KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

산업구조 · 노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제

강민정 한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가며

현재 노동시장 성평등 정책은 여러 의미에서 위기와 기회의 순간에 놓여 있다. 여성의 사회·경제적 지위가 높아졌고 노동시장에서의 성차별도 이전에 비해서는 많이 해소되었으며, 지금의 노동시장 성차별을 보여 주는 지표들은 이전 세대에서 축적되었던 효과들이 반영되어 있는 것이기 때문에 시간이 지날수록 성평등은 달성될 것이며 더이상 이를 위한 정책은 필요하지 않다는 의견이 적지 않다. 그러나 여전히 노동시장 기회의 공정은 소수의 상층 엘리트 여성에 국한되어 있고, 이중노동시장 내에서도 여성들의 일자리는 더 열악한 상황에 놓여 있다. '성평등'에 대한 인식 역시 세대 간·성별 간 큰 격차를 보이고 있어 '젠더'나 '성차별'과 관련한 논의는 사회적 갈등의 주요 키워드가 되었다. 성평등에 대한 백래시는 다른 선진국에서도 이미 겪었던 현상이며 우리나라도 현재 그 치열한 중심에 놓여 있는 와중

에, 2022년 새로운 정부가 들어서면서 여러 가지 이유로 성평등 정책은 큰 위기를 맞은 것으로 보인다. 그로 인해 특히 2030 청년층을 중심으로 대두되고 있는 '노동시장에서의 성평등'의 의미와 향후 과제에 대해서 전문가들과 정책연구자 및 정책담당자들에게 큰 고민과 숙제를 던져 주었다. 향후 노동시장 성평등 정책은 어떤 방향성을 가져야 하며, 어떤 정책적 언어와 도구를 사용해야 하는지, 지금까지 당연하다고 여겼던 전제들에 대해 어떻게 사회적 공감대와 합의를 얻어내야 하는지 등 근본에서부터의 검토와 고민이 필요한 시점이다.

정책적 변화와 함께 디지털 전환, 저탄소 전환과 같은 산업구조의 변화도 급격히 일어나고 있어, 남녀일자리를 불문하고 이에 대한 대비가 필요하다. 또한 갑작스러운 코로나19 위기를 3년 가까이 겪으면서 사회적·경제적 타격이 매우 컸고, 전 세계적으로 가장 낮은 초저출생 상황이 지속되고 있는 등 한국 노동시장은 큰 위기를 맞이하였다. 이런 변화 속

에서 향후 노동시장 성평등 정책의 방향성을 설정하고 사회적 갈등을 최소화하면서 ‘성평등 사회=남녀 모두가 행복한 사회’라는 사회적 공감대를 확보할 수 있어야 한다. 이런 관점에서, 본고에서는 향후 새 정부의 노동시장 성평등 정책이 가져야 할 방향성과 과제에 대해 함께 고민해보고자 한다.

2. 정책환경 변화가 여성노동에 미칠 영향

1) 산업구조 및 노동시장

플랫폼 노동이 문제인 정부 임기 동안 고용구조의 큰 변화를 이끌었다면, 차기 정부의 새로운 변화 키워드는 ‘기후위기’일 것이다. 2016년 파리협정에 따라 전 세계가 2050년까지 탄소중립을 달성하기로 하면서, 우리나라의 산업구조도 대대적 변화를 피할 수 없다. 직접적 영향을 받는 산업은 석탄화력 발전과 내연기관 자동차 산업이 대표적이며, 중장기적으로는 철강·석유화학·정유·시멘트·반도체 및 디스플레이 산업이 타격을 입을 것으로 보고 있다(관계부처 합동 보도자료, 2021.7.22.). 우리나라의 경우에는 제조업 핵심 산업이 다 해당된다고 볼 수 있다. 이전의 녹색성장과는 달리 저탄소 전환은 해당

산업의 몰락과 그로 인한 노동자들의 대량 실직이 우려되는 등 장밋빛 미래가 아닌 노동시장에 큰 위기를 가져올 것이다. 이 급한 불을 끄기 위해 정부는 2021년 7월 ‘산업구조 변화에 대응한 공정한 노동 전환 지원방안’을 발표했으나, 직업훈련을 통해 재취업을 돕겠다는 수준에 머물러 있을 뿐 새롭게 등장할 디지털·저탄소 전환에 따라 양질의 일자리를 어떻게 창출하고 노동자들을 재배치할지 큰 그림은 내놓지 못하고 있다. 물론 새 정부에서도 이와 관련하여 향후 개선방안들을 고민하고 대책을 제시할 것이다. 그렇다 하더라도 디지털 및 저탄소 전환으로 인한 노동시장의 영향에 대한 문제인식 및 대책은 남성중심적 일자리에 집중되어 있다. 따라서 해당 산업이나 부문에 종사하는 여성근로자의 실태 파악과 이들에 미치는 영향부터 살펴보아야 한다. 일자리를 잃게 되는 분야도 있겠지만 산업구조 변화에 따라 일자리 수요가 늘어날 것으로 전망되는 직종도 있을 것이기 때문에 이러한 미래전망 시 근로자 특성별(성별, 연령별, 직무별, 숙련수준별, 전공별 등)로 세밀한 분석이 함께 이루어져야 할 것이다. 또한 직접적으로 영향을 미치는 일자리뿐 아니라 향후 변화하는 노동시장에 대응할 수 있는 여성인력 활용방안 역시 고려되어야 할 것이다.

〈표 1〉 정책환경 변화와 여성노동

정책환경	특징	여성노동에 미칠 영향
산업구조 및 노동시장	디지털 전환 · 저탄소 전환	- 전환에 따른 산업구조 및 노동시장 변화는 일자리의 양과 질에 있어 부정적 영향 미칠 가능성 높음
가족형태 및 인구구조	저출생 · 비혼 · 1인가구 · 고령화	- 생산가능인구 감소로 여성인력 활용에 대한 수요는 높아질 것으로 예상 - 돌봄서비스 확대, 돌봄의 사회적 가치 제고 등 돌봄이슈 증가
가치관 및 젠더인식	노동시장 성별 격차에 대한 인식 차이 심화	- 청년층의 젠더인식 격차 심각 - 청년여성은 더욱 사각지대로 내몰릴 가능성 - 성평등에 대한 공감대 형성을 위한 새로운 정책적 언어 필요

2) 가족형태 및 인구구조

저출생·고령화 지속과 비혼 및 1인 가구 증가는 결국 노동시장에 인력부족을 가져오게 될 것이다. 이를 해결할 수 있는 방안으로 비경황상태에 있는 절반의 여성인력을 적극적으로 활용해야 한다는 주장은 지속적으로 제기되어 왔다. 그러나 여전히 ‘좋은 일자리’는 부족하기 때문에 일자리 질의 양극화에 따른 인력수요·공급의 미스매치는 더 커질 것이다. 이런 상황에서 부족한 생산가능인구 활용 차원으로만 여성일자리론을 논한다면, 직능수준이 낮거나 시간제 등 질 낮은 일자리에 여성이 투입되는 방향으로 정책이 추진될 가능성이 있다. 대표적인 일자리가 돌봄일자리나 사회서비스 일자리일 것이다. 따라서 이 문제는 앞서 디지털·저탄소 전환에 따른 여성일자리와 함께 ‘성별직종분리 해소’가 핵심이 될 수밖에 없다. 즉 한쪽 성별로만 집중되어 있는 일자리는 결국 그 일자리의 질에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 여성이 집중된 일자리의 질 개선과 함께 여성들을 질 낮은 일자리로 내몰 위험을 최소화할 필요가 있다. 이는 다른 측면 즉 개인이나 가족의 영역에서는 ‘성평등한 돌봄’과 맞물린다. 초고령화 사회가 되면서 ‘돌봄’은 우리 사회의 큰 화두가 되었다. 여성들이 노동시장 지위가 열악해지면 결국 가족 내에서 돌봄책임의 전담자가 되는 선택을 할 수밖에 없기 때문에 노동시장 성평등과 가족 내 성평등은 밀접하게 연계되어 있다. 남녀가 함께 일하고 함께 돌보는 사회를 지향하고, 기본적인 일상생활을 유지할 수 있도록 정책적으로 돌봄지원이 이루어져야 결국 노동시장의 성평등을 구현할 수 있을 것이다.

3) 가치관 및 젠더인식

최근 청년층의 인식변화는 그 속도가 매우 빠르고, 특히 정치권의 이슈와 맞물려 사회적 주목도 매우 높아지고 있다. 공정성·평등·분배 등 사회적 가치에 대한 기성세대와 다른 인식, 청년층이 추구하는 가치의 변화 등에 대해 사회지도층 역시 이들을 위한 제도를 만들고자 하는 데 있어서 청년층의 인식변화를 제대로 반영하지 못하고 있다. 모든 시대마다 있어 왔던 세대 간 인식격차의 하나로 보기에 이미 청년층의 삶의 표준(social standard)이 크게 달라지고 있어 청년정책에 대한 기본프레임부터 다시 고민하는 정책 패러다임의 전환이 시급하다.

그런데 정책적으로도 ‘청년’이 주요 대상으로 주목받는 이 모든 상황에 그 청년의 핵심은 청년 ‘남성’이고, 청년 ‘여성’은 어디에도 없다. 특히 학교교육까지는 유지되고 있는 성평등 환경이 노동시장 진입에서부터 크게 달라짐에도 불구하고, 청년여성들은 차별받고 위협받으면서도 이를 공론화하거나 정책적으로 지원받지 못하고 있다. 어느새 청년층의 성차별에 대한 문제제기를 위해서는 객관적 사실보다는 감정적 동의와 인정이 더 중요해져 버렸다. 이를 해소하기 위해서는 우선 여성들 내에서의 다양성이 존재한다는 점으로부터 시작해야 한다. 즉 남성/여성이라는 이분법적 사고보다는 남녀 모두 세대, 학력, 지역, 전공분야, 직업, 고용형태 등 다양한 특성을 갖고 있기 때문에, 이러한 특성들을 고려한 구체적이고 세부적 접근이 필요하다. 획일적으로 적용하는 정책이 아니라, 각각의 특성을 파악하고 그 특성에 따라 나타나는 성차별의 양상을 제대로 인식하여 이를 해결할 수 있는 정책발굴이 요구된다.

3. 새정부 국정과제 검토

얼마 전 발표된 새 정부의 국정과제를 검토해 보면, ‘노동시장 성평등’ 또는 ‘노동시장 성차별 해소’

를 주요 키워드로 하는 별도의 국정과제는 없으며, 일정 부분 담고 있는 국정과제도 많지 않다. 국정과제 중 노동시장 성평등 정책과 연계할 수 있는 내용들을 정리해 보면 다음과 같다.

〈표 2〉 새정부 국정과제 중 노동시장 성평등 관련 과제

국정과제	주요내용
50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> ○ (양성평등 일자리 구현) 육아휴직기간 및 육아휴직 급여 적용대상(특고 등), 배우자 출산휴가·난임휴가 기간 확대 등 일·가정 양립 지원 - 성별근로공시제를 단계적으로 도입해 양성평등 일자리 기반 조성
51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> ○ (근로시간 선택권 확대) 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대와 함께 근로자 건강보호조치 방안 병행 추진 - 기업규모별·업종별 특성에 맞춘 다양한 근로시간제도 활용 지원 및 재택근무 등 유연근무 활성화를 통한 일하는 문화 개선 지원
32. 예비 창업부터 글로벌 유니콘까지 완결형 벤처생태계 구현(중기부)	<ul style="list-style-type: none"> ○ (벤처투자 활성화) 모태펀드 규모를 대폭 확대하여 청년·여성 창업 등을 적극 지원하고 M&A 투자 제한 완화 등 벤처투자 생태계 고도화
54. 전국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> ○ (프로그램 재구조화) 재학·구직·이·전직 등 생애단계별로 필요한 직업훈련이 충분히 공급될 수 있도록 훈련프로그램 개편 - 산업전환 업종 종사자에게는 경력 재설계 컨설팅과 훈련을 선제적으로 제공하고, 경단 여성·중장년 친화적인 맞춤형 훈련 확충
76. 자율과 창의 중심의 기초연구 지원 및 인재양성(과학기술정보통신부)	<ul style="list-style-type: none"> ○ (전주기 인재 양성) 청년부터 중장년까지 과학기술인재 체계적 지원 - 여성과학기술인의 경력복귀 등 전주기 맞춤형 지원체계를 구축하고 신산업·신기술 분야 여성 전문인력 양성 확대

자료: 제20대 대통령직인수위원회(2022). 윤석열정부 110대 국정과제

직접적으로 노동시장 성평등을 담고 있는 유일한 국정과제인 ‘50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현’에는 주요 제도로 성별근로공시제 도입과 모성보호제도 확대가 포함되어 있다. 향후 구체적인 제도설계가 나오겠지만, 현재의 내용으로 짐작할 수 있는 바 성별근로공시제의 경우에는 별도의 제도로 설계할지 기존의 적극적고용개선조치제도와 연계할 것인지와 이를 기업에 어떻게 적용할 것인지가 관건일 것으로 보인다. 공약집에 언급된 내용은 기업의 자율에 맡기고 단계적으로 도입한다는 것이어서 과연 이 제도에 법적 강제성이 없다면 어떤 실효성이 있을지 우려스러운 상황이다. 모성보호

제도에 대해서는 육아휴직, 배우자출산휴가, 난임휴가기간 확대와 육아휴직급여 대상자 확대가 포함되어 있다. 이 역시 구체적인 개선안이 나와 봐야 알겠지만, 각 제도의 특성과 활용실태를 고려하여 제도를 개선할 필요가 있다. 우리나라의 모성보호제도는 제도 자체는 잘 설계되어 있지만 사용이 쉽지 않고 정규직 임금근로자가 주요 대상이어서 제도내·외 사각지대가 크다는 문제점을 갖고 있다. 또한 고용형태가 다양해지고 전국민 고용보험 논의와 같이 제도 대상자의 범주가 확대되어야 한다는 문제의식이 높아지고 있어, 제도의 기간연장보다는 커버리지를 확대하는 방안과 제도를 사용하고 싶음에도 사용할

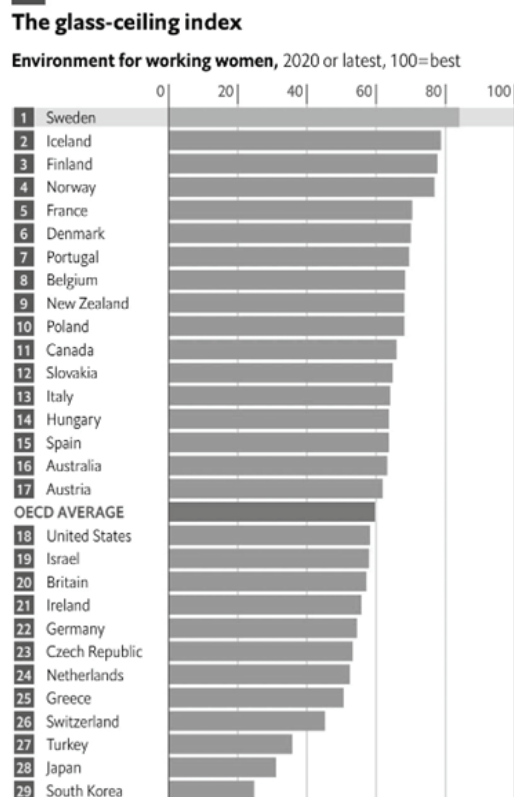
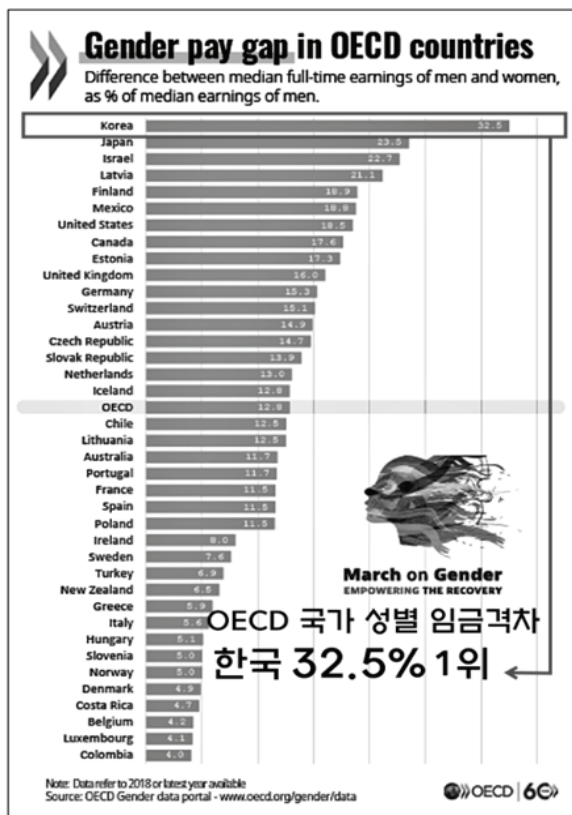
수 없는 원인을 해소하는 방향으로 정책이 설계되어야 할 것으로 보인다. 물론 난임휴가의 경우에는 현재 기간이 워낙 짧고 난임도 늘어나고 있기 때문에 난임휴가기간의 경우에는 좀 더 늘어날 필요가 있다.

다음으로 '54. 전 국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원'에 '경단여성 친화적 맞춤형 훈련 맞춤'이 포함되어 있는데, 정작 새일센터프로그램에 대한 언급은 국정과제 어디에도 없다. 하지만 여성 고용서비스에 있어서 새일프로그램이 워낙 긴 역사와 지역기반을 갖고 있기 때문에, 국정과제에서 언급한 것처럼 산업전환 업종 종사자에 대한 경력 재

설계 컨설팅 훈련 제공, 생애단계별 직업훈련프로그램 개편 등을 충분히 현재 정책도구에 반영해 볼 수 있다. 국정과제가 아니라 하더라도 거의 15년이 다 되어가는 새일센터프로그램의 전면적 검토와 재편에 대한 전문가 및 현장의 목소리도 있기 때문에 전환시기에 적합한 프로그램으로 개선방향을 고민해 보아야 할 것이다.

4. 그간의 정책성과 및 한계와 향후과제

1) 노동시장 성차별 해소



출처: 1) OECD gender data portal(2021) 2) Economist. glass ceiling index(2020)

[그림 1] 성별임금격차 및 유리천장지수 국제 비교

‘노동시장 성차별 해소’를 주요 과제로 추진했던 지난 정부의 성과와 한계를 짚어보면, 법제도적 개선은 어느 정도 이루어졌으나 근본적인 문제해결에는 미흡했다고 볼 수 있다. 즉 「남녀고용평등법」 적용 대상 사업장 확대, 고용평등 전담 근로감독관 지정, 적극적고용개선조치 대상 확대, 「가사근로자법」 제정 등 법제도적 개선은 달성하여 성과라 할 수 있다. 그러나 고용관련 정부기구와의 적극적 연계, 남녀고용평등 근로감독 및 피해자 구제 강화, 성별임금격차 해소 등 근본적인 노동시장 성차별 해소를 위한 정책목표는 유사한 기존 제도를 약간 개선하거나 모니터링, 연계 등 소극적으로 추진하였다. 그 결과 여전히 우리나라의 성별임금격차, 유리천장 지수는 세계 하위권에서 벗어나지 못하고 있다.

여성일자리 질 개선을 위해서도 노력하였으나 공공기관 비정규직의 정규직 전환, 돌봄노동자 처우 개선, 「가사근로자법」 등은 여성일자리이기 이전에 그 자체가 갖는 문제점들, 즉 정규직과 비정규직 간 갈등 심화, 사회서비스 근본의 문제 등이 해결되지 않은 상태에서 과연 여성일자리 질 개선에 기여할 수 있었는지 의문이다.

여성의 경력유지와 경력개발 지원과 관련해서는, 다양한 고용서비스 체계를 갖고 있음에도 불구하고 이를 새일센터프로그램에만 의존한 경향이 있다. 고부가가치 직종으로의 지원은 폴리텍이나 여성과학기술인지원센터의 아주 적은 예산의 지원사업이 전부였다고 볼 수 있다. 물론 새일센터가 갖는 강점도 있지만 한계도 계속 지적되는데, 여성을 위한 고용서비스 체계로서 새일센터가 어떤 방향성을 가져야 할 것인가에 대한 치열한 고민은 부족했던 것으로 보인다. 2021년 경단법 전면개정으로 인해 사실상 모든 여성의 경제활동을 지원하는 내용으로 개정되

었기 때문에, 이 법의 실효성을 제고하기 위해서는 새일센터뿐만이 아니라 전체적인 고용서비스 체계 내에서의 반영과 개선도 필요할 것이다.

결국 ‘노동시장 성차별 해소’는 새 정부에서도 추진해야 할 주요 과제일 수밖에 없으며, 다만 시대적 변화와 국민들의 인식 차이 등을 고려하여 지금과는 다른 용어와 방식으로의 정책방향과 설계가 필요하다. 적극적고용개선조치는 여전히 작동하고 있으며 새롭게 도입하게 될 성별근로공시제가 어떻게 실효성을 제고하는가에 따라 성별임금격차, 성별직종분리, 유리벽·유리천장과 같은 고질적인 노동시장 성차별 문제들을 해결할 수 있을 것이다. 특히 새 정부에서는 ‘공정’이 주요 키워드이며 ‘기업의 역할’이 무엇보다 중요할 것이다. 노동시장 성평등 구현을 위해서도 이 두 가지 키워드가 가장 중요하다. 여전히 존재하는 채용에서의 차별 해소는 청년층 남녀 모두가 원하는 것이며, 기업은 좋은 인적자본 확보와 지속가능한 경영을 위해서는 더 이상 남성만을 선호할 수 없도록 다각도의 정책설계가 필요하다. 또한 그동안 거두었던 법·제도적 성과(5인 이상 사업장 고평법 적용, 고용평등 전담 근로감독관 지정, 직장내 성희롱 예방 강화, 고용상 성차별 감독 및 구제 강화 등)가 현장에서도 실효성을 거둘 수 있도록 지속적인 모니터링과 관리가 필요하다. 여전히 열악한 상황에 놓여있는 방문근로자, 감정노동자, 돌봄노동자 등은 여성이 집중되어 있어 일자리의 질 개선 역시 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

부정적 전망만 있지는 않다. 디지털 및 저탄소 전환에 따른 산업구조 변화는 노동시장에 큰 타격을 입히겠지만 그 과정에서도 세부적으로 들여다보면, 그동안 접근하지 못했지만 여성이 새롭게 도전해볼 수 있는 직무나, 기술의 변화로 인해 새롭게 요구되

는 직종에 여성인력 활용이 필요해질 수 있다. 여성 고용 확대와 성별직종분리 해소가 함께 이루어질 수 있으려면 미래인력을 위한 육성부터 이루어져야 한다. 여성유망 일자리를 전망하고 발굴하여 관련 분야 여성인력을 집중 육성하고, 재직자 훈련 강화를 통해 공정한 전환이 이루어질 수 있도록 지원해야 한다. 특히 새일센터가 갖는 장점들을 활용하여, 플랫폼, 특고 등 불안정 근로자를 대상으로 하는 프로그램 강화하고 재직자 지원을 강화하는 등 전면적인 프로그램 개선이 요구된다.

2) 일·생활 균형 지원

사회적으로 위라벨, 즉 일·생활 균형과 관련한 수요와 관심이 계속 높아져 왔는데, 이는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’을 기반으로 하여 정부에서 적극적으로 일·가정 양립 지원 정책들을 추진해온 성과라고도 볼 수 있다. 대표적인 일·가정 양립 지원제도인 육아휴직제도는 급여 인상, 남성 육아휴직 확대 등 꾸준한 개선을 통해, 저출생시대임에도 불구하고 사용자 수가 지속적으로 증가해 왔다. 2019년부터 10만 명을 넘었고, 특히 남성 이용률은 2021년 26.3%까지 크게 늘어났다.

육아휴직 이용자 증가 및 급여 상승에 따라 소요예산도 꾸준히 확대되어 왔는데, 2021년에는 1조 2천억 원이 넘는 수준으로 나타났다(고용노동부 보도자료, 2022.4.26.).

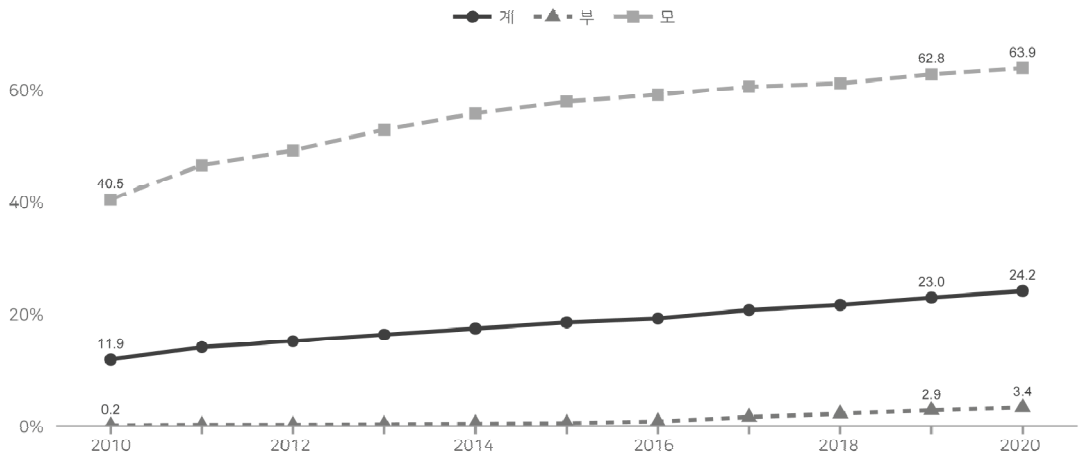
그간의 육아휴직제도의 변화와 사용자 수 증대 추이가 보여주는 것은 어떤 정책적 방향성을 가지고 제도를 운영해 왔는지이다. 법적 제도임에도 불구하고 제도 사용이 어려웠던 다양한 원인이 존재할 텐데, 기간의 확대, 대상연령 확대, 분할사용 확대, 급여 상승 등 대표적인 개선내용은 제도 자체의 보상을 높여서 사용자 수를 늘리는 데 그 목적이 있었을 것이다. 2010년대 중반부터는 남성, 비정규직, 중소기업 근로자를 육아휴직제도의 대표 사각지대로 보고, 이 사각지대를 줄이기 위한 개선방안들을 도입해 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 육아휴직을 사용하고 있는 근로자는 매우 제한적이다. 사각지대 파악을 위해 통계청에서는 2019년부터 모집단을 전체 출산한 남녀근로자로 하는 육아휴직통계를 공표하였다. 즉 만 8세 이하 및 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 법률상 육아휴직 대상이 되는 근로자(사업주에게 고용된 사람)를 모집단으로 하여 육아휴직 사용률을 집계한 것이다. 2021년 말에 발표한 2020년 육아휴직통계에 따르면, 2020년 출생아 부

〈표 3〉 육아휴직 이용자 수 추이

(단위: 명, %)

	전체	남	여	남성비율
2015년	87,339	4,872	82,467	5.6
2016년	89,771	7,616	82,155	8.5
2017년	90,110	12,042	78,068	13.4
2018년	99,198	17,665	81,533	17.8
2019년	105,165	22,297	82,868	21.2
2020년	112,040	27,423	84,617	24.5
2021년	110,555	29,041	81,514	26.3

출처: 고용노동부 보도자료(2022.4.26)



출처: 통계청 보도자료(2021.12.20.)

[그림 2] 출생아 부모의 육아휴직 사용률

모 중 육아휴직을 사용할 수 있는 대상자가 실제 육아휴직을 사용한 비중은 24.2%로 나타났다(남성은 3.4%, 여성은 63.9%).

이와 같이 육아휴직자 수나 남성육아휴직자 수가 늘어나 정책성과는 있으나, 여전히 큰 사각지대가 존재하여 제도사용의 양극화가 초래되고 있다. 다양한 고용형태가 늘어나고 있음에도 여전히 정규직 풀타임 임금근로자 중심으로 모성보호제도가 설계되어 있고, 법적으로는 제도사용이 가능하나 현실적으로는 거의 사용 못하는 집단이 존재한다. 따라서 현실점에서 육아휴직제도의 개선방향은 보상의 업그레이드보다는 커버리지를 넓히는 방향으로 진전해야 할 때라고 판단된다. 이를 위해서는 제도 내 사각지대 즉 제도를 사용할 수 있지만 사용이 어려운 집단, 제도 외 사각지대 즉 현행 제도상 수급대상이 아닌 집단, 이들을 포괄할 수 있는 형태로의 제도개선이 필요하다.

지난 정부에서는 주 52시간 상한제를 도입하며 ‘근로시간 단축과 유연화’를 주요 정책과제로 추진

하였다. 그로 인해 우리나라의 근로시간은 점점 줄어들고 있고, 코로나19로 인해 재택·원격근무가 확산되는 등 정책적 성과를 거두었다. 그런데 새 정부의 국정기조를 고려해 보면 아직 정책추진 상황을 더 지켜봐야겠지만, 그간 근로시간 단축을 목표로 추진되어 왔던 근로시간 정책은 일괄적 적용보다는 기업이나 직무의 특성, 근로자의 인구학적 특성 및 생애주기에 따라 차별화된 접근이 필요해 보인다. 특히 여성은 남성에 비해 평균 근로시간이 짧으며, 초과근로도 많지 않다. 2020년 근로환경조사에 따르면, 주당 평균 근로시간은 남성 42.7시간, 여성 37.8시간으로 여성은 40시간에도 미치지 못한다(통계청, KOSIS). 코로나19로 인해 유연근로제도, 특히 재택·원격근무제도가 활성화된 측면이 있지만 이 역시 직무나 기업규모에 따라 격차가 크며, 재택근무 활용은 일·생활 균형에 있어서 여성과 남성근로자에게 각기 다른 효과를 미칠 수밖에 없다.

한국인들의 일상적 시간구조를 국제적으로 비교해 보면, 일 중심적이며 특히 남성의 경우 더욱 극단

〈표 4〉 재택근무 경험

(단위: %)

재택근무 경험	재택근무함			재택근무 하지 않음
		코로나19 때문	코로나19 때문 아님	
2021년	16.6	85.9	14.1	83.4
전문관리	34.6	87.6	12.4	65.4
사무	29.3	88.8	11.2	70.7
서비스판매	8.7	78.9	21.1	91.3
농어업	0.9	86.0	14.0	99.1
기능노무	3.5	71.5	28.5	96.5

출처: 통계청, 2021년 사회조사 결과

적으로 일 중심적 생활을 하고 있다. 통계청 생활시간조사 결과에 따르면, 2019년 기준 맞벌이 가구의 남성은 하루 평균 54분, 외벌이 가구의 남성은 53분으로 거의 차이가 없으며, 맞벌이 가구의 여성은 187분으로 거의 3시간 이상 가사노동을 하고 있으며 전업주부인 경우에는 맞벌이 여성의 거의 2배나 되는 것으로 나타났다. 2014년에 비해 남성은 조금 늘고 여성은 조금 줄었지만, 이는 가사노동은 여성의 몫이라는 전통적인 사고방식이 여전히 존재함을 보여 주고 있다. 이는 곧 우리 사회가 ‘젠더화된 시간구조’를 갖고 있음을 의미한다.

일·생활 균형을 어렵게 하는 가장 큰 구조적 요인은 노동시장에서의 장시간 근로와 직접적으로 연결

될 수 있다. 유급 노동시장에서의 근로시간이 길다 보니 가족 안에서 자녀를 혹은 부양자들을 돌볼 시간이 없는 것은 당연하다. 지금까지 한국 사회의 돌봄 노동의 사회화에 대한 논의는 개별 정책 단위, 가령 보육정책, 일·가정 양립정책 등 서로 다른 정부 부처 단위에서 그 논의의 합의가 이루어져 왔다. 이렇다 보니 정작 개선되어야 할 근로시간에 대한 개선 문제는 돌봄 노동의 사회화 논의에 벗어나 있었다. 가족 구성원들이 돌봄을 할 수 있는 권리를 얻기 위해서는 무엇보다 노동시장에서의 근로시간 단축이 요구되고 이를 통해 가족이 돌봄을 할 수 있는 시간이 개인 단위에서 그리고 가족 구성원들에게 주어질 수 있는 정책적 접근이 필요할 것이다.

• 참고문헌 •

- 고용노동부 보도자료(2022.4.26.). 자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남녀 유가휴직 꾸준한 증가 추세.
 관계부처 합동 보도자료(2021.7.22.). 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안.
 제20대 대통령직인수위원회(2022). 윤석열정부 110대 국정과제.
 통계청 보도자료(2021.12.20.). 육아휴직통계.
 통계청, 2021년 사회조사 결과.
 통계청, KOSIS. 2019년 생활시간조사.
 통계청, KOSIS. 2020년 근로환경조사.
 Economist. glass ceiling index(2020).
 OECD gender data portal(2021).