

코로나19 1년 - 여성의 일·돌봄 변화와 전망 ② 코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제

이동선 한국여성정책연구원 부연구위원

- 한국여성정책연구원은 코로나19 확산 이후 변화된 여성의 삶을 돌아보고, 아직 끝이 보이지 않는 이 위기가 향후 우리사회 성별 불평등 양상을 어떻게 바꾸어 놓을지 전망해 보는 연속기획 브리프를 발행한다. 이 브리프는 그 기획 중 2번째 내용으로 코로나19 이후 유자녀 여성이 경험한 일·돌봄의 변화를 진단하는 한편, 위드(with)-코로나/포스트(post)-코로나 시기 지속가능한 성평등 사회를 위한 정책 시사점을 제안한다.

① 코로나19 이후 여성 취업 변동과 고용위기 대응 정책 개선 과제

② 코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제

※ ①은 한국여성정책연구원 홈페이지 발간자료 > 정기간행물 > KWDI Brief 제63호 참조

구분	내용
모 집 단	전국 만 20세~59세 여성 중 현재 임금노동자 또는 2020년 3월~11월 사이 임금노동자로 일한 경험이 있는 실직자
표 본 수	3,007명
표본추출	모집단 임금노동자 구성비에 따라 연령대별 비례배분 (통계청 2020년 10월 경제활동인구조사 자료 기준)
표집오차	95% 신뢰수준 $\pm 1.8\%p$
조사방법	인터넷을 이용한 온라인조사 CAWI(Computer Aided Web Interview)
조사기간	2020.11.26~12.11.
조사기관	(주)한국리서치

코로나19 시기 유자녀 여성노동자의 일자리 변동

- 초등 이하 자녀가 있는 여성 중 코로나19 시기(2020.3~11.) 퇴직 경험이 있는 여성은 21.3%, 이들 중 12월 초까지 실직 상태를 유지한 비율이 76.0%로 초등 이하 자녀가 있는 퇴직 경험 여성 4명 중 3명 이상이 실직 상태에 머물러 있었던 것으로 나타남

[표 1] 조사 참여 여성과 초등 이하 자녀가 있는 여성의 코로나19 시기 일자리 변동

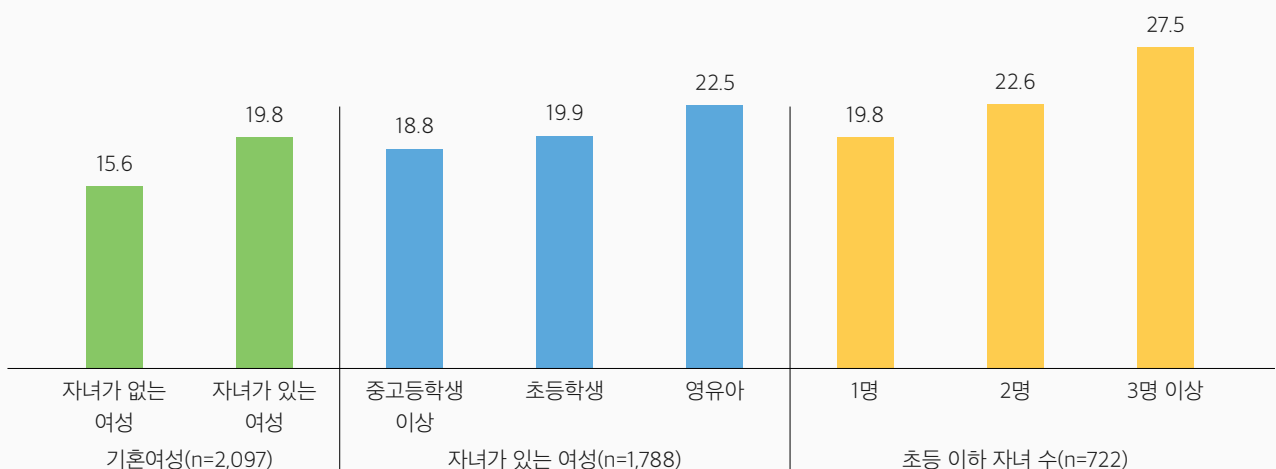
(단위: 명(%))

구분	실직 유지	실직 후 재취업	코로나 발발 이후 취업	코로나 전부터 재직 중
전체 조사 참여 여성 (N=3,007)	412(13.7)	217(7.2)	472(15.7)	1,906(63.4)
초등 이하 자녀가 있는 여성(N=722)	117(16.2)	37(5.1)	112(15.5)	456(63.2)
※ 코로나19 시기 퇴직 경험 비율 - 전체 여성 중 20.9% - 초등 이하 자녀가 있는 여성 중 21.3%				

- 코로나19 시기 여성의 퇴직 비율은 막내 자녀가 어릴수록, 초등학교 이하 자녀가 많을수록 높아짐. 영유아 자녀를 둔 여성 10명 중 7명은 퇴직 이유로 ‘코로나19 시기 돌봄 때문’이라고 응답함
 - 코로나19 시기 기혼여성 중 퇴직을 경험한 비율은 자녀가 있는 경우 19.8%로 자녀가 없는 여성에 비해 4.2%p 더 높았음. 자녀가 있는 여성 중에서도 막내 자녀가 초등학교 이하이고, 자녀 수가 많을수록 퇴직 경험 비율이 더 높게 나타남

[그림 1] 코로나19 시기 퇴직 경험 여성

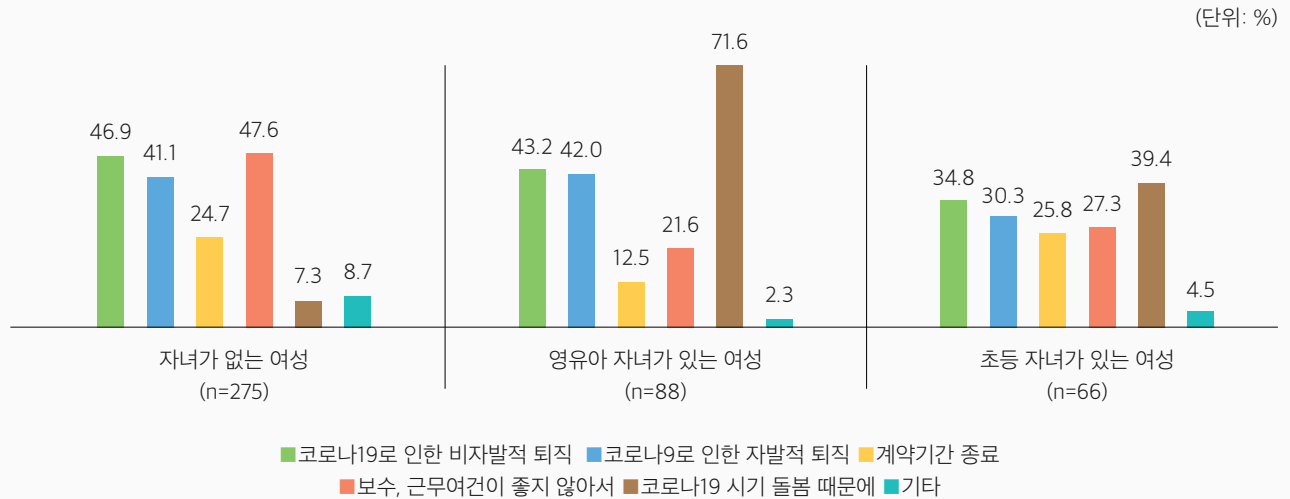
(단위: %)



주: 1) 자녀 유무에 따른 분류는 기혼여성 대상, 자녀 연령대 및 초등 이하 자녀 수는 혼인 여부와 관계없이 자녀만을 기준으로 함
2) 자녀 연령대는 막내 자녀 연령기준임.

- 자녀가 있는 여성이 일자리를 그만두는 데는 코로나19 시기 돌봄 문제가 가장 주요하게 작용함. 자녀가 어릴수록 돌봄 때문에 일을 그만두는 비율이 더 높는데, 영유아 자녀를 둔 경우에는 약 4명 중 3명이 돌봄을 이유로 응답함. 반면 무자녀 여성들은 코로나19로 인한 자발적·비자발적 퇴직과 일 자체의 열악한 여건이 퇴직 이유로 작용함

[그림 2] 코로나19 시기 퇴직 여성이 일을 그만둔 이유(1+2+3순위)



주: 1) 초등학교 이하 자녀가 있는 퇴직 경험 여성이 대상임

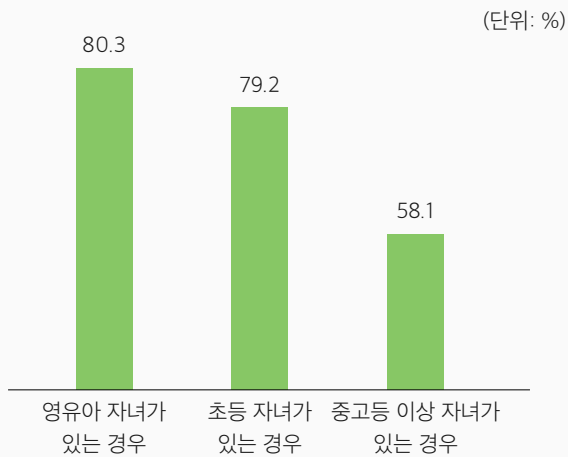
- 2) - 코로나19로 인한 비자발적 퇴직: 코로나19 이후 경영상황 악화로 업체가 폐업·휴업해서, 코로나19 이후 경영상황 악화로 해고(계약해지)되어서, 해고는 아니지만 그만두길 원하는 분위기라서, 코로나19 이후 휴직 상태가 오래 계속되어서 등
- 코로나19로 인한 자발적 퇴직: 코로나19 이후 일거리가 너무 줄어서, 코로나19 이후 업무량이 너무 늘어서, 일을 계속하면 감염이 우려되어서 등
- 코로나19 시기 돌봄 때문에: 코로나19 이후 자녀를 직접 돌보거나 학업 지원, 자녀 외 돌봄이 필요한 가족이 생겨서, 코로나19 이후 가족들이 내가 일을 그만두길 원해서 등
- 보수나 근무 여건이 좋지 않아서: 보수 또는 소득이 너무 적어서, 보수 이외 근무 여건이 좋지 않아서 등

유자녀 여성노동자의 일-돌봄 부담 경험과 주변의 인식

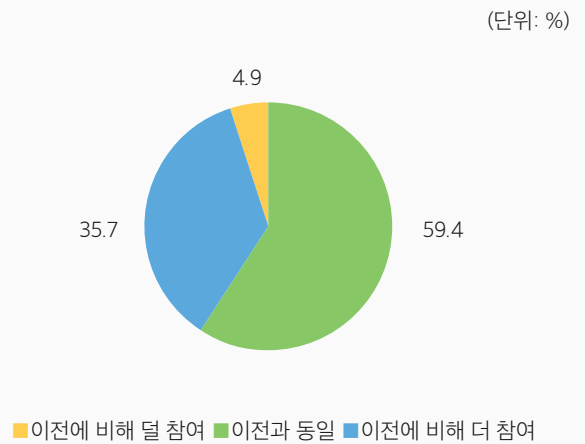
☞ 일-돌봄 병행이 어려운 노동 여건과 일터의 성차별적 고용조정, 가족과 사회의 돌봄 부담 전가로 유자녀 여성이 일보다 자녀돌봄 선택할 가능성 높아져

- 코로나19로 인한 자녀돌봄 부담은 초등 이하 자녀를 둔 경우 약 80%가 “증가했다”고 응답했으나, 배우자의 돌봄 참여는 이전과 동일한 경우가 약 60%에 달해, 코로나19 시기 초등 이하 자녀를 둔 일하는 여성의 일-돌봄의 이중 부담이 심화되었음을 확인함

[그림 3] 코로나19 시기 자녀돌봄 부담 증가(n=1,082)



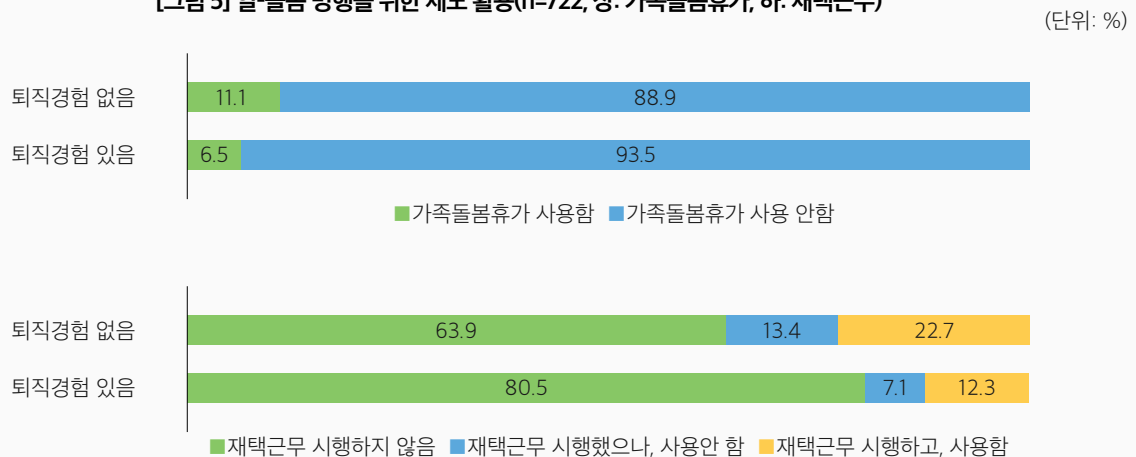
[그림 4] 코로나19 시기 배우자 돌봄 참여 변화(n=983)



주: '코로나19 이후 자녀돌봄 부담 증가'는 자녀가 있는 여성 대상, '배우자의 돌봄 참여 변화'는 자녀가 있는 여성 응답자 중 '해당없음(배우자 없음 등)'을 제외한 대상임

- 일-돌봄 이중부담이 심화됨에도 불구하고, 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 다수는 일-돌봄 병행을 위한 제도 여건이 뒷받침되지 않거나, 있더라도 실제 활용하기 어려웠음
 - 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 퇴직을 경험한 여성들은 퇴직 경험이 없는 여성에 비해 일과 돌봄을 병행할 수 있는 여건 자체가 갖추어져 있지 않거나, 제도가 있어도 제대로 활용하기 어려웠음

[그림 5] 일-돌봄 병행을 위한 제도 활용(n=722, 상: 가족돌봄휴가, 하: 재택근무)

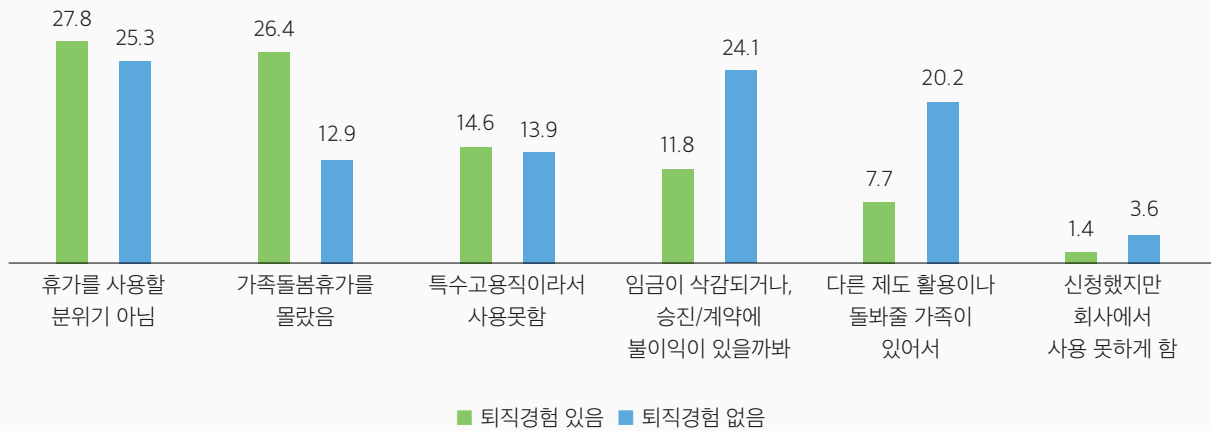


주: 초등학생 이하 자녀가 있는 여성 기준임

- 퇴직 경험 여성들은 가족돌봄휴가를 사용하지 않은 이유로 '사용할 분위기가 안 되거나, 제도를 인지하지 못하거나, 제도가 적용되지 않는 특수고용직이기 때문'이라고 응답한 경우가 많아 제도 자체에의 접근성이 낮은 경우가 다수였음

[그림 6] 가족돌봄휴가를 사용하지 않은 이유(중복응답)

(단위: %)



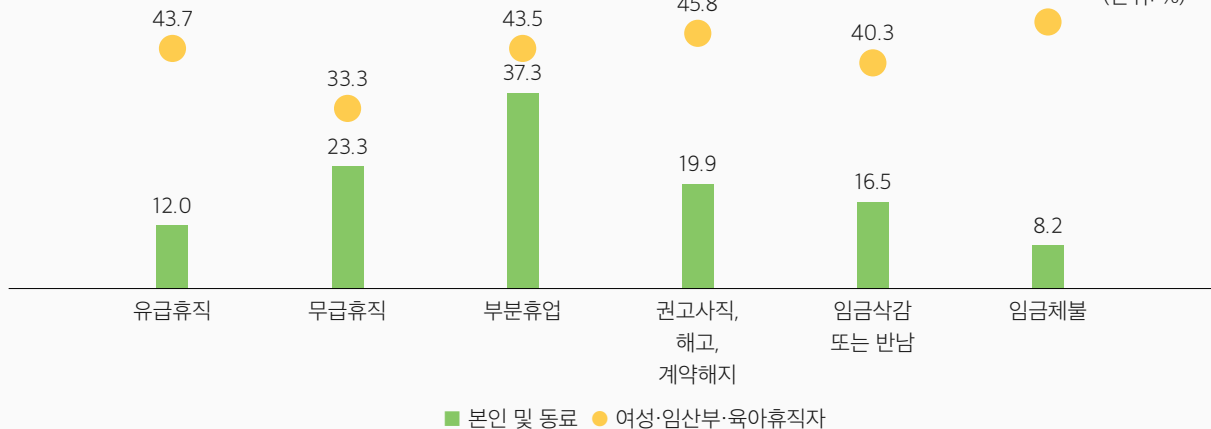
주: 초등학교 이하 자녀가 있는 여성 중 퇴직을 경험한 여성 기준임

• 코로나19 시기 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 다니던 직장에서 고용조정을 한 번이라도 직·간접적으로 경험한 경우는 약 2명 중 1명 수준인 49.3%임(여성 전체 중 47.2% 대비 2.1%p 높음). 이들 중 33~47%는 여성과 임산부, 육아휴직자 등을 우선 대상으로 고용조정이 시행되었다고 응답함

- 코로나19로 인한 고용조정 중 부분휴업을 실시한 경우가 37.3%로 가장 많았고, 무급휴직 23.3%, 권고사직/해고/계약해지 19.9%, 임금삭감 또는 반납 16.5% 순임. 고용조정 경험자 중 3분의 1 이상이 여성 및 임산부, 육아휴직자 등을 대상으로 우선 시행되고, 고용조정 형태 중 권고사직/해고/계약해지 등 고용을 종료한 경우가 절반에 달하는 것으로 응답해 경영상황이 악화된 사업장에서 성차별적인 고용조정이 다수 이루어진 것을 확인할 수 있음

[그림 7] 코로나19로 인한 고용조정 경험 및 여성·임산부·육아휴직자 우선실시 비율

(단위: %)

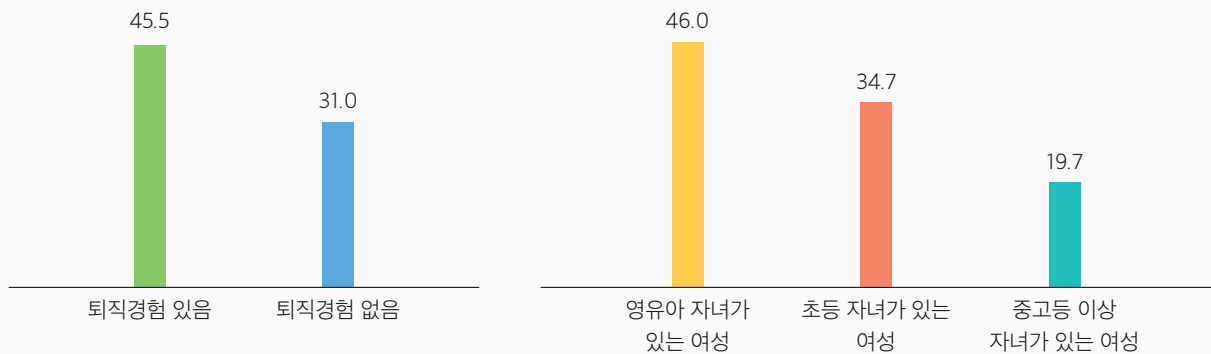


주: 초등학교 이하 자녀가 있는 여성 722명 기준임. 이들 중 고용조정을 경험한 응답자에 한해 여성·임산부·육아휴직자 대상 우선시행 여부를 질문하였고, 각 문항마다 응답자 숫자는 상이하고, 결측치를 제외한 비율임

- 자녀가 있는 여성 중 퇴직 경험이 있고, 자녀가 어릴수록 배우자나 가족의 퇴직 권유가 더 강하게 나타남
 - 코로나19 시기 퇴직을 경험한 유자녀 여성 약 2명 중 1명이 배우자나 가족으로부터 자녀를 돌보기 위해 일을 그만둘 것을 권유받은 바 있고, 이 비율은 막내 자녀가 어릴수록 더 높게 나타남

[그림 8] 배우자/가족의 퇴직 권유 경험(n=1,082, 좌: 퇴직 경험 유무, 우: 막내 자녀 연령대)

(단위: %)

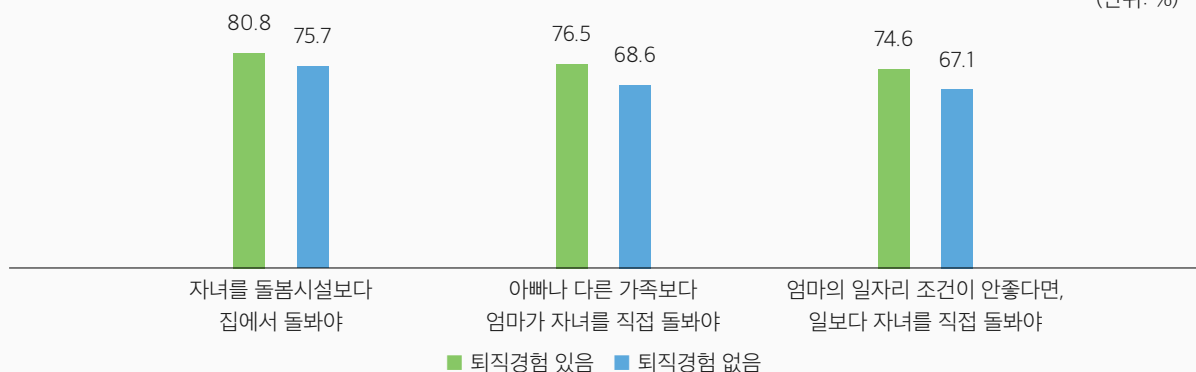


주: 자녀가 있는 여성 대상임. “경험하였음(자주+가끔)” 응답 기준임

- 자녀가 있는 여성들은 코로나19 시기 ‘우리 사회가 자녀를 직접, 엄마가 돌보는 것을 이상적’이라 여기고, ‘엄마의 일자리 여건이 안 좋을수록 직접 돌봄에 대한 강요가 더 강하다’고 생각하는 등 감염병 시기에 여성에게 이상적 양육자 역할을 요구하는 사회적 압박을 강하게 인식함
 - 유자녀 여성의 대다수는 감염병 시기 우리 사회가 자녀를 ‘돌봄시설보다 집에서, 다른 가족보다 엄마가 돌봐야 한다’고 여긴다는 데 동의하고 있으며, ‘엄마의 자녀 직접돌봄 강요가 일자리 여건이 안 좋은 여성에 더 집중’된다고 인식함. 특히 퇴직 경험이 있는 유자녀 여성이 그렇지 않은 여성보다 이러한 사회적 압박감을 인식하는 정도가 더 높았음

[그림 9] 감염병 시기 우리 사회의 자녀돌봄 인식(n=1,082)

(단위: %)



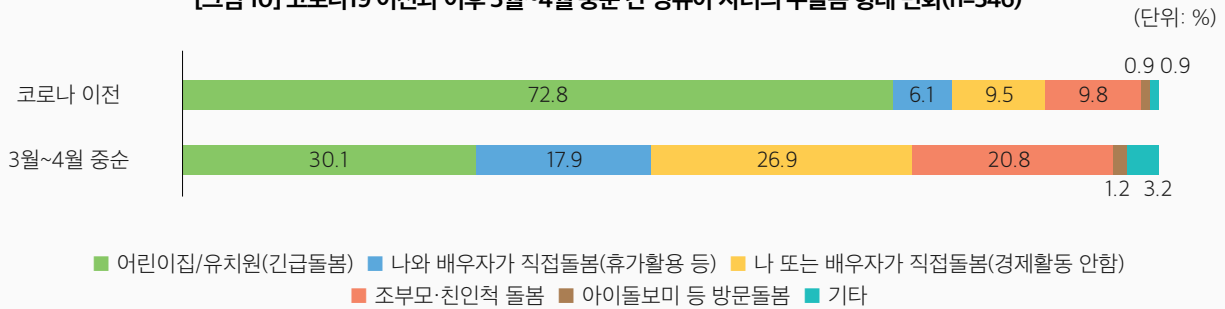
주: 자녀가 있는 여성 대상임. “경험하였음(자주+가끔)” 응답 기준임

코로나19 시기 자녀돌봄 변화와 돌봄 공백의 영향

- 코로나19로 인한 초기 돌봄공백 시기 초등 이하 자녀를 둔 여성들은 감염에 대한 우려 등으로 어린이집, 유치원, 학교 등의 긴급돌봄을 활용하기보다, 부모가 일을 그만두거나 혹은 휴가 사용, 조부모/친인척 등을 통해 집에서 직접 돌보는 비중이 높게 나타남

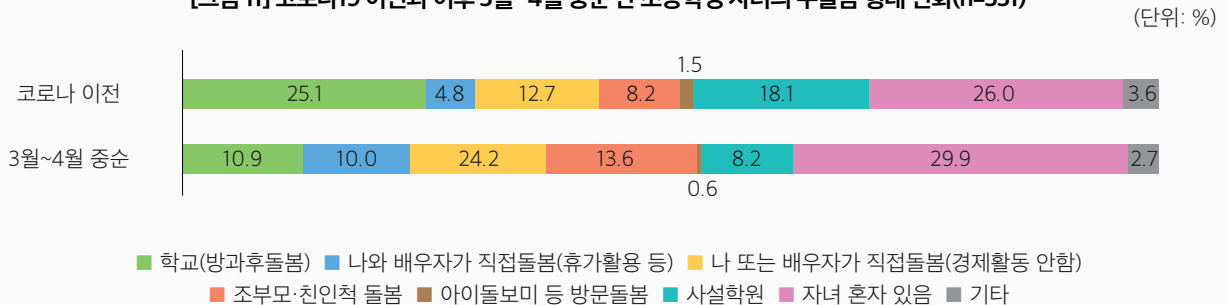
- 영유아의 경우, 코로나 이전에는 대부분 시설을 이용(코로나 이전 72.8%)하던 상황에서 코로나19 확산 초기 긴급돌봄 이용은 30.1%로 감소. 대신 주로 '나와 배우자가 일을 그만두고 돌보거나'(9.5% → 26.9%), '나와 배우자가 휴가를 사용해 돌보거나'(6.1% → 17.9%), 혹은 '조부모/친인척 등이 돌보는'(9.8% → 20.8%) 형태로 대체되었음
- 초등학생의 경우, 코로나 이전 방과후돌봄과 사설 학원을 이용하던 비중이 코로나 감염에 대한 우려 등으로 줄어들고, 영유아와 마찬가지로 집에서 부모/조부모/친인척 등이 돌보는 비율이 증가함. 또한 기존 자녀가 혼자 있던 비율이 26.0%였는데, 코로나 이후 29.9%로 증가해 증가폭은 크지 않으나, 약 10명 중 3명의 초등학생이 혼자 집에 있었던 것으로 확인됨

[그림 10] 코로나19 이전과 이후 3월~4월 중순 간 영유아 자녀의 주돌봄 형태 변화(n=346)



주: 영유아 자녀가 있는 여성 대상, 그 중 “코로나19 이전 자녀가 없었음” 응답자는 제외함

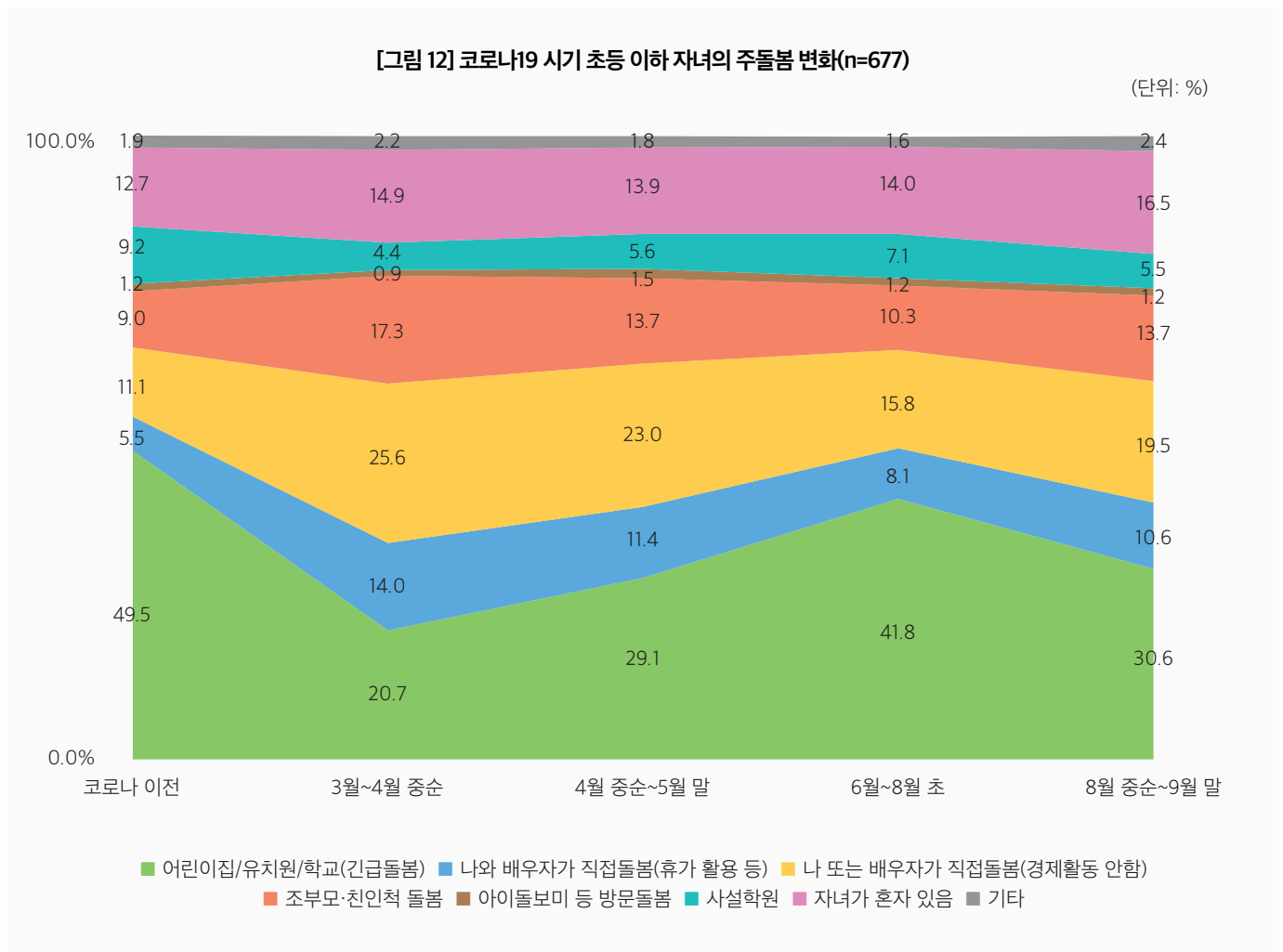
[그림 11] 코로나19 이전과 이후 3월~4월 중순 간 초등학생 자녀의 주돌봄 형태 변화(n=331)



주: 초등학생 자녀가 있는 여성 대상임

- 돌봄공백이 장기화되면서 긴급돌봄 활용은 증가한 반면, 부모의 휴가 사용이나 친인척 돌봄은 감소하는 양상을 보였고, 이는 중단없이 운영되는 공식돌봄이 개인적 돌봄자원(부모의 휴가 사용, 조부모·지인 돌봄)보다 지속 가능한 돌봄에 효과적임을 시사함

- 긴급돌봄은 여러 아동을 함께 돌본다는 점에서 감염에 대한 우려가 있으나, 중단없이 운영된다는 점에서 안정적인 돌봄수단임. 이에 돌봄공백이 지속되던 8월 초까지 긴급돌봄 사용은 증가세를 보였고, 부모의 직접돌봄과 조부모·지인 등 개인이 동원 가능한 자녀돌봄 방식은 감소세로 전환됨

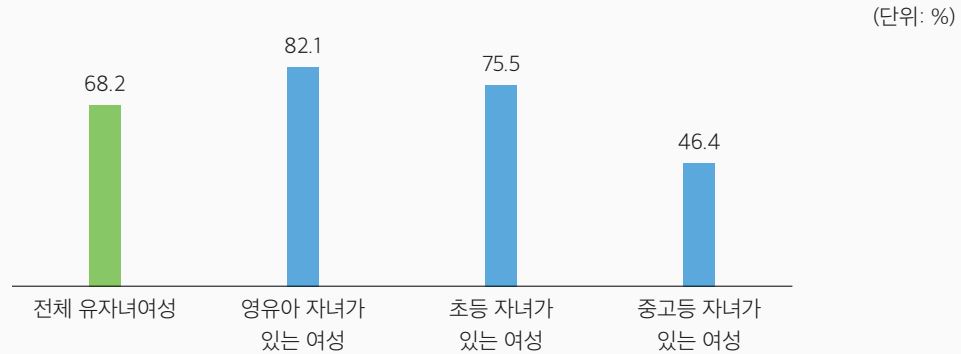


주: 초등학생 이하 자녀가 있는 여성 대상, 그 중 “코로나19 이전 자녀가 없었음” 응답자는 제외함

- 돌봄공백이 지속되면서 일과 돌봄에 대한 이중 부담으로 영유아 자녀를 둔 여성은 5명 중 4명 이상이 일을 그만두고 자녀를 돌보는 것을 고려하였고, 이 시기 재취업한 초등 이하 자녀를 둔 여성에게 가장 중요한 일자리 선택 기준 역시 “가족/자녀돌봄 병행 가능성”으로 나타남. 이는 자녀를 믿고 맡길 수 있는 수단 동원이 불가능한 상황, 일-돌봄을 병행할 수 없는 노동여건 등이 여성의 비자발적 경력단절에 주요 원인으로 작용했을 가능성과 이들의 재취업을 위해서는 가족/자녀 돌봄 문제가 선결되어야 함을 시사함

- 코로나19 확산 이후 일을 그만두고 자녀를 돌봐야겠다고 생각한 적이 있는 여성은 자녀가 영유아인 경우 82.1%에 달했고, 초등 자녀는 75.5%, 중고등 이상 자녀의 경우도 46.4%로 높게 나타나 유자녀 여성 10명 중 약 7명이 코로나19 시기 자녀 돌봄으로 퇴직 고려 경험이 있는 것으로 나타남

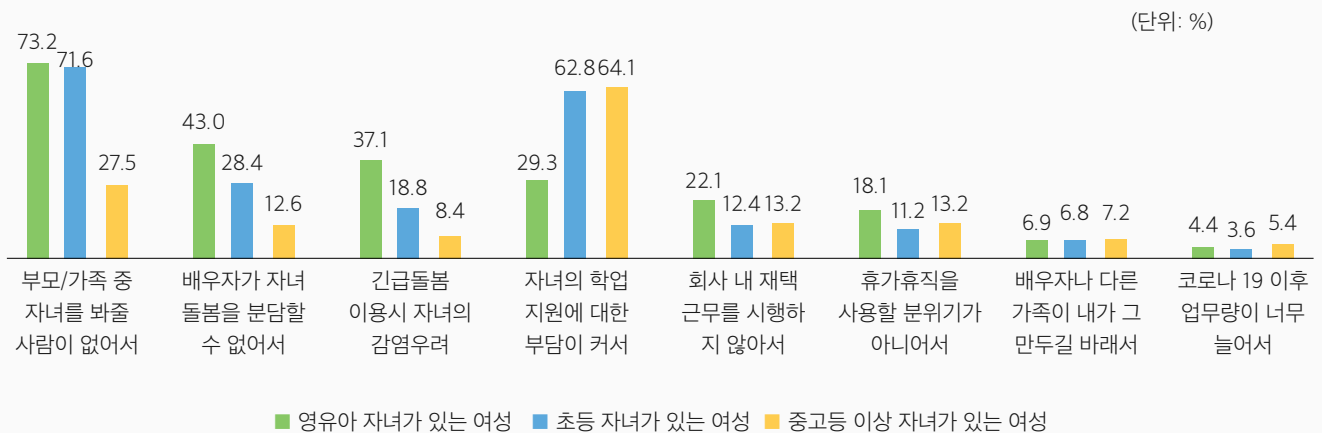
[그림 13] 코로나19 확산 이후 퇴직하고 자녀를 돌보는 것을 고려한 비율(n=1,082)



주: 자녀가 있는 여성 대상임. “있었다(자주+가끔)” 응답 기준임

- 초등 이하 자녀가 있는 여성이 일자리 중단을 고려한 가장 주된 이유(중복응답)는 “자녀를 돌봐줄 사람이 없어서”이고, 이를 보완할 수 있는 “긴급돌봄에의 감염 우려”나 “배우자의 자녀 돌봄 부담이 불가능한 상황” 등도 주된 이유로 작용함
- 초등학생 자녀에 대해서는 자녀를 돌봐줄 사람이 없는 상황 이외에도 ‘자녀의 학업 지원에 대한 부담’을 이유로 응답한 비율이 2순위로 높게 나타나 학령기 아동의 학습 공백에 대한 우려도 여성의 퇴직 고려에 영향을 미치는 것을 확인함

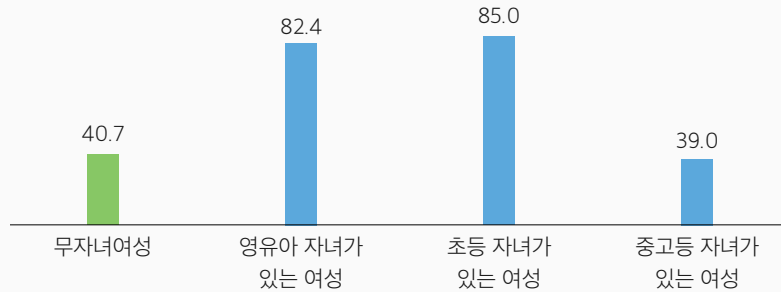
[그림 14] 코로나19 확산 이후 퇴직을 고려한 이유(n=738, 중복응답)



주: 자녀가 있는 여성 중 “코로나19 확산 이후 퇴직을 고려한 경험 있음” 응답자 기준임

- 이 시기에 초등 이하 자녀가 있는 여성 5명 중 4명 이상은 취업 시 현재 일자리의 ‘가족/자녀 돌봄 가능성’을 중요하게 고려했다고 응답해 일자리의 돌봄 병행 여건 개선이 시급한 상황임을 확인함

[그림 15] 코로나19 시기 취업한 여성이 현재 일자리 선택 시 가족/자녀 돌봄을 중요하게 고려한 비율(n=155)



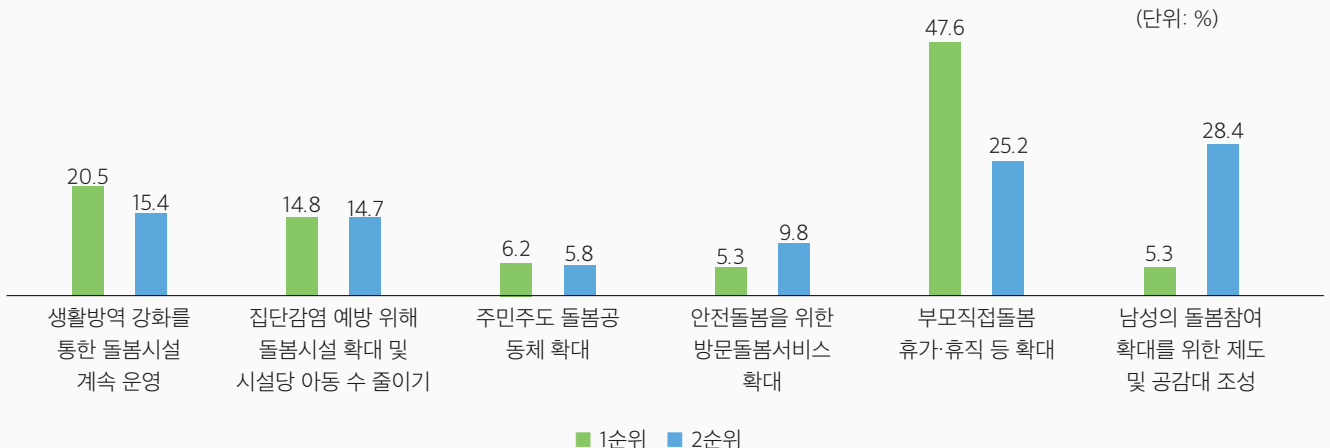
(단위: %)

주: 코로나19 시기 퇴직 후 재취업한 여성과 코로나19 이전은 일하지 않다가 이후 취업한 여성 기준으로 “자녀나 가족돌봄을 중요하게 고려(매우+약간)”했다고 응답한 기준임

유자녀 여성이 원하는 돌봄정책의 변화 방향

- 초등 이하 자녀를 둔 여성들은 감염병 유행에 대비해 부모가 일과 돌봄을 병행할 수 있고, 안전하고 지속 가능한 돌봄서비스가 운영되며, 남녀의 평등한 돌봄 참여를 지원하는 방향으로 돌봄정책이 변화할 것을 촉구함
 - 1순위 응답으로 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 약 절반이 부모가 직접 돌볼 수 있도록 지원하는 휴가·휴직·유연근무 확대(47.6%)가 필요하다고 응답해 일과 돌봄을 병행할 수 있는 노동여건 마련이 시급함을 확인할 수 있음. 더불어 방역 강화를 통한 돌봄시설 지속 운영(20.5%), 돌봄시설 확대를 통해 시설에 모이는 아동수 축소(14.8%) 등에 대한 수요가 높아 안전하면서도 중단되지 않는 돌봄서비스에 대한 요구가 높음을 확인하였음
 - 2순위로 가장 높은 비율을 차지한 응답은 “남성의 돌봄참여 확대를 위한 제도 및 사회적 공감대 조성”(28.4%)으로 코로나19 시기 남녀 간 돌봄 불균형 해소에 대한 요구가 매우 높아졌음을 확인할 수 있음

[그림 16] 초등 이하 자녀가 있는 여성이 바라는 감염병 대비 위한 돌봄정책 변화 방향(n=722)



(단위: %)

종합 및 정책 제언

- 코로나19 확산으로 인한 경기 침체는 성차별적 노동시장에서 주변부에 위치한 여성, 특히 초등학생 이하 자녀를 둔 여성에 일자리 위기를 심화시킴. 초등학생 이하 자녀를 둔 여성들은 돌보아야 할 자녀가 어릴수록, 자녀 수가 많을수록 노동시장에서의 퇴출을 더 많이 경험하였고, 다시 복귀하는 것 역시 쉽지 않은 상황이었음
- 코로나19로 인한 유자녀 여성의 일자리 위기는 공식돌봄이 멈춘 시기에 일과 돌봄을 병행할 수 없는 열악한 노동 여건, 자녀돌봄을 ‘여성의 일’로 여기고 여성에게 주로 전가하려는 사회적 압박 등이 복합적으로 작용한 결과로 보임
 - 공식돌봄 중단 초기 유자녀 여성들은 자녀의 감염 우려로 긴급돌봄을 이용하기보다 휴가 사용이나 친인척 돌봄을 통해 자녀를 개별적으로 돌보는 것을 선택하였고, 코로나19가 장기화되면서 이러한 개인적인 돌봄대체수단을 지속적으로 활용하는 데 어려움을 겪게 됨
 - 전염병 확산에 따른 자녀의 감염 우려와 공식돌봄의 공백은 가족, 특히 여성이 자녀를 돌봐야 한다는 전통적인 성역할 구분을 공고히 하였음. 어린 자녀를 둔 여성에게 배우자나 가족이 일을 그만두고 자녀를 직접 돌보기를 권유하기도 하고, 여성들 스스로가 전염병 확산 시기 여성이 일과 돌봄을 병행하는 데 대한 우리 사회의 부정적 시선을 크게 인식하기도 함
 - 이러한 상황에서 일과 돌봄을 병행할 수 없는 열악한 노동 여건 역시 유자녀 여성의 퇴직을 촉발하는 기제로 작용함. 퇴직을 경험한 여성들은 아님 여성에 비해 가족돌봄휴가나 재택근무를 사용할 수 없는 경우가 많았고, 코로나19로 인한 고용조정이 여성/임산부 등에 집중되는 경우도 다수 나타남
- 이에 유자녀 여성들은 부모가 일과 돌봄을 병행할 수 있고, 자녀가 안전하게 돌봄을 제공받을 수 있으며, 보다 근본적으로 남녀 모두가 평등하게 돌봄에 참여할 수 있도록 지원하는 방식으로 돌봄정책이 확대되기를 희망함
- 종합해 볼 때, 코로나19 확산이라는 국가적 재난은 경기 침체 시 여성, 특히 어린 자녀를 둔 여성이 어떤 방식으로 일자리 위기를 경험하는지를 보여주었음. 특히 공식돌봄이 중단됨에 따라 여성은 일과 돌봄 간 이중부담과, 주변으로부터의 돌봄 압박이 강화되면서 어쩔 수 없이 ‘이상적 어머니’로서 일보다 돌봄을 택해야만 하는 상황을 경험함. 이는 우리 사회가 여전히 ‘돌봄을 여성의 일’로 여기고 있음을 보여주는 한 단면이자, 향후 여성이 노동시장 내 온전한 노동자로 자리매김하기 위해 선결해야 하는 과제가 실질적인 일-돌봄 병행 안착, 돌봄의 평등한 분배임을 명확히 하는 계기가 되었음. 이를 토대로 향후 돌봄정책이 개선되어야 할 방향을 다음과 같이 제언함
 - 첫째, 일자리 규모나 고용 형태, 일자리 형태와 관계없이 일하는 부모는 누구나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 제도지원이 확대되어야 함. 이를 위해 먼저, 고용보험 사각지대에 있는 남녀 노동자 누구나 돌봄을 위한 휴직·휴가제도를 활용할 수 있는 방안을 마련하는 한편, 전국민 고용보험 설계 시 고용 안전망 마련뿐 아니라 육아휴직 등 일-돌봄 병행을 위한 제도적 지원 또한 모든 취업자에게 적용될 수 있도록 하여 돌봄으로 인해 일자리 위기를 겪지 않도록 지원해야 함
 - 둘째, 코로나19 등 전염병 시기에도 안전하고 지속 가능한 공식돌봄 구축이 전제되어야 함. 초기 돌봄공백 시기 공식돌봄이 외면받은 이유는 집단돌봄에서의 감염 가능성을 통제할 수 없을 것이라는 부모들의 우려가 컸기 때문이고, 이러한 우려는 백신 접종이 시작된 현재에도 남아있음. 이에 영유아 및 초등학생 등 대상집단별 특성을 고려한 생활방역 강화, 특히, 초등돌봄의 경우 돌봄과 교육이 효과적으로 병행될 수 있도록 지원하는 내실있는

돌봄서비스 개선 방향 등을 모색하여야 함. 또 공식돌봄의 틈새를 메울 수 있는 접근성 높은 주민주도형 돌봄공동체의 활성화도 고려되어야 할 것임

- 셋째, IMF 시기와 마찬가지로 코로나19 시기 직장 내 구조조정이 유자녀 여성 중심으로 권고사직/해고/계약해지 및 부분휴업 등이 이루어지는 성차별적 방식으로 나타났음을 확인함. 이에 코로나19 시기 유자녀 여성에게 행해진 차별적 구조조정 등 모성 패널티 상황을 점검하고, 이를 토대로 모성 패널티를 예방할 수 있는 기업특성별 맞춤형 대응(예방) 지침 마련 및 현장 적용 등을 적극적으로 관리·감독해야 함
- 보다 근본적으로 돌봄이 개인, 지역사회, 국가가 함께 대응해야 할 사회적 의제임을 분명히 하고, 남녀의 평등한 돌봄 참여를 확대하는 방향으로 추진되어야 함. 코로나19 상황의 공식돌봄 중단은 돌봄서비스 지속이 일하는 부모뿐 아니라 돌봄대상에게도 질 높은 삶을 영위하게 하는 기본 전제가 됨을 확인하게 함. 이에 돌봄문제 해결을 위해 국가는 물론, 지역사회와 사회구성원 모두가 함께 참여하고, 자녀돌봄이 ‘어머니의 일’이 아닌 ‘부모 공동의 책임’임을 명확히 하는 것이 선행되어야 할 것임. 더불어 남성의 돌봄 참여에 대한 공공기관 및 민간 사업주의 책임을 강화하고, 노동자가 일과 돌봄을 자율적으로 안배할 수 있도록 지원하는 유연근무도 확대되어야 함
- 마지막으로 경제활동과 돌봄 간 변화를 연계해 파악할 수 있는 통계자료 구축을 제안함. 코로나19 시기 확인되었듯 여성의 일자리 상황과 돌봄 상황은 밀접히 맞물려 있어, 각각의 상황만 조사한 자료로는 여성의 삶의 변화를 제대로 파악하기 어려움. 그럼에도 정부의 경제활동 관련 통계는 경제활동 특성 및 관련 사항만 조사함으로써 개인·가구의 돌봄 현황을 함께 고려하지 않거나(예. 경제활동인구조사, 고용형태별근로실태조사 등), 일과 돌봄을 함께 측정하더라도 사업체 단위로 이루어지는 등(예. 일가정양립실태조사) 성별에 따른 경제활동과 돌봄 간 역학을 파악할 수 있는 자료는 부재함. 이에 코로나 시기 일-돌봄 변화에 대해 정부 차원에서 대대적인 조사를 실시하고, 중장기적으로는 가구 단위 개인의 경제활동과 돌봄 분배를 함께 파악할 수 있는 승인통계를 구축해야 할 것임