

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화




일시 2021.7.7.(수) 14:30



장소 한국프레스센터 외신기자클럽(18층)




Economic, Social and Labor Council



주 관 :  경제사회노동위원회  대한민국공무원노동조합총연맹  한국노동조합총연맹

 서울특별시 동부권자정암지원센터  성평등노동사회연구소

주 최 :  경제사회노동위원회 여성위원회

| 개회사 |

소득수준 향상과 급격한 인구고령화, 여성의 경제활동 참가 확대 등으로 인해 돌봄서비스에 대한 사회적 수요가 꾸준히 증가해왔습니다.

그런데 지난해 전 세계를 강타한 코로나19 팬데믹은 사회적 돌봄시스템의 일상적 작동을 어렵게 만들었습니다. 사회적 거리두기 방침이 강화되면서 학교는 물론이고, 대부분의 돌봄 서비스 기관들이 멈춰 섰습니다.

그 결과 가족 밖의 영역에서 돌봄서비스를 제공하던 노동자들은 고용불안과 생계난에 직면했습니다. 그나마 일자리를 유지한 노동자들도, 마스크 한 장에 의지한 채 대면서비스를 수행하며 감염의 위험에 노출돼 있습니다.

공적영역의 돌봄서비스 기능이 약해지는 사이, 가족 내 여성의 무급 돌봄노동은 증가하고 있습니다. 돌봄을 필요로 하는 가족 구성원을 위해 상당수 여성노동자가 직장을 그만두거나, 직장일과 돌봄노동을 위태롭게 병행하고 있습니다.

더욱 안타까운 경우도 있습니다. 가족원들이 생계활동을 위해 집을 비운 탓에 방치되는 아동과 장애인, 노인, 환자들은 매순간이 위험 그 자체입니다. 가족과 떨어져 집단생활시설에 거주하다가 집단감염으로 사망하는 경우도 있습니다.

이처럼 코로나19 팬데믹은 우리사회 돌봄의 공백지대를 한꺼번에 드러내고 있습니다. 사람이라면 누구나 생애주기에 따라 돌봄을 받아야 하는 존재라는 점을 떠올린다면, 코로나19가 환기시킨 돌봄의 위기는 곧 우리 모두의 위기인 것입니다. 지속가능하고 혁신적인 돌봄정책 마련을 위한 사회적 대화의 필요성이 커지고 있습니다.



경제사회노동위원회 위원장
문 성 현

때마침 경사노위 여성위원회에서 <코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화>를 주제로 정책토론회를 마련해 주신 데 감사의 인사를 드립니다.

지속가능하고 혁신적인 돌봄정책 수립과 집행을 위한 사회적 대화는 세계적 흐름에도 부합합니다. 국제노동기구(ILO)는 일찍이 지속가능하고 혁신적인 돌봄정책의 수립을 위한 사회적 대화의 중요성을 강조한 바 있습니다. 유럽연합(EU) 수준에서도 사회서비스 부문 노사가 주도하는 사회적대화가 추진되고 있습니다.

돌봄노동을 둘러싼 사회적 대화는 좋은 일자리 창출, 돌봄노동자와 수혜자 모두의 이해, 성평등에 부합하는 노동기준을 만들어 나가는 효과적인 수단이 될 것입니다. 오늘 토론회를 계기로 돌봄의 사회화를 위한 발전적 토론이 시작되기를 기대합니다.

오늘 토론회를 마련해주신 경사노위 여성위원회, 좌장을 맡아주신 신경아 교수님, 발제를 맡아주신 윤정향 연구위원님과 마경희 연구위원님, 그리고 토론자와 참석자 모두에게 다시 한 번 감사의 인사를 전합니다.

| **축사** |

지난해 8월4일 경제사회노동위원회에 여성·청년·비정규직으로 구성된 노동부문 계층별 위원회가 출범했습니다. 계층별위원회의 안착·발전 여부는 경사노위가 노동약자의 이해를 수렴하는 사회적 대화기구로 자리매김할 것인가를 보여주는 척도입니다. 상대적으로 취약한 노동자들이 사회적 대화기구에서 공식적 발언권을 행사할 수 있게 된 것이기 때문입니다.

계층별 위원회 핵심기능은 의제 개발과 정책 제언입니다. 여성·청년·비정규직 위원들이 직접 노동의제를 발굴하고 해결책을 모색하기 위해 지혜를 모으고 있습니다. 존중과 공감, 차별 반대, 사회적 연대가 계층별위원회의 기본 방향입니다.

특히 경사노위 여성위원회는 코로나19 감염병 대유행의 한복판에서 출발을 알렸습니다. 언제나처럼 위기는 여성노동자에게 더욱 가혹했습니다. 대부분의 고용·노동 통계가 이러한 사실을 뒷받침하고 있습니다. 수많은 여성노동자들이 직장에서 밀려났고, 평상시 학교와 보육시설 등이 수행하던 돌봄노동은 일터를 떠나 집으로 되돌아간 여성들의 몫이 되고 말았습니다.

이런 상황에서 경사노위 여성위원회는 ‘돌봄노동의 사회화’에 주목했습니다. 코로나19로 드러난 돌봄노동의 공백을 메울 수 있는 지속가능한 정책과 제도가 필요하다는 데 공감을 형성했습니다. 이를 위한 ‘사회적 대화’를 서둘러야 한다는 결론에 이르렀습니다. 노사정은 물론이고 돌봄서비스 이용자까지 참여하는 대화의 장을 마련해야 합니다. 경사노위가 관련 논의를 주도해 주시기를 당부 드립니다.



경제사회노동위원회 여성위원회 위원장
(서울시 동부권직장맘지원센터 센터장)
김 지 희

오늘 토론회가 바로 그 시작이 될 것입니다. 오늘 토론회를 계기로 경사노위 여성위원회는 돌봄노동의 사회화를 위한 사회적 대화가 성사될 수 있도록 최선의 노력을 다할 것입니다.

아울러 쉽지 않은 주제의 연구 수행에 이어 오늘 토론회 발제까지 맡아주신 윤정향 한국노동사회연구소 연구위원님과 마경희 한국여성정책연구원 연구위원님께 진심으로 감사의 인사를 드립니다. 향후 돌봄노동의 사회화를 위한 논의의 중요한 씨앗이 될 것이라 믿어 의심치 않습니다.

또한 언제나 활기찬 분위기 속에서 여성노동 문제를 고민하고 현실적 해법을 찾으려 노력하는 경사노위 여성위원회 위원님들과 전문가 선생님들, 그리고 구은희 전문위원님 모두 감사합니다.

| 축하 |

안녕하십니까?

한국노총 최미영 상임 부위원장입니다.

오늘, 코로나19 팬데믹 시대를 맞이하여 우리 사회 돌봄 노동의 공백 지대를 해소하고 양질의 돌봄 노동의 해법을 마련하고자 귀한 자리를 마련해 주신 경제사회노동위원회 문성현 위원장님과 김지희 여성위원회 위원장님, 발제를 맡아주신 윤정향, 마경희 연구위원님들을 비롯한 관계자 여러분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

오늘, 우리는 코로나19 팬데믹 시대를 맞이하여 우리 사회 돌봄 노동의 공백 지대를 해소하고 양질의 돌봄 노동의 해법을 마련하고자 이 자리에 모였습니다.

현재 부모의 소득수준과 가구 수에 따라 돌봄 서비스 이용요금이 차등 지원되고 있는 형평성 문제 개선 등 지속 가능한 사회적 돌봄 노동 정책의 변환에 대한 필요성이 제기되고 있으며,

빠르게 바뀌고 있는 현실 속, 급격한 인구 고령화와 여성의 경제활동 참가 확대로 인해 돌봄 노동에 대한 사회적 수요가 증가시키고 있지만 부족한 공급과 돌봄 노동에 대한 부정적 인식으로 인해 돌봄 수행 노동자와 수혜자 모두가 고통을 받는 상황입니다.

그런 의미에서 한국노총과 가사 노동자 단체가 연대하고 투쟁하여, 지난 5월 21일 국회를 통과한 '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률'은 그동안 노동의 현장에서 소외와 저평가를 당하던 돌봄 노동과 돌봄 노동자에 대한 권리와 인식을 개선하는 계기가 되었다고 할 수 있습니다.



한국노총 상임부위원장
최 미 영

여성 일자리와 채용 차별, 육아 및 모성보호, 유리천장·유리벽, 일·생활균형, 돌봄 노동 등 여성 노동에 관련한 모든 일련의 과정은 하나의 고리로 연결돼 있는 것과 같습니다. 그렇기에 그동안 가장 약한 고리였던 사회적 돌봄에 대한 논의가 가지는 의미는 더욱 크다고 할 수 있습니다.

오늘 같은 돌봄 노동을 둘러싼 사회적 대화는 좋은 일자리 창출은 물론, 돌봄 노동자와 수혜자 모두의 이해, 성 평등에 부합하는 방식의 노동기준을 만들어나가는 효과적 방법이 될 수 있을 겁니다.

이번 정책토론회를 통해 경사노위 돌봄 의제 위원회가 구성되어 핵가족화로 약화된 돌봄 노동 기능을 보완하여 노동자의 육아 부담 경감, 우리 사회 돌봄 노동의 현주소 진단 등 전 생애주기 사회적 돌봄 사회 달성을 위한 혁신방안을 모색하는 좋은 기회가 되어 주시길 기대합니다.

감사합니다.

| 목차 |

발제1. 우리 사회 돌봄노동의 실태와 쟁점 ————— 1

윤정향 한국노동사회연구소 연구위원

발제2. 돌봄노동 관련 사회적 대화의 필요성과 구체적 방향 — 17

마경희 한국여성정책연구원 연구위원

토론1. 경사노위 여성위원회, 돌봄노동의 사회적 대화 제언 — 33

김지희 서울시 동부권직장맘지원센터 센터장 (경사노위 여성위원회 위원장)

토론2. ————— 41

윤자영 충남대 경제학과 교수

토론3. 경제사회노동위원회 돌봄노동 토론회 토론문 ————— 45

정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수

토론4. ————— 49

최영미 한국가사노동자협회 대표

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

발제

01

우리 사회 돌봄노동의 실태와 쟁점

한국노동사회연구소 연구위원

윤 정 향

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회 발표문

우리 사회 돌봄노동의 실태와 쟁점

윤정향 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

발표일 : 2021년 7월 7일

목차

-
- 1. 연구배경
2. 연구목적과 방법
 - 3. 통합적 정책의제와 쟁점
 - 4. 통합적 돌봄혁신 방향

1. 연구배경

- 코로나19 감염병으로 확인된 우리 사회 돌봄의 현주소
 - 돌봄 공백(영유아, 초등, 노인, 장애인 등 생존과 생활에 돌봄이 필요한 시민)
 - 돌봄 이용자와 보호자, 돌봄이용자와 돌봄노동자 간의 학대와 방치
 - 돌봄 격차와 불평등(성, 지역, 가구형태 등)
- 사회적 돌봄의 위기는 돌봄 분담 관계의 구조적 허점 노출
 - ‘노동’을 제외한 ‘권리’를 부각. 소비자 시민으로서의 보편적 서비스 선택권과 자유 강조
 - 저렴한 비용의 양질의 서비스 선호 : 시장논리에 부적합. 누군가의 침묵과 희생?
- 누가 돌볼 것인가
 - 사회적 돌봄의 핵심은 돌봄의 책임과 역할을 사회적으로 분담하는 것
 - 어떤 상황에서도 중단할 수 없는 노동이기에 돌봄노동자 주목
 - 돌봄노동자의 노동은 돌봄서비스의 품질을 좌우 : 이용자의 삶에 결정적 영향
- 돌봄노동(자)의 실태와 쟁점을 살펴 돌봄 사회화를 다시 생각

2. 연구목적과 방법

- 연구목적
 - 돌봄 실태와 쟁점을 살펴보고, 혁신적 돌봄 정책 방향 제안, 이해관계자 간의 사회적 대화 의제 도출에 기여
 - 아래로부터의 추상화 단계를 거쳐 도출. 향후 사회적 대화기구 내 논의과정에서 다시 개별 사안들로 구체화
- 연구방법
 - 문헌연구와 돌봄노동자 중심의 당사자 면접조사
 - 여성위원회의 역할 고려(취약계층 노동자 이해대변 기능 강화, 각종 차별에 노출된 여성 노동의 현실 공론화하고 실효성 있는 해결 방안을 모색)
 - 전문가 자문회의

연구참여자	참석자
초등 돌봄	기관장 1인, 노동조합 활동가 1인
이용자 관점의 돌봄	이용자 단체 활동가 2인
통합 돌봄 조직(사회서비스원)	노동조합 활동가 1인
영유아 돌봄(보육)	노동조합 활동가 1인
노인 돌봄(요양)	노동조합 활동가 2인
지역사회 통합돌봄	돌봄서비스 제공기관 대표 4인
장애인 돌봄 1	노동조합 활동가 2인
장애인 돌봄 2	장애인자립센터 중간관리자 1인, 이용자가족 활동가 1인
계	16인

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

1) 현황 및 문제점: 국공립 서비스 인프라 부족

- 모든 영역을 가로지르는 공통적인 문제: 국공립 서비스 인프라 부족
 - 어린이집과 노인장기요양기관: 민간 부문의 진입 장벽을 낮추면서 급격하게 성장한 결과 민간 영리 기관 의존성이 매우 높음
 - 초등 돌봄서비스 설립 주체는 학교, 지자체, 위탁법인 등 비영리기관. 지역아동센터는 개인설립이 70% 수준.
- 돌봄 수요 대비 인프라가 절대적으로 부족 -> 학원이라는 사교육 시장에 의존

<표 1> 공적 초등 돌봄 이용 아동 현황(단위: 명, %)

	이용아동수	비율	/전체 초등학생*	
학교돌봄교실(2021년)	256,215	70.9	9.5	
마을돌봄	지역아동센터(2019)	87,775**	24.3	3.3
	다함께돌봄센터(2021)	10,713	3.0	0.4
	청소년방과후아카데미(2020)	6,440	1.8	0.2
은증일 돌봄 이용아동 합계	361,143	100.0	13.4	

출처: 지역아동센터는 [보건복지통계연보(2020)].
 *2020년 기준 전체 초등학생수(2,693,716명).
 ** 지역아동센터와 청소년방과후아카데미 이용아동수는 초등학생만 집계한 것임.

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

1) 현황 및 문제점: 국공립 서비스 인프라 부족

- 235만명 영유아 중 어린이집(58.1%)+유치원(27%) 이용률은 85% ('19년)
 - 어린이집 이용 아동의 68.7%가 비법인, 개인 운영 시설 이용
 - 어린이집 중 국공립시설은 11.6%(민간위탁 운영 포함)
 - 유치원 이용 아동의 70%가 사립유치원 이용
 - 유치원 중 국공립시설은 57.1%
- 269만명의 초등학생 중 학교돌봄교실('21년 1학기), 지역아동센터('19년), 다함께돌봄센터('21년 1학기) 등 공적 돌봄서비스 이용아동은 **대략 13.4%(36만명)**
 - 초등 돌봄교실은 초등학교 1~2학년, 맞벌이, 정부 지원 가구 자녀를 중심으로 운영되고 있어 3학년 이상의 돌봄 사각지대가 큼.

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

1) 현황 및 문제점: 국공립 서비스 인프라 부족

<표 2> 돌봄서비스 제공기관 현황 (단위: 개소, %)

	시설수	설립 주체			
		국공립*	민간		
			비영리 법인/단체	개인·영리법인	
어린이집(2019)	37,371	11.6	9.0	79.4	
유치원(2020)	8,705	57.2	0.0	42.8	
아이돌보미(2020)	227	4.4	95.6	0.0	
초등	돌봄교실(2021)	14,278	100.0	0.0	0.0
	지역아동센터(2019)	4,217	0.8	29.2	69.9
	다함께돌봄센터(2021)	424	20.0	77.6	0.0
	청소년방과후아카데미(2020)	304	다수	-	-
노인장기 요양	재가(2019)	19,410	0.7	13.6	85.7
	시설(2019)	5,543	2.1	24.7	73.2
장애인	장애인활동지원기관 (2020)	975		다수	

*주 1) 어린이집과 청소년아카데미는 국공립에 민간위탁 운영 포함. 다른 기관은 민간위탁 운영의 경우 '비영리 법인/단체'에 포함함.
 2) 학교돌봄교실은 사학재단법인이라도 국공립으로 포함시킴.
 *출처: 3장의 내용 재구성.

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

1) 현황 및 문제점: 국공립 서비스 인프라 부족

- 국공립 돌봄 인프라 부족은 재정투입의 비효율성, 돌봄 공백 및 계층화 효과 초래
 - '2019년 보육예산은 5조 7천억원, 노인장기요양 예산은 8조 3천억원
 - 과도한 민간의존성. 민간기관은 국가 재정에 의존하면서도 기본적으로 이윤을 추구하기 때문에 이용자 확보 과당경쟁, 인건비 절감 등 비용최소화 방식 운영
 - > 서비스 질 제고에 크게 기여하지 못함
 - 기혼 유자녀 여성의 경력단절 초래, 한편 사교육 시장 의존도를 높여 부모의 소득수준에 따른 문화자본의 계층화 효과

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

2) 정책과제 1 : 영유아 및 노인 국공립 돌봄 시설 비중 확대

- 국공립 보육시설, 노인시설요양기관에 대한 보호자의 선호도가 높음
 - 민간시설에 비해 상대적으로 ‘인간적인’ 돌봄서비스를 제공받을 수 있다는 평가
 - 영리를 목적으로 하지 않으므로 종사자 처우가 상대적으로 양호
 - 이러한 조건이 보호자가 안심할 수 있는 서비스의 질 기대
 - 노인요양의 경우, 재가요양기관은 0.7%가 국공립 시설임. 시설요양기관은 국공립이 2.9%, 사회복지법인·비영리법인이 약 30% 수준임. 보육시설 방향처럼 국공립시설을 최소 30%까지 확충 필요.
- 영리를 목적으로 노인 돌봄서비스를 제공하는 민간기관은 국공립 시설 확대를 국가에 의한 민간 시장 점유로 받아들이면서 반대하는 경향

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

2) 정책과제 2 : 초등 돌봄 공적 인프라 확충

- 공급 확대를 통한 돌봄 수요 충족
 - 학부모 중 73.3%가 학교돌봄 선호. 돌봄교실을 운영할 수 있는 학교 공간 부족, 교사 행정부담 등 제약
 - 학교돌봄교실을 늘려 3학년 이상의 아동 이용률을 제고
 - 교육공무직인 돌봄전담사와 학부모 단체의 반발이 큰 상황
 - 마을돌봄 인프라는 ‘차별 없는 지역사회 공적 돌봄 체계’ 구축 관점으로 설계
 - 지역아동센터와 다함께돌봄센터를 통합, 확대·재편하여 이용 아동들 간의 돌봄 격차를 해소
 - 심리적, 사회적, 발달적 배제를 최소화
 - 현재는 세 유형의 마을돌봄기관을 더해도 이용아동이 학교돌봄교실의 50% 안됨
- 학교돌봄에서 ‘방과후학교’를 온종일 돌봄 체계 안으로 포괄하여 사교육 현실을 완화하고 공교육 기능을 강화

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

2) 정책과제 3 : 장애유형을 고려한 공적 인프라 확충

- 장애인활동지원 기관은 비영리단체, 법인이 설립 및 수탁운영 주체. 다른 돌봄보다 공적 기능이 높음.
 - 장애인의 탈시설화가 지역사회 정착 목적이므로, 다양한 장애유형을 살피 근거리에 이용 가능한 시설이 충원될 수 있도록 안배와 보강이 필요해 보임.
 - 당사자 중심의 지원기관 증대에 대해서는 이해관계가 다른 점도 확인되고 있어 세부적인 논의가 필요해 보임.

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

1. 돌봄의 공공성 강화

2) 정책과제 4 : 국가의 주요 산업정책으로서의 대우 필요

- 돌봄 영역이 산업정책 차원으로 관심을 받은 배경 두 측면
 - 바이오 신기술 도입을 통한 성장(주로 의료부문과 관련)과 일자리 창출의 블루오션
 - 특히 일자리와 관련 : 저임금의 다수 일자리 창출, 정부의 정치이념에 관계없이 정치적 정당성을 높여주기에 유용한 정책
- 돌봄 영역을 국가의 기간산업, 전략산업, 기반산업, 주력산업 등 핵심 산업정책 면에서 접근하는 검토를 제안
 - 정부 지출은 사회서비스 중에서도 돌봄 영역에서 높음. 국가의 주요 산업으로서의 위상 부여가 자연스러움
 - 기존의 사회서비스투자 관점에서 ‘투자’는 돌봄노동에 대한 가치 평가와 노동권 존중이 빠져 있었음
 - 돌봄의 경제적 생산가치는 GDP 대비 약 3% 정도로 추산(윤자영, 2020)

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

1) 현황 및 문제점 : 열악한 돌봄 일자리

- 가족 밖에서 유급으로 조직화 된 돌봄노동은 여성이 집중된 저임금, 강도 높은 노동, 불안정한 일자리로 고착화
 - 보육교사의 임금은 표준보육비용에 따라 호봉제이나 국공립시설에 한정. 민간/가정어린이집은 원장의 재량에 따라 임금 결정.
 - 초등 돌봄전담사의 83.2%는 시간제 노동자, 상시적으로 초과근무가 발생하지만 초과수당을 받지 못함.
 - 시간제 임금을 받는 재가요양보호사는 최소 근로시간을 확보하지 못하여 생계비 수준으로 임금이 보장되지 못함. 시설요양보호사는 장시간 노동의 임금
 - 장애인활동지원사는 대부분 최저임금 수준(평균 150-170시간 서비스). 극소수만이 장시간 서비스제공을 바탕으로 상대적으로 고임금

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

1) 현황 및 문제점 : 열악한 돌봄 일자리

- 보육교사와 초등 돌봄전담사는 교사 1인당 돌봄 아동수가 많아 아동 개개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 양질의 돌봄서비스 제공에 한계
- 단절없이 이루어져야 하는 돌봄노동의 특성상 대부분의 돌봄노동자들이 법정 휴게시간이나 휴가 사용에서도 어려움이 있음
- 사용주는 돌봄 노동자의 개인적, 집단적 노동권 보장 필요성 인식 약함
 - 노조활동 방해, 블랙리스트로 직업 이동 제한
- 처우 개선을 위한 제도적 보완이 오랫동안 이루어져 왔으나, 사실상 획기적인 진전이 이루어지지 못함
 - 열악한 근로조건은 돌봄노동자의 노동권 뿐 아니라 서비스 이용자의 돌봄을 받을 권리도 제한

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

2) 정책과제 1 : 돌봄노동자 근로조건 개선을 위한 재정 확대

- 임금, 근로시간, 휴게시간 및 휴가 보장 등 기본적인 노동 조건의 획기적 개선을 위해서는 무엇보다도 재정 확대가 필수적
 - 그 동안의 제도 개선 노력에도 불구하고 돌봄노동자의 현실 개선이 미흡했던 이유는 노동 권의 관점에서 근로조건 개선을 위한 포괄적 노력 결여
 - 세부적인 이슈에는 차이가 있으나, 전반적으로, 저임금 개선, 근무체계 개선(2담임제: 보육교사, 초등전담사/ 교대제 개선: 시설요양기관/ 전일제:돌봄전담사) 등 열악한 근로조건 문제를 개선하기 위해서는 과감한 재정 투자가 필수적
 - 휴게시간 및 휴가 등 적절한 휴식과 삶의 질 유지 - 신규인력 채용, 대체 인력 원활한 수급을 위한 재정 논의 필요

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

2) 정책과제 2 : 비정규직 고용해소를 위한 전략 필요

- 대부분 비정규직. 민간 위탁업체가 많아 정부의 ‘공공부문 비정규직의 정규직 전환 대책’ 혜택을 못 받은 대표적 영역
 - 재정지원일자리사업 대상, 민간수탁업체 수탁기간 고용
- 매년 진행되는 재정지원 일자리사업 평가에서, 수년 간 반복되는 사업은 임시·일시적 일자리사업이 아니라 정부의 고유사무로 직접 수행하고 돌봄노동자 고용안정 방안 마련
 - 민간이전 필요사업은 시장진입과 일정기간 안착을 지원, 육성
- 정부나 공공기관이 민간위탁을 직접 수행하여 정규직화, ‘민간위탁의 공공성과 책임성을 강화’ 하는 방향이 보다 적극적으로 제고
 - ‘고용승계 의무화’, ‘돌봄노동자 노동권 보호를 위한 모 법인의 재정투자 방안 제시’, 그리고 ‘가이드라인’보다 법적 책임을 높일 수 있는 법령 개정도 고려

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

2) 정책과제 3 : 합리적 노사관계 구축

- 사업장 내 노동조합 활동 보장
- 개별 사업장 현안들이 돌봄 업종 전반의 노동 현안과 다르지 않기에 산별이나 지역단위의 초기업노조 차원에서 집단적 노사관계 조성
 - 최소한 기초지자체 단위를 토대로 업종 수준에서 교섭이 가능할 수 있도록 중앙정부와 지방정부가 적극 호응

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

2) 정책과제 4 : 돌봄 사업장에 대한 체계적인 근로감독 방안 마련

- 돌봄 사업장은 복지부 소관 사업이지만, 지방정부의 관리/감독을 받고 있고, 각 사업의 실무를 맡고 있는 중앙정부 산하기구를 통해 평가를 받는데, 정작 이 과정에서 ‘돌봄노동자의 노동권 보호’에 관한 영역은 사각지대처럼 남아 있음.
- 돌봄 사업장은 근로감독관의 실질적인 근로감독이 제대로 이루어지지 않고 있음
- 지방정부가 돌봄사업 수탁업체에 대해 강한 영향력을 행사할 수 있기에, 고용노동센터와 기초지자체가 협업하여 근로감독 업무를 나눌 필요가 있음
- 사업자 관리감독 강화는 부처 간, 중앙정부와 지방정부 간, 민간위탁 업체 등 여러 이해관계 기관의 갈등이 예상
 - 좋은 사업장이 지역사회 내에 다수 존재할 수 있다면 개선 추진

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

2. 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정

2) 정책과제 5 : 돌봄노동자의 전문성과 자질 강화

- 시장 진입 자격이 낮지만, 보수교육을 직종마다 의무적으로 하고 있음. 돌봄노동자들은 스스로의 전문성이 지속, 향상된다고 느끼지 못하며(반대도 적지 않음) 이직이 잦음. 이용자들도 전문성에 대해 곱지 않은 시선을 거두지 않음.
 - 중장년층 여성 일자리로 돌봄노동이 선호, 진입 장벽을 높였을 때 발생할 수급 불균형 문제 반론도 있음
- 보수교육은 첫째, 동기부여가 되어 전문성 향상으로 연결되도록 제반 시스템 정비 필요. 둘째, 돌봄노동자의 자격으로 '장애인 지원 교육'을 필수로 함. 셋째, 대체인력의 전문성에 주목
 - 보수교육이 승진/승급/자기개발과 연계. 유급시간 보장
 - 장애아전담교사 부족 등 전문가/준전문가 부족으로 장애인의 탈시설화 훼손 차단
 - 대체인력을 통한 서비스의 만족도 제고 : 높은 전문성과 숙련인력 채용, 대체인력 보수교육 강화

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

3. 노동권과 사회권의 균형

1) 현황과 문제점

- 감정적·정서적 갈등과 긴장, 보다 심각한 수준에서는 학대와 인권침해의 가능성 잠재
 - 재가 돌봄 : 이용자(+보호자) -> 돌봄 노동자
 - 시설 돌봄 : 이용자(+보호자) <- 돌봄 노동자
 - 극단적 상황이 아니더라도 이용자의 중단 없는 서비스 이용과, 노동자의 지속적인 일을 위한 휴식 등, 각자의 삶의 질을 위한 권리 간의 충돌 발생
- 돌봄 관계에서 학대와 인권 침해를 초래하는 돌봄 환경의 근본적 개선이 필요하지만, 보다 일상적인 수준에서 발생하는 노동자의 노동권과 이용자의 사회권의 균형이 이루어질 수 있도록 제도적 장치가 필요

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

3. 노동권과 사회권의 균형

2) 정책과제 1: 명확한 서비스 범위의 설정

- 돌봄노동자의 직무 범위를 넘어선 과도한 요구로부터 노동자를 보호하기 위해 직무의 범위를 명확히 해야 함.
 - 이용자와 보호자에게 서비스 약정서에 합의한 돌봄노동자의 직무를 반복적으로 알려야 하며, 서비스 제공기관은 노동자에게 이용자의 요구를 ‘자의적 판단’으로 결정하지 않도록 시도해야 함.

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

3. 노동권과 사회권의 균형

2) 정책과제 2: 학대와 인권침해로부터의 상호 보호

- 돌봄 관계에서 학대와 인권침해의 문제는 주로 이용자의 관점에서 다루어졌음
 - 보육시설 아동학대가 사회적으로 문제화 되면서 CCTV가 설치
 - 이용자에 대한 학대와 인권침해 발생 시 및 노동자에 대한 징계와 처벌 규정 강화
- 이용자가 가하는 학대와 인권침해로부터 노동자를 보호하기 위한 장치는 미흡
 - 이용자의 돌발적, 과격할 언행이 발생할 때 돌봄노동자가 어떻게 대응해야 하는지 단계별, 사안별로 구체적인 실천매뉴얼이 필요 -> 노동자 방어권 매뉴얼
 - 서비스 제공 전, 서비스 제공 중에도 전화, SNS 등 ‘이용자 수시교육’ 형태로 전달

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

3. 노동권과 사회권의 균형

2) 정책과제 3: 돌봄노동의 사회적 가치 제고를 위한 홍보와 교육

- 돌봄노동의 가치제고를 위한 사회적 인식 개선을 위해 우선, 학교 교육에서부터 돌봄노동과 돌봄노동자에 대한 인식교육을 성인지적 관점에서 지도해야 함.
- 돌봄노동의 사회적 가치의 중요성을 방송매체, 광고 등을 통해 캠페인을 보다 적극적으로
 - 돌봄노동자의 노동과정을 숭고하게 미화하기보다 이들이 없을 때 현재와 미래의 돌봄이 어떻게 멈추는지, 그로 인해 사회가 기능을 멈출 수도 있다는 암울하고 현실적인 미래를 보여주어야 함

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

4. 소결: 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향

〈표 3〉 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향 - 공공성 강화

영역	세부 영역	정책 방향
공공성 강화	영유아 및 노인 국공립 돌봄 시설 비중 확대	▪ 국공립 어린이집, 노인장기요양시설/기관 확충
	초등 돌봄 공적 인프라 확충	▪ 온종일 돌봄(학교+마을) 국공립 인프라 확대
		▪ 초등학교 돌봄교실 운영 내실화
		▪ 방과후학교 온종일 돌봄 체계 편입 검토
	▪ 마을 돌봄 확충	
▪ 다함께돌봄센터와 지역아동센터 격차 해소		
장애유형을 고려한 공적 인프라 확충	▪ 탈시설 장애인, 발달장애아동 커뮤니티 케어 인프라 확대	
주요 산업정책으로서의 대우 필요	▪ 돌봄노동의 가치 평가와 노동권을 존중하는 산업 전략 필요	

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

4. 소결: 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향

〈표 4〉 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향 - 돌봄노동의 합리적 보상과 인정

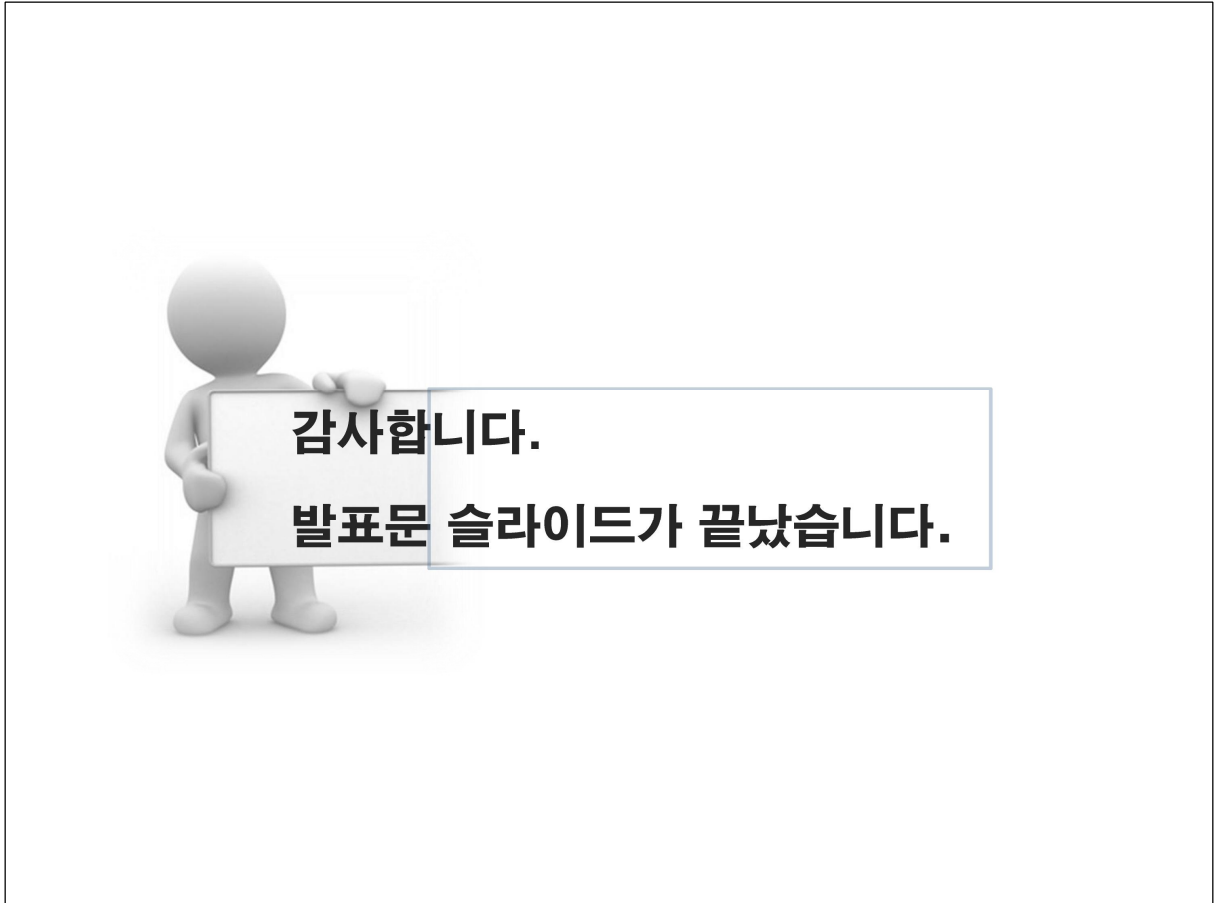
영역	세부 영역	정책 방향
돌봄 노동의 합리적 보상과 인정	돌봄노동자 근로조건 개선을 위한 재정 확대	<ul style="list-style-type: none"> 저임금(임금체계), 근로조건(근로시간, 휴게시간, 휴가) 등의 개선을 위한 재정 규모의 획기적 확대
	비정규직 고용형태 해소를 위한 전략 필요	<ul style="list-style-type: none"> 재정지원 일자리사업 평가를 통해 정부 고유사무 수용, 고유사무는 정규직으로 전환 민간위탁의 공공성과 책임성 강화에 돌봄노동자 노동권 보호 제고
	합리적 노사관계 구축	<ul style="list-style-type: none"> 사용자의 부당노동행위로부터 돌봄노동자의 노동권 보장 노동조합 활동 보장 초기업단위 교섭에 적극 부응
	돌봄 사업장 근로감독 방안 마련	<ul style="list-style-type: none"> 기초 지자체와 협업하여 실효적인 근로감독 방안 마련
	돌봄노동자의 전문성과 자질 강화	<ul style="list-style-type: none"> 진입 자격 정비 및 보수교육 강화 장애인지원 교육을 돌봄직의 필수교육으로 도입 유급보수교육 확보와 대체인력의 전문성 향상

3. 통합적 정책 의제와 쟁점

4. 소결: 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향

〈표 5〉 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향 - 노동권과 사회권의 균형

영역	세부 영역	정책 방향
노동권과 사회권의 균형	명확한 서비스 범위 설정	<ul style="list-style-type: none"> 이용자 및 이용자 가족의 직무 범위를 넘어선 과도한 요구로부터 노동자의 보호 이용자의 정당한 돌봄 욕구에 부합하는 서비스 제공
	학대와 인권침해로부터의 상호 보호	<ul style="list-style-type: none"> 이용자의 정서적·감정적 무시, 물리적·성적 폭력, 인권침해 등으로부터 돌봄 노동자의 방어권 보장 돌봄 노동자의 학대 및 인권침해로부터 이용자 보호
	돌봄노동의 사회적 가치 제고	<ul style="list-style-type: none"> 돌봄 노동과 노동자에 대한 성인지적 관점의 인식교육 필요 현실을 직시하는 사회적 캠페인



경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

발제

02

돌봄노동 관련 사회적 대화의 필요성과 구체적 방향

한국여성정책연구원 연구위원

마 경 희

돌봄에 대한 사회적 대화의 원칙과 방향

2021. 7. 7

마경희(한국여성정책연구원)

목차

I 들어가며

II 돌봄과 민주주의

III EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

IV 경사노위 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방안

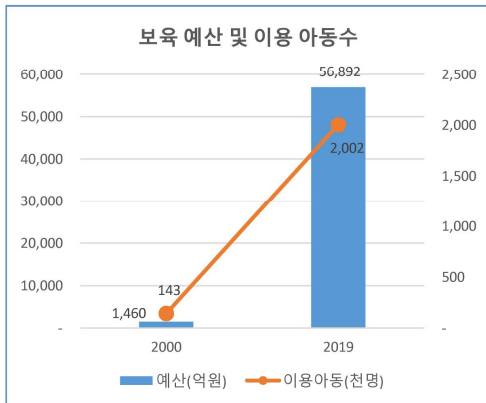
I. 들어가며

지난 20년간 돌봄 정책의 발전

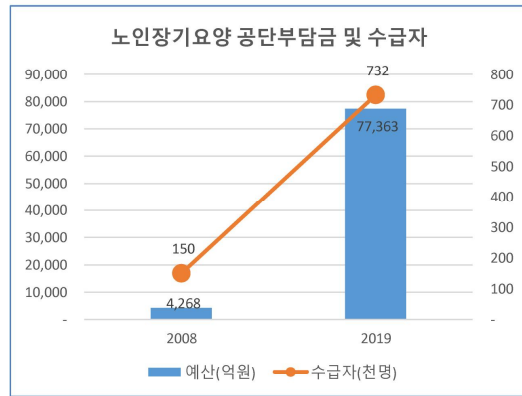
• 비용과 서비스의 탈가축화

✓ 보육, 노인장기요양, 장애인 활동지원 등 예산, 이용자 수 증가, 가족, 주로 여성의 돌봄 부담 감소

- 보육: 예산 1,460억원 → 5조 7,000억원 (39배 증가), 이용 아동 1,460명 → 200만명 (14배 증가)
- 노인노인장기요양: 예산 4,268억원 → 7조 7,000억원 (18배 증가), 수급자 15만명 → 73만명 (4.9배 증가)



자료: 보건복지부 보육통계연보



자료: 국민건강보험공단 장기요양보험통계연보

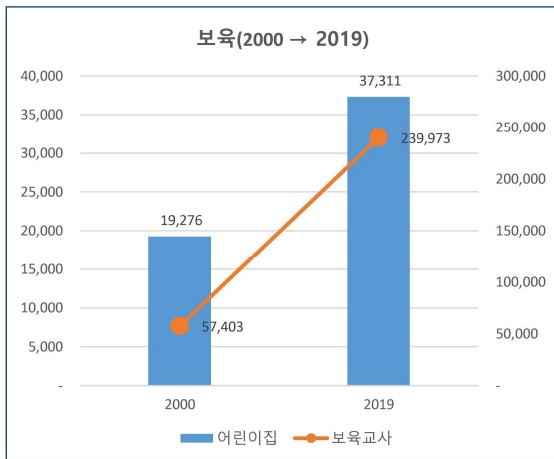
I. 들어가며

지난 20년간 돌봄 정책의 발전

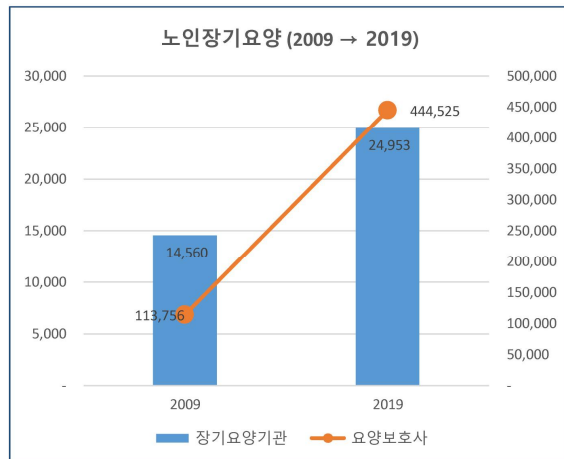
• 돌봄 인프라 확대

✓ 서비스 제공 기관 및 인력 증가, 일자리 양적 확대

- 보육: 어린이집 19,000개 → 37,000개 (2.0배 증가), 보육교사 57천명 → 24만명 (4.8배 증가)
- 노인장기요양: 기관 15,000개 → 25,000개(1.7배 증가), 요양보호사 11만명 → 44만명 (3.9배 증가)



자료: 보건복지부 보육통계연보



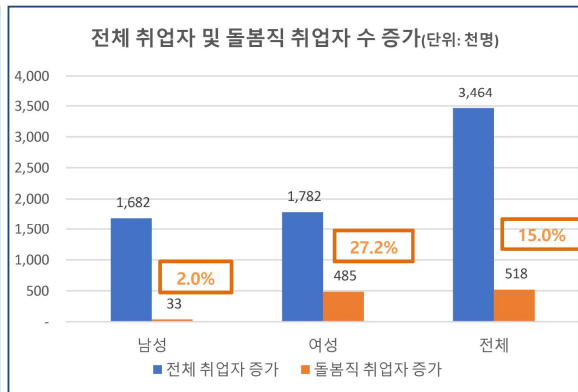
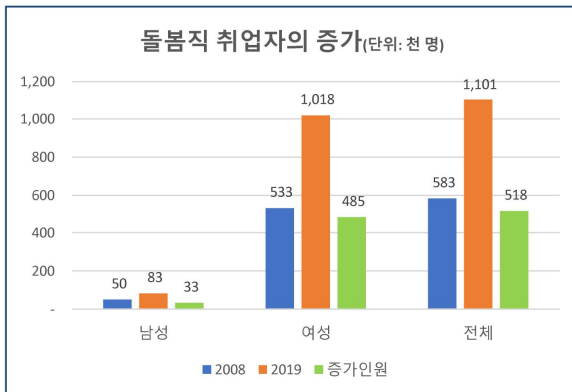
자료: 국민건강보험공단 장기요양보험통계연보

I. 들어가며

지난 20년간 돌봄 정책의 발전

● 돌봄 노동자의 증가

- ✓ 전체: 58만명('08년) → 110만명('19년), 약 52만명(82.6%) 증가, 전체 취업자 증가인원(350만명) 중 15.0%
- ✓ 여성: 53만명('08년) → 1,01만명('19), 약 49만명(91.0%) 증가, 전체 여성 취업자 증가인원(180만명) 중 27.2%



자료: 김원정, 임연규(2020)를 참조하여 재구성함. 원자료: 지역별 고용조사 각 년도

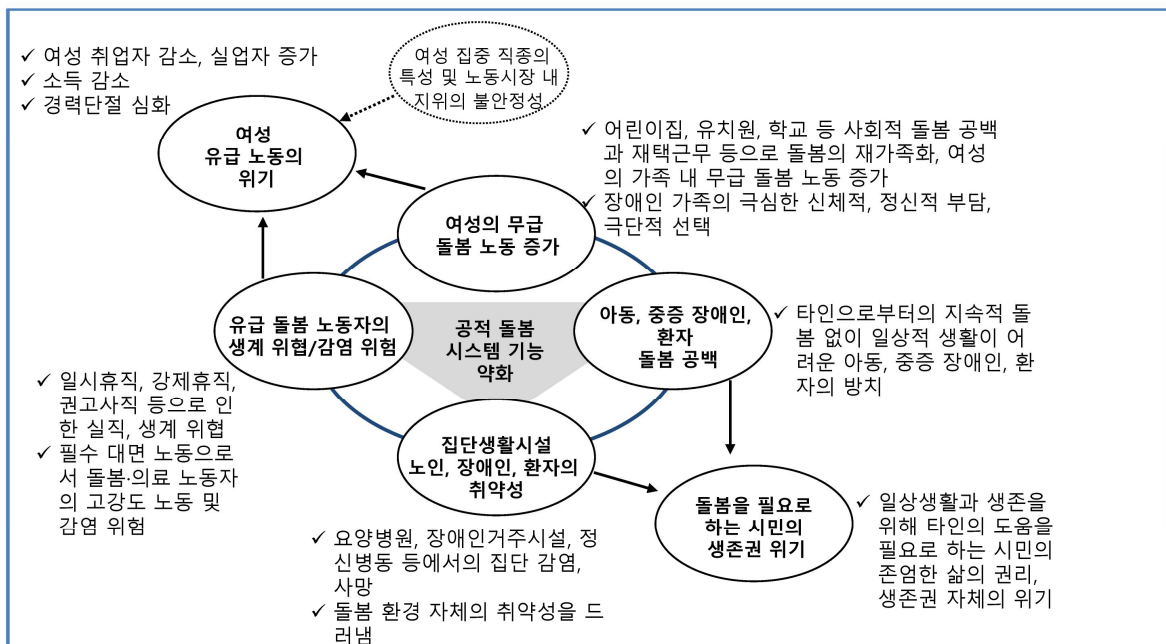
자료: 김원정, 임연규(2020)를 참조하여 재구성함. 원자료: 지역별 고용조사 각 년도

I. 들어가며

그러나, 코로나9가 드러낸 돌봄 위기

● 돌봄 관계, 돌봄 노동으로 인해 주변화된 시민의 위기

- ✓ 돌봄을 필요로 하는 시민, 돌봄 노동자, 노동시장에서 주변화된 여성



I. 들어가며

도구주의적 사회적 돌봄 확대 과정에 배태된 위기

● '돌봄' 아닌 고용/경제 정책으로서 사회서비스 정책

- ✓ 저출산·고령화 문제를 배경으로 한 국가경쟁력 강화, 경제성장, 일자리 창출을 목표로 한 고용·경제 정책의 일환으로 2000년대 중반 이후 대규모 예산을 수반하면서 급격히 발전
- ✓ 도구주의적 돌봄 인프라 확대는 평가절하된 저임금, 불안정 일자리, 돌봄을 필요로 하는 시민의 타자화 과정이기도 함. 대규모 예산 투입에도 양질의 돌봄 인프라를 구축하지는 못함.
- ✓ 돌봄을 필요로 하는 시민의 욕구, '좋은 돌봄' 을 주고 받을 보편적 시민의 권리, 성불평등의 핵심 기제로서 돌봄에 대한 관심은 주변화

1990년대 중반~
2000년대 초반

· 여성경제활동 참여 지원을 위한 정책으로 출발

- ⑩ 1990년대 중반 이후 보육시설 확충 정책 활성화
- ⑩ 2000년대 초반 출산전후 휴가 급여, 육아휴직 급여 확대

2000년대
중후반~

· 저출산, 고령화 등 인구학적 위기 대응을 위한 정책

- ⑩ 저출산 대응을 위한 보육료 지원 확대, 무상보육, 양육수당·아동수당 도입, 일·가정 양립 제도 확대
- ⑩ 노인장기요양보험제도 시행

2000년대 후반~

· 일자리 창출 수단으로서 사회서비스 정책의 발전

- ⑩ 사회서비스 바우처 사업
- ⑩ 아동, 노인, 장애인 돌봄 일자리 확대

I. 들어가며

돌봄에 대한 변혁적 접근의 필요성

● 필수노동으로서 돌봄 노동

- ✓ 아동, 환자, 노인 등 타인의 도움 없이 스스로 자신을 돌볼 수 없는 시민의 생존을 위해 잠시도 중단할 수 없는 노동
- ✓ 개인과 사회의 유지와 재생산을 위해 없어서는 안되는 노동
- ✓ 생산노동을 위한 전제로서 돌봄 노동

● 사회적 돌봄 수요 확대 전망

- ✓ 가족구조의 변화, 여성 취업 확대, 고령화로 인한 돌봄 의존성(care dependency)의 증가
- ✓ 여성의 무급 돌봄 노동에 대한 무임승차 불가, 유급 돌봄 노동 수요 확대
- ✓ 유/무급 돌봄 노동 없이 생산활동도 사회재생산도 불가능, 정서적/관계적 속성상 과학기술로 대체하는데 한계

● 현재 '사회서비스' 수준은 돌봄 공백/위기 해소에 역부족

- ✓ 열악한 근로 조건의 문제를 근본적으로 해결하지 못하고 있으며, 돌봄은 회피하는 직종이 될 가능성
- ✓ 양질의 사회적 돌봄 인프라 부족은 평생노동 지향하는 여성의 돌봄 패널티 증가시킴으로써 저출산 현상 심화 초래
- ✓ 결과적으로 미래 사회의 지속가능성 위기 초래할 것

I. 들어가며

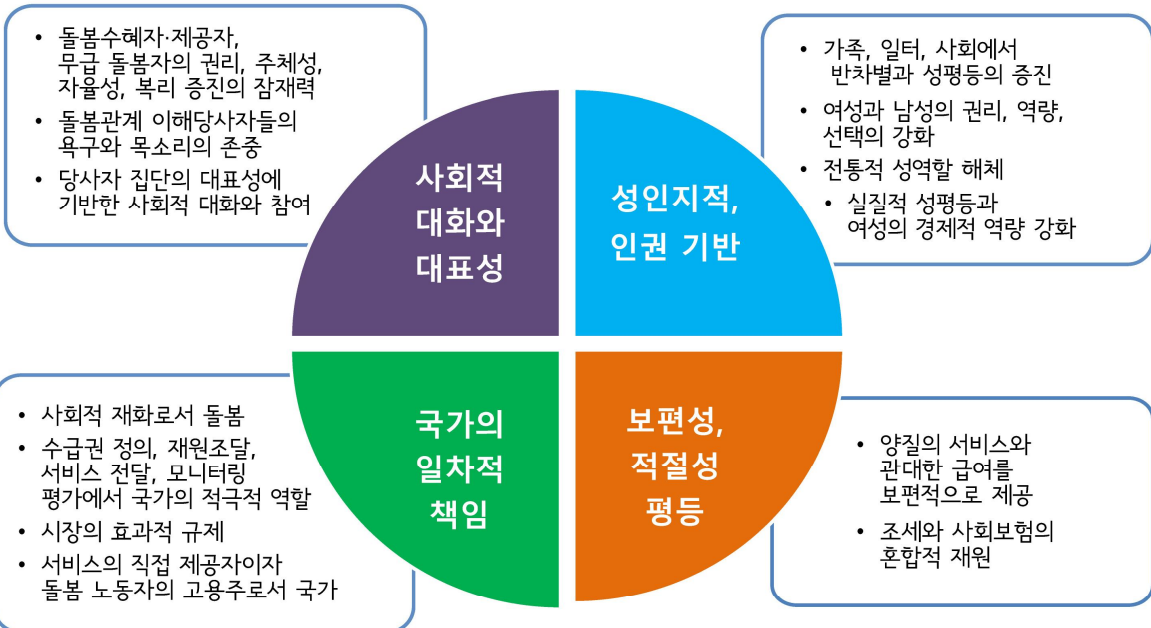
변혁적 돌봄 정책을 위한 민주적 토론이 필요한 시점

- **경제성장의 도구 아닌 공공선으로서 '좋은 돌봄' 을 위한 사회적 대화**
 - ✓ 모든 정책의 개혁은 정치적 과정, 다양한 이해관계자들간의 정치적 협상과 타협의 산물
 - ✓ 사회서비스(돌봄) 정책의 방향 전환을 위한 몇몇의 시도들은 그동안 추진되어 온 정책의 관성과 이해관계의 다양성으로 인해 갈등적 양상을 띄고 있음.
 - ✓ 갈등이 이해관계자 각자의 기득권을 보전하는 방식으로 봉합된다면, 미래 돌봄 위기는 지속될 것
 - ✓ 정책 개혁 과정에서 부상한 쟁점들은 공공선으로서 '좋은 돌봄' 을 목표로 하는 사회적 대화를 필요로 함.

- **돌봄 관계로 인해 취약한 상황에 놓인 주체들의 정책과정 참여 기회 확대**
 - ✓ 그동안의 정책결정에서 돌봄 노동자, 이용자 등 정책 결정으로부터 영향을 받는 주체들의 공식적 참여 기회는 제한적이었음.
 - ✓ 보육, 노인, 장애인 등의 영역별로 법률에 근거하여 운영되는 위원회 조직이 있으나 위원 선정 기준 또는 안건에서 돌봄 노동자나 이용자, 젠더 전문가의 참여와 의견 표명의 기회가 권리로써 주어지지 않음.

I. 들어가며

ILO 변혁적 돌봄 정책의 핵심 원칙(ILO, 2018: 116)



I. 들어가며

이 발표의 내용

- **변혁적 돌봄 정책의 정치적 윤리를 제안**
 - ✓ 돌봄과 민주주의(II)
- **경제노동사회위원회 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방향에 대한 시론적 논의**
 - ✓ 유럽연합 수준에서 사회 서비스 부문 사회적 대화 위원회 설치를 위한 논의 과정 소개(III)
 - ✓ 경제노동사회위원회 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방향 제안(IV)

II. 돌봄과 민주주의

공적 토론의 주제로서 사회적 돌봄

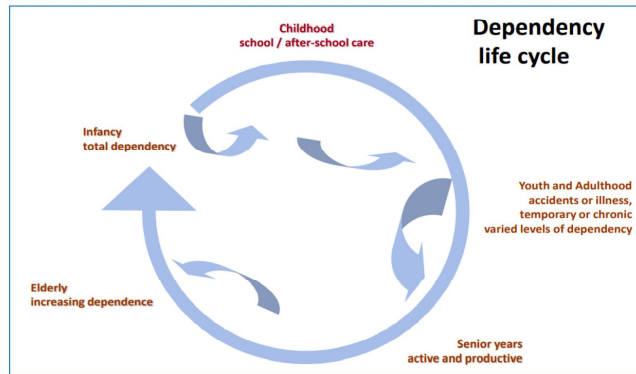
- **사회적 돌봄**
 - ✓ 타인에게 의존적인 아동, 노인 등의 육체적, 감정적 욕구를 충족시키는 활동(activities)이자 관계(relations)로서 돌봄이 수행되는 규범적, 경제적 사회적 준거틀(Daly and Lewis, 2001)
 - ✓ 다양한 사회적 주체와 자원, 규범의 복합체로서 돌봄
 - ✓ 가족 뿐 아니라 국가-시장-공동체, 무급 노동 뿐 아니라 유급, 서비스 뿐 아니라 현금 급여, 아동 뿐 아니라 노인, 장애인 등 다양한 경계를 넘어 조직화된 돌봄
- **돌봄의 정치학**
 - ✓ 정책을 통해 개입하고 지원해야 하는 정당한 욕구가 무엇이며,
 - ✓ 욕구 충족을 위한 재화와 서비스를 어떻게 분배할 것이며,
 - ✓ 누가 돌봄을 제공할 것이며,
 - ✓ 생산성, 효율성, 이윤을 중시하는 경제시스템 속에서 돌봄의 사회적 가치를 어떻게 평가할 것인지의 문제
 - ✓ 정책 결정 과정에서 참여하는 행위자들간의 권력 관계의 산물

II. 돌봄과 민주주의

돌봄의 윤리적 차원: 그동안의 정책과정에서 간과되어 온 것들

• 돌봄의 보편성

- ✓ 출생부터 성인기에 이르기 까지 상당한 기간 동안 신체적, 정신적, 물질적 측면에서 타인으로부터 돌봄을 필요로 하는 절대적 의존의 시기를 거치며, 나이가 들면 다시 새로운 돌봄 욕구를 경험
- ✓ 인간의 보편적 욕구로서 돌봄 욕구를 충족시키는 활동이 존재할 때만 인간 사회가 유지·재생산될 수 있음.
- ✓ 돌봄을 주고 받는 활동은 인간 사회의 유지·재생산 과정에서 필수적인 것이며, 상호의존성은 인간의 본질
- ✓ **경제성장 만큼 돌봄이 중요하게 공적 이슈로 다루어져야 하는 이유**



출처: S. Maybud.

II. 돌봄과 민주주의

돌봄의 윤리적 차원: 그동안의 정책과정에서 간과되어 온 것들

• '관계'로서 돌봄

- ✓ 돌봄은 노동이지만 타인의 복리를 우선시하는 노동, 육체적 욕구 뿐 아니라 정서적·감정적 유대를 포함하는 특수한 형태의 노동
- ✓ 노동의 성과를 화폐 가치로 쉽게 측정할 수 있는 전형적 유급노동과 달리 규범적, 사회적 가치 평가가 중요한 노동
- ✓ 돌보는 사람의 물질적, 정서적, 감정적 삶의 질은 돌봄을 받는 사람의 삶의 질과 밀접한 관계
- ✓ 아동, 노인, 장애인, 환자 등 돌봄을 필요로 하는 사람의 욕구를 잘 알아차리는 것은 '좋은 자질'이지만, '능력'으로 평가되지는 않으며 '누구나 할 수 있는 단순 노동'으로 인식되는 경향, 객관적으로 측정가능하지 않다는 이유로 전문성을 인정받지 못함.
- ✓ **일자리 창출을 위한 수단으로 사회서비스 활성화 전략 도입시 '중고령 여성' 일자리로 가치 평가된 이후 '나쁜 일자리'로 고착화된 이유**

II. 돌봄과 민주주의

돌봄의 윤리적 차원: 그동안의 정책과정에서 간과되어 온 것들

- **정당한 비용과 자원이 투입되어야 하는 활동**
 - ✓ 모든 시민의 돌봄을 받을 권리는 적절한 경제적 비용과 자원의 투입을 통해서만 보장될 수 있음.
 - ✓ 오랫동안 '무급' 또는 값싼 '유급' 노동으로 평가되어 오면서 돌봄에 대한 재정 투입은 낭비로 인식되어 왔고 여전히 그러함.
 - ✓ 경제적 자원과 돌봄의 관계에 대한 발상의 전환이 필요
 - ✓ "경제적 삶의 목적은 돌봄을 주변화하는 것이 아니라 돌봄을 지원하는 것이다. 생산은 그 자체가 목적이 아니며 우리 삶의 목적을 위한 수단이다"(Tronto, 2013)

II. 돌봄과 민주주의

돌봄 민주주의(caring democracy)

- **돌봄이 제기하는 부정의**
 - ✓ 돌봄을 필요로 하는 시민, 돌봄 노동자, 여성 등 돌봄 관계에 있는 시민의 주변화, 돌봄 가치의 평가 절하
 - ✓ 돌봄 노동자의 열악한 노동 환경
 - ✓ 돌봄 관계에서의 학대와 인권침해
 - ✓ 거시적 수준에서 성불평등 기제(열악한 유급 돌봄 노동-서비스의 낮은 질적 수준-가족 내 여성의 무급 돌봄 부담 심화-노동시장에서의 성불평등)
- **돌봄 민주주의(Tronto, 2013)**
 - ✓ 돌봄 책임의 분배
 - 가족으로부터 국가-사회-시민, 여성과 남성 사이의 재분배(not 집에서 하는 일)
 - ✓ 돌봄 가치의 인정
 - 돌봄을 주고 받는 관계 그 자체, 타인에 대한 배려, 신뢰, 상호의존성의 가치의 인정과 존중(not 맘충, not 아줌마(요양보호사))
 - ✓ 돌봄 정책 결정 과정에서의 동등한 참여
 - 돌봄을 위한 물질적, 상징적 자원의 배분을 위한 공적 토론 과정에서 주변화되어 온 돌봄 관계에 있는 시민(돌봄 노동자, 여성, 장애인, 노인 등)의 참여를 보장

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

사회서비스 부문 사회적 대화의 필요성에 대한 논의 과정

- 유럽연합집행위원회 노사관계와 사회적 대화 프로그램(Lethbridge, 2019)
 - ✓ PESSIS(Promoting employer's social service in social dialogue) 프로젝트
 - ✓ 2012년부터 2019년 사이에 4차례에 걸쳐 진행됨.
 - ✓ 사회서비스유럽(Social Service Europe)(비영리 사회보건서비스 공급자 단체) 주도로 유럽공공서비스노조(EPSSU: European Federation of Public Service Unions) 및 사회보건서비스 공급자 조직과 함께 수행.
 - ✓ 유럽 각국의 사회서비스 부문 사회적 대화 현황, 장애요인, 좋은 사례 등을 파악하기 위해 25개 국가를 대상으로 조사, 분석
 - ✓ 유럽연합 전반을 포괄하는 사회서비스 고용주 플랫폼이 만들어지고 이에 기반하여 2017년 유럽연합 사회서비스 고용주 연합(European Federation of Social Employers)이 결성됨.

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

노동자 관점의 사회적 대화: 유럽공공서비스노조(EPSSU)

- 회원조직의 중요한 활동 영역으로서 사회적 대화 증진을 위한 결의안(EPSSU, 2014)
 - ✓ PESSIS 프로젝트에 참여하면서 회원조직들의 다양한 단위에서의 사회적 대화 증진을 중요한 활동 영역으로 설정
 - ✓ 2014년 개최된 9차 총회 결의문에 <모두를 위한 사회서비스(Social Service for all)>(8조)를 포함, 사회서비스 부문 사회적 대화를 강화하여 고용과 서비스 질 향상할 것을 결의, 젠더 차원의 중요성 강조
 - ✓ 2015년 <모두를 위한 사회서비스> 결의안 이행을 위한 사업계획을 구체화.
 - 노동자의 임금 및 근로조건 개선, 사회적 대화와 단체교섭을 위한 조직력 강화 뿐 아니라 개별 국가 및 유럽 연합 수준에서 지향해야 할 사회서비스 정책 방향으로서 공적 사회서비스 증진을 위한 요구 포함.
 - 사회서비스 부문 재정 투자 확대, 예산 삭감 반대, 시장화와 경쟁체제 도입 반대, 양질의 서비스와 일자리 기준 마련 및 모니터링, 사회서비스 공급자 규제

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

노동자 관점의 사회적 대화: 유럽공공서비스노조(EPSU)

- 사회적 대화 가이드라인 『파트너십을 통한 공적 문제로서 사회서비스 보장과 발전(Social Service as Public task in Europe – Guaranteeing and development them in partnership)』 발간(EPSU, 2016)
 - ✓ 사회적 대화의 필요성
 - 유럽 사회서비스 시장화, 경쟁체제 도입으로 재정과 서비스 공급 및 전달에서 유대 원리 약화
 - 사회서비스 노동력 공급은 부족하고 일자리 질적 수준은 낮은 상황
 - 모두가 접근가능하고 이용가능한 양질의 보편적 사회서비스 제공의 어려움.
 - ✓ 사회적 대화의 목적
 - 모든 사람들이 양질의 서비스를 받을 수 있도록 하는 연대의 원리에 기반하여 조직화되고 재정이 지원되는 사회서비스의 발전
 - 유럽 사회적 모델의 안정화에 기여하기 위한 사회서비스 재원과 혁신적 역량의 마련
 - 인력난 해소, 임금 등 근로조건 개선, 서비스 및 일자리의 질적 수준 제고, 서비스 이용자와 노동자의 복지 증진

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

노동자 관점의 사회적 대화: 유럽공공서비스노조(EPSU)

- ✓ 사회적 대화의 방향
 - 시민의 보편적 이해(general interest)로서 모든 시민을 위한 사회서비스 구축
 - 사회서비스를 위한 공적 자원 확충
 - 좋은 일자리의 기준에 부합하는 임금과 단체협약
 - 더 나은 근로조건과 훈련

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

사용자 관점의 사회적 대화:

사회서비스고용주연합(Federation of European Social Employers)

- **사회서비스 사회적 대화의 필요성**
 - ✓ 사회서비스는 고용 및 사회경제적 가치의 측면에서 급격히 성장하고 있으나 저임금, 여성집중, 파트타임, 40대 이상의 고령화라는 특징
 - ✓ 인구고령화로 서비스 수요가 증가할 것이지만 열악한 노동력 상황으로 미래 지속가능한 서비스 제공의 어려움 전망
- **사회적 대화 의제**
 - ✓ 노동력 부족 및 질적 수준 향상을 위한 임금, 근로조건, 훈련, 전문성 강화, 근로시간, 출산·육아휴직 등 근로조건 개선
 - ✓ 사회서비스 민영화, 경쟁체제에 대한 문제제기. 가격 아닌 양질의 서비스를 기준으로 한 공공조달
- **유럽연합 사회서비스 부문 사회적 대화 위원회 설치 요구**
 - ✓ 지속가능한 사회서비스 노동력 확보 및 각 국가 수준의 사회적 대화 강화를 위한 유럽연합 수준의 위원회 설치

III. EU 사회 서비스 사회적 대화 위원회 설치를 위한 노력

유럽수준 노-사 공동행동

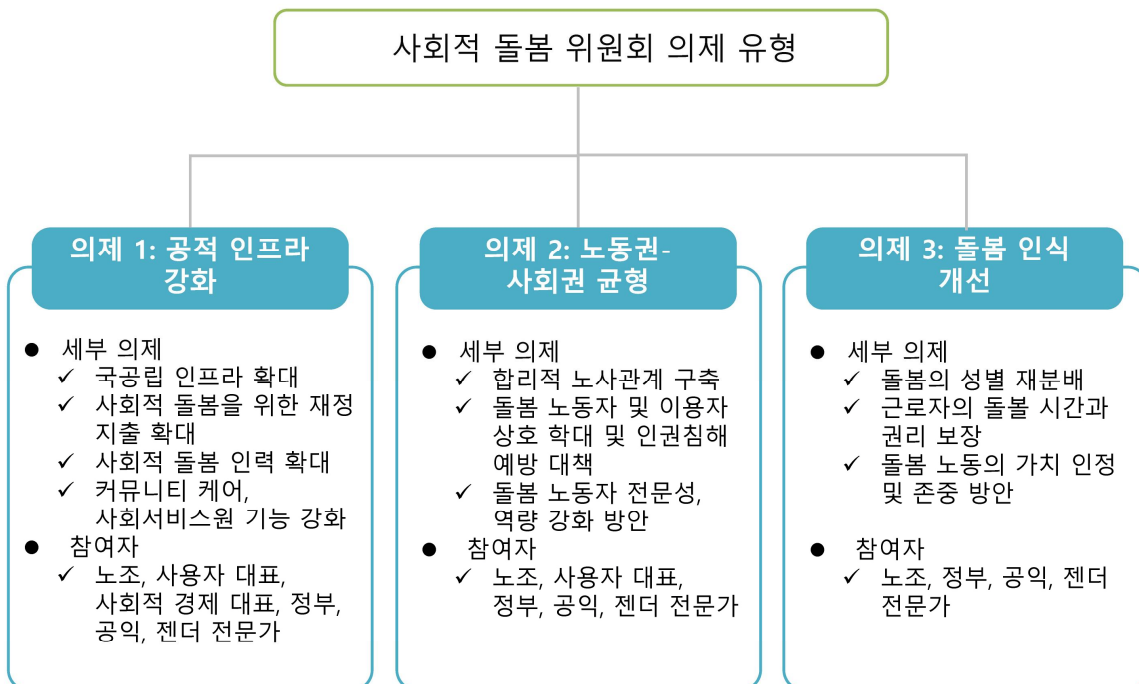
- **사회적 대화의 필요성을 제기하는 관점에서의 차이에도 공통 의제**
 - ✓ 노조는 노동권의 측면에서, 사용자는 양질의 안정적 노동력을 공급받기 위해 양질의 사회서비스 일자리 확대
 - ✓ 노조는 모든 시민의 보편적 이해로서 공적 사회서비스 재정 확대, 민영화, 시장화 반대, 사용자는 양질의 노동력 확보를 위해 민영화, 경쟁체제 반대
 - ✓ 양자 모두 좋은 일자리를 가진 노동자가 양질의 서비스를 제공할 수 있다는데 동의
- **유럽연합 수준의 대응을 필요로 하는 사회서비스 이슈 관련 공동 활동**
 - ✓ 사회서비스 부문 코로나19 대응: 서비스 이용자와 노동자 보호 및 안전을 위한 권고
 - ✓ 유럽 사회서비스 부문 인력 채용 및 유지: 근로조건, 젠더 불균형, 재정적 어려움, 노동력 고령화 문제 해결을 위한 방안
 - ✓ 사회서비스 부문 디지털화
- **사회서비스 부문 사회적 대화 위원회 설치를 제안하는 공동서신**
 - ✓ 일자리 창출, 사회통합, 지속가능하고 포용적 경제성장을 위한 사회서비스 부문의 중요성을 고려하여 사회적 대화 위원회 조직화 필요

IV. 경제사회노동위원회 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방향

운영 목표

- **돌봄 정책 변혁을 위한 개선 과제 제안**
 - ✓ 다양한 행위주체들간의 개별적 이해나 아동, 노인, 장애인 등 정책 영역별로 분절된 세부적 의제를 넘어 지속가능한 미래를 위한 통합적 돌봄 정책으로의 점진적 전환을 지향
- **세부 목표**
 - ✓ 정책영역별, 이해관계자별 이해를 넘어 공공선으로서 '좋은 돌봄' 을 위한 정책 방향과 공통의제를 도출하고 법·제도 ·정책적 개선 과제 제안
 - ✓ 산업별, 개별 사업장별, 특정 정책 이슈별로 전개되는 다양한 형식의 사회적 대화, 단체교섭에서 활용할 수 있는 『돌봄 서비스 노-사관계와 사회적 대화』의 문화와 규범 정착 방안 제안
 - ✓ 여성에게 집중되어 성별화 되고 가치가 평가절하된 돌봄 노동에 대한 인식과 가치 제고 방안 제안

V. 경제사회노동위원회 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방향



V. 경제사회노동위원회 사회적 돌봄 의제 위원회 구성 방향

참여 주체의 구성 및 대표성

- **노동자, 사용자(공급자), 서비스 이용자(보호자), 젠더 전문가**
 - ✓ 돌봄에 대한 사회적 대화에서 서비스 이용자(보호자)의 참여는 제도화된 영역의 정책결정 과정에서 커다란 영향을 받지만 가장 배제되어 온 집단의 참여를 보장한다는 점에서 의의
 - ✓ 젠더 전문가(단순히 여성 아닌)는 돌봄 정책이 기존의 성불평등 문제(돌봄의 성별 분리, 돌봄 노동 내 위계)에 미칠 부정적 영향, 여성 집중적 돌봄 노동의 성별 재분배 등의 문제에 주목, 그동안 돌봄 정책 추진 과정에서 간과되어 온 젠더 차원을 통합할 수 있다는 점에서 의의
- **참여주체의 대표성**
 - ✓ 참여주체의 대표성은 대변하는 목소리의 정당성 문제와 관련되므로 중요한 쟁점이 될 것
 - ✓ 조직 또는 단체의 역사가 길고, 회원의 구성이 대표하고자 하는 전체 집단의 속성과 유사하고, 규모가 광범위할 수록, 회원 상호간의 의사소통 및 연대활동을 통한 내부 응집력이 강할 수록 대표성이 높아질 것

참고문헌

- 국민건강보험공단. 『장기요양보험통계연보』.
- 김원정·임연규. 2020. “코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소: 2008~2019 돌봄노동자 규모와 임금변화를 중심으로. KWDI Brief. 제58호. 한국여성정책연구원.
- 보건복지부. 『보육통계』.
- Daly, M. and Jane Lewis. 2001. “The Concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology* 51(2): 281-298.
- EPSU(2014), *EPSU Congress Resolutions*, adopted by 9th EPSU Congress -20-23May 2014, Toulouse.
<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Congress%20resolution%20booklet%20-%20EN.pdf>
- EPSU(2016), Common guidelines for EPSU members in view of the development of social dialogue at EU-level with relevant and representative employers’ organisations. Final version of 21 September 2016, noted by the EPSU Executive Committee on 8 November 2016.

참고문헌

- ILO. 2018. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.
- Lethbridge, Jane. 2019. Project PSSSIS+: Promoting employers' social services in social dialogue. Final European Report 2019.
- Tronto, Joan C. 2013. Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice. New York University Press: New York.

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

토론

01

경사노위 여성위원회, 돌봄노동의 사회적 대화 제언

서울시 동부권직장맘지원센터 센터장
(경사노위 여성위원회 위원장)

김 지 희

경사노위 여성위원회, 돌봄노동의 사회적 대화 제언

서울시 동부권직장맘지원 센터장
(경사노위 여성위원회 위원장)
김 지 희

1. 코로나19 (COVID-19) 감염병으로부터 확인된 여성노동현실

- 고용률 전년 동월 감소폭은 2020년 3월 이후 여성이 남성을 상회함. 성별 고용률 격차는 2019년 5월 18.9%p로 19%p 미만에 진입 이후 2020년 3월 19.6%p까지 확대됨 (김난주, 2020:34)
- 근로소득(상여 포함)에 있어서는, 임금근로자 28.7%의 월평균 근로소득이 감소하였으며, 근로소득 감소폭은 20.4% 수준인 것으로 나타남. 성별로는 남성 28.3%, 여성 29.7%의 소득이 감소하였으며, 평균 감소 수준은 여성 22.2%, 남성 18.9%로 **코로나19로 인한 근로소득 충격은 남성에 비해 여성에 두드러진 영향을 미친것으로 보임.**¹⁾
- 육아가사 여성 비경제활동인구는 2020년 전년 동월차는 1-2월까지 감소 이후 3월부터 증가. 2020년 3월부터 9월까지 기간 중 육아가사 비경제활동인구 전년 동월 대비 증가폭은 최고 여성이 45.5배 큼(2020년 4월 전년동월대비 여성 273천명 증가, 남성 6천명 증가)
- ‘2020년 상반기 지역별 고용조사 자녀특성별 여성의 고용지표’ (통계청)에 따르면 2020년 4월 기준 자녀가 있는 여성취업자는 267만2000명으로 지난해 동기에 비해 15만6000명 (5.5%) 감소함.
특히 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성의 고용률은 자녀수가 많을수록, 자녀가 어릴수록 낮게 나타남. 15~54세 여성수가 감소 추세에 있고, 코로나19 확산 영향으로 임시·일용직 비중이 큰 유자녀 여성 취업자 감소가 크게 나타남.
이는 코로나19 확산과 비대면 원격수업으로 인한 돌봄 부담 증가가 여성 고용률과 취업시간 감소로 나타났다고 할 수 있음.

1) 「코로나19 고용위기와 정책대응」, 한국노동연구원, 6,7p

2. 돌봄공백, 여성에게로.

○ 사례와 상담분석으로 본 직장맘의 고충증가

- 서울시직장맘지원센터(동부권, 서남권, 서북권)²⁾의 1년 평균 상담이 1만건~1만2천 건 정도됨. 2020년 상반기 상담이 급증을 하면서 2020년 7월부터 ‘코로나19 긴급 직장맘노동권리구제단(현 직장맘법률지원단)’을 운영하여 구제사건대리 활동을 강화 하였음.
‘임신·출산·육아기 노동권’³⁾ 분야 주요 상담 건수는 전반적으로 감소하는 추세를 보임.
- 육아휴직 관련 상담의 경우 최다기록 177건(1월) 대비 최소 기록 71건(8월)으로 59.89%의 감소율을 기록함.
- 육아기 근로시간 단축제도 관련 상담 건수는 최다기록 107건(1월) 대비 최소 기록 17건(7월)으로 84.11% 감소함.
- 출산전후휴가 관련 상담은 최다기록 79건(1월) 대비 최소 기록 23건(8월)으로 70.89% 감소함.
- 임신으로 인한 불이익 등과 관련한 상담은 최다기록 55건(3월) 대비 최소 기록 6건(12월)으로 89.09% 감소한 것으로 나타남.
- 코로나19 긴급 직장맘노동권리구제단 사업기간 동안 ‘부당해고’ 관련 상담 건수가 현저히 증가함. ‘부당해고’ 관련 상담은 1월 기준 7건이었으나, 7월부터 급증하여 12월에는 63건으로 1월 대비 900.0% 증가함.
- 코로나19가 기업에 미친 영향으로 부당하게 해고되거나 실업의 위기에 처하게 된 임신·출산·육아기 노동자가 증가하여 부당해고 관련 상담 건수도 증가한 것으로 보임.
- 상담분석과 사례에서 보듯이 사회적 위기는 여성 노동자의 노동권을 후퇴시키고 임신·출산·육아기의 노동자들의 법적 보장도 위협받게 됨.
유자녀 여성 노동자들이 돌봄 공백을 메우기 위해 결국 고용중단이 되고 이는 여성의 고용 단절, 돌봄 주체 간의 갈등, 일·생활의 불균형 등의 사회적 문제가 됨.

2) 서울시직장맘지원센터는 서울시 성평등조례 45조에 근거 여성의 노동권 및 모성권리를 보호·지원함으로써 여성의 경력 단절예방 및 일·생활균형 문화조성을 위해 2012년 4월 서울시가 최초로 설립한 기관임.

3) ‘임신·출산·육아기 노동권’ 분야 주요 상담 유형은 ▲ 육아휴직, ▲ 출산전후휴가, ▲ 육아기 근로시간 단축제도, ▲ 임신으로 인한 불이익 등으로 구분할 수 있음.

〈권리구제 사례〉4)

<p>■ (사건1) 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등에 대한 고용노동부 진정 사건 대리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 후 복직을 앞두고 사업주는 강등 등 근로계약 내용의 불리한 변경에 동의하여야만 복직을 허용할 것이라 하여 분쟁이 발생함. - 내담자가 강등 조건을 수용하지 않자 사업주가 노무 제공 수령을 거부하고 사업장 출입을 제한하여 센터에 상담 요청 - 육아휴직 후 권고사직으로 근로관계 종료 등을 조건으로 2020. 9. 14. 당사자 간 합의하고, 신청 취하하는 것으로 해결 완료
<p>■ (사건2) 임신 중인 노동자에게 행하여진 부당해고에 대한 지방노동위원회 부당해고 구제신청 사건대리 (사측; 경영상 이유에 의한 해고 주장)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사용자가 법적 요건을 전혀 갖추지 않은 채 임신 중인 내담자를 경영상 이유에 의한 해고대상자로 선정하고 해고 통보를 하여 센터에 상담 요청
<p>■ (사건3) 육아휴직 복직 후 행하여진 부당해고에 대한 지방노동위원회 부당해고 구제신청 사건 대리 (사측; 업무능력 부족으로 인한 해고 주장)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 후 복직 5일 만에 업무능력 부족 등으로 해고 통보를 받아 센터에 상담 요청 - 해고예정일이 2020. 9. 26.여서 사건 진행을 위하여 사전 준비 중이었으나, 내담자가 돌연 부당해고 구제신청 진행을 원하지 않아 종결
<p>■ (사건4) 가족돌봄휴가 및 연차유급휴가 사용을 이유로 행해진 부당해고에 대한 지방노동위원회 부당 해고 구제신청 사건대리 (사측; 경영상 이유에 의한 해고 통보 후 징계해고임을 주장)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가족돌봄휴가 및 연차휴가 사용 등을 이유로 사용자와 갈등을 겪는 와중에 정당한 이유없이 경영상 이유에 의한 해고통보를 받아 센터에 상담 요청 - 해고일 이후 사용자는 징계해고라면서 갑작스럽게 해고 사유를 바꾸어 고용보험 피보험자격 상실 신고를 하고 별도 합의 없이 퇴직금을 미지급하는 등 내담자 퇴사 처리 이후에도 지속적으로 괴롭힘, 위법행위를 하여 내담자의 경제적·심리적 고통이 가중 - 48차 상담 진행함. 부당해고 구제신청이 인용되어 부당해고 판정을 받음.

4) 서울시직장맘지원센터 「2020 코로나19 긴급 직장맘권리구제단 사업활동 보고서」, P20~21

< 직장맘, 너의 목소리를 들려줘! : 상담사례 토크콘서트 >⁵⁾

“사람이 구해지면 그만 나와라.”

“돈 때문에 그러냐?”

(상담개요) 김은영님은 상시 노동자 수 4인 이하 사업장에서 근무하는 노동자임. 출산이 채 1달도 남지 않은 상황에서 사용자에게 출산전후휴가 및 육아휴직과 관련하여 문의하였더니 사람이 구해지면 그만 나오라 하면서 채용공고까지 올려놓아 센터에 문의 전화를 함.

(상담결과) 내담자는 근로계약서 작성 이후 체불임금을 지급받았으며, 고용보험 등에도 가입되어 출산전후휴가 및 육아휴직도 정상적으로 부여받음.

“연차유급휴가를 마음대로 쓸 수는 없지.”

“육아휴직은 회사가 허용해야 할 수 있는 거야.”

(상담개요)이정은님은 같은 회사에서 11년 남짓 일하셨던 노동자임에도 연봉협상 등에서 장기근속의 대가를 인정받지 못해 실망하던 차, 자녀 양육을 위해 육아휴직을 신청하였으나 원활한 사용이 어려워 센터에 문의 전화를 함.

(상담결과)

- ① 육아휴직을 사용하겠다고 한 이정은님을 제외한 다른 모든 동료 노동자의 연봉인상이 이루어짐.
- ② 육아휴직을 30일 전에 적법하게 신청하였음에도 불구하고 회사가 승인한 날로부터 30일이 경과한 뒤 육아휴직을 사용하게 됨(총 37일 이후).
- ③ 육아휴직 전 연차유급휴가 거부에 대하여 진정을 제기하려고 하였으나, 육아휴직 사용 등 현실적인 여건으로 인해 포기하게 됨.
- ④ 직장맘의 육아휴직 사용의 어려움에 대하여 어려움을 토로하심.

“임신·출산할 때 많이 배려해줬다”

“육아휴직은 회사에서 배려해 준 것인데 너는 그것을 무기로 쓰느냐?”

“육아휴직 쓰면서 쉬고 있는게 알미웠다”

(상담 개요) 육아휴직 중 부장이 전화를 하여 1개월치 급여를 줄테니 사직하라고 권유함. 응하지 않으면 아래 팀원을 잘라야 한다고 이야기함. 이에 센터에 상담 요청을 함.

(상담결과) 회사와의 면담 끝에 3개월치 급여를 지급받은 후 퇴사하기로 함.

5) 서울시동부권직장맘지원센터에서 온라인으로 진행한 ‘직장맘 상담 당사자 사례발표회’ 중 4가지 사례, 2020.10.29

육아휴직 후 1인 부서로 전보 및 임금동결

업무 관련 회의 참석 제지

회식,점심시간에도 투명인간 취급

(상담 개요) 최수진님은 육아휴직 후 복직하였더니 구석진 자리로 배치되었고, 본인이 속해있던 팀도 해체되어 아직 발령도 이루어지지 않은 상황임. 사용자 및 동료들의 태도 등에서 따돌림을 느낌. 이에 센터에 상담을 요청함.

(상담결과) 회사의 부당한 대우가 개선될 기미가 보이지 않아 결국 퇴사함.

저는 출판사 편집자로 10여 년간 일했습니다.

흔히 농담으로 육아 휴직하면 자리 없어진다고 하잖아요.

그 농담이 제게는 현실이 됐어요.

육아휴직이 끝나고 3월 말에 복귀를 했는데 바로 그날부터 지옥이 시작됐습니다.

출근하자마자 창고처럼 방치된 자리로 배치를 받았습니니다.

원래 근무하던 편집부가 아니라 1인 부서로 발령을 받은 건데,

이무도 말을 안 해 줘서, 나중에 알았습니다.

회사 내 파티션에 공고문이 붙어 있더군요.

아무도 저하고는 말을 안 해요. 밥도 안 먹고.

육아휴직 쓰고 왔더니 그냥 존재하지 않는 사람, 투명인간이 됐어요.

그런 상황이 되니까 계속 눈물이 났어요.

눈물이 그치지 않고 계속해서 나올 수 있다는 걸 그때 알았습니다.

저는 제가 아픈 상태라는 걸 몰랐는데, 센터에서 심리상담을 권해 주셨어요.

그렇게 상담을 받으면서, 계속해서 눈물이 나는 게 우울증의 증상이고

출퇴근 지하철에서 숨이 막히는 게 공황장애 증상이라는 걸 알게 됐습니다.

사장은 그랬어요. 육아휴직을 이유로 나한테 불이익을 주는 거냐고 하니,

불이익을 주려는 의도가 전혀 없고,

설령 그렇다 한들 내가 감옥 가면 되지, 벌금 내면 되지 라고 말했습니다.

저처럼 육아휴직을 썼다는 이유로 회사에서 불이익을 당하고

힘든 시간을 보내는 사람이 더 이상 생기지 않았으면 좋겠습니다.

- 서울시동부권직장맘지원센터가 코로나19로 인한 사회적 거리두기 기간(2020년 3월25일~4월 15일)에 <직장맘 마음의 신호를 듣자!> 온라인 설문조사를 진행함. 온라인으로 실시한 직장맘, 대디 대상 스트레스자가진단 결과, 308명중 37.3%가 고위험군(115명), 54%(167명)가 잠재군으로 분석됐습. 특히 여성전체응답자 247명중 20~40대(196명)에서 101명(52%)이 고위험군, 83명(42%)가 잠재군, 단 12명만이 건강군으로 나타남.
- 이는 코로나19로 인한 고용불안, 직무스트레스, 돌봄공백 등에 대한 소위‘코로나 블루’라고 하는 심리불안이 증가한 것이 원인이라 할 수 있음.

3. 돌봄노동, 이제는 사회적대화

- 위기는 여성노동자에게 더욱 가혹함을 모든 통계와 결과는 보여줬음. 그 동안 여성노동이 어디에 있었는지, 왜 가장 큰 충격을 받는지 알려주고 있음.
그래서 경사노위 여성위원회는 [코로나19관련 여성노동에 미치는 영향] 관련 전문가 발제와 심도 있는 논의를 진행하였음.
 - 코로나19, 여성노동에 미치는 영향 (발제 : 김지희 위원장)
 - 코로나19와 돌봄노동 (발제 : 마경희 여성정책연구원 연구위원)
 - 코로나19와 가사노동 (발제 : 최영미 한국가사노동자협회 대표, 박귀천 교수)
 - 여성노동 관점에서 본 코로나19 정부정책 평가 (발제 : 김난주 여성정책연구원 연구위원)
 - 코로나19와 여성노동자 건강권 (발제: 한인임 일과건강 사무처장, 김인아 한양대 직업환경 의학과 교수)
- 특히 사회적 위기에 ‘돌봄 공백의 심각성’이 드러났고 동시에 돌봄의 사회화에 대한 중요성과 인식이 확인되기도 함. 문제는 돌봄서비스를 제공하는 대다수가 여성노동자이며 그 돌봄공백을 채우는 것도 여성이라는 것이 명백한 현실임.
- 그래서 여성위원회에서는 코로나19로 드러난 돌봄에 대한 공적 대응의 문제, 돌봄노동의 지속 가능한 정책, 돌봄을 매개로 한 성불평등, 저평가노동으로의 악순환 청산 등을 위한 ‘사회적대화’가 절실하다 판단하여 제언하게 되었음.
- 발제에서 밝혔듯 돌봄의 사회화는 여성이 주체가 되는 성별 분업적인 사적영역의 일이 아니라 사회 제도적으로 책임을 분담해야 하는 공적 영역의 일로 접근해야 함. 그러기 위해서는 돌봄 의제를 개발하고 주체들의 사회적 대화를 통해 혁신 방안이 만들어져야 함.
- 토론회 내용은 우리 사회의 돌봄의 가치와 사회적 대화의 중요성을 다시 한번 재인식시키는 중요한 기반이 될 것이며 이제 본격적인 구성을 통한 실현의 단계로 나아갈 수 있을 것이라 확신함.

<질의>

1. 노동권과 사회권의 균형을 이루기 위한 우선적인 정책은 무엇인지?
2. 의제별위원회 관련 참여주체 구성에 대해 제안해주실 수 있는 구체적인 상이 있으신지?
(예를들어 EU사회서비스고용주연합 같은 조직형태 인지, 그룹별인지 등)

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

토론

02

충남대 경제학과 교수

윤 자 영

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

토론

03

**경제사회노동위원회
돌봄노동 토론회 토론문**

서울과학기술대 경영학과 교수

정 흥 준

경제사회노동위원회 돌봄노동 토론회 토론문

서울과학기술대학교 경영학과 교수

정 홍 준

1. 발제1, 2에 대한 총평

- 윤정향 박사님의 <우리 사회 돌봄노동의 실태와 쟁점>은 돌봄 노동의 현황과 문제점(국공립 인프라 부족)이 제시되어 있으며 정책대안으로 공공성을 강화하기 위해 ①시설 확충, ②돌봄 노동을 주요 산업정책으로 대우, ③돌봄 노동에 대한 인정과 합리적 보상, ④노동권과 사회권의 균형을 위한 돌봄 노동자 보호 등이 포함되어 있음. 이러한 정책방향은 매우 타당하고 동의됨. 다만, 제시된 정책 방향을 어떻게 실현할 수 있는지에 대한 구체적인 프로세스가 제시되어 있지는 않아 이에 대한 보완적인 논의가 필요하다고 판단됨
- 마경희 박사님의 <돌봄에 대한 사회적 대화의 원칙과 방향>은 우리나라 돌봄 정책에 리뷰와 국제기구의 권고, 노사 등 해외사례를 제시하고 있으며 이를 바탕으로 경제사회노동위원회에 사회적 돌봄 위원회 의제를 유형화하여 제시하고 있음. 의제는 크게 3가지로 공적 인프라 강화, 노동권-사회권 균형, 돌봄 인식 개선 등임. 또한 참여 주체로 공익, 정부, 노동자, 사용자(공급자), 서비스 이용자(보호자), 젠더 전문가를 제안하고 있음. 해외 사례 등을 통해 참고할 만한 내용들을 제시하고 있으며 의제도 적절하다고 판단됨. 다만 의제마다 참여자가 다른데 그렇다면 소분과를 두자고 제안하는 것인지 명확하지 않음. 젠더 전문가와 공익은 다른 것인지도 모호함, 사회적 대화가 성공적으로 추진되기 위해서는 의제를 명확하게 하는 것 외 노사정의 역할도 중요한데 이러한 점이 간과되어 있어 이에 대해 추가적인 논의가 필요하다고 판단됨

2. 토론자의 제안

1) 돌봄 노동에 대한 사회적 대화가 왜 필요한지를 좀 더 명확하게 제시해야

- 여성의 경제활동 참여, 고령 인력의 급증 등 돌봄 노동의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않으며 많은 사람들이 공감하고 있는 사안임. 그런데 중요하다고 해서 사회적 대화를 하는 것은 아님. 토론자는 사회적 대화는 사안의 중요성 외에 노사정의 타협이 필요하고, 노사정의 논의를 통해 더 많은 사회적 성과를 창출하는 것으로 이해하고 있음

- 경제사회노동위원회(이하 경사노위)의 제한적 자원 등을 고려할 때 돌봄 노동에 대해 사회적 대화가 왜 필요하고, 사회적 대화를 통해 어떤 성과를 기대할 수 있는지가 좀 더 분명하게 제시될 필요가 있음

2) 돌봄노동위원회에서의 노사정의 역할

- 돌봄노동위원회에서 정부의 할 역할은 명확해 보임. 돌봄에 대한 인프라를 확장하는 것이며 이는 정부의 지출을 확대하는 것임. 그렇다면 노동조합의 역할과 사용자의 역할은 무엇인지를 논의해야 함. 필요한 사회 서비스를 위해 정부가 지출을 늘리는 것은 당연하고 돌봄과 같은 사회서비스 영역에서 정부의 역할이 중요하다는 것에 동의함. 그러나 사회적 대화의 성과를 위해선 노사관계, 인식개선 등과 같은 의제에 있어 노동조합과 사용자가 무엇을 할 것인지가 명확하게 제시될 필요가 있음. 노사정이 수행할 수 있는 최대 목표를 제시하고 그 목표들에 대해 의제별위원회에서 토론을 하면서 사회적 합의를 만들어가는 것이 중요하기 때문임. 정부의 일방적인 지원을 결정하기 위한 사회적 대화는 의제화되기가 쉽지 않음도 인정해야 함

2) 돌봄위원회를 제안한 경우 의제에 대한 충분한 연구가 필요함

- 의제별위원회를 운영하기 위해선 제시된 다양한 의제들에 대해 현황, 문제점, 지금까지의 정책, 대안적인 정책 등을 종합적이면서 체계적으로 제시될 필요가 있음

3) 참여 주체의 명확화

- 사회적 대화를 현실화하고 성과를 창출하는 데 있어 당사자는 매우 중요한 행위자임. 돌봄 노동이 다양하므로 노동자가 참여할 경우 누가 참여하는 것인지가 중요함. 시설관련 사회복지사노조? 보육교사노조?, 요양보호사노조?, 한국노총? 사용자도 마찬가지임. 어린이집협회? 민간위탁 당사자인 지방정부? 이러한 혼란은 돌봄의 범위가 명확하지 않기 때문으로 판단됨

4) 기타

- 돌봄은 사회적 노동을 이미 의미하는데, “사회적 돌봄”은 무엇인지?
- 젠더 전문가는 공익위원 중 일부로 할 수 있음
- 현재의 의제는 한 위원회에서 다룰 수 있는 것으로 판단됨. 서로 배타적이지 않으며 소분과를 운영할 수 있는 자원도 충분하지 않음
- 의제별위원회의 운영 시기가 제시될 필요가 있으며(보통 1년), 운영 기간 동안 논의의 프로세스를 제시하면 좋겠음
- 연구과제의 범위를 잘 모르겠으나 돌봄위원회를 현실화하려면 돌봄노동에 대한 일반적인 현황과 문제점, 당위적 필요성만으로는 부족하며 기대효과 등이 충분히 논의되어야 노사정을 설득할 수 있음

경제사회노동위원회 여성위원회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화

토론

04

한국가사노동자협회 대표

최영미

