



코로나19 시기의 가족 돌봄: 팬데믹 상황에서의 일·생활 균형의 조건과 과제

허민숙

- 01 I. 서론
- 02 II. 코로나19와 가족(자녀) 돌봄
- 08 III. 국가별 가족(자녀) 돌봄 지원 제도
- 12 IV. 전망과 과제

요약

□ 코로나19는 전체 사회에 돌봄 공백 및 위기를 초래하였으며 그 부담은 그대로 개별 가족에게 전가됨

- 코로나19 확산세를 막기 위한 봉쇄 조치 및 거리두기로 인해 아동, 노인, 장애인 등 사회적 취약 집단에 대한 공공 돌봄서비스가 제한되었고 이는 가족의 돌봄 부담을 증가시킴
- 보육 및 교육기관 휴원·휴교 및 원격수업 시행은 자녀에 대한 부모의 돌봄 시간과 수고를 가중시킴

□ 특히 가족 돌봄 부담의 많은 부분이 여성 책임으로 전가되면서 이는 여성 고용에 부정적인 영향을 미침

- OECD 국가 중 우리나라는 12세 미만 자녀에 대한 부모 돌봄 부담의 성별 격차가 47%로 조사 대상 국가 중 6번째로 격차가 큰 국가임
- 팬데믹은 여성의 가족(자녀) 돌봄 시간을 증가시켰으며, 여성의 근로시간 단축 또는 고용단절의 결과를 초래함

□ 가까운 미래에 또 다른 팬데믹이 도래할 수 있으므로 가족 돌봄 및 여성 고용 단절에 효과적으로 대응하기 위한 제도적 준비가 필요함

- 근로자의 가족돌봄휴가 사용권의 보장 및 유급화, 장애 자녀에 대한 돌봄 강화, 지원 대상 가족 범주의 확대, 자영업자 및 특수고용 근로자를 포함하는 방안 등을 검토해 볼 수 있음
- 가족 돌봄 위기에 가장 큰 영향을 받는 여성의 고용유지 및 복귀에 중점을 둔 정책이 고안될 필요가 있음



I. 서론

예상치 못했던 팬데믹은 전 세계적으로 사회 전 분야에 혼란과 위기를 야기시켰다. 평범했던 개인과 가족의 일상에도 영향을 미쳤음은 물론이다. 가족과 관련해서는 무엇보다 돌봄 관련 사안이 문제가 되었다. 코로나19 확산세를 막기 위한 전략으로의 봉쇄 조치 및 거리두기 시행에 따라 아동, 노인, 장애인 등 사회적 취약 집단에 대한 공공보육 및 돌봄서비스 제공이 제한되거나 중단되었고, 그에 따라 이들에 대한 돌봄은 온전히 가족의 몫이 되었다. 학교의 휴업 및 휴교, 원격수업으로의 전환 역시 부모의 돌봄 노동을 가중시켰다.

가족 내 돌봄 부담의 증가는 가족 구성원 모두의 삶을 어렵게 하였지만, 누구보다 여성에게 이중 삼중의 부담을 전가한 것으로 평가되고 있다. 여성들의 가족 돌봄 시간이 증가함에 따라, 근로를 병행하는 여성의 피로도가 증가하였을 뿐 아니라, 실제 여성의 고용유지에도 부정적인 영향을 미쳤기 때문이다.

여성 고용과 관련한 국내·외 연구들은 팬데믹이 여성 고용에 가한 타격의 주요 원인이 가족 돌봄과 관련되어 있음을 일제히 지적하고 있다. 보육·교육기관의 휴원·휴교로 인한 돌봄 책임이 여성에게 집중된 것으로 분석한 것이다. 우리나라에서도 코로나19로 인한 여성 고용률 감소가 35~39세에 두드러지며, 특히 이 연령대의 고용 회복이 가장 더딘 현상에 대해 긴급 돌봄에 대한 가족의 돌봄 부담 증가가 여성들의 노동시장 복귀를 어렵게 하고 있다고 분석하였다.¹⁾

긴급 돌봄 수요를 충족시키고, 돌봄 공백을 메우기 위해 여성들이 근로시간을 단축하고, 직장을 포기해야 하는 현실은 여성에게 돌봄 책임이 있다는 전통적인 성역할을 재강화하고, 여성의 노동시장 참여를 저해하며, 이는 결국 한 사회의 성평등 기반을 취약하게 한다.²⁾ 또한, 성평등의 퇴보는 여성의 삶을 제한하는 것에 그치지 않고, 전체 사회의 성장과 발전에 악영향을 끼친다는 점에서 여성의 무보수 돌봄 노동 증가, 여성 고용단절 현상 심화에 대한 국가 차원의 정책적 대응을 필요로 한다.³⁾ 이에 우리나라를 포함한 세계 각 국은 돌봄 지원 정책을 통해 자녀를 둔 근로자의 돌봄 부담을 경감시키고자 하였다. 코로나19가 초래한 부정적 결과를 극복하고자 하는 노력이고, 앞으로 예견되는 또 다른 팬데믹의 여파를 최소화할 수 있는 제도를 선제적으로 수립하려는 전략이라 할 수 있다.

이 글에서는 팬데믹으로 인한 긴급 돌봄 수요의 여파, 이에 대처하기 위한 주요국의 제도를 살펴보고, 우리나라와의 비교를 통해 시사점 및 몇 가지 과제를 도출하고자 한다.

1) 대통령직속일자리위원회, 『일문일답: 코로나19의 여성 일자리 영향 및 정책 방안』, 2021, p.2.

2) ILO, *Policy Brief: Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*, 2021.

3) King, Tania, et al., "Reordering Gender Systems: Can COVID-19 lead to improved gender equality and health", *Lancet*, 396(10244), 2020.

II. 코로나19와 가족(자녀) 돌봄

1. 돌봄 부담의 증가

남성 중심의 생계부양자 모델이 맞벌이 부부 중심으로 변화함에 따라 가사 및 돌봄 책임을 여성에게 전적으로 부과하였던 가족 내 성역할 전형성에도 변화가 일어났다. 여성과 남성 모두의 일·생활 균형이 정책적 목표가 되면서 가족 돌봄에 대한 여성과 남성의 공평한 분담은 가정 내 성평등 확립과 여성의 사회참여 유지에 중요한 요인이 된 것이다. 그러나 팬데믹은 이러한 그간의 노력과 변화에 위기를 초래한 것으로 보인다.

유럽연합 27개 회원국과 영국에 대한 조사에서 팬데믹 이전 여성근로자들은 자녀 돌봄에 주당 23시간을 남성근로자들은 19시간을 사용했던 것으로 밝혀졌다.⁴⁾ 그러나 팬데믹 상황은 자녀에 대한 부모의 돌봄 분담에 악재로 작용하였다. EU 27개 회원국을 대상으로 한 유로파운드(Eurofound)의 2020년 7월 조사에 따르면, 12세 미만 자녀를 둔 여성근로자의 자녀 돌봄 시간은 주당 54시간, 남성 근로자는 32시간으로 증가하였기 때문이다.⁵⁾ 전체시간이 증가하였음은 물론, 성별 격차도 크게 벌어졌다.

우리나라의 조사⁶⁾에서는 팬데믹 이전 여성근로자들의 자녀 돌봄 시간은 주당 43.7시간이고, 남성근로자들의 자녀 돌봄 시간은 주당 41시간으로 외국 조사 결과에 비해 전체적으로 자녀 돌봄 시간이 길고 성별 격차는 크지 않은 것으로 나타났다. 팬데믹 이후, 전국적 휴원·휴교 상태에서 여성근로자들의 자녀 돌봄 시간은 63시간으로 증가하였고, 남성근로자의 경우 주당 44시간으로 증가하여, 여성근로자들의 자녀 돌봄 시간이 큰 폭으로 증가함과 동시에 성별 격차도 커진 것으로 밝혀졌다.

OECD 회원국 25개 국가에 대한 조사에서 12세 미만의 자녀를 둔 여성들의 62%가 ‘주로’ 또는 ‘전적으로’ 자녀를 돌본다고 답변하였으며, 동일한 답변을 한 남성의 비율은 22%에 그치고 있는 것으로 나타났다. 성별 격차가 가장 작은 국가는 16%를 기록한 네덜란드였으며, 가장 큰 국가는 포르투갈과 터키로 성별 격차가 55%에 이른다. 우리나라는 주로 여성이 자녀를 돌보는 비율이 64%로 OECD 평균보다 높고, 남성의 경우 17%로 OECD 평균보다 낮다. 자녀 돌봄에 대한 우리나라의 성별 격차는 47%로 조사 대상 국가 중 6번째로 격차가 큰 국가로 조사되었다.⁷⁾

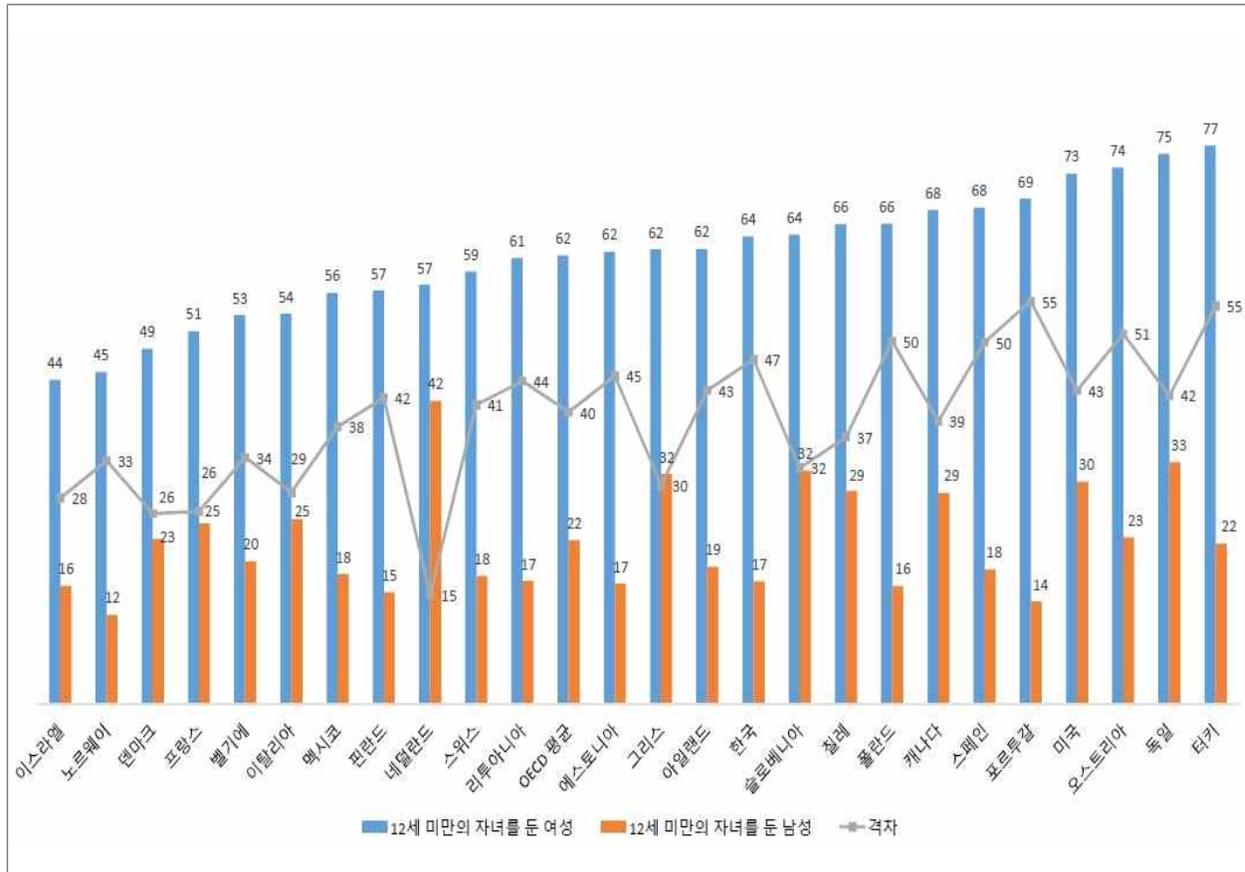
4) EIGE, *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, 2021, p.37.

5) Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, 2021, p.24.

6) 장진희, 「코로나19로 인한 돌봄공백과 여성노동위기 대응과제」, 『노동 N 이슈』, 한국노총 중앙연구원, 제8호, 2021.

| 그림 1 | OECD 회원국가별 12세 미만 자녀에 대한 부모의 돌봄 전담 비율 및 성별 격차

(단위: %)



※ 자료: OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>

2. 돌봄과 고용단절

코로나19로 인한 돌봄 공백과 돌봄 위기는 여성의 노동시장 참여에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 돌봄을 ‘주로’ 또는 ‘전적으로’ 전담한다는 것은 여성이 노동시장에 간헐적으로 참여하거나 참여하지 못하게 되는 것을 의미하기 때문이다.

국제노동기구(International Labour Organization)의 자료에 따르면, 팬데믹 기간 동안 전 세계에서 여성 고용이 5.0% 감소하여 남성 감소율 3.9% 보다 높았다.⁸⁾ EU 27개 회원국에 대한 조사에서 2019년 2분기~2020년 2분기 사이, 여성과 남성의 고용률은 각 2.4%로 동일한 감소율을 보였지만, 2020년 3분기 노동시장에 재진입한 여성의 비율은 0.8%로 남성의 1.4%에 미치지 못하는 것으로 조사되었다.⁹⁾ OECD 회원국의 12세 미만 자녀를 둔 근로자의 실업경

7) OECD, *Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, 2021.

8) ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021, p.112.

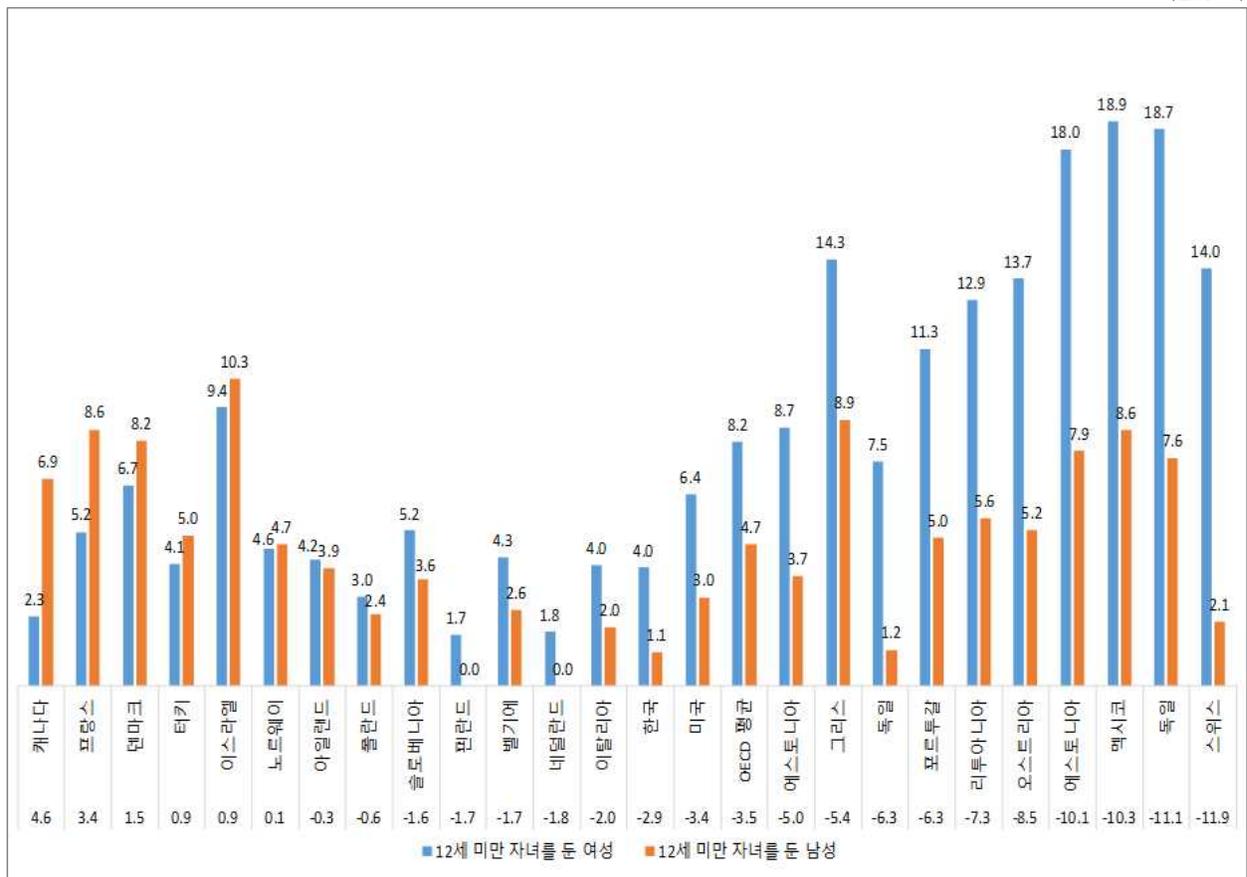
9) European Institute for Gender Equality, *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*,

험률 조사에서 여성의 실업률은 남성보다 3.5% 높았다.¹⁰⁾ 우리나라의 조사에서도 2020년 3월~2021년 2월의 기간 동안 여성 취업자 감소폭은 39만 5천 명으로 남성 33만 5천 명에 비해 크고, 여성의 회복세는 남성보다 더딘 것으로 조사되었다.¹¹⁾

OECD가 2019년 4분기와 2020년 3분기 사이 실업을 경험한 12세 미만의 자녀를 둔 부모를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 남성보다는 여성의 실직 비율이 더 높았다. 조사 대상 25개국에서 남성의 실직 비율이 더 높은 국가는 캐나다, 프랑스, 덴마크, 터키, 이스라엘, 노르웨이 6개국이며, 나머지 국가에서는 여성의 실직 비율이 더 높은 것으로 조사되었다. OECD 평균은 여성 8.2%, 남성 4.7%로 성별 간 격차는 3.5%p이다. 우리나라는 여성 4.0%, 남성 1.1%이고 성별 간 격차는 2.9%p에 이르는 것으로 조사되었다.¹²⁾

| 그림 2 | OECD 회원국별 12세 미만 자녀를 둔 근로자의 실업경험률(2019년 4분기~2020년 3분기)

(단위: %)



※ 자료: OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>

2021, p.8.

10) OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>

11) 대통령직속일자리위원회, 『일문일답: 코로나19의 여성 일자리 영향 및 정책 방안』, 2021, p.1.

12) OECD, *Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, 2021.

돌봄과 여성 고용단절 간의 관계를 규명하는데 있어서 여성근로자의 실업이 가정 내 자녀 돌봄을 전담하는 비율을 증가시켰는지, 아니면 자녀 돌봄에 대한 책임이 실업을 초래하였는지에 대해서는 그 인과관계가 중첩될 수 있다. 그러나 코로나19에 따른 보육·교육기관의 휴원·휴교가 여성의 근로시간 단축, 나아가 실업에 중대한 영향을 미쳤다는 것이 중론이다.

코로나19의 첫 번째 파고기인 2020년 4~5월에 수행된 EU 27개 회원국의 부모 조사에서 자녀 돌봄 지원 서비스를 구할 수 있다는 응답은 4%에 미치지 못했고, 응답자의 25%는 그 누구에게도 도움을 받을 수 없다고 답변하였다.¹³⁾ 이처럼 가족이 돌봄을 오롯이 부담해야 하는 상황에서 그 책임은 주로 여성에게 전가된 것으로 보인다.

2019년 9월~2020년 9월의 기간 동안 미국의 6만 가구를 대상으로 한 조사에서 코로나19로 인한 보육시설 폐쇄 조치는 여성 실업에 영향을 미친 것으로 밝혀졌다. 주단위로 실시된 조사에서 2020년 6월 25~30일의 기간 동안 돌봄으로 일을 중단한 남성의 비율은 2.8%, 여성은 12.8%로 밝혀졌다.¹⁴⁾ 무엇보다 연구자들은 여성근로자에게 전가된 돌봄 부담의 장기적 효과에 주목하였는데, 보육시설이 폐쇄된 시기 여성의 실업률은 2.2%p 상승하였고, 등원이 결정되었으나 등원 규모를 축소할 달의 여성 실업률은 4.0%p 상승하였으며, 보육시설의 정상 운영에도 불구하고, 여성 실업률은 6.6%p 높아진 것으로 조사되었다.¹⁵⁾ 이는 팬데믹 여파 이후 여성 고용률 회복이 더딘 것과 맞닿아 있는 결과로, 근로자가 고용불안 없이 가족을 돌볼 수 있는 제도가 뒷받침 되지 못한 것이 원인일 수 있다.

우리나라에서도 유사한 정황이 엿보인다. 한국여성정책연구원이 2020년 여성 임금노동자 3,007명을 대상으로 한 조사에서 초등 이하 자녀가 있는 여성은 전체 참여자와 비교했을 때, 실직상태에 있는 비율은 더 높고, 실직 후 재취업한 비율은 더 낮은 것으로 조사되었다. 퇴직한 여성근로자에게 퇴직 사유를 물었을 때, 자녀가 있는 경우 ‘돌봄 때문에 그만두었다’는 답변이 압도적으로 많았고, 자녀의 연령이 어릴수록 돌봄 부담으로 인해 퇴직했다는 답변이 많았다.¹⁶⁾

우선, ‘코로나19가 자녀돌봄 부담을 증가시켰는가’의 질문에 대해 ‘영유아 자녀’가 있는 여성 근로자의 80.3%가 ‘그렇다’고 답변하였다. 초등 자녀가 있는 여성 근로자의 79.2%, 중·고등 이상 자녀가 있는 여성 근로자의 58.1%가 ‘그렇다’고 답변하였다. 유치원 휴원 및 학교 휴업으로 인한 돌봄부담의 증가가 엿보인다. 이러한 돌봄부담의 증가는 배우자의 돌봄분담으로 어느 정도 완화될 수도 있다. 그러나 ‘배우자의 돌봄 참여’에 변화가 있었느냐의 질문에 대해 ‘이전과 동일하다’고 응답한 비율이 59.4%로 가장 많았다.

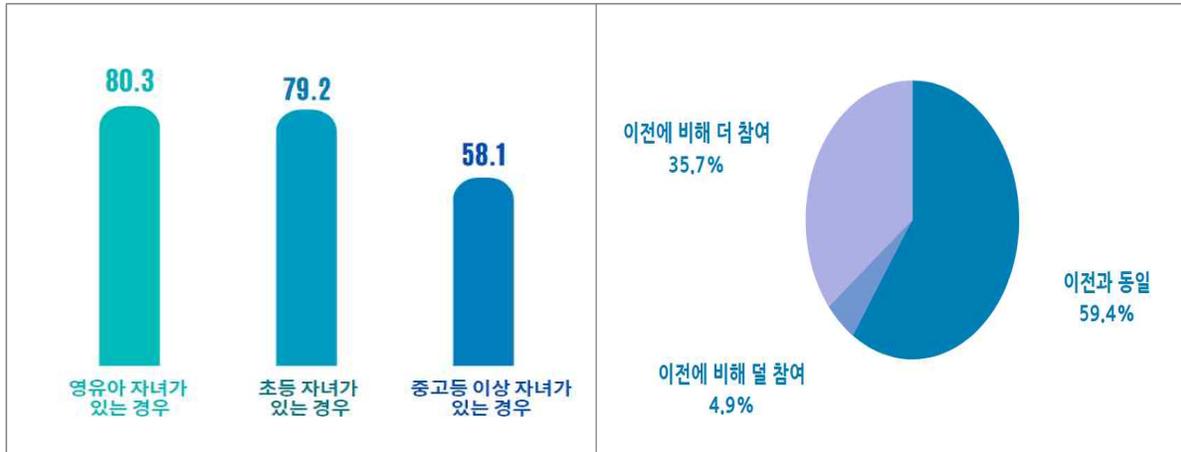
13) EIGE, *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, 2021, p.35.

14) Russell, Lauren and Chuxuan Sun, “The effect of mandatory childcare center closures on women's labor market outcomes during the COVID-19 pandemic”, *COVID Economics*, 62, 2020, p.137.

15) 위익글, p.151.

16) 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

| 그림 3 | 코로나19로 인한 여성근로자의 돌봄부담 증가 | 그림 4 | 배우자의 돌봄분담 현황



※ 자료: 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

근로자의 가족 돌봄 부담 증가가 퇴직으로 귀결되지 않기 위해서는 근로자의 일·생활 균형을 위한 제도적 장치의 마련 및 자유로운 활용이 중요하다. 그러나 여성근로자를 대상으로 한 조사에서 가족돌봄휴가제도의 사용률이 높지 않음이 관찰된다. 전체 사용률이 낮은 가운데, 퇴직경험이 있는 여성근로자의 가족돌봄휴가제도 사용률은 6.5%, 퇴직경험이 없는 여성근로자의 사용률은 11.1%로 조사되었다. 퇴직경험이 있는 여성근로자의 재택근무 사용률도 퇴직경험이 있는 여성근로자에 비해 낮아, 가족돌봄휴가제도 등의 활용 가능 여부가 여성 근로자 퇴직과 관련이 있을 수 있음을 내비치고 있다.

| 그림 5 | 여성근로자의 가족돌봄휴가 사용률

| 그림 6 | 여성근로자의 재택근무 사용률

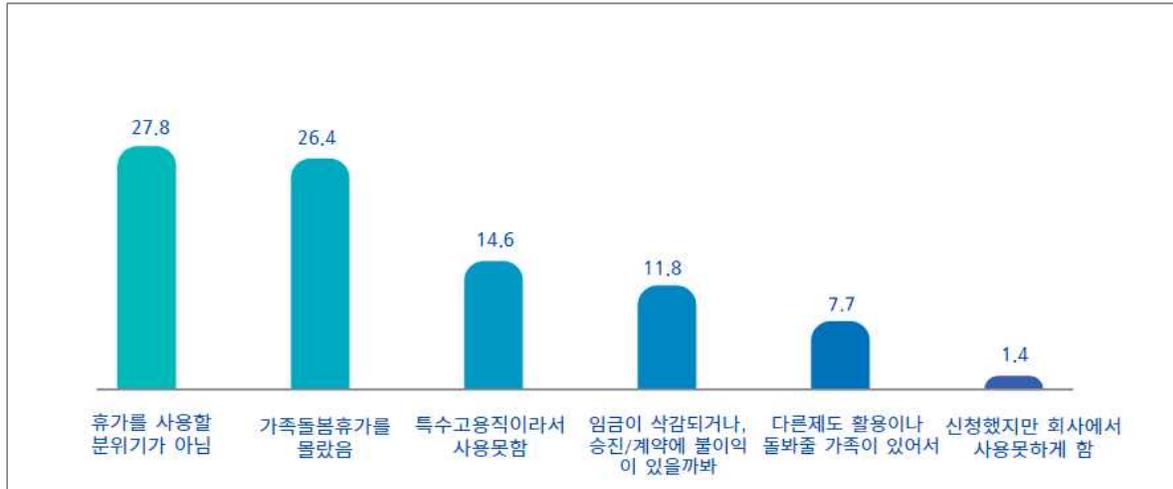


※ 자료: 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

가족돌봄휴가제도를 사용하지 못한 이유를 살펴보면, ‘제도를 사용할 수 없는 사내분위기’가 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘제도 자체를 몰랐다’고 답한 비율도 작지 않았다. 제도를 사용했다가 불이익을 당할까봐 아예 사용 자체를 포기했다는 답변도 11.8%에 이르러 ‘가족돌봄휴가’

가 근로 현장에서 가족 돌봄과 관련된 유의미한 제도로 정착되지 못한 일면을 보여주고 있다.

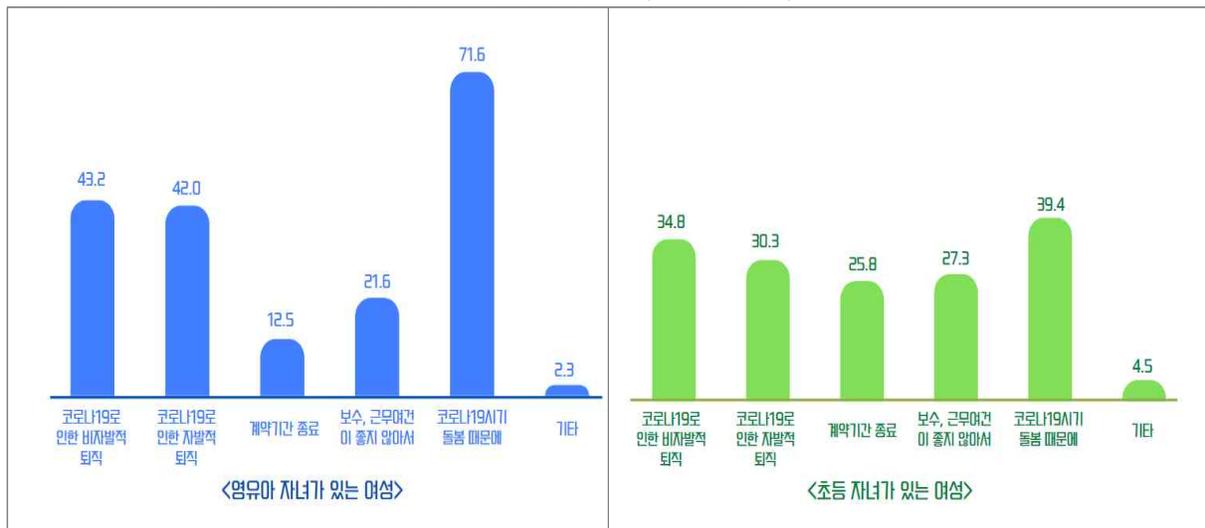
| 그림 7 | 퇴직경험 있는 여성근로자가 '가족돌봄휴가'를 사용하지 못한 이유(중복응답)



※ 자료: 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

근로자를 위한 돌봄 관련 정책의 미비와 제도 사용의 어려움은 여성근로자가 일과 가정의 병행을 포기하게 하는데 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 코로나19 시기 퇴직한 여성들 중 자녀가 있는 경우 돌봄 문제로 인해 일을 그만두게 되었다고 답변한 비율이 높았다. 영유아 자녀가 있는 여성의 경우 '돌봄'이 사유가 되었다는 응답률은 71.6%로 가장 높았고, 초등 자녀가 있는 여성의 경우에는 39.4%로 그 비율이 낮아졌지만 퇴직 사유의 가장 많은 비중을 차지하였다. 자녀의 연령이 어릴수록 '돌봄'이 퇴직 사유가 되는 것은 자녀 돌봄 부담이 여성에게 치우쳐 있다는 것, 팬데믹과 같은 위기 상황에서 별도의 조치가 마련되지 않는 한, 여성들의 자발적 실직 부담이 높아지고 이는 개인과 가정에 부정적인 영향을 초래한다는 점을 주목할 필요가 있다.

| 그림 8 | 코로나19 시기 자녀가 있는 여성의 퇴직 사유(1+2+3 순위)



※ 자료: 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

III. 국가별 가족(자녀) 돌봄 지원 제도

1. 휴원·휴교 시 지원 제도

OECD에 따르면 37개 회원국 중 33개국이 코로나19로 인해 발생한 예상치 못했던 돌봄 공백을 지원하기 위한 제도를 마련하였다.¹⁷⁾ 가장 일반적인 것은 유급휴가 제도의 도입이다. 근로자가 코로나19로 인해 보육 및 교육기관의 휴원·휴교로 인해 자녀에 대한 돌봄 공백이 생기거나, 감염 의심 또는 감염으로 자녀의 격리 또는 간병 상황이 발생할 시, 직장 내 불이익 등의 염려 없이 자녀 또는 가족을 돌볼 수 있도록 하는 지원 제도를 마련한 것이다.

유급휴가 지원 대상의 자녀 연령은 8세 ~18세에 이르기까지 다양하다. 미국이 18세로 가장 연령이 높고, 한국과 폴란드가 8세 이하로 가장 낮다. 독일, 스위스, 포르투갈에서는 12세에 이르는 자녀를 둔 근로자를 지원한다. 체코, 일본, 룩셈부르크는 13세 이하의 자녀가 지원 대상이며, 오스트리아와 이탈리아는 14세 이하의 자녀를 둔 근로자에게 특별가족휴가를 허용한다. 16세 이하 자녀를 지원하는 국가는 프랑스, 슬로바키아, 핀란드, 스웨덴이다. 네덜란드의 경우 자녀(dependent)의 연령을 특정하지 않았다.

코로나19로 인한 자녀 돌봄 휴가제도는 대부분 유급으로 운영되고 급여의 일정부분 또는 전부를 지급하는 방식이며 일정액(flat-rate)을 지급하는 경우도 있다. 이탈리아의 경우 근로소득의 50%를 지급하고, 슬로바키아는 55%를 지급한다. 독일과 포르투갈은 급여의 67%를 받으며 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있다. 급여의 80%를 지급하는 국가는 체코, 스위스이다. 프랑스는 휴가 사용 시 급여의 70%를 지급하는데, 최저임금 근로자에게는 100%를 지급한다. 폴란드와 스웨덴은 80%, 오스트리아, 룩셈부르크, 네덜란드는 급여의 100%를 지급한다. 일정액을 지급하는 국가는 한국과 일본으로 한국은 자녀 등의 휴원·휴교에 의해 가족돌봄휴가를 사용한 경우 1일당 5만 원을 10일 간 지급하고, 일본은 1일당 JPY 15,000(약 15만 6천 원)을 지급한다.

휴가 기간은 일정 기한을 지정해 놓은 국가도 있고, 보육기관 및 학교가 운영을 재개할 때까지 지원을 지속하는 경우도 있다. 한국은 비용을 지급받을 수 있는 휴가일수가 근로자 1인 당 10일로 비교 대상 국가 중 가장 짧은 편에 속한다. 오스트리아의 자녀돌봄 가족휴가는 4주이다. 프랑스와 이탈리아의 휴가 기간은 30일이고, 독일은 6주, 미국은 12주를 부여한다. 보육기관 및 학교의 운영 재개 시까지 휴가를 부여하는 국가는 스위스, 핀란드, 룩셈부르크, 포르투갈,

17) OECD, *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, 2020.

폴란드이다. 체코, 슬로바키아, 일본, 스웨덴은 기간을 특정하지 않고 있다.

표 1 | 국가별 코로나19로 인한 휴원·휴교에 따른 자녀 돌봄 지원 제도

구분	제도명	지급액	자녀연령 (up to)	재원	기간	비고
한국	가족돌봄휴가비용	5만 원/일	8세	정부	10일	맞벌이 20일
오스트리아	특별가족휴가	100%	14세	연방정부 1/3 고용주 2/3	4주	고령·장애 가족 포함
체코	가족휴가	80%	13세	정부	N.A	-
프랑스	유급병가	70%/100%	16세	사회보험	30일	자영업자 포함
독일	유급휴가	67%	12세	정부	6주	장애 자녀인 경우 연령 제한 없음
이탈리아	특별휴가	50%	14세	사회보험	30일	장애 자녀인 경우 연령 제한 없음
	아이돌봄바우처	EUR 1,200 (약 163만 원)			1회 지급	
슬로바키아	유급휴가	55%	16세	정부	N.A	성인 가족 포함
스위스	유급휴가	80%	12세	사회보험	등원, 등교 시까지	자영업자 포함
미국	유급가족휴가	67%	18세	정부	12주	-
핀란드	일시유급휴가	EUR 28.94 (약 4만 원)	16세	사회보험	등원, 등교 때까지	감염·격리 자녀 별도 지원
일본	유급휴가	JPY 15,000 (약 15만 6천 원/일)	13세	고용주	N.A	자영업자 포함
룩셈부르크	유급휴가	100%	13세	사회보험	등원, 등교 시까지	가족 관련 사유로 휴가 사용 가능
네덜란드	긴급휴가	100%	N.A	고용주	상황에 따라	가족 및 친척 포함
포르투갈	유급휴가	67%	12세	1/2 고용주 1/2 사회보험	등원, 등교 시까지	자영업자 포함
스웨덴	임시부모수당	80%	12세	정부	N.A	감염·격리 자녀 포함
폴란드	돌봄수당	80%	8세	정부	등원, 등교 시까지	자영업자 포함

※ 주: 지급액의 %는 소득대체율을 말함

이탈리아는 부모수당과 바우처 중 1개 제도를 선택해야 함

N.A은 정보 없음을 의미하며 '필요시까지'로 보는 것이 합리적인 것으로 보임

※자료: OECD, *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, 2020.

European Commission, *Juggling Work and Childcare during COVID-19: How EU Member States Supported Working Families in 2020*, 2021.

International Social Security Association, *Childcare Benefits and Compensation during COVID-19*, 2021.

New Zealand Government, *Who can get the COVID-19 Leave Support Scheme*(최종 검색일: Feb. 26, 2022),

<<https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/leave-support-scheme/who-can-get-it.html>>

2. 별도 육아휴직 부여

코로나19가 초래한 자녀 돌봄 위기를 육아휴직 연장으로 대처한 국가들도 있다. 자녀의 휴원 또는 휴업을 조건으로 하지 않고 필요한 경우 별도로 부여된 육아휴직을 사용하도록 하는 제도다. 벨기에는 ‘코로나 육아휴직’을 한시적으로 운영하여, 이전 고용 경력이 1개월 이상인 전일제 근로자의 자녀가 12세 이하(장애가 있는 자녀인 경우 21세까지)인 경우 근로시간의 20% 또는 50%를 단축할 수 있도록 하였다. 전일제 휴직을 원하는 경우에는 기존의 육아휴직 제도를 이용해야 한다. 자영업자의 경우 전일제 사용이 가능하다. 근무시간의 20%를 육아휴직으로 대체하는 경우 EUR 149.60(약 20만 원/월)을 보전해주었으며, 자영업자에게는 EUR 532.24(약 71만 원/월)을, 한부모에게는 EUR 875(약 117만 원/월)을 지급하였다.¹⁸⁾

폴란드는 8세 이하의 자녀를 둔 근로자에게 별도의 육아휴직 28일을 부여하여 자녀를 돌볼 수 있도록 하였다. 급여의 80%를 지급하였으며 부모 모두 근로자인 경우 부모가 분할 사용할 수 있도록 허용하였다. 또한 팬데믹 기간 별도로 부여된 육아휴직을 사용함에 있어 고용주의 동의를 요건으로 하지 않았다.¹⁹⁾

3. 그 외 지원

보육·교육기관의 휴원·휴업에 한정하지 않은 채 코로나19 상황에서의 가족돌봄 제도를 마련한 국가도 있다.

캐나다의 캐나다회복돌봄수당(Canada Recovery Caregiving Benefit)은 가족구성원을 돌보느라 주당 근로시간을 50% 이상을 단축해야 하는 근로자 지원을 위해 도입되었다. 주당 CAD 500(한화 약 47만 원)을 최장 42주 동안 지급한다. 노르웨이는 기존의 가족돌봄휴가를 연장하였다. 12세 이하의 자녀를 돌보기 위해 휴가를 사용할 경우 근로소득의 100%를 지급받을 수 있다. 자녀 수에 따라 휴가 부여 일수가 달라지는데, 1~2자녀인 경우는 20일, 3자녀 이상인 경우에는 30일이다. 한부모의 경우는 두 배의 기간인 40일/60일을 사용할 수 있다. 핀란드에서는 16세에 이르는 자녀가 코로나19 감염 및 격리로 인해 집에 머무는 경우 근로자에게 유급휴가를 허용하며 근로소득의 100%를 보전해 준다. 뉴질랜드는 자녀의 감염 또는 격리로 집에서 자녀를 돌봐야 할 경우 전일제 근로자에게 주당 NZD 600(약 50만 원)을 지급한다.

18) Eurofound, *COVID-19 Parental Leave*(최종 검색일: Feb. 28, 2022),

https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/BE-2020-18_860.html#Updates

19) Spasova, Slavina et al., *Non-standard Workers and the Self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, 2021, p.34.

| 표 2 | 국가별 코로나19 관련 가족돌봄 지원 제도

내 용	제도명	지급비용	대상 및 요건	재원	기간	
캐나다	캐나다회복 돌봄수당	CAD 500/주 (약 47만 원)	12세 이하의 자녀 및 가족구성원	연방 정부	최장 42주	-
노르웨이	가족돌봄휴가 연장	급여의 100%	12세 이하의 자녀 돌봄	최초 3일 고용주, 나머지 기간 사회보험	1~2자녀 20일 3자녀 이상 30일	한부모의 경우 40일/60일
핀란드	유급휴가	급여의 100%	16세 이하 자녀의 감염 또는 격리	사회보험	N.A	자영업자 포함
뉴질랜드	유급휴가	NZD 600 (약 49만 원/주)	자녀의 감염 또는 격리	정부	N.A	-

※ 자료: Government of Canada, After CERB: Transitioning to new benefits(최종 검색일: Feb, 28, 2022),
 <<https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/cerb-application/transition.html>>
 OECD, Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate
 employment and social-policy response, 2020.

4. 우리나라와의 비교

우리나라에서는 2019년 8월 27일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률: 남녀고용평등법」 개정으로 가족돌봄휴가가 신설되었다. 「남녀고용평등법」 제22조의2에 따라 가족돌봄휴가제도의 대상은 ‘조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀’이고, 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구할 수 있으며 연 최대 10일 사용 가능하다. 2020년 9월 8일 법률 개정으로 일정한 요건을 충족하는 경우, 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일의 범위에서 연장할 수 있게 되었다. 예를 들어, 동법 제22조의2제4항제3호²⁰⁾에 따라 전국적인 감염병의 확산 등을 이유로 ‘심각’ 단계의 위기 경보가 발령된 경우, 최대 10일의 범위 내에서(한부모는 최대 15일) 가족돌봄휴가를 연장할 수 있다. 연장된 가족돌봄휴가는 제22조의2제5항 각 호²¹⁾에서 규정하는 경우에만 사용할 수 있는데, 어린이집, 유치원, 학교 등의 휴원 및 휴

20) ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다. <신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

21) ⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2020. 9. 8.>

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 명

업 명령으로 자녀 돌봄이 필요할 때를 포함한다.

우리나라의 가족돌봄휴가제도는 무급이나 2020년도 2월 28일 정부는 코로나19 확산에 따른 가족돌봄비용 긴급 지원 제도의 한시적 도입을 발표하였다. 코로나19로 인해 전국의 모든 어린이집·유치원·학교가 휴원·휴교에 돌입하거나 개학이 연기됨에 따라 근로자들이 가족돌봄 휴가를 활용할 수 있도록 하고 돌봄에 따른 경제적 부담을 줄이고자 하는 것이 제도의 도입 목적이다. 코로나19 관련 사유로 가족돌봄휴가를 사용하는 경우 근로자 1인당 1일 5만 원, 최대 5일 간 지원하는 것을 골자로 하였고, 4월 9일에는 지원 기간을 10일로 확대하여 근로자 당 50만 원을 지원하는 방안을 발표하였다.²²⁾

우리나라의 ‘긴급가족돌봄비용’ 제도는 다른 국가와 비교해 볼 때, 휴가 기간, 급여 수준, 지원 대상 자녀의 요건 등이 모두 평균에 미치지 못하는 것으로 보인다. 부부가 모두 근로자인 부모가 유급휴가를 사용할 수 있는 기간은 최대 20일로 비교대상 국가들 중 단기간에 속하며, ‘보육·교육기관의 휴원·휴교 시’까지 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있게 하는 국가와 비교해 볼 때는 자녀 돌봄 공백에 대한 대책이 제한적이라 평가할 수 있다. 급여도 근로자 당 최대 50만 원으로 급여의 50%~100%를 지급하는 국가에 비해 낮은 수준이다. 지원 대상인 자녀 연령도 8세 이하로 최저 수준에 속한다. 지원 제도가 마련된 유럽연합 회원국 중 12세 미만을 지원 대상으로 하는 국가는 13개국, 16세 미만을 지원 대상으로 하는 국가는 5개국이다. 17개 국가에서는 자녀 돌봄휴가를 사용하는데 있어서 고용주의 동의 또는 허가를 받을 필요가 없다.²³⁾

IV. 전망과 과제

1. 전망

가. 휴업일 수와 성별 돌봄 격차

2020~2021년 조사된 OECD 회원국의 12세 미만 자녀의 휴원·휴교일 수는 국가별로 상이하다.²⁴⁾ 보육·교육기관을 전혀 운영하지 않은 전면 휴업일(fully closed) 수를 기준으로 할 때, 노르웨이가 22일로 가장 작고, 멕시코를 제외한 터키가 129일로 가장 많다. 우리나라는 50일

령이나 「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 학교 등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우

22) 고용노동부 보도자료, 「코로나 관련 가족돌봄비용 긴급지원 사업 시행」, 2021.4.4.

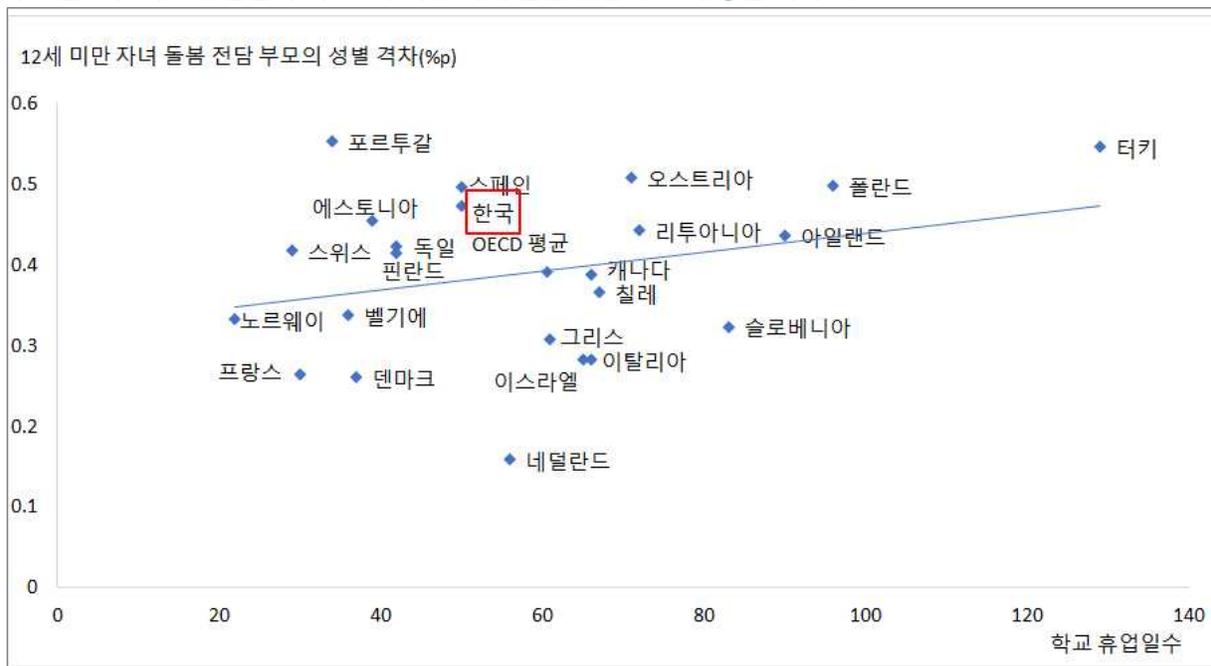
23) Spasova, Slavina et al., *Non-standard Workers and the Self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, 2021, p.35.

24) OECD, *Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, 2021.

로 휴업일 수가 비교적 작은 국가에 속한다. OECD는 회원국의 휴업일 수와 자녀 돌봄 전담 부모의 성별 격차를 비교하고, 휴업일 수가 긴 국가에서 부모의 성별 격차가 커지는 추세가 관찰됨을 보고하였다. 예를 들어 터키의 학교 휴업일 수는 129일로 조사 대상 국가 중 두 번째로 가장 길고, 성별 격차는 55%에 이른다. 폴란드의 휴업일 수는 96일이며, 성별 격차는 50% 수준에 이른다. 동일한 맥락에서, 자녀 돌봄에 있어 부모의 성별 격차가 26%로 작은 국가에 속하는 덴마크와 프랑스의 휴업일 수는 각 37일, 30일로 다른 국가에 비해 크지 않다는 점을 확인할 수 있다([그림 1], [그림 9] 참조).

물론 예외인 경우도 관찰된다. 휴업일 수가 크지 않으면서 성별 격차가 큰 국가들도 존재하기 때문이다. 포르투갈의 경우 휴업일 수는 34일로 다른 국가들에 비해 작은 편이지만, 자녀 돌봄의 성별 격차는 55%로 조사 대상국에서 가장 큰 수치를 보인다. 우리나라도 그러한 경우에 속한다. 우리나라의 전면 휴업일 수는 스페인과 동일하게 50일로 조사 대상 국가의 평균(60.52일)보다 작지만, 돌봄의 성별 격차는 스페인 50%, 우리나라 47%로 OECD 평균 40%보다 높다([그림 1], [그림 9] 참조). 한편, OECD는 휴업일 수와 돌봄 성별 격차의 추세를 강조함은 물론 격차를 추동하는 다른 요인을 함께 탐색하고 있다.

| 그림 9 | 학교 휴업일 수와 12세 미만 자녀 돌봄 전담 부모의 성별 격차 비교



※ 주: 멕시코는 약 14개월의 휴업, 미국은 50개 주정부 및 지역별 편차가 상당하다는 점에서 제외됨

※ 자료: OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>

UNESCO Global Monitoring of School Closures, Dashboards on the Global Monitoring of School Closures Caused by the COVID-19 Pandemic(최종 검색일: Mar. 2, 2022),

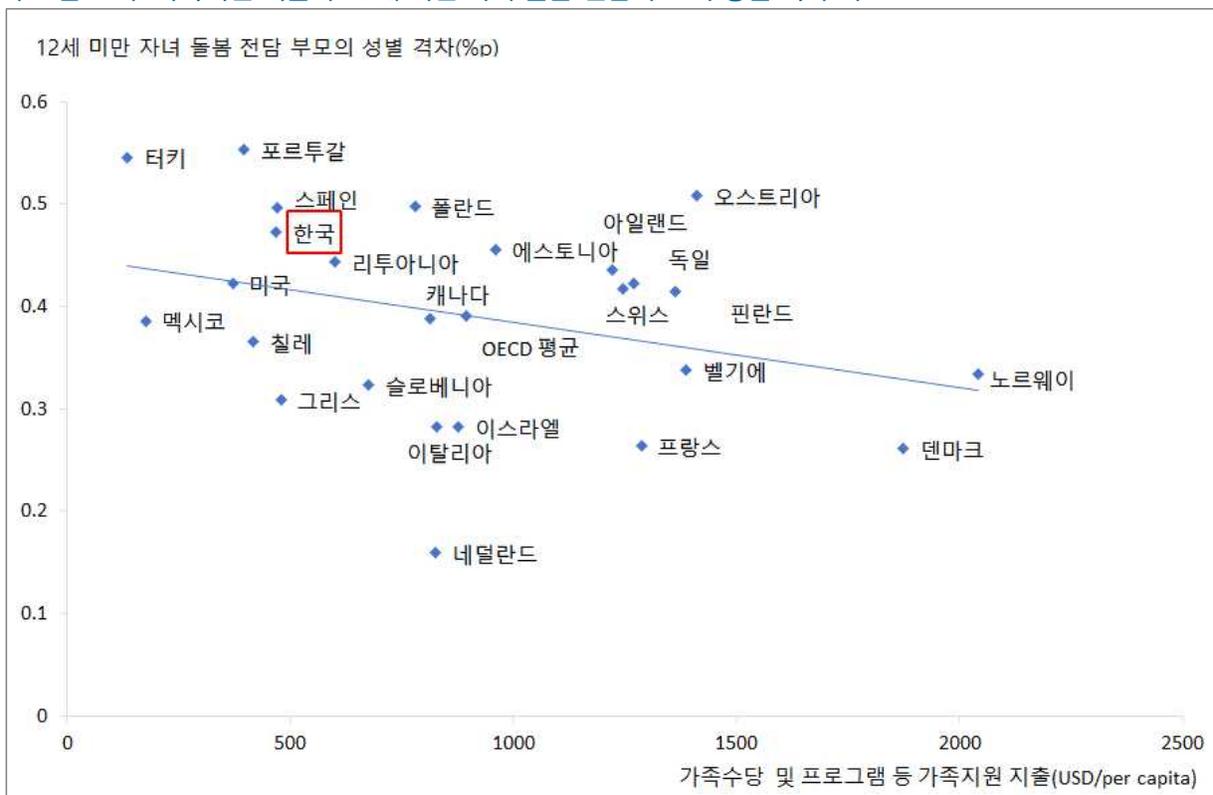
<http://covid19.uis.unesco.org/global-monitoring-school-closures-covid19/>

나. 가족지원 지출과 성별 돌봄 격차

OECD는 2017년의 국가별 가족지원 지출과 2020년 자녀 돌봄에 대한 부모 부담 비율을 비교·조사하여, 가족지원 관련 지출이 많은 국가에서 자녀 돌봄을 전담하는 부모 비율의 격차가 작은 경향이 있음을 밝혀낸다. 즉 가족지원에 많은 예산을 배정한 국가에서 부부간 자녀 돌봄을 분담하는 경향을 관찰할 수 있다는 것이다. 예를 들어 노르웨이의 가족지원 사회지출은 1인당 USD 2,040(약 245만 원)으로 조사대상 회원국 25개 국가 중 가장 많고, 부부의 자녀 돌봄 부담 비율 격차는 33%로 비교적 상위 그룹에 속한다. 자녀 돌봄 성별 격차가 26%로 두 번째로 작은 국가인 덴마크의 가족지원 지출은 1인당 USD 1,874(약 225만 원)로 두 번째로 많다.

가족지원 지출 하위 국가들에서 자녀 돌봄 성별 격차가 크다는 점도 확인할 수 있다. 자녀 돌봄 성별 격차가 55%로 가장 큰 국가인 터키와 스페인의 가족지원 사회지출은 1인당 각 USD 135(약 16만 원), USD 175(약 21만 원)로 조사 대상 국가 중 가장 낮은 지출을 기록하고 있다. 그 외 포르투갈, 한국도 가족에 대한 사회지출이 작고, 자녀 돌봄 부모의 성별 격차가 큰 국가로 분류되어 있다.

| 그림 10 | 가족지원 지출과 12세 미만 자녀 돌봄 전담 부모의 성별 격차 비교



※ 자료: OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>

2. 과제

전 세계는 코로나19를 경험하면서 팬데믹이 사회 전체 영역에 초래하는 돌봄의 공백과 위기를 목도하였다. 팬데믹으로 인한 환자의 급격한 발생은 보건의료시스템의 환자 돌봄 과부하를 불러일으켰음은 물론 가족에도 그 여파를 미쳤다. 보육시설, 교육기관, 사회복지시설의 동시다발적, 연쇄적 운영 중지와 폐쇄는 돌봄의 기능과 역할을 가족에게 전가하였기 때문이다. 가족이 떠안게 된 돌봄 부담은 다시금 여성의 책임으로 귀결되면서 여성의 고용단절을 가속화하였다. 예상치 못했던 팬데믹은 전체 사회의 원활한 운영, 그리고 위기 상황에서 ‘돌봄’의 중요한 역할과 기능을 다시 한번 환기시켰다. 임금이 지급되지 않는 가정에서의 무보수 돌봄이 임금노동유지를 하는데 어떻게 기여하고 있는지를 확인시켰음은 물론이다.²⁵⁾

팬데믹이 초래한 돌봄 위기를 극복하기 위해 OECD 회원국의 89%가 돌봄 지원 제도를 마련하였고, 우리나라도 예외는 아니다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라의 가족돌봄비용 긴급지원 제도는 부모가 고용불안 또는 불이익 없이 안전하게 자녀를 돌볼 수 있는 제도라 칭하기 어려운 부분이 있다. 기간도 짧고 소득대체율도 낮다. 지원 대상 자녀 연령도 가장 낮은 수준이다. 자영업자 및 특수 고용 형태의 근로자를 지원 대상으로 포괄하지도 못했다. 우리나라는 손자녀를 돌보는 조부모의 휴가 사용을 조손가정으로 제한하였으나 리투아니아에서는 초등학교 이하 손자녀 또는 특수학교에 다니는 21세 이하 장애 손자녀를 돌보기 위해 휴가를 사용한 조부모에게 유급휴가를 허용한다. 포르투갈에서는 조부모가 감염으로 격리된 손자녀를 돌보는 경우 14일의 유급휴가를 소득의 65%를 지급받으며 사용할 수 있다.²⁶⁾

외국의 제도와 우리나라의 비교를 통해 고민해 볼 시사점과 개선 과제는 다음과 같다.

첫째, 현재 무급인 가족돌봄휴직 또는 휴가의 유급화 방안을 고심해야 하는 가운데, 최소 팬데믹 상황에서도 가족돌봄휴직 또는 휴가를 유급으로 사용할 수 있는 제도의 마련을 검토해 볼 필요가 있다. 대부분의 OECD 국가들에서 가족돌봄휴직 및 휴가를 유급으로 운영하고 있다는 점²⁷⁾과 코로나19에 대응하기 위한 가족(자녀)돌봄 휴가 소득보전을 국가 비교에서 우리나라가 최하위 수준을 차지하고 있다는 점도 참고할 필요가 있다.

둘째, 팬데믹과 같이 불가피한 사유에서라면 고용주의 동의 또는 허가 없이 긴급 돌봄 휴가를 사용할 수 있도록 규정하는 방안도 검토가 필요하다. 우리나라는 법률에 사용주가 가족돌봄휴

25) United Nations Economic Commission for Europe, *COVID-19 Response Policies and the Care Economy: Mapping economic and social policies in the ECE region*, 2021, p.4.

26) OECD, *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, 2020.

27) OECD Family Database, *Additional leave entitlements for working parents*(최종 검색일: Mar. 2, 2022), http://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf

가를 허용하지 않을 수 있는 단서조항²⁸⁾을 두고 있으며, 단서조항에 해당하지 않는 사유로 가족 돌봄휴가를 허용하지 않은 사업주에 대해서는 과태료 처분²⁹⁾을 내릴 것을 명시하고 있다. 그러나 휴가를 허용하지 않았다는 사유로 근로자가 사업주에 대한 법적 처벌 절차를 밟는 경우는 극소수인 현실을 고려해 볼 때 근로자의 사용권을 확실하게 보장하는 방안이 마련될 필요가 있다.

셋째, 장애 자녀에 대한 연령 제한이 합리적인지를 고민해 봐야 한다. 현행 법률의 가족돌봄 휴직 또는 휴가 규정에서 가족의 '장애'는 휴직 또는 휴가 신청 요건에 해당되지 않는다. 한시적으로 시행한 가족돌봄비용 지원 제도에서도 장애인 자녀의 연령을 만 18세 이하로 규정하고 있다. 그러나 국가인권위원회의 조사³⁰⁾에 따르면 코로나19는 발달장애인 부모의 생업포기율에 매우 결정적인 영향을 미쳤다. 조사 대상의 20.5%가 발달장애인 자녀를 돌보기 위해 부모 중 한 명이 직장을 그만두었다고 답했으며, 어머니가 직장을 포기한 경우가 78.8%에 이르렀다. 주목해야 할 것은 직장을 그만 둔 근로자 자녀의 연령에는 큰 차이가 발견되지 않았다는 것이다. 영유아기 자녀 22.7%, 학령기 자녀 21.5%, 성인기 자녀 19.5%로 발달장애의 특성 상 성인기 자녀도 부모의 돌봄이 필요하다는 사실을 관련 제도들이 제대로 반영하지 못하고 있다. 따라서 가족돌봄휴직 또는 휴가 사유에 가족의 장애를 포함하고, 팬데믹에 따른 긴급돌봄에 있어서 장애인 자녀의 연령을 제한하지 않는 방안도 고민해 볼 필요가 있다.

넷째, 팬데믹 상황에서의 돌봄 대상 가족의 범위 및 요건을 재검토해 볼 필요도 있는 것으로 보인다. 가족의 감염 또는 자녀의 휴원·휴교에 국한시키는 경우도 있지만, 해외의 경우 감염에 의한 부모 사망 등으로 돌봐줄 자가 없는 친척 아동, 사회복지시설의 운영 중단으로 집에 남겨진 고령자 등을 지원 대상에 포함하는 경우도 있다는 점을 참고할 수 있다. 조부모의 손자녀 돌봄을 조손가정으로 제한하는 것도 재검토가 필요하다. 한부모에 대한 보다 적극적인 지원 역시 염두에 둘 필요가 있다. 해외 조사에서 여성 한부모인 경우 주당 77시간을 자녀 돌봄에 할애하는 것으로 나타나 모든 가족 유형 중 가장 심각한 돌봄 위기 상황을 보여주었기 때문이다.³¹⁾

다섯째, 자영업자 또는 특수고용 근로자를 가족돌봄지원 대상으로 포용하는 방안을 고심해 볼 필요가 있다. 유럽연합 27개 회원국 중 13개 국가³²⁾에서는 자영업자를 가족돌봄 관련 지원 제도의 대상으로 포함하였다. 그 중 3개국(체코, 덴마크, 폴란드)은 학생, 가사근로자, 영시간

28) 「남녀고용평등법」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

29) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

30) 국가인권위원회 보도자료, 「“코로나-19 상황에서 발달장애인 지원 서비스 공백 심각” - 현행 서비스 제공 방식과 제도에 대한 근본적 재검토 필요」, 2020.12.22.

31) Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, 2021, p.23.

32) 벨기에, 체코, 덴마크, 프랑스, 이탈리아, 리투아니아, 룩셈부르크, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 스웨덴, 슬로베니아, 슬로베키아가 해당된다.

계약자(zero hour worker)³³⁾ 등을 지원 대상에 포함하였다.

팬데믹이 초래한 가족 돌봄 위기는 근로자의 일·생활 균형에 균열을 초래한 것에 그친 것이 아니라 여성의 노동시장 참여의 조건이자 그 결실이었던 여성과 남성의 가사 및 돌봄 책임 분담을 과거로 회귀시켰다는 점에서 우려되고 있다. 이런 점에서 가족 돌봄 부담 감소와 관련된 일련의 정책적 제안들은 단지 여성의 돌봄 수고를 경감시키기 위한 것이기보다는 여성의 고용을 유지하고 여성의 고용단절을 예방하기 위한 것이라는 점을 분명히 해 둘 필요가 있다. 이는 가족 돌봄을 위해 마련된 여러 제도에 남성들이 적극적으로 참여하여 가족 돌봄에 대한 성별 격차를 줄이고 분담의 형평성을 이루어야 함을 의미한다.

또한, 여성 고용유지를 지원할 수 있는 합리적 정책 대안이 필요하다. 원론적인 이야기이지만 성별 임금 격차를 줄이는 것이 중요한 이유는 여성들이 주로 육아휴직을 하고, 돌봄을 위해 직업을 포기하는 데에는 가정 경제를 위해 소득이 적은 자가 희생하는 것이 합리적인 결정이기 때문이다. 여성들이 저숙련 직군에 포진되어 있고, 저숙련 저임금 근로자들이 팬데믹과 같은 위기 상황에서 가장 취약할 수 있다는 점에서 여성 근로자에 대한 직업훈련과 취업지원방안을 과학기술분야 및 기능숙련에 초점을 맞추어야 한다는 제안에도 주목해야 한다.³⁴⁾ ILO 역시 팬데믹이 여성 고용에 미친 부정적 영향을 면밀히 간파하면서 성인지적(gender-responsive) 고용 정책으로 위기를 돌파해야 함을 강조하고 있다. 여성의 노동시장 재진입을 위한 지원 정책 마련, 디지털 기술 습득 지원을 통한 취업훈련 기회 제공 등이 여성의 노동시장 복귀를 가속화할 수 있다고 보는 것이다.³⁵⁾

무엇보다 여성과 남성의 돌봄 분담 및 고용단절 격차는 성평등의 퇴보를 의미한다는 점에서 각 국가들은 성평등과 일·생활 균형을 유지하고자 다양한 지원 제도를 마련한 점을 주목할 필요가 있다. 여성의 돌봄 전담으로 인한 성별 노동시장 참여의 불균형은 개인과 가족의 손실에 그치지 않고, 전체 경제에 부정적인 영향을 미친다는 점을 인지하고 있기 때문이다. 이제 성평등은 정치적 당위보다는 경제적 투자의 개념으로 이해되고 있다. 성평등 수준이 지금보다 나아진다면 2050년에 이르러 유럽연합 국가의 국내총생산(GDP)이 6.1%에서 9.6%로 상승할 것이 예측되고 있기 때문이다.³⁶⁾ 가까운 미래에 또 다른 팬데믹이 예견되는 시점에서 가족 돌봄의 문제가 더 큰 사회적·경제적 맥락에서 진지하고 세밀하게 논의되어야 할 충분한 이유가 여기에 있다.

33) 근로시간을 특정하지 않고 고용주가 원하는 시간에만 일하는 고용계약방식을 말한다.

34) 대통령직속일자리위원회, 『일문일답: 코로나19의 여성 일자리 영향 및 정책 방안』, 2021, p.7.

35) ILO, *Policy Brief: An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021*, 2021, p.13.

36) EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*(최종 검색일: Mar. 2, 2022), <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>>

참고문헌

- * 고용노동부 보도자료, 「코로나 관련 가족돌봄비용 긴급지원 사업 시행」, 2021.4.4.
- * 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/>
- * 대통령직속일자리위원회, 『일문일답: 코로나19의 여성 일자리 영향 및 정책 방안』, 2021.
- * 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 『KWDI Brief』, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.
- * 장진희, 「코로나19로 인한 돌봄공백과 여성노동위기 대응과제」, 『노동 N 이슈』, 한국노총 중앙연구원, 제8호, 2021.
- * EIGE, *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, 2021.
- * EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*(최종 검색일: Mar. 2, 2022), <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>>
- * Eurofound, *COVID-19 Parental Leave*(최종 검색일: Feb. 28, 2022), <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/BE-2020-18_860.html#Updates>
- * Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, 2021.
- * *European Commission, Juggling Work and Childcare during COVID-19: How EU Member States Supported Working Families in 2020*, 2021.
- * European Institute for Gender Equality, *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*, 2021.
- * Government of Canada, After CERB: Transitioning to new benefits(최종 검색일: Feb, 28, 2022), <<https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/cerb-application/transition.html>>
- * King, Tania, et al., “Reordering Gender Systems: Can COVID-19 lead to improved gender equality and health”, *Lancet*, 396(10244), 2020.
- * ILO, *Policy Brief: An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021*, 2021.
- * ILO, *Policy Brief: Building Forward Fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*, 2021.
- * ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021.
- * International Social Security Association, *Childcare Benefits and*

Compensation during COVID-19. 2021.

- * New Zealand Government, Who can get the COVID-19 Leave Support Scheme(최종 검색일: Feb. 26, 2022), <<https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/leave-support-scheme/who-can-get-it.html>>
- * OECD Family Database, Additional leave entitlements for working parents(최종 검색일: Mar. 2, 2022), <http://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>
- * OECD Secretariat estimates based on the OECD Risks That Matter 2020 survey, <http://oe.cd/RTM>
- * OECD, *Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, 2021.
- * OECD, *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, 2020.
- * Russell, Lauren and Chuxuan Sun, “The effect of mandatory childcare center closures on women's labor market outcomes during the COVID-19 pandemic”, *COVID Economics*, 62, 2020.
- * Spasova, Slavina et al., *Non-standard Workers and the Self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, 2021.
- * United Nations Economic Commission for Europe, *COVID-19 Response Policies and the Care Economy: Mapping economic and social policies in the ECE region*, 2021.

R E P O R T · L I S T

NARS 현안분석 발간 일람

호수	제목	발간일	집필진
제244호	미일안보협력 사례로 본 바이든 행정부의 동맹정책	2022.03.08.	김도희
제243호	성폭력범죄 미성년 피해자의 영상진술 특례규정 위헌결정과 입법개선과제	2022.02.28.	김선화 박혜림
제242호	해외 영 케어러(young carer)지원 제도와 시사점 가족돌봄청소년 지원 및 고립 예방을 위한 과제	2022.02.22.	허민숙
제241호	가정폭력 접근금지명령 이행 강화 방안: 가해자 GPS 추적제도 도입을 위한 시론	2022.1.28.	허민숙
제240호	도심지 지반침하의 원인과 대책	2022.1.13.	김진수
제239호	영국과 일본의 법안사전심사제 현황과 시사점	2021.12.31.	최정인 김유정
제238호	산업활성화를 위한 지식재산 가치평가(감정) 개선과제	2021.12.31.	박재영
제237호	디지털 시대 정부혁신의 주요 과제	2021.12.31.	최정민
제236호	'18-'22 방위산업발전 기본계획의 쟁점 및 과제 ① - 방위산업발전 기본계획 개관	2021.12.31.	김도희
제235호	민간자격제도의 현황과 개선과제	2021.12.30.	조인식
제234호	다국적 기업의 국제적 활동과 디지털세 및 글로벌 최저한세 도입의 시사점	2021.12.30.	임재범
제233호	「공휴일에 관한 법률」 제정의 의의와 향후 과제	2021.12.30.	한경석 한인상
제232호	과학기술분야 계획조정체계 현황과 개선과제	2021.12.29.	권성훈 김나정
제231호	성평등 추진체계의 국내외 현황과 과제	2021.12.28.	전윤정
제230호	제53차 한미안보협의회의(SCM) 공동성명 분석	2021.12.23.	김도희
제229호	「지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률」 제정의 의의 및 향후 과제	2021.12.22.	류영아
제228호	형사사법 신뢰회복을 위한 국민참여재판의 과제	2021.12.21.	김광현

호수	제목	발간일	집필진
제227호	동물의 법적 지위에 관한 입법례 및 시사점	2021.12.15.	이재영
제226호	건강보험료 부과체계의 형평성 및 공정성 제고를 위한 개선방향	2021.12.13.	문심명
제225호	「주민조례발안에 관한 법률」 주요 내용과 향후 과제	2021.12.10.	하혜영
제224호	유럽 차별금지법제와 시사점	2021.11.24.	김선화
제223호	육아휴직 소득대체율의 효과: 남성 육아휴직 사용의 조건과 과제	2021.11.18.	허민숙
제222호	아동 등 생애주기 단계별 정책대상 연령정의의 문제점과 개선방향	2021.11.17.	박선권
제221호	해외주요국의 위드코로나(With Corona) 시행 전후의 양태와 한국에의 시사점	2021.11.16.	박상윤
제220호	소년사법제도 개선에 관한 기존 논의와 새로운 방향	2021.11.10.	김진태
제219호	물류창고 화재사고와 소방안전 강화방안	2021.11.8.	배재현 김예성
제218호	물가 상방 리스크 요인의 주요 내용 및 쟁점	2021.11.3.	황인욱
제217호	장애인 건강관리사업 현황과 개선방안	2021.11.2.	박진우
제216호	청년 주거정책의 현황과 개선과제	2021.11.1.	김강산
제215호	육아 패널티의 현실, 육아휴직 사용권 보장을 위한 개선 과제	2021.10.29.	허민숙
제214호	주요국의 재난지원금 지급사례와 분석	2021.10.26.	김준현 박인환
제213호	일수벌금제(日收罰金制)의 현황 및 쟁점사항	2021.10.22.	박혜림
제212호	전자장치 부착제도의 현황과 개선방안	2021.10.19.	김광현
제211호	부양의무를 이행하지 않은 상속인의 상속배제에 관한 입법 쟁점	2021.10.5.	김성호
제210호	농업 부문 최종에너지 소비 현황 및 향후 과제	2021.10.1.	김규호 유재국 장영주



NARS 현안분석 제245호

코로나19 시기의 가족 돌봄

팬데믹 상황에서의 일·생활 균형의 조건과 과제



국회입법조사처

NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 국회입법조사처

02-6788-4510

이 보고서 내용은 국회의 공식 입장이 아니라

국회입법조사처의 조사분석 결과입니다.

발간등록번호 31-9735042-001622-14

ISSN 2586-565X

