

코로나19가 여성노동자에게 미친 영향

- 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로

장진희·박건·이동선

한국노총 중앙연구원

발간사

2020년 3월 세계보건기구가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹을 선언한 가운데, 전 세계적으로 사회·경제적 충격이 발생하고 있으며 코로나 19 확산을 방지하기 위해 여러 조치가 이루어지고 있다. 우리나라 역시도 코로나19 대응조치 중 하나로 사회적 거리두기가 시행되었으며, 이로 인해 전국 단위의 휴원, 휴교 등이 발생하였다. 결국 돌봄의 공적기능이 마비됨에 따라 돌봄공백 문제가 등장하였는데, 특히 맞벌이 가구를 중심으로 문제의 심각성이 가중되었다. 돌봄공백으로 인해 다수의 여성이 노동시장에서 이탈하는 등 노동시장 내 여성문제가 대두되자, 중앙정부는 육아휴직 분할사용 횟수의 증가, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직의 기간확대 등 기존의 가족돌봄제도를 보완하기에 이르렀다. 그러나 그간 돌봄의 사회화를 위한 노력에도 불구하고, 돌봄의 재가족화 및 여성의 돌봄부담이 가중됨에 따라 제도 대부분은 여성들이 활용하고 있는 현실이다. 문제는 남녀고용평등법 상 제도사용을 이유로 불리한 처우를 금지하고 있으나, 현장에서는 제도사용을 이유로 여러 불이익이 발생하고 있다는 점이다. 다시 말해 여성에게 돌봄을 강요하고 있으나, 이로 인한 불이익은 온전히 여성의 몫으로 다가온다. 그러나 이를 조망한 실태조사가 전무하여 이에 대한 논의는 부족하다. 따라서 본 연구는 코로나19 전·후 돌봄환경과 노동실태를 조사하고 이를 토대로 정책적 대응방안을 마련하고자 하였다.

본 연구는 우리나라의 코로나19 대응정책과 가족돌봄제도의 변화를 검토하고 현재 시행되고 있는 제도의 실효성을 점검하였다. 그리고 법의 사각지

대를 발굴하여 개선방안을 제안하고자 하였다. 이뿐만 아니라 OECD 및 ILO 등 주요 국제기구의 통계자료를 활용해 우리나라의 코로나19 현황을 살펴보았다. 그리고 코로나19가 여성노동자의 노동위기에 어떠한 영향을 주었는지 가능해보았다. 보다 면밀한 실태를 파악하기 위해 한국노총 조합원 중 자녀가 있는 남녀조합원을 대상으로 노동환경, 돌봄환경, 가족돌봄제도 사용현황, 직장 내 불이익 경험 등 면접조사와 설문조사를 실시하였다. 이러한 연구 결과를 토대로 우리나라 법·제도 개선의 필요성과 여성노동환경 개선을 위한 정책과제를 도출하였다.

본 연구를 수행해주신 장진희 한국노총중앙연구원 연구위원과 이동선 한국여성정책연구원 부연구위원, 박건 인하대학교 의과학연구소 선임연구원께 감사드린다. 또한 본 연구의 완성도를 높이기 위해 발전적 토론을 해주신 전기택 한국여성정책연구원 선임연구위원, 배진경 한국여성노동자회 대표, 김지희 서울특별시 동부권직장맘지원센터 센터장, 김현영 국기원 노동조합 부위원장께도 감사드립니다. 그리고 그 외 설문조사, 면접조사 등 연구진행에 도움을 주신 모든 분들도 감사드린다.

여성에게 차별적 노동환경 개선의 필요성이 높은 가운데, 본 보고서가 성평등 노동환경 구현에 크게 활용되고 기여할 수 있기를 기대한다. 마지막으로 보고서의 내용은 연구자들의 의견이며, 한국노총 또는 한국노총중앙연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2021년 12월
한국노동조합총연맹
김동명 위원장

목차

요약	1
1. 연구목적	1
2. 연구방법	3
3. 연구내용	4
제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 목적	1
제2절 연구방법 및 분석자료	4
제3절 연구절차	9
제2장 우리나라 코로나19 대응현황	10
제1절 우리나라 코로나19 현황 및 대응체계	10
1. 우리나라의 방역체계 및 코로나19 현황	10
2. 사회적 거리두기 및 단계별 조치	13
3. 사회적 거리두기 단계에 따른 돌봄관련 조치사항	16
제2절 코로나19 돌봄공백 지원관련 법·제도	19
1. 가족돌봄휴가 및 가족돌봄비용 긴급지원	19
2. 육아기 근로시간 단축제도	21
3. 가족돌봄휴직 제도	25
4. 육아휴직 제도	26
5. 유연근무제	29
6. 긴급돌봄서비스 및 청소년방과후 활동	31

제3절 소결	32
제3장 코로나19 이후의 여성노동	34
제1절 코로나19가 야기한 성별화된 노동위기	34
1. OECD 주요 국가의 코로나19와 성별화된 노동위기 ..	34
2. 코로나19와 우리나라의 성별화된 노동위기	52
제2절 소결 및 시사점	64
제4장 코로나19 이후 노동환경 및 돌봄환경 변화	67
제1절 서론	67
1. 조사개요	67
2. 인구통계학적 특성	69
제2절 코로나19와 남녀노동자의 노동환경	72
1. 코로나19 이전과 이후의 노동시간 변화	72
2. 코로나19로 인한 임금변화와 일자리의 지속가능성 ..	75
제3절 코로나19와 돌봄환경 및 지원제도	80
1. 코로나19로 인한 돌봄공백과 양육형태 변화	80
2. 코로나19로 인한 돌봄시간의 증가와 일·생활 불균형	84
제4절 돌봄제도 활용 및 직장 내 불이익	88
1. 가족돌봄제도 활용실태	88
2. 돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익	99
제5절 소결	105
제5장 여성 노동자 심층면접조사 결과 및 함의	110
제1절 심층면접 내용 및 결과	110
1. 심층면접 개요	110
2. 심층면접 결과 분석	112
제2절 소결 및 시사점	135

제6장 결론 및 정책방안	138
제1절 제안의 배경	138
1. 직장 내 불이익 문제에 관한 접근	138
2. 돌봄공백과 직장 내 불이익 실태	140
제2절 정책과제	144
1. 돌봄의 사회화 및 지역사회 중심의 돌봄체계 구축 ..	144
2. 돌봄노동자의 안정적 지위 확보	146
3. 일·생활균형 및 성평등 돌봄환경 조성	147
4. 법·제도적 준비를 통한 직장 내 불이익 방지	148
5. 직장 내 불이익 방지 법정교육 의무화 추진	150
〈참고문헌〉	152
〈설문지〉	156

표 목차

〈표 1-2〉 코로나19와 여성노동 및 돌봄환경 실태조사 개요	7
〈표 2-1〉 감염병 위기 경보별 돌봄시설 및 교육기관 조치	14
〈표 2-2〉 개편 전 사회적 거리두기 단계에 따른 어린이집 조치사항	17
〈표 2-3〉 사회적 거리두기에 단계에 대한 유치원 초중고 조치	18
〈표 2-4〉 남녀고용평등법 내 연장된 가족돌봄휴가 사용 가능한 사유	20
〈표 2-5〉 가족돌봄비용 긴급지원 주요내용	21
〈표 2-6〉 육아기 근로시간 단축제도의 주요 내용	22
〈표 2-7〉 육아기 근로시간 단축제도 관련 주요 법 개정	23
〈표 2-8〉 육아기 근로시간 단축 허용예외 사유	24
〈표 2-9〉 가족돌봄휴직 허용예외 사유	26
〈표 2-10〉 개정법에 따른 육아휴직 사용형태	27
〈표 2-11〉 육아휴직급여 지급 형태	28
〈표 2-12〉 육아휴직 관련 보호규정	29
〈표 2-13〉 유연근무제의 분류 및 유형	30
〈표 2-14〉 유연근무제의 유형 및 운영방법	30
〈표 3-1〉 주요 성평등 관련 지수 상 한국의 성평등 수준	46
〈표 4-1〉 코로나19와 여성노동 및 돌봄환경 실태조사 개요	69
〈표 4-2〉 실태조사 응답자 인구통계학적 특성 (단위: %)	70
〈표 4-3〉 응답대상자 성별·직급별 분포 (단위: %)	70
〈표 4-4〉 성별·직급별 평균 근속연수 및 차이 (단위: 년)	71
〈표 4-5〉 응답대상자 성별·사업체 규모별 분포 (단위: %)	

.....	72
〈표 4-6〉 코로나19 이전과 이후 주당 평균 근무일수 및 초과근무 일수 (단위: 일)	73
〈표 4-7〉 코로나19 이전과 이후 주당 노동시간 변화 (단위: 시간)	74
〈표 4-8〉 남녀노동자의 현재 임금체계(단위: %)	75
〈표 4-9〉 성별 코로나19 이전과 이후 월평균 임금 및 성과급 변화(단위: 만원, %)	77
〈표 4-10〉 코로나19 지속시 현재 일자리의 유지 가능성(단위: %)	78
〈표 4-11〉 코로나19 지속시 현재 일자리를 유지하지 못하는 이유(단위: %)	79
〈표 4-12〉 코로나19 이후 돌봄공백 발생정도 (단위: 점, %)	81
〈표 4-13〉 코로나19 이전과 이후 돌봄형태 변화(단위: %)	82
〈표 4-14〉 코로나19 이전과 이후 주 양육자에 대한 인식변화 (단위: %)	84
〈표 4-15〉 코로나19 이전과 이후 평일/주말 일평균 돌봄시간 (단위: 시간)	85
〈표 4-16〉 코로나19 전후 총 노동시간 및 자녀돌봄시간의 변화 (단위: 시간)	86
〈표 4-17〉 자녀연령별 코로나19 이후 여가 감소폭 (단위: 시간)	87
〈표 4-18〉 코로나19로 인한 일·생활 불균형 인식(단위: 점, %)	88
〈표 4-19〉 업무 중 자녀에게 긴급한 상황 발생 시 돌봄 대처방식(단위: %)	89
〈표 4-20〉 유급연차휴가 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)	91
〈표 4-21〉 가족돌봄휴가 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)	92
〈표 4-22〉 가족돌봄휴직 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)	93
〈표 4-23〉 육아휴직 사용여부 및 사용기간(단위: 일, %)	94
〈표 4-24〉 육아기 근로시간 단축 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)	95
〈표 4-25〉 가족돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움(단위: %)	97
〈표 4-26〉 가족돌봄제도를 사용하지 않은 원인 (단위: %)	98

〈표 4-27〉 자녀돌봄을 위한 유연근무제 사용 (단위: %)	99
〈표 4-28〉 직장 내에서 유연근무제를 사용하지 않은 원인 (단위: %)	99
〈표 4-29〉 성별 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 우려(단위: 점, %)	100
〈표 4-30〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위: %)	101
〈표 4-31〉 직급별 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위:점)	102
〈표 4-32〉 제도활용으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위: %)	103
〈표 4-33〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 유형 (단위: %)	103
〈표 4-34〉 자녀돌봄 문제로 인해 이직 또는 퇴사를 고려해본 경험(단위: %)	104
〈표 5-1〉 코로나 19와 여성노동자 심층면접 참여자 현황	111
〈표 5-2〉 코로나 19와 여성노동자 심층면접 주요 조사내용	112

그림 목차

[그림 2-1] 우리나라 코로나19 대응체계	11
[그림 2-2] 우리나라 코로나19 발생 확진자 수 일별 추이(2020.1~2021.7.) ·	12
[그림 2-3] 우리나라 시도별 거리두기 단계 현황	13
[그림 3-1] OECD 주요 국가의 코로나19 시기 사회봉쇄 수준/심각도	36
[그림 3-2] OECD 주요 국가의 전년동월대비 전체 산업 생산량 변화	37
[그림 3-3] OECD 주요 국가의 소매거래량 변화	38
[그림 3-4] OECD 주요 국가의 전년대비 주요 경제활동지표 변화율의 성별 격차	40
[그림 3-5] OECD 주요 국가의 전년대비 주요 경제활동지표 변화율 (상: 경제활 동참가율, 중: 고용률, 하: 실업률)	41
[그림 3-6] OECD 주요 국가의 숙박및음식점업 취업자 중 여성 비율	43
[그림 3-7] OECD 주요 국가의 가구 내 실직 및 직업과 관련된 어려움 경험	44
[그림 3-8] OECD 주요 국가의 향후 2년 가구의 사회·경제적 상황에 대한 우려	45
[그림 3-9] OECD 주요 국가의 성역할 인식	47
[그림 3-10] OECD 주요 국가의 5세 미만 아동의 공식 돌봄 등록률	49
[그림 3-11] OECD 주요 국가의 돌봄서비스 접근에 대한 우려	50
[그림 3-12] OECD 주요 국가 여성의 가사노동 수행 비율	51
[그림 3-13] 남성대비 여성의 좋은 일자리를 찾을 기회 수준	51
[그림 3-14] 전년동월대비 취업자 변화	53
[그림 3-15] 전년동월대비 고용률 변화	54
[그림 3-16] 전년동월대비 실업률 변화	55

[그림 3-17] 코로나19 시기 전년동월대비 연령대별 취업자 변화 (상: 남성, 하: 여성)	56
[그림 3-18] 코로나19 시기 전년동월대비 산업별 취업자 변화	57
[그림 3-19] 코로나19 시기 전년동월대비 주요 산업별 취업자 변화 (상: 남성, 하: 여성)	58
[그림 3-20] 코로나19 시기 전년동월대비 직종별 취업자 변화 (상: 남성, 하: 여성)	59
[그림 3-21] 코로나19 시기 전년동월대비 종사상지위별 취업자 변화 (상: 남성, 하: 여성)	60
[그림 3-22] 코로나19 시기 전년동월대비 35-39세 여성의 취업자 변화	61
[그림 3-23] 코로나19 시기 전년동월대비 여성 비경제활동인구 변화	62
[그림 3-24] 여성 비경제활동인구 중 육아(좌), 가사(우) 활동 변화	63
[그림 3-25] 코로나19 시기 자녀돌봄 부담 증가(좌), 배우자 돌봄 참여 변화(우)	64

요약

1. 연구목적

- ◆ 2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, 코로나19가 여성의 차별적 상황을 가중할 것으로 예측함.
 - UN, UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 에볼라나 지카바 이러스 유행 시 나타났던 피해 경험을 토대로 코로나19가 여성의 경제 활동 영역에서의 차별을 가중할 것으로 전망함.

- ◆ 특히 코로나19로 인한 전국적 단위의 휴원, 휴교 등 돌봄의 공적기능 마 비로 촉발된 돌봄공백은 돌봄을 재가족화하고 여성화를 심화시켜, 여성은 일과 돌봄의 상충관계에 직면하여 노동시장 내 어려움은 더욱 커짐.
 - 통계청에 따르면 2020년 3월~9월까지 기간 중 육아·가사로 인한 비경제활동인구의 증가폭은 남성보다 여성이 45.5배 크고, 자녀가 있는 여

성취업자는 267만2천명으로, 2020년 4월 동기에 비해 5.5% 감소함.

- 즉 코로나19로 촉발된 돌봄공백이 일하는 여성의 경력유지에 어려움을 초래하게 됨.

◆ 돌봄공백에 대응하기 위해 중앙정부는 기존의 가족돌봄제도를 보완하였음에도 불구하고, 이는 돌봄의 여성화를 더욱 강조하는 원인으로 작동하고 있음. 또한 여성은 가족돌봄제도 사용으로 인한 여러 불이익에 노출되고 있는 현실임.

- 남녀고용평등법상 제도사용을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있음에도, 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하여 현장에서는 이를 교묘히 피한 직·간접적 불이익이 발생하고 있음.
- 잦은 가족돌봄휴가 사용으로 인해 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치되거나 해고의 위험이 높아지는 등 여러 불이익에 직면한 것으로 보고됨.

◆ 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익을 관찰할 수 있는 자료가 미흡하여 여성의 노동위기 대응방안 또한 명확히 수립하기 어려운 상태로, 이를 실태를 면밀히 관찰가능한 자료가 요구됨.

- 고용노동부는 2019년 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 대응방안을 논의하였음에도 여성노동자의 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 깊이 있게 논의되지 못하고 있음.
- 따라서 본 연구는 코로나19 상황에서 여성이 직면하고 있는 돌봄공백뿐만 아니라 돌봄공백에서 기인하는 직장 내 차별과 노동시장에서의

어려움을 드러내고자 함. 특히 코로나19 전·후 돌봄환경과 노동실태를 조사하고 이를 토대로 각 집단의 취약지점을 발굴하여 정책적 대응방안을 마련하고자 하였음.

2. 연구방법

◆ 가족돌봄제도 관련 법·제도 및 문헌검토

- 우리나라의 코로나19 대응정책과 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 변화를 검토하고 현재 시행되고 있는 제도의 실효성을 점검함. 이를 위해 가장 먼저 돌봄시설의 휴원, 휴교에 밀접하게 영향을 주는 사회적 거리두기 단계별 지침 등 코로나19 대응에 관해 살펴봄. 그리고 개정된 가족돌봄제도를 검토하여 우리나라의 돌봄공백 대응방안을 검토하고 이에 대한 문제점을 살펴봄.

◆ 기존 통계자료 분석

- OECD 및 ILO 등 주요 국제기구의 통계자료를 활용해 OECD 주요 국가와 비교해 한국의 코로나19 현황을 분석함. 이후 통계청 「경제활동 인구조사」 자료를 활용해 남녀의 주요 경제활동지표를 분석함. 그 과정에 필요하다고 판단될 경우, 기존에 공개된 선행연구에서 제시된 통계자료 분석결과도 일부 함께 제시함.

◆ 코로나19 전·후 노동환경 및 돌봄환경, 직장 내 불이익 실태조사

- 한국노총 조합원 중 중등이하 자녀를 둔 남녀노동자 556명에 대해 구조화된 설문지를 자기기입 방식으로 실태조사함. 조사는 노동환경, 돌

분환경과 시간활용, 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 활용 총 3개 영역에서 이루어짐. 본 조사를 통해 코로나19 전후의 임금수준, 노동시간 및 돌봄시간의 변화, 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도 사용과 사용에서의 어려움, 직장 내 불이익을 관찰하고자 함.

◆ 유자녀 여성노동자 심층면접조사

- 코로나19 기간 중 특히 돌봄 공백으로 인하여 어려움을 겪은 초등학교 이하의 돌봄이 필요한 자녀를 가진 여성노동자, '워킹맘'을 대상으로 심층면접조사를 실시함. 조사는 반구조화된 설문지를 이용하여 수행되었으며, 주로 코로나19 시 돌봄에서의 대응과 불이익 경험, 정책욕구 등을 조사함.

3. 연구내용

◆ 제1장에서는 연구배경 및 목적, 연구방법 및 분석자료, 연구 추진체계를 서술함.

- 코로나19가 확산됨에 따라 전국적 단위의 휴원, 휴교 조치가 내려짐에 따라 돌봄의 공적기능이 마비되고, 결국 돌봄공백이 촉발되었으며 이로 인해 여성의 노동시장 이탈 등이 문제됨. 이에 중앙정부는 돌봄공백을 완화하기 위해 기존 법·제도를 정비하였음에도 불구하고, 여전히 가족돌봄제도는 여성의 몫이며, 이로 인해 여러 차별적 상황에 직면하고 있음. 그러나 이를 조망한 자료는 아직 미흡하여 여성 노동위기 대응방안을 마련하기에 한계가 있음. 따라서 본 연구는 코로나19로 촉발된 여성의 노동환경과 돌봄환경의 변화를 살펴보고, 이로 인한 직장 내 차별

을 관찰하여 해소방안을 마련하고자 함.

◆ 제2장에서는 우리나라의 코로나19 현황 및 대응체계와 사회적 거리두기에 단계에 따른 돌봄관련 조치사항 등을 서술함.

- 수도권권을 중심으로 코로나19 확진자 수가 급증함에 따라 2020년 2월 전국 어린이집의 강제 휴원 조치가 이루어졌으며, 이 시기를 기점으로 돌봄공백 문제가 수면 위로 부상함. 이후 사회적 거리두기 체제가 개편되어 지자체 차원에서 휴원 조치가 이루어지고 있는 상태이며, 수도권 어린이집의 경우 긴급돌봄을 실시하여 돌봄공백에 대응하고 있음.
- 코로나19가 장기화됨에 따라 여러 가족돌봄제도가 보완되었는데, 가족돌봄휴가는 기존 최대 10일(한부모의 경우 15일)에서 20일(한부모의 경우 25일)로 확대되었으며, 가족돌봄휴직 역시 2021년부터 90일로 확대됨. 또한 종전의 육아휴직인 1회에 한정하여 사용할 수 있었으나, 남녀고용평등법의 개정이 이루어짐에 따라 2회 분할 사용할 수 있도록 변경됨.
- 문제는 중앙정부의 제도보완에도 불구하고 여성에게 돌봄부담이 집중됨에 따라 여성이 주로 제도를 사용하고, 이로 인해 여성이 더욱 불이익에 노출되고 있다는 점임. 실제 서울시직장맘지원센터(동부권, 서남권, 서북권)에 따르면 2020년 상반기 상담건수가 급증하였으며, 과거 육아휴직이나 출산전·후 휴가, 임신으로 인한 불이익이 주된 상담내용이었으나, 코로나19 이후에는 육아기 여성의 부당해고, 실업에 관한 상담내용이 증가했다는 사례가 이러한 내용을 뒷받침함.
- 즉 육아기 여성의 돌봄노동에 대한 불이익을 법적으로 금지하고 있음에도 불구하고, 현장에서는 여전히 여성을 대상으로 하는 심각한 불이익

이 존재함. 따라서 코로나19로 인한 여성의 돌봄현황을 살펴보고 이로 인한 제도사용과 직장 내 불이익을 드러내어 이를 토대로 한 해소방안이 요구됨.

◆ 제3장에서는 기존 통계자료를 분석하여 코로나19 이후 여성노동 위기를 살펴봄.

- 분석결과 다음과 같은 주요 결과를 도출함. 첫째, OECD 주요 국가와 비교해 한국은 사회보장 수준이 높지 않은 상황에서 한국의 경제 위축 정도도 그리 크지 않았던 것으로 보임. 그럼에도 코로나19의 경제위기가 대면서비스 산업에 집중되고, 코로나19의 돌봄부담 가중이라는 특수성이 여성의 피해를 심화시켰을 가능성을 확인함. 실제, OECD 다른 국가와 비교해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 평등하지 않은 한국의 사회·경제적 맥락 속에서 한국의 공적돌봄에의 의존 수준이 높은 점과, 코로나19의 경제위기 상황이 공적돌봄의 공백과 맞물렸다는 점은 코로나19 시기 여성의 노동위기를 가중하는 원인으로 작용함.
- IMF 시기 취업자 수는 코로나19 시기보다 큰 폭으로 감소하였으나, 성별에 따른 영향은 남성에 더 부정적으로 작용하거나 유사한 수준임. 반면, 코로나19 시기는 취업자 감소 등 노동위기 자체는 IMF 시기에 비해 크지 않았으나, 남성대비 여성에서 취업자 감소나 실업률 증가가 더 집중되는 양상을 보임.

◆ 제4장에서는 실태조사를 통해 코로나19 이후 노동환경 및 돌봄환경의 변화와 직장 내 불이익 실태를 조사함.

- 한국노총 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 노동환경,

돌봄환경과 시간활용, 제도활용, 일반적 사항 총 4개 영역에 대해 설문 조사를 실시함. 노동환경에는 사업체의 특성과 노동일수, 부서변경 등을 포함하고 있으며 돌봄환경은 코로나19 이전과 이후의 돌봄환경 변화, 일·생활균형의 어려움 등을 살펴봄. 그리고 제도활용에서는 돌봄공백을 메우기 위한 돌봄지원제도 활용여부 등을 조사함. 조사는 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 조사와 온라인 조사가 병행하여 이루어짐.

- 실태조사 결과, 다음과 같은 주요 결과를 도출함. 첫째, 코로나19로 인해 남녀노동자의 노동시간은 이전보다 감소하였으며, 감소한 노동시간 대부분은 돌봄노동에 활용되고 있음. 특히 코로나19가 돌봄의 재가족화를 촉발하고 여성의 돌봄부담을 가중시키는 결과를 보임에 따라 남성보다 더욱 돌봄노동시간의 증가가 크고 일·생활의 불균형에 직면하고 있는 결과를 보임. 둘째, 과도한 돌봄노동 수행으로 인한 여성의 일·생활불균형은 노동시장의 이탈을 가속하는 주요 원인으로 나타남. 셋째, 돌봄공백을 해소하고 돌봄으로 인해 야기되는 여러 사회적 문제를 방지하기 위한 가족돌봄제도는 주로 여성의 몫으로 관찰됨. 이는 결국 중앙정부의 제도적 보완의 돌봄노동의 여성화를 강화하는 방향으로 작동함을 보여줌. 넷째, 가족돌봄제도의 활용으로 인해 여성은 승진, 승급, 고과평가, 업무의 일방적 배치 등 다양한 직장 내 불이익을 경험하고 있으며, 이러한 불이익은 여성의 노동시장 이탈로 내몰고 있음. 따라서 이를 해결하기 위한 방안이 신속히 마련될 필요가 있음.

◆ 제5장에서는 유자녀 여성노동자의 심층면접 조사를 실시함.

- 초등이하 자녀를 둔 여성노동자 8명을 대상으로 기업배경, 개인배경,

가정 내 돌봄관련 사항, 직장에서의 돌봄관련 제도 등에 대해서 심층면접을 실시함.

- 주요 결과는 다음과 같음. 코로나19는 여성이 기존에 지니고 있는 돌봄노동으로 인한 어려움을 극단적으로 강화시키는 요인임. 코로나19로 인하여 일·생활의 불균형과 직장 내 불이익 등이 발생하고 있었으며, 돌봄공백은 주로 가족의 도움에 의존하는 경향을 보임. 그러나 돌봄여건이 충분하지 않은 여성노동자는 노동시장을 이탈할 수밖에 없는 현실임.
- 또한 여성의 양육부담은 코로나19로 발생한 돌봄공백 책임으로 이어짐. 특히 좋은 엄마가 되지 못하는 것 같은 느낌 등으로 인한 우울감과 상실감, 그리고 자괴감으로까지 이어지기도 함. 회사에서는 커리어를 쌓으며 나아가는 직장인을 상상했지만, 그것 또한 제대로 되지는 않는 게 아닌가 하는 생각에 압박감과 우울감을 느끼기도 함. 이처럼 여성은 정신적으로 큰 압박감에 시달리는 결과를 보임.
- 보편적인 돌봄시스템에 대한 요구, 법적으로 보장된 다양한 권리와 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 조직문화, 돌봄휴가 사용 후 업무가 고스란히 남지 않도록 적절한 수준의 업무 배분과 인력운영, 남성돌봄 확대 등 돌봄가치의 사회적 인정과 함께 돌봄이 사회적으로 적정한 의미를 부여받을 필요성 등의 정책제안이 이어짐.

◆ 제6장에서는 연구결과를 토대로 정책방안을 제안함

- 가장 먼저, 돌봄의 사회화 및 지역사회 중심의 돌봄체계 구축의 필요성을 제안함. 코로나19로 촉발된 사회적 거리두기로 인해 공적돌봄체계가 마비되고, 돌봄부담이 가족 내지는 여성에게 고스란히 전가되고 있

다는 점임. 이로 인해 그간 돌봄의 공공성을 위한 노력에도 불구하고 돌봄은 재가족화되고 있으며, 여성의 무급 돌봄노동이 증가하고, 직장 내 불이익 등을 경험하도록 하여 여성 유급노동의 위기를 야기함. 따라서 돌봄의 공공성 강화를 위한 국공립 돌봄시설 중심의 인프라 확대가 요구됨.

- 둘째, 돌봄노동자의 안정적 지위확보를 제안함. 코로나19로 인해 돌봄의 공적기능이 마비된 현실에서 양질의 안전한 돌봄제공을 위해서는 더 많은 돌봄 일자리가 요구되며, 대규모 시설중심의 돌봄제공 방식을 소규모 지역사회 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 안전한 돌봄 제공이 가능하도록 해야 할 필요가 있음. 또한 코로나19와 같은 감염병 위기 시에도 견고하게 유지되는 공적 돌봄체계 확립을 위해서는 돌봄노동자를 공공 필수인력으로 인정하고, 돌봄노동자의 지위를 보장해야 함.
- 셋째, 성평등 돌봄환경 조성이 요구됨. 가족돌봄제도의 이용과 불이익은 여성만의 의제가 아니라 남녀노동자 모두의 의제로 접근해야 함. 특히 실태조사 결과 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 우려 비중이 여성이 63.8%, 남성 역시 50%에 달하는 결과가 이를 뒷받침함. 물론 여성이 남성보다 가족돌봄제도의 사용률이 높고, 불이익에 노출되고 있는 비중이 높지만, 이를 여성만의 의제로 개념화하게 되면 가족돌봄제도를 여성만의 것으로 인식될 우려가 있을 뿐만 아니라, 성별분업의 해체가 아닌 성별분업 해소의 관점으로 접근하게 되기 때문임. 따라서 노동조합은 남성돌봄권 확보를 주요 의제로 삼고, 성평등 돌봄환경을 조성하기 위한 모범단협 내 남성의 돌봄노동 참여 확보, 돌봄노동 가치에 대한 교육, 성평등한 가구 내 성별분업 등 남성의 돌봄참여를 위한 여러 가지 노력이 요구됨.

X | 코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로

- 마지막으로 근로자참여법과 남녀고용평등법의 개정을 통한 불이익 처우 정의의 필요성 및 한국노총 성평등 단협지침의 활용방안을 제안함. 가족돌봄제도 사용으로 불이익 예방체계가 실효성 있게 작동하기 위해서는 사용자의 책임강화와 노동자 스스로 문제의 심각성을 인식하고 집단적으로 예방체계에 개입할 수 있도록 제도적 지원이 요구됨. 왜냐하면 전술한 바와 같이 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익은 개인 차원의 문제로 치부되어 노동조합이 적극적으로 개입하지 않을 가능성이 크기 때문임. 따라서 근로자참여법에서 노사협의회와의 협의 의무사항으로 규정하여 노동조합의 적극적 개입을 위한 발판이 마련되어야 할 필요가 있음. 또한 남녀고용평등법 내 불이익 처우에 대한 정의를 명시하여야 함.

제1장

서론

제1절 연구배경 및 목적

2019년 12월 중국 우한에서 처음 발생한 뒤 전 세계로 확산된 코로나 바이러스감염증-19(이하 “코로나19”)는 2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, 높은 감염률로 인해 심각한 경제·사회적으로 충격을 초래하는 것으로 보고된다. 특히 UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 에볼라나 지카바이러스 유행 시 나타났던 피해 경험을 토대로 코로나19가 여성의 경제활동 영역에서 차별적 상황을 가중할 것으로 예측하였다(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 이뿐만 아니라 세계노동기구(ILO) 역시도 코로나19의 여파로 약 2천 5백만 개에 달하는 일자리가 사라질 수 있으며, 이는 주로 저임금 및 서비스업 등 특정 집단에 편중될 것으로 전망하였다.

코로나19가 여성의 경제활동에 더 큰 경제적 충격을 줄 것으로 전망되는 가운데, 실제 우리나라는 코로나19 방역조치에 따라 사회적 거리두기, 입장 통제 및 폐쇄 등 경제적 봉쇄가 이루어짐에 따라 여성이 집중된 대면서비스업

2 | 코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로

에 가장 큰 피해가 발생한 것으로 보고된다. 이 때문에 제조업이나 건설업에 위기가 집중되었던 과거 IMF외환위기와 달리 코로나19 상황에서의 여성은 고용안정 등 노동시장 내 가장 취약한 계층¹⁾으로 분류된다. 특히 코로나19로 인한 경영악화에서 비롯된 직접적인 일자리 불안정의 문제뿐만 아니라 방역 수칙에 따른 전국적 단위의 휴원, 휴교 등 돌봄기능이 마비됨에 따라 파생되는 문제도 대두되었다. 공적돌봄의 마비로 인해 그간 돌봄의 사회화를 위한 정부의 노력에도 불구하고 돌봄은 재가족화되었으며, 결국 일하는 여성으로 하여금 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하도록 만들어 노동시장 내 어려움은 더욱 커질 것으로 전망된다.

통계청에 따르면 2020년 3월~9월까지 기간 중 육아·가사로 인한 비경제 활동인구의 증가폭은 남성보다 여성이 45.5배²⁾ 크다. 또한 '2020년 상반기 지역별 고용조사 자녀특성별 여성의 고용지표'에 의하면 여성은 자녀가 어릴 수록 고용률이 낮았는데, 그중 6세 이하 자녀가 있는 여성(47.5%)이 다른 연령대의 자녀가 있는 여성³⁾에 비해 고용률이 낮았다. 게다가 자녀가 있는 여성취업자는 267만2천명으로, 2020년 4월 동기에 비해 15만6천명(5.5%)이 감소하였다. 이처럼 코로나19로 촉발된 돌봄공백이 일하는 자녀를 둔 여성의 경력유지에 얼마나 어려움을 초래하고 있는지 통계자료를 통해 명확하게 드러나고 있다.

공적돌봄기능의 마비로 인한 돌봄공백 문제가 대두됨에 따라 중앙정부는 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아휴직 등 기존 법·제도를 정비하기에 이르렀다. 고용노동부는 기존의 가족돌봄휴가(기존 10일)를 최대 10일까지(한

-
- 1) 통계청(2020)에 따르면 숙박음식점업 여성취업자 수는 2020년 4월 전년동월대비 16만7천명이 감소한 것으로 집계되며, 이는 숙박음식점업의 남성취업자 수 4만4천명의 3.8배에 달한다.
 - 2) 2020년 상반기 지역별 고용조사 자녀특성별 여성의 고용지표에 의하면 2020년 4월 전년동월 대비 여성 273천명 증가하였으며 남성은 6천명 증가한 것으로 조사된다.
 - 3) 7-12세 자녀를 둔 여성의 고용률은 58.5%, 13-17세 자녀를 둔 여성의 고용률은 65.3%이다.

부모는 최대 15일) 연장할 수 있도록 규정한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”) 개정안을 마련하였다. 그리고 보건복지부는 역시 2020년 11월 ‘코로나19 돌봄체계 개선 방안’을 통해 코로나19와 같은 국가적 재난 상황에서 최대 90일까지 가족돌봄휴직을 사용할 수 있도록 추진하였으며, 2021년부터 적용·시행되고 있다. 가족돌봄휴직은 분할 및 해마다 반복하여 사용하는 가능하나, 1회 사용 시 최소 30일 이상 사용해야 하며, 가족돌봄휴가의 사용일수는 가족돌봄휴직 기간에서 제외된다. 다시 말해 가족돌봄휴가를 최장 20일(한부모는 최장 25일) 사용 시 가족돌봄휴직은 70일(한부모는 65일)이 사용가능하도록 하고 있다.

그러나 돌봄에 대한 사회적 인식이 빠르게 변화하고 있음에도 가사나 육아는 여성의 몫이라는 응답이 80%를 차지하고 있으며(장진희·박성준, 2017), 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 상회한다(고용노동부, 2020). 이처럼 우리 사회 내 돌봄노동은 여성의 몫으로 여겨지는 현실에서 코로나19로 인한 돌봄 공백은 돌봄의 여성화를 심화시키고, 여성의 가족돌봄제도 사용압력을 높이는 주요 원인으로 작용한다. 결국 여성은 ‘이상적인 노동자 규범(ideal worker norm)’에 의해 가정생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 요구에 직면하지만 돌봄부담에 따라 이상적 노동자 규범에서 벗어나게 된다(장진희, 2020). 그 결과, 여성은 제도사용을 이유로 직장 내 다양한 불이익에 노출될 위험이 대두된다.

물론, 남녀고용평등법은 제도사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등의 불리한 처우를 금지하고 있다. 그러나 법적으로 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다보니, 현장에서는 이를 교묘히 피한 직·간접적 형태의 불이익이 여전히 발생하고 있다. 잦은 가족돌봄휴가 사용 등으로 인해 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치되어 해

4 | 코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로

고의 위험이 높아지는 등 여러 불이익에 직면하는 것으로 보고된다(전기택·배진경, 2020). 또한 서울시직장맘지원센터에 따르면 2020년 상반기 상담 건수가 급증하였으며, 과거 육아휴직이나 출산전·후 휴가, 임신으로 인한 불이익이 주된 상담내용이었으나, 코로나19 이후에는 육아기 여성의 부당해고, 실업에 관한 상담내용이 증가했다는 사례가 이러한 내용을 뒷받침한다. 이처럼 육아기 여성의 돌봄노동에 대한 불이익을 법적으로 금지하고 있음에도 불구하고, 현장에서는 여전히 여성을 대상으로 하는 심각한 불이익이 존재하고 있는 현실이다.

그럼에도 불구하고 아직까지 코로나19로 인한 여성노동자의 노동환경 및 돌봄환경의 변화와 직장 내 불이익을 조망한 연구는 미흡하다. 고용노동부는 2019년 11월에 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 대응방안을 논의하였음에도 여성노동자의 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 깊이 있게 논의되지 못한 것이 현실이다. 이 때문에 여성의 노동위기 대응방안 또한 명확히 수립되기 어려운 상황이다. 따라서 본 연구는 코로나19 상황에서 여성이 직면하고 있는 돌봄공백뿐만 아니라 돌봄공백에서 기인하는 직장 내 차별과 노동시장에서의 어려움을 드러내고자 하였다. 특히 코로나19 전·후 돌봄환경과 노동실태를 조사하고 이를 토대로 각 집단의 취약지점을 발굴하여 정책적 대응방안을 마련하고자 하였다.

제2절 연구방법 및 분석자료

본 연구는 코로나19가 여성노동에 미치는 영향을 분석하기 위해 크게 4가지의 방법론적 접근을 시도하였다. 첫째는 우리나라의 코로나19와 관련된 대

응과 이에 따른 법·제도 변화를 검토하였다. 둘째는 OECD, ILO 등에서 생산되는 자료를 토대로 코로나19 이후 우리나라 여성노동자의 위치를 살펴보았다. 그리고 통계청 경제활동인구 등 거시자료를 활용하여 코로나19가 여성노동에 미치는 영향을 가늠해보고자 하였다. 특히 코로나19가 육아기 여성에게 미치는 영향을 조망하고, 취약성을 드러내고자 하였다. 셋째는 한국노총 5개 산별연맹 남녀조합원 중 중등이하 자녀를 둔 556명을 대상으로 실태조사를 수행하였다. 실태조사는 코로나19로 인한 노동환경의 변화 및 돌봄현황, 그리고 가족돌봄제도 사용현황 및 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익을 살펴보았다. 이를 토대로 돌봄공백으로 인한 제도사용이 직장 내 불이익에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 마지막으로 설문조사에서 담지 못한 여성의 노동환경과 가족돌봄제도 사용의 어려움을 드러내기 위해 심층면접을 실시하여 코로나19로 인한 직장 여성의 위치를 가늠하고 코로나19로 인한 어려움을 살펴보았다.

1) 법·제도 및 문헌검토

코로나19 팬데믹 상황 속에서 돌봄은 재가축화되었고, 그 결과 가구 내에서 주요 돌봄노동을 책임져왔던 여성의 돌봄노동은 더욱 심화되었다. 특히 코로나19 대응을 위한 돌봄시설의 휴원·휴교 등 돌봄의 공적기능이 마비됨에 따라 노동시장 내 여성의 어려움은 더욱 가중되고 있다. 이에 중앙정부는 남녀고용평등법 개정 등을 통해 육아휴직의 분할사용, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직 기간의 연장 등 가족돌봄제도를 재정비하였다. 이에 본 연구에서는 우리나라의 코로나19 대응정책과 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 변화를 검토하고 현재 시행되고 있는 제도의 실효성을 점검하고자 하였다. 이를

6 | 코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로

위해 가장 먼저 돌봄시설의 휴원, 휴교에 밀접하게 영향을 주는 사회적 거리 두기 단계별 지침 등 코로나19 대응에 관해 살펴보았다. 그리고 남녀고용평 등법 개정을 통해 변화된 육아휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아기 근로시간 단축제도를 검토하여 우리나라의 돌봄공백 대응방안을 검토하고 이에 대한 문제점을 살펴보았다.

2) 기존 통계자료 분석

거시적 관점에서 코로나19로 인한 여성의 노동위기를 드러내고자 먼저 OECD 및 ILO 등 주요 국제기구의 통계자료를 활용해 OECD 주요 국가와 비교해 한국의 코로나19 현황을 분석하였다. 이후 통계청 「경제활동인구조사」 자료를 활용해 남녀의 주요 경제활동지표를 분석하였다. 그 과정에 필요하다 판단될 경우, 기존에 공개된 선행연구에서 제시된 통계자료 분석 결과도 일부 함께 제시하였다.

3) 남녀조합원 대상 노동환경 및 돌봄실태 조사

기존의 코로나19와 여성을 다룬 대부분의 연구는 주로 돌봄공백의 실태를 살펴보거나, 여성노동자에게 집중된 돌봄노동으로 인한 야기되는 일·생활 불균형을 중심으로 이루어졌다. 그러나 코로나19 팬데믹으로 촉발된 돌봄공백은 가구 내에서의 어려움뿐만 아니라 직장 내에서의 여러 차별적 문제를 일으킴에도 불구하고 이에 대한 접근은 아직도 미흡하다. 특히 노동조합이 조직된 사업장의 경우, 노동조합이 있음에도 불구하고 그 실태가 어떠한지 드러난 바가 없다.

본 연구는 코로나19로 인해 여성의 가족돌봄제도 사용압력이 높아지는 가운데, 돌봄형태의 변화와 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익에 주목하고, 이를 드러내기 위해 한국노총 5개 산별연맹 조합원 중 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 본 조사를 통해 코로나19 전후의 임금수준, 노동시간 및 돌봄시간의 변화, 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도 사용과 사용에서의 어려움 등을 관찰하고자 하였다. 특히 돌봄공백으로 인한 제도활용이 직장 내 불이익에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이러한 연구결과를 토대로 돌봄공백의 해소와 직장 내 불이익 방지를 위한 중앙정부 차원에서의 대응과 노동조합 차원에서의 대응을 제안하고자 하였다.

〈표 1-2〉 코로나19와 여성노동 및 돌봄환경 실태조사 개요

구분	주요내용	
조사대상	한국노총 조합원 중 중등이하 자녀를 둔 남녀노동자 556명 (회수율 14.6%) *금융노조, IT사무서비스노련, 공공연맹, 의료노련, 공무원 연맹 남녀조합원	
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 설문조사(온라인 병행)	
조사내용	노동환경	사업체특성, 노동시간, 부서배치 등 코로나19이후 변화 등
	돌봄환경과 시간활용	코로나19 이전/이후 돌봄시간 및 돌봄방식 변화, 일·생활균형 어려움, 등
	제도활용	일·생활균형 및 돌봄지원제도 활용여부 및 어려움 등
	일반적사항	연령, 교육수준, 가족구성원 등
조사기간	2021년 7월 6일(화) ~ 2021년 9월 7일(화)	

4) 심층면접조사 분석

설문조사에서 담아내지 못한 코로나19와 여성노동의 취약지점을 발굴하기 위해 심층면접조사를 실시하였다. 면접조사는 다양한 연령과 조건의 여성노동자 중 코로나19 기간 중 특히 돌봄 공백으로 인하여 어려움을 겪은 초등

학교 이하의 돌봄이 필요한 자녀를 가진 여성노동자, '워킹맘'을 대상으로 실시하였다. 본 조사에는 코로나19 시국을 견뎌내면서 직장을 유지하고 있는 '생존자들'의 구체적인 경험과 사례를 통하여 이들 여성노동자들의 직장 내 심리적이고 경제적인 불이익, 가정 내외에서의 심리적 어려움과 주변에서의 압박 등 다양한 어려움을 돌봄공백을 중심으로 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 반구조화된 질문지를 활용하여 직장 일반사항, 돌봄 자녀를 포함한 가족상황, 코로나 19시 돌봄에서의 경험, 코로나 19 상황에서의 회사에서의 대응과 불이익의 경험, 기타 사항으로 일가정양립/ 일생활균형에 대한 개인적 평가, 정책제언, 노조의 대응 등에 대해서 알아보았다. 이러한 조사와 분석을 통해서 코로나19를 견뎌왔던 워킹맘들의 구체적인 어려움과 이들의 요구하고 있었던 제안들을 정책적 요구사항 등으로 마련하고자 하였다.

제3절 연구절차

단계		주요 내용		
1 단계	계획 설계	▶ 연구계획서 작성	-연구목적, 내용, 추진방법 등 계획 수립	연구방향 설정 및 주요 연구내용 도출
		▶ 연구원 내·외부 전문가 사전 자문회의 및 연구진 회의	-전문가 및 한국노총 여성본부 담당자 등 의견청취 -연구방향 및 설계 적절성, 연구 방법 타당성 등	
2 단계	자료 분석	▶ 코로나19 관련 대응 및 범·제도검토	-코로나19 대응 중앙정부 대응검토 및 시사점 도출	코로나19 이후 노동환경의 변화
		▶ 통계청 및 OECD, ILO 통계자료 분석	-코로나19로 인한 우리나라 여성노동의 위치점검 및 시사점 도출	
3 단계	조사 연구	▶ 남녀조합원 실태조사	-남녀조합원 556명 대상 실태조사 실시	남녀조합원 노동환경 및 돌봄환경 실태조사 분석, 시사점 도출, 연구결과 공유, 및 전문가 의견수렴
		▶ 집단초점면접 실시	-코로나19 전·후 돌봄환경의 변화 및 노동실태 점검 -가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 및 어려움 발굴	
		▶ 정책토론회 개최	-남녀노동자 노동환경 개선 및 돌봄의 사회화 방안 등 -조합원, 전문가 등 의견수렴	
4 단계	정책 방안 도출	▶ 전문가 연구보고서 평가	-정책방향성 도출을 위한 전문가 의견 청취	노동환경 개선을 통한 보호방안 도출
		▶ 정책방안 정리	-정책방안 및 추진과제 발굴	
5 단계	결과 보고	▶ 결과보고서 작성	-연구보고서 작성	최종 연구보고서 제출

제2장

우리나라 코로나19 대응현황

제1절 우리나라 코로나19 현황 및 대응체계

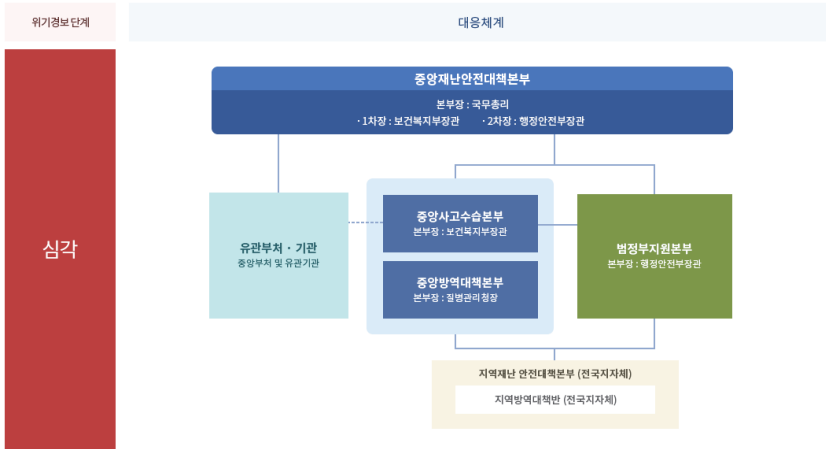
1. 우리나라의 방역체계 및 코로나19 현황

1) 정부의 대응체계

우리나라는 2020년 2월 23일, 감염병 위기단계를 「심각」수준으로 상향함에 따라, 코로나19 대응을 위한 조직도 국무총리를 본부장으로 하는 중앙재난안전대책본부를 가동하여 범정부적으로 방역에 집중하고 있다. 감염병의 특수성과 전문성을 고려하여 방역 컨트롤타워인 '중앙방역대책본부'(질병관리본부)가 수행하며, 중앙재난안전대책본부 1차장 겸 중앙사고수습본부장(보건복지부 장관)은 중앙방역대책본부(본부장: 질병관리본부장)의 방역업무를 지원한다. 범정부대책지원본부장인 행정안전부 장관이 맡아 중앙 및 지자체 간 협조 등 필요한 사항을 지원한다. 각 지자체에서도 단체장을 중심으로 '지역재난안전대책본부'를 구성하여 감염병 전담병원과 병상을 확보하고,

수용범위를 넘어서면 중앙에서 병상, 인력, 물자 등의 자원을 지원한다.

[그림 2-1] 우리나라 코로나19 대응체계



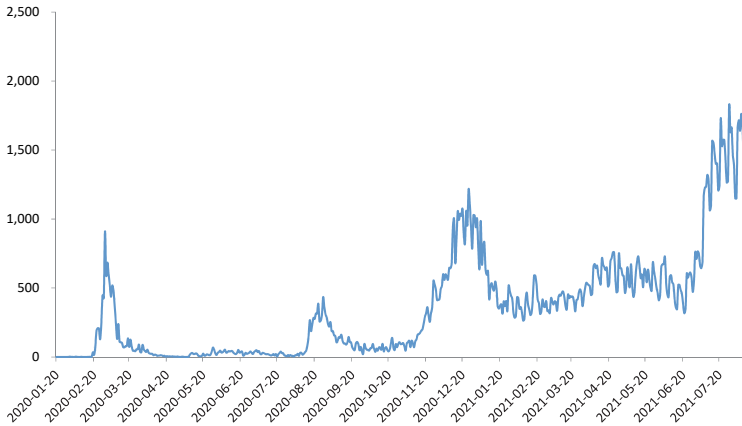
출처:코로나바이러스감염증-19 홈페이지, 한국 정부 대응체계(2020. 6월 기준)
<http://ncov.mohw.go.kr/baroView2.do?brdId=4&brdGubun=42>

2) 우리나라의 코로나19 진행상황

우리나라의 경우 국내 발생 초기에는 일부 중국지역의 입국자와 그 주변에서 확진자가 발생하였으나, 특징 종교집단을 중심으로 폭발적인 집단발병이 발생했다. 이에 확진자가 매우 빠르고 광범위하게 발생하였으나, 전 국민의 적극적인 사회적 거리두기와 철저한 생활방역으로 확산세가 진정된 바 있다. 그러나 이후 이태원의 클럽을 매개로 한 급속한 확산과 밀집·밀폐·밀접 시설 내의 n차 감염으로 유행 연결고리가 이어져 산발적 감염이 발생하였다. 특히 2020년 12월 주간 일평균 확진자수가 1천명에 육박하며 거리두기 3단계 기준에 진입하였다. 이후 500~600명대로 감소하였던 확진자수는 2021년 7월부터 다시 일평균 확진자가 1천명을 넘어섰으며 이러한 증가추세는 가속화

되어 8월 2천명을 넘어서고 있는 실정이다.

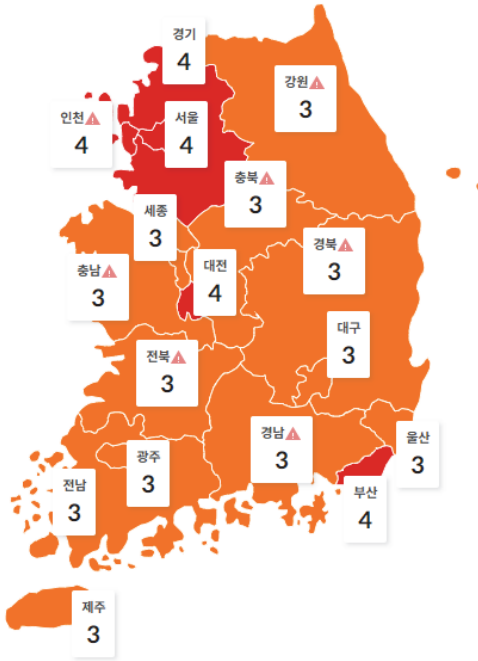
[그림 2-2] 우리나라 코로나19 발생 확진자 수 일별 추이(2020.1~2021.7.)



출처: 코로나바이러스감염증-19 홈페이지, 2021.

권역별 국내발생 현황을 살펴보면 우리나라는 주로 수도권을 중심으로 코로나19 확진자가 발생하고 있는 것으로 확인된다. 2021년 2월부터 국내 코로나19 예방접종을 시작한 이래로 누적 접종자(1차 접종률 기준)가 전국민의 31.5%에 달하고 있음에도 불구하고 여전히 일평균 확진자는 1,913명 수준이며, 수도권(서울시, 경기도, 인천시)이 차지하는 비중은 64.7%에 달한다. 이 때문에 서울시와 경기도, 인천시는 대전시와 부산시를 제외한 다른 지역에 비해 격상된 거리두기 단계를 유지하고 있으며, 상대적으로 돌봄공백이 더욱 심각하게 우려되는 지역으로 분류된다.

[그림 2-3] 우리나라 시도별 거리두기 단계 현황



주: 2021년 8월 기준 시도별 거리두기 단계 현황임.
출처: 코로나바이러스감염증-19 홈페이지, 지역별 거리두기 단계 현황, 2021.

2. 사회적 거리두기 및 단계별 조치

우리나라는 역사상 유례없는 확산속도와 공중보건상황 등을 감안하여 코로나19에 대한 위기상황을 단계별로 대응하고 있다. 우선, 감염병 위기경보 단계를 살펴보면 중국지역을 중심으로 확산되던 2020년 1월 중순까지는 ‘관심단계’를 유지하다가, 우리나라에서 최초 확진자가 발생함에 따라 1월 20일부터 ‘주의단계’로 변경되었다. 이후 점차 산발적으로 확진자가 나타남에 1월 27일부터 ‘경계단계’로 격상하였고 특정지역에서 폭발적으로 확진자가 확산됨에 따라 2월부터 ‘심각단계’로 격상하였다. 이후 더욱 감염력이 높은

코로나19의 델타변이 형태가 등장함에 2021년 7월 이후 일평균 확진자가 2천여명에 달하였으며 이에 2021년 7월 사회적 거리두기 체제가 개편되었다.

코로나19로 인한 감염병 위기경보가 경계단계에 들어서면서 보건복지부는 어린이집용 대응지침을 배포하였고, 이어 어린이집 일시 폐쇄 및 휴원 기준을 안내하였다. 이후 특정종교에 의한 확산으로 인해 감염병 위기경보는 심각단계로 격상되었고, 2020년 2월 26일 전국 어린이집의 강제 휴원 조치가 이루어짐에 따라 돌봄공백 문제가 대두되기 시작했다. 이후에도 코로나19의 증가세로 인해 전국 어린이집 휴원 기간이 연장되었고, 돌봄공백의 장기화가 발생하였다. 이뿐만 아니라 교육부 역시 전국 유치원과 초등학교의 개학을 연기함에 따라 돌봄이 요구되는 미취학 자녀와 초등자녀를 둔 가구의 돌봄공백이 야기되었고, 2020년 5월 4일 등교수업 방안을 마련하였다.

〈표 2-1〉 감염병 위기 경보별 돌봄시설 및 교육기관 조치

감염병 위기 경보	기간	주요내용
관심(blue)	~2020.1.19	
주의(yellow)	2020.1.20 ~ 2020. 1.26	-국내 첫 확진자 발생
경계(orange)	2020.1.27 ~ 2020. 2.22	-어린이집용 대응지침 배포 -어린이집 일시 폐쇄 및 휴원 기준 안내 -신천지 환자발생(2.18)
심각(red)	2020.2.23 ~ 2021.7	-전국 어린이집 휴원 조치(2.26) -전국 어린이집 휴원 기간 연장(~3.22) -전국 어린이집 생활속 거리두기 및 재등원(6.1) -전국 유치원 개학 연기(2.23) -유·초·중·고·특수학교 등교수업 방안발표(5.4)
	2021.7~현재	-거리두기 단계개편 -수도권 4단계 격상 및 어린이집 휴원 권고 -수도권 초중고 개학연기

출처: 「코로나19 유치원 학사운영 대응」, 교육부, 「코로나19 어린이집 조치사항」, 보건복지부

이러한 어린이집과 유치원, 초등학교의 휴원·휴교조치는 ‘사회적 거리두기’ 방역수칙에 의해 크게 영향을 받는다. 코로나19 초기에는 중앙정부 차원에서 전국적 휴원·휴교를 명령하였으나 이후, 어린이집은 주로 지자체에 의해 휴원이 결정되고 초등학교의 경우 교육부의 결정에 영향을 받도록 변경되었다. 이 때문에 개편 전 거리두기 체계에서는 어린이집에 대한 가이드가 존재하였으나 개편 후 거리두기 체계에서는 어린이집에 대한 가이드가 제외되었다.¹⁾

구분	1단계	2단계	3단계	4단계
단계 명칭	지속적 억제상태 유지	지역 유행/인원 제한	권역 유행/모임 금지	대유행/외출 금지
결정·조정 권한	시·군·구, 시·도, 중대본	시·군·구, 시·도, 중대본	시·군·구, 시·도, 중대본	중대본
기준	인구 10만 명당 1명 미만 (주간 평균) ▶ 전국 : 500명 미만 ▶ 수도권 : 250명 미만	인구 10만 명당 1명 이상 (주간 평균이 3일 이상 기준 초과) ▶ 전국 : 500명 이상 ▶ 수도권 : 250명 이상	인구 10만 명당 2명 이상 (주간 평균이 3일 이상 기준 초과) ▶ 전국 : 1,000명 이상 ▶ 수도권 : 500명 이상	인구 10만 명당 4명 이상 (주간 평균이 3일 이상 기준 초과) ▶ 전국 : 2,000명 이상 ▶ 수도권 : 1,000명 이상
모임	방역수칙 준수	8명까지 모임 가능 (9인 이상 사적모임 금지)	4명까지 모임 가능 (5인 이상 사적모임 금지)	18시 이후 2명까지 모임 가능 (3인 이상 사적모임 금지) ※ 18시 이전에는 4인까지 모임 가능
	- 1차 이상 집중자는 직계가족 모임 제한 인원내 미포함 - 예방접종 완료자는 사적모임 제한 인원내 미포함 (4단계 제외)			
행사	500인 이상 행사 시 지자체 사전 신고	100인 이상 행사 금지	50인 이상 행사 금지	행사 금지
	예방접종 완료자는 행사 제한 인원내 미포함			
집회	500인 이상 집회 금지	100인 이상 집회 금지	50인 이상 집회 금지	1인 시위 외 집회 금지
	예방접종 완료자는 집회 제한 인원내 미포함			

1) 개편 후 거리두기 체계에서는 이용시설 위험성 정도에 따라 1집단, 2집단으로 구분하고 있으며 어린이집은 별도로 구분되지 않고 있다. 이 때문에 대부분의 지자체는 개편 전 거리두기 체계의 기준을 따르고 있다.

3. 사회적 거리두기 단계에 따른 돌봄관련 조치사항

1) 사회적 거리두기 단계에 따른 어린이집 조치

코로나19의 확산으로 인해 공적영역의 여러 시설들이 제 기능과 역할을 수행하지 못하게 되었으며, 그중 어린이집 역시 2020년 2월부터 5월까지 강제 휴원·휴교 조치가 이루어짐에 따라 돌봄공백이 발생하게 되었다. 물론 6월 이후 전국 단위 휴원은 해제하였으나, 지역별 감염 수준에 따라 지자체별로 휴원 여부를 판단하여 실시하도록 하고 있다. 서울시와 경기도, 인천시를 비롯한 대도시의 경우 최근까지도 코로나19가 심각한 수준을 보임에 따라 일부 지역이 휴원을 지속하여 돌봄공백이 장기화되었다.

보건복지부에 따르면 코로나19의 장기화에 따라 2020년 11월 18일 기준 4.0%에 불과하였던 어린이집 휴원율은 불과 한 달 만에 80.0%로 증가하였으며, 2021년 1월 기준 92.9%에 달하는 것으로 보고된다. 어린이집 등원율에 있어서도 88.5%(2021.11.18.)에서 44.5%(2021.1.4.)로 크게 감소한 것으로 집계되는데 이는 가정보육의 비중이 매우 증가하였음을 의미한다. 또한 보건복지부는 2020년 8월 18일자로 사회적 거리두기 단계 격상에 따른 어린이집 조치사항 안내 공문과 사회적 거리두기 단계별 어린이집 조치사항을 배포하였다. 사회적 거리두기 1단계부터 2.5단계에 걸쳐 지자체는 유행 지역의 감염 확산 양산이나, 시설별 위험도, 방역관리 상황 등을 고려하여 필요시 지자체장의 판단에 따라 관할 어린이집에 휴원 명령 또는 상위단계에 해당하는 강화된 어린이집 조치가 시행가능하도록 하고 있다.

어린이집 역시 사회적 거리두기에 따른 조치사항이 취해졌는데, 생활방역인 1단계에서는 정상운영이 가능하며 생활 속 거리두기 수칙 준수하에서 특

별활동이나 외부활동, 집단행사 및 교육을 할 수 있다. 또한 외부인 출입관리에 있어서 발열이나 호흡기 증상 등 확인 후 출입을 허용하도록 하였다. 이후 1.5단계로 격상됨에 따라 시설돌봄보다 가정돌봄을 권고하는데, 특별활동과 외부활동, 외부인의 출입은 자제하도록 하고 집단행사는 취소 및 연기하도록 지침이 마련되었다. 2.5단계에서는 어린이집의 모든 활동이 금지되고, 3단계에서는 휴원과 긴급돌봄을 하도록 조치하고 있다.

우리나라는 2020년 8월 16일 수도권에서 100명 이상의 확진자가 발생한 것을 계기로 사회적 거리두기 단계를 2단계로 격상하였으나, 확진자 증가추세가 감소하지 않음에 따라 8월 30일 2.5단계로 격상하였다. 그리고 이후에도 지속적으로 2.5단계가 유지됨에 따라 돌봄공백 역시 장기화되고 있는 실정이다.

〈표 2-2〉 개편 전 사회적 거리두기 단계에 따른 어린이집 조치사항

구분	생활방역		지역적 유행단계		전국 유행단계	
	1단계	2단계	1.5단계	2단계	2.5단계	3단계
지자체	기본 방향	철저한 방역 하에 운영				휴원 명령
어린이집	운영	정상운영	보호자 대상 가정돌봄 권고		긴급보육 (*최소화)	
	특별활동 외부활동	가능 (*생활속 거리두기 수칙 준수)	자제 원칙 (*활동 시 보호자 동의 필요)		금지	
	집단행사		취소 및 연기 원칙 (*활동 시 보호자 동의 필요)		취소 및 연기	
	외부인 출입	가능	자제 원칙		금지	

2) 유치원 및 초등학교 조치사항

지자체 중심으로 휴원이 이루어지는 어린이집과 달리 유치원과 초등학교

는 중앙에서의 통제에 따른다. 특히 온라인 원격수업이 가능하다는 특징으로 인해 사회적 거리두기 단계별 조치에서 확인하였듯이 유치원 또는 학교의 밀집도를 고려한 등교가 이루어진다.

교육부(2020)의 코로나19 대응치침을 보면 2020년 3월 온라인 개학(원격 교육)에 대한 준비가 이루어지고, 4월 9일부터 초등 4~6학년, 중등1~2학년, 고등 1~2학년이 순차적으로 온라인 개학이 이루어졌다. 그리고 4월 20일 모든 초중고가 온라인 개학을 실시하였고, 이후 5월 20일에 들어서야 고3이 등교개학하였으며, 유치원과 초등학교 저학년은 가장 늦은 5월 27일에 등교개학이 이루어졌다. 이후에도 밀집도에 대한 제한으로 인해 원격수업, 격일(주) 등원·등교·통원, 분반제 운영 등이 이루어짐에 따라 유치원 또는 초등자녀를 둔 가구 역시 돌봄공백에 노출되고 있음이 확인되었다. 사회적 거리두기 개편이후(2020.11.7.)의 조치는 다음의 표와 같다.

〈표 2-3〉 사회적 거리두기에 단계에 대한 유치원 초중고 조치

시행일	거리두기	지역	조치내용
11.24	2단계	수도권	밀집도 1/3원칙(고교 2/3), 최대 2/3 내에서 운영가능
	1.5단계	호남권	밀집도 2/3 준수
12.1	2단계	수도권 및 일부 지자체	밀집도 1/3원칙(고교 2/3), 최대 2/3 내에서 운영가능
	1.5단계	비수도권	밀집도 2/3 준수
12.8	2.5단계	수도권	밀집도 1/3 준수
	2단계	비수도권	밀집도 1/3원칙(고교 2/3), 최대 2/3 내에서 운영가능

자료: 「2020 교육분야 코로나19 대응」, 교육부, 2020

제2절 코로나19 돌봄공백 지원관련 법·제도

1. 가족돌봄휴가 및 가족돌봄비용 긴급지원

코로나19 팬데믹의 장기화에 따라 2020년 3월부터 개학연기, 휴원·휴교, 온라인 개학 등이 지속되어 이미 개인의 연차나 가족돌봄휴가를 상당부분 소진하였고, 연내 전국적인 확산이 재발생 시 돌봄공백 문제가 가속화될 것으로 예측되었다. 이에 고용노동부는 가족돌봄휴가를 최대 10일까지(한부모는 최대 15일, 무급) 연장할 수 있도록 규정한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)을 개정안을 마련하였다. 이에 2021년 5월 18일 남녀고용평등법이 시행됨에 따라 가족돌봄휴가는 연간 총 20일(한부모는 총 25일)까지 사용이 가능하게 되었다.

연장된 가족돌봄휴가는 남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)에 의해 다음과 같은 사유에 한하여 사용가능하다. 우선, ①감염병의심자 중 유증사자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우 ②유치원 또는 어린이집, 학교가 휴업명령이나 휴교처분을 받는 경우 ③자녀가 감염병으로 인하여 자가격리 대상이거나 학교 등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우 ④그 밖에 근로자의 가족 돌봄에 관하여 고용노동부 장관이 정하는 사유에 해당하는 경우로 한하고 있다. 또한 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 할 수 없도록 명시하고 있다. 그럼에도 불구하고 현장에서 가족돌봄휴가 사용으로 인한 다양한 형태의 불이익이 발생하고 있음이 보고되어(한국여성노동자회, 2020), 이를 면밀하게 살펴볼 필요성이 대두된다.

<표 2-4> 남녀고용평등법 내 연장된 가족돌봄휴가 사용 가능한 사유

-
1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 **감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우** 또는 같은 법 제2조제15호의2의 **감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우**
 2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「**초·중등교육법, 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법, 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법, 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우**
 3. **자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여** 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 **자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우**
 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- ⑥ 사업주는 **가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로** 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 **불리한 처우를 하여서는 아니 된다.**
-

가족돌봄휴가의 연장뿐만 아니라 가족돌봄휴가의 무급으로 인해 가구 내 소득감소 등 경제적 충격을 완화하기 위한 ‘가족돌봄비용 긴급지원’도 이루어졌다. 지원대상은 코로나19 관련 사유로 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 노동자를 대상으로 하며, 감염병의심자 중 유증상자, 개학연기, 휴업·휴원·휴교 또는 원격수업, 격일(주), 등원·등교·통원, 분반제 운영 등의 조치로 정상 등원·등교하지 못하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우, 코로나19 관련 긴급하게 돌봄이 필요한 경우, 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우로 한정한다. 지원수준은 1인당 10일 이내로 지원하며, 지원금액은 1일당 5만원(단시간 노동자는 시간비례, 소정 노동시간 주 20시간 일하는 1일 25,000원)으로 지원한다.

〈표 2-5〉 가족돌봄비용 긴급지원 주요내용

구분	주요내용
사업목적	코로나19 확산으로 인한 가족돌봄의 경제적 부담을 완화
지원대상	코로나19 관련 사유로 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 노동자
지원사유	<p>가. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 감염병환자, 감염병의사(擬似)환자, 병원체보유자 또는 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우</p> <p>나. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 소속된 어린이집, 유치원, 학교, 장애인 복지시설 등이 코로나19 관련하여 개학연기, 휴업·휴원·휴교를 실시하거나 원격수업, 격일(주) 등원·등교·통원, 분반제 운영 등의 조치로 정상 등교(원)하지 못하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우</p> <p>다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 코로나19 관련 등교, 등원, 통원 중지 조치 및 이와 유사한 조치 등을 받아 긴급하게 돌봄이 필요한 경우</p> <p>라. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 코로나19 관련 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우</p>
지원수준	1인당 10일 이내로 지원하며 지원금액은 1일당 5만원 (*단시간 노동자는 시간비례, 소정노동시간 20시간 이하는 1일 2만5천원)

2. 육아기 근로시간 단축제도

코로나19로 인한 돌봄공백을 최소화 하기 위한 제도 중 하나로 육아기 근로시간 단축제도를 들 수 있다. 이 제도는 남녀고용평등법을 근거로, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 남녀노동자가 한 자녀에 대하여 각각 1년씩 근로시간의 단축을 사용할 수 있도록 명시하고 있다. 다만, 1년의 단축기간을 사용 시 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간을 가산하여 사용이 가능하다. 또한 1년의 기간에 대해 분할사용을 허락하고 있는데, 원칙

적으로 1회의 기간은 3개월로 하되 사업주가 허용하는 경우 3개월 미만으로 분할하여 사용이 가능하다. 단축기간의 노동시간은 주당 15시간 이상 35시간 미만이며, 3일 동안 8시간 근무하여 주당 24시간 일하는 형태 등 여러 형태로 활용도 근로시간 단축으로 인정된다.

육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 등과 마찬가지로 제도사용으로 인한 불이익 방지 등 관련 보호규정이 마련되어 있다. 남녀고용평등법 제19조의 2(육아기 근로시간 단축)과 제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)에서는 단축기간이 종료된 후에도 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 명시하고 있다. 또한 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하지 못하도록 강제하고 있다.

〈표 2-6〉 육아기 근로시간 단축제도의 주요 내용

구분	원칙	비고
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자	
기간	1년 이내. 단, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용 가능하며 3개월 단위의 분할사용이 가능함. (*사업주의 허용하는 경우 3개월 미만 분할사용 가능)	미부여시 500만원 이하 과태료
단축시간	주당 15시간에서 35시간. 단, 단축기간 전의 근로시간이 반드시 40시간이어야 할 필요는 없으며 시간이 단축되었고 주당 근로시간이 15~35시간이면 육아기 근로시간 단축으로 인정함	
신분보장	근로시간 단축을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지	위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	근로시간 단축 종료 후 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀	위반시 500만원 이하의 벌금
	근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 할 수 없음	위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
연장근로	사업주는 단축된 근로시간 외의 연장근로 요구 불가	위반시 1천만원 이하의 벌금

육아기 근로시간 단축은 2019년 고용보험법과 남녀고용법 등의 개정을 통

해 제도사용에 탄력성을 높였다. 특히 고용보험법 제73조 제2호에 명시되어 있던 ‘같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 부여 또는 육아기 근로시간을 실시하지 아니할 것’을 삭제함에 따라 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아기 단축 시에도 육아기 근로시간 단축급여가 가능하도록 하였다. 또한 남녀고용평등법 역시 개정하여 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 시에도 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있도록 하였다. 각각의 개정된 법은 2020년 2월 28일부터 시행됨에 따라 코로나19 상황에서 돌봄공백을 메울 수 있는 역할을 수행하게 되었다.

〈표 2-7〉 육아기 근로시간 단축제도 관련 주요 법 개정

시행일	개정일	주요내용	비고
20.2.8.	19.8.27.	같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축시에도 육아기 근로시간 단축 급여 지급 (*“같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 부여 또는 육아기 근로시간을 실시하지 아니할 것” 삭제)	고용보험법 제73조 제2호 삭제
20.2.8.	19.12.24.	같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 시에도 육아기 근로시간 단축 허용 (*“같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자가 신청한 경우”삭제)	남녀고용평등법 시행령 제15조의2 제2호 삭제

다만, 육아기 근로시간 단축제도 사용에 대해 다음과 같은 세 가지 사유에 해당할 시 사업주가 거부할 수 있다. 첫째, 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우, 둘째, 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음), 마지막으로 업무 성격상 근무시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우이다. 특히 마지막 허용예외 사유란 업무 성격상 대체인력

배치 등으로 근로시간을 분할 수행의 어려움이 관련 법령 및 지침 등에 명시되어 있거나(「영유아보육법」 담임교사 1일 8시간 근무 등), 영업 및 생산 등의 차질로 인해 사업의 지속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말한다.

〈표 2-8〉 육아기 근로시간 단축 허용예외 사유

- ① 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
 - ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고, 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나, 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)
 - ③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ※육아기 근로시간 단축의 허용예외의 사유 중 ③의 경우란 업무 성격상 대체인력 배치 등으로 근로시간을 분할 수행의 어려움이 관련 법령 및 지침 등에 명시되어 있거나(예, 「영유아보육법」 담임교사 1일 8시간 근무), 영업 및 생산 등의 차질로 인해 사업의 지속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말함

육아기 근로시간 단축은 단축 된 시간에 비례하여 통상임금이 삭감된다. 포괄임금으로 적용시 시간외수당이 시간외근로 여부와 무관히 지급되었다면, 시간외 수당 포함하여 근로시간 비례 급여가 산정된다. 또한 가족돌봄휴가 비용지원과 마찬가지로 육아기 근로시간 단축제도 역시 급여지원이 이루어진다.²⁾ 최초 근로시간 5시간 단축분은 월 통상임금의 100%(통상임금 200만원 상한/50만원 하한)지원되며, 나머지 근로시간 단축분은 월 통상임금의 80%가 지원되어 경제적 부담을 완화시키고 있다.

2) 고용보험법 시행령 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 매주 최초 5시간 단축분은 다음과 같다.

$$\text{월통상임금 (200만원 상한/50만원 하한)} \times \frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

나머지 근로시간 단축분은 다음과 같다.

$$\text{월통상임금 (200만원 상한/50만원 하한)} \times \frac{(\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간})}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

3. 가족돌봄휴직 제도

보건복지부는 2020년 11월 ‘코로나19 돌봄체계 개선 방안’을 통해 코로나19와 같은 국가적 재난 상황에서 자녀돌봄을 위해 최대 90일까지 가족돌봄을 사용할 수 있도록 하는 방안을 추진하였으며, 2021년부터 적용·시행되고 있다. 이러한 가족돌봄휴직제도는 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 돌봄이 필요한 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하는 노동자를 대상으로 한다. 휴직기간은 2021년부터 적용된 90일이며 분할 및 해마다 반복하여 사용하는 것이 가능하다. 1회 사용시 최소 30일 이상 사용해야 하며 가족돌봄휴가 사용 시 가족돌봄휴가의 사용일수는 가족돌봄휴직 기간에서 제외된다. 즉, 가족돌봄휴가를 최장 20일(한부모 25일)을 사용 시 가족돌봄휴직은 70일이 가능하다.

육아기 근로시간 단축과 마찬가지로 가족돌봄휴직 역시 허용예외사유가 존재한다. 첫째, 근로자의 해당 사업에서 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우, 둘째, 가족돌봄휴직을 신청한 자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우, 셋째, 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우, 넷째, 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우, 마지막으로 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우이다.

〈표 2-9〉 가족돌봄휴직 허용예외 사유

-
- ① 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
 - ② 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - ※ 근로자 외의 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 직장(직업)이 있거나, 돌봄이 필요한 가족과 거주지가 멀거나, 질병, 장애 등으로 인해 돌보기 곤란한 경우에는 근로자가 돌볼 수 있는 경우로 판단
 - ③ 주부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존 손에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌보아야 하는 경우는 제외한다.
 - ※조부모의 직계비속은 부모, 아버지의 형제·자매, 사촌, 손자녀의 형제·자매 포함, 손자녀의 직계존속은 부모, 조(외)부모, 증(외)조부모 포함
 - ④ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외
 - ※ 구인 노력은 고용센터를 통한 노력만 해당됨
 - ⑤ 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
-

육아기 근로시간 단축과 다르게 사업주가 가족돌봄휴직을 거부한 경우에는 사유를 서면으로 통보하고 ①업무를 시작하고 마치는 시간의 조정 ②연장 근로의 제한 ③근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 ④그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치를 취하여야 한다.

4. 육아휴직 제도

육아휴직제도는 1988년 4월에 도입된 이래로 여러 차례 개정을 거쳐 현재 일·가정양립을 위한 대표적인 제도 중 하나로 자리 잡고 있다. 육아휴직은 앞서 살펴본 제도들과 마찬가지로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자를 대상으로 하며, 자녀의 양육을 최대 1년 동안 휴직할 수 있도록 하는 제도이다.

특히 코로나19 시기에 들어 남녀고용평등법이 개정됨에 따라 육아휴직을 탄력적으로 사용할 수 있게 되었다. 종전의 육아휴직은 1회에 한정하여 사용할 수 있었으나(분할사용 불가) 2020년 남녀고용평등법 제19조의4 제1항이 개정됨에 따라 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있게 되었다. 즉, 코로나19로 인한 돌봄공백을 육아휴직을 통해 일정 부분 해소할 수 있게 된 것이다.

〈표 2-10〉 개정법에 따른 육아휴직 사용형태

① 육아휴직 1회(분할사용 없음)

육아휴직

② 육아휴직 2회(1회 분할)

육아휴직1	분할	육아휴직2
--------------	----	--------------

③ 육아휴직 3회(2회 분할)

육아휴직1	분할	육아휴직2	분할	육아휴직3
--------------	----	--------------	----	--------------

육아휴직 역시 고용보험법을 근거로 하여 가족돌봄휴가와 육아기 근로시간 단축과 같이 육아휴직 급여를 통해 경제적인 지원이 이루어진다. 고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여)에 따라 육아휴직 급여가 지급되는데, 급여는 육아휴직 후 3개월까지 및 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지로 구분된다. 우선, 육아휴직 후 3개월까지는 월 통상임금의 80% 해당하는 금액을 지급하는데, 다만 상한액은 150만원이며 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 월 통상임금의 50%에 해당하는 금액을 지급하는데, 상한액은 120만원이며 하한액은 70만원으로 한다. 그리고 매월 지급되는 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 지급한다.

한편, 육아휴직이 여성에게 집중됨에 따라 이른바 ‘아빠 육아휴직 보너스제’라고 불리는 육아휴직급여 특례가 마련되었다. 육아휴직급여 특례란 고용보험법 시행령 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 하며, 상한액은 250만원으로 한다. 단, 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직이 겹치는 기간은 육아휴직급여 특례가 미적용된다.

〈표 2-11〉 육아휴직급여 지급 형태

구분	주요 내용	비고
육아휴직 시작일로부터 3개월까지	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)	육아휴직 급여의 75%만 지급(나머지는 복직 후 6개월 후 지급)
육아휴직 4개월째부터 종료일까지	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 50% (상한액 120만원, 하한액 70만원)	육아휴직 급여의 75%만 지급(나머지는 복직 후 6개월 후 지급)
같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직을 하는 경우	육아휴직 시작일로부터 3개월까지, 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100%(상한액 250만원)	특례적용에 따라 최초 3개월까지 100% 지급

육아휴직은 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에 해당할 시 사업주에게 육아휴직을 신청할 수 있으며, 사업주는 육아휴직을 허용하여야 한다.

앞서 가족돌봄휴가 등의 제도와 마찬가지로 육아휴직 역시 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제3항과 제4항에서 보호규정을 두고 있다. 가장 먼저 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있는데, 여기서의 불리한 처우란 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 경제·정신·생활

상의 불이익을 포무 포함한다. 둘째로는 육아휴직 기간 중 해고를 금지하며, 셋째로는 육아휴직 후 직무복귀이다. 직무복귀란 휴직 전과 동일한 업무에 복귀시키는 것을 의미하며, 조직 개편 등의 경우처럼 동일한 업무로 복귀시키는 것이 어려운 경우에는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 한다. 마지막으로 근속기간의 인정을 통해 자녀양육 기간에 대한 사회적 가치를 제도적으로 인정하도록 하고 있다.

〈표 2-12〉 육아휴직 관련 보호규정

남녀고용평등법 제19조(육아휴직)

- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

5. 유연근무제

유연근무제는 노동자와 사용자가 노동시간이나 노무제공 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(work-life balance)하도록 지원하는 제도이다. 유연근무제는 ①노동시간의 유연화 ②노무제공 장소의 다양화 ③노무제공량 조정 ④노무제공의 연속성 유연화 제도로 구분된다. 노동시간의 유연화에는 근로기준법에 따른 탄력적 시간근로제, 선택적 시간근로제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제가 포함되며, 근로기준법이 정하는 유형 이외에 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등이 존재한다. 노무제공장소의 다양화에는 재택근무제와 원격근무제가 포함되며, 노무제공량 조정 측면에서는 직무공유제와 시간제근로가 포함된다. 마지막으로 노무제공의 연속성 유연화

에는 장기휴가, 안식년, 가족의료휴가, 보상휴가제가 포함된다.

〈표 2-13〉 유연근무제의 분류 및 유형

구분	주요 내용
① 노동시간의 유연화	·「근로기준법」의 유형: 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제 ·「근로기준법」이 정하는 유형 이외의 유형: 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등
② 노무제공장소의 다양화	·재택근무제와 원격근무제 등
③ 노무제공량의 조정	·직무공유제와 시간제근로 등
④ 노무제공 연속성 유연화	·장기휴가, 안식년제도, 가족의료휴가, 보상휴가제 등

〈표 2-14〉 유연근무제의 유형 및 운영방법

구분	주요 내용
시차출퇴근제	주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	주당 40시간 범위 내에서 1일 노동시간을 자율적으로 조정함에 따라 출·퇴근시간을 노동자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도
재택근무제	노동자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근하여 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
재량근로시간제	업무특성상 업무수행방법을 노동자의 재량에 따라 결정하고, 사용자와 노동자가 합의한 시간을 노동시간으로 보는 제도

이상의 유연근무제 중 보편적으로 이용되는 유연근무제의 유형과 운영방법은 다음과 같다. 시차출퇴근제란 주 40시간의 노동시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도이다. 반면, 선택근무제란 주 40시간 범위 내에서 1일 노동시간을 자율적으로 조정함에 따라 출·퇴근시간을 노동자가 자유롭게 선택할 수 있는 제도이다. 쉽게 말해 주5일 근무를 가정 시 4일간 36시간을 노동할 경우, 마지막 5일에는 4시간만 노동하면 되는 것이다. 마지막으로

코로나19가 심화됨에 따라 권고되는 재택근무제는 노동자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도를 의미한다.

6. 긴급돌봄서비스 및 청소년방과후 활동

긴급돌봄서비스는 크게 어린이집 긴급돌봄서비스와 유치원생과 초등학생 대상의 긴급돌봄서비스로 구분할 수 있다. 전자는 보건복지부의 영역이고, 후자는 교육부에서 담당한다. 이중 보건복지부의 긴급돌봄서비스는 어린이 집, 다함께돌봄센터·지역아동센터, 기타 지자체 운영 돌봄센터 등 마을돌봄 기관이 휴원하더라도 학부모의 긴급한 돌봄 수요에 적극 대응할 수 있도록 돌봄종사자가 정산근무 또는 당번제를 통해 긴급보육·돌봄을 실시하는 것을 말한다. 긴급보육은 통상의 보육시간(~19:30)까지 동일하게 실시하는 것이 원칙이고 이용사유에는 제한을 두지 않으며 기존의 보육시설 이용자의 경우 추가적으로 비용이 발생되지는 않는다.

다음으로 교육부는 시도교육청과 학부모 수요조사를 바탕으로 긴급돌봄서비스를 제공하기 위해 긴급돌봄 운영을 위한 운영지침 및 매뉴얼을 제공하며 교직원이 기존 일과 시간에 준해서 17시까지 운영한다. 돌봄교실은 감염증 특성을 고려해 학급당 최소 인원으로 구성하되 10명 내외로 배치될 수 있도록 권장한다.

마지막으로 여성가족부는 개학연기 기간 예상되는 돌봄 공백을 최소화하기 위해 아이돌봄서비스 운영을 운영한다. 아이돌봄서비스란 아이돌보미와 이용자를 연계해주는 서비스 제공기관이 확진자 방문 이력 등으로 폐쇄되더라도 재택근무를 통해 서비스 연계 업무 등을 지속 수행하도록 하고, 수요 증가

대비 공급 인력 확충을 위해 장기간 활동하지 않은 아이돌보미도 아동학대 예방 등 필수 교육 이수 후 바로 활동할 수 있도록 하였다. 또한 아이돌봄 서비스를 이용하는 부모가 불안해하지 않도록 서비스 안전 관리에도 최선의 노력을 기울일 계획이다.

한편 청소년방과후아카데미, 청소년상담복지센터, 학교밖청소년지원센터 등의 프로그램 중단에 따른 돌봄 공백을 해소할 수 있도록 적극 지원할 계획이다. 이중 청소년방과후아카데미의 경우 이용을 요청하는 청소년(초4~중3)에게는 학습지도, 급식지원 등 긴급돌봄 서비스를 제공할 계획이며 청소년상담복지센터 및 학교밖청소년지원센터는 전화, 온라인, 문자 등을 통한 비대면 상담서비스를 강화할 계획이다.

제3절 소결

가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 이상의 가족돌봄과 관련된 제도들을 살펴보았다. 코로나19가 확산됨에 따라 가족돌봄휴가는 기존의 10일에서 10일(한부모의 경우 15일)이 추가되어 최대 20일까지 사용이 가능하도록 개선되었다. 마찬가지로 가족돌봄휴직 역시 최대 90일까지 사용할 수 있도록 변경되었으며, 육아휴직 역시 분할 사용할 수 있도록 보완되었다. 또한 긴급돌봄서비스처럼 돌봄공백을 해소하기 위한 제도들이 마련되고 있다. 그러나 여전히 육아휴직 사용자는 남성이 여성의 3배를 상회하고(고용노동부, 2020)있는 등 여성의 돌봄부담이 가중되고 있는 현실이다.

문제는 중앙정부의 제도보완에도 불구하고 여성에게 돌봄부담이 집중됨에 따라 여성이 주로 제도를 사용하고, 이로 인해 여성이 더욱 불이익에 노출되

고 있다는 점이다. 실제 서울시직장맘지원센터(동부권, 서남권, 서북권)에 따르면 2020년 상반기 상담건수가 급증하였으며, 과거 육아휴직이나 출산전·후 휴가, 임신으로 인한 불이익이 주된 상담내용이었으나, 코로나19 이후에는 육아기 여성의 부당해고, 실업에 관한 상담내용이 증가했다는 사례가 이러한 내용을 뒷받침한다. 즉 육아기 여성의 돌봄노동에 대한 불이익을 법적으로 금지하고 있음에도 불구하고, 현장에서는 여전히 여성을 대상으로 하는 심각한 불이익이 존재한다. 따라서 코로나19로 인한 여성의 돌봄현황을 살펴보고 이로 인한 제도사용과 직장 내 불이익을 드러내어 이를 토대로 한 해소 방안이 요구된다.

제3장

코로나19 이후의 여성노동

제1절 코로나19가 야기한 성별화된 노동위기

1. OECD 주요 국가의 코로나19와 성별화된 노동위기

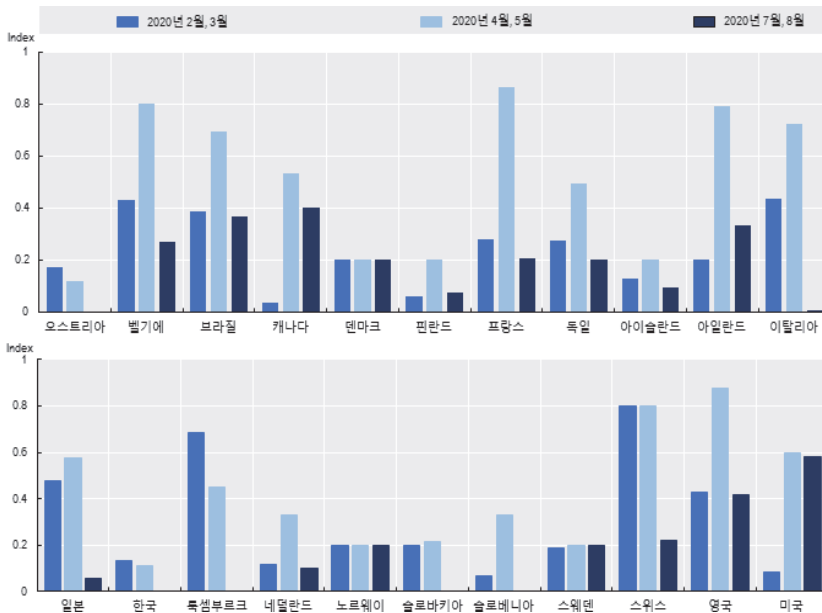
코로나19 확산 초기 주요 국제기구들은 코로나19의 영향이 남녀에게 상이하게 나타날 것이라 경고하면서 남성보다 여성에게서 피해를 가중시킬 것이라 예측하였다(UN, 2020; UN Women, 2020:2-7). 코로나19의 영향이 여성과 남성에 다른 방식으로 작용하고, 잠재적으로 성 불평등을 악화시키는 방식으로 피해를 드러낸다는 것이다(OECD, 2021a: 136). 국제기구들의 예측처럼 실제 코로나19의 경기침체는 남성보다 여성에서 더 큰 고용 충격을 야기하였다. 여성보다 남성의 고용 충격이 크다는 점에서 기존 경기침체를 mancession(man+recession)이라 한다면, 코로나19로 인한 고용 위기는 여성에 더 집중된다는 점에서 shecession이라 부르기도 한다(오삼일·이종하, 2021: 2). 본 절에서는 코로나19로 인한 노동위기를 OECD 주요 국가를 중심으로 분석하면서 그 이면에 작동할 수 있는 여성이 처한 사회·경제적 맥

락을 함께 살펴보고자 한다.

1) OECD 주요 국가의 코로나19 현황

2장에서 살펴본 바와 같이, 코로나19 확산 시기 우리나라가 시행한 사회적 거리두기와 유사하게 OECD 주요 국가는 각 국가의 상황을 고려하여 사회봉쇄를 단행하였다. 각 국가마다 코로나19의 확산 수준과 심각 정도를 고려하여 사회봉쇄 수준은 상이하게 나타난다. 2020년 2월에서 8월 간 OECD 주요 국가의 사회봉쇄 수준을 살펴본 [그림 3-1]에 따르면, 벨기에, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아, 스위스, 영국 등에서 매우 높은 수준의 사회봉쇄 조치가 단행되었고, 미국과 일본 등도 높은 수준의 조치가 이루어진 것으로 보인다. 한국은 2020년보다 2021년 이후 사회적 거리두기 수준이 격상되었음을 고려할 때, 2020년 2월~8월 간 조치 수준은 그다지 높지 않았던 것으로 볼 수 있다. 이처럼 한국에서 사회봉쇄 수준이 그다지 높지 않았던 점을 고려할 때, 2020년 한국의 주요 경제활동지표 하락 수준이 다른 국가에 비해 크지 않게 나타날 것이라 예측할 수 있다.

[그림 3-1] OECD 주요 국가의 코로나19 시기 사회보장 수준/심각도



주 : 사회보장 수준/심각도는 0에서 1까지로 1이 가장 보배 수준이 심각함을 의미하고, 각 수준은 2개월 간의 평균값을 제시하였음

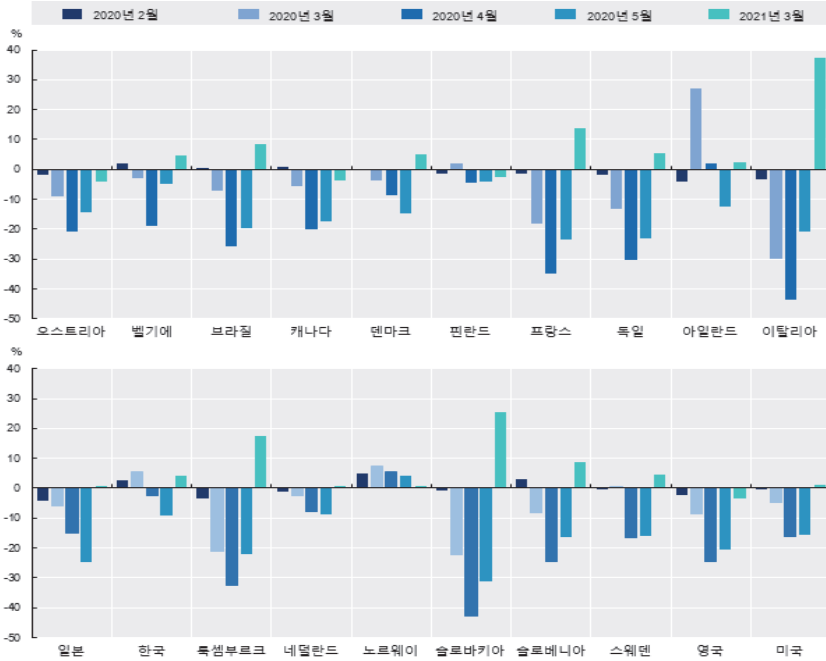
출처: OECD(2021a:30)의 [그림 2.1]을 재인용함

자료: OECD(2020), COVID-19 Country Policy Tracker (database),

<https://www.oecd.org/coronavirus/countrypolicy-tracker/>

사회보장 조치는 산업 전반의 위축을 야기한 것으로 보인다. [그림 3-2]에 따르면, 2020년 2월에서 5월까지 OECD 대부분 국가에서 전체 산업 생산량은 전년동월대비 감소한 것으로 나타난다. OECD(2021a: 34-35)에 따르면, 2020년 2월부터 시작된 전년동월대비 생산량 감소는 4월과 5월 중 가장 높은 수치를 보이는데, OECD 평균 4월에 20.0%, 5월에 17.5% 수준이다. 물론 국가 간 변화량 수준은 상이하다. 노르웨이, 핀란드, 한국 등은 다른 국가에 비해 2월에서 3월 간 감소 수준이 상대적으로 양호한 반면, 이탈리아, 프랑스 등 사회보장 수준이 높았던 국가들의 경우, 감소 수준이 30% 이상인 것으로 나타난다.

[그림 3-2] OECD 주요 국가의 전년동월대비 전체 산업 생산량 변화



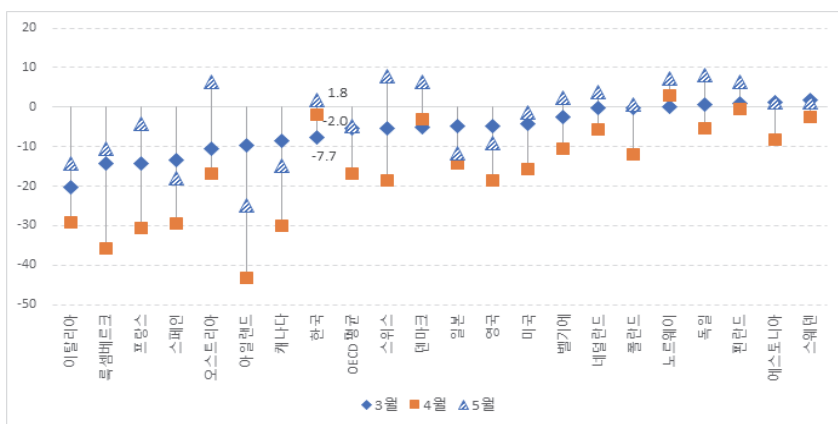
출처: OECD(2021a:34)의 [그림 2. 4]를 재인용함
 자료: OECD.Stat, Production and Sales,
<https://doi.org/10.1787/data-00048-en>

살펴본 바와 같이 OECD 주요 국가에 비해 한국은 사회봉쇄 수준도 높지 않고, 그 시기 전년동월대비 생산량 감소 폭도 크지 않았던 것을 확인할 수 있다. 그렇다면 사회봉쇄의 영향을 크게 받을 수 있는 소매업에서의 변화는 어떻게 나타날까? 이는 다음의 [그림 3-3]에서 확인할 수 있다. [그림 3-3]에 따르면, 코로나19 확산 초기인 2020년 3월과 4월 간 OECD 대부분 국가에서 소매거래량은 전년동월대비 축소된 것으로 파악된다. 대부분 국가에서 전년 동월대비 3월의 거래량이 가장 큰 폭으로 축소되었고, 이후 4월과 5월에 걸쳐 감소 폭이 다소 줄어들기는 하나, 5월 중 전년동월 수준으로 회복되는 국가는 일부에 불과하다. 한국은 전년동월대비 2020년 3월 7.7% 감소하였다

가 4월 2.0% 수준으로 감소 폭이 다소 완화되었고, 5월에는 회복된 것으로 보여 제시된 기간 중에서는 확산 초기인 3월에 피해 정도가 집중된 것을 확인할 수 있다. OECD 평균과 비교할 때, 소매거래량 감소 폭은 그리 크지 않은 수준이다.

[그림 3-3] OECD 주요 국가의 소매거래량 변화

(단위: %)



주 : 전년동월대비 2020년 소매거래량 변화 기준임
 자료: OECD.Stat, Production and Sales (MEI),
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=49041#>

이처럼 OECD 주요 국가와 비교할 때, 한국은 코로나19로 인한 사회봉쇄 수준도 높지 않고, 이로 인한 산업 전반이나 소매거래량 위축도 크지 않았던 것으로 판단된다.

2) 코로나19와 성별화된 노동위기

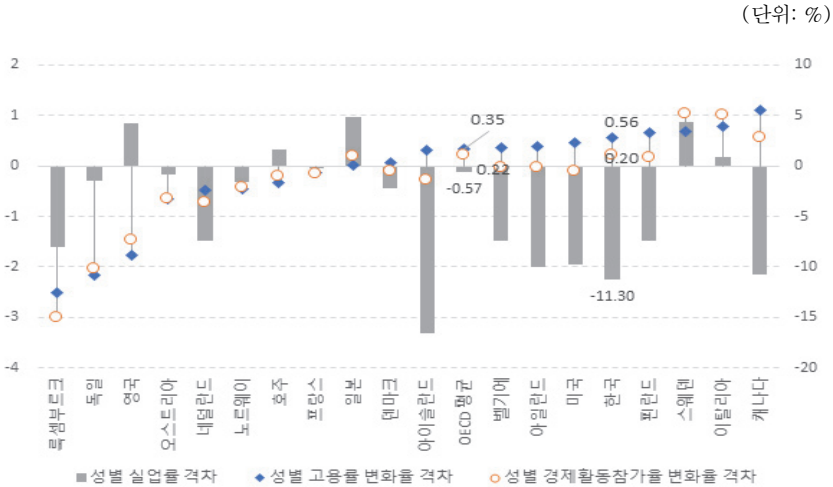
코로나19로 인한 경기 침체는 여성과 남성에 상이한 영향을 미친 것으로

나타난다. OECD 주요 국가의 경제활동참가율, 고용률, 실업률에서의 성별 격차를 보여주는 [그림 3-4]에 따르면, 룩셈부르크, 독일, 영국, 오스트리아, 네덜란드, 노르웨이, 호주 등 0을 기준으로 고용률과 경제활동참가율 성별 격차가 아래에 포진한 국가들은 전년대비 2020년 고용률 및 경제활동참가율이 여성보다 남성에서 더 감소 폭이 더 큰 국가들이다. 즉, 여성에 비해 남성에서 노동위기가 더 크게 나타난 셈이다. 반면, 고용률 및 경제활동참가율 성별 격차가 0을 기준으로 위쪽에 포진한 국가들은 남성보다 여성에서 감소 폭이 더 큰 상황으로 벨기에, 아일랜드, 미국, 한국, 핀란드, 스웨덴, 이탈리아, 캐나다 등이 이에 속한다.

한국은 경제활동참가율 및 고용률의 성별 격차가 모두 0보다 큰 것으로 나타났다. 한국의 전년대비 2020년 고용률에서의 성별 격차는 0.56%로 남성은 23.7% 감소한 반면, 여성은 24.2% 감소하였고, 경제활동참가율의 성별 격차는 0.20%로 남성이 23.9% 감소할 때, 여성은 24.1% 감소한 것으로 나타난다. 한국의 고용률 변화량에서 여성의 피해 정도가 더 크게 나타나는 상황은 OECD 평균 격차 수준보다 소폭 높게 나타난다.

실업률 변화량의 성별 격차는 앞서 살펴본 고용률과 경제활동참가율 변화량의 성별 격차와는 다른 양상을 보인다. [그림 3-4]에 제시된 19개 국가 중 일본, 스웨덴, 영국, 호주, 이탈리아 등 5개 국가만이 남성 실업률 증가 폭이 여성보다 크게 나타났고, 그 외 14개 국가는 모두 여성의 실업률 증가 폭이 더 큰 상황으로 특히 아이슬란드, 한국, 캐나다 등은 그 차이가 타 국가에 비해 월등히 큰 것으로 확인된다.

[그림 3-4] OECD 주요 국가의 전년대비 주요 경제활동지표 변화율의 성별 격차



주 : 성별 고용률 및 경제활동참가율, 실업률 변화량 격차는 각 수치의 2019년 대비 2020년 변화율을 계산 후, 남성변화율에서 여성변화율을 뺀 값을 제시하였음

자료: OECD.Stat, LFS by sex and age - indicators, <https://stats.oecd.org>

경제활동참가율, 고용률 그리고 실업률의 변화 상황을 구체적으로 나타낸 내용은 [그림 3-5]와 같다. 그림에 제시된 국가 중 코로나19로 인한 노동위기가 큰 국가는 이탈리아와 한국으로 전년대비 2020년에 고용률 및 경제활동참가율 모두가 큰 폭으로 하락한 상황임을 확인할 수 있다. 코로나19 확산 초기 큰 어려움을 겪었던 이탈리아의 경우, 전년대비 고용률 하락 폭이 남성과 여성 모두 25%를 넘어서고, 경제활동참가율 역시 25% 내외의 감소 폭을 보여 OECD 평균인 20%p 내외를 크게 넘어서는 수준이다. 한국은 고용률과 경제활동참가율 모두 이탈리아보다 감소 폭이 작지만, OECD 평균 이상의 위축 상황을 보인다.

[그림 3-5] OECD 주요 국가의 전년대비 주요 경제활동지표 변화율
(상: 경제활동참가율, 중: 고용률, 하: 실업률)

(단위: %)



자료: OECD.Stat, LFS by sex and age - indicators, <https://stats.oecd.org>

성별에 따른 비교 시 한국은 고용률이나 경제활동참가율에서는 남녀 간 변화 폭의 차이가 크지 않다. 경제활동참가율의 경우(그림 3-5) 중 상), 전년대비 남성은 23.9%, 여성은 25.7% 감소하였고, 고용률에서는 전년대비 남성이 26.3%, 여성이 27.1% 수준의 감소 정도를 보였다. 이에 비해 실업률은 다른 양상을 보이는데, 남성의 실업률은 감소한 반면 여성의 실업률은 2.4% 증가한 것으로 나타나 이 시기 여성은 남성에 비해 취업에서 더 큰 어려움을 겪었음을 확인할 수 있다. 한국과 비슷한 양상을 보이는 국가는 미국, 룩셈부르크 등이다. 이탈리아와 덴마크, 네덜란드 등은 남녀 모두 실업률이 증가하는 양상이었고, 그 외 다른 국가들은 남녀 모두 실업률이 감소한 것으로 나타난다.

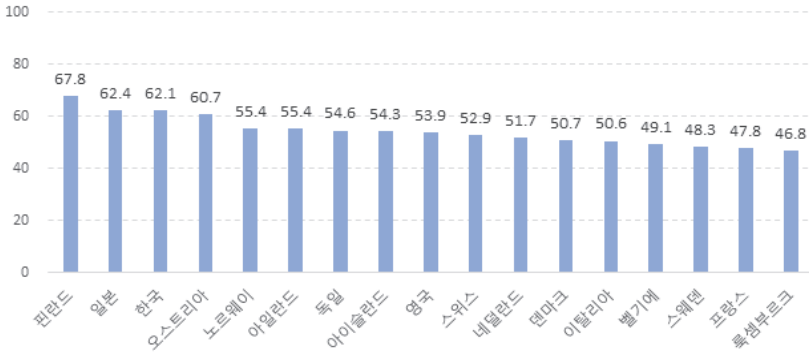
이렇게 여성과 남성에 상이한 영향을 야기하는 원인으로는 근본적으로 팬데믹과 일반적 경기 침체의 특성 차이가 원인으로 지적된다. 가장 주요한 원인은 팬데믹으로 인한 사회적 거리두기가 시행되면서 보통 경기 침체 시 타격을 받는 제조업, 건설업 등 남성이 많은 산업군보다 여성 비중이 높은 산업이 상대적으로 더 큰 영향을 받기 때문이다(Alon et al, 2020; 오삼일·이종하, 2021:2-4). 둘째, 감염에 대한 우려로 가족돌봄의 부담이 증가된 점, 가중된 가족돌봄이 가족, 특히 여성에 집중된 점 등이 복합적으로 작용해 남성보다 여성에서 피해를 더 심화시킨다는 것이다(Alon et al, 2020; 김원정, 2020; 오삼일·이종하, 2021:2-4; 이동선, 2021).

실제 사회적 거리두기로 인해 크게 위축된 산업 분야 중 하나가 숙박및음식점업인데, 자료 가용성 문제로 코로나19 시기 산업 자체의 변화량을 확인할 수 없어 2019년 취업자 중 여성 비율을 확인하는 것으로 대체하였다. [그림 3-6]에 따르면, 2019년 기준 OECD 주요 국가 중 핀란드, 일본, 한국, 오스트리아, 노르웨이 등 일부 국가에서 숙박및음식점업 취업자 중 여성이 과반 이상을 차지한다. 한국은 아래 자료가 제시된 국가 중 핀란드, 일본에 이어 3번

째로 관련 산업 종사자 중 여성 비율이 높는데, 여성이 전체 중 62.1%이다.

[그림 3-6] OECD 주요 국가의 숙박및음식점업 취업자 중 여성 비율

(단위: %)



주 : 2019년 자료 기준임

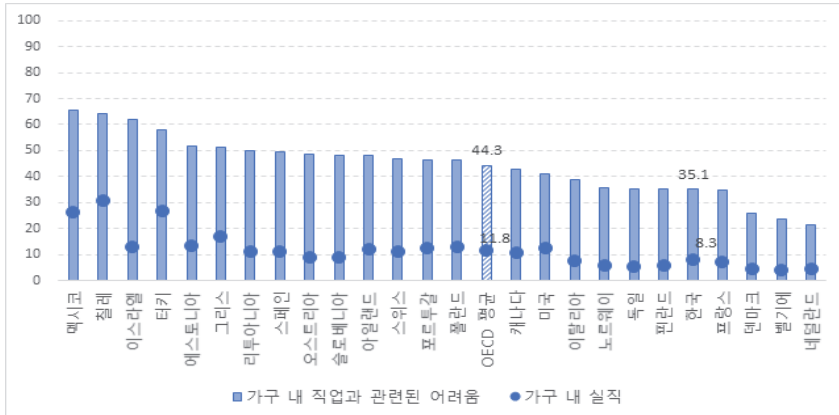
자료: ILO, ILOSTAT DB, Labour Force Statistics(LFS),

https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_ILO_0005&con_n_path=12

2020년 주요 경제활동지표의 변화 상황이나 취약산업의 여성 집중 상황을 고려할 때, 코로나19 시기 여성은 남성들보다 경제적 위기를 더 크게 인식했을 것으로 예상할 수 있다. 아래 두 그림은 OECD 주요 국가의 가구 단위 경제적 위기 경험과 성별에 따른 경제적 우려 인식 수준을 보여준다. [그림 3-7]에 따르면, 한국은 가구 내 직업 관련으로 어려움을 겪은 비율은 35.1%로 3가구 중 1가구 이상에 해당하는데, OECD 평균 44.3%에 비해서는 다소 낮은 수준이다. 가구 내 실직으로 인한 어려움을 경험한 비율은 OECD 평균 11.8%인데, 한국은 8.3%로 10가구 중 약 1가구 미만의 비율로 실직을 경험한 것으로 나타나 이 역시 OECD 평균에 비해 다소 낮게 나타난다.

[그림 3-7] OECD 주요 국가의 가구 내 실직 및 직업과 관련된 어려움 경험

(단위: %)



주 : 응답자들은 '코로나19 발생 이후 본인이나 가구 구성원 중 실직, 직업 관련 어려움을 경험한 적이 있는지'에 대해 응답함. 응답자에는 자영업자도 포함됨

자료: OECD(2021b), 2020 The OECD Risks That Matter Survey, <https://www.oecd.org/social/risks-that-matter.htm>

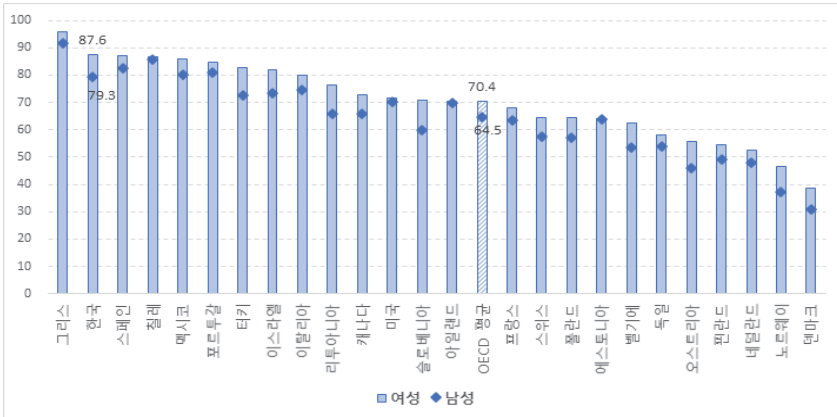
한국은 OECD 평균에 비해 실직이나 직업 관련 어려움을 겪은 비율은 다소 낮은 편이나, 향후 사회경제적 상황에 대한 우려는 OECD 다른 국가들에 비해 큰 것으로 나타났다. [그림 3-8]에 따르면, 한국의 경우, 향후 2년간 경제적 어려움을 겪을 것으로 응답한 비율이 남성 중 약 80%, 여성 중 약 88%에 달하고, 남성에 비해 여성의 우려 수준이 약 8%p 더 높게 나타났다. 특히, 남녀 간 우려 수준의 격차가 OECD 평균보다 다소 높게 나타나고 있어 여성의 부정적 예측이 더 강한 수준임을 알 수 있다.

이처럼 한국이 주요 경제활동지표 상 남녀 간 격차나 경제적 어려움 경험 비율도 OECD 평균에 비해 양호한 수준인데, 경제적 상황에 대한 우려는 OECD 평균에 비해 높으면서 남성에 비해 여성의 우려 정도가 큰 상황임을 확인하였다. 이러한 차이가 나타나는 것은 다양한 이유가 있을 수 있지만, 국가마다 여성이 처한 사회·경제적 맥락이 다른 점도 주요하게 작용할 것으로

예측 가능하다. 이에 다음에서 각 국가에서 여성이 경험하는 사회·경제적 맥락의 차이, 그 중 한국 여성이 처한 상황 등을 구체적으로 살펴볼 것이다.

[그림 3-8] OECD 주요 국가의 향후 2년 가구의 사회·경제적 상황에 대한 우려

(단위: %)



주 : 응답자들은 '향후 1-2년 사이 가구의 재정과 전반적 사회경제적 안녕에 대해 걱정하는 정도'를 '전혀 걱정하지 않음'부터 '매우 우려함'까지 응답함. 그래프에는 '다소 걱정'와 '매우 걱정'을 합한 결과를 표시함

자료: OECD(2021b), 2020 The OECD Risks That Matter Survey, <https://www.oecd.org/social/risks-that-matter.htm>

3) 여성이 경험하는 사회·경제적 맥락

여성이 경험하는 사회·경제적 맥락 차이는 그 사회의 성평등 수준과 무관하지 않다. 세계경제포럼과 UN 인간개발프로그램에서 생산하는 성격차지수와 성불평등지수 중 한국 수준을 살펴본 결과는 <표 3-1>과 같다. 한국은 성격차지수 상 2021년 156개국 중 102위, 성불평등지수는 189개국 중 11위로 그 결과가 다소 상이하다. 성불평등지수는 생식건강, 여성권한, 노동참여 등 3개 영역에서 불평등으로 인한 인간개발의 손실 정도를 측정하고, 성격차지수는 경제참여및기회, 교육성취, 건강과생존, 정치적권한 등 4개 영역에서

의 성별 격차에 초점을 두고 측정한다.¹⁾ 이에 실제 성과 수준보다 남녀 간 격차가 크다면, 성격차지수는 낮게 나타날 수 있는 것이다. 이에 여기서는 성불평등지수보다 성격차지수의 한국 수준을 살펴보는 것이 더 타당한데, 2021년 성격차지수에서 한국은 전체 156개국 중 102위로 남녀 간 그 격차 수준이 상당히 크고, 특히 경제참여 및 기회 영역이 123위로 가장 낮은 상황이다. 경제참여 및 기회 영역의 세부지표인 경제활동참가율, 유사노동 임금 성비, 관리직 비율 등에서 여성의 성과가 남성에 비해 낮다는 것은 노동시장 참여에서 여성이 남성에 비해 전반적으로 열악한 위치에 있음을 의미한다.

〈표 3-1〉 주요 성평등 관련 지수 상 한국의 성평등 수준

성평등 지수	생산기관	한국 수준 및 주요 내용	기준년도
성격차지수 (gender gap index)	세계경제포럼	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 156개국 중 102위 ▪ 경제참여 및 기회 123위, 교육적 성취 104위, 건강과 생존 54위, 정치적 권한 68위 	2021년
성불평등지수 (gender inequality index)	UN 인간개발프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 189개국 중 11위(0.064점) ▪ 2019년 대비 0.006점 상승 	2020년

주 : 성불평등지수는 0이면 완전 평등, 1이면 완전 불평등 상태로 판단함

자료: 국제 성평등지수 관련 내용을 연구자가 재구성하여 제시함

출처: 한국여성정책연구원 성인지통계시스템,

https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/stat2/NewStatList.html?stat_type_cd=STAT002

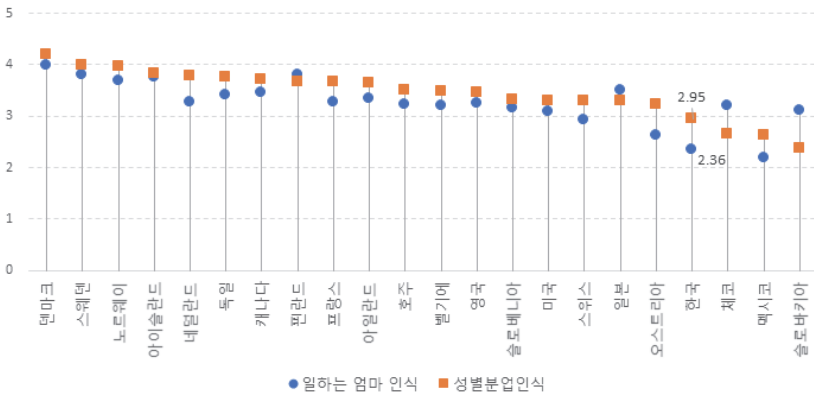
[그림 3-9]는 OECD 주요 국가의 성역할 인식을 보여준다. 성역할 인식은 크게 ‘일하는 엄마에 대한 인식’과 ‘성별분업인식’으로 구분했는데, 전자는 ‘유자녀여성노동자로 인해 자녀/가족이 어려움을 겪는다’에 대한 동의 수준을 측정하였고, 후자는 성별에 기초해 여성에게 전업주부로서 가정과 자녀를 돌보는 역할이 부여되는 정도를 측정하였다. ISSP(International Social

1) 한국여성정책연구원 성인지통계시스템 - 주요 통계 - 성평등지수 - 국제 참조,

https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/stat2/NewStatList.html?stat_type_cd=STAT002#here01

Survey Programme) 4차 자료를 활용해 분석하였고, 일부 문항의 응답을 역코딩하여 전체 문항의 평균 점수가 높을수록, 국가의 성평등 인식이 높음을 의미하도록 조정하였다.

[그림 3-9] OECD 주요 국가의 성역할 인식



- 주 : 1) '일하는 엄마 인식'은 '취학 전 자녀는 엄마가 일을 한다면 괴롭다', '엄마가 전일제 근무를 하면 가족은 괴롭다', '일하는 엄마는 일하지 않는 엄마만큼 자녀와 따뜻하고 안정적인 관계를 맺을 수 있다'(역코딩)는 3개 문항의 응답 평균을 제시하였음
 2) '성별분업인식'은 '주부가 되는 것은 유급노동을 하는 것만큼 의미있는 일이다', '대부분 여성이 진짜 원하는 것은 가정과 자녀이다', '남성의 일은 돈을 벌고, 여성의 일은 가정을 돌보는 것이다'는 3개 문항의 응답 평균을 제시하였음
 3) 응답은 '매우 동의함'이 1점, '매우 동의하지 않음'이 5점으로 점수가 높을수록 성평등 인식이 높음을 의미함

출처: 본 자료는 고영우 외(2019:100-101)에 제시된 [그림 6-2]와 [그림 6-3]을 재구성한 것임. '일하는 엄마 인식'과 '성별분업인식'은 연구자가 6개 문항을 요인분석을 통해 2개의 변수로 구성하여 사용하였음

자료: ISSP Research Group(2016), International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV, <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10¬abs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900>

분석 결과, 덴마크, 스웨덴, 노르웨이, 아이슬란드 등 북유럽 국가의 성평등 인식 수준이 타 국가에 비해 높은 것을 확인할 수 있었다. 이들 국가들은 일하는 엄마에 대한 긍정 인식과 성별분업에 대한 부동의 정도가 유사하게 나타나면서 전체적으로 성평등한 관점을 견지하는 것으로 보여진다. 대체로 다

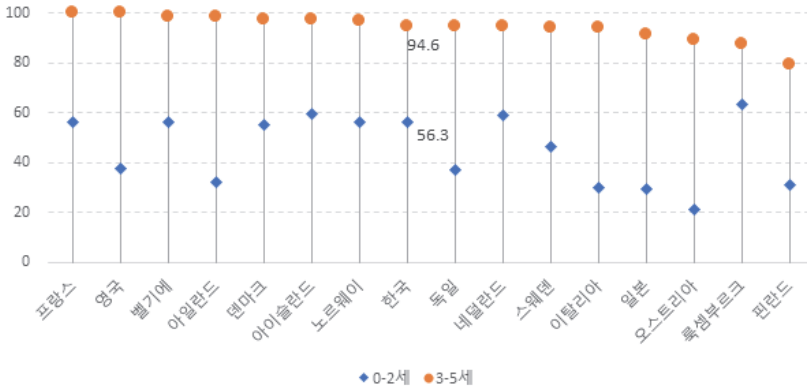
수 국가에서 성별분업에 대한 부동의 정도가 일하는 엄마에 대한 긍정 인식보다는 소폭 높게 나타난다. 한국은 다수 OECD 국가에 비해 일하는 엄마에 대한 긍정적 인식이나 성별분업에 대한 부동의 정도가 다소 낮게 나타나 전자가 2.95점, 후자가 2.36점 정도로 낮은 상황이다. 특히 일하는 엄마에 대한 인식은 2.36으로 멕시코에 이어 두 번째로 낮게 나타나 일하는 엄마로 인해 자녀나 가족이 일정 부분 어려움을 겪을 수 있음에 ‘동의함’과 가까운 응답을 보여 주었다.

지금까지 살펴본 바에 의하면, 한국은 다른 OECD 주요 국가에 비해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 다소 낮은 상황이다. 이는 여성의 노동시장 참여가 남성에 비해 어려울 수 있고, 성별로 인한 차별적 기제가 작동할 가능성을 내포한다. 또 성역할 인식이 낮게 나타나는 점에서 여성에게 성별에 기초한 역할 즉, 가족이나 자녀에 대한 돌봄 의무나 가사노동 수행의 의무가 남성에게 비해 더 가중하게 부과될 수 있음을 의미한다 하겠다.

이에 아래에서는 돌봄과 가사노동 관련된 내용을 추가적으로 살펴보았다. 코로나19 확산 시기 다수 국가에서 일정 수준 이상의 사회봉쇄가 시행되었고, 한국 역시 2020년 초반부터 공적돌봄서비스가 축소되어 긴급돌봄 중심으로 돌봄서비스가 제공된 바 있다. 이때 문제가 되는 점은 국가별 공적돌봄 이용 현황으로 공적돌봄에의 의존 수준이 높을수록, 공적돌봄의 중단은 그 영향이 더 클 수 있기 때문이다. 아래 [그림 3-10]에 따르면, OECD 대부분 국가의 3-5세 미만 아동의 공식 돌봄 등록률은 80%를 상회하는데, 한국은 3-5세 미만 아동은 94.6%, 2세 미만 아동은 56.3%가 공식 돌봄을 활용하는 것으로 나타났다. 이에 코로나19 시기 공적돌봄의 중단은 영유아 중 다수의 돌봄 공백을 야기할 수밖에 없는 상황으로 이어졌음을 유추할 수 있다.

[그림 3-10] OECD 주요 국가의 5세 미만 아동의 공식 돌봄 등록률

(단위: %)

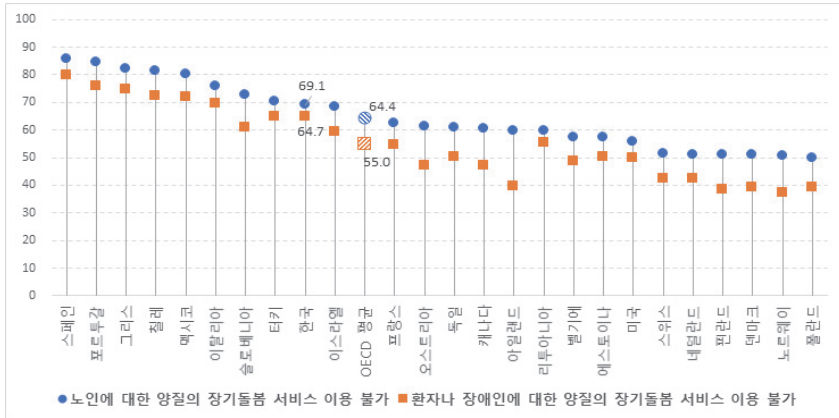


자료: OECD.Stat, Children Well Being, <https://stats.oecd.org>

이러한 돌봄 부담은 자녀 뿐 아니라 가족 내 노인이나 장애인에 대한 돌봄에서도 예외일 수 없다. [그림 3-11]은 OECD 주요 국가의 향후 돌봄서비스 접근 수준에 대한 우려를 측정한 결과를 보여준다. 그래프에 나타난 모든 국가에서 노인 및 장애인, 환자에 대한 돌봄서비스 접근 수준에 대해 우려를 표했고, 노인 돌봄서비스에 대한 우려가 더 큰 것으로 나타났다. OECD 평균은 노인 돌봄에서는 64.6%, 환자 및 장애인에 대해서는 55.0%였는데, 한국은 OECD 평균보다 높은 수준으로 노인 돌봄에서 69.1%, 환자 및 장애인 돌봄에서는 64.7% 수준이었다. 한국에서 많은 부분 가족 내 돌봄이 여성에게 일임되는 상황을 고려한다면, 여성 노동참여 수준 회복을 위해 노인·장애인·환자에 대한 돌봄 접근성 제고의 노력도 함께 병행되어야 함을 보여준다.

[그림 3-11] OECD 주요 국가의 돌봄서비스 접근에 대한 우려

(단위: %)



주 : 응답자는 각 항목에 대해 걱정하는 정도를 '전혀 걱정하지 않음'부터 '매우 우려함'까지 응답함. 그래프에는 '다소 우려'와 '매우 우려'를 합한 결과를 표시함

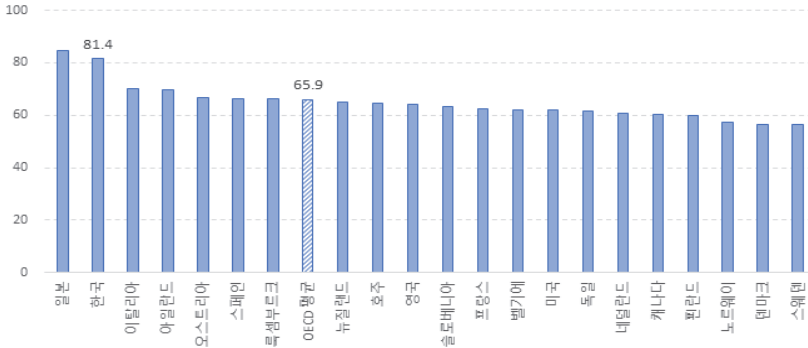
자료: OECD(2021b), 2020 The OECD Risks That Matter Survey, <https://www.oecd.org/social/risks-that-matter.htm>

한국은 가사노동 수행에 있어서도 여성에의 집중 수준이 높은 국가 중 하나이다. [그림 3-12]에 따르면, OECD 주요 국가의 전체 가사노동 중 여성 수행 비율은 평균 66% 정도로 나타나는데, 한국은 여성의 수행 비율이 81.4%로 전체 중 대부분을 여성이 책임지고 있는 것을 알 수 있다.

여성에서 가중된 노동위기 속에서 노동시장 이탈 여성이 다시 좋은 일자리를 찾는 것도 쉽지 않을 것이라 예측된다. 갤럽과 세계노동기구가 조사한 결과에 따르면, 전체 응답자 중 여성은 남성에 비해 '좋은 일자리를 가질 기회가 더 열악하다'는 응답이 많고, 이는 한국이 속한 동아시아 전체나 북아메리카에 비해 한국 여성에서 더 높게 나타난다. 한국 여성 중 45%가 '좋은 일자리 기회가 남성에 비해 열악하다'고 응답하였고(남성은 35%), '남성과 동일한 기회를 가진다'는 응답은 30% 수준이었다(남성 43%).

[그림 3-12] OECD 주요 국가 여성의 가사노동 수행 비율

(단위: %)

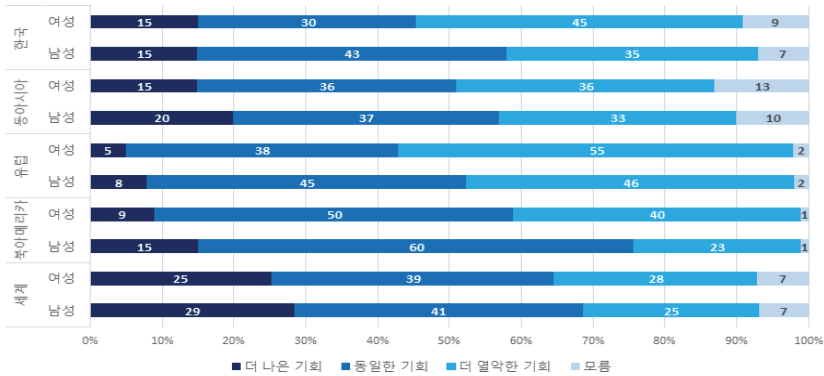


주 : 각 국가별로 최신자료를 기준으로 제시됨. 하루 동안 남녀의 가사노동수행 시간 전체 중 여성의 수행시간 비율을 제시함

자료: OECD.Stat, Employment, <https://stats.oecd.org>

[그림 3-13] 남성대비 여성의 좋은 일자리를 찾을 기회 수준

(단위: %)



주 : 본 자료는 전체(세계), 한국이 포함된 동아시아, OECD 주요국이 포함된 북아메리카 및 유럽을 기준으로 구성하였음

출처: Gallup & ILO(2017: 34)의 [그림 14] 및 한국 자료를 연구자가 재구성하여 제시함

종합해 볼 때, 한국은 다른 국가에 비해 성평등 수준이 낮고, 성역할 인식 수준도 높지 않은 상황에서 코로나19가 야기한 가족의 돌봄 부담이 여성에게

대부분 전가될 수 있고, 가사노동 역시 여성이 대부분 책임지는 상황이라 판단된다. 이는 코로나19로 인한 노동위기와 맞물려 남성에 비해 여성의 노동 위기를 심화시킬 것으로 예측할 수 있다. 더불어 그 기간 노동시장에서 이탈했다 하더라도 여성은 남성에 비해 좋은 일자리를 얻을 기회가 더 열악할 수도 있을 것이라 보여진다.

2. 코로나19와 우리나라의 성별화된 노동위기

여기서는 한국의 주요 경제활동지표를 주요 변인을 중심으로 비교해서 제시하였다. 코로나19로 인한 노동위기가 성별에 따라 어떻게 다른지를 분석하기 위해 이전 한국이 경험한 주요 경제위기와의 비교하는 것도 mancession과 shecession의 실체를 보여준다는 점에서 의미 있을 것이다. 이전 한국사회가 경험한 1990년대 말 IMF 외환위기나 2000년대 말 세계금융위기는 mancession이라 불린 것처럼 코로나19와 달리 가족 돌봄이나 건강에의 우려 등의 요인이 작용하지 않았다. 이에 여기서는 가능한 지표에 한해 이전 경제위기와의 비교를 통해 shecession이라 통칭되는 코로나19의 성별화된 노동위기를 가시화하는 방식을 취할 것이다.

비교를 위해 각 위기 상황의 발발 시점으로부터 1년간의 자료를 활용하였다. 1년간의 자료를 살펴보는 이유는 코로나19가 2020년 3월 이후 지금까지 1년 이상 지속된 점과 경제활동지표 분석 시는 전년동월과의 비교가 중요하기 때문이다. 이를 고려해 IMF 외환위기의 경우, 1997년 11월을 기점으로 12개월 즉, 1998년 10월까지, 세계금융위기의 경우, 2007년 4월부터 2008년 3월, 코로나19에 대해서는 2020년 3월부터 2021년 2월까지의 자료를 활용하였다. 각 위기에 대한 시기 표시는 시작 년월을 M으로 하고, 이후 시기를

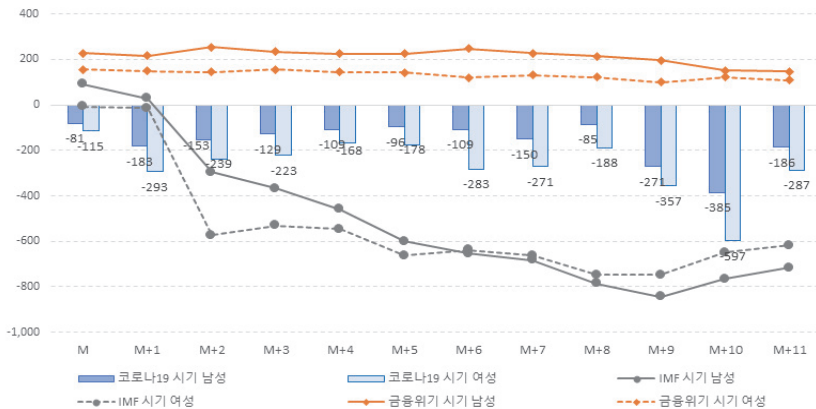
M+1 등으로 제시하였다.

1) 전체 노동위기

취업자 변화는 [그림 3-14]와 같다. 코로나19 시기 전년동월대비 취업자 변화는 남성보다 여성에서 감소 폭이 더 큰 것으로 확인된다. 2020년 4월 기준 남성은 전년동월대비 18만 3천명 감소한 데 비해 여성은 29만 3천명 감소하여 큰 차이를 보였다. 5월부터는 다소 감소 폭이 줄어들지만, 8월 중순부터 수도권외의 사회적 거리두기가 격상되면서 공적돌봄 공백도 다시 확대되는 상황에서 여성과 남성 간 취업자 규모 변화 격차는 더 벌어졌고, 이는 2021년 1월에 가장 큰 폭으로 확대된다. IMF 시기나 금융위기 시기의 취업자 변화와 비교할 때, 코로나19 시기 취업자 감소 규모는 IMF 시기에 비해서는 적지만 금융위기 시와 비교할 때는 현저히 크다는 것을 알 수 있다.

[그림 3-14] 전년동월대비 취업자 변화

(단위: 천명)

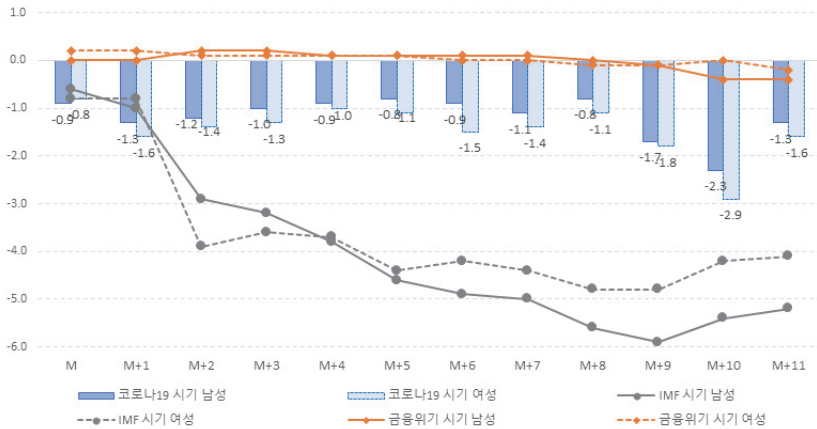


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

다음 [그림 3-15]는 동일 시기 고용률 변화를 보여준다. 고용률 변화폭 역시 IMF 시기의 감소 폭이 가장 크지만, 성별 격차는 IMF 시기 남성에 피해가 더 컸거나, 금융위기 시기는 남녀 간 감소 수준이 상대적으로 유사한 패턴을 유지한다. 코로나19 시기는 발발 이후 1년간 남성에 비해 여성에서 지속적으로 고용률 감소 폭이 더 크게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

[그림 3-15] 전년동월대비 고용률 변화

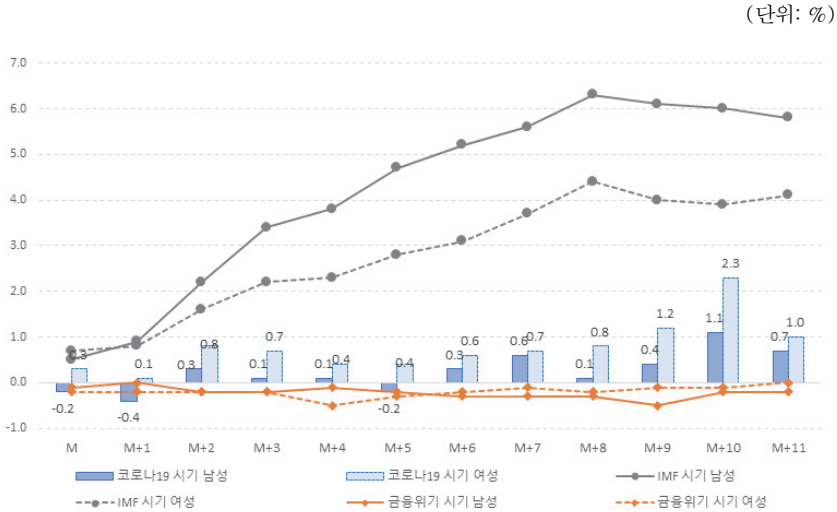
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

다음은 전년동월대비 실업률 변화를 살펴본다. [그림 3-16]에 따르면, 전년 동월대비 실업률은 IMF나 금융위기 시기에 남녀 규모가 유사하거나, 남성이 다소 높다. IMF 시기는 여성에 비해 남성에서 더 큰 폭으로 증가하고, 금융위기 시기는 남녀 간 실업률 변화 수준이 증감을 반복하기는 하지만, 유사하게 움직이는 것을 볼 수 있다. 이에 비해 코로나19 시기는 발발 이후 1년 간 여성에서 지속적으로 실업률 증가 폭이 더 크게 나타났으며, 2021년 1월의 경우, 여성 실업률 증가 폭이 남성 대비 2배 이상으로 확대되는 것을 확인할 수 있다.

[그림 3-16] 전년동월대비 실업률 변화



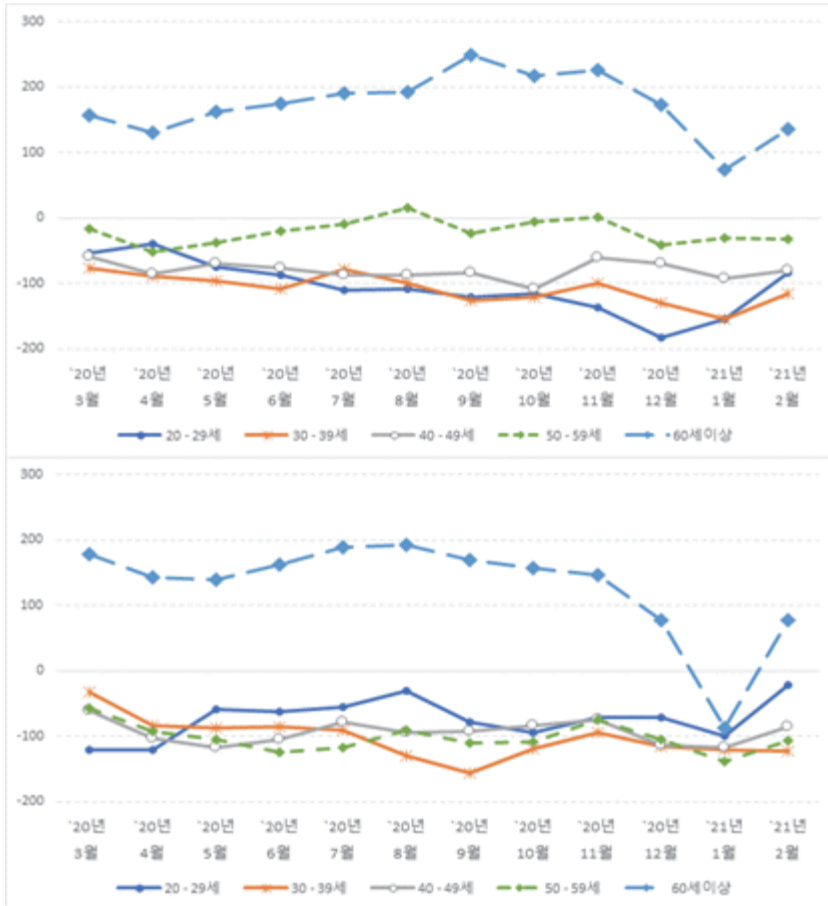
주 : 실업자 산정이 1999년 7월을 기점으로 이전에는 구직기간 1주, 이후에는 구직기간 4주로 변경됨에 따라 IMF 시기의 실업자는 구직기간 1주, 금융위기와 코로나19 시기는 구직기간 4주를 기준으로 산정되었음.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

연령대별 변화는 코로나19 시기에 한정해서 살펴본다. [그림 3-17]에 따르면, 남성과 여성 모두 60대의 취업자 수는 전년동월대비 증가 추세를 유지하는데, 여성에서 2021년 1월 전년대비 다소 감소하였다가 2월에 다시 회복하는 것을 볼 수 있다. 남성 중 취업자 감소 폭이 가장 큰 연령대는 코로나19 확산 초반에는 30대였으나, 이후 2020년 11월부터 12월까지 20대의 취업자 감소 폭이 더 커졌다가 다시 30대에 역전되는 것을 확인할 수 있다. 반면, 여성은 다른 양상을 보이는데, 2020년 3월 초반에는 20대의 감소 폭이 더 컸다가 이후 8월이 지나가면서 30대의 감소 폭이 가장 크게 유지되는 것을 볼 수 있다. 여성 30대는 출산과 양육이 집중되는 시기로 사회적 거리두기 강화로 인한 돌봄부담의 확대가 취업자 규모 축소에 영향을 미쳤을 수 있다. 이는 뒷부분에서 다시 구체적으로 확인할 것이다.

[그림 3-17] 코로나19 시기 전년동월대비 연령대별 취업자 변화(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

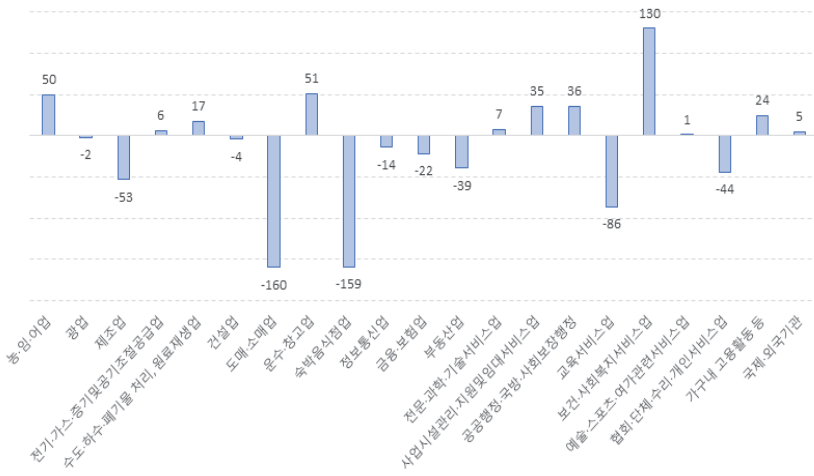
2) 성별화된 노동위기

[그림 3-18]은 주요 산업별 취업자 변화를 보여준다. 도매소매업 및 숙박음식점업의 취업자 감소 폭이 전년동월대비 각 16만명, 15만 9천명으로 가장 크고, 그 다음이 교육서비스업 8만 6천명, 제조업 5만 3천명 순이다. 문제

는 가장 큰 감소 폭을 보인 도매소매업과 숙박음식점업, 교육서비스업처럼 대면서비스 기반 업종의 경우, 남성보다 여성종사자의 비율이 더 높다는 점이다.

[그림 3-18] 코로나19 시기 전년동월대비 산업별 취업자 변화

(단위: 천명)

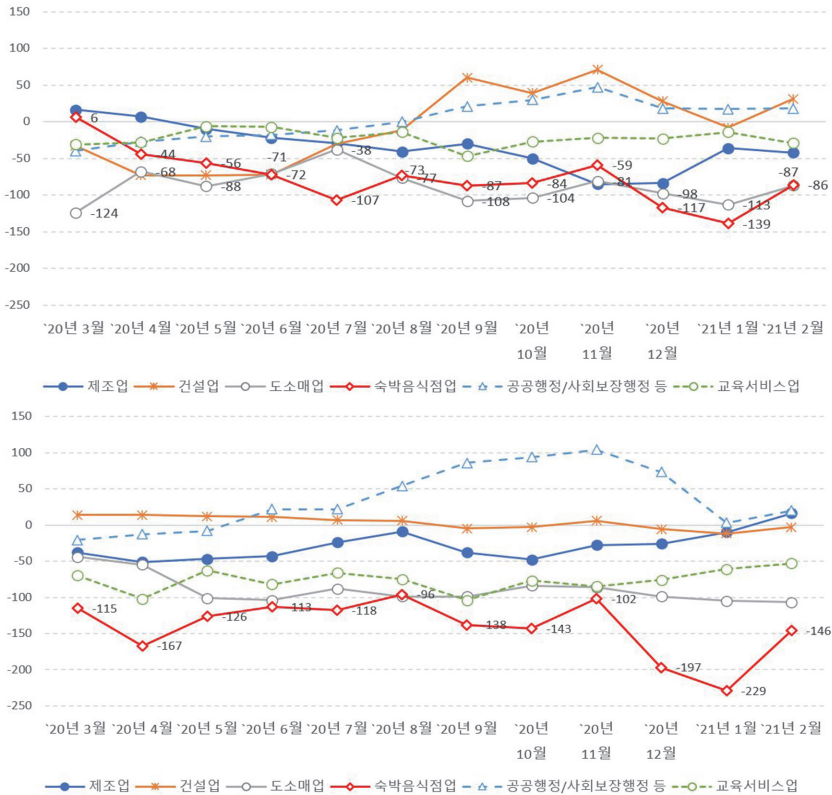


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

이는 구체적으로 다음의 [그림 3-19]에서 확인 가능하다. 취업자 규모 감소가 큰 산업은 남녀 모두 도소매업과 숙박음식점업 등이지만, 그 감소 규모에서 차이를 보인다. 남성은 초기 도소매업에서 축소 규모가 더 크게 나타났다가 이후 숙박음식점업과 축소 규모의 증감이 반복되는 것을 볼 수 있는 반면, 여성은 초기 숙박음식점업에서 가장 축소 규모가 크게 나타난 이후 그 추세가 1년간 거의 지속되는 것을 볼 수 있다. 즉, 숙박음식점업 피해가 큰 상황에서 여성 중 해당 산업의 종사 규모가 많은 점이 작용하여 여성에서 피해 규모가 지속적으로 크게 나타나는 것이다.

[그림 3-19] 코로나19 시기 전년동월대비 주요 산업별 취업자 변화(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)

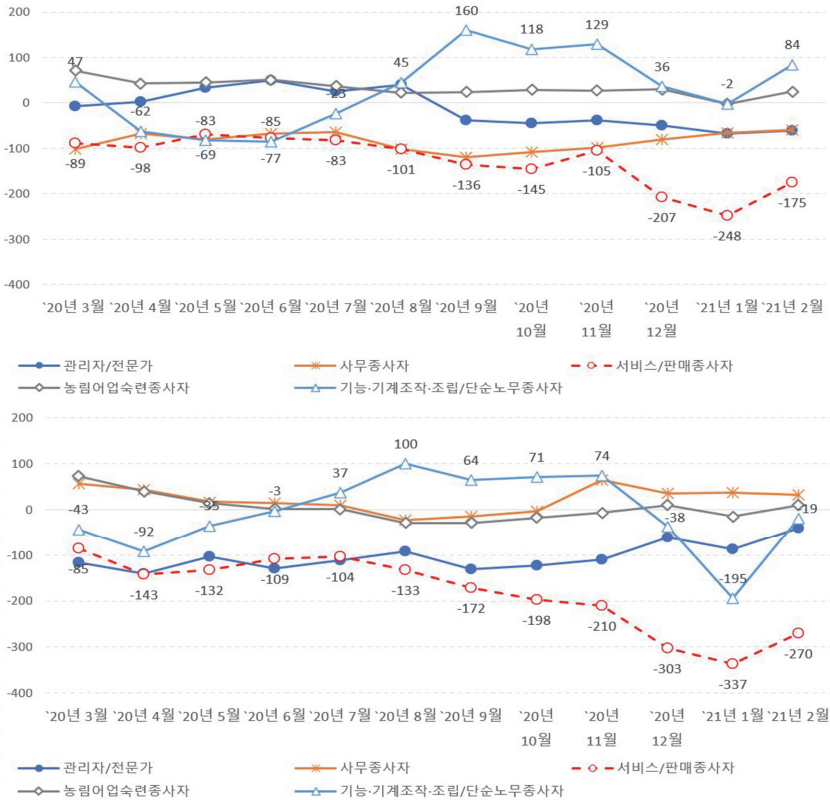


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

직종별 취업자 변화는 다음 [그림 3-20]과 같다. 남녀 모두 대체로 서비스/판매종사자에서 취업자 감소 규모가 가장 크게 나타나는 것은 동일하지만, 남녀 간 감소 규모는 상당히 차이가 난다. 여성은 전년동월대비 2020년 3월 8만 5천명 감소를 시작으로 2021년 1월 33만 7천명까지 감소 규모가 커지는 데 반해 남성은 2020년 3월 8만 9천명을 시작으로 가장 축소 폭이 커지는 2021년 1월 24만 8천명을 정점으로 다시 회복되는 것을 볼 수 있다.

[그림 3-20] 코로나19 시기 전년동월대비 직종별 취업자 변화(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)



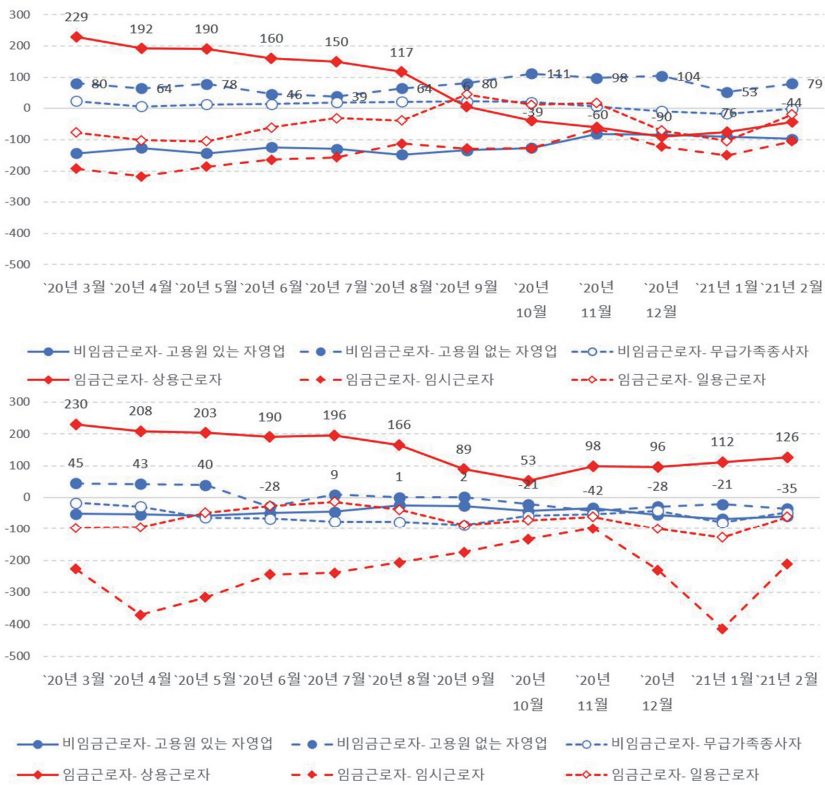
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

마지막으로 [그림 3-21]은 코로나19 시기 종사상지위별 취업자 변화를 보여준다. 2020년 3월 취업자 변화는 남성은 임금근로자 중 임시근로자에서 감소 폭이 가장 컸다가 이후 2020년 7월부터 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자의 감소 폭과 유사하게 지속되는 것을 볼 수 있다. 남성 중 상용근로자는 코로나19 초기 이후 증가 폭이 약화되면서 2020년 11월부터 전년동월 대비 취업자 수가 감소세로 전환되는 것을 볼 수 있다. 여성은 전반적으로 임금근로자 중 임시/일용근로자에 피해가 집중되는 것은 남성과 유사하지만,

그 규모가 훨씬 크게 나타남을 알 수 있다. 즉, 여성임시근로자는 2020년 3월을 시작으로 취업자 감소가 지속되면서 2021년 1월 전년동월대비 40만명 감소하는 것을 볼 수 있다.

[그림 3-21] 코로나19 시기 전년동월대비 종사상지위별 취업자 변화(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)



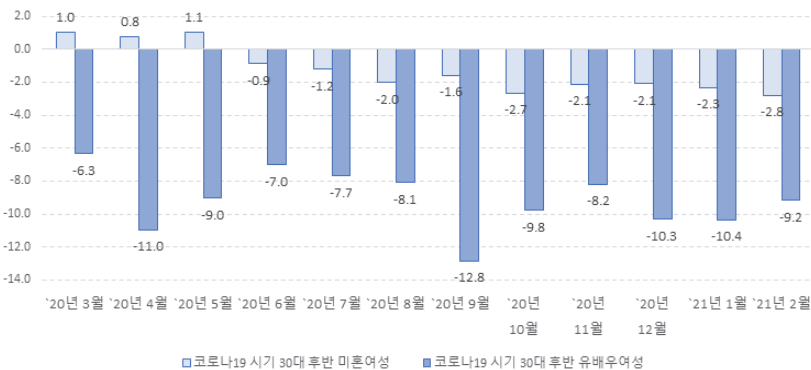
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

앞서 살펴본 산업·직종별·종사상지위별 취업자 변화 추세에서는 여성과 남성의 다른 위기 상황, 특히 대면서비스 기반 산업에 주로 여성이 집중됨으로써 여성의 고용 위기가 심화된 상황을 확인할 수 있었다. 다음에서는 이와

더불어 여성 피해의 또 하나 원인으로 지적되는 돌봄집중과 관련된 상황을 살펴본다. [그림 3-22]는 주로 어린 자녀의 양육이 이루어지는 30대 후반 여성을 혼인상태별로 구분해 취업자 변화를 제시하였다. 먼저 코로나19 시기 주양육연령대 여성의 취업자 변화는 미혼에 비해 유배우여성에서 확연히 감소 규모가 큰 것을 확인할 수 있다. 특히, 이 연령대 유배우여성의 취업자 감소는 기존 다른 연령대의 감소 추세와는 달리 2020년 4월에 큰 폭으로 감소한 것이 확인된다. 이 시기는 3월 공적돌봄 중단 이후 한 달 정도 지나면서 돌봄공백이 지속되는 한편, 더 이상 외부 돌봄자원의 동원이 어려워질 수 있는 시점이라는 점에서 자녀양육의 부담이 가중·지속되면서 어린 자녀를 둔 취업여성의 노동시장 이탈이 가속화된 것이 아닌가 예측 가능하다. 사회적 거리두기가 강화된 9월, 어린 자녀의 방학이 시작된 2021년 1월 이후 취업자 감소 폭이 커지는 것도 같은 이유가 작용했을 것으로 예측할 수 있다.

[그림 3-22] 코로나19 시기 전년동월대비 35-39세 여성의 취업자 변화

(단위: 천명)

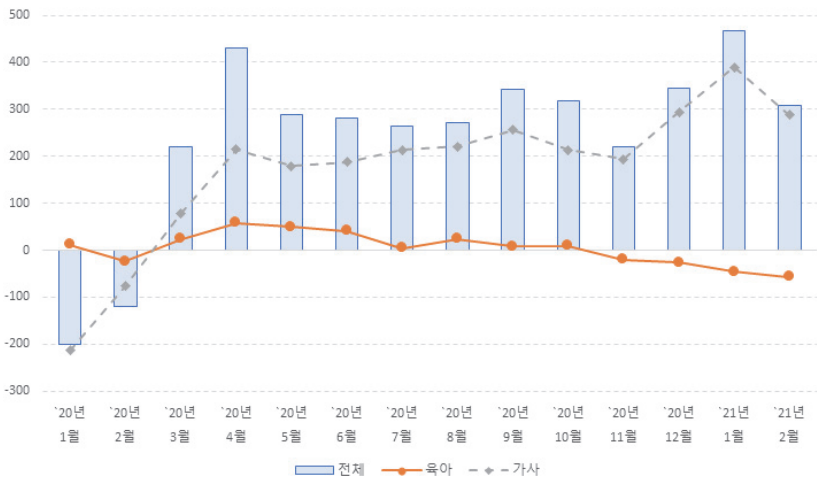


주 : 경제활동인구조사 원자료에는 자녀 유무가 나타나지 않음. 이에 어린 자녀의 양육이 주로 이루어지는 30대 후반 여성을 중심으로 혼인 여부에 따라 집단을 구분하여서 분석하였음
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

돌봄부담으로 인한 여성의 노동시장 이탈을 확인할 수 있는 또 하나의 지표는 비경제활동인구 변화 추이이다. [그림 3-23]에 제시된 바와 같이 여성 비경제활동인구는 2020년 3월을 기점으로 전년동월대비 22만 1천명 증가하였다 4월 43만명 증가로 최고 증가 폭을 보인 이후 증가 폭이 다소 감소되었다 2021년 1월 46만 8천명으로 다시 정점을 찍는 추세를 보여준다. 특히 가사활동으로 인한 비경제활동인구 변화는 전체 비경제활동인구 증감과 유사한 형태로 움직이면서 전체 중 상당한 비중을 차지함을 확인할 수 있다.

[그림 3-23] 코로나19 시기 전년동월대비 여성 비경제활동인구 변화

(단위: 천명)



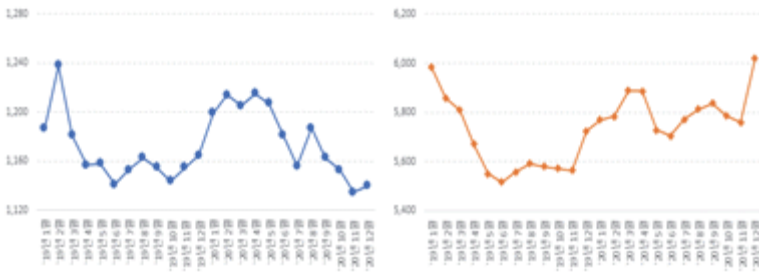
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

이러한 여성 비경제활동인구 증가 중 육아와 가사 관련 활동 변화를 전년 도 상황과 함께 살펴본 결과가 [그림 3-24]이다. 코로나19가 시작된 즈음인 2020년 2월과 3월 간 육아와 가사로 인한 비경제활동인구 증가가 2019년의 변화 양상과는 상이하게 증가하는 추세를 보인다. 특히, 가족이 집에 머물면

서 나타나는 가사활동 증가로 인한 비경제활동인구는 2020년 3월과 4월 580만명을 넘어서고, 2020년 12월은 600만명을 넘는 것으로 나타나는데, 2019년 동 시기에는 감소세를 보이거나, 저점을 유지하는 양상이다.

[그림 3-24] 여성 비경제활동인구 중 육아(좌), 가사(우) 활동 변화

(단위: 천명)

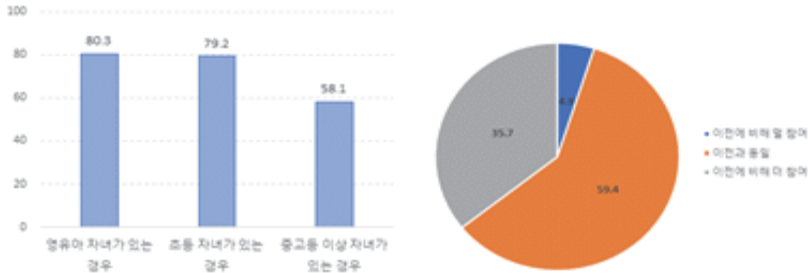


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

코로나19 시기 공적돌봄의 공백으로 가족에 전가된 돌봄을 주로 책임진 것은 여성이었다. 한국여성정책연구원의 조사에 따르면(이동선, 2021), 유자녀 여성노동자 중 초등이하 자녀를 둔 경우 약 80%가 코로나19로 인해 자녀돌봄 부담이 증가했다고 말했으나, 배우자의 돌봄 참여는 이전과 동일한 경우가 약 60%, 이전에 비해 돌봄 참여가 줄어드는 경우는 약 5% 수준이었다. 즉, 돌봄부담이 증가했음에도 불구하고, 10명 중 6명 이상에서 배우자의 돌봄 부담은 예전과 동일한 수준을 유지한 것으로 나타나 돌봄 증가분 중 대부분이 여성에게 일-돌봄 이중부담으로 전가되었음을 확인할 수 있다.

[그림 3-25] 코로나19 시기 자녀돌봄 부담 증가(좌), 배우자 돌봄 참여 변화(우)

(단위: %)



주 : 자녀 돌봄 부담 증가에 응답한 여성노동자는 1,082명, 배우자의 돌봄 참여 변화에 응답한 여성노동자는 여성 응답자 중 '해당없음(배우자 없음 등)'을 제외한 983명임
출처: 이동선(2021), [그림 3]과 [그림 4]를 재인용

제2절 소결 및 시사점

본 장에서는 코로나19의 노동위기를 한국과 OECD 국가의 비교 및 국내 노동위기에 대한 성별 비교를 통해 심층적으로 살펴보았다. 논의 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, OECD 주요 국가와 비교해 한국은 사회보장 수준이 높지 않은 상황에서 한국의 경제 위축 정도도 그리 크지 않았던 것으로 보여진다. 그럼에도 코로나19의 경제 위기가 대면서비스 산업에 집중되고, 코로나19의 돌봄부담 가중이라는 특수성이 여성의 피해를 심화 시켰을 가능성을 확인하였다. 실제, OECD 다른 국가와 비교해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 평등하지 않은 한국의 사회·경제적 맥락 속에서 한국의 공적돌봄에의 의존 수준이 높은 점과, 코로나19의 경제 위기 상황이 공적돌봄의 공백과 맞물렸다는 점은 코로나19 시기 여성의 노동위기를 가중시키는 원인으로 작용하였다.

둘째, 이러한 남성과는 상이한 여성의 노동위기는 실제 코로나19와 다른

경제위기와의 비교 속에서도 확인할 수 있었다. IMF 시기 취업자 수는 코로나19 시기에 비해 큰 폭으로 감소하였으나, 성별에 따른 영향은 남성에 더 부정적으로 작용하거나 유사한 수준이었다. 반면, 코로나19 시기는 취업자 감소 등 노동위기 자체는 IMF 시기에 비해 크지 않았으나, 남성대비 여성에서 취업자 감소나 실업률 증가가 더 집중되는 양상을 보였다. 다른 경기침체와 비교해 코로나19로 인한 노동위기를 shecession 즉, 성별화된 노동위기로 보는 것이 타당할 수 있음을 확인한 것이다.

코로나19가 성별화된 노동위기를 야기한 것은 팬데믹 자체의 특수성에 기인한다. 사회봉쇄, 이로 인한 대면서비스 산업의 위기 발생, 더불어 나타나는 돌봄공백의 여성 부담 가중 등으로 팬데믹을 겪은 다수 국가들에서 남성보다 여성의 위기가 더 심화되는 현상을 확인할 수 있었다. 그럼에도 한국 여성의 피해가 더 클 수밖에 없는 것은 우리 사회가 가진 성차별적 구조에 기인할 것이다. 기존 노동시장 내에서 대면서비스업, 임시일용직에 좀 더 여성이 집중된 점을 포함, 아직도 남아있는 성별역할구분 인식으로 인해 돌봄 책임이 여성에 주로 전가된 점 등의 작용이 더해진 것이다.

이상의 결과를 고려할 때, 코로나19의 노동위기를 회복하는 과정에는 두 가지 요소를 고려한 정책 개입이 이루어져야 한다. 첫째, 단기적으로 피해회복 과정에서 남성과는 다른 여성의 노동시장 취약성이 고려되어야 한다. 대면접촉 기반의 서비스산업군, 임시·일용직종 등 고용 안전망이 약한 영역에 여성이 다수 포진한 점 등을 고려하여 이들이 경력을 유지할 수 있도록 제도적 지원이 시행되어야 하고, 이는 이미 이탈한 여성들의 노동시장 복귀까지를 포함할 수 있는 범위이어야 한다. 즉, 단기적으로 피해를 최소화·회복하고, 피해 이전의 일정 수준으로의 복귀를 담보할 수 있도록 정책이 개입해야 하는 것이다. 둘째, 장기적으로 우리 사회의 돌봄을 둘러싼 성차별적 구조를

개선하기 위한 노력이 지속되어야 한다. 여성 경제활동참가율의 M자 구조는 여성이 출산·양육 시기에 노동시장 이탈을 경험하는 우리 사회의 오랜 차별적 상황을 보여주는 지표였고, 이는 코로나19 시기 더 심각한 양상으로 나타났다. 취업여성의 일-돌봄 이중 부담 문제가 코로나19로 더욱 심화되어 나타난 것으로 해석 가능하다. 기존 돌봄정책이 지향하던 돌봄의 사회화가 근본적 한계인 남녀 간 평등한 돌봄 배분을 담보하지 못한다면, 향후에도 지금과 같은 상황이 다시 발생할 가능성이 내포된 것이다. 이에 보다 근본적으로 남녀 노동자 모두가 일하고, 돌보는 이중돌봄자-양육자 사회로의 전환을 위한 새로운 정책 개입이 시도되어야 할 것이다.

제4장

코로나19 이후 노동환경 및 돌봄환경 변화

제1절 서론

1. 조사개요

2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, 우리나라 역시도 이에 맞추어 감염병 위기경보를 '심각'으로 격상함에 따라 사회적 거리두기 조치가 강화되었다. 이에 전국적 단위의 휴원·휴교 조치가 발동하여 맞벌이 부부를 중심으로 돌봄 공백이 심각한 사회적 문제로 대두되기 시작하였다. 특히 코로나19로 인한 돌봄공백은 돌봄의 사회화를 위한 그간의 노력에도 불구하고 재가족화되었다. 결국, 일하는 여성은 일과 가정 혹은 일과 돌봄의 상충관계에 직면하게 되었으며, 이로 인해 노동시장 이탈의 가속화 및 고용불안 등 노동시장 내 어려움이 가중되고 있는 것으로 보고된다. 물론, 중앙정부 차원에서 돌봄공백을 대응하기 위해 가족돌봄제도를 보완하였음에도 불구하고, 가사나 육아는 여성의 몫이라는 사회적 인식은 견고하며(장진희·박성준, 2017), 여성 육아휴

직자는 남성의 3배를 상회하는 등(고용노동부, 2020) 가족돌봄제도는 주로 여성이 몫으로 여겨짐에 따라 돌봄의 여성화도 심화하는 상황이다. 즉 여성은 일과 돌봄의 사이의 긴장된 상태에서 노동시장에 참여하고 있으며, 가정 생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 이상적 노동자 규범을 강요하는 우리 사회에서 비이상적 노동자로 분류된다. 그 결과, 여성에게 과도하게 부담되는 돌봄책임으로 인해 주로 여성이 제도를 사용하고 있으며, 이를 이유로 직장 내 다양한 불이익에 노출된다.

물론 남녀고용평등법상 가족돌봄제도사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등의 불리한 처우를 금지하고 있으나, 현장에서는 여전히 가족돌봄제도 사용 등을 이유로 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무로의 일방적 배치, 해고위험 등 불이익이 존재하고 있는 것으로 보고된다(전기택·배진경, 2020). 즉, 여성에게 온전히 지워지는 돌봄노동과 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성으로 하여금 일·생활의 불균형과 노동시장의 이탈, 그리고 직장 내 불이익을 야기하는 주요 원인으로 주목된다. 이에 고용노동부 「양성평등위원회」 내에서 이를 논의하기에 이르렀음에도 코로나19에 의한 여성의 차별적 노동환경을 살펴보기 위한 자료가 거시적 자료에 그치는 등 가족돌봄제도 사용으로 직장 내 불이익 실태를 드러낸 자료는 여전히 미흡하다.

이에 본 연구는 한국노총 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 노동환경, 돌봄환경과 시간활용, 제도활용, 일반적 사항 총 4개 영역에 대해 설문조사를 실시하였다. 노동환경에는 사업체의 특성과 노동일수, 부서변경 등을 포함하고 있으며 돌봄환경은 코로나19 이전과 이후의 돌봄환경 변화, 일·생활균형의 어려움 등을 살펴보았다. 그리고 제도활용에서는 돌봄공백을 메우기 위한 돌봄지원제도 활용여부 등을 조사하였다. 조사는 구조화된

설문지를 이용한 자기기입식 조사와 온라인 조사가 병행하여 이루어졌고, 조사기간은 2021년 7월 6일부터 9월 7일까지 약 두 달에 걸쳐 실시되었다.¹⁾

〈표 4-1〉 코로나19와 여성노동 및 돌봄환경 실태조사 개요

구분	주요내용	
조사대상	한국노총 조합원 중 중등이하 자녀를 둔 남녀노동자 556명 (회수율 14.6%) (* 금융노조, IT사무서비스노련, 공공노련, 의료노련, 공무원연맹)	
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 설문조사(온라인 병행)	
조사내용	노동환경	사업체특성, 노동시간, 부서배치 등 코로나19이후 변화 등
	돌봄환경과 시간활용	코로나19 이전/이후 돌봄시간 및 돌봄방식 변화, 일·생활균형 어려움, 등
	제도활용	일·생활균형 및 돌봄지원제도 활용여부 및 어려움 등
	일반적사항	연령, 교육수준, 가족구성원 등
조사기간	2021년 7월 6일(화) ~ 2021년 9월 7일(화)	

2. 인구통계학적 특성

본 연구에 활용된 한국노총 조합원 556명의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별분포에 있어서 남성은 45.9%, 여성은 54.1%를 차지하고 있었으며 교육수준의 경우 대졸 68.6%, 전문대졸 16.2%, 대학원졸 13.1%, 고졸이하 2.2% 순이었다. 종사하고 있는 부문을 보면 민간부문 종사비중이 79.8%, 공공부문의 경우 20.2%였다. 고용형태는 정규직 98.4%, 비정규직 1.6%로, 정규직이 절대적 비중을 보였으며, 근로형태에 있어서도 전일제가 94.2%, 시간제/교대제 등이 5.8%로 나타났다. 또한 응답자의 82.4%가 맞벌이를 하고 있었으며, 자녀분포는 미취학자녀가 있는 비중이 58.5%, 초등자녀 33.8%, 중등자녀 7.7%였다. 종합해보면 본 설문조사 응답자는 주로 민간부문의 대졸이상 전일제 정규직이며, 초등이하 자녀를 둔 맞벌이 남녀노동자이다.

1) 노인돌봄, 장애인돌봄, 환자돌봄 등도 코로나19 시기의 돌봄공백 문제의 한 축이며, 본 연구는 그 중에서도 자녀돌봄에 초점을 맞추어 이루어졌다.

〈표 4-2〉 실태조사 응답자 인구통계학적 특성

(단위: %)

구분		전체					
		남성(45.9%)		여성(54.1%)			
종사 부문	공공부문	79.8	(438)	77.9	(197)	81.4	(241)
	민간부문	20.2	(111)	22.1	(56)	18.6	(55)
교육 수준	고졸이하	2.2	(12)	2.0	(5)	2.4	(7)
	전문대졸	16.2	(88)	13.6	(34)	18.4	(54)
	대졸이상	81.7	(444)	84.4	(212)	79.2	(332)
고용 형태	정규직	98.4	(542)	99.2	(251)	97.7	(291)
	비정규직	1.6	(9)	0.8	(2)	2.4	(7)
근로 형태	전일제	94.2	(519)	97.2	(246)	91.6	(273)
	시간제/교대제	5.8	(32)	2.8	(7)	8.4	(25)
맞벌이	맞벌이	82.4	(454)	64.8	(164)	97.3	(290)
	비맞벌이	17.6	(97)	35.2	(89)	2.7	(8)
자녀 연령	미취학	58.4	(322)	55.3	(140)	61.1	(182)
	초등	33.8	(186)	34.4	(87)	33.2	(99)
	중등	7.8	(43)	10.3	(26)	5.7	(17)

현재 일자리에서의 직급을 보면 남성과 여성 모두 과장급의 비중이 가장 높았다. 다만, 남성은 차장급이 34.0%를 보인 반면, 여성은 13.1%였고 대리이하 급에서는 남성은 18.6%, 여성은 39.9%로 여성의 비중이 높았다. 즉 남성은 주로 과장-차장급에 분포하고 있었으며 여성은 대리-과장급에 분포하였다.

〈표 4-3〉 응답대상자 성별·직급별 분포

(단위: %)

구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	총합
전체	9.1 (50)	21.1 (116)	45.2 (249)	22.7 (125)	1.6 (9)	0.4 (2)	100.0 (551)
남성	4.0 (10)	14.6 (37)	44.3 (112)	34.0 (86)	2.8 (7)	0.4 (1)	100.0 (253)
여성	13.4 (40)	26.5 (79)	46.0 (137)	13.1 (39)	0.7 (2)	0.3 (1)	100.0 (298)

특히 남성이 더 높은 직급에 분포함에도 근속연수는 여성이 약 1년 더 길었는데, 남성은 13.3년, 여성은 14.3년이였다. 직급별 근속연수에 있어서도 전반적으로 여성이 남성보다 더 긴 근속연수를 보였다. 물론, 동일직급에서 여성이 더 긴 근속연수를 보인다고 해서 반드시 해당 직급까지 소요기간이 더 길다고 확신할 수는 없다. 그러나 여성이 남성보다 승진, 승급에서 불이익을 경험하고, 낮은 직급일수록 승진에 더 오랜 기간이 소요된다는 기존 문헌(장진희 외, 2019)의 조사결과에 비추어보면, 이는 여성이 직장 내에서 진급 등에 남성보다 더디고 취약한 집단임을 간접적으로 보여주는 결과이다. 따라서 향후 여성의 고과평가, 승진이나 승급 등에 부정적 영향을 주는 요인이 무엇인지 조망할 필요도 있을 것이다.

〈표 4-4〉 성별·직급별 평균 근속연수 및 차이 (단위: 년)

구분	전체	남성(A)	여성(B)	차이(B-A)
전체	13.8	13.3	14.3	1.0
대리급 이하	11.9	8.9	13.1	4.2
과장급	13.5	12.2	15.5	3.3
차장급 이상	17.0	16.9	17.0	0.1

종사하고 있는 사업체의 규모는 남성과 여성 모두 500인 이상의 대규모 사업체에 종사하는 것으로 나타났다.²⁾ 다만, 대규모 사업장에 비해 상대적으로 노동환경이 취약한 100인 미만 사업장 종사비중에 있어서 남성은 5.2%였으나, 여성은 두배 가량 높은 13.1%를 보였다.

2) 우리나라의 노동조합은 주로 규모가 큰 사업장을 중심으로 이루어지고 있다. 이러한 이유에서 본 조사의 응답자 역시 대부분 대규모 사업장에 소속된 결과를 보인다. 특히 당초 연구계획 시 사업체의 규모에 따라 여성이 직면한 현실을 살펴보고자 하였으나, 소규모 사업장의 경우 설문 조사 대상자가 극히 제한적이고, 회수가 어려워 사업체 규모별 비교는 다루지 못하였다.

〈표 4-5〉 응답대상자 성별·사업체 규모별 분포

(단위: %)

구분	10인 미만	10-30인 미만	30-50인 미만	50-100인 미만	100-300인 미만	300-500인 미만	500인 이상	총 합
전체	0.9 (5)	1.5 (8)	1.3 (7)	5.8 (32)	8.4 (46)	2.6 (14)	79.6 (438)	100.0 (550)
남성	0.4 (1)	0.4 (1)	0.4 (1)	4.0 (10)	11.1 (28)	3.6 (9)	80.2 (203)	100.0 (253)
여성	1.4 (4)	2.4 (7)	2.0 (6)	7.4 (22)	6.1 (18)	1.7 (5)	79.1 (235)	100.0 (297)

제2절 코로나19와 남녀노동자의 노동환경

1. 코로나19 이전과 이후의 노동시간 변화

코로나19는 우리나라 사회 전반에 걸쳐 많은 것들을 변화시키고 있으며, 노동환경 역시도 예외가 아니다. 코로나19가 변화시킨 노동환경 가운데 가장 대표적인 변화를 꼽으라면 노동시간의 변화를 들 수 있을 것이다. 왜냐하면 코로나19로 인한 돌봄공백으로 인해 주로 공적 영역에서 이루어졌던 돌봄환경이 변화하였고, 이에 대응하기 위해서는 노동시간 변화가 요구되기 때문이다.

총 노동시간을 살펴보기에 앞서 남녀노동자의 주당 평균 근로일수를 살펴보면, 주당 평균 근로일수는 코로나19 이전과 이후에 큰 차이를 보이지 않았다. 코로나19 이전의 주당 평균 근로일수는 평균 4.9일이었고, 2021년 7월~9월(이하 “최근 3개월”)을 보면 남성은 5.0일, 여성은 4.9일이었다. 다만, 초과노동 일수에는 다소 변화가 관찰되었는데, 남성은 코로나19 이전과 비교하면 주당 0.4일 감소한 1.1일이었다, 여성은 0.2일 감소한 0.9일이었다.

〈표 4-6〉 코로나19 이전과 이후 주당 평균 근무일수 및 초과근무 일수 (단위: 일)

구분	주당 평균 근무일수		주당 평균 초과근무 일수	
	코로나19 이전	최근 3개월1)	코로나19 이전	최근 3개월
전체	4.9	5.0	1.3	1.0
남성	4.9	5.0	1.5	1.1
여성	4.9	4.9	1.1	0.9
맞벌이	4.9	5.0	1.3	1.0
비맞벌이	4.9	5.0	1.3	1.0

주) 최근 3개월은 2021년 7월-9월을 의미함

코로나19가 촉발된 이후 남녀노동자의 주당 평균 초과근무 일수가 감소함에 따라 주당 평균 총노동시간 역시 감소하는 결과를 보였다. 코로나19 이전 주당 평균 총 노동시간은 남성은 40.6시간, 여성은 37.3시간이었으나, 코로나19 이후 남성은 0.8시간 감소한 39.8시간, 여성은 0.6시간 감소한 36.6시간이었다. 주당 평균 초과노동에 있어서도 남성은 코로나19 이전 4.3시간, 여성은 2.4시간이었으나 코로나19 이후 남성은 1.4시간 감소한 2.9시간, 여성은 0.9시간 1.5시간으로 감소했다. 이처럼 코로나19 여성보다 더 긴 노동시간을 보이던 남성의 감소폭이 더 큰 것으로 조사되었다.

코로나19 이후 변화된 노동시간의 감소가 우리나라 노동시장 전반에 걸친 노동시간 감소추세에 의한 것인지, 돌봄공백으로 인한 돌봄노동을 수행하기 위한 것인지 명확히 규명하기는 어렵다. 그러나 후술하겠으나, 남녀노동자의 감소한 노동시간 대부분이 돌봄노동 시간으로 투입되는 결과에 비추어보면 돌봄공백이 남녀노동자의 노동시간 감소에 일부 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.

또한 가구 내 돌봄노동을 전적으로 수행할 가구원이 있는 비맞벌이 가구에 비해 그렇지 않은 맞벌이 노동자의 노동시간 감소폭이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 코로나19로 인한 돌봄공백이 비맞벌이 가구보다 맞벌이 가구에 더 큰 영향을 주고 있음을 보여준다. 그 수치를 보면 주당 평균 노동시간에서는

큰 차이가 관찰되지는 않았으나, 초과노동시간에 있어서 비맞벌이는 2.9시간에서 0.8시간 감소한 2.1시간이었으나 맞벌이의 경우 5.2시간에서 2.3시간 감소한 2.9시간이었다.

코로나19 이후 주당 평균 총 노동시간의 감소는 자녀의 연령에 따라 일정 부분 영향을 받는 것으로 관찰되었다. 감소폭이 전반적으로 초·중등자녀를 둔 남녀노동자에 비해 미취학 자녀를 둔 남녀노동자의 코로나19 이후 노동시간 감소폭이 더 컸으며 특히 초과노동의 감소폭이 큰 것으로 나타났다. 특히 남성은 초중등 자녀가 있는 경우의 초과노동시간 증감률은 0.0%인 것에 비해서 여성은 미취학자녀와 초·중등 자녀가 있는 경우 모두 증감률이 -36.0%, -34.8%를 보였다. 이러한 결과는 남성은 미취학 자녀가 있는 경우까지는 돌봄노동에 적극 참여하는 모습이었으나 초·중등 이후부터는 여성이 온전히 돌봄노동을 수행하는 것으로 관찰되었다.

〈표 4-7〉 코로나19 이전과 이후 주당 노동시간 변화

(단위: 시간)

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			
	코로나19 이전	최근 3개월	증감률	코로나19 이전	최근 3개월	증감률	
전체	38.8	38.1	-1.8	3.3	2.2	-33.3	
남성	40.6	39.8	-2.0	4.3	2.9	-32.6	
여성	37.3	36.6	-1.9	2.4	1.5	-37.5	
맞벌이	38.9	37.8	-2.8	5.2	2.9	-44.2	
비맞벌이	39.9	39.1	-2.0	2.9	2.1	-27.6	
남성	미취학	40.4	39.3	-2.7	5.1	2.9	-43.1
	초중등	40.9	40.4	-1.2	3.0	3.0	0.0
여성	미취학	37.3	36.3	-2.7	2.5	1.6	-36.0
	초중등	37.3	37.1	-0.5	2.3	1.5	-34.8

2. 코로나19로 인한 임금변화와 일자리의 지속가능성

코로나19로 인해 경기가 침체되고 기업들의 실적이 악화함에 따라 현장에서는 임금동결 내지는 임금삭감 압력이 높아지고, 실적에 의한 성과급마저도 하락하고 있는 현실이다. 이에 코로나19 이전과 이후의 임금수준을 보았다. 임금형태를 보면 남성은 호봉제(44.6%)와 성과연봉제(36.3%)가 주된 임금형태였으나, 여성은 호봉제(72.3%)가 절대적 임금형태였다. 또한 부문별로 보면 민간부문과 공공부문 모두 호봉제가 절대적 임금체계였으나, 공공부문의 경우 호봉제와 성과연봉제가 결합된 비중이 11.8%였고, 공공부문의 경우 이보다 22.5%포인트 높은 34.3%였다.

〈표 4-8〉 남녀노동자의 현재 임금체계

(단위: %)

구분	호봉제	성과연봉제	호봉제 +성과연봉제	기타	총합
전체	59.5 (323)	22.8 (124)	16.2 (88)	1.5 (8)	100.0 (543)
남성	44.6 (112)	36.3 (91)	18.3 (46)	0.8 (2)	100.0 (251)
여성	72.3 (211)	11.3 (33)	14.4 (42)	2.1 (6)	100.0 (292)
민간 부문	63.5 (275)	23.6 (102)	11.8 (51)	1.2 (5)	100.0 (433)
공공 부문	42.6 (46)	20.4 (22)	34.3 (37)	2.8 (3)	100.0 (108)

이러한 임금체계 하에서 남성의 코로나19 이전 월평균임금은 421.6만원 이었고, 코로나19 이후에는 월평균 3.7만원 증가한 425.3만원 수준이었다 〈표 4-9〉. 그러나 여성은 코로나19 이전 407.8만원에서 호봉이 올랐음에도

불구하고 오히려 406.1만원으로 감소($\Delta 0.4\%$)한 결과를 보였다. 2021년 물가상승률 3.2%(2021년 10월 기준)을 고려해보면 실질임금의 하락폭은 더욱 크다. 특히 기본급 외에 기관의 성과와 개인의 성과평가 결과 등이 결합되어 지급되는 성과급은 남녀 모두 크게 감소한 결과를 보였는데, 그중에서도 여성의 감소폭이 더욱 컸다. 남성의 코로나19 이전 성과급은 265.2만원이었으나 코로나19 이후 이보다 28.1% 감소한 190.8만원이었고, 여성은 278.9만원에서 38.4% 감소한 181.2만원이었다. 즉 여성은 남성과 다르게 코로나19 이후 월평균임금과 성과급이 모두 하락하였으며, 성과급은 남성보다 더 큰 폭으로 감소한 결과로, 코로나19가 여성의 임금수준에 부정적 요인으로 작용하고 있는 것으로 해석된다.

코로나19로 인한 임금수준의 변화는 임금체계 따라 큰 차이를 보였다. 호봉제는 호봉에 따라 기본급이 지급되는 제도로서 연공급적 성격의 보수체계이다. 이러한 이유에서 호봉제는 다른 임금체계에 비해 개인의 성과평가 등 외부의 영향을 크게 받지 않는 임금체계로 꼽힌다. 이 때문에 코로나19 상황 아래에서도 호봉제는 가장 적은 임금감소폭(0.8만원)을 보였다. 반면, 개인의 성과평가가 결합된 임금형태에서는 임금변동이 큰 것으로 관찰되었다. 개인의 성과평가 결과가 임금에 반영되는 성과연봉제, 그리고 호봉제와 성과연봉제가 결합된 형태의 경우, 코로나19 이전 대비 임금의 감소폭이 호봉제를 상회한다. 물가상승률을 고려해보면 이러한 감소폭은 더욱 크다고 볼 수 있다. 특히 기관성과와 개인의 성과평가 기반의 성과급의 감소폭이 큰 것으로 나타났는데, 호봉제와 성과연봉제가 결합된 임금체계에서의 성과급 감소폭은 무려 148.8만원 수준이었다.

즉 호봉제(-0.2%)의 감소폭에 비해 개인의 평가와 임금이 연동된 성과연봉제(-3.0%), 호봉제+성과연봉제(-4.5%)의 감소폭이 컸다. 이처럼 호봉제에

비해 개인의 평가가 임금에 연동되는 경우에서의 임금수준은 조직 내 개인평가가 매우 중요할 수 있음을 시사한다. 바꿔 말하면 코로나19로 인해 돌봄노동이 가중되고 일과 가정의 대립에 위치한 여성은 조직 내 평가에 불리한 위치에 놓여 있게 되며, 이로 인해 임금수준에 있어서도 남성보다 취약할 수 있음이 드러났다.

부문별 월평균임금과 성과급을 보면 민간부문보다 공공부문이 코로나19에 더 취약한 모습을 보였다. 월평균임금은 민간부문(406.4만원)보다 공공부문이 34.7만원 높은 441.1만원이었으나, 코로나19 전후의 월평균임금 증감률에 있어서는 민간부문은 1.1%, 공공부문은 -3.0%의 증감률로 조사되었다. 성과급에 있어서도 민간부문의 코로나19 전후 증감률은 -39.0%였으나 공공부문은 무려 -64.2%에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 성별 코로나19 이전과 이후 월평균 임금 및 성과급 변화 (단위: 만원, %)

구분	월평균 임금			성과급			
	코로나19 이전	최근 3개월	감소폭 (%)	코로나19 이전	최근 3개월	감소폭 (%)	
전체	414.1	415.0	0.2	272.2	181.2	-33.4	
남성	421.6	425.3	0.9	265.2	190.8	-28.1	
여성	407.8	406.1	-0.4	278.9	171.9	-38.4	
부문	민간	406.4	411.0	1.1	191.6	137.8	-28.1
공공	441.1	428.1	-2.9	482.2	293.7	-39.1	
임금형태	호봉제	415.0	414.2	-0.2	187.0	92.5	-50.5
성과연봉제	445.5	428.7	-3.8	232.1	199.9	-13.9	
호봉제+성과연봉제	395.6	378.4	-4.3	545.1	396.3	-27.3	

코로나19는 현재 일자리의 안정성에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 남

녀노동자의 19.2%는 코로나19가 향후에도 지속될 경우 현재 일자리를 유지하기 힘들 것으로 예상하였다. 특히 가구 내 돌봄을 전담할 가구원이 없는 맞벌이 남성 중 일자리 유지가 어렵다고 응답한 비중은 16.7%였으나, 여성은 이보다 무려 17.9%포인트 높은 34.6%였다. 이는 여성이 코로나19로 인한 돌봄노동 가중으로 인해 노동시장 이탈이 발생할 수 있는 결과이다.

또한 부문별에 있어서 민간부문에 비해 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 제도준비율과 제도사용률이 높은 공공부문의 일자리 안정성이 높은 결과를 보였다. 공공부문의 경우 일자리 유지가 어려운 비중은 13.5%(N=15)였으며, 민간부문은 7.1%포인트 높은 20.6%였다.

〈표 4-10〉 코로나19 지속 시 현재 일자리의 유지 가능성

(단위: %)

구분	매우 유지하기 어려움	대체로 유지하기 어려움	별로 어려움 없음	전혀 어려움 없음	총합	
전체	18.8 (103)	0.4 (2)	57.2 (313)	23.6 (129)	100.0 (547)	
남성	16.0 (40)	0.8 (2)	59.6 (149)	23.6 (59)	100.0 (250)	
여성	21.2 (63)	0.0 (0)	55.2 (164)	23.6 (70)	100.0 (297)	
부 문 별	민간	20.1 (88)	0.5 (2)	57.8 (253)	21.7 (95)	100.0 (438)
공공	13.5 (15)	0.0 (0)	55.9 (62)	30.6 (34)	100.0 (111)	
맞 벌 이	남성	16.1 (26)	0.6 (1)	62.4 (101)	21.0 (34)	100.0 (162)
여성	34.6 (100)	0.0 (0)	41.5 (120)	23.9 (69)	100.0 (289)	

남녀노동자 모두 코로나19가 지속 시 현재 일자리 유지의 어려움을 겪고

있는 가운데, 그 원인에 있어서 성별 차이가 명확하게 드러났다. 남성은 회사 경영 악화를 꼽았으나, 여성은 ‘돌봄 등 일·가정양립이 어려워서’(47.6%)를 주된 이유로 응답하였다. 이처럼 여전히 우리 사회는 가구 내 여성이 주 양육자이자 돌봄노동의 주체로 여겨지며, 코로나19로 인한 돌봄공백과 돌봄부담의 가중으로 인해 노동시장의 이탈까지도 고려하게 만들고 있다.

또한 일자리를 유지하지 못하는 이유에 있어서 직급별로 매우 큰 차이를 보였다. 대리급 이하에서는 무려 65.8%가 돌봄 등 일·가정양립이 어려운 점을 들었다. 그러나 과장급과 차장급 이상으로 올라갈수록 돌봄 등 일·가정양립의 비중은 낮아지고, 회사경영에 관한 우려가 높아졌다. 이러한 결과는 여성이 더 낮은 직급에 위치하기 때문일 수도 있지만, 낮은 직급일수록 제도사용이 어려울 수 있다는 점도 고려할 필요가 있다.

〈표 4-11〉 코로나19 지속시 현재 일자리를 유지하지 못하는 이유 (단위: %)

구분	회사 경영이 악화 되어서	나의 업무를 기술 등이 대체해서	돌봄 등 일·가정양립이 어려워서	소득이 없거나 너무 낮아져서	기타	총 합	
전체	41.0 (43)	13.3 (14)	41.9 (44)	1.9 (2)	1.9 (2)	100.0 (105)	
남성	57.1 (24)	7.1 (3)	33.3 (14)	2.4 (1)	0.0 (0)	100.0 (42)	
여성	30.2 (19)	17.5 (11)	47.6 (30)	1.6 (1)	3.2 (2)	100.0 (63)	
직 급 별	대리급 이하	23.7 (9)	5.3 (2)	65.8 (25)	0.0 (0)	5.3 (2)	100.0 (38)
	과장급	45.5 (20)	20.5 (9)	29.6 (13)	4.6 (2)	0.0 (0)	100.0 (44)
	차장급 이상	62.5 (15)	12.5 (3)	25.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (24)

제3절 코로나19와 돌봄환경 및 지원제도

1. 코로나19로 인한 돌봄공백과 양육형태 변화

코로나19로 인한 전국적 단위의 휴원·휴교 등 공적돌봄기능이 마비됨에 따라 가구 내에서 낮 동안 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제되는 돌봄공백 문제가 대두된다. 실제 남녀노동자의 58.7%는 돌봄공백이 발생한 것으로 응답하였는데, 이러한 돌봄공백에 대해 남녀의 인식차이가 크게 발생하는 결과를 보였다.

남성 중 돌봄공백이 발생한 것으로 인식한 비중은 46.9%였으나, 여성은 이보다 21.7%포인트 높은 68.6%가 자녀돌봄이 문제가 된 것으로 인식하였다. 이는 돌봄에 대해 남성보다 여성이 더욱 민감하게 받아들이고 있는 결과였다. 또한 자녀돌봄에 더 취약한 맞벌이가 돌봄공백의 비중이 높았는데, 맞벌이가구 중 코로나19로 인해 낮 시간 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 자녀돌봄이 문제가 되었던 비중이 무려 64.4%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 외벌이가구의 돌봄공백 비중 34.4%에 비해 무려 30%포인트 높은 수준으로, 이는 맞벌이가구가 코로나19로 인한 돌봄공백에 취약한 집단임이 드러난 결과이다.

한편, 코로나19로 인한 돌봄공백은 일자리 부문과 무관하게 발생하는 결과를 보였다. 일반적으로 공공부문은 민간부문에 비해 상대적으로 제도사용 측면에서 용이하여 더 낮은 돌봄공백을 보일 것으로 예상하였으나, 공공부문의 돌봄공백 비중은 66.0%에 달했으며 이는 민간부문 57.1%보다 9.9%포인트 높은 수준이었다. 이는 공공부문이 민간부문에 비해 자녀돌봄 관련 제도 준비율은 높으나(김원정, 2019), 실제 사용에 있어서는 민간부문과 마찬가지로 공공부문 역시 제도사용의 어려운 측면이 존재함을 보여준다.

〈표 4-12〉 코로나19 이후 돌봄공백 발생정도

(단위: 점, %)

구분	평균	전혀 발생하지 않음	별로 발생하지 않음	대체로 발생함	매우 발생함	총 합
전체	2.6	14.5 (78)	26.8 (144)	42.2 (227)	16.5 (89)	100.0 (538)
남성	2.4	21.2 (52)	31.8 (78)	35.9 (88)	11.0 (27)	100.0 (245)
여성	2.8	8.9 (26)	22.5 (66)	47.4 (139)	21.2 (62)	100.0 (293)
부 문 별						
민간	2.6	15.7 (67)	27.3 (117)	41.4 (177)	15.7 (67)	100.0 (428)
공공	2.8	9.8 (11)	24.1 (27)	46.4 (52)	19.6 (22)	100.0 (112)
맞 별 이						
맞별이	2.7	9.4 (42)	26.2 (117)	45.3 (202)	19.1 (85)	100.0 (446)
비맞별이	2.0	37.5 (36)	28.1 (27)	30.2 (29)	4.2 (4)	100.0 (96)

코로나19로 인한 돌봄형태의 변화를 살펴보면 다음과 같다. 2019년(“이하 코로나19 이전”)의 가정내양육 비중은 32.3%였으며, 기관/시설을 통한 돌봄은 41.8%를 보여 가정내양육과 기관/시설을 통한 돌봄이 주된 돌봄형태였다. 그러나 2020년 3월~8월 전국적 휴원·휴교 시에는 기관/시설의 긴급보육 제도가 운영되었음에도 불구하고 기관/시설의 돌봄비중은 14.2%로 급감했다. 반면, 가정 내 양육비중은 45.2%로 증가하였고 특히 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의한 돌봄형태³⁾가 20.2%에서 15.3%포인트 증가하여 35.5%를 차지하였다. 이는 돌봄의 공적기능 마비로 인해 대다수의 남녀노동자는 코로나19 이후 가정내양육을 실시하거나 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의존하는 모습을 보였다.

전국적 휴원·휴교 이후인 최근 3개월의 돌봄형태를 보면 기관/시설의 비중이 24.3%로, 전국적 휴원/휴교 기간에 비해 10.1%포인트 증가했지만, 여

3) 함께 살지 않는 조부모/친인척이 본인의 집에서 돌봐주는 경우가 포함됨

전히 주된 돌봄형태는 가정 내 양육(43.4%)이었다. 그리고 조부모/친인척에 의한 돌봄(27.8%) 역시 로 나타나 주된 돌봄형태 중 하나였다.

〈표 4-13〉 코로나19 이전과 이후 돌봄형태 변화 (단위: %)

구분		코로나19 이전	전국적 휴원·휴교 (2020년3월-8월)	코로나19 이후 (2020년 9월 이후)
전 체	가정내양육	32.3	45.2	43.4
	기관/시설	41.8	14.2	24.3
	돌보는 사람	4.2	4.2	3.4
	함께 살지 않은 조부모/친인척	20.2	35.5	27.8
	기타	1.5	1.0	1.13
	총 합	100.0	100.0	100.
남 성	가정내양육	46.2	58.0	58.3
	기관/시설	35.0	15.1	21.1
	돌보는 사람	2.6	2.1	2.1
	함께 살지 않은 조부모/친인척	14.5	24.0	17.8
	기타	1.7	0.8	0.8
	총 합	100.0	100.0	100.
여 성	가정내양육	20.9	34.6	31.0
	기관/시설	47.4	13.5	26.9
	돌보는 사람	5.6	5.9	4.5
	함께 살지 않은 조부모/친인척	24.7	45.0	36.2
	기타	1.4	1.0	1.4
	총 합	100.0	100.0	100.
맞 별 이	가정내양육	9.4	24.7	36.9
	기관/시설	26.2	45.0	15.8
	돌보는 사람	45.3	5.1	5.1
	함께 살지 않은 조부모/친인척	19.1	23.3	41.1
	기타	0.0	1.9	1.2
	총 합	100.0	100.0	100.0
비 맞 별 이	가정내양육	37.5	65.6	84.2
	기관/시설	28.1	28.1	6.3
	돌보는 사람	30.2	0.0	0.0
	함께 살지 않은 조부모/친인척	4.2	6.3	9.5
	기타	0.0	0.0	0.0
	총 합	100.0	100.0	100.0

코로나19 이전과 이후의 돌봄형태에서 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 차

이가 명확하게 관찰되었다(표 4-13). 코로나19 이전 맞벌이 가구의 경우 가정내양육 비중은 9.4%에 그쳤고, 주로 아이돌보미(45.3%)를 활용하는 것으로 나타났다. 그러나 코로나19가 심각해지고 돌봄노동 활용이 어려워짐에 따라 돌보는 사람의 비중은 무려 40.4%포인트 감소한 5.1%였다. 반면, 긴급보육을 실시하는 기관/시설의 이용비중은 26.2%에서 45.0%로 증가하였고, 마찬가지로 가정내양육 24.7%, 함께 살지 않는 조부모/친인척은 23.3%로 증가하였다. 즉 코로나19로 인해 코로나19 감염 등 돌봄노동 활용의 불안감이 증가됨에 따라 가정내양육, 함께 살지 않는 조부모/친인척의 돌봄형태로 변화하였다. 그리고 전국적 휴원/휴교가 끝난 최근 3개월의 돌봄형태를 보면 기관/시설에 대한 비중은 15.8%로 다시 낮아졌으며, 대신 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의존하는 비중은 무려 41.1%로 증가하였다. 이처럼 돌봄에 취약한 맞벌이 가구의 경우 코로나19에 의해 돌봄형태가 급격하게 변화하는 모습을 보였다.

반면, 비맞벌이 가구의 경우 코로나19 이전 가정내양육이 37.5%, 돌보는 사람 30.2% 등의 돌봄형태를 보였으나, 전국적 휴원/휴교 시에는 65.6%, 최근 3개월의 경우 무려 84.2%의 가정내양육 비중은 보였다.

한편, 실제 코로나19 이전과 이후 주 양육자에 대한 인식을 보면 남성은 주로 배우자(여성)가 돌봄을 수행해야 한다는 비중이 60.0%에 달했으며, 반대로 여성의 경우 54.4%가 본인이 양육자인 것으로 인식하였다. 코로나19 이후 돌봄노동의 여성화가 더욱 견고해지는 결과를 보였는데, 남성 중 배우자가 주 양육자라 인식하는 비중은 63.7%로 증가하였고 여성 역시 본인이 주 양육자라 인식하는 비중이 63.5%로 증가하였다. 이처럼 코로나19로 인한 공적돌봄기능의 마비가 돌봄노동의 재가족화를 야기하고 여성의 돌봄노동을 더욱 가중시키는 결과를 보였다.

〈표 4-14〉 코로나19 이전과 이후 주 양육자에 대한 인식변화 (단위: %)

구분		코로나19 이전 (2020년 이전)	코로나19 이후 (2020년 이후)
전체	본인	36.6	40.7
	배우자	29.7	29.6
	조부모/친인척	31.4	25.9
	기타	2.4	3.9
남성	본인	15.1	13.1
	배우자	60.0	63.7
	조부모/친인척	23.3	21.2
	기타	1.6	2.0
여성	본인	54.4	63.5
	배우자	4.4	1.4
	조부모/친인척	38.1	29.7
	기타	3.1	5.4

2. 코로나19로 인한 돌봄시간의 증가와 일·생활 불균형

코로나19 이전 기관/시설중심의 돌봄형태에서 가정내양육이나 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의한 돌봄이 일상화됨에 따라 돌봄노동을 수행하는 시간 역시 변화하고 있다. 이에 코로나19 이전과 전국적 돌봄시설/교육기관 휴원·휴교(2020년 3월~8월), 최근 3개월의 평일과 주말의 돌봄시간을 살펴보았다. 우선, 코로나19 이전의 남녀노동자는 평일(월~금) 일평균 4.7시간, 주말(토~일)에는 일평균 9.3시간의 돌봄노동을 수행하는 것으로 조사되었다. 그러나 전국적 휴원·휴교 시 돌봄노동시간은 평일 일평균 5.7시간, 주말 일평균 12.8시간으로 증가하였다. 최근 3개월 역시 전국적 휴원·휴교 시와 유사하게 평일에는 일평균 5.4시간, 주말에는 10.5시간으로 나타났다.

코로나19 이후 돌봄노동시간의 증가폭은 남성에 비해 여성이 더욱 컸다.

전국적 휴원·휴교기간에 남성의 평일 일평균 돌봄노동시간은 0.4시간 증가에 머물렀으나, 여성은 1.5시간 증가하였다. 특히 주말 돌봄노동시간에 있어서 남성은 코로나19 이전 일평균 9.0시간에서 전국적 휴원·휴교기간에 0.9시간 증가한 9.9시간이었으나 여성은 9.6시간에서 무려 5.9시간 증가한 15.5시간에 달하는 것으로 나타났다.

또한 남성과 여성 모두 경제활동을 하고 있음에도 불구하고 여성의 일평균 돌봄시간이 더욱 긴 결과를 보였는데, 남성은 코로나19 이전 일평균 4.2시간에서 전국적 돌봄시설/교육기관 휴원/휴교 시에는 0.4시간 증가한 4.6시간이었고 최근 3개월의 경우 또다시 0.4시간이 증가한 5.0시간이었다. 반면, 여성의 경우 코로나19 이전 일평균 4.9시간의 돌봄노동을 수행하고 있었으며, 전국적 휴원/휴교 시에는 1.5시간이 증가한 6.4시간, 최근 3개월에는 6.0시간의 일평균 돌봄시간을 보였다. 여성의 돌봄시간 증가폭은 주말에 더욱 심각한 것으로 나타났는데, 전국적 휴원/휴교 시에는 코로나19 이전에 비해 일평균 6시간이 증가하였다. 그러나 남성의 1.1시간 증가에 그쳤다.

〈표 4-15〉 코로나19 이전과 이후 평일/주말 일평균 돌봄시간 (단위: 시간)

구분	코로나19 이전		전국적 휴원·휴교		최근 3개월	
	평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	4.7	9.3	5.7	12.9	5.7	12.7
남성	4.6	9.0	5.0	9.9	5.4	10.0
여성	4.9	9.6	6.4	15.5	6.0	15.2
맞벌이						
남성	4.2	9.1	4.6	10.2	5.0	10.2
여성	4.9	9.5	6.4	45.5	6.0	15.2

이상의 결과를 종합해보면 다음과 같다(표 4-16). 남성의 총 노동시간 감소분은 2.2시간⁴⁾이었으나, 자녀돌봄시간은 평일 0.8시간, 주말은 1.0시간

증가로, 총 1.8시간 증가에 그쳤다. 반면, 여성의 총 노동시간 감소분은 1.6시간이었는데, 자녀돌봄시간은 평일1.1시간, 주말에는 5.6시간으로, 총 6.7시간 증가했다. 즉 남성은 노동시간 감소분이 자녀돌봄시간 증가분보다 크에 따라 온전히 코로나19로 인한 노동시간 감소가 온전히 돌봄노동에 투입되지 않고 있음을 의미한다. 그러나 여성은 노동시간 감소분보다 자녀돌봄시간 증가분이 더 크에 따라 노동시간의 감소분보다 더 긴 시간을 돌봄노동에 투입하고 있는 결과를 보였다. 이는 여전히 여성이 가구 내 주 양육자로서, 돌봄공백으로 인해 노동시간 감소뿐만 아니라 개인시간 및 여가까지 돌봄노동에 할애하여서 일·생활 불균형에 직면하고 있음을 의미한다.

〈표 4-16〉 코로나19 전후 총 노동시간 및 자녀돌봄시간의 변화 (단위: 시간)

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			자녀돌봄 시간			
	코로나19 이전		감소폭	코로나19 이전		증감률	최근 3개월		증가폭	
	최근 3개월1)	최소		최근 3개월	최대		평일	주말	평일	주말
전체	38.8	38.1	-0.7	3.3	2.2	-1.1	5.7	12.7	1.0	3.6
남성	40.6	39.8	-0.8	4.3	2.9	-1.4	5.4	10.0	0.8	1.0
여성	37.3	36.6	-0.7	2.4	1.5	-0.9	6.0	15.2	1.1	5.6

실제로 여가에 있어서 대부분 코로나19 이전보다 여가가 감소한 것으로 응답하였으나, 실질적인 여가 감소 정도에는 다소 차이를 보였다(표 4-17). 남성은 일평균 2.1시간이 감소하였고 여성은 이보다 일평균 0.8시간이 큰 2.9시간이 감소한 것으로 나타났다. 특히 앞서 살펴본 코로나19 이후 총 노동시간 감소분과 여가의 감소분에 있어서 여성은 총 4.5시간 감소⁴⁾하였는데, 이

4) 주당 평균 노동시간 + 주당 평균 초과노동시간의 합임.
 5) 1.6시간의 총 노동시간 감소분과 2.9시간 여가감소분의 합임.

는 여전히 증가된 돌봄노동 시간, 6.7시간보다 적은 수준으로, 여성의 일·생활 불균형이 매우 심각해질 수 있음을 의미한다.

〈표 4-17〉 자녀연령별 코로나19 이후 여가 감소폭

(단위: 시간)

구분	코로나19 이후 일평균 여가 감소폭	표본수
전체	2.5	332
남성	2.1	135
여성	2.9	190

코로나19로 인해 돌봄시간의 증가하고 여가가 감소하는 현실에서 남녀노동자의 78.0%(조금 악화됨 + 매우 악화됨)는 코로나19가 일·생활의 불균형을 야기한 것으로 인식하고 있었다. 남성노동자 중 코로나19로 인해 일·생활 불균형이 악화되었다고 응답한 비중은 69.5%였으며, 여성은 남성에 비해 15.6%포인트 높은 85.1%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 매우 악화되었다고 인식하는 비중에 있어서 남성은 18.9%, 여성은 32.5%로, 여성이 더욱 일·생활균형에 취약한 것으로 인식하였다.

맞벌이 남성과 여성의 차이도 큰 결과를 보였는데, 맞벌이 남성 중 코로나19로 인해서 일·생활 균형이 악화하였다고 응답한 비중은 68.9%로 높았으나, 여성은 이보다 17.1%포인트 더 높은 86.1%에 달했다. 물론 맞벌이 남성이 맞벌이 여성보다 일·생활 균형이 악화하였다고 인식한 비중은 작았으나 10명 중 7명이 악화한 것으로 인식하는 결과로, 코로나19로 인한 돌봄공백이 남녀노동자의 일·생활불균형에 큰 영향을 준 것으로 해석된다.

〈표 4-18〉 코로나19로 인한 일·생활 불균형 인식

(단위: 점, %)

구분	평균	전혀 악화되지 않음	별로 악화되지 않음	조금 악화됨	매우 악화됨	총 합
전체	3.0	3.5 (19)	18.6 (101)	51.7 (281)	26.3 (143)	100.0 (544)
남성	2.8	4.4 (11)	26.1 (65)	50.6 (126)	18.9 (47)	100.0 (249)
여성	3.2	2.7 (8)	12.2 (36)	52.5 (155)	32.5 (96)	100.0 (295)
맞 별 이	남성	3.1 (5)	28.0 (45)	50.3 (81)	18.6 (30)	100.0 (161)
	여성	3.2	2.4 (7)	11.5 (33)	54.0 (155)	32.1 (92)

제4절 돌봄제도 활용 및 직장 내 불이익

1. 가족돌봄제도 활용실태

앞서 코로나19 이전과 이후 가구 내 주된 양육자는 여성으로 나타났는데, 여성은 일반적인 돌봄뿐만 아니라 업무 중에 발생하는 긴급한 돌봄역할도 동시에 수행하는 것으로 나타났다. 업무 중 자녀에게 질병, 부상 등 긴급한 상황이 발생 시 대처방식에 있어서 남성과 여성 모두 주로 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 것으로 나타났다. 그러나 남성은 본인 외에 배우자(여성)가 수행해야 한다고 응답한 비중이 무려 36.6%에 달하였으나, 여성은 배우자(남성)이 수행해야 한다고 응답한 비중이 7.4%에 그쳤다. 반면, 여성은 남성보다 조부모/친인척이 대신하여 자녀를 돌봐야 한다고 응답하였다. 이는 아직도 우리 사회에서의 돌봄노동은 남성은 부차적이고, 여성 본인

내지는 여성의 부모가 대신해야 하는 인식이 자리잡고 있는 결과로 해석된다.

부문별로 주로 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 형태가 주된 형태로 나타났는데, 공공부문과 민간부문에서 약간의 차이를 보였다. 공공부문(55.4%)은 민간부문(47.3%)에 비해 소폭 높은 수준에 그쳤지만, 돌봄제도가 아닌 개인의 휴가사용 측면에서는 공공부문이 민간부문보다 다소 나은 것으로 관찰되었다.

〈표 4-19〉 업무 중 자녀에게 긴급한 상황 발생 시 돌봄 대처방식 (단위: %)

구분	주로 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌봄	주로 배우자가 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌봄	주로 조부모/친인척이 대신하여 자녀를 돌봄	돌보는 사람(긴급돌봄 서비스 포함)이 대신하여 자녀를 돌봄	기타	총합	
전체	48.4 (264)	20.7 (113)	27.1 (148)	2.0 (11)	1.8 (10)	100.0 (546)	
남성	43.4 (108)	36.6 (91)	15.3 (38)	1.2 (3)	3.6 (9)	100.0 (249)	
여성	52.5 (156)	7.4 (22)	37.0 (110)	2.7 (8)	0.3 (1)	100.0 (297)	
부문별	민간	47.3 (206)	22.5 (98)	26.4 (115)	1.6 (7)	2.3 (10)	100.0 (436)
	공공	55.4 (62)	13.4 (15)	27.7 (31)	3.6 (4)	0.0 (0)	100.0 (112)
맞벌이	남성	46.0 (74)	31.7 (51)	20.5 (33)	0.6 (1)	1.2 (2)	100.0 (161)
	여성	52.9 (153)	6.9 (20)	37.0 (107)	2.8 (8)	0.4 (1)	100.0 (289)

맞벌이 남성과 맞벌이 여성이 업무 중 자녀에게 질병, 부상 등 긴급한 상황 발생 시의 대처방법을 보면 맞벌이 남성과 여성 모두 본인의 휴가사용이 주된 형태였다. 그러나 맞벌이 남성은 주로 배우자(여성)의 휴가나 조퇴로 대처하는 비중이 31.7%에 달하였으나, 여성은 배우자(남성)의 휴가나 조퇴로 대처

하는 비중이 6.9%에 그쳤다. 반면 조부모/친인척이 대신하여 대처하는 비중에 있어서 남성은 20.5%, 여성은 37.0%였다. 즉 남성은 위급한 상황 시 조부모보다는 여성에게 돌봄책임을 전가하는 경향이 관찰되었고, 여성은 남성보다는 조부모에 의존하는 경향이 관찰되었다.

코로나19 기간의 주된 자녀돌봄 대책에 있어서 유급연차휴가, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장 내 보육시설 이용 등에 관해 조사하였다. 우선, 유급연차휴가를 통해 코로나19 기간의 돌봄문제를 해결한 비중을 보면 남성은 60.3%, 여성은 59.0%로 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 유급연차휴가를 사용한 일수에 있어서 남성은 평균적으로 7.3일, 여성은 9.7일을 사용한 것으로 나타났다. 또한, 남성과 같이 경제활동을 하고 있음에도 불구하고 돌봄이 여성의 몫으로 여겨지는 현실에 따라 맞벌이 남성의 유급연차휴가를 사용한 비중은 31.5%, 맞벌이 여성의 유급연차휴가 사용비중은 40.4%로 차이를 보였다.

코로나19 팬데믹의 장기화에 따라 2020년 3월부터 개학연기, 휴원·휴교, 온라인 개학 등이 지속되어 이미 개인의 연차나 가족돌봄휴가를 상당부분 소진하였고, 연내 전국적인 확산이 재발생 시 돌봄공백 문제가 가속화될 것으로 예측되었다. 이에 고용노동부는 가족돌봄휴가를 최대 10일까지(한부모는 최대 15일) 연장할 수 있도록 규정한 남녀고용평등법 개정안이 마련되었다.

2021년 5월 18일 남녀고용평등법이 시행됨에 따라 가족돌봄휴가는 기존 10일에 10일이 추가된 최대 20일(한부모는 최대 25일)까지 사용이 가능하게 되었다. 특히 무급으로 인한 경제적 충격을 완화하기 위해 1일당 5만원(주 20시간 이하는 1일 2만5천원)을 지원하는 등 돌봄공백을 최소화하기 위한 법·제도적 지원이 이루어지고 있다. 그러나 가족돌봄휴가 및 가족돌봄비용 긴급지원에도 불구하고 가족돌봄휴가를 사용한 남녀노동자의 비중은 17.2%

에 그쳤고, 이마저도 남성은 12.9%, 여성은 20.9%로, 여성에게 집중된 결과를 보였다. 또한 가족돌봄휴가는 최대 20일까지 보장받음에도 불구하고 평균 사용일수에 있어서 남성은 3.7일, 여성은 6.5일을 사용한 것으로 조사되었다. 특히 부문별 가족돌봄휴가 사용비중에 있어서 민간부문은 12.0%, 공공부문은 20.7%포인트 높은 32.7%를 보여 제도사용에 있어서 민간부문이 취약한 결과를 보였다.

〈표 4-20〉 유급연차휴가 사용여부 및 사용기간

(단위: 일, %)

구분	미사용	사용		총합
		사용일수(일)		
전체	40.4 (201)	59.6 (296)	8.6	100.0 (497)
남성	39.7 (89)	60.3 (135)	7.3	100.0 (224)
여성	41.0 (112)	59.0 (161)	9.7	100.0 (273)
맞별이				
남성	31.5 (45)	68.5 (98)	7.2	100.0 (143)
여성	40.4 (107)	59.6 (158)	9.7	100.0 (265)
남성				
미취학	36.2 (47)	63.9 (83)	7.1	100.0 (130)
초중등	44.7 (42)	55.3 (52)	7.5	100.0 (94)
여성				
미취학	38.2 (65)	61.8 (105)	9.5	100.0 (170)
초중등	45.6 (47)	54.4 (56)	10.0	100.0 (103)

〈표 4-21〉 가족돌봄휴가 사용여부 및 사용기간

(단위: 일, %)

구분	미사용	사용		총합	
		사용일수(일)	사용일수(일)		
전체	82.8 (375)	17.2 (78)	5.5	100.0 (453)	
남성	87.1 (182)	12.9 (27)	3.7	100.0 (209)	
여성	79.1 (193)	20.9 (51)	6.5	100.0 (244)	
부 문 별	민간부문	88.0 (307)	12.0 (42)	4.9	100.0 (349)
	공공부문	67.3 (70)	32.7 (34)	6.2	100.0 (104)

가족돌봄휴가뿐만 아니라 가족돌봄휴직 역시도 낮은 제도사용률을 보였다. 보건복지부는 2020년 11월 ‘코로나19 돌봄체계 개선 방안’을 통해 코로나19와 같은 국가적 재난 상황에서 자녀돌봄을 위해 최대 90일까지 가족돌봄을 사용할 수 있도록 하는 방안을 추진하였으며, 2021년부터 적용·시행되고 있다. 휴직기간은 2021년부터 적용된 90일이며 분할 및 해마다 반복하여 사용하는 것이 가능하나, 1회 사용시 최소 30일 이상 사용해야 하도록 의무화하고 있다.

이러한 제도적 지원에도 불구하고 가족돌봄휴직 사용비중은 여타의 가족돌봄제도에 비해 낮은 사용률을 보였는데, 남성 3.5%, 여성 3.8%에 그쳤다. 사용기간에 있어서도 법적으로 최대 90일까지 보장하고 있음에도 남성은 39일, 여성은 40일이었으며, 가족돌봄휴직은 1회 사용 시 30일 이상 사용해야 함에도 민간부문 평균 사용일수는 22.0일 수준이었다. 가족돌봄휴직의 사용비중이 낮은 원인 중 하나로 무급으로 인한 경제적 부담을 들 수 있는데, 이는 인터뷰를 통해서도 명확하게 드러난다. 이 때문에 남녀노동자는 무급의 가족

돌봄제도 보다는 유급인 개인의 유급연차휴가나 육아휴직 등을 통해 돌봄공백에 대응하는 것으로 해석된다.

〈표 4-22〉 가족돌봄휴직 사용여부 및 사용기간

(단위: 일, %)

구분	미사용	사용		총합	
			사용일수(일)		
전체	96.6 (422)	3.4 (15)	39.6	100.0 (437)	
남성	97.0 (194)	3.0 (6)	39.0	100.0 (200)	
여성	96.2 (228)	3.8 (9)	40.0	100.0 (237)	
부 문 별	민간부문	97.1 (329)	2.9 (10)	22.0	100.0 (339)
	공공부문	95.0 (95)	5.0 (5)	48.4	100.0 (100)

무급 가족돌봄제도가 낮은 제도사용률을 보인 가운데, 유급으로 이루어지는 육아휴직의 사용률은 상대적으로 높은 것으로 관찰되었다. 다만, 남성의 육아휴직률은 여전히 가족돌봄제도만큼 낮은 수준이었는데, 남성의 육아휴직 사용률은 가족돌봄휴직과 마찬가지로 3.5%였으며, 여성은 이보다 4배 가량 높은 14.5%였다. 육아휴직 사용기간에 있어서도 남성은 134.2일, 여성은 2배 가량 많은 271.9일로 나타났다. 부문별로 보면 민간부문(8.7%)에 비해 공공부문의 육아휴직 사용률(14.5%)이 높았으며, 사용기간에 있어서도 민간 부문은 198.9일, 공공부문은 264.6일로 나타났다.

육아휴직이 다른 휴직제도에 비해 높은 사용률을 가지는 이유는 우리나라에서 육아휴직은 가족정책 내에서 다른 휴직제도에 비해 보편적 제도로 자리 잡고 있기 때문으로 해석되며, 고용보험을 통해 일정 수준 이상의 소득대체

율을 보장하기 때문에 판단된다. 다만, 승진/승급에서의 불이익, 낮은 고과 평가, 보직변경, 권고사직 등 육아휴직 사용으로 인한 직장 내 여러 불이익이 보고되는데, 여전히 여성의 육아휴직 사용률이 높음에 따라 돌봄노동으로 인한 불이익이 여성에게 집중될 것으로 예상된다.

〈표 4-23〉 육아휴직 사용여부 및 사용기간

(단위: 일, %)

구분	미사용	사용		총합	
		사용일수(일)			
전체	90.5 (401)	9.5 (42)	246.1	100.0 (443)	
남성	96.5 (195)	3.5 (7)	134.2	100.0 (202)	
여성	85.5 (206)	14.5 (35)	271.9	100.0 (241)	
부 문 별	민간부문	91.3 (314)	8.7 (30)	198.9	100.0 (344)
	공공부문	88.1 (89)	11.9 (12)	264.6	100.0 (101)

한편, 일정 수준의 유급을 보장하는 돌봄제도 중 하나로 육아기 근로시간 단축제도를 들 수 있다. 이 제도는 남녀고용평등법을 근거로, 1년간 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 명시하고 있다. 다만, 1년의 단축기간을 사용 시 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간을 가산하여 사용할 수 있다. 또한 1년의 기간에 대해 분할사용을 허락하고 있는데, 원칙적으로 1회의 기간은 3개월로 하되 사업주가 허용하는 경우 3개월 미만으로 분할하여 사용이 가능하다. 단축기간의 노동시간은 주당 15시간 이상 35시간 미만이며, 3일 동안 8시간 근무하여 주당 24시간 일하는 형태 등 여러 형태로 활용도 근로시간 단축으로 인정된다.

육아기 근로시간 단축은 단축된 시간으로 인해 감소한 임금의 일부를 중앙

정부에서 보전해주고 있어, 육아휴직과 함께 경제적인 충격이 낮은 돌봄지원 제도로 분류된다. 그런데도 육아기 근로시간 단축제도의 사용률은 8.6%에 그치고 있으며, 남성 6.8%, 여성 10.1%였다. 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간은 여타의 가족돌봄제도와 마찬가지로 남성은 38.8일, 여성은 62.5를 보이며 여성이 약 1.6배 이상 긴 것으로 나타났다<표 4-24>. 특히 육아기 근로시간 단축제는 민간부문에 비해 공공부문에서의 제도사용률이 높았는데, 민간부문의 육아기 근로시간 단축제도 사용률은 4.4%에 그쳤다. 반면, 공공부문의 제도 사용률은 23.0%로, 민간부문에 비해 5배 가량 높은 수치를 보였다. 사용일수에 있어서도 민간부문은 22.7일 수준이었으나 공공부문은 이보다 3.2배 많은 72.7일로 나타났다.

종합해보면 코로나19 이후 돌봄공백을 최소화하기 위해서 중앙정부 차원에서의 지원제도들이 마련되었음에도 제도사용률은 높지 않았으며, 대부분의 제도는 여성이 사용하는 결과를 보여 여전히 돌봄은 여성의 몫으로 여겨지고 있음이 드러났다. 그리고 부분별에 있어서도 공공부문보다 민간부문의 남녀노동자가 제도사용에 더욱 취약한 것으로 나타났다.

<표 4-24> 육아기 근로시간 단축 사용여부 및 사용기간

(단위: 일, %)

구분	미사용	사용		총합	
		사용률(%)	사용일수(일)		
전체	91.4 (405)	8.6 (38)	53.3	100.0 (443)	
남성	93.2 (191)	6.8 (14)	38.8	100.0 (205)	
여성	89.9 (214)	10.1 (24)	62.5	100.0 (238)	
부 문 별	민간부문	95.7 (330)	4.4	22.7	100.0 (345)
	공공부문	77.0 (77)	23.0	72.7	100.0 (100)

이에 앞서 살펴본 가족돌봄제도의 경험자를 대상으로 가족돌봄제도 사용의 어려움을 파악해보았다(표 4-25). 그 결과, 사업장에서의 가족돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움은 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치(43.2%)였으며, 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익(22.8%), 소득감소로 인한 경제적 부담(19.3%) 등의 순으로 조사되었다. 즉 현장에서는 가족친화적이지 않은 조직문화와 제도활용으로 인해 발생하는 불이익, 그리고 소득감소가 제도 사용을 어렵게 만드는 것으로 확인되었다.

가족돌봄제도 사용의 어려움에 있어서 남성과 여성 모두 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치를 가장 주된 원인으로 들었으나, 이후의 원인에서는 다소 차이를 보였다. 전반적으로 가족친화적이지 않은 조직문화로 인해 제도사용이 어려운 환경에서 남성은 주로 경제적 부담이, 여성은 주로 돌봄으로 인한 직장 내 불이익으로 인해 제도사용이 어려운 것으로 조사되었다. 앞서 대부분 제도를 여성이 사용하고 있었던 결과에 비추어보았을 때, 여성은 직장 내 불이익을 감수하면서도 돌봄노동의 주체자로 돌봄노동을 수행해나가고 있는 것으로 해석된다.

한편, 가족돌봄제도 사용의 어려움은 민간부문과 공공부문 모두 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치가 주된 원인으로 드러나, 부문을 불문하고 조직문화가 가족돌봄제도 사용을 어렵게 만드는 주된 원인으로 조사되었다. 다만, 민간부문은 공공부문에 비해 사업주의 이해와 허용을 위한 설득이 공공부문보다 높은 것으로 나타나 사업주의 영향력이 상대적으로 큰 것으로 관찰되었다.

제도를 사용하지 않는 남녀노동자를 대상으로 제도를 사용하지 않은 이유를 살펴보면 남녀가 가족돌봄제도 사용으로 발생할 문제에 대해 우려하는 지점의 차이가 명확히 드러난다. 남성이 가족돌봄제도를 사용하지 않는 주된 이유는 제도를 사용하지 않아도 자녀를 돌봐줄 사람이 있어서가 무려 47.6%

를 차지하였고, 다음으로 직장 내에서 눈치가 보여서(14.5%), 소득이 감소하기 때문에(12.9%) 등의 순이었으며, 제도사용 시 직장 내 불이익이 있을까 봐 우려하는 비중은 7.3%에 그쳤다. 그러나 여성의 경우 제도사용 시 직장 내 불이익을 우려하는 비중은 남성보다 무려 3.9배 많은 28.2%에 달하고 있었으며, 직장 내에서의 눈치로 인해 제도를 사용하지 못한 비중도 남성보다 17.6%포인트 높은 32.1%였다. 특히 부문별로 보면 제도를 사용하지 않은 이유에 있어서 민간부문이 공공부문에 비해 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익을 우려하는 비중이 2.5배 가량 높았다.

〈표 4-25〉 가족돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움

(단위: %)

구분	사업주의 이해와 허용을 위한 설득	직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치	가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익	소득감소로 인한 경제적 부담	짧은(부족한) 사용기간	총합
전체	8.9 (35)	43.2 (170)	22.8 (90)	19.3 (76)	5.8 (23)	100.0 (394)
남성	10.8 (18)	32.9 (55)	19.2 (32)	32.3 (54)	4.8 (8)	100.0 (167)
여성	7.5 (17)	50.7 (115)	25.6 (58)	9.7 (22)	6.6 (15)	100.0 (227)
민간 부분	10.1 (31)	43.8 (135)	21.8 (67)	18.5 (57)	5.8 (18)	100.0 (308)
공공 부분	4.6 (4)	40.9 (36)	25.0 (22)	23.9 (21)	5.7 (5)	100.0 (88)

한편, 가족돌봄제도 외에 자녀돌봄을 위해 사용할 수 있는 제도로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제 등의 유연근무제를 들 수 있다. 남녀노동자가 중 유연근무제를 사용한 비중은 47.1%였으며, 남성 54.3%, 여성 41.2%로 유연근무제 사용비중은 여성보다 남성이 높았다. 주로 사용한 제도는 주당 40시간을 근무를 준수하며 출·퇴근 시간을 조정하는 '시차출퇴근

제’(23.2%)가 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 재택근무제(17.4%) 순이었다. 또한 가족돌봄제도와 마찬가지로 공공부문(62.3%)이 민간부문(42.8%)에 비해서 유연근무제 사용비중이 높았으며, 사용한 제도에 있어서 민간부문은 주로 시차출퇴근제가 많았으나, 중앙정부 권고 등에 더 큰 영향을 받는 공공부문은 재택근무제가 가장 높았다.

〈표 4-26〉 가족돌봄제도를 사용하지 않은 원인

(단위: %)

구분	사업주의 이해와 허용을 위한 설득	직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치	가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익	배우자가 사용하기 때문에	사용하지 않아도 돌봐줄 사람이 있어서	기타	총 합	
전체	18.0 (46)	11.4 (29)	23.5 (60)	4.3 (11)	33.7 (86)	9.0 (23)	100.0 (255)	
남성	7.3 (9)	12.9 (16)	14.5 (18)	8.1 (10)	47.6 (59)	9.7 (12)	100.0 (124)	
여성	28.2 (37)	9.9 (13)	32.1 (42)	0.8 (1)	20.6 (27)	8.4 (11)	100.0 (131)	
부 문 별	민간 부문	17.3 (38)	10.5 (23)	25.5 (56)	4.6 (10)	32.7 (72)	9.6 (21)	100.0 (220)
공공 부문	21.6 (8)	21.6 (8)	10.8 (4)	2.7 (1)	37.8 (14)	5.4 (2)	100.0 (37)	

유연근무제 사용 경험이 없는 남녀노동자의 무려 81.9%가 유연근무제 사용을 희망하는 가운데, 그런데도 유연근무제를 사용하지 않은 주된 이유는 근무형태나 업무특성으로 인해 사용이 어려워서가 48.8%로 가장 높은 비중을 차지하였고(표 4-28), 다음으로 직장 상사/동료의 눈치(34.3%)로 조사되었다. 이러한 경향은 민간부문과 공공부문 모두 같은 것으로 나타났다. 즉 유연근무제 활용이 자유로운 조직문화 조성의 필요성이 드러난 결과로 보인다.

〈표 4-27〉 자녀돌봄을 위한 유연근무제 사용

(단위: %)

구분	사차출퇴근제	선택근무제	재택근무제	기타	유연근무제 사용 경험 없음	총 합	
전체	23.2 (113)	5.5 (27)	17.4 (85)	1.0 (5)	52.9 (258)	100.0 (488)	
남성	24.0 (53)	6.8 (15)	21.7 (48)	1.8 (4)	45.7 (101)	100.0 (221)	
여성	22.5 (60)	4.5 (12)	13.9 (37)	0.4 (1)	58.8 (157)	100.0 (267)	
부문별	민간 부분	22.8 (87)	5.5 (21)	13.1 (50)	1.3 (5)	57.2 (218)	100.0 (381)
	공공 부분	24.5 (26)	5.7 (6)	32.1 (34)	0.0 (0)	37.7 (40)	100.0 (106)

〈표 4-28〉 직장 내에서 유연근무제를 사용하지 않은 원인

(단위: %)

구분	직장상사/동 료의 눈치	낮은 고과평가, 근무평정	일에 대한 헌신과 근면성실함이 없다고 비춰질까봐	직장동료들로 부터의 따돌림, 소외감	내 의지와 상관없는 부서/업무 배치	총 합	
전체	34.3 (59)	7.0 (12)	4.7 (8)	48.8 (84)	5.2 (9)	100.0 (172)	
남성	28.3 (15)	3.8 (2)	5.7 (3)	56.6 (30)	5.7 (3)	100.0 (53)	
여성	37.0 (44)	8.4 (10)	4.2 (5)	45.4 (54)	5.0 (6)	100.0 (119)	
부문별	민간 부분	34.0 (49)	6.9 (10)	4.2 (6)	48.6 (70)	6.3 (9)	100.0 (144)
	공공 부분	35.7 (10)	7.1 (2)	7.1 (2)	50.0 (14)	0.0 (0)	100.0 (28)

주: 유연근무제를 사용하지 않는 남녀노동자를 대상으로 조사한 결과임

2. 돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익

실제 돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 눈치와 불이익을 우려하는 가운데, 가족돌봄제도 사용이 승진이나 주요업무 배치 등 직장 내 불이익에 영향이 있

다고 여기는 비중은 무려 57.6%(대체로 영향있음 + 매우 영향있음)에 달하는 것으로 조사되었다. 그중 주로 돌봄노동을 수행하는 여성에게 이러한 우려가 관찰되었는데, 남성 중 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 우려하는 비중은 50.0%였으나, 여성은 이보다 13.8%포인트 높은 63.8%였다. 즉 여성은 돌봄노동을 수행함에 있어 5명 중 3명은 직장 내 불이익을 우려하며 직장생활을 하는 결과였다. 부문별에 있어서는 민간부문 58.9%, 공공부문 55.0%로 절반이상의 남녀노동자가 불이익 우려가 있는 것으로 응답하였다.

〈표 4-29〉 성별 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 우려 (단위: 점, %)

구분	평균	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	대체로 영향 있음	매우 영향 있음	총 합
전체	2.6	8.0 (43)	34.4 (184)	47.1 (252)	10.5 (56)	100.0 (535)
남성	2.5	11.6 (28)	38.4 (93)	43.4 (105)	6.6 (16)	100.0 (242)
여성	2.7	5.1 (15)	31.1 (91)	50.2 (147)	13.7 (40)	100.0 (293)
부 문 별	민간 부문	8.0 (34)	33.1 (141)	47.9 (204)	11.0 (47)	100.0 (426)
	공공 부문	8.1 (9)	36.9 (41)	46.0 (51)	9.0 (10)	100.0 (111)

제도활용으로 인한 불이익을 우려하는 비중이 높은 가운데, 실제 자녀돌봄으로 직장 내 불이익을 경험한 비중은 무려 49.9%에 달하는 것으로 나타났다 〈표 4-30〉. 다시 말해 남녀노동자 2명 중 1명은 자녀돌봄으로 인한 제도사용이 직·간접적으로 직장 내 불이익에 영향을 준 것으로 인식하고 있었다. 특히 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험은 남성보다 여성이 비중이 다소 높았는데, 남성은 남성은 47.4%였으나, 여성은 4.6%포인트 높은 52.0%였다. 앞

서 여성이 돌봄을 전담하는 비중이 높고, 남성보다 돌봄제도 활용빈도가 높으며, 더욱 장기간 제도를 사용한 점을 감안해보면 당연한 결과로 여겨진다.

앞서 공공부문이 민간부문에 비해 제도사용률이 높은 것으로 나타났는데, 제도사용률이 높음에 따라 불이익을 경험한 비중 역시도 공공부문이 높은 불이익 경험을 보였다. 민간부문의 자녀돌봄으로 인해 회사 내 불이익을 경험한 비중은 46.8%였으며, 공공부문은 무려 63.1%에 달했다. 즉 공공부문은 민간부문의 제도사용이 용이했음에도 불구하고 제도사용으로 인한 불이익 방지대책은 미흡함을 의미한다. 다시 말해 민간부문은 공공부문에 비해 제도 사용을 위한 제도가 시급하고, 공공부문은 민간부문에 비해 제도활용으로 인한 불이익 방지가 시급함이 드러났다.

〈표 4-30〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험

(단위: %)

구분	자녀돌봄으로 인한 불이익 경험 없음	자녀돌봄으로 인한 불이익 경험 있음	총합
전체	50.1 (276)	49.9 (275)	100.0 (551)
남성	52.6 (133)	47.4 (120)	100.0 (253)
여성	48.0 (143)	52.0 (155)	100.0 (298)
부 문 별			
민간부문	53.2 (233)	46.8 (205)	100.0 (438)
공공부문	36.9 (41)	63.1 (70)	100.0 (111)

앞서 여성은 대리급 이하 및 과장급에서 돌봄제도활용으로 인한 불이익 우려가 높았는데, 이는 실제 불이익을 경험하여 나타난 결과였다. 직급별 제도 활용으로 인한 불이익 경험에 있어서 여성 대리급 이하와 과장급은 각각 0.7 점과 0.8점을 보여 동일직급 남성에 비해 더 높은 불이익 경험을 보였다. 또한

자녀연령별에 있어서 초중등 자녀를 둔 경우에 비해 미취학 자녀를 둔 경우의 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 비중이 높았다. 실제로 자녀연령이 높아 집에 따라 불이익을 경험하는 비중은 통계적으로 유의한 음(negative)의 관계⁶⁾를 가졌다.

〈표 4-31〉 직급별 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위:점)

구분		남성(a)	여성(b)	차이(b-a)
직급별	대리이하급	0.4	0.7	0.3
	과장급	0.5	0.8	0.3
	차장이상급	0.5	0.7	0.2
자녀연령별	미취학자녀	0.5	0.8	0.3
	초중등자녀	0.4	0.6	0.2

실제로 가족돌봄제도를 사용한 남녀노동자가 사용하지 않은 사람에 비해 불이익을 경험한 비중이 높았는데, 유급연차휴가나 가돌돌봄휴가, 가족돌봄 휴직, 육아휴직, 근로시간 단축 등의 돌봄제도를 사용하지 않은 남녀노동자 중 직장 내 불이익을 경험한 비중은 35.6%였으나, 제도를 사용한 사람 중 불이익을 경험한 비중은 이보다 19.5%포인트 높은 55.1%였다. 이는 제도활용이 남녀노동자의 직장생활에 영향을 주고 있음을 보여주는 결과이다.

자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익을 경험한 남녀노동자의 불이익 유형은 주로 ‘고과평가, 승진 등에서의 차별’(43.3%)과 ‘중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치’(29.1%)였다. 구두경고나 권고사직 등의 경고를 하는 비중은 2.6%에 그친 결과에 비추어보면 제도사용으로 인한 차별은 직접적이기보다 간접적으로 이루어지는 결과였다.

6) 자녀연령과 불이익 우려 및 경험의 편상관계수는 -0.14***로 나타났다.

〈표 4-32〉 제도활용으로 인한 직장 내 불이익 경험

(단위: %)

구분	자녀돌봄으로 인한 불이익 경험 없음	자녀돌봄으로 인한 불이익 경험 있음	총합
돌봄제도 미활용	64.4 94	35.6 52	100.0 146
돌봄제도 활용	44.9 182	55.1 223	100.0 405
남성	47.2 84	52.8 94	100.0 178
여성	43.2 98	56.8 129	100.0 227

특히 불이익 유형에 있어서 성별차이를 보였는데, 남성은 주로 ‘중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치’(45.0%)인 반면, 여성은 ‘고과평가, 승진 등에서의 차별’이 무려 55.5%를 차지하고 있었다. 개인의 임금수준뿐만 아니라 업무를 통한 성취감, 자아실현 등과 가장 밀접하게 영향을 주는 고과평가나 승진에 있어서 여성은 여성이기에 받는 차별과 제도사용으로 인한 차별까지의 이중고를 겪는 집단으로 드러났다.

〈표 4-33〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 유형

(단위: %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	총합
전체	43.3 (119)	4.4 (12)	29.1 (80)	2.6 (7)	7.3 (20)	2.6 (7)	2.6 (7)	8.4 (23)	100.0 (275)
남성	27.5 (33)	5.8 (7)	45.0 (54)	1.7 (2)	4.2 (5)	3.3 (4)	1.7 (2)	10.8 (13)	100.0 (120)
여성	55.5 (86)	3.2 (5)	16.8 (26)	3.2 (5)	9.7 (15)	1.9 (3)	3.2 (5)	6.5 (10)	100.0 (155)
부 문 별	민간 부문 43.9 (90)	4.9 (10)	28.3 (58)	3.4 (7)	7.8 (16)	2.0 (4)	1.5 (3)	8.3 (17)	100.0 (205)
공공 부문	41.4 (29)	2.9 (2)	31.4 (22)	0.0 (0)	5.7 (4)	4.3 (3)	5.7 (4)	8.6 (6)	100.0 (70)

주: ① 고과평가, 승진 등에서의 차별 ② 기존 업무와 상관없는 부서/업무로의 일방적 배치 ③ 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치 ④ 구두경고, 권고사직 등의 경고 ⑤ 업무, 회식, 식사 등 직장 내 따돌림 ⑥ 직간접적 인신공격 및 언어폭력 ⑦ 임금동결 ⑧ 기타

이처럼 남녀노동자는 부문과 성별에 따라 차이는 있었지만 전반적으로 자녀돌봄으로 인해 제도사용의 어려움을 겪거나, 제도 사용으로 인해 직장 내 불이익을 경험하는 것으로 나타났다. 이로 인해 불이익을 경험한 남성 중 무려 73.3%, 여성 중 76.8%가 자녀돌봄을 이유로 이직 또는 퇴사를 고려한 것으로 조사되었다. 특히 성별에 따라 차이를 보였는데, 남성은 주로 이직을, 여성은 퇴사를 고려하는 것으로 조사되었다.

자녀돌봄 문제로 인해 이직 또는 퇴사를 고려해 본 비중에 있어서 불이익을 경험한 남녀노동자 중 공공부문의 경우 57.1%로 높은 수준을 보였으며, 민간부문은 무려 81.5%를 차지하는 결과를 보였다. 이는 앞서 민간부문은 공공부문에 비해 상대적으로 제도사용이 어렵고, 불이익을 당할 가능성이 높은 것에서 기인하는 것으로 해석된다.

〈표 4-34〉 자녀돌봄 문제로 인해 이직 또는 퇴사를 고려해본 경험 (단위: %)

구분	이직을 고려해 본 적이 있음	현재 이직을 준비 중임	퇴사를 고려해 본 적이 있음	현재 퇴사를 준비중임	고려해 본 적 없음	총합	
전체	38.2 (105)	1.8 (5)	33.8 (93)	1.5 (4)	24.7 (68)	100.0 (275)	
남성	55.8 (67)	2.5 (3)	14.2 (17)	0.8 (1)	26.7 (32)	100.0 (120)	
여성	24.5 (38)	1.3 (2)	49.0 (76)	1.9 (3)	23.2 (36)	100.0 (155)	
부 문 별	민간 부문	39.0 (80)	2.0 (4)	38.5 (79)	2.0 (4)	18.5 (38)	100.0 (205)
공공 부문	35.7 (25)	1.4 (1)	20.0 (14)	0.0 (0)	42.9 (30)	100.0 (70)	

주: 자녀돌봄으로 인해 회사 내 불이익을 경험한 남녀노동자를 대상으로 조사한 결과임

제5절 소결

코로나19가 장기화됨에 따라 돌봄의 공적기능이 마비되고, 이에 돌봄의 재가속화와 여성화가 심화되고 있다. 즉 돌봄노동은 온전히 여성의 몫으로 여겨지는 현실과 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성의 일·생활불균형, 노동시장 내 차별을 야기하는 주요 원인으로 주목된다. 이에 본 연구는 중등이하 자녀를 둔 한국노총 산별연맹 남녀노동자 556명을 대상으로 노동환경과 돌봄실태, 제도활용 등에 관해 설문조사를 실시하였고, 다음과 같은 몇 가지 주요 결과를 도출하였다.

우선, 남녀노동자 모두 코로나19 이전보다 코로나19 이후 주당 평균 노동시간과 초과노동 시간이 감소한 것으로 조사되었으며, 감소한 노동시간의 대부분은 돌봄노동에 투입하는 것으로 관찰되었다. 다만, 자녀연령에 따라 노동시간의 감소정도가 상이하였는데, 남성노동자 중 미취학 자녀가 있는 경우의 초과노동시간은 43.1%의 감소폭으로 가장 컸으나, 초중등 자녀가 있는 경우의 감소폭은 0%였다. 반면, 여성은 자녀연령과 무관하게 35% 내외 수준의 노동시간 감소폭을 보였다. 이는 자녀돌봄에 있어 영유아 자녀가 있는 경우는 남성이 돌봄에 적극 참여하고 있으나, 이후 초중등 자녀의 경우 그렇지 않은 결과로, 남성의 돌봄참여가 제한적으로 이루어지고 있음을 의미한다. 따라서 영유아뿐만 아니라 초중등자녀 돌봄까지도 가구 내 성평등한 돌봄문화 인식이 확산되어야 할 것으로 판단된다.

코로나19로 인한 변화 중 하나로 임금변화를 살펴보았다. 그 결과, 남성의 경우 코로나19 이전에 비해 임금수준이 0.9% 증가한 것으로 조사되었으나, 여성은 0.4% 감소한 것으로 나타났다. 또한 성과급에 있어서 남성은 28.1%가 감소하였으나, 여성은 38.4%가 감소한 결과를 보여 기본급과 성과급이 모

두 하락한 것으로 관찰되었다. 특히 이러한 임금수준의 변화는 부문과 임금 형태에 의해 크게 영향받았는데, 민간부문보다는 공공부문이, 호봉제에 비해 개인의 성과가 임금에 영향을 주는 성과연봉제, 호봉제+성과연봉제의 경우 임금하락폭이 큰 것으로 나타났다. 즉 남성이 주로 주요 부서 및 좋은 성과평가를 받는 남성중심적 조직문화와 코로나19로 인한 돌봄노동의 여성화가 여성의 취약성을 가속할 수 있음이 드러났다.

이처럼 코로나19가 노동시장에서 여성의 취약성을 악화시킬 우려가 있는 가운데, 실제 코로나19가 지속 시 남성보다 여성이 현재 일자리를 유지하기 어려운 것으로 인식하고 있었다. 특히 맞벌이 남성은 16.7%가 일자리를 유지하기 어려운 것으로 응답하였으나, 맞벌이 여성은 두배를 상회하는 34.6%가 매우 유지하기 어려운 것으로 인식하였다. 그 이유에 있어서 남성은 주로 회사의 경영악화를 꼽은 반면, 여성은 돌봄 등 일·가정 양립의 어려움을 꼽았다. 이처럼 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 일·가정양립을 악화시켜 결국 여성의 노동시장 이탈을 야기할 수 있음이 밝혀졌다.

코로나19로 인해 공적돌봄기능이 마비됨에 따라 가구 내에서 낮 동안 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제되는 돌봄공백 문제가 대두된다. 이러한 돌봄공백에 대해 남성보다 여성이 돌봄공백 문제에 더 크게 인식하고 있었으며, 비맞벌이보다 맞벌이가, 공공부문보다 민간부문에서 돌봄공백 문제가 더 큰 것으로 조사되었다. 또한 주 양육자에 대한 인식변화에 있어서 남성과 여성 모두 코로나19 이전에 비해 코로나19 이후 여성의 주 양육자라는 인식이 강화되었으며, 남성의 63.7%, 여성의 63.5%는 여성을 꼽았다. 반면 남성을 주 양육자로 꼽은 비중은 남성 13.1%, 여성 1.4%에 그쳤다. 이처럼 코로나19로 인해 돌봄의 여성화가 강화된 현실에서 과거 주된 양육방식이었던 기관/시설 양육은이 가정내양육과 함께 살지 않는 조부모/친인척

에 의한 돌봄형태로 전환됨에 따라 여성의 돌봄노동 부담은 가중되고 있는 상황이다.

실제로 돌봄노동시간의 변화를 살펴보면 여성은 남성보다 돌봄노동에 더 큰 시간을 할애하는 것으로 나타났다. 특히 코로나19 이전 주말 돌봄노동 시간에 있어서 남성은 9.0시간, 여성은 9.6시간이었으나, 코로나19 이후 최근 3개월의 주말 돌봄노동시간은 남성 10.0시간, 여성은 무려 15.2시간으로 조사되었다. 돌봄노동시간의 증가와 맞물려 여가 역시 감소한 것으로 나타났는데 남성은 2.1시간, 여성은 2.9시간으로 여성의 여가 감소폭이 더 큰 것으로 나타났다. 즉 여성은 코로나19로 인한 돌봄공백으로 인해 남성보다 돌봄시간은 크게 증가하고 여가는 더욱 감소한 계층이었는데,이 때문에 무려 86.1%의 여성이 코로나19로 인해 일·생활이 불균형해진 것으로 응답하였다. 따라서 돌봄의 재가축화와 여성화를 해결하기 위한 돌봄서비스의 공적기능 정상화가 요구된다.

한편, 업무 중 자녀에게 긴급한 상황이 발생 시 돌봄대처방식은 남녀노동자의 인식차이가 극명하게 나타났는데 남성과 여성이 모두 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 것으로 응답하였다. 반면, 남성 중 31.7%는 주로 배우자에게 의존하는 결과를 보였으나, 여성 중 남성에게 의존하는 비중은 6.9%에 불과했다. 실제로 남성보다 여성이 자녀돌봄 제도를 활용하는 결과를 보였는데, 자녀돌봄을 위한 유급연차휴가 사용은 남성 평균 7.3일, 여성은 9.7일이었다. 가족돌봄휴가를 사용한 비중에 있어서도 남성은 12.9%였으나 여성은 20.9%였고 사용일수에 또한 남성 3.7일, 여성 6.5일이었다. 특히 육아휴직에 있어서 남성의 사용률은 3.5%에 그쳤으나, 여성은 14.5%였고 사용일수 역시 남성은 134.2일, 여성은 2배를 상회하는 271.9일이었다. 이처럼 대부분의 자녀돌봄 제도는 여성이 주로 활용하는 것으로 조사되었다.

문제는 이러한 제도활용이 직장 내 불이익으로 직결된다는 점을 들 수 있다. 가족돌봄제도의 사용에 있어서 가장 어려운 점은 남녀 차이를 보였는데, 남성은 주로 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치와 소득감소로 인한 경제적 부담을 꼽은 반면, 여성은 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치와 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익으로 조사되었다. 또한 남성의 50%, 여성의 63.8%는 가족돌봄제도 사용이 직장 내 불이익에 영향을 줄 것으로 우려하고 있었으며, 과장급 이하에서 불이익 우려가 높았다. 실제 가족돌봄제도 사용여부와 직장 내 불이익 경험에 있어서 제도를 사용하지 않은 집단의 불이익 경험은 35.6%였으나, 제도를 사용한 집단 중 불이익을 경험한 비중은 55.1%였다. 즉 가족돌봄제도가 직장 내 불이익에 부정적 영향을 주고 있음이 관찰된 결과로 해석된다.

직장 내 불이익 형태에 있어서 남성과 여성은 상이한 결과를 보였다. 우선, 남성의 경우 직장 내 불이익 형태는 주로 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치로 나타났으며, 여성은 고과평가, 승진 등에서의 차별이 무려 55.5%에 달했다. 특히 여성의 경우, 낮은 고과평가, 승진 등에서의 차별은 남성보다 더 낮은 직급 등에 위치하도록 하여 성별임금격차를 야기하고, 임금과 성과평가가 연동된 임금체계 하에서는 성별임금격차를 가속화 시키는 주요 원인으로 작동할 가능성이 높다. 이뿐만 아니라 여성에게 상대적 박탈감을 주어 노동시장을 이탈하도록 만들 유인이 된다. 따라서 제도사용으로 인한 직장 내 차별을 방지할 방안이 우선적으로 요구된다.

한편, 가족돌봄제도사용이 직장 내 불이익을 야기하고, 가족돌봄제도 사용이 어려운 현실에서, 자녀돌봄문제로 이직이나 퇴사를 고려해본 비중은 남성은 73.3%, 여성은 76.8%에 달하는 것으로 조사되었다. 특히 부문별로 매우 큰 차이를 보였는데, 공공부문은 57.1%인 반면에 민간부문은 무려 81.5%였

다. 즉 코로나19가 지속될 경우, 상대적으로 중앙정부 권고에 적은 영향을 받고, 일자리가 불안정한 민간부문의 남녀노동자의 이탈이 크게 우려되는 상황이라 판단된다. 따라서 민간부문 일자리를 중심으로 자녀돌봄 문제를 해소할 수 있는 방안이 요구된다.

제5장

여성 노동자 심층면접조사 결과 및 함의

제1절 심층면접 내용 및 결과

1. 심층면접 개요

본 절에서는 코로나 19가 유행하면서 돌봄과 직장일을 병행하였던 워킹맘들의 구체적인 사례를 들어보기 위하여 실시한 심층 면접조사의 내용을 분석하였다. 면접조사는 여러 가지 관련 어려움을 경험한 워킹맘을 대상으로 조사를 하였으며, 본 연구의 심층면접에 참여한 여성 8명의 일반적인 정보는 다음과 같다. 이들 면접참여자의 일반정보에서 드러나듯이 연구참여자는 코로나 19 시국을 어떻게든 견뎌내어 현재까지도 직장을 유지하고 있는 이른바 ‘생존자들’이다. 이들 면접참여자들은 정규직 근로자이면서, 코로나19로 인하여 회사에 경영상의 타격이 있던 곳이 아니기 때문에 퇴직압박 등의 직접적인 어려움은 없었던 것으로 나타났다.

코로나19로 인한 여러 문제로 인하여 일터를 떠난 많은 워킹맘들이 있지만, 본 연구의 참여자들은 그렇게 일터를 떠난 사람들이 아니라 어떻게 해서

든 끝까지 자리를 지켜낸 사람들의 이야기이며, 이렇게 일터를 지키면서 ‘일 가정양립’ 혹은 ‘일생활균형’을 유지해왔던 워킹맘들의 이야기이다. 따라서 우선 그 어려운 시기를 견뎌내면서 이들이 받았던 어려움들, 그 어려움을 극복하기 위해 노력했다는 점에서 본 심층면접자의 특징을 정리할 수 있다.

〈표 5-1〉 코로나 19와 여성노동자 심층면접 참여자 현황

연번	연령	직장 유형	현 직장 경력	가족돌봄 휴가 사용	돌봄자녀	현 직장 육아휴직
1	40대	민간(금융보험)	23년	안함	2인(6세, 4세)	사용
2	40대	민간(금융보험)	2년	안함	2인(6세, 7세)	예정 없음
3	40대	민간(시민단체)	10년	사용	1인(6세)	예정 없음
4	30대	민간(제조업)	2년	사용	2인(8세, 6세)	예정 없음
5	30대	공공(복지관)	3년	사용	2인(7세, 8세)	사용예정(내년)
6	40대	공공(보건소)	3년	안함	1인(3세)	사용
7	40대	민간(보건의료)	20년	안함	1인(11세)	사용
8	40대	민간(보건의료)	18년	안함	1인(8세)	안함

이들에 대한 심층면접은 반구조화된 질문지를 활용하여 진행하였으며, 주요 질문 내용은 직장 일반사항, 돌봄자녀를 포함한 가족상황, 코로나 19 때 돌봄에서의 경험, 코로나 19 상황에서의 회사에서의 대응과 불이익의 경험, 기타 사항으로 일가정양립/일생활균형에 대한 개인적 평가, 정책제언, 노조의 대응 등에 대한 것이었다. 면접은 워킹맘들이 선호하는 지역이나 직장 근처의 카페, 혹은 직장의 회의실 등에서 진행하기도 하였으며, 일부 병원 근무자들의 경우에는 온라인 줌으로 진행하였다. 특별한 사정이 없는 한 일대일 면접의 형태로 진행하였으며, 온라인 줌으로 한 면접은 2:1의 집단면접 방식을 취했으며, 총 면접은 1시간 내외로 진행하였다.

〈표 5-2〉 코로나 19와 여성노동자 심층면접 주요 조사내용

주제	주요 조사 내용
기업 배경	○ 업종, 기업규모, 노조유무 ○ 기업문화(돌봄 친화 정도)
개인 배경	○ 연령, 직장경력, 돌봄자녀 숫자, 육아휴직 사용경험 등
돌봄관련 - 가정	○ 돌봄문제의 어려움 - 코로나 이전과 이후의 차이 - 돌봄 문제 해결 방식 - 주위의 도움 정도 - 돌봄노동시간 증가 정도 ○ 돌봄 문제로 인한 심리적 어려움 - 우울감 등 돌봄문제로 인한 어려움 - 사직이나 휴직을 결심한 경험
돌봄관련 - 제도, 회사	○ 코로나19 관련 돌봄 제도 사용경험 - 사용하지 않은 경우 사용하지 않은 이유 - 사용한 경우 사용한 이유, 사용에 있어 추가적인 어려움이나 주변 반응, 경제적 불이익이나 심리적 압박 등 ○ 직장에서의 돌봄문제에 대한 반응 - 동료나 상사의 대응이나 반응 - 제도 사용이나 정보 관련 도움 정도
기타	○ 돌봄문제 해결을 위해 필요한 것 ○ 노조 등의 도움이나 요구사항 ○ 일가정양립/ 일생활균형에 대한 생각

2. 심층면접 결과 분석

코로나 19로 인하여 여성노동자에게 더 많은 피해가 가중되었다는 것은 여러 연구결과에서도 드러나고 있다(배진경, 2020; 전기택, 2020). 이러한 선행연구에 따르면 여성노동자들, 특히 돌봄부담을 갖고 있는 워킹맘의 경우 회사, 가정 영역에서 다양한 형태의 부담과 압박, 피해, 어려움 등을 호소하고 있었다. 이번 심층면접에서 드러난 연구 결과는 그 피해와 어려움이 복합적인 양상과 원인을 갖고 있기 때문에 엄격하게 영역을 구분하기 어려운 경우가 많다는 점에서 영역별로 구분하기가 어려웠다. 그러나 효과적인 연구결과의

분석과 제시를 위해서 어려움의 주요 발생장소를 가정과 회사로 구분하여 정리하였다. 그 속에서 복합적인 문제 등의 경우에는 연구자의 판단에 근거하여 최대한 영역에 맞춰 정리하여 결과를 제시하고자 하였다.

1) 회사

① 미안해요, 저는 워킹맘입니다

가장 먼저 이야기할 점은 워킹맘들이 느끼는 심리적 압박감과 부담감에 대한 부분이다. 이들은 이미 코로나 19 이전부터 아이가 아프다거나 하는 등의 긴급한 상황이 발생하면 주위에 양해를 구하고 이를 해결해야 하는 이른바 ‘주양육자’로서 자기 삶을 꾸려왔다. 이번의 팬데믹을 경험하면서 어린이집 혹은 유치원의 운영중단이나 초등학교 자녀의 경우 휴교 등으로 인하여 급하게 대신 돌봄을 할 수 있는 자원을 찾아야 했던 이들 워킹맘들은 그 이전보다 더욱 더 많은 ‘미안한’ 상황에 부딪힐 수밖에 없었다. 육아를 담당했던 어린이 집이나 유치원에서 혹은 근처에서 확진자라도 발생하면 당장 이를 해결해야 하는 방법을 찾아야만 했던 워킹맘들이었다. 기존의 미안함에 더해 새로운 미안함까지 겹쳐 항상 이들은 ‘미안한 사람’이 되어 살아간다는 점에 대한 심리적 압박감과 어려움을 겪고 있었다. 그 속에서 미안함은 단순히 직장 동료에 대한 미안함으로 끝나지 않는다. 제대로 아이를 돌보지 못하고 있는 것이 아닌가 하는 마음과 아이에 대한 미안함까지 포함하는 광범위한 ‘미안함’이다.

나는 계속 미안하다고 해야 하는 사람인가. 그러니까 집에서도 미안해. 맨날 미안하다고 얘기해야 되고 직장에서도 미안하다고 얘기해야 되고. 나는 되게 안전하지 못한 사람이네. 이렇게 다 미안해야 되는 사람인가(참여자 6)

이렇게 코로나 19 이후 예측하지 못한 상황이 더 많이 발생하게 되면서 힘들게 육아와 일 사이에 맞춰놓았던 균형이 깨어지게 되었다. 더 많이 주위의 양해를 구해야 하는 상황이 발생한 결과 이들 워킹맘들은 ‘회사에 양해 구하고 눈치 보는’ 엄마이자 직장인이 되어 버렸다.(참여자 4) 이와 같이 코로나 19는 기존의 압박감과 스트레스를 더 강하게 밀어붙이는 계기로 작동했다.

② 어떻게든 커리어 우먼으로 살아남기

- 마이드림 이즈 커리어 우먼

‘커리어 우먼’은 직장에서 인정받고 나름의 경력을 쌓고 살아가는 직장인의 모습으로 워킹맘의 정체성을 구성하는 또 다른 부분이다. 한편으로는 엄마로서 잘 하고 있다고 인정받고 싶지만, 다른 한편으로 직장에서도 유능한 커리어 우먼으로 인정받고 싶은 것이 기본적인 이들 워킹맘의 정체성이라고 볼 수 있다. 이들 워킹맘들은 가정과 직장이라는 두 세계의 긴장 속에서 전력 질주하고 있다(노성숙 외, 2012). 그러나 이러한 긴장관계 속에서 심리적 우울감이 발생한다. 일과 가정 사이의 갈등으로 인하여 워킹맘들이 우울감을 갖는다는 것에 대한 연구(박은주·유성경, 2020)와 비교할 때 코로나 19의 상황에서의 우울감은 그 이전보다 더 심해졌으며, 행복감은 더 떨어진 것으로 나타난다(김선숙 외, 2021; 김영란, 2020). 코로나 19 이후의 경험과 양상은 코로나 19이전과는 조금 다른 측면이 있다고 볼 수 있는데, 예를 들어 코로나19 이전에는 어린이집이나 유치원에서 자신의 자녀를 위해 양질의 교육과 돌봄을 제공한다고 믿고 있었고, 자신 스스로도 할 수 있는 한 최선의 노력을 다해 아이를 돌보고 있다고 생각하고 믿고 있었다. 그리고 그것이 대부분의 사람들이 선택하는 것이었기 때문에 자연스럽게 이런 시스템을 믿고 의

지할 수 있었다. 그러나 코로나 19 이후 어린이집이 휴원을 한다든지 단축수업을 한다거나 하면서 더 많은 시간을 아이 돌봄에 사용할 수밖에 없는 상황이 되었다. 뿐만 아니라 외부강사가 어린이집에 들어오지 못하게 되면서 기존에 있었던 수많은 프로그램이 운영되지 못하게 되고, 그 교육의 공백마저도 자신이 메워야 된다는 압박감과 책임감이 몰려왔다. 퇴근하고서 ‘재미있게 애들이랑 (놀거나 공부하면서 시간을 보내려고)하려고 하다 보니 육아출근’이 시작되고 기존부터 조금씩의 ‘우울감은 원래 있었는데’ 이것이 코로나 19 이후 더 심해지는 상황이 된다(참여자 4).

아이들한테는 뭔가 좋은 엄마로서 잘 해주고 싶은데 그게 잘 안 되는 것 같은 느낌. 이제 일을 다 일하고 아이까지 모든 걸 다 제가 다 잘할 수 없는 것 같아서 그런 우울감이 컸었던 것 같아요.(참여자 4)

커리어를 쌓아가면서 열심히 자기 일을 하기보다는 ‘회사에서 제 업무를 잘하고 있는 건가 이런 생각이 들고 이도 저도 아닌 느낌’으로 떠다니고 있다고 이야기 하고 있었다(참여자 4). 회사에서 틈틈이 집에 남겨진 아이를 생각해야 하는 이런 상황에서 아이 돌봄도 책임져야 하고, 회사에서의 업무도 충실히 하면서 커리어 우먼으로 인정받으며 살아가는 것은 너무나도 힘든 일이다. 이것의 결과가 우울감으로 나타나기도 하고, 자기 스스로에 대해 믿지 못하는 상황으로 나타나기도 한다. 직장인으로 살아가기 힘든 상태에 빠지게 된다. 그리고 이를 개인의 노력만으로 극복하기란 매우 어려운, 아니 불가능한 일에 가깝다.

③ 돌봄휴가 사용의 명암

2020년 9월 개정된 법에 따라 기존의 가족돌봄휴가가 10일에서 20일(취

약계층과 한부모가정은 최대 25일)로 확대되었으며 1년에 20일정도 무급으로 사용할 수 있게 되었다. 그리고 코로나 19가 '창궐'하면서 다양한 이유로 아이돌봄에 대한 수요가 증가하면서 코로나19 관련하여 일부 가족돌봄휴가를 유급화하였다. 이 정책의 대상은 가족이 감염되거나, 휴원·휴교·원격수업 등으로 초등학교 2학년(또는 만8세 이하)자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가(무급)를 사용한 근로자이고, 1일 5만원·최대 10일까지 총 50만원이 지원되었다.

따라서 아이 돌봄을 위해서 연차를 모두 사용하고서도 휴가가 부족하여 가족돌봄휴가를 사용해야만 하는 사람들에게는 유용한 제도가 될 수 있으며, 다소 부족하더라도 1일 5만원/최대 50만원의 지원은 없는 것보다는 나은 제도라는 점은 분명하다. 그러나 면접조사에서 만난 워킹맘들은 가장 먼저 가족돌봄휴가를 사용할 수 없는 회사의 분위기를 많이 이야기했다. 공공기관에 근무하면서 육아시간 단축근무제를 사용하는 참여자 6은 자기 회사는 '자기 연가를 쓰'면 썼지 '돌봄휴가는 사용하지 않는' 그런 분위기라고 평가했다.

관리자분들은 '연차를 다 쓰고 써야 된다' 이렇게 얘기할 수도 있고 같이 일하는 사람도 연차가 있는데 이거를 굳이 써야 하나? 특별한 경우 아니면 그런 거 하나하나 이제 위에 보고하고 올리고 휴가 받는 것까지도 좀 부담이 되는 것 같아요. (참여자 6)

참여자 6은 특별한 경우 아니면 굳이 연차를 다 소진해야만 돌봄휴가를 사용할 수 있는 분위기라고 이야기했지만, 실제로 가족돌봄휴가를 따로 코로나 19 기간에 사용하지는 않았다고 했다. 남편이 휴가를 사용하거나 부모님의 도움으로 해결했지, 가족돌봄휴가를 사용하지 않았는데, 급작스런 상황에는 연차사용으로 대처하기 어려웠다고 한다. 즉 코로나 19로 인한 긴급한 돌봄

의 공백, 예를 들어 감염자 발생으로 인한 휴원 등의 경우와 같이 급작스럽게 발생하는 상황에 대처하려면 미리 미리 준비해야 하는 연차사용으로는 대처하기가 어려웠다. 어쩔 수 없이 남편, 자매, 양가 부모의 도움 등을 받아서 급작스러운 돌봄의 공백을 해결할 수밖에 없는 경우가 많았다. 결국 가족이라는 개별적 자원을 활용하지 못하는 사람은 이런 상황에 대처할 수 없고, 직장을 떠나는 방식의 대처가 유일하게 대처할 수 있는 방안이 되어가는 상황이었다고 생각할 수 있다.

이와 같이 아예 연차를 다 소진하지도 못하는 상황이기 때문에 가족돌봄 휴가는 생각도 할 수 없었다는 이야기를 연구참여자들은 들려주기도 했다. 다시 말해 회사 내에서 연차조차 다 소진하지 못하는 분위기인데, 어떻게 가족돌봄휴가를 사용할 수 있겠냐는 것이다.

저희는 권장하지도 않았고 저희는 저희 연차도 사실 다 소진 못하기 때문에. 물론 병원에서는 하라고 하죠. 연차 다 소진해라. 하지만 남아서 오버 타임 일을 하면 아이 커버도 안 되고. 저희 업무가 주는 게 아니잖아요. 업무는 그대로인데 그래서 휴가를 하라고 하면은 결국에 남아서 일을 해결할 수밖에 없거든요.(참여자 7)

이렇게 연차를 다 사용하지도 못하는 상태에다가, 혹시 연차를 사용하면 업무도 고스란히 남아 있는 상태이기 때문에 또 야근 같은 것을 해야 된다. 그런데 이러한 추가 근로가 아이 돌보는데 또 방해가 된다는 것이다. 추가적으로 필요한 휴가를 사용하는 것은 좋지만, 처리해야 할 업무가 줄어드는 것이 아니기 때문에 추가 근로를 해야 한다. 결국 오늘의 급작스런 상황에 대처하기 위해 연차를 사용한다고 하더라도, 여전히 내일의 돌봄공백은 남아 있는 것이고, 예측되는 것이기 때문에 오늘 연차를 사용해서 오늘의 공백을 매우

는 것은 일시적인 현상이라는 것이다. 오늘 연차를 사용하면 남아있는 나의 업무를 해결하기 위해 내일 추가근로를 해야하고, 이는 늦은 퇴근으로 이어진다. 그러니 그 공백을 또 맡아줄 누군가가 필요한 조건에 놓이게 되는 순환의 연속이다.

(만약 휴가를 내면)기본적인 것만 그분이 해 주는 거고 추가적으로 구체적으로 제가 맞춰서 전적으로 맞춰서 해야 되는 거는 30분, 1시간 연장 근무 이렇게 해서라도(참여자1)

참여자 1의 경우 돌봄공백을 떠안아줄 다양한 가족이 있었기 때문에 가족을 활용했는데, ‘시부모님도 안 계시고 형제자매도 없는 분’이라면 ‘100%’ 이용했을 것 같으며 자신은 ‘가족이 있었기 때문에’ 사용하지 않았다는 의견을 제시했다(참여자 1).

연차사용에 있어서 자유롭다고 평가한 경우에도 동료에 대한 미안함은 어쩔 수 없는 부분이었다. 왜냐하면 누군가 그 일을 잠시라도 떠맡아야만 하는 부분이기 때문인데, 이런 일이 잦아지게 되면 역시 ‘미안하다’는 말을 입에 달고 다니는 사람이 된다는 점에서 심리적 압박감이 드러나기도 했다.

반면 돌봄휴가를 적극적으로 활용한 경우도 있었다. 공공기관에 근무하고 있는 경우에는 어느 정도 제도를 활용할 수 있었다. 이 경우 적극적으로 기관에서 이러한 점을 사용할 수 있도록 지원한 때문이다. 결국 연차사용이나 돌봄휴가의 사용의 문제는 사용자측이 얼마나 국가의 정책에 충실히 따르는가에 달려 있다고 봐야하는데, 공공기관의 경우에는 그나마 이런 점에서는 다른 민간기관보다는 낫기 때문에 가능한 경우였다고 할 수 있다.

어쨌든 안 받는 것보다 낫고 연차가 사실 정해져 있는데 그걸 연차로 다 쓰

기에는 너무 기한이 적어서 그래서 그냥 전 연차 플러스로 그걸 쓴다고 생각을 하고 기관에서 좀 배려해주셔 가지고 어쨌든 그걸 쓰게 된 거죠.(참여자 5)

두 번째는 ‘긴급보육해야 된다. 가정보육해야 된다’하는 분위기이다 보니 가족돌봄휴가를 사용하는 것에 대해서 크게 눈치가 보이지는 않는 사무실 분위기였으나 5만원이라는 적은 금액 때문에 ‘왜 이렇게 적냐, 이거 가지고 될 일이나’는 이야기가 오고가기도 했다는 것이다(참여자 4).

안 나오는 것보단 나온 데 제가 일하는 만큼 다 채워주는 건 아니니까 조금 빠지는 부분이 있긴 하더라고요. 차라리 그래서 연차를 쓰는 게 더 낫다는 생각이 들더라고요. 돈이 빠지니까(참여자 5).

가족돌봄휴가는 기본적으로 무급이지만, 1일당 5만원을 유급휴가로 지원하는 정책의 경우, 이러한 부분이 너무 적어서 경제적 손실이라고 생각하는 참여자도 있었다. 모든 유급휴가를 추가적으로 사용한다고 해도 최대 50만원까지 밖에 주지 않기 때문에, 그것이 경제적으로 주는 불이익과 한계는 분명했다.

④ 일과 돌봄 사이의 지속적인 갈등

일을 그만둘 것인가에 대한 생각은 코로나19와는 무관하게 워킹맘들이 안고 있는 생각이었다. 많은 참여자들이 어떤 갈등의 순간마다 그만둘까라는 생각을 하고 있었다고 이야기했다. 그리고 이런 생각은 코로나19로 인하여 돌봄 자체가 불안정해지고, 특히 ‘다른 집 같은 경우에는 어머니 아버지가 옆에서 봐주고 있는’ 것에 비하여 자신은 그렇지 못하기 때문에 더 심각하게 다가오기도 한다(참여자 7). 이 참여자는 초등학교 저학년인 자녀가 줌 수업에 적

응하지 못하고 있었음에도 불구하고, 아이를 그대로 방치할 수밖에 없었다. 왜냐하면 코로나 19시기 비대면 원격교육이 전면적으로 시행됨에 따라 초등학교 자녀의 학습지도 및 관리감독에 대한 책임이 부모에게로 돌아가게 되고, 이에 따라 더 많은 책임감이 부여되었다(김유식, 정병철, 2020). 전업주부의 경우에는 그래도 이러한 상황을 어느 정도 관리할 수 있지만, 워킹맘들에게는 그것이 가능하지 않았다. 불가능한 것을 가능하게 할 수 없는 상황에 빠진 것이다.

코로나 있고 나서도 지금 보면은 아이가 학교에서 잘 따라가는지 그것도 좀 불안하고 학습 격차라는 게 생길 수밖에 없거든요 지금 상황에서 (참여자7).

‘코로나 생각에 묻혀서 애가 지금 학습을 따라가고 있는지 제대로 공부를 하고 있는지 하나도 못 챙기고’ 있었으며 그야말로 1년 넘는 시간 동안 ‘방치’하고 있다보니 아이의 상태가 ‘영망’이었다(참여자 7). 다행히도 이 참여자는 남편이 육아휴직이 가능한 상태여서 1년간 육아휴직을 사용하면서 어려움을 극복할 수 있었다.¹⁾ 육아휴직이 가능하지 않은 상황이었다면, 아이와 일 사이에서 지속적으로 갈등을 했을 것이고, 너무나도 많은 자괴감에 빠지기도 했다고 이야기했다. 학습지도까지 부모에게 책임이 넘겨진 상태에서 워킹맘들이 선택할 수 있는 것은 사실은 그 기간동안 참고 버텨내는 것 이외에 없었을 것이다. 끝까지 워킹맘으로 살아가기 위해서 필요한 것에 대하여 우리 사회가 충분히 고민하지 않고, 정책을 추진한 결과라고 할 수 있다.

한편 코로나19가 일을 그만 두게 설득하는 핑계가 되기도 한다. 보험설계

1) 결국 육아휴직을 사용해서 아이돌봄의 갈등과 긴장을 어느 정도 해결했으나, 다시 회사로 복귀한 남편의 경우 회사에서 ‘좌천식 발령’을 내서 전혀 엉뚱한 부서로 이동되었다고 한다. 해당 직급에서는 육아휴직을 사용한 적이 없어서 ‘책임감’이 없어 보인 게 아닌가 라는 것이 참여자의 판단이었고, 그 당시 남편이 육아휴직을 선택한 것이 잘한 선택이었는지 잘 모르겠다면서 면접을 끝마쳤다.

사로 근무하는 참여자 2는 고객의 요청에 따라 저녁에 약속을 잡는 경우가 있는데, 이 경우 남편과 갈등이 발생하였다. 코로나 시국에 위험하게 돌아다니는 것이 표면적인 이유였다.

지금 코로나로 이렇게 시국이 이런데 나가서 꼭 그 사람을 만나야 되겠니?
그러면 나는 또 하지. 그러면은 안 만나면은 어떻게 돈을 벌어. 그러면은 또
우리 신랑은. 야, 그럼 때려쳐.(참여자 2)

그러나 코로나 19는 일 대신 아이돌봄을 원했던 남편이 일을 그만두게 만드는 이유이자 갈등의 조건일 뿐이었다. 처음부터 부인이 일을 하는 것이 탐탁지 않게 생각했던 남편은 아이돌봄에 대한 핑계, 코로나19에 대한 핑계로 인하여 일을 그만두게 할 거리를 만들고 있었다. 아이돌봄 사이에서의 갈등과 가족관계에서의 갈등 등 여러 가지 갈등구조 속에서 워킹맘이 일을 할 수 밖에 없는 상황이었다.

⑤ 승진, 임금, 배치 등에서의 불이익

코로나19로 인한 불이익은 여러 가지가 있을 수 있으나, 본 심층면접에서는 크게 두 가지 정도로 나타났다. 이들은 일을 그만두지 않은 사람들이고 그리하여 어쨌건 끝까지 살아남은 당사자들이었다. 따라서 다른 취약한 여성노동자들보다는 덜 취약한 구조에 놓여있었다고 할 수 있다. 이렇게 이들이 회사를 그만두지 않았다는 점을 고려할 때, 이들은 정규직이었으며, 코로나19로 인하여 타격을 심하게 받지 않은 직종에 근무하고 있었던 점 등으로 인하여 퇴직압박이 크지 않게 작용한 것으로 보인다. 나아가 이들은 주위의 가족 자원을 잘 활용하여 어떻게든 돌봄공백을 메꿔가면서 일을 하고 있었다고 할

수 있다. 그러나 주위에서 워킹맘들이 그만두는 사례가 있었다고 많은 연구 참여자들이 이야기하고 있었다. 예를 들면 같은 직장에서 파트타임으로 근무 하던 워킹맘은 그만 두었고(참여자 5), 계약직으로 근무하던 동료들은 거의 그만두었다고 한다(참여자 6). 이런 식의 이야기는 계속 들을 수 있었다.

그러나 직접적으로 직장을 그만두지 않은 이들에게 있어서 먼저 경제적인 불이익을 보면, 면접 참여자들의 경우 돌봄휴가를 사용함에 있어서 5만원이라는 지원금이 적다는 점을 들 수 있다. 이것 때문에 경제적으로 좀 손실이 있었다는 평가가 있었다. 앞서 언급했듯이 5만원이라는 금액 때문에 돌봄휴가를 사용하지 않는 이유가 되기도 했지만, 이것을 사용하는 경우에는 금전적 불이익을 감수할 수밖에 없었다.

(5만원 때문에) 그래서 많이 쓰지는 않았던 것 같아요. 막 열 번 쓸 수 있었
잖아요. 다들 주위에도 그렇게 막 일부러 다 딱딱 채워서 쓰자 하지는 않았던
것 같아요.(참여자 4)

다음으로는 보험설계사로 일하고 있는 참여자2 경우에는 코로나19로 인한 돌봄공백을 온전히 자기가 떠맡아 처리했다. 이렇게 수개월 동안 어린이 집을 보내지 않으면서 본인이 케어하고 있는 동안에 전혀 수입이 없었던 달도 있었다. 이 경우는 직장을 그만두거나 한 것은 아니지만, 거의 직장을 그만 둔 거나 다름없는 상태라고 할 수 있다. 경제적 손실을 직접적으로 모두 받은 경우라고 할 수 있다.

(코로나 19 발생 이전과 비교해서) 많게는 50%? 50% 더 손해 볼 때도 있죠.
거진 한 100% 손해 보는 달도 한 번 있었고. 아예 수입이 없어서(참여자 2)

한편 업무평가에 대한 불안감을 피력하기도 했다. 과연 상사가 이렇게 잦은 연차를 사용하면서 돌봄을 병행하는 자신 같은 사람을 잘 평가해줄 것인가에 대한 걱정이었다. 아이가 없는 남성이나 여성, 혹은 아이가 있어도 돌봄으로 인하여 그나마 스트레스가 적은 남성에 비하여 자신은 관리자들이 다르게 평가할 것이라는 두려움이었다. 이러한 평가의 결과는 직접적으로 반영되는지 본인이 알 수 없기 때문에 걱정은 더 크다고 할 수 있다. 그러다 보니 연차 사용에 대해서는 더 소극적이 될 수밖에 없다.

관리자급에 대한 평가는 조금 달라질 수 있다고 생각은 해요. 왜냐하면 저 같은 경우도 요즘에 조금 쉽게 신랑이 아파가지고 아이를 등원을 못 시키거나 막 입원해가지고 이렇게 된 경우에는 제가 아침에 반반차를 쓰고 11시까지 출근하는 걸로 일단 신청을 하고 아이들 등원 시켜놓고 이제 출근을 해야 되는 상황인데. 이런 게 또 여러 번 되다 보면 어쨌든 저희가 뭐 그런 것들을 바로 인사 고과에 바로 반영해 점수를 매긴다는 아니거든요. 그렇지만 어쨌든 정시간에 다 출근하는 사람들보다는 좋지 않을 수 있죠(참여자 5)

이렇게 연차를 자주 사용해야 하는 경우에 자신이 비운 ‘두 시간’을 채워야 한다는 압박감 등에도 시달린다. 더 열심히 일하는 자기의 모습을 보여주기 위해 노력한다(참여자 4). 다른 사람에 비해 자신이 못하지 않다는, 아니 더 열심히 일하고 있다는 생각을 끊임없이 관리자나 동료들에게 입증하려고 하는 것이다. 이른바 ‘이상적 노동자상’에 근거하여 자신의 가치와 지위를 인정 받으려고 하는 시도가 끊임없이 이어진다. 특히 이 경우에는 회사에서 공공연히 ‘여자를 뽑으면’ 육아 등으로 인해 어렵다는 말들이 오고간 상황이기 때문에 그 압박감은 더했을 것으로 추측할 수 있다.

눈치 안 보는 스타일인데. 약간 저 때문에 워킹맘들은 저럴 것이다라는 그

것까지 될까 봐. 저래서 여자는 뽑으면 안 돼. 이렇게 될까 봐 저는 애 키우지만 열심히 일한다라는 걸 보여주고 싶은 것도 큰 것 같아요.(참여자 4)

뿐만 아니라 육아휴직 사용 시에는 배치 등에서의 불이익이 있다는 것을 알고 있기 때문에 코로나19 시기 아예 육아휴직을 사용하지 않은 사례도 있었다. 육아휴직을 사용하면 바로 다른 부서로 배치될 것이 뻔하기 때문에 육아휴직을 사용하면서 코로나19 시기를 헤쳐가는 그 선택을 할 수 없었던 것이다.

제가 행정 간호사이다 보니까 저기 간호사처럼 교대 근무를 하지는 않아요. 그러다 보니까 이 만약에 제가 휴가, 육아휴직을 하면은 병동으로 다시 발령을 받아, 그러니까 제 자리보존이 안 되는 거죠. 그래서 다시 병동을 하면 교대 근무를 해야 되는 상황이다 보니까 쉽지 않은 거예요(참여자 8)

이와 같이 임금, 승진, 배치 등에서의 불이익의 측면을 살펴보았는데, 이러한 불이익은 실제로 발생한 것도 있으나, 실제로 발생했는지 아닌지 알 수 없는 것 혹은 발생할 것이 두려워 그러한 선택을 하지 않은 것 까지 다양했다. 이러한 위험요소를 감안하면서 일을 하고 있는 워킹맘들은 그야말로 살아남기 위해서 최선의 노력을 다했다고 할 수 있다.

2) 가정

① 살아남은 자의 죄책감

이렇게 살아남은 이들 워킹맘들은 코로나19의 시국을 견뎌낸 사람들이다. 그러나 이러한 어려움을 극복할 수 있도록 해준 것은 공공 시스템이나 제도가 아니라 가족찬스, 지인찬스 같은 자신이 맺고 있었던 개별적 자원을 이용한

덕분이다. 어떤 참여자는 누가 ‘주양육자’가 누구냐고 물으면 자기는 아니고 ‘부모님’이라고 자조 섞인 대답을 한다. 자기보다 더 많은 시간을 아이와 함께 보내기 때문에 그렇다는 것이다. 그 와중에 어쩔 수 없이 아이를 나이 드신 부모님에게 아이를 맡긴 경우에는 ‘죄책감’과 ‘눈치’를 보게 된다(참여자 8).

이제 어머니 너무 스트레스가 많이 심하다 보니까 아이를, 손주임에도 불구하고 조금씩 감정적으로 투사되는 거. 저희도 너무 눈치가 그러는 거예요. 그리고 이제 자꾸 아프시니까 이게 되게 죄책감이 많이 드는 거죠. 아이를 맡겨서 건강상으로 계속 안 좋아지고(참여자 8).

코로나 19 이전의 연구에 따르면 비자발적으로 손자녀를 돌보는 조부모의 비율이 50%를 넘는 것으로 나타나는 등(최인희, 2014) 이들 조부모의 부담은 더 커지고 있다. 그런 상황에서 연로한 부모님에게 아이를 맡길 수밖에 없는 상황에서의 죄책감을 안고 일과 돌봄을 해결할 수밖에 없는 상황이 지속적으로 벌어지면서 가족 내 갈등으로 이어지기도 한다(참여자 2).

② 믿을 것은 오직 가족 뿐 - 돌봄의 재가족화

이와 같이 코로나 시국을 헤쳐나가는 데 있어서 결국 믿을 것은 가족 뿐이었다는 점에서 우리 사회에서 돌봄의 가족 의존성을 여실히 드러내고 있다고 할 수 있다. 어쩌면 취약한 사회적 구조 속에서 의지할 곳이 가족 밖에 없었던 점은 가족의 해체나 문제점을 이야기하고 있는 현대적 상황에서의 일종의 모순이기도 하다. 그러나 돌봄이라는 상황만 놓고 볼 때, 그동안 우리 사회는 항상 가족을 떼어놓고서는 이런 문제를 해결하지 못했다. 특히 워킹맘에게 있어서 ‘가족의 부재’라는 것은 상상도 할 수 없는 조건인 것이다. 코로나19라는 조건은 이런 가족의존성을 극대화했으며, ‘돌봄의 재가족화’가 이루어

지는 시기였다. 돌봄의 재가족화에서 가장 먼저 소환되는 것은 원래부터 ‘주양육자(!)’이기도 했던 조부모님이다. 그리고 남편, 형제자매에 이어 지인까지 동원되는 경우도 있다. 가족자원을 포함하여 사적 네트워크를 총동원시키는 것이다.

저 같은 경우는 언니가 있고 아니면 저는 이제 형제가 많다 보니까 언니들이 많거든요 이제 이쪽 큰 언니가 이제 가까운데 있고. 안 그러면은 구리에 있는 언니가 있어요. 또 그쪽 언니도 이제 그 언니 같은 경우도 이제 직장은 안 다니고 큰 애들이 이제 고등학교 1학년하고 3학년이기 때문에 다 키워 나가 주고 언니한테도 맡긴 적이 있어요.(참여자 1)

그 밖에도 아이를 지방에 살고 있는 부모님께 맡겨 주말마다 챙겨보는 ‘주말 부모’의 경우도 있었는데, ‘장기전’이 되니 방법이 없었다고 털어놓았다. 다양한 방법을 총동원하여 일과 돌봄 사이에서 줄타기를 하고 있었고, 이런 자원이 없는 사람은 살아남기 힘든 조건이었다.

지금 친가에 맡기고 있는데 저희 친정은 지방이거든요 사실 아이가 지방에도 좀 갔다 왔었어요 부모도 너무 지쳤고 힘들고 아이들을 계속 24시간까지는 아니지만은 매일 며칠 계속 봐야 되니까 너무 힘들어 하셔가지고 한 거의 보름 정도 그 아이를 지방에도 내려보고 다시 주변에 좀 부탁도 해보고(참여자 8).

③ 아이는 역시 엄마가 돌봐야 - 코로나19 상황

이러한 일들이 반복되고, 특히 초등학교 아이의 경우 온라인 수업 등으로 인한 학습격차 등으로 인하여 문제가 발생하자 결국 그 책임은 워킹맘에게 돌아간다. 상황이 이렇게 까지 안 좋은데 대체 무엇을 위해서 일을 하냐는 것이다. 아이에게 좋은 환경을 만들어주기 위해서 일하는 것인데, 과연 계속 일하

는 것이 타당한지에 대한 압박이다. 즉, 그만두고 아이를 돌봐야 한다는 이야기이다. 특히 학업문제는 상당히 많은 참여자들이 이야기하는 매우 심각한 문제 중에 하나였다. 단순히 집에서 조부모가 곁에 있다는 것만으로는 아이의 학업지도가 이루어지지 않기 때문이었다. 더구나 컴퓨터 작업이 능숙하지 못한 노인에게는 학습지도를 기대하기는 어려운 일이다. 결국 방관하거나 참아내는 것 이외에 워킹맘들의 선택지는 없었다. 아이의 학습격차가 커지는 것이 불보듯 뻔한 일인데도 어찌할 수 없었다. 이들은 직장 퇴근 이후 돌아와서 학습지도를 한다고 해도 다른 전업주부에 비해 그 차이가 클 수밖에 없다는 것을 절감하고 있었다.

어머님은 집에서만 하는데 이게 ‘너가 그만뒀야 되는 게 아니냐.’ 그렇게 보통은 다 얘기하세요. ‘너가 그만두고 애를 봐야지 뭐. 밥만 차려줄 수 있지 애가 학업적으로 뭔가 교육을 시키는 거는 못하겠다’ 학원도 못 가는 그 때는 그랬잖아요. 그래서 그런 것 때문에 고민을 좀 많이 했는데 이것도 좀 지나가면 괜찮아지겠지 하고 영상을 계속 보여주고 그랬던 것 같아요(참여자 4).

이러한 학업문제 이외에도 코로나 시국에 아이를 어린이집에 보내는 것은 위험하다는 생각에서 자꾸 그 책임을 어머니에게 돌리는 주위의 반응도 압박의 요인이 되었다. 결국은 아이에 대한 책임은 온전히 워킹맘이 떠안게 되는 상황 속에서 가족은 좋은 지지와 의존의 한 방패막이가 되어 왔지만, 다른 한편 가족들이 엄마의 돌봄을 강화시키는 그런 이중적인 갈등의 상황이 이어지고 있었다고 할 수 있다.

한 시간 두 시간. 지금 몇 시간을 붙어 있었는데, 그러니까 일찍 찾는 게 사실은 별 의미는 없는데 그래도 이거는 최소한의 나의 양심? 뭐 그래도 주변(시부모님)에서 ‘자꾸 왜 자꾸 코로나 시대에 왜 왜 자꾸 오래 있어’ 그리고

‘왜 자꾸 어린이집을 보내려고 하니 집에 데리고 있지.’ 이렇게 말씀들을 많이 하세요(참여자2)

한 시간 두 시간. 지금 몇 시간을 붙어 있었는데, 그러니까 일찍 찾는 게 사실은 별 의미는 없는데 그래도 이거는 최소한의 나의 양심? 뭐 그래도 주변(시부모님)에서 ‘자꾸 왜 자꾸 코로나 시대에 왜 왜 자꾸 오래 있어’ 그리고 ‘왜 자꾸 어린이집을 보내려고 하니 집에 데리고 있지.’ 이렇게 말씀들을 많이 하세요(참여자2)

④ 일상이 되어버린 우울증

인터뷰에 참여한 모든 워킹맘들은 크고 적든 우울증을 경험한 적이 있었다. 대개의 경우 ‘어머니’로서의 나와 ‘일하는 사람’으로서의 나라는 존재 사이에서의 갈등 속에서 이리지도 저리지도 못하는 막다른 상황에 맞닥뜨리면서 발생했다. 정작 나는 열심히 일하고 있어야 하는데, 실제 돌봄의 질이 낮아지면서 이를 해결할 수 없는 상황에 처하게 된다. 그것이 아이에 대한 짜증으로까지 이어지고, 참여자 2는 ‘엄마’라고 아이가 부르는 것 자체가 너무나도 스트레스였다고 언급하기도 했다.

그거에 따른 막 우울감도 막 컸었어요. 그니까 이게 양질의 높은 육아가 아닌 것 같기도 하고 교육적인 부분도 내가 뭔가 치이다가 막 와가지고 시부모님 눈치도 보이고 그러면 저도 막 애한테 짜증내게 되고 막 이렇게 되는 경우가 있잖아요(참여자 4)

코로나19가 발생하고 나서 아이 돌봄에 소요되는 시간이 증가하면서 일생 활균형(혹은 일가정양립)²⁾은 커녕 삶의 여유 자체가 사라지다 보니 우울감이

오기도 했다. 이런 우울감은 워킹맘 뿐 아니라 남편, 어머니까지 연쇄적으로 발생하기도 한다. 워킹맘 뿐 아니라 워킹대디 역시 다양한 요인으로 인하여 우울증과 스트레스에 시달린다.³⁾

집에 가서 그냥 하루 종일 자기 전까지 아이 챙기다가 잠자고 또 그 뒷날에도 똑같이 그렇게 반복을 하거든요. 그래서 저는 중간에 우울증이 한 번 크게 왔어요 그래서 이게 너무 힘들어서 애 아빠도 그렇고 저도 그렇고 이게 삶에 있어서 여유가 하나도 없는 거예요. 평일 같은 경우에는 이제 아이랑 같이 애기도 하고 마시는 것도 먹고 그럴 시간조차도 없더라고요. 그래서 우울감 같은 게. 저뿐만이 아니라 저희 어머니도 오고 그 제 주변에 있는 사람들은 거의 다 왔거든요(참여자 7)

삶의 여유가 없음의 문제, 일과 가정 사이에서 이리지도 저리지도 못하는 어정쩡한 상태의 지속됨, 그 속에서 자녀와 조부모에 대한 짜증과 눈치 등으로 인하여 일상적인 우울증에 시달렸다.

⑤ 긴급보육, 긴급돌봄의 빈 공간

코로나19 장기화로 인해 어린이집이 휴원을 하거나 초등학교의 휴교 시에도 맞벌이가정 등을 위한 대책이 마련되었다. 어린이집의 경우에는 긴급보육을 실시하였으며, 초등학교의 경우에는 돌봄교실을 운영했다. 참여자 5의 경우에는 신청하는 절차 자체를 잘 모르고 있었으며, 돌봄교실은 그냥 돌보는 역할만 할 뿐 ‘체계적인 교육을 하는 건 아니’라고 해서 사교육으로 대신했다. 그

2) 워킹맘에게 ‘일생활균형’이라는 것은 터무니없는 상상속의 단어로 다가온다. ‘일가정 양립’조차도 할 수 없는 상황에서 가당키나 한 이야기라는 것이다.

3) <직장맘, 직장대디 70%, 코로나 19 장기화로 불안, 우울감 느껴> 아웃소싱타임즈 2021.11.04. <http://www.outsourcing.co.kr/news/articleView.html?idxno=92651>

리고 긴급보육의 대상자가 되어서 긴급보육을 사용하는 경우에도 어린이집에서 자꾸 눈치를 보게 만든다고 지적하는 경우도 있었다. 이 사례의 경우에는 실제로 어린이집에 보내는 아이들이 많지 않았기 때문에 워킹맘 본인 스스로도 정말 그렇게 해야하나 보다라고 생각할 수밖에 없었다고 한다(참여자 2).

‘어머니 오늘은 다 가고 지금 00이만 혼자 있어요.’ 막 이렇게 이렇게 돌려서 ‘00이 혼자 심심했었을 것 같아요.’ 막 이런 식 있잖아요.(참여자 2)

혹은 ‘안전’을 이유로 보내지 않았으면 하는 어린이집이 있었다. 긴급돌봄이 이루어진다고 해도 어린이집의 경우 감염의 우려 때문에 될 수 있는 대로 보내지 않았으면 하는 기대를 학부모에게 표현하기도 했는데, 이런 경우에는 학부모들이 보내기 꺼려질 수밖에 없다. 긴급보육을 하는 경우에 안전을 이유로 오지 못하게 하는 것에 대해서도 학부모 입장에서는 저항하기가 어렵다.

요즘엔 긴급돌봄 같은 게 되고 있는 것 같기는 한데 가능하면 좀 안 보내는 방향으로 해달라고 요청하시는는 하더라고요. 어쨌든 안전에 대한 문제가 있으니까(참여자 5)

한편으로는 긴급보육을 위해 막상 어린이집에 아이를 맡기러 가도 실제로 아이들이 없어서 그냥 돌아오는 경우도 있었다. 그럴 경우 그 책임은 다시 온전히 워킹맘의 것이 되며, 가족자원을 활용한 돌봄에 의존할 수밖에 없다. 참여자 3의 경우 아이가 어린이집에 친구가 없어서 가기 싫다고 하는 것을 떼어놓고 오는 것이 너무 힘들었다고 이야기했다.

신발장에 진짜 우리 애들 신발밖에 없었어요. 그래서 워킹맘이 엄마들이 많을 텐데 ‘아, 다 안 보내나.’ 막 이렇게 의아할 정도로 그래서 갔다가 다시

돌아왔었던 적도 있었어요. 시어머니가 ‘어이구. 우리 애들밖에 없더라’ 이러면서 다시 들어와서 ‘다시 가정 보육한다.’ 며칠 한다 했다가 ‘힘들다 다시 보내자.’ 이렇게 다시 보냈어요.(참여자 4)

물론 긴급보육이나 돌봄교실의 경우 지역의 상황에 따른 차이와 함께 긴급보육의 경우 사립과 공공의 차이도 크기 때문에 획일적으로 하나의 기준이나 몇 개의 사례를 가지고 전체의 상황을 파악하기는 어렵다. 다만 이번 심층면접에서도 드러났듯이, 코로나19가 한층 기승을 부리던 시기에 어떻게 돌봄을 꾸려나가야 할지 막막하던 사람들에게 적절한 도움을 주기도 한 측면과 더불어 그렇지 못한 모습을 가지고 있었다는 점이 지적될 필요가 있다. 그리고 이러한 허점과 한계는 워킹맘들이 자신의 삶을 꾸려나가는 데 있어서 또 다른 불안의 요소로 작용했다는 점은 분명하다.

4) 정책 제언

코로나19로 인하여 어려움을 경험한 면접참여자들은 이 문제를 해결하기 위하여, 최소한 이 정도가 지원되면 힘들더라도 마음 놓고 일을 할 수 있을 것이라고 의견을 제시하였다. 가장 우선적으로는 ‘부모가 따라다니지 않는’ 그런 돌봄시스템이 필요하다는 것이다(참여자5). 현재의 돌봄은 결국 민간의 학원을 이용할 수밖에 없고, 학원간 차량으로 이동한다고 하더라도 양육자의 도움이 필요하다는 점에서 경제적 부담도 줄여줄 수 있는 시스템이 필요하다는 점이다. 현재는 돌봄의 각 지점마다 누군가가 맡아서 처리해줄 수밖에 없는 상황이다. 그러다보니 해당 시간에는 반드시 보호자가 있어야 하는 경우가 많고 그러한 순간 순간이 부담과 책임으로 주양육자에게 돌아온다.

부모가 따라다니지 않으면 안 되는 시스템으로 되어 있는 부분들이 많아서 그런 걸 종합적으로 할 수 있는 뭔가 있으면 거기서 쪽 하고 나온다면 좀 그럴 수 있으면 좋겠다(참여자5).

둘째, 회사에서 유연근무제 등의 탄력적인 근로가 가능한 제도를 사용할 수 있게 설계할 필요가 있다는 의견이 많았다. 아이의 등하원이나 등학교 시간에 맞춰서 퇴근을 할 수는 없으나 그 격차를 최소화하고 주위의 도움을 덜 받기 위해서라도 유연근무제도 같은 다양한 탄력근무를 자유롭게 사용할 수 있도록 회사에서 제도화 할 필요가 있다는 점이다. 적어도 정부에서 하라고 권장하는 사항만큼은, 적어도 대기업 수준만큼은 되어야 되지 않겠는가라는 호소이기도 했다. 한국의 유연근무제 도입률은 다른 선진국에 비하여 매우 낮은 편인데, 2016년 일가정양립실태조사(고용노동부)에 따르면 21.9%로 나타났다. 특히 기업규모 등에 따라 그 사용현황이 매우 차이가 크다는 점에서도 유연근무제의 도입과 관련하여 아직 정부와 기업차원에서의 노력이 필요하다는 점을 알 수 있다(정재우, 2017). 따라서 정부정책의 마련과 실제 현장에서의 사용사이에는 많은 간극이 있으며, 이를 해결해야 할 필요가 있다. 더구나 포스트 코로나 시국에는 다양한 형태의 유연근무제가 단지 아이돌봄을 위해서만이 아니라 요구될 수 있다는 점에서 좀 더 적극적으로 이를 강제할 필요가 있을 것으로 보인다.

정부에서 하는. 그러니까 보니까 대기업이나 그런 데는 되게 이런 거를 탄력 근무나 아니면 시간 같은 것도 조율해가지고 할 수 있는 그런 거를 다 적극적으로 하고 있더라고요. 근데 저희도 똑같이 그렇게 좀 할 수 있게(참여자 7)

셋째, 회사 내 자유로운 분위기의 형성과 회사의 제도사용에 대한 적극적인 홍보가 필요하다는 의견을 들 수 있다. ‘우리는 사용하지 말라고 한 적은

없어' 수준의 소극적인 자세에서 벗어나야 한다는 것이다(참여자 7). 지금까지 본인들이 알아서 제도를 찾아보는 것이 아니라 '회사가 홍보의 주체'가 되어야 한다는 점을 강력하게 주장했다(참여자 8). 정부정책이 회사를 통해 개별주체가 활용할 수 있게 되는 데에는 여러 가지 요인이 영향을 미친다. 특히 기업의 경영전략이나 방침이 해당 기업의 근로자들이 가족친화정책이나 제도를 활용하는데 미치는 영향이 크기 때문에, 기업측을 움직이기 위한 다양한 전략들이 시행될 필요가 있으며 기업 문화적 차원의 움직임 역시 마찬가지로이다(정영금, 2013). 이러한 부분들이 적극적으로 반영되어 기업의 역할이 좀 더 부각될 필요가 있다.

넷째, 돌봄의 가치가 사회적으로 인정될 필요가 있다는 점을 들 수 있다. 자기가 행하는 돌봄노동에 대한 사회적 가치가 없다면 아무리 개인적으로 만족스럽게 생각하려고 해도 만족스럽지 못할 것이기 때문에 적극적인 사회적 가치인정이 요구된다는 점이다. 개인의 권리이자 의무로써 돌봄 가치가 적극적으로 요구되고 있다는 점, 코로나 19 시국 이후로 '돌봄위기'가 더 크게 다가왔던 만큼 현재는 돌봄에 대한 가치를 사회적으로 다시 재평가해야 한다는 점에서도 반드시 필요한 지점이라고 할 수 있다.

내가 돌봄 노동을 하는 그 노동도 워라밸이 되려면 이 노동의 시간과 내가 사회적으로 나가서 하는 일의 시간과 이런 것들이 가치적으로 다 중요하다라고 사회가 얘기하지 않는 한 뭐 저녁 4시 이후에는 애를 돌보면 tv나 미디어에서도 그 시간도 너무 좋아요 라고 나오지 않는 한(참여자 3)

이러한 돌봄가치의 사회적 인정이라는 측면 외에도 그 밖에도 남성이 돌봄을 배울 필요성, 노동시간을 줄여서 돌봄에 사용되는 시간을 확보하는 등의 다양한 의견이 제시되기도 하였다. 돌봄이라는 가치를 중심으로 새로운 사회

질서를 재구성할 필요에 대한 진지한 고민이 요구되며, 일각에서는 헌법정신에 돌봄가치를 반영해야 한다(구은정, 2020)는 의견이 제시되는 만큼 이에 대한 논의와 제도마련 등이 요구된다.

마지막으로 노조의 역할도 어느 정도 이 시기에 충분히 도움이 된다는 평가가 있었다. 그러나 좀 더 적극적인 자세가 필요하다는 의견도 제시되었다. 노조의 역할이나 장점에 대해서는 현재 ‘실감을 하고 있고 여기에서 확실히 있는 게 좋다’(참여자 6)는 의견이 있었다.

저도 노조가 없는 데서 일을 하다가 다시 여기에 와서 이런 노조가 생기고 노조가 있는 곳에서 일을 하고 혜택을 받고 알려주시고 뭐 이런 게 있으니까 신청하라 이렇게 얘기 하고 근데 그런 부분들은 되게 좋고 감사한 부분들이 있는 것 같아요(참여자 6).

다른 참여자도 노조에서 정보를 제공해서 도움이 된다는 의견이 있었는데, 일부 참여자의 경우 노조가 ‘정보제공과 상담’을 많이 해주길 원했다(참여자 4).

노조에서 뭔가 워킹맘들, 여성들을 위해서 제도가 이런 게 있다라는 거에 대해서 많이 알려주시고 또 어떻게 이런 걸 개선해야 될지에 대한 그런 걸 상담을 많이 했으면 좋겠어요.(참여자 4)

일부 참여자의 경우 구체적인 노조의 도움에 대해서 명확히 말하지 못하기도 했는데, 노조의 역할이 단순 정보제공 뿐 아니라 단체협약 등을 통해서 유연근무제도를 비롯하여 다양한 워킹맘들의 요구가 관철될 수 있도록 진전된 노력을 할 필요가 있을 것이다.

제2절 소결 및 시사점

이상과 같이 지금까지 심층면접을 통해서 나타난 결과를 정리하였다. 돌봄 등으로 인하여 일하는 여성들이 힘들어 한다는 점은 코로나19와 상관없이 경험하고 있었다. 그러나 코로나19는 이러한 어려움을 극단적으로 강화시켰다. 또한 코로나19로 인하여 여성노동자들이 받은 불이익과 피해는 퇴사로 이어지기도 하지만, 지금까지 겨우 겨우 맞춰 놓은 회사와 가정 사이에서의 균형을 무너뜨림으로써 유무형의 피해를 가져왔다. 회사출근과 육아출근을 오가며 여성노동자이자 아이 어머니로 살아가는 것이 코로나19로 인하여 더욱 더 타격을 받을 수밖에 없었다. 이런 어려운 상황에서 의지할 수 있었던 것은 가족의 도움뿐이었다. 이런 가족이 없는 사람들, 계약직이나 파트타임 등의 여성들은 일터를 떠날 수밖에 없었다. 힘들게 가족의 도움을 받아서 아이 돌봄과 일의 균형에 성공한 경우에도 직장에서의 눈치와 스스로에 대한 심리적 압박감은 한층 더 할 수 밖에 없었다. 면접에 참여한 한 보험설계사의 경우에는 아예 수입이 없는 달이 발생하기도 하였으며, 잦은 연차와 휴가 사용으로 인하여 동료들에게 부담을 주는 것이 미안하고, 아이에게도 미안하고 돌봄의 '주양육자'가 되어 버린 부모님에게도 미안한, 그야말로 '미안하다'라는 말을 입에 달고 사는 사람이 되어버렸다. 직장의 상사들의 업무평가에 대해서도 눈치를 보게 되고 아무래도 '정시에 출근'하는 사람이나 '결혼하지 않은 솔로'에 비해 떨어진 평가를 받지는 않을 까 고민하고, 그것을 만회하기 위해서 더욱 더 일을 열심히 하는 모습을 보여주기도 하였다.

육아출근을 하고 집에 돌아와서도 마찬가지로이다. 워킹맘에게 쏟아지는 양육부담은 코로나19로 발생한 돌봄공백의 책임으로 이어진다. 가족 등 지인을 총동원해도 남는 몫은 본인의 부담으로 다가오며 좋은 어머니도 되지도 못하

는 것 같은 느낌 등으로 인한 우울감과 상실감, 그리고 자괴감으로까지 이어지기도 한다. 회사에서는 커리어를 쌓으며 나아가는 직장인을 상상했지만, 그것 또한 제대로 되지는 않는 게 아닌가 하는 생각에 압박감과 우울감을 느끼기도 한다.

이렇듯이 코로나19 시국을 경과하면서 살아남은 워킹맘들은 유무형의 피해를 감수하고 일과 가정을 병행하면서 버텼다. 그 속에서 그나마 공공기관과 대기업종사자(본인 혹은 남편)의 경우에는 제도활용 및 연차사용에 있어서 상대적으로 자유로운 모습을 보여주었다. 민간기업의 경우에는 제도활용에 있어서 사용하기 어려운 회사 분위기 등을 지적하면서 다소 사용에 있어 불편한 모습을 보여주었다는 차이를 발견할 수 있었다.

노조에 대해서도 일반적으로는 도움을 받은 것으로 평가하고는 있었다. 최소한의 정보제공, 즉 내가 어떤 경우에 법적으로 보장된 제도를 활용할 수 있는가 라는 점을 알 수 있게 해준다는 점에서도 상당히 도움이 되었다고 평가한다. 그러나 다른 참여자는 노조에서 어떤 일을 하고 있는지 잘 모르겠다거나, 더 많은 상담을 통해서 워킹맘들의 고충을 대표할 수 있도록 해야하지 않을까 하는 의견을 피력하기도 했다. 코로나19 시기에는 더 많은 노조활동을 통해서 노조원들과의 접점을 확대하고 사용자에 대해서 교섭력을 확대하여 필요한 제도의 사용과 도입을 요청할 필요가 있었다고 생각된다.

이들 참여자들은 또한 다양한 분야의 정책을 제안하기도 하였다. 부모의 손길이 필요없는 누구나에게 제공되는 보편적인 돌봄시스템에 대한 요구, 법적으로 보장된 다양한 권리와 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 회사 문화, 돌봄휴가 사용 후 업무가 고스란히 남지 않도록 적절한 수준의 업무 배분과 인력운영, 남성돌봄 확대 등 돌봄가치의 사회적 인정과 함께 돌봄이 사회적으로 적절한 의미를 부여받을 필요성 등의 정책제안이 이어졌다.

코로나19로 인한 돌봄의 공백과 이를 고스란히 떠안아야 할 수 밖에 없었던 여성노동자들은 돌봄의 재가족화를 경험하였다. 이런 워킹맘들에게 돌봄을 사회화한다는 것의 의미는 단순히 외부의 양육기관에서 아이를 돌봐 줄 테니 열심히 경제활동을 해라는 것 이상의 것임을 이야기하고 있다. 이른바 팬데믹의 시기에도 돌봄을 재가족화하지 않을 수 있는 제도적/사회적/문화적 틀을 마련하고, 돌봄을 사회적인 차원의 중요한 역할로 인식하는 것, 이를 통해 여성노동자들도 돌봄과 일을 함께 하면서도 삶의 여유를 찾을 수 있도록 만드는 것을 요구하고 있다는 측면에서 특히 기업과 정부는 이런 요구를 좀 더 구체적인 정책으로 만들어서 포용해야 할 것으로 보인다. 누구나 돌봄을 하는 노동자라는 사회적 인식 속에서 현재의 문제를 개선해나갈 필요가 있다는 점이 강조되어야 할 것이다.

제6장

결론 및 정책방안

제1절 제안의 배경

1. 직장 내 불이익 문제에 관한 접근

본 연구는 코로나19로 인한 돌봄공백과 가족돌봄관련 제도사용으로 인해 발생하는 직장 내 불이익 실태조사를 바탕으로 돌봄공백과 직장 내 불이익 해소 방안을 모색하는 데 목적이 있다. 특히 코로나19로 인한 돌봄공백은 돌봄의 재가족화와 여성화를 강화시켜 직장 내 불이익은 주로 여성이 경험하고 있으며, 이 때문에 여성의 노동시장 취약성은 더욱 가속화된다.

우리나라에서의 가족돌봄제도는 주로 소규모 사업장 등 정책의 영향이 닿지 않는 사각지대 해소나 제도기간의 확대, 제도의 사용률 제고 등에 초점을 맞춰 이루어져 왔다. 그러나 남양유업의 사태에서 드러나듯 여전히 현장에서는 제도사용으로 인해 많은 여성들이 직장 내 불이익을 경험하고, 노동시장

이탈이 발생하고 있는 현실이다. 물론 남녀고용평등법 내에 제도사용으로 인한 불이익 금지조항이 명시되어 있으며, 2019년 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기에 이르렀다. 그러나 기존 법·제도적 규제 방안은 제재적 성격의 사후적 대응책으로서 예방적 기능을 강화하기에는 한계가 있으며, 이 때문에 여전히 제도사용으로 인한 불이익이 관찰되고 있다. 즉 직장 내 불이익은 사후적 차원에서의 접근도 중요하지만 예방적 차원에서의 접근 역시 매우 중요하다.

직장 내 불이익은 점점 고조되어 가는 과정으로서의 특성이 있기 때문에 초기적 단계에서 중지시키는 것이 최선이며(Vartia, 2011), 적극적인 예방 조치를 활용한 정책이 중요하다(김유선 외, 2004). 따라서 가족돌봄과 관련된 제도사용으로 인한 불이익을 예방하기 위해서는 법·제도적인 정비와 더불어 사업장 차원에서의 노력도 매우 중요한 요인이 된다. 특히 정책이 현장에서 제대로 작동되기 위해서는 사용자의 책임강화와 남녀노동자 스스로의 문제의 심각성 인식을 통한 우리 사회 전반적 인식의 변화가 요구된다. 왜냐하면 사회적 공감대가 형성되어야 집단적으로 예방체계에 적극적 개입할 수 있을 것이고, 그래야만 정책이 정상적으로 작동되기 때문이다.

코로나19로 인해 발생한 돌봄공백이 여성노동자의 취약성을 가속화시킴에도 불구하고 아직도 현장에서는 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익이 만연하다. 특히 남녀고용평등법 등에서 제도사용으로 인한 불이익을 금지하고 있음에도 조합원의 제도사용으로 인한 불이익 경험이 절반을 넘어서는 결과는 노동조합이나 노사협의회가 여성 개인 차원의 문제로 여기고 있거나, 우리나라의 법·제도가 아직도 현장에서 제대로 작동되지 않고 있음을 의미한다. 따라서 노동조합 차원에서의 적극적으로 불이익을 방지하기 위한 방안이 요구된다.

한편, 현행 직장 내 불이익과 직장 내 괴롭힘에 관한 법제는 피해자에 대해

불이익 처우를 한 경우 벌금형이나 과태료 부과 규정을 두고 있다. 법적으로 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다 보니 이를 교묘하게 피해가는 다양한 유형의 직·간접적 불이익이 발생한다. 예컨대 남녀고용평등법에서 육아휴직을 이유로 불리한 처우와 해고, 동일업무 복귀를 명시하고 있으나, 조직개편 등을 이유로 동일업무로 복귀가 어려울 시 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시키면 법적으로 아무런 문제가 되지 않는다. 설사 기존업무에 비해 중요도가 낮은 주변업무를 받더라도 같은 수준의 임금을 지급하게 되면 법 위반에 대한 책임을 물을 수 있는 있겠지만, 법적 책임소재는 불분명하게 된다. 따라서 예방적 차원에서의 접근뿐만 아니라 책임소재를 명확하게 하기 위한 사후적 차원에서의 접근도 요구된다.

2. 돌봄공백과 직장 내 불이익 실태

본 연구는 상대적으로 돌봄의 필요성이 높은 중등이하 자녀를 둔 한국노총 산별연맹 남녀노동자 556명을 대상으로 노동환경과 돌봄실태, 제도활용 등에 관해 실태조사를 수행하였다. 그리고 더욱 깊이 있게 불이익 사례를 관찰하기 위해 8명의 여성노동자를 대상으로 심층면접조사를 실시하였다. 그 결과 돌봄공백과 돌봄공백을 메우기 위한 여성들의 노력 이면에 있는 직장 내 불이익이 드러났다.

우선, 코로나19로 인해 남녀노동자의 노동시간은 코로나19 이전에 비해 감소한 것으로 조사되었으며, 감소한 노동시간의 대부분은 돌봄노동에 투입되고 있음이 관찰되었다. 돌봄노동 시간에 있어서 여성은 남성보다 더 코로나19 이전에 비해 더욱 장시간 돌봄노동을 수행하는 것으로 나타나 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 돌봄부담을 가중시킨 것으로 드러난다. 특히 코로

나19로 인해 공적돌봄기능이 마비됨에 따라 가구 내에서 낮 동안 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제되는 돌봄공백 문제가 대두된다. 이러한 돌봄공백에 대해 남성보다 여성이 돌봄공백 문제에 더 크게 인식하고 있었으며, 비맞벌이보다 맞벌이가, 공공부문보다 민간부문에서 돌봄공백 문제가 더 큰 것으로 조사되었다. 또한 주 양육자에 대한 인식변화에 있어서 남성과 여성 모두 코로나19 이전에 비해 코로나19 이후 여성의 주 양육자라는 인식이 강화되었으며, 남성의 63.7%, 여성의 63.5%는 여성을 꼽았다.

이처럼 여성은 “이상적인 노동자 규범(ideal worker norm)”에 의해 가정생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 요구에 직면하지만 일과 가정이 상충하는 현실에서 돌봄의 여성화가 가중됨에 따라 여성은 이상적 노동자 규범에서 벗어날 우려가 크다(장진희, 2020). 이는 여성의 노동시장 취약성을 악화시킬 우려가 드러났다. 실제, 남성은 코로나19 이전에 비해 임금수준이 0.9% 증가하였으나 여성은 0.4%가 감소하였으며, 성과급에 있어서도 남성은 28.1%, 여성은 38.4%가 감소한 결과를 보였다. 여성은 기본급과 성과급이 모두 감소하였다.

이처럼 코로나19가 노동시장에서 여성의 취약성을 악화시킬 우려가 있는 가운데, 실제 코로나19가 지속 시 남성보다 여성이 현재 일자리를 유지하기 어려운 것으로 인식하고 있었다. 특히 맞벌이 남성은 16.7%가 일자리를 유지하기 어려운 것으로 응답하였으나, 맞벌이 여성은 두배를 상회하는 34.6%가 매우 유지하기 어려운 것으로 인식하였다. 그 이유에 있어서 남성은 주로 회사의 경영악화를 꼽은 반면, 여성은 돌봄 등 일·가정 양립의 어려움을 꼽았다. 즉 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 일·가정양립을 악화시켜 결국 여성의 노동시장 이탈을 야기할 수 있음이 밝혀졌다.

돌봄노동시간의 변화를 살펴보면 여성은 남성보다 돌봄노동에 더 큰 시간

을 할애하는 것으로 나타났다. 특히 코로나19 이전 주말 돌봄노동 시간에 있어서 남성은 9.0시간, 여성은 9.6시간이었으나, 코로나19 이후 최근 3개월의 주말 돌봄노동시간은 남성 10.0시간, 여성은 무려 15.2시간으로 조사되었다. 돌봄노동시간의 증가와 맞물려 여가 역시 감소한 것으로 나타났는데 남성은 2.1시간, 여성은 2.9시간으로 여성의 여가 감소폭이 더 큰 것으로 나타났다. 즉 여성은 코로나19로 인한 돌봄공백으로 인해 남성보다 돌봄시간은 증가하고 여가는 감소하였는데, 이 때문에 무려 86.1%의 여성이 코로나19로 인해 일·생활이 불균형해진 것으로 응답하였다. 따라서 돌봄의 재가족화와 여성화를 해결하기 위한 돌봄서비스의 공적기능 정상화가 요구된다.

한편, 업무 중 자녀에게 긴급한 상황이 발생 시 돌봄대처방식은 남녀노동자의 인식차이가 극명하게 구분된다. 남성과 여성이 모두 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 것으로 응답하였다. 반면, 남성 중 31.7%는 주로 배우자에게 의존하는 결과를 보였으나, 여성 중 남성에게 의존하는 비중은 6.9%에 불과했다. 실제로 남성보다 여성이 자녀돌봄 제도를 활용하는 결과를 보였는데, 자녀돌봄을 위한 유급연차휴가 사용은 남성 평균 7.3일, 여성은 9.7일이었다. 가족돌봄휴가를 사용한 비중에 있어서도 남성은 12.9%였으나 여성은 20.9%였고 사용일수에 또한 남성 3.7일, 여성 6.5일이었다. 특히 육아휴직에 있어서 남성의 사용률은 3.5%에 그쳤으나, 여성은 14.5%였고 사용일수 역시 남성은 134.2일, 여성은 2배를 상회하는 271.9일이었다. 이처럼 대부분의 자녀돌봄 제도는 여성이 주로 활용하는 것으로 조사되었다.

문제는 이러한 제도활용이 직장 내 불이익으로 직결된다는 점이다. 가족돌봄제도의 사용에 있어서 가장 어려운 점은 남녀차이를 보였는데, 남성은 주로 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치와 소득감소로 인한 경제적 부담을 꼽은 반면, 여성은 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치와 가족돌봄으로 인한 직장 내

불이익으로 조사되었다. 또한 남성의 50%, 여성의 63.8%는 가족돌봄제도 사용이 직장 내 불이익에 영향을 줄 것으로 우려하고 있었으며, 과장급 이하에서 불이익 우려가 높았다. 이는 여전히 우리 사회 내에 자녀돌봄 혹은 가족돌봄제도를 사용하면 이상적인 노동자 규범에 벗어나는 것으로 분류되는 편견이 자리잡고 있는 것으로 해석된다.

더욱 심각한 점은 가족돌봄제도의 사용이 단순히 편견에 그치지 않는다는 점이다. 실제 가족돌봄제도 사용여부와 직장 내 불이익 경험에 있어서 제도를 사용하지 않은 집단의 불이익 경험은 35.6%였으나, 가족돌봄제도를 사용한 집단 중 불이익을 경험한 비중은 55.1%였다. 남성 중 가족돌봄제도 사용으로 인해 불이익을 경험한 비중은 47.4%였고, 여성은 이보다 4.6%포인트 높은 52.0%였다.

직장 내 불이익 형태에 있어서 남성과 여성은 상이한 결과를 보였다. 우선, 남성의 경우 직장 내 불이익 형태는 주로 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치로 나타났으며, 여성은 고과평가, 승진 등에서의 차별이 무려 55.5%에 달했다. 특히 여성의 낮은 고과평가, 승진 등에서의 차별은 남성보다 더 낮은 직급 등에 위치하도록 하여 성별임금격차를 야기하고, 임금과 성과평가가 연동된 임금체계 하에서는 성별임금격차를 가속화 시키는 주요 원인으로 작동할 가능성이 높다. 이뿐만 아니라 여성에게 상대적 박탈감을 주어 노동시장을 이탈하도록 만들 유인이 된다. 따라서 가족돌봄제도사용으로 인한 직장 내 차별을 방지할 수 있는 방안이 우선적으로 요구된다.

남녀노동자의 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 경험은 노동시장 이탈의 기제로 작동될 우려가 드러났다. 자녀돌봄문제로 이직이나 퇴사를 고려해본 비중은 남성은 73.3%, 여성은 76.8%에 달하는 것으로 조사되었다. 특히 부문별로 매우 큰 차이를 보였는데, 공공부문은 57.1%인 반면에 민간부문은

무려 81.5%였다. 즉 코로나19가 지속될 경우, 상대적으로 중앙정부 권고에 적은 영향을 받고, 일자리가 불안정한 민간부문의 남녀노동자의 이탈이 크게 우려되는 상황이라 판단된다. 따라서 민간부문 일자리를 중심으로 자녀돌봄 문제를 해소할 수 있는 방안이 요구된다.

제2절 정책과제

1. 돌봄의 사회화 및 지역사회 중심의 돌봄체계 구축

자녀를 돌보는 일은 전통적으로 가정이 담당하는 가장 중요한 기능 중 하나이면서 동시에 급속하게 사회로 이전되고 있는 기능이기도 하다. 가족돌봄 부담이 저출산의 주요 원인으로 작용한다는 인식이 확산되고, 돌봄노동으로 인해 주로 가구 내 이를 담당하는 여성 경제활동의 장애요인으로 작동된다는 인식이 확산됨에 따라 이에 대한 해결방안으로 돌봄의 사회화 중요성이 대두되었다. 이에 한국사회는 지금까지 가정의 아동돌봄 부담을 줄이기 위해 일·가정 양립 지원정책, 보육정책, 육아지원정책과 같은 다양한 정책을 시행해 왔고, 지역아동센터, 다함께 돌봄센터, 방과후돌봄, 방과후아카데미 등 다양한 돌봄기관 운영뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 등의 제도적 지원을 통해 돌봄공백을 막기 위해 노력해왔다.

그러나 우리나라의 돌봄체계는 돌봄대상에 따라 세부적인 차이는 존재하나, 모든 영역을 관통하는 문제는 국공립 서비스 인프라가 부족한 점을 들 수 있다. 특히 보육기관은 민간부문의 진입 장벽을 낮추면서 급격하게 성장한 결과, 민간 영리기관에 대한 의존성이 매우 높다. 이 때문에 서비스의 질적 수

준은 보장되지 못하고 있으며, 부모의 소득수준에 따른 문화자본의 계층화 효과를 초래한다(윤정향·마경희·노대영, 2021). 이처럼 돌봄이 사적영역으로 취급됨에 따라 돌봄영역은 사회 혹은 국가의 책임에서 배제되었고, 돌봄은 전적으로 개별 가족 혹은 여성의 책임 하에서 이루어지게 되었다. 문제는 코로나19로 촉발된 사회적 거리두기로 인해 공적돌봄체계가 마비되고, 돌봄 부담이 가족 내지는 여성에게 고스란히 전가되고 있다는 점이다. 이로 인해 그간 돌봄의 공공성을 위한 노력에도 불구하고 돌봄은 재가족화되고 있으며, 여성의 무급 돌봄노동이 증가하고, 직장 내 불이익 등을 경험하도록 하여 여성 유급노동의 위기를 야기하고 있다. 따라서 돌봄의 공공성 강화를 위한 국공립 돌봄시설 중심의 인프라 확대가 요구된다.

한편, 코로나19로 인해 촉발된 돌봄공백과 이로 인한 여러 사회적 문제를 해결하기 위한 방안 중 미국 보스턴 Village Movement, 영국 Community Cycle, 네덜란드의 BUURTZORG와 같은 돌봄체계 구축이 요구된다. 이러한 지역사회 통합돌봄의 지향성은 자신이 살던 곳에서 돌봄서비스를 제공받는, 즉 지역-이웃(지역주민)이 돌봄의 중요한 주체이자 자원수단으로서의 기능을 의미한다. 또한 지역중심의 서비스 이용체계 마련의 중요성과 지역사회 돌봄 기반을 제공하는 의미를 가진다. 기존의 대규모 시설중심의 돌봄체계에서 서로 돕고 보살피는 동네(지역)로의 변화를 추구한다는 점이다. 우리나라 역시 우리나라 역시 초등돌봄교실(교육부)을 통해 학교돌봄을 실시하고 있으며, 지역아동센터(보건복지부), 다함께 돌봄(보건복지부), 청소년 방과후 아카데미(여성가족부)를 통해 마을돌봄을 실시하고 있다. 다만, 마을돌봄의 영역은 지역아동센터와 다함께 돌봄은 가구의 소득수준에 따라 이용의 차이를 두고 있다는 한계에 직면한다. 따라서 ‘차별 없는 지역사회 공적 돌봄 체계 구축’이라는 관점에서 설계될 필요가 있으며 학교돌봄과 마을돌봄의 불균형을

해소하기 위해 마을돌봄의 공적 인프라가 더욱 확충되어야 할 필요가 있다 (윤정향·마경희·노대영, 2021).

2. 돌봄노동자의 안정적 지위 확보

미국이나 캐나다 등에서는 과거 감염병 대유행 상황을 겪은 이후 국가의 필수적인 하부구조(critical infrastructure)을 담당하는 산업 또는 직종과 노동자들을 분류하여 관리하고자 하였다. 특히 2020년 코로나19 팬데믹 상황으로 이동제한과 함께 생산중단 등이 이뤄짐에 따라 감염 전파의 위험을 줄이면서도 사회 기능을 유지하기 위한 재택근무 전환 또는 중지해도 되는 노동(non-essential)과 반드시 수행되어야 할 노동(essential) 구분의 필요성이 대두되었다. 이에 위험을 감내하고 업무를 수행해야 하는 필수노동자에 대해 다시 돌아보게 된 계기가 된 것이다. 그러나 국내법에서의 필수노동자는 ‘철도사업과 도시철도사업’, ‘항공운수사업’, ‘수도사업’, ‘전기사업’, ‘가스사업’, ‘석유정제사업과 석유공급사업’, ‘병원사업’, ‘혈액공급사업’, ‘한국은행사업’, ‘통신사업’만을 노조법 제42조의 2에서 명시함에 따라 코로나19를 통해 중요성이 다시 한번 드러난 돌봄노동자는 필수노동자에 포함되지 못하는 현실이다.

특히 코로나19로 인해 돌봄의 공적기능이 마비된 현실에서 양질의 안전한 돌봄제공을 위해서는 더 많은 돌봄 일자리가 요구되며, 대규모 시설중심의 돌봄제공 방식을 소규모 지역사회 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 안전한 돌봄제공이 가능하도록 해야 할 필요가 있다. 또한 코로나19와 같은 감염병 위기 시에도 견고하게 유지되는 공적 돌봄체계 확립을 위해서는 돌봄노동자를 공공 필수인력으로 인정하고, 돌봄노동자의 지위를 보장해야 한다.

이는 앞서 제시한 국공립 어린이집이나 마을돌봄 시스템 안에 속한 돌봄노동자의 안정적 지위를 부여함으로써 재난 위기 상황에 효과적으로 대처할 수 있을 것으로 기대되기 때문이다(김원정, 2020). 그리고 돌봄노동자에게 적정임금을 보장하고 돌봄노동의 전문직업화(professionalization)을 위한 체계 역시 요구된다.

3. 일·생활균형 및 성평등 돌봄환경 조성

미국이나 영국의 노동조합은 일·가족양립을 핵심의제로 삼고, 단체교섭, 입법활동, 보육노동자의 조직화 등 각종 활동을 전개하고 있다. 그러나 우리나라 노동조합은 여전히 이에 대한 관심이 부족하며 관련제도의 본질에 대한 이해도도 높지 않다. 특히 가족돌봄을 위한 일·가족균형 내지는 일·생활균형을 여성의 영역으로 오해하는 경향이 존재한다(박현미·박진희, 2008). 그러나 가족돌봄제도의 이용과 불이익은 여성만의 의제가 아니라 남녀노동자 모두의 의제로 접근해야 한다. 특히 실태조사 결과 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 우려 비중이 여성이 63.8%, 남성 역시 50%에 달하는 결과가 이를 뒷받침한다. 물론 여성이 남성보다 가족돌봄제도의 사용률이 높고, 불이익에 노출되고 있는 비중이 높지만, 이를 여성만의 의제로 개념화하게 되면 가족돌봄제도를 여성만의 것으로 인식될 우려가 있을 뿐만 아니라, 성별분업 해체가 아닌 성별분업 해소의 관점으로 접근하게 되기 때문이다. 따라서 노동조합은 남성돌봄권 확보를 주요 의제로 삼고, 성평등 돌봄환경을 조성하기 위한 모범 단협 내 남성의 돌봄노동 참여 확보, 돌봄노동 가치에 대한 교육, 성평등한 가구 내 성별분업 등 남성의 돌봄참여를 위한 여러가지 노력이 요구된다.

4. 법·제도적 준비를 통한 직장 내 불이익 방지

가족돌봄제도 사용으로 불이익 예방체계가 실효성 있게 작동하기 위해서는 사용자의 책임강화와 노동자 스스로의 문제의 심각성을 인식하고 집단적으로 예방체계에 개입할 수 있도록 제도적 지원이 요구된다. 왜냐하면 전술한 바와 같이 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익은 개인 차원의 문제로 치부되어 노동조합이 적극적으로 개입하지 않을 가능성이 크기 때문이다. 따라서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”)에서 노사협의회의 협의 의무사항으로 규정하여 노동조합의 적극적 개입을 위한 발판이 마련되어야 할 필요가 있다.

개정안

18. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 관한 법률」 제19조제3항에 따른 육아휴직으로 인한 불이익 금지에 관한 사항 **(신설)**
19. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 관한 법률」 제19조의2제5항에 따른 육아기 근로시간 단축으로 인한 불이익 금지에 관한 사항 **(신설)**
20. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 관한 법률」 제22조의2제6항에 따른 가족돌봄 휴직 및 가족돌봄휴가를 이유로 한 불이익 금지에 관한 사항 **(신설)**

현행 근로자참여법 제20조(협의 사항)에서는 노사협의회가 협의해야 할 17개의 사항을 명시하고 있다. 그중 제15항에서 ‘여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항’을 명시하고 있으나, 포괄적인 개념으로 현실적으로 이를 통해 가족돌봄제도로 인한 불이익을 방지하기란 쉽지 않다. 따라서 현 근로자참여법 내에 남녀고용평등법 상 금지하고 있는 가족돌봄제도 사용 후 불이익에 대해 협의 사항을 신설하고 노동조합의 적극적 개입을 도모할 필요가 있다.

이뿐만 아니라 현재 남녀고용평등법 등 법제에서는 불이익 처우에 대해 명

확한 정의를 찾기가 어렵다. 남녀고용평등법 제2조(정의)에서는 ‘차별’, ‘직장 내 성희롱’, ‘적극적 고용개선조치’에 대해서만 명확한 정의를 내리고 있다. 불리한 처우에 관한 정의는 남녀고용평등법 여러 조항에 걸쳐 산발적으로 정의되고 있으나, 지나치게 협소하거나 개념적이어서 현실에서의 간접적 불이익을 방지하기에는 무리가 있다. 따라서 불리한 처우 역시 제2조(정의)에서 다뤄 명시성을 확보해야 할 필요가 있다. 불리한 처우에는 여성이 직장 내에서 겪는 다양한 불합리한 처우가 포함될 수 있겠지만, 우선적으로 육아 휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도사용 후의 불이익을 고려해야 할 필요가 있다. 이에 다음과 같은 정의가 포함할 것으로 제안한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 내 불리한 처우 신설

5. “불리한 처우”란 육아휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아기근로시간 단축 등을 이유로 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 임금 또는 상여금 등의 차별지급, 승진 제한, 보직해임, 본인 의사에 반하는 인사조치, 집단 따돌림 및 방치하는 행위, 직무 미부여 등 개인의 정신적·신체적 손상을 가하는 행위를 말한다.

한편, 한국노총은 ‘한국노총 성 평등 단협 지침’을 통해 사업장의 실질적 성평등 구현을 위해 노력하고 있다. 9개의 세부영역에 중점을 두고 있는데, 1.코로나19로 인한 여성 노동의 위기와 돌봄, 2.고용 상 성차별 금지 및 성별 임금격차 해소 3.임신 관련 모성권과 건강권, 4.출산 관련 모(부)성권, 5.육아 휴직, 6. 육아기 근로시간 단축권, 7.가족 돌봄권, 8. 성희롱 예방 및 방지를 통한 안전하게 일할 권리, 9.고용 평등 이행을 위한 명예고용 평등감독관 활동 보장이다. 다만, 한국노총 제조업사업장을 중심으로 단체협약을 분석한 김기우 외(2019)에 의하면 단체협약 중 육아휴직에 대해 규정을 명시한 비중은 41.6%에 그치고 있으며, 가족돌봄휴가 규정을 가진 단체협약은 전체의

12.1%에 불과하다. 또한 남녀의 인사에 차별을 두지 않겠다는 내용을 담고 있는 남녀고용평등 규정은 전체의 26.8%에 그치고 있으며, 특히 일·가정양립지원 규정을 담고 있는 단체협약은 전체의 7.7% 수준이다. 이처럼 한국노총의 성평등 실현을 위한 단협지침이 배포되고 있으나 아직도 현장에서는 그 효과가 제대로 드러나지 않는다. 따라서 산별연맹 차원의 적극적 성평등 단협 지침 활용이 요구된다.

5. 직장 내 불이익 방지 법정교육 의무화 추진

영국의 노동조합은 직장 내 불이익과 괴롭힘 등의 예방 및 입법적 대응과 관련하여 적극적으로 활동하였다. 1990년대 후반부터 영국노총(TUC)은 직장 내 괴롭힘을 주요 의제로 삼고, 조합원들을 대상으로 교육을 실시하였다. 또한 직장 내 괴롭힘과 불이익에 대한 예방 및 대응 관련 지침을 개발하고 배포하였다. 특히 영국의 ‘존엄하게 일할 권리 보장 법안’의 입법운동 역시 영국노총의 지원에 큰 힘을 얻었으며, 이러한 노력으로 인해 노동조합이 직장 괴롭힘 입법과 정책에 상당한 영향력을 미친 것으로 평가된다(Hoel, 2013; 구미영 외, 2015).

한국노총 역시도 가족돌봄제도로 인한 불이익을 주요 여성의제로 삼고, 조합원뿐만 아니라 전체 남녀노동자를 대상으로 성평등 인식교육을 실시할 필요가 있다. 왜냐하면 직장상사 및 동료들로부터의 눈치가 가족돌봄제도 사용의 가장 큰 장애요인으로 나타났기 때문이다. 특히 교육은 조합원뿐만 아니라 모든 남녀노동자를 대상으로 실시하여야 성평등한 조직문화가 정착될 것이다. 따라서 본 과제에서는 직장 내 불이익 방지에 관한 교육을 법정교육으로 추진할 것을 제안한다.

현재 우리나라의 법정 의무교육은 남녀고용평등법 제13조에 의한 직장 내 성희롱 예방교육, 근로자퇴직급여 보장법 제32조에 의한 퇴직연금교육, 산업안전보건법 제31조에 의한 산업안전 보건 교육, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의 2에 의한 장애인 인식개선 교육, 개인정보보호법 제28조에 의한 개인정보보호교육이며, 직장 내 불이익에 관한 교육은 현재까지 마련되지 않고 있다. 물론, 중요한 예방조치로 직장 내 괴롭힘 금지 예방 교육이 이루어지고는 있으나, 여전히 노동관계법상 의무는 아니다. 따라서 남녀고용평등법 내에 직장 내 불이익 또는 직장 내 괴롭힘을 법정 의무교육으로 추진할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 그리고 단위사업장 차원에서는 취업규칙 내에 ‘사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방교육 관련 사항, 직장 내 괴롭힘 사건처리절차, 피해자 보호조치, 행위자 제재, 재발방지 조치’ 등을 규정하도록 해야 할 것이다. 실제 개정된 근로기준법에서 취업규칙의 필수적 기재사항에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 내용이 포함됨에 따라 상시 10명 이상 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 취업규칙에 이를 반영하게 되어있다. 따라서 노동조합에서는 이를 적극 활용하여 취업규칙 및 남녀고용평등법 내 법정 의무교육으로 추진하여 성평등한 조직문화를 조성할 필요가 있을 것이다.

〈참고문헌〉

고영우·윤미례·이동선(2019), 「성역할 인식과 성별분업 및 여성의 경제활동 사이의 관계 분석」, 한국노동연구원

구미영 외(2015). 「여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안 연구」, 한국여성정책연구원.

구은정(2020), 「돌봄 가치를 반영하는 개헌을 위하여: 개인의 권리와 의무로서의 돌봄」, 『경제와 사회』, vol.127, pp. 134-169.

김선숙·김시아(2021), 『코로나19와 아동실태 심층분석시리즈 III: 코로나 19 시기, 아동과 가족의 삶』, 아동권리보장원.

김영란(2020), 「코로나19 시기 가족생활과 가족정책의제」, 『코로나19로 인한 가족의 변화와 정책과제』토론회자료집, 한국여성정책연구원.

김영철·정병철(2020), 「코로나19 상황이 전업주부에게 미치는 영향에 관한 연구」, 『인문사회21』vol.11, no.2. pp.567-578.

김원정(2020), “젠더 관점에서 본 코로나19 일자리 위기와 정책 대응 과제”, KWDI Brief 제62호, 한국여성정책연구원

노성숙·한영주·유성경(2012), 「한국에서 ‘워킹맘’으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구」, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』vol.24, no.2, pp. 365-395.

박은주·유성경(2020), 「워킹맘의 일-가정 갈등과 우울의 관계에서 마음챙김, 탈중심화, 경험회피의 매개효과」, 『상담학연구』vol.21, no.3, pp.67-85.

- 박현미·박진희(2008), 「일과 가족의 균형을 위한 노동조합의 역할과 과제」,
한국노총중앙연구원
- 배진경(2020), 「성평등 노동과 ‘돌봄뉴딜’을 위한 제언」, 『코로나 19의 여성노동위기 현황과 정책과제』토론회 자료집.
- 오삼일·이종하(2021), “코로나19와 여성고용: 팬데믹 vs 일반적인 경기침체 비교를 중심으로”, BOK 이슈노트 제2021-8호, 한국은행
- 윤정향·마경희·노대형(2021), 「사회적 돌봄 의제 개발을 위한 연구」, 경제사회노동위원회.
- 이동선(2021), “코로나19 1년- 여성의 일·돌봄 변화와 전망: 코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제”, KWDI Brief 제64호, 한국여성정책연구원
- 장진희(2020). “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”, 『이화젠더법학』12(1): 179-212.
- 장진희·박성준(2016), 「서울시 기혼여성의 추가출산 영향요인 분석을 통한 정책방안 연구」, 서울시여성가족재단
- 전기택·배진경(2020), 「코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제」,
『KWDI Brief』 제58호. pp.1-9. 한국여성정책연구원.
- 정영금(2013), 「가족친화적 기업문화 정착을 위한 체계적인 변화전략
- 정재우(2017), 「한국의 유연근무제 도입현황」, 『월간 노동리뷰』2017년 5월호, 한국노동연구원.
- 최인희(2014), 「손자녀 돌봄이 여성노인의 생활만족도에 미치는 영향: 돌봄에 대한 자발성과 주관적 평가를 중심으로」, 『가족과 문화』vol.26,

no.4, pp.118-138.

통계청, 『경제활동인구조사』

한국여성정책연구원 성인지통계시스템, <https://gsis.kwdi.re.kr>

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M.(2020), The Impact of Covid-19 on Gender Equality, NBER Working Paper 26947, National Bureau of Economic Research

Gallup & ILO(2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*,

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang-en/index.htm에서 2021.10.4. 인출

ISSP Research Group(2016), International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV, <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10¬abs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900>

OECD Database, Production and Sales (MEI), <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=49041#>에서 2021.10.4. 인출

OECD(2020), Covid-19 Country Policy Tracker(Database), <https://www.oecd.org/coronavirus/countrypolicy-tracker/>에서 2021.10.4. 인출

OECD(2021a), *Strengthening Economic Resilience Following the COVID-19 Crisis: A Firm and Industry Perspective*, OECD

Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2a7081d8-en>에서
2021.8.24. 인출

_____(2021b), 2020 The OECD Risks That Matter Survey,
<https://www.oecd.org/social/risks-that-matter.htm>에서
2021.10.4. 인출

UN(2020), Gender equality in the time of COVID-19,
[https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-te
am/gender-equality-time-covid-19](https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/gender-equality-time-covid-19)에서 2021.10.2. 인출

UN Women(2020), The Covid-19 Outbreak and Gender: Key
Advocacy Points from Asia and the Pacific.
[https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20
eseasia/doc/publications/2020/03/ap-giha-wg-advocacy
.pdf?la=en&vs=2145](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/doc/publications/2020/03/ap-giha-wg-advocacy.pdf?la=en&vs=2145)에서 2021.10.2. 인출

<설문지>

코드분류

코로나19와 노동환경 및 돌봄실태 조사

안녕하십니까?

한국노총중앙연구원은 **코로나19 이후 남녀노동자의 노동환경과 돌봄실태를 파악하고, 취약지점을 발굴하여 향후 노동환경 개선방안을 마련하고자 합니다.** 본 설문지는 이러한 목적을 가지고 설계되었습니다. 조사결과는 연구의 목적으로만 사용되며, **조사내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)**에 의해 철저히 비밀이 보장됩니다. 또한 조사 후 연구목적에 활용된 개인정보는 모두 파기됩니다.

또한 **설문응답을 완료하신 분들께 소정의 기프티콘을 송부**드리고자 하오니, 응답자분의 연락처를 정확히 기입하여 주시기를 부탁드립니다.

담당자 : 장진희(한국노총중앙연구원 연구위원)

연락처 : 02-6277-0164, ijiang8373@inochong.org

A 노동환경

※ 본 설문지에서 코로나19 이전은 2019년 1월~12월을 의미합니다.

다소 정확하지 않더라도 **2019년 당시의 전반적인 초과근무 일수, 근로일수, 노동시간, 임금수준 등을 회상하여 응답**하여 주시길 간곡히 부탁드립니다.

1. 현재 귀하께서 일하고 계신 부문은 무엇입니까?

- ① 민간부문 ② 공공부문

2. 귀하께서는 2019년도에 일하고 계셨습니까?

- ① 현재 직장에서 일하고 있었음 ② 다른 직장에서 일하고 있었음 (※ 설문종료)
③ 일하지 않고 있었음 (※ 설문종료)

3. 귀하께서는 초등학교 이하의 자녀가 있습니까? (※가장 막내자녀 기준)

- ① 미취학 자녀 있음 ② 초등학교생 자녀 있음 ③ 중학생 자녀 있음
④ 고등학교 이상 자녀 있음(※ 설문종료)

4. 현재 일자리에서의 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 비정규직(계약직, 임시직, 일용직, 시간제, 파견·용역직 등)

5. 현재 귀하께서는 맞벌이를 하고 계십니까?

- ① 맞벌이 ② 혼자서 경제활동

6. 현재 일자리에서의 근로형태는 무엇입니까?

- ① 전일제 ② 시간제 ③ 교대제(_____교대) ④ 기타 (_____)

7. 일을 하신지 얼마나 되셨습니까? 경력직의 경우 이전직장 근속년수도 포함하여 응답해 주십시오.

_____년 _____개월

8. 귀하의 현재 직급은 무엇입니까?

- ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 ⑥ 임원급

9. 귀하께서 현재 일하고 계시는 사업체의 종업원은 총 몇 명입니까?

- ① 10인 미만 ② 10-30인 미만 ③ 30-50인 미만 ④ 50-100인 미만
 ⑤ 100-300인 미만 ⑥ 300-500인 미만 ⑦ 500인 이상

○ 코로나19 이전(2019년 12월)과 이후(최근 3개월)의 노동시간 변화에 대한 질문입니다.

구분	코로나19 이전	최근 3개월
10. 주당 평균 초과근무 횟수(일)	_____일	_____일
11. 주당 평균 근로일수	_____일	_____일
12. 주당 평균 총 노동시간	_____시간 _____분	_____시간 _____분
12-1. 주당 평균 초과노동 시간	_____시간 _____분	_____시간 _____분
13. 업무특성(고객대면)	① 대면업무 ② 비대면업무	① 대면업무(※13-1) ② 비대면업무

13-1. 대면업무로 인한 코로나19 감염이 얼마나 우려되십니까?

- ① 전혀 우려되지 않음 ② 거의 우려되지 않음 ③ 조금 우려됨 ④ 매우 우려됨

14. 귀하의 임금형태는 무엇입니까?

- ① 호봉제 ② 성과연봉제 ③ 호봉제+성과연봉제 ④ 기타(_____)

○ 다음은 코로나19 이전과 최근 3개월의 임금에 관한 질문입니다.

구분	코로나19 이전	최근 3개월
15. 월평균 총임금 (*성과급을 제외한 월평균 총임금)	월평균 _____만원	월평균 _____만원
16. 성과급	_____만원	_____만원

○ 다음은 2020년 2월 이후 직장 내 환경변화에 관한 질문입니다.

17. 귀하께서는 2020년 이후 진급누락을 경험하신 적이 있습니까? 있다면 몇 번 경험하셨습니다가?

- ① 있음 (_____회) ② 없음

18. 귀하께서는 2020년 이후 업무 또는 부서가 변경된 경험이 있습니까?

- ① 있음 (☞ 18-1로 이동) ② 없음 (☞ 19로 이동)

18-1. 변경된 업무 또는 부서는 기존의 업무에 비해 처우, 업무강도, 향후 전망 등이 좋습니까?

- ① 매우 좋음 ② 대체로 좋음 ③ 별로 좋지 않음 ④ 매우 좋지 않음

19. 향후 코로나19가 계속 진행되어도 현재 일자리를 유지할 수 있습니까?

- ① 매우 유지하기 어려움 (☞ 19-1로) ② 대체로 유지하기 어려움 (☞ 19-1로)
 ③ 별로 어려움 없음 (☞ B 섹션으로) ④ 전혀 어려움 없음 (☞ B 섹션으로)

19-1. 직장생활을 유지하기 어려운 주된 이유는 무엇이라 생각하십니까?

- ① 회사경영이 악화되어서 ② 나의 업무를 기술 등이 대체해서
 ③ 돌봄 등 일가정양립이 어려워져서 ④ 재계약이 불가능할 것 같아서
 ⑤ 소득이 없거나 너무 낮아져서 ⑥ 기타 (_____)

B 돌봄환경과 시간활용

○ 귀하는 초등학교 이하 자녀수는 몇 명입니까? 가장 어린 2명을 응답하여 주십시오.

구분	출생연도
1. 첫째 자녀	_____연도
2. 둘째 자녀	_____연도
3. 총 자녀수(초등학생 포함 총 자녀 수)	_____명

4. 코로나19 이후, 유치원과 어린이집, 초등학교 휴원/휴교 기간 동안 귀댁의 자녀양육에 이전에 없던 돌봄공백이 발생하였습니까?

※ 돌봄공백이란 낮 시간 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제가 되었던 경우를 의미합니다.

- ① 전혀 발생하지 않음 ② 별로 발생하지 않음 ③ 대체로 발생함 ④ 매우 발생함

○ 코로나19 이전과 유치원과 어린이집, 초등학교 휴원/휴교 시, 그리고 현재의 주된 돌봄방식은 무엇이었습니까? 아래의 보기에서 골라 응답란에 응답하여 주십시오.

문항	응답
<보기> ① 가정내양육 ② 기관/시설 ③ 돌보는 사람(아이돌보미, 베이비시터 등) ④ 함께 살지 않는 조부모/친인척 ⑤ 기타 ()	
5. 코로나19 이전 (2019년)	
6. 전국적 돌봄시설/교육기관 휴원·휴교 시 (2020년 3월~8월)	
7. 코로나19 이후 (2020년 9월 이후)	

8. 귀하의 가정에서 코로나19 이전과 이후 주 양육자는 누구입니까?

코로나19 이전 (~2019년까지)	코로나19 이후 (2020년 이후부터)
① 본인 ② 배우자 ③ 조부모/친인척 ④ 기타 ()	① 본인 ② 배우자 ③ 조부모/친인척 ④ 기타 ()

○ 다음 각 기간별 자녀를 돌보는 시간은 어느 정도입니까?

기간	돌봄시간
9. 코로나19 이전 (2019년)	월~금 하루평균 _____시간 _____분 토~일 하루평균 _____시간 _____분
10. 전국적 돌봄시설/교육기관 휴원·휴교 (2020년 3월~8월)	월~금 하루평균 _____시간 _____분 토~일 하루평균 _____시간 _____분
11. 최근 3개월	월~금 하루평균 _____시간 _____분 토~일 하루평균 _____시간 _____분

코로나19 이후 코로나19 이전에 비해 가사시간과 여가시간이 얼마나 변화하였습니까?

구분	코로나19 이후 (2021년)	
12. 가사시간	① 감소 일평균 _____시간	② 증가 일평균 _____시간
13. 여가시간	① 감소 일평균 _____시간	② 증가 일평균 _____시간

14. 귀하께서는 코로나19로 인해 일·생활의 불균형이 악화되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 악화됨 ② 조금 악화됨 ③ 별로 악화되지 않음 ④ 전혀 악화되지 않음

15. 코로나19 이후 '긴급돌봄서비스'를 이용해보신 경험이 있습니까?

- ① 이용경험 있음 (☞ 16번으로) ② 이용하지 못했음(☞ 15-1번으로)

15-1. 긴급돌봄서비스를 이용하지 못하신 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀의 코로나19 감염이 우려되어서 ② 현재 돌봄방식으로도 충분히 가능해서
 ③ 이용하고 싶었으나, 기관에서 이용이 어렵다고 해서
 ④ 원하는 시간대와 시기가 맞지 않아서 ⑤ 비용이 부담되어서
 ⑥ 이용방법 및 절차를 몰라서 ⑦ 기타 ()

16. 코로나19 이전과 이후 생활비(돌봄비용 포함)와 돌봄 비용은 어느 정도입니까?

코로나19 이전 (2019년)	최근 3개월
월평균 생활비 _____ 만원	월평균 생활비 _____ 만원
월평균 돌봄비용 _____ 만원 ※2019년 자녀가 없었던 경우는 '0'원	월평균 돌봄비용 _____ 만원

17. 긴급하게 자녀를 돌봐야 하는 상황이 발생했을 때 주로 누가 돌봐야 한다고 생각하십니까?

- ① 본인 ② 배우자 ③ 본인 + 배우자 ④ 기타 ()

18. 업무 중 자녀에게 질병, 부상 등 긴급한 상황이 발생 시 대처방식은 무엇입니까?

- ① 주로 본인이 휴가(반차/월차 등)나 조퇴하여 자녀를 돌봄
 ② 주로 배우자가 휴가(반차/월차 등)나 조퇴하여 자녀를 돌봄
 ③ 주로 조부모/친인척이 대신하여 자녀를 돌봄
 ④ 돌보는 사람(긴급돌봄 서비스 등 포함)이 대신하여 자녀를 돌봄
 ⑤ 기타 ()

C 제도활용

1. 귀하께서는 자녀양육은 주로 누가해야 한다고 생각하십니까?

- ① 본인 ② 배우자 ③ 본인 + 배우자 ④ 기타 ()

○ 귀하와 배우자의 코로나19 기간 동안 주된 자녀돌봄 대책은 무엇이었습니까? 사용하신 제도를 보기 중 선택하여 응답하여 주십시오. 또한 각 제도를 사용한 기간은 얼마입니까?

구분	본인		배우자	
	사용여부	제도사용 시 사용기간	사용여부	제도사용 시 사용기간
2. 유급연차휴가	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
3. 가족돌봄휴가	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
4. 가족돌봄휴직	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
5. 육아휴직	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
6. 육아기 근로시간 단축	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
7. 직장 내 보육시설 이용	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일
8. 긴급돌봄서비스	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일	① 미사용 ② 사용 _____일	_____일

9. 자녀돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? 우선순위로 두 가지 선택하여 주십시오.

1순위 (_____) 2순위 (_____)

- ① 사업주의 이해와 허용을 위한 설득 (☞10번으로)
- ② 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치 (☞10번으로)
- ③ 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익 (☞10번으로)
- ④ 소득감소로 인한 경제적 부담 (☞10번으로)
- ⑤ 짧은(부족한) 사용기간 (☞10번으로)
- ⑥ 사용한 자녀돌봄제도가 없음(☞9-1번으로)
- ⑦ 기타 (_____)

9-1. 자녀돌봄제도를 사용하지 않으신 이유는 무엇입니까?

- ① 제도사용 시 직장 내 불이익이 있을까봐
- ② 소득이 감소하기 때문에
- ③ 직장 내에서 눈치가 보여서
- ④ 배우자가 사용하기 때문에
- ⑤ 사용하지 않아도 자녀를 돌봐줄 사람이 있어서
- ⑥ 기타 (_____)

10. 자녀돌봄제도 사용이 승진이나 주요업무 배치 등 직장 내 불이익에 영향이 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향 없음
- ② 별로 영향 없음
- ③ 대체로 영향 있음
- ④ 매우 영향 있음

11. 귀하께서는 자녀돌봄 문제로 인해 아직 또는 퇴사를 고려해보신적 있습니까?

- ① 이직을 고려해 본 적이 있음 ② 현재 이직을 준비 중임
- ③ 퇴사를 고려해 본 적이 있음 ④ 현재 퇴사를 준비 중임

12. 자녀돌봄 인해 회사 내 불이익을 경험한 경험이 있으십니까? 있으시다면 불이익의 종류를 중요한 순으로 두 가지 선택하여 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- ① 고과평가, 승진 등에서의 차별 ② 기존 업무와 상관없는 부서/업무로의 일방적 배치
- ③ 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치 ④ 구두경고, 권고사직 등의 경고
- ④ 과도한 업무부여로 인한 물리적·심리적 압박
- ⑤ 업무, 회식, 식사 등 직장 내 따돌림 ⑥ 갑작스러운 업무량 감소로 인한 심리적 압박
- ⑦ 직·간접적 인신공격 및 언어폭력 ⑧ 임금동결
- ⑨ 불이익 경험 없음 ⑩ 기타 ()

13. 코로나19 이후 자녀돌봄을 위해 어떠한 유연근무제를 사용하셨습니까? 모두 선택하여 주십시오.

① 시차출퇴근제 (☞13-1번으로)	주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 제도
② 선택근무제 (☞13-1번으로)	주당 40시간 범위내에서 1일 노동시간을 자율적으로 조정함에 따라 출·퇴근 시간을 노동자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도
③ 재택근무제 (☞13-1번으로)	정보통신기기 등을 활용하여 주거지에서 근무하는 제도
④ 기타 () (☞13-1번으로)	
⑤ 유연근무제도를 사용한 경험이 없음 (☞13-2번으로)	

13-1. 유연근무제 사용 시 가장 걱정되는 점은 무엇입니까? (☞응답 후 C 섹션으로)

- ① 직장 상사/동료의 눈치
- ② 낮은 고과평가나 근무평정
- ③ 일에 대한 헌신과 근면성실함이 없다고 비춰질까봐
- ④ 직장동료들로부터의 따돌림, 소외감 등
- ⑤ 내 의지와 상관없는 부서/업무 배치
- ⑥ 기타 ()

13-2. 귀하께서는 유연근무제 사용을 희망하십니까? (☞응답 후 13-3번으로)

- ① 전혀 희망하지 않음 ② 별로 희망하지 않음 ③ 대체로 희망함 ④ 매우 희망함

13-3. 유연근무제를 사용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 직장 상사/동료의 눈치
- ② 낮은 고과평가나 근무평정에 악영향을 받아서
- ③ 일에 대한 헌신과 근면성실함을 보여주고 싶어서
- ④ 교대제 근무 등 근무형태나 업무특성으로 인해 사용이 어려워서
- ⑤ 딱히 유연근무제를 사용할 필요가 없어서
- ⑥ 기타 ()

C 일반적 사항

성별	① 남성 ② 여성
최종 교육수준	① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸
가족구성원 (중복응답)	① 부모님 ② 형제·자매 ③ 기타
	본인과 배우자, 자녀를 제외한 가족구성원 수 _____명

설문에 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.
 응답해주신 분들에게 소정의 기프티콘을 송부 드리고자 하오니,
전화번호를 정확하게 기입해주시길 부탁드립니다.
전화번호 - - - -

저자 약력 ■

● 장진희



● 박건



● 이동선



코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장내 불이익을 중심으로

-
- 발행연월일 2021년 12월 31일 인쇄
 2021년 12월 31일 발행
 - 발 행 인 김 동 명
 - 발 행 처 한국노동조합총연맹
 서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 26
 Tel : 02)6277-0161 Fax : 02)6277-0169
 - 조판 · 인쇄 (주)디프넷 (031-905-2188)
 - 등 록 일 자 1981년 8월 21일
 - 등 록 번 호 제13-31호

©한국노동조합총연맹

가격 : 20,000원

본 연구서의 무단 전재, 인용을 금함.