



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

코로나19로 인한 여성의 일·생활의 불균형과 직장 내 불이익 실태

장진희 한국노총중앙연구원 연구위원

1. 들어가며: 코로나19와 여성의 고용불안

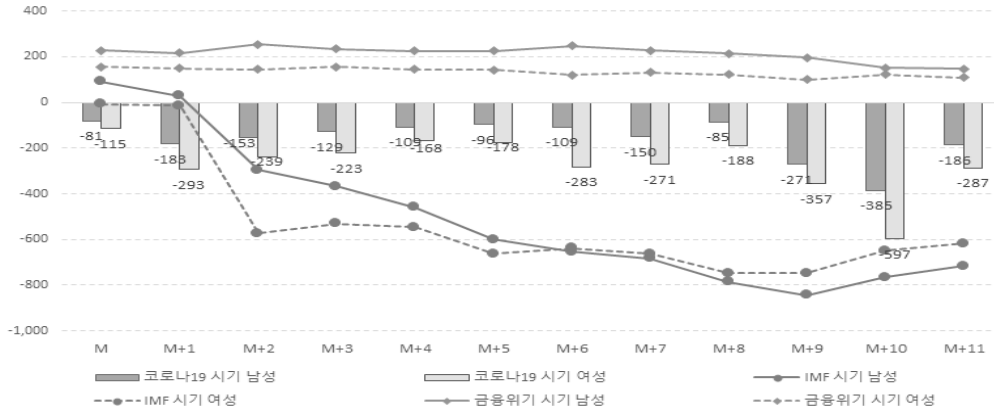
2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 감염병 대유행 시기의 피해를 토대로 코로나19가 노동시장 내 여성의 차별적 상황을 가중할 것으로 예측하였다(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 특히 세계노동기구(ILO)와 세계경제포럼(World Economic Forum)은 코로나19로 인한 사회·경제적 충격은 주로 여성이 분포한 저임금 및 대면서비스업 종사자 등 특정 집단에 편중될 것으로 전망하고 있으며, 우리나라 역시도 코로나19가 여성의 고용불안을 초래하는 주요 요인

으로 주목된다.

실제로 우리나라 취업자 변화¹⁾에 있어서 코로나19 시기 전년동월대비 취업자 변화는 남성보다 여성의 감소폭이 더 큰 것으로 확인된다(그림 1). 통계청 「경제활동인구조사」에 의하면 2020년 4월 기준 남성은 전년동월대비 18만 3천명 감소한 데 비해, 여성은 29만 3천명 감소하였다. 물론 긴급돌봄서비스가 본격적으로 이루어진 이후 5월부터는 다소 감소폭이 줄어들었지만, 8월 중순부터 수도권의 사회적 거리두기가 격상됨에 따라 돌봄공백이 다시 확대되었고 그 결과 2020년 9월 기준(M+6), 여성은 전년동월 대비 28만 3천명이 감소하였으며, 여성과 남성 간 취업자 규모 변화 격차는 17만 4천명을 기록하였다. 여성의 취업자 수 감소규모는 이후에도 지

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

(단위: 천명)



출처: 통계청, '경제활동인구조사', 원자료

[그림 11] 코로나19 시기 전년동월대비 35~39세 여성 취업자 변화

속되어 2021년 1월(M+10)에는 전년동월 대비 59만 7천명이 감소하였고, 남성 취업자 수 변화보다 무려 21만 2천명 많은 수준이다.

이처럼 취업자 수의 변화는 사회적 거리두기에 의한 공적돌봄기능 마비 시기와 일치한다는 점에서 코로나19로 인한 노동시장에서의 어려움은 자녀돌봄과 매우 밀접한 관계를 갖는 것으로 보인다. 그간 돌봄의 사회화를 위한 여러 중앙정부의 제도적 노력에도 불구하고, 코로나19로 촉발된 전국적 단위의 휴원, 휴교 등의 조치는 돌봄의 재가축화를 야기했다. 이러한 상황에서 가구 내 견고하게 고착화된 성역할 인식과 성별분업에 따라 여성은 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하게 되고, 결국 자녀돌봄이 여성의 경제활동에 큰 장애요인으로 작용하게 되는 것이다.

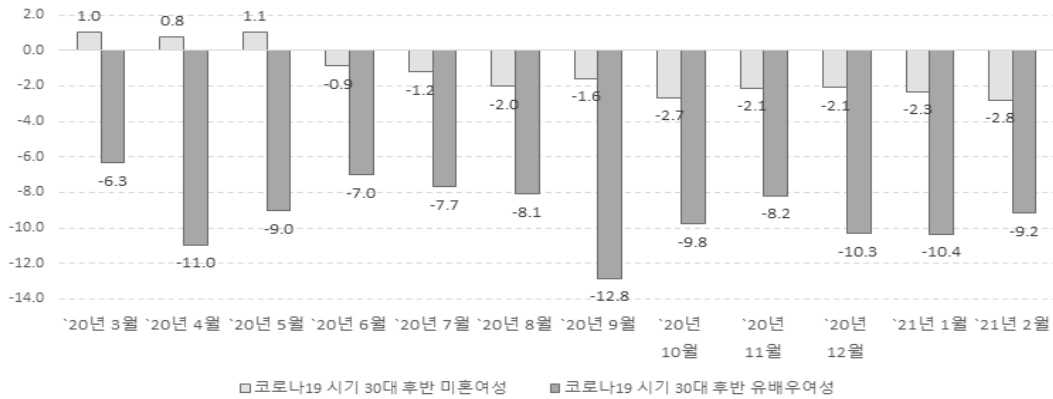
통계청 '경제활동인구조사'를 통해 주로 어린 자녀의 양육이 이루어지는 35~39세 여성의 코로나19 시기 혼인상태별 취업자 수 차이를 보면([그림 2]), 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 노동시장 취약

성을 얼마나 심화시키는지 쉽게 가늠할 수 있다. 그 중 전국적 단위의 휴원, 휴교가 이루어진 2020년 4월과 5월의 유배우여성의 취업자 수가 전년동월대비 1만 1천명이 감소하였고, 사회적 거리두기가 격상된 2020년 9월에는 약 1만 3천명이 감소한 결과가 이러한 주장을 뒷받침한다.

중앙정부는 육아휴직의 분할횟수 증가, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직의 사용기간 확대 등 기존 제도의 보완을 통해 돌봄공백을 해소하고자 하였으나, 가족돌봄휴가 신청자는 여성이 남성의 1.6배를 상회하고, 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 넘어선다(고용노동부, 2020). 즉 중앙정부의 제도적 보완 조치가 결국 돌봄의 여성화를 가속하는 결과를 초래한 것으로 해석된다.

문제는 이러한 가족돌봄제도가 여성의 돌봄부담을 가중할 뿐만 아니라 직장 내 불이익으로 연결될 수 있다는 점이다. 물론 「남녀고용평등법」에 의해 제도 사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나, 근로조건을 악화시키는 등의 불리한 처우를 금지하고

(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

출처: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

[그림 2] 코로나19 시기 전년동월대비 35~39세 여성 취업자 변화

있으나, 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다 보니 현장에서는 이를 교묘하게 피한 직·간접적 불이익이 여전히 발생하는 현실이다. 잦은 가족돌봄휴가 사용 등으로 인해 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치되어 해고 위험에 직면하는 등의 불이익이 보고되며(전기택·배진경, 2020), 과거 육아휴직이나 출산 전·후 휴가, 임신으로 인한 불이익이 서울시직장맘지원센터의 주된 상담내용이었으나, 코로나19 이후에는 육아기 여성의 부당해고, 실업에 관한 상담이 크게 증가했다는 사례가 이러한 내용을 뒷받침한다(경제사회노동위원회, 2021).

고용노동부는 2019년 11월에 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 코로나19로 야기된 여러 문제점들을 논의하기에 이르렀는데, 여성 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 깊이 있게 논의되지 못한 것으로 평가된다. 이처럼 코로나19가 일하는 여성의 고용불안과 직장 내 불이익을 유발하고 있음에도

불구하고, 이를 면밀히 관찰한 자료는 그리 많지 않다. 한국노총중앙연구원은 2021년 8~9월에 걸쳐 중등 이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 실태조사를 수행하였으며, 본 원고에서는 이 자료를 토대로 코로나19로 인한 노동환경과 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 살펴보고자 하였다.

II. 일·생활 불균형과 노동시장 이탈

1. 코로나19로 돌봄노동시간의 증가

코로나19로 인해 낮 동안 자녀를 돌봐 줄 사람이 없어 당장 자녀돌봄에 문제를 겪는 비중이 88.5%에 달하였다. 이는 코로나19로 촉발된 휴원, 휴교 조치가 결국 불이익을 감수한 잦은 휴가사용 및 휴직 등 경제활동의 걸림돌로 작용할 수 있으며, 여러 측면에서 노동환경을 변화시킬 것으로 예측된다. 그중

〈표 1〉 코로나19 이전과 이후 주당 평균 총 노동시간 및 자녀돌봄시간의 변화

(단위: 시간)

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			자녀돌봄 시간					
							코로나19 이전		최근 3개월		증가폭	
	코로나19 이전	최근 3개월 ¹⁾	감소폭	코로나19 이전	최근 3개월	감소폭	평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	38.8	38.1	-0.7	3.3	2.2	-1.1	4.7	9.3	5.7	12.7	1.0	3.6
남성	40.6	39.8	-0.8	4.3	2.9	-1.4	4.6	9.0	5.4	10.0	0.8	1.0
여성	37.3	36.6	-0.7	2.4	1.5	-0.9	4.9	9.6	6.0	15.2	1.1	5.6

주: 최근 3개월은 2021년 6월~8월까지임

출처: 한국노동중앙연구원(2021), '코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태'

대표적 노동환경의 변화로 노동시간의 감소를 들 수 있다. 물론 코로나19로 인한 노동시간의 감소가 전반적으로 우리나라 노동시장 내 노동시간 감소추세에 의한 것인지, 돌봄공백으로 인한 것인지 명확히 규명하기는 어렵지만, 돌봄시간의 증가분이 노동시간 감소분에 상응하는 결과를 유추해 볼 때 코로나19로 인한 노동시간의 감소는 돌봄공백이 일정 부분 영향을 주었다고 볼 수 있을 것이다.

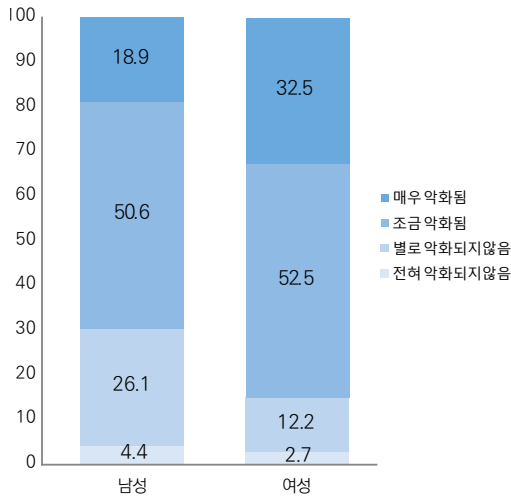
다만 노동시간의 감소와 돌봄시간의 증가에 있어서 뚜렷한 성별차이를 보였다(〈표 1〉). 남성은 코로나19 이후 총노동시간이 2.2시간이 감소하였으나, 자녀돌봄을 위한 돌봄시간은 1.8시간에 그쳤다. 반면, 여성의 총노동시간은 1.6시간이 감소하였으나, 돌봄노동시간은 무려 6.7시간이 증가했다(〈표 1〉). 즉 여성은 노동시간 감소분보다 돌봄시간 증가분이 더 큼에 따라 돌봄노동을 수행하기 위해 노동시간이 감소했을 뿐만 아니라 개인의 휴식시간, 여가시간²⁾ 등을 추가적으로 돌봄노동에 투여하고 있음을 의미한다. 결국 남성보다 더욱 일·생활이 불균형한 상황에 놓여있음을 보여준다.

다음의 [그림 3]을 보면 코로나19가 남녀노동자의 일·생활 균형에 어떠한 영향을 미쳤는지 가늠해 볼 수 있다. 코로나19 이후 남녀노동자의 95%를 상회하는 비중이 코로나19로 인해서 일·생활이 불균형해졌다고 인식하고 있었다. 다만 남성보다 여성이 더욱 일·생활이 불균형한 것으로 인식하는 결과를 보였는데, 코로나19로 인해서 일·생활이 매우 악화하였다고 응답한 비중에 있어서 남성은 18.9%, 여성은 남성보다 1.72배 높은 32.5%였다. 이처럼 코로나19로 촉발된 돌봄공백은 주로 여성의 돌봄노동시간을 증가시키고, 개인의 시간마저도 돌봄노동에 투입하게 만듦으로써 일·생활 균형을 악화시키는 요인으로 드러났다.

2. 돌봄 및 일·생활 불균형으로 인한 노동시장 이탈

코로나19로 인한 돌봄공백 문제는 단순 돌봄노동 시간의 증가나 개인시간의 감소로 인한 일·생활 불균형에 그치지 않는다. 여성은 가정생활이 없는 것처럼 회사에 헌신하고, 장시간 일해야 하는 이상

2) 여성의 일평균 여가시간 감소는 남성 2.1시간에 비해 0.8시간 많은 일평균 2.9시간 감소한 결과를 보였다.

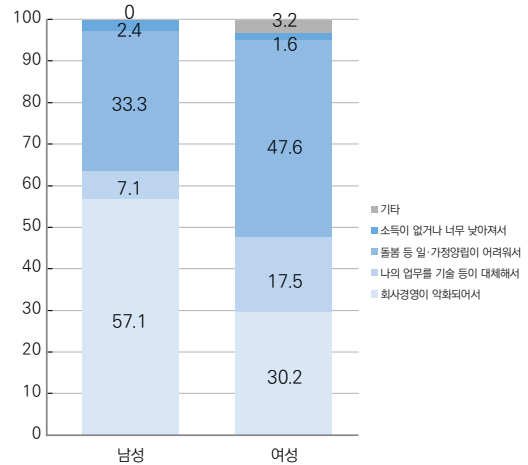


자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

[그림 3] 코로나19 이후 일·생활 불균형에 인식

적 노동자 규범(ideal worker norm)에 직면하지만, 성별화된 성별분업에 의해 일보다 돌봄노동을 선택함에 따라 전통적 노동자 규범에서 벗어나게 된다. 이는 여성이 남성보다 낮은 고과평가나 승진, 승급 등 직·간접적 불이익을 경험하게 만들며(장진희, 2020), 결국 노동시장 이탈을 가속하게 되는 주요 요인으로 작동한다. 즉 코로나19로 촉발된 돌봄공백은 여성으로 하여금 일·생활의 불균형 및 돌봄노동의 부담을 가중시키고, 직장 내 다양한 불이익에 노출되도록 만들어 여성의 고용불안을 일으키는 것이다.

남녀노동자를 대상으로 ‘코로나19가 지속될 경우 현재 일자리의 유지가능성’에 대해 조사한 결과, 여성의 21.6%, 남성의 16.8%는 코로나19가 지속될 경우 현재 일자리를 유지하기 어려울 것으로 전망하였다. 이뿐만 아니라 돌봄공백으로 인해 남녀노동자의 75.3%가 자녀돌봄 문제를 이유로 이직 또는 퇴



자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

[그림 4] 코로나19 지속 시 현재 일자리를 유지하기 어려운 이유

사를 고려하고 있었다는 점이다. 이처럼 남녀노동자에게 코로나19는 일자리의 지속가능성 측면에서 부정적 영향을 미치는 요인이었다. 다만 그 주요 원인에 있어서 남성은 ‘회사경영의 악화’를 주된 원인으로 꼽았으나, 여성은 ‘돌봄 등 일·가정양립의 어려움’을 들었으며, 그 비중에 있어서도 남성은 33.3%, 여성은 이보다 14.3%포인트 높은 47.6%를 보여 여성의 돌봄부담과 직장 내 어려움이 심각한 현실이 드러났다(그림 3).

Ⅲ. 가족돌봄제도 활용으로 인한 불이익

1. 여성에게 집중된 가족돌봄제도의 활용

돌봄공백으로 인한 돌봄문제가 대두됨에 따라 중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 최소화하기

위해 긴급돌봄서비스 등을 시행하여 공적돌봄기능을 정상화하기 위해 노력하였으나, 코로나19의 감염우려 등으로 인해 여전히 제 기능을 하지 못하는 것으로 평가된다. 게다가 이를 보완하기 위한 가족돌봄휴가와 가족돌봄휴직 등 다양한 가족돌봄제도를 정비하고, 사용을 권고하였으나, 이와 같은 방향이 결국 여성의 돌봄노동을 더욱 가중시킬 것으로 우려되고 있다.

실제 가족돌봄제도의 사용률을 보면 중앙정부의 제도적 조치들이 얼마나 여성의 돌봄부담을 높이고 있는지 선명히 관찰된다. 가장 대표적 가족돌봄제도로 꼽을 수 있는 가족돌봄휴가는 법적인 근거 아래 최대 20일(한부모 최대 25일)을 사용할 수 있으나, 제도사용률이 매우 저조하고 그 사용일수에 있어서도 법적으로 보장하고 있는 기간에 한참 못미치는 결과를 보였다(〈표 2〉). 우선 가족돌봄휴가의 제도 사용률을 보면 남성은 12.9%, 여성은 20.9%에 불과하나 역시 여성의 제도사용률이 높으며, 사용기간에 있어서도 남성은 평균 3.7일, 여성은 남성보다 1.8배 많은 6.5일로 조사되었다. 앞선 우려와 같이 돌봄공백은 여성의 돌봄노동을 가중시키는 결과였다.

이러한 경향은 가족돌봄휴가에 그치지 않고, 육아기 근로시간 단축과 육아휴직에서도 동일하게 관찰되었다. 그중 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등법」을 근거로, 1년간 근로시간 단축을 사용할 수 있으며 원칙적으로 1회의 기간은 3개월로 하되 사업주가 허용하는 경우 3개월 미만으로 분할하여 사용이 가능하다. 또한 단축기간의 노동시간은 주당 15시간 이상 35시간 미만이고, 유급을 보장하며 돌봄이 가능하도록 하는 제도로 분류된다. 그럼에도 불구하고 남성의 제도사용률은 6.8%에 그치고, 여성은 10.1% 수준이다. 남녀 모두 낮은 제도사용률

을 보이고 있음에도 여전히 여성의 육아기 근로시간 단축사용률이 높다. 돌봄공백에 대응하기 위한 중앙정부의 노력에도 불구하고 높지 않은 제도사용률을 보인다. 또한 성별 제도사용률뿐만 아니라 제도 사용기간에 있어서도 성별차이를 보였는데, 남성의 평균 사용일수는 38.8일이며, 여성은 남성보다 약 1.6배 긴 62.5일을 사용하는 결과를 보였다.

마지막으로 우리나라에서 가장 활성화되어 있고, 보편적인 돌봄제도를 꼽으라면 단연 육아휴직을 들 수 있다. 그러나 육아휴직 역시 앞서 살펴본 가족돌봄제도와 마찬가지로 제도사용률이 낮았을 뿐만 아니라, 가장 성별 차이가 심한 제도로 드러났다. 물론 중앙정부 차원에서도 이를 인지하여 남성의 낮은 육아휴직 사용률 제고를 위해 중앙정부는 ‘아빠육아휴직 보너스제’, ‘부모 동시 육아휴직 가능’, ‘3+3 육아휴직제’(2022년부터 시행) 등 지원이 확대되고 있음에도 남성의 사용률은 3.5%에 그쳤다. 반면 여성은 11.0%p 높은 14.5%를 보였으며, 사용기간에 있어서 남성 134.2일에 비해 약 2배 긴 271.9일을 사용한 것으로 조사되었다.

이처럼 육아휴직과 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축제도의 사용실태를 보면 두 가지의 특징이 관찰된다. 첫째는 남성보다 여성의 제도사용률이 높고 더 긴 시간 제도를 활용하고 있다는 점이다. 이는 우리나라의 가족돌봄제도의 보완과 확대가 결국 ‘돌봄의 여성화’를 심화시키고 있는 결과이며, 특히 가족돌봄제도사용으로 인한 직장 내 불이익이 존재할 경우, 여성이 더욱 불이익에 노출될 수 있음을 의미한다. 둘째는 실제 제도 사용일수가 법적으로 보장하고 있는 사용일수에 크게 미치지 못한다는 점이다. 가령 가족돌봄휴가는 코로나19가 장기화되자 돌봄공백을 우려한 고용노동부의 신속한 개입으로

〈표 2〉 가족돌봄휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축제도 사용률 및 사용일수

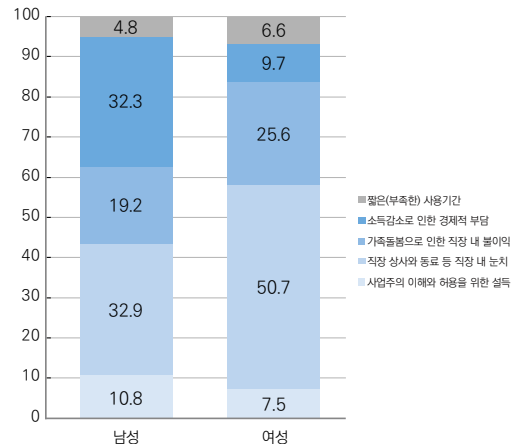
(단위: %, 일)

구분		미사용	사용		총 합
			사용일수(일)		
가족돌봄휴가	남성	87.1	12.9	3.7	100.0
	여성	79.1	20.9	6.5	100.0
육아휴직	남성	96.5	3.5	134.2	100.0
	여성	85.5	14.5	271.9	100.0
육아기 근로시간 단축	남성	93.2	6.8	38.8	100.0
	여성	89.9	10.1	62.5	100.0

출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

최대 20일로 확대되었음에도 평균 사용일수는 5.5일에 그친다. 마찬가지로 육아휴직은 법적으로 1년을 보장하고 있으나, 이에 한참 미치지 못하는 246.1일을 사용한다. 육아기 근로시간 단축 역시도 최대 1년을 보장하고 있으나, 53.3일 수준이다. 이처럼 남녀노동자의 가족돌봄제도 사용일수는 법적 보장일수와 심각한 간극이 있는 것이 현실이다.

육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 사용일수가 법적으로 보장된 일수에 미치지 못하는 주된 이유로 ‘직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치’, ‘가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익’, ‘소득감소로 인한 경제적 부담’을 들 수 있다. 즉 가족친화적이지 않은 직장 내 조직문화와 가족돌봄으로 인한 불이익, 그리고 경제적 이유로 요약된다. 다만 남성은 주로 직장 내 눈치와 경제적인 부담을 꼽았으며, 여성은 주로 직장 내 눈치와 가족돌봄으로 인한 불이익으로 나타났다. 따라서 현장에서의 불이익 형태를 면밀히 관찰하고, 이를 토대로 조직문화 개선과 불이익 방지 방안이 요구된다.



자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

〔그림 5〕 가족돌봄제도 사용의 장애요인

2. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익

코로나19가 지속됨에 따라 돌봄공백 역시도 장기화되고, 돌봄공백을 해소하기 위한 가족돌봄제도 사용의 필요성이 높아지고 있다. 특히 성별화된 가구 내 역할분담에 의해 돌봄의 여성화가 심화되어 여성의 가족돌봄제도 사용압력이 높아졌다. 그 결과

〈표 3〉 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 우려

(단위: %)

구분	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	대체로 영향 있음	매우 영향 있음	총 합
전체	8.0	34.4	47.1	10.5	100.0
남성	11.6	38.4	43.4	6.6	100.0
여성	5.1	31.1	50.2	13.7	100.0

자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

〈표 4〉 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 경험

(단위: %)

구분	불이익 경험 없음	불이익 경험 있음	총 합
전체	50.1	49.9	100.0
남성	52.6	47.4	100.0
여성	48.0	52.0	100.0
가족돌봄 제도활용 여부			
돌봄제도 미활용	64.4	35.6	100.0
돌봄제도 활용	44.9	55.1	100.0

출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

가족돌봄제도는 주로 여성의 사용률이 높고, 남성보다 더 긴 기간을 활용하는 결과를 보였다. 문제는 가족돌봄제도의 활용이 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익으로 직결된다는 점이다. 실제로 가족돌봄제도를 사용함에 있어서 불이익을 우려하는 비중이 있어서 남성은 47.0%였으며, 여성은 이보다 16.9%p 높은 63.9%였다. 반대로 가족돌봄제도 사용으로 인해 직장 내 불이익이 전혀 없다고 응답한 비중은 남성은 11.6%였으나, 여성은 5.1%에 그쳤다. 여성이 남성보다 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익을 우려하는 결과는 여성이 남성보다 제도사용률이 높고, 더 장기간 제도를 사용하는 현실에서 너무나 당연한 결과이다.

그러나 가족돌봄제도 활용으로 인한 직장 내 불이익은 우려 수준에 머물지 않고, 실제 불이익이 발생하여 경험하는 결과를 보였다(〈표 4〉). 가족돌봄

제도 사용으로 인해 절반의 남녀노동자가 직장 내 불이익을 경험하였으며, 여성은 52.0%였다. 또한 가족돌봄제도 사용한 경우의 불이익 경험은 가족돌봄제도를 사용하지 않는 경우에 비해 19.5%p 높은 55.1%를 보여, 가족돌봄제도가 직장 내 불이익에 일정부분 영향을 주고 있음이 드러났다.

남녀노동자가 가족돌봄제도로 인해 직장 내 불이익을 경험하고 있다는 공통점을 보였으나, 그 형태에서는 큰 차이를 보였다(〈표 5〉). 남성은 주로 ‘중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치’(45.0%)가 주된 불이익의 형태였으며, 여성의 경우 무려 절반이 넘는 55.5%가 ‘고과평가, 승진 등에서의 차별’을 경험한 것으로 조사되었다. 반면 구두경고나 권고사직 등의 경고나 인신공격 및 언어폭력, 임금동결에 대한 비중은 낮았다. 이러한 결과는 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익의 방식이 과거의 일방적 해고

〈표 5〉 가족돌봄제도 활용으로 인한 직장 내 불이익 유형

(단위: %)

구분	고과평가, 승진 등에서의 차별	기존 업무와 상관없는 부서/업무로의 일방적 배치	중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치	구두경고, 권고사직 등의 경고	업무, 회식, 식사 등 직장 내 따돌림	직·간접적 인신공격 및 언어폭력	임금 동결	기타	총 합
전체	43.3	4.4	29.1	2.6	7.3	2.6	2.6	8.4	100.0
남성	27.5	5.8	45.0	1.7	4.2	3.3	1.7	10.8	100.0
여성	55.5	3.2	16.8	3.2	9.7	1.9	3.2	6.5	100.0

출처: 한국노동연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

통보나 권고사직과 같은 직접적인 방식보다는 표면적으로 잘 드러나지 않는 고과평가의 차별이나 부서나 업무의 변경 등 법망을 피한 간접적 방식으로 이루어지고 있음을 의미한다. 즉 우리나라의 가족돌봄제도 관련 법제는 제도의 사각지대 해소나 제도 사용기간의 확대 및 제도사용률에 초점을 두고 여러 차례 개정이 이루어져 왔으며, 불이익 금지조항을 명시하고 있음에도 현장에서는 실제 작동되지 않고 있었다. 따라서 기존의 사후적 차원의 대응에서 사전적 대응으로의 정책변화가 요구된다.

IV. 결론

중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 대응하기 위해 기존의 법·제도를 정비하였으나, 우리사회 깊숙히 자리잡고 있는 가부장적이고 성별화된 가구 내 성별분업 인식에 의해 중앙정부의 법·제도 정비는 여성의 가족돌봄제도 사용압력을 높이고, 결국 돌봄의 여성화를 심화시키는 결과로 드러났다. 이뿐만 아니라 가족돌봄제도는 「남녀고용평등법」에 의

해 제도사용으로 인한 불이익을 금지하고 있음에도 불구하고 실태조사 결과에 따르면 여전히 현장에서는 가족돌봄제도사용으로 인한 불이익이 발생하는 것으로 조사되었다. 특히 돌봄공백이 돌봄의 재가족화 내지는 돌봄의 여성화를 야기함에 따라 여성은 일과 돌봄의 상충관계에 직면하고, 결국 여성은 돌봄노동을 수행함에 따라 ‘회사에 헌신적이지 않은 노동자’ 즉 이상적인 노동자 규범에서 벗어나도록 만들어 낮은 고과평가 및 승진, 승급에서의 누락 등을 경험하는 결과를 보였다.

이처럼 현장에서는 제도사용으로 인한 직·간접적 불이익이 발생하고 있는 가운데, 기존 법·제도적 규제 방안은 제재적 성격의 사후적 대응책으로서, 예방적 기능을 강화하기에는 한계가 있는 것으로 평가된다(구미영 외, 2015). 즉 직장 내 불이익은 사후적 차원에서의 접근도 중요하지만 예방적 차원에서의 접근 역시 매우 중요하다.

가장 우선으로 코로나19와 같은 전국적인 감염병으로 인한 돌봄공백 사태가 다시금 반복되지 않도록 돌봄의 사회화 방안이 요구된다. 이를 위해 현행 대규모 시설중심의 돌봄 제공 방식을 소규모 지역사회

회 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 지속적 돌봄이 가능하도록 하여야 한다. 둘째는 국공립 돌봄기관의 확충과 동시에 돌봄노동자의 지위 역시 한 시적 필수노동자에서 상시적 필수노동자로 포함하여야 할 필요가 있다. 왜냐하면 돌봄인력의 지위를 보장함으로써 재난 위기 상황에 효과적으로 대처할 수 있도록 해야 하기 때문이다. 셋째는 돌봄 주체를 여성의 속성으로 간주하는 데에서 벗어나 사회구성원 모두가 돌봄 주체임을 인식하도록 인식의 전환이 필요하다. 즉 돌봄의 사회화와 우리 사회 내 성평등한 돌봄인식을 통해 문제의 본질을 해소할 수 있는

정책방안이 요구된다(경제사회노동위원회, 2021). 마지막으로 가족돌봄제도 활용 후 업무복직 및 개인의 성과평가 등에 관한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 등의 협의 의무사항으로 규정할 필요가 있다. 왜냐하면 이를 통해 노동조합이 제도사용으로 인한 불이익을 개인차원이 아닌 노동조합 차원의 문제로 인식하도록 만들기 때문이다. 그리고 제도사용으로 인한 불이익을 주요 의제로 삼고 사회적 인식전환을 통해 노동조합이 없는 사업장까지도 보호받을 수 있도록 해야 할 것이다.

• 참고문헌 •

- 경제사회노동위원회(2021), “코로나19시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화”, 경제사회노동위원회 여성위원회 토론회 자료집.
- 고용노동부(2020), “가족돌봄휴가 활용 설문조사”, 고용노동부.
- 구미영 외(2015), “여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안 연구”, 한국여성정책연구원 연구보고서
- 장진희(2020), “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”, 『이화젠더법학』 12(1): 179~212.
- 전기택·배진경(2020), “코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제”, 한국여성정책연구원 이슈브리프 제58호
- ILO(2020), “Building Forward Fairer: Women’s rights to work and work at the core of the Covid-19 recovery, ILO Policy Brief.
- OECD(2020), “Women at the core of the fight against COVID-19 crisis,” OECD Publishing, Paris.
- UN(2020). “The impact of Covid-19 on Women”, UN Policy brief.
- UN Women(2020), “COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls,” New York,
- World Economic Forum(2021), “Global Gender Gap Report 2021”, Insight report.