

일·가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구 : 민간부문과 공공부문 비교를 중심으로

책임연구원: 장진희(서울시여성가족재단 가족정책실 연구위원)

위촉연구원: 김성희(서울시여성가족재단 가족정책실 위촉연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

우리나라는 최근 20년간 전 세계에서 유례없는 출산율 하락을 겪으며 현재 OECD 34개 국가 중 가장 낮은 합계출산율을 보이고 있습니다. 그 중에서도 서울시는 합계출산율 0.94명을 기록하며 전국에서 가장 출산하기 어려운 지역으로 꼽히고 있습니다. 또한 16년간 출생아수가 42.7% 감소하여 역대 최저 출생아수를 기록하고 있는 현실입니다. 이러한 저출산 현상으로 인해 천만도시 서울시였던 인구는 993만명으로 감소하였고 향후 더욱 감소하여 2040년에는 910만명으로 추산되고 있습니다. 이로 인해 메가시티로 분류되던 서울시는 도시의 활력감소 및 소비시장 위축, 노년부양비 증가 등 다양한 사회경제적 문제에 직면하고 있습니다. 특히 일·가족양립제도가 자리 잡은 주요 선진국의 경우 여성의 경제활동과 합계출산율은 긍정적인 관계를 보이거나 서울시 여성은 경제활동이 출산을 어렵게 만드는 요인으로 보고되고 있습니다. 이러한 문제의식에서 출발하여 여성의 일·가족양립을 저출산 대응에 핵심으로 보고 대응방안을 찾아보고자 하였습니다.

본 연구는 서울시 기혼여성 600명을 대상으로 여성의 노동환경, 일·가족양립정도, 가구 내 돌봄 현황, 경제상태 등을 실태조사 하였습니다. 특히 공공부문과 민간부분은 고용안정성과 일·가족양립 관련 규정 및 제도 준수 비중 등 여러 측면에서 차이를 보이고 그 중 민간부분은 사업체 규모에 따라 큰 차이를 갖는 것으로 보고되고 있습니다. 이에 본 연구는 공공부문과 민간부문, 소규모와 대규모 사업체 여성근로자의 노동환경 및 일·가족양립 등을 비교·분석할 수 있도록 설계하고 각 부문별 맞춤형 일·가족양립 지원방안을 도출하고자 하였습니다. 일·가족양립제도 미흡 소규모 사업장 발굴을 위한 기존 사업과의 연계, 사업체 규모를 고려한 인센티브 개발, 공공기관 일·가족양립 제도 활용관련 평가지표 마련, 제도사용으로 인한 차별금지 등 여러 영역에 걸쳐 일·가족양립지원 정책을 제안하였습니다.

바쁘신 와중에도 본 연구를 위해 자문을 해주신 학교, 연구기관, 조사업체의 전문가 여러분들께 진심으로 감사드립니다. 또한 일·가족양립을 통한 저출산 대응방안을 고민하고 마련해주신 연구진의 노고에도 감사를 표합니다. 향후 이 연구가 서울시 여성의 노동환경을 개선하고 일·가족양립 실현에 활용될 수 있기를 기대합니다.

2017년 10월

서울시여성가족재단

대표이사 강 경희

Contents

I 서론_ 1

- 1. 연구배경 및 목적 3
- 2. 연구내용 및 방법 7
- 3. 연구추진체계 9

II 이론적 배경 및 정책현황_ 11

- 1. 일·가족양립과 저출산 13
- 2. 일·가족양립제도의 정의 및 범위 15
- 3. 공공부문 정의 19
- 4. 서울시 저출산 대응정책 현황 20
 - 2.4.1. 일자리·결혼·주거·출산지원 22
 - 2.4.2. 자녀양육 부담경감 23
 - 2.4.3. 일·가족양립지원 24

III 서울시 및 주요 국가 저출산 현황과 특성_ 27

- 1. 인구구조의 변화 29
 - 3.1.1. 서울시 합계출산율 및 출생아수 현황 29

3.1.2. 서울시 주 출산연령대의 변화	34
3.1.3. 해외 도시 합계출산율 비교	35
2. 근로환경과 합계출산율	39
3.2.1. 여성 경제활동과 합계출산율	39
3.2.2. 일·가족양립과 합계출산율	44
3. 보육서비스와 합계출산율	50

IV

서울시 기혼여성 출산 및 일·가족양립 실태조사 결과

_ 53

1. 분석대상 및 방법	55
2. 일반적 특성	57
4.2.1. 부문별 근로자 연령 및 교육수준	57
4.2.2. 희망 자녀수 및 향후 계획	58
3. 근로환경	63
4.3.1. 현재 일자리 고용안정성 및 근로시간	63
4.3.2. 유연근무제도 활용의 어려움	69
4.3.3. 출산전후휴가 및 육아휴직 활용정도와 어려움	77
4.3.4. 임신·출산으로 인한 차별경험	82
4. 경제상태 및 주거환경	88
4.4.1. 월평균소득 및 부채와 추가 자녀계획	88
4.4.2. 주거비용 및 선호 주거환경	93
5. 돌봄환경	96
4.5.1. 자녀 보육형태 및 만족도	96

4.5.2. 가구 내 성평등한 돌봄 현황	99
6. 정책수요	104
7. 소결 : 저출산 대응의 방향	106

V 영역별 저출산 대응방안_ 109

1. 여성차별방지 및 일·가족양립 지원방안	111
5.1.1. 여성근로자 보호강화를 위한 근로감독관-일·가족양립 컨설팅 연계	111
5.1.2. 공공부문 장시간 근로 단축을 위한 시간외수당 기본급화	113
5.1.3. 소규모 사업장 맞춤형 일·가족양립지원: ‘마을노무사’ 연계 지원	115
5.1.4. 공공부문 ‘유연근무제 및 모성보호제도 활용도’ 내부평가지표 의무화	117
2. 돌봄환경 조성방안	119
5.2.1. 소규모 사업장 직장어린이집 설치 기준 완화 및 지원	119
5.2.2. 찾아가는 아버지교실 접근성 및 사업대상자 확대	121
3. 경제적 부담경감	122
5.3.1. 미취학 또는 저학년 자녀교육을 위한 부모모임 지원	122
5.3.2. 저소득 신혼부부 주택마련을 위한 기금조성 및 장기전세 활성화	124

참고문헌 _ 126

Abstract _ 128

일·가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구용역 실태조사 _ 130

표 목차

표 I-1	조사개요	8
표 II-1	일·가족양립제도의 정의	15
표 II-2	일·가족양립지원 주요 제도의 내용 및 범위	18
표 II-3	제3차 서울시 저출산 중장기 계획('16~'20) 분야별 사업현황	21
표 III-1	서울시 및 주요 지역 공무원 비중(2015)	32
표 III-2	서울시 가임기여성 및 출생아수 증감률(2000-2015)	33
표 III-3	우리나라 및 OECD 회원국 합계출산율 추이(1995, 2015)	36
표 III-4	서울시 및 주요 선진국 여성고용률과 합계출산율 상관관계(2000-2015)	41
표 III-5	서울시 성별 경제활동참가율과 합계출산율 상관관계(2000-2015)	43
표 III-6	우리나라 및 주요 선진국 주당 평균 근로시간(2000-2015)	45
표 III-7	서울시 종사상지위별 월평균 근로시간(2006-2016)	46
표 III-8	서울시 어린이집 추이(2007-2016)	51
표 IV-1	조사개요	55
표 IV-2	서울시 기혼여성 응답자 특성	56
표 IV-3	서울시 부문별 기혼여성 근로자 연령분포	57
표 IV-4	서울시 부문별 기혼여성 근로자 교육수준	58
표 IV-5	부문별 기혼여성 평균 현재 자녀 수	58
표 IV-6	부문별 현재 자녀수 및 희망 자녀수 분포	59
표 IV-7	부문별 현재 1자녀 여성 희망 자녀수 분포	60
표 IV-8	소득수준별 현재 자녀수 및 희망 자녀수 분포	60
표 IV-9	부문별 실제 추가 자녀계획	61
표 IV-10	부문별 자녀계획이 없거나 미루는 이유	62
표 IV-11	부문별 현재 일자리 취업시점	63
표 IV-12	부문별 현재 일자리 고용안정성	64
표 IV-13	고용안정성 및 희망자녀수 상관관계	64
표 IV-14	부문별 현재 일자리 소정근로시간 및 초과근로시간	65
표 IV-15	부문별 현재 일자리 초과근로수당 지급 유무	66
표 IV-16	부문별 초과근로를 하는 이유	67
표 IV-17	부문별 장시간 근로로 인한 가정생활 지장정도	68
표 IV-18	부문별 자녀양육과 일 병행의 어려움	68

표 IV-19	부문별 일·가족양립지원제도 인지도	69
표 IV-20	유연근무제 마련유무 및 제도사용의 편리함	70
표 IV-21	부문별 시간근무제 마련유무 및 제도사용의 편리함	71
표 IV-22	부문별 시간근무제 활용여부 및 일·가족양립 도움정도	72
표 IV-23	부문별 시차출퇴근제 마련유무 및 제도사용의 편리함	73
표 IV-24	부문별 시간근무제 활용여부 및 일·가족양립 도움정도	74
표 IV-25	부문별 자유로운 유연근무제 사용이 추가 자녀계획에 미치는 영향	75
표 IV-26	부문별 유연근무제 이용 시 어려움	76
표 IV-27	부문별 선호 유연근무제	77
표 IV-28	부문별 여성근로자 첫째아·둘째아 출산전후휴가 사용여부	78
표 IV-29	배우자 출산휴가 사용여부	78
표 IV-30	부문별 여성근로자 첫째아 평균 육아휴직 사용개월 수 및 사용여부	79
표 IV-31	남성 첫째아 평균 육아휴직 사용개월 수 및 사용여부	80
표 IV-32	부문별 자유로운 출산전후휴가 및 육아휴직 사용이 추가 자녀계획에 미치는 영향	81
표 IV-33	부문별 육아휴직제도 이용 시 어려움	82
표 IV-34	부문별 임신·출산으로 인한 차별 및 부당대우 경험	83
표 IV-35	부문별 임신·출산으로 인한 차별경험 시기	84
표 IV-36	부문별 첫째아·둘째아 임신 중 경험한 차별형태	85
표 IV-37	부문별 임신·출산으로 인한 차별대응	87
표 IV-38	임신·출산으로 인한 차별경험별 추가 자녀계획	87
표 IV-39	부문별 여성근로자 월평균 근로소득	88
표 IV-40	부문별 기혼가구 월평균 가구소득	89
표 IV-41	여성근로자 월평균 추가 근로소득 및 가구 재산소득	90
표 IV-42	부문별 기혼가구 부채금액	90
표 IV-43	부문별 부채의 주된 원인	91
표 IV-44	부문별 기혼가구 부채 상환액 부담정도	92
표 IV-45	추가 자녀계획과 소득 및 부채 상관관계	92
표 IV-46	부문별 주거형태	93
표 IV-47	부문별 점유유형	94
표 IV-48	주거형태 및 점유유형별 주거비	95
표 IV-49	어린이집과의 거리가 주거선택에 미치는 영향	95
표 IV-50	부문별 첫째아·둘째아 현재 보육형태	96

Table Contents

【 표 IV-51 】	부문별 첫째아·둘째아 희망 보육형태	97
【 표 IV-52 】	보육형태별 첫째아·둘째아 현재 보육 만족도	98
【 표 IV-53 】	현재 보육형태 불만족 원인	99
【 표 IV-54 】	부문별 주 양육 책임자	99
【 표 IV-55 】	부문별 여성근로자 및 배우자 평일·주말 양육 참여시간	100
【 표 IV-56 】	부문별 여성종사자 양육으로 인한 스트레스 정도	101
【 표 IV-57 】	부문별 여성의 양육 스트레스 원인	102
【 표 IV-58 】	부문별 여성근로자 및 배우자 평일·주말 가사 시간	102
【 표 IV-59 】	남성의 양육/가사 참여정도가 추가 자녀계획에 미치는 영향	103
【 표 IV-60 】	부문별 저출산의 원인	105

그림 목차

■ 그림 III-1 ■ 전국 및 서울시 합계출산율 추이(1993-2016)	30
■ 그림 III-2 ■ 서울시 및 전국 합계출산율 현황(2016)	31
■ 그림 III-3 ■ 전국 및 서울시 출생아수 추이(2000-2016)	33
■ 그림 III-4 ■ 서울시 모(母)의 연령별 출산율(2015)	35
■ 그림 III-5 ■ 프랑스, 스웨덴, 핀란드, 일본 주요 도시 합계출산율(2015)	38
■ 그림 III-6 ■ 서울시 및 주요 선진국 여성(15-64세) 고용률 추이(2000-2015)	39
■ 그림 III-7 ■ OECD 주요 국가 합계출산율 및 여성고용률 관계(2015)	40
■ 그림 III-8 ■ 우리나라 및 주요 선진국 연령별 고용률(2016)	42
■ 그림 III-9 ■ 서울시 혼인상태별·성별 경제활동참가율(2016)	43
■ 그림 III-10 ■ OECD 주요 국가 장시간 근로자 비율(2016)	47
■ 그림 III-11 ■ OECD 주요 국가 여가/휴식시간	48
■ 그림 III-12 ■ OECD 주요 국가 GDP 대비 보육지출(2013)	50

연구요약

I. 연구배경 및 목적

□ 전국에서 가장 낮은 합계출산율 및 역대 최저 출생아 수

- 지속적 인구감소로 인해 우리나라는 1996년 출산억제정책을 공식적으로 폐지, 저출산에 대응하기 위해 2005년 「저출산·고령사회기본법」을 제정하고 2006년 「저출산·고령사회 기본계획」을 수립함. 서울시는 전국에서 가장 빠른 속도로 초저출산 사회에 진입하였음에도 불구하고 2011년 7월 28일 「서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례」를 공포하여 저출산에 대응하고 있음
- 중앙정부의 노력에도 불구하고 우리나라의 합계출산율 지속적으로 감소하여 2015년 1.24명으로 집계되고 있음. 서울시 역시 1998년 IMF를 기점으로 초저출산 사회에 진입하였으며 2005년 0.92명을 보이며 가임기여성 1명당 한명의 자녀도 출생하지 않는 수준까지 하락함. 2016년 현재 서울시 합계출산율은 0.94명 수준으로 초저출산 현상이 고착화된 것으로 나타남
- 이러한 서울시의 합계출산율은 전국 평균 1.17명보다 0.23명 낮으며, 전국에서 가장 높은 합계출산율을 보이는 세종특별자치시보다 무려 0.88명 낮은 수준임. 또한 합계출산율과 함께 주목해야 하는 지표로 출생아수를 꼽을 수 있는데, 2016년 서울시의 출생아수는 7만 5천명으로 역대 최저수준을 기록함. 이는 16년간 2000년 대비 42.7%의 출생아수가 감소한 수치임
- 합계출산율 하락 및 출생아수의 감소는 경제기반의 약화, 소비시장 위축, 노령자 부양을 위한 젊은 세대의 부담증가, 도시의 활력감소 등 다양한 사회·경제적 문제를 야기함. 따라서 저출산의 원인을 분석하고 이에 맞는 정책지원 방안이 마련될 필요가 있음

□ 저출산 대응을 위한 일가족양립의 중요성

- 우리나라 합계출산율은 OECD 평균 합계출산율 1.68명보다 0.44명 낮을 뿐만 아니라 OECD 35개 회원국 중 가장 낮은 수준을 보임. 특히 저출산 경험 국가 중 20년간 가장 큰 합계출산율 하락폭(-0.40명)을 보이고 있음
- 최근 일부 OECD 국가들에게서 여성의 경제활동과 합계출산율의 상관관계가 양(positive)의 관계로 변화하였다는 결과를 보이고 있어 여성의 경제활동의 중요성이 대두되고 있음. 그러나 우리나라 여성의 고용률은 2015년 55.7% 수준이며 서울시 여성의 고용률 역시 60.1%에 불과한 상태임
- 우리나라와 유사한 저출산 추이를 보인 일본의 여성 고용률은 64.6%로 서울시 여성의 고용률보다 4.6%p 높고, 우리나라 여성 고용률보다 8.9%p 높음. 저출산을 극복한 국가로 꼽히는 핀란드의 경우, 서울시 여성 고용률보다 7.7%p 높은 67.7%로 조사되며, 스웨덴은 14.0%p 높은 74.0%로 집계됨
- 주요 선진국의 2000-2015년 여성 고용률과 합계출산율의 상관관계를 살펴보면 통계적으로 유의한 양(positive)의 관계를 보임. 반면 우리나라는 여전히 음(negative)의 관계를 보이고 있음. 즉 이는 여성의 경제활동이 저출산의 주요 원인임을 유추할 수 있는 결과임
- 서울시 남성 및 여성의 경제활동과 합계출산율의 상관관계 분석결과 여성의 경제활동참가율은 통계적으로 유의한 음의 관계를 보였으나 남성의 경우 유의하지 않음. 이러한 결과를 미루어볼 때 여성은 가사와 육아부담으로 인한 일가족양립 어려움에 놓여있음을 간접적으로 확인할 수 있음. 따라서 일가족양립을 통한 저출산 대응방안이 크게 요구되고 있음

□ 공공부문과 민간부문 일가족양립 실태조사 비교·분석 필요

- 저출산 대응을 위한 법·제도의 실효성이 낮은 가운데, 근로환경과 일·가족양립제도 활용에 있어서 공공부문의 경우 민간부문에 비해 일자리 안정성이 높고 일가족양립제도 관련 규정과 제도 준수 비중 등 여러 측면에서 긍정적인 것으로 보고됨
- 공공부문 근로자와 달리 민간부문 근로자는 자녀양육을 위한 각종 제도들을 활용

하기 어려운 것으로 나타나는데 이는 민간부문 근로자가 공공부문 근로자에 비해 일·가족양립제도 활용에 더욱 취약함을 의미함. 이뿐만 아니라 민간부문은 기업규모에 따라서 일·가족양립제도의 인지도, 제도 구축, 시행 여부 등 기업규모 간 편차가 매우 큰 것으로 나타남. 또한 고용보험에 가입되지 않은 소규모 사업자 등 사각지대를 고려하면 민간부문의 육아휴직 이용률은 더욱 낮을 것으로 예상되며, 유연근무제 등 일·가족양립제도 도입에 대한 민간의 부정적 인식을 개선하기 위해서는 공공부문의 역할이 매우 중요함

- 공공부문의 여성 공무원 역시 민간부문 여성근로자와 마찬가지로 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백과 이로 인한 상급자들의 기피현상, 보직배치 및 순환에 있어 불평등을 겪는 결과를 보임
- 종합적으로 여성은 일·가족양립이 어려운 환경에 놓여있으며, 그 중 민간부문 여성근로자는 공공부문 여성근로자에 비해 더욱 열악한 것으로 보고됨. 그러나 공공부문 여성근로자 역시 제도 활용에 있어서 직장 내 차별, 조직문화 등을 원인으로 어려움을 겪는 것으로 나타남. 이처럼 공공부문과 민간부문 여성근로자의 일·가족양립 정도의 차이가 있고, 각각 직면하고 있는 환경이 다름에도 불구하고, 부문별 일·가족양립 실태를 비교·분석한 연구는 아직까지도 미흡한 실정임
- 본 연구는 민간부문 및 공공부문 여성근로자들의 근로환경, 일·가족양립 등을 분석하여 일·가족양립 지원정책의 활성화를 위한 실질적 방안을 모색하고자 함

II. 서울시 기혼여성 일·가족양립 실태조사 결과 및 시사점

□ 실제 자녀수보다 더 많은 자녀 희망

- 서울시 기혼여성의 평균 자녀수 1.21명, 그러나 희망자녀수는 1.74명으로 실제 자녀수와 희망자녀수간에 0.53명의 차이를 보임. 민간부문 여성의 희망자녀수는 1.70명이었으며 공공부문 여성은 이보다 0.1명 높은 1.80명으로 나타남
- 이뿐만 아니라 서울시 기혼여성의 66.4%는 2명 이상의 자녀를 희망하는 것으로 조사되었으나 실제 추가 자녀계획을 가진 여성은 21.4%에 불과함. 공공부문의 경우 실제 추가자녀 계획을 가진 비중은 14.1%로 매우 낮은 수준임

- 추가 자녀계획이 없거나 미루는 주요 원인으로 일·가족양립의 어려움(31.9%)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 출산비용 및 미래 자녀교육비에 대한 경제적 부담(26.2%), 임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익(14.3%) 순으로 나타남. 특히 민간 부문은 공공부문에 비해 임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익, 경제적 부담의 비중이 높았으며 공공부문의 경우 일·가족양립과 육아휴직 기간의 소득감소 부담이 높았음. 즉 일·가족양립과 경제적 부담, 임신·출산으로 인한 차별을 주요 원인으로 볼 수 있음

□ 장시간 근로 및 과도한 업무, 조직문화로 인한 일·가족양립의 어려움

- 서울시 유자녀 기혼여성의 69.3%는 주당 평균 52시간 이상의 장시간 근로를 하고 있으며, 특히 공공부문 여성은 주당 평균 55.2시간 근로하는 것으로 조사됨. 응답자의 81.8%는 장시간 근로로 인해 일·가족양립이 어려운 것으로 나타났으며 장시간 근로의 주요 원인은 과도한 업무(38.2%), 정시에 퇴근하면 직장상사의 눈치가 보여서(22.7%)로 나타남
- 부문별로 살펴보면 공공부문과 민간부문 모두 과도한 업무가 가장 큰 원인임. 그러나 공공부문은 민간부문에 비해 소득보전으로 인한 장시간 근로비중이 높았고 민간 부문은 직장문화 및 근무평정의 비중이 높은 결과를 보임
- 자유로운 유연근무제의 사용은 무려 85.0%의 여성이 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타남. 그러나 공공부문은 제도마련율은 높으나(88.0%) 활용이 어려운 것으로 조사되었으며 민간부문은 제도준비율 조차 매우 낮은(23.4%) 결과를 보임. 1-50인 미만 사업장의 경우 시간근무제 마련비중은 19.0%수준에 불과함
- 유연근무제가 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 주는 요인임에도 불구하고 동료, 직장상사의 눈치(31.4%), 회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에(20.1%) 이용 시 어려움이 있음. 공공부문은 민간부문에 비해 근무평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있다는 비중(16.4%)이 높은 반면, 민간부문은 회사 분위기의 문제를 꼽음(24.8%)
- 육아휴직 제도의 이용률은 높았으나 법적으로 12개월을 보장받고 있음에도 불구하고 민간부문의 평균 육아휴직 사용기간은 8.5개월로 나타남. 특히 1-50인 미만의

소규모 사업장의 경우 6.7개월이었으며 50-300인 미만 사업체 7.3개월, 300인 이상 사업체 10.7개월로 소규모 사업장이 육아휴직에 가장 취약한 것으로 조사됨

□ 높은 임신·출산으로 인한 차별경험 비중

- 서울시 유자녀 기혼여성의 56.4%는 임신·출산으로 인한 차별을 경험하였으며, 그 중 62.9%는 첫째아 출산 후 차별을 겪는 것으로 나타남. 차별의 주된 형태는 고과 평가, 승진 등에서의 차별(71.4%), 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준(17.6%), 임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고(17.6%), 기존 업무와 전혀 상관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치(15.4%) 등이었음
- 공공부문 여성의 87.5%는 고과평가, 승진 등에서의 차별을 겪었으며, 민간부문 여성의 12.5%는 퇴직권고 및 부당해고를 겪음. 특히 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 정규직임에도 불구하고 43.8%는 임신·출산 차별로 인한 퇴사함. 그럼에도 불구하고 82.8%는 별도의 대응 없이 재직하는 것으로 드러남
- 실증분석 결과 차별을 경험하지 않은 여성은 차별을 경험한 여성보다 추가 출산의 확률이 약 16.2% 높은 결과를 보여 임신·출산으로 차별을 방지할 수 있는 방안이 요구됨(장진희 외, 2016)
- 임신출산으로 인한 차별을 경험했음에도 불구하고 차별을 경험한 기혼여성의 82.8%는 별도 대응 없이 재직하는 것으로 나타남. 그 중에서 차별을 경험한 1-50인 미만 소규모 사업체 기혼여성의 23.1%는 퇴사를, 7.7%는 이직한 것으로 조사됨

□ 높은 주택가격으로 인한 부채부담

- 실제 추가 자녀계획에 있어서 여성의 근로소득, 남성의 근로소득, 그리고 이 둘을 합산한 가구총소득과 추가 자녀계획은 통계적으로 유의하지 않음. 반면 가구의 부채규모는 통계적으로 유의미한 결과를 보여 경제적 부담이 매우 중요한 요인으로 나타남
- 서울시 기혼가구의 평균 부채금액은 1억 2천만원 수준이며 53.9%는 1억 이상 부채를 가진 것으로 나타남. 부채의 주원인은 주택마련(51.8%), 전세금 마련(37.9%)으로

서울시 기혼가구의 89.7%가 주택관련임. 또한 월평균상환액에 대해 84.7%는 부담을 느끼고 있으며 이러한 경제적 부담은 출산을 어렵게 만드는 요인임

□ 가구 내 성별평등한 돌봄환경

- 서울시 기혼여성의 보육형태는 민간어린이집(38.6%), 가정 내 보육(30.3%), 국공립 어린이집(19.1%), 직장어린이집(12.1%) 순으로 나타남. 이와 다르게 희망보육형태의 경우 국공립어린이집(54.4%), 직장어린이집(30.2%), 가정 내 보육(10.4%), 민간어린이집(4.9%)순으로 차이를 보여 현 보육형태에 불만족하고 있음이 관찰됨. 그 원인으로는 보육교사에 대한 질적 불안감(21.2%), 이용하기 위한 긴 대기시간(17.1%), 보육비용(13.7%)등의 순임
- 가구 내 성별분업에 있어서 주 양육 책임자는 여성 본인(52.6%)이 가장 높은 비중을 차지하였으며 남성은 4.4%에 불과하여 맞벌이 가구임에도 불구하고 여전히 자녀양육은 여성의 몫으로 여겨지고 있음. 특히 여성은 남성보다 평일 양육참여시간이 2.5배, 주말 1.6배 높은 것으로 나타나 양육스트레스에 노출되고 있음
- 서울시 기혼여성의 72.1%는 남성의 양육/가사의 적극적 참여가 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 줄 것으로 응답, 가구 내 성평등한 분업이 이루어질 필요가 있음

Ⅲ. 영역별 주요 저출산 대응방안

□ 기존 사업의 기능강화 및 연계를 통한 소규모 사업장 일가족양립제도 지원

- 9인 이하 소규모 사업장을 대상으로 무료 노무전문컨설팅을 지원하는 마을노무사 사업과 연계하여 서울시 소규모 사업장 발굴
- 서울시 자영업지원센터 기능확대를 통한 소규모 사업장 인력운용 경영컨설팅 마련

□ 공공부문 유연근무제 및 모성보호제도 활용도 내부평가지표 의무화

- 유연근무제 및 모성보호제도 제고를 위한 부서 평가지표 마련
- 유연근무제, 출산전·후휴가 및 육아휴직제도 이용을 위한 핫라인 설치

- 소규모 사업장 직장어린이집 설치 기준 완화 및 지원
 - 「영유아보육법 시행령」 제20조 제1항 직장어린이집의 설치 법 개정
 - 「영유아보육법 시행령」 제9조 제1항 어린이집 설치기준 완화
 - 사업장 내 직장어린이집 설치 시 직장어린이집 면적에 준하는 용적률 완화
 - 직장어린이집 설치비 지원 확대(최대 시비 1억 지원)
- 찾아가는 아버지교실 접근성 및 사업대상자 확대
 - 지역 내 동주민센터, 주거밀집지역 커뮤니티센터 등으로 방문 장소 확대
 - 영유아 돌봄교육 실시를 통한 남성의 영유아 자녀돌봄 교육실시
- 미취학 또는 저학년 자녀교육을 위한 부모모임 지원
 - 현재 시행되고 있는 부모커뮤니티 사업 참여대상자 범위 확대
 - 지역 내 공공기관 등 공간을 활용한 자녀교육 공간지원
 - 교육을 위한 교재비, 운영비 일부(최대 200만원/년) 지원 및 지역 내 도서관 연계를 통한 필요도서 구입지원
- 저소득 신혼부부 주택마련을 위한 기금조성 및 장기전세 활성화
 - 장기전세주택 신혼부부 우선공급 대상 및 입주자 선정 시 제외된 무자녀 신혼부부, 예비 신혼부부 포함
 - 의약품 및 의료기기 등을 포함하는 보건산업, 주택공급 및 주택개발사업 등 각 산업에 대한 부담금을 기금조성 재원으로 활용
 - 저소득 신혼부부 대출이자 보전을 위한 기금조성

I

서론

1. 연구배경 및 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 연구추진체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구배경 및 목적

1970년대에 4.53명이었던 우리나라의 합계출산율은 1983년에 인구대체수준인 2.06명으로 하락하였으며, 지속적으로 감소하여 2001년 1.29명으로 초저출산 상태에 진입하였다. 이후로도 감소추세는 이어져 2005년 1.08명, 2015년 1.24명으로 OECD 회원국 중 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 서울시 역시 2001년 1.10명으로 초저출산 사회에 진입하고, 2005년 0.98명으로 15-49세 여성 한 명당 한명의 자녀도 출산하지 않는 수준에 이르렀으나, 현재 합계출산율 1.00명 수준에 머무르며 고착화 상태에 접어들었다.

서울시는 전국에서 합계출산율이 가장 낮은 뿐만 아니라, 2016년 7만 5천명의 출생아 수를 보여 역대 최저를 기록하고 있다. 반면 전체인구 중 65세 이상 고령인구가 차지하는 비중은 2005년 7.0%에서 2015년 12.6%로 5.6%p증가하였고, 2030년에는 23.5%로 예측되어 초저출산-초고령화 사회로 진입을 앞두고 있다(통계청, 2016). 이러한 저출산 현상은 성장잠재력 저하, 재정건전성 악화, 도시의 활력 감소 등 다양한 사회·경제적 문제를 야기할 것으로 우려된다(국회예산정책처, 2009; 장진희 외, 2016).

저출산 현상은 여성의 노동환경, 가구 내 성불평등한 자녀돌봄, 일·가족양립의 어려움, 육아인프라 및 보육서비스 부족, 가구의 경제상태 등 매우 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생한다(김선희, 2010; 김연홍, 2016; 우석진, 2010; 유계숙, 2012). 그 중 많은 연구들이 저출산의 주요 원인으로 여성의 경제활동과 일·가족양립에 주목하는데(김사현, 2008; 김승권, 2004; 임효창 외, 2005; 정성호, 2010), 일·가족양립은 여성의 경제

활동을 제고시키고 경력단절 완화 및 경제적 부담을 낮춰 출산을 제고에 긍정적 영향을 미치는 요인이나(김혜원, 2010), 여성에게 집중된 육아와 가사의 부담, 일·가족양립의 문제가 근로자와 엄마로써의 이중적 역할수행으로 인해 출산 의사결정에 부정적 영향을 미치는 것으로 본다(김준기·양지숙, 2012).

통계청 지역별고용조사 2016년 원자료에 의하면 여성의 경제활동참가율은 25-29세에 78.8%로 정점에 도달, 이후 점차 감소하여 35-39세에 최저점을 지나 다시 소폭 상승하는 M자형 곡선은 우리나라 여성의 일·가족양립의 어려움을 보여주는 대표적 현상이다(양정선, 2016). 또한 서울시 기혼여성 중 36.1%가 육아 및 가사로 인해 직장을 그만 둔 것으로 조사되어 아직까지 여성에게 생애주기 사건은 노동시장에서 커다란 장애로 작용하고 있음을 알 수 있다(고선주 외, 2006). 특히, 기혼여성은 전 생애주기에 걸쳐 비혼여성보다 낮은 경제활동참가율을 보이고 있어 결혼, 출산, 자녀양육 등이 여성의 경제활동에 큰 영향을 주고 있음을 시사한다.

이와 같은 원인에 대해 출산과 양육의 부담을 여성에게 귀속시키는 가부장적 가족문화와 노동생산성 평가절하를 꼽으며(장혜경 외, 2007), 이로 인해 여성에게 출산과 일은 ‘노동시장 이탈’ 또는 ‘출산포기’ 라는 상충관계(trade-off)를 갖게 된다. 장지연(2005)은 일과 자녀 둘 중에 하나를 선택해야 하는 사회에서 높은 출산율과 경제활동참가율을 기대할 수 없음을 지적하며, 일·가족양립의 중요성을 주장하였다. 실제로 서울시 여성의 경제활동참가율과 합계출산율의 상관관계는 통계적으로 유의한 음(-)의 관계를 갖는 반면, OECD 주요 국가별 여성고용률과 합계출산율은 양(+)의 관계로 나타난 결과가 이를 뒷받침한다.

우리나라와 유사한 출산율 감소를 경험한 일부 선진국은 일·가족양립지원 및 양성평등지향적인 계획을 통해 일정 수준이상의 출산율을 회복하는 성과를 보인 것으로 보고된다(김민재, 2009; 은기수 외, 2005). 그 중 스웨덴, 영국, 프랑스는 출산율 하락의 위기를 겪었으나, 일·가족양립을 위한 관심과 지원, 그리고 각종 제도의 효과적인 운영을 통해 2.0명에 가까운 출산율을 회복한 것으로 나타나(현대경제연구원, 2014), 일·가족양립이 저출산 대응에 중요한 요인임이 강조되었다.

이러한 배경 하에서 우리나라 역시 2005년 「저출산·고령사회 기본법」을 제정하고, 5년 단위로 저출산·고령사회 기본계획을 수립하여 대응 체계를 구축하고 있다. 제1차 저

출산·고령사회 기본계획(2006년~2010년)은 출산 및 양육에 대한 사회적 책임 강화, 가족 친화적 사회문화 조성, 건전한 미래 세대 육성을 목표로 저출산 대책을 추진하였다. 그러나 취약계층 중심으로 보육 등 특정영역에 편중하여 추진됨에 따라 전반적인 국민 체감도가 높지 못했고, 정부의 역할 강화에 비해 민간부문 참여가 부족하다는 한계로 가졌다. 이후 제2차 저출산·고령사회 기본계획(2011년~2015년)은 1차 기본계획의 기초는 유지하되, 이전 기본계획의 한계점을 반영하여 일·가족양립과 결혼, 출산, 양육부담의 경감, 아동·청소년의 성장환경 조성 분야로 구성되었다. 특히, 제2차 기본계획을 통해 육아휴직 급여의 정률제 도입, 일·가족양립을 위한 제도 개선, 사회분위기 조성, 국공립어린이집과 직장어린이집 설치 증가 등의 긍정적 효과를 거두었다(이삼식, 2016). 그러나 이러한 정책적 노력에도 불구하고, 시행 10여년이 지난 현재 정책 추진 효과는 미미하다.

서울시 역시 저출산 대응을 위해 2011년 7월 28일 「서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례」를 마련하였다. 특히, 직장맘들의 고충해결과 여성의 근로환경 개선을 위해 2012년 직장맘지원센터를 설치하였고, 일·가족양립을 위한 기업문화와 사회 환경 조성을 위해 2014년 일·가족양립지원센터를 설립하였다. 이후 중앙정부의 저출산·고령사회 기본계획에 맞춰 서울시 저출산 중장기 계획을 수립하여 저출산 문제에 대응하고 있다. 현재 제3차 서울시 저출산 대응 중장기 기본계획(2016년~2020년)을 수립하여 46개 사업, 77개 세부사업을 시행중이나, 여전히 기혼여성에 대한 차별해소와 실효성 높은 일·가족양립 지원정책이 마련되지 않고 있다.

중앙정부는 「저출산·고령사회 기본법」 뿐만 아니라 일 중심에서 가정과의 균형을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 2007년 기존의 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일·가정의 양립지원을 위한 법률」로 개정하였다(양정선, 2016). 그러나 현재 여성경제활동비율은 여전히 절반수준에 그치고 있으며, 스웨덴 69.5%, 노르웨이 68.3%, 핀란드 63.7% 등 OECD 주요 국가의 여성경제활동참가율보다 크게 낮은 상황이다(OECD, 2015). 즉 중앙정부와 서울시는 다양한 법·제도적 지원을 통해 여성의 경제활동과 일·가족양립을 지원하고 있으나 저출산을 벗어나지 못하고 있어 이들의 실효성이 낮음을 의미한다.

저출산 대응을 위한 법·제도의 실효성이 낮은 가운데, 근로환경과 일·가족양립제도

활용에 있어서 공공부문의 경우 민간부문에 비해 일자리 안정성이 높고 일·가족양립제도 관련 규정과 제도 준수 비중 등 여러 측면에서 긍정적인 것으로 보고된다(박종서 외, 2016; 유계숙, 2007). 이러한 공공부문 일자리의 특성을 반영하듯 서울시는 15년간 65.1%의 공무원 증감률을 보이며 그 중 여성공무원은 매년 증가추세로 나타났다. 이는 여성에게 있어 일·가족양립의 실현과 고용안정이 매우 중요한 요인임을 간접적으로 보여주는 결과로 해석된다.

공공부문 근로자와 달리 민간부문 근로자는 자녀양육을 위한 각종 제도들을 활용하기 어려운 것으로 조사되고 있다. 박종서 외(2016)의 연구결과에 의하면 공무원, 국공립 교사의 육아휴직 사용률은 75.0%에 달하며, 정부 투자·출연기관 종사자는 66.7%로 나타났으나 민간기업 종사자는 34.5%에 그치는 결과를 보였다. 이는 민간부문 근로자가 공공부문 근로자에 비해 일·가족양립제도 활용에 더욱 취약함을 의미한다. 이뿐만 아니라 민간부문은 기업규모에 따라서 일·가족양립제도의 인지도, 제도 구축, 시행 여부 등 기업규모 간 편차가 매우 큰 것으로 보고된다(신경아, 2016). 또한 고용보험에 가입되지 않은 소규모 사업자 등 사각지대를 고려하면 민간부문의 육아휴직 이용률은 더욱 낮을 것으로 예상되며, 유연근무제 등 일·가족양립제도 도입에 대한 민간의 부정적 인식을 개선하기 위해서는 공공부문의 역할이 매우 중요하다(박한준, 2013).

그러나 일반 사기업보다 일·가족양립제도 활용이 용이한 공공부문에서조차 현실적 어려움으로 인해 일·가족양립이 어려운 것으로 드러나고 있다. 유홍림·김미경(2009)에 의하면 여성 공무원들도 민간부문 여성근로자와 마찬가지로 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백과 이로 인한 상급자들의 기피현상, 보직배치 및 순환에 있어 불평등을 겪는 것으로 나타났다. 또한 행정자치부(2005)에 의하면 여성공무원 10명 중 3명은 조직분위기 등을 이유로 육아휴직을 꺼리는 것으로 조사되었다.

종합적으로 여성은 일·가족양립이 어려운 환경에 놓여있으며, 그 중 민간부문 여성근로자는 공공부문 여성근로자에 비해 더욱 열악한 것으로 보고된다. 그러나 공공부문 여성근로자 역시 제도 활용에 있어서 직장 내 차별, 조직문화 등을 원인으로 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이처럼 공공부문과 민간부문 여성근로자의 일·가족양립 정도의 차이가 있고, 각각 직면하고 있는 환경이 다름에도 불구하고, 부문별 일·가족양립 실태를 비교·분석한 연구는 아직까지도 미흡하다. 따라서 본 연구는 민간부문 및 공공부문 여성

근로자들의 근로환경, 일·가족양립 등을 분석하여 일·가족양립 지원정책의 활성화를 위한 실질적 방안을 모색하고자 한다. 특히, 지금까지 구체적으로 드러나지 못한 공공부문과 민간부문 유자녀 기혼여성의 일·가족양립 실태를 비교분석함으로써 어떠한 측면들이 강조되어야 할 것인지 파악해보고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

본 연구는 저출산 대응방안 마련을 위해 서울시에 거주하며 첫째아 출산경험이 있는 유배우 기혼여성 600명을 대상으로 현재 자녀수와 희망 자녀수 등을 포함하는 일반적 특성, 유연근무제 및 일·가족양립지원제도 활용 및 근로시간 등의 근로환경, 자녀보육형태 및 가구 내 역할분담 등의 돌봄환경, 마지막으로 경제상태와 주거환경 총 4개 영역에 걸쳐 조사를 실시하였다. 그 중에서 일·가족양립에 집중하고자 하였는데, 공공부문과 민간부문의 일·가족양립제도의 마련과 활용에 있어 차이를 분석하여 영역별 지원방안을 마련하고자 하였다. 때문에 조사대상을 선별함에 있어 공공부문 40%, 민간부문 60%를 임의할당 하였으며 민간부문은 1-50인 미만, 50-300인 미만, 300인 이상 사업체를 층화하여 수집하였다.

추가 자녀계획의 여부를 판단하기 위해서 조사대상의 연령을 44세 이하로 제한함과 동시에 미취학자녀의 돌봄이 갖는 일·가족양립의 어려움에 초점을 맞추고자 첫째아의 연령이 5세 이하인 여성으로 한정하였다. 또한 제도이용이 가능한 대상자의 선별과 부문별 비교의 수위를 위해 민간부문 여성은 정규직 여성으로 표집하였다. 다만 공공부문의 경우 다양한 공공영역의 여성종자사가 표집될 경우 적은 수의 표본으로 인해 대표성을 상실할 우려가 있어 공공부문은 여성 공무원을 대상으로 하였다. 즉 본 연구의 조사대상은 서울시에 거주하며 첫째아의 연령이 5세 이하인 44세 기혼여성이며 공공부문의 경우 공무원, 민간부문의 경우 정규직을 조사·분석하였다.

설문조사는 구조화된 설문지를 이용하여 온라인 설문조사를 실시하였으며 무응답 혹은 극단값을 입력한 대상자는 분석에서 제외하였다. 다만 극단값의 여부를 판별하기 어려운 경우 이를 보고서에 제시하되 각주로 설명하여 이해를 도모하고자 하였다. 설문조

사의 기본분석 틀은 크게 서울시 유자녀 기혼여성과 공공부문 여성, 민간부문 여성이며 민간부문의 경우 사업체 규모별 분석을 실시하였다. 그러나 돌봄환경의 경우 부문별 비교보다 보육형태에 더욱 용이하며 주거비용의 경우 거주형태가 더욱 유의미하므로 때에 따라서 적절한 기준변수를 활용하였다.

Ⅰ 표 I-1 Ⅰ 조사개요

구분	세부내용
조사대상	만 5세 이하 자녀를 둔 만 44세 이하 정규직/공무원 여성 근로자 600명
표집방법	공공부문 40%, 민간부문 60% (기업규모별 30-35% 범위 임의할당)
조사내용	일반특성, 근로환경, 돌봄환경, 경제상태, 주거상태, 저출산 인식 및 정책수요
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사

이 뿐만 아니라 거시적 측면에서 서울시 합계출산율 및 출생아수 추이, 여성의 경제활동참가율과 합계출산율, 보육시설과 합계출산율의 관계를 분석하기 위해 통계청 국가승인통계를 활용하였다. 또한 서울시의 저출산 현상이 갖는 위치를 점검하고자 OECD 자료를 이용하여 주요 선진국과 비교하였다. 또한 도시비교를 위해 스웨덴, 핀란드, 노르웨이, 일본 등 주요 도시의 경우 해당 국가의 통계청 자료를 활용하였다. 다만 우리나라와 달리 도시별 합계출산율이 제공되지 않는 경우 주요 도시가 속한 지역과 비교하였다.

3. 연구추진체계

본 연구의 추진체계는 다음과 같다.



II

이론적 배경 및 정책현황

1. 일·가족양립과 저출산
2. 일·가족양립제도의 정의 및 범위
3. 공공부문 정의
4. 서울시 저출산 대응정책 현황

Seoul
Foundation of
Women &
Family

Ⅱ 이론적 배경 및 정책현황

1. 일·가족양립과 저출산

과거에 일과 가정은 서로 분리된 영역으로 인식되었으나 최근 일과 가정 영역은 분리된 것이 아니라 상호작용하며 이러한 상호작용이 개인 및 조직과 관련한 의사결정에 영향을 미친다는 시각이 지배적이다(Ayman and Antani, 2008; Byron, 2005). 즉 개인이 직장 and 가정에서 경험하는 감정이나 태도가 각각 직장 and 가정으로 파급되며, 이 때 일을 하는데 요구되는 역할과 가정생활을 위한 역할이 상충하여 일·가족갈등이 발생하게 된다(Greenhaus and Beutell, 1985). 특히 여성은 자녀양육과 가사 등 가구 내 불평등한 역할분담으로 인해 남성보다 더 큰 일·가족갈등에 직면하고 있으며, 이는 여성의 노동시장 이탈, 양육스트레스뿐만 아니라 저출산의 주요 원인으로 지목된다(Gauthier & Hatzius, 1997; Yoo & Oh, 2017; 장진희 외, 2015). 즉 성불평등한 가구 내 역할분담과 여성 차별적 노동시장, 일·가족갈등이 저출산의 핵심이며 이를 지원하기 위한 다양한 제도가 마련되어야 함을 강조한다(Esping-Andersen, 1997; McDonald, 2000; Torr & Short, 2004).

우리나라는 저출산의 심각함을 인지하고 2005년 「저출산·고령사회 기본법」을 제정하고 이듬해 「저출산·고령사회 기본계획」을 수립하였다. 저소득 가정을 중심으로 이루어졌던 제1차 저출산·고령사회 기본계획과 달리 제2차 저출산 기본계획은 맞벌이 등 일하는 가정을 중심으로 보육 및 일·가족양립지원 등 종합적 접근이 이루어졌다(안종범 외, 2010). 그러나 재정적 지원 중심의 지원과 젠더관점이 배제된 저출산 대응, 일·가족양립

에 대한 소극적 접근 등의 한계를 보였으며(장진희 외, 2016; 전윤정, 2017), 여전히 OECD 회원국 중 가장 낮은 일·생활균형을 보임과 동시에 저출산 사회를 경험하고 있다. 특히 여성의 일·가족양립을 저해하는 요인으로 여성에게 비친화적인 근무여건 및 젠더 고착화된 성별분업이 여성으로 하여금 육아휴직 전부터 퇴사를 결심하도록 유도하는 주요배경이 되며(서정미·김수영, 2016), 이는 향후 출산을 어렵게 만드는 기제로 작용한다. 이뿐만 아니라 우리나라 여성의 합계출산율과 경제활동참가율은 여타 OECD 회원국과 달리 음(negative)의 관계를 보이는 데, 이는 여성의 일·가족양립의 어려움을 간접적으로 보여주는 결과이다. 따라서 장기간 고착화된 저출산 대응을 위해서는 성평등한 노동 환경과 일·가족양립 환경조성이 시급하다.

저출산 극복을 위해 일·가족양립의 중요성을 다룬 많은 문헌들은 주로 여성의 일·가족양립과 가구 내 성평등한 분업, 돌봄환경에 초점을 맞추는데 그 중 일·가족양립의 중요성을 주장하는 연구가 주를 이루고 있다. 우선 일·가족양립과 저출산의 관계를 살펴보면 스웨덴, 덴마크, 프랑스 등 저출산을 극복한 국가로 분류되는 주요 국가들은 여성의 높은 경제활동참가율과 합계출산율이 관찰될 뿐만 아니라 일·가족양립정책이 발달되어 있는 공통점을 보인다(Esping-Anderson, 1997). 또한 제도마련뿐만 아니라 기업 내 일·가족양립과 관련된 제도의 사용이 여성으로 하여금 출산에 긍정적인 영향을 주고 있으며 핀란드와 노르웨이의 경우 부모휴가가 저출산 극복에 가장 큰 요인으로 보고된다(Averett & Whittington, 2001; Gauthier & Hatzius, 1997; Rosen, 2004).

우리나라 역시 여성의 일·가족양립이 저출산의 대응의 핵심 요인으로 꼽을 수 있는데 여성의 유연근무와 출산전후휴가, 육아휴직제도의 마련과 활용은 출산에 긍정적 효과를 갖는다(강학중·유계숙, 2005; 장진희 외, 2016). 여성의 일·가족양립제도 활용뿐만 아니라 배우자의 육아휴직 사용 가능성 인지 여부와 가족으로부터의 지지적인 환경, 즉 남편의 가사 노동지원과 부모로부터의 전폭적인 양육 지원 등은 향후 추가 자녀계획에 직접적 영향을 미친다(Yoon, 2017). 특히 여성의 일·가족양립에 있어서 미취학자녀가 있는 부모의 경우 여러 지원정책 중 일·가족양립 관련 지원제도에 가장 민감한 것으로 나타난다(Yoo & Oh, 2017). 즉 저출산 대응에 있어 여성의 일·가족양립을 가능하게 하는 지원정책의 마련과 활용 활성화 방안과 성평등한 가구 내 역할분담이 매우 중요함을 의미한다.

2. 일·가족양립제도의 정의 및 범위

일·가족양립제도는 학자에 따라 조금씩 상이한 정의를 두는가하면, 가족친화제도, 가족친화 프로그램 혹은 모성보호제도 등 다양한 용어로 사용되고 있다. OECD(2002)의 일·가족양립 보고서에 의하면 일·가족양립제도는 근로자의 노동영역과 돌봄영역의 충돌을 완화하고, 가족자원과 부모의 노동시장 참여를 확대하기 위한 조치를 포함하는 것으로 정의한다. 유사한 맥락에서 Sümer(2016)는 일·가족양립제도는 육아로 인해 노동시장 이탈 방지 및 성평등한 돌봄환경을 목적으로 보고 있으며 조주은(2009)은 자녀양육의 책임을 갖는 남녀근로자의 일과 가족생활을 지원하는 정책으로 정의하였다.

이처럼 일·가족양립제도가 각기 다른 정의와 용어를 가지고 있음에도 불구하고 일·가족양립제도의 본질적인 의미는 ‘일과 가족생활의 양립을 가능하도록 도와주는 제도’로 일맥상통한다. 본 연구 역시 기존 연구들의 연장선에서 일·가족양립제도를 정의하고 일·가족양립을 통한 저출산 대응방안을 마련한다.

Ⅱ 표 II-1 Ⅱ 일·가족양립제도의 정의

구분	정의 내용
Simkin & Hillage (1992)	근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 제공하는 공식적·비공식적 제도.
OECD (2002)	가정지원과 아동발달에 적합한 환경을 제공하여 근로자의 일과가정의 균형을 촉진하고 근로자의 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성에게 고용의 기회를 평등하게 부여하는 제도.
Arthur & Cook (2003)	직장과 가족 사이의 갈등을 완화시켜주기 위해 고안된 제도이며, 직무공유와 탄력근무, 직장보육시설지원, 집중근무제도 등이 포함.
Lewis (2006)	여성과 남성이 그들의 직업적, 가족적, 그리고 아이의 양육 책임감을 조화시킬 수 있도록 가능케 하는 것.
Sümer (2016)	제도화된 이동 돌봄 서비스를 통하여 부모들이 육아로 인한 노동의 중단 없이 취업을 지속할 수 있도록 지원하고 남녀 근로자의 출산 휴가와 자녀 양육 휴가 보장을 통하여 성별에 관계없이 육아 참여를 장려함으로써 성평등적인 노동생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 지원하는 것.
보건복지부 (2006)	남녀근로자가 다양한 프로그램, 정책, 훈련, 기업문화로 일과 가정의 역할을 순조롭게 수행하고 자녀출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 기업경영 전략, 다양한

구분	정의 내용
	출산·양육·가족 관련 사업을 통한 사회공헌 활동.
박보영 (2006)	영·유아자녀 양육지원(휴가제도 및 보육서비스), 유연근무시간제, 개인에 기반한 조세체제 등과 같이 여성의 고용을 촉진하기 위한 일련의 다양한 가족정책.
조주은 (2009)	자녀양육의 책임을 갖는 남녀근로자의 일과 가족생활을 지원하는 정책.
문은영 (2009)	근로자들이 직장에서의 요구와 가정에서의 요구를 조정할 수 있도록 하는 제도로, 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도.
안은정 (2013)	여성근로자의 육아와 일의 병행은 물론 고급 여성인력의 적극적인 활용을 위한 핵심 정책.

일·가족양립제도는 크게 법으로 규제하고 있는 제도와 기업에서 자발적으로 실시하는 제도로 구분할 수 있으며, 법에서 명시하고 있는 일·가족양립지원제도는 강제성을 띄고 있는 제도와 비강제적 특성을 가진 제도로 나누어볼 수 있다. 그 중에서 벌금형 또는 징역에 처하는, 강제성을 가진 제도는 출산 전·후 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 보건의휴가가 있다(표Ⅱ-2 참조).

일·가족양립지원제도 중 가장 많이 알려져 있으며, 중요한 제도로 육아휴직을 꼽을 수 있다. 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조」에 의해 시행되고 있으며, 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 입양자녀와 미혼모 역시 모두 포함된다. 다만, 육아휴직 개시일 이전에 계속 근무기간이 1년 미만이거나, 동일 아이에 대해 배우자가 육아휴직 중이거나 사용한 적이 있는 경우 이를 허용하지 않을 수 있다.

특히 법령에 따르면 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간 중 해고를 할 수 없도록 명시하고 있다. 이뿐만 아니라 육아휴직을 마친 근로자에 대해 휴직 전과 동일업무 또는 동일수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키고, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함되어야 한다. 육아휴직 미부여시 5백만 원 이하의 벌금, 해고 등 불리한 처우 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하며 일·가족양립제도 중 가장 높은 수위의 강제성을 가지고 있다. 즉 육아휴직의 사용과 이로 인한 차별금지는 일·가족양립에 있어 가장 기본적으로 지켜져야 함을 의미한다.

출산 전·후 휴가는 여성근로자가 출산 전·후로 사용할 수 있는 제도로써, 「근로기준법 제72조」에서 이를 강제하고 있다. 제도를 사용함에 있어서 출산 후에 반드시 45일 이상을 확보해야 하며, 다태아 임신의 경우 출산 후 60일 이상을 확보해야 한다. 또한 근로계약 형태와 관계없이 근로기준법이 적용되는 여성근로자면 누구나 사용할 수 있도록 명시하고 있어 정규직과 비정규직을 모두 포함한다. 다만, 실제 임신·출산한 여성만을 대상으로 하기 때문에 입양의 경우에는 본 제도에 해당되지 않는 한계를 지닌다. 미부여시 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처하고 있어 육아휴직 다음으로 높은 강제성을 가진 것으로 해석된다.

배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조」에 의해 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주도록 하고 있다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일에 대해서만 유급(2일 무급)을 인정하며, 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다. 육아휴직과 출산 전·후 휴가보다 다소 낮은 수준이나, 근로자가 이를 신청하였음에도 불구하고 미부여시에는 5백만 원 이하의 과태료를 납부하여야 한다.

이처럼 일·가족양립지원제도 중 출산과 자녀양육에 직접적으로 관련된 제도, 흔히 모성보호제도로 분류되는 제도들은 법·제도적 강제성을 갖는다. 반면, 직계가족의 돌봄을 지원하기 위한 가족간호휴가와 자녀돌봄을 위한 직장어린이집, 육아기 근로시간 단축제, 노동시장 유연화를 위한 유연근무제의 경우 법에서 명시하고 있으나, 강제성을 띄지 않는다. 이밖에 시차출퇴근제, 집중 근로시간제, 재택근무제, 가정의 날이 있으나, 이는 사업장별 자발적으로 운영된다. 즉 현재 우리나라 법·제도에서는 육아휴직과 출산 전·후 휴가, 배우자 출산휴가를 제외하고 사업장의 재량과 조직문화에 따라 제도마련 유무가 결정된다.

그러나 제도의 마련이 반드시 사용으로 이어지는 것은 아니다. 법·제도적 강제성을 지니고 있지 않은 일·가족양립지원 제도는 물론이거니와 여전히 육아휴직 사용률이 낮은 현실에 비추어볼 때 강제성을 가진 제도 역시 마련과 사용은 별개의 문제이다. 장진희 외(2016)의 연구결과, 출산휴가 및 육아휴직을 사용한 여성은 진급, 승진에서의 누락과 권고사직, 해고 등의 차별을 겪고 있는 것으로 보고된다. 이처럼 제도사용에 대한 불합리한 사회분위기 속에서 제도사용 활성화는 여전히 해결해야 될 문제이다. 따라서 일·

가족양립제도의 마련과 사용 실태, 이로 인한 차별과 일·가족양립의 정도, 출산의향에 관한 조사를 실시하고 이를 토대로 일·가족양립제도 활성화 방안을 마련할 필요가 있다.

【표 II-2】 일·가족양립지원 주요 제도의 내용 및 범위

제도	세부내용 및 법적근거
출산 전후휴가	출산 전이나 출산 후 사용할 수 있는 보호 휴가 제도로써, 임신 중의 여성근로자가 출산 전후에 걸쳐 90일(다태아의 경우 120일)의 휴가 동안 임금을 받을 수 있는 휴가. 휴가기간의 배치에 있어 산후에 45일 이상(다태아의 경우 60일)이 되어야 함. 미부여시 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처함. 【근로기준법 제72조】
배우자 출산휴가	배우자가 출산한 경우 휴가를 청구할 수 있는 제도. 배우자가 출산한 날로부터 30일 이내 청구해야하며, 5일의 범위 내에서 3일 이상의 휴가를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급(2일 무급)으로 함. 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없음. 미부여시 5백만 원 이하의 과태료를 납부함. 【남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조의 2】
육아휴직	생후 3년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 제도. 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야하며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함되어야함. 육아휴직 미부여시 5백만 원 이하의 벌금, 해고 등 불리한 처우 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함 【남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조】
가족간호 휴가	부모, 배우자, 자녀 등의 질병과 사고 등으로 직장 생활이 곤란한 경우 일정기간 휴직을 부여하는 제도. 가족의 간호를 위해 휴직이 필요할 경우 1년 이내 기간 동안 무급으로 휴직하도록 함. 【남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률】에서 노력의무로 규정
직장 어린이집	사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독/공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집거주 지역에 설치, 운영하는 시설 【영유아보호법 제10조 제3호】, 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상 고용하고 있는 사업장의 경우, 직장보육시설을 설치해야 함 【영유아보호법 시행령 제20조】
육아기 근로시간 단축	전일제 육아휴직 대신 주 15-30시간 이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축시킬 수 있는 제도. 【남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조】
보건휴가 (생리휴가)	사용자는 여성근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가(무급)를 주어야 함. 이를 어길시 5백만 원 이하의 벌금에 처함 【근로기준법 제73조】 ※단, 생리현상이 없는 자(임산부, 폐경, 자궁제거 등)는 생리휴가를 사용할 수 없음

제도	세부내용 및 법적근거
유연근무제	유연근무제는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 인정 근로시간제, 재량 근로시간제를 포함함. 탄력적 근로시간제는 일정한 기간을 단위로 총 기준시간 내에서 소정근로시간을 탄력적으로 배치하여 사용하는 제도이며, 선택적 근로시간제는 취업규칙에서 정하는 바에 따라 시작 및 종료의 시각을 근로자의 결정에 맡기는 근로시간제를 말함. 인정 근로시간제는 근로자가 출장, 영업, 기사의 취재 등 근로시간의 일부 또는 전부를 사업장 밖에서 근로하여 통상의 방법으로 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근무한 것으로 인정하는 제도. 재량 근로시간제는 업무수행의 수단, 시간배분의 결정 등에 관해 구체적인 지시가 곤란한 업무의 경우, 사용자가 근로자의 재량에 맡기고 서면합의로 정한 시간을 소정근로시간으로 간주하는 제도. 【근로기준법 제51조】, 【근로기준법 제52조】, 【근로기준법 제58조】
시차 출퇴근제	주5일 40시간(1일 8시간) 근무체제를 유지하면서, 요일별로 출퇴근시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도
집중 근로시간제	일과시장 중 특정시간을 집중근무시간(core time)으로 설정하고, 개인의 고유 업무만을 수행할 수 있는 제도
재택근무제	정보통신기술을 활용하여 사무실이 아닌 자택에서 근무하는 제도
가정의 날	일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 가족과의 시간을 위해 정시퇴근을 독려하는 제도

자료 : 서울시여성가족재단, 서울시 일·가족양립 컨설팅 매뉴얼, 2017 일부 인용

3. 공공부문 정의

공공부문 일자리는 민간 일자리에 비해 노동 관련 법률을 준수할 뿐 아니라, 고용안정 및 양질의 일자리를 제공하는 것으로 보고되고 있다(조성재 외, 2004). 이뿐만 아니라 제도사용에 있어서 성차별이 상대적으로 적고, 일·생활 균형이 가능한 영역으로 알려져 있다(김영미, 2006). 이처럼 기존 문헌에서는 공공부문은 민간부문에 비해 상대적으로 더 나은 근로환경을 제공하는 영역으로 인식되고 있다. 그러나 이러한 공공부문은 연구자에 따라 다소 다르게 정의되고 있다.

우선, 공공부문을 정의하기 위해서는 공공기관에 대한 정의가 선행되어야 한다. 우리

나라 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조(공공기관)에서 공공기관의 요건을 중앙정부 또는 지방정부가 설립하고 운영에 관여하는 기관으로 명시하고 있다. 또한 제5조(공공기관의 구분)에서는 공공기관을 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 분류하고 있다. 이와 유사한 맥락에서 김유선(2003)은 중앙정부·지방자치단체·정부투자기관·정부출자기관·재투자기관·지방공기업·정부출연기관·위탁 및 보조기관, 특별법에 따라 공적인 목적을 위해 설립된 특수법인과 국공립 초·중등학교 및 대학교, 교육기관으로 정의하고 있다. 즉 중앙정부의 예산 또는 지방정부의 예산으로 운영되는 모든 기관을 공공기관으로 분류한다.

공공부문은 공공기관이 행하는 일련의 활동 및 이들 기관이 의사결정하고 집행하는 모든 영역으로 일컬어진다. 김태현(2001)은 공공부문에 대해 크게 두 개의 범위로 정의하였다. 좁은 의미로는 소유와 지배구조 측면을 기준으로 정부와 공공단체가 운영하는 부분으로 보았고, 넓은 의미로는 이들에 의해 생산되는 재화와 서비스까지 포함하고 있다. 공공부문의 근로자는 정부기관 종사자와 공공기관 종사자로 구분되며, 정부기관 종사자에는 일반 행정 공무원, 교육(교사 포함), 치안(군인, 경찰 포함), 현업(우정), 지방 공무원이 포함된다. 본 연구는 정부기관 종사자 중 서울시 여성공무원(지방 공무원)을 중심으로 분석을 하고자 한다.

4. 서울시 저출산 대응정책 현황

서울시는 제3차 저출산·고령사회 기본계획에 맞춰 서울시 저출산 중장기 기본계획을 수립하였으며 결혼·출산 친화적 사회기반 강화를 목표로 일자리·결혼·주거·출산지원, 자녀양육 부담경감, 일·가족양립지원, 출산장려 사회 화경 조성 총 4개 영역에 걸쳐 46개 사업을 시행하고 있다. 특히 자녀양육 부담경감을 위한 사업이 20개로 가장 많으며 일·가족양립이 중요함에도 불구하고 일·가족양립에 관한 사업은 5개에 불과할 뿐만 아니라 자녀양육 부담경감 예산의 1.1%수준에 그치고 있는 상황이다. 본 절에서는 서울시의 영역별 저출산 대응정책과 각 영역이 갖는 한계점을 간략하게 살펴보고자 한다.

표 II-3 제3차 서울시 저출산 증장기 계획('16~'20) 분야별 사업현황

분야	영역	사업명	재원
일자리·결혼·주거·출산지원 (15개 사업)	일자리 지원	서울시일자리플러스센터운영(추가)	시비
		서울형 뉴딜일자리 지원(추가)	시비
		청년창업 지원(추가)	출연금
	주거·결혼지원	신혼부부 주거지원 강화	출자금
		시민청 결혼식 운영 및 확산	시비
		결혼 예비 부부 교육지원	시비
		작은 결혼식 추진 확산(추가)	비예산
	출산지원	임산부 건강관리 지원	국·시·구비
		산모·신생아 도우미 지원	국·시·구비
		영유아 건강관리	국·시·구비
		저소득층 기저귀 조제분유 지원(추가)	국·시·구비
		서울아기 건강 첫걸음 사업(추가)	시비
		우리아이 건강관리 의사(추가)	시비
		국가필수 예방접종 무료지원	국·시·구비
자녀 양육부담 경감 (20개 사업)	자녀 양육보육 지원	어린이집용 영유아 무상보육 확대	국·시·구비
		재가 영유아 양육지원	국·시·구비
		출산장려금 지원	구비
	사교육비 부담경감	어린이집용 영유아 현장학습비 지원	시비
		방과후 교육지원	시비, 국·시비
	다자녀 가구지원	다자녀 가구 주거부담 경감	sh공사
		다둥이 행복카드 확대	시비
	보육 인프라 구축	서울형어린이집 운영	시·구비
		국공립어린이집 확충	국·시·구비
		국공립어린이집 보육서비스 수준제고	국·시·구비
		통합 육아종합지원센터 구축	시·구비
		우리동네 보육반장 양성 및 배치	시비
		서울상상나라 운영	시비
		수요자 중심의 보육서비스 제공	국·시·구비
	안심보육환경 조성	안심보육 환경 조성	비예산, 시비, 국·시비
	아동·청소년 보호육성	위기 아동·청소년 사회안전망 구축	국·시비, 시비
		아동·청소년 자립지원 강화	국·시비
		학교밖 청소년 위기예방 및 자립지원	시비
		아동·청소년 체험기회 확대	시비
		아동·청소년 정책추진기반 조성	비예산
일·가족양립 지원 (5개 사업)	가족친화 직장환경 조성	공공기관의 가족친화 제도 강화	시비, 비예산
		직장맘지원센터 운영	시비
		찾아가는 아버지교실 운영	시비
		서울시 일·가족 양립지원센터 운영	출연금
출산장려 사회환경 조성 (6개 사업)	여성 경력단절예방	여성일자리 창출	국·시비
	저출산 인식개선 교육	부모교육 사업	시비, 후원금
		어린이집 교사 인식개선 교육	국·시·구비
	저출산 일·가족양립 인식개선 홍보	저출산 인식개선 캠페인	국·시비
		일·가족양립 인식개선 캠페인	출연금
	육아 친화적 환경조성	사회적 기업과 함께하는 장난감 나눔축제	시비
		지하철 육아 편의시설 설치	시비

자료 : 서울시, 저출산 대응 시행계획, 2016년

2.4.1. 일자리·결혼·주거·출산지원

총 15개의 사업이 시행중인 일자리·결혼·주거·출산지원 분야는 크게 청년일자리지원, 신혼부부 주거지원, 작은 결혼식 추진확산, 난임 부부 지원확대 영역으로 구분된다. 제3차 서울시 저출산 중장기 계획의 가장 큰 특징 중 하나는 기존 저출산 정책에서 제외되었던 청년층이 저출산 대응정책의 대상으로 포함되었다는 점인데 이를 위해 서울일자리플러스센터운영, 서울형 뉴딜일자리 지원, 청년창업지원 사업이 시행중에 있다. 다만 저출산 대응을 위한 3개의 청년일자리 지원정책은 이미 2012년 이후 서울시에서 시행되고 있던 사업으로 저출산 대응정책에 재배치 된 수준에 불과하다.

청년일자리 사업이 저출산 대응정책의 일환으로 포함된 배경은 경제적 문제로 인해 결혼하지 못하는 대상에게 일자리를 제공함으로써 결혼을 장려하고 이어서 출산으로의 이행을 기대하기 때문이다. 하지만 이처럼 청년일자리 사업이 실질적으로 결혼과 출산으로의 이행을 위해서는 현재 제공되는 일자리의 고용안정과 소득수준 등에 대한 질적 검토가 반드시 필요하다. 그럼에도 불구하고 공공영역에서 제공하는 대부분의 일자리 사업은 교육차원에서 이루어지거나 공공기관의 계약직인턴 등이며 좋은 일자리로 평가되는 민간일자리로의 연계는 2014년 기준 30여명 수준에 그치고 있다.

이뿐만 아니라 남성과 여성이 노동시장에서 갖는 위치와 직면하고 있는 현실이 다름에도 불구하고 출산의 1차 당사자인 여성을 고려한 젠더관점의 일자리 사업은 미흡하며 그 중에서 특히 결혼 후 출산 전 비경제활동 여성만을 집중한 정책은 전무하다. 실질적으로 저출산에 대응하기 위해서는 이들에 대한 정책적 지원이 필요함에도 불구하고 여전히 이들은 노동시장에서 배제되고 있는 현실이다. 즉 서울시의 청년을 포함한 일자리 정책이 저출산 대응에 제 역할을 하기 위해서는 질 좋은 일자리로의 연계방안, 젠더관점을 고려한 일자리지원, 비경제활동 기혼여성 맞춤형 일자리 지원 등이 마련되어야 할 것이다.

결혼지원을 위한 대표적 사업으로 시민청 결혼식 및 작은 결혼식을 꼽을 수 있다. 이 두 개의 사업은 높은 결혼비용 부담을 줄이고자 서울시청 또는 공공시설에서 저렴한 가격으로 결혼식을 진행하도록 도와주는 사업이다. 그럼에도 불구하고 생애주기에 있어서 결혼식은 빈번하게 발생하는 사건이 아닌 특성으로 인해 예비 신혼부부들의 낮은 선호도와 부모님들의 반대 등의 문제가 드러난다(장진희 외, 2015). 즉 민간 결혼식장에 비해

시설이나 기타 여건들이 따라주지 못하기 때문에 발생하는 문제이다. 따라서 선호도가 높은 민간 결혼식장과 간극을 줄일 수 있는 질적 서비스 향상도모와 더불어 민간 결혼식장과 연계하여 저렴한 비용으로 진행될 수 있는 방안이 요구된다.

서울시의 높은 주택가격은 신혼부부들로 하여금 주택마련 시 금융대출 등을 통해 부채를 지도록 하며 이는 기혼가구의 경제적 부담으로 작용, 출산을 어렵게 만드는 주요 원인으로 보고된다(장진희 외, 2015). 그럼에도 불구하고 서울시 저출산 대응 중 신혼부부 혹은 기혼가구를 대상으로 하는 주거지원 정책은 전무하다. 특히 서울시 기혼가구의 절반이상이 맞벌이 가구인 상황에서(통계청, 2016) 임대주택 입주를 위한 소득기준 역시 저소득을 중심으로 이루어지고 있어 신혼부부들은 입주자격에서 크게 밀리고 있는 현실이다. 이를 보완하기 위해 신혼부부 주거지원 강화 사업(장기전세주택 우선공급)이 시행되고 있으나 이 역시 1순위 혼인기간이 3년 이내인 자, 2순위 혼인기간이 3년 초과·5년 이내인 자로 하고 제한하고 있다. 일반적으로 주택마련은 혼인 이전에 결정되는 사건으로 혼인기간으로 우선순위를 두는 것은 실효성 측면에서 크게 떨어지는 것으로 여겨진다. 특히 신혼부부 우선(특별)공급 실적은 2014년 151호, 2015년 360호, 2016년 251호 수준으로 최근 3년간 762호에 그치고 있어 대대적인 주거공급 방안이 요구된다.

2.4.2. 자녀양육 부담경감

총 20개의 사업이 시행중인 자녀 양육부담 경감 분야는 영유아 무상보육 사업 등이 포함된 자녀 양육보육지원, 방과 후 교육을 지원하는 사교육 부담 경감, 다자녀 가구지원, 서울형어린이집 및 국공립어린이집을 포함하는 보육인프라 구축, 안심보육환경 조성, 아동·청소년 보호육성, 아동·청소년 체험기회 및 정책추진기반 조성 총 9개 영역으로 구분된다. 특히 기혼여성에게 가장 선호되는 보육형태인 국공립어린이집의 공급을 위해 서울시는 2015~2018년까지 국공립어린이집 1,000개소를 목표로 지속적으로 확충하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 공급보다 더욱 많은 수요로 인해 국공립어린이집은 평균 9.1개월의 긴 대기시간(김송이 외, 2017)을 가지고 있는 현실이다.

장진희 외(2016)의 결과에 따르면 자녀 미래 교육비 즉 사교육비에 대한 경제적 부담이 저출산의 주요 원인으로 드러나고 있으나 제3차 서울시 저출산 중장기 계획에는 사

교육비에 대한 대응이 미흡한 것으로 나타난다. 다양한 세부사업 중 사교육비 절감에 영향을 줄 수 있는 대표적 사업으로 동생행복프로젝트, 중학교 방과후 공부방지원, 청소년 방과후아카데미, 자기주도 학습관 운영을 포함하는 방과후 교육 지원을 꼽을 수 있다. 그 중 자기주도 학습관 운영사업 참여학생 학부모의 82%는 사교육비 절감효과가 있다고 응답(서울시, 2016)할 정도로 큰 효과를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 자원봉사자들에 의해 운영되는 동생행복프로젝트를 제외한 나머지 사업들은 취약계층 학생들을 중심으로 운영되고 있는 한계를 지닌다. 따라서 저출산의 주요 원인으로 지목되는 사교육비 부담 절감을 위한 사업은 보편적인 사업으로 확대할 필요가 있다.

2.4.3. 일·가족양립지원

본 연구에서 주목하고자 하는 일·가족양립지원 분야는 공공기관을 중심으로 하는 가족친화 직장 환경 조성, 여성의 경력단절예방 총 2개 영역 5개 사업, 12개의 세부사업으로 구성되어 있다. 12개의 세부사업 중 5개의 사업이 비예산으로 편성되어 있으며 100% 시비만으로 운영되는 사업은 직장맘지원센터 운영과 찾아가는 아버지 교실 2개 사업에 불과한 수준이다.

가족친화 직장 환경 조성 영역은 공공기관의 가족친화 제도 강화, 직장맘지원센터 운영, 찾아가는 아버지교실 운영, 서울시 일·가족양립지원센터 운영 총 4개의 사업을 포함하고 있으며 주로 공공부분 중심의 사업으로 구성되어 있다. 일·가족양립은 출산환경을 조성함에 있어 매우 중요한 요인임에도 불구하고 서울시 저출산 계획에서 차지하는 비중은 매우 적다. 즉 일·가족양립 문제는 오래전부터 제기되어왔음에도 불구하고 이에 대한 충분한 정책적 접근이 부재한 상태에서 저출산 문제의 대두로 인해 저출산 정책에 포함된 것을 원인으로 본다. 이로 인해 일·가족양립 지원에 관한 정책은 공공부분을 중심으로 구성되어 있으며 다른 저출산 분야에 비해 현저하게 낮은 예산이 편성되고 있는 것이 현실이다.

공공기관의 가족친화 제도 강화는 ‘육아공무원 9 to 5’, ‘출산공무원 성과상여금 우대정책’, ‘다자녀 직원 인센티브 지원’, ‘원격근무 센터 운영’ 등의 사업을 포함하고 있으나 서울시 공무원만을 대상으로 시행하고 있다. 일·가족양립은 공공부분뿐만

민간부문에도 매우 중요한 요인임에도 불구하고 서울시 저출산 중장기 계획에는 민간부문의 일가족양립 지원을 위한 정책 포함되지 않고 있다. 또한 서울시는 일가족양립지원센터를 통해 민간기업 컨설팅 지원, 일가족양립 우수기업에 대한 인센티브 제공 등의 정책을 시행하고 있으나 2014년 이후 4년간 대상이 된 사업체는 68개 수준에 그쳤다. 이는 서울시 5명 이상 근로자로 구성된 사업체의 0.008%로 민간부문 중 일가족양립 취약지점을 발굴하고 이들을 지원하기 위한 방안이 매우 시급함을 의미한다.

III

서울시 및 주요 국가 저출산 현황과 특성

1. 인구구조의 변화
2. 근로환경과 합계출산율
3. 보육서비스와 합계출산율

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

서울시 및 주요 국가 저출산 현황과 특성

1. 인구구조의 변화

3.1.1. 서울시 합계출산율 및 출생아수 현황

여성 1명이 15-44세 사이 출산하는 자녀수의 평균을 의미하는 합계출산율은 모(母)의 연령별 출산율을 합하여 산출되며, 이는 국가 또는 지역의 출산수준 파악 및 국가 간, 지역 간 출산수준을 쉽게 비교할 수 있는 지표이다. 흔히 합계출산율 수준이 2.1명이면 대체수준(replacement level)이라고 하며, 대체수준의 합계출산율이 일정기간 유지될 시 인구증감이 없는 정지인구(stationary population)에 이르는 것으로 본다. 또한 합계출산율이 1.3명 이하에 도달한 사회를 초저출산 사회로 분류하는데, 2016년 현재 우리나라와 서울시의 이미 초저출산 사회를 경험하고 있다.

우리나라 및 서울시 합계출산율의 추이를 살펴보면 다음의 **그림 III-1**과 같다. 우리나라와 서울시의 합계출산율은 매우 유사한 방향성을 가지고 있으나, 합계출산율 감소의 폭과 속도는 서울시가 더욱 빠른 것으로 나타났다. 1993년 전국 합계출산율은 1.65명으로, 서울시는 이보다 0.09명 낮은 1.56명이었다. 이러한 서울시와 우리나라의 합계출산율 격차는 1997년까지 비슷한 수준을 보여 왔다. 그러나 서울시는 IMF를 기점으로 1.26명의 합계출산율을 보이며 가장 먼저 초저출산 사회에 진입하였고, 전국과의 합계출산율 격차는 0.19명 수준으로 벌어졌다. 우리나라는 이보다 3년 뒤인 2001년 1.30명을 기록하며 초저출산 사회로 진입하였다.

합계출산율의 감소추세는 지속되어 서울시는 2002년 가임기여성 1명이 단 1명의 자녀

만 출산하였으며, 2005년에는 역대 최저수준인 0.92명에 이르렀다. 이후 소폭 반등하여 2007년 1.06명으로 회복하였으나, 동일년도에 전 세계적으로 경제충격을 야기한 서브프라임 모기지 사태(subprime mortgage crisis) 이후 하강추세¹⁾ 돌아섰다. 2009년에는 다시 0.96명 수준의 합계출산율을 저점으로 하여 2016년 0.94명 수준의 초저출산 고착화 상태에 접어들었다.

이처럼 합계출산율의 감소는 중앙정부로 하여금 인구감소의 심각성을 인지하도록 만들어 1996년 공식적으로 출산억제정책을 폐지하게 만들었다. 이후 중앙정부는 저출산 현상에 대응하기 위해 2005년 「저출산·고령사회기본법」을 제정하고, 2006년 「저출산·고령사회 기본계획」을 수립하였다. 서울시는 전국 대비 더욱 빠른 속도로 저출산 문제에 직면하였음에도 불구하고, 2011년 7월 28일 「서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례」를 공포하여 저출산 문제에 대응하고 있다.

■ 그림 Ⅲ-1 ■ 전국 및 서울시 합계출산율 추이(1993-2016)



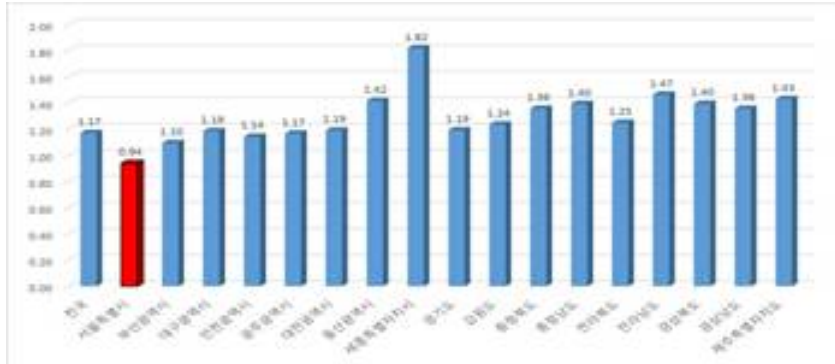
자료 : 통계청, 인구동향조사, DB웹자료, 2017

중앙정부와 서울시의 저출산 대응에도 불구하고, 서울시의 합계출산율은 전국에서 가장 낮은 것으로 나타난다. 2016년 전국 평균 합계출산율 1.17명보다 0.23명 낮은 0.94명으로 보고되고 있는데, 이는 세종특별자치시(이하 세종시) 1.82명보다 무려 0.93명의 차이를 보인다.

1) 서울시의 합계출산율은 1997년 IMF와 2007년 금융위기 두 번의 경제충격 후 합계출산율이 하락하는 경향을 보였는데, 이는 합계출산율과 경제가 밀접한 관계가 있음을 의미한다.

■ 그림 Ⅲ-2 ■ 서울시 및 전국 합계출산율 현황(2016)

(단위: 명)



자료 : 통계청, 인구동향조사, DB웹자료, 2017

다른 지역에 비해 세종시의 높은 합계출산율에 주목할 필요가 있다. 세종시는 2005년 「행정중심복합도시건설을 위한 특별법」이 제정·공포되고 7년 뒤 2012년 공식출범하였다. 특히 세종시는 서울 및 수도권에 위치하고 있던 중앙부처 및 공공기관들이 대거 이전²⁾한 지역이다. 즉 고용이 안정된 직군의 근로자들이 다수 위치하고 있음을 유추할 수 있다.

실제 20-59세 경제활동인구 수 대비 공무원 수를 살펴보면 세종시의 공무원 비중이 1.82%를 보여 서울시 1.14%보다 0.68%p 높다. 물론, 공무원이 차지하는 비중이 합계출산율에 실질적으로 얼마나 영향력을 행사하는지는 추후 세밀한 분석이 필요할 것이다. 그러나 공무원 외에도 정부출연기관을 포함한 상대적으로 안정된 기관이 집중된 지역의 합계출산율이 높다는 사실은 공공부문이 갖는 장점을 간접적으로 나타내는 것으로 보인다.

2) 2016년 기준으로 54개 기관, 1만 7,965명이 이전하였다(충남일보, 2017.06.22. 보도자료).

표 Ⅲ-1 서울시 및 주요 지역 공무원 비중(2015)

(단위: 명)

구분	공무원 수	20-59세 경제활동인구수	공무원 비중
전국	296,273	20,714,620	1.43%
서울특별시	47,640	4,179,410	1.14%
부산광역시	17,385	1,324,631	1.31%
대구광역시	11,880	963,041	1.23%
인천광역시	13,585	1,224,263	1.11%
광주광역시	7,241	587,927	1.23%
대전광역시	7,197	618,249	1.16%
울산광역시	5,816	490,681	1.19%
세종자치특별시 ¹⁾	1,507	82,718	1.82%

주1: 통계청의 2015년 고용통계는 2010년 인구주택총조사를 모집단으로 하여 세종시가 별도로 집계되지 않음. 이로 인해 전국 및 주요 지역 경제활동인구는 인구총조사를 활용함

자료: 통계청 및 행정자치부, 인구총조사 및 공무원 현황, 2015

최근 저출산에 관한 연구는 합계출산율과 더불어 출생아수의 중요성을 주장한다(이삼식, 2016). 이는 합계출산율 산출의 모수(population parameter)가 되는 15-44세 여성이 평균적으로 얼마나 출산하는가에만 관심을 두지 않고, 실질적으로 태어난 자녀의 수 역시 동시에 고려함을 의미한다. 즉 모수의 변화로 인한 합계출산율의 왜곡을 최소화하고 모(母)와 출생아수를 구분하여 살펴볼 필요가 있다는 점이다.

서울시의 출생아 수는 2000년 13만 2천명이었으나, 이후 지속적으로 감소하여 최저 합계출산율을 보인 2005년에는 2000년 대비 42.7%가 감소한 7만 5천명으로 집계되었다. 이후 합계출산율의 상승과 마찬가지로 출생아수도 증가하여 2012년 9만 4천명을 보였다. 그러나 2013년 이후 합계출산율은 2014년 0.98명, 2015년 1.00명으로 소폭 증가하였음에도 불구하고, 실제 출생아수는 2014년 8만 4천명, 2015년 8만 3천명, 2016년 7만 5천명으로 감소하였다. 이와 같은 현상의 원인은 모수가 되는 15-44세 여성의 감소폭이 출생아수의 감소폭보다 크다는 것을 의미³⁾한다(이삼식, 2016).

■ 그림 Ⅲ-3 ■ 전국 및 서울시 출생아수 추이(2000-2016)

(단위: 명)



자료 : 통계청, 인구동향조사, DB웹자료, 2017

이러한 서울시 여성의 감소는 여성의 순인구이동에 영향을 받는 것으로 나타나며, 2015년 서울시를 벗어난 여성은 2015년 1만 6천명, 2016년 1만 4천명으로 집계되었다. 서울시민은 서울시의 높은 주택가격과 생활비로 인해 서울시를 이탈하는 것으로 보고되

3) 실제로 합계출산율이 증가하였으나 출생아수가 감소한 2014년, 2015년의 여성인구 감소폭과 출생아수 감소폭을 살펴보면 15-44세 여성의 감소폭이 크다는 점을 확인할 수 있다.

■ 표 Ⅲ-2 ■ 서울시 가임기여성 및 출생아수 증감률(2000-2015)

(단위: 명, %)

연도	서울시 15-44세 여성 인구		출생아수	
		증감률(%)		증감률(%)
2000	2,822,017	-	131,935	-
2005	2,604,984	-7.69	89,489	-32.17
2010	2,471,046	-5.14	93,268	4.22
2011	2,433,399	-1.52	91,526	-1.87
2012	2,396,754	-1.51	93,914	2.61
2013	2,353,985	-1.78	84,066	-10.49
2014	2,310,620	-1.84	83,711	-0.42
2015	2,262,636	-2.08	83,005	-0.84

는데(서울시, 2016), 개인 단위에서의 일·가족양립과 돌봄뿐만 아니라 이를 지원하기 위한 방안도 마련되어야 할 것이다.

3.1.2. 서울시 주 출산연령대의 변화

2000년 인구 천만 명 이상의 메가시티(megacity)로 분류되던 서울시는 저출산 현상으로 인해 2010년을 기점으로 감소하여 2016년 980만 명으로 집계되었다. 통계청 장래인구 추계에 의하면 서울시의 인구는 더욱 감소하여 2040년에 910만 명으로 추산되고 있어 저출산 대응이 시급한 상황이다. 저출산의 주요 원인으로 지목되는 가장 대표적인 요인으로 만혼(晩婚)을 꼽을 수 있다. 생물학적 측면에서 여성의 몸은 생애주기 중 일부 기간 동안 출산이 가능한 것으로 본다. 바꿔 말해 15-44세를 임신이 가능한 기간으로 보는데, 만혼은 앞으로의 임신 가능 기간을 짧게 만드는 역할을 하게 된다. 이뿐만 아니라 만혼으로 인한 노산(老産)은 여성과 태아의 건강 등 많은 부정(negative)효과를 갖게 되어 출산을 어렵게 만든다(장진희 외, 2016).

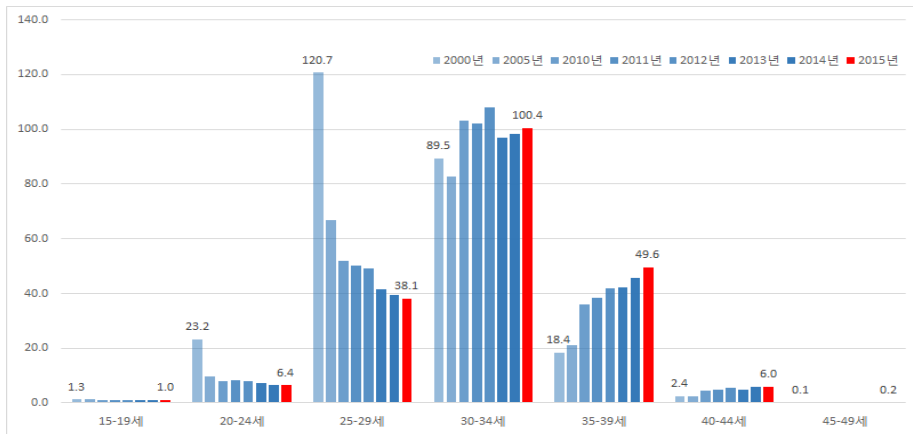
서울시 여성 역시 만혼화가 진행되고 있는 모습이 관찰되었는데, 2000년 서울시 여성의 초혼연령은 27.3세였으나 16년이 지난 2016년에는 이보다 3.7세 늦춰진 31.0세였다. 2016년 남성의 초혼연령 역시 여성과 마찬가지로 2000년 29.7세보다 3.5세 늦춰진 33.2세였다. 이처럼 서울시 여성의 초혼연령의 변화함에 따라 평균 출산연령도 2000년 29.5세에서 2015년 32.9세로 3.4세 늦춰졌으며 주 출산연령대 역시 20대에서 30대로 이동하였다.

모(母)의 연령별 출산율을 살펴보면 2000년 서울시 주 출산연령대는 25-29세였다. 서울시 25-29세 여성 1,000명 당 120.7명의 출생아수를 보이며 30-34세 89.5명, 20-24세 23.2명, 35-39세 18.4명, 40-44세 2.4명을 보인 다른 연령대의 출산율을 크게 넘어섰다. 그러나 초혼연령과 출산연령이 증가함에 따라 모의 연령별 출산율도 변화하였다. 2000년 가장 높은 출산율을 보인 25-29세 여성의 출산율은 불과 15년 만에 38.1명으로 감소하였고, 20-24세 역시 6.4명으로 감소하였다. 반면, 30-34세 여성은 1,000명 당 100.4명으로 증가하여 가장 출산율이 높은 연령대로 나타났으며, 다음으로 35-39세 여성이 49.6명으로 조사되었다. 특히 35-39세는 두 번째로 높은 출산율을 보인 연령대였으나, 2000년 대비 31.2명이 증가하여 가장 큰 폭으로 출산율이 증가한 연령대였다. 이는 서울시 여성

이 평균적으로 31.0세에 혼인하는 점을 고려했을 때, 혼인 후 출산까지의 이행기간이 길어져 30대 후반에 출산을 하는 여성 증가하는 것으로 해석된다. 따라서 청년세대의 비혼 문제를 넘어 기혼여성의 출산을 어렵게 하는 요인을 밝히고, 문제해결을 통한 저출산 대응이 요구된다.

Ⅲ-4 서울시 모(母)의 연령별 출산율(2015)

(단위: 천 명당)



자료 : 통계청, 인구동향조사, 2016, 장진희 외(2016) 재인용

3.1.3. 해외 도시 합계출산율 비교

1.24명을 보인 2015년 우리나라 합계출산율은 OECD 평균 합계출산율 1.68명보다 0.44명 낮을 뿐만 아니라, OECD 35개 회원국 중 가장 낮은 수준을 보였다. OECD 회원국 중 1995년 대비 2015년 합계출산율이 상승한 국가로는 그리스, 영국 등 19개국으로 집계되었다. 그 중 스웨덴과 프랑스는 과거 저출산을 경험하였으나 강력한 일·가족양립정책, 보육정책 등을 통해 출산율을 회복한 국가로 꼽힌다(현대경제연구원, 2014). 특히, 프랑스는 1995년 1.71명에서 20년간의 지원정책을 통해 1.92명 수준으로 회복하는 결과를 보여 일·가족양립정책의 중요성을 뒷받침한다.

【표 III-3】 우리나라 및 OECD 회원국 합계출산율 추이(1995, 2015)

(단위: 명)

구분	1995 (A)	2015 (B)	변동폭 (B-A)	구분	1995 (A)	2015 (B)	변동폭 (B-A)
한국	1.63	1.24	-0.40	OECD 평균	1.71	1.68	-0.03
폴란드	1.55	1.29	-0.26	네덜란드	1.53	1.66	0.13
포르투갈	1.41	1.30	-0.11	벨기에	1.55	1.69	0.14
그리스	1.28	1.33	0.05	라티비아	1.26	1.70	0.44
스페인	1.17	1.33	0.16	덴마크	1.81	1.71	-0.10
이탈리아	1.19	1.35	0.16	노르웨이	1.87	1.73	-0.14
슬로바키아	1.52	1.40	-0.12	영국	1.71	1.80	0.09
헝가리	1.57	1.44	-0.13	아이슬란드	2.08	1.81	-0.28
일본	1.42	1.45	0.03	호주	1.82	1.81	-0.02
룩셈부르크	1.67	1.47	-0.20	미국	1.98	1.84	-0.13
오스트리아	1.42	1.49	0.07	칠레	2.35	1.85	-0.50
독일	1.25	1.50	0.25	스웨덴	1.74	1.85	0.11
스위스	1.48	1.54	0.06	프랑스	1.71	1.92	0.21
슬로베니아	1.29	1.57	0.28	아일랜드	1.85	1.94	0.09
체코	1.28	1.57	0.29	뉴질랜드	1.98	1.99	0.01
에스토니아	1.38	1.58	0.20	터키	2.75	2.14	-0.61
캐나다	1.62	1.59	-0.03	멕시코	2.98	2.19	-0.79
핀란드	1.81	1.65	-0.16	이스라엘	2.88	3.09	0.21

자료 : OECD Statistics, Total fertility rate, 2017

서울시의 합계출산율이 주요 선진국에 비해 어떠한 위치를 갖는지는 국가 간 비교를 통해서 일부 유추할 수 있으나, 정확한 비교를 위해 해외 주요 도시 합계출산율과 비교할 필요가 있다. 서울시 합계출산율과 비교를 위해 프랑스, 스웨덴, 핀란드, 일본의 수도 및 주요 도시를 선별하여 다음의 【그림 III-5】에 제시하였다. 프랑스의 경우 파리(Paris)를 제외하고 도시별 합계출산율이 아닌 지역별 출산율이 제공되어 주요 도시가 포함된 지역별 합계출산율⁴⁾을 포함하였다. 핀란드 역시 프랑스와 마찬가지로 도시별 합계출산

4) 낭트(Nantes)의 출산율은 낭트가 포함된 지역인 루아르아틀랑티크(Loire-Atlantique)의 지역별 출산율이며, 니스(Nice)와 마르세유(Marseille)는 프로방스-알프-코트다쥐르(Provence-Alpes-Côte

율이 아닌 지역별 합계출산율을 제공하여 주요 도시가 포함된 지역의 합계출산율⁵⁾을 활용하였다. 스웨덴은 스톡홀름(Stockholm)과 읍살라(Uppsala), 말뫼(Malmö), 예테보리(Göteborg)의 합계출산율을 사용하였고, 일본은 도쿄(Tokyo), 오사카(Osaka), 교토(Kyoto), 후쿠오카(Fukuoka), 홋카이도(Hokkaido) 지역의 출산율을 사용하였다.

프랑스의 수도인 파리의 합계출산율은 1.57명으로 프랑스 내에서도 낮은 수준을 보였으나, 파리를 포함하며 서울시와 비슷한 인구 수준을 지닌 일드 프랑스는 1.95명으로 매우 높은 수준이었다. 특히, 니스와 마르세유 지역의 합계출산율은 2.06명을 넘어 주요 도시(지역) 중 가장 높은 것으로 나타났다. 이 밖에 리옹 1.99명, 보르도 1.81명, 렌 1.93명 등을 보여 프랑스 주요 지역의 합계출산율은 서울시와 큰 격차를 보인다. 스웨덴의 주요 도시 역시 서울시와 큰 차이를 보였다. 스웨덴의 수도인 스톡홀름은 1.76명으로 서울시를 크게 상회하며, 읍살라 1.68명, 말뫼 1.84명 등 모든 지역에서 서울시보다 높았다. 핀란드는 앞서 언급한 프랑스, 스웨덴에 비해 전반적으로 합계출산율이 낮았으나 헬싱키 1.51명, 투르쿠 1.56명 등의 수준을 보였다.

일본은 1989년 합계출산율이 1.57명으로 떨어진 것을 계기로 우리나라보다 약 10년 앞서 1994년 ‘엔젤플랜’, 1999년 ‘新 엔젤플랜’, 2004년 ‘어린이·양육지원플랜’을 수립하여 저출산에 대응하였다. 특히 일·가족양립의 어려움과 육아로 인한 경제적·육체적 부담이 큰 것을 출산율 감소의 주요 원인이라 인식하고, 일·가족양립에 대한 지원과 함께 보육시설 양적확충을 위한 「긴급보육대책 5개년 계획」을 동시에 추진하였다(김상호, 2016). 그 결과 합계출산율은 2005년 1.26명까지 하락하였으나 이후 반등하여 2015년 1.45명 수준까지 회복하는 모습을 보여 보육시설 확충과 일·가족양립이 저출산 대응에

d’Azur) 지역이다. 이처럼 리옹(Lyon)은 오베르뉴-론-알프(Auvergne-Rhône-Alpes), 보르도(Bordeaux)는 아키텐-리무쟁-뿌와뚜 샹탱뜨(Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes), 스트라브르(Strasbourg)는 알자스-성빠뉴-아르덴-로렌(Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine), 툴루스(Toulouse)와 몽펠리에(Montpellier)는 랑그독-루씨용-미다-피레네(Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées), 렌(Rennes)은 브르타뉴(Bretagne), 파리를 포함한 일드 프랑스(Île-de-France)이다.

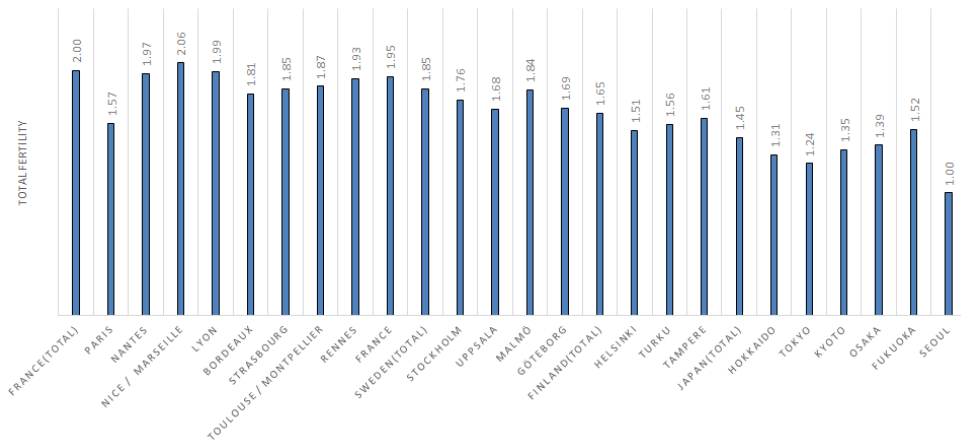
5) 헬싱키(Helsinki)의 합계출산율은 우시마(Uusimaa)지역의 합계출산율을 활용하였으며, 투르쿠(Turku)는 남서수오미(Varsinais-Suomi), 탐페레(Tampere)는 피르칸마(Pirkanmaa) 지역 출산율을 활용하였다.

효과를 거둔 것으로 해석된다.

이러한 상황 하에서 서울시는 우리나라뿐만 아니라 해외 주요 도시에 비해서도 저출산 문제가 심각한 지역으로 나타났다. 저출산 대응은 크게 지역적 특성과 여성이 직면한 환경·문화적 특성으로 나누어 접근할 수 있다. 우선, 지역적 특성을 고려한 저출산 대응으로는 거시적 측면에서 주택가격과 기업분포, 물가수준, 돌봄 인프라 등을 도시특성을 통한 접근이며, 환경·문화적 특성은 서울시 여성의 노동환경과 일·가족양립, 돌봄 등의 문제를 통한 접근이다. 본 연구는 후자에 초점을 맞추어 서울시의 저출산 대응방안을 마련하고자 한다. 향후 저출산을 극복한 주요 선진국들의 도시 단위별 심화 비교·분석이 요구되며, 이를 통한 저출산 연구가 필요할 것으로 예상된다.

■ 그림 Ⅲ-5 ■ 프랑스, 스웨덴, 핀란드, 일본 주요 도시 합계출산율(2015)

(단위: 명)



자료 : OECD Statistics, Total fertility rate, 2017

2. 근로환경과 합계출산율

3.2.1. 여성 경제활동과 합계출산율

급격한 출산율 저하를 초래하는 수많은 원인들 중 경제적 부분에 관한 논의가 활발히 이루어지고 있다. 우리나라의 경제발전과 출산율은 강한 부적(negative)관계를 갖으며, 여성의 노동시장 참여확대와 육아 및 교육비용의 상승은 저출산을 더욱 가속화하는 것으로 보고된다(류덕현, 2008). 최근 일부 OECD 국가⁶⁾들에게서 여성의 경제활동과 합계출산율의 상관관계가 양(positive)의 관계로 변화하였다는 결과를 보이고 있어 여성의 경제활동의 중요성이 대두되고 있다(Ahn and Mira, 2002).

그러나 우리나라 여성의 고용률은 2000년 50.0%에서 2015년 55.7%로 소폭 증가했음에도 불구하고 여전히 낮으며, 서울시 여성 고용률 역시 60.1%에 불과하다. 낮은 여성 고용률은 주요 선진국의 여성 고용률과 비교하면 그 차이가 명확하다. 우리나라와 유사한 저출산 추이를 보인 일본의 여성 고용률은 64.6%로 서울시 여성의 고용률보다 4.6%p 높으며 핀란드는 7.7%p 높은 67.7%, 스웨덴은 14.0%p 높은 74.0%로 집계되었다.

Ⅱ 그림 Ⅲ-6 Ⅱ 서울시 및 주요 선진국 여성(15-64세) 고용률 추이(2000-2015)

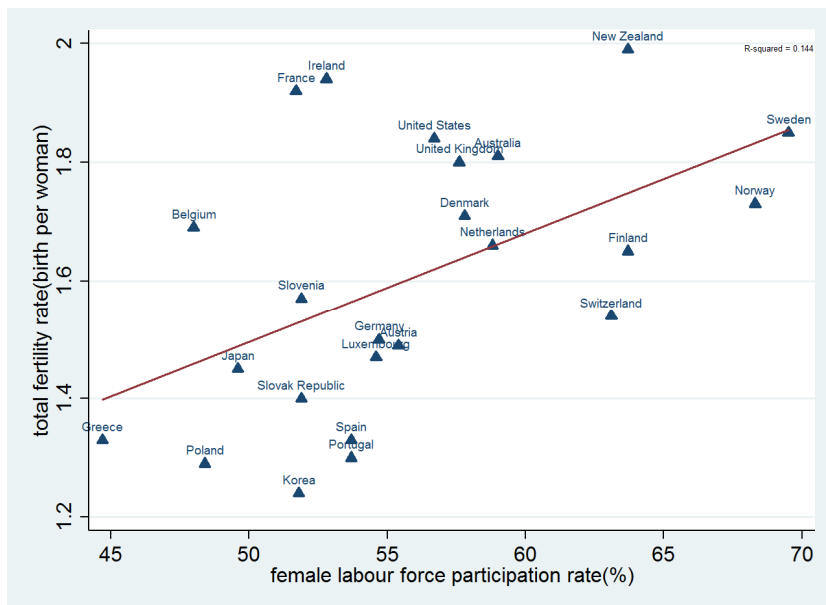


자료 : OECD, OECD Statistics, Employment rate, 2017

6) 15-49세 여성의 고용률 자료가 제공되지 않아 15-64세 여성의 고용률 자료를 활용하였음

이들을 포함한 OECD 주요 국가들의 합계출산율과 여성고용률의 관계를 보면 전반적으로 양의 관계가 있는 결과를 보인다. 특히 스웨덴과 노르웨이, 핀란드, 덴마크 등 높은 합계출산율을 가진 국가의 경우 높은 여성고용률을 보이는 공통점을 갖는다. 반면 우리나라의 경우 가장 낮은 합계출산율과 더불어 여성고용률에 있어서도 최저 수준을 보이고 있다. 즉 여성의 경제활동이 출산과 음의 관계가 있음을 간접적으로 유추할 수 있다.

■ 그림 Ⅲ-7 ■ OECD 주요 국가 합계출산율 및 여성고용률 관계(2015)



실제로 주요 선진국의 2000-2015년 여성 고용률과 합계출산율이 양(positive)의 관계⁷⁾를 갖는다는 것이다. 반면, 우리나라는 여전히 여성의 고용률과 합계출산율은 음(negative)의 관계를 갖는 것으로 나타난다. 이는 여성 경제활동이 저출산의 주요 원인이며, 일·가족양립이 중요하다는 기존의 논의들과 동일하다.

7) 통계학적으로 변수의 추세와 분산은 상관관계와 밀접한 관계가 있다. 앞서 다뤘던 핀란드와 노르웨이, 스웨덴은 여성고용률은 2000년도부터 70% 이상을 유지하며, 추세와 변동이 매우 작은 상태인데, 이로 인해 합계출산율의 상관관계는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보인 것으로 해석된다.

표 Ⅲ-4 서울시 및 주요 선진국 여성고용률과 합계출산율 상관관계(2000-2015)

여성고용률

합계출산율

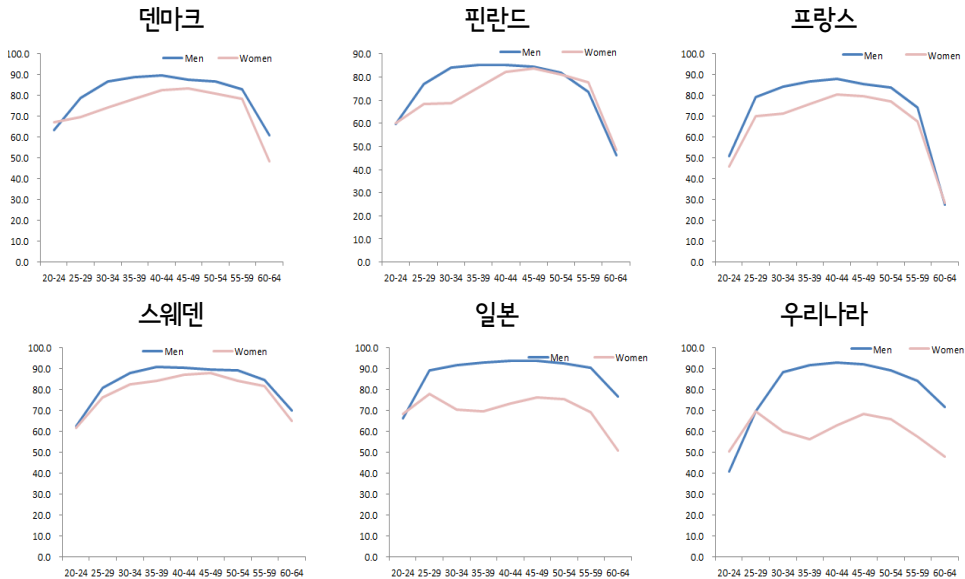
구분	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	일본	한국	네덜란드	노르웨이	스웨덴	미국
캐나다	.77***										
덴마크		.80***									
핀란드			.33								
프랑스				.80**							
독일					.85***						
일본						.86***					
한국							-.49*				
네덜란드								.62**			
노르웨이									.38		
스웨덴										-.20	
미국											.78***

여성의 경제활동이 저출산과 음의 관계를 갖는 원인으로 출산과 양육, 일·가족양립 등을 주요 원인으로 지목한다(김연홍, 2016; 이삼식, 2007; 장진희, 2016; 홍승아, 2008; 최숙희·김정우, 2006). 다시 말해, 여성은 출산 후 자녀양육에 대한 책임과 노동시장에서의 역할 등으로 인해 일·가족양립의 문제에 직면하게 되며 자녀양육과 일의 선택에 놓이게 된다. 이 때문에 우리나라 및 서울시 여성은 30-39세에 노동시장에서 이탈하였다가 40세 이후 다시 복귀하는 이른바 ‘M자형 고용률’을 보이게 된다.

다음의 Ⅲ-그림 Ⅲ-7은 주요 선진국의 여성 연령별 고용률이다. 덴마크, 핀란드, 프랑스, 스웨덴 여성 연령별 고용률은 20대부터 차츰 증가하여 중도 이탈이 없이 40대에 정점에 도달 후 차츰 감소하는 역U자 형태를 보인다. 일본은 우리나라와 동일한 M자 형태를 보이나 우리나라와 달리 감소폭이 적은 것으로 나타난다. 그러나 우리나라 여성의 연령별 고용률은 20대를 정점으로 이후 큰 폭으로 하락하였다가 40대에 들어 일부 회복하는 형태를 갖는다. 게다가 여기서 주목해야 될 것은 여성의 M자형 곡선뿐만 아니라 남성 고용률과의 격차이다. 우리나라 남성의 고용률은 여성과 달리 역U자 형태를 띠며 그래프에서 보듯이 여성과의 격차가 가장 큰 것으로 나타난다. 여성의 경력단절현상은 출산과 양육의 부담을 전적으로 여성에게 귀속시키는 가부장적 가족문화와 출산과

자녀양육으로 인한 노동생산성 평가절하, 차별과 편견이 작용하는 것으로 보고된다(장혜경 외, 2007).

■ 그림 Ⅲ-5 ■ 우리나라 및 주요 선진국 연령별 고용률(2016)



자료 : OECD, OECD Statistics, Employment rate, 2017

여성의 일·가족양립의 어려움은 비단 남성과의 차이뿐만 아니라 혼인상태별 경제활동 동상태를 통해서도 관찰된다. 평균 출산연령을 포함하는 35-39세 기혼여성의 경제활동 참가율은 49.2%로, 동일연령 비혼여성의 81.3%보다 무려 32.1%p 낮다. 또한 97.8%를 보인 동일연령 기혼남성보다 48.6%p 낮다. 여성의 경제활동은 성별에 의한 차이뿐만 아니라 여성 내에서도 혼인상태로 인한 차이가 크게 나타났으며, 이는 한국사회에서 결혼은 여전히 여성의 노동시장 유입률을 낮추는 주요한 생애사건임을 의미한다(고선주 외, 2006).

■ 그림 Ⅲ-8 ■ 서울시 혼인상태별·성별 경제활동참가율(2016)

(단위: %)



자료 : 통계청, 지역별고용조사 상반기A형(시군 중분류) 원자료, 2016

실제 서울시 남성 및 여성의 경제활동과 합계출산율간의 상관관계 분석결과, 여성의 경제활동참가율과 합계출산율은 음의 관계를 갖는 것으로 나타났으나 남성 경제활동참가율은 유의하지 않았다. 이러한 결과를 미루어볼 때 여성에게 출산은 여성의 경제활동을 어렵게 하는 요인이며 여성의 일·가·족 양립 어려움에 대한 원인분석이 필요함을 의미한다.

■ 표 Ⅲ-6 ■ 서울시 성별 경제활동참가율과 합계출산율 상관관계(2000-2015)

요 인	합계출산율	여성경제활동참가율	남성경제활동참가율
합계출산율	1		
여성 경제활동참가율	-0.52**	1	
남성 경제활동참가율	0.13	-0.35	1

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

3.2.2. 일·가족양립과 합계출산율

일·가족양립에 있어서 가장 중요한 부분 중에 하나는 근로시간이다. 제한된 시간을 활용함에 있어서 직장에서의 장시간 근로는 개인생활시간의 감소를 의미한다. 이미 오래전부터 수많은 언론들을 통해 우리나라의 장시간 근로문화가 지적되고 있음에도 근로자들은 여전히 장시간 근로에 노출되고 있다. 특히, 자녀돌봄이 요구되는 여성은 일·가족의 양립에 더욱 민감하게 반응하며, 일·가족양립의 갈등은 자발적 혹은 비자발적으로 취업을 중단하게 하는 위협 요인이 된다(김영옥, 2002).

저출산 대응에 있어 일·가족양립의 중요성은 저출산을 극복한 국가로 분류되는 국가들의 주당 평균 근로시간이 OECD 평균 근로시간보다 낮다는 점에서 찾을 수 있다. OECD(2016)에 의하면 우리나라 근로자들의 주당 평균 근로시간은 43.7시간으로 조사되어 OECD 회원국 중 가장 긴 노동시간을 지닌 국가로 분류되고 있다.

우리나라는 2003년 근로기준법 개정을 통해 주 44시간 근로에서 주 40시간 근로로 단축하였고, 2004년부터 사업장 규모별로 이를 확대 실시하여 2011년 20명 미만 사업 또는 사업장까지 그 범위가 확대되었다. 이에 힘입어 우리나라의 근로시간은 지속적으로 감소하는 추세를 갖는다. 그럼에도 불구하고 이는 OECD 평균인 37.5시간보다 6.2시간 길며, 32.9시간을 보인 덴마크보다 무려 10.8시간 길다. 우리나라 여성 근로자의 근로시간 역시 40.6시간으로 주요 선진국 여성 근로자 근로시간에 비해 턱없이 높다.

근로자의 장시간 근로는 일·가족양립의 갈등을 야기하여 성불평등한 가구 내 역할분담과 이로 인한 여성의 노동시장 이탈을 야기하는 것으로 보고된다(장진희 외, 2016). 통계청 지역별고용조사(2016)에 의하면 기혼가구의 약 40%는 맞벌이로 나타나고 있음에도 불구하고, 여전히 육아와 가사는 여성의 몫으로 여긴다. 이러한 상황 하에서 여성은 자녀양육과 가사책임의 부담과 스트레스로 인해 노동시장에서 이탈하거나 출산을 포기하게 된다. 따라서 근로시간의 감소와 더불어 일·가족양립을 위한 법·제도적 지원이 마련되어야 할 필요가 있다.

표 Ⅲ-7 우리나라 및 주요 선진국 주당 평균 근로시간(2000-2015)

(단위: 시간)

구분		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
덴마크	전체	36.0	35.6	33.6	33.7	33.6	33.6	33.5	33.5	32.9
	남성	38.8	38.3	35.9	35.9	35.7	35.7	35.6	35.6	34.9
	여성	32.9	32.4	31.2	31.2	31.2	31.3	31.1	31.0	30.6
핀란드	전체	-	38.2	37.3	37.2	37.1	36.9	36.8	36.8	36.7
	남성	-	40.3	39.3	39.2	39.1	39.0	38.8	38.7	38.6
	여성	-	36.0	35.1	35.1	34.9	34.7	34.8	34.9	34.6
프랑스	전체	37.2	38.0	38.0	38.0	37.9	37.5	37.2	37.2	37.3
	남성	40.1	41.2	41.0	41.0	40.9	40.4	40.1	40.0	40.0
	여성	33.9	34.3	34.6	34.7	34.6	34.3	34.2	34.3	34.4
한국	전체	51.1	48.8	45.9	44.6	45.3	43.8	44.5	44.3	43.7
	남성	52.7	50.4	47.9	46.7	47.4	45.8	46.7	46.5	45.9
	여성	48.8	46.4	42.9	41.7	42.4	40.9	41.5	41.3	40.6
노르웨이	전체	34.5	34.2	34.1	34.1	34.3	34.2	34.4	34.2	34.3
	남성	37.9	37.3	36.8	36.9	36.8	36.8	37.0	36.5	36.6
	여성	30.7	30.7	31.1	31.1	31.5	31.4	31.6	31.6	31.8
스웨덴	전체	-	36.8	36.3	36.3	36.4	36.3	36.3	36.3	36.4
	남성	-	39.1	38.4	38.3	38.3	38.1	38.1	38.1	38.2
	여성	-	34.2	34.0	34.1	34.3	34.3	34.4	34.5	34.5
OECD 평균	전체	40.5	38.4	37.8	37.7	37.7	37.5	37.6	37.6	37.5
	남성	43.6	41.7	41.0	40.8	40.8	40.6	40.6	40.6	40.5
	여성	36.3	34.2	33.8	33.7	33.8	33.7	33.8	33.9	33.9

자료 : OECD, OECD Statistics, Employment rate, 2017

일반적으로 정규직과 비정규직, 상용직과 임시/일용직 등 근로자의 특성을 배제하고 이들을 하나의 동질한 근로자로 묶어 평균 근로시간을 산출할 시 근로시간이 과소평가 되는 경향이 있다. 즉 근로유형별 주당 평균 근로시간을 통해 각 근로형태가 갖는 일·가 족양립 어려움의 정도를 가늠해 볼 필요가 있다.

다음은 서울시 성별-근로형태별 주당 평균 근로시간이다. 2016년 서울시 근로자의 주당 평균 근로시간은 43.7시간으로 OECD 자료와 동일하다. 다만, 서울시 남성 근로자의

주당 평균 근로시간은 46.0시간으로, 우리나라 남성 평균 근로시간보다 0.1시간 길고, 서울시 여성은 40.8시간으로 우리나라 여성 평균 근로시간보다 0.2시간 더 많이 일하는 것으로 나타났다.

서울시 정규직의 근로시간은 2006년 주당 평균 49.0시간이었으나, 약 10여 년간 4.2시간 감소하여 2016년 주당 평균 44.8시간을 근무하는 것으로 나타났는데, 하루 평균 9.0시간 수준이다. 비정규직 역시 정규직과 마찬가지로 2006년 42.3시간에서 3.9시간 감소하여 2016년 38.4시간이었다. 정규직 남성의 경우, 2006년 주당 평균 51.0시간에서 5.0시간 감소하였음에도 불구하고 2016년 46.1시간으로 가장 높은 주당 평균 근로시간을 보였다. 정규직 여성은 2006년 주당 평균 46.7시간 근로하였으며, 2016년 5.9시간 감소하여 2016년 주당 평균 40.8시간, 일평균 9.2시간을 근로하는 것으로 나타났다. 이는 정규직 남성보다 5.2시간 적은 수준이나, 일평균 8.2시간 수준으로 법적 근로시간보다 다소 높다. 즉 남성의 장시간 근로는 성불평등한 가구 내 역할분담으로 이어질 가능성이 높음과 함께 일·가족양립제도 활용의 어려움으로 인한 출산기피 혹은 노동시장 이탈로 이어질 우려가 있다.

표 Ⅲ-8 서울시 종사상지위별 월평균 근로시간(2006-2016)

(단위: 시간)

구분	2006	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체	49.2	46.4	45.8	45.3	44.9	44.2	44.0	43.7
정규직	49.0	46.7	46.1	45.2	45.0	-	44.8	44.8
비정규직	42.3	42.1	41.6	42.5	41.8	-	39.4	38.4
남성	51.0	48.2	47.4	47.1	46.8	46.3	46.4	46.0
정규직	50.0	47.9	47.2	46.4	46.1	-	46.2	46.1
비정규직	47.0	44.7	44.0	45.5	45.0	-	43.4	41.8
여성	46.7	43.9	43.5	43.0	42.4	41.5	41.1	40.8
정규직	47.5	44.7	44.4	43.5	43.3	-	42.8	42.9
비정규직	38.3	39.7	39.4	40.1	39.3	-	36.2	35.5

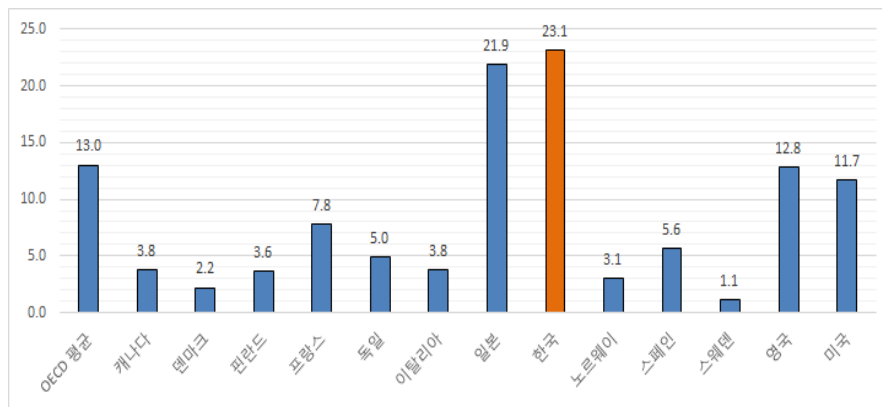
주 : 2014년 하반기 A형(시군 중분류) 정규직, 비정규직은 제공되지 않음

자료 : 통계청, 지역별고용조사, 연간자료 A형, 4분기 A형, 하반기 A형(시군 중분류) 원자료, 각연도

OECD의 BLI(Better Life Index)는 더 나은 삶을 평가하는 지표로 주거, 소득, 고용 및 직업 안정성을 포함한 직업, 공동체, 교육, 환경, 시민참여, 건강, 안전, 일·생활균형에 대한 지수를 산출하여 제공하고 있다. 그 중 일·생활균형은 장시간 근로자 비중과 여가/휴식시간 비중으로 구성되어 있다. 우선, 주요 선진국의 전체 근로자 중 1주일에 50시간 이상 근무하는 장시간 근로자가 차지하는 비중을 살펴보면 스웨덴은 1.1%로 가장 낮았으며, 덴마크 2.2%, 노르웨이 3.1%, 핀란드 3.6%, 프랑스 7.8% 수준으로 매우 낮았다. 그러나 초저출산을 경험하고 있는 우리나라의 장시간 근로자 비중은 23.1%, 일본은 21.9%로 장시간 근로자의 비중이 매우 높았다. 특히, 우리나라의 장시간 근로자 비중은 OECD 회원국의 평균 13.0%보다 무려 10.1%p 높은 수준이었다.

■ 그림 III-9 ■ OECD 주요 국가 장시간 근로자 비율(2016)

(단위: %)



자료 : OECD, Better Life Index, 2016

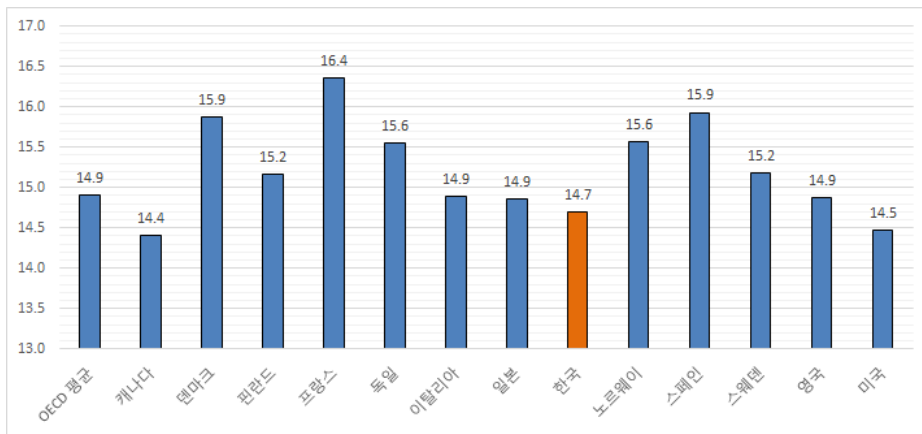
장시간 근로자의 높은 비중은 여가/휴식시간⁸⁾의 낮음을 의미하는데, 우리나라의 여가/휴식시간 14.7시간 수준으로 OECD 평균 14.9시간보다 0.2시간 낮다. 가장 높은 시간을

8) 여가/휴식시간은 정규직 근로자들이 하루에 평균적으로 사용하는 여가와 개인시간을 의미함. 여가에는 산책, 하이킹, 스포츠, 엔터테인먼트와 문화 활동, 친구 및 가족과의 사회활동, 봉사활동, 낮잠, 게임, TV시청, 컴퓨터 사용, 화원 가꾸기 등과 같은 실내·외 활동이 포함됨. 개인시간에는 수면(낮잠 제외), 식사와 음주, 기타 가사 또는 의학적 및 개인적 서비스 등이 포함됨. 이들 정보는 기본적으로 국가별 시간 사용 조사(national time use surveys)를 통해 수집됨

보인 프랑스는 16.4시간이었으며, 노르웨이 15.6시간, 덴마크 15.9시간, 핀란드 15.2시간, 스웨덴 15.2시간이었다. 일본은 장시간 근로자 비중에 이어 우리나라와 비슷한 14.9시간이었다. 전반적으로 장시간 근로자의 비중이 낮고, 여가/휴식시간이 높은 국가의 합계출산율이 높은 사실로 미루어볼 때, 일·생활균형 또는 일·가족양립이 출산에 긍정적 영향을 주고 있음을 유추할 수 있다. 본 연구는 국가통계자료를 이용하여 정확히 효과를 분석할 수 없는 한계를 극복하고, 일·가족양립과 출산의 관계를 규명하여 정책대안을 제시하고자 한다.

■ 그림 Ⅲ-10 ■ OECD 주요 국가 여가/휴식시간

(단위: 시간)



자료 : OECD, Better Life Index, 2016

일·가족양립 어려움의 원인은 장시간 근로와 개인시간의 부족뿐만 아니라 낮은 제도 도입율과 활용 문제를 꼽을 수 있다. 경제활동을 하는 서울시 유자녀 기혼여성 중 기혼여성 중 시간단위 휴가신청, 근로시간 단축 및 재택근무, 유연근무제가 마련된 사업체 종사비중은 39.5%에 불과한 것으로 조사되고 있다. 게다가 제도가 마련되어 있음에도 불구하고 47.1%는 직장 상사 및 주변 동료들의 눈치로 인해 제도가 도움 되지 않는다고 밝히고 있다. 육아휴직은 법적으로 보장받음에도 첫째아 출산 후 32.2%만이 사용하였으며, 19.0%는 제도자체가 마련되어 있지 않은 것으로 나타났다. 특히, 향후 출산을 위해서 가장 필요한 정책으로 유연근무제, 출산휴가 및 육아휴직 제도 마련 및 사용의 용이성이

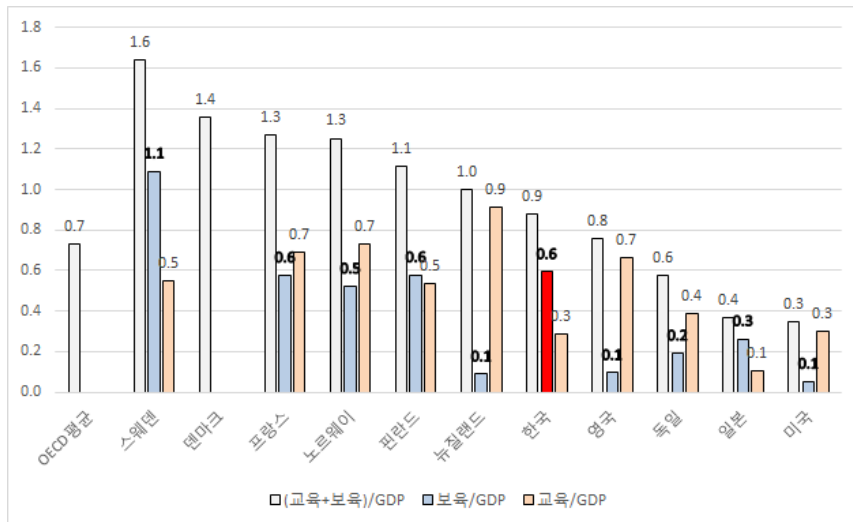
26.6%로 조사되어 가장 높은 정책욕구를 보였다(장진희 외, 2016). 또한 이러한 일·가족 양립 지원제도는 업종이나, 사업체의 규모, 여성 근로자의 비중 등 사업체의 다양한 특성에 의해 도입 및 활용의 차이를 갖는 것으로 보고된다(유계숙, 2007). 그러나 기존 통계자료 중 사업체의 특성과 서울시 여성의 출산력을 동시에 분석하기 위한 자료는 매우 제한적이다. 즉 출산환경 조성을 위해 일·가족양립이 중요하기 때문에 이를 정확히 관찰 가능한 기초자료 마련 및 사업체 특성을 고려한 일·가족양립 지원방안이 요구된다.

3. 보육서비스와 합계출산율

일·가족양립을 가능하게 하는 주요 요인 중 하나로 보육정책을 꼽을 수 있으며, 2004년 영유아보육법 전면 개정 이후 우리나라의 보육정책은 유례없는 양적 성장을 하였다. 취약계층 중심의 선별적 보육지원에서 전체 영유아 보육지원으로 정책대상이 확대하였으며, 어린이집 중심의 보육서비스 제공에서 가정양육지원까지 포괄하는 것으로 보육정책의 범위도 확대됨과 동시에 보육예산 또한 지속적으로 증가하였다(김송이 외, 2015). 이러한 배경에서 우리나라의 GDP 대비 보육+교육지출이 차지하는 비중은 0.9%로 OECD 평균 0.7%를 넘어서고 있으나, 저출산을 극복한 스웨덴 1.6%, 덴마크 1.4%, 프랑스 1.3%, 노르웨이 1.3%, 핀란드 1.1%보다 여전히 낮은 수준이다.

■ 그림 Ⅲ-11 ■ OECD 주요 국가 GDP 대비 보육지출(2013)

(단위: %)



주 : 미취학아동의 보육 및 교육에 대한 공공지출이 국내총생산에서 차지하는 비중임
 자료 : OECD, Social Expenditure Database , 2016

보육정책의 주요 정책 중 하나로 어린이집의 확충을 꼽을 수 있으며, 매년 빠른 속도로 증가하고 있다. 그 중 서울시는 우리나라 국공립어린이집의 37.5%가 집중되어 보육

공공성이 높은 지역으로 볼 수 있다(보육통계, 2016). 2007년 서울시의 어린이집은 총 5,532개소였으며, 이 중 11.5%(637개소)는 국공립어린이집으로 집계되었다. 이후 국공립 어린이집은 2년간 양적으로 소폭 감소하였으나, 2010년 643개소에서 2015년 922개소, 2016년 1,071개소로 크게 증가하여 서울시 어린이집의 16.8%를 차지하는 것으로 나타났다.

표 III-9 서울시 어린이집 추이(2007-2016)

(단위: 개소)

구분		국공립	민간 ¹⁾	합계
2007	전국	1,748	13,081	30,856
	서울시	637	2,590	5,532
2008	전국	1,826	13,306	33,499
	서울시	622	2,562	5,600
2009	전국	1,917	13,433	35,550
	서울시	626	2,497	5,684
2010	전국	2,034	13,789	38,021
	서울시	643	2,485	5,870
2015	전국	2,629	14,626	42,517
	서울시	922	2,174	6,598
2016	전국	2,859	14,316	41,084
	서울시	1,071	2,054	6,368

주1: 부모협동, 사회복지법인, 법인·단체 등, 가정보육, 직장어린이집을 제외한 민간어린이집 수
자료: 보건복지부, 보육통계, 각 연도

서울시의 지속적인 국공립어린이집 확충에도 불구하고, 서울시는 여전히 초저출산 사회에서 머무르고 있으며 2007-2015년 서울시 합계출산율과 국공립어린이집 수, 민간어린이집 수의 상관관계는 통계적으로 유의하지 않았다. 그럼에도 불구하고 국공립어린이집 이용을 위한 긴 대기시간, 추가 자녀계획을 위한 정책요구에 국공립어린이집 확충이 가장 높은 결과임을 비추어 볼 때 국공립어린이집의 지속적인 공급이 요구된다.

IV

서울시 기혼여성 출산 및 일·가족양립 실태조사 결과

1. 분석대상 및 방법
2. 일반적 특성
3. 근로환경
4. 경제상태 및 주거환경
5. 돌봄환경
6. 정책수요
7. 소결 : 저출산 대응의 방향

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV 서울시 기혼여성 출산 및 일·가족양립 실태조사 결과

1. 분석대상 및 방법

본 연구는 일·가족양립 지원방안 모색 및 저출산 대응방안을 마련하고자, 만 5세 이하 자녀를 둔 44세 이하 정규직 여성 근로자 600명을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 조사내용으로는 가구원 구성, 희망자녀수, 향후 출산계획 등을 포함한 일반적 현황과 근로환경, 돌봄환경, 경제상태, 주거상태, 저출산에 대한 인식 및 정책수요 총 6개 영역으로 구성하였다. 특히 공공부문과 민간부문은 근로환경, 일·가족양립제도의 마련과 활용 등 여러 영역에 걸쳐 차이를 갖기 때문에 조사대상을 공공부문에 40% 임의할당 하였다. 다만, 앞서 공공부문의 정의에서 보았듯이 공공부문에서는 중앙공무원, 지방공무원, 교육공무원, 넓은 범위에서 투자·출연기관까지 많은 유형이 포함되는데 조사대상의 대표성 확보를 위해 공무원으로 한정하여 대상자를 선별하였다. 민간부분의 경우 기업규모별로 일·가족양립제도 활용에 차이를 보이기 때문에 1-50인 미만 기업, 50-300인 미만 기업, 300인 이상 기업으로 임의할당 하였다. 자료의 수집방법은 구조화된 설문지를 이용한 온라인 설문방식으로 진행하였다.

표 IV-1 조사개요

구분	세부내용
조사대상	만 5세 이하 자녀를 둔 만 44세 이하 정규직 여성 근로자 600명
표집방법	공공부문 40%, 민간부문 60% (기업규모별 30-35% 범위 임의할당)
조사내용	일반특성, 근로환경, 돌봄환경, 경제상태, 주거상태, 저출산 인식 및 정책수요
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사

본 연구의 최종 분석대상은 총 612명이며, 그 중 공공부문 근로자는 249명(40.7%), 민간부문 근로자는 363명(59.3%)으로 조사되었다. 민간부문을 다시 사업체 규모로 구분하여 보면 1-50인 미만 126명(34.7%), 50-300인 미만 128명(35.3%), 300인 이상 109명(30.0%)이었다. 조사대상의 연령분포는 34-39세가 289명(47.2%)으로 가장 많이 표집되었으며, 30-34세 245명(40.0%), 40-44세 47명(7.7%), 30세 미만 31명(5.1%) 순이었다. 교육수준의 경우 대졸 453명(74.0%), 전문대졸 89명(14.5%), 대학원 이상 53명(8.7%), 고졸이하 17명(2.8%)으로 나타났다. 여성의 월평균소득 분포는 300만 원 이상 220명(35.9%), 250-300만원 미만 171명(27.9%), 200-250만원 미만 163명(26.6%), 200만원 미만 58명(9.5%) 순이었다.

【표 IV-2】 서울시 기혼여성 응답자 특성

(단위: 명, %)

구 분		N	비중
전 체		612	100.0
일자리 유형 및 규모	공공기관(공무원)	249	40.7
	민간회사 또는 개인사업체	363	59.3
	1-50인 미만 기업	126	20.6
	50-300인 미만 기업	128	20.9
	300인 이상 기업	109	17.8
연령	만 30세 미만	31	5.1
	만 30~34세	245	40.0
	만 34~39세	289	47.2
	만 40~44세	47	7.7
여성 월평균소득	200만원 미만	58	9.5
	200~250만원 미만	163	26.6
	250~300만원 미만	171	27.9
	300만원 이상	220	35.9
최종학력	고졸이하	17	2.8
	전문대졸	89	14.5
	대졸	453	74.0
	석사졸	52	8.5
	박사졸	1	0.2

2. 일반적 특성

4.2.1. 부문별 근로자 연령 및 교육수준

□ 공공부문 여성의 높은 교육수준, 소규모 사업체 여성종사자 상대적으로 낮은 교육수준
공공부문 여성종사자의 평균 연령은 36.0세였으며, 민간부문 여성종사자는 33.9세로 나타나 공공부문보다 낮은 연령대가 주로 표집되었다. 또한 민간부문 사업체 규모별 평균 연령은 사업체의 규모가 클수록 표집연령이 낮은 경향을 보였는데, 1-50인 미만 사업장 34.5세, 50-300인 미만 33.8세, 300인 이상 33.3세였다. 평균연령과 마찬가지로 연령분포에 있어서도 공공부문 여성종사자의 경우 34-39세(61.0%)가 가장 많았으며, 30-34세(26.5%), 40-44세(11.2%), 30세 미만(1.2%) 순이었다. 반면, 민간부문은 30-34세(49.3%), 34-39세(37.7%), 30세 미만(7.7%), 40-44세(5.2%)로 나타났다.

표 IV-3 서울시 부문별 기혼여성 근로자 연령분포

(단위: 명, %)

구분	30세 미만			30~34세		35~39세		40~44세		$\chi^2(p)$
전체	612	(31)	5.1	(245)	40.0	(289)	47.2	(47)	7.7	55.4***
공공부문	249	(3)	1.2	(66)	26.5	(152)	61.0	(28)	11.2	
민간부문	363	(28)	7.7	(179)	49.3	(137)	37.7	(19)	5.2	
1-50인 미만	126	(9)	7.1	(48)	38.1	(60)	47.6	(9)	7.1	
50-300인 미만	128	(9)	7.0	(70)	54.7	(43)	33.6	(6)	4.7	
300인 이상	109	(10)	9.2	(61)	56.0	(34)	31.2	(4)	3.7	

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

공공부문 여성근로자의 94.7%는 대졸이상의 교육수준을 보인 반면, 민간부문 여성근로자의 경우 대졸이상 비중은 74.4%로 공공부문 여성근로자에 비해 교육수준이 다소 낮은 것으로 조사되었다. 그 중에서도 대규모 사업장에 비해 임금수준이 낮고, 복지혜택이 부족한 것으로 보고되는(고용노동부, 2012) 소규모 사업장 여성종사자의 교육수준이 낮았다. 세부적인 분석이 뒷받침되어야 하겠으나, 낮은 교육수준을 지닌 여성들은 임금 및 복지수준 등 상대적으로 열악한 근로환경에서 근로하고 있을 가능성이 높음을 간접적으로 보여준다.

표 IV-4 서울시 부문별 기혼여성 근로자 교육수준

(단위: 명, %)

구분	고졸이하			전문대졸		대졸		대학원졸		$\chi^2(p)$
전체	(612)	(17)	2.8	(89)	14.5	(453)	74.0	(53)	8.7	55.4***
공공부문	(249)	(0)	0.0	(13)	5.2	(217)	87.1	(19)	7.6	
민간부문	(363)	(17)	4.7	(76)	20.9	(236)	65.0	(34)	9.4	
1-50인 미만	(126)	(12)	9.5	(40)	31.7	(65)	51.6	(9)	7.1	
50-300인 미만	(128)	(3)	2.3	(28)	21.9	(84)	65.6	(13)	10.2	
300인 이상	(109)	(2)	1.8	(8)	7.3	(87)	79.8	(12)	11.0	

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

4.2.2. 희망 자녀수 및 향후 계획

□ 평균 자녀수 1.21명, 희망자녀수 1.74명. 그럼에도 불구하고 일·가족양립의 어려움, 경제적 부담, 임신·출산으로 인한 차별로 인해 실제 추가자녀계획 21.4% 수준

서울시 유자녀 기혼여성의 현재 평균 자녀수는 1.21명이었으며, 공공부문 여성의 현재 평균 자녀수는 이보다 0.21명 높은 1.33명이었다. 반면, 민간부문 여성의 현재 평균 자녀수는 공공부문 여성보다 0.2명 낮은 1.13명으로 조사되었다. 현재의 평균 자녀수가 낮음에도 불구하고 희망하는 자녀수는 1.74명으로 현재 자녀수보다 0.53명 높았다. 그 중 민간부문 여성의 희망 자녀수는 1.70명으로 현재 자녀수보다 0.57명 많았으며 공공부문 여성의 희망 자녀수는 1.80명으로 현재 자녀수보다 0.47명 많았다. 특히 300인 이상 사업체 여성종사자의 희망 자녀수는 1.75명으로 현재 자녀수와 0.62명 차이를 보여 가장 간극이 컸다.

표 IV-5 부문별 기혼여성 평균 현재 자녀 수

구분	현재 평균 자녀수 (A)	희망 평균 자녀수 (B)	차이(B-A)
전체	(612) 1.21(0.423)	1.74(0.597)	0.53
공공부문	(249) 1.33(0.502)	1.80(0.580)	0.47
민간부문	(363) 1.13(0.336)	1.70(0.605)	0.57
1-50인 미만	(126) 1.14(0.351)	1.67(0.604)	0.53
50-300인 미만	(128) 1.12(0.322)	1.67(0.629)	0.55
300인 이상	(109) 1.13(0.336)	1.75(0.580)	0.62

현재 자녀수의 분포를 보면 공공부문 여성의 29.3%가 현재 두 명 이상의 자녀를 두고 있는 반면, 민간부문 여성은 절반이하 수준인 12.9%에 불과하여 민간부문과 공공부문의 차이를 보였다. 민간부문에서도 50-300인 미만 여성이 11.7%로 가장 낮았으며, 300인 이상 12.8%, 1-50인 미만 14.3%를 보여 규모가 작은 사업체에 종사하는 여성의 다자녀 비중이 높았다. 또한 서울시 유자녀 기혼여성은 평균 자녀수가 1명 수준에 머물러 있었으나 무려 66.4%의 여성이 2명 이상의 자녀를 희망하는 것으로 조사되었다. 특히 현재 2명 이상의 자녀비중이 낮은 민간부문 여성의 62.2%가 2명 이상의 자녀를 희망하는 것으로 나타나, 자녀를 희망하고 있음에도 출산하기 어려운 환경에 놓여있음을 간접적으로 보였다. 또한 희망 자녀수는 공공부문과 민간부문간의 통계적으로 차이가 없었는데, 서울시 기혼여성은 근로부문과 무관하게 1자녀 이상을 희망하고 있었다.

표 IV-6 부문별 현재 자녀수 및 희망 자녀수 분포

(단위: 명, %)

구분	현재 자녀수					희망 자녀수				
			1명	2명 이상		1명	2명	3명 이상		
전체	(612)	(488)	79.7	(124)	20.3	(206)	33.7	(362)	59.2	(43) 7.2
공공부문	(249)	(172)	69.1	(73)	30.9	(70)	28.1	(159)	63.9	(20) 8.0
민간부문	(363)	(316)	87.1	(47)	12.9	(136)	37.5	(203)	55.9	(25) 6.3
1-50인 미만	(126)	(108)	85.7	(18)	14.3	(50)	39.7	(67)	53.2	(9) 7.1
50-300인 미만	(128)	(113)	88.3	(15)	11.7	(52)	40.6	(67)	52.3	(9) 7.1
300인 이상	(109)	(95)	87.2	(14)	12.8	(34)	31.2	(69)	63.3	(6) 5.5
$\chi^2(p)$	32.3***					11.1				

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

희망 자녀수를 세부적으로 살펴보기 위해 현재 1명의 자녀를 두고 있는 여성의 희망 자녀수를 살펴본 결과, 서울시 여성의 절반이 넘는 57.8%가 2명 이상을 희망하고 있었다. 또한 공공부문 여성의 다자녀 희망비중은 57.0%를 보인 민간부문 여성보다 2.3%p 높은 59.3%로 나타났으나, 마찬가지로 부문별 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

【표 IV-7】 부문별 현재 1자녀 여성 희망 자녀수 분포

(단위: 명, %)

구분		1명	2명	3명 이상	$\chi^2(p)$
전체	(488)	(206) 42.2	(262) 53.7	(20) 4.1	2.21
공공부문	(172)	(70) 40.7	(95) 55.2	(7) 4.1	
민간부문	(316)	(136) 43.0	(167) 52.9	(13) 4.1	

주1 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

주2 : 표본의 제약으로 인해 민간부문 사업체 규모별 비중은 제시하지 않음

월평균 200만원 미만의 소득을 가진 여성 중 다자녀를 희망하는 비중은 12.1%에 그쳤으나, 소득이 증가함에 따라 200-250만원 미만 20.9%, 250-300만원 미만 25.7%로 높아졌다. 반면, 300만원 이상의 고소득 여성의 다자녀 비중은 17.7%로 다시 감소하였다. 이는 소득의 증가가 자녀의 질적 향상 또는 출산의 기회비용으로 귀결되면 소득수준과 자녀수는 부적효과를 갖게 된다는 Okun(1975)의 연구결과와 유사하다. 그럼에도 불구하고, 300만원 이상 소득을 가진 여성의 다자녀 희망비중은 65.9%를 보여 53.5%를 보인 200만원 미만 여성보다 12.4%p 높았다. 월평균 300만원 이상의 고소득층만 아니라 다자녀 희망비중은 200-250만원 미만 69.9%, 250-300만원 미만 67.9%로 매우 높았는데, 각 집단간의 차이는 통계적으로 없는 것으로 나타났다.

【표 IV-8】 소득수준별 현재 자녀수 및 희망 자녀수 분포

(단위: 명, %)

구분	현재 자녀수					희망 자녀수				
		1명	2명 이상			1명	2명	3명 이상		
200만원 미만	(58)	(51) 87.9	(7) 12.1	(27)	46.6	(28)	48.3	(3)	5.2	
200-250만원 미만	(163)	(129) 79.1	(34) 20.9	(49)	30.1	(100)	61.3	(14)	8.6	
250-300만원 미만	(171)	(127) 74.3	(44) 25.7	(55)	32.2	(98)	57.3	(18)	10.6	
300만원 이상	(220)	(181) 82.3	(39) 17.7	(75)	34.1	(136)	61.8	(9)	4.1	
$\chi^2(p)$		15.1**			13.9					

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

다자녀를 희망하는 비중은 높았으나, 실제 추가 자녀계획을 가진 여성은 21.4% 수준으로 매우 낮았다. 특히 다자녀 희망비중이 가장 높았던 공공부문 여성은 14.1%만이 추가 자녀계획을 가지고 있었으며, 미루고 있거나 계획이 전혀 없다는 응답이 86.0%를 차지하였다. 민간부문 여성의 실제 추가 자녀계획 비중은 26.4%를 보여 공공부문 여성보다 12.3%p 높았으나, 다자녀 희망비중(62.2%)에 비해 실제 추가 자녀계획 비중은 낮았다.

표 IV-9 | 부문별 실제 추가 자녀계획

(단위: 명, %)

구분		있음		미루고 있음		전혀 없음		$\chi^2(p)$
전체	(612)	131	21.4	129	21.1	352	57.5	19.1***
공공부문	(249)	35	14.1	52	20.9	162	65.1	
민간부문	(363)	96	26.4	77	21.2	190	52.3	
1-50인 미만	(126)	34	27.0	26	20.6	66	52.4	
50-300인 미만	(128)	27	21.1	29	22.7	72	56.3	
300인 이상	(109)	35	32.1	22	20.2	52	47.7	

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

자녀계획이 없거나 미루는 원인으로 일과 육아를 병행하기 어려워서(31.9%), 출산비용 및 미래 자녀 교육비에 대한 경제적인 부담(26.2%), 임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익(14.3%) 등이었으며, 현재 자녀로 충분히 만족한다는 응답은 9.4%에 불과하였다. 즉 일·가족양립의 어려움과 경제적 문제, 임신·출산으로 인한 차별이 출산의 주된 장애요인으로 나타났다. 다만, 이러한 주요 원인은 부분별로 차이를 보였다.

공공부문 여성 중 일과 육아의 병행을 꾀한 비중은 34.3%였으며 민간부문 여성은 30.0%로 공공부문 여성의 일·가족양립 어려움이 민간부문 여성보다 4.3%p 높았다. 그럼에도 불구하고 민간부문 여성 역시 일·가족양립의 어려움이 가장 큰 장애요인이었다. 민간부문 여성은 공공부문 여성보다 추가자녀 계획에 있어 임신·출산으로 인한 차별과 경제적 부담이 큰 것으로 나타났다. 임신·출산으로 인한 차별을 출산의 장애요인으로 여기는 비중은 공공부문 여성 10.3%였으며, 민간부문 여성은 이보다 7.3%p 높은 17.6%였다. 또한 출산비용 및 미래 자녀 교육비에 대한 경제적 부담을 가진 비중도 공공부문 여성 21.2%, 민간부문 여성 30.3%였다.

종합적으로 기혼여성에게 추가 자녀계획에 가장 중요한 것은 일·가족양립과 경제적 부담, 임신·출산으로 인한 차별이었으며 그 중 민간부문은 공공부문에 비해 임신·출산으로 인한 차별과 경제적인 부담이 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 기혼여성의 출산환경 조성을 위해 일·가족양립지원을 위한 제도마련 및 활성화 방안과 경제적 부담경감, 임신·출산으로 인한 차별방지 대책과 사회적 분위기 조성 등에 대한 정책이 요구된다.

표 IV-10 부문별 자녀계획이 없거나 미루는 이유

(단위: %)

구분		임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익	출산비용 및 미래 자녀교육비에 대한 경제적 부담	일과 육아를 병행하기 어려워서	육아휴직 기간 동안의 소득감소 부담	현재 자녀로 충분히 만족	기타	무응답
전체	(481)	14.3	26.2	31.9	10.3	6.4	9.4	1.2
공공부문	(214)	10.3	21.2	34.3	11.4	7.6	13.5	1.2
민간부문	(267)	17.6	30.3	30.0	9.4	5.4	6.2	1.1
1-50인 미만	(92)	16.7	31.2	31.0	8.7	4.3	6.0	2.2
50-300인 미만	(101)	19.1	30.5	28.9	8.3	6.8	5.9	0.5
300인 이상	(74)	16.7	28.8	30.4	11.7	5.0	6.8	0.7

주 : 자녀계획이 없거나 미루고 있는 응답자 481명을 대상으로 조사한 결과임

3. 근로환경

4.3.1. 현재 일자리 고용안정성 및 근로시간

□ 유자녀 기혼여성 69.3% 장시간 근로에 노출, 과도한 업무와 직장 상사의 눈치. 긴 근로시간으로 인해 일·가족양립의 어려움 발생

본 조사에 응답한 총 612명은 조사대상자는 공공부문 여성 249명(40.7%), 민간부문 여성 363명(59.3%)으로 구성되어 있으며, 공공부문 여성 중 248명은 7급 이하 직급이었다. 이러한 조사대상자의 82.7%는 첫째아 출산 이전부터 현재 일자리에 근무하고 있었으며, 13.7%는 첫째아 출산 이후부터, 3.6%는 둘째아 출산 이후부터 근무하는 것으로 나타났다. 민간부문 여성의 경우 사업체의 규모가 클수록 첫째아 출산 전부터 근로하는 비중이 높았는데 1-50인 미만 73.8%, 50-300인 미만 78.9%, 300인 이상 94.5%였다. 이는 사업체의 규모에 따라 임신·출산과 복귀 등 고용안정성이 다를 수 있음을 보여준다.

표 IV-11 | 부문별 현재 일자리 취업시점

(단위: 명, %)

구분	첫째아 출산 전	첫째아 출산 후	둘째아 출산 후	$\chi^2(p)$
전체	(612) 82.7	(84) 13.7	(22) 3.6	26.9***
공공부문	(249) 83.9	(27) 10.8	(13) 5.2	
민간부문	(363) 81.8	(57) 15.7	(9) 2.5	
1-50인 미만	(126) 73.8	(30) 23.8	(3) 2.4	
50-300인 미만	(128) 78.9	(21) 16.4	(6) 4.7	
300인 이상	(109) 94.5	(6) 5.5	-	-

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

실제 4점 척도를 이용하여 현재 일자리의 고용안정성을 살펴보면 공공부문이 평균 3.76점으로 4점 만점에 육박하였으며, 상시근로자 300인 이상 사업체 3.01점, 50-300인 미만 2.78점, 1-50인 미만 2.74점이었다. 민간부문 전체 평균은 2.83점이었다. 현재 일자리 고용안정성 분포는 서울시 유자녀 기혼여성의 81.5%가 안정적이라고 응답한 반면, 18.4%는 불안정한 것으로 나타났다. 특히 공공부문 여성의 무려 96.8%가 일자리가 안정

적이라 응답하였으며 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 65.1%에 불과하였다. 민간부문 중 가장 높은 고용안정성을 보인 300인 이상 사업체 여성종사자의 경우 80.7%였으나 여전히 공공부문에 비해 낮았다.

【표 IV-12】 부문별 현재 일자리 고용안정성

(단위: 명, %)

구분	평균 (점)	매우 안정	대체로 안정	약간 불안정	매우 불안정
전체	(612) 3.21	(259) 42.3	(240) 39.2	(97) 15.8	(16) 2.6
공공부문	(249) 3.76	(200) 80.3	(41) 16.5	(6) 2.4	(2) 0.8
민간부문	(363) 2.83	(59) 16.3	(199) 54.8	(91) 25.1	(14) 3.9
1-50인 미만	(126) 2.74	(17) 13.5	(65) 51.6	(38) 30.2	(6) 4.8
50-300인 미만	(128) 2.78	(18) 14.1	(70) 54.7	(34) 26.6	(6) 4.7
300인 이상	(109) 3.01	(24) 22.0	(64) 58.7	(19) 17.4	(2) 1.8
$\chi^2(p)$	32.3***				

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

다만, 고용안정성과 희망자녀수는 통계적으로 유의한 양(positive)의 관계를 보였으나 실제 추가자녀계획은 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 현재 일자리의 고용안정을 보장하고 있을지라도 일·가족양립 및 돌봄, 경제적 문제 등 기타 여러 영역에서의 문제로 인해 출산이 어려울 수 있음을 의미한다.

【표 IV-13】 고용안정성 및 희망자녀수 상관관계

구분	고용안정성	희망자녀수	추가자녀계획
고용안정성	1		
희망자녀수	0.102**	1	
추가자녀계획	0.040	-0.512***	1

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

고용안정성 측면에서 공공부문이 민간부문보다 높았으나, 근로시간에 있어서 공공부문이 압도적으로 높았다. 일평균 근로시간은 민간부문과 공공부문 모두 8시간 수준이었으나 초과근무의 경우 주당 평균 2.8시간을 보인 민간부문보다 공공부문이 10시간 높은

12.8시간으로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 추가 자녀계획이 없거나 미루는 원인으로 공공부문 여성의 일·가족양립이 더욱 어려웠던 결과와 동일한 맥락이다. 또한 사업체의 규모가 커질수록 소정근로시간이 높았는데, 1-50인 미만 사업체 여성의 일평균 근로시간은 8.1시간, 300인 이상 사업체 여성은 8.3시간이었다. 소정근로시간뿐만 아니라 초과근무에 있어서도 1-50인 미만 사업체 여성은 주당평균 1.7시간을 초과근무 하는 것으로 나타났으나 300인 이상 사업체는 이보다 2.1시간 많은 주당 평균 3.8시간이었다.

표 IV-14 부문별 현재 일자리 소정근로시간 및 초과근로시간

(단위: 명, 시간)

구분		일평균 소정근로	주당 평균 초과근로 ¹⁾	주당 평균 초과근로 ²⁾
전체	(612)	8.1	6.9	9.9
공공부문	(249)	8.0	12.8	15.2
민간부문	(363)	8.1	2.8	4.8
1-50인 미만	(126)	8.1	1.7	4.3
50-300인 미만	(128)	8.1	3.2	4.9
300인 이상	(109)	8.3	3.8	5.0

주1 : 초과근로 시간이 0시간인 대상자를 포함한 평균값임

주2 : 초과근로 시간이 0시간인 대상자를 제외한 424명에 대한 평균값임

주3 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

대다수의 유배우 기혼여성이 초과근로를 하고 있었으나, 이에 대한 보상은 미비한 것으로 조사되었다. 조사대상 중 55.2%만이 초과근로 수당이 마련되어 있었으며, 30.6%는 초과수당이 없는 것으로 나타났다. 또한 초과근로 수당이 있음에도 불구하고 지급받기 어렵다는 응답도 9.8%를 차지하였다. 특히 공공부문 여성의 99.2%는 초과근로 수당을 지급받고 있었으나 민간부분은 25.1%에 불과하였다. 민간부문 여성은 공공부분에 비해 초과근로 수당이 마련된 비중이 낮을 뿐만 아니라 사업체의 규모가 커질수록 초과근로 수당이 있으나 지급받기 어려운 것으로 나타났다. 초과근로 수당이 있으나 지급받기 어려운 비중을 사업체 규모별로 살펴보면 1-50인 미만 여성종사자의 9.5%, 50-300인 미만 25.0%, 300인 이상 33.0%였다.

【표 IV-15】 부문별 현재 일자리 초과근로수당 지급 유무

(단위: 명, %)

구분	있음		있으나 지급받기 어려움		주말에만 있음		없음		$\chi^2(p)$
전체	(612)	(338)	55.2	(60)	9.8	(27)	4.4	(187)	30.6
공공부문	(249)	(247)	99.2	(2)	0.8	-	-	-	-
민간부문	(363)	(91)	25.1	(58)	16.0	(27)	7.4	(187)	51.5
1-50인 미만	(126)	(23)	18.3	(12)	9.5	(6)	4.8	(85)	67.5
50-300인 미만	(128)	(32)	25.0	(24)	18.8	(12)	9.4	(60)	46.9
300인 이상	(109)	(36)	33.0	(22)	20.2	(9)	8.3	(42)	38.5

359.8***

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

초과근로를 하는 주된 이유 과도한 업무(38.2%)와 정시에 퇴근하면 직장 상사의 눈치가 보여서(22.7%), 초과수당으로 인한 소득보전을 위해서(16.4%) 등의 순이었다. 부문별 초과근로의 주된 원인은 과도한 업무로 동일하였으나 공공부문 여성은 민간부문 여성보다 초과수당을 위한 초과근로 비중이 높았다. 반면, 민간부문 여성은 공공부문 여성보다 직장상사의 눈치와 초과근로를 하지 않을 시 고과나 근무평정에 악영향을 받는다는 응답이 많았다.

공공부문 여성 28.5%가 초과수당으로 인한 소득보전을 위해 초과근로를 하는 것으로 나타났으나 민간부문 여성은 이보다 20.8%p 낮은 4.7%에 불과했다. 반면, 민간부문 여성의 32.6%가 정시 퇴근 시 직장상사의 눈치가 보여 초과근로를 하고 있었으나 공공부문 여성은 12.6%에 그쳤다. 이뿐만 아니라 민간부문 여성의 11.9%는 초과근로를 하지 않으면 고과나 근무평정에 악영향을 받을 것을 우려해 초과근로를 하고 있었으나 공공부문 여성은 2.9%에 불과했다. 즉 서울시 유자녀 기혼여성의 장시간 노동의 주된 원인은 1차적으로 과도한 업무량이며 이뿐만 아니라 공공부문 여성은 초과근로로 인한 소득보전, 민간부문 여성은 직장상사의 눈치와 고과나 근무평정으로 나타났다. 따라서 공공부문 여성은 소득보전과 함께 근로시간 단축을 위한 방안이 마련되어야 할 필요가 있으며 민간부문의 경우 정시퇴근 문화 등의 인식개선이 요구된다.

표 IV-16 부문별 초과근로를 하는 이유

(단위: %)

구분		정시에 퇴근하면 직장상사 눈치가 보여서	과도한 업무로 인해	초과수당 으로 인한 소득보전 때문에	초과근로를 하지 않으면 고과나 근무평정에 악영향을 받아서	기 타	없 음	무 응 답
전체	(424)	22.7	38.2	16.4	7.5	5.6	6.1	3.5
공공부문	(209)	12.6	38.0	28.5	2.9	5.6	7.8	4.6
민간부문	(215)	32.6	38.4	4.7	11.9	5.6	4.3	2.5
1-50인 미만	(49)	24.5	44.9	2.0	8.8	7.5	8.2	4.1
50-300인 미만	(83)	36.5	34.1	6.4	12.9	3.6	4.0	2.4
300인 이상	(83)	33.3	39.0	4.4	12.9	6.4	2.4	1.6

주1 : 초과근로를 하는 424명을 대상으로 조사한 결과임

주2 : 순위별 가중치 $((1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)) \div 3$ 를 적용함

장시간 근로는 개인시간의 감소와 더불어 가정생활에 영향을 주는 것으로 나타났다. 서울시 유자녀 기혼여성의 55.9%는 일하는 시간이 너무 길어 가정생활에 지장을 주고 있었는데, 그 중 총 근로시간(소정근로시간+초과근로시간)이 길었던 공공부문 여성과 사업체의 규모가 큰 여성종사자일수록 영향의 정도가 큰 것으로 나타났다. 장시간 근로로 인해 가정생활에 지장을 받는 정도는 300인 이상 사업체 여성종사자가 2.81점으로 가장 높았으며, 1-50인 미만 사업체 여성종사자 2.43점으로 가장 낮았다. 일하는 시간과 가정생활의 지장정도를 분포로 보면 공공부문 여성의 56.2%, 민간부문 여성의 55.6%는 장시간 근로로 인해 가정생활에 지장을 받고 있는 것으로 나타나 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 민간부문 1-50인 미만 사업체 여성종사자 44.4%, 300인 이상 사업체 여성종사자 63.3%가 장시간 근로로 인해 가정생활에 영향을 받는 것으로 나타나 사업체 규모에 따라 차이를 보였다.

표 IV-17 부문별 장시간 근로로 인한 가정생활 지장정도

(단위: 명, %)

구분		평균 (점)	매우 그렇다	대체로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
전체	(612)	2.62	(85) 13.9	(257) 42.0	(222) 36.3	(48) 7.8
공공부문	(249)	2.63	(28) 11.2	(112) 45.0	(97) 39.0	(12) 4.8
민간부문	(363)	2.61	(57) 15.7	(145) 39.9	(125) 34.4	(36) 9.9
1-50인 미만	(126)	2.43	(14) 11.1	(42) 33.3	(54) 42.9	(16) 12.7
50-300인 미만	(128)	2.63	(20) 15.6	(57) 44.5	(35) 27.3	(16) 12.5
300인 이상	(109)	2.81	(23) 21.1	(46) 42.2	(36) 33.0	(4) 3.7
$\chi^2(p)$		27.1***				

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

서울시 유자녀 기혼여성은 일과 가정생활뿐만 아니라 일과 자녀양육의 병행 역시 어려움을 가진 것으로 조사되었다. 공공부문 여성과 민간부문 여성은 일과 자녀양육 병행의 어려움에 있어 각각 공공부문 3.07점, 민간부문 3.09점으로 큰 차이를 보이지는 않았다. 그러나 50-300인 미만 사업체의 경우 3.17점으로 가장 높았으며, 분포에 있어서도 85.9%가 자녀양육과 일 병행에 어려움을 가진 것으로 나타났다. 반면, 1-50인 미만의 소규모 사업체 여성종사자의 평균은 2.98점으로 가장 낮았다. 그럼에도 불구하고 75.4%에 달하고 있어 서울시 여성 전반적으로 일과 자녀양육 병행이 어려운 결과로 해석된다.

표 IV-18 부문별 자녀양육과 일 병행의 어려움

(단위: 명, %)

구분		평균 (점)	매우 그렇다	대체로 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
전체	(612)	3.07	(166) 27.1	(335) 54.7	(98) 16.0	(13) 2.1
공공부문	(249)	3.04	(60) 24.1	(142) 57.0	(44) 17.7	(3) 1.2
민간부문	(363)	3.09	(106) 29.2	(193) 53.2	(54) 14.9	(10) 2.8
1-50인 미만	(126)	2.98	(32) 25.4	(63) 50.0	(27) 21.4	(4) 3.2
50-300인 미만	(128)	3.17	(43) 33.6	(67) 52.3	(15) 11.7	(3) 2.3
300인 이상	(109)	3.12	(31) 28.4	(63) 57.8	(12) 11.0	(3) 2.8
$\chi^2(p)$		27.1***				

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

4.3.2. 유연근무제도 활용의 어려움

□ 직장 내 낮은 일·가족양립지원 제도도입률, 자유로운 유연근무제 활용은 자녀계획에 긍정적 영향에도 불구하고 직장 상사의 눈치, 조직문화, 불이익으로 인해 낮은 사용률

서울시 유자녀 기혼여성의 일·가족양립지원제도 종류 및 내용을 포함하는 인식정도를 보면 15.5%만이 제도를 매우 잘 알고 있었으며, 72.1%는 부분적으로 알고 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 공공부문 여성과 300인 이상 사업체 여성종사자가 특히 높은 제도인식을 가지고 있었다. 공공부문 여성의 89.9%, 300인 이상 사업체 여성종사자의 90.0%는 일·가족양립지원제도를 알고 있었으나 일·가족양립지원제도를 매우 잘 알고 있다는 비중은 1-50인 미만 사업체 여성종사자 11.9%, 공공부문 여성 12.4%, 50-300인 미만 사업체 여성종사자 18.0%, 300인 이상 사업체 여성종사자 23.9%였다. 그 중에서 일·가족양립지원제도의 사각지대로 분류되는 소규모 사업체(박종서, 2016) 여성종사자의 인지도가 11.7%로 가장 낮았다.

표 IV-19 | 부문별 일·가족양립지원제도 인지도

(단위: 명, %)

구분		매우 잘 알고 있음	부분적으로 알고 있음	전혀 모름	$\chi^2(p)$
전체	(612)	(95) 15.5	(441) 72.1	(76) 12.4	14.0***
공공부문	(249)	(31) 12.4	(193) 77.5	(25) 10.0	
민간부문	(363)	(64) 17.6	(248) 68.3	(51) 14.0	
1-50인 미만	(126)	(15) 11.9	(90) 71.4	(21) 16.7	
50-300인 미만	(128)	(23) 18.0	(86) 67.2	(19) 14.8	
300인 이상	(109)	(26) 23.9	(72) 66.1	(11) 10.1	

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

일·가족양립지원을 위한 시간근무제, 시차출퇴근제, 재택근무제 등 다양한 유연근무제도 중 직장 내 마련 비중이 가장 높은 제도는 근로시간 시간근무제(49.7%)였으며, 시차출퇴근제(44.1%), 근무시간 선택제(30.1%) 집약근무제(10.8%) 등의 순이었다. 즉 제도마련에 있어서 가장 높은 비중을 보인 시간근무제는 서울시 유자녀 기혼여성의 절반수준

에 그쳤고 근로시간 저축 휴가제는 4.4%로 가장 낮았다.

유연근무제도의 마련 정도와 제도 활용성은 큰 연관이 없는 것으로 나타났는데, 가장 높은 마련비율을 보인 시간근무제의 경우 제도가 마련되어 있음에도 불구하고 72.4%는 제도사용이 어려운 것으로 응답하였다. 시차출퇴근제는 역시 시간근무제 다음으로 높은 마련비율을 보였으나 55.9%는 활용의 어려움을 가진 것으로 나타났다.

표 IV-20 유연근무제 마련유무 및 제도사용의 편리함

(단위: 명, %)

구분		제도유무				평균 (점)	제도사용의 편리함							
		있음		없음			매우 쉬움		대체로 쉬움		대체로 어려움		매우 어려움	
시간근무제	(612)	(304)	49.7	(308)	50.3	2.09	(4)	1.3	(80)	26.3	(158)	52.0	(62)	20.4
시차출퇴근제	(612)	(270)	44.1	(342)	55.9	2.37	(13)	4.8	(106)	39.3	(118)	43.7	(33)	12.2
근무시간 선택제	(612)	(184)	30.1	(428)	69.9	2.09	(3)	1.6	(44)	23.9	(104)	56.5	(33)	17.9
집약근무제	(612)	(66)	10.8	(546)	89.2	1.88	(1)	1.5	(8)	12.1	(39)	59.1	(18)	27.3
제량근무제	(612)	(38)	6.2	(574)	93.8	2.00	(1)	2.6	(8)	21.1	(19)	50.0	(10)	26.3
집중근무제	(612)	(50)	8.2	(562)	91.8	2.10	(1)	2.0	(15)	30.0	(22)	44.0	(12)	24.0
재택근무제	(612)	(76)	12.4	(536)	87.6	1.89	(1)	1.3	(12)	15.8	(41)	53.9	(22)	28.9
원격근무제	(612)	(51)	8.3	(561)	91.7	2.06	(2)	3.9	(12)	23.5	(24)	47.1	(13)	25.5
근로시간 저축 휴가제	(612)	(27)	4.4	(585)	95.6	2.19	(1)	3.7	(7)	25.9	(15)	55.6	(4)	14.8

사업체의 제도도입률이 높은 유연근무제를 중심으로 세부내용을 살펴보면 각 제도의 특성을 알 수 있다. 우선 가장 높은 제도도입률을 보인 시간근무제의 경우 공공부문과 민간부문의 차이가 매우 큰 것으로 나타났는데, 공공부문의 제도도입률은 88.0%에 달하였으나 민간부문은 이보다 2.6배 낮은 수준인 23.4%에 불과하였다. 특히 1-50인 미만 사업체 제도도입률은 19.0%, 50-300인 미만 사업체 20.3%, 300인 이상 사업체 32.1%로 소규모 사업체의 경우 제도도입률이 낮은 결과를 보였다.

공공부문의 시간근무제는 10개의 사업장 중 9개에 마련되어 있을 정도로 마련의 정도는 높았으나, 제도사용에 있어서 용이하다고 응답한 비중은 22.9%에 불과하였다. 반면 민간부문의 경우 제도가 마련되어 있는 비중은 매우 낮았음에도 공공부문에 비해 제도사용이 용이한 것으로 나타났다. 그 중 1-50인 미만 사업체는 가장 낮은 제도도입률을

보였으나 66.7%가 사용이 용이한 것으로 응답하여 가장 제도 사용이 용이한 것으로 조사되었다. 이는 사업체의 규모가 작을수록 상대적으로 덜 경직된 조직문화를 가지고 있어 제도사용이 용이한 것으로 이해된다.

표 IV-21 부문별 시간근무제 마련유무 및 제도사용의 편리함

(단위: 명, %)

구분		제도유무				평균 (점)	제도사용의 편리함							
		있음		없음			매우 쉬움		대체로 쉬움		대체로 어려움		매우 어려움	
전체	(612)	(304)	49.7	(308)	50.3	2.09	(4)	1.3	(80)	26.3	(158)	52.0	(62)	20.4
공공부문	(249)	(219)	88.0	(30)	12.0	2.00	(1)	0.5	(49)	22.4	(118)	53.9	(51)	23.3
민간부문	(363)	(85)	23.4	(278)	76.6	2.31	(3)	3.5	(31)	36.5	(40)	47.1	(11)	12.9
1-50인 미만	(126)	(24)	19.0	(102)	81.0	2.71	(1)	4.2	(15)	62.5	(8)	33.3	(0)	0.0
50-300인 미만	(128)	(26)	20.3	(102)	79.7	2.15	(1)	3.8	(7)	26.9	(13)	50.0	(5)	19.2
300인 이상	(109)	(35)	32.1	(74)	67.9	2.14	(1)	2.9	(9)	25.7	(19)	54.3	(6)	17.1
χ²(p)		250.8***				25.7***								

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

시간근무제의 높은 제도도입률과 달리 실제 활용경험은 22.7%로 매우 낮았으며, 민간 부문의 활용비중이 압도적으로 높았다. 공공부문 여성의 15.1%가 시간제근무 이용경험이 있으나, 민간부문 여성은 이보다 37.3%p 높은 42.4%였다. 즉 시간근무제는 공공부문에서 더 잘 갖춰져 있었으나 제도사용의 편리함과 실제 활용에 있어서 민간부문이 더 나은 것으로 나타났다. 이는 민간부문은 애초에 제도가 마련되어 있지 않거나, 마련되어 있다면 공공보다 더 나은 활용도를 갖는 것으로 해석된다.

비록 시간제근무의 활용도는 낮았으나 제도를 이용한 여성의 87.0%는 이를 이용함으로써 일·가족양립과 자녀양육에 큰 도움을 받은 것으로 나타났다. 그 중에서 공공부문 여성에게 더욱 도움이 된 것으로 조사되었는데, 공공부문 여성의 90.9%가 일·가족양립과 자녀양육에 도움이 되었다고 응답하였다. 민간부문 여성은 이보다 7.6%p 낮은 83.3%였으며, 사업체의 규모가 클수록 시간제근무로 인해 일·가족양립에 도움이 되었다는 비중은 낮았다.

표 IV-22 | 부문별 시간근무제 활용여부 및 일·가족양립 도움정도

(단위: 명, %)

구분		활용경험				평균 (점)	일·가족양립 및 자녀양육 도움정도							
		있음		없음			매우 쉬움	대체로 쉬움		대체로 어려움		매우 어려움		
전체	(304)	(69)	22.7	(235)	77.3	3.16	(20)	29.0	(40)	58.0	(9)	13.0	(0)	0.0
공공부문	(219)	(33)	15.1	(186)	84.9	3.30	(13)	39.4	(17)	51.5	(3)	9.1	(0)	0.0
민간부문	(85)	(36)	42.4	(49)	57.6	3.03	(7)	19.4	(23)	63.9	(6)	16.7	(0)	0.0
1-50인 미만	(24)	(15)	62.5	(9)	37.5	3.20	(3)	20.0	(12)	80.0	(0)	0.0	(0)	0.0
50-300인 미만	(26)	(9)	34.6	(17)	65.4	3.11	(3)	33.3	(4)	44.4	(2)	22.2	(0)	0.0
300인 이상	(35)	(12)	34.3	(23)	65.7	2.75	(1)	8.3	(7)	58.3	(4)	33.3	(0)	0.0
χ²(p)		33.7***				11.9***								

주1 : 직장 내 시간근무제가 있다고 응답한 304명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

시간근무제 다음으로 높은 제도도입률을 보인 시차출퇴근제는 시간근무제보다 더 큰 공공부문과 민간부문의 차이를 보였다. 공공부문의 시차출퇴근제 마련정도는 81.9%였으나 민간부문은 이보다 3.1배 낮은 18.2% 수준이었으며, 시간근무제와 마찬가지로 사업체 규모가 클수록 제도도입률이 높았다. 그럼에도 불구하고 1-50인 미만 13.5%, 50-300인 미만 18.0%, 300인 이상 23.9%로 제도도입률은 매우 낮았다.

시간근무제에 비해 제도도입률은 낮았으나 제도사용에 있어서는 더욱 용이하였으며 민간부문은 공공부문보다 제도도입률이 낮았음에도 사용의 용이성은 높았다. 시간근무제 사용의 용이함을 보인 비중은 공공부문 여성 40.2%, 민간부문 여성은 이보다 15.9%p 높은 56.1%였다. 마찬가지로 제도사용의 용이성에 있어 1-50인 미만 76.5%, 50-300인 미만 39.1%, 300인 이상 57.7%를 보여 소규모 사업체의 제도 활용이 쉬운 것으로 나타났다.

표 IV-23 부문별 시차출퇴근제 마련유무 및 제도사용의 편리함

(단위: 명, %)

구분		제도유무				평균 (점)	제도사용의 편리함 ¹⁾							
		있음		없음			매우 쉬움	대체로 쉬움	대체로 어려움	매우 어려움				
전체	(612)	(270)	44.1	(342)	55.9	2.37	(13)	4.8	(106)	39.3	(118)	43.7	(33)	12.2
공공부문	(249)	(204)	81.9	(45)	18.1	2.30	(8)	3.9	(74)	36.3	(94)	46.1	(28)	13.7
민간부문	(363)	(66)	18.2	(297)	81.8	2.56	(5)	7.6	(32)	48.5	(24)	36.4	(5)	7.6
1-50인 미만	(126)	(17)	13.5	(109)	86.5	2.82	(1)	5.9	(12)	70.6	(4)	23.5	(0)	0.0
50-300인 미만	(128)	(23)	18.0	(105)	82.0	2.35	(1)	4.3	(8)	34.8	(12)	52.2	(2)	8.7
300인 이상	(109)	(26)	23.9	(83)	76.1	2.58	(3)	11.5	(12)	46.2	(8)	30.8	(3)	11.5
χ²(p)		246.0***				13.9***								

주1 : 직장 내 시차출퇴근제가 마련되어 있다고 응답한 270명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

시차출퇴근제는 시간근무제보다 높은 활용성을 보였으나, 제도가 마련된 직장에 종사하는 여성 중 35.2%만이 시차출퇴근제를 이용하는 것으로 나타났다. 특히 공공부문 여성보다 민간부문 여성의 제도이용률이 높았다. 공공부문 여성의 시차출퇴근제 이용률은 27.0%였으나 민간부문 여성은 60.6%였으며, 1-50인 미만 사업체 76.5%, 50-300인 미만 사업체 60.9%, 300인 이상 50.0%로 사업체 규모가 커질수록 이용률은 낮았다. 민간부문보다 공공부문이, 소규모 사업체보다 대규모 사업체의 이용률이 낮은 결과는 앞서 시간근무제와 동일하였다.

시간근무제와 마찬가지로 시차출퇴근제를 이용한 여성 중 86.4%는 제도 이용으로 인해 일·가족양립과 자녀양육에 도움이 되는 것으로 응답하였다. 표본의 수가 적어 통계적 유의성은 없었으나 공공부문 여성보다 민간부문 여성에게 제도가 더욱 도움 되는 것으로 나타났다. 앞선 결과들을 종합해보면 제도가 마련되지 않거나 마련되어 있어도 사용에 어려움이 있지만 제도를 이용한 대상자들은 모두 일·가족양립과 자녀양육에 도움을 받는 결과를 보였다.

표 IV-24 | 부문별 시간근무제 활용여부 및 일·가족양립 도움정도

(단위: 명, %)

구분	활용경험 ¹⁾						일·가족양립 및 자녀양육 도움정도 ²⁾							
	있음			없음			매우 쉬움		대체로 쉬움		대체로 어려움		매우 어려움	
전체	(270)	(95)	35.2	(175)	64.8	3.08	(22)	23.2	(60)	63.2	(12)	12.6	(1)	1.1
공공부문	(204)	(55)	27.0	(149)	73.0	3.04	(11)	20.0	(36)	65.5	(7)	12.7	(1)	1.8
민간부문	(66)	(40)	60.6	(26)	39.4	3.15	(11)	27.5	(24)	60.0	(5)	12.5	(0)	0.0
1-50인 미만	(17)	(13)	76.5	(4)	23.5	3.15	(4)	30.8	(7)	53.8	(2)	15.4	(0)	0.0
50-300인 미만	(23)	(14)	60.9	(9)	39.1	3.07	(3)	21.4	(9)	64.3	(2)	14.3	(0)	0.0
300인 이상	(26)	(13)	50.0	(13)	50.0	3.23	(4)	30.8	(8)	61.5	(1)	7.7	(0)	0.0
$\chi^2(p)$	27.9***						2.2							

주1 : 직장 내 시차출퇴근제가 있다고 응답한 270명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : 시간근무제를 이용한 경험이 있는 95명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

서울시 유자녀 기혼여성 중 85.0%는 자유로운 유연근무제도 사용은 추가 자녀계획에 있어 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며 그 중 특히 민간부문 여성에게 긍정적인 영향이 큰 결과를 보였다. 공공부문 여성의 81.1%가 자유로운 유연근무제 사용이 추가 자녀계획에 긍정적으로 영향을 줄 것으로 응답하였으며, 민간부문 여성은 이보다 6.6%p 높은 87.7%였다. 특히 민간부문 중 가장 추가 자녀계획의 비중이 높았던 300인 이상 사업체 여성종사자의 90.0%가 유연근무제의 추가 자녀효과가 높은 결과를 보여 이들을 중심으로 하는 일·가족양립문화 조성방안이 요구된다. 또한 민간부문 여성은 공공부문 여성에 비해 근로시간은 짧았으나 제도도입률과 제도 이용자가 크게 적었는데 이로 인해 유연근무제에 대한 요구와 긍정적 기대효과가 높은 것으로 해석된다.

【 표 IV-25 】 부문별 자유로운 유연근무제 사용이 추가 자녀계획에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분		평균 (점)	일·가족양립 및 자녀양육 도움정도 ²⁾							
			매우 도움됨		대체로 도움됨		별로 도움 되지 않음		전혀 도움 되지 않음	
전체	(612)	3.12	(181)	29.6	(339)	55.4	(76)	12.4	(16)	2.6
공공부문	(249)	3.07	(77)	30.9	(125)	50.2	(35)	14.1	(12)	4.8
민간부문	(363)	3.15	(104)	28.7	(214)	59.0	(41)	11.3	(4)	1.1
1-50인 미만	(126)	3.13	(32)	25.4	(79)	62.7	(14)	11.1	(1)	0.8
50-300인 미만	(128)	3.14	(40)	31.3	(69)	53.9	(16)	12.5	(3)	2.3
300인 이상	(109)	3.19	(32)	29.4	(66)	60.6	(11)	10.1		
$\chi^2(p)$		14.3								

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

유연근무제가 추가 자녀계획에 긍정적인 영향을 보이고 있음에도 불구하고 유연근무제 이용의 장애요인으로 동료, 직장 상사의 눈치(31.4%), 회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에(20.1%), 대부분 팀워크로 일해야 해서(14.8%), 근무평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서(13.5%) 등의 순이었다. 즉 유연근무제 이용에 있어서 직장 내 조직문화와 제도이용으로 인한 차별을 중요한 요인으로 볼 수 있다.

공공부문 여성과 민간부문 여성 모두 유연근무제도 이용의 애로사항은 동일하였으나 비중에 있어 차이를 보였다. 공공부문 여성의 유연근무제 사용 시 어려움은 동료, 직장 상사의 눈치(31.5%), 회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에(17.4%), 근무평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서(16.4%) 등이었다. 민간부문에 비해 제도도입률이 높음에도 불구하고 공공부문 여성 역시 조직문화로 인해 자유로운 제도이용이 불가능 한 것으로 드러났다.

유연근무제 이용에 있어서 민간부문 여성 역시 동료, 직장 상사의 눈치(31.1%)가 가장 큰 어려움이었으며 회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에(24.8%), 대부분 팀워크로 일해야 해서(17.2%) 순이었다. 민간부문 여성은 공공부문 여성보다 유연근무제 이용으로 인한 차별의 비중은 낮았으나, 회사의 관례 및 팀워크로 인한 어려움이 높았

다. 특히 사업체의 규모가 클수록 직장 동료 및 상사의 눈치를 쏘는 비중은 감소하나 제도이용으로 인한 차별과 팀워크로 인한 어려움이 높았다.

표 IV-26 부문별 유연근무제 이용 시 어려움

(단위: %)

구분		동료, 직장 상사의 눈치 때문에	회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에	근무평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서	대부분 팀워크로 일해야 해서	도움이 되지 않을 것 같아서	방법, 절차 등을 몰라서	제도의 종류가 다양하지 않아서	기 타	무응답	
전체	(372)	31.4	20.1	13.5	14.8	9.9	1.9	4.1	4.2	0.1	
공공부문	(236)	31.5	17.4	16.4	13.4	11.7	1.3	3.8	4.4	0.1	
민간부문	(136)	31.1	24.8	8.6	17.2	6.9	2.9	4.7	3.9	0.0	
	1-50인 미만	(37)	37.8	25.2	3.6	11.7	9.9	2.7	6.3	2.7	0.0
	50-300인 미만	(49)	28.6	27.2	6.1	17.0	9.5	1.4	5.4	4.8	0.0
	300인 이상	(50)	28.7	22.0	14.7	21.3	2.0	4.7	2.7	4.0	0.0

주1 : 직장 내 유연근무제도가 있다고 응답한 372명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : 순위별 가중치 $\{[(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)] \div 3\}$ 를 적용함

한편, 일·가족양립을 위해 가장 필요한 유연근무제로 근무시간 선택제(23.3%)와 시간 근무제(21.0%)를 꼽았으며 시차출퇴근제(13.6%), 재택근무제(10.1%), 매주 특정요일 근무 시간 1시간 단축(8.0%) 등의 순이었다. 특히 공공부문 여성은 시간제근무(26.2%)와 근무 시간선택제(23.2%)에 대한 선호도가 높았으며 민간부문 여성은 근무시간선택제(23.5%)가 높았다. 즉 서울시 유자녀 기혼여성은 일·가족양립을 위해 재택근무제, 원격근무제와 같이 근무장소에 대한 제도보다 시간을 탄력적으로 활용할 수 있는 제도에 대한 선호도가 높았다. 또한 사업체의 규모가 클수록 근무시간 선택제를 요구하는 비중이 1-50인 미만 19.8%, 50-300인 미만 24.9%, 300인 이상 26.0%로 높았다.

표 IV-27 부문별 선호 유연근무제

(단위: %)

구분		시간 근무제	시차출퇴근	근무시간선택제	집약근무제	재량근무제	집중근무제	재택근무제	원격근무제	근로시간저축휴가제	매주특정요일1시간단축	매주특정요일1시간늦은출근	기타	무응답
전체	(612)	21.0	13.6	23.3	2.4	6.6	4.1	10.1	2.1	4.8	8.0	3.0	0.8	0.1
공공부문	(249)	26.2	14.1	23.2	2.2	5.4	2.5	6.4	1.4	3.9	9.0	3.8	1.6	0.3
민간부문	(363)	17.4	13.3	23.5	2.5	7.4	5.2	12.7	2.6	5.5	7.3	2.5	0.3	0.0
1-50인 미만	(126)	18.9	12.8	19.8	1.6	8.7	6.6	12.6	2.5	6.0	6.6	3.4	0.4	0.0
50-300인 미만	(128)	16.0	12.8	24.9	3.4	7.4	5.1	14.5	2.7	4.2	6.6	2.1	0.4	0.0
300인 이상	(109)	17.3	14.4	26.0	2.4	5.8	3.7	10.9	2.4	6.4	8.9	1.8	0.0	0.0

주 : 순위별 가중치 $\{[(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)] \div 3\}$ 를 적용함

4.3.3. 출산전후휴가 및 육아휴직 활용정도와 어려움

- 민간부문 여성의 육아휴직 사용률 53.2%에 불과, 특히 소규모 사업체 여성종사자의 경우 39.7% 수준. 제도사용의 가장 큰 장애요인, 낮은 육아휴직 소득대체율 및 제도 사용으로 인한 불이익

출산전후휴가는 「근로기준법」 제74조에 의해 보장되며 이로 인해 근로계약 형태와는 관계없으나 근로기준법이 적용되는 여성근로자만 이용가능한 제도이다. 또한 대상자가 출산전후휴가를 신청했으나 이를 부여하지 않을 시 사업주 또는 사업장을 대상으로 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금형에 처할 수 있다. 그럼에도 불구하고 서울시 유자녀 기혼여성은 첫째아 출산 시 90.5%만이 출산전후휴가를 이용한 것으로 나타났다. 공공부문 여성의 출산전후휴가 사용률은 95.6%로 민간부문 여성의 출산전후휴가 이용률인 87.1%보다 높았으나 4.4%는 사용하지 않은 것으로 드러났다. 민간부문은 더욱 심각하여 첫째아 출산 시 12.9%가 출산전후휴가를 사용하지 않았는데, 그 중에서 300인

이상 사업체 여성근로자의 사용률은 92.7%, 50-300인 미만 88.3%, 1-50인 미만 81.0%를 보이며 특히 소규모 사업체 여성종사자의 사용률이 낮았다.

【 표 IV-28 】 부문별 여성근로자 첫째아·둘째아 출산전후휴가 사용여부

(단위: 명, %)

구분	첫째아					둘째아 ¹⁾			
	사용함		사용하지 않음			사용함		사용하지 않음	
전체	(612)	(554)	90.5	(58)	9.5	(111)	89.5	(13)	10.5
공공부문	(249)	(238)	95.6	(11)	4.4	(73)	94.8	(4)	5.2
민간부문	(363)	(316)	87.1	(47)	12.9	(38)	80.9	(9)	19.1
1-50인 미만	(126)	(102)	81.0	(24)	19.0	(14)	77.8	(4)	22.2
50-300인 미만	(128)	(113)	88.3	(15)	11.7	(11)	73.3	(4)	26.7
300인 이상	(109)	(101)	92.7	(8)	7.3	(13)	92.9	(1)	7.1
$\chi^2(p)$	22.2***					9.3**			

주1 : 둘째아를 가진 124명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

서울시 유자녀 기혼여성의 출산전후휴가는 비록 100% 이용률을 보이지는 못하였으나 평균 90% 이상의 사용률을 보였다. 반면, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조에서 보장하고 있는 배우자 출산휴가는 총 5일의 짧은 휴가임에도 불구하고 배우자 출산휴가 사용률은 32.2%에 그쳤다. 이는 여전히 자녀의 양육은 여성의 몫으로 남아있음을 간접적으로 보여주는 결과이다.

【 표 IV-29 】 배우자 출산휴가 사용여부

(단위: 명, %)

구분	첫째아					둘째아 ¹⁾			
	사용함		사용하지 않음			사용함		사용하지 않음	
전체	(612)	(197)	32.2	(415)	67.8	(42)	33.9	(82)	66.1

주 : 둘째아를 가진 124명을 대상으로 설문조사한 결과임

출산과 관련된 일·가족양립지원제도 중 가장 대표적인 제도인 육아휴직제도는 「남녀

고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 의해 보장받으며, 이를 부여하지 않을 시 5백만 원 이하의 벌금형에 처한다. 그럼에도 불구하고 서울시 유자녀 기혼여성의 첫째아 출산 시 육아휴직 사용률은 67.6%에 불과하며 29.6%는 사용하지 않은 것으로 나타났다. 물론 자녀연령 만8세까지 육아휴직 사용기한이 있는 것을 감안하더라도 10명 중 7명 이하의 육아휴직 사용률은 낮다고 볼 수 있다. 공공부문 여성의 첫째아 출산 시 육아휴직 사용률은 88.8%였으며 민간부문 여성은 이보다 무려 35.6%p 낮은 53.2%로 조사되었다. 특히 1-50인 미만 소규모 사업체 여성종사자의 육아휴직 사용률은 39.7%로 가장 낮았다.

육아휴직 평균 사용개월 수는 13.5개월로 법에서 보장하고 있는 12개월을 넘는 결과를 보였으나 최대 36개월까지 사용가능한 공무원이 조사대상임을 고려할 때 매우 낮은 수준이다. 공공부문 여성의 첫째아 출산 시 육아휴직 평균 사용개월 수는 17.9개월로 법적보장 기준보다 많았으나 최대 사용할 수 있는 공무원 기준의 절반에 불과하였다. 민간부문 여성의 육아휴직 평균 사용개월 수는 법적보장 기준 12개월보다 3.5개월 짧은 8.5개월로 나타났다. 또한 육아휴직 사용률과 마찬가지로 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 평균 6.7개월, 50-300인 미만 사업체 7.3개월, 300인 이상 사업체 10.7개월로 나타나 소규모 사업체일수록 육아휴직 사용기간이 짧은 결과를 보였다. 이는 상대적으로 법적 사각지대에 놓일 확률이 높은 소규모 사업장의 특성에서 기인하는 현상으로 해석되는데 개선을 위해 공공부문의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다(박한준, 2013).

표 IV-30 부문별 여성근로자 첫째아 평균 육아휴직 사용개월 수 및 사용여부

(단위: 명, %)

구분		평균 (개월)	첫째아					
			사용함		대상자 아님		사용안함	
전체	(612)	13.5	(414)	67.6	(17)	2.8	(181)	29.6
공공부문	(249)	17.9	(221)	88.8	(3)	1.2	(25)	10.0
민간부문	(363)	8.5	(193)	53.2	(14)	3.9	(156)	43.0
1-50인 미만	(126)	6.7	(50)	39.7	(9)	7.1	(67)	53.2
50-300인 미만	(128)	7.3	(64)	50.0	(4)	3.1	(60)	46.9
300인 이상	(109)	10.7	(79)	72.5	(1)	0.9	(29)	26.6
$\chi^2(p)$		-	118.6***					

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

남성의 출산전후휴가 사용률은 여성보다 크게 낮았는데 육아휴직 사용률은 더 큰 차이를 보였다. 남성의 평균 육아휴직 사용개월 수는 7.5개월 수준으로 여성보다 6개월 짧았으며 육아휴직 사용률은 3.6%에 그쳤다. 육아휴직은 한 자녀에 대해 부모가 1년씩 총 2년을 사용할 수 있으며 사업주가 허용한다면 부모가 동시에 사용이 가능하나 육아휴직 급여는 부부 중 1인만 받을 수 있는 한계를 가진다. 따라서 여성의 높은 육아휴직 사용률은 남성의 낮은 육아휴직 사용의 원인이 될 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성의 육아휴직 사용이 우선시 되는 사회적 통념은 앞서 언급하였듯이 육아는 여성의 몫으로 여기고 있음을 보여줌과 동시에 그럼에도 불구하고 남성의 육아휴직 사용률은 극단적으로 낮은 수준이다. 한 언론보도에 의하면 이러한 현실로 인해 최근 공무원을 중심으로 남성 육아휴직 사용을 독려하고 남성의 육아휴직 기간을 3년으로 늘렸으나 경제적 문제 등으로 인해 여전히 제자리걸음임을 지적한다.⁹⁾

【표 IV-31】 남성 첫째아 평균 육아휴직 사용개월 수 및 사용여부

(단위: 명, %)

구분		평균 (개월)	첫째아					
			사용함		대상자 아님 ¹⁾		사용안함	
전체	(612)	7.5	22	3.6	53	8.7	537	87.7

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

유연근무제와 마찬가지로 서울시 유자녀 기혼여성의 89.5%는 자유로운 출산전후휴가 및 육아휴직 사용은 추가 자녀계획에 매우 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 부문별로 살펴보면 자유로운 출산전후휴가 및 육아휴직 사용은 공공부문 여성의 91.2%, 민간부문 여성의 89.6%에게 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 주는 결과를 보였다. 특히 육아휴직 사용률이 가장 낮았던 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 91.3%가 가장 높은 긍정적 응답을 보여 자유로운 출산전후휴가 및 육아휴직에 대한 욕구를 간접적으로 드러냈다.

9) “부부 공무원 최고라고?” 육아휴직·유연근무 현실은.. 머니투데이 2015년 5월 24일자 기사

표 IV-32 | 부문별 자유로운 출산전후휴가 및 육아휴직 사용이 추가 자녀계획에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분		평균 (점)	일·가족양립 및 자녀양육 도움정도 ²⁾								
			매우 쉬움		대체로 쉬움		대체로 어려움		매우 어려움		
전체		(612)	3.32	(267)	43.6	(281)	45.9	(56)	9.2	(8)	1.3
공공부문		(249)	3.35	(111)	44.6	(116)	46.6	(20)	8.0	(2)	0.8
민간부문		(363)	3.30	(156)	43.0	(165)	45.5	(36)	9.9	(6)	1.7
	1-50인 미만	(126)	3.29	(49)	38.9	(66)	52.4	(10)	7.9	(1)	0.8
	50-300인 미만	(128)	3.22	(50)	39.1	(59)	46.1	(16)	12.5	(3)	2.3
	300인 이상	(109)	3.39	(57)	52.3	(40)	36.7	(10)	9.2	(2)	1.8
χ²(p)			10.5								

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

육아휴직의 사용이 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 주고 있음에도 불구하고 낮은 육아휴직 급여로 인한 경제적 부담(27.5%), 육아휴직 복귀 후 임금 및 고과평가 등 차별대우(21.4%), 업무 인수인계 인력(대체인력)의 부족(16.9%) 등을 이유로 육아휴직 사용에 문제를 겪는 것으로 드러났다. 부문별 어려움의 순위는 동일하였으나 비중의 크기는 달랐는데 공공부문 여성의 33.1%는 낮은 육아휴직 급여로 인한 경제적 부담을 꼽았으며 민간부문 여성 역시 23.7%로 가장 큰 어려움으로 나타났다. 특히 상대적으로 육아휴직 제도의 이용과 처우가 좋은 것으로 알려진 공공부문 여성마저도 23.4%의 여성이 육아휴직 복귀 후 임금, 고과평가 등 차별대우로 인해 사용이 어려웠으며 민간부문 여성 역시 20.0%로 높은 수준이었다. 이뿐만 아니라 육아휴직 신청으로 인한 부당한 대우 역시 공공부문 여성 7.1%, 민간부문 여성 14.8%로 높은 수준을 보여 육아휴직 신청과 이들 처우에 대한 가이드라인이 필요한 것으로 여겨진다.

육아휴직 사용 시 어려움에 있어서 공공부문 여성과 민간부문 여성의 가장 큰 차이는 회사 또는 관리자의 법정 휴가기간보다 짧은 육아휴직 기간요구에서 나타났는데, 공공부문 여성은 0.7%에 불과하였으나 민간부문은 8.4%였다. 즉 공공부문 여성과 민간부문 여성 모두 부당한 대우와 차별대우를 받고 있었으며 민간부문 여성은 짧은 육아휴직 기간까지 요구받는 어려움에 놓여있었다.

【 표 IV-33 】 부문별 육아휴직제도 이용 시 어려움

(단위: %)

구분		낮은 육아휴직 급여로 인한 경제적 부담	육아휴직 신청으로 인한 부당한 대우	복귀 후 임금, 고과평가 등 차별대우	신청 절차 정보 부족	업무 인수 인계 인력 부족	회사, 관리자의 법정 휴가기간 보다 짧은 육아휴직 기간 요구	어 려 움 없 음	경 험 없 음	기 타	무 응 답
전체	(612)	27.5	11.7	21.4	1.1	16.9	5.2	3.2	3.9	1.6	7.5
공공부문	(249)	33.1	7.1	23.4	0.2	17.1	0.7	6.3	1.6	1.7	8.8
민간부문	(363)	23.7	14.8	20.0	1.7	16.8	8.4	1.1	5.5	1.4	6.6
1-50인 미만	(126)	20.1	13.9	15.1	2.6	16.5	8.9	0.8	9.9	1.5	10.7
50-300인 미만	(128)	25.0	16.5	23.2	1.3	18.4	8.6	0.0	3.1	0.8	3.1
300인 이상	(109)	26.3	13.9	21.9	1.2	15.1	7.5	2.8	3.2	2.1	6.0

주 : 순위별 가중치 $\{[(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)] \div 3\}$ 를 적용함

4.3.4. 임신·출산으로 인한 차별경험

□ 유자녀 기혼여성의 43.6%, 임신·출산으로 인한 차별경험. 차별의 유형은 주로 고과 평가 및 승진에서 차별, 퇴직권고 및 부당해고, 임금차별, 소규모 사업체 여성종사자의 43.8%, 차별로 인한 퇴사 1

여성은 남성과 달리 임신·출산으로 인한 다양한 직장 내 차별경험이 관찰되며(장진희 외, 2016), 본 연구의 조사결과 역시 육아휴직 사용의 어려움으로 부당한 대우 및 차별대우를 꼽는 결과를 보였다. 이와 같은 차별경험은 여성으로 하여금 추가 자녀계획을 어렵게 만드는 요인이며 부정적 인식확산에 기여하도록 만들 우려가 존재한다.

본 연구의 조사결과에 의하면 서울시 유자녀 기혼여성의 43.6%는 임신·출산으로 인해 직장 내 차별경험이 있었으며 공공부문 여성 40.6%, 민간부문 여성 45.7%로 민간부문 여성의 차별경험이 다소 높았다. 유연근무제와 출산전후휴가, 육아휴직 제도도입률과 사용률이 낮은 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 차별경험이 가장 낮았음에도 불구하고 10명 중 3명은 임신·출산으로 인한 차별을 경험한 것으로 드러났다.

표 IV-34 부문별 임신·출산으로 인한 차별 및 부당대우 경험

(단위: 명, %)

구분		있음		없음		$\chi^2(p)$
전체	(612)	(267)	43.6	(345)	56.4	18.9***
공공부문	(249)	(101)	40.6	(148)	59.4	
민간부문	(363)	(166)	45.7	(197)	54.3	
1-50인 미만	(126)	(39)	31.0	(87)	69.0	
50-300인 미만	(128)	(70)	54.7	(58)	45.3	
300인 이상	(109)	(57)	52.3	(52)	47.7	

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

육아휴직 사용 시 육아휴직 복귀 후 차별대우에 대한 우려가 많았는데 실제 조사결과 차별을 가장 많이 경험하는 시기는 첫째아 출산 후로 나타났다. 임신·출산으로 인한 차별을 경험한 여성 중 34.1%는 첫째아 임신 중에 차별을 경험하였으며 62.9%는 첫째아 출산 후, 즉 복귀 후 차별을 겪는 것으로 조사되었다. 특히 첫째아 임신기간 중 차별경험에 있어 공공부문 여성은 민간부문 여성(42.2%)의 절반수준인 20.8%로 가장 낮았으나 첫째아 출산 후 차별경험 비중은 63.4%로 크게 증가하는 결과를 보였다. 이러한 수치는 첫째아 출산 후 차별을 경험한 민간부문 전체 평균 62.7%를 넘어설 뿐만 아니라 첫째아 출산 후 가장 높은 차별경험을 보인 300인 미만 사업체 여성중사자(66.7%)와 3.3%p 차이에 불과했다. 바꿔 말하면 공공부문 여성은 주로 육아휴직 후 임신·출산으로 인한 차별에 노출되어 있는 것으로 해석된다.

민간부문 여성의 임신·출산으로 인한 차별경험은 공공부문 여성에 비해 출산 전·후 모든 시기에 걸쳐 심각한 것으로 나타났다. 사업체 규모에 의한 차별경험 추세는 관찰되지 않았으나 사업체의 규모가 클수록 차별경험 비중이 높은 결과를 보였다. 첫째아 임신 중 차별을 경험한 여성은 1-50인 미만 사업체 41.0%, 50-300인 미만 사업체 37.1%, 300인 이상 사업체 49.1%였다. 공공부문과 마찬가지로 임신기간보다 출산 후 차별을 경험한 비중이 높았는데 첫째아 출산 후 차별경험 비중은 1-50인 미만 사업체 62.7%, 50-300인 미만 사업체 61.4%, 300인 이상 사업체 66.7%로 300인 이상 사업체가 가장 차별경험 비중이 높았다.

표 IV-35 부문별 임신·출산으로 인한 차별경험 시기

(단위: 명, %)

구분	첫째아 임신 중			첫째아 출산 후			둘째아 임신 중			둘째아 출산 후			셋째아 출산 후		
전체	(267)	(91)	34.1	(168)	62.9	(11)	4.1	(36)	13.5	(1)	0.4				
공공부문	(101)	(21)	20.8	(64)	63.4	(6)	5.9	(26)	25.7	(1)	1.0				
민간부문	(166)	(70)	42.2	(104)	62.7	(5)	3.0	(10)	6.0	(0)	0.0				
1-50인 미만	(39)	(16)	41.0	(23)	59.0	(1)	2.6	(4)	10.3	(0)	0.0				
50-300인 미만	(70)	(26)	37.1	(43)	61.4	(2)	2.9	(3)	4.3	(0)	0.0				
300인 이상	(57)	(28)	49.1	(38)	66.7	(2)	3.5	(3)	5.3	(0)	0.0				

주1 : 차별경험이 있는 267명을 대상으로 설문조사한 결과임

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

임신·출산으로 인한 차별에 있어서 고과평가, 승진 등에서의 차별경험이 매우 높았으며 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준, 기존업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로의 일방적 배치가 주된 차별의 형태였다. 첫째아 임신 중 차별의 형태로 고과평가 및 승진 등에서의 차별이 71.4%를 차지하였으며 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준과 임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고가 17.6%였다. 다음으로 기존 업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치 15.4%, 업무, 회의, 식사, 회식 등 직장 내 따돌림 14.3% 등의 순이었다.

첫째아 임신 중 공공부문 여성의 90.5%가 고과평가 승진 등에서의 차별을 경험하였으나 임금과 퇴직권고 및 부당해고에 대한 경험은 관찰되지 않았다. 반면 민간부문 여성은 공공부문 여성과 마찬가지로 고과평가, 승진 등에서의 차별이 65.7%로 가장 높은 비중을 보였으나 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준과 임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고 경험비중이 22.9%였다. 특히 사업체 규모에 따라 차별형태가 다른 결과를 보였는데 사업체의 규모가 클수록 고과평가, 승진, 일방적 업무배치에 대한 차별경험 비중이 높았으나 사업체의 규모가 작을수록 부당해고 경험비중이 높았다. 그 중에서 300인 이상 사업체 여성종사자 중 임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고를 경험한 비중은 3.6%에 불과하였으나 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 무려 43.8%에 달하였다.

첫째아 출산 후 임신·출산으로 인한 차별 역시 첫째아 임신 중과 동일하게 고과평가, 승진 등에서의 차별이 78.6%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준 22.0%, 기존 업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치 20.2% 등의 순이었다. 그 중 첫째아 임신 중과 비교해서 고과평가, 승진 등에서의 차별, 남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준, 기존업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치 경험비중은 높아졌으나 부당해고, 직장 내 따돌림은 낮았다.

특히 공공부문 여성의 87.5%, 300인 이상 사업체 여성종사자의 무려 89.5%가 첫째아 출산 후 고과평가, 승진 등에서의 차별을 경험한 것으로 드러났으며 민간부문 여성은 공공부문 여성보다 임금차별(33.7%) 및 부당해고(12.5%) 경험 비중이 크게 높았다. 또한 소규모 사업체 여성종사자의 34.8%는 첫째아 출산 후 퇴직권고 및 부당해고를 경험한 것으로 나타나 이들에 대한 법·제도적 지원방안이 요구된다.

표 IV-36 부문별 첫째아·둘째아 임신 중 경험한 차별형태

(단위: %)

구분			남성 또는 다른 여성에 비해 낮은 임금수준			고과평가, 승진 등에서의 차별		기존업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치		임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고		업무, 회의, 식사, 회식 등 직장 내 따돌림		교육·훈련 기회 박탈, 제외		기타	
첫째아 임신 중	전체	(144)	(16)	11.1	(65)	45.1	(14)	9.7	(16)	11.1	(13)	9	(12)	8.3	(8)	5.6	
	공공부문	(27)	(0)	59.3	(19)	70.4	(1)	3.7	(0)	0	(2)	7.4	(3)	11.1	(2)	7.4	
	민간부문	(117)	(16)	13.7	(46)	39.3	(13)	11.1	(16)	13.7	(11)	9.4	(9)	7.7	(6)	5.1	
	1-50인 미만	(27)	(3)	59.3	(7)	25.9	(1)	3.7	(7)	25.9	(3)	11.1	(2)	7.4	(4)	14.8	
	50-300인 미만	(46)	(8)	34.8	(17)	37	(5)	10.9	(8)	17.4	(5)	10.9	(2)	4.3	(1)	2.2	
300인 이상	(44)	(5)	36.4	(22)	50	(7)	15.9	(1)	2.3	(3)	6.8	(5)	11.4	(1)	2.3		
첫째아 출산 후	전체	(248)	(37)	6.5	(132)	53.2	(34)	13.7	(14)	5.6	(9)	3.6	(13)	5.2	(9)	3.6	
	공공부문	(78)	(2)	20.5	(56)	71.8	(15)	19.2	(1)	1.3	(1)	1.3	(1)	1.3	(2)	2.6	
	민간부문	(170)	(35)	9.4	(76)	44.7	(19)	11.2	(13)	7.6	(8)	4.7	(12)	7.1	(7)	4.1	
	1-50인 미만	(47)	(7)	34	(12)	25.5	(5)	10.6	(8)	17	(6)	12.8	(6)	12.8	(3)	6.4	
	50-300인 미만	(69)	(22)	23.2	(30)	43.5	(6)	8.7	(4)	5.8	(1)	1.4	(4)	5.8	(2)	2.9	
300인 이상	(54)	(6)	29.6	(34)	63	(8)	14.8	(1)	1.9	(1)	1.9	(2)	3.7	(2)	3.7		

주1 : 첫째아 임신 중 차별을 경험한 91명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : 첫째아 출산 후 차별을 경험한 168명을 대상으로 설문조사한 결과임

서울시 유자녀 기혼여성 중 43.6%가 임신·출산으로 인해 고과평가 및 승진, 임금, 퇴직권고, 부당해고 등의 차별을 경험하였으나 기혼여성의 82.8%는 별도 대응 없이 재직 한 것으로 드러났다. 임신·출산으로 인한 차별경험에 법적 대응을 한 여성은 0.7%에 불과하였으며 회사 내 고충상담부서 또는 노동조합에 요청한 경우는 1.9%, 부서장 또는 상급자 면담신청 역시 6.0%수준이었다. 특히 차별로 인해 7.5% 여성이 퇴사하였으며 이직 2.8%, 휴직 4.1%로 나타났다.

공공부문 여성의 91.1%는 임신·출산으로 인한 차별경험에도 불구하고 어떠한 대응도 없이 재직하는 것으로 나타났으며 민간부문 여성은 77.7%를 보여 공공부문 여성보다 적극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 그러나 민간부문 여성의 대응형태에 있어 퇴사가 11.4%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 휴직 3.6%, 이직 역시 3.0%로 나타났다. 이밖에 부서장 또는 상급자 면담신청 8.4%, 회사 내 고충상담 부서 또는 노동조합에 도움요청 2.4%, 법적대응 1.2%에 불과했다.

앞서 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 공공부문 또는 다른 규모의 사업체 여성종사자와 달리 임신·출산으로 인해 권고사직, 부당해고를 크게 경험하는 것으로 드러났다. 이와 동일한 맥락에서 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 임신·출산으로 인한 차별경험 시 무려 23.1%가 퇴사하였으며 7.7%는 이직한 것으로 나타났다. 반면 50-300인 미만 사업체 여성종사자 중 퇴사로 대응한 비중은 14.3%, 300인 이상 사업체는 0%였다. 즉 민간부문 여성의 임신·출산으로 인한 차별은 노동시장 이탈을 야기하며 특히 소규모 사업체에서 더욱 심각한 것으로 해석된다.

표 IV-37 부문별 임신·출산으로 인한 차별대응

(단위: 명, %)

구분	법적대응		회사 내 고충상담 부서 또는 노동조합 도움요청		부사장 또는 상급자 면담신청		회사		이직		휴직		별도 대응 없음	
전체	(267)	(2) 0.7	(5) 1.9	(16) 6.0	(20) 7.5	(7) 2.6	(11) 4.1	(221) 82.8						
공공부문	(101)	(0) 0.0	(1) 1.0	(2) 2.0	(1) 1.0	(2) 2.0	(5) 5.0	(92) 91.1						
민간부문	(166)	(2) 1.2	(4) 2.4	(14) 8.4	(19) 11.4	(5) 3.0	(6) 3.6	(129) 77.7						
1-50인 미만	(39)	(0) 0.0	(0) 0.0	(3) 7.7	(9) 23.1	(3) 7.7	(0) 0.0	(26) 66.7						
50-300인 미만	(70)	(2) 2.9	(2) 2.9	(7) 10.0	(10) 14.3	(2) 2.9	(4) 5.7	(51) 72.9						
300인 이상	(57)	(0) 0.0	(2) 3.5	(4) 7.0	(0) 0.0	(0) 0.0	(2) 3.5	(52) 91.2						

주 : 임신·출산으로 인한 차별경험자 267명을 대상으로 설문조사한 결과임

서울시 유자녀 기혼여성의 차별경험은 실질적 추가 자녀계획과 관계가 있는 결과를 보였는데 차별경험이 있는 여성의 18.0%가 추가 자녀계획이 있는 반면 차별경험이 없는 여성은 24.1%로 6.1%p 높았다. 반면 차별경험이 있는 여성은 차별경험이 없는 여성보다 추가 자녀계획에 있어 미루고 있다는 응답이 22.5%로 2.5%p 높았으며, 계획이 전혀 없다는 응답 역시 4.0%p 높은 60.0%였다. 이처럼 여성의 임신·출산으로 인한 차별은 추가 자녀계획의 장애요인임에도 불구하고 여전히 이에 대한 적극적 조치방안이 마련되고 있지 않다. 따라서 이에 대한 법·제도적 검토가 요구된다.

표 IV-38 임신·출산으로 인한 차별경험별 추가 자녀계획

(단위: 명, %)

구분	추가자녀 계획						$\chi^2(p)$
	있음	미루고 있음	없음	없음	없음	없음	
차별경험 있음	(267)	(48) 18.0	(60) 22.5	(159) 60.0			3.4
차별경험 없음	(345)	(83) 24.1	(69) 20.0	(193) 55.9			

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

4. 경제상태 및 주거환경

4.4.1. 월평균소득 및 부채와 추가 자녀계획

□ 추가 자녀계획에 있어 부채유무가 중요. 기혼가구의 89.7% 주택마련으로 인한 부채

본 연구의 조사대상인 정규직 유자녀 기혼여성의 모든 수당을 포함한 월평균 근로소득은 265.8만원이었으며 공공부문 여성은 258.1만원, 민간부문 여성은 이보다 13만원 높은 271.1만원이었다. 민간부문은 사업체 규모에 따라 차이를 보였는데 1-50인 미만 사업체 여성근로자는 월평균 242.8만원, 50-300인 미만 273.3만원, 300인 이상 301.1만원으로, 사업체 규모가 클수록 월평균 근로소득이 높았다. 특히 300인 이상 사업체 여성종사자의 55.0%는 월평균 300만원 이상의 근로소득을 가지고 있는 고소득층이었다. 또한 남성 역시 모든 수당을 포함한 월평균 근로소득은 여성보다 80.7만원 높은 346.5만원으로 나타났다. 남성의 68.4%는 300만원 이상의 소득을 가진 것으로 나타났다.

표 IV-39 부문별 여성근로자 월평균 근로소득

(단위: 명, %, 만원)

구분		평균 (만원)	200만원 미만		200- 250만원 미만		250- 300만원 미만		300만원 이상	
전체		(612) 265.8	(58) 9.5	(163) 26.6	(171) 27.9	(220) 35.9				
공공부문		(249) 258.1	(11) 4.4	(65) 26.1	(94) 37.8	(79) 31.7				
민간부문		(363) 271.1	(47) 12.9	(98) 27.0	(77) 21.2	(141) 38.8				
1-50인 미만	(126) 242.8	(26) 20.6	(41) 32.5	(28) 22.2	(31) 24.6					
50-300인 미만	(128) 273.3	(13) 10.2	(32) 25.0	(33) 25.8	(50) 39.1					
300인 이상	(109) 301.1	(8) 7.3	(25) 22.9	(16) 14.7	(60) 55.0					
χ²(p)		60.5***								

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

여성의 월평균 근로소득과 남성의 월평균 근로소득의 합산으로 구성된 월평균 가구총 소득은 601.0만원이었으며 주로 월평균 400-600만원 미만을 중심으로 우측 분포된 형태를 보였다. 서울시 기혼가구 월평균소득 분포를 보면 400-600만원 미만 42.8%, 600-800

만원 미만 37.9%, 800만원 이상 11.4%, 400만원 미만 7.8%로 고소득층 분포가 두터웠다. 공공부문 여성의 월평균 가구소득은 598.0만원으로 민간부문 월평균 가구소득 603.1만원보다 5.1만원 낮았으나 가장 낮은 가구소득을 보인 1-50인 미만 사업체(555.3만원)보다 월평균 42.7만원 높았다. 그 중에서 가장 높은 가구소득을 가진 집단은 300인 이상 사업체 여성이었는데 월평균 657.1만원의 가구소득을 보였으며 공공부문 여성보다 월평균 59.1만원, 1-50인 미만 사업체 여성보다 무려 월평균 101.8만원 높았다. 민간부문은 사업체의 규모에 따라 일·가족양립제도의 마련과 활용의 차이뿐만 아니라 소득수준에 있어서도 큰 차이를 갖는 것으로 드러났다.

표 IV-40 부문별 기혼가구 월평균 가구소득

(단위: 명, %)

구분	평균 (만원)	400만원 미만	400- 600만원 미만	600- 800만원 미만	800만원 이상
전체	(612) 601.0	(48) 7.8	(262) 42.8	(232) 37.9	(70) 11.4
공공부문	(249) 598.0	(13) 5.2	(115) 46.2	(101) 40.6	(20) 8.0
민간부문	(363) 603.1	(35) 9.6	(147) 40.5	(131) 36.1	(50) 13.8
1-50인 미만	(126) 555.3	(18) 14.3	(60) 47.6	(39) 31.0	(9) 7.1
50-300인 미만	(128) 604.2	(12) 9.4	(54) 42.2	(45) 35.2	(17) 13.3
300인 이상	(109) 657.1	(5) 4.6	(33) 30.3	(47) 43.1	(24) 22.0
$\chi^2(p)$	60.5***				

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

추가 근로소득과 재산소득을 지닌 비중은 매우 낮았으나 부부의 근로소득 외에 추가 근로소득 재산소득은 기혼가구의 소득을 구성하는 중요한 요인으로 꼽을 수 있다. 서울시 유자녀 기혼여성 중 5.9%는 아르바이트 등을 통해 월평균 41.8만원의 추가근로소득을 가진 것으로 조사되었으며 주로 민간부문 여성이 추가근로를 하는 것으로 드러났다. 또한 서울시 기혼가구의 13.7%는 주식, 부동산, 이자 등으로 인한 평균 보유 재산소득은 11,974만원이었다.

표 IV-41 여성근로자 월평균 추가 근로소득 및 가구 재산소득

(단위: 명, %, 만원)

구분	있음	없음	평균액(만원)
여성 추가 근로소득(아르바이트 등)	(36) 5.9	(576) 94.1	41.8
공공부문	(3) 1.2	(246) 98.8	42.3
민간부문	(33) 9.1	(330) 90.9	41.8
재산소득(주식, 부동산, 이자 등으로 인한 소득)	(84) 13.7	(528) 86.3	11,974.0
공공부문	(28) 11.2	(221) 88.8	16,279.3
민간부문	(56) 15.4	(307) 84.6	9,821.3

근로소득 외에 추가 근로소득이나 재산소득을 가진 비중은 매우 낮았으나 서울시 기혼가구의 68.5%는 부채를 지닌 것으로 나타났다. 특히 기존의 많은 자료들은 부채에 전세금을 포함하고 있어 실질 부채가 과대평가되는 경향을 가지고 있었으나 본 조사는 전세금을 제외한 실질 부채를 측정하였다. 그럼에도 불구하고 서울시 기혼가구의 절반이상은 평균 12,206만원에 달하는 부채를 지고 있었다. 또한 서울시 유자녀 기혼여성의 무려 53.9%는 1억 이상의 부채를 가진 것으로 나타났으며 공공부문 및 민간부문 모두 절반 이상이 1억 이상의 부채가 있었다. 특히 가장 낮은 월평균 가구소득을 지닌 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 54.2%로 가장 높은 1억 이상의 부채 보유비중을 보였다.

표 IV-42 부문별 기혼가구 부채금액

(단위: 명, %)

구분		평균 (만원)	5,000만원 미만		5,000- 1억 미만		1-2억 미만		2억 이상	
전체		(419) 12,206.3	(94) 22.4	(99) 23.6	(128) 30.5	(98) 23.4				
공공부문		(165) 12,914.5	(29) 17.6	(35) 21.2	(56) 33.9	(45) 27.3				
민간부문		(254) 11,746.3	(65) 25.6	(64) 25.2	(72) 28.3	(53) 20.9				
1-50인 미만	(86) 11,711.6	(24) 27.9	(24) 27.9	(20) 23.3	(18) 20.9					
50-300인 미만	(96) 11,251.6	(24) 25.0	(23) 24.0	(29) 30.2	(20) 20.8					
300인 이상	(72) 12,447.2	(17) 23.6	(17) 23.6	(23) 31.9	(15) 20.8					
χ²(p)		8.2								

주1 : 부채가 있는 419명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

부채를 가지게 된 원인은 주택마련(매매) 51.8%, 전세금 마련 37.9%였는데 즉 89.7%는 주거지 마련을 위한 것으로 조사되었다. 그 중 부채금액이 가장 컸던 공공부문 여성의 94.5%는 주거지 마련을 목적으로 돈을 빌린 것으로 나타났으며, 주거마련을 위한 부채 비중이 가장 낮은 50-300인 미만 사업체 여성 역시 84.4%를 차지하였다. 이는 서울시의 높은 주택가격이 기혼가구로 하여금 부채를 지게 만들고 이로 인해 경제적 부담을 야기할 수 있음을 의미한다.

【 표 IV-43 】 부문별 부채의 주된 원인

(단위: 명, %)

구분		주택마련 (매매)		전세금 마련		생활비 마련		창업, 사업자금 마련		의료비 마련		학자금 대출		자녀보육 및 교육비 마련		기타	
전체	(419)	(217)	51.8	(159)	37.9	(20)	4.8	(4)	1.0	(1)	0.2	(5)	1.2	(3)	0.7	(10)	2.4
공공부문	(165)	(87)	52.7	(69)	41.8	(3)	1.8	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	0.6	(5)	3.0
민간부문	(254)	(130)	51.2	(90)	35.4	(17)	6.7	(4)	1.6	(1)	0.4	(5)	2.0	(2)	0.8	(5)	2.0
1-50인 미만	(86)	(43)	50.0	(32)	37.2	(6)	7.0	(1)	1.2	(0)	0.0	(0)	0.0	(2)	2.3	(2)	2.3
50-300인 미만	(96)	(54)	56.3	(27)	28.1	(7)	7.3	(3)	3.1	(1)	1.0	(2)	2.1	(0)	0.0	(2)	2.1
300인 이상	(72)	(33)	45.8	(31)	43.1	(4)	5.6	(0)	0.0	(0)	0.0	(3)	4.2	(0)	0.0	(1)	1.4

주 : 부채가 있는 419명을 대상으로 설문조사한 결과임

실제 서울시 기혼가구의 부채의 상환금액으로 인해 경제적 부담을 지니고 있는 결과를 보였다. 부채를 가진 가구의 89.7%는 부채로 인해 부담을 가지고 있었으며 그 중 공공부문 여성의 부채부담이 가장 덜한 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 공공부문 여성의 85.5%는 부채로 인한 상환에 부담을 가지고 있었으며 특히 가구소득수준이 낮고 부채금액이 높았던 1-50인 사업체 여성은 86.0%가 부채부담을 보여 가장 높은 비중을 차지하였다. 즉 서울시 기혼가구는 서울시의 주거비 부담을 경감시킬 수 있는 지원방안이 매우 시급한 것으로 보인다.

표 IV-44 부문별 기혼가구 부채 상환액 부담정도

(단위: 명, %)

구분	평균 (점)	매우 부담됨	약간 부담됨	별로 부담되지 않음	전혀 부담되지 않음
전체	(419) 3.21	(160) 38.2	(195) 46.5	(58) 13.8	(6) 1.4
공공부문	(165) 3.19	(58) 35.2	(83) 50.3	(22) 13.3	(2) 1.2
민간부문	(254) 3.23	(102) 40.2	(112) 44.1	(36) 14.2	(4) 1.6
1-50인 미만	(86) 3.23	(34) 39.5	(40) 46.5	(10) 11.6	(2) 2.3
50-300인 미만	(96) 3.24	(40) 41.7	(41) 42.7	(13) 13.5	(2) 2.1
300인 이상	(72) 3.21	(28) 38.9	(31) 43.1	(13) 18.1	
$\chi^2(p)$	4.9				

주1 : 부채가 있는 419명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

여성의 월평균 근로소득 및 남성의 근로소득, 그리고 이 둘을 합산한 가구총소득과 추가 자녀계획은 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 반면 부채금액은 추가 자녀계획과 유의한 것으로 나타나 서울시 기혼가구의 추가 자녀계획에 경제적 부담이 매우 중요한 요인임을 보였다.

표 IV-45 추가 자녀계획과 소득 및 부채 상관관계

구분	추가 자녀계획	여성 근로소득	남성 근로소득	가구 총소득	부채금액
추가 자녀계획	1				
여성 근로소득	-0.033	1			
남성 근로소득	-0.029	0.201***	1		
가구 총소득	-0.038	0.562***	0.923***	1	
부채금액	-0.085***	0.130***	0.116***	0.144***	1

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

4.4.2. 주거비용 및 선호 주거환경

□ 주거지 선택 시 어린이집과의 거리 매우 중요

서울시 유자녀 기혼가구의 68.5%는 부채를 지니고 있으며 그 중에서 89.7%는 주거로 인한 부채였다. 일반적으로 여러 주거유형 중 아파트가 가장 높은 비용을 가진 것으로 나타나는데(장진희 외, 2015), 서울시 유자녀 기혼가구의 69.8%는 아파트에 거주하고 있었으며 연립/다세대 26.5%, 단독주택 2.6%, 오피스텔 0.7% 순이었다. 아파트 거주비중은 공공부문 여성이 81.1%로 가장 높은 비중을 차지하였고 민간부문 여성은 이보다 19.1%p 낮은 62.0%였으며 전반적으로 아파트 비중이 낮은 집단의 경우 연립/다세대 비중이 높았다. 특히 월평균소득이 가장 낮았던 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 아파트 거주비중은 57.1%로 공공부문 여성보다 24.0%p 낮았다.

표 IV-46 부문별 주거형태

(단위: 명, %)

구분	아파트	연립/다세대	단독주택	오피스텔	기타
전체	(612) 427 69.8	(162) 26.5	(16) 2.6	(4) 0.7	(3) 0.5
공공부문	(249) 202 81.1	(39) 15.7	(5) 2.0	(3) 1.2	(0) 0.0
민간부문	(363) 225 62.0	(123) 33.9	(11) 3.0	(1) 0.3	(3) 0.8
1-50인 미만	(126) 72 57.1	(45) 35.7	(5) 4.0	(1) 0.8	(3) 2.4
50-300인 미만	(128) 80 62.5	(44) 34.4	(4) 3.1	(0) 0.0	(0) 0.0
300인 이상	(109) 73 67.0	(34) 31.2	(2) 1.8	(0) 0.0	(0) 0.0
$\chi^2(p)$	4.9				

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

점유형태에 있어서 서울시 유자녀 기혼가구의 43.8%는 가장 안정적 주거형태인 자가로 거주하고 있었으며 전세 46.1%, 반전세 5.4%, 월세 2.5%, 임대 0.7%, 무상 1.3%로 조사되었다. 즉 자가와 무상을 제외한 54.7%는 주거가 불안정한 것으로 나타났으며 8.6%¹⁰⁾는 매월 주거비를 부담하고 있었다. 다만 앞서 부채의 원인에서 보았듯이 부채의 주요 원인은 주택매매와 전세자금 마련이었으며 이에 대한 부담이 높았는데 이는 자가와 전

10) 반전세, 월세, 임대의 합임

세 거주자 역시 경제적 부담에 놓여있음을 유추할 수 있다.

특히 가장 높은 소득수준을 가진 300인 이상 사업체 여성종사자의 경우 40.4%의 자가 비중을 보이며 가장 높은 주거불안정을 가진 집단으로 드러났다. 또한 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 가장 낮은 소득수준을 가졌으나 이들의 6.4%는 매월 주거비를 부담하는 주거환경을 보였다.

표 IV-47 부문별 점유유형

(단위: 명, %)

구분	자가	전세	반전세	월세	임대	무상
전체	(612) 43.8	(282) 46.1	(33) 5.4	(15) 2.5	(4) 0.7	(8) 1.3
공공부문	(249) 41.8	(122) 49.0	(13) 5.2	(3) 1.2	(3) 1.2	(2) 0.8
민간부문	(363) 45.2	(160) 44.1	(20) 5.5	(12) 3.3	(1) 0.3	(6) 1.7
1-50인 미만	(126) 42.1	(57) 45.2	(6) 4.8	(7) 5.6	(1) 0.8	(2) 1.6
50-300인 미만	(128) 52.3	(49) 38.3	(5) 3.9	(3) 2.3	(0) 0.0	(4) 3.1
300인 이상	(109) 40.4	(54) 49.5	(9) 8.3	(2) 1.8	(0) 0.0	(0) 0.0
$\chi^2(p)$	25.1					

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

주거형태 및 점유유형별 주거비를 살펴보면 다수가 거주하는 아파트의 평균 자가 비용은 4억 5천만원, 전세는 2억 8천만원이었다. 또한 최근 새로운 점유형태로 분류되는 반전세의 경우 2억의 보증금에 월평균 35.7만원을 부담하고 있었으며 월세는 보증금 1억과 월세 42.1만원이었다. 저렴한 비용을 장점으로 지니는 임대아파트 역시 보증금은 1억 수준이었으며 월세는 타 점유형태의 약 21% 수준인 9만원이었다. 아파트 다음으로 거주 비중이 높은 연립/다세대의 평균 자가 비용은 자가보다 약 2억 낮았으나 여전히 높은 2억 4천만원이었으며 전세 역시 약 1억 8천만원으로 높았다. 연립/다세대의 반전세 보증금은 아파트의 절반수준인 1억 1천만원, 반전세의 월세는 25.0만원이었다. 연립/다세대의 월세보증금은 타 주거형태에 비해 상대적으로 낮은 2천 3백만원이었으며 월세는 49.2만원으로 높았다. 장진희 외(2016)에 의하면 서울시의 높은 주거비는 기혼가구로 하여금 주거비 부담을 늘려 추가 자녀에 있어서 부정적 효과를 주는 것으로 나타나 주거비 부담 경감을 위한 방안이 요구된다.

표 IV-48 주거형태 및 점유유형별 주거비

(단위: 명, 만원)

구분	자가		전세		반전세		월세		임대	
					보증금	월세	보증금	월세	보증금	월세
아파트	45,723	(214)	28,013	(174)	20,416	(24)	35.7	10,614	(7)	42.1
연립/다세대	24,908	(48)	17,952	(96)	11,875	(8)	25.0	2,333	(6)	49.2
단독주택	47,000	(5)	15,875	(8)	5,000	(1)	50.0	1,000	(1)	73.0
오피스텔	-	-	16,000	(3)	-	-	-	-	-	-
기타	80,000	(1)	13,000	(1)	-	-	-	6,000	(1)	60.0

한편, 주거지를 선택함에 있어서 어린이집과의 거리가 매우 중요한 것으로 조사되었다. 서울시 유자녀 기혼여성의 74.7%는 주거지 선택 시 어린이집과의 거리에 영향을 받은 결과를 보였는데 그 중에서 공공부문 여성이 특히 영향이 큰 것으로 나타났다. 공공부문 여성의 무려 84.7%는 주거선택 시 어린이집과의 거리가 중요한 요인이었으며 가장 낮은 비중을 보인 1-50인 미만 사업체 여성종사자 역시 64.3%로 높았다. 즉 기혼여성에게 보육환경은 매우 중요한 요인으로 이들의 돌봄환경을 살펴보고 수요를 반영한 돌봄지원정책이 마련되어야 할 필요가 있다.

표 IV-49 어린이집과의 거리가 주거선택에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분		평균 (점)	매우 영향		대체로 영향		별로 영향 없음		전혀 영향 없음		
전체		(612)	3.08	(246)	40.2	(211)	34.5	(116)	19.0	(39)	6.4
공공부문		(249)	3.35	(138)	55.4	(73)	29.3	(26)	10.4	(12)	4.8
민간부문		(363)	2.90	(108)	29.8	(138)	38.0	(90)	24.8	(27)	7.4
	1-50인 미만	(126)	2.83	(32)	25.4	(49)	38.9	(37)	29.4	(8)	6.3
	50-300인 미만	(128)	2.91	(38)	29.7	(49)	38.3	(32)	25.0	(9)	7.0
	300인 이상	(109)	2.97	(38)	34.9	(40)	36.7	(21)	19.3	(10)	9.2
$\chi^2(p)$			50.4***								

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

5. 돌봄환경

4.5.1. 자녀 보육형태 및 만족도

□ 유자녀 기혼여성의 54.4% 국공립어린이집, 30.2% 직장어린이집 희망. 보육교사에 대한 질적 불안 및 긴 대기시간으로 인한 보육 불만족

유자녀 기혼여성의 첫째아 보육형태는 민간 어린이집(38.6%), 가정 내 보육(30.3%), 국공립어린이집(19.1%), 직장어린이집(12.1%)순이었으며 둘째아 보육형태 역시 민간어린이집(30.6%)이 가장 높은 비중을 보였다. 특히 공공부문 여성과 민간부문 여성의 자녀보육에 있어 가장 큰 차이를 보인 것은 아이를 가까이 두어 격리불안, 심리적 안정, 시간사용, 업무효율 등의 장점을 갖는 직장 내 어린이집이었다. 첫째아 기준 직장 내 어린이집 보육비중은 공공부문 여성 26.1%, 민간부문 여성은 이보다 무려 23.6%p 낮은 2.5%에 불과하였다. 게다가 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장의 경우 직장보육시설 설치가 요구되나 비중은 300인 이상 사업체 여성근로자 중 이용비중은 4.6%에 그쳤다.

【 표 IV-50 】 부문별 첫째아·둘째아 현재 보육형태

(단위: %)

구분		국공립 어린이집	민간 어린이집	직장 어린이집	가정 내 보육	$\chi^2(p)$
첫 째 아	전체	(612) 19.1	(236) 38.6	(74) 12.1	(185) 30.3	117.3***
	공공부문	(249) 22.5	(73) 29.3	(65) 26.1	(55) 22.1	
	민간부문	(363) 16.8	(163) 44.9	(9) 2.5	(130) 35.8	
	1-50인 미만	(126) 21.4	(53) 42.1	(2) 1.6	(44) 34.9	
	50-300인 미만	(128) 18.0	(56) 43.8	(2) 1.6	(47) 36.7	
	300인 이상	(109) 10.1	(54) 49.5	(5) 4.6	(39) 35.8	
둘 째 아	전체	(124) 29.0	(38) 30.6	(16) 12.9	(34) 27.4	20.6**
	공공부문	(77) 31.2	(25) 32.5	(15) 19.5	(13) 16.9	
	민간부문	(47) 25.5	(13) 27.7	(1) 2.1	(21) 44.7	
	1-50인 미만	(18) 22.2	(5) 27.8	(1) 5.6	(8) 44.4	
	50-300인 미만	(15) 33.3	(5) 33.3	(0) 0.0	(5) 33.3	
	300인 이상	(14) 21.4	(3) 21.4	(0) 0.0	(8) 57.2	

주 : 둘째아의 경우 둘째아가 있는 124명을 대상으로 설문조사한 결과임

현재 서울시 유자녀 기혼여성의 자녀 보육형태는 주로 민간보육 형태로 이루어지고 있었으나 첫째아 기준 국공립어린이집 54.4%, 직장어린이집 30.2%, 가정 내 보육 5.7%등으로 보육을 희망하는 것으로 나타났다. 특히 현재 주된 보육형태는 민간보육을 희망하는 비중은 4.9%에 불과하여 희망순위가 가장 낮았으며 직장어린이집 이용비중이 현저하게 낮은 민간부문 여성의 24.8%는 직장어린이집을 희망하는 결과를 보였다.

표 IV-51 부문별 첫째아·둘째아 희망 보육형태

(단위: %)

구분		국공립 어린이집		민간 어린이집		직장 어린이집		가정 내 보육		$\chi^2(p)$
첫 째 아	전체	(612)	(333) 54.4	(30)	4.9	(185)	30.2	(64)	10.4	44.6***
	공공부문	(249)	(116) 46.6	(10)	4.0	(95)	38.2	(28)	11.2	
	민간부문	(363)	(217) 59.8	(20)	5.5	(90)	24.8	(36)	9.9	
	1-50인 미만	(126)	(85) 67.5	(7)	5.6	(22)	17.5	(12)	9.5	
	50-300인 미만	(128)	(80) 62.5	(6)	4.7	(29)	22.7	(13)	10.1	
	300인 이상	(109)	(52) 47.7	(7)	6.4	(39)	35.8	(11)	10.1	
둘 째 아	전체	(124)	(58) 46.8	(13)	10.5	(39)	31.5	(14)	11.3	14.1
	공공부문	(77)	(31) 40.3	(11)	14.3	(27)	35.1	(8)	10.4	
	민간부문	(47)	(27) 57.4	(2)	4.3	(12)	25.5	(6)	12.7	
	1-50인 미만	(18)	(12) 66.7	(0)	0.0	(4)	22.2	(2)	11.1	
	50-300인 미만	(15)	(8) 53.3	(0)	0.0	(4)	26.7	(3)	20	
	300인 이상	(14)	(7) 50.0	(2)	14.3	(4)	28.6	(1)	7.1	

주 : 둘째아의 경우 둘째아가 있는 124명을 대상으로 설문조사한 결과임

현재 보육형태와 희망 보육형태간의 차이를 보이고 있음에도 불구하고 첫째아 기준 74.5%가 현재 보육형태에 만족하는 것으로 조사되었다. 보육형태별 만족도는 직장어린이집이 91.9%로 가장 높았으며 국공립어린이집 84.6%, 민간어린이집 70.3%, 가정 내 보육 62.1% 순이었다. 둘째아의 경우 직장어린이집 100.0%, 국공립어린이집 94.4%, 민간어린이집 81.6% 등이었다.

표 IV-52 보육형태별 첫째아·둘째아 현재 보육 만족도

(단위: %)

구분		매우 만족함		대체로 만족함		별로 만족하지 않음		전혀 만족하지 않음		$\chi^2(p)$
첫째아	전체	(612)	(57)	9.3	(399)	65.2	(137)	22.4	(19)	3.1
	국공립어린이집	(117)	(12)	10.3	(87)	74.4	(14)	12.0	(4)	3.4
	민간어린이집	(236)	(13)	5.5	(153)	64.8	(64)	27.1	(6)	2.5
	직장어린이집	(74)	(18)	24.3	(50)	67.6	(6)	8.1	(0)	0.0
	가정 내 보육	(185)	(14)	19.6	(109)	117.9	(53)	53.6	(9)	9
둘째아	전체	(124)	(11)	8.9	(97)	78.2	(14)	11.3	(2)	1.6
	국공립어린이집	(36)	(7)	19.4	(27)	75.0	(2)	5.6	(0)	0.0
	민간어린이집	(38)	(1)	2.6	(30)	79.0	(6)	15.8	(1)	2.6
	직장어린이집	(16)	(2)	12.5	(14)	87.5	(0)	0.0	(0)	0.0
	가정 내 보육	(34)	(1)	3.6	(26)	158.3	(6)	21.4	(1)	16.7

주 : 둘째아의 경우 둘째아가 있는 124명을 대상으로 설문조사한 결과임

첫째아 기준 현재 보육형태에 불만족하는 여성들의 21.2%는 보육교사에 대한 질적 불안감이 원인이었으며 이용하기 위한 긴 대기시간 17.1%, 높은 보육비용 13.7%, 돌봄제공자(가족, 베이비시터 등)에 대한 질적 불안감 13.7%, 개인적인 시간부족 12.8%, 보육시설 이용시간 12.2% 등의 순이었다. 즉 국공립어린이집의 지속적인 확충과 보육교사의 질적 향상을 위한 방안이 요구된다. 또한 둘째아의 경우 이용하기 위한 긴 대기시간은 14.6%로 낮아졌으나 개인적인 시간부족이 22.9%로 크게 증가하여 여성의 자녀돌봄으로 인한 어려움을 간접적으로 보여준다. 따라서 남성의 육아참여를 위한 인식개선 역시 필요할 것으로 예상된다.

표 IV-53 현재 보육형태 불만족 원인

(단위: %)

구분	이용하기 위한 긴 대기시간	보육시설 이용시간	보육 비용	보육	돌봄제공자에	개인	이용에 불편한 위치	기 타	무 응 답	
				교사에 대한 질적 불안감	대한 질적 불안감	시간 부족				
첫째아	(156)	17.1	12.2	13.7	21.2	13.7	12.8	4.3	4.7	0.4
둘째아	(16)	14.6	12.5	4.2	14.6	14.6	22.9	6.3	8.3	2.1

주1 : 현재 보육형태에 불만족하는 156명을 대상으로 설문조사한 결과임

주2 : 표본크기의 제약으로 인해 보육형태별 불만족 원인은 제시하지 않음

4.5.2. 가구 내 성평등한 돌봄 현황

□ 가구 내 불평등한 성별분업, 이로 인한 여성의 양육스트레스, 남성의 양육참여, 추가 자녀계획에 긍정적

여성은 육아와 가사 등 가구 내 불평등한 역할분담으로 인해 개인시간 부족 및 육아스트레스를 겪고 있으며 이는 출산을 어렵게 하는 요인으로 보고된다(장진희 외, 2016). 본 연구의 조사결과 역시 경제활동을 하는 여성임에도 불구하고 52.6%의 여성이 자녀양육에 대한 책임자로 나타났다. 또한 친정부모 29.1%, 시댁부모 9.8%, 베이비시터 2.8%였으며 남성은 4.4%에 그쳐 여전히 여성이 육아를 담당하고 있었다. 특히 공공부문 여성은 가장 장시간 근로에 노출되어 있음에도 불구하고 57.4%의 양육책임 비중을 보여 가구 내 역할분담 측면에서 일·가족양립에 가장 취약한 집단으로 나타났다.

표 IV-54 부문별 주 양육 책임자

(단위: 명, %)

구분	본인	남성	친정부모	시부모	베이비시터	기타
전체	(612) 52.6	(27) 4.4	(178) 29.1	(60) 9.8	(17) 2.8	(8) 1.3
공공부문	(249) 57.4	(18) 7.2	(55) 22.1	(23) 9.2	(6) 2.4	(4) 1.6
민간부문	(363) 49.3	(9) 2.5	(123) 33.9	(37) 10.2	(11) 3.0	(4) 1.1
1-50인 미만	(126) 50.8	(3) 2.4	(42) 33.3	(13) 10.3	(4) 3.2	(0) 0.0
50-300인 미만	(128) 47.7	(4) 3.1	(43) 33.6	(13) 10.2	(5) 3.9	(2) 1.6
300인 이상	(109) 49.5	(2) 1.8	(38) 34.9	(11) 10.1	(2) 1.8	(2) 1.8
$\chi^2(p)$	20.3					

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

양육 참여시간을 통해서도 가구 내 불균형한 역할분담을 살펴볼 수 있는데 서울시 유아녀 기혼여성의 평일 자녀돌봄 평균 시간은 남성 3.4시간에 비해 2.5배 많은 8.4시간, 주말은 남성 9.9시간보다 1.6배에 긴 16.2시간이었다. 근로시간이 상대적으로 긴 공공부문 여성은 평일 자녀돌봄 평균 시간이 7.4시간으로 가장 짧았으나 민간부문 여성종사자 중 가장 장시간 근로를 보인 300인 이상 사업체 여성종사자의 경우 10.7시간으로 가장 길었다. 그러나 남성의 평일 자녀돌봄 평균시간은 3.4시간에 불과하여 무려 3.1배의 차이를 보였다. 또한 여성의 주말 자녀돌봄 평균 시간은 공공부문 여성 15.7시간, 민간부문 여성 16.5시간으로 하루 중 자녀돌봄을 제외한 수면시간 포함 개인시간은 7.5시간밖에 없는 것으로 드러났다.

표 IV-55 | 부문별 여성근로자 및 배우자 평일·주말 양육 참여시간

(단위: 시간, 배)

구분		본인(A)		남성(B)		비중(A/B)	
		평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	(612)	8.4	16.2	3.4	9.9	2.5	1.6
공공부문	(249)	7.4	15.7	3.5	9.9	2.1	1.6
민간부문	(363)	9.0	16.5	3.3	9.8	2.7	1.7
1-50인 미만	(126)	9.6	17.6	3.9	10.3	2.5	1.7
50-300인 미만	(128)	7.0	15.6	2.8	8.8	2.5	1.8
300인 이상	(109)	10.7	16.3	3.4	10.5	3.1	1.6

여성의 개인시간으로 인한 부족은 과도한 양육 스트레스의 원인으로 지목되며, 이로 인해 추가 출산에 부정적 영향을 주는 것으로 보고된다(장진희 외, 2016). 본 연구 조사 결과 역시 71.1%의 여성이 양육 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났으며 양육 스트레스가 전혀 없다고 응답한 여성은 1.0%에 불과하였다. 민간부문 여성의 70.5%, 공공부문 여성은 이보다 1.3%p 높은 71.8%가 양육 스트레스를 받고 있었다. 다만 매우 심한 양육 스트레스를 경험하는 비중은 10.4%로 가장 낮았으며 평균 척도 역시 2.81점으로 가장 낮았다. 반면 양육 스트레스가 심한 집단은 50-300인 미만 사업체 여성종사자(73.4%)였으며, 300인 이상 사업체 여성종사자는 14.7%가 매우 심한 양육 스트레스를 경험하는 것으로 나타나 가장 높은 비중을 보였다.

표 IV-56 | 부문별 여성종사자 양육으로 인한 스트레스 정도

(단위: 명, %)

구분	평균 (점)	매우 심함	대체로 심함	별로 없음	전혀 없음
전체	(612) 2.82	(71) 11.6	(364) 59.5	(171) 27.9	(6) 1.0
공공부문	(249) 2.81	(26) 10.4	(153) 61.4	(67) 26.9	(3) 1.2
민간부문	(363) 2.82	(45) 12.4	(211) 58.1	(104) 28.7	(3) 0.8
1-50인 미만	(126) 2.78	(14) 11.1	(72) 57.1	(38) 30.2	(2) 1.6
50-300인 미만	(128) 2.84	(15) 11.7	(79) 61.7	(33) 25.8	(1) 0.8
300인 이상	(109) 2.84	(16) 14.7	(60) 55.0	(33) 30.3	(0) 0.0
$\chi^2(p)$	4.4				

주 : ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

서울시 유자녀 기혼여성의 42.6%는 양육 스트레스 원인으로 개인시간의 부족을 꼽았으며 양육비용으로 인한 경제적 부담 17.3%, 남편의 양육시간 및 양육에 대한 책임감 부족 16.5%, 자녀양육으로 인해 일에 집중하기 어려움 12.2%, 미래 자녀교육에 대한 걱정 8.4%로 조사되었다. 민간부문 여성보다 상대적으로 근로시간이 긴 공공부문 여성의 45.1%는 양육스트레스 주원인은 개인시간 부족이었으며, 다음으로 남편의 양육시간 및 양육에 대한 책임감 부족이 18.6%였다. 민간부문 여성 역시 양육스트레스의 원인으로 40.9%가 개인시간의 부족을 꼽았다. 그러나 공공부문 여성보다 전반적으로 소득수준이 높았음에도 불구하고 양육비용으로 인한 경제적 부담은 공공부문 여성보다 11.7%p 높은 22.1%였다. 이는 소득수준으로 인한 경제적 부담이라기보다 고용안정측면에서 기인하는 것으로 해석된다.

표 IV-57 부문별 여성의 양육 스트레스 원인

(단위: %)

구분		양육으로 인한 개인시간 부족	자녀양육으로 인해 일에 집중하기 어려움	남편의 양육시간 및 양육에 대한 책임감 부족	양육비용으로 인한 경제적 부담	미래 자녀 교육에 대한 걱정	기타
전체	(435)	42.6	12.2	16.5	17.3	8.4	3.0
공공부문	(179)	45.1	12.3	18.6	10.4	8.8	4.8
민간부문	(256)	40.9	12.1	15.0	22.1	8.2	1.7
1-50인 미만	(86)	40.7	11.2	16.3	22.9	8.1	0.8
50-300인 미만	(94)	40.1	10.6	16.0	23.4	8.2	1.8
300인 이상	(76)	42.1	14.9	12.3	19.7	8.3	2.6

주 : 순위별 가중치 $\{[(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)] \div 3\}$ 를 적용함

불평등한 형태의 가구 내 역할분담은 가사참여에서도 나타났다. 여성의 평일 평균 가사시간은 4.4시간으로 남성 1.9시간에 비해 2.3배 많았으며 주말 역시 여성의 가사시간은 남성 3.8시간보다 1.9배 많은 7.3시간이었다. 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 경우 남성의 가사참여가 평일 2.1시간으로 가장 많았음에도 불구하고 이보다 2.7배 많은 평일 5.6시간의 가사 시간을 보였다. 또한 소규모 사업체 여성종사자의 주말 가사 시간 역시 남성 4.0시간보다 2.4배 많은 9.7시간이었다.

표 IV-58 부문별 여성근로자 및 배우자 평일·주말 가사 시간

(단위: 시간, 배)

구분		본인(A)		남성(B)		비중(A/B)	
		평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	(612)	4.4	7.3	1.9	3.8	2.3	1.9
공공부문	(249)	3.9	6.6	1.8	3.7	2.2	1.8
민간부문	(363)	4.8	7.8	1.9	3.9	2.5	2.0
1-50인 미만	(126)	5.6	9.7	2.1	4.0	2.7	2.4
50-300인 미만	(128)	4.1	7.1	1.8	4.0	2.3	1.8
300인 이상	(109)	4.7	6.3	1.8	3.8	2.6	1.7

남성의 양육 및 가사참여가 매우 낮은 수준임에도 불구하고 남성의 적극적 참여는 추가 자녀계획에 중요한 요인이었는데 서울시 유자녀 기혼여성의 72.1%는 남성의 양육 및 가사 참여가 추가 자녀계획에 긍정적이라 보았다. 그 중에서 공공부문 여성의 70.7%, 민간부문 여성의 73.0%는 남성의 양육 및 가사참여가 추가 자녀계획에 긍정적인 것으로 응답하였다. 특히 남성의 육아참여 대비 여성의 육아참여가 가장 높았던 300인 이상 사업체 여성종사자의 경우 79.8%가 남성의 참여와 추가 자녀계획을 긍정적으로 보았다.

【 표 IV-59 】 남성의 양육/가사 참여정도가 추가 자녀계획에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분	평균 (점)	매우 긍정적	대체로 긍정적	약간 부정적	매우 부정적
전체	(612) 2.91	(164) 26.8	(277) 45.3	(120) 19.6	(51) 8.3
공공부문	(249) 2.91	(74) 29.7	(102) 41.0	(49) 19.7	(24) 9.6
민간부문	(363) 2.90	(90) 24.8	(175) 48.2	(71) 19.6	(27) 7.4
1-50인 미만	(126) 2.80	(23) 18.3	(66) 52.4	(26) 20.6	(11) 8.7
50-300인 미만	(128) 2.87	(34) 26.6	(55) 43.0	(27) 21.1	(12) 9.4
300인 이상	(109) 3.06	(33) 30.3	(54) 49.5	(18) 16.5	(4) 3.7
$\chi^2(p)$	12.0				

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

종합하여보면 서울시 유자녀 기혼여성은 경제활동을 하고 있음에도 불구하고 자녀 양육과 가사를 전적으로 책임지고 있었다. 이러한 성불평등한 가구 내 역할분담은 여성으로 하여금 개인시간의 부족 등을 야기할 뿐만 아니라 양육 스트레스의 주요 원인으로 작용하여 추가 자녀계획을 어렵게 하는 요인이었다. 특히 남성의 양육 및 가사참여 정도 즉 성평등한 가구 내 역할은 추가 자녀계획에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나 성인지적 관점에서 가구 내 역할에 대한 적극적 인식개선 방안이 필요할 것으로 예상된다.

6. 정책수요

서울시 유자녀 기혼여성의 30.2%가 일·가족양립의 어려움을 저출산의 주요 원인으로 꼽았으며 28.0%는 믿고 맡길 수 있는 보육시설의 부재 또는 돌봐줄 사람이 없는 점을 지적하였다. 그 중에서 장시간 근로 및 다양한 일·가족양립지원 제도가 있음에도 불구하고 활용하기 어려웠던 공공부문 여성은 일·가족양립의 어려움이 35.1%였다. 민간부문 여성 역시 26.9%가 일·가족양립의 어려움을 저출산의 원인으로 보았으며 공공부문 여성과 달리 임신·출산, 자녀돌봄으로 인한 차별적 근로환경의 비중이 높았다. 민간부문 여성 중 9.8%는 임신·출산, 자녀돌봄으로 인한 차별적 근로환경을 저출산의 원인으로 보았으며 사업체의 규모가 클수록 차별을 원인으로 보는 비중이 높았다. 1-50인 미만 사업체 여성종사자 7.4%, 50-300인 미만 사업체 9.6%, 300인 이상 사업체 12.8%였다.

공공부문 여성과 민간부문 여성의 저출산 원인에 있어 차별적 근로환경 외에 임신·출산에 소요되는 비용부담 및 자녀양육, 교육 등 경제적 부담에 대한 비중이 높았다. 임신·출산에 소요되는 높은 비용을 저출산의 원인으로 본 비중은 공공부문 여성 4.3%, 민간부문 여성은 이보다 5.8%p 높은 10.1%였다. 그 중에서 소득수준이 가장 낮은 1-50인 미만 사업체 여성종사자는 13.0%로 임신·출산 비용부담이 가장 큰 집단으로 나타났다. 자녀양육 및 교육 등 경제적 부담 역시 민간부문 여성은 16.2%로 공공부문 여성보다 4.5%p 높았으며 그 중에서 1-50인 미만 사업체 여성종사자가 17.7%로 가장 큰 비중을 보였다.

즉 앞선 결과들을 종합하여 보면 서울시 유자녀 기혼여성의 추가 자녀계획에 있어 가장 중요한 요인은 일·가족양립이며 그 중에서 민간부문은 제도마련과 활용 두 개의 측면이 모두 중요하며 공공부문은 마련보다 활용의 용이함이 요구되었다. 또한 이들이 일·가족양립지원제도를 사용할 시 차별에 대한 대처방안이 마련되어야 할 필요가 있다. 이 뿐만 아니라 국공립보육시설의 지속적인 확충과 직장 내 보육시설에 대한 지원방안도 추가 검토되어야 할 것으로 예상되며 보편적 차원에서 서울시 유자녀 기혼가구의 경제적 부담경감이 이루어져야 할 필요가 있다.

표 IV-60 부문별 저출산의 원인

(단위: %)

구분		임신, 출산, 자녀돌봄으로 인한 차별적 근로환경	일·가족 양립 어려움	육아휴직 시 낮은 소득	임신·출산 시 소요되는 높은 비용부담	믿고 맡길 수 있는 보육시설 부재 또는 돌봐줄 사람이 없어서	자녀양육, 교육 등 경제적 부담	기타
전체	(612)	8.0	30.2	9.5	7.7	28.0	14.8	1.7
공공부문	(249)	5.4	35.1	9.1	4.3	31.5	12.7	2.0
민간부문	(363)	9.8	26.9	9.8	10.1	25.6	16.2	1.6
1~50인 미만	(126)	7.4	28.0	7.1	13.0	26.2	17.7	0.5
50~300인 미만	(128)	9.6	25.5	14.3	9.1	25.3	14.6	1.6
300인 이상	(109)	12.8	27.2	7.6	8.0	25.4	16.2	2.8

주 : 순위별 가중치 $\{[(1\text{순위} \times 2) + (2\text{순위} \times 1)] \div 3\}$ 를 적용함

7. 소결 : 저출산 대응의 방향

본 장에서는 고착화된 서울시 저출산 현상에 대응하고자 서울시 유자녀 기혼여성 612명을 대상으로 희망자녀수와 향후 추가 자녀계획을 포함한 일반적 특성, 근로환경, 경제상태 및 선호 주거환경, 돌봄환경 총 5개 영역에 걸쳐 진행된 설문조사 결과를 분석하였다. 특히 각 영역에서 공공부문과 민간부문이 갖는 특성을 비교하고 각 부문에 적합한 지원방안을 마련하고자 민간부문 40%, 공공부문 60%로 임의 할당하였으며 이를 중점적으로 비교·분석하였다. 공공부문 여성은 민간부문에 비해 장시간 근로로 인한 일·가족양립에 어려움을 겪고 있었으며 민간부문 여성은 고용불안정, 일·가족양립 제도마련 및 활용 등 전반적으로 열악한 근로조건을 보였다. 이러한 각 영역의 부문별 차이를 간략히 정리하면 다음과 같다.

영역		공공부문	민간부문			
			1-50인 미만	50-300인 미만	300인 이상	
자녀수	평균자녀수(명)	1.33	1.13	1.24	1.12	1.13
	희망자녀수(명)	1.80	1.70	1.67	1.67	1.75
	실제 추가자녀계획(%)	14.1	26.4	27.0	21.1	32.1
자녀계획이 없는 이유	임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익(%)	10.3	17.6	16.7	19.1	16.7
근로환경	고용안정성(5점 척도)	3.76	2.83	2.74	2.78	3.01
	주당 평균 초과근로 시간	15.2	4.8	4.3	4.9	5.0
초과근로 이유	직장상사의 눈치(%)	12.6	32.6	24.5	36.5	33.3
	근무평정에 악영향(%)	2.9	11.9	8.8	12.9	12.9
유연근무제 도입률	시간근무제 있음(%)	88.0	23.4	19.0	20.3	32.1
	시차출퇴근제 있음(%)	81.9	18.2	13.5	18.0	23.9
육아휴직	육아휴직 사용기간(월)	17.9	8.5	6.7	7.3	10.7
	육아휴직 사용으로 인한 부담한 대우(%)	7.1	14.8	13.9	16.5	13.9
임신·출산 차별	고과평가, 승진에서의 차별(%)	70.4	39.3	25.9	37.0	50.0
	퇴직권고 및 부당해고(%)	0.0	13.7	25.9	17.4	2.3

실태조사를 통해 도출된 서울시 저출산 대응방안에 있어 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 서울시 저출산 대응에 있어 일·가족양립의 기능이 핵심과제이며 제도마련과 활용방안이 마련되어야 할 필요가 드러났다. 유자녀 기혼여성의 평균 자녀수는 1.21명이었으나 희망자녀수는 이보다 0.53명 높은 1.74명으로 조사되었으나, 실제 추가자녀계획을 가진 비중은 21.4%에 불과하였다. 즉 자녀를 희망함에도 불구하고 현실적인 어려움으로 인해 자녀계획을 갖지 못하는 비중이 높음을 의미하는데 일·가족양립의 어려움과 경제적인 부담, 임신·출산으로 인한 차별이 주원인으로 나타났다. 특히 일·가족양립을 어렵게 만드는 주된 요인은 과도한 업무와 직장 상사의 눈치로 인한 장시간 근로였다. 이는 여전히 장시간 근로를 업무능력의 척도로 여기는 조직문화와 일·가족양립에 대한 낮은 인식개선의 필요성을 의미한다.

둘째, 일·가족양립을 가능하게 하는 대표적인 제도로 유연근무제를 꼽을 수 있다. 공공부문 여성의 경우 민간부문 여성에 비해 제도도입률은 높았으나 제도를 활용비중은 민간부문 여성보다 크게 낮았다. 시간근무제 제도도입률의 경우 공공부문은 88.0%로 매우 높은 반면 민간부문은 23.4%에 불과하였다. 그러나 제도 활용률은 민간부문 42.4%, 공공부문은 이보다 27.3%p 낮은 15.1%였다. 즉 공공부문은 민간부문에 비해 유연근무제도의 마련이 잘되어있으나 활용이 더욱 어려운 환경임을 의미하며 민간부문은 공공부문보다 제도마련에 미흡하나 상대적으로 활용성 측면에서는 나은 결과를 보였다. 그럼에도 불구하고 제도 활용률은 모든 부문에서 저조한 것으로 해석된다. 특히 자유로운 유연근무제 활용은 추가 자녀계획에 긍정적인임에도 불구하고 직장 상사의 눈치와 사용하지 않는 관행, 사용 시 불이익으로 인해 활용률이 저조한 것으로 조사되었다. 따라서 공공부문의 경우 제도 활용률을, 민간부문의 경우 제도도입률을 제고할 수 있는 방안이 요구된다.

셋째, 출산전후휴가와 육아휴직은 임신·출산에 있어 법적으로 보장받고 있음에도 불구하고 공공부문 여성의 육아휴직 사용률은 88.8%였으며 민간부문 여성은 53.2%에 불과했다. 그 중에서 특히 소규모 사업체 여성종사자의 육아휴직 사용률은 39.7%로 민간부문 안에서도 가장 낮았으며 사용기간마저도 평균 6.7개월로 절반수준이었다. 이는 300인 이상 사업체 여성종사자의 육아휴직 사용률 72.5%보다 32.8%p 낮은 수준이며 10.7개월의 사용기간보다 무려 3개월이나 짧다. 즉 민간부문 중에서도 소규모 사업체 여성종사

자의 육아휴직 활성화 방안이 매우 시급하다. 또한 낮은 육아휴직 소득대체율로 인한 경제적 부담이 육아휴직 사용의 가장 큰 어려움이었으며 유연근무제와 마찬가지로 제도 사용으로 인한 불이익 역시 높은 비중을 보였다.

넷째, 유연근무제도, 출산전후휴가 및 육아휴직 사용의 공통된 어려움은 차별이었는데 실제 서울시 유자녀 기혼여성의 43.6%는 임신·출산으로 인한 차별을 경험한 것으로 드러났다. 차별의 유형은 주로 고과평가 및 승진에서의 차별이었으며 퇴직권고 및 부당해고, 남성 및 다른 여성에 비해 낮은 임금으로 나타났다. 육아휴직 사용에 가장 어려움을 겪는 소규모 사업체 여성종사자는 임신·출산으로 인한 차별로 인해 무려 43.8%가 퇴사를 한 것으로 드러나 이들에 대한 사회적 보호망이 요구된다.

다섯째, 추가 자녀계획에 있어 가구의 소득수준보다 부채유무와 규모, 월평균 상환액으로 인한 경제적 부담이 더욱 중요한 요인이었다. 특히 부채를 가진 서울시 기혼가구의 89.7%가 주택마련으로 인한 부채로 드러나 높은 주거비 또는 경제적 부담을 경감할 수 있는 방안이 요구된다. 또한 서울시 유자녀 기혼여성의 22.5%는 임신·출산 비용부담 및 자녀 교육으로 인한 경제적 부담을 저출산의 원인으로 꼽고 있어 자녀양육에 발생하는 비용을 최소화하기 위한 지원방안이 마련될 필요가 있다.

마지막으로 남성의 양육참여는 추가 자녀계획에 긍정적 영향을 주는 요인임에도 불구하고 여전히 자녀양육과 가사는 여성의 몫이며 가구 내 성불평등한 성별분업은 여성으로 하여금 높은 양육스트레스를 야기하는 결과를 보였다. 따라서 가구 내 성평등한 역할분담을 위한 실효성 높은 인식개선이 요구된다. 또한 직장어린이집을 희망하는 비중이 매우 높았는데 30-40대 근로자 집중지역을 중심으로 직장어린이집 활성화 방안이 요구된다.

V

영역별 저출산 대응방안

1. 여성차별방지 및 일·가족양립 지원방안
2. 돌봄환경 조성방안
3. 경제적 부담경감

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V 영역별 저출산 대응방안

1. 여성차별방지 및 일·가족양립 지원방안

5.1.1. 여성근로자 보호강화를 위한 근로감독관·일·가족양립 컨설팅 연계

☐ 정책목표

- 임신·출산으로 인한 차별방지 및 여성 노동환경 개선

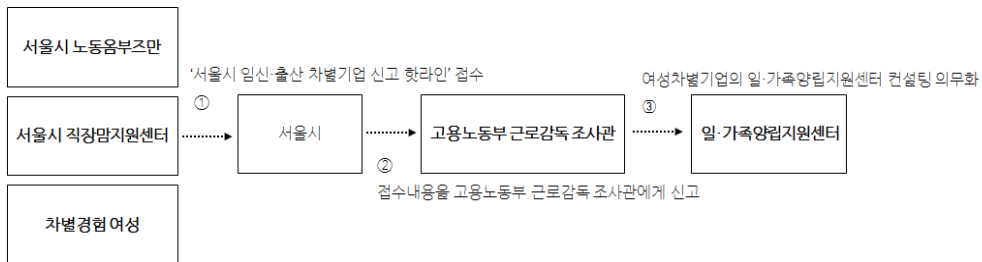
☐ 현황 및 추진배경

서울시 기혼여성의 평균 자녀수는 1.21명이었으나 희망자녀수는 1.74명으로 조사되었다. 특히 2명 이상의 자녀를 희망하는 비중은 66.4%를 보였음에도 불구하고 실제 추가 자녀계획을 지닌 비중은 21.4%에 그쳤다. 자녀계획이 없거나 미루는 주요 원인으로 일·가족양립의 어려움(31.9%), 경제적인 부담(26.2%), 임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익(14.3%)으로 나타났다. 이뿐만 아니라 출산전후휴가, 육아휴직은 법적으로 보장받고 있음에도 1-50인 미만 사업체 여성종사자의 경우 육아휴직 사용률은 39.7%, 평균 사용기간 6.7개월에 그쳤다. 육아휴직 사용이 어려운 이유로 복귀 후 임금, 고과평가 등 차별대우(21.4%), 육아휴직 신청으로 인한 부당한 대우(11.7%)를 꼽았으며 실제 임신·출산으로 인해 차별을 경험한 비중은 무려 43.6%에 달하였다. 이처럼 수많은 기혼여성들이 임신·출산으로 인한 차별을 경험하였음에도 불구하고 82.8%는 별도의 대응 없이 재직하고 있으며 퇴사(7.5%), 이직(2.6%), 휴직(4.1%)을 선택하는 결과를 보였다. 따라서 임신·출산으로 인한 차별을 방지하고 일·가족양립제도 이용을 보장할 수 있는 방안이

매우 시급하다.

□ 사업내용

- 고용노동부 근로감독관과 연계한 임신·출산여성 차별기업 일·가족양립 컨설팅 의무화
 - 서울시청 내 임신·출산으로 인한 차별신고 핫라인 설치
 - 기혼여성의 일·가족양립제도 및 직장 내 차별문제 등 노무와 관련하여 상담해주는 ‘서울시 직장맘지원센터’, ‘서울시 노동옴부즈만’ 을 통해 임신·출산과 관련된 차별 신고를 위한 핫라인 설치
 - 고용노동부 근로감독관¹¹⁾이 실사를 진행하고 차별기업에 대한 조치로 ‘서울시 일·가족양립지원센터’ 컨설팅 의무화 실시



- 서울시 노동조사관 도입 및 여성차별방지 전담 인력 배치
 - 서울시는 2018년부터 고용노동부의 근로감독관과 유사한 업무를 수행하는 노동조사관을 도입예정이며, 도입 시 여성차별방지를 전담하는 인력배치가 요구됨

11) 근로기준법 제101조 제1항에 따르면 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두도록 하고 있다. 근로감독관은 근로기준법이나 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 ‘사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률’에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다(동일법 제102조 제5항). 즉 수사권이 있는 수사기관 역할을 수행한다. 근로감독관은 동일법 제101조 제2항에 따라 고용노동부 7급 이상 공무원 중 일정한 자는 당연직 근로감독관이 된다. 사업 또는 사업장에서 근로기준법 등을 위반한 사실이 있으면 지방고용노동관서의 장이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.(동일법 제104조 제1항)

5.1.2. 공공부문 장시간 근로 단축을 위한 시간외수당 기본급화

□ 정책목표

- 공공부문 근로시간 단축을 통한 일·가족양립 지원

□ 현황 및 추진배경

서울시 공공부문 여성 근로자의 주당 평균 초과근로 시간은 15.2시간으로 민간부문 여성 근로자의 4.8시간보다 무려 3.2배 높았으며 특히 공공부문 여성의 초과근무를 하는 주요 원인은 과도한 업무(38.0%), 초과수당으로 인한 소득보전(28.5%)으로 나타났다. 또한 장시간 근로로 인해 공공부문 여성의 56.2%는 일·가족양립에 어려움을 느끼며 이는 다시 추가 자녀계획에 부정적 영향을 주는 결과를 보였다. 즉 공공부문 여성은 과도한 업무와 소득보전을 위해 장시간 근로를 선택하고 이로 인해 일·가족양립 문제에 직면하여 추가 자녀계획을 어렵게 만드는 것이다. 특히 서울시는 월 최대 67시간 시간외근무를 허용하고 이에 대한 시간외수당을 지급하고 있어 더욱 장시간 근로에 노출되고 있다. 따라서 시간외수당의 기본급화를 통해 소득을 보전하고 근로시간을 줄일 수 있는 방안이 요구된다.

□ 사업내용

- 시간외수당 일부 기본급화
 - 시간외근무 57시간/월 중 29시간/월(50%) 기본급화, 나머지 28시간 중 11시간(40%) 시간외근무 유지, 이후 11시간에 해당하는 잔여 초과시간 기본급 편입 후 시간외근무 폐지. 최종적으로 57시간/월 중 40시간/월(70%) 수준을 기본급으로 편입

구분	현행	개선(안)
시간외근무	57시간/월 (추가로 10시간 인정 시 67시간/월)	시간외근무 및 시간외수당 단계별 폐지 1단계: 일부 기본급화/ 일부 초과 2단계: 잔여 초과시간 기본급화/ 일부 초과 3단계: 시간외근무 폐지
시간외수당	시간외근무 × 지급단가 ¹⁾ (5급 기준 최대 80만 4천원)	

주1: 지급단가의 경우 5급 약 1만 2천원, 6급 1만1천원, 7급 1만원, 8급 9천원, 9급 8천원 수준임

- 서울시 공무원 시간외수당 기본급화와 더불어 자치구, 출연기관으로 확대 필요
- ‘지방공무원 보수 규정’ 및 ‘지방공무원 수당 등에 관한 규정’ 개정

□ 연차별 추진계획

구분	2018	2019	2020	2021	2022
규정개정	개정	-	-	-	-
시간외근무	-	25,702	25,702	-	-
소요예산(백만원)	0	7,453.6 ¹⁾	2,827.2 ²⁾	-	-

주1: 5급 이하 행정직 공무원 25,702명 × 29시간 × 1만원(5~9급 시간외수당 평균단가)

주2: 5급 이하 행정직 공무원 25,702명 × 11시간 × 1만원(5~9급 시간외수당 평균단가)

5.1.3. 소규모 사업장 맞춤형 일가족양립지원: ‘마을노무사’ 연계 지원

□ 정책목표

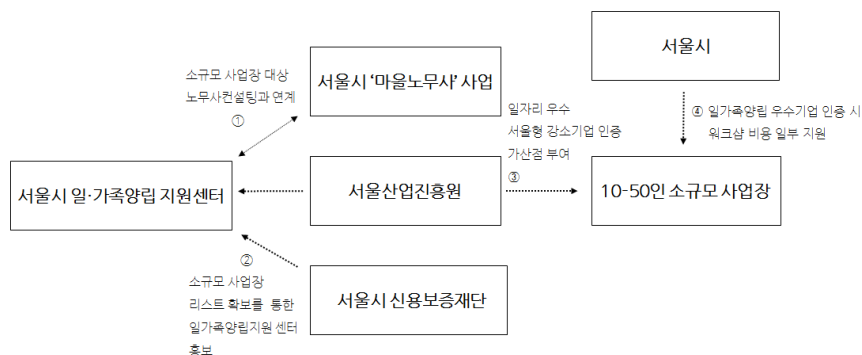
- 민간부문의 유연근무제도 도입률 및 활용률 제고
- 일가족양립 환경조성을 통한 저출산 대응

□ 현황 및 추진배경

공공부문의 시간제근무 마련비율은 88.0%로 매우 높았으나 민간부문의 경우 23.4%에 불과할 뿐만 아니라 전반적으로 유연근무제의 마련비중이 낮았다. 그 중에서 특히 1-50인 미만의 소규모 사업장의 제도 마련 비중은 19.0%로 매우 낮은 결과를 보였다. 소규모 사업장은 적은 인력으로 인해 제도사용을 위한 인력운영 등 경영 일반에 대한 수요를 가진 것으로 나타났다(이선행 외, 2016). 따라서 일가족양립제도가 마련되지 않은 서울시 소규모 사업장을 발굴하고, 이후 이들을 중심으로 경영애로를 해소하기 위한 인센티브가 마련될 필요가 있다.

□ 사업내용

- ‘마을노무사’와 연계한 일가족양립제도 미흡 소규모 사업장 발굴
 - 9인 이하 소규모 사업장을 대상으로 무료 노무전문컨설팅을 지원하는 ‘마을노무사’ 사업과 연계하여 서울시 소규모 사업장 발굴
 - 서울시 소규모 사업장 및 강소기업 리스트를 확보하고 있는 서울산업진흥원, 서울 신용보증재단과 연계하여 ‘서울시 일가족양립지원센터’의 대대적 홍보 및 컨설팅 연계



○ 소규모 사업장 맞춤형 인센티브 제공

- ‘일가족양립 우수기업’ 선정 시 워크숍 비용 일부 지원(최대 200만원/년)함과 동시에 「일자리 우수 서울형 강소기업 인증 사업」가산점 부여

※ 일자리 우수 서울형 강소기업에 선정 시 서울시 고용지원금 추가, 강소기업 인증서 수여, 인증기업 바우처(LEVEL 1 기업당 1,000만원), 매일경제 등 언론사를 통한 기업홍보 지원, ‘인재 채용지원 사업’ 우선 참가 기회 부여, 중소기업 육성자금 지원(5억 이내, 금리 2차 보전), 우수디자인상품 판매 활성화 사업 등 매우 다양한 인센티브를 제공하고 있음

□ 연차별 추진계획

구분	2018	2019	2020	2021	2022
소규모 사업장 발굴(개)	5	10	10	10	10
소규모 사업장 워크숍 비용지원(개)	5	10	10	10	10
소요예산(백만원)	5	10	10	10	10

5.1.4. 공공부문 ‘유연근무제 및 모성보호제도 활용도’ 내부평가지표 의무화

□ 정책목표

- 공공부문 일·가족양립제도 활용도 제고
- 일·가족양립 환경조성을 통한 인한 저출산 대응

□ 현황 및 추진배경

공공부문은 민간부문에 비해 유연근무제 마련비중이 크게 높으나(88.0%) 활용률에 있어 15.1% 수준에 불과하였으며 주요 원인은 직장상사의 눈치와 조직문화로 나타났다. 이뿐만 아니라 출산전후휴가, 육아휴직제도 역시 제도적으로 마련되어 있음에도 불구하고 법·제도적으로 보장하고 있는 휴가기간을 사용하지 못하는 것으로 드러났다. 즉 공공부문은 일·가족양립을 위한 제도가 마련되어 있음에도 활용에 큰 어려움을 갖고 있으며 이를 해소하기 위한 방안이 요구된다.

□ 사업내용

- 유연근무제 및 모성보호제도 활용도 제고를 위한 부서(또는 관리자) 평가지표 마련
 - 부서평가지표(1안) 또는 관리자 평가지표(2안) 내 제도 활용도 지표마련
 - 평가지표활용방안 마련(실질적 평가활용 또는 참고자료 활용 고려)
 - 유연근무제, 출산전후 휴가, 육아휴직 활용 정도에 관한 지표 마련

구분	평가항목	평가내용	산출지표
부서 평가 (1안)	일·가족 양립 지향	성별유연근무제 활용 정도	$(\text{제도이용자수}/\text{유연근무제 신청자수}) \times 100$
		출산전후 휴가 활용 정도	$(\text{제도이용자수}/\text{대상자수}) \times 100$
			$(\sum_{i=1}^n (90\text{일} - \text{사용일수}_i)/n)$
관리자 평가 (2안)		성별육아휴직 활용 정도	$(\text{제도이용자수}/\text{대상자수}) \times 100$
	$(\sum_{i=1}^n (365\text{일} - \text{사용일수}_i)/n)$		

- 유연근무제, 출산전후휴가 및 육아휴직제도 이용을 위한 핫라인 설치
 - 제도신청 단계에서 이를 신청하지 못하게 하는 경우를 방지하기 위한 핫라인 마련
- 일·가족양립 제도 활용정도 평가지표 연차별 확대 시행
 - 서울시청 공무원(1차) → 자치구 공무원(2차) → 서울시 출연기관(3차) 확대 시행
 - 서울시 출연·출자기관평가 시 평가지표로 활용

□ 연차별 추진계획

구분	2018	2019	2020	2021	2022
일·가족양립 평가지표	마련	시행	시행	시행	시행
소요예산(백만원)	0	0	0	0	0

2. 돌봄환경 조성방안

5.2.1. 소규모 사업장 직장어린이집 설치 기준 완화 및 지원

□ 정책목표

- 직장어린이집 사각지대인 소규모 사업장 돌봄환경 조성

□ 현황 및 추진배경

서울시 유자녀 기혼여성 중 직장어린이집을 이용하는 비중은 12.1%로 가장 낮았으나 희망하는 보육형태는 국공립어린이집(54.4%) 다음으로 높은 30.2%를 보였다. 그럼에도 불구하고 직장어린이집은 민간어린이집보다 긴 보육시간으로 인해 인건비 부담이 높고, 설치 공간, 운영비 등으로 소규모 사업장에게 큰 부담으로 작용되며 특히 소규모 사업장은 직장어린이집 설치 의무가 없기 때문에 직장어린이집 사각지대로 분류된다. 따라서 소규모 사업장 밀집지역을 중심으로 직장어린이집 설치방안이 요구된다. 이뿐만 아니라 직장어린이집은 「영유아보육법 시행령」 제20조 제1항에 따라 상시 여성근로자 300명 이상 사업장에 설치하도록 의무화하고 있는데 이는 여성에게 자녀양육 책임을 강제하고 있는 것이다. 따라서 성평등한 돌봄환경 조성을 위한 법 개정이 요구된다.

□ 사업내용

- 직장어린이집 설치기준 완화
 - 「영유아보육법 시행령」 제20조 제1항 직장어린이집의 설치 법 개정
 - 「영유아보육법 시행규칙」 제9조 제1항 어린이집 설치기준 완화

구분	법적근거	현재 직장어린이집	개선(안)
의무 설치	영유아보육법 시행령 제20조 제1항	상시 여성근로자 300명 이상 또는 근로자 500인 이상 사업장	상시 근로자 300명 이상
설치 기준	영유아보육법 시행규 칙 제9조 제1항	사옥의 1층	사옥의 1층, 2층~3층

- 소규모 사업장 대상 직장어린이집 설치 지원
 - 사업장 내 직장어린이집 설치 시 직장어린이집 면적에 준하는 용적률 완화
 - (권역별 시범사업) 직장어린이집 설치비 지원 확대
 - 단독설치 시 직장어린이집 평균 설치비용 5억 9천만원, 반면 설치비 지원은 4억에 불과(조세연구원, 2012) → 한 개의 사업장에서 단독으로 직장어린이집 설치 시 시비로 최대 1억 보조
 - 다수의 사업장이 공동으로 직장어린이집 설치 시 역시 시비로 최대 1억 보조

구분	현 직장어린이집 지원	개선(안)
단독 설치	소요금액의 90%, 최대 4억 원 (고용보험기금)	소요금액의 90%, 최대 4억 원(고용보험기금) 추가 최대 1억(시비)
공동 설치	소요금액의 90%, 최대 8억 원 (고용보험기금)	소요금액의 90%, 최대 8억 원 추가 최대 1억(시비)

□ 연차별 추진계획

구분	2018	2018	2019	2020	2021
직장어린이집(개소)	준비 ¹⁾	5 ²⁾	10	15	20
소요예산(백만원)	0	1,000	2,000	3,000	4,000

1) 5개 권역별 소규모 사업장 밀집지역 발굴

2) 5개 권역별 1개의 시범사업 실시, 추후 연도별 권역별 1개소씩 확충

5.2.2. 찾아가는 아버지교실 접근성 및 사업대상자 확대

□ 정책목표

- 영유아 자녀를 둔 남성의 돌봄참여 확대 및 성평등한 돌봄문화 확산

□ 현황 및 추진배경

서울시 기혼여성의 72.1%는 남성의 양육참여가 추가 자녀계획에 긍정적인 영향을 가질 것으로 보았으나 실제 양육참여시간은 유자녀 기혼여성은 평일 8.4시간, 주말 16.2시간이었으며 남성 평일 3.4시간, 주말 9.9시간이었다. 남성의 양육참여시간에 비해 여성은 평일 2.5배, 주말 1.6배 높은 것으로 나타났다. 이처럼 여성에게 집중된 양육책임으로 인해 무려 71.1%의 여성이 양육스트레스를 겪고 있었으며 이는 추가 자녀계획에 부정적 영향을 주는 요인으로 지목된다. 따라서 남성의 돌봄참여 유도를 위한 지원 방안이 요구된다.

□ 사업내용

- 찾아가는 아버지교실 접근성 확대 및 영유아 돌봄 프로그램 마련
- 지역 내 동주민센터, 주거밀집지역 커뮤니티센터 등으로 방문 장소 확대
- 영유아 돌봄교육 실시를 통한 남성의 영유아 자녀돌봄 교육실시

구분	현 찾아가는 아버지교실	개선(안)
대상	서울시 소재 기업, 공공기관, 어린이집	좌동
사업내용 및 장소	대상자가 있는 장소로 방문하여 아버지 교육 및 자녀동반 체험활동	서울시 소재 기업, 공공기관, 어린이집, 주거밀집지역, 동주민센터 등으로 방문하여 성평등한 가구 내 역할분담 및 영유아 돌봄 방법 교육
프로 그램	· 아버지 교육강의 · 자녀 동반 체험활동(어린이집) - 신체놀이 활동, 각종 만들기 활동 · 아빠직장체험	· 아버지 교육강의 · 자녀 동반 체험활동(어린이집) - 신체놀이 활동, 각종 만들기 활동 · 아빠직장체험 · 영유아 돌봄교육(신설) - 이유식 만들기, 영유아 마사지, 응급처치, 놀이지도 등

3. 경제적 부담경감

5.3.1. 미취학 또는 저학년 자녀교육을 위한 부모모임 지원

□ 정책목표

- 미취학 및 저학년 자녀교육 부모모임 지원을 통한 사교육비 부담 경감

□ 현황 및 추진배경

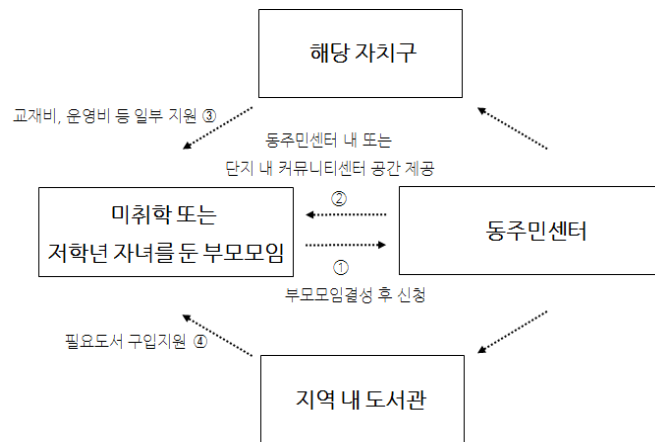
현재 추가 자녀계획을 미루고 있거나 포기한 유자녀 기혼여성은 저출산의 주요 원인으로 일·가족양립의 어려움(31.9%) 다음으로 경제적 부담(26.2%)을 꼽고 있으며 주로 출산비용과 자녀교육비로 나타나고 있다. 서울시 월평균 교육비는 99.9만원으로 6개 광역시에 평균에 비해 25만원 높고 서울시 여성 월평균임금의 51.8%를 차지한다(장진희 외, 2015). 과거와 달리 최근 부모들의 교육수준이 올라감에 따라 부모들의 인적자원을 활용하여 경제적 부담을 경감시킬 수 있는 방안이 마련될 필요가 있다.

□ 사업내용

- 부모커뮤니티 사업 참여대상자 확대(1안)
 - 자녀 학습 위주의 프로그램인 경우 부모커뮤니티 대상에서 제외됨. 이를 미취학 자녀 또는 저학년 자녀인 경우는 제외되지 않도록 개선 필요

구분	부모커뮤니티	개선(안)
대상자	부모커뮤니티, 직장부모 커뮤니티 등 3명 이상의 주민 모임 및 단체	좌동
대상자 제외	· 단체 교유사업에 치중한 경우 · 시립 시설이 신청한 경우 · 학습 위주의 프로그램인 경우 · 사업의 효과를 기대하기 어려운 경우	· 단체 교유사업에 치중한 경우 · 시립 시설이 신청한 경우 · 고학년 자녀학습 위주의 프로그램인 경우(수정) · 사업의 효과를 기대하기 어려운 경우(제외)

- 지역 내 공공기관 등 공간을 활용한 자녀교육 공간지원(2안)
 - 접근성 향상을 위해 아파트(주거지 밀집지역) 내 커뮤니티센터 확보: 동주민센터
 - 동주민센터 내 회의실 등 사용가능한 공간확보: 동주민센터
 - ※ 모임을 위한 공간은 평일 저녁 및 주말 낮시간까지 개방 필요
 - 교육을 위한 교재비, 운영비 일부(최대 200만원/년) 지원 및 지역 내 도서관과 연계하여 필요도서 구입지원



□ 연차별 추진계획

구분	2018	2018	2019	2020	2021
부모모임 장소 발굴(개소)	25 ¹⁾	50 ²⁾	지속	지속	지속
교재비 및 운영비 지원(백만원)	50	100	100	100	100
소요예산(백만원)	50	100	100	100	100

- 1) 자치구별 1개소 발굴 및 시범사업 실시
- 2) 자치구별 2개소 발굴

5.3.2. 저소득 신혼부부 주택마련을 위한 기금조성 및 장기전세 활성화

□ 정책목표

- 저소득 신혼부부의 주택마련으로 인한 경제적 부담 경감
- 장기임대주택 활성화를 통한 주택마련

□ 현황 및 추진배경

서울시는 다른 지역에 비해 높은 주택가격으로 인해 경제적 부담을 야기하며, 서울시 기혼가구의 89.7%는 주택마련으로 인한 대출을 가진 것으로 나타났다. 이뿐만 아니라 부채유무는 추가 자녀계획과 통계적으로 유의미한 음(negative)의 관계를 보여 기혼가구의 경제적 부담이 매우 중요함을 보였다. 따라서 이들의 경제적 부담을 낮추고 주택마련을 지원하기 위한 방안이 요구된다. 이뿐만 아니라

□ 사업내용

- 장기전세주택 입주자격 완화를 통한 신혼부부 주거공급 지원
 - 현재 장기전세주택 신혼부부 우선공급 대상 및 입주자 선정 시 제외된 무자녀 신혼부부 및 예비 신혼부부 포함

구분	장기전세주택 신혼부부 우선공급	개선(안)
입주 대상	① 혼인기간이 5년 이내이고 ② 그 기간에 출산(임신중이거나 입양한 자 포함)하여 자녀가 있는 자로서 ③ 청약저축(주택청약종합저축)에 가입하여 6개월이 경과되고 6회 이상 납입한자	① 현재 혼인하였거나 ② 6개월 이내 혼인이 확정된 예비 신혼부부
입주자 선정순위	1순위: 혼인기간이 3년 이내이고, 그 기간에 임신 중이거나 출산하여 자녀가 있는 자 2순위: 혼인기간이 3년 초과 5년 이내이고, 그 기간에 임신 중이거나 출산하여 자녀가 있는 자	1순위: 혼인하여 임신 중이거나 출산하여 자녀가 있는 자 2순위: 혼인하였으며 자녀가 없는 자 3순위: 6개월 이내 혼인이 확정된 자

- 저소득 신혼부부 대출이자 보전을 위한 기금 조성
 - 의약품 및 의료기기 등을 포함하는 보건산업, 주택공급 및 주택개발사업 등 각 산업에 대한 부담금을 기금조성의 재원으로 활용 검토
 - 서울시뿐만 아니라 중앙정부, 민간부문을 통한 재원 마련
 - 마련된 재원과 기금운용으로 인한 수익을 활용, 주택담보대출을 받은 저소득 신혼부부를 대상으로 이자를 지원함
 - 저소득임에도 불구하고 자녀가 없거나, 기준 저소득을 간신히 넘기는 임대주택 지원 자격 사각지대 신혼부부 경제적 부담 경감



>>> 참고문헌

- 강학중·유계숙(2005), 「맞벌이 부부의 가사 및 자녀양육 분담에 관한 연구: 억제 및 촉진요인을 중심으로」, 『가족과 문화』, 제17권, pp.187-219.
- 김선옥·임미영(2002), 「공공기관과 사기업의 고용차별금지에 관한 규제 순응도 분석」, 『여성학논집』, 제19집, pp. 47-69.
- 김일옥·왕희정·정구철·최소영(2011), 「출산장려 정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째 아 출산의도에 미치는 영향」, 『한국인구학』, 제34권 제3호, pp. 139-155.
- 김준기·양지숙(2012), 「기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로」, 『행정논총』, 제50권 제4호, pp. 251-280.
- 박종서·김문길·임지영(2016), 「일-가정양립 지원 정책 평가와 정책과제」, 한국보건사회연구원
- 박한준(2013), 「공공기관 유연근무제 도입에 대한 소고」, 『재정포럼』, 제200호, pp. 8-26.
- 신경아(2016), 「여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문」, 『페미니즘 연구』, 제16권 제1호, pp. 321-359.
- 신운정(2015), 「OECD 지표를 통해서 본 우리나라의 양성 격차와 일-가정 양립」, 한국보건사회연구원, 국제 보건복지 정책 동향 1.
- 엄명용·김효순(2011), 「미혼 남녀의 향후 일-가정 양립 방안, 부부 성역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구」, 『한국인구학』, 제34권 제3호, pp. 179-208.
- 우석진(2010), 「여성의 취업부문과 출산결정에 관한 연구: 공공부문과 민간부문 간의 비교를 중심으로」, 『사회보장연구』, 제26권 제2호, pp. 51-74.
- 유계숙(2012), 「저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책」, 『한국심리학회지: 사회문제』, 제18권 제1호, pp. 111-125.
- 유홍림·김미경(2009), 「지방자치단체 여성공무원의 일-가정양립지원을 위한 가족친화적·근로복지친화적 서비스 개발의 정책적 제언」, 『한국인사행정학회보』, 제8권 제3호, pp. 243-277.
- 이혜정·유규창(2011), 「일-가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구」, 『여성연구』, 제80권 제1호, pp. 37-79.
- 장진희·박성준(2016), 「서울시 기혼여성의 추가출산 영향요인 분석을 통한 정책방안 연구」, 서울시여성가족재단
- 장혜경·김혜영·김영란·최숙희·이은진(2007), 「일-가족양립 정책의 활성화 방안 연구」, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-18-03.
- 정혜원·정요한(2015), 「경기도 공공기관의 육아휴직 실태와 정책방안」, (재)경기도가족여성

연구원

홍승아(2012), 「일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더 함정인가?」, 『가족과 문화』, 제24집 4호, pp. 135-165.

Ayman, R., & Antani, A. (2008). Social support and work-family conflict. *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*, 287-304.

Averett, S. L., & Whittington, L. A. (2001). Does maternity leave induce births?. *Southern Economic Journal*, 403-417.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.

Esping-Andersen, G. (1997). Hybrid or unique?: The Japanese welfare state between Europe and America. *Journal of European Social Policy*, 7(3), 179-189.

Gauthier, A. H., & Hatzius, J. (1997). Family benefits and fertility: An econometric analysis. *Population studies*, 51(3), 295-306.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Abstract

A Study on counterplan of low fertility rate with work-family balance

Jin-Hee Jang

Department of Family Policy Research

South Korea has been undergoing unprecedented ultra-low birth rate for the last 20 years and now showing the lowest birth rate among the OECD countries. Above all, Seoul recorded 0.94 on total birth rate in 2016, becoming city with lowest total birth rate in the country. And also the number of the birth has been decreased 42.7% in last 16 years, which is the lowest number of the birth in history. Because of the extremely low birth rate, the population of mega-city, Seoul, has been decreased to 99.3 million, and the city is currently facing various social/economic problems such as decrease in vitality of the city, contraction of market, and increase in old-age dependency ratio. Especially woman's economic activity in major advanced countries with strong work and family balance system shows significantly positive results, however in the case of woman of Seoul city, it shows considerably negative results. From recognizing this as a social issue, in this study, we regard woman's work and family balance system as the core of low birth rate problem, and suggest the counterplan for the future.

We divided work environment, work and family balance, gender-equal care in family, and economic statues of 600 married women in Seoul into public and private sector and compared/analyzed them. The key result of the analysis is as follows. Average number of children of woman in Seoul was 1.21 however the desired number of children was 1.74, showing that

they want more children than they have. Although the analysis shows that difficulty in work and family balance, financial burden, and social disadvantage of pregnancy/child birth are main causes making it hard to plan additional offspring. 69.3% of married woman works average 52 hours (long time work) per week and especially married woman working in public sector works average 55.2 hours per week. The main causes of long time work are their boss, disadvantage in performance evaluation, and office culture. Moreover, 56.4% of the women experienced discrimination because of their pregnancy/child birth, and it appeared majorly as discrimination in performance evaluation/promotion, advised resign/unfair dismissal, and unilateral relocation to different department or position unrelated to her existing job. And even in double income families, woman exclusively take care of their children alone, making it harder to balance between their work and family.

This study suggests prohibition on discrimination of pregnancy/child birth, reconsidering work family balance system, constructing child care infrastructure, improvement on existing projects, and fund raising for low income newlyweds, based on above results.

일가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구용역 실태조사

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 서울시 유자녀 기혼여성을 대상으로 ‘일가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구용역 실태조사’를 실시하여 향후 일가족 양립을 위한 지원 정책 및 저출산 대응방안을 마련하고자 합니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 응답하신 내용은 통계의 목적으로만 사용되며, 통계법 33조(비밀의 보호)에 의해 개인정보에 대한 비밀은 철저히 보장됩니다. 감사합니다.

2017. 8



서울시여성가족재단

□ 조사기관 : (주)세종리서치 (담당 : 강우문 연구원)

■ 주 소 : 대구광역시 동구 국제보상로 159길 41

■ 문 의 : 전화. 053-243-0480 / fax. 053-253-1353 / e-mail. sjresearch@naver.com

서울시 만 44세 이하 유자녀 정규직 기혼여성(첫째아 자녀 만 5세 이하)을 대상으로 조사를 진행하고 있습니다.
번거로우시더라도 잠시만 시간을 내서 조사 협조 부탁드립니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.

I

일반적 사항

Q1. 연령	만 ()세 (☞ 만 45세 이상 설문종료)																		
Q2. 거주지역	① 서울 ② 이외 지역(☞ 설문 종료)																		
Q3. 결혼유무	① 기혼 ② 미혼(☞ 설문 종료)																		
Q4. 근무유형	① 정규직 ② 비정규직(☞ 설문 종료)																		
Q5. 자녀유무	① 자녀있음 ② 자녀없음(☞ 설문 종료)																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>성별</th> <th>출생연도</th> <th>비 고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>첫째아</td> <td>① 남성 ② 여성</td> <td>()년</td> <td rowspan="3">첫째아 만 6세 이상 (☞ 설문 종료)</td> </tr> <tr> <td>둘째아</td> <td>① 남성 ② 여성</td> <td>()년</td> </tr> <tr> <td>셋째아</td> <td>① 남성 ② 여성</td> <td>()년</td> </tr> <tr> <td colspan="4">총 ()명</td> </tr> </tbody> </table>	구분	성별	출생연도	비 고	첫째아	① 남성 ② 여성	()년	첫째아 만 6세 이상 (☞ 설문 종료)	둘째아	① 남성 ② 여성	()년	셋째아	① 남성 ② 여성	()년	총 ()명			
	구분	성별	출생연도	비 고															
	첫째아	① 남성 ② 여성	()년	첫째아 만 6세 이상 (☞ 설문 종료)															
둘째아	① 남성 ② 여성	()년																	
셋째아	① 남성 ② 여성	()년																	
총 ()명																			
Q6. 가구원 구성 (중복응답)	① 남편 ② 시어머니 ③ 시아버지 ④ 친정어머니 ⑤ 친정아버지 ⑥ 자녀 ⑦ 그 외 ()																		
Q7. 최종학력	① 초졸 이하 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 석사졸 ⑦ 박사졸																		

Q8. 희망하는 자녀수는 몇 명입니까? ()명

Q9. 귀하께서는 향후 추가적인 자녀계획이 있으십니까?

① 있음 ()명 ② 미루고 있음 ()명 ③ 전혀 없음

(☞ Q9-1로 이동)

Q9-1. 미루고 있거나 계획이 없는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 세 가지만 선택해 주십시오.

1순위:() 2순위:() 3순위:()

- | | |
|------------------------------|--|
| ① 임신·출산으로 인한 직장 또는 사회에서의 불이익 | ② 출산비용 및 미래 자녀 교육비에 대한 경제적 부담 |
| ③ 일과 육아를 병행하기 어려워서 | ④ 보육시설 및 서비스 등 보육을 위한 환경이 조성되지 않아서 |
| ⑤ 육아휴직 기간 동안의 소득감소가 부담되어서 | ⑥ 현재 자녀로 충분히 만족해서 ⑦ 기타() |

II

근로환경

Q1. 현재 일자리는 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 민간회사 또는 개인사업체(☞ Q1-1로 이동) ② 공공기관(공무원)(☞ Q2로 이동)

Q1-1. (①번 응답자에 한해) 현재 일자리의 전체 종업원은 몇 명입니까?

- ① 1~50인 미만 ② 50~100인 미만 ③ 100~300인 미만 ④ 300인 이상

Q2. 언제부터 현재 일자리에서 일하셨습니까? ()년 ()월

- ① 첫째아 출산 전부터 ② 첫째아 출산 후부터 ③ 둘째아 출산 후부터 ④ 기타 ()

Q3. 현재 일자리는 귀하께서 원하신다면 계속 일할 수 있습니까?

- ① 매우 불안정함 ② 약간 불안정함 ③ 대체로 안정함 ④ 매우 안정함

Q4. (민간/개인사업체) 현재 근무하시는/과거 근무하셨던 일자리에서의 근로형태는 무엇입니까?

- 정규직 근로자: 고용기간의 종료를 미리 정하지 않고, 전일제로 근무하고 사용자와 근로자가 직접 고용계약을 맺고 일하는 근로자
- 한시적 근로자: 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
- 시간제 근로자: 근로시간이 통상의 근로자에 비해 짧은 파트타임 근로자
- 비전형 근로자: 파견근로자, 용역근로자, 가정 내 근로자, 일일근로자

첫째 자녀 출산 전	① 정규직 근로자 ② 한시적 근로자 ③ 시간제 근로자 ④ 비전형 근로자
둘째 자녀 출산 전(현재)	① 정규직 근로자 ② 한시적 근로자 ③ 시간제 근로자 ④ 비전형 근로자
셋째 자녀 출산 전(현재)	① 정규직 근로자 ② 한시적 근로자 ③ 시간제 근로자 ④ 비전형 근로자

Q5. (공무원) 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 3급 이상 ② 4급 ③ 5급 ④ 6급 ⑤ 7급 이하

Q6. 현재 귀하와 남편의 주간 근무일수, 주당 평균 근로시간은 얼마입니까?

※소정근무시간이란 직장(사업체)과 근로자(본인) 사이에 정한 근무시간을 의미합니다. ※초과근무란 소정근무 이후의 근무시간을 의미합니다. 예 : 만약 귀하께서 주5일 근무 및 1일 8시간 근로하신다면, 주당 평균 근로시간은 40시간입니다.				
본인	1주 근무일수 ()일	소정근무 ()시간	초과근무 ()시간 ()분/주	
남편	1주 근무일수 ()일	소정근무 ()시간	초과근무 ()시간 ()분/주	

Q7. 현재 일자리는 초과근로에 대한 수당이 있습니까?

- ① 있음 ② 있으나 지급받기 어려움 ③ 주말에만 있음 ④ 없음

Q8. (초과근무 0시간 초과) 초과근무를 하는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지 선택하여 주십시오.
1순위(), 2순위()

- ① 정시에 퇴근하면 직장 상사의 눈치가 보여서 ② 과도한 업무로 인해
③ 초과수당으로 인한 소득보전을 위해 ④ 초과근무를 하지 않으면 고과나 근무평정에 악영향을 받아서
⑤ 기타 () ⑥ 없음

Q9. 근로시간, 일, 가정생활에 관한 의견입니다. 해당 항목에 표시하여 주십시오.

유형	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 일하는 시간이 너무 길어 가정생활에 지장을 줌	①	②	③	④
2) 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 줌	①	②	③	④
3) 자녀양육 부담으로 일을 병행하는 것이 힘들	①	②	③	④
4) 집안일이 많아서 일을 할 때도 힘들	①	②	③	④

Q10. 귀하는 일가족양립지원제도(일가정양립지원제도, 가족친화제도)에 대해 얼마나 알고 계십니까?

※ 일가족양립지원제이란 일과 가족생활의 균형 있는 조화를 촉진하고 상평등한 고용기회를 확대하기 위한 모든 지원제도를 의미합니다. 지원제도는 육아기 근로시간단축제도, 가족돌봄 휴직제도, 출산전후휴가제도, 육아휴직제도 등을 포함합니다.

- ① 매우 잘 알고 있음 ② 부분적으로 알고 있음 ③ 전혀 모름

Q11. 현재 일자리는 가족친화우수기업 또는 서울시 일가족양립 우수기업이거나, 인증을 받은 적이 있습니까?

※ 가족친화우수기업이란 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대하여 심사를 통해 여성가족부장관의 인증을 부여받은 기업을 의미합니다.
 ※ 서울시 일가족양립 컨설팅에 참여한 기업을 대상으로 일가족양립 실천의 주요 특징 및 우수성을 평가하여 우수 기업 선정된 기업을 의미합니다.

- ① 현재 가족친화우수기업임 ② 현재 서울시 일·가족양립 우수기업임
 ③ 과거 가족친화우수기업이었으나, 현재는 아님 ④ 과거 서울시 일·가족양립 우수기업이었으나, 현재는 아님
 ⑤ 인증 받은 적 없음 ⑥ 모르겠음

Q12. 현재 직장 내 유연근무제도 유무와 활용도, 일가족양립과 자녀양육에 관한 의견입니다.

제도	개념
시간제근무	Full-time 근무보다 짧은 시간을 근무
시차출퇴근제	1일 8시간 근무는 유지하되, 출근시간을 자율적으로 조정
근무시간 선택제	1일 8시간에 구애받지 않고 주 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율 조정
집약근무제	총 근무시간(주 40시간)을 유지하면서 짧은 기간 동안(5일 미만) 근무
재량근무제	별도 계약에 의해 주어진 프로젝트 완료 시 이를 근무시간으로 인정
재택근무제	부여받은 업무를 사무실이 아닌 집에서 수행
원격근무제	원격근무용 사무실 또는 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 근무
근로시간 저축 휴가제	초과근무 시간을 적립하여 연간 최대 5일 휴가를 새롭게 부여

유형	제도유무		제도시용의 편리함 정도				활용도 (제도가 있는 경우만)		일가족양립, 자녀양육 도움정도 (활용경험이 있는 경우만)			
	있음	없음	매우 어려움	대체로 어려움	대체로 쉬움	매우 쉬움	활용하 였거나, 활용하고 있음	활용 안함	전혀 도움 되지 않음	도움 되지만 적지 않음	대체로 도움됨	매우 도움됨
1) 시간제근무	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
2) 시차출퇴근제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
3) 근무시간 선택제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
4) 집약근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
5) 재량근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
6) 집중근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
7) 재택근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
8) 원격근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④
9) 근로시간 저축 휴가제	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④

Q12-1. (제도유무에서 모든 제도에 없으므로 응답한 대상자 제외) 유연근무제도 활용 시 가장 어려운 점은 무엇입니까? 또는 활용하지 않는 이유는 무엇입니까? 중요한 순으로 두 가지 선택하여 주십시오..

1순위(), 2순위()

- ① 동료, 직장상사의 눈치 때문에 ② 회사 분위기 상 사용하지 않는 것이 관례이기 때문에
 ③ 근무평가, 승진, 승급 등에 불이익을 받을 수 있어서(차별) ④ 대부분 팀워크로 일해야 하기 때문에
 ⑤ 제도를 사용해도 일·가족양립에 별 도움이 되지 않을 것 같아서 ⑥ 제도사용을 위한 방법, 절차 등을 몰라서
 ⑦ 도입된 제도의 종류가 다양하지 않아서 ⑧ 기타 ()

Q13. 다음의 유연근무제도 중 일가족양립에 가장 필요한 제도는 무엇이라 생각하십니까? 중요한 순으로 세 가지를 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위(), 3순위()

- ① 시간제근무 ② 시차출퇴근제 ③ 근무시간 선택제 ④ 집약근무제 ⑤ 제량근무제 ⑥ 집중근무제
 ⑦ 채택근무제 ⑧ 원격근무제 ⑨ 근무시간 저축 휴가제 ⑩ 매주 특정 요일 근무시간 1시간 단축(조기퇴근)
 ⑪ 매주 특정 요일 1시간 늦은 출근 ⑫ 기타()

Q14. 귀하는 유연근무제도의 자유로운 사용이 향후 추가적 자녀계획에 긍정적인 영향을 줄 것이라 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적임 ② 대체로 긍정적임 ③ 약간 부정적임 ④ 매우 부정적임

Q15. 귀하는 자녀 출산 후 출산휴가를 사용하셨습니까? 사용하셨다면 그 기간은 얼마입니까?

구 분	첫째 자녀 출산 후	둘째 자녀 출산 후	셋째 자녀 출산 후
본인	① 사용함 ()일 ② 사용안함	① 사용함 ()일 ② 사용안함	① 사용함 ()일 ② 사용안함
배우자(남편)	① 사용함 ()일 ② 사용안함	① 사용함 ()일 ② 사용안함	① 사용함 ()일 ② 사용안함

Q16. 귀하는 자녀 출산 후 육아휴직을 사용하셨습니까? 사용하셨다면 그 기간은 얼마입니까?

구 분	첫째 자녀 출산 후	둘째 자녀 출산 후	셋째 자녀 출산 후
본인	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함
배우자(남편)	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함	① 사용함 ()개월 ② 대상 아님 ③ 사용안함

Q17. 귀하는 자유로운 출산휴가, 육아휴직의 사용이 향후 추가적 자녀계획에 긍정적인 영향을 줄 것이라 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적임 ② 대체로 긍정적임 ③ 약간 부정적임 ④ 매우 부정적임

Q18. 육아휴직 사용에 가장 어려운 점은 무엇입니까? 중요한 순서대로 세 가지 선택하여 주십시오.

1순위(), 2순위(), 3순위()

- ① 낮은 육아휴직 급여로 인한 경제적 부담 ② 육아휴직 신청으로 인한 부당한 대우
 ③ 육아휴직 복귀 후 임금, 고과평가 등 차별적인 대우 ④ 신청절차에 대한 정보부족
 ⑤ 업무 인수인계 인력(대체인력)의 부족 ⑥ 회사 또는 관리자의 법정 휴가기간보다 짧은 육아휴직 기간 요구
 ⑦ 어려움 없음 ⑧ 육아휴직 사용한 경험 없음(→ 1순위 응답 시 2순위 불필요)
 ⑨ 기타()

Q19. 다음은 현재 직장의 일·가족양립관련 직장문화와 관련된 내용입니다. 해당되는 곳에 응답하여 주십시오.

유형	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 동료, 직장 상사 등의 눈치 보지 않고 자유롭게 퇴근한다.	①	②	③	④
2) 직장 내 일·가족양립지원제도를 적극적으로 홍보한다.	①	②	③	④
3) 직장 내 일·가족양립을 위한 교육, 프로그램이 마련되어있다.	①	②	③	④
4) 갑작스러운 가정사 또는 개인사로 인해 자비를 비워야 할 때 부당히 없는 편이다.	①	②	③	④
5) CEO는 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④
6) 부사장은 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④
7) 직장 내 남성 동료는 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④
8) 직장 내 여성 동료는 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④
9) 직장 내 비혼 동료는 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④
10) 직장 내 기혼 동료는 일과 가정생활의 양립을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④

Q20. 다음은 경력단절경험에 관한 질문입니다. 귀하께서는 일을 그만 두신 경험이 있습니까?

- ① 있음(☞ Q20-1로 이동) ② 없음

Q20-1. 일을 그만 두셨던 시기와 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 세 가지를 선택하여 주십시오.

그만 둔 시기()	① 첫째아 출산 전	② 첫째아 출산 후	③ 둘째아 출산 후	④ 기타
그만 둔 이유	① 육아	② 가사	③ 가족돌봄	④ 몸이 아파서
1순위()	⑤ 학업	⑥ 직장 동료 또는 상사와의 불화	⑦ 임신·출산으로 인한 직장 내 차별	
2순위()	⑧ 계약기간 만료	⑨ 그냥 쉬고 싶어서	⑩ 기타 ()	
3순위()				

Q21. 향후 임신·출산 하신다면 현재 일자리를 계속 유지하실 계획입니까?

- ① 현재 일자리 유지 ② 적극적으로 이직 ③ 기회가 생기면 이직 ④ 퇴사

(☞ Q21-1로 이동)

Q21-1. (②, ③번 응답자에 한해) 임신·출산 후 이직하시려는 주 이유는 무엇입니까?

가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해 주십시오. 1순위(), 2순위()

- ① 현재 일자리의 낮은 임금수준 ② 현재 일자리의 낮은 고용안정성
 ③ 현재 일자리의 많은 근로시간 ④ 임신·출산 여성에 대해 차별적 조직문화
 ⑤ 현재 일자리의 일·가족양립제도 미흡 및 사용 어려움
 ⑥ 현재 일자리 CEO 및 상사의 일·가족양립에 대한 인식
 ⑦ 현재 일자리의 자녀 보육시설 미비 ⑧ 기타 ()

Q22. 출산휴가, 육아휴직 사용과 직장 복귀로 인한 고과평가, 승진, 업무배치 등 임신·출산과 관련하여 직장 내에서 차별 및 부당한 대우를 경험한 적이 있으십니까?

- ① 있음(☞ Q22-1로 이동) ② 없음

Q22-1. 차별을 경험한 시기와 차별의 종류는 무엇입니까?

차별시점	① 첫째아 임신 중	② 첫째아 출산 후	③ 둘째아 임신 중	④ 둘째아 출산 후	⑤ 셋째아 임신 중	⑥ 셋째아 출산 후
차별 종류(복수선택 가능)						
[보기카드]						
① 남성 또는 다른 여성(임신, 출산 상태가 아닌 여성)에 비해 낮은 임금수준						
② 고과평가, 승진 등에서의 차별 ③ 기존 업무와 전혀 연관 없는 부서 또는 업무로 일방적 배치						
④ 임신·출산으로 인한 퇴직권고 및 부당해고 ⑤ 업무, 회의, 식사, 회식 등 직장 내 파묻힘						
⑥ 직장에서의 교육·훈련기회 박탈, 제외 ⑦ 기타()						

Q22-2. 차별을 경험한 후 어떠한 대응을 하셨습니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① 법적대응 ② 외부기관 및 단체의 도움 요청 ③ 회사 내 고충상담 부서 또는 노동조합에 도움 요청
 ④ 부서장 또는 상급자 면담신청 ⑤ 퇴사 ⑥ 이직 ⑦ 휴직 ⑧ 별도 대응 없이 제직(→중복응답 불가)

III

돌봄환경

Q1. 현재 자녀의 보육형태와 희망 보육형태는 무엇입니까?

구 분	첫째아	둘째아	셋째아
현재 보육형태			
희망 보육형태			

[보육형태] : ① 국공립어린이집 ② 민간어린이집 ③ 가정보육 ④ 직장 내 어린이집 ⑤ 기타 ()

Q2. 현재 보육형태에 어느 정도 만족하십니까? 첫째아(), 둘째아(), 셋째아()

- ① 매우 만족함 ② 대체로 만족함 ③ 별로 만족하지 않음 ④ 전혀 만족하지 않음

Q2-1. 보육형태에 만족하지 않는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지 응답하여 주십시오.

구 분	첫째아	둘째아	셋째아
1순위			
2순위			

[불만족 이유]
 ① 이용하기 위한 긴 대기시간 ② 보육시설 이용시간 ③ 높은 보육비용
 ④ 보육교사에 대한 질적 불안감 ⑤ 돌봄 제공자(가족, 베이비시터 등)에 대한 질적 불안감
 ⑥ 개인적인 시간 부족 ⑦ 이용하기 불편한 위치 ⑧ 기타 ()

Q3. 귀 댁에서 자녀 양육에 대한 시간투자와 책임은 주로 누가 맡고 있습니까?

- ① 본인 ② 남편 ③ 본인의 부모 ④ 남편의 부모 ⑤ 베이비시터 ⑥ 기타 ()

Q4. 다음은 귀하와 배우자의 시간 사용에 관한 질문입니다. 해당 항목에 얼마나 시간을 사용하시는지 응답하여 주십시오.

※ 가사노동이란 취사, 세탁 등과 같은 육체적인 노동뿐만 아니라 가계부 정리 등 정신적·관리적 노동을 포함합니다.
 육아 등 자녀를 돌보는 시간은 자녀돌봄 항목에 응답해 주십시오.

구 분	구분	평일(월-금)	주말(토-일)
자녀돌봄	본인	___시간 ___분	___시간 ___분
	남편	___시간 ___분	___시간 ___분
가사	본인	___시간 ___분	___시간 ___분
	남편	___시간 ___분	___시간 ___분

Q5. 귀하는 현재 남편의 자녀돌봄 참여정도와 가사에 대한 참여정도가 향후 추가적 자녀계획에 긍정적인 영향을 줄 것이라 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적임 ② 대체로 긍정적임 ③ 약간 부정적임 ④ 매우 부정적임

Q6. 귀하는 양육으로 인한 스트레스(심리적·경제적 원인 포함)는 어느 정도입니까?

- ① 전혀 없음 ② 별로 없음 ③ 대체로 심함 ④ 매우 심함

(☞ Q6-1로 이동)

Q6-1. (③, ④번 응답자에 한해) 양육 스트레스의 원인은 무엇입니까?
 중요한 순서대로 두 가지 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

- ① 양육으로 인한 개인 시간의 부족 ② 자녀양육으로 인해 일에 집중하기 어려움
 ③ 남편의 양육시간 및 양육에 대한 책임감 부족 ④ 양육비용으로 인한 경제적 부담
 ⑤ 미래 자녀교육에 대한 걱정 ⑥ 기타 ()

Q7. 귀하의 시부모님, 친정 부모님은 모두 생존해 계십니까? 또한 급한 일이 생길 경우 아이를 돌봐줄 수 있는 근거리(승용차 혹은 대중교통 20분 이내 거리)에 살고 계십니까?

구분	근거리 거주 여부		
시아버지	① 살고 있음	② 살고 있지 않음	③ 해당없음
시아머니	① 살고 있음	② 살고 있지 않음	③ 해당없음
친정 아버지	① 살고 있음	② 살고 있지 않음	③ 해당없음
친정 어머니	① 살고 있음	② 살고 있지 않음	③ 해당없음

IV 저출산 인식 및 정책수요

Q1. 귀하는 출산이 어려운 원인을 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 순으로 두 가지를 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

- ① 임신·출산, 자녀돌봄으로 인한 차별적 근로환경(고과평가, 승진, 퇴직권고 등)
- ② 일과 가족생활 양립의 어려움
- ③ 육아휴직 시 낮은 소득(통상임금 40%, 최대 100만원)
- ④ 임신·출산에 소요되는 높은 비용부담
- ⑤ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 부재 또는 돌봐줄 사람이 없어서
- ⑥ 자녀 양육, 교육 등 경제적 부담
- ⑦ 기타()

Q2. 다음의 다양한 일·가족양립정책들 중 일·가족양립과 자녀계획에 가장 필요하다고 생각되어지는 정책을 중요한 순으로 세 가지 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위(), 3순위()

- ① 출산 전·후 휴가 현재 90일에서 기간 확대
- ② 배우자 출산휴가 현재 5일에서 기간 확대
- ③ 육아기 근로시간 단축제도 활성화(임금보전 및 업무부담 완화)
- ④ 자동육아휴직제도 도입(배우자 포함)
- ⑤ 임신기간 모두 1일 2시간 단축근무
- ⑥ 주말근무, 초과근무제(야간근무) 폐지
- ⑦ 육아휴직 분할횟수 확대
- ⑧ 육아휴직 급여 인상(현재 통상임금 대비 40%, 최대 100만원)
- ⑨ 일·가족양립 제도 이용자에 대한 차별금지법
- ⑩ 기타()

V 경제상태 및 주거

귀하의 소득과 부채에 관한 질문입니다. 소득과 부채의 규모를 파악하여, 부채부담정도를 파악하고, 이를 통해 출산계획과 주거이전의 어려움, 근로환경 개선 등에 관한 개선방안을 마련하고자 합니다. 직접적인 금액을 응답하셔야하는 불편함이 있으시더라도 부디 응답하여 주시기 바랍니다.

Q1. 귀댁의 월평균 소득(세금공제 전 기준)은 어떻게 되십니까? 최근 3개월을 기준으로 응답하여 주십시오.

구분	소득
본인의 월평균 근로소득(모든 수당 포함) (*야근보수 등 추가 근로소득 제외)	1) 있음: __만원 2) 없음
본인의 추가 근로소득(야근보수 등)	1) 있음: __만원 2) 없음
남편의 월평균 근로소득(모든 수당 포함)	1) 있음: __만원 2) 없음
가족의 월평균 지원소득(*부모님 또는 형제자매 등의 생활비 지원 등)	1) 있음: __만원 2) 없음
재산소득(주식, 부동산, 이자 등으로 인한 소득)	1) 있음: __만원 2) 없음

Q2. 귀하는 현재 자녀보육을 위해 얼마나 지출하십니까? 최근 3개월을 기준 월평균 지출액을 기입해 주십시오.

구 분	월평균지출
자녀 돌봄자(부모 또는 형제, 자매)에 소용되는 비용 ※ 함께 거주하지 않더라도 자녀를 돌봐주는 가족, 친인척 포함	1) 있음: __만원 2) 없음
국공립 어린이집, 민간 어린이집 등 보육시설에 소용되는 비용 ※ 입학금, 교재비, 현장학습비, 방과후 수업 등을 포함	1) 있음: __만원 2) 없음

Q3. 귀하는 현재의 자녀 보육비가 얼마나 부담되십니까?

- ① 전혀 부담 없음 ② 별로 부담되지 않음 ③ 약간 부담됨 ④ 매우 부담됨

Q4. 귀 댁은 금융기관 및 개인에게 갚아야 할 부채가 있습니까?

- ① 있음 (☞ Q4-1로 이동) ② 없음

(※ 다른 사람에게 주택 전세를 내주어 돌려주어야 하는 전세금은 부채로 포함하지 않습니다.)

Q4-1. (①번 응답자에 한해) 귀하가 갚아야 할 총 부채금액은 얼마입니까? ()만원

Q4-2. 매달 상환하는 금액은 얼마나 부담되십니까?

- ① 전혀 부담 없음 ② 별로 부담되지 않음 ③ 약간 부담됨 ④ 매우 부담됨

Q4-3. 돈을 빌린 주된 목적은 무엇입니까?

- ① 주택마련(매매) ② 전세금 마련 ③ 생활비 마련 ④ 창업 또는 사업자금 마련
⑤ 의료비 마련 ⑥ 학자금 대출 ⑦ 자녀 보육 및 교육비 마련 ⑧ 기타 ()

Q5. 귀 댁의 주거형태는 무엇입니까?

- ① 아파트 ② 연립/다세대 ③ 단독주택 ④ 오피스텔 ⑤ 기타

Q6. 귀 댁의 점유유형은 무엇입니까?

- ① 자가 ② 전세 ③ 반전세 ④ 월세 ⑤ 사글세 ⑥ 임대 ⑦ 무상 ⑧ 기타 ()

Q7. (Q6번 ⑦ 무상 응답자 제외) 주거비는 어떻게 되십니까?

구 분	금 액	구 분	금 액
자가	주택매매 ()만원	사글세	월세 ()만원
전세	보증금 ()만원	임대주택	보증금 ()만원 / 월세 ()만원
반전세	보증금 ()만원 / 월세 ()만원	기타	보증금 ()만원 / 월세 ()만원
월세	보증금 ()만원 / 월세 ()만원		

Q8. 주거지를 선택하실 때, 다음의 항목이 자녀의 돌봄환경에 얼마나 영향을 주었습니까?

항목	매우 영향을 주었음	다소 영향을 주었음	별로 영향 없었음	전혀 영향 없었음
자녀 돌봄자(부모님 등)와의 거리	①	②	③	④
보육시설(어린이집 등)과의 거리	①	②	③	④

※ 설문에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

일·가족양립을 통한 저출산 대응방안 마련 연구
: 민간부문과 공공부문 비교를 중심으로

발행인 강경희
연구자 장진희
발행일 2017년 10월
인쇄처 행복한 나무
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
I S B N 979-11-87956-67-9(93330)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr