

비정형 노동자의 일과 자녀돌봄 실태 및 지원 방안¹⁾

박은정 부연구위원

이 글에서는 비정형 노동자의 일의 특성과 자녀돌봄의 실태를 검토하고, 자녀돌봄으로 인해 비정형 노동으로 전환되는 현상을 분석하였다. 조사 결과, 비정형 노동형태를 가진 부모들은 다른 고용형태에 비해 매우 불규칙한 근로시간을 가지고 있으며, 주말근무와 저녁 및 야간근무 비율도 높은 편으로 나타나 일과 자녀돌봄 병행에 어려움이 있는 것으로 파악되었다. 또한 비정형 노동자는 고용보험 가입 비율도 상당히 낮아 자녀돌봄 시간지원에서 제도 밖 사각지대에 놓여있는 것으로 나타났다. 또한 자녀돌봄 시간 분석에서는 정규직에 비해서 본인의 실제 자녀돌봄 시간이 긴 것으로 나타났으며, 특히 플랫폼 노동자의 경우 부부와 조부모 지원까지 고려하여도 충분한 자녀돌봄 시간을 확보하기 어려운 집단이었다. 또한 정규직 집단에 비해 비정형 노동자 집단들이 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험 비율이 높게 나타났다. 일 변경 경험의 주된 이유를 분석한 결과 보육서비스와 시간 지원 제도의 접근성 확보가 중요한 것으로 파악되었다.

연구결과를 토대로 비정형 노동자의 자녀돌봄 지원 정책 개선 방안으로 일하는 모든 부모를 위한 육아친화적 정책 패러다임으로의 전환, 비정형 노동자의 근로시간을 고려한 보육서비스 지원, 육아휴직급어의 지급요건 유연화, 비임금근로자 부모 지원 정책에 대한 적극적 홍보를 제안하였다.

1. 들어가며

기술의 고도화, 디지털화 등 4차 산업혁명 이후 새로운 일의 형태가 크게 증가하고 노동시장이 급속히 변화하고 있다. 새로운 일의 형태는 새로운 직업, 직종의 등장이며, 비표준·비정형 고용 확대로 설명되는 고용의 불안정성 증가이기

도 하다. 이에 노동의 변화를 조망하는 연구들에서는 표준 고용관계에서 벗어난 고용형태의 다양화가 초래하는 불안정 고용상태, 불안정한 노동환경 등에 주목해왔다. 또한 기존의 표준 고용관계를 기반으로 구축된 사회보장체제와 비정형 고용 간에 부정합성에 주목하여, 불안정 고용상태에 있는 노동자에 대한 낮은 사회보장 수준에 따른 문제점을 지적하기도 하였다.

1) 본고는 「박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로」의 내용을 바탕으로 작성되었음.

그러나 지금까지 가족정책이나 육아정책 내에서 비정형 노동자의 자녀돌봄에 주목한 연구는 매우 드물다. 고용형태에 대한 연구들도 주로 임금근로자 부모를 중심으로 정규직, 비정규직의 제도 이용이나 접근성 격차에 대해 다루었다. 노동 분야 연구들은 고용의 불안정성이나 고용 보장의 사각지대에 대해서는 다루었으나, 자녀돌봄의 관점에서 고용형태의 다변화를 조망한 연구는 찾아보기 어렵다. 이는 정책 연구 학계에서 뿐만 아니라 정책 과정에서 아젠다로서도 크게 주목을 받지 못하고 있어, 새로운 비정형 노동자의 자녀돌봄 이슈는 정책적 무관심 속에서 돌봄 정책의 사각지대에 머물러 있다고 할 수 있다.

우리나라는 2022년 8월 기준으로 임금근로자 중 비정규직이 37.5%이며, 비임금근로자가 약 23.5%이다.²⁾ 우리나라는 OECD 대비 비임금근로자 비중이 상당히 높은 국가이다. 게다가 우리나라의 출산전후휴가, 육아휴직제도 등 자녀돌봄 관련 시간지원 제도들은 고용보험제도 내에서 실시되고 있어, 비정형 노동자들의 상당수가 제도 밖 사각지대에 놓여있다. 다시 말해, 우리나라는 비정형 고용형태의 노동자 비중이 높고, 이들의 상당수가 자녀돌봄 지원에 있어서 제도적 사각지대에 놓여있으나, 이들의 자녀돌봄 실태 및 지원욕구에 대한 연구나 정책적 관심은 아직도 미미하다.

따라서 비정형 노동자의 일의 특성과 자녀돌봄 간의 양상을 면밀히 들여다보고, 이들의 돌봄 지원 욕구에 대한 구체적인 논의가 필요하다. 이에 본 고에서는 만8세 이하 육아기 자녀를 둔 비정형 노동자의 일의 특성과 자녀돌봄 실태를 살펴보고, 자녀돌봄으로 인해 비정형 노동으로 전환되는 현상도 함께 분석한다.

이를 위해 고용형태별 자녀돌봄 실태를 파악하기 위해 육아정책연구소에서 2022년 실시한 조사 자료³⁾를 활용하여 분석하였다. 이 설문조사는 만8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 총 1,637명을 대상으로 실시하였다. 고용형태별 분석 시 새로운 비정형 고용형태 분석을 위한 최소 사례를 확보하기 위해 비정규직과 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자가 각각 300명 이상 표집되도록 최소 표본수를 할당하여 표집하였다.

2. 비정형 노동자의 일과 자녀돌봄 시간

가. 비정형 노동 부모의 근로특성

조사대상자의 1,637명 중 남자는 837명, 여자는 800명이며, 취업자 부 또는 모를 대상으로 표집하여 맞벌이 가구가 1,258명으로 76.9%를 차지하고 있다. 월평균 가구소득은 고르게 분포되어 있는 편이나 맞벌이 가구의 비중이 높다 보니 비교적 높게 나타났다. 월평균 가구소득 300만원 미만의 비중은 9.2%로 가장 낮고, 700만원 이상이 21.6%, 500~600만원 미만 20.8%, 400~500만원 미만 19.2% 순이었다.

조사대상자의 근로 특성을 살펴보면, 정규직이 40%, 비정규직이 24.7%로 임금근로자가 64.7%였으며, 고용원이 없는 자영업자가 19.5%, 고용원이 있는 자영업자는 11.5%, 무급가족종사자가 4.3%로 나타났다. 또한 비정규직과 1인 자영업자에게 비정형 노동형태를 다시 질문하여, 특수형태근로, 플랫폼 노동, 프리랜서, 진성 1인

2) 통계청 보도자료(2022. 10. 25), 2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과, p.4.

3) 「박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 육아정책연구소」에서 실시한 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」임.

〈표 1〉 조사대상자의 가구·근로 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
전체	100.0 (1,637)		
성별		고용형태	
남자	51.1 (837)	임금근로자	
여자	48.9 (800)	정규직	40.0 (654)
맞벌이 가구 여부		비정규직	24.7 (405)
맞벌이	76.9 (1,258)	비임금근로자	
외벌이	23.1 (378)	고용원이 없는 자영업자	19.5 (319)
월평균 가구소득		고용원이 있는 자영업자	11.5 (188)
300만원 미만	9.2 (150)	무급가족종사자	4.3 (71)
300~400만원 미만	17.9 (293)	비정형 노동형태	
400~500만원 미만	19.2 (314)	특수형태근로	15.0 (246)
500~600만원 미만	20.8 (340)	플랫폼 노동	3.4 (56)
600~700만원 미만	11.4 (187)	프리랜서	6.8 (112)
700만원 이상	21.6 (353)	이외 1인 자영업자	7.3 (119)

주: 비정형 노동형태는 비임금근로자 및 비정규직 중 새로운 비정형 노동형태를 응답한 수와 비율임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.185-188을 재구성하여 작성함.

자영업자를 다시 구분한 결과, 전체 응답자 중 특수형태근로(특고직)가 15%, 플랫폼 노동이 3.4%, 프리랜서 6.8%, 진성 1인 자영업자 7.3%로 확

인되었다. 고용형태별로 주당 근로일과 주당 근로시간을 살펴보았다. 주당 근로일 및 근로시간이 가

〈표 2〉 고용형태별 주당 근로일 및 주당 근로시간

단위: 시간

구분	주당 근로일	주당 근로시간
전체	4.7	38.3
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
F	6.2***	17.0***
비정형 노동형태		
특수형태근로	4.6	34.9
플랫폼 노동	4.9	40.4
프리랜서	4.3	32.6
이외 1인 자영업자	4.9	41.5
해당없음	4.8	39.2
F	4.6**	8.6***

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.190-192, 〈표V-1-7〉, 〈표V-1-8〉을 재구성하여 작성함.

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

집 중 조 명

장 기 고용형태는 고용원이 있는 자영업자로 평균적으로 주당 4.9일, 41.5시간을 일하는 것으로 나타났다. 반면 무급가족종사자는 평균 주당 4.1일로 근로일이 가장 적었고, 비정규직은 주당 근로시간이 33.3시간으로 근로시간이 가장 짧게 나타났다. 비정규직 집단에 시간제 근로자가 다수 포함되어 있어서 주당 근로시간이 짧게 나타난 것으로 추론된다. 비정형 노동형태에서는 주당 근로일과 근로시간이 이외 1인 자영업자 집단과 플랫폼 노동 집단에서 길게 나타난 반면, 프리랜서 집단에서 가장 짧게 나타났다. 즉, 비정형 노동 집단 내에서도 일의 특성이나 형태에 따라 근로시간이 상당히 상이함으로 알 수 있다.

근로시간이 고정되어 있는지, 교대제 근무를 하고 있는지 파악한 결과, 근로시간이 대체로

정해져 있다고 응답한 집단은 76.5%였으며, 근로시간이 정해져 있지 않다는 응답은 17.9%, 교대제 근무 집단은 5.6%였다. 고용형태별로는 정규직에서 고정 근로시간을 가진 비율이 92%로 다른 집단에 비해 매우 높게 나타났다. 반면, 고용원이 없는 자영업자는 56.4%만이 대체로 근로시간이 정해져 있었으며, 근로시간이 정해져 있지 않은 경우가 42.3%로 상당히 높았다. 무급가족종사자는 근로시간이 정해져 있지 않은 비율이 62%로 가장 높았다. 모든 비정형 노동형태는 전체 응답자나 임금근로자 집단에 비해 근로시간이 정해져 있지 않은 비율이 높게 나타나, 근로시간 유동성이 매우 높은 것으로 확인되었다.

주말 근무 여부를 확인한 결과, 비정기적 주말 근무를 포함한 주말 근무 비율이 41.9%로

〈표 3〉 고용형태별 고정 근로시간

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)
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)***				
비정형 노동형태					
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)***				

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.

자료: 박은정 외(2022), '평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로', pp.192~194, 〈표V-1-9〉, 〈표V-1-10〉을 재구성하여 작성함.

*** $p < .001$

〈표 4〉 고용형태별 주말 근무 여부

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)
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)***					
비정형 노동형태						
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)***					

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.195-196, 〈표V-1-11〉, 〈표V-1-12〉를 재구성하여 작성함.
 *** $p < .001$

상당히 높게 나타났으며, 정기적으로 주말에 하루나 이틀 근무하는 비율도 23%로 적지 않았다. 고용형태별로는 정규직이 주말에 근무하지 않는 비율은 69.7%, 비정규직은 62.5%로 임금근로자 집단이 비임금근로자 집단보다 주말 근무 비율이 낮게 나타났다. 특히, 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자)는 주말 근무 비율이 60%를 육박하여 주말 근무를 하는 비중이 가장 높은 것으로 확인되었다. 본 분석에 포함된 모든 비정형 노동형태는 임금근로자(정규직/비정규직) 집단에 비해 주말 근무를 하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히 비정형 노동형태 중 이외 1인 자영업자 집단이 주말 근무를 하는 비율이 가장 높았으며, 다음으로 플랫폼 노동이 주말 근무를 많이 하는 것으로 확인되었다.

지난 한 달 간 저녁 및 야간근무를 한 적이

있는지 질문한 결과를 살펴보면, 저녁 및 야간 근무를 한 비율이 49.1%였다. 고용형태별로는 고용원이 있는 자영업자 집단에서 저녁 및 야간 근무 비율이 61.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 정규직 59.1%, 고용원이 없는 자영업자가 58.6%였다. 비정규직과 무급가족종사자 집단에서는 한 달 간 저녁 및 야간근무 경험 비율이 40% 미만으로 확인되었다. 비정형 노동형태 간 차이는 통계적으로 유의미하지는 않게 나타났다. 그러나 저녁 및 야간근무 여부 비율을 살펴보면, 플랫폼 노동(58.9%) 집단에서 저녁 및 야간 근무 경험 비율이 가장 높았으며, 이외 1인 자영업자(58.8%) 집단이 높게 나타났다. 특수형태 근로(49.2%)나 프리랜서(45.5%)는 이보다 낮게 나타났으나, 비정규직(38.6%)이나 무급가족종사자(38.0%) 집단에 비해서는 저녁 및 야간근무 비율이 높았다.

〈표 5〉 고용형태별 저녁 및 야간근무 여부

단위: %(명)

구분	근무한 적 있음	근무한 적 없음	계	수
전체	49.1	50.9	100.0	(1,637)
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)
$X^2(df)$	45.020(4)***			
비정형 노동형태				
특수형태근로	49.2	50.8	100.0	(246)
플랫폼 노동	58.9	41.1	100.0	(56)
프리랜서	45.5	54.5	100.0	(112)
이외 1인 자영업자	58.8	41.2	100.0	(119)
해당없음	47.9	52.1	100.0	(1,104)
$X^2(df)$	7.855(4)			

주: 1) '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 2) 응답시점 기준 지난 한 달 간 저녁근무 또는 야간 근무 여부에 대한 응답결과임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.197, 〈표V-1-13〉 & 원자료를 추가 분석하여 작성함.
 *** $p < .001$

고용보험 가입 여부를 살펴보면, 전체 응답자 중 고용보험 미가입 비율은 34.2%였다. 정규직 고, 고용원이 없는 자영업자는 4분의 1정도만 고

〈표 6〉 고용형태별 고용보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	고용보험 가입	고용보험 미가입	계	수
전체	65.8	34.2	100.0	(1,637)
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)
$X^2(df)$	520.589(4)***			
비정형 노동형태				
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)
$X^2(df)$	332.481(4)***			

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.200-201, 〈표V-1-15〉, 〈표V-1-16〉를 재구성하여 작성함.
 *** $p < .001$

용보험에 가입되어 있었다. 고용원이 있는 자영업자 집단의 고용보험 가입 비율은 61.7%였으며, 비정규직은 이보다 다소 낮은 61.5%로 나타났다. 비정형 노동형태에 속하는 집단들은 모두 고용보험 가입 비율이 절반 미만이었다. 특히 프리랜서(23.2%) 집단의 고용보험 가입 비율이 가장 낮았으며, 이외 1인 자영업자 집단도 26.1%만이 고용보험에 가입된 것으로 확인되었다.

지금까지 살펴본 비정형 노동자들의 근로 특성을 종합하여 보면, 비정형 노동형태를 가진 부모들은 다른 고용형태 집단에 비해 매우 유동적인 근로시간을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 비정형 노동 집단 내에서도 주당 근로일이나 근로시간은 상이하게 나타났는데, 이외 1인 자영업자 집단과 플랫폼 노동 집단의 근로시간이 길고, 프리랜서 집단은 짧았다. 또한 비정형 노동자들은 다른 고용형태 집단들에 비해 주말근무를 많이 하는 것으로 확인되었다. 한편, 저녁 및 야간근무 비율은 고용원이 있는 자영업자 집단이 가장 높

았고, 그 다음으로 정규직 집단에서 높게 나타났다. 비정형 노동자 집단 중에서는 플랫폼 노동 집단과 이외 1인 자영업자 집단에서 저녁 및 야간 근무 비율이 높았다. 본 조사의 비정형 노동자들은 만8세 이하의 육아기 자녀를 둔 점을 고려하면, 이러한 근무 양상이 일과 자녀돌봄 병행에 어려움으로 작용할 것임을 추론할 수 있다.

게다가 고용보험 가입 비율도 상당히 낮게 나타났다. 프리랜서나 1인 자영업자 집단의 4분의 3정도는 고용보험 미가입자로 확인되어, 비정형 노동자들의 다수가 육아휴직 등 자녀돌봄 시간 지원 제도 밖 사각지대에 있음을 확인할 수 있다.

나. 비정형 노동자의 자녀돌봄

1) 자녀돌봄시간

응답자와 응답자 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간을 고용형태별로 살펴보았다. 근무일 기준으로 정규직 집단은 본인의 하루 평균 자녀돌

〈표 7〉 고용형태별 하루 평균 자녀돌봄 시간

단위: 시간

구분	본인		배우자	
	근무일	비근무일	근무일	비근무일
전체	4.2	9.9	4.6	8.4
고용형태				
정규직	3.3	9.8	5.2	8.9
비정규직	5.1	10.9	4.0	8.4
고용원이 없는 자영업자	4.4	9.1	4.5	8.1
고용원이 있는 자영업자	3.9	8.7	4.8	7.8
무급가족종사자	6.8	11.9	3.3	7.5
<i>F</i>	43.5***	12.7***	8.3***	3.2*
비정형 노동형태				
특수형태근로	5.1	10.1	4.1	7.8
플랫폼 노동	5.0	9.7	3.5	7.2
프리랜서	4.9	10.0	4.2	8.5
이외 1인 자영업자	3.7	8.8	4.9	8.5
해당없음	3.9	10.0	4.9	8.6
<i>F</i>	12.5***	1.9	4.2**	2.0

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구 (1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.202-203, 〈표V-2-1〉 & 원자료를 추가 분석하여 작성함.

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

봄 시간은 3.3시간으로 가장 짧았고, 배우자는 5.2시간으로 가장 길게 나타났다. 무급가족종사자가 응답자의 근무일 하루 평균 자녀돌봄 시간이 6.8시간으로 가장 길게 나타났으며, 비정규직 집단도 5.1시간으로 긴 편이었다. 응답자의 자녀돌봄 시간과 응답자 배우자의 자녀돌봄 시간은 반비례하는 경향을 보였다. 비정형노동형태 중 특수형태근로(5.1시간), 플랫폼 노동(5.0시간), 프리랜서(4.9시간) 집단들은 모두 전체(4.2시간)보다 하루 평균 자녀돌봄 시간(근무일)이 길게 나타났으며, 배우자의 자녀돌봄 시간은 짧게 나타났다.

비정형 노동자 집단의 근무일 기준 실제 자녀돌봄 시간, 희망 자녀돌봄 시간, 희망과 실제 자녀돌봄 시간 간 차이, 부부간 자녀돌봄시간 차이를 정규직 집단과 비교하기 위해 선형 회귀분석을 실시하였다. 정규직을 제외한 모든 다른

집단에서 실제 자녀돌봄 시간이 길게 나타났으며, 희망하는 자녀돌봄 시간도 비정규직(기타), 고용원이 있는 자영업자, 특수형태근로, 프리랜서, 무급가족종사자에서 정규직에 비해 유의미하게 길게 나타났다. 희망과 실제 간 자녀돌봄 시간의 차이를 분석한 결과에서는 정규직 집단에 비해 비정규직(기타), 특수형태근로, 플랫폼 노동자, 프리랜서, 이외 1인 자영업자 집단에서 희망보다 실제 자녀돌봄시간이 통계적으로 유의미하게 긴 것으로 나타났다. 즉, 이 집단들에서는 본인의 원하는 것보다 자녀돌봄 시간을 길게 갖고 있으며, 정규직은 실제 자녀돌봄시간이 부족함을 확인하였다.

합산한 부부 자녀돌봄시간에서는 비정규직(기타), 특수형태근로, 프리랜서, 무급가족종사자 집단이 정규직에 비해 유의미하게 길게 나타났다. 이중 특수형태근로, 무급가족종사자의 경우는 배

〈표 8〉 고용형태별(비정형근로) 하루 평균 자녀돌봄 시간

구분	실제 자녀돌봄 시간 (A)	희망 자녀돌봄 시간 (B)	희망-실제 자녀돌봄 시간차이 (B-A)	배우자의 자녀돌봄 시간 (C)	부부의 자녀돌봄 시간 (A+C)	부부 간 자녀돌봄 시간차이 A-C
	b	b	b	b	b	b
정규직 (base)						
비정규직(기타)	0.869***	0.354*	-0.514**	0.179	1.048***	0.208
고용원 있는 자영업자	0.679***	0.763***	0.0834	-0.332	0.348	-0.408
특수형태근로	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
이외 1인 자영업자	0.610**	0.178	-0.432**	-0.724**	-0.114	-0.245
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: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.268, 〈표V-5-9〉를 부분 재구성하여 작성함.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

우자의 자녀돌봄시간이 통계적으로 유의미하게 짧게 나타나, 결국 긴 부부 자녀돌봄 시간은 본인(응답자)의 자녀돌봄시간이 길기 때문인 것으로 파악되었다. 플랫폼 노동자와 이외 1인 자영업자 집단은 정규직에 비해 배우자의 자녀돌봄시간이 상당히 짧게 나타났는데, 통계적으로 유의미하지는 않으나 합산한 부부 자녀돌봄시간도 상대적으로 짧았다. 무급가족종사자 집단은 실제와 희망 자녀돌봄시간이 모두 유의미하게 높게 나타났을 뿐만 아니라, 부부간 자녀돌봄 시간 차이에서도 통계적으로 유의미하게 나타나, 무급가족종사자 집단은 본인이 주양육자로서 자녀돌봄을 하고 있는 집단임을 알 수 있다.

2) 가정 내 양육자

가정에서 자녀를 돌보고 있는 사람을 물어본

결과, 부부인 본인과 배우자가 함께 돌보고 있는 비율이 59.2%로 가장 높게 나타났으며, 부부와 조부모가 함께 돌보는 비율은 33.8%였다. 고용형태별로 살펴보면, 본인이 전담하여 자녀를 돌보는 비율이 무급가족종사자에서 15.6%로 가장 높고, 비정규직이 9.2%, 고용원이 없는 자영업자가 4.9%순으로 나타났다. 고용원이 있는 자영업자의 경우는 본인이 가정 내에서 자녀돌봄을 전담하는 비율이 2.1%로 가장 낮고, 부부의 함께 돌보는 비율도 51.0%로 가장 낮은 반면, 부부와 배우자가 함께 돌보는 비율은 44.1%로 가장 높았다. 정규직 집단에서 부부가 가정 내 자녀 돌봄을 전담하는 비율이 62.0%로 가장 높았다. 무급가족종사자(25.0%)와 비정규직(30.6%)의 경우는 부부가 조부모에게 도움을 받는 비율이 낮게 나타났다.

비정형 노동형태에 따른 집단 간 차이는 통계

〈표 9〉 고용형태별 가정 내 양육자

단위: 시간

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)
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)***							
비정형 노동형태								
특수형태근로	9.0	58.5	31.1	0.5	0.5	0.5	100.0	(246)
플랫폼 노동	10.9	56.5	30.4	-	2.2	-	100.0	(56)
프리랜서	5.7	59.8	34.5	-	-	-	100.0	(112)
이외 1인 자영업자	4.2	49.5	43.2	-	3.2	-	100.0	(119)
해당없음	4.4	60.4	33.5	-	1.6	-	100.0	(1,104)
$X^2(df)$	29.935(20)							

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.211-212, 〈표V-2-7〉 & 원자료를 추가 분석하여 작성함.

*** $p < .001$

〈표 10〉 어린이집 정규 시간 외 보육서비스 이용경험 여부(막내자녀 기준)

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)

주: '해당없음'은 해당 보육서비스 이용 대상이 아닌 경우임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.207, 〈표V-2-4〉.

적으로 유의미하지 않았다. 다만, 정규직과 비교하여 보면, 본인이 자녀돌봄을 전담하는 비율이 다소 높게 나타났다. 또한 플랫폼 노동자 집단은 부부가 조부모의 도움을 받아 가정 내 돌봄을 하는 비율이 30.4%로 가장 낮았고, 이외 1인 자영업자 집단에서 43.2%로 높았다.

앞선 자녀돌봄시간 분석 결과와 연결해보면, 비정형 노동자 내에서도 특히 플랫폼 노동자의 경우 자녀돌봄 시간 확보에서 가장 어려움을 경험할 가능성이 높은 집단임을 알 수 있다. 플랫폼 노동자의 경우 근로시간이 길고, 배우자의 자녀돌봄 시간은 짧으며, 합산한 부부의 자녀돌봄 시간도 가장 짧게 나타났다. 또한 조부모의 자녀돌봄 지원 비율도 낮았다.

3) 정규 시간 외 보육서비스 이용 경험

조사대상자에게 막내자녀를 기준으로 시간제 보육, 시간연장보육, 야간보육, 24시간보육, 휴일보육을 이용한 경험이 있는지 질문하였다. 모든 정규시간 외 보육서비스에서 고용형태별로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전체 이용 여부에 따른 이용률을 제시하면 아래〈표 9〉와 같다. 모든 정규시간 외 보육서비스의 이용 경험 비율이 높지 않았으나, 시간제 보육이 26.6%로 가장 높게 나타났다. 시간 연장보육을 이용한

경험이 있는 비율은 10.1%였으며, 휴일보육 이용 경험은 5.1%, 야간보육과 24시간 보육은 1%대에 그쳤다.

3. 비정형 노동자의 자녀양육으로 인한 일 변경 경험

가. 비정형 노동자의 일 변경 경험

임신, 출산, 자녀양육으로 일을 변경한 경험이 있는지 질문한 결과, 일 변경 경험이 있는 비율이 65.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직 집단이 39.9%로 자녀로 인한 일 변경 경험이 가장 낮았으며, 무급가족종사자가 69.0%로 가장 높고, 비정규직 집단이 63.0%, 고용원이 없는 자영업자가 58.3%로 나타났다. 비정형 노동형태에 속하는 집단들은 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일 변경 경험을 한 비율이 높았는데, 특히 플랫폼 노동자 집단은 무려 71.4%가 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일 변경 경험을 한 것으로 나타났다. 다음으로 특고직 집단에서 63.8%, 프리랜서 집단은 61.6%, 이외 1인 자영업자는 57.1% 순으로 임신, 출산, 자녀양육으로 일을 변경한 경험이 있는 것으로 파악되었다.

이러한 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변

〈표 11〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	계	수
전체	65.8	34.2	100.0	(1,637)
성별				
남	33.6	66.4	100.0	(837)
여	70.4	29.6	100.0	(800)
$X^2(df)$	425.632(2)***			
고용형태				
정규직	39.9	60.1	100.0	(654)
비정규직	63.0	37.0	100.0	(405)
고용원이 없는 자영업자	58.3	41.7	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	49.5	50.5	100.0	(188)
무급가족종사자	69.0	31.0	100.0	(71)
$X^2(df)$	71.439(4)***			
비정형 노동형태				
특수형태근로	63.8	36.2	100.0	(246)
플랫폼 노동	71.4	28.6	100.0	(56)
프리랜서	61.6	38.4	100.0	(112)
이외 1인 자영업자	57.1	42.9	100.0	(119)
해당없음	46.2	53.8	100.0	(1,104)
$X^2(df)$	42.390(4)***			

주: '해당없음'은 전체 응답자 중에 새로운 비정형 노동에 속하지 않는 응답자임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.200-201, 〈표V-1-15〉,
 〈표V-1-16〉를 재구성하여 작성함.

*** $p < .001$

경 경험은 남성에 비해 여성이 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 남성 중에서는 33.6%만이 일 변경 경험을 하였고, 여성의 경우는 70.4%가 자녀로 인한 일 변경을 경험하였다.

응답자와 배우자의 고용형태를 결합하여 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변동 경험을 분석하였다. 분석 결과, 정규직 부부 집단에서 일 변동 경험 비율이 50.4%로 가장 낮았고, 정규직과 비정규직 결합형태의 부부 집단에서 64.6%로 가장 높았다. 다음으로, 부부 모두 비정규직인 집단의 일 변동 경험은 63.0%였으며, 비정규직과 비임금근로자 부부 집단이 61.1%, 정규직과 비임금근로자 부부 집단 59.8%, 비임금근로자 부부 집단은 56.2% 순이었다.

정규직 부부는 전체 1,259명 중 361명(28.7%)에 불과하며, 정규직과 비정규직 부부, 정규직과 비임금근로자 부부를 합치면 전체의 절반 가까이를 차지한다. 여성이 남성에 비해 일 변동 경험 비율이 높고, 비정규직과 고용원이 없는 자영업자 집단에서 일 변동 경험이 높게 나타난 것을 고려하면, 다수의 여성(어머니)이 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 비정형 노동으로 전환하였음을 유추할 수 있다.

〈표 12〉 본인 및 배우자 고용형태 결합형태별 근로 변동 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	계	수
전체	58.0	42.0	100.0	(1,259)
본인X배우자 고용형태				
정규직 부부	50.4	49.6	100.0	(361)
정규직x비정규직 부부	64.6	35.4	100.0	(280)
정규직x비임금근로자 부부	59.8	40.2	100.0	(316)
비정규직x비정규직	63.0	37.0	100.0	(54)
비정규직x비임금근로자 부부	61.1	38.9	100.0	(95)
비임금근로자 부부	56.2	43.8	100.0	(153)
$X^2(df)$	15.131(5)*			

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.223, 〈표 V-3-2〉를 부분 재구성하여 작성함.

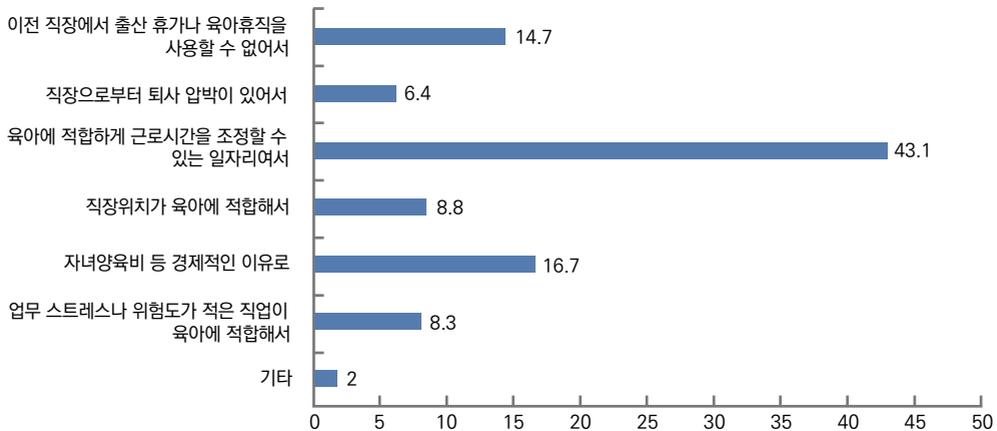
* $p < .05$

나. 일 변경 이유 및 시기

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일 변경 경험이 있는 응답자 중에서 일 변경 방식이 직업 및 직장을 변경하는 것이었다고 응답한 사례는 총

204명이었다. 일 변경 이유에 대한 응답은 고용 형태별로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직업 및 직장을 변경한 주된 이유에 대한 응답 결과를 살펴보면, ‘육아에 적합하게 근로시간을 조정할 수 있는 일자리여서’라는 응답이 43.1%로

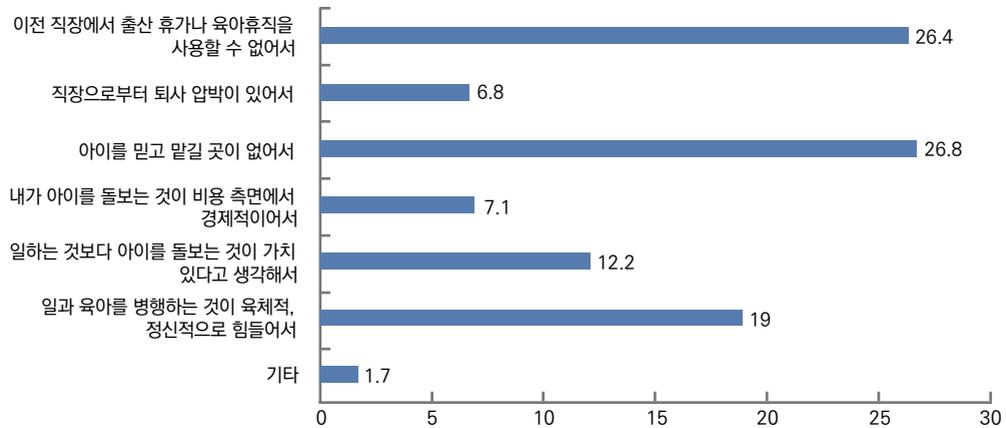
단위: %



〔그림 1〕 직업 및 직장 변경의 주된 이유

주: 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 직업이나 직장을 변경한 204명의 응답 결과임.

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.226, 〈그림 V-3-2〉.



[그림 2] 일 중단 주된 이유

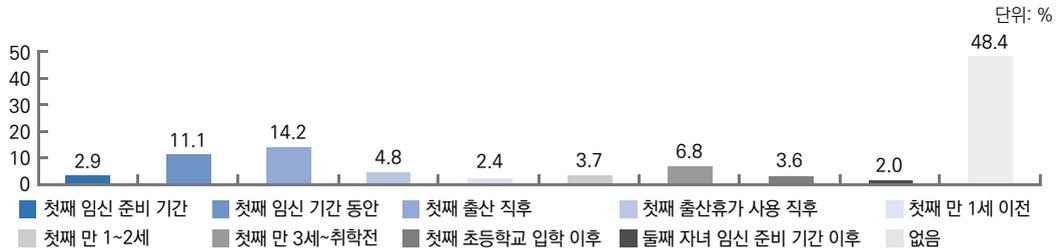
주: 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 직장을 그만둔 295명의 응답 결과임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.227, <그림 V-3-3>.

가장 높게 나타났다. 결국 육아를 위한 시간 확보를 할 수 있도록 근로시간을 조정하기 위해 직업 및 직장을 변경하게 됨을 알 수 있다. 다음으로는 ‘자녀양육비 등 경제적인 이유로’ 직업 및 직장을 변경하는 비율이 16.7%, ‘이전 일자리에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서’라는 응답이 14.7%였다. 경제적 이유에 이어 자녀돌봄을 위한 시간지원 제도의 사용 가능 여부가 일 변경에 주요한 영향을 미치는 요인을 유추할 수 있다.

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일 변경 경험이 있는 응답자 중에서 당시 직장을 그만둔 사례는 총 295명이었다. 일을 중단한 사례에서도 고용형태별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 일 중단 주된 이유를 살펴보면, ‘아이를 믿고 맡길 곳이 없어서’라는 응답 비율이 26.8%로 가장 높고, ‘이전 직장에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서’라는 응답이 26.4%로

나타났다. 이러한 결과는 보육서비스와 시간 지원 제도의 접근성이 확보되지 않거나, 이용이 불가능한 상황이 결국 부모의 노동시장 이탈로 이어짐을 보여준다. 육아정책의 세 축인 현금, 서비스, 시간 정책 중에서 보육서비스와 시간 정책이 제대로 작동하여야 부모가 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 원치 않는 일 중단을 방지할 수 있을 것이다.

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일 변경 경험이 있는 51.6%의 일 변동 시기를 살펴보면, 첫째 출산 직후가 14.2%로 가장 많았으며, 첫째 임신 기간 동안이 11.1%로 나타났다. 이러한 결과를 통해, 상당수가 임신 시기부터 출산 이후 휴가를 받지 못하는 상황에 노출되거나 임신 상태에서 일을 병행하기 어려운 상황에 놓여있음을 유추할 수 있다.



[그림 3] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 시기

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.231, <그림 V-3-4>의 일부임.

4. 비정형 노동자의 자녀돌봄 지원 정책 개선 방안

지금까지 만 8세 이하 자녀를 둔 취업자 부모의 일의 특성과 자녀돌봄 양상을 고용형태와 비정형 노동자 집단에 초점을 두어 분석해보았다. 또한 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 양상도 함께 분석하였다. 분석 내용을 종합한 결과, 비정형 노동이라는 불안정 노동이 자녀돌봄의 불안정성으로 연결되기도 하지만, 자녀돌봄을 위해 불안정한 비정형 노동의 세계로 진입하기도 하는 상호적이고 이중적인 불안정성에 대해 확인하였다.

여기에서는 비정형 노동형태를 가진 부모들의 자녀돌봄 지원 정책 개선을 위한 방안을 제시하고자 한다.

가. 일하는 모든 부모를 위한 육아친화적 정책 패러다임으로의 전환

연구 결과에 따르면, 비정형 노동형태를 가진 부모들의 과반 이상이 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변경 경험을 가지고 있는 것으로

나타났다. 플랫폼 노동자의 경우는 70% 이상 이 자녀로 인한 일 변경 경험이 있었다. 이러한 일 변경은 고용 안정성을 확보할 수 있는 일자리보다는 자녀양육에 적합하게 근로시간에서 유연성을 가진 일자리로의 전환 양상을 보인다. 즉, 부모들의 상당수가 자녀양육을 위해 불안정성을 가진 고용형태로 전환하는 것이다.

취업 부모가 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일을 변경하는 이유에는 자녀양육에 적합하지 않은 경직된 근로시간, 자녀돌봄 시간지원제도인 출산휴가나 육아휴직 제도의 이용 불가 등이 주된 이유였다. 물론 자발적으로 자녀돌봄을 위해 일을 변경하는 경우도 있으나, 부모 중 상당수가 일과 자녀돌봄 사이에서 시간갈등을 경험하고 있으며, 부모는 양자택일을 하도록 강요받고 있음을 알 수 있다.

따라서 비정형 노동자의 자녀돌봄 지원은 이들이 원치 않게 불안정 노동으로 전환되는 것을 방지하는 것에서부터 시작되어야 한다. 다시 말해, 일하는 모든 부모가 일과 자녀양육을 양립할 수 있도록 육아친화적 정책을 보다 적극적으로 실시할 필요가 있다. 이를 위해서는 무엇보다 돌봄시간을 확보해주는 것이 필요하다. 이를 위해서는 기본적으로 우리사회의 과도한 노동시간 문

화를 육아에 적합한 노동시간 문화로 전환하기 위해 사회적 시간 구조를 재편하기 위한 노력이 요구된다. 또한 육아기 부모가 사용하는 휴가·휴직제도의 접근성을 제고하여야 하며, 부모에게 주어지는 휴가·휴직이 커다란 혜택이 아니라 부모들에게 당연히 주어지는 돌봄권의 실현으로 사회 전반의 시각을 전환할 필요가 있다.

나. 비정형 노동자의 근로시간을 고려한 보육서비스 지원

비정형 노동을 하고 있는 부모들의 근로특성을 고려한 보육서비스 지원이 필요하다. 상당수의 비정형 노동자는 주말 근무, 저녁 및 야간근무 비율이 높고, 근로시간이 상당히 불규칙한 특징을 보였다. 이러한 비정형 노동의 근로시간은 돌봄서비스 시간과 비정합성을 보일 수밖에 없다. 그러나 시간제 보육, 주말 보육 등 정규시간 외 보육서비스의 이용에서는 고용형태나 비정형 노동형태에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 정규시간 외 보육서비스에 대한 수요가 있는 비정형 노동자들에게도 기타 보육서비스에 대한 접근성 자체가 낮다는 의미이다. 따라서 실질적으로 지원 욕구가 클 수밖에 없는 집단인 비정형 노동자 집단에게 시간제 보육, 주말 보육, 야간보육, 24시간 보육 등 다양한 시간대에 제공되는 보육서비스의 접근성을 제고해줄 필요가 있다.

보건복지부는 기존 반에 미충족 인원만큼 시간제 보육을 진행하는 방식으로 설계된 시범사업을 추진하였으며, 제4차 중장기보육기본계획에 시간제 보육 활성화가 포함되었다. 그러나 시범사업의 시간제 보육 방식의 적합성은 보다 세밀하게 검토할 필요가 있으며, 소규모 가정어린이집 등을 활용한 방식도 검토할 필요가 있다. 또한 교대제나 야간, 주말 근무 등 근로시간

이 보육서비스 시간에 맞지 않는 부모들을 대상으로 한 시간제 보육의 연령 확대도 고려할 필요가 있다. 현재는 보육시설 미이용 아동 중 만 35개월까지만 시간제 보육을 제공한다. 비정형 노동형태를 가진 부모의 상당수는 이후 월령에서도 시설보육과 함께 시간제 보육이 필요할 가능성이 높다.

또한 주말 보육, 공휴일 보육서비스의 접근성을 높일 필요가 있다. 어린이집이나 육아종합지원센터를 활용하는 등 여러 기관과 협업하여 추가적인 보육서비스를 제공할 수 있는 다양한 방식을 단계적으로 고안할 필요가 있다. 한편, 야간 보육이나 24시간 보육서비스 확대는 다소 조심스러운 측면이 있다. 아동의 복지나 아동의 돌봄권 관점에서 야간보육 또는 24시간 보육서비스의 적합성 여부에 대한 비판이 있을 수 있기 때문이다. 부모의 직업적 특성상 야간이나 교대제 근무를 해야 하는 경우에는 해당 보육서비스를 우선 이용할 수 있는 우선권을 부여하는 방안은 필요할 것이다.

다. 육아휴직급여의 지급요건 유연화

우리나라 육아휴직급여는 고용보험 제도 내에서 임금근로자를 대상으로 실시되고 있다. 출산휴가는 2019년 7월부터 비정형 노동자를 대상으로 단계적으로 확대되고 있다. 연구 결과에 따르면, 비정형 노동자의 20~50% 정도만 고용보험에 가입되어 있는 것으로 나타나, 여전히 비정형 노동자들 중 상당수가 광범위한 제도적 사각지대에 놓여있다고 할 수 있다. 제도적 사각지대뿐만 아니라, 고용보험에 가입되어 있는 일자리를 가지고 있더라도 실질적으로 제도를 이용할 수 없는 경우가 상당수 발생한다. 분석결과에서 일을 중단하는 주된 이유가 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없기 때문인 것으로

파악되었다. 이처럼 육아휴직제도의 안팎에 제도적 사각지대가 존재하는 상황이나, 여러 해 고용보험을 납입했더라도 급여를 받을 시점에 고용보험에 가입되어 있지 않을 경우 육아휴직 급여액을 전혀 받을 수 없다.

OECD 국가들의 제도를 살펴보면, 사회보험료나 세금 납입기록이 있으면 급여가 지급되는 다수의 국가들이 있다. 그러나 지급 당시 기준이 아니라 일정 기간 동안 납입한 기록이 있을 경우 지급된다. 대상자의 기여에 기반하여 급여가 제공되는 사회보험 원리를 고려할 때 지급 당시 가입여부보다는 납입 기록을 기준으로 제공되는 것이 바람직할 것이다. 따라서 먼저 제도 안팎에 사각지대를 해소하는 노력과 함께 일정 기간 동안 고용보험료를 납부한 기록이 있을 경우 출산급여와 육아휴직급여를 받을 수 있도록

지급요건을 유연화하는 방안을 고려할 필요가 있다.

라. 비임금근로자 부모 지원 정책에 대한 적극적 홍보

전국민 고용보험 로드맵이 추진되고 있는 비정형 노동자의 상당수는 제도 이용이 가능한 대상자라는 사실을 인지하지 못하고 있으며, 이는 낮은 고용보험 가입률에서도 확인할 수 있다. 따라서 비정형 노동자를 대상으로 한 지원 정책을 적극적으로 홍보할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

종합소득세 신고 기간에 홈택스 등 온라인 홈페이지를 적극 활용하는 것도 효과적인 방법이 될 수 있으며, 혼인신고, 출생신고 등 의무적으로 해야 하는 행정절차를 활용할 수도 있을 것이다.