

성인지 관점에서의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안

최윤경 · 박은정 · 김보미 · 우석진



성인지 관점에서의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안

저 자

최윤경, 박은정, 김보미, 우석진

연구진

연구책임자 최 윤 경 (육아정책연구소 연구위원)

공동연구원 박 은 정 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구원 김 보 미 (육아정책연구소 연구원)

공동연구원 우 석 진 (명지대학교 교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2020-14

성인지 관점에서의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안

발 행 일 2020년 12월

발 행 인 백선희

발 행 처 육아정책연구소

주 소 04535 서울특별시 중구 소공로 70 서울중앙우체국 9층

전 화 02) 398-7700

팩 스 02) 398-7798

홈 페이지 <http://www.kicce.re.kr>

인 쇄 처 리드릭 02) 2269-1919

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-90485-64-7 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



머리말

제4차 저출산·고령사회 기본계획에서는 촘촘하고 질 높은 돌봄체계의 구축을 통해 함께 일하고 돌보는 사회를 만들기 위한 비전과 목표를 제시하였다. 아동돌봄의 과정에 양성평등 참여가 증가하고 있으나, 여전히 돌봄은 여성의 역할이라는 인식이 우세하며 저임금, 저평가 된 일자리와 독박육아의 불균형이 반복되고 있다. 이러한 배제와 불균형의 완화를 위해 돌봄에의 균등 참여와 돌봄노동의 사회적·경제적 가치 인정, 양질의 일자리 기회를 마련하는 것이 당면과제로 제시되고 있다.

정부는 돌봄경제의 활성화를 통해 돌봄공백에의 대응과 돌봄인력의 근로여건 제고, 관련 인프라의 확충을 통한 포용국가 사회경제체계의 수립을 실행하고 있다. 그러나 통합 돌봄체계의 추진과정은 노인과 장애인 돌봄을 중심으로 진행되고 있으며, 아동 대상의 돌봄체계 구축과의 연계는 상대적으로 간과되어 있다.

이 연구에서는 아동돌봄의 고유한 특성을 고려하여 포괄적 성인지 관점에서 돌봄의 과정을 접근하였으며, 돌봄생태계의 활성화를 위한 주요 전략을 가정내 돌봄의 양성평등 참여와 일-생활 균형, 그리고 가정밖 돌봄이 양질의 일자리가 되기 위한 요건으로 교육·보육·돌봄의 근로여건 뿐만 아니라 전문성과 역량, 웰빙의 관점에서 살펴보았다. 우리 사회 돌봄의 축을 이루는 부모와 각 계 현장에서 돌봄을 담당하는 교직원, 정부와 지역사회, 시장과 일터를 아우르는 다양한 돌봄 인력의 현황을 고찰하고, 돌봄의 가치와 질에 관해 논의함으로써 지속가능한 양질의 돌봄생태계 조성을 위한 방안을 구체화 하고자 하였다.

연구진을 비롯하여 본 연구에 도움을 주신 각 계 전문가와 육아 현장의 목소리를 전해주시는 교육·보육·돌봄의 전문가, 그리고 부모님들께 감사의 말씀을 전하며, 이 보고서의 내용은 육아정책연구소의 공식적인 의견이 아닌 연구진의 견해를 밝히려 한다.

2020년 12월
육아정책연구소
소장 백 선 희



요약	1
----	---

I. 서론	15
1. 연구목적	17
2. 연구내용	20
3. 연구방법	21
4. 연구범위	23
II. 돌봄이론 및 돌봄정책 고찰	27
1. 돌봄의 이론적 배경	29
2. 국내 돌봄정책 현황	41
3. 국외 돌봄정책 현황	49
III. 돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황	65
1. 돌봄인력 현황	67
2. 돌봄인력의 고용·임금 현황	74
3. 돌봄인력의 교육·훈련 및 전문성	88
4. 돌봄의 사회적 가치	102
5. 돌봄인력의 성평등 환경 및 성인지	105
6. 돌봄인프라 추이	108
IV. 가정내돌봄 현황과 성평등 인식	121
1. 가정내돌봄의 성 불평등 참여 현황	123
2. 돌봄서비스 이용 현황	144
3. 돌봄의 사회적 가치	145
4. 부모의 돌봄 성인지	149

V. 성인지 관점의 돌봄 분석(Gender analysis of Care)	155
1. 돌봄의 일자리 질에 영향을 미치는 요인	157
2. 부모의 성역할 인식과 돌봄분담이 일가정양립과 돌봄의 질에 미치는 영향	176
3. 소결: 돌봄의 양성평등 참여와 좋은 일자리 전략	183
VI. 성인지 관점의 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안	185
1. 가정내돌봄 참여 확대 방안	189
2. 돌봄서비스를 양질의 좋은 일자리로 만드는 전략	192
3. 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안	194
참고문헌	197
Abstract	209
부록	211
1. 부모 의견 조사 설문지	211
2. 돌봄인력 의견 조사 설문지	235



표 목차

〈표 Ⅰ-3- 1〉 아동돌봄분야 설문조사 내용	22
〈표 Ⅰ-3- 2〉 전문가 자문회의	23
〈표 Ⅱ-2- 1〉 아동돌봄 사업 현황	42
〈표 Ⅱ-2- 2〉 유치원 돌봄 운영시간	46
〈표 Ⅱ-2- 3〉 초등돌봄서비스 이용 현황(2017)	47
〈표 Ⅱ-3- 1〉 독일의 가족지원 공공지출액의 GDP 대비 비율 변화 (2005~2015)	50
〈표 Ⅱ-3- 2〉 스웨덴 아동수당	59
〈표 Ⅲ-1- 1〉 전국 어린이집 유형별 보육교직원 성별 현황(2019. 12. 31) ..	68
〈표 Ⅲ-1- 2〉 전국 유치원 교원 성별 현황(2019. 4. 1)	68
〈표 Ⅲ-1- 3〉 전국 유치원 직위별 교원 성별 현황(2019. 4. 1)	69
〈표 Ⅲ-1- 4〉 초등돌봄교실 운영 현황(2019년 4월 말 기준)	69
〈표 Ⅲ-1- 5〉 초등학교 방과후학교 프로그램별 강사 현황(2019. 4. 30)	70
〈표 Ⅲ-1- 6〉 다함께돌봄센터 종사자 현황(2020년 8월 말 기준)	71
〈표 Ⅲ-1- 7〉 지역아동센터 종사자 성별 현황(2018년 말 기준)	72
〈표 Ⅲ-1- 8〉 아이돌보미 현황(2014~2019)	72
〈표 Ⅲ-1- 9〉 아이돌보미 현황(2011~2017)	73
〈표 Ⅲ-1-10〉 가사 및 육아도우미 성별 취업자 현황(2015~2019)	74
〈표 Ⅲ-2- 1〉 응답자 특성	75
〈표 Ⅲ-2- 2〉 아이돌보미, 민간시터/육아도우미 업무별 급여 및 근무형태 (복수선택)	77
〈표 Ⅲ-2- 3〉 교육·보육·돌봄 업무 수행(1) -5점척도 긍정응답률(④+⑤)	78
〈표 Ⅲ-2- 4〉 교육·보육·돌봄 업무 수행(2) -5점척도 긍정응답률(④+⑤)	79
〈표 Ⅲ-2- 5〉 일을 하게 된 계기	80
〈표 Ⅲ-2- 6〉 1주 평균 근로시간 및 일과시간 구성	81
〈표 Ⅲ-2- 7〉 근무만족도와 일자리의 질	81
〈표 Ⅲ-2- 8〉 근무만족도 - 긍정응답률(④+⑤ 동의함)	82
〈표 Ⅲ-2- 9〉 업무에 대한 보상과 근로여건(1)- 5점평균	84
〈표 Ⅲ-2-10〉 업무에 대한 보상과 근로여건(2)- 5점평균	84

〈표 III-2-11〉 급여 방식	85
〈표 III-2-12〉 월 평균 급여	86
〈표 III-2-13〉 평균 시급	87
〈표 III-2-14〉 월 평균 급여(시급제)	88
〈표 III-3- 1〉 돌봄인력 자격과 양성과정 및 근로유형 현황	89
〈표 III-3- 2〉 최종학력	91
〈표 III-3- 3〉 소유 자격증 (1)	92
〈표 III-3- 4〉 소유 자격증 (2)	92
〈표 III-3- 5〉 아동대상 교육·보육·돌봄 경력	93
〈표 III-3- 6〉 교육·보육·돌봄 교사/종사자로서의 직무 역량 평가	94
〈표 III-3- 7〉 아동 교육·보육·돌봄 전문성 관련 가장 중요한 것(1+2순위) (1) ·	96
〈표 III-3- 8〉 아동 교육·보육·돌봄 전문성 관련 가장 중요한 것(1+2순위) (2) ·	97
〈표 III-3- 9〉 최근 2년 동안 직무수행을 위한 연수 및 교육 훈련 수	98
〈표 III-3-10〉 연수/보수교육에 대한 전반적 만족도	99
〈표 III-3-11〉 최근 2년 동안 컨설팅 또는 멘토링 경험 여부	100
〈표 III-4- 1〉 돌봄의 중요성 대비 적절한 비용을 받고있는지에 대한 평가 ·	102
〈표 III-4- 2〉 수행하는 직무의 내용과 전문성을 고려한 월 임금 환산 가치	102
〈표 III-4- 3〉 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분한 이유	104
〈표 III-4- 4〉 아동돌봄에 대한 사회적 인식 개선을 위해 필요한 것	104
〈표 III-5- 1〉 남성 교사/종사자와 근무 경험	105
〈표 III-5- 2〉 교육·보육·돌봄에 양성 참여의 노력이 필요하다고 생각하는 이유	106
〈표 III-5- 3〉 아동돌봄 경제/생태계 활성화를 위한 최우선 과제(1)	107
〈표 III-5- 4〉 아동돌봄 경제/생태계 활성화를 위한 최우선 과제(2)	107
〈표 III-6- 1〉 어린이집 인가제한 판단 기준(예시)	113
〈표 III-6- 2〉 어린이집 유형별 평균 이용 아동수	116
〈표 IV-1- 1〉 제 특성별 낮 시간 동안 가장 많이 돌보는 사람	124
〈표 IV-1- 2〉 취업모 자녀의 시간대별 이용기관 및 돌보는 사람 (07:00-22:30)	125
〈표 IV-1- 3〉 아버지의 자녀 돌봄 참여 정도(5점 척도)	126
〈표 IV-1- 4〉 어머니의 자녀 돌봄 참여 정도(5점 척도)	128
〈표 IV-1- 5〉 부모의 자녀 양육과 가사 분담 비율	129
〈표 IV-1- 6〉 영유아부모 자녀양육 및 가사 분담 비 추이(2017, 2019)	131
〈표 IV-1- 7〉 배우자 외 양육 지원자: 자녀 직접 돌보기	132

〈표 IV-1- 8〉 육아 문화 - 조부모의 도움	133
〈표 IV-1- 9〉 응답자 특성	134
〈표 IV-1-10〉 가정내 부모 돌봄(1) - 시간	135
〈표 IV-1-11〉 가정내 부-모 돌봄참여	136
〈표 IV-1-12〉 본인의 자녀돌봄 역량 또는 질적수준	137
〈표 IV-1-13〉 배우자의 자녀돌봄 역량 또는 질적수준	138
〈표 IV-1-14〉 자녀돌봄시간 충분정도	138
〈표 IV-1-15〉 부-모 간 자녀돌봄 노동과 시간 비율	139
〈표 IV-1-16〉 서비스 이용 고려 시 자녀돌봄 노동과 시간 비율	140
〈표 IV-1-17〉 양성평등 관점의 자녀돌봄 분담에 대한 견해	141
〈표 IV-1-18〉 자녀에 미치는 영향을 고려할 때 자녀돌봄 분담에 대한 견해	142
〈표 IV-1-19〉 부-모 간 바람직하고 이상적인 자녀돌봄의 시간과 역할 배분	142
〈표 IV-1-20〉 서비스 이용 고려시 이상적인 자녀돌봄 시간과 역할 배분	143
〈표 IV-2- 1〉 서비스 이용 현황(1)_이용률, 주 제공자 성별	144
〈표 IV-3- 1〉 우리사회의 아동돌봄 가치와 중요성에 대한 인식 충분정도	146
〈표 IV-3- 2〉 자녀돌봄의 월 임금 환산가치	146
〈표 IV-3- 3〉 위 급여를 돌봄비용으로 지불하고 취업예정 혹은 유지 의향	147
〈표 IV-3- 4〉 교육·보육·돌봄 종사자에게 적절한 임금을 지불하고 있는지에 대한 생각	147
〈표 IV-3- 5〉 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분한 이유	148
〈표 IV-3- 6〉 아동돌봄에 대한 사회적 인식을 개선하기 위해 필요한 것	148
〈표 IV-4- 1〉 남성 교사/돌봄인력에 대한 인식	149
〈표 IV-4- 2〉 동일한 자격의 경우 성별에 따른 역할수행에 대한 생각	150
〈표 IV-4- 3〉 아동 성별에 따른 남성 교사/돌봄인력에 대한 필요도	150
〈표 IV-4- 4〉 아동 연령에 따른 남성 교사/돌봄인력에 대한 선호도	151
〈표 IV-4- 5〉 교육·보육·돌봄 내용에 따른 남성 교사/종사자에 대한 선호도	151
〈표 IV-4- 6〉 돌봄에 대한 인식 및 가치관 -5점척도 평균	152
〈표 V-1- 1〉 돌봄 일자리 질 분석 요인의 신뢰도 분석 결과	161
〈표 V-1- 2〉 일자리 질 변수 상관관계	164
〈표 V-1- 3〉 일자리 질 회귀분석 결과 1 (급여 및 고용조건 만족도)	166
〈표 V-1- 4〉 일자리 질 회귀분석 결과 2 (직무 만족도)	168
〈표 V-1- 5〉 돌봄 일자리에 대한 성인지적 분석 요인의 신뢰도 분석 결과	170
〈표 V-1- 6〉 돌봄 직종의 성역할 인식 분석 변수 상관관계	172

〈표 V-1- 7〉 돌봄 직종의 성역할 인식 회귀분석 결과	175
〈표 V-2- 1〉 부모 성평등가치관 기술통계	176
〈표 V-2- 2〉 부의 양육참여 기술통계	177
〈표 V-2- 3〉 부모 양육분담 기술통계	177
〈표 V-2- 4〉 부모 간 공동양육 기술통계	177
〈표 V-2- 5〉 부모 성역할가치가 모의 양육분담에 미치는 영향 - 회귀분석 결과	178
〈표 V-2- 6〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실체가 모의 일가정양립에 미치는 영향-회귀분석 결과	179
〈표 V-2- 7〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실체가 모의 양육효능감에 미치는 영향-회귀분석 결과	180
〈표 V-2- 8〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실체가 부의 양육효능감에 미치는 영향-회귀분석 결과	180
〈표 V-2- 9〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실체가 모의 양육스트레스에 미치는 영향-회귀분석결과	181
〈표 V-2-10〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실체가 모의 양육스트레스에 미치는 영향-회귀분석결과	182
〈표 V-2-11〉 부모 성평등가치관과 양육분담이 아동의 사회적유능 (Social Competence)에 미치는 영향-회귀분석결과	182



그림 목차

[그림 I-4- 1] 아동 돌봄경제 활성화 연구진행을 위한 개념	24
[그림 II-2- 1] 0-12세 공적돌봄체계	41
[그림 II-2- 2] 온종일 돌봄체계 내 다양한 돌봄유형	47
[그림 II-2- 3] 초등돌봄교실 운영 추이	48
[그림 II-3- 1] 가족급여 공공지출(2015년)	51
[그림 II-3- 2] 2008~2015년 출생 자녀를 둔 여성·남성의 부모수당 수급률 ·	53
[그림 II-3- 3] 만 3세미만 보육시설 이용 아동수와 이용률	55
[그림 II-3- 4] GDP 대비 영유아부문(ECEC) 지출 비중(%)	60
[그림 III-6- 1] 출생아수 추이	108
[그림 III-6- 2] 0-4세 영유아 규모 추이	109
[그림 III-6- 3] 어린이집·유치원 이용 아동수 추이	110
[그림 III-6- 4] 어린이집 유형별 이용 아동수 추이	111
[그림 III-6- 5] 유치원·어린이집 추이	112
[그림 III-6- 6] 기관당 평균 이용 아동수	114
[그림 III-6- 7] 유치원 유형별 평균 이용 아동수 추이	115
[그림 III-6- 8] 어린이집 유형별 평균 이용 아동수	116
[그림 III-6- 9] 연령별 어린이집 이용률 추이	117
[그림 III-6-10] 어린이집·유치원 교원수	118
[그림 V-1- 1] 돌봄 일자리 질 분석 모형	160
[그림 V-1- 2] 돌봄 직종의 성역할 인식 분석 모형	169
[그림 V-3- 1] Care Economy Modeling - 돌봄경제 선순환 구조	184
[그림 VI-1- 1] 지속가능한 돌봄 생태계 구축 방안 모형	189



요약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 정부는 돌봄공백에의 대응과 돌봄인력의 근로여건 제고, 관련 인프라 확충을 통해 포용국가 구현을 위한 사회·경제 체계가 선순환하는 ‘한국형 돌봄경제 단계별 이행(안)’을 공표함(보건복지부 보도자료 2019. 8. 19).
 - 이에 따르면, 돌봄경제는 아동·노인·장애인 등을 대상으로 “돌봄서비스의 수요를 충족시켜 삶의 질 향상과 함께 관련 산업을 육성, 부가가치를 창출하는 정책 전략”으로 개념화되며, “돌봄경제와 지역사회 통합 돌봄(community care)은 포용적 사회보장을 통해 경제 혁신을 추동하는 패러다임 전환의 핵심과제로, 살던 곳 중심의 보편적 돌봄안전망 구축으로 포용적 사회보장을 완성함”을 의미함.
 - 그러나 돌봄정책을 일자리 증가와 관련 서비스 발전에 관한 산업정책으로 돌봄경제에 접근하는 것에 대해 비판적 의견이 있으며, 지역사회 돌봄(community care)을 위한 정책적 추진이 노인과 장애인 돌봄 위주로 진행되고 있음.
- 정부는 저출산의 시대적 과제에 당면하여 국정과제의 핵심정책으로 ‘돌봄인프라의 확충’을 적극 추진 중에 있음.
 - 육아정책에서 돌봄은 취학전 교육·보육·돌봄 뿐 아니라 가정에서의 양육 및 보호와 중첩되는 넓은 범위를 가지며, 돌봄에 종사하는 인력 또한 교사(교원), 아이돌보미, 초등돌봄전담사, 시간제 시터와 도우미, 그리고 부모와 조부모/친척에 이르기까지 공식-비공식, 공적-사적 영역의 스펙트럼을 가짐.
 - 돌봄은 전 생애주기에 걸쳐 수요와 공급이 이루어지는 과업이며, 누구에게나 보편적으로 적용되는 돌봄의 권리(돌봄을 받은 권리)와 의무(돌보아야 할 책무)라는 가치와 윤리성을 가짐.
- 이 연구에서 바라보는 아동분야 돌봄에 관한 성인지 관점은 육아와 아동 돌봄의 특성을 고려하여 포괄적 양성평등의 관점에서 접근함.

- 돌봄 과정에 나타나는 남녀 성비 불균형 현황뿐만 아니라, 돌봄에 참여하는 사람들 즉 인력(workforce)과 돌봄과정에서의 참여 및 돌봄의 질(quality)을 중심으로 논의함.
- 현 시점 아동분야 돌봄경제의 핵심과제는 양적인 수요-공급의 매칭이 아닌 질적 수요에 대한 공급의 매칭과 선순환, 즉 모든 돌봄 주체의 참여와 역량, 웰빙을 구현하는 돌봄생태계 조성에 있음. 성인지 관점에서 돌봄 주체의 고용과 참여가 보장되고 아동 관점에서 성평등 한 양질의 돌봄환경이 되도록 하는 방안을 모색함.
- 이로써 아동분야 돌봄경제 활성화 방안을 돌봄생태계의 질적 제고 전략으로 보고, 돌봄 주체가 되는 돌봄인력과 부모를 중심으로 '인력운영'과 가정 내-외 돌봄에의 '양성평등 참여'를 중심으로 살펴봄.
- 아동분야 돌봄경제(1)- 돌봄인력: 돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황
- 아동분야 돌봄경제(2)- 가정내돌봄: 돌봄 현황과 성역할인식 및 돌봄의 가치

나. 연구내용

- 아동분야 돌봄의 이론적 배경과 국내외 돌봄정책 고찰
- 돌봄의 범주와 돌봄인력 현황(고용·근로·임금, 양성·자격 등)
- 가정내돌봄 현황 및 돌봄에 대한 성평등 인식과 돌봄의 가치
- 유치원·어린이집 변화 추이를 통한 돌봄인프라 분석
- 성인지 관점의 아동돌봄 이슈 분석
- 돌봄의 양성평등 참여와 일자리 질이 보장되는 양질의 돌봄환경 구축 방안

다. 연구방법

□ 문헌연구 및 관련자료 고찰

- 돌봄의 범주 및 이론적 배경, 국내 돌봄정책 개관과 주요 해외사례 고찰
- 선행연구 고찰과 돌봄의 성별분리 현황 자료 리뷰

□ 설문조사

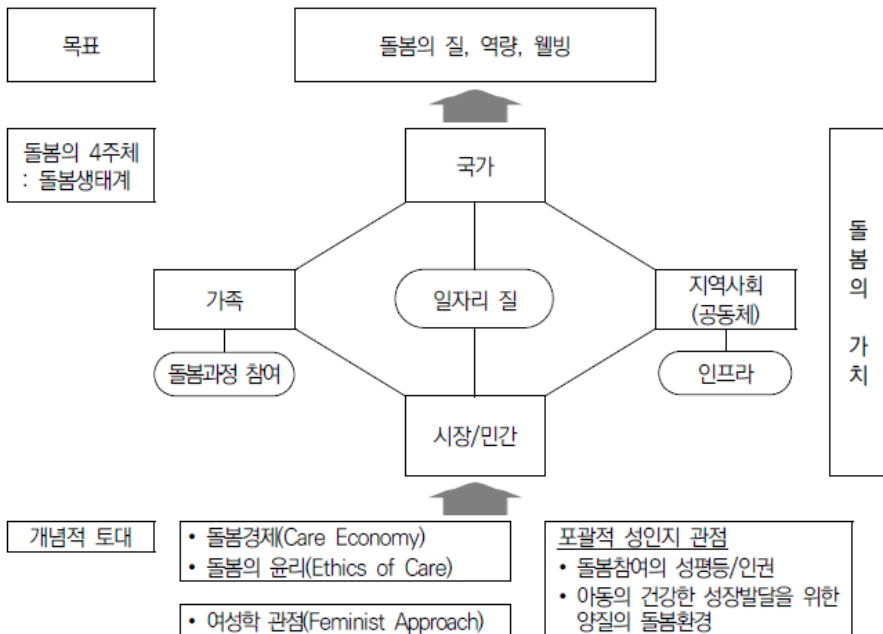
- 돌봄인력 운영과 가정내돌봄 현황 파악을 위한 돌봄생태계 조사
- 아동 교육·보육·돌봄에 종사하는 교직원 및 인력 총 829명, 초등 3학년 이하 자녀를 양육하는 부모 총 1,069명 설문 참여

□ 전문가 자문회의 및 돌봄현장 면담조사

라. 연구범위

- 돌봄의 4주체(국가, 가족, 시장, 지역사회/공동체)를 고려하여 아동분야 돌봄 생태계를 가정내돌봄과 돌봄인력의 일자리 영역으로 접근. 양성평등의 참여와 일자리의 질이 보장되는 양질의 돌봄환경을 모색함.

[그림 1] 돌봄경제 활성화 연구수행 개념도



2. 돌봄이론 및 돌봄정책 고찰

가. 돌봄의 이론적 배경

□ 여성학 및 비주류경제학 접근

- 돌봄이란 세상을 영위하고 지속 및 유지시키기 위해 필요한 인간의 모든 활동으로, 페미니즘 경제학에서는 돌봄의 연대성과 권리(트론토), 돌봄의 도덕적 실천과 가치(버지니아 헬드)에 기초하여 정의하고 접근함.
- 1980년대 초기 돌봄이론에서 비롯되어, 돌봄이론의 시작인 페미니즘 돌봄윤리학은 사회적·경제적 제도의 근본적 변화를 꾀하는 돌봄정치학, 돌봄경제학으로 이어짐.
- 민주사회에서 ‘함께 돌봄’이라는 ‘돌봄 민주주의’로의 패러다임 전환을 통해 불평등 구조가 해결되는 ‘좋은 돌봄’의 실현을 강조. 공적 체계 내에서 민주적 돌봄 제도를 확립하기 위해서는 돌봄을 받을 권리뿐만 아니라 돌볼 권리에 대한 보장이 이루어져야 함을 논의함(Tronto, 2014).
- 잉스터는 돌봄을 ‘정의의 심장(Heart of justice)’으로 보고, 인간의 존재론적 의존성에 근거한 ‘돌봄의무’를 강조. 돌봄의무가 개인차원의 책임이 아닌 제도와 정책을 통해 실현되어야 할 제도화된 공적 책임임을 강조하였음(Engster, 2017).

□ 아동발달 및 교육의 관점-포괄적 성평등

- UNESCO(2018)에 의하면, 성교육은 지속가능한 발전을 위한 주요 어젠더(UN SDG 목표4)로 성인지관점의 교육은 사실상 교육 전반을 다루는 포괄적 관점이며 남성·여성에 대한 차별 철폐에서 나아가 인간에 대한 존중과 비차별(i.e. 영유아보육법 3조), 보편적 인권에 대한 세계시민성으로 귀결되는 개념임. 즉 남녀 차이에 머물지 않고 사회경제적·구조적으로 편향되고 배제된 소외계층에 대해 살피는 포용적 관점을 가짐.
- 아동의 관점에서 영유아기 교육·보육·돌봄은 인간의 생애 성장·발달에 초석이 되는 주요 발달과제로, 돌봄은 양육(childrearing), 부모됨(parenting), 돌봄(care), 보육과 교육(childcare, educate), 나아가 아동의 생애발달과 역량을 전인하는 교수법/교육학적 접근(pedagogy)의 다양한 관점에서 논의됨.

- 아동관점의 성인지 접근은 아동이 발달과정에서 보이는 성별 격차와 특성에 대해 관심을 가지며, 여성 위주로 이루어지는 양육·돌봄 환경의 제공이 아동의 발달과 양육·돌봄의 과정에 미치는 영향을 고려함. 주요 해외국가에서는 유아교육과 보육, 돌봄의 환경에서 여성교사 위주의 성별 편중을 완화함으로써, 아동의 관점에서 남성-여성, 신입-경력 교사/돌봄인력과 다양한 경험 이 제공되는 돌봄환경이 되도록 제도적 접근을 꾀함.

나. 국내외 돌봄정책 현황

□ 우리나라의 돌봄정책에 대해 아동 돌봄 서비스를 제공하는 공급자 기관과 개별돌봄서비스의 운영 및 관리 체계를 살펴보고, 부모 대상의 일가정양립 지원과 돌봄체계의 구축, 현금지원에 대해 살펴봄.

- 기관에서 제공하는 광의의 돌봄서비스는 어린이집의 기본보육-연장보육과 야간보육(구 시간연장보육), 유치원의 교육과정 및 방과후과정/돌봄, 지역아동센터, 초등돌봄교실과 방과후학교 등으로 이루어져, 다부처 설계의 중복과 이원화가 갖는 특성 및 제한점을 가짐.
- 그밖에 육아종합지원센터와 건강가정지원센터, 사회복지관 등의 지역사회 돌봄인프라에서 제공하는 단시간 서비스와 프로그램이 있으며, 공동육아나눔터와 부모협동어린이집과 같이 지역사회 돌봄의 주체가 자발적으로 운영·참여하는 공동체 방식이 있음.
- 가정 내에서 이루어지는 개별돌봄서비스는 여성가족부 공공 아이돌보미와 민간시장의 육아도우미/시터 등이 있고, 공공 아이돌보미의 경우 국가수준의 교육·훈련을 실시하는 관리체계에 의해 운영되고 있음. 민간육아도우미에 대해서는 범죄경력조회와 신원확인 등의 관리가 법적 근거를 마련하고(아이돌봄지원법 일부 개정, 2020. 5. 19) 시행을 앞두고 있음.

□ 독일, 스웨덴 - 일가정양립 지원에 기초한 돌봄 정책

- (독일) 2000년대 초반까지 독일의 가족정책은 보수주의 가족정책의 전형으로 주로 현금급여 방식을 통해 아동돌봄을 지원하였으며, 이는 여성들이 집에 머물면서 자녀를 돌보는 역할을 강화함. 2000년대에 들어서면서 기존의 가정내돌봄 지원이 아닌 보육인프라 확충을 통해 돌봄서비스를 확대하는 방향으로 정책 기조를 전환, 성평등 한 부모역할을 전제로 한 스웨덴의 일가정양립 정책모델에 기반하고 있음을 밝힘.

- 독일의 대표적인 현금지원 제도 아동수당(Kindergeld)은 아동당 지급되는 것으로 자녀세액공제(Kinderfreibetrag)와 이중체제로 설계되어 있으며, 부모수당(Elterngeld), 부모수당플러스(Elterngeld Plus), 성평등한 파트너십을 바탕으로 한 부모의 돌봄 참여를 장려하기 위해 도입된 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)가 있음.
- 독일의 보육정책은 보육인프라 자체의 확대뿐만 아니라 보육시간의 확대와 탄력적 운영을 위해 2016년 ‘보육시설 플러스(KitaPlus)’ 정책을 도입하였으며, 돌봄의 제공은 크게 탁아모(Tagesmutter)/탁아부(Tagesvater)라고 불리는 아이돌보미, 아동·청소년 복지 차원의 돌봄 제공 시설인 호르트(Hort), 방과후학교에 해당하는 종일제 학교(Ganztagsschule)로 구분되는 초등돌봄이 있음.
- (스웨덴) 양성평등에 기초한 노동시장의 참여를 통해 부모의 균등한 육아 참여를 구현하였으며, 이를 위해 모든 아동을 대상으로 공평한 접근성을 갖춘 보편 교육과 돌봄 체계를 지향하는 영유아기 공보육·교육 체계를 적극적으로 발전시킴.
- 스웨덴의 가정친화적인 자녀돌봄을 위한 육아지원은 크게 ①육아휴직, ②수당지원 (임신수당, 아동수당, 주거수당 등), ③돌봄서비스 이용을 위한 기관 접근성(비용지원)으로 구성됨.
 - 스웨덴은 유치원과 어린이집이 통합된 일원화된 구조로 교육 중심의 종일제 피르스쿨라가 운영되며, 취학 전후 연계성의 확보를 위해 비형식적 시간제 서비스(pedagogical care)가 제공되고 유아학급(förskoleklas)이 취학 전후 교육을 연계함. 즉 학령기 방과후에도 시간제 서비스와 여가활동 센터를 이용할 수 있도록 함으로써, 취학 전-후 연속성 있게 설계됨.

3. 돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황

- 이 연구에서는 아동분야 돌봄경제를 (1) 돌봄인력의 전반적인 현황과 일자리의 질 및 성평등의 현재를 살펴보고, 이어서 (2) 가정내돌봄에서의 부모 참여와 돌봄에 관한 부모의 성인지 인식을 살펴봄.

가. 돌봄인력 현황

□ 가정 밖 공식 돌봄서비스를 제공하는 기관으로 어린이집과 유치원, 초등돌봄교실/방과후학교, 다함께돌봄센터, 지자체돌봄센터, 지역아동센터 등이 있음. 가정 내 공식돌봄서비스는 여성가족부 아이돌보미가 있으며, 비공식 민간 육아도우미의 규모도 추정되고 있음.

- 최근 자료(2018, 2019년)에 의하면, 돌봄인력의 규모는 (아동대상의 교육·보육·돌봄을 포괄하여) 어린이집 교직원 총 331,444명(남성 3.9%), 유치원교원 53,362명(1.7%), 초등돌봄교실 돌봄전담사 약 1만2천여명(성별분리통계 없음, 시간제근무자 약 82%), 초등 방과후학교 현직교원 5,882명, 외부강사 96,120명(성별분리통계 없음), 다함께돌봄센터 817명(1.6%), 지역아동센터 9,495명(15.1%), 그리고 여성가족부 아이돌보미 24,677명(성별분리통계 없음), 민간육아도우미(베이비시터) 추정 약 15만 6천여명(남성 12.8%)으로 나타남.
- 전체 약 68만 4천명의 돌봄인력 규모로(지자체돌봄센터 인력 미반영), 지역아동센터와 민간육아도우미를 제외하면 돌봄인력의 대부분이 여성인 것으로 나타남.
- 성별분리통계의 부재로 돌봄인력의 성별 분포가 제시되지 않거나, 비공식영역의 경우 돌봄인력의 규모가 추정치로 제한되어있어 돌봄인력의 범주에 관한 정확한 파악은 어려움.

나. 돌봄인력의 고용·임금 현황

□ 본 연구에서 수행한 조사에 참여한 돌봄인력(N=829)의 응답결과에 의하면, 월 평균 급여는 약 172만 3천원임. 직종별로 월급과 시급 형태로 나뉘어 있으며, 직종에 따라 근로시간과 임금에 편차가 있음.

□ 근로여건과 보상체계에 관한 질문에서 경력을 반영한 임금체계와 매년 임금상승에 대한 긍정응답이 상대적으로 가장 저조하게 나타남(각 2.8점/5점 척도 평균).

- 돌봄인력의 근로여건이 돌봄직무에 관한 전문성의 향상과 근속, 역량개발과 관련하여 취약함을 보여줌.
- 근무만족도와 일자리의 질에 대한 주관적인 응답은 전반적으로 양호하게 나

타남(근무환경, 물리적 환경, 인적환경, 근로시간, 일의 전문성, 일자리의 질, 일의 안정성/지속성: 5점척도 평균 3.4~3.8점)

다. 돌봄인력의 교육·훈련 및 전문성

- 아동대상 교육·보육·돌봄을 제공하는 교직원과 인력은 국가자격기준 등에서 다양한 층위를 가지고 있으며 공통점과 이질성을 함께 보임.
 - 국가수준의 양성·자격체계가 마련되어 있는 것에서부터 최소한의 교육·훈련 이후 현직교육이 부재하거나 교육·훈련이 마련되어 있지 않는 비공식 영역에 이르기까지, 양성·교육과 자격, 전문성의 측면에서 편차를 보임.
- 조사결과, 돌봄인력(N=829)의 학력은 4년제 대졸 이상이 39.3%로 가장 많았으며 고학력-저학력의 비중이 직종별로 다르게 나타남.
 - 대학원 석사 졸업이 가장 많은 직종은 유치원 교사로 22.2%였으며, 4년제대졸 비중이 가장 큰 그룹은 초등돌봄전담사로 67.2%였음. 지자체돌봄센터 등에서는 4년제 이상 대졸 비중이 56.4%로 그 다음으로 나타났으며, 대학원 졸업 12.8%, 박사졸업 2.6%, 고졸 이하가 17.9%를 차지해 학력에서 가장 편차가 큰 것으로 나타남. 민간육아도우미의 경우, 고졸 이하 학력 31.5%, 4년제대졸 이상 41%로 모두 높은 편임.
 - 돌봄인력 조사 결과, 소유한 자격이 '없다'고 응답한 비율이 27.7%임. 민간육아도우미와 아이돌보미의 50% 이상이 관련 자격증을 가지고 있지 않음. 초등돌봄전담사의 경우 보육교사 자격 1, 2급 각 43.8%, 34.4%로 높았으며, 기타 자격소지 35.9%로 응답됨.

라. 돌봄의 사회적 가치

- 돌봄의 중요성 대비 적절한 비용(임금)을 받고 있다고 생각하는지 질문한 결과, 5점 평균 2.6점으로 경제적 보상을 통한 돌봄의 가치 인정이 전체응답 평균 충분하지 않은 것으로 응답됨.
 - 그 이유로 돌봄의 가치를 인정하지 않는 사회 분위기와 기술·훈련에 관한 전문성의 부족, 그리고 주로 여성이 돌봄에 종사하기 때문으로 응답됨.

마. 돌봄인력의 성 불평등 환경 및 성인지

- 돌봄의 양성평등 환경을 알아보기 위해 남성 교사 또는 돌봄인력과 일 한 경험 이 있는지 질문한 결과, ‘있다’ 11.1%로 낮은 수준으로 나타남.
- 아이돌보미와 민간육아도우미의 남성 참여가 가장 저조한 것으로 나타남. 공 적인 교육·훈련과 자격체계가 (남성) 교사의 근무 및 고용과 상관이 있는 것 으로 보임.
- 돌봄인력에 ‘양성참여의 노력이 필요하다’고 응답한 80%의 응답자에게 그 이유를 질문한 결과(1+2순위 중복응답), ‘아동의 건강한 발달과 반편견의 성 평등 가치관 형성을 위해서’라는 응답이 가장 많고, 그 다음으로 ‘지역사회 돌봄체계가 활성화되어 아동돌봄의 사각지대와 독박육아가 없도록 하기 위 함’으로 나타남. 양성평등 참여를 통한 돌봄경제 활성화의 주요 기제를 확인 할 수 있음.

바. 돌봄인프라 추이

- 출생아 수가 급감하면서 돌봄서비스 시장도 구조조정을 겪고 있음. 어린이집을 중심으로 살펴보았을 때, 특히 인프라가 취약한 가정어린이집의 경우 급속하 게 감소함.
- 돌봄 제공에서 국가의 역할이 강조되면서 돌봄서비스에 대한 가격보조가 제 공되는 가운데, 국공립기관의 공급이 늘고 민간/가정 어린이집 등의 운영이 어려운 상황에 놓임.
- 정부는 시장에서 퇴장하고 싶어 하는 시설은 폐원을 허용하되 신규 진입을 불허함으로써 돌봄서비스의 수익성을 보장하는 시장보호 정책을 펴고 있음.
- 정원충족률에 따라 신규진입을 통제하는 이유는 과잉경쟁에 대한 제한이나, 이를 통해 기존 진입자의 이익을 보호하고 질 낮은 어린이집에 대한 퇴출을 지연시키는 부작용도 발생함.
 - 2019년 6월에 도입된 어린이집 의무평가제의 실시와 함께 이루어지는 하 위등급을 받은 기관에 대한 사후방문지원의 질관리 방안과도 연계되어 있 는 이슈임.
- 현재와 같은 공적 돌봄체계 확충기에 사회적 투자를 할 수 있는 사회적 자본 의 참여를 독려하는 대안적 접근이 요구됨. 사회적 자본의 시장참여를 허용

함으로써 시장 기제를 이용하여 안정적이고 양질의 돌봄서비스를 제공하도록 할 필요가 있으며, 이는 돌봄생태계에 중요한 한 축을 구성할 것으로 봄.

4. 가정내돌봄 현황과 성평등 인식

가. 가정내돌봄의 성 불평등 참여 현황

□ 부모 돌봄시간과 돌봄노동 분담, 주관적으로 체감하는 돌봄역량에 대해 조사함.

- 모의 주중 돌봄시간이 부에 비해 약 3배 많음. 모가 부에 비해, 조모가 조부에 비해 3배 이상 (손)자녀 돌봄에 참여하는 것으로 나타남. 한편 부-모 간 이상적인 자녀돌봄 분담은 약 3:2로 응답됨.
- 본인의 자녀돌봄 역량을 평정한 결과(질적 평가), (전혀+별로) 우수하지 않다는 부정응답이 15.1%, 보통 52.0%, (어느정도+상당히) 우수하다는 긍정응답이 32.8%로, 5점 평균 3.2점으로 응답됨. 부의 경우 '우수하다'는 긍정응답이 모에 비해 다소 많음.
- 가정내돌봄에서 부-모의 돌봄참여가 균등하게 잘 이루어졌다고 생각하는지에 대해 [잘이루어짐-보통-잘이루어지지 않음]의 응답별로 그룹핑하여 차이를 살펴본 결과, 부모의 돌봄노동 분배가 이루어지는 경우 부모가 인지하는 자녀돌봄 역량이 긍정적인 것으로 나타남. 부모의 돌봄노동 분배와 부모가 인지하는 자녀에 대한 돌봄역량 간의 정적인 상관관계를 확인함.

나. 돌봄서비스 이용 현황

- 초등 3학년 이하 자녀를 둔 부모를 대상으로 자녀를 양육하면서 남성 교사 및 돌봄 인력을 경험한 비율은 조사한 결과, 약 20% 이상으로 나타남.
- 공동육아나눔터와 초등방과후과정, 지역아동센터와 학원 등 기타 사교육에서 남성 교사/인력의 경험이 좀 더 많은 것으로 나타남.

다. 돌봄의 사회적 가치

- 가정내돌봄에 대한 가치 인정이 충분히 이루어지고 있다고 생각하는지 질문한 결과, 충분함 29.4%, 보통 29.5%, 불충분함 41.0%로 5점 평균 2.8점으로 응답됨.

- 자녀돌봄 균등참여 부모의 경우 그렇지 않은 그룹에 비해 돌봄노동에 대한 가치 인정이 ‘충분하다’는 응답이 많음. 자녀돌봄에의 (균등) 참여가 돌봄의 가치 인식 제고와도 유의한 상관성이 있는 것으로 해석됨.
 - 다른 경제활동을 하지 않고 자녀를 돌볼 경우, 돌봄노동을 월 임금으로 환산한 경우 월 평균 273만 6천원으로 응답됨. 실제 이 비용을 지불하고 취업을 할/유지할 의향이 있는지에 대한 질문에서는 그러함 21.0%, 그렇지 않음 58.4%, 보통 20.9%로 나타남. 돌봄노동의 경제적 가치에 대한 인정과 환산이 실질 비용부담으로 바로 반영되지 않는 간극을 보임.
- 우리 사회가 아동 대상으로 교육·보육·돌봄을 제공하는 교직원과 돌봄종사자에게 적절한 비용(임금)을 지불하고 있다고 생각하는지에 대한 질문에서는, 부족하다 36.4%, 보통 47.1%, 충분하다 16.5%로 나타남.

라. 부모의 돌봄 성인지

- 돌봄에 대한 성평등인식과 돌봄정책에 대한 의견을 조사한 결과, 자녀는 어머니가 돌보는 것이 필요하다/아동돌봄은 여성에게 적합하다/돌봄인력의 경우 남성보다 여성을 선호한다 등의 성인지 관점의 질문에서, 돌봄의 성평등 가치를 지향하면서도(예: 아동돌봄에 현재보다 남성의 참여가 증가해야한다 긍정응답 우세) 실제 어린 자녀에 대한 돌봄에서는 여성/어머니를 선호하는 성별역할 분리와 아동돌봄의 특성을 고려해야 한다는 견해가 나타남.
- 한편 돌봄정책 관련하여 돌봄의 공적체계 확충이 지속될 필요가 있으며, 동시에 공공서비스를 이용해도 사적 서비스 이용이 필요하다는 의견이 있음.
 - 그러나 공적서비스가 다양해지고 양질인 경우 사적 서비스 이용을 하지 않겠다는 응답도 많아 ‘다양성’과 ‘질’이 담보된 ‘공공성’에의 수요(needs)를 보이며, 수요자 부모는 공공-민간/사적 서비스 간 상생과 경쟁의 필요성을 인지하는 것으로 나타남.

5. 성인지관점의 돌봄 분석(Gender analysis of Care)

가. 돌봄의 일자리 질에 영향을 미치는 요인

- 본 연구의 돌봄인력 대상 조사데이터를 이용하여 돌봄 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 연령이 증가할수록 직무만족도가 높게 나타나고, 준거집단인 정규직보다 계약직의 경우 직무만족도에 대한 설명력이 높게 나타남. 전일제, 정규직 종사자의 행정업무 집중에 따른 것으로 해석됨.
- 제반 근로여건, 사회적으로 돌봄노동을 인정해주는 정도, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장에서의 직무지원 정도가 증가할수록 직무만족도가 증가하는 것으로 나타남. 사회의 돌봄노동 가치 인정 여부가 직무만족도에서 가장 큰 영향력을 미치는 결정요인으로 나타남.

나. 부모의 성역할인식과 돌봄분담이 일가정양립과 돌봄의 질에 미치는 영향

- 아버지의 성역할 가치 점수가 높을수록 부-모 간 양육분담이 잘 이루어지는 나타남.
- 부모의 성평등 가치관과 공동양육 및 양육참여와 같은 양육실체가 모의 일가정 양립에 미치는 영향을 살펴본 결과, 모가 응답한 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 남편의 양육참여가 많을수록, 모의 일가정 양립이 잘 이루어지는 것으로 나타남.
- 육아지원이 부-모 모두를 주요한 자녀돌봄의 주체이자 대상으로 하여 양성평등의 정책을 적극적으로 추진할 필요가 있으며, 특히 부의 돌봄참여를 위한 긍정적 기제를 반영한 정책 설계가 지속될 필요가 있음을 보여줌.
- 어머니의 양육효능감에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 모가 응답한 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 모의 자녀양육 역할 수행이 많을수록, 그리고 남편의 양육참여가 많을수록, 모의 양육효능감이 높은 것으로 나타남.
- 아버지의 양육효능감에 영향을 미치는 요인에서도, 부의 성평등 가치관, (부와 모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 부의 양육참여가 많을수록, 아버지의 양육효능감이 높은 것으로 나타남.
- 부의 성평등 가치관과 직접적인 양육행동 및 돌봄참여가 모 뿐만 아니라 부 자신의 양육스트레스 경감에도 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타남.

6. 성인지관점의 양질의 돌봄생태계 구축 방안

가. 아동돌봄의 주요 쟁점

- 돌봄경제 활성화를 위한 주요 계획과 추진에서 아동돌봄은 노인 및 장애인 돌봄과는 다른 특성을 가짐. 생애초기 아동의 발달특성(대인관계 상호작용 위주)과 돌봄의 환경요인(교육과 놀이학습, 보육과 돌봄, 사교육의 다층적 구조)에 의한 것으로, 돌봄의 질(quality)과 교육·보육·돌봄 과정의 교육력(pedagogy)을 확보하는 교직원/인력의 '역량'과 '전문성'이 매우 중요한 과제임.
 - 또한 아동권의 관점에서 아동이 다양한 서비스를 이용하더라도 제공되는 돌봄과 교육 또는 보육이 분절되지 않고 연속성을 가질 수 있도록 전이(transition)와 연계(continuity, alignment)의 전략이 요구됨.
 - 아동에 미치는 생애초기 교육·보육·돌봄의 생애 영향력을 고려할 때 돌봄과정의 출발선 평등의 형평성(equity)과 사각지대와 불평등이 없는 보편적 인권으로서의 젠더(gender) 이슈도 중요한 과제임.
 - 특히 돌봄노동의 가치가 제대로 인정되는 사회문화적 토대가 필요하며, 이에 기반하여 돌봄인력의 근로여건과 임금, 역량 개발이 이루어지는 일자리의 질 제고 전략, 고용·노동의 전략이 요구됨.
- 아동분야 돌봄생태계의 활성화를 위해 돌봄의 4주체(국가, 가족, 시장, 공동체/지역사회)를 고려하고, 아동관점에서 성 평등한 양질의 돌봄환경이 되는데 필요한 방안을 논의함.

나. 가정내돌봄 참여 확대 방안

- 부-모 돌봄참여와 일가정양립(일생활균형) 연계 강화 및 생애 돌봄참여 설계
 - '부'의 돌봄참여 확대를 위한 일가정양립 지원의 인센티브 제도화를 지속함. 부-모 의무 육아휴직 및 공동사용에 따른 플러스 휴직 기간과 급여 및 서비스 이용을 설계하고, 사업장에 대한 대체인력 지원체계가 연동되도록 함.
 - 양성평등의 가치관 및 돌봄노동의 사회적·경제적 가치 인정 제고와 이를 위한 돌봄참여/부모교육의 제도화가 요구됨. 아동·청소년 대상의 정규 교육과정 및 체험학습에 돌봄에 관한 (예비)부모교육 과정이 생애 단계별로 이루어지도록 함. 돌봄친화도시/아동친화도시의 지역사회 돌봄환경 구축에도 반영함.

□ 지역사회 돌봄(Community Care)과의 연계 - 노인돌봄 등 세대간 통합 전략

- 지역사회 아동-노인-장애인 돌봄 체계가 연계되고 이 과정에서 가정 안팎 돌봄의 역할이 여성에게 편중되지 않도록 양성평등의 돌봄참여를 추구. 사는 곳 중심의 돌봄 및 학습 방안을 모색함(Growing and Aging in Place).

다. 돌봄서비스를 양질의 좋은 일자리로 만드는 전략

□ 지속가능한 아동돌봄 생태계의 핵심은 양질의 좋은 일자리와 모든 구성원의 돌봄참여와 역량, 행복(웰빙)으로 다음의 전략을 필요로 함.

- 돌봄의 전문성 증진을 위해 교육-보육-돌봄 인력의 양성·자격·연수 체계를 점검. 돌봄인력의 역할과 직무를 구분하되 아동관점에서 서비스 이용의 연속성이 보장되도록 돌봄과 교육, 보육의 공통 핵심역량을 제시할 필요가 있음.
- 유사직종의 임금수준과 근로여건 비교를 통해 돌봄직무 환경의 부족과 격차를 제도적으로 보완(예: 유보 격차 완화).
- 공공영역 및 기관/학교 서비스 제공에서부터 남성 교사/인력의 근속을 독려하는 양성친화지표를 마련 및 공표. 개인/개별기관 단위가 아닌, 지역 단위의 돌봄현장에 대한 양성친화지표를 적용하여 인센티브 지원체계를 가동함(예: 대체인력지원)
 - 돌봄인력 성별분리통계 공표와 양성·자격·교육훈련 및 근속과 근로여건에 대한 양성친화 모니터링

라. 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안

□ 온·오프라인 공공-민간 상생의 돌봄생태계 구축

- 돌봄의 공공성 추진 전략 확장
 - 국공립인프라 확충 하의 돌봄 인프라 유지발전 방안 모색
 - 국공립 vs. 사립/민간 외 사회적자본·사회적경제에 의한 제3의 영역 보강
- 지역사회 돌봄생태계(돌봄플랫폼) 운영 및 관리 방안. 지역의 공·사 돌봄인프라 상생과 협력, 연계를 네트워킹하여 시범 운영

I

서론

01 연구목적

02 연구내용

03 연구방법

04 연구범위

I. 서론

1. 연구목적

가. 연구의 필요성

정부는 저출산의 시대적 과제에 당면하여 국정과제의 핵심정책으로 ‘돌봄인프라의 확충’을 적극 추진 중에 있다. 돌봄서비스를 제공하는 인프라가 보강되고 공적 지원을 통해 돌봄 인력의 고용과 근로여건이 향상됨으로써, 돌봄 일자리가 증가하고 인력운영과 전달체계(인프라)가 활발히 운영되고 있다. 인프라 확장으로 돌봄서비스를 이용하는 수요 또한 증가세를 보이며 돌봄의 저변이 확대되는 양적·질적 성장을 지속하고 있다. 정부는 돌봄공백에의 대응과 돌봄 인력의 근로여건 제고, 관련 인프라 확충을 통해 포용국가 구현을 위한 사회·경제 체계가 선순환하는 ‘한국형 돌봄경제 단계별 이행(안)’을 공표한 바 있다(보건복지부 보도자료 2019. 8. 19).

이에 따르면, 돌봄경제는 아동·노인·장애인 등을 대상으로 “돌봄서비스의 수요를 충족시켜 삶의 질 향상과 함께 관련 산업을 육성, 부가가치를 창출하는 정책 전략”으로 개념화 되며, “돌봄경제와 지역사회 통합 돌봄(community care)은 포용적 사회보장을 통해 경제 혁신을 추동하는 패러다임 전환의 핵심과제로, 살던 곳 중심의 보편적 돌봄안전망 구축으로 포용적 사회보장을 완성”한다고 돌봄경제의 의의를 설명하였다. 여기에는 ‘돌봄인력’ 중심의 인적 서비스에 돌봄기술(care technology)를 결합하여, 대규모 일자리 창출과 관련 서비스 및 산업을 발전시키는 전략을 담고 있다(보건복지부 보도자료 2019. 8. 19)¹⁾.

그러나 돌봄정책을 일자리 증가와 관련 서비스 발전에 관한 산업정책으로 돌봄경제에 접근하는 것에 대해 비판적 의견이 있으며(한겨레칼럼 2019. 7. 22), 지역

1) 보도자료에서 “영국, 미국, 일본 등 선진 7개국에서 GDP의 2%를 돌봄경제에 투자할 경우, 돌봄부문의 고용 유발 효과가 건설부문 대비 최소 50% 이상 높음”을 보고함(국제노동조합연맹(ITUC), 2016; 보건복지부 보도자료(2019. 8. 19) p.4 재인용).

사회 돌봄(community care)을 위한 정책적 추진이 노인과 장애인 돌봄 위주로 진행되는 상황에서(보건복지부 보도자료 2018. 3. 12) ‘아동’ 돌봄에서 돌봄경제가 의미하는 바가 무엇인가에 대해 많은 질문을 남긴다.

정부는 그간 아동돌봄 분야에서 온종일돌봄체계 구축과 성 평등한 육아 참여를 위해 정책적으로 노력을 경주하였다. 주지하다시피 지난 2월 코로나 팬데믹으로 사회적 거리두기가 시행됨에 따라 유치원과 어린이집, 육아지원의 공공기관이 휴원·휴업·휴관 조치를 하였다. 이로 인해 자녀에 대한 부모의 직접 돌봄과 조부모·친인척을 통한 혈연 돌봄이 급격히 증가하였고, 자녀돌봄의 역할이 공적 돌봄체계를 통한 배분에서 개별 가정으로 회귀하는 현상이 나타났다(최윤경, 2020). 이 과정에서 자녀 돌봄의 역할이 여성(어머니, 할머니)에게 과부하되는 성별 편향과 취약가구의 자녀돌봄을 위한 지원체계가 제대로 작동되지 않는 돌봄의 사각지대와, 재난상황에서의 일-가정 양립의 약한 고리가 드러났다. 육아와 돌봄 및 관련 정책의 이행이 보편적 인권과 참여로서의 광의의 성평등의 관점에서 검토될 필요가 있다.

구체적으로 육아정책에서 돌봄은 취학전 교육·보육·돌봄 뿐 아니라 가정에서의 양육 및 보호와 중첩되는 넓은 범위를 가진다. 돌봄에 종사하는 인력 또한 교사(교원), 아이돌보미, 초등돌봄전담사, 시간제 시터와 도우미, 그리고 부모와 조부모/친척에 이르기까지 공식-비공식, 공적-사적 영역의 다양한 스펙트럼을 가진다. 돌봄은 전 생애주기에 걸쳐 수요와 공급이 이루어지는 과업이며, 누구에게나 보편적으로 적용되는 돌봄의 권리(돌봄을 받은 권리)와 의무(돌보아야 할 책무)라는 가치를 갖고 있다.

돌봄서비스의 제공과 돌봄의 가치, 돌봄인력을 중심으로 돌봄의 제공과 이용 전반을 살펴볼 때, 돌봄에 종사하고 참여하는 다수의 인력이 여성으로 이루어지고 돌봄 분야의 장시간근로와 저임금, 저숙련, 직업적·사회적 인식과 안정성이 저해되는 취약성과 불평등이 지속되는 악순환의 기제가 확인된다(도남희·전지원·김문정, 2019; 유해미·박은정·김영미·김송이·김보미, 2019). 젠더 편향과 같은 돌봄에 내재되어 있는 사회구조적 취약성과 불균형 해소의 요구에 적절히 대응하지 못할 경우 돌봄의 양적·질적 공백은 사회적 위험과 방치, 나아가 불평등의 고착으로 귀결됨이 주지된다(ILO(International Labor Office), 2018). 부성/부계 중심의 강한 가족주의 하에서 여성의 역할로 집중되는 돌봄의 역할이 여성에게 임신과 출산, 양

육으로 이어지는 육아패널티로 작동하여, 우리사회의 돌봄 지속가능성을 저해하고 저출산 기조에 지대한 영향을 미치고 있음에 대한 성찰과 패러다임 전환의 노력이 이루어지고 있다(박경숙·김기봉·김미곤·김중백·남재량·이선미·최윤경, 2020).

성인지 관점은 과거 비주류 경제학 및 페미니스트 경제학에서 출발하여 돌봄의 가치와 윤리(ethics)를 중심으로 논의되었으며, 여성학 관점에서도 다양한 견해를 가지고 발전되어왔다. 이 연구에서 바라보는 성인지 관점은 육아와 아동 돌봄의 고유한 특성을 고려하여 포괄적 양성평등의 관점에서 남녀 성비 불균형에 머무르지 않고, 돌봄에 참여하는 사람들, 즉 인력(workforce)과 돌봄과정의 참여 및 돌봄의 질(quality)에 대한 논의를 중심에 두었다. 이를 통해 가정 안팎 공식-비공식의 돌봄 과정에서 나타나는 성별 편향을 완화하고 돌봄에서의 성평등 참여와 근속이 보장되고 돌봄의 가치에 대한 사회적 인정과 웰빙이 보장되는 양질의 돌봄생태계의 구축을 돌봄경제 활성화 방안으로 보고 이를 가능하게 하는 방안을 모색하였다.

또한 돌봄인프라를 구성하는 규모와 변화, 시장에서의 진입과 규제를 살펴봄으로써 인프라 관점에서 돌봄의 역동성과 공공성을 증진시키는 방안을 모색하였다. 이를 통해 민간 우위의 돌봄인프라에서 정부의 공적체계 구축과 규제를 통한 개입이 공-사 상생 및 사회적경제 활성화 전략과 어떻게 연결될 수 있는지에 대해 논의하고자 한다.

즉 성인지 관점은 성평등의 관점과 동일한 의미로 보고(gender equality), 성인지 관점의 돌봄경제는 돌봄인력의 운영과 돌봄과정의 참여를 중심으로 한 돌봄생태계로 접근하였다. 여기에는 돌봄에 참여하고 돌봄서비스를 제공하는 성인뿐만 아니라, 아동의 관점에서 성평등한 돌봄환경을 경험함으로써 건강한 성장·발달과 배움이 보장되는 접근도 필요하다.

나. 연구목적

광의의 성인지·성평등 관점에서 돌봄에 참여하는 모든 주체(workforce)의 성평등을 제고하는 방안과 이를 통해 돌봄을 필요로 하는 다양한 수요가 돌봄의 권리와 참여에서 소외되지 않고 충족되는 양질의 돌봄환경(quality, competence, wellbeing)을 중심으로 활성화 방안을 모색하였다. 따라서 본 연구는 보편적 인권과 의무로 자리잡은 돌봄(care)을 아동분야에서 살펴보고, 성인지 관점에서 돌봄

주체의 고용과 참여가 보장되고 아동 관점에서도 성평등 한 양질의 돌봄환경이 되도록 하는 방안을 검토하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 돌봄 인력의 젠더 불평등을 진단하고 양질의 좋은 일자리(decent job)로서의 요건을 점검함으로써, 이를 가능하게 하는 돌봄생태계의 질적 제고 전략을 ‘인력운영’과 가정 내-외 돌봄에서 ‘양성평등 참여’를 중심으로 살펴보았다(아동분야 돌봄경제 1-돌봄인력: 돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황. 돌봄경제 2-가정내돌봄 현황과 성역할인식 및 돌봄의 가치).

이어서 돌봄생태계를 구성하는 시장과 규모, 진입과 규제의 인프라 현황을 살펴보고, 정부의 돌봄체계 구축과 공적 개입이 필요한 지점과 활성화 전략을 검토하였다.

2. 연구내용

연구내용은 다음과 같다.

첫째, 돌봄의 이론적 배경과 주요 개념을 고찰하고, 돌봄서비스에 관한 국내의 정책을 살펴본다. 돌봄(아이돌봄사업, 초등돌봄, 지역사회돌봄 등), 보육·교육(어린이집, 유치원), 가정내돌봄(시간지원, 수당 등 가정양육지원)에 관한 광의의 돌봄정책 현황을 개관한다.

둘째, 돌봄정책 고찰을 통해 돌봄의 범주와 인력 현황을 살펴보고, 부모/가족, 보육·교육 교직원, 돌봄전담사/돌보미(베이비시터) 등 인력 중심의 돌봄생태계를 파악하였다. 돌봄과 돌봄인력의 실태를 시간, 고용, 급여, 인식(돌봄의 성평등 가치관 등)과 서비스 실행 및 전문성에 관한 현황 자료를 통해 살펴보고, 성별 차이에 대해 점검한다.

셋째, 가용한 데이터(설문조사결과, 패널자료)에 기초하여 돌봄체계와 비공식 가정내돌봄에서 나타나는 돌봄에의 양성 참여 현황과 돌봄인력의 근로 및 임금 현황을 살펴보고, 양육환경과 교육·보육·돌봄의 실행, 일자리의 질에 관한 돌봄의 주요 요인 간 관계를 파악함으로써 돌봄에의 성평등 참여를 가능하게 하는 기제를 파악하고자 하였다(Gender analysis).

넷째, 유치원과 어린이집의 변화 추이를 통해 돌봄인프라를 구성하는 경제적 요

인(규모, 진입, 규제)에 대해 고찰하였다.

다섯째, 아동분야 돌봄의 제공과 참여가 양질의 좋은 일자리가 되고 돌봄의 가치와 권리가 보장되는 양질의 돌봄환경 구축을 위한 정책 방안을 돌봄의 주체(국가, 시장, 가족, 지역사회/공동체)를 고려하여 제안하였다.

3. 연구방법

연구의 수행을 위해 다음의 연구방법을 적용하였다.

가. 문헌연구

문헌연구를 첫째, 돌봄의 영역과 범위를 살펴보고, 우리나라 돌봄정책을 개관함으로써 한국 돌봄정책의 현 주소를 살펴보았다. 이어서 돌봄의 사회화를 통해 성인지 관점의 돌봄생태계를 성공적으로 구축한 것으로 평가되는 유럽국가(스웨덴, 독일)의 돌봄정책을 고찰하였다.

둘째, 주류 경제학에 대한 대안적 관점으로 시작된 돌봄경제와 여성학 관점에서 접근한 돌봄의 가치와 윤리에 관한 개념적 접근을 주요 선행연구를 중심으로 살펴보고, 아동관점의 성인지 분석으로 성 평등한 양질의 돌봄환경의 필요성에 대해 논의하였다.

셋째, 기존 통계자료 검토를 통해 돌봄 및 돌봄인력의 참여와 고용 현황을 분석하였다.

넷째, 돌봄인프라와 돌봄인력의 규모와 일자리 수, 가격과 진입 규제 현황과 관련 정책을 고찰하였다.

나. 설문조사

돌봄의 과정과 생태계 전반을 파악하기 위해 돌봄 주체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 돌봄인력(어린이집/유치원 교사 및 돌봄교사, 초등돌봄전담사, 아이돌보미, 시간제 도우미/시터 등)와 초등 3학년(만 9세)까지 아동에 대한 주 양육자

부모를 대상으로 돌봄의 현황과 돌봄서비스의 이용, 돌봄환경과 성인지 관점의 돌봄 인식과 가치에 대한 설문조사를 실시하였다(최종 돌봄인력 829명, 부모 1,069명 응답 참여). 조사결과와 가용한 패널데이터를 활용하여 아동돌봄 이용의 주요 선순환 기제를 파악하기 위해, 돌봄과정의 참여와 성평등 인식 및 돌봄의 가치 부여가 돌봄의 과정과 환경에 미치는 영향을 분석하였다(Gender analysis, 5장 참조).

〈표 I-3-1〉 아동돌봄분야 설문조사 내용

구 분	항 목
공동문항	• 일자리 종류/특성, 근로시간/돌봄시간, 임금 • 우리사회 돌봄의 가치 인식 및 임금의 적절성 • 경제적보상이 불충분한 이유, 돌봄의 사회적 인식 개선을 위해 필요한 것 • 남성 교사/인력에 대한 경험 및 의견(만족도, 역할, 대상연령, 필요도) • 돌봄의 양성참여 노력 필요도/이유, 돌봄경제/생태계 활성화 우선 과제 • 아동돌봄의 전문성 요인 • 돌봄노동에 대한 인식/가치관 및 성평등 환경에 대한 평가, 돌봄정책/서비스 관련 의견
돌봄인력 대상	• 돌봄 직무 • 전문성(역량/효능감), 직무상 어려움/심리적 건강/삶의 만족도(행복, 웰빙) • 일자리의 질 평가(직무만족도, 일의 전문성, 안정성, 보상/근로여건 등) • 직장에서의 직무 지원 • 교육·훈련(연수) 및 컨설팅 경험
부모 대상	• 가정내 돌봄/참여 현황(돌봄행동, 돌봄시간, 분담) 및 분담의 적절성 • 돌봄서비스 이용 현황(시간, 비용, 교직원 성별 등), 서비스의 질 • 본인-배우자의 돌봄역량(질적)과 돌봄시간의 충분성(양적) • 가정내 돌봄에 대한 가치 인정, 돌봄노동가치 월 임금 환산 • 일가정양립, 자녀돌봄 비용부담, 양육역량/육아행복/아동웰빙, 삶의 만족도

다. 면담조사

- 돌봄인력(어린이집/유치원 교원 및 돌봄교사, 초등돌봄전담사, 민간육아도우미업체) 면담 실시

라. 전문가 자문회의

- 아동, 가족, 돌봄, 여성, 노동, 경제, 사회복지 등 분야별 전문가 자문회의 실시

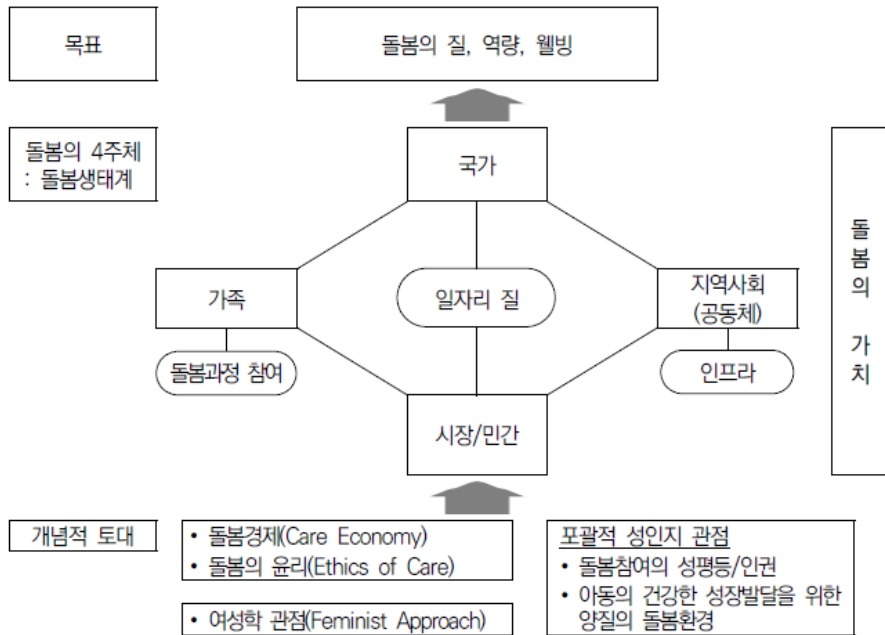
〈표 I-3-2〉 전문가 자문회의

일 시	구 분	참석자
2020. 2	멘토링 회의	육아정책전문가 1인
2020. 3	멘토링 회의	육아정책전문가 3인
2020. 5	자문회의	돌봄정책 전문가 2인
2020. 5	자문회의	돌봄경제 연구자 2인
2020. 8	자문회의	돌봄정책 연구자 2인
2020. 8	현장 간담회	지자체돌봄센터 종사자 3인
2020. 8	자문회의	돌봄정책 연구자 3인
2020. 8	멘토링 회의	육아정책전문가 3인
2020. 8	현장 간담회	민간육아도우미 소개업체 대표 1인 남성 보육교사 및 원장 7인
2020. 8	멘토링 회의	육아정책전문가 1인
2020. 9	멘토링 회의	육아정책전문가 6인
2020. 10	자문회의	육아정책전문가 2인
2020. 12	돌봄경제포럼	1차-현장전문가, 2차-학계전문가

4. 연구범위

돌봄경제는 돌봄생태계에서 돌봄이 어떻게 생산되고, 분배 및 운영되며, 가치가 부여되는가에 관한 것으로, 페미니스트 경제학에서는 돌봄의 레짐을 국가-시장-가족 외에 비영리 공동체 영역(non-profit, non-market, voluntary, community)의 4개 주체를 통해 운영된다고 ‘돌봄의 다이아몬드’(Razavi, 2007: 21)를 제시한 바 있다. 이 연구에서는 아동 돌봄의 4주체가 공적-사적, 공식-비공식의 넓은 영역에 걸쳐 있음을 고려하고, 돌봄생태계를 특히 가정내돌봄과 돌봄의 일자리 영역으로 살펴보았다. 즉 성인지 관점의 돌봄경제는 가정 안-밖에서 이루어지는 돌봄의 과정에서 ①양성평등 참여와 ②양질의 일자리 요건을 중심으로 살펴보고, 이러한 성인지 접근이 돌봄의 역량과 웰빙(예: 직무만족도), 일가정양립에 미치는 영향을 분석하였다. 이로써 돌봄과정의 성평등 참여와 돌봄의 가치 인식 및 웰빙이 가능한 돌봄환경의 전략을 모색하고자 하였다.

[그림 I-4-1] 아동 돌봄경제 활성화 연구진행을 위한 개념



이를 위해 첫째, 데이터 분석을 통해, 가정에서의 자녀 돌봄 현황을 살펴보고, 남-녀/부-모 간 참여와 분담을 가능하게 하는 요인을 분석하였다. 둘째, 전문-비전문자의 돌봄 일자리에 종사하는 돌봄인력의 근로 현황을 통해 임금과 고용·복지 외에 직장에서의 직무지원과 경력개발, 교육·훈련 및 돌봄의 사회적·경제적 가치 인정이 돌봄인력의 직무효능과 역량에 미치는 영향을 살펴보았다(Gender Analysis).

아동돌봄에 대한 성인지 관점을 성평등 관점과 동일한 것으로 보고, UN SDG 교육여젠더를 통해 공표된 성평등 교육의 개념에서와 같이 남녀 간 형평성 실현에 국한하지 않고 모든 사람에 대한 존중과 공존을 반영한(세대 간, 지역 간 등) 광의의 성평등 개념으로 접근하고자 하였으며(UNESCO, 2018), 이러한 양질의 돌봄 환경이 아동에 미치는 영향을 고려하였다.

아동 돌봄의 범위는 가정내돌봄(혈연, 비혈연)과 가정밖 기관을 통한 돌봄서비스 제공 전반을 포함하며, 돌봄을 가정내 자녀 양육과 교육·보육·돌봄을 포괄하는 개

념으로 정의하였다. 본 연구에서 제시하는 돌봄경제의 활성화는 주요 경제적 요인인 일자리 수의 증가와 부가가치의 창출, 관련산업 육성에 관한 산업정책으로서 접근하지 않고, 아동돌봄 분야의 당면과제인 돌봄과정의 참여와 돌봄일자리의 질에 관한 근로환경을 중심으로 살펴보았다. 한편, 현재 진행 중인 돌봄인프라의 변화(예: 어린이집의 감소, 돌봄체계의 확대)를 고려하여 규모와 진입과 규제 등 인프라 변화에 대비하는 전략을 모색하였다.

II

돌봄이론 및 돌봄정책 고찰

01 돌봄의 이론적 배경

02 국내 돌봄정책 현황

03 국외 돌봄정책 현황

II. 돌봄이론 및 돌봄정책 고찰

우리나라에서 저출산 대응 정책의 일환으로 취학전 영유아기에 비해 초등학교 입학 이후 돌봄공백을 경험하는 사각지대를 보완하기 위한 ‘온종일돌봄체계’의 구축이 적극적으로 추진되고 있으며, 성인지 관점에서 양성 평등의 육아참여를 뒷받침하는 일가정양립의 시간지원과 유연근로제 도입이 가시화 되고 있다. 이러한 성인지관점의 돌봄정책 추진은 돌봄의 실질적인 가치와 사회적·경제적 기여에도 불구하고 저임금·저평가 된 성별분업의 형태가 현재와 같은 저출산 및 사회적 불평등의 구조적 원인과 관련되어 있다는, 돌봄의 이론적 배경과 돌봄경제의 개념에 기초한다.

2장에서는 본 연구에서 논의하는 연구문제의 토대가 되는, 돌봄의 이론적 배경과 돌봄경제의 개념 및 아동관점의 적용을 살펴보고, 이어서 현재 우리나라의 돌봄 정책에 대해 다부처사업 전달체계 중심으로 개관하였다. 또한 양성평등의 돌봄 참여를 통해 사회적·경제적 활성화를 꾀하는데 성공적인 해외 정책 사례를 독일과 스웨덴의 돌봄정책을 통해 살펴보았다.

1. 돌봄의 이론적 배경

가. 돌봄의 개념

‘돌봄’은 누군가를 보살피는 활동으로, 일 또는 노동으로 대변됨과 동시에 친밀한 관계와 정서를 포함하는 인간 본연의 활동으로 받아들여진다. 돌봄은 이미 가정 내 비공식 영역의 노동에서 벗어나 가족 밖으로 확장되었으며, 공식 영역으로 진입한 돌봄의 제도화로 인해 돌봄정책이라는 용어가 사용되고 있다. 그러나 돌봄의 개념이 매우 다차원적이고 합의된 정의와 범주를 찾기 어려운 것과 마찬가지로 돌봄 정책도 사회정책으로서 합의된 명확한 범주가 있다고 보기 어렵다. 돌봄에 대한 관

점이나 돌봄의 범주에 대한 이론적 고찰을 통해 돌봄의 의미는 다양하게 해석될 수 있으며, 선행연구 고찰을 통해 돌봄의 광범위한 개념을 살펴보고자 한다.

1) 여성학 및 비주류경제학 접근

피셔와 트론토는 돌봄이란 ‘세상’을 영위하고 지속하고 유지시키기 위해 하는 인간의 모든 활동으로 보았다(Fischer and Tronto, 1990: 40; Tronto, 2014: 67에서 재인용). 피셔와 트론토의 돌봄 정의가 지나치게 광범위하다고 비판받기도 하나(Held, 2006), 이후 트론토의 돌봄에 대한 접근은 돌봄의 연대성과 권리로서 돌봄에 대한 논의로 이어진다는 점에서 돌봄 개념의 확장성에 있다. 버지니아 헬드(Virginia Held)는 돌봄을 실천이자 가치로 정의하였다. 실천으로서 돌봄은 노동의 일종이지만 노동 그 이상인 관계적 노동이며, 돌봄 실천은 도덕적 태도와 기준 및 가치적 속성을 가지고 있다고 설명한다(Held, 2006). 에바 페더 키테이(Eva Feder Kittay)는 돌봄이 필요한 인간의 의존성을 강조하고 이로 인한 돌봄노동을 의존노동(dependency work)으로 표현한다. 또한 돌봄의 대상자인 의존인과 의존노동자의 관계뿐만 아니라 의존노동자에 대한 돌봄을 의미하는 돌리아 개념으로도 돌봄에 접근한다. 즉, 키테이는 돌리아의 공적 개념을 돌봄노동자에 대한 사회의 지원, 제도적 보장의 원칙이 필요함을 역설하기 위한 근거로 제시한다(Kittay, 1999). 다니엘 잉스터(Daniel Engster)는 “돌봄은 사람들이 사회에서 생존, 발달, 기능할 수 있도록, 이들의 생물학적으로 긴요한 필요를 충족하고, 기초 역량을 발달·유지하며, 불필요하거나 원하지 않는 고통과 고충을 피하거나 완화하도록 돕기 위해, 우리가 이들에게 직접적으로 하는 모든 것”이라고 정의하였으며(Engster, 2017: 63), “돌봄의 궁극적 목표는 사람들이 생존하고 사회적으로 기능할 수 있도록 하여, 그들이 자신과 타인을 돌보고, 나아가 좋은 삶을 추구할 수 있도록 하는 것이라고 설명하였다”(김희강·나상원, 2017; 저출산고령사회위원회·여성가족부, 2018: 61에서 재인용).

이러한 돌봄에 대한 매우 다양한 정의에도 불구하고 돌봄의 개념을 구성하는 공통된 지점이 있다. 즉, 돌봄이란 인간의 근본적인 의존성과 취약성으로부터 비롯된 모든 인간이 갖는 필요이자 관계라는 것이다. 결국 돌봄에 대한 정의는 인간과 가치에 대한 이해를 바탕으로 하고 있으며, 이는 철학적, 윤리학적 논의를 근간으로

하고 있다.

초기 돌봄이론 발전의 토대로서 돌봄윤리는 1980년대에 시작되었다. 돌봄윤리(care ethics) 초기 이론가 캐롤 길리안(Carol Gilligan)이나 넬 나딩스(Nel Noddings)와 사라 러딕(Sara Ruddick)과 같은 모성주의 돌봄윤리 논의에 의해서 초기 돌봄이론이 발전되었다(Gilligan, 1982; Noddings, 1984; Ruddick, 1989). 돌봄 필요와 돌봄 관계는 개인 간, 가족 간의 미시적 윤리 차원에 머물지 않고 개인과 사회, 제도, 국가 등 정치적, 정책적 차원의 논의로 확장되었으며, 여성주의 경제학자들에 의해 돌봄경제 개념으로도 발전되어 왔다.

돌봄이론 논의의 전제는 주류 윤리학, 정치학, 경제학 등 기존 논의들이 돌봄을 배제하고 있다는 점이다. 돌봄이론들은 윤리학의 정의론, 민주주의 정치제도, 자본주의 체제 등 기존의 우리사회의 핵심 철학과 제도라고 여겨지던 틀에서는 돌봄을 논의의 중심에 두지 않았으며, 돌봄의 가치를 절하하였다는 점을 공통적으로 지적한다.

이러한 돌봄이론은 여성주의 학자들의 논의에서부터 출발하였다. 돌봄은 전통적으로 여성이 담당해온 성별화 된 노동이며, 여성들이 가정 내에서 무급으로 제공하는 돌봄노동의 가치와 경제적 기여가 평가절하 되어 왔다. 여성의 경제활동이 증가하면서 여성의 책임으로 간주되어 왔던 가정 내 돌봄이 사회화되고 있으나, 돌봄의 사회화에 따라 창출된 노동시장 내 유급 돌봄노동에 대한 가치도 제대로 평가되고 있지 않다는 비판을 받고 있다. 돌봄을 중심으로 한 새로운 패러다임으로의 전환을 주장하는 돌봄이론들은 기본적으로 여성에게 지워져 왔던 돌봄의 책임과 노동에 대한 공평한 분배와 정당한 가치평가를 전제하고 있다. 따라서 돌봄이론과 젠더 이슈는 분리하여 논의할 수 없으며, 돌봄정책은 아동복지정책, 노인복지정책, 일가족 양립정책 등과 연동되는 정책일뿐만 아니라 여성정책, 성평등정책의 성격도 가지고 있다.

돌봄이론의 시작인 페미니즘 돌봄윤리학은 사회적, 경제적 제도의 근본적 변화를 주장하는 돌봄정치학, 돌봄경제학으로 이어졌다. 우선 여성주의 돌봄 정치학자인 트론토는 민주주의의 과제가 돌봄의 책임을 분배하는 것이며, ‘함께 돌봄(caring with)’이라는 연대성 실현을 통해 돌봄 민주주의를 이룰 수 있다고 보았다. 또한 트론토는 돌봄은 불평등한 사회구조로 인해 성별, 계층, 민족·인종 등에

따라 차이가 존재하며, 시장적 사고방식에 의존한 접근방식으로는 이러한 돌봄 불평등 문제를 해결할 수 없다고 주장한다. 트론토는 민주시사회에서의 ‘함께 돌봄’이라는 ‘돌봄 민주주의’로의 패러다임 전환을 통해서 불평등 구조가 해결된 ‘좋은 돌봄’을 실현할 수 있다고 보았다. 한편 돌봄의 복합성을 고려하여 돌봄의 책임뿐만 아니라 권리 측면에서의 돌봄도 언급하였다. 공적 체계 내에서 민주적 돌봄 제도를 확립하기 위해서는 돌봄을 받을 권리뿐만 아니라 돌봄 권리에 대한 보장이 이루어져야 하며, 돌봄권 보장과 관련한 공적 과정에 참여할 자격이 보장되어야 한다는 것이다(Tronto, 2014).

트론토가 돌봄을 ‘함께 돌봄’이라는 연대성과 돌봄 관련 권리의 측면에서 강조하였다면, 잉스터는 인간의 존재론적 의존성에 근거한 ‘돌봄의무’를 강조하였다. 잉스터는 돌봄의무가 개인차원의 책임이 아닌 제도와 정책을 통해 실현되어야 할 제도화된 의무, 공적 책임임을 강조한다. 또한 잉스터의 돌봄 정치이론은 롤즈의 정의론과 이후 수많은 정의론에서 돌봄을 배제해왔음을 지적하고, 돌봄윤리의 실현을 통해 정의로운 사회를 달성할 수 있다고 주장한다. 그래서 잉스터는 돌봄을 ‘정의의 심장(Heart of justice)’으로 표현한다(Engster, 2017).

한편, 경제학 분야에서는 여성주의 경제학자들이 ‘돌봄경제(Care Economy)’라는 개념을 사용하면서 돌봄경제에 대한 관심이 확대되고 있다. 그러나 돌봄경제의 정의와 규모에 대한 명확한 합의는 없는 상황이다. 다만, 돌봄경제 개념은 낸시 폴브레(Nancy Folbre)의 논의에 상당 부분 기초를 두고 있다. 폴브레는 기존 주류 자유주의 경제학에서 전제하고 있는 ‘보이지 않는 손’이 작동하기 위해서는 여성들의 돌봄이라는 재생산 활동, 즉 ‘보이지 않는 가슴’이 전제되어야 함을 지적한다. 또한 사회변화에 따라 여성이 가정 내에서 해왔던 무급 돌봄노동에 대한 사회적 돌봄의 수요가 커졌으나, 돌봄은 경쟁적 시장 논리에 의해 충분히 제공될 수 없으며 자유시장 내 경쟁에 돌봄을 맡기게 될 때 돌봄의 질이 저하될 수 있음을 지적한다. 이러한 맥락에서 폴브레는 복지국가, 사회복지제도의 필요성을 인정하지만, 충분한 돌봄을 제공하고 돌봄노동을 제대로 보상하기 위한 대안적인 제도들이 함께 결합되어야 한다고 주장한다(Folbre, 2007). 폴브레는 돌봄의 경제적 가치를 명확하게 파악하기 힘들며, 돌봄경제에 대한 논의를 전개할 때 돌봄에 투입되는 돌봄노동을 중심으로 접근한다. 폴브레는 돌봄노동 유형을 직접적 돌봄/간접적 돌봄, 공

식/비공식 시장, 무급노동/유급노동 등을 중심으로 구분하여 접근한다(Folbre, 2006; Folbre, 2018).

반면, 마리아 플로로(Maria Floro)는 돌봄노동의 비가시성으로 인해 측정의 어려움이 있지만 돌봄의 가치를 추산해내고 측정하려는 노력은 여성이 그동안 담당해왔던 돌봄의 사회적, 경제적 가치를 드러내는 데에 큰 기여를 한다고 보고 있다(Floro, 2019). 우리나라에서도 무급 돌봄노동의 가치 추정과 돌봄의 공공화를 위한 재정비용에 관한 연구를 다수 수행하였다(예: 윤자영, 2010).

이와 같이 기존 주류 이론에서 간과되어 왔던 ‘돌봄’은 페미니즘을 통해 새로운 지향점으로서 다양한 분야의 이론들에 적용되며, 개념의 외연을 확장하고 있다.

2) 아동발달 및 교육 관점 - 포괄적 성평등

첫째, 아동분야 돌봄은 생애초기 출발선 평등과 인적투자로서의 교육과 밀접히 연관되어 있으며, 교육이 포함된 돌봄(educare)과 취학전 영유아기 교육·보육(ECEC: Early Childhood Education and Care)의 개념과 의제로 자리잡았다(OECD, 2001). 이로써 교육·보육·돌봄의 과정에 아동중심의 놀이와 교수법(pedagogy)이 갖는 비중이 증가하고 그 의미가 크며, OECD 국제연구 동향에서도 영유아기 교육·보육은 아동의 발달이론에 기초하여 취학전 교육·보육의 효과성 및 형평성 제고에 관한 정책과제를 중요하게 다루고 있다(OECD, 2012; OECD, 2017b).

2015년 UN 총회에서 채택한 개별 국가와 국제사회가 2030년까지 달성할 17개 분야의 2030 지속가능발전 목표(SDGs: Sustainable Development Goals)를 살펴보면, 교육은 지속가능발전 의제 실현의 핵심 요소로 네 번째(SDG 4) 목표로 반영되어있다²⁾, 여기에는 모두를 위한 평생학습의 기회와 다함께교육의 모든 수준에서 양성평등과 포용성, 형평성을 보장하는 것을 보편적인 의제로 제시하고 있다. 이를 위해 양질의 아동발달과 보육 및 취학전 교육에 대한 접근성의 보장이 포함되어 있으며 교육 어젠더에 광의의 돌봄이 포함되어 있다(UNESCO, 2018).

UNESCO(2018)에서 발간한 「국제 성교육 지침(International technical

2) 교육분야 지속가능발전목표(SDG4-Education 2030). 유네스코 대한민국대표부 홈페이지 자료실 (http://overseas.mofa.go.kr/unesco-ko/brd/m_8654/view.do?seq=1335698)에서 2020. 6. 19 인출).

guidance on sexuality education)』에 의하면, 성교육은 지속가능한 발전을 위한 주요 어젠더(SDG 목표 4³⁾)로 사실상 교육 전반을 다루는 포괄적 관점이며 남성-여성에 대한 차별 철폐에서 나아가 인간에 대한 존중과 비차별(i.e. 영유아보육법 3조), 보편적 인권에 대한 세계시민성으로 귀결되는 개념이다. 즉 지속가능발전을 위한 2030 어젠더는 양질의 교육, 건강과 웰빙, 성평등과 인권이 본질적으로 연결되어 있음을 보여주고 있으며, 성평등은 전 세계적인 시대 과제가 되었다. 이를 위해 각 국가에서 성평등, 성인지에 관한 구체적 정책을 설계하고 예산을 투입할 것을 적극 권고하고 있다. 양성평등의 관점과 정책 실현은 사회의 성숙과 웰빙을 견인하는 주요 과제로 공표되었으며, 남-녀의 차이에 머물지 않고 사회경제적·구조적으로 편향되고 배제된 소외계층에 대해 살피는 포용적 관점을 갖고 있다. 이러한 접근은 성인지 관점의 돌봄영역에도 적용되는 것으로, 아동돌봄 환경에서 나타나는 여성 위주의 성비 불균형뿐만 아니라 돌봄과정의 참여와 제공자-이용자 간 상호 존중과 보호, 그리고 지구촌의 지속가능발전을 가능하게 하는 패러다임으로 논의되고 있다.

둘째, 아동의 관점에서 돌봄은 인간의 성장에 초석이 되는 주요 발달과제로, 생애 초기 결정적 시기에 경험하는 양질의 돌봄과 안정적 부모-자녀 관계 및 양육환경과 상호작용의 질이 중요함을 생애발달에 관한 종단연구 등을 통해 실증적으로 다뤄왔다(예: 미국 NICHD 연구, 영국 EPPE 연구, 한국아동패널연구 등). 아동의 성장은 인간-환경 간 상호작용과 주요 발달기제에 기초한다는 생태체계적 접근과 심리발달이론(예: 애착이론, 인지이론, 브론펜브레너 생태이론 등)을 통해 설명되었으며, 돌봄은 양육(childrearing), 부모됨(parenting), 돌봄(care), 보육과 교육(childcare, educare), 교수법/교육학적접근(pedagogy)의 이름으로 다양한 관점에서 논의되었다. 따라서 아동돌봄은 아동의 성장·발달에 필수적인 상호작용의 과정이자 인간의 출생과 성장, 노화에 이르는 전 생애 학습의 시작 단계로 이후 삶의 경로에 결정적·누적적으로 영향을 미치는 환경적·과정적 선행 요인이다.

돌봄에 관한 주요 가설은 애착이론과 인지·정서·사회성 발달의 단계론에서 출발하여 주로 모의 취업 등으로 인한 모성-비모성의 양육(maternal and nonmaternal care) 환경이 아동과 가족에 미치는 긍-부정의 영향을 중심으로 논의가 진행되었

3) ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all

다(예: Belsky, 1990). 정신분석학과 애착이론 등 아동의 생애발달 과정에 대한 관찰추적과 종단연구를 통해 생애초기의 모성결핍(hypothesis of maternal deprivation) 가설이 논의된 이후, 인간의 성장에 영향을 미치는 양육과정의 결정적 요소와 환경요인을 찾는 데 연구가 집중되었다(Belsky, Fish & Isabella, 1991).

1980년대까지는 생애초기(특히 생후 만1년 이하) 비모성 양육환경의 질이 떨어지고 이 시점이 너무 이르거나 기간이 길 경우 아동에 미치는 부정적 영향이 누적된다는 연구결과들이 보고되었다(Clarke-Stewart, 1989). 이후 여성의 취업이 증가하고 노동시장의 참여가 사회적 가치로 중요한 비중을 차지하고 돌봄의 사회화가 진행됨에 따라, 돌봄서비스의 이용이 확대되고 이를 위한 인력의 양성과 서비스 질 향상(특히 취약계층을 대상으로 하는 양질의 중재 프로그램)이 적극 추진되었다(예: 미국의 Headstart, 영국의 Surestart). 돌봄(care)은 취약한 환경의 아동에게 긍정적 영향을 미치는 적절한 개입이자 필요한 중재 프로그램 또는 양질의 지역사회 돌봄으로 그 긍정적 영향이 규명되었으며, 특히 생애초기 돌봄서비스의 질이 보장될 경우 돌봄은 아동의 인지발달과 사회·정서적 발달을 중심으로 아동에게 긍정적 영향을 미친다는 선행연구가 다수 보고되었다(예: 미국의 NICHD 연구, 영국의 EPPE 연구). 이후 양질의 돌봄이 미치는 긍정적 영향에도 불구하고 부모됨과 가정 양육환경이 아동발달에 미치는 영향력이 유의하게 큼을 확인함으로써(Belsky, Vandell, Burchinal, Clarke-Stewart, McCartney, Owen 외, 2007), 육아휴직과 같은 일가정양립 지원 정책의 근거가 되었으며, 또한 아버지의 양육이 아동발달에 미치는 긍정적 영향에 대한 연구도 다수 축적되었다(예: Lamb, 2010).

한편 돌봄이 아동에 미치는 영향에서 나아가 이제 아동관점의 성인지 접근은 아동이 발달과정에서 보이는 성별 격차에 보다 관심을 기울일 필요가 있다. 한국아동패널 데이터를 통해서도 발달상의 누적된 성별 차이가 지속적으로 보고되고 있다(김은설·최정원·장혜원·조혜주·김희수, 2019). 남아에 비해 여아의 인지, 정서, 자기조절의 역량이 상대적으로 우수한 것으로 나타나고 있으며, 여아에 비해 남아에 대한 문제행동 보고와 미디어 과몰입 및 미디어 사용능력에서도 차이를 보이고 있다. 이러한 남아-여아의 발달 상의 차이는 부모-자녀 관계와 상호작용 및 양육·돌봄 환경이 미치는 영향을 통해 논의되나, 다른 한편 여성 위주로 이루어지는 양

육·돌봄 환경에서 다수의 여성 교사와 남아 간에 이루어지는 상호작용과 인식의 결과일 수 있다는 논의가 제기되어 왔다.

유럽(예: 노르웨이, 프랑스) 국가의 경우 영유아 교사에서 남성 교직원의 비율을 높여 아동에게 남성-여성 돌봄인력의 균형 있는 경험을 하도록 정책적으로 인센티브를 고안하고 있으며, 구체적으로 영국에서는 유아교육과 보육, 돌봄 노동시장에서 성별 편중을 완화하고 남성들이 일하도록 이끄는 전략에 대해 프로젝트를 운영 중이다(예: 영국의 GenderEYE⁴). 또한 영국에서는 유아기 성 고정관념 방지를 위한 위원회를 발족하여 여아의 남아화보다 남아의 여아화가 더 쉽게 받아들여지는 현상 등 성 고정관념에 관한 증거들을 수집하고 아동기의 삶을 발전시키는 방안을 고민하고 있다. 여기서 성 고정관념이 인종, 계층에 대한 다른 규범들과 어떻게 상호작용 하는지에 대해서도 연구 중이다(육아정책연구소, 2019: 148). 스코틀랜드에서는 남성 교원 확보를 위한 재정지원을 통해 보육과 돌봄의 국가자격과정에 등록하는 남학생의 수를 증가시키려는 계획을 추진 중이며, 보육·돌봄 영역에서의 다양성 증진을 통해 아동에게 다양한 관점을 경험하게 하고 남성 롤모델을 제공하려는 목표를 갖고 있다(육아정책연구소, 2018: 153).⁵⁾

가정 내에서도 아버지, 할아버지와와 상호작용이 어머니, 할머니와의 상호작용 못지않게 중요한 경험이 됨이 이론적으로 보고되었다(예: Lamb, 2010). 아동의 관점에서 돌봄환경을 바라볼 때, 남성-여성, 젊은-나이든 교사/돌봄인력과의 다양한 경험을 제공하는 것이 성 평등한 돌봄환경의 구성에 중요한 요소가 됨을 알 수 있다.

나. 성인지 관점의 돌봄정책 연구

돌봄정책에 대한 성인지적 분석을 수행한 국내 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

장혜경·김영란·김필숙(2008)은 가족 내 아동돌봄도우미를 중심으로 돌봄노동의 제도화 방안을 연구하였다. 보육시설이 양적으로 확충되어 왔음에도 불구하고 다양한 보육서비스에 대한 수요, 특히 가정 내 보육지원 서비스가 필요하다는 인식을

4) 영국 Gender EYE (Gender Diversification of the Early Years Workforce: Recruiting and Supporting Male Practitioners) 연구 홈페이지. <http://gendereye.org>에서 2020. 6. 15 인출

5) 보육, 돌봄 분야 남성 교직원의 비율이 영국에서는 약 2%, 스코틀랜드에서는 약 4%로 나타남.

바탕으로 진행된 본 연구는 가족 내 아동돌봄실태 및 서비스 공급자 조사-돌봄형태를 직접돌봄, 시설돌봄, 친인척돌봄, 유료가정돌봄으로 나누어 각각의 이용비용에 대해 아동연령 및 소득별, 부모의 취업여부에 따라 파악-를 실시, 보육이용 행태에 영향을 주는 요인 분석 및 비용지원의 경제적 효과 등을 파악하였다. 연구결과 가족 내 아동돌봄 지원을 위한 제도화는 보육시설 정책을 중심으로 추진하되, 그 이외 서비스를 희망하는 부모들을 위한 선택권 보장으로 접근해야 한다는 것, 개별적으로 제공하는 보육서비스의 질적 수준을 일정하게 유지하여야 한다는 것, 서비스에의 접근성을 높이는 것, 자녀를 양육하는 부모, 또는 보육서비스를 이용하는 부모의 형평성을 고려해야 한다는 것, 정부와 민간과의 파트너십을 강화하는 것으로 기본 방향을 수립하였다. 정책과제로는 서비스 시간의 다양화 및 공적영역에서의 저소득층을 위한 종일제 또는 시간제 돌봄서비스 개발, 비용의 다양화, 유료 베이비시터의 다양한 시간대 서비스 개발 등을 포함하는 가정중심 아동돌봄 지원, 아동돌봄도우미 서비스에 대한 경제적 지원, 아동돌봄도우미 자격제도 운영을 포함하는 아동돌봄도우미 인력 관리 방안 등을 도출하였다.

김영란·박선영·한진영·이철선·정숙희(2018)의 연구는 아이돌보미 처우개선 방안을 모색한 연구로 아이돌봄서비스 등 공적 사회서비스는 국민의 복지수요를 충족하는 동시에 일자리 창출의 효과도 가지고 있으나 사회서비스 근로자들에 대한 열악한 처우에 대한 문제인식에서 출발하였다. 사회서비스 인력의 하나인 아이돌보미 역시 낮은 근로조건과 고용 불안정성 등 처우 개선이 필요한 실정으로 본 연구는 아이돌보미의 근로조건 관련 법제도 정리, 근로현황 데이터에 근거한 근로시간 및 처우, 수당 등을 분석하여 아이돌보미 처우 개선을 위한 법제도 개선과제, 아이돌보미 노무관리지침(안) 및 취업규칙 예시 등을 제안하였다.

홍승아·김은지·선보영(2013)은 양육수당제도와 아이돌봄서비스를 중심으로 가정 내 육아지원정책 현황과 개선방안을 연구하였다. 아이돌봄서비스의 예산 및 이용건수 등이 대폭 늘어나고 있는 상황에서 아이돌보미서비스 유형과 서비스 제공 방식, 관련 예산 및 서비스 전달 과정 등을 통하여 아이돌보미 시행 실태, 사업의 성과와 의의, 향후 개선과제 등을 분석하였다. 아이돌봄지원사업에 종사하고 있는 돌보미 인력은 2007년 2천 여명에서 2011년 1만명으로 크게 증가하였으며 활동연령층은 주로 40~50대 여성이 약 86%를 차지, 이 중 여성가장, 장기실업자 등

취업취약계층이 23%로, 취업에 특히 어려움이 많은 중장년 여성 및 취업취약 계층의 사회적 일자리 창출, 경제적 자립기반에도 아이돌봄 서비스사업이 일정 정도 역할을 한 것으로 평가하고 있다. 다만 2007년 사업 시행 이후 돌보미의 급여수준은 그대로 유지되고 있어서 이들의 경제 활동에 적극적인 유인이 되지 못하고 있다고 분석하였다. 아이돌봄서비스 개선방안으로는 1) 아이돌봄서비스의 주요대상은 맞벌이 가정의 자녀를 주요 대상으로 함으로써 정부지원의 아이돌봄서비스는 맞벌이 가정 지원의 성격임을 보다 강화, 2) 돌보미 공급량의 부족으로 인한 서비스 이용 대기 문제를 해결하기 위하여 돌보미 인력의 양성과 유지 및 돌보미 일자리 개선을 통한 돌보미 인력 확보, 3) 아이돌보미의 근로자성 인정에 따라 아이돌보미의 고용 안전 및 노동권 보호를 지원할 수 있는 제도적 지원 등이 도출되었다.

박선영·박복순·송효진·김정혜·박수경·김명아(2016)는 가족돌봄휴직제도에 대한 심층분석을 통해 돌봄제공자가 일·돌봄 양립을 위해 필요로 하는 것이 무엇인지를 파악하여 현행 제도의 개선 방안을 마련하였다. 가족돌봄휴직 관련 법제의 문제점으로는 급여에 대한 규정 미비로 인해 실효성이 떨어지는 부분, 수요에 맞지 않는 휴직 기간의 문제, 사업주의 조치 의무 문제, 신청 절차상 기간의 문제, 허용요건의 경우 돌봄 대상을 돌볼 수 있는 다른 가족이 없어야 한다는 조건이 있어 현재의 노동시장 및 성별분업의 현실에서 돌봄의 부담이 여성에게 부과되기 쉬울 수 있다는 문제점 등이 파악되었다. 이를 개선하기 위해서는 가족돌봄휴직 기간 동안 소득을 보장할 수 있는 방안 마련, 단기 가족돌봄휴가제도 신설, 가족돌봄휴직 기간 확대, 돌봄 대상 범위 확대, 사업주의 지원 조치 의무화, 긴급 돌봄을 고려한 신청 절차 및 요건 개선 등을 제시하였다.

홍승아·마경희·최인희·배지영(2013)은 가족과 노동시장의 변화, 저출산, 지구화 등의 변화가 2인 소득자 가족의 증가, 노동시장 내 일하는 부모(working parents)의 증가, 평생고용시대의 종말 등 새로운 복지지형을 초래하였고, 결과적으로 이러한 사회변화와 맞물려 전통적인 복지의 변화가 요구되고 있으며 이는 복지정책에 양성평등의 시각을 통합하고자 하는 시도로 이어지고 있다는 배경에서 성인지적 돌봄정책으로의 변화와 개선방안을 모색한다. 유자녀가족의 돌봄정책에 대한 정책 인식 및 평가와 전문가의 돌봄정책에 대한 정책평가를 진행하였는데, 유자녀 가족의 경우 출산 및 자녀양육 지원정책에 대한 인지도가 높은 것으로 조사되

있고 ‘육아기근로시간단축제도’, ‘가족돌봄휴직제도’, ‘아이돌보미 서비스’, ‘유연 근무제’ 등에 관한 이용경험은 전체 응답자의 10% 미만으로 낮게 조사되었으며, 심층면접에서는 주요 저출산, 돌봄지원 정책이 실질적으로 제대로 제도를 이용할 수 있는 사회적 분위기 조성이 미약한 점 등이 지적되었다. 주요 저출산, 돌봄지원 정책이 취업여성이 경력단절 없이 경제활동을 하는데 도움이 된 정도(도움이 되었다+매우 도움이 되었다)를 정책별로 조사한 결과 대체로 제도가 여성의 경제활동 참여에 어느 정도 도움이 되었다고 평가되었으며, 향후 여성의 경제활동을 지원하기 위해 더 확대되어야 할 정책은 ‘육아휴직’과 ‘출산전후휴가’로 그 수요가 높게 나타났다. 남성의 가족생활 참여를 지원하기 위해서는 ‘배우자출산휴가’와 ‘육아휴직제도’를 꼽았으며 우리사회가 여전히 남성이 가족돌봄 역할을 하는 것에 대해 지지적인 환경이 아니라는 의견이 제시되었다. 전문가의 경우, 육아휴직제도가 여성의 경력단절을 예방하면서 지속적인 경제활동을 지원하는 중요한 제도로 꼽혔으며, 남성에게는 더욱 확대되어야 할 정책으로 육아휴직제도와 배우자출산휴가제도로 나타났다. 정책제언으로는 육아휴직 내 아버지 할당제 도입, 고용친화적 보육정책 강화, 돌봄노동의 사회적 인정 등을 제시하였다.

김영란·조선주·선보영·배호중·김진석·정영모(2018)는 초등돌봄의 필요성과 지원 요구가 증가함으로써 초등학생 아동이 있는 가구 중에서 돌봄을 필요로 하는 가구의 규모를 산출하여 적정공급량을 파악하고, 수요자의 방과 후 돌봄의 내용과 돌봄서비스 내용에 대한 의견을 조사하여 돌봄서비스 개선 방향을 제안하였다. 연구결과, 우선 아동이 거주하는 지역사회 단위의 수요에 맞추어 저학년, 맞벌이 가정 등의 수요가 높은 집단을 시작으로 안전과 거리 차원의 ‘접근성’을 고려하여 공급을 확대해야 한다는 것이다. 개선방안으로는 안전한 보호가 이루어질 수 있는 돌봄서비스 설계, 돌봄서비스 인력에 대한 자격기준 및 자질 검증을 위한 객관적 기준 마련, 방과 후 돌봄서비스의 표준화된 기준 마련 등을 제안하였다.

김은지·김소영·선보영·성경·양난주·김수정·김혜영(2017)은 한국사회에서 돌봄노동이 가족 내 비공식 영역에서 가족 밖으로 ‘공식화’되어가는 상황에서 이러한 돌봄노동의 ‘공식화’ 과정이 여성의 가족 내 돌봄노동의 부담을 줄여주거나 수행하던 돌봄노동의 가치를 인정받는 과정일 수 있으나, 다른 한편 여성에게 또 다른 형태의 저임금 일자리를 제공하는 ‘덧’으로 작용할 우려도 있음을 밝히며 돌봄

노동이 탈가족화되는 정책 스펙트럼을 살펴보고, 돌봄의 사회화·공공화 방향을 제시하고 있다. 돌봄의 탈가족화-일가족양립을 위해서 국공립 돌봄시설 확충, 민간 공급자에 대한 관리 감독 강화, 돌봄인력의 인건비 지원액을 인상하고 인건비 산출 구조를 개선, 양질의 서비스 제공을 위해서 시간제 재가 돌봄서비스 노동자인 아이 돌보미의 노동자성 확립과 처우 개선, 돌봄노동을 재가족화하며 전통적 성별분업을 강화할 수 있는 양육수당과 같은 가족돌봄노동에 대한 현금지원제도의 단계적 폐지 등을 제시하였다.

윤자영(2012)은 시장 영역에서의 물질적 성장을 추구하는 경제 패러다임이 돌봄 차원을 배제하고 있다는 점을 지적한다. 그리고 성장 중심 경제 패러다임은 성 불평등, 집단 간 불평등을 가져왔고 이는 ‘사회재생산 위기’, ‘돌봄 위기’로 이어졌다고 보았다. 또한 시장의 경제적 성장만 강조되는 상황에서는 돌봄노동이 저임금, 주변화, 여성 편향성, 비숙련 노동이라는 통념, 경제적 성과 평가에서의 취약성 등으로 인해 열악한 근로여건에 처해질 수밖에 없다는 점을 지적한다. 결론적으로 시장과 재생산 경제 간의 상호의존성을 전제로 한 돌봄경제 체제라는 새로운 방식이 요구됨을 주장하고 있다. 또한 윤자영(2018)은 돌봄노동과 관련하여 가정 내 부모의 돌봄노동 시간 측정 연구도 실시하였다. 이 연구에서는 한국 생활시간조사 데이터를 사용하여 부모의 직접 돌봄노동시간을 측정하였으며 상당히 성별화되어 있음을 확인하였으나, 자녀와의 여가 문화 활동이나 가사 활동 등의 간접 돌봄노동을 측정하기는 어렵다는 점을 지적한다. 즉, 돌봄노동의 개념을 충실히 반영하여 정확한 측정을 할 수 있는 데이터 구축이 되어 있지 않다는 점을 지적하고 개선사항을 제시하고 있다.

국외연구를 살펴보면, 국제노동기구 ILO는 돌봄경제(Care Economy)의 중요성에도 불구하고 돌봄 참여와 고용에서의 성적 불평등이 지속되고 질적 저하와 차별이 고착되어 여성의 저임금/무급과 저숙련의 악순환이 반복되는 현상이 있음을 보고하고 있다. 글로벌 관점에서 국가 간 돌봄인력의 이동과 고용 현황에 대해 국가별 데이터를 중심으로 종합적으로 진단하였다(ILO, 2016; ILO, 2018). Folbre(2006, 2018), Toronto(2010), de Henau(2017) 등도 여성에 편향되어 있는 돌봄인력의 불균형이 미치는 돌봄생태계의 불평등과 억압, 그리고 이러한 생태계가 경제 발전에 미치는 영향에 대해 분석하였다. Razavi와 Staab(2012)는 각

국의 사회·경제적 상황에 따라 돌봄경제에 차이가 있으나, 이러한 가운데에서도 공통적으로 나타나는 글로벌 동향은 돌봄시장(market)의 전반적인 강화와 비공식·비정형 종사자의 증가, 각 국의 소득과 권력의 불평등이 돌봄 종사자들의 국가 간 이동을 낳고 이와같은 돌봄노동의 이동과 수급이 결국 돌봄의 계층화된 지형으로 나타난다고 하였다. 돌봄의 4주체(국가, 시장, 가정, 공동체)중에서 점차 ‘국가’의 역할과 비중이 커지고 있는 가운데, 그 공적역할의 정도에 따라 돌봄이 비공식의 무급 영역에 남아있는지 혹은 공식화된 유급노동으로 운용되는지에 관한 차이를 보인다고 하였다.

2. 국내 돌봄정책 현황⁶⁾

정부는 온종일 돌봄체제 정비와 보완을 위해 돌봄정책을 추진하고 있으며, [그림 II-2-1]과 같은 사각지대 없는 0~12세 공적돌봄체제의 구축을 목표로 하고 있다. 이를 위한 주요 사업내용을 정리하면 <표 II-2-1>와 같다.

[그림 II-2-1] 0~12세 공적돌봄체제

연령 시간	영유아(315만명)							초등학생(267만명)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
-13시	국가 책임 보육	▶어린이집·유치원(215만명) ▶육아종합지원센터, 공동육아나눔터 ▶아동수당, 양육수당						초등 책임 돌봄	▶학교 정규수업(9시~13시·15시)					
13시-19시									▶초등돌봄교실(24만명)					
19시 이후		▶ 아이돌봄서비스, 공동육아나눔터 등							▶ 지역아동센터 등(9만명)					

자료: 저출산고령사회위원회 정책참고자료(2018.4.5). 온종일돌봄체제 구축·운영계획. 최윤경 외(2019). p. 87 재인용

6) 최윤경·김나영·이혜민(2019). 2018-2022년 육아정책 분석과 과제(II) 보고서 내용을 참조 포괄 인용. 최근 자료를 반영하여 업데이트 함.

〈표 II-2-1〉 아동돌봄 사업 현황

구분		사업 목적	대상	서비스 비용	서비스 운영 시간	서비스 내용
아동돌봄 서비스	시간제보육	- 영유아: 심신 보호, 건강한 사회 구성원으로 육성 - 보호자: 원활한 경제·사회적 활동, 영유아 및 가정 복지 증진	6~35개월	시간당 4천원 ·보육료를 받지않는경우 1천원 부담	가정양육시 제공기관에서 시간단위로 이용, 월 80시간 지원. 월-금 9시~7시	일시돌봄/어린이집, 육아종합지원센터
	어린이집 기본보육-연장보육		0~5세	보육료지원 (영아: 보육료 전액 지원 / 유아: 누리과정지원 어린이집/사립유치원 월24만원)	1일 7시간~12시간 보육과정 시간 구분 (7:30/9:00~16:00/~19:30) 최대 24:00까지 및 휴일 (아인보육은 오후 7:30~오후7:30까지) (토요일 15:30~24:00)	기관보육 / 어린이집
	어린이집 아간보육 (구 시간연장보육)					
	유치원 방과후과정	저출산 문제에 대해 사교육 부담을 줄이고, 맞벌이 부부들에게 육아 도움 제공	3~5세	방과후과정비 보편적 지원 (국공립: 5만원/사립 7만원), 추가비용은 학부모 부담	탄력적 운영 (단, 오후 7:30분까지 운영시간 권장)	방과후 돌봄/방과후 프로그램
	지역아동센터	방과후돌봄이 필요한 아동에게 보호·교육, 안전한 놀이와 오락 제공, 보호자와 지역사회 연계 등 종합적인 복지서비스 제공 -차일케어 등 우선보호아동 중심	0~18세 미만	무상 (소득별 이용료 5만원이내부담)	기본운영시간: 오후2시~7시 방학중: 12시~오후5시 (주5일, 1일 8시간 이상 상시 운영) (토요일, 공휴일 등은 센터 자율 운영)	(초등) 방과후 돌봄 / 방과후 프로그램
초등돌봄교실	다함께돌봄센터	지역중심의 돌봄체계 구축 및 초등돌봄 사각지대 해소: 6~12세미만 아동 대상 돌봄 제공(상시-일시돌봄 등 맞춤형, 방과후프로그램 외 육아지원 선택 사업 가능)	6~12세 미만	이용료 일부 부담 (지자체 결정)	학기중: 오후2시~7시 방학: 오전9시~오후6시 -지자체직영, 공동운영, 위탁운영 등 다양	아동보호(안전, 급식 등), 놀이·체험, 교육/학습(특별활동), 정서지원(상담, 가족지원), 문화서비스(체험활동), 급간식 지원 등
	초등돌봄교실	돌봄이 필요한 맞벌이·저소득층·한부모·다자녀 등 가정의 초등학생을 대상으로 정규학습시간외 학년별 맞춤형돌봄서비스 제공	초1~초6	무상 원칙, 급간식비는 일부 부담	학기중: 방과후~오후 5시까지 방학: 여간에 따라 자율 ·오후돌봄, 방과후학교연계, 저녁돌봄 등	

구분		사업 목적	대상	서비스 비용	서비스 운영 시간	서비스 내용
지역 돌봄 인프라	개별 돌봄	아이의 복지증진 및 보호자의 일가정 양립을 통한 가족의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경 조성	0~12세	6,500원/시간 보육교사형: 7,150원/시간 종합형: 8,450원/시간 (토·일요일, 공휴일 등은 시간당 3,250원 추가)	-서비스유형*소득기준에 따라 가- 라형 -시간제돌봄(12세이하): 연 720시 간 이하, 1회 최소 2시간 이상 사용 원칙 -영아종합돌봄(3~36개월): 1일 최소 3시간 이상 사용	가정내 보육 (종일제/시간제돌봄)
	공동육아나눔터	공직서비스의 사각지대에서 발생하는 양육의 어려움 해소, 지역사회 문화 와 인적·물적 자원 활용	0~12세	장난감도서관 대여가입비로 대체 (자부담 원칙)	오전 10시~오후 6시 (연장운영은 기본운영시간 앞뒤로 2시간) (주말은 토요일만 운영)	육아맘앗이, 부모소통 공간
기타 유관 기관 서비스	육아종합지원센터	어린아집 지원, 가정양육지원, 정보기 타사업 지원	0~5세	- 시간제보육: 시간당 4천원 (약별이 자부담 1천원) - 육아카페: 무료 - 장난감 대여(연회비:2~3만원)	오전 9시~오후 6시	육아정보 제공, 일시보육, 자녀체 험 프로그램, 부모소통 공간
	건강가정지원센터	지역주민의 특성을 고려한 맞춤형 가 족지원 서비스 제공	가족 전반	-	-	가족돌봄나눔, 가족교육, 가족상담, 지역사회 연계 프로그램
	사회복지관	가족 기능 강화 및 지역사회문제를 예 방·치료하는 종합적인 복지 서비스 제공	지역 주민	-	-	사례관리 기능, 가족기능 강화, 지 역사회 보호, 교육문화, 자활지원 등, 지역 조직화 기능

자료: 유해미·이정림·최윤경·김지현·이민경(2017:117~120), 다함께돌봄사업 도입 방안 연구. <표 II-4-1>를 업데이트 재구성 보건복지부(2020c), 2020 보육사업안내.

교육부 보도자료(2020. 2. 6), 2020학년도 유아학비 지원 계획(2020.1)

여성가족부 홈페이지, 정책정보-아이돌봄 지원사업 http://www.mogef.go.kr/sp/fam/sp_fam_f005.do에서 2020. 6. 10 인출)

장영림·박성철·정연아·이지미·김보미·김진아(2020), 온종일 돌봄체계 구축·확산을 위한 지역돌봄 운영 지원 방안. pp. 33-35.

가. 영유아기 보육·교육 및 온종일돌봄 서비스 지원

1) 영유아 보육

영유아 보육사업은 1991년에 제정된 「영유아보육법」에 근거하여, 동법 제 1조 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 동시에 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 영유아 및 가정의 복지 증진에 이바지함을 목적으로 한다. 과거 맞벌이가정과 저소득 취약 계층의 양육 공백을 지원하기 위한 대리적·잔여적 복지 서비스의 제공에서 출발하여, 영유아보육법의 제·개정을 통해 보육의 개념이 보편적인 아동복지와 육아지원의 및 생애초기 출발선 평등을 위한 미래 인적자원 육성의 교육·보육(ECEC) 개념으로 그 중요성이 강조되고 보편적인 아동·가족 및 교육·보육 지원 체계로서 확장과 발전을 거듭해왔다(유해미 외, 2017: 41, OECD, 2012; OECD 2017b). 이로써 선별적 지원에서 보편적 지원체계로서 보육의 긍정적 효과와 수혜가 강조되는 가운데에서도, 보육사업의 목적 및 주요 내용에는 맞벌이 가정의 영유아 자녀 양육에 대한 종일제 보육서비스의 지원과 저소득 취약계층에 대한 맞춤형 육아 지원이라는 보육사업의 고유한 포괄성을 유지하고 있다.

그러나 맞벌이 가구가 이용이 소외된다는 지적이 이어짐에 따라 최근에는 일가정양립 지원이 강조되고 보육지원체계의 개편을 통해 보육교직원의 근로여건 개선과 함께 운영시간별 전문성 보장(기본보육에 담임교사, 연장보육에 전담교사 배치), 연장보육이 꼭 필요한 수요자에게 제공될 수 있도록 시간대별 이용을 보장하는 형태로 변화하였다(유해미·김은설·최윤경·권미경·김나영·박은영·조규원·이종선, 2019). 연장보육 신청 시 필요사유를 적도록 하여 연장보육 서비스의 필요 정도를 판단하도록 하고 있다(보건복지부, 2020c: 343). 연장보육을 이용한 아동의 이용시간에 따라 시간당 단가 지원이 이루어진다.

보육지원체계 개편을 통해 살펴본 바와 같이, 그 간 보육사업의 제도적 기반을 공고히 한 주요 경과와 동력은 보육료 비용 지원 체계의 변화라 할 수 있다. 보육비용의 보호자 부담 원칙에서 출발하여 보육에 대한 국가와 지자체의 책임을 확대하는 차등보육료 지원 체계와 양육수당의 도입을 거쳐, 2012-2013년 영아기 표준

보육과정과 유아기 공통과정 누리과정의 제공으로 국가와 지자체의 보육 책임을 강화하고 무상보육 및 양육수당의 지원을 보편적 지원으로 확장시켰다. 어린이집을 이용하는 수요자를 대상으로 보육료 지원이 이루어지고, 어린이집과 유치원 이용에 대한 보육료·유아학비 지원과 아이돌봄서비스 지원을 받지 않는 아동을 주요 대상으로 가정양육에 대한 수당이 아동 연령별로 10~20만원의 현금이 지급되고 있다. 한편 아동수당의 도입으로 유치원과 어린이집 등 기관이용 여부와 상관없이 만 7세 미만 모든 아동을 대상으로 1인당 월 10만원의 보편적 현금지원이 이루어지고 있다(보건복지부 보도자료 2019. 7. 2).

2) 시간제보육과 돌봄서비스

주요 전달체계로서 지역사회 육아지원 거점기관인 육아종합지원센터에서는 어린이집 지원·관리와 가정양육 보호자에 대한 맞춤형 지원을 실시하고 있으며, 일부 어린이집 등 제공 기관으로 지정된 곳과 함께 시간제보육을 제공하고 센터에서는 시간제보육 총괄 관리업무를 맡고있다. 시간제보육은 1개반 3명 정원을 기준으로 운영되며, 보육료·유아학비 지원을 받지 않는 6~36개월 미만 아동이 이용할 경우 비용 지원(정부지원 3천원, 자부담 1천원)을 받게 된다(보건복지부, 2020c: 307). 정부에서는 제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025년)에서 주요 추진 과제로 촘촘하고 질 높은 돌봄체계 구축을 제시하고, 시간제보육 확대와 아이돌봄 서비스 강화를 통한 다양하고 유연한 돌봄서비스의 확충을 계획하고 있다. 또한 육아종합지원센터의 확충과 전담인력의 배치, 공동육아나눔터 확대와 돌봄공동체 시범사업을 통한 지역별 맞춤형참여형 돌봄 구축 계획을 구체적으로 제시하였다(관계부처합동, 2020: 72-73). 돌봄체계의 접근성에서 대표적인 사각지대인 초등돌봄과 관련하여, 2022년까지 53만명 이용 목표를 설정한 바 있으며 이 목표치의 달성과 추진을 통해 수요자 중심의 온종일돌봄체계 확대와 지속 확충도 계획하고 있다(관계부처합동, 2020: 75).

3) 유치원 방과후과정

유치원 운영 규정은 수업일수와 수업시간 개념을 중심으로, 1일 운영은 누리과

정의 교육과정과 이후 방과후과정으로 이루어져있다. 2012년 유아교육법 개정을 통해 과거 종일반으로 불리우던 것이 유치원 방과후과정으로 명칭이 변경되었으며, 이를 통해 현행 누리과정에 대해 교육활동과 돌봄으로 구분 및 개념화 하였다. (김정숙·이윤진·조예운, 2016; 유해미 외, 2017: 62 재인용). 방과후과정에서는 누리과정의 심화 확장 활동과 돌봄, 특성화활동이 가능하며, 개별 기관에서 자율적으로 내용을 구성하여 운영하고 있다(김은영·김정숙·양유진, 2013; 유해미 외, 2017: 63 재인용). 방과후과정 이용에 대한 보편 지원이 확대됨에 따라 유치원 이용 및 운영 시간도 교육과정과 교육의 돌봄을 포괄하는 방과후과정으로 구분되고 점차 그 이용 시간이 확장되어 왔다. 즉 이른 아침과 늦은 저녁 시간에 돌봄을 필요로 하는 유아들을 위해 보다 확장된 1일 운영시간을 적용, 누리과정 이전의 아침 돌봄과 오후 5시 방과후과정 이후의 야간돌봄에 해당하는 엄마품돌봄서비스가 있으며, 과거 서울시의 경우 ‘에듀케어’ 사업을 통해 오전 7시부터 저녁 8시까지 13시간의 온종일돌봄서비스를 운영한 바 있다(유아교육법·유아교육법시행령, 2015; 서울 남부교육지원청 2015 연수자료집; 최윤경·이진화·박진아·조형숙·권혜진·조혜주, 2015: 21-22 재인용).

〈표 II-2-2〉 유치원 돌봄 운영시간

구분	운영시간
엄마품 돌봄	- 아침돌봄: 6:00~9:00 - 야간돌봄: 17:00~22:00 - 주말돌봄: 14:00~22:00(토요일)
방과후 과정	- 기본과정 이후~야간돌봄(17:00)전까지
에듀케어	- 7:00~20:00(서울시에만 적용)

자료: 최윤경·이진화·박진아·조형숙·권혜진·조혜주(2015). p. 22

나. 초등돌봄

초등돌봄교실은 별도 시설(전용 또는 겸용교실 등)이 갖추어진 공간에서 돌봄이 필요한 학생들을 대상으로 정규수업 이외에 이루어지는 돌봄활동을 말하는 것으로, 초등돌봄교실에는 방과후~17시까지 운영하는 오후돌봄교실과 방과후학교 연계형 돌봄교실, 17시 이후 운영되는 저녁돌봄교실이 있다. 방과후학교 연계형 돌봄교실은 돌봄이 필요한 맞벌이·저소득층·한부모 가정 등의 학생 중 방과후학교

프로그램에 참여하면서, 오후돌봄교실을 이용하지 않는 학생 등을 대상으로 별도의 공간에서 이루어지는 돌봄활동을 말한다. ‘돌봄인력’이란 돌봄전담사, 돌봄업무 담당교사, 돌봄봉사인력, 단체활동 지도강사 등 돌봄교실에 참여하고 있는 모든 인력을 말한다(시·도교육청·한국교육개발원, 2019: 9).

초등방과후 돌봄은 학교돌봄과 마을돌봄으로 나누어져 있고, 각 유형마다 운영체계가 다르고 관할 부처가 상이하게 운영되고 있다.

[그림 II-2-2] 온종일 돌봄체계 내 다양한 돌봄유형



자료: 장명림 외(2018.11). 학생·학부모 요구에 부응하는 초등돌봄 서비스 내실화 방안. 경제인문사회연구회 협동연구 총서. p.17 그림에서 방과후학교 삭제, 지자체 돌봄서비스 추가하여 재구성. 장명림 외(2020). p. 26 재인용

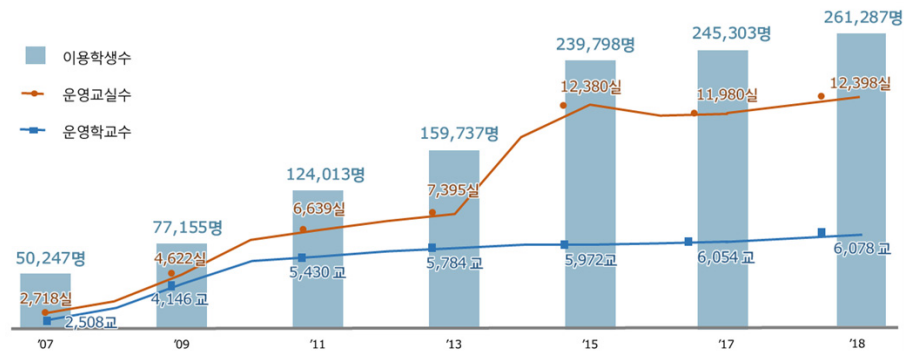
<표 II-2-3> 초등돌봄서비스 이용 현황(2017)

구분	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년	총계
전체 학생수(A)	458,353	433,289	452,297	476,713	434,069	419,506	2,674,227
이용 학생수(B)	134,662	105,660	33,015	24,471	18,627	16,604	333,039
초등돌봄교실 (교육부)	124,000	91,166	16,421	7,708	3,399	2,609	245,303
지역아동센터 (복지부)	10,662	14,494	16,594	15,352	13,156	11,882	82,140
방과후청소년아카데미 (여가부)	-	-	-	1,411	2,072	2,113	5,596
이용률(B/A)	29.4%	24.4%	7.3%	5.1%	4.3%	4.0%	12.5%

자료: 관계부처합동(2018.4). 온종일돌봄체계 구축·운영 실행계획. p. 26; 장명림 외(2020). p. 39 재인용.

정부는 온종일돌봄체계 구축을 통해 학교돌봄 34만명과 마을돌봄 19만명을 합친 총 53만명 대상의 돌봄서비스 제공을 사각지대 없이 제공할 계획을 실행 중에 있다(교육부 보도자료, 2019. 6. 25; 관계부처합동 2020. 12). 2017년부터 추진 중인 초등돌봄교실 확대 사업에 의해 최근 10년간 초등돌봄교실 운영 교실 수와 운영 학교 수가 증가세를 유지하여, 초등돌봄교실 이용자 수가 2017년 245,303명에서 2018년 261,287명으로 증가하였다(교육부, 2018; 최윤경 외, 2019: 90 재인용).

[그림 II-2-3] 초등돌봄교실 운영 추이



자료: 교육부(2018). 2019학년도 신학기 초등돌봄교실 운영 방안. 최윤경 외(2019). p. 91 재인용

온종일돌봄체계의 구축은 학교돌봄(초등돌봄교실, 방과후학교)과 마을돌봄(지자체 돌봄센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 공동육아나눔터, 청소년방과후아카데미)이 동시에 추진되고 여기에 지자체 인프라가 함께 운용되는 산발적인 특성을 보이고 있으며, 양적 확충의 측면에서 달성도가 확인되는 가운데, 실수요자가 체감하는 접근성과 질적 수요까지 충족되어야 숙제를 안고 있다(최윤경 외, 2019: 93). ‘다함께 돌봄센터’는 2018년에 150개소를 추가 설립하고, 2022년에는 총 1,800개소를 신설할 계획이며(보건복지부 보도자료, 2019. 1. 31), 맞벌이가정 등의 자녀 돌봄공백 해소를 위해 공동육아나눔터의 확충과 기능 확대를 지속적으로 추진하였다(2017년 149개소→2019년 218개소)(유해미, 2019: 21).

정부는 또한 ‘아이돌봄서비스’ 내실화 계획을 통해, 정부지원시간을 연간 600시간에서 720시간으로 확대하고 정부지원비율도 중위소득 120% 이하에서 150% 이

하로 소득기준을 상향하였으며(여성가족부, 2018. 12. 20.), 2020년 15만명까지 이용자 확대를 추진하였다(여성가족부 보도자료, 2019. 8. 28; 최윤경 외, 2019: 91 재인용).

3. 국외 돌봄정책 현황

가. 독일

1) 독일 아동분야 돌봄정책의 전환

최근 독일에서는 ‘돌봄정책(care policy)’을 번역한 “Care Politik”이라는 용어를 그대로 사용하여 논의하기도 하나, 이는 학술적 논의 차원에서 주로 사용되며 실제 정책 용어로는 돌봄, 보호의 의미를 내포하고 있는 “Betreuunspolitik” 또는 보호, 보살핌의 의미를 가진 “Sorgepolitik”을 주로 사용한다. 우리나라에서는 돌봄정책이라는 범주 안에서 크게 노인과 아동 대상 돌봄정책으로 구분하며, 독일 돌봄정책에서도 주로 아동 돌봄(Kinderbetreuung)과 노인 돌봄(Altenpflege) 용어를 구분하여 사용하고 있다.

독일에서 아동돌봄(Kinderbetreuung)은 주로 포괄적인 정책 범주로서 가족정책(Familienpolitik) 내에서 논의되어 왔다. 현재 독일의 사회정책은 서독의 시스템을 기반으로 형성되어 있으며, 서독 가족정책은 여성이 가정 내에서 돌봄 및 가사노동을 담당하는 성별분업에 기초하여 형성되어 있었다. 따라서 2000년대 초반까지 독일 가족정책은 보수주의 가족정책의 전형으로 여겨졌다(Esping-Andersen, 1999; Pfau-Effinger, 2005). 독일 가족정책은 주로 현금급여 방식을 통해 아동돌봄을 지원하였으며, 이는 여성들이 집에 머물면서 자녀를 돌보는 역할을 강화했다고 볼 수 있다. 한편, 가족의 돌봄 기능을 가족 밖에서 제공하는 탈가족화 정책의 대표적 정책수단인 보육서비스는 독일 돌봄정책에서 상당히 취약한 부분이었다(박은정, 2019a: 95).

그러나 2000년대에 들어서면서 독일 아동 돌봄정책은 전환점을 맞이한다. 가정 내 돌봄으로는 저출산과 고령화라는 인구학적 변동, 다양한 가족에 대한 지원, 일

가족 양립 지원 등 사회적 돌봄을 요구하는 사회적 변화에 대응할 수 없다는 위기 의식이 부상했기 때문이다. 이에 기존의 가정 내 돌봄 지원이 아닌 보육인프라 확충을 통해 돌봄서비스를 확대하는 방향으로 정책 기조가 전환되었다. 독일 가족부는 독일의 새로운 가족정책의 방향성이 스웨덴의 가족정책 모델에 기반하고 있음을 밝혔다. 즉, 성평등적인 부모역할을 전제로 한 일가족양립 정책을 발전시켜 온 스웨덴의 정책모델을 쫓아가겠다는 정부의 의지를 밝힌 것이다(BMFSFJ, 2006). 특히, 독일은 가족정책 개혁을 통해 3세 미만 영유아를 대상으로 한 돌봄서비스를 확대할 것임을 공표하고, 2005년 「주간돌봄확대법(Tagesbetreuungsausbaugesetz)」을 시행하였다(BMFSFJ, 2019a: 10).

현금, 서비스, 가족조세감면 부분에서 독일 가족지원 공공지출액의 GDP 대비 비율의 변화 추이를 보면 독일 돌봄정책이 현금지원을 통한 가정 내 돌봄 지원에서 탈가족화 정책인 돌봄 서비스 확충에 재원을 투자하고 있음을 확인할 수 있다. <표 II-3-1>을 보면, 2005년 GDP 대비 현금 지출 비율은 1.31%로 가장 높고, 서비스 지출은 0.72%로 가장 낮다. 2005년 전체 가족 공공지출액의 GDP 대비 비율은 2.89%로 현금 지출이 가족지원 지출의 45% 이상을 차지하고 있다. 2015년 독일의 가족지원 총 지출액의 GDP 대비 비율은 3.06%로 0.17%p 증가한 데 비해 서비스 지출은 0.41%p나 증가하였다. 반면에 현금은 0.22%p 감소한 것으로 나타나 독일 가족정책 지원의 방점이 현금 지원에서 돌봄 서비스 지원으로 변화했음을 보여주고 있다(<표 II-3-1> 참조).

<표 II-3-1> 독일의 가족지원 공공지출액의 GDP 대비 비율 변화(2005~2015)

단위: 연도, %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
현금	1.31	1.01	1.09	1.11	1.27	1.23	1.18	1.16	1.12	1.10	1.09
서비스	0.72	0.72	0.71	0.77	0.88	0.92	0.94	0.99	1.06	1.09	1.13
가족 조세감면	0.86	..	0.79	..	0.82	0.83	0.83	0.82	0.84	0.80	0.84
총지출	2.89	..	2.59	..	2.97	2.99	2.95	2.97	3.03	3.00	3.06

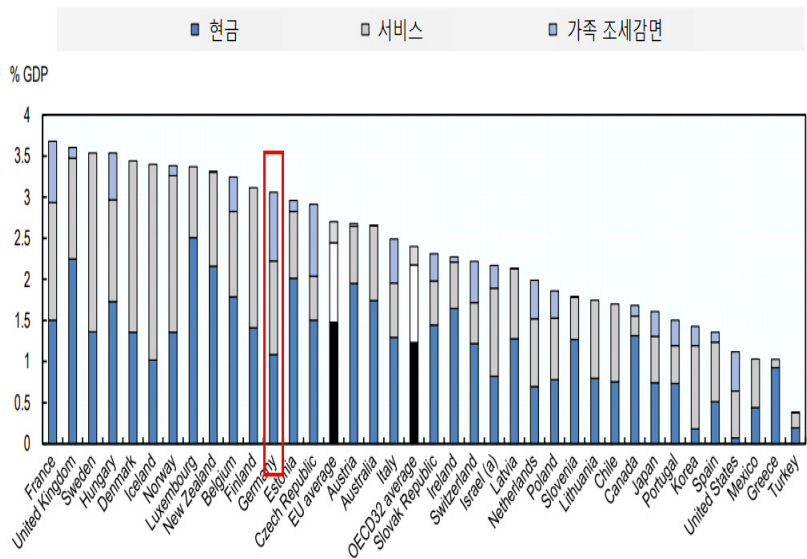
자료: OECD Family Database; 박은정(2019b). 독일 가족정책 현금급여 분석과 시사점. p.217에서 재인용.

OECD의 통계자료를 보면, 스웨덴을 포함한 노르딕 국가들은 가족정책 지출의 GDP 대비 비율이 독일에 비해 상대적으로 높다. 이 중 조세지원 비율은 매우 낮

고, 서비스 지출 비율은 거의 3분의 2를 차지할 정도로 매우 높게 나타났다. 이에 비해, 독일은 현금의 비중이 상당히 감소하기는 하였으나 서비스 지출 비중이 노르딕 국가에 비해서는 아직 높지 않음을 알 수 있다(박은정, 2019b: 215-216).

따라서 독일의 돌봄정책이 가정 내 돌봄에서 탈피하여 돌봄 서비스 인프라를 확대하려는 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있으나, 가족정책 패러다임 변화에서 천명하였던 스웨덴 모델에 근접했다고 보기는 어렵다.

[그림 II-3-1] 가족급여 공공지출(2015년)



주: 네덜란드(Netherlands)와 뉴질랜드(New Zealand)는 2011년, 폴란드(Poland)는 2014년 데이터임.
자료: OECD Family Database. Public spending on family benefits. http://www.oecd.org/els/soc/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf에서 2020. 6. 12 인출

이러한 독일의 아동분야 돌봄정책의 변화와 현황을 가정 내·외 돌봄 지원으로 구분하여 살펴보고자 한다.

2) 가정 내 돌봄 지원정책

독일의 대표적인 현금지원 제도는 아동수당(Kindergeld)이다. 독일의 아동수당은 2차 세계대전 이후 증가한 아동빈곤과 양육의 재정적 부담을 완화하기 위하여

아동가구에게 직접적인 현금을 지원하면서 도입되었다. 1954년 구서독에서 실시한 아동수당은 셋째 자녀부터 25마르크(DM)를 지급하였다. 1990년에는 독일의 연방헌법재판소의 판결에 따라 아동수당은 아동의 최저생계보장이라는 목적을 갖게 되면서 아동수당은 부모의 소득수준과 상관없이 지급되었으며, 지급액은 아동의 최저생계비 수준으로 증액되었다(Becker & Hauser, 2012; Rainer et al., 2013; 박은정, 2019b: 210에서 재인용). 아동수당은 아동 당 지급되며, 2020년 기준 아동수당 지급액은 첫째·둘째 자녀는 204유로, 셋째 자녀는 210유로, 넷째 자녀부터는 235유로이다. 2021년부터는 15유로씩 증액할 예정이다.⁷⁾

독일 아동수당 제도는 자녀세액공제(Kinderfreibetrag)와 이중체계로 설계되어 있다. 즉, 아동수당과 자녀세액공제 중 하나를 선택하도록 되어 있으며, 소득이 일정 수준 이상일 경우는 자녀세액공제액이 아동수당 지급액보다 높다. 다자녀이거나 소득이 낮을 경우는 아동수당이 유리하다(박은정, 2019b: 211-212).

2007년에 도입된 부모수당(Elterngeld)은 출산 후 부모의 자녀 돌봄으로 인해 발생하는 소득감소를 대체해주는 제도이다(Gerlach, 2009; Bertram & Deuflhard, 2013). 부모수당의 최소 지급액은 월 300유로이며, 최대 월 1,800유로까지 지급된다. 최소 지급액은 출산 전 경제활동 유무와 상관없이 주당 30시간 이하로 근무하면서 자녀를 돌보는 부모에게 지급된다. 기본 소득대체율은 65%이고 세후 소득이 1,240유로 이하보다 낮을 경우 일정 비율로 증가하여 100%까지 받을 수 있다. 부모수당(Elterngeld)의 기본 12개월을 사용할 수 있고, 두 부모가 모두 이용할 경우 2개월을 더 이용할 수 있다. 이는 아버지들의 부모시간 참여를 높이기 위해서 도입된 아버지 할당제이다(BMFSFJ, 2017; 박은정, 2019b: 213에서 재인용).

2015년에 도입된 부모수당플러스(Elterngeld Plus)는 기본 부모수당 월지급액의 절반을 지급하고, 최대 28개월까지 사용 가능하다. 성평등한 파트너십을 바탕으로 한 부모의 돌봄 참여를 장려하기 위해서 도입된 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)는 부모 둘 다 시간제 근로(주당 25~30시간)를 돌봄과 병행할 경우 부모수당플러스를 4개월 추가해주는 제도이다(BMFSFJ, 2017; 박은정, 2019b: 213-214에서 재인용).

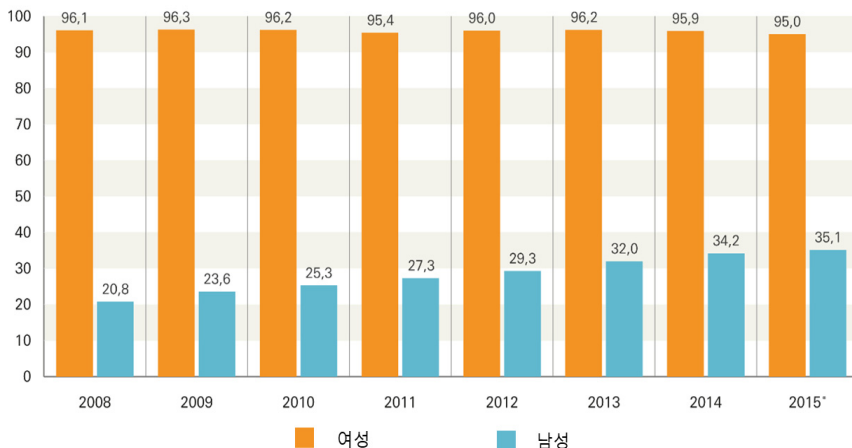
7) 독일 아동수당 홈페이지, <https://www.kindergeld.org/>에서 2020. 06. 17. 인출

독일의 부모수당은 출산 후 집중적인 자녀 돌봄이 요구되는 시기에 소득을 보장해줌으로써 부모가 가정 내에서 자녀를 돌볼 권리를 보장해준다는 점에서 의의가 있다. 또한 부모수당은 남성의 참여율 제고를 위해 아버지 할당제의 도입뿐만 아니라 성평등적인 파트너 관계를 통한 역할 분담을 장려하는 제도적 장치를 도입하였다는 점에서도 진일보하였다고 평가할 수 있다.

이러한 독일의 부모수당 제도의 성과는 부모시간의 참여율 증가, 특히 남성의 부모시간 참여 증가로 나타났다. 2008년부터 2015년 자녀를 출생한 부모의 부모수당 이용률을 살펴보면, 부모수당 실시 이전인 2006년에는 남성의 참여율이 3%였으나, 시행 직후인 2008년 태어난 자녀를 둔 여성 중 96.1%, 남성 중 20.8%가 부모수당을 지급받은 것으로 나타났다. 여성의 참여율은 이미 95%를 넘었기 때문에 크게 변동이 없었고, 오히려 다소 감소하여 2015년 95.0%를 나타냈다. 반면, 남성의 부모 참여율은 지속적으로 증가하여 2015년 35.1%로 크게 증가하였다(송다영·박은정, 2019: 125-126).

[그림 II-3-2] 2008-2015년 출생 자녀를 둔 여성·남성의 부모수당 수급률

단위: %



* 2015년 값은 2015년 1월 1일과 6월 30일 출생한 아동만 포함

자료: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik; WSI GenderDatenPortal⁸⁾; 송다영·박은정(2019). 양육수당의 제도적 정합성 분석: 한국과 독일의 양육수당정책 비교를 중심으로. p.126에서 재인용.

8) 한스 뢰클러 재단(Hans Böckler Stiftung) 홈페이지, <https://www.boeckler.de/117027.htm>에서 2019. 5. 20. 인출.

독일 양육수당(Betreuungsgeld)은 시행 후 2년 만에 폐지될 정도로 최근 독일 가족정책에서 가장 논쟁의 대상이 된 현금 정책이다. 양육수당은 부모가 자녀(생후 15개월~36개월)를 보육시설에 보내지 않고 집에서 양육할 경우 지급했다. 지급액은 2013년 8월 지급은 월 100유로, 2014년 8월 이후 지급은 월 150유로였다(BMFSFJ, 2013: 5-6). 그러나 여성에 의한 가정 내 돌봄에서 벗어나 남녀가 모두 돌봄과 경제활동을 병행할 수 있도록 지원하는 돌봄정책으로 전환을 시작한 독일에서 양육수당은 정책 변화 흐름을 역행하는 제도로 비판받았다. 독일 양육수당은 2012년 12월에 도입 직후인 2013년 2월에 사민당에 의해 헌법재판소에 위헌소송이 제기되었다. 그리고 2015년 7월에 연방헌법재판소에서 헌법불합치 판결을 받아 폐지가 결정되었다. 이는 독일 가족정책, 돌봄정책이 새로운 패러다임으로의 변화에 대한 확실한 의지를 방증하는 것이라 하겠다(송다영·박은정, 2019: 114-119).

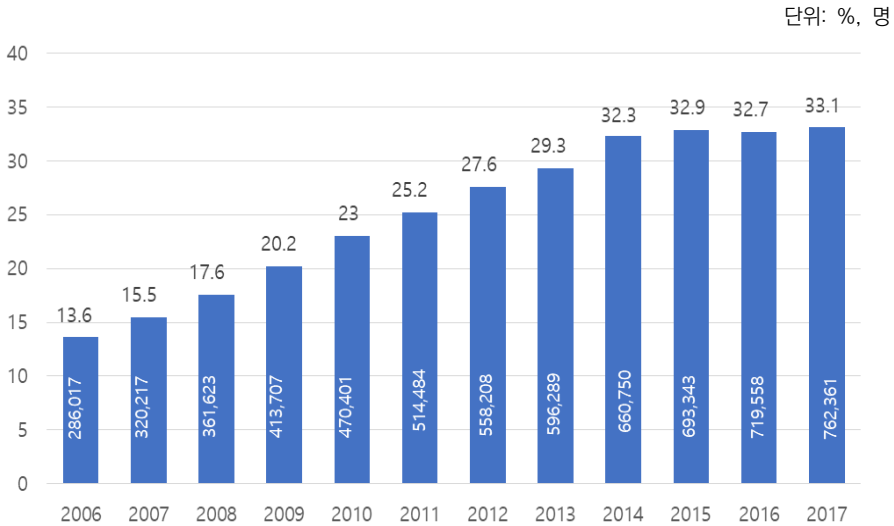
3) 가정 외 돌봄 지원정책

독일 가족정책의 탈가족화 경향을 분명히 보여주는 것은 저조했던 만 3세 미만 아동의 보육시설 확장이다. 2006년에 만 3세 미만 보육시설 이용률은 13.6%였으나 2019년에는 34.3%로 크게 증가하였다. 만 3~5세 보육시설 이용률은 2006년에도 이미 87.3%로 상당히 높았으며, 2019년에는 93.3%였다(BMFSFJ, 2020: 3).

이러한 만 3세미만 보육인프라의 확장은 2008년 12월 발효된 「아동지원법(Das Kinderförderungsgesetz)」에 근거한다. 동법에 따라 독일 정부는 2013년까지 3명중 1명의 3세 미만 아동이 보육시설을 이용할 수 있도록 하는 계획을 수립한다. 그리고 만 1세 이상의 자녀를 둔 모든 부모에게 보육서비스를 청구할 수 있는 권리를 법적으로 부여하였다(정재훈·박은정, 2012: 15-16).

2008년 이후 만 3세 미만 보육시설 이용은 급격히 증가하여 2013년에는 29.3%에 이르렀으나, 당초 목표했던 3분의 1수준에는 미치지 못하였다. 2017년에서야 33.1%로 목표치에 근접하게 된다(그림 II-3-3 참조).

[그림 II-3-3] 만 3세미만 보육시설 이용 아동수와 이용률



주: 막대그래프 위에 숫자는 보육서비스 이용률, 막대그래프 안에 숫자는 공공보육서비스를 이용한 만 3세 미만 아동 수를 나타냄.

자료: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege 2006 bis 2017 ; Zusammenstellung der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik; BMFSFJ(2018: 6, 9); 송다영·박은정(2019). p. 119에서 재인용.

독일의 보육정책, 교육정책은 주정부 관할임으로 보육료 책정도 주정부에서 결정한다. 다만, 연방정부에서 기본적인 정책방향을 권고하는 지침을 발표한다. 2019년 8월부터 사회보조급여, 추가아동수당, 주거수당 수급자는 독일 전역에서 무상 보육대상으로 지정되었다. 현재 상당수의 주정부는 무상보육대상을 확대하고 있으며, 베를린의 경우는 2018년 8월부터 모든 아동에게 특별활동 비용, 유기농 식단비, 언어수업 등 추가적 비용을 제외하고 무상 보육을 제공하고 있다.(독일 교육시스템 안내 사이트, Deutscher Bildungsserver, 2020. 6. 30 인출).⁹⁾

독일 보육정책은 보육인프라 자체의 확대뿐만 아니라 보육시간의 확대와 탄력적 운영을 위해 2016년 ‘보육시설 플러스(KitaPlus)’ 정책을 도입한다. 독일 정부는 보육시설 플러스를 통해 부모의 상이한 근로여건을 고려하여 이른 아침 시간, 야간, 주말 및 공휴일에도 보육시설을 이용할 수 있도록 보육시설의 운영시간을 조정

9) 독일 교육시스템 안내 사이트, <https://www.bildungsserver.de/Kita-Gebuehren-und-Beitragsfreiheit-5674-de.html>에서 2020. 6. 30 인출.

하였다(BMFSFJ, 2019b).

또한 독일에는 탁아모(Tagesmutter)/탁아부(Tagesvater)라고 불리는 아이돌보미 보육서비스가 있다. 그러나 아이돌보미가 아동의 자택으로 오는 것이 아니라 부모가 집 근처에 있는 아이돌보미의 집으로 가서 아동을 맡긴다. 탁아모/부는 보통 3~4명, 최대 5명까지만 보육할 수 있다. 보육시간은 부모와 아이돌보미가 합의하여 결정하기 때문에 보다 유연하게 이용할 수 있다. 주정부에서 보육프로그램을 구성하고 아이돌보미를 관리하기 때문에 체계적인 보육이 가능하다. 2018년 기준 44,181명의 탁아모/부가 있으며, 약 15만명 이상의 아동들이 해당 보육서비스를 이용하고 있는 것으로 나타났다(BMFSFJ, 2019c: 10-11).

독일의 돌봄서비스 확대는 초등돌봄 분야에도 적용되었다. 2013년에는 아동의 사회적 돌봄을 강화하여 종일 돌봄서비스를 단계적으로 확대할 것을 정부 구성 시 연정협약서에 명시하였으며, 2017년에는 의무교육 학령기 아동을 둔 부모의 일가족 양립을 위한 종일 돌봄 청구권 도입에 합의하였다. 아동의 필요에 따른 주간 돌봄서비스 제공은 사회법 8권에 명시되어 있지만, 실질적인 주간 돌봄을 제공할 책임은 주정부 및 지자체에 있다(김근진·박은정·김희수, 2019: 100).

독일의 초등돌봄은 아동 및 청소년 복지 차원의 돌봄 제공 시설인 호르트(Hort)와 방과후 학교에 해당하는 종일제 학교(Ganztagsschule)로 구분된다. 2002년 이후 급격하게 확대된 종일 돌봄은 특히 종일제 학교의 확대를 중심으로 이루어졌다. 2006년 11세 이하 아동의 종일 돌봄 이용수를 보면, 호르트 이용 아동수가 약 340,000명이었고, 종일제 학교 이용 아동수는 약 315,000명이었다. 2015년 통계를 보면, 호르트 이용 아동수는 약 452,000명, 종일제 학교 이용 아동수는 약 892,000명으로 종일제 학교 이용이 호르트에 비해 크게 급증하였다(Münder, 2017; 김근진 외 2019: 101에서 재인용).

나. 스웨덴¹⁰⁾

스웨덴은 양성평등에 기초한 노동시장의 참여를 통해 부모의 균등한 육아 참여를 구현하였으며, 이를 위해 영유아기 공보육·교육 체계를 적극적으로 발전시켜왔다. 남녀 모두 경제활동에 참여하는 맞벌이가구 모형(Dual-earner model, Earner-carer model)에 기반한 사회발전 모형에 기초하고 있다. 인구 약 1천만 명에 2000년대 이후 합계출산율 1.9명을 안정적으로 유지하고 있으며, 약 74%에 달하는 높은 여성 취업률과 다양한 가족구조, 290개의 기초지자체(municipalities)에 기초한 지방자치제 등의 특성을 갖는다. 복지국가 모델로서뿐만 아니라 교육 및 가족, 돌봄 정책, 저출산 대응에 있어서도 바람직한 정책 사례로 꼽히며, 20세기에 접어들면서 개혁 실용주의 노선으로 전환하는 다양한 시도들이 진행되고 있으나, 주요 정책의 근간은 시민주의에 기반한 정책이다.

스웨덴의 가정친화적인 자녀돌봄을 위한 육아지원은 크게 ①육아휴직, ②수당지원(아동수당, 임신수당, 주거수당 등), ③돌봄서비스 이용을 위한 기관 접근성(공보육교육인프라, 비용지원)과 ④취약계층 지원으로 이루어져 있다. 육아휴직과 아동수당을 기본으로 하면서 영유아기 교육·보육 서비스를 제공하며, 취약계층과 다자녀 가구 대상으로 추가로 지원하는 구조이다. 이를 돌봄정책의 관점에서 가정내 돌봄 지원과 가정밖 돌봄 지원으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

1) 가정 내 돌봄 지원정책

가) 육아휴직제도

육아휴직제도는 스웨덴의 돌봄지원정책을 대표하는 제도로, 양성평등 모델에 기반하여 부모 모두에게 제공되는 긴 육아휴직 기간(480일: 최소 8개월~최대 16개월)이 특징으로 한다. 높은 소득 대체율, 부성휴가와 부성육아휴직의 활성화, 부모 동시육아휴직제(2012년)을 도입하여 양성평등의 육아참여를 제도적으로 마련하였

10) 최윤경·김윤환·이혜민(2015). 스웨덴의 육아정책(II) 보고서 참조, 포괄 인용함. 스웨덴 정부 홈페이지(<https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way>), 스웨덴 교육청 홈페이지(<http://www.skolverket.se/om-skolverket/andra-sprak-och-lattlast/in-english/the-swedish-education-system/preschool/fees-1.72241>) 에서 2020. 10. 30 인출 및 OECD(2015). OECD(2017b) 보고서를 참조하여 최신 정보를 업데이트

다. 육아휴직에는 출산휴가와 배우자 휴가가 포함되는데, 부모가 공유하는 480일 내에 부모 각각 90일 이상을 사용하도록 되어 있다. 현재 스웨덴 남성은 평균적으로 육아휴직 기간의 약 1/4을 사용하고 있으며, 부의 85%가 휴직기간의 30% 가량을 이용하는 것으로 나타난다.

육아휴직 13개월(첫 390일) 동안 SEK 37,083 한도 내에서 평균 급여의 약 80%를 받을 수 있으며, 급여는 월 최대 SEK 37,083(2015년 기준 한화 약 520만원)이다. 나머지 3개월은 기존 소득수준과 상관없이 고정된 비용으로 하루 일당(SEK 60)을 받도록 되어있다. 취업하지 않은 경우에도 육아휴직 급여를 받을 수 있다. 2008년 부모의 자녀양육 분담을 위해 양성평등보너스 제도(gender equality bonus) 도입하여, 부성 육아휴직 시 세액공제의 추가 혜택을 주고 있다. 즉 유급 육아휴직 9개월을 부부가 동등하게 나눠 사용했다면 양성평등보너스를 추가로 받을 수 있다.

이러한 육아휴직 정책은 근로시간 정책과 병행하여 자녀가 초등 1학년까지 근로시간의 25%를 단축하는 것이 가능하며, 급여는 근로시간만큼 받을 수 있다. 육아휴직제도는 종일근무 외에 반일근무와 하루 1/4, 1/8 시간제 근무 시에도 가능하며, 근로자가 일과 육아를 병행할 수 있도록 근무시간을 조정하는 유연근무제와 근로시간 단축도 육아휴직과 함께 부모 모두에게 적용된다.

나) 아동수당

스웨덴에서는 자녀 출생 이후 16세가 될 때까지 자녀 1인당 월 SEK 1,250(2020년 기준 한화 약 16만5천원)의 아동수당이 지원된다. 아동수당은 자녀수에 비례하여 2자녀 이상 가구에 추가 수당을 지급하여 다자녀 가구에 경제적 유인을 제공하고 있다. 수당의 사용처를 정부가 따로 지정하지 않으나, 부모들은 수당을 신생아/영아기에는 육아생필품을 사는 데에, 피르스콜라를 보내기 시작한 이후에는 기관 이용 비용이 아동수당과 비슷한 수준이 되므로 정부가 아동수당 지원을 통해 피르스콜라에 보내는 걸로 인식하고 있다.

그 밖에 임신수당, 저소득층 위주의 주거수당 등이 마련되어 있다. 스웨덴의 경우, 보편적 지원 설계 하에서도 저소득 취약계층을 위한 별도의 추가 지원이 이루어지고 있다. 한편, 2008년 우파 연합정권에서 기관을 보내지 않는 경우에 지급하

는 가정양육수당이 추가로 도입되었으나 이용률은 높지 않았다.

〈표 II-3-2〉 스웨덴 아동수당

단위: SEK(한화추정액)

자녀 1인당 월 아동수당	다자녀 추가수당 (multi-child supplement)		합 계
1,250	첫번째 자녀	-	1,250 (약16만5천원)
	두번째 자녀	1,150	2,400 (약32만원)
	세번째 자녀	2,580	4,980 (약66만원)
	네번째 자녀	1,010	5,990 (약80만원)
	다섯번째자녀 이상	4,250	10,240 (약136만원)

자료: 스웨덴 사회보험법(Social Insurance Law).

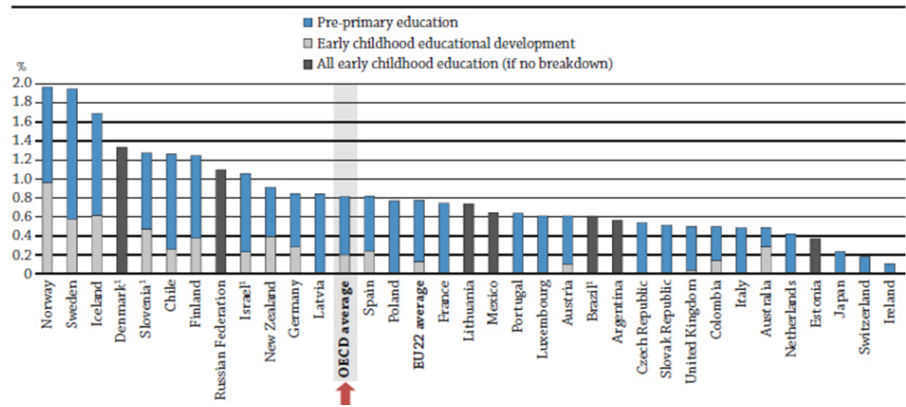
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110#K15 에서 2020. 10. 30 인출.

2) 가정 외 돌봄 지원정책

가) ECEC 예산 및 체계

영유아 교육·보육(ECEC) 현황을 살펴보면 첫째, 스웨덴의 취학전 영유아에 대한 아동 1인당 연간 지출은 2013년, 2017년 자료를 기준으로 3~5세 아동 대상 국내총생산(GDP)의 약 1.0% 가까이 나타나 OECD 국가 평균(약 0.6%)을 상회하는 높은 비중을 보인다(OECD, 2020: 173). 2013년 자료를 기준으로 0-2세 영아 약 14,800달러, 3~5세 유아 약 12,800달러로 국제 평균(12,500달러, 8,000달러)을 상회하는 취학전 교육·보육에 대한 예산 투자를 보이며 이는 OECD 회원국 상위에 해당한다(OECD, 2017b: 41). 2013년 자료에서 스웨덴은 ISCED 0.1(영아) 0.6%, ISCED 0.2(유아) 1.4%로 높은 지출비중을 보였으며(OECD, 2017b: 90), 여기에 일가정양립과 돌봄지원의 정책을 포괄하면 예산 투입 비중은 더욱 커질 것이다.

[그림 II-3-4] GDP 대비 영유아부문(ECEC) 지출 비중(%)



자료: Education at a Glance(OECD, 2016). Expenditure on ISCED 0 as a % of GDP(2013); Starting Strong 2017(OECD, 2017b). p. 90. 표 3.2에서 재인용.

둘째, 영유아와 학령기 아동을 대상으로 하는 교육·보육은 취학 전후로 나뉘어 있으나 학교 체계 내에서 일관되게 구성되어 있다. 취학 전후 연계성의 확보를 위해 동일한 비형식적 시간제 서비스(pedagogical care)가 제공되고 있으며, 유아학급(förskoleklas)이 취학 전후 교육을 연계한다. 비취업모 또는 종일제 기관과 학교를 다니지 않는 경우, 그리고 학령기 방과후에 시간제 서비스와 여가활동센터를 이용할 수 있다.

0~5세 대상의 유아학교(förskola)¹¹⁾ 이용률은 유아의 경우 90% 이상으로 OECD 국가 평균에 비해 높으며(영유아 전체 이용률 약 73%), 취학 전 6세가 이용하는 유아학급(förskoleklas)은 95% 이상의 이용률을 보인다. 16개월 미만의 영아는 육아휴직제도로 인해 대부분의 가정에서 부모가 돌보고 있다. 평균적으로 약 15~18개월부터 피르스콜라에 다니기 시작하여, 만 1세 영아의 기관 이용은 육아휴직이 끝난 16개월 이후부터 본격적으로 이루어지기 때문에 만 0세의 기관 이용률은 매우 낮다. 만 6~12세 취학 아동의 초등 이후 방과후 보육 및 육아지원서비스 이용도 50% 이상으로 일정하게 유지되고 있다. 전반적으로 교육과 보육이 일원화 된 체계로, 교육과 돌봄 간에 연계성이 확보된 서비스 지원과 인프라를 갖추고 있다.

11) 스웨덴 förskola 는 Preschool을 의미하는 것으로, 유치원과 어린이집이 통합된 교육부 산하 종일제 보육교육시설의 특징을 가진다.

영유아 교육·보육 정책은 「학교법」에 따라 관련 업무가 290개의 지방자치단체로 이양되어 지방자치단체가 육아지원 및 ECEC 관련 거의 모든 책임을 전담하고 있다. 지방자치단체들은 유아학교와 여가활동센터 등의 공급률을 조절하고 육아지원 서비스의 질을 관리 감독하며 충분한 자원을 제공할 의무가 있다. 중앙부처의 교육부는 주로 국가수준의 정책 결정을 하며, 국립교육원은 중앙과 지방수준에서 육아지원 서비스에 관한 전체 평가와 자료수집, 관리감독을 담당하는 조직이다¹²⁾.

셋째, 스웨덴의 교육 인프라는 공립 기관의 비중이 전체 4/3 이상으로 안정적인 공교육·보육 체제를 갖고 있다. 영유아 교육·보육을 담당하는 사립기관의 비중이 20% 미만으로 낮은 가운데, 유아(ISCED 0.2)의 경우 정부 보조금을 받는 사립기관의 비중, 영아의 경우(ISCED 0.1) 정부 보조금을 받지 않는 전적으로 사립기관인 비중이 각각 약 20% 내외를 차지한다. 피르스콜라와 여가활동센터 모두 공립기관의 수가 많아 70% 이상을 차지하며, 등록 아동 수 기준 약 80%가 공립기관에 다니고 있다. 한편 사립/영리 기관의 비중이 완만한 증가세를 보이고 있으나, 사립 시설의 대부분이 비영리 기관으로 부모협동, 기업 등 단체, 직원협동 등에서 운영하는 형태를 갖는다.

넷째, 모든 활동은 궁극적으로 민주주의 가치에 따라 이루어지는 가운데, 피르스콜라의 주요 목적이 아이들이 스웨덴 사회의 기본 가치를 습득하도록 돕는 것이며, 약자에 대한 연대책임, 양성평등 및 인간평등의 가치, 개인의 자유와 존엄성, 생명의 불가침성 등을 교육과정을 통해 적극적으로 추구해야 할 가치로 명시하고 있다(한유미 외, 2005). 즉 양성평등에 근거한 성인지 교육, 놀이중심, 건강과 안전을 강조하고, 모든 아동을 대상으로 공평한 접근성을 갖춘 보편 교육과 돌봄 체계를 지향한다.

나) 비용 지원

스웨덴의 영유아 교육·보육 기관인 유아학교(förskola)는 노동자로서 여성의 역할과 지위를 강조하는 가족정책에 기반하여 대부분 연중무휴, 전일제(6:30-18:30) 운영을 원칙으로 부모의 근로시간을 고려한 종일제로 운영하고 있다. 취업 또는 학

12) 스웨덴교육청(<https://www.skolverket.se/about-us>)에서 2020. 10. 30 인출

업 중인 부모의 자녀가 기관 이용을 원할 경우 3~4개월 이내에 이용할 수 있도록 법으로 보장하고 있으며, 각 지자체는 아동이 가정에서 가까운 곳에서 다닐 수 있도록 해야 한다.

ECEC 기관 비용은 중앙정부와 지방정부, 부모의 삼자 부담을 원칙으로 하며, 부모 부담 보육료 상한제(Maxatasa)를 도입하여 상한 금액 이상으로 부모에게 수납하는 것을 금지하고 있다. 기관 운영에 필요한 나머지 비용은 정부(특히 지방정부)가 부담하며 대개 보육·교육 비용의 약 90% 이상을 책임지고 있으며(이삼식, 2012; OECD, 2015: 31), 모든 ECEC 기관에는 인건비와 시설비 지원을 위주로 보조금이 지원된다.

정부 지원액은 부모 자부담 비용을 제외한 나머지 비용으로, 지자체별로 다른 비용을 수납하고 있다. 부모 자부담 비용은 비용상한제가 적용되어 가구소득의 3% 이내, 전체 비용의 약 10% 내외를 유지하여, 월 최대 SEK 1,287(한화 약 16만원)을 넘지 않도록 하고 있다. 비용은 가구소득과 자녀연령, 자녀수, 맞벌이 여부를 고려하여 책정된다.¹³⁾ 2015년 기준 유아학교 비용에 대한 부모 부담률은 7%, 유아학급부터 고등교육까지 0%로 무상지원하고 있다. 부모 비용 상한제는 공·사립 기관 구분없이 동일하게 적용하고 있으며, 비용 상한선은 자녀 출생순위에 따라 달라 다자녀가구에 대한 추가 혜택이 제공된다.

스웨덴은 부모 취업 여부와 상관없이 만 3세 이상의 모든 아동에게 주당 15시간, 연간 525시간, 즉 1일 3시간의 반일제 서비스에 대해 무상지원을 한다. 비취업 부모의 경우 그 이상의 이용시간에 대해 비용을 부담하게 되며, 취업 시에는 주당 평균 40시간 이상의 피르스쿨라 이용에 대해 부모소득과 이용시간, 자녀수 등에 따라 부모부담 비용과 지원 금액이 지자체별로 책정된다. 만 1-2세 대상의 ECEC 서비스 이용(legal entitlement)도 보장되어 있으나 영아 대상 교육·보육에 대한 보편적 무상 지원 체계는 유아 지원 대비 확립되어 있지 않다(OECD, 2015: 21). 한편 일하지 않거나 취업 준비 중인 부모를 대상으로 부모급여(parental benefit)가 지급된다.

13) 스웨덴교육청 <http://www.skolverket.se/om-skolverket/andra-sprak-och-lattlast/in-english/the-swedish-education-system/preschool/fees-1.72241> 2020. 10. 30 인출

시간제 서비스인 여가활동센터(leisure-time center)와 방과후보육에 대해서도 자녀수와 이용시간, 가구 소득수준 등을 고려하여 부모가 부담하는 비용 상한액을 제공하고 있으며, 시간제 서비스 비용에 대한 비용 상한액이 제시되어 있다.

그밖에 어린 자녀를 키우는 부모와 아이들이 자유로이 이용하고 즐길 수 있는 공간과 자원을 풍부하게 제공하여 아동과 가족 친화적 환경을 조성하고 있다. 일례로 영유아를 유모차에 태우고 다니는 부모가 대중교통을 편리하게 이용할 수 있도록 설비되어 있으며 이들에게 버스 운임을 받지 않는 지자체가 있다. 전국적으로 아동과 청소년을 위한 책과 도서관, 놀이터와 공원 등의 활동공간과 시설설비가 접근성과 이용이 용이하도록 마련되어 있다.

다. 소결

인간의 생존과 성장에 필수적인 돌봄노동은 사회와 경제의 기본적인 운영과 유지에 실질적으로 기여하면서도 GDP와 같은 경제적 가치 산출에서 배제됨으로써, 돌봄노동은 여성에 의한 성별분업과 저임금/저평가와 같은 불평등한 구조적 문제점을 안고 있다. 이에 대한 그 간의 돌봄 이론과 개념적 고찰이 돌봄의 윤리와 돌봄경제로 발전되었으며, 대안적 비주류 관점에 머무르지 않고 확장되고 있다.

우리나라의 돌봄정책은 교육·보육·돌봄의 서비스 제공과 정책의 설계가 체계적으로 구성되어 있으나, 서비스 위주의 지원체계에서도 초등돌봄의 사각지대가 오랜 기간 해소되지 못했으며 현금지원 아동수당의 도입은 최근에 이루어졌다. 유치원과 어린이집의 종일제 교육보육의 과정이 보편적으로 제공되고 있는 가운데에서도 양질의 다양한 서비스에 대한 수요에 대한 대응으로 아이돌보미와 같은 개별돌봄서비스의 제공과 지원이 확대되고, 육아종합지원센터와 공동육아나눔터와 같은 지역사회 중심의 서비스 지원과 돌봄 모델이 운영되고 있다.

정부는 돌봄과정에서의 양성평등 참여와 부모 직접돌봄의 육아권(돌봄권) 보장 및 일가정양립의 지원을 위해 육아휴직의 대상과 기간, 급여수준의 확대가 주요 정책으로 추진되고 있으나, 아직 이용률 측면에서 사각지대와 공백이 큰 상황이다. 돌봄정책과 구체적인 서비스 제공을 살펴봄으로써 돌봄생태계의 운용 전반과 그 범위를 가늠해보았다.

또한 돌봄에의 양성평등 참여와 맞벌이가구 모형을 통해 일가정양립에 기초한 돌봄정책을 성공적으로 운영한 스웨덴과, 보수주의 가족정책에서 보육서비스 제공 확대를 통한 일가정지원으로 전환을 꾀하고 있는 독일의 사례를 통해, 돌봄서비스의 제공과 양성평등의 돌봄 참여를 지향하는 돌봄정책 및 일가정 양립의 지원 연계가 중요함을 확인하였다.

3-5장에서는 현재 우리나라 아동돌봄의 쟁점으로 돌봄의 일자리 질과 성 (불)평등 현황과 인식, 가정내돌봄에서의 성 (불)평등 현황과 인식 및 돌봄의 가치에 대해 살펴보고, 이로써 양질의 돌봄환경에 기여하는 주요 요인과 기제를 파악하고자 하였다.

III

돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황

- 01 돌봄인력 현황
- 02 돌봄인력의 고용·임금 현황
- 03 돌봄인력의 교육·훈련 및 전문성
- 04 돌봄의 사회적 가치
- 05 돌봄인력의 성평등 환경 및 성인지
- 06 돌봄인프라 추이

Ⅲ. 돌봄의 일자리 질과 성 불평등 현황

이 장에서는 돌봄 '인력' 중심의 일자리에 대한 성인지 관점의 접근으로 (1)돌봄 인력의 규모와 성별통계를 살펴보고, 좋은 일자리로서의 돌봄 현황 분석을 위해 조사결과에 기초하여 (2)돌봄인력 및 고용·임금 현황, (3)교육·훈련 등 지원체제와 돌봄의 전문성, (4)돌봄인력의 성평등 가치관과 성인지, (5) 돌봄의 직무만족도와 일가정양립에 대해 살펴보았다. 또한 돌봄인프라(유치원·어린이집)의 변화 추이를 통해 바람직한 인프라 전략을 검토하였다.

1. 돌봄인력 현황

돌봄 인력 현황은 가정 안과 밖에서 이루어지고 있는 공식·비공식 돌봄으로 나누어 살펴본다. 가정 내에서 공식적으로 이루어지고 있는 돌봄은 여성가족부 아이돌봄사업이 있으며, 비공식적인 돌봄으로는 민간 육아도우미와 시간제 시터의 서비스 제공, 그리고 부모와 조부모/친인척의 자녀 돌봄이 있다. 가정 외에서 공식적으로 이루어지는 돌봄은 어린이집, 유치원, 초등돌봄교실, 다함께돌봄센터, 지역아동센터 등으로 기관에 종사하는 인력 운영을 위주로 살펴봄으로써, 인력과 일자리의 규모 및 성별 근로 현황을 검토하였다.

가. 가정 외 공식 돌봄 현황

1) 어린이집

대표적인 기관서비스인 어린이집의 경우, 2019년말 기준 총 331,444명으로, 과거 4만 3천개 이상의 규모에 비해 기관 수는 7천개소 이상 줄어들었으나 전체 보육교직원의 인력규모는 비담임교사 등의 증가로 늘어났다. 2019년말 기준 남성 교직원 은 3.9%로, 보육 교직원의 성비 불균형이 매우 큼을 알 수 있다.

〈표 III-1-1〉 전국 어린이집 유형별 보육교직원 성별 현황(2019. 12. 31)

단위: 명

구분	계		원장	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타
소계	남	12,392	1,073	1,326	120	70	5	42	346	85	9,325
	녀	319,052	36,095	238,647	1,894	588	918	1,079	757	31,005	8,069
국공립	남	1,094	48	100	32	15	0	0	11	2	886
	녀	49,342	4,210	37,204	945	192	139	208	147	5,280	1,017
사회복지법인	남	1,861	252	138	68	46	1	5	64	3	1,284
	녀	16,974	1,089	12,530	705	322	70	82	66	3	1,284
법인·단체 등	남	647	33	34	5	0	0	0	17	3	555
	녀	7,415	672	5,439	59	19	38	52	73	840	223
민간	남	7,542	580	655	14	9	4	37	225	58	5,960
	녀	131,802	11,924	103,093	179	53	462	541	220	12,543	2,787
가정	남	1,017	150	285	0	0	0	0	25	17	540
	녀	94,746	16,903	66,302	1	1	1	0	18	8,446	3,074
협동	남	27	6	7	0	0	0	0	0	1	13
	녀	1,016	153	687	1	1	1	0	1	136	36
직장	남	204	4	107	1	0	0	0	4	1	87
	녀	17,757	1,144	13,392	4	0	207	196	232	2,021	561

자료: 보건복지부(2020a). 2019년 보육통계. p. 197.

2) 유치원

유치원 교원의 경우, 2019년 4월 기준 총 53,362명으로 2014년 약 4만 8천명 규모에 비해 증가하였다. 2019년 기준 남성 교직원은 1.7%로 유치원 교원의 성비 불균형은 더욱 큰 것으로 나타났다.

〈표 III-1-2〉 전국 유치원 교원 성별 현황(2019. 4. 1)

단위: 명

구분		정규 교원	기간제 교원	강사
남	872	849	23	0
녀	52,490	48,446	4,044	3
전체	53,362	49,295	4,067	3

자료: 교육통계서비스 홈페이지(2020). 교육통계 > 유초중등통계 > 주제별 > 정규교원 및 기간제교원. <https://kess.kedi.re.kr/index>에서 2020. 6. 15. 인출.

〈표 III-1-3〉 전국 유치원 직위별 교원 성별 현황(2019. 4. 1)

단위: 명

구분		교장	교감	수석 교사	보직 교사	교사	특수 교사	보건 교사	기간제
남	872	263	15	0	7	528	36	0	23
녀	52,490	3,838	1,890	22	1,809	40,192	694	1	4,044
계	53,362	4,101	1,905	22	1,816	40,720	730	1	4,067

자료: 교육통계서비스 홈페이지(2020). 교육통계 > 유치중등통계 > 주제별 > 직위별 교원수. <https://kess.kedi.re.kr/index> 에서 2020. 6. 15. 인출.

3) 초등돌봄교실

초등돌봄교실에 참여하고 있는 인력의 규모를 살펴보면, 2018년 국정감사 결과 보고서에 초등돌봄전담사가 약 1만 2천여 명으로 이 중에 82%가 초단시간, 단시간 근무자로 보고되었다(교육위원회, 2019: 30). 아래 초등돌봄교실 운영 현황 표에서 보듯이 2019년 돌봄교실 수는 13,910실로 돌봄전담사 역시 약 1만 3천여 명으로 추정할 수 있다. 교육부는 ‘온종일 돌봄 정책’에 따라 2020년도 초등돌봄교실 700실을 확충하여 작년보다 1만 4천명이 증가한 30만 4천명의 학생들에게 돌봄을 제공할 예정으로(교육부, 2020.1.9.) 초등돌봄교실 돌봄인력은 앞으로도 계속 늘어날 것으로 보인다.

교육부 방과후돌봄정책과의 초등돌봄교실 담당자에 따르면, 돌봄전담사 인력 현황에 대한 성별분리통계는 생산하지 않고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 III-1-4〉 초등돌봄교실 운영 현황(2019년 4월 말 기준)

단위: 개교, 실, 명

구분	운영학교 수	돌봄교실 수	이용학생 수
2019	6,117	13,910	290,358
2018	6,078	12,398	261,287
2017	6,054	11,980	245,303

자료: 교육부(2020. 1. 9). 초등돌봄교실 운영 확대 등으로 신학기 돌봄 지원 강화. 교육부 보도자료. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0204&opType=N&boardSeq=79458> <https://kess.kedi.re.kr/index> 에서 2020. 6. 15. 인출.

4) 방과후학교

방과후학교는 학생과 학부모의 요구와 선택을 반영하여 수익자 부담 또는 재정 지원으로 이루어지는 정규수업 이외의 교육 및 돌봄 활동으로, 학교 계획에 따라 일정한 기간 동안 지속적으로 운영하는 학교 교육활동이다. 학생과 학부모의 수요에 따라 방과후뿐만 아니라 토요일, 휴업일, 방학 등을 활용하여 운영하며 초등학교 1,2학년의 영어 방과후학교 운영의 경우, 학습이 아닌 놀이와 활동 중심, 문자가 아닌 음성언어 중심으로 운영되어야 하며 1~2학년의 발달 수준에 맞는 적절한 시수로 운영할 것을 권장하고 있다(서울특별시교육청, 2019: 4-6). 2019년 4월에 교육부에서 특수학교를 제외한 전국의 국·공·사립 초·중·고등학교를 대상으로 방과후학교 운영 현황을 조사한 결과를 통해 방과후학교 인력 현황을 살펴보면 다음과 같다. 다만, 교육부 방과후돌봄정책과의 방과후학교 담당자에 따르면, 강사 인력 현황에 대한 성별분리통계는 생산하지 않고 있는 것으로 확인되었다.¹⁴⁾

〈표 III-1-5〉 초등학교 방과후학교 프로그램별 강사 현황(2019. 4. 30)

단위: 명(%)

구분		현직교원	외부강사
교과프로그램	21,677(100.0)	2,541(11.7)	19,136(88.3)
특기적성프로그램	80,325(100.0)	3,341(4.2)	76,984(95.8)
계	102,002(100.0)	5,882(5.8)	96,120(94.2)

자료: 교육부(2019). 2019년 방과후학교 운영 현황 통계. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=316&boardSeq=78990&lev=0&searchType=null&statusYN=V&page=4&s=moe&m=0302&opType=N>에서 2020. 6. 15. 인출.

5) 다함께돌봄센터

다함께돌봄은 지역 중심의 돌봄체계 구축 및 초등돌봄의 사각지대를 해소하기 위한 사업으로 돌봄서비스 공백이 큰 초등학생을 중심으로 지역 내 방과 후 돌봄의 거점 기능을 수행한다. 또한 지역의 초등돌봄을 위한 공공/민간 자원의 연계를 통해 지역사회가 다함께 아동을 키우는 자율적이고 유연한 체계를 운영하며 지역 내 돌봄 수요 및 자원을 고려하여 상시·일시 돌봄, 프로그램 운영, 등·하원 지원, 급·간식 지원, 자녀돌봄 관련 상담 등의 서비스를 제공한다(보건복지부, 2020b:

14) 교육부 방과후돌봄정책과 유선 확인(2020. 10. 16)

3-4).

평가 및 컨설팅, 종사자 교육 등 시설 운영 지원, 다함께돌봄사업 전산시스템 구축·관리, 홍보 및 연구 등을 수행하고 있는 다함께돌봄사업지원단이 조사한 다함께돌봄센터 인력 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2020년 8월 말 기준으로 전수조사 결과, 전국의 다함께돌봄센터는 267개소이며, 센터장을 포함한 국비지원 인력 수는 총 817명이다. 성별로는 남성이 13명, 여성이 804명으로 여성인력이 약 98%를 차지하고 있다. 2020년에는 400개소를 신규 확충할 예정으로(다함께돌봄사업지원단, 2019: 23) 다함께돌봄사업에 종사하는 돌봄인력은 더 늘어날 것으로 예상된다.

〈표 III-1-6〉 다함께돌봄센터 종사자 현황(2020년 8월 말 기준)

단위: 개소, 명

전국 다함께돌봄센터 수	종사자 합계 (센터장 포함 국비지원 인력)	성별	
		남	여
267	817	13	804

자료: 다함께돌봄사업지원단(2020). 다함께돌봄센터 종사자 고용현황 전수조사(내부자료).

6) 지역아동센터

지역아동센터 지원 사업은 방과후 돌봄이 필요한 지역사회 아동의 건전육성을 위하여 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 종합적인 복지서비스를 제공하기 위한 사업으로 아동보호(안전한 보호, 급식 등), 교육기능(일상생활 지도, 학습능력 제고 등), 정서적 지원(상담·가족 지원), 문화서비스(체험활동, 공연) 등으로 지역사회 내 아동돌봄에 대한 사전 예방적 기능 및 사후 연계를 제공하고 있다(보건복지부, 2020c: 3). 2019년 4월 1일부터 5월 20일까지 기간 동안 2018년 12월 말 기준 신고·운영된 전국 지역아동센터를 대상으로 조사된 전국 지역아동센터의 종사자 현황은 다음과 같다.

〈표 III-1-7〉 지역아동센터 종사자 성별 현황(2018년 말 기준)

단위: 명(%)

구분	종사자 총인원	시설장			생활복지사		
		소계	남	여	소계	남	여
2012년	8,974(100.0)	4,036(45.0)	1,223(13.6)	2,813(31.4)	4,938(55.0)	513(5.7)	4,425(49.3)
2013년	9,203(100.0)	4,061(44.1)	1,136(12.3)	2,925(31.8)	5,142(55.9)	542(5.9)	4,600(50.0)
2014년	9,311(100.0)	4,059(43.6)	1,073(11.5)	2,986(32.1)	5,252(56.4)	560(6.0)	4,692(50.4)
2015년	9,415(100.0)	4,102(43.6)	1,024(10.9)	3,078(32.7)	5,313(56.4)	548(5.8)	4,765(50.6)
2016년	9,379(100.0)	4,107(43.8)	944(10.1)	3,163(33.7)	5,272(56.2)	525(5.6)	4,747(50.6)
2017년	9,460(100.0)	4,136(43.7)	919(9.7)	3,217(34.0)	5,324(56.3)	539(5.7)	4,785(50.6)
2018년	9,495(100.0)	4,138(43.6)	887(9.3)	3,251(34.2)	5,357(56.4)	544(5.7)	4,813(50.7)

주: 2018년 말 기준 분석 불가능 시설 73개소 제외됨.

자료: 보건복지부(2019). 2018년 말 기준 전국 지역아동센터 통계조사보고서. p. 58.

지역아동센터 종사자의 경우, 2018년말 기준 총 9,495명으로 2012년 9천명 미만에 비해 증가하였다. 2018년말 기준 남성 교직원인 15.1%로 비교적 높은 수준을 보인다.

나. 가정 내 공식 돌봄 현황

1) 아이돌봄서비스

아이돌봄서비스는 부모의 맞벌이 등으로 양육 공백이 발생한 가정의 만 12세 이하 아동을 대상으로 돌봄서비스를 제공하여 부모의 양육부담을 경감하고 시설보육의 사각지대를 보완하고자 만든 사업으로 가정으로 찾아가 아이돌봄서비스를 제공하는 사람을 아이돌보미로 칭한다.¹⁵⁾

〈표 III-1-8〉 아이돌보미 현황(2014-2019)

단위: 명

년도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
계	17,208	17,553	19,377	20,878	23,675	24,677

자료: 아이돌봄서비스 홈페이지. 사업 현황 > 아이돌보미 현황.

https://www.idolbom.go.kr/front/upc/comm/htmlInfo.do?SEQ=16&L_MENU_CD=020102&H_MENU_CD=0201&SITE_ID=FRONT&MENU_SITE_ID=FRONT에서 2020. 10. 19 인출.

15) 아이돌봄서비스 홈페이지. 아이돌봄 사업소개. <https://www.idolbom.go.kr/front/CMM/commonGoFront.do>에서 2020. 5. 13 인출한 내용을 재작성.

2018년 기준 전국의 아이돌보미는 2만 4천명 규모로, 가정 내 개별돌봄의 수요 대비 부족한 공급규모를 갖는다. 아이돌보미의 아동학대 사건 등 사적공간에서 이루어지는 1:1 돌봄의 제도화에 대한 우려의 시각이 있는가하면, 수요 대비 부족한 돌봄서비스 유형이라는 견해가 공존하고 있다.

여성가족부의 아이돌봄지원사업 담당자에 따르면, 2019년 기준 남성 아이돌보미는 전체 아이돌보미 24,677명 중 2명으로 확인되었다.

〈표 III-1-9〉 아이돌보미 현황(2011-2017)

단위: 명

구분	소속 돌보미	활동 돌보미	교육 인원		
			양성	집합보수	개별보수
2011년	10,482	10,758	4,729	5,731	-
2012년	11,131	11,589	3,149	8,295	8,608
2013년	17,380	16,393	6,692	2,570	6,505
2014년	17,008	17,208	3,021	8,642	30,044
2015년	16,740	17,553	2,978	7,061	42,244
2016년	18,801	19,377	4,886	10,453	15,923
2017년	20,082	20,878	3,781	최종 이수자 : 16,581	

자료: 이정원·이정림·권미경·이윤진·이혜민(2018). 2018년 아이돌봄서비스 실태조사 연구. p. 54. 서울: 여성가족부.
원자료: 여성가족부(2018). 2018년도 아이돌봄 지원사업 실적 통계(내부자료). p. 13.

다. 가정 내 비공식 돌봄 현황

1) 민간 육아도우미(베이비시터)

한국표준직업분류에 따르면 육아도우미란 고용주의 아이를 돌보는 자를 말하며, 경우에 따라서는 어린이의 피복을 수선, 세척, 다림질하기도 하며 아이 양육에 관계되지 않은 가사업무를 수행하기도 한다. 주요 업무는 아이의 우유나 간식을 먹이고, 놀이기구로 유희를 하며 놀아주기, 육아의 의복세척 및 침구 손질 등이 있다(통계청, 2017: 826-827).

여성가족부에서 시행하고 있는 아이돌봄서비스 이용가구는 지속적인 증가를 보이고 있으나 종일제 돌봄 월평균 대기 가구 수는 2015년 521가구, 2016년 835가구, 2017년 474가구로 서비스 수급 개선의 필요성이 제기되는 상황에서 이러한

공백을 메우고 있는 민간 육아도우미의 현황은 정확히 파악되고 있지 않다(허민숙, 2018: 2). 다만 통계청의 「지역별고용조사」를 통해 2019년 기준 가사 및 육아도우미 15만 6천명이 활동하는 것으로 파악되고 있다. 고용조사를 통해 남녀 성별 취업현황이 공표되고 있다. 전체 15만 6천명 중 남성 가사 및 육아 도우미가 2천명 규모로 12.8%로 나타난다.

육아도우미/가사도우미의 등록에 대한 최소한의 관리 방안이 제안된 후 법적 제도적 장치가 마련되었으나, 적정수준의 공적 개입에 대한 논의 속에 실제 이행의 속도는 더딘 상황이다.

〈표 III-1-10〉 가사 및 육아도우미 성별 취업자 현황(2015-2019)

단위: 명

구분		2015	2016	2017	2018	2019
계	계	197,000	186,000	164,000	142,000	156,000
	남	2,000	1,000	2,000	2,000*	2,000*
	녀	195,000	185,000	162,000	140,000	155,000

주: * 상대표준오차 25% 이상
 자료: 통계청 홈페이지. 지역별고용조사 > 전국 직업/성별 취업자(소분류). http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3B32S&conn_path=I2에서 2020. 5. 14. 인출.

2. 돌봄인력의 고용·임금 현황

가. 돌봄인력 현황

1) 응답참여자 특성

2020년 현 시점 아동돌봄 인력 현황을 살펴보기 위해 아동돌봄을 교육과 보육, 돌봄을 포괄하는 범위로 하여, 유치원(담임/비담임), 어린이집(담임/비담임), 초등학교교실(돌봄전담사), 지자체돌봄센터/다함께돌봄센터/지역아동센터(돌봄교사), 아이돌보미, 민간육아도우미(민간플랫폼)를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과 총 829명이 설문조사에 참여하였으며, 연령과 학력 등의 사회인구학적 특성에서부터 시작하여 교육·훈련 및 임금수준, 자격소지 등에서 상당히 다양한 특성(이질성)과 범주를 보이고 있다¹⁶⁾.

〈표 III-2-1〉 응답자 특성

단위: %(명)

구분	계(수)	
전체	100.0	(829)
유형		
유치원	13.0	(108)
어린이집	23.9	(198)
초등돌봄교실	7.7	(64)
돌봄센터 외	4.7	(39)
아이돌보미	26.5	(220)
민간육아도우미	24.1	(200)
기관유형1-유치원		
국공립유치원	38.0	(41)
사립유치원	62.0	(67)
기관유형2-어린이집		
국공립/법인/직장어린이집	40.9	(81)
민간어린이집	34.3	(68)
가정어린이집	24.7	(49)
지역		
대도시	66.5	(551)
중소도시	27.3	(226)
농어촌	6.3	(52)
성별		
남	1.0	(8)
여	99.0	(821)
연령		
20대 이하	18.5	(153)
30대	13.5	(112)
40대	22.0	(182)
50대	31.8	(264)
60대 이상	14.2	(118)
학력		
고졸 이하	26.4	(219)
3년제 대졸	25.8	(214)
4년제 대졸	39.3	(326)

16) 설문조사 온라인 링크에 자발적으로 참여한 결과를 취합한 것으로, 돌봄인력의 규모와 다양한 범주를 체계적으로 표집한 결과가 아님에 유의. 대표성에 제한이 있음.

구분	계(수)	
대학원 이상	8.4	(70)
월 급여		
50만원 미만	13.0	(108)
50~100만 미만	20.4	(169)
100~150만 미만	23.5	(195)
150~200만 미만	11.8	(98)
200~250만 미만	18.1	(150)
250만 이상	13.1	(109)
근무형태1		
시간제	62.2	(516)
전일제	37.8	(313)
근무형태3		
담임	22.4	(186)
비담임	77.6	(643)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

나. 직무

1) 업무 수행

조사에 참여한 교사/인력 중 공공 아이돌보미(n=220)와 민간육아도우미(n=200)를 대상으로 돌봄 업무를 질문한 결과, 다음과 같이 구분되었다.

아이돌보미와 민간육아도우미의 경우, 신생아/영아에 대한 종일돌봄과 시간제 돌봄, 등하원도우미, 놀이/학습도우미, 긴급돌봄으로 구분되어 다양한 인력 운영이 이루어지고 다. 연령과 학력 및 월 급여수준에 편차가 큰 특성을 보이고 있으며, 특히 신생아/영아돌봄의 경우 전일제 위주로 월 150~200만원 이상을 받는다는 응답이 일정 비율을 차지하였다. 반면에 시간제돌봄과 등·하원/놀이학습 도우미의 경우 월 50만원 미만으로 나타났다.

〈표 III-2-2〉 아이돌보미, 민간시터/육아도우미 업무별 급여 및 근무형태 (복수선택)

단위: %(명)

구분	신생아/ 영아 종일 돌봄	신생아/ 영아 시간제 또는 주2-3일 돌봄	등하원 도우미	놀이/ 학습 도우미	간급돌봄	기타	(수)
전체	12.9	36.0	55.0	41.9	10.2	0.7	(420)
유형							
아이돌보미	11.8	30.9	58.2	31.4	7.3	0.9	(220)
민간육아도우미	14.0	41.5	51.5	53.5	13.5	0.5	(200)
연령							
20대 이하	10.2	37.3	42.4	86.4	22.0	1.7	(59)
30대	18.2	45.5	45.5	54.5	27.3	0.0	(11)
40대	13.1	52.5	55.7	39.3	13.1	0.0	(61)
50대	15.7	32.4	58.4	31.9	5.9	1.1	(185)
60대 이상	8.7	30.8	56.7	34.6	7.7	0.0	(104)
학력							
고졸 이하	13.5	36.5	55.2	37.5	8.9	0.5	(192)
3년제 대졸	16.3	37.5	53.8	32.5	12.5	1.3	(80)
4년제 대졸	9.5	34.3	57.7	51.1	10.9	0.7	(137)
대학원 이상	18.2	36.4	27.3	72.7	9.1	0.0	(11)
월 급여							
50만원 미만	3.0	33.0	55.0	54.0	19.0	0.0	(100)
50~100만 미만	6.0	39.6	60.4	45.6	6.7	0.0	(149)
100~150만 미만	14.3	37.1	55.2	33.3	6.7	1.0	(105)
150~200만 미만	21.1	34.2	57.9	39.5	13.2	5.3	(38)
200~250만 미만	73.9	30.4	17.4	4.3	8.7	0.0	(23)
250만 이상	40.0	0.0	40.0	60.0	0.0	0.0	(5)
근무형태1							
시간제	7.8	36.9	57.9	43.4	10.6	0.5	(385)
전일제	68.6	25.7	22.9	25.7	5.7	2.9	(35)

주. 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

돌봄의 주요 업무는 교육·보육·돌봄 과정 계획과 실행에서부터 돌봄/보호, 놀이/신체 활동, 문화/예술 활동 및 등하원 등 데려다주기와 맞이하기, 씻기기, 학습지원, 책읽어주기, 급간식 제공과 식사준비, 청소에 이르기까지 넓은 범위의 직무를

수행하고 있는 것으로 나타났다. 유치원교사의 경우 교육과정 계획과 실행, (놀이 과정과 관련되어 있는) 놀이/신체활동과 문화/예술활동에 대한 응답이 다른 돌봄 인력에 비해 상대적으로 많았다. 그 다음으로 돌봄과정에 대한 계획과 실행, 놀이/신체활동과 돌봄/보호 전반에 대한 응답이 지자체돌봄센터 등과 초등돌봄교실에서 많았다. 아이돌보미와 민간육아도우미의 돌봄과정에 대한 계획과 실행 및 문화/예술 활동에 대한 응답이 상대적으로 가장 적어, 돌봄과정에 대한 커리큘럼 및 프로그램 인식이 다르게 나타났다.

교육·보육·돌봄 과정에 대한 계획과 실행은 커리큘럼 수행과 페다고지(교수학습)에 관한 것으로 교사의 전문성과 관련되어있는 중요한 요소이다.

〈표 III-2-3〉 교육·보육·돌봄 업무 수행(1) -5점척도 긍정응답률(④+⑤)

단위: %(명), 점

구분	교육·보육 과정 계획	교육·보육 과정 실행	돌봄/보호 전반	놀이/신체 활동	문화/예술 활동	등·하원 등 대려다주기 /맞이하기	계(수)	
전체	67.7	71.9	85.2	87.6	61.8	78.4	100.0	(829)
유형								
유치원	96.3	97.2	85.2	97.2	90.7	88.9	100.0	(108)
어린이집	77.3	83.8	87.4	88.9	79.3	84.8	100.0	(198)
초등돌봄교실	89.1	93.8	93.8	76.6	78.1	73.4	100.0	(64)
돌봄센터 외	94.9	94.9	94.9	97.4	66.7	84.6	100.0	(39)
아이돌보미	55.9	58.6	86.4	90.0	38.6	83.6	100.0	(220)
민간육아도우미	43.5	49.5	77.0	80.0	48.0	61.0	100.0	(200)
X ² (df)/F	238.709 (20)***	217.221 (20)***	75.584 (20)***	86.826 (20)***	209.196 (20)***	89.756 (20)***		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

어린이집교사와 아이돌보미, 민간육아도우미의 경우 씻기기를 상대적으로 많이 수행하였으며, 초등돌봄전담사는 학습지원과 숙제봐주기에서 많았다.

〈표 III-2-4〉 교육·보육·돌봄 업무 수행(2) -5점척도 긍정응답률(④+⑤)

단위: %(명), 점

구분	씻기기/ 목욕시키기	학습지원/ 숙제봐주기	책읽어주기 /독서지원	급간식 제공	아동관련 청소 등 정리업무	아동 식사준비	계(수)	
전체	40.0	39.0	80.1	86.9	77.4	62.4	100.0	(829)
유형								
유치원	6.5	25.0	85.2	90.7	83.3	65.7	100.0	(108)
어린이집	40.4	24.2	78.3	89.9	91.4	56.1	100.0	(198)
초등돌봄교실	4.7	67.2	85.9	78.1	93.8	35.9	100.0	(64)
돌봄센터 외	20.5	46.2	69.2	97.4	94.9	71.8	100.0	(39)
아이돌보미	64.1	48.2	84.5	94.1	70.0	74.1	100.0	(220)
민간육아도우미	46.5	40.5	74.5	74.5	60.0	60.5	100.0	(200)
X ² (df)/F	228.890 (20)***	109.042 (20)***	44.087 (20)**	113.677 (20)***	174.653 (20)***	94.668 (20)***		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

2) 일을 하게 된 계기

아동대상 교육·보육·돌봄의 일을 하게 된 계기를 질문한 결과, 유치원과 어린이 집 교사의 경우 ‘정규 학사과정을 통한 자격을 취득’했다는 응답이 가장 많았고, 아이돌보미와 민간육아도우미는 ‘평소 아이들을 돌보고 가르치는 일을 좋아해서’라는 응답이 다른 그룹에 비해 상대적으로 많았다. ‘아이들을 돌보고 가르치는 일에 전문성과 역량을 갖추고 있어서’라는 응답은 초등돌봄교실과 돌봄센터 등에서 좀 더 많았으며, 민간육아도우미의 경우 ‘구직 중 알게 되어서’ 응답도 많은 편이었다. ‘내가 할 수 있는 일로서 접근가능한 좋은 일자리’라는 응답이 돌봄센터 등, 아이돌보미, 민간육아도우미에게서 좀 더 많았다. 아동돌봄 관련 직무의 진입 경로가 다양하고, 자격요건 구비에 따른 차이를 드러내고 있다. 향후 비공식 민간 영역까지 고려하여 돌봄인력의 자격과 질 관리체계를 어떻게 가져갈 것인지에 대한 논의가 필요하다¹⁷⁾.

17) 2020년 5월 아이돌봄지원법 일부개정령으로 민간육아도우미에 대한 신원조회와 건강검진 가능 등 관리체계의 법적 근거가 마련됨(여성가족부 보도자료 2020. 4. 30; 국가법령정보센터 홈페이지. 아이돌봄지원법(2020. 5. 19 일부개정). <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210121&lsiSeq=222503#0000> 2020.10.3. 인출).

〈표 III-2-5〉 일을 하게 된 계기

단위: %(명)

구분	대학 정규 학사과정을 통해 자격을 취득했기 때문	평소 아이들을 돌보고 가르치는 일을 좋아해서	돌보고 가르치는 일에 전문성과 역량을 갖추고 있어서	구직 중 알게되어서	내가 할 수 있는 일로서 접근가능한 좋은 일자리여서	주위에서 (급여 등) 괜찮은 일이라는 평이 있어서	계(수)	
(1순위)	21.7	40.0	10.3	8.3	18.3	0.7	100.0	(829)
(1+2순위)	32.3	63.4	29.0	17.4	50.9	4.7	100.0	(829)
유형								
유치원	57.4	31.5	10.2	0.9	0.0	0.0	100.0	(108)
어린이집	39.4	36.4	10.6	2.0	11.6	0.0	100.0	(198)
초등돌봄교실	18.8	35.9	29.7	1.6	14.1	0.0	100.0	(64)
돌봄센터 외	10.3	38.5	23.1	5.1	20.5	2.6	100.0	(39)
아이돌보미	5.5	48.2	5.5	8.2	29.5	1.8	100.0	(220)
민간육아도우미	6.0	41.0	6.5	21.5	23.5	0.5	100.0	(200)
X ² (df)	307.244(30)***							

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

다. 근로시간

유치원교사와 어린이집 교사의 1주 평균 근로시간이 가장 길게 나타났다. 비담임/보조교사, 시간제교사의 근로시간을 합친 응답 결과로, 담임 또는 전일제 교사의 근로시간 평균은 더 늘어날 것으로 보인다. 유치원교사의 경우 수업준비시간과 행정업무시간, 점심시간의 확보 등 업무시간의 구성이 체계적으로 이루어진 응답 경향을 보였으며, 유치원교사와 초등돌봄전담사의 경우 행정업무시간이 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-6〉 1주 평균 근로시간 및 일과시간 구성

단위: %(명)

구분	평균(시간)						1주 평균 근로시간	(수)
	교육· 보육· 돌봄(대면 시간)	수업 준비 시간	행정 업무 시간	점심 시간	휴식 시간	1일 근로 시간		
전체	5.1	0.6	0.6	0.3	0.3	7.1	26.9	(829)
유형								
유치원	5.8	1.1	1.4	0.5	0.1	9.2	43.1	(108)
어린이집	5.6	0.6	0.7	0.4	0.6	8.1	33.0	(198)
초등돌봄교실	4.7	0.7	1.4	0.3	0.2	7.3	27.9	(64)
돌봄센터 외	4.5	0.6	1.0	0.2	0.7	7.1	28.8	(39)
아이돌보미	5.1	0.3	0.2	0.2	0.3	6.4	22.0	(220)
민간육아도우미	4.7	0.3	0.1	0.2	0.2	5.6	16.9	(200)
χ^2 (df)	5.9*** (a)	15.7***	55.5***	13.7***	13.8***	24.4***	87.7***	

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

라. 근무만족도 및 일자리의 질

1) 근무만족도와 일자리의 질/안정성

돌봄인력의 근무만족도와 일자리의 질에 대해 5점 척도로 질문한 결과, 5점 평균 3점대로 항목별로 긍정응답률에 큰 차이를 보이지 않았다. 그 가운데에서도 ‘인적환경(관계)’와 ‘일의 전문성’에 대한 만족도 평균이 가장 높고 ‘일자리의 안정성’과 ‘일자리의 질’에 대한 긍정응답이 상대적으로 적게 나타났다.

〈표 III-2-7〉 근무만족도와 일자리의 질

단위: %(명), 점

구분	근무 환경 (전반)	1-1) 물리적 환경 (공간)	1-2) 인적 환경 (관계)	근로 시간	일의 전문성	일자리 의 질	일의 안정성 지속성	계(수)	
전체	3.7	3.6	3.8	3.5	3.8	3.5	3.4	100.0	(829)
유형									
유치원	3.7	3.7	3.9	3.5	4.0	3.8	3.8	100.0	(108)
어린이집	3.7	3.6	3.9	3.6	3.7	3.5	3.5	100.0	(198)

구분	근무 환경 (전반)	1-1) 물리적 환경 (공간)	1-2) 인적 환경 (관계)	근로 시간	일의 전문성	일자리의 질	일의 안정성 지속성	계(수)	
초등돌봄교실	3.2	3.5	3.4	3.5	3.7	3.0	3.5	100.0	(64)
돌봄센터 외	3.6	3.3	3.7	3.1	3.8	3.7	3.6	100.0	(39)
아이돌보미	3.7	3.6	3.9	3.2	3.8	3.4	3.2	100.0	(220)
민간육아도우미	3.9	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	3.2	100.0	(200)
X ² (df)/F	4.6*** (a)	2.9* (a)	3.6** (a)	6.3***	1.6(a)	7.3*** (a)	6.5***		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

유치원교사의 경우 일의 전문성에서 만족도가 가장 높았으며, 근로시간을 제외한 영역에서 5점평균 3.7~4.0점의 비교적 높은 만족도를 보였다. 초등돌봄전담사의 경우 일자리의 질과 근무환경(전반)에 대한 만족도 평균이 각 3.0점, 3.2점으로 상대적으로 낮았으며, 지자체돌봄센터 등에서는 근로시간과 물리적 환경(공간)에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다. 아이돌보미는 인적환경(관계)에 대한 만족도가 높고 근로시간과 일의 안정성에 대한 만족도는 낮게 나타났다. 민간육아도우미는 일의 안정성을 제외하고는 근무환경에 대한 만족도 등 항목별 만족도가 고르게 높게 나타났다. 자격과 교육훈련의 필수요건을 갖추고 있지 않은 민간플랫폼 육아도우미의 근로만족도와 일자리의 질이 돌봄인력 종사자들에게서 양호하게 평가되었다.

〈표 III-2-8〉 근무만족도 - 긍정응답률(④+⑤ 동의함)

단위: %(명), 점

구분	급여에 만족한다	급여와 별개로 계약/고용 조건에 복지,업무 스케줄에 만족한다	현재 직무로 일하는 것이 즐겁다	나는 원장 또는 관리자의 더 많은 자원이 필요하다	다시 결정할 수 있다 해도, 나는 여전히 현재의 직업을 선택할 것이다	우리 기관을 현재의 직무를 근무하기 좋은 곳으로 추천할 것이다	대체로 현재 나의 일에 만족한다	계(수)	
전체	19.1	26.7	58.6	35.5	45.5	46.6	62.2	100.0	(829)
유형									
유치원	23.1	32.4	49.1	47.2	31.5	50.9	56.5	100.0	(108)

구분	급여에 만족한다	급여와 별개로 계약/고용 조건(예 복지업무 스케줄)에 만족한다	현재 직무로 일하는 것이 즐겁다	나는 원장 또는 관리자의 더 많은 자원이 필요하다	다시 결정할 수 있다 해도, 나는 여전히 현재의 직업을 선택할 것이다	우리 기관을 현재의 직무를 근무하기 좋은 곳으로 추천할 것이다	대체로 현재 나의 일에 만족한다	계(수)	
어린이집	16.7	30.3	51.0	36.9	42.9	50.5	55.6	100.0	(198)
초등돌봄교실	12.5	17.2	62.5	60.9	42.2	40.6	56.3	100.0	(64)
돌봄센터 외	23.1	28.2	64.1	38.5	59.0	51.3	66.7	100.0	(39)
아이돌보미	11.4	24.5	71.8	29.5	56.8	51.4	72.3	100.0	(220)
민간육아도우미	29.0	25.0	54.5	25.5	41.5	36.0	62.0	100.0	(200)
χ^2 (df)/F	67.249 (20)***	27.245 (20)	52.405 (20)***	72.275 (20)***	94.331 (20)***	62.806 (20)***	44.636 (20)**		
기관유형1- 유치원									
국공립유치원	26.8	46.3	65.9	51.2	41.5	58.5	68.3	100.0	(41)
사립유치원	20.9	23.9	38.8	44.8	25.4	46.3	49.3	100.0	(67)
χ^2 (df)/t	2.972(4)	8.416(4)	8.809(4)	3.276(3)	7.309(4)	3.491(4)	5.231(4)		
기관유형2- 어린이집									
국공립/법인/ 직장어린이집	22.2	29.6	53.1	42.0	46.9	53.1	56.8	100.0	(81)
민간어린이집	14.7	29.4	42.6	33.8	36.8	50.0	50.0	100.0	(68)
가정어린이집	10.2	32.7	59.2	32.7	44.9	46.9	61.2	100.0	(49)
χ^2 (df)/F	11.994(8)	9.592(8)	9.513(8)	6.993(8)	4.177(8)	10.032(8)	5.353(8)		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

2) 근로여건과 보상

근로여건과 보상에 대한 응답에서는, (민간육아도우미를 제외하고는 공적 영역에 들어와 있는 일자리로서) 의료보험과 퇴직금 등 ‘복리후생’에 대한 만족도가 상대적으로 가장 컸으며, 경력연한이 반영되지 않는 ‘임금체계’와 ‘연간 임금인상’에 대한 만족도 평균이 2.8점으로 가장 낮았다. 그러나 ‘경력교사가 계속해서 일할 수 있다’와 ‘근무시간이 교육·보육·돌봄 활동을 위한 재충전에 적당하다’는 긍정응답이 5점 평균 각 3.5점, 3.3점(긍정응답률 각 48%, 43%)로 일정수준을 보였다.

〈표 III-2-9〉 업무에 대한 보상과 근로여건(1)- 5점평균

단위: %(명), 점

구분	매년 임금이 적정하게 상승되고 있다	경력을 반영한 임금체계를 적용받는다	경력교사가 계속해서 일할 수 있다	각종 수당지급이 제대로 이루어진다	복리후생 (의료보험, 국민연금, 퇴직금등) 적절히 이루어짐	계(수)	
전체	2.8	2.8	3.5	3.5	3.6	100.0	(829)
유형							
유치원	3.3	3.8	4.0	3.9	4.2	100.0	(108)
어린이집	3.1	3.0	3.6	3.9	4.2	100.0	(198)
초등돌봄교실	2.2	2.3	3.5	3.3	3.7	100.0	(64)
돌봄센터 외	2.8	3.2	3.7	3.6	4.1	100.0	(39)
아이돌보미	2.5	2.2	3.3	3.5	3.8	100.0	(220)
민간육아도우미	2.8	2.6	3.2	2.8	2.2	100.0	(200)
X ² (df)/F	12.2*** (a)	27.5*** (a)	10.0*** (a)	21.3*** (a)	107.3*** (a)		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

앞서 살펴본 전반적인 근무만족도와 일자리의 질에 관한 응답과 달리, 근로여건과 보상체계에 대한 객관적인 항목에서 ‘민간육아도우미’의 경우 근로여건과 보상에 대한 응답이 대체로 평균 2점대로 낮은 수준을 보였다. ‘경력을 반영한 임금체계’와 ‘매년 임금상승’에서 유치원·어린이집 교사의 긍정응답이 상대적으로 많았으며, 그 외 돌봄인력의 경우 ‘경력반영 임금체계’와 ‘임금상승’에서 낮은 수준을 보였다. 지자체돌봄센터 등에서는 휴가제도와 휴게시간 부여의 준수가 잘 이루어지고 있는 것으로 응답되었다.

〈표 III-2-10〉 업무에 대한 보상과 근로여건(2)- 5점평균

단위: %(명), 점

구분	6) 병가/출산 으로 인한 휴가제도가 잘 지켜짐	7) 연월차 휴가제도가 잘 지켜짐	8) 휴게시간을 부여함	9) 나의 근무시간은 교육·보육·돌 봄 활동을 위한재충전에 적당하다	계(수)	
전체	3.2	3.4	3.1	3.3	100.0	(829)
유형						
유치원	3.5	3.4	2.8	3.0	100.0	(108)
어린이집	3.4	3.5	3.4	3.2	100.0	(198)
초등돌봄교실	3.6	3.6	3.4	2.7	100.0	(64)

구분	6) 병가/출산 으로 인한 휴가제도가 잘 지켜짐	7) 연월차 휴가제도가 잘 지켜짐	8) 휴게시간을 부여함	9) 나의 근무시간은 교육·보육·돌 봄 활동을 위한재충전에 적당하다	계(수)	
돌봄센터 외	3.9	4.3	3.9	3.3	100.0	(39)
아이돌보미	3.3	3.8	3.3	3.6	100.0	(220)
민간육아도우미	2.4	2.4	2.4	3.2	100.0	(200)
χ^2 (df)/F	20.9***(a)	36.7***(a)	18.8***(a)	7.8***(a)		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

급여 방식을 살펴보면, 월 급여로 받는다는 응답이 66.8%, 시급으로 받는다는 응답이 33.2%였다. 유치원, 어린이집, 초등돌봄교실에서는 시간제로 일하는 경우가 드물어 95% 이상이 월 급여 방식으로 수령하고 있었다. 반면, 아이돌보미와 민간육아도우미의 경우 시급으로 받는 비율이 더 높게 나타나, 아이돌보미는 50.5%, 민간육아도우미는 72%가 시급으로 받는다고 응답하였다.

〈표 III-2-11〉 급여 방식

구분	월 급여로 받음	시급으로 받음	계(수)	
전체	66.8	33.2	100.0	(829)
유형				
유치원	97.2	2.8	100.0	(108)
어린이집	96.5	3.5	100.0	(198)
초등돌봄교실	96.9	3.1	100.0	(64)
돌봄센터 외	79.5	20.5	100.0	(39)
아이돌보미	49.5	50.5	100.0	(220)
민간육아도우미	28.0	72.0	100.0	(200)
χ^2 (df)	317.996(5)***			

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

월 평균 급여를 질문한 결과, 전체 종사자의 월 평균 급여액은 172만 2천원이었다. 종사자 유형별 결과에서는 유치원 교사의 월 평균 급여액이 249만원으로 가장 높게 나타났다. 특히, 국공립유치원의 경우 289만 3천원으로 사립유치원 교사보다 약 65만원 이상 높게 나타났다. 다음으로 초등돌봄교실 종사자의 월 평균 급여액

이 192만 5천으로 두 번째로 높았다. 그 다음이 지자체돌봄센터 등의 돌봄센터 종사자로 182만 3천원이었으며, 어린이집 교사는 179만 6천원이었다. 어린이집 교사의 경우도 시설유형별로 큰 차이를 보였는데, 국공립, 법인, 직장어린이집 교사의 월평균급여가 206만 3천원으로 가장 높았고, 민간어린이집은 169만 5천원이었으며, 가정어린이집의 경우 148만 원원으로 가장 낮았다. 아이돌보미와 민간육아도우미의 경우는 100만원을 다소 상회하는 정도로 다른 유형에 비해 월 평균 급여가 상당히 낮게 나타났다.

학력별 결과에서는 학력이 높을수록 월 평균 급여가 높았다. 또한 전일제 근무일 경우 시간제의 2배 이상의 급여를 받는 것으로 나타났으며, 담임이 비담임보다 월 평균 급여가 약 100만원 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 월 평균 급여

단위: 만원 (명)		
구분	평균(원)	(수)
전체	172.2	(554)
유형		
유치원	249.0	(105)
어린이집	179.6	(191)
초등돌봄교실	192.5	(62)
돌봄센터 외	182.3	(31)
아이돌보미	106.4	(109)
민간육아도우미	103.0	(56)
F	65.6*** (a)	
기관유형1-유치원		
국공립유치원	289.3	(40)
사립유치원	224.3	(65)
t	4.2***	
기관유형2-어린이집		
국공립/법인/직장어린이집	206.2	(79)
민간어린이집	169.5	(67)
가정어린이집	148.1	(45)
F	16.1***	
학력		
고졸이하	116.2	(104)

구분	평균(원)	(수)
3년제 대졸	170.4	(157)
4년제 대졸	179.2	(232)
대학원이상	245.8	(61)
F	39.9*** ^(a)	
근무형태1		
시간제	105.6	(260)
전일제	231.1	(294)
t	-27.7***	
근무형태3		
담임	238.8	(185)
비담임	138.8	(369)
t	17.0***	

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

아이돌보미와 민간육아도우미의 평균 시급을 비교하면, 민간육아도우미의 시급이 약 만 7백원으로 나타나 8천 9백원 가량인 아이돌보미보다 천 8백원 높게 나타났다. 또한 월 급여의 증감과 시급의 분명한 경향성은 나타나지 않았으나, 오히려 200만원 이상인 집단의 시급이 낮게 나타났음을 확인할 수 있다. 이는 시간제로 많은 시간 일할 경우 월 평균 급여는 증가하지만 시간당 급여는 다소 감소한다고 볼 수 있다.

〈표 III-2-13〉 평균 시급

단위: %(명)		
구분	평균(원)	(수)
전체	10004.4	(275)
유형		
아이돌보미	8939.6	(111)
민간육아도우미	10747.4	(144)
월 급여		
50만원 미만	10037.4	(70)
50~100만 미만	9949.8	(112)
100~150만 미만	9840.8	(66)
150~200만 미만	11357.8	(18)
200~250만 미만	8960.0	(8)
250만 이상	8590.0	(1)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

시급제 아이돌보미와 민간육아도우미의 월 평균 급여를 살펴보면, 아이돌보미가 월 96만원, 민간육아도우미는 월 64만 천원으로 나타났다. 앞선 결과를 고려하면 아이돌보미가 시급은 낮으나 민간육아도우미에 비해 많은 시간 일하여 월 급여액은 상대적으로 높게 나타남을 알 수 있다.

〈표 III-2-14〉 월 평균 급여(시급제)

단위: %(명)		
구분	평균(원)	(수)
전체	793233.7	(275)
유형		
아이돌보미	960191.6	(111)
민간육아도우미	641236.1	(144)
F	7.3***	

주: 본 연구의 돌봄인력 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

3. 돌봄인력의 교육·훈련 및 전문성

아동대상 돌봄(교육·보육·돌봄)을 제공하는 교직원과 인력은 국가자격기준 등 다양한 층위를 가지고 있으며 공통점과 이질성을 함께 갖고 있다. 공공 아이돌보미와 민간 육아도우미에 대한 관리 및 자격부여 방안을 검토하는 현 시점에 아동대상 돌봄 교직원과 인력의 전문성 현황과 이를 위한 교육훈련 체계가 어떻게 구성되어 있는지 살펴보았다. 공공아이돌보미와 민간육아도우미의 경우 국가수준의 자격체계가 마련되어 있지 않은 상황으로, 질 관리와 교육·훈련의 보강이 요구된다 하겠다.

〈표 III-3-1〉 돌봄인력 자격과 양성과정 및 근로유형 현황

구분	자격	양성과정	연수·보수 교육	근로유형
유치원 담임교사	• 정교사 1급, 2급 소지자	• 1급: 2급 자격 취득 후 3년 이상의 교육 경력 및 재교육 또는 석사 학위 취득 • 2급: 4년제 대학 유아교육과 졸업자	• 능력향상을 위한 직무연수 및 교원 자격 취득을 위한 자격 연수(교육부)	종일제
유치원 비담임교사	• 정교사 또는 보육교사 자격증 소지자	-	상동	시간제 및 종일제
어린이집 담임교사	• 보육교사 1급, 2급 소지자	• 1급: 보육교사 2급 취득 후 3년 이상의 보육 경력 및 석사학위 취득과 승급교육 • 2급: 보육관련 교과목 및 학점 이수·졸업 3급 취득 후 2년 이상 보육경력 및 승급교육	• 능력 개발을 위한 정기 직무교육 및 상위등급 자격 취득을 위한 승급교육	종일제(평일 8시간)
어린이집 비담임교사	• 보육교사 3급 자격 이상 소지자	• 3급: 고등학교 졸업 후 보건복지부령 교육과정 수료	상동	시간제 및 종일제
초등돌봄전담사	• 유·초·중등 교원자격증 소지자 • 보육교사 2급 이상 자격 소지자	-	• 돌봄전담사 능력개발 차원의 다양한 교육 추진	시간제(4시간) 또는 종일제(8시간)
지자체돌봄인력	• 사회복지사 2급 이상 소지자 • 보육교사 2급 이상 소지자 • 유치원, 초등학교 또는 중학교 교사 자격증 • 청소년지도사 2급 이상 자격증 소지자	-	• 필수교육(6시간, 집합교육) • 선택교육(20시간, 집합·온라인 교육)	전일제(8시간) 및 시간제(4시간)
지역아동센터	• 사회복지사 2급 이상 • 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사자격 소지자	-	• 기존 종사자 교육 25시간 • 신규 종사자 교육 25시간	종일제 (1일 8시간 이상)
육아종합지원센터	• 보육교사 1급 • 사회복지사 1급 취득 후 보육업무 3년 이상 종사자	-	-	시간제

구분	자격	양성과정	연수·보수 교육	근로유형
아이돌보미	• 아이돌보미 양성교육(이론+현장실습) 이수자	이론교육 80시간, 현장실습 20시간	기본과정 및 특화과정 8시간	시간제, 영아증일제
민간육아도우미	• 소개업체에 따라 자격요건 상이 (예. 현장실습 및 해당업체 교육 이수 자, 보육업무 경력자 등)	• 베이비시터 민간자격증 발급 기관 양성 교육(필기시험 운영 여부, 교육 시수 차 이 등 기관별 자격 취득 요건 상이)	• 소개업체에서 온오프라인 이론 및 실습교육 자체 운영	시간제 및 증일제

자료: 1) 교육부(2020). 2020년도 교원자격검정 실무편람 p. 10.
2) 법제처 국가법령정보센터(2020). 교원 등의 연수에 관한 규정. <https://www.law.go.kr/LSW/lsinfoP.do?lsiSeq=203114#000000>에서 2020. 10. 22 인출.
3) 보건복지부(2020c). 2020년도 보육사업안내. '보육교사의 자격기준', '보육교직원' p. 161, p. 221.
4) 사·도교육청·한국교육개발원(2019). 초등돌봄교실 운영 길라잡이(개정판 2019). pp. 18-20.
5) 보건복지부(2020b). 2020 다함께돌봄사업 안내. p. 48, pp. 55-56, p. 127.
6) 보건복지부(2020d). 지역아동센터 지원 사업안내. p. 30, 59, 72.
7) 보건복지부(2020c). 2020년도 보육사업안내. '육아종합지원센터 직종별 지원 자격기준'. p. 469.
8) 법제처 국가법령정보센터(2020). 아이돌보미 양성 및 보수 교육과정. <http://www.law.go.kr/LSW/admRulInfoP.do?admRulSeq=2100000185789>에서 2020. 10. 20 인출.
9) 아이돌봄서비스 아이돌보미 홈페이지(2020). 지원 및 양성 > 양성 과정, 아이돌보미 활동 > 돌봄 활동 내용.
<https://care.idolbom.go.kr/dolbomi/CMM/commonGoFront.do>에서 2020. 10. 20 인출.
10) 유해미·권미경·김근찬·이윤진·이혜민(2019). 아이돌보미 및 민간 육아도우미 자격관리 방안 연구. pp. 144-159.

가. 돌봄인력의 학력 및 자격 현황

본 연구의 설문문을 통해 돌봄인력의 최종학력을 조사한 결과, 4년제 대졸 이상 인력이 39.3%로 가장 높게 나타났다. 유형별로는 대학원 석사 졸업이 가장 많은 직종은 유치원 교사로 대학원 석사 졸업 이상이 22.2%였으며, 유치원 교사의 4년제 대졸 이상 비중은 40.7%, 3년제 이상 대졸은 34.3%였다. 4년제 이상 대졸 비중이 가장 높은 집단은 초등돌봄교실의 돌봄전담사로 67.2%였다. 대학원 석사 졸업 이상도 17.2%로 나타났다. 한편 지자체돌봄센터 등의 인력은 4년제 이상 대졸 비중이 56.4%로 두 번째로 높고, 대학원 석사 졸업도 12.8%, 박사 졸업은 2.6%로 나타난 반면, 고졸 이하도 17.9%를 차지하여 학력이 가장 이질적인 집단인 것으로 파악된다. 어린이집 교사의 경우는 3년제 이하 대졸이 42.4%로 가장 높았고, 4년제 이상 대졸이 40.4%로 나타나 대부분 대졸자임을 확인할 수 있다. 아이돌보미의 고졸 이하 학력 비중이 58.6%로 가장 높고 4년제 대졸 이상은 25%로 가장 낮아 학력 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 민간육아도우미도 고졸 이하가 31.5%로 높게 나타났으나, 4년제 대졸 이상도 41%로 높은 편이었다.

〈표 III-3-2〉 최종학력

단위: %(명)

구분	고졸 이하	대학 졸(3년제 이하)	대학교 졸(4년제 이상)	대학원 석사 졸	대학원 박사 졸	계(수)	
전체	26.4	25.8	39.3	8.1	0.4	100.0	(829)
유형							
유치원	1.9	34.3	40.7	22.2	0.9	100.0	(108)
어린이집	9.1	42.4	40.4	8.1	0.0	100.0	(198)
초등돌봄교실	0.0	14.1	67.2	17.2	1.6	100.0	(64)
돌봄센터 외	17.9	10.3	56.4	12.8	2.6	100.0	(39)
아이돌보미	58.6	15.9	25.0	0.5	0.0	100.0	(220)
민간육아도우미	31.5	22.5	41.0	5.0	0.0	100.0	(200)
χ^2 (df)	284.763(20)***						

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

종사자들의 소유 자격증을 조사한 결과, 없다고 응답한 비율이 27.7%로 가장 높았는데, 이는 민간육아도우미와 아이돌보미의 50% 이상이 관련 자격증을 가지고 있지 않기 때문인 것으로 나타났다. 유치원 교사의 경우 유치원 1, 2급 자격증을 소유하여야 근무할 수 있기 때문에 이에 대한 응답 비중이 높았으며, 이외에 보육교사 자격 및 어린이집 원장 자격 등을 소유한 것으로 나타났다. 어린이집의 경우도 1~2급 보육교사 자격증 및 어린이집 원장 자격을 소유한 응답자 비중이 높게 나타났다.

초등돌봄교실의 돌봄 전담사의 경우 1, 2급 보육교사 자격증을 소지한 비율이 43.8%, 34.4%로 매우 높았으며, 기타라고 응답한 비율도 35.9%였다. 돌봄 전담사와 돌봄센터 종사자의 기타 응답의 비중이 높은 것은 중등교사 자격증을 소지한 비율이 상당히 높기 때문인 것으로 추론된다. 돌봄센터 종사자의 경우는 사회복지사 자격증을 소유한 응답도 46.2%로 매우 높은 비중을 차지했으며, 1, 2급 보육교사 자격증 및 어린이집 원장 자격을 소지한 경우도 높은 편이었다.

〈표 III-3-3〉 소유 자격증 (1)

단위: %(명)

구분	어린이집 원장	1급 보육교사	2급 보육교사	3급 보육교사	유치원 원장	유치원 1급 교사	(수)
전체	12.2	25.6	23.9	1.6	0.5	8.6	(829)
유형							
유치원	13.9	22.2	33.3	1.9	0.0	53.7	(108)
어린이집	28.3	62.1	42.9	1.5	0.0	1.0	(198)
초등돌봄교실	14.1	43.8	34.4	1.6	1.6	9.4	(64)
돌봄센터 외	20.5	28.2	38.5	2.6	2.6	7.7	(39)
아이돌보미	1.8	4.1	8.2	0.9	0.0	0.0	(220)
민간육아도우미	4.5	8.5	11.0	2.0	1.0	1.0	(200)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

〈표 III-3-4〉 소유 자격증 (2)

단위: %(명)

구분	유치원 2급 교사	특수교사	초등학교 교사	사회 복지사	없음	기타	(수)
전체	15.9	1.1	0.8	16.6	27.7	21.4	(829)
유형							
유치원	50.0	1.9	0.0	3.7	0.0	2.8	(108)

구분	유치원 2급 교사	특수교사	초등학교 교사	사회 복지사	없음	기타	(수)
어린이집	23.2	2.0	0.0	26.8	2.0	7.1	(198)
초등돌봄교실	20.3	1.6	3.1	31.3	0.0	35.9	(64)
돌봄센터 외	10.3	2.6	2.6	46.2	7.7	51.3	(39)
아이돌보미	1.8	0.0	0.9	10.9	50.5	34.1	(220)
민간육아도우미	5.5	0.5	1.0	9.5	56.0	21.0	(200)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

아동대상 교육·보육·돌봄에 종사한 총 경력을 질문한 결과, 전체 평균 7.4년이었으며, 초등돌봄교실의 돌봄전담사가 13.2년으로 가장 높게 나타났다. 이는 돌봄 전담사의 경우 관련 다른 직장에서 일한 경험이 있는 인력이 많이 유입되었기 때문인 것으로 판단된다. 그 다음으로 돌봄센터 인력이 9.4년으로 높았으며, 유치원 교사 9.1년, 어린이집 교사 7.8년, 아이돌보미 7.2년, 민간육아도우미 4.1년으로 나타났다.

〈표 III-3-5〉 아동대상 교육·보육·돌봄 경력

단위: %(명)		
구분	평균(년)	(수)
전체	7.4	(829)
유형		
유치원	9.1	(108)
어린이집	7.8	(198)
초등돌봄교실	13.2	(64)
돌봄센터 외	9.4	(39)
아이돌보미	7.2	(220)
민간육아도우미	4.1	(200)
F	26.3*** ^(a)	
기관유형1-유치원		
국공립유치원	11.4	(41)
사립유치원	7.7	(67)
t	2.7**	
기관유형2-어린이집		
국공립/법인/직장어린이집	7.2	(81)
민간어린이집	9.3	(68)
가정어린이집	6.8	(49)
F	3.4*(a)	

주: 본 연구의 돌봄인력 대상 조사 결과임.

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

나. 돌봄인력의 역량/전문성 및 교육·훈련

아동대상 교육·보육·돌봄 종사자로서 직무 역량에 대해 질문한 결과, 초등돌봄 교실 돌봄전담사의 응답 평균이 5점 만점에 4.4점으로 가장 높게 나타났으며, 돌봄센터 등의 종사자가 4.3점으로 두 번째로 높게 응답하였다. 아이돌보미와 민간 육아도우미는 4.1점으로 응답하였으며, 오히려 유치원 교사(4점)와 어린이집 교사(3.8점)의 자기 직무 역량 평가가 낮게 나타났다. 기관유형별로는 국공립 유치원 교사가 4.1점으로 3.9인 사립유치원 교사보다 직무 역량을 높게 평가하였으며, 어린이집에서도 국공립, 법인, 직장어린이집의 경우가 민간, 가정보다 높게 나타났다.

지역별로는 지역규모가 클수록 직무 역량을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 연령별 결과를 살펴보면, 50대까지는 연령이 증가할수록 직무 역량 평가도 높아지는 것으로 나타났으며, 60대 이상은 50대 보다 다소 낮아졌다. 학력에서는 대학원 이상 졸업인 경우 4.3점으로 직무 역량이 가장 높다고 응답한 것으로 나타났다. 월 급여액별 비교에서는 급여가 250만원 이상인 경우 4.2점으로 가장 높게 나타났으나, 통계적으로 집단간 차이가 유의하지는 않았다. 유의해서 보아야 할 결과는 근무형태별 직무 역량 평가이다. 계약직이 정규직보다, 비담임이 담임보다 직무 역량을 높게 평가한 것으로 나타났다. 이는 정규직, 담임 교사들이 과다한 행정 업무 등으로 인해 직무에 어려움을 호소하는 것과 연결된 결과라 추론된다.

〈표 Ⅲ-3-6〉 교육·보육·돌봄 교사/종사자로서의 직무 역량 평가

단위: %(명), 점

구분	② 별로 우수 하지 않다	①+② 우수 하지 않다	③ 보통 수준 이다	④ 어느 정도 우수 하다	⑤ 상당 히 우수 하다	④+⑤ 우수 하다	계(수)		평균
전체	0.8	0.8	18.8	53.8	26.5	80.3	100.0	(829)	4.1
유형									
유치원	0.9	0.9	23.1	54.6	21.3	75.9	100.0	(108)	4.0
어린이집	2.0	2.0	25.3	60.1	12.6	72.7	100.0	(198)	3.8
초등돌봄교실	3.1	3.1	4.7	43.8	48.4	92.2	100.0	(64)	4.4
돌봄센터 외	0.0	0.0	12.8	41.0	46.2	87.2	100.0	(39)	4.3
아이돌보미	0.0	0.0	16.4	55.5	28.2	83.6	100.0	(220)	4.1

구분	② 별로 우수 하지 않다	①+② 우수 하지 않다	③ 보통 수준 이다	④ 어느 정도 우수 하다	⑤ 상당 히 우수 하다	④+⑤ 우수 하다	계(수)		평균
민간육아도우미	0.0	0.0	18.5	51.0	30.5	81.5	100.0	(200)	4.1
χ^2 (df)/F	63.201(15)***								9.5***
기관유형1-유치원									
국공립유치원	0.0	0.0	24.4	36.6	39.0	75.6	100.0	(41)	4.1
사립유치원	1.5	1.5	22.4	65.7	10.4	76.1	100.0	(67)	3.9
χ^2 (df)/t	14.348(3)**								2.0*
기관유형2-어린이집									
국공립/법인/직장어린이집	2.5	2.5	21.0	63.0	13.6	76.5	100.0	(81)	3.9
민간어린이집	0.0	0.0	29.4	61.8	8.8	70.6	100.0	(68)	3.8
가정어린이집	4.1	4.1	26.5	53.1	16.3	69.4	100.0	(49)	3.8
χ^2 (df)/F	5.481(6)								0.3
지역									
대도시	0.7	0.7	17.1	52.1	30.1	82.2	100.0	(551)	4.1
중소도시	0.9	0.9	22.1	57.1	19.9	77.0	100.0	(226)	4.0
농어촌	1.9	1.9	23.1	57.7	17.3	75.0	100.0	(52)	3.9
χ^2 (df)/F	12.513(6)								5.5**
연령									
20대 이하	2.6	2.6	28.1	57.5	11.8	69.3	100.0	(153)	3.8
30대	0.0	0.0	22.3	64.3	13.4	77.7	100.0	(112)	3.9
40대	1.6	1.6	20.9	48.4	29.1	77.5	100.0	(182)	4.0
50대	0.0	0.0	9.8	51.9	38.3	90.2	100.0	(264)	4.3
60대 이상	0.0	0.0	20.3	51.7	28.0	79.7	100.0	(118)	4.1
χ^2 (df)/F	68.875(12)***								15.1*** (a)
학력									
고졸 이하	0.0	0.0	19.2	53.4	27.4	80.8	100.0	(219)	4.1
3년제 대졸	1.9	1.9	23.4	57.5	17.3	74.8	100.0	(214)	3.9
4년제 대졸	0.9	0.9	17.5	53.1	28.5	81.6	100.0	(326)	4.1
대학원 이상	0.0	0.0	10.0	47.1	42.9	90.0	100.0	(70)	4.3
χ^2 (df)/F	26.312(9)**								7.6***
근무형태2									
정규직	1.6	1.6	20.2	54.8	23.4	78.2	100.0	(321)	4.0
계약직	0.4	0.4	17.9	53.1	28.5	81.7	100.0	(508)	4.1

구분	② 별로 우수 하지 않다	①+② 우수 하지 않다	③ 보통 수준 이다	④ 어느 정도 우수 하다	⑤ 상당 히 우수 하다	④+⑤ 우수 하다	계(수)		평균
χ^2 (df)/t	5.817(3)								-2.0*
근무형태3									
담임	0.0	0.0	23.1	59.1	17.7	76.9	100.0	(186)	3.9
비담임	1.1	1.1	17.6	52.3	29.1	81.3	100.0	(643)	4.1
χ^2 (df)/t	12.644(3)**								-2.7**

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

아동대상 교육·보육·돌봄 분야 전문성에서 가장 중요한 것을 2순위까지 질문한 결과, 인성/자질이라는 응답이 63.9%로 가장 높게 나타났으며, 교사/종사자로서의 열의 및 사명감이 가장 중요하다는 응답이 44.3%로 두 번째로 높게 나타났다. 그 다음으로 아동과의 친밀한 관계가 26.2%, 교육·보육·돌봄의 준비, 계획, 실행이 전문성에서 가장 중요한 요소라고 응답한 비율은 17.6%였다. 이 외에 급여수준이 전문성에서 중요하다는 응답이 11%, 경력이 10.1%, 교사 자격 및 자격급은 9.3%, 양성과정 6.3% 등으로 나타났다.

종사자 유형별 응답 결과에서는 돌봄전담사의 경우 인성/자질이 중요하다는 응답 비중이 다른 유형보다 다소 낮았으며, 대신 교육·보육·돌봄의 준비, 계획, 실행이 전문성에서 중요하다는 응답이 다른 유형 종사자들보다 상당히 높은 34.4%로 나타났다. 돌봄전담사의 경우는 교사 자격 및 자격급이 중요하다는 응답 비중도 다른 유형 종사자보다 높았다. 한편, 돌봄센터 종사자 및 어린이집 교사가 교사/종사자로서의 열의, 사명감이 전문성에서 중요하다고 응답한 비중이 다른 유형에 비해 다소 높게 나타난 반면, 민간육아도우미의 경우는 상대적으로 낮았다.

〈표 Ⅲ-3-7〉 아동 교육·보육·돌봄 전문성 관련 가장 중요한 것(1+2순위) (1)

단위: %(명)

구분	학력	경력	교사 자격 및 자격급	양성과정	교사/종사 자로서의 열의, 사명감	교육·보육 ·돌봄과정 준비, 계획 실행	(수)
전체	3.5	10.1	9.3	6.3	44.3	17.6	(829)

구분	학력	경력	교사 자격 및 자격급	양성과정	교사/종사 자로서의 열의, 사명감	교육·보육 ·돌봄과정 준비, 계획 실행	(수)
유형							
유치원	7.4	13.9	14.8	13.0	40.7	17.6	(108)
어린이집	4.5	13.1	9.6	6.1	52.0	19.2	(198)
초등돌봄교실	7.8	6.3	29.7	4.7	43.8	34.4	(64)
돌봄센터 외	5.1	10.3	12.8	2.6	56.4	15.4	(39)
아이돌보미	1.4	4.5	4.1	5.9	45.0	11.4	(220)
민간육아도우미	1.0	12.5	4.5	4.5	35.5	18.0	(200)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

〈표 III-3-8〉 아동 교육·보육·돌봄 전문성 관련 가장 중요한 것(1+2순위) (2)

단위: %(명)

구분	교수학습 이해/적용	인성/자질	아동과의 친밀한 관계	현직교육/ 지속적인 지원 및 모니터링	급여수준	기타	(수)
전체	2.9	63.9	26.2	4.7	11.0	0.2	(829)
유형							
유치원	3.7	63.0	13.0	5.6	6.5	0.9	(108)
어린이집	4.0	64.6	14.1	4.0	8.6	0.0	(198)
초등돌봄교실	3.1	37.5	12.5	6.3	14.1	0.0	(64)
돌봄센터 외	10.3	56.4	12.8	5.1	12.8	0.0	(39)
아이돌보미	0.9	69.1	37.7	4.5	15.0	0.5	(220)
민간육아도우미	2.0	68.0	39.5	4.5	10.0	0.0	(200)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

최근 2년 동안 직무수행을 위한 연수 및 교육훈련을 받은 평균 횟수를 조사한 결과, 전체 평균은 5.4회였으며, 유치원 교사가 11회로 가장 많이 연수 및 교육훈련을 받는 것으로 나타났다. 그 다음으로 어린이집 교사가 6.3회, 아이돌보미가 5.8회, 돌봄센터 외 종사자가 5.2회, 초등돌봄교실의 돌봄전담사가 4.6회, 민간육아도우미가 1.4회로 나타났다. 유치원 기관유형별로는 국공립유치원 교사의 경우 16.1회로 나타나 사립 유치원 교사보다 2배 이상 연수 및 교육 훈련을 받고 있는 것으로 나타났다. 한편, 어린이집 유형별로도 국공립, 법인, 직장 어린이집 교사는

최근 2년간 7.9회로 민간, 가정 어린이집 교사보다 연수 및 교육 훈련을 유의하게 많이 받는 것으로 나타났다.

학력별 결과를 살펴보면, 최종학력 고졸 이하와 3년제 대졸은 연수 및 교육 훈련 횟수가 비슷하나 그 이상에서는 학력이 높아질수록 연수 및 교육 훈련 횟수가 상당히 증가함을 알 수 있다. 또한 월 급여액이 높을수록 연수 및 교육 훈련 횟수가 대체로 증가하는 경향을 보였으며, 전일제, 담임일 경우 시간제, 비담임보다 연수 및 교육 훈련 횟수가 2배 이상 많았다.

〈표 III-3-9〉 최근 2년 동안 직무수행을 위한 연수 및 교육 훈련 수

단위: %(명)

구분	평균(번)	(수)
전체	5.4	(829)
유형		
유치원	11.0	(108)
어린이집	6.3	(198)
초등돌봄교실	4.6	(64)
돌봄센터 외	5.2	(39)
아이돌보미	5.8	(220)
민간육아도우미	1.4	(200)
F	39.9*** (a)	
기관유형1-유치원		
국공립유치원	16.1	(41)
사립유치원	7.9	(67)
t	3.4**	
기관유형2-어린이집		
국공립/법인/직장어린이집	7.9	(81)
민간어린이집	5.3	(68)
가정어린이집	5.2	(49)
F	4.0* (a)	
학력		
고졸 이하	4.9	(219)
3년제 대졸	4.8	(214)
4년제 대졸	5.6	(326)
대학원 이상	7.8	(70)
F	4.5** (a)	

구분	평균(번)	(수)
월 급여		
50만원 미만	2.7	(108)
50~100만 미만	4.1	(169)
100~150만 미만	4.0	(195)
150~200만 미만	5.6	(98)
200~250만 미만	6.8	(150)
250만 이상	10.5	(109)
F	24.6*** ^(a)	
근무형태1		
시간제	3.8	(516)
전일제	8.1	(313)
t	-8.4***	
근무형태3		
담임	10.5	(186)
비담임	3.9	(643)
t	8.8***	

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

최근 2년 동안 연수 및 보수교육에 대한 전반적 만족도를 질문한 결과, 3.5점으로 나타났으며 보통과 만족하는 편이라는 응답 비중이 높았다. 유형별 결과에서는 초등돌봄교실 돌봄전담사의 연수 및 보수교육 만족도가 3.1점으로 가장 낮게 나타났다. 교육 횟수도 민간육아도우미를 제외하고 가장 낮게 나타나 돌봄전담사의 연수 및 보수교육에 대한 점검 및 지원이 필요함을 알 수 있다. 유치원 유형별 결과에서는 국공립유치원 교사의 만족도가 3.9점으로 사립유치원 교사 보다 0.5점 높게 나타났다.

〈표 III-3-10〉 연수/보수교육에 대한 전반적 만족도

단위: %(명), 점

구분	① 매우 불만족	② 불만족 하는 편	③ 보통	④ 만족하 는 편	⑤ 매우 만족	계(수)		평균
전체	1.0	6.2	43.5	44.4	4.9	100.0	(708)	3.5
유형								

구분	① 매우 불만족	② 불만족 하는 편	③ 보통	④ 만족하 는 편	⑤ 매우 만족	계(수)		평균
유치원	0.0	4.6	38.0	50.0	7.4	100.0	(108)	3.6
어린이집	1.0	6.3	41.1	45.3	6.3	100.0	(192)	3.5
초등돌봄교실	4.8	17.5	44.4	27.0	6.3	100.0	(63)	3.1
돌봄센터 외	0.0	5.3	44.7	39.5	10.5	100.0	(38)	3.6
아이돌보미	0.9	4.1	44.7	47.9	2.3	100.0	(217)	3.5
민간육아도우미	0.0	5.6	51.1	41.1	2.2	100.0	(90)	3.4
χ^2 (df)/F	43.777(20)**							3.9**
기관유형1-유치원								
국공립유치원	0.0	2.4	24.4	58.5	14.6	100.0	(41)	3.9
사립유치원	0.0	6.0	46.3	44.8	3.0	100.0	(67)	3.4
χ^2 (df)/t	9.515(3)*							3.1**
기관유형2-어린이집								
국공립/법인/직장어린이집	1.3	8.9	34.2	50.6	5.1	100.0	(79)	3.5
민간어린이집	0.0	3.0	46.3	44.8	6.0	100.0	(67)	3.5
가정어린이집	2.2	6.5	45.7	37.0	8.7	100.0	(46)	3.4
χ^2 (df)/F	6.732(8)							0.3

주: 본 연구의 "성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사" 결과임.

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

지난 2년 동안 컨설팅 또는 멘토링 경험 여부를 질문한 결과, 전체 응답 중 경험이 없다는 응답이 64.7%로 높았다. 국공립유치원의 경우 컨설팅 또는 멘토링 경험이 70.7%로 상당히 높게 나타났으나, 사립유치원과 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 어린이집도 기관유형 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. 한편, 월 급여가 증가할수록 컨설팅/멘토링 유경험 비율이 증가하는 것으로 나타났으며, 전 일제, 담임이 시간제, 비담임에 비해 경험 비율이 유의하게 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-11〉 최근 2년 동안 컨설팅 또는 멘토링 경험 여부

단위: %(명)

구분	있다	없다	계(수)	
전체	35.3	64.7	100.0	(829)
유형				
유치원	63.9	36.1	100.0	(108)

구분	있다	없다	계(수)	
어린이집	42.4	57.6	100.0	(198)
초등돌봄교실	20.3	79.7	100.0	(64)
돌봄센터 외	38.5	61.5	100.0	(39)
아이돌보미	32.7	67.3	100.0	(220)
민간육아도우미	20.0	80.0	100.0	(200)
χ^2 (df)	70.611(5)***			
기관유형1-유치원				
국공립유치원	70.7	29.3	100.0	(41)
사립유치원	59.7	40.3	100.0	(67)
χ^2 (df)	1.341(1)			
기관유형2-어린이집				
국공립/법인/직장어린이집	45.7	54.3	100.0	(81)
민간어린이집	47.1	52.9	100.0	(68)
가정어린이집	30.6	69.4	100.0	(49)
χ^2 (df)	3.748(2)			
월 급여				
50만원 미만	22.2	77.8	100.0	(108)
50~100만 미만	27.8	72.2	100.0	(169)
100~150만 미만	29.2	70.8	100.0	(195)
150~200만 미만	37.8	62.2	100.0	(98)
200~250만 미만	46.0	54.0	100.0	(150)
250만 이상	54.1	45.9	100.0	(109)
χ^2 (df)	40.057(5)***			
근무형태1				
시간제	27.3	72.7	100.0	(516)
전일제	48.6	51.4	100.0	(313)
χ^2 (df)	38.450(1)***			
근무형태3				
담임	59.1	40.9	100.0	(186)
비담임	28.5	71.5	100.0	(643)
χ^2 (df)	59.421(1)***			

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

4. 돌봄의 사회적 가치

돌봄의 중요성 대비 적절한 비용(임금)을 받고있다고 생각하는지 질문한 결과, 그렇지않다 44.1%, 보통 42.6%, 그렇다 13.3%로 5점 평균 2.6점으로 경제적보상을 통한 돌봄의 가치 인정이 충분하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-4-1〉 돌봄의 중요성 대비 적절한 비용을 받고 있는지에 대한 평가

단위: %(명), 점

구분	① 매우 부족 하다	② 부족한 편이다	③ 보통이 다	④ 충분한 편이다	⑤ 매우 충분하 다	계(수)		평균
전체	9.5	34.6	42.6	11.7	1.6	100.0	(829)	2.6
유형								
유치원	12.0	38.9	31.5	13.0	4.6	100.0	(108)	2.6
어린이집	13.6	35.4	37.4	12.1	1.5	100.0	(198)	2.5
초등돌봄교실	20.3	50.0	21.9	6.3	1.6	100.0	(64)	2.2
돌봄센터 외	7.7	46.2	28.2	17.9	0.0	100.0	(39)	2.6
아이돌보미	7.7	34.1	51.8	5.0	1.4	100.0	(220)	2.6
민간육아도우미	3.0	25.0	53.0	18.5	0.5	100.0	(200)	2.9
χ^2 (df)/F	83.957(20)***							7.8***(a)

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

현재 직무의 내용과 전문성을 고려하여 월 임금으로 환산하게 한 결과, 월 평균 216만원으로 현재 급여수준보다 높게 응답되었다. 유치원과 초등돌봄전담사의 환산 임금 수준이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-4-2〉 수행하는 직무의 내용과 전문성을 고려한 월 임금 환산 가치

단위: %(명)

구분	평균(만원)	(수)
전체	216.3	(829)
유형		
유치원	323.2	(108)
어린이집	233.0	(198)
초등돌봄교실	257.7	(64)

구분	평균(만원)	(수)
돌봄센터 외	226.9	(39)
아이돌보미	182.5	(220)
민간육아도우미	163.8	(200)
F	47.0*** ^(a)	
기관유형1-유치원		
국공립유치원	340.2	(41)
사립유치원	312.8	(67)
t	1.2	
기관유형2-어린이집		
국공립/법인/직장어린이집	256.7	(81)
민간어린이집	229.2	(68)
가정어린이집	199.0	(49)
F	9.0***	
학력		
고졸 이하	174.2	(219)
3년제 대졸	214.6	(214)
4년제 대졸	225.3	(326)
대학원 이상	311.3	(70)
F	32.4*** ^(a)	

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

경제적 보상(임금수준)이 불충분한 이유로는 (1+2순위 중복응답 기준) 돌봄노동의 가치를 인정하지 않는 사회분위기 때문이라는 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 특별한 기술이나 훈련이 요구되지않고 진입장벽이 낮아, 대체로 여성이 돌봄에 종사하기 때문으로 나타났다. 돌봄의 가치를 인정하지 않는 사회분위기와 기술과 훈련이 요구되는 전문성의 신장, 그리고 남녀 양성 평등참여의 필요성이 확인된다 하겠다.

〈표 III-4-3〉 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분한 이유

단위: %(명)

구분	아동돌봄 노동의 업무 난이도나 강도가 높지 않아서	아동돌봄 노동이 창출하는 가치가 크지 않아서	아동돌봄 노동의 가치를 인정하지 않는 사회 분위기 때문에	아동돌봄 노동은 특별한 기술이나 훈련을 요하지 않고 진입장벽이 낮아서	대체로 여성이 돌봄 관련 직업에 종사하기 때문에	기타	계(수)	
1순위	5.4	8.4	58.6	14.2	11.2	2.1	100.0	(829)
(1+2순위)	11.7	25.0	76.6	41.3	40.8	4.7	100.0	(829)
유형								
유치원	2.8	6.5	67.6	13.0	8.3	1.9	100.0	(108)
어린이집	5.6	6.1	60.6	12.6	13.1	2.0	100.0	(198)
초등돌봄교실	1.6	6.3	76.6	4.7	10.9	0.0	100.0	(64)
돌봄센터 외	2.6	2.6	69.2	10.3	12.8	2.6	100.0	(39)
아이돌보미	6.4	10.0	58.6	10.5	11.8	2.7	100.0	(220)
민간육아도우미	7.5	12.0	44.0	24.5	10.0	2.0	100.0	(200)
χ^2 (df)	52.058(25)**							

주: 본 연구의 "성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사" 결과임.

** $p < .01$

아동돌봄에 대한 사회적인식 개선을 위해 가장 필요한 것은 임금 등 경제적 보상의 개선, 돌봄의 역량과 전문성 개발의 순으로 나타났다.

〈표 III-4-4〉 아동돌봄에 대한 사회적 인식 개선을 위해 필요한 것

단위: %(명)

구분	임금 인상 등 경제적 보상 개선	근로여건 개선(예: 근로시간휴게 시간과 휴가/휴직 4대보험 등)	돌봄인력 역량과 전문성 개발	남성의 진입과 참여/근속이 용이한 사회적 제도적 기반 마련	(교사대아동 비율, 다양한 서비스 개발 등) 일자리 확대	계(수)	
전체	38.4	17.6	27.6	3.4	12.3	100.0	(829)
유형							
유치원	31.5	22.2	34.3	2.8	9.3	100.0	(108)
어린이집	37.9	16.2	19.7	3.5	22.7	100.0	(198)

구분	임금 인상 등 경제적 보상 개선	근로여건 개선(예: 근로시간휴게 시간과 휴가/휴직 4대보험 등)	돌봄인력 역량과 전문성 개발	남성의 진입과 참여/근속이 용이한 사회적 제도적 기반 마련	(교사대아동 비율, 다양한 서비스 개발 등) 일자리 확대	계(수)	
초등돌봄교실	42.2	4.7	37.5	4.7	6.3	100.0	(64)
돌봄센터 외	46.2	7.7	30.8	7.7	7.7	100.0	(39)
아이돌보미	45.0	16.8	30.9	1.4	5.0	100.0	(220)
민간육아도우미	32.5	23.5	24.5	4.5	14.5	100.0	(200)
X^2 (df)	84.346(25)***						

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

*** $p < .001$.

5. 돌봄인력의 성평등 환경 및 성인지

돌봄의 양성평등 환경을 알아보기 위해 남성 교사 또는 돌봄인력과 일 한 경험 이 있는지 질문한 결과, 있다 11.1%로 낮은 수준으로 나타났다. 유치원에서 22.2%로 가장 높게 나타나 남성 인력의 운용이 비교적 활발히 이루어지는 것으로 나타났다(특히 사립유치원 약 30%). 특성화활동 등의 프로그램 운영과 관련이 있을 것으로 보인다. 아이돌보미와 민간육아도우미의 남성 참여가 가장 저조한 것으로 나타나 돌봄 분야의 공적인 양성 및 교육·훈련, 자격 체계가 (남성) 교사의 근무 및 고용과 상관이 있을 것으로 보인다.

〈표 III-5-1〉 남성 교사/종사자와 근무 경험

단위: %(명)				
구분	있다	없다	계(수)	
전체	11.1	88.9	100.0	(829)
유형				
유치원	22.2	77.8	100.0	(108)
어린이집	15.7	84.3	100.0	(198)
초등돌봄교실	15.6	84.4	100.0	(64)
돌봄센터 외	15.4	84.6	100.0	(39)
아이돌보미	3.2	96.8	100.0	(220)

구분	있다	없다	계(수)	
민간육아도우미 χ^2 (df)	7.0	93.0	100.0	(200)
	37.150(5)***			
기관유형1-유치원				
국공립유치원	9.8	90.2	100.0	(41)
사립유치원	29.9	70.1	100.0	(67)
χ^2 (df)	5.942(1)*			
기관유형2-어린이집				
국공립/법인/직장어린이집	18.5	81.5	100.0	(81)
민간어린이집	19.1	80.9	100.0	(68)
가정어린이집	6.1	93.9	100.0	(49)
χ^2 (df)	4.492(2)			

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

돌봄인력에 양성참여의 노력이 필요하다고 응답한 80%의 응답자에게 그렇게 생각하는 이유를 질문한 결과, (1+2순위 중복응답 기준) 아동의 건강한 발달과 반편견의 성평등 가치관 형성을 위해서라는 응답이 가장 많았다. 그 다음으로 지역사회 돌봄체계가 활성화되어 아동돌봄의 사각지대와 독박육아가 없도록 하기 위한 것이라는 응답으로 나타나, 아동관점의 응답과 양성평등 참여를 통한 배제와 소외의 방지가 중요한 요인으로 응답되었다. 이를 통해 돌봄경제 활성화의 주요 기제를 확인할 수 있다.

〈표 III-5-2〉 교육·보육·돌봄에 양성 참여의 노력이 필요하다고 생각하는 이유

단위: %(명)

구분	아동의 건강한 성장·발달을 위해 (아동의 반편견과 성평등가치관 형성에 미치는영향	저평가 되어있는 돌봄노동의 가치를 인정하기 위해	남성이 아동 돌봄에 참여하고 일할 수 있는 기회를 확대	양질의 좋은 일자리가 마련되고 이로써 서비스의 질이 좋아짐	지역사회 돌봄체계가 활성화되어 아동돌봄의 사각지대와 독박육아가 없도록 함	돌봄에의 다양한 수요가 충족되고 이를 통해 관련 산업/시장과 일자리 확대	계(수)	
1순위	61.9	5.0	6.5	5.3	14.3	6.8	100.0	(659)
1+2순위	77.8	19.3	21.4	14.9	39.6	26.3		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

아동돌봄 경제와 생태계 활성화를 위해 필요한 최우선 과제를 고르게 한 결과 (1+2순위 중복응답 기준) 돌봄이 양질의 좋은 일자리가 되도록 함이 57.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 돌봄과 같은 무급/저임금의 그림자 노동에 대한 사회적 인식 제고 30.3%로 응답되었다. 양질의 좋은 일자리와 돌봄노동에 대한 인식 제고 외에, 돌봄의 사각지대 방지와 취약아동 지원, 교육보육돌봄의 수급 매칭과 일자리 창출도 과제로 응답되었다.

〈표 III-5-3〉 아동돌봄 경제/생태계 활성화를 위한 최우선 과제(1)

단위: %(명)

구분	돌봄과 같은 무급/저임금의 그림자 노동에 대한 사회적 인식 제고	돌봄노동의 양성평등 참여와 분배	모두에게 해당되는 기본권으로서의 돌봄 인정	돌봄이 양질의 좋은 일자리가 되도록 함(자격, 급여, 근로조건, 전문성 제고)	돌봄 관련 산업 및 생태계 확장과 서비스 다변화(예: 돌봄플랫폼, 디지털화, 교재교구 등)	계(수)	
1순위	20.7	7.8	10.0	38.0	5.5	100.0	(829)
1+2순위	30.3	13.8	20.3	57.9	18.3		

주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

〈표 III-5-4〉 아동돌봄 경제/생태계 활성화를 위한 최우선 과제(2)

단위: %(명)

구분	아동분야 교육·보육·돌봄의 수요-공급 매칭과 이를 통한 일자리 창출	돌봄의 사각지대 방지와 취약계층에 대한 돌봄을 촘촘히 지원(예: 농산어촌, 장애, 한부모 가족 돌봄 지원)	돌봄의 사회적경제(예: 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등) 기반 활성화	기타	계(수)	
1순위	6.8	8.4	2.5	0.1	100.0	(829)
1+2순위	23.9	25.8	9.7	0.1		

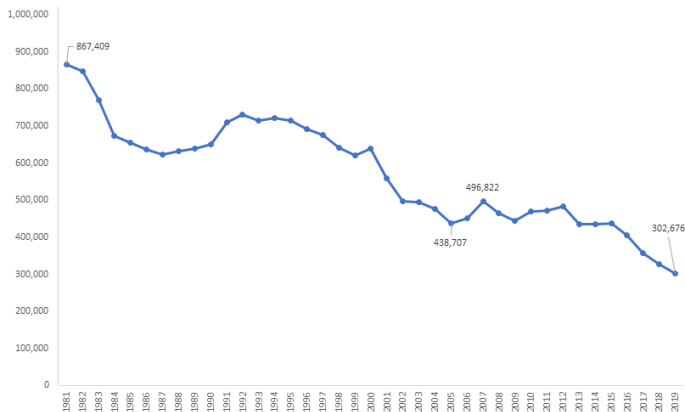
주: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

6. 돌봄인프라 추이

가. 돌봄인프라 추이

우리나라는 저출산 현상을 겪으면서 돌봄 대상이 되는 아동의 수가 빠르게 감소하고 있다. 2020년 합계출산율은 1을 하회할 것으로 예상되고 있다. [그림 III-6-1]은 우리나라의 출생아수 추이를 보여주고 있다. 1981년 86만명 수준이던 신생아 출산이 90년대 초반을 지나면서 빠르게 감소하기 시작하면서 2000년 중반에는 43만명 수준까지 떨어졌다. 2005년 저출산 문제에 대처하기 위해 저출산 관련 대책이 쏟아져 나오면서 잠시 49만명 수준까지 올라가긴 했지만 다시 감소하기 시작하였다. 2019년에는 30만명까지 감소하였고, 2020년에는 30만명까지 하회할 것으로 예상된다.

[그림 III-6-1] 출생아수 추이



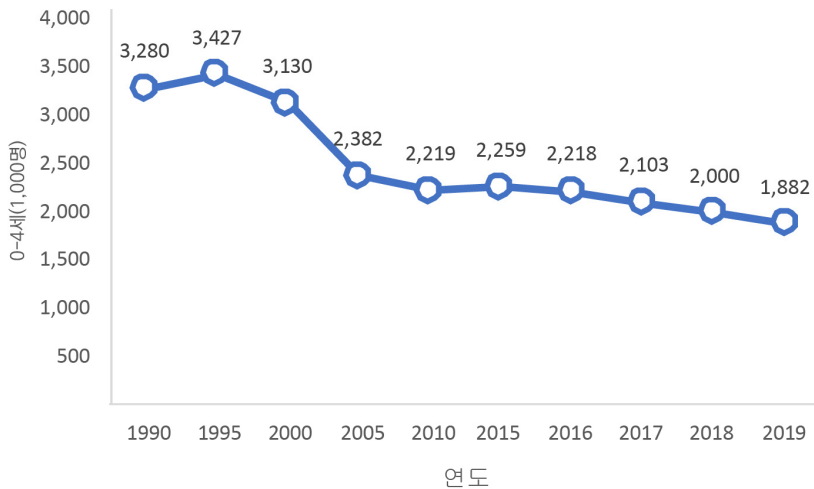
자료: 통계청 홈페이지. 연간 인구동향(출생). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B8000G&conn_path=I30에서 2020. 10. 21. 인출.

저출산 현상이 이어지면서 돌봄의 주대상이 되는 영유아의 규모 역시 감소하기 시작했다. [그림 III-6-2]는 인구총조사에서 조사된 1990년부터 2019년까지 0~4세 영유아 규모의 추이를 보여주고 있다. 2015년 이전에는 5년 간격으로 인구총조사가 시행되었고, 2015년 이후에는 행정자료에 기반하여 조사되고 있기 때문에 조사 간격이 약간 차이가 있다. 2000년까지는 0~4세의 영아가 대략 3백만명 이상

되었다. 그 정도의 영유아를 대상으로 돌봄 시장이 형성되었던 것이다. 물론, 여기에 포함되어 있지는 않지만 5세 아동을 포함하면 이 규모보다는 좀 더 커지게 된다. 2000년 이후에는 이 규모가 지속적으로 감소하기 시작해서 2백만명 초반대를 유지하다가 2019년에는 처음으로 2백만명 이하로 감소하기 시작하였다. 영유아 아동의 규모를 돌봄시장의 잠재적 규모로 본다면, 돌봄경제의 기반이 잠식되고 있는 상황이라고 볼 수 있다.

[그림 III-6-2] 0-4세 영유아 규모 추이

단위: 1,000명



자료: 통계청 홈페이지. 총조사인구 총괄. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1IN0001_ENG&conn_path=I3에서 2020. 10. 21. 인출.

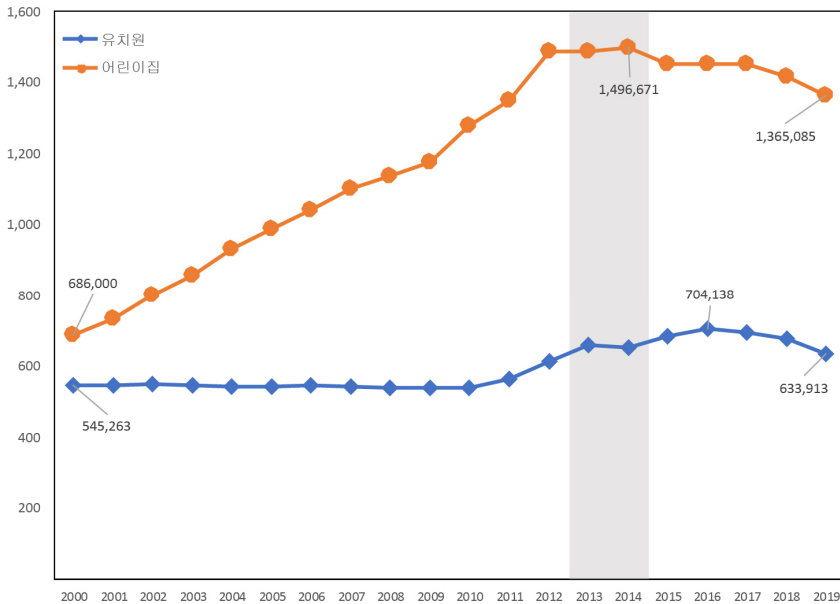
돌봄서비스 이용을 결정하는 요인은 잠재적 대상 아동의 규모가 가장 중요하지만 이 외에도 다른 요인들도 영향을 주게 된다. 예를 들어, 부모의 경제력, 엄마의 경제 활동 여부, 돌봄서비스의 가격, 시설의 존재 및 가용 정도, 대체 돌봄의 존재, 정부의 정책 등이 돌봄서비스 이용 여부에 영향을 주게 된다. 따라서 위에서 살펴본 아동의 규모 추이와 돌봄서비스 이용 아동 추이 사이에는 차이가 존재할 수 있다.

[그림 III-6-3]은 어린이집과 유치원 이용 아동의 추이를 보여주고 있다. 2000년에 유치원 이용 아동은 54.5만명에서 2016년 63.3만명으로 연간 1%도 증가하지 못했다. 반면 어린이집 이용 아동은 2000년 68.6만명에서 2019년 136.5만명으

로 연간 3.6% 증가하였다. 다만, 2013-14년을 고점으로 하여 최근에서 이용아동이 감소중이다.

[그림 III-6-3] 어린이집·유치원 이용 아동수 추이

단위: 1,000명, 세로축

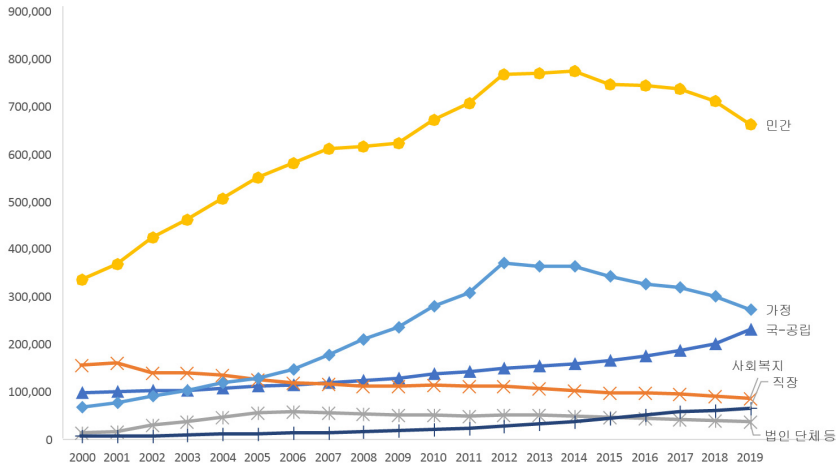


자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). pp. 24-25. 표 2-4 재구성

[그림 III-6-4]는 어린이집 유형별 이용 아동의 추이를 좀 더 자세히 보여주고 있다. 어린이집 이용 아동수가 과거 증가는 민간 및 가정 어린이집을 이용하는 아동수의 증가임을 알 수 있다. 구체적으로는 민간 어린이집은 연평균 3.6%, 가정 어린이집의 경우 7.3% 증가해왔다. 하지만 최근 정체하기 시작한 이유 역시 민간 어린이집과 가정 어린이집 이용 아동수의 감소임을 확인할 수 있다. 반면, 국공립 어린이집 이용 아동수는 연평균 4.5% 정도 증가해왔고, 증가 추세는 최근까지 꾸준히 이어지고 있다.

[그림 III-6-4] 어린이집 유형별 이용 아동수 추이

단위: 명



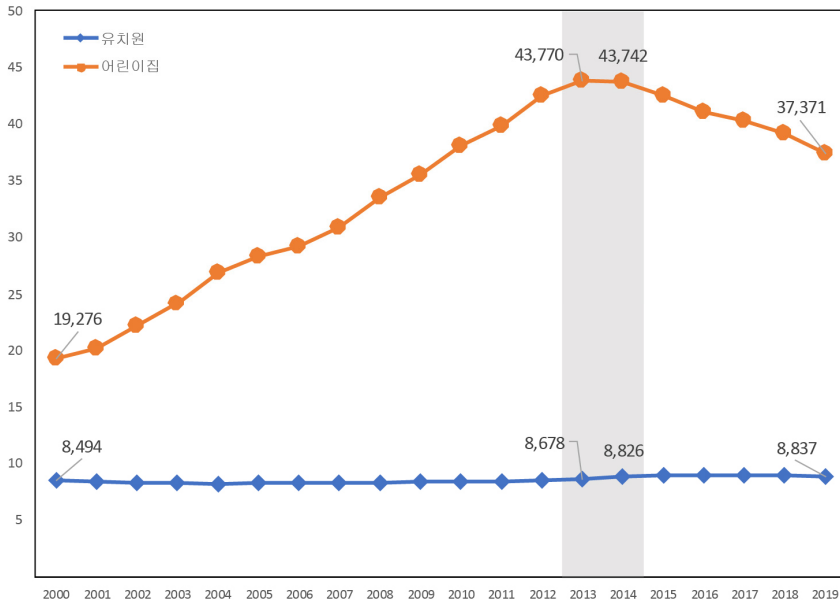
자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 25. 표 2-4를 저자가 재구성

이번에는 돌봄 서비스를 제공하는 시설수의 추이를 살펴보자. [그림 III-6-5]의 (가)는 유치원과 어린이집 수의 2000년 이후의 추이를 보여주고 있다. 먼저 눈에 띄는 점은 유치원 수는 2000년 8,494개에서 2019년 8,837로 거의 변하지 않았다는 점이다. 아마도 개원 조건이 엄격하여 돌봄 시장으로의 진입과 퇴출이 자유롭지 않기 때문인 것으로 판단된다. 반면, 어린이집의 경우에는 2000년 19,276개에서 2019년 37,371개로 연간 3.5% 증가하였다. 하지만 2013년 43,770개를 정점으로 하여 최근에는 감소추세에 있는 것도 눈에 띈다.

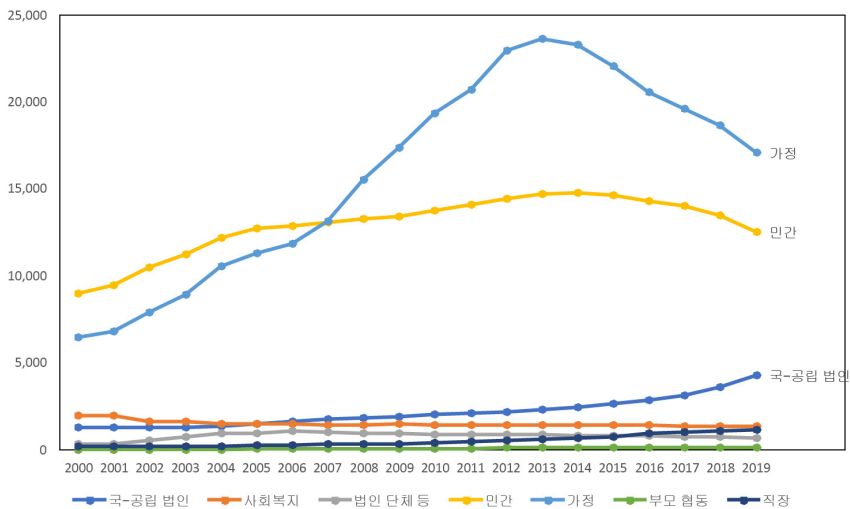
[그림 III-6-5]의 (나)는 어린이집 유형별 추이를 보여준다. 전체 어린이집 수의 변동을 주도하는 것은 가정어린이집임을 확인할 수 있다. 민간 어린이집 역시 꾸준히 증가해오다가 최근에 감소 추세에 접어들고 있다. 국공립 어린이집의 경우는 최근 들어 가파르게 증가하는 상황을 확인할 수 있다.

[그림 III-6-5] 유치원·어린이집 추이

단위: 1,000개, 세로축



(가) 어린이집과 유치원



(나) 어린이집 유형별 추이

자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 23. 표 2-2 재구성

나. 시장 진입과 규제

돌봄 시장에서의 시장 진입은 다른 산업에 비해서 강한 편이다. 특히, 앞에서 살펴본 것처럼 대상 아동의 수가 감소하고 있는 경우에는 더욱더 진입에 대한 규제가 강하게 작용하고 있다.

지방자치단체장은 보육 계획을 수립할 때 어린이집이 지역별로 균형 있게 배치될 수 있도록 해야 한다. 또한 주민의 보육에 대한 요구를 지방보육정책위원회의 심의를 거쳐야 한다. 보육 계획에는 보육사업의 기본방향, 어린이집의 설치 및 수급에 관한 사항 등이 포함되어야 한다.

질적인 측면에서는 일정 수준 이상의 어린이집이 균형 있게 배치되도록 어린이집에 대한 평가 등급 목표율을 정할 수 있다. 양적인 측면에서는 해당 지역 어린이집의 수급 현황을 분석하여 어린이집이 난립하지 않도록 해야 한다. 어린이집이 제공하는 서비스의 수준이 낮은 지역에 대해서는 질적인 요인을 고려하여 인가에 대한 판단기준으로 사용할 수 있다. 영유아보육법 제13조 제2항에 따르면 “특별자치도지사, 시장, 군수, 구청장은 인가를 할 경우 해당 지역의 보육 수요를 고려해야 함”과 같이 규정하고 있다. 예컨대, 다음과 같은 인가 판단 기준을 수립할 수 있다.

〈표 III-6-1〉 어린이집 인가제한 판단 기준(예시)

내용
• 해당지역의 어린이집별 정원이 ‘보육수요’보다 많을 경우 • 해당지역의 어린이집 평가등급 비율이 전국 및 각 시·도 평가등급 비율 미만이거나, 자체 수립한 평가등급 목표율 미만인 경우

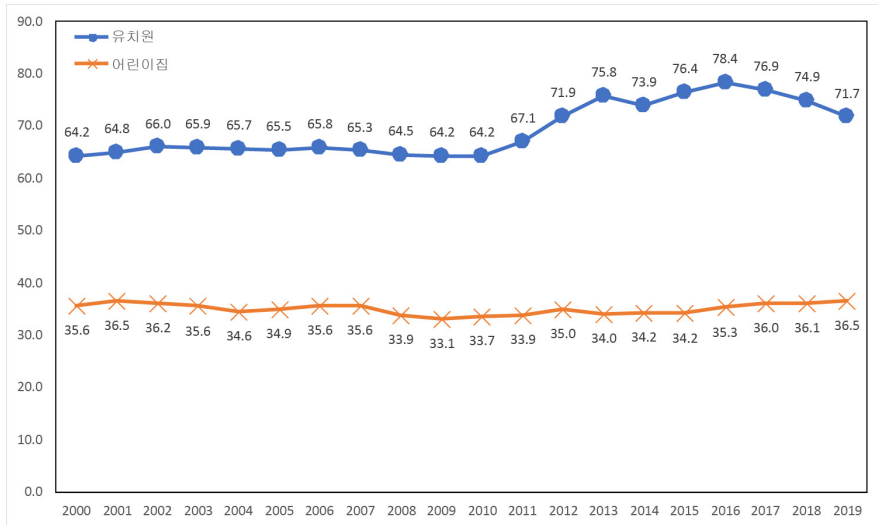
어린이집 수급 현황을 분석할 때 생활권 등 해당 지역의 설정을 고려하여 시군구 단위 내에서 인가제한권역을 설정할 수 있다.

이러한 신규 진입에 대한 규제 결과, 최근 아동수가 감소함에도 불구하고 어린이집 시설당 평균 이용 아동수는 매우 일정하게 유지되고 있다. [그림 III-6-6]은 시설당 평균 이용 아동수의 추이를 보여주고 있다. 유치원의 경우, 2000년 64.2명에서 서서히 증가하다가 최근 감소하여 2019년은 71.7명을 기록하고 있다. 어린이집의 경우는 이보다 훨씬 안정적이다. 2000년 시설당 평균 이용 아동수는 35.6명이었고, 2019년 시설당 평균 이용 아동수는 36.5명으로 채 1명이 늘지 않았다.

영유아 아동수의 감소에도 불구하고 이러한 안정적인 평균 이용 아동수를 유지하는 이유는 신규 인가를 정부가 통제한 결과로 판단된다.

[그림 III-6-6] 기관당 평균 이용 아동수

단위: 명

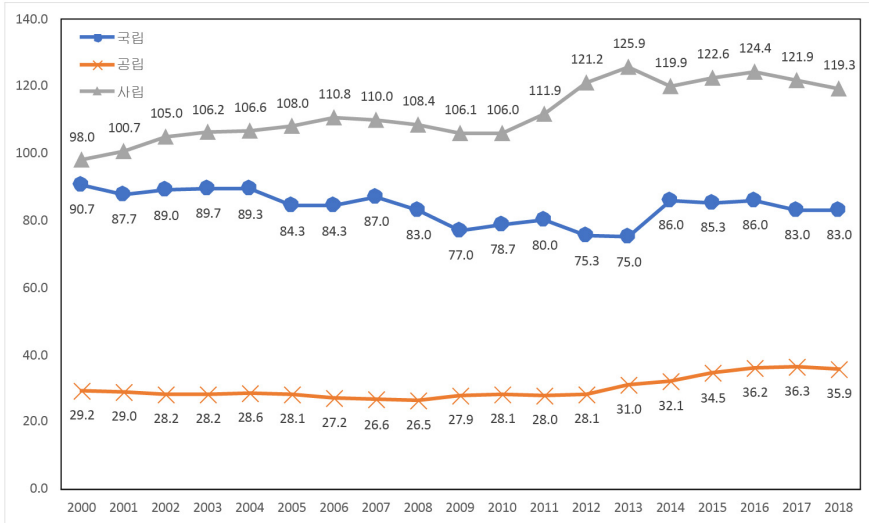


자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 23. 표 2-2, p. 25. 표 2-4 재구성

이러한 패턴은 시설 유형별로 좀 더 나누어보면 달라질 수 있다. [그림 III-6-7]은 유치원 유형 중 국립, 공립, 사립의 평균 이용 아동수 추이를 보여주고 있다. 국립과 공립 유치원의 경우에는 평균 이용 아동수의 변화가 소폭으로 있긴 했지만 대체적으로는 안정적으로 유지되어 왔다. 반면 사립 유치원의 경우에는 2000년 98명에서 2013년 125.9명으로 정점을 찍고, 2018년 119.3명으로 감소하고 있다. 전반적으로 보았을 때는 사립 유치원의 원당 평균 이용 아동수는 증가추세에 있다. 유치원 수에 큰 변동이 없고 아동수가 감소하고 있는 상황을 고려해보았을 때, 대상 연령 아동의 상당수가 어린이집에서 유치원으로의 선택이 진행되었음을 추론해볼 수 있다.

[그림 III-6-7] 유치원 유형별 평균 이용 아동수 추이

단위: 명

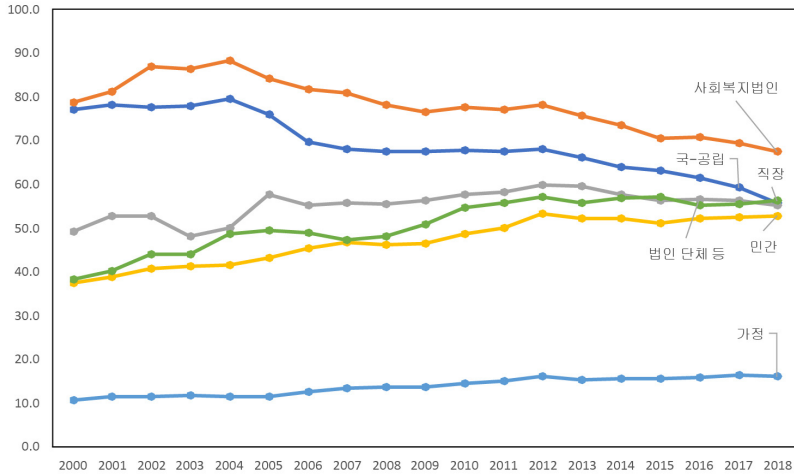


자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 23. 표 2-2, p. 25. 표 2-4 재구성

[그림 III-6-8]은 어린이집 유형별 평균 이용 아동수의 추이를 보여주고 있다. 국공립 어린이집, 사회복지법인 어린이집의 경우에는 평균 이용 아동수가 감소 추세에 있다. 다른 유형, 민간, 가정, 직장 어린이집 유형의 경우에는 평균 이용 아동수는 증가 추세에 있다.

[그림 III-6-8] 어린이집 유형별 평균 이용 아동수

단위: 명



자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 23. 표 2-2, p. 25. 표 2-4 재구성

〈표 III-6-2〉 어린이집 유형별 평균 이용 아동수

단위: 명

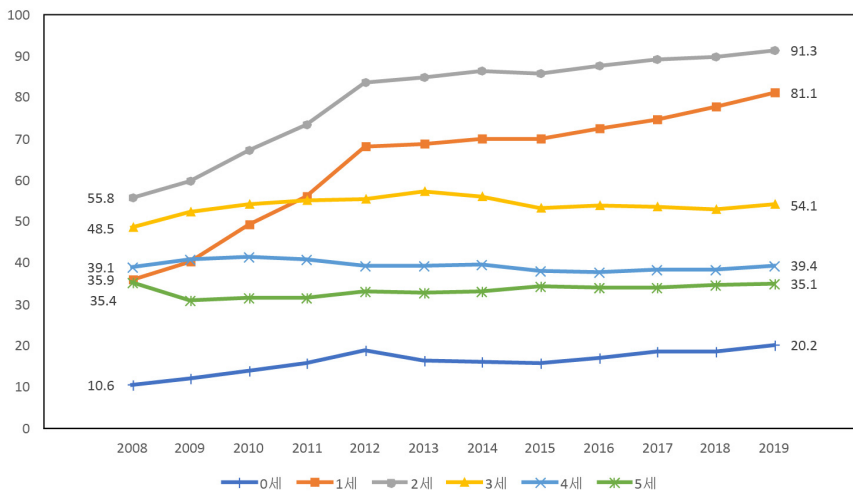
구분	국·공립	사회복지법인	법인 단체 등	민간	가정	직장
2000	77.0	78.6	49.2	37.5	10.5	38.3
2001	78.2	81.1	52.7	38.9	11.4	40.2
2002	77.7	87.0	52.7	40.7	11.5	43.9
2003	77.9	86.4	48.2	41.1	11.6	44.0
2004	79.6	88.2	50.1	41.5	11.3	48.5
2005	76.0	84.2	57.6	43.3	11.4	49.4
2006	69.8	81.7	55.2	45.3	12.5	48.8
2007	68.2	81.0	55.8	46.8	13.5	47.3
2008	67.6	78.1	55.5	46.3	13.6	48.0
2009	67.6	76.4	56.4	46.4	13.6	50.8
2010	67.7	77.7	57.6	48.7	14.5	54.6
2011	67.6	77.1	58.2	50.0	14.9	55.7
2012	67.9	78.3	59.7	53.2	16.2	57.1
2013	66.2	75.6	59.5	52.2	15.4	55.7
2014	64.0	73.6	57.7	52.3	15.7	56.7
2015	63.0	70.5	56.2	51.1	15.6	57.0
2016	61.5	70.7	56.4	52.1	16.0	55.2
2017	59.2	69.5	56.3	52.6	16.4	55.5
2018	55.7	67.4	55.2	52.6	16.2	56.4

자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 23. 표 2-2, p. 25. 표 2-4 재구성

어린이집 이용률은 무상보육 실시를 기점으로 하여 대폭 증가하였다. [그림 III-6-9]에 따르면 1, 2세의 어린이집 이용률은 2012년 대폭 증가하였음을 알 수 있다. 0세의 경우에는 부모의 육아휴직 등을 통해 직접 보육을 하는 경우가 많고, 양육수당도 받을 수 있기 때문에 다른 연령대에 비해 어린이집 이용률이 낮다. 이러한 0세의 어린이집 이용률은 2008년과 2019년을 비교해보면 거의 2배 가까이 증가했다.

[그림 III-6-9] 연령별 어린이집 이용률 추이

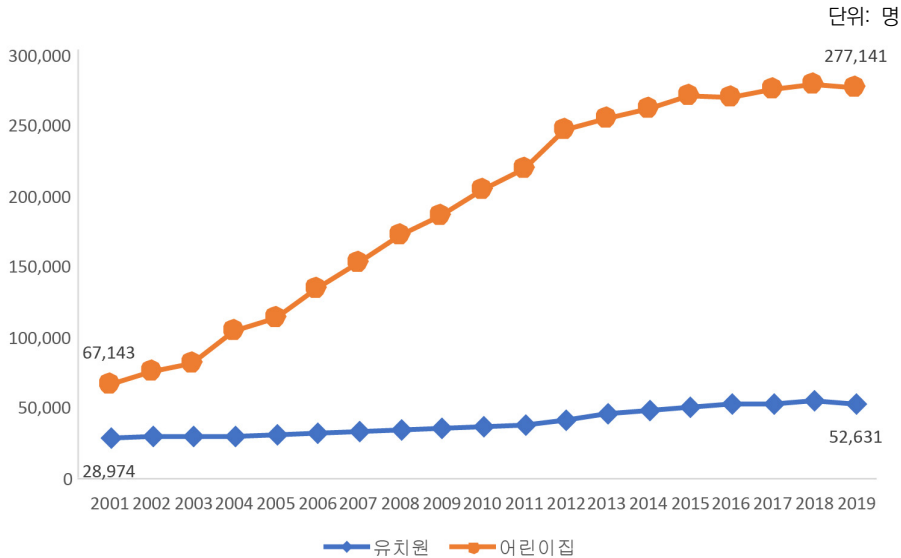
단위: 명



자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 29. 그림 2-7, (표 2-7 참조)

한편, 돌봄서비스 공급 주체인 어린이집 교사와 유치원 교사의 추이는 [그림 III-6-10]에 제시되어 있다. 유치원 교사의 경우 2001년 2.9만명 정도였다가, 2019년 5.3만명으로 증가하였다. 두 배는 아니지만 유치원 수가 정체였던 것을 고려하면 유치원 교원의 수가 늘어 서비스의 질이 제고되었음을 추측해볼 수 있다. 어린이집 교사의 경우에는 이보다 훨씬 큰 폭으로 증가하였다. 같은 기간 동안 어린이집 교사수는 6.7만명에서 27.7만명으로 증가하였다. 일자리 측면에서 돌봄서비스가 많은 일자리를 창출하였음을 확인할 수 있다.

[그림 III-6-10] 어린이집·유치원 교원수



자료: 육아정책연구소(2020). 2019년 영유아 주요통계(2019). p. 30. 그림 2-8, (표 2-8 참조)

이상의 논의를 정리해보면, 돌봄 서비스 대상이 되는 아동의 수가 감소하고 있음에도 불구하고 진입 제한과 가정 및 민간 어린이집의 구조조정과 어린이집 이용률의 증가를 통해, 시설당 이용 아동수는 큰 변화 없이 유지되고 있음을 알 수 있다. 즉, 시장 퇴출 과정이 이루어지고는 있지만 시장에 남아 있는 돌봄 서비스 공급자의 경우 안정적인 시장에 직면하고 있음을 확인할 수 있었다.

다. 민간주도 인프라에 공적체계/개입의 정책

앞의 분석에서도 살펴보았듯이 출생아 수가 급감하면서 돌봄서비스 시장도 빠르게 구조조정을 겪고 있다. 특히, 인프라가 취약한 가정 어린이집의 경우 급속하게 감소하고 있다. 동시에 돌봄서비스에 있어 국가의 역할이 강조되면서 돌봄서비스에 대한 가격보조가 제공되고 있다. 또한 국공립 보육시설의 공급이 늘고 있어 민간 및 가정 어린이집의 운영이 어려운 상황에 직면하고 있는 것이 사실이다.

정부는 이러한 상황 하에서 돌봄서비스 공급 능력에 비해 보육수요가 작다고 판단되는 지역에 대해서는 신규 진입을 규제하고 있다. 이러한 진입 규제를 통해 시

설당 아동수를 일정하게 유지할 수 있도록 하고 있다. 시장에서 퇴장하고 싶어 하는 시설은 퇴장을 허용하되 신규 진입을 불허함으로써 돌봄서비스의 수익성을 보장하는 시장보호 정책을 펴고 있다.

정원충족률에 따라 신규진입을 통제하는 이유는 이른바 과잉경쟁을 제한하려는 것이다. 하지만 이렇게 되면 기존 진입자의 이익을 보호할 수는 있지만 질 낮은 어린이집에 대한 퇴출을 지연시키는 부작용도 동시에 발생한다. 이는 2019년 6월에 도입되어 이제 전국의 모든 어린이집을 대상으로 이루어지는 어린이집 의무평가제의 실시와 더불어, 하위등급(D등급)을 받은 기관에 대해 사후방문지원 이후 어떠한 절차를 취할 것인가에 대한 질관리 방안과도 연계되어 있다.

이러한 인가제한은 돌봄서비스의 질에 나쁜 영향을 주는 것으로 보고된다. 보육교사의 급여를 대리변수로 이용하여 측정한 보육서비스의 질은 인가제한이 있는 지역에서 좀 더 낮게 측정된다. 즉, 지역 내 경쟁을 제한하는 인가제한이 돌봄서비스 제공 당사자인 보육교사의 임금을 낮춤으로써 보육서비스의 질을 저하시킬 수 있는 가능성이 상존하는 것이다. 이러한 상황 하에서 돌봄서비스의 질을 제고하기 위해 정부재정이 추가적으로 더 투입된다고 해도 보육교사의 임금 상승이나 서비스 질의 개선으로 이어진다고 기대하기 어렵다.

오히려 운영을 잘 할 수 있는 주체가 적극적으로 시장에 진입하여 기존 시설과 인력을 인수하여 돌봄서비스를 제공하는 방식이 돌봄시장을 정리하는 친시장적 방식이 필요하다고 판단된다. 다만, 현재처럼 규제가 강한 돌봄시장에 있어 어떤 주체가 시장에 참여할지에 대해서는 추가적인 고민이 필요하다.

민간자본의 경우 돌봄시장 참여를 위해서는 현재의 규제, 특히 돌봄서비스의 가격에 대한 인상을 요구할 가능성이 높다. 현재 무상보육을 통해 돌봄서비스가 제공되고 있기 때문에 재정 여건상 민간 자본의 요구를 들어주는 여러 가지 측면에서 어려운 것이 현실이다.

현재와 같은 공적 돌봄체계 확충기에 사회적 투자를 할 수 있는 사회적 자본의 참여를 독려하는 것을 대안으로 제시할 수 있다. 사회적 자본의 시장참여를 허용함으로써 시장 기제를 이용하여 안정적이고 양질의 돌봄서비스를 제공하도록 할 필요가 있다. 국공립 보육시설로만 양질의 보육서비스를 제공하는데에 한계가 있기 때문에 사회적 자본의 참여를 통해 경쟁을 제고함으로써 시장 정비와 동시에 돌봄

서비스의 질적 제고를 도모할 수 있을 것이다. 이로써 보편적인 보육료·유아학비 지원 체계에 들어와 있으나 구체적인 비용 지원의 차이로 국공립 vs. 민간/사립의 기관 구조에 머물러 있는 유치원과 어린이집 인프라에 사회적경제에 의한 운영 비중을 늘려 돌봄에의 참여와 지역사회 운영의 기제를 확장할 필요가 있다.

IV

가정내돌봄 현황과 성평등 인식

- 01 가정내돌봄의 성 불평등 참여 현황
- 02 돌봄서비스 이용 현황
- 03 돌봄의 사회적 가치
- 04 부모의 돌봄 성인지

IV. 가정내돌봄 현황과 성평등 인식

초등 3학년 이하 자녀를 둔 전국의 부모를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여, 가정내돌봄 및 서비스 이용 현황과 돌봄에의 사회적·경제적 가치 인정, 돌봄에 관한 성평등 가치관을 조사하였다. 이를 통해 자녀돌봄에의 양성평등 참여와 돌봄 인력의 성평등 운영이 가능하게 하는 주요 지점(핵심 기제)을 찾고자 하였으며, 이에 앞서 주요 선행연구자료를 통해 아동돌봄의 주요 동향을 확인하였다.

1. 가정내돌봄의 성 불평등 참여 현황

가. 부모, 조부모/친인척 돌봄 현황

가정 내에서 무급 혹은 유급으로 아동을 돌보는 부모와 조부모/친인척 돌봄 현황은 통계청 승인 데이터인 2018년 전국보육실태조사를 통해 살펴보았다. 영유아를 낳 시간 동안 가장 많이 돌보는 '주 양육자' 현황을 살펴보면, 어머니가 돌본다는 비율이 41.6%로 가장 높으며, 조부모가 돌보는 비율은 5.5%로 외조부모가 친조부모보다 다소 높은 것으로 나타났다. 부모의 형제자매와 기타 친인척이 0.1%를 차지하고 있으며, 비혈연관계의 주양육자는 0.3%로 나타났다.

최근 육아정책연구소 자료에 의하면, 부의 자녀돌봄에의 참여가 증가세를 보이고 있으나, 전국보육실태조사를 통해 살펴본 낳 시간 자녀를 돌보는 주 양육자 질문에서는 이러한 변화가 나타나고 있지 않다. 주 양육으로 살펴본 자녀돌봄의 역할은 여전히 여성(어머니)에 전적으로 치중되어 있음을 알 수 있다. 서비스지원의 강화로 기관이용이 50%로 나타난 점은 돌봄노동 분배의 측면에서 공적돌봄체계가 주요 역할을 수행하고 있음을 보여준다.

〈표 IV-1-1〉 제 특성별 낮 시간 동안 가장 많이 돌보는 사람

단위: %(명)

구분	부	모	부모 형제 자매	친조 부모	외조 부모	기타 친인 척	비 혈연	육아 전문 인력	기관 에 맡김	없음	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	0.7	41.6	0.1	2.2	3.3	0.1	0.3	1.7	50.0	-	100.0(3,775)	
영유아구분												
영아	0.9	54.1	0.2	2.5	4.6	0.1	0.5	1.0	36.2	-	100.0(1,911)	316.3(8)***
유아	0.6	29.6	-	1.9	2.0	0.1	0.1	2.3	63.5	-	100.0(1,864)	
보육연령												
0세	0.8	76.8	0.4	3.3	5.8	0.3	0.8	0.4	11.5	-	100.0(803)	
1세	1.1	40.8	0.1	2.7	4.6	-	0.5	1.7	48.5	-	100.0(540)	
2세	0.7	37.5	-	1.3	3.0	-	0.1	1.1	56.3	-	100.0(568)	668.6(40)***
3세	0.3	30.0	-	2.2	2.3	0.2	-	1.7	63.3	-	100.0(650)	
4세	0.4	31.8	0.1	1.1	1.8	-	0.2	2.8	61.8	-	100.0(549)	
5세	1.0	27.4	-	2.2	1.8	-	0.2	2.5	64.9	-	100.0(665)	
지역규모												
대도시	1.1	43.5	0.1	2.8	4.9	0.1	0.6	1.3	45.7	-	100.0(1,362)	65.8(16)***
중소도시	0.3	40.3	0.1	1.7	2.0	-	0.1	2.4	53.1	-	100.0(1,146)	
읍면지역	0.8	40.5	0.3	1.8	2.5	0.2	0.2	0.9	52.8	-	100.0(1,267)	
모취업 여부												
취업	1.0	16.5	0.2	4.3	7.2	0.2	0.6	2.6	67.4	-	100.0(1,588)	
휴직중	2.5	62.3	-	1.3	0.8	-	-	0.5	32.6	-	100.0(270)	994.3(24)***
미취업	0.2	60.6	-	0.1	0.3	-	0.1	1.1	37.7	-	100.0(1,880)	
모부재 등	2.7	-	-	31.1	-	-	2.9	-	63.4	-	100.0(37)	
가구소득												
199만원 이하	1.9	50.8	-	1.5	1.1	-	-	4.2	40.5	-	100.0(142)	
200~249만원	0.5	52.7	-	0.3	0.9	-	-	1.2	44.3	-	100.0(244)	
250~299만원	1.1	50.8	-	1.5	1.1	-	-	3.3	42.3	-	100.0(300)	
300~349만원	0.8	54.0	-	1.0	0.9	-	0.1	0.8	42.4	-	100.0(591)	
350~399만원	0.8	55.5	0.3	0.6	0.9	0.2	-	0.1	41.7	-	100.0(362)	359.1(72)***
400~499만원	0.3	43.6	0.1	2.3	1.6	0.1	0.2	2.1	49.9	-	100.0(727)	
500~599만원	0.4	33.7	0.2	2.1	6.2	0.3	0.2	0.9	56.0	-	100.0(602)	
600~699만원	1.3	25.0	0.3	5.0	6.4	0.1	-	3.4	58.5	-	100.0(328)	
700만원 이상	0.8	24.6	-	3.9	6.8	-	1.7	1.5	60.6	-	100.0(465)	
모름/무응답	-	33.6	-	6.7	-	-	-	-	59.7	-	100.0(14)	
2015년 조사	0.6	41.3	0.3	2.9	3.1	-	0.4	1.6	49.0	0.7	100.0(3,560)	
2012년 조사	0.1	37.5	0.1	1.9	3.5	0.1	0.5	0.1	56.0	0.1	100.0(3,343)	
2009년 조사	1.9	60.0	0.6	8.1	4.8	0.2	0.9	-	11.8	4.8	100.0(7,450)	

주: 1) 비율은 가중치를 적용한 수치이며, 사례수는 실제 응답자 수임. 2) 영유아 구분 : 보육연령
 자료: 이정원·도남화·최호미·이재희·이윤진·윤지연·염혜경(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고-. pp.
 129-130. 보건복지부·육아정책연구소.

*** $p < .001$.

어머니의 취업여부를 구분하여 시간대별 영유아 자녀 돌봄 이용 기관 및 돌보는 사람을 살펴본 결과는 다음과 같다. 취업모의 경우 오전 9시 전까지는 부모가 주로 돌보다가 오전 9시 1분부터 어린이집, 유치원 등 기관을 주로 이용하는 양상을 보였다. 혈연 돌봄은 기관 등원 전인 오전 8시에서 9시 사이 10% 이상 나타나며, 오후에는 3시 31분부터 오후 7시 30분까지 혈연가족이 일정시간 아동을 돌보는 비율이 10% 이상으로 오후 5시 31분부터 6시까지의 최대 23.2%까지 증가하는 모습을 보이고 있다(이정원 외, 2018: 139).

〈표 IV-1-2〉 취업모 자녀의 시간대별 이용기관 및 돌보는 사람(07:00~22:30)

단위: %

구분	어린이집	유치원	부모	반일제 이상 학원	기타 기관	혈연	비혈연
07:00~07:30	0.5	0.2	93.1	-	-	5.5	0.8
07:31~08:00	2.0	0.5	87.6	-	-	8.3	1.5
08:01~08:30	8.2	5.0	73.3	-	-	11.5	2.1
08:31~09:00	23.1	15.3	46.0	1.1	-	12.4	2.0
09:01~09:30	42.8	26.8	17.7	3.3	0.1	7.8	1.5
09:31~10:00	52.4	29.8	7.2	4.1	0.1	5.8	0.6
10:01~10:30	55.3	30.2	3.9	4.4	0.1	5.5	0.5
10:31~11:00	55.3	30.3	3.8	4.4	0.1	5.5	0.5
11:01~11:30	55.4	30.3	3.6	4.4	0.1	5.6	0.6
11:31~12:00	55.4	30.3	3.5	4.4	0.1	5.6	0.6
12:01~12:30	55.4	30.3	3.5	4.4	0.1	5.6	0.6
12:31~13:00	55.2	30.3	3.2	4.4	0.3	5.9	0.7
13:01~13:30	55.2	30.1	3.4	4.4	0.3	5.9	0.7
13:31~14:00	55.1	30.0	3.6	4.4	0.3	5.9	0.8
14:01~14:30	55.1	29.6	3.7	4.4	0.5	6.0	0.8
14:31~15:00	54.8	28.9	4.2	4.0	0.9	6.3	0.8
15:01~15:30	53.1	27.2	6.7	2.1	1.8	8.3	0.8
15:31~16:00	46.9	25.3	11.2	1.4	3.4	10.7	1.1
16:01~16:30	35.9	19.1	20.6	0.5	6.3	16.1	1.5
16:31~17:00	27.0	13.2	30.5	0.3	8.0	19.3	1.9
17:01~17:30	17.2	6.6	43.3	0.2	7.8	22.4	2.6
17:31~18:00	11.6	3.7	52.0	0.1	6.6	23.2	2.8
18:01~18:30	6.7	1.7	65.8	0.1	2.9	20.6	2.2
18:31~19:00	2.2	0.8	77.8	-	1.2	16.1	2.0
19:01~19:30	0.9	0.4	86.4	-	0.5	10.4	1.4
19:31~20:00	0.5	0.3	91.5	-	0.2	6.8	0.7
20:01~20:30	0.2	0.2	94.3	-	0.1	4.6	0.6

구분	어린이집	유치원	부모	반일제 이상 학원	기타 기관	혈연	비혈연
20:31~21:00	0.1	0.2	95.8	-	0.1	3.3	0.5
21:01~21:30	0.1	0.2	96.6	-	-	2.8	0.3
21:31~22:00	0.1	0.2	96.6	-	-	2.8	0.4
22:01~22:30	0.1	0.2	96.9	-	-	2.6	0.3

자료: 이정원 외(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고. pp. 139-140.

부모의 자녀 돌봄 참여 정도를 살펴보면, 아버지가 평소 자녀 돌봄(놀아주기, 책 읽어주기, 공부 봐주기, 밥 먹고 옷 입는 것 도와주기 등)에 참여하는 정도는 대체로 참여한다는 응답이 34.4%로 가장 많았고, 보통 정도로 참여한다는 응답이 33.7%, 적극 참여함 20.7% 순으로 나타났다. 2012, 2015년 자료와 비교했을 때, 아버지의 자녀돌봄 참여 정도는 대체로+적극 참여한다는 비율이 2018년도에 상대적으로 높게 나타나 과거에 비해 아버지의 참여 정도가 높아지고 있음을 알 수 있다(이정원 외, 2018: 150). 모가 취업한 경우 아버지가 자녀돌봄에 적극적으로 참여한다는 응답이 22.5%로 모가 취업하지 않은 경우의 18.5%에 비해 상대적으로 많았으며, 유아자녀(18.9%)에 비해 영아자녀(22.7%)에 대한 부의 돌봄참여가 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-3〉 아버지의 자녀 돌봄 참여 정도(5점 척도)

단위: %(명), 점

구 분	전혀 참여 하지 않음	참여하지 않음	보통	대체로 참여함	적극 참여함	계(수)	5점평균 (표준편차)
전체	3.2	8.0	33.7	34.4	20.7	100.0 (2,464)	3.6(1.00)
자녀수							
1명	2.3	5.7	32.5	35.8	23.8	100.0 (724)	3.7(.96)
2명	3.6	8.7	32.9	35.4	19.4	100.0 (1,265)	3.6(1.01)
3명 이상	4.2	12.6	39.6	27.2	16.4	100.0 (475)	3.4(1.03)
$\chi^2(df)/F$	40.3(8)***						16.3***
가구원수							
2명	12.1	54.6	-	22.4	10.9	100.0 (9)	2.7(1.31)
3명	2.1	5.0	31.9	36.6	24.5	100.0 (646)	3.8(.95)
4명	3.5	8.8	32.8	35.5	19.4	100.0 (1,151)	3.6(1.01)
5명	2.8	11.1	38.9	28.9	18.3	100.0 (453)	3.5(1.00)
6명 이상	7.3	9.3	40.2	28.3	15.0	100.0 (205)	3.3(1.07)
$\chi^2(df)/F$	96.9(16)***						12.5***(a)

구 분	전혀 참여 하지 않음	참여하지 않음	보통	대체로 참여함	적극 참여함	계(수)	5점평균 (표준편차)
최연소자녀 구분							
영아	2.7	6.4	32.4	35.8	22.7	100.0 (1,350)	3.7(.98)
유아	3.6	9.6	34.9	33.0	18.9	100.0 (1,114)	3.5(1.02)
$\chi^2(df)/t$	15.9(4)***						-3.8***
모취업 여부							
취업	2.6	7.6	33.6	33.8	22.5	100.0 (1,231)	3.7(.99)
미취업	3.6	8.1	34.5	35.1	18.5	100.0 (1,205)	3.6(1.00)
모부재 등	9.5	23.6	8.0	27.1	31.9	100.0 (.28)	3.5(1.41)
$\chi^2(df)/F$	28.2(8)***						2.9*(a)
부학력							
초	37.8	8.2	17.7	36.2	-	100.0 (.7)	2.5(1.41)
중	12.5	6.0	34.0	29.0	18.4	100.0 (.21)	3.3(1.24)
고	5.7	11.7	33.1	31.2	18.4	100.0 (.623)	3.4(1.09)
2년제대학	4.5	8.2	35.6	30.6	21.1	100.0 (.452)	3.6(1.05)
4년제대학	1.4	6.8	32.8	38.0	21.0	100.0 (1,152)	3.7(.92)
대학원 이상	0.5	4.2	36.9	32.3	26.1	100.0 (.209)	3.8(.90)
$\chi^2(df)/F$	99.6(20)***						9.2***(a)
가구소득							
190만원 이하	8.8	6.8	28.6	28.7	27.1	100.0 (.67)	3.6(1.21)
200~249만원	4.8	8.6	38.2	28.0	20.4	100.0 (.163)	3.5(1.06)
250~299만원	6.5	2.7	35.8	33.8	21.2	100.0 (.190)	3.6(1.05)
300~349만원	3.4	12.2	31.8	31.3	21.3	100.0 (.377)	3.5(1.06)
350~399만원	3.5	7.9	37.5	34.2	16.9	100.0 (.243)	3.5(.98)
400~499만원	2.2	8.1	37.4	34.6	17.7	100.0 (.477)	3.6(.95)
500~599만원	2.6	8.1	30.0	38.4	20.9	100.0 (.403)	3.7(.98)
600~699만원	2.5	7.0	29.5	43.0	17.9	100.0 (.216)	3.7(.94)
700만원 이상	1.3	7.2	32.4	32.1	27.1	100.0 (.320)	3.8(.97)
$\chi^2(df)/F$	70.8(36)***						1.9*(a)
2015년 조사	2.7	9.9	42.8	28.9	15.7	100.0 (2,500)	3.5(0.96)
2012년 조사	1.2	6.9	41.7	25.2	25.0	100.0 (2,459)	3.7(0.97)

자료: 이정원 외(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고. pp. 150~151.

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

한편 어머니가 평소 자녀 돌봄에 어느 정도 참여하는지에 대해 적극 참여한다는 응답이 76.2%로 대부분을 차지하였고, 다음으로 대체로 참여함이 17.8%로 나타났다. 가구원 수가 3명 이상인 경우, 영아기 자녀가 있는 경우, 미취업인 경우, 그리고 가구소득이 299만원 이하로 낮은 경우 어머니의 적극적인 자녀 돌봄 참여

정도가 비교적 높게 나타났다(이정원 외, 2018: 152).

아버지의 자녀돌봄 참여도가 5점척도 기준 평균 3.6점으로 어머니의 돌봄참여도 평균 4.7점과 차이를 보였다. 부모의 근로특성과 함께 살펴볼 필요가 있겠다.

〈표 IV-1-4〉 어머니의 자녀 돌봄 참여 정도(5점 척도)

단위: %(명), 점

구 분	전혀 참여 하지 않음	참여하지 않음	보통	대체로 참여함	적극 참여함	계(수)	5점 평균 (표준편차)
전체	0.2	0.6	5.2	17.8	76.2	100.0 (2,501)	4.7(0.61)
자녀수							
1명	0.4	0.4	4.0	18.0	77.1	100.0 (742)	4.7(0.60)
2명	-	0.8	6.0	17.5	75.7	100.0 (1,279)	4.7(0.62)
3명 이상	-	0.3	5.9	18.2	75.6	100.0 (480)	4.7(0.59)
$\chi^2(df)/F$				10.6(8)			0.7
가구원수							
2명	-	-	10.7	31.4	57.9	100.0 (20)	4.5(0.69)
3명	0.3	0.6	3.6	16.8	78.7	100.0 (664)	4.7(0.59)
4명	0.1	0.7	5.7	16.6	76.9	100.0 (1,154)	4.7(0.62)
5명	0.1	-	6.1	22.0	71.8	100.0 (458)	4.7(0.60)
6명 이상	-	1.1	8.3	18.8	71.9	100.0 (205)	4.6(0.68)
$\chi^2(df)/F$				27.6(16)***			2.8**(a)
최연소자녀 구분							
영아	0.2	0.3	3.6	15.0	80.9	100.0 (1,368)	4.8(0.54)
유아	0.2	0.8	6.6	20.4	71.9	100.0 (1,133)	4.6(0.66)
$\chi^2(df)/t$				30.9(4)***			- 5.4***
모취업 여부							
취업	0.3	0.7	7.1	22.1	69.9	100.0 (1,272)	4.6(0.67)
미취업	0.1	0.4	3.1	13.2	83.2	100.0 (1,229)	4.8(0.51)
$\chi^2(df)/F$				61.5(4)***			57.7*** (a)
가구소득							
199만원 이하	1.3	1.4	8.4	28.0	60.9	100.0 (98)	4.5(0.81)
200~249만원	-	0.5	4.0	15.2	80.3	100.0 (164)	4.8(0.55)
250~299만원	-	0.2	5.3	11.4	83.1	100.0 (194)	4.8(0.55)
300~349만원	-	0.9	3.1	15.7	80.4	100.0 (376)	4.8(0.55)
350~399만원	-	0.6	3.1	17.9	78.3	100.0 (240)	4.7(0.54)
400~499만원	0.1	0.3	6.1	17.7	75.7	100.0 (479)	4.7(0.61)
500~599만원	0.4	0.9	4.2	19.8	74.7	100.0 (403)	4.7(0.63)
600~699만원	0.6	-	5.3	15.0	79.1	100.0 (218)	4.7(0.61)
700만원 이상	-	0.5	8.4	21.6	69.5	100.0 (321)	4.6(0.66)
모름/무응답	-	-	-	5.5	94.5	100.0 (8)	4.9(0.25)

구 분	전혀 참여 하지 않음	참여하지 않음	보통	대체로 참여함	적극 참여함	계(수)	5점 평균 (표준편차)
$\chi^2(df)/F$	56.9(36)***						03.9*** ^(a)

자료: 이정원 외(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고. pp. 152-153.

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

부모의 자녀 양육 및 가사 분담 정도를 살펴보기 위해 현재 자녀양육과 가사를 어떻게 분담하고 있는지에 대해 합이 10이 되도록 응답하도록 한 결과, 자녀 양육에서는 어머니와 아버지의 분담 정도가 7.2:2.8로 나타났고, 가사에서는 어머니와 아버지의 분담 정도가 7.5:2.5로 어머니가 자녀양육에 비해 가사 참여 정도가 조금 더 높은 것으로 나타났다. 자녀수가 많을수록, 가구원 수가 2명인 경우, 읍면지역인 경우, 미취업인 경우, 어머니 학력이 낮을수록, 아버지 학력이 낮을수록, 가구 소득이 300~349만원인 경우 비교적 어머니의 자녀 양육 및 가사 참여가 더 높은 경향을 보였다(이정원 외, 2018: 153).

〈표 IV-1-5〉 부모의 자녀 양육과 가사 분담 비율

단위: 점(명)

구 분	자녀양육				가사				(수)
	어머니		아버지		어머니		아버지		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	7.21	1.43	2.79	1.43	7.45	1.67	2.55	1.67	(2,430)
자녀수									
1명	7.11	1.41	2.89	1.41	7.16	1.75	2.84	1.75	(708)
2명	7.24	1.43	2.76	1.43	7.57	1.57	2.43	1.57	(1,250)
3명 이상	7.42	1.50	2.58	1.50	7.91	1.55	2.09	1.55	(472)
F	6.8*** ^(a)		6.8*** ^(a)		32.5***		32.5***		
가구원수									
2명	8.79	1.15	1.21	1.15	9.15	74	85	74	(6)
3명	7.13	1.40	2.87	1.40	7.17	1.74	2.83	1.74	(636)
4명	7.24	1.42	2.76	1.42	7.53	1.59	2.47	1.59	(1,136)
5명	7.26	1.45	2.74	1.45	7.66	1.61	2.34	1.61	(451)
6명 이상	7.35	1.64	2.65	1.64	7.92	1.65	2.08	1.65	(201)
F	3.8*** ^(a)		3.8*** ^(a)		13.9***		13.9***		
최연소자녀 구분									
영아	7.23	1.46	2.77	1.46	7.30	1.70	2.70	1.70	(1,345)
유아	7.20	1.41	2.80	1.41	7.60	1.62	2.40	1.62	(1,085)
t	0.6		-0.6		-4.5***		4.5***		

구 분	자녀양육				가사				(수)
	어머니		아버지		어머니		아버지		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
지역규모									
대도시	7.17	1.49	2.83	1.49	7.43	1.66	2.57	1.66	(916)
중소도시	7.18	1.32	2.82	1.32	7.33	1.67	2.67	1.67	(757)
읍면지역	7.31	1.48	2.69	1.48	7.62	1.65	2.38	1.65	(757)
F	2.3*(a)		2.3*(a)		5.7***		5.7***		
모취업 여부									
취업	6.94	1.49	3.06	1.49	7.13	1.72	2.87	1.72	(1,226)
미취업	7.51	1.31	2.49	1.31	7.80	1.54	2.20	1.54	(1,204)
모부재 등	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	97.5***(a)		97.5***(a)		99.5***		99.5***		
모학력									
무	5.73	3.15	4.27	3.15	7.64	1.89	2.36	1.89	(2)
초	7.61	1.45	2.39	1.45	8.37	1.24	1.63	1.24	(15)
중	7.43	1.41	2.57	1.41	7.85	1.44	2.15	1.44	(48)
고	7.37	1.51	2.63	1.51	7.70	1.69	2.30	1.69	(618)
2년제대학	7.25	1.42	2.75	1.42	7.47	1.73	2.53	1.73	(499)
4년제대학	7.13	1.37	2.87	1.37	7.31	1.61	2.69	1.61	(1,099)
대학원 이상	6.96	1.52	3.04	1.52	7.21	1.69	2.79	1.69	(149)
F	3.6***(a)		3.6***(a)		5.4***		5.4***		
부학력									
초	8.58	89	1.42	89	8.14	1.47	1.86	1.47	(7)
중	7.30	1.61	2.70	1.61	7.37	2.27	2.63	2.27	(21)
고	7.33	1.52	2.67	1.52	7.71	1.68	2.29	1.68	(605)
2년제대학	7.32	1.40	2.68	1.40	7.49	1.66	2.51	1.66	(449)
4년제대학	7.12	1.42	2.88	1.42	7.33	1.64	2.67	1.64	(1,139)
대학원 이상	7.11	1.29	2.89	1.29	7.30	1.66	2.70	1.66	(209)
F	4***(a)		4***(a)		4.7***		4.7***		
가구소득									
199만원 이하	6.99	1.71	3.01	1.71	7.09	1.99	2.91	1.99	(64)
200~249만원	7.25	1.42	2.75	1.42	7.44	1.59	2.56	1.59	(156)
250~299만원	7.42	1.39	2.58	1.39	7.60	1.69	2.40	1.69	(186)
300~349만원	7.45	1.33	2.55	1.33	7.80	1.53	2.20	1.53	(373)
350~399만원	7.39	1.29	2.61	1.29	7.63	1.50	2.37	1.50	(236)
400~499만원	7.30	1.34	2.70	1.34	7.57	1.57	2.43	1.57	(474)
500~599만원	7.10	1.55	2.90	1.55	7.38	1.73	2.62	1.73	(401)
600~699만원	7.01	1.43	2.99	1.43	7.24	1.61	2.76	1.61	(214)
700만원 이상	6.87	1.51	3.13	1.51	7.00	1.83	3.00	1.83	(318)

자료: 이정원 외(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고. pp. 154-155.

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

육아정책연구소에서 2017년과 2019년에 실시한 대국민 조사에서도 전국 보육 실태조사와 유사한 결과를 보여주고 있다. 자녀 양육 분담 비율은 1차년도인 2017년 조사결과에서는 아버지 3.14, 어머니 6.86, 3차년도인 2019년에는 아버지 3.35, 어머니 6.65로 나타났다. 가사분담의 경우에는 1차년도 3.19, 어머니 6.81, 3차년도는 아버지 3.40, 어머니 6.60으로 아버지의 실제 자녀양육과 가사 분담이 다소 증가하는 것으로 인식됨을 알 수 있다(김동훈·김문정, 2019: 147).

〈표 IV-1-6〉 영유아부모 자녀양육 및 가사 분담 비 추이(2017, 2019)

단위: 비, (명)

구분	자녀 양육 분담비		가사 분담비		계
	어머니	아버지	어머니	아버지	
2017	6.86	3.14	6.81	3.19	(501)
2019	6.65	3.35	6.60	3.40	(510)
성별					
남자					
2017	6.51	3.49	6.30	3.70	(261)
2019	6.51	3.49	6.31	3.69	(317)
여자					
2017	7.25	2.75	7.36	2.64	(240)
2019	6.90	3.10	7.08	2.92	(193)

자료: 김동훈·김문정(2019). 행복한 육아문화 조성을 위한 KICCE 육아정책 여론조사(Ⅲ). p. 147.

2017년 대국민 여론조사에서 배우자 이외에 자녀 돌봄을 지원해주는 사람에 대해 질문한 결과, ‘조부모’라고 응답한 비율이 56.0%로 가장 높았으며, ‘없음’ 39.2%, ‘친인척’ 3.4% 순으로 나타났다. 응답자의 연령이 어릴수록 조부모에게 맡기는 비율이 높아졌으며, 취업한 경우가 취업하지 않은 경우보다 맡기는 비율이 높았고, 특히 맞벌이인 경우 맞벌이 아닌 경우와 비교하여 조부모에 맡기는 비율이 약 2배 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-7〉 배우자 외 양육 지원자: 자녀 직접 돌보기

단위: %(명)

구분	조부모	친인척	이웃 친구	기타	없음	수
전체	56.0	3.4	0.8	0.6	39.2	(500)
응답자 구분						
어머니	62.7	1.1	-	0.5	35.7	(185)
아버지	52.1	4.8	1.3	0.6	41.3	(315)
응답자 연령						
20대	70.2	1.8	-	-	28.1	(57)
30대	56.1	3.0	0.6	0.6	39.6	(328)
40대 이상	48.7	5.2	1.7	0.9	43.5	(115)
취업여부						
취업	57.4	3.7	0.9	0.5	37.6	(434)
미취업	47.0	1.5	-	1.5	50.0	(66)
맞벌이 유무						
맞벌이	68.9	2.0	0.7	0.7	27.7	(296)
맞벌이 아님	37.3	5.4	1.0	0.5	55.9	(204)

자료: 김동훈·이재희·이혜민(2017). 행복한 육아문화 정착을 위한 KICCE 육아정책 여론조사(Ⅰ). p. 155.

육아정책연구소에서 2019년 전국 20~40대 성인남녀 1,000명을 대상으로 육아 문화에 대한 인식조사에서도 조부모의 도움에 대해 비슷하게 나타났다.

우리 사회에서 자녀를 양육하는데 조부모의 돌봄지원과 경제적지원이 ‘필요하다’고 생각하는 응답이 5점 평균 3.2점으로 나타난데 비해, 나의 경우 실제로 도움을 ‘받는다’는 응답이 5점 평균 2.3점으로 나타났다. 조부모 지원의 필요에 비해 실제 받는 비율은 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

이러한 인식(응답)에서 남녀 간에 큰 차이는 없었으며, 응답자의 연령과 자녀의 연령이 어릴수록 조부모의 도움을 더 받고, 맞벌이 가정이 비맞벌이 가정보다 조부모의 도움을 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 한편 자녀연령이 중학생 이상이 되어도 조부모 지원이 필요하다는 응답에 변화가 없는 것으로 나타났다(권미경 외, 2019).

〈표 IV-1-8〉 육아 문화 - 조부모의 도움

단위: 점(명)

구분	우리사회의 육아문화	수	나의 육아문화	수
	아이를 기르는데 조부모(친가, 외가)의 도움(돌봄 지원, 경제적 지원)은 필요하다		아이를 기르는데 조부모(친가, 외가)의 도움(돌봄 지원, 경제적 지원)을 받는다	
	평균(표준편차)		평균(표준편차)	
전체	3.2 (0.7)	(1,000)	2.3 (1.0)	(585)
연령대				
20대	3.1 (0.7)	(304)	2.7 (1.0)	(23)
30대	3.3 (0.7)	(320)	2.5 (1.1)	(237)
40대	3.2 (0.6)	(376)	2.1 (1.0)	(325)
<i>F</i>	6.1**(a)		11.0***	
성별				
여성	3.2 (0.7)	(485)	2.3 (1.1)	(295)
남성	3.1 (0.6)	(515)	2.3 (1.0)	(290)
<i>t</i>	2.6*		0.7	
지역규모				
대도시	3.2 (0.7)	(439)	2.5 (1.0)	(248)
중소도시	3.2 (0.6)	(406)	2.2 (1.0)	(247)
읍면지역	3.1 (0.7)	(155)	2.2 (1.1)	(90)
<i>F</i>	0.8		7.6***	
결혼 여부				
기혼	3.2 (0.6)	(634)		
미혼	3.1 (0.7)	(366)		
<i>t</i>	3.5***			
맞벌이 여부				
맞벌이 가정	3.3 (0.6)	(417)	2.5 (1.0)	(379)
맞벌이 아님	3.2 (0.7)	(217)	1.9 (0.9)	(206)
<i>t</i>	2.4*		7.5***	
자녀연령				
영아	3.4 (0.7)	(141)	2.6 (1.1)	(141)
유아	3.2 (0.6)	(119)	2.4 (1.0)	(119)
초등학생	3.2 (0.6)	(168)	2.3 (1.0)	(168)
중학생 이상	3.2 (0.6)	(157)	2.1 (1.0)	(157)
<i>F</i>	2.3		6.6***	
가구소득				
300만원 미만	3.1 (0.7)	(219)	2.2 (1.1)	(66)
300~499만원	3.2 (0.6)	(386)	2.1 (1.0)	(254)
500~699만원	3.2 (0.7)	(229)	2.3 (1.1)	(159)
700만원 이상	3.2 (0.6)	(166)	2.9 (1.0)	(106)
<i>F</i>	0.8		14.5***	

자료: 권미경·문무경·김영민(2019). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅰ). pp. 167-168.

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

나. 응답자 특성

2020년 10월 가정내돌봄 현황과 돌봄의 성평등 인식을 알아보기 위해 본 연구에서는 만9세 이하 자녀를 둔 부모 대상 온라인 설문조사를 실시하여 전국 1,069 명의 부모가 참여하였다(부 43.4%, 모 56.6%, 맞벌이 49.7%, 외벌이 47.7%). 한 부모/조손/장애 등의 취약특성을 가진 가구는 47가구(4.4%)가 참여하였으며, 가구소득 150만원 미만의 저소득가구는 21가구(2.0%)가 참여하였다(표 IV-1-9).

〈표 IV-1-9〉 응답자 특성

단위: %(명)

구분	계(수)	
전체	100.0	(1,069)
성별		
남성(부)	43.4	(464)
여성(모)	56.6	(605)
지역구분		
대도시	39.8	(425)
중소도시	43.4	(464)
농어촌	16.8	(180)
학력		
고졸 이하	10.7	(114)
3년대졸	21.0	(225)
4년대졸	53.2	(569)
대학원 이상	15.1	(161)
맞벌이 여부		
맞벌이	49.7	(531)
외벌이	47.7	(510)
해당없음	2.6	(28)
취업모 여부		
취업	41.3	(441)
휴직 중	10.9	(117)
학업 중	1.2	(13)
구직 중	7.4	(79)
미취업	38.5	(412)
비해당	0.7	(7)
여성취업		
전일제	85.1	(372)

구분	계(수)	
시간제	14.9	(65)
가구소득		
150만원 미만	2.0	(21)
150~250만원	5.1	(55)
250~350만원	18.0	(192)
350~500만원	29.1	(311)
500만원 이상	45.8	(490)
모든자녀 연령 기준		
초등부모	36.0	(385)
유아부모	59.4	(635)
영아부모	50.2	(537)
취약가구 여부		
해당	4.4	(47)
비해당	95.6	(1,022)

주: 취약가구는 기초생활수급/차상위, 다문화, 한부모, 장애, 조손, 질병 등의 취약요건을 가진 경우임.

다. 가정내돌봄 현황

1) 부모 돌봄 참여

자녀돌봄의 현황 파악을 위해 부와 모의 자녀돌봄시간을 조사한 결과, 모의 주중 돌봄시간이 부와 비교하여 약 3배 많은 것으로 나타났다. 주말에는 부-모 돌봄시간의 차이가 줄어들고, 부모가 함께 자녀를 돌보는 시간이 주중 평균 약 13시간, 주말 평균 약 16시간으로 나타나 부모가 함께 돌보는 시간의 비중이 적지않은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-1-10〉 가정내 부모 돌봄(1) - 시간

구분	함께 있는 시간	돌보는 시간
1. 부 주중	1주 총 (16.5)시간	1주 총 (8.5)시간
2. 모 주중	1주 총 (31.1)시간	1주 총 (23.3)시간
3. 부 주말	1주 총 (22.0)시간	1주 총 (12.0)시간
4. 모 주말	1주 총 (26.1)시간	1주 총 (17.7)시간
5. 부-모 함께 주중		1주 총 (13.1)시간
6. 부-모 함께 주말		1주 총 (15.8)시간

주: 1) 함께 있는 시간 : 밤 취침시간 제외, 단순히 자녀와 함께 머무는 시간 모두 포함

2) 돌보는 시간 : 단순히 집에 함께 머무는 시간이 아닌, 자녀와 상호작용 및 소통을 하고 함께 놀이하거나 등하원을 시키는 등 돌봄행동이 반영된 시간을 의미

본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

돌봄참여의 차이를 살펴보면, 제시된 10개 항목에서 부에 비해 모의 참여 평균이 모두 높게 나타났으며, 부모 공통적으로 ‘자녀와의 스킨십’과 ‘대화’, ‘식사를 함께 한다’는 응답이 가장 많았다. 부-모 간 돌봄행동의 차이가 가장 큰 항목은 ‘자녀 식사준비’였으며, 그 다음으로 ‘자녀 등하원시키기/데려다주기’와 ‘자녀 학습 및 숙제봐주기(책읽어주기 포함)’에서 차이가 나타났고, (자녀돌봄과는 구분되는 항목이나) ‘가사노동’에서 부모간 차이도 크게 나타났다.

한편 제시된 자녀돌봄 항목에 대해 “항상 한다”는 긍정응답이 부에게서 약 15% 이상~37%로 나타났다. 이러한 부-모의 돌봄참여 현황에 대해 성인지 관점에서 어떠한 논의와 해석이 가능한지 검토가 필요하다.

〈표 IV-1-11〉 가정내 부-모 돌봄참여

구분	돌봄 참여		‘항상 한다’ 응답률		계(수)	
	모	부	모	부		
1. 자녀와 함께 놀기/운동	3.7	3.4	26.2	16.6	100.0	(1,062)
2. 자녀 학습 및 숙제봐주기 (책읽어주기 포함)	3.7	2.9	27.6	15.1	100.0	(1,062)
3. 자녀 등하원 등 데려다주기 (도보/차량이용포함)	3.9	2.7	52.5	19.4	100.0	(1,062)
4. 자녀와 외출(또는 여행)	3.5	3.2	20.1	14.7	100.0	(1,062)
5. 자녀를 위한 식사준비	4.3	3.0	57.6	20.4	100.0	(1,062)
6. 자녀와 함께 식사	4.4	3.6	58.4	28.7	100.0	(1,062)
7. 자녀와 대화	4.4	3.8	56.1	31.4	100.0	(1,062)
8. 자녀와 스킨십	4.5	3.9	62.5	37.3	100.0	(1,062)
9. 자녀 돌봄/보호 전반	4.3	3.4	56.6	23.7	100.0	(1,062)
10. 가사노동(집안일: 장보기, 빨래, 청소 등)	4.4	3.2	58.4	21.0	100.0	(1,062)
11. 기타	3.1	1.8	29.8	7.5	100.0	(1,062)

주: ① 안 함, ② 가끔 한다: 주 1~2회, ③ 종종 하는 편이다: 주 3~4회, ④ 상당히 자주한다: 주 5~6회,

⑤ 항상 한다: 거의 매일 빠짐없이.

본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

2) 부모 돌봄 역량

부모에게 본인의 자녀돌봄 역량을 평정하게 한 결과(질적 평가), (전혀+별로) 우수하지 않다 15.1%, 보통 52.0%, (어느정도+상당히) 우수하다 32.8%로 5점 평균 3.2점으로 응답되었다. 부의 경우 ‘우수하다’는 긍정응답이 모에 비해 다소 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이로 확인되었다. 설문조사 항목의 하나인 가정내돌봄에서 부-모의 돌봄참여가 균등하게 잘 이루어졌다고 생각하는지 묻는 5점척도 질문에 [잘이루어짐-보통-잘이루어지지않음]으로 응답에 따라 그룹핑하여 차이를 살펴본 결과, 부모의 돌봄노동 분배가 이루어지는 경우 부모가 인지하는 자녀돌봄 역량이 긍정적인 것으로 나타났다. 이후 차이분석에서도 가정내돌봄의 균등 참여 변인은 유의한 차이를 보인다.

〈표 IV-1-12〉 본인의 자녀돌봄 역량 또는 질적수준

단위: %(명), 점

구분	전혀 우수하 지 않다	별로 우수하 지 않다	보통수 준이다	어느 정도 우수하다	상당히 우수하다	계(수)	평균
전체	1.0	14.1	52.0	29.1	3.7	100.0 (1,069)	3.2
성별							
남성(부)	1.3	13.6	46.1	34.7	4.3	100.0 (464)	3.3
여성(모)	0.8	14.5	56.5	24.8	3.3	100.0 (605)	3.2
χ^2 (df)/t	15.763(4)**						2.5*
부모돌봄균등참여							
잘이루어짐	0.0	7.5	43.4	43.0	6.0	100.0 (265)	3.5
보통	0.5	14.3	55.3	27.5	2.4	100.0 (378)	3.2
잘이루어지지않음	2.1	18.1	54.5	21.8	3.5	100.0 (426)	3.1
χ^2 (df)/F	57.762(8)***						25.3*** (a)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

한편 배우자의 자녀돌봄 역량 평정에서는 부의 모에 대한 평정은 평균 3.8점으로, 모의 부에 대한 평정 2.8점보다 유의하게 높게 나타나 부-모 간 돌봄역량에 대한 인식의 차이를 보인다.

〈표 IV-1-13〉 배우자의 자녀돌봄 역량 또는 질적수준

단위: %(명), 점

구분	전혀 우수하 지않다	별로 우수하 지 않다	보통 수준 이다	어느 정도 우수 하다	상당히 우수 하다	계(수)		평균
전체	4.7	17.0	38.5	30.1	9.6	100.0	(1,057)	3.2
성별								
남성(부)	0.4	5.7	29.5	42.9	21.4	100.0	(457)	3.8
여성(모)	8.0	25.7	45.3	20.3	0.7	100.0	(600)	2.8
χ^2 (df)/t	268.880(4)***							18.4***
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	2.7	8.4	30.2	45.0	13.7	100.0	(262)	3.6
보통	2.4	11.0	44.5	33.2	8.8	100.0	(373)	3.4
잘이루어지지않음	8.1	27.7	38.4	18.0	7.8	100.0	(422)	2.9
χ^2 (df)/F	119.906(8)***							46.7***

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

3) 부모 돌봄시간 충분도

자녀돌봄시간이 양적으로 충분한지 질문한 결과, 본인의 자녀돌봄시간이 충분하지 않다 26.6%, 보통 35.5%, 37.8%로, 모의 충분하다는 긍정 응답이 부에 비해 많았으며, 외벌이가구가 맞벌이가구에 비해, 그리고 부모 돌봄균등참여 그룹이 그렇지않은 그룹에 비해 자녀돌봄시간이 충분하다는 응답이 유의하게 많았다.

〈표 IV-1-14〉 자녀돌봄시간 충분정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 충분하 지않다	별로 충분하 지 않다	보통 수준 이다	어느 정도 충분 하다	상당히 충분 하다	계(수)		평균
전체	3.9	22.7	35.5	27.4	10.4	100.0	(1,069)	3.2
성별								
남성(부)	6.5	24.1	38.1	25.6	5.6	100.0	(464)	3.0
여성(모)	2.0	21.7	33.6	28.8	14.0	100.0	(605)	3.3
χ^2 (df)/t	34.669(4)***							-5.1***
맞벌이 여부								
맞벌이	4.3	26.9	36.2	26.0	6.6	100.0	(531)	3.0

구분	전혀 충분하 지 않다	별로 충분하 지 않다	보통 수준 이다	어느 정도 충분 하다	상당히 충분 하다	계(수)		평균
외별이	3.5	18.4	34.5	29.0	14.5	100.0	(510)	3.3
해당없음	3.6	21.4	42.9	25.0	7.1	100.0	(28)	3.1
χ^2 (df)/F	26.287(8)***							10.7*** (a)
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	2.3	16.6	29.1	38.9	13.2	100.0	(265)	3.4
보통	2.1	23.0	41.0	26.2	7.7	100.0	(378)	3.1
잘이루어지지않음	6.6	26.3	34.7	21.4	11.0	100.0	(426)	3.0
χ^2 (df)/F	49.230(8)***							13.2*** (a)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

4) 현재 자녀돌봄 분담

부-모 간에 자녀돌봄의 분담이 어떻게 이루어지고 있는지 질문한 결과, 모:부 평균 분담 비율이 약 3:1로 나타났다.

〈표 IV-1-15〉 부-모 간 자녀돌봄 노동과 시간 비율

구분		엄마	아빠	단위: %, (명) (수)
전체		74.4	25.6	(1,069)
성별				
남성(부)		68.9	31.1	(464)
여성(모)		78.6	21.4	(605)
t		-9.7***	9.7***	
맞벌이 여부				
맞벌이		70.6	29.4	(531)
외벌이		78.4	21.6	(510)
해당없음		73.5	26.5	(28)
F		31.4***(a)	31.4***(a)	
부모돌봄균등참여				
잘이루어짐		67.7	32.3	(265)
보통		72.2	27.8	(378)
잘이루어지지않음		80.4	19.6	(426)
F		59.9***(a)	59.9***(a)	

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

돌봄서비스 이용까지 모두 고려하여 자녀돌봄의 분담 비율을 질문한 결과, 모가 부에 비해 3배 이상, 조모가 조부에 비해서도 3배 이상 (손)자녀돌봄에 참여하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-16〉 서비스 이용 고려 시 자녀돌봄 노동과 시간 비율

단위: %, (명)

구분	엄마	아빠	할머니	할아버지	개별 돌봄인력	기관/ 학교이용	기타 사교육	(수)
전체	49.5	16.5	8.0	2.4	1.5	18.6	3.5	(1,069)
성별								
남성(부)	47.0	20.0	7.8	2.6	2.1	16.8	3.8	(464)
여성(모)	51.5	13.9	8.1	2.3	1.0	20.0	3.3	(605)
t	-3.4**	8.2***	-0.3	0.6	3.0**	-2.8**	1.4	
맞벌이 여부								
맞벌이	42.1	17.5	11.4	3.2	2.1	19.6	4.1	(531)
외벌이	56.9	15.6	4.6	1.6	0.8	17.5	3.0	(510)
해당없음	56.4	16.7	5.2	2.0	1.3	17.1	1.4	(28)
F	68.0***	3.3**	42.9***	10.2***	6.5**	1.7	5.6**	
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	44.7	21.4	8.3	3.0	2.0	17.3	3.3	(265)
보통	48.5	17.7	7.7	2.6	1.8	18.1	3.6	(378)
잘이루어지지않음	53.5	12.5	8.0	2.0	0.8	19.8	3.5	(426)
F	14.1***	53.8***	0.1	2.3*	5.1**	1.7	0.2	

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

양성평등의 관점에서 위와 같은 자녀돌봄 분담에 대해 어떻게 생각하는지 질문한 결과, 자녀돌봄의 양성평등이 실현됨 32.8%, 보통 31.7%, 실현되지않음 35.4%로 조사되어, 평균 보통에 못 미치는 것으로 응답되었다.

〈표 IV-1-17〉 양성평등 관점의 자녀돌봄 분담에 대한 견해

단위: %(명), 점

구분 (돌봄의 양성평등이)	전혀 실현 되지 않음	거의 실현 되지 않음	보통	어느 정도 실현됨	상당히 실현됨	계(수)		평균
전체	11.3	24.1	31.7	26.3	6.5	100.0	(1,069)	2.9
성별								
남성(부)	4.7	15.3	36.2	33.0	10.8	100.0	(464)	3.3
여성(모)	16.4	30.9	28.3	21.2	3.3	100.0	(605)	2.6
t	10.2***							
맞벌이 여부								
맞벌이	10.0	22.6	28.1	31.6	7.7	100.0	(531)	3.0
외벌이	13.1	25.9	34.7	21.0	5.3	100.0	(510)	2.8
해당없음	3.6	21.4	46.4	21.4	7.1	100.0	(28)	3.1
F	7.1***							
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	2.6	7.2	25.3	47.9	17.0	100.0	(265)	3.7
보통	4.0	19.8	46.0	26.5	3.7	100.0	(378)	3.1
잘이루어지지않음	23.2	38.5	23.0	12.7	2.6	100.0	(426)	2.3
F	171.2*** (a)							

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

돌봄환경이 자녀의 성장발달과 가치관에 미치는 영향을 고려할 때, 현재와 같은 돌봄분담의 적절성에 대해, 적절함 40.6%, 보통 31.0%, 적절하지않음 28.5%로 응답되었다. 위와 같은 자녀돌봄 분담에 대해 어떻게 생각하는지 질문한 결과, 자녀돌봄의 양성평등이 실현됨 32.8%, 보통 31.7%, 실현되지않음 35.4%로 조사되어, 평균 보통에 못 미치는 것으로 응답되었다.

〈표 IV-1-18〉 자녀에 미치는 영향을 고려할 때 자녀돌봄 분담에 대한 견해

단위: %(명), 점

구분	매우 부적절	부적절	보통	적절	매우 적절	계(수)		평균
전체	6.2	22.3	31.0	32.3	8.3	100.0	(1,069)	3.1
성별								
남성(부)	2.2	13.4	30.0	42.2	12.3	100.0	(464)	3.5
여성(모)	9.3	29.1	31.7	24.6	5.3	100.0	(605)	2.9
χ^2 (df)/t	91.573(4)***							9.9***
가구내 여성취업								
전일제 취업	4.3	20.4	26.6	37.6	11.0	100.0	(372)	3.3
시간제 취업	9.2	30.8	33.8	20.0	6.2	100.0	(65)	2.8
χ^2 (df)/t	12.597(4)*							3.4***
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	1.1	7.9	23.0	49.1	18.9	100.0	(265)	3.8
보통	0.8	16.4	42.1	35.2	5.6	100.0	(378)	3.3
잘이루어지지않음	14.1	36.4	26.1	19.2	4.2	100.0	(426)	2.6
χ^2 (df)/F	258.006(8)***							123.2*** (a)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

5) 이상적인 자녀돌봄 분담

부-모 간 이상적인 자녀돌봄 분담은 전체 평균 약 3:2로 응답되었다.

〈표 IV-1-19〉 부-모 간 바람직하고 이상적인 자녀돌봄의 시간과 역할 배분

단위: %

구분	엄마	아빠	(수)
전체	59.4	40.6	(1,069)
성별			
남성(부)	58.6	41.4	(464)
여성(모)	60.0	40.0	(605)
t	-2.1**	2.1**	
맞벌이 여부			
맞벌이	57.6	42.4	(531)
외벌이	61.5	38.5	(510)
해당없음	56.4	43.6	(28)

구분	엄마	아빠	(수)
F	18.7***(a)	18.7***(a)	
가구소득			
150만원 미만	62.4	37.6	(21)
150~250만원	60.1	39.9	(55)
250~350만원	61.1	38.9	(192)
350~500만원	59.7	40.3	(311)
500만원 이상	58.4	41.6	(490)
F	2.8**(a)	2.8**(a)	

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

서비스 이용까지 포함하여 이상적인 분담을 질문한 결과, 모와 부, 조모와 조부의 돌봄분담 차이가 줄어들었으며, 기관/학교를 포함한 서비스 이용에는 큰 변화가 없이 현재 대비 모/조모의 돌봄 비중이 줄고 부의 돌봄참여가 10%p 이상 늘어나는 수요를 보였다.

〈표 IV-1-20〉 서비스 이용 고려시 이상적인 자녀돌봄 시간과 역할 배분

단위: %

구분	엄마	아빠	할머니	할아버지	개별 돌봄인력 (아이돌보미, 민간시터 등)	기관/ 학교이용	기타 사교육	(수)
전체	40.2	27.2	5.2	2.5	1.7	19.2	4.1	(1,069)
성별								
남성(부)	39.9	27.9	5.4	2.7	2.1	17.7	4.3	(464)
여성(모)	40.4	26.7	5.0	2.3	1.4	20.3	3.9	(605)
t	-0.6	1.9*	0.9	1.7*	2.2**	-2.7**	1.1	
맞벌이 여부								
맞벌이	37.1	27.3	6.6	2.9	2.3	19.6	4.3	(531)
외벌이	43.3	27.1	3.6	2.0	1.1	18.8	4.0	(510)
해당없음	42.1	26.3	7.3	2.8	1.3	18.4	2.0	(28)
F	26.0***(a)	0.2(a)	18.1(a)***	5.6**(a)	5.9(a)	0.3	2.3	
가구소득								
150만원 미만	46.9	26.2	5.5	1.4	0.7	15.7	3.6	(21)
150~250만원	45.6	30.0	3.5	2.2	0.5	16.6	1.5	(55)
250~350만원	42.3	26.9	4.4	2.9	0.8	19.3	3.3	(192)

구분	엄마	아빠	할머니	할아버지	개별 돌봄인력 (아이돌보미, 민간시터 등)	기관/ 학교이용	기타 사교육	(수)
350~500만원	40.3	27.2	4.0	2.0	1.6	20.7	4.2	(311)
500만원 이상	38.4	27.0	6.4	2.7	2.3	18.6	4.6	(490)
F	6.0***	1.2	5.2*** ^(a)	2.4** ^(a)	3.5 ^(a)	1.4	4.2** ^(a)	

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

2. 돌봄서비스 이용 현황

가. 남성 교사/돌봄인력 경험

올 한 해(2020. 1~10월)를 기준으로 아동의 서비스 이용 시 주된 돌봄제공자를 조사한 결과, 돌봄인력의 성별통계와 달리 다양한 인력의 유형을 경험하는 돌봄서비스 이용의 특성 상 남성 교사 및 돌봄인력의 이용 경험은 대체로 20% 이상을 넘기는 것으로 나타났다. 특히 공동육아나눔터와 초등방과후과정, 지역아동센터와 학원 등 기타 사교육에서 남성 교사/인력의 경험이 좀 더 많은 것으로 나타났다. 공식적인 아동돌봄 서비스 영역에서도 남성교사와 돌봄인력과의 상호작용 및 대면 경험을 늘리는 전략이 가능하고 또 필요함을 시사한다 하겠다.

〈표 IV-2-1〉 서비스 이용 현황(1)_이용률, 주 제공자 성별

단위: %, 점

구 분		이용률	주 제공자		질 (quality)
			남	여	
돌봄 인력	1. 조부모/친인척 돌봄	39.9	16.9	83.1	4.0
	2. 아이돌보미(아이돌봄서비스)	5.1	21.8	78.2	3.5
	3. 민간 베이비시터/돌보미	3.1	12.1	87.9	3.5
영유아 기관	4. 어린이집 이용	58.8	25.9	74.1	3.9
	4-1. 기본보육 외 연장보육/시간연장 이용	25.0	26.3	73.7	3.8
	5. 유치원 이용	25.0	22.0	78.0	3.8
	5-1. 정규과정 외, 방과후과정/돌봄 이용	17.7	22.3	77.7	3.8

구 분		이용률	주 제공자		질 (quality)
			남	여	
공공	6. 시간제보육	2.9	25.0	75.0	3.4
	7. 육아종합지원센터	8.6	28.8	71.2	3.5
	8. 공동육아나눔터	2.2	33.3	66.7	3.5
	9. 기타 육아공동체	1.2	12.5	87.5	3.4
사교육 / 시설	10. 반일제 이상 영유아학원 이용 (놀이학교, 영어유치원 포함)	3.2	27.3	72.7	3.5
	11. 영유아 사교육 (시간제학원, 문화센터, 학습지 등)	26.8	27.9	72.1	3.5
	12. 영유아 시설놀이공간 (예: 키즈카페 등)	44.6			3.3
초등 돌봄	13. 초등돌봄교실 (느초등 긴급돌봄)	29.9	27.0	73.0	3.5
	14. 초등학교 방과후과정(방과후학교)	51.7	35.2	64.8	3.6
	15. 지역아동센터	5.2	50.0	50.0	4.0
	16. 온종일돌봄(자자체 돌봄센터 등)	1.3	20.0	80.0	4.4
초등 사교육	17-1 학원 - 학습 관련	46.5	30.2	69.8	3.7
	17-2 학원 - 예체능 관련	61.3	54.2	45.8	3.8
	17-3 학원 외(학습지, 방문과외, 온라인수강 등)	51.9	27.0	73.0	3.5
	17-4 사교육 기타	8.6	33.3	66.7	3.5
기타 공통	18. 기타 공공기관/센터/인프라 이용(도서관 등)	26.5	26.1	73.9	3.4
	19. 문화/오락/체험활동	34.2	40.4	59.6	3.5
	20. 기타	7.0	29.3	70.7	3.6
	21. 자녀 혼자있음(또는) 자녀들끼리 있음	25.5			

주: 2020년 한 해(1~9월) 기준. 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

3. 돌봄의 사회적 가치

가. 가정내돌봄에 대한 가치 인정

가정내돌봄에 대한 가치 인정이 충분히 이루어지고 있다고 생각하는지 질문한 결과, 충분함 29.4%, 보통 29.5%, 불충분함 41.0%로 5점 평균 2.8점으로 응답되었다. 부-모 간에 가치 인정에 대한 인식에 차이가 있었으며, 자녀돌봄 균등참여 부모의 경우 그렇지않은 그룹에 비해 가치 인정이 ‘충분하다’는 응답이 많았다. 자녀돌봄에의 (균등) 참여가 돌봄의 가치 인식 제고와 유의한 상관이 있는 것으로 해석된다.

〈표 IV-3-1〉 우리사회의 아동돌봄 가치와 중요성에 대한 인식 충분정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	계(수)		평균
전체	8.0	33.0	29.5	25.5	3.9	100.0	(1,069)	2.8
성별								
남성(부)	6.0	26.9	29.3	31.9	5.8	100.0	(464)	3.0
여성(모)	9.6	37.7	29.6	20.7	2.5	100.0	(605)	2.7
χ^2 (df)/t	33.744(4)***							5.8***
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	4.5	21.1	25.3	41.5	7.5	100.0	(265)	3.3
보통	4.2	28.8	39.4	24.3	3.2	100.0	(378)	2.9
잘이루어지지않음	13.6	44.1	23.2	16.7	2.3	100.0	(426)	2.5
χ^2 (df)/F	128.388(8)***							52.8*** (a)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

나. 가정내돌봄에 대한 경제적 가치

다른 경제활동은 하지않고 자녀를 돌볼 경우, 돌봄노동을 월 임금으로 환산하면 월 평균 273만 6천원으로 응답되었다. 그러나 실제 이 비용을 지불하고 취업을 할 /유지할 의향이 있는지 질문에서 그러함 21.0%, 그렇지않음 58.4%, 보통 20.9%로 나타나, 돌봄노동의 경제적 가치에 대한 인정과 환산이 실질 비용부담으로 작동하지는 않는 간극을 보였다. 돌봄 비용 지원과 돌봄인력의 임금(보상) 체계에 대한 논의에서 고려되어야 할 부분으로 사료된다.

〈표 IV-3-2〉 자녀돌봄의 월 임금 환산가치

단위: %(명)

구분	평균(만원)	(수)
전체	273.6	(1,069)
성별		
남성(부)	265.5	(464)
여성(모)	279.8	(605)
t	-1.6	

구분	평균(만원)	(수)
부모돌봄균등참여		
잘이루어짐	262.7	(265)
보통	253.1	(378)
잘이루어지지않음	298.6	(426)
F	11.5***	

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

〈표 IV-3-3〉 위 급여를 돌봄비용으로 지불하고 취업예정 혹은 유지 의향

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	계(수)		평균
전체	20.6	37.7	20.9	16.6	4.3	100.0	(1,069)	2.5

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

다. 돌봄(교육·보육·돌봄) 교직원/종사자 대상 적정비용 지불 여부

우리사회가 아동 대상으로 교육보육돌봄을 제공하는 교직원과 돌봄종사자에게 적절한 비용(임금)을 지불하고 있다고 생각하는지 질문한 결과, 부족하다 36.4%, 보통 47.1%, 충분하다 16.5%로 ‘보통’이라는 의견이 가장 많았다.

〈표 IV-3-4〉 교육·보육·돌봄 종사자에게 적절한 임금을 지불하고 있는지에 대한 생각

단위: %(명), 점

구분	매우 부족	부족한 편	보통	충분한 편	매우 충분	계(수)		평균
전체	4.1	32.3	47.1	14.5	2.0	100.0	(1,069)	2.8

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분하다면 그 이유는 무엇인지 질문한 결과, (1+2순위 응답 기준) 돌봄노동의 가치를 인정하지 않는 사회분위기 때문이라는 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 특별한 기술/훈련을 필요로 하지 않고 진입장벽이 낮아서 라는 응답이 많았다. 이어서 대체로 여성이 돌봄관련 직업에 종사하기 때문, 아동돌봄노동의 창출하는 부가가치가 크지 않아서 라고 응답되었다.

돌봄노동의 전문성과 역량을 제고하는 자격 및 교육·훈련과 관리 체계의 정비가 지속적으로 필요하고, 이는 돌봄노동의 가치를 인정하는 사회적 분위기와 함께 이루어져야함을 시사한다.

〈표 IV-3-5〉 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분한 이유

단위: %(명)

구분	아동돌봄 노동의 업무 난이도나 강도가 높지 않아서	아동돌봄 노동이 창출하는 가치가 크지 않아서	아동돌봄 노동의 가치를 인정하지 않는 사회 분위기 때문에	아동돌봄 노동은 특별한 기술/훈련을 요하지 않고 진입장벽이 낮아서	대체로 여성이 돌봄관련 직업에 종사하기 때문에	계(수)	
1순위	6.7	9.2	54.3	18.3	9.7	100.0	(1,069)
1+2순위	11.6	25.3	76.0	46.4	36.6		

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

구체적으로 아동돌봄에 대한 사회적 인식 제고를 방안으로 돌봄인력의 ‘전문성’과 ‘역량’ 증진에 대한 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 근로여건의 개선과 임금 인상 등 경제적 보상의 개선으로 나타났다. 일자리의 확대와 남성의 진입 자체를 용이하게 하는 제도적 기반에 대한 응답은 후순위로 나타났다.

〈표 IV-3-6〉 아동돌봄에 대한 사회적 인식을 개선하기 위해 필요한 것

단위: %(명)

구분	임금인상 등 경제적보상 개선	근로여건 개선(예: 근로시간- 휴게시간과 휴가/휴직 보장, 4대보험 등)	돌봄종사자의 전문성증진과 역량 개발	남성의 진입과 참여, 근속이 용이하게 하는 사회적·제도 적 기반 마련	(교사대아동 비율 개선, 다양한서비스 개발을 통한) 일자리 확대	계(수)	
전체	21.6	22.2	36.5	8.5	10.4	100.0	(1,069)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

4. 부모의 돌봄 성인지

부모의 아동돌봄에 대한 성인지관점의 의견 조사를 통해 가정내돌봄과 구분되는 가정밖 돌봄 전반에 대한 성평등 인식을 살펴보았다.

가. 돌봄인력에 대한 의견

우선 남성 교사/인력이 아동에게 돌봄을 제공하는 것에 대해 적절하다 32.0%, 보통 47.3%, 부적절하다 20.6%로 적절하다는 응답이 부적절 의견에 비해 많았으며, 5점평균 3.1점으로 전체평균 ‘보통’ 수준으로 나타났다. 남성(부) 응답자에서 ‘적절하다’는 긍정응답이 좀 더 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이로 나타났다.

〈표 IV-4-1〉 남성 교사/돌봄인력에 대한 인식

단위: %(명), 점

구분	전혀 적절하지 않다	적절하지 않은 편이다	보통	적절한 편하다	매우 적절 하다	계(수)		평균
전체	3.6	17.0	47.3	28.0	4.0	100.0	(1,069)	3.1
성별								
남성(부)	4.1	13.8	47.4	29.5	5.2	100.0	(464)	3.2
여성(모)	3.3	19.5	47.3	26.8	3.1	100.0	(605)	3.1
χ^2 (df)/t	8.885(4)							2.1*

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

* $p < .05$.

동일한 자격의 경우 남녀 성별에 따라 돌봄 역할의 수행에 차이가 있다고 생각하는지 질문한 결과, 차이가 있다 42.4%, 보통 31.5%, 차이가 없다 26.0%로, 역할수행에 차이가 ‘있다’는 응답이 그렇지않다는 응답보다 많았다. 여성이 돌봄 역할의 수행을 좀 더 잘하고, 돌봄은 여성에 적합한 직무라는 의견이 좀 더 많은 것으로 해석된다.

〈표 IV-4-2〉 동일한 자격의 경우 성별에 따른 역할수행에 대한 생각

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	계(수)		평균
전체	4.8	21.2	31.5	38.6	3.8	100.0	(1,069)	3.2
성별								
남성(부)	6.7	17.9	30.0	40.3	5.2	100.0	(464)	3.2
여성(모)	3.3	23.8	32.7	37.4	2.8	100.0	(605)	3.1
χ^2 (df)/t	15.646(4)**							1.1
부모돌봄균등참여								
잘이루어짐	5.7	17.4	25.7	46.0	5.3	100.0	(265)	3.3
보통	4.0	22.8	36.0	35.2	2.1	100.0	(378)	3.1
잘이루어지지않음	4.9	22.3	31.2	37.1	4.5	100.0	(426)	3.1
χ^2 (df)/F	18.747(8)*							3.2*(a)

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

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

아동의 성별에 따라 남녀 교사의 필요도가 다른지 질문한 결과, 아동의 성별과 무관하게 모든 아이들에게 남성교사가 필요하다는 응답이 약 60%로 우세하였으며, 남아에게 더 필요하다는 응답은 약 32%로 나타났다. 아동관점에서 보편적으로 필요하다는 의견이 우세한 것으로 보인다.

〈표 IV-4-3〉 아동 성별에 따른 남성 교사/돌봄인력에 대한 필요도

단위: %(명)

구분	남아에게 더 필요하다	여아에게 더 필요하다	남아-여아 상관없이 모든 아이들에게 필요하다	남아-여아 상관없이 필요하지 않다	계(수)	
전체	31.6	2.3	59.4	6.6	100.0	(1,069)
성별						
남성(부)	23.3	3.4	65.3	8.0	100.0	(464)
여성(모)	38.0	1.5	54.9	5.6	100.0	(605)
χ^2 (df)	29.360(3)***					

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

*** $p < .001$.

아동의 연령에 따라서는 연령에 따라 남성 교사/인력에 대한 선호가 다르다는 응답이 70% 이상으로 우세하게 나타났으며, 교육보육돌봄의 내용에 따라 남성 교사/인력을 선호하게 된다는 응답도 70%이상으로 나타나, 구체적인 역할에서는 남성-여성 교사에게 구분되는 적합한 직무가 있다는 의견을 보인다.

〈표 IV-4-4〉 아동 연령에 따른 남성 교사/돌봄인력에 대한 선호도

단위: %(명)

구분	아동 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다	아동 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다	계(수)	
전체	71.2	28.8	100.0	(1,069)
성별				
남성(부)	69.0	31.0	100.0	(464)
여성(모)	72.9	27.1	100.0	(605)
χ^2 (df)	1.974(1)			

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

〈표 IV-4-5〉 교육·보육·돌봄 내용에 따른 남성 교사/종사자에 대한 선호도

단위: %(명)

구분	교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다	교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다	계(수)	
전체	73.2	26.8	100.0	(1,069)
성별				
남성(부)	71.8	28.2	100.0	(464)
여성(모)	74.2	25.8	100.0	(605)
χ^2 (df)	0.801(1)			

주: 본 연구의 부모 대상 조사 결과임.

나. 돌봄에 대한 인식 및 가치관

첫째, 돌봄에 대한 성평등인식과 돌봄정책에 대한 의견을 조사한 결과, 자녀는 어머니가 돌보는 것이 필요하다/아동돌봄은 여성에게 적합하다/돌봄인력의 경우 남성보다 여성을 선호한다 등의 성인지 관점의 질문에서, 돌봄의 성평등 가치를 지향하면서도(예: 아동돌봄에 현재보다 남성의 참여가 증가해야한다 긍정응답 우세) 실제 어린 자녀에 대한 돌봄에서는 여성과 모를 선호하는 성별 역할 분리와 아동돌

봄의 특성에 대한 고려가 반영되어 있다.

둘째, 돌봄의 일자리 질에 대해 부모는 (중년여성이 일하기에) 좋은 일자리로 인식하는 반면, 돌봄인력의 경우 긍정응답보다 부정응답이 우세한 차이를 보였다.

셋째, 돌봄정책 관련하여 돌봄의 공적체계 확충이 지속될 필요가 있으며, 동시에 공공서비스를 이용해도 사적 서비스 이용이 필요하다는 의견이 보다 우세하였다. 그러나 공적서비스가 다양해지고 양질인 경우 사적 서비스를 이용하지 않겠다는 응답도 많아 ‘다양성’과 ‘질’이 담보된 ‘공공성’에의 수요(needs)를 보이고 있으며, 공공-민간/사적 서비스 간 상생과 경쟁의 필요성을 인지하고 있는 것으로 해석된다. 또한 아동대상의 교육·보육·돌봄의 경계와 구분은 모호하지만, 역할 구분이 필요하다는 데에 긍정응답이 좀 더 많았다.

〈표 IV-4-6〉 돌봄에 대한 인식 및 가치관 -5점척도 평균

단위: 점

우리 사회에서는...	부모 (n=1,069)	돌봄인력 (n=829)
1. 자녀는 어머니가 돌보는 것이 필요하다	3.8	3.7
2. 아동돌봄은 남성보다 여성에게 적합하다	3.2	3.1
3. 가정내돌봄에서 부-모 참여와 분담이 잘 이루어지고 있다	2.8	3.0
4. 가정내돌봄에 부(남성)의 참여가 증가하고 있다	3.6	3.6
5. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담을 가능하게 하는 육아지원의 제도적 기반이 마련되어 있다(예: 육아휴직)	2.8	3.2
6. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담이 가능한 사회적인식과 분위기를 갖고있다	2.8	3.1
7. 나는 나의 육아휴직을 사용할 의향(또는 계획)이 있다	3.3	3.4
8. 나는 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 남성보다 여성을 선호한다	3.5	3.7
9. 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 현재보다 남성의 참여가 증가하여야 한다(현재 약 1~2% 미만)	3.6	3.4
10. 돌봄은 중년여성이 다시 일을 하기에 좋은 일자리이다.	3.4	2.7
11. 남성교사/종사자가 일을 지속하기에 어려움이 있다	3.4	3.8
12. 아동돌봄의 공공성이 일정수준 이상 확보되었다 (예: 국공립기관 인프라, 공-사립 격차 완화, 비용지원체계 등)	2.9	3.6
13. 취약계층/사각지대에 대한 돌봄공백 지원이 잘 이루어지고 있다	2.7	3.0
14. 공적돌봄체계의 확충은 계속 추진될 필요가 있다	4.0	3.0
15. 공적 서비스를 이용해도 사적 서비스 이용이 필요하다	3.5	3.9
16. 공적 서비스가 다양해지고 질이 좋은 경우, 사적/민간 서비스를 이용하지 않을 것이다	3.8	3.6
17. 양질의 서비스라면 더 많은 비용을 지불할 의향이 있다	3.6	3.6

우리 사회에서는...	부모 (n=1,069)	돌봄인력 (n=829)
18. 자녀돌봄에 기관(유치원·어린이집 등) 외에 가정으로 찾아오는 돌봄인력 서비스가 필요하다(예: 아이돌보미, 민간시터/도우미 등)	3.5	3.9
19. 교육·보육·돌봄에 공적·사적 서비스 간 상생 및 상호 경쟁을 통한 균형이 필요하다	3.7	3.8
20. 아동돌봄을 위한 보다 다양한 서비스 개발이 필요하다 (예: 시간제, 반일제, 플랫폼 이용, 프로그램 등)	3.9	3.9
23. 아동대상 교육·보육·돌봄 간 경계와 구분은 모호하다	3.5	3.4
24. 아동대상 교육·보육·돌봄 간 경계와 역할구분이 필요하다	3.4	3.3

주: 본 연구의 교육·보육·돌봄 교직원 및 부모 대상 조사 결과임.

성인지 관점의 돌봄 분석 (Gender analysis of Care)

- 01 돌봄의 일자리 질에 영향을 미치는 요인
- 02 부모의 성역할 인식과 돌봄분담이 일가정양립과 돌봄의 질에 미치는 영향
- 03 소결: 돌봄의 양성평등 참여와 좋은 일자리 전략

V. 성인지 관점의 돌봄 분석 (Gender analysis of Care)

돌봄에 대한 성인지적 분석은 돌봄인력 데이터를 통해 ‘돌봄 일자리의 질’을 결정하는 요인(인구사회학적 변인, 보상 및 근로여건, 돌봄노동에 대한 가치 인정)과, 돌봄직종에 대한 성평등 인식에 영향을 미치는 요인(인구사회학적 변인, 보상 및 근로여건/직무만족도, 가정내돌봄에 대한 성평등 인식)을 분석하였다. 이어서 한국 아동패널 데이터 분석을 통해 부모의 성평등 가치관과 부-모 간 공동양육 및 양육 분담/양육참여의 실체가 (모가 체감하는) 일가정양립 및 양육효능감과 양육스트레스, 나아가 아동에 미치는 영향(사회성 발달)을 탐색하였다. 이를 통해 돌봄에의 양 성평등 참여가 미치는 영향과 양질의 일자리로서의 돌봄 직무에 영향을 미치는 주요 요인들을 살펴보았다.

1. 돌봄의 일자리 질에 영향을 미치는 요인

가. 성인지 관점(Gender perspective)과 성인지 분석

1995년부터 한국 여성 정책의 근간을 이루던 「여성발전기본법」이 2015년 7월, 「양성평등기본법」으로 개정되었다(시행 2019. 12. 19. 법률 제15985호, 2018. 12. 18, 일부개정). 법명의 변화에서 알 수 있듯이 정책 수혜자인 여성을 바라보는 시각에 변화가 있다. ‘남성 생계부양자, 여성 가사·양육담당자’라는 전통적 성별분업 규범에서 여성의 경제적 자립은 성취하기 어려운 과업이었다(유해미·박은정·김영미·김송이·김보미, 2019: 4). 이후 산업 저변이 확대되며 여성의 경제활동 참여가 증가하였으나, 이러한 기회를 갖지 못한 여성 또한 늘어나게 된다. 경제활동 미참여 여성은 온정주의에 입각한 복지 수혜자로 간주되거나 공적 영역의 개입을 통해 발전시켜야 할 대상으로 여겨졌다. 「양성평등기본법」에서는 시혜적 관점이 반

영된 기존 법과 달리 적극적인 평등 실현과 성 주류화와 같은 실천적 어젠더가 추가되었으며, 실질적 양성평등이라는 목표의 설정과 인식의 전환이 법령에 반영되었다.

과거 여성의 시각에서 역사와 사회를 인식하고자 하는 움직임은 Scott(1986)이 규정한 젠더(gender, 사회적 성)의 개념화로 논의가 증폭된다. Scott(1986)은 남성-여성이라는 이분화 된 생물학적 차이를 강조하는 전통적 성 개념에서 벗어나, 성차에서 기인한 사회적 규칙과 역사문화적 범주로서의 집단화된 성, 즉 젠더의 구조를 논의의 중심으로 끌어내는데 기여하였다. 젠더 개념이 도입된 이후 여성정책의 수립과 운용은 새로운 국면을 맞이하게 되며, 관련 정책은 젠더 내에서 발생하는 불평등과 억압, 권력의 쏠림을 바로 잡는 것으로 방향을 잡는다(배은경, 2016).

「양성평등기본법」에서는 기본시책 내에서 ‘양성평등정책 추진’을 구성하여 성 주류화조치¹⁸⁾·성별영향평가·성인지예산·성인지통계·성인지교육·국가성평등지수 등 양성평등이 실현될 수 있는 제도적 틀의 마련을 시도하였다. 성평등과 관련된 담론이 확대되는 가운데 이를 지칭하는 용어가 일관되지 않아 실질적으로 적용하는 과정에 다양한 해석과 논쟁이 발생하기도 한다(배은경, 2016). 즉 성평등, 양성평등, 성인지, 성인지감수성, 성인지 관점 등 다양한 용어가 동일한 현상을 지칭하고, 때로는 이질적인 대상을 지칭하기도 한다.

돌봄분야에서 성인지 관점의 적용은 (개별 돌봄사업과 정책의 목표 설정과 법령, 계획에 대한 정책평가로서의 성별영향평가가 아닌¹⁹⁾) 돌봄의 과정과 현황을 나타낸 데이터를 기초로 성평등 돌봄환경을 위한 주요 동인의 분석을 가능하게 한다. 성 분석(gender Analysis, gender-sensitive or -awaring analysis)은 남녀 간의 관계와 격차, 이로 인한 사회경제적 제약과 불평등에 관한 맥락과 관련 요인을

18) 성 주류화(gender mainstreaming)는 여성이 한 사회 내의 모든 주류 영역에 자유롭게 목소리를 내며, 주요 의사 결정에 능동적으로 참여하는 형태로 변화하려는 움직임을 의미한다. 성 주류화는 양성평등을 목적으로 모든 정책과정에 성인지 관점(gender perspective)을 통합하는 것을 의미한다(이갑숙·손진현, 2008: 4).

19) 「성별영향평가」는 정부 정책이 성별에 미치는 영향과 성차별 발생 원인 등을 체계적·종합적으로 평가하여 개선하는 성평등 실현을 목적으로 실시되는 제도이다. 성별영향평가의 대상이 되는 것은 법령, 계획, 사업으로, 1) 법률·대통령령·총리령·부령 및 조례·규칙의 제정 또는 개정안, 2) 법률에 따라 3년 이상의 주기로 수립하는 계획, 3) 중앙행정기관의 주요한 정책으로서 추진하는 사업 및 지방자치단체 세출예산의 세부사업이다(여성가족부(2020). 2020년 성별영향평가 지침. pp. 3-4).

설명하는 다양한 형태의 연구방법으로, 정책평가로서의 성별영향평가와 같은 지표 체계에 의한 분석뿐만 아니라, 아동돌봄 분야의 주요 쟁점을 반영한 연구문제와 가설을 검증할 수 있도록 한다.

성인지 분석(Gender analysis)은 학문 전통 별로 상이한 접근을 해왔으며, 동일 전통 내에서도 시대, 연구 목적 및 방법에 따라 다른 의미로 사용되기도 한다. 일례로 양화된 지표 중심으로 통계분석 방법에 의해 연구결과를 도출하는 양적연구 전통에서는 1980년대 이후 연구결과와 표본에서 발견된 성차, 즉 남녀의 차이를 탐색하는데 주목하였다면, 최근의 양적 연구는 통계분석을 통해 성별에 따른 차이 외에 이러한 현상이 발생하는 원인과 맥락을 심층적으로 파악하기 위해 관련 변인에 관한 교차분석을 실시한다. 성별 차이가 발생하거나 성별 현상이 미치는 영향에 관한 사회문화적 맥락에 대한 이해와 진단을 위해 성인지 분석을 실시한다. 현상의 본질적 의미를 탐구하는 질적연구에서는 성인지 분석이 보다 더 자유로운 형식으로 활용된다.

포용적 사회보장체계 구축을 위한 돌봄경제 활성화 방안에 대한 논의를 위해서는 돌봄생태계의 주요 행위자와 돌봄주체의 맥락을 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 이를 조망하기 위해 양성평등의 포괄적 관점에서 아동돌봄의 주요 주체에 대해 성인지적 접근을 실시, 본 절에서는 아동돌봄의 현황을 분석하기 위하여 돌봄의 주요 이슈(돌봄 일자리의 질, 돌봄 관련 성역할 인식 등)를 중심으로 이에 영향을 미치는 선행 요인과 결과 요인(일가정양립, 돌봄역량 등)을 살펴보았다.

나. 성인지 관점의 돌봄 일자리 분석

1) 돌봄 종사자가 인식하는 돌봄 일자리 질의 결정요인

가) 연구모형

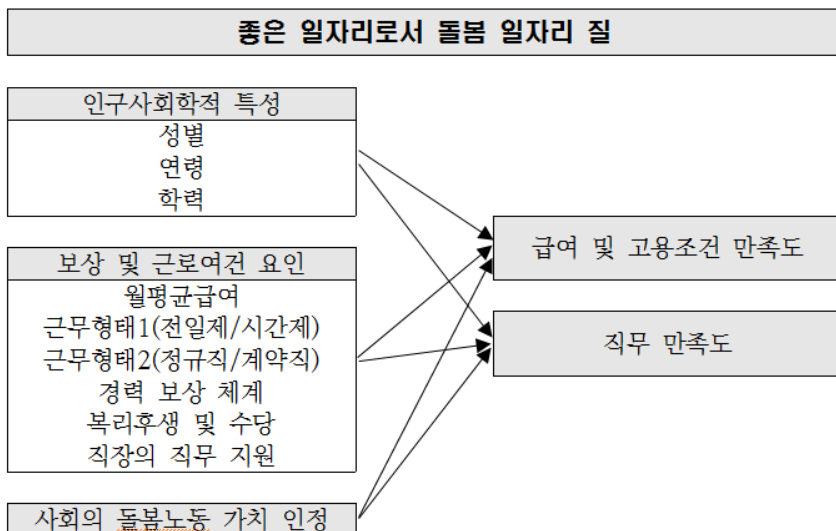
노동자가 일자리를 양질의 좋은 일자리(decent job)로 인지하면 그 일자리로 경쟁력 있는 좋은 인력의 유입도 활발해진다. 많은 선행 연구들에서 좋은 일자리의 요인으로 경제적 측면의 보상인 임금, 사회의 직업 가치 인정(직업적 위세), 고용 안정성, 근무환경 등을 꼽는다. 또한 여러 선행연구들에서 좋은 일자리의 핵심적인 결정요인으로 제시되는 것이 일자리에 대한 만족도이다. 고용과 관련한 객관적, 외

적 요인들과 노동자가 경험하는 일자리에 대한 만족도가 결합하여야 좋은 일자리를 제대로 파악할 수 있다는 것이다(방하남·이상호, 2006; 윤수인·이홍직, 2020: 378에서 재인용).

본 연구는 연구진이 실시한 「성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사」의 결과를 토대로 돌봄 종사자들의 급여 및 고용조건 만족도와 직무 만족도로 좋은 일자리로서 돌봄 일자리를 분석하였다. 돌봄 일자리 질의 결정요인을 분석하기 위해서 사용된 변수는 인구사회학적 요인인 성별, 연령, 학력 변수, 일자리의 보상 및 근로여건과 관련된 요인인 급여, 근무형태, 경력 보상 체계 및 각종 복리후생과 수당 지급 정도, 직장의 직무 지원 요인이다. 또한 돌봄 종사자들이 우리 사회의 돌봄 노동 가치의 인정 정도에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 통해 사회의 돌봄 노동의 인정도 함께 고려하였다.

돌봄 종사자의 급여 및 고용조건 만족도, 직무 만족도 요인으로 일자리 질을 측정하는데 영향을 미치는 결정요인들을 독립변수로 설정하고, 독립변수들을 인구사회학적 특성, 보상 및 근로 여건, 사회의 돌봄노동 가치 인정으로 구분하여 3개의 모형으로 위계적 회귀분석을 실시하였다.

[그림 V-1-1] 돌봄 일자리 질 분석 모형



나) 변수 설명

연령과 월평균급여는 연속형 변수가 사용되었으며, 성별, 학력, 근무형태 1, 근무형태 2 변수는 더미변수화하였다.²⁰⁾ 성별은 남성, 학력은 4년제대졸 이상, 근무형태는 전일제와 정규직을 준거집단으로 하였다.

본 조사의 척도 문항의 구성개념 타당도를 측정하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 후 하위요인을 추출하여, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원, 사회의 돌봄노동 가치 인정, 급여 및 고용조건 만족도, 직무 만족도 요인을 도출하였다.²¹⁾ 한편, 각 요인을 측정하는 척도의 내적일관성신뢰도를 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석 결과는 <표 V-1-1>과 같다. 모든 척도의 신뢰도 계수(Chronbach's alpha)의 값이 0.6 이상으로 나타나 높은 신뢰도를 확보하였다. 이미 높은 신뢰도를 확보했으며, 각 항목의 중요도가 높다고 판단하여 항목이 삭제될 경우 크론바흐 알파 값이 미비하게 증가하는 경우는 삭제 처리하지 않았다.

<표 V-1-1> 돌봄 일자리 질 분석 요인의 신뢰도 분석 결과

요인	문항	신뢰도	
		수정된 항목-전체 상관관계(CITC)	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
경력 보상 체계	임금이 매년 적절한 수준으로 상승되고 있다	.654	.701
	경력을 반영한 임금체계를 적용받고 있다	.711	.634
	경력 교사가 계속해서 일할 수 있다	.557	.795
	Cronbach's alpha = .792		
복리후생 및 수당	각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다	.706	.888
	복리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금 등)이 적절히 이루어진다	.771	.879
	병가나 출산으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	.743	.886
	법에 정한 연월차 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	.843	.867
	법에 정한 휴게시간을 부여하고 있다	.767	.879
	나의 근무시간은 교육·보육·돌봄 활동을 위한 재충전에 적당하다	.598	.902

20) 성별: 남성=0, 여성=1
 학력: 4년제대졸이상=0, 3년제대졸이하=1
 근무형태1: 전일제=0, 시간제=1
 근무형태2: 정규직=0, 계약직=1
 21) 탐색적 요인분석 결과는 부록 참조 바람.

요인	문항	신뢰도	
		수정된 항목-전체 상관관계(CITC)	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
		Cronbach's alpha =.901	
직장의 직무 지원	교사/돌봄인력으로서 전문성 신장을 위해 적절한 지원을 받고 있다	.744	.752
	교사/돌봄인력으로서 직무상 어려움이 있을 때, 조언과 지원을 받을 수 있다	.762	.733
	대체교사 및 보조교사 등 인력 배치가 잘 이루어지는 편이다	.631	.861
		Cronbach's alpha =.844	
사회의 돌봄노동 가치 인정	나는 교사/돌봄종사자가 사회에서 가치를 인정받는다고 생각한다	.431	.477
	우리사회가 돌봄의 가치와 중요성에 대해 충분히 인식하고 있다고 생각한다	.403	.525
	내가 제공하는 아동 대상 교육, 보육, 돌봄의 중요성과 가치 대비 적절한 비용을 받고 있다고 생각한다	.414	.511
		Cronbach's alpha =.604	
급여 및 고용조건 만족도	업무에 대해 받고 있는 급여 만족한다	.618	-
	나의 계약/고용 조건에 대해 만족한다	.618	-
		Cronbach's alpha =.764	
직무 만족도	현재 직무로 일하는 것이 즐겁다	.704	.858
	부모 및 보호자들로부터 받는 지지에 만족한다	.643	.866
	다시 결정할 수 있다 해도, 나는 여전히 현재의 직업을 선택할 것이다	.658	.866
	현재의 직무를 근무하기 좋은 것으로 추천할 것이다	.593	.874
	아이들은 나를 교사/돌봄인력으로서 존중한다	.658	.865
	부모 및 보호자는 나를 교사/돌봄인력으로서 존중한다	.655	.865
	대체로 현재 나의 일에 만족한다	.791	.847
		Cronbach's alpha =.880	

자료: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

다) 상관관계 분석 결과

돌봄 일자리 질 분석에 사용된 변수 간에 상대적 영향력을 파악하기 위해서 <표 V-1-2>와 같이 피어슨 상관분석을 실시하였다. 본 조사에 포함된 돌봄 종사자는 국공립 유치원 교사부터 민간육아도우미까지 매우 넓은 스펙트럼을 가지고 있어 상당히 이질적인 집단이다. 상관관계 분석 결과에서 유의한 변수들을 많지만 높은 상관관계 계수를 보인 변수가 적은 이유가 집단의 이질성에 기인하는 것으로 판단된다.

분석 결과에서 가장 높은 상관관계를 보인 변수는 월평균급여와 전일제/시간제(근무형태 1)로 상관관계 계수가 -0.795였으며, 부적 상관관계를 보였다. 월평균 급여는 정규직/계약직(근무형태 2)와의 상관관계 계수가 -0.524로 부적 상관관계를 보였다. 즉, 준거집단인 전일제, 정규직의 월평균 급여가 높게 나타난 것으로 당연한 결과라 하겠다. 급여는 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장 직무 지원 정도, 사회의 돌봄노동 가치 인정과도 상관관계를 보였으나 그 정도는 낮았다. 근무형태1과 근무형태2는 정적 상관관계($r=.540$)가 있는 것으로 나타나, 대부분 전일제는 정규직, 시간제는 계약직임을 보여준다.

경력 보상 체계와 복리후생 및 수당의 상관관계 계수는 0.631로 상대적으로 높은 정적 상관관계를 보였다. 경력 보상 체계는 직장의 직무 지원 정도와 사회의 돌봄노동 가치 인정과도 정적 상관관계를 보였으나, 상관관계 정도는 높지 않았다. 직장의 직무 지원 정도는 근무형태 1, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당과 상관관계는 있으나 다소 낮게 나타났다. 사회의 돌봄노동 가치 인정도 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원과 정적 상관관계를 보였으나 상관관계 정도는 다소 낮았다.

또한 급여 및 고용조건 만족도와 가장 높은 정적 상관관계를 보인 요인은 사회의 돌봄 노동 가치 인정 변수로 r 값은 0.577이다. 이는 돌봄 종사자가 사회에서 돌봄 노동의 가치, 돌봄 종사자로서 가치 인정을 받는다고 인식하는 것이 일자리의 만족도와 다소 높은 관련성이 있음을 보여준다. 또한 경력에 따른 적절한 보상도 급여 및 고용조건 만족도와 정적 상관관계를 보였다($r=0.401$). 직무만족도는 급여 및 고용조건 만족도와 가장 높은 정적 상관관계를 보였으며($r=0.483$), 그 다음으로 사회의 돌봄노동 가치 인정과도 정적 상관관계를 나타냈다($r=0.453$). 또한 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원 정도도 직무 만족도와 어느 정도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-2〉 일자리 질 변수 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성별	1											
2. 연령	.104**	1										
3. 학력	.004	.129***	1									
4. 월평균급여	.026	-.237***	-.218***	1								
5. 근무형태1	.025	.353***	.187***	-.795***	1							
6. 근무형태2	.048	.314***	.157***	-.524***	.540***	1						
7. 경력 보상 체계	-.011	-.138***	-.011	.085**	-.041	-.068*	1					
8. 복리후생 및 수당	.027	.033	.042	.060*	-.017	-.048	.631***	1				
9. 근무지 직무 지원	-.060*	-.029	.070*	.196***	-.141***	-.202***	.222***	.272***	1			
10. 사회의 돌봄노동 가치 인정	.016	.110**	.199***	-.143***	.137***	.091**	.261***	.225***	.308***	1		
11. 급여·고용조건 만족도	-.032	-.090**	.101**	.007	.048	-.025	.401***	.343***	.355***	.577***	1	
12. 직무 만족도	.007	.165***	.052	-.001	.050	.052	.268***	.338***	.397***	.453***	.483***	1

주: 성별(남성=0, 여성=1), 학력(4년제대졸이상=0, 3년제대졸이하=1), 근무형태1(전일제=0, 시간제=1), 근무형태2(정규직=0, 계약직=1)

자료: 본 연구의 "성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사" 결과임.

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

라) 위계적 다중회귀분석 결과

먼저, 인구사회학적 특성 변인으로 성별, 연령, 학력을 투입한 결과, 연령과 학력이 급여 및 고용조건 만족도를 설명하는데 유의하게 나타났다. 먼저, 연령이 높을수록 급여 및 고용조건 만족도가 낮게 나타났는데($\beta = -.103$), 이는 경력 증가에 따른 보상이 제대로 이루어지지 못하고 있는 돌봄 직종의 상황을 반영한 결과이며, 경력 단절 이후 상대적으로 연령이 높은 여성이 재진입한 이후에 저임금 상황에 놓이는 현실에도 기인한 것으로 보인다. 또한 4년제 대졸 이상보다 3년제 대졸, 고졸 이하 집단이 고용조건 만족도가 높음을 확인할 수 있다. 이는 고학력의 돌봄 종사자들이 일자리에 대한 만족도가 더 낮다는 것으로 해석될 수 있을 것이다. 인구사회학적 특성만 투입했을 때 회귀모형의 적합도는 유의하게 나왔으나($p = .000$), 변인들의 설명력은 낮았다($R^2 = .021$).

모형 2에서는 인구사회학적 특성에 보상 및 근로여건 요인으로 월평균급여, 근무형태 1, 근무형태 2, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원 변인을 추가하였다. 투입된 변수들로 인해 설명력이 24.2% 증가하여 26.3%의 설명력을 보였다. 모형 2에서도 연령과 학력 모두 통계적으로 유의한 설명 변인으로 나타났으나, 학력의 영향력은 다소 낮아졌다. 보상 및 근로여건에서는 근무형태 1, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원의 설명력이 유의하게 나타났다. 근무형태 1 변인을 살펴보면, 준거집단인 전일제 집단보다 시간제 집단의 급여 및 고용조건 만족도 설명력이 더 높게 나타남을 알 수 있다($B = .122$). 이는 돌봄 종사자 면담에서 나타났듯이,²²⁾ 전일제 종사자들에게 교육 및 돌봄 업무 이외에 과도한 행정 업무가 집중되는 반면, 이에 대한 보상은 제대로 받지 못하고 있다고 인식하기 때문인 것으로 추측된다. 한편, 경력 보상 체계의 구비, 직장에서 전문성 신장, 직무상 어려움 발생 시 지원, 적절한 인력 배치 등 직무상 지원이 급여 및 고용조건 만족도 증가에 강한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 상대적으로 영향력은 적었으나 복리후생 및 수당 역시 급여 및 고용조건 만족도에 영향을 미쳤다.

모형 3에는 인구사회학적 특성, 보상 및 근로여건 요인에 사회의 돌봄노동 가치 인정 변인을 추가로 투입하였다. 모형 3에서 연령 변인은 설명력이 증가하였으나,

22) 본 연구에서 실시한 2020.10.6.일자 초등돌봄전담사 면담 내용 중 확인했음.

모형 1, 2에서 유의하게 나타난 학력 변인은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 모형 3에서는 월평균급여가 유의하게 나타났다. 즉, 월평균급여가 증가할수록 급여 및 고용조건 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 한편, 근무형태 1, 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원 정도의 설명력은 여전히 통계적으로 유의하게 나타났다. 모형 3에서 가장 영향력이 큰 변인은 추가 투입된 사회의 돌봄노동 가치 인정 변인이었다. 즉, 우리 사회가 돌봄의 가치 및 중요성과 돌봄종사자의 가치를 인정하고 이에 합당한 대우를 하고 있다고 인식하는 것이 돌봄종사자의 급여 및 고용조건 만족도에 강한 영향력을 미치는 요인인 것이다. 사회의 돌봄노동 가치 인정 변인을 추가함으로써 설명력이 18.4% 증가하여 모형 3의 설명력은 44.7%였으며, 모형의 적합도도 유의하게 나타났다.

〈표 V-1-3〉 일자리 질 회귀분석 결과 1 (급여 및 고용조건 만족도)

변 인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
인구 사회 학적 특성	성별	-.186	.299	-.022	-.621	-.086	.262	-.010	-.328	-.208	.227	-.024	-.915
	연령	-.007	.002	-.103	-2.938**	-.007	.002	-.105	-3.118**	-.009	.002	-.145	-4.965***
	학력	.193	.059	.114	3.284**	.122	.053	.072	2.320*	.015	.046	.009	.336
보상 및 근로 여건	월평균급여					.042	.052	.042	.815	.124	.045	.124	2.753**
	근무형태1					.255	.092	.147	2.783**	.276	.080	.159	3.478**
	근무형태2					.033	.065	.019	.511	-.002	.056	-.001	-.030
	경력 보상 체계					.144	.021	.265	6.680***	.086	.019	.160	4.559***
	복리후생 및 수당					.055	.022	.102	2.554*	.052	.019	.096	2.792**
	직장의 직무 지원					.248	.029	.276	8.535***	.123	.026	.137	4.673***
사회의 돌봄노동 가치 인정										.552	.033	.482	16.482***
R ²				.021				.263				.447	
ΔR^2				.021				.242				.184	
F				6.018***				32.519***				66.107***	

a. 종속변수: 급여 및 고용조건 만족도

주: reference group: 성별*남성/ 학력*4년제대졸이상/ 근무형태1*전일제/ 근무형태1*정규직
자료: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

돌봄 종사자의 직무 만족도에 영향을 미치는 결정요인 분석에서도 독립변수들을 인구사회학적 특성, 보상 및 근로 여건, 사회의 돌봄노동 가치 인정으로 구분하여 3개의 모형으로 구성하였다.

먼저, 인구사회학적 특성 요인을 투입한 모형 1의 결과를 살펴보면, 급여 및 고용조건 만족에서와는 달리 연령만 유의한 변인으로 나타났으며, 학력은 유의하지 않았다. 직무 만족도에서 유의하게 나타난 연령 영향력의 방향성도 급여 및 고용조건 만족도와는 달리, 연령이 증가할수록 증가하는 것으로 나타났다. 이는 연령이 증가할수록 급여나 고용조건 만족도는 증가하지 않지만, 돌봄 관련 종사를 계속하는 이유는 직무에 대한 만족도가 높기 때문인 것으로 추론할 수 있다. 모형 1의 회귀모형의 적합도는 유의하게 나타났으나, 변인들의 설명력은 낮았다.

인구사회학적 특성에 보상 및 근로여건 요인을 투입한 모형 2에서는 영향력이 크지는 않으나 근무형태 2 변인이 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 준거집단인 정규직 집단보다 계약직 집단의 직무 만족도 설명력이 더 높게 나타난 것이다 ($B=.087$). 이 역시 근무형태 1의 영향력 결과와 같이 전일제, 정규직 종사자의 과도한 행정 업무 집중 현상에 따른 것으로 해석된다. 또한 경력 보상 체계, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원 정도가 증가할수록 직무 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 특히, 직장에서의 교사 및 돌봄인력의 전문성 신장, 직무상 어려움 발생 시 지원, 적절한 대체교사 및 보조교사 인력 배치 등 직무상 지원이 돌봄 종사자의 직무 만족도에서 가장 큰 설명력을 가졌다. 보상 및 근로여건 요인에 투입된 변수들로 인해 설명력이 22.8% 증가하여 25.6%의 설명력을 보였으며, 모형의 적합도도 유의하게 나타났다.

모형 3의 결과를 살펴보면, 모형 3에 투입된 사회의 돌봄노동 가치 인정 변인이 직무 만족도에서도 가장 큰 영향력을 미치는 결정요인으로 나타났다. 이 변인은 모형의 설명력을 8.1% 증가시켜 투입된 변수들의 직무 만족도 설명력은 33.8%였다. 모형 3에서 연령, 복리후생 및 수당, 직장의 직무 지원 정도 변인의 설명력은 다소 감소하였으나 여전히 강한 영향력을 미치는 유의한 변인으로 나타났다. 근무형태 2 변인도 영향력은 적으나 여전히 유의한 변인이었다. 그러나 모형 3에서 경력 보상 체계 변인은 더 이상 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-4〉 일자리 질 회귀분석 결과 2 (직무 만족도)

변 인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
인구 사회 학적 특성	성별	-.064	.234	-.009	-.275	.034	.207	.005	.167	-.029	.195	-.004	-.150
	연령	.008	.002	.162	4.643***	.008	.002	.156	4.623***	.007	.002	.129	4.039***
	학력	.041	.046	.031	.889	-.020	.042	-.015	-.494	-.076	.040	-.057	-1.926
보상 및 근로 여건	월평균급여					-.010	.041	-.012	-.239	.033	.039	.042	.854
	근무형태1					-.003	.072	-.002	-.036	.009	.068	.006	.124
	근무형태2					.118	.051	.087	2.313*	.100	.048	.073	2.072*
	경력 보상 체계					.046	.017	.109	2.736**	.017	.016	.039	1.013
	복리후생 및 수당					.074	.017	.173	4.331***	.072	.016	.170	4.493***
	직장의 직무 지원					.248	.023	.351	10.795***	.182	.023	.258	8.053***
사회의 돌봄노동 가치 인정										.289	.029	.321	10.032***
R ²				.028				.256				.338	
ΔR^2				.028				.228				.081	
F				7.954***				31.370***				41.731***	

a. 종속변수: 직무 만족도

주: reference group: 성별*남성/ 학력*4년제대졸이상/ 근무형태1*전일제/ 근무형태1*정규직
자료: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

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

2) 돌봄 일자리에 대한 성인지적 분석

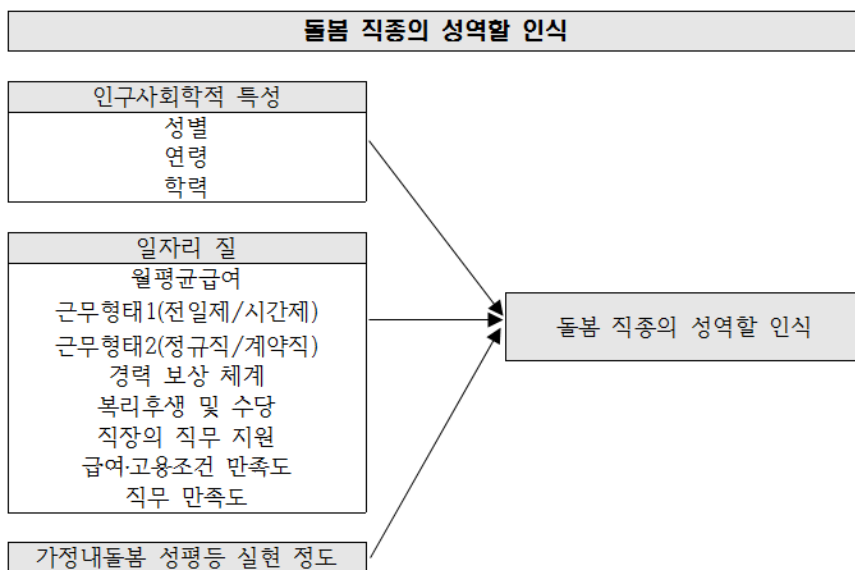
가) 연구모형

돌봄 직종이 여성 편향적이라는 것은 주지의 사실이다. 본 연구의 서두에 돌봄이 여성 직종으로 인식되고 남성 인력이 유입되지 못하고 있는 이유를 ‘경제적 측면’과 함께 ‘성인지적 관점’에서 조망해보아야 한다는 점을 지적하였다. 이에 본 연구진은 돌봄 일자리 질 분석에서 다루었던 변인들에 젠더인식과 관련된 변인들을 추가하여 ‘돌봄 종사자의 성역할 인식’을 분석하였다.

성인지적 분석에서는 일자리 질 분석에서 사용된 보상 및 근로여건 요인, 사회의 돌봄 노동 가치 인정, 급여·고용조건 만족도, 직무 만족도 변인들을 일자리 질 요인으로 구성하였으며, 가정 내 돌봄에서 성평등 실현 정도를 성인지적 분석을 위해

독립변수에 추가하였다. 돌봄 종사자의 돌봄 직종에 대한 평등한 성역할 인식을 종속변수로 설정하고 이에 영향을 미치는 결정요인들의 설명력을 분석하기 위해 4개의 모형으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 동료 남성 종사자와의 근무 경험 변인은 돌봄 직종의 성역할 인식 회귀분석 모형의 설명력 증가에서 유의하지 않은 것으로 나타나 모형에 포함시키지 않고, 상관분석만 실시하였다.

[그림 V-1-2] 돌봄 직종의 성역할 인식 분석 모형



나) 변수 설명

돌봄 종사자 설문조사 중 가정 내 돌봄에서 부모의 참여 및 분담 관련 문항들로 가정내돌봄 성평등 실현 정도에 대한 평가를 측정할 수 있는 변인을 구성하였다. 이 변인을 ‘가정 내 돌봄 성평등 실현 정도’라고 명명하였다. 그리고 남성 유입이 적은 직종의 특성을 반영하여 동료 남성 종사자와의 근무 경험 유무 변인도 투입하였다.²³⁾ 본 연구의 종속변수로 설정한 돌봄 직종의 성역할 인식은 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도 변인과의 일관된 응답 방향성을 위해 역코딩하여 진행하였다. 즉, 돌봄 직종의 성역할 인식 변수의 값이 높을수록 돌봄 종사자가 돌봄 일자리는

23) 동료 남성 종사자와의 근무 경험: 없음=0, 있음=1

여성뿐만 아니라 남성에게도 적합한 일자리라고 인식함을 의미한다.

성인지적 분석에서 추가된 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도와 돌봄 직종에 대한 성역할 인식 관련 문항들로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 또한 추출된 하위요인들로 구성된 척도의 내적일관성신뢰도를 파악하기 위해 크론바흐 알파 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석 결과는 <표 V-1-5>와 같다. 사용된 모든 변인의 신뢰도 계수는 0.6 이상으로 높게 나타났다. 문항이 많지 않고 이미 구성된 문항들이 높은 신뢰도 계수를 나타냈기 때문에, 해당 문항을 삭제할 경우 크론바흐 알파 값이 미비하게 증가하는 경우에는 삭제 처리하지 않았다.

<표 V-1-5> 돌봄 일자리에 대한 성인지적 분석 요인의 신뢰도 분석 결과

요인	문항	신뢰도	
		수정된 항목-전체 상관관계(CI TC)	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
가정 내 돌봄 성평등 실현 정도	가정내돌봄에서 부-모 참여와 분담이 잘 이루어지고 있다	.507	.698
	가정내돌봄에 부(남성)의 참여가 증가하고 있다	.405	.742
	자녀돌봄에 부모의 참여와 분담을 가능하게 하는 육아지원의 제도적 기반이 마련되어 있다	.591	.643
	자녀돌봄에 부모의 참여와 분담이 가능한 사회적 인식과 분 위기를 갖고 있다	.635	.618
	Cronbach's alpha =.738		
돌봄 직종의 성역할 인식*	아동돌봄은 남성보다 여성에게 적합하다	.465	.493
	나는 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 남성보다 여성을 선호한다	.534	.445
		.316	.600
		.293	.614
	Cronbach's alpha =.616		

*주: 돌봄 직종의 성역할 인식 문항은 모두 역코딩 하였음. 즉, 값이 클수록 평등한 성역할 인식을 가지고 있다는 의미임.
자료: 본 연구의 “성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사” 결과임.

다) 상관관계 분석 결과

<표 V-1-6>은 돌봄 종사자의 돌봄 직종에 대한 성역할 인식 분석에 사용된 변수 간에 상관관계 분석 결과이다. 앞선 일자리 질 분석에서 사용된 변수들의 상관관계 분석 결과를 제외하고 추가된 3개 변인과 다른 변인들과의 상관관계 결과를 중심으로 살펴보았다.

먼저, 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도 변인은 사회의 돌봄노동 가치 인정 변인과

가장 상관관계 정도가 큰 것으로 나타났다($r=.354$). 즉, 가정 내 돌봄과 관련한 성평등 실현 정도가 이미 크다고 인식하면 우리사회의 돌봄노동 가치 인정 정도도 높다고 인식하고 있는 것이다. 직무 만족도, 직장의 직무 지원 정도, 급여·고용조건 만족도와 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도도 상관관계가 다소 있는 것으로 나타났다. 이는 돌봄 종사자가 가정 내 돌봄에서 부모의 성평등한 역할 분담이 실현되고 있다고 인식하는 것과 실제 돌봄 직종의 일자리 질이 어느 정도 상관관계가 있음을 의미한다. 이 외에 변수들의 상관관계 계수는 0.2 이하로 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도와 상관관계가 거의 없다고 볼 수 있다.

동료 남성 종사자와의 근무 경험 변인은 상관관계가 유의하게 나온 변인들이 있으나, 대체로 상관관계 정도가 상당히 낮게 나타났다. 그럼에도 불구하고 고려해보아야 할 변인들을 살펴보면, 전일제, 정규직, 높은 월평균급여를 나타낼 때 동료 남성 종사자와 근무해 본 경험과 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 이는 어느 정도 급여와 고용 안정성이 확보되었을 때 소수일지라도 남성 종사자가 유입될 가능성이 있다는 의미로 추론할 수 있다.

돌봄 직종의 성역할 인식 변인과 상관관계가 가장 높은 변인은 연령 변인으로 부적 상관관계를 보였다($r=-.347$). 이는 연령이 높을수록 돌봄 직종을 여성 직종으로 인식하고 있다는 의미이다. 다음으로 가정 내 돌봄의 성평등 실현 정도에 대한 인식과 돌봄 직종의 성역할 인식의 부적 상관관계가 높게 나타났다. 즉, 우리 사회에서 현재 가정 내 돌봄에 대한 성평등이 어느 정도 실현되고 있다고 생각하는 경우 돌봄 직종을 여성 직종으로 인식할 가능성이 높다는 의미이다. 해석에 있어서 유의할 필요가 있겠으나, 부모/남녀의 돌봄에 대한 분담 기준을 어떻게 두느냐에 따라 가정 내 돌봄 성평등의 실현 정도를 다르게 평가할 수 있으며, 이는 돌봄 일자리를 남녀 모두의 일자리로 받아들이는 것과도 관련됨을 시사하는 것이라 볼 수 있다. 한편, 전일제, 정규직, 높은 월평균급여에서 돌봄 직종에 대한 평등한 성역할 인식과 상관관계가 높게 나타났다. 앞선 결과와 연결지어보면 남성 종사자와의 근무 경험이 높은 집단에서 돌봄 직종이 남성에게도 적합한 일자리, 남녀 모두의 일자리로 인식하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 마지막으로 돌봄 직종에 대한 성평등한 성역할 인식과 직무 만족도는 부적 상관관계를 나타냈다($r=-.229$). 이는 돌봄 일자리를 여성 직종으로 인식하는 경우 오히려 직무 만족도가 낮다는 의미이다.

〈표 V-1-6〉 돌봄 직종의 성역할 인식 분석 변수 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 성별	1														
2. 연령	.104**	1													
3. 학력	.004	.129***	1												
4. 월평균급여	.026	-.237***	-.218***	1											
5. 근무형태1	.025	.353***	.187***	-.795***	1										
6. 근무형태2	.048	.314***	.157***	-.524***	.540***	1									
7. 경력 보상 체계	-.011	-.138***	-.011	.085**	-.041	-.068*	1								
8. 복리후생 및 수당	.027	.033	.042	.060*	-.017	-.048	.631***	1							
9. 직장의 직무 지원	-.060*	-.029	.070*	.196***	-.141***	-.202***	.222***	.272***	1						
10. 급여·고용조건 만족도	-.032	-.090**	.101**	.007	.048	-.025	.401***	.343***	.355***	1					
11. 직무 만족도	.007	.165***	.052	-.001	.050	.052	.268***	.338***	.397***	.483***	1				
12. 사회의 돌봄노동 가치 인정	.016	.110**	.199***	-.143***	.137***	.091**	.261***	.225***	.308***	.577***	.453***	1			
13. 가정내돌봄 성평등 실현 정도	-.001	.138***	.084**	-.075*	.068*	.021	.110**	.153***	.256***	.227***	.303***	.354***	1		
14. 동료 남성 종사자 근무 경험	-.201***	-.201***	-.008	.191***	-.208***	-.169***	.015	-.040	.123***	.004	.010	.016	.035	1	
15. 돌봄직종 성역할 인식	-.021	-.347***	-.081*	.245***	-.281***	-.253***	.027	-.036	-.042	-.038	-.229***	-.140***	-.285***	.090**	1

주: 성별(남성=0, 여성=1), 학력(4년제대졸이상=0, 3년제대졸이하=1), 근무형태1(전일제=0, 시간제=1), 근무형태2(정규직=0, 계약직=1)

자료: 본 연구의 "성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사" 결과임.

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

라) 위계적 다중회귀분석 결과

먼저, 인구사회학적 특성 요인을 투입한 모형 1의 결과를 살펴보면, 연령 변인이 높을수록 돌봄 직종에 대한 성평등한 성역할 인식이 낮은 것으로 나타났다. 모형 1의 설명력은 12.2%로 일자리 질 분석에서 인구사회학적 특성만으로 구성된 모형에 비해 설명력이 상당히 높게 나타났다. 이는 급여 및 직무 만족도 보다 돌봄 일자리에 대한 성역할 인식이 인구사회학적 특성에 더 큰 영향을 받는 것으로 해석할 수 있다.

인구사회학적 특성에 일자리 질 관련 변인들을 추가한 모형 2에서도 연령 변인이 유의하게 나타났다. 또한 정규직이 계약직보다 돌봄 직종에 대한 평등한 성역할 인식을 보였다. 일자리 질 관련 변인 중 설명력이 가장 큰 변인은 직무 만족도였다. 직무 만족도가 낮을수록 돌봄 일자리에 대한 성평등한 성역할 인식이 높게 나타났다. 모형 2의 설명력은 7% 증가한 19.2%였다.

모형 3의 설명력은 23.1%였다. 또한 모형 3에서는 모형 2에서와 마찬가지로 연령이 증가할수록 돌봄 일자리를 여성 직종으로 인식하는 것으로 나타났으며, 전일제일수록, 직무 만족도가 낮을수록 돌봄 직종에 대한 성평등한 성역할 인식 정도는 높게 나타났다. 한편 추가 투입된 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도 변인이 모형 3에서 가장 큰 영향력을 미치는 변인이었다. 이미 가정 내 돌봄이 성평등하게 분담되고 있다고 인식할수록 돌봄 직종은 여성에게 보다 적합한 직종으로 인식하는 것으로 나타났다. 이는 상기의 상관관계 분석 결과에서 언급한 것처럼 성평등한 역할 분담에 대한 기준 자체가 높을 경우 성평등의 실현 정도가 낮게 평가될 여지가 있으며, 이러한 경우 돌봄 일자리도 남성에게 적합한 일자리로 수용될 가능성이 크다고 해석할 수 있다. 즉 조사 데이터에 의하면 현재 가정내돌봄이 성평등하게 분담되고 있다고 인식할수록 돌봄직종에 대한 성평등 인식을 덜 하는 것으로 나타났는데, 이로써 (가정내) 돌봄에 대한 성평등인식의 수준이 유의한 영향을 미침을 알 수 있다.

모형 4의 결과를 살펴보면, 모형 3과 마찬가지로 연령, 근무형태 2, 직무 만족도, 가정 내 돌봄 성평등 실현 정도 변인이 돌봄 직종의 성역할 인식에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 모형 4에서 추가 투입된 동료 남성 종사자와의 근무 경험은 통계적으로 유의한 영향력이 있지 않았다. 또한 모형의 적합도는

유의하게 나타났으나, 해당 변인을 투입한 후 모형 설명력이 증가하지는 않았다. 즉, 남성 종사자와의 근무 경험이 돌봄 직종의 성평등한 성역할 인식에 긍정적인 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-7〉 톨목 지층의 생여할 이시 회귀분석 결과

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
인구사회 학적 특성	성별	.095	.216	.015	.442	.054	.210	.008	.258	.049	.205	.007	.239
	연령	-.017	.002	-.344	-10.386***	-.012	.002	-.234	-6.392***	-.011	.002	-.214	-5.962***
	학력	-.047	.042	-.037	-1.111	.010	.043	.008	.229	.010	.042	.008	.234
일자리 질	월평균급여					.060	.042	.079	1.436	.043	.041	.057	1.065
	근무형태1					-.112	.074	-.085	-1.522	-.124	.072	-.094	-1.726
	근무형태2					-.114	.052	-.087	-2.208*	-.125	.051	-.085	-2.480*
	경력 보상 체계					.006	.018	.016	.364	.005	.017	.012	.295
	복리후생 및 수당					.005	.017	.013	.298	.008	.017	.020	.481
	직장의 직무 지원					-.024	.025	-.035	-.947	-.003	.025	-.005	-.130
	사회의 돌봄노동 가치 인정					-.021	.036	-.024	-.584	.026	.036	.030	.713
	급여·고용조건 만족도					.038	.033	.050	1.142	.034	.033	.045	1.052
	직무 만족도					-.184	.039	-.190	-4.762***	-.157	.038	-.162	-4.133***
	가정내돌봄 성평등 실현 정도									-.216	.034	-.218	-6.427***
동료 남성 종사자 근무 경험													
	R ²		.122				.192				.231		
	ΔR^2		.122				.070				.039		
	F		38.140***				16.143***				18.815***		

이시영
김영하
김지연
박민서
조수진
정수민

주: reference group: 성별*나이/ 학력*연세대졸이상/ 근무형태1*정일제/ 근무형태2*계약직

[illegible]

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

2. 부모의 성역할 인식과 돌봄분담이 일가정양립과 돌봄의 질에 미치는 영향

가. 부모의 성평등 가치관과 가정내 양육분담 현황

부모의 성평등 가치관 현황을 살펴보기 위해 육아정책연구소에서 실시한 한국아동패널(Panel Study on Korean Children) 자료 중 부모 특성 변인을 탐색하였다(7차년도). 부모 특성 변인 중 성평등 가치관은 양육 신념 및 실제와 구분되는 개념으로, 가정 내 성역할 분리와 성평등 전반에 관한 개인의 인식을 반영하는 항목이다.

1) 성평등 가치관: 성역할 가치

7차년도(아동 6세)에 조사된 부모의 성역할 가치를 조사한 결과 4점척도 평균 2.83점, 부 2.62점으로 부에 비해 모의 양성평등의 성역할 가치 인식 수준이 더 높게 나타났다.

〈표 V-2-1〉 부모 성평등가치관 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
“모” 성역할 가치평균	1,565	1.67	4.00	2.83	.36
“부” 성역할 가치평균	1,483	1.00	4.00	2.62	.40
유효수(목록별)	1,475				

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터(한국아동패널 홈페이지, 자료실 https://kicce.re.kr/panel/module/rawDataManagement/index.do?menu_idx=56에서 2020. 8. 30. 인출. 이하 한국아동패널 데이터 출처 표기 동일).

2) 양육참여

5차년도(아동 4세)에 조사된 부모가 평정한 아버지의 자녀양육 참여도는 5점척도 평균 3.57점으로 부와 모 평정이 동일하게 나타났다.

〈표 V-2-2〉 부의 양육참여 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
“부” 본인의 양육참여 평균	1614	1.00	5.00	3.57	.66
“모” 남편의 양육참여 평균	1668	1.00	5.00	3.57	.79
유효수(목록별)	1603				

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

3) 양육분담

7차년도(아동 6세)에 부모의 자녀 양육분담을 조사한 결과, 5점척도 평균 모 3.80점, 부 2.12점으로 부에 비해 모의 자녀돌봄의 역할수행이 많은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-3〉 부모 양육분담 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
“모” 양육 분담	1,565	.00	5.00	3.80	.68
“부” 양육 분담	1,481	.31	5.00	2.12	.53
유효수(목록별)	1,474				

주: 양육분담 현황을 묻는 질문에 제시된 보기

(0: 해당없음, 1: 배우자가 함, 2: 대부분 배우자가 함, 3: 똑같이 함, 4: 대부분 내가 함, 5: 내가 함)

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

4) 부모 간 공동양육

7차년도(아동 6세)에 부-모 간 양육 갈등 여부와 일치에 관한 공동양육을 조사한 결과, 7점척도 평균 부 4.30점, 모 4.46점으로, 부에 비해 모가 응답한 부모의 공동양육 일치도가 높은 것으로 나타났다. 7점척도 평균 4점대로 보통을 약간 넘어서는 수준으로 조사되어 공동양육의 정도가 높은 수준은 아닌 것으로 해석된다.

〈표 V-2-4〉 부모 간 공동양육 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
“부” 부모 간 공동양육 평균	1,481	1.38	6.63	4.30	.55047
“모” 부모 간 공동양육 평균	1,565	1.00	7.00	4.46	.55654
유효수(목록별)	1,474				

주: 1: 전혀 그렇지 않다, 4: 보통이다, 7: 매우 그렇다

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

나. 부모의 성평등 가치관이 가정 내 부-모 양육분담에 미치는 영향

어머니의 성역할 가치는 어머니의 양육분담에 미치는 영향이 유의하지 않지만, 아버지의 성역할 가치는 어머니의 양육분담에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(beta=-.175, $p<.001$). 즉 아버지의 성역할 가치 점수가 높을수록, 어머니의 양육분담 점수가 낮아지는 것으로 나타났다. 여기에서 어머니의 양육분담 점수가 낮다는 것은 양육분담에서 배우자의 비중이 높아짐을 의미하는 것으로 부-모 간 양육분담이 잘 이루어지는 것으로 해석할 수 있다.

모의 성역할 가치와 달리 부의 성역할 가치가 자녀돌봄의 부-모 양육분담에 유의하게 영향을 미침은, ‘부’의 자녀돌봄에의 성평등 인식이 중요함을 시사한다.

〈표 V-2-5〉 부모 성역할가치가 모의 양육분담에 미치는 영향 - 회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	4.753	.413		11.500	.000
"모" 연령[만()세]	.014	.011	.076	1.318	.188
"부" 연령[만()세]	.002	.010	.013	.219	.827
부 취업	-.111	.126	-.034	-.877	.381
"모" 근무시간(주중1일평균)	-.066	.014	-.179	-4.596	.000
"모" 성역할가치(평균)	-.112	.073	-.061	-1.544	.123
"부" 성역할가치(평균)	-.305	.069	-.175	-4.419	.000

주: 종속변수 - "모" 양육분담

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

다. 부모의 성평등 가치관과 부모의 양육분담 실재가 미치는 영향

1) 부모의 일-가정 양립에 미치는 영향

부모의 성평등 가치관과 공동양육 및 양육참여와 같은 양육 실재가 모의 일가정 양립에 미치는 영향을 살펴본 결과, 모가 응답한 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 그리고 남편의 양육참여가 많을수록 모의 일가정 양립이 잘 이루어지는 것으로 나타났다.

부모의 성평등 가치관보다 (모가 평정한) 실제 부-모 간 공동양육의 일치도와 부

의 양육참여가 모의 일가정양립에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 육아지원이 부-모 모두를 주요한 자녀양육의 주체이자 대상으로 하여 양성평등의 정책을 적극적으로 추진할 필요를 보여준다.

〈표 V-2-6〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실재가 모의 일가정양립에 미치는 영향-회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.047	.450		4.552	.000
"모" 성역할 가치평균	.129	.079	.044	1.643	.101
"부" 성역할 가치평균	.087	.075	.032	1.158	.247
"부" 부모 간 공동양육 평균	.024	.054	.012	.443	.658
"모" 부모 간 공동양육 평균	.399	.055	.196	7.249	.000
"모" 양육분담	-.061	.047	-.038	-1.311	.190
"부" 양육분담	-.044	.062	-.021	-.713	.476
"부" 양육참여 평균	.073	.053	.045	1.383	.167
"모" 남편의 양육참여 평균	.218	.045	.162	4.814	.000

주: 종속변수 m_happy

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

2) 양육환경의 질에 미치는 영향

부모의 성평등 가치관과 공동양육 및 양육참여 실재가 양육효능감 및 양육스트레스와 같은 양육의 질에 미치는 영향을 살펴보았다.

가) 어머니 양육 효능감

첫째, 어머니의 양육효능감에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, (모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 모의 자녀양육 역할 수행이 많을수록, 그리고 남편의 양육참여가 많을수록, 모의 양육효능감은 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-7〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실제가 모의 양육효능감에 미치는 영향-회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.821	.154		11.831	.000
"모" 성역할 가치평균	.044	.027	.043	1.624	.105
"부" 성역할 가치평균	.025	.026	.027	.980	.327
"부" 부모 간 공동양육 평균	.006	.019	.009	.317	.752
"모" 부모 간 공동양육 평균	.179	.019	.254	9.488	.000
"모" 양육분담	0.70	.016	.126	4.392	.000
"부" 양육분담	-.020	.021	-.027	-.922	.357
"부" 양육참여 평균	.037	.018	.067	2.057	.040
"모" 남편의 양육참여 평균	.068	.016	.145	4.370	.000

주: 종속변수 m_efficacy
자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

나) 아버지 양육 효능감

둘째, 아버지의 양육효능감에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 부의 성평등가치관, (부와 모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 그리고 부의 양육참여가 많을수록, 아버지의 양육효능감이 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-8〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실제가 부의 양육효능감에 미치는 영향-회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.208	.172		7.008	.000
"모" 성역할 가치평균	.001	.030	.001	.029	.977
"부" 성역할 가치평균	.193	.029	.173	6.686	.000
"부" 부모 간 공동양육 평균	.168	.021	.206	8.048	.000
"모" 부모 간 공동양육 평균	.043	.021	.051	2.051	.040
"모" 양육분담	.018	.018	.028	1.028	.304
"부" 양육분담	.033	.024	.038	1.396	.163
"부" 양육참여 평균	.169	.020	.252	8.301	.000
"모" 남편의 양육참여 평균	.023	.017	.041	1.319	.187

주: 종속변수 f_efficacy
자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

다) 어머니 양육 스트레스

셋째, 어머니의 양육스트레스 수준에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, (모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 그리고 부의 양육참여가 많을수록, 어머니가 체감하는 양육스트레스는 줄어드는 것으로 나타났다.

〈표 V-2-9〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실재가 모의 양육스트레스에 미치는 영향-회귀분석결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	4.374	.264		16.591	.000
"모" 성역할 가치평균	-.067	.046	-.039	-1.457	.145
"부" 성역할 가치평균	-.041	.044	-.027	-.935	.350
"부" 부모 간 공동양육 평균	-0.34	.032	-.030	-1.056	.291
"모" 부모 간 공동양육 평균	-.211	.032	-.180	-6.547	.000
"모" 양육분담	.009	.027	.010	.345	.730
"부" 양육분담	.025	.036	.020	.682	.495
"부" 양육참여 평균	-.055	.031	-.059	-1.762	.078
"모" 남편의 양육참여 평균	-.089	.027	-.114	-3.356	.001

주: 종속변수: m_stress

자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

라) 아버지 양육 스트레스

넷째, 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 부의 성평등가치관, (부와 모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록, 그리고 부의 양육참여가 많을수록, 아버지가 체감하는 양육스트레스가 줄어드는 것으로 나타났다. 이로써 부의 성평등가치관과 직접적인 양육행동과 참여가 모 뿐만 아니라 부 자신의 양육스트레스 경감에도 유의한 영향력을 가짐을 알 수 있다.

〈표 V-2-10〉 부모 성평등가치관과 양육분담 실재가 모의 양육스트레스에 미치는 영향-회귀분석결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	4.330	.248		17.489	.000
"모" 성역할 가치평균	-.030	.043	-.018	-.702	.483
"부" 성역할 가치평균	-.258	.041	-.173	-6.232	.000
"부" 부모 간 공동양육 평균	-.076	.030	-.070	-2.552	.011
"모" 부모 간 공동양육 평균	-.062	.030	-.055	-2.058	.040
"모" 양육분담	.017	.026	.018	.643	.520
"부" 양육분담	.024	.034	.020	.697	.486
"부" 양육참여 평균	-.182	.029	-.203	-6.242	.000
"모" 남편의 양육참여 평균	-.015	.025	-.020	-.612	.541

주: a. 종속변수 f_stress
자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

3) 아동에 미치는 영향

가) 아동의 사회적유능(협동)

부모의 성평등 가치관과 양육참여의 실재가 아동의 발달에 미치는 유의한 영향력이 있는지 살펴본 결과, (모가 응답한) 부모 간 공동양육이 잘 이루어질수록 자녀의 사회적유능(social competence)감이 높은 것으로 나타났다. 아동의 성장발달에 미치는 영향에 대한 탐색적 분석은 좀 더 이루어질 필요가 있다.

〈표 V-2-11〉 부모 성평등가치관과 양육분담이 아동의 사회적유능(Social Competence)에 미치는 영향-회귀분석결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.224	.176		6.960	.000
"모" 성역할 가치평균	-.033	.031	-.030	-1.073	.283
"부" 성역할 가치평균	.033	.029	.032	1.117	.264
"부" 부모 간 공동양육 평균	.035	.021	.047	1.644	.100
"모" 부모 간 공동양육 평균	.105	.022	.137	4.880	.000
"모" 양육분담	.013	.018	.021	.694	.488
"부" 양육분담	-.046	.024	-.058	-1.910	.056
"부" 양육참여 평균	.037	.021	.061	1.787	.074
"모" 남편의 양육참여 평균	.025	.018	.050	1.430	.153

주: a. 종속변수 c_col
자료: 한국아동패널 7차년도 데이터

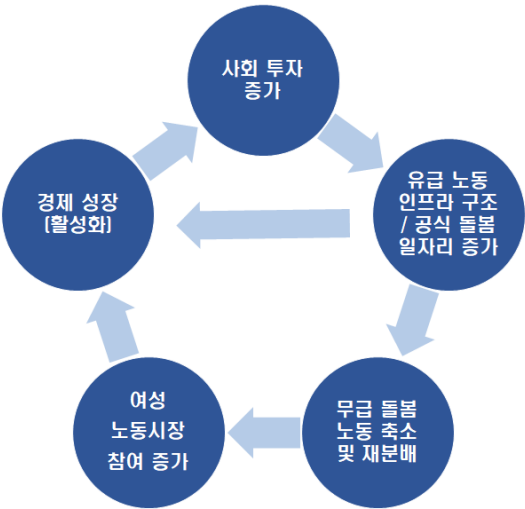
3. 소결: 돌봄의 양성평등 참여와 좋은 일자리 전략

임금과 근로여건, 시간제/계약직 등의 근로특성, 직장에서의 직무 지원과 같은 일자리의 질과 함께 사회적으로 돌봄에 대해 얼마나 가치를 인정하고 있느냐에 대한 인식이 직무만족도에 유의한 영향을 미치고, 부모의 성평등 가치관과 공동양육 및 부-모 돌봄분담과 양육참여의 실체가 일가정 양립 및 부모의 양육효능감 등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 부의 돌봄에 관한 성평등 가치관과 양육참여의 실체가 함께 증진되는 양육환경의 조성이 필요하며, 좋은 일자리로서의 돌봄의 근로여건 증진과 함께 돌봄직무에 대한 사회적 가치 인정과 존중의 문화적 토대가 함께 마련되어야 양성평등의 돌봄생태계가 가능함을 보여준다.

따라서 돌봄생태계(돌봄경제)의 활성화는 성, 연령, 학력, 자격과 같은 사회인구학적 및 교육·훈련 요건의 증진과 함께, 좋은 일자리로서의 근로여건 개선과 같은 물적 토대가 필요하며, 또한 이를 지지하는 사회 전반의 돌봄에의 가치 인정이 필수조건으로 수반되어야 함을 알 수 있다. 즉 경제적 보상과 근로여건 개선뿐만 아니라, 실제 남성/부의 참여 실체와 돌봄에의 양성평등 가치관을 증진시키는 노력이 요구된다 하겠다.

그러나 앞서 부모조사에서 나타난 돌봄에의 성평등 인식을 살펴보면, 가정내돌봄에서 아버지의 양육참여가 늘어나고 있다/늘어나야 한다는 성평등 인식(응답)은 실제 돌봄직무에의 성평등 인식과 유의한 상관을 보이지 않고 있었다(즉 현재수준의 부의 참여가 양성평등 참여라고 인식하는 것은 돌봄은 여성에게 적합하고, 어머니가 자녀를 돌보는 것이 바람직하다는 전통적인 성역할 분리 가치관과 연결되어 있음). 또한 남성교사/인력이 아동돌봄에 적합하고 모든 아동에게 필요하다는 의견이 우세하나, 구체적인 돌봄역할의 수행에서 여성 교사/인력을 선호하는 의견이 적지 않은 비중으로 나타나, 돌봄이 여성에게 보다 적합한 직무로 자리 잡은 모습을 보여준다. 돌봄에의 양성평등 가치관과 실제 돌봄 행동과 참여를 증진하는 노력이 보다 실행력 있는 제도적 장치와 함께 제고될 필요가 있으며, 돌봄직무의 남-녀 참여를 증진하는 현실적인 기준에 대한 논의도 이루어질 필요가 있다.

[그림 V-3-1] Care Economy Modeling - 돌봄경제 선순환 구조



자료: ILO(2016), Women at Work, p.89; ILO(2018), Care Work and Care Jobs, p. 252에서 재인용.

VI

성인지 관점의 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안

- 01 가정내돌봄 참여 확대 방안
- 02 돌봄서비스를 양질의 좋은 일자리로 만드는 전략
- 03 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안

Ⅵ. 성인지 관점의 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안

지금까지 돌봄인력 현황 및 돌봄정책과 돌봄 인프라 분석, 일자리의 질 및 돌봄 참여에의 성인지 영향 분석을 통해 아동분야 돌봄경제의 활성화를 위한 주요 방안을 논의하였다. 이상에서 살펴본 아동분야 돌봄의 주요 쟁점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 아동돌봄은 돌봄경제 활성화를 위한 정부 정책의 주요 계획과 추진에서 노인 및 장애인 돌봄과는 다른 차별화된 특성을 갖는다. 그것은 생애초기 영유아의 발달특성(대면 대인관계/상호작용 위주)과 돌봄의 환경(교육과 놀이학습, 보육과 돌봄, 사교육의 다층적 구조) 요인에 의한 것으로, 돌봄의 질(quality)과 교육·보육·돌봄 과정의 교육력(pedagogy)을 확보하는 전략과 교직원의 ‘역량’과 ‘전문성’이 매우 중요한 점이다. 즉, 아동의 돌봄은 협의의 보호와 돌봄에 국한되지 않고 광의의 교육·보육·돌봄을 포괄하여 수행하는 전문성과 핵심역량의 지속적인 개발을 필요로 한다.

둘째, 아동권의 관점에서 아동이 다양한 서비스를 이용하더라도 아동이 경험하는 돌봄과 교육 또는 보육이 분절되지 않고 연속성을 가질 수 있도록 전이(transition)와 연계(continuity, alignment)의 전략이 아동 대상 돌봄서비스에 반드시 필요하다(OECD, 2017a). 이를 위해 제공되는 교육·보육·돌봄 서비스의 기준과 인력의 자격 및 양성 요건에 최소한의 공통기준을 마련하여 적용할 필요가 있으며, 관련되는 모든 교육·보육·돌봄 서비스의 운영과 제공을 모니터링 하는 질 관리 시스템을 필요로 한다.

또한 돌봄의 권리와 의무, 돌봄의 가치와 윤리를 고려할 때, 아동은 생후 일정기간 가정에서 부모의 돌봄을 받은 권리를 가지며 이는 부모의 육아권(부모권) 보장과 맥을 같이한다. 우리사회는 그동안 부가가치 창출에 기여하지 않는 것으로 소외시킨 저임금/무임금의 주요 노동(돌봄)에의 참여와 그 가치를 인정하는 패러다임의 전환을 필요로 하며, 이러한 가치체계의 구축이 물적 토대(근로여건, 임금개선 등)

와 함께 적극적으로 마련되어야 한다.

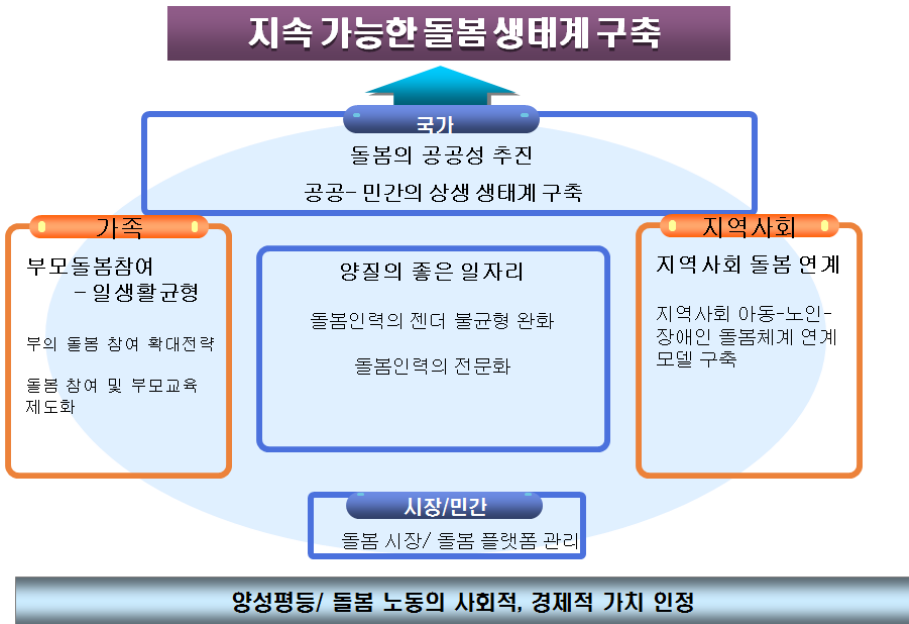
셋째, 아동대상 생애초기 교육·보육·돌봄의 이후 영향력을 고려할 때, 포괄적·포용적 접근을 통해 출발선 평등의 형평성(equity)이 아동돌봄의 영역에서 반드시 실행되어야 할 과제이다. 현재와 같은 보편적인 교육·보육·돌봄 지원체계에서도 고도로 상품화된 사교육·보육의 구매와 이용이 날로 증가하고 있다. 이러한 환경에서 교육·보육·돌봄 서비스 이용 기회가 계층화되어 양질의 다양한 프로그램에의 경험이 제한되는 취약가구 아동에 대한 별도의 돌봄과정과 지원체계의 마련이 필요하다.

넷째, 본 연구의 연구문제와 자료를 통해 살펴본 바와 같이, 아동돌봄은 바로 젠더(gender)의 이슈로 돌봄노동에 대한 가치 인정을 필요로 한다. 돌봄과정에 나타나는 성별 분업과 편향 자체가 문제라기보다, 상대적으로 가치가 저평가되고, 저임금/무임금의 영역에 머물러 있는 돌봄의 노동을 여성이 담당하게 하는 불평등과 배제/독박의 악순환이라는 구조적인 문제가 고착되어있다. 이를 해소하기 위해 일 자리의 질을 확보하는 고용·노동의 전략이 필요하다. 이는 노동시간과 근로환경, 임금수준과 양성·교육·훈련을 통한 지속적인 전문성의 개발과 경력을 반영하는 자격체계와 보상을 의미한다.

아동돌봄의 네가지 특성과 쟁점(아동특성을 고려한 서비스의 질, 연속성, 형평성, 좋은 일자리)을 고려하여 양질의 돌봄환경을 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 크게 가정내돌봄의 양성평등 참여 방안과 지역사회 돌봄의 운영에 대해, 그리고 돌봄 일자리를 양질의 좋은 일자리로 만들기 위한 방안과 인프라를 고려한 양성평등의 지속가능한 돌봄생태계를 마련하는 전략을 제안하였다.

본 연구의 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안을 종합적으로 제시하면 [그림 VI-1-1]과 같다.

[그림 VI-1-1] 지속가능한 돌봄 생태계 구축 방안 모형



1. 가정내돌봄 참여 확대 방안

가. 부-모 돌봄참여와 일가정양립(일생활균형) 연계 강화

1) 양성평등 제고, 특히 '부'의 돌봄참여 확대

가정내돌봄 환경이 과거에 비해 부-모의 양성평등 참여로 변화되었다는 인식이 우세하나, 돌봄의 성평등 인식을 통해 드러난 성별 역할에서 돌봄은 어머니가 하는 것이 적절하고 여성의 역할이라는 의견이 적지 않다. 돌봄에 참여한 '부'의 영향력이 (모의 돌봄참여와 달리) 부모의 돌봄 역량과 육아행복에 유의하게 나타남에 따라 부의 돌봄참여를 독려하는 일가정양립의 지원과 인센티브 확대를 지속할 필요가 있다.

구체적으로 육아휴직의 부의 참여에 대한 인센티브 기제를 강화하여 부-모 공동 사용을 위한 의무 육아휴직 기간과 공동사용에 따른 플러스 휴직기간을 설계하고,

관련 사업장에 대한 대체인력 지원금을 증액하는 등의 연계방안 설계가 요구된다.

2) 양성평등의 가치관 및 돌봄노동의 사회적·경제적 가치 인정

: 이를 위한 돌봄참여/부모교육 제도화

데이터분석을 통해 아동돌봄의 활성화를 위한 최상위 지향점인 양질의 돌봄서비스와 돌봄과정의 웰빙과 행복, 역량을 설명하는 주요 요인을 살펴보았다. 그 결과, 돌봄의 근로여건과 보상, 직장에서의 직무지원과 같은 물질 토대뿐만 아니라, 돌봄의 가치를 인정하는 사회적 분위기와 패러다임의 전환이 유의한 설명력을 갖는 요인으로 나타났다. 돌봄노동의 가치를 경제적 비용(임금)으로 반영하는 노력이 지속되어야 하나, 이와 함께 돌봄노동을 수행하는 사람들의 경제적 기여와 가치를 인정하는 질적 전환이 병행될 필요가 있다. 돌봄의 가치 인정을 위해서는 돌봄과정에서의 참여와 돌봄의 역량이 반드시 필요하므로, 아동·청소년 단계에서부터 지역사회 돌봄의 참여와 (예비)부모교육을 통한 돌봄의 지식과 역량의 개발을 경험하도록 할 필요가 있다. 정규 교육과정뿐만 아니라 체험학습 및 자원봉사에 돌봄과 예비부모교육의 과정을 마련하여 생애단계별로 돌봄에 참여하고 역량을 키울 수 있는 육아환경을 아동친화도시 및 스마트 돌봄친화도시와 같은 지역사회 돌봄환경 설계에 반영하도록 한다.

일가정양립을 실현하기 위해서는 부모의 성평등한 돌봄 참여가 요구되나, 육아휴직을 제외한 정책 계획과 여타 지원방안에서는 이를 반영하지 못하고 있다. 제3차 중장기보육 기본계획을 살펴보면, 부모의 양육역량 강화 지원을 위한 부모교육 및 양육정보의 제공과 확산이 명시되어 있으나, 아버지의 돌봄 참여를 제고하기 위한 성인지관점의 구체적 내용은 언급되어 있지 않다. 따라서 「2021~2022년 중장기보육 기본계획 실행계획」에 부모의 성평등돌봄 인식 제고 방안을 포함시키고, 「제4차 중장기보육」 및 차기 「유아교육발전 기본계획」 설계 시에 이를 반영할 것을 제안한다. 나아가 지속가능발전을 위한 미래 교육의 일환으로 양성평등의 반편견 교육이 적극적으로 실천되는 교육·보육·돌봄 환경의 구축을 위해 유치원과 어린이집, 아이돌봄 환경에서 양성평등의 관점이 실천될 수 있도록 교직원의 양성 교과과정 및 교육·훈련 체계의 강화도 요구된다.

나. 지역사회 돌봄(Community Care)과의 연계 -노인돌봄 등 세대 간 통합 전략

1) 모두가 참여하는 지역사회 아동-노인-장애인 돌봄체계 연계 모델 구축

정부에서 발표한 돌봄경제 활성화의 핵심은 노인돌봄의 '살던 곳에서의 노후(Aging in place)'이다. 아동돌봄 서비스의 선택에서도 집에서의 거리와 접근성이 중요한 요인으로 성장(Growing), 배움(Learning), 살던 곳(in place) 중심이 될 수 있도록 지역사회에서 가용한 자원을 활용하여 교육(학교, 유치원), 보육(어린이집, 육아종합지원센터-시간제보육 등 다양한 프로그램), 돌봄(지자체돌봄센터, 지역아동센터 등)의 연속성을 확보하는 노력이 필요하다-Growing and Aging in Place. 노인돌봄을 통해 구축되는 지역사회 커뮤니티케어에 아동돌봄의 인프라와 서비스 운영 체계가 연계되도록 하여 마을단위의 돌봄 플랫폼을 마련한다. 즉 노인 중심의 재가-시설 서비스를 고안한 모델에 아동·청소년의 교육 프로그램과 아동에 대한 돌봄서비스 제공을 함께 반영하는 마을단위 운영이 고안될 필요가 있으며, 여기에는 일본의 원스탑 멀티센터를 중심으로 한 돌봄공간과 인프라 구축이 참조 사례가 된다.

이는 아동-노인-장애인 돌봄체계를 통한 지역사회 돌봄의 활성화를 도모하고, 모든 구성원이 돌봄에 참여하는 사는 곳 중심의 통합 전략이다. 지역사회 통합 돌봄은 일자리 전략(일자리의 질, 수)과 병행되도록 함으로써 돌봄이 여성, 어머니의 역할이라는 성역할 고정관념을 탈피하는 데에 기여하도록 한다. 지역사회, 온 마을이 돌봄에 참여한다는 의미는 모든 구성원이 돌봄노동에 참여하는 기회와 권리, 의무의 확장을 뜻하는 것으로, 젠더 분리에 의한 돌봄의 성역할 부여가 아닌 새로운 가치체계에 기반한 돌봄의 균등 참여와 선순환이 가능하다. 이는 돌봄의 사회적 가치 증진에도 기여할 것이며, 돌봄 노동은 모두가 필요로 하는 사회 유지·발전의 필수 기제임과 동시에 다수가 참여하는 생애 가치로 수용됨으로써 돌봄의 사각지대와 방임, 학대예의 예방이 제고될 것으로 본다.

이를 통해 정부의 「한국형 돌봄경제 이행 방안」과 「지역사회 통합돌봄 구축」이 「아동 대상의 공적돌봄체계 구축」(초등돌봄-지자체돌봄, 다함께돌봄, 아이돌봄, 지역아동센터, 어린이집·유치원에서의 돌봄/방과후과정, 육아종합지원센터 시간제

보육)과 연계되도록 명시하고, 2022년부터 본격 실행되는 양육지원체계의 개편의 비용-서비스-시간 지원의 확대와도 연결되도록 정책의 추진과 지원 설계의 정합성을 제고한다.

2. 돌봄서비스를 양질의 좋은 일자리로 만드는 전략

가. 돌봄인력의 젠더 불균형 완화 방안: 근로여건의 개선

- 1) 유사직종과의 임금 비교를 통한 돌봄노동의 급여수준 모니터링 및 양성·자격·연수체계를 통한 돌봄직무의 전문성 증진

양질의 좋은 일자리로서의 돌봄의 근로여건 개선은 돌봄경제의 활성화를 위한 구체적이고 시급한 과제이다. 여기에는 동일한 기준의 유사 직종 임금수준과 보상, 근로환경(근로-휴게시간 보장 등), 공간의 설계(예: 교사실, 성인화장실, 휴게공간 등)가 포함된다. 그러나 이는 돌봄직무의 개발과 전문성의 향상이라는 양성 및 자격체계, 경력, 역량의 증진과 함께 가야 하는 숙제를 안고 있다. 누구나 참여하는 돌봄의 권리와 책무성의 실현은 아무나 할 수 있는 돌봄이라는 인식과 구분되어야 하므로, 교육·보육·돌봄 과정의 개발과 놀이중심·아동중심의 커리큘럼 및 폐даго지의 수행이 미래세대 아동의 교육력을 제고하는 양질의 과정으로 수행될 수 있도록 정책적 역량을 집중해야 한다. 이는 다음 절의 돌봄인력 전문화 방안과 연계된다.

- 2) 남성 교사/돌봄인력의 근속을 독려하는 양성친화지표 및 모니터링
: 개인/개별기관 단위가 아닌, 지역사회/지자체 단위의 양성친화지표를 적용하여 인센티브 지원체계 마련

돌봄에의 양성평등 참여를 독려하기 위한 방안으로 돌봄의 제 영역에 남성의 고용과 참여를 반영하는 성별분리통계가 요구된다. 지역 및 기관의 단위로 남성 교직원들의 비중을 모니터링하는 양성친화지표를 마련하여 이를 적용하되 개별 구성원과 기관 단위의 인센티브가 아닌, 보다 넓은 지자체 범위에서 돌봄의 양성평등 지표를 반영한 인센티브를 마련할 수 있다(예: 대체인력 지원체계 추가 마련). 지역별로 남

학생의 양성기관 입학과 실습, 구직과 근속에 대한 모니터링 및 인센티브 지원을 통해 양성친화적인 돌봄환경과 인력관리 방안을 마련한다.

3) 돌봄 인력 양성 과정에서의 젠더 균형(Gender Balance) 전략

전문성을 갖춘 남성 돌봄 인력이 돌봄 서비스 현장에 투입되기 위해서는 돌봄 인력 양성 과정에서부터 젠더 균형 전략을 실시할 필요가 있다. 돌봄 직종에 여성 편향성이 매우 강하기 때문에 양성 과정과 진입 초기에 오히려 남성이 장애요인을 경험할 확률이 높다. 일례로 실습 과정에서 남학생이 실습기관을 찾기 어려운 상황을 경험하거나, 남성이기 때문에 채용에서 불이익을 받는 것을 들 수 있다. 따라서 교육·보육·돌봄 양성과정에서 남성 인력의 이수율 및 졸업률을 높이고, 남성 인력이 현장에 수월하게 적응할 수 있도록 돌봄 현장과 교직원의 대응력을 제고하는 방안이 모색되어야 한다.

나. 돌봄인력의 전문화: 교육-보육-돌봄의 경계에 대한 고찰

1) 역할을 구분하되, “아동관점” 서비스 이용의 연속성(continuity, transition) 보장-교육훈련 과정의 동일내용 적용

돌봄의 역할은 교육·보육·돌봄의 제 영역에 관한 것으로 매우 넓은 범위를 가지며 공공성과 같은 구조적 요인과 함께 대면관계의 친밀한 사적 특성을 갖는다. 교육·보육·돌봄의 경계와 역할 구분에 대한 논의가 많으나, 아동관점에서 교원/돌봄 인력이 제공하는 서비스와 내용이 과도하게 분절되거나 상호소통이 되지 않는 단절된 환경의 제공은 바람직하지 않다. 따라서 돌봄인력과 교직원의 역할수행에 차이를 두더라도, 돌봄의 역량과 공통직무에의 양성 및 교육·훈련은 동일하게 이루어지도록 공통의 기준선을 마련할 필요가 있다.

2) 고유 직무개발과 전문성 증진: 돌봄직무 자격체계 점검 및 양성·연수 체계 정비

돌봄이 공식-비공식의 영역에 걸쳐 있으나, 돌봄의 사회화/탈가족화를 통해 공식적인 일자리와 직무로 현재보다 구조화 된 자격 및 교육·훈련의 체계를 갖출 필요가 있다. 임금근로자로서 돌봄인력이 직업의 안정성을 가지고 근무할 수 있도록 인력의 양성과 일자리 매칭, 경력과 전문성 신장을 반영하는 보상·승진 체계의 마련이 필요하다. 돌봄인력과 교사에 관한 자격체계와 양성과정의 기본 틀은 국가에서 제공하고 이에 대한 세부 운영과 적용은 지자체에서 돌봄의 수급을 고려하여 이행하는 방안이 가능하다. 스웨덴 사례를 살펴보면, 국가수준에서 마련된 공보육 교육의 인프라와 교육청 중심의 질관리 체계에서 교사의 수급과 관리는 개별 지자체에서 운영하는 방식을 보인다.

3. 지속가능한 돌봄생태계 구축 방안

가. 공공-민간의 상생 생태계

1) 돌봄의 공공성 추진 전략

가) 국공립인프라 확충 하의 인프라 유지·발전 방안 모색

: 공공-사회적경제-민간/사립의 인프라 운영전략 및 인프라 변동에 대한 대응

돌봄경제 활성화의 중요한 한 축은 인프라이다. 국공립기관 확충과 공적돌봄체계의 확대에 정부의 정책적 노력이 경주되는 가운데, 유치원과 어린이집 등의 주요 인프라는 아동수의 감소와 감염 팬데믹 상황으로 폐원하는 기관 수가 증가하고 있다. 반면, 교사 대 아동비를 감소와 교육-보육-돌봄 과정의 구분으로 교사 수는 현재까지 완만한 증가세를 유지해왔으며 다양한 서비스 제공을 위한 정책 추진으로 당분간 인적 규모의 이러한 추이는 유지될 것으로 본다.

지역별로는 주거단지의 개발로 신규 인가 기관이 진입하고 있으나 반면 전반적인 기관수는 감소세이며, 인프라의 지역별 격차가 가중되는 상황이다. 급격한 아동

수의 감소와 다양한 서비스에의 수요를 고려하여, 변동의 폭이 커진 인프라 관점에서 돌봄의 공공성을 어떻게 확보하고 운영할지에 대한 고민과 향후 예상되는 돌봄 인프라의 변동에 대한 중장기관점의 미시적인 대응체계가 필요하다.

현재와 같은 인프라 감소 추세에서 국공립 기관의 설립과 확충이 그대로 공공성의 확보 전략이 되지 않는다. 수요자 부모의 국공립기관 확충 의견에 반영되어 있는 양질의 믿고 맡길 수 있는 곳에 대한 질적 요구를 충족하는 서비스의 질 제고 전략이 어떻게 마련되어 있는지 점검할 필요가 있다. 국공립기관의 차별성이 인건비 지원에 의한 부모부담의 제한과 엄격한 비영리 운영에 있다면, 이를 가능하게 하는 또다른 형태의 돌봄 운영 전략(예: 사회적경제) 모색이 가능하다. 또한 민간·사립 기관의 교직원에 대한 인건비 지원 체계를 통해 민간·사립 기관의 공공성을 제고하는 방안에 대해 검토가 필요하다.

국공립기관 확충의 양적목표 달성이 예상되는 상황이므로, 공공성의 질적 요구에의 수용과 돌봄경제의 새로운 운용(예: 사회적경제, 커뮤니티케어)을 반영하는 제3의 전략을 통해 돌봄경제가 국공립 vs. 민간·사립의 구성 비율에 머물지 않도록 중간점검이 필요한 시점이다.

2) 돌봄플랫폼 관리 방안

가) 지역사회 민간돌봄플랫폼에 대한 적정관리 방안(아이돌봄지원법)

서비스에의 질적 요구와 함께 다양한 서비스 형태에 대한 수요가 증가하고, 동시에 2020년 코로나 팬데믹으로 휴원·휴업 기간이 길어지면서 민간육아플랫폼을 통한 개별돌봄서비스의 이용이 크게 증가하였다(예: 서울경제 2020. 8. 17. 코로나 19 만나 2배 성장한 아이돌봄서비스 시장). 교직원의 근로-휴게시간 보장과 기본-연장/돌봄 과정의 구분 등으로 틈새시간과 별도의 교육/체험 프로그램을 원하는 수요가 개별돌봄서비스 이용으로 나타나고 있다.

그러나 민간/사적 영역과 같은 질 관리의 사각지대에서 아동학대 사건이 나타나고 있으며, 이와 관련하여 정부는 아이돌봄지원법 개정을 통해 민간/사적 돌봄서비스 운영에 대한 관리방안을 마련하였다. 그러나 실제 민간시장의 돌봄서비스 수급을 관리하는 적정수준이 무엇인지, 질 관리체제로 작동하려면 무엇이 어떻게 이

루어져야 하는지에 대한 구체적인 실행 방안이 체계화 될 필요가 있다.

또한 국공립기관 인프라 비중이 이용률 40~50%를 목표로 확충되는 상황에서 지역단위 공-사 돌봄인프라 상생과 협력, 연계이 요구되고 있으며, 비등하는 민간 시장의 참여와 수요를 공적돌봄체계와 함께 어떻게 운용 가능한가에 대한 적극적인 고민이 필요하다. 민간돌봄서비스를 이용하는 수요자의 요구가 질관리 모니터링에 있음을 고려하여, 돌봄서비스 제공자의 신원확인 등 공적서비스의 제공이 원활히 운영되고 이를 통해 민간돌봄플랫폼의 질 관리 운영이 이루어지도록 한다(개정 아이돌봄지원법 실행). 지역단위로 민간돌봄플랫폼의 공적돌봄체계 참여를 네트워크로 연결하는 시범 운영이 모색될 필요가 있다.



참고문헌

- 교육부(2018). 2019학년도 신학기 초등돌봄교실 운영 방안.
- 교육부(2020). 2020년도 교원자격검정 실무편람
- 권미경·문무경·김영민(2019). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(I). 육아정책연구소.
- 김근진·박은정·김희수(2019). 수요예측을 통한 초등학교 1학년 아동의 돌봄 공백 해소 방안: 취학 전·후를 중심으로. 육아정책연구소.
- 김동훈·이재희·이혜민(2017). 행복한 육아문화 정착을 위한 KICCE 육아정책 여론조사(I). 서울: 육아정책연구소.
- 김동훈·김문정(2019). 행복한 육아문화 조성을 위한 KICCE 육아정책 여론조사(III). 서울: 육아정책연구소
- 김영란·박선영·한진영·이철선·정숙희(2018). 아이돌보미 처우개선 방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김영란·조선주·선보영·배호중·김진석·정영모(2018). 초등학생 돌봄 실태 파악 및 수요 분석 연구. 저출산고령사회위원회.
- 김은설·최정원·장혜원·조혜주·김희수(2019). 한국아동 성장발달 종단연구 2019 (한국아동패널 II). 서울: 육아정책연구소.
- 김은지·김소영·선보영·성경·양난주·김수정·김혜영(2017). 지속가능한 돌봄정책 재정립방안 연구(I): 여성·가족 관점의 진단과 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 다함께돌봄사업지원단(2020). 다함께돌봄센터 종사자 고용현황 전수조사(내부자료).
- 다함께돌봄사업지원단(2019). 온마음이 함께 키우는 아이 다함께돌봄 소식지. https://dadol.or.kr/board/library_print에서 2020. 6. 15. 인출.
- 도남희·전지원·김문정(2019). 아동 돌봄의 사회·경제적 가치에 대한 인식 제고 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 박경숙·김기봉·김미곤·김중백·남재량·이선미·최윤경(2020). 저출산의 인문학적

- 통찰 연구. 보건복지부·서울대학교 사회발전연구소.
- 박선영·박복순·송효진·김정혜·박수경·김명아(2016). 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 가족돌봄휴직제도 심층분석. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박은정(2019a). 독일 정당의 가족정책 프레이밍 분석: 2002년 이후 기독교 연합당과 사민당의 정책 프레임 변화를 중심으로. 한독사회과학논총, 29(2), 94-120.
- 박은정(2019b). 독일 가족정책 현금급여 분석과 시사점. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 2019년 춘계학술대회 자료집, 207-221.
- 배은경(2016). 젠더 관점과 여성정책 패러다임: 해방 이후 한국 여성정책의 역사에 대한 이론적 검토. 한국여성학, 32(1), 1-45.
- 보건복지부(2019). 2018년 말 기준 전국 지역아동센터 통계조사보고서.
- 보건복지부(2020a). 2019년 보육통계.
- 보건복지부(2020b). 2020 다함께돌봄사업 안내.
- 보건복지부(2020c). 2020 보육사업안내.
- 보건복지부(2020d). 지역아동센터 지원 사업안내.
- 서울특별시교육청(2019). 2020 방과후학교 길라잡이.
- 송다영·박은정(2019). 양육수당의 제도적 정합성 분석: 한국과 독일의 양육수당 정책 비교를 중심으로. 비판사회정책, (64), 93-135.
- 시도교육청·한국교육개발원(2019). 초등돌봄교실 운영 길라잡이(개정판 2019).
- 여성가족부(2018). 2018년도 아이돌봄 지원사업 실적 통계(내부자료).
- 여성가족부(2018. 12. 20). 2019년 여성가족부 업무보고. 여성가족부.
- 여성가족부(2020). 2020년 성별영향평가 지침.
- 여성가족부 보도자료(2019. 8. 28). 보편적 가족서비스 확대, 여성·청소년 안전 강화에 중점.
- 이갑숙·손진현(2008). 대전시 공무원의 성주류화 정책 인식격차 연구. 한국생활과학회지, 17(3), 425-437.
- 이정원·도남희·최효미·이재희·이윤진·윤지연·염혜경(2018). 2018년 전국보육실태조사-가구조사 보고-. 보건복지부·육아정책연구소.

- 이정원·이정림·권미경·이윤진·이혜민(2018). 2018년 아이돌봄서비스 실태조사 연구. 서울: 여성가족부.
- 유해미(2019). 육아정책 분야 국정과제 추진 성과 및 과제. 2019년 제1차 KICCE 육아정책 연구생태계 포럼: 문재인정부 2주년 육아정책의 성과와 과제 자료집. 육아정책연구소.
- 유해미·김은설·최윤경·권미경·김나영·박은영·조규원·이종선(2019). 보육지원체계 개편방안 모형 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 유해미·권미경·김근진·이윤진·이혜민(2019). 아이돌보미 및 민간 육아도우미 자격관리 방안 연구. 육아정책연구소.
- 유해미·박은정·김영미·김송이·김보미(2019). 성평등관점의 영유아 돌봄정책의 진단과 과제. 육아정책연구소.
- 유해미·이정림·최윤경·김지현·이민경(2017). 다함께돌봄사업 도입 방안 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 윤수인·이홍직(2020). 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-인구사회학적 요인, 좋은 일자리 요인, 일-생활 균형 요인을 중심으로. 한국사회복지학, 72(2), 373-400.
- 육아정책연구소(2018). 2018년도 해외 육아정책동향 정보 자료집.
- 육아정책연구소(2019). 2019년도 해외 육아정책동향 정보 자료집.
- 육아정책연구소(2020). 2019 영유아 주요 통계.
- 윤자영(2010). 무급 돌봄노동 공공화를 위한 재정 비용 연구. 성인지적 예산분석 사례(9). 서울:한국여성정책연구원.
- 윤자영(2012). 돌봄서비스 일자리 근로조건의 현황과 과제. 노동리뷰(2012.1), 52-66. 한국노동연구원.
- 윤자영(2018). 돌봄노동 시간 개념과 측정: 자녀 돌봄노동을 중심으로. 여성학논집, 35(2), 171-200.
- 이삼식(2012). 외국의 보육·양육정책: 스웨덴 사례. 보건·복지 Issue & Focus』 169호. 한국보건사회연구원.
- 장명림·박성철·정연아·이지미·김보미·김진아(2020). 온종일 돌봄체계 구축·확산을 위한 지역 돌봄 운영 지원 방안: 온종일 돌봄체계 구축운영 업무매뉴얼 개발을 중심으로. 교육부·한국교육개발원.

- 장혜경·김영란·김필숙(2008). 돌봄노동의 분야별 제도화 방안 연구(I) -가족내 아동돌봄도우미를 중심으로-(총괄보고서). 서울: 한국여성정책연구원.
- 저출산고령사회위원회·여성가족부(2018). 남성 돌봄노동을 말한다: 성평등한 돌봄문화 조성을 위한 정책과제. 제4차 저출산·고령화포럼(2019. 5. 24) 자료집.
- 정재훈·박은정(2012). 가족정책 유형에 따른 독일 가족정책 변화 분석. 가족과 문화, 24(1), 1-31.
- 최윤경·김윤희·이혜민(2015). 스웨덴의 육아정책(II): 교사정책을 중심으로. 육아정책연구소.
- 최윤경(2020). 코로나19 육아분야 대응체계 점검: 어린이집·유치원 휴원 장기화에 따른 자녀돌봄 현황 및 향후 과제. 육아정책연구소 육아정책 Brief(2020.04.14.).
- 최윤경·김나영·이혜민(2019). 2018-2022 육아정책 분석과 과제(II): 2018년 육아정책 성과분석을 중심으로. 서울: 육아정책연구소.
- 최윤경·이진화·박진아·조형숙·권혜진·조혜주(2015). 유치원·어린이집 운영시간 조정 방안 연구. 영유아교육보육통합추진단·육아정책연구소.
- 통계청(2017). 한국표준직업분류.
- 한계레칼럼(2019. 7. 22). 세상읽기: 돌봄경제 얼굴을 한 산업정책.
- 한유미·오연주·권정운·강기숙·백석인(2005). 스웨덴의 아동보육제도. 서울:학지사
- 허민숙(2018). 민간 베이비시터 서비스 관리를 위한 개선과제. 이슈와 논점, 제 1454호. 국회입법조사처.
- 홍승아·김은지·선보영(2013). 가정내 육아지원정책 현황과 개선방안: 양육수당제도와 아이돌봄서비스를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍승아·마경희·최인희·배지영(2013). 젠더관점에서 본 복지패러다임 발전방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- Belsky, J.(1990). Parental and nonparental child care and children's socioemotional development: A decade review. Journal of Marriage and the Family, 52, 885-903.
- Belsky, J., Fish, M., & Isabella, R.(1991). Continuity and discontinuity in infant negative and positive emotionality: Family antecedents

- and attachment consequences. *Developmental Psychology*, 27, 421-431.
- Belsky, J., Vandell, D. L., Burchinal, M., Clarke-Stewart, K. A., McCartney, K., Owen, M. T., and NICHD ECCRN(2007). Are there long-term effects of early child care? *Child Development*, 78, 681-701.
- Bertram, H., & Deuflhard, C.(2013). “Das einkommensabhängige Elterngeld als Element einer nachhaltigen Familienpolitik”, *Zeitschrift für Familienforschung*, 25, Heft 2/2013, 154-172.
- BMFSFJ(2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Baden-Baden: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2013). Informationen zum Betreuungsgeld, Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2017). Elterngeld, Elterngeldplus und Elternzeit, Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2019a). Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2019b). KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2019c). Kindertagespflege: die familiennahe Alternative: Ein Leitfaden für Eltern. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2020). Kindertagesbetreuung Kompakt: Ausbaustand und Bedarf 2019. Berlin: BMFSFJ.
- Clarke-Stewart, K.(1989). Infant day care: Maligned or malignant? *American Psychologist*, 44, 266-273.
- de Henau, J.(2017). Costing a feminist plan for a caring economy: The case of free universal childcare in the UK. *Open Discussion Papers in Economics*. No. 79.
- Engster, D.(2017). 돌봄: 정의의 심장-돌봄윤리와 정치이론. 김희강·나상원 역. 박영사. Daniel Engster(2007). *The Heart of Justice: Care Ethics and Political Theory*. Oxford University Press.

- Esping-Andersen, G.(1999). Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford University Press.
- Floro, M.(2019). 돌봄, 경제, 사회: 돌봄노동과 돌봄경제 프로젝트를 통해 나는 무엇을 배웠나(Care, Economy and Society: Reflections from the Care Work and the Economy Project). 2019년 돌봄의 가치와 포용 사회 국제학술회의(2019. 10. 30) 자료집.
- Folbre, N.(2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. Journal of Human Development, 7(2), 183-199.
- Folbre, N.(2018). Developing Care: Recent Research on the Care Economy and the Economic Development. UKaid-Hewlett Foundation-IDRC-CRDI Canada. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/57142/IDL-57142.pdf>에서 2020. 2. 24. 인출.
- Folbre, N.(2007). 보이지 않는 가슴. 윤자영 역. 서울: 또 하나의 문화. Folbre, N.(2001). The Invisible Heart: Economics and family values. New Press.
- Gerlach, I.(2009). Familienpolitik. Springer-Verlag.
- Gilligan, C.(1982). In a Different Voice. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Held, V.(2006). The ethics of care: Personal, political, and global. Oxford University Press on Demand.
- ILO(International Labour Organization)(2016). Women at work: Trends 2016.
- ILO(International Labour Organization)(2018). Care work and care jobs for the future of decent work.
- Kittay, E. F.(1999). Love's labor: Essays on women, equality and dependency. Routledge.
- Lamb, M.(2010). The role of father in child development(5th). John Wiley & Sons,
- NICHD Early Child Care Research Network(2006). Infant-mother attachment: Risk and protection in relation to changing caregiving quality over time. Developmental Psychology, 42,

38-58.

- Noddings, N.(1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Berkeley:University of California Press.
- OECD(2001). *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2012). *Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2015). *Starting Strong IV: Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017a). *Starting Strong V: Transitions from Early Childhood Education and Care to Primary Education*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017b). *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2018). *Education at Glance*, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Pfau-Effinger, B.(2005). "Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation". *Journal of social policy*, 34(4), 3-20.
- Razavi. S.(2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper No. 3. United Nations Research Institute for Social Development.
- Razavi. S. & Staab, S.(Eds).(2012). *Global Variations in the Political and Social Economy of Care: Worlds Apart*. Routledge/UNRISD Research in Gender and Development.
- Ruddick, S.(1989), *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, New York: Ballantine.

- Scott, J.(1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. The American Historical Review, 91(5), 1053-1075.
- Tronto, J. C.(2010). Creating Institutions: Politics, Plurality, and Purpose. ETHICS AND SOCIAL WELFARE, 4(2), 158-171.
- Tronto, Joan C.(2014). 돌봄 민주주의. 김희강·나상원 역, 서울: 아포리아.
- Tronto, J. C.(2013), Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice.
- UNESCO(2018). International Technical Guidance on Sexuality Education: An evidence-informed approach, Revised edition.

【보도자료】

- 교육부 보도자료(2019. 6. 25). 지자체 및 교육청(학교) 협력으로 지역 특성에 맞는 돌봄 성과 확산.
- 교육부 보도자료(2020. 1. 9). 초등돌봄교실 운영 확대 등으로 신학기 돌봄 지원 강화.
- 교육부 보도자료(2020. 2. 6). 2020학년도 유아학비 지원 계획(2020. 1).
- 보건복지부 보도자료(2018. 3. 12). “재가·지역사회 중심으로 사회서비스 제공” 커뮤니티케어(Community Care) 본격 추진.
- 보건복지부 보도자료(2019. 1. 31). 초등학교 새학기, 방과 후 돌봄 걱정을 덜어드리겠습니다!
- 보건복지부 보도자료(2019. 8. 19). 돌봄경제 육성 방안 논의가 시작된다 - 돌봄 서비스 확충으로 삶의 질 상승 및 일자리 확대, 「돌봄경제 육성 정책포럼」 제1차 회의 개최(8. 19).
- 보건복지부 보도자료(2019. 7. 2). 아동수당, 9월부터 만7세 미만까지 연령 확대.
- 여성가족부 보도자료(2020. 4. 30). 아이돌봄서비스 관리 등 가족 지원 체계 강화

【인터넷자료】

- 교육부(2019). 2019년 방과후학교 운영 현황 통계. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=316&boardSeq=78990&lev=0&search>

- Type=null&statusYN=W&page=4&s=moe&m=0302&opType=N에서 2020. 6. 15. 인출.
- 교육위원회(2019). 2018년도 국정감사 결과보고서. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=345&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=041202&opType=N&boardSeq=78193>에서 2020. 6. 15 인출.
- 관계부처합동(2020.12). 제4차 저출산·고령사회 기본계획. 저출산·고령사회위원회 홈페이지 <https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=117> 에서 2020. 12. 16 인출.
- 교육통계서비스 홈페이지. 교육통계 > 유초중등통계 > 주제별 > 정규교원 및 기간제교원. <https://kess.kedi.re.kr/index>에서 2020. 6. 15. 인출.
- 국가법령정보센터 홈페이지. 아이돌봄지원법(2020. 5. 19 일부개정). <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210121&lsiSeq=222503#0000> 에서 2020. 10. 3 인출
- 기획재정부 열린재정 홈페이지. 열린재정/상세재정통계DB/결산/세출/지출세부사업예산편성현황(총지출).<http://www.openfiscaldata.go.kr/portal/service/openInfPage.do?mId=B002>에서 2019. 3. 29. 인출.
- 독일 교육시스템 안내 사이트. <https://www.bildungsserver.de/Kita-Gebuehren-und-Beitragsfreiheit-5674-de.html>에서 2020. 6. 30 인출.
- 독일 아동수당 홈페이지. <https://www.kindergeld.org/>에서 2020. 06. 17. 인출.
- 독일 한스 뢉클러 재단(Hans Böckler Stiftung) 홈페이지, <https://www.boeckler.de/117027.htm>에서 2019. 05. 20. 인출.
- 법제처 국가법령정보센터(2020). 교원 등의 연수에 관한 규정. <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=203114#0000>에서 2020. 10. 22 인출.
- 법제처 국가법령정보센터(2020). 아이돌보미 양성 및 보수 교육과정. <http://www.law.go.kr/LSW/admRulInfoP.do?admRulSeq=2100000185789>에서 2020. 10. 20 인출.
- 스웨덴 교육청(the Swedish National Agency for Education) <http://www.skolverket.se/om-skolverket/andra-sprak-och-lattlast/in-english/the-swedish-education-system/preschool/fees-1.72241> 에서 2020. 10. 30 인출.

스웨덴 사회보험청(the Swedish Social Insurance Agency) http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/adoptera_barn/barnbidrag/!ut/p/a0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJNPFycDd2dDbwNX P1dDBx9jTwDzc1DjA2czfSDU_P0C7IdFQEMrEd2에서 2018.10.30. 인출.

스웨덴 사회보험법(Social Insurance Law). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110#K15 에서 2020. 10. 30 인출.

스웨덴 정부 홈페이지. <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way> 에서 2020. 10. 30 인출.

아이돌봄서비스 홈페이지. 아이돌봄 사업소개. <https://www.idolbom.go.kr/front/CMM/commonGoFront.do>에서 2020. 5. 13 인출

아이돌봄서비스 홈페이지. 사업 현황 > 아이돌보미 현황. https://www.idolbom.go.kr/front/upc/comm/htmlInfo.do?SEQ=16&L_MENU_CD=020102&H_MENU_CD=0201&SITE_ID=FRONT&MENU_SITE_ID=FRONT에서 2020. 10. 19 인출.

아이돌봄서비스 홈페이지. 지원 및 양성 > 양성과정, 아이돌보미 활동 > 돌봄활동 내용 <https://www.idolbom.go.kr/front/CMM/commonGoFront.do> 에서 2020. 10. 20 인출.

여성가족부 홈페이지. 정책정보 - 아이돌봄 지원사업 http://www.mogef.go.kr/sp/fam/sp_fam_f005.do 에서 2020. 6. 10 인출

영국 Gender EYE (Gender Diversification of the Early Years Workforce: Recruiting and Supporting Male Practitioners) 연구 홈페이지. <http://gendereye.org>에서 2020. 6. 15

유네스코 대한민국대표부 홈페이지. 교육분야 지속가능발전목표(SDG4-Education 2030). http://overseas.mofa.go.kr/unesco-ko/brd/m_8654/view.do?seq=1335698에서 2020. 6. 19. 인출.

통계청 홈페이지. 지역별고용조사 > 전국 직업/성별 취업자(소분류). http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3B32S&conn_path=I2에서 2020. 5. 14. 인출.

통계청 홈페이지. 연간 인구동향(출생). <https://kosis.kr/statHtml/statHtml.d>

- o?orgId=101&tblId=DT_1B8000G&conn_path=I3에서 2020. 10. 21. 인출.
- 통계청 홈페이지. 총조사인구 총괄. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1IN0001_ENG&conn_path=I3에서 2020. 10. 21. 인출.
- 한국아동패널 홈페이지. 자료실 https://kicce.re.kr/panel/module/rawDataManage/index.do?menu_idx=56에서 2020. 8. 30. 인출.
- KOSIS 국가통계포털 성 및 연령별 추계인구 <http://kosis.kr/>에서 2019. 7. 10. 인출.
- OECD Family Database, Public spending on family benefits. http://www.oecd.org/els/soc/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf에서 2020. 6. 12 인출



Gender Analysis of Child Care Economy and its Gender-egalitarian Strategies for Child Care Workforce

Yoon Kyung Choi • Eun Jung Park • Bo Mi Kim • Seok Jin Woo

The purpose of this study is to analyze and scrutinize the status quo of child care arena in terms of gender-egalitarian perspective. Because the role of care work was predominantly skewed to women and mothers, and thus the care work has been regarded as shadow work, of which values and wages were under-estimated. As the feminist economic approaches to care work and the value of care, started to get public attention, those discussions were enforced to implement real policies and strategies, with no more staying as an argument.

This study approached the key agenda of child care economy via two main research questions. The one is sharing and division of child care work between mother and father at home environment, and the other is socioeconomic value of child care work in the job field or markets for care. The care arena is composed of multiple interactions among complex contexts and services, ranging from public to semi-public and private arrangements. In short, the results of this study have shown the followings.

First, the role division of parental care at home were not egalitarian at this moment, however, most of parents agreed to enhance the fathers' playing child care roles, for better childrearing environment of child development and higher quality of child care context. Second, the job satisfaction of child care workers were favorable, however, the

satisfaction of continuous professional development and wage enhancement in careers were most unsatisfactory. Third, the gender analysis of child care inside and outside of home, were revealed the significant importance of fathers' role-taking, participation, and the value awareness of care, in common.

The study results proposed policy strategies of key factors enhancing the child care work conditions such as wages, employment status, professional development, and in-service education and consulting system. For the domestic child care roles, the supportive strategies enhancing fathers' care participation such as parental leave and sociocultural atmosphere for usage of family-friendly policy supports, were important. Now it is necessary to expand the care economy agenda and make efforts to get down to the real action plans and policies in order to realize the high quality and well-being child care society with gender equity and respects.

Keyword: Child care, Care work, Care economy, Gender Analysis, Gender-awaring policy, Child-centered



부록

부록 1. 부모 의견 조사 설문지

성인지관점의 아동분야 돌봄경제 부모 의견 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

연구소에서는 2020년 기본과제로 「성인지관점의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안」 연구의 일환으로 초등 3학년 이하 자녀를 둔 부모를 대상으로 가정내돌봄과 서비스이용 현황 및 성인지관점의 남-녀 돌봄 참여와 분담에 관한 의견을 여쭙기 위해 설문조사를 실시하고 있습니다.

부모님께서 응답해주시는 내용은 향후 아동 대상의 육아지원 및 교육·보육·돌봄 정책의 수립에 중요한 기초 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 시간을 내시어 질문에 답변해주시면 감사하겠습니다.

응답하신 내용은 연구 윤리 및 통계법 제33조의 규정에 따라 비밀이 보장되며, 연구 목적 이외는 절대로 사용되지 않습니다.

2020년 9월

육아정책연구소 소장 백선희

선문1. 귀하께서 현재 거주하고 계신 지역은 어디입니까?

1. 시도 ()
2. 시군구 ()
3. 읍면동 ()

선문2. 귀 댁에는 0세 이상 초등학교 3학년 이하 자녀가 있습니까?

1. 있음
2. 없음 -> 설문종료

선문3. 0세 이상 초등학교 3학년 이하 자녀와 귀하의 관계는 어떻게 되십니까?

1. 부
2. 모
3. 기타() -> 설문종료

선문4. 귀댁의 자녀는 총 몇 명 입니까?

1. 미취학 자녀(2020년~2014년생) ()명
2. 초등 이상 자녀(2013년생 이하) ()명
3. 총 자녀수

선문5. 귀 댁의 자녀의 생년과 성별은 어떻게 되십니까?

	5-1. 생년	5-2. 성별		5-3. 이용기관				
		남	여	어린이집	유치원	반일제 이상	기관 미이용	초등 이상
		1	2	1	2	3	4	5
1. 첫째 자녀	()년							
2. 둘째 자녀	()년							
3. 셋째 자녀	()년							
4. 넷째 자녀	()년							

선문6. 현재 자녀가/자녀들이 이용하고 있는 유치원·어린이집 기관 유형을 모두 선택해주세요. [복수]

- | | | |
|------------|---------------------|-------------|
| 1. 국공립어린이집 | 2. 사회복지법인/법인·단체어린이집 | 3. 민간어린이집 |
| 4. 가정어린이집 | 5. 직장어린이집 | 6. 부모협동어린이집 |
| 7. 국공립유치원 | 8. 사립유치원 | 9. 기타() |

선문7. 귀하의 취업 상태는 어떻게 되십니까? [단수]

1. 취업
2. 휴직 중
3. 학업 중
4. 구직 중
5. 미취업

선문7-1. 귀하의 배우자의 취업 상태는 어떻게 되십니까? [단수]

- 1. 취업
- 2. 휴직 중
- 3. 학업 중
- 4. 구직 중
- 5. 미취업
- 6. 비해당(부재 등)

선문8. 귀 맥의 다음의 항목별 해당 여부를 표기해주시시오.

	현재 그러함	과거 그러함	아님	모름
	1	2	3	4
1.기초생활수급여부				
2.법정차상위계층 여부				
3.다문화가족 여부				
4.한부모가족 여부				
5.조손가족 여부				
6.장애가족 여부				
7.장기입원·질환 여부				

[카테고리(단독):

이 설문에서는 자녀 돌봄의 현황을 중심으로 성별 분업 등 우리 사회의 돌봄 역할 수행에 관한 질문을 통해 돌봄의 경제와 생태계를 활성화 할 수 있는 방안을 모색하고자 합니다.

아동 돌봄의 특성을 고려하여 돌봄의 범위를 가정에서의 육아 전반과 가정교육 및 보육, 돌봄을 모두 포괄하여 질문하였습니다. 이 설문에서 말하는 자녀돌봄은 자녀에 대한 양육과 교육·보육·돌봄을 포함하는 것으로 보시고, 제공되는 서비스 내용에 맞게 응답해주시기 바랍니다.

예) 조부모의 경우, 교육·보육·돌봄 중 교육보다 돌봄 위주로 이루어진다면 제공되는 돌봄을 중심으로 응답해주시면 됩니다.]

문1. 귀댁의 초·중·고등학교 이하 자녀 중 첫째자녀를 기준(“선문5 첫째자녀 생년 불러오기”년생)으로 현재 이용하시는 돌봄과 서비스를 모두 응답해 주시고, 이용하시는 서비스의 주된 돌봄 제공자의 성별을 구분하여 표기해주세요. [척도]

※ 2020년 한 해 (1월~현재)를 기준으로 응답해 주십시오.

		이용	미이용	남	여
		1	2	1	2
돌봄 인력	1. 조부모/친인척 돌봄				
	2. 아이돌보미(아이돌봄서비스)				
	3. 민간 베이비시터/돌보미				
영유아기관	4. 어린이집 이용				
	4-1. 기본보육 외 연장보육/시간연장 이용				
	5. 유치원 이용				
	5-1. 정규과정 외, 방과후과정/돌봄 이용				
	6. 시간제보육				
공공	7. 육아종합지원센터				
	8. 공동육아나눔터				
	9. 기타 육아공동체				
사교육/ 사설	10. 반일제이상 영유아학원 이용 (놀이학교, 영어유치원 포함)				
	11. 영유아 사교육 (시간제학원, 문화센터, 학습지 등)				
	12. 영유아 사설놀이공간 (예: 키즈카페 등)				
초등 돌봄	13. 초등돌봄교실 (느초등 긴급돌봄)				
	14. 초등학교 방과후과정(방과후학교)				
	15. 지역아동센터				
	16. 온종일돌봄(지자체 돌봄센터 등)				
초등사교육	17-1 학원 - 학습 관련				
	17-2 학원 - 예체능 관련				
	17-3 학원 외 (학습지,방문과외,온라인수강등)				
	17-4 사교육 기타				
기타 공통	18. 기타 공공기관/센터/인프라 이용(도서관등)				
	19. 문화/오락/체험활동				
	20. 기타				
	21. 자녀 혼자있음(또는) 자녀들끼리 있음				

문2-1. 기타 육아공동체는 어떤 곳인지 구체적으로 적어 주십시오.

1. ()

문2-2 기타 사교육 기관은 어떤 곳인지 구체적으로 적어 주십시오.

1. ()

문2-3. 기타는 어떤 곳인지 구체적으로 적어 주십시오.

1. ()

문3. 귀댁의 초등3학년이하 첫째자녀(“선문5 첫째자녀 생년 불러오기”년생)를 위해 현재 이용하고 있는 돌봄과 서비스의 대략적인 1주 평균 이용시간, 1달 평균 지불비용(없으면 0 기입)을 응답해주십시오.

※ 2020년 한 해 (1월~현재)를 기준으로 응답해 주십시오.

자녀돌봄 제공자(남녀) 및 이용서비스		1주 평균 이용시간	1달 평균 이용비용
돌봄 인력	1. 조부모/친인척 돌봄	()시간 ()분	()만원
	2. 아이돌보미(아이돌봄서비스)	()시간 ()분	()만원
	3. 민간 베이비시터/돌보미	()시간 ()분	()만원
영유아 기관	4. 어린이집 이용	()시간 ()분	()만원
	4-1. (어린이집) 기본보육 외 연장보육/시간연장 이용	()시간 ()분	()만원
	5. 유치원 이용	()시간 ()분	()만원
	5-1. (유치원) 정규과정 외, 방과후과정/돌봄 이용	()시간 ()분	()만원
	6. 시간제보육	()시간 ()분	()만원
공공	7. 육아종합지원센터	()시간 ()분	()만원
	8. 공동육아나눔터	()시간 ()분	()만원
	9. 기타 육아공동체	()시간 ()분	()만원
사교육/ 시설	10. 반일제이상 영유아학원 이용 (놀이학교, 영어유치원 포함)	()시간 ()분	()만원
	11. 영유아 사교육 (시간제학원, 문화센터, 학습지 등)	()시간 ()분	()만원
	12. 영유아 시설놀이공간 (예: 키즈카페 등)	()시간 ()분	()만원
초등 돌봄	13. 초등돌봄교실 (느초등 긴급돌봄)	()시간 ()분	()만원
	14. 초등학교 방과후과정(방과후학교)	()시간 ()분	()만원
	15. 지역아동센터	()시간 ()분	()만원
	16. 온종일돌봄(지자체 돌봄센터 등)	()시간 ()분	()만원
초등 사교육	17-1 학원 - 학습 관련	()시간 ()분	()만원
	17-2 학원 - 예체능 관련	()시간 ()분	()만원
	17-3 학원 외 (학습지,방문과외,온라인수강등)	()시간 ()분	()만원
	17-4 사교육 기타	()시간 ()분	()만원
기타 공동	18. 기타 공공기관/센터/인프라 이용(도서관등)	()시간 ()분	()만원
	19. 문화/오락/체험활동	()시간 ()분	()만원
	20. 기타	()시간 ()분	()만원
	21. 자녀 혼자있음(또는) 자녀들끼리 있음	()시간 ()분	()만원

문4. 귀 덕의 초등3학년이하 첫째자녀(“신문5 첫째자녀 생년 불러오기”년생)를 위한 현재 돌봄과 서비스 이용은 어떻게 됩니까? 제공되는 교육·보육·돌봄의 질에 대해 응답해주시시오. [척도][STEP BY STEP]

※ 2020년 한 해 (1월~현재)를 기준으로 응답해 주십시오.

자녀돌봄 제공자(남녀) 및 이용서비스		전혀 우수하지 않다	별로 우수하지 않다	보통 수준이다	어느정도 우수하다	상당히 우수하다
		1	2	3	4	5
돌봄 인력	1. 조부모/친인척 돌봄					
	2. 아이돌보미(아이돌봄서비스)					
	3. 민간 베이비시터/돌보미					
영유아 기관	4. 어린이집 이용					
	4-1. 기본보육 외 연장보육/시간연장 이용					
	5. 유치원 이용					
	5-1. 정규과정 외, 방과후과정/돌봄 이용					
	6. 시간제보육					
공공	7. 육아종합지원센터					
	8. 공동육아나눔터					
	9. 기타 육아공동체					
사교육 /사설	10. 반일제이상 영유아학원 이용 (놀이학교, 영어유치원 포함)					
	11. 영유아 사교육 (시간제학원, 문화센터, 학습지 등)					
	12. 영유아 사설놀이공간 (예: 키즈카페 등)					
초등 돌봄	13. 초등돌봄교실 (≒초등 긴급돌봄)					
	14. 초등학교 방과후과정(방과후학교)					
	15. 지역아동센터					
	16. 온종일돌봄(지자체 돌봄센터 등)					
초등사 교육	17-1 학원 - 학습 관련					
	17-2 학원 - 예체능 관련					
	17-3 학원 외 (학습지,방문과외,온라인수강등)					
	17-4 사교육 기타					
기타 공통	18. 기타 공공기관/센터/인프라 이용(도서관등)					
	19. 문화/오락/체험활동					
	20. 기타					
	21. 자녀 혼자있음(또는) 자녀들끼리 있음					

문5. 앞서 응답해 주신 것과 같이 자녀돌봄을 분담하는 것에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?[단일척도]

- 1. 전혀 적절하지 않다
- 2. 적절하지 않은 편이다
- 3. 보통 ->문7
- 4. 적절한 편이다 ->문7
- 5. 매우 적절하다 ->문7

문6. 적절하지 않다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

- 1. ()

문7. 귀하는 지난 3개월간 **자녀돌봄의 공백**을 경험하신 적이 있습니까 ? [단수]

※ '돌봄공백'이란 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제가 된 경우를 의미합니다.

- 1. 그렇다
- 2. 그렇지 않다 ->문9

문8. 그것은 어떤 종류의 돌봄공백이었습니까? 빈번한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오. [복수][rank:2]

- 1. 맞벌이·취학업 근로시간으로 인한 돌봄공백 (예: 등하원/등학교/학원 이용 시)
- 2. (맞벌이·취학업 근로시간 외) 돌봄이 필요한 긴급한 상황
- 3. 자녀돌봄이 어렵고 힘들어 도움이 필요 (특정사유나 긴급한 상황 아님)
- 4. 자녀의 놀이와 학습 지원이 필요
- 5. 기타 ()

문9. 귀하가 자녀와 함께 있는 시간과 돌보는 시간은 각각 얼마나 됩니까?

※**함께 있는 시간** : 밤 취침시간 제외, 단순히 자녀와 함께 머무는 시간 모두 포함

※**돌보는 시간** : 단순히 집에 함께 머무는 시간이 아닌, 자녀와 상호작용 및 소통을 하고 함께 놀이 하거나 등하원을 시키는 등 돌봄행동이 반영된 시간을 의미

	함께 있는 시간	돌보는 시간
1. 부 주중	1주 총 ()시간	1주 총 ()시간
2. 모 주중	1주 총 ()시간	1주 총 ()시간
3. 부 주말	1주 총 ()시간	1주 총 ()시간
4. 모 주말	1주 총 ()시간	1주 총 ()시간
5. 부-모 함께 주중		1주 총 ()시간
6. 부-모 함께 주말		1주 총 ()시간

문10. 자녀의 모로서 귀하의 자녀돌봄은 대체로 어떻게 이루어집니까?

※ ② 가끔 한다 : 주 1~2회, ③ 종종 하는 편이다 : 주 3~4회,

④ 상당히 자주한다 : 주 5~6회 ⑤ 항상 한다 : 거의 매일 빠짐없이

구분	안함	가끔 한다	종종 하는 편이다	상당히 자주한다	항상 한다
	1	2	3	4	5
1. 자녀와 함께 놀기/운동					
2. 자녀 학습 및 숙제봐주기 (책임어주기 포함)					
3. 자녀 등하원 등 데려다주기 (도보/차량이동포함)					
4. 자녀와 외출(또는 여행)					
5. 자녀를 위한 식사준비					
6. 자녀와 함께 식사					
7. 자녀와 대화					
8. 자녀와 스킨십					
9. 자녀 돌봄/보호 전반					
10. 가사노동 (집안일: 장보기, 빨래, 청소 등)					
11. 기타					

문10-11-1. 기타는 어떤 활동 인가요?

1. ()

문11. 자녀의 부로서 귀하의 자녀돌봄은 대체로 어떻게 이루어집니까?

※ ② 가끔 한다 : 주 1~2회, ③ 종종 하는 편이다 : 주 3~4회,

④ 상당히 자주한다 : 주 5~6회 ⑤ 항상 한다 : 거의 매일 빠짐없이

구분	안함	가끔 한다	종종 하는 편이다	상당히 자주한다	항상 한다
	1	2	3	4	5
1. 자녀와 함께 놀기/운동					
2. 자녀 학습 및 숙제봐주기 (책임어주기 포함)					
3. 자녀 등하원 등 데려다주기 (도보/차량이동포함)					
4. 자녀와 외출(또는 여행)					
5. 자녀를 위한 식사준비					
6. 자녀와 함께 식사					

구분	안함	가끔 한다	종종 하는 편이다	상당히 자주한다	항상 한다
	1	2	3	4	5
7. 자녀와 대화					
8. 자녀와 스킨십					
9. 자녀 돌봄/보호 전반					
10. 가사노동 (집안일: 장보기, 빨래, 청소 등)					
11. 기타					

문11-11-1. 기타는 어떤 활동 인가요?

1. ()

문12. 귀하의 자녀돌봄의 역량 또는 질적수준을 매긴다면 어떻다고 생각하십니까?

1. 전혀 우수하지 않다
2. 별로 우수하지 않다
3. 보통수준이다
4. 어느 정도 우수하다
5. 상당히 우수하다

문13. 배우자의 자녀돌봄의 역량 또는 질적수준을 매긴다면 어떻다고 생각하십니까?

1. 전혀 우수하지 않다
2. 별로 우수하지 않다
3. 보통수준이다
4. 어느 정도 우수하다
5. 상당히 우수하다

문14-1. 귀하의 자녀돌봄 시간은 양적으로 충분하다고 생각하십니까? [단일척도]

1. 전혀 충분하지 않다
2. 별로 충분하지 않다
3. 보통수준이다
4. 어느 정도 충분하다
5. 상당히 충분하다

문14-2. 배우자의 자녀돌봄 시간은 양적으로 충분하다고 생각하십니까? [단일척도]

1. 전혀 충분하지 않다
2. 별로 충분하지 않다

- 3. 보통수준이다
- 4. 어느 정도 충분하다
- 5. 상당히 충분하다

문15. 귀 댁에서 부모 및 조부모 등 가족과 정규 학교, 유치원/어린이집 및 기타 서비스 이용
간에 자녀돌봄 노동과 시간은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ※ 1주 평균 (잠자는 시간을 뺀) 돌보는 시간을 100으로 보았을 때 해당되는 돌봄의 분담 비율
을 대략 추정하여 적어주시고, 해당사항이 없으면 0을 입력해 주십시오.
- ※ 돌봄 분담비율의 합이 100이 되도록 응답해 주십시오.
- ※ 귀 댁의 모든 자녀에 대한 돌봄을 생각하여 적어주세요.

1) 부-모 간

1. 엄마	()
2. 아빠	()
3. 합계	(100)

2) 가족 외, 서비스 이용까지 고려할 때

1. 엄마	()
2. 아빠	()
3. 할머니	()
4. 할아버지	()
5. 개별돌봄인력(아이돌보미, 민간시터 등)	()
6. 기관/학교이용	()
7. 기타 사교육	()
8. 합계	(100)

문16. **양성평등의 관점에서** 지금과 응답과 같이 자녀돌봄을 분담하는 것에 대해 어떻게 생각하
십니까? [단일척도]

- 1. 아동돌봄에 있어 양성평등이 전혀 실현되지 않았다고 생각한다
- 2. 아동돌봄에 있어 양성평등이 거의 실현되지 않았다
- 3. 보통
- 4. 아동돌봄에 있어 양성평등이 어느정도 실현되었다
- 5. 아동돌봄에 있어 양성평등이 상당히 실현되었다

문17. **돌봄환경이 자녀의 성장발달과 가치관에 미치는 영향을 고려할 때,** 지금과 같이 자녀 돌
봄을 분담하시는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? [단일척도]

- 1. 전혀 적절하지 않다
- 2. 적절하지않다
- 3. 보통
- 4. 적절하다
- 5. 매우 적절하다

문18. 귀하가 생각하시는 **바람직하고 이상적인 자녀돌봄의 시간과 역할 배분**은 어떻게 됩니까?
※ 1주 평균 (잠자는 시간을 뺀) 돌보는 시간을 100으로 보았을 때 해당되는 돌봄의 분담 비율에 대해 적어주시고, 해당사항이 없으면 0을 입력해 주십시오.
※ 돌봄 분담비율의 합이 100이 되도록 응답해 주십시오.
※ 귀 닉의 모든 자녀에 대한 돌봄을 생각하여 적어주세요.

1) 부-모 간

1. 엄마	()
2. 아빠	()
3. 합계	(100)

2) 가족 외, 서비스 이용까지 고려할 때

1. 엄마	()
2. 아빠	()
3. 할머니	()
4. 할아버지	()
5. 개별돌봄인력(아이돌보미, 민간시터 등)	()
6. 기관/학교이용	()
7. 기타 사교육	()
8. 합계	(100)

문19. 가정내 돌봄에 대한 가치 인정이 얼마나 충분히 이루어지고 있다고 생각하십니까? 부-모로 나누어 응답해주세요.

	전혀 이루어지 지않음	별로 이루어지 지않음	보통	어느정도 이루어짐	매우 이루어짐
	1	2	3	4	5
부의 자녀돌봄에 대한 가치 인정					
모의 자녀돌봄에 대한 가치 인정					

문20. 귀하께서 다른 경제활동은 하지 않고 자녀만 돌볼 경우, 귀하의 돌봄노동을 월 임금으로 환산한다면, 얼마의 가치가 있다고 생각하십니까?

1. 월 ()만원

문21. 귀하는 앞서 응답한 월 급여[로직:월(문20응답값 제시) 만원]를 (전문)돌봄인력이나 보육·교육 기관에 비용으로 지불하고, 취업을 하실/(또는) 현재의 취업을 유지하실 생각이 있습니까?

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않은 편이다
3. 보통 ->문22
4. 그런 편이다
5. 매우 그렇다

문21-1. 그렇게 생각하시는 이유는 무엇입니까?

1. ()

문22. 귀하는 우리사회가 아동 돌봄의 가치와 중요성에 대해 충분히 인식하고 있다고 생각하십니까? [단일척도]

※가정내 자녀돌봄과 가정밖에서의 아동돌봄을 모두 고려하여 응답해주세요.

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않은 편이다
3. 보통
4. 그런 편이다
5. 매우 그렇다

문23. 귀하는 우리사회가 아동을 대상으로 교육·보육·돌봄을 제공하는 교직원과 종사자들에게 적절한 비용(임금)을 지불하고 있다고 생각하십니까? [단일척도]

1. 매우 부족
2. 부족한 편
3. 보통
4. 충분한 편
5. 매우 충분

문23-1. 문23과 관련하여 의견이 있으면 적어주시기 바랍니다.

1. ()

문24. 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분하다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 제
시된 항목 중 1, 2 순위로 골라주시고, 추가 의견이 있으면 기타 응답에 적어주십시오.

[복수][rank:2]

1. 아동돌봄노동의 업무 난이도나 강도가 높지 않아서
2. 아동돌봄노동이 창출하는 가치가 크지 않아서
3. 아동돌봄노동의 가치를 인정하지 않는 사회 분위기 때문에
4. 아동돌봄노동은 특별한 기술이나 훈련을 요하지 않고 진입장벽이 낮아서
5. 대체로 여성이 돌봄 관련 직업에 종사하기 때문에
6. 기타()

문25. 아동돌봄에 대한 **사회적 인식**을 개선하기 위해서 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까?

[단수]

1. 임금 인상 등 경제적 보상 개선
2. 근로여건 개선(예: 근로시간-휴게시간과 휴가/휴직 보장, 4대보험 등)
3. 돌봄종사자의 전문성 증진과 역량 개발
4. 남성의 진입과 참여, 근속이 용이하게 하는 사회적·제도적 기반 마련
5. (교사대야동비율 개선, 다양한 서비스개발을 통한) 일자리 확대
6. 기타()

문26. 귀하의 자녀를 남성 교사 또는 남성 돌봄인력/시터가 담당한 적이 있습니까? [단수]

(원장/학교장/초등담임교사 제외, 유치원/어린이집/초등방과후과정/돌봄 관련 교직원·인
력 중)

1. 있다
2. 없다 ->문31

문27. 남성 선생님/돌봄인력에 대한 만족도를 5점 척도로 응답해주세요. [단일척도]

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

문28-1. 당시 자녀의 연령은 몇 살이었습니까? [복수]

※ 남성 교사나 인력이 여러 명이었거나, 자녀가 여러명인 경우 해당하는 연령대를 모두 선택
해 주십시오.

1. 만 0세
2. 만 1세

3. 만 2세
4. 만 3세
5. 만 4세
6. 만 5세
7. 만 6세
8. 초등1학년
9. 초등2학년
10. 초등3학년
11. 초등4학년
12. 초등5학년
13. 초등6학년

문28-2. 남성 돌봄인력/시터가 담당한 자녀 성별은 무엇이었습니까?

※ 자녀가 여러 명인 경우 해당하는 성별을 모두 선택해 주십시오.

	남아	여아
	1	1
1. 만 0세		
2. 만 1세		
3. 만 2세		
4. 만 3세		
5. 만 4세		
6. 만 5세		
7. 만 6세		
8. 초등1학년		
9. 초등2학년		
10. 초등3학년		
11. 초등4학년		
12. 초등5학년		
13. 초등6학년		

문29. 남성 교사/돌봄인력은 어떤 역할을 했습니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

[복수]

1. 돌봄
2. 교육, 학습지원
3. 자녀와 놀이
4. 특기활동-신체활동·체육 관련
5. 특기활동-문화예술활동 관련
6. 특기활동-기타()
7. 기타 ()

문30-1. 혹시 남성 교사/돌봄인력에 불만족스러운 점이 있(었)다면 그것은 무엇입니까? 자유롭게 응답해 주세요.

1. ()

문30-2. 남성 교사/돌봄인력에 만족스럽고 긍정적인 측면이라면 그것은 무엇입니까? 자유롭게 응답해 주세요.

1. ()

문31-1. 귀하는 남성 교사/돌봄인력이 아동에게 돌봄을 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? [단일 척도]

1. 전혀 적절하지 않다
2. 적절하지 않은 편이다
3. 보통
4. 적절한 편이다
5. 매우 적절하다

문31-2. 동일한 교육훈련을 받고 일정 자격을 갖춘 경우 성별에 따른 돌봄 역할수행에 차이가 있다고 생각하십니까? [단일 척도]

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않은 편이다
3. 보통
4. 그런 편이다
5. 매우 그렇다

문31-3 아동 대상 교육보육돌봄에서 **아동의 성별에 따라** 남성 교사/돌봄인력에 대한 필요가 다르다고 생각하십니까? [단수]

1. 남아에게 더 필요하다
2. 여아에게 더 필요하다
3. 남아-여아 상관없이 모든 아이들에게 필요하다
4. 남아-여아 상관없이 필요하지 않다

문31-4. 아동 대상 교육보육돌봄에서 **아동의 연령**(영아, 유아, 초등저학년)에 따라 남성 교사/돌봄인력에 대한 선호가 다르다고 생각하십니까? [단수]

1. 아동의 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다
2. 아동의 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다

문31-5. 아동 대상 **교육·보육·돌봄의 내용**(예: 신체활동, 문화예술, 교육·보육·돌봄의 역할 등)에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다고 생각하십니까?

1. 교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다
2. 교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다

문31-6. 남성교사에게 적합한 직무는 무엇이라고 생각하십니까? 귀하가 생각하시는 남성 교사의 적절한 업무를 **모두** 선택해 주십시오. [복수]

1. 돌봄
2. 교육, 학습지원
3. 자녀와 놀이
4. 특기활동-신체활동·체육 관련
5. 특기활동-문화예술활동 관련
6. 특기활동-기타()
7. 기타 ()

문32-1. 육아와 교육·보육·돌봄에 양성(남성-여성)의 참여를 증진시키려는 노력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? **가정 내 부-모의 육아**에 대해 응답해 주십시오.

1. 전혀 필요하지 않다
2. 별로 필요하지 않다
3. 보통
4. 어느 정도 필요하다
5. 매우 필요하다

문32-2. 육아와 교육·보육·돌봄에 양성(남성-여성)의 참여를 증진시키려는 노력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? **가정 밖 교육·보육·돌봄**에 대해 응답해 주십시오.

1. 전혀 필요하지 않다
2. 별로 필요하지 않다
3. 보통
4. 어느 정도 필요하다
5. 매우 필요하다

문33 교육·보육·돌봄에 양성 참여의 노력이 필요하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 잘 읽어보시고 1, 2순위로 응답해주세요. [복수] [RANK:2]

1. 아동의 건강한 성장·발달을 위해(아동의 반편견의식과 성평등가치관 형성에 미치는 영향)
2. 저평가 되어있는 돌봄노동의 가치를 인정하기 위해
3. 남성(아빠)이 아동 돌봄에 참여하고 일할 수 있는 기회를 확대
4. 양질의 좋은 일자리가 마련되고 이로써 서비스의 질이 좋아짐

5. 지역사회 돌봄체계가 활성화되어 아동돌봄의 사각지대와 독박육아가 없도록 함
6. 돌봄에의 다양한 수요가 충족되고 이를 통해 관련 산업/시장과 일자리 확대
7. 기타()

문34. 아동돌봄의 경제와 생태계를 활성화 하기위한 최우선 과제는 무엇이라고 생각하십니까?
중요한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오. [복수] [RANK:2]

1. 돌봄과 같은 무급/저임금의 그림자노동에 대한 사회적 인식 제고
2. 돌봄노동의 양성평등 참여와 분배
3. 모두에게 해당되는 기본권으로서의 돌봄 인정
4. 돌봄이 양질의 좋은 일자리(decent job)가 되도록 함(자격, 급여, 근로조건, 전문성 제고)
5. 돌봄 관련 산업 및 생태계 확장과 서비스 다변화(예: 돌봄플랫폼, 디지털화, 교재교구 등)
6. 아동분야 교육·보육·돌봄의 수요-공급 매칭과 이를 통한 일자리 창출
7. 돌봄의 사각지대 방지와 취약계층에 대한 돌봄을 촘촘히 지원(예: 농산어촌, 장애, 한부모 가족 돌봄 지원)
8. 돌봄의 사회적경제(예: 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등) 기반 활성화
9. 기타()

문35. 아동대상 교육·보육·돌봄 인력의 전문성과 관련된 요소 중 귀하가 가장 중요하다고 생각하는 것은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 선택해 주십시오. [복수][rank:2]

1. 학력
2. 경력
3. 교사 자격
4. 양성과정
5. 교사/종사자로서의 열의, 사명감
6. 교육·보육·돌봄 과정에 대한 준비, 계획, 실행
7. 교수학습법(페다고지)에 대한 이해와 적용
8. 인성/자질
9. 아동과의 친밀한 관계
10. 현직교육과 지속적인 지원 및 모니터링
11. 급여수준
12. 기타 ()

■ 자녀돌봄에 관한 인식/가치관

문36. 돌봄에 관한 인식 및 가치관에 대해 항목별로 동의하는 정도를 5점척도로 응답해주십시오.

우리 사회는/우리 사회에서는...	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그려함	매우 그려함
1. 자녀는 어머니가 돌보는 것이 필요하다					
2. 아동돌봄은 남성보다 여성에게 적합하다					
3. 가정내돌봄에서 부-모 참여와 분담이 잘 이루어지고 있다					
4. 가정내돌봄에 부(남성)의 참여가 증가하고있다					
5. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담을 가능하게 하는 육아지원의 제도적 기반이 마련되어 있다(예: 육아휴직)					
6. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담이 가능한 사회적 인식과 분위기를 갖고 있다					
7. 나는 나의 육아휴직을 사용할 의향(또는 계획)이 있다					
8. 나는 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 남성보다 여성을 선호한다					
9. 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 현재보다 남성의 참여가 증가하여야 한다(현재 약 1~2% 미만)					
10. 돌봄은 중년여성이 다시 일을 하기에 좋은 일자리이다.					
11. 남성교사/종사자가 일을 지속하기에 어려움이 있다					
12. 아동돌봄의 공공성이 일정수준이상 확보되었다 (예:국공립기관인프라,공-사립격차완화,비용지원체계등)					
13. 취약계층/사각지대에 대한 돌봄공백지원이 잘 이루어지고 있다					
14. 공적돌봄체계의 확충은 계속 추진될 필요가 있다					
15. 공적 서비스를 이용해도 사적 서비스 이용이 필요하다					
16. 공적 서비스가 다양해지고 질이 좋은 경우, 사적/민간 서비스를 이용하지 않을 것이다					
17. 양질의 서비스라면 더 많은 비용을 지불할 의향이 있다					
18. 자녀돌봄에 기관(유치원·어린이집 등) 외에 가정으로 찾아오는 돌봄인력 서비스가 필요하다(예: 아이돌보미, 민간시터, 등하원도우미 등)					
19. 교육·보육·돌봄에 공적-사적서비스간 상생 및 상호 경쟁을 통한 균형이필요하다					
20. 아동돌봄을 위한 보다 다양한 서비스 개발이 필요하다 (예: 시간제, 반일제, 플랫폼 이용, 프로그램 등)					
21. 아동 대상 비대면/온라인 돌봄서비스의 제공은 불가능하다					
22. 아동 대상 온라인/원격 교육이 필요하다					
23. 아동 대상 교육-보육-돌봄 간 경계와 구분은 모호하다					
24. 아동 대상 교육-보육-돌봄 간의 경계와 역할 구분이 필요하다					

문 37-1. “교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 현재보다 남성의 참여가 증가하여야 한다”
는 항목에 그렇지 않다고 응답하신 이유는 무엇입니까?

1. ()

문 37-2. “교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 현재보다 남성의 참여가 증가하여야 한다”는 항목에 그렇다고 응답하신 이유는 무엇입니까?

1. ()

문38. 제시된 항목에 대한 동의 정도를 응답해주시요. [척도][STEP BY STEP]

		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
일가정 생활 양립	1. 직장일과 자녀돌봄을 병행하기 어렵다					
	2. 긴급하게 자녀돌봄이 필요할 때 휴가를 사용 하기 어렵다					
	3. 임신,출산,자녀돌봄으로인해직장을그만두었거 나,그만돌의향이있다.					
	4. 자녀돌봄으로 인해 직장일에 집중하기 어렵다					
	5. 직장일로 인해 자녀를 충분히 돌보지 못한다.					
	6. 내가 일을 하는 것이 양육 및 자녀성장에 긍 정적인 영향을 미친다					
자녀 돌봄 비용 부담	7. 자녀돌봄 비용이 가계에 부담이 된다					
	8. 공적 교육·보육·돌봄 서비스 이용 시 비용 부 담이 크다					
	9. 사적 교육·보육·돌봄 서비스 이용 시 비용 부 담이 크다					
육아 행복감 및 역량	10. 자녀 없이는 진정한 행복을 느낄 수 없다					
	11. 자녀들이 자라나는 것을 보는 것은 인생의 가장 큰 기쁨이다.					
	12. 아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다					
	13. 아이로부터 도망치고 싶을 때가 있다					
	14. 아이가 태어난 후 예전만큼 나의 생활이 즐 겁지 않다					
자녀 돌봄의 어려움	15. 좋은부모가될수있을지확신하지않는다.					
	16. 아이를 키우는데 육체적으로 어려움을 느낀다					
	17. 아이를 키우는데 정신적·심리적으로 어려움 을 느낀다					

문39. 귀하는 본인이 얼마나 행복하다고 느끼십니까? [단일척도]

전혀 행복하지 않다					보통					매우 행복하다
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문40. 자녀의 행복과 웰빙(건강한 성장·발달)에 대해서는 어떻게 느끼십니까? [단일척도]

전혀 만족하지 않다					보통					매우 만족하다
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문41. 귀하는 본인이 삶에 어느 정도 만족하십니까? [척도][step by step]

	전혀 만족하지 않는다					보통					매우 만족한 다
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
자신의 전반적인 삶에 대한 만족											
일가정생활 균형에 대한 만족											
경제수준에 대한 만족											
직업에 대한 만족											
주거 환경에 대한 만족											

문42. 귀댁의 가족관계는 어떻습니까? [척도]

	상당히 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	상당히 좋음
	1	2	3	4	5
자녀와의 관계					
부부관계					

문43. 다음의 지원 제도 중 자녀돌봄을 위해 올해(2020년) 귀하가 직장에서 이용하신 제도를 선택하고, 사용일수를 적어주세요.

- 1. 가족돌봄휴가 ()일
- 2. 유급휴가(연차) ()일
- 3. 무급휴가 ()일
- 4. 재택근무 ()일

5. 육아휴직 ()일
6. 근로시간 단축 ()일
7. 육아시간 지원 ()일
8. 유연근무제(시차출퇴근제등) ()일
9. 기타() ()일

문44. 다음의 지원 제도 중 자녀돌봄을 위해 올해(2020년) 귀하의 배우자가 직장에서 이용하신 제도를 선택하고, 사용일수를 적어주세요.

1. 가족돌봄휴가 ()일
2. 유급휴가(연차) ()일
3. 무급휴가 ()일
4. 재택근무 ()일
5. 육아휴직 ()일
6. 근로시간 단축 ()일
7. 육아시간 지원 ()일
8. 유연근무제(시차출퇴근제등) ()일
9. 기타() ()일

[카테고리(단독): 마지막으로 가구 특성 및 경제활동에 대한 질문입니다.]

배문1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? [단수]

1. 20대
2. 30대
3. 40대
4. 50대
5. 60대 이상

배문2. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? [단수]

※ 수료, 중퇴, 재학/휴학은 이전 학력으로 분류해주세요.

1. 고졸 미만
2. 고졸
3. 전문대(2~3년제)졸업
4. 4년제 대학 졸업
5. 대학원 이상

배문3. 귀하의 직업은 다음 중 어디에 해당합니까? [단수]

1. 관리자
2. 전문가 및 관련 종사자
3. 사무 종사자
4. 서비스 종사자
5. 판매 종사자
6. 농림·어업 숙련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자
8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자
9. 단순노무 종사자
10. 군인

배문4. 귀하의 근로형태는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

※ 무급가족종사자는 돈을 받지 않고, 일주일에 18시간 이상을 근로한 경우를 의미합니다.

1. 임금근로자
2. 비임금근로자 (자영업자, 프리랜서, 고용주 등) ->배문7
3. 무급가족종사자(18시간 이상 근로만 응답) ->배문7

배문5. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

1. 정규직
2. 비정규직(계약직)

배문6. 귀하의 근무시간 형태는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

1. 전일제
2. 시간제(파트타임)

배문7. 귀하의 1주일 당 평균 근로시간은 얼마나 되십니까?

※ 출퇴근, 휴식시간 제외하고 기록

1. 주당 평균 ()시간 [로직 1 to 140]

배문1-1. 귀하의 배우자의 연령은 어떻게 되십니까? [단수]

1. 20대
2. 30대
3. 40대
4. 50대
5. 60대 이상

배문2-1. 귀하의 배우자의 최종학력은 어떻게 되십니까? [단수]

※ 수료, 중퇴, 재학/휴학은 이전 학력으로 분류해주세요.

1. 고졸 미만
2. 고졸
3. 전문대(2~3년제)졸업
4. 4년제 대학 졸업
5. 대학원 이상

배문3-1. 귀하의 배우자의 직업은 다음 중 어디에 해당합니까? [단수]

1. 관리자
2. 전문가 및 관련 종사자
3. 사무 종사자
4. 서비스 종사자
5. 판매 종사자
6. 농림·어업 숙련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자
8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자
9. 단순노무 종사자
10. 군인

배문4-1. 귀하의 배우자의 근로형태는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

※ 무급가족종사자는 돈을 받지 않고, 일주일에 18시간 이상을 근로한 경우를 의미합니다.

1. 임금근로자
2. 비임금근로자 (자영업자, 프리랜서, 고용주 등) ->배문7-1
3. 무급가족종사자(18시간 이상 근로만 응답) ->배문7-1

배문5-1. 귀하의 배우자는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

1. 정규직
2. 비정규직(계약직)

배문6-1. 귀하의 배우자의 근무시간 형태는 다음 중 어디에 해당합니까?[단수]

1. 전일제
2. 시간제(파트타임)

배문7-1. 귀하의 배우자의 1주일 당 평균 근로시간은 얼마나 되십니까?

※ 출퇴근, 휴식시간 제외하고 기록

2. 주당 평균 ()시간 [로직 1 to 140]

배문8. 귀댁의 소득에 관한 질문입니다. 지난 3개월간의 월평균 소득(세후소득)을 기입해주십시오.

1. 부 근로 소득 월평균 ()만원
2. 모 근로 소득 월평균 ()만원
3. 양육 관련 공적이전소득 월평균 ()만원
4. 기타소득(사업 및 부업, 부동산 및 금융, 공적·사적 이전, 기타 등) 월평균 ()만원

배문9. 귀 댁에서 자녀 양육을 위해 지출하는 한 달 평균 비용은 어떻게 됩니까?

1. 월 평균 () 만원

부록 2. 돌봄인력 의견 조사 설문지

성인지관점의 아동분야 돌봄에 관한 〈교육·보육·돌봄 교직원〉 설문 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

연구소에서는 2020년 기본과제 「성인지관점의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안」 연구의 일환으로 교육과 보육, 돌봄 분야에서 근무하시는 교직원/종사자를 대상으로 근로현황과 성평등 관점의 진단과 개선방안에 관한 의견을 여쭙기 위해 설문조사를 실시하고 있습니다.

선생님께서 응답해주시는 내용은 향후 아동 대상의 육아지원 및 교육·보육·돌봄 정책의 수립에 중요한 기초 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 시간을 내시어 질문에 답변해주시면 감사하겠습니다.

응답하신 내용은 연구 윤리 및 통계법 제33조의 규정에 따라 비밀이 보장되며, 연구 목적 이외는 절대로 사용되지 않습니다.

2020년 9월

육아정책연구소 소장 백선희

SQ1. 귀하께서는 현재 초등학교 3학년 이하 아동(0세~만9세 이하 영아, 유아, 초등저학년)을 대상으로 교육이나 보육, 또는 돌봄 서비스를 제공하고 계십니까? [단수]

1. 예
2. 아니오 ->설문종료

SQ2. 귀하가 근무하시는 기관이나 업무 유형은 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 유치원
2. 어린이집
3. 초등돌봄교실 돌봄전담사
4. 다함께돌봄센터 돌봄교사/돌봄종사자
5. 지자체돌봄센터 돌봄교사/돌봄종사자 ()
6. 지역아동센터 돌봄교사/돌봄종사자

7. 육아종합지원센터 돌봄교사/돌봄종사자
8. 아이돌보미(여성가족부)
9. 민간시터/육아도우미
10. 기타 ->설문종료

SQ3. 귀하께서는 근무하고 계신 기관이나 일자리의 지역은 어디입니까?

1. 시도 ()
2. 시군구 ()
3. 읍면동 ()

SQ4-1. 귀하께서는 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

※ 방과후과정 교사는 방과후과정을 담당하기 위해 별도로 채용한 정규 및 비정규 교사만 응답해 주십시오.

※ **특별활동/특성화활동 등 외부 강사는 5. 방과후 과정 외부강사를 선택해 주십시오.**

1. 원장이나 원감 ->설문중단
2. 담임교사(부담임 포함) ->담임교사 쿼터
3. 보조교사 ->방과후과정교사 쿼터
4. 방과후과정교사(돌봄교사) ->방과후과정교사 쿼터
5. 방과후과정 외부강사 ->설문중단
6. 직원(조리사/영양사, 행정원, 기사 등) ->설문중단
7. 기타() ->설문중단

SQ4-2. 귀하께서 근무하시는 유치원은 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 국공립유치원
2. 사립유치원

SQ5-1. 귀하께서는 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

※ **특별활동/특성화활동 등 외부 강사는 8. 특별활동 외부강사를 선택해 주십시오.**

1. 원장이나 원감 ->설문중단
2. 담임(부담임 포함) ->담임교사 쿼터
3. 부담임/보조교사 ->연장반/보조교사 쿼터
4. 연장반전담교사 ->연장반/보조교사 쿼터
5. 시간연장/야간연장보육교사 ->연장반/보조교사 쿼터
6. 시간제보육교사 ->연장반/보조교사 쿼터
7. 보육도우미 ->연장반/보조교사 쿼터
8. 특별활동 외부 강사 -> 설문중단
9. 직원(조리사/영양사, 행정원, 기사 등) ->설문중단

10. 기타() ->설문종단

SQ5-2. 귀하께서 근무하시는 어린이집은 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 국공립어린이집
2. 민간어린이집
3. 가정어린이집
4. 사회복지법인/법인·단체 어린이집
5. 직장어린이집
6. 기타()

SQ6-1. 귀하께서 근무하시는 유치원이나 어린이집의 정원과 현원에 대해 여쭙보겠습니다.

먼저 **정원 규모**는 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 10명 이하
2. 11~20명
3. 21~39명
4. 40~79명
5. 80명 이상

SQ6-2. 귀하께서 근무하시는 유치원이나 어린이집의 현원은 총 몇 명 입니까?

1. ()

SQ7-1. 귀하께서 현재 하고 계시는 아이 돌봄 일자리를 구하실 때 사설 인터넷 사이트(온라인 플랫폼)를 이용하십니까? [단수]

1. 예
2. 아니오 -> SQ7-3

SQ7-2. 사설 인터넷 사이트(온라인 플랫폼)를 통해 돌봄 일자리를 구하는 과정이 어땠습니까?
[단일척도]

1. 전혀 체계적이지 않았다
2. 별로 체계적이지 않았다
3. 보통
4. 어느 정도 체계적이었다
5. 상당히 체계적이었다

SQ7-3. 아동 대상 돌봄 일을 시작하시기 전에 별도의 교육이나 훈련을 받으셨습니까? [단수]

1. 예
2. 아니오

SQ8. 다음 중 어떤 일을 하고 계십니까? 하시는 일을 모두 선택해 주십시오. [복수]

1. 신생아/영아 종일 돌봄
2. 신생아/영아 시간제 또는 주 2~3일 돌봄
3. 등하원도우미
4. 놀이/학습 도우미
5. 긴급돌봄
6. 기타()

[카테고리(단독):

※ 이 연구에서는 아동돌봄의 범위를 가정에서의 육아와 가정 밖으로부터 제공되는 교육 및 보육, 돌봄을 모두 포괄하는 것으로 보고 성인지관점과 돌봄경제 및 생태계에 관한 주요 쟁점을 찾아 논의하고자 합니다. 이 설문에서 말하는 ‘아동돌봄’은 아동에 대한 양육과 교육·보육·돌봄을 모두 포괄하는 넓은 개념으로 보시고, 귀하가 현재 근무하시는 직무 내용에 맞게 응답해주시기 바랍니다. 감사합니다.]

문1-1. 현재 귀하가 담당하고 계신 아동은 총 몇 명입니까? 남아와 여아를 구분하여 응답해 주십시오.

※기관이나 시설을 이용하는 전체 아동이 아니라, 선생님께서 직접 담당하고 계신 아동의 수만 응답해 주십시오.

1. 남아 ()명
2. 여아 ()명
3. 전체 (자동합계)명

문1-2. 현재 귀하가 담당하고 계신 아동 중, 다음에 해당하는 아동은 각각 몇 명입니까?

1. 취업모(맞벌이) 가구 아동 ()명
2. 저소득/한부모/조손 등 취약계층 아동 ()명
3. 다문화/장애 등의 개별 요구를 갖는 아동 ()명

문2. 귀하의 1주 평균 근로시간은 몇 시간입니까?

1. 1주 총()시간 ()분

문3. 귀하의 1일 근무시간과 하루 일과는 어떻게 구성되어 있습니까?

직무를 수행하는 가장 평균적인 하루 일과를 중심으로 근무시간의 구성을 적어주십시오.

보기에 제시되지 않은 업무는 기타항목을 선택하시고 해당 시간을 기재해주시요.

제시된 항목이 현재 하시는 업무가 아닌 경우 0시간으로 적어주세요.

구분	근무 시간
1. 교육·보육·돌봄 시간 (아동을 대면하는 시간)	하루 ()시간 ()분
2. 수업준비 시간	하루 ()시간 ()분
3. 행정업무 시간	하루 ()시간 ()분
4. 점심시간	하루 ()시간 ()분
5. 휴식시간	하루 ()시간 ()분
6. 기타()	하루 ()시간 ()분
7. 1일 총 근로시간 합	하루 총 (자동계산)시간 (자동계산)분

문4. 귀하께서는 현재 다음의 교육·보육·돌봄 업무를 하십니까? [척도][step by step]

구분	전혀 하지않음	거의 하지않음	보통	가끔 함	자주 함
	1	2	3	4	5
1. 교육·보육 과정 계획					
2. 교육·보육 과정 실행					
3. 돌봄/보호 전반					
4. 놀이/신체활동					
5. 문화/예술활동					
6. 등하원 등 데려다주기/맞이하기					
7. 씻기기/목욕시키기					
8. 학습지원/숙제봐주기					
9. 책 읽어주기/독서지원					
10. 급간식 제공					
11. 아동 관련 청소 등 정리업무					
12. 아동 식사준비					
13. 기타					

문4-13-1. 기타 업무는 어떤 것입니까?

1. ()

문5. 귀하의 교육·보육·돌봄 교사/종사자로서의 직무 역량을 스스로 평가한다면 어떻습니까?

[척도][step by step]

1. 전혀 우수하지 않다
2. 별로 우수하지 않다
3. 보통수준이다
4. 어느 정도 우수하다
5. 상당히 우수하다

문6. 귀하는 현재 근무하면서 다음의 사항에 대해 어느 정도 만족하십니까?

구분	매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족
	1	2	3	4	5
1. 근무환경(전반)					
1-1. 물리적 환경(공간)					
1-2. 인적 환경(관계)					
2. 근로시간					
3. 일의 전문성					
4. 일자리의 질					
5. 일의 안정성/지속성					

문7. 귀하는 현재 근무하면서 다음의 사항에 대해 어느 정도 어려움을 느끼십니까? [척도][step by step]

구분	전혀 어렵지 않음	별로 어렵지 않음	보통	다소 어려움	매우 어려움
	1	2	3	4	5
1. 아동과의 상호작용					
2. 아동 부모와의 관계 및 응대					
3. 교육·보육·돌봄 과정/프로그램 운영					
4. 행정·사무 등의 업무 처리					
5. 교직원/동료와의 관계					
6. 개인적 문제(건강 등)					

문8. 귀하는 다음 각 사항에 대해 평소 어떻게 느끼십니까? [척도][step by step]

구분	매우 그렇다	그런 편이다	보통	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4	5
1. 나는 프로그램에 대한 요구가 갑자기 바뀌어도 당황하지 않고 적절하게 잘 대응할 수 있다					
2. 나는 어떤 연령의 아동을 맡더라도 잘 할 수 있다					
3. 나는 보호자로부터 신뢰를 얻을 수 있다					
4. 나는 한명 한명의 아동에게 적절한 놀이지도와 도움을 줄 수 있다					
5. 나는 아동의 특성과 활동을 고려하여 적절한 교육·보육·돌봄의 인적, 물적 환경을 준비할 수 있다					

문9. 귀하의 평소 스트레스 및 심리적 건강에 대해 어떻게 느끼십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 교사/돌봄인력으로서 나는 직무 스트레스가 높은 편이다					
2. 교사/돌봄인력으로서 나는 업무 피로도가 높은 편이다					
3. 교사/돌봄인력으로서 나는 하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들다					
4. 교사/돌봄인력으로서 나는 일을 잘하지 못해 의기소침할 때가 있다(우울감을 느낄 때가 있다)					

문10. 귀하는 현재 기관/근무지에서의 직무상 지원에 대해 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 교사/돌봄인력으로서 전문성 신장을 위해 적절한 지원을 받고 있다					
2. 교사/돌봄인력으로서 직무상 어려움이 있을 때, 조언과 지원을 받을 수 있다					
3. 대체교사 및 보조교사 등 인력 배치가 잘 이루어지는 편이다					

문11. 귀하는 이 일을 어떻게 하시게 되었습니까? 1~2순위로 골라주세요. [복수][rank::2]

1. 관련 대학 정규 학사과정에 진학하여 자격을 취득했기 때문에
2. 평소 아이들을 가르치고 돌보는 일을 좋아해서
3. 아이들을 돌보고 가르치는 일에 전문성과 역량을 갖추고 있어서
4. 구직(아르바이트 포함) 중에 알게 되어서
5. 현재 내가 할 수 있는 일로서 접근 가능한 좋은 일자리여서
6. 주위에서 (급여조건 등) 괜찮은 일이라는 평이 있어서
7. 기타()

문12. 귀하의 업무에 대한 **보상과 근로여건**에 관한 질문들입니다. 다음 각 항목별로 현재 상황을 응답해 주십시오. [척도][step by step]

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	비해당
	1	2	3	4	5	9
1. 임금이 매년 적절한 수준으로 상승되고 있다						
2. 경력을 반영한 임금체계를 적용받고 있다						
3. 경력 교사가 계속해서 일할 수 있다						
4. 각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다						
5. 복리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금 등)이 적절히 이루어진다						
6. 병가나 출산으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다						
7. 법이 정한 연월차 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다						
8. 법에 정한 휴게시간을 부여하고 있다						
9. 나의 근무시간은 교육·보육·돌봄 활동을 위한 재충전에 적당하다						

문13. 귀하께서 일에 대해 어떻게 생각하시는지 묻는 질문입니다. 다음의 내용에 대해 얼마나 동의 혹은 동의하지 않으십니까? [척도][step by step]

구분	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	보통	동의함	매우 동의함
	1	2	3	4	5
1. 나는 교사/돌봄종사자가 사회에서 가치를 인정받는다고 생각한다					
2. 업무에 대해 받고 있는 급여에 만족한다					
3. 급여와는 별개로, 나의 계약/고용 조건(예: 복지, 업무 스케줄)에 대해 만족한다					
4. 현재 직무로 일하는 것이 즐겁다					
5. 부모 및 보호자들로부터 받는 지지에 만족한다					
6. 나는 원장 또는 관리자의 더 많은 지원이 필요하다					
7. 다시 결정할 수 있다 해도, 나는 여전히 현재의 직업을 선택할 것이다					
8. 우리 기관을/현재의 직무를 근무하기 좋은 곳으로/것으로 추천할 것이다					
9. 아이들은 나를 교사/돌봄인력으로서 존중한다					

구분	전혀 동의하 지 않음	동의하 지 않음	보통	동의함	매우 동의함
	1	2	3	4	5
10. 부모 및 보호자는 나를 교사/돌봄인력으로서 존중한다					
11. 대체로 현재 나의 일에 만족한다					

[카테고리(단독): ※ ‘아동돌봄’을 아동에 대한 양육과 교육·보육·돌봄을 포괄하는 넓은 개념으로 보시고, 귀하가 현재 근무하시는 직무 내용에 맞게 응답해주시기 바랍니다.]

문14. 귀하는 우리사회가 돌봄의 가치와 중요성에 대해 충분히 인식하고 있다고 생각하십니까?
가정 내 자녀돌봄과 가정밖에서의 아동돌봄을 **모두** 고려하여 응답해주세요.

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않은 편이다
3. 보통
4. 그런 편이다
5. 매우 그렇다

문15. 귀하가 제공하는 아동 대상 교육, 보육, 돌봄의 중요성과 가치 대비 적절한 비용(월 임금)을 받고 있다고 생각하십니까? [단일척도]

1. 매우 부족하다 ->문15-1
2. 부족한 편이다 ->문15-1
3. 충분한 편이다 ->문15-2
4. 매우 충분하다 ->문15-2

문 15-1. 부족하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

1. ()

문 15-1. 충분하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

1. ()

문16. 귀하가 수행하시는 직무의 내용과 전문성을 고려하여 월 임금으로 환산한다면, 얼마의 가치가 있다고 생각하십니까?

1. 월 ()만원 [로직: 1 to 1000]

문17. 아동돌봄에 대한 경제적 보상이 불충분하다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 제
시된 항목 중 1, 2 순위로 골라주시고, 추가 의견이 있으면 기타 응답에 적어주십시오.

[복수][rank:2]

1. 아동돌봄노동의 업무 난이도나 강도가 높지 않아서
2. 아동돌봄노동이 창출하는 가치가 크지 않아서
3. 아동돌봄노동의 가치를 인정하지 않는 사회 분위기 때문에
4. 아동돌봄노동은 특별한 기술이나 훈련을 요하지 않고 진입장벽이 낮아서
5. 대체로 여성이 돌봄 관련 직업에 종사하기 때문에
6. 기타 ()

문18. 아동돌봄에 대한 **사회적 인식을 개선하기 위해서** 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까?

[단수]

1. 임금 인상 등 경제적 보상 개선
2. 근로여건 개선(예: 근로시간-휴게시간과 휴가/휴직 보장, 4대보험 등)
3. 돌봄종사자의 전문성 증진과 역량 개발
4. 남성의 진입과 참여, 근속이 용이하게 하는 사회적·제도적 기반 마련
5. (교사대아동비율, 다양한 서비스개발을 통한) 일자리 확대
6. 기타()

문19. 만일 귀하께서 현재의 교사/돌봄종사자의 일을 그만두시게 된다면 **주된 이유**는 무엇이라
고 생각하십니까? 1, 2순위를 선택해주세요. [복수][rank:2]

1. 원장 또는 관리자가 되기 위해
2. 이직: 교육 관련 다른 직종에서 일하기 위해
3. 전직: 교육·보육·돌봄이돌봄이 아닌 다른 일을 하기 위해
4. 급여수준이 낮아
5. 일자리/직업의 안정성이 보장되지 않아
6. 직무에서 전문성 향상과 개인의 발전이 이루어지지 않아
7. 직무에 대한 사회적 인식이 좋지 않아
8. 업무량이 많고 힘들어
9. 인간관계 등의 힘든 경험과 갈등으로 인해
10. 가정을 돌보기 위해
11. 정년퇴직
12. (학생 신분으로) 교육 또는 훈련을 더 받기 위해
13. 건강상 문제(예: 신체적·심리적 소진)
14. 기타(적어주세요:)

문20. 아동대상 교육·보육·돌봄의 전문성과 관련된 요소 중 귀하가 **가장 중요하다고** 생각하는 것은 무엇입니까? 중요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수][rank:2]

1. 학력
2. 경력
3. 교사 자격 및 자격급
4. 양성과정
5. 교사/종사자로서의 열의, 사명감
6. 교육·보육·돌봄 과정에 대한 준비, 계획, 실행
7. 교수학습법(페다고지)에 대한 이해와 적용
8. 인성/자질
9. 아동과의 친밀한 관계
10. 현장교육과 지속적인 지원 및 모니터링
11. 급여수준
12. 기타 ()

문21. 귀하는 **최근 2년 동안** 직무수행을 위한 연수 및 교육훈련을 총 몇 번 받으셨습니까?
온오프라인 모두 포함하여 적어주십시오.

1. 총 () 번 [로직 : 0 to 100]

문22. 귀하가 받으신 연수/보수교육에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까? [단일척도]

매우 불만족	불만족하는 편	보통	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4	5

문23. 귀하는 지난 2년 동안 컨설팅 또는 멘토링 등을 받은 경험이 있습니까? [단수]

1. 있다
2. 없다

문24. 지금까지 아동 돌봄 관련 일을 하시면서 남성 교사 또는 남성 시터/종사자와 함께 근무한 적이 있습니까? [단수]

※ 원장이나 학교장, 초등담임교사는 제외하고, 유치원/어린이집/초등방과후과정/돌봄 관련 교
사 중에서 함께 일한 경험에 대해 응답해 주십시오.

1. 있다
2. 없다 ->문26-1

문25. 남성 교사/돌봄인력은 어떤 역할을 했습니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

[복수]

1. 돌봄
2. 교육, 학습지원
3. 놀이
4. 특기활동-신체활동·체육 관련
5. 특기활동-문화예술활동 관련
6. 특기활동-기타()
7. 기타 ()

문26-1. 귀하는 남성 교사/돌봄인력이 아동에게 돌봄을 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? [단일척도]

1. 전혀 적절하지 않다
2. 적절하지 않은 편이다
3. 보통
4. 적절한 편이다
5. 매우 적절하다

문26-2. 동일한 교육훈련을 받고 일정 자격을 갖춘 경우 성별에 따른 돌봄 역할수행에 차이가 있다고 생각하십니까? [단일척도]

1. 전혀 그렇지 않다
2. 그렇지 않은 편이다
3. 보통
4. 그런 편이다
5. 매우 그렇다

문26-3 아동 대상 교육보육돌봄에서 아동의 성별에 따라 남성 교사/돌봄인력에 대한 필요가 다르다고 생각하십니까? [단수]

1. 남아에게 더 필요하다
2. 여아에게 더 필요하다
3. 남아-여아 상관없이 모든 아이들에게 필요하다
4. 남아-여아 상관없이 필요하지 않다

문26-4. 아동 대상 교육보육돌봄에서 **아동의 연령**(영아, 유아, 초등저학년)에 따라 남성 교사/돌봄인력에 대한 선호가 다르다고 생각하십니까? [단수]

1. 아동의 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다
2. 아동의 연령에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다

문26-5. 아동 대상 **교육보육돌봄의 내용**(예: 신체활동, 문화예술, 교육·보육·돌봄의 역할 등)에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다고 생각하십니까?

1. 교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르다
2. 교사의 역할에 따라 남성 교사/종사자에 대한 선호가 다르지 않다

문26-6. **남성교사에게 적합한 직무**는 무엇이라고 생각하십니까? 귀하가 생각하시는 남성 교사의 적절한 업무를 **모두** 선택해 주십시오. [복수]

1. 돌봄
2. 교육, 학습지원
3. 놀이
4. 특기활동-신체활동·체육 관련
5. 특기활동-문화예술활동 관련
6. 특기활동-기타()
7. 기타 ()

문26-7. **남성교사가 필요한 아동 연령은 언제**라고 생각하십니까? 귀하가 생각하시기에 남성 교사가 필요한 아동의 연령대를 **모두** 선택해 주십시오. [복수]

1. 영아(만0~2세)
2. 유아(만3~5세)
3. 초등저학년(1~3학년)
4. 기타()

문27-1. 육아와 교육·보육·돌봄에 양성(남성-여성)의 참여를 증진시키려는 노력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? **가정 내 부-모의 육아**에 대해 응답해 주십시오. [단일척도]

1. 전혀 필요하지 않다
2. 별로 필요하지 않다
3. 보통
4. 어느 정도 필요하다
5. 매우 필요하다

문27-2. 육아와 교육·보육·돌봄에 양성(남성-여성)의 참여를 증진시키려는 노력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? **가정 밖 교육보육돌봄**에 대해 응답해 주십시오. [단일척도]

1. 전혀 필요하지 않다 →문29
2. 별로 필요하지 않다 →문29
3. 보통 →문29
4. 어느 정도 필요하다
5. 매우 필요하다

//문27-1= 4,5 필요하다 or 문27-2 4,5 필요하다//

문28. 교육·보육·돌봄에 양성 참여의 노력이 필요하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

잘 읽어보시고 1, 2순위로 응답해주세요. [복수] [RANK:2]

1. 아동의 건강한 성장·발달을 위해 (아동의 반편견의식과 성평등가치관 형성에 미치는 영향)
2. 저평가 되어있는 돌봄노동의 가치를 인정하기 위해
3. 남성이 아동 돌봄에 참여하고 일할 수 있는 기회를 확대
4. 양질의 좋은 일자리가 마련되고 이로써 서비스의 질이 좋아짐
5. 지역사회 돌봄체계가 활성화되어 아동돌봄의 사각지대와 독박육아가 없도록 함
6. 돌봄에의 다양한 수요가 충족되고 이를 통해 관련 산업/시장과 일자리 확대
7. 기타()

문29. 아동돌봄의 경제와 생태계를 활성화하기 위한 최우선 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

중요한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오. [복수] [RANK:2]

1. 돌봄과 같은 무급/저임금의 그림자노동에 대한 사회적 인식 제고
2. 돌봄노동의 양성평등 참여와 분배
3. 모두에게 해당되는 기본권으로서의 돌봄 인정
4. 돌봄이 양질의 좋은 일자리(decent job)가 되도록 함(자격, 급여, 근로여건, 전문성 제고)
5. 돌봄 관련 산업 및 생태계 확장과 서비스 다변화(예: 돌봄플랫폼, 디지털화, 교재교구 등)
6. 아동분야 교육·보육·돌봄의 수요-공급 매칭과 이를 통한 일자리 창출
7. 돌봄의 사각지대 방지와 취약계층에 대한 돌봄을 촘촘히 지원(예: 농산어촌, 장애, 한부모 가족 돌봄 지원)
8. 돌봄의 사회적경제(예: 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등) 기반 활성화
9. 기타()

문30. 돌봄에 관한 인식 및 가치관에 대해 항목별로 동의하는 정도를 5점척도로 응답해주시시오. [척도][step by step]

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그려함	매우 그려함
	1	2	3	4	5
1. 자녀는 어머니가 돌보는 것이 필요하다					
2. 아동돌봄은 남성보다 여성에게 적합하다					
3. 가정내 돌봄에서 부-모 참여와 분담이 잘 이루어지고 있다					
4. 가정내 돌봄에 부(남성)의 참여가 증가하고 있다					
5. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담을 가능하게 하는 육아 지원의 제도적 기반이 마련되어 있다(예: 육아휴직)					
6. 자녀돌봄에 부모의 참여와 분담이 가능한 사회적 인식과 분위기를 갖고 있다					
7. 나는 나의 육아휴직을 사용할 의향또는 계획이 있다					
8. 나는 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 남성보다 여성을 선호한다					
9. 교육·보육·돌봄 교사/종사자의 경우, 현재보다 남성의 참여가 증가하여야 한다(현재 약 1~2% 미만)					
10. 남성의 참여 확대를 위해, 남성 교사/인력을 채용하는 기관에 인센티브를 주는 것이 필요하다					
11. 돌봄은 중년여성이 다시 일을 하기에는 좋은 일자리이다					
12. 남성교사/종사자가 일을 지속하기에 어려움이 있다					
13. 아동돌봄의 공공성이 일정수준 이상 확보되었다(예: 국공립기관 인프라, 공-사립 격차 완화, 비용지원체계 등)					
14. 취약계층/사각지대에 대한 돌봄공백지원이 잘 이루어지고 있다					
15. 공적돌봄 체계의 확충은 계속 추진될 필요가 있다					
16. 공적 서비스를 이용해도 사적 서비스 이용이 필요하다					
17. 공적 서비스가 다양해지고 질이 좋은 경우, 사적/민간 서비스 이용이 줄어들 것이다					
18. 자녀돌봄에 기관(유치원·어린이집 등) 이용 외에 가정으로 찾아오는 서비스가 필요하다(예: 아이돌보미, 민간시터, 등하원도우미 등)					
19. 교육·보육·돌봄에 공적-사적서비스 간 상생 및 상호경쟁을 통한 균형이 필요하다					
20. 아동돌봄을 위한 보다 다양한 서비스 개발이 필요하다(예: 시간제, 반일제, 온라인, 플랫폼 이용, 프로그램 등)					
21. 아동 대상 비대면/온라인 돌봄서비스의 제공은 불가능하다					
22. 아동 대상 온라인/원격 교육이 필요하다					
23. 아동 대상 교육·보육·돌봄 간 경계와 구분은 모호하다					
24. 아동 대상 교육·보육·돌봄 간의 경계와 역할 구분이 필요하다					

//문30-12=4 OR 5//

문31. 남성이 일을 지속하기에 어려움이 있다는 의견에 동의하신 가장 큰 이유는 무엇입니까? [단수]

- 1. 낮은 급여 수준
- 2. 아동 부모들의 남성인력에 대한 편견
- 3. 남성 교사/돌봄종사자에 대한 사회적 인식
- 4. 직무특성상 남성보다 여성에게 잘 맞음
- 5. 대부분 여성이 많은 분위기에서 적응이 어려움
- 6. 기타()

문32. 귀하는 본인이 얼마나 행복하다고 느끼십니까? [단일척도]

전혀 행복하지 않다					보통					매우 행복 하다
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문33. 귀하가 교사/돌봄종사자로서 담당하는 아이들의 행복과 웰빙(건강한 성장·발달)에 대해 어떻게 느끼십니까? [단일척도]

전혀 만족하지 않는다					보통					매우 만족한다
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문34. 귀하는 본인이 삶에 어느 정도 만족하십니까? [척도][step by step]

	전혀 만족하지 않는다					보통					매우 만족한다
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 자신의 전반적인 삶에 대한 만족											
2. 일가정생활 균형에 대한 만족											
3. 경제수준에 대한 만족											
4. 직업에 대한 만족											
5. 주거 환경에 대한 만족											

문35. 귀하가 올해(2020년) 사용한 지원 제도의 사용일수를 적어주세요.

1. 가족돌봄휴가 ()일
2. 유급휴가(연차) ()일
3. 무급휴가 ()일
4. 재택근무 ()일
5. 육아휴직 ()일
6. 근로시간 단축 ()일
7. 육아시간 지원 ()일
8. 유연근무제(시차출퇴근제등) ()일
9. 기타() ()일

문 36. 교사/교원/돌봄인력 정책 관련하여 정책 제언이나 의견이 있으시면 자유로이 적어주십시오.

1. ()

배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까? [단수]

1. 남자
2. 여자

배문2. 귀하의 연령은 만 몇 세입니까?

1. 만 () 세

배문3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까? [단수]

1. 고졸
2. 대학 졸(3년제 이하)
3. 대학교 졸(4년제 이상)
4. 대학원 석사 졸
5. 대학원 박사 졸
6. 기타 ()

배문4. 귀하가 소유한 자격증은 무엇입니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오. [복수]

1. 어린이집 원장
2. 1급 보육교사
3. 2급 보육교사
4. 3급 보육교사
5. 유치원 원장
6. 유치원 1급 교사

7. 유치원 2급 교사
8. 특수교사
9. 초등학교 교사
10. 사회복지사
11. 없음 -> 배문4-1
12. 기타 ()

배문4-1. 본 직무를 수행하기 위해 받은 공식적인 교육·훈련이 있었습니까? [단수]

1. 있음
2. 없음 -> 배문5-1

배문4-2. 본 직무를 수행하기 위해 받은 공식적인 교육·훈련이 총 몇 시간이었습니까?

1. 약 () 시간

배문5-1. 귀하의 근무 형태는 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 시간제(파트타임)
2. 전일제(풀타임)

배문5-2. 귀하의 근무 유형은 다음 중 어디에 해당하십니까? [단수]

1. 정규직
2. 계약직

배문6. 귀하의 아동대상 교육·보육·돌봄에 종사한 지금까지의 총 경력은 어떻게 됩니까?

※ 해당되는 경력을 각각 적어주십시오.

※ 해당하는 경력이 없으면 0년 0개월을 입력해 주십시오.

1. 아동대상 교육·보육·돌봄 총 경력 ()년 ()개월
2. 현재 직무(지금 하시는 일) 총 경력 ()년 ()개월

배문7. 귀하께서 현재 받는 급여의 주기와 급여액은 얼마 인가요?

월 급여로 받음 -> 월 평균 ()원 [한글표기, 10000]

시급으로 받음 -> 시간당 ()원, 월 평균 ()원 [한글표기, 10000]

배문8. 귀하께서 받는 현재 급여 중 기본급과 수당은 각각 얼마인가요? 없다면 0으로 입력해 주십시오.

기본급 ()만원

수당 ()만원

배문9. 귀하께서 현재 직무(지금 하시는 일)을 시작하실 당시 급여를 받는 주기와 급여액은 얼마 였습니까?

※초임을 응답해 주십시오.

1. 월 급여로 받음 -> 월 평균 ()원
- 시급으로 받음 -> 시간당 ()원, 월 평균 ()원

배문10. 귀하께서는 현재 급여를 호봉제로 받고 계십니까? 현재 받고 있는 귀하의 호봉은 어떻게 됩니까?

1. 호봉제임 -> 현재 () 호봉
2. 호봉제 아님

배문11. 귀하는 시간외수당을 받고 있습니까?

1. 시간외수당 받음
2. 시간외수당 받지 않음
3. 시간외근무 없음

배문12. 선생님께서 근무하시는 기관의 총 교직원 수는 몇 명입니까?

총 ()명

배문13. 선생님께서 담당하시는 아동의 연령을 모두 선택해 주십시오.

1. 만0세
2. 만1세
3. 만2세
4. 만3세
5. 만4세
6. 만5세
7. 만6세
8. 초등1학년
9. 초등2학년
10. 초등3학년
11. 초등4학년
12. 초등5학년
13. 초등6학년

성인지 관점에서의
아동분야 돌봄경제 활성화 방안

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

