

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

박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영



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

저 자

박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영

연구진

연구책임자 박은정 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구자 조미라 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구자 윤지연 (육아정책연구소 연구원)

공동연구자 류연규 (서울신학대학교 사회복지학과 교수)

공동연구자 윤자영 (충남대학교 경제학과 교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2022-11

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

발행일 2022년 12월
발행인 박상희
발행처 육아정책연구소
주소 04535 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 (주)승림디엔씨 02) 2271-2581

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-028-2 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



육아정책 연구는 모든 아동과 부모가 돌봄에 대한 권리를 평등하게 보장받을 수 있는 방안을 모색하고, 자녀돌봄에 영향을 미치는 다양한 사회변화 요인에 선제적으로 대응해야한다. 그러나 지금까지 육아정책 분야에서 부모의 새로운 고용 양상과 자녀돌봄의 역동을 세밀하게 조망한 정책연구는 활발히 진행되지 못했다. 제4차 산업혁명에 따른 기술의 발달과 산업구조의 변화로 인해 다양한 새로운 고용형태가 급격히 증가하고 있으며, 이는 노동시장뿐만 아니라 개인과 가족의 삶을 구성하는 시간구조에도 큰 영향을 미치고 있다. 따라서 고용형태의 다변화에 주목하여 자녀돌봄 시간 양상을 분석해보고, 새로운 관점에서 자녀돌봄 시간지원 제도를 개선해야할 필요가 있다.

육아정책연구소에서는 평등한 돌봄권 보장이라는 관점에서 자녀돌봄 실태를 심층적으로 파악하고 자녀돌봄 시간정책 개선방안을 제시하고자 2개년 연구를 기획하였으며, 본 연구는 1차년도 연구로 고용형태별 격차에 초점을 두었다. 이 연구에서는 육아정책에서 돌봄권과 자녀돌봄 시간정책의 개념을 규명하고자 하였으며, 국내외의 자녀돌봄 시간지원 제도의 내용과 현황을 분석하여 제시하였다. 또한 집단심층면담과 설문조사 등 실증조사를 바탕으로 고용형태별 자녀돌봄 시간 관련 역동을 분석하였다. 본 연구는 기존에 부각되지 못한 비정형 근로자들의 자녀돌봄의 양상을 보여주고, 다각적인 측면에서 분석한 연구결과를 토대로 자녀돌봄 시간정책이 나아갈 방향성을 제시하고 있다. 이 연구가 모든 아동과 부모를 위한 자녀돌봄 시간정책의 중요성을 제고하고 평등한 돌봄권 실현에 기여하는 작은 디딤돌이 되기를 기대한다.

본 연구 진행에 도움을 주신 전문가 자문단, 연구협력 협의회 단체, 저출산고령사회위원회를 비롯하여 연구진과 전문가들께 감사의 마음을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2022년 12월
육아정책연구소
소장 박 상 희

요약	1
I. 서론	13
1. 연구의 필요성 및 목적	15
2. 연구 내용 및 범위	17
3. 연구방법	22
II. 주요 현황 및 이론적 검토	31
1. 고용형태 다양화 양상	33
2. 고용형태 다양화에 따른 자녀돌봄 주요 쟁점	48
3. 선행연구 검토 및 개념화: 돌봄권, 시간정책, 돌봄 격차	58
4. 소결: 연구의 개념틀	69
III. 자녀돌봄 시간정책 현황 및 제도분석	73
1. 국내 자녀돌봄 시간정책	75
2. 해외 자녀돌봄 시간정책	108
3. 소결	144
IV. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험	147
1. 면담 참여자 특성	149
2. 자녀양육과 일의 변동 경험	151
3. 일의 유형별 자녀양육 적합성	158
4. 자녀돌봄 시간지원제도 인지 및 이용 경험	165
5. 제도 개선 요구	170
6. 소결	177

V. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석	183
1. 조사대상자의 특성	185
2. 자녀돌봄 실태	201
3. 자녀양육으로 인한 일의 변동	222
4. 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 실태 및 욕구	233
5. 고용형태별 자녀돌봄 격차 심층분석	254
6. 소결	273
 VI. 자녀돌봄 시간정책 개선방안	 283
1. 정책 기본방향	286
2. 세부 정책방안	289
 참고문헌	 303
Abstract	321
부록	325
1. 집단심층면담(FGI) 질문지	325
2. FGI 연구 참여 설명문	333
3. FGI 연구 참여 동의서	337
4. 전화 리쿠르팅 질문지	338
5. 실태조사 설문지	342
6. 실태조사 연구 참여 설명문	365
7. 부록 표	368



표 목차

〈표 Ⅰ-3- 1〉 FGI 집단 구분	24
〈표 Ⅰ-3- 2〉 FGI 질문지 내용	25
〈표 Ⅰ-3- 3〉 설문조사 주요 내용	27
〈표 Ⅰ-3- 4〉 콜로키움 개요	28
〈표 Ⅰ-3- 5〉 본 연구의 전문가 자문단 구성	29
〈표 Ⅱ-1- 1〉 주요 고용형태별 규모 변화(2003-2021년)	35
〈표 Ⅱ-1- 2〉 비표준적 고용형태	45
〈표 Ⅱ-1- 3〉 적용대상 임금근로자 성별·고용형태별 고용보험 가입 실태	46
〈표 Ⅱ-2- 1〉 2009년 이후 출산 여성의 출산 당시 일자리와 고용보험 가입 실태	53
〈표 Ⅲ-1- 1〉 자녀돌봄 시간 지원 제도 개요	76
〈표 Ⅲ-1- 2〉 출산전후휴가제도 주요 내용	77
〈표 Ⅲ-1- 3〉 예술인 출산전후급여 주요 내용	78
〈표 Ⅲ-1- 4〉 노무제공자 출산전후급여 주요 내용	78
〈표 Ⅲ-1- 5〉 고용보험 미적용자 출산급여 주요 내용	79
〈표 Ⅲ-1- 6〉 배우자 출산휴가 주요 내용	80
〈표 Ⅲ-1- 7〉 아바육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제 급여 수준 비교	83
〈표 Ⅲ-1- 8〉 가족돌봄휴직 주요 내용	85
〈표 Ⅲ-1- 9〉 가족돌봄휴가 주요 내용	85
〈표 Ⅲ-1-10〉 유연근로제도의 분류	86
〈표 Ⅲ-1-11〉 근로시간 단축제도의 분류	87
〈표 Ⅲ-1-12〉 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제의 주요개념 비교	89
〈표 Ⅲ-1-13〉 고용형태별 고용보험 가입률 변화(2007-2021년)	92
〈표 Ⅲ-1-14〉 고용형태별 고용보험 가입률(2007-2021) (계속)	92
〈표 Ⅲ-1-15〉 출산전후휴가제도 인지도	94
〈표 Ⅲ-1-16〉 출산전후휴가제도 활용가능여부	94
〈표 Ⅲ-1-17〉 출산전후휴가제도 사용가능인력	95
〈표 Ⅲ-1-18〉 출산전후휴가제도 사용현황	96

〈표 III-1-19〉 출산전후휴가자 수 및 지원금액	96
〈표 III-1-20〉 배우자 출산휴가제도 인지도	97
〈표 III-1-21〉 배우자 출산휴가제도 활용가능여부	97
〈표 III-1-22〉 배우자 출산휴가제도 사용가능일수	98
〈표 III-1-23〉 배우자 출산휴가제도 사용일수 및 사용근로자수	98
〈표 III-1-24〉 육아휴직제도 인지도	99
〈표 III-1-25〉 육아휴직제도 활용가능여부	99
〈표 III-1-26〉 육아휴직제도 사용가능인력	100
〈표 III-1-27〉 육아휴직제도 최대이용 가능 기간	101
〈표 III-1-28〉 육아휴직제도 사용근로자수	101
〈표 III-1-29〉 육아휴직자 수 및 지원금액 -고용보험DB	102
〈표 III-1-30〉 출생아 부모의 육아휴직 사용률	102
〈표 III-1-31〉 가족돌봄휴직·휴가제도 인지도	103
〈표 III-1-32〉 가족돌봄휴직·휴가제도 활용가능여부	104
〈표 III-1-33〉 가족돌봄휴직·휴가제도 사용현황	104
〈표 III-1-34〉 가족돌봄휴직·휴가제도 이용가능기간 및 일수	105
〈표 III-1-35〉 근로자의 필요에 따라 일하는 시간 또는 장소 조절 가능 여부	105
〈표 III-1-36〉 유연근로제도 도입률	106
〈표 III-1-37〉 유연근로제도 활용인원	106
〈표 III-1-38〉 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식	107
〈표 III-1-39〉 육아기 근로시간 단축제도 인지도	107
〈표 III-1-40〉 육아기 근로시간 단축제도 활용가능여부	108
〈표 III-1-41〉 육아기 근로시간 단축제도 활용실적현황	108
〈표 III-2- 1〉 모성휴가급여 수급자격	111
〈표 III-2- 2〉 부성휴가기간 및 휴가급여 평균소득대체율	114
〈표 III-2- 3〉 OECD 국가 휴직기간, ECEC 시작시기, 휴직과 ECEC 돌봄공백 기간	120
〈표 III-2- 4〉 스웨덴 육아휴직급여 수급 요건 육아휴직 급여기간 및 급여 수준(2019년 말 기준)	126
〈표 III-2- 5〉 프랑스 모성휴가와 부성휴가의 특징	129
〈표 III-2- 6〉 프랑스 육아휴직 특징	132
〈표 III-2- 7〉 영국 모성휴가와 부성휴가의 특징	134

〈표 Ⅲ-2- 8〉 영국 육아휴직 특징	137
〈표 Ⅳ-1- 1〉 FGI 참여자의 주요 특성	149
〈표 Ⅳ-1- 2〉 FGI 참여자별 자녀 주양육자 및 양육분담 특성	151
〈표 Ⅳ-6- 1〉 일과 자녀양육 경험 및 인식	178
〈표 Ⅳ-6- 2〉 자녀돌봄 시간지원 제도 인식 및 경험과 개선 요구	180
〈표 Ⅴ-1- 1〉 응답자의 인구사회학적 특성	185
〈표 Ⅴ-1- 2〉 응답자의 자녀특성	186
〈표 Ⅴ-1- 3〉 응답자 가구특성	186
〈표 Ⅴ-1- 4〉 응답자의 일반적 근로특성	187
〈표 Ⅴ-1- 5〉 고용형태별 일반적 특성	189
〈표 Ⅴ-1- 6〉 배우자의 근로특성	190
〈표 Ⅴ-1- 7〉 주당 평균 근로일 및 근로시간	190
〈표 Ⅴ-1- 8〉 비정형 근로자의 주당 평균 근로일 및 근로시간	192
〈표 Ⅴ-1- 9〉 고정 근로시간의 형태	192
〈표 Ⅴ-1-10〉 비정형 근로자의 고정 근로시간의 형태	194
〈표 Ⅴ-1-11〉 주말 근무 여부 및 정도	195
〈표 Ⅴ-1-12〉 비정형 근로자의 주말 근무 여부 및 정도	196
〈표 Ⅴ-1-13〉 저녁 근무 및 야간 근무 여부	197
〈표 Ⅴ-1-14〉 저녁 근무 및 야간 근무 이유	198
〈표 Ⅴ-1-15〉 고용보험 가입 여부	200
〈표 Ⅴ-1-16〉 비정형 근로자의 고용보험 가입 여부	201
〈표 Ⅴ-2- 1〉 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간	202
〈표 Ⅴ-2- 2〉 돌봄 유형별 하루 평균 자녀돌봄 시간	204
〈표 Ⅴ-2- 3〉 막내자녀 연령별 이용 중인 기관 및 서비스(복수응답)	206
〈표 Ⅴ-2- 4〉 막내자녀의 정규 시간 어린이집 보육서비스 이외 이용경험 유무	207
〈표 Ⅴ-2- 5〉 막내자녀 어린이집 이용 시간	207
〈표 Ⅴ-2- 6〉 막내자녀 유치원 이용 시간	209
〈표 Ⅴ-2- 7〉 가정 내 자녀돌봄 주체별 돌봄 비율	211
〈표 Ⅴ-2- 8〉 돌봄자별 자녀양육분담 비율	212
〈표 Ⅴ-2- 9〉 자녀돌봄 공백 경험 시간대	214
〈표 Ⅴ-2-10〉 일과 자녀양육 병행 시 어려움 경험 정도	216
〈표 Ⅴ-2-11〉 근로시간 중 희망하는 막내자녀 돌봄 방식: 1순위	220

〈표 V-3- 1〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로 변동 여부	222
〈표 V-3- 2〉 본인 및 배우자 고용형태 결합형태별 근로 변동 경험 유무	223
〈표 V-3- 3〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 방식	224
〈표 V-3- 4〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 배우자의 일 변동 여부 및 변경 방식	228
〈표 V-3- 5〉 근로 변동 경험에 따른 일 및 자녀돌봄 시간 조정 경험과 인식	233
〈표 V-4- 1〉 각 제도별 인지 여부	233
〈표 V-4- 2〉 고용형태별 육아휴직제도 인지 여부	234
〈표 V-4- 3〉 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 경험 유무	235
〈표 V-4- 4〉 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 시 어려움 경험 유무	236
〈표 V-4- 5〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 경험 유무	238
〈표 V-4- 6〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 시 어려움 경험 유무 ..	238
〈표 V-4- 7〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 미사용 이유	240
〈표 V-4- 8〉 성별· 고용형태별 육아휴직제도 사용 경험 유무	241
〈표 V-4- 9〉 성별·고용형태별 육아휴직 제도 사용 시 어려움 경험 유무	242
〈표 V-4-10〉 성별·고용형태별 육아휴직 제도 미사용 이유	244
〈표 V-4-11〉 자녀수별 육아휴직 총 이용기간	245
〈표 V-4-12〉 성별·고용형태별 육아기 근로시간 단축제를 사용하지 않은 이유	247
〈표 V-4-13〉 성별·고용형태별 가족돌봄휴가 제도를 사용하지 않은 이유	250
〈표 V-5- 1〉 고용형태별 자녀돌봄의 차이 심층분석 변수구성	258
〈표 V-5- 2〉 고용형태별(Ⅰ) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과	259
〈표 V-5- 3〉 고용형태별(Ⅱ-근로시간형태) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과	260
〈표 V-5- 4〉 고용형태별(Ⅲ-종사상지위) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓회귀분석 결과	261
〈표 V-5- 5〉 고용형태별(Ⅳ-비정형근로) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과	262
〈표 V-5- 6〉 고용형태별(Ⅰ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과	264
〈표 V-5- 7〉 고용형태별(Ⅱ-근로시간형태) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과	265

〈표 V-5- 8〉 고용형태별(Ⅲ-종사상지위) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과	267
〈표 V-5- 9〉 고용형태별(Ⅳ-비정형근로) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과	268
〈표 V-5-10〉 고용형태별(Ⅰ) 시간갈등에 대한 선형·순서화로지 회귀분석 결과	269
〈표 V-5-11〉 고용형태별(Ⅱ-근로시간형태) 시간갈등에 대한 선형·순서화로지 회귀분석 결과	270
〈표 V-5-12〉 고용형태별(Ⅲ-종사상지위) 시간갈등에 대한 선형·순서화로지 회귀분석 결과	271
〈표 V-5-13〉 고용형태별(Ⅳ-비정형노동) 시간갈등에 대한 선형·순서화로지 회귀분석 결과	272
〈표 V-6- 1〉 고용형태별 근로특성 종합 비교	274
〈표 V-6- 2〉 고용형태별 자녀돌봄 시간 종합 비교	276
〈표 V-6- 3〉 고용형태별 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 접근성 종합 비교 ..	278
〈표 V-6- 4〉 고용형태별 일-자녀돌봄 양립 어려움 및 희망돌봄 방식 종합 비교	280
〈표 V-6- 5〉 고용형태별 일의 변동 종합 비교	281
〈표 VI-1- 1〉 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향	289



그림 목차

[그림 Ⅰ-2- 1] 본 연구의 2개년 주요 내용	18
[그림 Ⅰ-2- 2] 고용형태별 유형 종합	21
[그림 Ⅰ-3- 1] 연구 흐름도	30
[그림 Ⅱ-1- 1] 정규직 및 비정규직 비중 변화(임금근로자 중, 2003~2021) · 36	
[그림 Ⅱ-1- 2] 자영업자 및 무급가족종사자 비중 변화 (비임금근로자 중, 2003~2021)	37
[그림 Ⅱ-1- 3] 고용형태별 규모(비정규직 세부범주 포함, 2021년 8월)	39
[그림 Ⅱ-1- 4] 정흥준, 장희은(2018)의 특수고용형태 종사자 규모	41
[그림 Ⅱ-2- 1] 고용보험 사각지대 현황	52
[그림 Ⅱ-4- 1] 본 연구의 개념틀	71
[그림 Ⅲ-1- 1] 고용형태별 고용보험 가입률 변화 (정규직/비정규직, 2007~2021년)	93
[그림 Ⅲ-1- 2] 고용형태별 고용보험 가입률 변화 (비정규직 세부, 2007~2021년)	93
[그림 Ⅲ-2- 1] 2020년 유급 모성휴가 기간과 휴가급여의 소득대체율	110
[그림 Ⅲ-2- 2] 2020년 기준 어머니가 사용할 수 있는 법정 유급 육아휴직 기간(아동양육휴직(childcare leave) 포함)과 휴가급여의 평균 소득대체율	117
[그림 Ⅲ-2- 3] 2020년 기준 아버지가 사용할 수 있는 법정 유급 육아휴직 기간(아동양육휴직(childcare leave) 포함)과 휴가급여의 평균 소득대체율	118
[그림 V-2- 1] 돌봄공백 어려움 대처방법: 1순위, 2순위	215
[그림 V-2- 2] 근로시간 중 희망하는 막내자녀 돌봄방식: 1순위, 2순위, 3순위	218
[그림 V-3- 1] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변동 형태	225
[그림 V-3- 2] 직업 및 직장 변경의 주된 이유	226
[그림 V-3- 3] 일 중단의 주된 이유	227
[그림 V-3- 4] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기	231
[그림 V-4- 1] 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 시 경험한	

어려움(중복응답)	237
[그림 V-4- 2] 출산전후휴가 제도 미사용 이유	237
[그림 V-4- 3] 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)	239
[그림 V-4- 4] 육아휴직 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)	243
[그림 V-4- 5] 육아기 근로시간단축제 사용 경험 및 사용 시 어려움 유무 ..	245
[그림 V-4- 6] 성별·고용형태별 육아기 근로시간 단축제 사용 시 경험한 어려움(중복응답)	246
[그림 V-4- 7] 가족돌봄휴가 사용 경험 및 사용 시 어려움 유무	248
[그림 V-4- 8] 가족돌봄휴가 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)	249
[그림 V-4- 9] 육아휴직제도 이용자 제고를 위해 필요한 개선점	252
[그림 V-4-10] 법적으로 보장하는 육아휴직의 적절한 기간	252
[그림 V-4-11] 가족돌봄휴가 이용자 제고를 위해 필요한 개선점: 1순위, 2순위	253
[그림 V-5- 1] 고용형태별 자녀돌봄의 차이 심층분석 개요	257
[그림 VI-2- 1] 정책방안 도출을 위한 고용형태 구분의 차원	290
[그림 VI-2- 2] 세부 정책방안	302



부록 표 목차

〈부록 표 7-1〉 OECD 국가 모성휴가제도: 기간, 급여, 수급자격	368
〈부록 표 7-2〉 2020년 기준 OECD 국가 육아휴직제도 특징	372
〈부록 표 7-3〉 OECD 국가의 자녀돌봄휴가·휴직, 근로시간단축, 유연근로요구 권리	378

1. 서론

가. 연구 필요성 및 목적

- 급격한 노동시장의 다변화와 고용 불안정성에 대한 연구는 다수 이루어졌으나, 고용형태의 다양화에 따른 부모의 돌봄 양상이나 지원욕구 관련 연구는 미비함.
- 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.
- 본 연구는 고용형태별로 자녀돌봄 실태를 심층적으로 파악하고, 자녀돌봄 시간정책의 이용 현황과 욕구에 대한 실증적 분석을 통해 돌봄의 양상 및 역동을 제시하고, 이를 토대로 부모와 아동의 보편적 권리로서 돌봄권의 평등한 실현을 위한 자녀돌봄 시간정책의 개선방안을 도출하는 데에 목적이 있음.

나. 연구내용 및 범위

- 본 연구는 2개년 연구로 진행되며, 1차년도 연구는 평등한 돌봄권 보장 논의에서 고용형태별 돌봄 격차 해소 방안을 중심으로 하고, 2차년도 연구는 젠더 교차성 분석 및 남성의 돌봄권 보장을 중심으로 함.
- 1차년도 연구의 주요 내용은 다음과 같음.
 - 돌봄 관련 이론 및 선행연구 고찰을 통해, 돌봄권, 시간정책, 돌봄시간 격차 개념화
 - 고용형태 다양화 양상 및 자녀돌봄 관련 쟁점 파악
 - 국내 자녀돌봄 시간정책을 분석하고, OECD 국가의 자녀돌봄 시간정책 동향과 프랑스·영국·스웨덴·독일 등 주요 국가 사례 분석
 - 고용형태별 자녀돌봄 및 시간지원 제도 이용 현황을 조사하고 시간 지원 관련 욕구에 대한 실증조사를 통해 고용형태별 자녀돌봄 시간 격차 및 지원 욕구 파악

- 분석 결과를 종합하여 평등한 돌봄권 보장을 위한 고용형태별 자녀돌봄 시간 정책의 개선방안 도출

다. 연구방법

□ 본 연구에 적용한 연구방법은 다음과 같음.

- 문헌연구
- 2차 자료 분석
- 집단심층면담(FGI)
- 설문조사
- 콜로키움 및 정책 세미나
- 전문가 자문단 및 자문회의 운영

2. 주요 현황 및 이론적 검토

가. 고용형태 다양화 양상

- 2003년부터 2021년의 고용 추이를 분석한 결과, 임금근로자 집단 내에서는 비정규직의 비중이 높아지고 비임금근로자 집단 내에서는 1인 자영업자의 비중이 높아지는 경향을 보임.
- 통계청의 경제활동인구조사는 임금근로자 내 비정규직의 하위그룹으로 비전형 노동을 포괄하고 있으나, 다른 고용형태의 특성을 동시에 갖는 특수고용형태 근로 등은 모두 포괄하고 있지 못함.

나. 고용형태 다양화에 따른 자녀돌봄 주요 쟁점

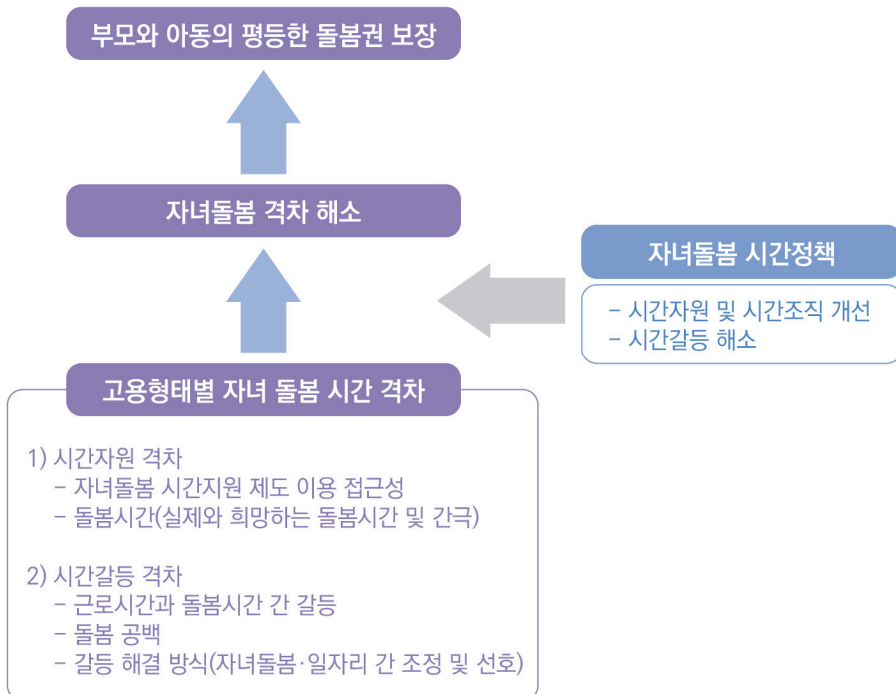
- 극도로 유연화된 노동시간으로 인해 자녀양육 지원 체계와의 비정합성 발생
- 자녀돌봄 관련 휴가휴직제도 관련 쟁점
 - 휴가휴직제도의 지향점으로서 노동정책과 보편적 가족지원정책 쟁점
 - 고용보험 가입자 중심의 제도 사각지대
 - 재원 마련 방식 쟁점

- 시간정책 이용자의 성별·계층별·기업규모별 형평성 문제

다. 주요 개념 개념화

- 본 연구에서 돌봄권은 사회적인 돌봄 책임 실현을 통해 모두가 보장받아야 할 기본적인 사회권 성격을 지닌 권리로 정의하며, 부모가 돌볼 권리와 아동이 돌봄을 받을 권리를 모두 포괄함.
- 자녀돌봄 시간정책은 가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과 자녀돌봄 병행을 위한 시간 부족 및 시간 갈등을 해소하는 정책임.
- 본 연구에서 자녀 돌봄 격차는 부모의 자녀돌봄 시간 격차를 의미하며, 자녀돌봄 시간 격차는 자녀를 돌보는 절대적인 시간의 양뿐만 아니라, 자녀를 돌보기 위한 시간적인 자원과 시간 갈등 양상도 포함
- 개념화한 주요 개념을 토대로 본 연구의 개념틀을 제시하면 다음과 같음.

[요약 그림 1] 연구의 개념틀



3. 자녀돌봄 시간정책 현황 및 제도분석

가. 국내 자녀돌봄 시간정책

- 본 연구에서는 직접적인 자녀돌봄 시간 지원 제도를 크게 휴가·휴직제도와 유연근로제도로 구분하고, 각 제도 내용과 이용 현황을 분석하였음.
- 우리나라의 휴가·휴직제도는 고용보험을 기반으로 하며, 기본적으로 「고용보험법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 각 제도가 시행되고 있음.
- 휴가·휴직제도는 사업주가 사용을 허용해야 하며, 자격 요건을 충족한 노동자의 신청을 거부하는 경우 과태료가 부과됨.
- 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 지원에 관한 법률」에 근거하여 실시됨.

나. 국외 자녀돌봄 시간정책

- 본 연구에서는 OECD 회원국의 모성휴가, 부성휴가, 육아휴직, 자녀돌봄휴가 및 유연근로시간제 등 자녀돌봄 시간정책을 전반적으로 검토하고, 스웨덴, 프랑스, 영국, 독일의 사례를 심층적으로 분석하였음.
- 스웨덴은 대상의 포괄성뿐만 아니라 아버지 할당제 등으로 육아휴직 사용의 성평등 효과가 높다는 특징이 있음.
- 스웨덴 휴가·휴직급여(출산휴가, 배우자출산휴가 포함)는 부모보험 체계로 되어 있으며 근로자에게만 적용되는 것이 아니라 구직자, 학생들까지도 스웨덴에 거주하는 부모라면 최소한의 출산휴가 및 육아휴직 급여를 받을 수 있음.
- 프랑스는 대륙 유럽 국가들을 대표하는 국가로서 모성휴가와 부성휴가는 건강보험을 통해, 육아휴직은 가족수당기금을 통해 급여가 지급되어 모든 근로자와 자영업자, 실업자에게도 일정 조건을 충족하면 급여가 지급됨.
- 프랑스는 스칸디나비아 국가들에 비해 출산휴가, 육아휴직 이용의 성별 격차

가 크게 나타났는데, 최근 배우자 출산휴가 제도 기간을 확대하여 제기된 돌봄과 가사의 불균형 문제를 해소하려는 노력 기울임.

- 영국은 자유주의 국가를 대표하는 국가로서 가족에 대한 비개입주의, 최소개입주의적 가족정책을 유지하다가 다른 국가에 비해 늦은 시기에 유급 부성휴가(2002년), 공동부모휴가(2014년) 등의 제도를 도입
 - 고용형태에 따른 제도 적용 범위가 스웨덴, 프랑스에 비해 협소하고, 피고용자를 제외한 고용형태의 근로자(자영업자, 고용계약자, 파견근로자 등)에 대한 휴가·휴직급여 지급에 소극적임.
- 독일은 2000년대 스웨덴식 가족정책 개혁으로 육아휴직에 해당하는 부모시간 및 부모수당 제도 도입과 보육 인프라 확대 정책을 실시함.
 - 독일의 부모수당은 일반조세를 재원으로 한 가족기금에서 지급됨. 고용형태와 상관없이 모든 부모에게 지급되는 최소한의 기본 급여(300유로)가 책정되어 있고, 소득수준에 따라 급여가 증액되거나 소득대체율은 소득수준이 낮을수록 100%로 상향 조정됨.
 - 부모시간에 아버지 참여를 유도하기 위한 제도적 장치를 두고 있으나, 아직 별도의 부성휴가가 도입되지는 않은 상태임.

4. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

가. 조사개요

- 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 6개 집단, 총 28명을 대상으로 집단심층면담(FGI)을 진행함.
 - 시간제 근로 집단, 한시적 근로 집단, 프리랜서/1인 자영업자 집단, 특고직·플랫폼 노동 집단 I(물류·운송 직종), 특고직·플랫폼 노동 집단 II(교육·돌봄 직종), 특고직·플랫폼 노동 집단 III(판매·영업 직종)으로 구분

나. 일과 자녀양육 경험 및 인식

- 면담 참여자의 자녀양육과 일의 변동 경험은 일의 변동 계기와 새로운 일로의 전환 양상으로 구분할 수 있었음.

- 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 계기는 임신으로 인한 일의 중단, 돌봄 공백으로 일을 변경, 휴가·휴직 사용을 거부당하거나 부당한 처우로 일 중단, 자녀돌봄 참여를 위한 자발적인 일 변경 경험으로 구분됨.
- 새로운 일로의 전환 양상을 살펴보면, 유연한 일자리로의 변경, 일하는 시간을 줄임, 여성이 경력단절 이후 원치 않는 일자리로 이동, 남성이 경제적 이유로 소득 증가를 위해 일 변경 등으로 구분됨.

□ 일의 유형별로 자녀양육 적합성에 대한 인식을 분석하였음.

- 시간제 근로는 자녀양육에 적합한 근로시간 및 시간대로 인식하고 있었으나, 낮은 소득이 자녀양육에 어려움으로 작용하여 향후 근로시간을 늘리기를 희망함.
- 프리랜서 및 1인 자영업자 집단은 시간제 집단에 비해 일이 자녀양육에 적합하다고 인식하는 정도가 더 낮고 일의 불안정성을 크게 느낌. 일-자녀돌봄을 병행하는 것이 비효율적이라고 느끼며, 자녀돌봄 시 근로시간이나 근로장소의 불규칙함에서 오는 어려움도 크게 느낌. 육아휴직 및 휴가 사용이 불가능하여 긴급돌봄에 대처하지 못하는 어려움과 돌봄서비스 운영시간 및 근로시간의 비정합성도 경험함.
- 교육 및 돌봄 직종의 특고직의 경우는 상대적으로 본인 일이 자녀돌봄에 적합한 노동형태라는 인식이 컸음.
- 플랫폼 노동 및 물류 직종 특고직의 경우는 직종 변경 이후 노동 강도가 세지고 장시간 노동 및 주말 근무로 자녀와 함께하는 시간이 부족하였음.
- 판매, 영업 직종의 특고직은 유연한 근로시간이 자녀돌봄의 상당한 이점으로 작용한다고 보았으나, 고용보험 미가입으로 인한 불안정함이나 돌봄서비스 이용 시 맞벌이 가구 증빙의 어려움을 경험하는 등 지원 제도 이용 시 어려움을 토로함.

□ 자녀돌봄 시간지원 제도 인지, 제도 미이용 이유, 휴가·휴직제도 이용 시 어려움을 분석하였음.

- 비정형 근로자의 대부분이 시간지원제도에 대한 인지도가 낮고, 시간지원 제도를 아예 이용 불가능한 제도로 인식하였음.
- 제도 미이용 이유로는 적은 육아휴직급여, 고용보험 미가입, 직장에서의 거부하거나 비가촉진화적인 직장문화, 동료의 업무 가중에 대한 우려 등을 진술

하였음.

- 출산전후휴가, 배우자출산휴가 이용 시 어려움으로는 직장으로부터 압박 경험, 휴가기간 중 출근 요구 경험, 출근 후 업무 복귀 어려움이 있었음.
- 육아휴직제도 이용 시 어려움으로는 직장에서 신청을 거절하거나 압박, 복직 후 업무 적응의 어려움, 복직 후 부당한 인사이동, 육아휴직 사용 후 강제 퇴사 등의 경험이 있었음.

□ 집단심층면담 분석 결과가 자녀돌봄 시간정책 개선방안 모색에 주는 시사점은 다음과 같음.

- 자녀돌봄을 위해 일을 변경하여 불안정 고용이나 비정형 고용으로 이동하는 양상에 착안할 필요가 있음.
- 노동시간의 유연성이 확보되어야 일과 자녀돌봄 병행에서 어려움을 완화할 수 있음.
- 비정규직 및 비정형 고용형태의 집단 내에서도 일과 자녀양육의 양상이 상당히 상이하게 나타남.

5. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

가. 조사개요

- 본 설문조사는 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 1,637명을 대상으로 실시함.
- 본 조사는 전문조사업체(한국리서치)의 패널을 사용하였으며, 비임금근로자 표집의 어려움으로 외부 패널과 기관을 통한 샘플도 표집함.
 - 본 연구는 비정규직 및 비정형 근로자의 자녀돌봄 실태 분석이 주요한 목적이므로, 최소 표본수가 확보되도록 의도적 표집함.

나. 조사대상자의 고용형태별 주요 근로특성

- 비임금근로자가 임금근로자보다 주말 근무와 저녁 및 야간 근무 비율이 높음.
- 임금근로자인 정규직과 비정규직 근로특성 분석의 주요 결과는 다음과 같음.
 - 정규직, 상용직, 전일제 근로자는 고용보험 가입률과 고정된 근로시간을 가

지고 있는 비율이 가장 높으며, 주말 근로 비율은 낮음.

- 비정규직은 근로일과 근로시간이 정규직이나 자영업자들에 비해 짧게 나타남.

□ 비임금근로자의 근로특성 분석의 주요 결과는 다음과 같음.

- 비임금근로자인 고용원이 있는 자영업자의 주당 근로시간이 가장 긴 것으로 나타났으며, 무급가족종사자는 주당 평균 근로일과 근로시간이 가장 짧음.
- 무급가족종사자와 고용원이 없는 1인 자영업자 집단은 다른 고용형태에 비해 근로시간이 정해져 있지 않다는 응답률이 상당히 높게 나타났으며, 고용보험 가입률도 25% 정도로 매우 낮았음.

□ 비정형 근로자의 주요 근로특성은 다음과 같음.

- 정규직을 포함한 모든 근로자 중에서 플랫폼 노동자와 기타 1인 자영업자의 근로일과 근로시간이 가장 길게 나타남.
- 비정형 근로자의 근로시간은 다른 고용형태에 비해 매우 유동적이며, 다른 비임금근로자들보다도 주말근무 비율이 높음. 특히, 플랫폼 노동자와 기타 1인 자영업자의 주말 근무 비율이 가장 높게 나타남.
- 프리랜서(23.2%)의 고용보험 가입률이 가장 낮았음.

다. 고용형태별 자녀돌봄 시간 특성

□ 정규직, 상용직, 전일제는 근무일에 본인의 실제 자녀돌봄 시간이 가장 짧게 나타나며, 희망하는 자녀돌봄 시간과 실제 돌봄시간 간 격차가 다른 고용형태보다 큼. 또한 배우자의 실제 자녀돌봄시간이 길게 나타나, 본인과 배우자 간 자녀돌봄 시간 격차는 상당히 큼.

□ 비정규직은 본인의 실제 자녀돌봄시간이 길며, 특히 비정규직 내에서도 임시직, 일용직의 경우 상용직에 비해 본인의 실제 자녀돌봄시간은 길고 배우자의 돌봄시간은 짧아서 부부간 자녀돌봄 시간 격차가 크게 나타남.

□ 정규직, 비정규직 등 고용형태와 상관없이 시간제는 본인의 자녀돌봄 시간이 길게 나타나는 요인이며, 시간제 집단에서 희망보다 실제 자녀돌봄 시간이 길게 나타남.

□ 비임금근로자에서는 고용원이 있는 자영업자가 정규직 다음으로 근무일에 자녀돌봄시간이 짧고, 배우자의 돌봄 시간은 길어서 본인과 배우자 간 자녀돌봄

시간의 격차가 컸으며, 본인의 전담 자녀돌봄 비율이 가장 낮고, 조부모의 자녀양육 분담 비율은 가장 높았음.

- 고용원이 없는 자영업자는 실제 자녀돌봄 시간이 길어, 실제 자녀돌봄 시간이 희망하는 시간보다 길게 나타남. 무급가족종사자는 본인의 자녀돌봄 시간이 가장 길고, 부부간 자녀돌봄 시간의 격차가 가장 크며, 조부모의 자녀돌봄 비율도 가장 낮게 나타남.
- 비정형 근로자 중에서 특고직, 플랫폼 노동자, 기타 1인 자영업자 집단에서 배우자의 자녀돌봄 시간이 정규직에 비해서 유의미하게 짧게 나타남.

라. 고용형태별 제도 이용 접근성

- 정규직은 자녀돌봄 시간지원 제도에 대한 인지도뿐만 아니라 이용 경험 비율이 모두 높았음.
 - 정규직 내에서는 시간제가 전일제에 비해서 시간지원 제도 이용 경험의 비율이 낮았음.
- 비정규직의 출산전후휴가와 배우자출산휴가 이용률은 30% 미만으로 매우 낮았으며, 비정규직 내에서도 상용직에 비해 임시직, 일용직이 이용 경험 비율이 낮았음.
- 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자는 다소 다른 양상을 보였는데, 정규직을 제외한 고용형태 중에서 비교적 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 경험이 높게 나타남.
 - 고용원이 없는 1인 자영업자는 출산전후휴가와 배우자 출산휴가 이용률 낮고, 제도 인지도가 가장 낮았음.
 - 비정형 근로자는 전체적으로 시간지원 제도 이용 접근성이 낮았는데, 이 중에서도 프리랜서가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 전체 응답자의 육아휴직제도의 어려움은 소득의 감소(54.8%)가 가장 많았고, 다음으로 직장의 거부나 압박, 승진 및 발령에 미치는 영향 순으로 나타났으며, 고용형태별로 뚜렷한 차이를 보이지 않았음. 다만, 육아휴직제도 미이용 이유에서는 고용형태별로 다소 차이를 보임.
 - 비정규직 및 비임금근로자 집단에서 미적용 대상자여서 이용하지 못한 비율

이 높게 나타나, 여전히 제도 밖 사각지대가 크게 존재함을 확인.

마. 일-자녀돌봄 양립 어려움

- 전체적으로 자녀 관련 시간 갈등을 해소하기 위해 일의 변동을 경험하는 부분에서 고용형태별로 매우 뚜렷한 차이를 보이고 돌봄공백이나 일-자녀돌봄 양립의 어려움에서는 크게 차이를 보이지는 않았음. 다만, 일-자녀돌봄 양립의 어려움의 세부 문항을 살펴본 결과, 고용형태별로 다소 차이를 보임을 확인할 수 있음.
 - 임금근로자 집단에서는 이른 출근으로 인한 자녀돌봄 어려움이 크게 나타났으며, 대체휴일, 근로자의 날 등 공휴일 근무로 인한 자녀돌봄 어려움은 적은 반면 비임금근로자 집단에서는 공휴일 근무로 인한 어려움이 크게 나타남. 특히 정규직과의 비교에서 뚜렷하게 확인됨.
 - 비정규직의 경우는 긴급돌봄 발생 시에 어려움이 가장 컸으며, 비정규직 내에서 비정규직 시간제는 정규직 전일제에 비해 전체적인 일-자녀돌봄 양립 어려움과 돌봄공백 경험 정도가 유의미하게 낮음.
- 비정형 근로자 중에서는 기타 1인 자영업자 집단에서 일-자녀돌봄 어려움 및 돌봄공백이 다소 높게 나타남.

바. 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동

- 임금근로자 중에서 정규직, 상용직, 전일제는 자녀 관련하여 본인이 일의 변동을 경험한 비율이 가장 낮게 나타남.
 - 한편, 전일제 근로자의 배우자가 시간제 근로자의 배우자에 비해 자녀 관련 일의 변동 비율이 2배 높게 나타남.
- 비정규직은 본인의 일의 변동 비율(63%)은 높은 편이며, 배우자의 일의 변동 비율은 가장 낮았음.
- 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자 집단은 정규직보다 배우자의 일의 변동 비율이 높았음.
 - 무급가족종사자와 고용원이 없는 자영업자는 본인의 일의 변동 비율이 높게 나타남.
 - 비정형 근로자 중 플랫폼 노동자의 자녀 관련 일의 변동 비율(71.4%)이 가장

높았으며, 특고직 및 프리랜서 집단도 60% 이상으로 나타남.

- 자녀 관련 일의 변동이 가장 많은 시기는 첫째 출산 직후(14.2%)이며, 그다음 이 첫째 임신 기간 동안(11.1%)이었음. 특히 1인 자영업자는 첫째 출산 직후 (19.7%)에 일의 변동을 경험하는 비율이 가장 높게 나타남.

6. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

가. 기본 정책방향 및 정책방안 도출 전략

- 지금까지 분석한 연구결과를 종합하여 모든 부모와 아동의 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향을 제시하면 다음과 같음.
 - 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
- 본 연구에서 제시한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향에 따라 세부적인 정책방안을 도출하기 위해 선택한 주요 전략을 제시하면 다음과 같음.
 - 각 정책방안의 주요 대상을 고려하여 ‘모든 일하는 부모’를 위한 정책방안과 ‘고용형태별 정책방안’으로 구분하여 제시
 - 고용형태를 구분함에 있어서 근로시간 유연성과 제도 이용 접근성을 기준으로 하여 제시
 - 시간자원 확보 및 시간갈등 해소 전략을 고려하여 정책방안 도출
 - 정책방안을 도출함에 있어서 휴가·휴식제도뿐만 아니라 현금 지원 정책, 돌봄 서비스 정책도 고려

나. 자녀돌봄 시간정책 개선 방안

- 모든 일하는 부모와 고용형태별 자녀돌봄 시간정책 추진 방안을 구분하여 제시하면 다음과 같다.

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

구분	정책방안
모든 일하는 부모를 위한 자녀돌봄 시간정책 추진 방안	1) 육아휴직급여 지급요건 완화 • 피보험자격 상실 이후에도 지급자격 부여
	2) 육아휴직급여의 소득보장 수준 제고 • 사후지급금 제도 폐지 • 소득대체율 상향조정
	3) 기업의 의무 및 역할 강화 • 기업에 휴가휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 • 기업 인센티브 및 관리감독 강화
고용형태별 자녀돌봄 시간정책 추진 방안	[높은 제도 이용 접근성 x 경직된 근로시간] 1) 유연근로제도의 확대 • 육아기 선택적 근로시간 제도 도입 • 육아기 근로시간 단축제 확대 2) 복직 후 부당한 처우 금지 강화 및 복귀 지원
	[낮은 제도 이용 접근성] 1) 고용보험 가입 및 시간지원 제도에 대한 적극적인 홍보 2) 맞벌이 가구 증빙절차 및 서류 간소화
	[낮은 제도 이용 접근성 x 유연한 근로시간] 1) 다양한 시간대의 보육 서비스 제공 2) 아이돌보미 서비스와의 연계 강화 3) 육아공동체 활용 4) 근로시간 및 근로소득 감소를 기반으로 한 유연한 육아휴 직급여 체계
	[낮은 제도 이용 접근성 x 낮은 유연성과 긴 근로시간] • 육아기 부모의 야간근로 인력 배치 지양

I

서론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구 내용 및 범위
- 03 연구방법

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

돌봄은 인간의 본연적 가치에 기반한 행위이다. 인간은 태생적으로 의존성을 가지고 있으며, 이에 누구나 돌봄이 필요하고 돌봄관계를 형성한다는 점에서 돌봄은 보편적 가치를 지니고 있다(Kittay, 1999; Tronto, 2014). 돌봄의 보편성은 개인적 차원의 돌봄에서 사회, 국가, 제도 등 거시적 차원의 돌봄 논의로의 확장에 당위성을 부여하며, 이는 의무와 권리로서 돌봄 논의에 논거를 제공한다. 돌봄은 개인적 차원의 수혜적 성격이라기보다 인간 모두에게 부여되는 보편적인 의무이자 권리 관점에서 접근할 필요가 있다. 이런 맥락에서 돌봄권을 기본권이자 사회권으로 해석하는 최근 돌봄권에 대한 논의를 이해할 수 있다(마경희, 2005; 석재은, 2018; 김희강, 2018; 구은정, 2020).

기본권적 사회권으로서 돌봄권은 ‘돌봄을 받을 권리’이자 ‘돌볼 권리’이다(Tronto, 2014). 자녀돌봄에서 아동은 부모로부터 돌봄을 받을 권리가 있으며, 부모는 자녀를 돌볼 권리가 있다. 돌봄권은 기본권적 성격을 가지므로 돌봄을 받을 권리와 돌볼 권리는 모든 아동과 부모에게 평등하게 실현되어야 한다. 그러나 실제로는 부모의 경제사회적 요건이 아동의 돌봄 환경 및 상호작용에 영향을 끼쳐, 모든 아동이 평등한 돌봄의 질을 보장받지 못하는 실정이다. 특히, 노동시장의 변화는 부모의 경제사회적 문제와 직접적으로 관련된다. 노동시장의 변화에 따라 고용형태가 다양화되면서 기존의 사회보장 체계로는 해결할 수 없는 돌봄의 불평등도 양산되고 있다. 즉, ‘돌봄’의 문제와 직·간접적으로 연결되어 있는 노동시장의 변화에 제대로 대응하지 못하는 사회보장 시스템은 새로운 돌봄 문제를 발생시키며, 이는 새로운 사회적 위협으로 작용하고 있다(Taylor-Gooby, 2004).

노동시장의 변화는 고도화된 IT 기술의 발달, 디지털화 등 4차 산업혁명으로 인해 더욱 가속화되고 있다. 최근 노동시장의 변화에서는 특히 전통적인 고용관계에서 벗어난 비정형 고용(non-standard employment)의 확장이 매우 두드러진다.

우리나라의 비정형 고용 비율은 다른 OECD 국가에 비해서도 높은 편이다(통계청 보도자료, 2021. 10. 26: 21). 임금근로자 중 비정규직의 비율은 37.5%로 10명 중 4명 정도는 비정형고용에 해당하는 비정규직에 종사하고 있는 것으로 나타났다(통계청 보도자료, 2021. 10. 26: 4). 필요에 따라 임시적인 단기 계약으로 고용하는 킥 경제(gig economy)나 디지털 플랫폼을 기반으로 노동력이 거래되는 방식의 고용형태인 플랫폼 노동(platform labor)은 더욱 증가할 것으로 예상된다(홍세영·장용철, 2020).

이러한 고용형태의 다양화는 일반적으로 고용 불안정성의 증가로 설명되지만, 돌봄 측면에서 보면 돌봄 불안정성의 증가로 볼 수도 있다. 전통적인 고용형태를 전제로 한 기존의 사회정책 및 돌봄정책의 지원 방식으로는 비정형 고용형태를 가진 부모의 돌봄 수요를 충분히 보장하지 못하는 지점이 발생할 수 있기 때문이다. 특히, 부모의 노동시간을 고려하면, 비정형 고용의 다수는 기존 표준 고용계약을 기반으로 한 전형적인 고용의 노동시간에서 벗어나 있으므로 전통적인 표준 고용형태를 전제로 한 자녀돌봄 지원의 방식은 비정형 노동자인 부모의 노동시간과 부합되지 않을 가능성이 높다. 특히 자녀 돌봄정책의 지원 유형인 현금, 시간, 서비스 중에서도 시간 지원의 보장성 및 포괄성 측면에서 정형고용과 비정형고용 간의 불평등성이 크게 발생할 수 있다. 이는 비정형 고용의 근본적인 노동 특성에 기인하기도 하지만, 우리나라의 경우 자녀돌봄 시간정책의 다수가 전통적인 사회보장 방식인 고용보험을 토대로 하며, 노동자로서 노동자성을 인정받아야 하는 문제도 존재한다. 그러나 노동시장의 변화 및 고용형태의 다양화 측면에서 자녀돌봄을 자세히 조망한 국내 연구는 매우 미비하다.

이러한 배경에서 노동시장 변화에 따른 고용형태 다양화가 야기하는 자녀돌봄 쟁점 중 특히 자녀돌봄 시간정책에 초점을 두어 논의를 전개할 필요가 있다. 돌봄권의 보장에서 시간정책은 부모가 직접 자녀를 돌볼 권리, 자녀가 부모에게 돌봄을 받을 권리와 관련된다. 고용형태에 따른 돌봄의 격차는 결국 부모와 자녀의 돌봄 관계형성의 불평등성으로도 연결될 수 있다. 최근 국내 연구를 살펴보면 자녀돌봄 시간 사용에 대한 사업장 규모 및 임금수준별 격차에 대한 연구는 다수 확인되나(전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화, 2019; 조숙인·김나영·장미나·박은영, 2020), 고용형태의 다양화로 인한 돌봄 불안정성과 불평등에도 불구하고 비정형 노동자의 자

녀돌봄 시간정책 관련 이용 실태 및 격차 관련 분석 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 고용형태별로 자녀돌봄 실태를 심층적으로 파악하고, 자녀돌봄 시간정책의 이용 현황과 욕구에 대한 실증적 분석을 통해 돌봄의 양상 및 역동을 제시하고자 한다. 이를 토대로 부모와 아동의 보편적 권리로서 돌봄권의 평등한 실현을 위한 자녀돌봄 시간정책의 개선방안을 도출하는 데에 연구의 목적이 있다. 본 연구는 제도 설계 측면 중심의 기존 논의에서 더 나아가 실질적인 자녀돌봄의 관점에서 포괄적으로 시간정책을 조망하고, 특히 부모의 고용형태에 따른 돌봄 격차 해소를 위한 개선 방안 제시에 중점을 두고자 한다.

2. 연구 내용 및 범위

가. 연구 내용

『평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구』는 2개년 연구로 구성되어 있다. 1차년도 연구는 평등한 돌봄권 보장 논의에서 고용형태별 돌봄 격차 해소 방안을 중심으로 실시된다. 먼저, 전체 연구의 주요 개념인 돌봄권, 시간정책, 돌봄 격차를 개념화한다. 그리고 국내외 자녀돌봄 시간정책의 현황 및 제도를 심층 분석하고, FGI 및 설문조사를 실시하여 고용형태별 자녀 돌봄시간 격차 및 욕구를 분석한다. 2차년도 연구는 남성이 여성과 동등한 돌봄권을 가진 주체임을 강조하는 관점에서 남성의 돌봄권 보장을 중심으로 자녀돌봄 시간정책 개선방안을 도출한다. 남성의 돌봄권과 남녀의 맞돌봄을 개념화하고, 아버지 돌봄 관련 빅데이터 분석을 통해 현재 담론 및 현황을 제시한다. 또한 젠더를 중심으로 자녀돌봄시간에 영향을 미치는 다양한 요인들을 교차 분석하여 보다 세밀하게 남성의 돌봄권 보장을 위한 요인을 도출한다.

[그림 I-2-1] 본 연구의 2개년 주요 내용

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구	
1차년도(2022년) 고용형태별 돌봄 격차 해소	2차년도(2023년) 남성의 돌봄권 보장
• 돌봄권, 시간정책, 돌봄 격차 개념화 • 국내외 자녀돌봄 시간정책 분석 • 고용형태별 자녀 돌봄시간 격차 및 욕구 분석	• 남성의 돌봄권 및 남녀의 맞돌봄 개념화 • 아버지 돌봄 관련 빅데이터 분석 • 젠더를 포함한 교차성 분석을 토대로 불평등 양상 및 욕구 분석

1차년도 연구에서 다룬 연구의 주요 내용을 간략히 제시하면 다음과 같다.

첫째, 돌봄 관련 이론 및 선행연구를 고찰하여 본 연구에서의 돌봄권과 시간정책의 개념을 구체화하고, 자녀돌봄 시간 관련 격차를 측정하기 위한 요인들을 고찰한다.

둘째, 선행연구 및 자료를 검토하여 우리나라의 고용형태 다양화 현황을 파악하고, 고용형태의 변화와 자녀돌봄 간의 관계성을 검토하여 고용형태별 돌봄권 보장 관련 쟁점을 도출한다.

셋째, 국내외 자녀돌봄 시간정책을 분석한다. 먼저, 국내 자녀돌봄 시간정책의 주요 내용을 검토하고 기존 통계 데이터를 토대로 자녀돌봄 시간 지원 제도들의 개괄적인 이용 현황을 파악한다. 다음으로, OECD 국가의 자녀돌봄 시간정책 동향과 프랑스·영국·스웨덴·독일 등 주요 국가 사례를 분석한다. 해외사례 분석 시 고용형태 변화에 따른 최근 정책 대응도 검토한다.

넷째, 고용형태별 자녀돌봄 및 시간지원 제도 이용 현황을 조사하고 시간지원 관련 욕구를 분석하여 불평등 양상을 파악한다. 기존 통계 데이터에서는 비전형근로나 플랫폼 노동처럼 새로운 고용형태를 가진 부모의 돌봄 실태를 파악하기 어려우므로, 이를 파악하기 위해 FGI와 설문조사를 실시한다. 실증조사를 통해 고용형태별 자녀돌봄 및 시간정책 이용 실태를 심층적으로 분석하고, 고용형태별로 부모의 자녀돌봄 시간 지원 욕구를 파악한다. 불평등 양상은 상호교차성을 보임으로 성별, 소득수준별 차이를 고려할 예정이나, 성별 격차에 대한 분석은 2차년도 연구에서 보다 심층적으로 진행할 예정이다.

다섯째, 분석 결과를 종합하여 평등한 돌봄권 보장을 위한 고용형태별 자녀돌봄 시간정책의 개선방안을 도출한다.

나. 연구 범위 및 연구 질문

1) 고용형태 범주

본 연구는 최근 증가하고 있으나 자녀돌봄 시간 지원 제도 이용에 취약성을 가지고 있는 비정형 고용(non-standard employment) 또는 비표준적 형태의 일(Non-standard Forms of Work)에 보다 초점을 두고자 한다. 그러나 아직까지 비정형 고용의 용어나 범주 구분에 대한 명확한 합의가 존재한다고 보기 어렵다. 않는다. 여기에서는 본 연구의 고용형태별 분석을 위해 고용형태 분류를 검토하고, 본 연구가 실증 조사 연구에서 초점을 두고자 하는 고용형태 범주를 제시하고자 한다. 돌봄권, 시간정책, 돌봄격차의 개념은 II장에서 선행연구 검토 및 논의를 거쳐서 개념화한 후 제시하였다.

국제노동기구(ILO)는 비정형 고용을 전일제 및 무기한 고용을 전제로 한 표준 고용형태 범주를 벗어난 고용형태로 정의한다(ILO, 2015: 1). 국제노동기구가 제시하는 비정형 고용 형태는 크게 한시적 고용, 시간제 근로, 임시 파견 근무 및 다자계약형태 고용, 위장 고용 관계 및 종속적 자영업으로 구분된다. 그러나 비정형 또는 비표준의 범주에 해당하는 일자리의 다양성이 급격히 증가하고 있으며 국제노동기구의 분류를 국가별로 동일하게 적용하기 어려우므로, 이를 기준으로 고용형태를 연구에 적용하기는 상당히 어렵다.

이에 현재 우리나라의 실태조사에서 사용하고 있는 고용형태 구분을 살펴보았다. 우리나라 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사는 노동자를 크게 정규직 노동자와 비정규직 노동자로 구분한다. 여기에서 노동자는 비임금근로자(자영자, 고용주, 무급가족종사자 등)를 제외한 노동자이다. 비정규직 노동자는 특수형태근로종사자, 재택/가내근로자, 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 단시간 근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자로 구분된다(고용노동부, 2021b).

통계청의 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사는 근로형태별 근로자를 크게 임금근로자와 비임금근로자로 구분하고, 그다음으로 정규직, 비정규직으로 구

분한다. 비정규직은 한시적(기간제/비기간제), 시간제, 비전형 근로자로 구분된다. 비전형 노동자에는 파견 근로, 용역 근로, 특수형태근로, 일일근로, 가정내근로가 포함된다. 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급 가족종사자로 구분한다(통계청 보도자료, 2021. 10. 26). 고용원이 없는 자영업자에 비표준적 형태의 일들이 다수 포함되는데, 이에 대한 기준이 명확하지 않아 고용원이 없는 자영업자 내 고용형태 구분이나 규모 추정이 명확하지 않다. 정홍준·장희은(2018)은 고용원이 없는 자영업자를 특고직(특수형태근로), 새로운 유형 근로(플랫폼 노동 등), 프리랜서 및 진성 1인 자영업자 3집단으로 구분하여 고용형태별 종사자 규모를 추정한 바 있다.

앞선 결과를 종합하여 고용형태를 구분하여 제시하면 다음 [그림 I-2-2]와 같다. 본 연구는 국내 통계의 구분 기준에 따라 고용형태를 크게 임금근로자와 비임금근로자로 구분한다. 그리고 임금근로자는 정규직/비정규직, 전일제/시간제, 상용직/임시직/일용직으로 구분하였다. 한편, 비임금근로자 중에서는 ‘고용원이 없는 자영업자’에 보다 초점을 둔다. 노동시장 구조의 변화에 따라 빠르게 증가하는 비임금근로자 중에서 특고직, 플랫폼 노동, 1인 자영업자 등이 ‘고용원이 없는 자영업자’ 집단에 속한다. 최근 3년간(2019~2021년) 통계청의 경제활동인구조사에 따르면, 임금근로자 중에서는 비정규직의 비중이 높아지고 있으며(통계청 보도자료, 2021. 11. 4: 1), 비임금근로자 규모 통계에서 비임금근로자 중 ‘고용원이 없는 자영업자’만 증가 추이를 보이고 있다. 비임금근로자 중 ‘고용원이 없는 자영업자’는 64.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다(통계청 보도자료, 2021. 10. 26: 1).¹⁾

1) 통계청(각 연도) 경제활동인구조사. 종사상지위별 취업자. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=I2 (2022. 6. 2. 인출); 통계청(각 연도), 경제활동인구조사, 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중(총괄). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3 (2022. 6. 2. 인출).

[그림 I-2-2] 고용형태별 유형 종합

정형 고용		비정형 고용				
임금근로				비임금근로		
정규직		비정규직				
정규직 근로	한시적 근로	시간제 근로	비전형 근로	고용원이 있는 자영업	고용원이 없는 자영업	무급가족 종사자
	기간제 비기간제		파견 용역		특고직 (비정규직 미포함)	
			특고직		새로운 유형 근로 (플랫폼 노동 등)	
			일일근로 가정내근로		프리랜서/1인 자영업자	

자료: 연구진 작성

이처럼 최근 새로운 유형의 노동형태를 가진 집단이 급속히 증가하고 있으나, 이들의 자녀돌봄에 대한 논의는 매우 미미하다. 지금까지 다양한 고용형태의 비정규직 노동자와 비임금근로자를 구분하여 자녀돌봄시간 실태나 욕구를 분석한 정책 연구는 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구에서는 지금까지 심도 있게 조명되지 못한 다양한 비정형 고용형태를 반영하여 자녀돌봄 시간 실태와 제도 접근성 등을 분석하고자 한다.

2) 연구 질문

본 연구의 범위를 명확히 하기 위해 핵심 연구 질문을 제시하면 다음과 같다.

(1) 고용형태별 자녀돌봄 시간의 양상과 격차는 어떠한가?

지금까지 정규직, 비정규직에 대한 비교나 기업 규모에 따른 비교를 토대로 한 연구, 단일 고용형태를 중심으로 한 연구는 다수 있었으나, 비정형 근로자를 포함하여 고용형태를 세분화하여 자녀돌봄 실태를 구체적으로 보여준 연구는 거의 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 고용형태별로 자녀돌봄의 양상을 보여주는 데에 일차적인 연구목적이 있으며, 단순한 실태 제시를 넘어서 고용형태별 격차를 다양한 측면에서 분석하고자 한다.

(2) 고용형태별 자녀돌봄 지원에서 자녀돌봄 시간정책의 제도적 사각지대 및 미비점은 무엇인가?

본 연구는 고용형태별 자녀돌봄 시간의 양상과 격차를 분석한 결과와 현재 자녀돌봄 시간정책을 분석한 결과를 종합하여, 제도 안팎의 사각지대와 지원책의 미비점을 파악하고자 한다.

(3) 고용형태별 격차를 해소하고 모든 부모와 아동의 돌봄권을 보장하기 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안은 무엇인가?

앞선 고용형태별 자녀돌봄 시간 격차 분석과 자녀돌봄 시간정책의 사각지대 분석을 토대로, 고용형태별 자녀돌봄 시간 격차를 해소하고 모든 부모와 아동의 평등한 돌봄권을 보장하기 위한 개선방안을 도출하고자 한다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

첫째, 돌봄 및 돌봄권과 관련된 이론 및 선행연구를 검토한다. 돌봄 윤리 및 돌봄 정치학 등 돌봄이론에서의 돌봄권 논의를 살펴보고, 국내 선행연구들에서 돌봄권 보장 논의를 검토하였다. 둘째, 노동시장 및 고용형태 다양화 관련 선행연구 및 자료를 검토하여 고용형태별 자녀돌봄 쟁점을 도출한다. 셋째, 자녀돌봄 시간정책 관련 국내외 자료를 분석한다. 먼저, 독일의 가족 시간정책 관련 자료를 검토하여 자녀돌봄 시간정책 개념을 정리하였다. 다음으로 국내 자녀돌봄 시간정책 관련 자료들을 검토하여 관련 제도의 내용을 분석하고 쟁점을 도출한다. 또한 OECD 국가의 시간정책 관련 자료를 분석하고, 주요 국가 사례로 영국, 프랑스, 스웨덴, 독일의 자녀돌봄 시간정책 자료를 검토하였다.

나. 2차 자료 분석

일가정양립실태조사, 고용형태별근로실태조사, 경제활동인구조사 등 통계자료를 분석하여 고용형태별 규모 변화를 분석하였으며, 개괄적인 자녀돌봄 시간정책

이용 현황을 분석하였다.

다. 집단심층면담(FGI)

본 집단심층면담(FGI)은 취업자 부모 중 고용형태에 따라 자녀돌봄 시간정책의 제도권 밖에 있는 부모나 제도권 내에 있으나 제도 사용이 어려운 부모에 초점을 두어 제도 이용에 취약성을 가진 고용형태 집단의 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 및 욕구를 심층적으로 분석하는 데에 목적이 있다. 해당 집단의 자녀돌봄 실태나 욕구를 세밀하게 분석한 연구나 실태조사가 드물기 때문에 본 FGI는 설문조사 이전에 실시하는 탐색적 자료조사의 목적도 가지고 있으며, 면담 내용을 통해 설문조사에 서는 드러나지 않는 역동도 분석하고자 한다.

본 FGI는 육아정책연구소 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의를 거쳐 2022년 6월 9일자로 승인(KICCEIRB-2022-제6호)을 받았다.

1) 조사대상 및 모집

본 FGI의 조사대상자는 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모이다. 자녀돌봄 시간정책의 주 대상이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 노동자이며, 돌봄 정책에서 가장 집중적인 돌봄 대상자가 해당 연령의 아동이므로 조사대상자 범위를 만 8세 이하 자녀를 둔 취업자 부모로 한정하였다. 총 면담 집단은 6집단이며, 각 집단은 4~5명으로 구성되어 있다.

본 FGI는 자녀돌봄 시간정책 이용 및 고용 안정성에 있어서 취약성을 가졌으며 규모 비중이 증가하고 있는 비정규직 및 비임금근로자 부모를 대상으로 실시한다. 임금근로자 대상자는 한시적 노동자(기간제 근로 등)와 시간제 노동자 집단으로 구분하고, 비임금근로자 대상자는 프리랜서·1인 자영업자 집단과 특고직·플랫폼 노동 집단으로 구분하여 구성하였다. 특고직 집단의 경우 비정규직의 비전형 근로와 비임금근로 모두에 포함될 수 있는 고용형태로(그림 I-2-2 참고), 특고직 규모가 차지하는 비율이 상당히 높고 증가 추이를 보이고 있어 특고직 집단에 초점을 두어 구성하였다.²⁾ 특수고용근로(특고직)는 근로자와 유사하게 노무를 제공하지만, 독

2) 현재 통계 상 정확한 특고직 규모를 파악하기 어려움. 2018년 특고직 규모 추정 연구에 따르면, 법률상

립적으로 근로시간 및 근로방법을 결정할 수 있는 근로형태이며, 자영업자와 유사하게 고객을 찾아서 노무를 제공하는 형태이다.³⁾ 특고직은 업종별 특수성이 있어서 상당히 근로 양상이 상이할 수 있으므로 직종을 분류하여 집단을 구성하였다. 본 면담에서는 물류·운송 직종, 교육·돌봄 직종, 판매·영업 직종 집단으로 구분하였다. 또한 새로운 유형인 플랫폼 노동은 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고객에게 서비스를 제공하여 소득을 얻는 근로형태로 다른 고용 형태와 결합하여 나타날 수 있으며, 특히 특고직(예: 배달라이더)과 결합된 형태의 근로이거나 병행하여 나타날 수 있다.

〈표 1-3-1〉 FGI 집단 구분

집단 구분		인원
1	시간제 근로 집단	4
2	한시적 근로 집단	5
3	프리랜서1인 자영업자 집단	4
4	특고작플랫폼 노동 집단 I (물류·운송 직종)	5
5	특고작플랫폼 노동 집단 II (교육·돌봄 직종)	5
6	특고작플랫폼 노동 집단 III (판매·영업 직종)	5

본 면담 대상자는 조사업체의 패넬을 대상으로 한 전화 리쿠르팅을 거쳐 모집되었다(부록 4 참조). 다만, 물류·운송 직종 집단의 일부(2명)는 전국고용서비스협회 물류분과를 통해 추가 모집되었다.

2) 조사방법 및 시기

심층면담 실시 전에 연구 참여에 대한 설명문과 연구 참여 동의서를 제공하여 동의를 획득한 후 면담을 실시하였다. 반구조화된 면담 질문지로 면담을 진행하였

특고직으로 분류되는 74.5만 명 이외에 비임금근로에 91.3만 명이 추산되어, 약 165.8만 명이 산출되었음 (정홍준, 장희은, 2018:89). 통계청 경제활동인구조사에서 2021년 비전행근로자 중 특수형태근로(특고직)는 전년 대비 12.5% 증가하였음(통계청 보도자료, 2021. 10. 26.: 9).

3) 특고직을 대표하는 직종으로 보험설계사, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 레미콘트럭 지입기사, 구성작가, 화물차 지입기사, 덤프트럭 지입기사, 쿼서비스 기사, 대리운전기사, 간병인, 애니메이터, 텔레마케터, 택배 기사가 있으며, 이외에 물류배송기사, 방문판매원, 자동차 판매업, 행사도우미, 학원강사, 배달원, 카드 모집인 등이 추가로 포함됨(박호환 외, 2011; 정홍준·장희은, 2018에서 재인용).

으며 대면 면담 방식으로 실시하였다.

각 면담은 면담 질문지에 따라 약 90~100분 동안 실시되었으며, 면담 이후 응답자, 배우자, 자녀의 일반적 특성을 조사하는 면담지 작성과 자녀돌봄 시간 조사에 응답하기 위해 추가로 10분~20분 정도가 소요되었다. 면담은 2022년 6월 20일~6월 24일 기간 중 총 6회에 걸쳐 진행되었다.

3) 조사 내용

집단심층면담 질문지는 선행연구 및 자료를 검토하여 연구목적에 맞게 연구진이 구성하였으며, 질문지의 타당도를 확보하기 위해 전문가 자문단의 검토, 원내 멘토링, 서면 자문 등을 통해 수정·보완하여 최종 질문지를 확정하였다. 심층면담 질문지의 내용은 <표 I-3-2>와 같다.

<표 I-3-2> FGI 질문지 내용

구분	주요 내용
자녀돌봄 실태 및 돌봄서비스 이용 현황	• 주양육자 • 교육·보육기관 이용 여부 • 육아지원서비스 이용 여부 • 사교육 기관 이용 여부 • 부부 간 자녀 양육 분담 • 자녀 양육 지원 인력자원 • 자녀 돌봄 시간의 충분함 정도 및 이유
자녀 양육과 일의 특성	• 소득활동과 자녀 양육 병행 시 어려운 점 • 직업 특성(고용형태)의 자녀 양육 적합 정도 및 이유 • 자녀 양육으로 인한 직업, 직장, 근로 시간 변경 및 경력 단절 여부/계획 • 자녀 돌봄 공백 및 긴급 돌봄 필요 시 대처
자녀돌봄 시간 지원 제도 인지 및 이용 실태	• 자녀돌봄 시간 지원 제도 인지 여부 • 이용 제도의 자녀 양육 도움 정도 및 이유 • 제도 미이용 이유 • 제도 이용 시 또는 제도 이용 후 복귀 과정에서의 어려움
희망하는 자녀돌봄 방식 및 서비스 요구 사항	• 직업 특성(고용형태) 고려 시 자녀돌봄 시간 지원 제도 개선 요구 사항 • 직업 특성(고용형태) 고려 시 돌봄 서비스의 개선 요구 사항 • 희망하는 주된 자녀 돌봄 방식 및 이유 • 희망하는 자녀 돌봄 방식을 위한 지원 요구
자녀 돌봄 시간 조사	• 자녀 돌봄 일과 • 응답자 일과

구분	주요 내용
일반적 특징	• 응답자: 연령, 성별, 최종학력, 거주지역, 근로특성, 소득, 가구 구성원, 가구특성 • 응답자의 배우자의 근로특성 • 응답자의 자녀: 연령(출생연월), 성별, 이용 중인 교육·보육시설, 현재 건강상태

라. 설문조사

지금까지 비정규직 및 비임금근로자의 자녀돌봄 실태에 초점을 맞춘 조사연구가 미비한 상황이며, 특히 비전형 노동자 및 1인 자영업자의 자녀돌봄 현황을 심층분석할 수 있는 데이터는 찾기 어렵다. 이에 본 설문조사는 고용형태별 자녀돌봄 및 시간정책 이용 실태 및 지원 욕구를 파악하는 데에 주된 목적이 있다. 이와 함께 자녀돌봄 시간정책 사용 과정 및 사용 후 과정에서의 역동도 함께 파악하고자 한다. 본 설문조사는 육아정책연구소 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의를 거쳐 2022년 8월 1일자로 승인(KICCEIRB-2022-제10호)을 받았다.

1) 조사대상 및 모집

본 설문조사는 부모의 돌봄이 집중적으로 필요한 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 1,631명을 대상으로 실시하였다. 대표적인 자녀돌봄 시간 지원인 육아휴직 제도의 대상이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자이며, 아동돌봄 정책에서 집중적인 돌봄 대상자가 만 8세 이하 아동이므로 자녀 연령 범주를 만 8세 이하로 제한하였다. 한편, 현재 취업 중인 대상자만 응답하도록 하였다. 일반적으로 취업자 통계에 휴직자도 포함되나, 취업자의 근로시간 및 근로 양상, 현재 자녀돌봄 시간에 대한 구체적인 질문이 포함된 설문조사인 관계로 회상하여 응답하기 어려우므로 휴직자를 포함하지 않고 현재 취업 중인 부모만을 대상으로 조사를 실시하였다.

본 조사의 전문조사업체(한국리서치)의 패널을 사용하였으며, 비임금근로자 표집의 어려움으로 외부 패널과 기관을 통한 샘플도 표집하였다. 본 연구는 비정규직 및 비전형 근로자의 자녀돌봄 실태 분석이 주요한 목적이므로, 최소 표본수가 확보되도록 의도적 표집을 진행하였다. 비정규직 및 비임금근로자 최소 표본수를 800

사례로 하여 표집을 진행하였으며, 이 중 고용원이 없는 자영업자가 최소 300 사례 이상 추출되도록 표집하였다. 남녀도 각각 최소 표본수 800 사례 이상 표집되도록 진행하였다.

2) 조사방법 및 시기

조사방식은 응답 용이성을 고려하여 온라인 설문 시스템을 구축하고, 웹조사(CAWI, Computer Aided Web Interview)로 진행한다. 조사는 8월 3일부터 8월 26일까지 진행되었다.

3) 조사내용

본 설문조사의 주요 내용을 제시하면 다음 <표 I-3-3>과 같다.

<표 I-3-3> 설문조사 주요 내용

구분	내용
일의 특성	• 근로시간 규칙성
	• 불규칙적 근로시간의 이유
	• 주말 근무, 저녁 근무, 야간 근무 여부, 이유, 횟수
	• 평균 주당 근무일 및 근로시간
	• 재택근무 및 원격근무 여부 및 정도
	• 고용보험 가입 여부
	• 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변경 여부, 시기, 방식, 이유
	• 배우자의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변경 여부
자녀돌봄 시간정책 인지 및 이용실태	• 출산전후휴가/배우자 출산휴가 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 육아휴직제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도, 이용시기, 이용기간, 미이용 이유
	• 육아기 근로시간 단축제 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 가족돌봄휴작휴가 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 육아휴직제도 개선사항 의견
	• 가족돌봄휴작휴가 제도 개선사항 의견
자녀돌봄 실태	• 근무일/비근무일 기준 응답자 본인과 배우자 자녀돌봄 시간
	• 근무일/비근무일 기준 신체적·일상적 돌봄시간, 상호작용 돌봄시간, 함께 있는 시간
	• 근무일/비근무일 기준 희망하는 자녀돌봄 시간

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

구분	내용
	• 막내자녀의 기관 및 서비스 이용여부, 이용빈도, 이용시간, 만족도: 어린이집, 유치원, 초등돌봄교실, 방과후학교, 지역아동센터, 지자체 돌봄센터, 아이돌보미, 육아종합지원센터, 문화센터, 사교육 기관(학원), 기타
	• 어린이집 정규 보육서비스 이외 이용 여부, 이용 빈도, 만족도: 시간제 보육, 시간연장보육, 야간보육, 24시간보육, 휴일보육
	• 근로시간 맞는 돌봄서비스 이용 불가로 인한 어려움 경험 유무, 시간대, 대처 돌봄방법
	• 자녀돌봄 참여자 및 각각 양육분담 비율
	• 일과 자녀양육 병행의 어려움
	• 근로시간 동안 희망하는 자녀 돌봄 방식
부모 양육 특성	• 자녀돌봄-일자리 간 조정 방식 및 이상적 방식
	• 양육 스트레스
	• 가족 내 성평등 역할 인식
일반적 특성	• 응답자 특성: 연령, 성별, 최종학력, 혼인상태, 취업 여부, 고용형태, 직종, 경력, 거주지, 월평균 가구소득, 월평균 근로소득, 가구 구성원, 가구특성, 자녀수
	• 배우자 특성: 연령, 최종학력, 월평균 근로소득, 취업여부, 고용형태, 직종
	• 자녀 특성: 자녀별 연령, 출생연월, 성별, 이용 중인 교육보육기관, 건강상태

마. 콜로키움 및 정책 세미나

1) 콜로키움

학술적 논의를 기초로 돌봄권을 개념화하고 고용형태의 다양화에 대한 이해를 토대로 돌봄 불평등에 대한 논의를 발전시키기 위해 학계 전문가를 초청하여 콜로키움을 개최하였다. 학계 전문가 2인이 주제별로 발제하고 관련 전문가와 연구진이 함께 토론하는 방식으로 진행하였다.

〈표 I-3-4〉 콜로키움 개요

구분	내용
일시 및 장소	• 일시: 2022년 6월 2일(목), 14:00-16:00 • 장소: 명동포스트타워 9층 육아정책연구소 대회의실
주제	• 고용형태의 다양화와 사회보장제의 과제
주요 내용	• 돌봄윤리 관점에서 본 고용 성평등과 아동돌봄 제도 • 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 이해 및 기존 연구 검토 • 사회적 보장 배제 현황 및 개혁 논의 • 돌봄윤리 이론과 성평등 • 노동권과 돌봄권 연구 검토 • 제도와 사회문화적 규범

구분	내용
	• 전국민고용보험 현황과 과제 • 보편적 소득안전망과 사회보장 개혁 전력 논의 • 아동관점과 아동시민권

2) 정책 세미나

본 연구의 결과를 토대로 도출한 고용형태별 자녀돌봄 시간정책 개선방안의 적합성과 정책화 가능성을 논의하고 추진전략을 구체화하기 위해 각계 전문가가 참여하는 정책 심포지엄을 2022년 12월 2일 개최하였다.

바. 전문가 자문단 및 자문회의 운영

본 논의를 위해서는 사회복지, 노동, 경제, 법 등 다학제간 논의가 필요하다. 이에 다양한 분야의 전문가로 구성된 자문단을 구성하여 핵심 개념에 대한 합의를 도출하고, 관련 쟁점을 파악하고자 한다. 또한 전문가 자문단을 통해 연구 조사 및 내용에 대한 검토를 실시하여 조사의 타당성을 제고하고, 본 연구 전반에 대한 이해를 가진 전문가 집단의 검토를 거쳐 자녀돌봄 시간정책의 합리적인 개선방안을 도출하고자 한다.

〈표 I-3-5〉 본 연구의 전문가 자문단 구성

구분	내용
목적	• 다학제간 논의를 기반으로 한 연구의 핵심 개념에 대한 합의 도출 및 관련 쟁점 파악 • 연구 조사에 대한 타당성 제고 • 집단지성을 토대로 합리적 정책 방안 도출
구성 및 연구 분야	• 학계 전문가 6인 • 주요 연구 분야 - 법학(노동법) - 돌봄이론 및 가족정책 - 여성 노동 - 돌봄시간 연구 - 돌봄 및 소득보장 연구 - 노동연구
주요 논의 사항	• 연구 범위 및 핵심 개념 등 연구 방향성 및 관련 이슈 논의 • 조사 구성 및 내용 검토 • 조사 결과 분석 시 쟁점 논의 • 정책과제 및 개선방안 논의

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

연구협력협의회⁴⁾는 비정규직 및 비임금근로자 관련 현장의 실태 파악 및 현장 전문가의 의견을 반영하고, 조사 대상자 모집 등에 협조를 얻기 위해 3차례에 걸쳐 실시되었으며, 조사실시 시 협조를 받았다.

이 외에도 연구 전반에 걸쳐 전문가 자문회의를 실시하였으며, 연구의 정책화를 제고할 수 있도록 저출산고령사회위원회⁵⁾와 정책연구실무협의회를 개최하여 연구 방향성과 정책방안 등을 논의하였다.

사. 연구 절차

지금까지 제시한 연구내용 및 연구방법을 종합하여 본 연구의 절차와 주요 내용을 제시하면 다음 [그림 1-3-1]과 같다.

[그림 1-3-1] 연구 흐름도



자료: 연구진 작성

- 4) 연구협력 협의회 참여 조직 및 기관: 전국고용서비스협회, HR 서비스협회, 아웃소싱타임즈, 한국교육플랫폼 협회, 건설정책연구원, 한국노동사회연구소, 맘시터, 한국어린이집총연합회
- 5) 저출산고령사회위원회 일생활균형과와의 정책연구실무협의회는 2022년 3월 23일 개최함.

II

주요 현황 및 이론적 검토

- 01 고용형태 다양화 양상
- 02 고용형태 다양화에 따른 자녀돌봄 주요 쟁점
- 03 선행연구 검토 및 개념화: 돌봄권, 시간정책, 돌봄 격차
- 04 소결: 연구의 개념틀

II. 주요 현황 및 이론적 검토

이 장에서는 연구의 핵심 개념을 검토하고 전체 연구의 개념틀을 제시하였다. 1절에서는 본 연구가 중점을 두고 있는 고용형태의 다양화 논의를 위해 현재 고용형태별 규모 변화를 검토하였다. 또한 불안정 노동 및 새로운 노동형태의 증가 관점에서 우리나라의 고용형태 다양화 전개 과정 및 쟁점을 제시하였으며, 고용형태 다양화에 따른 자녀 돌봄 쟁점을 논하였다. 2절에서는 본 연구의 핵심 개념인 돌봄권, 시간정책, 돌봄시간 격차를 개념화하고 관련 쟁점을 도출하기 위해 선행연구를 검토하였다. 돌봄권 개념화를 위해 돌봄이론에서의 돌봄권 논의를 살펴보았으며, 국내 선행연구에서 돌봄권 보장 논의를 검토하였다. 이를 토대로 본 연구에서의 기본권적 가치로서 돌봄권 개념을 제시하였다. 다음으로 독일 시간정책 개념을 중심으로 시간정책 개념 범주를 구분하여 살펴본 후 본 연구에서의 자녀돌봄 시간정책의 개념을 제시하였다. 그리고 돌봄시간 격차를 분석하기 위해서 돌봄 격차 및 돌봄 불평등의 관점에서 자녀돌봄시간 영향요인을 분석한 선행연구 및 육아휴직제도 사용 영향요인을 분석한 선행연구를 검토하였다. 최종적으로 선행연구 검토 및 개념화를 통해 자녀돌봄 시간정책을 통한 고용형태별 돌봄 격차 해소가 부모와 아동의 평등한 돌봄권 실현으로 이어지는 본 연구의 개념틀을 제시하였다.

1. 고용형태 다양화 양상

가. 고용형태별 규모 변화(2003~2021년)

세부적인 고용형태별 규모를 파악하기 위해 앞서 15세 이상의 경제활동인구 중 취업자, 임금근로자, 비임금근로자 등 주요한 고용형태별 2003년부터 최근 2021년까지의 규모 변화를 분석하였다(표 II-1-1 참고). 15세 이상 인구수는 2003년 37,462천 명에서 2021년 45,104명으로 증가했으며 경제활동인구수도 이와 비슷한 패턴을 보인다. 경제활동인구수는 2003년 23,024천 명에서 2019년 28,216천

명으로 지속적으로 증가하다가 2020년 코로나의 여파로 27,085천 명으로 감소했다. 2021년에는 28,346천 명으로 회복세를 보이고 있다. 15세 이상 인구수 대비 취업자수를 보여주는 고용률은 2003년 59.3%에서 큰 변화를 보이지 않은 채 등락을 거듭하다가 2021년에는 61.2%로 나타났다. 임금근로자수는 2003년 14,195천 명에서 증가하여 2019년 20,559천 명이 되었으나 코로나 등의 여파로 2020년 20,446천 명으로 줄어들었다가 2021년에는 20,992천 명으로 다시 상승 경향을 보였다. 반면, 비임금근로자는 2003년 8,017천 명에서 2021년 6,610천 명으로 감소하는 경향을 보였다(통계청 경제활동인구조사, 성별 경제활동 인구 총괄 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I3, 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3, 종사상지위별 취업자 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=I3, 2022. 6. 2. 인출).

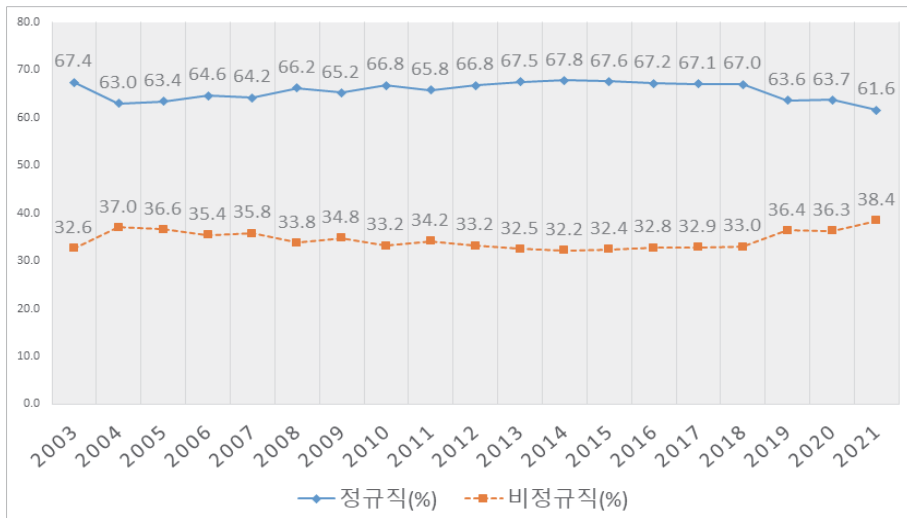
〈표 II-1-1〉 주요 고용형태별 규모 변화(2003-2021년)

항목	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15세이상인구수 (A)	37,462	37,820	38,159	38,709	39,249	39,852	40,357	40,889	41,460	41,910	42,359	42,861	43,286	43,652	43,957	44,211	44,546	44,813	45,104
경제활동인구수	23,024	23,374	23,619	24,027	24,347	24,593	24,704	25,051	25,555	25,891	26,296	27,077	27,294	27,690	27,903	28,039	28,216	27,949	28,346
취업자수 (B)	22,211	22,525	22,779	23,211	23,582	23,825	23,797	24,214	24,784	25,121	25,513	26,183	26,389	26,686	26,904	26,907	27,358	27,085	27,603
고용률 (B/A*100)	59.3	59.6	59.7	60.0	60.1	59.8	59.0	59.2	59.8	59.9	60.2	61.1	60.9	61.2	61.2	60.9	61.4	60.4	61.2
임금근로자수 (C)	14,195	14,618	14,948	15,420	16,006	16,258	16,689	17,189	17,715	17,941	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992
정규직 비중(%)	67.4	63.0	63.4	64.6	64.2	66.2	65.2	66.8	65.8	66.8	67.5	67.8	67.6	67.2	67.1	67.0	63.6	63.7	61.6
비정규직 비중(%)	32.6	37.0	36.6	35.4	35.8	33.8	34.8	33.2	34.2	33.2	32.5	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4
비임금근로자수 (D)	8,017	7,907	7,831	7,791	7,575	7,567	7,188	7,025	7,069	7,179	7,110	7,191	6,894	6,953	6,898	6,862	6,799	6,639	6,610
고용원이 있는 자영업자 비중(%)	21.0	21.3	21.6	21.3	20.5	20.1	21.0	21.3	21.4	21.7	21.5	-	23.6	-	22.9	24.1	22.6	20.5	19.7
고용원이 없는 자영업자 비중(%)	56.9	57.9	58.3	58.5	60.3	60.2	59.6	59.6	59.9	59.7	60.1	-	58.8	-	60.2	58.7	60.7	63.2	64.3
무급가족종사자 비중 (%)	22.2	20.8	20.2	20.2	19.2	19.7	19.4	19.2	18.8	18.6	18.5	-	17.6	-	16.9	17.2	16.7	16.3	16.0
임금/비임금근로자 (C/D)	1.77	1.85	1.91	1.98	2.11	2.15	2.31	2.45	2.51	2.50	2.59	2.64	2.82	2.84	2.90	2.92	3.02	3.08	3.18

주: 각 연도 8월 통계치임. 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사, 비임금근로 부가조사가 8월에 실시됨에 따라 이에 통일함
 자료: 통계청 (각 연도), 경제활동인구조사, 상별 경제활동인구 총괄. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=13, 성/근로형태별 임금
 근로자 규모 및 비중(총괄) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=13, 종사상지위별 취업자 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=13 (2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성함.

이어서 임금근로자 집단 내의 정규직과 비정규직의 규모를 살펴보고 비임금근로자 집단 내의 자영업자와 무급가족종사자의 비중을 분석하였다. 우선 [그림 II-1-1]을 통해 임금근로자 전체 대비 정규직과 비정규직의 비중 변화를 살펴보면 정규직은 2003년 67.4%에서 이듬해 63.0%로 감소했으나 2008년까지 상승세를 보이며 10여 년간 66~67%의 비중을 유지하였다. 2019년에는 63.6%로 하락한 후 2021년에는 61.6%까지 감소하였다. 비정규직은 이와 반대로 2008년 이후 10여 년간 32~33%대에 머물러 있다가 2019년 36.4%로 증가하고 2021년에는 38.4%까지 증가하였다.

[그림 II-1-1] 정규직 및 비정규직 비중 변화(임금근로자 중, 2003~2021)



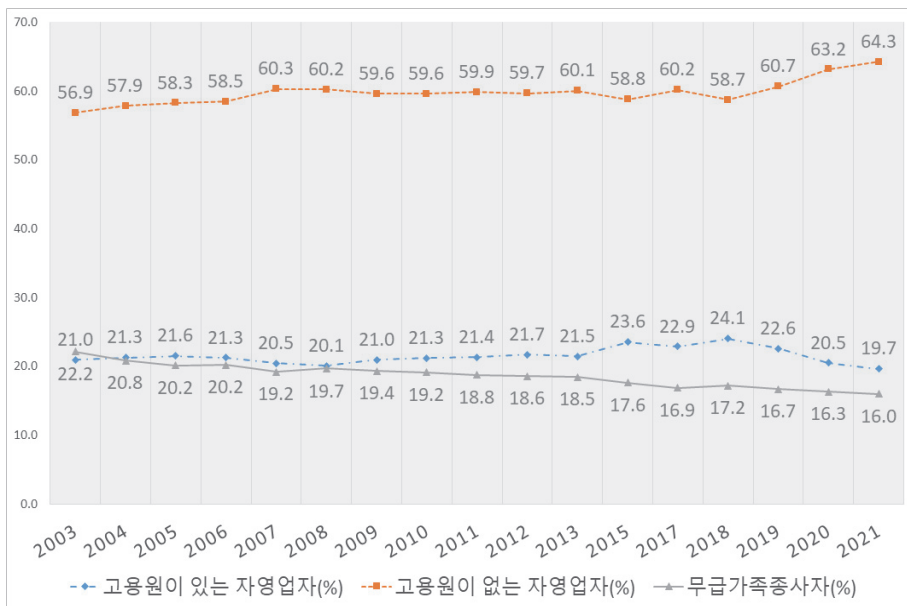
주: 각 연도 8월 통계치임. 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사, 비임금근로 부가조사가 8월에 실시됨에 따라 이에 통일함
 자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사, 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중(총괄). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3(2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성함.

다음으로 [그림 II-1-2]를 통해 비임금근로자 전체 대비 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 1인 자영업자, 무급가족종사자의 비중 변화를 분석한 결과, 고용원이 없는 1인 자영업자는 2003년부터 2021년까지 한해도 빠짐없이 비임금근로자의 절반 이상의 비중을 보이는 가운데서도 증가 경향이 뚜렷하게 나타났다. 즉, 1인 자영업자는 2003년 56.9%의 비중으로 확인된 이래 대체로 상승세를 보여 이후

2018년까지 15년간 60% 전후의 비중을 차지하였다. 코로나의 영향이 있었던 2019년 이후에는 1인 자영업자의 비중이 더욱 커져 2021년에는 64.3%로 나타났다. 무급가족종사자는 2003년에는 21.0%로 고용원이 있는 자영업자보다 비중이 높게 나타났으나 감소 추세를 보여 2021년에는 16.0%까지 감소하였다. 고용원이 있는 자영업자는 2003년 21.0%에서 등락을 거듭하며 2018년에는 24.1%까지 증가하였으나 2019년부터는 감소세를 보여 2021년에는 19.7%까지 하락하였다.

이상의 분석을 통해 2003년부터 2021년의 19년간 고용률은 60% 정도를 유지하는 가운데 비임금근로자 대비 임금근로자의 비중이 증가한 것이 확인된다. 또한 임금근로자 집단 내에서는 비정규직의 비중이 높아지고 비임금근로자 집단 내에서는 1인 자영업자의 비중이 높아지는 경향을 보여 비정규직과 1인 자영업자 집단이 가지는 불안정성과 취약성에 주목할 필요가 있어 보인다.

[그림 II-1-2] 자영업자 및 무급가족종사자 비중 변화(비임금근로자 중, 2003~2021)



주: 각 연도 8월 통계치임. 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사, 비임금근로 부가조사가 8월에 실시됨에 따라 이에 통일함
 자료: 통계청(각 연도) 경제활동인구조사. 종사상지위별 취업자. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=l2 (2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성함.

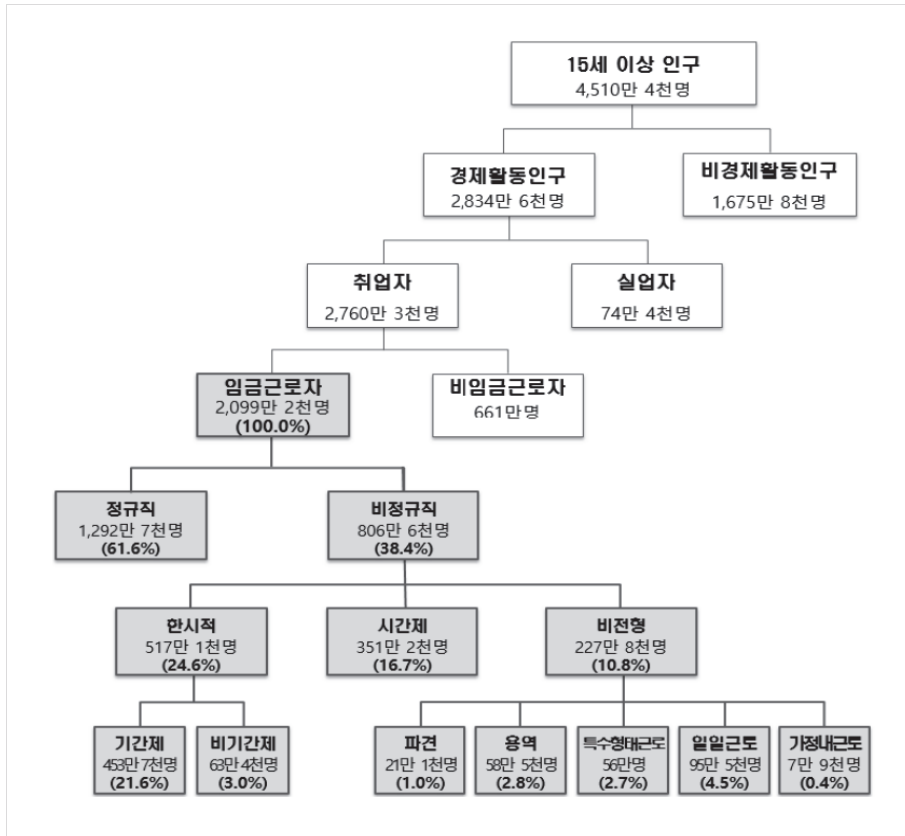
나. 비정규직 및 비임금근로자 규모 추정

여기서는 고용형태별 노동자 규모를 보다 자세히 분석해보았다(그림 II-1-3)). 우선 2021년 8월 기준 통계청의 경제활동인구에서 제시하는 비정규직의 세부 범주를 포함한 고용형태별 노동자 규모를 살펴보았다. 2021년 8월 기준 15세 이상 인구 중 경제활동인구는 2,834만 6천 명이며 이중 취업자는 2,760만 3천 명이다. 취업자 중 임금근로자는 2,099만 2천 명이며, 비임금근로자는 661만 명이다. 임금근로자 중 정규직은 1,292만 7천 명, 비정규직은 806만 6천 명으로 임금근로자 중 정규직은 61.6%, 비정규직은 38.4%의 비중을 차지한다.

비정규직은 한시적, 시간제, 비전형 근로로 구분된다⁶⁾. 한시적 근로자는 517만 1천 명으로 임금근로자의 24.6%에 해당한다. 한시적 근로 중 근로계약을 정하고 일하는 기간제 근로에는 453만 7천 명이 응답하여 한시적 근로 대부분을 차지하며, 근로계약을 정하지 않고 일하는 비기간제 근로의 경우 63만 4천 명이 응답하였다. 시간제 근로자는 351만 2천 명으로 임금근로자의 16.7%가 이에 해당하며, 비전형 노동자는 227만 8천 명으로 임금근로자의 10.8%가 해당한다. 비전형 근로는 파견, 용역, 특수형태근로, 일일근로, 가정내근로로 구분하여 집계된다. 이중 파견 근로 21만 1천 명, 용역 58만 5천 명, 특수형태근로 56만 명, 일일근로 95만 5천 명, 가정내근로 7만 9천 명으로 나타나, 비전형 근로 중 일일근로 형태가 가장 많고 다음으로 용역, 특수형태근로 순으로 비중이 높게 나타났다.

6) 통계청의 '비정규직'에서 포괄하는 근로형태들의 개념을 살펴보면 다음과 같다. '한시적 근로'는 근로계약을 정한 '기간제 근로'와 근로기간을 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 경우 또는 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 '비기간제 근로'를 포함하며, '시간제 근로'는 통상근로자(사업체내 일반적인 형태의 근로자)의 1주간 소정근로시간보다 짧은 시간동안 근로를 제공하는 경우를 의미한다. '비전형 근로'는 파견, 용역, 특수형태근로, 일일근로, 가정내근로로 구분되는데, '파견 근로'는 파견사업주에게 고용되어 있으나 이와 다른 사용자사업주의 사업체에게 근무하는 경우로 임금이나 신분상의 고용관계는 파견 사업주에게 종속되어 있으나 업무상 지휘, 명령은 사용자사업주에게 종속된 경우를 의미한다. '용역 근로'는 용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근무하는 경우로 임금, 신분상의 고용관계, 업무상 지휘명령 등 일체를 용역업체의 지휘감독을 받는다. '특수형태근로'는 노동자가 직접 고객을 찾아 상품이나 서비스를 제공하고 일한 만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻지만 노무제공시간 등은 본인이 독자적으로 결정하여 노동자와 자영인의 중간 성격을 띤다. '일일근로'는 근무지속성, 규칙성이 없이 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일자리가 생겼을 경우 일시적으로 단기간 근무하는 경우를 의미한다. '가정내 근로'는 가정 내에서 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 경우를 의미한다(통계청 홈페이지, 통계용어 및 지표. https://kostat.go.kr/understand/info/info_lge/1/detail_lang.action?bmode=detail_lang&pageNo=5&keyWord=0&cd=SL4087&sTt= (2022. 6. 2. 인출)).

[그림 II-1-3] 고용형태별 규모(비정규직 세부범주 포함, 2021년 8월)



주: 비정규직 노동자의 전체 규모는 비정규직 유형별로 중복되는 경우가 있어 그 합계와 불일치함.
 자료: 통계청 보도자료(2021. 10. 26). 2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, p.4

고용형태의 세부 분류에 있어 비전형 근로는 표준적이지 않은 근로(non-standard work)로 규모 추정에 어려움을 겪어 왔다. 특히 특수형태근로는 형식상 고용계약이 아닌 사용계약을 맺어 자영업자로 분류되는 경우도 있고, 재량권과 종속성을 동시에 갖는 자영업자와 노동자의 중간 성격을 띠기에 분류가 모호하다(정홍준·장희은, 2018: 1). 하지만 통계청의 경제활동인구조사는 특수형태근로를 임금근로자의 한 형태로만 조사하기 때문에 특수형태근로 종사자 중 본인을 자영업자로 인식하는 경우 통계청 경제활동인구 조사의 특수형태근로 종사자로 응답하지 않을 수 있다(정홍준·장희은, 2018: 10). 이러한 한계로 연구자들은 고용계약 여부는 고려하지 않고 특고직의 성격을 갖는 직종 종사자를 대상으로 특수형태종사자를 가려내

어 규모를 추정해 왔다. 대표적으로 박호환 외(2011)는 34개 직종 조사를 통해 특고 종사자 규모를 약 130만 명으로 추정하였으며, 조돈문 외(2015)는 임금근로자 내 특고직은 133.6만 명, 자영업자 내 특고직은 84만 명으로 각기 추정해 전체 특수고용형태 종사자는 2,296,775명으로 2014년 전체 취업자의 8.9%라고 보고 하였다(정홍준·장희은, 2018: 7). 정홍준·장희은(2018)은 특수고용형태의 직종을 선정해 묻고 이에 해당하는 응답을 통해 특고직의 규모를 추정하는 기존의 방식과는 반대로 명확한 임금근로자와 1인 자영업자를 추출해 제외하는 방식으로 특고 노동자의 규모를 추정하였다.⁷⁾

즉, 정홍준·장희은(2018: 87-88)은 취업자 2,709만 명 중 임금근로자 2,027만 명 가운데 진성 임금근로자 1,849만 명을 제외한 1,777만 명을 대상으로 특고 종사자로 볼 수 없는 직종 종사자나 특고자로 볼 수 없는 사항에 응답한⁸⁾ 이들을 걸러내어 최종적으로 745,397명을 ‘임금근로자 중 특수형태근로 종사자’로 추정하였다. 또한 비임금근로자 681만 명 중 1인 자영업자라고 응답한 402만 명 중 진성 1인 자영업자를 제외한 153만 명에서 일차로 특고자의 특징들을 가지고 있는⁹⁾ 이들만을 포함하고, 이차로 특고직의 직종으로 보기 어려운 일용직, 개인택시, 부동산 중개업 등 종사자를 제외하여 913,611명을 ‘비임금근로자 중 특수고용형태 종사자’로 추정하였다. 결과적으로 정홍준·장희은(2018: 90)은 특수형태근로종사자의 규모를 임금근로자 중 특고직 74.5만 명과 비임금근로자 중 특고직 91.3만 명을 합쳐 약 165.8만 명으로 추정하였다.

이에 더해 정홍준·장희은(2018: 89-90)은 1인 자영업자 중 특고직보다 약한 종속성을 가진 새로운 유형의 집단을 추가로 추정하였다. 즉, 1인 자영업자라고 응답한 402만 명에서 진성 1인 자영업자와 특고 종사자의 특성을 모두 가진 91.3만

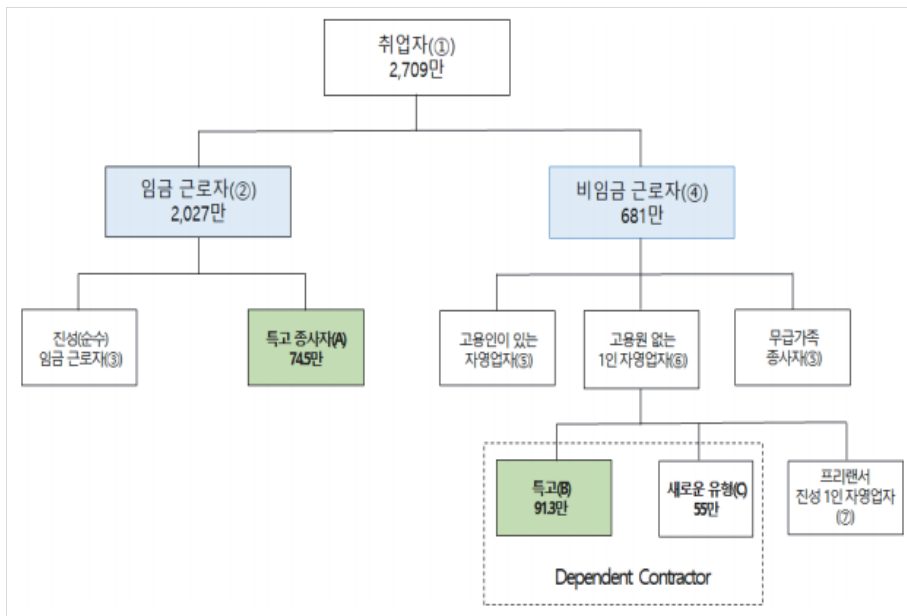
7) 정홍준, 장희은(2018)은 경제활동인구 부가조사의 특고 종사자 조사가 취업자 중 임금근로자만을 대상으로 하는 문제점 뿐 아니라 특수형태근로자를 구별하도록 설계된 문항이 지나치게 단순하여 특고형태 종사자 중 일부만 선택했을 가능성이 크다고 지적하였다(정홍준, 장희은, 2018: 11).

8) ①본인이 소유하거나 임대하고 있는 점포 또는 작업장이 없고 ②특정 회사 또는 개인과 계약을 맺고 있으며 ③보수·서비스의 가격이 거의 회사에 의해 결정되고 ④업무내용, 방식 등에 대해 지시를 ‘자세히’ 받고 ⑤출퇴근 및 업무시간에 대해서도 ‘자세한’ 지시를 받으며 ⑥최저임금법의 적용을 받는 경우 즉, ①에서 ⑥까지 모두 해당하는 경우는 진성 임금근로자에 가깝다고 판단하여 제외하였다(정홍준·장희은, 2018: 87).

9) 점포 또는 작업장이 없고 보수나 서비스의 가격을 상대방(회사)가 일방적으로 정하며 업무지시를 부분적으로 받고 출퇴근 시간이 부분적으로 정해져 있다고 응답한 경우는 진성 자영업자가 아닌 특수고용형태의 근로자라고 판단하였다(정홍준, 장희은, 2018: 88).

명을 제외한 다음, 직업상 특수고용노동자로 보기 어려운 개인택시, 부동산 중개업 등을 제외하면 550,335명이 남는데 이들을 플랫폼 노동을 포함한 새로운 직업군, 직종이 같더라도 종속성이 약한 유형으로 분류하고 ‘비임금근로자 중 특수고용형태 종사자’와 이 ‘새로운 유형’을 합쳐 ‘종속적 계약자(dependent contractor)’로 구분하였다.

[그림 II-1-4] 정흥준, 장희은(2018)의 특수고용형태 종사자 규모



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

통계청의 경제활동인구조사에서는 임금근로자 내 비정규직의 하위그룹으로 비전형 노동을 포괄하고 있으나, 다른 고용형태의 특성을 동시에 갖는 특수고용형태 근로 등은 누락되기 쉽다는 한계를 갖는다. 특수고용형태 종사자 파악에 대해서는 조사의 엄밀성을 높여 규모 추정을 명확히 하려는 시도가 있지만, 이에 포괄하기 어려운 새로운 유형이 생기는 등 고용형태는 매우 다양해지고 있다.

다. 고용형태 다양화 전개과정 및 사회정책적 이슈

최근 사회경제적 환경과 노동시장 구조 변화와 맞물려 사회정책을 둘러싼 다양한 논의와 제도 변화가 진행 중이다. 사회정책에 영향을 주는 노동시장 구조 변화는 고용 형태와 고용안정성의 변화로 특징지을 수 있다(장지연 외, 2018). 사회정책은 이러한 구조 변화에 대응할 수 있는 효과적인 대응 체계를 구축해야 하는 필요성에 대한 공감대가 형성되어 있다.

노동시장 구조 변화와 관련한 사회문제는 비정규직을 넘어선 고용관계의 다변화, 고실업과 청년실업, 일자리 상실 위협의 증가와 평생 직장 소멸 등을 포함한다. 한국 경제의 침체와 저성장은 일자리가 필요한 사람의 욕구를 충족하지 못하고 있다. 특히 고용형태 다양화는 일을 통해 안정적이고 예측가능한 방식의 삶을 영위하기 어렵게 하는 유연한 불안정 노동을 양산했다. 전통적인 방식의 고용형태 구분에 해당하지 않는 형태의 노동자 집단이 끊임없이 생성되고 있다. 임금근로자 가운데 기간제나 단시간 근로자 등 비정규직, 임금근로자와 비임금근로자의 속성 모두를 지닌 특수고용형태종사자, 우리나라에서 특히 규모가 큰 자영업자, 플랫폼 노동자, 비공식 가사사용인 등 그 형태는 다양하다.

고용형태 다양화는 두 가지 차원으로 구분할 수 있다. 첫째는 노동시장 이중구조로 특징지어지는 고용형태 다양화이다. 대기업, 공기업, 정규직 등 양호한 근로조건 일자리를 주축으로 하는 1차 노동시장과 중소기업과 비정규직 일자리를 주축으로 하는 2차 노동시장이 서로 다른 원리와 체계로 작동하는 분절적 현상으로 나타난다. 이러한 노동시장 이중구조 심화의 계기는 우리나라에서는 97년 외환위기이다. 97년 외환위기를 거치면서 우리나라 노동시장 구조는 큰 변화를 거쳤다. 정리해고 요건 완화와 허용, 파견업종 확대는 노동시장 유연화와 탈규제화의 신호탄이었다. 보다 용이한 수량적 고용 조정을 허용하면서도 내부 노동시장의 핵심 인력을 공고히 했다. 전통적 산업사회 고용관계의 근간인 종신 고용계약과 연공서열을 중시하는 호봉제 임금체계를 특징으로 하는 표준적 고용관계가 해체되기 시작했다. 상시·전일제 노동 같은 표준적 고용관계는 여전히 지배적인 고용형태이지만, 불안정 노동이 그 규모와 중요성 면에서 크게 성장했다(이주희, 2012). 1차와 2차 노동시장 일자리의 격차는 임금 수준에만 머무르지 않고 사내근로복지기금과 법정 외

복지비용의 격차와 근로자 친화적인 일하는 방식을 협상할 수 있는 조직화와 교섭의 활성화의 차이도 야기한다(조성재, 2020).

노동시장에서 여성 참여 확대는 이러한 노동시장 이중 구조 속에서 진전되었다. 불안정 노동의 여성화는 불가피한 결과이다. 양육과 가사노동의 주된 책임자로서의 여성 역할을 전제로 했기 때문에, 내부 노동시장은 장시간 근로를 감내할 수 있는 남성을 충원하여 고용 안정과 가족 임금을 제공하는 반면, 여성은 부업이나 생계보조자로 대우받으며 불안정한 외부노동시장의 일자리를 채웠다. 성차별적으로 고착된 노동시장의 이중 구조는 여성의 고용을 불안정하게 하고, 외부노동시장에 몰려 있는 여성이 결혼하거나 나이가 많아지면 직장을 떠나야 하는 압력에 직면하며, 여성의 쉬운 이탈과 어려운 재진입은 이런 노동시장 이중구조와 성불평등 속에서 되풀이되어 왔다(이승윤·안주영·김유휘, 2016; 이순미, 2015).

두 번째 고용형태 다양화는 임금 근로자와 비임금 근로자의 경계와 관련되어 있다. 정홍준(2020)에 따르면 기존의 고용형태 다양화가 정규직과 기간제/단시간 노동으로 단순한 모습을 띠었다면 점차 용역, 특수고용형태종사자, 플랫폼 노동 등 좀 더 양태가 복잡해졌다. 최근 등장한 고용형태에 공통점이라면 근로계약에 기반한 사용자의 책임이 감소했다는 것이다. 시장 경쟁의 심화에 대응하여 빠르게 변화하는 사용자의 다양화 전략을 따라잡지 못하는 법제도적 공백, 탈숙련을 심화시키는 기술 발달, 고용형태에 기반한 차별을 용인하는 사회적 분위기가 확산되면서 고용형태 다양화가 노동시장에 깊이 자리 잡게 되었다.

기술변화는 플랫폼 노동이라는 고용형태를 등장시켰다. 플랫폼 디지털 산업은 미래에 노동의 변화를 결정지을 중대한 전환이라는 평가를 받았다(박유리·오정숙·양수연·임세실·최충·최동욱, 2016; 이승윤·백승호·남재욱, 2020; 장지연, 2019; 김종진, 2019; Katz & Krueger, 2016; Huws, Spencer & Joyce, 2016; ILO, 2018). 플랫폼 기업이 추구하는 노동 모델은 기술을 활용한 아웃소싱으로 노동비용을 최소화하는 것이다. 플랫폼 기업은 아웃소싱의 기본개념을 따르고 있기 때문에 결과적으로 누구도 일하는 사람의 안전과 생계를 책임지지 않는 불안정하고 파편화된 일자리와 친화적일 수 밖에 없다(Srniczek, 2017).

플랫폼 디지털 산업 가운데서도 O2O 서비스 확산은 노동 시장에 직접적으로 긍정적이거나 부정적인 영향을 가져왔다. 편리와 효율에 기반한 온디맨드 서비스

는 ‘긱 경제(gig economy)’를 확장하면서 노동 시장의 질서를 뒤흔들었다. 플랫폼은 전통적인 형태의 일자리와는 다른 새로운 일하는 방식과 계약 형태를 형성하여 다양한 측면에서 일자리 질에 대한 함의를 갖는다. 플랫폼의 확산은 구인과 구직 과정에서 발생하는 거래 비용을 감소시켜 일자리 창출과 기회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 구인과 구직 과정에서 발생하는 시간과 금전 비용을 최소화하고 정보의 비대칭성을 해소하여 노동시장의 수급 불균형을 완화하고, 실업을 감소하는 수단이 될 수도 있다는 것이다(박유리 외, 2016).

그러나 플랫폼 디지털 산업은 기업의 이윤 추구 원천과 방식의 전환을 가져왔고 이전과는 다른 형태의 노동 취약성을 초래한다. O2O 비즈니스 모델은 이윤 추구를 목표로 하는 기업의 경영 전략을 기존의 양면시장(two-sided markets)에서 다면시장(multi-sided markets)으로 확장한다. 기존의 양면시장에서 기업은 거래비용 축소와 이윤 추구를 위해 하청과 아웃소싱을 동원했고 노동의 취약성의 본질은 간접 고용이었다. 우리나라에서도 1997년 말의 경제 위기를 계기로 기업의 구조조정 과정에서 분사, 자회사, 외주화 등 노동 유연화가 진행되면서 2000년대부터 간접 고용의 확산으로 인한 노동 불안이 심화되었다. 한편 현재는 생산과 판매 이외의 서비스 제공 과정까지 자본이 거래비용을 축소하고 이윤 추구의 수단으로 개입하고 통제하는 과정에서 이용자 등 다면 시장에서 여러 경제 주체들을 동원하여 고용 관계를 복잡하게 만들고 있다. 기업의 외주화는 이제 다른 기업을 통해서가 아니라 특수고용형태종사자나 프리랜서라는 개인 근로자를 통해서 이루어지게 되었다(박유리 외, 2016).

플랫폼을 매개로 하는 다면시장의 확대는 플랫폼 노동자라는 기존의 다른 집단과 구별되는 특징을 지닌 노동 계층을 양산했다. 양면시장의 양자 관계가 아니라 다면시장의 다자 관계는 플랫폼 노동자를 더 이상 임금근로자가 아닌 독립사업자이자 프리랜서로 분류한다. 플랫폼은 기업뿐만 아니라 이용자이자 노동자인 모든 개인의 책임을 면제시킨다. 노동자를 관리하고 통제하면서 그들이 언제라도 대체 가능하다는 인식을 조장한다(전병유, 2019; 장귀연, 2020; Van Doorn, 2017).

〈표 II-1-2〉에 제시되어 있듯이 이러한 고용형태의 다양화를 통해 여러 형식의 비표준적 일자리가 오늘날 공존하고 있다.

〈표 II-1-2〉 비표준적 고용형태

구분	정의	
임시직	고용계약 기간의 정함이 있는 고용관계 -일용노동, 계절노동, 임시직, 프로젝트 기반 기간제	
시간제	통상적인 근로시간이 사용직 근로자의 근로시간보다 적은 고용형태	
비전형 근로	파견근로	노동자가 고용 대행 회사 또는 하청 계약자와 임노동 계약 관계를 맺고 고용된 후, 제 3의 사용자 또는 사업체의 감독 하에 노무를 제공하는 고용형태
	용역, 하청	고용 대행 회사가 직접 고용한 노동자를, 고용 대행 회사가 직접 지휘 명령하여 특정한 업무를 수행하는 고용 형태
	호출근로	근로계약을 정하지 않고 일이 생겼을 때 단기간(며칠 또는 몇 주 씩) 일하는 고용형태 -영시간 계약
종속 자영업	민법상 도급계약을 통해 자율적이고 독립적으로 다른 사람에게 노무나 서비스를 제공하지만, 실제로는 해당 노무나 서비스에 대해 보수를 지급한 기업에 의존적이거나 종속적인 노동자	
자영업	급여를 통한 보상이 아닌, 이익을 창출하는 비급여 고용 -고용주, 생산자 협동조합 회원, 자영자, 무급가족 종사자	

자료: 이승윤(2022), 고용형태의 다양화와 자녀돌봄. p. 9.

고용형태 다양화는 노동권 보장과 사회안전망 구축에 도전을 가하고 다양한 쟁점을 제기하고 제도 개선을 요구한다.

첫째, 고용형태 다양화는 임금근로자라 하더라도 사회안전망의 근간이 되는 고용보험에 가입하지 못하는 실질적인 사각지대를 남겨두고 있다. 임시직, 시간제 등의 근로자는 직장 가입자로서 사회보험 자격을 갖지 못하는 경우가 많다. 그 결과 임금근로자라 하더라도 근로계약 기간에 따라 근로계약 기간이 1년 미만이거나 계약 갱신 가능성이 없는 임시직, 기간제, 일용직이나, 근로계약 기간이 정해져 있다 하더라도 고용 불안정성이 크거나 간접 고용된 근로자는 실질적으로 퇴직금, 육아 휴직, 병가 등 상용직 근로자가 누리는 복리후생의 혜택을 받지 못한다.

고용보험제도는 실업자를 위한 일차적 사회안전망으로서 자리 잡았지만, 임금근로자의 사회안전망으로서의 고용보험의 역할은 여전히 제한적이다. 1995년 7월에 도입된 고용보험은 1997년 말 외환위기를 거쳐 2008년 글로벌 금융위기 시기에도 경제와 노동시장의 안정화에 큰 역할을 했다고 평가된다. 그러나 고용보험 적용대상자의 일부는 미가입자로 남아 있어, 보호가 더 필요한 취약계층이 사회보험 보호망에서 누락되어 사회 보호에서 배제되는 역설적 현상이 지속되고 있다(이병희, 2015).

〈표 II-1-3〉의 적용대상 임금근로자의 고용보험 가입 실태에서 드러나는 바와 같이 고용형태에 따라 고용보험 가입률의 차이가 극명하게 드러난다. 고용보험 가입률이 가장 높은 집단은 정규직, 파견, 용역 근로자로 90% 이상이 고용보험에 가입되어 있다. 시간제(28.99%), 가정내/재택 근로자(36.58%), 일일단기 근로자(15.94%)의 고용보험 가입률은 상당히 낮다. 여성(74.12%)보다 남성(79.28%)의 고용보험 가입률이 더 높다. 고용형태별 남녀의 고용보험 가입률의 격차가 나타나는 양상이 흥미롭다. 정규직에서는 남성이 여성보다 고용보험 가입률이 높은 반면, 고용보험 가입률이 전체적으로 낮은 고용형태인 시간제와 일일단기근로자 집단에서는 여성의 가입률이 남성보다 더 높게 나타나고 있다. 요양보호사 등 재정지원 일자리의 여성 집중 현상으로 직종별 고용보험 가입 실태의 차이가 남녀 차이로 반영되었을 수 있다.

〈표 II-1-3〉 적용대상 임금근로자 성별·고용형태별 고용보험 가입 실태

단위: %

	전체			남성			여성		
	가입	미가입	잘모름	가입	미가입	잘모름	가입	미가입	잘모름
정규직	90.67	9.06	0.27	92.13	7.79	0.08	88.08	11.32	0.6
한시직	72.59	26.75	0.66	71.61	27.27	1.12	73.59	26.21	0.2
시간제	28.99	70.51	0.5	20.3	78.68	1.02	32.29	67.4	0.3
파견	95.63	4.37	0	100	0	0	93.32	6.68	0
용역	89.42	9.48	1.1	88.89	9.11	2.01	90.07	9.93	0
가정내 근로자	36.58	63.42	0	100	0	0	11.97	88.03	0
일일단기 근로자	15.94	83.16	0.9	13.52	86.07	0.4	23.3	74.29	2.41
합계	77.16	22.42	0.42	79.28	20.38	0.34	74.12	25.36	0.53

자료: 한국노동패널 21차 데이터를 연구진이 분석함. 한국노동패널데이터 <https://www.kli.re.kr> (2022. 7. 6. 인출).

둘째, 전통적인 비임금 근로자인 자영업자는 일을 하지만, 임금 근로자와 달리 사회보험에 제한적인 수준에서 가입 자격을 갖는다. 고용보험은 50인 미만 근로자를 둔 자영업자만 임의 가입이 허용되며, 국민연금과 건강보험은 지역가입자로 가입하여 임금근로자와 달리 높은 수준의 차별적인 보험료를 적용받고 있다. 여성 비중이 높은 무급가족종사자는 일을 하더라도 일을 한 흔적이 남지 않아, 사회안전망의 대상으로 언급조차 되지 않는다.

셋째, 고용형태 다양화는 누가 ‘근로자’인가를 둘러싼 논쟁을 촉발시켰다. 노동

관계법 보호의 적용 대상에서 아예 배제되는 집단이 등장하게 된 것이다. 노동시장 유연화와 근로자 책임을 회피하려는 사용자 행태로 소득이 발생하는 일을 하더라도 실직, 질병, 출산과 육아 등의 사회적 위험으로부터 보호받지 못한다. 특히 특수고용형태종사자와 플랫폼 노동자의 ‘근로자성’ 문제는 일하는 사람을 보호할 책임이 누구에게 있는지 문제를 대두시켰다. 고용형태 다양화가 진전되면서 노동자 집단은 매우 이질적인 집단이 되었다. 전통적인 ‘근로자’는 양면적 근로계약 당사자라는 개념에 입각한 노동법은 인적 용역을 제공하는 특수고용형태종사자와 플랫폼 노동자를 독립적이고 자율적 계약자로 분류하여 배제하였다. 현행법은 정해진 시간과 장소에서 하는 노동을 전제로 하고 있다. 노동법에서 근로기준법의 적용 대상이 되는 근로자 기준은 ‘종속성’이다. 과거에 ‘경제적 종속성’이 아니라 ‘인적 종속성’이라는 기준으로 근로자 여부를 따진 것은 근로자를 보호하기 위한 것이었다. 그러나 지금은 역설적으로 ‘인적 종속성’이라는 개념으로 오히려 보호가 필요한 노동자가 노동법의 보호에서 배제되는 기제가 되는 것이다(권오성, 2020).

이러한 맥락에서 새로운 노동형태인 플랫폼 노동의 근로자 보호 책임 여부가 문제로 대두되었다. 우리나라에서는 특수고용형태종사자라는 고용형태 존재로 인하여 플랫폼 노동자가 특수고용형태종사자와 같은 맥락에서 이해되기도 했다. 특수고용형태종사자를 보호하기 위한 법제도적 노력은 그들이 임금근로자와 다를 바 없이 한 명의 업체나 사용주에 전속되어 계속 일하는 행태를 보이고 있음을 입증하는 것이었다. 플랫폼 노동자는 개인사업자로 분류되면서 피고용인을 통한 수익을 창출하지 않고 본인의 노동만을 제공한다는 점에서 특수고용형태의 일종이라 볼 수 있어서 ‘디지털 특수고용’이라고 불리기도 한다. 특수고용형태는 한 플랫폼 업체를 통해 계속해서 일거리를 구하고 통제받는다는 점에서 전속성이 강하지만, 사용자를 특정할 수 없다는 이유로 노동자에 대한 책임을 지지 않는 신자유주의적 고용 형태의 속성을 잘 보여준다. 그러나 플랫폼 노동자는 특수고용형태 종사자의 노동 형태보다 더 불안정하다. 특수고용은 보험설계사, 학습지 교사, 골프장 캐디와 같이 노동자가 한 기업과 사업 계약을 맺고 계약 기간 동안 그 기업에 노무를 제공하여 한 기업에 매여 있는 전속성이 강하지만, 대다수 플랫폼 노동자가 수행하는 작업은 그 단위가 상당히 짧고 연속적이지 않으며, 여러 플랫폼을 사용하여 전속성이 특수고용형태보다 약할 수 있다. 플랫폼 노동자는 특수형태근로종사자에

비해 전속성과 계속성을 입증하기가 훨씬 어렵다(전병유, 2019). 따라서 플랫폼 노동자에 대한 법제도적 보호 방안이 나왔다 하더라도 실질적인 적용대상자를 확대하기가 쉽지 않을 가능성이 높다.

노동시장의 이동성과 불안정성이 심화되고, 노동시장 위험이 다양화되면서 이에 수반되는 사회적 위험에 대한 노동법과 고용보험 제도 개편에 대한 요구와 필요성은 더욱 커지고 있다. 노동법과 고용보험은 고용주에 ‘종속’되어 있는 임금근로자를 협소한 의미의 근로자로 상정하고 있어, 이러한 근로자 개념에 부합하지 않을 때 사회보험의 보호 대상에서 제외된다. 따라서 사회보험 제도가 실질적인 사회적 위험으로부터 보호를 구현하기 위한 정책적 과제로서 근로자성을 판단하는 데 사용종속관계 기준을 폐지하여 종속적 지위를 가진 ‘근로자’ 개념을 극복해야 할 필요가 있다. 나아가 모든 취업자가 가입할 수 있도록 소득 기반으로 고용보험 체계를 전면 개편하는 방향으로 나아가고 있다(이병희, 2015; 박찬임·황덕순·김기선, 2016; 방하남·남재욱, 2016; 황덕순, 2017).

2. 고용형태 다양화에 따른 자녀돌봄 주요 쟁점

맞벌이 가구 모델 규범의 확산은 여성에게 노동시장에 참여할 것을 요구하면서 일가정 양립 제도라는 인프라와 지원을 확대해 왔다. 일과 가정을 양립해야 하는 근로자의 고용형태가 다양화되면서 근로자의 필요에 기반한 안정적이고 예측가능한 돌봄 시간이 보장되지 못하는 상황이 벌어지고 있다. 일정한 시간과 장소에서 근로계약을 바탕으로 한 표준적인 고용관계를 중심으로 진전된 사회안전망은 근로자에게 권리에 바탕을 둔 돌봄 시간을 보장한다. 종속성 개념에 기반한 ‘근로자’는 사회보장제도를 통해 자녀를 돌볼 수 있는 경제적 지원과 시간을 보장받으며 고용 안정을 누릴 수 있다. 기존의 사회보장제는 이러한 기준에 들어맞지 않는 근로자의 돌봄권을 보장하는 데 한계를 노정하고 있다.

가. 유연한 노동시간과 자녀 양육의 비정합성

국내외에서 각 경제의 확산은 단속적이고 임시적인 형태의 일자리와 어디에도 종속되지 않는 독립사업자를 확산시키고, 낮은 임금과 사회적 보호의 불평등과 같

이 일자리의 질을 저하시키고 있다는 경고와 우려의 목소리가 높다. 우리나라에서도 플랫폼 노동자는 플랫폼 기업과 개별 계약을 맺는 독립계약자로 분류되어 근로기준법상 근로자로 인정받지 못해서 임금근로자에게 보장된 사회보장제도의 혜택을 받지 못하고 있다. 플랫폼 노동자는 정해진 시간과 공간에서 일하는 기존의 전형적인 근로자와 다르다. 근로 공간과 비근로 공간의 경계가 모호하고 근로시간과 여가시간의 구분이 명확하지 않다. 이러한 플랫폼 일자리의 일하는 방식은 시공간에 제한받지 않고 희망하는 시간대에 필요한 시간만큼 일할 수 있다. 따라서 전업주부나 은퇴자와 같이 임금근로의 표준 노동 규범에 적용받지 않는 비경제활동인구에게 노동시장 재진입 기회가 될 수도 있다. 그러나 그러한 일하는 방식을 여성이 주로 선택할 때, 가족을 돌보는 책임을 여성이 지면서 불안정한 일자리를 전전하는 성별 분업을 재생산하게 될 위험도 있다(강이수, 2018: 155; 오은진·신선미·구미영·권소영·길현중, 2020).

Barzilai(2019)에 따르면 역사적으로 오랫동안 노동시장에서 취약계층에 머물러 왔던 집단은 기술과 검색 엔진을 통해 다시 종속 상태로 재감금되었다고 주장한다. 오프라인 작업장은 장시간 노동 관행처럼 성중립적인 듯이 보이는 조직 구성과 제도, 체계로 작동하면서 차별과 무관하다고 주장한다. 남성과 여성 상관없이 적용되어 차별과 무관한 듯이 보이는 장시간 노동 관행은 실제 그러한 관행에 걸맞게 행동할 수 없는 가족 책임을 지닌 여성에게 편중된 불이익을 가져온다. 유연성과 온디맨드에 기반하는 플랫폼 노동은 가족 책임을 지닌 여성도 참여가 활발한 영역이라 예상할 수 있지만 그렇지 않을 수 있다. 오히려 플랫폼 노동은 일가정 균형을 맞추기 어렵게 만든다. 가족이 요구하는 돌봄은 온디맨드 방식이 아니기 때문이다. 돌봄은 미리 계획해야 하고 준비해야 한다. 예측가능성이 낮은 노동 스케줄은 오히려 여성에게 부담이 된다. 온디맨드는 소비자에게 바로 응대해야 하는 노동 과정을 전제로 한다. 즉각적으로 응대할 수 없는 자녀를 둔 여성은 결국 일감을 얻지 못하거나 생산성이 낮은 사람으로 전락하여 노동시장에서 도태될 것이다. 가족을 돌볼 책임이 없다고 전제하고 돌아가는 플랫폼은 남성을 이상적 노동자로 규범화하는 신자유주의적 표준적 일자리 개념 위에서 작동한다. 플랫폼 노동자의 돌봄권을 보장하기 위하여 육아휴직 제도와 돌봄서비스 제공 체계를 극도로 유연화된 노동시장에 조응시킬 필요가 있는지, 조응시킨다면 어떤 방식으로 개편할 수 있을지도 고

민이 필요하다. 이러한 고민은 플랫폼 노동자가 처한 근로조건을 어디까지 규율할 수 있는가에 달려 있을 것이다.

나. 자녀돌봄 관련 휴가·휴직제도 관련 쟁점

1) 제도 목적: 노동정책 vs 가족지원 정책

고용형태 다양화는 근로자의 돌봄권을 보장하는 전통적인 사회정책인 출산전후 휴가와 육아휴직제도의 궁극적 목적을 둘러싸고 혼란을 초래했다. 출산전후휴가와 육아휴직 제도는 근로자의 모성보호를 근간으로 하고 있으나 적용대상은 ‘근로자’에 한정하고 있다. 관련 제도의 발전은 여성이 노동시장에서 모성보호를 받으며 일할 권리를 지원하는 목적에서 출발하여 남성을 포함한 모든 근로자의 임신·출산·양육에 대한 지원기능으로 확대된 것이었다. 고용형태가 다양화가 되어 임금 근로자만을 근로자로 한정하면 안 된다는 법제도 및 사회정책적 변화가 요구되면서, 출산전후휴가와 육아휴직제도도 그 대상을 일하는 사람으로 확대하여 보편적 제도로 만들어야 한다는 논의로 이어지고 있다. 즉, 최근 논의들은 제도의 적용대상자를 근로자를 넘어서서 소득이 있는 모든 일하는 사람을 포함해야 하는 문제에 초점을 두고 있다.

육아휴직제도에 대해 일가정 양립을 위한 노동시장 정책의 기능과 보편적 모성보호 기능이라는 두 가지 입장이 있다. 김상호 외(2017)는 육아휴직제도가 근로자의 노동시장 이탈을 방지하고 경제활동 촉진을 위한 제도로 정의한다. 다른 나라에서도 육아휴직제도는 임금근로자만을 정책 대상으로 하는 국가가 더 많다. 정책대상을 임금근로자 이외의 모든 취업자로 확대할 때 재원은 사회보험을 넘어 조세 등 보편성을 띄게 된다. 반면, 박선권(2018)은 육아휴직은 양육 초기 보편적 가족지원제도로 보아야 하며 육아휴직 이용자 수가 증가한 것은 육아휴직 대상, 급여, 재원 등의 점진적인 개선과 확대에 기인했다고 평가하고 있다. 저출산 경향이 심화되면서 돌봄 시간 지원 정책의 주된 수단인 육아휴직제도는 노동시장정책과 가족지원정책의 특성을 모두 가지게 된 듯하다. 이규용·남재량·박혁·김은지(2004)도 육아휴직제도를 일차적으로 아동양육을 위한 제도로 인식하고 있는데, 일과 가정의 양립지원을 목적으로 육아휴직제도가 등장한 것을 강조하고 있다.

육아휴직제도가 일가정 양립지원의 기능과 아동양육지원 기능을 모두 갖고 있으나 대다수 국내 전문가들은 노동시장 정책으로 기능해야 한다는 의견이 지배적이라고 한다(강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영, 2019). 현재 육아휴직 제도 활용이 고용보험 가입자들도 여의치 않은 상황에서 모든 일하는 사람으로의 대상자 확대는 자칫 가족 지원 정책으로서의 목적이 부각되어 휴직 급여가 아니라 가족 수당과 같은 성격으로 변질될 수 있기 때문이라는 것이다. 육아휴직 제도가 휴직 이후의 일자리 복귀에 대한 권리 보장이 중요한 부분인데, 근로계약 관계가 아닐 때 일자리 복귀가 보장되지 않는 사람에게 급여는 전통적인 육아휴직 제도의 기능과 거리가 있을 수밖에 없다. 우리나라의 육아휴직제도는 고용보험에 가입된 근로자를 대상으로 하는 일종의 실업급여 성격을 가지고 있어 노동시장정책의 성격이 강하다고 보고 있다.

해외의 경우 국가마다 휴직기간, 급여체계, 대상, 재원의 출처는 매우 다양하다(장지연·윤자영·신현구, 2013). 적용 대상을 근로자나 소득이 있는 자로 한정하는 경우도 있고, 모든 양육자를 대상으로 하는 경우도 있다. 전자의 경우는 근로자에 대한 지원 목적에 방점을 두고 있다고 볼 수 있고, 후자의 경우 아동의 보편적 권리와 양육에 대한 보편적 지원을 목적으로 하고 있다고 볼 수 있다. 북유럽국가들은 미취업 부모까지도 정액 급여를 제공하며 대상으로 포괄하고 있다. 전통적으로 수당제도가 발달한 핀란드는 모든 부모가 정액 급여로 육아휴직급여를 지급받는다. 덴마크는 사회보험과 별도 기금을 동시에 운영하고 있는데, 사회보험제도는 취업자만을 대상으로 포괄하고 별도의 기금을 통해 실업자, 학생, 유병자를 대상으로 육아휴직급여를 제공한다. 노르웨이는 노동시장에서 유급노동을 하지 않는 부모에게도 일회성으로 급여를 지급하고 있다. 즉 육아휴직 급여 체계를 가족지원 정책 성격이 강한 정액 급여와 노동시장 정책의 성격이 강한 소득대체 육아휴직 급여의 이중구조로 설계하고 있다(강민정 외, 2019).

이처럼 육아휴직제도의 목적은 노동시장에 참여하고 있는 근로자를 대상으로 하는 노동시장 정책임과 동시에 아동양육지원을 목적으로 하는 보편적 가족지원정책의 특성을 모두 가지고 있다. 저출산 경향이 심화되면서 보편적 가족지원정책이라는 기능의 중요성이 부각되었다. 보편적으로 모든 일하는 사람의 모성을 보호하는 관점에서 제도를 확장해야 한다는 요구는 고용형태 다양화라는 구조적 환경 속에

서 더욱 심화되고 있다. 일하고 있지만 기존의 ‘근로자’ 개념에 부합하지 않는 근로자는 일하지 않는 동안 소득이 없어 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 보장받을 수 없다.

2) 고용보험 가입자 중심의 제도 사각지대

돌봄 시간지원 정책이 종속적 지위의 임금 근로자가 아니라 동시에 일하면서 양육하는 사람을 대상으로 하는 보편적 가족지원 정책이 되어야 한다는 점은 돌봄 시간지원 정책의 수혜 대상을 정의하는 자격과 재원 문제를 쟁점으로 만들고 있다.

첫째, 자격과 관련하여 휴가와 휴직제도는 기본적으로 고용보험을 토대로 하고 있다. 고용보험 사각지대는 자녀를 돌보는 불안정 고용형태 근로자의 자녀 양육 지원의 어려움을 초래한다. 류정희·강희정·이소영·이주연(2018)는 모성보호제도 관련 고용보험 사각지대를 다음과 같이 도식화했다(그림 II-2-1). 소득이 있으나 고용보험 가입이 어려워 제도를 이용하지 못하는 자영업자와 특수형태고용종사자, 초단시간 근로자는 제도적 사각지대로 볼 수 있으며, 고용보험 적용은 되지만 가입하지 못하는 영세 사업장 근로자와 비정규직, 그리고 가입하였으나 자격이 미충족된 자, 출산전후퇴사자는 급여의 사각지대로 볼 수 있다.

[그림 II-2-1] 고용보험 사각지대 현황

분만여성								
비경제 활동 인구	경제활동인구							
	실업자	취업자						
		비임금근로자		임금근로자				
				적용제외		고용보험 적용대상		
						미가입자	가입자	
		무급가족종사자	자영업자, 특고	초단시간	영세사업장, 비정규직	출산 전후 퇴사자	자격미 충족자	급여 수급자
				제도적 사각지대	급여사각지대			

자료: 류정희 외(2018). 출산육아지원 사각지대 해소방안 연구. p. 40.

장지연 외(2018:157-159)는 고용보험 제도의 사각지대는 66.9% 정도라고 밝히고 있다. 비취업자, 임시일용직뿐만 아니라 자영업자, 무급가족종사자, 특수고용

형태종사자 등 고용보험의 적용 대상에서 제외되어 산전후휴가제도를 활용하지 못하는 여성은 약 33%에 해당한다. <표 II-2-1>에 따르면, 비취업자 여성의 68.7%가 퇴직한 이후 100일 이내에 출산하였다. 즉, 출산 직전까지 일했지만 출산 시점에 비취업 상태였기 때문에 산전후휴가제도의 혜택을 누리지 못했다. 임금근로자였던 비취업자 중에 이에 해당하는 여성은 60.7%이고 고용보험 가입 임금근로자였던 비취업자인 사람 중에서는 44.9%가 산전후휴가제도 혜택을 받지 못했다. 출산한 여성 중 출산 시점에 고용보험에 가입된 여성은 25.6%에 머물렀다. 고용보험 당연가입 대상인 임금 근로자로 한정하면 77.2%만이 출산전후휴가 혜택을 받을 수 있었다.

<표 II-2-1> 2009년 이후 출산 여성의 출산 당시 일자리와 고용보험 가입 실태

단위: 명, %

		출산자 대비 각 집단 비중	비취업자/취 업자 대비 각 집단 비중	각 집단 대비 고용보험 가입 비중
출산자	2,154,650	100.0		25.6
비취업자	1,345,955	62.5	100.0	
퇴직 후 100일 이내 출산자	924,553	42.9	68.7	
임금 근로 퇴직 후 100일 이내 출산자	817,064	37.9	60.7	
가입 임금 근로 퇴직 후 100일 이내 출산자	604,227	28.0	44.9	
취업자	808,695	37.5	100.0	68.2
비임금근로자	93,988	4.4	11.6	
임금근로자	714,707	33.2	88.4	77.2
고용보험 가입	551,727	25.6	68.2	100.0
출산 100일 후 일자리 지속	500,192	23.2	61.9	
고용보험 미가입	162,980	7.6	20.2	

자료: 장지연 외(2018). 사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제; 한국노동패널 19차 재인용, p.158.

고용보험 가입자 확대는 일하는 사람의 보편적 돌봄권을 보장하는 한 방법이다. 정부는 '전국민고용보험제도'를 도입하여 고용보험 대상자를 확대하고 사각지대 축소를 계획하고 있다. 2020년 12월에 발표한 전국민 고용보험 로드맵은 임금근로자의 고용보험 적용 대상을 일정 소득 이상의 일자리로 변경하기 위해 근로시간

에서 소득으로 적용 기준을 변경하는 계획을 2025년까지 완료하겠다는 내용을 담고 있다(관계부처 합동 보도자료, 2020. 12. 23.). 전국민고용보험 제도를 통해 고용보험의 가입 대상자가 확대되면 모성보호제도와 관련된 급여를 받는 대상자도 점차 확대될 것이다. 고용보험 미적용자 출산급여지급, 예술인 및 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자의 고용보험 적용으로 인한 출산전후급여 지급 등이 그 구체적인 사례이다. 고용보험 미적용자 출산급여는 소득활동을 하는 고용보험 미적용자를 대상으로 50만원씩 3개월에 걸쳐 총 150만원의 출산급여를 지급하는 사업이다. 2019년 7월부터 시행되었고 유산과 사산까지 포함한다. 출산 전 18개월 중 3개월 이상, 그리고 출산일 현재 소득 활동을 하고 있어야 하며, 소득이 발생하여야 지급받을 수 있다(고용노동부, 2021. 1: 124).

특수고용형태종사자와 플랫폼 노동자의 출산과 자녀 양육을 지원하기 위한 제도도 도입되었다. 2020년 12월 예술인 고용보험 가입이 의무화되어 시행 8개월 만에 60,905명을 넘겼고, 출산전후급여를 받은 경우도 발생하였다. 2021년 7월부터 특수형태근로종사자의 고용보험 가입이 가능해져서 출산전후급여를 수급할 수 있게 되었다(고용노동부 고용보험기획과, 2021. 8. 17.: 1-3). 2022년 1월부터는 플랫폼노동자도 대상으로 편입되었다(고용노동부 보도자료, 2021. 12. 30.). 특수형태근로종사자 고용보험 가입자는 시행 5개월 만에 503,218명에 달했고, 그중 여성은 64.8%를 차지했다. 이는 보험설계사, 학습지 방문강사 등 규모가 큰 직종에서 여성의 비율이 높기 때문이다(고용노동부 전국민고용보험추진단, 2021. 11. 22.: 1-2). 여성가족부와 고용노동부는 제4차 건강가정기본계획을 통하여 육아휴직 적용대상을 확대하여 임금근로자에서 고용보험가입 특수고용직, 예술인, 플랫폼노동자, 프리랜서, 자영업자 등 일하는 모든 취업자로 단계적 확대를 추진하겠다고 발표하였다(여성가족부 가족정책과 보도자료, 2021. 4. 27.: 81).

고용보험 미적용자 출산전후급여 지급 및 예술인·특수형태고용종사자·플랫폼노동자 등의 고용보험 가입 등으로 인하여 제도적 사각지대 및 급여 사각지대의 규모는 줄어들었을 것으로 판단된다. 그러나 이러한 제도가 온전히 사각지대를 성공적으로 축소할 수 있을지 판단하기에는 이른다. 예술인 고용보험도 예술인 중에 문화예술용역 계약을 체결하고, 자신이 직접 노무를 제공한 자에게 당면가입 방식으로 적용하기로 했지만, 예술인 고용보험 제도가 성공적으로 안착할지 지켜볼 필요가

있다는 지적이다(노성준, 2020).

이러한 정부 정책은 일하는 사람을 대상으로 수혜자를 확대해야 한다는 그간의 전문가들의 지적과 궤를 같이 한다. 지원 대상 확대와 관련하여 강민정·김은지·박수범·권소영·김기선(2020)은 대상은 모든 일하는 부모로, 고용형태나 근로시간과 상관없이 일정 기간의 소득 활동을 확인할 수 있는 사람인 ‘일하는 사람’을 대상으로 해야 한다고 주장한다. 기존 고용보험 제도에 새롭게 대상을 추가할 것인지, 부모보험과 같은 새로운 제도 설계를 추진할 것인지에 상관없이 장기적으로 모든 취업자에게 통합적으로 적용될 수 있도록 해야 한다는 것이다. 육아휴직급여가 사회적 위험을 보상하는 사회보험 성격을 가지고 있으므로 보험료는 일정기간 납부한 취업자를 대상으로 해야 한다. 이때 급여는 육아로 인한 소득 활동 중단에 대한 소득 보전의 개념이다. 박지순·박귀천·김은지·김기덕·최흥기(2020)도 고용형태와 관계없이 일정기간 소득 활동이 확인된 취업자이나 근로자 개념에 포괄되지 못한 다양한 형태의 노무제공자를 포괄해야 한다고 주장한다. 그러나 휴가나 휴직 개념이 있는 제도이기 때문에 모든 부모로 확대하는 것은 타당하지 않아서, 전업주부, 무급가족종사자, 배당금이나 임대소득이 있는 사람 제외해야 한다고 밝히고 있다.

노동시장의 이중구조가 지속되는 사회현상 및 국내 경제 상황 등을 고려할 때 고용보험 대상자를 확대한다고 하더라도, 실질적 사각지대가 완전히 해결되기는 어려울 수 있다. 고용안정성에 따라 제도 활용의 차이를 가져와 이용률 차이를 초래하기 때문이다(박선권, 2018). 특히 현재의 급여 체계에서는 이용률이 확대되기 어려울 수 있다. 특히 특수고용형태종사자, 예술인, 플랫폼 노동자 등에 대한 정액 급여 방식의 급여는 급여 수준이 낮다.

적용 대상을 ‘일하는 사람’이나 ‘소득’으로 넓힌다 하더라도 여전히 실업자나 비경제활동인구는 제외된다는 문제가 있다. 분만의 시점, 혹은 비자발적 사유로 고용이 단절된 상황에서 자녀 돌봄을 위한 소득의 결핍이 발생했을 때, 기존의 고용보험 납입 기간과 기여에도 불구하고 자녀 돌봄을 위한 급여 지급받지 못할 수 있다.

3) 재원 마련 방식

대상자 확대는 재정 혹은 재원 마련 방식을 대안적으로 고려할 필요를 제기한다. 지금까지 논의는 고용보험에서 모성보호사업을 완전히 분리하자는 의견과 고용보

험 틀을 유지하면서 이를 보완하는 방법으로 진행되어왔다(강민정 외, 2019). 전자의 입장은 모성보호 사업이 고용보험 사업 중 실업급여사업과 같은 계정에 포함되어있는 것은 적절하지 않으며 일반 회계로 급여 지원을 하는 것이 모성보호의 사회화 취지에 부합한다고 본다(이승렬 외, 2007, 강민정 외, 2019 재인용). 나아가 모성보호 급여를 고용보험 기금이 부담해야 할 근거가 미약하고 제도 도입 초기 급여 지급을 결정할 때 정치적 고려에 따라 실업급여계정으로 지원된 것임을 강조한다. 따라서 모성보호에 소요되는 비용은 사회적으로 부담하는 것이 바람직하며 고용보험에서 분리하여 일반 회계로 전환하는 것이 적합하다고 보았다.

산전후휴가 급여를 고용보험이 아니라 건강보험을 통해 재원을 마련하자는 주장에 대해서는 장지연 외(2013)는 우리나라는 건강보험기금에서 산전후휴가 급여를 지급하는 국가와 사회보험제도 설계에서 다르다는 것을 강조한다. 산전후휴가 급여를 임금근로자에게만 지급할 경우, 다른 국가와 달리 직장파 지역보험의 재정이 통합되어있는 건강보험에서 지급하면 형평성의 문제가 발생한다고 주장한다. 산전후휴가 급여의 적용 대상을 임금근로자에 한정하는 상황에서는 건강보험이나 고용보험이나 대상자의 범위에서 크게 차이가 나지 않으므로 고용보험 기금에 존치하는 것이 적절하다는 것이다. 이러한 입장은 결국 제도의 적용 대상이 누구냐에 따라 재원 마련의 방식이 달라질 수 있고 달라져야 함을 시사한다.

강민정 외(2018)는 고용보험 적용을 받지 않는 자영업, 비정규직 산모에게 일반 회계로 출산지원금을 제공하는 대책은 모성보호 사각지대 개선의 출발점이 될 수 있다고 주장했다. 그러나 장기적으로 일반회계 재원을 마련하는 것은 고용보험에 가입하여 사회보험료를 부담하는 근로자와 형평성에서 문제가 된다고 지적한다. 따라서 고용보험 제도의 적용 대상을 확대하여 고용보험 기금으로 모든 일하는 사람의 모성보호를 재정적으로 뒷받침해야 한다고 주장했다. 그러나 육아휴직제도를 임금근로자가 아닌 다양한 고용형태의 일하는 사람으로 확장하거나 보편적 가족지원 정책의 제도로 성격 규정을 하는 경우 재원도 일반회계나 새로운 기금을 통해 마련해야 한다고도 지적한다(강민정 외, 2018).

재원 마련과 관련한 다양한 방안과 입장의 차이는 돌봄권을 보장하기 위한 제도의 목적에 따라 수혜 대상과 재원에 대한 재검토가 필요함을 시사한다. 제도의 목적이 노동시장 정책 기능보다 가족지원 정책에 무게 중심이 옮겨가게 될 경우, 다

양한 고용형태를 아우르는 대상을 포괄할 수 있는 부담 방식과 재원 마련이 고민되어야 한다. 또한 낮은 소득대체율이 자녀 돌봄 지원 제도 활용을 저해하는 현실에서, 육아휴직 급여와 다른 형태의 아동수당과 부모급여 수준을 함께 통합하여 재정을 운영할 수 있는 대안적인 기금 제도가 필요한지도 고려해야 할 부분이다.

4) 시간정책 이용자의 성별·계층별·기업규모별 형평성 문제

육아휴직 제도의 활용은 증가했지만 정규직 근로자, 대규모 기업, 여성 근로자가 주된 제도 활용자이다. 육아휴직 제도 활용은 일자리 안정성과 사업장의 일가정 양립 친화 환경 등에 의존하므로 불안정한 고용형태가 확산될수록 육아휴직제도 활용에서 집단 간 격차는 확대되는 결과를 가져온다. 2000년대 이후 제도 확대에 따라 육아휴직자는 꾸준히 증가해 왔으나 여전히 이용자의 대다수는 여성이며, 육아휴직 사용자는 성별, 직종별 불평등이 지속되고 있다. 2020년 6월 기준 고용보험 가입자의 0.42%가 육아휴직 사용 중인 반면 공무원연금 가입자의 4.5%가 육아휴직 사용 중이다. 비정규직과 중소기업 근로자의 육아휴직 제도 활용은 여전히 미진하다. 2020년 여성 육아휴직자의 62%와 남성 육아휴직자의 68.6%가 300명 이상 기업의 근로자였다(통계청 보도자료, 2021. 12. 21.: 5). 남성 육아휴직 이용자가 증가 추세에 있으나 여전히 육아휴직 이용자는 여성이 압도적으로 많아 자녀양육의 일차적 책임이 여성에게 있는 현실을 반영하고 있다.

2014년에 도입된 ‘아빠의 달’ 제도나 ‘아빠육아휴직 보너스제’는 남성의 육아휴직 이용률을 증가시켜 남성의 자녀돌봄 참여에 기여했다(박미진, 2017; 강민정 외, 2019). 박미진(2017)에 따르면 ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 남성 육아휴직 사용률을 높였고, 이러한 효과는 고임금 남성 집단에서 유의미하게 나타났다. 아빠육아휴직 보너스제는 남성육아휴직자 비율 증가에 긍정적인 영향을 미쳤으며 특히 통상 임금 150만원 이하 소득자에게 100% 소득 대체율의 급여를 제공한 제도 개편은 남성 육아휴직 비중을 상당히 증가시켰다. 또한 아빠육아휴직 보너스제 기간을 1개월에서 3개월로 확대하면서 남성 육아휴직 이용 기간도 증가했다(박미진, 2017; 강민정 외, 2019: 26, 48에서 재인용).

아빠육아휴직 보너스제의 긍정적 효과에도 불구하고 한계에 대한 비판이 제기된다. 첫째, 부모가 모두 있는 경우, 부모 모두 육아휴직을 사용할 수 있는 고용 조건

에서만 받을 수 있는 혜택이라는 점이다. 두 번째는 남성 육아휴직을 장려하는 데 보너스가 인센티브로써 충분하지 않다. 박선권(2018)은 남성 육아휴직을 장려할 수 있도록 급여 체계를 설계해야 한다고 주장한다. 육아휴직을 남녀가 균등하게 이용하는 경우 그렇지 않은 가구에 비해 더 많은 혜택을 받을 수 있도록 ‘평등 보너스’와 같은 차등 급여를 지급해야 한다고 제안한다.

3. 선행연구 검토 및 개념화: 돌봄권, 시간정책, 돌봄 격차

가. 돌봄권

1) 돌봄이론에서의 돌봄권

‘돌봄’에 대한 초기 논의는 1980년대 돌봄윤리 분야에서 모성주의에 기반하여 발전하였다(Gilligan, 1982; Noddings, 1984; Ruddick, 1989). 초기에는 노동으로서 돌봄에 당위성과 윤리적 가치를 부여하는 철학적 논의들이 주를 이루었으나, 돌봄윤리학은 논의의 외연을 확장하여 정치사회적, 경제적 차원의 논의로 이어졌다(최윤경 외, 2020: 31에서 재인용).

대표적인 돌봄 정치학자인 트론토(Tronto)는 돌봄 불평등의 문제를 제기한다. 그는 불평등한 사회구조로 인해 돌봄 불평등이 나타나며, 돌봄 불평등은 시장 의존적인 접근방식으로는 해결할 수 없다고 보았다. 트론토는 돌봄 불평등을 해소하기 위해서는 ‘함께 돌봄(caring with)’이라는 연대성을 기반으로 돌봄 책임을 분배하는 돌봄 민주주의로 패러다임을 전환하여야 한다고 주장한다. 그는 돌봄 민주주의를 돌봄 책임과 더불어 돌봄의 권리 측면에서도 이해할 필요가 있다고 보았다. 이 주장에서 돌봄권은 ‘돌봄을 받을 권리’이자 ‘돌볼 권리’이며, 두 가지 권리를 보장하는 공적 과정에 민주적으로 참여할 수 있는 권리로 돌봄권을 실현하기 위한 중요한 권리라고 보았다(Tronto, 2014).

트론토가 연대성에 기반한 돌봄의 권리 측면을 조명하였다면, 잉스터(Engster)는 인간의 의존성에 근거한 ‘돌봄 의무’를 강조한다. 잉스터가 언급한 돌봄 의무는 개인 차원의 돌봄 책임을 의미하는 것이 아니라 거시적 차원에서 제도와 정책을 통해 실현되는 공적인 책임, 제도화된 의무를 의미한다. 따라서 돌봄 의무를 실현

하는 것은 돌봄을 통해 사회적 정의를 달성하는 것이라고 주장한다. 잉스터의 정의(justice)는 롤즈(Rawls)의 정의론에서 배제되었던 돌봄을 포함하여 사회정의를 논한다는 점에서 의의가 있다(Engster, 2009/2017; 최윤경 외, 2020: 31-32에서 재인용). 잉스터의 제도화된 의무로서 공적 책임인 돌봄의 실현은 결국 개인에게 돌봄을 보장하는 사회의 실현을 의미하는 것으로 파악된다. 즉, 사회 전체적인 돌봄의 의무 실현은 개인의 돌봄 권리를 보장하는 것으로 이어진다고 볼 수 있다.

프레이저(Fraser, 1994)는 사회적 기본가치 또는 운영원리로서 돌봄 책임을 전제해야 하며, 이를 토대로 보편적 돌봄제공자 모델을 주장하였다. 기존에 경제활동을 하는 노동자 중심의 생계부양자 모델에서 탈피하여 모든 사람이 돌봄 책임과 유급 노동을 병행하는 보편적 돌봄제공자 모델이 새로운 보편적 규범으로 자리 잡아야 돌봄이 성별화되거나 무임승차가 발생하는 현상을 억제할 수 있다고 보았다. 프레이저가 주장하는 모든 사람이 돌봄과 경제활동이 가능하도록 지원하는 보편적 돌봄제공자 모델도 공공의 돌봄 의무 실현을 강조하는 것이다. 이는 사회의 돌봄 의무 실현을 통한 개인의 돌봄 권리 보장이라는 측면에서 잉스터의 주장과도 일맥상통한다.

키테이(Kittay, 1999)도 롤즈 정의론의 한계를 지적하면서 돌봄필요와 돌봄관계를 고려하여 사회정의 논의에서 기본적 가치로서 돌봄을 고려해야 한다고 보았다. 그리고 인간이 본질적으로 가지고 있는 의존성에 따른 취약성은 누구에게나 적용되므로 사회 전체적인 돌봄의 공공윤리와 책임을 강조한다. 그리고 돌리아(doulia) 개념을 가져와서 돌봄을 제공받는 의존인과 돌봄 제공자의 양자관계에서 확장된 호혜성을 강조하고, 돌봄 제공자를 지원해야 할 정부 및 사회제도의 의무 원칙을 제시한다. 즉, 키테이는 공공의 돌봄정책을 수혜적 차원이 아니라 돌봄원칙에 따른 공적 윤리 의무로 보고 있으며, 돌봄을 제공받는 사람뿐만 아니라 돌봄 제공자가 가지는 권리 차원에서 접근한다.

2) 국내 선행연구의 돌봄권 보장 논의

국내 돌봄권 논의는 최근 들어서야 본격화되고 있다. 이 논의에서 돌봄권 보장에 당위성을 제공하는 논거는 크게 두 가지로 구분된다.

첫째, 사회권으로서 돌봄권이다. 여성학자인 마경희(2005)는 마샬(T. H.

Marshall)의 사회권 개념에 기초하여 여성들의 사회권 획득을 통한 돌봄 관련 수급권 보장을 돌봄권으로 보았다. 석재은(2018)은 정의(justice)의 관점에서 돌봄 문제를 조망하였는데, 돌봄 정의의 개념을 돌봄 수혜자의 돌봄 사회권과 돌봄제공자의 노동권 측면을 통합하여 제시하였다. 이 주장에서는 분배 정의에 입각하여 돌봄 수혜자의 돌봄을 받을 권리를 돌봄 사회권으로 정의하였다. 장수정·백경훈·김병인·이혜정·오진방(2021)의 한부모여성의 빈곤과 사회권에 관한 연구는 프레이저의 보편적 돌봄자 모델을 토대로 사회권으로서 돌봄권과 노동권을 함께 보장해야함을 주장한다. 즉, 이 연구에서는 돌봄과 일을 병행할 수 있는 권리, 돌봄을 선택했을 때 불이익 없이 돌볼 수 있는 권리를 돌봄권으로 정의하고 있다. 김아름·김정현·이민경(2018)은 돌봄권이라는 용어가 아니라 육아권이라는 용어를 사용하였다. 돌봄권과 완전히 일치하는 용어라고 볼 수는 없으나 돌봄권에 포함되는 개념으로 볼 수 있다. 이 논의에서 육아권은 사회적 기본권의 성격을 가진 권리로 제시되었으며, 자녀 양육 시간을 보장받고 자녀 양육과 관련한 기본적인 사회보장 서비스를 국가를 통해 제공받을 수 있는 권리로 정의하였다.

둘째, 헌법에서 보장하고 있는 ‘인간으로서의 존엄과 가치’, ‘행복추구권’에 기반으로 한 돌봄권 접근이 있다. 김희강(2018)은 헌법 제10조에 국민의 기본권인 인간존엄 및 행복추구에 대한 조항에 근거하여 돌봄의 가치를 강조한다. 더 나아가서 돌봄은 인격적, 사회적 가치이며 정치공동체에 필수불가결한 구성적 가치로서 헌법에 명시되어야 한다고 주장한다. 구은정(2020)은 개인을 돌봄의 권리와 의무의 주체로 보고, 국가는 헌법을 통해 개인의 돌봄권을 보장해야 한다고 주장하며, 돌봄 가치를 헌법에 반영한 개헌을 위해 심도 있는 이론적 논의를 전개한다. 지금까지 돌봄의 인격적, 사회적 가치를 포괄하는 개념적 논의가 부족했으며 ‘사회적인 것’들의 영역에서 돌봄의 생산적 가치가 배제되었음을 지적한다. 즉, 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권으로 개인의 권리와 의무로서 돌봄을 보장함으로써 헌법에 돌봄의 가치를 실현할 수 있음을 주장하였다.

3) 본 연구에서의 돌봄권: 기본권적 가치로서 돌봄권

지금까지 살펴본 논의를 토대로 돌봄권의 개념을 종합적으로 논의하고자 한다.

먼저, 돌봄 연구 학자들은 인간의 본질적인 의존성에 근거하여 돌봄의 당위성과

필요성을 강조한다. 모든 사람은 일생 중 일정 기간 필연적으로 돌봄을 필요로 한다. 이러한 돌봄의 보편성에서 파생된 의무이자 권리로서 누구에게나 적용되는 것이 돌봄이다. 또한 돌봄의 보편성 논의는 돌봄의 권리를 보장하는 사회적이며 공적인 책임에 대한 논의로 확장된다. 이는 돌봄권 보장을 사회의 기본적 가치로 제시하는 것이다.

사회적인 돌봄권 논의에서는 돌봄의 불평등성에 주목한다. 돌봄은 누구에게나 필요하나 사회적으로 돌봄의 가치가 제대로 평가받지 못해왔으며, 모든 사람이 공평하게 돌봄을 제공하는 데에 참여하지 않고 동등하게 돌봄의 권리를 실현하지도 못하고 있는 현실을 지적한다. 이는 남성 유급노동에 기초하여 사회구조적으로 형성된 기존의 불평등적인 구조의 문제가 있다. 이에 돌봄 이론가들은 사회 또는 국가가 돌봄의 가치를 어떻게 실현할 수 있을 것인지, 돌봄의 불평등성을 어떻게 해소할 수 있을 것인지를 돌봄권 보장에서 공통적인 핵심 지점으로 언급하고 있다.

따라서 이 연구에서 돌봄권은 인간의 본질적인 의존성에서 파생된 돌봄의 필요성 및 당위성에 근거한 보편적 권리이며, 사회의 돌봄 책임 실현을 통해 모든 사람이 보장받아야 할 기본권적인 성격을 가진 권리로 정의하고자 한다. 또한 돌봄의 불평등성에 초점을 두고 국가와 사회가 평등한 돌봄권 실현을 위한 책임이 있음을 전제로 한다. 즉, 부모는 누구나 자녀를 돌볼 권리가 있으며 이를 위한 보장받을 권리가 있으며, 모든 아동도 충분한 돌봄을 평등하게 받을 권리가 있다.

나. 시간정책

1) 시간정책의 개념 및 차원: 독일 시간정책 개념을 중심으로

일과 생활 영역에서의 시간 사용 양상의 변화는 다양한 차원의 원인에 기인한다. 개인이 시간을 어떻게, 어디에 사용할 것인지와 관련된 개인 가치 변화로 인해 생활시간 구조가 변화하며, 이는 사회 전체적인 시간 가치 변화로 확장된다. 또한 개인 가치 변화와 함께 사회적, 경제적 변화는 개인 생활시간 구조를 변화시킨다(Eberling, 2002). 예를 들어, 디지털 경제로의 전환은 개인 삶의 양식 변화를 가져와 생활시간의 변화로 이어지며, 노동형태나 노동시간의 변화를 가져오기도 한다. 따라서 다차원적인 시간 구조 변화는 다양한 영역에서 개인 삶의 복지와 밀접

하게 연동되어 나타나며, 개인, 가족, 사회의 복지를 향상시키고자 하는 복지국가에서 시간 분배에 대한 논의는 주요한 정책 아젠다로 다루어질 수밖에 없다(Eberling, 2002; Henckel, 2002).

시간정책은 현금 지원 정책 및 돌봄 서비스 정책과 함께 가족정책의 주요 축을 구성하고 있다(Kamernian & Kahn, 1994; Thévenon, 2011; 정재훈·박은정, 2012; 김사현, 2015). 우리나라의 정책 과정에서는 시간정책(time policy)이라는 용어 자체를 거의 사용해오지 않았으나, 실제로는 시간정책의 성격을 띤 정책들이 가족정책 및 돌봄정책의 주요 아젠다로 다루어져 왔으며 지속적인 정책화 과정을 거치고 있다. 가족정책 및 돌봄정책에서는 휴가·휴직제, 유연근로시간제, 보육 서비스 제공 시간 및 운영 시간 정책 등 개별적인 제도 차원에서 시간정책의 개선이 지속적으로 추진되어왔다. 다만, 통합적인 시간정책 관점에서의 논의는 부족했기 때문에 해당 용어의 사용을 기반으로 한 정책 논의는 활발히 진행되지 못했다고 볼 수 있다.

‘시간정책’을 사회정책의 전면에 내세워 명시적인 시간정책을 실시한 국가의 사례로는 독일을 꼽을 수 있다. 독일은 육아휴직(Erziehungsurlaub)에 해당하는 제도의 명칭을 2001년 부모시간(Elternzeit)으로 변경하였다(정재훈·박은정, 2012). 독일 가족정책 패러다임 변화의 시작점을 「부모수당 및 부모시간 연방법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)」으로 볼 수 있는 만큼 부모시간제도는 새로운 독일 가족정책이 추구하는 바를 명확히 보여준다(Gerlach, 2009; Huebener et al., 2016; 박은정, 2019: 212에서 재인용). 육아를 위해 경제활동을 중단하는 시기를 휴가나 휴직의 개념으로 보는 것이 아니라 부모의 자녀돌봄 노동의 가치를 인정하는 사회적 인식의 전환을 정책적으로 반영하기 위하여 부모시간의 개념을 적용한 것이다(정재훈·박은정, 2012).

이에 명시적인 시간정책을 실시하고 있으며 부모시간 도입 등 가족정책에서 적극적으로 시간정책의 확장을 시도하고 있는 독일의 가족 시간정책의 개념을 살펴보고자 한다. 독일 연방 가족노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)는 가족정책의 핵심 아젠다와 이슈를 분석하고 새로운 가족정책의 방향성을 제시하기 위해 전문가로 구성된 위원회를 구성하고 가족 보고서(Familienbericht)를 발간한다. 2012년에 발간한 제8차 가족보고서의 주제

는 가족시간정책(Familienzeitpolitik)이었다. 이 보고서에 따르면 시간정책은 독일 가족정책이 표방하는 ‘지속가능한 가족정책(Nachhaltige Familienpolitik)’의 핵심 영역으로 가족의 시간복지와 시간주권(Zeitsouveränität)을 확보하기 위한 정책적 수단이자 전략이다(BMFSFJ, 2012: 4).

독일 8차 가족보고서에서는 시간정책을 두 가지 차원에서 정의한다. 첫 번째로, 가족의 일상에서 시간자원(Zeitressourcen) 및 시간조직(Zeitorganisation)을 개선하는 차원에서의 시간정책에 대한 접근이다. 가족이 가족 외부의 시간자원을 이용할 수 있고, 가족의 일상적인 생활시간과 외부 시간 구조를 맞춰 나갈 수 있도록 지원하는 정책을 시간정책으로 보는 것이다. 여기에는 자녀돌봄을 위해 근로시간을 조정하고, 적절한 휴가휴직 시간을 활용할 수 있도록 지원하는 정책이 포함되며, 부모의 근로시간에 맞는 보육 서비스 제공시간도 포함된다. 즉, 시간정책은 가족 외부의 시간 구조인 근로시간, 휴가휴직시간, 서비스 운영시간 등을 동시에 맞추어 나가며 가족의 생활시간 및 돌봄시간을 충족해나갈 수 있도록 지원하는 정책을 포괄한다고 할 수 있다(BMFSFJ, 2012)

두 번째로는 시간부족과 시간갈등(Zeitkonflikte)을 경감시키는 전략으로써 시간정책이다. 가족은 경제활동과 함께 가족의 삶을 꾸리고 자녀를 양육하는 과정에서 시간 부족이나 시간 갈등을 경험하게 되며, 특히 자녀에게 집중적인 돌봄이 필요한 시기에 시간 관련 어려움을 더욱 경험한다. 이에 영유아 및 초등 저학년 자녀를 둔 부모는 시간 관련 갈등 해결을 위한 지원이 필요하다. 시간부족 및 시간갈등을 해소하고 가족이 재생산, 사회화 기능 등을 제대로 수행하기 위해서는 충분한 시간이 돌봄 및 가족 내 관계 발달을 위해 확보되어야 하며, 물리적 시간뿐만 아니라 시간 사용의 질도 고려될 필요가 있다. 시간 갈등은 자녀돌봄이 집중적으로 필요한 시기에 발생하는 특정한 생애주기의 문제일 수 있으며, 부모 간 역할 분담에서 오는 갈등의 문제일 수도 있다(BMFSFJ, 2012). 이러한 시간정책의 개념에서는 부모의 자녀돌봄 시간부족을 시간 자체의 빈곤 차원으로만 접근하는 것이 아니라 시간 갈등의 문제로 접근한다는 점에서 정책적 논의의 확장성을 갖는다.

2) 본 연구에서의 시간정책 범주

상기에서 살펴본 바와 같이 우리나라에서는 ‘시간’의 개념에 초점을 둔 시간정책

용어를 거의 사용하지 않고 있으나, 실제로는 시간정책에 해당하는 가족정책들을 실시해오고 있다. 독일 가족정책에서는 명시적으로 ‘시간정책’이라는 용어를 사용한다. 또한 직접적인 제도를 중심으로 휴가·휴직제도나 자녀돌봄을 위한 유연근로 제도로 한정하여 시간정책을 규정하지 않고, 정책의 목적 및 특성에 초점을 맞추어 포괄적으로 접근하고 있다. 독일 가족정책에서는 가족이 돌봄에 필요한 시간 자원을 이용하고 돌봄시간을 잘 조직할 수 있도록 보장하는 것과 돌봄 관련 시간 부족 및 갈등 해소를 위한 지원이라는 두 차원에서 시간정책을 정의하고 있다. 이에 실질적인 돌봄 현황을 파악하고 포괄적인 시간정책의 방향성을 제시하고자 하는 본 연구에서 독일의 가족 시간정책의 개념은 유용하게 활용될 수 있는 개념이므로 이를 차용하고자 한다.

요컨대 본 연구는 자녀돌봄 시간정책을 제도적 측면에서 휴가·휴직제도와 유연근로제도를 중심으로 살펴보고, 실제로 취업자 부모가 일과 자녀 돌봄을 병행하는 과정에서 경험하는 시간 갈등과 자녀돌봄 관련 시간자원에 대한 접근성 및 시간조직의 애로사항을 파악하여 시간정책의 실질적 사각지대를 파악하고자 한다.

다. 돌봄시간 및 격차

돌봄시간 및 돌봄시간의 불평등 또는 격차를 연구한 선행연구들을 살펴보면, 부모가 직접 자녀를 돌보는 시간에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들이 주류를 이루었다. 또한 영향을 미치는 요인에서 주로 부모의 교육수준, 소득수준, 근로시간, 성역할 태도 등 미시적인 차원의 부모 요인들이 자녀 돌봄시간에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 반면, 제도적 측면에서 전체적인 자녀 돌봄시간과의 관계성을 분석한 연구는 거의 없었으나, 부모의 육아휴직제도 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 다수 실시되었다.

여기에서는 먼저 선행연구에서 부모의 자녀 돌봄시간의 범주를 살펴보고, 돌봄 격차를 분석하기 위해 돌봄 격차를 발생시키는 자녀돌봄시간 영향요인에 대한 선행연구와 휴가·휴직제도 사용 영향요인에 대한 선행연구를 정리해보고자 한다.

1) 자녀 돌봄시간의 범주

부모의 자녀 돌봄시간의 증가는 한국뿐만 아니라 전세계적 추세이다(주은선·김사현·김민성, 2014; 김소영·진미정, 2016; Sayer, Bianchi & Robinson, 2004). 자녀 수가 줄고, 부모 역할에 대한 기대와 규범이 변화하면서 부모가 자녀와 함께하는 시간의 중요성이 커졌다(김소영·진미정, 2016; Craig, 2006). 이에 부모의 자녀 돌봄시간의 질과 범주에 대한 관심이 증가하였고, 자녀 돌봄시간의 개념을 어떻게 정할 것인지에 관한 연구가 실시되었다.

먼저, 자녀 돌봄시간을 직접적 돌봄 행동과 간접적 돌봄 행동으로 구분한 연구들이 있다. 실질적인 돌봄 주행동은 직접적 돌봄 행동을 의미하며, 간접적 돌봄 행동은 아동과 '함께하기' 자체를 포함한다(주은선 외, 2014; Bianchi, Robinson & Milke, 2006; Bonke & Esping-Anderson, 2011). 주은선 외(2014: 371-372)의 연구에서는 돌봄 주행동으로 아동을 보살피는 시간을 협의의 아동 돌봄시간으로 규정하는데, 신체적 돌봄, 학습 봐주기, 책 읽어주기, 놀아주기, 간호 등 자녀 관련 가사노동을 포함한 직접적인 돌봄으로 정의하였다. 광의의 아동 돌봄시간은 부모가 아동과 함께 보내는 시간으로 다른 행동을 하면서 아동과 함께하는 시간도 포함하였다.

한편, 부모와 자녀의 상호작용을 기준으로 자녀돌봄시간을 구분한 연구들도 있다(고은주·김진욱, 2016; Craig & Powell, 2011). Craig & Powell(2011)의 연구에서는 자녀 돌봄시간을 상호작용 기반 활동과 신체적·일상관리 돌봄으로 구분하였다. 상호작용 기반 활동에는 언어적 의사소통, 가르치기, 놀기 등 자녀와 직접적인 상호작용으로 자녀의 발달을 촉진하는 행동들이 포함하며, 신체적·일상관리 돌봄은 식사, 목욕, 옷 입히기, 잠자기, 이동 등 일상에서의 기본적인 돌봄을 의미한다. 고은주·김진욱(2016)의 연구에서도 이러한 자녀와의 상호작용적인 돌봄 행동과 기본적 돌봄을 구분하여 분석에 적용하였다.

2) 부모의 자녀 돌봄시간 영향요인

부모의 자녀 돌봄시간 투자가 증가하면서 자녀 돌봄시간으로 인해 발생하는 격차가 더 벌어졌으며, 이는 돌봄의 불평등성으로 나타나고 아동의 발달에 영향을 미쳐 세대에 걸친 불평등으로 이어질 수 있다(Esping-Andersen, 2009; 노혜진, 2014; 고은주·김진욱, 2016). 부모의 자녀 돌봄시간 격차에 대한 선행연구들에서

는 부모의 계층적 특성으로 교육수준, 소득수준, 근로시간 및 근로형태의 영향이 주로 분석되어왔다.

먼저, 교육수준에 대한 연구에서는 부모의 교육수준이 높을수록 돌봄시간이 증가한다는 것을 확인할 수 있다. 즉, 부모의 교육수준이 높으면 부모 역할 규범에 부응하려는 성향이 강하고 부모의 자녀 돌봄시간이 자녀의 발달에 큰 영향을 미침을 인식하여 자녀 돌봄시간에 많은 시간을 투자한다(Bonke & Esping-Andersen, 2011; 노혜진, 2014; 고은주·김진옥, 2016; 김소영·진미정, 2016: 4에서 재인용).

한편, 소득수준이 부모의 자녀 돌봄시간에 미치는 영향을 분석한 연구들의 결과에서는 일관된 방향성을 보이지 않는다. 특히 해외 국가와 우리나라가 상이하게 나타난 연구결과가 있다. 해외에서는 고소득층 부모의 자녀 돌봄시간이 저소득층에 비해 적거나 소득과 자녀 돌봄시간이 유의미한 관련성을 보이지 않는다는 연구들이 있으나(Nock & Kingston, 1988; Hofferth, 2001; Stafford & Yeung, 2004; 고은주·김진옥, 2016: 41에서 재인용), 국내 선행연구들에서는 저소득층 부모의 자녀 돌봄시간이 고소득층에 비해 짧게 나타났다(노혜진, 2014; 주은선 외, 2014). 그러나 고은주·김진옥(2016)의 연구에서는 돌봄시간을 유형화하여 고소득 부모가 자녀의 발달에 자극을 줄 수 있는 상호작용적 돌봄에 더 충분한 시간을 사용하고 있다는 점을 제시하여 돌봄시간의 질적 측면에서 다른 결과를 제시하였다.

또한 부모의 근로시간과 자녀 돌봄시간 간의 관계에 대한 분석을 시도한 연구들도 있다. 이 연구 대다수는 어머니와 아버지의 근로시간을 구분하여 연구하였는데, 특히 아버지의 근로시간이 증가할수록 자녀 돌봄시간이 감소하는 경향이 일관되게 나타났다(Hall, 2005; Sayer et al., 2004; Sullivan, 2010; 김소영·진미정, 2016: 4에서 재인용). 어머니의 근로시간이 증가하면 어머니의 자녀 돌봄시간은 감소하는 것으로 나타나지만, 어머니의 근로시간과 아버지의 자녀 돌봄시간과의 관계는 연구에 따라 다른 방향성을 보였다. 즉, 어머니의 근로시간이 증가하면 아버지의 자녀 돌봄시간이 증가한다는 연구결과(Connelly R., & Kimmel, J., 2007; 고은주·김진옥, 2016: 41에서 재인용)가 있는 반면, 두 요인이 전혀 관련성이 없다는 연구 결과들도 있다(Hallberg & Klevmarken, 2003; Argyrous & Rahman, 2014; 김소영·진미정, 2016: 4에서 재인용).

한편, 고용형태에 따른 부모의 자녀 돌봄시간에 대한 연구는 많이 시도되지 않았

다. 해외 연구로는 비전형 근로시간을 가진 어머니의 소득이 높을수록 자녀 돌봄시간이 증가한다는 연구 결과가 있다(Connolly & Kimmel, 2007). 국내 연구로는 주은선 외(2014)의 연구에서 경제활동상태별 돌봄시간 특징을 분석하였다. 남녀의 취업 여부가 자녀 돌봄시간에 미치는 영향은 상이하게 나타났는데, 미취업 남성의 돌봄시간은 미취업 여성뿐만 아니라 전일제 노동을 하는 여성의 평균 돌봄시간보다 짧게 나타났다. 여성의 경우는 미취업 여성들의 돌봄시간이 취업여성에 비해 2배 이상 차이가 나타나, 취업 여부에 따른 돌봄시간 차이는 성별화되어 나타남을 확인할 수 있다. 전체 시간제 노동의 경우는 전일제 노동자에 비해 자녀 돌봄시간이 길게 나타났으나, 남성의 경우는 오히려 시간제 노동자가 전일제 노동자에 비해 자녀 돌봄시간이 짧았다(주은선 외, 2014: 384-385). 이는 여성의 경우 자녀돌봄을 위해 시간제 근로를 선택하는 경우가 많으나, 남성의 시간제 근로는 자녀돌봄과의 연관성은 낮고 고용 불안정성을 의미하여 대체로 자녀돌봄으로 이어지지 않음을 보여주는 결과라 하겠다.

3) 휴가휴직제도 사용 영향요인

실제 휴가휴직제도 사용 영향요인을 분석한 연구들은 부모 전체를 대상으로 하기보다는 주로 남성이나 여성을 구분하여 분석하였다.

여성의 육아휴직 사용 요인을 분석한 연구를 살펴보면, 김미주(2006)는 출산전 후휴가를 사용한 여성 노동자의 육아휴직 사용 및 복귀에 미치는 영향요인을 분석하였는데, 전문 관리직의 경우 휴직 사용 가능성이 높고, 경력변수, 고임금, 짧은 육아휴직 기간 등이 노동시장 복귀에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 민현주(2010)의 연구에서는 장시간 근로가 여성관리자의 일가족양립에 장애요인으로 나타났다으며, 여성 정규직 및 핵심 인력 비율이 높은 조직에서 오히려 제도 활용에 어려움이 더 큰 것으로 분석되었다. 윤명수·부가청(2016)의 연구에서는 인력규모가 크고 생산성이 높은 사업체가 육아휴직제도 사용이 더 활발함을 확인하였으며, 양성평등 관련 변수들에서는 유의미한 결과가 도출되지 않았다.

최근 연구들에서는 남성의 육아휴직 사용 영향요인 분석이 시도되고 있다. 남성의 소득수준별 연구 결과를 살펴보면, 초고소득층 남성을 제외한 고소득 남성이 저소득 남성에게 비해 육아휴직을 더 많이 사용하는 경향을 보였다(Duvander, Mussino, Tervola, 2016; 박미진, 2017: 46에서 재인용). 또한 남성의 교육수준

이 높을수록 남성의 육아휴직 사용률이 높다는 연구결과가 있으며, 여성 배우자의 교육수준도 높을수록 남성의 육아휴직 사용률을 제고시키는 것으로 나타났다(Geisler & Kreyenfeld, 2012; Duvander, 2014). 남성의 교육수준이 높으면 평등한 성역할 태도를 견지할 가능성이 높기 때문인 것으로 분석된다(Gíslason & Eydal, 2011; Gornick, 2015).

또한 근로 특성에 대한 연구들에서 기업 규모가 클수록(Whitehouse, Diamond & Baird, 2007; 김지현, 2020: 51에서 재인용), 고용안정성이 높을수록 남성의 육아휴직 사용률이 높게 나타났다(김지현, 2020: 61에서 재인용). 특히 고용 안정성이 높은 공공부문에서 근무하는 남성의 육아휴직률이 높았다(Bygren & Duvander, 2006; Escot, Fernández-Cornejo & Poza, 2014; 김지현, 2020: 51에서 재인용). 국내 연구에서도 공공기관이나 대기업에 근무하는 남성의 육아휴직 사용률이 높음을 확인할 수 있다(김진욱·권진, 2015). 고용형태별로 육아휴직 결정요인을 살펴본 연구는 많지 않으나, 한시적 근로자가 정규직 근로자보다 육아휴직 사용률이 낮게 나타났다는 연구가 있으며(Geisler & Kreyenfeld, 2012), 성민정·원숙연(2017)의 연구에서는 비정규직 노동자가 정규직 노동자보다 상대적으로 육아휴직 사용 시 경력 유지에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

남성의 개인적, 미시적 특성이 아니라 육아휴직 제도 자체의 효과로서 남성의 육아휴직 사용 영향요인으로 가장 많이 제시되는 것이 남성 할당 제도이다. 해외의 여러 선행연구는 남성이 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 인센티브 제도나 강제성을 띤 제도가 남성의 육아휴직제도의 사용률을 제고한다는 것을 보여준다(Gíslason, 2007; Lappegard, 2008; Haas & Rostgaard, 2011; Duvander & Johansson, 2012; 김지현, 2020: 60에서 재인용). 국내 연구 중 육아휴직 제도의 남성 참여율 제고 요인을 분석한 연구를 살펴보면, 손윤진(2016)의 연구는 2011년 정률제 도입이 남성의 육아휴직 사용에 유의미한 정적 효과가 있음을 밝혔다. 박미진(2017)의 연구결과에서는 2016년 성평등 인센티브의 확대 적용이 우리나라 남성의 육아휴직률 제고에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났으며, 이는 저소득에서는 유의미하지 않고 고소득 남성 집단에서 유의미한 것으로 나타나 임금수준별 차이가 있음을 보여준다. 또한 김지현(2020)의 연구에서는 OECD 국가 분석을 통해 육아휴직 수급권 대상이 개인 단위이며, 소득대체율이 높을 경우, 양성평등적인 사회규범이 존재할

경우, 공공고용 비중이 높을 경우 남성의 육아휴직 사용이 높은 것으로 나타났다.

4. 소결: 연구의 개념들

이 연구는 사회적 위험으로서 돌봄의 불안정성의 증가가 돌봄의 불평등성을 높이고 있다고 보고, 돌봄 격차를 발생시키는 핵심 요인으로 부모의 고용형태에 초점을 둔다. 앞서 살펴본 바와 같이 부모의 고용형태는 자녀돌봄 양상과 밀접한 관련이 있으며 특히 비정형고용의 증가는 고용 안정성 및 근로시간 측면에서 돌봄 및 돌봄시간의 갈등 요인을 가지고 있다. 기존의 장시간 노동시간을 가진 정형적 노동의 틀에서 근무하는 경우는 시간 빈곤으로 인한 돌봄 시간 확보에 초점을 맞출 필요가 있다면, 비정형 고용의 경우는 빠르게 진행된 다양한 고용형태의 변화를 반영하지 못한 경직된 체계로 인해 돌봄 지원의 사각지대가 발생하고 유연한 노동시간과 자녀양육의 비정합성으로 인해 발생하는 시간갈등 등을 살펴볼 필요가 있다.

본 연구에서는 고용형태별 자녀돌봄 실태를 분석하고 자녀돌봄 시간정책을 통해 돌봄격차를 해소하여 평등한 돌봄권을 실현할 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 이에 본 연구는 돌봄권의 개념을 토대로 돌봄시간 및 돌봄시간정책의 범주와 돌봄 격차를 어떻게 규정할 것인지에 따라 연구의 범위가 상당히 달라질 수 있다. 이에 앞 절에서 본 연구에서의 돌봄권을 정의하고, 자녀돌봄 시간정책의 개념과 범주를 정하기 위한 논의를 제시하였다. 또한 이 연구에서 조사하고 분석하고자 하는 돌봄 격차의 조작적 정의를 위해 돌봄시간에 미치는 영향요인 등을 선행연구를 통해 검토하였다.

본 연구는 돌봄권을 인간의 본질적인 의존성에서 파생된 돌봄의 보편성에 근거한 권리이며, 사회적인 돌봄 책임 실현을 통해 모두가 보장받아야 할 기본권적인 성격을 지닌 권리로 정의하고자 한다. 이는 부모가 돌봄 권리와 아동이 돌봄을 받을 권리를 모두 포괄하며, 돌봄권이 직접 돌봄 권리만을 의미하는 것이 아니라 사회적 돌봄을 받을 권리도 포함한다.

가족정책을 구성하는 3가지 축으로 현금, 서비스, 시간 지원이 있으며, 가족정책 지원 유형도 주로 이 세 유형의 결합양상을 기반으로 구분된다(정재훈·박은정·2012; 이승운·박고은·김윤영, 2014; 김사현, 2015; Thévenon, 2011). 우리나라의 가족정책 및 돌봄정책 분야에서는 명시적인 ‘시간정책’ 용어를 자주 사용하지

않으나, 중요한 정책 영역으로 시간 지원 제도가 인정되고 있다. 본 연구에서는 자녀돌봄 시간 지원이라는 표현보다는 ‘자녀돌봄 시간정책’이라는 용어를 사용함으로써 주요한 정책 영역으로서 시간정책의 중요성을 보다 강조하고자 한다.

본 연구에서의 자녀돌봄 시간정책은 가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과 자녀돌봄을 병행할 수 있도록 시간 부족 및 시간 갈등을 해소하는 정책을 의미한다. 우선 자녀돌봄 시간정책은 제도적 측면에서 휴가·휴직제도와 유연근로제도 등 시간자원을 이용하여 자녀돌봄 시간과 가족 외부 시간을 적절하게 조직해나갈 수 있도록 하는 정책이다. 시간 갈등은 근로시간과 돌봄시간 간에 갈등이나 이로 인한 돌봄 공백을 의미한다. 이는 시간자원을 통한 자녀돌봄 시간 조직을 개선하도록 함으로써 해소되는 부분이 있으며, 충분한 돌봄 서비스의 이용 등 외부 돌봄 자원과도 연결된다. 여기에서는 시간자원을 확보할 수 있는 시간정책을 중점적으로 다루고자 하며, 시간갈등 실태로서 돌봄서비스 이용 실태를 조사할 예정이나 논의에 초점을 두기 위해 이용시간 이외에 전반적인 돌봄서비스를 개선하기 위한 방안까지는 주요 연구범위로 다루지 않는다.

또한 본 연구는 고용형태별 쟁점에 초점을 두고 있기때문에 제도적 사각지대 해소가 논의의 중심에 있다. 사각지대의 문제는 제도의 포괄성 문제인 제도 밖 사각지대만을 의미하는 것이 아니라 제도가 존재하지만 발생하는 제도의 실질적 사각지대 즉, 제도 내 사각지대의 문제까지 포함한다. 따라서 고용형태의 다양화에 따라 기존의 제도적 경직성을 탈피하여 유연한 제도로의 변화를 도모하고, 제도 내 사각지대를 해소할 수 있는 방안을 제시하는 것이 돌봄 격차 해소에 귀결될 것이다.

본 연구가 분석하는 자녀 돌봄 격차는 부모의 자녀돌봄 시간 격차를 의미하며, 자녀돌봄 시간 격차는 단순히 부모가 직접 자녀를 돌보는 절대적인 시간의 양을 의미하는 것이 아니라, 자녀를 돌보기 위한 시간적인 자원과 시간 갈등 정도에서 발생하는 불평등이나 차이를 포괄한다.

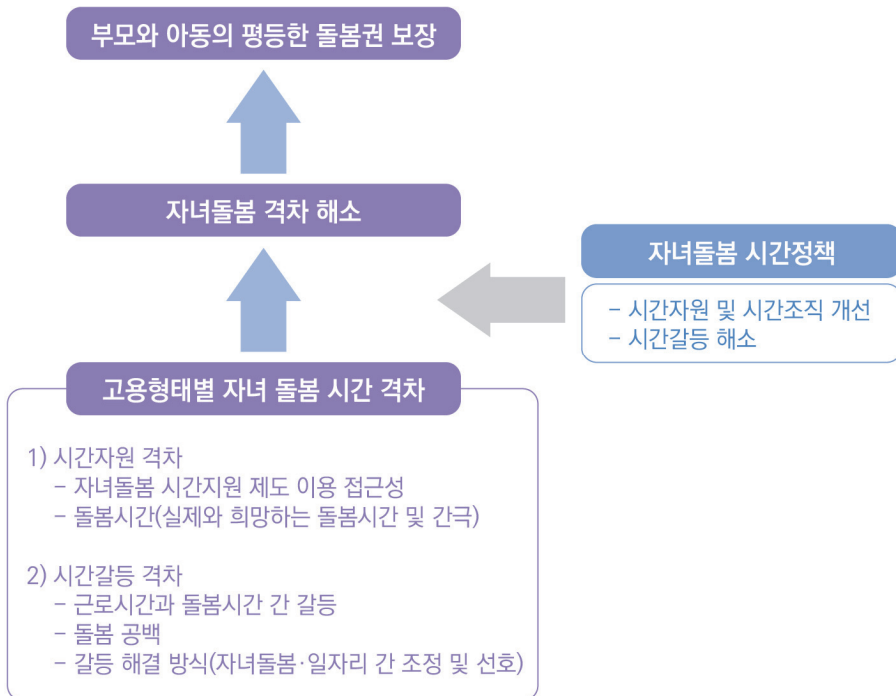
먼저, 이 연구는 자녀돌봄 시간자원의 격차를 두 가지 차원에서 접근한다. 첫째, 자녀돌봄에 필요한 시간을 확보할 수 있도록 지원해주는 제도의 이용 접근성을 의미한다. 본 연구는 자녀돌봄 시간정책으로 휴직·휴가제도와 유연근로제도 등을 시간 자원으로 보고, 이 제도들의 이용 접근성을 측정하기 위해 제도의 대상 포괄성을 분석하고, 실증조사에서 고용형태별로 부모의 제도별 인지, 이용 경험 및 가능

성, 이용 시점, 이용기간 등을 조사한다. 둘째, 시간 자원은 돌봄시간을 의미한다. 본 연구는 부모의 돌봄시간의 유형을 구분하여 자녀 돌봄시간을 조사하고, 시간의 양뿐만 아니라 돌봄 시간대도 파악하고자 한다. 여기에서 돌봄 격차는 절대적인 시간의 양보다는 희망하는 돌봄시간과 실제 간 간극에 초점을 두고자 한다.

다음으로, 시간갈등의 격차는 근로시간과 돌봄시간 간 갈등 정도, 돌봄 공백 발생 정도로 측정하고자 한다. 실증조사에서는 고용형태 및 근로시간의 불안정성이 돌봄의 불안정성이나 돌봄 공백으로 이어지고 있는지, 고용형태별로 시간갈등의 양상에 차이가 있는지 등을 파악한다. 또한 일과 자녀돌봄을 병행하면서 발생하는 시간갈등 해결 방식으로 자녀돌봄과 일자리 간 조정을 어떻게 하고 있는지, 실제 부모가 선호하는 방식은 무엇인지 등도 포함하여 조사한다.

지금까지 논의한 내용을 도식화하여 본 연구의 개념틀을 제시하면 다음 [그림 II-4-1]과 같다.

[그림 II-4-1] 본 연구의 개념틀



III

자녀돌봄 시간정책 현황 및 제도분석

- 01 국내 자녀돌봄 시간정책
- 02 해외 자녀돌봄 시간정책
- 03 소결

Ⅲ. 자녀돌봄 시간정책 현황 및 제도분석

이 장에서는 국내외 자녀돌봄 시간정책을 분석한다. 먼저, 1절에서는 국내 자녀돌봄 시간정책에서 주요 제도로 휴가·휴직제도와 유연근로제도의 주요 내용을 검토하였다. 휴가·휴직제도는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가제도를 다루었으며, 유연근로제도에서는 근로시간 단축제도를 중심으로 검토하였다. 다음으로 기존 통계 자료를 분석하여 주요 제도별 이용 현황을 분석하였다.

2절에서는 해외 자녀돌봄 시간정책 분석에서는 OECD 국가의 자녀돌봄 시간정책을 전반적으로 검토한다. 모성휴가, 부성휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가, 유연근로제도를 중심으로 제시하였다. 이 중 주요 사례로 스웨덴, 프랑스, 영국, 독일의 시간정책의 주요 내용을 분석하였으며, 고용형태별 수급권의 차이가 있는지를 살펴보았다.

1. 국내 자녀돌봄 시간정책

가. 자녀돌봄 시간 지원 제도

본 연구는 자녀돌봄 시간자원 및 시간조직 개선과 시간 갈등 해소의 측면까지 포괄하여 자녀돌봄 시간정책을 분석하나, 제도적 측면에서 자녀돌봄 시간정책의 핵심 제도는 휴가·휴직제도와 유연근로제도이다. 따라서 이 절에서는 직접적인 자녀돌봄 시간 지원 제도를 크게 휴가·휴직제도와 유연근로제도로 구분하여 검토하고자 한다.

우리나라의 휴가·휴직제도는 기본적으로 고용보험을 기반으로 하며, 기본적으로 「고용보험법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 각 제도가 시행되고 있다. 휴가·휴직제도에는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가가 있다. 휴가·휴직은 사업주가 사용을 허용해야 하며, 자격요건을 충족한 노동자의 신청을 거부할 경우 과태료가 부과된다. 휴가·휴직제도의

허용주체는 사업주이지만 급여를 제공하는 주체는 고용보험공단이다.

유연근로제도는 근로시간 유연제도, 근로장소 유연제도, 근로시간 단축제도로 구분할 수 있는데, 본 연구에서는 자녀돌봄과 관련된 근로시간 단축제도를 포함하여 논의하고자 한다. 근로시간 단축제도에는 임신기/육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등이 있다. 유연근로제도는 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 실시되고 있다. 휴가·휴직제도와 유연근로제도 모두를 포괄하는 자녀돌봄 시간정책의 근거법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이라고 할 수 있다.

〈표 III-1-1〉 자녀돌봄 시간 지원 제도 개요

구분	자녀돌봄 시간 지원	
	휴가·휴직제도	유연근로제도
근거법	- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 - 고용보험법	- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 - 근로기준법
제도	- 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 - 육아휴직 - 가족돌봄휴직·휴가(무급)	- 임신기/육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등
지원 대상	- 출산휴가 및 육아휴직: 고용보험 가입 근로자 - 단, 소득활동을 하는 고용보험 미가입 여성에게도 출산급여 일부 지급	- 근로기준법 상 근로자
주체	- 허용 주체: 사업주 - 급여지급 주체: 고용보험	- 허용 주체: 사업주

자료: 연구진 작성

1) 휴가·휴직제도

가) 출산휴가제도

(1) 출산전후 휴가 및 급여지원 제도

(가) 출산전후휴가제도

출산전후휴가제도는 여성근로자의 건강보호 및 태아의 안정적인 성장발달을 위하여 최소한의 보호휴가를 부여하는 목적으로 마련되었다(고용노동부, 2021. 1: 9). 제도의 연혁을 살펴보면, 근로기준법 제60조에 근거하여 1953년 8월 9일 부터 유급보호휴가 60일을 부여하는 것으로 시행되었으며, 2001년 11월 1일부터는

무급으로 30일을 더한 90일로 휴가를 보장하도록 하였고 고용보험법 시행령 68조의8에 근거하여 산전후휴가급여의 상한을 135만원으로 지정하였다(고용노동부, 2021. 1: 10). 이후 2017년도부터 출산전후휴가급여의 상한액을 인상하기 시작하여 2020년도부터 200만원으로 인상하였다(고용노동부, 2021. 1: 10). 주요 내용은 다음 <표 III-1-2>와 같다. 출산전후휴가 급여는 여성근로자의 고용안정, 노동시장의 인력수급 지원, 모성보호 비용의 사회분담, 재직자에 대한 고용보험의 사회적 역할 강화라는 목적으로 마련되었다(고용노동부, 2021. 1: 27-28).

<표 III-1-2> 출산전후휴가제도 주요 내용

구분	주요 내용	비고
대상	- 출산을 앞둔 임신 중인 여성노동자	- 근속기간, 근로형태, 직종 등에 관계 없이 부여
기간	- 출산을 전후하여 90일 부여(출산 후 45일 보장)단, 다태아 일 경우 120일 부여하며, 이때 출산후에 60일 보장해야 함	- 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
분할사용	- 유산·사산의 위험이 있는 노동자는 출산 전에도 분할 사용 가능	- 분할 사용할 수 있는 기간은 최대 44일
소득보장	- (우선지원대상기업) 90일분 모두 고용보험에서 지급(단, 최초 60일은 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급 하여야 함) - (대기업) 최초 60일은 사업주가 지급, 최종 30일은 고용보험에서 지급	- 통상임금 지급(고용보험 지원은 최대 200만원)
복귀시 업무보장	- 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	- 위반시 500만원 이하의 벌금
신분보장	- 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한 - 휴가기간은 소정근로일수 계산시 출근한 것으로 봄	- 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

자료: 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람. p. 9

(나) 예술인, 특수형태근로종사자(노무제공자)의 출산전후급여

예술인, 노무제공자의 출산전후급여도 고용보험을 기반으로 하여 제공되고 있으며, 지급 기간은 근로자와 동일하나 조건 및 지급액에서 차이가 있다. 근로자의 신청조건은 출산전후휴가 종료 이전 고용보험의 피보험 단위 기간이 180일 이상이나(고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0301Info.do>, 2022. 3. 16 인출), 예술인 및 노무제공자는 출산한 날 이전에 피보험단위기간 3개월 이상일 때 신청이 가능하다(고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0307Info.do>, 202

2. 3. 16 인출). 2022년 기준, 지급 상한액은 월 200만원 기준으로 근로자와 동일하였고 하한액의 경우 예술인은 90일 180만원, 120일 240만원인 것에 비해 노무제공자는 90일 240만원, 120일 320만원으로 지급액에 차이가 있다.

〈표 III-1-3〉 예술인 출산전후급여 주요 내용

구분	주요 내용
대상	- 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조제4에 따른 문화예술융역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로서 고용보험에 가입한 피보험자
기간	- 출산 전 또는 후를 90일(다태아일 경우 120일)로 하되, 출산 후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상 되도록 해야 함 - 유산·사산한 경우에는 임신기간에 따라 유산 또는 사산한 날부터 5일에서 90일까지 지급
조건	- 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험단위기간 3개월 이상일 것 - 출산전후급여등 지급기간 중 노무제공을 하지 않을 것(노무제공을 통한 소득 및 자영업 등을 통한 소득이 허용금액미만인 경우에는 노무제공으로 보지 않음) - 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청할 것
지급액	- 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 지급하되 상한액과 하한액은 아래와 같음. ① 상한액: 90일 600만원(매 30일 200만원), 120일 800만원 ② 하한액: 90일 180만원(매 30일 60만원), 120일 240만원

자료: 고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr/ei/eh/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0307Info.do>(2022. 3. 16 인출).

〈표 III-1-4〉 노무제공자 출산전후급여 주요 내용

구분	주요 내용
대상	- 근로자가 아니면서 「고용보험법」 제77조의6에 따라 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 사람으로서 고용보험에 가입한 피보험자
기간	- 출산 전 또는 후를 90일(다태아일 경우 120일)로 하되, 출산 후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상 되도록 해야 함 - 유산·사산한 경우에는 임신기간에 따라 유산 또는 사산한 날부터 5일에서 90일까지 지급
조건	- 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험단위기간 3개월 이상일 것 - 출산전후급여등 지급기간 중 노무제공을 하지 않을 것(노무제공을 통한 소득 및 자영업을 통한 소득이 허용금액미만인 경우에는 노무제공으로 보지 않음) - 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청할 것
지급액	- 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 지급하되 상한액과 하한액은 아래와 같음. ① 상한액: 90일 600만원(매 30일 200만원), 120일 800만원 ② 하한액: 90일 240만원(매 30일 80만원), 120일 320만원

자료: 고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr/ei/eh/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0309Info.do>(2022. 3. 16 인출).

(다) 고용보험 미적용자 출산급여

고용보험 미적용자 출산급여는 소득활동을 하고 있지만 고용보험을 기반으로 한 ‘출산전후휴가급여’를 받지 못하는 출산 여성에게 월 50만원씩 3개월 동안 총 150만원이 지급되는 출산급여이다(고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/ei/h/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0304Info.do>, 2022. 10. 17. 인출). 임금 근로자 중에는 초단시간 근로자와 4인 이하 농림어업 종사와 같이 고용보험 적용이 제외되는 자이거나, 고용보험 피보험단위기간이 180일 수급요건 미충족자가 해당되며, 1인 자영업자, 특수형태근로 종사자, 프리랜서 등의 비임금근로자 등 역시 대상이다(고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list16.do>, 2022. 10. 17. 인출). 상세한 대상 및 지급액 등은 <표 III-1-5>에 제시되어 있다.

<표 III-1-5> 고용보험 미적용자 출산급여 주요 내용

구분	주요 내용
대상	<근로자> - (유형1) 출산전 30일 이상 고용보험에 가입하고 있고, 고용보험의 출산전후휴가급여 수급요건(출산전후휴가가 끝난 날 이전에 피보험단위기간이 통산 180일 이상)을 미충족한 근로자 - (유형2) 고용보험법상 고용보험 적용제외 사업 근로자 및 적용제외 근로자 ① 농·임·어업 중 법인이 아닌자가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 ② 총공사금액 2천만원 미만 공사, 연면적 100㎡ 이하 건축 또는 200㎡ 이하 건축물의 대수선 공사에 종사하는 근로자 * 고용보험법 적용제외 사업의 입증 : 관련 업종이 명시된 사업자등록증 또는 공적기관 등이 발급한 확인서(농업경영체등록확인서, 축산업허가증, 어업경영체등록확인서, 어업허가증, 임업후계자증서, 공사금액이 명시된 도급계약서 등) ③ 소정근로시간이 월 60시간 미만인 근로자(주 15시간 미만 포함) - (유형3) 고용보험 미성립 사업장 소속의 고용보험 미가입 근로자(고용보험 가입 의무가 있는 사업장이지만 성립신고를 하지 않아, 소속 근로자 또한 피보험자격을 갖지 못한 경우)
	<1인사업자> - 1인사업자는 출산일 현재 피고용인이 없는 단독 및 공동사업자, 다만, 예외적으로 출산일 이전 3개월 이후 보조인력을 채용한 경우 지원가능 * 공동사업자의 경우 명의·실질 모두 공동사업자인 경우에 한함 * 농림어업에 종사하는 출산여성이 부부 공동명의로 '경영체등록확인서'를 제출한 경우 지원 대상으로 인정 * 부동산임대 관련한 소득활동은 불인정 - (유형4) 1인사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고(부가세, 소득세) 사실이 있는 자 - (유형5) 1인사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 사실이 없는 자 <그 밖의 소득활동을 하는 여성> - (유형6) 사업자등록을 하지 않은 특수형태 근로자 및 자유계약자(프리랜서) 등

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

구분	주요 내용
	* 특수형태 근로자(9개직종) : 보험설계사, 건설기계운전원, 학습지교사, 골프장캐디, 택배원, 퀵서비스배송원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전원
기간	- 출산일~출산 후 1년 이내에 신청해야하며 3개월 간 지급
조건	- 출산전 18개월 중 3개월 이상과 출산일 현재도 소득활동을 하고 있어야 하며 소득이 발생하여야 가능함.
지급액	- 총 150만원 (월 50만원 X 3월분) - 유산·사산의 경우는 임신기간에 따라 급여수준과 지급횟수가 상이함. * 임신기간 15주까지 : 30만원 / 16~21주 : 50만원 / 22주~27주 : 100만원 / 28주 이상 : 150만원

자료: 고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0304Info.do> (2022. 10. 17. 인출).

(2) 배우자 출산휴가 및 급여지원 제도

배우자 출산휴가제도는 배우자 및 자녀의 건강보호와 태아의 양육을 위해 휴가를 부여하기 위한 목적으로 마련되었으며 2008년 6월 22일부터 3일 무급휴가를 부여하는 것으로 시행되기 시작하여 2012년 8월 2일에는 최초 유급휴가제도를 도입하였고, 2019년 10월 1일에는 10일의 유급휴가로 기간과 금액이 점차 증가하였다(고용노동부, 2021. 1: 51). 주요 내용은 다음 <표 III-1-6>과 같다.

<표 III-1-6> 배우자 출산휴가 주요 내용

구분	주요 내용	비고
대상	- 배우자가 출산한 근로자	- 근속기간, 근로형태, 직종 등에 관계 없이 부여
기간	- 10일 부여 - 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음	- 위반시 500만원 이하의 과태료
분할사용	- 유산·사산의 위험이 있는 근로자는 출산 전에도 분할 사용 가능	- 분할 사용일수 제한 없음
소득보장	- 대기업 : 10일 사업주가 지급 - 우선지원대상기업 : 최초 5일분 고용보험에서 지급(단, 최초 5일분의 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급하여야 함)	- 통상임금 지급(고용보험 지원은 최대 382,770원)
신분보장	- 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고, 그 밖의 불리한 처우를 금지	- 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

자료: 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람. p. 51.

나) 육아휴직제도

(1) 육아휴직제도 개요

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하: 남녀고용평등법)은 제1

조에 “「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것”(제1조)을 목적으로 함을 밝히고 있다. 즉, 남녀고용평등법은 ‘근로자’를 대상으로 하는 법이며, ‘남녀고용평등’과 ‘일·가정 양립 지원’에 대한 규정을 담고 있다. 육아휴직제도는 동법 제19조에 규정되어 있으며, 근로자를 대상으로 하는 일·가정 양립 지원의 일환이다. 남녀고용평등법 제19조에 따라 육아휴직제도를 정의하면, 임신 중인 여성 근로자의 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 사용하는 휴직제도이다. 육아휴직제도는 근로자 측면에서는 근로자의 육아부담을 경감하고 지속적인 근로가 가능하도록 지원하여, 근로자의 생활 및 고용 안정을 도모하는 제도이며, 기업 측면에서는 숙련된 인력을 확보하도록 지원하는 제도라고 볼 수 있다.¹⁰⁾

임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하기를 희망하는 근로자는 육아휴직 시작일 이전에 고용보험 피보험단위기간이 6개월 이상이며, 육아휴직을 30일 이상 부여받는 요건을 충족하여야 육아휴직급여 지원 대상이 될 수 있다(고용노동부 2021. 1: 124). 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」시행령 제10조에 의하면, 근로 기간이 6개월 미만일 경우에는 육아휴직 적용 제외 대상으로 사업주가 육아휴직 신청을 거부할 수 있다.

1988년 「남녀고용평등법」이 제정되면서 생후 1년 미만 영아를 둔 여성근로자의 무급 육아휴직이 도입되었다. 육아휴직 급여는 2001년 「고용보험법」 개정 시 도입되어 고용보험에 가입되어있는 근로자를 대상으로 생계지원 차원에서 도입되었으며, 이후 지속적인 제도 개선을 거쳐서 현재 제도적 틀을 갖추었다(고용노동부, 2021. 1: 122). 현재 육아휴직 급여는 수급요건을 충족하는 근로자에게 육아휴직 기간 동안 통상임금의 100분의 80을 급여액으로 지급한다. 상한액은 월 150만원이며, 하한액은 월 70만원이다. 단, 육아휴직 급여액 중 일부인 100분의 25(사후 지급금)는 복직 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급받는다. 직장 복귀 후 6개월 이내에 근로자의 귀책사유 없이 비자발적인 사유로 퇴사한 경우에는 사후지급금을

10) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2022. 3. 7)

지급받을 수 있다(육아휴직 종료일이 2019년 9월 30일 이후 근로자).¹¹⁾

육아휴직 기간은 동일 자녀에 대해 부모 각각 1년 이내로 사용 가능하다. 다시 말해, 근로자인 아빠, 엄마 모두 개별로 1년 사용이 가능하며, 동시 사용도 가능하다.¹²⁾

(2) 육아휴직 급여 특례¹³⁾

2022년 도입된 ‘3+3 부모육아휴직제’는 생후 12개월 이내 자녀를 둔 부모가 모두 육아휴직을 사용할 경우 각각의 첫 3개월의 급여액을 월 통상임금의 100%로 지급하는 제도이다. 2022년 1월 1일 이후 부모가 모두 육아휴직을 최초로 시작하거나, 첫 번째 육아휴직 부모가 2021년에 사용하였더라도 두 번째 사용 부모가 2022년 1월 1일 이후에 육아휴직을 최초로 시작하는 경우에는 ‘3+3 부모육아휴직제’를 적용받을 수 있다. 부모가 동시에 동일 자녀에 대한 육아휴직을 사용하여도 적용 가능하다. 자녀의 생후 12개월 이내 기준은 두 번째 육아휴직 사용 부모의 육아휴직 최초 개시일이다. 즉, 두 번째 육아휴직 도중에 자녀가 생후 12개월을 초과하더라도 ‘3+3 부모육아휴직제’를 적용받을 수 있다. 2021년 11월 19일부터 시행된 임신 중 육아휴직 사용 부모도 해당 제도에 적용을 받는다. 부모 모두 육아휴직급여를 사용할 경우 첫 3개월 동안은 통상임금의 100%를 지급한다. 단, 월 상한액은 부모가 모두 사용하는 육아휴직 기간에 따라 1~3개월까지 상향하여 지급한다. 부모가 모두 육아휴직 사용 기간이 3개월씩일 경우 부모 각각에게 최대 월 300만원을 지급하며, 2개월일 경우에는 최대 월 250만원, 1개월일 경우 최대 월 200만원을 지급한다. 4개월부터는 일반 육아휴직급여 소득대체율인 통상임금 80%(상한 월 150만원)를 지급한다.

기존에 실시되고 있던 ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 한시적 특례 운영을 한다. ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 동일 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 육아휴직 사용 부모의 3개월 급여를 통상임금 100%, 상한

11) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eh/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2022. 3. 7)

12) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eh/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2022. 3. 7)

13) 고용노동부 여성고용정책과 게시 자료, 육아휴직급여 '22년도 제도개편 설명자료, https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220100373, (인출일: 2022. 3. 10)를 토대로 정리하였음.

월 250만원까지 지급하는 제도이다. 4~12개월에는 통상임금 50%, 상한 월 120만원, 하한 월 70만원을 지급한다. 두 번째 사용 부모가 2021년 이전에 육아휴직을 사용한 경우는 자녀 생후 12개월 이내도 포함되나, 이후에는 생후 12개월이 지난 동일 자녀에 대해 두 번째 부모가 육아휴직을 사용한 경우에만 해당 제도의 적용을 받는다.

‘아빠 육아휴직 보너스제’는 ‘3+3 부모육아휴직제’와는 달리 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 기간은 적용되지 않으며, 첫 번째 육아휴직 사용 부모의 휴직 기간과 무관하게 두 번째 사용 부모의 육아휴직 사용기간에 따라 지급된다. 2021년 11월 19일부터 시행된 임신 중 육아휴직 사용 부모에 대해서는 동일하게 적용한다. 2022년에 ‘아빠 육아휴직 보너스제’ 사용 가능 기간이 1개월 이상 남은 경우, 근로자는 본인에게 유리한 제도를 선택하여 이용할 수 있다. 지금까지 제시한 ‘아빠 육아휴직 보너스제’와 ‘3+3 부모육아휴직제’의 급여 수준을 부모의 육아휴직 순서와 육아휴직 기간에 따라 제시하면 아래 <표 III-1-7>과 같다.

<표 III-1-7> 아빠육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제 급여 수준 비교

구분		아빠육아휴직보너스제	3+3 부모육아휴직
첫 번째 육아 휴직자	1~3개월	• 통상임금 80%(상한 월 150만원)	• 통상임금 100% - 부부가 공동으로 휴직한 기간에 따라 상한액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개월: 상한 월 250만원, 3개월: 상한 월 300만원)
	4~12개월		• 통상임금 80%
두 번째 육아 휴직자	1~3개월	• 통상임금 100%(상한 월 250만원)	• 통상임금 100% - 부부가 공동으로 휴직한 기간에 따라 상한액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개월: 상한 월 250만원, 3개월: 상한 월 300만원)
	4~12개월	• 통상임금 50%(상한 월 120만원, 하한 월 70만원)	• 통상임금 80%(상한 월 150만원)

자료: 고용노동부 여성고용정책과 게시 자료, 육아휴직급여 '22년도 제도개편 설명자료. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220100373, (인출일: 2022. 3. 10)를 토대로 재구성; 박은정, 이정원, 윤지연, 김난주(2022), 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구, p.44에서 재인용.

‘한부모 근로자 육아휴직 급여 특례’는 「한부모가족지원법」 제4조제1호에서 규정하고 있는 모 또는 부인 한부모 근로자를 대상으로 한다. 육아휴직 사용 첫 3개

월은 통상임금 100%, 상한 월 250만원이 지급되며, 4~12개월은 일반 근로자 육아휴직급여와 동일하게 통상임금 80%, 상한 월 150만원이 지급된다.¹⁴⁾

(3) 기간제파견 근로자의 육아휴직

남녀고용평등법 제19조 5항은 기간제 근로자나 파견근로자의 육아휴직 기간이 사용기간 또는 파견기간에 산입되지 않는다고 명시하고 있다. 이는 기간제 근로자나 파견근로자가 육아휴직을 사용하는 기간을 계약기간에서 제외함으로써 무기계약이나 직접 고용에 대한 사업주의 부담을 제거하여 비정규직 근로자의 육아휴직을 보장하고자 도입되었다. 그러나 육아휴직 사용 이후로 계약기간이 자동 연장된다는 의미는 아니다(고용노동부, 2021. 1: 128).

다) 가족돌봄휴직·휴가 제도

모성보호나 자녀 양육 관련 유급 휴가·휴직제도 외에 무급으로 가족돌봄을 위해 사용할 수 있는 시간 지원 제도로는 가족돌봄휴직 제도와 가족돌봄휴가 제도가 있다.

(1) 가족돌봄휴직 제도

가족돌봄휴직 제도는 가족의 질병, 사고, 노령으로 장기적인 가족 돌봄이 요구되는 경우에 가족돌봄을 위해 근로자가 신청할 수 있는 무급 휴직 제도이다. 2007년 남녀고용평등법 개정으로 가족 돌봄 등을 위한 지원 제도 도입이 명시되었으며, 2012년에 가족돌봄휴직 제도가 도입되었다(고용노동부, 2021. 1: 206).

가족돌봄휴직은 연간 최대 90일까지 분할 사용이 가능하며, 1회에 최소 30일 이상 사용하여야 한다. 해마다 반복하여 휴직을 신청하는 것이 가능하며, 가족돌봄휴가는 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. 사업주는 대통령령으로 정한 사유 이외에는 가족돌봄휴직 신청을 거부해서는 안 된다. 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다. 또한 가족돌봄휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 근로 조건 악화 등 근로자에 대한 불리한 처우를 한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다(고용노동부, 2021. 1: 206).

14) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2022. 3. 7)

〈표 III-1-8〉 가족돌봄휴직 주요 내용

구분	주요 내용	비고
대상	- 질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	- 대통령령으로 정한 사유를 제외하고는 근로자의 신청을 거부할 수 없음 - 위반시 500만원 이하의 과태료
기간	- 연간 최대 90일 분할 사용 가능 (1회 사용시 최소 30일 이상 사용)	- 해마다 반복하여 사용 가능 - 가족돌봄휴가 사용기간은 90일에 포함
신분보장	- 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고, 근로 조건을 악화시키는 등 불리한 처우 금지 - 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함	- 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

자료: 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람. p. 206. 일부 발췌

(2) 가족돌봄휴가 제도

가족돌봄휴가 제도는 가족의 질병, 사고, 노령이나 자녀 양육으로 인해 긴급하게 단기적인 가족 돌봄이 필요할 경우에 근로자가 신청할 수 있는 무급 휴가 제도이다. 2019년 남녀고용평등법 개정을 통해 가족돌봄휴가 제도가 도입되었다. 가족돌봄휴가제도는 연간 최대 10일까지 사용 가능하며, 1일 단위로 사용할 수 있다. 남녀고용평등법 제22조의2 제4항 제3호에 해당하는 경우는 가족돌봄휴가 기간을 20일까지 연장하여 사용할 수 있으며, 한부모 근로자의 경우는 25일 사용이 가능하다. 2020년부터는 코로나 19로 인한 가족돌봄휴가 사용 시 가족돌봄비용 긴급 지원이 한시적으로 시행되고 있다(고용노동부, 2021. 1: 214, 219).

사업주는 대통령령으로 정한 사유 외에는 근로자의 가족돌봄휴가 신청을 거부하지 못한다. 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다. 근로자의 신분보장 원칙을 위반한 사업주의 경우에는 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해진다(고용노동부, 2021. 1: 214, 219).

〈표 III-1-9〉 가족돌봄휴가 주요 내용

구분	주요 내용	비고
대상	- 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인하여 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	- 대통령령으로 정한 사유를 제외하고는 근로자의 신청을 거부할 수 없음 - 위반시 500만원 이하의 과태료
기간	- 연간 최대 10일 사용 가능(1일 단위로 사용 가능) - 법 제22조의2 제4항 제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(한부모근로자는 25일) 사용 가능 - 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함	- 해마다 반복하여 사용 가능 - 가족돌봄휴가 사용기간은 90일에 포함

구분	주요 내용	비고
신분보장	- 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고, 근로 조건을 약화시키는 등 불리한 처우 금지 - 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함	- 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

자료: 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람. p.214, 219 일부 발췌

2) 유연근로제도

유연근로제도는 근로자와 사용자가 일하는 시간과 장소를 선택하고 조정하는 제도로 일-생활 균형을 추구하고 인력 활용의 효율성을 높이는 것을 목적으로 한다(고용노동부, 2017: 6). 정부는 기술이 발전함에 따라 시공간 제약 없는 업무생산성 향상을 꾀하고 일과 가정이 양립 가능한 환경을 조성하며, 자기주도성과 일-생활 균형으로 근로자들의 조직몰입도와 만족감을 상승시키고자 유연근로제도를 도입·확대한다고 밝히고 있다(고용노동부, 2017: 7).

유연근로제도는 근로시간을 유연하게 하는 제도, 근로장소를 다양화하는 제도, 근무량을 조정하는 제도 등으로 구분할 수 있다. 근로시간을 유연하게 하는 제도로는 근로시간을 배분하고 결정하는 형태를 조정하는 근로기준법상의 제도와 근로기준법이 정하는 유형 이외의 제도로 구분할 수 있다. 근로기준법상의 유형은 탄력적 근로시간제도, 선택적 근로시간제도, 재량근로시간제도와 사업장 밖의 간주근로시간제도가 있으며, 근로기준법상 이외의 제도로는 시차출퇴근제 등이 있다. 근로장소 유연제도는 재택근무제, 원격근무제 등이 있으며, 근로시간 단축제도로는 시간단축의 목적에 따라 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제로 구분할 수 있다(표 III-1-10 참조).

이 가운데 본 연구에서는 자녀돌봄 시간과 직접적으로 관계있는 근로시간을 유연화하게 하는 제반의 제도들과 육아기 근로시간 단축제에 대해 살펴보기로 한다.

〈표 III-1-10〉 유연근로제도의 분류

구분	주요 유형
근로시간 유연제도	- 근로기준법의 유형 : 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제
근로장소 유연제도	- 재택근무제, 원격근무제 등
근로시간 단축제도	- 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등

자료: 손연정, 이은주, 채민희(2021). 비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형. 한국노동연구원. p. 39 〈표3-2〉를 연구자가 수정함.

〈표 III-1-11〉 근로시간 단축제도의 분류

구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축제	가족돌봄 등 근로시간 단축제	자율형 근로시간 단축제
법적근거	-근로기준법 제74조	- 남녀고용평등법 제 19조의2	- 남녀고용평등법 제 22조의3	- 기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청사유	-임신	- 육아	- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	- 사업주가 승인하는 사유(제한 없음)
대상	-임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 상기 사유 해당 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자(임신 12~36주 근로자 포함)
단축시간	- 1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	- 주 15~35시간 근무	- 주 15~30시간 근무	
단축기간	- 임신 12주 이내, 36주 이후 기간	- 1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)	- 최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업은 1년)	- 사업장별 자율 시행
급여	- 임금삭감 없음	근로시간 비례임금 이상 지급		

자료: 고용노동부(2021a). 근로시간 단축제도 가이드북. p.10 한눈에 보는 근로시간 단축제도 표 발췌.

가) 근로시간 유연제도

‘탄력적 근로시간제’는 어떤 근로 일, 근로 주의 근로시간을 연장하는 대신에 다른 근로 일, 근로 주의 근로시간을 단축시켜 일정기간의 평균 근로시간을 주 40시간의 법정근로시간 내로 맞추어 운영하는 근로시간 제도이다(근로기준법 제51조). 운수, 통신, 의료서비스 등 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객편리를 높일 수 있는 업종, 계절적 업종 또는 주기적으로 업무량이 많은 업종, 철강과 석유 화학 등의 기계 가동을 지속시켜야 하는 업종에서 활용 가능하다(고용노동부, 2019: 16). 탄력적 근로시간제는 신체상 무리가 있을 수 있어 15세 이상 18세 미만의 근로자나 및 임신 중 여성에게는 적용이 금지되어 있다(근로기준법 제51조제3항)(고용노동부, 2019: 19). 탄력적 근로시간제는 1일 근로시간과 1주 근로시간의 평균을 내는 단위 기간을 어느 정도 정하느냐에 따라 규정 방식이 다르다. 단위 기간을 ‘2주 이내’로 운영하는 경우는 취업규칙 등으로 규정하면 되지만, ‘3개월 이내’의 경우 근로자 대표와 서면합의가 필요하다. ‘2주 이내 탄력적 근로시간제’의 경우 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없으며(연장 휴일근로시간 제외), ‘3개월 이내 탄력적 근로시간제’의 경우 근로시간 평균을 내는 기간을 1~3개월로 정할 수 있다. 그러

나 이 경우에도 특정주의 근로시간을 52시간, 특정일의 근로시간을 12시간 초과할 수 없다(연장 휴일근로시간 제외)(고용노동부, 2019: 16-17).

‘선택적 근로시간제도’는 1개월 이내 일정 기간 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작과 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도이다(근로기준법 제52조). 따라서 근로자는 근로시간 제한 없이 본인의 선택에 따라 자유롭게 근로할 수 있다. 선택적 근로시간제도는 근로기준법에 대상업무를 정하고 있진 않지만, 근로일과 시간대별 업무량 편차가 발생하고 업무조율이 가능한 업무, 출퇴근에 엄격한 제한을 받지 않는 관리·감독 업무 등에 적용이 용이하다(고용노동부, 2019: 44-45). 선택적 근로시간제의 경우 15세 이상 18세 미만의 연소근로자에게는 적용할 수 없으나, 임신 중 여성에 대해서는 제한이 없다(고용노동부, 2019: 48). 선택적 근로시간제도는 의무 근로시간 여부에 따라 완전 선택적 근로시간제도와 부분선택적 근로시간제도로 구분된다. ‘완전 선택적 근로시간제’는 정산기간 중 의무 근로시간 없이 업무 시작 및 종료시각을 근로자가 자유롭게 결정할 수 있으며, ‘부분선택적 근로시간제’는 일정한 시간대를 의무적 근로시간대로 지정하여 근로자가 사용자로부터 시간구속과 업무지시를 받고 나머지 시간은 근로자가 자유롭게 결정할 수 있다. 선택적 근무시간을 도입하기 위해서는 사용자와 근로자대표가 서면합의를 통해 적용근로자의 범위와 정산기간(근로시간을 정산할 시간, 1개월 이내로 설정가능)과 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대, 표준근로시간¹⁵⁾ 등을 정해야 한다(고용노동부, 2019: 44-46).

‘재량근로시간제’는 업무의 성질을 볼 때 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자와 근로자 대표가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도이다(근로기준법 제58조제3항). 즉, 고도의 전문업무나 창의적인 업무 수행 시 재량이 여지가 크고 근로의 양보다 질이나 성과에 결정되는 것이 적절하다고 판단함에 따라 도입된 제도로 재량근로시간제에 적용되는 업무는 근로기준법 시행령 제31조와 관련 고시에서 정한다. 현재 적용업무는 6개로 1)신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구, 2)정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무, 3)신문·방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는

15) 표준근로시간은 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간으로 주휴일, 유급휴가 등의 계산기준으로 사용한다(고용노동부, 2019: 46).

편집 업무, 4)의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무, 5)방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무, 6)회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무가 이에 해당한다(고용노동부, 2019: 76-78).

〈표 III-1-12〉 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제의 주요개념 비교

구분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량근로시간제
개념	- 근로시간 배분 관련	- 근로시간 배분 관련	- 근로시간 결정 관련
적용대상	- 업종 제한 없음 (연소자 및 임신부 제외)	- 업종 제한 없음 (연소자 제외)	- 시행령, 관련 고시에서 정한 업무
운영	- 3개월 이내로 단위기간 내 운영	- 1개월 이내의 정산기간으로 운영	- 업무수행방법, 시간배분으로 구체적 지시 없음
근로시간 제한·산정	- 근로일 및 근로일별 근무시간	- 총 근로시간	- 서면합의에서 정한 근로시간
서면합의의 주요내용	- 대상근로자 범위 - 단위기간내 근로일 및 근로일별 근로시간 - 서면합의 유효기간	- 대상근로자 범위 - 정산기간, 총근로시간 - 의무근로시간대 - 선택근로시간대 - 표준근로시간	- 업무수행방법은 근로자 재량에 맡김 - 근로시간 산정은 서면합의로 정한 바에 따름

자료: 고용노동부(2019) 유연근로시간제 가이드. P.76의 표 발췌

또한, 근로기준법 제58조의 근로시간 계산의 특례 조항에 따라 ‘사업장 밖 간주 근로시간제’도 운영된다. 이는 근로자가 출장이나 기타 사유로 근로시간의 전부나 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에 실제 근로시간과 상관없이 ‘소정근로시간¹⁶⁾’, ‘업무수행에 통상적으로 필요한 시간’, ‘노사가 서면으로 합의한 시간’ 중 하나를 근로시간으로 간주하는 제도이다. 즉, 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제가 근로시간을 변경시키는 데에 비해 사업장 밖 간주근로시간제는 근로시간은 그대로 하되, 근로시간을 계산하는 방법을 편리하게 정하게 된다. 근로시간 산정이 어려운 영업직, A/S 업무, 택시운송업의 업종이나 재택근무, 출장업무 중에 적용할 수 있다(고용노동부, 2019: 62).

나) 육아기 근로시간 단축제

육아기 근로시간 단축제도는 남녀고용평등법 제19조의 2에 근거하여 만 8세 이하

16) 소정근로시간은 일 8시간, 주 40시간의 법정근로시간 내에서 노사가 근무하기로 정한 근로시간을 의미한다(고용노동부, 2019: 63).

또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도이다. 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 규정하고 있지만 육아휴직을 신청할 수 있는 자가 육아휴직 기간으로 사용하지 않은 기간이 있으면 이를 육아기 근로시간 단축 사용기간으로 가산할 수 있다. 따라서 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 2년까지 부여 가능하며, 사업주는 법에서 정한 육아기 근로시간 단축기간(1년 이내, 가산 시 최대 2년)을 초과하여 재량으로 근로시간 단축을 허용할 수 있다. 근로시간 단축기간의 근로시간은 주당 15시간 이상으로 35시간을 초과해서는 안 된다. 단축방식에 있어 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙이고, 근로자의 출퇴근 시간 조정 등에 있어 제한이 없으며 근무형태의 제한도 두지 않아서 근로자가 원할 경우 1시간 단축도 가능하다(고용노동부, 2021a: 22-24).

근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 허용해야 하며, 미부여 시 500만원 이하 과태료가 부과된다. 단, 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유 없이 2회 이상 채용 거부 시에는 인정되지 않음), 업무 특성에 따라 근로시간 분할이 어렵거나 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우 근로시간 단축제도를 허용하지 않을 수 있다. 하지만 이런 경우 사용자는 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하도록 하거나 출퇴근 시간 조정 등 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지 협의가 이루어져야 함을 명시하고 있다(고용노동부, 2021a: 12-13). 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 불이익 처우 금지 조항으로서, 사업주는 근로시간 단축을 이유로 하여 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우를 해서는 안 되며, 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없는 것이 원칙임(근로자가 명시적으로 청구하는 경우에 한해 주 12시간까지만 연장근로가 가능)이 포함되어있다. 또한 근로시간 단축기간이 종료되면 해당 근로자를 종전과 동일한 업무나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 함도 명시되어 있다(고용노동부, 2021a: 15).

나. 자녀돌봄 시간정책 이용 현황

1) 고용보험 가입 현황

여기서는 자녀돌봄 시간정책의 주된 휴가·휴직제도가 고용보험을 토대로 설계되

었기 때문에 고용형태별 고용보험 가입 현황을 분석하였다. 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 2007년~2021년의 자료로 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 임금 근로자 전체의 고용보험 가입률과 정규직과 비정규직 그리고 비정규직의 세부형태별로 고용보험 가입률을 분석하였다. [그림 III-1-1]을 보면 전체근로자의 고용보험 가입률은 2007년 85.2%에서 조금씩 상승해 2021년에는 90.5%에 이르지만 고용형태별로 큰 차이를 보인다. 즉, 정규직은 2007년 이후 2021년까지 줄곧 93% 이상의 가입률을 보이는데 비해 비정규직은 50~70%대로 정규직과 비교하여 현저히 낮은 가입률을 보인다. 하지만 비정규직의 가입률은 2007년 52.1%에서 2013년 60.9%, 2018년 70.8%, 2021년에는 76.1%로 지속적으로 증가하는 것도 확인된다.

비정규직의 고용보험 가입률은 정규직에 비해 낮지만 비정규직 내에서도 세부형태별로 가입율의 차이가 매우 크다. [그림 III-1-2]를 보면 파견/용역 근로자와 기간제 근로자는 비정규직 전체의 가입률보다 줄곧 높은 비율을 보이는데, 특히 파견/용역 근로자의 구체적인 수치를 살펴보면 정규직을 합한 전체근로자의 가입률보다도 높은 것도 확인된다. 재택/가내근로자와 단시간근로자는 2012년까지는 30%가 안 되는 낮은 가입률을 보였으나 그 이후 가파르게 증가하여 2021년에는 각각 79.9%, 80.3%로 비정규직 전체의 평균 가입률보다 높게 나타났다. 비정규직 중에서 가장 낮은 가입율을 보이는 형태는 일일근로자와 기간제가 아닌 한시적 근로자로 2021년 기준 일일근로자의 고용보험 가입률은 58.6%이며 비기간제 한시적 근로자는 46.3%로 50% 안팎의 가입률을 보였다.

특히, 2020년 12월 전 국민 고용보험 로드맵이 발표되어 시행 중인 바, 그 이후의 고용보험 가입률에 주목할 필요가 있으나 정책효과 해석에는 주의할 필요가 있다. 즉, 분석 자료로 쓰인 ‘고용형태별근로실태조사’는 매년 6월을 기준 조사되기 때문에 2021년도의 자료는 2021년 6월 시점의 가입률임을 고려하여야 한다. 정부의 고용보험 확대는 2020년 12월 10월부터 예술인¹⁷⁾을 대상으로 적용 범위를 확대한 후 2021년 7월부터 특수고용형태 근로자 및 플랫폼 종사자 등으로 확대하였기 때문에¹⁸⁾ 아래 표의 2021년 고용보험 가입은 예술인 적용만이 포함된 수치

17) ‘예술인 고용보험’은 「예술인 복지법」에 따른 예술인 및 문화예술분야에서 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람 중 문화예술용역 관련 계약을 하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람을 대상으로 하며, 65세 이후 계약한 경우, 문화예술용역계약의 월평균소득 50만원 미만 등은 적용에서 제외된다(1개월 미만의 단계예술인도 가입 대상임)(문화체육관광부, 고용노동부, 근로복지공단, 한국예술인복지재단, 2020).

로 보면 된다. 물론 정부의 전국민고용보험 시책에는 임시·일용직의 가입 누락자 발굴 및 가입 지원을 포함하고 있어 비정규직 전반의 가입률에 영향을 미쳤을 것이나 대상 확대 초기의 자료이므로 해석에 신중할 필요가 있다.

〈표 III-1-13〉 고용형태별 고용보험 가입률 변화(2007~2021년)

단위: %

고용형태	고용보험							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체근로자(특수형태제외)	85.2	85.5	85.9	86.0	85.1	87.5	88.6	88.5
정규직 근로자	93.0	94.0	95.6	95.7	94.9	95.4	95.6	95.4
비정규직근로자(특수형태제외)	52.1	51.3	51.9	52.1	53.5	57.8	60.9	63.0
재택/가내근로자	19.5	14.7	15.2	15.9	16.2	21.3	54.5	49.6
파견/용역근로자	88.5	89.4	90.4	88.0	87.1	89.4	90.0	93.8
일일근로자	31.7	35.7	36.8	38.6	44.6	45.7	44.6	44.2
단시간근로자	28.3	27.1	27.1	27.4	28.9	33.8	50.5	58.4
기간제근로자	80.6	83.0	81.5	82.2	83.1	82.2	85.3	83.7
한시적근로자(비기간제)	24.6	25.6	25.1	25.7	25.5	32.8	34.7	40.6

자료: 통계청, (각 연도), 고용형태별근로실태조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0008&conn_path=I3(2022. 6. 5. 인출).

〈표 III-1-14〉 고용형태별 고용보험 가입률(2007~2021) (계속)

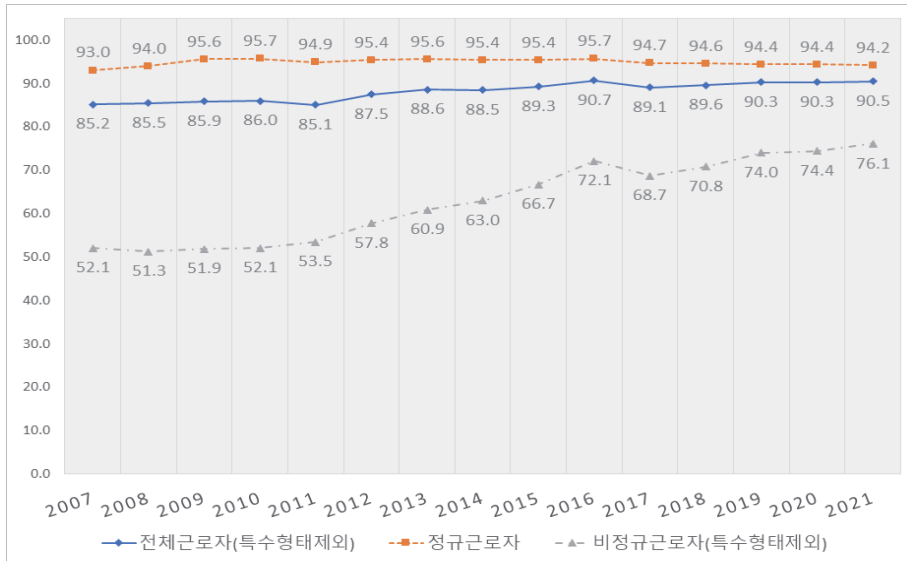
단위: %

고용형태	고용보험						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전체근로자(특수형태제외)	89.3	90.7	89.1	89.6	90.3	90.3	90.5
정규직 근로자	95.4	95.7	94.7	94.6	94.4	94.4	94.2
비정규직근로자(특수형태제외)	66.7	72.1	68.7	70.8	74.0	74.4	76.1
재택/가내근로자	67.2	58.9	62.8	74.0	75.1	76.2	79.9
파견/용역근로자	93.5	93.8	93.1	93.3	95.6	96.2	95.0
일일근로자	46.0	57.4	50.2	53.2	57.0	55.8	58.6
단시간근로자	65.0	69.0	67.5	73.2	76.8	81.1	80.3
기간제근로자	87.0	86.9	85.7	84.4	85.0	86.2	89.3
한시적근로자(비기간제)	38.0	45.1	41.1	39.1	50.3	43.9	46.3

자료: 통계청, (각 연도), 고용형태별근로실태조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0008&conn_path=I3(2022. 6. 5. 인출).

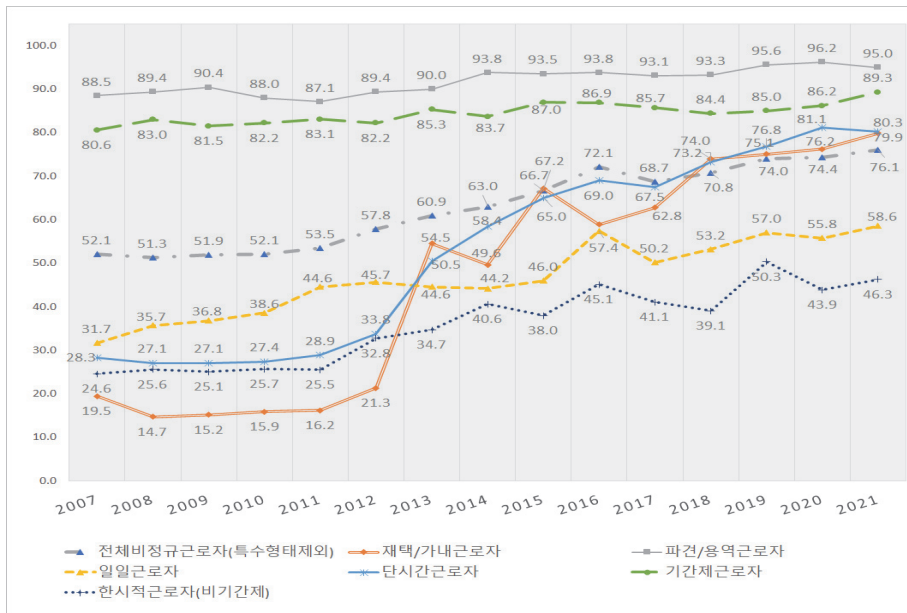
- 18) 정부는 특수형태근로종사자(플랫폼 종사자 포함) 및 자영업자를 포괄하는 고용보험 적용확대를 단계별로 추진하고 있다. 우선 2021년 7월부터 산재보험 적용 14개 직종의 특수형태근로 종사자로 확대하고, 2022년 1월부터는 1차 플랫폼 직종에 적용한 후 2022년 7월부터는 전 단계에서 포함되지 않은 기타 특고 및 플랫폼 종사자까지 적용대상을 확대하고자 발표하였다. 또한, 자영업자의 경우 사회적 논의를 거쳐 2025년까지 고용보험 적용대상으로 포괄하겠다고 발표하였다(관계부처 합동, 2020.12.23, 전국민 고용보험 로드맵).

[그림 III-1-1] 고용형태별 고용보험 가입률 변화(정규직/비정규직, 2007-2021년)



자료: 통계청, (각 연도), 고용형태별근로실태조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0008&conn_path=I3(2022. 6. 5. 인출)을 토대로 작성함.

[그림 III-1-2] 고용형태별 고용보험 가입률 변화(비정규직 세부, 2007-2021년)



자료: 통계청, (각 연도), 고용형태별근로실태조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0008&conn_path=I3(2022. 6. 5. 인출)을 참조하여 재작성함.

2) 휴가·휴직제도 이용 현황

여기서는 사업체를 대상으로 2017년부터 매년 조사되는 고용노동부의 ‘일가정 양립 실태조사’ 자료를 중심으로 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가 및 휴직에 대한 인지도, 활용가능여부, 이용현황 등에 대해 분석하였다.

가) 출산전후휴가

출산전후휴가제도의 인지도를 분석한 결과 ‘잘 알고 있다’와 ‘대충 알고 있다’에 대한 응답 비중이 80~90%로 나타나 전반적인 인지도는 높게 나타났으며, 모르는다는 응답 비중도 점차 줄어들고 있는 것도 확인되었다.

〈표 III-1-15〉 출산전후휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	57.9	28.7	8.6	4.8	100.0(747,749)
2018년	53.5	28.7	15.1	2.7	100.0(762,032)
2019년	53.9	25.8	18.1	2.1	100.0(799,361)
2020년	54.1	21.1	18.6	6.2	100.0(823,819)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A010&conn_path=12\(2022. 6. 4 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A010&conn_path=12(2022. 6. 4 인출)).

출산전후휴가제도의 활용가능여부를 분석한 결과, ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’는 응답 비중은 2017년 49.7%에서 2018년 50.7%, 2019년 61.6%로 증가하였으나 2020년에는 49.4%로 2017년보다도 낮게 나타났다. 반면 ‘전혀 활용할 수 없다’는 응답 비중은 2017년 23.7%에서 2019년에는 15.1%까지 감소하였으나 2020년에는 26.6%의 비중을 보여 예년에 비해 2020년에는 출산전후휴가의 활용가능성이 낮아진 것이 확인된다.

〈표 III-1-16〉 출산전후휴가제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용 할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	49.7	26.6	23.7	100(711,743)
2018	50.7	24.4	24.9	100(741,245)

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용 할 수 없음	전체 (사업체수)
2019	61.6	23.3	15.1	100(782,201)
2020	49.4	24	26.6	100(772,469)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-활용가능현황 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

출산전후휴가제도의 사용가능인력에 대해 분석한 결과, ‘정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다’는 응답 비중은 2017년과 2018년 각각 43.4%, 40.4%였으나 2019년과 2020년에는 34.3%, 34.8%로 낮게 나타났다. 반면, ‘정규직만 사용할 수 있다’고 응답한 비중은 2017년 13.1%에서 2018년 25%로 증가한 이래 2019년, 2020년에도 24.6%, 24.3%의 높은 비중을 유지하였다. 결과적으로는 정규직 뿐 아니라 비정규직도 출산전후휴가를 사용할 수 있는 사업체는 2017, 2018년에 비해 2019, 2020년에 감소하였으며, 정규직만 사용가능한 사업체의 비중이 늘어난 양상을 확인할 수 있다.

한편, ‘정규직과 비정규직 모두 출산전후휴가제도를 사용할 수 있다’라고 응답한 사업체를 대상으로 조사년 1년간의 비정규직 근로자의 출산전후휴가제도 사용여부를 조사한 결과, 2017년에는 9.4%가 ‘사용한 경우가 있다’라고 응답한 반면 2018년에는 3.3%가 사용했다고 응답하였으며, 2019년에는 13.3%, 2020년에는 4.1%가 응답하여 비정규직의 출산전후휴가 사용에 부침이 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-1-17〉 출산전후휴가제도 사용가능인력

단위: %, 사업체수

구분	사용가능인력			비정규직 근로자 사용여부		전체 (사업체수)
	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	정규직이 없다	있음	없음	
2017	43.4	13.1	43.6	9.4	90.6	542,740
2018	40.4	25	34.6	3.3	96.7	556,819
2019	34.3	24.6	41	13.3	86.7	664,181
2020	34.8	24.3	41	4.1	95.9	567,322

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-사용가능인력현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

이어 출산전후휴가 제도를 사용한 직원이 있는지 질문한 결과 ‘있다’는 응답 비중은 2017년 12.6%, 2018년 12.4%, 2019년 9.2%로 감소하다가 2020년에는 11%로 증가하였다.

〈표 III-1-18〉 출산전후휴가제도 사용현황

단위: %, 사업체수

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유		전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	기타	
2017	12.6	87.4	99.5	0.5	542,740
2018	12.4	87.6	99.6	0.4	556,819
2019	9.2	90.8	99.6	0.4	664,181
2020	11	89	99.6	0.4	567,322

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-활용실적현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A012&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A012&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

〈표 III-1-19〉를 통해 고용보험DB로 출산전후휴가 사용인원을 살펴보면 94,590명(2015년), 89,834명(2016년), 81,093명(2017년), 76,414명(2018년), 73,306명(2019년), 70,949명(2020년)으로 매년 감소 추세를 보이는 것이 확인된다. 이는 출생아 수의 감소 추세와 관련이 있는 것으로 보인다. 한편, 출산전후 휴가 지원금액은 2017년 이후로 점차 증가하여 2020년에는 가장 많은 285,771백만원이 지원된 것이 확인된다.

〈표 III-1-19〉 출산전후휴가자 수 및 지원금액

단위: 명, 백만원

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
출산전후 휴가자 수	94,590	89,834	81,093	76,414	73,306	70,949
출산전후 휴가 지원금액	258,139	247,331	242,598	248,438	260,394	285,771

주: 출산전후휴가자 수는 출산전후휴가급여 수급자 수를 의미함.

자료: e-나라지표. 출산 및 육아휴직 현황. [https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504\(2022. 3. 14. 인출\)](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(2022. 3. 14. 인출)).

나) 배우자 출산휴가

배우자 출산휴가의 인지도를 분석한 결과, ‘잘 알고 있다’는 응답 비중은 2017년 46.6%로 나타났으나 2018년에는 43.8%로 감소하고 2020년에는 36.1%까지 감소하였다. 이와 연동하여 배우자 출산휴가를 ‘모른다’라고 응답한 비중은 2017년 8.8%, 2018년과 2019년에는 각각 9.3%, 9.1%로 나타났으나 2020년에는

16.6%로 증가하였다. 2020년에는 ‘들어본 적이 있다’고 응답한 사업체의 비중이 25.3%로 예전에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-1-20〉 배우자 출산휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	46.6	25.7	18.9	8.8	100(747,749)
2018년	43.8	26.3	20.5	9.3	100(762,032)
2019년	45	27.2	18.7	9.1	100(799,361)
2020년	36.1	22.1	25.3	16.6	100(823,819)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A018&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A018&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

배우자 출산휴가제도의 활용가능여부에 대해 분석한 결과, ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’라고 응답한 경우는 2017년 39.0%에서 2018년 45.0%, 2019년 57.9%로 증가하였으나 2020년에는 45.8%로 감소하였다. ‘활용가능하나 분위기나 대체인력 확보 어려움으로 충분히 사용하지 못 한다’는 응답 비중은 24~28%로 나타났으며 ‘전혀 활용할 수 없다’는 응답 비중은 2017년 36.4%에서 2019년 18%로 낮아졌으나 2020년에는 30%로 다시 증가하는 양상을 보였다.

〈표 III-1-21〉 배우자 출산휴가제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	39	24.6	36.4	100(681,601)
2018	45	28.3	26.7	100(690,809)
2019	57.9	24.1	18	100(726,724)
2020	45.8	24.2	30	100(687,049)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-활용가능현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A019&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A019&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

배우자 출산휴가 평균 사용가능일수에 대해 조사한 결과 2017년 4일에서 2018년 4.3일, 2019년 7.4일, 2020년 8.1일로 증가 양상을 보였다. 유급휴가 평균 일수 역시 2017년 3.2일에서 2019년 6.3일, 2020년 7.3일로 크게 증가하였다.

〈표 III-1-22〉 배우자 출산휴가제도 사용가능일수

단위: 일, 사업체수

구분	평균 사용가능 일수	유급휴가 평균 일수	전체(사업체수)
2017	4	3.2	433,362
2018	4.3	3.2	506,018
2019	7.4	6.3	595,956
2020	8.1	7.3	480,828

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-사용가능일수. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A023&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A023&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

배우자 출산휴가의 평균 사용일수에 대해 분석한 결과, 2017년 3.6일, 2018년 3.7일로 나타났으나 2019년에는 6일, 2020년에는 7.9일로 크게 증가하였다. 한편, 배우자 출산휴가의 평균 사용 근로자 수는 2017년 4.6명이었으나 2018년 4명, 2019년 2.9명, 2020년 2.8명으로 감소 경향을 보였다.

〈표 III-1-23〉 배우자 출산휴가제도 사용일수 및 사용근로자수

단위: 일, 명, 사업체수

구분	평균 사용 일수	평균 사용 빈도	평균 사용 근로자수	평균 사용 근로자수 빈도
2017	3.6	100,643	4.6	30,723
2018	3.7	97,338	4	33,720
2019	6	77,606	2.9	36,104
2020	7.9	145,124	2.8	44,330

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-사용일수 및 사용근로자수. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A025&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A025&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

이상의 분석을 통해 배우자 출산휴가의 경우 예년에 비해 2020년 휴가의 사용 가능일수와 평균 사용일수가 증가한데 비해 인지도와 활용 가능성을 비롯해 평균 사용 근로자수는 낮아진 것으로 나타났다. 이는 그간 3일의 무급휴가로 사용되던 배우자 출산휴가가 2019년 10월부터 10일의 유급휴가로 변화된 것이 현장 적용에 영향을 미친 것으로 해석된다.

다) 육아휴직

육아휴직제도에 대해서는 ‘잘 알고 있다’는 응답비중이 30~40%대로 나타나 50% 이상이 ‘잘 알고 있다’라고 응답한 출산전후휴가제도에 비해서는 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 하지만 연도별로는 육아휴직제도를 ‘잘 알고 있다’는 응답 비

중이 2017년에는 31.3%였으나 해마다 증가하여 2020년에는 41.4%로 증가 추세를 보이는 것도 확인되었다.

〈표 III-1-24〉 육아휴직제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	31.3	25.5	20.1	23.1	747,749
2018년	32	27.6	24.4	16	762,032
2019년	37.9	27.1	21.5	13.5	799,361
2020년	41.4	25.9	19.5	13.2	823,819

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A042&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A042&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

육아휴직제도의 활용가능여부에 대해 분석한 결과, ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’라고 응답한 비중은 2017년 44.1%에서 2018년 42.7%로 다소 감소하였으나 2019년 45.4%, 2020년에는 47.3%로 증가 경향을 보였다. 반면, ‘전혀 활용할 수 없다’는 응답 비중은 2017년과 2018년에는 30%가 넘었으나 2019년 28.1%, 2020년 27.8%로 감소 추세를 보였다.

〈표 III-1-25〉육아휴직제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체 인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	44.1	25.1	30.8	575,287
2018	42.7	27	30.3	639,909
2019	45.4	26.4	28.1	691,517
2020	47.3	24.9	27.8	714,740

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-활용가능현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A043&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A043&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

육아휴직제도의 사용가능인력에 대해 분석한 결과, ‘정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다’라고 응답한 사업체의 비중은 2017년 48.7%였으나 2018년에는 42.5%로 감소하고 2019년과 2020년에는 36.4%, 31.9%로 크게 감소하였다. 하지만 ‘비정규직이 없다’라고 응답한 사업체의 비중도 2017년 36.9%에서 2018년

37.1%, 2019년과 2020년에는 40%대로 증가 경향을 보여 비정규직 유무가 응답에 영향을 미쳤음을 고려해야 한다. ‘정규직만 사용할 수 있다’라고 응답한 사업체의 비중은 2017년 14.4%로 나타났으나 2018년에는 20.4%로 증가했다가 2019년에는 16.3%로 감소하고 2020년에는 25.1%로 다시 증가하는 부침을 보였다.

‘정규직과 비정규직 모두 육아휴직제도를 사용할 수 있다’라고 응답한 사업체를 대상으로 조사년도 1년간 비정규직 근로자 중 육아휴직 사용자가 있는지 분석한 결과, 2017년에는 0.7%만이 있다고 응답하였으나 2018년에는 2.5%가 응답하였고 2019년에는 12.1%로 매우 높게 나타났다. 하지만 2020년에는 2.1%로 다시 감소하였다.

〈표 III-1-26〉 육아휴직제도 사용가능인력

단위: %, 사업체수

구분	사용가능인력				비정규직 근로자 사용여부		전체 (사업체수)
	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	비정규직 이 없다	제도가 없어 모른다	있음	없음	
2017	48.7	14.4	36.9	-	0.7	99.3	398,016
2018	42.5	20.4	37.1	-	2.5	97.5	445,727
2019	36.4	16.3	42.9	4.4	12.1	87.9	496,873
2020	31.9	25.1	43.1	-	2.1	97.9	516,236

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-사용가능인력현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=l2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=l2(2022. 6. 4. 인출)).

육아휴직제도의 최대이용 가능기간에 대해 분석한 결과, 전체적으로 12개월의 응답 비중이 50~70%대로 가장 높았으며 12개월 미만은 20~30%대, 12개월 초과는 10% 미만인 것으로 나타났다. 또한, 2017년에는 육아휴직 최대이용 가능기간이 12개월이라고 응답한 사업체의 비중이 56.8%였지만 해마다 증가하여 2020년에는 12개월이라고 응답한 사업체의 비중은 75.9%에 달했다. 반면, 12개월 미만으로 응답한 사업체의 비중은 2017년 36.9%였지만 2020년에는 21.4%로 감소 경향을 보였다.

〈표 III-1-27〉 육아휴직제도 최대이용 가능 기간

단위: %, 사업체수

구분	12개월 미만	12개월	12개월 초과	전체(사업체수)	평균 기간
2017	36.9	56.8	6.3	100(398,016)	10.1
2018	35	61.7	3.3	100(445,727)	10
2019	19.4	74.9	5.7	100(475,082)	11.2
2020	21.4	75.9	2.7	100(516,236)	10.6

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-최대이용 가능기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A049&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

육아휴직제도를 사용한 사업체와 근로자수를 분석한 결과, 조사년도 1년간 육아휴직 사용자가 있는 사업체수는 2017년 23,762개에서 2020년에는 38,342개로 크게 증가한 것으로 나타났다. 육아휴직을 사용한 근로자의 경우 남성 정규직은 2018년 13,017명에서 2019년 25,667명, 2020년 31,355명으로 크게 증가하는 양상을 보인 반면, 여성 정규직은 2017년 65,321명이었으나 2019년 62,036명, 2020년 64,000명으로 큰 변화가 없었다. 육아휴직을 사용한 비정규직 남성은 2017년 82명에 불과했으나 2020년에는 1,744명으로 나타났으며, 육아휴직을 사용한 여성 비정규직은 2017년 2,376명에서 2020년에는 4,038명으로 증가한 것으로 나타났다.

〈표 III-1-28〉육아휴직제도 사용근로자수

단위: 명, 사업체수

구분	사업체 수	근로자수					사업체당 평균 근로자수				
		전체	남성 정규직	여성 정규직	남성 비 정규직	여성 비 정규직	전체	남성 정규직	여성 정규직	남성 비 정규직	여성 비 정규직
2017	23,762	80,796	13,017	65,321	82	2,376	3.4	0.5	2.8	0	0.1
2018	30,576	87,994	14,948	66,203	1,065	5,778	2.9	0.5	2.2	0	0.2
2019	30,148	92,455	25,667	62,036	271	4,481	3.1	0.9	2.1	0	0.1
2020	38,342	101,137	31,355	64,000	1,744	4,038	2.6	0.8	1.7	0	0.1

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-사용근로자수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A052&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

이상의 육아휴직제도 사용근로자수는 표본조사로 시행되는 일·가정양립실태조사 결과를 고용보험DB를 이용해 사후가중한 값이다. 이하에서는 고용보험DB자료로 육아휴직자수를 직접 분석해 보았다. 〈표 III-1-28〉를 보면 육아휴직자수는 87,339명(2015년), 89,795명(2016년), 90,122명(2017년), 99,198명(2018년),

105,165명(2019년), 112,040명(2020년)으로 꾸준히 증가하는 것으로 나타난다. 육아휴직 지원금액 역시 매해 증가하여 2015년 619,663백만원에서 2020년 1,212,143백만원으로 약 2배 가까이 증가하였다. 특히, 남성 근로자가 육아휴직을 이용하는 경우가 매년 크게 증가하여 2015년 27,425명에서 2020년 234,927명으로 약 8.6배 급증하였다. 육아휴직자 중 남성 비율을 보면 5.6%(2015년), 8.5%(2016년), 13.4%(2017년), 17.8%(2018년), 21.2(2019년), 24.5%(2020년)으로 해마다 그 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 III-1-29〉 육아휴직자 수 및 지원금액 -고용보험DB

단위: 명, 백만원

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020
육아휴직자 수	계	87,339	89,795	90,122	99,199	105,165	112,040
	여성근로자	82,467	82,179	78,080	81,537	82,868	84,617
	남성근로자	4,872	7,616	12,042	17,662	22,297	27,423
육아휴직 지원금액	계	619,663	625,243	680,430	839,083	1,058,853	1,212,143
	여성근로자	592,238	585,186	625,270	733,354	885,073	977,216
	남성근로자	27,425	40,057	55,160	105,729	173,780	234,927

주: 육아휴직자 수는 육아휴직급여 수급자 수를 의미함.

자료: e-나라지표, [https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504\(2022. 3. 14. 인출\)](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(2022. 3. 14. 인출)).

육아휴직자수만 보면 크게 증가한 것으로 보이나, 〈표 III-1-30〉에서 전체 출생아 부모 중 육아휴직 사용률을 살펴보면, 2015년 대비 5.6% 증가하여 2020년 기준으로 전체 중 4분의 1도 사용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 또한 2020년 기준 육아휴직 사용자 중 남성의 육아휴직 사용 비중으로는 증가폭이 커 보이나, 전체 출생아 아버지 중 3.4%만이 육아휴직을 사용하였다. 이마저도 대기업, 공무원, 대기업을 제외하면 남성의 육아휴직 사용은 여전히 미비하다고 할 수 있다.

〈표 III-1-30〉 출생아 부모의 육아휴직 사용률

단위: %

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
계	18.6	19.3	20.8	21.7	23	24.2
부	0.6	0.9	1.7	2.3	2.9	3.4
모	58	59.2	60.6	61.2	62.8	63.9

자료: 통계청, 육아휴직통계, 출생아 부모의 육아휴직 사용률. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D001&conn_path=12\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D001&conn_path=12(2022. 6. 4. 인출)).

라) 가족돌봄휴직·휴가

가족돌봄휴직 및 휴가제도에 대해 ‘잘 알고 있다’는 응답 비중은 10%대로 출산 전후휴가제도, 육아휴직 등에 비해 인지도가 매우 낮은 편이다. 그래도 가족돌봄휴직제도의 경우 ‘잘 알고 있다’라고 응답한 사업체의 비중은 2017년과 2018년에는 10%대로 낮게 나타났으나 2019년과 2020년에는 약 20%까지 증가하여 인지도가 상승하였다. 2020년에 한해 조사된 가족돌봄휴가제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답 비중이 10%대로 낮게 나타났다.

〈표 III-1-31〉 가족돌봄휴직·휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
가족돌봄휴직					
2017년	12.6	14.4	19.9	53	747,749
2018년	11.5	14.5	20.5	53.6	762,032
2019년	20.4	13.2	16.7	49.7	799,361
2020년	19.8	14.7	19.4	46.1	823,819
가족돌봄휴가					
2020년	15.6	11.4	14.4	58.6	823,819

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_1&conn_path=l2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_1&conn_path=l2(2022. 6. 4. 인출)).

가족돌봄휴직제도의 활용가능여부에 대해 분석한 결과, ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’라고 응답한 사업체의 비중은 2017년 29.5%였으나 2018년 38%, 2019년 52.8%, 2020년 55.7%까지 크게 증가하였다. 가족돌봄휴가제도의 경우 ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’라고 응답한 사업체의 비중은 2020년 기준 53.5%로 조사되었다.

〈표 III-1-32〉 가족돌봄휴직·휴가제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
가족돌봄휴직				
2017	29.5	44.6	25.9	351,245
2018	38	41.4	20.6	353,912
2019	52.8	31.6	15.6	401,813
2020	55.7	24.9	19.3	443,915
가족돌봄휴가				
2020	53.5	25.5	21	341,461

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴직제도-활용가능여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A084&conn_path=I2, 가족돌봄 휴가제도-활용가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_2&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

가족돌봄휴직제도를 사용한 경우가 있는지 분석한 결과, ‘있다’고 응답한 사업체의 비중은 2017년 4% 뿐이었으며 2020년 다소 증가하였으나 여전히 7%로 낮은 비중을 보였다. 가족돌봄휴가제도는 2020년 6.2%의 사업체가 사용한 경우가 있다고 응답하였다.

〈표 III-1-33〉 가족돌봄휴직·휴가제도 사용현황

단위: %, 사업체수

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유		전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	
가족돌봄휴직					
2017	4	96	91.3	8.7	260,185
2018	1.9	98.1	92.2	7.8	281,135
2019	4.1	95.9	90.3	9.7	339,101
2020	7	93	85.7	14.3	358,084
가족돌봄휴가					
	6.2	93.8	82.7	17.3	269,674

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴직제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A085&conn_path=I2, 가족돌봄 휴가제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_3&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

가족돌봄휴직제도의 최대이용 가능기간에 대해 분석한 결과, 평균적으로 연간 최대 74.9일인 것으로 나타났으며 가족돌봄휴가제도의 평균사용가능일수는 10.2일, 유급휴가 평균일수는 1.7일인 것으로 나타났다.

〈표 III-1-34〉 가족돌봄휴직·휴가제도 이용가능기간 및 일수

단위: %, 사업체수

구분	가족돌봄휴직제도		가족돌봄휴가제도		
	최대이용가능기간	사업체수	이용가능일수	유급휴가일수	사업체수
2020	74.9	358,084	10.2	1.7	269,674

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴가제도-사용가능일수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086&conn_path=I2, 가족돌봄 휴가제도-사용가능일수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_4&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

3) 유연근로제도 이용 현황

가) 근로시간 유연제도

사업체를 대상으로 근로자의 필요에 따라 일하는 시간 또는 장소를 조정할 수 있는지 질문한 결과, ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’라고 응답한 비중은 2017년 37.6%에서 점차 감소하여 2020년에는 29.9%로 나타났다. 반면 ‘그렇지 않은 편이다’, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답 비중은 2017년 62.4%에서 2020년에는 70%로 증가하여 근로자들이 근로시간과 장소를 조정할 가능성이 낮아진 것으로 나타났다.

〈표 III-1-35〉 근로자의 필요에 따라 일하는 시간 또는 장소 조절 가능 여부

단위: %, 사업체수

구분	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	전체
2017	5.8	31.8	33.2	29.2	747,749
2018	5.1	29.5	45.7	19.7	762,032
2019	4.9	28.5	46.6	19.9	799,361
2020	4.9	25	48.3	21.7	823,819

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 근로자의 필요에 따라 일하는 시간 또는 장소 조절 가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A090&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

사업체를 대상으로 유연근로제도의 도입 여부에 대해 분석한 결과, 전반적으로는 시차출퇴근제의 도입 비중이 가장 높고 이어 시간선택제, 선택근무제, 재량근무제 순으로 나타났다. 시차출퇴근제의 도입 비중은 2017년 15.3%에서 2020년 17%로 증가 경향을 보인 반면, 시간선택제의 도입 비중은 2017년부터 2020년까지 지속적으로 약 13%, 선택근무제의 도입 비중은 약 8%로 큰 변화를 보이지 않았다. 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제의 도입 비중의 경우, 코로나의 영향이 있던 2020년에는 이전에 비해 뚜렷한 증가 추세를 보이는 것도 확인되었다.

〈표 III-1-36〉 유연근로제도 도입률

단위: %, 사업체수

구분	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음	사업체수
2017	13.9	15.3	8.9	7.4	3.6	4.4		747,749
2018	13.4	17.2	8.7	7.6	3.5	4.5		762,032
2019	13.2	16.5	8.6	7	4.4	6.3		799,361
2020	13.5	17	8.8	8.6	7.2	6.7	61.5	823,819

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 유연근로제도 도입 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A091&conn_path=I2, 유연근로제도 도입률. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A091_1&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A091_1&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

이어 유연근로제도의 사업체당 연간 평균 활용인원을 조사한 결과, 시간선택제는 2017년 1명에서 2020년 2.3명으로 증가하였으며 시차출퇴근제는 2017년 3.5명에서 2020년 5.6명, 선택근무제는 2017년 3.4명에서 2020년 5.6명, 재량근무제는 2017년 2.2명에서 2020년 2.7명으로 증가 경향을 보였다. 원격근무제와 재택근무제도 2017년 각각 1.5명, 1.2명에서 2020년에는 3명, 7명으로 증가하였다.

〈표 III-1-37〉 유연근로제도 활용인원

단위: %, 사업체수

구분	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	재량근무제	원격근무제	재택근무제
평균활용인원						
2017	1	3.5	3.4	2.2	1.5	1.2
2018	1.7	5.3	4.3	3.4	2.8	1.5
2019	1.4	4	6.9	2.9	2.5	2.5
2020	2.3	5.6	5.6	2.7	3	7
빈도						
2017	103,684	114,213	66,620	55,288	26,786	33,242
2018	102,435	130,974	66,116	58,120	26,293	34,008
2019	105,788	131,659	68,682	55,958	35,206	50,000
2020	111,374	139,949	72,812	71,242	59,601	55,193

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 유연근로제도 활용실적. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A092&conn_path=I2\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A092&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출)).

유연근로제도를 향후 도입할 계획이 있는지, 계획이 있다면 어떠한 근무방식을 추가할 것인지 질문한 결과, 도입 계획이 ‘있다’는 응답 비중은 2017년 9.2%, 2018년, 2019년은 14%, 2020년에는 10.1%로 나타났다. 추가 도입을 계획하고 있는 근무방식으로는 2017년부터 2019년의 시기에는 선택근무제와 시간선택제의

비중이 대체로 높게 나타났는데, 2020년에는 재택근무제의 비중이 다른 연도에 비해 뚜렷이 높게 나타나 팬데믹의 영향이 큰 것으로 해석된다.

〈표 III-1-38〉 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식

단위: %, 사업체수

구분	추가 도입 계획 여부			추가 도입시 근무방식						사업체수
	그렇다	아니다	모르겠다	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	재량근무제	원격근무제	재택근무제	
2017	9.2	37.3	53.5	25.4	8.1	35.9	17.8	3.7	14.6	164,018
2018	14.1	28.4	57.6	42.3	17.7	22.2	16.5	7.9	12.4	180,793
2019	14	23.3	62.7	27.6	9.9	31.4	15.9	16.6	16.7	128,658
2020	10.1	33.1	56.9	16.9	18.5	37.9	7.5	6.5	43.9	308,988

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A103&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

나) 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도를 분석한 결과, ‘잘 알고 있다’는 응답 비중은 2017년 21.5%에서 2019년 26.2%, 2020년 28.1%로 증가한 반면, ‘모른다’는 응답은 2017년 38.3%에서 2020년 33%로 감소하였다. 육아기 근로시간 단축제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답 비중이 10%대였던 가족돌봄휴직·휴가 제도에 비해서는 인지도가 높게 나타났지만, ‘잘 알고 있다’는 응답 비중이 50%가 넘는 출산휴가나 40%가 넘는 육아휴직에 비해서는 인지도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 III-1-39〉 육아기 근로시간 단축제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	21.5	20	20.2	38.3	747,749
2018년	20.7	21.6	23.1	34.6	762,032
2019년	26.2	22.3	15.3	36.2	799,361
2020년	28.1	20.5	18.4	33	823,819

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A075&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

육아기 근로시간 단축제도의 활용가능여부에 대해 분석한 결과, ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능하다’는 응답 비중은 2017년 33.3%에서 2020년에는 53.1%로 크게 증가한 것으로 나타났다. 반면 ‘전혀 활용할 수 없다’는 응답 비중은

2017년 26.1%에서 2020년 19.3%로 나타나 육아기 근로시간 단축제도의 활용가능성은 높아진 것으로 보인다.

〈표 III-1-40〉 육아기 근로시간 단축제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	33.3	40.6	26.1	461,311
2018	40.7	38.3	21	498,448
2019	49.3	26.9	23.8	510,049
2020	53.1	27.6	19.3	552,188

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=12\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=12(2022. 6. 4. 인출)).

또한, 조사년도에 사업체 내에서 육아기 근로시간 단축제도를 활용한 직원이 있는지 질문한 결과, 활용한 직원이 있다는 응답 비중이 2017년에는 4.3%였으나 2020년에는 6.4%로 증가한 것으로 나타나, 육아기 근로시간 단축제도의 활용가능성과 활용실적 모두 증가 추세인 것이 확인된다.

〈표 III-1-41〉 육아기 근로시간 단축제도 활용실적현황

단위: %, 사업체수

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유			전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	기타	
2017	4.3	95.7	88.1	11.9	-	341,086
2018	3.9	96.1	89.8	10.1	0.1	393,910
2019	5.5	94.5	90.5	9.5	-	388,531
2020	6.4	93.6	83.4	16.6	-	445,507

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A077&conn_path=12\(2022. 6. 4. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A077&conn_path=12(2022. 6. 4. 인출)).

2. 해외 자녀돌봄 시간정책

자녀돌봄 시간정책은 크게 모성휴가, 부성휴가, 육아휴직, 자녀돌봄휴가 및 유연근로시간제로 나눌 수 있다. 이 절에서는 먼저 OECD 회원국의 자녀돌봄 시간정책을 전반적으로 조사하고, 이 중 보다 구체적인 자녀돌봄 시간정책 운영 사례로 스

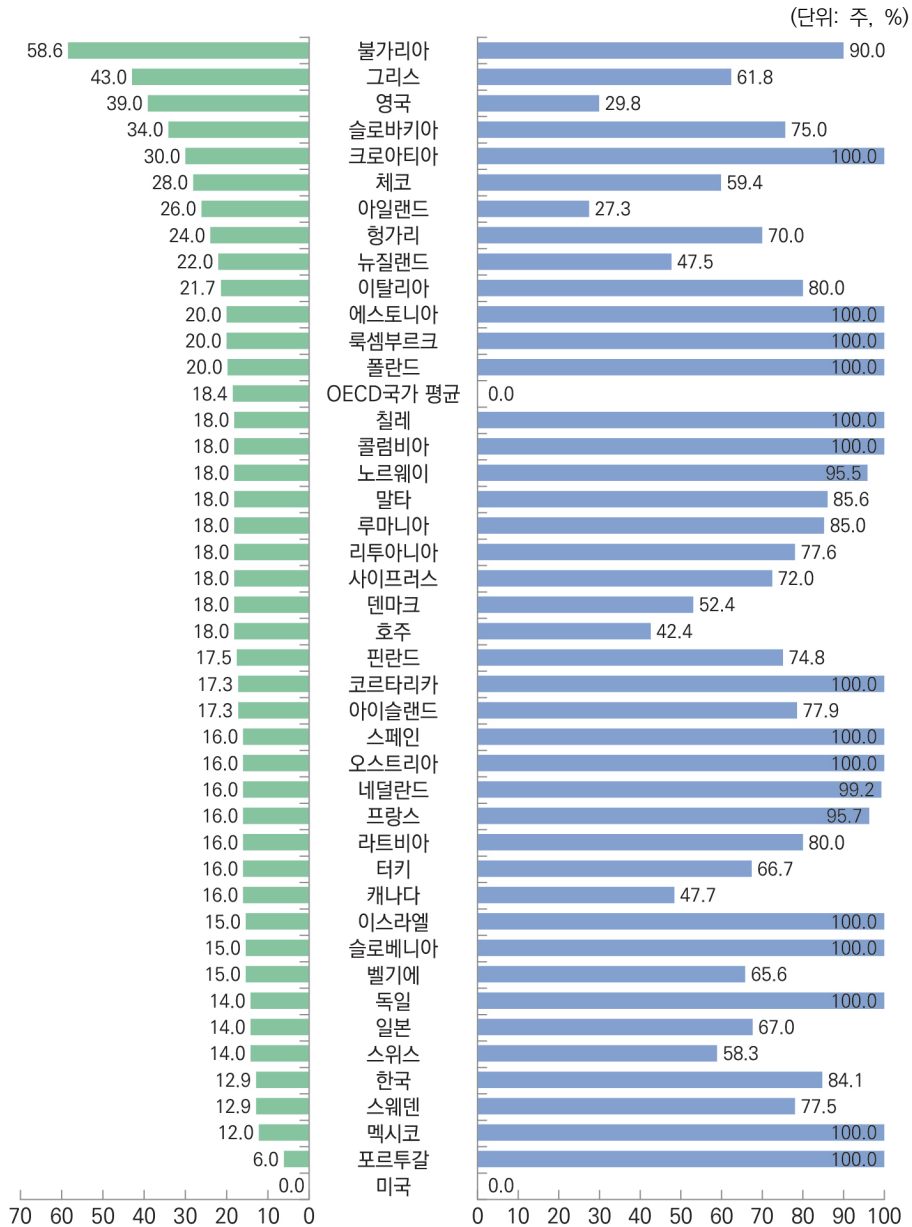
웨덴, 프랑스, 영국, 독일의 정책과 관련 논의를 소개한다. 특히 각 국가의 시간정책 수급 자격에 대해 보다 자세히 소개하고, 고용형태별 수급권이 국가별로 어떻게 다르게 나타나는지를 알아보고자 한다.

가. OECD 국가의 자녀돌봄 시간정책 분석

1) 모성휴가(maternity leave)

모성휴가는 출산 전후 고용이 보장되는 휴가로 ILO 조약에 따르면 최소 14주는 보장되어야 한다. 대부분의 OECD 국가에서 휴가기간 동안 소득 보장이 가능하도록 급여를 제공하는 사회보장제도를 운영한다. 호주, 뉴질랜드, 노르웨이, 스웨덴, 아이슬랜드, 포르투갈은 육아휴직 제도와 결합되어 운영된다(OECD Family Database, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> 2022. 6. 2. 인출). OECD 국가의 근로 여성들은 평균적으로 출산 전후 18주 이상의 모성휴가를 이용할 수 있다. 예외적으로 미국은 연방정부가 보장하는 모성휴가제도가 없으며, 영국은 평균 모성휴가기간 보다 훨씬 긴 9개월의 유급 모성휴가 제도가 있다. 대부분의 OECD 국가들은 소득대체율 50% 이상의 모성휴가급여를 제공하며 13개 국가는 소득대체율 100%의 모성휴가급여를 제공하는데 비해 아일랜드와 영국의 모성휴가급여 소득대체율은 30% 미만으로 낮은 편이다(OECD Family Database, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> 2022.6. 2. 인출).

[그림 III-2-1] 2020년 유급 모성휴가 기간과 휴가급여의 소득대체율



주: 1) 콜롬비아, 사이프러스, 네덜란드, 라트비아, 일본은 세후소득 대비 비율, 다른 국가들은 총소득 대비 휴가 기간 평균소득대체율

2) OECD 국가 평균은 누락되어 있는 데이터임.

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)
(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>(2022. 6. 2. 인출))

이 연구의 관심 주제인 고용형태에 따른 자녀돌봄 관련 휴가 급여 자격조건은 <표 III-2-1>과 같다. 대부분의 국가는 고용보험, 건강보험, 노령연금보험 등 사회보험 가입을 모성휴가급여 수급 자격으로 제시한다.

오스트리아는 피고용자는 모두 모성휴가급여 자격이 되고, 자영업자의 경우 건강보험에 가입하면 모성휴가급여를 받을 수 있다. 벨기에도 피고용자, 자영업자 모두 모성휴가급여 수급이 가능하며 모성휴가급여는 연방정부 의료보험 기금을 통해 지급된다. 피고용자는 소득비례급여, 자영업자는 정액급여를 받게 된다. 호주는 연방 고용보험의 경우 피고용자는 전년도 52주간 600시간 근로해야 하고, 자영업자는 전년도 소득 기준을 통과해야 한다. 체코는 건강보험 가입 조건이며 자영업자도 건강보험에 가입하면 모성급여 수급 가능하고, 학생에게도 급여수급권이 있다. 이는 모성급여가 건강보험에서 제공되기 때문인 것으로 보인다. 사회보험 가입이 모성급여 수급 자격 조건인 경우 일정 정도의 고용 기간(보험료 기여)이 필요한 경우가 많다.

핀란드의 모성보호 수급권은 거주를 조건으로 부여된다. 핀란드에 거주하는 동안 154일 이상 임신하고 있으면 모성휴가를 받을 수 있다. 프랑스는 건강보험에서 모성휴가 급여가 제공되고, 모든 피고용자와 자영업자가 건강보험을 통해 모성급여를 받을 수 있다. 다만 자영업자는 10개월의 가입 기간이 필요하다(Boyer & Fagnani, 2021). 독일의 모성보호 급여도 건강보험을 통해 지급되며, 실업급여를 받는 산모도 건강보험자를 통해 모성보호 급여 지급이 가능하다. 국가 건강보험에 가입되어 있지 않은 자영업자와 비임금근로자는 사회보장급여(state social security)를 받을 수 있다(강민정 외, 2020). 월소득 450유로만 넘으면 모든 피보험 근로자들, 학생, 자원봉사자, 자영업자, 망명 신청자들까지도 모성보호 급여를 받을 수 있다(Reimer, Blum, Erler & Schober, 2021).

<표 III-2-1> 모성휴가급여 수급자격

국가	자격조건
호주	• 피고용인, 자영업자: 출산 전 13개월간 10개월(330시간) 근로(12주 이내 실직 또는 휴직) • 과세소득 연간 AUD150000(약 135,292,320원) 이하
오스트리아	• 모든 여성 피고용인 • 자영업자는 건강보험 가입자의 경우 가능
벨기에	• 모든 여성 피고용인 • 자영업자는 별도의 체계로 12주간 정액 급여 수급
캐나다	• 연방고용보험: 52주간 600시간 이상 고용

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

국가	자격조건
	• 자영업자는 저년도 소득이 CAD7555 이상이어야 함(2021년 기준)*
칠레	• 무기근로 피고용자 • 단기근로고용계약자의 경우 고용연장 필요, 또는 개인 연금 계좌에 12개월 기여 입금 • 자영업자: 12개월 기여 경력 또는 휴가 이전 12개월간 5개월 이상 기여
콜롬비아	• 피고용인
코스타리카	• 출산 전 3개월 연속 기여(출산 전 12개월간 6개월 기여)
체코	• 피고용인: 휴가 전 2년간 270일 연속 기여 • 자영업자: 1년간 180일 기여 • 학생
덴마크	• 피고용인: 휴가 전 4개월간 최소 160시간 근로 • 자영업자: 출산 전 12개월간 6개월 근로(휴가 전 1개월 반드시 근로)
에스토니아	• 모든 피고용인(근로계약 1개월 이상)과 자영업자
핀란드	• 고용형태에 상관없이 거주 기반 급여
프랑스	• 모든 피고용인, 자영업자
독일	• 모든 건강보험 가입 근로자
그리스	• 기본 모성휴가: 2년간 200일 근로 • 특별모성휴가: IKA-ETAM(그리스 최대 사회보장기금) 피보험자
헝가리	• 휴가 전 2년간 365일 근로
아이슬랜드	• 출산 전 6개월 연속 고용 또는 12개월 거주
아일랜드	• 휴가 전 12개월간 39주 기여
이스라엘	• 휴가 전 14개월간 10개월 근로 또는 25개월간 15개월 근로 • 무급휴가는 고용형태에 관계없이 누구나 이용 가능
이탈리아	• 사회보험 가입 피고용인, 자영업자
일본	• 피고용자 건강보험 가입 피고용인(자영업자, 시간제 및 임시근로자 제외)
한국	• 고용보험 가입, 휴가 전 180일 기여
라트비아	• 휴가 전 24개월간 12개월 기여 피고용자, 자영업자
리투아니아	• 휴가 전 24개월간 12개월 기여 피고용자, 자영업자
룩셈부르크	• 휴가 전 12개월간 6개월 기여 피고용자 자영업자
멕시코	• 공식 노동시장 피고용인(휴가 전 12개월간 30주 기여)
네덜란드	• 모든 여성 피고용자(자영업자는 상한액 낮은 수준에서 별도의 급여체계로)
뉴질랜드	• 출산 전 52주간 26주 이상 주당 근로시간 10시간 이상 • 자녀의 주돌봄자여야 함
노르웨이	• 출산 전 10개월간 6개월 이상 근로 • 전년도 총수입 기본급여의 절반 이상
폴란드	• 모든 사회보험 가입 근로자 및 자영업자
포르투갈	• 6개월 기여 경력 있는 피고용 여성 근로자
슬로바키아	• 휴가 전 2년간 270일 기여 경력 있는 근로자와 자영업자
슬로베니아	• 모든 피고용인 자영업자
스페인	• 출산 전 7년간 180일 근로/ 전체 근로기간 동안 360일 기여
스웨덴	• 모든 피고용 근로자
스위스	• 노령연금 및 유족보험 가입 9개월 이상(최소 9개월 중 5개월 이상 근로) 피고용 근로자 또는 자영업자

국가	자격조건
터키	• 휴가 전 12개월간 90일 이상 보험 가입
영국	• 출산예정일 이전 15주간 같은 고용주에게 26주 고용된 근로자 • 가입 자격 안 되거나 자영업자인 경우 다른 형태의 급여 (모성수당)가능
미국	• 법정 모성휴가 없음

주: 각 급여액의 원화 환산은 구급 환율을 기준으로 하여 작성하였으며 기준일은 2022년 6월 6일임.
 자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, (2022.6.2. 인출); Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L. and Tremblay, D.-G.(2021). Canada country note, In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp. 143-175).

2) 부성휴가(paternity leave)

부성휴가는 출산 이후 아버지가 쓸 수 있는 휴가로 모성휴가와 달리 ILO 조약에 규정되어 있는 제도는 아니다. 일반적으로 모성휴가보다 짧으며 짧은 기간 덕분에 인지 휴가 기간 임금이 모두 보전된다(표 III-2-2 참조). 법정 부성휴가가 없는 국가도 OECD 38개 국가 중 11개 국가(캐나다, 코스타리카, 독일, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 뉴질랜드, 노르웨이, 슬로바키아, 스위스, 미국)가 있다. 그러나 미국, 캐나다 등 연방제 국가들은 주정부에 따라 부성휴가를 제도화한 곳이 있다. 노르웨이는 법정 부성휴가는 없으나 대부분 노사협약에 의해 부성휴가가 보장된다(Koslowski et al., 2021).

육아휴직에서 ‘아버지 할당제(fathers’ quota)’를 운영하는 국가들이 있기 때문에 부성휴가와 육아휴직의 구분이 모호한 경우가 많다. 아이슬란드, 노르웨이, 스웨덴 등 스칸디나비아 국가들이 대표적이다. 아이슬란드는 출산 후 6개월은 어머니에게 6개월은 아버지에게 휴가를 사용할 수 있도록 하며 6주 정도는 부모 간 이전이 가능하다. ‘부성휴가’라 이름 붙인 제도는 없지만, 아버지가 6개월의 휴직을 사용해야 한다. 실제 아이슬란드의 육아휴직 12개월은 ‘출생 휴가(Birth leave)’라고 제도화되어 있기 때문에 아버지에게 주어지는 육아휴직 6개월을 부성휴가라고 볼 수도 있다. 노르웨이는 노사협약에 의해 급여가 지급되는 2주간의 ‘부성휴가’가 있지만 15-19주 육아휴직기간의 1/3을 아버지만 사용하는 아버지 할당제가 있다. 스웨덴은 자녀 출생이나 입양 시 일시적인 10일 휴가 사용이 가능하고, 90일의 육아휴직아버지 할당제는 별도로 사용가능하다. 칠레, 이탈리아, 포르투갈에서는 아버지가 반드시 부성휴가(일부 기간)를 사용해야 한다(Koslowski et al., 2021).

〈표 III-2-2〉은 OECD에서 집계한 부성휴가 기간과 급여의 평균소득대체율을 정리한 것이다. 휴가급여의 소득대체율이 100%인 OECD 국가는 칠레, 콜롬비아, 에스토니아, 그리스, 헝가리, 이탈리아, 한국, 룩셈부르크, 멕시코, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 터키 등 15개 국가이다. 영국은 낮은 모성휴가 급여 평균소득대체율(29.8%)과 마찬가지로 부성휴가급여 소득대체율도 18.8%에 그쳤다.

〈표 III-2-2〉 부성휴가기간 및 휴가급여 평균소득대체율

(단위: 주, %)

국가	기간	평균소득대체율	국가	기간	평균소득대체율
호주	2	42.4	한국	2	100
오스트리아	4	17.9	라트비아	1.4	80
벨기에	3	75.1	리투아니아	4	77.6
칠레	1	100	룩셈부르크	2	100
콜롬비아	1.6	100	멕시코	1	100
체코	1	59.4	네덜란드	1	100
덴마크	2	52.4	폴란드	2	100
에스토니아	2	100	포르투갈	5	100
핀란드	3	63	슬로베니아	4.3	100
프랑스	2 ¹⁹⁾	95	스페인	12 ²⁰⁾	100
그리스	0.4	100	스웨덴	1.4	58.1
헝가리	1	100	스위스	0	0
아일랜드	2	27.3	터키	1	100
이탈리아	1.4	100	영국	2	18.8

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)
(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022. 6. 2. 인출하여 재구성)

- 19) 프랑스는 2020년 10월 부성휴가를 최대 14일에서 최대 28일로 연장하는 법률개정안을 통과시켜 2021년 7월부터 프랑스 부성휴가 기간은 21일 즉 3주(자녀 2명인 경우 28일)로 증가하였다. 부성휴가 기간 중 의무 휴가 기간이 있는데 이 역시 3일에서 7일로 증가하였다(김진리, 2021). 다만 이 표에서는 다른 국가와의 비교를 위해 같은 시기 제도 내용을 표기한 것이다.
- 20) 2018년 6월 스페인은 좌파연합이 정권을 잡은 후 모성휴가기간과 부성휴가기간을 동일하게 하기로 합의하고 2019년 3월 법을 개정하여 2021년 1월 1일부터 부성휴가도 모성휴가기간과 동일하게 16주로 연장하였다. 이에 따라 '모성휴가', '부성휴가'라는 명칭도 없애고 '출생, 입양, 위탁 양육을 위한 휴가'로 변경하였다. 급여 이름도 '출생 및 양육급여'로 변경하였다(Koslowski et al., 2021: 565). 표 III-2-2는 OECD Family database의 자료를 인용하여 이전 휴가 기간인 12주를 그대로 사용하였다.

3) 육아휴직(parental leave)

OECD 국가들은 부성휴가 또는 모성휴가 이후에 육아를 위해 고용이 보장되는 육아휴직을 이용할 수 있다. 육아휴직 수급권은 개인 또는 가구 단위로 보장된다. 일부 국가에서는 휴직 권한이 부 또는 모에게 각각 부여되고 나눠 쓸 수 없게 하거나 부모가 모두 일정 기간 휴직하는 경우 보너스 형태의 급여(오스트리아, 독일)를 지급하기도 한다. 이는 두 번째 사용하는 부모(흔히 아버지)의 휴직을 용이하게 하여 성평등 효과를 꾀한다(OECD Family Database).

EU에서는 육아휴직에 관한 지침(The Parental Leave Directive(2010/18/EU))을 통해 모든 EU 회원국들은 최소 4개월 이상의 ‘자녀가 일정 연령에 도달할 때까지 부모가 자녀를 돌볼 수 있도록’ 육아휴직을 제공해야 한다고 규정하였다. 2010년 EU 지침에서는 ‘원칙적으로 개인에게 전속된 권리’로 정의되어 있었으나 개별 회원국에서 육아휴직을 부모 간에 교환하는 것을 허용하였다. 유럽 의회는 2019년 4월 부모와 돌봄자의 일생활균형을 위해 2010년 지침을 폐지하고 새로운 지침을 만들었다. 새로운 지침은 EU 회원국이 3년 안에 따라야 하는 지침으로서 ① 근무일 10일간의(상병급여 수준의) 유급 부성휴가 ② 개인에게 주어지는 교환 불가능한 2개월의 유급 육아휴직 ③ 연간 5일간의 돌봄 휴가 ④ 근로유연제이다(Koslowski et al., 2021).

육아휴직의 특징은 크게 4가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 휴직기간, 개인 또는 가족 권리 여부, 급여, 유연 사용 여부(휴직 대신 근로시간 단축 이용 가능성, 연속 및 분할 사용 가능성, 부모 동시 사용 가능성) 등이다. OECD 국가들의 육아휴직 기간은 짧게는 12주부터 길게는 3년까지 다양하다(표 III-2-3 참조). 급여가 개인에게 주어지는가, 가족에게 주어지는가에 따라 가족 수급권으로 주어지는 국가(오스트리아, 캐나다, 에스토니아, 핀란드, 헝가리, 리투아니아, 폴란드, 슬로바키아)와 개인 수급권으로 주어지는 국가(호주, 벨기에, 크로아티아, 체코, 덴마크, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이스라엘, 이탈리아, 라트비아, 일본, 한국, 룩셈부르크, 네덜란드, 슬로베니아, 스페인, 영국), 일부는 가족수급권, 일부는 개인수급권으로 주어지는 국가들(아이슬랜드, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 루마니아, 스웨덴)로 분류된다. 개인 수급권으로 운영되는 국가들은 개인이 사용하지 않으면 휴직하지 못하는(‘use it or lose it’) 것이 원칙이지만, 크로아티아, 체코, 뉴질랜드,

슬로베니아, 스웨덴에서는 사용하지 못한 휴직 기간을 파트너(배우자)에게 양도하는 것이 가능하기도 하다.

여러 국가에서 아버지들이 육아휴직을 사용하도록 권장하는 제도적 장치를 해 놓았는데, 가족 수급권이 아닌 개인 수급권으로 제도화하는 것도 그러한 장치 중 하나이다. 여기에 더해 부모가 모두 육아휴직을 사용하면 추가로 휴직을 사용할 수 있게 하는 일명 ‘보너스 제도’도 운영한다. 독일은 아버지가 2개월의 육아휴직을 사용하면 휴직 기간을 2개월 연장하고, 일본도 이와 유사한 제도를 운영한다. 캐나다도 아버지 또는 두 번째 육아휴직 이용자가 육아휴직을 하면 5-8개월 휴직 기간 연장하는 정책을 2019년에 도입하였다. 오스트리아, 크로아티아, 프랑스, 이탈리아, 한국, 노르웨이, 루마니아는 아버지(또는 2번째 휴직자)가 휴직을 하면 상대적으로 높은 휴직급여를 지급하여 아버지의 육아휴직 인센티브를 제공한다(Koslowski et al., 2021: 20).

대부분의 국가는 육아휴직 급여를 지급하지만 호주, 그리스, 아일랜드, 이스라엘, 네덜란드, 뉴질랜드, 스페인, 터키, 영국의 육아휴직은 법정 휴가제도가 있지만 무급 휴직이다(부록 표 7-2 참조).

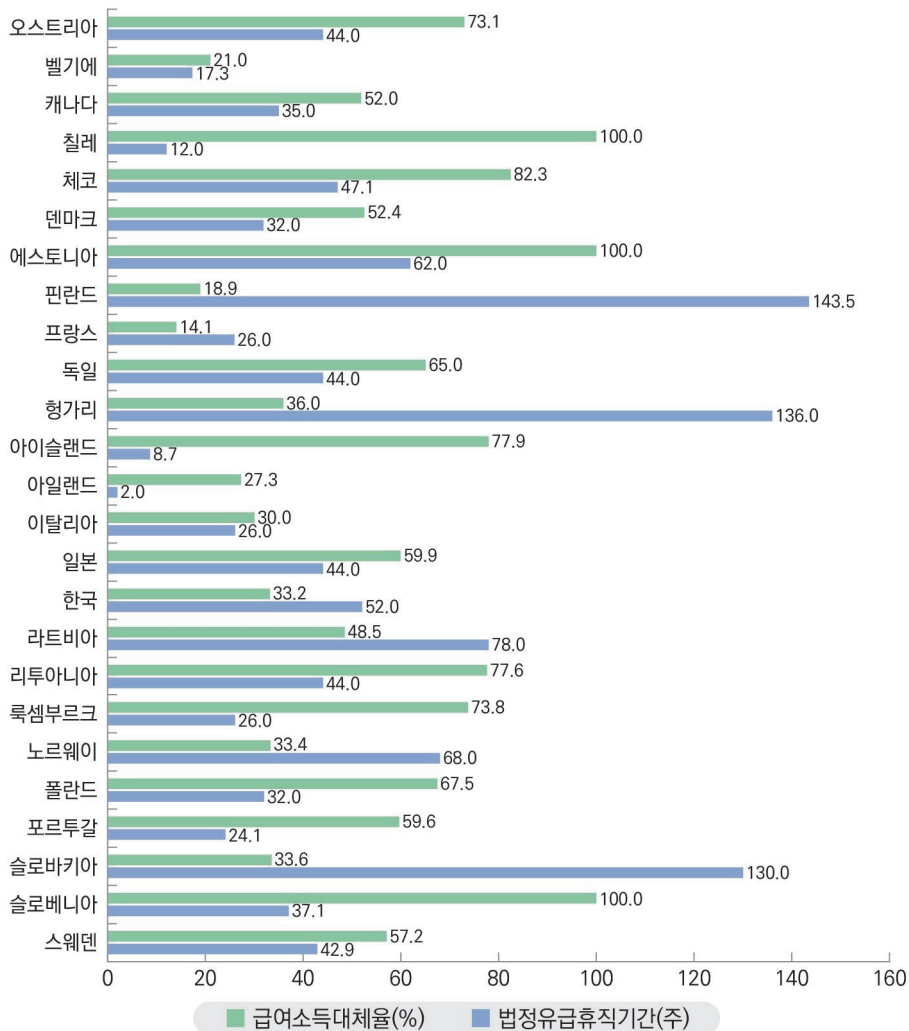
육아휴직과 아동양육휴가를 합하여 OECD 국가의 자녀를 출산하고 양육하는 부모가 사용할 수 있는 유급 휴직기간과 급여의 소득대체율은 각각 [그림 III-2-2]와 [그림 III-2-3]과 같이 나타난다. 모성휴가(출산휴가)와 부성휴가(배우자출산휴가)는 제외한 것이다. [그림 III-2-2]는 어머니가 쓸 수 있는 유급 휴직기간으로 슬로바키아, 헝가리, 핀란드 등의 휴가 기간이 길게 나타나는 것은 OECD 자료가 육아휴직 기간뿐만 아니라 육아휴직 이후에 쓸 수 있는 아동양육휴가·휴직 기간까지 합산한 수치를 보여주기 때문이다. 법정 유급휴직이 제도화되지 않은 나라들도 14개 국가가 있다. 이들 국가는 연방정부가 아닌 주정부에서 규정하는 휴직제도를 운영하거나 기업별로 노사단체협약에 의해 제공하는 휴직급여를 이용하는 것으로 보인다. 휴직기간 동안 소득대체율 65% 이상의 급여를 지급하는 국가는 슬로베니아, 폴란드, 룩셈부르크, 리투아니아, 아이슬랜드, 독일, 에스토니아, 체코, 칠레, 오스트리아 등의 국가이다.

[그림 III-2-3]의 아버지가 쓸 수 있는 육아휴직 및 아동양육 휴가급여를 볼 때 상대적으로 높은 소득대체율의 급여를 지급하는 국가는 스웨덴, 노르웨이, 룩셈부

르크, 아이슬랜드, 독일, 핀란드, 오스트리아로 이들 국가는 휴직기간 소득대체율이 높은 만큼 아버지들의 육아휴직 급여 이용률이 높을 것으로 예상할 수 있다.

[그림 III-2-2] 2020년 기준 어머니가 사용할 수 있는 법정 유급 육아휴직 기간(아동양육휴직 (childcare leave) 포함)과 휴가급여의 평균 소득대체율

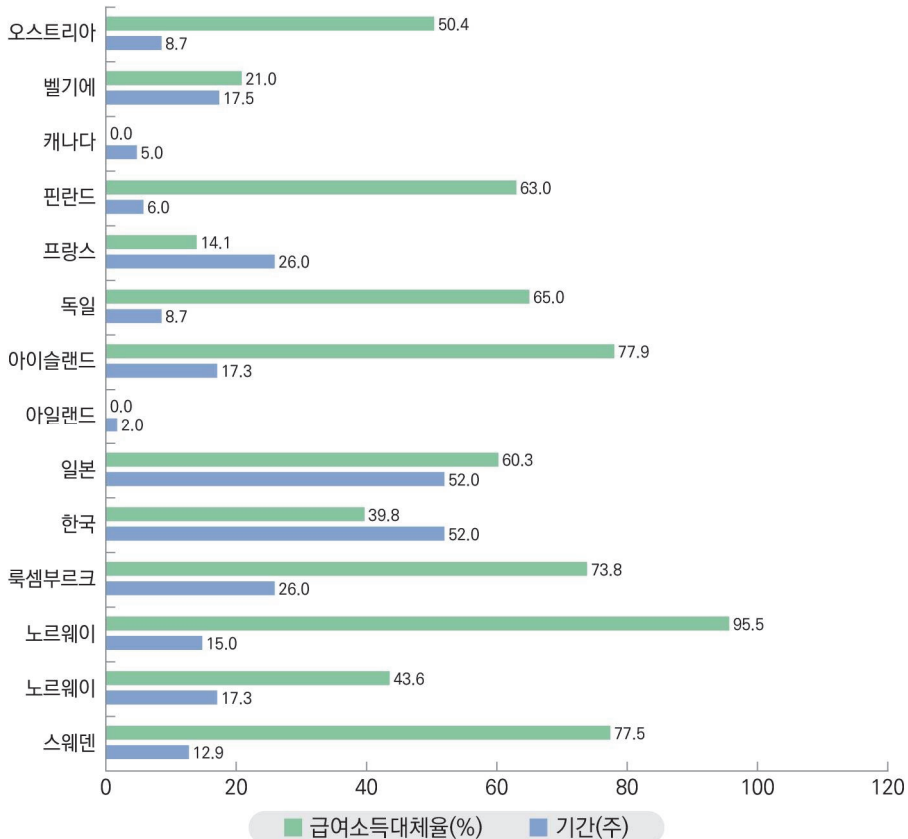
(단위: 주, %)



주: 미국, 영국, 터키, 스위스, 스페인, 뉴질랜드, 네덜란드, 멕시코, 이스라엘, 그리스, 코스타리카, 콜롬비아, 호주는 법정 유급 육아휴직 기간이 보장되어 있지 않음.
 자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준) (<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022. 6. 2. 인출)를 참고하여 재작성.

[그림 III-2-3] 2020년 기준 아버지가 사용할 수 있는 법정 유급 육아휴직 기간(아동양육휴직 (childcare leave) 포함)과 휴가급여의 평균 소득대체율

(단위: 주, %)



주: 미국, 영국, 터키, 스위스, 스페인, 슬로베니아, 슬로바키아, 폴란드, 뉴질랜드, 네덜란드, 멕시코, 리투아니아, 라트비아, 이탈리아, 이스라엘, 헝가리, 그리스, 에스토니아, 덴마크, 체코, 코스타리카, 콜롬비아, 칠레, 호주는 아버지 대상 법정 유급 육아휴직이 보장되어 있지 않음.

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준) (<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022.6.2. 인출)를 참고하여 재작성

4) 가족돌봄휴가(home care leave; childcare(child raising) leave), 근로시간 단축(reduced hours), 유연근로(flexible working)

가족돌봄휴가나 근로시간 단축제 등은 육아휴직 이후 보통 무급휴가이거나 낮은 정책급여 휴가로 일부 OECD 국가에서 제공된다. 자녀가 아프거나 자녀 외에도 돌봐야 할 가족이 있는 경우 휴가를 사용할 수 있다(Koslowski et al., 2021). 휴

가 또는 휴직 외에도 수유, 자녀 돌봄을 위해 유급 또는 무급으로 근로시간을 단축할 수도 있고, 자녀가 어리거나 장애가 있는 경우 재택근무 또는 유연한 근로시간 운영을 고용주에게 요구할 수도 있다. OECD 국가들의 자녀를 돌보기 위해 사용할 수 있는 휴가, 휴직, 근로시간 단축, 유연근로 특징을 살펴보면, 육아휴직 외에 사용할 수 있는 자녀 돌봄 관련 시간 정책이기 때문에 무급으로 제공되는 국가들이 많지만, 호주, 오스트리아, 칠레, 크로아티아, 덴마크, 에스토니아, 그리스, 아일랜드, 독일, 이스라엘, 라트비아, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스는 유급 자녀돌봄 휴가를 제공한다(부록 표 7-3 참조).

한국은 90일간의 무급 가족돌봄휴직제도에 더하여 2020년부터 하루 단위로 10일의 휴가를 사용할 수 있게 되었으나 무급으로 운영되었다. 2020~2022년에 한하여 한시적으로 코로나로 자녀를 돌봐야 하는 근로자에게 1일 5만원씩 최대 10일 지원하는 급여를 제공하였다(고용노동부 보도자료, 2022. 3. 20.).

5) 휴가·휴직제도와 아동돌봄제도와와의 관계

일하는 부모가 출산 및 육아를 위해 휴가·휴직제도를 무한정 사용할 수 있는 것이 아니기 때문에 휴가·휴직제도 이후에는 믿고 맡길 수 있는 보육·유아교육 서비스(ECEC: Early Childhood Education and Care)가 필요하다. 어떤 국가들은 휴가·휴직제도 직후 바로 영유아보육서비스를 이용할 수 있는 반면, 휴가·휴직제도 이후 바로 어린이집이나 유치원에 보낼 수 없는 국가들도 있다. 휴가·휴직제도 이후 자녀의 연령이 보육·유아교육 서비스 이용 연령과 차이가 없거나 짧을수록 부모가 고용 불안이나 육아의 부담 없이 일할 수 있다. 이를 위해서는 ECEC를 의무교육과 같이 제도화하여 매우 어린 연령부터 ECEC에 보낼 수 있도록 하여 위에서 논의한 휴가·휴직제도와 ECEC 간의 돌봄 기간 공백이 없도록 고려하여 정책을 설계해야 한다.

Koslowski et al.(2021)에서 집계한 휴직기간, 높은 소득대체율을 보장하는 휴직기간, 의무 ECEC 시작 연령 간의 공백을 보면, 공급량, 운영시간을 고려했을 때 돌봄 공백이 없는 국가는 덴마크, 노르웨이, 핀란드, 스웨덴 등 스칸디나비아 국가들 뿐이다. Koslowski et al.(2021)은 독일의 경우 ECEC 시작 연령이 12개월이지만 운영시간이 매우 짧기 때문에 돌봄 공백이 발생할 수밖에 없다고 지적한다.

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

〈표 III-2-3〉 OECD 국가 휴직기간, ECEC 시작시기, 휴직과 ECEC 돌봄공백 기간

국가	휴직 종료시 자녀 연령(개월) (a)	소득대체율 66% 이상 휴직기간 종료시 자녀 연령(개월) (b)	의무 ECEC 시작 연령(공급량, 운영시간) (c)	돌봄 기간 공백(개월) (c-a)	돌봄 기간 공백(개월) (c-b)
호주	24	-(무급)	없음	의무시작연령	없음
오스트리아	24	14	5세(파트타임)	36	46
벨기에	12	4	2.5세	18	26
캐나다	19-22	-	없음	의무시작연령	없음
칠레	5.6	5.6	없음	의무시작연령	없음
체코	36	24	3세	없음	12
덴마크	18.1	10.7	6개월	없음	없음
에스토니아	36	19	18개월(공급부족)	없음	없음 ²¹⁾
핀란드	36	11.5	육아휴직종료후	없음	없음
프랑스	36	3.7	3세	없음	32.3
독일	36	14	1세(파트타임 多)	없음	없음
그리스	14-72	6-12	4세(파트타임)	34-없음	36-42
헝가리	36	24	출생(공급부족)	없음	없음
아이슬랜드	20	12	없음	의무시작연령	없음
아일랜드	23.7	-	3.25(파트타임)	18.6	-
이스라엘	12	3.5	없음	의무시작연령	없음
이탈리아	16	5	없음	의무시작연령	없음
일본	14	14	없음	의무시작연령	없음
한국	27	9 ²²⁾	없음 ²³⁾	의무시작연령	없음
라트비아	37.9	1.9	18개월(공급부족)	없음	16.1
리투아니아	36	12	없음	의무시작연령	없음
룩셈부르크	14.8	14.8	3세	21.2	25.2
멕시코	2.3	2.3	3세	33.7	33.7
네덜란드	16.2	4.2	4세(파트타임)	31.8	43.8
뉴질랜드	12	6	3세(파트타임)	24	30
노르웨이	37	13	13개월	없음	없음
폴란드	48	12	3세	없음	24
포르투갈	36	6	3세(공급부족)	12	42
슬로바키아	36	13	없음	의무시작연령	없음
슬로베니아	12.2	12.2	없음	의무시작연령	없음
스페인	36	5.5	3세	없음	30.5

국가	휴직 종료시 자녀 연령(개월) (a)	소득대체율 66% 이상 휴직기간 종료시 자녀 연령(개월) (b)	의무 ECEC 시작 연령(공급량, 운영시간) (c)	돌봄 기간 공백(개월) (c-a)	돌봄 기간 공백(개월) (c-b)
스웨덴	18	13	12개월	없음	없음
스위스	3.7	3.7	없음	의무시작연령	없음
영국	13.9	1.4	3세	22.1	34.6
미국	-	-(무급)	없음	의무시작연령	없음

주: OECD 국가 중 콜롬비아, 코스타리카, 터키는 자료 없음.

자료: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2021) International Review of Leave Policies and Research 2021. pp.47-50에서 일부 수정함.

나. 주요 국가의 자녀돌봄 시간지원 제도

위에서는 OECD 국가 전체의 자녀돌봄 관련 시간정책의 전반적인 내용을 개략적으로 소개했다면 이후에는 스웨덴, 프랑스, 영국, 독일의 자녀돌봄 관련 시간정책의 내용을 구체적으로 살펴본다. 이 연구가 부모의 고용형태에 따른 자녀돌봄 시간정책이 주요 주제이기 때문에 각국의 정책 운영 사례를 통해 고용형태에 따라 시간정책 수급권이 어떻게 달라지는지를 보려면 각국의 정책 운용 사례를 고찰해 볼 필요가 있다.

스웨덴은 아이슬란드, 노르웨이, 덴마크 등 스칸디나비아 국가들과 같이 자녀돌봄 시간정책의 대상이 매우 포괄적이다. 스웨덴의 육아휴직(출산휴가, 배우자출산휴가 포함)은 부모보험에서 재원을 충당하며 비단 근로자에게만 적용되는 것이 아니라 구직자, 학생들까지도 스웨덴에 거주하는 부모라면 최소한의 육아휴직 급여를 받을 수 있다. 스웨덴은 대상의 포괄성뿐만 아니라 아버지 할당제 등으로 육아휴직 사용의 성평등 효과가 높은 특징이 있다고 볼 수 있다.

프랑스는 대륙 유럽 국가들을 대표하는 국가로서 모성휴가와 부성휴가는 건강보험을 통해, 육아휴직은 가족수당기금을 통해 급여가 지급되어 모든 근로자와 자영

- 21) 돌봄공백 없음을 이탤릭 밑줄로 표기한 것은 제도상으로는 돌봄 공백이 존재하지 않으나 기관 부족, 파트타임 운영 등으로 실제 공백이 존재할 수 있음을 의미함.
- 22) 2022년부터 육아휴직급여 전 기간동안 소득대체율 80%로 지급되지만, 이 자료는 2020년 기준 자료라서 부모 육아휴직 급여 80% 기간 합산한 것으로 집계됨.
- 23) 한국은 0세부터 영아어린이집 이용에 대한 보육료 지원이 이루어지지만 어린이집이나 유치원 등원이 의무이지는 않아서 '의무 ECEC 시작 연령 없음'으로 집계됨.

업자, 실업자에게도 일정 조건을 충족하면 급여가 지급된다. 프랑스의 사례를 살펴 보면, 스칸디나비아 국가들에 비해 출산휴가, 육아휴직 이용의 성별 격차가 크게 나타났다. 최근 배우자 출산휴가 제도 기간을 확대하여 그간 제기되었던 돌봄과 가사의 불균형 문제를 해소하려는 노력이 있었음을 확인할 수 있다.

영국은 자유주의 국가를 대표하는 국가로서 가족에 대한 비개입주의, 최소개입주의적 가족정책을 유지하다가 다른 국가에 비해 늦은 시기에 유급 부성휴가(2002년), 공동부모휴가(2014년) 등의 제도를 도입하였다(유선우, 2019). 고용형태에 따른 제도 적용 범위가 스웨덴, 프랑스에 비해 협소하고, 피고용자(employee)를 제외한 고용형태의 근로자(자영업자, 고용계약자, 파견근로자 등)에 대한 휴가·휴직급여 지급에 소극적이다.

독일도 프랑스와 함께 대륙 유럽 국가에 속하지만, 2000년대 스웨덴식 가족정책 개혁으로 육아휴직에 해당하는 부모시간 및 부모수당 제도 도입과 보육 인프라 확대 정책을 실시하여 패러다임 전환을 시도하였다. 독일의 육아휴직제도에 해당하는 부모시간 사용 시 지급되는 부모수당은 일반조세를 재원으로 한 가족기금에서 지급된다. 고용형태와 상관없이 모든 부모에게 지급되는 최소한의 기본 급여(300유로)가 책정되어 있고, 소득수준에 따라 급여가 증액된다(박은정, 2019). 독일은 부모시간에 아버지 참여를 유도하기 위한 제도적 장치를 두고 있으나, 아직까지 별도의 부성휴가가 도입되지는 않은 상태이다.

각국의 자녀돌봄 시간정책은 제도 운영 원리, 자원, 대상 등이 상이하기 때문에 우리나라 자녀돌봄 휴가휴직정책(출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가 등)과 직접 비교가 어려우나, 최대한 우리나라 제도 분류에 가까운 형태로 분류하여 모성휴가(maternity leave), 부성휴가(paternity leave), 육아휴직(parental leave), 자녀돌봄휴가(child care leave) 등으로 분류하여 논의하고자 한다.

1) 스웨덴

스웨덴의 자녀돌봄 시간정책은 부모보험의 부모휴가가 가장 기본적이고 임신 기간 사용할 수 있는 임신휴가, 배우자 출산이나 입양, 자녀가 아플 때 사용할 수 있는 임시휴가 등으로 구분될 수 있다(김연진, 2020a). 다른 국가들과의 비교를 용이하게 하기 위해 임신휴가는 모성휴가로, 임시휴가는 배우자출산휴가와 자녀돌봄휴

가로, 부모휴가는 육아휴직으로 분류하여 각 휴가기간의 급여와 휴가를 쓸 수 있는 상황, 휴가급여액, 대상을 설명한다. 이러한 휴가휴직제도의 재원은 모두 부모보험이고, 중복적인 설명을 피하기위해 부모보험 급여 대상은 육아휴직(부모휴가)에서 대표로 설명하고자 한다.

가) 모성휴가(임신후가급여: gravidtetspenning)

모성휴가는 출산 전후 2주 동안 반드시 지급되어야 하고 모성휴가 이용자는 모성휴가기간 중 지급되는 급여를 부모보험을 통해서 지급 받을지를 결정할 수 있다. 우리나라의 출산전후휴가와 같이 스웨덴의 육아휴직은 출산예정일 60일 전부터 사용할 수 있어 스웨덴의 육아휴직은 우리나라의 출산전후휴가와 육아휴직을 결합한 제도라고 할 수 있다.

스웨덴의 모성휴가는 부모휴가 기간을 이용하여 사용할 수도 있지만, 임신 기간 동안 근로하기 힘들 정도로 신체적으로 힘든 상황이거나 근로환경이 위험한 경우 사용할 수 있는 임신후가를 사용할 수도 있다.

임신후가를 사용하면 소득대체율 77.6%의 휴가급여를 받을 수 있다. 임신후가급여는 우리나라의 출산전후휴가와 달리 임신 기간 동안(출산 전)에만 받을 수 있는 급여이며, 임신 기간 중 일을 하는 것이 태아에게 위험하다는 전문가의 진단을 받으면 마지막 임신 기간 60일 중 최대 50일까지 휴가를 이용할 수 있다. 임신후가급여 기간 50일이 소진되면 출산(예정) 근로자는 출산 전 10일 동안은 육아휴직급여를 받을 수 있다. 모성휴가는 보건사회부(Ministry of Health and Social Affairs)가 관장한다(Duvander & Löfgren, 2021: 573).

나) 부성휴가(아동 출산 및 입양을 위한 임시 휴가²⁴⁾: tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption)

스웨덴의 ‘아동 출산 및 입양을 위한 임시 휴가’는 출산 시기에 즈음하여 10일간 출산하지 않는 부모가 배우자의 출산과 다른 자녀들을 돌보기 위해 쓸 수 있다. 보통은 아버지가 사용하기 때문에 부성휴가라고 부른다. 산모가 한부모인 경우(배

24) 스웨덴에서는 ‘부성휴가’라는 명칭으로 제도화되지 않고 ‘임시 휴가’라는 명칭으로 제도화되었다. 배우자 출산시에도 쓸 수 있고 10세 미만의 자녀를 입양할 때에도 같은 기간(10일) 사용할 수 있다.

우자가 없는 경우) 가까운 친척이 사용할 수 있다. 다태아 출산 시 태아 수만큼 휴가 기간이 연장된다(쌍둥이인 경우 20일, 세쌍둥이인 경우 30일). 10일간 휴가로 이용할 수도 있고, 단축근무 형태로 운영할 수도 있다. 예를 들어 근무시간을 50% 줄이면 휴가 기간이 20일이 된다(김연진, 2020a). 배우자 출산휴가는 출산 후 60일 이내에 사용할 수 있다. 휴가 기간 동안 소득의 77.6%의 급여를 받을 수 있다(Duvander & Löfgren, 2021: 574). 2022년 기준 임신휴가 연소득 상한액은 SEK 362,250(약 46,380,688원)이다²⁵⁾.

다) 육아휴직(부모휴가: föräldrapenning)

출산 전후 자녀가 18개월이 될 때까지 육아휴직 급여 수급과 상관없이 육아휴직을 이용할 수 있다. 육아휴직을 이용할 수 있는 권리는 고용노동부(Ministry of Employment)가 관장하고 육아휴직 급여는 보건사회부(Ministry of Health and Social Affairs)가 관장한다(Duvander & Löfgren, 2021: 575).

자녀 한 명당 부모가 쓸 수 있는 육아휴직 기간은 480일이다. 부모 한 명당 240일을 독립적으로 쓰는 것이 아니라 부모가 480일을 나누어 사용한다. 부모휴가는 1년에 최대 3회까지 분할하여 사용할 수 있으며, 고용주가 동의하면 그 이상의 분할도 가능하다(김연진, 2020a). 자녀를 함께 돌보는 부모는 각각 240일씩 사용 가능하며 그중 일부는 부모 간 양도 가능하나, 90일은 양도가 불가능하다. 즉 아버지도 어머니도 반드시 90일은 사용해야 하며 사용하지 않을 경우 소멸된다. 자녀 출산 후 1년 이내에 30일간은 부모가 동시에 육아휴직을 이용할 수 있다(Duvander & Löfgren, 2021). 휴직 대신 하루 8시간을 3/4, 1/2, 1/4, 1/8로 분할하여 활용하는 것이 가능하지만, 육아휴직 일수 중 풀타임으로 활용되는 비율이 훨씬 높다(김연진, 2020b: 127).

육아휴직을 이용할 수 있는 자녀의 나이는 12세이다. 그러나 육아휴직기간 중 최소 384일은 자녀 나이 4세 전에 사용해야 하며 자녀 나이 4세 이후 사용할 수 있는 최대 육아휴직 기간은 96일이다(김연진, 2020b: 127)).

25) 스웨덴 사회보험청 홈페이지, <https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-system/sickness-benefit-qualifying-income>(2022. 6. 8. 인출).

육아휴직 급여는 고용과 거주 기반 급여로서 최초 390일간(부모가 각각 사용할 경우 195일간) 소득의 77.6%이고 연소득 상한선은 2022년 기준 SEK 483,000 (약 61,978,083원)이다(Duvander & Löfgren, 2022: 486). 급여 기준이 되는 소득은 SGI로 질병급여 근거소득(Sickness benefit qualifying Income, SGI: sjukpenninggrundande inkomst)이다. 스웨덴의 사회보험청은 매년 세전 소득, 야근 및 주말 근무 수당, 초과근로소득 등을 근거로 산출한 월소득에 12를 곱하여 계산한 연소득을 SGI로 정한다. SGI는 부모보험뿐만 아니라 여타 사회보험(건강 보험, 실업보험, 공적연금 등) 급여 기준이 되는 소득이다. SGI를 부여받기 위해서는 근로하거나, 6개월 이상 계속 고용되어 있거나, 연소득 최소 SEK 11,500(2022년 기준, 2022년 6월 10일 환율 기준 약 1,474,252원) 이상이어야 한다. 이러한 근로(소득) 조건 이외에도 실업자, 학생, 육아휴직자, 자영업자인 경우에도 (이전) 소득을 기반으로 SGI를 계산할 수 있다. 2020년 기준 스웨덴 거주 19-64세 남녀 89%가 SGI를 충족하는 것으로 집계된다(Försäkringskassan, 2021). SGI가 충족 되면 소득비례 육아휴직 급여를 받을 수 있고, SGI를 산출할 근거가 전혀 없다면 부모휴가 기간 동안 하루 SEK 250(2022년 6월 10일 환율 기준 약 32,000원)의 부모 수당(parental allowance)을 받을 수 있다.²⁶⁾

〈표 III-2-4〉를 보면, 고용 형태에 상관없이 모든 부모가 소득비례 급여를 다 받지는 못하지만 적어도 정액 급여의 육아휴직 급여를 받는다. 근로자의 경우 연간 고용 일수가 6개월 이상이거나 소득이 일정액 이상이면 195일간 SGI의 77.6%의 정률 급여를 받고, 연속근무일 240일 이하인 경우 15일만 정률급여가 적용되고 180일간은 250크로나의 정액급여를 받는다. 연소득이 일정액 이하이면 195일 내내 250크로나의 정액급여를 받는다. 회사 대표나 자영업자도 소득을 기준으로 정률급여 또는 정액급여를 받고, 구직자와 학생도 이전 소득을 기준으로 정률급여를 받을 수 있으며 이전 근무 경험이 없어도 250크로나의 정액급여를 받을 수 있다²⁷⁾.

26) 스웨덴 사회보험청 홈페이지. <https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-system/sickness-benefit-qualifying-income>(2022. 6. 8. 인출).

27) 2022년 급여 상한액이 1,026크로나임을 감안했을 때 250크로나의 기본급여가 있어도 정률급여와 급여액 차이가 하루 최대 4배까지 발생한다. 김연진(2020b)은 “여타 아동, 교육, 가족복지제도가 잘 마련되어 있는 스웨덴에서도 안정적인 직장이나 풀타임 고용이 아닌 경우 자녀 계획 세우기를 꺼리는 것은 마찬가지

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

〈표 III-2-4〉 스웨덴 육아휴직급여 수급 요건 육아휴직 급여기간 및 급여 수준(2019년 말 기준)

수급 요건		급여기간: 총240일(개인별)	
		195일	45일
임금근로자	연속 근무일 240일 이상이면서 연소득 SEK 82,300	정률급여 적용 (SGI의 77.6%, 상한액 일 SEK 989 ²⁸⁾)	SEK 180
	연속근무일 240일 이하인 경우	일 SEK250(180일 동안) 나머지 기간 정률급여 적용	
	연소득 SEK 117,590 이하인 경우	일 SEK250	
구직자	현재 고용서비스청에 구직중으로 등록되어 있고 구직전 근무기록이 있는 경우	정률급여 적용 (SGI의 77.6%, 상한액 일 SEK 989)	
주식/유한회사 대표	회사에서 월급을 받는 경우(근로자와 동일한 지위로 간주됨)	정률급여 적용 (SGI의 77.6%, 상한액 일 SEK 989)	
	회사로부터 월급을 받지 않는 경우 혹은 연소득 SEK 117,590 이하인 경우	SEK 250	
자영업자	일반사업자	추계소득의 77.6%	
	스타트업 사업자(추계소득만큼 별 수 있는 경우)	본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 첫 24개월에 준하는 월급의 77.6%	
	아무 소득이 없는 사업자(스타트업 제외)	SEK 250	
학생	이전 근무 경험이 있는 경우	마지막 수입의 77.6%	
	이전 근무 경험이 없는 경우	SEK 250	
무소득자		SEK 250	

자료: 김연진(2020b). 스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리. p.130

고용주와 자영업자는 임금 총액의 31.42%를 사회보험료로 내는데 이중 2.6%p는 부모보험기금에 적립된다. 부모보험 급여 지출이 당해연도 기여금을 초과하면 부모보험기금이 고갈되지 않도록 잉여금을 적립해 두고 있다(Duvander & Löfgren, 2021: 574).

이며, 많은 경우 적절한 소득에 도달할 때까지 부모휴가 계획을 조정하기도 한다”(Fahlén & Olah, 2013)의 논의를 인용하였다.

28) 김연진(2020a) 자료에는 일일 최대 989크로나로 되어 있으나 2022년 소득인정 최대 상한선이 월 3만 8750크로나(2020년)에서 4만250크로나로 인상되어 2022년 1일 상한액은 1,026크로나이다.

라) 자녀돌봄(간병)휴가(임시부모휴가: tillfällig föräldrapenning)

12세 이하 자녀가 아픈 경우 1년에 120일까지 유급 휴가가 가능하다. 12-15세 이하 자녀가 아픈 경우에는 휴가를 이용하기 위해 의사 진단서가 필요하다. 배우자 출산휴가(임시휴가)와 마찬가지로 휴가 기간 동안 소득의 77.6%의 급여를 받을 수 있다. 2022년 기준 임시휴가 연소득 상한액은 SEK 362,250, 약 46,380,688원(2022년 6월 10일 환율 기준)이다(Duvander & Löfgren, 2022: 488). 개인 단위 급여가 아닌 가족 단위 급여이기 때문에 부모가 동시에 자녀돌봄휴가를 이용할 수 없다(Duvander & Löfgren, 2021: 579). 육아휴직과 마찬가지로 전일 휴직 대신 근로시간 단축을 통한 파트타임 근로로 대체할 수 있다. 가정에서 아픈 자녀를 돌보느라 직장에 나가지 못하는 경우, 아이와 동반하여 병원에 가는 경우, 주양육자가 아파서 다른 부모가 직접 가정에서 자녀를 돌봐야 하는 경우, 지자체 의료기관에서 제공하는 자녀 간병 관련 수업에 참가하는 경우 자녀돌봄휴가를 이용 가능하다. 자녀가 3세 이하인 한부모가 부모휴가중인데 아파서 자녀를 돌볼 수 없는 경우 친구나 다른 가족이 부모 대신 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있다(김연진, 2020a).

2) 프랑스

프랑스의 자녀돌봄 시간정책은 사회보험제도(Sécurité sociale)의 가장 기본적인 일반운영규칙(Le régime général)의 4가지 영역(건강, 산업재해와 직업병, 연금, 가족) 중 건강(출산)과 가족에 해당하는 제도로 운영된다. 출산전후 휴가에 해당하는 모성휴가와 부성휴가는 국민건강보험기금에서, 육아휴직 시기 제공되는 급여(PreParE)는 가족수당기금(Casse des Allocations)에서 지급된다. 자녀가 아플 때 쓸 수 있는 가족돌봄휴가는 무급으로 운영된다(Boyer & Fagnani, 2021). 프랑스는 2006년부터 자영업자에게 건강보험과 노령보험을 적용하기 위해 자영업자 운영규칙(Le Régime Social des Indépendants)을 별도로 운영하였다가, 2018년부터 일반 운영규칙에 통합하여 운영하기로 하여 2020년부터는 모든 자영업자를 통합 관리한다(이은주, 2020: 6).

가) 모성휴가(Congé de maternité)

프랑스의 모성휴가 기간은 16주이다(자녀가 이미 2명이 있고 세 번째 자녀를 출산한 경우는 26주, 쌍둥이를 출산한 경우 34주로 연장된다). 임신 진단을 받은 여성근로자는 출산예정일 전후로 모성휴가를 사용할 권리가 있다. 육아휴직은 1년의 근속연수를 요하는 반면 모성휴가는 근속연수와 상관없이 사용 가능하고, 근로자가 실업상태인 경우에도 모성휴가 기간은 취업 중인 근로자와 동일하다. 연수생도 교육법에 의해 모성휴가에 대한 권리가 있으며, 자영업자도 모성휴가를 신청할 수 있다(이은주, 2020: 9).

모성휴가 급여는 소득의 100%이며 급여 기준소득월액 상한액은 2020년 기준 3,428유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 461만원)이지만(Boyer & Fagnani, 2021: 269), 공공부문은 급여 상한액이 없고, 민간부문도 고용주에 따라(주로 대기업) 임금을 100% 보상해 주는 기업도 있다. 급여 상한액은 일 89.03유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 12만원)이다.²⁹⁾ 급여는 고용주, 피고용자가 기여한 건강보험기금이 재원이다. 프랑스의 건강보험 보험료율은 피고용자는 2.35% 고용주 13.1%이다(Boyer & Fagnani, 2021: 270).

모성휴가 급여의 수급 자격은 출산예정일 이전 10개월 이상 사회보험에 보험료를 납부한 근로자, 자영업자이어야 하고, 임신 전 또는 모성휴가 시작 전 3개월간 최소 150시간 이상 일했거나 혹은 지난 6개월 동안 최저임금의 1,015배 이상의 소득에 해당하는 금액 이상의 보험료를 납부한 기록이 있어야 한다. 계절적 직업의 경우 임신 전 또는 모성휴가 시작 전 600시간 이상 근무했거나 최저임금의 2,030배 이상의 소득에 해당하는 금액 이상의 보험료를 납부했어야 한다(이은주, 2020).

실업자는 지난 12개월간 실업급여를 받은 경험이 있거나 일하다 12개월 이상 중단한 실업자도 모성휴가 권리가 있다. 다만 실업자의 경우 모성휴가 급여를 받으려면 실업급여는 중단된다(강민정 외, 2020; 이은주, 2020: 9). 모성휴가 급여를 받기 위해서는 최소 8주간(자영업자는 112일³⁰⁾) 모든 근로활동을 중단해야 한다(이은주, 2020: 13. 17).

29) OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준), <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>(2022. 6. 2. 인출).

30) 자영업자가 거의 16주에 해당하는 112일간 근로활동을 중지하는 것은 매우 어렵기 때문에 점차적으로 파트타임 근무를 허용하며 그 예외를 인정하고 있는데, 그 조건은 최소 8주 근로활동 중지 이후, 4주 동안 일주일중 1일, 그 다음 4주 동안에는 2일 근무가 가능하다(이은주, 2020:17).

〈표 III-2-5〉 프랑스 모성휴가와 부성휴가의 특징

구분	모성휴가		부성휴가
휴가 기간	자녀 1명: 16주/ 자녀 2명: 16주 자녀 3명 이상: 26주		7일 의무 사용(출생휴가 3일 + 배우자 출산휴가 4일) 자녀 1명: 최대 21일 자녀 2명 이상: 최대 28일
급여	월소득 3,428유로까지는 소득의 100% (급여 상한: 일 89.03유로)		월소득 3,428유로까지는 소득의 100% (급여 상한: 일 89.03유로)
수급 자격	근로자, (8주간 근로 중단) 자영업자 (112일간 근로 중 단)	① 출산예정일 이전 10개월 이상 사회보험료 납부 ②-1 (근로시간 기준)임신 전 또 는 모성휴가 시작 전 3개월간 최 소 150시간 이상 근로 또는 ②-2(보험료 납부액 기준) 지난 6 개월 동안 최저임금의 1,015배 이상의 소득에 해당하는 금액 이 상의 보험료	① 출산예정일 이전 10개월 이 상 사회보험료 납부 ②-1 (근로시간 기준)임신 전 또 는 모성휴가 시작 전 3개월간 최소 150시간 이상 근로 또는 ②-2(보험료 납부액 기준) 지난 6개월 동안 최저임금의 1,015 배 이상의 소득에 해당하는 금액 이상의 보험료
	실업자 (실업급여 중단)	지난 12개월간 실업급여를 받은 경험	
재원	건강보험		건강보험(3일 고용주 부담)

자료: 이은주(2020). 프랑스의 출산육아휴직제도. 저출산고령사회위원회(pp.9-18); OECD Family Database, PF2.
1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022.6.2. 인출) Boyer & Fagnani (2021). France country note. In A. Koslowski, S. Blum., I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp.269-276). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf (2022년 6. 6. 인출).

나) 부성휴가(Congé de paternité)

2020년 10월 23일 프랑스 국회는 만장일치에 가까운 수준의 표결로 부성휴가 기간을 최대 14일에서 최대 28일로 늘리고 그중 7일은 의무적으로 사용하도록 하는 개정안을 통과시켰다. 이는 프랑스가 2002년 부성휴가를 도입한 이래 처음으로 개정된 것이며, 2021년 7월부터 적용되었다(김진리, 2021:120).

프랑스 부성휴가 기간은 출생휴가 3일, 배우자 출산휴가 4일의 의무휴가기간(총 7일)에 출산 또는 입양하는 아이가 1명이면 최대 21일, 2명 이상이면 최대 28일까지 추가로 사용할 수 있다(김진리, 2021:122).

부성휴가 급여는 3일간은 고용주가 부담하고 나머지 25일은 건강보험기금에서 부담한다(김진리, 2021: 122). 모성휴가와 마찬가지로 급여 기준소득월액 상한액은 2020년 기준 3,428유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 461만원)이고, 급여

상한액은 일 89.03유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 12만원), 하한액은 9.63 유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 1.3만원)이다(김진리, 2021: 121).

부성휴가 급여의 수급 자격은 모성휴가와 같다. 부성휴가 시작 이전 최소 10개월간 사회보험에 가입되어 있어야 하고, 지난 3개월간 최소 150시간 이상 일했거나 지난 6개월간 최저임금의 1,015배의 이상의 소득에 해당하는 보험료를 납부했어야 한다. 계절직의 경우 지난 12개월간 최소 600시간 이상 일했거나 지난 12개월간 최저임금의 2,030배의 소득에 해당하는 보험료를 납부했어야 한다(이은주, 2020: 13). 또한 부성휴가기간 동안 모든 직업활동을 중지해야 한다(김진리, 2021). 고용센터에 등록되어있는 구직자, 직업훈련중인 연수생, 회사에서 인턴쉽 중인 학생 모두 이 휴가를 사용할 수 있다(이은주, 2020: 13). 부성휴가는 생물학적 아버지뿐만 아니라 출산한 산모의 실제 동거인, 시민연대계약 당사자도 신청할 수 있다(이은주, 2020: 17-18).

이렇게 부성휴가를 이용할 수 있는 대상이 넓음에도 불구하고 실제 이용 비율은 높지 않았던 것으로 보이며 이러한 이용률의 저조가 부성휴가 기간 확대의 근거가 되었다(김진리, 2021). Le Monde(2020)의 기사에서는 특히 7일간의 의무 휴가는 개별 근로자가 처해 있는 고용 상황에 관계없이 모든 근로자에게 제도에 대한 실질적인 권리를 보장하기 위한 것이라고 언급하였다(김진리, 2021: 123에서 재인용).

2018년 배우자 출산휴가 평가 보고서에 따르면 부성휴가 이용 자격을 가진 대상자 중에 67%가 부성휴가를 사용했으나, 사용 비율은 근로자의 직종과 고용형태에 따라 상이하게 나타났다. 80%의 무기계약 근로자와 88%의 공무원 직종 근로자가 배우자 출산휴가를 사용한 반면, 유기계약 근로자는 48%, 실업자는 13%만이 부성휴가를 사용하였다(Gosselin & Lepine, 2018; 김진리, 2021: 123에서 재인용). 이에 대하여 Périvier(2018)은 비정규직이나 불안정 고용상태에 놓인 근로자의 경우 고용주에게 부정적인 인상을 줄 수 있다는 두려움에 부성휴가 사용을 꺼리는 경향이 있다고 분석하였다(김진리, 2021: 123에서 재인용). 이러한 논의를 통해 미루어 볼 때 프랑스의 자녀돌봄 근로시간 정책의 대상자에게 고용 형태에 따라 시간정책 및 급여 수급권이 불평등하다고 볼 수 있다.

다) 육아휴직(Congé parental)

프랑스의 육아휴직은 자녀가 3세까지 쓸 수 있으며 부모 각자 1년간 사용할 수 있다. 육아휴직은 모성휴가 또는 입양휴가가 끝난 후 자녀가 3세 되기 전까지 신청 가능하다. 육아휴직 기간은 최대 1년이지만 자녀의 세 번째 생일이 될 때까지 2번 연장 가능하다. 자녀가 2명이면 자녀가 유치원 입학하는 날째(만 3세부터 입학 가능)까지 2번 연장 가능하고, 자녀가 3명 이상이면 자녀의 여섯 번째 생일까지 5번 연장 가능하다(이은주, 2020: 20). 휴직 대신 근로시간 단축(파트타임 근로)을 할 수 있는데, 근로시간 단축 시 최소 근로시간은 주당 16시간이며(이은주, 2020: 20) 32시간까지 근로 가능하다(Boyer & Fagnani, 2021: 272).

육아휴직급여는 원칙적으로 무급휴가이지만 기업은 협약을 통해 육아휴직기간 동안 근로자에게 임금을 지급할 수 있다(이은주, 2020: 12). 무급휴직기간 동안 가족수당기금(CAF: Caisse d'Allocation Famille)에서 육아수당(PreParE: Prestation partagée d'éducation de l'enfant)이 모든 부모에게 지급된다. 가족수당기금은 육아수당(PreParE) 뿐만 아니라 아동이 있는 가족에게 지급되는 다양한 급여의 재원이다. 가족수당기금은 임금 총액의 5.4%를 고용주만 기여한다(Boyer & Fagnani, 2021: 271).

육아수당 금액³¹⁾은 휴직기간 동안 전혀 일하지 않으면 모성휴가 이후 12개월간 398.4유로(약 54만원)이고, 최대 50% 이하 파트타임 근로를 하면 월 257.55유로(약 35만원), 50% 이상 80% 이하 파트타임 근로를 하면 월 148.56유로(약 20만원)를 지급한다. 육아수당 외에 저소득층 부모에게는 가족 수에 따라 휴직 171.23유로(약 23만원), 근로시간 단축 85.61유로(약 11만5천원)의 기초수당(Allocation de base)을 지급한다. 육아수당은 모성휴가 이후 12개월간 받을 수 있지만, 부모 한명 당 보조금을 받을 수 있는 기간은 최대 6개월이다(Koslowski et al., 2021: 271). 다자녀 가구인 경우 일반 육아수당에 비해 단기간 더 높은 액수의 수당을 받을 수 있는 선택권이 있는데, 이를 가산 육아수당(La PreParE majorée)이라고 한다. 가산 육아수당 수급 조건은 휴직, 부양 자녀 3명 이상, 자녀 출생 전 5년간 최소 24개월간 노령연금 기여금 납부이다(이은주, 2020: 23).

31) 육아수당 금액을 원화로 환산한 환율은 2022년 6월 11일 기준이다.

근로자가 육아휴직을 사용하려면 최소 1년 이상 근로를 해야 한다. 실업자도 육아휴직을 신청하면 가족수당기금 보조금을 받을 수 있으며 이때 실업수당과 육아수당은 중복 지급이 불가능하다. 자영업자는 육아휴직을 이용하기 위해 휴업 신청을 해야 하며 휴업은 2년까지 가능하다. 소규모 기업의 기업주나 자영업자는 육아휴직 기간 동안 근로자들이 받을 수 있는 출생 수당, 기초 수당, 육아수당, 보육수당을 포함한 유아보육수당(PAJE: Prestations liées à la naissance et à l'accueil de la petite enfance)을 지급받을 수 있다(이은주, 2020: 24-25).

〈표 III-2-6〉 프랑스 육아휴직 특징

구분	육아휴직	비고
휴직기간	자녀 1~2명: 1년(휴직연장 가능 횟수 2번) 자녀 3명 이상: 1년(휴직연장 가능횟수 5번)	근로시간 단축시 16~32시간 근로 가능
급여 (2020년 기준)	육아수당(PreParE): 정액급여 -근로 면제: 월 398.4유로 -근로시간 50% 이상 단축: 월 257.55유로 -근로시간 20~50% 단축: 월 148.56유로	모성휴가 이후 12개월(부모 1 사람당 6개월)
수급자격	근로자 자영업자 실업자	최소 1년 이상 근로 자영업의 경우 채무 있는 회사 휴업 불가 실업수당 수급 중단
재원	가족수당기금(CAF)	-고용주 기여, 임금총액의 5.4% 보험료

자료: 이은주(2020). 프랑스의 출산육아휴직제도. 저출산고령사회위원회, Boyer, D. and Fagnani, J. (2021) France country note. In A. Koslowski, S. Blum,, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp.269-276). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf (2022년 6. 6. 인출).

라) 가족돌봄휴가(Congé de présence parentale)

프랑스의 모든 근로자는 16세 미만의 아픈 자녀를 돌보기 위해 무급 휴가를 사용할 수 있다. 법정 휴가 기간은 1년에 3일(특별한 경우 5일)을 넘길 수 없으며 단체 협약에 의해 최소 기간은 조정될 수 있다. 공공부문은 14일의 휴가를 사용할 수 있다(Boyer & Fagnani, 2021: 273).

20세 미만 자녀가 심각한 장애나 질환이 있는 경우에는 1년 이상 고용된 근로자들은 자녀를 돌볼 수 있는 유급휴가 또는 근로시간 단축을 3년까지 사용할 수 있다. 급여액은 2020년 기준 1일 43.83유로(2022년 6월 11일 환율 기준 약 6만원)이고, 한부모일 경우 52.08유로(약 7만원)이다(Boyer & Fagnani, 2021: 273).

3) 영국

영국의 자녀돌봄 시간정책은 상대적으로 긴 모성휴가(Maternity pay and leave)와 부성휴가(Paternily pay and leave), 모성휴가를 부모 간 분담할 수 있는 공동부모휴가제도(Shared Parental leave and Pay)로 대표된다. 영국의 육아휴직(Parnetal leave)은 오히려 다른 국가들의 자녀돌봄휴가에 가깝다. 이에 영국의 자녀돌봄 시간정책은 모성휴가, 부성휴가, 육아휴직(공동부모휴가제도), 자녀돌봄휴가(무급육아휴직)로 분류하여 서술하였다.

가) 모성휴가(Maternity leave)³²⁾

영국의 모성휴가 기간은 다른 국가들에 비해 상당히 긴 52주이다. 출산예정일 11주 전부터 모성휴가를 사용할 수 있고 출산 후 2주간(공장 근로 여성은 4주)은 의무적으로 사용해야 한다. 첫 6주간은 상한액 없이 소득대체율 90%의 급여를 받을 수 있다. 이후 33주간 주당 156.66파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 24만7천원)의 정액급여 또는 소득대체율 90%의 정률급여 중 더 낮은 금액을 급여로 받는다. 나머지 13주간은 무급휴가이다(Atkinson, O'Brien & Koslowski, 2021: 599).

모성휴가를 사용하려면 한 고용주에게 지속적으로 고용된 '피고용자'(employee)여야 하고, 자영업자(self-employed), 파견근로자(worker), 근로계약자(contractor)는 법정 모성휴가 사용 권리가 없다. 모성휴가 급여를 받으려면 주당 평균 123파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 19만 4천원)의 평균 소득이 있어야 하고, 출산예정일 15주 전까지 한 고용주와 26주 이상의 근로계약이 있어야 한다.

26주간의 고용경력 없는 피고용 여성 근로자는 모성휴가급여(Maternity leave and pay) 수급 자격이 없고 모성수당(Maternity Allowances)을 받을 수 있다. 자영업자, 실직자, 무급가족종사자도 모성 수당을 받을 수 있다.

모성 수당은 39주간 주당 156.66파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 24만 7천원)의 정액급여 또는 소득대체율 90%의 정률급여 중 더 낮은 금액이다. 모성수당을 받으려면 출산 예정 주간 이전 66주간 26주간 근로 경력과 26주 중 13주간

32) 영국 정부의 모성휴가급여(<https://www.gov.uk/maternity-pay-leave>, 2022년 6월 11일 인출), 모성수당(<https://www.gov.uk/maternity-allowance> 2022년 6월 11일 인출)을 설명하는 홈페이지를 참조하여 작성함.

적어도 주당 30파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 4만 7천원)의 소득이 있어야 한다. 자영업자는 종합소득세 신고(Self-Assessment Tax Return)를 통해 국민보험(National Insurance) Class2에 가입해야 한다. 모성 수당 수급 자격도 없는 여성들은 공공부조 급여 수급을 할 수 있다(Atkinson et al., 2021: 601).

상황에 따라 법정 모성휴가 급여에 더하여 추가로 급여를 제공하는 고용주가 있다. 2019년에 250개 기업을 대상으로 시행한 한 조사에 따르면 조사 대상 기업의 80%가 모성휴가 첫 6주간 소득대체율 100%의 급여를 제공하였고 약 66%의 기업에서 12주까지 소득대체율 100%의 급여를 제공하였다고 응답하였다(AON, 2019).

〈표 III-2-7〉 영국 모성휴가와 부성휴가의 특징

구분	모성휴가		부성휴가
휴가기간	52주		1주~2주(근무일 기준)
모성휴가 급여	-6주: 소득대체율 90% -33주: 정액급여 주당 156.66파운드 또는 소득대체율 정률급여 중 낮은 급여 -13주: 무급		정액급여 주당 156.66파운드 또는 소득대체율 정률급여 중 낮은 급여
모성휴가 급여 수급자격	피고용자	① 출산예정일 15주 전까지 26주 같은 고용주와 근로계약 ② 주당 123 파운드 평균 소득	작동
모성수당	39주간 주당 156.66파운드 또는 소득대체율 90% 정률급여 중 낮은 금액		모성수당에 상응하는 급여 없음
모성수당 수급자격	피고용자	① 출산예정일 이전 66주간 26주 근로경력 ② 근로기간 26중 13주간 주당 30파운드 이상 평균소득	
	자영업자	종합소득세 신고, 국민보험 Class2 가입	
재원	국민보험(National Insurance)		국민보험(National Insurance)

자료: 영국 정부 모성휴가급여, 모성수당, 부성휴가급여 설명 홈페이지 <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave> 2022. 6. 11. 인출 <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave> 2022. 6. 11. 인출 <https://www.gov.uk/maternity-allowance> (2022. 6. 11. 인출).

나) 부성휴가(Paternity leave)³³⁾

부성휴가 기간은 1주~2주로 한 번에 사용해야 하고 분할하여 사용할 수 없다.

33) 부성휴가는 영국 정부의 부성휴가를 설명하는 홈페이지(<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave>, 2022. 6. 11. 인출)를 참조하여 작성함.

여기에서 1주란 1주일 중 일하는 날을 말한다. 1주일에 월요일과 화요일 이틀 동안 일한다면 부성휴가 기간은 월요일과 화요일 이틀간이다. 부성휴가는 자녀가 출산하기 전에는 사용할 수 없으며 자녀 출산 이후 56일 이내에 사용해야 한다. 공동 부모휴가를 사용한 아버지는 부성휴가를 사용할 수 없다.

부성휴가 기간 동안 주당 156.66파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 24만 7천원)의 정액급여 또는 소득대체율 90%의 정률급여 중 더 낮은 금액의 급여가 지급된다.

부성휴가 수급자격도 모성휴가와 마찬가지로 26주간 한 고용주에게 고용되어 있어야 하고 자영업자(self-employed), 파견근로자(worker), 근로계약자(contractor) 등은 부성휴가를 사용할 수 없다. 근로소득은 최소 주당 123파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 19만4천원) 이상 되어야 한다. 부성휴가 급여를 못 받는 사람들에게 모성휴가 급여를 못 받는 어머니들에게 제공되는 모성수당과 같은 부성수당(paternity allowance)은 없다.

영국 노동조합회의(Trade Union Congress)는 2018년 조사에서 자녀를 출산한 아버지 근로자의 1/4이 부성 휴가 급여의 수급조건을 충족하지 못하여 부성휴가급여를 사용할 수 없다고 밝혔다. 26주 근속조건을 충족하지 못한 근로자가 약 41,000명이고, 자영업자³⁴⁾가 10만 명 정도 되는 것으로 집계되었다.³⁵⁾

다) 육아휴직(Shared Parental Leave and Pay)³⁶⁾

2015년 4월부터 모성휴가 이용자는 모성휴가 의무 기간 2주를 제외하고 50주의 모성휴가 ‘기간’과 37주간의 모성휴가 ‘급여’를 아버지에게 양도하거나 부모 간 공유할 수 있다(유선우, 2019: 64). 이를 공동육아휴직(Shared Parental Leave)이라고 하는데, 일주일 단위로 사용할 수 있고, 하루 단위 또는 단축근로 형태로는 사용할 수 없다. 공동육아휴직은 모성휴가처럼 첫 6주간 90% 소득대체율의 높은 소득비례 급여는 제공되지 않고, 37주간 주당 156.66파운드(약 24만7천원)의 정

34) TUC(2019)는 부성휴가를 받지 못한 자영업자 10만명 중 대부분이 고용주가 근로자를 자영업자로 등록한 ‘가짜’ 자영업자(bogus self-employed)라고 하였다.

35) 영국 노동조합회의 TUC 홈페이지, <https://www.tuc.org.uk/news/1-4-new-dads-missed-out-paternity-pay-over-last-12-months-says-tuc> (2022. 6. 11. 인출).

36) 육아휴직은 영국 정부 홈페이지 <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay> 공동육아휴직에 대한 설명을 참조하여 작성함.

액급여 또는 소득대체율 90%의 정률급여 중 더 낮은 금액의 급여가 지급된다. 나머지 13주는 무급이다.

출산 여성과 출산 여성의 배우자(파트너)가 동시에 공동육아휴직을 사용하려면 부모 모두 출산예정일 15주 전까지 26주의 고용경력이 있는 피고용자여야 하고 자영업자(self-employed), 파견근로자(worker), 근로계약자(contractor) 등은 공동육아휴직을 사용할 수 없다. 부모 모두 주당 123파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 19만 4천원)의 평균 소득이 있어야 한다.

출산 여성의 배우자(파트너)가 여성 근로자와 공동육아휴직 기간을 사용하려면 여성은 출산 전 66주간 26주간의 근로 경력이 있어야 하며(계속 고용되어 있을 필요는 없음), 출산예정일 이전 66주 중 고용된 26주 중 13주간은 최소 390파운드(2022년 6월 11일 환율 기준 약 61만 5천원)의 소득이 있어야 한다. 출산 여성의 배우자(파트너)는 출산 여성 근로자와 마찬가지로 출산예정일 이전 15주까지 현재 고용된 직장에서 26주 이상 근무해야 하고 주당 최소 123파운드의 평균 소득이 있어야 한다. 이 규정은 출산 여성이 배우자(파트너)의 부모휴가를 사용하고자 할 때도 똑같이 적용된다.

여성 근로자의 배우자에게 요구되는 급여 수급 조건이 출산 여성에게 요구되는 조건보다 까다롭다. 출산 여성 근로자의 근로 경력 26주는 계속 고용되어 있을 필요는 없는 반면 여성 근로자의 배우자는 26주간 근무해야 하고, 최소 소득 조건도 여성 근로자는 13주간 최소 390파운드인 반면, 배우자는 주당 123파운드의 소득이 필요하다. 유선우(2019)는 이에 대해 여성의 육아휴직 사용이 더 유리하도록 제도가 설계되어 있어 여전히 여성을 주양육자로 설정하고 있음을 나타낸다고 비판하였다.

근로 형태나 임금 수준에 상관없이 모든 남성에게 육아휴직을 허용한다면 50만여 명의 남성이 공동육아휴직제도의 혜택을 받을 수 있다고 하였다(유선우, 2019: 66-67). 위의 부성휴가 급여 수급 조건에서 언급된 고용형태에 따른 수급 자격 문제가 공동육아휴직 급여 수급 자격에서도 마찬가지로 문제로 지적될 수 있다.

〈표 III-2-8〉 영국 육아휴직 특징

구분	육아휴직		비고
휴직기간	50주(모성휴가기간 52주 중 의무 모성휴가 2주 제외한 기간)		50주 기간 양도 및 공유 가능
급여액 및 급여기간	-유급: 주당 156.66파운드 정액급여 또는 소득대체율 90% 정률급여 중 낮은 금액(37주) -무급: 13주		37주 급여 양도 및 공유 가능
수급자격 (피고용자)	동시사용	-출산예정일 15주 전까지 26주의 고용경력이 있는 피고용자 -부모 모두 주당 123파운드 이상 평균소득	-자영업자, 파견근로자, 근로계약자 사용 불가 -순차사용 시 배우자 근로조건 더 까다로움
	순차사용	-여성 근로자: 출산예정일 이전 66주간 26주 근로경력/26주 중 13주간 최소 390파운드 소득 -배우자: 출산예정일 이전 15주 전까지 26주 이상 근무/ 주당 123파운드 평균소득	
재원	국민보험(National Insurance)		

자료: 영국 정부 공동육아휴직 설명 홈페이지 [https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay\(2022. 6. 11. 인출\).](https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay(2022. 6. 11. 인출).)

라) 자녀돌봄휴가(Unpaid Parental leave)³⁷⁾

영국의 자녀돌봄휴가는 18세 이하 자녀 1명당 18주의 휴가 기간을 사용할 수 있으며 1년에 4주 이상 사용할 수 없다. 자녀돌봄휴가는 주 단위로 사용할 수 있으며 일 단위로는 사용할 수 없고, 4주를 한꺼번에 사용할 필요는 없다.

근로자 1명당 사용할 수 있는 전체 자녀돌봄 휴가 기간은 18주로 고용주가 바뀐다 해도 소진한 휴가 기간은 회복되지 않는다. 즉 이전 고용주로부터 10주간의 육아휴직을 사용했다면 새로운 고용주로부터는 8주의 휴가를 사용할 수 있다.

자녀돌봄휴가를 사용하려면 1년 이상 근무한 피고용자여야 하고 자녀 출산 및 양육과 관련하여 양육의 책임이 있는 보호자여야 한다. 자영업자, 고용계약자는 자녀돌봄휴가 이용 자격이 없다.

4) 독일

독일의 자녀돌봄 시간정책은 다른 국가들에 비해 2000년대 이후 정책 성격의

37) 영국 자녀돌봄휴가제도는 영국 정부 홈페이지의 정보를 발췌하였다(<https://www.gov.uk/parental-leave> 2022년 6월 11일 인출). 영국의 자녀돌봄휴가는 무급육아휴직제도로 명명하였지만 이는 다른 나라들의 자녀돌봄휴가와 유사한 기능을 지닌다. 무급육아휴직제도의 영국 정부 홈페이지상 분류도 '출산과 양육 관련 정책'(Pregnancy and birth)으로 분류되어 있지 않고 자녀양육 및 교육정책(childcare, Schools and education)으로 분류되어 있다. 영국의 모성휴가가 52주로 매우 길고 모성휴가를 부모간에 분담하는 공동부모휴가제도가 있기 때문에 공동부모휴가제도가 오히려 육아휴직제도에 가깝다.

변화가 가장 뚜렷하게 나타나는 사례라고 할 수 있다. 독일은 부모수당 방식의 보편적인 돌봄권 보장과 아버지 할당제도 성격의 육아휴직 급여를 제공한다는 점에서 변화를 보였다. 그러나 현재 부성휴가는 육아휴직에 포함된 것으로 간주하고 있다. 2주간의 유급 부성휴가 도입이 논의되고 있으나 아직 확정된 바는 없다.³⁸⁾ 따라서 독일의 자녀돌봄 시간정책은 부성휴가를 제외하고 모성휴가, 육아휴직에 해당하는 부모시간(Elternzeit)과 부모수당(Elterngeldm), 자녀돌봄휴가로 사용할 수 있는 가족돌봄시간(Familienpflegezeit)으로 구분하여 검토하였다.

가) 모성휴가

독일 모성보호법(Mutterschutzgesetz)이 2018년 개정되어 임신부 여성의 건강 보호가 더욱 강화되었다. 임신부에게 위험성이 있는 작업이나 야간 교대 근무 등을 엄격히 금지하며, 근무지의 환경이 임신부와 태아의 건강을 위협하는 요소가 있을 경우 환경 개선도 시행해야 한다. 모성보호휴가 기간은 출산 6주 전과 출산 후 8주 동안이며, 소득대체율 100%로 지급된다. 조산, 쌍둥이, 장애아의 경우 12주로 연장하여 사용할 수 있다.³⁹⁾

독일의 모성급여의 적용 대상은 건강보험에 가입되어있는 모든 여성 근로자, 자영업자이며, 실업급여를 받고있는 경우에도 의료보험기금에서 급여를 지급 받을 수 있다. 모성보호기간 동안 임신부가 지급 받는 급여는 의료보험기금에서 지급하는 모성급여(Mutterschaftsgeld)와 고용주 보조금(Arbeitszuschuss)으로 구성되어 있다(BMFSFJ, 2021: 78-86).

독일은 여성의 다양한 고용상태와 고용형태를 고려하여 모성급여를 지급한다. 크게는 고용된 여성, 임신 또는 모성보호기간 동안 고용관계가 종료된 여성, 자영업 여성, 비경제활동 여성으로 구분한다. 고용상태에 있는 여성 중 공적 의료보험에 가입한 정규 근로 여성의 경우 의료보험기금에서 일별 13유로의 모성급여가 지급되며, 모성급여와 평균적인 세후 임금 간에 차이만큼 고용주가 보조금으로 지급

38) MDR 미디어 홈페이지, <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/panorama/vaeter-geburt-urlaub-100.html#:~:text=Doch%20die%20V%C3%A4terfreistellung%20steht%20heute,Kinder%20also%20meist%20den%20Vater.> (인출일: 2022. 6. 13)

39) 독일 연방정부 홈페이지, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/faq-arbeit-und-familie-1779598>, (인출일: 2022. 6. 13)

하여야 한다. 공적 의료보험에 가입되어있는 파트타임 근로자인 경우도 고용된 상태로 분류되어 동일하게 지급된다. 자영업 여성의 경우 고용주가 없으므로 고용주 보조금은 받을 수 없으나, 질병수당의 권리가 있으면 의료보험기금에서 지급하는 모성급여는 동일하게 수급이 가능하다. 실업급여를 받고 있는 여성의 경우는 실업급여 I을 계속 받거나, 실업급여 II는 추가액을 출산일까지 지급 받을 수 있다 (BMFSFJ, 2021: 87-89). 고용상태별로 모성급여 및 고용주보조금의 급여 내용을 정리하면 다음 <표 III-2-9>와 같다.

<표 III-2-9> 고용 상태별 모성급여 및 고용주보조금

구분		급여 내용
고용된 여성	병가급여 권리를 가진 공적 의료보험 가입자	의료보험기금을 통해 일별 13유로 모성급여 + 고용주보조금(모성급여와 평균적인 세후 임금의 차이만큼 지급)
	파트타임 근로자(Minijobberinnen): 질병수당 권리가 없는 공적 의료보험 가입자	의료보험기금을 통해 일별 13유로 모성급여 + 고용주보조금(모성급여와 평균적인 세후 임금의 차이만큼 지급)
	파트타임 근로자 (Minijobberinnen): 공적 의료보험 가입자가 아닌 자(ex. 가족보험가입자)	연방보험공단이 모성급여를 일회에 총 210유로까지 지급 + 고용주보조금(모성급여와 평균적인 세후 임금의 차이만큼 지급)
	민간 의료보험에 가입한 근로자	연방보험공단이 모성급여를 일회에 총 210유로까지 지급 + 고용주보조금(모성급여와 평균적인 세후 임금의 차이만큼 지급) + 합의된 일별 질병수당
임신 또는 모성보호기간 동안 고용관계가 종료된 여성	임신 또는 모성보호기간 동안 고용주에 의해 허용되는 이유로 고용관계가 종료된 여성	법적 의료보험기금 가입자: 일별 13유로 모성급여 + 의료보험기금의 고용주보조금 법적 의료보험기금 가입자가 아닌 여성: 연방보험공단의 총 210유로 모성급여
	계약직 고용관계가 모성보호기간에 종료된 여성	법적 의료보험기금의 가입자: 의료보험기금의 질병수당 지급액에 따른 모성급여 법적 의료보험기금의 가입자가 아닌 여성: 연방보험공단의 총 210유로 모성 급여
	출산 전 모성보호의 시작 전에 바로 고용관계가 종료된 여성(단, 고용 마지막 날에 의료보험기금의 가입자였던 경우)	의료보험기금의 질병수당 지급액에 따른 모성급여
	모성보호 기간 전에 임신 중 고용 관계 종료된 여성	비경제활동 여성 범주에 해당
	고용주가 임신 중 또는 모성보호기간에 파산한 여성	파산 사건 이후부터 허용되는 해고와 동일하게 모성급여 지급

구분		급여 내용
자영업 여성	질병수당 권리를 가진 공적 의료보험 가입자	의료보험기금의 의료급여 지급액에 따른 모성급여
	질병수당 권리가 없는 공적 의료보험 가입자	모성급여를 받지 못함
	일별 질병수당 보험이 보장하는 사보험에 가입 된 자영업 여성	모성보호기간 동안 합의된 일별 질병수당의 수급에 대한 권리 보장
비경제활동 여성	질병수당 수급권이 있는 공적 의료보험기금 가입 자(실업급여 I 수급자)	의료보험기금에서 지금까지의 실업급여 I의 지급액으로 지 급
	질병수당 수급권이 없는 공적 의료보험기금 가입 자(실업급여 II 수급자)	임신 13주째부터 추가적인 필요가 고려되어 지급되는 실 업급여 II는 법적 모성보호기간 동안에 계속 지급. 추가액 은 출산일까지만 보장
	무직인 학생과 대학생	모성급여를 받지 못함

자료: BMFSFJ(2021), Leitfaden zum Mutterschutz, pp.87-89.

나) 육아휴직: 부모시간(Elternzeit)·부모수당(Elterngeld)⁴⁰⁾

독일의 육아휴직제도는 부모시간(Elternzeit)제도이며, 육아휴직급여는 부모수당(Elterngeld)이다. 1986년에 도입된 육아휴직(Erziehungsurlaub) 제도가 2001년 부모시간으로 명칭이 변경되었으며, 2007년부터 급여제도도 개편되어 부모수당이 지급되었다. 독일의 육아휴직급여는 지급액 수준이 낮고 소득상한선도 증액되지 않아 제도 이용률이 크게 떨어졌다. 특히 고학력, 고소득 계층의 사용률이 상당히 낮았다. 또한 육아휴직도 여성의 전유물이 되어 성별화 경향도 강하였다(Gerlach, 2009; Bertram & Deuflhard, 2013; 박은정, 2019a: 212; 유해미 외, 2021: 69에서 재인용).

이러한 육아휴직제도의 문제점이 저출산에도 일조하고 있다는 비판을 강하게 받게 되어, 2000년 육아휴직법 개혁안이 제시되었다. 이에 2001년 부모시간으로 명칭을 변경하고 부모의 자녀돌봄에 대한 사회적 가치 인정과 지원의 필요성이 강조되었다. 부모시간제도 개혁은 육아휴직 사용기간 및 근무 시간적용의 유연성 증가도 담고 있다. 부모시간은 3년 동안 이용이 가능하고, 자녀 연령이 만 8세가 될 때까지 사용할 수 있으며, 부모시간 사용 기간 동안 주 30시간까지 근무가 가능하다(Bertram & Deuflhard, 2013; 유해미 외, 2021: 70에서 재인용).

40) Gerlach(2009), Bertram & Deuflhard(2013), Samtleben, Schaeper & Wrohlich(2019), BMFSFJ(2020a), 유해미·박은정·홍희정·신윤정·송신영(2021: 69-74)의 내용을 요약정리하였음.

2002년 지속가능한 가족정책(nachhaltige Familienpolitik)이 발표되고, 「부모수당 및 부모시간 연방법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG)」이 제정되었다(Huebener, Müller, Spieß & Wrohlich, 2016; 박은정, 2019a: 212; 유해미 외, 2021: 70에서 재인용). 2007년 1월부터 실시된 부모수당 제도는 낮은 소득대체율을 개선하여 자녀 출산 및 육아로 인해 발생하는 소득 손실을 적절히 보완하는 소득 안정망 역할을 하게 되었다(Bertram & Deuflhard, 2013; Huebener et al., 2016; 박은정, 2019a: 213; 유해미 외, 2021: 70에서 재인용). 생애주기별 기본적 소득 보장이라는 개념이 적용된 급여이지만 기존의 소득을 대체하는 성격의 급여여서 소득별로 지급액을 차등 지급한다(Bertram & Deuflhard, 2013; Huebener et al., 2016; 박은정, 2019a: 213; 유해미 외, 2021: 70에서 재인용).

먼저, 부모수당의 지급 대상을 살펴보면, 직접 자녀를 돌보고 양육해야 하며 독일에 거주하고 자녀와 동일 거주지에 거주하고 있어야 한다. 또한 자녀 양육을 위해 소득활동을 하지 않거나 근로하는 경우 최대 주당 30시간까지 근무할 수 있다. 이러한 조건을 충족하면 근로여부에 상관없이 출산 이전에 실업자, 전업주부인 경우에도 부모수당을 받을 수 있다. 또한 친부모뿐만 아니라 법적 혼인 배우자의 친자, 사실혼 배우자의 친자, 입양 자녀를 돌보는 경우도 부모수당을 지급한다. 독일의 부모수당은 지급조건이 충족되면 외국 국적 부모도 지급 받을 수 있다. EU 소속 국가를 비롯한 특정 인근 국가들 소속 부모 이외에서 독일에 지속적으로 거주하거나 지속적으로 일을 하고있는 경우에도 부모수당을 지급받을 수 있다.

다음으로, 부모수당은 기본부모수당(Basiselterngeld) 이외에 부모수당플러스(ElterngeldPlus)와 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)가 있다(BMFSFJ, 2020a: 11; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용). 2015년에 제도의 유연성을 확대하기 위해서 부모수당 플러스와 파트너십보너스 제도가 도입되었다. 부모가 일과 자녀돌봄을 병행하며 자유롭게 선택할 수 있도록 다양한 선택지를 제공한 것이다(박은정, 2019a: 213; 유해미 외, 2021: 71에서 재인용). 부모수당플러스를 이용하면 최대 주 30시간 근무하면서 최대 28개월까지 수당을 지급받을 수 있다(BMFSFJ, 2020a: 22; 유해미 외, 2021: 71에서 재인용). 기본부모수당 월 지급액의 절반이 부모수당플러스 월 지급액이므로 부모수당 총 수급액은 동일하다. 파트

너십보너스는 부모 둘 다 주 25~30시간을 일하면서 자녀를 같이 돌보는 경우 4개월을 추가로 이용할 수 있는 제도이다(BMFSFJ, 2020a: 24; 유해미 외, 2021: 71에서 재인용). 부모수당의 각 유형은 다른 유형과 함께 이용 가능하며, 부모가 월별로 희망하는 형태와 기간을 선택할 수 있다.

기본부모수당은 기본적으로 12개월이 주어지며, 부모가 모두 이용하는 경우 14개월까지 사용 가능하다. 추가로 주어지는 2개월은 파트너달(Partnermonate)로 불리며, 아버지의 부모시간 참여를 제고하기 위해 도입되었다고 볼 수 있다. 부모가 동시에 부모시간을 이용하는 것이 가능하며, 한부모의 경우 총 14개월을 혼자 사용할 수 있다(BMFSFJ, 2020a: 19; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용). 부모수당은 분할 사용이 가능하나 자녀가 생후 14개월 미만인 경우에만 중단 후 다시 이용할 수 있다. 기본부모수당은 자녀가 생후 14개월 미만인 경우에만 사용 가능하며, 이후에는 부모수당플러스 또는 파트너십보너스 제도를 이어서 사용할 수 있다. 중단은 불가능하나 부모가 교대하여 이용하는 것은 가능하다. 모성급여 기간은 기본부모수당 지급기간에 포함된다.

자녀 생후 15개월부터는 최소한 부모 중 한 명이 부모수당플러스 또는 파트너십보너스 제도를 이용하여야 부모수당을 받을 수 있다. 기본부모수당 1개월이 부모수당플러스 2개월에 해당하며, 부모수당플러스만 이용하는 경우 최대 28개월을 이용할 수 있다(BMFSFJ, 2020a: 22; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용).

부모수당의 급여액의 평균적인 소득대체율은 65%이다. 기본부모수당 지급액은 출산 전 세후 소득의 65%이며, 상한액은 월 1,800유로이다. 출산 전 소득 활동하지 않았거나 월 소득이 300유로보다 적을 경우, 파트타임 근로자로 출산 후 소득 감소가 발생하지 않는 경우 하한액인 300유로를 지급한다. 즉, 300유로는 기본적으로 지급 받는 수당에 해당한다. 부모수당플러스 또는 파트너십보너스 달에는 기본부모수당액의 50%가 지급되어, 하한액 월 150유로, 상한액 월 900유로가 지급된다(BMFSFJ, 2020a: 30-31, 36; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용).

저소득층을 위한 부모수당의 소득대체율은 별도로 산정되어, 월 세후소득을 기준으로 소득대체율이 65%~100%까지 단계적으로 증가한다. 쌍생아의 경우는 자녀 각각에 대해 지급받는 것이 아니라 부모수당 추가금으로 한 번에 지급받는다. 이 급여액은 다동이 추가금(Mehrlings-Zuschlag)으로 불린다. 기본부모수당은

쌍생아의 경우 월 300유로, 부모수당플러스는 월 150유로가 추가금으로 지급된다. 쌍생아 수가 증가함에 따라 추가금이 한 배씩 상승한다. 즉, 삼태아의 경우 기본부모수당 추가금이 600유로로 증액된다(BMFSFJ, 2020a: 37-38; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용).

부모수당 수급권 발생과 관련된 자녀 외에 다른 자녀에게는 일명 형제보너스(Geschwisterbonus)로 추가금이 지급된다. 이 추가금은 기본부모수당은 월 하한액 75유로이며, 상한액은 기본부모수당의 10%까지로 규정되어 있다. 형제보너스 수급에 해당하는 자녀 기준은 만 3세 미만 자녀 최소 1명, 만 6세미만 자녀 최소 2명, 만 14세 미만의 장애아 자녀 최소 1명일 경우에 해당한다. 입양자녀의 경우는 입양 자녀가 가정에 온 날부터 적용가능하며, 입양자녀의 연령이 만 14세 이상이면 형제보너스 추가액의 적용을 받지 않는다(BMFSFJ, 2020a: 39; 유해미 외, 2021: 72에서 재인용).

다) 자녀돌봄휴가: 가족돌봄휴가(Familienpflegezeit)⁴¹⁾

가족돌봄휴가는 일과 돌봄의 양립을 지원하는 제도로, 근로자가 가족 구성원의 돌봄을 위해 최대 24개월까지 부분적으로 휴가를 사용할 수 있도록 지원하는 제도이다. 가족, 돌봄, 일 양립 개선을 위한 법(Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)이 2015년에 시행됨에 따라 주당 최소 근무 시간이 15시간인 경우에 24개월까지 부분적으로 사용할 수 있는 가족돌봄휴가에 대한 법적 청구권이 도입되었다(BMFSFJ, 2020b: 3).

독일 가족돌봄휴가는 돌봄 상황의 특성을 반영하여 세 가지로 구분된다.

첫째, 유급(소득대체 급여)의 긴급 10일 휴가이다. 근로자가 가족구성원의 새롭게 단기간 돌봄의 필요가 생겼을 경우 10일 동안 휴가를 사용할 수 있다. 2015년 1월 1일부터 임금대체 급여가 지급되는 유급 휴가 사용이 가능하여 소득손실 없이 가족을 돌볼 수 있게 되었다. 가족돌봄휴가급여는 독일의 수발보험(Pflegeversicherung)에서 지급된다(BMFSFJ, 2020b: 21).

41) BMFSFJ(2020b) & 독일 연방가족노인여성청소년부 홈페이지, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/theme/n/aeltere-menschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/familienpflegezeit/die-familienpflegezeit-75714>, (인출일: 2022. 6. 13)의 자료를 토대로 요약정리하였음.

둘째, 돌봄휴가법에 근거한 6개월 전체 또는 부분 휴가 무이자 대출 제도이다. 근로자는 가족구성원 중에 돌봄이 필요한 경우에 6개월 동안 부분적으로 또는 전체 기간동안 돌봄휴가를 사용할 권리가 있으며, 휴직 중인 근로자는 무이자 대출 지원을 요청할 수 있다. 단, 15인 이상의 피고용인이 있는 고용주일 경우에 돌봄휴가를 제공할 의무가 있다. 이 제도는 생계비를 지원을 개선하기 위한 것으로, 휴직자가 연방가족시민사회청에 직접 신청할 수 있다. 대출은 근로 시간 감소로 인한 소득손실의 50%를 기본적으로 충당할 수 있도록 지급되며, 월 단위로 지급된다. 근로자는 적은 대출액을 받을 수 있으나 월 최소 50유로를 신청하여야 한다(BMFSFJ, 2020b: 11).

세 번째, 무이자 대출 및 청구권이 있는 가족돌봄휴가 제도이다. 장기간 간병이 필요한 가족구성원이 있는 경우 가족돌봄휴가법에 근거하여 휴직을 사용할 수 있다. 주당 최소 15시간을 근무하면서 최대 24개월 동안 부분 휴직을 사용할 수 있는 제도이다. 이 휴가는 미성년 자녀가 통원치료 등 자택 외 돌봄이 필요한 경우에도 사용할 수 있다. 단, 피고용인이 25인 이상인 사업장에 적용된다.

이러한 가족돌봄휴가 제도들은 총 휴직 기간 최대 24개월까지 합산하여 사용할 수 있다.

3. 소결

이 절에서는 우리나라의 자녀돌봄 시간정책의 핵심 쟁점을 해외 사례와 비교하여 종합적으로 검토한다. 고용형태에 따라 제도 사용에서 격차가 크게 나타나는 우리나라의 특성상 제도 대상의 포괄성, 제도 적용의 유연성 측면에서 논의하고자 한다.

먼저, 우리나라 자녀돌봄 시간정책의 실질적인 대상 포괄성을 높여야 한다. OECD 국가 비교에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 자녀돌봄 시간정책은 제도적으로 공백이 크지 않고 제도 설계 수준이 높은 편이나, 실질적인 이용률은 낮게 나타난다. 앞서 살펴본 바와 같이 2020년 출생아 부모 중 육아휴직 사용 비율은 24.2%에 그쳤다(표 III-1-30 참조). 결국 이는 제도적으로 대상 포괄성에 문제가 있음을 의미한다. 제도화 되어 있지 않아서 포괄하지 못하는 제도 밖 사각지대뿐만 아니라 제도가 있으나 이용하지 못하는 제도 내 사각지대도 크다.

제도 밖 사각지대는 고용보험 미적용 대상으로 인해 발생한다고 볼 수 있다. 우리나라의 출산전후휴가, 육아휴직제도는 고용보험 가입 여부에 따라 적용 대상이 결정된다. 전국민고용보험 로드맵이 실시됨에 따라 특고직, 자영업자 등을 포괄하여 단계적으로 출산휴가급여 대상자를 확대하고, 2025년까지 일정 소득수준 이상의 근로자는 모두 고용보험에 가입하도록 제도를 확대할 계획이다. 그러나 법적으로 고용보험 대상자를 확대하여도 현행 제도하에서 고용보험을 통해 ‘모든 일하는 사람’이 빠른 시일내에 휴가휴직제도의 혜택을 받을 수 있을지는 미지수이다.

OECD 국가들의 대다수는 건강보험 가입 여부가 모성휴가급여의 자격 기준이다. 고용형태 및 일자리 특성에 상관없이 여성 대다수가 건강보험을 가입하기 때문에 건강보험을 기반으로 한 모성휴가급여 제도의 대상 포괄성이 더 넓다. 사례 분석에서 살펴본, 독일의 경우는 건강보험기금을 통해 지급되는 모성급여는 실업자도 받을 수 있으며, 심지어 의료보험에서 수급권이 있는 학생도 적용 대상이다. 육아휴직급여의 경우는 다수의 국가에서 고용보험이나 사회보장제 납부가 적용되나, 해당 기준을 충족하지 않는 경우에도 감액된 급여를 지급받을 수 있는 국가들이 있다. 스웨덴의 경우는 임금근로자 중 근무일과 소득기준을 충족하지 못하는 경우에 정액 급여로 지급받을 수 있도록 하고 있으며, 구직자와 자영업자를 대상으로 한 별도의 기준이 마련되어 있음을 확인할 수 있다. 독일도 근로여부나 사회보장제 납부 기간과 상관없이 기본급여 성격의 300유로를 지급하여 고용형태와 무관하게 부모시간 동안 부모수당을 지급받을 수 있도록 설계되어 있다(BMFSFJ, 2020: 37).

그러나 우리나라의 휴가·휴직제도는 다른 사회보험이나 기금 기반으로 한 제도로 전환하는 것이 매우 어려운 구조이며, 고용보험 기반으로 한 대상자 적용으로 발생하는 문제는 빠른 시일 내에 간단히 해결되기도 어렵다. 고용보험 특성상 다른 고용 특성을 가진 집단이 제도 내에 포함됨으로써 복잡한 제도설계가 요구되기 때문이다.

해외 사례를 보았을 때, 우리나라의 휴가·휴직제도의 대상 포괄성을 높이기 위해서는 적용 대상 기준 시점을 유연하게 적용하는 방안을 고려해볼 수 있다. 우리나라의 경우 휴가 및 휴직 전에 고용보험에 가입되어있는 상태여야 한다는 점에서 한계를 가지고 있다. 스웨덴, 독일, 프랑스는 보편적인 적용 대상 기준을 가지고 있는 사례이며, 제도가 존재하는 다른 OECD 국가들의 경우에도 적용 시점에 보험

에 가입되어있는 상태여야 하는 국가들은 거의 없다. 대부분 휴가 전에 일정 기간 동안 사회보험이나 근로시간 등을 충족할 경우 급여를 지급한다. 우리나라의 경우 임신으로 인해 퇴사하였을 경우나 출산 시 퇴사하였을 때 휴가제도를 활용하기 어려운 구조이다. 따라서 고용보험 기반을 가져가면서도 실질적인 이용 대상을 확대하기 위해서는 임신이나 출산 이전에 고용보험의 일정 가입 기간을 충족하면 지급 적용이 되도록 제도 개편이 필요하다. 이러한 제도 개편은 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일을 바꾸는 경우나 그만두는 경우에도 제도를 이용할 수 있도록 함으로써 고용상태나 고용형태별 격차를 줄이는 데 기여할 수 있을 것이다.

고용형태의 다양화로 인해 제도 대상자를 넓히고 사용률을 높이기 위해서는 기존의 경직적인 제도 설계로는 대응하기 어렵다. 제도 적용이 유연할 수 있도록 보다 세밀한 접근이 필요하다. 먼저, 현재 전국민고용보험 도입 이후 특고직, 비임금 근로자의 육아휴직급여 적용에 대한 논의를 위해 새로운 일자리의 특성을 가진 집단에게 급여 산정 방식을 어떻게 적용할 것인지 사전 설계되어야 한다. 스웨덴의 경우 임근근로자, 구직자, 자영업자, 학생, 무소득자로 구분하고 적용 기준을 달리 하여 육아휴직급여(부모급여)를 지급하고 있으며, 독일은 모성급여에서 고용상태를 매우 세분화하여 적용하고 있다.

또한 고용형태의 다양화로 인해 비정형적인 근로가 증가하고 있으므로, 휴직을 전제로 한 육아휴직제도보다는 근로시간 감소나 소득 감소를 기준으로 하여 지급하는 방식을 고려할 필요가 있다. 물론 임신기, 육아기 근로시간 단축제도가 있으나, 유연적인 육아휴직과는 별개 제도이다. 스웨덴의 경우 휴직 대신 일정 시간 근무하여 분할 활용하는 것이 가능하며, 독일도 근로시간을 줄이고 부모시간을 연장하여 사용하는 부모수당플러스 제도를 사용할 수 있다.

IV

비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

- 01 면담 참여자 특성
- 02 자녀양육과 일의 변동 경험
- 03 일의 유형별 자녀양육 적합성
- 04 자녀돌봄 시간지원제도 인지 및 이용 경험
- 05 제도 개선 요구
- 06 소결

IV. 비정형 근로자의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험

1. 면담 참여자 특성

본 집단심층면담(FGI) 참여자의 주요 특성으로 성별, 연령, 고용형태, 자녀 수, 자녀연령을 정리하면 다음 <표 IV-1-1>과 같다. 28명 중 여성이 16명, 남성이 12명이다. 여성으로 구성된 집단은 시간제 근로 집단과 프리랜서 및 1인 자영업자 집단, 특고직(교육, 돌봄) 집단이며, 남성으로 구성된 집단은 한시적 근로 집단과 플랫폼 및 특고직(물류) 집단이고, 혼성 집단은 특고직(판매, 영업) 집단이다. 참여자의 연령은 28세~47세까지 분포되어 있으며, 30대 후반에서 40대 초반 참여자가 가장 많았다. 자녀 수는 자녀 2명이 16명으로 가장 많았고, 자녀 1명은 11명, 자녀 3명은 1명이다. 막내 자녀의 연령이 만 8세 이하인 취업자 부모를 대상으로 참여자를 모집하였으며, 막내 자녀 연령을 기준으로 보면 0~2세 자녀의 부모가 10명, 3~5세 부모가 10명, 6~8세 부모가 8명이다.

<표 IV-1-1> FGI 참여자의 주요 특성

	구분	성별	연령	고용형태	자녀수	자녀연령
집단 1	면담 1	여	만 40세	시간제 근로	1	7세
	면담 2	여	만 41세	시간제 근로	2	9세, 5세
	면담 3	여	만 32세	시간제 근로	1	4세
	면담 4	여	만 37세	시간제 근로	1	1세
집단 2	면담 5	남	만 41세	한시적 근로	2	6세, 1세
	면담 6	남	만 34세	한시적 근로	1	2세
	면담 7	남	만 37세	한시적 근로	1	3세
	면담 8	남	만 37세	한시적 근로	1	4세
	면담 9	남	만 42세	한시적 근로	2	7세, 5세
집단 3	면담 10	여	만 41세	프리랜서	1	5세
	면담 11	여	만 41세	프리랜서	1	3세

구분	성별	연령	고용형태	자녀수	자녀연령	
	면담 12	여	만 35세	1인 자영업자	2	3세, 2세
	면담 13	여	만 42세	1인 자영업자	2	11세, 7세
집단 4	면담 14	남	만 41세	플랫폼	2	15세, 2세
	면담 15	남	만 41세	플랫폼	2	4세, 2세
	면담 16	남	만 38세	특고직(물류)	1	1세
	면담 17	남	만 32세	특고직(물류)	2	5세, 2세
	면담 18	남	만 28세	특고직(물류)	1	0세
	집단 5	면담 19	여	만 38세	특고직(교육, 돌봄)	2
면담 20		여	만 38세	특고직(교육, 돌봄)	2	12세, 6세
면담 21		여	만 45세	특고직(교육, 돌봄)	2	13세, 6세
면담 22		여	만 46세	특고직(교육, 돌봄)	3	14세, 8세, 4세
면담 23		여	만 47세	특고직(교육, 돌봄)	2	10세, 8세
집단 6	면담 24	남	만 38세	특고직(판매, 영업)	2	4세, 1세
	면담 25	남	만 43세	특고직(판매, 영업)	2	10세, 7세
	면담 26	여	만 37세	특고직(판매, 영업)	1	5세
	면담 27	여	만 40세	특고직(판매, 영업)	2	10세, 8세
	면담 28	여	만 40세	특고직(판매, 영업)	2	11세, 8세

본 FGI 참여자의 자녀돌봄 관련 주요 특성으로 주양육자와 본인 및 배우자의 양육분담 비율, 주변에 자녀양육에 도움을 받는 사람이 있는지를 정리하였다. 여성은 본인이, 남성은 배우자가 주양육자라고 응답한 경우가 17명으로 가장 많아, 어머니가 주양육자인 경우가 가장 많았으며, 남성이 주양육자인 경우는 2명이다. 본인과 배우자 모두 주양육자인 경우는 7명이었으며, 조모가 주 양육자인 경우가 1명, 본인, 배우자, 조모가 함께 주양육자라고 응답한 경우가 1명으로 파악되었다. 양육분담 응답을 살펴보면, 본인과 배우자의 양육분담이 반반이라는 응답이 17명으로 가장 많았다. 남성은 배우자가, 여성은 본인이 자녀양육을 전담하거나 거의 전담한다는 응답으로, 어머니가 자녀양육을 거의 담당하는 경우는 10명이었다. 주변에 자녀양육을 돕는 사람으로는 자녀의 조부모나 친인척의 도움을 받는 경우가 14명으로 가장 많았으며, 지인의 도움을 받는 경우도 8명이었다. 특히 3, 4, 5 집단에서 조부모의 도움을 받지 못하는 사례가 많았다. 또한 주변의 도움을 전혀 받지 못하는 경우도 7명으로 적지 않았다.

〈표 IV-1-2〉 FGI 참여자별 자녀 주양육자 및 양육분담 특성

구분	성별	주양육자	본인과 배우자의 양육분담	자녀양육 도움 인력	
집단 1	면담 1	여	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	지인(공동육아)
	면담 2	여	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	친정 부모, 시부모
	면담 3	여	본인	본인과 배우자가 분담	없음
	면담 4	여	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	친정부모
집단 2	면담 5	남	배우자	본인:배우자=10:90	장모
	면담 6	남	배우자	본인과 배우자가 분담	부모, 친누나
	면담 7	남	배우자	본인과 배우자가 분담	처가 식구(처형)
	면담 8	남	본인	본인과 배우자가 분담	부모
	면담 9	남	조모	본인과 배우자가 분담	장모
집단 3	면담 10	여	본인	본인 전담	없음
	면담 11	여	본인	평일 본인, 주말만 배우자 참여	없음
	면담 12	여	본인	본인과 배우자가 분담	동네 모임 지인
	면담 13	여	본인	본인 전담	시부모, 지인(공동육아)
집단 4	면담 14	남	배우자	배우자	모
	면담 15	남	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	없음
	면담 16	남	배우자	본인과 배우자가 분담	없음
	면담 17	남	본인	본인과 부모, 여동생이 분담	부모, 여동생, 친구
	면담 18	남	배우자	본인과 배우자가 분담	없음
집단 5	면담 19	여	본인	평일 본인 90%, 주말 반반	친정부모, 지인
	면담 20	여	본인, 배우자	본인:배우자=70:30	지인
	면담 21	여	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	모
	면담 22	여	본인	평일 본인, 주말 배우자	지인
	면담 23	여	본인	본인과 배우자가 분담	지인
집단 6	면담 24	남	본인, 배우자	본인과 배우자가 분담	양가 부모
	면담 25	남	본인, 배우자,조모	본인과 배우자가 분담	모
	면담 26	여	본인	본인과 배우자가 분담	친정 부모
	면담 27	여	본인	본인:배우자=80:20	없음
	면담 28	여	본인	본인	지인(자녀 친구 엄마)

2. 자녀양육과 일의 변동 경험

가. 일의 변동 계기

1) 임신으로 인한 일의 중단

임신을 하게 되면서 신체적으로 힘들음을 경험하여 일을 중단한 사례들이 있었다. 기숙사 생활 등 일의 특성상 일자리를 계속 유지하기 힘든 경우도 있었다.

임신 중에 일을 그만두게 됐고요. 이제 아이 케어하다가 이제 어린이집 엄마가 좀 도와달라고 그래서 이제 아기 어린이집 가 있는 동안만 이제 일을 시작하게 됐고요. (면담 1)

저도 학교에 나가서 그런데 임신 6개월까지는 저는 수업을 계속 진행을 했는데 배가 불러 오고... 또 저희 남편이 그만둬도 돼 그래 그러고서 저는 딱 그만뒀어요. (면담 22)

가족사 생활을 했는데 임신을 하고 나서는 임신한 상태에서는 일 자체를 아예 못하니까 처음에 한 3개월 정도는 출산휴가를 했었고요. 그리고 나서 이제 퇴사를 했고. (면담 27)

2) 돌봄 공백으로 인한 일의 변경

부모들은 다양한 상황에서 발생하는 자녀 돌봄 공백으로 인해 일을 그만두거나 변경해야 하는 상황을 경험하였다. 먼저, 자녀가 아플 경우 조부모나 친인척들의 도움이 없는 상황에서는 대처하기 어려운 상황에 빈번히 직면하게 되며, 이러한 반복적인 상황을 경험하면서 일을 변경하게 된다.

또한 어린이집 하원 시간과 퇴근 시간 사이에서 발생하는 차이로 인해 발생하는 돌봄 공백으로 어려움을 경험했다. 어린이집의 기본보육 시간 이외에 연장보육을 이용하는 경우가 있으나, 연장보육 시 아이가 홀로 남아 있거나 보육시설에서 압박을 주어 편히 이용할 수 없는 등 어려움을 겪었다.

어린이집 자체를 이용하기 어려운 경우도 있었다. 육아휴직 사용 이후 자녀를 보낼 어린이집을 찾으려고 했으나, 주변에서 아이를 받아주는 어린이집이 없어서 불가피하게 직장을 그만 둔 사례이다.

자녀가 아플 때 발생하는 돌봄 공백

작년 10월에 이제 주 5일 근무로 변경을 했다가 아이가 11월 달에 아프면서 연차 사용을 첫 회에는 할 수가 없다고 하는 거예요. 그래가지고 월차만 있는 상황이라서 하루 아이가 아팠을 때 대처할 수가 없는 상황이라 다시 이제 근무 시간을 변경을 했어요. 12월 1일부터 그래 가지고 그냥 12월 1일부터 지금까지 쪽 주 2회로 근무를 하고 있고, 4시간 근무를 하다 보니까 이렇게 아이가 아프거나 무언가 변동 상황이 생겼을 때 주 2일제니까. (면담 3)

아까 얘기했던 것처럼 애가 아파도 갈 수가 없는 상황이어 가지고 원장님이 데려가고 그래서 근데 회사도 너무 괜찮고 이러는데 그만두고 싶지 않더라고요. 근데 진짜 육아는 또 해야 되니까 어쩔 수 없이 그만 둔 케이스예요.(면담 20)

보육시설 하원 시간과 퇴근시간 간 차이

저는 이제 첫째 낳기 한 달 전까지는 이제 어느 회사에 출퇴근하는 형태로 그렇게 일을 했고, 그리고 나서 아기 낳고 나서 이제 조금 키우다가 한 2년 정도 키우다가 부터는 이제 출퇴근을 도저히 할 수는 없어서 그거는 등하원 문제랑 되게 직결된 것 같아요. 그러니까 어린이집 같은 경우는 이제 보통 9시 반에서 한 4시 정도에 데려갔는데 이제 제가 기존에 다니던 회사는 예를 들어서 9시부터 6시라면 도저히 그 갭을 메울 수가 없어 가지고 저는 프리랜서 형태로 바뀌었고 그래서 이제 그다음부터는 어떤 그냥 프로젝트 단위로 일을 하게 됐어요. (면담 10)

원래 늦으면 안 되지만 신랑도 원장님보다 먼저 와서 저희 아이랑 같이 문 앞에 서 있었다고 하더라고요 그래서 그것 때문에 저도 일을 그만둔 거거든요. 왜냐하면 아이가 아침에 일찍 가서 제일 일등으로 가서 제일 꼴찌까지 남아 있었던 적이 있어가지고 너무 안 된 거예요. (면담 20)

애 하원 시간은 4~5시에는 해 줘야 되는데 보통 직장은 6시에는 끝나고 퇴근하고 인천에서 집에 오더라도 시간이 너무 오래 걸리는데 그러면 혼자 남아 있는데 사실 봐준다고 7시~7시 반까지 봐준다고 하는데 애가 그걸 싫다고 하니까 이제 의사소통을 해서 나 혼자 남아 있다. 선생님이 구박한다 이런 식으로 얘기하는데 또 신경 쓰여서 부모는 또 일을 못 하잖아요. (면담 26)

어린이집 이용 불가로 인한 돌봄 공백

원래는 임신했을 때 유급 출산휴가 다 쓰고 복직을 생각을 코로나 때문에 할 생각으로 만삭 때까지 이제 일을 했었는데, 맞벌이를 등록을 하고 어린이집을 찾아도 너무 아기를 받아주는 데가 없는 거예요. 그래서 사실 일을 그만뒀어요. (면담 26)

3) 휴가·휴직 사용을 거부당하거나 부당한 처우로 일 중단

부모의 상당수가 회사 측에서 출산휴가 자체를 거부하여 퇴사하거나 육아휴직 이후 복직을 보장하지 않아 그만두는 경험을 하였다. 또한, 복직을 했으나 부서 이동이나 직급 이동 등 부당한 인사발령으로 인해 압박과 스트레스를 받아 퇴직하는 사례도 있었다. 법적으로 육아휴직으로 인한 불이익 처우 금지가 규정되어 있으나, 현실에서는 여전히 불이익을 경험하여 상황상 일을 그만두게 되는 일들이 빈번히 발생함을 알 수 있다.

저는 임신했을 때 에이전시 웹개발자로 활동을 하면서 에이전시에 소속돼서 파견 업무를 주로 다녔거든요. 그러다 보니까 임신 후 휴직을 요청했을 때도 좀 거절을 당했고, 그러면서 그냥 이제 퇴사를 하고. (면담 12)

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 그 사이에 제가 없는 사이에 동물이 한 마리가 들어왔는데 제가 그걸 처음부터 케어를 못했으니 이제 다른 쪽으로 이동을 해서 스태프가 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)

4) 직접 자녀돌봄을 위해 일 변경

집단심층면담 참여자 중에서는 본인이 직접 자녀를 양육하는 데에 시간을 사용하기를 위하여 일을 그만두거나 변경한 사례들이 있었다. 조모의 도움으로 자녀를 양육하다가 본인이 직접 양육하기 위해 그만두거나, 아이의 하원 시간에 맞추어 퇴근할 수 있는 일을 구하는 등 본인이 자녀돌봄을 하기 위해 일을 조정하였다.

예전에는 첫째 낳고 세 살 때 한국 나이로 아이가 세 살 때까지 어머니가 키워주셨어요. 첫째를 그래서 계속 그렇게 맡기면서도 저도 불편하고 저도 아이를 제가 키우고 싶고 그래서 세 살 때쯤 그만뒀고 (면담 2)

저 같은 경우는 둘째 아이가 유치원을 다녔을 때에 제가 직장을 일을 하고 싶어서 직장을 구했는데 너무 조건이 좋았어요. 12시에 출근해 4시 반 퇴근이니까 저 끝나고 아이 하원시키고 그게 너무 마음에 들어가지고선 시작을 하게 됐는데. (면담 19)

한편, 자녀돌봄 참여로 인한 일 조정에서는 성별로 ‘자발성’ 여부에서 차이를 보였다. 즉, 남성이 자녀돌봄으로 인해 일을 변경하거나 변경을 계획하는 경우 자발적으로 희망하여 자녀양육에 참여하고자 한다고 진술하였다. 그러나 여성은 자녀돌봄을 위한 자발적 일자리 변경은 두 사례에 그쳤으며, 앞서 살펴본 자녀돌봄 공백 등으로 어쩔 수 없는 선택이었다는 응답이 많았다. 이러한 결과는, 남성의 자녀돌봄참여는 보다 선택적인 여지가 있는 사항으로 받아들여지지만, 여성에게는 본인의 책임으로 받아들여지고 있는 현실을 방증한다고 볼 수 있다.

현재 업무하는 업무 중에서는 약간 좀 뭐랄까 노동 강도가 좀 적은 쪽으로 보직을 변경한 상태예요. 애기 쪽에 좀 더 신경을 많이 쓰기 위해서. (면담 16)

저는 지금 하고 있는 일이 시간이 좀 많이 뺏기는 일이어서 시간이 많은 자영업으로 일을 바꿔서. 그 이유 중에 하나도 좀 애들하고 보낼 수 있는 시간을 늘리고 싶은 게 크거든요. 자영업 전환을 생각하고 있고. (면담 15)

그리고 저도 이제 정규직으로 소속이 돼서 정말로 아침에 출근해서 저녁으로 이제 퇴근하고 그렇게 했었는데 이제 긴 상의 끝에 이제 표현이 좀 그런데 그냥 내가 출근하고 싶다. 출근해서 내가 퇴근하고 싶을 때 퇴근할 수 있는 그런 일을 현재 하고 있고...(중략)...그래서 그냥 나도 어차피 아기 낳으면 나도 그냥 같이 돌보고 그러니까 우리 그냥 같이 그냥 애 보자 해서 그냥 서로 상의하에 좀 그만뒀거든요. (면담 7)

나. 새로운 일로의 전환 양상

1) 유연한 일자리로 변경

기존의 일을 그만두고 새로운 일자리를 찾거나 근로조건을 변경할 때 자녀양육 시 발생하는 상황에 대처하기 위해 근로일이나 근로시간을 조정할 수 있는 일자리를 선호하였다. 또한 시간적인 유연성뿐만 아니라, 재택근무가 가능한 일하는 장소의 유연성도 자녀양육으로 인한 일자리 변경에서 매력적인 요인이었다.

시간 조정이 가능한 일자리

주 2일제니까 월, 화에 제가 출근하면 월, 화를 하는데 내가 그때 아팠다. 그러면 목, 금으로 출근을 한다가 이렇게 융통성 있게 바꿀 수 있으니까는 일을 하면서 지금 또 돌볼 수 있는 저는. (면담 3)

이제 첫째 그때 힘든 시기 지나고 이제 둘째가 좀 어느 정도 컸을 때 다시 이제 일을 하긴 한 거거든요. 그래서 일단 직장 변경이 된 거고요. 지금 시간이 조금 6시까지지는 아니지만 제가 조금 잘 유동적으로 관리할 수 있는 일을 선택했습니다. (면담 13)

저도 마찬가지로 왜 이걸 선택했냐면 제 나름대로 시간 조정이 가능한 건 맞아요. 그래서 이 일을 선택한 건 맞지만 그것 때문에 저도 한 거거든요. (면담 22)

재택근무가 가능한 일자리

저작권 협회 이런 데서 모니터링단 그게 경력단절 여성을 대상으로만 모집을 한다는 걸 보고 누가 알려줘서 그것을 재택근무로 할 수 있다고 해 가지고 그때부터 이제 재택근무하는

거에 눈을 떠서 여기로 모니터링단을 하고 주로 어린이 경제 교육을 줌으로 집에서 할 수 있는 교육을 하기 시작을 했고 지금은 처음에는 의욕이 앞서 가지고 경제 교육 강사로 활동을 많이 확장을 했었어요. (면담 12)

2) 일하는 시간을 줄임

자녀양육을 위해서 전일제 근무에서 시간제로 변경하거나, 자녀가 어린이집을 이용하는 시간에만 근무하는 등 일하는 시간을 줄이는 방식으로 일을 변동하는 사례들이 있었다. 근무 시간을 줄이기 위해 동일한 직장에서도 전일제 근무를 시간제 근무로 변경하기도 하고, 완전히 직종과 고용형태를 변경하여 전일제 임금근로에서 프로젝트 단위 근무의 프리랜서로 전향한 경우도 있다. 출산 전후에 동일하게 프리랜서로 일하는 경우, 자녀가 기관보육을 받는 시간에만 근무하는 경우도 있었다. 이처럼 근무 시간을 줄인 경우 본인의 경력에 부정적인 영향을 미친다고 인지하는 경우도 있었으며, 자녀가 성장한 이후에 다시 근로시간을 늘리길 희망하기도 하였다.

임신 전에는 풀타임으로 근무를 했었고요. 육아휴직, 출산휴가 다 쓰고 다시 복귀를 한 케이스고 그때 들어올 때, 이제 복귀를 하면 시간제로 하고 싶다고 그래서 보직을 변경해가지고 시간제로 이제 하고 있고, 이제 아기가 조금 어린이집 좀 익숙해지고 한 올해까지만 하고 나중에 내년 정도는 풀타임으로 다시 갈 생각이 좀 있어요. (면담 4)

저는 이제 첫째 낳기 한 달 전까지는 이제 어느 회사에 출퇴근하는 형태로 그렇게 일을 했고, ...(중략)... 저는 프리랜서 형태로 바뀌었고 그래서 이제 그다음부터는 어떤 그냥 프로젝트 단위로 일을 하게 됐어요. (면담 10)

저는 거의 출산 전에는 지금 형태가 프리랜서이기는 한데 일하는 시간이 굉장히 좀 많았어요. 근데 코로나 영향도 있고 제가 하는 일의 특성상 그리고 옆에서 친정 부모님이나 시부모님이 도와주실 수 있는 상황이 안 되다 보니까 그러다 보니까 자연스럽게 어린이집 가 있는 동안에만 그때 할 수 있는 일, 그렇게 시간이 줄고 아무래도 또 일이라는 게 한 번 저 안 돼요, 안 돼요 하다 보면 일이 많이 끊기더라고요. 그래서 좀 되게 많이 한정적으로 바뀌었어요. (면담 11)

3) 여성이 경력단절 이후 원치 않는 일자리로 이동

다수의 여성은 일의 변동이 자발적이기보다는 어쩔 수 없는 상황에서 경력단절을 경험하는 경우가 많다. 앞서 나온 임신이나 돌봄공백, 출산휴가 및 육아휴직 사

용 후 비자발적 퇴직 등으로 인해 경력단절을 경험한 여성들이 다시 노동시장으로 복귀할 때에는 본인이 원하는 직장보다는 상황에 맞는 일이나 일할 수 있는 곳에서 일을 시작하는 경험을 하게 된다.

이거는 소득이 어려워서 일할 수밖에 없는 상황이지만 그래도 전 근로시간을 늘릴 수는 없을 것 같아요. 아직까지 그거를 그냥 감안하고 있어요. (면담 2)

저는 사실 지금 이제 육아를 하면서 어쩔 수 없이 선택한 근로의 형태인 것 같고요. (면담 10)

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. 초 등도 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)

4) 남성이 경제적 이유로 소득 증가를 위해 일 변경

남성 참여자 중에서는 배우자가 임신, 출산 등으로 인해 일하지 못하여 경제적으로 어려움이 있는 경우, 소득을 늘리기 위해 직종을 변경하는 경우들이 있었다. 소득을 늘리기 위해 일을 변경한 경우 근로시간이 상당히 증가하다 보니 자녀양육 참여에는 이전보다 어려움이 있었다. 또한 소득을 위해서 일을 변경한 경우에는 현재 일을 유지하기보다는 차후에 원래 직종으로 돌아가거나 변경하기를 희망하였다.

저같은 경우는 원래 이제 같이 이제 장사를 하다가 와이프가 임신을 해서 장사를 접었어요. 그런데 이제 그 시기가 또 하필 코로나를 시작하는 시기여서... 네, 어떻게 보면 잘 선택을 했다고 생각을 했는데... 아무래도 코로나를 시작하면서 가게를 접으니까 이제 빚이 좀 생겨서 저 같은 경우는 경제적인 면을 제가 맡아서 하다 보니까 육아는 전혀 잘 못해요. 지금 왜냐하면 저 같은 경우는 아침에 보통 한 10시 11시에 나와서 밤 11시 12시에 들어가니까 작년 같은 경우는 360일을 했어요. (면담 14)

저는 지금 하고있는 일이 시간이 좀 많이 뺏기는 일이라서 시간이 많은 자영업으로 일을 바꿔서. 그 이유 중에 하나도 좀 애들하고 보낼 수 있는 시간을 늘리고 싶은 게 크거든요. 자영업 전환을 생각하고 있고. (면담 15)

원래는 좋아하는 일을 계속하고 있었는데...(중략)...이제 세 명이 먹고 살아야 되니까 이게

좀 부족해서, 이제 와이프를 일을 안 시키고 제가 투잡을 해야 돼서. 일을 그만두고 이제 지금은 투잡을 하고 있는데요. 이게 하고 있다가 1년 정도 제가 안 벌어도 될 만큼 쓸 돈이 생기면 다시 제가 하던 일로 다시 돌아갈 의향은 있어요. 언제 또 이제 얼마나 될지를 모르니까 일단 최대한 모아 놓아야 될 것 같아서. (면담 18)

3. 일의 유형별 자녀양육 적합성

면담 참여자들에게 고용유형과 직종에 따른 특성이 자녀양육에 얼마나 적합하다고 생각하는지, 또한 일의 특성으로 인한 어려움이 있는지 질문하였다. 이 절에서는 면담 참여자들이 진술한 내용을 고용유형에 따른 집단별로 구분하여 살펴보았다.

가. 시간제 근로

본 집단심층면담에 참여한 시간제 근로자들은 모두 여성이었으며, 임신, 출산, 양육 등으로 경력단절을 경험한 이후에 시간제 근로로 변경한 사례들이었다. 시간제 근로자들은 시간제 근로가 짧은 시간 일하고 자녀가 교육보육 기관을 이용하는 시간대에 일을 할 수 있기때문에 자녀양육에 적합하다고 생각하고 있었다. 또한 시간을 조정하여 유연하게 대처할 수 있다는 점에서도 시간제 근로가 자녀양육에 장점이 있다고 보았다. 그러나 시간제 근로의 낮은 소득 수준으로 인해서 양육비나 가구소득에는 크게 도움이 되지 않는다고 느끼고 있었다.

자녀 양육에 적합한 근로시간 및 시간대

아이 학교 가 있는 시간에만 일을 하기때문에 딱히 아이와 놀 시간이 없다던가 이런 점이 없어서 그렇게 하려고 일을 지금 시간대를 하고있는 거라서 딱히 불만은 없고요. (면담 1)

어린이집, 학교를 가니까 4-5 시간은 혼자 하는 시간이 있고 저는 그 시간에 또 일을 가니까. 만족스러운. 저도 너무 아이만 바라보고 있다 보니까 집안일 금방 하고 나면 초등학생도 일찍 오니까 진짜 제 시간이 없다고 생각했는데 일을 다님으로써 기분도 더 좋아지고 훨씬 더 만족스러워요. (면담 2)

유연한 근로

갈등도 없고, 일단 일하는 곳이 어린이집이었기 때문에 뭔가 이렇게 저희의 상황을 설명을 드리면 금방 이렇게 뺄 수 있는 상황들이 생기기 때문에 정말 제가 일하기에는 진짜 좋은 직장이에요. (면담 3)

낮은 소득

시간이 조정이 돼서 이렇게 불만족하는 건 없는데 아무래도 소득이, 시간이 짧다보니까 많지가 않아서 이제 아기가 이제 학교에 안정이 되면 더 늘리려고 하는 이유 중에 하나는 소득인 것 같아요. (면담 1)

소득 면에서 볼 때에는 조금 너무 적은 급여를 받고 생활에 도움도 안 되기 때문에 남편은 이거를 일로 생각도 안하는. 또 제가 일을 하고 일로 생각도 안 하는 그렇기 때문에 그 부분은 조금 불만족스러운. (면담 3)

나. 한시적 근로

본 집단심층면담에 참여한 한시적 근로 집단은 모두 남성이며, 주로 배우자가 주양육자인 집단이며, 주로 배우자가 자녀돌봄을 위해서 일의 변동을 주었다. 이에 본인의 고용형태나 일의 특성이 자녀양육에 미치는 영향을 크게 인지하고 있지는 않았다. 다만, 고용에 변동이 있었던 참여자 7, 8명은 상대적으로 짧은 근로시간으로 자녀와 보내는 시간을 많이 확보할 수 있는 점을 장점으로 진술하였다.

그래서 지금 이렇게 근무 시간이 짧고 그런데도 오히려 만족하고 아이하고 있는 시간이 더 소중하다고 느끼기에 크게 불편한 느낌은 없어요. (면담 7)

좋은 조건이 온 것도 있었고 하기는 그렇지만 다들 마찬가지로겠지만 저는 지금 제 시간이 딱 그게 좋은 것 같아요. 애기에게 딱 맞게끔 한 하루에 한 5-6 시간을 보내는 게 저는 좋다고 생각이 들어가지고. 지금 시간이 딱 맞는 것 같아요. 저한테. (면담 8)

다. 프리랜서, 1인 자영업자

본 집단심층면담의 세 번째 집단은 프리랜서와 1인 자영업자 집단이다. 이 집단은 모두 여성이며, 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일의 변동을 경험한 참여자들로 구성되어 있다. 이 참여자들은 앞서 일의 변동 계기에서 살펴본 유연한 근로나 근로시간을 줄이기 위해 전일제, 정규직에서 프리랜서나 1인 자영업자로 고용형태를 전환하거나, 프리랜서로 일해 왔으나 일의 양을 현저히 줄인 것으로 나타났다. 그러나 이 집단은 전환한 일자리에 대한 회의적인 진술이 가장 많았다.

먼저, 일의 불안정성과 낮은 소득으로 인해서 자녀양육과 일을 병행하는 데에 있어서 본인의 직업이 효율적인가에 의문을 가지고 있었다. 프리랜서나 1인 자영업자는 주어진 일을 하기보다 적극적으로 일을 찾아서 해야하기 때문에 그 과정에

서 발생하는 추가적인 노력과 에너지가 투입되므로, 자녀를 양육하면서 하는 일의 효율성에 대한 의문을 가지고 있는 것으로 추측된다.

일의 불안정성

그렇게 시간이 줄고 아무래도 또 일이라는 게 한 번 저 안 돼요, 안 돼요 하다 보면 일이 많이 끊기더라고요. 그래서 좀 되게 많이 한정적으로 바뀌었어요. (면담 11)

이거 밖에는 저 같은 경우는 풀타임으로 그냥 좀 안정적인 저의 직장을 갖고 싶긴 한데 지금 여건이 안 되잖아요. (면담 13)

낮은 소득과 경제적 비효율성

소득적인 부분에서 본다면 사실 풀타임으로 일할 때보다는 반도 안 되거든요. 반도 안 되는 데 또 그 아기가 간 시간 동안 짬짬이 또 일은 해야 되고 또 오면 육아는 해야 되고 그러니까 뭔가 되게 열심히 살고 있는 것 같은데 소득은 또 그렇게 안 되고 그래서 조금 좀 아쉬울 때가 있어서 가끔 저도 그냥 어떤 사람을 좀 써서 이제 그냥 아예 일을 올인하는 게 더 뭔가 경제적으로 효율적일 수 있다. 그런 생각은 많이 들긴 해요. 근데 이제 지금은 현실적으로 그런 사람을 이제 믿을 수 있는 사람을 구하는 것도 어렵고 지금 제가 할 수 있는 최대치가 이 프리랜서라는 형태인 것 같아요....(중략)... 오히려 그냥 딱 정해진 공간에서 딱 그 정해진 시간에 딱 올인해 가지고 하는 게 더 좋을 수도 있다는 생각을 프리랜서라는 형태를 하면서 또 들긴 했어요. (면담 10)

또한 프리랜서는 근로시간이 정해져 있지 않고, 필요에 따라 원거리 이동이 필요할 수 있기때문에 발생하는 자녀양육의 어려움을 경험하고 있었다. 또한 프리랜서는 육아휴직을 사용할 수 없고, 일상적으로도 휴가, 연차의 별도 개념이 없다 보니, 오히려 일과 생활의 구분이 불명확하여 발생하는 문제도 있었다.

근로시간 및 장소가 일정치 않음

제가 현장 통역은 보통 끝나는 시간이 일정치가 않다보니까. 나가기가 조금 애매하고 그럴 거면은 이제 특수한 경우는 아예 그냥 하루 현장이 조금 거리가 있긴 한데 전날 맡겼다가 하루만 딱 봐 달라고 해가지고 정말 그런 경우는 거의 드물어요. 그것도 아이가 좀 예민해서 엄마를 좀 많이 찾는 편이라 그것도 나가면서도 계속 좀 마음에 걸리더라고요. (중략) ... (면담 11)

육아휴직이나 휴가 사용을 할 수 없음

제 일의 특성상 무슨 육아휴직이라든지 이런 것들이 따로 없다보니까. 그냥 휴가나 이런 것들은 없는 거잖아요. 제가 일한 만큼 가져가는 거니까 그런 부분에 있어서는 좀 씁쓸하죠. (면담 11)

또한 프리랜서와 1인 자영업자는 돌봄 서비스 운영시간과 근로시간이 맞지 않는 점도 진술하였다. 출퇴근 시간과 보육서비스 종료 시간과의 비정합성은 정규직이나 다른 고용형태에도 동일하게 적용되는 문제점일 것이다. 프리랜서와 1인 자영업자 집단에서는 주말보육에 대한 필요를 더 강조하여, 주중에 정해진 근로시간으로 근무하는 직종이 아니기 때문에 주말보육에 대한 수요가 보다 클 것으로 보인다.

돌봄 서비스 운영시간과 근로시간의 비정합성

9시부터 6시가 되게 비현실적인 시간인 것 같아요. 왜냐하면 교통, 이제 이동 시간을 전혀 감안 안 했고, 그리고 이제 감안하더라도 실제 분위기는 이제 5시 반 이렇게 끝나는 분위기니까 이게 되게 현실하고 안 맞구나를 사실 맨날 느끼고 있어요. (면담 10)

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

라. 플랫폼 & 특고직(물류)

이 집단은 플랫폼과 특고직 노동자로 구성되어 있다. 플랫폼 노동자는 배달라이더이며, 특고직은 물류 직종의 참여자로 구성되어 있다. 이 집단은 본 연구의 FGI에 참여한 다른 집단과는 달리 직종을 변경한 이후에 장시간 노동으로 인해 어려움을 경험하는 사례가 다수를 차지하였다. 배달 등의 플랫폼 노동의 경우 본인이 일의 양을 조절할 수 있지만, 온디맨드 방식의 노동으로 일정 소득을 확보하기 위해서는 강도 있는 장시간 노동이 요구되는 것으로 보인다. 이에 플랫폼 노동이나 특고직 물류 직종의 종사자들은 일정 소득을 얻으면서 자녀양육을 분담하기에 적합하지 않은 일로 느끼고 있었다. 또한 주말 근무도 자주 경험한다고 진술하여, 자녀와 함께 보내는 시간을 확보하기 어려운 경우가 많을 것으로 추측된다.

장시간 노동으로 자녀와 함께 하기 어려움

저 같은 경우는 경제적인 면을 제가 맡아서 하다 보니까 육아는 전혀 잘 못해요. 지금 왜냐 하면 저 같은 경우는 아침에 보통 한 10시 11시에 나와서 밤 11시 12시에 들어가니까 작년 같은 경우는 360일을 했어요. (면담 14)

저는 지금 하고있는 일이 시간이 좀 많이 뺏기는 일이라서 시간이 많은 자영업으로 일을 바꿔서. 그 이유 중에 하나도 좀 애들하고 보낼 수 있는 시간을 늘리고 싶은 게 크거든요. 자영업 전환을 생각하고 있고. (면담 15)

시간이죠. 시간이 근무 시간이 너무 길어요. 저희가 자율적으로 조절할 수 있지가 않아요. ...(중략)... 일하는 시간 내에 물론 업무 강도도 강하고 일하는 만큼의 급여도 안 된다는 생각도 있지만 거기는 그냥 직장에 대한 불만이고 시간 자체가 제가 아기와 함께할 수 있는 시간이 너무 적기 때문에 그 부분이 가장 불만이에요. 저도 그렇지만 아내도 혼자서 아기 계속 보려면 힘들어요. 저희가 좀 시간이, 여유 시간이 있어가지고 같이 나눠줄 수 있어야 되는 게 좀 중요해서. (면담 16)

주말 근로

평일에 뽀세게 일하는 건 상관없는데 토요일, 일요일 나와서 일하려고 하는 게 좀 너무 싫더라고요. (면담 15)

주말에 또 일해야 되는 상황도 있고 평일에도 좀 일찍 마칠 수 있으면 좋는데 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)

마. 특고직(교육, 돌봄)

이 집단은 모두 여성으로 교육이나 돌봄에 종사하고 있는 특고직 종사자들로 구성되어 있다. 먼저, 이 집단의 면담 참여자들은 상대적으로 본인의 일이 자녀양육에 적합한 근로형태로 인식하고 있었다. 오전이나 자녀가 교육보육기관을 이용하는 시간에 근무하기 때문에 근로시간대가 자녀양육에 적합하다고 진술하였다. 또한 참여자들이 하고있는 교육이나 돌봄의 내용이 자녀양육에 도움이 된다는 진술도 있었다.

근로 시간대가 자녀양육에 적합

저 같은 경우는 아까 얘기했듯이 유치원생을 둔 학부모로서는 너무 진짜 괜찮은 직업이기는 해요. 근데 아시다시피 엄마들이 일을 하고 싶어도 오전에 하는 일을 많이 원하는데 그 일

이 대부분 전문직도 아니며 고소득도 아니고 좀 많이 사람들이 선호하는 직업이 아닌 게 대다수기는 하거든요. 그래서 제가 이 일을 선택을 하고 이 일을 하면서 저는 만족도가 높은 부분이긴 해요. (면담 19)

처음에 만족도가 있었어요. 왜냐하면 제가 필요한 시간에만 수업을 할 수 있고 나머지 시간은 제가 아이들을 케어하면서. (면담 22)

자녀양육 및 교육에 도움이 됨

저는 전에 회사를 다녔었다가 이쪽 직업으로 바꾼 이유 중에 하나가 어떻게 보면 저희 아이한테도 이쪽으로 도움을 좀 주고 싶었던 거예요. 그래서 이제 저도 오늘은 미술 퍼포먼스에 대한 촉감 놀이나 오늘은 미역 놀이 이런 걸 했으면 그걸 가지고 또 저희 아이한테도 해줄 수가 있잖아요. 네 그래서 그걸 가지고 이제 항상 재료가 이제 남잖아요. 항상 차에 이제 이번 주 거 이제 스케줄대로 이제 요번 주 재료들이 있으면 그걸 가지고 또 집에서도 해줄 수가 있더라고요. 그래서 그것 또한 또 되게 좋아하고, 또 같이 할 수 있고 같이 할 수 있으니까 저는 너무 좋은 것 같다고 생각을 해 가지고 저도 저희 다른 아이들도 가르치면서 저희 아이도 같이 이렇게 해볼 수 있는 것 때문에 크게 불만족은 없는 것 같아요. (면담 20)

제가 그러면서 학교 요즘 교육이 어떻게 진행되는지도 소식을 알 수 있어요. 교육 과정이 계속 바뀌잖아요. 그러니까 이거를 교과 과정이 계속 바뀌니까 저도 우리 애를 키우면서 이것도 이거 되게 도움이 됐었어요. (면담 22)

한편, 근로시간이 정해져 있지 않아서 불확실성이 있다는 점이 자녀양육 시 다소 단점으로 인식되고 있었고, 학습지 교사들의 경우 특고직을 프리랜서로 인식하고 회의 등으로 출근하는 것을 부담으로 여기기도 했다.

정해져 있지 않은 근로시간

네 딱 정해져 있지는 않아요 완전히 정해져 있지는 않고요 어느 날은 3시에 끝나는 날도 있고 어느 날은 5시에 끝나는 날도 있고. (면담 20)

출근이 필요해서 발생하는 어려움

사실은 아이의 이 돌봄이 직접적인 돌봄보다 자기 환경적인 것도 되게 중요하다고 생각하는 데 맨날 회사를 가야 하니까 이게 환경적인 돌봄은 정작 준비가 안 되는 거예요. 그래서 내가 이 짓을 계속 해야 되나 사실은 이것도 생각이 들어요. (중략).... 프리랜서인데 한 3~4일 나가는 일주일예 5일 나가는 시간 중에 4일을 나가니까 이게 프리랜서가 맞나 싶기도 하고. (면담 21)

오전에는 회의를 나가야 되고 그러니까 이 일도 만만치 않더라고요. (면담 22)

마. 특고직(판매, 영업)

이 집단은 판매 및 영업 직종의 특고직 남성 참여자 2명, 여성 참여자 3명으로 구성되어 있다. 이 집단은 해당 직종이 자녀양육에서 가지는 장점으로 유연한 근로 시간을 강조하여 진술하였다. 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있어 자녀양육에 근로시간을 맞출 수 있는 것을 가장 큰 장점으로 인식하였다. 또한 긴급돌봄 상황이 발생했을 때에도 연차 등에 신경쓰지 않고 용이하게 근무를 조정할 수 있다는 점도 진술하였다.

유연한 근로시간

일단 저희는 어쨌든 큰 애는 고정적으로 시간이 5시 반 이후에 오는 거라서 사실 저희는 낮에만 할 일을 다 해 놓으면 저녁에는 충분히 애들이랑 시간을 보내줄 수 여건이 돼서 사실 그 부분은 이제 문제가 없는데. (면담 24)

저도 오히려 제 근로시간을 좀 탄력 있게 운영하는 게 아이들을 키우는 데 있어서는 많이 도움이 됐었다고 생각합니다. (면담 25)

저도 지금 직장은 아기를 보는 데는 아무래도 시간을 애한테 다 맞추다 보니까 사실 괜찮아요. (중략)... 어쨌거나 제가 시간은 애한테 다 맞출 수 있기때문에 (면담 26)

급한 일이 생길 때는 언제든지 뺄 수 있고 지금 정규직 다니시는 분들처럼 연차 남아 있는 연차 개수나 이런 거를 따지지 않아도 되고, 코로나 같이 특이한 시점이나 혹은 아이들이 아플 때 같은 거는 제가 일정 변경을 하면은 되는 부분에서 자유롭게 때문에 그거는 오히려 더 좋다고는 생각하는데. (면담 27)

한편, 고용보험에 가입되어 있지 않은 경우, 근로 중단이 될 경우 자녀양육을 위한 기본적인 소득이 확보되지 않는다는 불안감을 가지고 있었다. 또한 맞벌이 가구의 증빙에 어려움이 있다고 진술하였다. 프리랜서나 자영업자의 경우에도 맞벌이 증빙이 가능하도록 되어 있으나, 4대 보험에 가입하지 않아 증빙이 어렵다고 진술한 점으로 미루어 보아, 행정절차 상 자세한 정보를 제공받지 못하거나 절차가 복잡한 것으로 추측된다.

고용보험 미가입으로 불안정함

일을 해야되는 부분 때문에 좀 소득이 고용보험에 가입되어 있지 않은 특수 형태이기 때문

에 안 하면은 어떻게 될지 모르는 불안감 그런 것 때문에 그런 시간을 많이 못 갖는 건 좀 아쉬워요. (면담 27)

맞벌이 가구 증빙의 어려움

국가 정책에는 저희는 맞지 않는 것 같아요. 예를 들어서 방과 후 초등 방과 후 같은 거나 동네에서 하는 주민센터 같은 데서 하는 거 같은 경우도 소득을 증빙을 하거나 근로로 증빙을 하는 기본 서류가 4대 보험인데 저희는 4대 보험에 안 들어가거든요. 그런 부분 증빙하는 부분에서 1차적으로 문제가 생기고, 그리고 실제로 저희가 필요한 시간은 낮 시간이 아니에요. 낮 시간보다는 아이들이 학교 끝나고 저녁 먹을 때까지 혹은 주말, 근데 실제로 국가에서 시행하고 있는 모든 정책들은 다 아침 9시, 12시 효율적으로 있지 않는 것 같아요. 저희한테. (면담 27)

4. 자녀돌봄 시간지원제도 인지 및 이용 경험

이 절에서는 자녀돌봄 시간지원제도로 육아휴직제도, 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄휴가·휴직제도의 인지와 이용 경험을 분석하였다.

가. 제도 인지

1) 시간지원제도를 이용이 불가능한 제도로 인식

본 집단심층면담에 참여한 집단 중 비정규직 한시적 근로자 집단을 제외하고 다른 비정형 고용 집단에 속한 참여자들의 대다수는 자녀돌봄 시간지원제도를 본인들과는 거리가 먼 이용이 불가능한 제도로 인식하고 있었다. 본인의 직종 상 원래 전혀 해당이 안 된다고 인식하거나, 고용보험 적용이 안 돼서 이용이 안 된다고 인식하는 경우가 많았다. 또한 일하는 시간만큼 소득을 버는 직업이기 때문에 시간정책이 크게 의미가 없다고 생각하는 경우도 있었다.

이미 조정을 해서 다니고 있어서 나하고는 먼 제도다... (중략) ... 아무래도 알고 있어도 쓸 수 없는 제도. (면담 1)

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

저도 지금 저한테는 해당되는 게 없는 것 같고 저도 육아휴직이랑 근로시간 단축제는 들어

보긴 했는데 남편 같은 경우도 좀 아무도 이런 거를 쓸 수는 있지만 쓴 사람이 회사에 전례가 없기때문에 굉장히 쓰면 눈치가 보이는 상황이라서 아무도 이런 거는 이제 좀 힘든 것 같아요. (면담 11)

일단 저 같은 경우는 이제 프리랜서로 들어가다 보니까 아무래도 이런 혜택이 없잖아요. (면담 14) 현실성이 없고요. 그다음 배달이 저희 고용하고 있는 배달의 민족이나 요기요, 쿠팡 같은 데서도 전혀 그런 정책을 할 생각이 없기 때문에 저 아니면 누군가가 배달할 사람이 워낙에 많으니까 내가 쉬는 만큼 돈을 못 버는 직업이잖아요. (중략) 아무래도 저희와는 너무 동떨어졌다는 생각이 들어요. (면담 14)

프리랜서는 이런 거 사용 못하는 걸로 알고 있고요. (면담 21)

전혀 몰랐어요. 저한테는 뭐 그런 거. 왜냐하면 고용보험 다 그런 거 다 안 되니까 다 웬만한 거 다 지금 다 동결되라고 해서... (중략)... 저희 조건이... (중략)...다 막혀 있어요. 저희는 최하 다 조건이 안 돼갖고 못 하는 거예요. (면담 17)

(일자리들) 정리하는 입장에서는 볼 수 있는 제도지 이게 뭔가 대체가 돼서 제가 사용을 해야 되겠다는 생각은 안 들어요. (면담 28)

2) 자녀돌봄 시간지원제도에 대한 낮은 인식

면담 참여자들은 육아휴직제도의 대략적인 내용은 알고 있었으나, 대다수가 가족돌봄휴직·휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대해서는 알지 못하는 것으로 나타났다.

이제 퇴사한 상태여서 가족 돌봄 휴직 같은 경우는 이 부분은 아예 제가 알지 못해서 만약에 알았다면 제가 몇 개라도 며칠이라도 썼을 텐데 전혀 이거 보고 알았고요. (면담 6)

맨 마지막 거 육아 휴무 근로시간 단축 그니까 이거는 알고 있었어요. 솔직히 두 번째 거(가족돌봄휴가, 휴직)는 제가 인지를 전혀 하지 못했고 네 처음 듣는 거였는데 맨 마지막 거(육아기 근로시간 단축제)는 이제 알고는 있었거든요. 시행이 언제부터 됐는지 모르겠는데, 네. 알고는 있어가지고 같이 지금은 아닌데 같이 일하던 동료분이 이제 이거를 한다는 얘기를 얼핏 들어보고 알고는 인지는 하고 있었습니다. (면담 7)

근로시간 단축제는 해당이 되는지 안 되는지도 모르고 이 제도 자체를 잘 몰랐어요. (면담 16)

알고 있던 거는 육아휴직밖에 없었는데 이게 직장 다닐 때 동료들이 쓰는 거 봤으니까. 육아휴직까지 알고 있었는데 이제 막상 태어났을 때 제가 이제 보험 안 되는 일을 하고 있으니까. 어느 정도 도움이... 저한테는 안 썼으니까. 이제 저는 도움이 된 건 없고 알고 있었던 거는 이제 육아휴직밖에 없어요. (면담 18)

솔직히 말하면은 제도 어떻게 지금 되는지 잘 몰라요. 왜냐하면 그 전에 제가 주부였잖아요. 그러니까 주부였으면 당연히 제가 아이를 다 돌보고 제가 직장맘이었으면 아마 제도를 다 알 것 같아요... (중략)...이제 제가 작년부터 일을 하게 돼서 좀 잠깐 관심을 갖게 돼요. (면담 22)

이용해 본 거는 없고요. 알고 있는 거는 육아휴직은 TV에서도 워낙에 많이 있고 해서 알고 있고 나머지는 처음 들어봤어요. (면담 24)

나. 제도 미이용 이유

1) 육아휴직제도 미이용 이유

육아휴직제도를 사용하지 않은 이유로는 육아휴직급여액이 너무 작아서 기존 소득대체가 되지 않기 때문이라는 응답이 상당수 있었다. 상한액이 150만원에 불과해서 생활이 되지 않는다고 응답하였다. 또한 고용보험에 가입하지 않는 일자리여서 육아휴직제도를 사용하기 어렵다는 응답도 있었다. 한편, 기업에서 사용신청을 거부해서 이용을 원했으나 이용하지 못하는 경우가 있었다. 또한 계약직이어서 정규직과 달리 회사의 눈치가 보여서 이용하지 못했다는 응답도 있었다.

적은 육아휴직 급여

저도 육아휴직을 생각해 봤었는데 돈을 너무 조금 주더라고요. 여기 써 있긴 한데 150 그것 가지고 살기 어렵죠. 그래서 이 부분도 조금 와이프도 이제 육아휴직 생각했었는데 너무 적어요. 그래서 그럴 거면 안 하는 게 낫겠다고 했거든요. 그리고 이런 금액 부분이 좀 불만이 많았어요. (면담 5)

고용보험 미가입

이제 막상 태어났을 때 제가 이제 보험 안 되는 일을 하고 있으니까. (면담 18)

저희도 이제 고용보험이 얼마 전부터 시행이 됐어요. 근데 이런 거에 대해서 해당된다, 안 된다라는 거 누가 알려주지 않으니까 단지 예를 들어서 사고가 나서 일을 못하는 경우에 대해서 나라에서 이제 고용보험에서 이제 얼마까지 기간에 해서 지원해 주겠다. 그것밖에 저희가 알고 있는 거는.. (중략)... 일단 저 같은 경우는 이제 프리랜서로 들어가다 보니까 아무래도 이런 혜택이 없잖아요. (면담 14)

직장에서 허락하지 않아서

육아휴직은 남편이 하지는 않는 일이니까 여기도 말씀하셨다시피 진급, 남편분들은 그게 기

업무화가 그렇게 있나 봐요. 육아휴직 쓰고 나면은 나 지금 못해 절대 안 돼 라고 얘기를 하더라고요. (면담 3)

계약직이라서 눈치가 보여서

사용하고 싶었는데 계약직이라 눈치 보여서 그때는 신청을 못 하겠더라고요. 근데 정규직들은 육아휴직, 저희 회사는 다 했었어요. 눈치 안 보고 다 하는 분위기였고 저는 계약직이라 써도 되긴 했었는데 눈치 보여서 안 썼어요. (면담 15)

2) 육아기 근로시간 단축제 미이용 이유

육아기 근로시간 단축제는 인지도가 낮은 제도로 파악되었으나, 제도를 인지하고 있더라도 이용이 어려운 것으로 파악된다. 먼저, 제도를 인지하고 있으나 육아기 근로시간 단축제를 사용함으로써 본인이 맡는 업무가 동료에게 가중되는 상황에 대해 염려로 이용하지 못하는 사례가 있었다. 또한 육아기 근로시간 단축제를 사용하기를 원했으나 직장에서 허락하지 않아서 사용하지 못한 경우도 있었다.

동료의 업무 가중에 대한 염려

근로 단축제, 이것도 사실은 제가 일하는 부분이 약간 팀워크로 같이 일하는 부분이 있어서 제가 빠지게 되면 이게 비율들이 높아지는 분위기여서 그런 게 좀 두려움이 조금 있어서 할 수가 없는 상황입니다. (면담 6)

직장에서 허락하지 않아서

육아휴직 끝나고 지금 근로시간 단축 때문에 바로 쓰려고 그랬어요. 왜냐면 아기 봐줄 사람이 어린이집을 못 찾았으니까 엄마한테 맡길 수 있는 시간이 너무 한계가 있는 거예요. 아기가 너무 많이 울기도 하고 아기가 또 그때는 좀 아프기도 했어가지고. 근데 우리 회사는 이런 거 못 쓰게 해. 아무도 쓰는 사람 없어 이렇게 얘기하면 솔직히 제도를 알고 있어도 쓸 수가 없어요. ...(중략)... 그래서 사실 그만둔 거예요. (면담 26)

다. 출산전후휴가·배우자 출산휴가 이용 과정 및 이용 후 어려움

3개월의 출산전후휴가 사용에서도 회사로부터 압박을 경험하는 경우가 있었다. 또한 사용기간 중에도 회사 연락으로 출근해야 하는 상황을 경험한 사례도 있다. 또한 3개월의 출산전후휴가 이후에 출근 후 업무 복귀가 쉽지 않았다는 응답도 있었다.

사용할 때는 좋았죠. 근데 이제 가야될 때 엄청 고민을 많이 하게 했는데 일단 가고 나서 일이 기억이 안 나더라고요. 3개월 동안에 했던 일들이 그래서 좀 당황스러웠는데, 가고 나서는 다시 한 달 지나고 나서는 원래대로 했는데 쉬고 있을 때 회사에서도 저 대신 해준 친구가 해매니까 나와주면 안 되겠냐고 한 달 반. 그때 좀 엄청 울었던 기억. (면담 2)

출산휴가를 쓰기 위해서 눈치를 엄청 봤었거든요. 아무도 써 본 사람이 없었으니까. (면담 20)

그때 썼었는데 쓰고 나서 다시 왔을 때는 거의 제 자리가 없다고 보여졌어요. (면담 28)

10일의 배우자 출산휴가를 사용하면서도 편히 사용하지 못하는 직장 분위기가 있는 것으로 파악되었으며, 이러한 분위기로 10일의 휴가를 여러 번 나누어 사용하기도 하였다.

저 같은 경우는 좀 눈치가 보이고 그래서 좀 나눠서 쓰긴 했었어요. 5일 며칠 이렇게. (면담 6)

라. 육아휴직제도 이용 과정 및 이용 후 어려움

육아휴직 사용을 원하는 경우 신청 과정에서부터 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 임신을 하면 그만두는 회사 분위기에서 육아휴직제도를 처음으로 사용한 사례가 있었으며, 신청 시 회사 측의 거절이 여러 차례 있었던 것으로 나타났다. 다수의 회사가 아직 육아휴직사용에 대해 열려있는 태도를 보이지는 않아 사용자가 눈치를 보면서 사용하게 되는 것을 알 수 있다.

육아휴직 사용 신청을 거절하거나 압박

저희 같은 경우는 회사에서 육아휴직을 써본 사람이 없었어요. 제가 첫 번째 케이스를 했었거든요. 그래서 이것까지 할 때까지가 되게 힘들었어요.(중략).. 육아휴직까지 연달아서 쓴다 하면 안 된다는 식으로 계속 얘기를 하셨거든요. (면담 20)

당연히 육아휴직도 엄청 눈치 보면서 써야되는 것도 사실 있고. (면담 26)

육아휴직제도 사용 후 복직을 한 다음에 경험하는 어려움들도 파악되었다. 먼저, 일정 기간동안은 복직 후 업무 적응에 어려움을 경험했다. 업무 적응 관련한 어려움은 스스로 어느 정도 극복할 수 있으나, 육아휴직을 사용했기 때문에 직면하는 차별과 부당 대우는 일을 지속하기 어렵게 만들었다. 복직 이후 부당하게 인사이동을 하는 경우들이 발생하는 것으로 파악되었다. 사무직에서 생산직으로 발령을 내

거나, 다른 부서나 담당업무로 인사이동을 시키는 경우들이 있었다. 게다가 직급을 강등시키는 인사이동을 경험한 사례도 있었다. 한편, 아예 복귀하지 못하고, 강제 퇴사를 조건으로 육아휴직을 사용하게 하는 경우도 있었다.

복직 후 업무 적응의 어려움

육아휴직을 사용하는 건 어렵지 않았는데 복직하고 나서 적응하는 건 좀 어려움이 있을 거고 왜냐하면 안 하다가 갑자기 일을 하고 그래서.. (중략)... 저도 몸으로 하는 일이라서 지금 안 하다가 쉬다가 살을 엄청 많이 찼고 20킬로 정도 찼거든요. 그거 좀 힘들었고 안 하다가 하는 게 진짜 힘들었어요. (면담 16)

복직 후 부당 인사이동

제가 이제 조건으로 그 대신 그 조건이 있어서 제가 그때는 사무직이었었는데 만약에 출산휴가와 육아휴직을 주면은 마지막에 들어올 때는 생산직을 가야 된다. 이런 조건을 붙였었거든요... (중략).. 복직을 하고 생산직을 또 두 달, 세 달 다녀보니까 저랑 또 너무 안 맞는 거예요. 그래가지고 그러면은 그리고 또 생산직은 이렇게 사무직과 달리 연장 후 시간 8시 연장을 지금 8-9시까지 해야 하는 그런 근무였던 거예요. 저는 이제 5시 반이면 끝났었던 직업이었거든요.

다른 쪽으로 이동을 해서 그걸로 다시 시작을 해라라는 식으로 말씀을 하시더라고요. 동물 이동은 언제든지 할 수는 있다고 저도 생각은 하는데 직급 자체가 떨어진 거는 그 아무리 와일드 사파리랑 사바나 사파리가 따로 진행이 되더라도 만나는 동료들이 있는데 조금 그거는 제가 버티기가 조금 힘들더라고요. 그만뒀어요. (면담 27)

육아휴직 사용 후 강제 퇴사

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)

5. 제도 개선 요구

가. 육아휴직제도 개선

개별 제도로는 육아휴직제도에 대한 의견이 가장 많이 개진되었다. 육아휴직제

도의 실질적인 이용을 확대하기 위해서는 기업에 대한 강제조치가 필요하다는 의견들이 많았다. 육아휴직제도가 기업이 근로자에게 당연히 제공하는 기본적인 복리후생 제도가 되어야 한다는 의견들이 있었다. 근로자가 신청에 의해 사용하는 것이 아니라 회사에서 근로자에게 제공해야 하는 제도로 강제적인 조치가 있어야 한다고 보았다. 또는 강력한 인센티브를 제공해야 한다는 의견도 있었다. 이는 많은 근로자가 의무성과 강제성이 전제되어야 할 정도로 우리나라의 대다수 기업문화가 가족친화적이지 못하다고 인식하며, 경험하고 있는 것을 방증한다.

기업에 강제조치 및 인센티브 제공

그거를 법적으로 기업에서 몇 프로 이상을 쓰게 만들어서 무조건 강요적으로 그렇게 하면 사람들 이제 회사 측에서도 너 써라 너 안 썼지, 써라 이렇게 인위적으로 하면 회사 측에서도 이제 그렇지 않고 진짜 이런 선두를 하고 작은 소기업 같은 경우 그걸 썼을 때도 인센티브를 준다거나 하면 회사 쪽에서도 자기는 나라에서 돈을 받으니까 그리고 기업 이미지도 올라갈 거고. (면담 2)

의무적으로 쓸 수 있게끔 많이 잡아주면 좋을 거 같아요. 아이들이 태어나고 나면 의무적으로 회사에서는 8세 이전에 쓸 수 있게끔 조치하고 안 썼을 경우에는 회사에서 이 사유서 같은 거 올려야 되고 그런 식으로 안 썼다라고 가정했을 때는 저 상한액이 두 배로 해서 직원한테 보상할 수 있게끔 그런 제도가 됐더라면 회사 측에서 무조건 쓰라고 하겠죠. (면담 25)

또한 육아휴직급여를 사용하도록 하기 위해서는 현실적으로 급여액이 인상되어야 한다고 보았다. 육아휴직급여의 소득대체율이 통상임금의 80%라고 하지만 150만원인 낮은 상한액으로 인해 실질소득대체율은 그보다 훨씬 낮으며, 현저히 낮아지는 소득을 감당하기 어려워 사용하지 못하는 경우가 많은 것으로 판단된다.

육아휴직급여액 인상

일단 소득, 육아휴직했을 때 그 소득 부분이 이게 통상 임금의 80%라고 하다 보니까 이제 사람들마다 받는 금액이 어쨌든 사람의 상한금액은 정해져 있지만 조금씩 다르기도 하기 때문에 여기 픽스로 이렇게 200 정도 이렇게 했으면 좋겠고 육아휴직을 늘려줬으면 좋겠어요. (면담 3)

저희가 생각했을 때는 가장 문제가 되는 게 이 급여 여건이 육아휴직을 써서 아기들을 케어를 하고 할 수 있는 거는 다 좋지만은 근무를 했을 때에 비해서 벌이 수준이 현저히 떨어지기 때문에...(중략)... 제가 봤을 때는 그래서 가장 큰 문제가 이 금액적인 데에 있다. (면담 16)

나. 돌봄서비스 개선

1) 다양한 시간제 보육서비스 형태의 확대

시간제 근로자들이 시간제 보육을 이용하고자 하는 욕구가 상당히 높은 것으로 파악된다. 시간제 보육이나 24시간 보육을 하는 기관이 거의 없어서 접근성이 상당히 떨어지는 점이 불편한 점으로 지적되었다. 또한 낮가림이 있고 어머니와의 분리기가 어려운 영유아들은 시간제 보육 등을 이용하기 어렵기 때문에 잠시 맡길 수 있는 단순한 돌봄보다는 아이가 몰입할 수 있는 교육적인 활동 프로그램을 운영하는 방안을 제안하기도 하였다.

시간제 보육이 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 딱딱딱, 딱딱딱 있으니 이거를 더 늘려야지만 3교대 하시는 분들도 자유롭게 맡기고 할 텐데. (면담 4)

어린이아이는 그냥 양육만 하면 괜찮다고 생각하는데 저희가 이제 커가니까 잠깐 두 시간 비고, 한 시간 비고 근데 낯선 사람한테 맡기는 게 제가 늘 꾸준히 두 시간 세 시간 맡기면 또 모르겠는데 어쩌다 한두 시간인데 그 이모님이 오시게 하거나 우리 아이를 거기다 못 맡길 것 같거든요. 그러니까 차라리 지인이나 이렇게 했는데 그런 거 말고 한 여섯 살쯤 되면 배우는 거 좋아하거든요. 손으로. 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)

2) 주말 보육 및 방학 중 보육 확대

비정형 고용 근로자의 경우 주말 근로가 많이 발생할 수 있어, 주말 보육에 대한 수요가 상당히 높은 것으로 파악된다. 주말 보육을 하는 기관 자체가 거의 없다는 진술이 많았다. 또한, 어린이집에서 인원이 충족되지 않으면 주말 보육을 하지 않아서 수요가 있는 상황에서도 주말 보육서비스를 제공하지 않는 것에 대한 개선이 필요한 것으로 보인다.

주말에 일하시는 분들은 어린이집 특성상 이제 주말에도 하긴 하는데 손드는 사람이 없으니까 이제 진짜 진짜 주말에 일하시는 분들은 또 거기에 묻혀서 말씀을 못하시는 것 같더라고요. 그래서 어린이집에서도 이런 거를 한 명이라도 괜찮다, 주말에도 열릴 수 있게끔, 저희

어린이집은 그거를 하더라고요 5명 이상 안 오면 열지 않는다 운영 위원에 찬반 투표를 해 가지고 하더라고요. 그러면 진짜 한 명 아이는 누가 돌봐요. 그런게 개선됐으면 좋겠어요. (면담 3)

저도 주말 돌봄 있으면 좋을 것 같아요. (면담 11)

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

토요일날 하는데 한 군데도 못 봤어요. 그러면 제가 봤을 때는 그 문제도 가장 시급한 문제 중에 하나였어요. 제가 아기를 어린이집에 보내려면은 저 와이프가 토요일에 출근을 일찍 끝나가는 하는데 어쨌든 출근을 하기는 하거든요. (면담 16)

또한 주말 보육 외에도 방학 중 돌봄에 대한 수요도 있었다.

돌봄 같은 경우는 저희가 신청을 원하는 시간대 몇 시부터 몇 시까지 앱이나 어플로 신청해서 그 시간만 이용을 할 수 있는 게 있었으면 좋겠는 게 초등, 중등도 그렇고 학기 중에 학기 시작할 때 시작하면 방학 중에 못 들어가잖아요. 근데 아이들이 가장 긴급 돌봄이 생기는 공백이 생기는 게 방학 기간인데 방학 기간에만이라도 좀 방과 후 활동하는 이런 부분을 확충을 하든가 혹은 그때 신규로 신청을 할 수 있는 그런 게 있었으면 좋겠고, (면담 27)

3) 보육서비스 운영시간 연장

부모 중 상당수는 보육시설이나 학교에서 저녁 7시 정도까지는 돌봄을 제공하길 원했다. 부모의 근로시간을 고려했을 때 저녁 7시까지가 현실적이라는 의견들이 있었으며, 오후에 아이들이 다른 장소로 이동하여 돌봄을 받는 것보다 돌봄을 받던 장소에서 계속 돌봄을 받는 것이 낫다고 보았다.

기관이나 시설을 이용할 때 되게 편하게 이용할 수 있는 그러니까 저는 시간의 현실화. 그러니까 실제적으로는 이 시간을 이용하지만 시간을 이용하기에는 눈치가 보인다거나. 예를 들어서 또 아기가 가버리면 문을 닫는다거나 무조건 예를 들어서 8시부터 7시까지는 아기가 없어도 문을 열어놔야 된다. 이런 식으로 딱 해버리면 분명히 말긴 엄마들이 있을 거고 그런 거에 스트레스 받으면서 이제 조마조마하지 않아도 될 것 같거든요. 그러니까 그런 시간의 현실화가 이루어졌으면 좋겠어요. (면담 10)

학교를 한 7시까지라든지 그렇게까지 연장해가지고 아이들이 더 멀리 아동센터까지 가지 않고 이렇게 학교에서 석식까지 이렇게 도시락까지 제공을 해가지고 그렇게 해서 좀 운영을 했으면 좋겠어요. (면담 13)

전 둘 다 애들 어린이집 보내거든요. 그런데 아침에는 상관없는데 이게 퇴근 때 4시니까 이게 좀 늘렸으면 좋겠더라고요. 왜냐하면 시간이 다 가족들도 그렇고 저도 그렇고 다 변동이 크니까 너무 그러니까 좀 늦어도 한 8시까지지는 너무 너무 늦어도 7시는 안에는 픽스를 해줬으면 좋겠는데 왜냐하면 다 그전에 다 오니까 7시는. (면담 17)

4) 까다로운 자격 조건없이 서비스 이용

또한 돌봄서비스를 받을 때 자격조건이 이용을 어렵게 만들기도 하였다. 자격조건으로 인해서 돌봄 서비스를 선택하는 것이 아니라, 대상자로 선택받는 상황임을 지적하였다. 모든 사람에게 서비스를 열어두는 것이 이상적이겠으나 현실적으로 서비스 제공 규모에 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 서비스 필요 우선순위와 수요를 재검토해보고, 필요에 따라 서비스를 확대하여 자격조건을 최대한 완화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

그러니까 자격 조건 같은 거 없이 부모 소득이라든가 이런 거 없이 신청하면 바로바로 이렇게 받아줄 수 있게끔 해서 저는 학교 이후부터 6시 7시 정도까지 저녁 안 먹여줘도 됩니다. 그 정도까지 좀 봐줄 수 있게끔 솔직히 맞벌이 부부들 일하시는데 되게 많이 이용할 것 같고 어린이집도 마찬가지인 것 같습니다...(중략)... 나는 지금 아이를 맡겨야 되는 상황인데 나는 그 어떠한 조건에 해당이 되지 않아도 내가 맡기고 싶어서 내가 그걸 선택하고 싶지만 오히려 내가 역으로 선택받아야지만 그 서비스를 선택할 수 있는 상황인 것 같아서 그런 부분이 개선이 되어야. (면담 24)

저희 학교 같은 경우는 돌봄 반이 학년 당 한 반밖에 없어요. 그럼 어쩔 수 없이 증빙 서류를 내고 거기서도 또 추첨을 해서 절반 이상은 떨어져 나가더라고요. 이거 범위를 좀 넓히고 한 반이 아니라 두세 반으로 넓히거나 혹은 돌봄 서비스 자체가 아예 정착돼서 이용하는 걸로 안 하고 사교육을 할 사람은 빠지고, 그게 아닌 사람은 그냥 돌봄 서비스로 학교 하원 시간이 좀 늦게 학교에서 하원 시간 맞아 그렇게 좀 범위를 좀 높였으면 좋겠고. (면담 27)

다. 접근성 제고를 위한 체계 구축 요구

신청 과정 자체가 복잡하다는 의견들이 많았다. 모바일 앱 등으로 간단히 신청할 수 있도록 간소화하거나, 자녀 관련 지원서비스를 이용하면서 동의서나 관련 서류를 한 번만 제출하도록 번거로움을 줄이는 행정 처리도 필요하다고 진술했었다.

신청 간소화

있어서 정말 내가 급할 때는 따로 모바일 같은 걸로 신청을 해서 몇 시부터 몇 시까지 이용을 하겠다...(중략)...

아직 신청 안 난 대상입니다. 요런 거라도 하나씩 보내주면은 오히려 저희는 가서 제출만 하면 되는 거잖아요. 저 아직 안 돼 있으니까 이거 신청할 수 있습니다. 이런 건 법적으로 할 수 있는 거니까 당당하게 얘기라도 할 수 있는 건데 그런 거를 뭘 찾고 우리가 찾고 뭘 해서 신청을 한 다음에 기다렸다가 뭘 받고 그러니까 이런 거 자체가 일단 지치게 만드는 것 같아요. (면담 8)

모든 신청에 좀 간소화가 됐으면 좋겠어요. 물론 아예 다치면 제 책임이죠. 거기서 책임져 달라는 말은 안 하는데 그런 동의서 너무 많고 모든 개인 정보를 다 일단 넘겨야 되고 복잡했어요...(중략).. 처음에는 이렇게 한다든지 그러면 이제 두 번째 이용했을 때는 이름 주민번호만 해도 동의서 또 번거롭게 안 쓰고요. 그럼 우리가 좀 신청도 빨리하고 자녀도 빨리 맡길 수 있고 너무 좋을 것 같아요. (면담 13)

또한 충분한 정보 제공이 필요하다는 요구들도 많았다. 여러 지원제도에 대한 구분 자체가 어려우며, 지원제도 여부에 대한 정보도 부족하다는 진술들이 있었다. 정부가 적극적으로 홍보해야 한다는 의견이 있었으며, 회사에서 적극적으로 근로자들에게 알려야 한다는 의견도 있었다.

충분한 정보 제공으로 접근성 제고

그리고 좀 비슷한 게 말들이 많은 것 같아요. 아동수당, 보육수당 약간 좀 그래서 더 헷갈리는 것 같아요. 물론 아 다르고 어 다르고 조금 조금씩은 이렇게 좀 다르고 차이가 분명히 있을 테지만 이게 정확히 무슨 차이가 있고 언제 신청했었고 내가 해당했다. 이런 게 조금 비스무리한 게 너무 많다보니까 더 헷갈리는 거예요. (면담 7)

그러니까 회사에서도 이런 자녀들이 있고 하면은 너희들한테 이렇게 지원을 해주고 하면 우리한테도 이렇게 이득이 되기도 하고. 그리고 법적으로도 그런 거를 해줘야지 된다는 그런 거를 쫓으면 좋겠어요. 그런 거를 알리미 서비스처럼. (면담 9)

저는 이거 제가 1년 반 동안 애들 두 명을 혼자서 키우면서 아무것도 몰랐거든요. ...(중략)... 근데 오히려 그런 홍보 같은 거 부족해서 내가 모르고 있는 거예요. 이거 좀 많이 알렸으면 좋겠어요. (면담 17)

가장 중요한 거는 어떤 서비스로 어떻게 어디서 어떤 혜택을 받을 수 있는지 모르는 경우가 제일 많아요. 학교나 이런 데서 알림으로 오기는 하는데 하루에 학교에서 아이가 둘이니까 하루에 알림이 오는 게 열 개가 넘어요. (중략) 지금 아이를 키우고 있는 전반적인 모든 부

모들이 쉽게 뭐라고 해야 되지 다른 식으로 정보 전달을 좀 해야 될 필요성이 있다고 생각을 하고요. (면담 27)

아이돌봄 시간제로 집에 오셔서 하시는 분들 그런 것들이 홍보가 조금 많이 되고 일을 굳이 하지 않아도 저처럼 이제 일을 준비하는 사람도 그거를 좀 활용을 해 가지고 아이와 이렇게 조금 애착 형성을 좀 해서 마음 먹고 조금 나가서 일을 할 수 있는 그런 것들이 조금 생겼으면 좋겠다는 생각을 되게 많이 했어요.(면담 3)

앞서 언급된 신청 간소화나 정보 접근성 제고 등을 해결할 수 있는 방안으로 원스톱 서비스 시스템 구축이 필요하다는 의견들이 있었다. 임신부터 출산, 육아휴직, 아이돌봄까지 한 부처에서 하나의 시스템으로 관리되어, 부모가 하나의 시스템에만 접속하면 모든 지원 혜택에 대한 정보를 파악할 수 있고, 신청이 가능한 서비스가 필요하다고 진술하였다. 원스톱 서비스 시스템을 통해 신청뿐만 아니라 서비스 제공 매칭까지 이루어지면 좋겠다는 의견도 있었다.

원스톱 서비스 시스템 구축

진짜로 임신을 할 때 임신을 해서 병원부터 해 가지고 산후조리, 육아휴직, 아이돌봄 그런 것까지 진짜로 원스톱으로 다 맡아서 해 줄 수 있는 그런 진짜 정부 부서가 있었으면 좋겠습니다. 그래서 내 연락처 내 주민번호를 치면은 예를 들어서 홍길동님 배우자님 해가지고 찍 나오면 내년에 이걸 신청하시면 됩니다 해서 그렇게 해서 딱 이렇게 콜라보 해야지 이런 거 지원 혜택 이런 거 지원 혜택 중구난방 돼 있어 가지고 다 일일이 다 찾아봐야 되거든요. 그래서 좀 원스톱으로 해가지고 일목요연하게 다 그렇게 좀 했으면 좋겠어요. (면담 7)

일단은 좀 너무 시간제보육이랑 사이트가 다 달라서 들어가서 그렇게 예약 시스템도 돌보미는 또 전화로만 받고, 어디는 이제 인터넷으로 그 시간 안에 딱 들어가서 이제 선착순 예약을 해야 되고 이렇게 좀 분산되어 있는 느낌이 강하고. 또 실시간으로 갑자기 이렇게 요청을 할 수 있는 제도는 없고 그런 면이 좀 개선됐으면 좋겠어요. 한 곳에서 좀 지금 집으로 와주세요. 아니면 선택만 하면 되는 거고 인터넷으로 해도 되는데 꼭 전화로 받는다면 불편하더라고요. 전화 연결이 안 되면 또...(중략) 한 곳에다가 그냥 등록해 놓으면 그걸로 좀 통 해줬으면 좋겠어요. (면담 11)

이거를 앱이나 그런 걸로 이제 바로 즉각 그 실버 선생님이랑 연결 해가지고 아이를 등하원을 시켜준다든지 그다음에 이제 저희 집에서 돌봄을 해주신다든지 저희 집이 안 되면 센터가 있잖아요. 건강가정지원센터 내에 돌봄 그게 있잖아요. 아이들 돌봐줄 수 있는 공간이 있어요. 거기서 봐주신다든지 좀 이렇게 좀 모든 지역에서 이렇게 통일되게 원스톱으로 바로바로 즉시 매칭시켜주는 그런 돌봄 제도가 좀 현실적으로 필요할 것 같아요.(면담 13)

6. 소결

이 장에서는 비정규직 및 비정형 근로자를 대상으로 한 6개 집단의 집단심층면담(FGI) 분석 결과를 표로 제시하고 종합적으로 정리하였다. 또한, 분석결과를 토대로 자녀돌봄 시간정책 방안 모색에 주는 시사점을 도출하였다.

가. 분석결과 종합

본 연구는 일의 양상 및 고용형태와 자녀돌봄간의 관계에서 보이는 역동을 조명하고 있다. 먼저, 자녀양육으로 인한 일의 변동 경험을 살펴본 결과, 일의 변동 계기로는 출산 이전에 임신으로 인한 일의 중단을 경험한 사례들이 있었으며, 어린이집 자체를 이용하기 어렵거나 긴급돌봄이 필요한 상황 또는 퇴근시간과 보육시설 이용시간의 차이 등 돌봄 공백도 일을 그만두거나 변경하는 계기로 작용하였다. 또한 출산전후휴가나 육아휴직 이용을 직장에서 거부하거나 사용 후에 부당한 인사발령 및 압박 등으로 일을 그만둔 사례들도 있었다. 한편, 외부적인 요인보다는 직접 자녀를 돌보기 위해 일을 변경하는 경우도 확인되었다. 그러나 남성이 여성보다 자발성이 높았으며, 여성은 상황상 자녀를 위해 결정하였다는 진술이 많아서 성별에 다소 차이를 보였다.

일의 변경 계기 다음으로는 새로운 일로 전환에서 고려된 요인이나 양상을 살펴 보았다. 우선 자녀돌봄을 위해 일을 변경할 경우 일자리의 유연성이 크게 고려됨을 확인할 수 있다. 자녀양육에 맞게 시간을 조정할 수 있는 일자리나 재택근무가 가능한 일자리를 선호하거나, 전일제 근무에서 시간제로 변경하여 자녀돌봄을 확보하는 방향으로 일을 전환하는 경우를 다수 확인하였다. 한편, 여성의 경우 다수가 자녀돌봄으로 인해 원치 않는 경력단절을 경험하며, 이후 노동시장에 복귀할 때 본인이 원하는 일자리라기보다는 자녀돌봄에 맞추어 근무가 가능한 일자리로 이동하게 된다는 점이다. 이는 남성과 여성 면담 참여자의 일 변경 양상에서 발견되는 중요한 차이였다. 또한 경제적 이유로 소득을 늘릴 수 있는 일자리로 변경하였다는 것은 남성 참여자만 진술하였다. 이는 아직 자녀돌봄의 주 책임이 여성에게 주로 부과되며, 남성은 주로 생계부양자로서의 역할이 여전히 강조되고 있음을 방증한다.

다음으로, 고용형태 및 직종의 특성을 고려하여 구성된 6개 집단별로 본인의 일의 특성이 자녀양육에 얼마나 적합하다고 인식하고 있는지 면담한 결과를 비교하였다. 시간제 근로는 자녀양육에 적합한 근로시간 및 시간대로 인식하고 있었으나, 낮은 소득이 자녀양육에 어려움으로 작용하여 향후 근로시간을 늘리기를 희망하였다. 한편, 프리랜서 및 1인 자영업자 집단은 시간제 집단과 마찬가지로 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 모두 일의 형태를 변경한 집단이었으나, 일이 자녀양육에 적합하다고 인식하는 정도는 더 낮았다. 일의 불안정성을 크게 느꼈으며, 소득이 비해 일의 부담이 커서 일-자녀돌봄을 병행하는 것이 비효율적이라고 느끼는 참여자가 다수 존재했다. 또한 프리랜서 및 1인 자영업자 집단은 자녀돌봄 시 근로시간이나 근로장소의 불규칙함에서 오는 어려움도 크게 느꼈으며, 육아휴직 및 휴가 사용이 불가능하여 긴급돌봄에 대처하지 못하는 어려움도 토로하였다. 또한 돌봄서비스 운영시간 및 근로시간의 비정합성도 경험하였다고 진술하였다.

한편, 특고직 내에서도 일과 자녀양육의 적합성에 대한 상당히 이질적인 경험과 인식을 확인할 수 있었다. 교육 및 돌봄 직종의 특고직의 경우는 상대적으로 본인 일이 자녀돌봄에 적합한 노동형태라는 인식이 컸으며, 플랫폼 노동 및 물류 직종 특고직의 경우는 직종 변경 이후 노동 강도가 세지고 장시간 노동 및 주말 근무로 자녀와 함께하는 시간이 부족하였다. 판매, 영업 직종의 특고직은 유연한 근로시간이 자녀돌봄에 상당한 이점으로 작용한다고 보았으나, 고용보험 미가입으로 인한 불안정함이나 돌봄서비스 이용 시 맞벌이 가구 증빙의 어려움을 경험하는 등 지원제도 이용 시 어려움을 토로하였다.

〈표 IV-6-1〉 일과 자녀양육 경험 및 인식

구분		내용
자녀양육 과 일의 변동 경험	일의 변동 계기	• 임신으로 인한 일의 중단 • 돌봄 공백으로 일을 변경 • 휴가휴직 사용을 거부당하거나 부당한 처우로 일 중단 • 자녀돌봄 참여를 위해 자발적으로 일 변경
	새로운 일로의 전환 양상	• 유연한 일자리로 변경 • 일하는 시간 줄임 • 여성이 경력단절 이후 원치 않는 일자리로 이동 • 남성이 경제적 이유로 소득 증가를 위해 일을 변경
일의 유형별 자녀양육		• 시간제 근로

구분	내용
적합성	- 임신, 출산, 자녀양육으로 경력 단절 경험 후 시간제 근로로 변경 - 자녀양육에 적합한 근로시간 및 시간대 - 유연한 근로가 돌봄에 이점으로 작용하나, 낮은 소득으로 인한 어려움 • 한시적 근로 - 고용형태나 일의 특성이 자녀양육에 미치는 영향을 크게 인지하고 있지 않음 • 프리랜서 & 1인 자영업자 - 임신, 출산, 자녀양육으로 일의 변동을 경험 - 일의 불안정성을 가장 크게 느낌 - 소득에 비해 일의 부담이 커서 일-자녀돌봄 병행을 비효율적으로 느낌 - 근로시간 및 근로장소의 불규칙함에서 오는 자녀돌봄 어려움 - 육아휴직 및 휴가 사용이 불가능하여 오는 어려움 - 돌봄서비스 운영시간 및 근로시간의 비정합성 경험 • 플랫폼 & 특고직(물류) - 직종 변경 이후 노동 강도가 세짐 - 장시간 노동 및 주말 근무로 자녀와 함께 하는 시간 부족 • 특고직(교육, 돌봄) - 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(판매, 영업) - 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

비정규직 및 비정형 근로자 집단의 자녀돌봄 시간지원 제도 인지 및 이용 경험에 대해 분석하였다. 먼저 비정형 근로자 집단은 제도에 대해서 상당히 낮은 인지도를 보였으며, 이용률도 낮았다. 이는 5장에 서베이 조사 결과에서도 확인되었다. 고용보험 가입이 가능한 직종에서도 전혀 모르고 있는 경우가 다수였으며, 고용보험 미적용자에 대한 출산급여 지급에 대한 정보를 알지 못하는 경우가 대부분이었다. 이에 면담 참여자 대부분이 정규직이 아니므로 자녀돌봄 시간지원 제도를 전혀 이용할 수 없는 제도라고 인식하고 있었으며, 육아휴직제도 이외에는 제도 자체에 대한 인지도도 낮았다.

제도를 알고 있으나 이용하지 않은 이유로는 생계 측면에서 적은 육아휴직 급여를 가장 많이 언급하였으며, 고용보험 미가입도 언급되었다. 또한 직장에서 거부하거나 압박하는 등 가족친화적이지 않은 기업문화가 여전히 지적되었다. 제도 사용 시 어려움이나 복귀 후 어려움 등을 질문한 결과에서는 출산휴가와 육아휴직 이용

자 중 다수가 직장에서 거절하거나 압박을 받은 경험이 있는 것으로 파악되었다. 또한 휴가 사용 후 업무 복귀를 한 이후에 업무 적응에 대한 지원이 없고 다른 업무를 부여하는 경우도 많아서 복귀 후 적응에 어려움을 경험했다고 진술하였다. 또한 사용 후 부당한 인사이동을 경험하거나 퇴사를 강요하여 퇴직한 사례들도 있었다.

먼저 참여자들의 제도 개선 요구를 살펴보면, 우선 부모들이 육아휴직제도를 사용하기 위해서는 기업이 부모의 당연한 권리로 육아휴직을 부여해야한다는 의견이 다수 제시되었다. 이를 위해서는 기업이 육아휴직 사용을 거부하거나 불이익을 줄 경우 제재 조치를 강화하여야 하며, 중소기업에 대한 인센티브도 강화하여야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 현재 육아휴직급여액으로는 가족들의 생활이 불가능하여 급여액을 현실화해야 한다는 의견도 다수 있었다. 육아휴직제도와 더불어 보육 서비스에 대한 개선 요구가 많았다. 다양한 시간제 보육서비스의 형태의 확대, 주말 보육 및 방학 중 보육 확대, 보육서비스 운영시간 연장, 보육서비스 이용 시 까다로운 자격조건 제거 등의 의견이 개진되었다. 또한 제도 이용에 있어서 정보를 얻기 어렵고 절차가 복잡하다는 의견들이 다수 제기되어, 정책 및 서비스 이용에서 접근성 제고가 필요함을 확인할 수 있었다. 접근성 제고를 위해 모든 서비스 이용의 신청 간소화, 충분한 정보 제공, 원스톱 서비스 시스템 구축 등이 제안되었다.

〈표 IV-6-2〉 자녀돌봄 시간지원 제도 인식 및 경험과 개선 요구

구분	내용
자녀돌봄 시간지원 제도 인지 및 이용 경험	• 제도 인지 - 대부분이 시간지원제도를 아예 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 • 출산전후휴가배우자출산휴가 이용 시 어려움 - 직장으로부터 압박 경험 - 휴가기간 중 출근 요구 경험 - 출근 후 업무복귀 어려움 • 육아휴직제도 이용 시 어려움 - 직장에서 육아휴직 사용 신청을 거절하거나 압박 - 복직 후 업무 적응의 어려움 - 복직 후 부당 인사이동 - 육아휴직 사용 후 강제 퇴사

구분	내용
제도 개선 요구	• 육아휴직제도 개선 요구 - 기업에 강제조치 및 인센티브 제공 - 육아휴직급여액 인상 •서비스 개선 요구 - 다양한 시간제 보육서비스의 형태 확대 - 주말 보육 및 방학 중 보육 확대 - 보육서비스 운영 시간 연장 - 까다로운 자격 조건 제거 •접근성 제고를 위한 체계 구축 요구 - 신청 간소화 - 충분한 정보 제공으로 접근성 제고 - 원스톱 서비스 시스템 구축

나. 정책적 시사점

지금까지 살펴본 비정형 근로자들의 자녀돌봄과 일의 변동, 시간지원 제도 이용 경험을 분석한 결과를 토대로 자녀돌봄 시간정책 개선방안 모색에 주는 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 고용형태가 자녀돌봄에 미치는 영향보다는 자녀돌봄을 위해 일을 변경하여 불안정 고용이나 비정형 고용으로 이동하는 양상에 착안할 필요가 있다. 고용형태 별 일의 특성이나 노동시간의 양상이 다르기때문에 자녀돌봄 시간 및 보육서비스 운영시간과의 적합성 부분에서 차이가 발생할 수밖에 없다. 그러나 노동이나 자녀돌봄 양상은 고정되어있는 것이 아니라 부모들이 주체적으로 본인들의 상황에 맞게 조정하여 생활을 운영한다. 이 과정에서 부모들은 본인들의 일자리가 임신, 출산, 자녀양육과 더 이상 조율될 수 없다고 판단하여 본인의 일을 변경하는 경우가 많이 발생함을 확인하였다. 그런데 새로운 일자리를 찾을 때 자녀돌봄과 병행하기 위해서 일의 강도나 유연성을 고려하게 되고, 이는 정규직, 전일제 등의 정형 고용에서 불안정 고용이나 비정형 고용으로 이동하게 되는 양상이 주로 나타나게 된다.

둘째, 자녀돌봄을 위해서는 일자리의 유연성이 매우 중요하다. 첫 번째 논의에서 밝힌 바와 같이 자녀돌봄으로 인한 일의 변경에서 중요한 요인의 일자리의 유연성이며, 유연성이 확보되어야 일과 자녀돌봄 병행에서 어려움을 완화할 수 있다. 따라서 자녀돌봄 정책에서 돌봄서비스나 휴가·휴직제도 뿐만 아니라 육아기 근로시간 지원에서 유연성 제고를 위한 방안을 보다 적극적으로 모색할 필요가 있다.

셋째, 비정규직 및 비정형 고용형태의 집단 내에서도 이질성이 크다는 점에 주목할 필요가 있다. 기존의 정규직, 비정규직 등의 구분만으로는 분명한 한계가 존재하며, 비정형 고용 집단에서도 이질성이 크다. 즉, 일과 생활양식 및 고용형태의 다양성 및 변화에 유연하게 적용할 수 있는 제도적 유연성과 다양성을 확대해나가야 할 필요성이 크다는 사실을 확인할 수 있다.



고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

- 01 조사대상자의 특성
- 02 자녀돌봄 실태
- 03 자녀양육으로 인한 일의 변동
- 04 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 실태 및 욕구
- 05 고용형태별 자녀돌봄 격차 심층분석
- 06 소결

V. 고용형태별 자녀돌봄 및 제도 이용 실태 분석

1. 조사대상자의 특성

가. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사 응답자의 인구사회학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남자 51.1%, 여자 48.9%로 거의 비슷하였으며, 연령은 평균 38.9세이고, 40-45세 미만 41.5%, 35-40세 미만 35.9%, 35세 미만 15.1%로 나타났다. 학력은 4년제 대학 졸업 이상이 51.6%, 전문대학 졸업이 23.5%로 나타났다. 전체 95.2%는 배우자가 있었고 응답자의 근로소득은 200-300만원 미만이 23.2%, 300-400만원 미만이 20.6%, 500만원 이상이 16.6%로 나타났다. 대부분이 대도시와 중소도시에 거주하는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-1〉 응답자의 인구사회학적 특성

단위: %(명), 세

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)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

응답자 자녀수는 2명 47.3%, 1명 45.4%로 비슷하였으며, 전체 자녀의 성별은 여자가 83.2%, 남자가 79.6%로 여자가 더 많았다. 출생 순위별 평균 연령은 첫째 6.3세, 둘째 4.7세, 셋째 이상은 3.9세였다. 막내자녀 기준으로 했을 때 만3~5세 40.7%, 만6~8세 35.9%로 영아보다 유아가 더 많은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-2〉 응답자의 자녀특성

단위: %, 명, 세

구분	비율(수)	구분	비율(수)
자녀수		출생순위별 자녀 연령(평균)	
1명	45.4 (745)	첫째 자녀	6.3세
2명	47.3 (774)	둘째 자녀	4.7세
3명 이상	7.3 (118)	셋째 자녀 이상	3.9세
평균 자녀수	1.6명	막내 자녀 연령	
자녀 성별		만0~2세	23.4 (383)
남	79.6 (1,303)	만3~5세	40.7 (666)
여	83.2 (1,362)	만6~8세	35.9 (588)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

가구특성은 맞벌이가 66.2%로 가장 많았고, 맞벌이지만 휴직 중이 10.7%로 나타났다. 가구원 수는 4인 46.4%, 3인 40.6%로 가장 많았으며, 소득은 700만원 이상이 21.6%, 500~600만원 미만인 20.8%순이었다.

〈표 V-1-3〉 응답자 가구특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
맞벌이가구 여부	100.0 (1,637)	가구소득	
맞벌이(취업)	66.2 (1,083)	300만원 미만	9.2 (150)
맞벌이(휴직중)	10.7 (175)	300~400만원 미만	17.9 (293)
외벌이	23.1 (378)	400~500만원 미만	19.2 (314)
가구원수		500~600만원 미만	20.8 (340)
2인	1.2 (20)	600~700만원 미만	11.4 (187)
3인	40.6 (664)	700만원 이상	21.6 (353)
4인	46.4 (759)	법정 저소득가구	
5인	8.5 (140)	기초생활수급	0.7 (6)
6인 이상 가구	3.3 (54)	차상위계층 가구	1.1 (9)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

나. 조사대상자의 근로특성

조사 응답자의 근로 특성에 대해 자세히 살펴보면 다음과 같다. 고용형태로는 정규직 임금근로자가 40.0%, 비정규직 임금근로자 24.7%였으며, 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자 19.5%, 고용원이 있는 자영업자 11.5%, 무급가족종사자 4.3%로 나타났다. 임금근로자의 종사상 지위와 근로시간을 살펴본 결과 상용직 50.6%, 임시직 10.6%, 일용직 3.5%순이었으며, 전일제 47.1%, 시간제 17.6%였다. 비정형 근로형태로 근무하는 응답자는 총 553명이었으며, 근로 형태를 세부적으로 살펴보면 전체 응답자 중 특수형태근로가 15.0%, 1인 자영업자 7.3%, 프리랜서 6.8%, 플랫폼 노동 3.4%로 나타났다.

사업체 규모는 1-29명이 62.5%로 절반 이상으로 많았고, 30-299명 22.8%, 300명 이상 14.7%였다. 직종은 경영·사무·금융·보험직이 25.4%로 가장 많았고 영업·판매·운전·운송직 17.0%, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인이 15.3%로 나타났다. 현 직장에서 5년 이하로 근무한 경우가 38.2%로 가장 많았으며 6-10년 이하 27.1%, 11-15년 이하 22.6%로 나타났다.

〈표 V-1-4〉 응답자의 일반적 근로특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
전체	100.0 (1,637)		
고용형태		직종	
임금근로자		경영·사무·금융·보험직	25.4 (416)
정규직	40.0 (654)	연구직 및 공학 기술직	8.9 (146)
비정규직	24.7 (405)	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	15.3 (251)
비임금근로자		보건·의료직	6.9 (113)
고용원이 없는 자영업자	19.5 (319)	예술·디자인·방송·스포츠직	5.4 (88)
고용원이 있는 자영업자	11.5 (188)	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	8.4 (138)
무급가족종사자	4.3 (71)	영업·판매·운전·운송직	17.0 (278)
종사상 지위(임금근로자)		건설·채굴직	4.6 (76)
상용직	50.6 (829)	농림어업직	1.2 (19)
임시직	10.6 (173)	제조생산직	2.3 (37)
일용직	3.5 (57)	자영업	0.9 (14)

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

구분	비율(수)	구분	비율(수)
근로시간 형태(임금근로자)		서비스직	1.9 (31)
시간제	17.6 (288)	기타	1.8 (30)
전일제	47.1 (771)	현 일자리 근무경력	
비정형 근로형태		0~5년	38.2 (625)
특수형태근로	15.0 (246)	6~10년	27.1 (444)
플랫폼 노동	3.4 (56)	11~15년	22.6 (370)
프리랜서	6.8 (112)	16~20년	11.1 (181)
이외 1인 자영업자	7.3 (119)	21년 이상	1.0 (17)
사업체 규모		현 일자리 근속기간	
1~29명	62.5 (1,023)	0~5년	66.6 (1,091)
30~299명	22.8 (373)	6~10년	18.9 (310)
300명 이상	14.7 (241)	11~15년	10.8 (177)
		16~20년	3.4 (55)
		21년 이상	0.2 (4)

주: 1) 임금근로자의 고용형태는 종사상 지위 및 근로시간 형태로 세분하여 제시함.

2) 비정형 근로형태는 비임금근로자 및 비정규직 중 새로운 비정형 고용에 속하는 응답자임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

고용형태별 특성을 살펴본 결과, 남성의 정규직 비율은 46.6%로 여성의 정규직 비율에 비해 13.6% 높게 나타났다. 반면, 여성은 정규직에 비해 비정규직(33.3%)이 다소 높게 나타났다. 고용원이 없는 자영업자와 고용원이 있는 자영업자는 모두 여성보다 남성이 높게 나타났으며, 무급가족종사자 비율은 여성이 남성에 비해 10배 정도 높게 나타났다. 한편, 외벌이 가구가 맞벌이 가구에 비해 응답자가 정규직인 경우가 높게 나타났으며, 비정규직 비중은 맞벌이 가구에서 높게 나타났다. 가구소득별로는 가구소득이 700만원까지는 소득이 증가할수록 정규직 비율이 증가하는 것으로 나타났으며, 가구소득이 700만원 이상인 고소득 가구는 정규직 비율이 다소 감소하고 자영업자 비율이 증가하였다.

〈표 V-1-5〉 고용형태별 일반적 특성

단위: %(명)

구분	정규직	비정규직	고용원 없는 자영업자	고용원이 있는 자영업자	무급가족종 사자	계 수
전체	40.0	24.7	19.5	11.5	4.3	100.0 (1,637)
성별						
남	46.6	16.6	22.3	13.6	0.8	100.0 (837)
여	33.0	33.3	16.5	9.3	8.0	100.0 (800)
$\chi^2(df)$	127.083(4)***					
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	39.1	26.2	18.3	11.8	4.6	100.0 (1,259)
외벌이	42.9	19.8	23.3	10.6	3.4	100.0 (378)
$\chi^2(df)$	10.699(4)*					
가구소득						
300만원 미만	25.3	37.3	22.0	8.0	7.3	100.0 (150)
300~400만원 미만	33.4	29.7	21.8	7.5	7.5	100.0 (293)
400~500만원 미만	41.7	26.4	19.1	8.6	4.1	100.0 (314)
500~600만원 미만	44.4	25.0	17.4	10.3	2.9	100.0 (340)
600~700만원 미만	49.2	23.5	14.4	8.6	4.3	100.0 (187)
700만원 이상	40.8	14.2	21.5	21.5	2.0	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	108.127(20)***					

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

배우자의 근로 특성을 살펴보면 다음과 같다. 취업중이 68.7%로 가장 많고 휴직 중 11.1%로 대부분 맞벌이를 하고 있으며, 미취업은 20.2%였다. 고용형태로는 정규직 임금근로자가 65.6%, 비정규직 임금근로자 12.2%였으며, 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자 9.1%, 고용원이 있는 자영업자 8.8%, 무급가족종사자 4.4%로 나타났다. 임금근로자의 종사상 지위와 근로시간을 살펴본 결과 상용직 70.3%, 임시직 5.5%, 일용직 2.0%순이었으며, 전일제 68.8%, 시간제 9.0%였다. 응답자보다 배우자가 정규직, 상용직, 전일제인 경우가 많았으며, 응답자와 배우자의 고용형태를 함께 살펴본 결과 본인과 배우자 모두 정규직인 경우가 28.7%, 본인은 정규직이고 배우자는 비임금근로자인 경우가 25.1%, 본인은 정규직이고 배우자는 비정규직인 경우가 22.2%순이었다.

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

〈표 V-1-6〉 배우자의 근로특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
전체	100.0 (1,577)	종사상 지위(임금근로자)	
근로상태		상용직	70.3 (885)
취업중	68.7 (1,083)	임시직	5.5 (69)
휴직 중(육아휴직, 병가 등)	11.1 (175)	일용직	2.0 (25)
미취업	20.2 (319)	근로시간 형태(임금근로자)	
고용형태		시간제	9.0 (113)
임금근로자		전일제	68.8 (866)
정규직	65.6 (826)	응답자 본인X배우자 고용형태	
비정규직	12.2 (153)	정규직X정규직	28.7 (361)
비임금근로자		정규직X비정규직	22.2 (280)
고용원이 없는 자영업자	9.1 (115)	정규직X비임금근로자	25.1 (316)
고용원이 있는 자영업자	8.8 (111)	비정규직X비정규직	4.3 (54)
무급가족종사자	4.3 (54)	비정규직X비임금근로자	7.5 (95)
		비임금근로자X비임금근로자	12.2 (153)

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

1주일간 평균 근로일은 4.7일, 근로시간은 38.3시간으로 나타났다. 남성이 여성보다 평균 약 0.5일, 9시간 더 근로하였고, 맞벌이보다 외벌이가 평균 0.2일, 4.7시간 더 근로하는 것으로 나타났다. 고용원이 있는 자영업자는 평균 4.9일, 41.5시간으로 가장 근로를 많이 하였고 정규직, 고용원이 없는 자영업자는 평균 4.8일, 40시간 정도 근로했다. 무급가족 종사자가 평균 4.1일, 33.5시간으로 가장 적게 근로하였다. 상용직이 4.8일, 38.9시간으로 가장 많이 근로하고, 임시직이 4.5일, 31.2시간으로 가장 적게 근로하는 등 차이가 나타났다.

〈표 V-1-7〉 주당 평균 근로일 및 근로시간

단위: 일, 시간

구분	주당 근로일	주당 근로시간
전체	4.7	38.3
성별		
남	4.9	42.7

구분	주당 근로일	주당 근로시간
여	4.5	33.7
<i>t</i>	6.6***	11.9***
맞벌이 가구 여부		
맞벌이	4.7	37.2
외벌이	4.9	41.9
<i>t</i>	-3.6***	-5.1***
가구소득		
300만원 미만	4.8	39.4
300~400만원 미만	4.7	37.2
400~500만원 미만	4.8	37.3
500~600만원 미만	4.8	38.5
600~700만원 미만	4.7	38.0
700만원 이상	4.7	39.6
<i>F</i>	0.6	1.1
고용형태		
정규직	4.8	40.2
비정규직	4.6	33.3
고용원이 없는 자영업자	4.8	40.0
고용원이 있는 자영업자	4.9	41.5
무급가족종사자	4.1	33.5
<i>F</i>	6.2***	17.0***
종사상 지위		
상용직	4.8	38.9
임시직	4.5	31.2
일용직	4.7	36.7
비임금근로자	4.7	39.7
<i>F</i>	2.9*	13.7***
근로시간 형태		
시간제	4.4	27.4
전일제	4.9	41.3
비임금근로자	4.7	39.7
<i>F</i>	12.8***	90.5***

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
* $p < .05$, *** $p < .001$

특수형태근로(이하 특고직), 플랫폼 노동, 프리랜서, 1인 자영업자 등 비정형 근로자의 주당 평균 근로일과 근로시간을 살펴보면, 비정형 근로자 중 플랫폼 노동자와 기타 1인 자영업자의 평균 근로일이 4.9일로 가장 많았다. 주당 근로시간은 기타 1인 자영업자의 주당 근로시간이 41.5시간으로 가장 길고, 플랫폼 노동자가 40.4시간 순으로 나타났다. 프리랜서는 주당 근로일과 근로시간이 가장 짧은 것으로 확인되었다.

〈표 V-1-8〉 비정형 근로자의 주당 평균 근로일 및 근로시간

단위: 일, 시간

구분	주당 근로일	주당 근로시간	수
전체	4.7	38.3	(1,637)
비정형 근로형태			
특수형태근로	4.6	34.9	(246)
플랫폼 노동	4.9	40.4	(56)
프리랜서	4.3	32.6	(112)
이외 1인 자영업자	4.9	41.5	(119)
해당없음	4.8	39.2	(1,104)
<i>F</i>	4.6**	8.6***	

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

근로시간은 전체 76.5%가 대체로 정해져 있다고 응답했고, 정해지지 않은 경우 17.9%, 교대제 근무가 5.6%였다. 가구 소득별로 차이가 나타나 소득이 높을수록, 고용형태가 정규직이고 상용직일 때 대체적으로 근로시간이 정해져 있다는 비중이 높아졌다. 가구소득이 700만원 이상인 경우 근로시간이 정해져 있지 않은 비율이 다소 증가하였는데, 이는 자영업자나 소득이 높은 프리랜서 등이 포함되어 증가한 것으로 추론된다. 정규직이 92.0% 근로시간이 정해져 있는 것에 비해 무급가족 종사자는 32.4%만 근로시간이 정해져 있다고 응답했다.

〈표 V-1-9〉 고정 근로시간의 형태

단위: %(명)

구분	근로시간이 대체로 정해져 있음	교대제로 근무하고 있음	근로시간이 정해져 있지 않음	계 수
전체	76.5	5.6	17.9	100.0 (1,637)
성별				
남	78.9	7.8	13.4	100.0 (837)
여	74.0	3.4	22.6	100.0 (800)

구분	근로시간이 대체로 정해져 있음	교대제로 근무하고 있음	근로시간이 정해져 있지 않음	계 수
$\chi^2(df)$	34.820(2)***			
맞벌이 가구 여부				
맞벌이	78.0	4.9	17.1	100.0 (1,259)
외벌이	71.4	7.9	20.6	100.0 (378)
$\chi^2(df)$	8.389(2)*			
가구소득				
300만원 미만	61.3	11.3	27.3	100.0 (150)
300~400만원 미만	69.3	7.5	23.2	100.0 (293)
400~500만원 미만	77.1	5.1	17.8	100.0 (314)
500~600만원 미만	79.7	6.2	14.1	100.0 (340)
600~700만원 미만	84.5	4.3	11.2	100.0 (187)
700만원 이상	81.0	2.3	16.7	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	47.772(10)***			
고용형태				
정규직	92.0	5.5	2.4	100.0 (654)
비정규직	75.1	9.1	15.8	100.0 (405)
고용원이 없는 자영업자	56.4	1.3	42.3	100.0 (319)
고용원이 있는 자영업자	76.1	5.9	18.1	100.0 (188)
무급가족종사자	32.4	5.6	62.0	100.0 (71)
$\chi^2(df)$	347.003(8)***			
종사상 지위				
상용직	89.5	6.2	4.3	100.0 (829)
임시직	77.5	11.6	11.0	100.0 (173)
일용직	52.6	3.5	43.9	100.0 (57)
비임금근로자	59.9	3.3	36.9	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	288.049(6)***			
근로시간 형태				
시간제	71.2	9.7	19.1	100.0 (288)
전일제	90.9	5.8	3.2	100.0 (771)
비임금근로자	59.9	3.3	36.9	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	265.992(4)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

특고직, 플랫폼 노동, 프리랜서, 1인 자영업자 등 비정형 근로자의 고정 근로시간을 확인한 결과, 해당 비정형 근로자는 이외의 고용형태(83.4%)를 가진 근로자에 비해 고정적인 근로시간을 가진 비율이 상당히 낮게 나타났다. 특히 플랫폼 노동자의 경우 50%가 고정적인 근로시간을 가지고 있었고, 46.4%는 정해지지 않은 근로시간을 가진 것으로 파악되었다. 프리랜서의 경우도 58.9%만이 고정적인 근로시간에서 일하는 것으로 나타났으며, 1인 자영업자는 64.7%, 특고직은 65% 순으로 나타났다. 비정형 근로에서 교대제 근무 비율은 특고직(6.1%)에서 다소 높았다.

〈표 V-1-10〉 비정형 근로자의 고정 근로시간의 형태

단위: %(명)

구분	근로시간이 대체로 정해져 있음	교대제로 근무하고 있음	근로시간이 정해져 있지 않음	계 수
전체	76.5	5.6	17.9	100.0 (1,637)
비정형 근로형태				
특수형태근로	65.0	6.1	28.9	100.0 (246)
플랫폼 노동	50.0	3.6	46.4	100.0 (56)
프리랜서	58.9	2.7	38.4	100.0 (112)
이외 1인 자영업자	64.7	1.7	33.6	100.0 (119)
해당없음	83.4	6.3	10.2	100.0 (1,104)
$\chi^2(df)$	150.428(8)***			

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

주말 근무 여부에 대해 살펴본 결과, 전체적으로 주말에 근무하지 않는다는 응답이 58.1%로 가장 많았고, 비정기적 주말 근무 18.9%, 주말 중 하루 근무 13.7%, 주말 모두 근무 9.3%이었다. 남정보다 여성이 주말에 근무하지 않는다는 응답이 19%p 더 많았으며, 외벌이보다 맞벌이가 주말에 근무하지 않는다는 응답이 12.6%p 더 많았다. 주말 근무는 고용 형태별로 차이가 나타나 정규직과 비정규직은 주말 근무를 하지 않는 경우가 62% 이상으로 다수였으나 고용원이 없는 자영업자는 60.5%, 고용원이 있는 자영업자는 57.9%가 주말 근무를 하는 것으로 나타났다. 상용직과 임시직은 주말 근무를 하지 않는 경우가 67% 이상으로 다수였고, 일용직과 비임금근로자는 주말 근무를 각각 50.8%, 58.2% 정도 하는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-11〉 주말 근무 여부 및 정도

단위: %(명)

구분	주말에 근무하지 않음	주말(토, 일) 모두 근무	주말 중 하루 근무	비정기적 주말 근무	계 수
전체	58.1	9.3	13.7	18.9	100.0 (1,637)
성별					
남	49.3	12.2	16.2	22.2	100.0 (837)
여	67.3	6.3	11.1	15.4	100.0 (800)
$\chi^2(df)$	56.074(3)***				
맞벌이 가구 여부					
맞벌이	61.0	8.3	13.3	17.4	100.0 (1,259)
외벌이	48.4	12.4	15.3	23.8	100.0 (378)
$\chi^2(df)$	20.429(3)***				
가구소득					
300만원 미만	46.7	12.7	15.3	25.3	100.0 (150)
300~400만원 미만	54.3	11.9	16.0	17.7	100.0 (293)
400~500만원 미만	56.4	8.9	13.7	21.0	100.0 (314)
500~600만원 미만	63.2	8.2	10.9	17.6	100.0 (340)
600~700만원 미만	61.5	6.4	15.0	17.1	100.0 (187)
700만원 이상	60.9	8.5	13.3	17.3	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	22.105(15)				
고용형태					
정규직	69.7	3.8	9.3	17.1	100.0 (654)
비정규직	62.5	8.6	10.9	18.0	100.0 (405)
고용원이 없는 자영업자	39.5	16.0	19.7	24.8	100.0 (319)
고용원이 있는 자영업자	42.0	17.0	23.9	17.0	100.0 (188)
무급가족종사자	52.1	12.7	16.9	18.3	100.0 (71)
$\chi^2(df)$	136.227(12)***				
종사상 지위					
상용직	68.2	4.7	9.8	17.4	100.0 (829)
임시직	67.1	7.5	9.2	16.2	100.0 (173)
일용직	49.1	14.0	14.0	22.8	100.0 (57)
비임금근로자	41.9	15.9	20.8	21.5	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	128.832(9)***				
근로시간 형태					
시간제	69.1	6.3	9.0	15.6	100.0 (288)
전일제	66.1	5.4	10.2	18.2	100.0 (771)
비임금근로자	41.9	15.9	20.8	21.5	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	119.355(6)***				

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

특수형태근로(이하 특고직), 플랫폼 노동, 프리랜서, 1인 자영업자 등 비정형 근로자는 이외에 고용형태를 가진 근로자에 비해서 주말 근무를 하는 비율이 높게 나타났다. 특히 1인 자영업자에서 주말 근무 비율이 가장 높았으며, 플랫폼 노동자 집단에서도 높게 나타났다. 플랫폼 노동자는 주말 이틀간 모두 근무하는 비율이 21.4%로 가장 높았으며, 프리랜서는 비정기적 주말 근무가 28.6%로 높게 나타났다.

〈표 V-1-12〉 비정형 근로자의 주말 근무 여부 및 정도

단위: %(명)

구분	주말에 근무하지 않음	주말(토, 일) 모두 근무	주말 중 하루 근무	비정기적 주말 근무	계	수
전체	58.1	9.3	13.7	18.9	100.0	(1,637)
비정형 근로형태						
특수형태근로	56.5	9.3	14.2	19.9	100.0	(246)
플랫폼 노동	42.9	21.4	8.9	26.8	100.0	(56)
프리랜서	52.7	8.0	10.7	28.6	100.0	(112)
이외 1인 자영업자	35.3	18.5	25.2	21.0	100.0	(119)
해당없음	62.2	7.8	13.0	17.0	100.0	(1,104)
$\chi^2(df)$	62.878(12)***					

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

지난 한 달간 저녁 및 야간 근무 여부에 대해 살펴본 결과, 전체적으로 근무한적 없음이 50.9%, 근무한적 있음이 49.1%로 비슷한 수준이었다. 제 특성별로는 차이가 나타나 여성보다 남성이 저녁 및 야간 근무를 20.5%p 더 많이 하는 것으로 나타났다. 정규직(59.1%)과 고용원이 없는 자영업자(58.6%), 고용원이 있는 자영업자(61.2%)는 저녁 및 야간 근무의 경험이 더 많은 반면, 비정규직(38.6%)과 무급가족종사자(38.0%)는 경험이 적은 것으로 나타나 차이를 보였다. 임금근로자 내에서는 상용직과 전일제가 저녁, 야간 근무 비율이 높은 것으로 나타났으나, 비임금근로자와 비교하였을 때는 임금근로자에 비해 비임금근로자가 저녁, 야간 근무 비율이 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표 V-1-13〉 저녁 근무 및 야간 근무 여부

단위: %(명)

구분	근무 한 적 있음	근무 한 적 없음	계	수
전체	49.1	50.9	100.0	(1,637)
성별				
남	59.1	40.9	100.0	(837)
여	38.6	61.4	100.0	(800)
$\chi^2(df)$	68.881(1)***			
맞벌이 가구 여부				
맞벌이	47.8	52.2	100.0	(1,259)
외벌이	53.4	46.6	100.0	(378)
$\chi^2(df)$	3.678(1)			
가구소득				
300만원 미만	46.0	54.0	100.0	(150)
300~400만원 미만	49.8	50.2	100.0	(293)
400~500만원 미만	48.4	51.6	100.0	(314)
500~600만원 미만	47.9	52.1	100.0	(340)
600~700만원 미만	40.6	59.4	100.0	(187)
700만원 이상	56.1	43.9	100.0	(353)
$\chi^2(df)$	13.137(5)*			
고용형태				
정규직	59.1	40.9	100.0	(837)
비정규직	38.6	61.4	100.0	(800)
고용원이 없는 자영업자	58.6	41.4	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	61.2	38.8	100.0	(188)
무급가족종사자	38.0	62.0	100.0	(71)
$\chi^2(df)$	45.020(4)***			
종사상 지위				
상용직	47.2	52.8	100.0	(829)
임시직	35.3	64.7	100.0	(173)
일용직	40.4	59.6	100.0	(57)
비임금근로자	56.9	43.1	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	30.391(3)***			
근로시간 형태				
시간제	33.0	67.0	100.0	(288)
전일제	49.3	50.7	100.0	(771)
비임금근로자	56.9	43.1	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	44.077(2)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

저녁 및 야간 근무의 이유를 살펴보면 다음과 같다. 초과 근무를 해야 하는 상황 이어서라는 이유가 58.9%로 가장 많았으며, 원래 저녁이나 야간에 일을 하는 직종 은 23.0%, 교대근무제인 직종이 13.7% 순으로 나타났다. 소득이 증가할수록 교대 근무제 비중은 줄어들었고, 초과 근무를 해야 하는 상황이라는 응답의 비중이 증가 하였다. 모든 고용형태에서 초과근무를 해야 하는 상황이 가장 많은 야간 근무의 이유를 차지했지만, 자영업자와 비임금근로자는 원래 저녁이나 야간에 일해야 하 는 직종이라는 응답도 35% 이상으로 높게 나타났다.

〈표 V-1-14〉 저녁 근무 및 야간 근무 이유

단위: %(명)

구분	일자리가 교대근무제 여서	원래 저녁이나 야간에 일해야 하는 직종이어서	초과 근무를 해야 하는 상황이어서	근로시간이 유연하여 자의적으로 조율하여서	기타	계 수
전체	13.7	23.0	58.9	2.2	2.1	100.0 (803)
성별						
남	13.9	23.0	59.8	1.4	1.8	100.0 (495)
여	13.3	23.1	57.5	3.6	2.6	100.0 (308)
$\chi^2(df)$	4.716(4)					
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	12.3	23.0	60.6	2.2	2.0	100.0 (601)
외벌이	17.8	23.3	54.0	2.5	2.5	100.0 (202)
$\chi^2(df)$	4.705(4)					
가구소득						
300만원 미만	26.1	21.7	44.9	4.3	2.9	100.0 (69)
300~400만원 미만	18.5	26.0	50.7	2.7	2.1	100.0 (146)
400~500만원 미만	15.9	23.2	56.3	1.3	3.3	100.0 (151)
500~600만원 미만	11.7	24.5	60.7	1.8	1.2	100.0 (163)
600~700만원 미만	9.2	21.1	61.8	2.6	5.3	100.0 (76)
700만원 이상	7.6	20.7	69.2	2.0	0.5	100.0 (198)
$\chi^2(df)$	37.136(20)*					
고용형태						
정규직	18.8	10.9	68.1	0.3	1.9	100.0 (320)
비정규직	20.6	22.6	53.5	0.6	2.6	100.0 (155)
고용원이 없는 자영업자	3.8	35.5	51.6	8.1	1.1	100.0 (186)

구분	일자리가 교대근무제 여서	원래 저녁이나 야간에 일해야 하는 직종이어서	초과 근무를 해야 하는 상황이어서	근로시간이 유연하여 자의적으로 조율하여서	기타	계 수
고용원이 있는 자영업자	6.1	35.7	53.9	0.9	3.5	100.0 (115)
무급가족종사자	14.8	29.6	51.9	-	3.7	100.0 (27)
$\chi^2(df)$	118.095(16)***					
종사상 지위						
상용직	19.2	13.3	65.0	0.3	2.3	100.0 (391)
임시직	24.6	19.7	52.5	1.6	1.6	100.0 (61)
일용직	8.7	26.1	65.2	-	-	100.0 (23)
비임금근로자	5.5	35.1	52.4	4.9	2.1	100.0 (328)
$\chi^2(df)$	91.124(12)***					
근로시간 형태						
시간제	27.4	29.5	38.9	-	4.2	100.0 (95)
전일제	17.4	11.1	69.5	0.5	1.6	100.0 (380)
비임금근로자	5.5	35.1	52.4	4.9	2.1	100.0 (328)
$\chi^2(df)$	114.551(8)***					

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

고용보험은 전체 65.8%가 가입되어 있고 성별과 맞벌이 여부에 따른 차이는 크게 없었다. 가구소득별로는 일부 차이가 나타나 가구소득이 600-700만원 미만에서 73.3%로 가장 많이 가입되어 있다고 응답하였으며, 300만원 미만이 56.7%로 가장 적게 가입되어 있었다. 고용형태별로 정규직은 93.9%가 가입되어 있는 반면, 고용원이 없는 자영업자 25.1%, 무급가족 종사자 25.4%만 가입되어 그 차이가 두드러졌다. 상용직(88.8%)과 임시직(63.0%)에 비해 일용직(31.6%)과 비임금근로자(37.0%)는 고용보험 가입 비율이 적었고, 근로시간 형태별로도 전일제 90.3%, 시간제 58.0% 등으로 가입 비율에 차이가 나타났다.

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

〈표 V-1-15〉 고용보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	가입되어 있음	가입되어 있지 않음	계	(수)
전체	65.8	34.2	100.0	(1,637)
성별				
남	69.3	30.7	100.0	(837)
여	62.1	37.9	100.0	(800)
$\chi^2(df)$	9.344(1)**			
맞벌이 가구 여부				
맞벌이	65.4	34.6	100.0	(1,259)
외벌이	67.2	32.8	100.0	(378)
$\chi^2(df)$	0.431(1)			
가구소득				
300만원 미만	56.7	43.3	100.0	(150)
300~400만원 미만	59.4	40.6	100.0	(293)
400~500만원 미만	64.3	35.7	100.0	(314)
500~600만원 미만	68.8	31.2	100.0	(340)
600~700만원 미만	73.3	26.7	100.0	(187)
700만원 이상	69.4	30.6	100.0	(353)
$\chi^2(df)$	19.263(5)**			
고용형태				
정규직	93.9	6.1	100.0	(654)
비정규직	61.5	38.5	100.0	(405)
고용원이 없는 자영업자	25.1	74.9	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	61.7	38.3	100.0	(188)
무급가족종사자	25.4	74.6	100.0	(71)
$\chi^2(df)$	520.589(4)***			
종사상 지위				
상용직	88.8	11.2	100.0	(829)
임시직	63.0	37.0	100.0	(173)
일용직	31.6	68.4	100.0	(57)
비임금근로자	37.0	63.0	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	437.455(3)***			
근로시간 형태				
시간제	58.0	42.0	100.0	(288)
전일제	90.3	9.7	100.0	(771)
비임금근로자	37.0	63.0	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	425.632(2)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

특수형태근로, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 비정형 근로를 가진 대상자의 고용보험 가입 여부를 조사한 결과, 특고직, 플랫폼 노동, 프리랜서, 1인 자영업자 이외에 응답자는 80%가 고용보험에 가입된 것에 비해 해당 비정형 근로자들의 고용보험 가입률은 상당히 낮게 나타났다. 프리랜서는 23.2%만이 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타났으며, 이외 1인 자영업자도 26.1%에 불과하였다. 플랫폼 노동자의 경우는 33.9%가 가입되어 있었으며, 특수형태근로자의 경우는 48%가 가입되어 있다고 응답하였다.

〈표 V-1-16〉 비정형 근로자의 고용보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	가입되어 있음	가입되어 있지 않음	계	(수)
전체	65.8	34.2	100.0	(1,637)
비정형 근로형태				
특수형태근로	48.0	52.0	100.0	(246)
플랫폼 노동	33.9	66.1	100.0	(56)
프리랜서	23.2	76.8	100.0	(112)
이외 1인 자영업자	26.1	73.9	100.0	(119)
해당없음	80.0	20.0	100.0	(1,104)
$\chi^2(df)$	332.481(4)***			

*** $p < .001$.

2. 자녀돌봄 실태

가. 자녀돌봄 시간

응답자 본인과 배우자의 근무일과 비근무일에 평균 자녀돌봄 시간을 질문하였다. 근무일을 기준으로 응답자 본인은 하루 평균 4.2시간, 배우자는 4.6시간 자녀돌봄을 하는 것으로 응답하였으며, 비근무일에는 본인이 하루 평균 9.9시간, 배우자가 8.4시간 자녀돌봄을 하는 것으로 나타났다. 자녀돌봄 시간은 여성이 남성에 비해서 유의미하게 길게 나타났다. 남성은 근무일에 하루 평균 2.8시간 자녀를 돌보고 비근무일에는 8.3시간을 돌본다고 응답한 반면, 여성은 근무일에 하루 평균 5.6시간, 비근무일에 11.7시간을 자녀돌봄 시간으로 응답하였다.

한편, 맞벌이, 외벌이 가구는 본인과 배우자의 자녀돌봄 시간에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 다만, 본 조사의 응답자가 근로자임을 감안할 때 외벌이 가구의 경우 본인의 자녀돌봄 시간이 배우자에 비해 적게 나타날 수밖에 없음에 유의하여 결과를 해석할 필요가 있다. 또한 가구소득이 높은 집단에서 본인과 배우자 모두 근무일에 자녀돌봄 시간이 짧은 경향을 보였다.

고용형태별 결과를 살펴보면, 정규직은 근무일에 본인의 자녀돌봄 시간이 3.3시간으로 가장 짧고, 배우자의 자녀돌봄 시간은 5.2시간으로 가장 긴 것으로 나타났다. 반면, 비정규직과 무급가족종사자 집단은 근무일과 비근무일에 본인의 자녀돌봄 시간이 가장 길고, 배우자의 근무일 자녀돌봄 시간은 가장 짧게 나타났다. 종사상 지위별로는 임금근로자 중 임시직에서 근무일의 본인 자녀돌봄이 5.5시간을 가장 길고, 배우자의 근무일 자녀돌봄은 3.9시간으로 가장 짧게 나타났다. 반면 상용직의 경우는 본인의 근무일 자녀돌봄시간이 3.9시간으로 가장 짧고, 배우자의 자녀돌봄시간은 4.9시간으로 가장 길었다. 전일제, 시간제에 따른 결과에서는 시간제 근로일 경우에 본인의 근무일 근로시간이 6.0시간으로 3.3시간인 전일제에 비해 상당히 길고, 배우자의 근무일 자녀돌봄 시간은 3.3시간으로 짧게 나타났다.

이러한 결과는 비정규직, 무급가족종사자, 임시직, 시간제 등 불안정 고용이나 비정형적인 고용형태로 일하는 부모 중 한 사람이 자녀돌봄에서 주된 역할을 하고 있음을 보여준다.

〈표 V-2-1〉 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간

단위: 시간

구분	본인		배우자	
	근무일	비근무일	근무일	비근무일
전체	4.2	9.9	4.6	8.4
성별				
남	2.8	8.3	6.4	9.1
여	5.6	11.7	2.8	7.7
<i>t</i>	-22.5***	-14.9***	22.5***	5.9***
맞벌이 가구 여부				
맞벌이	4.6	10.4	3.8	8.3
외벌이	3.0	8.5	7.8	9.0
<i>t</i>	10.6***	6.4***	-17.2***	-2.6**

구분	본인		배우자	
	근무일	비근무일	근무일	비근무일
가구소득				
300만원 미만	4.7	9.3	5.8	8.3
300~400만원 미만	4.5	9.7	5.5	8.2
400~500만원 미만	4.4	10.2	4.7	8.4
500~600만원 미만	4.0	10.3	4.7	8.6
600~700만원 미만	3.9	10.0	3.8	8.5
700만원 이상	3.9	9.7	3.9	8.4
<i>F</i>	3.1**	1.1	10.6***	0.2
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
<i>F</i>	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
<i>F</i>	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
<i>F</i>	107.7***	13.0***	30.1***	9.6***

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

자녀돌봄 시간의 질과 범주를 구분한 선행연구의 분류를 반영하여, 본 조사는 자녀돌봄 시간 유형을 신체적·일상적 돌봄, 상호작용 돌봄, 다른 일을 하면서 함께 하기 3개 범주로 구분하여 질문하였다. 전체 응답에서 근무일에 가장 길게 투자하

는 자녀돌봄 시간은 하루 평균 1.4시간의 신체적·일상적 돌봄으로 나타났으며, 비근무일에는 상호작용 돌봄 시간이 3.8시간으로 가장 길게 나타났다. 모든 돌봄 유형에서 여성의 자녀돌봄 시간이 남성에 비해 긴 것으로 나타났다.

고용형태별 돌봄 유형 분석 결과에서 주목할만한 점은, 근무일의 자녀돌봄 시간이 상대적으로 짧은 정규직, 상용직, 전일제의 경우 비근무일에 상호작용 돌봄에서 근무일 대비 큰 차이를 보인다는 것이다. 이는 정규직, 상용직, 전일제의 경우 근무일에 자녀돌봄 시간의 부족을 비근무일에 자녀와의 적극적인 상호작용을 통해 해소하고자 하는 것으로 해석된다.

〈표 V-2-2〉 돌봄 유형별 하루 평균 자녀돌봄 시간

단위: 시간

구분	근무일			비근무일		
	신체적 일상적 돌봄	상호작용 돌봄	다른 일 하면서 함께하기	신체적 일상적 돌봄	상호작용 돌봄	다른 일 하면서 함께하기
전체	1.4	1.3	1.2	2.8	3.8	3.2
성별						
남	0.9	0.9	0.7	2.2	3.4	2.5
여	2.0	1.7	1.6	3.4	4.2	3.9
<i>t</i>	-17.7***	-14.2***	-15.0***	-10.6***	-6.0***	-10.1***
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	1.6	1.4	1.3	2.9	3.9	3.3
외벌이	0.9	0.9	0.8	2.3	3.3	2.8
<i>t</i>	9.3***	8.2***	6.6***	5.0***	4.1***	3.6***
가구소득						
300만원 미만	1.6	1.5	1.3	2.6	3.6	3.0
300~400만원 미만	1.5	1.4	1.2	2.9	3.6	3.0
400~500만원 미만	1.5	1.3	1.2	2.9	3.9	3.3
500~600만원 미만	1.3	1.2	1.1	2.7	3.8	3.6
600~700만원 미만	1.4	1.1	1.1	2.6	4.0	3.3
700만원 이상	1.4	1.2	1.1	2.7	3.8	3.0
<i>F</i>	2.3*	3.5**	1.0	0.5	0.6	2.2
고용형태						
정규직	1.1	1.0	0.8	2.6	3.9	3.1
비정규직	1.8	1.5	1.5	3.3	3.9	3.6

구분	근무일			비근무일		
	신체적 일상적 돌봄	상호작용 돌봄	다른 일 하면서 함께하기	신체적 일상적 돌봄	상호작용 돌봄	다른 일 하면서 함께하기
고용원이 없는 자영업자	1.4	1.3	1.3	2.4	3.4	3.1
고용원이 있는 자영업자	1.3	1.1	1.1	2.5	3.3	2.8
무급가족종사자	2.4	2.4	1.9	3.5	4.8	3.6
<i>F</i>	26.3***	24.6***	24.4***	9.8***	5.2***	3.9**
종사상 지위						
상용직	1.3	1.1	0.9	2.8	4.0	3.2
임시직	1.9	1.7	1.8	3.2	3.8	3.8
일용직	1.7	1.2	1.3	3.3	3.4	3.7
비임금근로자	1.5	1.4	1.3	2.6	3.5	3.1
<i>F</i>	9.9***	12.5***	26.2***	4.3**	3.0*	3.3*
근로시간 형태						
시간제	2.1	1.8	1.8	3.4	3.9	3.7
전일제	1.1	1.0	0.8	2.7	3.9	3.2
비임금근로자	1.5	1.4	1.3	2.6	3.5	3.1
<i>F</i>	58.0**	47.2***	70.3***	12.4***	3.2*	5.0**

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

나. 자녀돌봄 방식: 돌봄분담 및 이용 서비스

1) 자녀의 이용 서비스

막내자녀의 연령별로 현재 이용 중인 기관 및 서비스를 살펴보면, 0~2세 중 어린이집을 이용하는 비율은 60.6%이며, 아이돌봄서비스와 민간육아도우미나 베이비시터는 각각 5.5%가 이용하고 있는 것으로 나타났다. 육아종합지원센터 이용률은 4.7%에 그쳤다. 3~5세 유아의 경우는 어린이집 이용이 63.8%, 유치원 이용이 31.2%로 나타났다. 그다음으로 사교육이 13.5%로 영아에 비해 3.5배가량 증가하였으며, 아이돌봄서비스나 민간육아도우미의 이용률은 오히려 감소하였다. 만 6~8세의 초등학생기 막내 자녀가 가장 많이 이용하는 기관 및 서비스는 사교육으로 47.6%가 이용하는 것으로 조사되었다. 다음으로 방과후 학교 및 초등돌봄교실

을 40.8%가 이용하는 것으로 나타났다. 고용형태별로 정규직, 상용직, 전일제에서 어린이집 이용률이 다소 높게 나타났는데, 이는 어린이집 이용이 출퇴근 시간에 맞추기 용이하기 때문인 것으로 추론된다.

〈표 V-2-3〉 막내자녀 연령별 이용 중인 기관 및 서비스(복수응답)

단위: (명), %

구분	어린이 집	유치원	방과후 학교 및 초등돌 봄교실	(학교 밖) 돌봄 센터	육아 종합 지원 센터	아이 돌봄 서비스	민간 육아 도우미/ 베이비 시터	사교육	기타	(수)
자녀연령										
만0~2세	60.6	-	-	2.3	4.7	5.5	5.5	3.9	28.2	(383)
만3~5세	63.8	31.2	-	2.7	2.9	3.5	1.5	13.5	2.6	(666)
만6~8세	12.8	24.5	40.8	3.9	0.7	1.7	2.2	47.6	1.9	(588)
맞벌이 여부										
맞벌이	47.2	21.6	13.7	2.7	2.8	3.5	3.2	24.5	6.8	(1,259)
외벌이	36.5	21.2	17.7	4.2	1.6	2.6	1.1	20.4	13.5	(378)
고용형태										
정규직	46.8	22.3	12.8	2.1	2.8	3.4	3.7	21.7	10.7	(654)
비정규직	42.7	24.0	16.8	3.7	1.2	3.0	0.7	23.5	5.4	(405)
고용이 없는 자영업자	42.3	16.6	18.5	3.8	2.2	2.5	1.9	25.7	8.5	(319)
고용이 있는 자영업자	45.7	23.4	13.8	4.8	4.3	4.3	4.3	27.1	4.8	(188)
무급가족종사자	45.1	16.9	4.2	0.0	4.2	5.6	4.2	21.1	11.3	(71)
종사상지위										
상용직	46.8	22.6	12.9	2.3	2.5	3.4	2.9	22.0	9.8	(829)
임시직	39.9	23.1	20.8	3.5	0.6	2.9	1.7	27.2	3.5	(173)
일용직	38.6	28.1	15.8	7.0	1.8	1.8	0.0	14.0	8.8	(57)
비임금근로자	43.8	18.9	15.2	3.6	3.1	3.5	2.9	25.6	7.6	(578)
근로시간 형태										
시간제	44.8	25.3	14.9	3.8	2.1	4.2	2.1	21.2	4.9	(288)
전일제	45.4	22.0	14.1	2.3	2.2	2.9	2.7	22.8	10.1	(771)
비임금근로자	43.8	18.9	15.2	3.6	3.1	3.5	2.9	25.6	7.6	(578)

주: 만 6세는 취학전후에 걸쳐진 연령으로 만6~8세의 어린이집 및 유치원 이용 비율은 만6세에 해당하는 것임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

또한, 막내자녀가 어린이집의 정규 보육서비스 이외에 연장보육을 이용한 경험
이 있는지 질문하였다. 시간제 보육 이용 경험은 26.6%로 가장 많았으며, 시간연
장보육은 10.1%, 휴일보육도 5.1%가 이용한 것으로 나타났다.

〈표 V-2-4〉 막내자녀의 정규 시간 어린이집 보육서비스 이외 이용경험 유무

단위: %(명)

구분	이용함	이용하지 않음	해당없음	계	(수)
시간제보육	26.6	39.0	34.3	100.0	(1,637)
시간연장보육	10.1	49.7	40.3	100.0	(1,637)
야간보육	1.8	53.8	44.3	100.0	(1,637)
24시간보육	1.6	53.6	44.8	100.0	(1,637)
휴일보육	5.1	51.3	43.7	100.0	(1,637)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

막내자녀가 어린이집을 이용하는 시간을 살펴보면, 9시 이후 등원 비율이
74.8%로 가장 높고, 8~9시가 22%였다. 하원시간은 16~18시까지 이용하는 비
율이 68.2%로 가장 높고, 16시 이전은 23%로 나타났다. 맞벌이 가구는 8시 이전에
등원하는 비율이 4.0%로 나타났으며, 하원시간도 더 늦게 나타나 외벌이 가구에
비해서 어린이집 이용 시간이 길게 나타남을 확인할 수 있다.

고용형태별로는 정규직, 상용직, 전일제가 상대적으로 등원 시간이 이르고, 하원
시간이 늦음을 확인할 수 있다. 고용원이 없는 1인 자영업자의 자녀가 가장 어린
집 이용 시간이 짧은 것으로 확인되었다. 재택근무나 근로시간 조정이 자유로운 경
우가 많기 때문인 것으로 추측된다.

〈표 V-2-5〉 막내자녀 어린이집 이용 시간

단위: %(명)

구분	등원시간			하원시간				계	(수)
	8시 이전	8~9시 이전	9시 이후	16시 이전	16~18 시	18시~ 19시 30분	19시 30분 이후		
전체	3.2	22.0	74.8	23.0	68.2	8.1	0.7	100.0	(714)
맞벌이 가구 여부									
맞벌이	4.0	24.3	71.8	20.7	69.5	9.3	0.5	100.0	(581)
외벌이	0.0	12.0	88.0	33.1	62.4	3.0	1.5	100.0	(133)
$\chi^2(df)$	16.433(2)***			14.857(3)**					

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

구분	등원시간			하원시간				계 (수)
	8시 이전	8~9시 이전	9시 이후	16시 이전	16~18 시	18시~19시 30분	19시 30분 이후	
고용형태								
정규직	5.3	27.3	67.3	21.3	65.7	12.0	1.0	100.0 (300)
비정규직	2.3	25.7	71.9	22.8	70.2	6.4	0.6	100.0 (171)
고용원이 없는 자영업자	0.8	12.1	87.1	28.0	68.2	3.8	0.0	100.0 (132)
고용원이 있는 자영업자	2.5	12.7	84.8	24.1	70.9	5.1	0.0	100.0 (79)
무급가족종사자	0.0	15.6	84.4	15.6	75.0	6.3	3.1	100.0 (32)
$\chi^2(df)$	29.305(8)***			18.132(12)				
종사상 지위								
상용직	5.0	26.8	68.2	21.8	66.1	11.1	1.1	100.0 (380)
임시직	1.4	22.5	76.1	21.1	74.6	4.2	0.0	100.0 (71)
일용직	0.0	40.0	60.0	25.0	65.0	10.0	0.0	100.0 (20)
비임금근로자	1.2	12.8	86.0	25.1	70.0	4.5	0.4	100.0 (243)
$\chi^2(df)$	31.451(6)***			12.561(9)				
근로시간 형태								
시간제	1.6	19.4	79.0	24.2	71.8	2.4	1.6	100.0 (124)
전일제	5.2	29.4	65.4	21.0	65.7	12.7	0.6	100.0 (347)
비임금근로자	1.2	12.8	86.0	25.1	70.0	4.5	0.4	100.0 (243)
$\chi^2(df)$	35.065(4)***			21.331(6)**				

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
** $p < .01$, *** $p < .001$

막내자녀가 유치원을 이용하는 경우 어린이집에 비해 이용 시간이 짧음을 확인할 수 있다. 9시~10시 등원 비율이 69.2%로 가장 높았으며, 9시 이전 등원은 24.5%였다. 유치원 하원 시간은 14~16시 비율이 46.2%로 가장 높았고, 16~18시가 42.3%로 나타났다. 맞벌이 가구가 외벌이 가구에 비해서 유치원이 이용 시간이 길게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 고용형태별로는 정규직의 경우 막내자녀의 유치원 등원 시간이 이른 것으로 나타났으나, 하원 시간에서는 차이를 보이지 않았다. 종사상 지위에서는 임시직에서 등원시간이 이르고 일용직이 가장 늦은 것으로 나타났다. 한편, 전일제가 시간제에 비해서 막내자녀의 유치원 이용 시간이 긴 것으로 나타났다.

〈표 V-2-6〉 막내자녀 유치원 이용 시간

단위: %(명)

구분	등원시간			하원시간				계 (수)
	9시 이전	9시~ 10시	10시 이후	14시 이전	14시~ 16시	16시~ 18시	18시 이후	
전체	24.5	69.2	6.3	7.4	46.2	42.3	4.1	1000 (364)
맞벌이 가구 여부								
맞벌이	26.1	68.8	5.1	6.2	44.6	45.3	4.0	1000 (276)
외벌이	19.3	70.5	10.2	11.4	51.1	33.0	4.5	1000 (88)
$\chi^2(df)$	4.081(2)			5.511(3)				
고용형태								
정규직	31.8	64.2	4.0	6.0	43.0	46.4	4.6	1000 (151)
비정규직	24.8	69.3	5.9	5.0	43.6	47.5	4.0	1000 (101)
고용원이 없는 자영업자	18.5	72.2	9.3	9.3	53.7	31.5	5.6	1000 (54)
고용원이 있는 자영업자	6.5	80.4	13.0	15.2	50.0	32.6	2.2	1000 (46)
무급가족종사자	25.0	75.0	0.0	8.3	58.3	33.3	0.0	1000 (12)
$\chi^2(df)$	17.787(8)*			12.230(12)				
종사상 지위								
상용직	28.9	66.5	4.6	5.7	41.8	48.5	4.1	1000 (194)
임시직	35.7	57.1	7.1	7.1	47.6	40.5	4.8	1000 (42)
일용직	12.5	87.5	0.0	0.0	50.0	43.8	6.3	1000 (16)
비임금근로자	14.3	75.9	9.8	11.6	52.7	32.1	3.6	1000 (112)
$\chi^2(df)$	16.076(6)*			11.367(9)				
근로시간 형태								
시간제	24.7	68.8	6.5	6.5	44.2	49.4	0.0	1000 (77)
전일제	30.9	65.1	4.0	5.1	42.9	45.7	6.3	1000 (175)
비임금근로자	14.3	75.9	9.8	11.6	52.7	32.1	3.6	1000 (112)
$\chi^2(df)$	12.482(4)*			14.835(6)*				

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .05$

2) 자녀돌봄 주체 및 양육분담

가정에서 자녀를 돌보는 사람을 모두 응답하도록 한 결과, 본인과 배우자라고 응답한 비율이 59.2%로 가장 높았으며, 본인, 배우자, 조부모가 함께 돌본다는 응

답이 33.8%였다. 이 외에 본인이 홀로 전담으로 자녀돌봄을 하고 있다는 응답은 5.4%로 나타났다.

여성이 전담 돌봄을 하고있는 비율이 9%로 남성에 비해 4배 이상 높았으며, 본인과 배우자가 함께 돌봄을 하고 있다는 응답에서 남성인 62.2%를 응답한 반면 여성은 55.9%로 응답하여 자녀돌봄 참여의 개념이 성별에 따라 다소 다를 수 있음을 예측하게 한다. 상대적으로 가구소득이 낮은 300만원 미만의 경우에 본인의 전담 돌봄 비율이 19.2%로 절대적으로 높게 나타났으며, 500만원 미만일 경우에는 가구소득이 낮을수록 본인의 전담 자녀돌봄 비율이 높은 경향을 보였다. 반면, 가구소득이 500만원 이상인 경우 본인, 배우자의 자녀돌봄 비율은 감소하고, 본인, 배우자, 조부모의 비율이 증가하는 경향을 보였다.

고용형태별 결과에서는 정규직에서 본인, 배우자의 자녀돌봄 비율이 62%로 가장 높게 나타났다. 고용원이 있는 자영업자의 경우는 본인의 전담 자녀돌봄 비율이 2.1%에 그쳐 가장 낮았으며, 본인, 배우자, 조부모의 자녀돌봄이 44.1%로 가장 높았다. 한편, 무급가족종사자의 경우는 본인의 전담 자녀돌봄 비율이 15.6%로 다른 고용형태에 비해 상당히 높은 비율을 보였으며, 조부모의 자녀돌봄 참여 비율은 가장 낮았다. 종사상 지위별로 보면, 본인, 배우자, 조부모의 자녀돌봄이 상용직에서 34%로 가장 높게 나타났으며, 본인 전담 돌봄과 본인, 배우자의 자녀돌봄 비율은 임시직, 일용직에 비해 낮았다. 일용직의 경우에는 조부모의 자녀돌봄 참여가 14%로 가장 낮게 나타나, 상대적으로 본인의 전담 자녀돌봄 비율과 본인, 배우자의 자녀돌봄 비율은 높게 나타났다. 시간제 근로에서도 전일제 근로보다 조부모의 자녀양육 참여 비율은 낮고, 본인의 전담 자녀돌봄 비율은 10.8%로 전일제에 비해 3배 정도 높았다.

이러한 결과는 조부모의 자녀돌봄 참여가 부모의 정규직, 상용직, 전일제 근로와 연관되어 있으며, 이는 가구 단위로 보면 맞벌이를 통한 가구소득 증가로 이어짐을 유추할 수 있다. 한편, 전후 인과관계는 불분명하나, 본인이 전담하여 자녀를 돌보는 것과 무급가족종사자, 일용직, 시간제 근로가 관련되어 있다고 볼 수 있다.

〈표 V-2-7〉 가정 내 자녀돌봄 주체별 돌봄 비율

단위: %(명)

구분	본인	본인+배우자	본인+배우자+조부모	본인+배우자+기타	배우자+조부모	기타 (조부모 포함 다른 사람)	계 (수)
전체	5.4	59.2	33.8	0.1	1.5	0.1	100.0 (1,362)
성별							
남	2.1	62.2	33.4	-	2.3	-	100.0 (707)
여	9.0	55.9	34.2	0.2	0.6	0.2	100.0 (655)
$X^2(df)$	40.543(5)***						
맞벌이 가구 여부							
맞벌이	4.4	56.4	37.4	0.1	1.6	0.1	100.0 (1,066)
외벌이	9.1	69.3	20.6	-	1.0	-	100.0 (296)
$X^2(df)$	36.460(5)***						
가구소득							
300만원 미만	19.2	57.5	22.5	-	0.8	-	100.0 (120)
300~400만원 미만	7.2	69.6	21.2	-	2.0	-	100.0 (250)
400~500만원 미만	5.3	63.5	30.1	0.4	0.8	-	100.0 (266)
500~600만원 미만	2.8	60.8	34.7	-	1.7	-	100.0 (288)
600~700만원 미만	3.4	51.7	43.4	-	1.4	-	100.0 (145)
700만원 이상	2.0	49.1	46.8	-	1.7	0.3	100.0 (293)
$X^2(df)$	111.829(25)***						
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)
$X^2(df)$	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)
$X^2(df)$	41.559(15)***						

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

구분	본인	본인+배우자	본인+배우자+조부모	본인+배우자+기타	배우자+조부모	기타 (조부모 포함 다른 사람)	계 (수)
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)
$\chi^2(df)$	33.476(10)***						

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

자녀돌봄에 참여하고 있는 사람의 양육분담 비율을 합산 시 100%가 되도록 질문한 결과에서 본인의 자녀양육분담 비율은 평균 48.2%, 배우자는 47.6%, 조부모가 31.5%, 기타 20.8%, 친인척 20.3%로 나타났다. 성별로는 여성의 응답에서 본인의 양육분담 비율은 66.7%, 배우자는 27.1%로 나타났으며, 2% 내외의 차이는 보이나 남성의 응답에서도 유사하게 여성 배우자의 자녀돌봄 분담 비율이 높음을 확인할 수 있다. 현재 근로 중인 외벌이 가구는 당연히 맞벌이 가구보다 배우자의 자녀양육 분담 비율이 높게 나타날 수밖에 없다. 이외에 가구소득, 고용형태, 종사상 지위, 근로시간 형태에서 본인과 배우자의 자녀양육분담 비율은 자녀돌봄시간 결과와 상당히 일치하는 경향을 보여준다. 한편, 조부모의 자녀양육분담 비율은 고용형태에서 유의미한 차이를 보였는데, 고용원이 있는 자영업자의 경우 조부모의 양육분담이 39.3%로 가장 높고, 고용원이 없는 1인 자영업자는 26%로 가장 낮게 나타났다.

〈표 V-2-8〉 돌봄자별 자녀양육분담 비율

단위: %(명)

구분	본인	배우자	조부모	친인척	기타	수
전체	48.2	47.6	31.5	20.3	20.8	(1,637)
성별						
남	29.2	65.0	33.2	21.7	29.3	(837)
여	66.7	27.1	29.9	19.2	15.8	(800)
t	-34.0***	34.8***	1.5	0.5	1.7	

구분	본인	배우자	조부모	친인척	기타	수
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	52.5	40.4	31.6	20.3	21.2	(1,259)
외벌이	33.3	73.7	31.2	20.3	17.5	(378)
<i>t</i>	11.3***	-24.0***	0.1	-	0.3	
가구소득						
300만원 미만	53.6	56.6	31.8	15.6	10.0	(150)
300~400만원 미만	48.9	52.4	34.4	25.1	20.0	(293)
400~500만원 미만	48.4	48.3	29.5	9.9	22.5	(314)
500~600만원 미만	47.7	47.0	29.3	27.3	5.0	(340)
600~700만원 미만	49.3	42.2	31.2	29.1	18.3	(187)
700만원 이상	45.0	43.2	33.2	12.5	28.3	(353)
<i>F</i>	1.9	6.6***	0.6	2.0	0.6	
고용형태						
정규직	40.9	52.9	31.4	23.0	16.0	(654)
비정규직	58.9	38.4	31.5	19.0	22.1	(405)
고용원이 없는 자영업자	47.3	49.4	26.0	14.4	12.5	(319)
고용원이 있는 자영업자	42.7	50.2	39.3	25.6	36.7	(188)
무급가족종사자	69.4	28.1	32.0	20.0	-	(71)
<i>F</i>	37.4***	23.1***	3.3*	0.5	1.4	
종사상 지위						
상용직	44.0	50.0	31.5	20.9	14.4	(829)
임시직	62.7	35.3	31.9	21.1	33.3	(173)
일용직	58.3	49.4	28.5	27.0	20.0	(57)
비임금근로자	48.8	47.2	31.6	17.6	22.9	(578)
<i>F</i>	22.1***	11.1***	0.1	0.2	0.9	
근로시간 형태						
시간제	67.7	30.7	32.2	20.6	19.2	(288)
전일제	40.5	53.3	31.2	21.7	20.0	(771)
비임금근로자	48.8	47.2	31.6	17.6	22.9	(578)
<i>F</i>	98.6***	59.9***	0.1	0.2	0.1	

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

다. 자녀돌봄 공백 및 어려움

돌봄서비스의 이용에 어려움으로 자녀돌봄 공백을 경험한 시간대를 질문한 결과, 학기중 주중에 자녀돌봄 공백 경험을 응답한 경우가 1,032명, 학기중 주말은

736명, 방학중(휴원중)은 921명이 응답하였다. 학기중 주말 공백은 주말근무 등으로 자녀돌봄 공백이 발생하는 경우이므로 응답수가 상대적으로 적게 나타난 것으로 보인다. 모든 시기에서 가장 많은 자녀돌봄 공백이 발생하는 시간대는 오후 4시~6시로 나타났다. 학기중 주중의 자녀돌봄 공백은 영유아의 경우는 어린이집 기본보육이 끝나는 시간대에 자녀돌봄 공백이 발생하며, 초등학생의 경우에는 방과 후 학교 및 초등돌봄교실 이용 이후 시간일 것으로 유추된다. 또한 학기중에는 주중/주말 모두 오전 9시 이전인 출근 이전 시간대에 자녀돌봄 공백 비율이 각각 30.1%, 29.1%로 두 번째로 높게 나타났다. 다음으로는 부모의 퇴근 시간 직전에 해당하는 오후 6시~8시가 높게 나타났으며, 돌봄서비스나 교육기관 이용 종료시간에 따라 보다 이른 시간인 오후 2시~4시에 자녀돌봄 공백을 경험하는 비율도 높은 편이었다. 특히 방학중(휴원중)인 경우에 학기중보다 자녀돌봄 공백을 경험하는 비율이 높은 시간대가 많았다. 오전 9시 이전부터 오후 6~8시 시간대까지 모두 30% 넘는 응답 비율을 보였다. 이는 방학중이나 휴원중에 돌봄서비스에 공백, 사각지대가 있음을 의미한다.

〈표 V-2-9〉 자녀돌봄 공백 경험 시간대

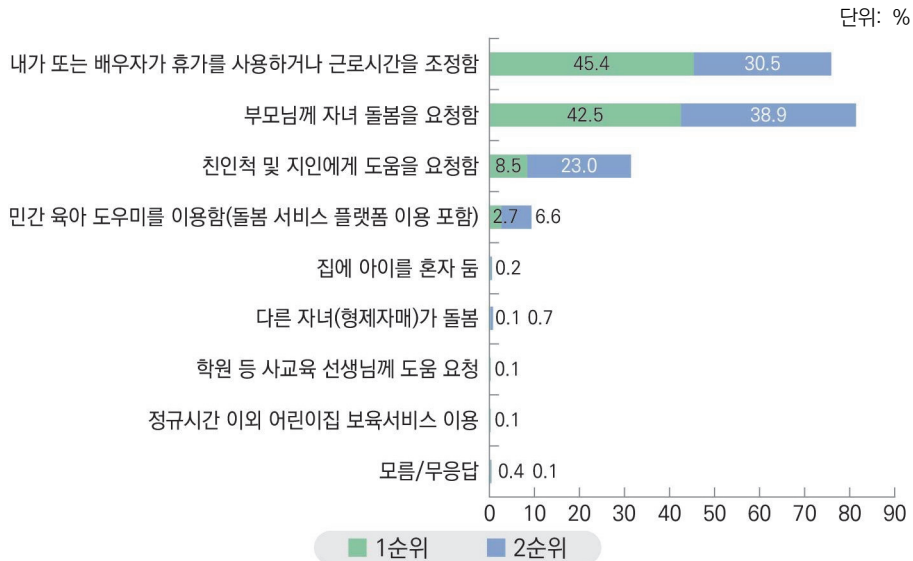
단위: %(명)

구분	오전 9시 이전	오전 9시~ 12시	오후 12시~ 2시	오후 2시~ 4시	오후 4시~ 6시	오후 6시~ 8시	오후 8시~ 10시	야간 (10시 이후)	(수)
학기중 주중	30.1	19.3	16.6	24.6	35.2	27.2	11.5	5.6	(1,032)
학기중 주말	29.1	22.8	21.6	26.0	32.3	26.2	14.4	7.7	(736)
방학중(휴원중)	34.7	39.7	35.7	37.2	42.5	31.2	13.5	7.9	(921)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

돌봄 공백으로 인해 발생하는 자녀돌봄의 어려움에 어떻게 대처하고 있는지 살펴본 결과, 1순위 응답에서는 본인이나 배우자가 휴가를 사용하거나 근로시간을 조정한다는 응답이 45.4%로 가장 높았다. 다음으로 부모님께 자녀 돌봄 요청이 42.5%였다. 한편, 1, 2순위를 합산하여 살펴보면 부모님께 자녀 돌봄 요청한다는 응답이 가장 많고, 다음으로 본인이나 배우자가 휴가를 사용하거나 근로시간을 조정하는 것이었다. 이외에 1, 2순위 합산에서 친인척 및 지인에게 도움을 요청한다는 응답이 33.5%였으며, 민간 육아 도우미를 이용하는 비율은 9.3%였다.

[그림 V-2-1] 돌봄공백 어려움 대처방법: 1순위, 2순위



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

일과 자녀양육을 병행하면서 경험하는 어려움 정도에 대해 5점 척도로 질문하였다. 조사한 항목 중에서는 긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어려움이 3.5점으로 일과 자녀양육을 병행하면서 경험하는 가장 큰 어려움으로 파악되었다. 먼저, 성별로는 긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없어서 어렵다는 항목에서 여성이 3.7점, 남성이 3.4점으로 여성의 어려움 정도가 유의미하게 컸다. 이를 통해 긴급하게 자녀돌봄의 필요가 있을 때 남성에게 비해 여성이 돌봄의 책임을 맡게 되는 경향이 높음을 유추할 수 있다. 맞벌이, 외벌이 가구 비교 결과를 살펴보면, 이른 출근, 늦은 퇴근으로 인해 아이를 맡기는 어려움과 긴급돌봄 상황 발생 시 어려움이 외벌이 가구에 비해 맞벌이 가구에서 높게 나타났다. 가구소득별로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

고용형태별로 비교하여 보면, 임금근로자인 정규직, 비정규직에서 이른 출근으로 인한 자녀돌봄 어려움이 3.4점으로 가장 큰 것을 확인할 수 있으며, 무급가족종사자의 어려움은 2.8점으로 가장 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이는 아니었으나, 늦은 퇴근 및 장시간 노동에서 비롯되는 자녀돌봄의 어려움은 다른 고용형태보다 정규직에서 높게 나타났다. 반면, 대체휴일, 근로자의 날 등 공휴일에 근

로하는 경우 발생하는 자녀돌봄 어려움에서는 정규직의 어려움 정도가 2.9점으로 다른 고용형태보다 낮은 것으로 나타났다. 긴급돌봄 발생 시 어려움에서는 고용원이 있는 자영업자의 어려움이 3.4점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 앞서 고용원이 있는 자영업자의 경우 조부모의 자녀돌봄 참여 정도가 가장 높게 나타난 결과와 무관하지 않은 것으로 추론된다. 반면, 비정규직은 3.7점, 무급가족종사자는 3.6점으로 긴급돌봄의 어려움이 다른 고용형태에 비해 높게 나타났다.

종사상 지위별 결과에서는 일용직의 이른 출근으로 인한 아침시간 자녀돌봄 어려움이 3.7점으로 가장 높게 나타났는데, 이는 새벽에 출근하는 직종이 많은 일용직의 특성에서 비롯된 것으로 보인다. 전일제, 시간제 비교에서는 전일제는 이른 출근, 늦은 퇴근, 장시간 근로로 인한 자녀돌봄 어려움이 시간제에 비해 높게 나타났으며, 긴급돌봄에서는 시간제가 3.8점, 전일제가 3.5점으로 시간제가 자녀의 긴급돌봄 발생 시 어려움을 더 크게 느끼고 있는 것으로 파악되었다.

〈표 V-2-10〉 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
성별						
남	3.2	3.3	3.3	2.9	3.4	3.1
여	3.3	3.4	3.2	3.1	3.7	3.2
<i>t</i>	-0.9	-1.5	1.4	-1.8	-6.1***	-1.2
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	3.3	3.4	3.2	3.0	3.6	3.2
외벌이	3.1	3.1	3.2	3.0	3.4	3.1
<i>t</i>	2.2*	3.2**	-0.4	-0.1	2.7**	1.2
가구소득						
300만원 미만	3.3	3.3	3.3	3.1	3.7	3.2
300~400만원 미만	3.3	3.3	3.3	3.1	3.6	3.2
400~500만원 미만	3.2	3.2	3.1	3.0	3.6	3.1

구분	이른 출근으로 아침시간에 아이를 맡기는 어려움	늦은 퇴근으로 저녁시간까 지 아이를 맡기는 어려움	장시간 노동 등 근로시간으 로 인해 자녀를 직접 돌볼 시간이 없다	대체휴일, 근로자의 날 등에 쉬지 못해서 아이를 맡겨야 하는 어려움	긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어려움	보육교육기 관에 부모 참여에 대한 부담으로 인한 어려움
500~600만원 미만	3.3	3.3	3.1	3.0	3.5	3.1
600~700만원 미만	3.4	3.2	3.3	2.8	3.6	3.3
700만원 이상	3.3	3.5	3.3	2.9	3.4	3.1
<i>F</i>	0.3	1.4	1.9	1.8	1.6	1.0
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
<i>F</i>	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
<i>F</i>	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
<i>F</i>	17.5***	3.3*	10.8***	1.7	6.1**	1.2

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

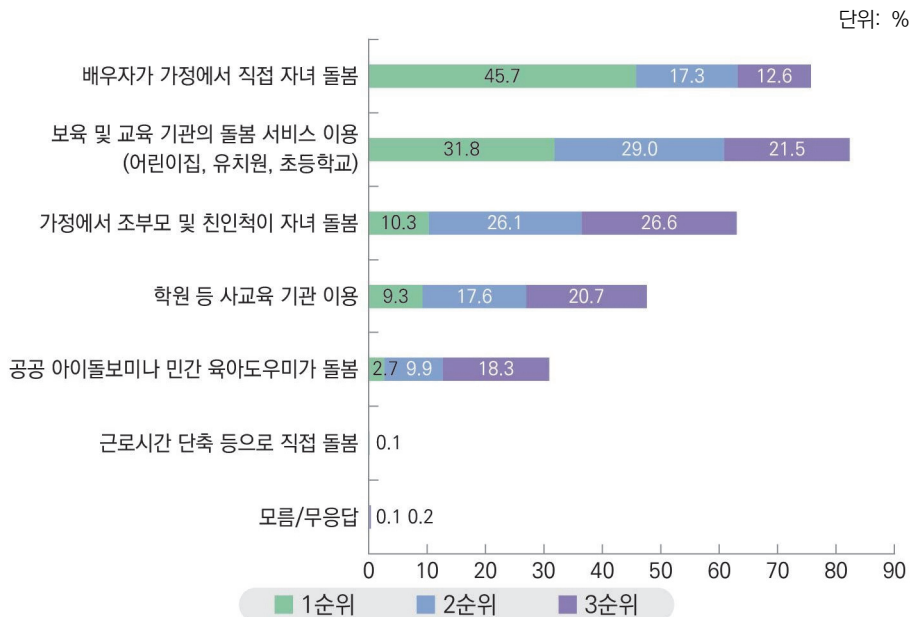
라. 희망하는 자녀돌봄 방식

막내자녀를 기준으로 근로시간 중에 자녀를 어떻게 돌보기를 원하는지 3순위까지 응답하도록 하였다. 이 중 1순위 응답결과에서 배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄

을 희망한다는 응답이 45.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보육 및 교육기관의 돌봄 서비스 이용이 31.8%였다. 1, 2, 3순위를 합산한 결과에서는 보육 및 교육기관의 돌봄서비스 이용이 82.3%로 가장 높았고, 배우자가 가정에서 직접 자녀돌봄이 75.6%로 나타났다. 결국 보육 및 교육기관의 정규 시간 이외에 본인이 자녀를 돌볼 수 없는 근로시간 동안에 자녀돌봄은 기본적으로 돌봄서비스 이용과 배우자의 직접 자녀 돌봄을 병행하는 방식을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

다음으로 가정에서 조부모 및 친인척의 자녀 돌봄 방식에 대한 선호도가 3순위 응답에서 26.6%로 가장 높았으며, 합산 결과에서는 63%로 세 번째로 높게 나타났다. 이는 돌봄서비스 이용과 부모의 직접 자녀 돌봄 이외에 발생하는 돌봄 공백에 대해서는 조부모나 친인척의 도움을 받아 가정에서 자녀를 돌보는 방식을 선호함을 의미한다고 볼 수 있다. 이외에 학원 등 사교육 기관 이용이 공공 아이돌보미나 민간 육아도우미 돌봄보다 선호되는 것으로 나타났다.

[그림 V-2-2] 근로시간 중 희망하는 막내자녀 돌봄방식: 1순위, 2순위, 3순위



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

이 중 희망하는 막내자녀 돌봄 방식의 1순위 응답을 집단별로 비교한 결과를 살펴보았다. 성별 비교 결과에서는, 남성은 본인의 근로시간 동안 배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄을 담당하기를 원하는 비율이 55.3%로 가장 높았으며, 여성에 비해 약 20% 정도 높게 나타났다. 반면, 여성이 가장 선호하는 근로시간 중 자녀 돌봄 방식은 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용으로 39.3%가 응답하였다. 또한 가정에서 조부모 및 친인척의 자녀 돌봄에 대한 선호에서도 여성이 남성에 비해 높은 선호도를 보였다. 이러한 결과는 아직 자녀돌봄의 우선적인 책임이 여성에게 있다는 인식이 강하게 남아 있음을 보여준다.

자녀돌봄 방식의 선호도가 자녀연령에 따라 다를 수 있기때문에 자녀연령을 3개 집단으로 구분하여 살펴보았다. 모든 연령대에서 배우자가 가정에서 직접 자녀돌봄이 가장 높은 비율을 차지하였으나, 특히 만 2세까지 영아의 경우는 53.5%로 가장 높았다. 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용은 만3~5세 유아의 경우에 36.5%로 가장 높았으며, 만 6~8세의 경우에는 학원 등 사교육 기관 이용을 16.2%가 응답하여 높은 선호도를 보였다. 가정 내 조부모 및 친인척 자녀돌봄은 영유아 연령에서보다 선호되는 것으로 나타났다. 맞벌이 가구에서는 외벌이 가구에 비해 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용과 가정 내 조부모 및 친인척 자녀돌봄에 대한 선호도가 높게 나타났으며, 외벌이 가구에서는 배우자가 가정에서 직접 자녀돌봄이 60.3%로 맞벌이에 비해 19% 높은 선호도를 보였다.

고용형태별로는 배우자의 직접 자녀돌봄의 선호가 고용원이 없는 1인 자영업자에서 51.4%로 가장 높았으며, 다음으로 정규직이 48.2%였다. 비정규직은 39.5%로 가장 선호도가 낮았다. 보육 및 교육기관의 돌봄서비스 이용에서는 비정규직의 선호도가 37.8%로 가장 높았으며, 1인 자영업자와 무급가족종사자의 선호도가 낮았다. 학원 등 사교육 기관 이용은 고용원이 있는 자영업자에서 13.8%, 무급가족종사자에서 12.7%로 상대적으로 선호도가 높았으며, 정규직에서 7.8%로 가장 낮았다. 흥미로운 점은 본인의 자녀돌봄 참여 비율이 가장 높고, 조부모의 자녀돌봄 참여 정도는 낮은 무급가족종사자에서 조부모 및 친인척의 자녀돌봄 선호도가 15.5%로 가장 높게 나타났다는 점이다. 공공아이돌보미나 민간 육아도우미 돌봄에 대한 선호도 무급가족종사자에서 다소 높았다. 이러한 결과는 본인의 직접 돌봄 시간이나 돌봄 참여 비율이 높은 무급가족종사자의 경우 가정 내 자녀돌봄을 지원

할 인력을 원하고 있음을 보여준다.

종사상 지위별로는 배우자의 가정 내 직접 자녀 돌봄은 상용직에서 47.5%로 선호도가 가장 높게 나타났으며, 임시직에서 32.4%로 가장 낮았다. 보육 및 교육 기관의 돌봄서비스 이용에서는 임시직의 선호도가 42.8%로 가장 높았으며, 상용직이 32%로 가장 낮았다. 학원 등 사교육 기관 이용은 임시직에서 선호도가 가장 높았고, 가정 내 조부모 및 친인척 자녀 돌봄은 상용직에서 선호도가 높았으며, 공공 아이돌보미나 민간 육아도우미 돌봄은 일용직에서 선호도가 다소 높았다.

한편, 시간제는 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 전일제는 배우자의 가정 내 직접 자녀 돌봄을 가장 선호하였다. 시간제의 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용은 41.7%로 전일제에 비해 약 10% 정도 높았다. 전일제 배우자의 가정 내 직접 자녀 돌봄은 48.2%로 시간제 선호도에 비해 12.4% 높았다.

〈표 V-2-11〉 근로시간 중 희망하는 막내자녀 돌봄 방식: 1순위

단위: %(명)

구분	배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄	보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용	학원 등 사교육 기관 이용	가정에서 조부모 및 친인척이 자녀 돌봄	공공 아이 돌보미나 민간 육아 도우미가 돌봄	기타	계 (수)
전체	45.7	31.8	9.3	10.3	2.7	0.2	100.0 (1,637)
성별							
남	55.3	24.6	9.3	8.7	2.0	-	100.0 (837)
여	35.6	39.3	9.4	12.0	3.4	0.4	100.0 (800)
$\chi^2(df)$	72.452(5)***						
자녀연령							
만0~2세	53.5	29.5	3.4	11.5	2.1	-	100.0 (383)
만3~5세	41.4	36.5	6.8	12.6	2.6	0.2	100.0 (666)
만6~8세	45.4	27.9	16.2	7.0	3.2	0.3	100.0 (588)
$\chi^2(df)$	77.340(10)***						
맞벌이 가구 여부							
맞벌이	41.3	33.8	9.8	11.9	2.9	0.2	100.0 (1,259)
외벌이	60.3	24.9	7.7	5.0	2.1	-	100.0 (378)
$\chi^2(df)$	46.697(5)***						

구분	배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄	보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용	학원 등 사교육 기관 이용	가정에서 조부모 및 친인척이 자녀 돌봄	공공 아이 돌보미나 민간 육아 도우미가 돌봄	기타	계 (수)
가구소득							
300만원 미만	48.7	34.7	7.3	6.7	2.7	-	100.0 (150)
300~400만원 미만	51.5	30.7	8.2	6.5	2.7	0.3	100.0 (293)
400~500만원 미만	45.2	33.1	7.6	11.5	2.5	-	100.0 (314)
500~600만원 미만	46.5	32.4	9.1	10.3	1.5	0.3	100.0 (340)
600~700만원 미만	37.4	35.3	8.6	15.5	3.2	-	100.0 (187)
700만원 이상	43.6	27.8	13.3	11.3	3.7	0.3	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	34.167(25)						
고용형태							
정규직	48.2	31.8	7.8	9.9	2.1	0.2	100.0 (654)
비정규직	39.5	37.8	8.9	10.1	3.7	-	100.0 (405)
고용원이 없는 자영업자	51.4	26.0	9.7	11.0	1.6	0.3	100.0 (319)
고용원이 있는 자영업자	42.0	31.4	13.8	9.0	3.7	-	100.0 (188)
무급가족종사자	42.3	23.9	12.7	15.5	4.2	1.4	100.0 (71)
$\chi^2(df)$	38.044(20)**						
종사상 지위							
상용직	47.5	32.0	7.6	10.5	2.3	0.1	100.0 (829)
임시직	32.4	42.8	12.1	9.2	3.5	-	100.0 (173)
일용직	43.9	38.6	5.3	5.3	7.0	-	100.0 (57)
비임금근로자	47.2	27.5	11.4	10.9	2.6	0.3	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	34.361(15)**						
근로시간 형태							
시간제	35.8	41.7	9.0	9.7	3.8	-	100.0 (288)
전일제	48.2	31.3	7.9	10.1	2.3	0.1	100.0 (771)
비임금근로자	47.2	27.5	11.4	10.9	2.6	0.3	100.0 (578)
$\chi^2(df)$	27.799(10)**						

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

3. 자녀양육으로 인한 일의 변동

임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로에 변동이 생겼는지에 대해 알아보았다. 전체적으로 변동이 있었다는 응답이 51.6%로 더 많았고, 성별에 따라 여성이 70.4%, 남성이 33.6%로 차이가 크게 나타났다. 근로 변동은 맞벌이(58.0%)가 외벌이(30.2%)보다 많았고, 정규직(39.9%)에 비해 비정규직(63.0%)과 무급가족종사자(69.0%) 등 다른 고용형태 유형이 더 많았다. 상용직(44.4%)에 비해 임시직(66.5%)과 일용직(57.9%)이 변동이 많았고 전일제(41.2%)에 비해 시간제(68.8%)가 변동이 있었다는 응답이 많았다.

〈표 V-3-1〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로 변동 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	계	(수)
전체	51.6	48.4	100.0	(1,637)
성별				
남	33.6	66.4	100.0	(837)
여	70.4	29.6	100.0	(800)
$\chi^2(df)$	425.632(2)***			
맞벌이 가구 여부				
맞벌이	58.0	42.0	100.0	(1,259)
외벌이	30.2	69.8	100.0	(378)
$\chi^2(df)$	90.112(1)***			
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)
$\chi^2(df)$	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)
$\chi^2(df)$	39.610(3)***			

구분	있음	없음	계	(수)
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)
$\chi^2(df)$	73.146(2)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
 $p < .001$

본인과 배우자의 고용형태 결합형태별로 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로 변동 경험 여부를 분석해 보았다. 그 결과, 정규직 부부에서 근로변동 경험이 50.4%로 가장 낮았으며, 정규직·비정규직 부부에서 64.6%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 비정규직·비정규직 부부의 근로 변동 경험 비율이 63.0%, 비정규직·비임금근로자 부부에서 61.1%, 정규직·비임금근로자 부부에서 59.8%, 비임금근로자 부부 56.2% 순으로 나타났다.

〈표 V-3-2〉 본인 및 배우자 고용형태 결합형태별 근로 변동 경험 유무

단위: %

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
$\chi^2(df)$	15.131(5)*		

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
* $p < .05$

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 근로 방식을 어떻게 변경했는지 상세히 살펴본 결과 동일한 일자리에서 근로시간을 변경했다는 응답이 40.0%로 가장 많았고 하

던 일을 그만두었다는 응답이 38.2%, 직업이나 직장을 변경한 경우는 21.8%순으로 나타났다.

성별에 따른 차이가 두드러지게 나타났는데, 남성은 동일한 일자리에서 근로시간 변경(53.4%)한 경우가 가장 많고 직업이나 직장 변경(32.1%)이 많았으나, 여성은 하던 일을 그만두었다(49.8%)는 경우가 가장 많았고 근로시간만 변경(33.5%)했다는 응답이 다음으로 많았다. 맞벌이의 경우 근로시간 변동(40.3%)과 하던 일을 그만두었다(40.1%)는 응답이 비슷한 수준으로 많았고, 외벌이는 근로시간 변동(38.5%)과 직업이나 직장 변동(36.5%)이 비슷하게 많았다. 고용형태별로는 정규직(57.9%)과 고용원이 있는 자영업자(50.5%)가 근로시간을 변경했다는 응답이 많았고 비정규직(53.9%)과 무급가족종사자(60.4%)가 하던 일을 그만두었다는 응답이 많았다. 상용직(50.1%)과 전일제(54.4%)는 근로시간을 변경했다는 응답이 많은 반면, 임시직과 일용직, 시간제는 그만두었다는 응답이 53% 이상으로 높게 나타났다.

〈표 V-3-3〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 방식

단위: %(명)

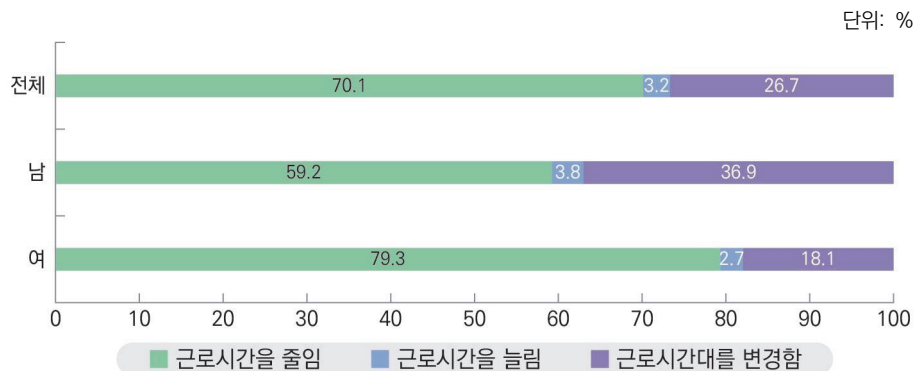
구분	동일한 일자리에서 근로시간을 변경	직업이나 직장을 변경함	하던 일을 그만 둠(실직, 사직)	계	(수)
전체	40.0	21.8	38.2	100.0	(812)
성별					
남	53.4	32.1	14.6	100.0	(268)
여	33.5	16.7	49.8	100.0	(544)
$\chi^2(df)$	95.690(2)***				
맞벌이 가구 여부					
맞벌이	40.3	19.6	40.1	100.0	(708)
외벌이	38.5	36.5	25.0	100.0	(104)
$\chi^2(df)$	17.387(2)***				
고용형태					
정규직	57.9	20.9	21.3	100.0	(254)
비정규직	21.8	24.3	53.9	100.0	(243)
고용원이 없는 자영업자	38.6	21.0	40.3	100.0	(176)
고용원이 있는 자영업자	50.5	22.0	27.5	100.0	(91)
무급가족종사자	22.9	16.7	60.4	100.0	(48)
$\chi^2(df)$	91.851(8)***				

구분	동일한 일자리에서 근로시간을 변경	직업이나 직장을 변경함	하던 일을 그만 둠(실직, 사직)	계 (수)
종사상 지위				
상용직	50.1	19.8	30.0	100.0 (353)
임시직	17.0	27.7	55.4	100.0 (112)
일용직	12.5	34.4	53.1	100.0 (32)
비임금근로자	39.7	20.6	39.7	100.0 (315)
$\chi^2(df)$	51.754(6)***			
근로시간 형태				
시간제	17.7	22.4	59.9	100.0 (192)
전일제	54.4	22.6	23.0	100.0 (305)
비임금근로자	39.7	20.6	39.7	100.0 (315)
$\chi^2(df)$	82.458(4)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
* $p < .05$, *** $p < .001$

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 근로 시간을 어떻게 변경했는지 상세히 살펴본 결과 근로시간을 줄였다는 응답이 70.1%로 가장 많았으며, 근로시간대 변경은 26.7%, 근로시간 증가는 3.2%였다. 근로시간을 축소는 여성이 79.3%로 남성 59.2%에 비해 많았으며, 근로시간대 변경과 근로시간 증가는 여성은 각각 18.1%, 2.7%인 것에 비해 남성은 36.9%, 3.8% 수준이었다.

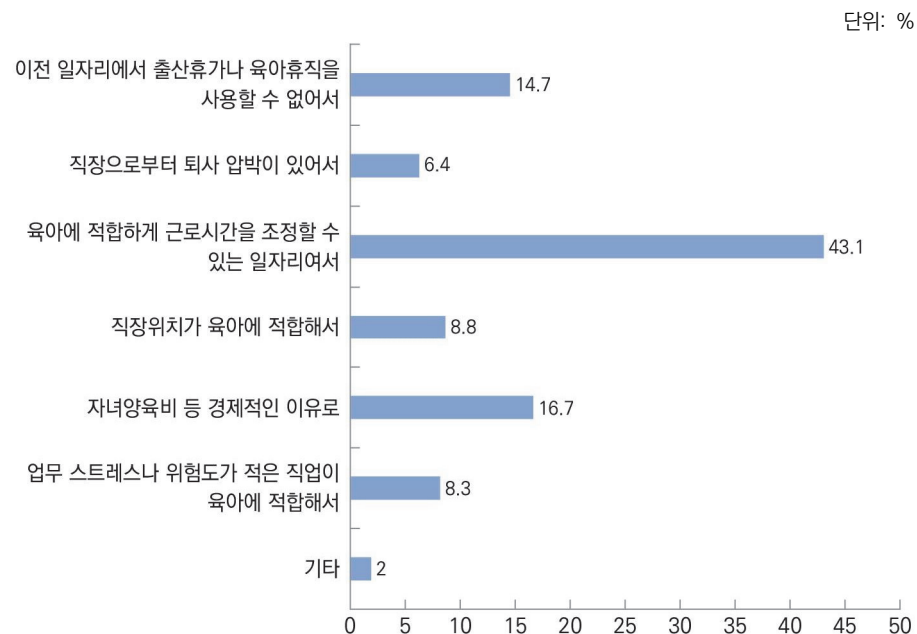
[그림 V-3-1] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변동 형태



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 직업이나 직장 변경을 한 주된 이유는 ‘육아에 적합하게 근로시간을 조정할 수 있는 일자리이기 때문’이 43.1%로 가장 많았고, 자녀 양육비 등 경제적인 이유 16.7%, 이전 직장에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서 14.7% 순으로 나타났다.

[그림 V-3-2] 직업 및 직장 변경의 주된 이유

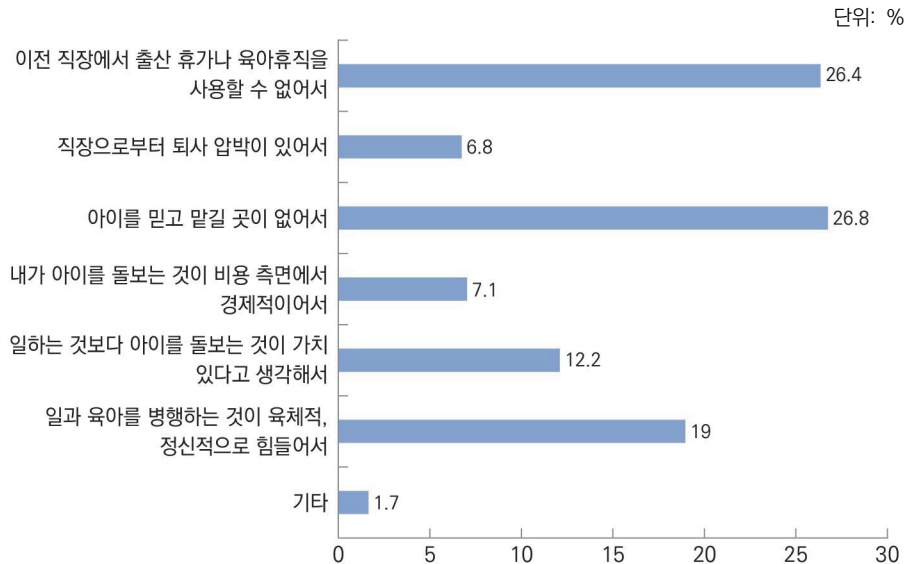


주: 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 직업이나 직장을 변경한 204명에 대한 응답임.

자료: 본 연구의 ‘고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사’ 결과임.

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 직업이나 직장을 그만둔 주된 이유는 아이를 믿고 맡길 곳이 없어서가 26.8%, 이전 직장에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서 26.4%가 비슷한 수준이었으며, 일과 육아를 병행하는 것이 힘들다는 응답도 19.0%로 나타났다.

[그림 V-3-3] 일 중단 사유



주: 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 직업이나 직장을 그만둔 295명에 대한 응답임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

임신, 출산, 자녀양육으로 배우자의 근로 변동이 생겼는지 여부와 근로 방식을 어떻게 변경했는지 상세히 살펴본 결과는 다음과 같다. 근로 변동이 생기지 않았다는 응답이 전체 56.2%로 과반 이상이었고, 변경 방식은 동일한 일자리에서 근로시간을 변경했다는 응답이 16.7%로 가장 많았고 하던 일을 그만두었다는 응답이 15.7%, 직업이나 직장을 변경한 경우는 9.2%순으로 나타났다.

남성(45.3%)에 비해 여성(67.8%)이 배우자의 근로 변동이 없다는 응답이 많았고, 배우자가 하던 일을 그만두었다는 응답은 여성(7.2%)에 비해 남성(23.6%)이 많았다. 배우자가 근로시간을 변경했다는 응답은 외벌이(5.3%)에 비해 맞벌이(19.6%)가 많았으며, 하던 일을 그만두었다는 응답은 맞벌이(12.2%)에 비해 외벌이(29.6%)가 많았다. 가구소득 600만원 이상은 배우자의 근로시간 변동이 23.7%로 많았으나, 300만원 미만은 그만두었다는 응답이 24.8%로 많았다. 고용형태별로는 비정규직과 무급가족종사자가 배우자의 일 변동 비율이 가장 낮게 나타났으며, 고용원이 있는 자영업자에서 가장 높았다. 자영업자의 배우자는 동일한 일자리에서 근로시간을 변경한 비율이 28.3%로 다른 고용형태에 비해 상당히 높게 나타

났다. 한편, 전일제의 배우자가 시간제에 비해서 일의 변동 비율이 높게 나타났으며, 특히 전일제의 배우자는 임신, 출산, 자녀양육으로 하던 일을 그만두는 비율이 17.0%로 시간제에 비해 약 2배 정도 높게 나타났다.

〈표 V-3-4〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 배우자의 일 변동 여부 및 변경 방식

단위: %(명)

구분	없음	동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음	직업이나 직장을 변경함	하던 일을 그만둠(실 직, 사직)	모름 및 비해당	계 (수)
전체	56.2	16.7	9.2	15.7	2.1	100.0 (1,577)
성별						
남	45.3	19.6	9.1	23.6	2.3	100.0 (812)
여	67.8	13.7	9.3	7.3	1.8	100.0 (765)
$\chi^2(df)$	110.849(4)***					
맞벌이 가구 여부						
맞벌이	56.3	19.6	10.2	12.2	1.7	100.0 (1,259)
외벌이	56.0	5.3	5.3	29.6	3.8	100.0 (318)
$\chi^2(df)$	91.167(4)***					
가구소득						
300만원 미만	51.2	4.7	16.3	24.8	3.1	100.0 (129)
300~400만원 미만	59.1	12.0	8.0	18.6	2.2	100.0 (274)
400~500만원 미만	59.6	15.2	7.6	15.2	2.3	100.0 (302)
500~600만원 미만	57.5	15.4	9.0	15.7	2.4	100.0 (332)
600~700만원 미만	53.3	23.7	9.1	12.4	1.5	100.0 (540)
700만원이상						
$\chi^2(df)$	55.976(16)***					
고용형태						
정규직	56.0	18.3	8.1	15.6	2.0	100.0 (641)
비정규직	62.2	12.6	9.2	13.4	2.6	100.0 (381)
고용원이 없는 자영업자	54.9	14.1	9.2	19.6	2.3	100.0 (306)
고용원이 있는 자영업자	45.0	28.3	11.1	13.9	1.7	100.0 (180)
무급가족종사자	60.9	7.2	14.5	17.4	-	100.0 (69)
$\chi^2(df)$	41.686(16)***					
종사상 지위						
상용직	57.4	17.6	7.9	14.9	2.2	100.0 (808)
임시직	65.0	8.6	11.0	12.9	2.5	100.0 (163)

구분	없음	동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음	직업이나 직장을 변경함	하던 일을 그만둠(실 직, 사직)	모름 및 비해당	계 (수)
일용직	51.0	17.6	9.8	19.6	2.0	100.0 (51)
비임금근로자	52.4	17.8	10.5	17.5	1.8	100.0 (555)
$\chi^2(df)$	17.559(12)					
근로시간 형태						
시간제	68.0	10.5	10.5	8.7	2.2	100.0 (275)
전일제	54.8	18.2	7.8	17.0	2.3	100.0 (747)
비임금근로자	52.4	17.8	10.5	17.5	1.8	100.0 (555)
$\chi^2(df)$	30.083(8)***					

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

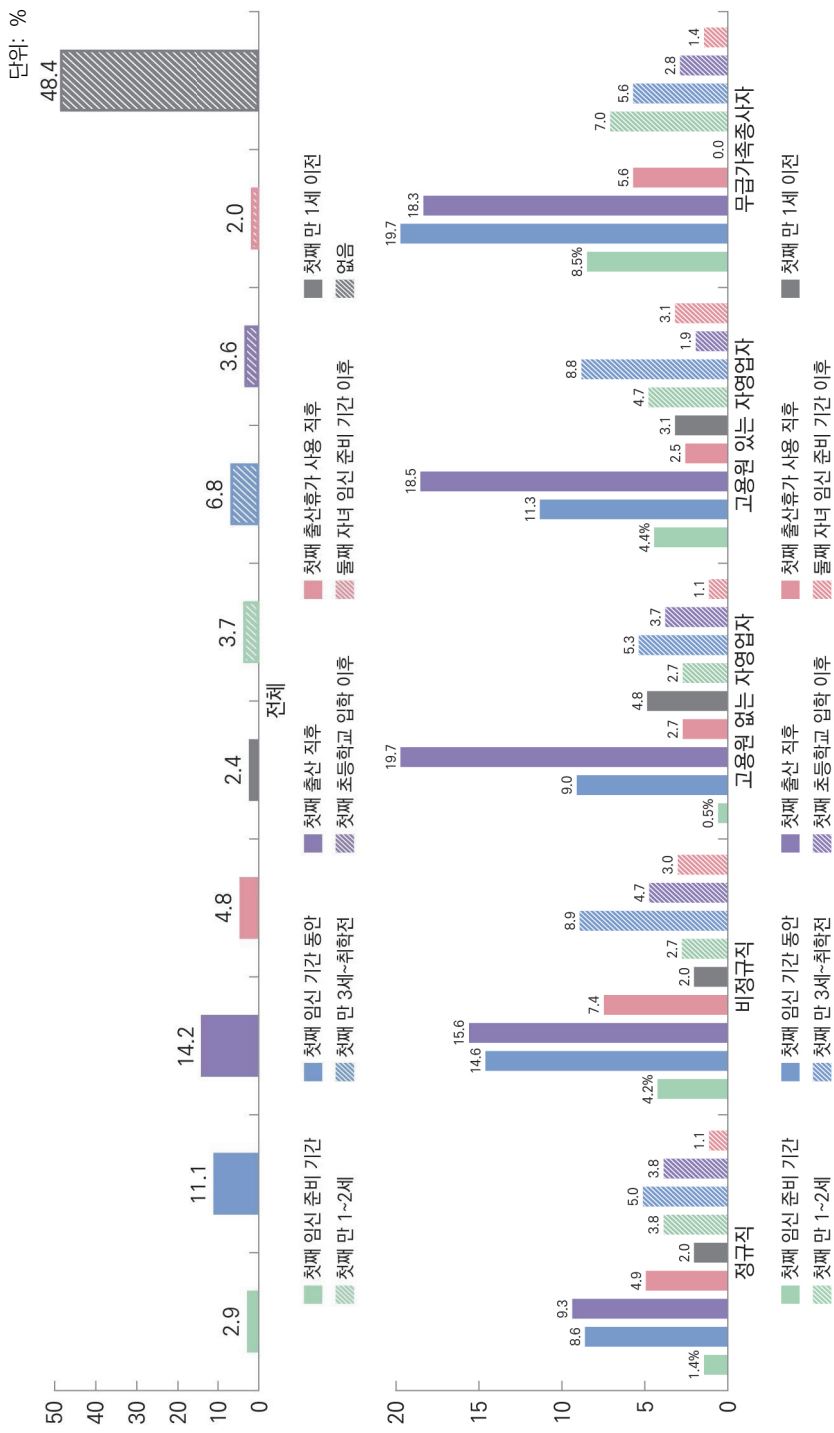
*** $p < .001$

임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기를 조사한 결과를 살펴보면, 근로 변동이 있었던 51.6% 중에 첫째 출산 직후(14.2%)가 가장 근로 변동이 많은 시기로 나타났으며, 그다음으로 첫째 임신기간 동안이 11.1%였다. 출산휴가 사용 직후도 4.8%로 나타나, 첫째 자녀 출산 전후로 근로 변동을 경험하는 비율이 높았다. 다음으로 첫째 만 3세부터 취학 전에 근로 변동을 경험하는 비율이 6.8%였으며, 첫째 만 1~2세는 3.7%였다. 이는 출산 이후 경력을 그대로 유지하고자 하였으나 일과 육아 병행의 어려움으로 변동을 경험한 경우라고 보인다. 한편, 첫째 초등학교 입학 이후 근로 변동을 경험한 이후도 3.6%였는데, 이는 초등학교 입학 이후 오히려 돌봄 공백이 발생하는 경우가 있어 이로 인한 근로 변동 경험으로 유추된다.

[그림 V-3-4]를 보면, 고용형태별 근로 변동 정도는 전체적인 그래프의 면적으로 파악할 수 있으며 각 고용형태별 일의 변동 시기의 패턴도 직관적으로 파악할 수 있다. 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동이 가장 적은 정규직과 그다음인 비정규직의 근로 변동 시기 패턴은 상당히 유사하다. 정규직과 비정규직은 출산 직후의 일의 변동 비율이 가장 높으나 첫째 임신 기간의 근로 변동 비율도 유사한 수준이다. 그리고 첫째 만3세~취학전과 초등학교 입학 이후 일의 변동 비율도 전체에서 차지하는 비중이 다른 유형에 비해 높은 편이다. 한편, 고용원이 없는 1인

자영업자는 첫째 출산 직후에 일의 변동 비율을 경험하는 비율이 매우 높게 나타난다. 고용원이 있는 자영업자에서도 첫째 출산 직후에 근로 변동 비율이 상대적으로 높았다. 이는 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없는 경우에 경력단절을 경험하고 난 이후에 임금근로자에서 프리랜서, 1인 자영업자 등으로 전환하는 경우가 상당히 발생하기 때문으로 추론된다. 반면, 비임금근로자(1인 자영업자나 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자)의 경우는 임금근로자에 비해 전체 대비 첫째 자녀 초등학교 입학 이후에 근로 변동을 경험하는 비율이 상당히 낮았다. 이는 이미 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 근로형태를 변경한 이후이기 때문인 것으로 추측된다. 근로 변동 시기 패턴에서 가장 큰 차이를 보인 고용형태는 무급가족종사자이다. 다른 고용형태와는 달리 첫째 임신기간 동안 근로 변동을 경험한 비율이 가장 높게 나타났으며 그다음이 첫째 출산 직후였다. 출산 전후 시기 이외에 다른 고용형태는 취학전후에 근로 변동이 높은 반면, 무급가족종사자의 경우는 첫 임신을 계획하면서부터 근로를 조정한 비율이 8.5%로 상당히 높았고, 첫째 만 1~2세의 비율도 상대적으로 높은 비중을 차지하였다.

[그림 V-3-4] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기



부모는 일과 자녀양육 사이에서 발생하는 갈등을 조정해야 하는 상황을 순간순간 경험하게 되며, 일자리에 자녀돌봄을 맞출 것인지, 아니면 자녀돌봄을 위해 일이나 근로시간을 변경할 것인지에 대한 다양한 선택 스펙트럼에서 조율하면서 일과 자녀양육을 병행하게 된다. 이에 본 조사에서는 일자리 및 근로시간과 자녀돌봄 사이에서 변경 경험 정도와 바람직성에 대한 인식 정도를 10점 척도로 조사하였다. 시간 변경 경험은 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 변경한 정도가 크면 1점에 가깝고, 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추었을 경우에는 10점에 가깝다. 전체 시간 변경 경험은 5.6점으로 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞춘 정도가 더 높은 것으로 파악되었다. 한편, 시간 조정 인식에서는 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하다는 인식이 높으면 1점에 가깝고, 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추는 것이 바람직하다는 인식이 강하면 10점에 가깝다. 전체 시간 조정 인식은 4.8점으로 자녀를 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하다는 인식에 가까운 것으로 나타났다. 즉, 일과 자녀양육의 사이에서 시간 조정에 대한 경험과 인식에 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 자녀돌봄에 따라 일과 근로시간을 조정하기를 원하나, 실제로는 일과 근로시간에 자녀돌봄을 맞추게 되는 상황을 보다 많이 경험하고 있는 것이다.

한편, 일자리 및 근로시간 변경 경험 여부에 따라 시간 변경 경험과 시간 조정 인식에 차이가 있다. 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 퇴직, 직업이나 직장 변경, 근로시간 단축 등을 경험한 경우 시간 변경 경험의 점수는 당연히 4.5점으로 일자리 및 근로시간 변경에보다 가까웠으며, 근로 변동 경험이 없는 경우는 6.7점으로 자녀 돌봄 방식을 일자리에 맞게 변경한 비율이 높게 나타났다. 그러나 예상보다 근로 변동 경험이 없는 경우에도 점수가 10점에 가깝게 나타나지 않은 이유는 일상적으로 일과 자녀돌봄 사이에서 시간 조정을 경험하게 되는 갈등 상황들이 존재하기 때문으로 추론된다. 시간 조정 인식에서도 근로 변동 경험이 없는 경우는 5.5점으로 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추는 것이 바람직하다는 의견에보다 가까웠으며, 근로 변동 경험이 있는 경우에는 4.3점으로 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하다는 의견에 가까웠다.

〈표 V-3-5〉 근로 변동 경험에 따른 일 및 자녀돌봄 시간 조정 경험과 인식

단위: 점

구분	시간 변경 경험	시간 조정 인식
전체	5.6	4.8
임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로 변동 여부		
없음	6.7	5.5
있음	4.5	4.3
<i>t</i>	15.7***	9.1***

주: 1) 시간 변경 경험: 1점 '지금까지 나는 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 변경하였다' ~ 10점 '지금까지 나는 나의 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추었다'

2) 시간 조정 인식: 1점 '자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하다' ~ 10점 '일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추는 것이 바람직하다'

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

4. 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 실태 및 욕구

가. 제도별 인지 및 이용 실태

1) 제도 인지 여부

다음은 자녀돌봄 시간지원 제도별 인지 및 이용 실태에 대해 살펴보았다. 출산전 후휴가제도, 육아휴직제도는 90%이상 알고 있으나 배우자출산후가제도(88.9%), 육아기 근로시간 단축제(67.2%), 가족돌봄휴가(62.1%)는 인지도가 다소 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 V-4-1〉 각 제도별 인지 여부

단위: %(명)

구분	인지	미인지	계 (수)
출산전후휴가제도	90.4	9.6	100.0 (800)
배우자출산후가제도	88.9	11.1	100.0 (837)
육아휴직제도	92.3	7.7	100.0 (1,637)
육아기 근로시간 단축제	67.2	32.8	100.0 (1,637)
가족돌봄휴가	62.1	37.9	100.0 (1,637)

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

이 중에서 가장 인지도가 높은 육아휴직제도 인지에서 고용형태별로 유의미한 차이를 보였다. 정규직의 95.1%가 육아휴직제도를 알고 있다고 응답하여 가장 높은 제도 인지도를 보였으며, 고용원이 없는 자영업자는 89.3%만 인지하고 있는 것으로 나타났다. 임금근로자인 비정규직에서 9.6%는 육아휴직제도를 모른다고 응답하였다.

〈표 V-4-2〉 고용형태별 육아휴직제도 인지 여부

단위: %(명)

구분	인지	미인지	계	(수)
전체	92.3	7.7	100.0	(1,637)
고용형태				
정규직	95.1	4.9	100.0	(654)
비정규직	90.4	9.6	100.0	(405)
고용원이 없는 자영업자	89.3	10.7	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	91.0	9.0	100.0	(188)
무급가족종사자	94.4	5.6	100.0	(71)
$\chi^2(df)$	14.209(4)**			
종사상 지위				
상용직	94.1	5.9	100.0	(829)
임시직	90.2	9.8	100.0	(173)
일용직	91.2	8.8	100.0	(57)
비임금근로자	90.5	9.5	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	7.611(3)			
근로시간 형태				
시간제	93.1	6.9	100.0	(288)
전일제	93.4	6.6	100.0	(771)
비임금근로자	90.5	9.5	100.0	(578)
$\chi^2(df)$	4.191(2)			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

** $p < .01$

2) 출산전후휴가배우자 출산휴가

지금까지 출산전후휴가제도를 사용한 경험이 있는 응답자는 39.7%였고, 이를 고용형태별로 살펴보면 정규직이 61.3%로 가장 많았으며, 고용원이 있는 자영업자 42.6%, 무급가족 종사자 31.7% 순으로 나타났다. 상용직(52.0%)과 전일제(57.3%)는 사용한 경험이 많으나, 임시직, 일용직, 시간제 등은 29% 이하로 사용 경험이 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-4-3〉 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 경험 유무

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)
$\chi^2(df)$	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)
$\chi^2(df)$	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)
$\chi^2(df)$	72.454(4)***				

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

출산전후휴가 제도 사용 시 전체적으로는 52.3%가 어려움이 없었다고 응답하였으나 고용형태와 지위별로 고용원이 없는 자영업자(64.0%)와 고용원이 있는 자영업자(58.6%), 무급가족 종사자(63.2%)는 어려움이 있었다고 응답한 비율이 높았으며, 종사상 지위에서는 일용직(60.6%), 근로시간 형태에서는 시간제(45.3%)에서 어려움 경험 비율이 높았다.

〈표 V-4-4〉 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 시 어려움 경험 유무

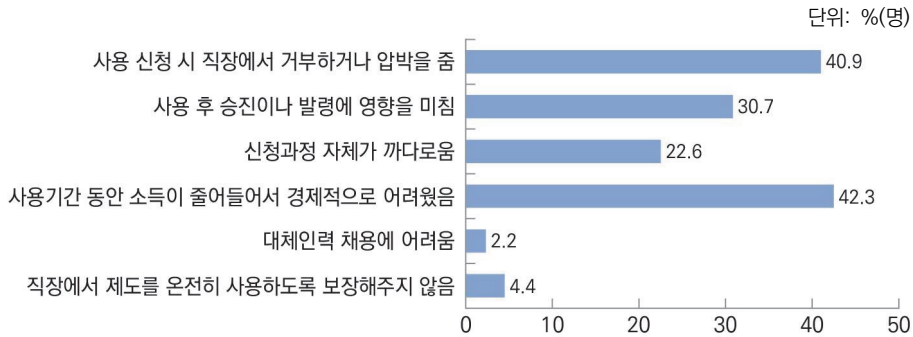
단위: %(명)

구분	어려움이 있었음	어려움이 없었음	계	(수)
전체	47.7	52.3	100.0	(287)
고용형태				
정규직	40.9	59.1	100.0	(149)
비정규직	47.7	52.3	100.0	(65)
고용원이 없는 자영업자	64.0	36.0	100.0	(25)
고용원이 있는 자영업자	58.6	41.4	100.0	(29)
무급가족종사자	63.2	36.8	100.0	(19)
$\chi^2(df)$	8.598(4)			
종사상 지위				
상용직	41.9	58.1	100.0	(179)
임시직	46.7	53.3	100.0	(30)
일용직	60.0	40.0	100.0	(5)
비임금근로자	61.6	38.4	100.0	(73)
$\chi^2(df)$	8.419(3)*			
근로시간 형태				
시간제	45.3	54.7	100.0	(53)
전일제	42.2	57.8	100.0	(161)
비임금근로자	61.6	38.4	100.0	(73)
$\chi^2(df)$	7.740(2)*			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
* $p < .05$

출산전후휴가 제도 사용 시 어려움을 경험한 주된 이유는 소득이 줄어 경제적인 어려움이 42.3%로 가장 많았으며, 직장의 거부나 압박으로 인한 어려움이 40.9%로 다수를 차지하였고 승진과 발령에 영향을 미친다는 응답도 30.7%로 높았다.

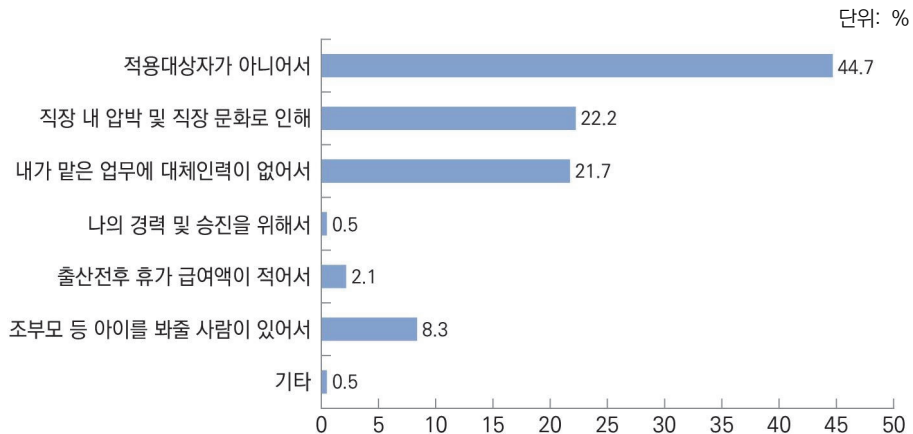
[그림 V-4-1] 고용형태별 출산전후휴가 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)



주: 출산전후휴가 제도 이용자 137명의 응답 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

출산전후휴가 제도를 사용하지 않은 이유는 적용대상자가 아니라는 응답이 44.7%로 가장 많았고, 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해서가 22.2%, 대체인력이 없어서가 21.7%순으로 나타났다.

[그림 V-4-2] 출산전후휴가 제도 미사용 이유



주: 출산전후휴가제도를 사용하지 않은 374명에 대한 응답임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

배우자 출산 휴가제도는 41.1%가 사용한 경험이 있었고, 이를 고용형태별과 지 위별로 살펴보면 정규직(52.9%)과 상용직(50.2%)이 배우자 출산 휴가제도를 많이 이용한 반면, 임시직(28.6%)과 일용직(13.6%)은 사용 비율이 적었다.

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

〈표 V-4-5〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계 (수)
전체	41.1	51.3	7.5	100.0 (744)
고용형태				
정규직	52.9	44.6	2.5	100.0 (363)
비정규직	27.0	63.5	9.6	100.0 (115)
고용원이 없는 자영업자	30.4	54.7	14.9	100.0 (161)
고용원이 있는 자영업자	31.3	56.6	12.1	100.0 (99)
무급가족종사자	50.0	50.0	-	100.0 (6)
$\chi^2(df)$	59.899(8)***			
종사상 지위				
상용직	50.2	46.4	3.4	100.0 (414)
임시직	28.6	64.3	7.1	100.0 (42)
일용직	13.6	72.7	13.6	100.0 (22)
비임금근로자	31.2	55.3	13.5	100.0 (266)
$\chi^2(df)$	49.801(6)***			
근로시간 형태				
시간제	35.2	55.6	9.3	100.0 (54)
전일제	48.1	48.3	3.5	100.0 (424)
비임금근로자	31.2	55.3	13.5	100.0 (266)
$\chi^2(df)$	35.519(4)***			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

배우자 출산 휴가제도를 사용한 306명에 대해 어려움 경험 여부에 대해 살펴보았다. 전체 60.1%가 어려움이 없었다고 응답하였으나, 상용직(34.6%)에 비해 임시직(58.3%)이 어려움을 경험한 비율이 높았고, 전일제(33.3%)에 비해 시간제(57.9%)가 어려움을 경험한 비율이 높게 나타났다.

〈표 V-4-6〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 시 어려움 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	계 (수)
전체	39.9	60.1	100.0 (306)
고용형태			
정규직	34.4	65.6	100.0 (192)

구분	있음	없음	계	(수)
비정규직	41.9	58.1	100.0	(31)
고용원이 없는 자영업자	55.1	44.9	100.0	(49)
고용원이 있는 자영업자	45.2	54.8	100.0	(31)
무급가족종사자	66.7	33.3	100.0	(3)
$\chi^2(df)$	8.476(4)			
종사상 지위				
상용직	34.6	65.4	100.0	(208)
임시직	58.3	41.7	100.0	(12)
일용직	-	100.0	100.0	(3)
비임금근로자	51.8	48.2	100.0	(83)
$\chi^2(df)$	11.025(3)*			
근로시간 형태				
시간제	57.9	42.1	100.0	(19)
전일제	33.3	66.7	100.0	(204)
비임금근로자	51.8	48.2	100.0	(83)
$\chi^2(df)$	11.144(2)**			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

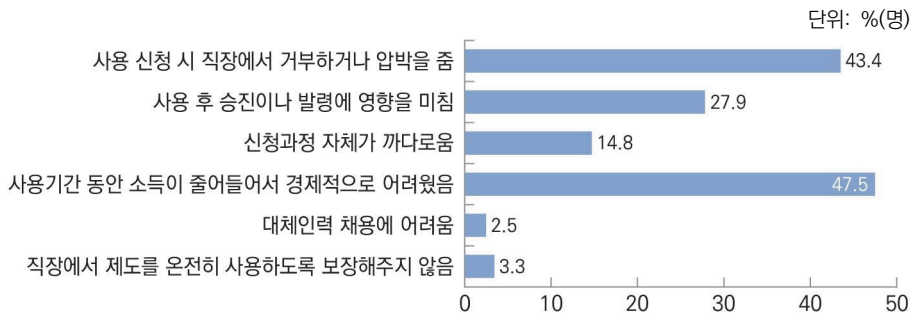
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

배우자 출산 휴가제도 사용 시 어려움의 내용은 다음과 같다. 소득이 줄어 경제적인 어려움이 47.5%로 가장 많았으며, 직장의 거부나 압박으로 인한 어려움이 43.4%로 다수를 차지하였고 승진과 발령에 영향을 미친다는 응답도 27.9%로 높았고 이는 출산전후휴가 사용의 어려운 점과 비슷하였다.

[그림 V-4-3] 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)



주: 배우자 출산휴가 이용자 122명의 응답결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

배우자 출산 휴가제도를 사용하지 않았다고 응답한 382명에 대해 그 이유를 살펴해보았다. 적용대상자가 아니라는 응답이 32.7%로 가장 많았고, 대체인력이 없어서가 25.1%, 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해서가 21.7% 순으로 나타났다.

고용형태별로는 적용대상자가 아니라는 응답은 고용원이 없는 자영업자(58.0%), 고용원이 있는 자영업자(35.7%), 비정규직(34.2%)에서 많았으며, 정규직은 대체인력부족(29.6%)을 가장 주된 이유로 보았다. 상용직(19.3%)에 비해 임시직(33.3%), 일용직(43.8%), 비임금근로자(49.0%) 등은 적용대상자가 아니라는 응답을 주된 이유로 보는 등 차이가 있었다.

〈표 V-4-7〉 고용형태별 배우자 출산휴가 제도 미사용 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장 문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	배우자 출산 휴가 급여액 적어서	조부모 등 배우자와 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
전체	32.7	21.7	25.1	3.9	3.9	10.7	1.8	100.0 (382)
고용형태								
정규직	17.3	23.5	29.6	5.6	8.0	13.6	2.5	100.0 (162)
비정규직	34.2	27.4	17.8	4.1	1.4	12.3	2.7	100.0 (73)
고용원이 없는 자영업자	58.0	21.6	12.5	-	-	6.8	1.1	100.0 (88)
고용원이 있는 자영업자	35.7	10.7	41.1	3.6	1.8	7.1	-	100.0 (56)
무급가족종사자	33.3	-	33.3	33.3	-	-	-	100.0 (3)
$\chi^2(df)$	77.599(24)***							
종사상 지위								
상용직	19.3	24.0	27.6	5.2	7.3	14.6	2.1	100.0 (192)
임시직	33.3	29.6	18.5	7.4	-	7.4	3.7	100.0 (27)
일용직	43.8	25.0	18.8	-	-	6.3	6.3	100.0 (16)
비임금근로자	49.0	17.0	23.8	2.0	0.7	6.8	0.7	100.0 (147)
$\chi^2(df)$	50.651(18)***							
근로시간 형태								
시간제	23.3	30.0	26.7	-	-	16.7	3.3	100.0 (30)
전일제	22.4	23.9	25.9	5.9	6.8	12.7	2.4	100.0 (205)
비임금근로자	49.0	17.0	23.8	2.0	0.7	6.8	0.7	100.0 (147)
$\chi^2(df)$	42.019(12)***							

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

3) 육아휴직제도

육아휴직제도는 전체 중 26.6%만이 사용한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 남녀의 육아휴직제도 사용 유무를 살펴보면, 남성은 전체 남성의 육아휴직제도의 사용률(2020년 기준)인 3.4%에 비해 매우 높은 21.3%였으며, 여성은 오히려 전체 사용률의 절반에 못 미치는 31.8%로 나타났다. 육아휴직 사용 경험은 정규직에서 36.7%로 가장 높게 나타났으며, 고용원이 없는 1인 자영업자(16.5%)와 비정규직(19.1%)에서 낮게 나타났다. 종사상 지위에서는 상용직(34.2%), 근로시간 형태에서는 전일제(34.4%)에서 육아휴직제도의 사용 경험이 많았다.

〈표 V-4-8〉 성별·고용형태별 육아휴직제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계	(수)
전체	26.6	63.5	9.9	100.0	(1,511)
성별					
남	21.3	69.9	8.8	100.0	(750)
여	31.8	57.3	10.9	100.0	(761)
$\chi^2(df)$	26.654(2)***				
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)***				

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

육아휴직제도를 사용한 응답자 중에게 사용 시 어려움 경험 유무를 질문한 결과, 어려움을 경험했다는 응답이 54.5%로 절반을 넘었으며, 성별, 고용형태별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 V-4-9〉 성별·고용형태별 육아휴직 제도 사용 시 어려움 경험 유무

단위: %(명)

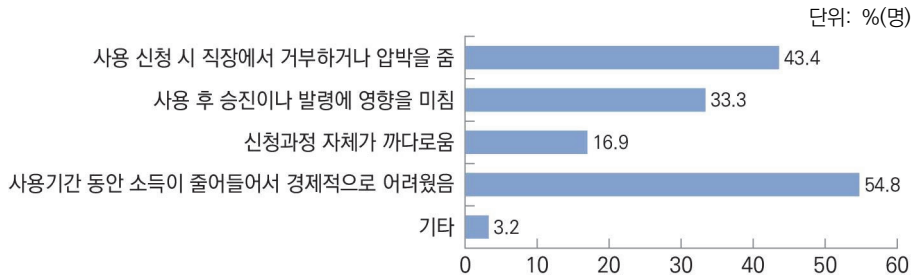
구분	어려움이 있었음	어려움이 없었음	계	(수)
전체	54.5	45.5	100.0	(402)
성별				
남	53.1	46.9	100.0	(160)
여	55.4	44.6	100.0	(242)
$\chi^2(df)$	0.196(1)			
고용형태				
정규직	50.9	49.1	100.0	(228)
비정규직	65.7	34.3	100.0	(70)
고용원이 없는 자영업자	57.4	42.6	100.0	(47)
고용원이 있는 자영업자	52.6	47.4	100.0	(38)
무급가족종사자	52.6	47.4	100.0	(19)
$\chi^2(df)$	5.001(4)			
종사상 지위				
상용직	52.8	47.2	100.0	(267)
임시직	73.1	26.9	100.0	(26)
일용직	40.0	60.0	100.0	(5)
비임금근로자	54.8	45.2	100.0	(104)
$\chi^2(df)$	4.354(3)			
근로시간 형태				
시간제	66.0	34.0	100.0	(50)
전일제	52.0	48.0	100.0	(248)
비임금근로자	54.8	45.2	100.0	(104)
$\chi^2(df)$	3.287(2)			

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

육아휴직 제도 사용 시 어려움을 경험한 219명에게 그 내용을 질문한 결과, 사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠다는 응답이 54.8%로 가장 많

았다. 다음으로 사용신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답은 43.4%, 사용 후 증진이나 발령에 영향을 미쳤다는 응답이 33.3%, 신청 과정 자체가 까다롭다는 응답이 16.9% 순으로 나타났다.

[그림 V-4-4] 육아휴직 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)



주: 육아휴직 제도 이용자 219명의 응답 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

육아휴직 제도를 사용하지 않은 960명에게 그 이유를 질문한 결과 적용대상자가 아니었다는 응답이 32.4%로 가장 많았으며, 내가 맡은 업무에 대체인력이 없다는 응답이 23.9%, 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해서라는 응답이 20.4% 순으로 나타났다. 성별로는 여성(42.2%)은 남성(24.2%)에 비해 적용대상자가 아니어서 이용 경험이 없다는 응답이 매우 높게 나타났다. 반면, 남성은 본인의 업무에 대체인력이 없어서(27.1%)라는 응답과 육아휴직 급여액의 적어서(14.7%)라는 항목에서 여성에 비해 상당히 높은 응답 비율을 보였다.

고용형태별로는 육아휴직제도의 적용 대상에 포함되지 않아서 이용한 경험이 없는 비율이 정규직은 10.8%에 그친 반면, 1인 자영업자는 51.4%, 무급가족종사자는 51.3%로 상당히 높았다. 비정규직도 46.9%, 고용원이 있는 자영업자는 35.2%로 육아휴직제도 미적용 대상자여서 사용하지 못한 것으로 나타났다. 반면, 정규직의 경우는 본인 업무에 대체인력이 없거나(27.2%), 직장 내 압박 및 직장문화로 인해(23.2%) 육아휴직 사용 경험이 없는 비율이 가장 높았다. 또한 정규직에서 적은 육아휴직급여액과 본인의 경력 및 승진을 위해서 육아휴직을 사용하지 않은 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서인 경우도 가장 높았다. 한편, 고용원이 있는 자영업자의 경우는 본인 업무의 대체인력이 없어서 육아휴직을 사용하지 못했다는 응답이 41%로 가장 높았다.

종사상 지위에서는 육아휴직제도의 적용대상자가 아니어서 이용하지 못한 경험 이 상용직 근로자의 경우 17.7%로 가장 낮았으며, 일용직이 54.8%, 임시직이 46.6%로 높게 나타났다. 상용직과 전일제에서는 정규직의 제도 미이용 이유와 유사한 양상을 보였다.

〈표 V-4-10〉 성별·고용형태별 육아휴직 제도 미사용 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	육아 휴직 급여 액이 적어서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
전체	32.4	20.4	23.9	3.3	9.9	8.4	1.7	100.0 (960)
성별								
남	24.2	19.8	27.1	4.8	14.7	8.2	1.1	100.0 (524)
여	42.2	21.1	20.0	1.6	4.1	8.7	2.3	100.0 (436)
$\chi^2(df)$	64.946(6)***							
고용형태								
정규직	10.8	23.2	27.2	6.1	19.8	10.6	2.4	100.0 (379)
비정규직	46.9	19.4	15.5	1.6	5.8	8.1	2.7	100.0 (258)
고용원이 없는 자영업자	51.4	20.7	21.2	1.1	1.7	3.9	-	100.0 (179)
고용원이 있는 자영업자	35.2	11.4	41.0	1.0	1.0	10.5	-	100.0 (105)
무급가족종사자	51.3	23.1	12.8	5.1	2.6	5.1	-	100.0 (39)
$\chi^2(df)$	222.340(24)***							
종사상 지위								
상용직	17.7	22.8	24.4	5.0	17.1	10.2	2.7	100.0 (479)
임시직	46.6	18.1	19.8	1.7	3.4	9.5	0.9	100.0 (116)
일용직	54.8	19.0	7.1	2.4	9.5	2.4	4.8	100.0 (42)
비임금근로자	46.1	18.0	26.6	1.5	1.5	6.2	-	100.0 (323)
$\chi^2(df)$	151.754(18)***							
근로시간 형태								
시간제	45.0	20.1	13.8	1.6	6.9	10.1	2.6	100.0 (189)
전일제	17.2	22.3	26.1	5.4	17.2	9.4	2.5	100.0 (448)
비임금근로자	46.1	18.0	26.6	1.5	1.5	6.2	-	100.0 (323)
$\chi^2(df)$	141.864(12)***							

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

육아휴직을 사용한 402명에게 총 이용기간 질문한 결과, 1년~2년 미만이 43.5%로 가장 많았고, 1년 미만이 34.3%, 2~3년 미만이 17.2% 순으로 나타났다. 자녀 수를 고려하여 살펴보면, 1명일 경우에는 1년 미만이 48.5%로 가장 많았으며, 1년~2년 미만이 45.6%였다.

〈표 V-4-11〉 자녀수별 육아휴직 총 이용기간

단위: %(명)

구분	1년 미만	1년~2년 미만	2년~3년 미만	3년~4년 미만	4년~5년 미만	5년 이상	계	(수)
전체	34.3	43.5	17.2	3.0	1.2	0.7	100.0	(402)
자녀수								
1명	48.5	45.6	4.7	0.6	0.6	-	100.0	(171)
2명	24.4	42.8	26.4	4.0	1.0	1.5	100.0	(201)
3명 이상	20.0	36.7	26.7	10.0	6.7	-	100.0	(30)
$\chi^2(df)$	64.903(10)***							

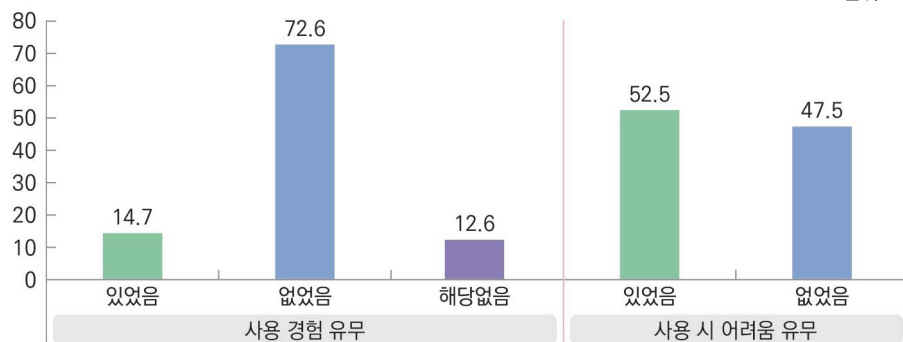
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

4) 육아기 근로시간 단축제

육아기 근로시간 단축제 제도를 알고 있는 1,100명 중 14.7%만 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 경험이 있는 162명에게 사용 시 어려움이 있었는지 여부를 질문한 결과, 52.5%가 어려움이 있었다고 응답하였다.

[그림 V-4-5] 육아기 근로시간단축제 사용 경험 및 사용 시 어려움 유무

단위: %



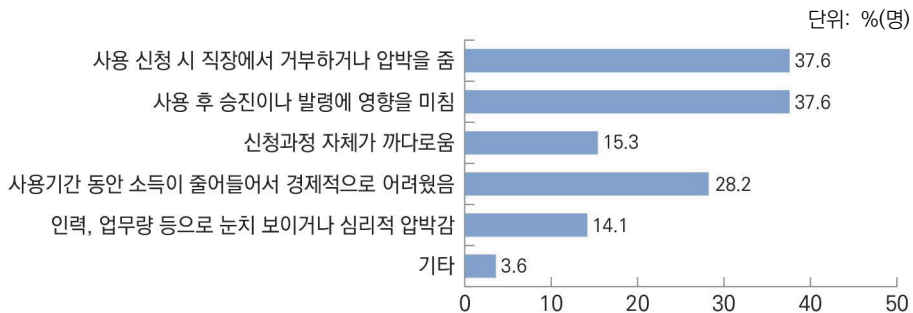
주: 1) 육아기 근로시간 단축제 사용 경험 유무: 응답자 수(n)= 1,100명

2) 육아기 근로시간 단축제 사용 시 어려움 유무: 응답자 수(n)= 162명

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

육아기 근로시간 단축제를 사용하면서 어려움을 경험한 85명에게 어떠한 어려움을 경험했는지 질문한 결과, 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답과 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미쳤다는 응답이 각각 37.6%로 가장 높게 나타났다. 즉, 육아기 근로시간 단축제 사용에 있어서 부정적인 조직문화로 인한 직장 내 불이익 경험이 많은 것으로 드러났다. 또한 사용기간 동안 소득이 감소하여 경제적 어려움도 28.2%가 응답하였으며, 신청 과정 자체의 까다로움은 15.3%, 회사 내에서 눈치가 보이거나 심리적 압박감이 14.1%로 나타났다.

[그림 V-4-6] 성별고용형태별 육아기 근로시간 단축제 사용 시 경험한 어려움(중복응답)



주: 육아기 근로시간 단축제 이용자 85명의 응답 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

제도를 인지하고 있으나 육아기 근로시간 단축제를 사용한 경험이 없는 799명에게 제도를 사용하지 않은 이유를 질문한 결과, 적용대상자가 아니었다는 응답이 26.9%로 가장 많았고, 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해서라는 응답이 25.5%, 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서라는 응답이 24.8% 순으로 나타났다. 성별 비교 결과에서는 육아휴직제도와 상당히 유사한 양상을 보였다. 여성(32.2%)은 남성(20.9%)에 비해 적용대상자가 아니어서 이용한 적이 없다는 응답이 높았다. 반면, 남성은 본인의 업무에 대체인력이 없어서(27.0%)라는 응답과 육아기 근로시간 단축제의 급여액의 적어서(11.0%)라는 이유가 여성에 비해 높게 응답되었다.

고용형태별 결과는 육아휴직제도의 미이용 이유와 상당히 유사한 양상을 보였다. 육아기 근로시간 단축제의 적용 대상에 포함되지 않아 이용한 경험이 없는 정규직은 12.1%에 그친 반면, 1인 자영업자는 45.8%, 무급가족종사자는 42.9%로 상당히 높았다. 반면, 정규직의 경우는 직장 내 압박 및 직장문화로 인해(28.8%)

사용하지 못한 경험이 가장 높았으며, 그다음으로 본인의 업무에 대체인력이 없어서 사용하지 못한 경험도 25.3%였다. 또한 정규직에서 적은 육아기 근로시간 단축제 급여액과 본인의 경력 및 승진을 이유로 제도를 사용하지 않은 비율도 상대적으로 높았다. 한편, 고용원이 있는 자영업자의 경우는 본인 업무의 대체인력이 없어서 육아휴직을 사용하지 못했다는 응답이 37.7%로 가장 높게 나타났다.

종사상 지위 및 근로시간 형태의 응답도 육아휴직제도와 유사한 양상을 보였으나, 육아기 근로시간 단축제에서 상용직과 전일제는 직장 내 압박 및 직장 문화로 인한 어려움과 대체인력이 없어서 발생하는 어려움이 큰 것으로 나타났다. 반면, 일용직(56.3%), 임시직(39%), 시간제(38.3%)는 육아기 근로시간 단축제의 적용대상자가 아니어서 이용하지 못한 경험이 가장 높게 나타났다.

〈표 V-4-12〉 성별·고용형태별 육아기 근로시간 단축제를 사용하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장 문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	육아기 근로시간 단축제의 급여액이 적어서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
전체	26.9	25.5	24.8	3.4	8.0	9.9	1.5	100.0 (799)
성별								
남	20.9	24.9	27.0	4.8	11.0	10.4	1.1	100.0 (374)
여	32.2	26.1	22.8	2.1	5.4	9.4	1.9	100.0 (425)
$\chi^2(df)$	24.111(6)***							
고용형태								
정규직	12.1	28.8	25.3	6.3	13.5	11.5	2.5	100.0 (364)
비정규직	37.5	25.0	22.4	1.0	3.6	9.4	1.0	100.0 (192)
고용원이 없는 자영업자	45.8	22.1	20.6	1.5	3.1	6.9	-	100.0 (131)
고용원이 있는 자영업자	31.2	18.2	37.7	-	3.9	7.8	1.3	100.0 (77)
무급가족종사자	42.9	22.9	20.0	-	2.9	11.4	-	100.0 (35)
$\chi^2(df)$	119.860(24)***							
종사상 지위								
상용직	15.2	28.9	25.1	5.1	12.1	11.6	2.0	100.0 (447)
임시직	39.0	24.7	22.1	2.6	1.3	9.1	1.3	100.0 (77)
일용직	56.3	15.6	18.8	-	3.1	3.1	3.1	100.0 (32)
비임금근로자	40.7	21.0	25.9	0.8	3.3	7.8	0.4	100.0 (243)
$\chi^2(df)$	98.963(18)***							

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

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장 문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	육아기 근로시간 단축제의 급여액이 적어서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
근로시간 형태								
시간제	38.3	24.1	19.1	0.7	3.5	11.3	2.8	100.0 (141)
전일제	14.9	28.7	26.0	5.8	12.3	10.6	1.7	100.0 (415)
비임금근로자	40.7	21.0	25.9	0.8	3.3	7.8	0.4	100.0 (243)
$\chi^2(df)$	91.821(12)***							

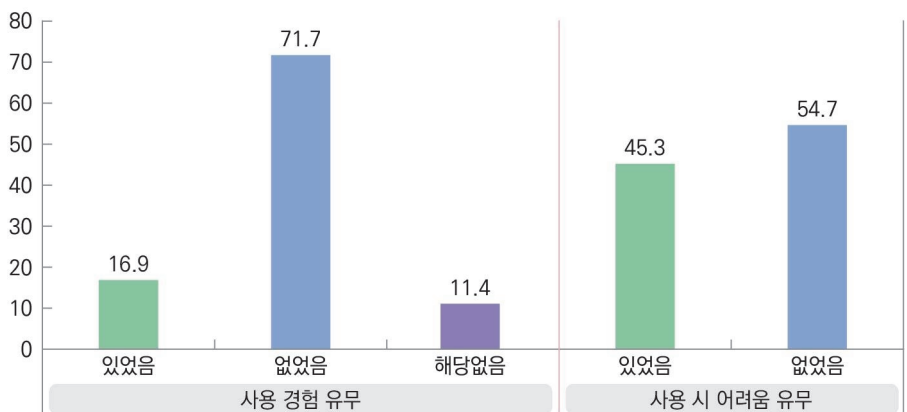
주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직
비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

*** $p < .001$

5) 가족돌봄휴가

가족돌봄휴가 제도를 인지하고 있는 1,017명에게 제도 사용 경험을 질문한 결과, 16.9%만이 가족돌봄휴가를 사용한 적이 있다고 응답하였다. 또한 가족돌봄휴가 제도 사용 경험이 있는 172명에게 사용 시에 어려움이 있었는지 질문한 결과에서는 45.3%가 어려움이 있었다고 응답하였다.

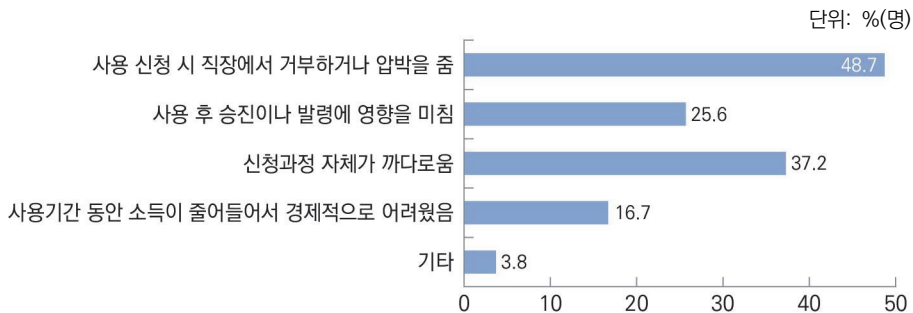
[그림 V-4-기] 가족돌봄휴가 사용 경험 및 사용 시 어려움 유무



주: 1) 가족돌봄휴가 사용 경험 유무: 응답자 수(n)= 1,017명
2) 가족돌봄휴가 사용 시 어려움 유무: 응답자 수(n)= 172명
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

가족돌봄휴가 사용 시에 어려움을 경험한 78명에게 그 이유를 질문한 결과, 사용신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답이 48.7%로 가장 높았으며, 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미쳐서라는 응답도 25.6%로 나타나, 육아기 근로시간 단축제와 마찬가지로 가족돌봄휴가에 대해서도 친화적이지 않은 직장문화가 걸림돌로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 가족돌봄휴가는 긴급하게 필요한 경우가 많이 발생할 것으로 예상되는데, 신청 과정 자체가 까다로웠다는 응답이 37.2%로 상당히 높았다.

[그림 V-4-8] 가족돌봄휴가 제도 사용 시 경험한 어려움(중복응답)



주: 가족돌봄휴가 제도 이용자 78명의 응답 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

제도를 인지하고 있으나 가족돌봄휴가를 사용한 경험이 없는 729명에게 제도 미이용 이유를 질문한 결과, 적용대상자가 아니었다는 응답이 31.0%로 가장 높았다. 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서라는 응답이 20.9%, 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해서라는 응답이 18.9% 순이었다. 또한 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 가족돌봄휴가를 사용하지 않았다는 응답이 13.2%로 다른 제도에 비해 높게 나타났다. 성별 비교 결과에서는 여성(36.1%)은 남성(25.6%)에 비해 적용 대상자가 아니어서 이용 경험이 없는 비율이 높았으나, 남성도 적용대상자가 아닌 비율이 다른 제도에 비해 다소 높게 나타났다. 남성은 본인의 업무에 대체인력이 없어서(22.0%)라는 응답과 가족돌봄휴가가 무급휴가여서(12.4%)라는 응답이 여성에 비해 높게 나타났다.

고용형태별 결과에서 가족돌봄휴가 제도의 적용 대상에 포함되지 않아 이용한 경험이 없는 정규직은 17.7%인 반면, 무급가족종사자는 45.2%, 1인 자영업자는

44.7%, 비정규직은 43.5%로 상당히 높았다. 한편, 정규직은 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 이용하지 못한 경험이 21.5%, 무급휴가여서 사용하지 않은 경우는 15.6%로 다른 고용형태보다 높게 나타났다. 본인의 업무에 대체인력이 없어서 사용하지 못한 경험은 고용원이 있는 자영업자가 25.3%로 가장 높았으며 고용원이 없는 1인 자영업자는 24.4%, 무급가족종사자 22.6% 순으로 나타났다.

종사상 지위 및 근로시간 형태별 결과를 살펴보면, 가족돌봄휴가의 적용대상자가 아니어서 이용하지 못한 경험이 일용직은 58.3%, 임시직 47.6%, 시간제는 48.7%로 다른 제도에 비해서도 상당히 높게 나타났다. 상용직, 전일제에서는 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 이용하지 못하는 비율이 각각 21.1%, 22.6%로 가장 높게 나타났으나, 적용대상자가 아니어서 이용하지 못한다는 응답이 다른 제도보다 높게 나타났다.

〈표 V-4-13〉 성별·고용형태별 가족돌봄휴가 제도를 사용하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장 문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	무급 휴가여서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
전체	31.0	18.9	20.9	3.2	10.6	13.2	2.3	100.0 (729)
성별								
남	25.6	18.6	22.0	3.9	12.4	14.1	3.4	100.0 (355)
여	36.1	19.3	19.8	2.4	8.8	12.3	1.3	100.0 (374)
$\chi^2(df)$	14.154(6)*							
고용형태								
정규직	17.7	21.5	20.1	5.9	15.6	15.3	3.8	100.0 (339)
비정규직	43.5	17.4	17.4	0.6	8.7	9.9	2.5	100.0 (161)
고용원이 없는 자영업자	44.7	16.3	24.4	-	4.9	9.8	-	100.0 (123)
고용원이 있는 자영업자	36.0	16.0	25.3	1.3	4.0	17.3	-	100.0 (75)
무급가족종사자	45.2	16.1	22.6	3.2	3.2	9.7	-	100.0 (31)
$\chi^2(df)$	89.105(24)***							
종사상 지위								
상용직	20.8	21.1	20.1	4.8	15.0	14.8	3.4	100.0 (413)
임시직	47.6	15.9	17.5	1.6	6.3	7.9	3.2	100.0 (63)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장 문화로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	무급 휴가여서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계 (수)
일용직	58.3	16.7	8.3	-	4.2	8.3	4.2	100.0 (24)
비임금근로자	41.9	16.2	24.5	0.9	4.4	12.2	-	100.0 (229)
$\chi^2(df)$	77.356(18)***							
근로시간 형태								
시간제	48.7	12.2	18.3	1.7	6.1	11.3	1.7	100.0 (115)
전일제	19.2	22.6	19.5	4.9	15.6	14.3	3.9	100.0 (385)
비임금근로자	41.9	16.2	24.5	0.9	4.4	12.2	-	100.0 (229)
$\chi^2(df)$	84.686(12)***							

주: 1) 임금근로자: 정규직·비정규직

비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자

2) 종사상지위(상용직·임시직·일용직) 및 근로시간 형태(시간제·전일제)는 임금근로자 대상 고용형태임.

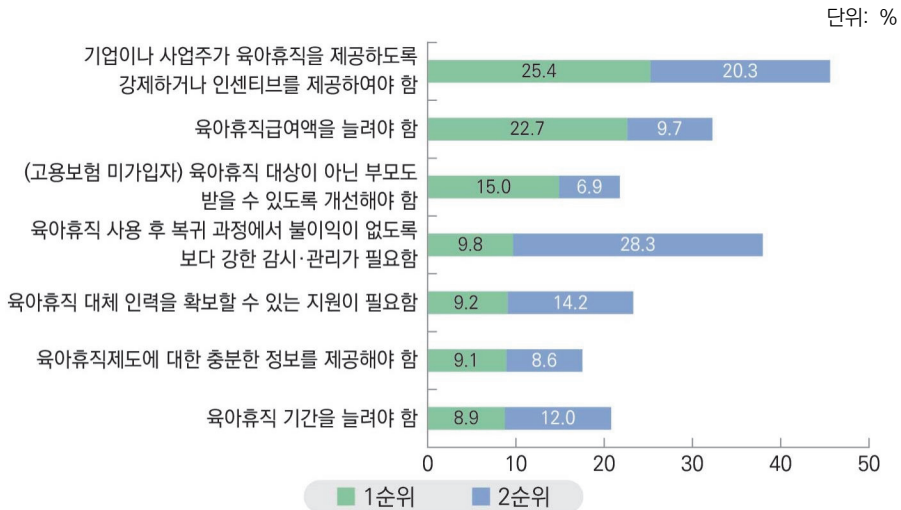
자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

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

나. 제도 개선

육아휴직제도 이용자 수를 제고하기 위한 개선점을 2순위까지 응답하도록 한 결과, 1순위에서는 기업이나 사업주가 육아휴직을 제공하도록 강제하거나 인센티브를 제공하는 것이 필요하다는 응답이 25.4%로 가장 높았고, 그다음으로 육아휴직 급여의 증액이 22.7%, 고용보험 미가입자로 부모도 육아휴직급여를 받도록 하여야 한다는 응답이 15%, 육아휴직 사용 후 복귀 과정에서 불이익이 없도록 보다 강한 감시와 관리가 필요하다는 응답이 9.8%순으로 나타났다. 2순위와 합산 결과에서는 다소 차이가 있었다. 기업이나 사업주의 육아휴직 관련 강제조치나 인센티브는 합산에서도 가장 높았으나, 육아휴직 사용 후 복귀 과정에 대한 보다 강한 감시 및 관리가 2순위에서 28.3%로 가장 높고 합산에서 38.1%로 두 번째로 높게 나타났다. 즉, 부모들은 육아휴직제도 자체에 대한 개선 필요도 인지하고 있지만, 일자리 현장에서 발생하는 비친화적인 기업문화와 육아휴직 사용에서 발생하는 불이익을 방지하기 위해 보다 적극적인 정책 개입이 실시되어야 한다고 인식하였다.

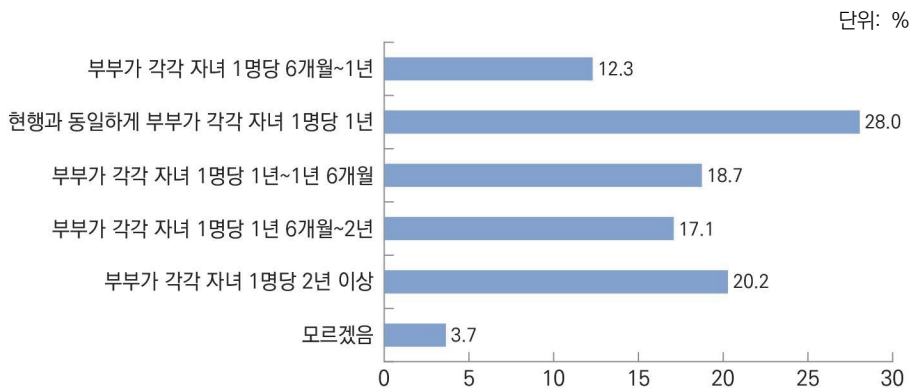
[그림 V-4-9] 육아휴직제도 이용자 제고를 위해 필요한 개선점



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

현재 육아휴직 기간 연장에 대한 논의가 진행되고 있는 바, 법적 보장 육아휴직의 적절한 기간에 대해 질문하였다. 현행과 동일하게 부부가 각각 자녀 1명당 1년씩 사용하는 것이 적절하다는 응답이 28%로 가장 높았으며, 부부가 각각 자녀 1명당 2년 이상이라는 응답이 20.2%, 1년에서 1년 6개월이 18.7%, 1년 6개월에서 2년이 17.1%로 순으로 나타났다. 결국, 현행보다 긴 육아휴직 기간을 희망하는 비율은 총 56%로 과반 이상인 것을 알 수 있다.

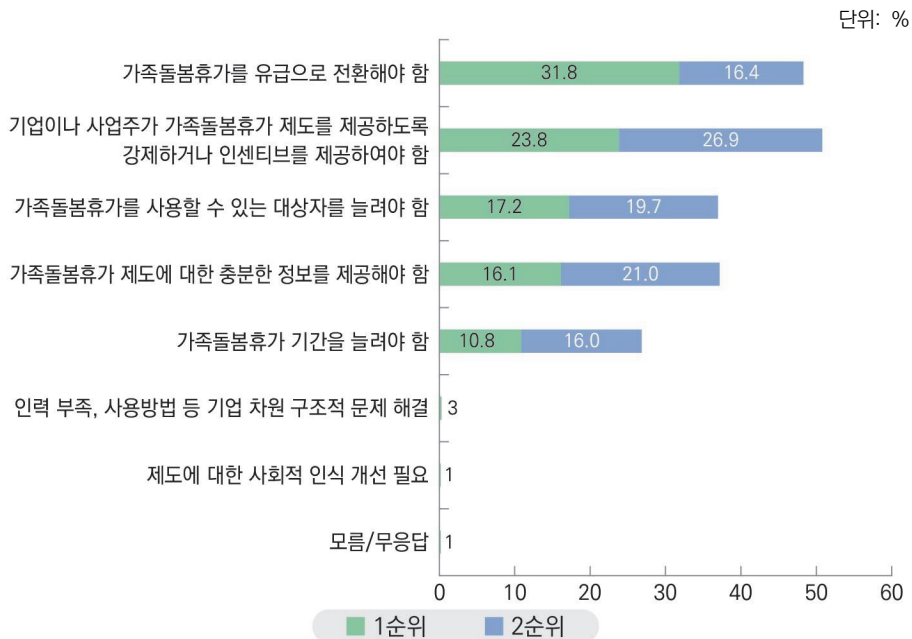
[그림 V-4-10] 법적으로 보장하는 육아휴직의 적절한 기간



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

제도의 인지도가 가장 낮은 가족돌봄휴가의 이용자 제고를 위한 개선점도 2순위 까지 응답하도록 하였다. 1순위 응답에서는 무급인 가족돌봄휴가를 유급으로 전환 해야 한다는 응답이 31.8%로 가장 많았고, 기업이나 사업주에 대한 가족돌봄휴가 제도 제공 강제조치나 인센티브 제공이 23.8%, 가족돌봄휴가 사용 가능 대상자의 확대가 17.2%, 가족돌봄휴가 제도에 대한 충분한 정보 제공이 16.1% 순으로 나타났다. 2순위와 합산 결과에서는 다소 차이가 있었다. 기업이나 사업주의 육아휴직 관련 강제조치나 인센티브가 2순위에서 26.9%로 가장 높았으며, 1, 2순위 합산에서 과반 이상인 50.7%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 순위 합산 결과에서 가족돌봄휴가의 유급 전환이 두 번째로 높게 나타났으며, 제도에 대한 충분한 정보 제공, 가족돌봄휴가 사용 가능 대상자 확대 순으로 나타났다. 이외에 가족돌봄휴가 기간을 늘려야 한다는 의견도 순위 합산에서 총 26.8%로 나타나 적지 않은 수가 확대를 희망하는 것으로 나타났다.

[그림 V-4-11] 가족돌봄휴가 이용자 제고를 위해 필요한 개선점: 1순위, 2순위



자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

5. 고용형태별 자녀돌봄 격차 심층분석

가. 분석방법 및 변수구성

여기서는 본 연구의 ‘고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사’ 자료로 고용형태별 자녀돌봄의 시간자원 및 갈등 경험의 차이를 분석하였다(그림V-5-1). 분석방법으로는 고용형태를 설명변수로 하고 자녀돌봄과 관련된 시간자원 및 갈등 경험을 종속변수로 하는 회귀분석을 사용하였다. 이때 종속변수의 특성에 따라 선형회귀분석(linear regression) 및 이항 또는 순서화 로지스틱회귀분석(dichotomous/ordered logistic regression)을 실시하였다.

설명변수인 ‘고용형태’는 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 구분하고 비임금근로자를 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자, 무급가족종사자로 구분하는 것을 기본으로 하여(고용형태Ⅰ), 여기에 임금근로자를 전일제, 시간제의 근로시간에 따라 구분한 형태(고용형태Ⅱ), 임금근로자를 상용, 임시·일용직의 종사상지위로 구분한 형태(고용형태Ⅲ) 그리고 비정규직과 1인 자영업자를 특수고용형태, 플랫폼노동, 프리랜서의 비정형근로를 포함해 구분한 형태(고용형태Ⅳ)의 4가지 세트로 설정해 투입하였다.

결과적으로 ‘고용형태Ⅰ’은 정규직, 비정규직, 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자, 무급가족종사자의 5개 범주로 구분되고, ‘고용형태Ⅱ’는 정규직 전일제, 정규직 시간제, 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자, 비정규직 전일제, 비정규직 시간제, 무급가족종사자의 7개 범주로 구분된다. ‘고용형태Ⅲ’는 정규직 상용직, 정규직 임시일용직, 고용원 있는 자영업자, 1인 자영업자, 비정규직 상용직, 비정규직 임시일용직, 무급가족종사자의 7개 집단이며, ‘고용형태Ⅳ’는 정규직, 고용원이 있는 자영업자와 비정형근로에 해당하는 특수고용형태, 플랫폼노동, 프리랜서로 구분되고 이에 속하지 않는 1인 자영업자와 비정규직 그리고 무급가족종사자의 8개 집단으로 구성된다.

종속변수는 ‘시간자원’과 ‘시간갈등’으로 구성하고 고용형태별 격차를 분석한다. 우선, 시간자원의 격차는 ‘시간지원제도에 대한 이용접근성’과 ‘자녀돌봄시간’의 집단별 차이로 분석하였다. 분석에 포함한 자녀돌봄을 위한 시간지원 제도는 출산

전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축제, 가족돌봄휴가의 5개 제도이다. 시간지원 제도에 대한 이용접근성은 제도의 '이용경험이 있는 경우'와 '그렇지 않은 경우'로 이분화되, 그렇지 않은 경우는 제도에 대한 인지 여부를 묻는 문항에 '모름'으로 응답한 경우와 제도에 대해 알더라도 '해당없음'으로 응답한 경우를 포함하였다⁴²⁾. 즉, 제도를 아예 몰라서 이용하지 못하는 경우와 신청자격을 갖추지 못해 이용하지 못하는 경우까지 포함된다. 따라서 해당 분석의 시간지원제도 이용접근성은 제도 이용 경험 뿐 아니라 제도 인지 여부, 제도 수급 자격을 포함한 개념으로 해석할 수 있다. 여기에서 제도 이용 접근성은 현재를 기준으로 적용한 것이 아니라, 지금까지 이용 경험을 묻은 것이다. 이는 현재의 제도 이용 접근성을 파악하는 데에 한계가 있으나, 제도 이용 가능 경험이 일의 변동으로 이어지는 현상에 초점을 두어 해석하는 본 연구에 적합하다고 판단하여 해당 변인을 투입하여 분석하였다.

자녀돌봄시간과 관련해서는 근무일의 평균 자녀돌봄시간과 근무일 기준으로 희망하는 자녀돌봄시간 뿐 아니라 희망하는 자녀돌봄시간과 실제 자녀돌봄시간 간의 차이를 분석에 포함하여 고용형태별로 얼마나 더(또는 덜) 자녀를 돌보기를 원하는지 파악하였다. 이에 더해 배우자의 자녀돌봄시간과 배우자와 본인의 자녀돌봄시간을 합한 부부의 자녀돌봄시간 그리고 본인과 배우자 자녀돌봄시간 간의 차이를 분석에 포함하였다. 이는 부부간 시간사용은 서로 영향을 주고받는다라는 전제하에 고용형태가 당사자 뿐 아니라 배우자 및 부부의 자녀돌봄시간 구성을 얼마나 설명하는지 살펴보고자 함에 목적이 있다.

자녀돌봄과 관련된 '시간갈등'은 일-자녀돌봄의 어려움 정도, 일-자녀돌봄의 변경 경험, 돌봄공백 경험의 3개 항목을 고용형태별로 분석하여 파악하였다. 첫째, 일-자녀돌봄의 어려움 정도는 '이른 출근으로 아침시간에 아이를 맡기는 어려움',

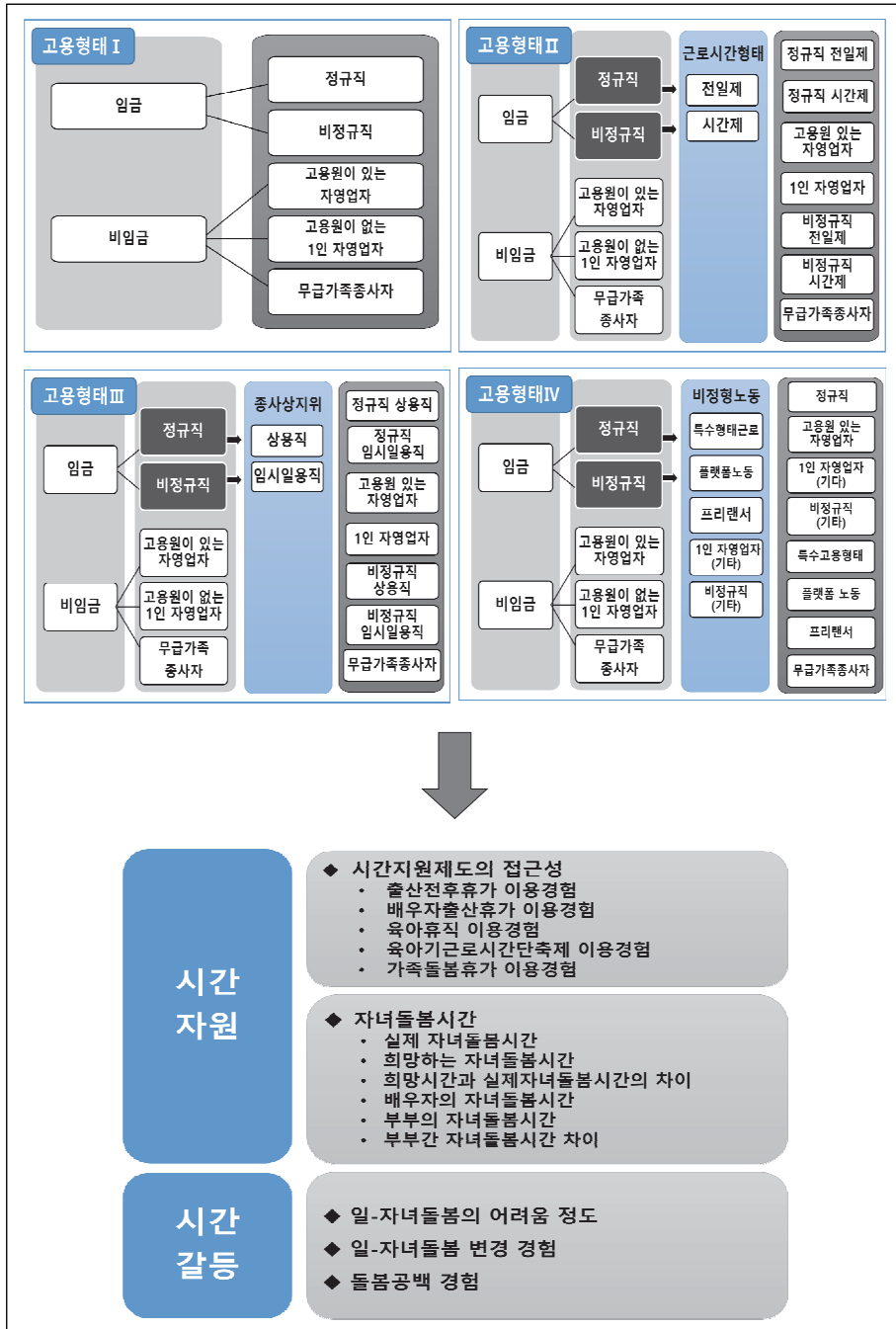
42) 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축제, 가족돌봄휴가 제도를 알고 있다고 응답한 집단에 한해 이용경험에 대해 질문하였으며, 이에 대해 '해당없음'으로 응답한 집단에는 여러 경우가 포함된다. 예로, 출산전후휴가의 경우 고용보험 가입여부 및 기간 등의 신청자격 미달 외에도 출산경험이 없는 경우(출산경험이 없는 재혼가구의 근로자 등)가 '해당없음'으로 응답가능하다. 이때 출산경험이 없어서 해당없음으로 응답한 경우는 제도 접근성과는 무관할 수 있으나 이 비율은 미미할 것으로 추측된다. 관련한 추가 분석결과 '해당없음'의 비중은 근로형태별로 경향성을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 출산전후휴가의 이용경험 문항의 경우 '해당없음' 응답 비중이 정규직은 1.1%인데 비해 1인 자영업자 6.9%, 비정규직 4.4%이며, 육아휴직의 경우 '해당없음' 응답 비중이 정규직은 2.3%인데 비해 1인자영업자 18.5%, 비정규직은 9.4%이다. 이에 따라 연구진은 고용형태별 '해당없음'의 응답결과가 제도에 대한 접근성을 반영한다고 판단하고, 제도 이용경험이 없는 집단에 '해당없음'으로 응답한 경우를 포함하였다.

‘늦은 퇴근으로 저녁시간까지 아이를 맡기는 어려움’, ‘장시간 노동 등 근로시간으로 인해 자녀를 직접 돌봄시간이 없음’, ‘대체휴일 등에 쉬지 못해서 아이를 맡겨야 하는 어려움’, ‘긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어려움’, ‘보육교육기관에 부모 참여에 대한 부담으로 인한 어려움’의 6개 문항에 5점 척도로 응답한 점수를 합산하여 분석하였다. 둘째, 일-자녀돌봄의 변경 경험은 ‘지금까지 나는 자녀돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 변경하였다(1점)’에서 ‘지금까지 나는 나의 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추었다(10점)’의 점수를 연속변수로 투입하였다. 셋째, 돌봄공백 경험은 돌봄서비스를 이용할 수 없는 자녀돌봄 공백이 얼마나 자주 있는지 6점 척도(1점: 전혀 경험한 적 없음~6점: 거의 매일 경험함)로 응답하는 단일문항으로 투입하고 순서화 로지스틱회귀분석(ordered logistic regression analysis)을 실시해 파악하였다.

또한 모든 분석 모형에는 종속변수에 영향을 줄 수 있는 변수를 투입하여 통제하였다. 통제변수로는 응답자 특성으로서 연령, 성별, 최종학력, 가구 특성으로 가구소득, 맞벌이 여부를 포함하고, 자녀특성으로 만 8세 미만 자녀 수와 막내자녀 연령을 투입하였다.

이상의 분석에 투입된 종속변수 및 설명변수, 통제변수를 요약하면 아래의 <표 V-5-1>과 같다.

[그림 V-5-1] 고용형태별 자녀돌봄의 차이 심층분석 개요



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

〈표 V-5-1〉 고용형태별 자녀돌봄의 차이 심층분석 변수구성

구분		변수명/구분	변수 내용
종속 변수	시간자원 :제도접근성	출산전후휴가 이용경험	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		배우자출산휴가 이용경험	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		육아휴직 이용경험	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		육아기근로시간단축제 이용경험	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		가족돌봄휴가 이용경험	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
	시간자원 :자녀돌봄시간	실제 자녀돌봄시간	응답자의 근무일 기준 자녀돌봄시간
		희망 자녀돌봄시간	응답자의 근무일 기준 희망하는 자녀돌봄시간
		희망-실제자녀돌봄시간 차이	(희망 자녀돌봄시간 - 실제 자녀돌봄시간)
		배우자 자녀돌봄시간	배우자의 근무일 기준 자녀돌봄시간
		부부 자녀돌봄시간	(응답자 자녀돌봄시간- 배우자 자녀돌봄시간)
	시간갈등	부부 간 자녀돌봄시간 차이	(응답자 - 배우자의 자녀돌봄시간)의 절대값
		일-자녀돌봄의 어려움 정도	6점 척도 5개 문항의 점수 합, 0~30점
		일-자녀돌봄 변경경험	1~10점 (1:근로시간 변경~10:자녀돌봄 변경)
		돌봄공백 경험	6점 척도 (1:공백 없음~6:거의 매일 경험함)
설명 변수	기본	고용형태 I	정규직/ 비정규직/ 고용원이 있는 자영업자/ 1인 자영업자/ 무급가족종사
	근로시간	고용형태 II	정규직 전일제/ 정규직 시간제/ 고용원이 있는 자영업자/ 1인 자영업자/ 비정규직 전일제/ 비정규직 시간제/ 무급가족종사자
	종사상지위	고용형태 III	정규직 상용직/ 정규직 임시일용직/ 고용원 있는 자영업자/ 1인 자영업자/ 비정규직 상용직/ 비정규직 임시일용직/ 무급가족종사자
	비정형근로	고용형태 IV	정규직/ 고용원이 있는 자영업자/ 1인 자영업자/ 비정규직/ 특수고용형태/ 플랫폼노동/ 프리랜서/ 무급가족종사자
통제 변수	개인	성별	남성/ 여성
		연령	35세미만/ 35-50세미만/ 40-45세미만/ 45세이상
		최종학력	고졸이하/ 전문대졸/ 대졸/ 대학원이상
	가구	가구소득	300만원미만/ 300-400만원미만/ 400-500만원미만/ 500-600만원미만/ 700만원이상
		맞벌이 여부	맞벌이/ 외벌이
	자녀	8세미만 자녀수	가구 내 8세미만 자녀의 수
		막내자녀 연령	막내자녀의 만 연령

자료: 연구진 작성

나. 분석결과

1) 고용형태별 시간자원 격차

가) 시간지원제도의 이용접근성 격차

본 연구에서 시간자원 격차는 시간지원제도의 이용접근성과 자녀돌봄시간을 통해 파악한다. 여기서는 시간지원제도의 이용접근성에 대해 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아가근로시간단축제, 가족돌봄휴가의 5개 제도의 이용경험 분석으로 살펴보았다.

〈표 V-5-2〉는 고용형태 I 을 설명변수로 하고 시간지원 제도의 이용여부를 종속변수로 투입한 이항 로지스틱 회귀분석의 결과이다. 출산전후휴가의 경우 고용원이 있는 자영업자 집단은 제도 이용경험의 가능성이 정규직의 51.5%인데 비해 비정규직 집단은 29.0%이며, 1인 자영업자 집단은 19.5%로 나타났다. 육아휴직의 경우 고용원 있는 자영업자의 이용경험의 가능성은 정규직의 42.5%이나 1인 자영업자는 33.8%, 비정규직은 36.5%까지 낮아졌다.

종합해보면 정규직에 비해 다른 근로형태 종사자의 경우, 대체로 시간지원제도의 이용경험 가능성이 낮고 정규직을 제외한 집단 중에서는 고용원이 있는 자영업자 집단이 비교적 이용 가능성이 높은 편이다. 또한 1인 자영업자, 비정규직, 무급가족종사자의 경우는 이용경험 비중이 더 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 V-5-2〉 고용형태별(I) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과

구분	출산전후휴가 이용경험	배우자출산휴가 이용경험	육아휴직 이용경험	육아가근로시간 단축제 이용경험	가족돌봄휴가 이용경험
	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)
정규직 (base)					
고용원 있는 자영업자	0.515**	0.350***	0.425***	0.950	0.729
1인 자영업자	0.195***	0.360***	0.338***	0.252***	0.263***
비정규직	0.290***	0.292***	0.365***	0.448***	0.366***
무급가족종사자	0.388***	0.805	0.565*	0.403*	0.124***
N	765	812	1,577	1,577	1,577
Log likelihood	-446.9	-492.9	-804.7	-481.2	-497.2
chi2	112.1	87.98	159.3	68.57	71.18

주: 1) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

2) 출산전후휴가는 여성, 배우자출산휴가는 남성만 분석함

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

다음의 <표 V-5-3>은 근로시간형태별로 구분한 고용형태 II를 설명변수로 투입해 분석한 결과이다. 출산전후휴가의 경우 정규직 전일제에 비해 다른 집단에 속해 있는 경우 모두 제도 이용경험 가능성이 낮은 것으로 나타나며, 그중에서도 1인 자영업자 집단은 정규직 전일제 집단에 비해 제도 이용경험 가능성이 17.3%, 비정규직 시간제 집단은 20.9%로 특히 낮은 것으로 나타났다. 이는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제의 경우에도 그대로 적용돼, 정규직 전일제에 비해 1인 자영업자 집단에 속해있을 경우 육아휴직은 31.1%, 육아기근로시간 단축제의 이용가능성은 23.4%까지 낮아지며, 비정규직 시간제 집단인 경우 육아휴직 이용경험의 가능성은 26.9%, 육아기근로시간 단축제의 이용가능성은 21.6%까지 낮아지는 것으로 나타났다.

또한 정규직 시간제의 경우도 배우자 출산휴가를 제외한 모든 제도의 이용경험의 가능성이 정규직 전일제에 비해 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 정규직 내 시간제 근로가 다른 시간지원제도를 이용하기 어려울 때 대체하여 사용하는 근로형태로 활용되고 있을 가능성이 높을 것으로 보인다.

<표 V-5-3> 고용형태별(II-근로시간형태) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과

구분	출산전후휴가 이용경험	배우자출산휴가 이용경험	육아휴직 이용경험	육아기근로시간 단축제 이용경험	가족돌봄휴가 이용경험
	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)
정규직 전일제 (base)					
정규직 시간제	0.438**	0.696	0.360***	0.406*	0.181**
고용원 있는 자영업자	0.457***	0.345***	0.397***	0.906	0.674
1인 자영업자	0.173***	0.354***	0.311***	0.234***	0.237***
비정규직 전일제	0.406***	0.271***	0.445***	0.770	0.573*
비정규직 시간제	0.209***	0.320***	0.269***	0.216***	0.192***
무급가족종사자	0.338***	0.790	0.498**	0.353**	0.104***
N	765	812	1,577	1,577	1,577
Log likelihood	-442.7	-492.6	-799.1	-474.9	-489.4
chi2	120.6	88.58	170.4	81.27	86.81

주: 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

종사상지위별로 구분한 고용형태 III를 설명변수로 투입한 분석 결과 역시 정규직 집단에 비해 다른 고용형태 집단의 제도 이용경험이 유의미하게 낮은 것으로 확인된다(표 V-5-4). 출산전후휴가의 경우 고용원 있는 자영업자 집단은 정규직 집단에 비해 이용경험 가능성이 51.4%이고, 이어 비정규직 상용직 32.0%, 임시일용직 26.5%, 1인 자영업자 19.4% 순으로 나타났다. 배우자출산휴가의 경우 정규직에 비해 비정규직 상용직, 고용원 있는 자영업자, 1인 자영업자 집단의 경우 이용경험의 가능성이 35% 정도로 낮고 비정규직 임시일용직은 22.2%로 다른 집단에 비해서도 10%p 이상 낮게 나타났다. 육아휴직, 육아기근로시간 단축제, 가족돌봄휴가의 경우에도 비정규직 상용직은 정규직에 비해 이용경험의 가능성이 49.6%~59.5%이며 1인 자영업자나 비정규 임시일용직의 경우는 25.1%~33.6%로 더 낮게 나타났다.

이 같은 종사상지위 구분을 통해 비정규직 내에서도 상용직에 비해 임시일용직이 시간지원 제도 이용경험의 가능성을 더 낮추며, 1인 자영업자 집단은 비정규직 상용직과 비교할 때 제도 이용가능성을 더 낮추는 요인이 됨이 확인되었다.

〈표 V-5-4〉 고용형태별(III-종사상지위) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓회귀분석 결과

구분	출산전후휴가 이용경험	배우자출산휴가 이용경험	육아휴직 이용경험	육아기근로시간 단축제 이용경험	가족돌봄휴가 이용경험
	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)
정규직 (base) ¹⁾					
고용원 있는 자영업자	0.514**	0.350***	0.424***	0.950	0.728
1인 자영업자	0.194***	0.359***	0.336***	0.251***	0.261***
비정규직 상용직	0.320***	0.372***	0.498***	0.595*	0.496**
비정규직 임시일용직	0.265***	0.222***	0.261***	0.323***	0.263***
무급가족종사자	0.387***	0.801	0.560*	0.400*	0.123***
N	765	812	1,577	1,577	1,577
Log likelihood	-446.7	-492.2	-801.9	-480.1	-495.9
chi2	112.5	89.37	164.8	70.88	73.77

주: 1) 정규직의 경우 전체 654명 중 상용직 646명, 임시직 8명으로 구성되어 종사상지위별로 구분하지 않음.

2) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

이어 비정형근로에 대한 세부 구분을 포함한 고용형태 IV에 대한 분석결과에서도 정규직에 비해 대부분의 고용형태가 시간지원 제도의 이용경험 가능성을 유의미하게 낮추는 것으로 나타났다(표 V-5-5). 출산전후휴가의 경우 고용원 있는 자영업자 집단은 정규직에 비해 이용경험의 가능성이 51.7%이고, 무급가족종사자 집단은 38.8%인데 비해 다른 비정형노동 집단은 20%대로 크게 낮게 분석되었다. 또한 육아휴직, 육아기근로시간단축제, 가족돌봄휴가의 분석결과, 공통적으로 프리랜서의 제도 이용경험 가능성이 정규직에 비해 10~20%대로 크게 낮게 나타나 비정형노동 집단 내에서도 제도 이용가능성이 매우 낮은 집단인 것으로 확인된다.

〈표 V-5-5〉 고용형태별(IV-비정형근로) 시간지원제도 이용경험에 대한 이항로짓 회귀분석 결과

구분	출산전후휴가 이용경험	배우자출산휴가 이용경험	육아휴직 이용경험	육아기근로시간 단축제 이용경험	가족돌봄휴가 이용경험
	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)	Exp(b)
정규직 (base)					
고용원 있는 자영업자	0.517**	0.350***	0.425***	0.952	0.726
1인 자영업자(기타)	0.229***	0.387***	0.334***	0.334**	0.261***
비정규직(기타)	0.251***	0.271***	0.331***	0.494**	0.568**
특수고용형태	0.282***	0.327***	0.383***	0.378***	0.263***
플랫폼 노동자	0.223***	0.561	0.501**	0.376	0.315*
프리랜서	0.238***	0.248***	0.280***	0.162***	0.129***
무급가족종사자	0.388***	0.808	0.563*	0.399*	0.125***
N	765	812	1,577	1,577	1,577
Log likelihood	-447.8	-491.9	-803.7	-480.7	-493.4
chi2	110.4	90.02	161.2	69.58	78.87

주: 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

이처럼 시간지원 제도의 이용경험을 분석해 보면 고용형태별 제도 이용경험은 매우 다르게 나타나며 특히 정규직과 비교할 때 여타의 다른 고용형태는 공통적으로 제도 이용의 접근 가능성을 크게 낮추는 요인이 됨이 뚜렷이 확인된다.

또한, 정규직을 제외한 집단 내부에서도 격차가 있다는 것도 주지할 만하다. 고용원이 있는 자영업자 집단은 이용경험의 가능성이 다른 집단보다는 높게 나타나

이질적인 특성을 보인다. 근로시간 형태별로는 정규직 시간제는 정규직 전일제에 비해 이용경험을 낮추는 요인으로 나타나 시간제 근로는 다른 시간지원제도의 대체제로 작용하는 것으로도 해석된다. 종사상지위별로도 상용직에 비해 임시일용직이 시간지원 제도의 이용 가능성을 더 낮추며, 1인 자영업자 집단은 비정규직 상용직보다 제도 이용의 가능성을 더 낮추는 요인이 됨이 확인되었다. 또한 비정형노동 중에서는 프리랜서 집단의 경우 제도의 접근 가능성이 가장 낮은 것도 확인되었다.

나) 자녀돌봄시간의 격차

고용형태별 시간지원 제도의 이용접근성 분석에 이어 자녀돌봄시간을 분석하였다. 이때 자녀돌봄시간은 근무일 기준으로 응답자의 실제 자녀돌봄시간과 원하는 자녀돌봄시간, 희망 자녀돌봄시간과 실제 자녀돌봄시간의 차이를 비롯해 배우자의 자녀돌봄시간과 응답자와 배우자 시간을 합한 부부의 자녀돌봄시간, 그리고 부부간 자녀돌봄시간 차이에 대해 분석해 본인의 자녀돌봄시간 뿐만 아니라 부부의 자녀돌봄시간 및 시간배분까지 파악하고자 했다.

〈표 V-5-6〉은 고용형태 I에 따른 자녀돌봄시간을 분석한 결과이다. 실제 자녀돌봄시간을 보면 정규직보다 다른 고용형태 모두 유의미하게 자녀돌봄시간을 높이는 것으로 나타났다. 특히, 무급가족종사자 집단은 정규직보다 2시간 넘게 자녀돌봄시간이 길고 1인 자영업자와 비정규직 모두 1시간 이상 자녀돌봄시간이 길다. 고용원 있는 자영업자 집단도 정규직과의 격차가 0.67시간 가량으로 적은 편이지만, 이 역시 정규직과 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 희망 자녀돌봄시간 분석에서도 정규직이 아닌 다른 고용형태의 경우 모두 정규직보다 유의미하게 길게 나타났다. 한편, 희망 자녀돌봄시간과 실제 자녀돌봄시간과의 차이값을 살펴보면 정규직보다 1인 자영업자, 비정규직은 차이가 유의미하게 적게 나타난다⁴³⁾.

이처럼 정규직과 비교할 때 다른 고용형태 집단은 실제로 더 많은 시간 자녀를 돌보고 희망하는 자녀돌봄시간 자체도 긴 편이다. 그러나 1인 자영업자와 비정규직 집단의 경우 더 원하는 돌봄시간의 정도가 실제 돌보는 시간에 비해 작기에 희망시간과 실제시간의 차이 분석 시 정규직보다 그 정도가 덜하게 나타난 것을 알

43) '실제 자녀돌봄시간'을 종속변수로 한 모델의 회귀계수값에서 '희망 자녀돌봄시간'을 종속변수로 한 모델의 회귀계수값을 뺀 값은 '희망-실제 자녀돌봄시간'을 종속변수로 한 모델의 회귀계수값과 같다.

수 있다. 즉, 1인 자영업자와 비정규직 집단은 정규직보다 더 많이 자녀를 돌보고 원하는 자녀돌봄시간도 길지만, 실제 돌보는 시간 정도가 워낙 길기에 더 돌보고자 하는 시간 자체는 정규직에 비해 적다고 해석할 수 있겠다.

배우자의 자녀돌봄시간을 종속변수로 하여 분석한 결과, 정규직보다 1인자영업자, 무급가족종사자의 경우 배우자의 자녀돌봄시간은 0.6시간가량 짧게 나타났다. 그러나 본인과 배우자의 자녀돌봄시간을 합한 부부 자녀돌봄시간을 보면 정규직보다 비정규직, 무급가족종사자의 경우 유의미하게 길게 나타난다.

이처럼 정규직을 제외한 다른 고용형태의 종사자들의 경우 정규직에 비해 배우자의 돌봄시간이 짧은 데도 부부합산 돌봄시간이 길게 나타난 것은 당사자들의 자녀돌봄시간이 매우 길 수 있다는 것을 시사한다. 실제 고용형태별로 부부간 자녀돌봄시간의 차이를 분석했을 때 정규직 집단과 비교하여 비정규직과 무급가족종사자의 경우 부부간의 자녀돌봄시간 차이를 유의미하게 증가시키는 것으로 나타났다.

〈표 V-5-6〉 고용형태별(Ⅰ) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄시간 (A)	희망 자녀돌봄시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄시간 차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄시간 (C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄시간 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

주: 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
 * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

다음으로 근로시간형태별로 구분한 고용형태별(Ⅱ)로 자녀돌봄시간을 분석하였다(표 V-5-7). 분석 결과 정규직 전일제보다 다른 일자리 모두 자녀돌봄시간이 유의미하게 긴 것으로 나타났다. 무급가족종사자는 2.37시간, 정규직 시간제는 1시간 이

상 더 길게 나타났으며, 이어 1인 자영업자, 고용원 있는 자영업자, 비정규직 전일제 순으로 나타났다. 희망하는 자녀돌봄시간을 분석한 결과, 정규직보다 고용원 있는 자영업자, 1인 자영업자, 비정규직 시간제, 무급가족종사자의 경우 정규직 전일제에 비해 유의미하게 희망하는 자녀돌봄시간이 길게 나타났다. 또한, 희망하는 자녀돌봄 시간과 실제 돌봄시간 간 차이를 분석한 결과, 정규직 전일제보다 정규직 시간제, 1인 자영업자, 비정규 시간제의 경우 통계적으로 유의미하게 차이 정도가 1시간 안팎으로 적은 것으로 나타났다. 종합해보면 다른 집단(고용원 있는 자영업자 집단 제외)보다 정규직 전일제 집단이 자녀돌봄시간을 더 희망하는 것으로 확인되었다.

이어 고용형태별 배우자의 자녀돌봄시간을 분석한 결과, 정규직 전일제보다 1인 자영업자, 비정규 시간제, 무급가족종사자의 경우 배우자의 자녀돌봄시간이 짧은 것으로 나타났으며, 부부의 자녀돌봄시간의 경우 정규직 전일제보다 비정규 시간제, 무급가족종사자 집단에 속했을 때 부부의 자녀돌봄시간을 각각 1.30시간, 1.64시간 증가시키는 것으로 나타났다. 부부간 자녀돌봄시간 차이를 분석해 보면, 정규직 전일제보다 비정규직 시간제와 무급가족종사자 집단의 경우 부부간 자녀돌봄시간의 차이가 유의미하게 크게 나타났다.

이를 통해 비정규직 내에서도 시간제 근로자의 경우에만 부부합산의 자녀돌봄시간과 부부간 자녀돌봄시간 차이를 유의미하게 설명하는 것으로 나타나 전일제와 시간제의 구분이 자녀돌봄시간을 크게 좌우하는 것이 확인되었다. 즉, 비정규직 시간제의 경우 본인과 부부합산의 자녀돌봄시간을 높이는 데 기여하지만, 이것이 부모 일방에게 치우쳐 있어 돌봄격차를 야기시킬 수 있음을 염두에 두어야 할 것이다.

〈표 V-5-7〉 고용형태별(Ⅱ-근로시간형태) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄시간 (A)	희망 자녀돌봄시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄시간 차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄시간 (C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄시간 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

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

구분	실제 자녀돌봄시간 (A)	희망 자녀돌봄시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄시간 차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄시간 (C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄시간 차이 A-C
	b	b	b	b	b	b
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

주: 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
 * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

이어 종사상지위별로 구분한 고용형태별(III)로 자녀돌봄시간을 분석한 결과에서도 정규직보다 다른 일자리 모두 자녀돌봄시간이 유의미하게 긴 것으로 나타났다(표 V-5-8). 또한 정규직과 비교할 때 다른 근로형태의 경우 희망 자녀돌봄시간이 모두 유의미하게 길게 나타난 데 비해 비정규 상용직만 유의미성이 나타나지 않은 점도 관측된다.

정규직보다 1인 자영업자, 무급가족종사자의 경우 배우자의 자녀돌봄시간이 유의미하게 짧게 나타났으며, 정규직보다 비정규직, 무급가족종사자의 경우 부부의 자녀돌봄시간이 유의미하게 길다. 특히 비정규직 내에서도 상용직보다 임시일용직이 부부의 자녀돌봄시간이 더 길게 나타났다. 또한, 정규직보다 고용원 있는 자영업자의 경우 부부간 자녀돌봄시간의 차이가 적은 것으로 나타난 반면, 비정규 임시일용직과 무급가족종사자 집단의 경우 부부간 자녀돌봄시간의 격차가 정규직보다 각각 0.7시간, 1.36 시간 가량 큰 것으로 나타났다.

이처럼 비정규 상용직과 비정규 임시일용직은 공통적으로 본인의 자녀돌봄시간과 부부의 자녀돌봄시간을 높이지만 부부간 자녀돌봄시간의 차이를 발생시키는 것은 비정규 임시일용직에 해당해 비정규직 내에서도 종사상지위에 따라 부부간 자녀돌봄시간의 분배 양상이 다를 수 있다.

〈표 V-5-8〉 고용형태별(III-종사상지위) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄시간 (A)	희망 자녀돌봄시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄시간 차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄시간 (C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄시간 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

주: 1) 정규직의 경우 전체 654명 중 상용직 646명, 임시직 8명으로 구성되어 종사상지위별로 구분하지 않음.

2) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

비정형근로에 대한 세부 구분을 포함한 고용형태Ⅳ에 따른 자녀돌봄시간의 분석 결과는 〈표 V-5-9〉와 같다. 분석 결과 정규직이 아닌 다른 고용형태 모두 자녀돌봄시간이 유의미하게 긴 것으로 나타났으며, 정규직에 비해 고용원 있는 자영업자, 비정규직(기타), 특수고용형태, 프리랜서, 무급가족종사자의 경우 유의미하게 희망하는 자녀돌봄시간이 긴 것도 관측되었다. 한편, 비정형노동 형태 중 플랫폼 노동자의 경우 비록 통계적으로 유의미하진 않지만, 계수가 음수로 나와 정규직 근로자보다 희망하는 자녀돌봄시간이 적은 것으로 나타났다. 결과적으로는 다른 고용형태(고용원있는 자영업자 제외)와 비교할 때, 정규직 집단이 자녀돌봄시간을 가장 더 확보하길 바라는 것으로 확인되었다.

또한, 정규직보다 1인 자영업자(기타)와 특수고용형태, 플랫폼 노동자, 무급가족종사자의 경우 배우자의 자녀돌봄시간이 유의미하게 짧게 나타났다. 비록 통계적으로 유의미하진 않지만, 비정규직(기타)은 유일하게 정규직보다 배우자의 자녀돌봄시간을 높이는 것도 확인된다. 정규직에 비해 부부합산 자녀돌봄시간이 유의미하게 긴 경우는 비정규직(기타) 집단과 특수고용형태, 프리랜서, 무급가족종사자

집단이며 1인 자영업자(기타)와 플랫폼 노동자 집단은 정규직 집단과 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 통계적으로 유의미하진 않지만, 계수를 보면 오히려 1인 자영업자(기타)와 플랫폼 노동자의 경우 정규직보다 부부합산 자녀돌봄시간이 낮은 것이 관측된다. 또한 통계적 유의미성과 무관하게 계수값을 보면 정규직과 비교할 때 고용원 있는 자영업자와 1인 자영업자(기타) 집단의 경우 부부간 자녀돌봄시간의 격차가 낮게 나타났으나, 그 외의 비정형 근로자 집단의 경우 정규직 집단보다 부부간 자녀돌봄시간의 격차가 큰 것으로 나타났다.

비정형노동을 세분화하여 분석한 결과를 보면 플랫폼 노동자의 경우 희망시간과 돌봄시간의 차이, 즉 더 돌보고자 하는 시간이 가장 적고 배우자의 자녀돌봄시간도 가장 적으며 비록 유의미하진 않지만, 부부의 자녀돌봄시간도 다른 집단에 비해 낮은 것으로 나타났다. 더불어 플랫폼 노동자 뿐만 아니라 1인 자영업자(기타) 집단 역시 부부합산 자녀돌봄시간이 적게 나타난다. 이는 앞선 모든 분석에서 정규직이 아닌 다른 고용형태의 경우 정규직보다 부부합산 자녀돌봄시간이 길게 나타난 점과 다른 점으로 ‘1인 자영업자+비정규직’ 집단 내에서의 이질성에 주시할만 하다.

〈표 V-5-9〉 고용형태별(IV-비정형근로) 자녀돌봄시간에 대한 선형 회귀분석 결과

구분	실제 자녀돌봄시간 (A)	희망 자녀돌봄시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄시간 차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄시간 (C)	부부의 자녀돌봄시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄시간 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

주: 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.
 자료: 본 연구의 ‘고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사’ 결과임.
 * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

2) 고용형태별 시간갈등 격차

이제까지 고용형태별 시간자원에 대해 시간지원 제도의 이용경험과 자녀돌봄시간으로 살펴본 것에 이어 고용형태별로 시간갈등에 있어 어느 정도의 차이가 있는지 살펴보았다. 이때 시간갈등은 일-자녀돌봄의 어려움 정도와 일의 변경과 자녀돌봄의 변경 간의 경험 정도, 그리고 자녀 돌봄공백의 경험 정도로 파악하였다.

아래의 <표 V-5-10>은 일-자녀돌봄의 어려움 정도를 종속변수로 하고 고용형태 I 을 설명변수로 투입한 회귀분석의 결과이다. 돌봄공백 경험은 6점 척도로 순서형 로지스틱 회귀분석(ordered logistic regression)을 실시하였으며 로그오즈($\log(\frac{p}{1-p})$)값의 단위변화를 보여주는 회귀계수(b)값을 그대로 표기하였다. 분석 결과를 보면 고용형태별로 일-자녀돌봄의 어려움 차이는 유의미하지 않게 나타난 반면, 일-자녀돌봄의 변경경험은 모두 유의미하게 나타나 정규직에 비해 다른 고용형태의 경우 근로시간 변경 경험 비율이 높음을 알 수 있다. 이때 일-자녀 돌봄 변경경험에 있어 정규직과 차이가 큰 순서대로 나열해보면 무급가족종사자, 1인 자영업자, 비정규직, 고용원 있는 자영업자 순인 것인 것도 확인되었다. 한편, 돌봄공백의 경험 정도는 고용형태별로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

종합해보면 고용형태별 일-자녀돌봄의 어려움 정도와 돌봄공백의 경험 정도는 유의미한 차이를 보이지 않는다. 일-자녀돌봄의 변경 경험에서만 고용형태별 차이가 확인되었는데 정규직이 아닌 다른 고용형태에 속할 경우 정규직 집단에 비해 근로 변경의 경험이 유의미하게 높은 것이 뚜렷하게 나타난다.

<표 V-5-10> 고용형태별(I) 시간갈등에 대한 선형·순서화로짓 회귀분석 결과

구분	일-자녀돌봄의 어려움	일-자녀돌봄 변경경험	돌봄공백 경험
	b	b	b
정규직 (base)			
고용원 있는 자영업자	-0.273	-0.629***	0.00410
1인 자영업자	-0.261	-1.271***	-0.146
비정규직	-0.0879	-1.064***	-0.112
무급가족종사자	-0.103	-1.497***	-0.244
N	1,577	1,577	1,577
R-squared/II	0.010	0.109	-2174
chi2			86.29

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

주: 1) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.
 2) 돌봄공백 경험(6점척도)은 순서형 로짓분석(ordered logit analysis) 결과임.
 3) 일-자녀돌봄 변경경험은 1~10점의 연속변수이며, 1점: 근로시간의 변경~10점: 자녀돌봄의 변경으로 측정함.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
 * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

다음으로 근로시간 형태별로 고용형태(II)를 구분한 것을 독립변수로 투입해 시간갈등의 정도를 분석하였다(표 V-5-11). 분석 결과 비정규직 시간제의 경우만 정규직 전일제에 비해 일-자녀돌봄의 어려움이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 비정규 전일제의 경우는 비록 통계적으로 유의미하진 않지만 일-자녀돌봄의 어려움이 정규직 전일제보다 큰 것도 확인되었다. 돌봄공백 경험을 분석한 결과에서도 통계적 유의미성은 확보되지 않지만 비정규 전일제와 고용원 있는 자영업자 집단에 속할 경우 정규직 전일제보다 돌봄공백 경험정도를 높이는 것으로 나타났다. 또한 일-자녀돌봄 변경경험의 분석 결과 정규직 전일제가 아닌 다른 모든 고용형태에 속할 경우 근로시간 변경 경험이 정규직 전일제에 비해 유의미하게 높게 나타났다.

즉, 비정규직 시간제의 경우는 정규직 전일제에 비교할 때 일-자녀돌봄의 어려움과 돌봄공백 경험 정도가 적게 나타나지만 다른 고용형태의 경우 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 그러나 일-자녀돌봄 변경경험에 있어서는 정규직 전일제에 비해 다른 모든 고용형태의 경우 일의 변경 경험이 높은 것도 확인되었다.

〈표 V-5-11〉 고용형태별(II-근로시간형태) 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/II	0.016	0.125	-2172
chi2			90.07

주: 1) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.
 2) 돌봄공백 경험(6점척도)은 순서형 로짓분석(ordered logit analysis) 결과임.
 자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.
 * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

종사상지위별로 고용형태를 구분해 분석한 결과는 <표 V-5-12>와 같다. 분석 결과를 보면 일-자녀돌봄의 어려움과 돌봄공백의 경험 정도에서는 정규직과 다른 고용형태 간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 통계적 유의미성과 무관하게 계수값만 보면 정규직이 비해 다른 고용형태는 모두 일-자녀돌봄의 어려움과 돌봄공백의 경험 정도를 낮추는 것으로 나타난 가운데 고용원 있는 자영업자와 비정규 임시일용직의 경우는 정규직보다 돌봄공백 경험이 높은 것도 확인된다. 그러나 일-자녀돌봄의 변경경험에서는 정규직에 비해 모두 유의미하게 근로시간 변경 경험 정도가 높은 것으로 나타났다.

종사상지위별로 구분한 고용형태에 있어서도 정규직에 비해 일-자녀돌봄의 어려움과 돌봄공백 경험정도에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나며, 일-자녀돌봄 변경경험에 있어서는 정규직이 아닌 모든 고용형태가 정규직과 비교할 때 일 변경 경험을 높이는 요인으로 확인되었다.

<표 V-5-12> 고용형태별(III-종사상지위) 시간갈등에 대한 선형·순서화로지트 회귀분석 결과

구분	일-자녀돌봄의 어려움	일-자녀돌봄 변경경험	돌봄공백 경험
	b	b	b
정규직 (base) ¹⁾			
고용원 있는 자영업자	-0.273	-0.629***	0.00382
1인 자영업자	-0.261	-1.273***	-0.144
비정규직 상용직	-0.144	-0.991***	-0.262
비정규직 임시일용직	-0.0379	-1.128***	0.0154
무급가족종사자	-0.102	-1.499***	-0.239
N	1,577	1,577	1,577
R-squared/ll	0.010	0.109	-2173
chi2			88.08

주: 1) 정규직의 경우 전체 654명 중 상용직 646명, 임시직 8명으로 구성되어 종사상지위별로 구분하지 않음.

2) 통제변수(연령, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

3) 돌봄공백 경험(6점척도)은 순서형 로짓분석(ordered logit analysis) 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

마지막으로는 비정형노동으로 구분한 고용형태별(IV) 시간갈등을 분석하였다(표 V-5-13). 이 경우에도 일-자녀돌봄의 어려움에 있어 여타의 고용형태들과 정규직과의 비교에서 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 통계적 유의미성은 떨어지지만,

고용형태 중 유일하게 기타 1인 자영업자 집단만 시간갈등을 높이는 것으로 나타났다. 돌봄공백 경험의 경우도 고용형태별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 여기서도 정규직에 비해 고용원 있는 자영업자와 기타 1인 자영업자 집단의 경우는 통계적 유의미성은 확보되지 않았지만 돌봄공백 경험을 높이는 것으로 확인되었다. 그러나 일-자녀돌봄 변경경험에 대해 분석한 결과 정규직에 비해 모든 고용형태의 경우 일의 변경 경험을 유의미하게 높이는 것으로 나타났다.

이처럼 비정형노동으로 고용형태를 세부적으로 구분해 분석한 결과, 앞서의 분석과 비슷하게 일-자녀돌봄의 어려움, 돌봄공백의 경험은 정규직과 유의미한 차이가 없으나 근로변경의 경험은 정규직에 비해 유의미하게 높다는 것을 알 수 있었다. 또한 통계적 유의미성은 확보하지 못했지만 1인 자영업자(기타)의 경우 일-자녀돌봄의 어려움이 정규직보다 높고, 돌봄공백 경험은 고용원 있는 자영업자와 1인 자영업자(기타) 집단에서 공통적으로 높게 나타났다. 즉, 정형적인 자영업자 집단에서 자녀돌봄의 공백이 크게 발생하고 일과 자녀돌봄의 병행에 어려움이 크다는 것을 반영하는 것으로 주시할만 해 보인다.

〈표 V-5-13〉 고용형태별Ⅳ-비정형노동) 시간갈등에 대한 선형·순서화로짓 회귀분석 결과

구분	일-자녀돌봄의 어려움	일-자녀돌봄 변경경험	돌봄공백 경험
	b	b	b
정규직 (base)			
고용원 있는 자영업자	-0.272	-0.623***	0.00320
1인 자영업자(기타)	0.445	-1.051***	0.0600
비정규직(기타)	-0.227	-1.175***	-0.164
특수고용형태	-0.234	-1.092***	-0.118
플랫폼 노동자	-0.320	-1.794***	-0.161
프리랜서	-0.578	-1.100***	-0.289
무급가족종사자	-0.137	-1.517***	-0.252
N	1,577	1,577	1,577
R-squared/ll	0.012	0.110	-2173
chi2			87.80

주: 1) 통제변수(연령, 성별, 최종학력, 가구소득, 맞벌이여부, 8세미만자녀수, 막내자녀연령) 투입한 결과임.

2) 돌봄공백 경험(6점척도)은 순서형 로짓분석(ordered logit analysis) 결과임.

자료: 본 연구의 '고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구조사' 결과임.

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

6. 소결

이 장에서는 지금까지 분석한 결과를 토대로 근로특성, 시간자원, 시간갈등의 차원에서 고용형태별 특성을 종합하여 비교하였다. 종합 비교 결과들은 표로 정리하여 제시하였으며, 고용형태의 구분 범주를 크게 임금근로자, 비임금근로자로 구분하였다. 비정형 근로자는 두 분류영역에 모두 포함될 수 있으므로 별도의 범주로 구분하여 제시하였다. 임금근로자는 정규직, 비정규직으로 구분하여 제시하였는데, 종사상 지위(상용직, 임시직, 일용직)와 근로시간 형태(전일제, 시간제)에 따른 구분은 종합하여 함께 제시하였다. 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구분하여 제시하였다. 한편, 종합 비교 결과를 토대로 자녀돌봄 시간정책 개선방안 모색에 주는 시사점을 도출하였다.

가. 종합 비교

1) 근로특성

본 연구에서는 주당 근로일 및 근로시간, 고정된 근로시간 양상, 주말 근무, 저녁 및 야간 근무를 조사하였으며, 현재 일자리의 고용보험 가입 여부를 물었다. 이를 고용형태별로 종합하여 비교하면, 아래의 <표 V-6-1>과 같다. 먼저, 임금근로자와 비임금근로자의 특성을 비교하면, 비임금근로자가 임금근로자보다 주말 근무와 저녁 및 야간 근무 비율이 높은 것으로 나타났다. 다만, 임금근로자 내에서는 정규직, 상용직, 전일제가 상대적으로 저녁 및 야간 근무 비율이 높은 편이다. 또한 임금근로자 고용형태 중에서는 일용직(31.6%)의 고용보험 가입률이 가장 낮았다.

정규직의 특성을 살펴보면, 정규직, 상용직, 전일제 근로자는 고정된 근로시간을 가지고 있는 비율이 가장 높으며, 주말 근로 비율은 낮다. 또한 고용보험 가입률이 93.9%로 다른 고용형태에 비해 매우 높게 나타났다. 비정규직은 근로일과 근로시간이 정규직이나 자영업자들에 비해 짧게 나타났다.

비임금근로자인 고용원이 있는 자영업자의 주당 근로시간이 가장 긴 것으로 나타났다으며, 무급가족종사자는 주당 평균 근로일과 근로시간이 가장 짧았다. 또한 무급가족종사자와 고용원이 없는 1인 자영업자 집단은 다른 고용형태에 비해 근로시

간이 정해져 있지 않다는 응답률이 상당히 높게 나타났다. 이 두 집단은 고용보험 가입률도 25% 정도로 매우 낮았다.

비정형 근로자 중에서 플랫폼 노동자와 기타 1인 자영업자의 근로일과 근로시간이 가장 길게 나타났으며, 정규직보다도 길었다. 또한 비정형 근로자의 근로시간은 다른 고용형태에 비해 매우 유동적이었으며, 다른 비임금근로자들보다도 주말근무 비율이 높았다. 특히, 플랫폼 노동자와 기타 1인 자영업자의 주말 근무 비율이 가장 높게 나타났다. 또한 프리랜서(23.2%)의 고용보험 가입률이 가장 낮았다.

〈표 V-6-1〉 고용형태별 근로특성 종합 비교

구분		근로특성	
임금근로자	정규직	- 정규직, 상용직, 전일제 근로자의 고정된 근로시간 비율이 높음 - 정규직, 상용직, 전일제 근로자의 주말 근로 비율이 낮음 - 임금근로자 내에서 정규직, 상용직, 전일제가 상대적으로 저녁 및 야간 근무 비율이 높음 - 정규직의 고용보험 가입률(93.9%)이 가장 높음	- 임금근로자 고용형태 중에서는 일용직(31.6%)의 고용보험 가입률이 가장 낮음
	비정규직	- 근로시간과 근로일이 상대적으로 짧음	
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자	- 근로시간이 가장 김	- 비임금근로자가 임금근로자보다 주말 근무, 저녁 및 야간 근무 비율이 높음
	고용원이 없는 자영업자	- 근로시간이 다른 고용형태보다 유동적임 - 고용보험 가입률이 매우 낮음(25.1%)	
	무급가족종사자	- 근로시간과 근로일이 가장 짧음 - 근로시간이 다른 고용형태보다 유동적임 - 고용보험 가입률이 매우 낮음(25.4%)	
비정형 근로자		- 비정형 근로자 중에서 기타 1인 자영업자, 플랫폼 노동자의 근로일과 주당 근로시간이 김(정규직보다 길게 나타남) - 비정형 근로자의 근로시간이 다른 고용형태에 비해 매우 유동적임 - 비정형 근로자의 주말근로 비율이 다른 비임금근로자들 보다 더 높음. 특히 기타 1인자영업자와 플랫폼 노동자의 주말 근무 비율이 가장 높음 - 프리랜서(23.2%)와 기타 1인 자영업자(26.1%)의 고용보험 가입률이 매우 낮음	

2) 시간 자원

본 연구는 시간자원 격차를 구성하는 요인으로 자녀돌봄 시간과 자녀돌봄 시간 지원 제도 이용 접근성을 분석하였다. 먼저, 고용형태별로 자녀돌봄 시간 관련 연구결과를 종합 비교하면, 아래 〈표 V-6-2〉와 같다. 먼저, 정규직의 자녀돌봄 시간

의 특성은 상용직, 전일제와 동일하게 나타난다. 정규직, 상용직, 전일제는 근무일에 본인의 실제 자녀돌봄 시간이 가장 짧게 나타나며, 희망하는 자녀돌봄 시간에 비해서 실제 시간은 유의미하게 적은 것으로 분석되었다. 반면에, 정규직, 상용직, 전일제의 배우자의 실제 자녀돌봄시간이 길게 나타나, 본인과 배우자 간 자녀돌봄 시간 격차는 상당히 크게 나타났다. 또한 정규직, 상용직, 전일제의 막내자녀의 어린이집 및 유치원 이용 시간은 다른 고용형태에 비해 길게 나타났다. 이는 출퇴근 시간에 맞추어서 이용하기 때문인 것으로 추론된다. 비정규직은 정규직과 달리 본인의 실제 자녀돌봄시간이 길며, 특히 비정규직 내에서도 임시직, 일용직의 경우 상용직에 비해 본인의 실제 자녀돌봄시간을 길고 배우자의 돌봄시간은 적어서 부부간 자녀돌봄 시간 격차가 크게 나타났다. 이에 응답자 본인은 실제 자녀돌봄 시간이 본인이 희망하는 자녀돌봄 시간보다 길다고 응답하였다. 특히, 임금근로자 내에서 근로시간 유형이 자녀돌봄 시간에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 시간제는 본인의 긴 자녀돌봄 시간의 요인이며, 시간제 집단에서 희망보다 실제 자녀돌봄 시간이 길게 나타났다.

비임금근로자에서는 고용원이 있는 자영업자가 정규직 다음으로 근무일에 자녀돌봄시간이 짧게 나타났으며, 배우자의 돌봄 시간은 길어서 본인과 배우자 간 자녀돌봄 시간의 격차가 크게 나타났다. 또한 고용원이 있는 자영업자 집단은 자녀돌봄 비율을 조사한 결과에서 본인의 전담 자녀돌봄 비율이 가장 낮은 고용형태였으며, 조부모의 자녀양육 분담 비율은 가장 높았다. 한편, 고용원이 없는 자영업자는 실제 자녀돌봄 시간이 길어, 실제가 희망하는 자녀돌봄 시간보다 길게 나타나는 경향이 가장 강했다. 또한 막내자녀의 어린이집 이용 시간이 다른 고용형태에 비해 짧게 나타나 본인의 자녀돌봄 부담이 큼을 알 수 있다. 무급가족종사자는 본인의 자녀돌봄 시간이 가장 길고, 배우자의 자녀돌봄 시간은 가장 짧아서 부부간 자녀돌봄 시간의 격차가 가장 크게 나타난 고용형태이다. 무급가족종사자 집단에서 조부모의 자녀돌봄 비율도 가장 낮게 나타났다.

비정형 근로자 중에서 특고직, 플랫폼 노동자, 기타 1인 자영업자 집단이 배우자의 자녀돌봄 시간이 정규직에 비해서 유의미하게 짧게 나타났다. 특히, 플랫폼 노동자는 부부 합산 자녀돌봄 시간도 다른 집단에 비해서 짧고, 실제와 희망 시간 격차도 적게 나타나, 직접 자녀돌봄 시간에 대한 욕구가 상대적으로 적게 나타났다.

〈표 V-6-2〉 고용형태별 자녀돌봄 시간 종합 비교

구분		자녀돌봄 시간	
임금 근로자	정규직	- 정규직, 상용직, 전일제는 근무일에 실제 자녀돌봄 시간이 가장 짧으며, 실제와 희망 자녀돌봄 시간 격차는 큼 - 정규직, 상용직, 전일제는 근무일에 배우자의 자녀돌봄시간이 길며, 배우자와의 자녀돌봄 시간 격차가 큼 - 희망하는 자녀돌봄 시간이 실제 자녀돌봄 시간보다 길게 나타남 - 정규직, 상용직, 전일제의 막내자녀의 어린이집 및 유치원 이용 시간이 김	- 전일제는 시간제에 비해서 희망하는 자녀돌봄시간이 실제보다 유의미하게 김 - 시간제는 희망보다 실제로 더 많은 시간을 자녀돌봄에 사용하고 있음
	비정규직	- 무급가족종사자 다음으로 비정규직이 본인의 자녀돌봄시간이 김 - 비정규직 내에서도 임시직, 일용직에서 상용직에 비해 부부 간 자녀돌봄 시간 격차가 큼 - 희망하는 자녀돌봄 시간보다 실제 자녀돌봄 시간이 유의미하게 길게 나타남.	
비 임금근로자	고용원이 있는 자영업자	- 정규직 다음으로 고용원이 있는 자영업자의 근무일에 본인의 자녀돌봄 시간이 짧음 - 배우자의 돌봄 시간이 길어서 본인과 배우자의 자녀돌봄 시간 격차가 큼 - 본인 전담 자녀돌봄 비율이 가장 낮고, 조부모의 자녀양육 분담 비율이 가장 높음	
	고용원이 없는 자영업자	- 희망하는 자녀돌봄 시간보다 실제 자녀돌봄 시간이 유의미하게 길게 나타남. - 막내자녀의 어린이집 이용 시간이 다른 고용형태에 비해 짧음	
	무급가족종사자	- 본인의 자녀돌봄시간이 가장 길며, 배우자의 자녀돌봄 시간이 가장 짧음. - 부부 간 돌봄 시간 격차가 가장 큼 - 무급가족종사자, 일용직, 시간제에서 본인 전담 자녀돌봄 비율이 높고, 조부모의 참여 비율은 상대적으로 매우 낮음	
비정형 근로자		- 1인 자영업자, 특고직, 플랫폼 노동자는 배우자의 자녀돌봄 시간이 유의미하게 짧음 - 플랫폼 노동자는 부부 합산 자녀돌봄 시간이 다른 집단에 비해 짧고, 실제와 희망 시간 격차도 적게 나타남	

앞선 연구결과에서 자녀돌봄 시간지원 제도(출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄휴가)의 이용 경험 여부, 이용 시 어려움 등으로 제도 이용 접근성을 파악한 결과를 종합적으로 비교하였다. 육아휴직 제도는 전체 응답자 중 26.6%만이 이용한 경험이 있었으며, 출산전후휴가 사용 비율은 39.7%, 배우자출산휴가는 41.1%로 여전히 6할 정도는 출산휴가를 사용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 정규직은 자녀돌봄 시간지원 제도에 대한 인지도뿐만 아니라 이용 경험 비율이 모두 높았다. 정규직, 상용직, 전일제에서 휴가, 휴직제도 이용 시 어려움을 경험한 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 정규직

내에서는 시간제가 전일제에 비해서 시간지원 제도 이용 경험의 비율이 낮았다. 비정규직의 여성은 출산전후휴가의 이용 경험 비율이 27.9%로 상당히 낮았고, 비정규직 남성은 배우자출산휴가 경험 비율(27.0%)이 가장 낮게 나타났다. 비정규직 내에서도 상용직에 비해 임시직, 일용직이 이용 경험 비율이 낮았다.

비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자는 다소 다른 양상을 보였는데, 정규직을 제외한 고용형태 중에서 비교적 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 경험이 높게 나타났다. 고용원이 없는 1인 자영업자는 출산전후휴가 이용 경험 비율(21%)이 가장 낮았으며, 남성은 배우자 출산휴가 이용 경험 비율(30.4%)이 낮았다. 또한 고용원이 없는 자영업자는 육아휴직제도 인지도가 가장 낮게 나타났다. 비정형 근로자는 전체적으로 시간지원 제도 이용 접근성이 낮았는데, 이 중에서도 프리랜서가 가장 낮은 것으로 나타났다.

전체 응답자의 육아휴직제도의 어려움은 소득의 감소가 54.8%로 가장 많았고, 다음으로 직장의 거부나 압박, 승진 및 발령에 영향을 미친다는 응답 순으로 나타났으며, 고용형태별로 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 그러나 육아휴직제도 미이용 이유에서는 고용형태별로 다소 차이를 보였다. 먼저, 정규직의 경우는 대체인력이 없거나 휴직 신청 시 압박, 거부, 직장문화 등이 가장 주된 이유였으며, 적은 급여액도 주요 미이용 사유로 응답되었다. 그러나 비정규직 및 비임금근로자 집단에서는 미적용 대상자여서 이용하지 못했다는 응답비율이 가장 높게 나타나, 여전히 제도 밖 사각지대가 크게 존재함을 재확인할 수 있다. 특히, 1인 자영업자와 무급가족종사자 집단에서는 미적용 대상자여서 이용하지 못했다는 응답이 절반을 넘었다.

이처럼 정규직과 다른 고용형태 간에 시간지원 제도의 이용 접근성에 차이가 뚜렷이 확인되었다. 그러나 정규직 내에서도 집단 간에 종사상 지위, 근로시간 유형 등에서 차이를 보였으며, 비임금근로자, 비정형 근로자 내에서도 세부 고용형태별로 상당한 이질성을 보였다.

〈표 V-6-3〉 고용형태별 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 접근성 종합 비교

구분		제도 이용 접근성
임금근로자	정규직	- 출산전후휴가(61.3%)과 배우자출산휴가(52.9%)의 이용 경험 비율이 가장 높음 - 육아휴직제도 인지도 및 이용 경험 비율이 가장 높음 - 정규직, 상용직, 전일제에서 휴가휴직제도 이용 시 어려움이 적고, 이용 경험 비율이 높음 - 정규직 시간제가 정규직 전일제에 비해서 유의미하게 제도 이용 경험 가능성이 낮음 - 정규직에서 육아휴직 미이용 이유는 대체인력 미비와 육아휴직에 적대적인 직장문화가 가장 주된 이유이며, 적은 급여액(19.8%)으로 인한 미이용도 적지 않음
	비정규직	- 출산전후휴가 이용 경험 비율(27.9%)이 낮음 - 배우자출산휴가 이용 경험 비율(27.0%)이 가장 낮음 - 육아휴직 미사용 이유로 미적용 대상자라는 응답률(46.9%)이 높음 - 육아휴직제도를 몰라서 미사용 했다는 응답이 9.6%임 - 비정규직 내에서도 상용직에 비해 임시직, 일용직이 시간지원 제도 이용 경험 가능성이 낮음
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자	- 정규직 제외한 집단 중에서 비교적 이용 가능성이 높음
	고용원이 없는 자영업자	- 출산전후휴가 이용 경험 비율(21%)이 가장 낮음 - 배우자출산휴가 이용 경험 비율(30.4%)이 낮음 - 육아휴직제도 인지도가 가장 낮음 - 육아휴직 미사용 이유로 미적용 대상자라는 응답률(51.4%)이 가장 높음
	무급가족종사자	- 육아휴직 미사용 이유로 미적용 대상자라는 응답률(51.3%)이 높음
비정형 근로자		- 비정형 근로자 중 프리랜서가 가장 제도 이용 접근성이 낮음

육아휴직제도의 개선점으로는 기업이나 사업주가 육아휴직을 제공하도록 강제하거나 인센티브를 제공하여야 한다는 응답이 공통적으로 높게 나타났으며, 다음으로 복귀 후 불이익이 없도록 감시 관리 강화가 응답되어, 육아휴직제도 이용률 제고 및 이용 후 불이익 방지가 여전히 가장 큰 과제를 알 수 있었다. 그다음은 육아휴직급여액 인상이었다.

가족돌봄휴가제도의 개선점으로도 기업이나 사업주에게 강제하거나 인센티브를 강화해야 한다는 의견이 가장 많았으며, 무급을 유급으로 전환해야 한다는 응답이 뒤를 이었다. 육아휴직제도와 다른 점은 제도 자체에 대한 충분한 정보 제공의 필요성을 크게 인식하고 있다는 점이다.

3) 시간 갈등

본 연구에서는 자녀돌봄 시간갈등 격차를 돌봄공백 경험, 일-자녀돌봄 양립의 어려움, 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 경험을 분석하여 살펴보았다. 전체적으로 자녀 관련 시간 갈등을 해소하기 위해 일의 변동을 경험하는 부분에서 고용형태별로 매우 뚜렷한 차이를 보였으며, 돌봄공백이나 일-자녀돌봄 양립의 어려움에서는 크게 차이를 보이지는 않았다. 그러나 일-자녀돌봄 양립의 어려움의 세부 문항을 살펴본 결과, 고용형태별로 다소 차이를 보임을 확인할 수 있다. 먼저, 임금근로자 집단에서는 이른 출근으로 인한 자녀돌봄 어려움이 크게 나타났으며, 대체휴일, 근로자의 날 등 공휴일 근무로 인한 자녀돌봄 어려움은 적은 반면, 비임금근로자 집단에서는 큰 어려움으로 나타났다. 이러한 경향은 특히 정규직과의 비교에서 뚜렷하게 확인된다. 비정규직의 경우는 긴급돌봄 발생 시에 어려움이 가장 큰 것으로 나타났다. 특히 시간제, 임시직, 일용직에서 긴급돌봄 발생 시 어려움이 컸다. 한편, 비정규직 내에서 비정규직 시간제는 정규직 전일제에 비해 전체적인 일-자녀돌봄 양립 어려움과 돌봄공백 경험 정도가 유의미하게 적은 것으로 확인되었다.

비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자는 긴급돌봄 발생 시 어려움이 가장 적었는데, 이는 조부모의 자녀돌봄 비율이 해당 집단에서 가장 높기 때문으로 추론된다. 무급가족종사자, 1인 자영업자는 출퇴근 시간이나 이른 출근 시간으로 인한 어려움이 상대적으로 적었다. 비정형 근로자 중에서는 기타 1인 자영업자 집단에서 일-자녀돌봄 어려움 및 돌봄공백이 다소 높게 나타났다.

부모들이 희망하는 자녀돌봄 방식에서는 임금근로자 중 전일제, 상용직이 배우자의 가정 내 직접 자녀 돌봄을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 임시직과 시간제는 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용과 학원 등 사교육 기관 이용을 보다 선호하는 것으로 나타났다. 일용직에서는 공공 아이돌보미 및 민간 육아도우미 돌봄에 대한 선호가 상대적으로 높았다. 이처럼 종사상 지위나 근로시간 유형에 따라서 자녀돌봄을 희망하는 방식에서 다소 차이를 보였다. 이는 근로일 및 근로시간이 자녀돌봄 방식의 선호에 영향을 미침을 보여준다.

〈표 V-6-4〉 고용형태별 일-자녀돌봄 양립 어려움 및 희망돌봄 방식 종합 비교

구분		일-자녀돌봄 양립 어려움 및 희망 돌봄 방식	
임금근로자	정규직	- 공휴일(대체휴일, 근로자의 날 등) 근로 시 자녀돌봄 어려움이 가장 적음	- 임금근로자 집단에서 이른 출근으로 인한 자녀돌봄 어려움이 크게 나타나며, 공휴일 근로 시 자녀돌봄 어려움은 적음
	비정규직	- 긴급돌봄 발생 시 어려움이 가장 큼 - 비정규직 시간제의 경우 정규직 전일제에 비해 일-자녀돌봄 양립 어려움 및 돌봄 공백 경험 정도가 적음	- 긴급돌봄 발생 시 시간제, 임시직, 일용직에서 어려움이 큼 - 전일제, 상용직은 배우자의 가정 내 직접 자녀 돌봄 가장 선호 - 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용과 학원 등 사교육 기관 이용 선호도는 임시직과 시간제에서 높게 나타남 - 공공 아이돌보미 및 민간 육아도우미 돌봄은 일용직에서 선호가 높음
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자	- 긴급돌봄 발생 시 어려움이 가장 적음	- 비임금근로자 집단에서 공휴일(대체휴일, 근로자의 날 등) 근로 시 자녀돌봄 어려움이 크게 나타남
	고용원이 없는 자영업자	- 이른 출근 시간으로 인한 어려움 적은 편	
	무급가족종사자	- 출퇴근 시간으로 인한 어려움이 가장 적음	
비정형 근로자		- 기타 1인 자영업자 집단에서 일-자녀돌봄 어려움 및 돌봄공백이 다른 고용형태보다 다소 높음	

본 연구는 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동을 경험하였는지 그 여부를 질문하였으며, 자녀돌봄과 일 사이에서 어느 편에 맞추어 변경하고 있는지도 10점 연속변수로 조사하였다. 임금근로자 중에서 정규직, 상용직, 전일제는 자녀 관련하여 일의 변동을 경험한 비율이 가장 낮게 나타났다. 특히 전일제의 배우자가 시간제의 배우자에 비해 자녀 관련 일의 변동 비율이 2배 높게 나타났다. 한편, 비정규직은 본인의 일의 변동 비율(63%)은 높은 편이며, 배우자의 일의 변동 비율은 가장 낮았다.

비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자 집단은 정규직 보다도 배우자의 일의 변동 비율이 높았다. 반면, 무급가족종사자와 고용원이 없는 자영업자는 본인의 일의 변동 비율이 높게 나타났다. 무급가족종사자의 배우자는 일의 변동 비율이 상당히 낮았다. 비정형 근로자에서는 플랫폼 노동자의 자녀 관련 일의 변동 비율(71.4%)이 가장 높았으며, 특고직 및 프리랜서 집단도 60% 이상이 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일의 변동을 경험하였다.

자녀 관련 일의 변동이 가장 많은 시기는 첫째 출산 직후(14.2%)이며, 그다음은 첫째 임신 기간 동안(11.1%)이었다. 특히 고용원이 없는 1인 자영업자는 첫째 출산 직후에 일의 변동 비율을 경험하는 비율이 매우 높게 나타났으며, 고용원이 있는 자영업자 집단에서 높은 편으로 확인되었다. 이는 출산휴가 및 육아휴직 등 시간지원 제도를 사용할 수 없어서 자영업으로 전환하는 경우가 상당수 발생함을 보여준다.

〈표 V-6-5〉 고용형태별 일의 변동 종합 비교

구분		임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동	
임금근로자	정규직	- 정규직, 상용직, 전일제의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 비율이 가장 낮음	- 전일제의 배우자가 시간제의 배우자에 비해서 일의 변동 비율이 높게 나타나며, 그만두는 비율이 시간제의 2배
	비정규직	- 본인의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 비율(63%)이 높은 편이며, 배우자의 일의 변동 비율을 가장 낮음	
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자	- 배우자의 일의 변동 비율을 가장 높음	
	고용원이 없는 자영업자	- 본인의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 비율(58.3%)이 높은 편 - 첫째 출산 직후에 일의 변동을 경험하는 비율이 매우 높게 나타남	
	무급가족종사자	- 본인의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 비율(69%)이 매우 높음 - 배우자의 일의 변동 비율을 낮음	
비정형 근로자		- 플랫폼 노동자의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 비율(71.4%)이 가장 높으며, 특고직과 프리랜서도 60% 이상이 경험함	

나. 정책적 시사점

지금까지 종합 비교한 연구결과가 자녀돌봄 시간정책 개선방안 모색에 주는 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 자녀돌봄에서 발생하는 어려움의 양상이 고용형태별로 매우 다양하다는 점을 염두에 두어야 한다. 먼저, 정규직, 전일제, 상용직은 상대적으로 근로시간이 길어 자녀돌봄 시간이 부족하고 경직된 근로시간으로 인해 발생하는 전형적인 일-자녀돌봄 양립의 어려움을 경험하고 있다. 즉, 정규직, 전일제, 상용직은 고용 안정성을 가지고 있으며, 근로시간대가 고정되어 있어서 예측할 수 있으나 그만큼 경직된 근로로 인해 자녀돌봄 상황에 유연하게 대처하기 어렵기 때문에 근로에 있어서 유연성을 확보할 수 있도록 하는 지원 방안을 모색할 필요가 있다. 반면에 1인 자

영업자나 비정형 근로자(프리랜서, 플랫폼 노동자 등)는 너무 높은 노동의 유연성과 불안정성이 자녀양육 지원 체계와 비정합성을 보인다.

둘째, 자녀돌봄 시간지원에서 제도 안팎의 사각지대 해소를 모두 고려하여야 한다. 본 연구의 조사 결과, 여전히 고용보험 미가입률이 높고, 적용대상자가 아니어서 제도를 이용하지 못하는 비율이 높은 것으로 확인되었다. 이는 제도가 포괄하지 못하는 대상 범위가 아직도 광범위하게 존재함으로 실증적으로 보여준다. 또한 제도 내에 포괄되지만, 여전히 기업 내 환경이나 조직문화가 조성되어 있지 않아서 이용하지 못하는 비율도 상당히 높았다. 따라서 제도 내에 포괄되는 대상자의 제도 이용을 제고할 수 있는 방안과 제도 밖 사각지대를 좁히는 양방향의 노력이 모두 요구된다고 하겠다.

셋째, 다양한 고용형태에 적합한 돌봄 지원 방식의 다양화가 필요하다. 우리나라 비임금근로자의 비율, 특히 자영업자의 비율이 높은 국가이다. 그러나 그동안 이들의 자녀양육에 대한 연구 및 지원책 모색은 상당히 미비했다. 이는 해당 인구 집단의 출산율에도 영향을 미친다고 할 수 있다. 고용형태를 세분화하여 출산율을 분석한 연구는 거의 없으나, 한국노동패널을 분석한 연구에 따르면 정규직은 비정규직 출산 확률의 1.89배로 확인되었다(한국경제연구원 보도자료, 2022. 11. 3). 또한 본 연구의 진행과정에서 비정규직 및 비임금근로자 관련 단체의 전문가 회의에서 비정형 근로자들이 결혼이나 출산하기 어려운 이유로 노동 불안정성 및 노동시간 대로 인해 자녀양육에 어려움이 있다는 의견들이 많았다. 앞선 집단심층면담에서도 돌봄 지원 서비스와 노동시간대의 비정합성은 확인된 바가 있으며, 본 조사 결과에서도 주말 근무, 저녁 및 야간 근무 비율이 높고, 긴급돌봄 발생 시 어려움을 크게 경험하고 있음을 확인하였다. 즉, 정형 고용 이외에 노동자들의 다양한 고용 형태 및 노동시간을 고려한 돌봄 지원의 필요성이 매우 크다는 점을 염두에 두고 돌봄서비스의 운영방식을 다양화할 필요가 있다.

VI

자녀돌봄 시간정책 개선방안

01 정책 기본방향

02 세부 정책방안

VI. 자녀돌봄 시간정책 개선방안

본 연구는 돌봄권을 모든 부모와 아동의 돌봄권 보장 관점에서 기본적인 사회권으로 정의하고 고용형태별 자녀돌봄 시간 및 시간지원 제도 이용 격차를 살펴보았다. 먼저, 2장에서는 최근 우리나라의 고용형태 다양화 양상 및 쟁점을 검토하였으며, 선행연구 및 이론 검토를 통해 주요 개념을 개념화하고 전체 연구의 개념틀을 제시하였다. 3장에서는 국내 자녀돌봄 시간정책의 내용과 현황을 분석하였고, 해외 사례 분석에서는 OECD 국가들의 자녀돌봄 시간정책을 전반적으로 검토하였으며 주요 사례로 스웨덴, 프랑스, 영국, 독일의 시간정책 주요 내용을 분석하였다. 소결에서는 해외 사례 분석 결과를 종합적으로 검토하여 우리나라의 제도 개선에 주는 시사점을 제시하였다. 4장에서는 비정형 근로자를 6개 집단으로 구분하여 집단심층면담(FGI)을 실시한 결과를 토대로 비정형 근로자들의 자녀돌봄 및 제도 이용 경험을 분석하여 제시하였다. 5장은 만8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 부모 1,631명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 토대로, 고용형태별로 근로특성, 자녀돌봄 시간, 자녀돌봄 시간 지원 제도 이용 접근성, 자녀양육으로 인한 일의 변동 경험, 돌봄공백 및 일-자녀돌봄 양립 양상 등을 분석하였으며, 분석결과를 종합하여 고용형태별 자녀돌봄 시간 관련 특성 및 격차를 제시하고 정책적 시사점을 도출하였다.

이 장에서는 지금까지 살펴본 연구결과를 종합하여 고용형태와 상관없이 모든 부모와 아동의 돌봄권이 보장받기 위해 자녀돌봄 시간정책이 지향해야 할 정책 기본방향을 제시하였다. 또한 제시된 정책 기본방향에 따라 도출된 정책과제를 제시하고, 연구결과를 근거하여 각 정책과제를 추진하기 위한 정책방안을 제안하였다.

1. 정책 기본방향

가. 정책 기본방향

본 연구는 부모의 고용 양상이 자녀돌봄과 밀접한 관련이 있으며, 고용의 다양화에 따른 돌봄 관련 욕구에 제대로 대응하지 못하고 있는 양육 지원 체계를 개선할 필요가 있음에 착안하여 착수되었다. 즉, 본 연구는 부모의 고용형태별로 상이한 돌봄의 실태와 욕구를 분석하고 자녀돌봄 시간정책을 통해 돌봄격차를 해소할 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 지금까지 분석한 연구결과를 종합하여 모든 부모와 아동의 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 부모와 아동에게 제공되는 돌봄 시간정책은 ‘혜택’이 아니라 ‘권리 보장’의 관점을 전제로 하여야 한다. 즉, 모든 부모와 아동의 기본적인 사회권으로서 돌봄권 보장의 관점에서 자녀돌봄 시간정책을 개선해나가야 한다. 「사회보장기본법 제3조」에 따르면 국민이 보호받아야 할 사회적 위험에 출산, 양육이 포함되어 있다. 국가는 국민을 사회적 위험으로부터 보호하기 위해 사회 제도 및 사회서비스를 제공할 의무가 있으며, 국민은 기본적으로 보장받을 권리가 있다.

가족정책의 3가지 영역인 현금(수당), 서비스, 시간 정책을 살펴보면, 시간 정책 부문에서 보편적인 권리 보장 성격이 가장 약하다. 가장 먼저 무상 보육의 도입으로 보편적인 보육서비스의 이용 권리가 인정되었다고 볼 수 있다. 이후 아동수당, 영아수당, 부모급여 등 보편적인 수당의 도입으로 아동가구의 양육비 및 기본적인 소득보장을 통해 부모 및 아동 지원정책이 추진되어 왔다. 한편, 우리나라에서 시간정책 영역은 아직까지 기본적인 사회권으로서 온전히 인정되고 보편적인 적용과 이용이 이루어지고 있다고 보기는 어렵다.

물론 시간정책은 현금이나 서비스 정책에 비해 보다 복잡한 메커니즘을 가지고 작동하기 때문에 고려해야 할 점이 많다. 시간정책은 고용정책과도 긴밀히 연결되어 있으며, 제도의 이용자가 소속되어 있는 기업의 상황과 조직문화에도 큰 영향을 받는다. 또한 시간정책은 돌봄시간만을 부여하는 데에 그치는 것이 아니라, 노동시장에서 벗어나 돌봄시간을 확보할 수 있도록 탈상품화, 재가족화를 보장하기 위한

소득보장이 전제되어야 한다. 따라서 정책의 개편 및 추진 과정이 복잡하고 까다로울 수밖에 없으며, 즉각적인 정책적 효과를 제시하기 어렵다. 이에 최근에는 정책 결정자들이 즉각적으로 수요자에게 체감되는 현금 제도의 확장을 선호하는 경향을 보인다. 그러나 본 연구의 실증 조사 결과에서는 당연한 권리로서 시간지원 제도를 사용하기 원하는 부모들의 욕구를 확인하였다. 시간정책의 복잡한 제도적, 상황적 요인들을 통합적으로 고려하면서 요구에 부합하는 정책 개선을 추진하기 위해서는, 자녀돌봄 시간정책을 기본적인 권리 보장 차원에서 접근하여야 적극적인 정책 추진과 이용 제고가 가능할 것이다.

둘째, 자녀돌봄 시간정책의 대상자 포괄성 및 제도적 유연성을 확대하여야 한다. 먼저, 자녀돌봄 시간정책의 대상자 포괄성을 제고하기 위해서는 제도 안팎의 사각지대를 해소할 필요가 있다. 국내의 자녀돌봄 시간지원 제도 분석에서 살펴본 바와 같이 주요 휴가·휴직제도들은 다른 OECD 국가들과 비교하여도 제도 설계 수준이 높은 편이나, 실질적인 이용률은 상당히 낮게 나타났다. 이는 고용보험을 기반으로 한 제도설계로 제도 밖 사각지대가 광범위하게 존재하는 이유도 있으나, 본 연구조사에 따르면, 제도화 되어 있지만 이용하지 못하는 제도 내 사각지대도 상당 부분 존재한다. 따라서 제도의 미적용 대상자를 포괄할 수 있는 방안의 모색과 함께 제도 적용 시 실질적인 안팎의 사각지대를 해소하기 위한 적극적인 방안을 모색할 필요가 있다.

다음으로, 자녀돌봄 시간정책의 제도적 유연성을 확대하여야 한다. 급격한 사회 변화와 기술의 발전으로 지금도 여전히 새로운 고용형태들이 생겨나고 있어, 제도가 사회의 변화 속도에 맞게 변화하기는 매우 어려운 시대이다. 그러므로 경직된 틀을 가진 제도가 아니라 상황에 맞게 유연하게 적용할 수 있는 제도로 변모되어야 빠른 속도의 변화에 맞추어 다양한 상황에 적용가능한 실효성 있는 제도가 구축될 수 있다. 본 연구의 조사 결과에 따르면 플랫폼 노동, 특고직 등 동일 범주 안에 분류되더라도 직종에 따라 근로양상이 매우 다르게 나타나고 일의 자녀돌봄 적합성에 대한 인식도 상이하여, 비정형 근로자 내에서도 상당한 이질성이 존재하는 것을 확인하였다. 따라서 다양한 고용형태를 가진 부모의 다양한 수요를 충족하고, 고용형태별 돌봄시간 격차를 해소하는 데에 있어서 유연한 제도설계는 핵심적인 방안이 될 것이라 본다.

제도적 유연성을 확대하기 위해서는 휴가휴직제도만을 시간정책으로 보는 것이 아니라 삶을 구성하는 요인으로서 ‘시간’의 개념을 전제로 하여, 일과 자녀돌봄 병행의 어려움 및 갈등이 시간의 요소에 기반함을 인지한 정책 설계에 대한 고민이 필요하다. 즉, 노동시장정책적 접근으로 근로 아니면 휴직의 이분법적 개념을 적용하기보다는, 연속성과 다양성이 존재하는 확장된 시간의 개념으로 가족정책적 접근을 모색하여야 제도적 유연성을 확대하는 제도설계로 이어질 수 있을 것이다.

셋째, 고용형태에 따른 상이하고 다양한 돌봄 상황 및 지원 욕구를 고려하여 정책 방안을 도출할 필요가 있다. 본 연구결과에 따르면, 정규직, 상용직, 전일제의 경우는 오히려 경직된 노동과 긴 근로시간에서 비롯되는 자녀돌봄과의 갈등 상황들을 많이 경험한다. 따라서 근로시간 감소, 유연근로제, 육아기 재택근무 등에 대한 요구도가 높다. 한편, 비정형 근로자의 경우는 집단 내에 이질성이 정형고용 집단보다 크다. 비정형 근로자들은 오히려 너무 유연한 근로형태로 인해 자녀돌봄 시 어려움을 경험하거나, 근로시간과 돌봄서비스 간 비정합성 등으로 인해 어려움을 경험하기도 하였다. 또한 비정형 근로자는 고용보험 가입률과 정책 인지도가 상당히 낮고, 상당수가 시간정책을 아예 사용이 불가능한 정책으로 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 즉, 비정형 근로자들에게는 시간정책의 제도적 사각지대 해소와 함께 정책 이용에 대한 정보 접근성 제고도 상당히 중요함을 알 수 있다.

넷째, 부모의 일과 자녀돌봄에서의 시간주권 보장이 필요하다. 기본적으로 개인은 자신의 시간을 조직하고 결정할 수 있는 시간주권을 보장받아야 한다. 본 연구결과를 살펴보면, 일과 자녀돌봄 양상이 구분되는 주요 지점이 바로 부모가 임신, 출산, 자녀양육으로 인해서 일을 변경하게 되는 경험이었다. 자발적으로 자녀돌봄을 위해서 일을 변경하는 경우도 있으나, 조사 결과를 보면 대부분이 유연하지 못한 근로시간, 민고 맡길 보육서비스의 부족, 이용불가능한 휴가휴직제도로 인해 일을 변경하는 것으로 나타났다.

따라서 부모가 일과 자녀양육 사이에서 선택을 강요받지 않는 시간복지와 시간주권을 확보하고, 일과 자녀돌봄을 양립할 수 있도록 지원하여야 한다. 이를 위해 다양한 방식으로 휴가휴직제도의 접근성을 제고할 뿐만 아니라, 기본적으로 우리 사회의 전반적인 노동시간이 돌봄에 적합할 수 있도록 사회적 시간 구조를 재편하는 노력도 뒷받침되어야 한다. 또한 부모가 일과 자녀양육의 다양한 역동 속에서

선택이 가능하도록 양육지원 체계 강화가 함께 수반되어야 한다.

〈표 VI-1-1〉 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 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

자료: 연구진 작성

2. 세부 정책방안

가. 정책방안 도출을 위한 주요 전략

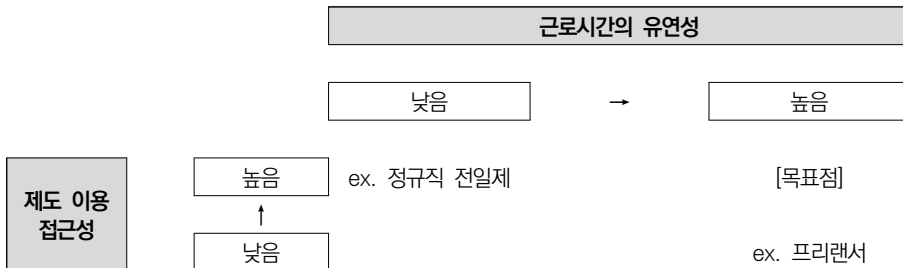
본 연구에서 제시한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향에 따라 세부적인 정책방안을 도출하기 위해 선택한 주요 전략을 제시하였다.

첫째, 본 연구는 각 정책방안의 주요 대상을 고려하여 ‘모든 일하는 부모’를 위한 정책방안과 ‘고용형태별’ 정책방안으로 구분하여 제시하고자 한다. 고용형태와 상관없이 모든 부모에게 적용되는 정책 범주가 있고, 고용형태별로 상이한 욕구를 기반으로 접근해야 하는 정책 범주가 있기때문에 자녀돌봄 시간정책의 세부 정책방안을 도출함에 있어 이를 고려하였다.

둘째, 본 연구에서는 고용형태를 구분함에 있어서 근로시간 유연성과 제도 이용 접근성을 기준으로 하여 제시하고자 한다. 현 제도에서 자녀돌봄 시간정책의 접근성은 주로 고용보험 가입을 전제로 하며, 고용보험에 가입되어 있는 일자리의 고용 안정성이 높은 경향을 보인다. 한편, 부모의 근로특성 중 자녀돌봄과 직접적으로 연결되는 것은 근로시간과 근로시간 유연성이다. 임금근로자의 경우는 근로시간에 따라 전일제와 시간제로 구분이 가능하나, 비임금근로자의 고용형태는 근로시간에 따라 구분하기 어렵다. 또한 자녀돌봄에 있어서 근로시간이 짧은 부모가 돌봄을 주로 부담하게 되는 경향은 앞선 연구결과에서도 확인한 바 있다. 따라서 본 연구의 정책방안 도출에서는 근로시간 유연성을 기준으로 분류하여 접근하되, 세부 내용에서 근로시간의 길이를 고려하였다.

아래 [그림 VI-2-1]에서 보는 바와 같이, 각 차원은 양분되기보다 정도에 따른 스펙트럼으로 볼 수 있다. 본 연구결과 임금근로, 비임금근로, 비정형 고용 내에서도 상당한 이질성이 있음을 확인하였으며, 비정형 또는 비표준적인 일은 날이 갈수록 더욱 다양한 양상을 보이고 있다. 따라서 특정 고용형태를 지정하기보다는 고용형태를 구성하는 주요 차원을 기준으로 방안을 모색해보고자 한다. 제시된 차원에 대표적인 고용형태 예시를 적용해보면, 정규직 전일제는 제도 이용 접근성이 높고, 근로시간 유연성은 낮은 형태에 속하며, 비정형 근로에서 프리랜서는 제도 이용 접근성은 낮고, 근로시간의 유연성은 높은 근로형태이다.

[그림 VI-2-1] 정책방안 도출을 위한 고용형태 구분의 차원



자료: 연구진 작성

셋째, 시간자원 확보 및 시간갈등 해소 전략을 고려하여 정책방안을 도출하였다. 본 연구에서 시간자원은 자녀돌봄 시간과 제도 이용 접근성을 의미하며, 시간갈등은 기본적으로 근로시간과 돌봄시간 간 갈등을 의미하고, 이로 인한 돌봄 공백과 일-자녀돌봄 간 조정을 통한 갈등 해결 양상도 포함된다. 즉, 앞선 고용형태 구분에서 제도 이용 접근성은 시간자원 확보와 연결되며, 근로시간의 유연성은 결국 돌봄시간과 근로시간 간 갈등을 해소하기 위해 필요한 부분이라고 볼 수 있다. 이에 제도 이용 접근성과 근로시간의 유연성이 모두 높은 고용형태가 자녀돌봄 시간정책에서 지향하는 목표점에 가깝다고 할 수 있다. 고용형태별로 시간자원 및 시간갈등 양상이 상이하게 나타나므로, 목표점에 가깝게 조정할 수 있도록 지원하기 위한 방안도 다르게 접근될 필요가 있다.

넷째, 자녀돌봄 시간정책이 부모와 아동의 돌봄권을 보장하기 위해서는 현금 지원 정책과 돌봄서비스 정책이 함께 작동하여야 한다. 본 연구에서 시간정책은 휴가휴직

제도만을 포함하는 개념이 아니라 일과 자녀돌봄 양립을 위한 시간 부족 및 시간 갈등 해소 정책으로 확대하여 논의되었다. 따라서 정책방안을 도출함에 있어서도 휴가 휴직제도뿐만 아니라 현금 지원 정책, 돌봄서비스 정책도 함께 고려하였다. 다만, 전반적인 현금, 서비스 정책 개편을 논하게 되면 연구의 범위와 논점을 벗어날 우려가 있으므로, 고용형태별 돌봄시간이나 휴가휴직제도와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 범주에서 방안을 제시하였다.

나. 모든 일하는 부모를 위한 자녀돌봄 시간정책 추진 방안

1) 육아휴직급여 지급요건 완화: 피보험자격 상실 이후에도 지급자격 부여

우리나라의 육아휴직제도와 출산전후휴가 제도는 고용보험을 기반으로 하기 때문에 발생하는 광범위한 제도적 사각지대를 가지고 있다. 설계 자체로 인한 제도적 사각지대 중에 고용보험 가입 적용 시기도 포함된다. 본 연구 결과, 출산 직후에 직장을 그만두거나 변경하는 비율이 가장 높게 나타났으며, 상당수의 여성이 임신 및 출산으로 인해 원하지 않는 경력단절을 경험한 것으로 나타났다. 또한 출산휴가와 육아휴직제도를 사용하지 않은 이유를 조사한 결과, 당시 적용대상자가 아니어서 사용하지 못했다는 응답이 가장 높게 나타났다.

사회보험금 납부를 조건으로 한 OECD 국가들의 다수는 적용 시점에 보험에 가입되어 있어야 하는 조건이 아니라, 이전에 일정 기간동안 사회보험 납부나 세금을 납부한 기록으로 자격을 부여하고 있다. 오랜 기간 고용보험료를 납부하였으나, 육아휴직 신청 시 요건을 충족하지 못하여 적용 대상에서 제외되는 것은 기여에 기반한 사회보험 원리에도 위배되는 것으로 보인다. 임신 및 출산 이전에 일정 기간동안 고용보험 납부기록이 있을 경우 출산휴가와 육아휴직급여를 수급할 수 있도록 하여야, 고용상태나 고용형태가 변경되거나 출산 및 육아로 인해 불가피하게 근로를 중단하게 된 경우에도 적용을 받을 수 있다.

2) 육아휴직급여의 소득보장 수준 제고

조사결과, 육아휴직제도 사용 시 경험하는 가장 큰 어려움은 소득의 감소였다. 현재 육아휴직급여의 상한액은 월 150만원, 하한액은 월 70만원이며 소득대체율

은 80%이다(고용보험 홈페이지, 육아휴직, 2022. 3. 7 인출). 또한 급여액이 높지 않은 상황인데다가 25%는 사후지급금으로 지급되기 때문에 실질적으로 받게 되는 급여만으로는 가족이 생계를 유지하기 어려운 수준이다. 따라서 육아휴직급여의 실질적인 소득보장 수준을 제고할 필요가 있다.

물론 육아휴직급여의 소득보장 수준을 제고하기 위해서는 재정확보가 선제되어야 한다. 현재 고용보험기금만으로는 제도적 사각지대를 해소하기 위해 대상을 확대하고 있는 모성보호급여와 육아휴직급여를 감당하기에 한계가 있다. 모성보호급여와 육아휴직급여 지급을 위해 일반회계 지원을 확대하거나 관련 기금(건강보험기금)을 활용하는 등을 고려하여 기존 고용보험기금 체제의 변화가 필요하다. 더 나아가 부모보험 신설 등 새로운 사회보험 체계의 필요성에 대한 논의도 이루어져야 할 것이다. 다만, 이 연구에서는 재정추계나 재정확보 방안까지 다루지 않고 단기적으로 육아휴직급여의 소득보장 수준을 제고할 수 있는 제도적 방안을 제시하는 수준에서 제안하고자 한다.

가) 사후지급금 제도 폐지

우선, 육아휴직급여의 사후지급금 제도 폐지를 고려할 필요가 있다. 사후지급금은 우리나라의 육아휴직제도가 고용유지의 성격이 강하며, 육아휴직을 노동자의 권리로 보는 관점은 약하다는 것을 보여준다. 현실적으로 사후지급금 지급 이후에 지속적인 고용유지 효과가 있을 것인지는 여전히 밝혀진 바가 없다. 강민정 외(2019) 연구에서도 육아휴직급여의 사후지급금 제도가 오히려 낮은 고용안정성과 임금을 가진 근로자의 지속적인 고용유지에는 크게 영향을 미치지 못하는 것으로 보았으며, 경력유지 및 고용유지가 중요한 안정적 일자리의 근로자들에게는 사후지급금 제도 여부가 중요치 않음을 지적한 바 있다.

사후지급금은 오히려 육아휴직급여 수급기간 동안의 실질 소득대체율을 감소시켜 육아휴직 사용에 제약을 주는 것으로 보인다. 앞선 연구결과에서도 육아휴직 제도 사용 시 소득감소로 인한 경제적 어려움이 가장 큼을 확인하였다(그림 V-4-4 참조). 또한 육아휴직제도를 사용하지 않는 이유에 대한 조사결과에서 10명 중 1명은 낮은 급여액으로 인해 육아휴직을 사용하지 않았다(표 V-4-10 참조). 따라서 사후지급금 제도는 도입목적이나 효과성 측면에서 유지되어야 하는 제도로 보

기 어려우며, 오히려 대상자들의 제도 사용을 저해하는 변수로 작용할 수 있으므로 폐지를 고려하는 것이 적절하다.

나) 소득대체율 상향조정

2022년 도입된 ‘3+3 부모육아휴직제’는 생후 12개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 사용할 경우 상한액을 부모가 모두 사용하는 1~3개월에 대해 월 200~월 300만원까지 단계적으로 지급한다(고용보험 홈페이지, 육아휴직, 2022. 3. 7. 인출). 그러나 이 제도가 남성의 육아휴직 참여율을 증가시킬 수 있으나, 모든 고용형태와 소득계층에 유리한 제도로 볼 수는 없다. 본 연구결과에서도 부부 중 한 명은 비정규직이나 비임금근로자인 경우가 많은 것으로 나타났다. ‘3+3 부모육아휴직제’는 안정적인 직장을 가진 일부 정규직 부부에게만 해당한다고 볼 수 있어, 오히려 고용안정성이 높고 소득이 높은 부부에게 유리한 제도로 작용할 가능성이 높다.

이에 역진적인 성격을 완화하고 근로소득이 낮은 집단에게 소득 보장성을 제고해 주기 위해 소득수준에 따라 육아휴직급여의 소득대체율을 상향 조정해주는 방안을 제안한다. 독일의 육아휴직급여에 해당하는 부모수당은 소득수준별로 소득대체율을 세분화하여 100%까지 적용하고 있다(BMFSEJ, 2020a: 37). 그러나 독일의 부모수당은 우리나라의 육아휴직급여와는 재원 체계가 다르고, 현금지원체계도 상이하기 때문에 동일하게 적용하기는 어렵다. 따라서 우리나라는 소득대체율을 세분화하여 적용하기보다는 상한액 기준을 충족하지 못하는 집단에게 100% 소득대체율을 적용하는 방식을 제안하고자 한다. 이러한 방식을 적용할 경우 대다수가 상한액의 육아휴직급여를 수급하게 될 것이며, 월 150만원 이하의 소득집단에게는 소득대체율 100% 적용이 가능할 것이다. 소득수준이 낮은 정규직 시간제나 고용보험에 가입되어있는 저소득 비정형 근로자들에게 소득대체율 상향은 상대적으로 중요한 변수로 작용할 것으로 판단된다.

내년부터 부모급여가 도입되면, 0, 1세 가구가 육아휴직을 사용할 경우 일정부분 육아휴직급여의 낮은 실질소득대체율을 상쇄하여 가구소득을 보전하는 효과가 있을 것으로 예측되나, 실제 육아휴직 사용 증가로 이어질지는 아직 확인할 수 없다. 다만, 육아휴직제도를 사용하지 못하고 자녀를 돌보고 있는 가구의 소득보장에 도움이 될 것으로 보인다. 부모급여 도입과 재정 상황을 고려할 때, 전체 육아휴직

급여의 상한액을 상향 조정하는 방안보다는 저소득 집단을 고려하여 소득대체율을 상향조정하는 것이 우선적으로 검토되어야 할 것으로 보인다.

3) 기업의 의무 및 역할 강화

가) 기업의 휴가휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과

본 연구결과를 살펴보면, 여전히 출산휴가나 육아휴직 등 시간지원 제도를 사용할 때 기업에게 거부당하거나 부당한 조치를 당하는 경우가 많이 발생함을 확인할 수 있으며, 제도 자체에 대해 알지 못하여, 사용을 하지 못하는 경우도 있다. 복잡한 휴가휴직제도 절차 및 증빙 서류 등을 가족친화적이지 못한 기업문화 속에서 근로자가 명확하게 파악하여 신청하는 것은 상당히 어렵다. 근로자가 직접 정보를 취득하고 급여 신청을 하는 절차로는 제도 정보 제공 및 안내에 공백이 발생할 수밖에 없다.

따라서 기업이나 고용주에게 휴가휴직제도를 피고용인 대상으로 고지할 법적 의무를 부여하고, 휴가휴직제도 적용 범위에 있는 피고용인이 있을 경우에 고지와 함께 사용을 권장하도록 하는 의무를 부과하는 방안을 제안한다. 해당 의무를 기업이나 고용주가 이행하지 않았을 시에는 휴가휴직 사용 후 복직 시 신분보장을 하지 않는 경우 부과하는 징역 또는 벌금에 준하는 기준을 마련하여, 법적인 강제성을 갖출 필요가 있을 것이다. 현재 휴가휴직 제도를 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 일부개정을 통한 기업의 휴가휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 방안을 제안한다.

나) 기업 인센티브 및 관리감독 강화

육아휴직이 당연한 권리로 자리잡기 위해서는 기업 및 고용인의 적극적인 협조가 필요하다. 그러나 현실적으로 자발적인 육아휴직 부여가 어려운 상황에서 육아휴직 제공에 대한 보다 적극적인 조치가 필요하다. 본 설문조사 결과에서도 육아휴직제도 개선에 있어서 기업의 인센티브 및 관리감독 강화가 필요하다는 의견이 가장 많았다. 여러 차례에 걸쳐 중소기업에 대한 지원 제도가 강화되기는 하였으나, 중소기업에 대한 인센티브를 보다 더 강화하여야 한다. 또한 정부가 기업에 육아휴

직 사용 대상자에 해당하나 휴가가 부여되지 않은 경우를 파악하여, 부당한 거부나 압박이 있었는지 보다 철저한 관리감독이 필요하다. 또한 근로자가 휴가·휴직 신청 시 부당한 거부나 압박 또는 복귀 후 부당한 처우 등을 직접 증명하는 것이 아니라 기업이 위법적인 행위가 없었음을 증명하는 방식으로 근로자의 권익을 보호할 필요가 있다.

다. 고용형태별 자녀돌봄 시간정책 추진 방안

1) 높은 제도 이용 접근성 x 경직된 근로시간: 정형고용

본 조사 결과에 따르면, 정규직은 고용보험 가입률이 93.9%로 가장 높고, 정규직, 상용직, 전일제에서 고정된 근로시간의 비율이 가장 높게 나타났다. 정규직, 상용직, 전일제는 근무일에 실제 자녀돌봄 시간이 상대적으로 짧았으며, 실제와 희망 자녀돌봄 시간의 격차가 크게 나타났다. 대신에 배우자의 자녀돌봄 시간이 길어서 부부간 자녀돌봄 시간 격차가 컸다. 또한 정규직 전일제는 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 본인의 일의 변동도 적게 나타났으며, 배우자의 일의 변동 비율은 매우 높게 나타났다. 이는 결국 부부 중 한 명이 자녀양육으로 인해 일을 변경할 수밖에 없는 현실을 보여준다. 한편, 육아에 적합한 유연한 근로시간 확보가 가능한 일자리로의 변경이 직업 및 직장 변경의 주된 이유였으며, 근로 중단의 주된 이유에서 아이를 믿고 맡길 곳이 없어서라는 응답과 휴가·휴직제도를 사용할 수 없어서라는 응답이 가장 높게 나타났다.

이러한 결과들을 종합하여 볼 때, 정형 고용에 속하는 집단은 자녀돌봄 시간의 부족과 경직된 근로로 인한 시간갈등을 해소하는 것이 필요하다. 즉, 자녀양육에 적합한 근로시간 및 근로시간의 유연성을 확보하는 것이 가장 요구된다고 하겠다.

가) 유연근로제도의 확대

(1) 육아기 선택적 근로시간 제도 도입

정규직, 전일제, 상용직의 정형 고용형태의 근로자는 자녀돌봄에 있어서 근로시간의 유연성 확대가 무엇보다 필요하다. 2장에서 살펴본 바와 같이 근로기준법에

따르면 근로시간 유연 제도에는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로 시간제 등이 있다. 모든 직종에서 모든 피고용인이 근로시간 유연제도를 적용받는 것이 현실적으로 어려우므로, 만 8세 이하 육아기 자녀를 둔 근로자를 최우선으로 하여 선택적 근로시간제를 사용하도록 권장하는 방안을 고려할 필요가 있다. 연구 결과에서 임금근로자 집단에서 출퇴근 시간으로 인한 어려움이 큰 것으로 나타났 으며, 긴급돌봄 발생도 부모에게 큰 어려움으로 작용하였다. 따라서 부모가 시간을 조율하면서 일과 자녀돌봄을 병행할 수 있도록 지원하는 방안으로 월 단위의 총 근로시간 범위 내에서 근로자가 자율적으로 근로시간을 결정할 수 있는 육아기 선택적 근로시간제 도입을 제안한다.

(2) 육아기 근로시간 단축제 확대

육아기 근로시간 단축제는 1년 간 사용이 가능하며, 육아휴직을 사용하지 않을 시 최대 2년까지 사용 가능하다. 주 15~35시간 근무이며, 하루 1시간을 단축하여 주당 35시간을 근무할 경우에는 통상임금 100%를 받을 수 있다(고용노동부, 2021a: 10). 그러나 근로자 입장에서는 경력단절 없이 자녀돌봄 시간을 확보할 수 있는 제도로 활용도가 높을 것으로 보이나, 육아기 근로시간 단축제의 이용률이 육 아휴직에 비해 상당히 저조하다. 조사결과에서 육아기 근로시간 단축제는 제도 인 지도가 상당히 떨어졌으며, 직장 내 압박 및 직장문화, 업무에 대체인력이 없다는 응답이 상당히 높게 나타났다. 앞서 제시한 기업의 휴가·휴직제도 고지 및 사용 권 장에 대한 법적 의무가 부과될 경우 제도 인지도는 제고될 것으로 보이나, 실제로 업무의 방식이나 경직된 조직문화가 변화되어야 실효성이 있을 것으로 보인다. 따 라서 육아기 근로시간 단축제는 선택적 근로제도와도 연동되어 실시될 필요가 있 으며, 이런 방식을 택한 중소기업에 육아기 근로시간 단축제 실시에 따른 강력한 인센티브 부과도 적극적으로 고려하여야 한다.

나) 복직 후 부당한 처우 금지 강화 및 복귀 지원

심층면담 결과에서, 대부분 육아휴직 사용 후 복직하여 부당한 처우를 경험하거 나 다른 업무로 이동되어 복직 후 적응에 어려움을 경험한 것으로 파악되었다. 현 재 휴가·휴직제도에는 휴가·휴직제도 사용으로 인한 해고 및 불리한 처우를 금지

하고 있으며, 복귀 후 신분보장을 규정하고 있다. 이에 따라 제도에 따라 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을 받거나 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금형에 처해지도록 규정되어 있다(고용노동부, 2021. 1). 그럼에도 불구하고, 여전히 다수의 근로자가 이러한 처우를 경험하고 있다는 것은 법의 실행에 문제점이 있음을 보여준다. 본 연구에서는 실증적인 결과들을 통해 정형 근로자들이 시간정책으로 인한 불이익을 경험하여, 일을 변경하거나 그만두는 경우 원치 않게 불안정 고용의 영역으로 이동하게 됨을 확인하였다. 따라서 휴가휴직제도 사용 과정 및 복귀과정에서 부당한 처우에 대한 보다 강력한 조치가 필요하다.

휴가휴직제도 사용 후 피고용인이 복직하지 않았거나 업무 변경을 지시하였을 경우, 근로자가 아니라 기업이 명확한 사유를 고용노동청에 신고하는 절차를 마련할 필요가 있다. 또한 복귀 과정에서 부당한 처우에 대한 신고 시 부당한 처우가 없었음을 기업이 증명하고, 이를 엄격하게 감독하여야 한다.

또한 고용센터를 통해 육아휴직 후 복귀한 근로자의 상담 서비스 등 복직자의 업무 스트레스 경감과 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 개별 서비스 등이 필요하다. 고용복지플러스센터에 복지원팀이 있으나, 육아휴직 후 제공되는 별도 서비스를 운영하고 있지 않다. 육아휴직 이후 근로자를 대상으로 한 별도 복지서비스를 개발하고 제공하여 복귀 과정을 지원할 필요가 있다.

2) 낮은 제도 이용 접근성: 비정규직 및 비임금근로자 중

먼저 근로시간의 유연성 여부와 상관없이 낮은 제도 이용 접근성을 가진 고용 집단의 특성을 고려한 정책방안을 제시하면 다음과 같다.

가) 고용보험 가입 및 시간지원 제도에 대한 적극적인 홍보

비정형 근로자의 경우 제도 자체의 인지도뿐만 아니라 제도를 이용할 수 있음에도 이용이 불가능하다고 인식하는 경우가 많았다. 제도에 대한 충분한 정보 제공이 필요하다. 또한 제도 자체에 대한 설명뿐만 아니라 고용보험을 기반으로 한 시간지원 제도들을 사용할 수 있도록 고용보험에 대한 안내도 필요하다. 전국민고용보험 로드맵이 추진되고 있으나, 이에 대한 인지도는 상당히 낮다. 정보의 부족으로 제

도를 이용하지 못하는 정보 사각지대가 발생하지 않도록 적극적인 홍보가 필요하다.

연말소득정산이나 종합소득세를 신고할 때 홈택스 등 홈페이지에 전국민고용보험에 대한 안내를 하는 것도 한 방법이 될 수 있다. 또한 혼인신고, 출생신고 등을 할 경우 홈페이지나 주민센터를 통해 다시 한 번 전국민고용보험과 함께 자녀돌봄과 관련된 휴가휴직급여를 안내하는 것이 가능하다. 출산 이후에는 아동수당, 부모급여 등 보편적인 수당을 신청하거나 받을 때 시간지원 제도에 대한 정보를 적극적으로 알려줄 필요도 있다.

나) 맞벌이 가구 증빙절차 및 서류 간소화

본 연구의 집단심층면담에서는 신청 과정의 간소화가 필요하다는 요구가 많았다. 이는 기업에 속해 있지 않은 비정형 근로자들 개인이 제도를 알아보고 신청하는 과정에서 어려움을 경험했기 때문에 나온 요구사항이다. 기본적으로 제도를 사용하기 위해 신청하는 과정을 간소화할 필요가 있다. 또한 돌봄서비스를 이용하기 위해서 맞벌이 가구 증빙을 하는 데 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 시간제 근로자, 프리랜서 등도 맞벌이 가구 등록을 할 수 있도록 되어 있으나, 관련 증빙 절차나 서류 제출이 해당 신청자에게는 복잡하게 인식되고 있으며, 다수가 신청이 불가능한 것으로 인지하고 있었다. 따라서 다양한 고용형태에 대한 고려를 하여 맞벌이 가구의 증빙 절차에 대한 충분한 정보 제공과 필요 서류를 간소할 필요가 있다.

한편, 부모의 취업 여부 확인 과정에서도 개선이 필요하다. 프리랜서와 같이 소득금액증명원으로 재직증명서 발급을 대체하는 경우에도 소득금액증명원 발급이 용이하도록 개선되어야 한다. 또한 소득금액증명원에서 신청자가 밝히기를 원치 않는 소득금액은 개인정보보호 차원에서 비공개하여 발급받을 수 있도록 변경되어야 할 것이다.

3) 낮은 제도 이용 접근성 x 유연한 근로시간

낮은 제도 이용 접근성에 유연한 근로시간이 결합되었을 때에는 유연한 자녀돌봄 서비스를 제공하는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 자녀돌봄에 맞게 조정이 가능한 유연성을 확보한 근로형태일 경우에는 자녀양육에 도움이 되지만, 오히려

너무 불규칙한 유연성일 경우에는 돌봄 서비스와의 비정합성으로 더 어려움을 경험하게 된다. 따라서 여기에서는 비정형 근로자들을 지원하기 위한 육아휴직제도와 함께 보육서비스 지원 방안을 모색하였다.

가) 다양한 시간대의 보육 서비스 제공

낮은 제도 이용 접근성과 함께 매우 유연한 근로시간을 가진 집단의 근로 특성을 고려했을 때, 시간제 보육, 주말 보육 등 다양한 시간대의 충분한 보육서비스 공급이 필요하다. 특히 비정형 근로자는 돌봄공백이나 일-자녀돌봄 어려움이 다른 고용형태보다 다소 높은 것으로 확인되었다. 이는 비임금근로자 및 비정형 근로자에서 불규칙한 근로시간과 주말 근무, 저녁 및 야간 근무 비율이 높게 나타나 근로시간과 돌봄서비스 시간 간의 비정합성을 경험하기 때문이다.

현재 복지부는 별도의 시간제 보육반 구성에서 기존 반에 미충족 인원을 시간제 보육으로 전환하는 시범사업을 추진 중에 있다. 해당 시범사업이 시간제 보육 활성화에 적합한지 점검 후 시간제 보육 활성화를 위한 방안을 구체화할 필요가 있다. 소규모 가정어린이집의 시간제 전담 어린이집으로 전환 요구도 있는 상황이므로, 시간제 보육 전담 어린이집 운영 시범사업도 필요하다. 기존 반을 활용한 시간제 보육과 시간제 보육 전담 어린이집 운영을 비교하여 적합한 방식을 선택하여 확장하는 과정이 필요하다고 본다.

또한 불규칙한 근로시간을 가진 부모들의 돌봄 수요를 지원하기 위해서는 시간제 보육의 대상자 확대도 필요하다. 현재 보육시설을 이용하지 않는 만 35개월까지 영아를 대상으로만 시간제 보육을 제공하고 있으나, 불규칙한 근로시간을 가진 부모의 경우는 시설보육과 함께 시간제 보육이 필요한 경우들이 있으며, 대상 월령도 확대될 필요가 있다.

또한 주말 보육 및 공휴일 보육을 제공하는 기관이 거의 없다 보니 접근성이 매우 떨어진다. 비임금근로자 및 비정형 근로자는 임금근로자에 비해 주말근무 비율이 상당히 높았으며, 근로자의 날이나 대체휴일 등 공휴일 근무로 인한 돌봄공백의 어려움이 큰 것으로 나타났다. 따라서 어린이집과 육아종합지원센터를 활용하여 다양한 기관과의 협업을 통해 다양한 방식으로 주말 보육이나 공휴일 보육을 위한 사업을 추진할 필요가 있다. 그러나 무리한 확대를 성급히 추진하기 보다는 다양한

프로그램의 시범사업을 먼저 추진해보아야 할 것이다.

한편, 야간 보육이나 24시간 보육 등도 조심스러운 확대 검토가 필요하다고 본다. 아동의 돌봄권 측면에서 야간보육이나 24시간 보육 서비스가 적합한지에 대해서는 논란의 여지가 있을 수 있기 때문이다. 따라서 직업의 특성상 야간 근무나 교대제 근무를 할 경우에 야간 보육이나 24시간 보육 서비스를 우선 이용할 수 있도록 규정할 필요가 있다.

나) 아이돌보미 서비스와의 연계 강화

아이돌봄서비스는 기관 보육서비스의 사각지대를 보완하여 돌봄공백을 해소하는 기능을 가지고 있다. 기존의 돌봄서비스 시간대와 근로시간대의 비정합성을 경험하는 비정형 근로자 집단의 자녀돌봄을 위해서는 아이돌보미 서비스와의 연계 강화도 고려되어야 할 필요가 있다. 비정형 근로자는 야간근로, 교대제 근로, 주말근로의 비율이 높을 뿐만 아니라 근로시간이 불규칙한 경우가 많아서, 정규 돌봄 서비스 제공 시간과 함께 유동적인 서비스 제공이 동시에 필요하다. 따라서 시간제 보육으로 충족되지 못하는 부분을 아이돌봄서비스를 연계하여 제공하는 방안을 모색하여야 한다. 부모가 야간근로, 교대제 근로, 주말근로를 하는 경우 아이돌봄서비스를 우선 연계하는 방안을 제안한다.

다) 육아공동체 활용

부모의 불규칙한 근로시간은 부모뿐만 아니라 어린 자녀가 돌봄 서비스에 적응하는 데에도 어려움을 유발한다. 이점이 시간제 보육 서비스의 문제로 지적되기도 한다. 육아공동체는 근로시간은 길지 않으나 불규칙한 근로시간을 가진 부모들의 참여를 독려할 수 있으며, 아동도 낯선 시설보다 익숙한 공동체에서 돌봄을 받을 수 있어 오히려 질 높은 돌봄을 받을 수 있는 자원이 될 수 있다. 이러한 비정형 근로자들이 일정 지역이나 직종별로 육아공동체를 형성할 수 있도록 홍보하고 지원하는 것이 필요하다.

라) 근로시간 및 근로소득 감소를 기반으로 한 유연한 육아휴직급여 체계

근로시간 및 근로소득의 감소를 기반으로 한 유연한 제도 설계도 숙고해보아야 한다. 새로운 고용형태의 증가로 인해 이분화된 근로와 휴직의 개념으로만 접근하는 것에 한계가 발생할 것으로 보인다. 또한 심층면담 결과에서도 육아휴직제도를 사용하지 못하고 자녀양육을 위해 단시간 근로 일자리로 변경하였으나, 소득 감소로 인한 어려움이 있음을 확인하였다. 물론 사각지대 없는 육아휴직제도와 충분한 소득보장이 이루어지는 것이 가장 이상적이라고 할 수 있으나, 현재 체계 내에서 유연한 육아휴직급여 체계의 설계도 고민할 수 있다. 육아기 근로시간 단축제가 있으나, 현재 임금 근로자 중 대기업이나 공기업 등 매우 일부만이 사용가능한 실정이며, 비임금근로자 및 비정형 근로자에게 전혀 해당이 되지 않는다. 육아휴직제도가 다양한 고용형태를 포괄하면서 대상 포괄성을 제고하기 위해서는 자녀양육을 위해 근로시간을 감소하여 근로소득이 감소되었을 때 육아휴직급여를 활용할 수 있는 유연한 제도 설계가 필요하다. 스웨덴의 경우는 일정 시간 근무하면서 육아휴직을 분할하여 사용할 수 있으며, 독일의 경우는 근로시간을 줄여 파트타임 근무와 자녀양육을 병행할 경우 절반의 부모수당급여와 부모시간의 연장 방식의 부모수당플러스 제도를 실시하고 있다.

4) 낮은 제도 이용 접근성 x 높지 않은 유연성과 긴 근로시간

가) 육아기 부모의 야간근로 인력 배치 지양

제도 이용 접근성이 낮으면서 근로시간의 유연성도 낮은 직종의 경우는 자녀돌봄에 있어서 가장 열악한 조건을 가진 집단으로 일과 자녀돌봄을 병행하기가 쉽지 않다. 그래서 이 직군의 경우는 출산율도 낮을 것으로 예측된다. 본 연구의 연구협력협의회에 참여한 전국고용서비스협회와의 회의를 통해서도 물류 분과 등에 소속된 근로자 중 20~40대에 기혼자나 자녀를 둔 근로자가 매우 적다는 점을 확인하여 일가족양립에 어려움이 있음을 간접적으로 확인할 수 있었다.

이 집단은 무엇보다 고용보험 가입을 적극적으로 추진하여 고용 안정성과 사회적 위험에 대한 사회보장성을 높여야 한다. 한편, 자녀돌봄이 가능하기 위해서는 근본적으로 일가정양립이 가능한 근로환경 조성 및 근로시간 확보가 전제되어야 할 것으로 보인다. 특히 지나친 장시간 근로나 야간근로는 육아기 부모의 자녀돌봄에 있어서 상당한 돌봄공백 문제를 발생시킨다. 육아기 부모의 불필요한 야근근로

배치를 지양하는 방안을 모색하여야 한다. 다만, 이러한 규정이 자녀를 둔 근로자 고용을 피하게 되는 역효과를 가져올 수 있으므로 야간근로가 필수적인 직종을 제외하고 적용되어야 할 것이며, 어느 수준에서 강제성을 띌 것인지는 숙고 후 결정되어야 할 것이다.

지금까지 제시한 세부 정책방안을 종합하면 아래 그림과 같다.

[그림 VI-2-2] 세부 정책방안

구분	정책방안
모든 일하는 부모를 위한 자녀돌봄 시간정책 추진 방안	1) 육아휴직급여 지급요건 완화 • 피보험자격 상실 이후에도 지급자격 부여
	2) 육아휴직급여의 소득보장 수준 제고 • 사후지급금 제도 폐지 • 소득대체율 상향조정
	3) 기업의 의무 및 역할 강화 • 기업에 휴가휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 • 기업 인센티브 및 관리감독 강화
고용형태별 자녀돌봄 시간정책 추진 방안	[높은 제도 이용 접근성 x 경직된 근로시간] 1) 유연근로제도의 확대 • 육아기 선택적 근로시간 제도 도입 • 육아기 근로시간 단축제 확대 2) 복직 후 부당한 처우 금지 강화 및 복귀 지원
	[낮은 제도 이용 접근성] 1) 고용보험 가입 및 시간지원 제도에 대한 적극적인 홍보 2) 맞벌이 가구 증빙절차 및 서류 간소화
	[낮은 제도 이용 접근성 x 유연한 근로시간] 1) 다양한 시간대의 보육 서비스 제공 2) 아이돌보미 서비스와의 연계 강화 3) 육아공동체 활용 4) 근로시간 및 근로소득 감소를 기반으로 한 유연한 육아휴 직급여 체계
	[낮은 제도 이용 접근성 x 낮은 유연성과 긴 근로시간] • 육아기 부모의 야간근로 인력 배치 지양



참고문헌

- 강민정·김은지·박수범·권소영·김기선(2020). 모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아지원 정책 확대 방안. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영(2019). 육아휴직제도 개편 방안. 저출산고령사회위원회·한국여성정책연구원.
- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영·김근주(2018). 차별없는 공정사회 구현을 위한 여성 일자리 정책 실행방안 연구: 모성보호제도. 고용노동부.
- 강이수(2018). 4차산업혁명과 디지털 성별 격차. 페미니즘연구. 18(1): 143-179.
- 고용노동부(2017). 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A.
- 고용노동부(2019). 유연근로시간제 가이드.
- 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- 고용노동부(2021a). 근로시간 단축제도 가이드북.
- 고용노동부(2021b). 2020 고용형태별근로실태조사 보고서. 고용노동부.
- 고용노동부 보도자료(2022. 3. 20.). 「코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업」시행.
- 고용노동부 보도자료(2021. 12. 30.). 2022년 1월 1일부터 플랫폼종사자에게도 고용보험이 적용됩니다.
- 고용노동부 고용보험기획과 보도자료(2021. 8. 17.). 예술인 고용보험 '6만명' 가입! -전국민고용보험의 첫걸음으로서 성공적인 연착륙-.
- 고용노동부 전국민고용보험추진단 보도자료(2021. 11. 23.). 특수형태근로종사자 고용보험 '50만명' 가입 -전국민 고용보험의 성공적인 안착.
- 고은주·김진욱(2016). 자녀연령과 계층적 요인이 영유아 자녀 직접돌봄시간 유형에 미치는 영향: 퍼지셋 이념형 분석의 활용. 보건사회연구, 36(4), 35-62.
- 구은정(2020). 돌봄 가치를 반영하는 개헌을 위하여: 개인의 권리와 의무로서의 돌봄. 경제와 사회, 127, 134-169.
- 관계부처 합동 보도자료(2020. 12. 23.). 전국민 고용보험 로드맵.
- 권오성(2020. 12. 15.). 고용형태 다양화에 따른 노동자성 판단기준 [주제발표].

고용형태 다양화에 따른 노동자성 판단기준 및 비정규직법 개정방향 정책 토론회. 서울.

김미주(2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국여성학, 22(4), 157-195.

김사현(2015). 가족정책 지원유형에 따른 성역할태도 변화: 현금, 시간, 서비스지원을 중심으로. 한국사회정책, 22(1), 285-316.

김소영·진미정(2016). 부모의 미취학자녀 돌봄시간 관련요인 변화와 가족정책에의 함의. 가정과삶의질연구, 34(5), 1-19.

김상호·장지연·박종서·이지혜·이소영·변수정(2017). 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개선 방안 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.

김아름·김정현·이민경(2018). 사회권으로서의 육아권 정립과 실현 방안 연구. 육아정책연구소.

김연진(2020a). 스웨덴 부모의 일·가정 양립을 위한 휴가제도. 육아휴직제도 관련 국회참고자료-스웨덴-. 저출산고령사회위원회.

김연진(2020b). 스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리. 국제사회보장리뷰, 13, 126-135.

김종진(2019). 웹기반과 지역기반 플랫폼노동 특징과 정책과제. 노동포럼, 144, 25-52.

김지현(2020). 남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석: 퍼지셋 질적비교분석을 통한 국제비교연구. 비판사회정책, (66), 45-92.

김진리(2021). 프랑스 배우자 출산휴가 제도의 기간 확대. 국제사회보장리뷰, 16, 120-124.

김진욱·권진(2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. 한국사회정책, 22(3), 265-302.

김희강(2018). 돌봄: 헌법적 가치. 한국사회정책, 25(2), 3-29.

노성준(2020). 예술인 고용보험 도입의 현황과 과제. NARS 현안분석 제 137호. 국회입법조사처.

노혜진(2014). 부모의 교육적 동질함에 따른 자녀 돌봄시간의 불평등. 사회복지정책, 41(4), 181-200.

류정희·강희정·이소영·이주연(2018). 출산육아지원 사각지대 해소방안 연구. 저출

- 산고령사회위원회·한국보건사회연구원.
- 마경희(2005). 사회권으로서 돌봄의 제도화를 위한 대안적 패러다임의 모색. 여성과 사회, 16, 35-66.
- 문화체육관광부, 고용노동부, 근로복지공단, 한국예술인복지재단(2020), 문화예술용역 운용지침서(가이드라인).
- 민현주(2010). 기업특성과 가족친화제도 활용 용이성: 여성관리자의 육아휴직 및 본인병가제도 활용을 중심으로. 노동정책연구, 10(3), 119-145.
- 박미진(2017). 성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과. 여성연구, 94(3), 37-78.
- 박선권(2018). 육아휴직 활성화를 위한 부모보험 도입방안. NARS 입법·정책보고서 제 15호. 국회입법조사처.
- 박유리·오정숙·양수연·임세실·최충·최동욱(2016). O2O 비즈니스 확산에 따른 시장 변화 및 정책 방안 연구, 정보통신정책연구원.
- 박은정(2019). 독일 가족정책의 현금급여 분석과 시사점. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 춘계학술대회 발표논문집, 207-221.
- 박은정·이정원·윤지연·김난주(2022). 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구. 육아정책연구소.
- 박종서·김은정·변수정·이상림·이소영·최인선(2017). 중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 박지순·박귀천·김은지·김기덕·최흥기(2020). 출산·육아휴직제도의 보편적 활용을 위한 재설계 방안. 서울: 저출산고령사회위원회·한국고용노사관계학회.
- 박찬임·황덕순·김기선(2016). 일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험. 한국노동연구원.
- 박호환·권순원·우창수·이종수·김난희·고진수·이채영·조유지(2011). 특수형태 업무 종사자 실태조사. 고용노동부.
- 방하남·남재욱(2016). 고용보험의 사각지대와 정책과제에 관한 연구. 실업급여를 중심으로. 사회복지정책, 43(1), 51-79.
- 보건복지부 보도자료 (2023. 1. 4.). 부모급여가 모든 영아가족에게 힘이 되어드립니다. -부모급여 신청하세요!: 부모급여 대상 및 신청방법 안내-.
- 석재은(2018). 돌봄정의(Caring Justice) 개념구성과 한국 장기요양정책의 평가.

- 한국사회정책, 25(2), 57-91.
- 성민정·원숙연(2017). 가족친화제도 디커플링 인식과 영향요인: 출산육아 및 근로 시간제도를 중심으로. 한국행정학보, 51(2), 185-215.
- 손연정·이은주·채민희(2021). 비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형. 한국노동연구원.
- 손윤진(2016). 남성의 육아휴직 결정요인에 대한 연구: 2011 년 정률제 도입의 효과를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 여성가족부 가족정책과 보도자료(2021. 4. 27.). 2025 세상모든가족함께 -제4차 건강가정기본계획 (2021~2025).
- 오은진·신선미·구미영·권소영·길현중(2020). 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(II): 플랫폼 일자리를 중심으로. 한국여성정책연구원.
- 유선우(2019). 영국 육아휴직 제도의 변화와 연속성: 공동부모휴가 제도를 중심으로. 국제사회보장리뷰, 10, 61-70.
- 유해미·박은정·홍희정·신윤정·송신영(2021). 영아수당 도입방안 연구. 육아정책연구소.
- 이승윤(2022). 고용형태의 다양화와 자녀돌봄[주제발표]. 육아정책연구소 콜로키움(2022. 6. 2.) 자료집. 육아정책연구소(미발행).
- 윤명수·부가청(2016). 육아휴직제도 사용실태와 결정요인: 사업체패널을 이용하여. 여성연구논총, 18, 63-90.
- 이규용·남재량·박혁·김은지(2004). 육아휴직 활용실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 이병희(2015). 고용보험 20년의 평가와 과제: 사각지대와 실업급여를 중심으로. 한국사회보장학회 2015년 정기학술발표논문집, 125-155.
- 이순미(2015). 외환위기 이후 노동시장의 성불평등. 한국여성학, 31(2), 91-129.
- 이승렬·유길상·김원식·박영범·나영선·김동현·허재준·조준모(2007). 고용보험제도에 관한 평가 및 향후과제. 노동부·한국노동연구원.
- 이승윤·박고은·김윤영(2014). 가족정책의 세 가지 지원유형과 그 조합에 관한 국제비교연구. 사회복지정책, 41(1), 213-240.
- 이승윤·백승호·남재욱(2020). 한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합. 산업노동연구, 26(2), 77-135.

- 이승윤·안주영·김유휘(2016). 여성은 왜 외부자로 남아 있는가?. 한국사회정책, 23(2), 201-237.
- 이은주(2020). 프랑스의 출산·육아휴직 제도. 육아휴직제도 관련 국회참고자료-프랑스-. 저출산고령사회위원회.
- 이주희(2012). 여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화. 한국여성학, 28(3), 35-62.
- 장귀연(2020). 노동유연화로서 플랫폼노동의 노동조직 과정과 특성. 산업노동연구, 26(2), 183-224.
- 장수정·백경훈·김병인·이혜정·오진방(2021). 한부모여성의 빈곤과 사회권 연구: 노동권과 돌봄권을 중심으로. 한국여성학, 37(1), 75-115.
- 장지연(2019). 한국의 플랫폼노동과 사회보장 [발표자료]. 제10회 아시아미래포럼.
- 장지연, 김근주, 손연정, 윤자영, 박은정, 정영훈, 박효숙, 이현주, 강희정, 전지현, 전병유, 정준호, 정세은(2018). 사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제, 경제·인문사회연구회 협동연구총서. 한국노동연구원.
- 장지연·윤자영·신현구(2013). 모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구. 고용노동부·한국노동연구원.
- 장지연·이정우·최은영·김지경(2005). 일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 한국노동연구원.
- 전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화(2019). 2017년 기준 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 전병유(2019). 변화하는 노동과 노동정책 패러다임: 기술변화를 중심으로. 기로에 선 노동, 사회정책의 방향을 묻다 [발표자료]. 한국사회정책학회 2019년 춘계 학술대회, 서울.
- 정재훈·박은정(2012). 가족정책 유형에 따른 독일 가족정책 변화 분석. 가족과 문화, 24(1), 1-31.
- 정홍준 (2020). 플랫폼 노동 및 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향, 「한국 노동시장 이중구조 진단과 해법」 국민경제자문회의·한국노동연구원 공동 정책포럼, 2020년 10월 27일.
- 정홍준·장희은(2018). 특수형태근로(특수고용)종사자의 규모추정을 위한 기초 연구. 한국노동연구원.

- 조성재. (2020). 노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계와 노동정책의 과제 [발표자료]. 국민경제자문회의·한국노동연구원 공동 정책포럼, 2020년 10월 27일.
- 조돈문·조경배·심재진·김기선·황수옥·정홍준·이남신·손정순·남우근·김직수·박종식·송용한·노성철·최혜인(2015). 민간부문 비정규직 인권상황 실태조사-특수형태근로종사자를 중심으로. 국가인권위원회 한국비정규노동센터.
- 조숙인·김나영·장미나·박은영(2020). 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구. 육아정책연구소.
- 주은선·김사현·김민성(2014). 한국부모의 미취학 아동 돌봄시간에 관한 연구. 사회보장연구, 30(2), 367-400.
- 최윤경·박은정·김보미·우석진(2020). 성인지 관점에서의 아동분야 돌봄경제 활성화 방안. 육아정책연구소.
- 통계청 보도자료(2020. 12. 22.). 2019년 육아휴직통계 결과(잠정).
- 통계청 보도자료(2021. 10. 26.). 2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.
- 통계청 보도자료(2021. 12. 21.). 2020년 육아휴직통계 결과(잠정).
- 통계청 보도자료(2021. 11. 4.). 2021년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 및 비경제활동인구 부가조사 결과.
- 통계청 보도자료(2022. 11. 1.). 2022년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 및 비경제활동인구 부가조사 결과.
- 통계청 보도자료(2020. 12. 22.). 2019년 육아휴직통계 결과(잠정).
- 통계청 보도자료(2021. 12. 21.). 2020년 육아휴직통계 결과(잠정).
- 한국경제연구원 보도자료(2022. 11. 3.). 정규직 출산율 비정규직에 비해 1.89배 높아 - 「종사자 특성에 따른 혼인율 및 출산율 비교 분석」.
- 황덕순(2017). 사각지대 해소를 위한 고용보험의 혁신방향과 과제. 노동리뷰, 5월 호(32-39).
- 홍세영·장용철(2020). 비정형 노동자 (non-standard worker) 의 사회적 기본권에 관한 연구. 경희법학, 55(4), 157-188.
- AON(2019). Benefits and Trends Survey 2019. <https://www.aon.com/unitedkingdom/insights/benefits-and-trends-survey-2019.jsp>

- Argyrous, G., & Rahman, S. (2014). How does paid work affect who does the childcare? An analysis of the time use of Australian couples. *Review of Economics of the Household*, 15(2), 1-16.
- Atkinson, J., O'Brien, M., & Koslowski, A. (2021). United Kingdom country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp. 599-614). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf (2022년 6. 6. 인출).
- Barzilai, A. R. (2019). The Technologies of Discrimination: How Platforms Cultivate Gender Inequality. *The Law & Ethics of Human Rights*, 13(2), 179-202.
- Bertram, H., & Deuflhard, C. (2013). Das einkommensabhängige Elterngeld als Element einer nachhaltigen Familienpolitik. *Journal of Family Research*, 25(2), 154-172.
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milke, M. A. (2006). *The changing rhythms of American family life*. New York, Journal of Family Communication, 9(2), 126-128.
- BMFSFJ(2012). Zeit für Familie: Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik(Achter Familienbericht). Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2020a). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2020b). Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2021). Leitfaden zum Mutterschutz. Berlin: BMFSFJ.
- Bonke, J., & Esping-Andersen, G. (2011). Family investments in children—productivities, preferences, and parental child care. *European Sociological Review*, 27(1), 43-55.
- Boyer, D. & Fagnani, J. (2021) France country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp.269-276). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetw

- ork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf (2022년 6. 6. 인출).
- Bygren, M., & Duvander, A. Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68 (2), 363-372.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2007). The role of nonstandard work hours in maternal caregiving for young children. IZA Discussion Paper No. 3093.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2009). Spousal influences on parents' non-market time choices. *Review of Economics of the Household*, 7 (4), 361-394.
- Craig, L. (2006). Parental education, time in work and time with children: An Australian time-diary analysis. *British Journal of Sociology*, 57(4), 553-575.
- Craig, L., & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), 274-291.
- Duvander, A. Z. (2014). How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909-926.
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.
- Duvander, A.-Z. & Löfgren, N. (2021). Sweden country note. In A. Koslowski, S. Blum., I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp. 573-583). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf.
- Duvander, A.-Z. & Löfgren, N. (2022). Sweden country note. In A. Koslowski, S. Blum., I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *18th*

- International review of leave policies and research 2021* (pp. 483-491). <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022>.
- Duvander, A-Z., Mussino, E. & Tervola, J. (2016). Men's childcare: A comparative study of fathers' parental leave use in Sweden and Finland. (unpublished)
- Doucet, A., Lero, D. S., McKay, L. & Tremblay, D.- G. (2021). Canada country note. In A. Koslowski, S. Blum., I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp. 143-175). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf.
- Eberling, M. (2002). Wer macht die Zeit? Gesellschaftliche Zeitstrukturen im Wandel. In: Henckel. D.; Eberling. M. (Hrsg.): Raumzeitpolitik, 189-207.
- Engster, D. (2017). 돌봄: 정의의 심장-돌봄윤리와 정치이론 [*The heart of justice: Care ethics and political theory*]. (김희강, 나상원 공역). 박영사. (원서출판 2009).
- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., & Poza, C. (2014). Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave. *Population Research and Policy Review*, 33(3), 419-453.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Cambridge, UK: Polity.
- Fahlén, S., & Olah, L. S. (2013). Work and childbearing intentions from a capability perspective: Young adult women in Sweden. In L. S. z. Oláh & E. Frączak (Eds.). *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe* (pp.28-64). Springer.
- Fraser, N. (1994). After the family wage: Gender equity and the welfare state. *Political theory*, 22(4), 591-618.
- Försäkringskassan(2021). Social Insurance in Figures 2021. Försäkringskassan.

- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2012). How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999-2009. MP IDR Working Paper No. 2012-021.
- Gerlach, I. (2009). *Familienpolitik*. Springer Verlag.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gislason, I. V. (2007). Parental leave in Iceland: Bringing the fathers in: Developments in the wake of new legislation in 2000. Ministry of Social Affairs.
- Gislason, I. V., & Eydal, G. B. (Eds.). (2011). Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Nordic Council of Ministers.
- Gornick, J. (2015). Parental leave and fathers: Extending and deepening the knowledge base. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Eds.). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (pp. 373-384). Bristol, UK: Policy Press.
- Gosselin, H. & Lepine, C. (2018). Évaluation du congé de paternité. Inspection générale des affaires sociales. Retrieved from <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>.
- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195.
- Hall, S. S. (2005). Change in paternal involvement from 1977 to 1997: A cohort analysis. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 34(2), 127-139.
- Hallberg, D., & Klevmarken, A. (2003). Time for children: A study of parent's time allocation. *Journal of Population Economics*, 16(2), 205-226.
- Henckel, D. (2002). Wer verteilt die Zeit? Oder: Zwei Hände voll Wind. In D. Henckel & M. Eberling (Eds.). *Raumzeitpolitik* (pp. 209-230). Opladen: Lesket & Budrich.

- Hofferth, S. L. (2001). Women's employment and care of children in the United States. In L. van Dijk & T. van der Lippe (Eds.), *Women's Employment in Comparative Perspective* (pp. 151-174). New York: Aldine de Gruyter.
- Huebener, M., Müller, K. U., Spieß, C. K., & Wrohlich, K. (2016). Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. *DIW-Wochenbericht*, 83(49), 1159-1166.
- Huws, U., Spencer, N., & Joyce, S. (2016). Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Foundation for European Progressive Studies.
- ILO(2015). Non-standard forms for employment_Report of discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. ILO: Geneva.
- ILO(2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. Geneva.
- Kamernian, S. B., & Kahn, A. J. (1994). Family policy and the under-3s: Money, services, and time in a policy package. *International Social Security Review*, 47(3-4), 31-43.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. *ILR review*, 72(2), 382-416.
- Kittay, E. F. (1999). *Love's labor: Essays on women, equality and dependency*. New York and London: Routledge.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. & Moss, P. (2021). 17th *International review of leave policies and research 2021*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf.
- Lappegard, T. (2008). Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population research and policy review*, 27(2), 139-159.

- Le Monde (2020). La durée du congé paternité en France va doubler, passant à vingt-huit jours. https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/22/la-duree-du-conge-paternite-en-france-va-etre-doublee_6053210_3224.html.
- Nock, S. L. & Kingston, P. W. (1988). Time with children: The impact of couples' work-time commitments. *Social Forces*, 67(1), 59-85.
- Noddings, N. (1984). *Caring: A famine approach to ethics and moral education*. Berkeley: University of California Press.
- Périvier, H. (2018). Pourquoi rendre le congé de paternité obligatoire?. OFCE, le blog. <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/10050-2>.
- Reimer, T., Blum, S., Erler, D. & Schober, P. (2021). Germany country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). *17th International review of leave policies and research 2021* (pp. 277-290). https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2021/002_Koslowski_et_al_Leave_Review_2021_full.pdf.
- Ruddick, S. (1989). *Maternal thinking: Toward a politics of peace*. New York: Ballantine.
- Samtleben, C., Schaeper, C., & Wrohlich, K. (2019). Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. *DIW Wochenbericht*, 86(35), 607-613.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American journal of sociology*, 110(1), 1-43.
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. John Wiley & Sons.
- Stafford, F., & Yeung, W. J. (2004). The distribution of children's developmental resources. *Contributions to Economic Analysis*, 271, 289-313.
- Sullivan, O. (2010). Changing differences by educational attainments in fathers' domestic labour and child care. *Sociology*, 44(4), 716-733.

- Taylor-Gooby, P. (2004). *New risks, new welfare: The transformation of the European welfare state*. Oxford University Press.
- Thévenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and development review*, 37(1), 57-87.
- Tronto, J. C. (2014). 돌봄 민주주의. 김희강·나상원 역, 서울: 아포리아. Tronto, J. C.(2013), *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*.
- Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914.
- Wang, R., & Bianchi, S. M. (2009). ATUS fathers involvement in childcare. *Social Indicators Research*, 93(1), 141-145.
- Whitehouse, G., Diamond, C., & Baird, M. (2007). Fathers’use of leave in Australia. *Community, Work and Family*, 10(4), 387-407.

【참고 사이트】

- 고용노동부 여성고용정책과 게시 자료. 육아휴직급여 '22년도 제도개편 설명자료, https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220100373(2022. 3. 10 인출).
- 고용노동부 홈페이지. 여성, 경력단절 예방 및 재취업 지원. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list16.do>(2022. 10. 17. 인출).
- 고용보험 홈페이지. 육아휴직(부부동시). <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>(2022. 3. 7 인출).
- 고용보험 홈페이지. 출산전후(유산, 사산)휴가. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0301Info.do>(2022. 3. 16 인출).
- 고용보험 홈페이지. 예술인 출산전후급여등. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0307Info.do>(2022. 3. 16 인출).
- 고용보험 홈페이지. 노무제공자 출산전후급여등. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0309Info.do>(2022. 3. 16 인출).
- 고용보험 홈페이지. 고용보험 미적용자 출산급여. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0304Info.do>(2022. 10. 17. 인출).

독일 연방가족노인여성청소년부 홈페이지. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/the-men/aeltere-menschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/familienpflegezeit/die-familienpflegezeit-75714>(2022. 6. 13 인출).

독일 연방정부 홈페이지. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/faq-arbeit-und-familie-1779598>(2022. 6. 13 인출).

스웨덴 사회보험청 홈페이지. <https://www.forsakringskassan.se/english/moving-to-working-studying-or-newly-arrived-in-sweden/social-insurance-system/sickness-benefit-qualifying-income>(2022. 6. 8. 인출).

영국 노동조합회의 TUC 홈페이지. <https://www.tuc.org.uk/news/1-4-new-dads-missed-out-paternity-pay-over-last-12-months-says-tuc>(2022. 6. 11. 인출).

영국 정부 홈페이지. 무급육아휴직. <https://www.gov.uk/parental-leave>(2022. 6. 11. 인출).

영국 정부 홈페이지. 공동육아휴직. <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>(2022. 6. 11. 인출).

영국 정부 홈페이지. 부성휴가급여. <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave>(2022. 6. 11. 인출).

영국 정부 홈페이지. 모성휴가급여. <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave>(2022. 6. 11. 인출).

영국 정부 홈페이지. 모성수당. <https://www.gov.uk/maternity-allowance>(2022. 6. 11. 인출).

통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A010&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

통계청. 경제활동 인구조사. 성별 경제활동 인구 총괄. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I3(2022. 6. 2. 인출).

통계청. 경제활동 인구조사. 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중(총괄). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3(2022. 6. 2. 인출).

통계청. 경제활동 인구조사. 종사상지위별 취업자. <https://kosis.kr/statHtml/st>

- atHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=I3(2022. 6. 2. 인출).
- 통계청. 고용형태별근로실태조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0008&conn_path=I3(2022. 6. 5. 인출).
- 통계청. 육아휴직통계. 출생아 부모의 육아휴직 사용률. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D001&conn_path=I2 (2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-사용가능 일 수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_4&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_3&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_1&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-활용가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_2&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A083&conn_path=I2 (2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-최대 이용가능 기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-활용가능여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A084&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A085&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

- 통계청. 일가정양립실태조사. 근로자의 필요에 따라 일하는 시간 또는 장소 조절 가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A090&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 배우자 출산휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A018&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 배우자 출산휴가제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A019&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 배우자 출산휴가제도-사용가능 일수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A023&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 배우자 출산휴가제도-사용일수 및 사용 근로자수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A025&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 유연근로제도 도입 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A091&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 유연근로제도 도입율. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A091_1&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 유연근로제도 활용 실적. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A092&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A075&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아기 근로시간 단축제도-활용가능 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A077&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

- osis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A077&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-사용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-사용 근로자 수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A052&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A042&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-최대 이용가능 기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A049&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A045&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A010&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-사용가능인력현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-향후 유연근로제도 추가 도입 계획 및 추가할 근무방식. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A103&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A012&conn_path=I2(2022. 6. 4. 인출).

통계청. 홈페이지 통계용어 및 지표. https://kostat.go.kr/understand/info/info_lge/1/detail_lang.action?bmode=detail_lang&pageNo=5&keyWord=0&cd=SL4087&sTt(2022. 6. 2. 인출).

한국노동연구원. 한국노동패널 21차. <https://www.kli.re.kr>(2022. 7. 6. 인출).

e-나라지표. 출산 및 육아휴직 현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(2022. 3. 14 인출).

MDR 미디어 홈페이지. <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/panorama/vaeter-geburt-urlaub-100.html#:~:text=Doch%20die%20V%C3%A4terfreistellung%20steht%20heute,Kindes%2C%20also%20meist%20den%20Vater.>

OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준), <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2022. 6. 2. 인출).

【관련 법률】

고용보험법

근로기준법

남녀고용평등법과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

사회보장기본법



Abstract

A Study on the Improvement of Time Policy for Equal Childcare Rights (I): On the Perspective of Reducing the Disparity of Parental Childcare by Employment Types

Eun Jung Park, Mira Cho, Ji Yeon Yun, Yun Kyu Ryu, Jayoung Yoon

This study aims to identify improvement measures for childcare time policies by examining the current state of child care, along with usage and demand for childcare-related regulations according to different types of employment. Despite the rapid diversification of both employment types and the labor market, there has been insufficient research on the changes in parents' childcare patterns or care support needs according to the diversification of their employment types.

In this study, the Korean childcare time support system was divided into a parental leave and a flexible work system, and the main content and usage status of each system were analyzed. Additionally, the overall childcare time support systems of OECD countries were reviewed, and the cases of Sweden, France, the United Kingdom, and Germany were analyzed in depth. Furthermore, focus group interviews and questionnaire surveys were conducted to gain an in-depth understanding of the actual conditions related to childcare time by employment types.

The focus group interview was conducted with six groups consisting of non-regular or non-standard workers with children under the age of eight. The results of the focus group interview analysis indicated that

the majority of parents with non-standard employment had switched to precarious or non-standard work in order to take care of their children. Moreover, it was found that they changed their jobs in pursuit of more flexible working hours in order to balance work and childcare. However, even within the non-standard employment group, the reality and dynamic of work and childcare varied greatly depending on the type of occupation or employment.

The survey was conducted among 1,637 working parents with children under the age of eight. An analysis of the characteristics of childcare time by employment types indicated that regular, full-time workers had the shortest actual childcare time on working days, whereas their spouses had the longest childcare time. Furthermore, the gap between their desired hours and their actual childcare hours was larger than for other forms of employment. Non-regular workers had more childcare time for their own children, and even among non-regular workers, part-time and temporary workers had more childcare time for their own children than regular workers, whereas their spouses had less childcare time. Consequently, part-time and temporary workers had a larger disparity in childcare time between themselves and their spouses. Regardless of the type of employment (i.e., whether regular or non-regular), part-time work was a factor in the longer childcare time. In addition, the actual childcare time of a self-employed individual without employees was longer than their desired childcare time.

In terms of employment types, regular workers were well-informed about the childcare time support system and had more experience in using the system. Among the regular workers, part-time workers had less experience in using the system than full-time workers. The usage rate of maternal and paternal leave among non-regular workers was quite low (i.e., less than 30%), and among these workers, the rate of leave usage was lower for part-time and temporary workers than for full-time workers. Self-employed individuals without employees had a lower usage rate of maternal and paternal leave and were the least aware of these leave systems. In general, non-standard workers had lower

access to the time support system, and among them, freelancers had the lowest access. Non-regular and non-wage workers had a low utilization rate of parental leave, because many of them were not eligible. This indicates that a large systematic blind spot exists in the parental leave system.

According to an in-depth analysis of employment types, the experience of changing jobs to resolve time conflicts related to children varied significantly among employment types, but there were no significant differences in care deficit or difficulties in work and childcare reconciliation. However, employment types differed in their levels of specific difficulty, such as with respect to commuting time and emergency care demand. Among wage workers, regular and full-time workers showed the lowest rate of job change in relation to childcare; meanwhile, non-regular workers had a high rate of job change (63%), but their spouses ranked lowest for rate of job change. Unpaid family workers and single self-employed individual workers without employees showed a high rate of job change. Among non-standard workers, platform workers had the highest rate of change in work due to pregnancy, childbirth, and childrearing (71.4%), and the rate was higher in the special type of workers and freelancer groups (60%).

By summarizing the research analysis results in this study, the following principal directions of the childcare time policy of ensuring equal care rights for all parents and children are suggested: 1) ensuring the right to childcare as a fundamental social right for all parents and children, 2) enhancing the target inclusiveness and system flexibility of childcare time policy, 3) reflecting various childcare situations and support needs by employment types, and 4) guaranteeing parents' time sovereignty with respect to their work and childcare.

Based upon the suggested principal directions of the childcare time policy, detailed policy measures were suggested by dividing them into the measures "for all working parents" and "by employment types."

First, the childcare time policy measures for all working parents are as follows: 1) flexible application of employment insurance requirements,

2) raising the level of real income security for parental leave benefits, and 3) reinforcement of duties and roles of companies.

Second, the childcare time policy measures by employment types are as follows: 1) expansion of the flexible work policy, 2) reinforcement of an unfair treatment prohibition and support for return to work after reinstatement, 3) active promotion of employment insurance subscription and time support system, 4) simplification of proof procedures and documents, 5) childcare service at various times of day, 6) strengthening the linkages with dispatch childcare services, 7) utilization of parenting communities, 8) flexible parental leave benefit system, and 9) avoidance of night shift work by parents during the period of raising young children.

key words: childcare time policy, childcare rights, employment types, parental leave, non-standard employment

부록 1. 집단심층면담(FGI) 질문지

자녀 돌봄 실태 및 지원 요구(심층면담 질문지)

- ※ 육아정책연구소의 2022년 기본과제 “평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간 정책 개선방안 연구”의 수행을 위한 심층면담 질문지입니다.
- ※ 귀하께서 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다. 본 심층면담에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

✓ 귀하의 막내 자녀를 기준으로 대답해주시요.

1. 자녀돌봄 실태 및 돌봄서비스 이용 현황

- 1) 귀하는 자녀를 어떻게 돌보고 계십니까?
 - 가정에서 주양육자
 - 교육·보육기관 이용 여부
 - 육아지원서비스 이용 여부(아이돌봄서비스, 시간제 보육, 육아종합지원센터 등)
 - 사교육 기관 이용 여부
- 2) 부부 간에 자녀 양육 분담은 어떻게 하고 계십니까?
(본인과 배우자의 분담 비율(%)과 양육 시 역할을 이야기해주시요.)
- 3) 부모 이외에 자녀 양육 시 도움을 줄 수 있는 사람(부모/친인척, 이웃/지인)이 주변에 있습니까?
- 4) 귀하와 귀하의 배우자는 각자 원하는 만큼 자녀를 돌보는 시간을 가지고 계십니까? 그렇지 못하다면 그 이유는 무엇입니까?

2. 자녀 양육과 일의 특성

- 1) 소득활동과 자녀 양육을 함께하면서 어려운 점은 무엇입니까?
 - 자녀 양육 시 근로시간에 따른 어려움 여부
 - 자녀 양육 시 소득이나 고용 안정과 관련하여 느끼는 어려움 여부

- 이 외에 가장 어려운 점
- 2) 현재 귀하의 직업 특성(고용형태)이 상대적으로 자녀 양육에 어느 정도 적합하다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
 - 본인의 직업 특성 상 현재 제공되는 돌봄서비스가 적합한지 여부
 - 자녀와 함께할 수 있는 시간대 및 시간 확보 여부 등
- 3) 자녀 양육을 위해 직업이나 직장을 변경하거나, 근로 시간을 단축하거나 일을 그만두신 적이 있으십니까? 또는 이러한 계획을 가지고 계십니까? 그 이유는 무엇입니까?
- 4) 돌봄 공백이 발생하거나 긴급하게 돌봄 지원이 필요하실 때 어떻게 하십니까?
 - 자녀 돌봄 공백이 발생하는 시간 및 이유
 - 돌봄 공백 발생이나 긴급 돌봄 필요 시 대처

3. 자녀돌봄 시간 지원 제도 인지 및 이용 실태

육아휴직	임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위하여 부모가 각각 1년씩 사용 가능한 휴직 제도로, 통상임금의 80%(상한액: 월 150만원, 하한액: 월 70만원) 급여액 지급 ※ 3+3 부모육아휴직제: 자녀가 생후 12개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 사용 기간에 따라 첫 3개월에 급여 상향 지급(상한액 월 200만원~월 300만원)
가족돌봄휴직·휴가	가족돌봄휴직 제도는 가족의 질병, 사고, 노령으로 장기적인 가족 돌봄이 요구될 경우에 가족돌봄을 위해 근로자가 신청할 수 있는 최대 90일의 무급 휴직 제도이며, 가족돌봄휴가는 긴급하게 단기적인 가족돌봄이 필요할 경우 신청가능한 최대 10일까지 사용 가능한 무급휴가 제도
육아기 근로시간 단축제	만 8세 이하(초등학교 2학년 이하)의 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도(1년 이내, 육아휴직 미사용자는 최대 2년)

- 1) 위에 제시된 제도 중에 귀하가 사전에 알고 있던 제도는 무엇입니까?
- 2) 이용하신 제도가 있습니까? 있다면, 자녀 양육에 어느 정도 도움이 되었다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
 - 제도를 이용하지 않으셨다면, 그 이유는 무엇입니까?
- 3) 각 제도를 이용하실 때, 또는 이용하신 이후 업무 복귀과정에서 어떠한 어려움이 있었습니까?

4. 희망하는 자녀돌봄 방식 및 서비스 요구 사항

- 1) 귀하의 직업 특성(고용형태)을 고려했을 때, 자녀돌봄 시간 지원 제도의 어떠한 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

2) 귀하의 직업 특성(고용형태)을 고려했을 때, 돌봄 서비스의 어떠한 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

3) 귀하가 (어린이집, 유치원 및 학교의 정규 시간 이외에) 희망한 주된 자녀 돌봄 방식은 무엇이었습니까? 또한 앞으로 어떠한 자녀 돌봄 방식을 희망하십니까? 그 이유는 무엇입니까?

(※ 중복하여 응답하실 수 있으며, 복수 항목을 응답하신 경우 원하시는 방식의 비율(%)을 함께 말씀하여 주십시오.)

- ① 본인이 가정에서 직접 자녀 돌봄
- ② 배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄
- ③ 본인과 배우자가 공동으로 직접 자녀 돌봄
- ④ 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용(어린이집, 유치원, 초등학교)
- ⑤ 학원 등 사교육 기관 이용
- ⑥ 가정에서 조부모 및 친인척이 자녀 돌봄
- ⑦ 가정에서 공공 아이돌보미나 민간 육아도우미가 돌봄
- ⑧ 기타(_____)

3-1) 추가로 희망하는 자녀 돌봄을 위해 노력하시거나 시도하신 일이 있으시면 말씀해주십시오.(예: 공동육아)

4) 귀하가 희망하는 방식으로 자녀를 돌보기 위해서 어떠한 지원이 필요하다고 생각하십니까?

- 지원 방식: 현금, 돌봄 서비스, 부모의 돌봄 시간 지원
- 필요한 돌봄 서비스 및 시간 지원 제도

5. 귀하와 막내 자녀의 지난 3개월 중(학기 중) 가장 평균적인 하루를 떠올리시고, 시간대별로 보기에서 번호를 골라 선택해주십시오.

(각 활동별 이동시간을 포함하여 응답해주세요. 각 시간대별로 보기에서 복수 선택 가능합니다.)

시간대	자녀 돌봄 일과		응답자 일과	
	주중	주말/휴일	근무일	비근무일
오전 0:00~1:00				
오전 1:00~2:00				
오전 2:00~3:00				
오전 3:00~4:00				
오전 4:00~5:00				
오전 5:00~6:00				

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

시간대	자녀 돌봄 일과		응답자 일과	
	주중	주말/휴일	근무일	비근무일
오전 6:00~7:00				
오전 7:00~7:30				
오전 7:30~8:00				
오전 8:00~8:30				
오전 8:30~9:00				
오전 9:00~10:00				
오전 10:00~11:00				
오전 11:00~12:00				
오후 12:00~1:00				
오후 1:00~2:00				
오후 2:00~3:00				
오후 3:00~4:00				
오후 4:00~4:30				
오후 4:30~5:00				
오후 5:00~5:30				
오후 5:30~6:00				
오후 6:00~6:30				
오후 6:30~7:00				
오후 7:00~7:30				
오후 7:30~8:00				
오후 8:00~9:00				
오후 9:00~10:00				
오후 10:00~11:00				
오후 11:00~12:00				

[보기] 자녀 돌봄 일과	[보기] 응답자 일과
① 본인이 자녀 돌봄 (※ 자녀돌봄: 씻기기, 재우기, 먹이기, 옷 입히기, 놀아주기, 공부 도와주기, 책 읽어주기, 간호, 함께 머물며 봐주기 등) ② 배우자가 자녀 돌봄 ③ 자녀 동반 교제 및 여가활동(지인 만남, 여행, 관람, 운동, 캠핑, 낚시 등) ④ 조부모 및 친인척이 돌봄 ⑤ 공공 아이돌보미/ 민간 육아도우미가 돌봄 ⑥ 교육 및 보육 기관(어린이집, 유치원, 초등학교 정규수업, 방과후학교, 초등돌봄교실) ⑦ 사교육 시설(학원, 문화센터, 그룹지도 등) ⑧ 혼자 있음(미성년 형제제매와 있을 경우 포함) ⑨ 취침 시간 ⑩ 기타(※빈 칸에 적어주세요)	① 자녀 돌봄 (※ 자녀돌봄: 씻기기, 재우기, 먹이기, 옷 입히기, 놀아주기, 공부 도와주기, 책 읽어주기, 간호, 함께 머물며 봐주기 등) ② 일 ③ 교제 및 여가활동(지인 만남, 여행, 관람, 운동, 캠핑, 낚시 등) ④ 개인 관리(건강관리, 씻기, 외모관리, 식사 및 간식 섭취 등) ⑤ 가정 관리(음식준비, 의류 관리, 청소 및 정리, 주거 및 차량 관리, 쇼핑 등) ⑥ 이동(출퇴근, 학습 및 가정관리 관련 이동 등) ⑦ 취침 시간 ⑧ 기타(※빈 칸에 적어주세요)

[작성의 예] 택배업 종사자 아버지

시간대	자녀 일과		응답자 일과	
	주중	주말/휴일	근무일	비근무일
오전 0:00-1:00	9	9	7	7
오전 1:00-2:00				
오전 2:00-3:00				
오전 3:00-4:00				
오전 4:00-5:00				
오전 5:00-6:00				
오전 6:00-7:00			6	6
오전 7:00-7:30	2		2	2
오전 7:30-8:00				
오전 8:00-8:30		2		
오전 8:30-9:00				
오전 9:00-10:00	6			
오전 10:00-11:00				
오전 11:00-12:00			4	
오후 12:00-1:00		3	2	
오후 1:00-2:00				
오후 2:00-3:00				6
오후 3:00-4:00				4
오후 4:00-4:30	7	4		7
오후 4:30-5:00				
오후 5:00-5:30			4	
오후 5:30-6:00			2	
오후 6:00-6:30	4	1,2		1
오후 6:30-7:00				
오후 7:00-7:30				
오후 7:30-8:00	2			
오후 8:00-9:00				3
오후 9:00-10:00			6	
오후 10:00-11:00	9	9	4	5
오후 11:00-12:00			5	7

배문 1. 귀하의 일반적 특징에 대한 질문입니다.

(빈 칸에 응답을 적거나 번호를 선택하여 ✓ 표시해주세요.)

연령	_____세	
성별	① 남	② 여
최종학력	① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대 졸 ④ 4년제 대학 졸 이상 ⑤ 대학원 졸 이상	
거주지역	_____시/도 _____시/군/구	
근로특성	1)	귀하의 직업은 무엇입니까? _____ 귀하의 직종은 무엇입니까? ① 경영·사무·금융·보험직 ② 연구직 및 공학 기술직 ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 ④ 보건·의료직 ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 ⑦ 영업·판매·운전·운송직 ⑧ 건설·채굴직 ⑨ 농림어업직
	2)	귀하의 고용형태는 무엇입니까? (응답 후 ⑦번을 제외하고 5)로 이동하여 응답) [임금근로자] ① 정규직(무기계약직·공무직 포함) ② 기간제 근로 ③ 시간제 근로 ④ 파견·용역직 근로* ⑤ 기타 임금근로(특수형태근로**, 일일 근로, 가정내 근로 등) [비임금근로자] ⑥ 고용원이 있는 자영업자 ⑦ 고용원이 없는 자영업자(1인) ⑧ 무급가족종사자(가족이 운영하는 회사나 업장에서 무보수로 일함) ⑨ 4)로 이동 * 파견·용역직 기준: 파견 시점이 지나면, 현재 일하고 있는 일자리 대한 고용계약이 끝난다면 '파견'임. 끝나지 않고 본사로 복귀한다면 지속적인 일자리로 '외근'임 ** 방문교사, 보험설계사, 퀵서비스 배달기사, 대리운전기사, 방문판매원, 화물차주 등
	3)	3)~⑦에 응답하신 귀하는 다음 중 어디에 해당하십니까?(복수 응답 가능) ① 근로자와 비슷하게 노무를 제공하지만, 독자적으로 근로시간과 방법을 결정할 수 있으며, 스스로 고객을 찾거나 맞이하는 일임.(특수형태근로) ② 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고객에게 서비스를 제공하여 소득을 얻음.(플랫폼 노동) ③ 일정 회사나 단체에 소속되어 있지 않고 건마다 계약을 맺어 일을 하거나, 독립적으로 결정하여 전문적인 업무를 제공함.(프리랜서) ④ 이외 1인 자영업자
	4)	
	5)	귀하는 평균적으로 1주 동안 며칠, 몇 시간 일하십니까? - 주당 _____일(근무 요일: _____) - 주당 평균 _____시간
	6)	귀하는 현재 일하고 있는 직종에서 얼마 동안 일하셨습니까?(해당 직종 경력) 총 _____년 _____개월

소득	본인 근로소득	(※ 소득은 지난 3개월 평균 금액이며, 세금 공제 전의 금액임.)	
	월 _____ 만원		
	월평균 가구소득	월 _____ 만원	
가구 구성원	가구원수: _____명(본인 포함)		
	(동거 중인 가족을 모두 골라주십시오.) ① 배우자 ② 자녀 ③ 본인의 부모 ④ 배우자의 부모 ⑤ 본인 또는 배우자의 형제자매 ⑥ 그 외 친인척(_____) ⑦ 기타(_____)		
가구 특성	구분	예	아니오
	기초생활수급 가구		
	차상위계층		
	한부모 가구	☐ 예 3으로	☐ 맞벌이 여부로(아래 행)
	맞벌이 여부	☐ 예 2로	☐ 예 3으로

배문 2. 귀하의 배우자 근로 특성에 대한 질문입니다.

(빈 칸에 응답을 적거나 번호를 선택하여 ✓ 표시해주세요.)

배우자 근로특성	1)	귀하의 배우자 직업은 무엇입니까? _____	
	2)	귀하의 배우자 직종은 무엇입니까? ① 경영·사무·금융·보험직 ② 연구직 및 공학 기술직 ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 ④ 보건·의료직 ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 ⑦ 영업·판매·운전·운송직 ⑧ 건설·채굴직 ⑨ 농림어업직	
	3)	귀하의 배우자 고용형태는 무엇입니까?(응답 후 ⑦번을 제외하고 5)로 이동하여 응답) [임금근로자] ① 정규직(무기계약직·공무직 포함) ② 기간제 근로 ③ 시간제 근로 ④ 파견·용역직 근로* ⑤ 기타 임금근로(특수형태근로**, 일일근로, 가정내 근로 등) [비임금근로자] ⑥ 고용원이 있는 자영업자 ⑦ 고용원이 없는 자영업자(1인) ☐ 4)로 이동 ⑧ 무급가족종사자(가족이 운영하는 회사나 업장에서 무보수로 일함)	
		* 파견·용역직 기준: 파견 시점이 지나면, 현재 일하고 있는 일자리 대한 고용계약이 끝난다면 '파견'임. 끝나지 않고 본사로 복귀한다면 지속적인 일자리로 '외근'임 ** 방문교사, 보험설계사, 쿠팡서비스 배달기사, 대리운전기사, 방문판매원, 화물차주 등	

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

	4)	3)-⑦에 응답하신 귀하의 배우자는 다음 중 어디에 해당하십니까?(복수 응답 가능) ① 근로자와 비슷하게 노무를 제공하지만, 독자적으로 근로시간과 방법을 결정할 수 있으며, 스스로 고객을 찾거나 맞이하는 일임.(특수형태근로) ② 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고객에게 서비스를 제공하여 소득을 얻음.(플랫폼 노동) ③ 일정 회사나 단체에 소속되어 있지 않고 건마다 계약을 맺어 일을 하거나, 독립적으로 결정하여 전문적인 업무를 제공함.(프리랜서) ④ 이외 1인 자영업자
	5)	귀하의 배우자는 평균적으로 1주 동안 며칠, 몇 시간 일하십니까? - 주당 _____ 일(근무 요일: _____) - 주당 평균 _____ 시간
	6)	귀하의 배우자는 주중에 보통 몇 시부터 몇 시까지 일하십니까? ① 대략적인 근로시간을 응답할 수 없음. ② 보통 _____시 _____분부터 _____시 _____분까지

배문 3. 귀하의 자녀에 대한 질문입니다.

배문 3-1. 귀하의 자녀는 몇 명입니까? _____명

배문 3-2. 귀하의 자녀들에 대한 질문에 응답해주시시오.

	첫째	둘째	셋째	넷째
연령(만 나이)	_____세	_____세	_____세	_____세
출생연월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월
성별 ① 남 ② 여				
이용 중인 교육·보육시설 ① 어린이집 ② 유치원 ③ 초등학교 ④ 중·고등학교 ⑤ 기타 ☐☐☐ 적어주세요				
현재 건강상태 ① 건강함(건강한 편임) ② 질병 있음 ☐☐☐ 적어주세요 ③ 장애 있음 ☐☐☐ 적어주세요 ④ 질병·장애 있음 ☐☐☐ 적어주세요				

면담에 참여해주셔서 감사합니다.

부록 2. FGI 연구 참여 설명문

“평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I)”

안녕하십니까?

본 연구는 모든 부모와 아동의 평등한 돌봄권을 보장하기 위한 자녀돌봄 시간정책의 개선 방안을 모색하는 연구입니다. 귀하는 연구 참여 설명문과 동의서를 신중하게 읽어보시고, 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지 이해하신 후에 본 연구에 참여 여부를 결정하시기 바랍니다. 아래의 설명문을 읽고 연구에 참여할 의사가 있으면 연구 참여 동의서에 서명하시면 됩니다.

○ **연구의 목적:** 본 연구는 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모의 고용형태별 자녀돌봄 실태 및 지원 제도 이용 현황을 심층적으로 파악하고, 지원 욕구를 분석하여 자녀돌봄 시간 지원 제도의 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 합니다.

○ **대 상:** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 취업자 부모 6개 집단(최소 24명~최대 30명)

○ **연구의 참여 절차:** 설명문을 숙지 후 참여 의사가 있다면, 연구 참여 동의서에 서명하시면 됩니다. 귀하가 참여를 결정하여 동의서에 서명을 하셨다면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다.

먼저, 귀하는 동일한 고용형태(종사상 지위)를 가진 4~5명의 연구 참여자와 함께 약속된 일시에 집단면담에 참여하게 됩니다. 배포 받으신 면담 질문지에 따라 약 80분~90분 집단 면담이 진행되며, 면담 이후에 귀하와 배우자 및 자녀의 일반적 특징을 기입하고 자녀돌봄 시간 조사에 응답하기 위해 추가적으로 10분 정도가 소요될 예정입니다.

- **참여기간 및 소요시간:** 면담은 2022년 6월 중에 진행되며, 각 면담은 총 90분~100분이 소요될 예정입니다.
- **면담 장소 및 방식:** 면담은 육아정책연구소(서울 중구) 회의실 또는 서울역 인근 회의실에서 진행될 것입니다. 면담은 4~5명이 참여하는 집단 대면방식으로 진행되나, 감염병이나 참여자들의 피치 못할 상황이 있을 경우 화상으로 진행 될 수 있습니다.
- **면담 주요내용:** 본 면담은 자녀돌봄 실태 및 돌봄서비스 이용 현황, 자녀 양육 시 어려움, 자녀돌봄 시간 지원 제도 인지 및 이용 실태, 희망하는 자녀돌봄 방식 및 서비스 요구 사항에 대한 내용을 중심으로 진행됩니다.
- **연구참여에 따른 보상:** 귀하가 면담에 참여 시 사례비 8만원이 지급됩니다. 면담대상자의 사정이나 중단 요청으로 인해 면담이 완료되지 못하거나, 면담 대상자가 참여의사를 철회할 경우에 사례비가 지급되지 않습니다.
- **연구참여에 따른 위험성 및 이익:** 본 면담의 내용은 연구에 반영될 것이며, 이를 통해 귀하는 자녀돌봄 관련 지원 제도 개선에 기여하게 될 것입니다. 또한 귀하는 면담 과정을 통해 자녀 돌봄 관련 지원 제도에 대한 인지와 이해도를 높일 수 있을 것입니다. 다만, 면담 진행 시 경미한 심리적 부담감이나 스트레스를 경험하실 수 있음을 양지하여 주시기 바랍니다. 면담 진행을 원치 않으시면 언제든지 중지할 수 있으며, 대답하기 원치 않는 질문은 대답하지 않을 권리가 있습니다. 면담 도중에 발생할 수 있는 불편함이나 위험요소가 있으시면 담당 연구원에게 문의해 주십시오.
- **개인정보와 비밀보장:** 본 연구 참여 사례비를 지급하기 위해서 성명, 계좌번호, 주민등록번호, 주소가 수집될 것입니다. 수집한 자료는 잠금 장치가 있는 사무실 공간에서 지정된 서류 캐비닛에 보관되며, 개인을 식별할 수 있는 정보는 어떠한 출판물 또는 보고서에도 기재되지 않을 것입니다. 사례 지급과 관련한 일부 개인정보(계좌번호, 주민등록번호)는 관련 업무담당자에게 이관되며 접근할 수 있습니다.
면담내용은 녹음되며, 면담 과정에서 귀하에게서 수집되는 개인정보는 면담 후 즉시 삭제되며, 나머지 정보는 연구를 위해 사용됩니다. 화상 면담으로 진행될 경우 녹화가 진행되나, 영상파일은 면담 직후 삭제되고 음성 파일만

저장됩니다. 면담 내용의 녹음파일을 전사한 파일은 연구 종료 후 육아정책연구소의 데이터센터에 제출됩니다. 전사한 면담내용과 수집된 개인 정보는 개인정보보호법에 의거하여 적절히 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 연구책임자의 연구실에 보관되며 연구진만이 접근 가능합니다.

연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 본 연구가 학회지나 학회에 공개될 때 귀하의 이름과 다른 개인정보는 사용되지 않을 것입니다. 다만, 연구자 또는 기관생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다.

- **제3자 정보제공:** 본 연구에서 수집된 자료는 개인식별정보가 포함되지 않은 상태에서 제3자에게 공개되어 사용될 수 있습니다.
- **수집된 자료의 보관:** 조사로부터 수집된 원자료는 통계법에 따라 잠금장치가 있는 연구책임자의 연구실 내에 5년간 보관되며, 연구진 이외에는 열람할 수 없습니다. 보관기간인 5년이 지난 이후 즉시 폐기됩니다. 수당지급명세서 등 잠금 장치가 있는 사무실 공간에서 지정된 서류 캐비닛에 보관되며, 해당 부서에서 연구소 내부 운영 지침에 따라 폐기됩니다. 녹음파일 등 연구관련 자료는 연구 종료 후 5년간 보관되며 이후 삭제됩니다.
- **연구참여 도중 중도 탈락:** 귀하는 면담에 참여하면서 언제든지 도중에 그만둘 수 있으며 이에 따른 불이익은 없습니다. 수집된 모든 정보는 중단 즉시 폐기됩니다. 면담 완료 후에도 연구 참여에 대한 동의 철회를 요청하면 해당 내용은 즉시 삭제될 것입니다.
- **연구 문의:** 본 연구에 대해 질문이 있거나 설문 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오. 전화 연락이 가능한 시간은 평일 9시~18시이며, 이외 시간에는 이메일로 연락해주십시오.

육아정책연구소 연구책임자 박은정 전화번호: 02-398-7788

E-MAIL: ej.park@kicce.re.kr

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

육아정책연구소 공동연구자 조미라	전화번호: 02-398-7730
	E-MAIL: chomira@kicce.re.kr
육아정책연구소 공동연구자 윤지연	전화번호: 02-398-7758
	E-MAIL: sunflower@kicce.re.kr
육아정책연구소 IRB 사무국	전화번호: 02-398-7761

부록 3. FGI 연구 참여 동의서

연구 참여 동의서

- 귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었고, 본연구 내용을 이해했음을 의미합니다.
- 육아정책연구소는 국무총리실 산하의 정책연구기관으로, 귀하께서 응답하신 내용(※개인정보 제외)은 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있습니다. 이 경우 해당 내용은 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 통계 처리 후 익명화하여 제공될 것입니다.
- 본 연구에 자발적으로 참여하는데 동의하시면 해당 항목에 ○로 표시하고, 날짜를 기입하신 후, 확인란에 서명 부탁드립니다.

성명	연구참여 동의	제3자 제공 동의	날짜	확인
				(서명/인)

연구자	성명	날짜	확인	(서명/인)

※ 본 연구에 대한 문의사항이 있으실 경우, 언제든지 아래의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

육아정책연구소 연구책임자 박은정	전화번호: 02-398-7788 E-MAIL: ej.park@kicce.re.kr
육아정책연구소 공동연구자 조미라	전화번호: 02-398-7730 E-MAIL: chomira@kicce.re.kr
육아정책연구소 공동연구자 윤지연	전화번호: 02-398-7758 E-MAIL: sunflower@kicce.re.kr
육아정책연구소 IRB 사무국	전화번호: 02-398-7761

부록 4. 전화 리쿠르팅 질문지

자녀 돌봄 실태 및 지원 요구 면담 FGI 선정 질문지

안녕하세요?

저는 여론 및 시장 조사 전문 회사인 한국리서치에서 일하는 _____입니다.

이번에 저희 한국리서치에서는 국무총리 산하 국책연구기관인 육아정책연구소의 의뢰를 받아 자녀 돌봄 시간 지원 제도를 개선하기 위한 집단면담 참여자를 모집합니다. 진행시간은 1시간 30분 정도이며 참여에 대한 감사의 의미로 소정의 사례비 8만 원을 드립니다. 참석가능자 확인을 위해 몇 가지 질문을 드리려고 하는데, 잠깐 통화 가능하신지요?

(응답자가 통화 가능하다면) 감사합니다. 그럼 집단 면담 참석 전에 사전 질문 몇 가지를 드리겠습니다.

※ 이번 집단면담은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 취업자 부모를 대상으로 자녀돌봄 실태를 파악하고 자녀돌봄 지원 서비스 개선 요구 사항을 듣는 자리입니다. 사전 정보 파악을 위해 몇 가지 여쭙 보겠습니다.

SQ1. 응답자 성별(질문하지 말고 목소리로 판단하여 기재)

- ① 남자
- ② 여자

SQ2. 귀하의 올해 나이(연세)는 만으로 어떻게 되십니까?

만 () 세

SQ3. 귀하는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있으십니까?

- ① 예 (유자녀)
- ② 아니오 (무자녀) → 면접 중단

SQ4. 귀하는 현재 수입을 목적으로 일하고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 면접 중단

SQ5. 귀하의 배우자는 현재 수입을 목적으로 일하고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

SQ6. 귀하의 세전 월 평균 가구 소득은 어떻게 되십니까?

() 만원

SQ7. 귀하의 현재 종사상 지위는 무엇입니까?

- ① 정규직(무기계약직·공무직 포함) → 면접 중단
- ② 기간제
- ③ 시간제
- ④ 특수형태근로(특고직)
- ⑤ 고용원이 있는 자영업자 → 면접 중단
- ⑥ 고용원이 없는 자영업자 → SQ 8
- ⑦ 무급가족종사자 → 면접 중단

※ 특수형태근로: 일을 하고 대가를 지불받으며 일하고 있지만, 독자적으로 근로시간과 방법을 정할 수 있고, 고객이나 일을 찾아서 하는 직종. 예를 들면, 보험설계사, 학습지 교사, 화물 기사 등.

SQ8. 다음 설명을 듣고 해당되시는지 응답해주시시오

- 1) 귀하는 일을 하고 대가를 지불받으며 일하고 있지만, 스스로 근로시간과 방법을 정할 수 있고, 스스로 고객이나 일을 찾아서 하고 계십니까?
 - ① 예 → SQ 9
 - ② 아니오
- 2) 귀하는 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고객에게 서비스를 제공하여 소득을 얻는 일자리를 가지고 계십니까?
 - ① 예 → SQ 9
 - ② 아니오

[1&2에 모두 해당하지 않을 경우, 3), 4)번 질문 진행]

3) 귀하는 한 회사나 단체에 소속되어 있지 않고, 일하실 때마다 계약을 맺어서 일을 하시거나 독립적으로 결정하여 전문적인 업무를 제공하는 일을 하고 계십니까? 다시 말해, 프리랜서로 일하고 계십니까?

① 예

② 아니오

4) 지금까지 설명한 직종에 속하지는 않으나, 1인 자영업자로 일하고 계십니까?

① 예

② 아니오

SQ9. 귀하의 직종은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 물류업 및 운송업

② 교육업

③ 돌봄 서비스업

④ 판매업 및 영업

⑤ 해당 없음

→ 면접 중단

초대의 글

이번 집단 심층면담은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 취업자 부모를 대상으로 자녀돌봄 실태를 파악하고 자녀돌봄 지원 서비스 개선 요구 사항을 듣는 자리입니다.

전체 소요 시간은 약 90분 ~ 100분이고 장소는 0000입니다. 참여해 주시면 감사의 뜻으로 8만원의 사례비를 드립니다.

귀하께서는 오는 0월 00일 0요일 00:00에 진행되는 집단면담에 참석해 주실 수 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 면접종료

집단면담에 참석을 허락해 주셔서 대단히 감사합니다.

☞ 마지막으로 조사 당일 연락 가능한 응답자 연락처를 다시 한 번 확인할 것

응답자 정보	성명:	성별:
	그룹 체크 :	연락처:

부록 5. 실태조사 설문지

고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속으로 육아정책을 종합적이고 체계적으로 연구·개발하기 위해 설립된 정부출연 연구기관입니다.

본 설문은 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모의 자녀돌봄 실태와 돌봄시간 지원 관련 요구를 파악하여 자녀돌봄 시간 지원을 개선하기 위한 조사입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법에 따라 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하고 성실하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2022년 8월
육아정책연구소 소장

♦ 연구기관	육아정책연구소	♦ 조사기관	한국리서치
♦ 조사문의	윤지연 연구원 02-398-7758 sunflower@kicce.re.kr	♦ 조사담당	설성호 차장 02-3014-1018 박정은 연구원 02-3014-0037
♦ 연구책임	박은정 부연구위원		

선문 1. 귀하는 초등학교 2학년 이하 또는 만 8세 이하(2014년 8월 이후 출생)에 해당하는 자녀가 있습니까?

1. 없음 ☞ 설문 종료
2. 있음 ☞ 선문 1-1

선문 1-1. 귀하는 몇 명의 자녀가 있습니까? 총 _____명

선문 1-2. 귀하 자녀의 연령 및 출생연월을 응답해주시요.

	첫째	둘째	셋째	넷째
연령(만 나이)	_____세	_____세	_____세	_____세
출생연월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월

선문 2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남성
2. 여성

선문 3. 귀하는 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하셨습니까?

사업장을 운영하거나, 가족이 운영하는 회사나 업장에서 일하시는 경우도 응답해주시요.

1. 예
2. 아니요 ☞ 문 3-1로 이동

선문 3-1. 귀하는 지난주에는 일하지 않았지만 원래 일하고 있는 직장을 가지고 있었습니까?

1. 예 ☞ 문 3-2로 이동
2. 아니요

선문 3-2. 귀하가 지난주에 일하지 않은 이유는 무엇입니까?

1. 일시적인 이유(휴가, 연수(교육), 일시적 사고, 노사분규 등)로 인해 일하지 않았음 ☞ 선문 4로 이동
2. 휴직 중 ☞ 설문종료
3. 미취업 ☞ 설문종료

구분	응답자 본인	
선문 4-2-1. 임금근로자/비임금근로자	임금근로자	1. 임금근로자 ☞ 선문 4-2-2
	비임금근로자	2. 고용원이 있는 자영업자 ☞ 선문 5 3. 고용원이 없는 1인 자영업자 ☞ 선문 4-2-5 4. 무급가족종사자 ☞ 선문 5
선문 4-2-2. 정규직/비정규직 여부	1. 정규직 2. 비정규직	
선문 4-2-3. 종사상 지위*	1. 상용직 2. 임시직 3. 일용직	
선문 4-2-4. 근로시간 형태**	1. 시간제 2. 전일제	

선문 4. 현재 귀하가 일하고 있는 일자리의 고용형태는 무엇입니까?

일자리가 2개 이상인 경우는 가장 긴 시간 일하는 일자리(주업)를 기준으로 응답해주시요.

- * 1) 상용직: ① 근로계약기간이 1년 이상
② 정해진 계약 기간이 없으며 본인이 원하면 계속 근무 가능
- 2) 임시직: ① 근로계약기간이 1개월~1년 미만
② 근로계약기간을 정하지 않았으나, 1년 이내로 일이 종료될 것으로 예상되는 경우
- 3) 일용직: ① 근로계약기간이 1개월 미만
② 하루 단위로 고용되어 일당제 급여를 받는 경우
③ 일정한 근무지 없이 이동하면서 일하고 대가를 받는 경우
- ** 1) 시간제: ① 파트타임이나 아르바이트
② 같은 업무 종사자보다 적은 시간 동안 근무
③ 임금이 시간 단위로 지급
- 2) 전일제: 시간제 근로가 아닌 일반적인 근무

선문 4-2-5. 귀하는 다음 중 어디에 해당하십니까?(복수 응답 가능)

(비임금근로자비정규직인 경우에 응답)

- 근로자와 비슷하게 노무를 제공하지만, 독자적으로 근로시간과 방법을 결정할 수 있으며, 스스로 고객을 찾거나 맞이하는 일임.(특수형태근로)
- 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고

- 객에게 서비스를 제공하여 소득을 얻음.(플랫폼 노동)
3. 일정 회사나 단체에 소속되어 있지 않고 건마다 계약을 맺어 일을 하거나, 독립적으로 결정하여 전문적인 업무를 제공함.(프리랜서)
 4. 이외 1인 자영업자
 5. 해당 없음

선문 5. 귀하의 현재 혼인상태는 어디에 해당합니까?

1. 배우자 있음(사실혼 포함) ☞ 선문 5-1로 이동
2. 배우자 없음

선문 5-1. 귀하의 배우자는 현재 취업 중이십니까?

1. 취업 중 ☞ 선문 5-2로 이동
2. 휴직 중(육아휴직, 병가 등) ☞ 선문 5-2로 이동
3. 미취업 ☞ 선문 6으로 이동

선문 5-2. 귀하의 배우자가 일하고 있는 일자리의 고용형태는 무엇입니까?

일자리가 2개 이상인 경우는 가장 긴 시간 일하는 일자리(주업)를 기준으로 응답해주시요.

구분	배우자	
선문 5-2-1. 임금근로자/비임금근로자	임금근로자	1. 임금근로자 ☞ 선문 5-2-2
	비임금근로자 ☞ 선문 6	2. 고용원이 있는 자영업자 3. 고용원이 없는 1인 자영업자 4. 무급가족종사자
선문 5-2-2. 정규직/비정규직 여부	1. 정규직 2. 비정규직	
선문 5-2-3. 종사상 지위*	1. 상용직 2. 임시직 3. 일용직	
선문 5-2-4. 근로시간 형태**	1. 시간제 2. 전일제	

* 비임금근로자에는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자가 포함됨.

- ** 1) 상용직: ① 근로계약기간이 1년 이상
 ② 정해진 계약 기간이 없으며 본인이 원하면 계속 근무 가능
 2) 임시직: ① 근로계약기간이 1개월~1년 미만
 ② 근로계약기간을 정하지 않았으나, 1년 이내로 일이 종료될 것으로 예상되는 경우
 3) 일용직: ① 근로계약기간이 1개월 미만
 ② 하루 단위로 고용되어 일당제 급여를 받는 경우
 ③ 일정한 근무지 없이 이동하면서 일하고 대가를 받는 경우
- *** 1) 시간제: ① 파트타임이나 아르바이트
 ② 같은 업무 종사자보다 적은 시간 동안 근무
 ③ 임금이 시간 단위로 지급
 2) 전일제: 시간제 근로가 아닌 일반적인 근무

선문 6. 귀하 가구의 가구원수와 소득을 응답해주십시오.(※ 소득은 지난 3개월 평균 금액이며, 세금 공제 전의 금액임.)

가구원수	(응답자 포함) 총 _____명
월평균 가구소득*	월 _____만원

- * 가구원: 1) 동거 중인 가족, 친인척 전원
 2) 경제적으로 독립하지 않은 미혼자녀로 교육, 군복무 등을 이유로 비동거중인 경우도 포함
- * 월평균 가구소득은 근로소득, 사업 및 부업소득, 부동산 및 금융소득, 공적사적 이전소득, 양육 관련 기타 소득, 휴직관련 기타 소득(육아휴직 급여 등)을 모두 포함함.

선문 7. 귀하의 거주 지역은 어디입니까?

_____시/도 _____시/군/구

I. 일의 특성 및 변동

※ 귀하의 근로시간에 대해 응답해주시시오.

문 I-1. 근로 시간이 어떠하십니까?

1. 근로시간이 대체로 정해져 있음
2. 교대제로 근무하고 있음
3. 근로시간이 정해져 있지 않음

문 I-2. 주말(토, 일)에 근무하십니까?

1. 주말에 근무하지 않음
2. 주말(토, 일) 모두 근무
3. 주말 중 하루 근무
4. 비정기적 주말 근무

문 I-3. 지난 한 달을 기준으로 저녁(7시~10시) 또는 야간(10시 이후)에 근무하신 적이 있습니까?

1. 근무 한 적 있음 ☞ 문 I-3-1로 이동
2. 근무 한 적 없음

문 I-3-1. 저녁 또는 야간 근무를 하신 이유는 무엇입니까?

1. 일자리가 교대근무제여서
2. 원래 저녁이나 야간에 일해야 하는 직종이어서
3. 초과 근무를 해야 하는 상황이어서
4. 기타(_____)

문 I-3-2. 지난 한 달을 기준으로 저녁 또는 야간 근무를 며칠 하셨습니까?

총 _____ 일

문 I-4. 지난 한 달을 기준으로 평균적으로 1주 동안 며칠, 몇 시간 일하셨습니까?

주당: _____ 일

주당 평균 _____ 시간

문 I-5. 귀하는 지난 한 달을 기준으로 재택근무 또는 원격근무를 얼마나 하셨습니까?

1. 전혀 하지 않음
2. 일주일에 1일
3. 일주일에 2~3일
4. 일주일에 4일
5. 일주일 내내

문 I-6. 현재 일자리를 기준으로 고용보험에 가입되어 있습니까?

1. 가입되어 있음
2. 가입되어 있지 않음

문 I-7. 귀하는 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기신 적이 있으십니까?(퇴직, 직업이나 직장 변경, 근로시간 단축 등)

1. 없음 ☞ 문 I-8로 이동
2. 있음 ☞ 문 I-7-1로 이동

문 I-7-1. 귀하가 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기기 시작한 때는 언제입니까? 그리고 어떻게 변경하셨습니까? [자녀수대로 칸 형성]

	시작 시기	변경 방식
첫째 자녀	1. 해당없음 ☞ 다음 출생순위 자녀로 이동 2. 임신 준비 기간 3. 임신 기간 동안 4. 출산 직후 5. 출산휴가 사용 이후 6. 만 1세 이전 7. 만 1~2세 8. 만 3세 ~ 취학 전 연령 9. 초등학교 입학 이후	1. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음 2. 직업이나 직장을 변경함 3. 하던 일을 그만둠(실직)
둘째 자녀	1. 해당없음 ☞ 다음 출생순위 자녀로 이동 2. 임신 준비 기간 3. 임신 기간 동안 4. 출산 직후 5. 출산휴가 사용 이후 6. 만 1세 이전 7. 만 1~2세 8. 만 3세 ~ 취학 전 연령 9. 초등학교 입학 이후	1. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음 ☞ 문 I-7-1-1로 이동 2. 직업이나 직장을 변경함 ☞ 문 I-7-1-2로 이동 3. 하던 일을 그만둠(실직) ☞ 문 I-7-1-3로 이동

문 I-7-1-1. (여러 번일 경우 가장 어린자녀 기준) 귀하는 근로시간을 어떻게 변경하셨습니다?

1. 근로시간을 줄임
2. 근로시간을 늘림
3. 근로시간대를 변경함

문 I-7-1-2. (여러 번일 경우 가장 어린 자녀 기준) 귀하가 직업이나 직장을 변경하신 주된 이유는 무엇입니까?

1. 이전 일자리에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서
2. 직장으로부터 퇴사 압박이 있어서
3. 육아에 적합하게 근로시간을 조정할 수 있는 일자리여서
4. 직장 위치가 육아에 적합해서
5. 자녀양육비 등 경제적인 이유로
6. 업무 스트레스나 위험도가 적은 직업이 육아에 적합해서
7. 기타(_____)

문 I-7-1-3. (여러 번일 경우 가장 어린 자녀 기준) 귀하가 하던 일을 그만두신 주된 이유는 무엇입니까?

1. 이전 직장에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서
2. 직장으로부터 퇴사 압박이 있어서
3. 아이를 믿고 맡길 곳이 없어서
4. 내가 아이를 돌보는 것이 비용 측면에서 경제적이어서
5. 일하는 것보다 아이를 돌보는 것이 가치 있다고 생각해서
6. 일과 육아를 병행하는 것이 육체적·정신적으로 힘들어서
7. 기타(_____)

문 I-8. (유배우자인 경우 응답) 귀하의 배우자는 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기신 적이 있으십니까?(퇴직, 직업이나 직장 변경, 근로시간 단축 등)

1. 없음
2. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음
3. 직업이나 직장을 변경함
4. 하던 일을 그만둠(실직)
5. 모름 및 비해당

II. 자녀돌봄 시간 지원 제도 인지 및 이용 실태

※ 다음에 응답하여 주십시오.

- 1) 출산전후휴가: 출산한 여성근로자의 모성보호와 건강권 보장을 위하여 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴가를 보장해주는 제도(출산 전후에 90일(다태아 120일) 휴가 보장)
- 2) 배우자 출산휴가: 근로자의 배우자가 출산한 경우 육아에 참여하여 배우자 및 태아의 건강보호 등을 위해 부여되는 10일 유급 휴가 제도
- 3) 육아휴직제도: 임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위하여 부모가 각각 1년씩 사용 가능한 휴직 제도로, 통상임금의 80%(상한액: 월 150만원, 하한액: 월 70만원) 급여액 지급
- ※ 3+3 부모육아휴직제: 자녀가 생후 12개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 사용 기간에 따라 첫 3개월에 급여 상향 지급(상한액 월 200만원~월 300만원)

구분	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
문 II-1. 출산전후휴가	II-1-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까?	II-1-2. 이 제도를 사용하신 경험이 있습니까?	II-1-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까?	II-1-4. 귀하는 어떠한 점에서 제도 사용에 어려움을 경험하셨습니까? 주된 어려움을 2개까지 응답하실 수 있습니다(응답 후 ☞ II-2로 이동)	문 II-1-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?
	1. 알고 있음 ☞ II-1-2 2. 모름 ☞ II-2	1. 있음 ☞ II-1-3 2. 없음 ☞ II-1-5 3. 해당없음 ☞ II-2	(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주시오.) 1. 어려움이 있었음 ☞ II-1-4 2. 어려움이 없었음 ☞ II-2	1. 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌 2. 사용 후 승진이나 발령에 영향 미침 3. 신청과정 자체가 까다로움 4. 사용기간 동안 소득이 줄어들	1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대해 인력 이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서

구분	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
				어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	5. 출산전후휴가 급여액이 적어서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타()
문 II-2. 배우자(남성) 출산휴가	II-2-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까?	II-2-2. 이 제도를 사용하신 경험이 있으십니까?	II-2-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까?	II-2-4. 귀하는 어떠한 점에서 제도 사용에 어려움을 경험하셨습니까? 주된 어려움을 2개까지 응답하실 수 있습니다(응답 후 ☞ II-3으로 이동)	문 II-2-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?
	1. 알고 있음 ☞ II-2-2 2. 모름 ☞ II-3	1. 있음 ☞ II-2-3 2. 없음 ☞ II-2-5 3. 해당없음 ☞ II-3	(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주십시오.) 1. 어려움이 있었음 ☞ II-2-4 2. 어려움이 없었음 ☞ II-3	1. 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌 2. 사용 후 승진이나 발령에 영향 미침 3. 신청과정 자체가 까다로움 4. 사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서 5. 배우자출산휴가 급여액이 적어서 6. 조부모 등 배우자와 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타()
문 II-3. 육아휴직제도	II-3-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까?	II-3-2. 이 제도를 사용하신 경험이 있으십니까?	II-3-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까?	II-3-4. 귀하는 어떠한 점에서 제도 사용에 어려움을 경험하셨습니까? 주된 어려움을 2개까지 응답하실 수 있습니다(응답 후 ☞ II-3-6으로 이동)	문 II-3-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

구분	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
	1. 알고 있음 ☞ II-3-2 2. 모름 ☞ II-4	1. 있음 ☞ II-3-3 2. 없음 ☞ II-3-6 3. 해당없음 ☞ II-4	(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주세요 오) 1. 어려움이 있었음 ☞ II-3-4 2. 어려움이 없었음 ☞ II-3-5	1. 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌 2. 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침 3. 신청과정 자체가 까다로움 4. 사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대해 인력이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서 5. 육아휴직 급여액이 적어서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타()

문 II-3-5. 귀하가 자녀별로 육아휴직을 이용하기 시작한 때는 언제입니까?

※ 자녀가 2명 이상일 때 육아휴직을 사용했을 경우, 육아휴직 신청 대상 자녀를 기준으로 응답해주시시오.

[자녀수대로 칸 형성]

첫째 자녀	1. 사용하지 않음 2. 임신 기간 동안 3. 출산 직후 4. 출산휴가 사용 이후 5. 만 1세 이전 6. 만 1~2세 7. 만 3세 ~ 취학 전 연령 8. 초등학교 입학 이후
둘째 자녀	1. 사용하지 않음 2. 임신 기간 동안 3. 출산 직후 4. 출산휴가 사용 이후 5. 만 1세 이전 6. 만 1~2세 7. 만 3세 ~ 취학 전 연령 8. 초등학교 입학 이후

문 II-3-6. 귀하가 육아휴직을 이용한 총 기간은 얼마나 됩니까?

총 이용 기간
_____년 _____개월

※ 다음에 응답하여 주십시오.

- 1) 육아기 근로시간 단축제: 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하)의 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도(1년 이내, 육아휴직 미사용자는 최대 2년)
2) 가족돌봄휴가 제도: 가족돌봄휴가는 긴급하게 단기적인 가족돌봄이 필요할 경우 신청가능한 최대 10일까지 사용 가능한 무급휴가 제도

	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
문 II-4. 육아기 근로시간 단축제	II-4-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까? 1. 알고 있음 II-4-2 2. 모름 II-5	II-4-2. 이 제도를 사용하신 경험 있으십니까? 1. 있음 II-4-3 2. 없음 II-5 3. 해당없음 II-5	II-4-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까? (신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주시시오.) 1. 어려움이 있었음 II-4-4 2. 어려움이 없었음 II-5	II-4-4. 귀하는 어떠한 점에서 제도에 사용에 어려움을 경험하십니까? 주된 어려움을 2개까지 응답하실 수 있습니다(응답 후 II-5로 이동)	문 II-4-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까? 1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서 5. 육아기 근로시간 단축제의 금액이 적어서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타()
문 II-5. 가족돌봄휴가	II-5-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까?	II-5-2. 이 제도를 사용하신 경험 있으십니까?	II-5-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까?	II-5-4. 귀하는 어떠한 점에서 제도에 사용에 어려움을 경험하십니까? 주된 어려움을 2개까지 응답하실 수 있습니다(응답 후 II-6으로 이동)	문 II-5-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
	1. 알고 있음 ☐ II-5-2 2. 모름 ☐ II-6	1. 있음 ☐ II-5-3 2. 없음 ☐ II-6 3. 해당없음 ☐ II-6	(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느낀 어려움이 있는지 응답해주세요) 1. 어려움이 있었음 ☐ II-5-4 2. 어려움이 없었음 ☐ II-6	1. 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌 2. 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침 3. 신청과정 자체가 까다로움 4. 사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서 5. 무급 휴가여서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타()

문 II-6. 지금보다 육아휴직 제도를 보다 많은 사람이 이용하기 위해서 더 시급하게 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2순위까지 응답해주시오.

1. 육아휴직급여액을 늘려야 함
2. 육아휴직 기간을 늘려야 함
3. (고용보험 미가입자) 육아휴직 대상이 아닌 부모도 받을 수 있도록 개선해야함
4. 육아휴직제도에 대한 충분한 정보를 제공해야 함
5. 기업이나 사업주가 육아휴직을 제공하도록 강제하거나 인센티브를 제공하여야 함
6. 육아휴직 사용 후 복귀 과정에서 불이익이 없도록 보다 강한 감사관리가 필요함
7. 육아휴직 대체인력을 확보할 수 있는 지원이 필요함
8. 기타()

문 II-7. 법적으로 보장하는 육아휴직제도의 적절한 기간은 어느 정도라고 생각하십니까?

* 현행 육아휴직제도는 근로자의 권리로 부모가 모두 근로자일 경우 아빠 1년, 엄마 1년씩 각각 사용이 가능함.

* 자녀가 2명일 경우, 자녀 당 1년씩 아빠 총 2년, 엄마 총 2년 사용 가능함.

1. 부부가 각각 자녀 1명당 6개월~1년
2. 현행과 동일하게 부부가 각각 자녀 1명당 1년
3. 부부가 각각 자녀 1명당 1년~1년 6개월
4. 부부가 각각 자녀 1명당 1년 6개월~2년
5. 부부가 각각 자녀 1명당 2년 이상
6. 모르겠음

문 II-8. 지금보다 가족돌봄휴가를 보다 많은 사람이 이용하기 위해서 더 시급하게 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2순위까지 응답해주시오.

1. 가족돌봄휴가를 유급으로 전환해야 함
2. 가족돌봄휴가 기간을 늘려야 함
3. 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 대상자를 늘려야 함
4. 가족돌봄휴가 제도에 대한 충분한 정보를 제공해야 함
5. 기업이나 사업주가 가족돌봄휴가 제도를 제공하도록 강제하거나 인센티브

를 제공하여야 함
6. 기타()

Ⅲ. 자녀돌봄 실태

문 Ⅲ-1. 귀하와 배우자가 근무일과 비근무일을 기준으로 평균적으로 자녀를 직접 돌보거나 함께하는 시간이 얼마나 됩니까?

구분	응답자 본인	응답자의 배우자
근무일 기준	평균 하루 당 ____시간 ____분	평균 하루 당 ____시간 ____분
비근무일 기준	평균 하루 당 ____시간 ____분	평균 하루 당 ____시간 ____분

문 Ⅲ-1-1. 앞에 응답하신 자녀를 돌보거나 함께하는 시간을 다음과 같이 나눌 때, 평균적으로 각각 보내는 시간이 얼마나 됩니까?

구분		응답자 본인
근무일 기준	신체적·일상적 돌봄(식사, 목욕, 옷 입히기, 재우기 등)	평균 하루 당 ____시간 ____분
	상호작용 돌봄(책 읽어주기, 놀아주기, 대화, 공부 봐주기 등)	평균 하루 당 ____시간 ____분
	다른 일을 하면서 아이와 함께 있기	평균 하루 당 ____시간 ____분
비근무일 기준	신체적·일상적 돌봄(식사, 목욕, 옷 입히기, 재우기 등)	평균 하루 당 ____시간 ____분
	상호작용 돌봄(책 읽어주기, 놀아주기, 대화, 공부 봐주기 등)	평균 하루 당 ____시간 ____분
	다른 일을 하면서 아이와 함께 있기	평균 하루 당 ____시간 ____분

문 Ⅲ-2. 귀하는 근무일 기준으로 하루에 자녀를 돌보거나 함께하는 시간을 얼마나 갖기 원하십니까?

평균 하루 당 _____시간 _____분

문 III-3. 귀하의 막내 자녀가 현재 이용 중인 기관 및 서비스에 대해 응답해주십시오.

구분	문 III-3-1. 이용 여부	문 III-3-2. 이용 빈도	문 III-3-3. 이용 시간	문 III-3-4. 만족도
	1. 이용함 ☞ 문III-3-2로 이동 2. 이용하지 않음 3. 해당없음 4. 모름	1. 주당 ____일 2. 모름	1. ____시__분부터 ____시__분까지 2. 모름	1. 전혀 만족 하지 않음 2. 거의 만족 하지 않음 3. 보통 4. 다소 만족함 5. 매우 만족함
어린이집				
유치원				
방과후 학교 및 초등돌봄교실				
학교 밖 돌봄센터 (지역아동센터, 지자체 돌봄센터 등)				
육아종합지원센터				
아이돌보미				
민간 육아도우미/ 베이비시터				
사교육(학원, 과외, 문화센터 등)				
기타(____)				

문 III-3-5. 귀하의 막내자녀는 정규 운영시간 이외에 어린이집 보육서비스를 이용한 적이 있습니까?

구분	문 III-3-5. 이용 여부	문 III-3-6. 이용 빈도	문 III-3-7. 만족도
	1. 이용함 ☞ 문III-3-6로 이동 2. 이용하지 않음 3. 해당없음 4. 모름	1. (최근 한 달 기준) 월____일 2. 모름	1. 전혀 만족하지 않음 2. 거의 만족하지 않음 3. 보통 4. 다소 만족함 5. 매우 만족함
시간제 보육			
시간연장보육 (19:30~24:00)			
야간보육 (19:30~다음날 7:30)			
24시간 보육 (7:30~다음날 7:30)			
휴일보육			

문 III-4. 귀하와 배우자는 돌봄서비스를 이용할 수 없는 자녀돌봄 공백을 얼마나 경험하고 계십니까?(예: 장시간 근로로 인해 어린이집 운영 시간 외에 돌봄이 필요한 경우, 갑자기 아이가 아파서 데려와야 하는 경우 등)

1. 전혀 경험한 적 없음 ☞ 문 III-5로 이동
2. 거의 경험한 적 없음
3. 한 달에 2~3번 경험함
4. 일주일에 1~2번 경험함
5. 일주일에 3~4번 경험함
6. 거의 매일 경험함

문 III-4-1. 다음 중에 귀하와 배우자가 돌봄서비스를 이용할 수 없어서 자녀돌봄 공백을 경험한 시간대는 주로 언제입니까? 각 상황별로 해당하는 시간대를 모두 선택해주세요.

	오전 9시 이전 (출근 전)	오전 9시~12시	오후 12시~2시	오후 2시~4시	오후 4시~6시	오후 6시~8시	오후 8시~10시	야간 (10시 이후)
학기중 주중								
학기중 주말								
방학중 (휴원 중)								

문 III-4-2. 귀하는 돌봄공백으로 인해 발생하는 자녀돌봄의 어려움에 어떻게 대처하고 계십니까? 주된 대처 방법을 우선순위대로 2순위까지 응답해주시시오.

1. 내가 또는 배우자가 휴가를 사용하거나 근로시간을 조정함
2. 부모님께 자녀 돌봄을 요청함
3. 친인척 및 지인에게 도움을 요청함
4. 민간 육아도우미를 이용함(돌봄 서비스 플랫폼 이용 포함)
6. 기타(_____)

문 III-5. 귀하의 가정에서 자녀를 돌보고 있는 사람을 모두 응답하여 주십시오.

1. 본인(응답자)
2. 배우자
3. 조부모(나와 배우자의 부모)

4. 친인척
5. 기타(_____)

문 III-5-1. 자녀 돌봄에 참여하고 있는 사람의 양육분담 비율은 어느 정도라고
생각하십니까? 합이 100이 되도록 응답해주십시오.

본인	배우자	조부모	친인척	기타 (_____)

문 III-6. 귀하가 현재 일을 하면서 자녀 양육을 병행하는 데에 어느 정도 어려움을 느끼
십니까?

구분	1	2	3	4	5
	전혀 어렵지 않음	별로 어렵지 않음	보통	약간 어려움	매우 어려움
이른 출근으로 아침시간에 아이를 맡기 는 어려움					
늦은 퇴근으로 저녁시간까지 아이를 맡 기는 어려움					
장시간 노동 등 근로시간으로 인해 자녀 를 직접 돌볼 시간이 없다					
대체휴일, 근로자의 날 등에 쉬지 못해서 아이를 맡겨야 하는 어려움					
긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어 려움					
보육교육기관에 부모 참여에 대한 부담 으로 인한 어려움					

(※ 자료: 2021년 전국보육실태조사-가구조사표에서 문 13을 일부 수정함)

문 III-7. (어린이집, 유치원 및 학교의 정규 수업 시간 이외에) 귀하가 일하는 시간 동안
막내 자녀를 어떻게 돌보기를 원하십니까? 우선순위로 3순위까지 응답해주
십시오.

1. 배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄
2. 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용(어린이집, 유치원, 초등학교)
3. 학원 등 사교육 기관 이용
4. 가정에서 조부모 및 친인척이 자녀 돌봄
5. 공공 아이돌보미나 민간 육아도우미가 돌봄
6. 기타(_____)

IV. 부모 양육 특성

문 IV-1. 다음 두 문장 중 귀하가 해당하거나 동의하는 쪽에 가깝게 표시하여 주십시오.

지금까지 나는 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 변경하 였다	지금까지 나는 나의 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추었다								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
자녀 돌봄을 위해 일 자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하 다	일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추는 것이 바람직하다								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문 IV-2. 귀하가 자녀를 양육하면서 느끼시는 감정에 대한 질문입니다. 동의하는 정도에 표시해주시십시오.

구분	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 좋은 부모가 될 수 있을지 확신이 서 지 않는다					
2. 아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다					
3. 내가 부모 역할을 잘못하기 때문에 우 리 아이가 다른 아이보다 뒤처지는 것 같은 기분이 들 때가 있다					
4. 아이로부터 도망치고 싶을 때가 있다					
5. 아이를 더 친근하고 따뜻하게 대해야 한다는 것이 어렵게 여겨진다					
6. 요즘은 육아정보가 너무 다양하여 어 떤 것을 선택해야할지 혼란스럽다					

(※ 자료: 한국아동패널 8차 어머니대상 질문지, 문 5를 일부 발췌함)

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

문 IV-3. 각 문항에 동의하시는 정도에 표시해주시시오.

구분	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다					
2. 여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다					
3. 취학 전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다					
4. 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다					
5. 아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌봄 책임이 있다					
6. 여성도 남성과 똑같이 가족부양의 책임이 있다					

(※ 자료: 여성가족패널조사-여성개인용 설문지, 가족관련 가치관, 문2를 일부 수정함)

V. 일반적 특성

문 V-1. 귀하의 일반적 사항에 대한 질문입니다. 빈 칸에 응답을 적거나 해당하는 번호에 표시해주시시오.

연령	만 _____세	
본인 최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대(2, 3년제) 졸 ③ 4년제 대학 졸 이상 ④ 대학원 졸 이상	
배우자 최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대(2, 3년제) 졸 ③ 4년제 대학 졸 이상 ④ 대학원 졸 이상	
근로특성	1)	귀하의 직종은 무엇입니까? ① 경영·사무·금융·보험직 ② 연구직 및 공학 기술직 ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 ④ 보건·의료직 ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 ⑦ 영업·판매·운전·운송직 ⑧ 건설·채굴직 ⑨ 농림어업직 ⑩ 기타(_____)

	2) 귀하의 현재 일자리(직장)에 고용된 종업원이 몇 명입니까? ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~99명 ⑤ 100~299명 ⑥ 300~499명 ⑦ 500인 이상 3) 현재 일하고 있는 직종과 일자리에서 얼마 동안 일하셨습니까? <table border="1" data-bbox="427 581 1102 658"> <tr> <td data-bbox="427 581 864 620">현재 일하고 있는 직종 근무경력</td> <td data-bbox="864 581 1102 620">____년 ____개월</td> </tr> <tr> <td data-bbox="427 620 864 658">현재 일하고 있는 일자리 근무기간</td> <td data-bbox="864 620 1102 658">____년 ____개월</td> </tr> </table>	현재 일하고 있는 직종 근무경력	____년 ____개월	현재 일하고 있는 일자리 근무기간	____년 ____개월					
현재 일하고 있는 직종 근무경력	____년 ____개월									
현재 일하고 있는 일자리 근무기간	____년 ____개월									
본인 근로소득	귀하의 평균 월 근로소득은 어디에 해당합니까? (※ 소득은 지난 3개월 평균 금액이며, 세금 공제 전의 금액임.) ① 100만원 미만 ② 100만원~200만원 미만 ③ 200~300만원 미만 ④ 300~400만원 미만 ⑤ 400~500만원 미만 ⑥ 500~600만원 미만 ⑦ 600만원~700만원 미만 ⑧ 700만원 이상									
가구 구성원	귀하의 가구 내에 동거 중인 가족을 모두 골라주십시오. ① 배우자 ② 자녀 ③ 본인의 부모 ④ 배우자의 부모 ⑤ 본인 또는 배우자의 형제자매 ⑥ 그 외 친인척(_____) ⑦기 타(_____)									
가구 특성	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="360 1116 635 1161">구분</th> <th data-bbox="635 1116 870 1161">예</th> <th data-bbox="870 1116 1118 1161">아니오</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="360 1161 635 1205">기초생활수급 가구</td> <td data-bbox="635 1161 870 1205"></td> <td data-bbox="870 1161 1118 1205"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="360 1205 635 1251">차상위계층</td> <td data-bbox="635 1205 870 1251"></td> <td data-bbox="870 1205 1118 1251"></td> </tr> </tbody> </table>	구분	예	아니오	기초생활수급 가구			차상위계층		
구분	예	아니오								
기초생활수급 가구										
차상위계층										

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

문 V-2. 귀하의 자녀에 대한 질문입니다.

	첫째	둘째	셋째	넷째
성별 ① 남 ② 여				
이용 중인 교육보육기관 ① 어린이집 ② 유치원 ③ 초등학교 ④ 중·고등학교 ⑤ 기타 ☐ 적어주세요 ⑥ 이용 중인 기관 없음				
현재 건강상태 ① 건강함(건강한 편임) ② 질병 있음 ☐ 적어주세요 ③ 장애 있음 ☐ 적어주세요 ④ 질병·장애 있음 ☐ 적어주세요				

응답해주셔서 감사합니다.

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

부록 6. 실태조사 연구 참여 설명문

“평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I)” 연구 참여에 대한 설명문

안녕하십니까?

본 연구는 모든 부모와 아동의 평등한 돌봄권을 보장하기 위한 자녀돌봄 시간정책의 개선 방안을 모색하는 연구입니다. 귀하는 연구 참여 설명문과 동의서를 신중하게 읽어보시고, 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지 이해하신 후에 본 연구에 참여 여부를 결정하시기 바랍니다. 아래의 설명문을 읽고 연구에 참여할 의사가 있으면 동의란에 표시해주시기 바랍니다.

- **연구의 목적:** 본 연구는 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모의 고용형태별 자녀돌봄 실태 및 지원 제도 이용 현황을 심층적으로 파악하고, 지원 욕구를 분석하여 자녀돌봄 시간 지원 제도의 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 합니다.
- **대 상:** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 취업자 부모 1,600명
- **연구의 참여 절차:** 설명문을 숙지 후 참여 의사가 있다면, 설문조사 참여 동의란에 표시하시면 됩니다. 귀하가 참여를 결정하여 동의하셨다면, 설문이 시작됩니다. 설문을 마친 후 사례비 지급을 위한 개인정보제공에 동의하시면, 사례비가 계좌이체되거나 상품권이 지급됩니다.
- **참여기간 및 소요시간:** 설문조사는 2022년 8월 중에 진행되며, 설문 응답에는 20~25분 정도 소요될 예정입니다.
- **설문 주요내용:** 본 설문조사는 일의 특성, 자녀돌봄 시간정책 인지 및 이용실태,

자녀돌봄 실태, 부모 양육 특성에 대한 내용을 중심으로 구성되어 있습니다.

- **연구참여에 따른 보상:** 귀하가 한국리서치 패널일 경우 설문조사 완료 후 1만원이 계좌이체되며, 이외에는 1만원 상당의 모바일 상품권이 귀하의 휴대폰으로 발송될 것입니다. 설문조사가 완료되지 못하거나, 참여 의사를 철회할 경우에 사례비가 지급되지 않습니다.

- **연구참여에 따른 위험성 및 이익:** 본 설문조사의 내용은 연구에 반영될 것이며, 이를 통해 귀하는 자녀돌봄 관련 지원 제도 개선에 기여하게 될 것입니다. 또한 귀하는 설문조사 과정을 통해 자녀 돌봄 관련 지원 제도에 대한 인지와 이해도를 높일 수 있을 것입니다. 다만, 설문문항에 따라 피로감이나 스트레스를 경험하실 수 있고, 다소 불편함을 느끼실 수 있습니다.

- **개인정보와 비밀보장:** 본 연구 참여 사례비(모바일 상품권)를 지급하기 위해서 개인 휴대전화 번호가 수집될 수 있습니다. 휴대전화 번호는 데이터 수집 및 모바일 상품권 지급 후 즉시 삭제될 예정입니다. 수집한 자료는 잠금 장치가 있는 사무실 공간에서 지정된 서류 캐비닛에 보관되며, 개인을 식별할 수 있는 정보는 어떠한 출판물 또는 보고서에도 기재되지 않을 것입니다. 설문조사 응답을 통해 귀하에게서 수집되는 개인정보는 귀하 및 배우자의 성별, 연령, 자녀의 성별, 연령 등이나 개인식별정보가 포함되어 있지 않습니다. 해당 정보는 연구를 위해 사용되며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 의거하여 철저히 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 연구책임자의 연구실에 보관되며 연구진만이 접근 가능합니다.

연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 본 연구가 학회지나 학회에 공개될 때 귀하의 이름과 다른 개인정보는 사용되지 않을 것입니다. 다만, 연구자 또는 기관생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 설문조사 참여에 동의하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다.

- **제3자 정보제공:** 본 연구에서 수집된 자료는 개인식별정보가 포함되지 않은 상태에서 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 제3자에게 공개되어 사용될 수

있습니다.

- **수집된 자료의 보관:** 조사로부터 수집된 원자료는 통계법에 따라 잠금장치가 있는 연구책임자의 연구실 내에 5년간 보관되며, 연구진 이외에는 열람 할 수 없습니다. 연구 종료 후 연구관련 자료는 5년간 보관되며 이후 분쇄방법으로 폐기될 것입니다.
- **연구참여 도중 중도 탈락:** 귀하는 설문조사에 참여하면서 언제든지 도중에 그만둘 수 있으며 이에 따른 불이익은 없습니다. 수집된 모든 정보는 중단 즉시 폐기됩니다. 설문조사 완료 후 사례비를 지급받으시기 전에 연구 참여에 대한 동의 철회를 요청하면 해당 내용은 즉시 삭제될 것입니다.
- **연구 문의:** 본 연구에 대해 질문이 있거나 설문 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오. 전화 연락이 가능한 시간은 평일 9시~18시이며, 이외 시간에는 이메일로 연락해주십시오.

육아정책연구소 연구책임자 박은정	전화번호: 02-398-7788
	E-MAIL: ej.park@kicce.re.kr
육아정책연구소 공동연구자 조미라	전화번호: 02-398-7730
	E-MAIL: chomira@kicce.re.kr
육아정책연구소 공동연구자 윤지연	전화번호: 02-398-7758
	E-MAIL: sunflower@kicce.re.kr
육아정책연구소 IRB 사무국	전화번호: 02-398-7761

육 아 정 책 연 구 소

부록 7. 부록 표

〈부록 표 7-1〉 OECD 국가 모성휴가제도: 기간, 급여, 수급자격

국가	기간(주)	급여여부	자격조건	급여액
호주	법정 모성휴가 없으나, 대부분의 일하는 부모는 12개월의 무급 육아휴직가 능하며, 수급권 있는 엄마는 18주까지 '육아휴직급여'(Parental Leave Pay) 청구 가능함 18주의 육아휴직급여기간 중 12주는 자녀 출산 또는 입양 12개월 이내 사 용해야 하며, 남은 6주는 자녀 출산 또는 입양 2년 이내 사용 가능	유급	피고용인, 자영업자: 출산 전 13개월간 10개월(330시간) 근로(12주 이내 실직 또는 휴직) 과세소득 연간 AUD15000(약 135,292,320원) 이하 '육아휴직급여'는 주돌봄자(주로 엄마)에게 제공되나 경우에 따라 아버지에게 지급 가능	주 AUD 740.8(약 659,144원)
오스트리아	16주	유급	모든 여성 피고용인 자영업자는 건강보험 가입자의 경우 가능	휴가 전 3개월 평균 소득의 100%(상한액 없음)
벨기에	15주	유급	모든 여성 피고용인 자영업자는 별도의 체계로 12주간 정액 급여 수급	첫달: 82 %소득 대체물 잔여 기간: 75% 소득 대체물(상한 일 EU108.7유로, 약 145873원)
캐나다	17주(지역에 따라 다름 16~19주)	유급 (15주)	연방고용보험: 52주간 600시간 이상 고용	15주간 평균소득의 55%(상한 주 CND 595, 약 591,343원), 첫 주 대기기간 무급
칠레	18주(출산 전 6주 출산 후 12주)	유급	무기근로피고용자 단기근로고용계약자의 경우 고용연장 필요, 또는 개인 연금 계좌에 12개월 기여 임금 자영업자: 12개월 기여 경력 또는 휴가 이전 12개월 간 5개월 이상 기여	휴가 전 3개월 평균 소득의 100%

국가	기간(주)	급여여부	자격조건	급여액
볼리비아	18주(출산 전 2주, 출산 후 16주)	유급	피고용인	소득대체율 100%(상한액 없음)
코스타리카	17.3주(4개월)	유급	출산 전 3개월 연속 급여(출산 전 12개월간 6개월 기여)	소득대체율 100%(50% 고용주 50% 사회보장청)
체코	28주	유급	피고용인: 휴가 전 2년간 270일 연속 기여 자영업자: 1년간 180일 기여 학생	소득대체율 70%(상한 월 CZK 4720 약 256,795원)
덴마크	18주	유급	피고용인: 휴가 전 4개월간 최소 160시간 근로 자영업자: 출산 전 12개월간 6개월 근로(휴가 전 1개월 반드시 근로)	소득대체율 100%(상한 주 DKK4405 약 794,743원)
에스토니아	20주	유급	모든 피고용인(근로계약 1개월 이상)과 자영업자	소득대체율 100%(상한액 없음)
핀란드	17.5주(근로일 105일)	유급	고용형태에 상관 없이 거주 기반 급여	첫 56일 소득대체율 90%(연소득 EUR59,444 미만 약 79,772,691원) 소득대체율 32.5%(연소득 EUR 59,444 이상) 잔여 기간 소득대체율 70%(연소득 EUR38636 미만 약 51848760원) 소득대체율 40%(연소득 EUR59444미만) 소득대체율 25%(연소득 EUR5 9,444 이상)
프랑스	첫째 둘째 자녀: 16주 셋째이상 자녀: 24주	유급	모든 피고용인, 자영업자	100%소득대체율(세후소득기준)(상한 일 EUR 89.03 약 119476원)
독일	14주	유급	모든 피보험 근로자	100% 소득대체율(상한액 없음)
그리스	17주 기준(특별모성휴가 26주)	유급	기본 모성휴가: 2년간 200일 근로 특별모성휴가: IKA-ETEAM(그리스 최대 사회보장기금) 피보험자	기본모성휴가: 100% 소득대체율 특별모성휴가: 최저임금 정도의 정액급여(월 EUR650 약 872287원) 자영업자: 월 EUR150-200(약 20-27만원) 4개월간
헝가리	24주	유급	휴가 전 2년간 365일 근로	소득대체율 70%(상한액 없음)
아이슬란드	17.33주(4개월) 육아휴직 제도로 이용	유급	출산 전 6개월 연속 고용 또는 12개월 거주	육아휴직 소득대체율 80%(상한 월 ISK600000 약 5821111원)
아일랜드	42주	유급 (26주)	휴가 전12개월간 39주 기여	주당 EUR245 정액급여 (약 328785원) 16주는 무급

국가	기간(주)	급여여부	자격조건	급여액
이스라엘	26주	유급 (15주)	휴가 전14개월간 10개월 근로 또는 25개월간15개월 근로 무급휴가는 고용형태에 관계없이 누구나 이용 가능	100% 소득대체를 (상한 ISL 일 1485.83 약 557723원)
이탈리아	21.7주(5개월)	유급	사회보험 가입 피고용인, 자영업자	소득대체를 80%(상한액 없음)
일본	14주	유급	피고용자 건강보험 가입 피고용인(자영업자, 시간제 및 임시근로자 제외)	소득대체를 67%
한국	12.9주(근무일 90일)	유급	고용보험 가입, 휴가 전 180일 기여	첫 60일 100% 소득대체율(상한액 없음) 잔여 기간 100% 소득대체율(상한액 200만원)
라트비아	15주(근무일 112일)	유급	휴가 전24개월간 12개월 기여 피고용자, 자영업자	80% 소득대체율(상한액 없음)
리투아니아	18주(근무일 126일)	유급	휴가 전24개월간 12개월 기여 피고용자, 자영업자	77.58%소득대체율(상한액 없음/하한액 월EUR 234 약 314023원)
룩셈부르크	20주	유급	휴가 전 12개월간 6개월 기여 피고용자 자영업자	소득대체를 100%(상한액 EUR11009.65 약 14,774,736원)
멕시코	12주	유급	공식 노동시장 피고용인(휴가 전 12개월간 30주 기여)	100% 소득대체율(상한액 없음)
네덜란드	16주	유급	모든 여성 피고용자(자영업자는 상한액 낮은 수준에서 별도의 급여체계로)	100%소득대체율(상한액 일 EUR209.26 약 280822원)
뉴질랜드	22주	유급	출산 전 52주간 26주 이상 주당 근로시간 10시간 이상 자녀의 주돌봄자여야 함	100% 소득대체율(상한액 세제 주당 475304원)
노르웨이	18주(육아휴직 제도 내에 서 운영)	유급	출산 전 10개월간 6개월 이상 근로 전년도 총수입 기본급여의 절반 이상	1) 49주간 소득대체를 100%(상한 NOK50675, 약 5008유로) 2) 59주간 80% 소득대체를(상한 NOK50675, 약 5008유로)
폴란드	20주	유급	모든 사회보험 가입 근로자 및 자영업자	6주간 소득의 100%+6주간 소득의 80%(상한액 없음)
포르투갈	6주(육아휴직제도 내에서 운영)	유급	6개월 기여 경력 있는 피고용 여성 근로자	1) 부모 중 한사람만 사용:120일 사용시 100% 소 득대체율, 150일 사용시 80% 소득대체율(상한 액 없음) 2) 부모 모두 사용: 150일 사용시 100% 소득대체 율, 180일 사용시 83% 소득대체율(상한액 없음) 추가육아휴직: 소득 25%

국가	기간(주)	급여여부	자격조건	급여액
슬로바키아	34주	유급	휴가 전연간 270일 기여 경력 있는 근로자와 자영업자	75% 소득대체율(상한 평균 근로소득 2배, 하한 부 모수당)
슬로베니아	15주(근무일 105일)	유급	모든 피고용인 자영업자	휴가이전 12개월간 평균 근로소득 100%
스페인	16주	유급	출산 전 7년간 180일 근로/ 전체 근로기간 동안 360 일 기여	소득대체율 100%(상한 월 EUR4070.1 약 5461995원)
스웨덴	14주	육아휴직 유급	모든피고용근로자	77.6% 소득대체율(소득 상한 SEK465000 약 44517 유로)
스위스	16주	유급 (14주)	노령연금및유족보험 가입 9개월 이상(최소 9개월 중 5 개월 이상 근로) 피고용 근로자 또는 자영업자	80% 소득대체율(상한 일 CHF196 약 255115원)
타키	16주	유급	휴가 전 12개월간 90일 이상 보험 가입	소득대체율 66.7%(상한액 없음)
영국	52주	유급 (32주)	출산예정일 이전 26주간 같은 고용주에게 15주 고용 되고 소득조사 통과한 근로자 가입자격 안되거나 자영업자인 경우 다른 형태의 급여 가능	첫 6주: 90% 소득대체율(상한액 없음) 잔여 33주: 90% 소득대체율(상한액 주당 GBP151.2 약 236314원)
미국	법정 모성휴가 없음	-	-	-

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022.6.2. 인출)

〈부록 표 7-2〉 2020년 기준 OECD 국가 육아휴직제도 특징

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
호주	52주	개인	2	무급 • 아동양육수당을 통해 지급 • 정액급여와 소득비례급여 중 선택 가능	• 부모가 함께 휴직 사용할 수 있는 기간 1개월에 한함(동시 휴직 사용시 휴직기간 1개월 감소) • 자녀 7세까지 3개월 정도 휴직 기간 늦춰 사용 가능
오스트리아	자녀 연령 2세까지	가족	2	-정액급여: 일 14.53유로~33.88유로(휴직기간에 따라 달라짐, 부모 모두 휴직 이용하면 급여 25% 증액 약 19499원~45466원) -소득비례급여: 소득의 80%(상한액 월 2000유로, 약 2683961원, 부모 모두 휴직 이용하면 25% 증액)	• 4개월 육아휴직 또는 8개월 단축 근로 가능 • (20개월간 일주일에 하루(1/5), 40개월간 일주일에 반나절 단축 근로 가능(1/10), 단 일주일에 반나절 단축 근무(1/10)는 고용주 동의 필요) • 부모 동시 사용 가능
벨기에	부모 1인당 자녀 1인당 4개월씩	개인	12	월 834.90 유로(약 1120420원)	
캐나다	연방정부 35주	가족	1(1.5세까지 연장 가능)	• 표준: 35주간 소득의 55%(상한 주 573 CAD 약 569324원) • 연장: 연장된 휴직기간 배우자간 교환 가능, 소득의 33%(상한 주 344 CAD 약 341793원)	
칠레	12주(6주는 어머니만, 나머지 6주는 가족 권리)	가족		소득대체율 100%	
콜롬비아	법정 휴직 제도 없음				
코스타리카	법정 휴직 제도 없음				
체코	자녀 3세 생일까지	개인	3	• 급여는 가구당 총액 최대 300000 코루나(CZK), 약 12148유로(약 16321759원)까지 지급 가능	• 휴직 기간은 3년 이내 사용, 휴직 급여는 4년까지 사용 가능

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
덴마크	32주	개인		• 급여를 소진하지 않으면 자녀 4세까지 이용 가능 • 소득대체율 100% (상한 주당 4405 크로네(DKK)(약 592유로, 약 794452원) • 휴직은 개인 권리, 급여는 가족 권리 • 모성휴가 소진 후 62주간 평균소득의 100% 소득대체율 급여(상한 월 3548.1유로, 약 4761481원) • 2019년 9월 1일 이전 출생 아동 부모에게는 육아휴직 이후 월 38유로(약 50995원)아동 양육수당 지급	• 고용주 허가시 단축 근로 사용 가능(급여 감소) • 각 부모는 13주 연기 사용 가능
에스토니아	자녀 3세 생일까지	가족	3	• 육아휴직: 소득의 70%(상한 38636유로, 약 51848760원), 소득의 40%(상한 59444유로, 약 79772691원), 상한액 넘으면 소득의 25% • 아동양육휴직: 첫째아 월 341.69 유로(약 458541원)+ 3세 이하 다른 자녀 있을 경우 월 102.3 유로(약 137285원) + 3세 이상 미취학 아동 월 65.73유로(약 88208원)(소득자산조사 추가 급여 월 182.86유로)	• 다태아 출생시 자녀 1인당 60일 추가 • 고용주 허가, 부모 모두 파트타임 근로 시 휴직 대신 근로시간 단축 가능 • 아동양육수당 수급하려면 어린이집 미 이용 조건
핀란드	• 육아휴직: 158일 (약 26주) • 아동돌봄휴직: 자녀 3세 생일까지	가족		• 한 자녀 부모: 모성휴가 후 12개월간 월 398.4유로(약 534645원), 단 부모가 나누어 사용해야 함 • 두자녀 이상 부모: 자녀가 3세될 때까지 월 398.4유로, 한 부모가 24개월까지 사용 가능하고 남은 기간 다른 부모가 사용	• 근로시간 단축시 급여 감소 • 한 부모가 휴직 사용하면 다른 부모 사용 불가, 부모 모두 사용시 근로시간 단축으로 사용
프랑스	자녀 3세까지	개인	3	• 모성휴가 이후 10(+2)개월간 부모 평균 순소득의 67%(상한 월1800유로(약 2415565원)/하한300유로(약 402594원)-이전 소득 없는	• 부모 모두 2개월 휴직 사용시 2개월 휴직기간 연장 • 근로시간 단축 사용 가능, 즉 10(+2)
독일	3년	개인	8		

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
그리스	4개월	개인		부모) • 저소득보충급여: 월소득 1000유로(약 1341981 원)미만이면 2유로당 0.1% 급여 인상 • 고소득급여감소: 월소득 1200유로(약 1610377 원) 이상이면 2유로당 0.1% 급여 감소(평균소득의 65%까지)(1240유로, 약 1664056원) 무급	휴직 대신 20(+4)개월간 근로시간 단축, 근로시간 단축시 월급여액은 1/2로 감소 • 부모 동시 사용 가능하고, 2번에 나누어 사용할 수 있음(근로시간 단축은 3번에 나누어 사용 가능)
헝가리	GYED: 모성휴가 이후 자녀 2세 생일까지(보합가입자) • GYES: GYED 이후 자녀 3세 생일까지(보합가입자) • 비보합가입자는 자녀 3세 생일까지	가족	3	• GYED: 이전 소득의 70%(상한 월 HUF225288: 약 575유로, 약 771639원) • GYES: 정액급여 월 HUF28,500: 약 73유로 약 97965원)	• GYED 수급자는 자녀 출생 후 6개월 지나면 휴직급여 받으며 일할 수 있음 • GYES는 자녀 출생 6개월 후 3세 생일까지 받을 수 있음 • 부모 모두 일하는 경우 조부모가 대신 받을 수 있음
아이슬랜드	• 육아휴직: 10개월(4개월 임대(이때 모성휴가로 사용), 4개월 이빠 사용) • 아동양육휴가: 17.333주	개인	2 8	• 육아휴직급여: 소득의 80%(상한 ISK600000: 약 4338유로, 약 5821511원) • 아동양육휴가: 무급	• 휴직 대신 근로시간 단축 사용 가능 • 부모 동시 사용 가능
아일랜드	• 육아휴직: 22주 • 부모휴가: 2주	개인	12 1	• 육아휴직: 무급 • 부모휴가: 주당 245유로(약 328785원) 무급	부모 동시 사용 가능
이스라엘	자녀 1세 생일까지	가족	1	무급	부모 동시 사용 가능
이탈리아	6개월(부모 모두 사용할 경우 10개월 넘지 못함)	개인	12	• 6개월간 소득의 30%, 4개월은 무급 • 저소득 수급자는 4개월간 자산조사 급여 지급	• 근로시간 단축 사용 가능 • 부모 동시 사용 가능 • 부모 모두 3개월 이상 사용하면 휴직기간 11개월까지 연장, 연장된 1개월은 부 사용

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
일본	12개월까지 -부모 모두 사용하면 14개월까지 연장	개인	1	180일간 소득의 67%(하한 월 JPY50250(약 480500원), 상한 JPY304314(약 2909909원)) - 남은 기간: 소득의 50%(하한 월 JPY37500(약 358582원) 상한 JPY 227100(약 2171574원))	부모 동시 사용 가능
한국	12개월	개인	8	3개월: 소득의 80%(상한 월 1500000원) 부모 동시 사용하는 경우 두 번째 부모 급여 상한 2500000원 - 남은 기간: 소득의 50%(상한 월 1000000원)⁴⁴⁾	- 부모 동시 사용 가능 - 육아기 근로시간 단축 이용 가능 - 휴직급여 사용 후 6개월 계속 근로하면 급여의 25% 사후 지급⁴⁵⁾
라트비아	18개월	개인	8	- 육아휴직급여: 12개월까지 소득의 60%, 12개월 이후 18개월까지는 소득의 43.75% - 아동양육수당: 자녀 18개월까지 월 171유로(약 229479원), 24개월까지 월 42.69유로(약 57289원)	
리투아니아	자녀 3세까지	가족	3	- 순소득의 77.58%(상한 전체 노동자 평균 임금, 하한 월 234유로(약 314023원)) 12개월까지 소득의 54.31%(상한 1418.9유로(약 1904136원))+24개월까지 소득의 31.3% 상한 810.69유로(약 1087930원))	
룩셈부르크	4-6개월	개인	5	소득의 100%(상한 3205.93유로 하한 1922.96유로 약 2580575원)	12개월간 근로시간 단축 사용 가능 - 일주일 중 하루 근로시간 단축하면 20개월간 사용 가능 - 부모 동시 사용 가능
멕시코	없음				
네덜란드	주간근로시간의 26배(약 988시간, 26주, 6개월)	개인	8	무급	- 부모 동시 사용 가능 - 근로시간 단축 사용 가능
뉴질랜드	12개월	가족	1	무급	

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
노르웨이	- 육아휴직: 49-59주(18주는 엄마, 15주는아빠가 사용, 남은 16-18주는 공동 사용) - 아동양육휴직: 12개월	개인	3	- 육아휴직급여: -49주간 소득대체율 100%(상한 NOK50675, 약 5008유로 약 6720639원) -59주간 80% 소득대체율(상한 NOK50675, 약 5008유로 약 6720638원) - 아동양육휴직: 12-24개월 자녀 있는 부모는 월 NOK7500(약 741유로, 약994408유로) 정액급여	- 출산전 3주 출산후 6주를 제외하고는 부모 동시 사용 가능 - 아동양육휴직 이용하려면 공공 ECEC 사용하지 않아야 함
폴란드	- 육아휴직: 32주 - 아동양육휴직: 36개월 (34개월은 부모 공동 사용, 2개월은 부모 각자 사용)	가족	6	- 육아휴직: 1) 6주간 소득의 100%+6주간 소득의 80%(상한액 없음) 2) 32주간 소득의 60% - 아동양육휴직: 무급, 저소득가구는 월 PLN400 (약 87유로 약 116752원) 정액급여 24개월간 지급	- 육아휴직: 부모 동시 사용 가능, 근로시간 단축 사용 가능 - 아동양육휴직: 최대 4개월까지 부모 동시 사용 가능
포르투갈	- 최초육아휴직: 부모 중 한 사람만 사용시 120-150일, 부모 모두 사용시 150-180일 사용 가능 - 추가육아휴직: 3개월	개인	6	- 최초육아휴직: -부모 중 한사람만 사용:120일 사용시 100% 소득대체율, 150일 사용시 80% 소득대체율 (상한액 없음) -부모 모두 사용시 100% 소득대체율, 180일 사용시 83% 소득대체율(상한액 없음) - 추가육아휴직: 소득 25%	- 최초육아휴직: 근로시간 단축 사용 불가 (휴직기간 근로 불가) - 추가육아휴직: 근로시간 단축 사용 가능
슬로바키아	자녀 3세까지	가족	3	- 월 370유로(약 496533원) 정액 급여(모성휴가 사용자) - 월 270유로(약 362335원) (모성휴가 미사용자)	

국가	기간(주)	개인/가족 수급권	자녀연령 제한(세)	급여	유연 사용 여부
슬로베니아	• 130일(근무일) -엄마는 100일까지 아 빠에게 전달 가능, 아 빠는 130일까지 엄마 에게 전달 가능	개인	초등학교 1학년	100% 소득대체율(상한액: 월 평균임금 2배 약 3664.3유로 약4514825원)	근로시간 단축 사용 가능
스페인	• 자녀 3세까지 -1년까지 고용보장 휴직 사용 가능(1년 이후 고 용보장 취업 분야에 따 라 상이함)	개인	3	무급	
스웨덴	480일(90일은 부모 각 각 사용)	가족	12	• 첫 390일: 77.6% 소득대체율(상한 SEK465000 약 44517유로 약59740948원) • 잔여 90일: 일 SEK180(17.23 유로 약 23114원)	• 근로시간 단축 사용 가능(1시간 단위까 지 가능) • 30일까지 동시 사용 가능
스위스	법정 육아휴직 없음				
터키	26주	가족		무급	엄마만 사용 가능
영국 ⁴⁶⁾	18주	개인	18	무급	1년에 4주까지 사용 가능
미국	12주	개인		무급(주정부, 고용주에 따라 유급 가능)	

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022.6.2. 인출). 각
급여액의 원화 환산은 구글 환율을 기준으로 하여 작성하였으며 기준일은 2022년 6월 6일임.

44) OECD Family Database는 2020년을 기준으로 하여 육아휴직기간(3개월 이전 이후)에 따라 급여 소득대체율이 다르고 두 번째 육아휴직자에게만 첫 3개월간의
육아휴직급여 소득대체율로 되어 있지만 2021년 12월 31일 고용보험법 시행령 개정으로 2022년 1월부터 육아휴직기간 동안 소득대체율 80%이고, 부모가 자녀
생후 12개월 이내 순차적/동시에 육아휴직을 사용하는 경우 첫 3개월간 부모 각각 소득대체율 100%의 휴직급여를 제공하는 영아 육아휴직급여 특별 제도를 신설하였다.

45) 두 번째 부모 육아휴직급여, 영아 육아휴직급여, 한부모 육아휴직급여에 대해서는 사후지급금 제도 적용하지 않는다.

46) 영국의 경우 18주로 나와 있는 육아휴직은 사실상 자녀가 아플 때 쓰는 자녀돌봄휴가(childcare leave)에 가깝고 육아휴직으로 볼 수 있는 것은 긴 모성휴가 기간을
배우자(파트너)와 공유하는 것이다. 이 표에서는 OECD의 표를 그대로 인용하였으며, 뒤의 사례분석에서는 위 표의 내용을 자녀돌봄휴가로 사용했음을 밝혀 둔다.

〈부록 표 7-3〉 OECD 국가의 자녀돌봄휴가·휴직, 근로시간단축, 유연근로요구 권리

국가	가족돌봄휴가·휴직(자녀돌봄)	근로시간단축(수유)	근로시간 단축(자녀돌봄)	유연 근로 요구
호주	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 10일	법정 제도 없음	법정 제도 없음	자녀 18세까지 가능
오스트리아	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 2주 무급 1년에 9개월(심각한 질병)	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 90분	자녀 7세까지 단축 근로 요청 가능(대기업)	법정 제도 없음
벨기에	무급 1년에 10일	유급(소득대체율 66% 이상) 7.5시간 이하 근로시간 중 30분 7.5시간 이상 근로시간 중 1시간	법정 제도 없음	법정 제도 없음
캐나다	무급 3~10일	법정 제도 없음	법정 제도 없음	법정 제도 없음
칠레	유급(소득대체율 66% 이상) 영아(1세 미만) 의사가 정한 기간 무급 1세 이상 자녀 10일	유급(소득대체율 66% 이상) 2세 미만 자녀, 하루 1시간	법정 제도 없음	법정 제도 없음
체코	유급(소득대체율 60% 이하) 질환별 9일	법정 제도 없음	법정 제도 없음	법정 제도 없음
덴마크	유급(소득대체율 66% 이상) 질환별 1~2일	법정 제도 없음	법정 제도 없음	법정 제도 없음
에스토니아	유급(소득대체율 66% 이상) 질환별 14일	유급(소득대체율 66% 이상) 3시간마다 30분 하루 1시간	10일(무급)+3~6일(유급, 정액급여)	법정 제도 없음
핀란드	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 10세까지 질환별 4일 심각한 질병일 경우 2.4개월까지 가능	법정 제도 없음	초등학교 2학년까지	법정 제도 없음

국가	가족돌봄휴가·휴직(자녀돌봄)	근로시간단축(수유)	근로시간 단축(자녀돌봄)	유연 근로 요구
프랑스	무급 1년에 3일 유급(장애) 심각한 장애, 질병일 경우 310일까지 가능	법정 제도 없음	유급(장애) 자녀 장애아일 경우 시간제 근로	법정 제도 없음
독일	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 25일(부모별)	유급(소득대체율 66% 이상) 60-90분	육아휴직 사용 후 3시간 근로시간 단 축 가능	법정 제도 없음
그리스	무급 1년에 6-14일 부모 각각 임원시 30일 유급(소득대체율 66% 이상) 심각한 장애와 질병이 있을 경우 자녀 18세까지 1년에 10일간	유급(소득대체율 66% 이상) 3.6개월간 근로시간 단축 대신 아 동돌봄휴가로 사용	유급(소득대체율 66% 이상) 근로시간 1시간 단축 30개월	법정 제도 없음
헝가리	유급(소득대체율 50-60%) 영아: 무제한 12-35개월: 1년에 84일 36-71개월: 1년에 42일 6-12세: 1년에 14일	유급(소득대체율 66% 이상) ~6개월: 하루 2번 1시간 6~9개월: 하루 1시간	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 3세까지 하루 4시간 근로시간 단축 가능 자녀가 3명 이상일 경우 가장 어린자 녀가 5세 될 때까지 가능	법정 제도 없음
아이슬란드	법정 제도 없음	법정 제도 없음	법정 제도 없음	유연근로 요구 권리 있음
아일랜드	유급(소득대체율 66% 이상) 부모 각각 1년에 3일	유급 자녀 6세까지 근로시간 조정 가능	법정 제도 없음	유연근로 요구 권리 있음
이스라엘	유급(소득대체율 66% 이상) 부모 각각 1년에 8일	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 1시간, 4개월까지(아버지 대 신 사용 가능)	법정 제도 없음	법정 제도 없음
이탈리아	무급 3세 이하: 무제한 3-8세: 5일	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 1~2시간 12개월까지(아버지 사용 가능)	법정 제도 없음	유연근로 요구 권리 있음 (자녀 6세까지, 장애아동 18세까지)
일본	무급 부모 각각 1년에 5일(자녀 둘 이상인 경우 10일)	무급 12개월까지 하루 30분씩 두 번	무급 자녀 3세까지 근로시간 하루 6시간으 로 단축 가능	유연근로 요구 권리 있음

국가	가족돌봄휴가·휴직(자녀돌봄)	근로시간단축(수유)	근로시간 단축(자녀돌봄)	유연 근로 요구
한국	무급 휴직 부모님 90일(최소 30일) 휴가 10일	유급(소득대체율 66% 이상) 12개월까지 하루 2번 30분	법정 제도 없음	법정 제도 없음
라트비아	유급(소득대체율 66% 이상) 14세 미만 자녀 질환별 14-21일	유급(소득대체율 66% 이상) 18개월까지 3시간에 30분 사용 가능(아버지도 사용 가능)	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 하위 유급 휴가(자녀 3명 이상 일 경우 3일까지)	유연근로 요구 권리 있음
리투아니아	무급 14세 미만 자녀, 1년에 2주	유급(소득대체율 66% 이상) 3세마다 30분		유연근로 요구 권리 있음
룩셈부르크	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 연령에 따라 18일까지 사용 가능 심각한 장애나 질병 있을 경우 52주까 지 사용 가능	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 45분씩 2번 또는 하루 90분씩 1번	법정 제도 없음	법정 제도 없음
멕시코	법정 제도 없음	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 6개월까지 하루 30분씩 2번	법정 제도 없음	법정 제도 없음
네덜란드	유급(소득대체율 66% 이상) 1주에 2시간 무급 장기 돌봄이 필요한 경우 주당 6번 파 타입 근무	유급(소득대체율 66% 이상) 9개월까지 근로시간 25%까지 사 용 가능	법정 제도 없음	유연근로 요구 권리 있음
뉴질랜드	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 5일	무급	법정 제도 없음	
노르웨이	유급(소득대체율 66% 이상) 12세 미만: 부모당 10-15일 한부모인 경우 20-30일	유급(소득대체율 66% 이상) 12개월까지 하루 1시간	무급 자녀 10세까지	법정 제도 없음
폴란드	유급(소득대체율 66% 이상) 1년에 14일	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 2번 30분씩	법정 제도 없음	장애 또는 심각한 질환 자 녀 있을 경우 유연근로 요 구 권리 있음

국가	가족돌봄휴가·휴직(자녀돌봄)	근로시간단축(수유)	근로시간 단축(자녀돌봄)	유연 근로 요구
포르투갈	유급(소득대체율 65%) 자녀 12세까지 1년에 30일 자녀 13~18세 1년에 15일	유급(소득대체율 66% 이상) 12개월까지 하루 2시간(아버지도 사용 가능)	무급 자녀 12세까지	자녀 12세까지 유연근로 요구 권리 있음
슬로바키아	유급(소득대체율 55%) 질환별 7일 자녀 7세까지 15일	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 6개월까지 하루 2번 30분씩 자녀 12개월까지 하루 1번 30분씩	법정 제도 없음	임산부, 자녀 15세 미만 근로자 유연근로 요구 권 리 있음
슬로베니아	유급(소득대체율 66% 이상) 질환별 7~15일	유급(전체 평균 임금 2.5배 미만) 자녀 18개월까지 하루 1시간	유급(전체 평균 임금 2.5배 미만) 자녀 3세 미만이거나 장애나 질병이 심각한 경우	법정 제도 없음
스페인	유급(소득대체율 66% 이상) 부모별 질환별 2~4일 심각한 질환일 경우 4일 이상	유급(소득대체율 66% 이상) 9~12개월까지 하루 1시간	무급 자녀 12세까지	법정 제도 없음
스웨덴	유급(소득대체율 66% 이상) 자녀 12세까지 1년에 120일 심각한 질환일 경우 120일 이상	유급(소득대체율 66% 이상)	무급 자녀 8세까지 근로시간 25% 단축 가 능	법정 제도 없음
스위스	가족별로 3~10일 유급(소득대체율 66% 이상)심각한 질병 이 있는 경우 부모별 7주씩 14주까지	유급(소득대체율 66% 이상) 하루 30분~1시간 30분	법정 제도 없음	법정 제도 없음
영국	무급 정정 기간	법정 제도 없음	무급 임산부 진료(아버지도 사용 가능)를 위한 근로시간 단축	유연근로 요구 권리 있음
미국	무급 아픈 자녀를 위한 휴가 12주(중견 기업 이상)	무급 정정 시간(대기업)	법정 제도 없음	법정 제도 없음

주: OECD 국가 중 콜롬비아, 코스타리카, 터키는 자료 없음.
 자료: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2021) International Review of Leave Policies and Research 2021.
[http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports\(2022. 6. 6. 인출\).](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports(2022. 6. 6. 인출).)

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