세미나자료 2022-19

2022년 제4차 육아정책 심포지엄

일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원 방안

2022. 12. 2.(금) 14:00-16:00

명동포스트타워 9층 육아정책연구소 대회의실

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원 방안

▌행사 개요

- 일 시 ¦ 2022. 12. 2.(금) 14:00~16:00
- 장 소 ¦ 명동포스트타워 9층 육아정책연구소 대회의실
- 주 최 ¦ 육아정책연구소
- 참석자 ¦ 사 회 : 조미라 부연구위원(육아정책연구소)
  좌 장 : 김나영 데이터연구센터장(육아정책연구소)
  발 표 : 박은정 부연구위원(육아정책연구소)
  토 론 : 김진욱 교수(서강대학교 신학대학원 사회복지학전공), 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과), 김은정 부연구위원(한국보건사회연구원), 박차옥경 정책연구위원(보건복지자원연구원), 남효정 전문위원(저출산고령사회위원회 일생활균형과) (토론순)

▌세부 진행 계획

사회자: 조미라 부연구위원(육아정책연구소)

시 간		내 용
14:00 ~ 14:10	(10분)	■ **개회 및 참석자 소개** ■ **인사말** 박상희 소장(육아정책연구소)
14:10 ~ 14:40	(30분)	■ **주제발표** **고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안** - 박은정 부연구위원(육아정책연구소)
14:40 ~ 15:30	(50분)	■ **지정토론** [좌장: 김나영 센터장(육아정책연구소)] - 김진욱 교수(서강대학교 신학대학원 사회복지학전공) - 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과) - 김은정 부연구위원(한국보건사회연구원) - 박차옥경 정책연구위원(보건복지자원연구원) - 남효정 전문위원(저출산고령사회위원회 일생활균형과)
15:30 ~ 15:50	(20분)	■ **종합토론**
15:50 ~ 16:00	(10분)	■ **마무리**

CONTENTS 일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원 방안

목차

인사말 박상희 소장(육아정책연구소)

주제발표

고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안 ····· 1

ㅣ 박은정 부연구위원 (육아정책연구소)

지정 토론

ㅣ 김진욱 교수(서강대학교 신학대학원 사회복지학전공) ····· 25

ㅣ 이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과) ····· 28

ㅣ 김은정 부연구위원(한국보건사회연구원) ····· 31

ㅣ 박차옥경 정책연구위원(보건복지자원연구원) ····· 34

ㅣ 남효정 전문위원(저출산고령사회위원회 일생활균형과) ····· 36

인사말

안녕하십니까? 육아정책연구소장 박상희입니다. 제4차 육아정책 심포지엄에 귀한 시간을 내주신 모든 참석자 여러분들께 진심으로 감사드립니다.

육아정책연구소는 국책연구기관으로서 육아정책을 선도하기 위해 매년 육아정책 심포지엄을 개최하여 육아지원을 위한 주요 쟁점을 도출하고, 향후 과제를 논의하는 토론의 장을 마련하고 있습니다. 올해로 네 번째 열리는 오늘 육아정책 심포지엄에서는 '일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원 방안'을 주제로 고용형태별 시간 양상과 시간정책적 대응 방안에 대해 논의해보고자 합니다.

최근 노동시장에서는 기존의 고용 관계에서 벗어난 새로운 형태의 다양한 고용이 크게 증가하고 있습니다. 4차 산업혁명을 기반으로 한 플랫폼 경제나 긱 경제는 이러한 변화를 더욱 가속화하고 있습니다. 새로운 고용형태의 노동시간 및 노동양상의 변화는 고용관계뿐만 아니라 일상의 삶과 돌봄에 크게 영향을 미치고 있습니다. 그러나 지금까지 자녀돌봄 논의에서 고용형태의 다양화에 따른 정책적 대응방안은 심도있게 논의되지 못했습니다. 이에 오늘 심포지엄에서는 자녀돌봄 시간지원에 초점을 두어 일하는 모든 부모가 평등한 자녀돌봄과 돌봄 시간을 보장받을 수 있는 방안에 대해 고민해보고자 합니다.

본 행사를 통해 귀중한 연구 결과를 발표해주실 육아정책연구소 박은정 부연구위원과 토론자로 귀한 의견을 제시해 주실 김진욱 교수님, 이승윤 교수님, 김은정 부연구위원님, 박차옥경 정책연구위원님, 남효정 전문위원님께 감사의 말씀을 전합니다. 마지막으로 좌장을 맡아주신 김나영 데이터연구센터장님과 사회를 맡아주신 조미라 부연구위원을 비롯하여 심포지엄을 준비해주신 미래교육연구팀 직원분들께도 감사드립니다.

오늘 이 자리의 논의가 일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원의 중요성을 제고하며 우리 사회가 모두 함께 협력할 수 있는 계기가 되기를 기대합니다. 감사합니다.

2022년 12월 2일

육아정책연구소장 **박상희**

주제
발표

고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안

박은정 부연구위원
(육아정책연구소)

제4차 육아정책 심포지엄

고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안

2022. 12. 2

박은정 부연구위원(육아정책연구소)

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

제4차 육아정책 심포지엄
고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안

CONTENTS

01 들어가며
02 주요 개념
03 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험
04 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태
05 자녀돌봄 시간정책 개선방안

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

01 들어가며

1. 들어가며

고용형태의 다양화와 돌봄

1. 비표준 노동, 비정형 노동의 증가
- 표준 고용계약에서 벗어난 다양한 고용형태의 증가
- 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발달이 가져온 새로운 노동형태 증가
  - 긱(gig) 경제의 확장, 플랫폼 노동의 증가
- 기존의 정규직, 비정규직의 이분화된 논의의 한계

2. 고용형태의 다양화가 돌봄 불안정성 증가로
- 표준적 고용형태를 전제로 한 사회정책 및 돌봄정책 지원 방식의 한계
  - 비정형 근로자들이 제도의 적용 범위에서 배제됨
  - 노동시간과 자녀돌봄 지원 체계의 비정합성 발생
- 비정형 고용의 증가를 고용 불안정 논의에서 돌봄의 불안정성 논의로 확장 필요

육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

4

1. 들어가며

연구 필요성

1. 시간지원 제도의 접근성 격차

- 우리나라는 고용보험을 기반으로 하여 출산휴가·육아휴직 자격기준 적용
- 정형고용과 비정형 고용 간에 불평등한 시간지원 제도 접근성

  – 돌봄정책의 지원 유형인 현금, 서비스, 시간 중에서 특히 시간 지원에서의 격차가 큼

2. 비정형 근로자의 돌봄에 대한 논의 부재

- 고용형태 다양화의 논의가 고용 불안정성 및 고용보험 사각지대 해소에 대한 논의에 머물러 있음
- 다양한 고용형태를 가진 부모의 자녀돌봄 실태 및 지원 대한 구체적인 논의 필요

⇒ 육아정책연구소에서 "평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로" 연구 수행

이 연구에서...

자녀돌봄 시간 양상을 고용형태별로 파악
자녀돌봄 시간 정책의 이용 현황과 욕구에 대한 실증적 분석
⇒ 고용형태별 자녀돌봄 시간정책 개선방안 제시

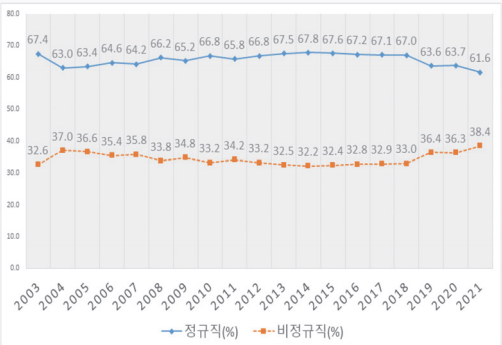
육아정책연구소

5

1. 들어가며

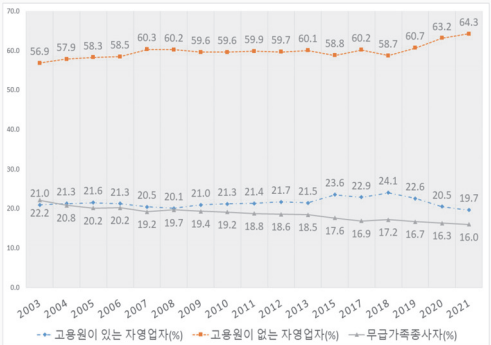
고용형태 다양화 양상

[그림 1] 정규직 및 비정규직의 비중 변화(2003~2021)



자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3(2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성함.

[그림 2] 자영업자 및 무급가족종사자 비중 변화(2003~2021)



자료: 통계청(각 연도) 경제활동인구조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=I2(2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성함.

⇒ 임금근로자 중 비정규직, 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자)의 비중 증가

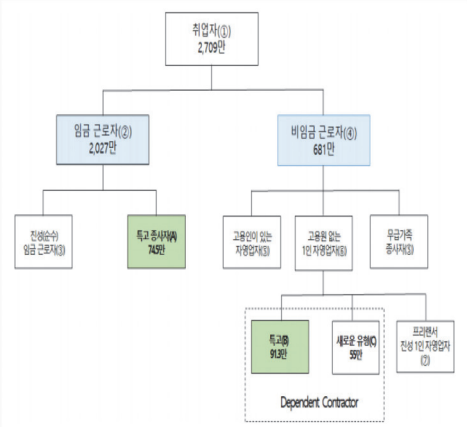
육아정책연구소

6

1. 들어가며

고용형태 다양화 양상

[그림 3] 특수고용형태 종사자 규모



- 증가하고 있는 고용원 없는 1인 자영업자에 플랫폼 노동, 특고직 등이 포함
- 통계청 경제활동인구조사에서는 비정규직의 하위 유형으로 비전형 근로에 특수형태근로를 포함하고 있으나, 비임금근로자의 특성을 가진 특고직은 누락될 가능성이 높아 특수고용형태 종사자 규모를 정확히 추정하기 어려움.
- 정흥준, 장희은(2018)의 연구에서 특고직은 165.8만명, 새로운 유형은 55만명으로 추정

자료: 정흥준, 장희은(2018), 특수형태근로(특수고용)종사자의 규모추정을 위한 기초 연구, 한국노동연구원, p.89.

육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

7

02

주요 개념

2. 주요 개념

돌봄권, 시간정책, 자녀돌봄 격차

1. 돌봄권

- 인간의 본질적인 의존성에 근거하여 돌봄의 보편성과 당위성 강조(Fraser, 1994; Kittay, 1999; Tronto, 2014)
- 사회적인 돌봄권 논의에서 돌봄의 불평등성에 주목
- **돌봄권:** 사회적인 돌봄 책임 실현을 통해 모두가 보장받아야 할 기본적인 사회권 성격을 지닌 권리

2. 자녀돌봄 시간정책

- **자녀돌봄 시간정책:** 가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과 자녀돌봄 병행을 위한 시간부족 및 시간갈등을 해소하는 정책

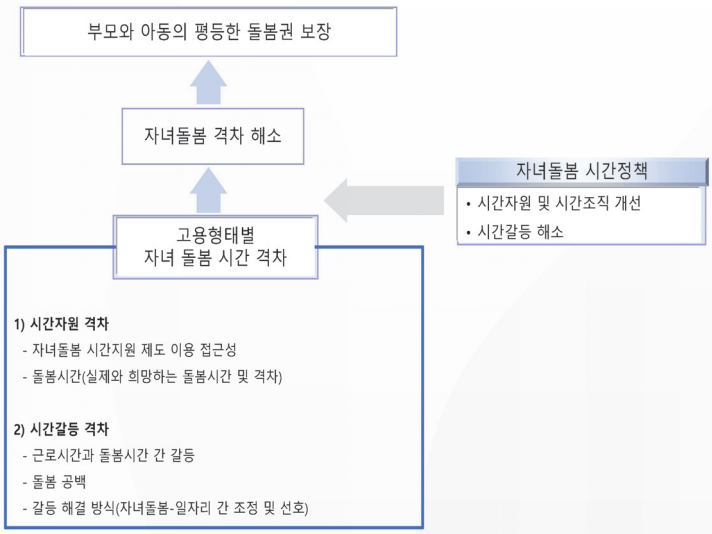
3. 자녀돌봄 격차

- 본 연구에서 자녀돌봄 격차는 부모의 자녀돌봄 시간 격차로 한정
- 자녀돌봄 시간 격차의 차원 : 1) 시간자원 격차 2) 시간갈등 격차
- 자녀돌봄 시간 격차에 자녀돌봄 시간의 양뿐만 아니라, 자녀를 돌보기 위한 시간적인 자원과 시간 갈등 양상을 포함

육아정책연구소 9

2. 주요 개념

[그림 4] 연구의 개념틀



육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

03

비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

3. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

조사개요

- 실시 목적: 자녀돌봄 시간 지원 제도 이용에 취약성을 가진 고용형태 집단의 자녀돌봄 및 제도 이용 실태, 지원 욕구를 심층적으로 분석하기 위해 집단심층면담(FGI) 실시
  - 규모가 증가하고 있는 비정규직 및 비임금근로자 부모를 대상으로 실시
- 면담 대상자: 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모
  - 6개 집단, 총 28명

<표 1>FGI 집단 구성

집단구분		인원
1	시간제 근로 집단	4
2	한시적 근로 집단	5
3	프리랜서, 1인 자영업자 집단	4
4	특고직, 플랫폼 노동 집단(물류, 운송 직종)	5
5	특고직, 플랫폼 노동 집단(교육, 돌봄 직종)	5
6	특고직, 플랫폼 노동 집단(판매, 영업 직종)	5

육아정책연구소

12

3. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

자녀양육과 일의 변동 경험

<표 2> 면담 대상자의 자녀양육과 일의 변동 경험

구분		내용
자녀양육과 일의 변동 경험	일의 변동 계기	• 임신으로 인한 일의 중단 • 돌봄 공백으로 일을 변경 • 휴가. 휴직 사용을 거부당하거나 부당한 처우로 일 중단 • 자녀돌봄 참여를 위해 자발적으로 일 변경
	새로운 일로의 전환 양상	• 유연한 일자리로 변경 : 시간 조정이 가능한 일자리, 재택근무 가능한 일자리 등 • 일하는 시간 줄임 • 여성이 경력단절 이후 원치 않는 일자리로 이동 • 남성이 경제적 이유로 소득 증가를 위해 일을 변경

휴가·휴직 사용을 거부당하거나 부당한 처우로 일 중단

출산휴가, 육아휴직까지 써 주셨어요. 근데 제가 이거를 쓰는데 이게 직원을 들어오는 게 아니라 그냥 공백으로 두고 다른 직원들한테 넘어가잖아요. 못 버티겠다는 거예요. 회사 측에서 이것까지 1년 3개월 동안 버틸 수가 없으니 이거는 다 써주되 그전에 사람을 뽑고 다시는 못 올 것 같다. 빈자리가 생기기 전까지 그렇게 얘기해 주셔서 육아휴직까지 다 쓰고선 어쩔 수 없이 강제 이제 퇴사를 당하게 된 케이스예요. (면담 19)

회사 입장에서는 너는 출산휴가, 육아휴직을 다 썼기 때문에 그 기간 자체가 길고 그리고 .....(중략).....이제 다른 쪽으로 이동을 해서 스탑이 아니라 다른 쪽으로 이동을 해서 그걸로 다시 시작을 해라라는 식으로 말씀을 하시더라고요. 동물 이동은 언제든지 할 수는 있다고 저도 생각은 하는데 직급 자체가 떨어진 거는....(중략)..... 만나는 동료들이 있는데 조금 그거는 제가 버티기가 조금 힘들더라고요. 그만뒀어요. (면담 27)

여성이 경력단절 이후 원치 않는 일자리로 이동

저도 육아하면서 이 직업을 선택할 수 있는 선택지가 없었고요. 이거 밖에는 저 같은 경우는 풀타임으로 그냥 좀 안정적인 저의 직장을 갖고 싶긴 한데 지금 여건이 안 되잖아요. 초등도 다섯시까지 밖에 안 되고 키움센터 안에 들어가지도 못하고 이런 상황이다 보니까 그냥 이 상태로 조금 더 아이를 키워가야 될 것 같아요. (면담 13)

그만두고 또 애가 있다. 하니까 회사 면접을 봐도 웬만한 데가 거의 다 떨어지는 거예요. 그래서 겨우겨우 사실 구한 직장이었는데 코로나가 터지면서 그것도 못 나가고 그래서 솔직히 할 수 없이 프리랜서 일을 하는 거예요....(중략)... 사실 신랑은 일을 바꾼 적 없는데 계속 저는 일 못 다니고 그만두고 일 바꾸고 이게 반복인 것 같아요. (면담 26)

육아정책연구소

13

3. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

일과 자녀양육 적합성 인식

<표 3> 일의 유형별 일과 자녀양육 적합성 인식

구분	내용
시간제 근로	• 임신, 출산, 자녀양육으로 경력단절 경험 후 시간제 근로로 변경 • 자녀양육에 적합한 근로시간 및 시간대로 인식 • 유연한 근로가 돌봄에 이점이 있으나, 낮은 소득으로 인한 어려움 경험
프리랜서, 1인 자영업자 집단	• 임신, 출산, 자녀양육으로 일의 변동을 경험 • 일의 불안정성을 가장 크게 인식 • 소득 대비 일 부담이 커서 일-자녀돌봄 병행을 비효율적으로 인식 • 근로시간 및 근로장소의 불규칙함에서 오는 자녀돌봄 어려움 • 육아휴직 및 휴가 사용이 불가능하여 오는 어려움 • 돌봄서비스 운영시간 및 근로시간의 비정합성 경험
특고직, 플랫폼 노동 집단(물류, 운송 직종)	• 직종 변경 이후 노동 강도가 세짐 • 장시간 노동 및 주말 근무로 자녀와 함께 하는 시간 부족
특고직, 플랫폼 노동 집단(교육, 돌봄 직종)	• 다른 집단에 비해 상대적으로 본인 일이 자녀양육에 적합한 노동형태이며, 자녀양육 및 교육에 도움이 된다고 인식 • 대체로 근로시간대가 자녀양육에 적합하다고 인식하나, 정해져 있지 않은 근로시간에서 오는 어려움 토로
특고직, 플랫폼 노동 집단(판매, 영업 직종)	• 유연한 근로시간의 강점을 크게 인식 • 다른 직종에 비해 남성의 자녀돌봄 참여도가 높음 • 고용보험 미가입에 대한 불안정함 느낌 • 돌봄서비스 이용 시 맞벌이 가구 증빙의 어려움 경험

돌봄 서비스 운영시간과 근로시간의 비정합성

토요일 보육은 진짜 없어요. 주말에 초등 교육은 강의가 꼭 토요일에 들어오더라고 주말에도 교육을 시키시겠다는 열의가 많은데 근데 꼭 그 시간에 저는 꼭 사비를 들여서 돌보미를 불러야 되는 상황이었어요. (면담 12)

실제적으로 저희가 필요한 시간은 낮 시간이 아니에요. 낮 시간보다는 아이들이 학교 끝나고 저녁 먹을 때까지 혹은 주말, 근데 실제적으로 국가에서 시행하고 있는 모든 정책들은 다 아침 9시, 12시 효율적으로 있지 않는 것 같아요. 저희한테. (면담 27)

주말 근무

주말에 또 일해야 되는 상황도 있고 평일에도 좀 일찍 마칠 수 있으면 좋은데 항상 오면 8시 9시 되면 아기가 좀 일찍 잔다고 그러면 아이 얼굴도 잘 못 보고 이런 상황들이 있어서. 가급적이면 좀 저도 상황만 되면은 옮기고 싶어서 다른 방법을 알아보고는 있어요. 별로 이렇게 현재 하고 있는 일이 육아에 관련되어 가지고 이렇게 만족스럽지 못합니다. (면담 16)

육아정책연구소

14

3. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

자녀돌봄 시간지원 제도 인식 및 경험, 개선 요구

<표 4> 자녀돌봄 시간지원 제도 인식 및 경험, 개선요구

구분	내용
제도 인지	• 시간지원제도를 이용이 불가능한 제도로 인식 • 자녀돌봄 시간지원제도에 대한 낮은 인식
제도 미이용 이유	• 적은 육아휴직 급여 • 고용보험 미가입 • 직장에서 허락하지 않거나 눈치가 보여서 • 동료의 업무 가중에 대한 우려
육아휴직 이용 시 어려움	• 직장에서 육아휴직 사용 신청을 거절하거나 압박 • 복직 후 업무 적응의 어려움 • 복직 후 부당 인사이동 • 육아휴직 사용 후 강제 퇴사
육아휴직제도 개선 요구	• 기업에 강제조치 및 인센티브 제공 • 육아휴직급여액 인상
서비스 개선 요구	• 다양한 시간제 보육서비스 확대 • 주말 보육 및 방학 중 보육 확대 • 보육서비스 운영 시간 연장 • 까다로운 자격 조건 제거

시간지원 제도를 이용이 불가능한 제도로 인식

저는 지금 프리랜서이기 때문에 직접적으로 쓸 수 있는 건 없는 것 같은데. (면담 10)

일단 저 같은 경우는 이제 프리랜서로 들어가다 보니까 아무래도 이런 혜택이 없잖아요. ...(중략)... 아무래도 저희와는 너무 동떨어졌다는 생각이 들어요. (면담 14)

프리랜서는 이런 거 사용 못하는 걸로 알고 있고요. (면담 21)

다양한 시간제 보육서비스 확대

제가 늘 꾸준히 두 시간 세 시간 맡기면 또 모르겠는데 어쩌다 한두 시간인데 그 이모님이 오시게 하거나 우리 아이를 거기다 못 맡길 것 같거든요. ...(중략)...그런 교육 기관이라고 하고 학원 다니면서 약간 그런 거 가르쳐주는 소그룹 그런 지역마다 그런 게 있으면 거기에 빠져들어서 애가 내가 지금 뭐 배우러 온 거지. 뭐 우리 엄마가 어디 갔어. 막 이런 불안감은 없을 것 같은 거야 그니까, 연령에 맞게 교육받는 그런 게 있었으면 좋을 것 같아요. (면담 2)

시간제보육이 많지가 않아요. 저는 집에서 진짜 가까운 데 있기는 하거든요. 근데 들어보니까 그리고 제가 오늘 아침에 카탈로그도 여기 온다고 그러고 보니까 24시간 근무하는 어린이집도 구마다 다 하나씩 있는 것도 아니고 띄엄띄엄, 띄엄띄엄 있으니 이거를 더 늘려야지만 3교대 하시는 분들도 자유롭게 맡기고 할 텐데. (면담 4)

육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

15

04 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

조사대상자 특성

<표 5> 조사대상자 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)		구분	비율(수)	
전체	100.0	(1,637)			
성별			배우자 유무		
남자	51.1	(837)	배우자 있음	95.2	(1,558)
여자	48.9	(800)	배우자 없음	4.8	(79)
응답자 연령			본인 근로소득		
35세 미만	15.1	(248)	100만원 미만	11.3	(185)
35~40세 미만	35.9	(588)	100~200만원 미만	15.3	(251)
40~45세 미만	41.5	(679)	200~300만원 미만	23.2	(380)
45세 이상	7.5	(122)	300~400만원 미만	20.6	(337)
평균연령	38.9세		400~500만원 미만	13.0	(313)
학력			500만원 이상	16.6	(271)
고졸 이하	12.6	(207)	거주지역		
전문대(2, 3년제) 졸	23.5	(384)	대도시	46.1	(754)
4년제 대학 졸 이상	51.6	(845)	중소도시	49.2	(805)
대학원 졸 이상	12.3	(201)	읍면지역	4.8	(78)

단위: %(명)

구분		비율(수)	
전체		100.0	(1,637)
고용형태			
임금근로자			
	정규직	40.0	(654)
	비정규직	24.7	(405)
비임금근로자			
	고용원이 없는 자영업자	19.5	(319)
	고용원이 있는 자영업자	11.5	(188)
	무급가족종사자	4.3	(71)
종사상 지위(임금근로자)			
상용직		50.6	(829)
임시직		10.6	(173)
일용직		3.5	(57)
근로시간 형태(임금근로자)			
시간제		17.6	(288)
전일제		47.1	(771)

주: 조사대상은 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 1,631명

육아정책연구소

17

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 6〉 가정 내 자녀돌봄 주체별 돌봄 비율

단위: %(명)

구분	본인	본인+배우자	본인+배우자+조부모	본인+배우자+기타	배우자+조부모	기타	계	(수)
전체	5.4	59.2	33.8	0.1	1.5	0.1	100.0	(1,362)
고용형태								
정규직	3.2	62.0	32.9	-	2.0	-	100.0	(560)
비정규직	9.2	59.3	30.6	0.3	0.3	0.3	100.0	(327)
고용원이 없는 자영업자	4.9	57.5	36.2	-	1.5	-	100.0	(268)
고용원이 있는 자영업자	2.1	51.0	44.1	-	2.8	-	100.0	(143)
무급가족종사자	15.6	59.4	25.0	-	-	-	100.0	(64)
χ^2(df)	51.760(20)***							
종사상 지위								
상용직	3.8	60.5	34.0	0.1	1.6	-	100.0	(703)
임시직	9.2	61.7	27.7	-	0.7	0.7	100.0	(141)
일용직	18.6	67.4	14.0	-	-	-	100.0	(43)
비임금근로자	5.5	55.8	37.1	-	1.7	-	100.0	(475)
χ^2(df)	41.559(15)***							
근로시간 형태								
시간제	10.8	60.8	26.7	0.4	0.9	0.4	100.0	(232)
전일제	3.5	61.1	33.9	-	1.5	-	100.0	(655)
비임금근로자	5.5	55.8	37.1	-	1.7	-	100.0	(475)
χ^2(df)	33.476(10)***							

육아정책연구소

18

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 7〉 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간

단위: %(명)

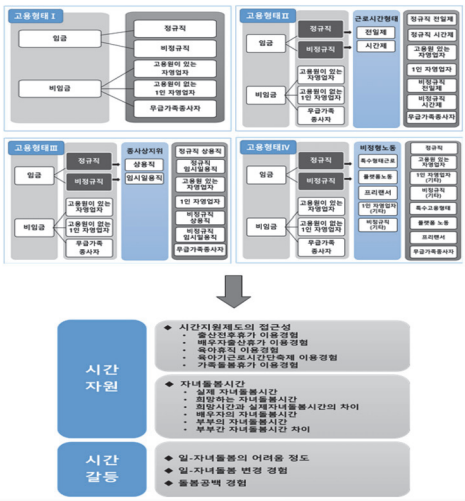
구분	본인		배우자	
	근무일	비근무일	근무일	비근무일
전체	4.2	9.9	4.6	8.4
고용형태				
정규직	3.3	9.8	5.2	8.9
비정규직	5.1	10.9	4.0	8.4
고용원이 없는 자영업자	4.4	9.1	4.5	8.1
고용원이 있는 자영업자	3.9	8.7	4.8	7.8
무급가족종사자	6.8	11.9	3.3	7.5
F	43.5***	12.7***	8.3***	3.2*
종사상 지위				
상용직	3.7	10.1	4.9	8.9
임시직	5.5	10.9	3.9	7.9
일용직	4.6	10.5	4.6	8.5
비임금근로자	4.5	9.3	4.5	7.9
F	25.3***	5.6**	4.1**	5.2**
근로시간 형태				
시간제	6.0	11.1	3.3	7.9
전일제	3.3	9.9	5.3	9.0
비임금근로자	4.5	9.3	4.5	7.9
F	107.7***	13.0***	30.1***	9.6***

육아정책연구소

19

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

고용형태별 자녀돌봄 회귀분석 개요



- 고용형태별로 자녀돌봄의 시간자원 및 갈등 경험의 차이를 분석
- 설명변수: 고용형태

  종속변수: 자녀돌봄과 관련된 시간자원 및 갈등 경험
- 분석방법: 종속변수 특성에 따라 선형회귀분석(linear regression) 및 이항/순서화 로지스틱회귀분석(dichotomous/ordered logistic regression) 실시
- 고용형태 Ⅰ : 임금근로자-정규직, 비정규직

  비임금근로자- 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자, 무급가족종사자

  고용형태 Ⅱ : 고용형태 Ⅰ에 전일제, 시간제의 근로시간에 따라 구분

  고용형태 Ⅲ : 임금근로자를 상용, 임시. 일용직의 종사상지위로 구분

  고용형태 Ⅳ : 비정규직과 1인자영업자를 특수고용형태, 플랫폼노동, 프리랜서의 비정형근로를 포함해 구분

육아정책연구소

20

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

고용형태별 자녀돌봄 시간에 대한 선형 회귀분석 결과

<표 8> 고용형태별(Ⅰ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄 시간 (A)	희망 자녀돌봄 시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄 시간차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄 시간(C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄 시간 차이 |A-C|
	b	b	b	b	b	b
정규직(base)						
고용원 있는 자영업자	0.675***	0.758***	0.0828	-0.335	0.340	-0.413*
1인 자영업자	1.005***	0.259*	-0.746***	-0.619***	0.386	-0.0231
비정규직	1.018***	0.388**	-0.630***	-0.139	0.879***	0.338*
무급가족종사자	2.154***	1.917***	-0.238	-0.626*	1.529***	1.356***
N	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577
R-squared	0.321	0.189	0.077	0.383	0.122	0.152

<표 9> 고용형태별(Ⅱ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄 시간 (A)	희망 자녀돌봄 시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄 시간차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄 시간(C)	부부의 자녀돌봄 시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄 시간 차이 |A-C|
	b	b	b	b	b	b
정규직 전일제 (base)						
정규직 시간제	1.318***	0.269	-1.049**	-0.690	0.628	0.460
고용원 있는 자영업자	0.759***	0.774***	0.0151	-0.380	0.379	-0.385
1인 자영업자	1.119***	0.283*	-0.836***	-0.678***	0.441	0.0184
비정규직 전일제	0.313*	0.150	-0.163	0.161	0.474	-0.0210
비정규직 시간제	1.791***	0.620***	-1.171***	-0.489*	1.302***	0.698***
무급가족종사자	2.374***	1.971***	-0.402	-0.733**	1.640***	1.444***
N	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577
R-squared	0.340	0.191	0.090	0.385	0.125	0.156

육아정책연구소

21

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

고용형태별 자녀돌봄 시간에 대한 선형 회귀분석 결과

<표 10> 고용형태별(Ⅲ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄 시간 (A)	희망 자녀돌봄 시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄 시간차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄 시간 (C)	부부의 자녀돌봄 시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄 시간 차이 |A-C|
	b	b	b	b	b	b
정규직 (base)[1]						
고용원 있는 자영업자	0.676***	0.758***	0.0824	-0.335	0.341	-0.413*
1인 자영업자	1.009***	0.259*	-0.750***	-0.620***	0.389	-0.0169
비정규직 상용직	0.753***	0.349	-0.404*	-0.101	0.652*	-0.0763
비정규직 임시일용직	1.251***	0.422**	-0.829***	-0.172	1.079***	0.704***
무급가족종사자	2.162***	1.918***	-0.244	-0.627*	1.535***	1.368***
N	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577
R-squared	0.322	0.189	0.078	0.383	0.123	0.156

<표 11> 고용형태별(Ⅳ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄 시간 (A)	희망 자녀돌봄 시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄 시간차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄 시간 (C)	부부의 자녀돌봄 시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄 시간 차이 |A-C|
	b	b	b	b	b	b
정규직 (base)						
고용원 있는 자영업자	0.679***	0.763***	0.0834	-0.332	0.348	-0.408
1인 자영업자 (기타)	0.610**	0.178	-0.432**	-0.724**	-0.114	-0.245
비정규직(기타)	0.869***	0.354*	-0.514**	0.179	1.048***	0.208
특수고용형태	1.341***	0.485***	-0.856***	-0.395*	0.946***	0.184
플랫폼 노동자	0.922**	-0.282	-1.204***	-1.173***	-0.252	0.339
프리랜서	1.053***	0.426*	-0.627**	-0.345	0.708*	0.466
무급가족종사자	2.163***	1.912***	-0.250	-0.630*	1.533***	1.346***
N	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577	1,577
R-squared	0.324	0.192	0.080	0.386	0.126	0.153

육아정책연구소

22

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 12〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로 변동 여부

구분	있음	없음	계	(수)
전체	51.6	48.4	100.0	(1,637)
고용형태				
정규직	39.9	60.1	100.0	(654)
비정규직	63.0	37.0	100.0	(405)
고용원이 없는 자영업자	58.3	41.7	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	49.5	50.5	100.0	(188)
무급가족종사자	69.0	31.0	100.0	(71)
$X^2(df)$	71.439(4)***			
종사상 지위				
상용직	44.4	55.6	100.0	(829)
임시직	66.5	33.5	100.0	(173)
일용직	57.9	42.1	100.0	(57)
비임금근로자	56.7	43.3	100.0	(578)
$X^2(df)$	39.610(3)***			
근로시간 형태				
시간제	68.8	31.3	100.0	(288)
전일제	41.2	58.8	100.0	(771)
비임금근로자	56.7	43.3	100.0	(578)
$X^2(df)$	73.146(2)***			

단위: %(명)

구분	없음	있음	계
전체	42.0	58.0	100.0
본인X배우자 고용형태			
정규직 부부	49.6	50.4	100.0
정규직x비정규직 부부	35.4	64.6	100.0
정규직x비임금근로자 부부	40.2	59.8	100.0
비정규직x비정규직	37.0	63.0	100.0
비정규직x비임금근로자 부부	38.9	61.1	100.0
비임금근로자 부부	43.8	56.2	100.0
$X^2(df)$	15.131(5)*		

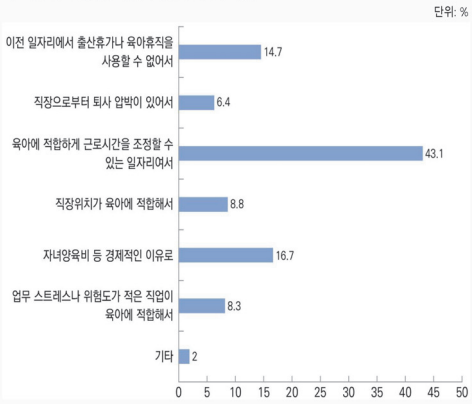
육아정책연구소

23

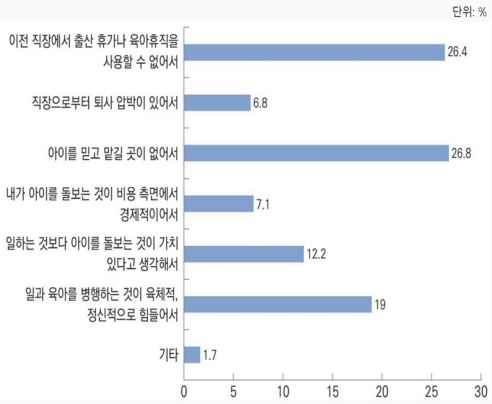
4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

근로 변동 이유

[그림 5] 직업 및 직장 변경의 주된 이유



[그림 6] 일 중단의 주된 이유



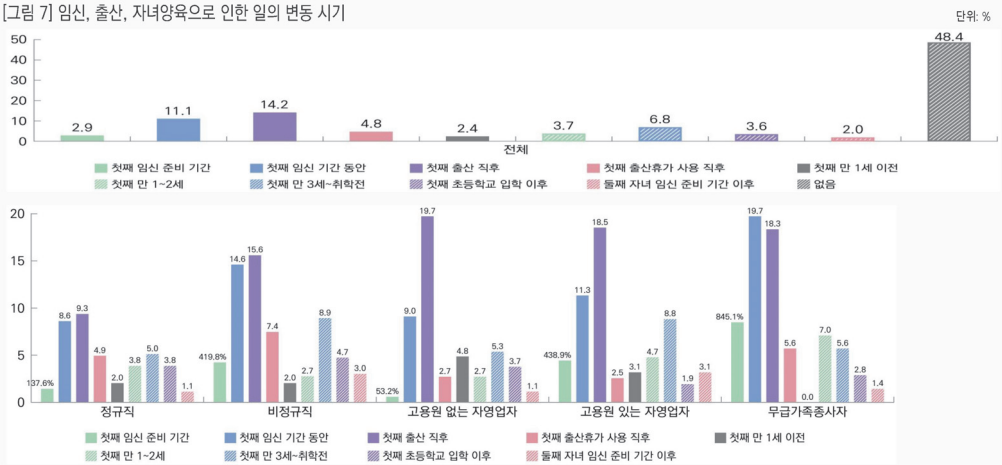
육아정책연구소

24

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기

[그림 7] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기



4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 13〉 고용형태별 시간갈등에 대한 선형·순서화로짓 회귀분석 결과

구분	일-자녀돌봄의 어려움	일-자녀돌봄 변경경험	돌봄공백 경험
	b	b	b
정규직 전일제 (base)			
정규직 시간제	-0.958	-1.648***	-0.0451
고용원 있는 자영업자	-0.332	-0.738***	0.00228
1인 자영업자	-0.347	-1.409***	-0.153
비정규직 전일제	0.597	-0.550**	0.0822
비정규직 시간제	-0.786*	-1.739***	-0.275*
무급가족종사자	-0.280	-1.733***	-0.268
N	1,577	1,577	1,577
R-squared/ll	0.016	0.125	-2172
chi2			90.07

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 14〉 일과 자녀양육 병행 시 어려움 경험 정도

단위: %(명)

구분	이른 출근으로 아침시간에 아이를 맡기는 어려움	늦은 퇴근으로 저녁시간까지 아이를 맡기는 어려움	장시간 노동 등 근로시간으로 인해 자녀를 직접 돌볼 시간이 없다	대체휴일, 근로자의 날 등에 쉬지 못해서 아이를 맡겨야 하는 어려움	긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어려움	보육교육기관에 부모 참여에 대한 부담으로 인한 어려움
전체	3.3	3.3	3.2	3.0	3.5	3.1
고용형태						
정규직	3.4	3.4	3.3	2.9	3.5	3.1
비정규직	3.4	3.3	3.2	3.1	3.7	3.2
고용원이 없는 자영업자	3.0	3.3	3.2	3.1	3.5	3.1
고용원이 있는 자영업자	3.2	3.3	3.2	3.1	3.4	3.1
무급가족종사자	2.8	3.2	3.1	3.2	3.6	3.3
F	7.8***	0.6	1.1	2.7*	3.0*	1.0
종사상 지위						
상용직	3.4	3.4	3.2	2.9	3.6	3.1
임시직	3.3	3.2	3.2	3.0	3.7	3.2
일용직	3.7	3.4	3.5	3.0	3.7	3.3
비임금근로자	3.1	3.3	3.2	3.1	3.5	3.1
F	10.2***	0.9	1.1	1.4	2.5	0.8
근로시간 형태						
시간제	3.2	3.2	3.0	3.0	3.8	3.1
전일제	3.5	3.4	3.3	2.9	3.5	3.2
비임금근로자	3.1	3.3	3.2	3.1	3.5	3.1
F	17.5***	3.3*	10.8***	1.7	6.1**	1.2

육아정책연구소

27

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

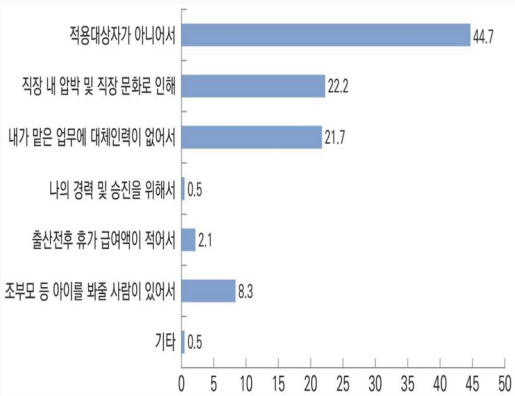
〈표15〉 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계	(수)
전체	39.7	51.7	8.6	100.0	(723)
고용형태					
정규직	61.3	35.8	2.9	100.0	(243)
비정규직	27.9	64.4	7.7	100.0	(233)
고용원이 없는 자영업자	21.0	60.5	18.5	100.0	(119)
고용원이 있는 자영업자	42.6	51.5	5.9	100.0	(68)
무급가족종사자	31.7	50.0	18.3	100.0	(60)
X^2(*df*)		99.566(8)***			
종사상 지위					
상용직	52.0	43.3	4.7	100.0	(344)
임시직	28.0	68.2	3.7	100.0	(107)
일용직	20.0	60.0	20.0	100.0	(25)
비임금근로자	29.6	55.5	15.0	100.0	(247)
X^2(*df*)		61.751(6)***			
근로시간 형태					
시간제	27.2	65.6	7.2	100.0	(195)
전일제	57.3	38.8	3.9	100.0	(281)
비임금근로자	29.6	55.5	15.0	100.0	(247)
X^2(*df*)		72.454(4)***			

[그림 8] 출산전후휴가 제도 미사용 이유

단위: %



육아정책연구소

28

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

〈표 16〉 고용형태별 육아휴직제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계	(수)
전체	26.6	63.5	9.9	100.0	(1,511)
고용형태					
정규직	36.7	60.9	2.4	100.0	(622)
비정규직	19.1	70.5	10.4	100.0	(366)
고용원이 없는 자영업자	16.5	62.8	20.7	100.0	(285)
고용원이 있는 자영업자	22.2	61.4	16.4	100.0	(171)
무급가족종사자	28.4	58.2	13.4	100.0	(67)
$\chi^2(df)$	124.773(8)***				
종사상 지위					
상용직	34.2	61.4	4.4	100.0	(780)
임시직	16.7	74.4	9.0	100.0	(156)
일용직	9.6	80.8	9.6	100.0	(52)
비임금근로자	19.9	61.8	18.4	100.0	(523)
$\chi^2(df)$	124.773(8)***				
근로시간 형태					
시간제	18.7	70.5	10.8	100.0	(268)
전일제	34.4	62.2	3.3	100.0	(720)
비임금근로자	19.9	61.8	18.4	100.0	(523)
$\chi^2(df)$	104.020(4)***				

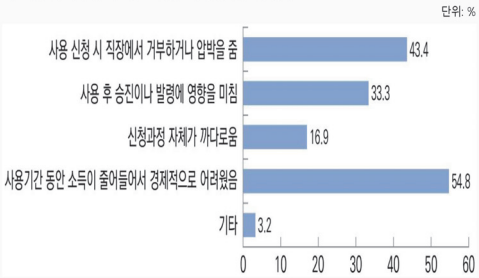
육아정책연구소

29

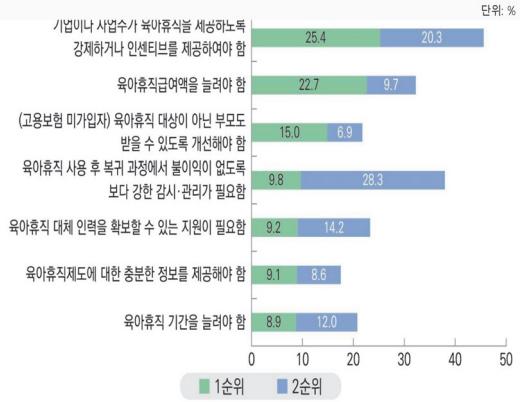
4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

육아휴직 제도 사용 시 어려움 및 개선사항

[그림 9]육아휴직 제도 사용 시 경험한 어려움



[그림 10] 육아휴직제도 이용 제고를 위해 필요한 개선사항



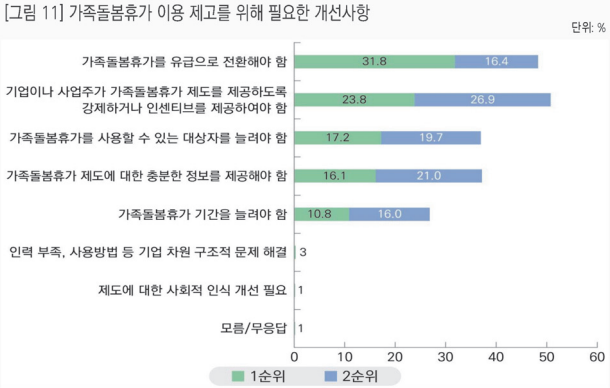
육아정책연구소

30

4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

가족돌봄휴가 제도 개선사항

[그림 11] 가족돌봄휴가 이용 제고를 위해 필요한 개선사항



4. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

시사점

➢ 연구결과를 종합하여 자녀돌봄 시간정책 개선방안 모색 시 고려해야 할 사항 도출

1. 일-자녀돌봄 병행을 위해 불안정 고용이나 비정형 고용으로의 이동

2. 일-자녀돌봄 병행을 위해 근로시간의 유연성 중요

3. 비정규직 및 비정형 고용 집단 내에서도 발생하는 이질성에 주목할 필요

⇒ 다양성 및 변화에 유연하게 적용할 수 있는 제도적 유연성과 다양성 확대 필요

4. 고용형태별로 상이한 자녀돌봄 어려움에 주목

5. 자녀돌봄 시간지원 제도 안팎의 사각지대 해소 필요

05
자녀돌봄 시간정책 개선방안

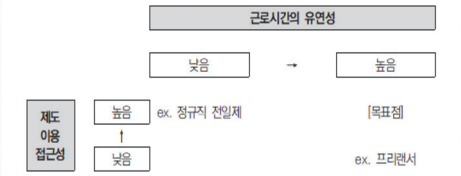
5. 자녀돌봄 시간정책 개선방안
정책 기본방향
기본방향 1
모든 부모와 아동의
기본적인 사회권으로서 돌봄권 보장
기본방향 2
자녀돌봄 시간정책의
대상 포괄성 및 제도적 유연성 제고
기본방향 3
고용형태별
다양한 돌봄 상황 및 지원 욕구 반영
기본방향 4
부모의 일과 자녀돌봄에서의
시간주권 보장
육아정책연구소
34

5. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

정책방안 도출을 위한 주요 전략

정책방안 도출 전략 1 '모든 일하는 부모 ' 를 위한 정책방안과 '고용형태별' 정책방안 구분

정책방안 도출 전략 2 근로시간 유연성 X 제도 이용 접근성 차원으로 고용형태 구분



정책방안 도출 전략 3 시간자원 확보 및 시간갈등 해소 전략을 고려하여 정책방안 도출

정책방안 도출 전략 4 현금, 서비스, 시간 지원 제도를 함께 고려하여 정책방안 도출

육아정책연구소

35

5. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

세부 정책방안

모든 일하는 부모를 위한 자녀돌봄 시간정책 개선 방안

고용보험 적용 시점의 유연한 적용
- 임신 및 출산 이전에 일정 기간 동안 고용보험 납부기록으로 수급 자격 부여

육아휴직급여의 소득보장 수준 제고
- 사후지급금 제도 폐지
- 소득대체율 상향조정: 상한액 기준을 충족하지 못하는 집단에게 100% 소득대체율 적용

기업의 의무 및 역할 강화
- 기업에 휴가·휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과
- 기업 인센티브 및 관리감독 강화

육아정책연구소

36

5. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

세부 정책방안

고용형태별 자녀돌봄 시간정책 개선 방안

높은 제도 이용 접근성 x 경직된 근로시간

유연근로제도의 확대
- 육아기 선택적 근로시간 제도 도입
- 육아기 근로시간 단축제 확대

복직 후 부당한 처우 금지 강화 및 복귀 지원
- 사용 과정 및 복귀과정에서 부당한 처우 시 처벌 강화
- 피고용인이 복직하지 않거나 업무 변경 시 고용인이 사유를 고용노동청에 신고
- 고용센터에서 육아휴직 후 복귀 근로자 상담 서비스 및 개별 지원 서비스 확대

낮은 제도 이용 접근성

고용보험 가입 및 시간지원 제도 적극 홍보
- 온라인 홈페이지나 주민센터를 통해 전국민고용보험 및 자녀돌봄 관련 휴가·휴직제도 안내
- 아동수당, 부모급여 등 보편 수당 신청 시 시간지원 제도 정보 적극 홍보

맞벌이 가구 증빙절차 및 서류 간소화

육아정책연구소 37

5. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

세부 정책방안

고용형태별 자녀돌봄 시간정책 개선 방안

낮은 제도 이용 접근성 x 유연한 근로시간

다양한 시간대의 보육서비스 제공
- 시간제 보육의 확대
- 어린이집 및 육아종합지원센터를 활용한 다양한 방식의 주말 보육, 공휴일 보육 확대
- 야간근무, 교대제 근무자는 야간보육 또는 24시간 보육 서비스 우선 이용

아이돌보미 서비스와의 연계 강화
- 야간근로, 교대제 근로, 주말근로자 아이돌봄서비스 우선 연계

육아공동체 활용
- 시간제 보육에 대한 단점을 보완
- 길지 않지만 불규칙한 근로시간을 가진 부모들의 참여 지원 및 독려

근로시간 및 근로소득 감소 기반 유연한 육아휴직급여 체계
- 자녀양육을 위한 근로시간 또는 근로소득 감소 시 육아휴직급여 제공
- 스웨덴 및 독일 사례

낮은 제도 이용 접근성 x 낮은 유연성과 긴 근로시간

육아기 부모의 야간근로 인력 배치 금지
- 자녀돌봄 시간 확보에서 가장 열악한 조건을 가진 집단
- 근본적으로 고용안정성 확보, 근로시간 단축, 근로시간대 조정 등 일가족양립이 가능한 근로환경 조성이 전제되어야 함
- 야간근로 인력 배치 시 특정 사유 이외에는 육아기 부모 포함을 금지하는 규정에 대한 숙고 필요

육아정책연구소 38

감사합니다.
육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

지정 토론

김진욱 교수 (서강대학교 신학대학원 사회복지학전공)
이승윤 교수 (중앙대학교 사회복지학과)
김은정 부연구위원 (한국보건사회연구원)
박차옥경 정책연구위원 (보건복지자원연구원)
남효정 전문위원 (저출산고령사회위원회 일생활균형과)

‘고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안’에 대한 토론

김진욱 교수 | 서강대학교 신학대학원 사회복지학전공

■ 총평

- 고용형태의 변화는 사회보험위주의 사회보장체계의 지속가능성을 위협하는 근본적 요인이라고 할 수 있음. 정규직에서 비정규직, 최근에는 비정규직이라는 단어로는 포괄하기 어려운 다양한 형태의 비표준, 비정형, 플랫폼 노동의 형태가 급속히 확산되면서, 이러한 우려는 더욱 심각해져 가고 있음.
- 이 연구는 이러한 고용형태의 변화가 가져온 불안정성이 사회보험의 현금지원 뿐 아니라 돌봄지원체계에도 심각한 영향을 미치고 있음을 실증하고, 다양한 고용형태에 따른 돌봄지원정책의 방향을 모색하고 있다는 점에서 이론적, 정책적 시의성을 갖추고 있다고 평가될 수 있음.
- 다만, 자녀돌봄 시간의 격차나 안정성 논의에서 가장 근본적인 요인으로 지적되어 온 ‘젠더’에 대한 고려가 결여되어 있으며, 보고서의 full-text가 제공되었다면 더 세밀한 검토가 가능했을 것이란 아쉬움이 있음.

■ 여전한 육아휴직의 장벽

- 제시된 연구결과 중 가장 먼저 언급하고 싶은 것은 여전히 (여성)근로자들의 상당수가 육아휴직을 활용하는데 어려움을 겪고 있다는 것임. 육아휴직이나 출산휴가 사용이 어려워서 일을 중단하거나 육아휴직 사용하는 대신 회사에서 사직을 종용했다는 행태가 반복되고 있음.
- 육아휴직 등 돌봄지원제도가 사회권으로 정착되었음에도 불구하고 대기업과 중소기업, 공공부문과 민간부문 근로자 간의 사회권 격차가 심화되고 있음을 의미. 비정형근로자는 물론 중소기업 근로자들도 법에서 보장된 시간지원제도의 권리를 누리지 못하는 것으로 이해됨.
- 중소기업의 육아휴직 활용을 높이기 위한 인센티브 및 관리감독 강화가 필요하다는 연구진의 개선방안 대책에 동의함. 이와 동시에 노동시장에 만연해 있는 성차별 구조를 근본적으로 해소하기 위한 체계적 노력이 필요함.

■ 보편적 부모보험의 필요성

- 현행 시간지원제도의 근간은 고용보험이지만 비정형근로자를 중심으로 한 광범위한 사각지대의 문제가 있을 뿐 아니라 향후 어떻게 확대시킬 수 있을지 제도개선 방안을 찾기가 쉽지 않음.
- 자녀에 대한 돌봄지원은 근로자에 국한된 노동권이 아니라 노동의 여부나 형태를 불문하고 모든 부모에게 보장되는 보편적 사회권으로 정착되어야 함. 이를 위해서는 육아휴직제도를 고용보험에서 분리하여 보편적 부모보험으로 전환하여야 함.
- 이를 통해 근로자에게는 소득비례 육아휴직급여를, 일정 소득 이하의 비정형근로자, 자영업자, 학생, 실직자 등에게는 정액의 육아휴직급여를 지급하는 것을 검토해야 할 시점임.

■ 야간과 주말 돌봄에 대한 높은 욕구

- 비정형근로자들은 노동의 특성상(자영업, 방문교사 등) 주말이나 야간에 근무하는 경우가 많아 시간대에 따른 보육 욕구와 공급의 괴리가 크게 나타남.
- 그런데, 야간과 주말 보육의 확대가 궁극적인 해결책이 될 수 있는지에 대한 질문은 여전히 남는 상황임. 야간과 주말보육 확대는 돌봄노동자들의 일-돌봄 균형이 깨지는 상황을 초래하기 때문임.
- 어린 자녀를 양육하는 부모들은 야간 또는 주말노동에 적합하지 않다는 사회적 공감대와 이를 보장하는 정책적 대응이 우선되어야 할 것임. 연구자가 제안하는 세부정책방안에서 가장 동의하는 것은 육아기 부모의 야간근로 인력배치 금지임.

■ 젠더의 문제

- 설문조사를 통한 자료수집, 그리고 이를 활용한 양적통계분석에 있어 젠더관점이 포함되면 더욱 좋았을 것이라는 아쉬움이 있음. 젠더는 돌봄시간을 결정하는 가장 중요한 요인이므로, 단지 '배우자'라는 구분으로 범주화하는 것은 다소 무리가 있다고 봄.
- 예를 들어, 본인 및 배우자의 평균 자녀돌봄시간의 경우, 성별변수가 매우 중요할 것으로 봄. 표본을 남성과 여성으로 분리하여 회귀분석을 수행할 경우 고용형태에 따른 차이가 어떠한 영향을 미치는지 궁금함.
- (요약문 8-9페이지) 본인과 배우자의 돌봄시간을 분석하는 텍스트 역시 남성과 여성 근로자를 구분할 경우 다른 양상이 보일 수 있을 것이라 생각함.

■ 기타

- 고용형태별 근로특성(요약문 7-8페이지)에 대한 분석은 표본조사에 의한 분석으로 보이는데, 표집의 대표성이 어느 정도 확보된 것인지 궁금함. 일반화가 가능한 수준의 표집이 아니라면, 고용형태별 근로특성의 분석은 다른 고용/노동관련 이차자료를 활용하는 것이 더 나은 선택이 될 수 있음.
- 돌봄의 격차에 있어 시간의 양도 중요하지만 어떠한 돌봄인가(신체적/필수적 돌봄 vs. 발달/학습적 돌봄) 하는 돌봄의 질 문제를 분석하는 것 역시 향후 중요한 연구과제임. 고용여부나 고용의 형태에 따라 부모가 수행하는 돌봄의 질적 격차에 주목할 필요가 있음.
- FGI 집단 구성에 있어, 인원 뿐 아니라 성별, 연령 등 연구참여자의 특성이 어떠한지 궁금함.
- 일의 유형별 자녀양육 적합성 인식 분석표에서 부모의 적합성 인식이 일의 특성과 어떠한 관련이 있는지 보다 심층적인 설명이 필요할 것으로 보임. Full-text에서는 자세히 서술되어 있을 것으로 생각됨.

노동 불안정성에서 돌봄의 불안정성 논의 확대의 중요성과 시간제근로의 가능성

이승윤 교수 | 중앙대학교 사회복지학과

본 연구는 비정형노동에 초점을 맞추어, 고용형태별로 자녀돌봄 실태를 심층적으로 파악하고, 자녀돌봄 시간정책에 대한 실증적 분석을 통해 부모와 아동의 보편적 권리로서 돌봄권의 평등한 실현을 위한 자녀돌봄 시간정책에 대한 정책제언을 도출하는 데에 목적이 있는 연구임. 일의 형태 변화의 이에 대응하는 고용보험에 대한 다수 이루어졌으나, 고용형태의 다양화에 따른 부모의 돌봄 양상이나 지원욕구 관련 연구는 미비하는 점에 동의하며, 매우 시의적절성이 높은 연구라고 판단됨.

특히, 자녀 돌봄정책의 지원 유형인 현금, 시간, 서비스 중에 시간정책은 정형고용과 비정형고용 간의 불평등성이 크게 발생할 수 있으며, 특히 우리나라의 고용보험을 기반으로 한 제도 접근성의 격차는 고용형태별 돌봄 격차를 증가시킴.

국내 자녀돌봄 시간정책을 분석하고, OECD 국가의 자녀돌봄 시간정책 동향과 프랑스·영국·스웨덴·독일 등 주요 국가 사례 분석. 자녀돌봄 시간정책은 가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과자녀돌봄 병행을 위한 시간 부족 및 시간 갈등을 해소하는 정책임.

본 연구에서는 소득지원제도에서 더 나아가, 시간지원 제도에 집중하여 현재 논의의 한계를 잘 파악하고 의미있는 연구를 진행함. 자녀돌봄 시간 지원 제도를 크게 휴가·휴직제도와 유연근로제도로 구분하고, 각 제도 내용과 이용 현황을 분석하였음. FGI 및 설문조사, 국외 사례연구 등 연구구성이 우수함. 한가지 취업자 부모 대상 FGI는 사회경제적 배경에 대한 고려가 포함되었으면 하는 아쉬움이 있음. 예를 들어, 부의 고용상지위와 모의 지위가 어떻게 돌봄시간 격차와 관련 있는지 구분해서 살펴볼 필요 있음. 한가구내 부의 고용상 지위와 모의 고용상 지위를 각각 별개로 가정하기 어려울 수 있음.

휴가·휴직제도에는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 휴가가 있음. 유연근로제도는 근로시간 유연제도, 근로장소 유연제도, 근로시간 단축제도로 구분할 수 있으며, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에관한 법률」에 근거하여 실시됨. 돌봄시간지원제도의 접근

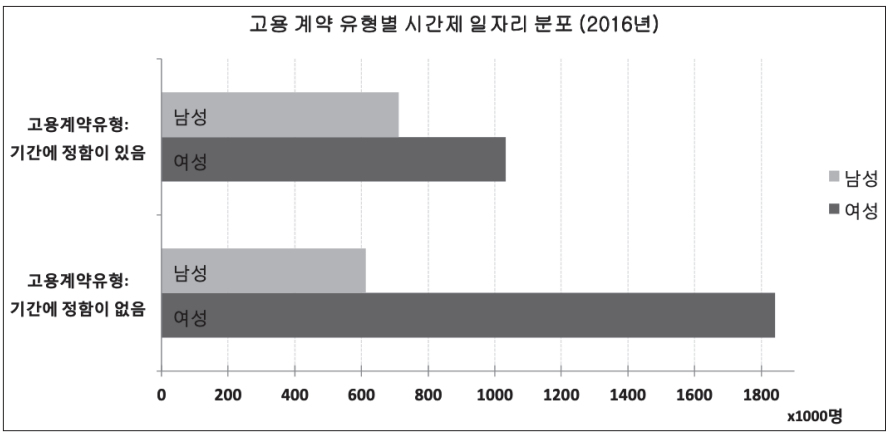
성에 대해 1) 법적 접근성과 2)실질적 접근성을 구분하여 분석해볼 필요가 있음. 이에 따라, 법개정 논의와 실질적 접근성을 높이기 위한 정책 함의가 다를 수 있기 때문임.

본 연구는 고용형태에 따른 돌봄시간에 집중하여, 젠더적 측면에 대한 고려는 이후 과제로 설정하였으나 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자의 경우, 일과 양육을 동시에 하는 경우에 대해 여성과 남성에 다르게 부과되는 돌봄시간에 대한 고려, 일-자녀돌봄 병행을 위하 불안정고용으로 이동하는 것 또한 여성과 남성에게 다른 선택지가 있을 수 있기 때문에 부와 모의 차이에도 집중할 필요가 있다고 생각됨.

연구결과로 기본방향 설명은 매우 중요. 하지만, 고용형태별로 자녀돌봄 시간정책의 어려움이 구체적으로 어느 측면에서 발생하는지 추가 고민이 필요해보임. 예를 들어, 소득지원의 급여수준, 법제도 보완을 통한 포괄성 확대, 경력단절에 대한 불안정성(고용불안정성), 보육서비스과 근로시간의 미스매치인지 등에 따라 지원 정책의 방향이 다를 수 있음.

다양한 시간대의 보육 서비스 제공 방향과 노동시장에서의 조정 방향은 성격이 다를 수 있음. 예를 들어, 노동시장 구조에 따른 조정 없이 노동시장에서 일하고 있는 부모의 수요에 맞게 서비스 시간을 확대할 것인지, 또는 노동시장에서의 근로시간 조정 및 기업주의 역할 강화로 방향설정을 할 것인지는 서로 초점이 다름.

사례 추가 소개 - 네덜란드의 경우에는 여성의 노동시장참여율이 1980년대 초반만 해도 30% 정도였으나 현재 2배 증가한 66.4%를 나타내고 있다. 출산율 역시 2005년 기 준 1.73으로 EU25개국 중 7번째로 높은 국가이며, 이와 같은 높은 노동시장 참여율과 출산율을 동시에 달성할 수 있었던 이유 중에는 양육과 근로를 양립할 수 있게 하는 제반 노동시간과 관련된 제도들이 그 배경에 있었다고 평가되고 있음.



〈그림 1〉 고용 계약 유형별 시간제 일자리 분포 (2016년)

〈표 1〉 노동시간별 시간제 근로자 수와 시간당 임금 (2016년)

구분		인원 (천명)			시간당 임금 (euro)		
		남성	여성	전체	남성	여성	전체
시간제	20시간 미만/주	689	1,296	1,985	14.03	14.81	14.51
	20~29시간/주	279	1,100	1,379	18.23	19.76	19.45
	30시간 이상/주	392	499	891	21.64	21.01	21.29
전일제		2,793	846	3,639	17.09	17.76	17.55

네덜란드의 시간제 일자리는 상용직의 비중이 매우 높아 고용안정성이 어느 정도 보장되고 있다. 임금의 경우도 25시간 이상의 경우 전일제 근로자와 거의 차이가 나지 않아, 시간제고용을 단순히 불안정한 일자리 혹은 비정규직과 등치할 수는 없음. 이는 한국의 시간제 일자리 중 많은 수가 기간제 근로계약을 맺고 있는 상황과는 대조적임.

또한 네덜란드는 대단히 높은 시간제 일자리 비중에 비해 비자발적 시간제 일자리의 비중이 매우 낮음. 네덜란드의 시간제 일자리가 노동자의 '시간 선택권'에 기초하고 있음을 보여줌. 실제로 네덜란드에서 전일제 근로자는 직장에서 시간을 단축 할 권리가 주어지며, 고용주는 근로자의 근무 시간 조정을 허용하도록 법적으로 정해져 있음.

네덜란드의 시간제 일자리는 저임금 노동시장 아르바이트의 성격을 가지고 있지 않으며, 일과 가정 사이에서 결합하는 노동시간 단축형의 정규직이라는 평가를 받음. 이는 네덜란드의 법・제도들이 시간제 일자리에 대한 보호를 규정한 것에 기인한 바 크다.

기간제 및 시간제 근로자의 보호에 관한 법률로는 근로시간에 의한 차별금지법(Wet Verbod onderscheid arbeidsduur: WVOA)과 근로시간조정법(Wet Aanpassing Arbeidsduur: WAA)의 두 가지가 대표적임. 근로시간에 의한 차별금지법(WVOA)은 차별에 대한 객관적이고 정당한 사유가 존재하지 않는 한 고용주가 노동자의 고용계약을 체결, 연장, 해지할 때 근로시간 차이로 인한 차별을 하지 못하도록 금지 함. 근로시간조정법(WAA)은 노동자가 근로시간 조정을 요청할 경우 상충되는 업무 또는 부서 간 이해관계가 없는 한 이를 수락해야 한다는 것임.

사회안전망과 관련해서도 네덜란드 법률은 시간제 근로자에게 시간비례원칙(pro rata temporis-principle)을 엄격하게 적용함.

‘고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책 대응방안’ 토론문

김은정 부연구위원 | 한국보건사회연구원

❑ 본 연구는 고용형태에 따른 부모 돌봄 실태 분석을 바탕으로 자녀돌봄 시간정책의 개선방안을 제안하고 있는 연구로 기존의 정형화된 근로유형을 전제로한 돌봄정책 연구와 매우 큰 차별성을 가지며 시의적절하고 의미있는 연구임

❑ 실태조사 분석결과는 기존의 정형화된 근로유형을 전제로한 돌봄지원 정책의 한계를 적절히 드러내고 있으며 그에 따른 정책변화 필요성을 제시하고 있음

○ 다만, 분석결과가 남녀 무관하게 제시되어 결과 값의 해석에 유의할 필요가 있어보임

○ 고용형태와 성별특성을 함께 고려하여 분석결과를 도출하고 그에 따른 해석을 할 경우 고용형태와 근로특성에 따른 돌봄시간 문제가 보다 극명하게 드러날 것으로 기대됨

❑ 본 연구에서 다루고 있는 ‘시간정책’은 개념상 가족의 시간자원 및 시간조직을 개선하며 일과 자녀돌봄 병행을 위한 시간부족 및 시간갈등을 해소하는 정책으로 기술하고 있음

○ 그에따라, 광의적으로 (자녀돌봄)시간정책은 휴가·휴직제도 뿐만 아니라 돌봄서비스 지원 정책을 포함하는 것으로 이해할 수 있어 그에 따른 정책방안을 담고 있음

○ 그럼에도 자녀돌봄 시간격차, 시간자원 격차, 시간갈등 격차, 돌봄공백, 실제와 희망하는 돌봄시간 및 격차, 시간조직 등의 용어에 대해서 개념의 중복되고 모호하게 여겨지는 측면이 있어 각 개념의 관계성을 추가하면 더 이해에 도움이 될 것 같음

❑ 본 연구에서는 수요 특성에 맞는 자녀돌봄 시간정책이 필요하고 그에 대한 방안으로 모든 일하는 부모를 위한 정책과 고용형태별 시간정책 추진방안을 제안하고 있음

○ 이는 일반적인 관점에서 논의해야할 사항과 세부 특성에 따른 맞춤전략으로 이해할 수 있음

○ 두 가지 모두 큰 틀에서는 일-가정 양립제도 (고용보험)의 변화와 개선, 돌봄서비스 지원 특면에서 논의 가능함

❑ 사회는 기존의 근로자로 규정하기 어려운 다양한 직업활동이 이루어지고 있으며 이러한 상황은 기존 고용보험을 바탕으로한 일-가정 양립제도의 한계를 극명하게 드러내고 있음

○ 이에 정부는 전국민고용보험제도 추진을 위해 고용보험이 사각지대를 해소하고자 적극적인 노력을 기울이고 있음

○ 전국민 고용보험 로드맵을 통해 임금근로자 위주로 운영되며 사업주 신고에 기반하고 있는 현행 고용보험제도를 소득에 기반하여 일정소득 이상의 모든 취업자에게 단계적으로 확대하는 개선방향 제안하고 있음

○ 특고, 예술인에 대한 고용보험 적용이 이루어졌으며 자영업자에 대한 확대추진 계획을 가지고 있음

○ 고용보험이 적용되는 예술인과 특수형태 근로종사자에게 이미 출산전후휴가급여 등이 제공되고 있으며, 수급요건 및 지급수준·기간은 임금근로자에게 적용되는 규정과 유사하게 설정되었으나 이들에 대한 육아휴직급여는 도입되지 않은 상황임

- 수급요건 및 지급기준등도 고용특성에 맞게 변화될 필요가 있음 (예: 고용보험 적용 시점의 유연한 적용)

○ 육아휴직급여도 단계적으로 확대할 계획으로 고용보험의 적용이 이미 확대된 예술인, 특수형태 근로종사자 등이 향후 우선적으로 육아휴직급여 지급대상에 포함될 것으로 기대됨

○ 이처럼 전국민 고용보험 추진에 따라 제도적 사각지대 해소에 큰 기여를 할 것으로 기대됨

❑ 그럼에도 실질적 제도 활용율을 높이기 위한 조치가 필요함

○ 활용제고를 위해서는 사업주(고용주), 근로자(비임금근로자 포함)의 부담(사회적 비용)을 낮추어야 하며 이를 위해서는 중소기업을 중심으로 대체인력지원, 기업에 대한 인센티브 강화, 기업부담 완화(출산급여 부담비용) 등이 모색되어야 함

○ 이용자 입장에서는 급여수준 확대가 적극적으로 이루어질 필요가 있음. 급여수준 확대를 위해서는 소득이 낮을수록 소득대체율 상향적용 방안 검토 가능

○ 부모급여 도입에 따라 약간의 소득보전 효과를 기대할 수 있음

○ 전반적으로 관련 재정의 확대가 필요적으로 이루어질 필요가 있음

❑ 제안정책에 대해

○ 전반적으로 전적으로 동의함

○ 사후지급금제도 폐지에 대해서는 지속적으로 제안된 과제로 이에 대해 동의함

○ 다만, 다양한 시간대의 보육서비스 제공(예 24시간 보육) 보다는 아이돌보미 서비스 연계 강화

를 더 제안함. 24시간 보육서비스의 운영효율성이 낮을 가능성이 매우 높음 (투입재원 대비)

○ 육아기 부모의 야간근로 인력 배치 금지는 일반적인 노동권보장 측면에서 논의되는게 더욱 바람직해 보이며 단순히 육아기 부모라서 야간근로 인력배치 금지는 면밀한 검토가 필요하다고 판단됨

고용형태별 자녀돌봄 시간 양상과 시간정책적 대응 방안

박차옥경 정책연구위원 | 보건복지자원연구원

□ 고용형태 × 자녀돌봄

○ 사회적 변화에 조응하는 정책개발을 위한 노력의 일환
○ 전일제 근무를 기본으로 하는 자녀돌봄정책에 유의미한 연구

□ 표준 VS 비표준

○ '다수'로 표방되는 '표준'을 기준으로 하면 언제나 '비표준' 발생
○ 산업구조의 변화 속에서 돌봄을 위한 정부 정책의 더딘 변화 → 언제나 개인(특히 여성)의 몫

□ FGI 결과에 대하여

○ 저출생이 사회적 문제로 대두된 2000년대 초반과 동일한 양상
○ 임신-출산-육아를 위해 근로형태와 시간 조정, 주변 자원 총동원 → 여전히 출산과 양육은 개인의 문제
○ 참여자 전원 여성으로 보이는데, 일 대신 양육을 선택할 수 밖에 없는 이유는 현행 자녀돌봄 정책의 문제일까?

□ 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

○ 조사대상의 51.1%는 남성, 이 중 주 양육자의 비중은? 조사에 참여한 여성은 주 양육자로 간주?
○ 현재와 같은 고용형태별 구분 대신 조사대상자의 성별 분리통계와 주/보조양육자로 구분할 때 결과는 동일? 여전히 돌봄은 여성이 역할이라는 한국사회의 통념을 고려한 분석 결과 필요
○ 남성과 여성의 경험차를 드러내는 것(주/보조 양육자로서 인식)이 2년차 연구계획과 연계성 증가
- 2년차 연구에서는 남성의 돌봄 인식과 실행의 차이를 보여주는 것 필요

○ 임신-출산-육아로 인한 일의 변동 : 비정규직 본인의 일의 변동 비율은 높은 반면, 배우자의 일의 변동 비율이 가장 낮은 이유를 찾으면서 개선방안도 모색되어야 함
→ 시간정책으로만 접근하는 것은 젠더분업을 강화시키는 방향으로 갈 수 있음

□ 자녀돌봄 시간정책 개선방안을 중심으로

○ 고용보험의 가입대상 확대와 소득대체율 상향 조정 등 제도적 개선방안은 제도 도입 시기부터 제안됨
○ 시대가 변하고 있지만 여전히 강력한 '사내 눈치법'
○ 정부의 역할 강화 : 다양한 시간대 보육 서비스 제공 및 아이돌봄미 서비스 등
○ 육아기 부모의 야간근로 배치 금지 시 주요 대상은 누가 될 것인지, 근무경력에 미치는 영향 등을 고려해야 함

□ 새로운 시각이 필요한 상황

○ 아이의 안전한 성장을 위한 우리 사회의 노력 방식에 대한 고민 필요
- 기존 제도 보완 vs 다각적인 변화를 기반으로 하는 새로운 방식
- 기존 제도의 보완은 표준에 비표준을 끼워 맞추는 방식, 노동형태와 무관하게 돌봄권리를 가진 아동의 입장을 고려해야 함

자녀돌봄 시간정책 개선방향

남효정 전문위원 | 저출산고령사회위원회 일생활균형과

□ 개요

○ 균형있는 아동 돌봄을 위하여 일·양육에 필요한 **시간, 비용, 서비스를 통합적으로 지원**하는 것이 중요. 연구 취지나 배경에 공감하며 정책과제 중심으로 보완이 필요한 부분에 대해 토론문을 작성하고자 함

○ 고용형태와 관계없이 일하는 부모라면 누구라도 활용할 수 있게 육아휴직 등 **제도 이용률을 높이면서도 여성의 경력단절을 예방**할 수 있는 큰 틀의 변화가 필요

○ 시간정책 기본방향의 근간이 되는 **시간주권, 시간빈곤의 의미와 개념**을 보다 명확하게 짚어 줄 필요

* **시간주권 : 내 삶의 시간을 어떻게 설계하고 사용할지를 스스로 결정함.** 생활시간 확보가 가능하도록 근로시간의 기간과 배치를 근로자의 특성이나 환경에 따라 결정·선택할 수 있는 권리

- 또한 사회권으로서 돌봄권 보장 측면은 사회보장기본법에도 명시되어 있는 인간의 기본권임을 천명(권리적 관점에서 접근)

◆ 사회보장기본법 제3조(정의) "사회보장"이란 출산, 양육, 실업, 노령, 장애, 질병, 빈곤 및 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 국민 삶의 질을 향상시키는 데 필요한 소득 · 서비스를 보장하는 사회보험, 공공부조, 사회서비스를 말한다.

□ 정책과제 개선 방향

❶ **(고용보험 적용 시점 유연한 적용)** 워딩만 보면 전국민 고용보험 추진 적용 시점을 먼저 떠올리게 됨. '고용보험 요건완화' 또는 '피보험자격 상실시에도 급여지급' 정도로 표현을 수정하는 것을 제안

* 류정희(2018)에 따르면, 고용보험을 납부하였음에도 출산후·임신중 퇴직으로 출산전후급여를 수급하지 못하는 집단은 '16년 전체 분만인구의 14.5%에 해당

- 임신·출산으로 고용관계가 종료되었으나 과거 일정기간 납부이력(예. 피보험단위기간 180일)

충족 시 수급자격을 인정하여 급여 사각지대 해소

* 다만, 재정적 여건을 감안, 출산으로 비자발적 퇴사자가 많은 중소기업부터 우선 적용

❷ **(육아휴직 급여 수준 제고)** 모든 부모의 돌볼 권리를 보장하는 방향으로 출산·육아휴직을 전면 개편하고 소득대체율을 상향하기 위해서는 재원 마련이 필수적, 재정 확보 방안에 대해 간략하게라도 언급해 줄 필요.

* 예. 고용보험 기금 활용 확대(일반회계 전입비율 대폭 확대) / 부모보험과 같은 별도의 사회보험 신설 등

- 향후 임금근로자에 한정하지 않고 일하는 부모로 대상을 확대할 경우 막대한 재원이 소요되어 현행 재원 방식으로는 충당 불가. 보편적인 육아휴직 지원을 위해 어떠한 방식으로 지속가능한 재원을 마련 할 것인지 사회적 합의가 필요한 사안
- 사후지급금의 경우, 고용유지 효과가 있지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타남(강민정, 2018). 사후지급금의 목적이 해당 사업장으로의 복귀 유인이므로 자영업자 등의 소득활동 특성을 고려할 필요. 또한 동일 사업장이 아니어도 사후지급금을 지급하거나, 동일사업장 3개월 근무시 지급(현재는 6개월 근무) 등 요건 완화도 제안해 볼 수 있겠음

❸ **(맞벌이 가구 서류 간소화)** 조사결과, 비정형근로자가 돌봄신청이 불가한 것으로 인지하는 집단이 상당 부분 존재하므로, 제도 이용과 요건, 절차에 대한 홍보가 강화되어야 함.

※ 저출산위-방송영상업종 종사자 간담회('20.2월) 결과, 초등학교 돌봄 신청을 위해 부모의 취업 여부 확인서를 제출해야 하는데, 프리랜서의 경우 방송활동증명원 등 재직증명서 발급이 쉽지 않아 소득금액증명원(세무서)으로 대체. 또한 증명원에는 개인 정보인 소득금액이 명시되어 있는데, 소득금액을 비공개할 수 있게 희망

❹ **(육아공동체 활용)** 대표적인 사례인 예술인 자녀 돌봄센터*나 (주민주도형)마을공동체와 같은 구체적인 사례도 추가 제안

* 예술인에게 육아부담을 덜어주어 안정적인 예술 활동 여건 마련 및 이용 아동에게 안전한 공간 및 양질의 돌봄서비스 제공(24개월~만10세 자녀 대상, 한국예술인 복지재단 운영)

❺ **(일하는 모두의 육아휴직)** 특고, 자영업자 등 다양한 직종에 대한 육아휴직급여 지급 설계 방안은 새정부 국정과제로 선정된 만큼 보다 속도감있게 추진 될 필요, 현재 고용부에서 내부적으로 검토 중인 사안으로 제도적 정합성을 따져 면밀히 설계할 필요

❻ **(기타)** △육아기 부모의 야간근로 배치금지는 개인의 선택권을 저해하고, 사용자 의견을 종합적으로 수렴해야 할 필요가 있으므로, '야간근로 육아기 부모의 인력 배치 조정' 등으로 순화 할 것을 제안, △근로소득 감소를 기반으로 한 유연한 급여 체계에서 구체적인 해외 사례 추가

【참고】 독일의 부모수당 선택권 부여 사례

※ 부모휴직은 원칙적으로 부모수당과는 독립적으로 운영(부모휴직 이용과 무관하게 수당지급)

◇ 기본부모수당(원칙 12개월+추가 2개월), 부모수당플러스(최대 28개월), 파트너십 보너스(최대 32개월)중 **부모 상황에 맞게 수급기간 선택 가능**

- 기본부모수당은 지급기간은 짧게 하되 평소 소득수준이 유지되도록 하여, 여성근로자들이 보다 빨리 직업 활동에 복귀할 수 있는 방향으로 설계
- 부모수당플러스와 파트너십보너스의 경우 부모 각각 주당 25~30시간 근로 가능

- 또한 저출산위 일생활균형분과위원회에서 급여체계의 이원화를 제안한 바 있음('20.7. 육아휴직 토론회)

〈육아휴직급여 체계 개편(안)〉

현행 지급금액

구분	1~3월	4~6월	6~12월
첫번째 휴직자	통상임금 80% 월 150	통상임금 50% 월 120	통상임금 50% 월 120
두번째 휴직자	통상임금 100% 월 250	통상임금 50% 월 120	통상임금 50% 월 120
한부모	통상임금 100% 월 250	통상임금 80% 월 150	통상임금 50% 월 120
하한액	월 70	월 70	월 70

개편 지급금액(A와 B중 선택)

[12개월 지급-A안]

구분	1~3월	4~6월	7~9월	10~12월
소득대체율	100%	80%	50%	50%
상한액	월 200	월 120	월 100	월 100
하한액	월 70	월 70	월 70	월 70

[6개월 지급-B안]

구분	1~3월	4~6월	7~9월	10~12월
소득대체율	100%	60%	무급	무급
상한액	월 250	월 150		
하한액	월 70	월 70		

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

2022년 제4차 육아정책 심포지엄

일하는 모든 부모를 위한 자녀돌봄 시간 지원 방안