

---

## 공연예술인 육아부담 경감 방안

---

본 연구보고서는 우리원 연구윤리규칙에 위배됨이 없이  
연구윤리를 준수하여 작성되었음을 서약합니다.



**한국여성정책연구원**  
Korean Women's Development Institute



**연구요약**

# 목 차

## I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적 .....	2
2. 연구 내용 .....	3
3. 연구방법 .....	4
4. 연구의 기대효과 .....	6

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

1. 공연예술 육아지원 정책의 정당성 .....	8
가. 공연예술의 공공재적 가치 .....	8
나. 공연예술의 경제적 가치 .....	10
다. 공연예술의 정서적 가치 .....	12
2. 공연예술인 교육 실태 .....	14
가. 예체능계열 대학 실태 .....	14
나. 공연예술인의 대학 교육 만족도 .....	20
3. 공연예술분야 노동시장 참여현황 .....	24
가. 성별 경제활동 여부 .....	25
나. 성별 직업유무 .....	26
다. 성별 직업이 없는 이유 .....	27
라. 문화·체육계열 전공자 비경제활동인의 구직활동 .....	28
4. 공연예술분야 고용특성 .....	31
가. 공연예술분야 일일근무시간 .....	31
나. 공연예술분야 주당근무시간 .....	33
다. 한 달 평균 근무 일수 .....	34
라. 근무시간 환경에 따른 육아시기 퇴직 의향 .....	36

마. 휴가일 수 .....	36
바. 직장(사업체)의 종사자 규모 .....	38
사. 고용형태 .....	40
아. 프리랜서의 주당 근무시간 .....	41
자. 직무별 고용현황 .....	43
차. 성별 활동기간 .....	44
카. 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수 .....	46
5. 공연예술분야 육아현황 및 보육정책 수요 .....	48
가. 혼인유무별 고용현황 .....	48
나. 자녀유무별 고용현황 .....	50
다. 모성관련 국가지자체 수혜여부 .....	51
라. 성별 육아활동 시간 .....	52
마. 공연예술분야 보육과 관련된 시설/지원체계 지원 여부 .....	54
바. 여성문화예술인들의 초등학생 이하 자녀 주 보육책임자 .....	56
사. 공연예술인의 경제적 상황 .....	58
아. 공연예술인의 소득 수준 .....	60
자. 공연예술분야 보육문제 해결 정책 선호도 .....	62
차. 문화예술분야 기관의 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제 .....	63

### III. 보육지원 정책 현황과 해외사례

1. 육아정책 기조와 변화과정 .....	68
2. 주요 육아 지원 정책 .....	70
가. 서비스 지원 .....	72
나. 시간과 관련한 제도적 지원 .....	79
다. 경제적 지원 .....	95
3. 보육정책 수요와 추세 .....	96
가. 보육정책 수요 .....	96

나. 차기정부 보육정책 방향 .....	98
다. 특정집단을 위한 보육정책 사례 .....	98
4. 해외 보육정책 사례 .....	100
가. 독일의 보육지원 정책 .....	100
나. 지역가족연대 .....	103
다. 우리나라 공연예술인 보육정책에 대한 시사점 .....	106
라. 공연예술가의 일가족 양립사례 .....	108

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

1. 심층면접자의 일반적 특성 .....	112
2. 심층면접 결과 .....	114
가. 직업의 안정성 부족과 가정·사회에서 예술인으로서의 대접 부족 .....	114
나. 모성보호 현황 .....	122
다. 예술인 친화적인 보육지원정책의 필요성과 그 효과 .....	128
라. 기존 보육시설 이용의 한계와 특수성 .....	129
마. 보육시설 지원방안 .....	130
4. 소결 .....	142

#### V. 정책제언

1. 배경 .....	146
2. 공연예술인의 현행 보육서비스 이용 현황과 개선방안 .....	147
가. 종일제 보육시설 .....	147
나. 시간 연장 보육 .....	148
다. 시간제 보육 .....	148
라. 아이 돌봄 서비스 .....	150
마. 개선 방안 .....	151
3. 대안적 보육 서비스 개발 방안 .....	154

가. 공동거주를 기반으로 한 공동육아 협동조합 .....	154
4. 출산·육아기 여성공연예술인 지원방안 .....	155
5. 보육정보 홍보 방안 .....	157
가. 정보시스템 구축 .....	157
참고문헌 .....	159
Abstract .....	163

## 표 목 차

<표 II-1> 대학개황 .....	15
<표 II-2> 예체능계열 여학생 수 .....	18
<표 II-3> 문화예술인 학력 .....	19
<표 II-4> 문화예술인의 대학 교육 만족도 .....	21
<표 II-5> 현행 대학교 예술교육 평가 .....	23
<표 II-6> 공연예술분야 성별 경제활동 여부 .....	25
<표 II-7> 공연예술분야 성별 직업유무 .....	26
<표 II-8> 지난 1년 간 구직활동 경험 .....	29
<표 II-9> 직장(일)을 구하지 못한 이유 .....	31
<표 II-10> 1일평균 근무시간 .....	32
<표 II-11> 주당 근무시간 분포 .....	34
<표 II-12> 공연예술분야 한 달 평균 근무 일수 .....	35
<표 II-13> 근로시간 환경에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향 .....	36
<표 II-14> 공연예술분야 평균 휴가일 수 및 휴가사용일 수 .....	37
<표 II-15> 근무하는 사업체 규모에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향 .....	39
<표 II-16> 공연예술분야 고용형태 .....	40
<표 II-17> 공연예술분야 프리랜서의 주당 근무시간 .....	42
<표 II-18> 공연예술분야 직무별 고용현황 .....	43
<표 II-19> 성별 활동기간 .....	44
<표 II-20> 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수 .....	46
<표 II-21> 혼인유무별 고용현황 .....	49
<표 II-22> 기혼자 자녀유무별 고용현황 .....	50
<표 II-23> 모성관련 국가지자체 수혜여부 .....	51
<표 II-24> 성별 육아활동 시간 .....	53

<표 II-25> 보육과 관련된 시설이나 지원체계 지원 여부 .....	55
<표 II-26> 주 보육책임자 .....	57
<표 II-27> 문화예술인의 경제적 능력 인식 .....	59
<표 II-28> 공연예술분야 경제적 능력 인식 .....	59
<표 II-29> 문화예술인 월평균 가구 소득 .....	60
<표 II-30> 성별에 따른 공연예술인 월평균 소득 비교(2009년) .....	61
<표 II-31> 보육문제 해결 정책 선호도 .....	62
<표 II-32> 문화예술분야 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제 .....	64
<표 III-1> 연도별 보육시설 이용 영유아 현황 .....	73
<표 III-2> 국공립 보육시설 선호 이유 .....	75
<표 III-3> 취약보육의 필요성 .....	76
<표 III-4> 아이돌보미사업: 시간제 돌봄 서비스 .....	77
<표 III-5> 육아휴직제도 .....	79
<표 III-6> 부문별 육아휴직 도입 및 활용 정도 .....	81
<표 III-7> 부문별 육아휴직 사용 후 업무 복귀 비율 .....	85
<표 III-8> 육아기 근로시간 단축제도 .....	88
<표 III-9> 부문별 육아기 근로시간 단축제도 도입여부 및 활용도 .....	89
<표 III-10> 유연근무제 형태 .....	92
<표 III-11> 유연근무제도 도입 여부 .....	94
<표 III-12> 양육수당 .....	96
<표 III-13> 가장 우선적으로 추진해야 할 영유아보육정책(1순위) .....	97
<표 IV-1> 심층면접대상자의 일반적 특성 .....	113
<표 V-1> 현재 서울의 시간제 보육시설 .....	150

## 그림 목 차

[그림 II-1] 대학개황 .....	16
[그림 II-2] 공연예술인의 학력: 분야별 .....	20
[그림 II-3] 대학교 공연예술교육이 예술능력에 미치는 영향: 분야별 .....	22
[그림 II-4] 대학교 예술전공 경험 도움정도 .....	22
[그림 II-5] 현행 대학교 예술교육 평가: 분야별 .....	24
[그림 II-6] 공연예술분야 성별 경제활동 여부 .....	26
[그림 II-7] 공연예술분야 성별 직업유무 .....	27
[그림 II-8] 직업이 없는 이유 .....	28
[그림 II-9] 1일평균 근무시간 .....	33
[그림 II-10] 공연예술분야 한 달 평균 근무 일수 .....	35
[그림 II-11] 공연예술분야 평균 휴가일 수 및 휴가사용일 수 .....	37
[그림 II-12] 문화예술, 디자인, 방송 관련직 종사자의 사업체 규모 .....	38
[그림 II-13] 공연예술분야 고용형태 .....	41
[그림 II-14] 공연예술분야 프리랜서의 주당 근무시간 .....	42
[그림 II-15] 성별 활동기간 .....	45
[그림 II-16] 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수 .....	47
[그림 II-17] 혼인유무별 고용현황 .....	49
[그림 II-18] 기혼자 자녀유무별 고용현황 .....	51
[그림 II-19] 모성관련 국가지자체 수혜여부 .....	52
[그림 II-20] 성별 육아활동 시간 .....	54
[그림 II-21] 보육과 관련된 시설이나 지원체계 지원 여부 .....	56
[그림 II-22] 성별 주 보육책임자 .....	58
[그림 II-23] 보육문제 해결 정책 선호도 .....	63
[그림 II-24] 문화예술분야 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제 ...	65
[그림 III-1] 아동 돌봄 지원정책의 시간적 배열 .....	72

[그림 Ⅲ-2] 국공립 보육시설 선호 이유 .....	74
[그림 Ⅲ-3] 육아휴직제도 도입 여부 및 활용도 .....	80
[그림 Ⅲ-4] 육아휴직 사용 후 업무 복귀 비율 .....	84
[그림 Ⅲ-5] 유연근무제도 도입 여부 .....	93

I

서론



## 1. 연구의 필요성 및 목적

저출산이 우리 사회의 중요한 키워드가 되면서 육아지원에 대한 정책적 관심도 높아지고 있다. 또한 사회 전반에 걸쳐 복지에 대한 요구가 높아지면서 우리나라 육아정책은 최근에 보편적 보육복지로 방향을 잡았고 올해 2013년부터는 0세에서 5세 유아에 대한 보육시설 무료이용과 10만원에서 20만원까지 보육수당을 지급하게 된다. 여기에 새 정부는 맞춤형 복지를 새로운 과제로 부각시키고 있다. 이는 주로 시간적으로 유연한 보육서비스를 의미한다.

맞춤형 보육의 또 다른 아젠다는 직종이나 다양한 작업환경에 따른 적절한 보육 여건을 마련하는 것이다. 물론 일반적인 보육이 다양한 직종의 육아조건을 모두 만족시키는 것이 가장 이상적이지만 그렇게 되기 위해서는 적지 않은 시간이 필요할 것이고 그 때까지는 직종별로 맞춤형 보육서비스를 개발할 필요가 있을 것이다. 공연예술인은 정해진 소속기관이 없이 프리랜서로 일하는 경우가 많아 일하는 시간이 일정하지 않고 공연시간이 주로 야간이나 주말에 있는 경우가 많아 일반적인 보육서비스의 사각 지대에 놓인 대표적인 직군이다. 그래서 이들은 공공보육시설을 이용하는 비율이 낮고 본인이나 가족에게 아이의 육아를 의존하며 때때로 보육을 할 수 있는 사람을 구하기 위해 팔방으로 노력을 해야 하기도 한다. 또 이러한 어려운 상황 때문에 자녀를 갖는 것을 미리 포기하기도 한다. 이는 공연예술인들의 결혼 연령이 늦어지는 것과 맞물려 이들의 출산률을 낮추는 원인이 되고 있다.

예술은 카타르시스와 정서적 풍성함을 제공함으로써 인간과 사회에 기여할 뿐 아니라 창조경제의 비중이 더욱 증가할 21세기에는 주요 산업 분야가 될 것이다. 2012년 ‘강남스타일’의 세계적 흥행성공의 사례에서도 보듯이 공연예술은 여러 매체를 통해 많은 부가가치를 생산할 수 있고 동시에 우리문화를 세계에 퍼뜨리고 국가의 이미지를 높일 수 있게 하는 중요한 콘텐츠이다. 이에 따라 공연예술인들을 국가의 경제발전을 위해 집중적으

로 양성하고 지원해야 할 인력자원이다. 그러나 현재는 공연예술인들은 소수의 스타급 인력을 제외하고는 저임금에 허덕이고 사회적 인정도 받지 못하고 있는 형편이다. 이런 상황에서 이들이 육아와 예술을 병행하기는 무척 어려운 형편이다. 공연예술인들은 공연 시간 외에도 많은 시간을 연습에 할애해야 하고 또 공연에서 들어오는 낮은 소득을 보상하기 위해 예술 강사를 하기도 하고 혹은 예술과 관련 없는 일에 종사하는 경우도 많다. 공연활동에만 매달리든, 그 외에 다른 일까지 하든 공연예술인들은 자녀의 육아에 다른 직군보다 더 어려움을 겪게 되는 것이다.

본 연구에서는 이처럼 공연예술인의 특수한 작업상황과 열악한 경제상황을 고려하여 이들의 육아부담을 경감할 수 있는 지원정책 방안을 모색하고자 한다. 이는 공연예술인들이 가정과 육아를 희생하지 않고 예술활동을 마음껏 펼칠 수 있게 하고자 하는 목적을 가진다. 이를 위해 현재의 영유아보육법이 관할하는 보육제도를 활용하여 이들의 취약성을 보완할 수 있는 방안과 함께 육아협동조합과 같이 대안적인 보육방안, 그리고 문화체육부나 예술인 복지재단에서 지원할 수 있는 예술인 지원차원에서의 방안 등을 생각해보기로 한다.

## 2. 연구 내용

### 가. 공연예술인의 교육 및 노동시장 참여 현황

#### 1) 공연예술 분야 시장과 인력 수급의 특성

- 가) 공연예술 교육 현황
- 나) 공연예술인 취업 현황
- 다) 경력단절과 육아의 관계

### 나. 우리나라 보육정책 현황 및 공연예술인의 정책요구

- 1) 보육정책 기조와 추세
- 2) 주요 보육정책
  - 가) 보육시설
  - 나) 보육서비스

#### 4 공연예술인 육아부담 경감 방안

다) 직장인에 대한 육아지원정책

3) 공연예술인의 육아 현황

다. 공연예술인의 육아 사례 조사

1) 공연예술직의 직업적 특성

2) 육아와 직업 활동의 상호작용

3) 육아로 인한 경력지속의 어려움

4) 기존 보육 시설 및 서비스 이용 경험 및 개선 요구 사항

- 기존 보육 시설의 이용 경험 및 한계

- 공연예술인을 위한 보육시설 현황 및 한계

- 기존 보육 서비스 이용 경험 및 한계

라. 외국의 우수 사례 연구

1) 독일의 보육지원정책

2) 독일 공연예술인 부부의 육아 경험

마. 공연예술인 육아 부담 경감을 위한 정책 방안

1) 공연예술분야 특성을 고려한 보육 시설 모델 및 서비스, 프로그램 개발

- 공연예술인의 직업 사이클과 시간을 고려한 보육 시설 모델

- 공연장 밀집 지역 혹은 공연장 운영 보육시설 모델

- 공연예술인 공동 보육 모델

2) 기존 복지 제도 이용 활성화를 위한 제도 개선 방안

3) 임신, 육아기 여성공연예술인의 예술활동과 보육지원 방안

### 3. 연구방법

1) 문헌연구

- 공연예술 분야 시장과 인력 수급의 특성

- 공연예술인의 직업과 예술 양립의 갈등

2) 기존 통계분석

다음의 자료들을 재분석하여 공연예술인들의 직업 현황과 육아실태를 파

악하고자 하였다.

- 문화체육관광부 · 한국문화관광연구원(2010). 2009 문화인력 성별 통계 DB
- 문화체육관광부 · 한국문화관광연구원(2003). 문화예술인 실태조사
- 문화체육관광부 · 한국문화관광연구원(2006). 문화예술인 실태조사
- 문화체육관광부 · 한국문화관광연구원(2009). 문화예술인 실태조사
- 통계청. (2007-2010). 전국사업체실태조사
- 통계청. (2007-2010). 지역고용실태조사
- 통계청. (2007-2010). 경제활동인구조사

### 3) 분야별 공연예술인 초점집단인터뷰

분야별 공연예술인 23명을 대상으로 육아 경험, 어려움, 그리고 정책요구 사항에 대해 논의하였다.

가) 대상: 무용(고전, 발레, 현대), 음악(클래식, 국악, 대중가요), 연극, 뮤지컬 등 종사자(가수, 배우, 스태프, 기획 등) 총 23명

나) 논의 내용:

- 육아와 직업 활동의 상호작용
- 육아의 어려움 및 보육시설, 서비스 이용 시 문제점  
기존의 공연예술인 전용 보육시설 이용 경험  
육아로 인한 경력단절 경험
- 정책지원 요구  
대안적 보육 시설 및 서비스 제안

### 4) 공연예술 분야별 전문가 포럼 및 자문회의

4차에 걸쳐 공연예술인 관련단체와 공무원, 보육시설 운영자를 모시고 공연예술인 육아부담 경감방안과 정책방안에 대해 논의하였다.

포럼 I: 공연예술분야 육아부담 경감방안

## 6 공연예술인 육아부담 경감 방안

- 예술인 복지재단, 공연예술인  
포럼 II: 여성공연예술인의 육아 실태와 보육지원방안
- 여성연극협회, 국악협회, 무용협회  
포럼 III, IV: 정책방안(보육 지원 방안, 관련법 개정 방안)에 대한 평가
- 중앙부처 보육담당자, 지자체 보육담당자, 보육시설 운영자

5) 해외 우수사례 조사 : 독일 지자체 보육지원 정책 및 공연예술가 육아 경험

## 4. 연구의 기대효과

공연예술인의 현실과 정책현실에 맞는 구체적이고 현실가능한 공연예술인의 육아부담 경감 방안을 개발함으로써 공연예술인의 경력개발 및 일가정양립을 지원한다. 또한 여성 공연예술 인력 활용 지원을 함으로써 공연예술 활성화를 기대한다. 이 외에 공연예술인과 관련자를 대상으로 한 심층면접을 수행하여 문화예술분야 질적 데이터 축적한다.

공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성



## 1. 공연예술 육아지원 정책의 정당성

### 가. 공연예술의 공공재적 가치

우리나라 공연법 제2조 제1호에서 “공연” 또는 “공연예술”은 “음 악, 무용, 연극, 연예, 국악, 곡예(서커스) 등 예술적 관람물을 실연(live performance)에 의해 공중에게 관람하게 하는 행위”로 명시하고 있다. 본 연구에서는 공연예술을 앞의 장르 외에 뮤지컬, 오페라, 축제 등을 포함하는 넓은 범주로 규정한다.

임상오(1997)는 문화예술을 창조적인 기술혁신의 원천으로서 경제를 발전시키고 사회를 유지하는 사회적 공동자산(social infrastructure)으로 봤다. 이처럼 예술은 소비의 비배재성과 비경합성 특징을 갖는 공공재적 특성을 갖는다고 볼 수 있다. 유원희(2010)에 따르면 문화예술의 공공재적 성격을 경제학적 측면에서 보면, 공공재로서의 문화예술 창작물은 비배제성(non-excludeability), 비경합적 재화(non-rival goods)라는 특징을 갖고 있다. 이때 소비의 비배제성은 야외에 전시되어 있는 미술품을 관람하고 관람료를 내지 않았다고 해서 특정인을 소비로부터 배제할 수 없는 특성을 말한다. 소비의 비경합성은 한 사람이 예술작품을 감상한다고 해서 다른 사람이 감상할 수 있는 부분이 줄어들지 않는다는 것이다. 즉 불특정 다수의 소비가 다른 사람의 소비를 방해하지 않고, 여러 사람이 동시에 편익을 받을 수 있는 비경쟁성이 있다는 의미다. 물론 문화예술단체는 공공단체 외에 개인이나 기업의 예술단체도 존재하므로 분명 사적 재화(private goods)로서 배제성과 경합성을 내포하고 있는 면도 있다. 그럼에도 불구하고, 여타의 공공재의 특성들을 충족시키고 있으며 특히 불특정 다수가 동시에 직간접적으로 비경합적 편익을 누릴 수 있다는 점에서는 공공재적 가치를 실현하고 있다고 할 수 있다.

또한 문화예술은 그 수요와 공급이 일치하지 않는 경우가 많고, 이 때문에 시장이 결정하는 적정가격이 존재하기 어려우며 수익자부담 원칙도 정확히 적용되지 않는다. 적어도 한국에서는 문화예술은 지역 문화발전과 정

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

책적 지원이 강한 요인으로 작용하고, 향유자의 경제적 한계를 보완하는 차원의 지원도 광범위하게 이루어지고 있는 점, 헌법이 보장하는 기본적 권리에 포함된 문화적 생활의 요소이기도 하다는 점에서 공공재적 가치가 크다고 볼 수 있다. 공연예술은 보통의 재화나 서비스와는 달리 긍정적 외부효과(positive externality)가 크다고 할 수 있다. 긍정적 외부효과란 직접 향수자 이외의 사회에 이익이 확산되고 파급되는 서비스를 말한다. 긍정적 외부성이 큰 재화나 서비스는 사회전체에 대한 서비스 공급이라는 성격을 가지므로 공공재라 할 수 있다.

공연예술은 일반재화와 용역과는 달리 시장에 의해 조성되지 않는 긍정적 외부효과를 지니고 있다. Frey & Pommerehne(1989)는 뉴욕메트로폴리탄 오케스트라의 경우를 지적하면서 시장에 반영되지 않는 다섯 가지 사회적 편익을 지적하였다. 그 하나는 현재 사용하지 않더라도 문화의 공급 그 자체로부터 편익을 얻을 수 있는 선택가치이다. 둘째는 예술서비스를 사용하지 않는 이들에게도 편익을 제공하는 존재가치이다. 셋째는 현존하는 시장에서 자신의 기호를 표현할 수 없는 차세대에게는 공연예술이 하나의 유산으로서 유산 가치를 제공한다. 넷째, 예술에 관심이 없거나 이를 사용하지 않는 이들에게는 명성가치를 부여한다. 마지막으로 예술은 사회의 창의력을 기르고, 미학적 기준과 관점들을 발전시킨다는 점에서 교육 가치를 부여한다고 할 수 있다.

Trosby & Withers(1986)는 문화예술이 갖는 공공재적 특성 때문에 수요측면에서 무임승차문제와 과대한 선호표출 등 전략적 왜곡이 생기므로 사회적 후생증진을 위하여 정부의 지원이 필요하다고 주장했다. 외부성이 큰 재화는 제3자가 서비스를 무료로 이용해도 비용을 회수할 수단이 없다. 따라서 외부성이 있는 재화나 서비스는 자유시장에서는 반드시 과소공급이 된다. 외부성이 있는 재화나 서비스의 공급은 사적인 공급주체에 맡겨둘 수는 없고 사회 전체의 편익을 가져다주는 정도에 따라 공공부문이 사회적 합의에 따라 보조금을 지급, 면세기부금의 장려 혹은 공공정책을 필요로 한다.

## 나. 공연예술의 경제적 가치

공연예술이란 어떤 장소의 어떤 시간에 그 한 예술적 형태를 발생시키며 동시에 소멸되는 예술로(피에르 라르트마 외, 1989) 정치, 경제, 교육, 사회와 밀접한 유기적 관계를 형성하고 있다. 이는 사회의 건전한 비판과 비평가로서 존재하면서 언제나 인간다운 삶을 형성케 하는 예술의 사회적 순기능이 진정한 의식창조와 경제적 생산의 기초라 할 수 있다

또한 공연예술이란 연극에서부터 뮤지컬, 퍼포먼스, 인형극, 무용, 연주회, 감상회, 대중음악 라이브 콘서트에 이르기까지 공연장이라는 현장에서 직접 보여주는 무대예술의 총칭으로 기획유형에 따른 조건, 문화공간의 이념과 프로그램의 방향성, 출연자, 시설규모 등에 따라 구분되며 그 특성상 집단작업의 형태를 갖는다. 즉 무대 위에서 관객과 직접 만나는 출연자 이외에도 무대제작, 조명, 음향, 영상, 특수효과, 의상, 분장 등과 같은 각 분야의 스텝들을 비롯 작가, 연출자, 안무자 등과의 협동과정을 통해 이루어지는 종합예술이라 할 수 있다(김은향, 2000).

무대 위에서 이루어지는 공연예술은 문학, 회화, 사진 등 작가의 개인적인 창작에 결정되는 예술작품과는 다르게 여러 분야의 예술가와 기술자들이 모여 서로 다른 요소를 결합시켜 만든 종합적인 예술이라는 점에서 다른 작품과 다르다. 이러한 공연예술은 예술가 개인의 창작활동이면서 동시에 집단적 형식을 취한다. 즉 작품을 창작한 예술가 한사람만의 구상과 노력으로 이루어지는 것이 아니라 작품이 무대에 오르기까지의 전 과정에는 몇 사람 이상의 수고가 있어야 한다는 것이다. 대부분의 공연예술은 부분적 혹은 전반적으로 다양한 예술 장르와 기술을 끌어들여 하나의 통일된 주제 아래 전개, 긴장, 해소를 표현하고 증폭시키는 도구로 사용한다. 이는 현대에 이르러 더욱 심화되어 무대예술의 각 장르 간의 경계가 모호하고 무대위의 행위자에게도 그 경계를 넘나드는 다양한 재능을 요구하고 있으며 또한 기술적인 지원 없이는 제대로 공연이 성사되지 못하는 경우도 있다. 이러한 기술, 노동 집약의 종합선물세트 같은 공연예술이 무대에 올라가기까지는 서로 다른 요소들을 조화롭고 동일하게 조율하고 제어할 수 있는 사람이 필요하게 되는데 보통 연출가가 이런 역할을 담당하게 된다. 무대의

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

시청각, 배우, 미술, 음악, 안무, 의상, 조명, 특수효과 등은 그 본래 형태의 독립적인 기여가 아니라 연출자가 면밀한 검토 아래 일정한 역할만 하도록 수정되고 배치되어 전체공연을 구성하는 하나의 요소로 참여하게 되는 것이다. 이처럼 공연예술은 하나의 완성된 작품이 되기 위해서는 많은 다른 기술들이 요구되는데 음악이나 디자인의 기술적인 면, 의상, 조명 외에도 경영의 현실적인 많은 문제들을 안고 있는데 이것은 실제 경영에 있어 기본적인 관리, 자금조달, 광고의 기술, 마케팅 등을 해결해야만 하며, 이에 따라 다양한 분야와 산업에 영향을 미친다.<sup>1)</sup>

한편 경제학의 입장에서는 예술이나 학술 및 교육도 일종의 산업 활동으로 여긴다. 그 이유는 첫째로, 예술 활동도 각종 자재나 도구를 써서 작품을 창작하기 때문이다. 따라서 예술창작활동에도 노동과 자본이 결합되어 생산 활동이 이루어지며, 이것은 경제활동이자 하나의 산업 활동이기도 하다. 둘째로, 예술창작활동에 의해 만들어진 작품, 즉 생산물은 대부분의 경우 시장에서 판매되어 시장가치를 갖는다. 세 번째로 지적할 수 있는 것은 예술작품의 복제생산과 같은 문화의 산업화현상이다. 네 번째로 각종 문화 활동은 그것이 행해지는 지역에서 경제적으로도 중요한 의의를 갖는 경우가 많다. 공연이나 예술축제는 지역의 소비활동을 촉진하고 지역경제의 활성화에 기여한다(이케가미준, 1999).

이에 공연예술의 산업적 특성을 살펴보면 다음과 같이 정의가 가능하다. 첫째, 공연예술은 중간재적 성격을 가진다. 창작, 기획 및 제작, 배급, 소비자 접촉 등으로 구성되는 문화산업의 가치 창출 사슬에 따르면 공연예술은 창작에서 소비자 접촉에 이르는 전 과정을 망라하는 상품 생산을 위한 중간재로서 가능할 가능성이 높아지고 있다(임상오, 2000). 산업으로서 공연예술의 특징을 논하는 경우 실제적이고 직접적인 경제효과로서의 평가보다는 이러한 인프라로서의 평가와 무형의 가치에 대한 인식이 절대적으로 전제되어야 한다. 인간의 마음을 움직이는 공연예술의 가치는 단순히 산술적 통계로는 부족하며, 잠재적인 효과가 반드시 고려되어야 한다. 둘째로, 공연예술은 총지출에서 인건비의 비중이 대단히 높은 노동집약적 성격을 가

1) 홍승찬(1995), 56쪽을 참조로 작성하였음.

진다. 우리나라의 예술분야의 인건비 비중은 평균 27%의 수준이나, 공연예술의 경우 그 비중이 2배 이상에 달한다.(연극 48%, 무용 46%, 국악 41%, 양악 60%) 이처럼 공연예술은 문화생활을 영위하는데 있어서 필수적인 존재가 된 동시에 하나의 거대 산업으로 성장하고 있다. 공연예술 시장도 늘어나고 있는데 연간 28백만명 이상이 예술단체의 공연을 즐기고 있고, 공연시설의 연간 지출금액도 8천8백억 원으로 증가하였다(유원희, 2010).

#### 다. 공연예술의 정서적 가치

유럽국가연합은 공연예술을 공연자와 대중 그리고 예술작품의 실제적인 만남이라 정의한 바가 있다. 바꾸어 말하면 한편의 사람이 말하고 행위로 보여주고 다른 사람은 보고 듣는 행위를 총칭한다고 볼 수 있다. 이러한 정의에 따르면 연극, 오페라, 무용, 록, 음악회, 서커스까지 다양한 분야가 포함된다.

공연예술에 대한 수요는 일정한 감상능력을 토대로 이루어지며, 타 상품과는 달리 반복적 경험을 통해 일정한 기호가 형성될 때 비로소 소비가 이루어진다는 점에서 경험재적 속성(experience goods)을 가지고 있다. 또한 공연예술은 연극, 무용, 음악을 기본으로 하면서 연기자와 관객이 상호 교감하는 속성을 갖고 있다. 이는 공연예술을 주목하는 관객을 전제로 하고 있으며, 예술가와 관객과의 관계는 일방적인 것이 아니라 서로에게 반응하는 상호적인 관계라는 것이다. 이때 무대와 객석으로 나누어진 공간 안에는 예술가와 관객 사이뿐만 아니라, 예술가와 예술가, 관객과 관객사이에 서로 다양한 상호작용이 존재한다. 이러한 상호작용은 전염성이 매우 강하여 때론 무대 위의 예술가들을 활기차게 하기도 하고 무기력하게 하기도 한다. 또한 관객 사이의 상호작용은 군중심리로 작용하여 갈채로 혹은 아우로 나타내기도 한다. 이렇게 공연예술은 무대의 예술작품과 관객간의 정신적인 공유와 심리적인 교류가 즉각적이고 결정적으로 이루어지는 예술이다.

이러한 상호작용이 이루어지는 배경에는 공연예술의 실연성에 있다. 관객과 직접 의사소통을 하는 것, 즉 연기자, 대본과 함께 무대와 관객이 직접 만나 교류하므로 현장의 분위기에 따라 그 공연이 달라지며 관객은 공연작

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

품 속에 직접 관계하고 있는데 공연물 모두가 정도의 차이만 있을 뿐 관중의 참여를 전제로 하며 그 현장성과 실연을 특징으로 삼을 수 있다. 또한 살아있는 창조자와 관객이 동시에 같은 장소에 존재함으로써 강력한 감각적 경험을 제공한다. 이 역시 공연의 현장성에 기초하여 그 존재가 가능하며 관객과 창조자가 근거리에서 마주보며 함께 호흡하고 의사소통하여 전이가 빠르고 그 교류의 정도가 강하다.

공연예술은 어떤 감정이나 사상 등을 구체화시켜 보는 이로 하여금 그 목적에 맞는 반응을 유도하는 인간의 비일상적 활동이면서 동시에 일상 속에서 지나치기 쉬운 일들을 다시 보고 느끼고 생각하게 해주며 대상을 새롭게 인식할 수 있는 기회를 만들어준다. 즉, 공연예술은 역사 속에서 인간이 빚어내는 사회적 갈등을 현재에 재현시키는 현장예술이라 할 수 있는데, 이를 통하여 결국 행위자와 관객이라는 인간과 인간의 만남을 통해 이루어진 소통인 것이다. 이때의 정서적 가치는 인간의 감정이나 오성을 자극하는 모든 영향으로부터 습득되어 파악된 가치이다. 공연예술에서 우리는 직적인 만족 외에 정서적 보상을 얻을 수 있다. 작품이 자신의 특수한 감정과 연관이 있거나, 그 작품의 선택이 그러한 감정을 야기 시키거나 지속시킬 때 우리는 감정적 가치를 습득한다. 이는 예술품 소비를 통해 얻는 쾌락적 가치와도 연관이 될 수 있는데, 특히 공연예술을 관람함으로써 관객들은 좋은 감정이나 감동을 느낄 수 있고 이를 통해 편안함과 안락함을 추구할 수 있다.

예술은 또한 사회를 규명하는 근간이 되기도 하는데, 우리의 예술 혹은 예술 활동은 우리 사회 속에서 공존하는 모든 구성원들의 삶에서 비롯되며 동시에 그 구성원들의 삶에 경제외적인 풍요로움을 제공한다(홍승찬, 1995) 따라서 공연예술 관람객은 공연 자체에 흥미가 있는 것이 아니라 그것을 향유 혹은 소비함으로써 얻어지는 가치에 흥미를 보이는 경우가 많다. 공연은 재미, 미적인 추구하고 동시에 사회적 경험인 것이다(Phillp Kotler & Joanne Scheff, 1997).

이러한 공연예술에 대한 관심은 산업의 중심이 지식, 정보산업으로 이행하여 감에 따라 산업사회 인간의 라이프스타일과 가치관의 변화에 배경을 둘 수 있다. 생산의 자동화와 시스템화가 급속히 진전되면서 무엇보다도 자

유시간이 확대되었고 가사의 합리화, 자동화에 기여하는 가전제품의 보급으로 주부 등의 가사 노동시간 또한 현저하게 감소되었다. 이러한 여가시간의 확대는 필연적으로 문화에 대한 관심을 확대시켰다. 저임금에 오랜 시간 고된 노동을 하지 않을 수 없었던 계층이 이제는 경제적으로 보다 윤택하여 졌으며 문맹률이 줄어들고 문자 해독률이 높아진 점도 문화에 대한 관심증대의 요인으로 꼽는다.

이에 공연예술은 공연자에게 몸과 마음을 훈련할 기회를 제공하며, 신체와 정신적인 안정감과 건강함을 느낄 수 있으며 관객 사이에서 공감을 형성되는 즐거움을 맛볼 수 있으며 관객에게는 여가생활을 즐기고 지역사회 유대를 재확인하는 기회를 갖기도 한다. 뿐만 아니라 경제 성장과 부의 축적을 위한 업무의 수행과 현대화가 초래한 각박함과 감성의 메마름을 덜어 주고, 우리에게 정신적인 휴식을 취할 수 있게 하며, 각박해진 우리의 정서를 다시 회복시키고 치유하는 기능을 갖으며 삶의 에너지를 재충전할 수 있는 기회를 제공한다고 볼 수 있다.

## 2. 공연예술인 교육 실태

### 가. 예체능계열 대학 실태

2012년도 한국교육개발원에서 조사한 <교육통계연보>의 대학개황을 살펴보면, 학과 수에 있어 사회(2,534개), 공학(2,486개), 자연계열(1,692개) 다음으로 예체능(1,578개), 인문계열(1,574개) 순이었다. 그러나 예체능 계열은 다른 계열에 비해 국공립학교의 수가 다소 적은 편으로 나타났다. 국공립학교의 수가 가장 많은 공학계열이 837개인데 반해 예체능계열은 186개에 불과하였다. 세부적으로 학과 수에 있어서 국공립학교의 수가 가장 많은 공학계열의 경우 국립(837개), 공립(50개), 사립(1,599개)이며, 뒤를 이어 자연계열(국립 691개, 공립 22개, 사립 979), 사회계열(국립 366개, 공립 37개, 사

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

립 2,131개), 인문 계열(국립 253개, 공립 14개, 사립 1,307개), 교육 계열(국립 260개, 공립 8개, 사립 389개), 예체능 계열(국립 186개, 공립 13개, 사립 1,379개), 의약 계열(국립 85개, 사립 518개)순이었다.

<표 II-1> 대학개황

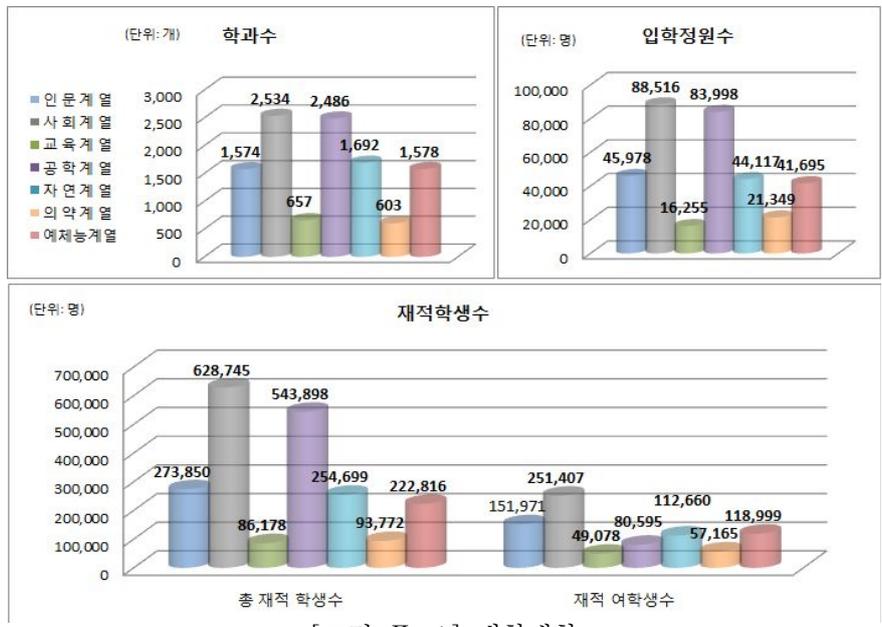
(단위: 개수, 명)

구 분	학 교 수	학 과 수	2012년도 입학정원 수	재 적 학 생 수	
				합 계	
				계 T	여자 F
총 계	189 ( 9)	11,124	341,908	2,103,958	821,875
국립	31 -	2,678	71,373	427,232	143,342
공립	2 -	144	4,448	31,939	10,374
사립	156 ( 9)	8,302	266,087	1,644,787	668,159
		계 열 별			
인 문 계 열	- -	1,574	45,978	273,850	151,971
국립	- -	253	7,210	40,778	22,469
공립	- -	14	477	2,983	1,606
사립	- -	1,307	38,291	230,089	127,896
사 회 계 열	- -	2,534	88,516	628,745	251,407
국립	- -	366	11,482	84,805	32,831
공립	- -	37	1,250	10,302	3,747
사립	- -	2,131	75,784	533,638	214,829
교 육 계 열	- -	657	16,255	86,178	49,078
국립	- -	260	4,511	24,449	11,887
공립	- -	8	118	337	227
사립	- -	389	11,626	61,392	36,964
공 학 계 열	- -	2,486	83,998	543,898	80,595
국립	- -	837	26,273	156,000	22,020
공립	- -	50	1,597	12,057	2,141
사립	- -	1,599	56,128	375,841	56,434
자 연 계 열	- -	1,692	44,117	254,699	112,660
국립	- -	691	14,843	87,863	34,762
공립	- -	22	620	3,811	1,633
사립	- -	979	28,654	163,025	76,265
의 약 계 열	- -	603	21,349	93,772	57,165

16 공연예술인 육아부담 경감 방안

국립	-	-	85	2,435	9,928	6,806
공립	-	-	-	-	-	-
사립	-	-	518	18,914	83,844	50,359
예체능계열	-	-	1,578	41,695	222,816	118,999
국립	-	-	186	4,619	23,409	12,567
공립	-	-	13	386	2,449	1020
사립	-	-	1,379	36,690	196,958	105,412

자료 : 한국교육개발원. 교육통계연보 2012.



[그림 II-1] 대학개황

<표 II-1>를 보면 2012학년도 예체능계열의 입학정원수가 총 41,695명인데, 지원자는 그보다 약8배 많은 343,768명으로 조사되었다. 이 지원자 가운데 여자가 206,850명(60%)으로 남자에 비해 10%정도 많은 경향을 띄었다. 입학자 또한 43,365명 중 여자가 25,850명(59.6%)으로 절반을 넘는 수치였다. 이를 통해 남자에 비해 여자가 좀 더 치열한 경쟁률을 보인다는 것을

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

알 수 있었다. 반면 입학의 치열한 경쟁을 뚫고 들어왔음에도 불구하고, 졸업하는 인원 총 33,355명 중 취업자는 12,752명으로 절반에 못 미치는 수를 보였으며, 그 중 여자의 비율은 졸업자 총 21,314명(63.9%) 중 취업자 7,631명(59.8%)이었다.

세부적으로 무용의 경우 입학 지원자가 4,161명 중 여자가 3,596명이며, 입학자 1,069명 중 여자가 898명이었다. 이를 통해 무용의 경우 여자의 상당히 비중이 높다는 것을 알 수 있다. 반면 졸업자 971명 중 취업자는 205명으로 1/4에 못 미치는 수를 보였으며, 그 중 여자는 졸업자 총 873명 중 취업자 184명이었다. 연극 영화의 경우 지원자 49,174명 중 입학자는 2,229명으로 입학과정이 상당히 치열했다는 것을 알 수 있다. 이 중 여자 지원자는 23,145명이며, 입학자는 1,158명으로 과 특성상 남자가 더 많다고 나타났다. 반면 졸업자 1,572명 중 취업자는 512명으로 1/3 수준이며, 이 중 여자는 졸업자 914명, 취업자 313명이다. 음악의 경우 지원자 55,507명 중 입학자는 7,074명으로 이 중 여자 지원자는 36,004명이며, 입학자는 5,064명으로 음악 또한 상대적으로 입학과정이 치열하다는 것을 알 수 있다. 이 중 졸업자 5,952명에 반하여 취업자는 1,287명으로 1/5 수준으로 상당히 낮으며, 이 중 여자는 졸업자 4,797명, 취업자 1,010명이다.

<표 II-2> 예체능계열 여학생 수

(단위: 개수, 명, %)

	학과수	2012학년도 입학정원수	재적 학생 수		입학상황				졸업상황			
			합계		지원자		입학자		졸업자		취업자	
			계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
<예체능계열>	1,578	41,695	222,816	118,999	343,768	206,236	43,365	25,850	33,355	21,314	12,752	7,631
여성비율				53.4		60		59.6		63.9		59.8
[무용]	52	1,079	4,989	4,219	4,161	3,596	1,069	898	941	873	205	184
여성비율				84.6		86.4		84		92.8		89.8
[연극·영화]	92	2,160	11,730	5,406	49,174	23,145	2,229	1,158	1,572	914	512	313
여성비율				46.1		47.1		52		58.1		61.1
[음악]	236	6,608	32,166	21,774	53,920	34,809	6,667	4,764	5,532	4,453	1,191	928
여성비율				67.7		64.6		71.5		80.5		77.9
[국악]	22	373	2,311	1,646	1,587	1,195	407	300	420	344	96	82
여성비율				71.2		75.3		73.7		81.9		85.4

자료 : 한국교육개발원. 교육통계연보 2012. 재구성.

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

실질적으로 현역에서 활동하는 문화예술인의 학력을 2009년 <문화예술인실태조사>를 통해 보면 전체적으로 초졸 이하(1.8%), 중/고졸(18.3%), 대재/대졸(47.6%), 대학원 이상(32.4%)이었다. 이렇듯 대학교 졸업 후에도 바로 취업으로 이어지지 않고 대학원으로 진학하는 사람이 상당수 있다는 것을 알 수 있다.

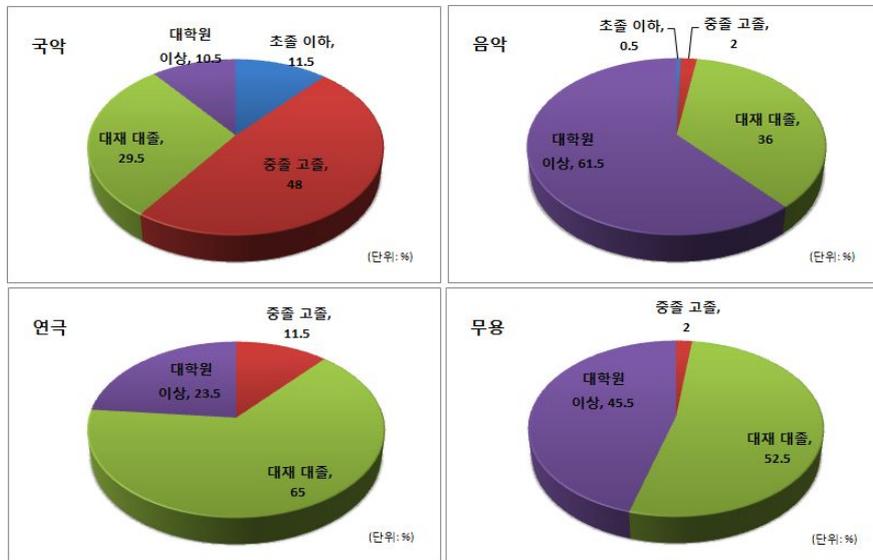
<표 II-3> 문화예술인 학력

(단위: %)

전체(문화예술)	초졸 이하	1.8
	중졸 고졸	18.3
	대재 대졸	47.6
	대학원 이상	32.4

자료 : 한국교육개발원. 교육통계연보 2012. 재구성.

공연예술 분야별로 살펴보면, 국악의 경우 중/고졸의 학력을 가진 사람이 전체의 48%로 상당히 많다는 것을 알 수 있다. 이러한 수치는 문화예술인의 전체 중/고졸 평균인 18.3%에 비하여 상대적으로 높음. 뒤를 이어 대재/대졸(29.5%), 초졸 이하 (11.5%), 대학원 이상(10.5%)로 대학교에 진학하지 않는 인원이 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 음악의 경우 문화예술 분야 중 가장 학력이 높다고 할 수 있는데, 대학원 이상 진학한 문화예술인이 61.5%로 전체 문화예술 분야 중 학력이 가장 높다는 것을 알 수 있다. 대재/대졸 또한 36%로 이르며, 뒤를 이어 중졸/고졸(2%), 초졸 이하(0.5%)로 전반적으로 음악인의 교육수준이 높으며 대학교 취업 후에도 대학원으로 진학하는 사람이 비중이 월등히 높다. 무용 또한 교육수준이 상당히 높다는 것을 알 수 있는데, 대재/대졸 (52.5%)자가 가장 많으며, 뒤를 이어 대학원 이상 진학한 사람 또한 45.5%로 상당히 높은 것을 알 수 있다. 반면 중졸/고졸(2%), 초졸 이하(0%)의 사람은 찾기 힘들며 이를 미루어 문화예술 분야 중 연극은 대재/대졸자(65%)가 가장 많으며, 뒤를 이어 대학원 이상(23.5%), 중졸/고졸(11.5%)의 순이다.



[그림 II-2] 공연예술인의 학력: 분야별

### 나. 공연예술인의 대학 교육 만족도

2009년 문화체육관광부에서 실시한 <문화예술인실태조사>에서 대학교 예술교육이 예술능력에 미치는 영향에 대해서 조사하였다. 전체적으로 ‘큰 도움이 되었다’(39.5%), ‘약간 도움이 되었다’(26.3%), ‘그저 그렇다’(15.2%), ‘별로 도움이 안 되었다’(10.1%), ‘전혀 도움이 안 되었다’(8.8%)를 보였다. 전반적으로 도움이 되었다고 생각했지만 공연예술분야별로 ‘큰 도움이 되었다’에 대한 응답 비율에 있어 차이를 보여, 음악 63.1%, 무용 60.7%로 상당히 높은데 비해 연극 33.7%, 국악의 경우는 28.4%로 다소 낮은 편이었다.

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

<표 II-4> 문화예술인의 대학 교육 만족도

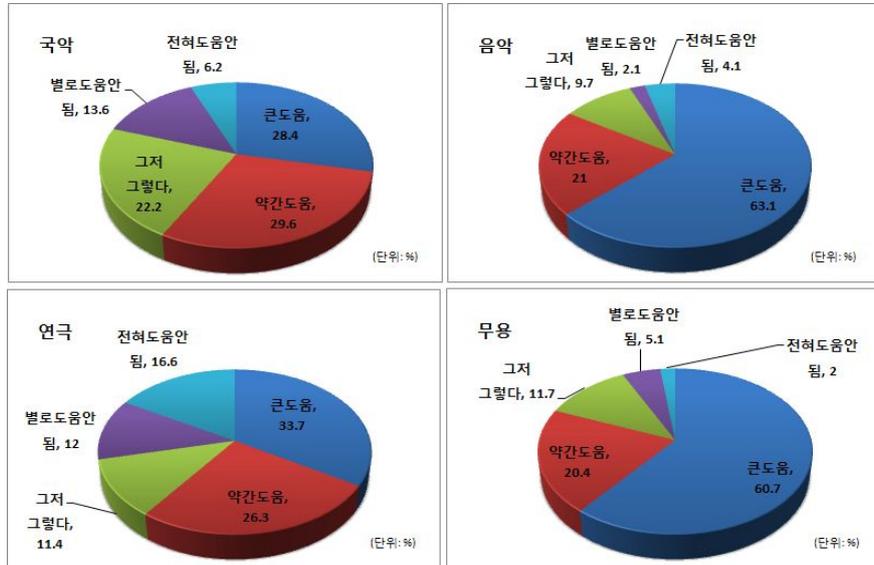
(단위: %, 점)

전체(문화예술)	계	소계	100
	사례수	소계	1,594
	큰도움	소계	39.5
	약간도움	소계	26.3
	그저 그렇다	소계	15.2
	별로도움안됨	소계	10.1
	전혀도움안됨	소계	8.8
	평균	소계	3.78

자료 : 문화체육관광부. 문화예술인실태조사 2009.

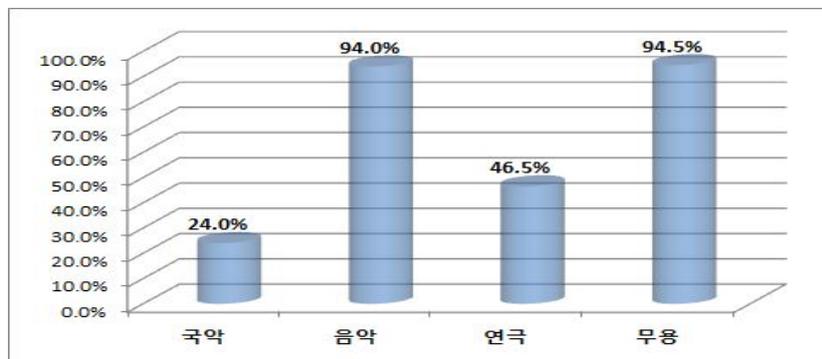
세부적으로 국악의 경우 ‘약간 도움이 되었다’(29.6%)는 의견이 가장 높았으며, 이후 ‘큰 도움이 되었다(28.45)’, ‘그저 그렇다(22.2%)’는 의견이 많았다. 뒤를 이어 ‘별로 도움이 안되었다’(10.1%) ‘전혀 도움이 안 되었다’(8.8%)는 의견이 나온 것을 알 수 있다. 이를 미루어 국악의 경우 대학교 교육이 예술능력에 미치는 영향에 대하여 상대적으로 부정적이라는 것을 보여주고 있다. 연극의 경우 ‘큰 도움이 되었다’는 의견이 33.7%로 가장 많으며 이어 ‘약간 도움이 되었다(26.3%)’, ‘전혀 도움이 안 되었다(16.6%)’, ‘별로 도움이 안 되었다(12%)’, ‘그저 그렇다(11.4%)’ 순으로 도움이 되지 않는다는 의견이 상대적으로 다소 높은 편이라는 것을 알 수 있다.

이에 반하여 무용의 경우 ‘큰 도움이 되었다’는 의견이 60.7%로 가장 높으며, 이어 ‘약간 도움이 되었다’(20.4%) ‘그저 그렇다(11.7%)’ ‘별로 도움이 안 되었다’(5.1%) ‘전혀 도움이 안 되었다’(2%) 순으로 상대적으로 도움이 된다는 의견이 매우 높은 편이다. 음악의 경우도 무용과 마찬가지로 ‘큰 도움이 되었다’(63.1%)는 의견이 가장 많으며, 이어 ‘약간 도움이 되었다’(21%), ‘그저 그렇다(9.7%)’, ‘전혀 도움이 안 되었다’(4.1%) ‘별로 도움이 안 되었다’(2.1%)순으로 도움이 된다는 의견이 상대적으로 높은 편이다.



[그림 II-3] 대학교 공연예술교육이 예술능력에 미치는 영향: 분야별

이러한 경향을 현역 공연예술인들의 대학교 예술전공 경험과 연결해보면 <그림 II-4>와 같이 대학교육이 ‘큰 도움이 되었다’라고 높게 응답한 음악과 무용 분야의 예술 전공자 비율이 음악(94%), 무용(94.5%)로 100%에 가까운 수치를 보였으며, 이에 비해 다소 낮게 응답한 연극(46.5%), 국악(24%)은 전공자의 비율이 낮은 편으로 나타났다.



[그림 II-4] 대학교 예술전공 경험 도움정도

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

결과적으로 공연예술인들의 현행 대학교 예술교육에 대한 평가는 ‘매우 만족’(5%), ‘다소만족’(23.2%), ‘그저 그렇다’(38.7%), ‘다소불만’(23.7%), ‘매우불만’(9.5%)로, 전체적으로 만족한다가 평균 2.9점에 불과하였다. 분야별로는 무용(3.09점), 국악(3.08점), 음악(2.95점), 연극(2.74점) 순을 보였다. 음악, 무용분야가 대학 전공 경험 비율이 상당히 높은 반면, 교육에 대한 만족도는 국악, 연극분야와 큰 차이를 보이지 않아, 현행 대학교 예술교육에 대한 전반적인 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다.

<표 II-5> 현행 대학교 예술교육 평가

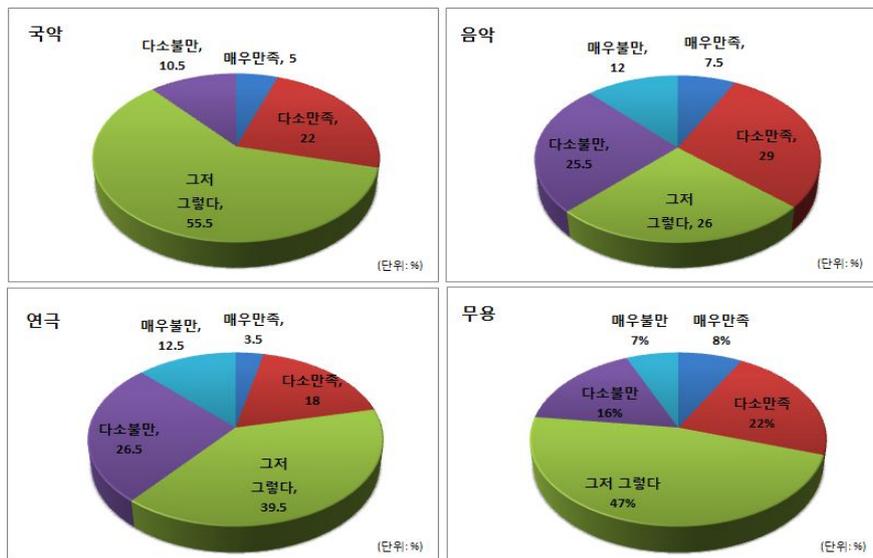
(단위: %, 명, 점)

전체	계	소계	100
	사례수	소계	2,000
	매우만족	소계	5
	다소만족	소계	23.2
	그저 그렇다	소계	38.7
	다소불만	소계	23.7
	매우불만	소계	9.5
	평균	소계	2.9

자료 : 문화체육관광부. 문화예술인실태조사 2009.

분야별로 살펴보면 국악의 경우 그저 그렇다는 의견이 55.5%로 가장 높으며, 다소 만족인 경우가 22%, 다소 불만인 경우가 10.5%로 전체 평균인 2.9점보다는 상대적으로 높게 나타났다. 음악의 경우 매우 만족(7.5%) 다소 만족하는 경우( 29%)에 비하여 그저 그렇다(26%), 다소 불만(25.5%), 매우 불만(12%) 등 긍정적인 응답보다 부정적인 응답이 상대적으로 더 높은 비율을 보여주고 있음을 알 수 있다, 연극의 경우 그저 그렇다(39.5%), 다소 불만(26.5%), 매우 불만(12.5%)와 같은 부정적인 응답이 전체 응답에 78.5%에 달하여 대학교육에 대한 불만이 상당히 많다는 것을 알 수 있으며, 이에 대한 개선이 시급하다는 것을 의미한다. 무용의 경우 그저 그렇다는 의견이 전체 47%로 가장 높은 비율을 나타내며, 이어 다소 만족(22%), 다소 불만

(16.5), 매우 만족(8%)의 순으로 분류 별 문화예술분야 대학교 예술교육 평가에 있어서 가장 높은 만족도를 지닌 분야임을 알 수 있다.



[그림 II-5] 현행 대학교 예술교육 평가: 분야별

### 3. 공연예술분야 노동시장 참여현황<sup>2)</sup>

2) 공연예술분야인력의 근로특성 현황을 파악할 수 있는 『문화예술인 실태조사』는 표집틀(sampling frame)이 모집단을 완전히 대표하지 못한다는 점에서 동 조사를 통해 얻어진 결과 역시 일정한 한계를 가지지만, 현재로서는 거의 유일하게 공연예술인력에 대한 상세한 정보를 제공하고 있다는 점에서 본 연구에서는 동 자료를 통해 공연예술인의 노동시장 참여현황을 파악하였다. 문화예술인 실태조사가 제공하지 못하는 공연예술인 특성에 대한 파악은 『2009 산업별·직업별 고용구조 조사』, 『2009 지역별 고용조사』 『2011 경제활동인구조사』 등을 통해 수행하였다.

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

가. 성별 경제활동 여부

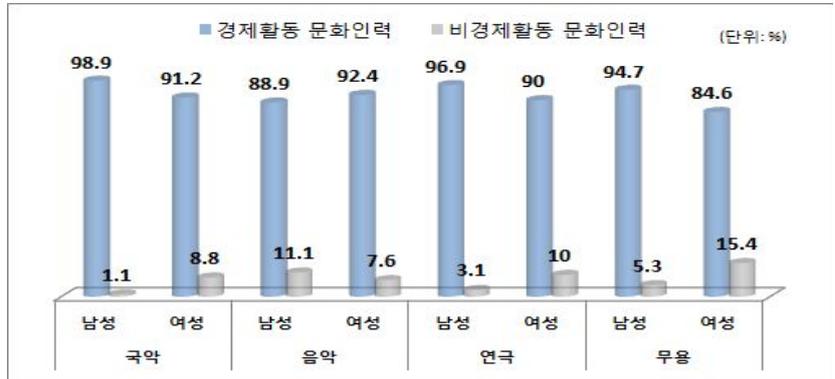
경제활동을 하는 공연예술인력은 국악(남성 98.9%, 여성 91.2%), 음악(88.9%, 여성 92.4%), 연극(남성 96.9%, 여성 90%), 무용(남성 94.7%, 여성 84.6%)를 보이고 있다. 경제활동 참여인력이 높은 이유는 문화예술과 관련된 직업과 상관없이 주당 몇 시간 이상이라도 경제활동에 참여하면 경제활동에 참여하는 것으로 응답하여 공연예술인들의 경제활동 참여율이 높게 나타난 것으로 해석된다.

<표 II-6> 공연예술분야 성별 경제활동 여부

(단위: %, 명)

분야	성별	항목	경제활동 문화인력	비경제활동 문화인력	전체
국악	남성	빈도수	86	1	87
		성별의 %	98.9	1.1	100
	여성	빈도수	103	10	113
		성별의 %	91.2	8.8	100
	전체	빈도수	189	11	200
		성별의 %	94.5	5.5	100
음악	남성	빈도수	96	12	108
		성별의 %	88.9	11.1	100
	여성	빈도수	85	7	92
		성별의 %	92.4	7.6	100
	전체	빈도수	181	19	200
		성별의 %	90.5	9.5	100
연극	남성	빈도수	126	4	130
		성별의 %	96.9	3.1	100
	여성	빈도수	63	7	70
		성별의 %	90	10	100
	전체	빈도수	189	11	200
		성별의 %	94.5	5.5	100
무용	남성	빈도수	36	2	38
		성별의 %	94.7	5.3	100
	여성	빈도수	137	25	162
		성별의 %	84.6	15.4	100
	전체	빈도수	173	27	200
		성별의 %	86.5	13.5	100

자료 : 문화체육관광부, 『2006 문화예술인실태조사』 재구성.



[그림 II-6] 공연예술분야 성별 경제활동 여부

### 나. 성별 직업유무

직업유무에 있어 음악, 연극분야는 여성이 남성에 비해 직업을 가진 비율이 조금 더 높은 반면, 국악과 무용분야는 여성이 남성에 비해 직업이 없는 비율이 더 높게 나타났다. 분야별로 비교하여 보면, 직업이 없는 비율이 가장 높은 분야는 국악(40.0%)이었으며, 그 뒤로 음악(19.5%), 무용(13%), 연극(9.0%)의 순을 보였다.

<표 II-7> 공연예술분야 성별 직업유무

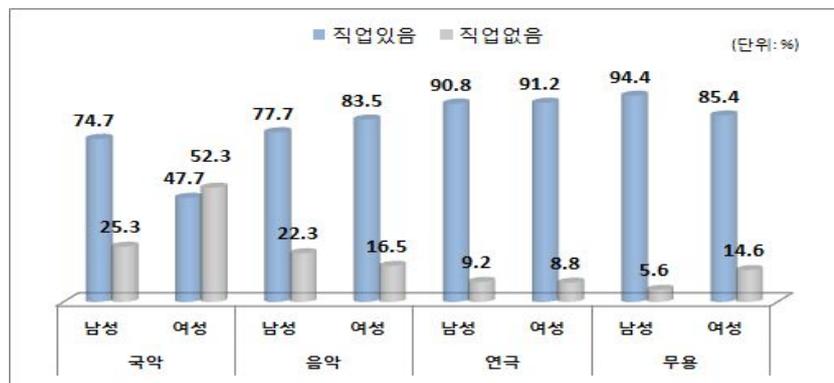
(단위: %, 명)

활동분야	성별	직업있음	직업없음	전체	응답자 수
전체	남성	77.3	22.7	100	957
	여성	69.2	30.8	100	642
	평균	74	26	100	1,599
국악	남성	74.7	25.3	100	91
	여성	47.7	52.3	100	109
	평균	60	40	100	200
음악	남성	77.7	22.3	100	103
	여성	83.5	16.5	100	94
	평균	80.5	19.5	100	200
연극	남성	90.8	9.2	100	131
	여성	91.2	8.8	100	68

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

	평균	91	9	100	199
무용	남성	94.4	5.6	100	36
	여성	85.4	14.6	100	164
	평균	87	13	100	200

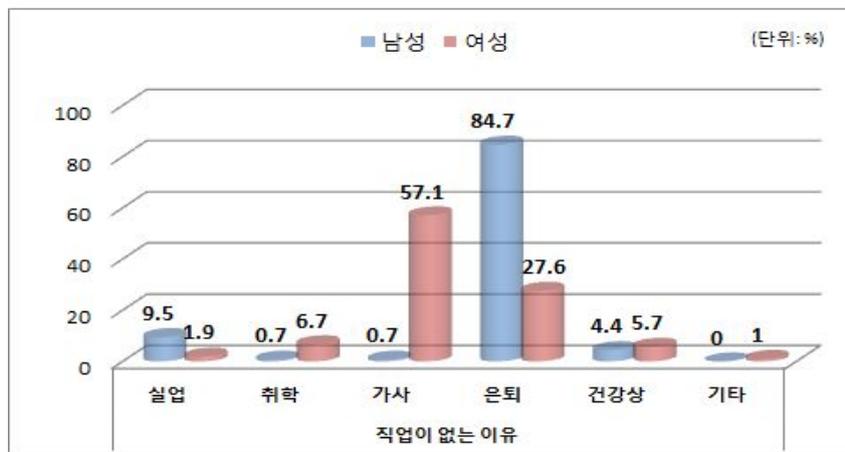
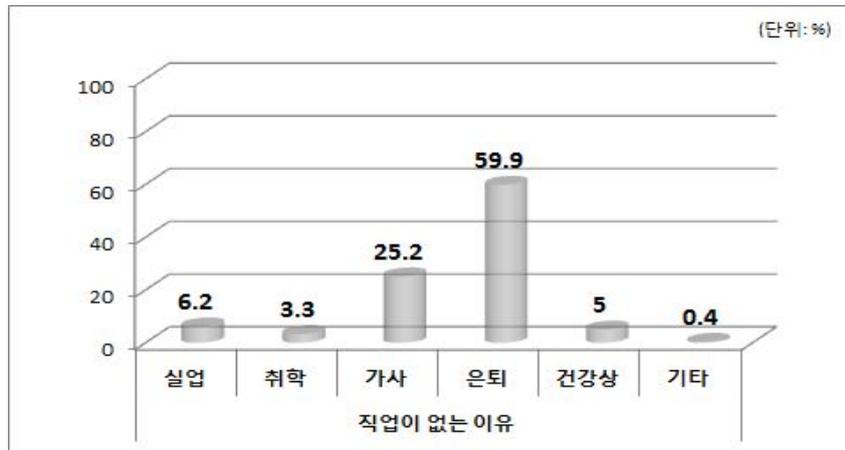
자료 : 문화체육관광부, 『2006 문화예술인실태조사』 재구성.



[그림 II-7] 공연예술분야 성별 직업유무

### 다. 성별 직업이 없는 이유

직업을 가지고 있지 않다고 응답한 문화예술인(242명)을 대상으로 직업을 가지고 있지 않은 이유를 질문한 결과, 은퇴라는 응답이 59.9%로 가장 많았고, 그 외에 가사 25.2%, 실업 6.2%, 건강상 이유 5.0%, 취학 3.3%, 기타 0.4% 순으로 나타났다. 남성의 경우 84.7%로 은퇴로 인한 무직 상태의 비율이 가장 높게 나타났으나, 여성의 경우 은퇴보다는 가사로 인한 무직상태가 57.1%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.



\*응답자수: 242(남성:137, 여성:105)

자료: 문화체육관광부, 『2006 문화예술인실태조사』 재구성

[그림 II-8] 직업이 없는 이유

#### 라. 문화·체육계열 전공자 비경제활동인의 구직활동

문화·체육계열 전공자의 비경제활동인의 1년 간 구직활동 경험을 조사한 표는 다음과 같다. 전체적으로 남성이(58.8%) 여성(36.1%)보다 구직활동 경험이 높다는 것을 알 수 있다. 세부적으로 남성의 경우 40대 이상 구직활동에 대

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

한 경험이 86.9%로 가장 높으며, 이어 30대(85.1%), 20대(50.7%), 10대(21.7%), 50대 이상(14.3%) 순으로 나타났다. 반면 여성의 경우 10대가 46.1%로 구직활동 경험이 가장 높으며, 이어서 50대 이상(45.6%), 20대(43.6%), 30대(28.9%), 40대(7.3%)로 나타났다.

<표 II-8> 지난 1년 간 구직활동 경험

성별	연령	구직활동 경험	
		있었음	없었음
남성	전체	58.8	41.2
	10대	21.7	78.3
	20대	50.7	49.3
	30대	85.1	14.9
	40대	86.9	13.1
	50대 이상	14.3	85.7
여성	전체	36.1	63.9
	10대	46.1	53.9
	20대	43.6	56.4
	<b>30대</b>	<b>28.8</b>	<b>71.2</b>
	<b>40대</b>	<b>7.3</b>	<b>92.7</b>
	50대 이상	45.6	54.4

자료: 통계청 지역별고용조사(2009)

직장에서 일을 구하지 못한 이유에 대해 나타낸 표는 다음과 같다. 전체적으로 남성의 경우 전공이나 경력에 부합하는 일자리 없다는 의견(27.5%)이 가장 높으며, 이어 임금수준/근로조건(17.5%), 일거리의 부족(15.6%), 교육, 기술, 경험부족(17.5%), 통학(15%), 심신장애 및 기타(5.8%) 나이(5.2%) 순이며, 육아와 가사의 경우 구하지 못한 사유에 속한 비율은 없었다. 여성의 경우 전체의 21.6%가 전공이나 경력에 부합한 일자리가 없다고 하여 가장 높

은 비중을 차지하였으며, 이어 육아(20.9%), 임금수준/근로조건(18.7%), 일거리 부족(14.2%), 통학(8.3%), 가사(8.3%), 교육, 기술, 경험부족(3.6%), 심신장애 및 기타(2.4%), 나이(1.9%) 순이었다.

세부적으로 10대 남성은 나이(44.7%)로 인한 이유가 가장 높으며, 이외의 통학(34.6%), 임금수준/근로조건(21.7%) 순이었으며, 20대는 전공이나 경험에 부합하는 일거리 부족(35.1%), 통학(28.2%), 교육, 기술, 경험부족(13.8%), 임금수준/근로조건(12.2%), 일거리 부족(1.8%) 순이었다. 30대는 전공이나 경험에 부합하는 일거리 부족(36.7%), 교육, 기술, 경험부족(22.1%), 일거리 부족(21.9%), 임금수준/근로조건(16.7%) 순이며, 40대 이상은 임금수준/근로조건(42.5%), 일거리 부족(30.4%), 교육, 기술, 경험부족(13.9), 전공이나 경력에 부합하는 일거리 부족(4.4%) 순이며, 마지막으로 50대 이상은 일거리부족(53.6%), 전공이나 경력에 부합하는 일자리 부족(27.8%), 나이(18.6%) 순이었다.

여성의 경우 10대는 통학(53.7%)으로 인한 이유가 가장 높으며, 이외의 임금수준/근로조건(28.7%), 일거리부족(17.7) 순이었으며, 20대는 임금수준/근로조건(29.8%), 전공이나 경험에 부합하는 일거리 부족(24.3%), 일거리 부족(18%), 통학(10.5%), 육아(4.8%), 가사(4.2%), 나이(4.1%), 교육, 기술, 경험부족(4%)순이었다. 30대는 육아(44.2%), 전공이나 경력에 부합하는 일거리 부족(26.3%), 가사(11.4%), 일거리 부족(8.4%), 통학(6%), 임금수준/근로조건(3%), 일거리부족(8.4%) 순이며, 40대는 육아(33%), 가사(21.1%), 전공이나 경력에 부합하는 일자리 부족(17.5%), 임금수준/근로조건(17.3%), 일거리 부족(!1%) 순이었으며, 마지막으로 50대의 경우 임금수준/근로조건(29.9%), 일거리부족(22.1%), 교육, 기술, 경험부족(22%), 가사(11.7%), 전공이나 경력에 부합하는 일거리 부족(10.6%), 나이(3.6%)순이었다. 종합하면 일을 구하지 못한 이유에 여성의 경우 육아와 가사가 차지하는 비중이 남성에 비하여 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 문화예술분야의 30, 40대 고학력 여성의 노동시장 재진입을 위해서는 좀 더 체계적으로 자녀의 양육 및 가사 부담을 완화시켜주는 맞춤형 보육서비스의 확충이 요구된다.

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

<표 II-9> 직장(일)을 구하지 못한 이유

성별	연령	직장(일)을 구하지 못한 이유								
		전공이나 경력에 부합한 일자리가 없어서	임금수준/ 근로조건 때문	교육, 기술, 경험부 족	나이 때문 에	일거리 가 없어서	육아	가사	통학	심신장 애 및 기타
남성	전체	27.5	17.5	13.5	5.2	15.6	0	0	15.0	5.8
	10대	0	21.7	0	43.7	0	0	0	34.6	0
	20대	35.1	12.2	13.8	0	1.8	0	0	28.2	8.9
	30대	36.7	16.7	22.1	0	21.9	0	0	0	2.6
	40대	4.4	42.5	13.9	0	30.4	0	0	0	8.6
	50대 이상	27.8	0	0	18.6	53.6	0	0	0	0
여성	전체	21.6	18.7	3.6	1.9	14.2	20.9	8.3	8.3	2.4
	10대	0	28.7	0	0	17.7	0	0	53.7	0
	20대	24.3	29.8	4.0	4.1	18.0	4.8	4.2	10.5	0.3
	30대	26.3	3.0	0.6	0	8.4	44.2	11.4	6.0	0
	40대	17.5	17.3	0	0	11.2	33.0	21.1	0	0
	50대 이상	10.6	29.9	22.0	3.6	22.1	0	11.7	0	0

자료: 통계청 지역별고용조사(2009)

#### 4. 공연예술분야 고용특성

##### 가. 공연예술분야 일일근무시간

2010년 평균근무시간을 살펴보면, 1일 평균 7.17시간을 근무하고 있으며, 8시간 초과 사람이 23.1%를 차지했다. 성별로는 여성이 평균 6.94시간, 남

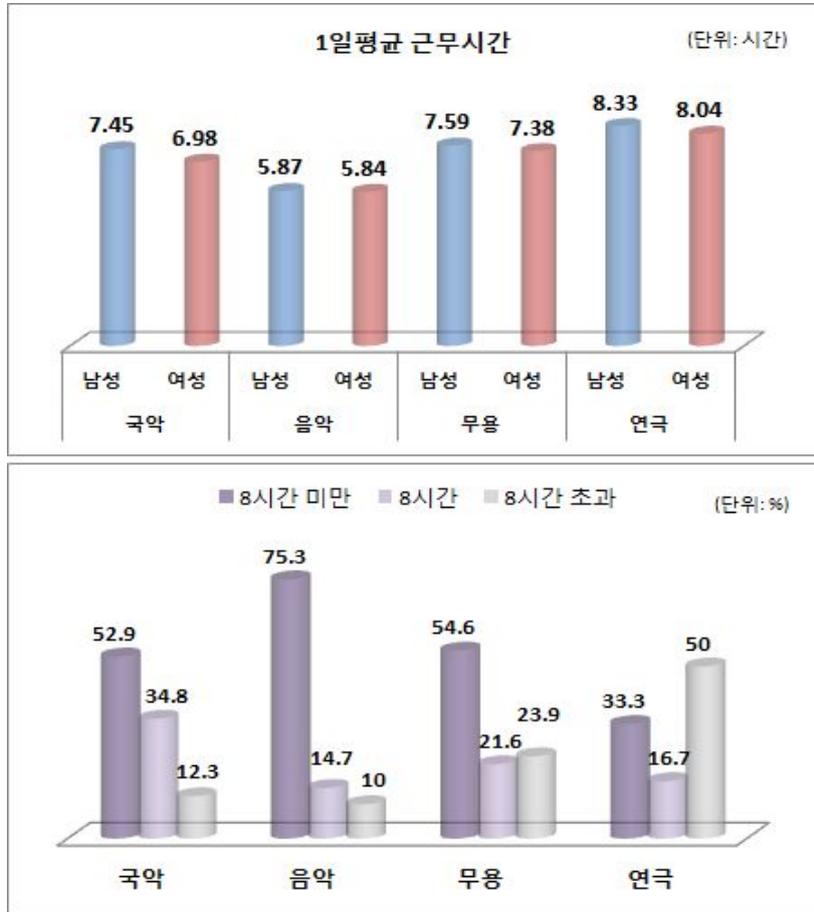
성이 평균 7.48시간을 근무하고 있어 대략 30분 정도 남성이 더 많이 노동하는 것으로 나타났다. 공연예술인 분야별로 보면 연극분야 종사자가 가장 많은 노동을 하고 있으며, 음악분야가 가장 적은 노동을 하고 있었다. 성별로 보면 연극분야의 남성이 8.33시간으로 가장 많은 노동을 하고 있으며, 음악분야의 여성이 5.84시간으로 가장 적은 노동을 하고 있었다. 여성의 경우 가장 많이 근무하는 분야는 연극분야로 8.04시간이었다.

<표 II-10> 1일평균 근무시간

(단위: %, 명, 시간)

활동분야	근무시간	8시간 미만	8시간	8시간 초과	합계	응답자 수	1일평균 근무시간
	전체	남성	45.3	28.9	25.8	100	477
	여성	59.3	19.9	20.9	100	594	6.94
	평균	53	23.9	23.1	100	1,071	7.18
국악	남성	43.5	44.7	11.8	100	85	7.45
	여성	60.8	26.5	12.7	100	102	6.98
	평균	52.9	34.8	12.3	100	187	7.19
음악	남성	73.2	15.9	11	100	82	5.87
	여성	76.3	14.1	9.6	100	177	5.84
	평균	75.3	14.7	10	100	259	5.85
무용	남성	49	27.5	23.5	100	51	7.59
	여성	56.3	19.8	24	100	167	7.38
	평균	54.6	21.6	23.9	100	218	7.43
연극	남성	25.6	20.5	53.8	100	39	8.33
	여성	44.4	11.1	44.4	100	27	8.04
	평균	33.3	16.7	50	100	66	8.21

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성



[그림 II-9] 1일평균 근무시간

나. 공연예술분야 주당근무시간

2009년 공연예술분야 종사자의 근무시간별 고용현황을 전체적으로 살펴 보면, 주당 50시간 이상 근무하는 경우가 33.2로 가장 높게 나타났는데(남성 45.0%, 여성 22.6%), 성별로 보면 남성의 경우 50시간 이상 근무하는 경우가 가장 많고(45.0%), 여성의 경우 40시간미만 근무하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다(40.9%). 50시간 이상 근무하는 경우는 연극/무용분야가 29.8%(남성 57.4%, 여성 17.3%)로 음악/국악분야의 22.3%(남성 30.6%, 여성

15.7%)보다 더 높은 것을 알 수 있다.

<표 II-11> 주당 근무시간 분포

(단위: %, 명)

활동분야	근무시간	근무시간					전체	전체 사례수
		없음/무응답	40시간 미만	40시간	41~50시간 미만	50시간 이상		
전체	남성	0.7	22.3	19.9	12	45	100	940
	여성	0.7	40.9	22.3	13.6	22.6	100	1,047
	전체	0.7	32.1	21.1	12.8	33.2	100	1,987
음악/국악	남성	0.8	34.7	17.1	16.8	30.6	100	363
	여성	0.9	47.2	20.8	15.4	15.7	100	447
	전체	0.9	41.6	19.1	16	22.3	100	810
연극/무용	남성	0	23.5	2.9	16.2	57.4	100	68
	여성	0	56	12	14.7	17.3	100	150
	전체	0	45.9	9.2	15.1	29.8	100	218

#### 다. 한 달 평균 근무 일수

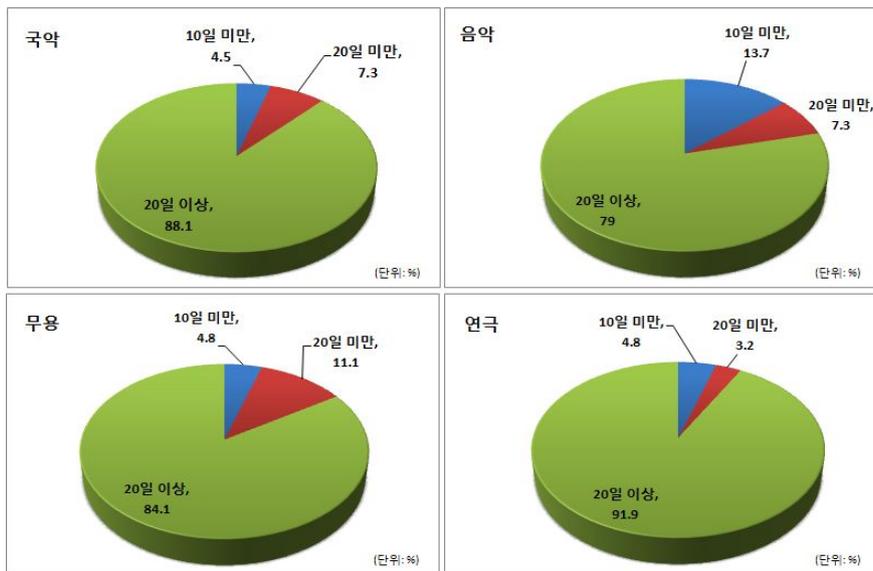
2010년 문화예술분야의 인력은 성별에 관계없이 주로 20일 이상 근무하는 것을 나타냈다. 음악분야의 경우 10일 미만 근무하는 비율이 13.7%로 다른 국악(4.5%), 무용(4.8%), 연극(4.8%)보다는 다소 높았다. 가장 높은 비율을 보인 것은 단연 연극분야(남성 91.7%, 여성 92.3%)였으며, 그 뒤로는 국악(남성 92.7%, 여성 84.2%), 무용(남성 84.0%, 여성 84.1%), 음악(남성 78.2%, 여성 79.4%)의 순서를 보였다. 또한 국악분야를 제외하고 연극, 무용, 음악분야에서 모두 여성이 남성보다 장기간 근무한다는 것을 알 수 있다.

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

<표 II-12> 공연예술분야 한 달 평균 근무 일수

(단위: %, 명)

활동분야	근무일수			소계	응답자 수	한달평균 근무일수	
	10일 미만	20일 미만	20일 이상				
전체	남성	7	7.3	85.8	100	400	20.96
	여성	8.5	8.8	82.7	100	556	20.19
	평균	7.8	8.2	84	100	956	20.51
국악	남성	3.7	3.7	92.7	100	82	21.07
	여성	5.3	10.5	84.2	100	95	20.19
	평균	4.5	7.3	88.1	100	177	20.6
음악	남성	12.8	9	78.2	100	78	19.51
	여성	14.1	6.5	79.4	100	170	18.98
	평균	13.7	7.3	79	100	248	19.15
무용	남성	4	12	84	100	50	20.96
	여성	5.1	10.8	84.1	100	157	20.52
	평균	4.8	11.1	84.1	100	207	20.63
연극	남성	5.6	2.8	91.7	100	36	27.86
	여성	3.8	3.8	92.3	100	26	22.46
	평균	4.8	3.2	91.9	100	62	25.6



[그림 II-10] 공연예술분야 한 달 평균 근무 일수

### 라. 근무시간 환경에 따른 육아시기 퇴직 의향

근무시간 환경에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향을 나타낸 표는 다음과 같다. 근무하는 시간이 길고 야근과 주말근무가 빈번한 곳의 경우 전체적으로 계속 일하겠다는 의견이 8% 수준으로 나타나, 퇴직을 고려한다는 의견이 상당수임을 알 수 있다. 세부적으로 미혼의 경우 즉시 퇴직하겠다는 의견이 11.4%이며, 심각하게 퇴직을 고려한다는 의견이 44%로, 퇴직을 고려한다는 의견이 전체의 55%로 상당히 높은 수준임을 알 수 있다. 그 외의 일을 하면서 퇴직을 고려한다는 의견 44.6%, 계속 일하겠다는 의견은 15.2% 순이었다. 기혼의 경우 즉시 퇴직한다는 의견이 17.1%, 심각하게 퇴직을 고려한다는 의견이 37.3%로 즉시 퇴직을 고려한다는 의견이 전체의 54%이며, 즉시 퇴직한다는 의견이 미혼여성에 비해 높다는 것을 알 수 있다. 또한 일을 하면서 퇴직을 고려한다는 의견 36.7%, 계속 일하겠다는 의견 8.9% 이었다.

<표 II-13> 근로시간 환경에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향  
(단위: %, 명)

		미혼(N=998)					기혼 무자녀(N=158)				
		① 즉시 퇴직	② 심각하게 퇴직고려	① + ②	③ 일을 하면서 퇴직고려	④ 계속 일하 겠다	① 즉시 퇴직	② 심각하게 퇴직고려	① + ②	③ 일을 하면서 퇴직고려	④ 계속 일하 겠다
1	빈도	114	439	553	361	84	27	59	86	58	14
	비율	11.4	44.0	55.0	36.2	8.4	17.1	37.3	54.0	36.7	8.9

주: 1. 근무하는 시간이 길고, 야근과 주말근무가 빈번하다.

자료: 김태홍 외(2012) P.265.

### 마. 휴가일 수

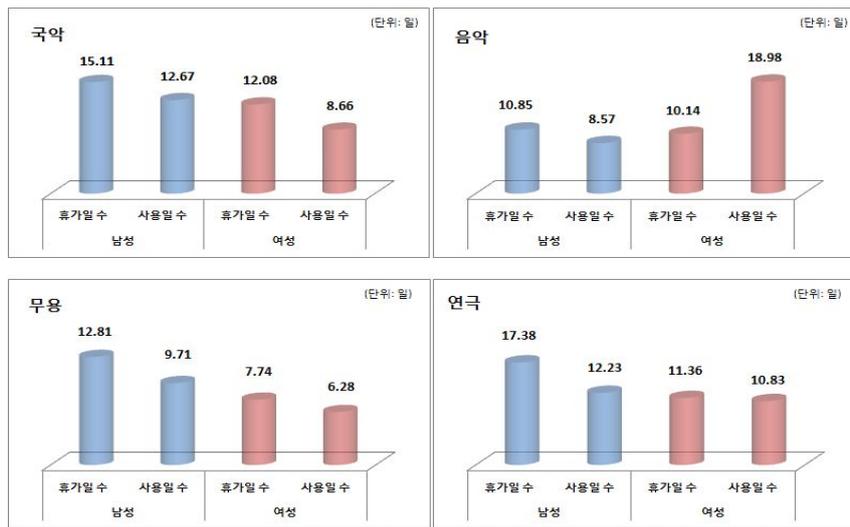
문화예술분야 종사자의 2010년 실제 휴가 사용일 수를 보면, 남성이 9.52 일을 사용했고 여성이 5.47을 사용한 것으로 나타나 약 4일정도의 차이를 보였다. 공연예술분야에 종사하는 여성인력 중 남성보다 실제 사용 휴가 일

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

수가 많은 분야는 음악분야로 남성이 8.57일이며 여성이 18.98일이었다. 반면 나머지 국악, 무용, 연극분야는 남성이 더 많은 휴가를 사용한 것으로 나타났다.

<표 II-14> 공연예술분야 평균 휴가일 수 및 휴가사용일 수  
(단위: %, 명)

활동 분야	남성 휴가일 수		남성 휴가 사용일 수		여성 휴가일 수		여성 휴가 사용일 수	
	평균 휴가일 수	응답자 수	평균휴가 일 수	응답자 수	평균휴가 일 수	응답자 수	평균휴가 일 수	응답자 수
전체	12.61	351	9.52	331	10.66	506	5.47	488
국악	15.11	76	12.67	76	12.08	88	8.66	80
음악	10.85	68	8.57	64	10.14	156	18.98	156
무용	12.81	47	9.71	42	7.74	143	6.28	139
연극	17.38	32	12.23	30	11.36	22	10.83	21



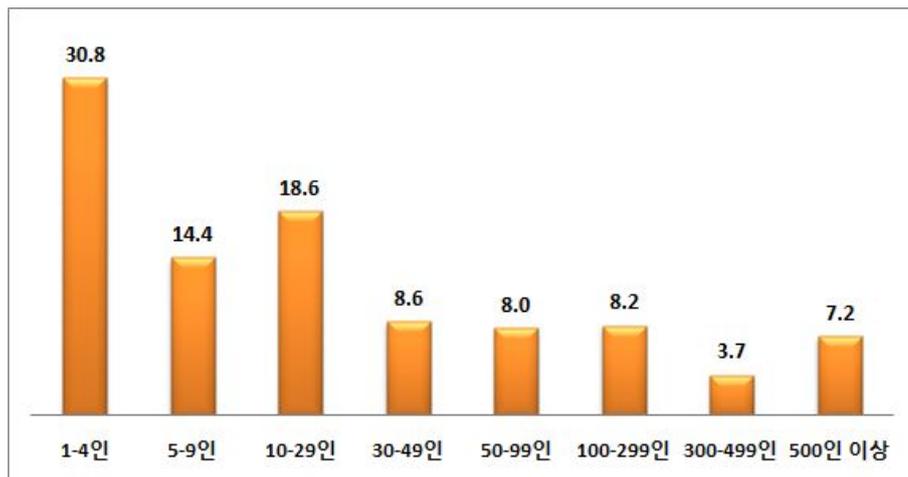
[그림 II-11] 공연예술분야 평균 휴가일 수 및 휴가사용일 수

세부적으로 성별에 따른 분야별 평균 휴가일 수 및 휴가사용일 수를 살펴보면, 먼저 여성의 경우 휴가일 수가 가장 많은 건 국악(12.09일)이며, 이

어 연극(11.36일), 음악(10.14일), 무용(7.74일) 순이며, 이에 반하여 평균 휴가일수는 음악(18.98일)이 가장 많았고, 이어서 연극(10.83일), 국악(8.66일), 무용(6.23일) 순이었다. 남성의 경우 휴가일이 가장 많은 분야는 연극(17.38일)이며, 뒤를 이어 국악(15.11일), 무용(12.81일), 음악(10.85일)이며, 실제 휴가 사용일 수는 국악(12.67일)이 제일 많고, 이어서 연극(12.23일), 무용(9.71일), 음악(8.57일) 이다.

### 바. 직장(사업체)의 종사자 규모

문화예술, 디자인, 방송 관련직 종사자가 근무하는 사업체 규모를 살펴보면, 먼저 1-4인 규모의 사업체가 30.8%로 가장 높으며, 이어 10-29인 18.6%, 5-9인 14.4%, 30-49인 8.6%, 100-299인 8.2%, 50인-99인 8.0%, 500인 이상 7.2%, 300-499인 3.7% 순이다. 이에 따라 1-30인 미만의 영세 사업장이 전체 63.9%로 상당수를 차지한다는 것을 알 수 있다.



자료: 고용정보원 산업별·직업별 고용조사(2009)

[그림 II-12] 문화예술, 디자인, 방송 관련직 종사자의 사업체 규모

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

근무하는 사업체 규모에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향을 나타낸 표는 다음과 같다. 근무하고 있는 곳이 영세기업 혹은 성장가능성이 낮은 기업의 경우 양육시기에 따라 전체적으로 계속일하겠다는 의견이 15% 수준으로 나타나, 퇴직을 고려한다는 의견이 대다수임을 알 수 있다. 세부적으로 미혼의 경우 즉시 퇴직하겠다는 의견(8.3%), 심각하게 퇴직을 고려한다는 의견(31.9%)과 같이 양육에 따라 즉시 퇴직을 고려한다는 의견이 전체의 40%이며, 일을 하면서 퇴직을 고려한다는 의견 44.6%, 계속 일하겠다는 의견은 15.2% 순이었다. 기혼의 경우 즉시 퇴직한다 15.2%, 심각하게 퇴직을 고려한다 21.5%로 즉시 퇴직을 고려한다는 의견이 전체의 37%이며, 즉시 퇴직한다는 의견이 미혼여성에 비해 높다는 것을 알 수 있다. 또한 일을 하면서 퇴직을 고려한다는 의견 49.4%, 계속 일하겠다는 의견 13.9%로 일을 계속하겠다는 응답이 기혼여성이 미혼여성보다 상대적으로 낮다. 이는 큰 기업에 취업을 하는 경우에는 결혼, 출산 등으로 인한 경력단절이 없이 지속적으로 직장생활을 하는 반면, 영세 기업의 저임금 일자리나 비정규직에 종사하는 경우에는 결혼, 출산 등을 기회로 노동시장을 벗어날 위험성이 크다는 것을 의미한다.

<표 II-15> 근무하는 사업체 규모에 따른 자녀 양육시기의 퇴직 의향  
(단위: %, 명)

		미혼(N=998)					기혼 무자녀(N=158)				
		① 즉시 퇴직	② 심각 하게 퇴직 고려	①+ ②	③ 일을 하면서 퇴직 고려	④ 계속 일하 겠다	① 즉시 퇴직	② 심각 하게 퇴직 고려	①+ ②	③ 일을 하면서 퇴직 고려	④ 계속 일하 겠다
1	빈도	83	318	401	445	152	24	34	58	78	22
	비율	8.3	31.9	40.0	44.6	15.2	15.2	21.5	37.0	49.4	13.9

주: 1. 근무하고 있는 곳이 영세기업 혹은 성장가능성이 낮은 기업이다.

자료: 김태홍 외(2012) P.265.

### 사. 고용형태

2009년 문화예술분야 종사자의 고용형태를 살펴보면, 계약직 비중이 가장 높았으며(33.5%), 성별로는 남성의 경우 정규직(35.0%), 계약직(33.1%), 프리랜서(24.9%)의 순으로 분포했고<sup>3)</sup>, 여성은 계약직(33.85), 프리랜서(32.8%), 정규직(25.2%)의 순으로 분포하였다. 계약직 비중이 높은 곳은 연극/무용분야로 48.2%이며(남성 47.1%, 여성 48.7%), 정규직 비중이 높은 곳은 음악/국악분야로 22.6%(남성 20.7%, 여성 24.2%)로 20%를 가까스로 넘겼다.

<표 II-16> 공연예술분야 고용형태

(단위: %, 명)

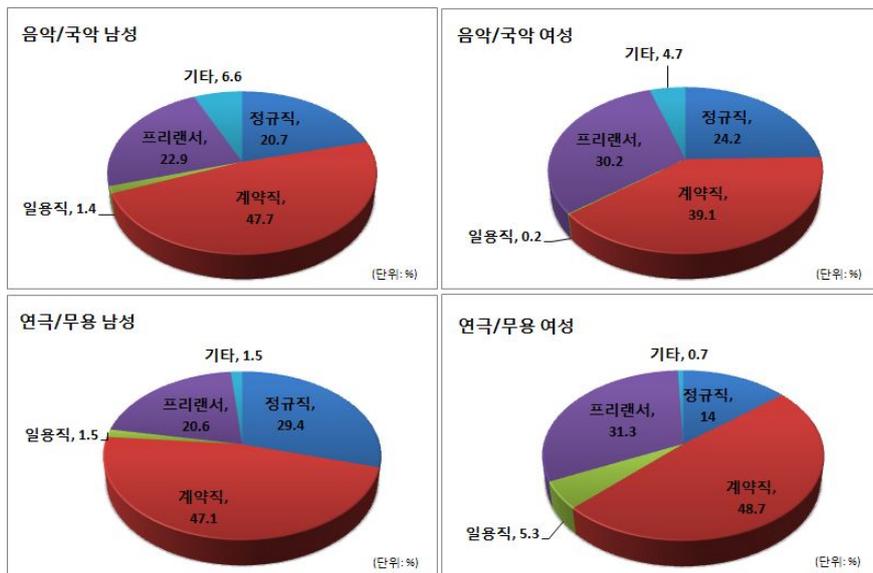
구분	성별	정규직	계약직	일용직	프리랜서	기타	무응답	전체	전체 사례 수
전체	남성	35	33.1	1.3	24.9	5.1	0.6	100	940
	여성	25.2	33.8	2.7	32.8	4.3	1.2	100	1,047
	전체	29.8	33.5	2	29	4.7	1	100	1,987
음악/국악	남성	20.7	47.7	1.4	22.9	6.6	0.8	100	363
	여성	24.2	39.1	0.2	30.2	4.7	1.6	100	447
	전체	22.6	43	0.7	26.9	5.6	1.2	100	810
연극/무용	남성	29.4	47.1	1.5	20.6	1.5	0	100	68
	여성	14	48.7	5.3	31.3	0.7	0	100	150
	전체	18.8	48.2	4.1	28	0.9	0	100	218

세부적으로 음악/국악에서의 남성의 고용형태를 보면 계약직이 47.7%로 가장 높았으며, 이어 프리랜서(22.9%), 정규직(20.7%), 기타(6.6%), 일용직

3) 2011년 경제활동인구조사에 따르면 전문과학기술서비스업 종사자의 75%가 상용근로자이나, 예술스포츠 및 여가관련서비스업 종사자의 경우 상용근로자의 비중이 19.6%로 거의 대부분이 불안정한 근로자로 취업하고 있다. 고용의 안정성이 매우 취약한 것으로, 자영업 분야에 일하는 비중은 전문과학기술서비스업은 6.4%이고, 예술스포츠 및 여가관련서비스업은 22.8%로 나타났다.

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

(1.4%), 무응답(0.8%) 순이다. 여성의 경우 계약직(39.1%), 프리랜서(30.2%), 정규직(24.2%), 기타(4.7%), 무응답(1.6%), 일용직(0.2%) 순이었다. 연극/무용의 경우 남성의 고용형태를 살펴보면 계약직이 47.1%로 가장 많으며, 이어 프리랜서(20.6%), 정규직(29.4%), 일용직(1.5%), 기타(1.5%) 순이다. 여성의 경우 또한 계약직이 48.7%로 가장 높고, 프리랜서 (31.3%), 정규직(14%), 일용직(5.3%), 기타(0.7%) 순으로 남성에 비하여 정규직 비율이 다소 낮다.



[그림 II-13] 공연예술분야 고용형태

### 아. 프리랜서의 주당 근무시간

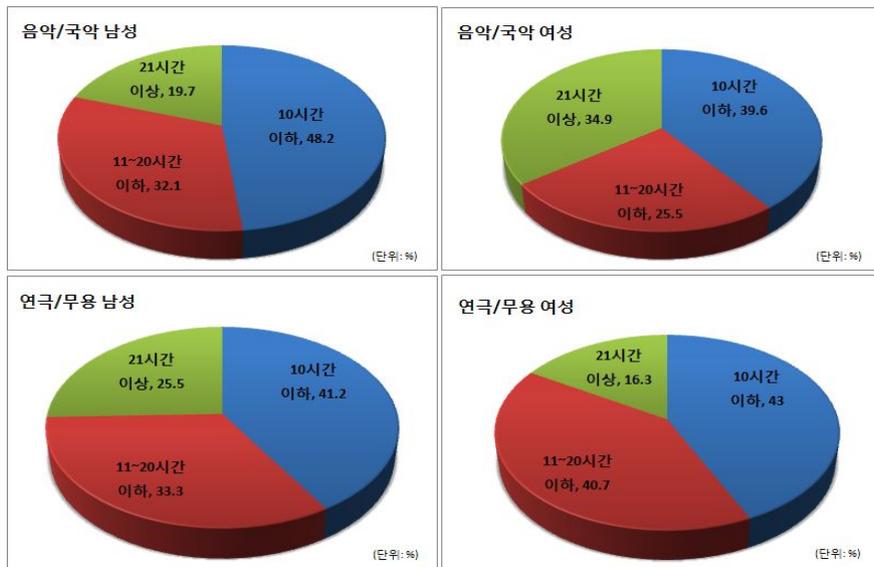
2009년 문화예술분야에 종사하는 프리랜서의 활동시간을 전체적으로 살펴보면, 주당 10시간 이하로 활동하는 경우가 44.8%로 가장 높았다(남성 51.0%, 여성 39.2%). 분야별로 볼 때, 10시간 이하 프리랜서 활동에 종사하는 경우가 높은 분야는 연극/무용분야로 42.3%(남성 41.2%, 여성 43.0%)이며, 21시간 이상 프리랜서 활동에 종사하는 경우가 높은 분야는 음악/국악분야로 27.9%(남성 19.7%, 여성 34.9%)의 종사자가 이에 해당되었으며, 여성의 15.2%가 남성보다 더 많은 비율을 나타냈다.

<표 II-17> 공연예술분야 프리랜서의 주당 근무시간

(단위: %, 명)

구분		10시간 이하	11~20시간 이하	21시간 이상	전체	전체 사례 수
전체	남성	51	29.3	19.8	100	526
	여성	39.2	29.1	31.7	100	584
	전체	44.8	29.2	26	100	1,110
음악/국악	남성	48.2	32.1	19.7	100	218
	여성	39.6	25.5	34.9	100	255
	전체	43.6	28.5	27.9	100	473
연극/무용	남성	41.2	33.3	25.5	100	51
	여성	43	40.7	16.3	100	86
	전체	42.3	38	19.7	100	137

세부적으로 음악/국악분야의 남성은 10시간 이하(48.2%) 11-20시간 이하(32.1%), 21시간 이상(19.7%) 종사하는 순으로 많으며, 여성의 경우 10시간 이하(39.6%), 21시간 이상(34.9%), 11-20시간 (25.5%) 순으로 많다. 연극/무용분야의 경우 남성은 10시간 이하(41.2%), 11-20시간 이하(33.3%), 21시간 이상(25.5%) 순으로 많으며, 여성 또한 10시간 이하(43%), 11-20시간 (40.7%), 21시간 이상(16.3%) 순으로 많은 것으로 나타났다.



[그림 II-14] 공연예술분야 프리랜서의 주당 근무시간

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

자. 직무별 고용현황

2010년 공연예술 종사자수를 직무별로 비교하여 보았을 때, 전체적으로는 여성이 남성보다 높은 비율은 연주(남성 26.8%, 여성 41.6%), 교육(남성 7.3%, 여성 12.9%), 사무/행정(남성 2.4%, 여성 4.1%)직무가 있었다.

공연예술분야 종사자 중 직무별 고용현황을 보다 자세히 살펴보면, 국악 분야 남성은 연주 90.7%가 가장 많으며, 이어 교육(3.5%), 자유창작(3.5%), 경영/기획(1.2%), 연구(1.2%)순이며, 여성의 경우 연주가 85.6%로 가장 많으며 이어 교육(7.2%), 자유창작(3.1%), 경영/기획(2.1%) 기타(2.1%) 순이었다. 음악 분야 남성의 경우 연주가 82.1%로 가장 많으며, 교육(5.1%), 자유창작(3.8%), 스텝/기술지원(2.6%), 경영/기획(2.6%), 연구(1.3%), 사무/행정(1.3%), 기타(1.3%)순이었다. 여성 또한 연주가 86%로 가장 많으며 이어 교육(7.9%), 자유창작(2.2%), 사무/행정(2.2%), 경영/기획(1.1%), 기타(0.6%) 순이다. 무용 분야의 남성은 자유창작(47.3%)에 가장 많이 종사하며, 뒤를 이어 교육(25%), 기타(20.8%), 연주(6.3%) 순이었으며, 여성은 자유창작(40.6%), 교육(23.9%), 기타(21.9%), 연주(10.3%), 사무/행정(1.3%), 디자인(0.6%), 연구(0.6%) 순이었다. 연극 분야의 남성은 자유창작이 50%로 가장 높으며, 경영/기획(10.5%), 기타(10.5%), 마케팅/홍보(7.9%), 스텝/기술지원(7.9%), 교육(5.3%), 연주(5.3%), 연구(2.6%) 순이었다. 여성 또한 자유창작이 50%로 종사비율이 가장 높으며, 경영/기획(15.4%), 스텝/기술지원(15.4%), 교육(11.5%), 마케팅/홍보(3.8%), 사무/행정(3.8%) 순이었다.

<표 II-18> 공연예술분야 직무별 고용현황

(단위: %, 명)

활동분야	성별	자유창작	연주	디자인	경영/기획	교육	연구	마케팅/홍보	사무/행정	기술지원	기타	소계	응답자수
전체	남성	34.7	26.8	12.4	8.2	7.3	1.8	1.1	2.4	1.5	3.8	100	548
	여성	24.3	41.6	3.4	4.2	12.9	0.8	0.8	4.1	1.1	6.7	100	613
	평균	29.2	34.6	7.7	6.1	10.2	1.3	0.9	3.3	1.3	5.3	100	1,161

국악	남성	3.5	90.7	0	1.2	3.5	1.2	0	0	0	0	100	86
	여성	3.1	85.6	0	2.1	7.2	0	0	0	0	2.1	100	97
	평균	3.3	88	0	1.6	5.5	0.5	0	0	0	1.1	100	183
음악	남성	3.8	82.1	0	2.6	5.1	1.3	0	1.3	2.6	1.3	100	78
	여성	2.2	86	0	1.1	7.9	0	0	2.2	0	0.6	100	178
	평균	2.7	84.8	0	1.6	7	0.4	0	2	0.8	0.8	100	256
무용	남성	47.3	6.3	0	0	25	0	0	0	0	20.8	100	48
	여성	40.6	10.3	0.6	0	23.9	0.6	0	1.3	0.6	21.9	100	155
	평균	42.4	9.4	0.5	0	24.1	0.5	0	1	0.5	21.7	100	203
연극	남성	50	5.3	0	10.5	5.3	2.6	7.9	0	7.9	10.5	100	38
	여성	50	0	0	15.4	11.5	0	3.8	3.8	15.4	0	100	26
	평균	50	3.1	0	12.5	7.8	1.6	6.3	1.6	10.9	6.3	100	64

### 차. 성별 활동기간

문화예술분야 종사자의 활동기간을 살펴보면, 19년 미만의 활동기간 동안에는 여성의 비율이 높은 반면, 20년 이상의 활동기간동안에는 남성의 비율이 높게 나타났다. 이는 상위 직급으로 올라갈수록 여성보다는 남성의 비율이 더 높다는 것을 나타내기도 한다. 분야별로 보면, 여성은 음악분야에 10-19년의 경력자(48.9%), 연극분야의 10년 미만의 경력자(48.6%)가 많이 몰려 있고, 남성은 연극분야의 10-19년의 경력자(40.0%), 무용분야의 20-29년의 경력자(34.2%)가 많이 분포되어 있었다.

<표 II-19> 성별 활동기간

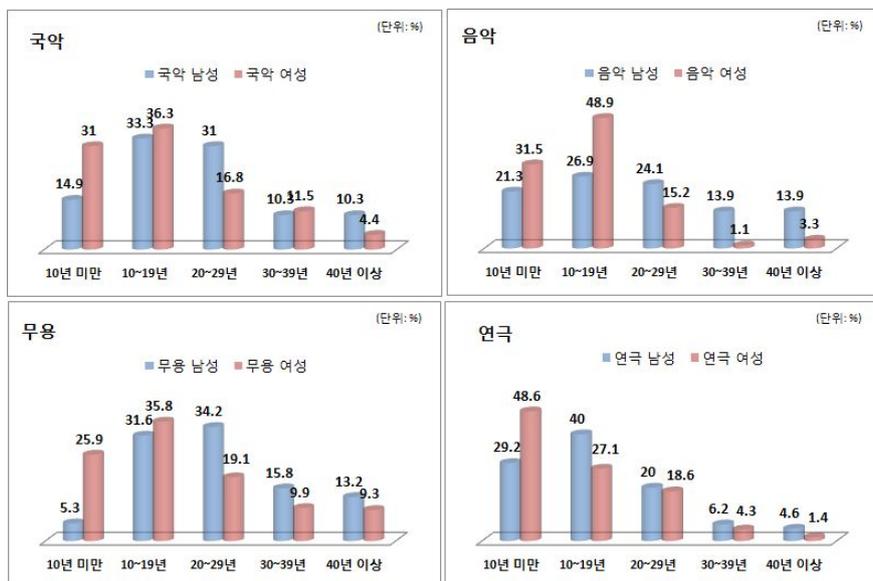
(단위: %, 명)

분야	성별	10년 미만	10~19년	20~29년	30~39년	40년 이상	전체	
연극	남성	빈도수	38	52	26	8	6	130
		성별의 %	29.2	40	20	6.2	4.6	100
	여성	빈도수	34	19	13	3	1	70
		성별의 %	48.6	27.1	18.6	4.3	1.4	100

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

국악	남성	빈도수	13	29	27	9	9	87
		성별의 %	14.9	33.3	31	10.3	10.3	100
	여성	빈도수	35	41	19	13	5	113
		성별의 %	31	36.3	16.8	11.5	4.4	100
무용	남성	빈도수	2	12	13	6	5	38
		성별의 %	5.3	31.6	34.2	15.8	13.2	100
	여성	빈도수	42	58	31	16	15	162
		성별의 %	25.9	35.8	19.1	9.9	9.3	100
음악	남성	빈도수	23	29	26	15	15	108
		성별의 %	21.3	26.9	24.1	13.9	13.9	100
	여성	빈도수	29	45	14	1	3	92
		성별의 %	31.5	48.9	15.2	1.1	3.3	100

자료: 문화체육관광부. 『2006 문화예술인실태조사』 재구성



[그림 II-15] 성별 활동기간

상세히 살펴보면, 연극 분야 남성은 10-19년의 경력자가(40%)로 가장 많으며, 이어 10년 미만(29.2%), 20-29년(20%), 30-39년(6.2%), 40년 이상(4.6%)

순이었다. 여성은 10년미만의 경력자가 48.6%로 가장 많으며, 뒤를 이어 10-19년(27.1%), 20-29년(18.6%), 30-39년(4.3%), 40년 이상(1.4%)순으로 여성이 남성보다 근무년수가 상대적으로 짧다는 것을 알 수 있다. 국악의 경우 가장 많으며, 이어 순이었다. 여성은 경력자 비율이 가장 높으며, 뒤를 이어 순이었다. 무용 분야 남성은 경력자가 가장 많으며, 뒤를 이어 순이었으며, 여성의 경우 가 다소 많으며, 순이었다. 음악 분야 남성의 경우 많으며, 이어 순이었다. 여성은 경력자가 가장 많으며, 순이었다. 이를 미루어 전반적으로 여성보다는 남성의 근무년수가 높다는 것을 알 수 있다.

### 카. 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수

2010년 문화예술분야 종사자의 경우 이직이 처음이라고 응답한 경우가 56.9%로 가장 많았으며 (남성 50.0%, 여성 61.8%), 그 중 가장 첫 번째 이직 경험이 높은 분야는 음악분야로 69.7%(남성 58.3%, 여성 74.9%) 나타났다. 대부분 분야에서 세 번째 이직경험이 20%를 넘지 않은 것에 비하여 연극분야는 세 번째 이직경험이 23.1%로 높은 편이었다(남성 21.1%, 여성 25.9%).

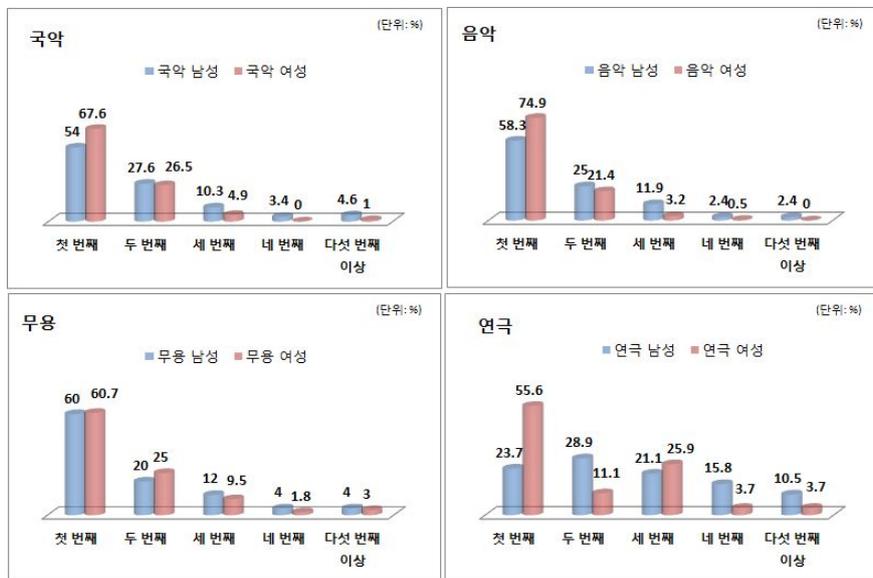
<표 II-20> 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수

(단위: %, 명)

활동분야	성별	첫 번째	두 번째	세 번째	네 번째	다섯 번째 이상	소계	응답자 수
전체	남성	50	24.8	14.3	5.5	5.5	100	420
	여성	61.8	23.9	9.3	2.2	2.9	100	594
	평균	56.9	24.3	11.3	3.6	3.9	100	1,014
국악	남성	54	27.6	10.3	3.4	4.6	100	87
	여성	67.6	26.5	4.9	0	1	100	102
	평균	61.4	27	7.4	1.6	2.6	100	189
음악	남성	58.3	25	11.9	2.4	2.4	100	84

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

	여성	74.9	21.4	3.2	0.5	0	100	187
	평균	69.7	22.5	5.9	1.1	0.7	100	271
무용	남성	60	20	12	4	4	100	50
	여성	60.7	25	9.5	1.8	3	100	168
	평균	60.6	23.9	10.1	2.3	3.2	100	218
연극	남성	23.7	28.9	21.1	15.8	10.5	100	38
	여성	55.6	11.1	25.9	3.7	3.7	100	27
	평균	36.9	21.5	23.1	10.8	7.7	100	65



[그림 II-16] 현재 근무 중인 직장의 이동 횟수

상세히 살펴보면, 국악 분야 남성의 경우 첫 번째 이직을 했다는 의견 (54%)이 가장 많으며, 뒤를 이어 두 번째(27.6%), 세 번째(10.3%)순이었다. 여성 또한 첫 번째 이직(67.8%)이 가장 높으며, 뒤를 이어 두 번째(26.5%),

세 번째(4.9%)순이었다. 음악 분야 남성의 경우 첫 번째 이직을 했다는 의견(58.3%)이 가장 많으며, 뒤를 이어 두 번째(25%), 세 번째(11.9%)순이었다. 여성 또한 첫 번째 이직(74.9%)이 가장 높으며, 뒤를 이어 두 번째(21.4%), 세 번째(12%)순이었다. 무용 분야 또한 남성의 경우 첫 번째 이직을 했다는 의견(60%)이 가장 많으며, 이어 두 번째(25%), 세 번째(10.1%)순이었으며, 여성 또한 첫 번째 이직(60.6%)이 가장 높으며, 뒤를 이어 두 번째(25%), 세 번째(9.5%)순이었다. 마지막으로 연극 분야 남성의 경우 두 번째 이직을 했다는 의견(28.9%)이 가장 많으며, 뒤를 이어 첫 번째(23.7%), 세 번째(21.1%)순이었다. 여성의 경우 첫 번째 이직(55.6%)이 가장 높으며, 뒤를 이어 세 번째(25.9%), 두 번째(11.5%), 순이었다.

## 5. 공연예술분야 육아현황 및 보육정책 수요

### 가. 혼인유무별 고용현황

2010년 혼인유무별 고용현황을 성별로 살펴보면, 남성이 결혼 51.4%, 비혼 48.6%이고, 여성이 결혼 38.3%, 비혼 61.7%로 나타났다.<sup>4)</sup> 여성이 남성보다 결혼을 하지 않은 비율이 높게 보여 졌다. 세부적으로 공연예술분야의 혼인유무별 고용현황을 살펴보면, 국악분야(남성 45.2%, 여성 41.7%)는 전반적으로 미혼율이 높았으며, 음악분야(남성 56.4%, 여성 54.2%)는 혼인율이 높은 것으로 나타났다. 무용분야의 경우 미혼율이 남성 80%, 여성 77.4%로 상당히 높게 나타났으며, 연극의 경우 남성의 혼인율이 62.2%로 높게 나타나는 반면, 여성은 26.1%로 상대적으로 다소 낮게 나타났다.

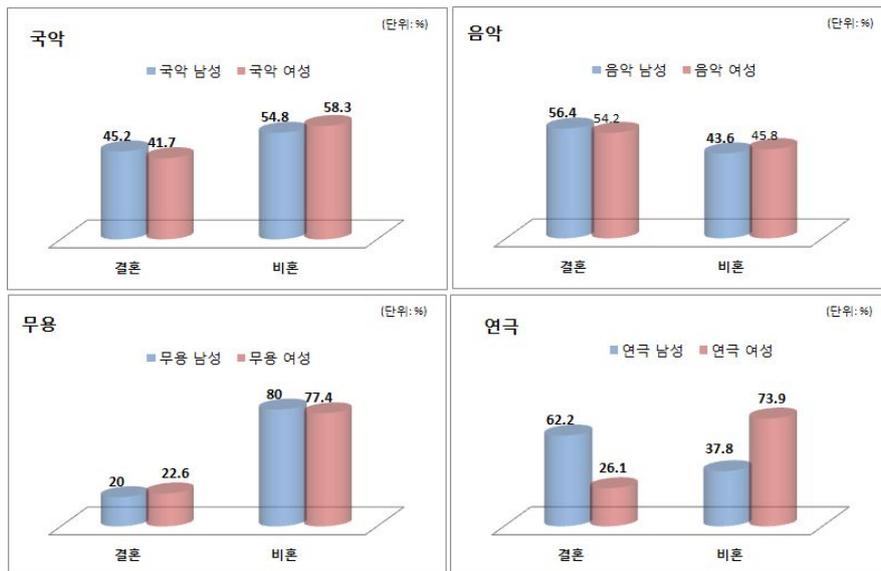
4) 전문과학기술서비스업 종사자의 혼인상태를 살펴보면 기혼(62.9%)자가 미혼(37.1%)자보다 매우 높았으나, 예술스포츠및여가관련서비스업 종사자는 것으로 기혼(52.6%)자가 미혼(47.4%)자 보다 다소 높게 나타났다(경제활동인구조사, 2011).

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

<표 II-21> 혼인유무별 고용현황

(단위: %, 명)

활동분야	성별	결혼	비혼	응답자수	합계
전체	남성	51.4	48.6	401	100
	여성	38.3	61.7	564	100
	평균	43.7	56.3	965	100
국악	남성	45.2	54.8	84	100
	여성	41.7	58.3	96	100
	평균	43.3	56.7	180	100
음악	남성	56.4	43.6	78	100
	여성	54.2	45.8	179	100
	평균	54.9	45.1	257	100
무용	남성	20	80	45	100
	여성	22.6	77.4	159	100
	평균	22.1	77.9	204	100
연극	남성	62.2	37.8	37	100
	여성	26.1	73.9	23	100
	평균	48.3	51.7	60	100



[그림 II-17] 혼인유무별 고용현황

### 나. 자녀유무별 고용현황

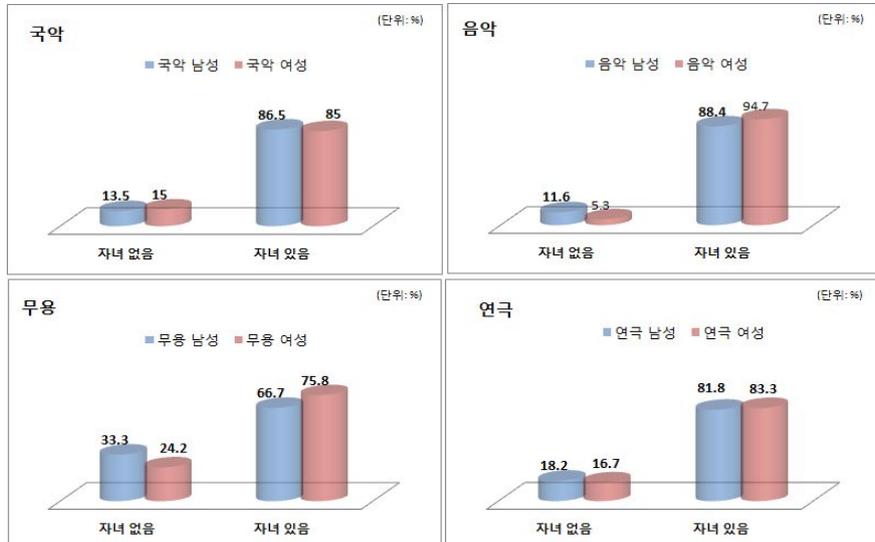
2010년 자녀유무별 고용현황을 성별로 살펴보면, 자녀가 있는 비율이 남성은 83.9%, 여성은 88.9%로 상당히 높은 비율로 나타났다. 세부적으로 공연예술분야의 자녀유무별 실태를 살펴보면, 국악분야(남성86.5%, 여성 85%)는 전반적으로 자녀가 있는 비율이 높았으며, 음악분야(남성 88.4%, 여성 94.7%) 또한 자녀가 있는 비율이 높은 것으로 나타났다. 무용분야의 경우 자녀가 있는 비율이 남성 66.7%, 여성 75.8%로 평균보다 상대적으로 다소 낮게 나타났으며, 연극분야(남성 81.8%, 여성 83.3%)은 평균에 조금 못 미치게 나타났다.

<표 II-22> 기혼자 자녀유무별 고용현황

(단위: %, 명)

활동분야	성별	자녀 없음	자녀 있음	응답자 수	합계
전체	남성	16.1	83.9	199	100
	여성	11.1	88.9	207	100
	평균	13.5	86.5	406	100
국악	남성	13.5	86.5	37	100
	여성	15	85	40	100
	평균	14.3	85.7	77	100
음악	남성	11.6	88.4	43	100
	여성	5.3	94.7	95	100
	평균	7.2	92.8	138	100
무용	남성	33.3	66.7	9	100
	여성	24.2	75.8	33	100
	평균	26.2	73.8	42	100
연극	남성	18.2	81.8	22	100
	여성	16.7	83.3	6	100
	평균	17.9	82.1	28	100

## II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성



[그림 II-18] 기혼자 자녀유무별 고용현황

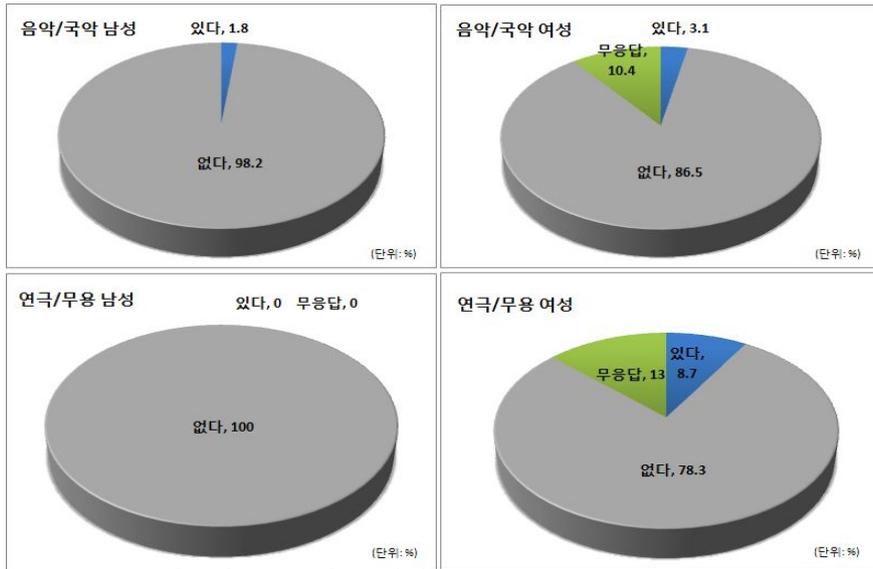
### 다. 모성관련 국가지자체 수혜여부

2009년 문화예술분야 종사자의 모성관련 국가/지자체 보조금 수혜 경험은 전체적으로 남성이 여성에 비해 많은 것으로 나타났으나, 공연예술분야(음악/국악, 연극/무용)의 경우에는 여성이 남성에 비해 수혜 받은 비율이 월등히 높은 것으로 나타났다.

<표 II-23> 모성관련 국가지자체 수혜여부

문화예술 분야	성별	수혜여부			전체	전체 사례 수
		있다	없다	무응답		
전체	남성	4.5	95.5	0	100	133
	여성	4.1	84.9	11	100	589
	전체	4.2	86.8	9	100	722
음악/국악	남성	1.8	98.2	0	100	56
	여성	3.1	86.5	10.4	100	260
	전체	2.8	88.6	8.5	100	316

연극/무용	남성	0	100	0	100	4
	여성	8.7	78.3	13	100	69
	전체	8.2	79.5	12.3	100	73



[그림 II-19] 모성관련 국가지자체 수혜여부

### 라. 성별 육아활동 시간

2010년 공연예술분야의 성별 육아활동 시간을 살펴보면, 전체적으로는 81.7%(남성 87.2%, 여성 77.3%)가 1시간 이하라고 응답하였다. 1시간 이하의 육아 활동 시간이 가장 높은 분야는 무용 89.3%(남성 89.1%, 여성 89.4%)이며, 그 뒤로는 연극 88.1%(남성 88.6%, 여성 27.5%), 국악(남성 86.6%, 여성 71.45), 음악(74.0%, 여성 57.4%) 순으로 나타났다. 남성과 여성의 차이가 가장 심한 분야는 연극으로 남성이 여성보다 61.1%가 높게 1시간 이하의 육아활동을 하였다.

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

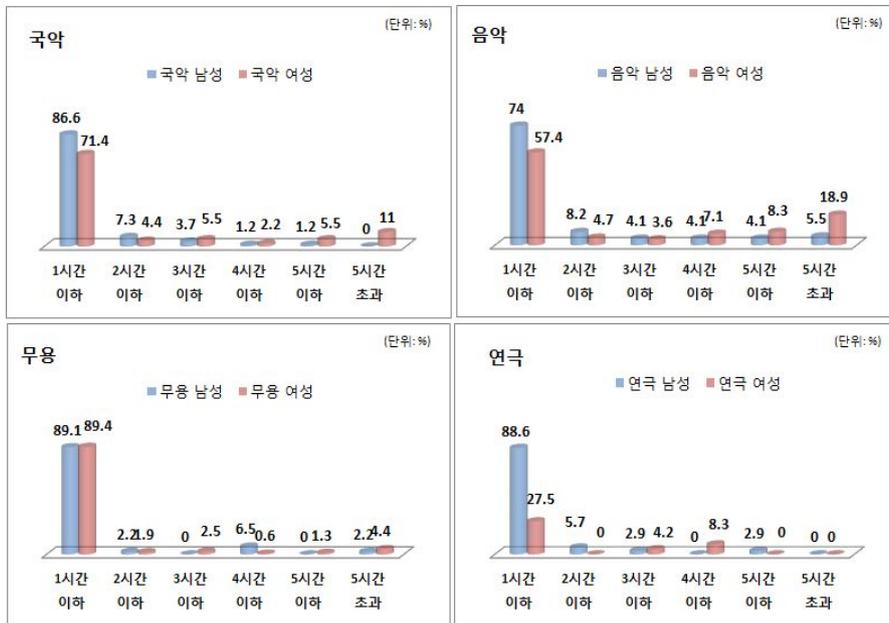
<표 II-24> 성별 육아활동 시간

(단위: %, 명)

활동분야	성별	1시간 이하	2시간 이하	3시간 이하	4시간 이하	5시간 이하	5시간 초과	소계	응답자수
전체	남성	87.2	6.1	2.5	1.6	1.4	1.4	100	444
	여성	77.3	3.7	3.5	3	3.7	8.7	100	565
	평균	81.7	4.8	3.1	2.4	2.7	5.5	100	1,009
국악	남성	86.6	7.3	3.7	1.2	1.2	0	100	82
	여성	71.4	4.4	5.5	2.2	5.5	11	100	91
	평균	78.6	5.8	4.6	1.7	3.5	5.8	100	173
음악	남성	74	8.2	4.1	4.1	4.1	5.5	100	73
	여성	57.4	4.7	3.6	7.1	8.3	18.9	100	169
	평균	62.4	5.8	3.7	6.2	7	14.9	100	242
무용	남성	89.1	2.2	0	6.5	0	2.2	100	46
	여성	89.4	1.9	2.5	0.6	1.3	4.4	100	160
	평균	89.3	1.9	1.9	1.9	1	3.9	100	206
연극	남성	88.6	5.7	2.9	0	2.9	0	100	35
	여성	27.5	0	4.2	8.3	0	0	100	24
	평균	88.1	3.4	3.4	3.4	1.7	0	100	59

공연예술분야의 성별 육아활동 시간을 세부적으로 살펴보면, 국악분야의 경우 남성은 1시간 이하가 87.6%로 가장 적 많으며, 2시간 이하 7.3%, 3시간 이하 3.7%이며, 여성은 1시간 이하의 육아활동 시간은 여성은 71.4%가 가장 많으며, 이어서 5시간 이상 11%, 5시간 이하 5.5%, 3시간 이하 5.5%,

2시간 이하 4.4% 순이었다. 음악 분야의 경우 남성은 1시간 이하의 육아활동 시간을 갖는 다는 경우가 74%이며, 2시간 이하 8.2%, 5시간 이하 5.5% 순이며, 여성은 1시간 이하가 57.4%이며 이어서 5시간 초과가 18.9%, 5시간 이하 8.3%, 4시간 이하 7.1%로 남성에 비하여 여성의 육아활동 시간이 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다. 무용은 남성이 1시간 이하 육아활동 갖는다는 의견이 89.1%이며 4시간 이하는 6.5% 순이며, 여성의 경우 1시간 이하는 89.4%, 5시간 초과 4.4%, 3시간 이하 2.5% 순이었다. 연극 분야는 남성은 1시간 이하가 88.6%으로 가장 많으며, 2시간 이하는 5.7% 순이며, 여성은 1시간 이하가 27.5%, 4시간 이하가 8.3%, 3시간 이하가 4.2% 순이다.



[그림 II-20] 성별 육아활동 시간

마. 공연예술분야 보육과 관련된 시설/지원체계 지원 여부

2010년 문화예술분야 보육과 관련된 시설이나 지원체계 지원여부에 대해

II. 공연예술인의 근로특성 및 육아지원의 정당성

조사한 결과, 시설이나 지원체계가 마련되어 있다라고 응답한 비율은 전체 13.3%에 불과하였다. 분야별로 살펴보면, 가장 취약한 분야는 국악(5.5%)로 나타났으며, 연극(13.3%), 무용(19.2%), 음악(19.4)로 순으로 나타났다.

<표 II-25> 보육과 관련된 시설이나 지원체계 지원 여부

(단위: %, 명)

활동분야	성별	마련되어 있음	마련되어 있지 않음	응답자 수	합계
전체	남성	13.3	86.7	390	100
	여성	13.3	86.7	563	100
	평균	13.3	86.7	953	100
국악	남성	7.1	92.9	85	100
	여성	4.2	95.8	96	100
	평균	5.5	94.5	181	100
음악	남성	26	74	73	100
	여성	16.8	83.2	179	100
	평균	19.4	80.6	252	100
무용	남성	20	80	45	100
	여성	19	81	163	100
	평균	19.2	80.8	208	100
연극	남성	13.5	86.5	37	100
	여성	13	87	23	100
	평균	13.3	86.7	60	100

공연예술분 보육과 관련된 시설이나 지원체계에 대해 지원여부에 대해 세부적으로 살펴보면, 국악 분야의 경우 남성 7.1%, 여성 4.2%로 평균(남성 13.3%, 여성 13.3%)보다 낮으며, 남성의 지원이 여성보다 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 음악 분야(남성 26%, 여성 16.8%) 또한 남성이 여성보다 지원체계가 마련되어 있다는 의견이 많았다. 무용 분야(남성 20%, 여성 19%)는 전체 평균보다 상대적으로 높으며, 연극의 경우 남성은 35.5%, 여성은 13%로 전체 평균과 흡사한 수치이다.



[그림 II-21] 보육과 관련된 시설이나 지원체계 지원 여부

바. 여성문화예술인들의 초등학생 이하 자녀 주 보육책임자

여성문화예술인들의 초등학생 이하 자녀 주 보육책임자를 질문하였다. 여성의 경우 육아 및 보육시설이 28.2%로 가장 높았으며, 외할머니/외할아버지의 경우도 25.6%로 높은 편이었다. 다음으로 보육도우미 16.2%, 친할머니/친할아버지 12% 순이었다. 전체적으로 배우자가 26.7%로 가장 높았으나, 배우자라고 응답한 비율을 성별로 나누어 살펴보면 남성의 경우 전체 남성의 54.6%가 육아 문제를 배우자가 해결한다고 응답하였고, 본인 스스로 육아문제를 해결한다는 남성문화예술인은 7.4%밖에 되지 않았다. 따라서 문화예술분야에서 육아에 대한 부담은 남성보다는 여성이 높다는 것을 알 수 있다.

공연예술분야 종사자의 초등학생 이하 자녀 주 보육책임자에 대해 세부적으로 살펴보면, 국악 분야 남성은 배우자가 주 보육책임자라는 의견이 68%로 가장 높으며, 외할머니/외할머니(12%), 본인(8%), 육아 및 보육시설

II. 공연예술인의 육아지원 정책 정당성 및 근로특성

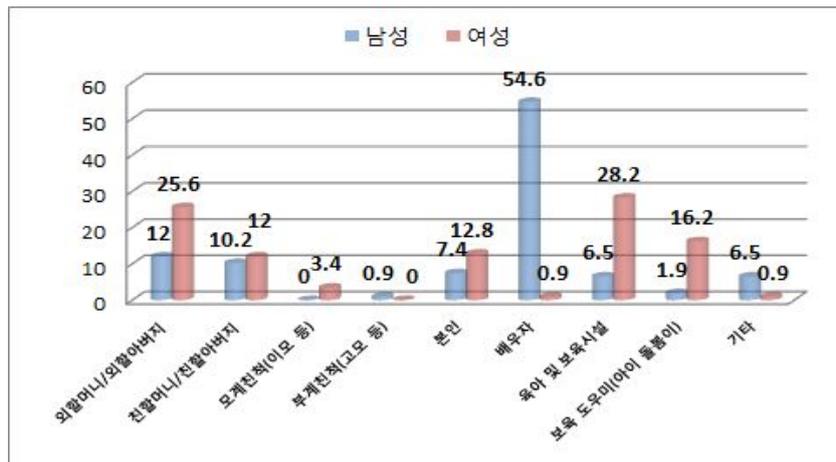
(8%), 보육도우미(4%) 순이다. 여성은 외할머니/외할아버지 및 육아 및 보육시설(32%)이 보육책임자라는 의견이 가장 높으며, 본인 및 보육도우미(16%), 친할머니/친할아버지(4%) 순이었다. 음악 분야의 경우 남성은 배우자(57.7%)가 가장 높으며, 외할머니/외할아버지 및 친할머니/친할아버지(15.4%), 부계친척(11.5%) 순이다. 여성은 육아 및 보육시설이 31.3%로 가장 많으며, 외할머니/외할아버지(28.1%), 보육도우미(17.2%), 친할머니/친할아버지(12.5%), 모계친척(6.3%), 본인(4.7%) 순이다. 무용 분야는 남성의 경우 배우자(50%)가 주 보육책임자라는 의견이 가장 많으며, 이어서 외할머니/외할아버지 및 본인이 25% 순이었으며, 여성은 외할머니/외할아버지 및 친할머니/친할아버지, 육아 및 보육시설이 26.7%로 가장 많았으며, 이어서 본인(13.3%), 보육도우미(6.7%)순이었다. 연극 분야는 남성의 경우 배우자(66.7%)가 가장 많으며, 이어 친할머니/친할아버지, 본인, 기타(11.1%)이며, 여성은 보육도우미가 50%로 가장 많으며, 이어서 본인 및 배우자가 25% 순이다. 종합하면, 남성의 경우 배우자가 자녀의 주 보육책임자라는 의견이 가장 많았으며, 여성은 배우자보다는 본인, 보육시설 및 가족에게 그 책임을 지우고 있었다.

<표 II-26> 주 보육책임자

(단위: %, 명)

활동분야	성별	외할머니/외할아버지	친할머니/친할아버지	모계친척(이모 등)	부계친척(고모 등)	본인	배우자	육아 및 보육시설	보육도우미	기타	소계	응답자수
전체	남성	12	10.2	0	0.9	7.4	54.6	6.5	1.9	6.5	100	108
	여성	25.6	12	3.4	0	12.8	0.9	28.2	16.2	0.9	100	117
	평균	19.1	11.1	1.8	0.4	10.2	26.7	17.8	9.3	3.6	100	225
국악	남성	12	0	0	0	8	68	8	4	0	100	25
	여	32	4	0	0	16	0	32	16	0	100	25

	성 평 균	22	2	0	0	12	34	20	10	0	100	50
아 미	남 성	15.4	15.4	0	0	11.5	57.7	0	0	0	100	26
	여 성	28.1	12.5	6.3	0	4.7	0	31.3	17.2	0	100	64
	평 균	24.4	13.3	4.4	0	6.7	16.7	22.2	12.2	0	100	90
아 구	남 성	25	0	0	0	25	50	0	0	0	100	4
	여 성	26.7	26.7	0	0	13.3	0	26.7	6.7	0	100	15
	평 균	26.3	21.1	0	0	15.8	10.5	21.1	5.3	0	100	19
기 타	남 성	0	11.1	0	0	11.1	66.7	0	0	11.1	100	9
	여 성	0	0	0	0	25	25	0	50	0	100	4
	평 균	0	7.7	0	0	15.4	53.8	0	15.4	7.7	100	13



[그림 II-22] 성별 주 보육책임자

사. 공연예술인의 경제적 상황

## II. 공연예술인의 육아지원 정책 정당성 및 근로특성

문화예술인들이 자신의 경제적 능력을 어떻게 인식하는지를 살펴보면, 2003년에는 경제적 능력에 ‘한계를 느낀다’는 응답이 70.9%로 ‘한계를 느끼지 않는다’는 응답(16.6%)보다 훨씬 많았다. 2006년에는 ‘한계를 느낀다’는 응답이 75.2%, ‘한계를 느끼지 않는다’는 응답이 9.5%로, 2003년과 비교하면 ‘한계를 느낀다’는 응답이 약간 늘고 ‘느끼지 않는다’는 응답이 약간 줄었으나 큰 차이가 없었다. 2009년의 응답은 ‘한계를 느낀다’가 71.4%, ‘느끼지 않는다’가 14%로 나타났다. 이 역시 2006년과 비교하여 한계를 ‘느낀다’는 응답이 약간 줄고, ‘느끼지 않는다’는 응답이 약간의 느는 차이를 보였다. 전반적으로 문화예술인은 경제적 상황이 열악한 것으로 나타났다.

<표 II-27> 문화예술인의 경제적 능력 인식

(단위: %)

평가	2003	2006	2009
계	100.0(1,947)	100.0(2,000)	100.0(2,000)
한계를 느낌	70.9	75.2	71.4
보통	12.5	15.4	14.6
한계를 느끼지 않음	16.6	9.5	14

공연예술인의 경제적 한계 인식에 대한 응답을 살펴보면, 창작활동과 관련하여 경제능력에 ‘한계를 느낀다’는 응답이 한계를 느끼지 않는다’는 응답보다 훨씬 많았다. 경제능력에 한계를 느끼는 정도는 무용(81.0%), 연극(80.5%), 음악(73.0%), 국악(66.5%)으로 나타나, 상대적으로 무용과 연극 분야에 종사하는 공연예술인들의 낮은 경제력이 창작활동에 부정적인 영향을 미치는 강도가 더 크다는 것을 알 수 있다.

<표 II-28> 공연예술분야 경제적 능력 인식

(단위: %)

평가	2009				
	연극	무용	국악	음악	전체
계	100	100	100	100	100
한계를 느낌	80.5	81	66.5	73	75.3
보통	8	13	14.5	17	13.1
느끼지 않음	11.5	6	19	10	11.6

### 아. 공연예술인의 소득 수준

문화예술인 가구의 월평균 수입액을 살펴보면, 2003년에 401만원 이상(36.3%), 201~300만원(19.9%), 150만원 이하(17.3%), 301~400만원(15.2%), 151~200만원(11.4%)의 순서로 나타났다. 2009년의 결과는 401만원 이상(37.8%), 201~300만원(17.2%), 301~400만원(13.6%), 150만원 이하(12.3%), 151~200만원(9.2%) 순이었다. 2003년과 다르게 2009년도에는 ‘무응답’ 비율이 10.1%로 나타났다.

<표 II-29> 문화예술인 월평균 가구 소득

(단위: %)

평가	2003	2009
계(사례)	100.0(1,947)	100.0(2,000)
100만원 이하	-	-
101-150만원	17.3	12.3
151-200만원	11.4	9.2
201-300만원	19.9	17.2
301-400만원	15.2	13.6
401만원 이상	36.3	37.8
무응답	-	10.1

2009년 문화예술인 실태조사를 통하여 문화예술인의 월평균 소득비교를 살펴보면 다음과 같다. 전체 1600명을 대상으로 38.9%가 소득이 없다고 하였으며, 19.2%가 201만원 이상 소득이 있다고 답변하였다. 이어 51~100만원(10.5%), 151~200만원(7.4%), 10만원 이하(6%), 31~50만원(5.3%), 101~150만원(4.7%) 순이다. 성별에 따른 문화예술인의 소득비교는 전체 문화예술인의 소득비교와 차이가 있다. 남성의 경우 41.2%가 소득이 없다고 응답하였으며, 201만원 이상의 소득이 있다는 응답이 22.8%이다. 뒤를 이어 51만원에서 100만원까지 소득이 있는 사람은 전체 남성 문화예술인의 9%이며, 6.1%가 10만원 이하의 소득이 있다고 응답하였다. 여성 문화예술인의 경우 35.5%가 소득이 없다고 응

II. 공연예술인의 육아지원 정책 정당성 및 근로특성

답하였으며, 이어 201만원 이상(13.8%), 51~100만원(12.8%), 151~200만원(10.6%) 순이다. 문화예술 분야별 종사자의 소득 또한 차이가 있으나, 무응답을 제외한 예술 활동을 통한 월평균 소득이 100만원 미만이 65.2%이며, 공연예술 분야별로는 국악(75.5%), 연극(72.5%), 음악(49.5%), 무용(38.0%) 순으로 나타났다. 특히, 남성보다 여성비율이 더 높은 특징을 보여준다. 이는 대부분의 공연예술인들이 부족한 수입을 보충하기 위해 공연예술활동 뿐만 아니라 다른 일을 병행하고 있다고 해석할 수 있다.

<표 II-30> 성별에 따른 공연예술인 월평균 소득 비교(2009년)

활동분야	성별	없다	10만원 이하	11~20만원	21~30만원	31~50만원	51~100만원	101~150만원	151~200만원	201만원 이상	무응답	전체
전체	남성	41.2	6.1	2.5	1.5	4.7	9	3.4	5.2	22.8	3.7	100
	여성	35.5	5.9	3	2.2	6.2	12.8	6.5	10.6	13.8	3.6	100
	평균	38.9	6	2.7	1.8	5.3	10.5	4.7	7.4	19.2	3.6	100
국악	남성	44	4.4	4.4	1.1	5.5	9.9	4.4	2.2	17.6	6.6	100
	여성	56	3.7	2.8	1.8	3.7	12.8	4.6	5.5	6.4	2.8	100
	평균	50.5	4	3.5	1.5	4.5	11.5	4.5	4	11.5	4.5	100
연극	남성	28.2	1	0	4.9	5.8	8.7	4.9	13.6	27.2	5.8	100
	여성	22.7	3.1	4.1	0	5.2	15.5	5.2	16.5	20.6	7.2	100
	평균	25.5	2	2	2.5	5.5	12	5	15	24	6.5	100
무용	남성	27.5	6.9	1.5	2.3	9.9	21.4	6.9	6.9	13.7	3.1	100
	여성	26.1	4.3	4.3	8.7	17.4	17.4	7.2	5.8	5.8	2.9	100
	평균	27	6	2.5	4.5	12.5	20	7	6.5	11	3	100

무용	남성	11.1	0	2.8	0	2.8	11.1	11.1	19.4	41.7	0	100
	여성	18.3	1.2	0.6	0.6	3	17.1	11.6	20.7	23.8	3.7	100
	평균	17	1	1	0	3	16	11.5	20.5	27	3	100

### 자. 공연예술분야 보육문제 해결 정책 선호도

문화예술분야 종사자의 보육문제 해결을 위한 과제를 살펴본 결과, 보육수당지급(전체 30.6%, 남성 28.7%, 여성 32%)가 가장 높게 나타났으며, 인근보육시설위탁(전체 20.5%, 남성 17.0%, 여성 23.1%), 직장보육시설(전체 17.4%, 남성 17.1%, 여성 17.7%) 등의 순으로 보여 졌다.

<표 II-31> 보육문제 해결 정책 선호도

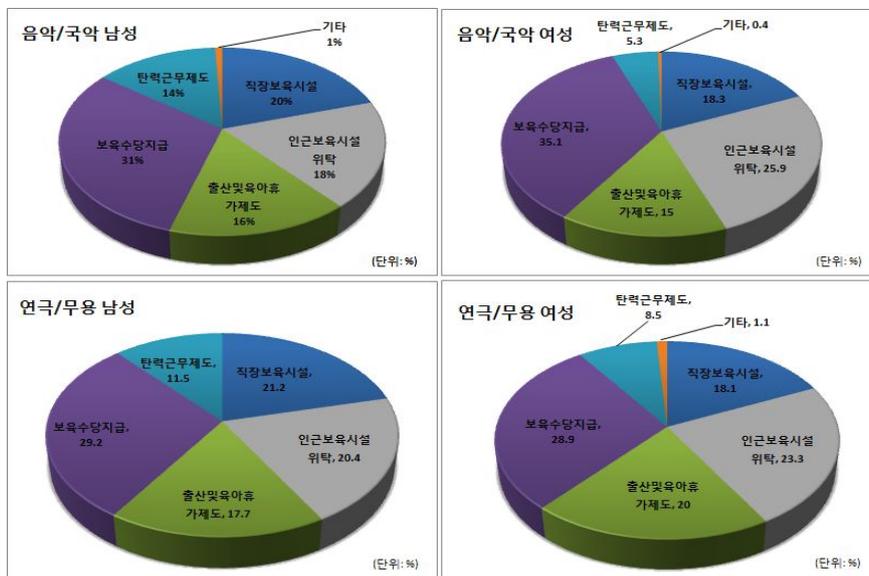
(단위: %, 명)

문화 예술 분야	성별	직장 보육 시설	인근 보육 시설 위탁	출산 및 육 아휴 가제 도	보육 수당 지급	탄력 근무 제도	기타	없 음	전 체	전체 사례 수
전체	남성	17.1	17	16.3	28.7	20.1	0.6	0	100	1,396
	여성	17.7	23.1	17.5	32	9.1	0.6	0	100	1,864
	전체	17.4	20.5	17	30.6	13.8	0.6	0	100	3,260
음악/ 국악	남성	20.2	18.4	16	30.7	13.9	0.8	0	100	489
	여성	18.3	25.9	15	35.1	5.3	0.4	0	100	798
	전체	19	23.1	15.4	33.4	8.5	0.5	0	100	1,103
연극/ 무용	남성	21.2	20.4	17.7	29.2	11.5	0	0	100	113
	여성	18.1	23.3	20	28.9	8.5	1.1	0	100	270
	전체	19.1	22.5	19.3	29	9.4	0.8	0	100	1,287

공연예술 보육문제 해결 정책 선호도를 자세하게 살펴보면, 음악/국악 분야의 남성의 경우 보육수당지급이 30.7%으로 가장 의견이 높았으며, 직장

## II. 공연예술인의 육아지원 정책 정당성 및 근로특성

보육시설(20.2%), 인근보육시설위탁(18.4%), 출산 및 육아휴가제도(16%), 탄력근무제도(13.9%), 기타(0.8%) 순이며, 여성 또한 보육수당지급(35.1%)이 가장 높으며, 인근보육시설 위탁(25.9%), 직장보육시설(18.3%), 출산 및 육아휴가제도(15%), 탄력근무제도(5.3%), 기타(0.4%) 순이다. 연극/무용 분야의 경우 남성은 보육수당지급이 29.2%으로 가장 의견이 높았으며, 직장보육시설(21.2%), 인근보육시설위탁(20.4%), 출산 및 육아휴가제도(17.7%), 탄력근무제도(11.5%), 기타(0%) 순이며, 여성 또한 보육수당지급(28.9%)이 가장 높으며, 인근보육시설 위탁(23.3%), 출산 및 육아휴가제도(19.3%), 직장보육시설(19.1%), 탄력근무제도(9.4%), 기타(0.8%) 순이다.



[그림 II-23] 보육문제 해결 정책 선호도

차. 문화예술분야 기관의 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제

문화예술분야 기관의 고용확대를 위해 시급히 해결해야 하는 문제를 살

해보면, 육아시설 및 지원제도 마련(24.8%), 육아/양육에 대한 지원 확대(24.5%)를 가장 많이 제기하여 양육에 대한 사회적 책임의 확대가 가장 시급하게 요구되고 있는 것으로 나타났으며, 이외에도 여성에 대한 사회적 편견해소(19.8%), 여성고용할당제 등 제도적 노력(18.9%) 등이 제기되었다.

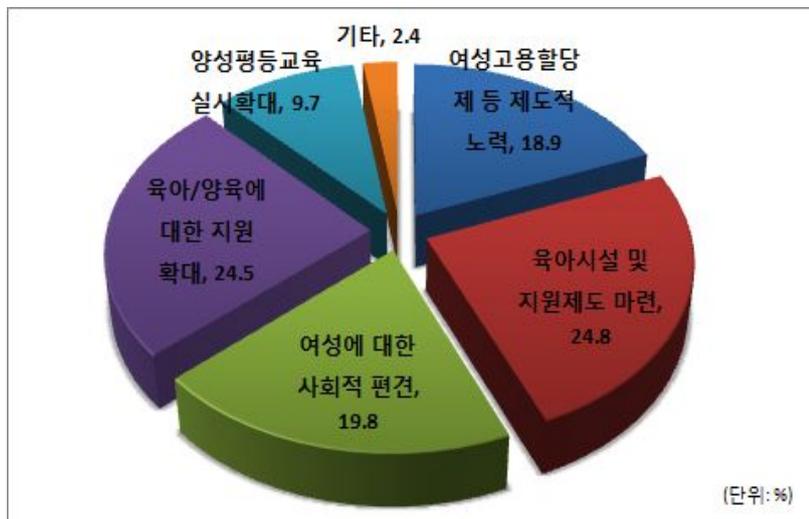
<표 II-32> 문화예술분야 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제 (단위: %, 명)

기관/기업	여성고용할당제 등 제도적 노력	육아시설 및 지원제도 마련	여성에 대한 사회적 편견	육아/양육에 대한 지원 확대	양성평등교육 실시확대	기타	전체	전체 사례 수
전체	18.9	24.8	19.8	24.5	9.7	2.4	100	339
문화단체	19	24.1	21.2	27.7	5.8	2.2	100	137
공공교육기관	16.7	25	33.3	25	0	0	100	12
사실교육기관	31	19	7.1	11.9	28.6	2.4	100	42
문화관련연구	9.1	36.4	27.3	9.1	9.1	9.1	100	11
지자체문화원	16.9	24.7	24.7	22.1	9.1	2.6	100	77
사실문화센터	41.7	25	16.7	16.7	0	0	100	12
기타 예술분야	8.3	29.2	14.6	35.4	10.4	2.1	100	48

문화예술분야 기관의 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제를 세부적으로 살펴보면, 문화단체의 경우 육아/양육에 대한 지원 확대가 27.7%로 가장 높은 의견이며, 이후 육아시설 및 지원제도 마련(24.1%), 여성에 대한 사회적 편견(21.2%), 여성고용할당제 등 제도적 노력(19%), 양성평등 교육 실시확대(5.8%), 기타(2.2%)순이다. 공공교육기관의 경우 여성에 대한 사

## II. 공연예술인의 육아지원 정책 정당성 및 근로특성

회적편견(33.3%)가 가장 높으며, 이어서 육아/양육에 대한 지원 확대 및 육아시설 및 지원제도 마련(25%), 여성고용할당제 등 제도적 노력(16.7%) 순이다. 사설교육기관은 여성고용할당제 등 제도적 노력이 31%로 가장 많은 의견을 가지고 있으며, 양성평등교육실시 확대(28.6%), 육아시설 및 지원제도 마련(19%), 육아/양육에 대한 지원 확대(11.9%), 여성에 대한 사회적 편견(7.1%) 순이다. 문화관련 연구는 육아시설 및 지원제도 마련(36.4%), 여성에 대한 사회적편견(27.3%), 육아/양육에 대한 지원 확대, 여성고용할당제 등 제도적 노력, 양성평등 교육 실시확대, 기타(9.1%) 순이다. 지자체문화원의 경우 여성에 대한 사회적 편견 및 육아시설 및 지원제도 마련이 24.7%로 가장 많으며, 육아/양육에 대한 지원 확대(22.1%), 여성고용할당제 등 제도적 노력(16.9%), 양성평등 교육 실시 확대(9.1%), 기타(2.6%) 순이다. 사설문화센터는 여성고용 할당제 등 제도적 노력이 41.7%로 가장 많으며, 이어서 육아시설 및 지원제도 마련(25%), 여성에 대한 사회적 편견, 육아/양육에 대한 지원 확대(16.7%) 순이다. 기타 예술분야의 경우 육아/양육에 대한 지원 확대(35.4%)가 가장 많으며, 육아시설 및 지원제도 마련(29.2%), 여성에 대한 사회적 편견(14.6%), 양성평등 교육 실시 확대(10.4%), 여성고용 할당제 등 제도적 노력(8.3%), 기타(2.1%) 순이다.



[그림 II-24] 문화예술분야 고용확대를 위해 시급하게 해결해야 할 문제

보육지원정책 현황과  
해외사례



## 1. 육아정책 기조와 변화과정

지난 10년간 보육정책을 돌아보면 참여정부와 현 정부 모두 보육정책을 중요한 국가정책으로 다루고, 저출산 또는 국민적 욕구를 대응하기 위한 상당한 재정투입을 하였다는 것을 알 수 있다. 최근 10년간 육아정책은 보육시설 확충, 보육아동 수 증대, 보육시설 종사자 수 증대, 지방재정 증대 등 많은 발전을 이뤄졌다.

보육시설 수를 보면 최근 10여 년간 보육시설은 크게 증가하여, 2002년 22,147개소에서 2010년에는 38,021개소로 증가하였으며, 보육시설 유형별 구성비는 참여정부 직전인 2002년에는 국공립비율이 6.0%였으나 참여정부 때 5.7%(2007)로 약간 낮아졌으며, MB정부에서 2010년 현재 다시 5.3%로 낮아졌다. 보육아동수 또한 2002년 약 80만 명에서 2007년에 약 110만 명, 그리고 2010년 현재 128만 명으로 증가하였으며, 구성비에 있어서 참여정부 시기에는 민간보육시설과 가정보육시설 이용 아동의 비율이 각각 60.8%, 16.1% 이나 2010년 현재 가정보육시설 이용 아동수가 크게 증가하여 전체의 22.0%를 차지하고 있다. 보육시설 종사자 수는 2002년 9만4천여 명에서 2007년에는 169,585명, 2010년에는 229,084명으로 증가함. 참여정부시기 약 79.7%가 증가하였으며, MB정부시기 초반 3년간 35.1%가 증가하였다. 보육시설 평가인증율의 변화를 살펴보면 2005년 평가인증제도를 시작한 후 2011년 8월까지 약 6년에 걸친 평가인증율은 평균 70%로 매우 저조하며, 보육시설 유형별로 보았을 때 국공립과 법인보육시설의 인증율은 높지만, 민간보육시설의 경우는 상대적으로 낮아 민간보육시설의 운영과 서비스 질이 낮다는 것을 잘 보여주고 있다.

그러나 두 정부의 정책 방향과 추진내용에서 차이가 나타난다고 할 수 있다. 정책 과제 중 가장 큰 차이점은 참여정부에서 국공립보육시설 확충을 강조한 반면 현 정부에서는 이에 대한 것이 없다는 것이다. 대신 현 정부에서는 민간보육시설에 대한 직간접적인 지원의 확대나 ‘양육수당’이라는 미이용자 가구에 대한 현금지원 정책을 도입하였다는 것이 특징이다.

참여정부는 우리나라 보육정책의 장기적 비전과 과제로서 제1차 중장기

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

보육계획(새싹플랜)(2006-2010)을 수립하였다. 이 계획은 국가정책의 목표로 보육의 공공성 강화와 양질의 보육서비스 제공으로 설정하였고, 이를 달성하기 위한 주요 과제로 공보육 기반조성, 부모 육아부담 경감, 다양한 보육서비스 제공, 아동중심의 보육환경 조성, 보육서비스 관리체계 강화를 제시하였다.

2004년에는 유아보육법을 제정 수준으로 전부 개정을 하였다. 이 개정은 영유아보육정책의 패러다임의 전환을 의미하는 것이기도 하다. 영유아보육법 전부 개정을 통해 처음으로 보육의 이념을 명확히 하는데, 주요 내용은 영유아의 이익을 최우선으로 하고, 영유아가 안전하고 쾌적한 환경에서 성장, 발달할 수 있도록 하며, 어떠한 종류의 차별도 받지 않는다는 것이다. 이 법의 가장 큰 의의는 보편적 보육정책의 시작에 있다는 것으로, 영유아 보육사업의 대상이 이전의 부모의 취업 등으로 낮 동안 돌봄을 받지 못하는 영유아에서 모든 영유아로 확대되며 건강, 안전, 영양에 대한 규정을 강화한 것이 특징이다. 또한 이 개정법률의 주요 특징은 서비스 질 관리를 강조하고 있는 점으로 보육교사 자격증 제도, 평가인증제도 도입, 보육시설운영위원회 설치 등 이 새로 도입되었다.

차등 보육료지원제도의 도입으로 보육료 지원이 저소득층 중심에서 중산층까지 확대되기 시작하였다. 새싹플랜(2006-2010)에는 2008년까지는 평균 소득수준의 가구에게까지 확대하고, 2009년 이후에는 평균소득의 130%에 해당하는 가구에게 보육료를 지원하겠다는 계획을 포함하고 있다.

김영삼정부에서는 국민연금기금 융자 사업으로 민간보육시설을 대량 증가시키는 정책을 추진하였다면 참여정부에서는 보육의 공공성 강화를 위해 국공립보육시설을 확충하려는 노력을 하였다. 또한 표준보육과정 및 평가인증제도를 도입하였음. 우리나라 최초로 표준보육과정이 만들어짐으로써 양질의 서비스를 제공할 수 있는 기반을 구축하였다.

이에 반하여 MB정부에서의 보육정책은 민간중심 정책으로의 전환이 이루어졌다고 볼 수 있는데 MB정부의 보육정책 목표와 과제는 아이사랑플랜(2009~2012)에서 살펴볼 수 있다. 아이사랑플랜은 새싹플랜이 종료되지 않은 시점에서 이를 일부 수용하고 비전으로 영유아 중심·국가책임제 보육·

신뢰회복을 제시하였다. 정책 목표를 달성하기 위한 주요 과제로 부모의 비용부담 완화, 수요자 맞춤 지원, 보육시설 질적 향상 및 균형 배치, 보육인력 전문성제고, 전달체계 효율화, 보육사업 지원 체계 구축을 제시하였다.

먼저 보육료 지원을 계속 확대하여, 소득하위 70%까지 무상보육을 제공함으로써, 지원가구의 소득은 평균 수준을 넘어서고 있다. 이에 따라 차등보육료 지원이라는 용어 대신 ‘1~4세아 보육료’ 지원이라는 말을 사용하였으며, 지원내용은 맞벌이 가구 보육료 지원, 다문화가구 보육료 지원이다. 맞벌이 가구는 직접 지원의 형태가 아니라 가구소득 중 일정비율을 감소해 줌으로써 보육료 지원대상자가 늘어날 수 있도록 하는 것이며, 다문화가구 보육료 지원은 무상으로 제공되는데 이는 소득 수준에 상관없이 보편적으로 제공된다.

부모에게 선택권을 주고, 보육시설 경쟁을 유발하여 질적 관리 차원에서 아이사랑카드(보육바우처)를 도입하였다. 이전에는 보육시설이용 아동의 수를 고려하여 해당금액을 보육시설로 지원하였는데, 아이사랑카드 도입 이후 부모에게 직접 바우처 형태로 보육료를 지원하고, 부모가 보육시설에서 결제하는 방식으로 전환되었다.

전 정부와는 다르게 국공립보육확충 노력은 거의 수반되지 않았다고 할 수 있다. 2011년도, 2012년도 국공립보육시설 확충예산은 고작 10개에 불과하다. 국공립보육확충이 아닌 2011년 공공형 어린이집 시범사업을 실시하였는데, 이는 공공형 어린이집은 민간보육시설 중 일부를 선발하여 국공립보육시설과 같이 운영비를 지원하는 것이다.

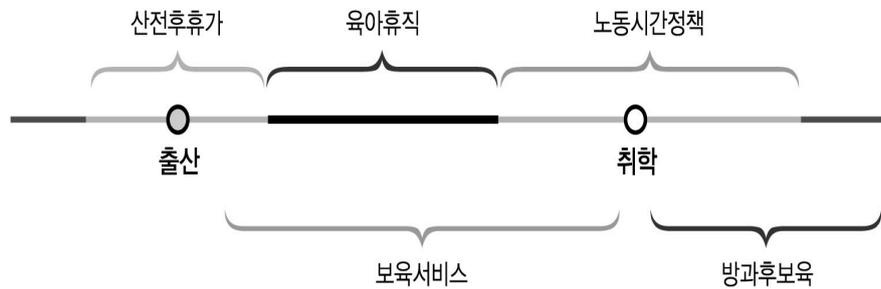
## 2. 주요 육아 지원 정책

우리나라 보육정책은 1991년 『영유아보육법』의 제정과 더불어 본격적으로 확대·발전하였다. 또한 주관부서가 복지부에서 2004년 여성부로 이관되었다가, 2008년 다시 복지부 소관으로 이관되는 등 변동이 잦은 탓에 일

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

관성 있게 추진되지 못한 감이 없지 않다(최성은·우석진, 2009). 2013년 계획된 우리나라 보육 및 유아교육과 관련한 사업은 보건복지부, 교육과학기술부, 여성가족부, 고용노동부의 4개 부처에 걸쳐 총 6.5조원의 예산이 편성되어 있다. 이중 어린이집을 총괄하고 있는 보건복지부의 예산이 3.4조 원으로 전체 보육 및 유아교육 관련예산의 52.4%를 차지하고 있으며, 유치원을 총괄하는 교육과학기술부의 예산이 3.0조 원으로 45.9%, 시설중심 양육지원의 사각지대를 보완하는 역할을 맡고 있는 여성가족부의 예산이 608억 원으로 0.9%, 그리고 일, 가정 양립지원 차원에서 직장어린이집의 운영 및 설치를 지원하는 고용노동부가 462억으로 0.7%를 차지하는 구조다(김진석, 2012). 이러한 중앙정부가 수행하는 구체적인 사업을 살펴보면 보육시설 운영지원인 돌봄서비스(인건비)지원사업, 영유아 보육료 지원, 보육시설 기능보강 지원, 보육인프라 구축 지원, 교재교구비 및 차량운영비 지원, 시설미이용아동 양육지원 사업으로 분류된다(서문희·김혜진, 2012).

‘부모의 취업지원’과 ‘아동발달’이라는 두 가지 목표에 따라 아동 돌봄 지원 정책의 시간적 배열을 살펴보면, 다음의 그림과 같다. 먼저 부모의 취업 지원이란 목표아래 시행되는 지원정책에 대해 살펴보면, 출산 전후의 시점에서 산전후휴가가 출산후에는 일정기간의 육아휴직이 필요하며, 육아휴직이 종료된 후 직장에 복귀하게 되면, 육아기 근로자에 대한 노동 시간정책의 지원이 필요하게 된다. 또한 아동발달이라는 목적 아래에서 설정된 지원정책에 대해 살펴보면, 아이의 출산부터 취학에 이르기까지 보육서비스가 제공되어야 하며, 취학 이후에는 방과 후 보육 서비스가 필요하게 된다.



자료 : 한국여성정책연구원

[그림 III-1] 아동 돌봄 지원정책의 시간적 배열

## 가. 서비스 지원

### 1) 보육시설

시설 및 아동별 지원 확대로 국고지원사업에 소요되는 중앙 및 지방정부의 보육예산은 해마다 증가하여 2005년 1조 3,229억원, 2006년은 1조 7,236억원, 2007년은 2조 2,866억원, 2008년은 2조 9,916억원이며 2009년에는 3조 5,738억원으로 크게 증가하였다(서문희·김혜진, 2012). 2011년 보건복지부의 <보육통계>에 따르면, 보육영유아는 총 1,348,729명으로 국공립보육시설 143,035명(10.6%), 법인보육시설 112,688명(8.4%), 민간개인보육시설 757,323(56.2%), 가정보육시설 308,410(22.9%), 부모협동시설 2,286(0.2%), 직장보육시설 24,987명(1.9%)로 나타났다.<sup>5)</sup> 보건복지부는 전반적인 보육시설 공급은

5) 보육시설의 종류는 ① 국가와 지방자치단체가 설치, 운영하는 국·공립 보육시설, ② 국가와 지방자치단체 외의 자가 설치, 운영하는 민간 보육시설, ③ 사업주가 사업자의 근로자를 위해 설치, 운영하는 직장보육시설, ④ 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에서 설치, 운영하는 가정보육시설, ⑤ 사회복지법인이 설치, 운영하는 법인 보육시설, ⑥ 보호자들이 조합을 결성하여 설치, 운영하는 부모협동보육시설 등이 있다.

III. 보육지원 정책현황과 해외사례

부족하지 않으나 지역별, 시설 유형 등에 따라 일부 불균형이 존재한다고 평가하였다.

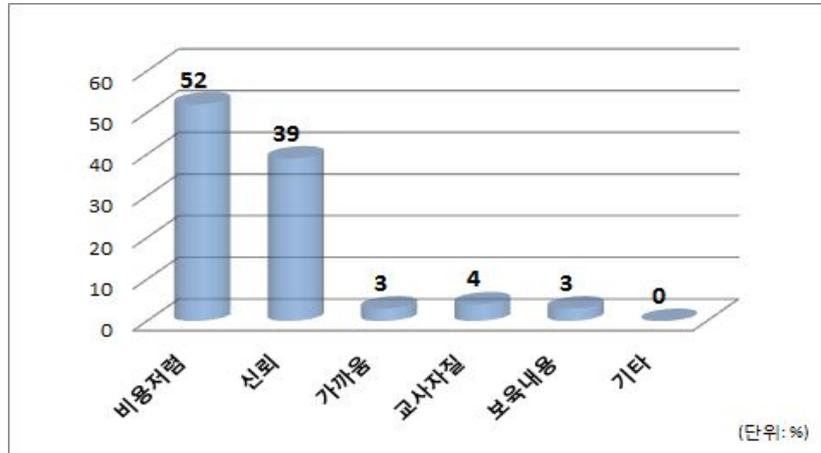
<표 III-1> 연도별 보육시설 이용 영유아 현황

(단위: %, 명)

구분	계	국·공립	법인	민간			가정	부모 협동	직장		
				소계	법인외	민간 개인					
시설수	개소	39,842	2,116	1,462	15,004	870	14,134	20,722	89	449	
	(비율)	100.0%	5.3%	3.7%	37.7%	2.2%	35.5%	52.0%	0.2%	1.1%	
	정원	1,621,948	157,478	141,966	923,812	61,708	862,104	363,430	2,726	32,536	
	(비율)	100.0%	9.7%	8.8%	57.0%	3.8%	53.2%	22.4%	0.2%	2.0%	
아동수	계	1,348,729	143,035	112,688	757,323	50,676	706,647	308,410	2,286	24,987	
		현원	남	699,806	73,850	59,408	392,505	26,341	366,164	159,878	1,248
	녀	648,923	69,185	53,280	364,818	24,335	340,483	148,532	1,038	12,070	
	(비중)	100.0%	10.6%	8.4%	56.2%	3.8%	52.4%	22.9%	0.2%	1.9%	
	이용률	83.2%	90.8%	79.4%	82.0%	82.1%	82.0%	84.9%	83.9%	76.8%	

자료 : 보건복지부 보육통계. '11.12월

2009년 실시된 보건복지부 보육실태조사에 따르면 국공립 보육시설에 대한 선호 이유 대부분이 비용이 저렴하다는 의견(52%), 신뢰(39%)로 나타났다.



[그림 III-2] 국공립 보육시설 선호 이유

세부적으로 지역별로 살펴보면 대도시의 경우 저렴한 비용(47%), 신뢰(45%) 순으로 전체평균보다 신뢰에 대한 비율이 상대적으로 높으며, 중소도시의 경우 저렴한 비용(58%), 신뢰(34%), 읍, 면의 경우 비용(53%), 신뢰(33%)으로 대도시에 비하여 비용 부문에 대한 선호가 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 이 중 읍 면의 경우 가까운 지역에 대한 요인이 7%로 타지역에 비하여 상당히 높다. 모의 취업상태에 따라 취업 시엔 저렴한 비용(46%), 신뢰(44%)에 비하여, 미취업 시 저렴한 비용(54%), 신뢰(37%), 부가부채 시엔 저렴한 비용(58%), 신뢰(17%)으로 나타났으며, 가구소득별에 따라 99만 원 이하(44%), 200~245만원(49%)를 제외하면 대체적으로 저렴한 비용에 따른 선호가 경제적 수준이 낮을수록 선호된다는 것을 알 수 있다. 즉, 국공립 보육시설 선호 중 비용에 따른 선호는 경제적 여건에 따라 그 폭이 상당히 차이가 나는 것을 알 수 있으며, 경제적 여건이 나쁠수록 저렴한 비용이 다른 요인에 비하여 중요하다는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 보육지원 정책현황과 해외사례

<표 Ⅲ-2> 국공립 보육시설 선호 이유

(단위: %, 명)

구분		비용 저렴	신뢰	가까 움	교사 자질	보육 내용	기타	계	(수)
전체	소계	52	39	3	4	3	0	100	886
지역구 모별	대도시	47	45	1	4	3	0	100	383
지역구 모별	중소도시	58	34	1	4	3	0	100	353
지역구 모별	읍·면	53	33	7	5	3	0	100	150
모취업 별	모취업	46	44	2	4	3	-	100	250
모취업 별	미취업	54	37	3	4	3	0	100	624
모취업 별	모부재	58	17	-	8	8	8	100	12
아동특 성별	영아	51	40	2	4	3	0	100	680
아동특 성별	유아	56	33	3	4	3	1	100	204
가구소 특별	99만원 이 하	44	51	2	-	2	-	100	43
가구소 특별	100~149만 원	72	22	-	4	1	-	100	90
가구소 특별	150~199만 원	62	33	1	3	1	-	100	175
가구소 특별	200~249만 원	49	37	4	5	4	1	100	142
가구소 특별	250~299만 원	56	33	3	3	6	-	100	121
가구소 특별	300~349만 원	55	40	4	1	1	-	100	110
가구소 특별	350~399만 원	44	40	6	4	6	-	100	50
가구소 특별	400~499만 원	42	43	1	10	4	-	100	77
가구소 특별	500~599만 원	30	53	3	7	7	-	100	30
가구소 특별	600만 원 이상	17	72	2	4	4	-	100	47

자료 : 보건복지부 보육실태조사, '09

현재 보육시설 선택의 합리적 기준 제공 및 보육서비스 질적 수준 관리를 위해 ‘평가인증제도’를 2005년 시범사업 후 2006년 본격적으로 시행하고 있으나, 2009년 육아정책연구소에서 실시한 보육실태조사에 따르면 ‘보육시설 만족도(5점 만점)’가 국공립 보육시설이 3.61점인데 반해, 민간 보육시설은 3.55점으로 여전히 민간 보육시설에 대한 부모 만족도가 낮게 나타났다. 따라서 국공립 보육시설 확충이나 민간 보육시설 서비스 개선에 대한 정책적 개선이 시급하다고 할 수 있다.

## 2) 개별보육지원서비스: 아이돌보미(시간제 돌봄지원)

최근 맞벌이 부부의 보편화, 야간 근로 등 근로형태와 근로시간의 다양화로 다양한 유형의 보육 서비스에 대한 수요가 증가하고 있다. 보건복지부에서 취약보육에 대한 필요성을 조사한 결과, 시간제보육(52.8%), 야간보육(34.9%), 24시간제보육(11.4%), 휴일보육(23.4%) 서비스에 대한 수요가 적지 않음이 나타났다(보건복지부, 보육실태조사, 2009).

<표 III-3> 취약보육의 필요성

(단위: %, 명)

구분	상시	1 주 일에 1~2 번	한 달에 1~2 번	1 년에 1~2번	없음	전체	(수)
시간제보육	13	24	15	2	47	100	3,302
야간보육	7	9	14	4	65	100	3,303
24시간제보육	2	1	3	6	89	100	3,303
휴일보육	-	5	12	7	77	100	3,303

자료 : 보건복지부 보육실태조사. '09

시간제 돌봄 서비스는 이용을 희망하는 생후 3개월부터 만 12세 아동이 있는 가정에 이용료 및 특별서비스를 지원하는 제도이다. 서비스 이용은 제공기관에 신청서 및 해당되는 서류제출, 가정방문 및 상담조사를 통하여 결정되며, 차후 서비스 이용료를 지원받는다. 생후 3개월부터 만12세 아동이 있는 가정이면 모두 신청이 가능하며, 저소득 취업 한부모, 그 외 취업 한부

III. 보육지원 정책현황과 해외사례

모가정, 맞벌이 가정, 만 12세 이하의 아동을 3명이상 양육하는 가정, 중증 장애아 자녀 포함한 아동 2명 이상 양육하는 가정, 장기 입원 등의 입증 가능한 질병에 걸린 모 혹은 부가 속해있는 가정, 만 36개월 이하의 아동을 2명 이상 양육하는 가정은 우선적으로 지원된다.

서비스지원은 서비스 이용료 일부 지원과 특별서비스 지원으로 나뉜다. 서비스 이용료 지원은 시간당 요금이 평균소득에 따라 차등 지급되며, 특별서비스의 경우 긴급 돌보미, 기관 파견 돌보미, 전염성 질병 감염 아동 특별 지원이 있다.

<표 III-4> 아이돌보미사업: 시간제 돌봄 서비스

지원대상	▶ 생후 3개월~만12세 아동이 있는 서비스 이용 희망가정				
	※ 지원대상자 우선순위				
	① 저소득 취업 한부모				
	② 그 외 취업 한부모가정(모자, 부자, 조손, 미혼모)				
	③ 맞벌이 가정				
	④ 위 기준에 해당하지 않는 가정 중에서,				
	- 만 12세 이하 아동 3명 이상 양육				
	- 중증 장애아 자녀를 포함하여 아동 2명 이상 양육				
	- 부 또는 모의 입증 가능한 장기 입원 등의 질병				
	- 만 36개월 이하 아동 2명 이상 양육				
	- 장애부모 가정				
⑤ 그 외 가정					
지원내용	▶ 서비스 가격 및 지원내용				
	① 서비스 이용료 일부 지원				
	구분		이용요금(1시간당)		
	유형	소득기준	이용단가	정부지원	본인부담
	가형	전국가구 평균소득 50%이하 (4인기준 219만원)	5,000원	4,000원	1,000원
		전국가구 평균소득 50%~70% 이하 (4인기준 307만원)			
나형		5,000원	2,000원	3,000원	

	다형	전국가구 평균소득 70%~100% 이하 (4인기준 439만원)	5,000원	1,000원	4,000원
	라형	전국가구 평균소득 100%초과	5,000원	0	5,000원
② 특별서비스: 긴급 돌보미, 기관 파견 돌보미, 전염성 질병 감염 아동 특별 지원 (수족구병 등 법정 전염성 질병)					
이용절차	▶ 서비스 이용 희망 가정은 제공기관에 신청서 및 해당 서류를 제출→가정방문 및				
	상담조사를 통해 서비스 수급 결정 및 통지→서비스 신청 후 본인부담금 선입금				
	→아이돌보미 연계 및 서비스 실시→정산 및 아이돌보미 급여 지급				

자료 : 여성가족부(2012), 『2012년도 아이돌봄 지원사업 안내』

부모의 근로 중 일어나는 불규칙적이고 일시적인 문제들로 인해 돌봄에 대한 수요는 늘어나고 있다. 그러나 기존의 보육시설 및 운영형태로는 충분히 소화되지 않고 있는 실정이다. 이에 여성가족부는 부모의 다양한 자녀 양육 수요를 충족시킬 수 있는 가정 내 개별 돌봄 서비스의 활성화를 통해, 취업 부모들의 양육부담 경감 및 개별 양육을 희망하는 수요에 탄력적 대응, 경력단절 중장년 여성의 고용증진, 취약계층의 육아 역량 강화를 목적으로 ‘아이돌봄 지원사업(찾아가는 아이돌보미 서비스)’을 2006년부터 실시하고 있다(아이돌봄 지원사업 웹 사이트).

유희정·강정희(2002)의 연구에서 부모들은 영아보육에 가장 바람직한 시설유형에 대해서 영아의 집에서 돌보는 것이 가장 바람직하다고 전체 50.5%가 가장 높은 비율로 답하였다. 규모가 작은 놀이방도 24.7%로 나타나 영아 보육은 집과 같은 시설을 선호한다고 답해 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 영유아별 바람직한 보육장소에서도 영아, 유아, 장애아 모두 집에서 돌보는 것이 가장 바람직하다고 답했다. 그러나 보육시설에 아이를 맡기는 가장 큰 이유는 영아의 경우 ‘낮 시간 동안 영아를

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

맡아줄 가족이나 친인척이 없어서'가 70.7%로 1순위 요인으로 나타났다. 이처럼 가족의 지원체계가 없다면 시설을 이용할 수밖에 없는 현실이지만, 정부에서 실시하고 있는 '아이돌봄 지원사업'을 이용할 수 있는 시간이 '시간제) 연480시간', '영아 종일제)는 월200시간'으로 한정되어 있어, 모든 수요를 충족시키기에 턱없이 부족하다고 할 수 있다.

#### 나. 시간과 관련한 제도적 지원

##### 1) 육아휴직제도

육아휴직제도는 부모가 직접 영아기 자녀를 돌보게 하여 보육시설의 단점을 보완하고 근로자 가정에서 가장 바람직한 아동 양육을 가능케 하는 근로자의 육아지원제도로 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 둔 근로자가 경력단절을 방지할 수 있다. 임신 중인 여성근로자가 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 부여받을 수 있으며, 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않으면 이 또한 선정이 가능하다.

<표 III-5> 육아휴직제도

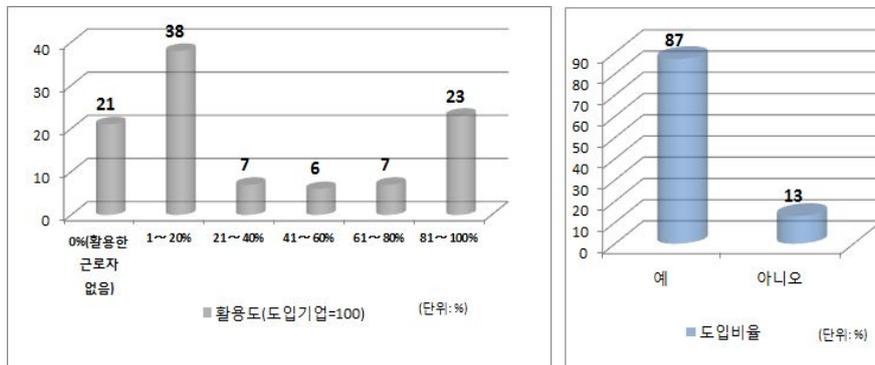
지원대상	▶ 만6세 이하 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생)가 있는 부·모 근로자
선정기준	▶ 임신 중인 여성근로자가 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 부여받되, 같은 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외)을 부여받지 않은 자
지원내용	▶ 만6세 이하 취학 전 자녀가 있는 부·모 모두 각각 최대 1년 동안 육아휴직 가능

- 6) 취업부모 등의 만 12세 이하 아동을 대상으로 임신 돌봄, 놀이 활동, 준비물 보조, 식사 및 간식 챙겨주기, 보육시설·학교·학원 등·하원 지도, 안전·신변보호 처리, 입학 시기 또는 단기 방학 등을 도와주기 위해 아동의 집으로 찾아가 돌봄 서비스 제공
- 7) 생후 3개월~12개월의 0세아가 있는 취업부모 및 취업 한부모 가구, 다자녀 가구, 장애부모를 대상으로 아이돌보미가 영아의 집으로 찾아가 이유식, 젓병소독, 목욕 등 돌봄 서비스 제공 (출처: <https://idolbom.mogef.go.kr/www/dolServiceInfo.do>)

	① 고용보험에서 휴직 전 통상 임금의 40%(상한 100만원, 하한 50만원) 지급 ② 경력단절 방지를 위해 휴직급여 중 일부(15%)는 복귀 6개월 후 일시불로 지급(단, 실수령액이 50만원미만일 경우 50만원 지급)
	③ 육아휴직 시 건강보험료 60% 경감
이용절차	▶ 육아휴직은 신청에 필요한 서류(육아휴직확인서 등)를 준비하여 관할 고용센터에 방문 또는 우편 접수하며, 급여신청은 육아휴직이 시작되고 1개월 이후부터 가능

자료: 고용노동부(2012), 『임신, 출산, 육아기 근로자의 궁극한 77가지: 임신 출산 육아 관련 제도 및 정부지원 안내서』

기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 자녀가 2명 이상인 경우 각 자녀에 대해서 1년씩 사용 가능하다. 피보험단위기간이 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자라면 고용센터에서 지급하는 ‘육아휴직 급여’<sup>8)</sup>를 받을 수 있다(고용노동부, 2012). 월 통상임금 150만원을 받는 근로자의 경우, 급여의 40%로 월 60만원을 받는 것이다. 뿐만 아니라 휴직급여 중 15%는 경력단절 방지를 위하여 복귀 6개월 후 일시불로 지급되며, 육아휴직시 건강보험료는 60% 경감이 된다.



[그림 III-3] 육아휴직제도 도입 여부 및 활용도

8) 육아휴직 개시일의 통상임금을 기준으로 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

이러한 육아휴직제도에 대한 기업과 공공기관의 활용도를 조사한 결과, 전체적으로 81~100% 활용한다고 답한 비율은 23%에 불과하였다. 1~20% 활용한다는 곳이 38%로 가장 많으며, 활용한 근로자가 없는 곳은 21%에 달하였다.

세부적으로 법적으로 육아휴직제도 도입이 의무화된 공공부문의 경우 육아휴직 활용도가 1~20%(36%)가 가장 많으며, 81~100%의 경우 29%에 달하여 전체 평균보다 높다는 것을 알 수 있다. 공공부문 중에서 81~100% 육아휴직 도입여부가 가장 높은 곳은 기초자치단체(44%), 한국방송공사(42%), 공공기관(38%)이며, 의 경우 1~20% 비율이 가장 높은 곳은 지방공기업(45%), 시도 광역자치단체(43%)이다. 대학의 경우 활용하지 않는 곳이 36%에 달하며, 1~20%의 비중(41%) 또한 가장 높아 육아휴직제도가 제대로 활용되지 않다는 것을 알 수 있다.

반면 민간부문의 경우 상장법인을 대상으로 조사한 결과 활용하지 않은 곳이 27%에 달하며, 1~20% 활용한다는 곳 또한 41%로 육아휴직제도 활용도가 낮은 것을 알 수 있다. 산업별로는 서비스업의 도입율이 91%로 가장 높으며, 기타산업이(64%) 가장 낮다. 활용하지 않는다는 응답 또한 서비스업이 17%로 가장 낮았으며, 기타산업이 43%로 가장 높다. 기업 크기별로는 1000인 이상의 기업은 육아휴직제도 도입율(95%)이 가장 높으며 1-99인 기업은 72%로 가장 낮았으며, 기업의 크기가 갈수록 육아휴직제도 도입이 높다는 것으로 나타났다.

<표 III-6> 부문별 육아휴직 도입 및 활용 정도

(단위: %)

구분2	구분1	빈도	예	아니 오	0%(활 용한 근로 자 없음)	1~ 20%	21~ 40%	41~ 60%	61~ 80%	81~ 100%
전체	사례수	1,447	-	-	-	-	-	-	-	-
	도입비율	-	87	13	-	-	-	-	-	-
	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	21	38	7	6	7	23

[공공부문]	사례수	839	-	-	-	-	-	-	-	-
[공공부문]	도입비율	-	90	11	-	-	-	-	-	-
[공공부문]	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	16	36	7	4	8	29
국가행정기관 및 지방자치단체	사례수	237	-	-	-	-	-	-	-	-
국가행정기관 및 지방자치단체	도입비율	-	99	1	-	-	-	-	-	-
국가행정기관 및 지방자치단체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	1	29	9	8	14	40
-국가행정기관	사례수	23	-	-	-	-	-	-	-	-
-국가행정기관	도입비율	-	96	4	-	-	-	-	-	-
-국가행정기관	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	0	27	18	9	27	18
-시도 광역자치단체	사례수	14	-	-	-	-	-	-	-	-
-시도 광역자치단체	도입비율	-	100	0	-	-	-	-	-	-
-시도 광역자치단체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	7	43	14	7	14	14
-시군구 기초자치단체	사례수	200	-	-	-	-	-	-	-	-
-시군구 기초자치단체	도입비율	-	99	1	-	-	-	-	-	-
-시군구 기초자치단체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	1	28	8	8	12	44
공공기관	사례수	312	-	-	-	-	-	-	-	-
공공기관	도입비율	-	94	6	-	-	-	-	-	-
공공기관	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	13	37	5	3	7	35
-기획재정부장관 이 지정하는 공공기관	사례수	210	-	-	-	-	-	-	-	-
-기획재정부장관 이 지정하는 공공기관	도입비율	-	95	5	-	-	-	-	-	-
-기획재정부장관 이 지정하는 공공기관	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	12	35	5	3	8	38
-지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단	사례수	90	-	-	-	-	-	-	-	-
-지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단	도입비율	-	92	8	-	-	-	-	-	-
-지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	16	45	4	2	7	27

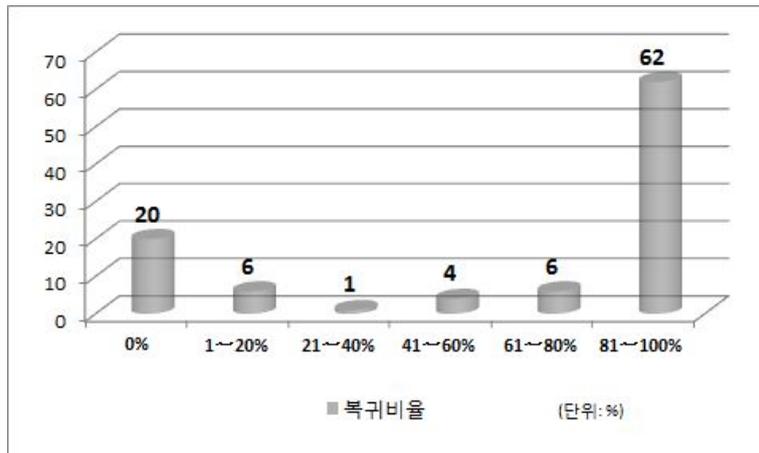
III. 보육지원 정책현황과 해외사례

-한국방송공사/ 한국교육방송공사	사례수	12	-	-	-	-	-	-	-	-
-한국방송공사/ 한국교육방송공사	도입비율	-	100	0	-	-	-	-	-	-
-한국방송공사/ 한국교육방송공사	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	17	25	8	8	0	42
대학	사례수	290	-	-	-	-	-	-	-	-
대학	도입비율	-	77	23	-	-	-	-	-	-
대학	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	36	41	7	3	2	11
-학교	사례수	290	-	-	-	-	-	-	-	-
-학교	도입비율	-	77	23	-	-	-	-	-	-
-학교	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	36	41	7	3	2	11
[상장법인]	사례수	608	-	-	-	-	-	-	-	-
[상장법인]	도입비율	-	83	17	-	-	-	-	-	-
[상장법인]	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	27	41	7	7	6	13
-상장법인	사례수	608	-	-	-	-	-	-	-	-
-상장법인	도입비율	-	83	17	-	-	-	-	-	-
-상장법인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	27	41	7	7	6	13
제조업	사례수	407	-	-	-	-	-	-	-	-
제조업	도입비율	-	81	19	-	-	-	-	-	-
제조업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	29	43	5	7	6	10
서비스업	사례수	147	-	-	-	-	-	-	-	-
서비스업	도입비율	-	91	10	-	-	-	-	-	-
서비스업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	17	35	11	10	5	21
건설업	사례수	40	-	-	-	-	-	-	-	-
건설업	도입비율	-	85	15	-	-	-	-	-	-
건설업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	35	47	6	3	3	6
기타산업	사례수	11	-	-	-	-	-	-	-	-
기타산업	도입비율	-	64	36	-	-	-	-	-	-
기타산업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	43	29	0	0	0	29
1-99인	사례수	89	-	-	-	-	-	-	-	-
1-99인	도입비율	-	72	28	-	-	-	-	-	-
1-99인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	38	36	8	5	6	8

100-299인	사례수	237	-	-	-	-	-	-	-	-
100-299인	도입비율	-	79	21	-	-	-	-	-	-
100-299인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	34	42	3	3	5	14
300-999인	사례수	185	-	-	-	-	-	-	-	-
300-999인	도입비율	-	87	13	-	-	-	-	-	-
300-999인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	25	42	6	8	5	14
1,000인 이상	사례수	106	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000인 이상	도입비율	-	95	5	-	-	-	-	-	-
1,000인 이상	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	10	39	12	16	7	17

자료: 여성가족부. 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사. '11

이러한 육아휴직제도에 대한 기업과 공공기관의 육아휴직 사용 후 업무 복귀 비율을 조사한 결과, 전체적으로 81~100% 활용한다고 답한 비율은 62%를 나타냈다. 복귀하지 못한다는 응답 또한 20%로 적지 않다는 것을 알 수 있다.



[그림 III-4] 육아휴직 사용 후 업무 복귀 비율

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

세부적으로 법적으로 육아휴직제도 도입이 의무화된 공공부문의 경우 육아휴직 사용 후 복귀비율이 81~100%의 경우 83%로 상대적으로 높은 편이며 복귀하지 않는다는 응답 또한 13%로 전체 평균보다 낮은 수준으로 공공부문의 육아휴직사용 후 복귀가 민간에 비하여 수월하다는 것을 알 수 있다. 공공부문 중에서 81~100% 복귀비율이 가장 높은 곳은 한국방송공사(100%), 기초자치단체(84%), 공공기관(84%), 국가행정기관(82%) 순이다. 지방공기업의 경우 81~100% 복귀비율이 72%이며, 복귀하지 않는다는 응답 또한 15%로 공공기관 중 육아휴직 후 복귀가 상대적으로 어렵다는 것을 알 수 있다. 대학의 경우 복귀하지 않는 곳이 28%에 달하며, 81~100%의 비중(67%) 또한 가장 낮아 육아휴직제도가 제대로 활용되지 않다는 것을 알 수 있다.

반면 민간부문의 경우 상장법인을 대상으로 조사한 결과 복귀하지 않는 곳이 31%에 달하며, 81~100% 복귀한다는 곳 또한 39%로 육아휴직제도 사용 후 복귀사 상당히 낮은 것을 알 수 있다. 산업별로는 기타산업이 57%, 서비스업의 복귀율이 47%로 가장 높으며, 건설업이 32%로 가장 낮다. 기업 크기별로는 1000인 이상의 기업은 복귀비율 81~100%(53%)이 가장 높으며 1-99인 기업은 28%로 가장 낮았으며, 기업의 크기가 갈수록 육아휴직제도 사용 후 업무 복귀 비율 또한 높다는 것으로 나타났다.

<표 III-7> 부문별 육아휴직 사용 후 업무 복귀 비율

(단위: %)

구분2	구분1	빈도	0%	1~20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%
<b>전체</b>	<b>사례수</b>	<b>1,255</b>	-	-	-	-	-	-
<b>전체</b>	<b>복귀비율</b>	-	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>62</b>
[공공부문]	사례수	749	-	-	-	-	-	-
[공공부문]	복귀비율	-	13	4	1	2	4	78
국가행정기관 및 지방자치단체	사례수	234	-	-	-	-	-	-
국가행정기관 및 지방자치단체	복귀비율	-	1	7	2	2	6	83
-국가행정기관	사례수	22	-	-	-	-	-	-
-국가행정기관	복귀비율	-	0	0	9	0	9	82

-시도 광역자치단체	사례수	14	-	-	-	-	-	-
-시도 광역자치단체	복귀비율	-	7	7	0	0	14	71
-시군구 기초자치단체	사례수	198	-	-	-	-	-	-
-시군구 기초자치단체	복귀비율	-	1	8	1	3	5	84
공공기관	사례수	293	-	-	-	-	-	-
공공기관	복귀비율	-	10	3	0	1	4	81
-기획재정부장관이 지정하는 공공기관	사례수	199	-	-	-	-	-	-
-기획재정부장관이 지정하는 공공기관	복귀비율	-	9	2	1	1	5	84
-지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단	사례수	82	-	-	-	-	-	-
-지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단	복귀비율	-	15	7	0	4	2	72
-한국방송공사/한국교육방송공사	사례수	12	-	-	-	-	-	-
-한국방송공사/한국교육방송공사	복귀비율	-	0	0	0	0	0	100
대학	사례수	222	-	-	-	-	-	-
대학	복귀비율	-	28	3	0	1	1	67
-학교	사례수	222	-	-	-	-	-	-
-학교	복귀비율	-	28	3	0	1	1	67
[상장법인]	사례수	506	-	-	-	-	-	-
[상장법인]	복귀비율	-	31	10	3	8	10	39
-상장법인	사례수	506	-	-	-	-	-	-
-상장법인	복귀비율	-	31	10	3	8	10	39
제조업	사례수	329	-	-	-	-	-	-
제조업	복귀비율	-	35	10	2	7	9	37
서비스업	사례수	133	-	-	-	-	-	-
서비스업	복귀비율	-	19	8	5	11	11	47
건설업	사례수	34	-	-	-	-	-	-
건설업	복귀비율	-	27	15	3	6	18	32
기타산업	사례수	7	-	-	-	-	-	-
기타산업	복귀비율	-	29	0	0	14	0	57
1-99인	사례수	64	-	-	-	-	-	-
1-99인	복귀비율	-	41	16	3	9	3	28
100-299인	사례수	188	-	-	-	-	-	-
100-299인	복귀비율	-	39	11	2	6	5	38

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

300-999인	사례수	161	-	-	-	-	-	-
300-999인	복귀비율	-	29	8	4	10	11	39
1,000인 이상	사례수	101	-	-	-	-	-	-
1,000인 이상	복귀비율	-	10	6	2	8	22	53

출처: 여성가족부. 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사. '11

이환범 외(2004)는 우리나라의 육아휴직제도가 지금까지 실효성이 없었던 이유를 휴직기간의 소득보전이 이루어지지 않고, 육아휴직 시 대체인력이 확보되지 못하고 있는 현실에 있다고 보았다. 또, 현재 전일휴직의 형태로만 되어 있는 육아휴직제도를 근로시간 단축형이나 재택근무 등 근로시간을 융통성있게 변경하여 활용할 수 있는 제도를 도입할 필요성이 있다고 하였다. 이는 2004년부터 사업주에게 지원하는 육아휴직등 장려금 제도<sup>9)</sup>, 대체인력채용 장려금 제도<sup>10)</sup>로 개선되었다.

#### 2) 육아기 근로시간 단축제도

육아휴직제도의 유아휴직 형태는 두 종류가 있다. 첫째는 앞서 말한 하루를 완전히 쉬는 전일 휴직 형이고, 둘째는 근로시간을 단축하는 근로시간 단축형이다. ‘육아기 근로시간 단축제도’는 휴직을 사용하지 않고 근무를 지속하기 때문에 근로자의 경력이 단절되지 않는 장점이 있다. 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생 자녀부터 적용)를 둔 모든 남녀 근로자로서, 육아휴직을 다 사용하지 않는 근로자가 최대 1년까지 사용할 수 있다. 단, 육아휴직 대신 사용하는 것이므로 육아휴직 기간과 합산하여 1년을 초과할 수는 없다(고용노동부, 2011).

단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 근로한 기간이 1년 이상이며,

- 9) 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축이 활발하게 사용될 수 있도록 근로자에게 육아휴직등을 부여한 사업주에게 지원금을 지급하는 제도이다.
- 10) 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주가 기존 근로자의 업무량을 늘려서 업무공백을 해소하기 보다는 대체인력을 채용하여 업무공백을 해소하도록 유도하기 위해서 사업주에게 지원금을 지급하는 제도이다.

육아기 근로시간 단축 전 피보험단위기간이 총 180일 이상, 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않는 자에 따라 선정하며, 신청서를 사업주에게 제출하면 서비스 이용이 가능하다. 세부 지원내용은 주당 15시간 이상 30시간 이하의 근로시간 단축이 지원된다.

<표 III-8> 육아기 근로시간 단축제도

지원대상	▶ 만6세 이하 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생)가 있는 부·모 근로자
선정기준	① 단축개시에정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 이상인 근로자 ② 육아기 근로시간 단축을 시작하기 전 피보험단위기간이 총 180일 이상인 자 ③ 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않은 자
지원내용	▶ 만6세 이하 취학 전 자녀가 있는 부·모 근로자 각각 최대 1년 동안 사용 가능(단, 육아휴직 사용 기간과 합산하여 1년을 초과할 수 없음) - 주당 15시간 이상, 30시간 이하 근로시간 단축
이용절차	▶ 단축개시에정일 30일 전까지 대상 자녀의 성명, 단축개시에정일과 종료일, 신청자 성명 등을 적은 신청서를 사업주에게 제출

자료: 고용노동부(2012), 『임신, 출산, 육아기 근로자의 궁금한 77가지: 임신 출산 육아 관련 제도 및 정부지원 안내서』

이러한 육아기 근로시간 단축제도 도입여부 및 활용도에 대한 기업과 공공기관의 활용도를 조사한 결과, 전체적으로 ‘전혀 활용하지 않는다(0%)’라고 답한 비율이 44%로 상당히 높게 나타났다. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 기업과 공공기관의 활용도를 조사한 결과, 전체적으로 81~100% 활용한다고 답한 비율은 4%에 불과하였다. 1~20% 활용한다는 곳이 45%로 육아기 근로시간 단축제도 활용도가 상당히 낮을 것을 알 수 있다.

세부적으로 공공부문의 경우 육아휴직 활용도가 1~20%(42%), 활용하지 않는다는 의견(47%)이 가장 많으며, 공공부문 중에서 활용하지 않는다는 의견이 가장 높은 곳은 지방공기업(83%), 공공기관(55%), 기초지자체(42%)로 육아휴직 활용도가 낮으며, 국가행정기관(27%), 광역자치단체(29%)는 타 공공기관에 비하여 육아휴직 활용도가 높았다. 한국방송공사의 경우 활용

Ⅲ. 보육지원 정책현황과 해외사례

하지 않는다는 의견이 67%로 다소 높아보이나, 61~80% 비율이 33%로 활용도가 높다고 판단할 수 있다. 가장 높은 곳은 지방공기업(45%), 시도 광역자치단체(43%)이다.

반면 민간부문의 경우 상장법인을 대상으로 조사한 결과 활용하지 않은 곳이 33%에 달하며, 1~20% 활용한다는 곳 또한 56%로 육아기 근로시간 단축제도 활용도가 공공기관에 비하여 높은 것을 알 수 있다. 산업별로는 서비스업의 활용하지 않는다는 응답이 29%로 가장 낮으며, 기타산업이(100%) 가장 낮다. 기업 크기별로는 1000인 이상의 기업은 육아기 근로시간 단축제도 미활용 비율이(21%)이 가장 높게나와 기업의 크기가 클수록 육아기 근로시간 단축제도 활용이 높다는 것으로 나타났다.

<표 III-9> 부문별 육아기 근로시간 단축제도 도입여부 및 활용도

(단위: %)

구분2	구분1	빈도	예	아니 오	0%	1~ 20%	21~ 40%	41~ 60%	61~ 80%	81~ 100%
전체	사례수	1,447	-	-	-	-	-	-	-	-
전체	도입비율	-	14	86	-	-	-	-	-	-
전체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	44	45	2	2	2	4
[공공부문]	사례수	839	-	-	-	-	-	-	-	-
[공공부문]	도입비율	-	20	80	-	-	-	-	-	-
[공공부문]	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	47	42	3	1	2	5
국가행정기관 및 지방자치단체	사례수	237	-	-	-	-	-	-	-	-
국가행정기관 및 지방자치단체	도입비율	-	31	69	-	-	-	-	-	-
국가행정기관 및 지방자치단체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	38	55	1	0	1	4
-국가행정기관	사례수	23	-	-	-	-	-	-	-	-
-국가행정기관	도입비율	-	65	35	-	-	-	-	-	-
-국가행정기관	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	27	73	0	0	0	0
-시도 광역자치 단체	사례수	14	-	-	-	-	-	-	-	-
-시도 광역자치 단체	도입비율	-	50	50	-	-	-	-	-	-
-시도 광역자치 단체	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	29	71	0	0	0	0



III. 보육지원 정책현황과 해외사례

[상장법인]	도입비율	-	7	93	-	-	-	-	-	-
[상장법인]	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	33	56	0	7	2	2
-상장법인	사례수	608	-	-	-	-	-	-	-	-
-상장법인	도입비율	-	7	93	-	-	-	-	-	-
-상장법인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	33	56	0	7	2	2
제조업	사례수	407	-	-	-	-	-	-	-	-
제조업	도입비율	-	5	95	-	-	-	-	-	-
제조업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	32	55	0	9	5	0
서비스업	사례수	147	-	-	-	-	-	-	-	-
서비스업	도입비율	-	12	88	-	-	-	-	-	-
서비스업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	29	59	0	6	0	6
건설업	사례수	40	-	-	-	-	-	-	-	-
건설업	도입비율	-	5	95	-	-	-	-	-	-
건설업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	50	50	0	0	0	0
기타산업	사례수	11	-	-	-	-	-	-	-	-
기타산업	도입비율	-	9	91	-	-	-	-	-	-
기타산업	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	100	0	0	0	0	0
1-99인	사례수	89	-	-	-	-	-	-	-	-
1-99인	도입비율	-	7	93	-	-	-	-	-	-
1-99인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	33	50	0	0	0	17
100-299인	사례수	237	-	-	-	-	-	-	-	-
100-299인	도입비율	-	4	96	-	-	-	-	-	-
100-299인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	44	44	0	11	0	0
300-999인	사례수	185	-	-	-	-	-	-	-	-
300-999인	도입비율	-	6	94	-	-	-	-	-	-
300-999인	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	46	46	0	9	0	0
1,000인 이상	사례수	106	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000인 이상	도입비율	-	18	82	-	-	-	-	-	-
1,000인 이상	활용도(도입 기업=100)	-	-	-	21	68	0	5	5	0

자료: 여성가족부. 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사. '11

### 3) 유연근무제도

2010년도 행정안전부에 의해 ‘유연근무제도<sup>11)</sup>’가 첫 도입된 후, 근로자들의 일·가족 양립이라는 현실적인 문제를 해결하는데 매우 중요한 역할을 해왔다. 유연근무제는 크게 시간제근무, 탄력근무제, 원격근무제로 나뉘어 살펴볼 수 있다. 이 중 주40시간보다 짧은 시간을 근무하는 제도를 시간제 근무라 할 수 있으며, 반면 탄력근무제는 출퇴근시간, 근무시간, 근무일을 자율적으로 조정하여 주40시간을 근무하는 제도이다. 탄력근무제는 근무시간에 따라 시차출퇴근형, 근무시간선택형, 집약근무형, 재량근무형으로 나뉘는데, 이 중 시차출퇴근형은 1일 8시간 근무체제를 유지하되 출퇴근시간은 선택이 가능하다. 근무시간선택형은 주5일근무로 일일 근무시간에 제약이 없으며, 집약근무형은 출퇴근시간, 근무시간, 근무일을 자유롭게 선택가능하다. 재량근무형의 경우 고도의 전문적 지식과 기술이 요구되는 분야에 한하여 담당자가 재량적으로 업무수행방법과 시간배분을 선택할 수 있으며 출퇴근 없이 프로젝트 수행으로 주40시간이 인정된다. 한편 원격근무제는 근무장소가 명확히 정해지지 않고 정보통신망을 이용하여 근무하는 것을 의미하는데, 재택에서 근무하는 재택근무형과 인근 스마트워크센터 등 별도의 사무실에서 근무하는 스마트워크 근무형으로 나뉜다.

<표 III-10> 유연근무제 형태

유형	세부형태	개념
시간제근무	○ 주40시간보다 짧은 시간 근무	
탄력근무제	○ 주40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정	
	○ 시차출퇴근형	▶ 1일 8시간 근무체제 유지
		- 매일 같은 출근시각(07:00~10:00 선택) - 요일마다 다른 출근시각(07:00~10:00 선택)
	○ 근무시간선택형	▶ 1일 4~12시간 근무
		▶ 주5일 근무
	○ 집약근무형	▶ 1일 4~12시간 근무
▶ 주3.5~4일 근무		

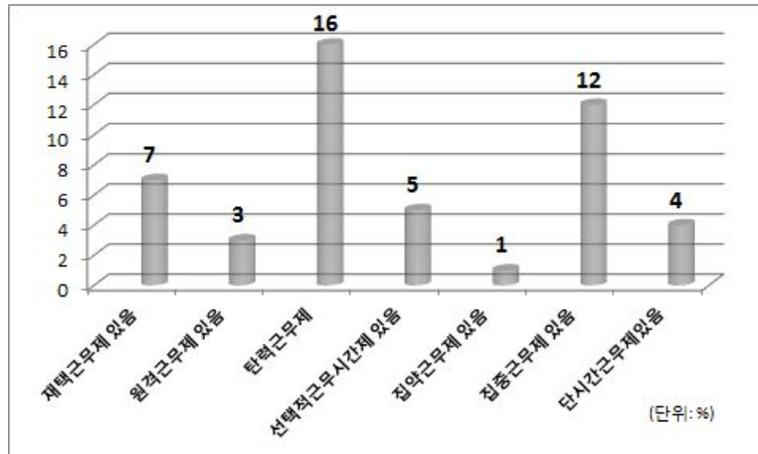
11) 유연근무제도의 유형에는 시간근무제, 시차근무제, 선택적 근무시간제, 원격근무제, 집중근무제, 자율복장제 등 9개 유형이 있다(곽임근 외, 2011).

III. 보육지원 정책현황과 해외사례

	○ 재량근무형	▶ 출퇴근 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정 * 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간배분을 담당자의 제량에 맡길 필요가 있는 분야
원격근무제	○ 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
	○ 재택근무형	▶ 사무실이 아닌 자택에서 근무
	○ 스마트워크 근무형	▶ 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실 근무

자료: 행정안전부(2012) 「유연근무제 운영지침」

유연근무제는 근로자들이 일하는 시간과 장소에 있어서 유연성을 제공하는 일하는 방식에 있어서 획기적인 전환을 의미한다. 2012년 통계청의 조사에 의하면 전체 임금근로자 중 유연근무제를 활용하는 임금근로자는 13.4%로 나타났다. 유연근무제도 중 탄력근무제(16%), 집중근무제(12%), 재택근무제(7%) 순으로 도입 비율이 높았는데, 유연근무제 도입이 상당히 낮은 것을 알 수 있다.



[그림 III-5] 유연근무제도 도입 여부

업종별로 제조업은 탄력근무제(16%), 집중근무제(12%), 금융업은 탄력근무제(17%), 집중근무제(12%)순으로 유연근무제도를 도입하였다. 반면 도소매의 경우 탄력근무제(22%), 선택적근무시간제(17%), 집중근무제(8%) 순으로 도입하였고, 사업서비스의 경우 재택근무제(23%), 탄력근무제(13%), 집중근무제(3%) 순으로 높아 사업의 특성마다 유연근무제 도입에는 차이가 있다는 것을 알 수 있다. 규모별로 100인-299명 기업의 경우 탄력근무제가 16%, 집중근무제 11% 도입한 것에 비하여 1000명 이상 기업의 경우 27%가 탄력근무제를 도입하였고, 집중근무제 또한 17%, 재택근무제는 13%, 원격근무제는 10%를 도입하여 기업의 크기가 커질수록 유연근무제 도입이 상대적으로 높아진다는 것을 알 수 있다. 정규직 여성의 비율 규모를 살펴보면, 정규직 여성 비율이 10% 미만의 경우 탄력근무제 10%, 집중근무제 17%를 도입하였다. 반면 정규직 여성비율이 30~39%의 경우 탄력근무제 23%, 집중근무제 16%, 재택근무제 10%로 정규직 여성비율이 40% 이상을 제외하곤 정규직 여성 비율이 높아질수록 유연근무제도 도입이 원활하다는 것을 알 수 있다.

<표 III-11> 유연근무제도 도입 여부

(단위: 개사, %)

구분	항목	전체	재택근무제 있음	원격근무제 있음	탄력근무제 (시차출퇴근제)있음	선택적근무시간제 있음	집약근무제 있음	집중근무제 있음	단시간근무제 있음
전체	전체	269	7	3	16	5	1	12	4
업종	제조	121	4	2	16	3	1	12	4
업종	도소매	23	6	4	22	17	0	8	0
업종	금융	43	6	5	17	5	2	12	8
업종	사업서비스	82	23	8	13	7	2	13	8
규모	100-299명	145	6	2	16	5	1	11	5
규모	300-999명	77	5	5	10	4	0	15	3
규모	1000명 이상	47	13	10	27	6	0	17	7

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

정규직여성 비율	10% 미만	49	2	1	10	4	0	17	0
정규직여성 비율	10-19%	73	10	3	19	4	0	6	0
정규직여성 비율	20-29%	47	10	4	10	2	0	15	10
정규직여성 비율	30-39%	43	10	3	23	5	2	16	9
정규직여성 비율	40%이상	57	3	6	18	8	2	9	7

출처: 여성가족부. 여성관리자패널조사. '10

#### 다. 경제적 지원

##### 1) 보육료지원(양육수당)

보육정책이 시설을 바탕으로 지원이 되기 때문에, 시설을 이용하지 않는 아동의 가정의 경우 지원의 형평성에 문제가 발생할 수 있다는 점을 감안하여, 2009년 7월 이후 정부는 보육시설을 이용하지 않는 만 0-2세 아동을 둔 일정소득 이하(최저생계비의 120%이하)의 가정을 위한 양육수당 제도를 도입하였다. 지원 대상 가구는 월 소득 159만 원 이하의 가정이 이에 해당되며 특히, 일반 저소득층 영유아들 뿐 아니라 한 부모 가정자녀, 입양자녀, 장애아동 등도 포함한다(최성은·우석진, 2009).

복지로 홈페이지 및 아동 주민등록상의 관할 주민센터에서 보육료 지원 신청이 가능하며, 지원은 아동의 개월 수에 따라 월 10~20만원의 현금이 지원되며, 농어촌 양육수당의 경우 연령별 보육료 정부지원단가의 45%가 지원된다.

<표 III-12> 양육수당

지원대상	▶ 어린이집·유치원을 이용하지 않는 아동				
선정기준	① 차상위이하 36개월미만 아동				
	가구원수	3인까지	4인	5인	6인
	금액(만원)	147	180	213	246
	② 취학전 농어촌거주아동(최대84개월): 농지5만m <sup>2</sup> , 농어업외 소득 연간 4천만원 미만(1자녀 기준)				
	③ 취학전 등록 장애아동(최대84개월): 소득수준 무관				
지원내용	▶ 월 10~20만원 현금 지원 - 12개월미만: 월 20만원, 24개월미만: 월 15만원, 36개월미만: 월 10만원 - 농어촌 양육수당은 연령별 보육료 정부지원단가의 45% - 장애아동 양육수당 ※ 36개월미만: 월 20만원, 36개월~취학전 만 5세이하: 월 10만원				
이용절차	▶ 아동 주민등록 상 주소지 읍·면·동 주민센터에 보육료 지원 신청(보호자)하거나 복지로 홈페이지에서 온라인신청(부모)				

### 3. 보육정책 수요와 추세

#### 가. 보육정책 수요

지금까지 ‘주요 아동 돌봄 지원 정책’을 서비스 지원, 시간과 관련된 제도적 지원, 경제적 지원 이렇게 3가지 부문으로 나누어 확인할 수 있었다. 2012년 여성가족부에서 실시한 여성정책수요조사에서는 가장 우선적으로 추진해야 할 영유아보육정책으로 국공립어린이집확충(40%), 보육시설 이용료 지원 금액 확대(20%) 등으로 나타났다. 이어 교사, 프로그램 등의 보육서비스 질의 향상(16%), 야간시간제, 24시간 등 보육서비스의 다양화(11%), 전업주부, 혹은 손자녀 양육 조부모에 대한 양육수당 지급(10%), 아이돌보미 파견 확대 등 가정 내 양육지원 확대(4%) 순이다.

세부적으로 여성의 경우 37%가 국공립 어린이집 확충이 가장 추진되어야 할 영유아보육정책이라 선택하였으며 뒤를 이어 보육시설 이용료 지원 금액 확대(22%), 보육서비스 질의 향상(16%), 야간시간제, 24시간 등 보육서비스의 다양화(12%), 전업주부, 혹은 손자녀 양육 조부모에 대한 양육수당 지급(10%), 아이돌보미파견 확대 등 가정 내 양육지원확대(4%) 순으로

Ⅲ. 보육지원 정책현황과 해외사례

나타났다. 남성의 경우 또한 국공립 어린이집 확충(43%)이 가장 먼저 추진되어야 할 영유아보육정책으로 꼽았다.

<표 Ⅲ-13> 가장 우선적으로 추진해야 할 영유아보육정책(1순위)  
(단위: 명, %)

구분1	구분2	사례 수	국공립 어린이집 확충	보육시설 이용료 지원금액 확대	보육서비스(교사, 프로그램 등)의 질 향상	야간, 시간제, 24시간 등 보육서비스의 다양화	전업주부 혹은 손자녀 양육 조부모에 대한 양육수당 지급	아이돌보미 파견 확대 등 가정내 양육지원 확대	모름/무응답	계
전체	전체	3,508	40	20	16	11	10	4	0	100
성별	남성	1,750	43	18	17	10	9	3	0	100
성별	여성	1,758	37	22	16	12	10	4	0	100
연령	20-29세	714	38	18	18	12	10	4	0	100
연령	30-39세	878	37	23	16	12	8	4	0	100
연령	40-49세	927	40	19	16	11	10	4	0	100
연령	50-59세	742	43	18	16	11	11	2	0	100
연령	60세 이상	247	40	25	15	6	10	4	0	100
혼인상태	기혼 유배우	2,481	40	20	16	11	10	4	0	100
혼인상태	기혼 무배우	247	40	23	14	9	11	3	0	100
혼인상태	미혼	780	38	17	19	13	9	4	0	100

출처: 여성가족부. 여성정책수요조사. '12

## 나. 차기정부 보육정책 방향

차기정부의 보육정책은 보육시설 확충, 맞춤형 보육서비스 제공, 양육유형 선택권 보장에 초점을 두고 있다. 먼저, 접근성 등을 고려하여 취약지역에 국공립 보육시설을 매년 50개씩 신축하고, 매년 100개씩 기존 운영시설을 국공립으로 전환할 계획이다. 또한 매년 공공형 어린이집을 추가적으로 지정하여 공공형 어린이집을 확충하고, 직장보육시설 의무설치 기준을 강화하고 중소기업 등 직장보육시설 설치가 여의치 않는 곳에 대한 지원을 통해 직장보육시설을 확충할 것이다.

이와 함께, 시설보육 외 긴급한 돌봄이 필요한 영유아의 시설 및 가정내 양육 지원 체계를 보완하는 것이다. 영아종일제 및 상황별·맞춤별 돌봄서비스를 제공하는 일하는 부모의 선택권을 자녀 맞춤형 보육서비스를 제공하는 것이다. 특히, 국공립어린이집을 중심으로 시간제 보육서비스 의무 제공 및 육아지원종합지원센터를 확충하여 보육관련 정보제공, 부모상담, 시간제 보육서비스 등 종합적인 육아지원 서비스 전달체계를 구축하는 것이다. 영아종일제 돌봄서비스는 만2세(현행 만0세)로 확대하고, 시간제 돌봄서비스는 시설이용과 시설미이용 및 미취업모 자녀 등으로 나누어 차등 지원할 예정이다. 이를 위하여, 아이돌봄서비스 다양화 등을 위한 「아이돌봄지원법」 개정과 시간제서비스 및 육아종합지원센터 확충을 위한 「영유아보육법」 개정 등을 추진할 계획이다.

## 다. 특정집단을 위한 보육정책 사례

문화 예술인들이 안전성을 갖고 예측 가능한 기존의 보육시설 이용에 어려움이 있는 것으로 판단된다. 공연하는 부모님들을 위한 특별한 보육서비스가 필요한 이유는 공연예술인들의 생활패턴이 저녁 늦게까지 공연을 하고 밤늦게까지 무대 정리를 마치고 집으로 돌아가기 때문에, 보통의 어린이집 운영시간에 맞춰서 올 수 있는 형편들이 아니다. 이와 함께, 문화 예술인들의 낮은 수입이 보육시설의 이용에 부담으로 작용하는 것으로 해석된다. 실제 수요조사를 보더라도 근로자성을 갖고 있는 사람들은 가장 선호하는

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

것이 보육료 지원인데 문화예술인들은 가장 원하는 것이 양육 수당이다. 공연예술인을 포함한 특정한 근로패턴을 갖고 있는 특정 집단들을 위한 보육 정책 지원이 필요하다.

농어업인의 경우 농어촌, 중소도시 등 상담, 복지서비스 상대적 소외지역을 중심으로 사업을 전국으로 확대하였으며 정권별로 차이는 적다. 농어촌의 고령화·과소화 추세에 대응하여 농어업인의 영유아 보육에 대한 지원을 통해 농어가 소득안정에 기여하여 젊은층의 농어촌거주 유도 및 지역사회 활력유지를 위해 농지소유규모가 적은 농어촌지역에 거주하는 농업인 및 이에 준하는 양축인, 임업인, 어업인의 영유아(초등학교 취학전 아동)중 보육시설이나 유치원에 다니는 경우와 가정보육의 경우로 구분하여 지원되며, 보건복지가족부·교육과학기술부에서 이미 시행중인 저소득층 보육료·교육비를 지원 받는 아동은 제외하였다.

월 지원단가는 보육시설이나 유치원에 다니는 경우 법정 저소득층에 대한 정부 보육료 지원단가의 일정 부분을(만 5세아는 100%) 수준을 보상이었는데, 이러한 보육료 수준은 지속적으로 늘어났다. 보육시설이나 유치원에 다니지 않고 가정 보육을 하는 경우 법정 저소득층에 대한 정부 보육료 지원 또한 지속적으로 늘어났다. 해당 농어업인의 신청에 의해 자격(조건) 확인 후 농어업인 계좌에 직접 지급하는 일종의 직불형태의 지원사업이다.

농어업인 영유아 양육비에 대한 지원이 확대되었다. 단순 소득수준에 따른 지원뿐만 아니라 한부모 가정에 대한 지원을 확대하여 부모 중 1인이 없는 한부모 가정의 경우 손자녀를 양육하는 조부모까지 지원대상에 포함시켰다. 따라서 사업의 정착, 지원대상의 확대, 농어촌 지역의 출생 및 증가등으로 인한 신규지원자 증가로 기존보다 지원이 상당부분 증가되었다. 농어촌 지역 등 취약지역에 국공립보육시설을 우선적으로 설치하여 보육시설에 대한 접근성을 제고하려 하였다. 시설 신축 이외에 민간시설의 매입, 공동주택 보육시설을 국공립 전환 등 다양한 방법을 활용하였다.

#### 4. 해외 보육정책 사례

본 장에서는 우리보다 발전된 외국의 보육정책을 소개하고 우리 공연예술인을 위한 보육정책에 주는 시사점을 논하고자 한다. 적절한 국가로서 예술인에 대한 지자체의 지원이 많은 독일을 선정하였다.

##### 가. 독일의 보육지원 정책<sup>12)</sup>

독일에 있어 일가족 양립 정책, 그중에서도 보육정책은 가족정책의 핵심이라 하겠다. 통독이전 구동독 지역의 경우 여성의 높은 경제활동참가율에 상응하는 보육시설을 갖추고 있어 오히려 구서독보다 여성의 일가족 양립에 있어서는 앞서 있었다는 평가를 받았다. 여기에서 핵심적 쟁점은 3세<sup>13)</sup> 아동을 위한 보육시설에 있다. 구서독의 경우 특히 3세 미만 어린이들은 원칙적으로 어머니들이 돌봐야 한다는 ‘보수적’인 가족정책을 우선하였기에 통독 후 구동독 수준의 보육시설을 확보하는 것은 통일된 독일의 가족정책 중 가장 중요하고 시급한 과제가 아닐 수 없었다.<sup>14)</sup>

독일의 보육정책을 연령별로 정리하면 출생 직후에서 만 1세미만 아동을 위해서는 부모가 직접 돌보도록 부모시간(Elternzeit)제도를 2007년부터 도입하였다. 만 1세 이상에서 3세 미만의 아동은 지금까지는 집에서 돌보는 것을 원칙으로 하였으나 2013년 8월 이후 시설보육이나 가정위탁보육을 법적 권리로 확대하였다. 만 3세 이상에서 초등학교 취학 전 아동은 90%가

12) 이장은 공동연구원 김미경(광주대 사회복지대학원)이 서술함

13) 독일의 사회법(SGB VIII)에 8조 24조 1항에 따라 만 3세가 지난 아동들은 초등학교 입학 전까지 유치원에 다니도록 하였고, 2010년 3월 기준 92%의 만 4세 이상 아동들이 유치원을 다니는 것으로 나타났다. 주정부별로는 라인란트팔츠(Rheinland-Pfalz) 주가 전체 아동의 97.2%가 유치원을 이용하는 것으로 나타나고 있으며, Hamburg주는 83.6%로 가장 낮은 비율 보이고 있다.

14) 2010년 3월 1일자 독일통계청 자료에 의하면, 3세 미만 아동의 보육시설 이용률은 평균 23.1%로, 구동독지역의 평균은 48.1%, 구서독지역의 평균은 17.4%인 것으로 나타났다.

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

넘는 아동들이 유치원(Kindergarten)에 다니고 있다. 이 외에 돌봄 담당자에게 시간을 제공하는 서비스(육아휴직 등), 돌봄 비용을 지불하는 서비스(현금급여로서 아동수당, 부모수당 등), 그리고 사회적 보육 기회를 제공하는 서비스(대인서비스로서 돌봄시설 등)가 있다.

현재 독일은 2013년까지 40억 유로를 투자해 3세 미만 아이들을 위한 탁아소를 확보하는데 주력하고 있으며, 이로써 3세 미만 아동에 대한 보육시설 수요의 1/3 충족을 목표로 하고 있다.<sup>15)</sup> 이후 2014년부터는 매년 7억 7천만 유로 규모로 이 시설들을 지원할 예정으로 있다. 또한 2012년부터 2016년 4년 동안 4억 유로 정도를 보육시설의 질적 개선을 위해 4000여개의 보육시설을 지원할 방침이라고 가족, 노인, 여성, 청소년부 장관이 2011년 밝힌 바 있다. 그러나 재정적 지원은 중앙정부나 주정부, 시정부 중 아동양육형태에 따라 지원주체가 다르기 때문에 주나 시정부의 재정 형편에 따라 지원내용은 다른 상황이다. 예를 들어 노트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주의 재정자립도 100%인 뒤셀도르프(Duesseldorf)라는 부유한 시는 보육비 100% 무상제도를 실시하고 있다. 또한 노트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주는 재정자립도가 낮은 도시들에 조차 아동의 초등학교? 입학 전 1년은 보육료를 전액 무상으로 할 것을 의무화하고 있다.

구체적인 예<sup>16)</sup>로 매년 적자상황을 면치 못하고 있는 노트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주에 있는 작은 도시 하겐(Hagen)시의 전체 예산의 1/3에 해당하는 복지예산은 1억 3천만 유로인데 이중 2천 2백만 유로가 보육분야 예산(16.9%)이라고 한다. 이 도시에는 현재 37개의 어린이 집이 있는데 그 중 21개가 하겐시가 직접 운영하는 곳이고, 그 나머지는 비영리법인 시설들이다. 또한 보육관련 협의체(Arbeitsgemeinschaft)가 있어 두 달에 한번 전체 어린이 집 대표와 시 보육담당자가 함께 관련 업무에 대한 협의를

15) 2013년 8월부터 만 1세 이상 아동이 보육시설에 갈 수 있도록 지원을 의무화 하였다. 따라서 해당 시는 어떻게든 수요에 맞게 보육시설을 공급해야 하는 과제를 안고 있는 실정이다.

16) 본 내용은 2013년 2월 7일 본 연구자가 직접 독일의 하겐시 사회복지과를 방문하여 복지부 국장 및 보육정책 담당과 인터뷰한 내용을 토대로 하고 있음.

하고 있다. 물론 현재의 37개 어린이집으로는 보육시설에 대한 수요를 충족할 수 없어 2012년 8월부터 2013년 말까지 수요의 30%를 충당하는 것을 목표로 보육시설을 확보해가고 있는 중이라고 한다.<sup>17)</sup>

어린이집을 보내고 있지 않거나 자리가 없어 못 보내는 가정은 양육수당(Erziehungsgeld)을 받거나 대안적으로 보육하는데 드는 비용을 지원받는다(Schadenersatz). 보육시설은 100% 시 재정에서 지원하여야 하며 부모의 소득에 따라 보육지원비는 다르다. 양육수당은 중앙정부 예산으로 지원하고 있으며 현재 100유로에서 2014년 150유로로 인상될 예정이다. 시의 보육시설 부족으로 인해 대안적 보육(예를 들어 우리나라의 공동육아과 같은 형태)을 하게 될 경우 지원하는 Schadenersatz는 아직 선례가 없어 얼마를 지원하게 될지 담당자 역시 예측하기 힘들다고 하지만, 지원 총액이 650유로를 넘을 수 없게 하였다.

이렇듯 아이의 양육을 위한 다양한 방법을 지원하기 위해 드는 비용의 총액을 Kinderpauschale라고 하는 제도가 2008년 당시 기초생활보장법이 Hartz IV로 개정될 때 도입되었다. 즉, 한 가정에서 한 아이의 양육에 필요한 비용은 보육시설에 보내거나 집에서 돌보거나 개인적으로 공동육아와 같은 방식으로 해결하거나 어떠한 형태를 취하든 아이들의 부모는 보육비의 19%만을 부담하고, 나머지는 중앙정부나 주정부로부터 지원 받게 한 것이다.<sup>18)</sup>

이상은 독일의 중앙정부와 지자체에서 실시하고 있는 입학 전 아동의 보육지원 제도에 대해 살펴보았다. 다음에서는 시민단체 활동으로 시작해 현재는 정부와 협력 사업을 진행하고 있는 지역가족연대의 현황을 통해 일가족양립을 위해 지역 차원에서 어떤 노력을 하고 있는지 살펴보려고 한다.<sup>19)</sup>

17) 하젠시가 계획하고 있는 올해부터 내년(2013-2014)까지 30% 시립 보육시설 확보는 자체적인 조사결과 보육시설에 대한 수요가 전체 대상자(4200명)의 38%였다는데 근거한 것으로 1500명을 수용할 수 있는 보육시설 확보에 주력하고 있다.

18) 즉, 부모의 수입 정도, 아동의 연령이나 장애정도, 보육시설형태나 시간에 따라 지원액이 달라진다.

19) 거의 모든 도시에 가족연대가 있지만, 여기에서는 본 연구자가 직접 방문해 조사한 노르트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주의 뒤셀도르프(Duesseldorf)시의 사례를 소개하고자 한다.

## 나. 지역가족연대(Lokale Bündnisse für Familie)

### 1) 기관연혁

1999년 2월 24일 ‘가족을 위한 모임’이 가톨릭 가족연합회 주도로 정식으로 출범하였으며, 연방 가족부에서 지역가족연대(Lokale Bündnisse für Familie) 결성을 2004년 초 시작했을 때 ‘가족을 위한 모임’은 초기 참여 멤버로 가입하였다. 뒤셀도르프 지역가족연대에서 종교 조직인 가톨릭 “가족연합회”가 연락사무소로서 연대 결성 및 운영에서 중심 역할을 하고 있다

### 2) 조직

2011년 10월 기준으로 뒤셀도르프 지역가족연대에는 70여 개 단체, 관공서, 기업, 각종 기관 및 조직이 참여하고 있다. 여기에는 지역고용지원센터(Agentur für Arbeit), 뒤셀도르프 보건소(Gesundheitsamt Düsseldorf) 등 공공기관, 노동자복지회(Arbeiterwohlfahrt: AWO) 등 민간비영리 복지단체, 아네테 폰 드로스테 뢰슬호프 김나지움(Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasium), 뒤셀도르프 대학교(Universität Düsseldorf) 등 교육 기관, 독일 텔레콤(Deutsche Telekom), 에온(E.ON) 등 기업, 개신교회(Evangelische Kirche)와 가톨릭 가족연합회(Familienbund der Katholiken) 등 종교 조직, 가톨릭 노동자 운동 (Katholische Arbeitnehmer Bewegung: KAB) 등 노동조합, 아버지와 경력(Väter & Karriere) 등 시민운동단체 등이 총망라되어 있다.

### 3) 주요특징 및 프로그램

#### 가) 상담, 정보 제공

지역가족연대로서 ‘가족을 위한 모임’은 ‘가족과 함께, 가족을 위하여(Mit Familien für Familien)’ 라는 구호 하에 뒤셀도르프시를 좀 더 가족친화적 도시로 만들기 위한 노력을 하고 있다. ‘가족을 위한 모임’은 이미 1999년 결성 당시 가족 긴급 전화(Familien-Nottelefon)를 운영하면서 가족 상담 및

정보 제공 활동을 하기 시작하였다. 또한 2000년에 이미 위기 상황에서 가족이 돌봄기능을 수행할 수 있도록 이용 가능한 서비스에 대한 정보를 제공하여 현재에도 지속적인 서비스 제공을 하고 있다.

#### 나) 직장 보육 시설

2005년도에는 ‘가족친화 기업(Familienfreundliche Unternehmen)’이 ‘가족을 위한 모임’의 주요 활동의제로 떠올랐다. 기업 내 직장보육시설 설치를 주요 사업 의제로 설정하여 뒤셀도르프 시 소재 기업을 대상으로 보육시설 설치 권고 사업을 펼친 결과 메트로 주식회사(METRO AG)가 ‘가족을 위한 모임’과 독일 적십자사의 도움으로 ‘메트로의 작은 별(METRO-Sternchen)’이라는 이름을 가진 직장보육시설을 열게 되었다. 가족친화 경영을 통한 기업 간 네트워크 구축을 지속적으로 시도한 결과 2007년에는 주식회사 헹켈(Henkel AG & Co.)이 직장보육시설인 ‘작은 사자들(Kleine Löwen)’을 열었다.

#### 다) 소규모 탄력시간 운용 보육: 쾰렌킬흐너지역 가족연대(Gelsenkirchner Bündnis für Familien) 사례를 중심으로<sup>20)</sup>

노트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주에 있는 인구 259,744명(2009년 12월 31일 시점)의 작은 도시인 Gelsenkirchen(겔렌킬흐너)에 있는 가족연대에서는 3세 미만 아동의 양육에 있어 가족적인 분위기를 제공하는 것이 무엇보다 중요하다는 점을 감안하여 5-6명의 아동을 돌보는 소규모 보육시설을 제공한다. 보육시간 역시 타 보육기간처럼 고정되어 있는 것이 아니라, 부모의 직업적 수요에 맞춰 아침 일찍이나 오후 늦게 등 유연하게 아이를 맡길 수 있게 하였다. 3세미만 아동보육 교육을 받은 남녀 부모가 지역의 주택조합에서 제공한 장소에서 아이들을 돌보고 있다. 즉 지역의 주택조합(우리나라의 경우 건설업체)이 아이들을 돌보는 일에 장소를 제공함으로써

20) 출처, 2011년 4월 가족, 노인, 여성, 청소년부 내부자료.

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

써 함께 가족친화 도시 조성을 위해 연대하고 있는 것이다.

겔젠킬흐너지역 가족연대(Gelsenkirchner Bündnis für Familien)는 2005년 설립되었고, 현재 경제, 정치분야 및 기타 사회시민단체 138개가 참여하고 있다. Frank Baranowski 시장의 주도하에 협의체가 결성되어 일가족양립, 교육, 보육과 같은 주제뿐만 아니라 세대 간 연대 및 가족친화적인 도시분위기 조성을 위한 주거환경과 교통정책과 같은 주제를 다루고 있다.

이 연대의 주체들은 아이들을 돌볼 수 있는 공간 확보를 위해 2007년 이 지역 공공보육시설(GeKiTa)들과 시의 직장보육시설 그리고 몇몇 주택조합들과 협력체계를 구축하기 시작하였다. 주택조합에서는 아이를 돌볼 수 있는 공간을 무료로 제공하였고, 공공보육시설에서는 전기세와 가스비 등을 내주었다. 그러는 사이에 기업체 세 곳에서 이 기획에 합류하였다.<sup>21)</sup>

겔젠킬흐너 시에는 이런 보육시설이 현재 세 군데 운영되고 있는데, 각 시설에는 각 기 두 명의 보육교사가 있으며, 최대 9명의 아동을 돌보고 있는 곳도 있다. 그리고 아이들을 맡기는 시간은 제 각기 다르다. 예를 들어 부모가 아이를 새벽 6시 반에도 맡길 수 있다. 즉, 부모는 자신의 필요에 따라 아이들을 편한 시간에 아무 때나 맡길 수 있다. 이들 부모 중에는 물론 직업을 가진 부모뿐만 아니라 구직 중에 있는 부모나 아직 학교를 다니는 젊은 부모(미혼모)들도 있고 실업수당을 받고 직업교육을 받아야 하는 부모들도 있다. 지역에서는 공공보육시설 이외에 이러한 보육시설을 권장하고 있기에, 비용은 공공보육시설 이용료와 같다.

이러한 방식의 보육제도는 단기보육에 매우 유용하다고 하겠다. 이 세 곳의 보육시설은 지역에서 매우 선호되고 있으며 항상 대기상태에 있다. 계약조건이 매우 유연하기 때문에 3세 이상 보육시설에 다니는 아이들이 이 시설로 올 수도 있고, 이 시설을 다니다 공공시설로 옮길 수도 있다. 현재 이 시에는 47명의 보육교사가 프리랜서로 등록되어 있고, 공공보육시설에서 이 보육교사들을 이 시설로 연결시켜주는 역할을 하고 있다.

한 공간에는 최대 5명의 아동들이 지낼 수 있기에 매우 가족적인 육아가

---

21) 세 기업체의 이름은 1. die Deutsche Annington, 2. die Gelsenkirchener Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft mbH (GGW), 3. THS Wohnen GmbH 이다.

가능하다. 애완동물을 기르는 보육교사(Tagesmütter)도 있고, 아이들과 시장에 가는 사람들도 있다. 또는 돌보는 아이들의 친구 생일 파티에도 함께 가기도 하는 등 매우 친밀하고 가족적인 관계로 이루어지고 있다. 자신의 집에서 아이들을 돌보는 경우는 아침 5시에 맡길 수도 있고, 부모의 사정에 의해 잠을 재울 수도 있다.

겔젠킬흐너지역 가족연대(Gelsenkirchner Bündnis für Familien)는 주택조합들과 결합하여 계속해서 이런 시설을 지을 계획에 있다. 또한 2007년 4월 이후로는 야밤의 단기보육을 위한 보육교사 풀을 모아 온라인 데이터뱅크를 구축하기 시작하였고, 시간제 보육이 필요한 부모들이 이 사이트를 방문해 예약할 수 있게 하였다. 그리고 무엇보다 양질의 프리랜서 보육교사 풀을 구축하는데 주력하고 있다.<sup>22)</sup>

## 다. 우리나라 공연예술인 보육정책에 대한 시사점

독일연방정부 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: BMFSFJ)<sup>23)</sup>는 2003년 12월 1일 ‘지역가족연대(Lokale Bündnisse für Familie)’<sup>24)</sup>를 구성하였다. 연방 가족부는 지역가족연

---

22) 관련업무를 맡고 있는 사무소의 주소 및 사이트  
Gelsenkirchener Bündnis für Familien(가족연대)  
Frau Ina Woelk  
Stadt Gelsenkirchen  
KurtSchumacherStraße 4  
45875 Gelsenkirchen  
Tel.: 0209 1699432  
www.erziehungundbildunggelsenkirchen.de

Gelsenkirchener Kindertagesbetreuung(공립보육시설)  
Frau Ulrike Gertz  
KurtSchumacherStraße 2 (Postanschrift)  
Wildenbruchplatz 7 (Besucheranschrift)  
45875 Gelsenkirchen  
Tel.: 0209 1692184  
www.gekita.de

23) 이하 ‘가족부’로 칭한다.

24) 문자 그대로 번역하면 ‘가족을 위한 지역연대’가 된다.

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

대 구성을 위한 상담 사무소를 베를린에 개소하고, 각 지역사회에서 가족연대 네트워크를 구축하는 사업을 시작하였는데, 지역가족연대 구성을 제안하는 가족부 보고서에서 슈미트 장관은 “독일이 더 많은 어린이를 원한다면 가족을 강하게 만드는 사회적 분위기를 만들어야 한다(BMFSFJ, 2004.8:1)”라고 주장하면서 “지역사회에서 지방자치단체, 기업, 각종 기관과 조직이 가족친화 환경을 조성하면 할수록 미래의 부모들이 출산을 위한 결정을 내리기가 더 쉬워질 것이다(BMFSFJ, 2004.8:8)”라고 기대하였다.

이렇듯 지역가족연대 사업의 주요 배경은 독일의 지속적인 저출산 현상에 대한 고민에서 비롯되는 것이다. 저출산 문제를 해결하기 위하여 여성만을 정책 대상으로 해서는 정책 효과를 볼 수 없다는 인식 하에 정책 대상으로 가족 지원 사업을 강화하는 차원에서 지역가족연대를 구상하게 되었다. 지역가족연대가 등장하기 전부터 독일은 가족정책 영역에서 국가 재정 지출이 유럽연합 국가 중에서도 상위권에 속하였다. 아동수당, 출산수당, 아동양육수당 등 현금급여 중심 가족정책이 발달한 결과이다. 그러나 현금급여 위주 가족정책은 가족 대상 현금 지원을 지속할 뿐 가족 내 돌봄노동 부담을 여성이 사실상 전담하는 문제 해결에는 도움이 되지 못하였으며 그 결과는 지속적인 저출산과 그에 따른 노동시장에서의 전문인력 부족 문제로 나타났다.

2000년대에 들어서 저출산과 전문인력 부족 문제를 해결하기 위한 독일 가족정책 흐름의 큰 변화는 서비스 하부구조 구축 차원에서 2013년까지 3세 미만 아동 대상 보육시설 확대, 시간정책 차원에서 부모시간(Elternzeit) 도입, 소득보장 차원에서 부모수당(Elterngeld) 도입으로 표현할 수 있다. 지역가족연대는 이러한 흐름 변화에서 서비스 하부 구조 구축과 시간정책 차원에 속한다고 할 수 있다. 지역사회 차원에서 가족 대상 대인서비스 제공과 그에 필요한 구조를 만들고, 지역사회 소재 기업의 가족친화 경영을 유도하여 가족이 함께 할 수 있는 시간을 확보하는 시도를 하기 때문이다. 다만 앞서 언급한 정책 변화가 막대한 규모의 국가 재정 투입을 전제로 한다면, 지역가족연대는 추가 재정 투입 없이 지역사회 가족친화 네트워크 조직을 통하여 가족이 필요한 대인서비스를 제공하고 가족생활에 필요한 시간

을 확보하려는 정책적 시도라는 특징을 갖는다.

비예산 사업으로서 지역가족연대 구축은 이 사업 도입 당시 막대한 규모의 예산을 투입했던 각종 수당 및 3세 이상 6세 미만 아동 대상 보육시설 구축 사업이 가족정책적 차원의 효과를 가져오지 못한 현실에 근거를 두고 있다. 따라서 제도 개선을 전제로 한 가족정책 예산 규모의 유지 및 확대를 전제로 하되, 비예산 사업을 추가하여 기존 예산 사업의 효과를 극대화해하고자 하는 정책 의도를 지역가족연대 도입에서 찾을 수 있다.

결론적으로 지역가족연대는 저출산을 막기 위한 가족친화정책을 제도화하기 위해 지자체의 적극적인 지원을 받고 있는 시민단체의 성격이 강하며, 무엇보다도 ‘아이키우기 좋은 도시’ 이미지를 시민들에게 심어줌으로써 인구의 타도시로의 유출을 막고 타도시에서 인구의 유입을 유도하는 역할을 수행하고 있다고 평가할 수 있다.

실제로 지역가족연대에서 운영하고 있는 시설을 방문했을 때 보육시설에 보내지 않은 아이들을 시간 단위로 맡아 주는 공간이 자체적으로 마련되어 있었고, 이 시설에는 또한 자원봉사를 하는 노인들이 있어 이 아이들을 친조부모처럼 돌보아줄 수 있도록 시스템이 갖추어져 있어 세대연대와 가족친화적인 공간이 되고 있었다. 프리랜서로 일하는 부모를 위해 이러한 제도를 도입하는 방안이 검토될 필요가 있을 것으로 사료된다.

## 라. 공연예술가의 일가족 양립사례

하겐(Hagen)시에 사는 예술가 부부인 J씨와 L씨 부부는 아이가 넷이다. 남편 J씨(42세)는 시립교향악단 소속 오페라 가수이며, 부인 L씨(39세)는 프리랜서 피아니스트이다. 큰 아이는 중학생이고 둘째는 초등학생, 셋째는 만 5살, 넷째는 만 2살이다. 두 부부가 아이를 넷이나 낳아서 기를 수 있는 것은 두 부부가 예술가로 다른 직장인보다 시간을 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있기 때문이기도 하지만, 무엇보다 “독일의 보육복지가 잘 되어 있기 때문이다”고 두 부부는 입을 모아 말한다.

첫 아이와 둘째 아이 모두 만 1세가 되면서 만 3세 전까지 보육시설(Kindertagesstaette)에 맡겼고, 만 3세가 되면서 취학 전일까지 유치원

### III. 보육지원 정책현황과 해외사례

(Kindergarten)의 종일반에 보내 키웠다. 현재 만 2살이 넘은 막내는 아직 보육시설에 보내지 않고 있고, 5살짜리 셋째는 유치원에 다니고는 있지만 첫째, 둘째와 달리 오전반만 마치고 데려온다. 중학교, 초등학교에 다니는 언니, 오빠들이 있어 오후에는 형제들이 다 함께 시간을 보내게 하기 위해서이다.

종일반 유치원은 7시부터 4시까지 있을 수 있지만, 오전반만 보내는 셋째는 온 가족이 함께 아침을 먹고 9시쯤 아빠가 유치원에 데려다 주고 출근한다. 오전반도 1시까지 있을 수 있지만, 함께 점심을 먹기 위해 12시까지는 데려 온다. 아빠는 집에 있는 경우 엄마가 식사를 준비하는 동안 아이를 데려온다.

두 부부가 받은 보육복지 혜택의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. 아동수당(Kindergeld): 아이가 태어나면 만 18세까지 받게 되는 아동수당은 부모의 수입에 따라 약 간씩 차이가 난다. 이 부부의 경우 첫째, 둘째 아이는 각 184 유로씩을 받고 있고, 셋째는 190 유로, 넷째 아이는 215 유로를 받고 있으니 매 달 네 아이 앞으로 773유로가 나오고 있다.

2. 부모휴가(Elternzeit) 및 부모수당(Elterngeld): 여성들의 출산기피 현상에 따른 저출산 문제를 좀 더 적극적으로 대응하기 위해 기존의 양육수당(Erziehungsgeld) 제도가 아버지의 육아휴직을 더욱 권장하는 부모수당으로 전환<sup>25)</sup>되어 2007년부터 태어난 아이들에게 적용되기 시작하였다. 물론 월 300 유로를 지급하던 기존의 양육수당은 취업 활동을 하지 않는 부모에게 지급되고 있다.

무엇보다도 남성들의 육아휴직을 권장하기 위해 도입한 부모휴가 제도는 만 1세 미만 아이를 둔 부부가 동시에 사용할 수 있는데, 제도의 완전한 혜택을 받으려면 최소한 2개월은 부모 중 한 명이 반드시 휴직을 하고 아동양

---

25) 기존의 수당제도가 아동양육비용을 대체해 주던 개념이었다면, 부모수당을 통해 소득을 대체해 주는 개념으로 전환되었다고 할 수 있다.

육을 해야 한다. 두 부부가 동시에 부모휴가를 낼 경우는 아이가 태어난 시점부터 14개월을 사용할 수 있도록 하였다. 만약 부모 중 한 쪽만 휴가를 낼 경우는 12개월이다.

이 기간 동안의 급여는 아이가 태어난 시점으로 부터 전 12개월 동안의 수입의 평균 67%를 받지만, 최고 한도액은 1800 유로이다. 만약 엄마가 직장이 없다면 아빠가 12개월 모두 부모휴가를 쓸 수 있고, 그 다음 1년을 무급 휴가를 신청 할 수 있지만, J씨의 경우는 셋째 때 5개월, 넷째 때는 2개월의 부모휴가만을 사용하였다.

이처럼 독일의 경우 현실적인 육아휴가와 넉넉한 아동수당으로 인해 누구든 아이를 키우며 일을 하는 것이 가능하게 되어 있다. 따라서 특별히 예술가를 위한 별도의 정책이 없이도 앞의 부부는 예술활동을 희생하지 않고 다자녀를 키울 수 있었다. 이런 측면에서 독일의 사례는 예술가 관련해서보다는 지역가족연대에서 시행하고 있는 시간제 보육이 우리 예술인을 위해서 시사점을 준다고 하겠다.

## IV

공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과



공연예술인들의 직업특성에 기반하여 이들이 요구하는 육아지원방안의 내용을 알아보았다. 무용, 연극, 고전음악, 대중음악, 영화의 다양한 장르에 종사하는 공연예술인을 대상으로 심층면접방법을 통해 알아보았다

## 1. 심층면접자의 일반적 특성

공연예술인을 대상으로 심층면접을 통해 이들에게 경력단절이 일어나지 않도록 일과 가정을 양립할 수 있는 지원방안 모색을 위해, 이들의 직업특성, 아이출산과 현재 양육방식과 이들이 원하는 공연예술인 친화적인 보육서비스 지원형태를 알아보았다. 심층면접 대상범위는 국악, 클래식 음악(오케스트라), 대중음악, 고전무용, 발레, 현대무용, 연극, 뮤지컬로 하였고 각 분야 예술가뿐 아니라 공연기획 및 스태프들도 면접대상으로 포함하였다.

이들 섭외 방법은 연구진들이 분야별로 협회에 연락하거나 주변의 지인을 통해 첫 번째 심층면접자를 소개를 받아 면접을 하였고 이후 소개받은 사람으로부터 다시 이들의 지인을 소개받는 스노우볼링(snowballing) 방식으로 진행되었다.

면접방법은 처음에는 분야별 초점집단인터뷰I(focus group interview)로 진행하고자 했으나 동일한 장소, 동일한 시간에 예술인 여러 명이 동시에 만나는 일정으로 진행이 힘들어져서, 동일분야 혹은 유사종사자를 소개받아 1명 혹은 2명씩 개별적으로 만나는 방식으로 진행되었다. 연구진 사이의 진행 차이를 최소화하기 위해 처음 면접에는 모든 연구원이 다 참석하였고 다음에는 1인이나 2인의 연구원이 참여하였다. 면접기간은 소개를 받고 기다리는 기간이 많이 소요되어 2012년 12월~2013년 2월까지 3개월에 걸쳐 진행되었다.

면접대상자는 무용/연극/ 영화/ 국악/ 고전음악/대중음악의 6개 분야에 총 23명이다. 분야별 대상자수는 무용 6명, 연극 6명, 영화 1명, 국악 5명, 고전음악 1명, 대중음악 4명으로 구성되었다. 연령은 20대 1명, 30대 12명, 40대 10명으로 구성되었다. 성별로는 남성이 5명, 여성이 18명이고 혼인관계는 두 명의 여성을 제외하고 모두 기혼이었다.

IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

<표 IV-1> 심층면접대상자의 일반적 특성

연번	분야	직업	나이	학력	혼인상태	자녀수(나이)	성별
1	무용	무용학원 원장	36	대졸	기혼	1명(5개월)	여
2	무용	발레단 단원	31	대졸	미혼	무	여
3	무용	국립발레단	36	대졸	기혼	1명(0세)	남
4	무용	안무가, 대학강사	39	대졸	기혼	1명(9개월)	여
5	무용	무용수	41	대졸	기혼	1명(7세)	여
6	무용	무용수	37	대졸	기혼	1명(11개월)	여
7	연극	음향스텝	28	대졸	기혼	1명(11개월)	여
8	연극	극단소속 프리랜서	34	대졸	기혼	1명(임신)	여
9	연극	극단소속 프리랜서	39	대졸	기혼	1명(37개월)	여
10	연극	뮤지컬·연극배우 휴직	34	대졸	기혼	1명(11개월)	남
11	연극	극단소속 공연기획자	35	대졸	기혼	2명(38개월, 임신)	여
12	연극	연극배우	42	대졸	기혼	무	여
13	영화	제작사소속 영화연출가	41	대졸	기혼	1명(7세)	여
14	국악	국악 단원 정규직	40	석사	미혼	무	여
15	국악	국악 단원 정규직	37	석사	기혼	1명(12개월)	여
16	국악	국악 단원 정규직	35	석사	기혼	1명(24개월)	여
17	국악	국악인	41	대졸	기혼	2명	여
18	국악	국악감독	41	대졸	기혼	2명	남
19	고전음악	오케스트라 소속 계약직	33	석사	기혼	1명(14개월)	여
20	대중음악	기타가게 계장	40	대졸	기혼	2명(초등)	남
21	대중음악	가수	46	대졸	기혼	2명(초등)	남
22	대중음악	가수	44	대졸	기혼	2명(초등)	여
23	대중음악	가수	42	대졸	기혼	2명(유치원, 초등)	여

## 2. 심층면접 결과

### 가. 직업의 안정성 부족과 가정·사회에서 예술인으로서의 대접 부족

#### 1) 안정성 부족

먼저 발레는 온 몸을 사용해야 하기에 아이를 낳으면 쉬어야 하는데 이후 공연에 대한 배려가 없으면 거의 복직이 힘들어 수명이 짧다. 최근에서야 발레영재로 발굴되어 국립발레단에 들어간 여자무용수가 아이낳고 계속 발레하는 1호에 도전하는 자가 생겼다는 말이 나올 정도이다.

여성 무용수들의 혼인 비율은 10% 미만이에요. 단원들 중 1~2명 정도? 아이를 가지면 거의 그만두게 되죠. 형식적으로 휴직계라는 개념이 있긴 하지만 무용이라는 것이 한참 쉬다가 들어가기 많이 힘들어요. 발레라는 것이 뛰기도 하고 모든 몸을 움직여야 하기에 아이 낳고 1년 이상 쉬어야죠. 발레라는 것이 머리부터 발끝까지 다 쓰기 때문에 공연을 한다는 게...1호 발레영재로 러시아 바가노바 발레학교에 어린 나이에 갔다가 들어와서 최근 국립발레단으로 간 친구가 몇 달 전 결혼을 한 후 '자신이 아이를 낳고 계속 발레를 하는 1호가 되어볼까'라는 이야기를 하더라고요(무용, 발레학원 원장, 36세)

무용계는 단원인 경우 1년에 한번 오디션계약 시스템인데 임신에 대한 예외규정이나 배려가 없는 상태이기에 활동 중 가장 임신을 꺼리는 분야가 되고 있다. 현역유지비용이 가장 많이 들고 결혼, 임신, 출산으로 인한 경력장벽이 가장 심한 분야였다.

1년에 한 번씩 재계약오디션을 봐서 떨어지기 때문에 임신을 하면 시험도 못보고 아이를 11월에 낳고 몸조리도 못한 채 12월에 시험을 볼 수도 없는 것이니 당연히 임신을 안 하죠(무용, 단원소속 발레리나, 31세)

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

임금수준은 130~140만원으로 매우 낮은 편이며, 공연스케줄에 따라 다르지만 개인연습을 제외하면 11시에 시작하여 5.6시경에 퇴근한다.

2009년까지만 해도 솔리스트, 주역, 일반단원들 다 구분이 되어있는데 일반단원들은 130~140만원 받고 공연수당을 받는대요. 정단원은 몇 명 없어요. 그 외의 단원들은 60만 원 정도 받는 경우도 있고 돈 안받고 하는 경우도 있어요. 공연계획이 나오면 자신이 맡은 역할이 많고 연습량이 많으면 저녁까지 연습하고 같이 모여서 하는 연습은 11시부터 해요. 보통 오후 5~6시면 퇴근해요(연극, 배우, 34세)

남자들도 예외가 아니다. 투자기간은 길고 연습생활은 길고 고달프지만 결혼을 하게 되면 남자무용수들은 가장으로서의 압박을 크게 느껴 전직을 더 많이 더 일찍 고려하게 된다

어릴 때부터 유학 갔다 오고 나름대로 잘하지만 저같은 경우 월급보다 병원비가 더 나가요. 무릎 아프고, 재활 해야하고, 마사지 받아야하고 몸이 재산이라 몸에 투자를 해줘야 하는 거죠. 남자의 경우 더 불쌍해요. 어릴때부터 고등학교, 대학교, 힘들게 평생을 노력해서 발레단을 가서 결혼과 현실을 마주하면 너무 힘든 거예요. 주역을 제외하면 거의 생활이 어려워서 남자들은 다른 생각을 더 많이 해요(무용, 발레학원 원장, 36세)

연극의 경우도, 시립단원 등 단원에 들어가는 경우는 2-3%에 불과하며, 임금수준도 연봉 1천만원이하가 38.5%, 2천만원이하가 거의 대부분이라고 하는 수준이다

“연극에도 무용처럼 시립단원 같은 형태로 들어가 계신 분은 전체의 2~3%되니 그 분들에게는 고수입이 해당되겠죠. 연평균수입이 2000만원 미만인 경우가 100%라고 보시면 돼요(연극, 배우, 34세).

국악분야도 마찬가지이다. 매달 100~200만원이 보장되는 분을 귀족이라고 표현하고 있다는 점에서, 매달 100만원만 보장되어더 소원이 없겠다는

반응에서, 이제까지 거의 모든 사례에서 읽을수 있듯이 돈때문이 아니라 예술을 해야 자신의 존재를 느끼고 살아있음을 느끼기에 활동하는 존재가 예술인임을 보여주고 있다.

실기 시험을 보고 들어오기 때문에 학력은 상관 없어요. 1-2명 정도만 정단원이 되었던 것 같아요. 희망고문이지요. 매번 바뀌어요. 인턴을 1년 했다가, 2년 했다가, 그러니깐 같은 인턴이라도 계약기간이 달라요. 뭔가 정해진 것이 없이, 한마디 통보도 없이, 행정과 마음대로 바꾸는 경우가 많다는 것이죠. 그리고 원장이 바뀌면 따라서 규례가 바뀌어요. 이번에는 정년이 60세로 정해져있던 규례가 현재 공란이 되었어요. 그것이 국립 극장이 57세로 되어있기 때문에 그 기준에 맞춘다고 그러더라고요. 그래서 정말 노조가 있어야 한다는 의견이 많아요. 그리고 성남 시립 합창단이 12시까지 근무하던 시간을 15시까지로 늘리려고 했는데 노조가 법원에 소송을 해서 10년 동안 12시였으면, 12시라고 판결이 났고 법원 측에서 사주에게 권고한 후 사주가 받아들여서 결국 12시 근무를 해요. 저희의 경우는 30년 동안 15시까지 근무였는데, 아무도 모르게 바꾸는 바람에 때를 놓쳤어요(국악, 지휘자, 37세).

학교, 개인단체에 소속된 사람들은 예산도 적고 운영이 어려워 프리랜서라고 보면 되죠. 개인단체 분들은 월급이 없어요. 프리랜서라고 생각하시면 돼요. 매달 100~200만원만 보장된다고 하면 대단한 특권이고 귀족이죠.. 200만원까지 바라지도 않아요. 100만원만 나와도 소원이 없겠어요(연극, 배우, 39세).

## 2) 가정과 사회의 육아기 예술인을 보는 시각: 이해/인정/배려부족

집에서 이들에게 기대하는 역할은 그 분야 최고수준이 아니라면 평범한 주부, 애 잘키우는 부모역할에 충실하기를 기대하는 분위기에 놓여있다고 하고 있으며, 많은 경우 어린자녀를 양육하면서 활동을 계속하는 경우는 시댁쪽의 이해와 배려보다는 친정쪽의 이해와 배려가 있었기에 가능한 상황으로, 아이를 양육하는 예술인이라는 시각이 약하거나, 아이를 양육하게 되면 아이 키우는 것을 본업으로 부여하고자 하는 주위의 강한 입을 느낄수 있다.

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

실질적으로 아이를 갖고 무용을 계속 하는 것을 곱게 보지 않는 부분이 있어요. 우리나라 남자들은 너무 힘들어요. 처음에는 ‘우리 와이프가 발레리나고 너무 아름다워’ 하다가도 현실적으로 ‘아이를 봐야하는데 무대에서 무용을 하고 있어.’ 하는거죠. 제 남편과 시댁에서도 ‘그만해라. 아이 더 키워라’하세요. 제가 아는 언니는 추석연휴에 공연이 있었는데 그 전날 설거지를 했다고 해요. 남편과 시어머니는 앉아서 TV보며 사과먹고, 자신은 내일 공연인데 설거지하고 이부자리까지 봐야했다며 답답하게 이야기했어요(무용, 발레학원 원장, 36세).

내 욕심 차리자고 남들에게 피해주는 것 같은 분위기로 자꾸 몰리는 거예요. ‘나가서 많이 버는 것도 아닌데.....’ ‘집에서 애나 키우지 왜 피해를 줘가며 남편 힘들게 하면서까지 해서 네가 얼마나 번다고 그러냐.’는 시각으로 보는데 사실은 예술인들은 일을 안 하면 병이나요. 그래서 너무 힘들어해서 가족의 평화도 깨져요. (연극, 뮤지컬·연극, 34세)

배우나 연극에 종사하는 사람들을 돈을 걸고 하는 것이 아니라 자아실현과 에너지 발산 등의 총체적인 일이거든요. 실제로 저희 시어머니도 남편이 하는 것도 안 좋아하시고 공무원 공부하길 바라는데 하물며 며느리가 다시 연극을 하겠다고 하면 안 좋아하시죠. ‘많이 벌 것 아니면 그만두고 아이 키워라’라고 쉽게 말씀 하시는데 친절은 그렇지 않거든요. 제가 배우인 것을 인정하고 ‘너 아깝지 않느냐.’고 하세요. 10년 이상 해 왔던 일을 하기때문에 못하게 된다는 것이어서 시댁과 개념 차이가 있어요. 돈보다 내 직업 내 일을 계속해 나가느냐 이기에 타의 반으로 일을 못하게 된다고 생각했을 때 생계와는 상관없이 자아에 문제가 생기는 것이죠. 분출되던 것들이 계속 안으로 쌓이게 되더라고요. 물론 2~3년 후에 컴백하는 것도 가능하지만 그 2~3년을 육아를 하며 잘 보내는 것이 배우의 미래를 책임지는 것이겠죠(연극, 배우, 39세)

이와 같은 분위기가 조성되는 저변에는 현역에서 활동하는 미혼중심의 예술계종사자들 자체의 인식문제가 있다. 기혼자들은 이 점에 대해 강한 비판을 토로하고 있었다. 밤새워 같이 작업하고 술마시고 하는 동고동락 생활속에서만 창작활동이 가능하다는 인식에서 벗어나, 출산과 육아를 경험하면서 겪게 되는 깊고 풍부한 인생경험이 창작에너지를 품어낼수 있는 또다른 큰 근원이라는 인식이 인정될 때, 개인도 육아기를 자신의 시간을 빼앗아가는 단절로 보지 않게 됨으로써 출산에도 도움이 될 것이라는 인식전환

의 중요성을 지적해 주고 있다.

육아하는 예술가는 함께 작업하는데 방해된다고 인식하는 것 같아요. 밤새워 연습하고 술마시고 그런 것이 꼭 예술창작방식은 아닌데...자신들과 다른 스타일로 작업한다고 불편해하는 시선이 있어요. 그것은 육아뿐만 아니라 다름에 대해 거부하는 시선이 아닐까해요. 육아하는 여자들도 사회로부터 차별의 시선을 받아요. 그래서 더욱 밖으로 나오지 못하고 그렇기 때문에 다름에 대한 시선의 변화를 일으킬만한 접촉의 기회를 갖지 못하게 되죠. 육아하는 사람은 함께 일하기 불편하다는 시선이 먼저 생기지 않도록, 육아로 인해 예술가의 삶 혹은 자신의 삶이 뺏기는 것이 아닌 더 확장되고 깊어지는 것이라는 인식을 가질 수 있도록 운동차원의 홍보가 있으면 좋겠어요. 얼마나 좋은 것인지 알아야 아기도 많이 낳지 않겠어요?(무용, 발레단원 발레리나, 39세)

### 3) 경력단절의 위협

예술계쪽도 경력단절에 대한 공포가 컸다. 경력단절을 공포에 가깝다고 표현하고 있다. 무용은 몸을 사용하기에 다른 분야보다 복귀가 힘든부분이 있고 연극도 아이를 키우느라 몇 년 쉬다보면 감이 떨어지고 공연스텝들도 기술발전으로 새로운 장비가 들어와 사용방법을 모르게 되는 기술적인 문제뿐 아니라, 예술계가 워낙 미혼위주로 구성되어 있어 편의를 봐줘야한다는 데 대한 부담감 등 경력자가 영력을 포기하고 신입으로 복귀하려고 해도 잘 받아들여지지 않아 난제임을 보여주고 있다.

경력 단절에 대한 공포가 있어요. 최근에 저보다 1살 나이 많은 배우가 저도 옛날에 연기 하는 것을 봤는데 연기하는 것이 나쁘지 않은 사람인데 저희 극단에 들어오고 싶다고 했어요. 저보다 나이가 1살 많은 사람이 저에게 신입단원처럼 받아달라고 이야기 할 때는 참으로 큰 결심을 한 것인데 아이를 키우느라 좀 쉬어서 어디서도 써주지 않은 상황이 되어버린 거예요. 그 사람 말고도 쓸 사람이 많은데 굳이 아줌마를 쓰지 않는다는 것이죠. 심정적으로는 도와주고 싶었지만 단원들이 다 반대를 했어요. 자신보다 나이 많은 사람을 신입단원으로 모시기 싫기도 하고, 경력이 되니까 경쟁하기 불리할 수 있고, 아이 엄마니까 편의를 봐줘야한다는 것이 힘들기도 하다는 등 반대를 하게 되었어요(연극, 공연기획가, 32세).

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

-저 같은 경우는 2년 쉬었거든요. 조명은 사다리를 타고 하다 보니 임신을 하고 나서 부터는 할 수 없었어요. 2년 쉬었더니 전에 쓰던 것도 기억이 안 나는데 새로운 장비들이 많이 들어와서 바보가 되어있더라고요. 학교에 아는 후배들에게 부탁해서 기계도 만져보고 해서 다시 공연을 들어갈 수 있었는데 저희 조명이나 무대 쪽은 장비가 바뀌어져 있으면 새로 배울 수 있는 공간이나 장비들이 다 바뀌어져 있어서 너무 힘들었어요(연극, 음향스텝, 28세).

애를 키워놓고 복귀를 생각하는 경우, 연슨이 끝나거나 공연이 끝난 시간에 단원이나 팀과 지속적인 교류가 필요한데, 애를 키우는 과정에서 지속적인 개인적인 네트워크 관리가 쉽지 않다.

일을 하려면 저녁 공연 시간 끝나고 나서 사람들을 만나고 해야 하는데 우린 그것이 불가능한 거죠. 그러니까 사람 만나는 게 어려워지고 점점 잊히는 거죠(연극, 음향스텝, 28세)

사실 제 위의 선배는 선생님급이 아니면 기혼자가 복귀하는 경우가 별로 없어요. 30~40대의 중간이 없어요. 안타까운 부분이 30~40대가 진짜 엄마가 되어 엄마로서 연기를 보여줄 수 있는 사람이 그렇게 많지 않은 것 같아요. 미혼이거나 결혼해도 아이를 낳지 않은 경우가 훨씬 많아요. 왜냐하면 복귀하기가 매우 어렵고 마흔 넘어 아이를 좀 키워놓으니까 다시 한 번 복귀해야겠다는 생각 때문에 활동을 하시는 분들은 연세가 좀 있으신 선생님 급으로 넘어가는 경우가 많아요. 제가 결혼을 하고 아이를 낳고 양육을 하면서 밖에 못나가니까 주변 인맥이 끊기고 난리가 났었어요(연극, 배우, 39세).

연기라는 영역자체가 기능적이라고 이야기하면 굉장히 어려운 영역 같아요. 예술 단계가 모든 직종에서도 피라미드 구조에서 연기, 연극의 어려운 정도가 2위정도인 것 같아요. 기능적으로든 내용적으로든 몸으로든 습득하는데 너무 어렵고 오래 걸리는 것이라서 특히 연기는 잠깐 5년 정도 쉬면 감이 떨어져 버려요. 5년 뒤 다시 연극해야했다면 처음 연극하는 사람처럼 더 버거워하고 힘들어하고, 10년을 쉬었다고 한다면 복귀해서 연기자로서 인정받는다는 것은 거의 불가능하거나 손에 꼽을 정도로 어려워요. 일반 직장인들처럼 대리 몇 년 이라고 이력서에 써서 내미는 게 가능한데 여기(연극)는 3년이면 완전 초짜(신입)이고 10년도 신인이라고 이야기해야 할 상황이라서 15년 정도는 되어야 '저 연극 했어요.' 이렇게 되거든요. 그러다보니 전에 일했던 극단이나 그나마 내가 어떻게 연기했는지를 아는

사람들에게 가서 대시를 하게 된다는 거죠(연극, 배우, 34)

조명도 거의 마찬가지예요. 연극보다 기술이 강하지만 창의적인 부분이라서 내가 기술은 갖고 있다고 해서 이 사람, 저 사람과 다 작업할 수 있지 않거든요. 그 조합이 무척 어려워서 연출가들도 항상 작업하던 사람과 한다고 하니까(연극, 음향 스텝, 28세).

처음에는 그만둔다기보다 일단은 쉬려고 생각을 하죠. 그러다 보니까 그렇게 되시는 분들이 많은 건데 사실은 우리는 앉아서 그림 그리거나 앉아서 뭘 하는 게 아니잖아요. 몸으로 다 직접 뛰어야 하기 때문에 임신 초반에 잘못하면 잘못될 수가 있잖아요. 공연이라는 장소가 어두운데서 움직여야하고 그런 것들이 굉장히 많기 때문에 사고의 위험이 많아요. 특히 뮤지컬은 춤이 많고 노래하는 액팅들이 엄청 크기 때문에 사실 임신을 하고서 한다는 게 너무 부담돼서 뮤지컬은 거의 못하고 연극 저는 마지막으로 했던 건 아동극을 했었어요. 그런데 그것도 많이 움직인다고 제작자가 난리를 치고 액팅 다 줄이라고 했는데 계약이 돼있던 상황이었기 때문에 당연히 했어야 되는 분위기지만 제작자분들이 너무 좋으신 분들이라 그렇게 막 많이 움직이지 말라고 하시기는 하는데 대부분이 그렇지 않죠. 그러니까 많이 움직이고 막 해야 되는데 임신을 했다고 그러면 동료들이나 제작자나 다 “왜 하필 지금……” 이렇게 되는 경우도 많고요(무용, 발레학원 원장, 36세)

음악분야는 가수 외에는 거의 복귀가 안된다고 한다. 연주자들은 절대적인 연습량 부족과 현장감각 부족으로 따라잡기가 매우 어려운 현실을 지적해 주고 있다.

노래 빼고는 거의 힘들어요. 노래도 연습하는데 힘이 들지만 천재가 아니고서는 결혼 후 육아를 하며 쉬고 나면 연주자의 실력이 달라져 복귀가 힘들어요(대중음악, 가수, 46세).

#### 4) 경력에 대한 우리나라 vs 일본, 프랑스, 미국의 시각 차이

경력인정과 관련하여 일본, 프랑스, 미국과 다른 우리의 풍토에 대한 지적도 많이 나왔다. 관련분야 조사들이 가진 노하우와 노련미에 대한 인정이

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

완전히 다르다는 것이다.

활동은 20대가 가장 많지만 경제적 문제 때문에 그만 두는 경우가 많아요. 아이를 갖지도 않고, 아이를 데리고 하는 사람도 거의 없어요. 제 아내가 일본에서 잡지 관련 업무를 했었는데 일본에는 나이든 매니저, 코디네이터, 연주자들이 많아요. 일본은 경험을 소중하게 생각하는 것이고 우리나라는 값싼 인력을 쓰려하는 거죠 (대중음악, 기타가게 계장, 40세)

쓰고 버리는 그런 게 아니라 노하우와 노련미를 인정해주고 후원해준다면 발레단도 달라지지 않을까요? 프랑스나 미국은 나이가 들수록 좋아해요. 노하우가 있어서 좋대요. 우리나라는 노련미보다는 젊고 테크닉 부분을 선호해요(무용, 발레학원 원장, 36세).

#### 5) 공연연출부분에 일어나는 새로운 조짐: 복귀의 파급효과

그러나 새로운 조짐이 공연스텝쪽에서 나타나고 있어 주목과 지원의 필요성을 느끼게 해주고 있다. 공연에서 배우와 공연스텝을 비교해 볼 경우 아직까지 배우복귀사례는 드물지만, 연출 등 기술을 담당하는 공연스텝쪽에 복귀사례가 생기고 있었다.

저희 후배들도 저한테 이야기를 많이 하더라고요. 결혼해서 애 낳고 복귀해서 어떻게 일할지 막막한데 제가 애 낳고 일해 주는 것이 고맙다고요. 처음에는 사람들이 시선이 좀 그렇다가 저 같은 사람이 많으면 점점 쉬워질 것 같기도 해요(연극, 음향스텝, 28세)

여성종사자수가 최근들어 증가 추세에 있다는 점에서, 이들의 복귀여부는 후배들에게 미칠 파급효과와 영향력 면에서 매우 주목할 만하다.

연출과 스텝은 배우들이랑 좀 다르잖아요. 아이 낳고 복귀한 사람이 2-3명 있긴 하지만 젊었을 때 활동하다가 공백기를 갖고 다시 복귀하는데 성공한 사람은 별로 못 본 것 같아요. 요즘 여성 연출가들이 꽤 많아졌어요. 그런 와중에 애 생겨서 키우고 있고 언제 컴백할지 주목되고 있는 상황이에요(연극, 공연기획자, 32세).

연극의 경우, 육아중인 연극인들이 육아와 관련된 콘텐츠를 공연으로 올리는 실험적인 시도도 있었다. 연극인들의 육아기의 경력단절을 막아주고 육아가 결핍을 작품활동 속으로 충분히 농여낼수 있는 참신한 방안으로 보인다. 동 부분이 지원이 된다면 높은 임대료로 자꾸만 줄어들고 있는 해화동의 소극장 현실에서, 육아기 기혼연극인들로부터 새로운 활로를 발견할 수 있는 기회일 수도 있을 것이다.

육아와 관련된 공연을 했거든요. 아이 키우며 내 작품을 써서 복귀를 하기 어려워서 그러면 아이 키우는 얘기하자했더니 관심 있는 사람들이 모여서 했었어요(연극, 배우, 39세).

아이를 데리고 교육할 수 있는 것, 아이를 낳은 엄마들과 함께 작업을 한다든가 등 공연예술인의 육아로 들어간다면 경력 단절이 생길 수밖에 없는 이 시기에만 할 수 있는 특징들을 찾아서 생각해보는 건 어떨까요(연극, 공연기획자, 32세)

그 분야 자체가 워낙 미개발분야라서 어디 가서 인정받지 못하는 것이지 경력으로 인정받고 어머니 연극단에 지원이 더 된다면 극장, 관객동원, 홍보, 마케팅, 안무가도 훨씬 수준있는 안무가를 쓸 수 있다면 질 높은 작품의 수가 늘어나 인지도가 높아지면 어머니극단에서 어머니로서 육아하며 활동했다고 인정된다면 하등 문제되지 않지 않을 것 같아요. 그런 작업 환경이나 시스템이 없다는 것 개발해야 할 장르나 개발해야 할 것들은 원점에서 출발해서 그것에 맞게끔 새롭게 생각한다면 우리도 할 일이 되게 많은 것 아닐는지.....(연극, 배우, 34세)

## 나. 모성보호 현황

### 1) 모성보호의 부재: 휴게실, 수유실 부재

단원으로 들어가 활동하는 경우도 연습이 끝나고 후식을 취할 휴게실이 없을뿐 아니라, 수유실도 없어 연습실 한구석에서 유축을 하는 열악한 환경에 놓여 있었다.

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

저희 정악단의 경우 약 60명 정도의 인원이 대합주실이라는 큰 방에서 모든 연주자들이 모여 합주를 합니다. 그런데 개별 연습실도 없을뿐더러 휴게실도 없어 그 한 공간에서 옹기종기 모여 있습니다. 휴게실은 국악원 전체에 하나가 있지만, 너무 멀어서 제약이 많습니다. 또한 아기가 있는 엄마의 경우 유축을 위한 수유실이 없어, 연습실 한 구석에서 유축 하는 경우도 있습니다(국악, 지휘자, 37세).

무용쪽에는 임신퇴직관행이 있었다. 임신을 하고도 활동하는 경우가 있는 하나 힘들게 이겨내야할 과정이며, 단원생활을 접고 학교에서 교사, 교수로 교수활동에 종사하는 경우도 임신했을 경우 반주강사를 활용할 수 있어야 하는데 소수학교에 그친 제도라 학교측의 배려부족을 강하게 호소하고 있다.

일단 임신하면 그만둬야 한다는 압박이 있어요. 임신하면 그만둬야 하는 것으로 생각하고 있어요. 국립무용단도 임신해서 계속 다니는 분은 소수예요. 스트레스를 받는다고 하더라고요. 은연중에 그만두게끔 압력을 준다고 하고요. 거기서 견디는 분들은 계속 다니시고 그렇지 않은 경우는 임신하면 그만두는 경우가 굉장히 많다고 하더라고요. 제가 다닐때는 임신하면 바로 나왔어요(무용, 단원 발레리나, 36세).

엄격한 오디션을 거쳐 기관의 정규직 단원으로 활동하는 경우에도 육아휴직사용은 눈치가 보여 잘 사용하지 못하고 있었다. 우리사회 전체에 육아휴직은 활용율이 아직 낮은 편이지만, 국공립 소속의 단원들에게조차도 육아휴직은 그림의 떡이 되고 있다. 최고 3개월 정도를 사용한 경우는 있지만, 육아휴직의 권리를 행사하고 왔다기보다는 다른 단원들에게 피해를 주었다는 인식을 사용 당사자도 다른 단원들도 가지고 있다는 점에서, 최소한의 운용을 하고 있는 수준이었다.

사실 그렇게 인원이 그렇게 많지 않으니깐, 저희 파트(해금)에 3명이 있는데 제가 육아휴직을 1년을 내버리면 공연이 안돌아 가는 거예요. 그래서 피해를 주기 때문에 육아휴직도 3개월밖에 못 냈어요. 저희는 3개월 쉬고 오면 팀원에게 밥을 사요. 피해를 준거기 때문이에요. 3개월 외에는 쓸 엄두를 못내요. 아무도 쓴 사람이 없어요. 1년은 허가가 안 떨어질 확률이 거의 80% 이상이에요(국악, 단원 해금연

주자, 35세).

무용은 몸으로 표현하는 활동이기에 임신을 하게 되면 유산위험도 따르게 되므로 임신했을 경우에는 임신부혜택을 부여해야 개인적 행복추구과 사회적문제인 저출산도 막을수 있는 해법이 될 것으로 보고 있다.

저희 같은 프리랜스의 경우, 오디션에서 임신부 혜택과 같이 육아기의 여성들이 모여 뭔가 할 수 있도록 하고 혜택을 주는 시스템이 된다면 인식이 달라질 수 있고 좋아질 거예요(무용, 무용수, 31세).

또, 학교에서 가르치는 일에 종사는 경우 반주강사를 두는 협업식 수업이 가능함에도 동 제도를 도입한 학교가 소수여서 이에 대한 확산조치의 필요성을 피력해 주기도 했다.

-학교나 단체에서 임신해도 특별한 사유가 있지 않는 한 나가지 못하도록 하는 제도가 없을까요? 강의도 행동은 반주강사가 보여주고 브리핑은 임신한 사람이 하는 식의 제도가 있어야 하는데 임신하면 그만뒀야 한다는 눈에 안보이는 강압적 요구가 있어요. 그런 것부터 없어야 해요(무용, 발레단 발레리나, 36세)

## 2) 모성보호 부재는 저출산으로

공연예술종사자는 공연스케줄에 따라 연습일정을 소화해 내어야 한다. 그 와중에 유산하는 경우도 발생한다고 한다.

저는 그런 일은 없었지만, 단원 중에 유산이 된 경우도 2-3번 있었어요(고전음악, 오케스트라 단원, 33세)

임신, 육아상태에서는 현역을 유지하기 힘들다는 현실을 잘 알고 있가에 쬐어 일 욕심을 좀 내는 경우, 결혼은 연기되든가 결혼해도 임신이 연기된다.

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

여성들의 경우 음악적 욕심이 있다면 결혼을 안 하던가 결혼을 해도 아이를 낳지 않던가 하는 것이죠. 1년만 쉬어도 굉장히 힘들어요(대중음악, 가수, 46세)

더 이상 연령적으로 출산을 미룰 수 없는 나이가 되어 한명은 어떻게 나왔다고 하더라도 두명은 엄두를 못낸다. 결혼을 연기하는 사람이 많고 결혼해도 두명이상을 낳기 꺼려하는 예술인 집단은 아주 거대한 ‘저출산집단’이라 할 수 있다.

저는 아이가 하나인데, 둘 낳 엄두가 안나요. 작년까지 아이를 둘을 낳은 사람이 한명도 없었어요. 요번에 낳은 사람 세 명이 시작이에요. 둘까지 안 낳길 잘했다고 요즘 들어 더 생각해요(국악, 지휘자, 37세).

우리 단원들은 내가 둘째아이 낳으면 극단이 와해될까봐 둘째 낳지 말라고 얼마나 압력을 가하는지...아이 돌보느라 2~3년 정도 쉬는 것도 운 좋은 사람이지만, 계속 아이를 돌봐야 하는 사람이 많은데 일하고 싶어서 병이 많이 나더라고요. 2년, 3년 쉬다보면 자신감 떨어지고 몸 망가지고.....(연극, 배우, 34세)

주변에 마흔이 다 되어 가는데 솔로인 분들이 많고 아이를 낳는 기쁨에 대해 말을 해줘도 직장을 잃을까 두려워 아이를 낳지 않는 거예요. 저는 무용단을 나온후 첫 아이를 실패하고 무서워서 공부를 하면서 아이를 가졌어요. 실질적으로 현역에서 뛰면서 아이를 갖는 것은 정말 불가능해요. 무용은 보여지는 것이니 엄두도 못내요. 국립무용단이나 시립무용단에서 아이를 가진 사람이 나온다면 대우를 해줘야 해요. 무용수가 공연을 앞두고 육아휴직을 갖겠다는 말을 눈치 보여서 할 수 없어요. 옛날보다는 조금 나아졌지만 그래도 엄두를 못 내더라고요(무용, 안무가/대학강사, 39세).

따라서, 무용뿐 아니라 무대미술 등 예술계종사자들에게 출산은 현역활동을 접고 다른 일로 전환해야 하는 기점이 되고 있다.

제가 아는 무대미술을 하는 친구는 아이를 너무 갖고 싶은데 10년 넘게 연극과 무대미술만해서 형편이 안 되는 거예요. 이제는 아이를 더 갖기 힘든 상황인거예요. 아이를 가질 수 있는 상황이 아니니 본인도 안타까운 거예요(연극, 배우, 34)

세).

배우들이 애 낳는 것을 굉장히 두려워해요. 연극쟁이들이 대부분 결혼 연령이 늦어지는 게 그 욕망이 경력단절로 연결될까봐 두려워서이기도 하고 남자의 경우는 여자를 위해서 생계를 보장해주지 못하니깐 미뤄지기도 하고 어쨌든 힘들어요(연극, 극단소속 배우, 39세).

임신을 미루다가 어느 연령대에 도달하여 아이를 가질려고 결정하는 경우 직업전환분야로는 교육 쪽이 가장 연관성이 높아 그쪽으로 진출을 하게 된다. 그런데 학위가 요구되니 고학력의 길로 내몰리고 있다. 재정적으로는 여유가 없는 상황에서 학위과정을 이수해야 하니 재정악순환에 봉착하곤 한다.

대학로에 연극하는 사람들이 교수되려고 돈은 없어도 전부 석사하고 박사하고 해요. 너도나도 해서 박사가 너무 많아요(연극, 배우, 36세)

공부하려고 노력들을 해요. 왜냐하면 작품만으로는 생활이 안 되니까 다른 교육 분야나 기업연극이라든지 나라에서 운영하는 초등학교, 중학교 연극교사로 갈 수 있으니까요. 그런 쪽으로 하려면 아무래도 학력이 있어야 되고 대학 강의나 이런 곳에 나가려 해도 석사이상은 돼야하니까요. 그런데 그것도 약간 악순환이죠. 제가 버는 게 없는데 대출을 받아서 학교를 다니고 또 그것을 벌기 위해 또 다니는 약간 그런 루트로 되어 있는데 학력은 최대한 높이려고 애를 쓰는 것 같아요. 그런데 또 수입뿐만 아니라 본인의 업그레이드를 위해서도 학교를 조금 더 다니는 사람들도 많이 있어요(연극, 배우, 36세).

### 3) 예술인 고용보험의 필요성 대두

모성보호제도를 활용하려면 조건을 갖추어야 하며 서류증빙이 뒤따른다. 임신이나 출산으로 수입이 없을 때를 대비하여 고용보험가입의 필요성을 인식하고 있었다.

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

예술인은 협회에 들어가 있지 않고서는 고용보험 가입하기 힘들잖아요. 공연예술인들이 국민연금처럼 고용보험을 개인적으로 한 달에 1만원~2만원씩이라도 납부하여 가입할 수 있어서 임신이나 출산으로 일을 할 수 없어 수입이 없을 때 일정 금액을 보장받을 수 있다면 좋겠어요(연극, 배우, 36세)

직장인들은 1년 정도 육아휴직기간에 한 달에 50만 원 정도 받잖아요. 연극인들에게도 기본적인 생활 유지가 가능한 것이 있어야지 임신에서 좀 자유로워질 수 있고 출산과 연결될 수 있어요. 연극인들은 일을 쉬면 아예 수입이 없으니 아이를 낳지 않아요. 결혼해도 아이를 낳지 않는 경우가 많아요(연극, 극단소속 배우, 39세)

3만원을 넘어가지 않는 선에서 고용보험가입 액수가 만들어지기를 원하고 있었으며, 소득세를 내지 않고 일을 하는 경우가 많으므로 원천징수세액 납부가 없는 예술인의 육아기 생활보장을 위한 제도의 시급성을 지적해 주었으며, 소액으로 하는 공연, 무료로 하는 공연 등 다양한 활동들에 대해 소득뿐 아니라 최근 공연활동 즉 직업특성을 감안한 증빙자료를 인정해 주기를 바라는 속내도 드러내 주었다.

3만원 미만이었으면 해요. 3만원이 넘어가면 쉽지 않죠(연극, 배우, 36세)

원천징수세액 내지 않고 일하는 경우가 80% 이상이에요. 원천징수세액을 내지 않는 사람들을 위한 제도가 필요한 거예요. 수치로 증명이 되는 사람들만 받는 것은 안되고요. 오히려 수치로 증명이 되지 못하는 아주 열악한 예술인들의 육아부분이 보장 될 수 있는 거를 만들어야 하는 것이죠(영화, 영화연출가, 41세).

경력, 참여한 프로그램 팸플릿 일자, 당해 연도 참가한 작품 수와 기간 등으로 증명할 수 있게 해야 해요(연극, 배우, 36세).

은행권에 가서 연극한다고 하면 무직이라고 작성해요. 왜냐면 증명할 증명서가 있거나 그런 것이 아니기 때문이다. 그런데 상해보험을 들 때 연극, 뮤지컬 한다고 하면 고위험군으로 올라가는 거예요. 굉장히 부당하거든요. 고 위험 군으로 보험

을 들려면 다른 부분에서도 인정을 해줘야죠. 저는 주부로 되어 있는데 어린이집 뿐만 아니라 은행, 보험, 카드 등 여러 부분에서 정리가 되었으면 좋겠다. 사회적으로 예술인은 예술인이라고 인정받아야할 것 같아요. 유명하거나 활동을 많이 하고 있는 분들뿐만 아니라 어느 정도의 기준을 두고 인정해줬으면 한다.(연극, 뮤지컬·연극, 34세)

#### 다. 예술인 친화적인 보육지원정책의 필요성과 그 효과

예술인들이 계속 활동할 수 있도록 지원이 이루어진다면 어떤 사회적 효과를 얻을 수 있을까? 우선은 많은 예술인들이 출산후에도 활동자 수가 늘어 그들에게 투자된 사회적 비용이 사장되지 않을 것이다.

그 전에는 미리 포기를 했다면 육아 시설이 있고 지원 시스템이 있다고 홍보가 된다면 무용수들이 아이 낳고도 계속 할 생각을 할 것 같아요(발레, 발레학원 원장, 36세).

수많은 무대와 큰무대에서 했던 숙력과 경험은 자산으로 남아 전수가 가능한 사회적 자산이 된다

해외공연 등 큰무대를 통해 쌓인 노하우와 스킬이 단절되는 손실을 막아 자산으로 활용될 수 있어요. 발레단에서 공연을 많이 하면서 쌓은 노하우를 나눌 수 있는 방법을 알고 있는 사람이 없어요. 저도 미국, 그리스, 이탈리아 등 굉장히 많이 다니며 코닥시어터, 워싱턴 발레시어터 등에서 공연을 했었어요. 유명한 무대에서 경험하고 많이 알고 있는 인재가 몸이 아프거나 결혼 후 아이를 낳으면 단절이 되어버리죠(발레, 발레학원 원장, 36세).

예술활동은 두뇌활동과 인성에도 긍정적인 영향을 미치며, 가족이 같이 참여할수 있는 세대참여프로그램이 될 수 있으며 음악, 무용 등 예술활동의 활성화는 각박하여 힐링이 대세인 시대에 유행처럼 번지고 있는 자살율을 낮추는 눈에 보이지 않는 문화적 자원으로서의 역할도 가져다 줄수 있다

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

발레 가르쳐보니까 몸을 다 쓰고 아름답게 만들고 클래식 음악을 들으면서 성인 들도 되게 좋다고 하세요. 그러니까 각박한 마음, 자살률 이런 것들이 좋아질 수 있는 것이 분명 있다고 생각해요. 아이때는 앉아서 수학 공부 푸는 것보다 동작으로 스트레스 풀고 오른쪽 왼쪽으로 동작하는 것이 뇌 발달에 더 좋다고 해요. 엄마가 맞벌이한다고 제일 중요한 시기에 아이를 때놓고 직장을 다녀 아이가 불리 불안을 앓아서 굉장히 산만하여 발레를 권해드렸어요. 같이 같은 동작을 반복하고, 클래식 음악을 듣고 아름다운 표정을 짓는 연습을 하고, 발레는 인성교육도 굉장히 중요하기 때문에 인사하는 법부터 하니까 굉장히 좋아졌어요. 겨울철은 굉장히 추워 혼자 가서 볼 수 있지만 가족끼리 밖에 나가서 뭔가 하기에 날씨가 굉장히 많이 좌우된다고 보는데 실내에서 가족이 같이 할 수 있는 프로그램으로서 발레 공연도 좋은 게 영화처럼 등급이 없이 모든 세대가 볼 수 있잖아요(무용, 발레학원 원장, 36세)

#### 라. 기존 보육시설 이용의 한계와 특수성

##### 1) 기존 어린이집 이용이 힘든 이유

09-18시까지의 기본 보육시설 이용이 어려운 이유에 대해 너무 늦게 또 매우 자주 그런 일이 생기다 보니 교사와 학부모간 쉽게 드러내지 못하는 일종의 상호불만요소가 존재하고 있다

저는 지금 복귀를 생각하고 있어요. 그렇지만 어린이집을 보낸다고 해도 어떻게 해야 할지 걱정이 되죠. 남편이 퇴근하고 오면 오후 8시 정도인데 저는 중간에 오후 2시쯤 연습을 나가서 아이와 엄마, 아빠 모두 스케줄이 엉키게 되요. 아침 9시에 보낸다고 하면 보통 어머니들을 아이를 3~4시에 데리고 오거든요. 그런데 아이를 오후에 어린이집으로 보내자니 다른 아이들과 너무 차이가 나는 거죠. 다른 아이들을 오전 9시에 와서 다 친해지는데 애만 오후에 가서 친해지지 못하고 이상해지는 상황인거죠. 9시에 보내면 제가 아이를 오후 3~4시에 찾을 수 없잖아요. 그렇게 되면 아이가 어린이집에 12시간 넘게 있어야 하는 상황이 되는 거예요. 그래서 굉장히 고민이 되는 거예요. 제 직장 근처에 아이를 맡길 곳이 있다면 그 시간에 맞춰 맡기고 찾아오거나 하면 좋을 것이고 하다못해 남편이 아이를 찾아오면 좋은데 7~8시에 출근하고 8시에 퇴근하니까 아이를 찾아온다고 해도 너무 늦은 시간이 되어서 다시 뮤지컬에 복귀하기가 고민되죠(연극, 뮤지컬, 34세)

저희가 아이를 맡기는 곳도 싫어하시진 않는데 그런 이야기를 하시더라고요. 늦게 와서 늦게 찾아가고. 아이 한 명 때문에 남아 있어야하니깐 짜증내는 것은 아니고 우스갯소리로 말씀하시더라고요. 저희도 화를 함부로 못 내는 것이 맡겨놓는 입장 이니까요. 좀 애매해요(무용, 남자무용수, 37세).

시간과 TO(table of organization)가 문제다. 저녁까지 하는 어린이집이 있어도 구에서 운영하기 때문에 구에 있는 사람이 우선 되는 등의 조건에 맞지 않는 사람들이 훨씬 많다는 거죠(대중음악, 연주자, 46세)

## 2) 혜화동 예술인 전용어린이집에 대한 평가

혜화동에 있지만 그것에 대한 실효성이라는 것이 연극하는 사람들은 일 하는 시간이 정해져 있는 일반직장인과 달리 불규칙을 특성으로 한다. 따라서 일이 없을 때는 집에서 직접 돌보다가 일이 생기면 맡겼으면 하는 방식이 현실적이어서, 혜화동에서 활동은 하지만 집은 혜화동이 아니라는 점에서 이용율이 저조한 원인을 찾을수 있다.

저녁때 봐주는 어린이집이 대학로에 딱 한 곳 있어요. TO(table of organization)도 없고 그 근처 살아야하는 조건이 되어야하는데 연극인들이 다 이 근처 사는 것도 아니니 생색내기정도의 지원 차원이 아니에요.(대중음악, 가수, 46세)

저도 몇 번 알아보니 아이를 보냈다가 안 보냈다가 하면 선생님들에게는 매우 힘든 일이라고 합니다. 혜화어린이집 같은 경우 그 구에 있는 사람만 해당된다면 종로구에 있는 연극인은 많지 않아요.(대중음악, 연주자, 40세)

## 마. 보육시설 지원방안

### 1) 예술인을 위한 야간시간중심의 거점보육시설 운영

예술인들의 활동시간대는 오후 11시경에 시작하여 오후 늦게 혹은 야간 시간까지이며 활동도 정규적이라기 보다는 공연이 있을 때, 공연스케줄에

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

따른 유동적인 일정이며 주말에 공연이 많다는 점에서, 평일 09시-18시 운영을 원칙으로 운영되는 기존보육시설이나 시간제운영시설은 사용하기 용이치 않아 접근성 향상이 필요한 상황이다. 이들이 원하는 보육형태는 연습, 공연 등으로 필요할 때 이용가능하고 야간시간대와 주말이용이 가능한 상당히 긴 시간이용이 가능한 시간제보육시스템이다.

홍대, 대학로, 강남에 하나씩의 형태로 해서 직장탁아소 같은 느낌이었으면 좋겠다는 거죠. 같이 노는 아이들이 누구의 아이인지 알고 그렇다면 조금 더 활성화 될 수 있고 보육시설을 이용하는데 있어 믿음과 효율성이 갖춰진 시설이 시급한 것 같아요. 공연을 하게 되면 아이들이 잠을 조금씩 늦게 자게 되고 못 자게 되는 경우가 많아요. 저녁까지 하는 보육시설이 생긴다면 그곳에서 밤 9시가 되면 재워주고 잠든 아이를 집에 데리고 가고 싶은 거예요(대중음악, 가수, 46세)

공연장이 많은 곳. 누구 한 명에게 맞출 순 없지만 예를 들어 혜화동, 홍대, 신촌, 강남에 한 곳씩 해서 한 군데만 생겨도 그곳으로 모여야죠. 그거는 다 맞춰줄 수 없고. 지점만 몇 군데만 생겨도 예를 들어 삼청동에서 공연을 해도 TO(table of organization)가 수용할 만큼만 되고 장소가 생긴다면 홍대든 대학로든 원하는 지역으로 간다면 거기에 오는 것은 시간문제인 것 같아요(대중음악, 연주자, 40세).

24시간 보육은 아니죠. 9시에 시작해서 공연이 대부분 10시 30분 정도면 다 끝나니 아침 9시에 시작해서 12시 반. 연습시간이 10시, 1시, 6시 이런 식으로 대부분 나눠지거든요. 주 활동시간은 9시부터 공연 끝나는 10시 30분 정도로 이 시간만 되면 될 것 같아요. 한 배우가 어떠한 프로젝트를 언제 연습 시작해서 언제 끝난다는 계획을 가지고 오면 그것에 대해 엄마도 그 기간에는 계속 보육원에 맡기는 것으로 책임을 지는 형태로요.(대중음악, 가수, 46세)

이해할 수 있는 공연팀이라면 아이를 데리고 대기하는 것이 충분히 이해가 되는데 일하지 않는 시간에 아이를 데리고 있는 것조차도 이상하게 생각하는 사람이 많으니까 그런 시선이 지금은 가장 힘든 점이에요. 남자연출들이나 결혼하지 않은 배우들이 많으니까 이해가 되는 것과 이해를 하기 위해 노력하는 것은 다르다. 제가 결혼 전에는 밤샘을 아무 거리낌 없이 했는데 이제는 칼같이 가는 것에 대해 결혼전부터 같이 공연을 했던 분들이 열정이 떨어졌다고 판단하는 사람이 많아요. 예술의 전당과 같이 좋은 극장은 대기실 같은 공간이 있어서 좋았는데 대학로는

지하 극장 대기실에 아이를 둔다는 것이 미안해서 아이를 데리고 있을 수 있는 공간이 있었으면 해요. 아이를 양육자 한 명이 붙어서 있을 수 있는 공간이라도 하나 있다면 같은 프로덕션에 아기 엄마가 2~3명 정도 있다면 양육자 한 명 붙여서 그 공간에 있을 수도 있지 않겠어요?. 저는 베이비시터 제도를 고쳐서 있을 수 있는 공간이 있었으면 좋겠어요.(연극, 음향스텝, 28세)

어린이집 스케줄과는 아무래도 많이 달라지겠죠? 그리고 그 어린이집에 전적으로 다닐 수 없고 엄마가 집에 있을 때는 집근처의 어린이집에 다녀야하니 탁아시설 느낌의 보육시설도 괜찮을 것 같아요. 공연 때만 맡길 수 있는 시스템으로 되면 좋겠어요(무용, 남자무용수, 37세).

다른 곳에 사는 사람들도 흥대로 와서 공연할 수 있으니 예술인 등록 같은 것을 해서 언제든지 어린이집 이용할 수 있게 하는 것이 좋을 것 같아요. 다른 곳에서 공연을 하더라도 공연하는 곳 주변에 언제든지 맡길 수 있도록 했으면 한다. 어린이집이 된다면 유동적인 어린이집이 되어야 할 거예요(대중음악, 가수, 46세)

계속 연습하고 설 연휴도 하루 빼고 모두 일을 해버리니 센터가 생기면 거의 1년 내내 운영해야할 것 같아요. 센터가 빨리 생겼으면 좋겠네요(대중음악, 연주자, 40세).

돌보는 아동의 연령에 대한 의견도 이었는데 7세 이상도 이용가능하게 넓혔으면 좋겠다는 의견이다. 7세 이상의 아동이 있으면 오후시간대에 어린아동을 돌봐줄수도 있다는 점에서 대상연령확대도 필요할 것으로 보인다

돌보는 연령대를 좀 높이고 이용시간을 24시간으로 해서 밥도 제공되었으면 좋겠어요. 다른 아이들이나 선생님도 계시는데 제 아이 것만 사갈 수 없으니 비용이 너무 많아지는 거예요(영화, 영화연출가, 41세)

거점보육시설의 이용대상은 분야별 현역 뿐아니라 관련 교육훈련을 하는 활동가들도 포함해야 한다는 의견이다

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

현역에 있는 사람뿐 아니라 유니버설발레단 등에서 공연 경험이 있는 사람, 대학을 나와 현재 문화센터 같은 곳에서 일을 하는 사람들을 포함해야 할 것 같아요. 현역에서 뛰는 것도 예술발전의 기여자지만 교육의 기여가 더 클 수도 있어요(무용, 발레학원 원장, 36세).

예술인은 부부가 모두 예술인 경우도 있고 그 중 1명만 예술인인 경우가 있는데, 이 시스템은 대체로 출근시간이 늦은 예술인에게 도움이 되는 제도여서 남자들의 육아부담도 덜어주게 될 것으로 예견해 주는 남자들이 있었다.

남자도 부담이 적어질 것 같습니다. 다른 어린이집 보다는 시간대가 넓어야 할 것 이고요. 12시부터 밤 10시정도까지로 운영되었으면 합니다(무용, 남자무용수, 37세)

보통사람들도 어린 자녀의 예술교육에 관심이 큰데, 예술인들은 자녀들의 예술적 감각여부에 더 큰 관심을 가지고 있었다. 따라서 이 보육시설의 교사는 아이들의 예술적 자질을 일찍 식별할 수 있거나 혹은 재능을 살려 주는데 일조할수 있는 예능자질을 가진 보육교사였으면 좋겠다는 희망사항을 표현하는 경우도 있었다. 또 다른 방법은 예술인학부모들의 자발적인 참여로 특강 등도 가능할 것으로 내다보기도 했다.

보통의 직장인들에게 아기를 맡기는 것 보다 우리를 이해하는 사람이 아이를 맡으면 창조적인 아이로 클 것 같다. 뻥 한 아이로 키우고 싶지 않은 마음들은 다 있는 것 같아요. 예술을 하는 유아교육 관련 전공자가 돌봐주면 서로에게 좋을 것 같아요(대중음악, 연주자, 40세).

저점 보육센터가 된다면 예술가들이니 엄마들이 아이들에게 예술적 교육을 시켜 줄 수도 있는 것이고 도우려는 사람도 생길 것 같아요(연극, 뮤지컬, 34세)

신청자가 많을 경우 소수에게 혜택이 치우치는 것을 막는 방안도 제안되

었다. 관련협회나 복지재단에 회원으로 등록하여 회원제운영방안을 제안해 주고 있었다.

시스템을 잘 만들어야 해요. 한 달에 몇 번 이상 오면 안 된다고 하거나 한 달에 20번이상은 안 된다는 등의 규제가 있어야 해요. 한 달에 20일 이상 이용한다면 그것을 증명할 어떠한 것을 제출하는 등 해야겠지만.....(대중음악, 연주자, 40세)

일단은 한국예술문화단체총연합회, 연기자협회, 가수협회, 싱어송라이터협회 등 예술인 단체가 몇 개 있으니 어느 한 곳쯤 가입 되어 있지 않겠는가? 아니면 그곳들을 통해서 가입을 권유하든가(대중음악, 가수, 46세).

## 2) 시간제 보육시설의 확충

현재 보육정보센터에서 시간제보육을 운영 중이다. 그런데 예술인들이 제기하고 있는 시스템 이용경험자들의 불만사항은 첫째, 사전 인터넷 예약 방식에 대한 것인데 공연스케줄이 늦게 나오고 변동이 많아 매번 예약을 야한다는 번거로움과 예약해도 인원이 다 차서 예약이 안된다는 점 둘째, 이용시간이 길어서 시간제 이용에 대한 부담이 너무 크다는 점 셋째, 시설과 연습장, 공연장과 거리가 있어서 시설이용에 불편이 크다는 점이다.

보육정보센터를 통해 아이 돌봄 서비스도 이용해봤는데 동네마다 이용할 수 있는 시간이 정해져있고 일주일전에 예약을 해야 해요. 저처럼 프리랜서인 엄마들은 거의 썩먹지 못하고 상설로 예약을 하는 어머니들이 다 신청해서 이용하고 돌보는 선생님도 없어요. 보통 소득수준에 대한 기준을 의료보험으로 하는데 조금만 기준에 맞지 않으면 가격이 너무 높아져요. 시간당 8천 원 정도 되는데 5~6시간 정도 하면 금액이 굉장히 커지는 거죠. 시간당 금액이 소득수준에 따라 달라서 어떤 조건은 시간당 1천원이다 보니 조건별 금액차이가 매우 크고 이용하기가 쉽지 않아요. 제가 노원구에 사는데 노원구는 한 달 전에 예약하지 않으면 안 될 정도로 선생님들이 없어요. 돌봐주는 아이도 7살 정도까지로 연령제한이 있어요. 그리고 아이가 2명이면 추가비용이 있어요(연극, 뮤지컬, 34세)

시간제 보육시설은 좋겠네요. 저는 많이는 사용 안할 것 같아요. 공연 때만 맡기

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

겠죠. 그렇게 하면 몇 시간 안 될 것 같은데요. 보통 예술 하는 사람들이 아침 일찍 출근하는 것은 아니니까요. 저도 11시 출근입니다. 밤에는 11시~12시 정도면 될 것 같다. 늦게까지 맡길 수 있게 조절되지만 해도 마음이 편할 것 같아요. 공연과 같은 특정한 날에 늦게까지 맡길 수 있으면 그것만 해도 좋을 것 같아요(무용, 남자무용수, 37세)

### 3) 거점 보육정보센터의 필요성; 예술인담당 “보육코디네이터” 혼란 필요

보육제도가 보편보육으로 되면서 지원의 폭과 범위가 확대되고 있을뿐 아니라 저출산극복을 위한 출산장려정책의 일환으로 다자녀가족을 위한 주택지원정책 등 제반복지영역이 확대되고 있는 반면, 예술인들의 자녀양육, 출산 관련 혜택에 대한 정보보유수준은 매우 낮은 것으로 나타났다. 인터넷 사용에 대한 장애, 일반직장인을 표준으로 하여 요구되는 조건에 맞지 많은 조건의 존재 등으로 정보활동정도가 상당히 낮은 편이다. 보육정보센터에 시간제보육관련 코디네이트의 업무 중 연예인들이 활용할 수 있는 제도 및 시설방안을 협의할수 있고 도움을 받을 수 있도록, 흥대, 혜화, 서초의 3개 지점정도에 “연예인코디”를 지정한다면 제도이용 활성화에 큰 도움을 줄 것으로 보인다.

주변에 보면 정책을 잘 이용할 줄 모르는 것 같아요. 지원제도를 알아도 요령껏 하지 못해요(대중음악, 연주자, 40세)

혜화 어린이집을 이용하려면 인터넷으로 예약해야 해요. 연극인들은 인터넷을 잘 못하는데 그런 사람들에게 예약하고 맡기라는 것은 거의 이용이 불가능하다고 보면 됩니다(연극, 배우, 34세)

연극인들은 거의 극단을 벗어난 프리랜서예요. 저도 꼭 연극만 하는 것이 아니라 전시, 축제도 하고 다른 일도 하는데 예술하는 사람들에게 똑같은 법을 적용하는 것은 불가능해요. 처음에 아이를 맡기려고 동사무소에 전화를 했는데 하루 8시간 이상 근무한다는 증명서를 제출하라고 해서 저희는 8시간 이상을 근무하지만 그

런 증명서를 제출할 수 없고 예술인이다 보니 8시간 이상 근무를 못하는 날도 많다고 했더니 ‘그렇게 자기가 좋아하는 일을 하면서 돈 못 번다고 하면 말이 안되고 법적 혜택을 받으려 하면 안 된대요. 너무 어이가 없었어요(연극, 뮤지컬, 34세)

자신이 아기 낳고 나니 동료들과의 접촉도 적어져요. 출산육아에 대한 이해가 떨어지기 때문에 자신과 공감대가 줄어들어 만남도 적어지고요. 육아 때문에 집에 갇혀있는 것 같아 더욱 고립되고 외로워지는 것 같아요. 게다가 무용수는 캐스팅되는 사람들이기 때문에 사람들을 만나지 못하는 것은 그만큼 기회가 줄어드는 것이므로 잊혀질까봐 두려워요. 안무가로서 쌓은 입지가 있다는걸 스스로 알고 있지만 심리적으로 위축되는 것은 육아를 오로지 혼자만 할 수밖에 없는 상황때문이기도 해요. 무엇보다도 힘든건 고립감이다. 아무도 만날 사람이 없다, 그나마 아주아주 가끔 만나는 사람들은 육아경험이 있는 다른 예술인들이예요. 이렇게 육아경험이 있거나 육아를 현재 하고있는 예술인들이 만나서 소통할 수 있는 곳이 있으면 좋겠어요(무용, 무용수, 41세)

그 중에는 정부지원의 수혜를 상당부분 찾아서 누린 경우가 있었는데, 자신들이 아는 곳을 다른 사람들에게 널리 알려줄 수 있는 창구의 필요성을 피력하고 있다

근데 우리는 나라의 혜택을 다 받았어요. 돈도 굉장히 많이 타서 썼고 얼마전까지 임대아파트에 살고있다가 지금은 또 거의 100% 나라에서 제공해주는 신혼부부 전세주택에서 살고 있어요. 이런 국가혜택을 다 받는 저희 가족의 모습을 보고 주변의 연극인들이 저희를 ‘연극계의 정주영’이라고 해요. 그런데 이런 혜택을 다 알려주고 싶고 이런 혜택을 보도록 해주고 싶은데 알려줄 수 있는 루트가 없어서 너무 안타까워요(연극, 배우, 36세)

공연에 필요한 조명담당 등 직종에 따라 대기시간이 긴 경우도 있는데, 이런 경우 아이를 맡기고 필요한 경우 중간에 아이를 돌볼수 있으므로 보육정보센터 내에 유아를 위한 “키즈카페”공간의 필요성을 강조하기도 했다.

연극은 혜화동쪽에 밀집되어 있잖아요. 건너편에 키즈카페가 있었는데 장사가 안

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

되어 문 닫은 것 같아요. 키즈카페가 있을 때는 아이가 없었는데 아이가 생기니 ‘그거(키즈카페)라도 있었으면 잠깐이라도 이용할 수 있을 텐데...’라는 생각을 했었어요. 놀이터 형식으로 되어있고 엄마들이 차 마시면서 있을 수 있게 되어 있는데 좀 큰 아이들이 들어갈 수 있고 안전사고 예방차원에서 1~2명이 그냥 쳐다보고 있는 것이지 어린이집처럼 아이를 케어해주는 곳은 아니예요. 모든 지역에 하기는 힘들겠다는 생각이 들고, 각 분야의 메카라 생각되는 곳에 시설이나 선생님들을 배치해 엄마들이 빠른 시간에 맡길 수 있었으면 좋겠어요(연극, 음향스텝, 28세)

#### 4) 근무시간이 연장에 따른 직장어린이집 설치 요구

국립국악원의 경우, 이제까지 예술인의 특성을 배려해주던 근무시간제도가 해제되면서 최근 17시로 연장되면서 현재 육아기에 놓여있던 예술인들은 걱정거리가 휩싸여 있었다. 아이를 가진 예술인을 중심으로 일과가정을 양립하기 위한 방안이 논의되기 시작했는데 직장보육시설의 설치에 지대한 관심을 가지고 있었다.

저희 근무시간이 10-15시까지였으나 올해부터 10-17시까지 로 늘어났어요. 일반 직장인들이 시간당 50칼로리를 소모한다면, 저희는 시간당 120-170칼로리로 체력 소모가 많아요. 지휘같은 경우 체력소모가 너무 커서 7-8시간 지휘를 할 수가 없어요. 무용도 10시부터 18시까지 연습은 하루 이틀은 할 수 있겠지만 몇 년이 쌓이면 할 수가 없어요. 집중연습이 효율적이지, 5시간, 6시간 같은 것을 연습한다고 해서 더 잘하는 것이 아니고 오히려 공연의 질이 크게 떨어지거든요. 또 각자 연습해야 할 부분이 있고, 같이 연주해야 할 부분이 있는데 그것을 공무원의 시간 틀에 맞춘다는 것은 합당하지 않아요(국악, 지휘자, 37세).

근무시간이 늘어났으면 그에 따른 경제적 보상이나 근무 환경의 개선이 있어야 하는데, 저희는 수당, 상여금, 인센티브가 없어요. 저희는 돈을 버는 곳이 아니니 성과금을 받을 수가 없어요. 저의 월급은 모두 보육비로 나가고, 일을 하는 것은 돈을 번다는 것이 아니라, 내가 직업이 있구나만 확인하는 정도입니다. 제 월급이 200만원 조금 넘는데, 도우미 아주머니에게 아침 8시부터 17시까지로 하고 150만원을 씁니다. 거의 모든 월급을 쓰는 거예요. 그런데 근무시간이 늘어나면서 외부 연주 활동도 할 수 없고 육아비용은 더 늘어난 상황이 된 거죠(국악, 단원 해금연주자, 35세).

점점 지방 공연도 열악해지고, 쉬는 시간 없이 빡빡한 스케줄로 돌리는 경우가 많아졌어요. 원래는 지방 공연도 많이 없을뿐더러 정말 대우가 좋았다고 들었어요. 요즘은 지방공연 가면 열악한 모텔이 숙소가 되었어요. 그리고 이전에는 저녁 8시 지방공연이 있으면 1박 2일의 일정이었는데, 이제는 숙박료 지원이 없어 밤 10시에 끝나고 12시에 서울에 도착하는 경우가 있어요(국악, 단원 해금연주자, 35세)

직장보육시설의 확충은 첫째, 근무시간의 증가로 늘어난 육아비용에 대한 부담을 줄일 수 있다는 점 둘째, 늦게까지 일하더라도 집근처 어린이집이라면 저녁에 아이를 찾아가는데 따른 기간압력과 부담감이 보통 수준이 아니겠지만 직장보육시설은 아이를 찾아가는데 대한 부담감이 상대적으로 작아 일의 집중도가 향상될 수 있다는 점을 들어 주었다.

그게 있으면 17시까지 근무를 할 수 있을 것 같아요. 여사원 휴게실, 수유실, 직장보육시설이 필요해요. 현재 저희 건물 2층에 관람객을 위한 놀이방 시설이 있어요. 현재는 관람객만 이용할 수 있어요. 그런데 거의 이용을 하지 않는 것 같더라고요. 그것을 직장보육시설로 전환하면 좋을 것 같아요(국악, 지휘자, 37세).

여기 있으면 저희는 5시고 6시고 일할 수 있어요. 무엇보다 육아 도우미에 대한 비용 부담이 적어져서 너무 좋을 것 같아요. 직장 보육시설이 없기 때문에, 직장에서 거리가 있는 보육시설에 맡기자니 출근 시간에는 데려다 줄 수 있겠지만, 또 다시 데려오기가 힘들어지는 것이죠(국악, 단원 해금연주자, 35세).

직장보육시설은 기존의 시간으로 운영하되, 공연이 있는 경우 연장보육이 가능한 형태를 주문하고 있었다.

퇴근시간에 맞춘 종일반이어야 해요. 그리고 공연이 있다면 연장 보육이 필요할 것 같아요(국악, 지휘자, 37세).

##### 5) 예술인 전용임대아파트 건축

무용, 연극, 국악, 대중가수 등 거의 모든 공연예술에 걸친 분야에서 몇%

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

에 불과한 간판급 예술인이나 국공립 단원에 들어가는 경우를 제외하면 상당인구가 프리랜서로 활동하게 되는데 저임에 공연일정도 불안정하여 육아가 보통 힘든 상황이 아니다. 이들이 어린이집, 유치원, 임대주택, 작품기금 신청 등을 할 때 자신의 소득증명이 보통 어려운 문제가 아니다. 특히 예술인부부의 경우 예술인 전용 혹은 예술인을 우선으로 하는 임대아파트기준 설정의 필요성을 피력해 주었다.

아이를 유치원에 보내려고 지원서를 작성하는데요. 기입하는 항목에 쓸 수 있는 것이 거의 없었어요. 예술인이라는 이유로 신청서에 적을 것이 하나도 없구나. 어떤 것도 해당되지 않아 우리는 이 나라 국민이 아닌 것 같다는 생각이 많이 들었어요. 저희 남편 연수입이 400만원밖에 안되거든요. 저희 둘 다 대학원공부를 해서 나름 학벌도 있고 유능한데 수입은 적어요. 그러다보니 아이 둘 유치원에 내야하는 항목 맞추기가 굉장히 힘들더라고요. 아이를 키우며 든 생각은 ‘예술인들에게는 특별한 법을 적용해줬으면 좋겠다. 아예 우리들에게만 맞는 다른 기준이 있어야겠다.’ 였어요. 우리가 들어갈 수 있는 곳은 공공임대주택밖에 없는데 너무 웃긴 자격들이 많이 나오더라고요. 어떤 곳은 어떤 산업분야에서 15년 이상 근무한 대상자들과 같은 특이한 사람을 뽑아요. 그렇게 특이한 조건을 많이 뽑을 것이라면 예술인에게도 한 부분을 줬으면 좋겠어요. 현재는 자녀, 연소득, 재산 등 조건이 너무 많아 맞는 것이 하나도 없어 지원서를 넣을 수도 없어요(연극, 배우, 26세).

#### 6) 공동육아(부모커뮤니티) 지원사업

찾아보니 서울시의 부모커뮤니티 지원 사업 같은 것이 있더라고요. 500만원 밖에 지원하지 않고 예술을 하는 엄마들이 모여서 커뮤니티를 만들도 두레마을처럼 서로 아이를 돌봐주는 것을 하면 어떻겠냐고 했더니 돌봐줄 장소도 없는데 1년에 500만원을 갖고 잘 돌봐줄 수 있을지에 대한 의문이 들었다. 그런 것을 좀 더 활성화 시킨다면 예술가 부모들의 커뮤니티 지원 사업 같은 것을 해서 공간도 마련해주고 예술 활동을 할 수 있도록 마련해준다면 보육센터가 없더라도 엄마들이 만나서 두레마을처럼 서로 돌봐줄 수 있다면 좋을 것 같아요.

예술인임대아파트가 생겨 두레마을처럼 같이 돌봐주면 좋겠어요.

예술인 전용아파트 혹은 우선순위가 부여되어 예술인 단지가 조성될 경우 그 내부에 품앗이 형태의 공동육아시스템 운영 가능성도 있을 것 같다고 조심스럽게 의견을 내기도 했다.

예술인 단지에 24시간 돌봄 가능한 어린이집을 만들고 그게 어렵다면 엄마들끼리 서로 돌아가며 아이를 돌봐줄 수 있는 시스템만 만들어봐도 그래도 지금보다는 훨씬 예술인들이 살기 편지 않을까라는 생각이 들어요(연극, 배우 36세).

#### 7) 집근처 어린이집 + 연습, 공연 지역의 시간제보육시설이용의 혼합형

혜화동에 예술인 전용어린이집이 만들어졌었지만 활용도가 낮은 이유는 혜화동에 예술공간이 많고 예술인의 활동근거지이긴 하지만, 보육시설의 근간인 근린시설이 아니라는 점 때문에 애초목적과 다른 운영형태로 조정이 되어 운영중이라는 점에서, 연순, 공연지역의 시간제 보육시설에서 예술인에 대한 우선권을 할애해 준다면 그것도 하나의 방법이 될수 있을 것으로 보인다.

혜화동에 살지도 않는데 일부러 아침에 버스타고 아이를 맡기러 갈 수 없으니 평소에는 집 근처 유치원에 보내고 싶고, 일할 때는 탁아소나 놀이방 형태로 시간제로 운영해줬으면 좋겠어요.

#### 8) 베이비시터 비용지원을 통한 이용활성화

연극인은 공연으로 받은 급여가 거의 차비형식이고 생활비는 다른 아르바이트 등으로 충당하는데 공연으로 받은 급여보다 파견 서비스를 이용하는 비용이 더 크다면 거의 업무를 못 내게 된다.

베이비시터는 너무 비싸요 한 달에 130만원인데. 어린이집에 보낼 수 있는 회사원이면 상관없는데 일이 불규칙하니 어쩔 수 없이 쓰는 사람이 많을 것 같은데 너무 비싸요(연극, 배우, 34세).

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

저 같은 경우 직장 다니는 다른 엄마들과 달리 한 달에 하루, 이틀정도만 시급하게 필요한 경우가 많거든요. 공연 때 베이비시터를 알아봤었어요. 극장에서 같이 봐줄 수 있는 분을 알아봤지만 베이비시터 분들도 집에서 편안하게 있고 싶어하고 기간도 한 달씩 업체에서 100~120만원 받으시더라고요(연극, 음향스텝, 28세)

#### 9) 초등학생의 보육지원 방안: 학교방과후 교실 활성화

영유아를 지나 어린이가 초등학생이 되면 아이문제가 오히려 더 심각해진다. 초등학교 저학년이 11시30분에 끝나기때문인데, 사립에 보내자니 한 달 수입에 버금가는 비용에 대한 부담뿐아니라 그것마저도 4시 30분이면 끝나 이후 학원을 보내던지, 아이를 데리고 활동을 할 것인지, 그만둘 것인지를 두고 해결책 마련에 고심하고 있다. 지역아동센터는 늦게까지 돌봐주지만 저소득층 아동중심이어서 보내기가 꺼려지고 학교 방과후 돌봄센터는 학교마다 운영상의 차이가 있어 걱정되는 바가 있긴 하지만 아이들의 빈부격차도 드러나지 않는 등 그 중 가장 대안으로 꼽고 있다.

아이가 초등학교에 들어가면 일을 그만둬야하는 상황이 돼요. 공립은 11시 반에 끝나니 아이를 데리고 일을 하는 것도 고민이에요. 오후 4시 반까지 돌봐주는 사립학교는 한 달에 70~80만원이 든다는데 한달 70~80만원 벌어서 학비로 다 줘도 4시 반까지니....지역아동센터는 너무 열악하고 저소득층위주로 보내고 싶지 않아요.

어린이집과 달리 학교 가면서부터 형편이 좋은 아이들은 다 학원에 가고 형편이 좋지 않은 아이들은 지역아동센터로 가서 확연히 구분이 되어버리니 학교 안에서 저녁 7시~8시 정도까지라도 돌봐 주는 것이 좋을 것 같아요. 3학년 정도라도 돌봐준다면 도움이 되겠죠. 거점으로 보육센터가 생긴다면 거기까지 엄마가 잠시 시간을 할애해서 아이를 데려다 준다면 할 수 있는데 밤늦게까지 맡길 곳이 없으면 난감하다.

#### 10) 공연장내 관객용 일시보육센터 운영

현재 공연장 내에 관람객을 위한 놀이방시설을 구비하고 있는 공연장은

예술의 전당, 세종문화회관, 국립국악원 등 대규모시설에만 구비되어 있는 정도이다. 혜화동 대학로주변의 소극장들도 공연활성화를 위해 필요한 구비시설로 보여지지만 비싼 임대료로 인한 운영상의 압박이 가중되어 하나씩 철수하고 있는 마당이라 소극장 자체의 놀이방시설구비는 요원한 일로 보인다. 그러나 기존의 시설은 홍보강화로 이용효율화를 기할 필요성이 있다.

공연시설에 육아시설, 놀이방이 있으면 좋을 것 같아요. 며칠 전 호두까기인형 공연에 아이들을 데리고 갔는데 아이들을 돌보며 왔다 갔다 하느라 저는 제대로 공연을 보지 못했어요(무용, 발레학원 원장, 36세).

#### 4. 소결

공연예술인들은 열악한 환경에서 예술이라는 꽃을 피우기 위해 동분서주하는 힘든 삶을 살고 있다. 그러나 면접을 한 예술인들은 예술에 대한 열정과 예술인으로서 높은 자부심을 가지고 있고 동시에 자녀 양육과 가족에 높은 가치를 부여하고 있었다. 스스로 예술로서 사회에 높은 기여를 하고 있다고 생각하고 있기 때문에 사회가 자신들을 위한 육아지원을 해주는 것에 대한 요구도 높았다. 무엇보다 육아는 예술적 영감의 근원이고 사회를 유지, 발전시키는 중요한 요소라고 생각한다.

이들의 보육시설과 서비스에 대한 요구는 일반인과 적지 않은 차이점을 가지고 있다. 이들의 공연시간이 보통 보육시설 운영의 기준이 되는 주중, 낮 동안에 일어나지 않기 때문에 저녁 시간이나 주말에 아이들을 봐줄 수 있는 시간연장 보육이나 시간제 보육에 대한 요구가 높았다. 이는 기존의 종일제 보육시설에 아이를 맡기는 예술인들에게도 해당되는 사항이다. 평소에는 종일제 보육시설에서 육구를 충족할 수 있지만 공연이 있는 저녁이나 주말에는 별도의 보육서비스가 필요한 것이다.

예술인 중에는 공연이나 연습이 없는 때는 스스로 아이를 돌보며 아이와 시간을 보내고 싶어하는 사람들도 많다. 그래서 이들은 종일제 보육시설에

#### IV. 공연예술인의 육아지원 요구에 대한 심층면접 결과

아이를 보내지 않기 때문에 시간제나 시간연장 서비스를 받지 못해 문제가 되기도 한다.

이러한 문제를 해결하기 위해 예술인들을 대상으로 한 보육시설을 원하기도 한다. 실제적으로 지역별로 이런 시설을 만드는 것이 어렵기 때문에 예술인들이 같이 거주하며 공동육아를 할 수 있기를 원하는 예술인도 많다. 이들은 예술인을 대상으로 한 임대주택을 개발함으로써 이들의 공동거주, 공동작업, 공동육아를 동시에 해결할 수 있다고 생각한다. 특히 예술인끼리 모여 살면서 예술적이 교육환경을 형성하는 것이 자녀들을 미래의 예술인적자원으로 기를 수 있다는 것이다.

마지막으로 육아기에 있는 여성공연예술인들이 예술경력에서 단절되지 않고 아이들을 데리고 같이 공연을 하거나 그것이 어려우면 최소한 예술에 대한 정보를 얻고 예술에 대한 교육을 받거나 예술적 환경에 계속 노출될 수 있도록 이들에 대한 지원을 해주기를 바라고 있다.

정책 제언



## 1. 배경

전 장에서는 우리나라 육아정책 전반을 개괄하고 공연예술인들의 육아현황과 육아시설에 대한 요구를 알아보았다. 우리나라 육아정책은 최근에 보편적 보육복지로 방향을 잡았고 특히 올해 새정부가 출범하면서 맞춤형 복지를 지향하고 있다. 보편적 보육복지 정책으로 0세에서 5세까지 보육시설 무료이용과 10만원에서 20만원까지 보육수당 지급으로 설명될 수 있다. 맞춤형 복지정책은 인수위원회의 과제 “안심하고 양육할 수 있는 여건 조성”에 포함된 것으로 일시보육서비스를 확대하고 육아종합지원센터를 전국에 확산시키는 것이다.

공연예술인들을 대상으로 한 요구조사에서는 가장 두드러진 것은 역시 맞춤형 보육정책이었다. 공연예술인의 직업적 특성으로 프리랜서와 계약직의 비율이 높고 또 작업 시간이 일반 회사원과 다르기 때문에 현재 보육시스템으로 이들의 보육욕구가 잘 해결되지 않기 때문이다. 또한 공연예술인들의 소득이 전반적으로 낮은데서 오는 요구사항도 있다. 따라서 공연예술인의 육아부담 경감을 위해서는 이들의 직업적, 경제적 특성을 반영한 보육정책을 개발하는 것이 절실하다고 하겠다.

이장에서는 공연예술인들이 요구하고 있는 맞춤형 보육서비스를 제시하고 여기에 해당하는 현행 보육시스템은 어떤 것들이 있는지, 그것이 공연예술인들이 사용하기에 어떤 장애점이 있고 어떻게 개선해야 하는지 서술하도록 한다. 또한 장기적으로 이러한 공연예술인을 위한 보육시스템이 국가가 지향하는 맞춤형 보육서비스와 어떻게 연계될 수 있는지에 대해서도 논하기로 한다. 또한 현재 시행되고 있는 다양한 보육서비스에 대한 정보를 예술인들이 이용할 수 있도록 하기 위해서 필요한 방안도 모색해본다.

## 2. 공연예술인의 현행 보육서비스 이용 현황과 개선방안

### 가. 종일제 보육시설

현재 우리나라의 보육 서비스는 직장에서 정기적으로 근무하는 사람들의 근무시간에 맞추어 설계되어 있다. 즉, 출근 전 한, 두 시간 전인 7시 30분에서 출근 후 한, 두 시간 후인 7시 30분 정도까지 운영하는 종일제 시설이 주를 이루고 있다. 그런데 공연예술인의 경우 이러한 시간이 반드시 최적이 아니다. 예술인 중에서도 기획이나 교육 담당자는 이러한 시간대의 보육서비스가 유효하지만 공연을 하는 배우, 가수, 혹은 기술 스템은 작업 시간이 야간이나 주말에 몰려있어 이러한 유형의 서비스의 효용에는 한계가 있다.

그래서인지 2009년 조사에 따르면, 공연예술인들의 보육시설 이용률은 낮은 편이다. 공연예술인(국악, 음악, 무용, 연극)들의 초등학생 이하 자녀 주 보육책임자를 물었을 때 여성의 경우 보육시설 이용자는 28.2%에 불과했다. 반면에 외할머니/외할아버지 25.6%, 친할머니/친할아버지 12%, 친척 3.4%, 그리고 본인이 12.8%, 배우자 0.9%로 가족 내에서 육아를 해결하는 경우가 54.7%이었다. (이 외 보육도우미 16.2%) 이처럼 과반수 이상의 예술인들은 자신과 가족들이 육아를 담당하고 보육시설의 혜택을 보는 경우는 소수라고 할 수 있다.

심층면접에서 나타나는 것처럼 종일제 보육시설을 이용하는 사람은 공연 기획자나 오케스트라나 무용단, 발레단 등에 속해있는 사람들이다. 이들은 오전 10시 정도에서 오후 3시 ~ 5시 정도까지 근무를 하기 때문에 종일제 보육시설을 이용하는 비율이 높다. 이런 형태의 근무를 하는 예술인들은 직장보육도 유용하다. 국립국악원 같은 경우에는 자녀를 가진 단원들이 많아 심층면접시 직장보육시설을 갖추고 있지 않아 직장보육시설 설치에 대한 요구가 높았다. 반면에 연극인들은 보다 극단 같은 보다 느슨한 형태의 조직에 속해있거나 프리랜서인 경우가 많고 공연이 일년 내내 있기 보다는 한, 두달 정도의 단기인 경우가 많아 보육시설에 보내기보다 집에서 육아하는 것을 선호하는 경향이 높다. 이들은 공연이 밤늦게 이루어지는 경우가

많아 시간연장 보육과 연습 때나 공연 때만 이용할 수 있는 시간제 보육에 대한 요구가 높았다.

#### 나. 시간 연장 보육

시간 연장 보육은 보육시설(어린이집, 유치원)의 운영종료 시간인 저녁 7시 30분 이후부터 원칙적으로 자정까지 보육을 하는 것을 말한다. 이는 현재 종일제 보육시설에 다니고 있는 어린이를 대상으로 하지만 반드시 지금 등록하고 있는 시설이 아닌 다른 시설에서도 이용이 가능하다. 즉, 평소에는 집에서 가까운 A어린이집에서 보육을 하지만 저녁에 공연이 있을 때는 공연장에서 가까운 B어린이집에서 시간 연장 보육의 혜택을 받을 수 있다. 서울시의 경우 보육포털서비스 사이트에 들어가면 야간보육을 하는 87개 보육시설을 검색할 수 있다. 야간보육은 예약이 필요한데 자신이 원하는 보육시설에 원하는 날을 표시하면 그날 보육서비스를 받을 수 있는지 알 수 있다.

문제는 현재 종일제 보육시설에 다니지 않고 있는 아동은 이 혜택을 받을 수 없다는 것이다.

#### 다. 시간제 보육

현재 지자체 별로 다양한 시간제 보육서비스를 제공하고 있다. 서울을 예로 들면 서울형 어린이집이나 돌봄센터, 육아정보센터, 육아종합지원센터, 영유아플라자 등 특정 장소를 중심으로 제공하는 시간제 보육과 아이돌보미를 집으로 파견하는 시간제 보육 서비스가 있다.

서울형 어린이집은 시간 연장, 시간제, 휴일, 24시간, 장애아통합, 다문화 가정 자녀보육 중 2가지 이상을 실시하는 보육시설로 이러한 서비스를 제공하는 대가로 서울형 어린이집으로 인증받고 이에 따라 보육료 수입의 10%에 해당하는 운영비와 특정 서비스를 위한 인건비가 지급된다. 이용조건은 오전 9시부터 오후 6시 사이 최대 4시간까지 이용할 수 있고 이용료는 시간당 3,000원이다. 이는 현재 보육시설을 이용하고 있지 않은 아이들도

필요할 때마다 맞길 수 있는 제도로써 급한 일이 생겼을 경우나 비정기적인 이용을 할 수 있는 이점이 있다.

문제는 62개 시간제 보육시설을 표방하는 시설 중 실제로 시간제 보육을 하는 곳은 소수라는 것이다. 이는 여러 가지 이유로 처음에 시간제 보육을 신청했지만 더 이상 운영하고 있지 않은 것으로 추정된다.

돌봄센터는 종로구 대학로에 있는 혜화어린이집에서 운영하고 있다. 대학로가 연극 등 공연이 많아 공연을 보는 관객의 편의를 위주로 시작되었다. 이는 주말에만 오후 2시부터 10시까지 공연을 보는 사람들의 자녀를 맡아주고 있다. 한 어린이당 최대 4시간까지 봐주지만 다른 어린이들이 같이 있으면 4시간 이상도 가능하다. 이곳은 대학로에서 공연을 하는 예술인들이 가장 유용하게 이용할 수 있는 시간제 보육시설이나 시간이 4시간으로 한정되어 있다는 것, 그리고 식사를 제공하지 않는 것이 걸림돌이 된다. 관객들과는 달리 공연인들은 공연시간 동안만 보육이 필요한 것이 아니라 연습시간에도 보육이 필요하기 때문이다. 같은 맥락으로 식사가 제공되지 않아 도중에 아이의 식사를 주러 와야 하는 것도 어려운 점이라는 것이 인터뷰에서 확인되었다.

영유아플라자는 서울시에서 각 구청을 중심으로 구민의 자녀양육을 지원하기 위해 운영하고 있다. 이 중 11곳에서 시간제 일시보육 서비스 제공하는데 시간제 보육 활성화된 곳은 강남구, 은평구, 성북구, 강서구 등이고 시간제 이용 저조한 곳은 종로구, 서대문구, 금천구 등이라고 한다. 운영시간: 9시 30분~17시이고 점심시간 이용제한 하는 곳과 간식이나 점심제공 여부는 기관에 따라 차이를 보인다. 이용시간은 1일 3시간으로 제한되어 있고 보육비는 시간당 3,000천원이다.

그런데 영유아플라자는 처음부터 보육을 위한 공간으로 설계되기 보다는 보육시설을 위한 정보를 제공하고 장난감등을 대여하는 보육정보센터의 일부 공간을 사용하거나 구청의 공간, 대학의 도서관 등을 전용하는 경우가 있어 보육공간으로서의 안전과 적절성이 보장되지 못하는 경우가 있다. 위치도 접근성이 떨어지고 홍보도 활발하지 않다. 또 이용시간이 낮 3시간으로 한정되어 잠깐 일보기위해서는 가능하지만 공연예술인의 공연시간에 맞

춘 서비스를 제공하기는 힘들다.

이 외에 영유아보육법에 의한 보육시설은 아니지만 공연시간 동안 공연장에서 운영하는 놀이방이 있다. 이는 본래 취지는 공연을 보는 관객을 위한 것으로 공연 30분 정도 전부터 30분 정도 후까지 아이를 돌봐주고 있다. 대상 아동은 대체적으로 3세 이상 7세 이상인 경우가 많다. 드물게는 0세의 아동을 돌봐주는 곳도 있다. 이러한 놀이방 시설은 홍보가 잘 되어 있지 않아 이용했던 사람만 이용하는 경우가 많고 공연자들이 이용하는 경우는 많지 않는데 공연예술인에게 하나의 선택이 될 수 있다.

<표 V-1> 현재 서울의 시간제 보육시설

서울형 어린이집	현재 서울 시간제 보육은 62개소
서울특별시 365 열린 어린이집	2011년 9월 1일부터 8개의 '365 열린 어린이집' 시범운영 중
영유아플라자	11곳에서 영유아플라자를 통한 시간제 일시보육 서비스 제공
돌봄센터	혜화어린이집 등에서 주말에 시간제 보육
복지관 등 부속 시간제 보육	성산복지관 등
YMCA '아가야'의 시간제 일시보육	전국에 9개의 '아가야'센터가 사회적 기업의 형태로 운영 중임
공연장에 딸린 놀이방	예술의 전당, 국립국악원, 세종문화회관 등

### 라. 아이 돌봄 서비스

아이돌봄 지원사업은 여성가족부에서 건강가정지원센터에 위탁한 사업으로서 2006년 4개 지역(천안, 울산, 여수, 부산)에서 시범 운영되었으며 2007년에는 38개 지역에서, 2008년에는 65개 지역으로 확대 실시되었다. 이 서비스는 만 3개월 이상에서 12세 이하 아동을 대상으로 돌보미가 돌봄장소에 직접 찾아가 돌봄 활동을 제공하는 서비스로 시간제 돌봄 서비스, 영아 종일제 돌봄 서비스, 기관과견 돌봄 서비스, 전염성질병지원 돌봄 서비스로 이루어진다. 일년에 총 480시간에 한하여 서비스가 이루어지며 한번에 2시간 이상을 신청하여야 한다. “아이 돌봄 홈페이지 <https://idolbom.mogef.go.kr> 외원가입 후 서비스 신청할 수 있다. (또는 관내 서비스 제공기관에 신청, 문의:대표전화 1577-2514) 2~3일 전 신청 권장된다. 본인부담금

선입금 후 이용가능(서비스 이용 1일 전까지)하며 \*정부지원 시간 초과 시 전액 본인부담으로 서비스 이용 가능하다(<https://idolbom.mogef.go.kr/www.dolServiceInfo.do>).”

서비스 대상은 소득활동, 다자녀 양육으로 양육공백이 발생하는 가정(취업 한부모, 장애부모, 맞벌이 가정, 다자녀 가정, 기타 양육부담 가정)이다. 양육공백이 발생하지 않는 가정(전업주부 등)은 서비스를 이용할 수 있으나 비용을 정부에서 지원하지 않는다. 정부지원이 가능한 양육공백 가정 기준 및 우선순위는 ① 취업 한부모가정(모자, 부자, 조손, 미혼모 포함), ② 장애부모 가정(장애인복지법 제2조의 규정에 의한 장애인 중 보건복지부령이 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자), ③ 맞벌이 가정, ④ 다자녀 가정 등이다.

정부의 비용지원을 받기 위해서는 소득평가를 받아야 한다. 가구소득에 따라 가(전국 가구 평균소득 50% 이하), 나(전국 가구 평균소득 50~70%), 다(전국 가구 평균소득 70~100%), 라(전국 가구 평균소득 100% 이상) 군으로 나누어 비용을 지원해준다. 즉, 가군은 시간당 비용 5,000원 중 80%인 4,000원을 지원해주고 나군 2,000원, 다군 1,000원이며 라군은 지원을 받지 못한다. 실제 소득평가는 건강보험료 납입금을 기준으로 하므로 소득이 낮더라도 주택이나 자동차 소유를 한 경우 비용지원을 받지 못할 수 있다.

작업시간이 부정기적인 공연예술인들에게 이 서비스는 적절한 대안이 될 수 있다. 단지 지역마다 이 서비스 수요에 차이가 있어 어떤 지역에서는 신청이 몰려 원하는 시간에 서비스를 받기가 쉽지 않다. 또 아이가 예민할 경우 낮은 도우미에 적응을 하기 힘들 수도 있다. 이는 시간제 보육시설이나 서비스에 모두 적용되는 어려움이다.

#### 마. 개선 방안

이번 장에서는 공연예술인이 이용가능한 기존의 보육시설이나 서비스에 대해 설명하였다. 이 중에서도 시간연장보육이나 시간제 보육 제도는 공연예술인만을 위한 제도는 아니지만 공연예술인의 직업 상황에 맞춰 이들을 잘 지원할 수 있는 제도라고 할 수 있다. 그럼에도 이 제도들이 공연예술인

들의 일가정양립을 충분히 지원하지는 못하고 있다. 시간연장보육은 많은 보육시설에서 실시하고 있다는 점에서 접근가능성이 높지만 이미 종일제 보육시설을 이용하고 있는 아동만을 받아준다는 점에서 시간제 보육만을 원하는 사람은 이용할 수 없는 제도이다. 반면에 시간제 보육제도는 충분하지 않은 보육시간 때문에 실효성이 크지 않다. 대부분의 시간제 보육시설에서는 4시간 이하의 보육서비스를 제공하기 때문에 공연과 연습시간을 모두 지원하기 어렵다. 공연예술인들이 원하는 시간제 보육은 짧은 시간동안의 보육이기도 하지만 일년 전체가 아닌 며칠, 몇 주 혹은 몇 달 동안의 비정기적 보육이라는 의미도 있다. 따라서 현재로서는 시간제 보육서비스의 시간을 좀 더 연장하는 것이 공연예술인의 활동을 지원하는 가장 현실적인 방법이라고 하겠다.

#### 1) 개선안 1: 시간연장 보육시설 이용 조건 완화

현재 종일제 보육시설의 시간 연장 보육서비스를 이용할 수 있는 자격을 보육시설을 이용하고 있지 않은 아동에게도 준다. 이렇게 하면 공연예술인들은 저녁에만 아이를 맡길 수 있게 된다. 만약 보육시설 측에서 가끔 찾아오는 아이를 보기 힘들다면 이용조건을 최소한 한달을 다닐 것으로 할 수도 있을 것이다. 이렇게 하면 공연이 한, 두달 정도 계속된다면 그동안에만 공연이 열리는 지역의 보육시설을 저녁에만 이용할 수 있을 것이다. 이를 전국적으로, 혹은 서울의 전 지역에서 실시하기 힘들다면 공연이 많은 지역, 예를 들어 대학로, 홍대입구, 예술의 전당 근처의 보육시설만이라도 이를 실시하도록 한다. 이는 특정 보육시설과 예술인 복지재단 사이의 엠.오.유. (Memorandum of Understanding)를 통해서 가능할 것이다.

#### 2) 개선안 2: 시간제 보육시간의 확장

현재 4시간 이하의 시간제 보육시간을 8시간 정도로 확장한다면 공연예술인들에게 현실적인 도움이 될 것이다. 이 또한 전국적으로 적용하기 힘들다면 공연장 근처 지역만이라도 먼저 시행할 수 있을 것이다. 공연예술인들

에게 홍보를 잘 한다면 이용률이 높아질 가능성이 크다.

그런데 현재 서울시에서 시간제 보육을 표방하는 곳에서 막상 시간제 보육을 실시하는 곳은 6곳에 불과하다는 언론보도(유성문, 강나현, 중앙일보, 2013. 2. 28, 14면)도 있었던 것처럼 시간제 보육을 잘 실행되고 있지 않는 것이 문제이다. 이는 여러 가지 이유가 있을 것인데 가장 기본적으로 시간제로 오는 아이들을 종일제반 아이들과 섞어서 돌보기가 쉽지 않다는 것이다. 시간제는 매일 다른 아이들이 오거나 주로 3세 미만의 어린 아이들이 오기 때문에 종일제보다 훨씬 관리가 어렵다는 것이다. 새로 온 아이들은 적응이 잘 안되어 일대일로 돌보아줘야 하는 경우가 많기 때문이다. 그래서 시간제 보육을 위해서는 별도의 교실이 필요하고 별도의 교사가 필요하다는 것이다(어린이집 원장, 2013. 2. 28, 자문회의). 그래서 일부 시간제 보육 시설에서는 공인된 사용료보다 더 많은 금액을 요구하기도 한다.

이러한 장소와 인력의 문제를 해결하기 위해 지자체나 복지부에서 특별한 지원을 해야 할 것이다. 특히 공연이 많이 있는 지자체에서는 그 지역에서 공연을 하는 공연예술인과 그 지역의 문화예술활동을 지원한다는 의미에서 시간제 보육시설에 대한 지원을 늘릴 필요가 있다. 어린이집 원장들은 시간제 보육시간을 연장하기 위해서 가장 필요한 지원이 인력이라고 말한다. 현재 시간제 담당하는 인력은 서울의 경우 서울시에서 지원하고 있다. 이들의 인건비는 서울시와 구에서 반반씩 부담하는데 시간을 늘리게 되면 이에 대한 인건비를 확보해주는 것이 필요할 것이다. 또한 보육시설에 시간제 보육을 위한 별도의 교실을 마련해주는 것도 시간제 보육이 원만하게 이루어지는데 도움이 될 것이다.

### 3) 개선안 3: 적극적인 보육제도 홍보

현재 공연예술인들이 보육서비스를 충분히 받고 있지 못하다면 이들을 위한 맞춤형 서비스가 부족한 탓도 있지만 더 중요한 원인은 이들이 현재 가능한 보육서비스에 대해 잘 알고 있지 못하다는 사실이다. 예를 들어 아이돌봄 서비스는 종일제 보육서비스를 받지 않는 사람들에게 매우 유용한 제도인데 이를 알고 못하는 공연예술인이 많은 것을 심층면접을 통해 확인

할 수 있었다. 또 시간제 보육이 필요하다고 하는 사람 중에 시간제 보육제도를 인지하지 못하고 있거나 적당한 시설이 어디에 있는지 알지 못하고 있는 사람이 많았다. 예술인들은 프리랜서로 일하면서 특정한 조직에 속하고 있지 않는 사람이 많고, 또 조직에 속해 있더라도 그 조직이 일반 회사와는 달리 조직원의 생활을 관리해주는 기능이 부족하기 때문일 것이다. 프리랜서 예술인들이 에이전시에 속해있는 경우가 많은 외국과는 달리 우리나라의 프리랜서 예술인들은 개인적으로 유리되어 있을 수 있다. 활동과 수입이 적은 예술인일수록 이처럼 고립되어 있을 확률이 높아 이들에게 보육 등 생활을 지원하는 정보를 제대로 전달하는 것이 절실하다. 이런 차원에서 예술인 복지재단이나 각종 예술인 협회를 통해 현재 가능한 보육제도와 서비스에 대한 정보를 전달하는 것이 급선무라 하겠다.

### 3. 대안적 보육 서비스 개발 방안

#### 가. 공동거주를 기반으로 한 공동육아 협동조합

2012년 12월 협동조합기본법이 공포되어 이전과는 달리 최소 5인만 모이면 협동조합을 구성할 수 있다. 협동조합은 일반 협동조합이나 사회적 협동조합이나에 따라 법인과 비영리법인으로 규정된다. 이는 영리추구를 목적으로 하는 기업과는 달리 조합원이 필요한 서비스를 저렴하게 제공하고 또한 이들의 경제활동을 지원하는 것을 목적으로 한다. 공동육아 협동조합은 협동조합의 한 형태로서 조합원들이 자신의 목적에 맞는 보육서비스를 저렴한 비용으로 받을 수 있는 이점이 있다.

공연예술인들은 원하는 시간제 보육은 많은 장점에도 불구하고 한계도 존재한다. 가장 큰 문제는 거리적 접근성과 아이들의 적응성이다. 즉, 보육 시설이 이들이 거주하는 지역이나 공연을 하는 지역에 있지 않으면 실제로 이용하기가 어렵다. 또 아이들이 자주 바뀌는 보육환경에 적응하는 것도 쉽지 않다. 그래서 공연예술인들과 심층면접에서는 공동거주지를 근거로 한

서로 품앗이하는 보육에 대한 희망을 설파하였다. 예를 들어 예술인 전용 임대주택이 있다면 예술인들이 같이 거주하면서 공연이 없는 시간에 돌아가며 육아를 책임질 수 있게 하는 것이다. 이는 개별적인 주택 안에서 이루어질 수도 있고 별도로 보육시설을 마련할 수도 있다. 이러한 공동거주를 기반으로 한 공동보육은 아이들에게 예술적 환경 속에서 예술교육을 생활 속에서 받으며 성장할 수 있는 기회를 마련해주어 일석이조라는 것이다. 이 공동체에서는 예술인들이 공동으로 예술작업도 할 수 있다. 특히 여성 공연 예술인들이 출산 후 공연을 쉬는 기간 동안 같이 예술에 대해 논의하고 작은 공연을 기획, 실행해볼 수 있는 기회도 자연스럽게 마련해줄 것이다.

이처럼 공동거주를 기반으로 한 공동육아 협동조합은 공연예술인에게 이상적인 보육형태로 보인다. 단, 장소를 마련하는 것이 문제인데 이는 지자체에서 예술인을 위한 임대주택을 공급함으로써 해결할 수 있을 것이다. 현재 많은 지자체에서는 임대주택 사업이 중요한 관심사항인데 여러 임대주택 단지 중에 우선 한, 두 군데라도 예술인에게 할애한다면 예술인 육아 협동조합이 실현될 수 있을 것이다.<sup>26)</sup> 이처럼 예술인 거주지역을 기반으로 육아협동조합이 형성되면 반드시 그 임대주택에 들어오지 못하더라도 이를 중심으로 예술인들이 주변에 모여들면서 공동육아의 혜택을 볼 수 있을 것이다.

#### 4. 출산·육아기 여성공연예술인 지원방안

여성공연예술인들은 출산·육아기에 경력단절의 위기를 겪는다. 공연예술이 몸을 매개로 하는 만큼 임신상태에서 공연을 하기 힘들고 이는 출산 후에도 몇 달 동안 계속된다. 또 한 살 이하의 아이는 보육시설에 보내는 것

26) 2013년 3월 현재 서울시에서는 주택협동조합형 임대주택 사업을 추진 중이다. 이는 협동조합에게 시유지를 제공하여 주민자치에 의한 주거공동체 형성을 유도하는데 목적이 있다. 3월부터는 만리동에 예술인 협동조합 시범사업도 추진할 예정이다(서울시청 임대주택과 내부자료).

도 쉽지 않아 몇 달, 혹은 몇 년 공백기를 가지게 되면 다시 공연을 하는 것이 어려워진다. 몸으로 표현하는 무용분야는 특히 임신과 육아의 공백기가 경력개발에 결정적인 장애가 된다. 그래서 많은 무용수들이 임신과 함께 무용을 포기하거나 무용을 위해 결혼과 임신을 포기하게 된다. 다른 분야도 정도는 덜 하더라도 예술을 체화해야 하는 것은 마찬가지로여서 임신 동안 예술활동이 중단되거나 줄어들면 후에 어려움을 겪게 된다. 무엇보다 임신과 육아를 하는 공연예술인들이 극복하기 어려운 것이 고립감과 예술계로부터의 단절이다. 공연을 하지 못할 뿐 아니라 예술적인 환경으로부터의 유리되는 것이 예술가로서 고통인 것이다. 더구나 연극인이나 프리랜서 무용수들처럼 조직에 소속되어 있지 않고 공연 때마다 캐스팅을 받아야 하는 경우 사람을 만나지 않을 때 잊혀지게 되고 공연의 기회가 더욱 줄어들게 된다. 심층면접에 따르면 예술인들은 임신, 육아기에 같은 상황에 있는 예술인들이 주기적으로 만나 소통하고 예술적 영감을 얻고 더 나아가 소규모의 공연도 기획해볼 수 있는 기회를 절실히 원하고 있다. 같이 육아를 하는 예술인들이기 때문에 모임에 아이를 데리고 올수 있고 연습도 같이 하고 워크숍을 통해 필요한 정보도 얻고 소규모의 공연도 할 수 있다. 그리고 공연을 통해 그런 육아기의 경험 자체를 표현할 수도 있다. 또 육아를 하는 일반인들을 대상으로 예술교육을 실시할 수도 있다. 육아를 하는 예술인들은 육아가 예술을 위한 중요한 경험이며 창작력의 원천이 되는 등 긍정적인 측면이 많다고 주장한다.

이 모두를 고려할 때 임신, 육아기의 여성공연예술인들의 예술활동 지원을 하는 것이 필요하다. 이는 모임 수 있는 장소지원과 워크숍이나 공연을 할 수 있는 경비지원, 그리고 강사와 프로그램지원 등으로 구성될 수 있을 것이다. 이 때 육아는 여성가족부의 아이돌봄 서비스를 통해 해결할 수 있다. 가칭 여성공연예술인 육아지원센터가 상시적으로 자리를 잡게 되면 이곳에 소규모의 보육시설을 운영할 수도 있다. 공연예술과 관련 있는 기업에서 장소와 운영비를 제공하고 아이돌봄 서비스에서 교사를 지원하면 공연 활동을 하고 있는 예술인들도 이곳에 시간제로 아이를 맡길 수 있을 것이다.

## 5. 보육정보 홍보 방안

### 가. 정보시스템 구축

공연예술인들이 육아에 어려움을 느끼는 이유 중의 하나는 이들이 공공보육제도를 충분히 활용하지 못하고 가족 등 사적인 자원에 의지하는 경우가 많기 때문이다. 이는 이들의 공연 일정이 야간이나 주말 등 공공보육이 담당하기 어려운 시간에 있기 때문이기도 하지만 공공보육제도에 대한 정보가 없어 이를 충분히 활용하지 못하는 것도 중요한 이유이다. 따라서 이들이 정보를 접근할 수 있는 적절한 통로를 만들어주어야 한다. 그 방법으로는 문화체육부와 예술복지재단, 또 한국예술인총연합회, 직종별 협회(무용협회, 국악협회, 연극협회 등)의 홈페이지에 공연예술인들이 적절하게 이용할 수 있는 보육시설과 서비스에 관한 종합적인 정보를 탑재하거나 인쇄물로 만들어 상시 구비하도록 한다. 이 보육정보는 공연예술인에 맞게 맞춤형으로 제작되어야 한다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2012). 임신, 출산, 육아기 근로자의 궁극한 77가지: 임신 출산 육아관련 제도 및 정부지원 안내서.
- 곽임근·김종배·이남용(2011). 유연근무제 확대 및 스마트워크센터 이용 활성화 방안. 정보처리학회지. 18권 2호, 59-72.
- 김복태(2011). 문화산업의 여성일자리 특징과 전망. 한국행정학회.
- 김복태·조경호(2012). 문화콘텐츠산업에서 일·가정 양립 지원정책이 조직 성과에 미치는 영향 분석. 한국인사행정학회보 11(1): 199-216.
- 김은향(2000). 한국공연술의 활성화에 관한 연구
- 김진석(2012). 2013년 보육예산(안) 분석. 월간 복지동향. 169호. 14-16.
- 김태홍·김복태 외(2011). 경제성장전략과 여성일자리(Ⅱ): 서비스 분야 일자리 정책. 한국여성정책연구원.
- 류정아(2006). 여성 문화예술 창조활동 실태조사. 문화관광부
- 문화체육관광부(2010). 문화산업을 통한 일자리 창출방안 연구.
- 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2003). 문화예술인 실태조사.
- 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2006). 문화예술인 실태조사.
- 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2009). 문화예술인 실태조사.
- 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2010). 2009 성별 문화인력 통계DBI.
- 보건복지부(2009). 보육실태조사.
- 서문희·김혜진(2012). 보육정책의 성과와 과제(Ⅲ). 육아정책연구소. 연구보고 2012-24.
- 양애경·이춘아(2003). 여성문화정책의 방향과 실행과제 개발연구. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2010). 여성관리자패널조사.
- 여성가족부(2011). 기업 및 공공기관의 가족친화수준조사.
- 여성가족부(2012). 여성정책수요조사.
- 영화진흥위원회(2005). 영화산업 전문인력 형성구조 분석 및 지원방향.
- 유원희(2010). 문화예술 지원 정책의 정당성에 관한 고찰. 인포디자인 이슈.

pp.31~40

유희정·강정희(2002). 영유아 보육서비스 다양화 및 보육인프라 확충 방안 연구. 한국여성정책연구원. 연구보고서 220-12.

육아정책연구소(2010). 아동 가구의 육아지원서비스 이용 및 욕구: 2009년도 전국보육실태조사 심층분석. 연구보고 2010-06.

이케가미 준(1999). 「문화경제학」, 나남. p103.

이환범·조영자·전진웅(2004). 우리나라 육아휴직제도의 효율적 운영방안. 영남지역발전연구. 33집, 27-58.

임상오(1997). 공연예술의 경제학, 현대사상연구, 목원대학교 제10집.

임상오(2000). 우리나라 공연예술의 산업적 진흥 방안, 한국산업정보학회 논문지, 5(1): 62

장창원 외(2010). 서비스 산업 선진화를 위한 인재정책 과제. 한국직업능력개발원.

최성은·우석진(2009). 보육지원정책의 적정성 및 효과성 분석. 한국보건사회연구원. 연구보고서2009-31-4.

통계청(2012). 유연근무제 활용 현황 집계 결과.

통계청(2007-2010). 경제활동인구조사.

통계청(2007-2010). 전국사업체실태조사.

통계청(2007-2010). 지역고용실태조사.

피에르 라르트마 외(1989). 이인성 역, 「연극의 이론」, 청하 출판사, p37.

홍승찬(1995). 예술경영 입문, 민음사, 56.

황준욱 외(2008). 공연예술 전문인력구조와 정책지원. 한국노동연구원.

황준욱 외(2009). 프리랜서 고용관계 연구. 한국노동연구원.

Brooks, Geraldine S. & Daniluk, Judith C.(1998). "Creative Labors: The Lives and Careers of Women Artists" *The Career Development Quarterly*, Vol. 46, No. 3: 246 - 261.

Coulangeon, Philippe, Ravet,Hyacinthe,Roharik.Ionela(2005). "Gender differentiated effect of time in performing arts professions: Musicians, actors and dancers in contemporary France," *Poetics*, Vol. 3, No. 5-6: 369 - 387.

- Phillp Kotler & Joanne Scheff, 1997, *Standing room only-Strategies for Marketing the Performing Arts*, Harvard Business School Press, Boston, Massac
- Pitro, Jane(2010). “Why are there so few? (creative women: Visual artists, mathematicians, musicians),” *Roeper Review*, Vol. 13 No. 3: 142-147.
- Throsby C. D & G. A Withers(1986) *the economics of the performing Arts*, London/Melbourne, Edward Arnold

참고 사이트

아이돌봄 지원사업: <https://idolbom.mogef.go.kr/www/dolServiceInfo.do>

## Abstract