

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 코로나19 이후 돌봄정책 연구

과제책임자 김영란 연구위원 (Tel: 02-3156-7147 / E-mail: youngran@kwidimail.re.kr)

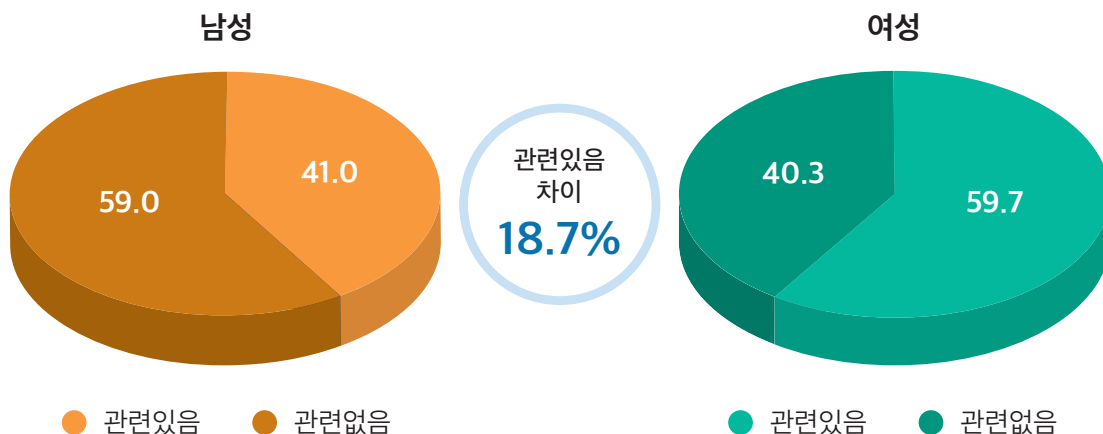
코로나19 시기 누가 자녀돌봄에 취약하였나? - 성별, 일자리 특성별 분석 -

초록

- 코로나19로 인한 공적, 외부돌봄의 제약이 돌봄자로서 부모(가족)의 돌봄 부담과 자녀의 나홀로 시간 증가로 이어졌으며, 그간 돌봄 지원 정책의 확장에도 불구하고, 코로나19시기 자녀 돌봄의 부담은 또다시 여성에게 집중되고 있음을 확인함.
- ▶ 코로나19 시기 돌봄 사유로 인한 일자리를 조정하거나 일을 중단한 것은 주로 여성이었고 코로나 시기 돌봄 사유로 인해 중단한 일자리는 지속한 일자리에 비해 상대적으로 고용 안정성과 소득수준이 낮고, 근로유연성이나 자녀 돌봄 유연성이 낮은 일자리였으며, 남성과 여성 모두에게서 이같은 일자리 조건과 특성은 일자리 조정 가능성을 높였음.
- ▶ 고용안정성이나 소득 등 일자리 특성에 의거하여 일자리를 조정하는 남성과 달리, 여성의 일 조정에는 이밖에도 자녀 연령이나 긴급돌봄지원자 유무, 근로유연성 등 돌봄과 관련된 요인들이 함께 작용하고 있음이 확인됨. 이는 코로나 시기 돌봄 취약성과 일 조정 경험이 성별과 일자리 특성에 따른 계층에 따라 불평등하게 이루어지고 있음을 보여주는 결과임.

코로나19 이후 일자리 중단과 자녀 돌봄 어려움의 관련성 여부

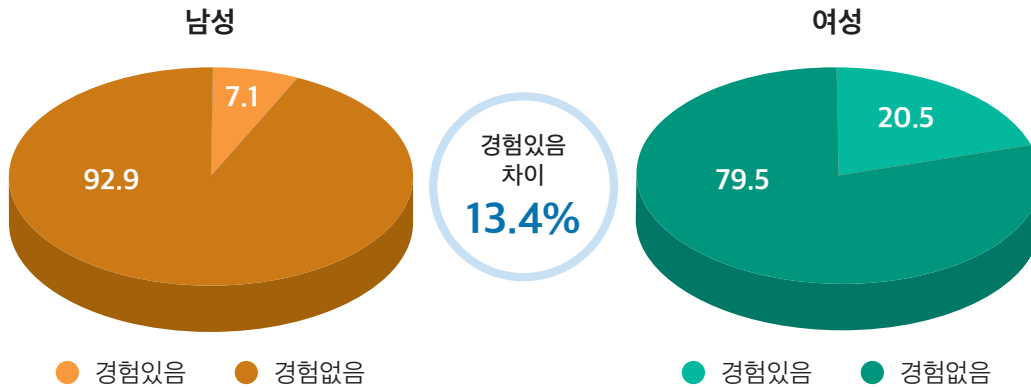
단위: (%)



주: 관련있음은 '매우 관련있다'+ '대체로 관련있다', 관련없음은 '전혀 관련없다'+ '대체로 관련없다'의 비율임

코로나19 이후 자녀 돌봄 문제로 인한 일자리 중단 및 폐업 경험

단위: (%)



1. 배경 및 문제점

- 코로나19로 인해 여성과 가족의 돌봄 부담이 가중되었다는 것은 전세계적인 현상이면서 이것이 비단 코로나19가 촉발한 위기가 아닌 이전부터 존재하는 사회구조적 모순이 드러난 것이라는 견해가 지배적임.
- 한국에서 그동안 추진된 자녀 돌봄 정책은 가족이 전적으로 부담해온 돌봄에 대하여 국가의 책무에 기반한 공적 돌봄 지원을 확대하는 정책으로 전환된 것이라 할 수 있음.
 - 그 결과 보육 정책의 적극적 실시로 돌봄서비스 공급이 확대되었고, 휴가휴직, 유연근로제 등 일·가정양립지원제도 또한 지속적으로 추진함.
 - 돌봄서비스 공급과 일·가정균형 지원이라는 2개의 큰 축으로 추진된 돌봄 정책은 성과는 있었지만 돌봄 부담에서의 성별 불평등과 정책 사각지대에 따른 돌봄공백의 계층화를 해소하지 못함.
 - 이같은 정책적 한계는 코로나19라는 초유의 사태 하에서 여성으로의 돌봄부담 회귀와 비임금/비정형노동자 등 제도 이용 사각지대에 존재했던 집단들의 돌봄 취약성으로 가시화됨.
- 코로나19로 인한 사회적 돌봄 공급 중단 및 불안정한 운영으로 인해 돌봄은 여성과 가족의 부담으로 회귀하였고, 그동안 돌봄의 사회화 노력에도 불구하고 여전히 돌봄은 여성과 가족을 전제로 작동하고 있음을 여실히 드러내었음.
 - 공적 돌봄 체계가 마비되면서 가족 형태나 가족 자원 유무, 노동시간 조정 가능성 등 돌봄 시간을 확보할 수 있는 자원 여부에 따라 돌봄 취약집단이 확대, 계층화되는 양상도 확인할 수 있었음.
- 코로나19 이후 자녀 돌봄에 취약한 집단을 성별과 일자리 특성별로 알아봄.
 - 성별, 일자리 특성별로 코로나19 이후 일자리 지속 여부, 일자리 변화 유형별 일자리 특성 및 근로 유연성 수준, 자녀 돌봄 유연성 수준, 돌봄 사유에 의한 일의 조정 경험과 중단 경험 및 근로시간 변화를 파악함.

2. 조사 및 분석결과

1) 돌봄취약집단의 일 조정과 돌봄 문제

- 자녀 돌봄 관련 지원제도를 이용할 수 없는 자영업자, 특고, 필수노동 분야 근로자 등과 재택 근무나 유연한 시간 선택이 불가능한 서비스판매 직종 근로자 등 코로나19 시기 일과 돌봄문제로 인한 어려움이 상대적으로 높았을 것으로 추정된 직종 종사자를 중심으로 FGI 실시, 참여자 사례를 통해 돌봄 문제로 인한 일의 변화를 살펴봄.

- ▶ 자영업자 등 비임금근로자 집단은 직접 돌봄을 하기 위하여 대체 인력을 고용하는 경우, 돌봄 사유로 인하여 오프라인 영업을 할 수 없어 거의 폐업한 경우, 온라인 영업을 가능한 업종으로 전업을 고려하는 경우 등이 있었음.
- ▶ 프리랜서 등 비정형 근로자는 대체로 돌봄을 하기 위해 근무일수와 총 근무시간을 줄이거나, 일하는 시간대를 야간으로 하거나 한 것으로 나타남. 또 사례 중에 코로나19 시기에 유연한 시간 사용이 가능한 직종을 찾아서 특수고용형태근로자로 이직한 경우도 있었음. 그러나 대부분 개인사업자인 이들은 돌봄 사유 휴직이나 근로시간 단축 등 현행 휴직 제도를 활용할 수 없는 것이 현실임.
- ▶ 서비스판매직은 재택근무나 시간선택제 등 유연한 근무가 어려운 직종으로 코로나19 시기 감염병 예방수칙에 따라 식당이나 카페 등에 대한 영업 제한이 많아서 상대적으로 경영상 어려움이나 해당 업종 종사자의 고용 불안정이 심했음. 스마트 워크가 어려운 서비스 판매직 종사자는 돌봄 기관 운영이 중단되거나 온라인 수업을 하게 될 경우 돌봄을 위해 일을 중단할 수 밖에 없음을 확인
- ▶ 필수노동 분야는 코로나19 상황에서도 반드시 필수적으로 중단없이 제공되어야 하는 성격의 업무로 이들 분야 근로자 여성은 돌봄으로 인한 일의 조정 등이 어려움. 필수노동분야 근로자의 경우 배우자와의 분담, 가족의 지원 등을 이용하거나 근무시간 감축 등 일을 조정하여 일과 돌봄을 병행하고 있는 것으로 나타남. 이는 가족 자원 활용이 불가능하거나 일하는 업체와의 근무시간 조정 협상이 어려울 경우 일을 중단할 가능성이 높은 분야 근로자라 할 수 있음.

2) 코로나19 이후 일의 변화와 돌봄

- 코로나19 이후 일자리 지속 여부, 일자리 변화 유형별 일자리 특성 및 근로 유연성 수준, 자녀 돌봄 유연성 수준, 돌봄 사유에 의한 일의 조정 경험과 중단 경험 및 근로시간 변화에 대해 알아봄.
- 코로나19 이후 일자리 지속 여부를 보면 동일한 일자리에서 일하는 지속집단은 남성과 여성 모두 가장 많은 가운데 남성 86.2%, 여성 70.9%로 남성이 높았음. 일을 중단한 중단집단은 남성 10.0%, 여성 13.6%이며, 그만두고 새 일자리에서 일하는 이동집단은 남성 3.8%, 여성 15.5%임. 2020년 2월 1일 기준 일을 하고 있었으나 코로나19 시기 이후 일자리 중단 및 이동한 비율은 여성이 더 많음.

<표 1> 일의 변화

(단위: 명, (%))

	동일한 일자리에서 일함 (지속집단)	그만두고 현재 일하고 있지 않음 (중단집단)	그만두고 새 일자리에서 일함 (이동집단)
전체	2,532 (76.5)	406 (12.3)	373 (11.3)
남성	1,035 (86.2)	120 (10.0)	46 (3.8)
여성	1,496 (70.9)	286 (13.6)	327 (15.5)

* 출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.



일자리 지속집단인 경우 ‘지속 일자리’, 중단집단은 ‘중단 일자리’, 이동집단은 이동하기전 일자리는 ‘그만둔 일자리’로, 이동후 새로 일하게 된 일자리는 ‘새 일자리’로 하여 일자리 특성(종사상 지위, 소득, 직장 규모와 직장 유형)과 근로 유연성 수준, 자녀 돌봄관련 분위기 수준에 대해 살펴봄.

- ▶ 일자리 특성에서 종사상 지위는 ‘지속 일자리’는 남성과 여성 모두 상용근로자인 비중이 높았음. 중단집단의 ‘중단 일자리’는 지속집단과 달리 상용근로자 비중(전체 47.6%, 남성 56.7%, 여성 46.3%)이 상대적으로 낮고 임시근로자, 일용근로자 비중이 상대적으로 높게 나타남. 여성의 경우에는 ‘중단 일자리’의 임시근로자 비중이 19.1%, 특수고용형태근로자 비중 10.0%로 ‘지속 일자리’와 비교하여 임시근로자, 특수고용형태근로자 비중이 높았음.

<표 2> 일자리 변화 유형별 종사상 지위

(단위: 명, (%))

		동일한 일자리에서 일함(지속집단)	그만두고 현재 일하고 있지 않음 (중단집단)	그만두고 새 일자리에서 일함(이동집단)	
		지속 일자리	중단 일자리	그만둔 일자리	새 일자리
전체	고용주	325 (12.8)	40 (10.6)	41 (10.2)	23 (5.7)
	무급가족종사자	45 (1.8)	20 (5.4)	14 (3.5)	10 (2.5)
	상용근로자	2,030 (80.2)	178 (47.6)	235 (57.9)	241 (59.3)
	임시근로자	50 (2.0)	64 (17.2)	62 (15.3)	89 (21.9)
	일용근로자	18 (0.7)	35 (9.4)	20 (5.0)	15 (3.6)
	특수고용형태근로자	64 (2.5)	37 (9.9)	33 (8.1)	28 (7.0)
남성	고용주	160 (15.4)	7 (15.8)	9 (7.3)	7 (6.0)
	무급가족종사자	4 (0.4)	1 (2.0)	2 (1.4)	2 (2.0)
	상용근로자	855 (82.6)	26 (56.7)	97 (80.6)	91 (75.8)
	임시근로자	5 (0.5)	2 (3.4)	2 (1.8)	11 (8.9)
	일용근로자	3 (0.3)	6 (12.6)	2 (1.8)	1 (0.7)
	특수고용형태근로자	8 (0.8)	4 (9.4)	9 (7.1)	8 (6.6)
여성	고용주	165 (11.0)	32 (9.8)	33 (11.4)	16 (5.5)
	무급가족종사자	41 (2.8)	19 (5.8)	13 (4.4)	8 (2.8)
	상용근로자	1,174 (78.5)	151 (46.3)	139 (48.4)	150 (52.4)
	임시근로자	45 (3.0)	62 (19.1)	60 (20.9)	78 (27.3)
	일용근로자	15 (1.0)	29 (8.9)	18 (6.3)	14 (4.9)
	특수고용형태근로자	56 (3.7)	33 (10.0)	24 (8.6)	20 (7.1)
N		2,532 (100.0)	373 (100.0)	406 (100.0)	406 (100.0)

* 출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

- ▶ 일자리 특성에서 소득은 남성의 경우 지속집단의 ‘지속 일자리’ 소득은 평균 433.3만원으로 중단집단의 ‘중단 일자리’ 소득(평균 373.8만원)에 비해 소득수준이 상대적으로 높았음. 여성도 남성과 동일하게 지속집단의 ‘지속 일자리’에서의 소득 평균이 287.1만원으로 중단집단의 ‘중단 일자리’ 소득 평균(203.8만원)에 비해 높았음. 남성과 여성 모두 ‘지속 일자리’보다 ‘중단 일자리’의 소득이 낮아서 일자리 소득과 일의 중단 결정이 관련성이 있음을 추정해볼 수 있음.

<표 3> 일자리 변화 유형별 소득

(단위: 명, %)

		동일한 일자리에서 일함(지속집단)	그만두고 현재 일하고 있지 않음 (중단집단)	그만두고 새 일자리에서 일함(이동집단)	
		지속 일자리	중단 일자리	그만둔 일자리	새 일자리
전체	100만원 이하	97 (3.9)	67 (19.1)	58 (14.8)	62 (15.7)
	101~200만원	447 (18)	134 (37.9)	130 (33.1)	147 (37.0)
	201~300만원	726 (29.2)	91 (25.8)	112 (28.6)	109 (27.6)
	301~400만원	541 (21.8)	31 (8.9)	44 (11.2)	32 (8.1)
	401~500만원	379 (15.3)	14 (3.9)	33 (8.4)	24 (6.1)
	501만원 이상	295 (11.9)	15 (4.3)	15 (3.9)	21 (5.4)
	모름/무응답	-	1 (0.2)	-	-
	평균	347.8	225.6	251.6	243.2
남성	100만원 이하	10 (0.9)	1 (2.9)	2 (1.8)	3 (2.5)
	101~200만원	45 (4.4)	2 (5.3)	14 (12.1)	15 (12.8)
	201~300만원	217 (21.1)	22 (48.9)	43 (36.4)	43 (36.2)
	301~400만원	293 (28.5)	6 (14.0)	24 (20.1)	21 (17.6)
	401~500만원	243 (23.5)	5 (11.9)	24 (19.9)	20 (17.2)
	501만원 이상	223 (21.6)	8 (17.0)	11 (9.6)	16 (13.7)
	모름/무응답	-	-	-	-
	평균	433.3	373.8	350.4	355.9
여성	100만원 이하	87 (6.0)	66 (21.5)	56 (20.5)	59 (21.3)
	101~200만원	402 (27.6)	131 (42.7)	115 (42.2)	132 (47.3)
	201~300만원	509 (35.0)	69 (22.4)	69 (25.2)	67 (24.0)
	301~400만원	247 (17.0)	25 (8.2)	20 (7.3)	12 (4.2)
	401~500만원	137 (9.4)	8 (2.7)	9 (3.4)	4 (1.4)
	501만원 이상	72 (5.0)	7 (2.4)	4 (1.5)	5 (1.9)
	모름/무응답	-	1 (0.2)	-	-
	평균	287.1	203.8	209.0	195.7
N		2,532 (100.0)	373 (100.0)	406 (100.0)	406 (100.0)

* 출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

- ▶ 일자리의 근로 유연성 수준과 돌봄친화적 문화, 코로나 시기 돌봄 배려 분위기 등에 대한 주관적 인식은 다음과 같음. 근로유연성은 일의 자율적 통제, 일하는 시간이나 장소의 유연성 수준 등을 포함하는 내용으로, 근로유연성이 낮을 경우 긴급한 자녀 돌봄에 유연하게 대응하지 못할 가능성이 높다는 점에서 돌봄으로 인한 일 조정 또는 돌봄 취약성에 영향을 미칠 수 있음.

- ▶ 각 항목에 대한 분석 결과를 보면 대체로 중단집단의 ‘중단 일자리’와 이동집단의 ‘그만둔 일자리’에서의 유연성 수준이 낮은 경향을 보이며, 남성과 여성 모두 동일함. 예를 들어 ‘내가 원할 때 휴가를 사용할 수 있다’에 대해 ‘지속 일자리’인 경우 동의 비율(남성 72.2%, 여성 65.8%)이 가장 높으며, ‘새 일자리’(남성 62.0%, 여성 56.5%)에 비해 ‘중단 일자리’(남성 48.6%, 여성 48.7%)와 ‘그만둔 일자리’(남성 48.6%, 여성 53.0%)의 경우 상대적으로 낮은 비율을 보임. ‘일하는 시간을 조정할 수 없는 일(업무)이다’는 문항은 동의 비율이 높은 경우 유연성 수준이 높다는 것을 의미하는데, 지속 일자리’에서 동의 비율이 높고 남성과 여성 모두 경향성이 유사하게 나타남. 상대적으로 일자리의 질이 좋아서 돌봄 사유가 있음에도 유지할 조건을 가지고 있거나 근로 유연성이 높아 일과 돌봄을 병행하기에 좋은 조건을 가지고 있는 경우에 코로나19 시기 돌봄 어려움에도 일자리를 유지하는 ‘지속 일자리’일 가능성이 높다는 점을 알 수 있음.
- ▶ 코로나 시기 돌봄 문제로 휴가, 조퇴, 업무조정시 부담감을 통해 살펴본 일자리의 돌봄친화성 역시 ‘지속일자리’인 경우 더 부담감이 더 적었음. 모든 경우에 동의 비율이 남성보다는 여성에게서 높은 것으로 나타나 코로나 사유로 자녀 돌봄을 위하여 휴가나 조퇴, 업무 조정 등에 있어 여성이 부담감을 더 느낀 것으로 파악됨.



돌봄 사유에 의한 일의 조정 경험과 중단 경험, 근로시간 변화를 살펴봄. 일의 조정 경험은 일하는 총시간 단축, 일하는 시간대 변경, 연차 사용, 무급휴가, 휴직 및 휴업, 이직 및 전직 또는 업종 변경으로 구분하여 조사함.

- ▶ 분석 결과 경험 있음 비율이 가장 높은 것은 연차 사용이며, 다음은 일하는 총시간 감축이나 일하는 시간대 변경, 그 다음은 무급휴가 사용, 휴직 및 휴업이었음. 돌봄 사유로 인하여 일의 조정이 필요할 때 가장 먼저 연차를 소진하고, 그래도 미흡할 경우에는 일하는 시간량과 시간대를 조정하여 대처하고, 다음으로 무급휴가나 휴직 휴업을 선택하고 마지막으로 이직이나 전직 업종 변경을 선택하는 경향임을 확인
- ▶ 모든 항목에서 여성의 경험비율이 남성에 비해 높는데, 무급휴가 사용(남성 21.3%, 여성 31.8%, 10.5%p), 휴직/휴업(남성 14.7%, 여성 22.9%, 8.2%p), 일하는 총시간 단축(남성 30.5%, 여성 37.6%, 7.1%p)의 성별 경험 비율 차이가 크게 나타남. 이를 통해 코로나 시기 자녀 돌봄으로 인한 일 조정 또한 여성에게 집중되었음을 확인할 수 있음.

<표 4> 코로나19 이후 자녀 돌봄문제로 인한 일관련 조정 경험

(단위: 명, (%))

항목		있다	없다	계
일하는 총 시간 (영업시간)을 단축하였다	전체	1,160(35.0)	2,151(65.0)	3,311(100.0)
	남성	366(30.5)	835(69.5)	1,201(100.0)
	여성	794(37.6)	1,316(62.4)	2,110(100.0)
일하는 시간대 (영업시간대)를 변경하였다 (자녀를 돌보지 않는 시간대에 일하는 등)	전체	1,144(34.6)	2,167(65.4)	3,311(100.0)
	남성	366(30.5)	835(69.5)	1,201(100.0)
	여성	778(36.9)	1,331(63.1)	2,110(100.0)
코로나이전보다 연차를 더 많이 사용하였다	전체	1,565(47.3)	1,746(52.7)	3,311(100.0)
	남성	547(45.5)	655(54.5)	1,201(100.0)
	여성	1,018(48.3)	1,091(51.7)	2,110(100.0)
무급휴가를 사용하였다	전체	928(28.0)	2,383(72.0)	3,311(100.0)
	남성	256(21.3)	946(78.7)	1,201(100.0)
	여성	672(31.8)	1,438(68.2)	2,110(100.0)

항목		있다	없다	계
휴직, 휴업하였다	전체	661(20.0)	2,650(80.0)	3,311(100.0)
	남성	177(14.7)	1,025(85.3)	1,201(100.0)
	여성	484(22.9)	1,626(77.1)	2,110(100.0)
이직, 전직, 업종 변경하였다	전체	500(15.1)	2,811(84.9)	3,311(100.0)
	남성	136(11.3)	1,066(88.7)	1,201(100.0)
	여성	365(17.3)	1,745(82.7)	2,110(100.0)

주 1) 결과 분석 시 가중치를 부여하여 항목별 합계가 전체 사례 수와 일치하지 않을 수 있음.

2) 통계표에 수록된 백분율 숫자는 단위 이하에서 반올림되었으므로 항목 값의 합이 전체와 일치하지 않을 수 있음.

출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

- ▶ 일의 중단 경험이 있는 경우 일의 중단이 돌봄 어려움과 관련이 있는 경우는 남성은 41.0%, 여성은 59.7%로 여성이 남성에 비해 18.7%p 높게 나타남.

<표 5> 코로나19 이후 일자리 중단과 자녀 돌봄 어려움의 관련성 여부

(단위: 명, (%))

항목	전혀 관련없다	대체로 관련없다	대체로 관련있다	매우 관련있다	계
전체	166 (21.3)	179 (23.0)	278 (35.6)	157 (20.1)	779 (100.0)
남성	54 (32.6)	44 (26.4)	51 (30.9)	17 (10.1)	166 (100.0)
여성	112 (18.3)	135 (22.0)	226 (36.9)	140 (22.8)	613 (100.0)

주 1) 결과 분석 시 가중치를 부여하여 항목별 합계가 전체 사례 수와 일치하지 않을 수 있음.

2) 통계표에 수록된 백분율 숫자는 단위 이하에서 반올림되었으므로 항목 값의 합이 전체와 일치하지 않을 수 있음.

출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

- ▶ 코로나19 이후 자녀 돌봄 어려움에 의한 일 중단 생각이 있었던(자주 있었다+가끔 있었다) 경우는 남성은 32.8%, 여성은 63.2%로 나타나 여성은 10명 중 6명이 돌봄 어려움 때문에 일 중단을 생각한 것으로 확인됨 .

<표 6> 코로나19 이후 자녀 돌봄 어려움에 의한 일중단 생각 경험

(단위: 명, (%))

항목	자주 있었다	가끔 있었다	거의 없었다	전혀 없었다	계
전체	484 (14.6)	1,242 (37.5)	865 (26.1)	720 (21.7)	3,311 (100.0)
남성	57 (4.8)	337 (28.0)	390 (32.5)	417 (34.7)	1,201 (100.0)
여성	427 (20.3)	905 (42.9)	475 (22.5)	302 (14.3)	2,110 (100.0)

주 1) 결과 분석 시 가중치를 부여하여 항목별 합계가 전체 사례 수와 일치하지 않을 수 있음.

2) 통계표에 수록된 백분율 숫자는 단위 이하에서 반올림되었으므로 항목 값의 합이 전체와 일치하지 않을 수 있음.

출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

- ▶ 코로나19 이후 근로시간 변화를 보면 남성과 여성 모두 근로시간 변화없음(남성 65.8%, 여성 58.9%)이 가장 많았음. 그러나 근로시간이 감소한 경우 남성 24.6%, 여성 32.8%로 여성의 근로시간 감소 비율이 높았음. 코로나19 이후 근로시간의 감소와 자녀 돌봄과의 관련있음은 남성(51.2%)에 비해 여성(72.0%)이 높게 나타남.

<표 7> 코로나19 이후 주당 근로시간 감소와 자녀 돌봄 관련 여부

(단위: 명, (%))

항목	전혀 관련없다	대체로 관련없다	대체로 관련있다	매우 관련있다	계
전체	111 (11.3)	227 (23.0)	464 (47.1)	184 (18.7)	987 (100.0)
남성	39 (13.3)	105 (35.5)	116 (39.3)	35 (11.9)	295 (100.0)
여성	72 (10.4)	122 (17.6)	349 (50.4)	149 (21.6)	692 (100.0)

주 1) 결과 분석 시 가중치를 부여하여 항목별 합계가 전체 사례 수와 일치하지 않을 수 있음.

2) 통계표에 수록된 백분율 숫자는 단위 이하에서 반올림되었으므로 항목 값의 합이 전체와 일치하지 않을 수 있음.

출처: 본 연구를 위해 실시한 조사 "코로나19 시기 일과 돌봄 실태 조사"의 분석 결과임.

3) 돌봄과 일의 변화 분석 결과의 시사점

- 이상의 결과를 종합하면 코로나19로 인한 공적, 외부돌봄의 제약이 돌봄자로서 부모(가족)의 돌봄 부담과 자녀의 나홀로 시간 증가로 이어졌으며, 그간 돌봄 지원 정책의 확장에도 불구하고, 코로나19시기 자녀 돌봄의 부담은 또다시 여성에게 집중되고 있음을 확인함.
 - ▶ 공적, 외부돌봄의 이용이 제한되면서 부모의 돌봄을 지원해 줄 수 있는 사회적 관계망은 조부모 등 좁은 범위의 '가족'이었고, 일하는 부모가 일과 자녀 돌봄을 병행하기 위해 이용할 수 있는 제도들은 충분하지 않을 뿐만 아니라 일부 근로자(임금근로자)에게만 가능하였으며, 돌봄의 주체로서 남성(아버지)은 여전히 미미한 존재감을 드러냈기 때문임.
- 그 결과 코로나19 시기 돌봄 사유로 인한 일자리를 조정하거나 일을 중단한 것은 주로 여성이었고 코로나 시기 돌봄 사유로 인해 중단한 일자리는 지속한 일자리에 비해 상대적으로 고용 안정성과 소득수준이 낮고, 근로유연성이나 자녀 돌봄 유연성이 낮은 일자리였으며, 남성과 여성 모두에게서 이같은 일자리 조건과 특성은 일자리 조정 가능성을 높였음.
 - ▶ 그러나 고용안정성이나 소득 등 일자리 특성에 의거하여 일자리를 조정하는 남성과 달리, 여성의 일 조정에는 이밖에도 자녀 연령이나 긴급돌봄지원자 유무, 근로유연성 등 돌봄과 관련된 요인들이 함께 작용하고 있음이 확인됨. 이는 코로나 시기 돌봄 취약성과 일 조정 경험이 성별과 일자리 특성에 따른 계층에 따라 불평등하게 이루어지고 있음을 보여주는 결과임.
- 이는 그동안의 돌봄 정책이 가족돌봄 부담을 완화하기 위해 공적 돌봄 체계 및 서비스 확충에 집중한 나머지 공적 체계가 원활하게 작동되지 않는 상황을 상상하지 못했으며, 보다 근본적으로 가족 내부의 성평등한 돌봄 분담과 가족을 넘어선 사회적 돌봄의 확장, 모두의 일-가족 양립을 지원하는 보편적인 지원 체계 마련에는 이르지 못했음을 보여주는 결과이기도 함.

3. 정책제언

- 여성에게 집중되어 있는 돌봄 부담을 해소하고 성평등한 돌봄 문화를 정착하는 것이 필요함. 또한 부모나 맞벌이 등 가족 형태에 따라 돌봄 취약성이 다르게 나타나는 문제에 대응하여 돌봄 취약성이 높은 가족에 대한 돌봄 지원 우선 고려 등 정책 재설계가 필요하며, 일자리 특성에 따라 상대적으로 돌봄에 취약한 집단에 대한 정책 대응도 필요하다는 점을 확인
- 근로형태나 가족형태, 성별로 불평등한 돌봄의 문제를 해결하기 위하여 “차별 없는” 자녀 돌봄을 실질적으로 보장하는 것을 정책 방향으로 명시할 필요가 있음.
 - ▶ 성별에 따른 “차별 없는” 자녀 돌봄 보장은 여성과 남성 모두 돌봄자로서의 권리와 책무를 인정받아야 한다는 의미이며, 가족형태에 따른 “차별 없는” 은 한부모나 조손가족, 맞벌이나 비맞벌이 등 가족상황에 따라 정책에서 배제되지 않아야 한다는 의미임. 근로형태에 따른 “차별 없는” 자녀 돌봄 보장은 종사상 지위나 소득, 일자리의 근로유연성 수준이나 돌봄 친화성 수준 등 다양한 일하는 방식과 문화에 따른 배제없이 자녀 돌봄을 보장받아야 하며 돌봄 사유에 의한 일의 중단이나 조정 등이 없어야 한다는 것을 말함.
 - ▶ 이러한 정책 방향하에 핵심 정책 과제로 1) 돌봄에서의 성불평등 해소, 2) 돌봄 시간 지원 제도 사각지대 해소, 3) 감염병/위기/재난상황 대응 공적 돌봄 체계 구축을 제안함.

1) 돌봄에서의 성불평등 해소	① 실질적인 근로시간 단축, 관리 강화 및 법정근로시간 단축 검토
	② 남성과 여성 모두를 자녀 돌봄자로 지원하는 기업의 책무 강화
	③ 돌보는 남성에 대한 사회적 편견 해소
	④ 남성 등 돌봄자 역량 강화 지원 및 롤 모델 확산
	⑤ 성평등한 돌봄 정착을 위한 관리지표 구축 및 점검
2) 돌봄 시간 지원 제도 사각지대 해소	① 근로 형태에 무관하게 돌봄을 위한 휴가휴직제도 이용 가능하도록 제도 확대
	② 재택근무, 원격근무, 시차출퇴근, 탄력근무, 선택시간근로 등 유연근무 제도 확대
	③ 근로형태에 무관하게 돌봄을 위한 휴가휴직제도 이용을 위한 비용 지원
	④ 돌봄을 위해 근로시간 단축할 경우 감소된 소득에 대한 보상 시스템 마련
	⑤ 돌봄 지원 제도(휴가, 휴직 등) 이용에 따른 고용상 불이익 방지를 위한 관리 감독 강화 제도 확립
3) 감염병/위기/ 재난상황 대응 공적 돌봄 체계 구축	① 돌봄 시설(어린이집, 유치원, 학교 등)의 중단 없는 운영
	② 지역 단위의 긴급돌봄 서비스 강화
	③ 돌봄시설에 대한 감염병 관련 안전 관리 기준 강화 및 지원
	④ 긴급 상황 발생에 대비한 지역 기반 긴급돌봄 대응 체계 구축
	⑤ 가정방문 돌봄서비스(아이돌봄서비스 등) 지원 확대

주관부처: 여성가족부 가족정책과, 여성가족부 가족문화과, 고용노동부 여성고용정책과, 고용노동부 고용문화개선과
관계부처: 고용노동부 양성평등정책담당관, 보건복지부 보육정책과