인 전문가 모니터링단 구성

소속	모니터링 담당 대상
광주여성새로일하기지원본부장	정규직 근로자(2명)
광주여성노동자회장	비정규직 근로자(2명), 근로자단체(1명)
광주상공회의소 대외협력부장	대기업 인사관리자(2명), 경제단체(1명)
여성일자리창조협회장	
	중소기업 인사관리자(2명)

(2) 오프라인 전문가 모니터링 실시

- 1차 모니터링 가이드라인에 따라 광주지역 기업 인사관리자, 근로자, 경제단체 및 근로자단체 실무자 등 총 10명을 대상으로 심층면접조사를 실시함 → 당초 초점집단면접조사(FGI)를 실시할 계획이었으나, 시간조정의 어려움 때문에 개별심층면접 조사를 실시함
- 광주지역 기업체 및 정규직·비정규직의 모성보호정책 활용과 관련된 사례들에 대해 모니터링을 실시하였으며, 정책의 실효성 및 문제점과 정책개선방안에 대한 현장의 목소리를 반영함

3. 모니터링 결과

1) 현장실태 분석결과

근로자 및 관련기관 담당자 대상 심층면접조사 결과

(1) 출산전후휴가나 육아휴직을 사용할 수 있는가?

○ 출산전후휴가나 육아휴직 사용 여부

저희는 보편적으로 사용하고 있음. 거의 대부분 여직원들이 출산휴가를 갖고 육아휴직까지 사용을 하고 있음. 보통은(다른 사업체의 근로자 경우) 결혼까지는 허용이 되는데 출산휴가 다녀와서 복직을 하던가 아니면 육아휴직을 쓰면 대부분 육아휴직까지는 허용이 안 되고 퇴사를 하는 경우를 많이 봤음. 공무원을 제외하고는 육아휴직을 사용하기가 좀 힘듦 (정규직 근로자A 면담자)

2013년 고용평등상담실에 접수된 상담을 보면 35%가 모성보호상담이 차지하고 있음. 여성노동자들이 스스로 모성권을 자신의 권리로서 인식하고 적극적으로 권리 찾기에 나서고 있다고 볼 수 있겠지만, 그만큼 현장에서 이런 것들을 사용하기 어려운 것으로 볼 수 있음. 최근 접수된 사례를 보면, 2009년부터 6인 사업장에서 일하던 여성이 임신하고 출산이 임박하니까 구두로 사장과 출산휴가에 대해서 이야기하고 승인을 받았는데 정작 출산휴가에 들어갔더니 무단결근이라고 해고된 사례가 접수됨 (근로자단체 면담자)

○ 출산전후휴가나 육아휴직 사용 후 복귀 여부

대개 자기가 했던 업무로 다시 돌아가는 경우가 대부분임. 기존에 있던 사람이 채우기는 업무 공백이 너무 큼. 그래서 대체인력이 수급이 되고 있는데 대체인력이 제가 복귀를 했다고 해서 그 사람을 또 강제 퇴사를 할 수는 없음 (정규직 근로자A 면담자)

(2) 남성근로자의 배우자출산휴가 사용 여부

유급으로 3일 사용하고 있음. 우리 회사 같은 경우에는 어느 직원이 출산을 하면 회사 인트라넷 공지사항에 출산 축하한다고 올리고 있음 (정규직 근로자A 면담자)

3일만 정상휴가로... 그렇게 하고 거의 다 복귀함. 그런데 산후조리가 더 필요하신 분들은 개인적으로 월차를 내는 분들도 있음. 3일도 부족하다고 많이 그럼. 남편 이외에 옆에 누가 없는 경우는 부족함. 그래서 일주일정도는 같이 보냈으면 좋겠음 (정규직 근로자B 면담자)

(3) 남성근로자의 육아휴직 사용 여부

육아휴직은 아무도 쓴 적이 없음. 1년을 남편이 놀면 육아휴직비용은 나올 수 있지만 그 나머지 차액에 대해서는 저희가 생활을 이끌어 나가야 되는데...그게 좀 배우자 입장에서는 부담이 됨 (정규직 근로자A 면담자)

육아휴직을 하게 되면 100%는 안나옴. 그러니까 나라에서 나오는 비용에다 회사에서 조금 더 주는 것이기 때문에... (정규직 근로자B 면담자)

남성들이 출산휴가나 육아휴직에 대해서 관심이 있어서 문의는 많이 들어옴. 그런데 현실적으로 사용은 어려운 것 같음. 사용하기를 꺼리는 이유를 볼 때 경제적인 문제와 승진에 따른 문제, 그리고 업무 배치 등 인사상 불이익을 감수해야 하는 직장문화가 꼽히고 있음. 무엇보다 육아휴직 기간 동안에는 매월 통상임금의 40%를 지급하고 있는데 상한액이 월 100만원임. 평소 받았던 임금과 격차가 굉장히 심함. 육아휴직을 사용하지 못하는 요인이 됨 (근로자단체 면담자)

남성육아휴직 사용확대를 위해서 남녀가 모두 동등한 부모역할을 강조하는 방향으로 좀 사회적 인식 개선이 필요할 것 같고, 그리고 아까 말씀드렸듯이, 현실적인 급여 문제 이런 것들이 현실성 있게 보완되는 것이 필요할 것 같음. 그리고 사회, 직장 내에서도 육아휴직의 사용으로 인해서 직장내 승진이나 업무배치 이런 것에 대한 불이익이 없는 것 등등 (근로자단체 면담자)

(4) 비정규직 근로자가 출산전후휴가나 육아휴직을 사용할 수 있는가?

○ 출산전후휴가나 육아휴직 사용 여부

남성 조합원들의 경우 출산휴가는 3일 사용하는 건 많이 봤는데, 육아휴직을 사용하는 경우는 한번도 못봤음(비정규직 근로자A 면담자)

우리 사회가 보수적인 개념이 있다보니까 집에서 애나 키워라 하는 식의 은연중에 눈치보이는 게 가장 크다고 함. 법적으로 보장이 된다고한들 출산휴가든 육아휴직을 하고 회사를 들어갔을 경우에 자기들이 많이 못견뎌하는 경우들. 주위 눈치가 팽배해 있다 보니까 막 그런 경우가 보임(비정규직 근로자A 면담자)

당연히 비정규직은 사용할 수 없다고 생각하는 여성들이 많음. 그렇지만 제도상 정규직이나 산전후휴가나 육아휴직은 비정규직도 의무적으로 쓸 수 있는 사항인데...그렇지만 정규직도 우리 현실이 사용이 어려움. 그래서 비정규직은 정말이지 더 어려운 상황에 있음. 일단 비정규직 여성들이 기피하는 것은 재계약이 걸림돌이 되는 것임. 그래서 취업 시부터 출산 전까지 근무할 수 있다고 하거나 출산 전후 휴가는 사용해도 육아휴직은 어렵다고 생각하는 경우가 많음(근로자단체 면담자)

○ 출산전후휴가나 육아휴직 사용 후 복귀 여부

그때가 방학이어서 1월, 2월달 쉬고, 3월달까지 쉬어야 90일인데 3월달을 다 못쉬고 나왔음. 60일만 쉰 것임(비정규직 근로자B 면담자)

(5) 육아기 근로자가 근로시간 단축을 청구하거나 사용할 수 있는가?

육아기 근로자가 근로시간 단축을 청구하거나 사용하는 경우는 아직 없음. 윗분들이나 상사, 같이 일하는 동료들한테 우선 미안함. 근로시간을 단축하는 것 보다는 차라리 근무일수를 단축하는 것이 더 나을 것 같음(정규직 근로자A 면담자)

○ 사업체 인사담당자, 경제단체 대상 심층면접조사 결과

(1) 육아휴직자를 대신하여 대체인력을 충원할 수 있는가?

육아휴직을 했다고 해서 대체인력을 현재까지 충원한 이력이 없음. 육아휴직을 들어간 직원을 대신해서 할 수 있는 업무는 전문적인 인력이 필요한데 대체인력이 육아휴직 12개월 동안 충분히 습득하지 못할 뿐 아니라 윗분들도 그 대체인력이 그 일을 할 수 없을 거라고 판단을 하여 대체인력을 충원하지 않고 있음(경제단체 면담자)

대체인력을 충원하는 것은 어려움. 각 고유의 직무가 있고, 제조같은 경우에는 조립이라든지 숙련된 기술자가 있기 때문에 그걸 대체하는 인력을 단기간에 찾기 어렵고 또 찾았다고 하더라도 숙련과정을 거치기도 어렵고, 그래서 부서 내부적으로 하던 사람들이 맡아서 일을 쉰어해서 하는 게 내부적으로 효율적이라고 생각함(대기업A 면담자)

2011년에 근로자 중 육아휴직 신청자가 있어서 워크넷하고 잡코리아 사이트를 통해서 대체인력을 채용한 바가 있음. 그 인원은 육아휴직이 끝난 이후 (대체)인력을 재고용하기 힘들어서 퇴사했던 사례가 있음(대기업B 면담자)

대체인력은 사실상 임시직임. 이런 임시직을 채용하는 것이 쉽지 않다고 봄(중소기업A 면담자)

대체인력을 충원하는 것은 어려움. 장기적으로 자리를 비우기 때문에 지속성을 가지고 향후에도 케어를 해주기가 어려움(중소기업B 면담자)

(2) 육아휴직을 장려하기 위한 육아휴직장려금제도를 활용하고 있는가?

최근 상반기에 육아휴직을 신청한 3-4명 정도인데, 1인당 20만원씩 올해 들어오고 있음(대기업A 면담자)

(3) 대체인력 충원에 따른 대체인력지원금제도를 활용하고 있는가?

정부지원제도는 대체인력 충원에 대한 정부지원금만 나오기 때문에...육아휴직자가 다시 복직했을 때 업무를 볼 수 있도록 내부에서 대체인력을 사용할 수 있도록 정부지원금을 지원해주는 방안을 고려해야 함(경제단체 면담자)

대체인력지원금제도를 알고 있는데, 효용성? 효용성이 별로 낮은 것 같아서 저희는 활용하지 않고 있음(대기업A 면담자)

육아휴직 대체인력지원금은 60만원으로 알고 있는데...형평성을 맞춰가지고 80만원으로 상향조정을 해주셨으면 하는 바람임. 청년인턴제나 이런 사업에서는 월 80만원을 지원하던데...(대기업B 면담자)

(4) 비정규직의 육아휴직 후 복귀를 지원하기 위한 비정규직계속고용지원금제도를 활용하고 있는가?

사업장에 비정규직이 있지만 현재까지 출산하고 육아휴직을 사용한 사례는 없음. 2년 계약직 중에 한 명이 출산을 한 경우가 있는데 출산휴가만 하고 본인이 종료를 함. 대부분 비정규직 여성같은 경우는 본인이 잘 조절을 함(대기업A 면담자)

일반기업에서 비정규직 근로자 육아휴직을 허용하는지 의문스러움. 설사 육아휴직을 준다해도 계속 고용을 할지도 다소 의문스러움. 이러한 이유로 비정규직이 임신을 기피하는 경향이 있음. 따라서 비정규직의 고용안정을 위해서라도 비정규직 계속고용지원금제도를 홍보하고 안내할 필요가 있음(대기업B 면담자)

홍보도 제대로 안되어 있고, 이 제도 자체가 있다는 것도 오늘 처음 알았음(중소기업A 면담자)

(5) 임신과 출산, 육아 등 모성보호에 관한 규정을 사규로 명시하고 있는가?

대부분의 기업에서 임신과 출산, 육아 등 모성보호에 관한 규정을 사규로 명시하고 있음. 그럼에도 불구하고, 현실적으로 사규를 지키는 것과는 별개의 문제라는 인식이 보편적임(경제단체 면담자)

2) 정책 성공요인

(1) 출산전후휴가는 잘 지켜지고 있는 편임

우리 회사는 결혼하고도 아이를 낳아 충분히 잘 다닐 수 있는 회사라고 입사할 때 우리 회장님께서 면접 때 말씀함. 그렇게 이야기를 하셔가지고 다른 직원들한테도 많이 작용을 하지 않았을까 싶음(정규직 근로자A 면담자)

(2) 정책 성공요인

- 기업주의 마인드가 중요함
- 노조가 있고, 노조가 법률이나 사규 이외에 단체협약 조항으로 명시하고 있는 경우
- 정부 지원금제도에 의해 기업에 지원되는 경우

3) 정책 문제점

(1) 여성 또는 남성육아휴직제도의 경우

- 남녀의 임금격차
- 육아휴직 시 임금보전액이 너무 낮음
- 남녀성별분업의 사회문화적 인식(남성=일/여성=양육)
- 기업 내 승진 및 배치 등 불이익
- 상사나 동료 눈치가 보여서 등
- 공공기관이나 대기업을 제외한 사업장에서는 회사의 눈치를 봐야하고 회사에서 인정하는 경우에도 출산전후휴가로 한정되는 경향이 있음
- 여성근로자의 낮은 임금이 가장 큰 문제임. 임신·출산 기간동안 고용을 유지할만큼 고용조건이 좋지 못함. 퇴사 후 재진입하더라도 큰 변화는 없을 것이라는 인식이 강함
- 가계소득 감소에 따른 우려가 가장 큼. 가게 주 소득원은 남성이고, 여성근로자 임금이 남성보다 낮은 현실이 큰 문제임
- 남성도 육아휴직을 사용할 의사가 있으나 생계(임금)의 어려움에 포기하는 경우가 많음. 또한 직장내 승진 등의 불이익, 회사내 상사나 동료 눈치가 보여서 사용하기 어려움

(2) 육아기 근로시간 단축청구제도의 경우

- 기업주가 근로시간 단축청구를 허용하지 않아도 되는 사유가 너무 많음
- 근로시간 단축청구제도가 있는데...사용주가 특이사유가 있을 때는 허용하지 않아도 됨. 사업주가 고용센터에 구인 신청을 내고 대체인력을 14일 동안 구하지 못했을 때나, 업무상 근로시간을 분할하기 어렵다고 곤란하다고 생각하는 경우, 사업 운영에 영향을 미치거나 중대한 지장을 초래하는 경우 뭐 이런 경우에는 불허해도 된다 이렇게 나왔는데, 이런 조항이 없어도 육아 휴직이나 출산휴가가 제대로 사용되지 못하는데 이런 조항이 붙어있는데 얼마나 현장에서 이런 것들이 사용하게 될 수 있을까... 이런 것들에 대해서는 좀 부정적인 생각임(근로자단체 면담자)

(3) 육아휴직 시 대체인력채용제도의 경우

- 업무특성에 맞는 대체인력을 구하기 어려움. 해당 인력을 구하더라도 채용기간이 짧음

4) 정책 개선방안

(1) 육아휴직지원금제도의 현실화

- 육아휴직제도는 정책적으로도 훌륭하고 지원금제도도 과거에 비해 더 많이 좋아졌다고 생각함. 노동조합이 있는 사업장 같은 경우는 기간을 좀 더 부여하기도 하지만 노동조합이 없는 기관이나 단체는 정부에서 정해준 기간만 이용을 할 수 있기 때문에 기간을 좀 늘려도 좋지 않을까 생각을 해봄(경제단체 면담자)
- 맞벌이다 보니 이제 종료 후에 지원이 됐으면 좋겠음. 봐주시는 분? 찾아도 어디서 이분들을 찾아야 될지도 잘 모르겠고, 어느 부분이 더 나은지도 잘 모르겠고... 좀 쉽게 접근할 수 있는 육아돌보미를 제공하는 데이터베이스가 있으면 좋겠음(대기업A 면담자)
- 육아휴직을 쓰고 싶어도 못 쓰는 이유가 어느 정도 급여하고도 관계가 있는 부분임. 육아휴직지원금으로 나오는 금액이 최대한으로 주기는 하지만 많이 버는 사람은 많이 가져가고 오히려 적게 버는 사람이 더 필요한 경우가 많은데 적게 버는 사람은 정말 기본 딱 50만원? 최대 50만원 그 정도밖에 가져가지 못하니까 그 부분에서도 좀 꺼려하지 않는가 싶음(정규직 근로자A 면담자)

- 남성육아휴직 사용시 승진가산점과 같이 인센티브를 제공해야 함
- 육아휴직수당의 현실화, 즉 임금보전액을 높여야 함
- 여성임금인상 필요함. 상대적으로 남성보다 낮은 여성임금이 남성들의 육아휴직 사용의 걸림돌이 됨

(2) 대체인력충원 해결을 위한 중·소기업 지원 확대

- 중소기업 육아휴직장려금 100% 지원 확대 : 현행법에서는 중소기업의 육아휴직을 지원하기 위해 육아휴직을 부여한 사업주에게 매월 20만원의 육아휴직장려금을 지급하고 있지만 육아휴직기간의 4대보험과 퇴직금을 사업주가 부담하게 되어 있어 비용 부담이 많으며, 또한 현재 최대 월 135만원까지 산전후휴가급여가 지원된다 하더라도 추가분은 사업주부담이기 때문에 산전후휴가, 육아휴직제도의 확산을 위해서는 장려금의 현실화 등 추가 인센티브가 필요함
- 대체인력 DB 구축 및 대체인력 채용장려금 100% 지원 확대 : 민간기업이나 중소기업은 대체인력확보에 많은 어려움을 겪고 있으며, 특히 여성집중 사업장일수록 대체인력 확보문제가 매우 큰 문제로 드러남. 또한 고용보험에서 지급하는 대체인력 채용지원금은 대체인력 채용의 직접비용만 지원하고 있으므로 다양한 간접비용의 부담이 적지 않아 이 비용지원이 필요함
- 모성휴가 대체인력풀을 구축해야 함

(3) 비정규직 여성의 모성보호 실효성 확대

- 비정규직 여성의 모성보호 실효성 확보 대책 마련 : 비정규직 여성들이 모성보호제도의 사각지대에 놓여있는데 이에 대한 대책이 필요함. 여성비정규직 규모를 대대적으로 축소하는 정책을 추진해야 함. 또한 파견, 용역업체 등 간접고용 여성근로자들이 모성보호제도의 사각지대에 놓이지 않도록 대책을 마련해야 함. 영세사업장 비정규직 여성의 모성보호확대를 위해 사회보험 가입률을 확대해야 하며 비정규직 여성의 지속고용을 위해 실시하고 있는 임신·출산 후 계속고용지원금 제도를 적극 홍보하고 지원액수도 현실화해야 함

(4) 지역 내에서 대 시민 홍보·교육 등 인식개선

- 모성보호 사회분담화 제도가 시행된 지 10년이 지나도록 기업주, 시민뿐만 아니라 여성노동자들까지도 모성보호제도에 대한 인지도가 낮아 모성보호제도가 소수의 여성노동자들에게만 적용될 뿐 대부분은 사각지대에 놓여있음을 알 수 있음. '찾아가는 모성보호 상담사' 제도를 신설하여, 실제 모성보호제도를 정착시키도록 유도하는 세심한 접근이 필요함. 또한 여성근로자에게는 찾아가는 방문상담과 적극적인 분쟁조정 역할이 필요하며 이러한 역할을 수행하기 위해 찾아가는 모성보호 상담사 제도를 도입해야 함
- 근로자들의 '모성권'에 대한 권리의식이 취약함. 근로자로서의 당연한 권리라는 인식보다는 직장 내 상사나 동료들 눈치보기에 급급해 권리를 행사하지 못하는 경우도 많음. 근로자 권리의식 향상을 위한 교육이 필요함
- 또한 근로자의 경우 첫째아이일 경우와 둘째아이일 경우가 달라짐. 즉, 첫째아이일 경우는 출산전후휴가를 사용하고 육아휴직 까지도 고려하지만, 둘째아이일 경우 육아휴직은 물론이고 출산전후휴가조차 법적 보장일(90일)을 포기하는 경우가 있음. 또는 아예 둘째아이 임신·출산을 엄두도 못내는 경우도 있음
- 노동조합의 유무에 따라 법·제도의 실효성 부분에서 상당히 차이가 많이 나고 있음. 특히, 비정규직 근로자의 경우 노조 유무에 따라 확연히 차이가 나고 있음을 알 수 있음. 예를 들어 비정규직 남성근로자의 경우, 노조가 있을 때 '배우자 출산휴가'를 법적으로 보장된 3일+2일(무급)=5일까지 쉬지만, 노조가 없을 때 '배우자 출산휴가'를 1일 쉬고 나오는 사례가 빈번하다고 함

전북 지역 여성의 경력유지를 위한 보육 및
돌봄 지원 제도 현주소

박신규 전북발전연구원 여성정책연구소 여성가족정책팀장

전북 지역 여성의 경력유지를 위한 보육 및 돌봄 지원 제도 현주소

박신규_전북발전연구원 여성정책연구소 여성가족정책팀장

1. 들어가는 글

미래사회에서 국가 존속을 위해 인구를 유지하는 것은 중요한 국가적 과제이고 미래학자들에게 있어서 2050년을 대비하기 위한 핵심적 논의 과제이다. 특히 이중에서 OECD에 따르면 국가의 안정적이고 지속가능한 성장을 위해서는 여성의 노동시장 참여를 높이는 것이 필수적 과제로 대두되고 있다. 마찬가지로 현 정부에서도 국정목표 하나로 고용율 70% 달성을 목표로 삼고 있으며 이 가운데 여성의 고용률 제고는 반드시 달성되어야 하는 정책과제로 제시되고 있다.

그러나 우리나라 남녀의 경제활동 참가율은 여전히 성별로 차이를 보여 남성 70%, 여성은 50%미만으로 남녀간 격차 20%p 이상 발생하고 있으며 2000년대 이후 거의 변화 없이 성별격차가 고착화되어 있다. 이와 같은 성별격차와 함께 연령대별로도 여성은 20대 후반부터 30대 초반 연령에 자녀의 출산, 육아기를 맞으며 노동시장을 떠나는 경력단절과 육아가 어느 정도 완료되는 40대 중 후반에 다시 노동시장으로 복귀하는 현상이 나타난다. 이것은 우리나라 여성의 경제활동참가율이 남성과 달리 경험하는 특수한 생애사건과 밀접한 관련을 가지고 있으며 여성개인의 인적자본(학력 등)보다 더 강하게 작용하고 있음을 보여주고 있다.

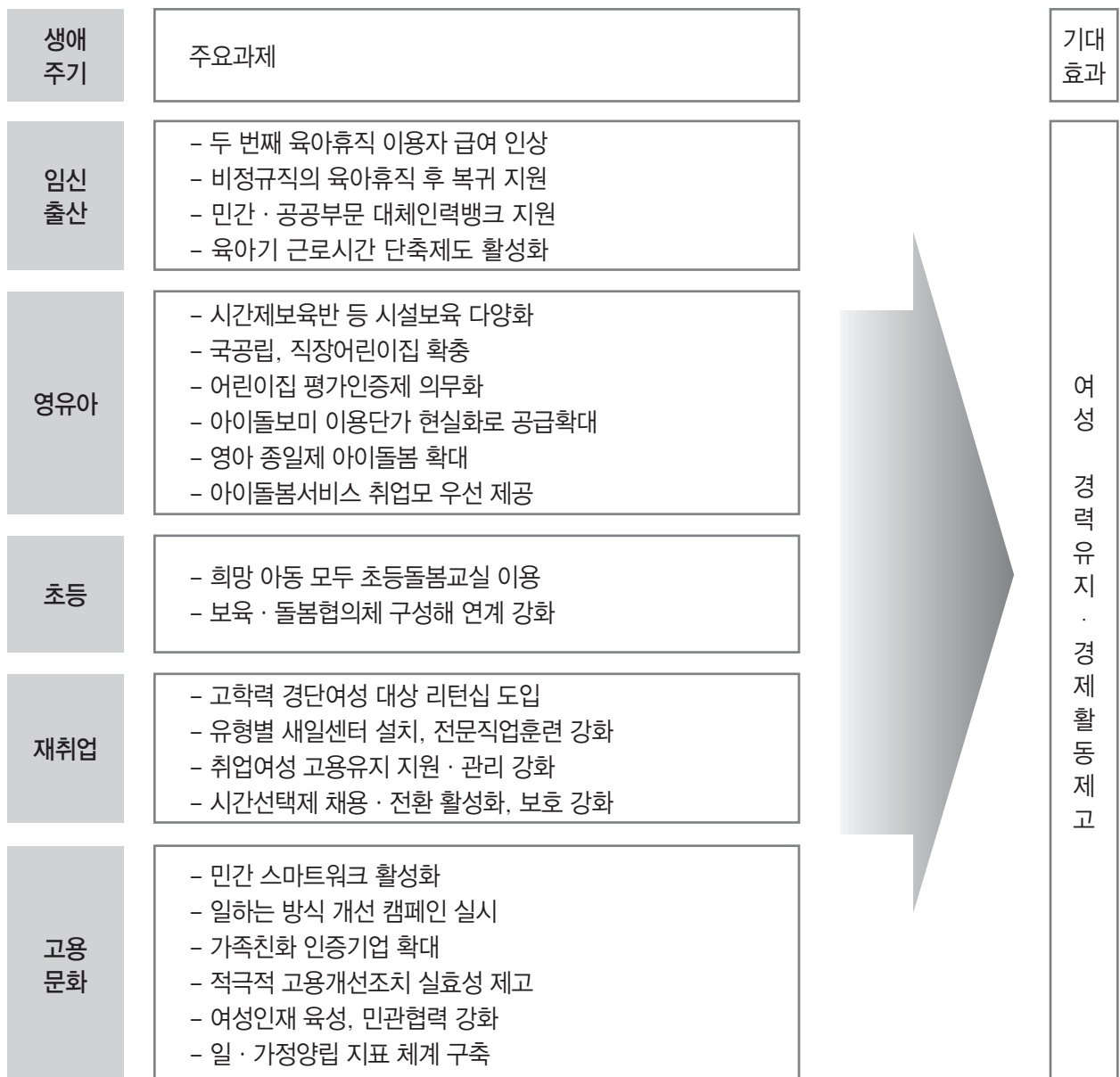
따라서 정부는 출산 및 보육지원 서비스 확대가 여성의 경제활동 강화를 위한 주요 정책과제로 판단, 출산과 관련된 모성보호제도 강화와 보육관련 지원 제도를 강화하였다. 특히 매년 보육 투자를 확대해 왔으며 2013년 3월부터는 만0-5세 전 계층 무상보육을

본격적으로 실시하였다. 또한 2014년 2월에는 관계부처 합동으로 일하는 여성의 생애주기별(임신·출산 → 영유아 → 초·중·고)로 모성보호, 보육·돌봄, 재취업지원 및 일·가정 양립 문화를 조성해 여성의 경력유지 및 경제활동 참가를 뒷받침하기 위한 개선과제를 마련하고자 하는 방안도 제시하였다.

그러므로 본 글에서는 여성의 경력단절(경력단절 사유: 결혼 45.9% > 육아 29.2% > 임신, 출산 21.2% > 자녀교육 3.7%의 순) 가장 주요한 요인으로 꼽히고 있는 육아 문제에 대한 대책으로 제시되고 있는 보육 및 돌봄지원 제도에 대한 전라북도의 지역 현황 및 활용을 살펴보면서 정부의 여성생애주기별 경력지원제도에서 문제점과 정책적 개선 방안을 제시해 보고자 한다. 이 과정은 현재 여성가족부가 16개 시도의 연구기관을 통해 정책현장을 모니터링 하여 현장에서의 정책에 대한 이행여부 점검 및 개선방안을 도출하는 '여성의 경력유지 정책현장 모니터링 사업'과 연관되어 작성되어졌음을 밝힌다.

【그림 1】일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안 주요과제

여성의 생애주기별(임신·출산 → 영유아 → 초·중·고)로 모성보호, 보육·돌봄, 재취업 지원 및 일·가정 양립 문화를 조성해 여성의 경력유지 및 경제활동참가를 뒷받침



2. 전라북도 지역의 보육 및 돌봄 현황

1) 전라북도 취업모 및 경력단절 여성의 규모

전라북도 여성의 경제활동 인구를 중심으로 취업모에 대한 통계는 2013년 2/2분기 기준으로 4천명의 규모로 나타나고 있다. 구체적으로 여성경제활동 인구를 살펴보면 미혼 16만명, 기혼 62만 5천명이며 이중 취업자는 미혼 5만 9천명, 기혼 32만 4천명으로 나타난다.

【표 1】전라북도 여성 경제활동인구(2013년 2/2분기 기준)

(단위:천명, %)

구분		15세 이상 인구		취업자		실업자		비경제활동인구	
계	계	784	100.0	383	100.0	4	100.0	397	100.0
	미혼	160	20.4	59	15.4	3	75.0	98	24.7
	기혼	625	79.7	324	84.6	1	25.0	299	75.3
가구주	계	208	100.0	113	100.0	2	100.0	93	100.0
	미혼	29	13.9	19	16.8	1	50.0	10	10.8
	기혼	179	86.1	95	84.1	1	50.0	84	90.3
가구원	계	576	100.0	270	100.0	3	100.0	304	100.0
	미혼	131	22.7	40	14.8	2	66.7	89	29.3
	기혼	446	77.4	230	85.2	0	0.0	216	71.1

자료 : 통계청, 「지역별 고용조사」, 2013년 2/2분기 기준

한편 경력단절 통계의 경력단절여성 비율을 활용해서 전북 지역 15세 이상 기혼 여성 중 비취업여성을 추정하면 13만3천명이며 경력단절여성은 4만9천명으로 나타나고 있으며 경력단절여성은 전체 기혼여성 중 15.2%를 차지하고 있었다.

【표 2】전북지역 경력단절 여성 현황(2013)

(단위:천명, %)

지역	기혼여성(A)		비취업여성(B)			경력단절여성(C)			
	인구	구성비	인구	구성비	비율(B/A)	인구	구성비	비율(C/A)	비율(C/B)
전북	322	3.3	133	3.3	41.3	49	2.5	15.2	36.8
전국	9,713	100.0	4,063	100.0	41.8	1,955	100.0	20.1	48.1

2) 전라북도 연령별 보육대상 아동수

전라북도 보육대상 아동수는 2013년 현재 201,010명으로 최근 10년 정도 추이를 보면 지속적으로 감소하고 있다. 아동 연령 별 구성을 살펴보면 0~2세 23.5%, 3~5세 24.3%, 6~11세 52.2%의 분포를 보이고 있었다.

【표 3】전라북도 보육대상 아동수

(단위:명)

구분	보육대상 아동									
	계	0~2세			3~5세			6~11세		
		여아	남아	성비	여아	남아	성비	여아	남아	성비
2000	321,400	35,894	38,838	108.2	39,994	43,612	109.0	78,056	85,006	108.9
2003	307,905	29,260	31,363	107.2	37,390	40,255	107.7	81,150	88,487	109.0
2006	258,558	22,788	24,523	107.6	28,084	30,127	107.3	73,496	79,540	108.2
2009	228,213	23,143	24,812	107.2	23,499	25,333	107.8	63,317	68,109	107.6
2012	206,882	23,462	25,073	106.9	24,028	25,604	106.6	52,454	56,261	107.3
2013	201,010	22,881	24,312	106.3	23,624	25,189	106.6	50,524	54,480	107.8

자료 : 보건복지부, 「보육통계」, 2013

3) 전라북도 어린이집 현황 및 이용아동수

전라북도 어린이집은 2013년 12월말 현재 1,647개소로, 전국 어린이집(43,770개소)의 3.8%를 차지하고 있다. 어린이집 유형별로 살펴보면 국·공립 어린이집 54개소, 사회복지법인 어린이집 147개소, 법인·단체 어린이집 97개소, 민간 어린이집 497개소, 가정어린이집 841개소, 직장 어린이집 11개소가 운영되고 있다. 따라서 전라북도 어린이집은 81.2%가 민간 어린이집과 가정 어린이집이고 직장어린이집, 국·공립어린이집이 차지하는 비율은 전국 평균보다 낮은 편이었으며, 부모협동어린이집은 운영되지 않고 있었다. 구체적으로 전라북도 시·군별 어린이집 현황을 살펴보면 시설 수는 전주 지역이 728개소로 가장 많다. 다음으로 익산(269개소), 군산(235개소), 정읍(100개소)이 100개 이상의 어린이집이 있는 지역이다. 이에 비해 군 지역의 어린이집은 대부분 50개소 미만의 시설이 운영되고 있는데 특히 장수(6개소)와 진안(8개소)은 시설수가 최하위로 나타난다.

【표 4】시군별 어린이집 현황(2013.12.31 기준)

(단위:개소, %)

구분	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	부모협동	직장
전라북도	1,647	54	147	97	497	841	0	11
전주	728	7	41	16	206	454	0	4
군산	235	9	20	13	84	109	0	0
익산	269	10	23	16	78	138	0	4
정읍	100	6	15	6	33	39	0	1
남원	74	1	13	8	25	27	0	0
김제	66	4	9	6	12	35	0	0
완주	72	4	13	7	22	25	0	1
진안	8	2	0	5	1	0	0	0
무주	11	3	1	2	2	3	0	0
장수	6	2	4	0	0	0	0	0
임실	10	0	2	6	2	0	0	0
순창	14	3	1	4	3	3	0	0
고창	26	2	5	5	9	5	0	0
부안	28	1	0	3	20	3	0	1

자료 : 보건복지부, 「보육통계」, 2013

시설유형별로 살펴보면 국공립의 경우 익산이 10개소로 가장 많으며, 다음으로 군산(9개소), 전주(7개소) 순으로 나타남. 남원, 부안에는 국·공립 어린이집이 1개소 운영되고 있고 임실의 경우 국·공립 어린이집이 없다. 사회복지법인 어린이집의 경우 전주(41개소), 익산(23개소), 군산(20개소), 정읍(15개소), 완주(13개소) 순으로 어린이집이 많이 운영되고 있으며, 진안과 부안은 사회복지법인 어린이집이 없다. 법인·단체 어린이집은 전주, 익산(16개소)이 가장 많고 장수는 법인이 운영되지 않고 있다. 한편 전라북도 어린이집을 이용하는 아동은 2013년 12월 말 현재 총 59,050으로 나타난다. 시·군별로 살펴보면 전주(23,011명)가 최대 보육아동이 있는 지역이며, 다음으로 군산(9,886명), 익산(9,413명), 정읍(3,611명), 완주(2,983명), 남원(2,951명), 김제(2,206명) 순으로 각 지역 보육아동이 어린이집을 이용하고 있고, 보육아동수가 적은 지역은 진안(417명)과 장수(485명)로 나타났다.

【표 5】전라북도 어린이집 이용아동 현황(2013.12.31 기준)

(단위:명)

구분	계		국·공립		사회복지법인		법인·단체		민간		가정		부모협동		직장	
	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율
전북	59,050	100.0	3,070	5.2	9,859	16.7	5,744	9.7	27,716	46.9	12,346	20.9	0	0.0	315	0.5
전주	23,011	39.0	447	1.9	3,228	14.0	928	4.0	11,763	51.1	6,494	28.2	0	0.0	151	0.7
군산	9,886	16.7	594	6.0	1,491	15.1	1,019	10.3	4,983	50.4	1,799	18.2	0	0.0	0	0.0
익산	9,413	15.9	611	6.5	1,177	12.5	1,027	10.9	4,479	47.6	1,999	21.2	0	0.0	120	1.3
정읍	3,611	6.1	280	7.8	917	25.4	255	7.1	1,627	45.1	506	14.0	0	0.0	26	0.7
남원	2,951	5.0	33	1.1	630	21.3	415	14.1	1,494	50.6	379	12.8	0	0.0	0	0.0
김제	2,206	3.7	217	9.8	638	28.9	349	15.8	534	24.2	468	21.2	0	0.0	0	0.0
완주	2,983	5.1	196	6.6	768	25.7	351	11.8	1,192	40.0	472	15.8	0	0.0	4	0.1
진안	417	0.7	131	31.4	0	0.0	269	64.5	17	4.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
무주	575	1.0	167	29.0	53	9.2	163	28.3	148	25.7	44	7.7	0	0.0	0	0.0
장수	485	0.8	160	33.0	325	67.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
임실	525	0.9	0	0.0	111	21.1	389	74.1	25	4.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
순창	627	1.1	90	14.4	98	15.6	211	33.7	177	28.2	51	8.1	0	0.0	0	0.0
고창	1,294	2.2	88	6.8	423	32.7	240	18.5	459	35.5	84	6.5	0	0.0	0	0.0
부안	1,066	1.8	56	5.3	0	0.0	128	12.0	818	76.7	50	4.7	0	0.0	14	1.3

자료 : 보건복지부, 「보육통계」, 2013

이와 함께 전라북도 어린이집의 정원 충족상태를 의미하는 정원 충족률(정원 대비 현원 비율)을 살펴본 결과, 전라북도 어린이집 총 정원은 75,181명이고, 총 현원은 59,050명으로 78.5%의 충족률을 나타냈다.

【표 6】전라북도 시·군별 보육아동 정원 충족률(2013.12.31 기준)

(단위:개소, %)

구분	시설수	정원	현원	정원 충족률
전북	1,647	75,181	59,050	78.5
전주	728	29,432	23,011	78.2
군산	235	11,888	9,886	83.2
익산	269	12,129	9,413	77.6

구분	시설수	정원	현원	정원 충족률
정읍	100	4,817	3,611	75.0
남원	74	3,876	2,951	76.1
김제	66	2,993	2,206	73.7
완주	72	3,794	2,983	78.6
진안	8	541	417	77.1
무주	11	671	575	85.7
장수	6	568	485	85.4
임실	10	697	525	75.3
순창	14	805	627	77.9
고창	26	1,464	1,294	88.4
부안	28	1,506	1,066	70.8

시군별로 살펴보면 정원 충족률이 가장 높은 지역은 고창(88.4%)이었으며, 다음으로 무주(85.7%), 장수(85.4%), 군산(83.2%), 순창(82.2%), 완주(78.6%) 순으로 나타났으며, 이 지역은 전북 전체 평균 충족률인 78.5%보다 높았다. 이에 비해 정원충족률이 낮은 지역은 익산(79.4%), 부안(70.8%), 김제(73.7%), 정읍(75.0%), 임실(75.3%), 남원(76.1%) 등으로 나타났다.

전라북도의 경우 타 시도와 비교하여 정원충족률이 78.5%의 비율이고 양육수당으로 인해 직접 아이를 돌보는 어머니의 비중이 높아 지고 있어 실질적인 입소대기 현황은 없는 것으로 나타났고 국공립어린이집에 보내기 위해 일시적으로 민간어린이집이나 가정 어린이집에 보낸 가정은 도 내부자료에 의하면 2013년 기준 105명으로 집계되었다.

또한 현행 종일반 위주의 보육서비스 지원체계는 부모와 시설이 종일반을 이용하고 운영하도록 유도하고 있어 여성들의 시간제 근무자의 요구에 맞는 시간제 보육이 필요성이 제기되었다. 따라서 2014년 7월부터 전국 71개 기관에 시간제 보육 시범 사업을 실시하고 있는데 전북의 경우 시간제 보육서비스를 제공하고 있는 기관은 전주, 정읍, 고창 총 3개소이며 보육교사와 전북 육아종합지원센터 관리인력이 업무를 담당하고 있다.

【표 7】일시보육 제공기관 현황(2014)

(단위:개소)

구분	시설유형	어린이집 유형	일시보육 반수	일시보육담당자	평가인증	시설지정	심사점수	비상재해 대피시설
전주시	어린이집	법인	1	전북육아종합지원센터 관리인력 1명	가	2014.5.16	83.25	충족
정읍시	어린이집	민간	1	보육교사 1명	가	2014.4.9	81.00	충족
고창군	어린이집	국공립	1	전북 육아종합지원센터 관리인력 : 1명	부	2013.7.1	92.00	충족
				보육교사 1명	(2013.10월 개원)			
				전북 육아종합지원센터 관리인력 : 1명				

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료, 2014년 7월

한편 어린이집의 양적 충분성과 함께 어린이집 질적 수준을 가늠하는 보육시설 평가 인증 상황을 살펴보면 전체 어린이집 중 인증을 받은 어린이집의 비중은 2013년 전국 기준 72.8%이다.

16개 시도별로 살펴보면, 대체로 70% 이상이 인증을 받은 것으로 나타났으나 부산과 경남은 각각 65.6%, 65.9%로 인증어린이집 비율이 가장 낮았다. 전북의 인증어린이집 비중이 86.7%로 가장 높았고 인천도 85.0%로 두 번째로 높았다.

【표 7】시도별 인증어린이집 수 및 비율

(단위:개소, %)

구분	전체어린이집수(A)	인증어린이집수(B)	비율(C=B/A)
전국	42,527	30,955	72.8
서울	6,538	4,913	75.1
부산	1,830	1,200	65.6
대구	1,580	1,156	73.2
인천	2,181	1,853	85.0
광주	1,239	857	69.2
대전	1,659	1,250	75.3
울산	893	649	72.7
세종	106	76	71.7
경기	12,869	9,012	70.0
강원	1,244	957	76.9
충북	1,179	922	78.2
충남	1,991	1,389	69.8
전북	1,620	1,404	86.7
전남	1,188	853	71.8
경북	2,264	1,645	72.7
경남	3,562	2,347	65.9

출처: 보건복지부 보육통계(2013)

주: 보육인증대상 어린이집 수는 2012년 기준.

4) 보육시설외 대체 수단 이용 현황 : 유치원 및 아이돌봄서비스 현황

어린이집을 제외하고 미취학 아동에 대한 보육관련 시설로는 유치원이 주요한 기관이다. 2013년 현재 기준, 전국의 유치원은 총 8,678개소가 있으며, 전북은 523개소가 있으며 공립과 사립의 비율이 69: 31%의 비율로 나타나고 있다.

이와 함께 여성가족부가 부모의 다양한 자녀양육 수요를 충족시킬 수 있는 가정내 개별 돌봄서비스 사업으로 추진하는 아이돌봄 서비스는 지역별로 서비스 기관의 분포가 2012년 말 기준 전국 215개소(건강가정지원센터, 다문화가정지원센터 등)이며, 같은 기간 이용 가구는 43,947가구에 이르러 수요와 공급 모두 지속적으로 확대되는 추세를 보인다(국회여성가족위원회 수석전문위원, 2013: 10-11). 아이돌봄 서비스의 경우에도 보육시설과 마찬가지로, 서비스의 이용에 따른 우선순위가 있어 동일하게 운영되었고 최근 우선순위를 취업모 중심으로 개편한바 있다. 서비스는 시간제 돌봄과 영아종일돌봄, 특별서비스가 있으며 아이돌보미 양성 및 훈련과정역시 서비스 기관에서 담당하고 있다. 비용은 소득기준에 따라 가나다라형¹⁾인 4가지로 구분되어 자부담과 지원액이 결정되도록 하고 있다.

전라북도의 경우 아이돌보미 서비스 기관은 현재 14개 기관(건강가정지원센터와 다문화가족지원센터)이 있으며 2014년 기준 서비스 이용 가구는 8,197가구로 종일제는 726가구, 시간제는 7,471가구가 아이돌보미 서비스를 이용하고 있다. 종일제와 시간제

1) 정부지원가구(영아종일제 및 시간제 가나다라형)와 정부미지원(시간제 라형)가구로 구분되고 있다.

모두 “가”형 이용가구의 비율이 가장 높았고, 다음으로 전액 본인부담 유형인 라형의 순으로 나타나고 있다.

【표 8】전라북도 유형별 아이돌보미 서비스 이용 현황

(단위:가구)

시군명	합계					종일제					시간제				
	소계	가형	나형	다형	라형	소계	가형	나형	다형	라형	소계	가형	나형	다형	라형
계	8,197	5,010	936	710	1,541	726	230	122	168	206	7,471	4,780	814	542	1,335
전주시	2,734	1,578	311	234	611	284	91	70	48	75	2,450	1,487	241	186	536
군산시	1,514	675	184	201	454	148	29	12	56	51	1,366	646	172	145	403
익산시	907	544	140	91	132	97	48	8	26	15	810	496	132	65	117
정읍시	359	236	27	34	62	26	0	2	15	9	333	236	25	19	53
남원시	374	272	39	12	51	3	0	0	0	3	371	272	39	12	48
김제시	441	301	68	40	32	11	6	3	2	0	430	295	65	38	32
완주군	435	319	37	16	63	47	31	5	0	11	388	288	32	16	52
진안군	211	178	13	11	9	10	2	8	0	0	201	176	5	11	9
무주군	257	196	30	15	16	13	3	0	4	6	244	193	30	11	10
장수군	87	58	11	0	18	19	7	0	0	12	68	51	11	0	6
임실군	217	189	16	9	3	4	2	0	2	0	213	187	16	7	3
순창군	177	153	6	10	8	3	3	0	0	0	174	150	6	10	8
고창군	283	148	34	37	64	41	8	6	15	12	242	140	28	22	52
부안군	201	163	20	0	18	20	0	8	0	12	181	163	12	0	6

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료, 2014년 7월 기준

5) 초등돌봄 교실 및 지역아동센터 현황

취학 아동 돌봄과 관련하여 16개시도에서는 초등돌봄교실 운영하고 있다. 2013년 4월 기준으로 전국에 5,784개가 운영되고 있으며, 운영교실수는 7,395실, 이용학생수는 약 16만명이었다. 현재 전라북도의 초등돌봄교실 운영 학교는 총 411개이며 참여 학생은 13,992명으로 나타나고 있다. 초등돌봄은 현재 1-2학년 대상을 중심으로 희망하는 학생들 모두 지원받을 수 있으나 현재 돌봄교실이 겸용교실로 사용되고 있어 향후 지원 대상이 3~4학년까지 확대하기 때문에 교실이용 문제가 지속적으로 발생할 것으로 예견되고 있다.

이와 더불어 지역내 아동의 돌봄서비스를 제공하는 대표적 돌봄기관으로 지역아동센터가 존재한다. 2013년 현재 도내 288개소에서 약 7500여명이 이용하고 있으며, 지역 저소득층 아동을 비롯하여 900여명의 특별관리아동(장애아동, 다문화가족 자녀, 새터민)을 포함하고 있다.

【표 9】초등돌봄교실 운영현황(오후 + 저녁돌봄)

(단위:개소, 명)

시군	오후돌봄				저녁돌봄			
	운영 학교 수	운영 교실 수		참여 학생 수	운영 학교수	운영 교실 수		참여 학생 수
		전용	겸용			전용	겸용	
전주	66	119	27	3,250	11	14	1	238
군산	53	59	15	1,499	12	9	4	153
익산	60	62	29	2,049	13	11	2	228
정읍	35	40	5	1,045	8	3	5	125
남원	27	34	11	1,010	10	11	1	226
김제	36	27	19	951	7	4	3	125
완주	29	18	29	1,059	5	2	3	76

시군	오후돌봄				저녁돌봄			
	운영 학교 수	운영 교실 수		참여 학생 수	운영 학교 수	운영 교실 수		참여 학생 수
		전용	겸용			전용	겸용	
진안	13	17	1	350	3	4		53
무주	10	14	2	330	4	4		60
장수	9	7	6	381				
임실	15	15	7	476	6	7	2	137
순창	15	4	25	532	6	3	5	138
고창	20	16	7	470	5	4	1	95
부안	23	23	6	590	7	9	1	168
합계	411	455	189	13,992	97	85	28	1,822

【표 10】전라북도 지역아동센터 현황

(단위:개소, 명)

구분	계	전주	군산	익산	정읍	남원	김제	완주	진안	무주	장수	임실	순창	고창	부안
시설수	288	64	51	49	31	26	10	12	10	6	7	6	4	6	6
이용 아동수	7,417	1583	1524	1160	736	647	258	327	257	144	203	123	96	150	209

3. 보육 및 돌봄지원 제도 활용 및 시행상의 문제점 분석

1) 제도 활용 (수요자의 입장)

보육 및 돌봄지원 제도와 관련하여 수요자의 입장에서 제도활용에 대한 모니터링을 해 본 결과를 분석 해 보면 다음과 같다.

우선 현재 시범사업으로 진행되고 있는 시간제 보육의 경우는 취업모나 모의 여건상 시간제 보육의 필요성은 절감하고 있다.

그러나 시간제 보육 시설 인프라의 부족과 지역적 접근성에 문제가 발생하여 활용도가 낮아질 수 있는 가능성의 문제가 제기되고 있었다. 한편 국공립, 직장어린이집의 확충에 있어서 국공립어린이집의 양적인 수의 증가도 중요하지만 국공립 어린이집 만큼 다른 유형의 어린이집에서 양질의 서비스가 제공될 수 있는가에 대한 개선사항이 필요한 것으로 보였고 직장어린이집의 확충은 전북여성의 일자리 여건상 (5인미만 사업장이 다수) 민감하지 않은 부분으로 나타나고 있었다.

더불어 2015년부터 어린이집 평가인증을 강화하기 위해 평가인증제를 신청제에서 의무제로 전환할 계획으로 현재의 평가인증제는 그간 전반적인 보육서비스의 질 개선을 가져온 효과는 있었으나, 평가인증에 참여하지 않은 시설에 대한 직접적 불이익이 없어 참여유인이 부족하고 일부시설에서는 평가인증 시점에만 서비스 질 관리에 집중해 상시적 질 관리에 한계가 있었다.

이에 따라 평가인증제를 의무제로 전환할 계획인데 수요자의 경우 평가인증제의 의무강화는 필요하다고 보면서 어린이집 기준이 동일한 기준으로 평가하는 방식 도입을 긍정적으로 바라보았다.

또한 아이돌보미 사업과 관련하여 아이돌보미 이용단가가 현실적으로 높게 느껴지고 이용시간 제한은 문제로 바라보았다.

특히 일반형인 취업모의 경우는 시간제한에 묶여 있는 것은 국가지원 제도이지만 이용단가가 본인 부담이기에 시간 제한은 개선되어야 사항으로 바라보고 있었다. 영아종일제 아이돌봄 확대는 필요하지만 현재 어린이집과 중복성의 문제로 사각지대에 존재하는 영아에 대한 보육과 돌봄이 필요한 것으로 평가하고 있었다. 더불어 아이돌봄서비스를 취업모 우선 제공되는 것은 타당한 것으로 보면서 부모의 소득 수준에 따라서 아이돌봄서비스의 단가를 현실화할 필요성이 있음을 제기하였다. 즉 취업모 별로 시간이 중요한 경우에는 양적인 어떤 보전이 필요할 것이고, 시간보다는 돌봄서비스의 질을 더 우선시 하는 경우는 아이돌보미 서비스의 질에 대한 요구도가 높을 것으로 보았다.

한편 초등돌봄교실과 관련하여 공급은 충분한 것으로 보이나 돌봄의 질에 대한 문제가 발생하고 있었다. 초등돌봄교실을 위탁으로 하는 기관에서 교사의 질에서 문제가 생겨나고 있었다. 이것은 현재 1,2학년 대상으로 한 초등돌봄교실은 현재 대체적으로 충분한데 돌봄교사에 대한 자질과 위탁체가 어디냐에 따라서 돌봄의 질이 다른 것으로 나타났다. 또한 지역별 편차로 인하여 도시

지역은 초등돌봄 교실의 수요와 공급에서 공급이 부족하고 농촌지역은 아동수의 부족으로 공급 과잉으로 도시 지역의 학교 아동들을 대상으로 셔틀버스를 운영하는 사례도 도출되었고 돌봄 예산은 비슷한데 시설의 기반 마련으로 돌봄 프로그램 자체적으로 운영되는 예산은 지역별로 편차를 보였다.

또한 방과후 돌봄과 관련하여 각 지역별 돌봄협의체 구성에서 차이도 나타나고 있었다. 전주지역 등 돌봄협의체는 돌봄 대표 업체들과 교육 기관들이 모여서 협의하는 장(場)으로 돌봄을 어떻게 할것인지에 대해서 이야기하고 운영방안을 모색하고 있었으며 농촌지역을 중심으로 방과후 돌봄의 사각지대가 존재하는 곳에는 돌봄협의체 구성이 시급히 요청되고 있었다.

2) 제도 시행 (공급자의 입장)

○ 시간제 보육반 등 시설보육 다양화

현재 시간제 보육반등 시설보육에 대한 다양화를 모색하고 있지만 무엇보다도 요구되는 사항은 수요자 맞춤형의 시설보육 인프라에 대한 다양화가 요구되고 있었다.

즉 시간제 보육반이 파트타임 여성들을 위한 보육반으로 양육수당을 받으면서 파트타임 보육을 시범적으로 운영하는 것이다. 문제는 시간제 보육을 위한 시설 확충 부족으로 전주시의 경우 중산어린이집 시행하고 있는데 접근성이 떨어지는 시간제 일자리 취업모는 시간제 보육을 할수 없는 상황에 처해 있다. 또한 기관의 경우에도 시간제 일자리 취업모를 위한 4시간 셔틀버스를 운행도 쉽지 않은 일로 평가한다. 현재 시간제 보육이 시범사업으로 전개되고 있고 그 결과를 평가, 보완해 2015년부터 본 사업으로 확대해 나갈 예정이므로 가장 고려되어야 할 사항은 수요자들을 위한 인프라 확충과 함께 시설의 접근성 등으로 나타났다.

○ 국공립, 직장 어린이집 확충

국공립, 직장어린이집 확충에 대한 문제는 시설의 확충 문제가 아니라 보육의 공공성 문제를 제기하고 있다. 보육이 이용자부담 원칙에서 공공성을 확보하지는 건데 현재 공공성의 담보를 보육시설 확충으로 문제해결을 하고자한다.

그러나 실질적으로 전국이 출산율이 떨어지면서 어린이집 정원을 채우지 못하는 현상이 거의 전국적인 현상이므로 현재의 보육 시설에 대한 제도개선을 통해, 즉 평가인증을 해서 어떤 시설을 국공립으로 전환해주는 것을 고민해 볼 단계로 평가하고 있다 한편 다양한 어린이 집 확충과 함께 고려되어야 할 사항은 보육교사의 처우개선과 인력보강으로 보육의 질 확보가 우선적인 것으로 보고 있다. 즉 보육교사에 대한 처우개선을 통해 아동과의 관계의 질을 높이는 것이 중요한 것으로 환경적인 시설 상태는 대부분 비슷하기 때문에 시설을 보완하는 것보다 교사의 질적 향상이 이루어져야 함이 강조된다.

○ 어린이집 평가인증제 의무화

전라북도의 경우 인증어린이집 비중이 86.7%로 가장 높지만 평가 인증제는 처우개선비와 관련된 문제기 때문에 의무화는 중요한 의미를 가지지 않고 무엇보다 보육교사를 스크린 할 수 있는 제도가 필요한 것으로 평가된다. 이것은 현재 사이버대학이나 보육교사 교육원 등에서 수료하고 선생님이 된 경우 4년제 대학을 나온 선생님과 질적으로 다르기 때문에 차등을 둘 필요 있음이 제기되고 있다. 한편 보육교사 2인제가 필요한데 3-7시까지 파트타임을 이용하는 안도 제고된다. 이 사항은 사립 유치원도 신청하면 가능한 상태기 때문에 어린이집을 유치원에 준하는 2인제도로 유지하는 것이 바람직한 것으로 보고 있다.

○ 아이돌보미 사업 현실화 및 취업모 우선 지원

현재 아이돌보미 이용단가는 너무 높으며 소득수준의 갭도 너무 큰 것으로 현장에서는 평가되고 있다. 아이돌보미 이용단가는 소득수준에 따라서 1,250원부터 시작해서 5,500원까지 본인부담금이 되고 있는데 실질적으로 소득수준이 낮은 한부모라든지 미혼모라든지 차상위계층은 500원도 부담이 되는 상황이다. 한달기준으로 1,250원으로 한다고 하면 30만원정도로 90만원 버는 집에서 30만원 지출이라면 이거는 굉장히 비싼 단가가 될 수 있다. 일반가정도 보면 종일제같은 경우도 55- 60만원 본인부담으로 나타난다. 한편 영아종일제 아이돌봄 확대는 어린이집 정원 충족률과 맞물려 실효성 떨어지고 있으며 아이돌보미 사업은 보육시설에서 사각지대에 놓인 아이들을 돌볼 수 있는 원래 취지로 돌아가야 하며 누구를 막론하고 긴급할 때 이용할 수 있는 서비스가 되어야 한다. 7월부터 시행되고 있는 가사일 도우미의 경우 아이에 한정된 것만 해주는 등 범위를 명확하게 설정하는 것이 중요한 것으로 보였다.

더불어 돌보는 사람에 대한 처우가 개선되어야 하는 것이 시급한 문제로 나타난다. 현재 7년 동안 인건비가 동결되어있으며 지역마다 처우개선도 다르게 이루어지고 있다.

특히 도농혼합도인 전북의 경우 일관된 교통비를 지급하게 되어있는데 진안, 무주와 같은 농촌지역에 대한 교통비 지급에 대한 조건의 차이가 있어야 하며 이것은 지역마다 특성에 맞게 예산 배분이 이루어져야 함을 보여주고 있다.

한편 아이돌봄 서비스의 취업모 우선 제공은 시행되고 있지만 지역별로 차이가 존재하고 있다. 전주 지역은 취업모의 아이돌보미 이용이 용이하지 않고 있다. 예산부족으로 현재 600가정인데 대기가정이 80가정이고 600가정도 10월이면 예산이 끝나서 한정적 지원에 머무를 예정이고 농촌의 경우 취업모라는 기준이 애매해서 아이돌봄서비스를 이용하기에 용이하지 않고 이용 단가가 높아 이용하기 어려운 상황이다.

○ 초등돌봄교실 이용과 돌봄협의체 구성

전라북도의 초등돌봄교실은 17개 시도 중 전체의 7.2%로 계속 확대 되는 상황이다.

초등돌봄은 농어촌의 열악한 교육환경에서 돌봄이라는 개념보다는 교육으로 보존한다는 여건에서 설계되었다. 현재 운영되고 있는 상황을 보면 모든 교실이 겸용교실로 사용되고 있으며 방과 후는 교실이 뺏김을 당하는 결과가 되고 있다. 향후 지원 대상이 3~4학년까지 확대하기 때문에 지속적으로 문제가 생길 가능성이 높다.

현재 무상으로 운영되는 돌봄교실은 지방재정으로 운영되기에 향후 확대 과정에서 유지하기 힘들고 수익자가 부담하게끔 변화해야 하는 과정에 대한 필요성이 제기되고 있으며 방학 동안은 돌봄교실에서 중식 지원이 중단되는 것도 문제이고 또한 맞벌이의 개념이 모호해서(특히 농촌의 경우) 취업 여성이 제대로 지원을 받는 것에 대한 조사가 필요한 것으로 보였다.

○ 보육·돌봄협의체 구성

현재 돌봄의 사각지대에 존재하는 지역을 중심으로 돌봄협의체 구성은 필요한 것으로 나타났다. 현재 취학아동을 중심으로 전개되는 방과후돌봄서비스는 사업을 계획하고 관장하는 주관 부처에 의해서 개별적이고 독립적인 운영조직, 담당인력, 전달 방식에 의해 제공되고 있어 지역 내 모든 학교, 280개 이상의 지역아동센터, 15개의 지역 청소년복지시설 및 기관 등에서 방만 하게 운영되고, 사업주체가 다양하고, 사업대상이 중복되는 등 체계적인 지원 및 관리를 통한 사업의 효율적 운영이 어려운 실정이다. 즉 방과후돌봄교실은 교육부, 교육청에서, 지역아동센터는 보건복지부, 도청의 복지여성국 여성청소년과에서, 청소년 방과후아카데미는 여성가족부, 도청의 여성복지국에서 개별적으로 분리 운영하는 방식이 지역의 기관이나 단체 등에 이르기까지 그대로 지속되어 지역의 기관, 시설간에 상호 교류가 이루어지기 힘든 전달체계를 갖고 있다. 방과후돌봄서비스는 사업주체가 다양한 만큼 기관의 운영방식에 따라 사업내용 및 대상에 대한 연계, 조정, 통합적 접근이 어려워 사업대상 및 내용이 중복되는가 하면 정작 국가의 지원이 필요한 사람은 대상에서 누락되는 돌봄 사각지대가 발생하고 있어 지역사회의 돌봄에 대한 요구나 필요에 체계적으로 대응하지 못하고 있는 상황이다.

따라서 2013년부터 제시된 범정부 방과후돌봄서비스 연계체제 구축방안에 의하면, 교육청과 지자체가 협업하여 지역여건을 고려한 방과후돌봄 운영계획을 수립할 것을 제안하고 있어서 교육청이 지역의 돌봄수요를 조사하고 시군구 드림스타트가 지역 내 돌봄 서비스 기관 간 네트워크 추진체계를 구축하여 지역별 돌봄서비스 운영 방안을 제시하고 있으며 이 가운데 지역돌봄협의체의 구성은 주요한 역할을 담당할 것으로 보인다.

그러나 무엇보다도 돌봄협의체는 시스템을 중심으로 놓은 협의체 보다 아동을 중심에 두고 논의하는 협의체로 전환할 필요가 현 시점에서 제기되고 있다.

4. 정책적 개선방안

정부는 지난 2014년 2월 4일에 국무회의를 거쳐 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지지원 방안을 관계부처 합동으로 발표 하였다. 그동안 우리나라 여성 고용의 특징이 20대에는 남성과 유사한 고용률을 보이나 30대에 출산 육아를 거치는 동안 경력 단절 현상이 두드러지고 40대 이후 고용률이 다시 증가하나 생계형 하향 재취업의 결과로 남성보다 비정규직 비중이 크게 증가

하는 특징 등을 나타내기 위해 이에 대한 대처 방안으로 출산휴가 및 육아휴직 확대, 무상보육 도입 등 일하는 여성을 위한 다양한 제도와 인프라를 구축하고자 하였다. 그러나, 대체인력 활용이 어려워 육아휴직 등을 편히 활용하지 못하는 실정, 보육은 고용과 연계된 다양한 서비스가 부족하고 돌봄서비스, 여성의 재취업을 위한 맞춤형 지원, 일과 가정을 병행할 수 있는 시간선택제 일자리 및 유연근로 환경 등도 아직 부족한 상황이 발견되기에 구체적으로 “임신·영유아·초등·재취업” 등 생애주기별로 이를 보완하는 다양한 대책들을 마련하고자 하였다.

이 과정에서 본 글에서 살펴본 보육 및 돌봄지원에 대하여 정부는 부모의 수요에 맞는 맞춤형 보육서비스 제공 및 품질향상, 아이 돌봄 서비스 공급을 확대하고 취업과 연계강화, 방과후 돌봄서비스 확충 및 서비스 간 연계강화라는 목표를 설정하고 구체적인 지원사업을 전개하고자 한다.

보육 영역에서는 다양한 서비스 및 직장어린이집 부족, 시설에 대한 불만이라는 현황 파악 하에 시간제 보육반 도입, 국공립/직장어린이집 확충, 평가인증 의무화를 정부과제로 제시하게 된다. 구체적으로 시간선택제 근로부모를 위한 시간제보육반(일일 최대 6시간, 일시보육 시범사업을 확대 설계) 도입은 다양한 유형의 기관(국공립·민간·공공형 어린이집·육아종합지원센터 등)을 대상으로 시범사업을 실시하는 것으로 2014년 신축(150개소)되는 국공립 어린이집 중심으로 전담반·전담교사 배치하고 2014년 시범사업 결과를 바탕으로 2015년부터 전국에 확대 시행하고자 한다. 또한 국공립 어린이집은 대폭 확충(매년 150개소)하고 다수의 사업장(예 : 아파트형 공장)이 밀집된 지역에서 공동으로 직장어린이집 설치 시에도 산업단지형 공동어린이집 지원에 준해 지원하는 것을 내용으로 담고 있다. 지금 현재 직장어린이집 설치시 설치전환비 최대 6억원 지원되는데 산업단지내 공동 직장 어린이집 설치시 신축비 최대 15억원 까지 지원이 가능하게 만들었다. 또한 신청한 어린이집에만 실시하고 있는 평가인증제를 의무화함으로써 보육서비스의 질적 수준 제고하고자 한다. 이는 평가인증 의무화를 통해 “어린이집 상세 정보공시”(13.12월 도입) 내용을 검증하고, 중장기적으로 인증결과와 재정지원을 연계하고자 한다.

이러한 보육관련 주요 정책과제들에 대하여 지역 현장에서 수요자와 공급자를 중심으로 **정책에 대한 모니터링을 해 본 결과**, 정책개선 과제를 보면 우선 시범사업으로 진행되고 있는 시간제 보육의 필요성은 공감하고 있다. 그러나 현재 시간제 보육이 시범 사업으로 진행되기 때문에 부모의 접근성이 가장 제약요인이 되고 있다. 지리적으로 멀리 떨어져 있는 경우, 필요는 하나 시범운영 시설까지 오기가 어려워 수요조사를 중심으로 몇 개의 거점 시설운영이 필요한 것으로 보였다. 이는 시간제 보육의 선결과제로 인프라 확충의 문제와 어린이집이 운영할 경우 전담교사의 안정적 확보, 시간제 보육을 위한 자체 프로그램 개발도 요구되고 있었다.

또한 전북의 경우 어린이집 충족률이 78.5%로, 실질적 입소 대기 현황은 없는 것으로 나타나며 국공립어린이집의 확충보다는 기존 보육시설에 대한 제도개선을 통해 양질의 서비스를 개선하는 것이 중요한 것으로 보였다. 이 과정에서 가장 중요한 것은 보육 교사에 대한 처우개선을 통해 영유아와의 관계의 질을 높이는 것이 중요한 것으로 제시되었다.

한편 전라북도의 경우 평가 인증어린이집 비중이 86.7%로 가장 높았다. 현행 평가 인증제의 지표는 지역적 특징을 반영할 수 있는 보완과 무엇보다 보육교사와 상호작용의 질을 높일 수 있는 방향으로 평가 인증제에 대한 보완이 필요한 것으로 나타났다. 현재 사이버대학이나 보육교사 교육원 등에서 수료하고 선생님이 된 경우 4년제 대학을 나온 선생님과 질적으로 다르기 때문에 보육교사 보수교육과 처우 개선 등에 차등을 두는 방안과 특히 어린이집 보육교사는 장기근무(12시간)로 인하여 아동돌봄에 한계를 보이고 있어 어린이집을 유치원에 준하는 2인 교사제도(오후 누리과제에 교사 투입)로 유지하는 방안도 모색되어야 할 과제로 제안된다.

다음으로 **아이돌봄 서비스 관련하여서 정부는** 공급부족과 취업연계가 미흡하기에 아이돌봄서비스를 확충하고 취업모 이용 확대 라는 과제를 제시하고 있다. 즉 아이돌봄 서비스의 이용단가를 현실화하고 사회적 기업 등을 공급기관으로 인정하는 등 부족한 돌봄비 공급을 확대하고자 하며 영아종일제를 단계적으로 확대하고 우선 순위를 명확히하여 영아 양육은 가정양육으로 점차 유도하고자 한다. 한편 서비스 이용 우선 순위를 취업모 중심으로 개편하여 수요와 형평성간 균형을 유지하는 방안을 제시하였다.

이와 같은 **아이돌봄 서비스와 관련하여 전라북도의 정책 실행 현장**은 아이돌봄비 사업에서 지역별 대기사항에서 차이를 보였다. 전주를 비롯한 도시지역은 수요보다 돌봄비에 대한 공급 부족 현상이 나타나고 농촌지역은 맞벌이에 대한 개념 규정이 애매한 상황에서 유료 아이돌봄비 사업에 대한 수요가 용이하지 않았다. 따라서 아이돌봄비 사업에 대한 지역별 수요공급 예측은 필요한 것으로 보였고 전라북도는 아이돌봄비 사업 신청 유형이 가형과 일반형으로 양극화되어 있으며 두 영역별로 아이돌봄비 이용 단가에 대한 현실화가 요구되고 있었다. 또한 아이돌봄비 사업에서 돌봄비에 대한 처우 개선 필요한 것으로 나타났다. 현재 7년 동안 인건비가 동결되어있으며 지역마다 처우개선도 다르게 이루어지고 있다. 일반적으로 지역 현장에서 아이돌봄비 사업은 보육 시설에서 사각지대에 놓인 아이들을 돌볼 수 있는 원래 취지로 돌아가야 하며 누구를 막론하고 긴급할 때 이용할 수 있는 서비스가

되어야 함이 강조되고 있었다. 또한 7월부터 시행되고 있는 종합형 서비스의 경우 아이에 한정된 것만 해주는 등 범위를 명확하게 설정하는 것이 중요하다는 지적이 제기되고 있다.

한편 현재 보육시설과 아이돌보미 사업에서 3개월 미만 영아는 대상으로 누락되어 있기에 이에 대한 보완책이 필요한 것으로 나타났다. 출산휴가제도 불안정한 정착에서 취업모들의 영아 보육에 대한 사각지대 발생, 이에 대한 정책적 대안이 필요하고 영아 대비 보육교사 비율의 증가(1;3에서 1;2로), 영아종일제 확대에서 대상의 확대 등(출산휴가제도의 안정적 정착을 위한 비상 시적 단계적 지원 필요)도 정책과제로 제안되고 있다.

한편 **초등돌봄과 관련하여 정부는** 공급부족, 방과후 돌봄서비스 간의 칸막이가 존재하는 것으로 파악하여 대안으로 초등돌봄 교실 확대, 보육·돌봄서비스 연계를 과제로 제안하고 있다. 구체적으로 희망하는 모든 초등학생에 대해 방과후 오후 5시까지 돌봄 서비스가 제공되도록 단계적으로 확대하며 추가 돌봄이 필요한 아동(맞벌이·저소득층·한부모 가정 자녀 등)에게는 학교 여건에 따라 저녁 10시까지 저녁 돌봄 제공을 제공하는 안을 제시한다. 또한 시도교육청에서 초등돌봄교실 관리교사, 저녁돌봄 거점학교에 성과급 우대 등 인센티브 부여 방안 강구한다. 더불어 기관간 칸막이로 인한 지역별·사업별 수급 불균형, 대상 중복 등 해소를 위해 보육·돌봄협의체 운영하는데 기존 돌봄협의체를 활성화하여 부처별 돌봄서비스를 연계함으로써 사각지대 해소 및 수요자 중심의 돌봄서비스를 제공하는 것이다. 이는 중장기적으로 보육·돌봄협의체를 구성·운영해 수요자인 부모 입장에서 서비스를 공급하고자 한다.

초등돌봄에 관한 정책 실행에 대하여 지역사회의 수요자와 공급자가 체감하는 내용을 보면 지역에서 초등돌봄은 농어촌의 열악한 교육환경에서 돌봄이라는 개념보다는 교육으로 보존한다는 여건에서 설계되었고 현재 운영되고 있는 상황을 보면 모든 교실이 겸용교실로 사용되고 있으며 방과 후는 교실이 뺏김을 당하는 결과가 되고 있다는 것이다. 또한 향후 지원 대상이 3~4학년까지 확대하기 때문에 지속적으로 문제가 생길 가능성이 높다는 것이다. 이것은 구체적으로 희망하는 대상으로 모두 확대함으로(1-2학년) 교실 인프라 부족과 예산 지원 증가보다는 고정예산으로 프로그램 지원의 삭감으로 귀결되고 있다는 것이다. 결국은 무상으로 운영되는 초등돌봄교실은 지방재정으로 운영되기에 향후 확대과정에서 유지하기 힘들기에 이제는 수익자 부담원칙으로 전환(전라 북도의 경우 필요)하는 것이 필요하다고 보았다.

또한 전북 같은 지역의 경우 도시와 농촌의 아동수에 따른 초등돌봄교실 운영 방안 필요하며 초등돌봄 교실 관련 법령이 없이 초·중등교육법하에서 운영되기에 돌봄교사에 대한 처우와 돌봄의 질이 열악한 상황이다. 따라서 전방위적인 초등 돌봄 관련 법령 제정이 요구되고 있었다. 더불어 돌봄협의체 운영에서 지역별 차이 존재하는데 이는 농촌지역의 초등돌봄 사각지대를 운영하기 위한 돌봄협의체 구성과 운영이 필요한 것으로 나타났다.

5. 결론

보육·돌봄 관련 서비스 지원은 여성의 경제활동 지원, 미래 인적자원에 대한 투자, 저출산 대책으로서의 중요성을 지닌 핵심적인 사회정책 과제이다. 특히 일하는 여성의 경력단절에 초점을 두고 경력을 유지하면서 일가정양립정책이 실현되기 위한 주요 정책과제이다.

그동안 정부는 보육 및 돌봄지원과 관련하여 지원대상 확대 등 전 계층지원 체계를 확립하는 방안으로 양적 확대와 인프라 확충에 집중해 왔다. 그러나 이러한 확충 하에서도 여성들의 경력유지가 제대로 실현되지 않고 있기에 일하는 여성을 위한 생애주기별 지원방안을 제안하면서 그 내용으로 실수요자 중심의 맞춤형 보육 서비스 제공, 보육서비스의 질 제고, 시설보육외 가정양육까지 아르는 종합적 육아지원 방안, 영유아 중심에서 초등 돌봄 확대를 제안하는 단계로 나아가고 있다. 이 과정을 통해 여성이 보다 안심하고 아이를 기를 수 있는 환경을 만듦으로써 중장기적으로 경력단절여성의 재취업을 유도하고 여성의 다양한 사회, 경제적 활동을 지원하는 등 여성 능력의 사회적 활용을 극대화 하고자 설계되고 있다.

그러나 여성의 경력유지를 위한 보육·돌봄지원제도에 대한 정책적 활용과 실행과정을 분석하면서 우리나라의 일-가정 양립 정책 수립이나 서비스 제공이 경제적 효과나 여성노동시장의 관점에서 실시되고 있어, 이러한 측면에서 자녀에 관한 보육·돌봄지원정책에 접근하게 되면 경제논리에 의해 평가하고 아동을 여성의 일에 대한 장애물로 취급할 수 있다는 점이 문제로 야기되는 측면이 존재하고 있었다. 아동들이 원하여 이러한 서비스를 받고 있는 것이 아니고, 자신의 목소리를 대변할 능력을 가지고 있지 못하기 때문에, 제도의 마련 및 실시에 있어서 사회적 요구, 기업의 요구, 시설운영자의 요구, 가족의 요구만 반영될 뿐이다. 따라서 아동이 대상이 되는 제도나 서비스를 기획 및 실시함에 있어 반드시 아동 인지적 관점을 도입하여 아동의 권리가 충분히 존중되고 있는가도 검토할 필요가 있다.

이러한 맥락에서 보육 및 돌봄지원정책은 여성 및 가족정책으로 접근하면서 그 대안을 도출하여야 하고 맥락적으로는 가족정책으로, 남녀모두가 노동권과 부모권을 동시에 양립할 수 있는 보편적 정책으로 전환되어야 할 것으로 보인다. 이것은 부모들에게 노동권과 부모권을 보장해주면서, 동시에 아동에게는 질 높은 돌봄을 보장해주는 방안을 마련해야 할 것이다. 아동양육과 관련된 가족정책은 일과 가족생활양립을 통한 새로운 사회적 위험에 대한 대응을 넘어 한국 사회가 지속가능한 사회가 될 수 있는 중요한 기반을 제공할 것이다.

현재 부모의 노동권과 부모권을 보장하고, 부모의 선택권을 강화하는 방향으로 가족정책은 전 세계적으로 변화하고 있다. 또한 가족정책과 관련된 정책목표의 달성은 단순히 제도도입 여부와 같은 형식적 문제가 아니라 다양한 보육 및 돌봄지원제도들이 실제로 부·모의 실제적 이해와 요구 그리고 아동의 발달단계를 고려하는 수준의 지원이 이루어져야 가능할 것이다. 따라서 부모의 노동권과 부모권이 대립되고 양자택일의 문제가 아니라 양립할 수 있도록 해야 하며, 이것이 일-가정 양립 정책, 가족정책의 패러다임으로 정착되어야 할 것이다. 특히 아동의 권리 측면에서, 현재 우리사회에서 학습 중심과 사교육 위주의 환경 속에서 충분한 휴식을 가지고 쉴 수 있는 시간을 확보하는 등 보육 및 돌봄 지원을 위한 제도적 서비스 개발 시 이와 같은 측면도 고려되어야 할 것으로 보인다.

| 참고문헌 |

- 관계부처 합동(2014). 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안 보도자료
- 김윤정 외(2010). 돌봄 정책의 가족주의 성격에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지 14(3). 123-141
- 김종숙 외 (2013). 여성고용률 제고를 위한 전략개발. 한국여성정책연구원
- 송혜림외 (2010). 일-가정 양립을 위한 자녀돌봄 요구 및 정책개발 연구, 여성가족부
- 여성부(2008). 경력단절여성의 취업욕구조사연구.
- 조주은(2009). 일-가정 양립정책의 문제점과 개선방안. 현안보고서 Vol.51 -저출산·고령사회 대응 시리즈 제3호-. 국회입법조사처

마무리토론

기업의 모성보호제도 지원에서의 문제점과 개선방안

김인수_전북중장년일자리희망센터 소장

저출산·고령화 사회에서 출산율의 제고 및 여성노동력의 활용을 제고는 매우 중요한 국가적 과제이다. 20대 미혼 여성들의 고용률이 동일 연령대 남성 고용률과 비슷한 수준으로 올라간 상황에서 여전히 출산·육아기 여성의 경제활동참가는 급속히 떨어지고 있음을 여러 통계에서 확인해볼 수 있다. 그 이유는 일하는 여성들의 대부분은 영세 사업규모 사업장에 속해있거나 비정규, 단시간근로에 속해 있어 제대로 고용보험에 가입되어 있지 않기 때문이다.

지난해 통계청에서 실시한 조사에 따르면 결혼, 임신, 출산 등으로 경력단절을 경험한 여성이 무려 196만여 명에 달한다고 한다. 출산, 육아를 거치는 30대 이후부터 여성 고용률이 급락하는 경력단절 현상은 개인, 기업, 사회, 국가적으로도 크나큰 손실이 아닐 수 없는데 이렇듯 출산·육아기에 낮아진 여성 경제활동참가는 아동의 성장 이후에 빠르게 회복되지 않는다는 점에서 사회적으로 또 경제적으로 지속적인 영향을 미치고 있다.

여성의 출산과 경제활동참가는 기업의 태도와 밀접한 관련을 맺고 있다. 많은 여성들이 기업 내 근로자로서 출산과 경력 지속에 대한 의사결정을 내리고 있지만, 기업 내에 모성보호제도 및 직장문화가 얼마나 출산·가족친화적인지의 여부가 여성 근로자의 출산 및 경제활동에 결정적인 영향을 미치고 있다. 따라서 출산율을 제고하고 여성의 경력지속을 강화하기 위해서는 기업 내의 출산·가족 친화적 고용환경 조성이 필수적이다. 그런데 이러한 고용환경을 조성하기 위해서 필요한 여러 가지 제도들을 기업이 모두 실행하기에는 기업의 재정적 부담이 가중되는 문제점이 존재하고 있고 개선을 하기 위해서는 기업과 근로자 그리고 사회적으로도 공감대 형성과 의식의 전환이 필요하다. 그 중 가장 중요한 것은 기업에서 가족친화적 고용정책을 도입하기 위해서는 가족친화적 고용정책이 단지 기업의 비용 부담만 있는 것이 아니라 그 외의 좋은 효과가 있다는 것을 인지할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

이같은 제도를 통하여 그들의 욕구를 충족시키고자 하는 기업의 인식이야말로 향후 모성보호 및 일·가정양립 등 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 제고할 수 있는 요건이라고 할 수 있다.

모성보호 제도들은 고용보험 기금을 활용하여 추진되고 있으며, 고용보험 통계의 지역별 분포에 따라 고용보험D 각용보B를 활용하여 16개 지역별 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지원 실적을 비교해 보면, 먼저 16개 시도별 출산전후 휴가급여의 지원실적 인원수 추이는 제도가 도입된 이후 2012년까지 대부분의 지역에서 지속적으로 지원 인원수가 증가하고 있다.

출산전후휴가급여 지원실적은 해당 지역별 가입여성수와도 밀접한 관련이 있을 것인데, 증가 비율로 살펴보면 2005년에서 2012년 사이에 서울을 제외한 모든 지역에서 지원인원이 2배 이상 증가하였고, 2010년에서 2012년 사이에는 대전이 35.4%로 가장 증가율이 높았고 경기가 32.7%로 두 번째로 높았다. 반면 충남 지역은 6.5% 감소하여 유일하게 감소하였다.

출산전후 휴가제도 사용현황으로, 출산한 여성근로자의 출산휴가 사업체의 비중이 65.9%였으며 이렇듯 법정 휴가일수를 모두 채워 사용하지 못하는 사유로는 관행이나 사규에 의함이 43.6%로 가장 컸으며, 정규직과 비정규직 모두 출산휴가를 사용할 수 있는 사업체의 비중은 42.9%였고, 정규직만 사용할 수 있다는 사업체의 비중은 57.1%였다.

배우자 출산휴가의 활용은 조사대상 사업체의 32.4%이며, 운영하는 사업체의 59.9%는 배우자가 출산할 때 활발하게 사용하였다고 나타났으므로 도입시기가 짧은 것에 비하여 활용도가 높아지고 있음을 알 수 있다.

육아휴직은 조사대상 사업체의 42.0%가 제도를 운영하고 있었으며, 제도가 있는 사업체의 경우에는 비정규직도 적용대상인 곳이 74%였고, 제도적으로 비정규직이 대상에서 제외되는 경우가 26.0%였다. 육아휴직제도를 운영하는 사업체는 대부분 12개월을 사용가능한 기간으로 두고 있었으며, 84.8%는 육아휴직 기간을 근속기간에 산입하고 있다. 그러나 육아휴직 기간을 근속에 산입하지 않은 8.3%는 건설업이나 제조업, 광공업에서 상대적으로 높게 나타났습니다. 특히 육아휴직 기간에는 승진이 불가능한 사업체 비중이 47.1%에 달해 인사상 불이익의 가능성도 있는 것으로 나타났다.

비정규직의 모성보호 활용실태는 2006년도 이후 출산 경험이 있으며 출산 당시 임금근로자였던 여성을 대상으로(정규직 근로자 500명, 비정규직 근로자 500명) 온라인 조사를 2011년 9월에 실시한 결과, 신청 단계를 거쳐 출산여성이 산전후휴가와 급여를 모두 수령한 비율은 각각 500명 중 정규직은 252명으로 50.4%, 비정규직은 101명으로 20.2%에 그치는 것으로 나타났다.

비정규직 여성근로자의 낮은 산전후휴가 활용은 산전후휴가 신청 단계에서의 차단에서 시작하는 것으로 볼 수 있습니다. 육아휴직을 경험한 비율은 정규직에서 26.6%, 비정규직에서 10.0%로 육아휴직제도의 활용도가 매우 낮았다.

지역별 육아휴직급여의 성별 지원인원수는 전국적으로 2005년에서 2012년 사이에 남성은 208명에서 1,790명, 여성은 10,492명에서 62,281명으로 남성은 8배 증가했다.

남성의 육아휴직급여 인원수는 여성에 비해 매우 적지만, 2005년은 전체 인원수 중 1.94%였것에서 2012년에는 2.79%로 0.85%p 증가하였다.

지역별로 남성의 육아휴직 비율을 비교해 보면, 2005년에는 전남과 광주가 각각 4.67%, 4.35%로 가장 높았던 반면, 충북과 울산이 각각 0.75%, 1.04%로 가장 낮았다.

이는 성별 인구구성 및 여성경제활동참가율의 지역별 차이에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.

반면에 2005년 남성 비율이 가장 높았던 광주의 경우 2012년에는 1.35%로 16개 지역 중 가장 낮아졌으며, 2005년 1.19%로 낮았던 강원도는 2012년 4.16%로 상당히 높아졌다.

대전 역시 2005년 2.03%였는데, 2012년에는 4.24%로 16개 시도 중 가장 높게 나타났다. 이러한 육아휴직급여 지원실적의 변화는 지역별 특성을 고려하여 그 원인에 대한 분석의 필요성이 제기되고 있다.

육아휴직을 사용 중이거나, 사용경험이 있는 남성들을 대상으로 심층면접한 결과 육아휴직에 좋은 점, 긍정적인 것이 많지만 그에 못지않게 문제점도 있다. 이들의 경험을 통해서 본 남성들의 육아휴직 이용의 문제점들로는 크게 경제적인 문제와 직장문화로 대별된다.

우선 경제적인 문제로는 대부분의 맞벌이 남성들도 현재의 육아휴직 급여로는 생활의 어려움을 겪고 있었으며, 특히 홀벌이 남성의 경우에는 현재의 수준으로는 경제적인 생활을 유지하기에 절대적인 부족을 호소하고 있다. 다음으로 육아휴직을 꺼리게 하는 문제로는 승진과 업무배치 등 인사상의 불이익을 감수해야하는 직장문화로 지적되었다. 따라서 이에대한 고용보험상의 육아휴직급여의 현실적인 조정 및 인사상에 불이익을 없애거나 최소화하는 기업 스스로의 개선도 필요할 것이다.

여성의 경력유지 지원 대책 개선방안

연구 토론문

최성렬_주식회사 참고을 경영지원부 부장

기업내 모성보호제도 활용에 어려운 점

일과 가정의 양립을 위함과 동시에 여성의 경력단절없이 계속고용유지를 위한 모성보호제도에는 산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 청구권, 산전후 시간외근로 금지등이 시행 되고 있습니다. 이들 제도는 직장과 가정생활을 병행하기에 좋은데다 산전후 휴가와 육아휴직의 경우 보육비용을 간접적으로 지원하는 효과까지 있습니다.

하지만 현실적으로 산전후 휴가조차 제대로 사용하지 못하는 워킹맘들이 적지 않습니다.

고용노동부에 따르면 지난해 출산전후 휴가자수는 90,507명, 육아휴직자수는 67,323명으로 매년 출산전후 휴가자수는 10.4%씩, 육아휴직자수는 26.4%씩 증가하고 있는 추세지만 기업의 여건상 모성보호제도는 있지만 제대로 활용을 못하고 있는 실정입니다.

또한 여성가족부에서도 유연근무제, 자녀출산 및 육아지원등을 위한 가족친화제도를 인증해 주고 있지만 2010년 가족 실태조사에 따르면 제도를 시행하고 있는 기업은 50%에 불과하다고 합니다.

이는 모성보호제도에 대한 회사 분위기가 아직까지 우리나라에서는 현실적으로 우호적이지 않고 여성근로자 역시 권리를 적극적으로 주장하기 보다는 주위의 눈치를 살펴야 하는 분위기가 여전히 남아 있기 때문인 것으로 보여집니다.

특히, 여성 경제활동인구중 약 60%를 차지하는 비정규직 근로자의 경우 언제든 계약이 만료될 수 있기 때문에 모성보호 제도를 사용하는것이 거의 불가능한 실정입니다.

여성근로자를 위한 모성보호제도라는 여성 고용유지 정책이 있지만 기업내에서 운영하기에는 아직 역부족이고, 여성 근로자가 권리를 찾기란 더욱더 어려운 것이 현실입니다. 그래서 경력단절없이 여성근로자가 계속 일을 하기 위해서는 무엇보다 기업문화가 크게 변화해야 한다고 봅니다.

산업단지형 공동직장어린이집 설치 계획의 동기

산업단지형 공동직장어린이집이란 산업단지 및 중소기업 밀집단지 내 중소기업의 근로자 자녀의 보육을 위해 산업단지 관리공단, 지자체, 중소기업등이 컨소시엄을 구성하여 공동으로 설치·운영하는 어린이집으로 산업단지내 영유아 보호기관의 부족현상을 해소하고 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위해 산업단지형 공동직장어린이집 설치·운영이 필요합니다.

김제시 순동에 위치한 순동산업단지내 기업은 29개가 업체가 입주해 있으며, 중소기업 비율은 현재 100%로 운영되고 있으며, 기업들의 출산과 육아 문제로 우수한 여성인력에 대한 수요를 충족하기 위해서는 여성경제활동의 참여가 제고 되어야 하며 여성고용의 촉진을 위해서는 무엇보다 믿고 맡길 수 있는 어린이집, 질 높고 안전한 보육서비스에 대한 요구를 충족할 수 있는 직장어린이집의 설치가 우선되어야 한다고 생각합니다.

산업단지형 공동직장어린이집을 설치·운영에 대한 기대효과는 경력단절없이 여성근로자들의 취업활동을 영위할 수 있고, 중소기업의 고용인력을 확보함으로써 기업이미지 및 생산성 향상을 통한 매출증대를 꾀할 수 있고, 출산 및 양육에 대한 어려움을 겪지 않고 마음놓고 일할 수 있는 근무환경을 조성하고자 산업단지형 공동직장어린이집을 설치·계획하게 되었습니다.

여성의 경력유지를 위한 보육정책의 방향

이성희_우석대학교 아동복지학과 교수

박신규 박사의 '전북지역 여성의 경력유지를 위한 보육 및 돌봄지원 제도 현주소'라는 논고는 현재 전북지역의 보육/돌봄 현황 및 관련제도 운영과 시행상의 문제점 분석과 전북지역에 맞는 구체적 정책적 개선방안을 명료하게 잘 제시해 주고 있습니다.

발표자는 전북지역의 보육정책의 개선 방안으로 첫째, 시간제 보육 등 수요자 맞춤형의 시설보육 인프라의 다양화 둘째, 국공립/직장어린이집의 확충으로 사실 이는 수요자의 보육시설의 질적인 향상과 궁극적으로 관련된 문제이므로 전북지역의 현황을 고려할 때 시설확충보다는 보육교사의 처우개선을 통한 질적 개선이 이루어질 것 셋째, 두 번째와 같은 맥락으로 볼 수 있는데 어린이 집 평가인증제 의무화와 더불어 보육교사 2인제 도입의 필요성 넷째, 아이돌보미 단가 조정, 접근성 강화, 교사 처우개선, 취업모 우선지원 등 사업의 현실화 다섯째, 초등돌봄교실의 현실적 문제개선을 통한 지속적 운영강화와 마지막으로 지역사회 보육/돌봄협의체 구성을 제시하였습니다.

발표자 제안의 타당성을 강조하며, 이를 위한 시론적 수준에서 몇 가지 측면에서의 논점을 강화하는 것으로 토론을 대신 하겠습니다.

첫째, 부모역할 지원 및 역량강화의 필요성입니다.

세계적으로 가족정책은 부모를 정책의 대상이 아닌 정책의 파트너로서 가족정책 및 자녀돌봄지원책을 마련하는 방향으로 정책 패러다임을 전환시키고 있는 추세입니다.

보육/돌봄정책이 가지는 가족주의 성격을 보면 크게 가족에 의한 돌봄을 지원함으로써 가족의 돌봄기능을 강화하는 가족화정책(예: 유급육아휴직제, 영유아돌봄수당, 가족수당 등)과 가족을 돌봄제공의 부담과 의무로부터 자유롭게 해주는 탈가족화정책(예: 시설 및 재가 보육서비스, 서비스 이용에 대한 서비스 등)으로 구분되어지며, 선택적 가족주의 정책은 세계적 추세입니다. 현재 우리사회는 '선택적 가족주의' 정책의 방향으로 전환되고 있으나 우리사회에서는 좀더 강한 가족화정책과 탈가족화정책이 시행 될 필요가 있습니다. 직접 자녀를 돌볼 것인가? 보육서비스를 활용할 것인가?의 부모의 선택권이 강화될 수 있는 방향으로서의 인프라가 충분할 때, 아이는 여성의 일에 걸림돌이라는 인식에서도 벗어날 수 있겠습니다. 자녀돌봄과 관련하여 서비스가 많은데도 취업여성들의 체감성이 낮다는 연구결과(송혜림 외, 2010)는 좀더 강력한 정책들이 좀더 보편화된 서비스로 지원될 필요가 있음을 보여주는 것이라 하겠습니다.

또한 자녀돌봄을 가정에서 사회로 위임하는 방식과 더불어, 부모의 역량 또한 강화시켜 가정 내에서도 평등하고 건강한 부모의 역할을 수행할 수 있도록 지원하는 방식의 정책이 병행되어야 할 것입니다.

둘째, 통합적 관점의 가족정책을 중심으로 한 유기적 연계체계 확립의 필요성이 강조될 수 있겠습니다. 실제 일과 가정의 양립, 자녀돌봄·부모역할지원, 가족친화문화, 저출산 등 다양한 관련 정책의제 및 제도들은 상호 연계되면서 시너지효과를 낼 수 있다는 것입니다. 이제 여성에게 있어서는 경제적 수준과 상관없이 '일'의 의미는 매우 중요하게 부각되고 있고, 여성에게 일은 선택이 아니라 필수적인 삶의 요소입니다. 그럼에도 불구하고 기혼여성의 생애 횡단적·종단적 측면에서의 경력 단절이 발생하는데, 횡단적인 날마다의 일상적인 삶에서는 가사노동과 육아 및 약자 돌봄으로 인해 직장생활에의 몰입이 남성보다 어렵고, 여성의 생애사 전체를 종적으로 볼 때, 노동 중단이 생김으로 인하여 남성보다 직업적 지위나 근속년수 등에서 뒤떨어지는 결과로 나타납니다. 여성의 취업률이 50%라는 통계 뒤에는, 날마다의 삶에서 자녀양육과

주부역할 그리고 노동자로서의 삶을 병행하는 여성들의 어려움이 존재하며, 일하는 여성은 자녀 양육과 가정 살림으로 인해 직장에 들어왔다 나가기를 반복하게 현상이 나타나고 있습니다.

홍승아 외(2009)의 <일-가정 양립정책의 국제비교 연구>에서 제시한, 부부의 고용형태를 살펴보면 대부분의 국가에서 이인소득자 형태가 지배적으로 스웨덴이나 덴마크의 경우 약 80%이며, 우리나라의 경우에서도 1998년 IMF금융 위기, 2000년 세계경제위기를 거치면서 중산층이 사라지고 가계경제의 취약성으로 인해 개별가정 내 여성의 경제활동 증가에 대한 요구도가 증가하면서 점차 이인소득자 가족이 보편화되어 가고 있다는 것입니다. 또한 이인소득자 가족은 가족빈곤, 아동빈곤에 있어서도 가장 효과적인 빈곤대안(홍승아 외, 2009)으로 제기되고 있으며, 유럽연합 국가들이 현금 지원이나 세금감면, 양육지원, 일-가정 균형 등 크게 세 가지 차원에서 출산장려 지원책을 펴고 있는 바, 그 중 일-가정 양립이 가장 효과적인 정책임을 보여주고 있습니다.

셋째, 자녀돌봄의 지원 패러다임을 보편적 서비스로의 전환의 강조가 필요합니다. 자녀돌봄의 실태를 조사한 연구(여성가족부, 2010)의 초등학교 대상 면접에서 도출된 이슈를 보면 첫째, 혼자 지내는 시간, 외로움에서 익숙함으로 자리잡고 있다는 사실 둘째, 특히 방학 중 하루는 길고 늘 배가 고파 '제대로 된 식사'에 대한 요구가 계층, 학년에 상관없이 매우 높다는 사실 셋째, 형제자매의 중요성, 즉 혼자보다는 둘이 낫다는 사실 넷째, 아이들이 생각하는 엄마의 취업, 불편하지만 다양한 이유로 인해 그것을 참고 받아들인다는 사실을 통해, 이인소득가구에서의 일상화된 자녀방치가 드러나고 있습니다. 더 이상 자녀돌봄은 개별가정의 문제만이 아닌 자녀돌봄부담을 함께 나눌 '또 하나의 가족'을 지역사회 차원에서 다양하게 창출할 필요가 있습니다. 발표자도 이의 중요성을 강조하면서 지역사회 중심의 보육돌봄협의체 구성을 제안한 것으로 볼 수 있습니다. '자녀돌봄'을 중심으로 가족 간 연대, 가족과 사회와의 연대, 다양한 전달체계 간 연계, 개별 가정의 경계를 허물고 지역사회와 연계되는 공동육아나눔터 혹은 가족친화마을의 조성이 필요할 것입니다. '한 아이를 키우기 위해서는 온 마을이 필요하다'는 아프리카 속담을 기억해 봅니다.

이와 같은 맥락에서 마지막으로 강조하고 싶은 것은 여성의 경력유지를 위한 보육정책 방향의 의제에서 반드시 고려해야 할 측면으로 '아동 인지적' 관점입니다. 여성의 일과 가정양립정책에 있어서 여성노동, 생애주기적 관점과 병행하여 자녀의 발달적 요구, 권리가 충돌하지 않도록 하는 통합적 정책에 대한 민감성이 있어야 할 것입니다. 이러한 '아동 우선주의' 관점은 광범위하게는 가족정책에 지속적으로 반영되어야 하는 것으로 일차적으로 가족의 개념을 재구성 할 필요가 있습니다. 'family'가 'marriage'로 강조 되어지는 것이 아닌 'child'의 요소로 강조되어야 할 것입니다. 어떠한 상황에서도 어떠한 가족유형에서도 아동이 일차적으로 보호받을 수 있다고 믿어질 때, 여성의 노동권, 부모권, 아동의 인권 모두가 소외되지 않은 균형잡힌 사회가 될 것입니다.

전북 지역 여성들의 경력유지 지원을 위한 보육 및 돌봄지원 제도 현주소에 대한 토론문

한영숙_삼성어린이집 원장

1. 전라북도 연령별 보육대상 아동수



2014년 9월 4일 보도된 통계청 '2013년 출생통계'에 따르면 다음 그림과 같이 시도별 합계출산율을 볼 수 있습니다.

여기서 우리는 전라북도 1.320명 출산율에 의한 전라북도 연령별 보육대상 아동수는 지속적으로 감소할 수밖에 없는 현실을 인식해야 하는 부분입니다.

최근 보건복지부 인구정책과 2014-09-15일자 보도에 의하면 저출산 극복 방안의 일환으로 일과 가정의 균형을 이룰 수 있는 기업 문화를 확산시키고 자 7개 기업과 업무협약(MOU)을 체결하고 '아이좋아 돌이좋아' 캠페인을 공동으로 전개한다고 밝히고 있습니다.

결국 전국적인 출산율의 증가는 연령별 보육대상 아동들을 증가시키는 방안이므로 다양한 출산율 증가를 위한 노력이 필요하다는 것을 절실하게 보여주고 있는 현실입니다.

2. 전라북도 어린이집 현황 및 이용아동수

전라북도 어린이집 현황 및 이용아동수에 있어 첫째, 전라북도 시·군별 어린이집 현황에서는 전주가 가장 많고 그 다음으로 익산, 군산인데 반하여 어린이집에 다니고 있는 최대 보육아동에 있어서는 전주, 군산, 익산으로 나타났습니다.

이는 전라북도 연령별 보육대상 아동수는 양육수당 가정을 제외한 수이므로

실제 어린이집 숫자의 많고 적음에 문제가 아니라 보육을 원하는 부모님들의 수요에 의하여 어린이집 운영이 반영되어야 함을 알 수 있습니다.

둘째, 전북의 경우 시간제 보육서비스를 제공하고 있는 기관은 총 3곳으로 나타났습니다. 시간제 보육서비스는 보건복지부에서 육아와 일을 병행하는 여성들의 경력단절을 예방하기 위해 보육지원체계로서 올해 시범적으로 운영하는 사업입니다.

하지만 이 사업에 있어 여성가족부에서 실시되는 아이돌봄서비스와 보건복지부에서 실시되는 시간제 보육서비스에 대하여 고려해야 할 필요가 있습니다.

구체적으로 2014년에 시행되고 있는 시간제 보육서비스는 6개월~36개월 미만 영아만 이용할 수 있도록 되어있습니다. 이에 반해 아이돌봄 서비스는 3개월~만12세 아동입니다.

그럼 요금체제는 어떨까요? 시간제 보육서비스는 맞벌이 부부에 한하여 시간당 1,000원이며, 한달에 80시간을 사용할 수 있습니다. 반면 아이돌봄 서비스는 가형의 경우 시간당 1,250원이며, 나형부터는 3,250원 이상입니다. 여기서 우리는 요금제에 있어 아이돌봄 서비스에 비하여 시간제 보육서비스가 저렴하며 시간적으로도 차이가 없습니다. 그럼 부모님의 선택은 36개월 미만의 영아를 양육자를 1명으로 보육하는 아이돌봄을 선택할 것인지, 어린이집에서 자신의

자녀를 포함한 5명의 영아들과 교사 1명으로 보육되는 시간제 서비스를 선택할 것에 대한 부분입니다. 이렇게 부모님에게는 다양한 시간제 선택권이 있겠지만, 실제 부모님들은 어떤 것이 자신의 형편에 맞는지에 대하여 고민하여야 하며, 오히려 1가지 사업의 혜택 폭이 넓혀지는 것이 바람직하지 않을까 하는 생각을 해 보게 됩니다.

하지만 2014년 시간제 보육서비스가 시행된 이상 시간제 보육서비스가 해결해야 할 부분이 도출되고 있습니다.

첫째, 전라북도는 3곳의 시범 시행되고 있으며, 전주시의 경우 1곳으로 이용하는 맞벌이 부모가 증대되었을 때 어떻게 이용서비스를 충족시킬 것인지, 또한 시간대별로 어떻게 교사 1인당 5명의 영아를 유지시킬 수 있는지, 질병감염이 발생하는 경우에도 시간제보육서비스를 이용할 수 있는 여부 등이 어떤 홍보물에도 명시되지 않아 이에 대한 부분도 민원 제기가 우려되는 부분입니다. 특히 이용시간 동안 제공되는 급, 간식은 없는 것으로 명시되어 있어 외부 음식이 반입되어야 할 실정입니다. 하지만 식중독 문제발생 등의 안전 및 위생문제 노출에 있어 대책마련도 필요한 부분입니다.

3. 보육 및 돌봄지원 제도 활용 및 시행상의 문제점 분석

1) 시간제 보육서비스

- 시간제 보육서비스는 육아와 일을 병행하는 여성들의 경력단절을 예방하기 위한 대책적인 좋은 서비스입니다. 이에 반해 위에서도 언급한 것과 같이 이용하기 위한 접근성 및 이용자가 정보를 알기 위한 다양한 홍보방법도 필요할 것이며, 아이돌보미 서비스와 서비스 중복에 대한 부분도 고려해야 할 것 같습니다.

2) 국공립, 직장어린이집 확충

- 국공립어린이집은 다른 유형의 어린이집에 비하여 시, 군구의 지도감독에 의한 운영체제를 갖고 있어 학부모들의 신뢰를 받고 있습니다. 하지만 학부모님들의 신뢰만큼 학부모님들의 다양한 욕구충족이 다른 유형의 어린이집만큼 민감하게 반영되지 않고 있는 현실적인 한계를 갖고 있습니다. 예를 들어 어린이집 프로그램에 있어서도 모든 어린이집 표준보육과정을 진행하고 있어 차별성이 없으며, 오히려 국공립어린이집 운영에 있어 많은 업무가 과중되는 부분에 보육교사들의 취업이 기피되는 현상도 보여지고 있습니다. 이에 확충에 대한 부분도 고려해야 하지만 국공립어린이집 인적, 물리적 양질의 서비스가 우선적으로 지원되어야 할 것 같습니다. 이와 더불어 보육아동수의 감소에 따른 민간 및 가정어린이집에 대한 대책도 마련되어야 할 필요가 있습니다. 현재 진행되고 있는 공공형 어린이집 전환이 활성화되어야 하며, 국가 및 지방자치체의 지원이 어린이집 정원 40인 이상만큼 되어야 한다는 것입니다.

3) 어린이집 평가인증 강화

- 평가인증 도입은 질적으로 어린이집 인적, 물리적 부분에 있어 많은 개선이 되었다는 것은 모든 수요자나 공급자가 인식하고 있습니다. 하지만 실제 평가인증을 하고 난 후에 변화는 전라북도의 경우 보육교사의 처우개선비 지급, 냉난방비, 교재교구비 등의 지원을 받고 있습니다. 하지만 어린이집 현장에서는 3년에 대한 평가는 너무 빠른 시기라고 인식하고 있으며, 5년에 대한 평가인증 기간과 함께 지금 시행하고 있는 확인점검이 오히려 어린이집 운영에 있어 효율적이라고 볼 수 있습니다. 또한 평가인증을 통과한 어린이집은 유치원 운영처럼 교사 2인제도를 두어 보육교사의 업무에 대한 감소 등의 현실적인 혜택이 필요합니다. 출산율 저조에 의하여 어린이집에 입소하는 영유아 비율도 감소하고 있는 실정에서 다양한 방법으로 보육교사 자격증이 급증하는 반면, 오히려 어린이집 보육교사 이직율은 높아지고 있는 현실입니다. 이는 아무리 좋은 시설이 갖춘 어린이집이더라도 평가인증에 따른 업무증가 반면, 힘들게 평가인증을 마치고 인증이 된 어린이집에 오는 혜택은 거의 느낄 수 없다는 것입니다.

4) 아이돌보미 사업

- 앞서 시간제 보육서비스와 비교하여 이용단가에 있어 조정이 필요한 것 같습니다. 보육단가 4,000원이라는 부분을 감안한다면 현재 아이돌보미 사업의 이용단가는 높습니다. 하지만 아이돌보미 선생님의 인건비는 시간제 보육서비스 선생님의 인건비와 비교하면 많은 차이를 보이고 있어 이 또한 해결되어야 할 실정입니다.

또한 7월부터 시행되고 있는 가사일 아이돌보미사업은 실제 아이돌보미사업의 취지와는 동떨어지는 부분입니다. 영유아를 어린이집 사각지대에서 안전하게 돌보고자하는 첫 시행의 사업취지를 앞으로도 이행할 필요가 있습니다. 그리고 매년마다 아이돌보미사업비에 있어 전체 이용자 대비 넉넉하지는 않더라도 충족되게 사업비 대책을 마련해야 할 것 같습니다. 매번마다 하반기가 되면 사업비 지원이 중단되어 이용하는 가정에서는 지방 및 정부를 신뢰하기보다 불안한 상황에서 자녀를 기를 수 밖에 없는 실정으로 국가의 저출산율을 높이기 위한 정책에 모순되는 것을 볼 수 있습니다.

지금까지 보육과 관련하여 짧게나마 토론을 발표하였습니다. 무엇보다 중요한 것은 저출산율 시대에서 여성들이 자녀를 낳으면서 일을 병행할 수 있는 시스템화가 중요한데, 이는 다양한 사업의 도출만이 해결될 수 있는 것은 아닌 것 같습니다. 오히려 지속적으로 정부는 저출산율을 높이기 위해서 여성들의 다양한 의견을 반영하여 적용하는 눈높이 정책이 필요하다고 볼 수 있습니다.

아동과 보호자를 중심으로 초등돌봄지원제도 다시보기

유혜영_세이브더칠드런 전북지부

여성의 경력유지 또는 재취업을 하는데 있어 항상 뒷받침되어야 할 보육, 교육, 방과후 돌봄의 문제가 먼저 선결되어야 가능하기 때문에 아동의 돌봄은 각 개인의 과제이자 사회와 국가적 책임이다.

돌봄이라는 책무는 따라서 아동을 안전하게 돌보는 책임을 가진 보호자와 더불어 사회, 국가가 의무이행자이고, 안전한 돌봄을 통해 보호를 받아야 할 아동과 안심하고 아동을 맡길 수 있는 보호자가 돌봄에 대한 권리 주체자이다.

돌봄이라는 개념, 그 가치와 내용이 의무이행자와 권리주체자간 불일치 한다면 실패한 돌봄, 서로 행복하지 못한 돌봄을 받음으로써 여성이 마음놓고 일할 수 있는 장기적이고 안정적인 돌봄정책이 될 수 없다.

돌봄 지원정책이 주제문에서 방과후 아동이 이용하는 돌봄교실(508개교의 15,814명)과 지역아동센터(288개소, 7,417명)의 현황을 구체적으로 제시했는데, 더불어 방과후아카데미(15개소, 590명), 방과후학교(420개교 84,871명) 등이 있으나 각 지원체계가 교육부, 보건복지부, 여성가족부 등 부처별 지원내용과 규모가 상이하고 지역적 연계활동에 따라 각기 다른 성과를 내고 있다.

다행히 현재 전북의 돌봄지원정책은 민과 관이 협력하여 타도에 비하여 돌봄교실이 활성화되고 지역아동센터의 평가 내용이 우수하게 평가되는 등 돌봄지원정책이 정착되고 지원내용의 질적인 성장이 이루어지고 있다.

하지만, 우수한 성과를 내는 전북의 돌봄지원책이 아동들에게 어떻게 성장하기를 원하는지 장기적인 비전은 무엇인지 지역적 합의를 도출하고 나서 돌봄지원의 확대 또는 재배치 등을 논할 수 있다고 본다.

초등돌봄은 아동의 주체성이 살아야 함

2013년 전북지역 초등학교를 대상으로 돌봄교실 참여의향 조사 결과 23.3%의 보호자가 참여의향을 나타냈다. 23.3%의 참여의향을 보인 보호자들은 대부분 학력신장, 특기적성, 인성교육 등을 원하지만 보육위주의 단순한 돌봄이 보호자의 기대와 상당한 차이를 보이고 있다.

세이브더칠드런에서 지난 8월에 군단위 아동들의 돌봄의 문제를 아동들에게 물어본 결과 “돌봄교실이 지루해요, 만들기, 그림그리는 거 말고는 없어요”, “방학때는 오전에만 학교가고 갈 곳이 없어요” 등 방과후 할 일이 없거나 놀 곳이 없어 방과후 제대로 보호받지 못하고 있다고 생각하고 있으며, 단순한 돌봄지원으로 아동이 흥미를 잃는 경험을 이야기하였다.

아동에게 돌봄이라는 것은 돌봄을 받는 수혜적 개념이 아닌 ‘방과후 어떻게 지낼 것인가’, ‘뭘 하고 놀 것인가’ 등 권리 주체자로서 삶의 주체성을 가진 놀이와 관심거리, 새로운 자극 등이라 할 수 있다.

보호자들에게 돌봄은 안전한 보호, 안심할 장소, 안심할 지도자, 학습신장, 각종교육, 경험 등을 제공해주는 보호와 더불어 아동의 성장을 기대하는 것이다.

아동과 보호자가 원하는 돌봄은 보호와 더불어 놀이, 관심거리, 성장이라는 욕구를 가진 것으로 볼 수 있다. 그러나 현재 돌봄의 지원제도에서 충분히 서비스하고 있는가 점검하고, 돌봄교실, 지역아동센터, 방과후교실, 방과후 아카데미 등 그 많은 체계 중에서 권리주체자가 원하는 돌봄을 누가 주체가 되었을 때 가장 충실히 하는지 점검해야 할 것이다.

아동과 보호자가 원하는 돌봄이 되도록 한다는 것은 현재 돌봄의 내용을 획일적으로, 양적으로 확대하는 것과는 상당히 다른 문제이며, 주제문에서 말하듯이 교사의 질적인 문제와 더불어 아동욕구중심의 프로그램 구성 등이 주요한 문제로 논의되어야 한다.

지역사회에서 자라게 해야 함

돌봄교실 확대, 온종일엄마품돌봄교실을 활성화, 일부 수익자 부담 등의 문제는 정부의 돌봄정책이 원하는 양적 성장을 위한 과제라 볼 수 있다. 하지만, 아침8시부터 온종일돌봄체계에 있는 아동을 밤 10시까지 학교에 있도록 하는 돌봄서비스로 아동이 정말 행복한 한지 함께 생각해보아야 한다.

특히, 초등학생부터의 돌봄은 삶의 주체성이라는 측면에서 영유아기의 돌봄과는 차이를 두어야 한다. 초등학생이 되면 점차 아동에게 방과후 지역사회에서 자라게 하고 지역적 자원을 활용하는 경험을 하도록 기회를 제공해야 한다. 그러나 12시간 이상 학교에 있게 되면 아동의 삶이 지루하기도 하겠지만 그 이상의 것, 즉 지역사회와 단절, 다른 체계 경험이 약해지는 역효과가 있다. 따라서 현재 정부의 돌봄정책은 학교내에서 책임지도록 강화하고 있지만 학교와 지역이 함께 돌봄을 강화, 지원하고 아동과 보호자가 선택할 기회를 폭넓게 해주는 것이 필요하다고 본다.

학교가 본질적인 교육적 기능을 유지하면서 최소한의 돌봄이 이루어지도록 돌봄의 역할 재구성이 필요하다. 돌봄교실의 단순한 양적확대가 아닌 지역아동센터, 방과후 아카데미, 등 지역의 돌봄서비스가 다양하게 구성되고 각 부처별 상이한 운영내용을 연계하고 특성화하도록 주제문에서 말하는 돌봄협의체의 활성화가 중요한 해결책이라고 본다.

돌봄서비스를 선택하기

아이를 믿고 맡기는 문제는 각기 다른 보호자들의 돌봄이라는 기대치와 아동에 대한 이해, 성장관점에 따라 획일화되기 어렵다. 어떤 아동은 학교에서, 어떤 아동은 지역아동센터에서, 또 다른 아동은 방과후 아카데미에서 성장하듯이 적절한 돌봄을 지원하도록 하는 선택의 문제이다.

그러나 돌봄을 선택하기란 현재 상황에서 매우 한정적이다. 지역사회의 정보가 서로 교류하지 못하고 있기 때문이다. 2014년부터 방과후 서비스 범정부통합지원사업의 일환으로 교육지원청에서 각 학교별 보호자에게 돌봄관련 정보제공 등을 하고 있다. 각 체계간 협력하여 지역사회에 알리고 방과후 돌봄을 효과적으로 이용하도록 지원하는데는 아직 초보적인 수준이라 볼 수 있으며 이를 해결하는 데는 교육청과 지자체의 적극적이고 지속적인 연계, 협력이 필요하다.

선택의 문제에 있어 정보의 문제와 별개로 효과적인 선택의 문제가 있다. 이는 보호자의 몫이라 볼 수 있다. 아동에게 안전한 보호를 제공하는데 있어 선택권을 지닌 보호자는 단순한 보호자 중심의 선택이 아닌 아동의 특성과 욕구를 반영한 선택이 무엇인지 아동과 함께 선택하고 돌봄의 문제를 단순한 보호가 아닌 아동의 발달과 성장을 염두한 선택이기를 바란다.

주제발표 결론에서 말하듯이 단순한 경제논리에서 아동이 여성의 경력유지와 취업에 장애물이 아닌 아동의 권리가 충분히 존중되는 사회 속에서 여성이 마음 편하게 일하도록 하는 정책이 함께 구조화 되어야 한다. 그런 돌봄정책과 일자리정책은 사람이 중심이 되어야 하며 사람이 중심이 된다는 것은 확실적이고 양적인 것이 아니라 다양한 제시와 선택권 존중, 구체적이고 세부적인 내용을 포함하도록 하는 것, 즉 각자의 권리가 존중되도록 하는 것이다.

2014 제2차 전북여성정책포럼
여성의 생애주기별
경력유지제도
현황과 과제

2014. 9.

2014 제2차 전북여성정책포럼
여성의 생애주기별
경력유지제도
현황과 과제

2014. 9.



전북발전연구원 여성정책연구소 www.jwri.kr
560-860 전북 전주시 완산구 공취팔취로1696 T 063.280.7196 F 063.280.9206