정책토론회

코로나19가 여성노동자에게 미친 영향

2021.11.10.(수) 오후 2:00 한국노총 6층 대회의실

프로그램

발 표

좌 장 장명선(한국양성평등교육진흥원 원장)

· **발표1. 코로나19로 인한 돌봄현황과 직장 내 불이익 실태**
  - 장진희(한국노총중앙연구원 연구위원)

· **발표2. 코로나19의 성별화된 노동 위기**
  - 이동선(한국여성정책연구원 부연구위원)

· **발표3. 워킹맘의 일과 양육사이의 긴장, 어려움, 그리고 피해**
  - 박건(인하대학교 의과학연구소 선임연구원)

토 론

토론자1. 전기택(한국여성정책연구원 선임연구위원)

토론자2. 배진경(한국여성노동자회 대표)

토론자3. 김지희(서울특별시 동부권직장맘지원센터 센터장)

토론자4. 김현영(국기원 노동조합 부위원장)

현장과 함께 국민과 함께
한국노총중앙연구원
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS RESEARCH CENTER

코로나19로 인한 돌보현황과 직장 내 불이익 실태

<목차>

제1장. 서론
제2장. 우리나라 코로나19 대응현황
제3장. 코로나19의 성별화된 노동 위기
제4장. 코로나19로 인한 여성노동 및 돌봄실태
제5장. 워킹맘의 일과 양육사이의 긴장, 어려움, 그리고 피해: 심층면접조사결과를 중심으로
제6장. 결론 및 정책방안

제1장. 서론

제1절 연구배경 및 목적

1. 코로나19로 인한 여성의 고용불안정성 확대

- 2019년 12월 중국 우한에서 처음 발생한 뒤 전 세계로 확산된 코로나 바이러스감염증-19(이하 "코로나19")는 2021년 6월 기준으로 무려 1억7천만명이 확진판정을 받았으며 그중 371만명이 사망한 것으로 집계되고 있음. 우리나라 역시 누적확진자수 14만5천명, 사망자수가 약 2천명에 이를 정도로 심각한 상황임
- 2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 에볼라나 지카바이러스 유행 시 나타났던 피해 경험을 토대로 코로나19가 여성의 경제활동 영역에서 차별적 상황을 가중시킬 것이라 예측함(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 이뿐만 아니라 세계노동기구(ILO) 역시도 코로나19의 여파로 약 2천5백만 개에 달하는 일자리가 사라질 수 있으며, 이는 주로 저임금 및 서비스업 등 특정집단에 편중될 것으로 전망함
- 이러한 전망 아래 우리나라의 성별화된 이중노동시장 구조와 여성이 저임금 불안정 일자리에 집중되어 있는 점, 그리고 여성에게 돌봄노동이 집중된 현실에 비추어보면 코로나19는 여성의 고용불안정을 더욱 가속할 우려가 대두된다. 실제로 우리나라는 코로나19 방역조치에 따라 입국제한, 사회적 거리두기, 업장통제 및 폐쇄, 격리조치 등 활동의 축소로 인한 경제적 봉쇄가 이루어졌다. 이로 인해 대면서비스를 기본으로 하는 돌봄서비스업, 관광업, 숙박음식점업이 큰

타격을 받은 것으로 보고되는데, 이 때문에 제조업이나 건설업에 위기가 집중되었던 과거 IMF 외환위기 때와 달리 코로나19 상황에서의 여성은 고용안정에 가장 취약한 계층[1]으로 분류됨. 특히 코로나19로 인한 전국적 단위의 휴원, 휴교 등 돌봄의 공적기능이 마비됨에 따라 돌봄은 재가족화되고, 결국 일하는 여성은 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하여 노동시장 내 어려움이 가중될 것으로 전망됨

- 이는 실제 통계자료를 통해서도 명확히 드러나는데, 통계청에 따르면 2020년 3월~9월까지 기간 중 육아·가사 비경제활동인구의 증가폭은 남성보다 여성이 45.5배(2020년 4월 전년동월대비 여성 273천명 증가, 남성 6천명 증가)큼. 또한 '2020년 상반기 지역별 고용조사 자녀특성별 여성의 고용지표'에 의하면 여성은 자녀가 어릴수록 고용률이 낮았는데, 특히 6세 이하 자녀가 있는 여성(47.5%)이 다른 연령대의 자녀가 있는 여성(7-12세 58.5%, 13-17세 65.3%)에 비해 고용률이 낮았음. 게다가 자녀가 있는 여성취업자는 267만2천명으로, 지난해 동기에 비해 15만6천명(5.5%)이 감소함. 이처럼 코로나19로 인한 이는 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 노동시장 이탈을 가속화하고 노동시장 진입의 장애요인으로 작용하는 것으로 해석됨

2. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익과 대응방안의 필요성

- 돌봄공백으로 인한 사회적 문제가 대두됨에 따라 중앙정부는 빠르게 기존 법·제도를 정비하였는데, 가장 대표적인 가족돌봄제도로 가족돌봄휴가(무급)와 가족돌봄휴직(무급)을 들 수 있음. 고용노동부는 기존의 가족돌봄휴가(기존 10일)를 최대 10일까지(한부모는 최대 15일)연장할 수 있도록 규정한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "남녀고용평등법") 개정안을 마련함. 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 있음
- 그러나 돌봄에 대한 사회적 인식이 빠르게 변화하고 있음에도 가사나 육아는 여성의 몫이라는 응답이 80%를 차지하고 있으며(장진희·박성준, 2017), 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 상회함(고용노동부, 2020). 이처럼 우리사회 내에서 돌봄노동은 여성의 몫으로 여겨지는 현실에서 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성에게 가족돌봄제도 사용의 압력을 높이는 주요 원인으로 작용함. 결국 여성은 "이상적인 노동자 규범"(ideal worker norm)에 의해 가정생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 요구에 직면하지만 돌봄부담에 따라 이상적 노동자 규범에서 벗어나게 됨(장진희, 2020). 그 결과, 여성은 제도사용을 이유로 직장 내 다양한 불이익에 노출될 위험이 대두됨
- 물론 남녀고용평등법에 의해 제도사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시

1) 통계청(2020)에 따르면 숙박음식점업 여성취업자 수는 2020년 4월 전년동월대비 16만7천명이 감소한 것으로 집계되며, 이는 숙박음식점업의 남성취업자 수 4만4천명의 3.8배에 달한다.

키는 등의 불리한 처우를 금지하고 있음. 그러나 법적으로 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다보니 현장에서는 이를 교묘하게 피한 직·간접적 불이익이 여전히 발생하고 있음. 잦은 가족돌봄휴가 사용 등으로 인해 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치되어 해고의 위험이 높아지는 등 여러 불이익에 직면하는 것으로 보고됨(전기택·배진경, 2020). 또한 서울시직장맘지원센터에 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.이처럼 육아기 여성의 돌봄노동에 대한 불이익을 법적으로 금지하고 있음에도 불구하고, 현장에서는 여전히 여성을 대상으로 하는 심각한 불이익이 존재하고 있는 현실임

- 그럼에도 불구하고 아직까지 코로나19로 인한 여성노동자의 노동환경 변화와 직장 내 불이익을 조망한 연구는 미흡함. 고용노동부 역시 2019년 11월에 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 대응방안을 논의하였음에도 여성노동자의 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 심도 깊게 논의되지 못한 것이 현실임
- 이 때문에 여성의 노동위기 대응방안 또한 명확히 수립되기 어려운 상황임. 따라서 본 연구는 코로나19 상황 하에서 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 함

제2절 연구방법 및 분석자료

- 본 연구는 코로나19가 여성노동에 미치는 영향을 분석하기 위해 크게 4가지의 방법론적 접근을 시도함. 첫째는 우리나라의 코로나19와 관련된 대응과 이에 따른 법·제도 변화를 검토함. 둘째는 OECD 및 ILO 등 국제기구의 통계자료를 활용해 한국의 코로나19 현황을 분석함. 셋째는 한국노총 5개 회원조합(금융노조, IT사무서비스노련, 공공연맹, 의료노련, 공무원 연맹)의 남녀조합원 중 중등이하 자녀를 둔 556명을 대상으로 코로나19로 인한 노동환경의 변화 및 돌봄현황, 그리고 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 조사함. 마지막으로 설문조사에서 담지 못한 심도 있는 접근을 위해 심층면접을 실시하여 코로나19로 인한 직장 여성의 위치를 가늠하고 여러 어려움을 드러내고자 함

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 있음. 감염병의 특수성과 전문성을 고려하여 방역 컨트롤타워인 '중앙방역대책본부'(질병관리본부)가 수행하며, 중앙재난안전대책본부 1차장 겸 중앙사고수습본부장(보건복지부 장관)은 중앙방역대책본부(본부장: 질병관리본부장)의 방역업무를 지원함. 범정부대책지원본부장인 행정안전부 장관이 맡아 중앙 및 지자체 간 협조 등 필요한 사항을 지원함. 각 지자체에서도 단체장을 중심으로 '지역재난안전대책본부'를 구성하여 감염병 전담병원과 병상을 확보하고, 수용범위를 넘어서면 중앙에서 병상, 인력, 물자 등의 자원을 지원함.

2) 우리나라의 코로나19 진행상황

- 우리나라의 경우 국내 발생 초기에는 일부 중국지역의 입국자와 그 주변에서 확진자가 발생하였으나, 특징 종교집단을 중심으로 폭발적인 집단발병이 발생함. 이에 확진자가 매우 빠르고 광범위하게 발생하였으나, 전 국민의 적극적인 사회적 거리두기와 철저한 생활방역으로 확산세가 진정된 바 있음. 그러나 이후 이태원의 클럽을 매개로 한 급속한 확산과 밀집·밀폐·밀접 시설 내의 n차 감염으로 유행 연결고리가 이어져 산발적 감염이 발생함. 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 가속화되어 8월 2천명을 넘어서고 있는 실정임
- 권역별 국내발생 현황을 살펴보면 우리나라는 주로 수도권을 중심으로 코로나19 확진자가 발생하고 있는 것으로 확인됨. 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)가 차지하는 비중은 64.7%에 달함. 이 때문에 서울시와 경기도, 인천시는 대전시와 부산시를 제외한 다른 지역에 비해 격상된 거리두기 단계를 유지하고 있으며, 상대적으로 돌봄공백이 더욱 심각하게 우려되는 지역으로 분류됨

2. 사회적 거리두기 및 단계별 조치

- 우리나라는 역사상 유례없는 확산속도와 공중보건상황 등을 감안하여 코로나19에 대한 위기상황을 단계별로 대응하고 있음. 우선, 감염병 위기경보단계를 살펴보면 중국지역을 중심으로 확산되던 2020년 1월 중순까지는 '관심단계'를 유지하다가, 우리나라에서 최초 확진자가 발생함에 따라 1월 20일부터 '주의단계'로 변경됨. 이후 점차 산발적으로 확진자가 나타남에 1월 27일부터 '경계단계'로 격상하였고 특정지역에서 폭발적으로 확진자가 확산됨에 따라 2월부터 '심각단계'로 격상함. 이후 더욱 감염력이 높은 코로나19의 델타변이 형태가 등장함에 2021년 7월 이후 일평균 확진자가 2천여명에 달하였으며 이에 2021년 7월 사회적 거리두기 체계가 개편됨
- 코로나19로 인한 감염병 위기경보가 경계단계에 들어서면서 보건복지부는 어린이집용 대응지침을 배포하였고, 이어 어린이집 일시 폐쇄 및 휴원 기준을 안내함. 이후 특정종교에 의한 확산으로 인해 감염병 위기경보는 심각단계로 격상되었고, 2020년 2월 26일 전국 어린이집의 강제 휴원 조치가 이루어짐에 따라 돌봄공백 문제가 대두되기 시작함. 이후에도 코로나19의 증가세로 인해 전국 어린이집 휴원 기간이 연장되었고, 돌봄공백의 장기화가 발생함. 이뿐만 아니라 교육부 역시 전국 유치원과 초등학교의 개학을 연기함에 따라 돌봄이 요구되는 미취학 자녀와 초등자녀를 둔 가구의 돌봄공백이 야기되었고, 2020년 5월 4일 등교수업 방안을 마련함

〈표 2-1〉 감염병 위기 경보별 돌봄시설 및 교육기관 조치

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 단계계편 / 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 받음. 코로나19 초기에는 중앙정부 차원에서 전국적 휴원·휴교를 명령하였으나 이후, 어린이집은 주로 지자체에 의해 휴원이 결정되고 초중학교의 경우 교육부의 결정에 영향을 받도록 변경됨. 이 때문에 개편 전 거리두기 체계에서는 어린이집에 대한 가이드가 존재하였으나 개편 후 거리두기 체계에서는 어린이집에 대한 가이드가 제외됨.[2)]

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 됨. 물론 6월 이후 전국 단위 휴원은 해제하였으나, 지역별 감염 수준에 따라 지자체별로 휴원 여부를 판단하여 실시하도록 하고 있음. 서울시와 경기도, 인천시를 비롯한 대도시의 경우 최근까지도 코로나19가 심각한 수준을 보임에 따라 일부 지역이 휴원을 지속하여 돌봄공백이 장기화됨
- 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 보고됨. 어린이집 등원율에 있어서도 88.5%(2021.11.18.)에서 44.5%(2021.1.4.)로 크게 감소한 것으로 집계되는데 이는 가정보육의 비중이 매우 증가하였음을 의미함
- 또한 보건복지부는 2020년 8월 18일자로 사회적 거리두기 단계 격상에 따른 어린이집 조치사항 안내 공문과 사회적 거리두기 단계별 어린이집 조치사항을 배포함. 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 있음
- 어린이집 역시 사회적 거리두기에 따른 조치사항이 취해졌는데, 생활방역인 1단계에서는 정상운영이 가능하며 생활 속 거리두기 수칙 준수하에서 특별활동이나 외부활동, 집단행사 및 교육을 할 수 있음. 또한 외부인 출입관리에 있어서 발열이나 호흡기 증상 등 확인 후 출입을 허용하도록 함. 이후 1.5단계로 격상됨에 따라 시설돌봄보다 가정돌봄을 권고하는데, 특별활동과 외부활동, 외부인의 출입은 자제하도록 하고 집단행사는 취소 및 연기하도록 지침이 마련됨. 2.5단계에서는 어린이집의 모든 활동이 금지되고, 3단계에서는 휴원과 긴급돌봄을 하도록 조치하고 있음
- 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 실정임

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

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

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">구분</th><th>생활방역</th><th colspan="2">지역적 유행단계</th><th colspan="2">전국 유행단계</th></tr>
<tr><th>1단계</th><th>1.5단계</th><th>2단계</th><th>2.5단계</th><th>3단계</th></tr>
<tr><td>지자체</td><td>기본 방향</td><td colspan="5">철저한 방역 하에 운영</td><td>휴원 명령</td></tr>
<tr><td rowspan="5">어린이집</td><td>운영</td><td>정상운영</td><td colspan="4">보호자 대상 가정돌봄 권고</td><td>긴급보육
(*최소화)</td></tr>
<tr><td>특별활동</td><td rowspan="3">가능
(*생활속 거리두기 수칙 준수)</td><td colspan="2" rowspan="2">자제 원칙
(*활동 시 보호자 동의 필요)</td><td colspan="2" rowspan="2">금지</td></tr>
<tr><td>외부활동</td></tr>
<tr><td>집단행사</td><td colspan="2">취소 및 연기 원칙
(*활동 시 보호자 동의 필요)</td><td colspan="2">취소 및 연기</td></tr>
<tr><td>외부인 출입</td><td>가능</td><td colspan="2">자체 원칙</td><td colspan="2">금지</td></tr>
</table>

2) 유치원 및 초등학교 조치사항

- 지자체 중심으로 휴원이 이루어지는 어린이집과 달리 유치원과 초등학교는 중앙에서의 통제에 따름. 특히 온라인 원격수업이 가능하다는 특징으로 인해 사회적 거리두기 단계별 조치에서 확인하였듯이 유치원 또는 학교의 밀집도를 고려한 등교가 이루어짐
- 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 이루어졌음. 그리고 4월 20일 모든 초중고가 온라인 개학을 실시하였고, 이후 5월 20일에 들어서야 고3이 등교개학하였으며, 유치원과 초등학교 저학년은 가장 늦은 5월 27일에 등교개학이 이루어졌음. 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 확인됨. 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 예측됨. 이에 고용노동부는 가족돌봄휴가를 최대 10일까지(한부모는 최대 15일, 무급) 연장할 수 있도록 규정한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "남녀고용평등법")을 개정안을 마련함. 이에 2021년 5월 18일 남녀고용평등법이 시행됨에 따라 가족돌봄휴가는 연간 총 20일(한부모는 총 25일)까지 사용이 가능하게 됨
- 연장된 가족돌봄휴가는 남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)에 의해 다음과 같은 사유에 한하여 사용가능함. 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 있음. 그럼에도 불구하고 현장에서는 가족돌봄휴가 사용으로 인한 다양한 형태의 불이익이 발생하고 있음이 보고되어(한국여성노동자회, 2020), 이를 면밀하게 살펴볼 필요성이 대두됨

〈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 이루어짐. 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, 코로나19관련 긴급하게 돌봄이 필요한 경우, 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우로 한정함. 지원수준은 1인당 10일 이내로 지원하며, 지원금액은 1일당 5만원(단시간 노동자는 시간비례, 소정 노동시간 주 20시간 일하는 1일 25,000원)으로 지원함

〈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	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 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 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 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
지원수준	1인당 10일 이내로 지원하며 지원금액은 1일단 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 있음. 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 있음. 다만, 1년의 단축기간을 사용 시 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간을 가산하여 사용이 가능함. 또한 1년의 기간에 대해 분할사용을 허락하고 있는데, 원칙적으로 1회의 기간은 3개월로 하되 사업주가 허용하는 경우 3개월 미만으로 분할하여 사용이 가능함. 단축기간의 노동시간은 주당 15시간 이상 35시간 미만이며, 3일 동안 8시간 근무하여 주당 24시

간 일하는 형태 등 여러 형태로 활용도 근로시간 단축으로 인정됨

- 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 등과 마찬가지로 제도사용으로 인한 불이익 방지 등 관련 보호규정이 마련되어 있음. 남녀고용평등법 제19조의 2(육아기 근로시간 단축)과 제19조의 3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)에서는 단축기간이 종료된 후에도 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 명시하고 있음. 또한 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하지 못하도록 강제하고 있음

〈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 분할 사용 가능)	미부여시 500만원 이하 과태료
단축 시간	주당 15시간에서 35시간. 단, 단축기간 전의 근로시간이 반드시 40시간이어야 할 필요는 없으며 시간이 단축되었고 주당 근로시간이 15~35시간이면 육아기 근로시간 단축으로 인정함	
신분 보장	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
연장 근로	사업주는 단축된 근로시간 외의 연장근로 요구 불가	위반시 1천만원 이하의 벌금

- 육아기 근로시간 단축은 2019년 고용보험법과 남녀고용법 등의 개정을 통해 제도사용에 탄력성을 높임. 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 함. 또한 남녀고용평등법 역시 개정하여 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 시에도 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있도록 함. 각각의 개정된 법은 2020년 2월 28일부터 시행됨에 따라 코로나19 상황에서 돌봄공백을 메울 수 있는 역할을 수행하게 됨

〈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 있음. 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 경우임. 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 계속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말함

〈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 허용예외 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 계속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말함

- 육아기 근로시간 단축은 단축 된 시간에 비례하여 통상임금이 삭감됨. 포괄임금으로 적용시 시간외수당이 시간외근로 여부와 무관히 지급되었다면, 시간외 수당 포함하여 근로시간 비례 급여가 산정됨. 또한 가족돌봄휴가 비용지원과 마찬가지로 육아기 근로시간 단축제도 역시 급여지원이 이루어짐.[3] 최초 근로시간 5시간 단축분은 월 통상임금의 100%(통상임금 200만

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

원 상한/50만원 하한)지원되며, 나머지 근로시간 단축분은 월 통상임금의 80%가 지원되어 경제적 부담을 완화시키고 있음.

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 있음. 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 함
- 휴직기간은2021년부터 적용된 90일이며 분할 및 해마다 반복하여 사용하는 것이 가능하나, 1회 사용시 최소 30일 이상 사용해야 하며 가족돌봄휴가 사용 시 가족돌봄휴가의 사용일수는 가족돌봄휴직 기간에서 제외됨. 즉, 가족돌봄휴가를 최장 20일(한부모 25일)을 사용 시 가족돌봄휴직은 70일이 가능함
- 육아기 근로시간 단축과 마찬가지로 가족돌봄휴직 역시 허용예외사유가 존재함. 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 경우임

월통상임금(200만원상한/50만원하한) × $\frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

나머지 근로시간 단축분은 다음과 같다.

월통상임금(200만원상한/50만원하한) × $\frac{(\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간})}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

〈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 직계비속 또는 손자녀의 직계존손이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존손에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 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 ②연장근로의 제한 ③근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 ④그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치를 취하여야 함

4. 육아휴직 제도

- 육아휴직제도는 1988년 4월에 도입된 이래로 여라 차례 개정을 거쳐 현재 일·가정양립을 위한 대표적인 제도 중 하나로 자리 잡고 있음. 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 제도임
- 특히 코로나19 시기에 들어 남녀고용평등법이 개정됨에 따라 육아휴직을 탄력적으로 사용할 수 있게 되었음. 종전의 육아휴직은 1회에 한정하여 사용할 수 있었으나(분할사용 불가) 2020년 남녀고용평등법 제19조의4 제1항이 개정됨에 따라 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있게 됨. 즉, 코로나19로 인한 돌봄공백을 육아휴직을 통해 일정 부분 해소할 수 있게 된 것임

〈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 이루어짐. 고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여)에 따라 육아휴직 급여가 지급되는데, 급여는 육아휴직 후 3개월까지 및 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지로 구분됨
- 우선, 육아휴직 후 3개월까지는 월 통상임금의 80% 해당하는 금액을 지급하는데, 다만 상한액은 150만원이며 해당 급액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함. 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 월 통상임금의 50%에 해당하는 급액을 지급하는데, 상한액은 120만원이며 하한액은 70만원으로 함. 그리고 매월 지급되는 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 지급함
- 한편, 육아휴직이 여성에게 집중됨에 따라 이른바 '아빠 육아휴직 보너스제'라고 불리는 육아휴직급여 특례가 마련됨. 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 미적용됨

〈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 함
- 앞서 가족돌봄휴가 등의 제도와 마찬가지로 육아휴직 역시 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제3항과 제4항에서 보호규정을 두고 있음. 가장 먼저 육아휴직을 이유로한 불리한 처우를 금지하고 있는데, 여기서의 불리한 처우란 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 경제·정신·생활상의 불이익을 포함함. 둘째로는 육아휴직 기간 중 해고를 금지하며, 셋째로는 육아휴직 후 직무복귀임. 직무복귀란 휴직 전과 동일한 업무에 복귀시키는 것을 의미

하며, 조직 개편 등의 경우처럼 동일한 업무로 복귀시키는 것이 어려운 경우에는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 함. 마지막으로 근속기간의 인정을 통해 자녀양육 기간에 대한 사회적 가치를 제도적으로 인정하도록 하고 있음

〈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 경에는 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 제도임. 유연근무제는 ①노동시간의 유연화 ②노무제공 장소의 다양화 ③노무제공량 조정 ④노무제공의 연속성 유연화 제도로 구분됨. 노동시간의 유연화에는 근로기준법에 따른 탄력적 시간근로제, 선택적 시간근로제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제가 포함되며, 근로기준법이 정하는 유형 이외에 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등이 존재함. 노무제공장소의 다양화에는 재택근무제와 원격근무제가 포함되며, 노무제공량 조정 측면에서는 직무공유제와 시간제근로가 포함된다. 마지막으로 노무제공의 연속성 유연화에는 장기휴가, 안식년, 가족의료휴가, 보상휴가제가 포함됨

〈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

- 이상의 유연근무제 중 보편적으로 이용되는 유연근무제의 유형과 운영방법은 다음과 같음. 시차출퇴근제란 주 40시간의 노동시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도임. 반면, 선택근무제란 주 40시간 범위 내에서 1일 노동시간을 자율적으로 조정함에 따라 출·퇴근시간을 노동자가 자유롭게 선택할 수 있는 제도임. 쉽게 말해 주5일 근무를 가정 시 4일간 36시간을

노동할 경우, 마지막 5일에는 4시간만 노동하면 되는 것임. 마지막으로 코로나19가 심화됨에 따라 권고되는 재택근무제는 노동자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도를 의미함

〈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

6. 긴급돌봄서비스 및 청소년방과후 활동

- 긴급돌봄서비스는 크게 어린이집 긴급돌봄서비스와 유치원생과 초등학생 대상의 긴급돌봄서비스로 구분할 수 있음. 전자는 보건복지부의 영역이고, 후자는 교육부에서 담당함. 이중 보건복지부의 긴급돌봄서비스는 어린이집, 다함께돌봄센터·지역아동센터, 기타 지자체 운영 돌봄센터 등 마을돌봄기관이 휴원하더라도 학부모의 긴급한 돌봄 수요에 적극 대응할 수 있도록 돌봄종사자가 정산근무 또는 당번제를 통해 긴급보육·돌봄을 실시하는 것을 말함. 긴급보육은 통상의 보육시간(~19:30)까지 동일하게 실시하는 것이 원칙이고, 이용사유에는 제한을 두지 않으며 기존의 보육시설 이용자의 경우 추가적으로 비용이 발생되지는 않음
- 다음으로 교육부는 시도교육청과 학부모 수요조사를 바탕으로 긴급돌봄서비스를 제공하기 위해 긴급돌봄 운영을 위한 운영지침 및 매뉴얼을 제공하며 교직원이 기존 일과 시간에 준해서 17시까지 운영함. 돌봄교실은 감염증 특성을 고려해 학급당 최소 인원으로 구성하되 10명 내외로 배치될 수 있도록 권장함
- 마지막으로 여성가족부는 개학연기 기간 예상되는 돌봄 공백을 최소화하기 위해 아이돌봄서비스 운영를 운영함. 아돌봄서비스란 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 함. 또한 아이돌봄 서비스를 이용하는 부모가 불안해하지 않도록 서비스 안전 관리에도 최선의 노력을 기울일 계획임

- 한편, 청소년방과후아카데미, 청소년상담복지센터, 학교밖청소년지원센터 등의 프로그램 중단에 따른 돌봄 공백을 해소할 수 있도록 적극 지원할 계획임. 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 예정임

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 개선됨. 마찬가지로 가족돌봄휴직 역시 최대 90일까지 사용할 수 있도록 변경되었으며, 육아휴직 역시 분할 사용할 수 있도록 보완됨. 또한 긴급돌봄서비스처럼 돌봄공백을 해소하기 위한 제도들이 마련되고 있음. 그러나 여전히 육아휴직 사용자는 남성이 여성의 3배를 상회하고(고용노동부, 2020)있는 등 여성의 돌봄부담이 가중되고 있는 현실임
- 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 불이익이 존재함. 따라서 코로나19로 인한 여성의 돌봄현황을 살펴보고 이로 인한 제도사용과 직장 내 불이익을 드러내어 이를 토대로 한 해소방안이 요구됨

제3장. 코로나19의 성별화된 노동 위기

제1절 코로나19의 노동 위기는 왜 여성에서 심화되는가?

- 주요 국제기구는 코로나19의 위기 상황이 성별에 따라 다르게 나타날 것으로 경고함(UN, 2020; UN Women, 2020:2-7).[4] 기존 성차별적 노동시장 구조는 물론, 권력과 자원에서의 성별격차, 여성의 재생산 및 여성성에 기대되는 돌봄 수행까지 남녀가 경험하는 사회·경제적 맥락 차이가 남성에 비해 여성에서 피해를 심화시킨다는 것임
- 여기서는 OECD 주요 국가와의 비교를 통해 코로나19로 인한 한국의 노동 위기 수준을 살펴보는 한편, 국내 경제활동 지표의 성별 비교를 중심으로 남녀 간 다르게 나타나는 노동 위기 양상을 규명하고자 함

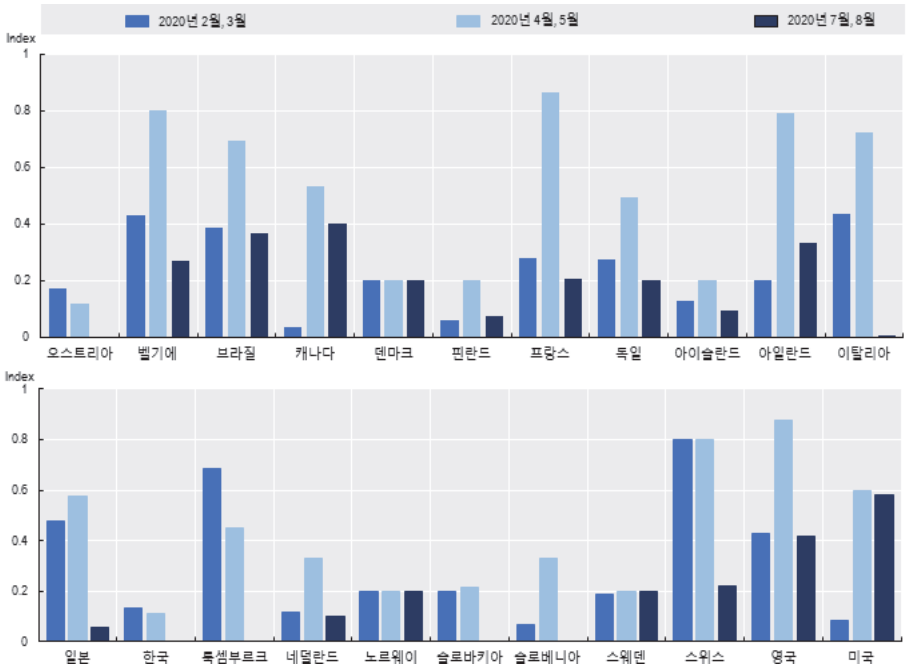
제2절 세계 속 한국의 코로나19 노동 위기는 어떻게 나타나는가?

1. OECD 주요 국가의 코로나19 현황

- 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 보임
- 한국은 2020년보다 2021년 이후 사회적 거리두기 수준이 격상되었음을 고려할 때, 2020년 2월 ~ 8월 간 조치 수준은 그다지 높지 않았던 것으로 볼 수 있음
- 한국에서 사회봉쇄 수준이 그다지 높지 않았던 점을 고려할 때, 2020년 한국의 주요 경제활동지표 하락 수준이 다른 국가에 비해 크지 않았을 것으로 예측됨

4) UN(2020), Gender equality in the time of COVID-19, https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/gender-equality-time-covid-19에서 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%20eseasia/doc/publications/2020/03/ap-giha-wg-advocacy.pdf?la=en&vs=2145에서 2021.10.2. 인출

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

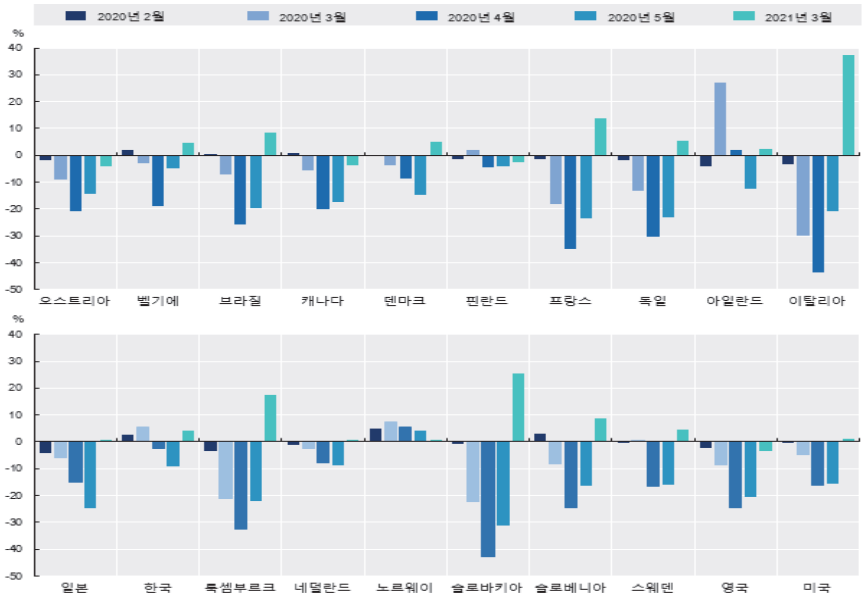


주 : 사회봉쇄 수준/심각도는 0에서 1까지로 1이 가장 봉쇄 수준이 심각함을 의미하고, 각 수준은 2개월 간의 평균값을 제시하였음
출처: OECD(2021a:30)[5]의 [그림 2.1]을 재인용함
자료: OECD(2020), COVID-19 Country Policy Tracker (database),
https://www.oecd.org/coronavirus/countrypolicy-tracker/

- 사회봉쇄 조치는 산업 전반의 위축을 야기함. 2020년 2월에서 5월까지 OECD 대부분 국가에서 전체 산업 생산량은 전년동월대비 감소한 것으로 나타남. 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% 수준임.
- 노르웨이, 핀란드, 한국 등은 다른 국가에 비해 2월에서 3월 간 감소 수준이 상대적으로 양호한 반면, 이탈리아, 프랑스 등 사회봉쇄 수준이 높았던 국가들의 경우, 감소 수준이 30% 이상인 것으로 나타남

5) OECD(2021a), *Strengthening Economic Resilience Following the COVID-19 Crisis: A Firm and Industry Perspective*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/2a7081d8-en에서 2021.8.24. 인출

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

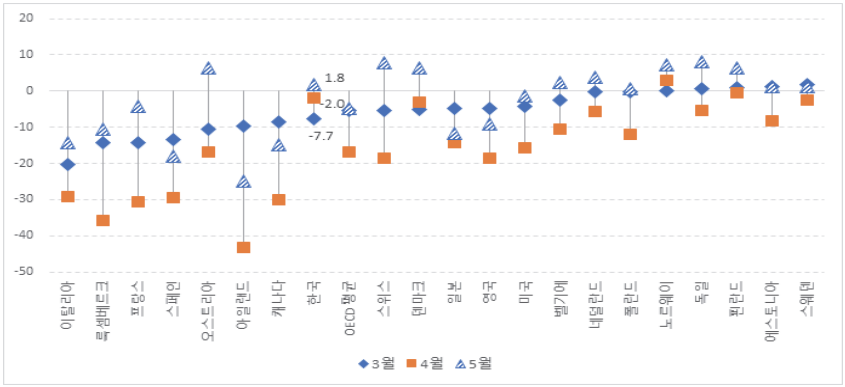


출처: OECD(2021a:34)의 [그림 2.4]를 재인용함
자료: OECD.Stat, Production and Sales, https://doi.org/10.1787/data-00048-en

- 코로나19 확산 초기인 2020년 3월과 4월 간 OECD 대부분 국가에서 소매거래량은 전년동월대비 축소됨. 대부분 국가에서 전년동월대비 3월의 거래량이 가장 크게 축소되었고, 이후 4월과 5월에 걸쳐 감소폭이 다소 줄어들기는 하나, 5월 중 전년동월 수준으로 회복되는 국가는 일부임
- 한국은 전년동월대비 2020년 3월 7.7% 감소하였다가 4월 2.0% 수준으로 감소폭이 다소 완화되었고, 5월에는 회복된 것으로 보여져 제시된 기간 중에서는 확산 초기인 3월에 피해 정도가 집중된 것을 확인할 수 있음. OECD 평균과 비교할 때, 소매거래량 감소폭은 그리 크지 않은 수준임

[그림 3-3] OECD 주요 국가의 소매거래량 변화

(단위: %)



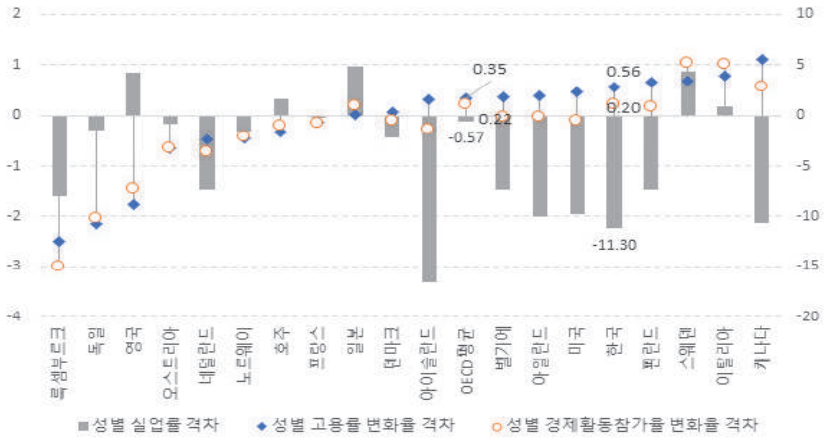
주 : 전년동월대비 2020년 소매거래량 변화 기준임
자료: OECD.Stat, Production and Sales (MEI), https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=49041#

2. 코로나19와 성별화된 노동 위기

- 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 감소폭이 더 큰 국가들임. 즉, 여성에 비해 남성에서 노동 위기가 더 크게 나타난 국가임
- 반면, 고용률 및 경제활동참가율 성별 격차가 0을 기준으로 위쪽에 포진한 국가들은 남성보다 여성에서 감소폭이 더 큰 상황으로 벨기에, 아일란드, 미국, 한국, 핀란드, 스웨덴, 이탈리아, 캐나다 등이 이에 속함
- 한국은 경제활동참가율 및 고용률의 성별 격차가 모두 0보다 큰 것으로 나타남. 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% 감소함. 한국에서 고용률 변화량에서 여성의 피해 정도가 더 크게 나타나는 상황은 OECD 평균 격차 수준보다 소폭 높은 수준임
- 실업률 변화량의 성별 격차는 앞서 살펴본 고용률과 경제활동참가율 변화량의 성별 격차와는 다른 양상을 보임. 19개 국가 중 일본, 스웨덴, 영국, 호주, 이탈리아 등 5개 국가만이 남성 실업률 증가폭이 여성보다 크게 나타났고, 그 외 14개 국가는 모두 여성의 실업률 증가폭이 더 큰 상황으로 특히 아이슬란드, 한국, 캐나다 등은 그 차이가 타 국가에 비해 월등히 큰 것으로 확인됨

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

(단위: %)



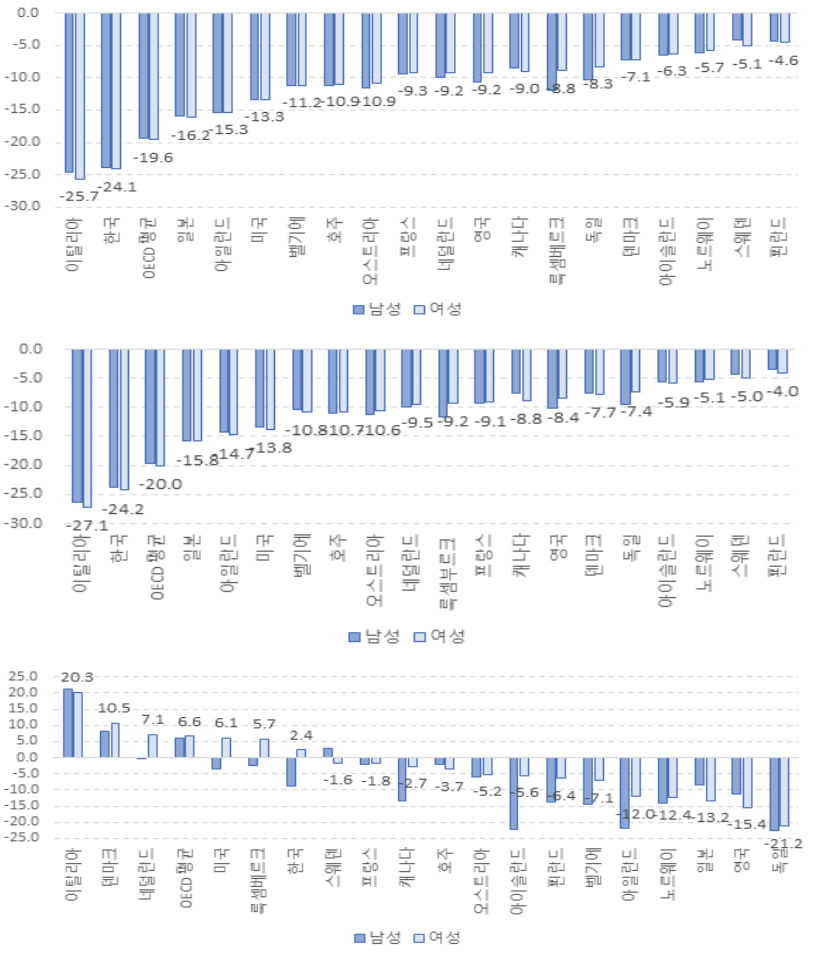
주 : 성별 고용률 및 경제활동참가율, 실업률 변화량 격차는 각 수치의 2019년 대비 2020년 변화율을 계산 후, 남성변화율에서 여성변화율을 뺀 값을 제시하였음

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

- [그림 3-5]에 제시된 국가 중 코로나19로 인한 노동 위기가 큰 국가는 이탈리아와 한국으로 전년대비 2020년에 고용률 및 경제활동참가율 모두가 큰 폭으로 하락한 상황임. 한국은 고용률과 경제활동참가율 모두 이탈리아보다 감소폭이 작지만, OECD 평균 이상의 위축 상황을 보이고, 남녀 간 변화 폭의 차이가 크지 않음
- 한국의 경제활동참가율([그림 3-5] 중 상)은 전년대비 남성은 23.9%, 여성은 25.7% 감소하였고, 고용률에서는 전년대비 남성이 26.3%, 여성이 27.1% 수준의 감소 정도임. 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 있음

[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

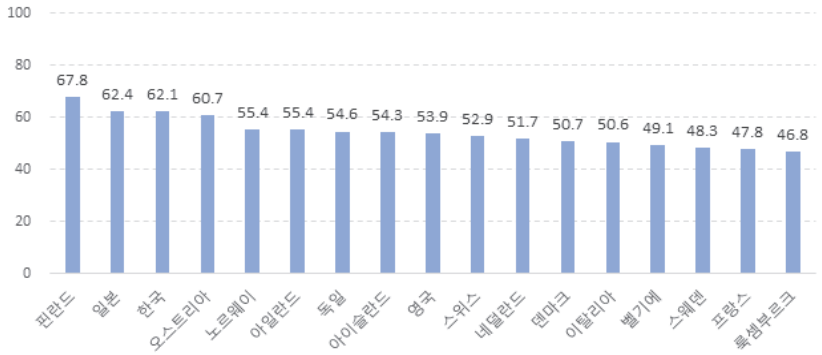
- 남녀 간 상이한 영향이 발생하는 원인으로 다양한 요인이 지적되지만, 주요 원인 중 하나는 코

로나19에 더 취약한 대면서비스 직종에 여성이 다수 포진한 점, 여성이 직면한 일-돌봄 이중 부담의 심화 등이 성별 위기 격차를 야기한다고 알려져 있음(김원정, 2020; 이동선, 2021).[6]

- [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 차지함. 한국은 아래 자료가 제시된 국가 중 핀란드, 일본에 이어 3번째로 관련 산업 종사자 중 여성 비율이 높은데, 여성이 전체 중 62.1%임

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

(단위: %)



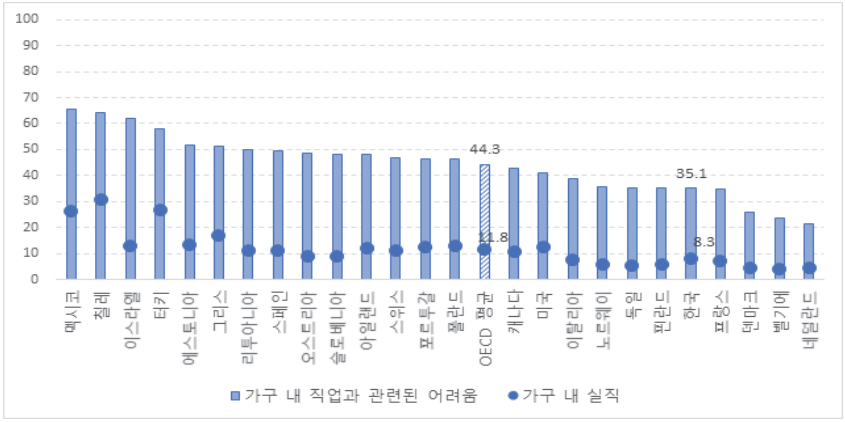
주 : 2019년 자료 기준임
자료: ILO, ILOSTAT DB, Labour Force Statistics(LFS),
https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_ILO_0005&conn_path=I2

- 아래 두 그림은 OECD 주요 국가의 가구 단위 경제적 위기 경험과 성별에 따른 경제적 우려 인식 수준을 보여줌. [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 수준임. 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 나타남

6) 김원정(2020), "젠더 관점에서 본 코로나19 일자리 위기와 정책 대응 과제", KWDI Brief 제62호, 한국여성정책연구원
이동선(2021), "코로나19 1년- 여성의 일·돌봄 변화와 전망: 코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제", KWDI Brief 제64호, 한국여성정책연구원

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

(단위: %)



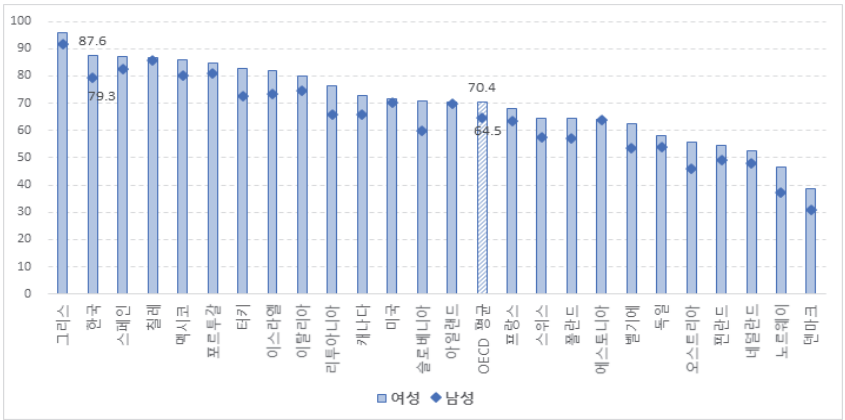
주 : 응답자들은 '코로나19 발생 이후 본인이나 가구 구성원 중 실직, 직업 관련 어려움을 경험한 적이 있는지'에 대해 응답함. 응답자에는 자영업자도 포함됨

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 타 국가들에 비해 큰 것으로 나타남. 특히, 남녀 간 우려 수준의 격차가 OECD 평균보다 다소 높게 나타나고 있어 여성의 부정적 예측이 더 강한 수준임을 알 수 있음

[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

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

3. 여성이 경험하는 사회·경제적 맥락

- 한국은 성격차지수 상 2021년 156개국 중 102위, 성불평등지수는 189개국 중 11위로 그 결과가 다소 상이함. 여기서는 성불평등지수보다 성격차지수의 한국 수준을 살펴보는 것이 더 타당한데, 2021년 성격차지수에서 한국은 전체 156개국 중 102위로 남녀 간 그 격차 수준이 상당히 큰 것으로 나타남

〈표 3-1〉 주요 성평등 관련 지수 상 한국의 성평등 수준

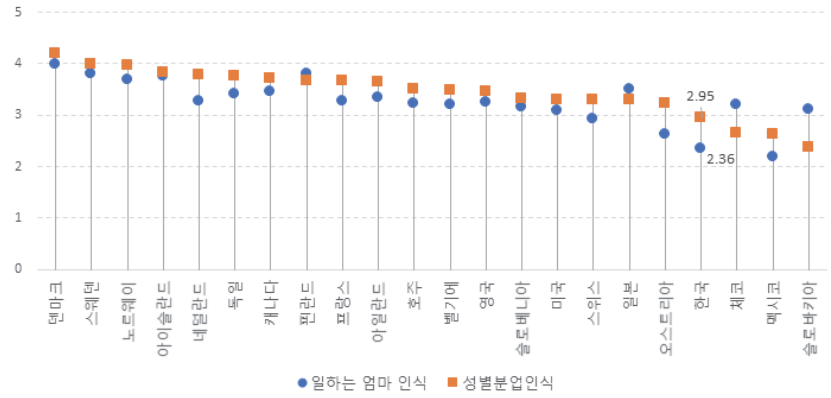
구분	생산기관	한국 수준 및 주요 내용	기준년도
성격차지수 (gender gap index)	세계경제포럼	플랫폼기반 음식배달노동자(250명) 및 대리운전노동자(250명) 총 500명	2021년
성불평등지수 (gender inequality index)	UN 인간개발프로그램	구조화된 설문지를 이용한 대면조사	2020년

주 : 성불평등지수는 0이면 완전 평등, 1이면 완전 불평등 상태로 판단함
자료: 한국여성정책연구원 성인지통계시스템 홈페이지 중 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 보여줌. 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 측정하였음
- ISSP(International Social Survey Programme) 4차 자료를 활용해 분석하였고, 일부 문항의 응답을 역코딩하여 전체 문항의 평균 점수가 높을수록, 국가의 성평등 인식이 높음을 의미하도록 조정하였음
- 덴마크, 스웨덴, 노르웨이, 아이슬란드 등 북유럽 국가의 성평등 인식 수준이 타 국가에 비해 높은데, 이들 국가들은 일하는 엄마에 대한 긍정 인식과 성별분업에 대한 부동의 정도가 유사하게 나타나면서 전체적으로 성평등한 관점을 견지하는 것으로 보여짐. 대체로 다수 국가에서 성별분업에 대한 부동의 정도가 일하는 엄마에 대한 긍정 인식보다는 소폭 높게 나타남
- 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 상황임. 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 보여줌

[그림 3-9] OECD 주요 국가의 성역할 인식그림

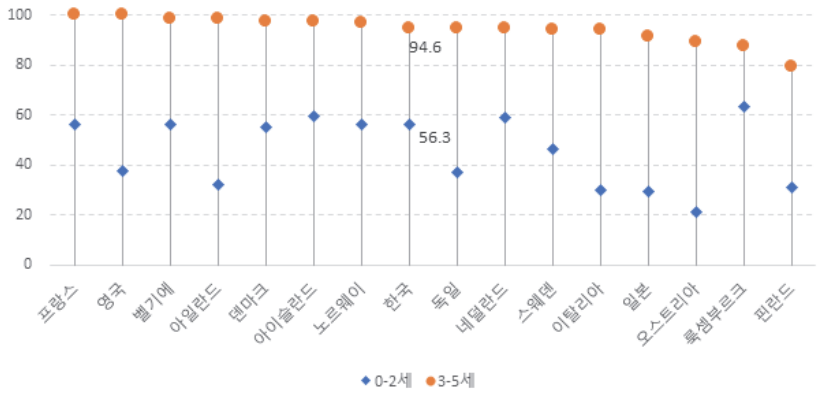


주 : 1) '일하는 엄마 인식'은 '취학 전 자녀는 엄마가 일을 한다면 괴롭다', '엄마가 전일제 근무를 하면 가족은 괴롭다', '일하는 엄마는 일하지 않는 엄마만큼 자녀와 따뜻하고 안정적인 관계를 맺을 수 있다'(역코딩)는 3개 문항의 응답 평균을 제시하였음
2) '성별분업인식'은 '주부가 되는 것은 유급노동을 하는 것만큼 의미있는 일이다', '대부분 여성이 진짜 원하는 것은 가정과 자녀이다', '남성의 일은 돈을 벌고, 여성의 일은 가정을 돌보는 것이다'는 3개 문항의 응답 평균을 제시하였음
3) 응답은 '매우 동의함'이 1점, '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&notabs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900

- 한국은 다른 OECD 주요 국가에 비해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 다소 낮은 상황임. 이는 여성의 노동시장 참여가 남성에 비해 어려울 수 있고, 성별로 인한 차별적 기제가 작동할 가능성을 내포함. 또 성역할 인식이 낮게 나타나는 점에서 여성에게 성별에 기초한 역할 즉, 가족이나 자녀에 대한 돌봄 의무나 가사노동 수행의 의무가 남성에 비해 더 가중하게 부과될 수 있음을 의미함
- 코로나19 확산 시기 다수 국가에서 일정 수준 이상의 사회봉쇄가 시행되었고, 한국 역시 2020년 초반부터 공적돌봄서비스가 축소되어 긴급돌봄 중심으로 돌봄서비스가 제공된 바 있음. 이때 문제가 되는 점은 국가별 공적돌봄 이용 현황으로 공적돌봄에의 의존 수준이 높을수록, 공적돌봄의 중단은 그 영향이 더 클 수 있기 때문임
- [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%가, 2세 미만 아동은 56.3%가 공식 돌봄을 활용하는 것으로 나타남. 이에 코로나19 시기 공적돌봄의 중단은 영아유 중 다수의 돌봄 공백을 야기할 수밖에 없는 상황으로 이어졌음을 유추할 수 있음

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

(단위: %)

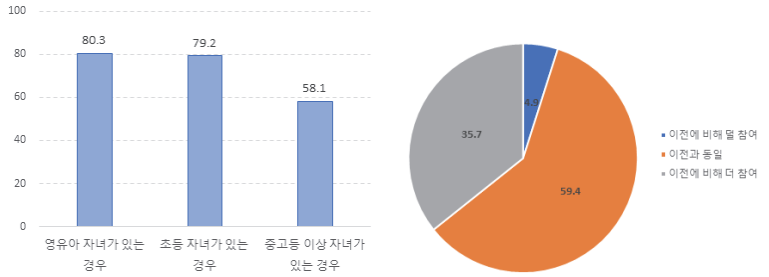


자료: OECD.Stat, Chiledren Well Being, https://stats.oecd.org

- 공적돌봄의 공백으로 가족에 전가된 돌봄을 주로 책임진 것은 여성이었음. 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 줄어든 경우는 약 5% 수준이었음. 즉, 돌봄부담이 증가했음에도 불구, 10명 중 6명 이상에서 배우자의 돌봄 분담은 예전과 동일한 수준을 유지한 것으로 나타나 돌봄 증가분 중 대부분이 여성에게 일-돌봄 이중부담으로 전가되었음을 확인할 수 있음

[그림 3-11] 코로나19 시기 자녀돌봄 부담 증가(좌), 배우자 돌봄 참여 변화(우)

(단위: %)

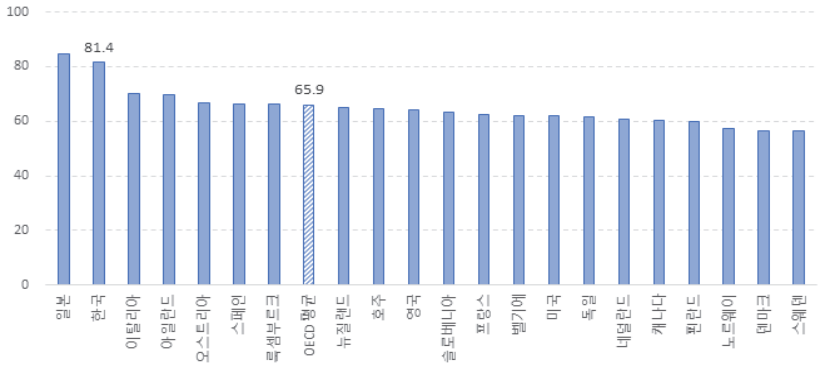


주 : 자녀 돌봄 부담 증가에 응답한 여성노동자는 1,082명, 배우자의 돌봄 참여 변화에 응답한 여성노동자는 여성 응답자 중 '해당없음(배우자 없음 등)'을 제외한 983명임
출처: 이동선(2020), [그림 3]과 [그림 4]를 재인용

- 한국은 가사노동 수행에서도 여성에의 집중 수준이 높은 국가임. [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 맡고 있는 것을 알 수 있음

[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

- 결국 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 판단됨. 이는 코로나19로 인한 노동위기와 맞물려 남성에 비해 여성의 노동 위기를 심화시킬 것으로 예측할 수 있음

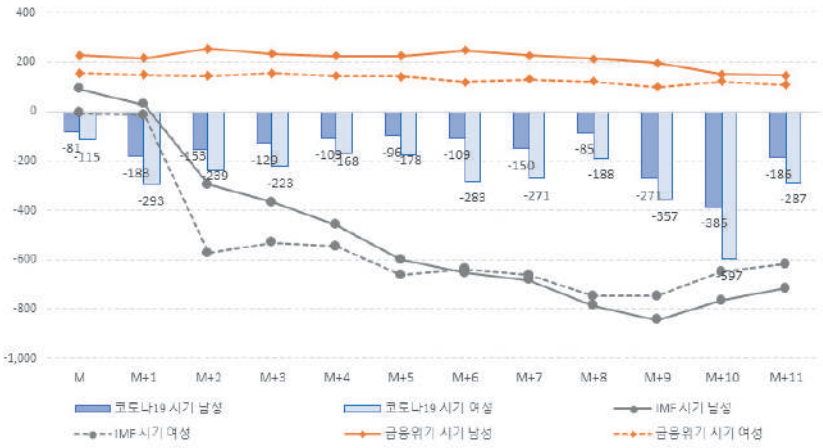
제3절 코로나19 시기 우리나라의 노동위기는 어떻게 나타나는가?

1. 전체 성별 노동위기 현황

- 코로나19 시기 전년동월대비 취업자 변화는 남성보다 여성에서 감소폭이 더 크게 나타남. 2020년 4월 기준 남성은 전년동월대비 18만 3천명 감소한 데 비해 여성은 29만 3천명 감소함. 5월부터는 다소 감소폭이 줄어들지만, 8월 중순부터 수도권의 사회적 거리두기가 격상되면서 공적돌봄 공백도 다시 확대되는 상황에서 여성과 남성 간 취업자 규모 변화 격차는 더 벌어졌고, 이는 2021년 1월에 가장 큰 폭으로 확대됨
- IMF 시기나 금융위기 시기의 취업자 변화와 비교할 때, 코로나19 시기 취업자 감소 규모는 IMF 시기 감소 규모에 비해서는 적지만 금융위기 시와 비교할때는 현저히 크다는 것을 알 수 있음. 이들 두 시기는 취업자 규모 변화에 있어서도 성별 격차는 그리 크지 않았음

[그림 3-13] 전년동월대비 취업자 변화

(단위: 천명)

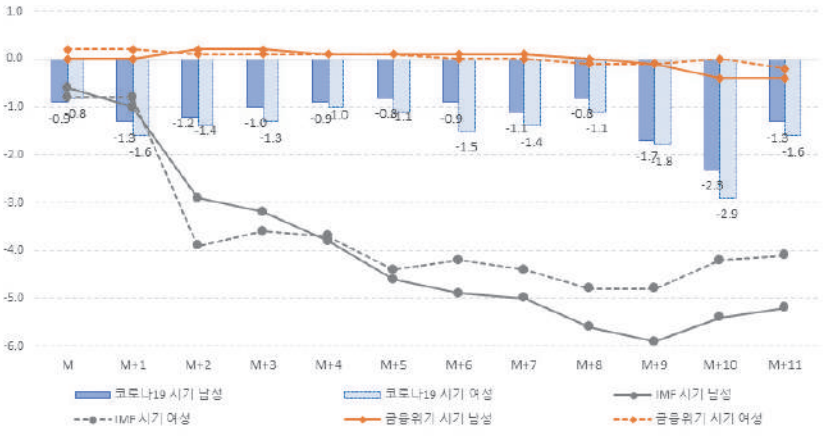


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

- 고용률 변화폭 역시 세 시기 중 IMF 시기의 감소폭이 가장 크지만, 성별 격차는 IMF 시기 남성에 피해가 더 컸거나, 금융위기 시기는 남녀 간 감소 수준이 상대적으로 유사한 패턴을 유지하였음

[그림 3-14] 전년동월대비 고용률 변화

(단위: %)



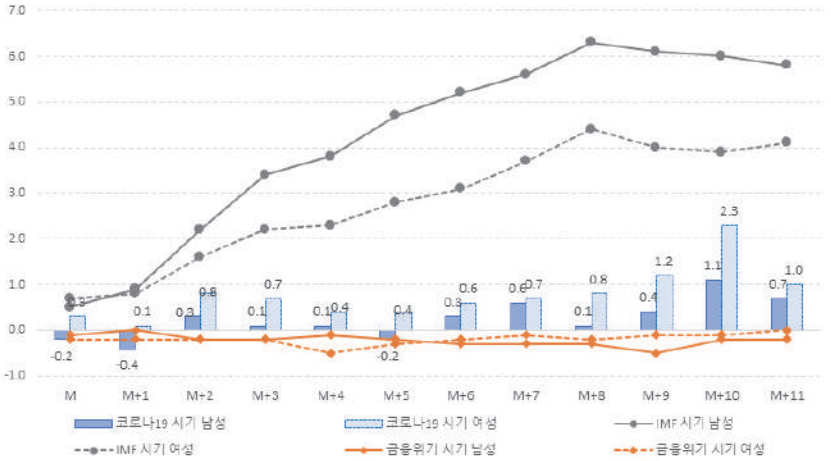
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

- 전년동월대비 실업률 증가폭은 IMF 시기에 가장 크게 나타나는데, 여성에 비해 남성에서 더 큰 폭으로 증가하는 것을 볼 수 있음. 금융위기 시기는 남녀 간 실업률 변화 수준이 증감을 반복하기는 하지만, 유사하게 움직이는 것이 포착됨

- 이에 비해 코로나19 시기는 발발 이후 1년 간 지속적으로 여성에서 실업율 증가폭이 더 크게 나타났으며, 2021년 1월의 경우, 여성 실업률 증가 폭이 남성 대비 2배 이상으로 확대되었음

[그림 3-15] 전년동월대비 실업률 변화

(단위: %)



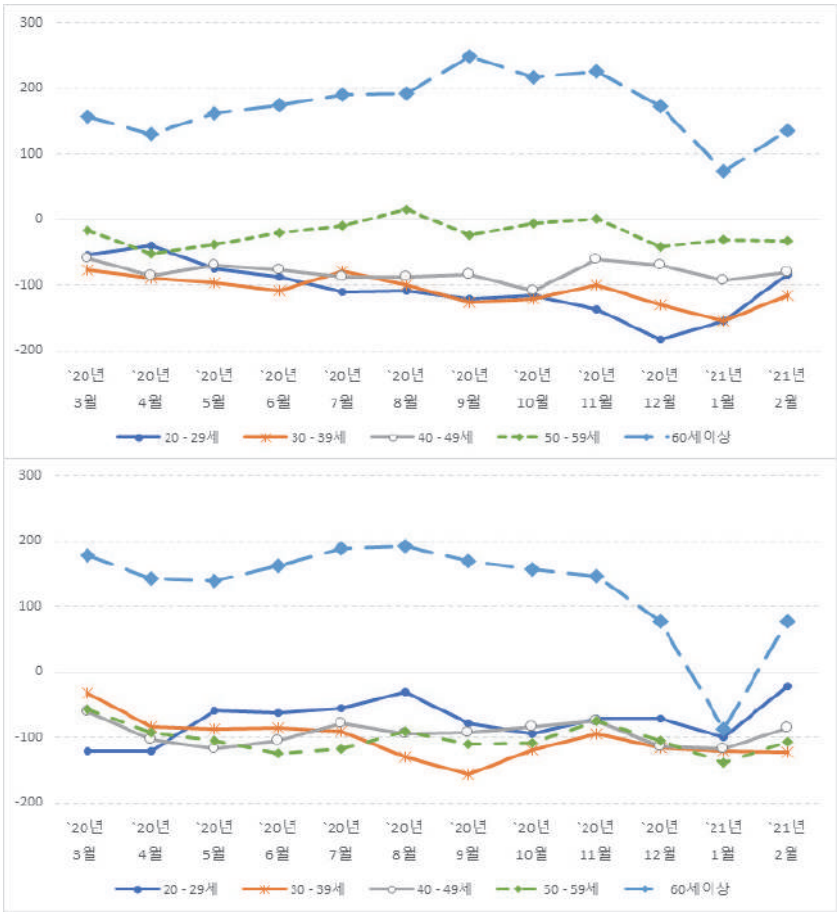
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

2. 연령대별 현황

- 남성과 여성 모두 60대의 취업자 수는 전년동월대비 증가 추세를 유지하는데, 여성에서 2021년 1월 전년대비 다소 감소하였다가 2월에 다시 회복됨. 남성 중 취업자 감소폭이 가장 큰 연령대는 코로나19 확산 조반에는 30대였으나, 이후 2020년 11월부터 12월까지 20대의 취업자 감소폭이 더 커졌다가 다시 30대에 역전되는 것을 확인할 수 있음
- 여성은 2020년 3월 초반에는 20대의 감소폭이 더 컸다가 이후 8월이 지나가면서 30대의 감소폭이 가장 크게 유지되는 것을 볼 수 있음. 여성 30대는 출산과 양육이 집중되는 시기로 사회적 거리두기 강화로 인한 돌봄부담의 확대가 취업자 규모 축소에 영향을 미쳤을 수 있음

[그림 3-16] 코로나19 시기 전년동월대비 연령대별 취업자 변화(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)

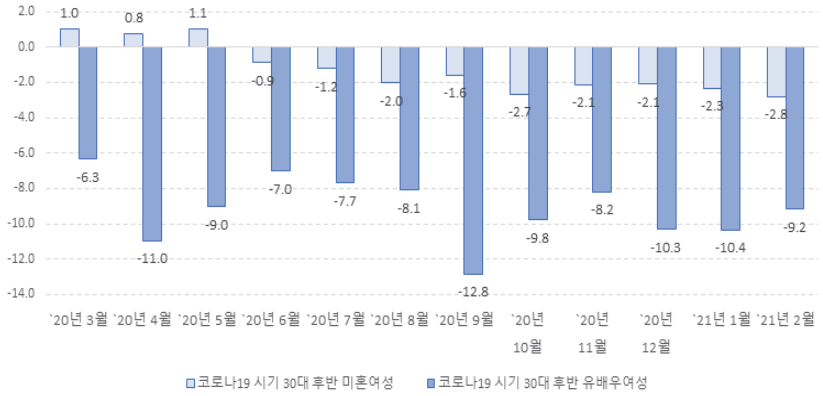


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

- 주로 어린 자녀의 양육이 이루어지는 30대 후반 여성을 혼인상태별로 구분해 취업자 변화를 제시하였음. 코로나19 시기 주 양육 연령대 여성의 취업자 변화는 미혼에 비해 유배우여성에서 확연히 감소 규모가 큰 것을 확인할 수 있음
- 이 연령대 유배우여성의 취업자 감소는 기존 다른 연령대의 감소 추세와는 달리 2020년 4월에 큰 폭으로 감소하는데, 이 시기는 3월 공적돌봄 중단 이후 한달여가 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 가능함. 마찬가지로 사회적 거리두기가 강화된 9월, 어린자녀의 방학이 시작된 2021년 1월 이후 취업자 감소폭이 커지는 것도 같은 이유가 작용했을 것으로 판단됨

[그림 3-17] 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

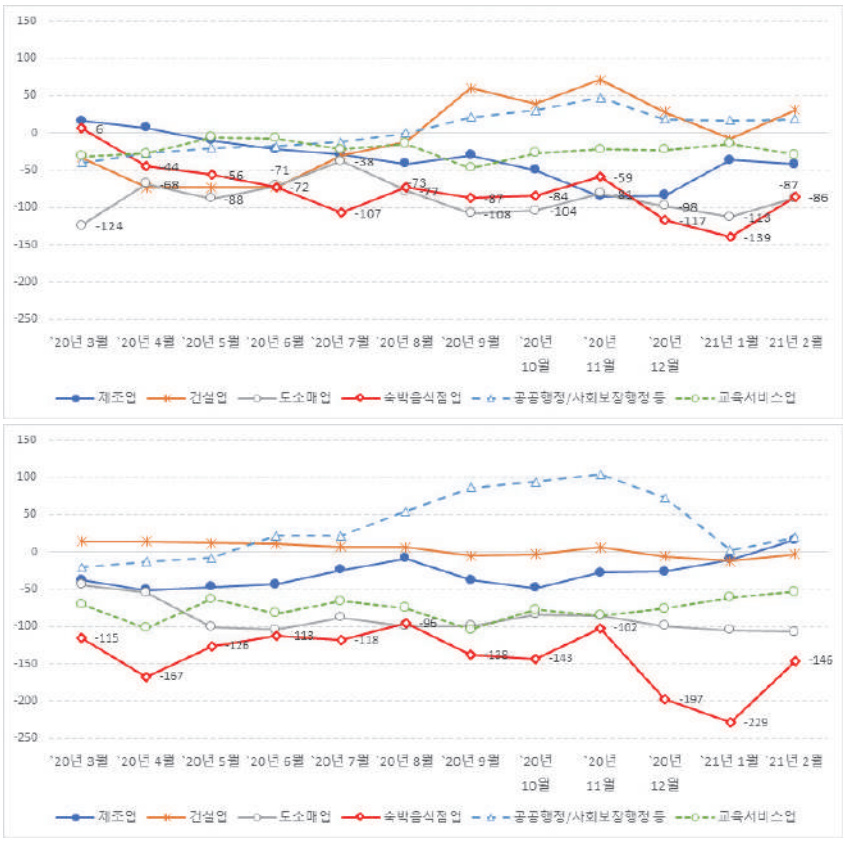
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

3. 산업·직종·종사상지위별 현황

- 취업자 규모 감소가 큰 산업은 남녀 모두 도소매업과 숙박음식점업 등이지만, 그 감소 규모에서 차이를 보임. 남성은 초기 도소매업에서 축소 규모가 더 크게 나타났다가 이후 숙박음식점업과 축소 규모의 증감이 반복되는 것을 볼 수 있는 반면, 여성은 초기 숙박음식점업에서 가장 축소규모가 크게 나타난 이후 그 추세가 1년 간 거의 지속되는 양상임. 즉, 숙박음식점업 피해가 큰 상황에서 여성 중 해당 산업의 종사 규모가 많은 점이 작용하여 여성에서 피해 규모가 지속적으로 크게 나타나는 것으로 판단됨

[그림 3- 18] 코로나19 시기 전년동월대비 주요 산업별 취업자 변화
(상: 남성, 하: 여성)

(단위: 천명)

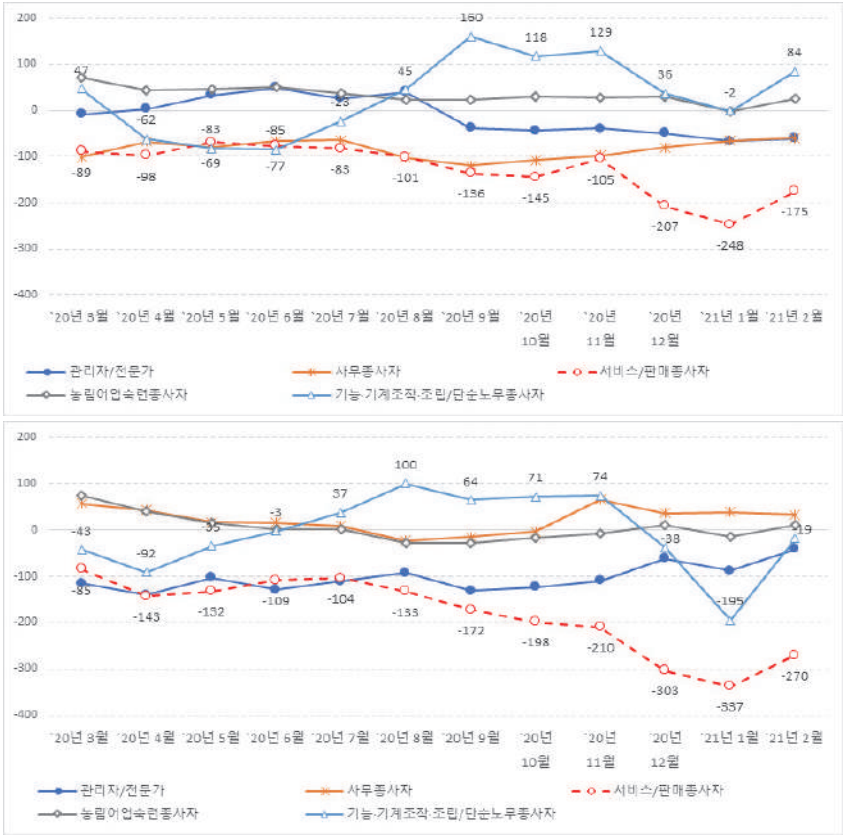


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

- 남녀 모두 대체로 서비스/판매종사자에서 취업자 감소 규모가 가장 크게 나타나는 것은 동일하나, 남녀 간 감소 규모는 상당히 차이가 나타남
- 여성은 전년동월대비 2020년 3월 8만 5천명 감소를 시작으로 2021년 1월 33만 7천명까지 감소 규모가 커지는데 반해 남성은 2020년 3월 8만 9천명을 시작으로 가장 축소 폭이 커지는 2021년 1월 24만 8천명을 정점으로 다시 회복되는 것을 볼 수 있음

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

(단위: 천명)

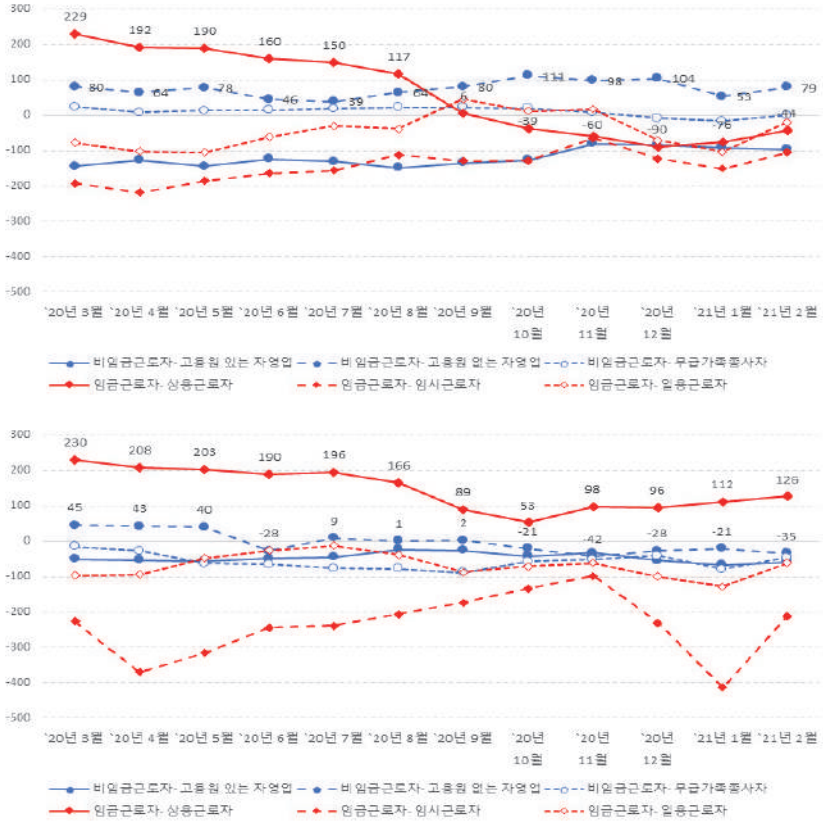


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

- 2020년 3월 취업자 변화는 남성은 임금근로자 중 임시근로자에서 감소 폭이 가장 컸다가 이후 2020년 7월부터 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자의 감소 폭과 유사하게 지속됨
- 남성 중 상용근로자는 코로나19 초기 이후 증가폭이 약화되면서 2020년 11월부터 전년동월대비 취업자 수가 감소세로 전환됨
- 반면 여성은 전반적으로 임금근로자 중 임시/일용근로자에 피해가 집중되는 것은 남성과 유사하지만, 그 규모가 훨씬 크게 나타남을 알 수 있음. 즉, 여성임시근로자는 2020년 3월을 시작으로 취업자 감소가 지속되면서 2021년 1월 전년동월대비 40만명 감소하는 것으로 나타남

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

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

제4절 코로나19와 한국의 성별화된 노동 위기

- 이상에서 살펴본 코로나19 시기 한국 노동 위기의 양상은 다음으로 설명할 수 있음
- 첫째, OECD 주요 국가와 비교해 한국은 사회봉쇄 수준이 높지 않은 상황에서 한국의 경제 위축 정도도 그리 크지 않았던 것으로 보여짐. 그럼에도 코로나19의 경제 위기가 대면서비스 직종에 집중되고, 코로나19의 돌봄부담 가중이라는 특수성이 한국 여성의 피해를 심화시켰을 가능성을 확인하였음. 실제, OECD 다른 국가와 비교해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 평등하지 않는 한국의 사회경제적 맥락 속에서 한국의 공적돌봄에의 의존 수준이 높은 점과, 코로나19의 경제 위기 상황이 공적돌봄의 공백과 맞물렸다는 점은 코로나19 시기 여성의 노동 위기를 가중시켰을 것으로 예측됨
- 둘째, 이러한 여성의 남성과는 상이한 노동 위기는 실제 코로나19와 다른 경제위기와의 비교

속에서도 확인 가능함. IMF 시기 취업자 수는 코로나19 시기에 비해 큰 폭으로 감소하였으나, 성별에 따른 영향은 남성에 더 부정적으로 작용하거나 유사한 수준이었음. 반면, 코로나19 시기는 취업자 감소 등 노동 위기 자체는 IMF 시기에 비해 크지 않았으나, 남성대비 여성에서 감소 규모가 더 크게 나타났다는 점은 주목할 만함

- 마지막으로 이러한 코로나19 시기 성별 간 상이한 노동 위기는 여성이 주로 포진한 숙박음식점업에 집중되고, 여성 중에서도 자녀양육 시기인 30대 후반 유배우여성, 여성 중 임시일용근로자에 집중되었다는 점에서 기존 여성이 처한 성차별적 사회적 맥락이 작용한 결과일 수 있음을 확인하였음
- 이상의 결과를 바탕으로 지금도 지속되는 코로나19의 노동위기를 회복하는 과정에는 남성과는 다른 여성의 특수성이 적극적으로 고려되어야 함. 노동시장 내 여성이 주로 취약산업 및 대면접촉 기반의 서비스직에 다수 포진해있다는 점, 그리고 돌봄부담의 가중과 열악한 종사상 지위가 여성의 노동 위기를 심화시켰다는 점 등은 기존 여성의 열악한 사회·경제적 상황 자체가 코로나19 시기 여성의 위기를 가중시켰음을 보여줌. 결국, 코로나19로 인한 노동 위기를 회복하는 과정에는 단기적인 여성 특수성을 고려한 취업지원 등이 적극적으로 시행되어야 하겠지만, 장기적으로 우리 사회의 성차별적 구조, 여성의 열악한 사회·경제적 상황을 개선할 수 있는 보다 근본적인 조치가 병행되어야 할 것임

제4장. 코로나19로 인한 여성노동 및 돌봄실태

제1절 서론

1. 조사개요

- 2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 에볼라나 지카바이러스 유행 시 나타났던 피해 경험을 토대로 코로나19가 여성의 경제활동 영역에서 차별적 상황을 가중시킬 것이라 예측함(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 또한 세계노동기구(ILO) 역시도 코로나19의 여파로 약 2천5백만 개에 달하는 일자리가 사라질 수 있으며, 이는 주로 저임금 및 서비스업 등 특정집단에 편중될 것으로 전망함
- 특히 코로나19로 인한 전국적 단위의 휴원, 휴교 등 돌봄의 공적기능이 마비됨에 따라 돌봄은 재가족화되고, 결국 일하는 여성은 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하여 노동시장 이탈 가속화, 고용불안 등 노동시장 내 어려움이 가중될 것으로 전망됨. 이에 중앙정부는 육아휴직 분할사용, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직 기간의 확대 등 기존 법·제도를 보완함. 그럼에도 가사나 육아는 여성의 몫이라는 응답이 80%를 차지하고(장진희·박성준, 2017), 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 상회(고용노동부, 2020)하는 등 가족돌봄제도의 사용은 주로 여성이 몫으로 여겨지고 있음. 결국 여성은 “이상적인 노동자 규범”(ideal worker norm)에 의해 가정생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 요구에 직면하지만 돌봄부담에 따라 이상적 노동자 규범에서 벗어나게 됨(장진희, 2020). 그 결과, 여성은 제도사용을 이유로 직장 내 다양한 불이익에 노출될 위험이 존재함
- 물론 남녀고용평등법에 의해 제도사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등의 불리한 처우를 금지하고 있으나, 현장에서는 여전히 가족돌봄휴가 사용 등을 이유로 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무로의 일방적 배치, 해고위험 등 불이익이 존재하고 있는 것으로 보고됨(전기택·배진경, 2020). 즉, 여성에게 온전히 지워지는 돌봄노동과 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성으로 하여금 일·생활의 불균형과 노동시장의 이탈, 그리고 노동시장 내 차별을 야기하는 주요 원인으로 주목됨. 그러나 코로나19에 의한 돌봄형태와 직장 내 불이익 실태를 드러낸 자료를 미흡함
- 이에 본 연구는 한국노총 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 노동환경, 돌봄환경과 시간활용, 제도활용, 일반적 사항 총 4개 영역에 대해 설문조사를 실시함. 노동환경에는 사업체의 특성과 노동일수, 부서변경 등을 포함하고 있으며 돌봄환경은 코로나19 이전과 이후의 돌봄환경 변화, 일·생활균형의 어려움 등을 살펴봄. 그리고 제도활용에서는 돌봄공백을 메

우기 위한 돌봄지원제도 활용여부 등을 조사함. 조사는 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 조사와 온라인 조사가 병행하여 이루어졌고, 조사기간은 2021년 7월 6일부터 9월 7일까지 약 두 달에 걸쳐 실시되었다.

〈표 4-1〉 코로나19와 여성노동 및 돌봄환경 실태조사 개요

구분	주요내용	
조사대상	한국노총 조합원 중 중등이하 자녀를 둔 남녀노동자 556명 (회수율 14.6%)	
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 같음. 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% 순이었음. 종사하고 있는 부문을 보면 민간부문 종사비중이 79.8%, 공공부문의 경우 20.2%였음. 고용형태는 정규직 98.4%, 비정규직 1.6%로, 정규직이 절대적 비중을 보였으며, 근로형태에 있어서도 전일제가 94.2%, 시간제/교대제 등이 5.8%로 나타남. 또한 응답자의 82.4%가 맞벌이를 하고 있었으며, 자녀분포는 미취학자녀가 있는 비중이 58.5%, 초등자녀 33.8%, 중등자녀 7.7%였음

〈표 4-2〉 실태조사 응답자 인구통계학적 특성

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
	대졸	68.6	373	70.1	176	67.2	197
	대학원졸	13.1	71	14.3	36	12.0	35
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

구분		전체					
				남성(45.9%)		여성(54.1%)	
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 높았음. 다만, 남성은 차장급이 34.0%를 보인 반면, 여성은 13.1%였고 대리이하 급에서는 여성의 비중이 높았음. 남성은 주로 과장-차장급에 분포하고 있었으며 여성은 대리-과장급에 분포하고 있었음

〈표 4-3〉 응답대상자 성별·직급별 분포 (단위: %)

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

- 특히 남성이 더 높은 직급에 분포함에도 불구하고 오히려 근속연수에 있어서는 여성이 더 길었는데, 남성은 13.3년, 여성은 14.3년임. 이는 여성이 직장 내에서 진급 등에 남성보다 더디고 취약한 상태임을 간접적으로 보여주는 결과로, 여성의 고과평가, 승진이나 승급 등에 부정적 영향을 주는 요인이 무엇인지 조망할 필요도 있을 것임

〈표 4-4〉 응답대상자 성별·직급별 분포 (단위: 년)

구분	전체	남성	여성
근속연수	13.8	13.3	14.3

- 종사하고 있는 사업체의 규모는 남성과 여성 모두 500인 이상의 대규모 사업체에 종사하는 것으로 나타남. 다만, 100인 미만 사업장 종사비중에 있어서 남성은 5.2%였으나, 여성은 두배가량 높은 13.1%를 보여 여성이 상대적으로 취약한 노동환경에 노출될 가능성이 관찰됨

〈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	1.5	1.3	5.8	8.4	2.6	79.6	100.0
		5	8	7	32	46	14	438	550
	남성	0.4	0.4	0.4	4.0	11.1	3.6	80.2	100.0
		1	1	1	10	28	9	203	253
	여성	1.4	2.4	2.0	7.4	6.1	1.7	79.1	100.0
		4	7	6	22	18	5	235	297

제2절 코로나19와 남녀노동자의 노동환경

1. 코로나19와 노동시간의 감소

- 코로나19가 변화시킨 노동환경 가운데 가장 대표적인 환경변화를 꼽으라면 노동시간의 변화를 들 수 있을 것임. 총 노동시간을 살펴보기에 앞서 남녀노동자의 주당 평균 근로일수를 살펴보면, 주당 평균 근로일수는 코로나19 이전과 이후에 큰 차이를 보이지 않았음. 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 이전에 비해 0.4일 감소한 1.1일이었고, 여성은 0.2일 감소한 0.9일임

〈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 3개월[1)]	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

- 코로나19 이후 주당 평균 초과근무 일수가 감소함에 따라 주당 평균 총노동시간 역시 감소하는 결과를 보임. 코로나19 이전 주당 평균 총 노동시간은 남성은 40.6시간, 여성은 37.3시간이었으나, 코로나19 이후 남성은 39.8시간, 여성은 36.6시간으로 감소함. 주당 평균 초과노동에 있어서도 남성은 코로나19 이전 4.3시간, 여성은 2.4시간이었으나 코로나19 이후 남성은

2.9시간, 여성은 1.5시간으로 감소함

- 후술하겠으나, 남녀노동자의 노동시간 감소분의 대부분은 돌봄노동 시간으로 투입되는 것으로 조사됨. 물론, 남성은 노동시간 감소분과 돌봄시간 증가분이 비슷한 반면, 여성은 노동시간 감소분보다 돌봄시간 증가분이 더 크다는 차이가 있지만, 남녀노동자 모두에게 코로나19로 인한 돌봄공백이 노동시간 감소에 큰 영향을 준 것으로 해석됨
- 또한 가구 내 돌봄노동을 전적으로 수행할 가구원이 있는 비맞벌이 가구에 비해 돌봄노동을 전적으로 수행할 가구원이 없는 맞벌이 노동자의 노동시간 감소폭이 더 큰 것으로 나타남. 이는 코로나19로 인한 돌봄공백이 비맞벌이 가구보다 맞벌이 가구에 더 큰 영향을 주고 있음을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있음. 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 2.9시간이었음
- 코로나19 이후 주당 평균 총 노동시간의 감소는 자녀의 연령에 따라 일정 부분 영향을 받는 것으로 관찰되었다. 전반적으로 초·중등자녀를 둔 남녀노동자에 비해 미취학 자녀를 둔 남녀노동자의 코로나19 이후 노동시간 감소폭이 더 컸으며 특히 초과노동의 감소폭이 큰 것으로 나타남. 특히 미취학 자녀를 둔 남성노동자의 초과노동시간 증감률이 -43.1%로 가장 컸음. 다만, 남성은 초·중등 자녀가 있는 경우 초과노동시간이 변동이 없었으나, 여성은 미취학과 초·중등 자녀가 있는 경우 모두 증감률이 -36.0%, -34.8%를 보임. 이러한 결과는 남성은 미취학 자녀가 있는 경우까지는 돌봄노동에 적극 참여하는 모습이었으나, 초·중등 이후부터는 여성이 온전히 돌봄노동을 수행하는 것으로 해석됨

〈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. 코로나19 이후 남성보다 여성의 더 큰 임금수준(기본급 + 성과급)의 감소

- 코로나19로 인해 경기가 침체되고 기업들의 실적이 악화함에 따라 현장에서는 임금동결 내지는 임금삭감 압력이 높아지고 실적에 의한 성과급 마저도 하락하고 있는 현실임. 이에 코로나19 이전과 이후의 임금수준 변화를 살펴보았음
- 임금형태를 보면 남성은 호봉제(44.6%)와 성과연봉제(36.3%)가 주된 임금형태였으나, 여성은 호봉제(72.3%)가 절대적 임금형태임. 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%임

〈표 4-8〉 남녀노동자의 현재 임금체계 (단위: %)

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

- 이러한 임금체계 하에서 남성의 코로나19 이전 월평균임금은 421.6만원이었고 코로나19 이후에는 월평균 3.7만원 증가한 425.3만원 수준임. 그러나 여성은 코로나19 이전 407.8만원에서 호봉이 올랐음에도 불구하고 오히려 406.1만원으로 감소(△0.4%)한 결과를 보였다. 특히 기관의 성과와 개인의 성과평가 결과 등이 결합되어 지급되는 성과급에 있어서 남성은 코로나19 이전 265.2만원이었으나 코로나19 이후 이보다 28.1% 감소한 190.8만원, 여성은 278.9만원에서 38.4% 감소한 181.2만원이었음
- 즉 여성은 남성과 다르게 코로나19 이후 월평균임금이 하락하고 성과급은 남성보다 더 큰 폭으로 감소한 결과로, 코로나19가 여성의 임금수준에 부정적 요인으로 작용하고 있는 것으로 해석됨
- 부문별 월평균임금과 성과급을 보면 민간부문보다 공공부문이 코로나19에 더 취약한 모습을 보임. 월평균임금은 민간부문(406. 4만원)보다 공공부문이 34.7만원 높은 441.1만원이었으

나, 코로나19 전후의 월평균임금 증감률에 있어서는 민간부문은 1.1%, 공공부문은 -3.0%를 보임. 성과급에 있어서도 민간부문의 코로나19 전후 증감률은 -39.0%였으나 공공부문은 무려 -64.2%에 달하는 것으로 나타남

- 또한 임금형태에 있어서 호봉제(-0.2%)의 감소폭에 비해 개인의 평가와 임금이 연동된 성과연봉제(-3.0%), 호봉제+성과연봉제(-4.5%)의 감소폭이 컸는데, 즉 개인의 성과가 임금에 영향을 주는 임금체계 하에서는 남성중심적 조직문화와 코로나19로 인한 돌봄노동의 여성화는 여성의 취약성을 가속할 수 있음이 관찰됨

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

구분		월평균 임금			성과급		
		코로나19 이전	최근 3개월	증감률	코로나19 이전	최근 3개월	증감률
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	-39.0
	공공	**441.1**	**428.1**	**-3.0**	**482.2**	**293.7**	**-64.2**
임금형태	호봉제	415.0	414.2	-0.2	187.0	92.5	-102.2
	성과연봉제	**445.5**	**428.7**	**-3.8**	232.1	199.9	-16.1
	호봉제+성과연봉제	**395.6**	**378.4**	**-4.5**	545.1	396.3	-37.5

3. 코로나19와 돌봄부담으로 인한 일자리 지속가능성 위기

- 코로나19는 현재 일자리의 지속가능성에도 큰 영향을 주는 것으로 나타남. 남녀노동자의 19.2%(매우 유지하기 어려움 + 대체로 유지하기 어려움)는 코로나19가 향후에도 지속될 경우 현재 일자리를 유지할 수 없을 것으로 예상함. 이러한 일자리 유지의 어려움은 남성은 16.8%, 여성은 21.2%로, 여성이 다소 높음
- 특히 가구 내 돌봄을 전담할 가구원이 없는 맞벌이 남성 중 코로나19 지속 시 일자리 유지가 어렵다고 응답한 비중은 16.7%였으나, 여성은 이보다 17.9%포인트 높은 34.6%임. 즉 여성이 코로나19로 인한 돌봄노동 가중으로 인해 노동시장 이탈이 발생할 수 있음이 드러남
- 또한 부문별에 있어서 민간부문에 비해 육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 제도준비율과 제도사용률이 높은 공공부문의 일자리 안정성이 높은 결과를 보임. 공공부문의 경우 일자리 유지

가 어려운 비중은 13.5%(N=15)였으며, 민간부문은 7.1%포인트 높은 20.6%였음

〈표 4-10〉 코로나19 지속시 현재 일자리의 유지 가능성 (단위: %)

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

- 남녀노동자 모두 코로나19가 지속 시 현재 일자리 유지의 어려움을 겪고 있는 가운데, 그 원인에 있어서 성별 차이가 명확하게 드러남. 남성은 주로 '회사경영 악화'를 꼽았으나, 여성은 47.6%가 '돌봄 등 일·가정양립이 어려워서'를 주된 이유로 응답함. 이처럼 여전히 우리 사회는 가구 내 여성이 주 양육자이자 돌봄노동의 주체로 여겨지며, 코로나19로 인한 돌봄공백과 이에서 기인한 돌봄부담의 가중으로 인해 노동시장의 이탈까지도 고려하게 만들고 있었음
- 또한 일자리를 유지하지 못하는 이유에 있어서 직급별로 매우 큰 차이를 보임. 대리급 이하에서는 무려 65.8%가 돌봄 등 일·가정양립이 어려운 점을 들었음. 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 있음

〈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	13.3	41.9	1.9	1.9	100.0
		43	14	44	2	2	105
	남성	**57.1**	7.1	33.3	2.4	0.0	100.0
		24	3	14	1	0	42
	여성	30.2	17.5	**47.6**	1.6	3.2	100.0
		19	11	30	1	2	63
직급별	대리급 이하	**23.7**	5.3	**65.8**	0.0	5.3	100.0
		9	2	25	0	2	38
	과장급	**45.5**	20.5	**29.6**	4.6	0.0	100.0
		20	9	13	2	0	44
	차장급 이상	**62.5**	12.5	**25.0**	0.0	0.0	100.0
		15	3	6	0	0	24

제3절 코로나19와 돌봄환경 및 지원제도

1. 코로나19로 인한 돌봄공백과 기관에서 개인차원으로의 돌봄형태 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 대두됨. 실제 남녀노동자의 58.7%는 돌봄공백이 발생한 것으로 응답하였는데, 특히 남녀의 인식차이가 크게 발생하는 결과를 보임. 남성 중 돌봄공백이 발생한 것으로 인식한 비중은 46.9%였으나, 여성은 이보다 21.7%포인트 높은 68.6%가 자녀돌봄이 문제가 된 것으로 인식함
- 자녀돌봄에 더 취약한 맞벌이가 돌봄공백의 비중이 높음. 맞벌이 가구 중 코로나19로 인해 낮 시간 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 자녀돌봄이 문제가 되었던 비중이 무려 64.4%에 달하는 것으로 나타남. 이는 외벌이 가구의 돌봄공백 비중 34.4%에 비해 무려 30%포인트 높은 수준으로, 이는 맞벌이 가구가 코로나19로 인한 돌봄공백에 취약한 집단임이 드러난 결과임
- 한편, 코로나19로 인한 돌봄공백은 부문과 무관하게 발생함. 일반적으로 공공부문이 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 수준임. 이는 공공부문이 민간부문에 비해 자녀돌봄 관련 제도준비율은 높은 수준이나(김원정, 2019), 실제 사용에 있

어서는 더 어려운 측면이 존재함을 보여줌

〈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	26.8	42.2	16.5	100.0
			78	144	227	89	538
	남성	2.4	21.2	31.8	**35.9**	**11.0**	100.0
			52	78	88	27	245
	여성	2.8	8.9	22.5	**47.4**	**21.2**	100.0
			26	66	139	62	293
부문별	민간	2.6	15.7	27.3	41.4	15.7	100.0
			67	117	177	67	428
	공공	2.8	9.8	24.1	46.4	19.6	100.0
			11	27	52	22	112
맞벌이	맞벌이	2.7	9.4	26.2	**45.3**	**19.1**	100.0
			42	117	202	85	446
	비맞벌이	2.0	37.5	28.1	**30.2**	**4.2**	100.0
			36	27	29	4	96

- 코로나19로 인한 돌봄형태의 변화를 보면 2019년(“이하 코로나19 이전”)의 가정내양육 비중은 32.3%였으며, 기관/시설을 통한 돌봄은 41.8%를 보여 가정내양육과 기관/시설을 통한 돌봄이 절대적 돌봄형태였음. 그러나 2020년 3월~8월 전국적 휴원·휴교 시에는 기관/시설의 긴급보육이 존재함에도 불구하고 기관/시설 돌봄비중은 14.2%로 급감함. 반면, 가정 내 양육비중은 45.2%로 증가하였고 특히 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의한 돌봄형태가 20.2%에서 35.5%로 크게 증가(15.3%포인트)함. 이는 돌봄의 공적기능 마비로 인해 대다수의 남녀노동자는 코로나19 이후 가정내양육을 실시하거나 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의존하는 모습을 보임.
- 전국적 휴원·휴교 이후인 최근 3개월의 돌봄형태를 보면 기관/시설의 비중이 24.3%로, 전국적 휴원/휴교 기간에 비해 10.1%포인트 증가했지만, 여전히 절대적 돌봄형태는 가정 내 양육(43.4%)로 나타나고 있으며, 조부모/친인척에 의한 돌봄 역시 27.8%로 나타나 주된 돌봄형태로 자리잡고 있음. 특히 남성은 주로 가정내양육 비중이 높고, 여성은 조부모/친인척에 대한 비중이 높은 차이를 보였는데, 이는 남성은 주로 가정 내에서 돌봄부담을 해소하려는 경향을, 여성은 조부모/친인척을 통해 돌봄부담을 해소하려는 경향을 가진 것으로 파악됨

〈표 4-13〉 코로나19 이전과 이후 돌봄형태 변화 (단위: %)

구분		코로나19 이전	전국적 휴원·휴교 (2020년3월~8월)	코로나19 이후 (2020년 9월 이후)
전체	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.
남성	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.
여성	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.
맞벌이	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		1.9	1.2
	총 합	100.0	100.0	100.0
비맞벌이	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
	총 합	100.0	100.0	100.0

- 코로나19 이전과 이후의 돌봄형태에서 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 차이가 명확하게 관찰됨. 코로나19 이전 맞벌이 가구의 경우 가정내양육 비중은 9.4%에 그쳤고 주로 아이돌보미(45.3%)를 활용하는 것으로 나타남. 그러나 코로나19가 심각해지고 돌봄노동자 활용이 어려워짐에 따라 돌보는 사람의 비중은 무려 40.4%포인트 감소한 5.1%임. 반면, 긴급보육을 실시하는 기관/시설의 이용비중은 26.2%에서 45.0%로 증가하였고, 가정내양육 24.7%, 함께 살지 않는 조부모/친인척은 23.3%로 증가함

- 즉 코로나19로 인해 코로나19 감염 등 돌봄노동 활용의 불안감이 증가됨에 따라 기관/시설, 가정내양육, 함께 살지 않는 조부모/친인척의 돌봄형태로 변화함. 그리고 전국적 휴원/휴교가 끝난 최근 3개월의 돌봄형태를 보면 기관/시설에 대한 비중은 15.8%로 소폭 낮아졌으며, 대신 함께 살지 않는 조부모/친인척에 의존하는 비중은 무려 41.1%로 증가함. 이처럼 돌봄에 취약한 맞벌이 가구의 경우 코로나19에 의해 돌봄형태가 급격하게 변화하는 등 돌봄공백에 가장 취약한 집단의 모습을 보임
- 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 인식함. 코로나19 이후 돌봄의 재가족화 및 여성화가 더욱 심각해지는 결과를 보였는데, 남성 중 배우자가 주 양육자라 인식하는 비중은 63.7%로 증가하였고, 여성 역시 본인이 주 양육자라 인식하는 비중이 63.5%로 증가함

〈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 있음. 이에 코로나19 이전과 전국적 돌봄시설/교육기관 휴원·휴교(2020년 3월~8월), 최근 3개월의 평일과 주말의 돌봄시간을 살펴보았음
- 우선, 코로나19 이전의 남녀노동자는 평일(월~금) 일평균 4.7시간, 주말(토~일)에는 일평균 9.3시간의 돌봄노동을 수행하는 것으로 조사됨. 그러나 전국적 휴원·휴교 시 돌봄노동시간은

평일 일평균 5.7시간, 주말 일평균 12.8시간으로 증가하였고, 최근 3개월 역시 전국적 휴원·휴교 시와 유사하게 평일에는 일평균 5.4시간, 주말에는 10.5시간으로 나타남

- 코로나19 이후 돌봄노동시간의 증가폭은 남성에 비해 여성이 더욱 컸음. 전국적 휴원·휴교기간에 남성의 평일 일평균 돌봄노동시간은 0.4시간 증가에 머물렀으나, 여성은 1.5시간 증가함. 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 나타남
- 또한 맞벌이임에도 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 5.0시간이었음. 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 보임. 특히 여성의 돌봄시간 증가폭은 주말에 더욱 심각한 것으로 나타났는데, 전국적 휴원/휴교 시에는 코로나19 이전에 비해 일평균 6시간이 증가하였으나 남성은 1.1시간 증가에 그침

〈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
맞벌이	여성	4.9	9.5	6.4	**15.5**	6.0	**15.2**

- 이상의 돌봄노동시간을 앞서 살펴본 총 노동시간의 변화와 비교해보면 다음과 같음. 남성의 총 노동시간 감소분은 2.2시간(주당 평균 노동시간+주당 평균 초과노동시간)이었으나, 자녀돌봄시간은 평일 0.8시간, 주말은 1.0시간 증가(총 1.8시간 증가)에 그침. 반면, 여성의 총 노동시간 감소분은 1.6시간이었는데, 자녀돌봄시간은 평일1.1시간, 주말에는 5.6시간(총 6.7시간)이 증가함
- 즉 남성은 노동시간 감소분이 자녀돌봄시간 증가분보다 큼에 따라 온전히 코로나19로 인한 노동시간 감소가 온전히 돌봄노동에 투입되지 않고 있음을 의미함. 그러나 여성은 노동시간 감소분보다 자녀돌봄시간 증가분이 더 큼에 따라 노동시간의 감소분보다 더 긴 시간을 돌봄노동

에 투입하고 있는 결과를 보임. 이는 여전히 여성이 가구 내 주 양육자로서, 돌봄공백으로 인해 노동시간 감소뿐만 아니라 개인시간 및 여가시간까지 돌봄노동에 할애하고 있음을 보여주는 결과로, 여성이 남성보다 더욱 일·생활 불균형에 직면하고 있음을 의미함

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

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			자녀돌봄 시간			
							최근 3개월		증가폭	
	코로나19 이전	최근 3개월[1)]	감소폭	코로나19 이전	최근 3개월	증감률	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 여가시간의 감소에 있어서 남녀노동자 대다수가 코로나19 이전에 비해 여가시간이 감소한 것으로 응답하였으나, 실질적인 여가시간 감소 정도에는 다소 차이를 보임. 남성은 일평균 2.1시간이 감소한 것으로 응답하였고 여성은 이보다 일평균 0.8시간이 큰 2.9시간이 감소한 것으로 나타남
- 앞서 본 코로나19 이후 총 노동시간 감소분과 여가시간의 감소분에 있어서 여성은 총 4.5시간 감소(총 노동시간 감소 1.6시간, 여가시간 감소 2.9시간)하였는데, 이는 여전히 증가된 돌봄노동 시간(6.7시간)보다 적은 수준으로, 여성의 일·생활 불균형이 매우 심각해질 수 있음을 의미함. 이뿐만 아니라 일·생활 불균형의 장기화는 결국 여성으로 하여금 소진(burn-out)을 야기하고 노동시장 이탈을 가속시킬 우려가 대두됨

〈표 4-17〉 자녀연령별 코로나19 이후 여가시간 감소폭 (단위: 시간)

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

- 코로나19로 인해 돌봄시간의 증가하고 여가시간이 감소하는 현실에서 남녀노동자의 78.0%(조금 악화됨 + 매우 악화됨)는 코로나19가 일·생활의 불균형을 야기한 것으로 인식하고 있음.

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 나타남. 특히 매우 악화되었다고 인식하는 비중에 있어서 남성은 18.9%, 여성은 32.5%로, 여성이 더욱 일·생활균형에 취약한 것으로 인식함

- 맞벌이 남성과 여성의 차이도 큰 결과를 보였는데, 맞벌이 남성 중 코로나19로 인해 일·생활균형이 악화되었다고 응답한 비중은 68.9%로 높았으나, 여성은 이보다 17.1%포인트 더 높은 86.1%에 달함. 물론 맞벌이 남성이 맞벌이 여성에 비해 일·생활 균형이 악화되었다고 인식한 비중은 낮았으나 10명 중 7명이 악화된 것으로 인식하는 결과로, 코로나19 로 인한 돌봄공백 자체로 일·생활불균형에 큰 영향을 준 것으로 해석됨

〈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	18.6	51.7	26.3	100.0
			19	101	281	143	544
	남성	2.8	4.4	26.1	**50.6**	**18.9**	100.0
			11	65	126	47	249
	여성	3.2	2.7	12.2	**52.5**	**32.5**	100.0
			8	36	155	96	295
맞벌이	남성	2.8	3.1	28.0	**50.3**	**18.6**	100.0
			5	45	81	30	161
	여성	3.2	2.4	11.5	**54.0**	**32.1**	100.0
			7	33	155	92	287

제3절 돌봄제도 활용 및 직장 내 불이익

1. 여성에게 집중된 가족돌봄제도의 활용

- 앞서 코로나19 이전과 이후 가구 내 주된 양육자는 여성으로 나타났는데, 여성은 보편적 돌봄노동뿐만 아니라 업무 중에 발생하는 긴급한 돌봄역할도 동시에 수행하는 것으로 나타남. 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 나타남
- 그러나 남성은 본인 외에 배우자(여성)가 수행해야 된다고 응답한 비중이 무려 36.6%에 달하였으나, 여성은 배우자(남성)이 수행해야 된다고 응답한 비중이 7.4%에 그침. 반면, 여성은 남성에 비해 조부모/친인척이 대신하여 자녀를 돌봐야 한다고 응답함. 이는 아직까지도 우리 사

회에서의 돌봄노동이 남성은 부차적이고, 여성 본인 내지는 여성의 부모가 대신해야 하는 인식이 자리잡고 있는 결과로 보임

- 부문별로 주로 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 형태가 주된 형태로 나타났는데, 공공부문과 민간부문에서 약간의 차이를 보임. 공공부문(55.4%)은 민간부문(47.3%)에 비해 소폭 높은 수준에 그쳤지만, 돌봄제도가 아닌 개인의 휴가사용 측면에서는 공공부문이 민간부문보다 다소 나은 것으로 관찰됨
- 맞벌이 남성과 맞벌이 여성이 업무 중 자녀에게 질병, 부상 등 긴급한 상황 발생 시의 대처방법을 보면 맞벌이 남성과 여성 모두 본인의 휴가사용이 주된 형태였음. 그러나 맞벌이 남성은 주로 배우자(여성)의 휴가나 조퇴로 대처하는 비중이 31.7%에 달하였으나, 여성은 배우자(남성)의 휴가나 조퇴로 대처하는 비중이 6.9%에 그쳤다. 반면 조부모/친인척이 대신하여 대처하는 비중에 있어서 남성은 20.5%, 여성은 37.0%였음. 즉 남성은 위급한 상황 시 조부모보다는 여성에게 돌봄책임을 전가하는 경향이 관찰되었고, 여성은 남성보다는 조부모에 의존하는 경향이 관찰됨

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

구분		①	②	③	④	⑤	총 합
전체		48.4	20.7	27.1	2.0	1.8	100.0
		264	113	148	11	10	546
	남성	**43.4**	**36.6**	15.3	1.2	3.6	100.0
		108	91	38	3	9	249
	여성	**52.5**	7.4	**37.0**	2.7	0.3	100.0
		156	22	110	8	1	297
부문별	민간	47.3	22.5	26.4	1.6	2.3	100.0
		206	98	115	7	10	436
	공공	55.4	13.4	27.7	3.6	0.0	100.0
		62	15	31	4	0	112
맞벌이	남성	46.0	**31.7**	**20.5**	0.6	1.2	100.0
		74	51	33	1	2	161
	여성	**52.9**	**6.9**	**37.0**	2.8	0.4	100.0
		153	20	107	8	1	289

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

- 코로나19 기간동안 주된 자녀돌봄 대책에 있어서 유급연차휴가, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장 내 보육시설 이용 등에 관해 조사함. 우선, 유급연차휴

가를 통해 코로나19 기간동안의 돌봄문제를 해결한 비중은 남성 60.3%, 여성 59.0%로, 큰 차이를 보이지 않음. 그러나 유급연차휴가를 사용한 일수에 있어서 남성은 평균적으로 7.3일, 여성은 9.7일을 사용한 것으로 나타남

- 또한, 맞벌이에도 불구하고 남성의 유급연차휴가를 사용한 비중은 31.5%, 맞벌이 여성의 유급연차휴가 사용비중은 40.4%로 차이를 보임

〈표 4-20〉 유급연차휴가 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)

구분		미사용	사용	사용일수(일)	총 합
전체		40.4	59.6	8.6	100.0
		201	296		497
	남성	39.7	60.3	**7.3**	100.0
		89	135		224
	여성	41.0	59.0	**9.7**	100.0
		112	161		273
맞벌이	남성	**31.5**	68.5	7.2	100.0
		45	98		143
	여성	**40.4**	59.6	9.7	100.0
		107	158		265

- 다음으로 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 예측됨. 이에 고용노동부는 가족돌봄휴가를 최대 10일까지(한부모는 최대 15일) 연장할 수 있도록 규정한 남녀고용평등법 개정안이 마련됨
- 2021년 5월 18일 남녀고용평등법이 시행됨에 따라 가족돌봄휴가는 연간 총 20일(한부모는 총 25일)까지 사용이 가능하게 됨. 특히 가족돌봄휴가(무급)사용으로 인한 경제적 충격을 완화하기 위해 1일당 5만원(주 20시간 이하는 1일 2만5천원)을 지원하는 등 돌봄공백을 최소화하기 위한 법·제도적 지원이 이루어지고 있음
- 그러나 가족돌봄휴가 및 가족돌봄비용 긴급지원에도 불구하고 가족돌봄휴가를 사용한 남녀노동자의 비중은 17.2%에 그쳤고, 이마저도 남성은 12.9%, 여성은 20.9%로 여성에게 집중되어 있는 결과를 보임. 가족돌봄휴가는 최대 10일까지 보장받음에도 불구하고 평균 사용일수에 있어서 남성은 3.7일, 여성은 6.5일을 사용한 것으로 조사됨

- 특히 부문별 가족돌봄휴가 사용비중에 있어서 민간부문은 12.0%, 공공부문은 20.7%포인트 높은 32.7%를 보여 제도사용에 있어서 민간부문이 취약한 결과를 보임

〈표 4-21〉 가족돌봄휴가 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)

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

- 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 있음. 휴직기간은2021년부터 적용된 90일이며 분할 및 해마다 반복하여 사용하는 것이 가능하나, 1회 사용시 최소 30일 이상 사용해야 하도록 의무화하고 있음
- 그러나 가족돌봄휴직을 사용한 비중은 남성 3.5%, 여성 3.8%에 그치고 있을 뿐만 아니라 사용기간에 있어서도 남성은 39일, 여성은 40일임. 특히 민간부문의 경우 30일 이상 사용해야 함에도 불구하고 평균 22.0일 수준임. 가족돌봄휴직의 사용비중이 낮은 원인 중 하나로 심층면접에서 후술하겠으나, 가족돌봄휴직의 무급을 들 수 있음. 이 때문에 남녀노동자는 가족돌봄휴직보다 개인의 유급연차휴가나 육아휴직 등을 통해 돌봄공백에 대응하는 것으로 보임

〈표 4-22〉 가족돌봄휴직 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)

구분		미사용	사용	사용일수(일)	총 합
전체		96.6	3.4	39.6	100.0
		422	15		437
	남성	97.0	3.0	39.0	100.0
		194	6		200
	여성	96.2	3.8	40.0	100.0
		228	9		237

구분		미사용	사용		총 합
				사용일수(일)	
부문별	민간부문	97.1	2.9	22.0	100.0
		329	10		339
	공공부문	95.0	5.0	48.4	100.0
		95	5		100

- 여성은 무급인 가족돌봄휴직보다 육아휴직을 통해 돌봄공백을 해소하고 있는 것으로 나타남. 남성의 육아휴직 사용률은 3.5%였으며, 여성은 이보다 4배 가량 높은 14.5%였음. 특히 육아휴직 사용기간에 있어서도 남성은 134.2일, 여성은 2배 가량 많은 271.9일로 나타남. 부문별로 보면 민간부문(8.7%)에 비해 공공부문의 육아휴직 사용률(14.5%)이 높았으며, 사용기간에 있어서도 민간부문은 198.9일, 공공부문은 264.6일로 나타남
- 육아휴직이 다른 휴직제도에 비해 높은 사용률을 가지는 이유는 우리나라에서 육아휴직은 가족정책 내에서 다른 휴직제도에 비해 보편적 제도로 자리잡고 있는 것으로 여겨지며, 고용보험을 통해 일정수준 이상의 소득대체율을 보장하기 때문으로 판단됨. 다만, 육아휴직 사용으로 인한 승진/승급에서의 불이익, 낮은 고과평가, 보직변경, 권고사직 등 육아휴직 사용으로 인한 직장 내 여러 불이익이 보고되는데, 여성의 높은 제도사용률을 고려해볼 때 이러한 불이익은 여성에게 집중될 가능성이 높음

〈표 4-23〉 육아휴직 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)

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

- 한편, 무급기반의 휴직제도 이외에 유급을 보장하며 돌봄이 가능하도록 하는 제도로 육아기 근로시간 단축제도를 들 수 있음. 이 제도는 남녀고용평등법을 근거로, 1년간 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 명시하고 있으나 1년의 단축기간을 사용 시 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간을 가산하여 사용이 가능함. 또한 1년의 기간에 대해 분할사용을 허락하고 있는데,

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

- 육아기 근로시간 단축은 단축된 노동시간으로 인한 임금손실의 일부를 중앙정부에서 보전해주고 있어 경제적 손실이 상대적으로 덜 한 제도임. 그럼에도 불구하고 육아기 근로시간 단축제도의 사용률은 8.6%에 그치고 있으며, 남성 6.8%, 여성 10.1%임. 특히 육아휴직과 마찬가지로 사용기간에 있어서도 남성은 38.8일, 여성은 62.5로 여성이 약 1.6배 이상 긴 것으로 나타타남. 또한 육아기 근로시간 단축제는 민간부문에 비해 공공부문에서의 제도사용률이 높았는데, 민간부문의 육아기 근로시간 단축제도 사용률은 4.4%에 그침. 반면, 공공부문의 제도 사용률은 23.0%로, 민간부문에 비해 5배 가량 높은 수치를 보임. 사용일수에 있어서도 민간부문은 22.7일 수준이었으나 공공부문은 이보다 3.2배 많은 72.7일로 나타남

〈표 4-24〉 육아기 근로시간 단축 사용여부 및 사용기간 (단위: 일, %)

구분		미사용	사용	사용일수(일)	총 합
전체		91.4	8.6	53.3	100.0
		405	38		443
	남성	93.2	6.8	38.8	100.0
		191	14		205
	여성	89.9	10.1	62.5	100.0
		214	24		238
부문별	민간부문	95.7	4.4	22.7	100.0
		330	15		345
	공공부문	77.0	23.0	72.7	100.0
		77	23		100

2. 조직문화, 경제적 부담, 직장 내 불이익으로 인한 가족돌봄제도 사용의 어려움

- 종합해보면 코로나19 이후 돌봄공백을 최소화하기 위해서 신속히 지원제도들이 마련되었음에도 제도사용률은 높지 않았으며, 여전히 돌봄은 여성의 몫으로 드러나고 있었음. 또한 공공부문에 비해 민간부문의 남녀노동자가 제도사용에 더욱 취약한 것으로 나타남. 이에 이상의 제도를 한번이라도 이용해본 경험이 있는 응답자를 대상으로 낮은 제도 실효성의 원인을 파악한 결과, 주로 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치(43.2%)와 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익(22.8%), 소득감소로 인한 경제적 부담(19.3%) 등의 순으로 조사됨. 즉 돌봄친화적이지 않은 조직문화와 경제적 부담으로 인해 제도사용률이 낮은 결과로 보임
- 특히 남성과 여성은 자녀돌봄제도 사용 어려움의 차이를 보였는데, 남성은 주로 직장 상사와

동료 등 직장 내 눈치와 소득감소로 인한 경제적 부담이, 여성은 주로 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치와 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익이 주 원인으로 나타남. 즉 남녀노동자 모두 조직문화로 인해 어려움을 겪고 있다는 공통점이 있었으나, 남성은 소득감소로 인해 발생할 수 있는 경제적인 부담이 컸고, 여성은 직장 내 불이익에 더 큰 부담을 가진 결과를 보임

- 공공부문의 돌봄관련 제도사용률이 높은 것을 이유로, 공공부문이 자녀돌봄제도 사용에 큰 어려움이 없을 것으로 예측되었으나, 공공부분 역시 민간부문과 마찬가지로 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치, 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익 등의 어려움이 존재하는 것으로 나타남. 민간부문은 공공부문에 비해 사업주의 이해와 허용을 위한 설득이 공공부문보다 높은 것으로 나타나 사업주의 영향력이 상대적으로 큰 것으로 관찰됨

〈표 4-25〉 자녀돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움 (단위: %)

구분		①	②	③	④	⑤	총합
전체		8.9	43.2	22.8	19.3	5.8	100.0
		35	170	90	76	23	394
	남성	10.8	**32.9**	19.2	**32.3**	4.8	100.0
		18	55	32	54	8	167
	여성	7.5	**50.7**	**25.6**	9.7	6.6	100.0
		17	115	58	22	15	227
부문별	민간부분	**10.1**	43.8	21.8	18.5	5.8	100.0
		31	135	67	57	18	308
	공공부문	4.6	40.9	25.0	23.9	5.7	100.0
		4	36	22	21	5	88

주: ① 사업주의 이해와 허용을 위한 설득 ② 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치 ③ 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익 ④ 소득감소로 인한 경제적 부담 ⑤ 짧은(부족한) 사용기간

- 제도를 사용하지 않는 남녀노동자를 대상으로 제도를 사용하지 않은 이유를 살펴보면 남녀가 우려하는 지점의 차이가 명확히 드러남. 남성이 자녀돌봄제도를 사용하지 않는 주된 이유는 주로 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 그침
- 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%였음. 특히 부문별로 보면 제도를 사용하지 않은 이유에 있어서 민간부문이 공공부문에 비해 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익을 우려하는 비중이 2.5배 가량 높았음. 따라서 민간부문을 중심으로 제도사용의 의무화 방안을 고려할 필요가 드러남

〈표 4-26〉 자녀돌봄제도를 사용하지 않은 원인 (단위: %)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	총 합
전체		18.0	11.4	23.5	4.3	33.7	9.0	100.0
		46	29	60	11	86	23	255
	남성	7.3	12.9	14.5	8.1	47.6	9.7	100.0
		9	16	18	10	59	12	124
	여성	28.2	9.9	32.1	0.8	20.6	8.4	100.0
		37	13	42	1	27	11	131
부문별	민간부문	17.3	10.5	**25.5**	4.6	32.7	9.6	100.0
		38	23	56	10	72	21	220
	공공부문	21.6	21.6	**10.8**	2.7	37.8	5.4	100.0
		8	8	4	1	14	2	37

주: ① 사업주의 이해와 허용을 위한 설득 ② 직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치 ③ 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익 ④ 배우자가 사용하기 때문에 ⑤ 사용하지 않아도 돌봐줄 사람이 있어서 ⑥ 기타

- 한편, 자녀돌봄제도 외에 자녀돌봄을 위해 사용할 수 있는제도로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제 등의 유연근무제를 들 수 있음. 유연근무제를 사용한 비중은 47.1%였으며, 그중 남성은 54.3%, 여성 41.2%로 유연근무제의 사용비중은 여성보다 남성이 높음. 주로 사용한 제도는 주당 40시간을 근무를 준수하며 출·퇴근 시간을 조정하는 '시차출퇴근제'(23.2%)가 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 재택근무제(17.4%) 순이었음. 또한 자녀돌봄제도와 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 높았음.

〈표 4-27〉 자녀돌봄을 위한 유연근무제 사용 (단위: %)

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

- 유연근무제 사용경험이 없는 남녀노동자의 무려 81.9%가 유연근무제 사용을 희망하는 가운데, 그럼에도 불구하고 유연근무제를 사용하지 않은 주된 이유는 근무형태나 업무특성으로 인해 사용이 어려워서가 48.8%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 직장 상사/동료의 눈치(34.3%)로 조사됨

〈표 4-28〉 직장 내에서 유연근무제를 사용하지 않은 원인 (단위: %)

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

주: 유연근무제를 사용하지 않는 남녀노동자를 대상으로 조사한 결과임

3. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 경험과 이직/퇴직 영향

- 실제 돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 눈치와 불이익을 우려하는 가운데, 자녀돌봄제도 사용이 승진이나 주요업무 배치 등 직장 내 불이익에 영향이 있다고 여기는 비중은 무려 57.6%(대체로 영향있음 + 매우 영향있음)에 달하는 것으로 조사됨
- 그중 주로 돌봄노동을 수행하는 여성에게 이러한 우려가 관찰되었는데, 남성 중 자녀돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 우려하는 비중은 50.0%였으나, 여성은 이보다 13.8%포인트 높은 63.8%였음. 즉 여성은 돌봄노동을 수행함에 있어 5명 중 3명은 직장 내 불이익을 우려하며 직장생활을 하는 결과임

〈표 4-29〉 성별 자녀돌봄제도 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	34.4	47.1	10.5	100.0
			43	184	252	56	535
	남성	2.5	11.6	38.4	**43.4**	**6.6**	100.0
			28	93	105	16	242
	여성	2.7	5.1	31.1	**50.2**	**13.7**	100.0
			15	91	147	40	293
부문별	민간부문	2.6	8.0	33.1	**47.9**	**11.0**	100.0
			34	141	204	47	426
	공공부문	2.6	8.1	36.9	**46.0**	**9.0**	100.0
			9	41	51	10	111

- 제도활용으로 인한 불이익을 우려하는 비중이 높은 가운데, 실제 자녀돌봄으로 직장 내 불이익을 경험한 비중은 무려 49.9%에 달하는 결과를 보임. 다시 말해 남녀노동자 2명 중 1명은 자녀돌봄으로 인한 제도사용이 직·간접적으로 직장 내 불이익에 영향을 준 것으로 인식하고 있음
- 특히 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험은 남성보다 여성이 비중이 다소 높았는데, 남성은 남성은 47.4%였으나, 여성은 4.6%포인트 높은 52.0%였음. 앞서 여성이 돌봄을 전담하는 비중이 높고 남성보다 돌봄제도 활용빈도가 높으며, 더욱 장기간 제도를 사용한 점을 감안해 보면 이러한 결과는 당연하게 받아들여짐
- 앞서 공공부문이 민간부문에 비해 제도사용률이 높은 것으로 나타났는데, 제도사용률이 높음에 따라 불이익을 경험한 비중 역시도 공공부문이 높은 불이익 경험을 보임. 민간부문의 자녀돌봄으로 인해 회사 내 불이익을 경험한 비중은 46.8%였으며, 공공부문은 무려 63.1%에 달함. 즉 공공부문은 민간부문의 제도사용이 용이했음에도 불구하고 제도사용으로 인한 불이익 방지대책은 미흡함을 의미함. 다시 말해 민간부문은 공공부문에 비해 제도사용률의 제고가 시급하고, 공공부문은 제도활용으로 인한 불이익 방지가 시급함이 드러남

〈표 4-30〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위: %)

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

- 실제로 자녀돌봄제도를 사용한 남녀노동자가 사용하지 않은 사람에 비해 불이익을 경험한 비중이 높았는데, 유급연차휴가나 가돌돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 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%였음. 이는 제도활용이 남녀노동자의 직장생활에 영향을 주고 있음을 보여주는 결과임

〈표 4-31〉 제도활용으로 인한 직장 내 불이익 경험 (단위: %)

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

- 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%)였음. 구두경고나 권고사직 등의 경고를 하는 비중은 2.6%에 그친 결과에 비추어보면 제도사용으로 인한 차별은 직접적이기보다 간접적으로 이루어지는 것으로 보임

- 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 있었음. 결국 임금수준이 개인의 고과평가와 연계되어 있는 경우 남성보다 낮은 임금수준을 받아 성별임금격차를 야기하는 원인으로 작용할 우려가 있으며, 이뿐만 아니라 남성보다 낮은 직급에 위치하게 만들어서 성별임금격차를 야기할 가능성도 존재함

〈표 4-32〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 유형 (단위: %)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	총합
전체		43.3	4.4	29.1	2.6	7.3	2.6	2.6	8.4	100.0
		119	12	80	7	20	7	7	23	275
	남성	**27.5**	5.8	**45.0**	1.7	4.2	3.3	1.7	10.8	100.0
		33	7	54	2	5	4	2	13	120
	여성	**55.5**	3.2	**16.8**	3.2	9.7	1.9	3.2	6.5	100.0
		86	5	26	5	15	3	5	10	155
부문별	민간부문	43.9	4.9	28.3	3.4	7.8	2.0	1.5	8.3	100.0
		90	10	58	7	16	4	3	17	205
	공공부문	41.4	2.9	31.4	0.0	5.7	4.3	5.7	8.6	100.0
		29	2	22	0	4	3	4	6	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 나타남. 이로 인해 불이익을 경험한 남성 중 무려 73.3%, 여성 중 76.8%가 자녀돌봄을 이유로 이직 또는 퇴사를 고려한 것으로 조사됨. 특히 성별에 따라 차이를 보였는데, 남성은 주로 이직을, 여성은 퇴사를 고려하는 것으로 나타남
- 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 보임

〈표 4-33〉 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 준비중 임	고려해 본 적 없음	총 합
전체		38.2	1.8	33.8	1.5	24.7	100.0
		105	5	93	4	68	275
	남성	55.8	2.5	14.2	0.8	26.7	100.0
		67	3	17	1	32	120
	여성	24.5	1.3	49.0	1.9	23.2	100.0
		38	2	76	3	36	155
부문별	민간부문	39.0	2.0	38.5	2.0	18.5	100.0
		80	4	79	4	38	205
	공공부문	35.7	1.4	20.0	0.0	42.9	100.0
		25	1	14	0	30	70

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

제4절 소결

- 코로나19가 장기화됨에 따라 돌봄의 공적기능이 마비되고, 이에 돌봄의 재가족화와 여성의 돌봄부담은 가중되고 있음. 돌봄노동이 온전히 여성의 몫으로 여겨지는 현실과 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성의 일·생활불균형, 노동시장 내 차별을 야기하는 주요 원인으로 주목됨. 이에 본 연구는 중등이하 자녀를 둔 한국노총 남녀조합원 556명을 대상으로 노동환경과 돌봄실태, 제도활용과 제도활용으로 인한 직장 내 불이익 등에 관해 설문조사를 실시하였고, 다음과 같은 몇 가지 주요 결과를 도출하였음
- 우선, 코로나19로 인해 남녀노동자의 노동시간은 코로나19 이전에 비해 감소한 것으로 조사되었으며, 감소한 노동시간의 대부분은 돌봄노동에 투입되고 있음이 관찰됨. 다만, 여성은 감소된 노동시간보다 더욱 장시간 돌봄노동을 수행하는 결과를 보여 코로나19 이후 여성의 돌봄부담이 더욱 가중된 것으로 보임. 이러한 배경에는 코로나19로 인해 돌봄 및 교육기관의 휴원, 휴교함에 따라 가구 내에서 낮 동안 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못해 당장 자녀돌봄이 문제되는 돌봄공백을 들 수 있음. 문제는 이러한 돌봄공백 문제가 마치 여성 고유의 문제처럼 인식되고 있다는 점인데, 코로나19 이후 여성의 주 양육자라는 인식은 코로나19 이전보다 오히려 강화되었으며, 남성의 63.7%, 여성의 63.5%가 여성을 주 양육자로 응답함. 결국 돌봄공백으로 인해 돌봄노동은 여성의 몫으로 여겨짐에 따라 여성은 일과 가정의 상충관계에 놓이게 됨
- 이처럼 여성은 이상적인 노동자 규범(ideal worker norm)에 의해 가정생활이 없는 것처럼

노동해야 하는 요구에 직면하나 일과 가정이 상충하는 현실에서 돌봄이 재가족화되고 여성의 돌봄부담이 가중됨에 따라 여성은 이상적 노동자 규범에서 벗어날 우려가 큼(장진희, 2020). 여성이 이상적인 노동자 규범에서 벗어남은 남성보다 더 낮은 임금수준이나 고과평가, 더딘 승급, 직장 내 불이익과 고용불안정 등 여성의 노동시장 내 지위를 낮출 가능성이 높음. 실제로 남성은 코로나19 이전에 비해 임금수준이 0.9% 증가하였으나, 여성은 0.4%가 감소하였음. 또한 성과급에 있어서도 남성은 28.1%, 여성은 이보다 더 큰 38.4%가 감소한 결과를 보여 남성과 달리 기본급과 성과급이 모두 감소한 것으로 관찰됨

- 코로나19가 노동시장에서 여성의 취약성을 악화시킬 우려가 있는 가운데, 실제 코로나19가 지속 시 남성보다 여성이 현재 일자리를 유지하기 어려운 것으로 인식하고 있음. 특히 그 이유에 있어서 남성은 주로 회사의 경영악화를 꼽은 반면, 여성은 돌봄 등 일·가정 양립의 어려움을 꼽음. 즉 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 돌봄부담을 가중시키고 여성의 일·가정양립을 악화시켜 결국 여성의 노동시장 이탈을 야기할 수 있음이 밝혀짐
- 돌봄노동시간의 변화를 살펴보면 여성은 남성보다 돌봄노동에 더 큰 시간을 할애하는 것으로 나타남. 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 조사됨. 돌봄노동시간의 증가와 맞물려 여가시간 역시 감소한 것으로 나타났는데 남성은 2.1시간, 여성은 2.9시간으로 여성의 여가시간 감소폭이 더 큰 것으로 나타남. 종합해보면 남성은 코로나19 이후 0.0시간(총 노동시간+여가시간)이 감소하고, 돌봄노동시간은 0.0시간 증가함. 반면 여성은 코로나19 이후 0.0시간(총 노동시간+여가시간)이 감소하고, 돌봄노동시간은 무려 00.0시간 증가함. 이러한 현실 아래에서 무려 86.1%에 달하는 여성이 코로나19로 인해 일·생활이 불균형해진 것으로 응답함. 따라서 돌봄의 재가족화와 여성화를 해결하기 위한 돌봄서비스의 공적기능 정상화도 요구됨
- 한편, 업무 중 자녀에게 긴급한 상황이 발생 시 돌봄대처방식은 남녀노동자의 인식차이가 극명하게 구분됨. 남성과 여성이 모두 본인이 휴가(반차/월차)나 조퇴하여 자녀를 돌보는 것으로 응답함 반면, 남성 중 31.7%는 주로 배우자에게 의존하는 결과를 보였으나, 여성 중 남성에게 의존하는 비중은 6.9%에 불과함. 실제로 남성보다 여성이 가족돌봄제도를 활용하는 결과를 보였는데, 자녀돌봄을 위한 유급연차휴가 사용은 남성 평균 7.3일, 여성은 9.7일이었음. 가족돌봄휴가를 사용한 비중에 있어서도 남성은 12.9%였으나 여성은 20.9%였고 사용일수에 또한 남성 3.7일, 여성 6.5일을 보임. 특히 육아휴직에 있어서 남성의 사용률은 3.5%에 그쳤으나, 여성은 14.5%였고 사용일수 역시 남성은 134.2일, 여성은 2배를 상회하는 271.9일이었음. 이처럼 대부분의 자녀돌봄 제도는 여성이 주로 활용하는 것으로 조사됨
- 문제는 이러한 제도활용이 직장 내 불이익으로 직결된다는 점임. 자녀돌봄제도의 사용에 있어

서 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 조사됨. 또한 남성의 50%, 여성의 63.8%는 자녀돌봄제도 사용이 직장 내 불이익에 영향을 줄 것으로 우려하고 있었으며, 이는 여전히 우리 사회 내에 가족돌봄제도의 사용은 회사에 충실하지 않은, 이상적인 노동자 규범에 벗어나는 것으로 분류되는 편견이 자리잡고 있는 것으로 해석됨

- 더욱 심각한 점은 가족돌봄제도의 사용이 단순히 편견에 그치지 않는다는 점임. 실제 가족돌봄제도를 사용하지 않은 집단의 불이익 경험은 35.6%였으나, 가족돌봄제도를 사용한 집단 중 불이익을 경험한 비중은 이보다 19.5%포인트 높은 55.1%였음. 남성 중 가족돌봄제도로 인해 불이익을 경험한 비중은 47.4%였고, 여성은 이보다 4.6%포인트 높은 52.0%였음
- 다만, 직장 내 불이익 형태에 있어서 남성과 여성은 상이한 결과를 보임. 우선, 남성의 경우 직장 내 불이익 형태는 주로 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치로 나타났으며, 여성은 고과평가, 승진 등에서의 차별이 무려 55.5%에 달함. 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 높음. 이뿐만 아니라 여성에게 상대적 박탈감을 주어 노동시장을 이탈하도록 만들 유인이 됨. 따라서 가족돌봄제도사용으로 인한 직장 내 차별을 방지할 수 있는 방안이 우선적으로 요구됨
- 남녀노동자의 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 경험은 노동시장 이탈의 기제로 작동될 우려가 드러남. 자녀돌봄문제로 이직이나 퇴사를 고려해본 비중은 남성은 73.3%, 여성은 76.8%에 달하는 것으로 조사됨. 특히 부문별로 매우 큰 차이를 보였는데, 공공부문은 57.1%인 반면에 민간부문은 무려 81.5%였음
- 종합해보면 결국 코로나19로 인해 발생된 돌봄공백은 돌봄의 재가족화를 야기하였고, 여전히 돌봄은 여성의 몫이라는 인식이 자리잡은 우리 사회에서 여성의 돌봄부담은 더욱 가중됨. 이 때문에 여성은 돌봄공백을 완화하기 위해 마련된 가족돌봄제도 활용의 압박이 높아졌으며, 남성보다 더욱 빈번하고 장시간 제도를 활용하는 결과를 보임. 문제는 여성의 제도활용으로 인해 직장 내 승진이나 승급 등의 불이익을 경험하고 있으며 자녀돌봄을 문제로 퇴사를 고려하는 비중이 심각한 수준에 이르렀음. 따라서 가족돌봄제도 활용으로 인한 불이익 방지방안이 매우 시급한 것으로 판단됨

제5장. 워킹맘의 일과 양육사이의 긴장, 어려움, 그리고 피해: 심층면접조사결과를 중심으로

제1절 심층면접 내용 및 결과

1. 심층면접 개요

- 이번 연구에서는 코로나 19가 유행하면서 돌봄과 직장일을 병행하였던 워킹맘들의 구체적인 사례를 들어보기 위하여 심층 면접조사를 실시하고 내용을 분석하였음.
- '코로나 19와 여성노동자' 연구의 심층면접에 참여한 여성 8명의 일반적인 정보는 다음과 같음. 이들 면접참여자는 코로나 19 시국을 어떻게든 견뎌내어 현재까지도 직장을 유지하고 있는 이른바 '생존자들'이며, 이들 면접참여자들은 정규직 근로자이면서, 코로나19로 인하여 회사에 경영상의 타격이 있던 곳이 아니기 때문에 퇴직압박 등의 직접적인 어려움은 없었음. 이렇게 일터를 지키면서 '일가정 양립(?)' 혹은 '일생활균형(?)'을 어떻게든 유지해왔던 워킹맘들의 이야기라는 점에서 본 심층면접자의 특징을 우선 정리할 수 있음.

〈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(80년)	민간(금융보험)	23년	안함	2인 (6세, 4세)	사용
2	40대(80년)	민간(금융보험)	2년	안함	2인 (6세, 7세)	예정 없음
3	40대(73년)	민간(시민단체)	10년	사용	1인 (6세)	예정 없음
4	30대(85년)	민간(제조업)	2년	사용	2인 (8세, 6세)	예정 없음
5	30대(87년)	공공(복지관)	3년	사용	2인 (7세, 8세)	사용예정 (내년)
6	40대(79년)	공공(보건소)	3년	안함	1인 (3세)	사용
7	40대(78년)	민간(보건의료)	20년	안함	1인(11세)	사용
8	40대(81년)	민간(보건의료)	18년	안함	1인(8세)	안함

- 이들에 대한 심층면접은 반구조화된 질문지를 활용하여 진행하였으며, 주요 질문은 직장 일반사항, 돌봄자녀를 포함한 가족상황, 코로나 19시 돌봄에서의 경험, 코로나 19 상황에서의 회사에서의 대응, 기타 사항으로 일가정양립/일생활균형에 대한 것, 정책제언 등임.

〈표 5-2 〉 코로나 19와 여성노동자 심층면접 주요 조사내용표

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 있음(배진경, 2020; 전기택, 2020). 여성노동자들, 특히 돌봄부담을 갖고 있는 워킹맘의 경우 회사, 가정 영역에서 다양한 형태의 부담과 압박, 피해, 어려움 등을 호소하고 있으며, 이번 심층면접에서 드러난 연구 결과는 그 피해와 어려움이 복합적인 양상과 원인을 갖고 있기 때문에 엄격하게 영역을 구분하기 어려운 경우가 많았으나 분석의 편이를 위해 어려움의 주요 발생장소를 가정과 회사로 구분하여 정리하였음.

1) 회사

① 미안해요 워킹맘

- 워킹맘들이 느끼는 심리적 압박감과 부담감에 대한 부분임. 코로나 19 이전부터 아이가 아프다거나 하는 등의 상황이 발생하면 주위에 양해를 구하고 이를 해결해야 하는 주양육자로서 자기 삶을 꾸려왔음. 항상 이들 자신이 '미안한 사람'이 되어 살아간다는 점에 대한 어려움을 겪고 있었으며, 미안함은 직장 동료에 대한 미안함과 함께 아이에 대한 미안함을 포함.

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)

- 코로나 19 이후 예측하지 못한 상황이 더 많이 발생하게 되었다. 힘들게 육아와 일 사이에 맞춰놓았던 균형이 깨어지게 되면서 더 많은 양해를 구해야 하는 상황이 발생하다보니, '회사에 양해 구하고 눈치보는' 엄마이자 직장인이 되어 버렸다.(참여자 4)

② 커리어 우먼으로 살아남기

- 커리어 우먼, 엄마로서 잘 하고 있다고 인정받고 싶지만, 다른 한편으로 직장에서도 유능한 커리어 우먼으로 인정받고 싶어함. 기존에는 어린이집이나 유치원에서 양질의 교육을 제공한다고 믿고 있었고, 자신이 할 수 있는 한 최선의 노력을 다해 아이를 돌보고 있다고 생각하고 있었으나. 그러나 코로나 19 이후 어린이집이 휴원을 한다든지 단축수업을 한다거나 하면서 더 많은 시간을 아이 돌봄에 사용하게 되었다. 뿐만 아니라 외부강사가 어린이집에 들어오지 못하게 되면서 기존에 있었던 수많은 프로그램이 운영되지 못하게 되면서 그 교육의 공백마저도 자신이 메워야 하지 않는가라는 압박감과 책임감이 몰려오게 되었음. 퇴근하고서 ' 재미있게 애들이랑 하려고 하다 보니 육아출근'이 시작되고 '우울감은 원래 있었는데' 이것이 더 커지는 상황이 되어버림(참여자 4).

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

- 커리어를 쌓아가는 직장이기는커녕 '회사에서 제 업무를 잘하고 있는 건가 이런 생각이 들고 이도 저도 아닌 느낌'으로 떠다니고 있다고 이야기 하고 있었다(참여자 4).

③ 돌봄휴가 7)사용의 명암

- 아이 돌봄을 위해서 연차를 모두 사용하고서도 휴가가 부족하여 가족돌봄휴가를 사용해야만 하는 사람들에게는 유용한 제도가 될 수 있으며, 다소 부족하더라도 5만원 최대 50만원의 지원은 없는 것보다는 나은 제도일 수 있음. 그러나 면접조사에서 만난 워킹맘들은 가족돌봄휴

7) 2020년 9월 개정된 법에 따라 기존의 가족돌봄휴가가 10일에서 20일(취약계층과 한부모가정은 최대 25일)로 확대되어 1년에 20일정도 무급으로 사용할 수 있게 되었음. 코로나 19가 창궐하면서 다양한 이유로 아이돌봄에 대한 수요가 증가하면서 코로나19관련하여 일부 가족돌봄휴가를 유급화하였다. 대상으로 가족이 감염되거나, 휴원 · 휴교 · 원격수업 등으로 초등학교 2학년(또는 만8세 이하)자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가(무급)을 사용한 근로자가 대상이었으며, 1일 5만원, 최대 10일 총 50만원이 지원됨.

가를 사용할 수 없는 회사의 분위기를 많이 이야기함. 공공기관에 근무하면서 육아시간 단축 근무제를 사용하는 참여자 6은 '자기 연가를 쓰'지 '돌봄휴가는 사용하지 않는' 그런 분위기가 많았음.

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)

- 특별한 경우 아니면 굳이 연차를 다 소진해야만 사용할 수 있는 분위기라고 이야기했지만, 실제로 가족돌봄휴가를 따로 코로나 19 기간에 사용하지는 않았다. 연차사용도 보장되어 있지만 연차 사용으로 급작스런 코로나19상황에 대처하기는 어려웠고, 어쩔 수 없이 남편, 자매, 양가 부모의 도움 등을 받아서 급작스러운 돌봄의 공백을 해결할 수밖에 없는 경우가 많았다.

'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 일이냐'는 이야기가 오고가기도 (참여자 4).

- 가족돌봄휴가는 기본적으로 무급이지만, 1일당 5만원을 유급휴가로 지원하기도 하는데, 이러한 부분이 너무 적어서 경제적 손실이라고 생각하기도 함.

안 나오는 것보단 나은 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).

- 아예 연차를 다 소진하지도 못하는 상황이기 때문에 가족돌봄휴가는 생각도 할 수 없었고, 회사 내에서 연차조차 다 소진하지 못하는 분위기이기 때문에 생각할 수도 없었음.

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 상태이며, 업무도 고스란히 남아 있는 상태이기 때문에 연차를 사용하면 또 야근 같은 것을 해야 하기 때문에 아이 돌보는데 또 방해가 됨.

(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)

- 이 사례의 경우 가족이 있었기 때문에 가족을 활용했는데, '시부모님도 안 계시고 형제자매도 없는 분'이라면 '100%' 이용했을 것 같다며 자신은 '가족이 있었기 때문에' 사용하지 않았다는 의견이 있었음(참여자 1).
- 연차사용에 있어서 자유롭다고 평가한 경우에도 동료에 대한 미안함은 어쩔 수 없는 부분임. 왜냐하면 누군가 그 일을 잠시라도 떠맡아야만 하는 부분이기 때문인데, 이런 일이 잦아지게 되면 역시 '미안하다'는 말을 입에 달고 다는 사람이 된다는 점에서 심리적 압박감이 드러나기도 했음.
- 반면 돌봄휴가를 적극적으로 활용한 경우도 있었는데, 공공기관에 근무하고 있는 경우에는 어느 정도 제도를 활용할 수 있었음. 이 경우 적극적으로 기관에서 이러한 점을 사용할 수 있도록 지원한 때문임.

어쨌든 안 받는 것보다 낫고 연차가 사실 정해져 있는데 그걸 연차로 다 쓰기에는 너무 기한이 적어서 그래서 그냥 전 연차 플러스로 그걸 쓴다고 생각을 하고 기관에서 좀 배려해주셔 가지고 어쨌든 그걸 쓰게 된 거죠.(참여자 5)

④ 일을 둘러싼 갈등

- 일을 그만둘 것인가에 대한 생각은 코로나19와는 무관하게 워킹맘들이 안고 있는 생각임. 그리고 이런 생각은 코로나19로 인하여 돌봄 자체가 불안정해지고, 특히 '다른 집 같은 경우에는 엄마나 아빠가 옆에서 봐주고 있는' 것에 비하여 자신은 그렇지 못하기 때문에 더 심각하게 다가오기도 함. (참여자 7)

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 '엉망'

이었는데(참여자 7). 다행히도 이 참여자는 남편이 육아휴직이 가능한 상태여서 1년간 육아휴직을 사용하면서 어려움을 극복할 수 있었음.[8)]

- 코로나19가 일을 그만 두게 설득하는 이유가 되기도 함. 보험설계사로 근무하는 참여자 2는 고객의 요청에 따라 저녁에 약속을 잡는 경우가 있는데, 이 경우 남편과 갈등이 발생하였는데, 위험하다는 것임.

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 때려 쳐.(참여자 2)

⑤ 경제적 불이익과 업무 평가에 대한 불안

- 코로나19로 인한 불이익은 여러 가지가 있을 수 있으나, 본 면접에서는 크게 두 가지 정도로 나타났음. 어쨌건 끝까지 살아남은 당사자들이기 때문에 회사를 그만두지 않았다는 점에서, 정규직이었으며, 코로나19로 인하여 타격을 심하게 받지 않은 직종에 근무하고 있었던 점 등은 퇴직압박이 크지 않게 작용한 것으로 보임.
- 그러나 주위에서 워킹맘들이 그만두는 사례를 목도한 경우는 많았는데, 예를 들면 파트타임으로 근무하던 워킹맘은 그만 두었고(참여자 5), 계약직으로 근무하던 동료들은 거의 그만두었음(참여자 6). 먼저 경제적인 불이익을 보면, 면접 참여자들의 경우 돌봄휴가를 사용함에 있어서 5만원이라는 지원금이 적기 때문에 경제적으로 좀 손실이 있었다는 평가가 있었음.

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

- 다음으로는 보험설계사로 일하고 있는 참여자2의 경우 코로나19로 인한 돌봄공백을 온전히 자기가 떠맡은 경우인데, 수개월 동안 어린이집을 보내지 않으면서 본인이 케어하고 있는 동안에 전혀 수입이 없었던 달도 있었음.

(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)

8) 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.

- 한편 업무평가에 대한 불안감을 피력하기도 함. 과연 상사가 이렇게 잦은 연차를 사용하면서 돌봄을 병행하는 자신 같은 사람을 잘 평가해줄 것인가에 대한 걱정임.

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 등원시켜놓고 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)

- 그러다 보니 자신이 비운 '두 시간'을 채워야 한다는 압박감 등에도 시달린다. 더 열심히 일하는 자기의 모습을 보여주기 위해 더 일에 매달리는 모습을 보여주기도 함(참여자 4)

(제가 원래)눈치 안 보는 스타일인데. 약간 저 때문에 워킹맘들은 저럴 것이다라는 그것까지 될까 봐. 저래서 여자는 뽑으면 안 돼. 이렇게 될까 봐 저는 애 키우지만 열심히 일한다라는 걸 보여주고 싶은 것도 큰 것 같아요.(참여자 4)

2) 가정

① 살아남은 자의 죄책감

- 이들 워킹맘들은 코로나19의 시국을 견뎌낸 사람들이지만, 이러한 어려움을 극복할 수 있도록 해준 것은 공공 시스템이나 제도가 아니라 가족찬스, 지인찬스 같은 자신이 맺고 있었던 개별적 자원을 이용한 덕분임.
- 어떤 참여자는 누가 주 양육자가 누구냐고 물으면 자기는 아니고 '부모님'이라고 대답하기도 함. 자기보다 더 많은 시간을 아이와 함께 보내기 때문이라는데, 어쩔 수 없이 아이를 나이 드신 부모님에게 아이를 맡긴 경우에는 '죄책감'과 '눈치'를 보게 됨.(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).

② 믿을 것은 오직 가족 뿐

- 코로나 시국을 헤쳐나가는 데 있어서 결국 믿을 것은 가족 뿐이었다는 점에서 우리 사회에서 돌봄의 가족 의존성을 여실히 드러내고 있다고 할 수 있음. 가장 먼저 소환되는 것은 양가 부모님, 남편, 형제자매에 이어 지인까지 동원됨.

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 나가지고 언니한테도 맡긴 적이 있어요.(참여자 1)

- 아이를 지방에 살고 있는 부모님께 맡겨 주말마다 보는 챙겨보는 경우도 있었는데, '장기전'이 되니 방법이 없었음

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 - 코로나가 구실

- 이러한 일들이 반복되고, 초등학교 아이의 경우 온라인 수업 등으로 인한 학습격차 등으로 인하여 문제가 발생하자 결국 그 책임은 워킹맘에게 돌아감. 상황이 이러한데, 그만두고 아이를 돌봐야 한다는 이야기이며, 특히 학업문제는 상당히 많은 참여자들이 이야기함

어머님은 집에서만 하는데 이게 '너가 그만둬야 되는 게 아니냐.' 그렇게 보통은 다 얘기하세요. '너가 그만두고 애를 봐야지 뭐. 밥만 차려줄 수 있지 얘가 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).

- 학업문제 이외에도 코로나 시국에 아이를 어린이집에 보내는 것은 위험하다는 생각에서 자꾸 그 책임을 어머니에게 돌리는 주위의 반응도 있음. 결국은 아이에 대한 책임은 온전히 워킹맘이 떠안게 되는 상황의 연속 속에서 버텨내 왔다고 할 수 있음.

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 있었음. 대개의 경우 어머니와 일하는 사람 사이에서의 갈등 속에서 어쩌지도 못하는 상황에서 발생.

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 아이돌봄에 소요되는 시간이 증가하면서 일가정양립은 커녕 삶의 여유 자체가 사라지다 보니 우울감이 오며, 우울감은 워킹맘 뿐 아니라 남편, 어머니까지 연쇄적으로 발생함.

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 얘기도 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)

⑤ 긴급보육·긴급돌봄 – 긴급해서 사용하지만 부담

- 코로나19로 인해 어린이집의 휴원이나 초등학교의 휴교 시에도 맞벌이가정 등을 위하여 어린이집의 경우 긴급보육을 실시하기도 했으며, 초등학교의 경우 돌봄교실을 운영하기도 했음.
- 참여자 5의 경우에는 신청하는 절차 자체를 잘 모르고 있었고, 돌봄교실은 그냥 돌보는 역할만 할 뿐 '체계적인 교육을 하는 건 아니'라고 해서 사교육으로 대신했음. 그리고 대상자가 되어서 긴급보육을 사용하는 경우에 어린이집에서 눈치를 보게 만든다고 지적하는 경우도 있었음. 이 경우에 실제로 어린이집에 보내는 아이들이 많지 않았기 때문에 워킹맘 스스로도 '정말 그렇게 해야하나'라고 생각하기도 했음(참여자 2). 혹은 '안전'을 이유로 보내지 않았으면 하는 어린이집도 있었음.

'어머니 오늘은 다 가고 지금 돌봄(가명)이만 혼자 있어요.' 막 이렇게 이렇게 돌려서 '돌봄(가명)이 혼자 심심했었을 것 같아요.' 막 이런 식 있잖아요.(참여자 2)

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

- 한편 긴급보육을 위해 막상 어린이집에 가도 아이들이 없어서 그냥 돌아오는 경우도 있었는데, 이런 경우에 비록 부모님이 맡아준다고 해도 그 책임은 다시 워킹맘의 것이 됨.

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)

- 긴급보육이나 돌봄교실의 경우 각각의 상황에 따른 차이, 특히 긴급보육의 경우 사립과 공공의 차이도 크기 때문에 획일적으로 하나의 상황을 파악하기는 어려움. 다만 코로나19가 한층 기승을 부리던 시기에 어떻게 돌봄을 꾸려나가야 할지 막막하던 사람들에게 적절한 도움을 주기도 했지만, 그렇지 못한 모습도 같이 보여주었으며 이는 워킹맘들의 또 다른 불안의 요소로 작용하였음.

4) 정책 제언

- 코로나19로 인하여 어려움을 경험한 면접참여자들은 이 문제를 해결하기 위하여, 최소한 이 정도가 지원되면 힘들더라도 마음놓고 일을 할 수 있을 것이라고 의견을 제시하였음. 가장 우선적으로는 '부모가 따라다니지 않는' 그런 돌봄시스템이 필요성에 대한 의견이었음.(참여자 5). 현재의 돌봄은 결국 민간의 학원을 이용할 수밖에 없고, 학원간 차량으로 이동한다고 하더라도 양육자의 도움이 필요하다는 점에서 경제적 부담도 줄여줄 수 있는 시스템이 필요하다는 것임.

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

- 둘째, 회사에서 유연근무제 등의 탄력적인 근로가 가능한 제도를 사용할 수 있게 이를 강제하거나 보완할 필요가 있었음. 아이의 등하원, 등하교 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 있음. 적어도 정부에서 하라고 권장하는 사항만큼은, 적어도 대기업 수준만큼은 되어야 되지 않겠는가라는 호소를 하기도 했음.

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 도입과 회사의 제도사용에 대한 적극적인 홍보가 필요하다는 의견임. '우리는 사용하지 말라고 한 적은 없어' 수준의 소극적인 자세에서 벗어나야 하며(참여자 7), 본인들이 알아서 제도를 찾아보는 것이 아니라 '회사가 홍보의 주체'가 되어야 한다는 것임. (참여자 8)
- 넷째, 돌봄의 가치가 사회적으로 인정될 필요가 있음. 돌봄의 사회적 가치가 없다면 아무리 해도 자신의 현실이나 노동에 대해 만족스럽지 못할 것이기 때문에 적극적인 사회적 가치인정이 요구됨. 그 밖에도 남성이 돌봄을 배울 필요성, 노동시간을 줄여서 돌봄에 사용되는 시간을 확보하는 등의 다양한 의견이 제시됨.
- 마지막으로 노조의 역할도 충분히 도움이 된다는 평가였으나 좀 더 적극적인 자세가 필요하다는 의견도 제시됨. '실감을 하고 있고 여기에서 확실히 있는 게 좋다'(참여자 6)는 의견임. 다른 참여자도 노조에서 정보를 제공해서 도움이 된다는 의견이 있었는데, 일부 참여자의 경우 노조가 '정보제공과 상담'을 많이 해주길 원했다(참여자 4).

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).

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 워킹맘들의 요구가 관철될 수 있도록 상당한 정도로 노력을 할 필요가 있을 것임.

제2절 소결 및 시사점

- 이상과 같이 지금까지 심층면접을 통해서 나타난 결과를 정리하였음. 돌봄 등으로 인하여 일하는 여성들이 힘들어 한다는 점은 코로나19와 상관없이 경험하고 있었으나 코로나19는 이러

한 어려움을 극단적으로 강화시킴. 또한 코로나19로 인하여 여성노동자들이 받은 불이익과 피해는 퇴사로 이어지기도 하지만, 지금까지 겨우 겨우 맞춰 놓은 회사와 가정 사이에서의 균형점을 무너뜨림으로써 유무형의 피해를 가져옴. 회사출근과 육아출근을 오가며 여성노동자이자 아이 어머니로 살아가는 것이 코로나19로 인하여 더욱 더 타격을 받을 수밖에 없음.

- 이런 어려운 상황에서 의지할 수 있었던 것은 가족의 도움뿐이었음. 이런 가족이 없는 사람들, 계약직이나 파트타이머 등의 여성들은 일터를 떠날 수 밖에 없었고, 힘들게 가족의 도움을 받아서 아이돌봄에 성공한 경우에도 직장에서의 눈치와 스스로에 대한 심리적 압박감은 한층 더 할 수 밖에 없음. 연구에 참여한 보험설계사의 경우에는 아예 수입이 없는 달이 발생하기도 하였으며, 대부분의 참여자들은 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 되어버렸음. 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 하였음.
- 육아출근을 하고 집에 돌아와서도, 워킹맘에게 쏟아지는 양육부담으로 인해 쉴 수 가 없는 상황임. 가족 등 지인을 총동원해도 남는 몫은 본인의 부담으로 다가오며 좋은 어머니도 되지도 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.
- 이렇듯이 코로나19 시국을 경과하면서 살아남은 워킹맘들은 유무형의 피해를 감수하고 일과 가정을 병행하면서 버텨왔음. 그 속에서 그나마 공공기관과 대기업종사자(본인 혹은 남편)의 경우에는 제도활용 및 연차사용에 있어서 상대적으로 자유로운 모습을 보여주기도 하였음. 민간기업의 경우에는 제도활용에 있어서 사용하기 어려운 회사 분위기 등을 지적하면서 다소 사용에 있어 불편한 모습을 보여주었다는 차이가 있었음.
- 노조에 대해서도 일반적으로는 도움을 받은 것으로 평가하고는 있었음. 최소한의 정보제공, 즉 내가 어떤 경우에 법적으로 보장된 제도를 활용할 수 있는가 라는 점을 알 수 있게 해준다는 점에서도 상당히 도움이 되었다고 평가함. 그러나 다른 참여자는 노조에서 어떤 일을 하고 있는지 잘 모르겠다거나, 더 많은 상담을 통해서 워킹맘들의 고충을 대표할 수 있도록 해야 하지 않을까 하는 의견을 피력하기도 함. 코로나19 시기에는 더 많은 노조활동을 통해서 노조원들과의 접점을 확대하고 회사측과는 교섭력을 확대하여 필요한 제도의 사용과 도입을 적극적으로 요청할 필요가 있음.
- 이들 참여자들은 또한 다양한 분야의 정책을 제안하기도 하였음. 예를 들어 부모의 손길이 필

요없는 누구나에게 제공되는 보편적인 돌봄시스템에 대한 요구, 법적으로 보장된 다양한 권리와 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 회사 문화, 돌봄휴가 사용 후 업무가 고스란히 남지 않도록 적정한 수준의 업무 배분과 인력운영, 남성돌봄 확대 등 돌봄가치의 사회적 인정과 함께 돌봄이 사회적으로 적정한 의미를 부여받을 필요성 등임.

- 코로나19로 인한 돌봄의 공백과 이를 고스란히 부담해야 할 수밖에 없었던 여성노동자들은 돌봄을 사회화한다는 것의 의미가 단순히 외부의 양육기관에서 아이를 돌봐 줄 테니 열심히 경제활동을 해라는 것 이상의 것임을 이야기하고 있음. 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 보임.

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 있음. 특히 코로나19로 인한 돌봄공백은 돌봄의 재가족화와 돌봄의 여성부담을 가중시키고 가족돌봄제도 사용의 압력을 높이는 요인으로 작용함. 이로 인해 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익은 주로 여성이 경험하고 있음
- 물론 남녀고용평등법 내에 제도사용으로 인한 불이익 금지조항이 명시되어 있으며, 2019년 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기에 이르렀음. 그러나 기존 법·제도적 규제 방안은 제재적 성격의 사후적 대응책으로서 예방적 기능을 강화하기에는 한계가 있으며, 이 때문에 여전히 제도사용으로 인한 불이익이 관찰되고 있음. 즉 직장 내 불이익은 사후적 차원에서의 접근도 중요하지만 예방적 차원에서의 접근 역시 매우 중요함
- 직장 내 불이익은 점점 고조되어 가는 과정으로서의 특성이 있기 때문에 초기적 단계에서 중지시키는 것이 최선이며, 적극적인 예방 조치를 활용한 정책이 중요함(김유선 외, 2004). 따라서 가족돌봄과 관련된 제도사용으로 인한 불이익을 예방하기 위해서는 법·제도적인 정비와 더불어 사업장 차원에서의 노력도 매우 중요한 요인이 됨. 특히 정책이 현장에서 제대로 작동되기 위해서는 사용자의 책임강화와 남녀노동자 스스로의 문제의 심각성 인식을 통한 우리 사회 전반적 인식의 변화가 요구됨. 왜냐하면 사회적 공감대가 형성되어야 집단적으로 예방체계에 적극적 개입할 수 있을 것이고, 그래야만 정책이 정상적으로 작동되기 때문임
- 코로나19로 인해 발생된 돌봄공백이 여성노동자의 취약성을 가속화시킴에도 불구하고 노동조합이나 노사협의회는 이를 여성 개인 차원의 문제로 여길 가능성이 높음. 그렇지않고서야 법에서 제도사용으로 인한 불이익을 금지하고 있음에도 조합원의 제도사용으로 인한 불이익 경험이 절반을 넘어서는 조사결과가 해석되지 않기 때문임. 따라서 노동조합이 선도적으로 직장 내 불이익을 방지할 수 있는 방안이 요구됨
- 한편, 현행 직장 내 불이익과 직장 내 괴롭힘에 관한 법제는 피해자에 대해 불이익 처우를 한 경우 벌금형이나 과태료 부과 규정을 두고 있음. 법적으로 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다 보니 이를 교묘하게 피해가는 다양한 유형의 직·간접적 불이익이 발생함. 예컨대 남녀고용평등법에서 육아휴직을 이유로 불리한 처우와 해고, 동일업무 복귀를 명시하고 있으나, 조직개편 등을 이유로 동일업무로 복귀가 어려울 시 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀

시키면 법적으로 아무런 문제가 되지 않음. 설사 기존업무에 비해 중요도가 낮은 주변업무를 받더라도 같은 수준의 임금을 지급하게 되면 법 위반에 대한 책임을 물을 수 있는 있겠지만, 법적 책임소재는 불분명하게 됨. 따라서 예방적 차원에서의 접근뿐만 아니라 책임소재를 명확하게 하기 위한 사후적 차원에서의 접근도 요구됨

제2절 직장 내 불이익 방지를 위한 노동조합의 과제

1. 법·제도적 정비를 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 요구됨. 왜냐하면 전술한 바와 같이 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익은 개인 차원의 문제로 치부되어 노동조합이 적극적으로 개입하지 않을 가능성이 크기 때문임. 실제로 조합원을 대상으로 실태조사를 한 본 연구에서도 절반이상이 제도상으로 인한 불이익을 경험한 결과가 이를 뒷받침함. 따라서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”)에서 노사협의회의 협의 의무사항으로 규정할 필요가 있음
- 현행 근로자참여법 제20조(협의 사항)에서는 노사협의회가 협의해야 할 17개의 사항을 명시하고 있음. 그중 제15항에서 ‘여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항’을 명시하고 있으나, 포괄적인 개념으로 현실적으로 이를 통해 가족돌봄제도로 인한 불이익을 방지하기란 현실적으로 쉽지 않음. 따라서 현 근로자참여법 내에 남녀고용평등법 상 금지하고 있는 가족돌봄제도 사용 후 불이익에 대해 협의 사항을 신설하고 노동조합의 적극적 개입을 도모할 필요가 있음

근로자참여법 제20조 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)

- 이뿐만 아니라 현재의 법제에서는 불이익 처우에 대해 명확히 정의를 할 필요가 있음. 지금의 남녀고용평등법 제2조(정의)에서는 ‘차별’, ‘직장 내 성희롱’, ‘적극적 고용개선조치’에 대해서만 명확한 정의를 내리고 있음. 불리한 처우에 관한 정의는 남녀고용평등법 여러 조항에 걸쳐 산발적으로 정의되고 있으나, 지나치게 협소하거나 개념적이어서 현실에서의 간접적 불이익을 방지하기에는 무리가 있음. 따라서 불리한 처우 역시 제2조(정의)에서 다뤄 명시성을 확보해야

함. 불리한 처우에는 여성이 직장 내에서 겪는 다양한 불합리한 처우가 포함될 수 있겠지만, 우선적으로 육아휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도사용 후의 불이익을 고려해야 할 필요가 있음. 이에 다음과 같은 정의가 포함할 것으로 제안함

> **「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.

- 노동조합 차원에서는 이러한 법 개정을 어떠한 창구를 통해 요구할 것인지를 고려할 필요가 있음. 경제사회노동위원회 여성위원회의 주요 의제로 제안할 수도 있을 것이며, 이 밖의 여러 사회적 대화 창구를 통해 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 방지하기 위한 창구가 있을 수 있음. 특히 한국노총은 대선정책기획단을 운영하며 한국노총의 정책방향을 대선후보에게 전달하고 대선공약 내 이를 반영시키도록 추진하고 있음. 이에 대선정책과제 및 요구 내에 남녀고용평등법과 근로자참여법의 수정을 담아 직장 내 불이익을 방지할 필요가 있을 것임
- 특히 대성정책과제 및 요구는 Ⅰ.노사관계(7대 과제), Ⅱ.노동시장(9대 과제), Ⅲ.사회안전망(5대 과제), Ⅳ.정치·경제(2대 과제)로 구성되어 있으며, 여성은 Ⅱ.노동시장 9개 과제 중 하나로 다뤄지고 있음. 9. 생애·계층별 노동권 보장 및 일자리 개선을 목표로 9-1-1 성차별 철폐 및 적극적 조치, 9-1-2 일과 생활의 균형 9-1-3 사업장 내 성희롱, 성폭력, 괴롭힘 철폐를 세부 과제로 삼고 있음. 9-1-3에 대한 정책 및 제도개선 요구는 고용노동부의 근로감독관 및 노동위원회 위원의 성인지 감수성 제고, 남녀고용평등법 상 사업주를 사용자로 지정, ILO협약 제190호(폭력과 괴롭힘 협약) 비준, 직장 내 괴롭힘 개선을 제시하고 있음. 따라서 제도개선 및 요구에 근로자참여법의 협의사항의 개정 및 남녀고용평등법 상 불이익 처우에 대한 정의를 요구할 필요가 있음.

2. 한국노총 성 평등 단협 지침을 통한 불이익 방지

- 남녀고용평등법과 근로자참여법 개정을 통한 직장 내 불이익 방지뿐만 아니라 현장에서의 실효성을 높이기 위해서는 사업장 차원에서의 단협을 통한 불이익 방지가 요구됨. 왜냐하면 이미 남녀고용평등법 상 불이익 처우가 금지되어 있음에도 불구하고 현장에서는 제대로 작동되지 않기 때문임. 따라서 현장에 더욱 밀착된 형태의 불이익 방지가 요구되며, 본 절에서는 한국노총 성 평등 단협 지침을 통한 직장 내 불이익 방지를 제안하고자 함
- 한국노총은 성 평등 단협 지침을 만들어 한국노총 사업장의 실질적 성평등 구현을 위해 노력하고 있음. 이에 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.육아휴직, 6. 육아기 근로시간 단축권, 7.가족 돌봄권, 8. 성희롱 예방 및 방지를 통한 안전하게 일할 권리, 9.고용 평등 이행을 위한 명예고용 평등감독관 활동 보장임.

- 이처럼 한국노총 성 평등 단협 지침은 노동현장에서 여성이 직면하고 있는 불합리한 현실을 개선하기 위해 다양한 모범단협안을 제시하고 있음. 다만, 성 평등 단협 지침 내의 불이익 처우는 남녀고용평등법과 동일한 수준으로, 선언적 수준에 머물고 있음.
- 따라서 성 평등 단협 지침 내에 가족돌봄사용 후 업무/부서로의 복귀 시 노동조합과 합의하도록 명시하여야 하며, 불리한 처우에 대해서도 '육아휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직, 육아기 근로시간 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 행위'로 명시할 필요가 있음

○ 임신 관련 모성권과 건강권 모범 단체협약안

【사용자의 의무】사용자는 여성 노동자의 임신 사실을 인지하였을 때 임신과 관련한 모든 지원과 보호를 다하여야 하며 임신을 이유로 부당한 대우나 괴롭힘을 주어서는 아니 된다.

【불이익 처우】 모범 단체협약에서의 '불이익 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. **(신설)**

【불이익 금지】 회사는 임신으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축 등을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 그 어떠한 이유로든 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다

- 이뿐만 아니라 각각의 가족돌봄제도와 관련된 단체협약에 불이익 금지 조항 외에 제도사용 후 복귀 시 업무/부서 배치에 관한 사항을 노동조합과 합의하도록 명시할 필요가 있을 것임. 그리고 제도사용 후 성과평가 또는 동료평가에 있어서는 평균 이상(B등급 이상)을 받도록 하여 성과평가 등으로 인한 불이익을 방지할 필요가 있음. 이를 통해 제도사용으로 인한 인사상의 불이익을 방지할 수 있을 것으로 예상됨

○ 출산관련 모(부)성권 단체협약안

【불이익 금지】① 회사는 여성 노동자의 출산을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

② 출산전후 휴가를 사용 후 복귀 시 휴가 전과 동일한 업무와 부서로 복귀시켜야 한다. 다만 부득이하게 동일 업무나 부서로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 합의하여야 한다. **(신설)**

③ 출산전후 휴가 사용기간 동안의 성과평가 또는 동료평가는 평균 등급(B등급) 이상을 부여하여야 한다. **(신설)**

○ 육아휴직 단체협약안

【육아휴직】 ⑨ 육아휴직을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금 등 인사 상 불리한 처우를 할 수 없으며, 특히 육아휴직 기간과 그 후 1년간은 해고 및 임금 상 불이익을 줄 수 없다.**(개정)**

⑩ 회사는 육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 동일한 업무/부서로 복귀시켜야 한다. 다만 부득이하게 동일 업무/부서로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 합의한다.**(개정)**

⑫ 육아휴직 사용기간 동안의 성과평가 또는 동료평가는 평균 등급(B등급) 이상을 부여하여야 한다. **(신설)**

○ 육아기 노동시간 단축 단체협약안

【육아기 노동시간 단축】 ⑧ 회사는 육아기 노동시간 단축을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다. 특히 노동시간 단축을 사용하는 동안 임금 상 불이익을 줄 수 없다.**(개정)**

○ 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직 단체협약안

【동일업무 복귀 원칙】① 회사는 가족돌봄휴직이나 근로시간단축 종료 후 휴직 전과 동일 업무와 부서 복귀를 원칙으로 한다. 부득이하게 동일 업무나 부서로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 합의하여야 한다.**(개정)**

【불이익 금지】 회사는 임신으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축 등을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 그 어떠한 이유로든 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다

3. 직장 내 불이익 방지 법정교육 의무화 추진

- 영국의 노동조합은 직장 내 불이익과 괴롭힘 등의 예방 및 입법적 대응과 관련하여 적극적으로 활동함. 1990년대 후반부터 영국노총(TUC)은 직장 내 괴롭힘을 주요 의제로 삼고, 조합원들을 대상으로 교육을 실시함. 또한 직장 내 괴롭힘과 불이익에 대한 예방 및 대응 관련 지침을 개발하고 배포함. 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 평가됨(Hoel, 2013; 구미영 외, 2015).
- 한국노총 역시도 가족돌봄제도로 인한 불이익을 주요 여성의제로 삼고, 조합원뿐만 아니라 전체 남녀노동자를 대상으로 성평등 인식교육을 실시할 필요가 있음. 왜냐하면 직장상사 및 동료들로부터의 눈치가 가족돌봄제도 사용의 가장 큰 장애요인으로 나타났기 때문임. 특히 교육은 조합원뿐만 아니라 모든 남녀노동자를 대상으로 실시하여야 성평등한 조직문화가 정착될 것임. 따라서 본 과제에서는 직장 내 불이익 방지에 관한 교육을 법정교육으로 추진할 것을 제안함
- 현재 우리나라의 법정의무교육은 남녀고용평등법 제13조에 의한 직장 내 성희롱 예방교육, 근로자퇴직급여 보장법 제32조에 의한 퇴직연금교육, 산업안전보건법 제31조에 의한 산업안전보건 교육, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의 2에 의한 장애인 인식개선 교육, 개인정보보호법 제28조에 의한 개인정보보호교육이며, 직장 내 불이익에 관한 교육은 현재까지 마련되지 않고 있음. 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 바람직함. 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, 재발방지조치' 등을 규정하도록 해야 할 것임. 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 되어있음. 따라서 노동조합에서는 이를 적극 활용하여 취업규칙 및 남녀고용평등법 내 법정 의무교육으로 추진하여 성평등한 조직문화를 조성할 필요가 있을 것임

토론문

토론문 1

코로나19가 여성노동자에게 미친 영향

전기택_한국여성정책연구원 선임연구위원

토론문 2

한국노총, 2022년을 남성 돌봄권 확보 원년으로 선포해야

배진경_한국여성노동자회 대표

1. 4장 연구결과 추가 제언

- 〈표 4-10〉 코로나19 지속 시 현재 일자리의 유지 가능성에 대한 분석 중

일자리를 유지하지 못 하는 이유에 있어서 대리급 이하에서 65.8%가 돌봄 등 일·가정양립 어려운 점을, 과장급과 차장급 이상으로 갈수록 회사 경영에 관한 우려가 높아졌다는 결과는 자녀의 연령 차이일 가능성도 있을 수 있음. 자녀의 연령이 어릴수록 코로나19 상황에서의 돌봄에 어려움이 큰 것으로 나타나며 낮은 직급의 노동자들은 높은 직급의 노동자에 비해 자녀가 어릴 확률이 높음.

- 〈표 4-13〉 코로나19 이전과 이후 돌봄 형태 변화 분석 중

남성은 주로 가정 내에서 돌봄부담을 해소하려는 경향을, 여성은 조부모/친인척을 통해 돌봄부담을 해소하려는 경향을 가진 것으로 파악됨. 이러한 경향은 긴급상황 발생 시 돌봄 대처방식(표 4-19)와 연동하여 볼 수 있음. 남성은 본인 이외에 배우자(여성)이 수행해야 된다고 응답한 비중이 36.6%, 여성은 배우자(남성)이 수행해야 된다고 응답한 비중이 7.4%에 그침. 남성은 배우자인 여성에게 돌봄부담을 넘기지만 자신의 몫이 된 돌봄을 감당하기 어려운 여성들은 다른 여성에게 기댈 수밖에 없음. 이러한 '돌봄의 여성 연쇄' 현상은 코로나 상황에서 집중적으로 목격되고 있음.

- 〈표 4-25〉 자녀돌봄제도 사용의 가장 큰 어려움

남성이 자녀돌봄제도를 사용하지 않은 주된 이유는 주로 사용하지 않아도 자녀를 돌봐줄 사람이 있어서가 47.6%, 여성은 직장 내 불이익이 우려되어서가 28.2%로 나타남. 이는 남성의 경우, 자신이 자녀돌봄제도를 사용하겠다는 생각을 한 일이 없기 때문에 사용 후의 직장 내 불이익을

고려할 필요가 없음. 반면 여성은 실제 사용해야 하는 상황이기 때문에 제도 사용 후의 불이익을 우려할 수밖에 없음.

- 〈표 4-32〉 자녀돌봄으로 인한 직장 내 불이익 유형

남성은 주로 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치(45.0%)인 반면, 여성은 '고과평가, 승진 등에서의 차별'이 55.5%를 차지함. 이 내용이 시사하는 바는 매우 큼. 회사에서 노동자들에게 불이익을 주는 방식이 남성은 중요도가 낮은 부서로의 이동이지만 여성은 고과평가, 승진에서의 차별이라는 것임. 남성은 사내에서 대체로 주요 부서를 맡고 있으며 이는 사내에서 권력을 획득하는 통로로서 작용하는데 이를 막는 것이 가장 큰 불이익임. 반면 여성은 고과평가, 승진 등에서의 차별이라는 매우 직접적인 방식으로 불이익이 가해지고 있음. 차별의 대상으로서의 여성의 위치성이 드러나는 대목임.

2. 심각한 남성들의 돌봄 책임 이탈과 이를 뒷받침하는 제도

본 발제의 모든 내용은 심각한 남성들의 돌봄노동 책임 이탈과 돌봄노동 책임의 여성 전가 현실을 모든 증거를 통해 실증적으로 드러내고 있음. 이 이면에는 근본적으로 여성을 무급돌봄노동에 동원하는 남성 중심적 사회구조와 인식이 도사리고 있음. 코로나19 재난 상황에서 정부가 만든 정책은 실제적으로는 여성에게 돌봄노동을 전가하는 방식이었음. 가족돌봄휴가와 휴직 제도를 추가로 신설하였지만 이러한 제도를 누가 쓸 것인지는 너무도 자명함. 그럼에도 불구하고 공공돌봄이 무너진 자리에 여성을 밀어 넣은 것은 가부장제 국가의 전략적 선택이라고 밖에 해석할 수 없음. 개별 가정의 책임 아래 돌봄을 놓겠다 상정했으면 이 책임을 배분할 전략을 추가로 제시해야만 했음. 어린이집, 초등생 자녀를 둔 부모들의 노동 시간 단축을 회사에 권고하거나 강제하는 전략을 쓸 수도 있었으나 제도만 만들고 손 놓아버린 것임. 여성에게 전가된 돌봄노동은 엄마들의 '미안함', '우울증', '피로'가 되고 다시 여성 노인들의 '골병'을 불러 오고 있음.

긴급돌봄 시스템을 운영하였지만 실제적인 효과를 볼 수 없었던 이유는 국가가 긴급돌봄을 적극적인 대안으로 사용하지 않았기 때문임. 기존 시스템대로 운영되는 공간에서 안정성을 신뢰할 수 없음. 부모들은 자신의 아이만 위험한 공간에 놓인다는 죄책감을 가질 수 밖에 없음. 육아의 책임자인 여성에게 그 책임을 요구하는 상황이 되풀이됨. 교사 1인당 돌봄 아동 수를 줄이고, 방역을 철저히 하는 새로운 시스템을 도입하여 이를 정책적으로 홍보해야만 했지만 사실상 국가는 공공돌봄을 놓아버렸던 것임. 위드 코로나 시스템은 보다 안전한 공공돌봄 공간을 만드는 것에서 시작해야 함.

3. 노동조합이 해야 할 일 - 2022년을 남성 돌봄권 확보 원년으로 선포

가부장제 사회에서 노동조합 역시도 가부장성을 가질 수밖에 없음. 상급 간부가 주로 남성이고, 남성들의 목소리가 큰 조합의 구조상 여성 조합원들의 목소리가 잘 닿지 않고 들리지 않음. 그러나 오늘 토론회의 결과는 노동조합이 여성노동자들의 무급돌봄노동의 전가를 강요당함으로 인해 겪는 고통에 공감하고 대안을 마련해야 함을 요구하고 있음. 그것도 매우 급박한 상황임. 전시와 같은 인식이 필요함. 여성들은 현재 한계상황에 놓여 있음. 이 상태가 계속된다면 여성 조합원들의 이탈은 당연한 수순이 될 수밖에 없음.

코로나19로 인한 돌봄위기의 해법은 여성이 돌봄권을 제대로 확보하고 쓸 수 있는 환경을 만드는 것이 아니라 남성의 돌봄권을 확보하고 이를 통해 돌봄노동을 분배하는 것이 핵심임. 직장 안에서 돌봄권 사용 시 불이익에 대해서는 노동조합이 강하게 문제제기하고 단협의 핵심과제로 설정해야 함. 2022년을 남성 노동자의 돌봄권 확보 원년으로 선포하고 이에 대한 장기 과제를 구상하고 실행해야 함. 현재의 성평등 단협을 넘어 남성 조합원을 대상으로 한 돌봄노동의 가치, 중요성, 남성의 돌봄노동 참여 필요성 등에 대한 교육이 요구됨. 현행법상 불이익 방지로 명시된 조항들은 노동조합이 이를 실제적으로 현장에서 지켜갈 수 있도록 감시하고 요구하는 활동이 필요함.

토론문 3

코로나19가 여성노동자에게 미친 영향

김지희_서울특별시 동부권직장맘지원센터 센터장

토론문 4

코로나19가 여성노동자에게 미친 영향

김현영_국기원 노동조합 부위원장