

# 코로나19로 인한 돌봄공백과 여성노동위기 대응과제

장진희\_한국노총중앙연구원 연구위원

## 요 약

이 글은 코로나19로 인해 돌봄공백이 장기화되고 있는 상황에서 가족돌봄제도의 사용으로 인한 직장 내 불이익에 주목하고 이에 대한 해결방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 한 ‘코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태’ 실태조사 자료를 활용하였으며, 주요 결과는 다음과 같다. 남녀노동자는 모두 코로나19 이후 총 노동시간이 감소하고 돌봄노동 시간은 증가하는 결과를 보였다. 다만, 여성은 남성과 달리 노동시간의 감소보다 돌봄노동 시간의 증가분이 더 큰 것으로 나타나 남성보다 더욱 돌봄이 가중되는 결과를 보였다. 이러한 돌봄 등 일·가정 양립의 어려움은 여성의 노동시장 이탈가능성을 높이는 요인으로 나타났다. 또한 육아휴직, 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축 등의 가족돌봄제도는 남성보다는 주로 여성의 사용률이 높았는데, 이 때문에 여성은 남성에 비해 가족돌봄제도로 인한 직장 내 불이익 경험 역시 높았다. 특히 불이익의 주된 형태는 개인의 성과평가, 승진, 승급에서의 불이익으로 드러났다. 이를 토대로 돌봄의 사회화, 성평등한 돌봄으로의 전환, 돌봄인력의 지위보장, 그리고 한국노총 성평등 단협지침의 개선을 통한 성평등 실현방안을 제안하였다.

## 목 차

### I 들어가며: 코로나19로 인한 여성의 고용불안

### II. 코로나19로 인한 돌봄노동시간의 증가와 고용불안정

1. 자녀돌봄 시간의 증가와 일·생활 불균형
2. 고용불안정의 원인과 노동시장 이탈의 가능성

### III. 가족돌봄제도 사용과 직장 내 불이익

1. 가족돌봄제도 사용실태
2. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익

### IV. 직장 내 불이익 예방을 위한 제언

## I. 들어가며: 코로나19와 여성의 고용불안

2019년 12월 코로나19 발생이 첫 보고된 이후, 2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언하였다. 이 가운데 UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 에볼라나 지카바이러스 유행 시 나타났던 피해 경험을 토대로 코로나19가 여성의 경제활동 영역에서 차별적 상황을 가중시킬 것으로 예측하였다(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 이뿐만 아니라 세계노동기구(ILO)는 코로나19의 여파로 약 2천5백만 개에 달하는 일자리가 사라질 수 있으며, 주로 저임금 및 대면서비스업 종사자 등 특정집단에 편중될 것으로 전망하였다.

이러한 전망 아래 우리나라 노동시장 내 성별화된 이중구조와 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 IMF외환위기 때와 달리 코로나19 상황에서의 여성은 고용안정에 가장 취약한 계층<sup>1)</sup>으로 분류된다.

특히 코로나19로 인한 전국적 단위의 휴원, 휴교 등 돌봄의 공적기능이 마비됨에 따라 돌봄은 재가족화되고, 결국 일하는 여성은 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하여 고용불안 등 노동시장 내 어려움이 가중될 것으로 전망된다. 이에 중앙정부는 육아휴직의 분할횟수 증가, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직 사용기간의 확대 등 기존 법·제도를 보완하였으나, 가족돌봄휴가 신청자는 여성이 남성보다 1.6배 많고, 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 상회(고용노동부, 2020)하는 등 가족돌봄제도의 사용은 주로 여성이 몫으로 여겨지고 있다. 즉 코로나19로 인한 돌봄공백은 여성으로 하여금 가족돌봄제도의 사용압력을 높이는 주요 원인으로 작용하고, 결국 여성은 이상적인 노동자 규범(ideal worker norm)에 의해 가정생활이 없는 것처럼 노동해야 하는 요구에 직면하지만, 돌봄노동으로 인해 이상적 노동자 규범에서 벗어나게 된다(장진희, 2020). 그 결과, 여성은 제도사용을 이유로 직장 내 다양한 불이익에 노출될 위험이 존재한다.

물론 남녀고용평등법에 의해 제도사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시키

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

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

고용노동부는 2019년 11월에 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 대응방안을 논의하기에 이르렀으나, 여성노동자의 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 깊이 있게 논의되지 못한 것으로 평가된다. 이처럼 코로나19로 인해 여성노동자가 더욱 취약한 위치에 있음이 보고됨에도 불구하고 여전히 여성노동자의 돌봄실태와 직장 내 불이익을 드러낸 자료를 그리 많지 않다. 이에 한국노총중앙연구원은 중등이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 코로나19 전·후의 노동환경, 돌봄환경과 가족돌봄제도 사용실태, 그리고 직장 내 불이익 경험에 대해 설문조사를 실시하였다. 따라서 이 글은 II장과 III장에서 초등학교 이하 자녀를 둔 한국노총 남녀조합원 556명을 대상으로 한 실태조사 결과를 활용하여 코로나19로 인한 돌봄형태의 변화와 직장 내 어려움, 그리고 가족돌봄 제도사용으로 인한 직장 내 불이익을 살펴보았으며, 마지막 IV장에서는 조사결과를 바탕으로 정책과제를 제안하였다.

## II. 코로나19로 인한 돌봄노동시간의 증가와 고용불안정

### 1. 자녀돌봄 시간의 증가와 일·생활 불균형

코로나19로 인해 낮 동안 자녀를 돌봐줄 사람이 없어 당장 자녀돌봄이 문제가 되는 비중을 조사한 결과 68.6%가 돌봄공백이 발생한 것으로 응답하였다. 이러한 돌봄공백은 여러 측면에서 남녀노동자의 노동환경을 변화시킨 것으로 보고되는데, 그중 하나로 돌봄공백으로 인한 노동시간 감소를 들 수 있다. 물론 노동시간의 감소가 전반적으로 우리나라 노동시장 내 평균 노동시간이 감소하는 추세에 의한 것인지, 돌봄공백으로 인한 것인지는 명확히 규명하기 어렵지만, 코로나19 이후 돌봄시

간의 증가분이 노동시간의 감소분에 상응하는 결과(표 1 참조)로 유추해볼 때 노동시간의 감소는 돌봄공백이 일정 부분 영향을 주었다고 볼 수 있을 것이다.

다만, 노동시간의 감소와 자녀돌봄시간 증가에 있어서 남녀노동자는 다른 결과를 보였다. 남성은 코로나19 이후 총 노동시간<sup>(주당 평균 노동시간+주당 평균 초과노동시간)</sup>이 2.2시간 감소하였으나, 자녀돌봄시간<sup>(평일+주말)</sup>은 총 1.8시간에 그쳤다. 반면, 여성의 노동시간은 1.6시간 감소하였으나, 자녀돌봄시간은 6.7시간이 증가했다. 즉 여성은 코로나19로 인한 노동시간 감소가 온전히 돌봄노동에 투입되지 않고 있는 남성과 달리 노동시간 감소분보다 더 장시간 자녀돌봄에 시간을 투입하고 있는 결과를 보였다. 이는 여전히 여성이 가구 내 주 양육자로서<sup>2)</sup>, 돌봄공백으로 인해 노동시간 감소뿐만 아니라 노동시간을 제외한 개인시간 및 여가시간까지 돌봄노동에 할애하여서 일·생활 불균형에 직면하고 있음을 의미한다.

〈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 <sup>1)</sup>	감소폭	코로나19 이전	최근 3개월	증감률	코로나19 이전		전국적 휴원·휴교		최근 3개월		증가폭	
							평일	주말	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	12.9	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	5.0	9.9	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	6.4	15.5	6.0	15.2	1.1	5.6

주) 최근 3개월은 2021년 6월-8월까지임  
출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

실제로 여성은 남성에 비해 일평균 여가시간의 감소폭이 큰 결과를 보였다. 남성은 일평균 여가시간이 2.1시간 감소한 것으로 응답하였고, 여성은 2.9시간 감소하여, 남성보다 일평균 0.8시간(48분) 더 감소한 것으로 나타났다. 즉 앞서 본 코로나19 이후 총 노동시간 감소분과 여가시간의 감소분에 있어서 여성은 총 4.5시간 감소<sup>(총 노동시간 감소분+여가시간 감소분)</sup>하였는데, 이는 여전히 돌봄노동 시간 6.7시간보다 적은 수준으로, 여성은 여가시간 외의 개인시간도 돌봄노동에 투입하고 있음이 드러났다. 이는 여성의 일·생활 불균형이 매우 심각해질 수 있음을 의미한다. 조사결과(표 2 참조) 역시도, 남녀노동자의 78.0%(조금 악화됨 + 매우 악화됨)는 코로나19가 일·생활의 불균형을 초래한 것으로 인식하고 있었는데, 특히 코로나19 이전과 비교하면 매우 악화되었다고 인식하는 비중에 있어서 남성

2) 조사결과 남성의 60%는 여성이 주 양육자라 인식하고 있으며, 여성 역시 60%가 본인이 주 양육자로 응답하였다.

은 18.9%, 여성은 32.5%로, 여성이 더욱 일·생활 불균형에 직면하고 있음이 드러났다.

〈표 2〉 코로나19로 인한 일·생활 불균형 인식

(단위: 점, %)

구분	평균	전혀 악화되지 않음(1점)	별로 악화되지 않음(2점)	조금 악화됨(3점)	매우 악화됨(4점)	총합
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

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

## 2. 고용불안정의 원인과 노동시장 이탈의 가능성

코로나19로 인한 돌봄공백은 단순히 돌봄노동시간의 증가에 그치지 않는다. 여성은 일과 돌봄노동 중 돌봄노동에 집중함에 따라 이상적 노동자 규범에서 벗어나게 될 가능성이 크고, 이는 낮은 성과평가 등 직·간접적 불이익에 노출시킬 가능성이 높다. 특히 직장 내 불이익은 여성의 노동시장 이탈을 야기하는 주요 원인으로 주목되는데, 실제로 코로나19가 지속될 경우, 여성의 21.6%(매우 유지하기 어려움+대체로 유지하기 어려움)는 현재의 일자리를 유지하기 어려울 것으로 전망하였으며, 남성은 16.8%였다(표 3 참조).

남녀노동자의 다수가 코로나19가 지속될 경우 일자리의 유지가 어려울 수도 있다고 공통된 전망을 하는 가운데, 코로나19 지속 시 현재 일자리를 유지하지 못하는 이유는 큰 차이를 보였다. 남성은 '회사경영이 악화하여서'(57.1%)를 주된 원인으로 꼽았지만, 여성은 '돌봄 등 일·가정양립이 어려워서'(47.6%)를 주된 원인으로 들었다. 남성 중 '돌봄 등 일·가정양립이 어려워서'를 꼽은 비중은 여성보다 14.3%포인트 낮은 33.3%였다. 이러한 격차는 맞벌이인 경우 다소 확대되었는데, 남성 중 돌봄을 이유로 일자리를 유지하지 못 할 것으로 전망한 비중은 29.6%였으나, 여성은 이보다 17.1%포인트 높은 46.7%였다.

〈표 3〉 코로나19 지속 시 현재 일자리를 유지하지 못하는 이유

(단위: %)

구분	회사 경영이 악화되어서	나의 업무를 기술 등이 대체해서	돌봄 등 일·가정양립이 어려워서	소득이 없거나 너무 낮아져서	기타	총합	
전체	41.0	13.3	41.9	1.9	1.9	100.0	
	43	14	44	2	2	105	
	57.1	7.1	33.3	2.4	0.0	100.0	
							24
여성	30.2	17.5	47.6	1.6	3.2	100.0	
	19	11	30	1	2	63	
맞벌이	63.0	3.7	29.6	3.7	0.0	100.0	
							17
	여성	30.0	18.3	46.7	1.7	3.3	100.0
		18	11	28	1	2	60

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

실제로 실태조사 결과, 무려 75.3%에 달하는 남녀노동자가 자녀돌봄 문제로 이직 또는 퇴사를 고려해 본 적이 있는 것으로 조사되었다(표 4 참조). 다만, 남성노동자는 주로 이직(55.8%)을, 여성노동자는 퇴사(49.0%)를 고려해봤다는 응답에서 드러나듯이 코로나19로 인해 여성에게 가중된 돌봄 부담이 여성을 경력 유지에 큰 장애요인으로 작동하고 있음이 관찰된다. 이처럼 여성은 코로나19로 인한 돌봄 등 일·가정양립의 문제 등을 이유로 노동시장을 이탈할 가능성이 높게 나타났다.

〈표 4〉 자녀돌봄 문제로 인해 이직 또는 퇴사를 고려해 본 경험

(단위: %)

구분	이직을 고려해 본 적이 있음	현재 이직을 준비 중임	퇴사를 고려해 본 적이 있음	현재 퇴사를 준비 중임	고려해 본 적 없음	총합
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

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

### Ⅲ. 가족돌봄제도 사용과 직장 내 불이익

#### 1. 가족돌봄제도 사용실태

중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 해소하기 위해 여러 가족돌봄제도를 정비하고 사용하기를 권고하였다. 가장 대표적으로 최대 20일(한부모는 25일)까지 사용하는 가족돌봄휴가를 들 수 있는데, 조사결과<표 5 참조> 가족돌봄휴가의 제도사용률은 17.2%에 그쳤다. 대체로 남성보다 여성의 제도사용률이 높고, 사용일수가 많았는데, 가족돌봄휴가를 사용한 남성노동자의 비중은 12.9%였으나 여성노동자는 20.9%였다. 제도사용률이 저조한 가운데 특히 사용기간에 있어서 남성은 평균 3.7일, 여성은 약 1.8배 많은 6.5일로, 여성이 주로 가족돌봄휴가를 사용하는 것으로 나타났다.

<표 5> 가족돌봄관련 제도 사용여부 및 사용일수

(단위: %, 일)

구분	미사용	사용		총합
		사용률(%)	사용일수(일)	
가족돌봄 휴가	전체	82.8	17.2	100.0
		375	78	453
	남성	87.1	12.9	100.0
		182	27	209
	여성	79.1	20.9	100.0
		193	51	244

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

여성이 남성보다 가족돌봄제도를 더욱 자주 사용하고, 더 긴 기간 사용하는 경향은 가족돌봄휴가 외에도 육아기근로시간 단축과 육아휴직에서도 동일하게 관찰되었다<표 6 참조>. 우선, 육아기근로시간 단축은 남녀고용평등법을 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 남성노동자의 제도사용률은 6.8%에 그치고, 여성은 10.1% 수준이다. 그리고 육아기근로시간 단축을 사용한 남녀노동자는 사용일수에 큰 차이를 보였는데, 남성은 평균적으로 38.8일이며, 여성은 약 1.6배 긴 62.5일을 사용하는 결과를 보였다.

육아휴직은 여러 가족돌봄제도 중 가장 성별 차이가 뚜렷한 제도로, ‘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%포인트 높은 14.5%를 보였으며, 사용기간에 있어서 남성 134.2일에 비해 약 2배 긴 271.9일을 사용한 것으로 조사되었다.

〈표 6〉 가족돌봄관련 제도 사용여부 및 사용일수

(단위: %, 일)

구분	미사용	사용		총합	
		사용일수(일)			
육아휴직	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
육아기 근로시간 단축	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

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

이처럼 가족돌봄제도의 사용실태를 보면 두 가지의 특징이 관찰된다. 첫째는 남성보다 여성의 제도사용률이 높고 더 긴 시간 제도를 활용하고 있다는 점이다. 이는 제도사용으로 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 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. 사업주의 허용 예외 사례가 일부 존재할 수도 있겠지만, 법적 보장일수와 실제 사용일수의 간극은 매우 심각한 수준이다.

사용일수가 법적으로 보장된 일수에 미치지 못하는 주된 이유로 ‘직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치’(43.2%), ‘가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익’(22.8%), ‘소득감소로 인한 경제적 부담’(19.3%)을 들 수 있다(표 7). 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 불이익을 방지 방안이 요구된다.

〈표 7〉 가족돌봄제도 사용의 장애요인

(단위: %)

구분	사업주의 이해와 허용을 위한 설득	직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치	가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익	소득감소로 인한 경제적 부담	짧은(부족한) 사용기간	총합
전체	8.9	43.2	22.8	19.3	5.8	100.0
	35	170	90	76	23	394
남성	10.8	<b>32.9</b>	19.2	<b>32.3</b>	4.8	100.0
	18	55	32	54	8	167
여성	7.5	<b>50.7</b>	<b>25.6</b>	9.7	6.6	100.0
	17	115	58	22	15	227

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

## 2. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익

코로나19가 지속됨에 따라 돌봄공백 역시도 장기화되고, 돌봄공백을 해소하기 위한 가족돌봄제도 사용의 필요성이 높아지고 있다. 그러나 가족돌봄제도는 주로 여성의 사용률이 높고, 남성보다 더 긴 기간을 사용하여 여성이 돌봄부담이 가중되고 있는 것으로 나타났다. 문제는 가족돌봄제도의 활용이 직장 내 불이익으로 직결된다는 점이다. 실제로 가족돌봄제도를 사용함에 있어서 불이익을 우려하는 비중에 있어서 남성은 47.0%였으며, 여성은 이보다 16.9%포인트 높은 63.9%였다(표 8 참조). 이러한 결과는 여성이 남성보다 제도사용률이 높고 더 장기간 제도를 사용하는 현실에서 당연한 결과로 보여진다.

〈표 8〉 성별 자녀돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 우려

(단위: 점, %)

구분	평균	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	대체로 영향 있음	매우 영향 있음	총합
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	<b>43.4</b>	<b>6.6</b>	100.0
		28	93	105	16	242
여성	2.7	5.1	31.1	<b>50.2</b>	<b>13.7</b>	100.0
		15	91	147	40	293

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

그러나 가족돌봄제도 활용으로 인한 직장 내 불이익은 우려 수준에 머물지 않았다. 가족돌봄으로 인해 절반(50.1%)의 남녀노동자가 직장 내 불이익을 경험하였으며, 여성은 52.0%였다(표 9 참조).

바뀌 말하면서 2명 중 1명은 가족돌봄으로 인해 직장 내 불이익을 노출되고 있었다. 특히 가족돌봄 제도를 사용한 남녀노동자의 불이익 경험비중은 이보다 19.5%포인트 높은 55.1%를 보여, 가족돌봄 제도가 직장 내 불이익에 일정부분 영향을 주고 있음이 드러났다.

〈표 9〉 가족돌봄제도 사용으로 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	
가족돌봄 제도활용	돌봄제도 미활용	64.4	<b>35.6</b>	100.0
		94	52	146
	돌봄제도 활용	44.9	<b>55.1</b>	100.0
		182	223	405

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

남녀노동자가 가족돌봄제도로 인해 직장 내 불이익을 경험하고 있다는 공통점을 보였으나, 그 형태에서는 큰 차이를 보였다(표 10 참조). 남성은 주로 ‘중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치’(45.0%)가 주된 불이익의 형태였으며, 여성의 경우 무려 55.5%가 ‘고과평가, 승진 등에서의 차별’을 경험한 것으로 조사되었다. 반면, 구두경고나 권고사직 등의 경고나 인신공격 및 언어폭력, 임금동결에 대한 비중은 매우 낮았다. 이러한 결과는 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익의 방식의 과거의 일방적 해고통보나 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 정책 변화가 요구된다.

〈표 10〉 자녀돌봄으로 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	임금동결	기타	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

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

#### IV. 직장 내 불이익 예방을 위한 제언

중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 대응하기 위해 기존의 법·제도를 정비하였으며, 남녀고용평등법에 의해 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 금지하고 있다. 그럼에도 불구하고 실태조사 결과에 따르면 여전히 현장에서는 제도사용으로 인한 불이익이 발생하고 있으며, 특히 돌봄노동을 수행하는 여성에게 더욱 집중되고 있는 결과를 보였다. 특히 기존 법·제도적 규제 방안은 제재적 성격의 사후적 대응책으로서, 예방적 기능을 강화하기에는 한계가 있는 것으로 평가된다(구미영 외, 2015). 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 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 지속적 돌봄이 가능하도록 하여야 한다. 둘째는 국공립 돌봄기관의 확충과 동시에 돌봄노동자의 지위 역시 한시적 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. 마지막으로 가족돌봄제도 활용 후 업무복직 및 개인의 성과평가 등에 관한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 등의 협의 의무사항으로 규정<sup>3)</sup>할 필요가 있다. 왜냐하면 이를 통해 노동조합이

제도사용으로 인한 불이익을 개인차원이 아닌 노동조합 차원의 문제로 인식하도록 만들기 때문이다. 또한 한국노총 성평등 단협지침 내 남녀고용평등법을 상회하는 조항을 포함하여 조합원의 불이익을 예방할 필요가 있다. 그리고 제도사용으로 인한 불이익을 주요 의제로 삼고 사회적 인식전환을 통해 노동조합이 없는 사업장까지도 보호받을 수 있도록 해야 할 것이다.

#### 〈참고문헌〉

- 김유선·정형욱·전희경·김종진(2004), 『직장 내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안』, 고용노동부
- 경제사회노동위원회(2021), 『코로나19시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화』, 경제사회노동위원회 여성위원회  
토론회 자료집.
- 고용노동부(2020), 『가족돌봄휴가 활용 설문조사』, 고용노동부
- 이동선(2020), 『성평등 관점에서의 코로나19의 아동돌봄 불평등 쟁점과 시사점』, 한국여성정책연구원 이슈  
브리프.
- 장진희(2020), 「혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향」, 『이화젠더법학』 12(1) pp.179~212.
- 전기택·배진경(2020), 『코로나19의 여성 노동위기』, 한국여성정책연구원 이슈브리프.
- Vartia & Maarit(2014), 『EU의 직장 내 괴롭힘 : 예방 및 대처 방안』, 한국노동연구원 국제노동브리프
- OECD(2020), “Women at the Core of the Fight against COVID-19 Crisis”, OECD Report.
- UN(2020), “The impact of Covid-19 on Women”, UN Policy brief.
- UN Women(2020), “UN Women’s Response to COVID-19”, UN Women Report.

3) 이와 관련하여 참고할 수 있는 사례로 프랑스의 사회경제위원회(comité social et économique) 내 종업원대표와 위생안전보건위원회 대표가 직장 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 등에 개입할 권한을 해당 법률에 규정한 사례가 있다.