

**초저출생 사회, 여성은 왜 비혼과 비출산을 선택하는가 -
돌봄 재분배를 위한 법의 역할: 통계증거에 반영된 구조적 불평등을 중심으로**

김 수 영

초록

오랜 기간 동안 보편적 삶의 과정이라 간주되어 온 혼인과 출산이란 인생 경로에 편입되지 않고 비혼과 비출산을 선택하는 사람들이 증가하고 있다. 만약 국가에서 혼인율을 높임으로써 출생률을 높이는 정책으로 초 저출생 현상에 접근하고자 한다면, 출산의 주체인 여성이 혼인 및 출산을 왜 선택하지 않는지 근본적 원인을 이해하는 데에서부터 정책의 기획이 시작되어야 할 것이다. 여성들의 비혼 및 비 출산 의사결정은 얼마나 개인적인 것인가. 이러한 의사결정에 이르게 된 구조적 요인과 사회적 맥락은 무엇인가.

질문에 답하기 위해 제Ⅱ장 이론적 측면에서 돌봄경제학적 접근 검토, 제Ⅲ장에서 통계청 시간조사 결과 분석, 제Ⅳ장에서 기타 양적·질적 연구를 검토하였다. 먼저 제Ⅱ장 돌봄경제학적 접근에 따르면 돌봄 책임이란 개인들만 부담할 것이 아니라 공동체가 함께 부담해야 하는 것이다. 각 가정의 자녀들은 사회적 이익을 발생 시키는 공공재(public goods)라고 볼 수 있기 때문이다. 제Ⅲ장에서는 통계청 「국민 생활시간 조사」를 활용해 맞벌이, 남편 외벌이, 아내 외벌이 가구 유형별로 기혼부부가 어떻게 시간을 배분하는지 분석했다. 모든 유형에서 여성의 가사 및 돌봄 부담이 남성보다 훨씬 컸다. 특히 유형3 아내 외벌이 가구에서 시간이라는 자원 배분의 불평등이 두드러졌다. 외벌이 가구끼리 비교 시, 돌봄의 불평등한 배분 상황이 가장 극명하게 관찰되었다. 유형2가구 무벌이 아내는 무급돌봄을 전담 수행하는 반면, 유형3가구 무벌이 남편은 전혀 다른 행위양상을 드러낸다. 유형2가구 무벌이 아내는 음식준비 및 설거지 등에 하루 123분을 소요하고, 유형2가구 외벌이 남편은 같은 행동에 하루 8분만을 소요한다. 유형2가구 외벌이 남편의 비교대상인 유형3가구 외벌이 아내는 출퇴근 전후로 음식준비 및 설거지에 약 80분을 소요한다. 반면 무벌이 남편은 음식준비 및 설거지에 33분 소요, TV 등 미디어 이용 여가는 하루 278분에 달한다. 즉 유형2 외벌이 남편 가구와 전혀 다른 역할 동학(dynamic)이 유형3 외벌이 아내 가구에서 작동하고 있다. 유형1 맞벌이 가구에서도 직장인 아내의 무급 돌봄 시간이 직장인 남편의 2배 이상이라, 돌봄 제공자 역할은 가구 유형을 막론하고 여성에게 더 많이 요구되고 있음을 알 수 있다. 통계청 조사 분석 결과 가장 주목할 만한 사실은 동일한 입장이라 해도 성별(sex) 내지 젠더(gender)에 따라 요구 받는 역할이 달라진다는 점이다. 유일한 가계소득 창출자 입장인 유형3가구 외벌이 여성은, 동일한 입장인 유형2가구 외벌이 남성에게 요구되는 것보다 더 많은 역할을 해야 하는 것이 평균적·보편적인 상황이다. 가정 내 무급 돌봄은 삶을 영위하기 위한 필수노동이므로 누군가 반드시 수행해야 하는데, 유형1과 유형3을

보면 기혼여성은 “슈퍼우먼(super women)” 이 되어야 하는 것이 사회의 평균적·보편적인 요구처럼 보인다. 이 분석을 통해 “여성이 돌봄을 하지 않으려면” 혹은 “여성이 시장에 진출하려면 무엇을 해야 하는가” 질문에서 한 발 더 나아가 “남성이 돌봄을 주도하려면 정책이 무엇을 해야 하는가”를 묻고, 남성의 행동을 바꾸어야 한다는 시사점을 도출하였다. 만약 젊은 세대에게 자녀를 출산하고 부모를 돌보며 유형1 맞벌이처럼 살아가는 삶을 추구하고자 한다면, 외벌이 여성조차 무급가정돌봄의 주 책임자로 살아가야 하는 묵시적 규범이 일상적으로 작동하는 현실에 문제 제기를 해야 한다. 그렇지 않다면 ‘혼인을 상생을 통한 출산을 제고’ 정책은 여성에게 “결혼한 후 이중노동을 감수하라”는 메시지에 다름 아니다. 이러한 분석에 이어 제Ⅳ장에서는 고용노동부 등의 통계와 2022년 대중매체에 공유된 기혼부부 인터뷰 등 질적조사 내용을 살펴보았다. 프리랜서 등 다양한 형태의 노동자들은 유급휴직이 아예 가능하지 않았고, 배우자육아휴직을 적법하게 쓸 권리가 있는 정규직들은 권리가 있어도 이를 행사하기 어려운 기업문화 속에 살며, 육아휴직 여부에 따라 직장 경로가 명확히 달라진다는 점을 언급하였다. 돌봄을 주도하기 용이한 여성이 휴직 시 돌봄 불이익(care penalties)을 받게 되는 상황은 부당하며, 부부가 수용할 수 없는 결과이므로, 부부 합의 하 출산을 하지 않고 있음에 남성 파트너들도 의견을 같이 하였다.

본 연구의 시사점을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 여성의 비출산 결정을 출산으로 바꾸고자 한다면, “자녀는 공공재” 관점에서 국가가 돌봄 책임을 지고 그 비용을 부담하여야 한다. 비용부담 방법론 관련 후속 연구가 요구된다. 둘째, “남성 배우자가 돌봄을 선택하려면 어떤 조건이 마련되어야 하는가”를 묻고, 돌봄의 불평등한 배치를 바꾸기 위한 정책이 필요하다. 효과적 재분배를 위한 예시로 ‘배우자 육아휴직 의무화’ 방법론을 생각해 볼 수 있다. 물론 통계청의 유형1, 유형2, 유형3 시간배분 상 드러나는 여성의 이중노동 부담이 육아만은 아니다. 그러나 배우자육아휴직을 ‘개인이 원하면 행사 가능한 권리’가 아니라 ‘원칙적으로 써야 하되 예외적으로 쓰지 않을 수 있는 의무’로 구조 자체를 변화시켜, 여성의 이중노동 부담을 묵시적으로 인정해 온 사회규범에 균열을 만들 수 있을 것이다. 셋째, 유형 1, 유형2, 유형3의 가구에 대해서만 출산을 장려해야 할 당위성은 부족하다. 출산을 장려 받고 축복 받는 가정이 반드시 “기혼” 가정이어야 한다는 고정관념은 불합리한 차별을 야기하는 “정상가족” 이데올로기이다. 혼인과 출산을 하나의 쌍으로 묶는 고정관념을 뛰어 넘을 때 비로소 여성이 출산을 고려할 수 있는 환경의 초석이 마련될 수 있다. 혼인 여부와 관계 없이 “공공재”인 어린이 양육에 국가적 지원을 강화하여야 하고, 1명의 개인이 노동과 돌봄을 모두 감당하면서 살아갈 수 있도록 “미혼모” 가족 포함 이른바 “비정상” 가족에 대해 결과적으로 지원을 제한하게 되는 정책 내용들에 대해 세심한 재검토가 필요하다. 아울러 전일제 근로를 전제한 정규직 피고용자(employees)를 넘어서 다양한 형태의 노무제공자(workers)를 위한 정책 설계가 필요하다.

주제어: 비혼, 비출산, 저출생, 저출산, 돌봄경제학, 젠더역할

I. 들어가며: 여성은 왜 비혼과 비출산을 선택하는가

1. 연구 배경

만약 현대 사회를 살아가는 여성이 혼인을 하고 출산을 한다는 보편적인 경로에 편입되지 않겠다고 결정한다면 그 의사결정은 얼마나 개인적인 것인가. 그 의사결정의 이면에 존재하는 사회적 맥락은 무엇인가.

‘혼인’은 성애적 관계를 배타적으로 맺음에서 그치는 것이 아니라 원 가족에서 독립하여 또 다른 자발적 가족을 구성하는 행위이다. 이는 성애적으로 맺어진 파트너와의 관계에서 느끼는 감정적 행복감뿐 아니라 혼인 전과 후 삶의 모습에 대한 비교를 바탕으로 성립된다. 한편 ‘출산’은 혼인과는 또 다른 가족 구성원을 추가하게 되는 행위인데, 자녀라는 새로운 구성원은 혼인이란 계약을 통해 맺어진 동등한 위치의 파트너와 달리 기존 구성원들에게 의존적인 존재이므로, 혼인과 전혀 다른 차원의 의사결정들이 포함된 중차대한 인생 계획을 요한다. 이러한 의사결정들은 자기 자신이 보유한 자원을 언제·어떻게·어디에 투입하고 활용할지 종합적 고려를 바탕으로 자신과 파트너의 총합적 현재, 임신과 출산을 직접 감당하는 여성 자신의 신체 변화와 건강상태에 대한 영향 등 전망, 양육자가 될 이들의 삶의 변화에 대한 판단을 포함한다. 자녀 출산 이후 양육을 함께 고려 중인 파트너가 자신과 함께 자녀에게 양질의 돌봄을 함께 제공할 수 있을 만한자인지, 양육자 될 이들의 삶의 질적 수준은 자녀를 돌볼 수 있을 만큼 스스로 건강하고 충분한지, 새로운 가족 성원이 될 자녀가 사회 성원으로서의 권리를 온전하게 누리며 안전하게 살아갈 수 있는 환경이 구축되어 있는지에 대한 평가 등이 판단의 기초가 된다. 이러한 평가를 하기 위해서는 임신·출산·양육 시에 자녀의 보호자가 될 자신이 주체성을 발휘하는 한 명의 개인으로서 더욱 발전적 미래를 그려볼 수 있을지에 대해 미래에 발생 가능한 생애 경로들을 미리 그려보고 비교하는 개인의 주관적 판단이 전제되어야 한다. 다시 말해 ‘혼인’과 ‘출산’은 각기 고유한 특성을 지니며 그 결정과 선택에 이르기까지 본인의 삶에 대한 다방면의 검토가 선행되어야 할 별개의 인생 계획들이다.

국가가 추진하는 가족정책은 무엇을 지향하며, 누구를 대상으로, 어떻게 추진되고 있는가. 이를 밝히기 위해서는 먼저 ‘혼인을 상승을 통한 출생률 상승’을 목표하는 정책에 전제된 인과관계가 반영하고 있는 가치관을 고찰할 필요가 있다. 저 출생 해결책 중 하나로 ‘남성’ 군 입대 면제 혜택을 정부가 정책적으로 검토하였던¹⁾ 내용이 보도된 적이 있었다. 청년 남성이 아니라 출산의 주체인 청년 ‘여성’에 대해서는 어떠한 촉진책이 검토되고 있을까. 한국의 인구정책은 ‘청년’을 정의할 때에 ‘여성’의 존재를 어떻게 관념하고 있는 것일까.

개인은 노동시장에서 한 직장의 구성원 역할을 하지만 퇴근 후에는 1인 가정 혹은 다인 가정 속에서 가족 구성원 역할을 한다. 이 역할들은 동전의 양면처럼 연결되어 있다. 개인 시간의 흐름 속에서 시장임금노동과 가정무급돌봄은 유기적으로 연결되어 서로 긴밀한 영향을 주고 받는다. 유급시장 노동자인 여성과 남성에게 요구되는 가정과 사회에서의 역할은 어떻게 같고 어떻게 다를까. 혹은 가부장적 가정중심 생애전망을 하며 돌봄과 임노동을 이중 감내하

1) KBS뉴스 2023-03-23 “20대, 아이 셋 두면 軍 면제”?...與 저출생 대책 ‘싸늘’”
출처: <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=7633110>

는 삶을 살았던 과거 여성들과는 달리 현대 여성들은 지위가 매우 높아졌다고 주장하며 그 근거로 신입사원 채용 및 임원 발탁 시 여성을 일정 비중 포함시키도록 하는 적극적 고용개선조치(Affirmative Action) 및 과거 대비 높아진 여성의 경제활동참가율, 과거 대비 상승한 육아휴직 사용률 등의 지표를 근거로서 제시할지도 모른다. 그러나 직장에서 여성이 달성하는 높은 성과와, 그녀가 경험하는 가정 내 성 평등의 정도가 과연 같은 방향으로 움직일 것인가. “기혼 여성 고용률이 높고 육아휴직도 많이 하니 일과 가족 양립이 잘 되는 것” 혹은 “여성고용률 높은 국가에서 출산율도 높다면, 여성이 노동과 돌봄을 모두 병행할 수 있으니 평등한 사회가 되었다”라는 인과관계가 타당한 것일까. 결혼과 출산을 기피하는 여성의 의사결정은 그저 “현대 여성의 이기심”인 양 표상되고 있지는 않은가.

본 연구는 유급노동을 하는 여성이 결혼을 하고 출산을 하는 인생 경로를 택하지 않고자 한다면 그 이유는 무엇인지 맥락을 파악하고, 관련하여 법·정책적 지원 내지 개입 방법론을 고찰하기 위해 수행되었다. 구체적 경험의 차이는 있겠으나 출신배경, 직업, 각자 처한 환경 등에 따라 이질적인 여성 개인들이 유사한 경험을 공유하고 있다면, 여성이 겪는 문제가 개인적 맥락을 넘어 정치경제적 맥락에서 설명될 수 있을 것이다.

2. 연구범위 및 연구방법

전술한 문제의식에 기초하여 본 연구는 여성이 결혼과 출산을 하지 않는다면 왜 그러한 의사를 갖게 되는지 그 결정의 사회적 맥락을 파악하고, 여성이 출산을 선택할 수 있는 상황이 되려면 법과 제도 측면에서 어떤 개선이 필요할지 제도적 방향성 제언을 진행한다. 서론에서 이어지는 제Ⅱ장에서는 출산 후 양육하는 삶을 이해하기 위한 이론적 토대로서 ‘돌봄’에 관한 돌봄경제학적 접근을 검토한다. 제Ⅲ장에서는 통계청의 「국민 생활시간 조사」²⁾ 결과를 토대로 가정 내 돌봄 배분 양상을 파악한다. “대한민국 국민의 하루 24시간에 대한 시간사용 형태를 파악하여 국민의 생활양식과 삶의 질을 측정할 수 있는 기초자료를 제공하는 것을 목적”으로 하는 통계청의 조사는 1999년부터 5년 주기(1999년, 2004년, 2009년, 2014년, 2019년)로 진행되어 왔으며 다음 조사는 2024년으로, 본 연구 제Ⅲ장에서 분석한 자료가 2020년 발표된 가장 최근의 것이다. Ⅳ장에서는 고용노동부, 보건복지부 보건사회연구원 등의 정책연구 내용과 대중매체에 보도된 시민들과의 심층면담(Focus Group Interview, FGI) 내용을 살펴보고, 정책적 개선 방향성을 모색한다. 제Ⅴ장 결론부에서는 제Ⅱ장 돌봄경제학 이론 검토, 제Ⅲ장에서 통계청 시간조사 결과 분석, 제Ⅳ장에서 기타 양적·질적 연구 검토 결과를 종합하고 향후 여성이 인생계획을 짤 때 출산과 양육이라는 선택지를 진지하게 고려하려면 법과 정책이 무엇

2) 통계청, 「2019년 생활시간조사 결과」, 2020. 7. 30.,

http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384161&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt= 1999년부터 통계청에서 5년 주기(1999년, 2004년, 2009년, 2014년, 2019년, 2024년(예정))로 조사가 진행되는「국민 생활시간 조사」는 대한민국 국민의 하루 24시간에 대한 시간사용 형태를 파악하여 국민의 생활양식과 삶의 질을 측정할 수 있는 기초자료를 제공하고, 노동, 복지, 문화, 교통 등 관련 정책 수립이나 학문 연구의 기초자료를 구축한다는 데에 목적이 있다. 2019년의 경우 7월, 9월, 12월 각 열흘씩 총 3회에 걸쳐 30일간 조사가 진행되었다(7-19-28, 9-20-29, 11-29-12-8). 조사방법은 가구 면접조사 및 개인 자기기입 방식(응답자가 2일 간 자신이 한 행동을 10분 단위로 기입하는 방식)을 포함하고 있다.

을 어떻게 해야 할지 관련하여 시사점을 정리한다.

1. II. 이론적 연구: 돌봄의 경제학- 누가 돌봄의 비용을 부담하는가

1. 돌봄이라는 암묵적 계약과 돌봄 가치 평가의 어려움

자유시장경제 안에서 인간은 계약을 맺을 수 있고 “내가 x 를 주면 너는 y 로 보답할 것”이라는 호혜가 기반이 되지만, 어떤 계약은 강제하기가 어렵다.³⁾ 자동판매기에 천 원을 넣으면 소다수 한 캔을 받을 것이라고 생각하듯, 계약 당사자가 정확하게 자신들이 주고 받고 있는 것이 무엇인지 알고 교환이 투명하게 이루어진다면, 양쪽 모두 자신들이 동의한 교환이 무엇이든 만족할 가능성이 높다. 재화가 규격화되어 있고 재화의 질을 확인하기 쉬울 때 특히 잘 작동하는 경쟁시장에서는 분명 그렇다.

덜 표준화된 상품을 사는 경우 문제는 훨씬 복잡해진다. “내가 x 를 주면 너는 y 로 보답할 것”이라는 호혜란 강제하기 어렵기에 착한 행동을 하는 데에는 ‘위험’이 따른다. 개인적 관계가 호혜를 반드시 보장하지는 않아서, 예컨대 결혼이라는 민법 상 계약은 사랑하는 두 사람 간 형식적 동의에 기초하지만 이 동의가 항상 지켜지는 것은 아니다. 혼전계약서 등을 활용하여 배우자 간에 서로 경제적 부양을 책임지고 재산권을 공유하도록 명시할 수 있다. 하지만 계약서에 매사에 정확히 어떻게 협동하고 어떻게 협조할지 구구절절 명시하는 어렵고, 법은 한쪽이 다른 쪽을 사랑할 것을 요구하지도 않는다. 다시 말해 개인적 감정적 요소가 많은 서비스는 단순히 사고 팔 수가 없고, 이런 서비스에 대한 계약은 암묵적인 형태를 띠는 수가 많아 강제하는 것이 불가능에 가깝다.⁴⁾ 누군가를 사랑하면 그들이 당신에게 사랑으로 갚을 것이라고 확신할 수 없고, 이러한 서비스를 제공하는 것은 본질적으로 위험을 감수하는 일이다.⁵⁾ 자녀를 사랑한다고 했을 때 자녀가 자라서 당신을 사랑해 줄 것이라고 확신할 수 없다. 물론 자녀를 통해 얻는 기쁨은 동일한 방식으로 되돌려 받는 사랑의 형태로 국한되지는 않을 것이나, 사람들은 보통 타인에 대한 애정을 쌓는 데 드는 본인의 시간과 자원 등 비용에 관심을 기울이며, 돌봄경제학자들은 보상과 징벌이 합리적 결정뿐 아니라 감정에도 미묘하게 영향을 미친다는 사실에 대하여 사람들이 희미하게나마 인식하고 있음을 지적한다⁶⁾.

자유시장경제에서 돌봄이 상품화되어 시장에서 거래되는 이상 다른 상품처럼 그 가치에 걸 맞는 가격을 책정해야 할 필요성이 있다. 하지만 돌봄 가격은 책정하기가 유난히 어려운데, 음식, 옷, 기저귀, 병원, 집, 교육, 1년에 한두 번의 휴가 등 아이를 키우는 데 드는 직접 비용을 계량화하는 것은 그래도 가장 쉬운 축에 속한다. 직장 성과를 기반으로 보상이 주어지는 현대 경제에서 부모 노릇의 비용과 위험은 올라가고 있다⁷⁾. 부모 노릇은 직접 비용뿐 아니라 간접 비용도 감당해야 하는 일이다. 어디에 살지, 어떻게 시간을 쓸지, 어떤 여행지로 갈지, 리조

3) 폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 토하나의문화(2021), 59면.

4) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주3), 60면.

5) Folbre, N. & Nelson, J., “For Love or Money- or both.” Journal of Economic Perspectives, 14(4) (2000). 123-140.

6) 폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 토하나의문화(2021), 61면.

7) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주6), 68-69면.

트로 같지 도보 여행을 할지 등 거의 모든 의사 결정에 자녀가 영향을 미친다. 돌봄경제학에서는 부모가 아이들과 시간을 보내려고 근로시간을 줄이는 것은 잠재소득을 포기하는 일임을 지적한다.⁸⁾ 단기휴가 아닌 휴직이나 퇴직은 경력기회 상실과 미래소득 감소로 연결되는 경향이 있어, 그 비용은 눈 앞에 나타나는 것보다 훨씬 크다. 잠재 소득이 크면 클수록 잠재적 손실도 더 크다.

흔히 돌봄은 사랑의 노동이고, 값을 매길 수 없을 만큼 신성한 것이라 칭송되는 상황 또한 돌봄 가격 책정에 있어서 일종의 ‘함정’으로 기능한다. 돌봄 노동의 질은 시장에서 충분히 보상되지 않는 사랑, 의무, 호혜라는 문화 가치에 좌우되는 경향이 있어, 돌봄 그 자체가 보상을 수반하기도 한다는 점 때문에 돌봄 가격의 평가절하가 발생한다는 것이다.⁹⁾ 그러나 남을 돌봄에 내재하는 내재적 만족감은 경제적 궁핍 때문에 사라질 수 있고 간혹 비애와 분노를 경험하기도 하는데, 돌봄 직종에서 시달리다 보면 선의가 바닥나고 냉소가 피어 오르며 “나가떨어진다”고 표현 된다.¹⁰⁾ 즉 감사와 호혜가 존재하지 않으면 내재적 만족이 사라질 가능성이 더 높으며 미덕의 수행이라는 명분만으로 돌봄의 공급을 당연시할 수 없다는 것이다. 이는 다시 돌봄이라는 가치에 걸 맞는 가격을 책정해야 할 필요성으로 연결된다. 문제는 돌봄에 적정 가격을 붙이기가 어렵고 돌봄이 평가 절하되기 쉽다는 사실이다. 인간들은 계속 노동 서비스를 사고 팔지만, 인간 자체가 상품은 아니므로 인간을 발전시키고 돌보는 노동을 상품화하는 어려움이 존재한다.

돌봄의 시장화가 진행된다고 해도 가정 내에서 돌봄의 조율 등 외부화를 위해 필요한 관리적 요소나, 상품화가 어려운 감정적 유대감 등 정서적 요소 등 “완전한 상품화(complete commodification)”는 어려울 수 있다. 다만 낸시 폴브레(Nancy Folbre), 에밀리 아벨(Emily Abel), 마거릿 넬슨(Margaret Nelson) 등 학자들이 강조하는 것은 돌봄은 ‘감정적 관계(affective relations)’과 ‘도구적 작업(instrumental tasks)’ 양자 모두를 포함할 수 있다는 점이며, 이러한 견해에 따르면 돌봄이 ‘단순한 자발적 선물(merely as a voluntary gift)’로 간주되지 않도록 ‘노동의 한 형태(care as a form of work)’로 취급되는 것이 매우 중요하다.¹¹⁾

8) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주6), 69-70면.

9) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주6), 90면.

10) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주6), 90면.

11) Folbre, N., For Love and Money: Care Provision in the US. New York: Russell Sage Foundation (2012). 제1장 Defining Care의 내용.

What is distinctive is the prosocial form that intrinsic motivation often takes in care- work concern for the well-being of those who are the primary beneficiaries. Some care theorists suggest that family care is so intensely personal and emotional that it should not be termed “work.” Even paid care often retains its personal quality, resisting “complete commodification.” However, we emphasize, like Emily Abel and Margaret Nelson (1990, 4), that work can encompass both affective relations and instrumental tasks. Other scholars support this view. Indeed, Madonna Harrington Meyer, Pam Herd, and Sonya Michel (2000, 2) emphasize that it is important to recognize care as a form of work, lest it be construed merely as a voluntary gift.

2. 돌봄의 공공재(public goods)적 성격과 긍정적 외부효과(positive externality)

아이나 노약자를 주로 가정 내에서 돌보는 구조였던 과거와 달리 시장에서 유급 돌봄을 구매하는 형태가 등장하고, 개인의 구매와 판매 결정이 핵심이 되는 시장의 역할이 커지고 있다. 그런데 돌봄경제학에서 지적하듯 돌봄은 극도로 노동 집약적이며 일대 일의 접촉과 개인별 맞춤 지식이 필요하다.¹²⁾ ‘돌봐주는’ 서비스가 시장의 힘을 빌려 상품의 형태를 띠어도 돌봄이란 표준화되거나 객관화될 수 없다. 설령 돌봄 로봇, 돌봄 AI가 있다 해도 기술적인 수행 외에 감정적 유대를 제공할 수 없고 돌봄 로봇이란 용어 자체가 이미 모순일 것이다.

개별적이고 귀중한 돌봄의 가치는 돌봄의 가치 평가에 제대로 반영되어 있지 못해 돌봄을 수행하는 사람들마저 낮춰 보는 현상이 발생하기도 한다. 여기서 돌봄이란 상품화된 돌봄뿐 아니라 가정에서 어머니로부터 받는 무급의 보살핌까지 포함하는 개념이다. 자녀나 부모를 돌보는 비용과 위험의 관계는 경제학보다는 심리학에 더 가깝게 생각된다. 돌봄이 필요한 이들과 시간을 보내면 그들과 유대감이 생긴다. 누군가를 돌본다는 결정은 감정적 유대를 넘어 책임으로 이어지고, 당사자 선호와 우선순위를 바꿔 놓을 수 있다. ‘드림카(dream car)’ 구매 결정과 달리, 자녀는 낳아 놓으면 만족스럽지 않아도 반품하고 환불 받을 수 없다. 부모 돌봄이 어려워도, 요양원으로 거주지를 바꿔 드리기가 어렵다. 사랑에 빠지는 다종다양한 방식을 생각해 보면, 자녀와 부모와의 정서적 유대는 시장을 이용하는 것을 어렵게 한다. 돌봄 제공자는 돌봄 수혜자에 대한 “사랑의 포로”이기 때문에, 상품 구매계약이나 노사 간 근로계약을 체결하듯 본인의 이익을 최우선 고려사항으로 두고 계약하는 것이 불가능하다고 돌봄경제학자들은 지적한다.¹³⁾ 돌봄이나 관계주의적 성향은 결코 여성이 생물학적으로 타고난 본질적 특징이 아니지만, 모유 수유 등 출산 후 친밀한 신체 접촉은 여성과 자녀의 유착 관계를 더 끈끈하게 만들 가능성은 있고, 여성이 더 쉽게 포로가 될 가능성은 있다. 이러한 가능성으로부터 자라난 사회의 젠더역할분업 고정관념은, 돌봄 역할을 맡음으로써 반사적으로 발생하는 불이익이 부모 중 남성보다는 여성에게 더 극심할 가능성을 시사한다.

돌봄경제학에서는 양질의 돌봄을 통해 행복하고 건강한 자녀를 기르는 부모는 중요한 ‘공공재(public goods)’를 생산하는 것과 같다고 본다.¹⁴⁾ 돌봄의 수혜자는 아이들만이 아니라 그 아이들을 만나게 되는 친구들, 동료들, 직장과 나아가 사회 전체이다. 고용주는 업무 성과가 좋은 직원으로부터 이윤 창출에 도움을 받는다. 퇴직 근로자는 재직 중인 직원들이 국가에 납부하는 근로소득세의 덕분에 국민연금을 수령할 수 있다. 동료 시민은 법을 준수하며 업무생산성이 높은 이웃과 교류하는 것 자체로 배우는 점이 있다. 이 모든 긍정적 파급효과와 부산물들은 돌봄을 제공하는 가정 내 의사결정의 ‘바깥’에서 발생하기 때문에 ‘긍정적 외부 효과(positive externality)’라고 한다. 이 외부효과는 돌봄의 가치에 값을 매기기 어려운 이유를 어느 정도 설명해 준다. 부모는 자녀에게 호혜를 요구할 수 있지만, 자녀로부터 이득을 본 사람들에게 호혜를 요구할 수 없다. 일반적으로 사랑, 의무, 호혜 등 가치는 긍정적 외부 효과를 만들어 낸다. 좋은 사람, 좋은 부모, 좋은 아이들은 자신들이 미친 좋은 영향에 대해 좋은 대우를

12) 폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 토하나의문화(2021), 87면.

13) 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주12), 74면.

14) Folbre, N., “Children as Public Goods,” American Economic Review. 84(2) (1994), 86-90. ; 폴브레(Folbre, N.), 앞의 책(주12), 89면.

답례로 원할 수 있다. 그러나 좋은 행위가 가져온 효과가 행위 당사자들도 모르는 범위로 퍼져 나갈 때, 그 효과를 다 거두기를 기대할 수는 없다. 그런데, 그 외부성을 다 거두어 엄청난 이익을 보는 주체가 있다. 바로 ‘공동체’다. 그러므로, 누가 돌봄의 비용을 지불할 것인지 물었을 때 대답은 ‘공동체’가 된다.

다시 말해, 돌봄의 긍정적 외부성들이 어디로 어떻게 효과를 미쳤는지 개인들이 파악하고 산정하기는 어려우므로 돌봄은 다른 재화나 서비스처럼 자유시장 원리에 맡겨 두어서는 제대로 가격이 책정되기 어렵다. 그러나, 가정 내에서 부모가 자녀를 돌봄으로써 발생하는 혜택은 사회 전체에게 돌아가고 있다. 그렇다면 개인들이 낸 세금을 거두어 국가 예산을 책정하는 정부가 개입하여 가격을 조율할 당위성을 도출할 수 있다. 즉 돌봄 가격의 책정은 시장 원리를 넘어서 국가 정책적으로 행해져야 한다.¹⁵⁾ 이러한 가격 책정 시, 돌봄으로부터 발현되는 긍정적 외부성이 제대로 고려될 필요가 있다는 것이 돌봄경제학이 우리에게 주는 메시지이다.

III. 양적 연구: 통계청 생활시간조사로 본 기혼가정 유형별 일상

한국사회 여성과 남성은 모두 경제 불안정성과 사회구조 변동이라는 미래에 대한 불확실성에 노출된 취약한 집단이라는 공통점이 있다. 자신이 동원할 수 있는 자원의 한계로 인해 혼인과 출산을 지연 내지 회피하는 입장은 남성뿐 아니라 여성에게도 적용된다. 남성뿐 아니라 여성 역시 취업가능성, 임금수준, 종합적 소득 수준을 전망하여 경제적 합리성에 근거해 혼인시기와 출산 자녀 수를 결정하는 합리적 경제 주체다. 그렇다면 직장과 가정에서 이들에게 요구하는 역할은 얼마나 유사할까? 본 장에서는 통계청 조사를 활용해 맞벌이, 남편 외벌이, 아내 외벌이라는 3가지 유형별 가구 내에서의 생활시간 배분 내용을 검토하고 이에 따라 각 가구별 삶의 모습을 그려본다.

1. 종합표: 기혼커플은 가정무급돌봄에 몇 시간을 쏟까

통계청 2019년 「국민 생활시간 조사 결과보고서」는 전국 12,435 표본가구 내에 상주하는 만 10세 이상 가구원을 대상으로 조사되었고, 유효응답 수는 12,388가구 내 26,091명이었다. 본 통계에서는 삶을 필수시간, ‘의무시간, 여가시간 총 3가지로 나누었는데 첫째 필수시간은 잠, 식사 등 개인 유지와 생존을 위해 필수적인 시간, 둘째 의무시간은 일, 학습, 가사, 돌봄시간, 셋째 여가시간은 인간이 자유로이 문화생활이나 사회적 교제 등으로 이용하는 시간이다. 시간은 일상행동으로 구성되며 일상행동은 대분류 9가지, 중분류 45가지, 소분류 153가지로 분류된다. 대분류 2, 3, 4, 5번은 각각 일, 학습, 가정관리, 가족 및 가구원 돌봄인데 가정관리는 중분

15) 다만 ‘한국인보다 짝 동남아 출신 가사도우미’ 등의 인종차별 및 젠더차별 관련하여서는 후속연구가 요구된다. 관련 내용은 아이뉴스 2023-05-25 “정부, 외국인 가사도우미 도입 추진” <https://www.inews24.com/view/1597679> 한국일보 2023-05-28 “갑자기 외국인 가사노동자?...”<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2023052614270000860?did=NA>

류 8가지와 소분류 27가지, 가족돌봄은 중분류 4가지와 소분류 19가지이다.

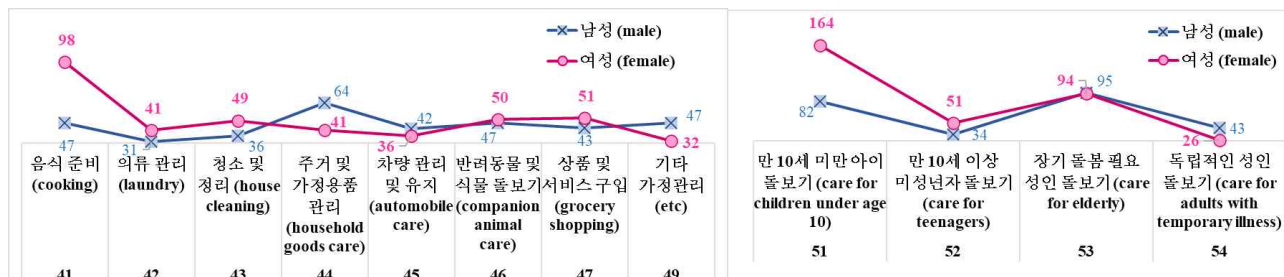
만19세 이상의 성인 여성과 남성이 ‘가정관리’와 ‘가족돌봄’에 어떻게 시간을 배분했는가? 통계청 데이터는 <표1>에 종합 정리되어 있다. 성인 중 가사일을 한다고 응답한 비율은 여성 91.5%, 남성 58.5%였고 음식준비에 투입하는 시간은 여성이 하루 평균 98분, 남성은 하루 평균 47분으로서, 똑 같이 “음식준비를 한다” 해도 여성과 남성의 투입시간 차이는 크다. 가족 돌봄 영역도 유사하다. 여성 29%가 만 10세 미만 아이 돌봄에 164분을 사용하는 반면 남성 16%는 82분을 쓴다. 그런가 하면 가게 예산 수립, 금융기관 이용, 관공서 이용 등 ‘공적 행위 및 의사결정’은 남성이 더 많이 수행한다고 나타난다.

표 1. 국민 전체 평균: 종합표 (단위: %, 분(minutes))

가사관리 및 가족돌봄 성별 비교			남성		여성	
			해당행동 비중	소요시간	해당행동 비중	소요시간
4 가정관리			58.6%	75 분	91.5%	172 분
4 가 정관 리	41 음식준비	음식준비	31.7%	47 분	81.5%	98 분
		411 식사준비	23.1%	34 분	75.6%	60 분
		412 간식, 비 일상적 음식 만들기	2.5%	60 분	12.5%	57 분
		413 설거지, 식후정리	21.0%	27 분	68.4%	40 분
	42 의류 관리	의류 관리	8.3%	31 분	42.3%	41 분
		421 세탁하기	5.3%	21 분	33.6%	22 분
		422 세탁물 건조	3.7%	19 분	21.1%	20 분
		423 다림질 및 옷 정리	2.9%	26 분	18.4%	30 분
		424 의류 수선 및 손질	0.2%	20 분	0.9%	32 분
	43 청소 및 정리	청소 및 정리	32.9%	36 분	66.1%	49 분
		431 청소	16.6%	36 분	49.1%	40 분
		432 정리	20.3%	22 분	37.7%	28 분
		433 쓰레기 분리 및 버리기	5.2%	21 분	8.6%	20 분
	44 주거 및 가전용품 관리	주거 및 가전용품 관리	2.2%	64 분	1.6%	41 분
	45 차량 관리 및 유지	차량 관리 및 유지	1.5%	42 분	0.4%	36 분
	46 반려동물 및 식물 돌보기	반려동물 및 식물 돌보기	7.0%	47 분	11.0%	50 분
		461 반려동물 돌보기	5.0%	50 분	7.4%	57 분
		462 식물 돌보기	2.2%	33 분	4.1%	30 분
		463 반려동물 및 식물 서비스 받기	0.1%	46 분	0.2%	54 분
	47 상품 및 서비스 구입	상품 및 서비스 구입	18.4%	43 분	39.3%	51 분
		471 상품 매장 쇼핑	15.6%	43 분	33.3%	48 분
		472 상품 온라인 쇼핑	1.6%	46 분	7.1%	46 분
		473 서비스 현장 구입	1.2%	23 분	1.6%	25 분
		474 서비스 온라인 구입	1.3%	16 분	1.5%	16 분
		479 기타 쇼핑 관련 행동	0.1%	36 분	0.2%	25 분
	49 기타 가정관리	기타 가정관리	3.4%	47 분	6.3%	32 분
5 가족 및 가구원 돌보기			16.1%	75 분	28.6%	124 분
5 가 족 및 가 구 원 돌 보 기	51 만 10세 미만 아이 돌보기	만 10세 미만 아이 돌보기	11.5%	82 분	17.4%	164 분
		511 신체적 돌보기	7.5%	56 분	15.5%	101 분
		512 간호하기	0.4%	39 분	1.4%	48 분
		513 훈육 및 공부 가르치기(봐주기)	1.0%	43 분	5.4%	45 분
		514 책 읽어주기, 대화하기	2.1%	34 분	5.2%	38 분
		515 아이 놀아주기, 스포츠활동 하기	5.4%	59 분	6.4%	93 분
		516 선생님과 상담 및 학교 등 방문	0.1%	90 분	0.7%	42 분
		519 기타 돌보기	2.0%	30 분	7.4%	38 분
	52 만 10세 이상 미성년자 돌보기	만 10세 이상 미성년자 돌보기	2.7%	34 분	8.1%	51 분
	53 장기 돌봄 필요 성인 돌보기	장기 돌봄 필요 성인 돌보기	1.0%	95 분	1.7%	94 분
	54 독립적인 성인 돌보기	독립적인 성인 돌보기	1.8%	43 분	5.5%	26 분

통계청 생활시간조사 자료 65면~68면 필자 재구성.

그림 1. 가사관리 참여자(남58%, 여92%) 및 가족돌봄 참여자(남16%, 여29%) 시간(단위: 분)



통계청 생활시간조사 자료 65면~69면 필자 재구성.

아래에서는 기혼가정을 맞벌이, 남편 외벌이, 아내 외벌이라는 3가지 유형으로 구분한 통계청의 시간조사 내용을 살펴보고 각 가정에서 가사관리와 가족돌봄 시간이 어떻게 배분되고 있는지, 그것이 의미하는 바는 무엇인지 분석한다.

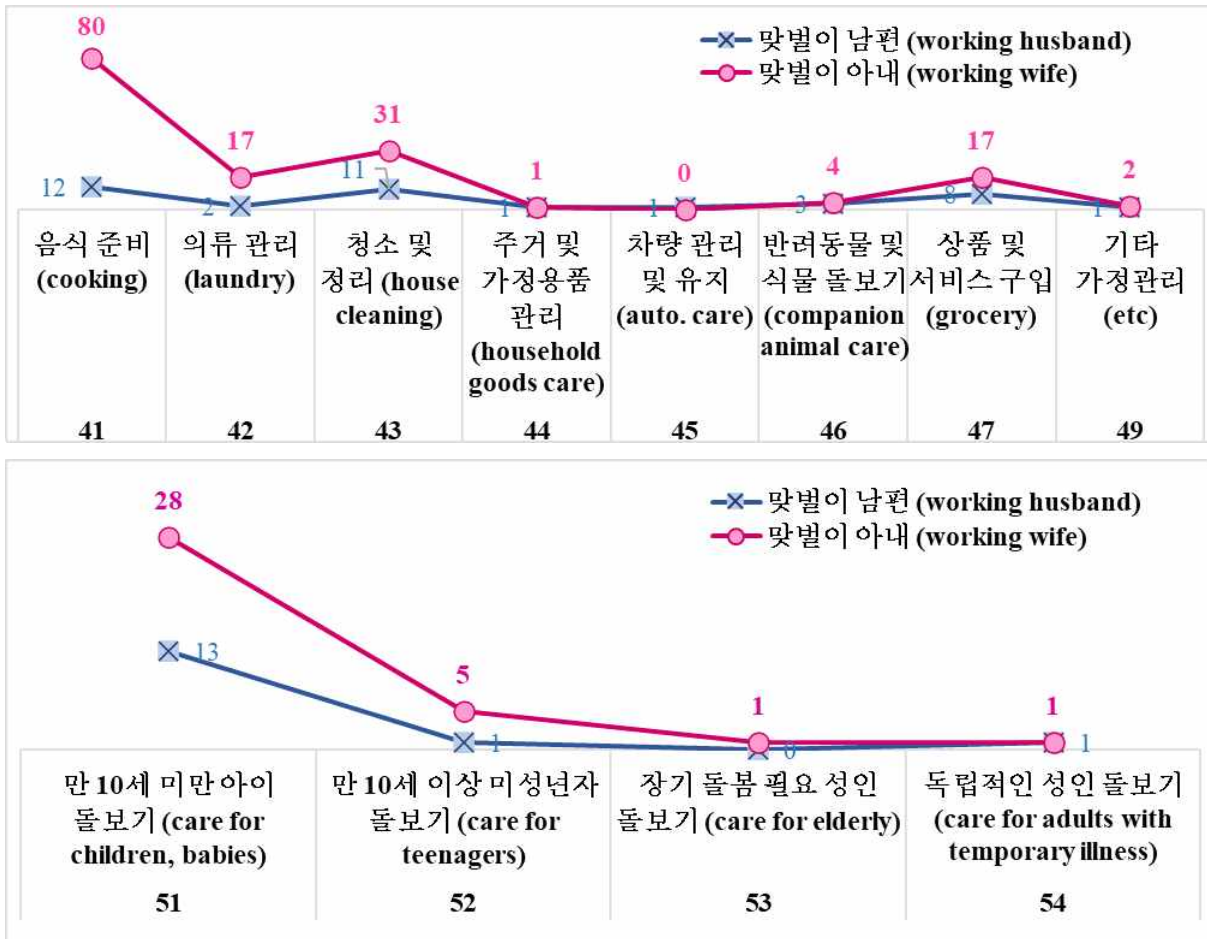
2. 유형1 맞벌이, 유형2 남편 외벌이 가구: 돌봄에 대한 젠더역할 관념

표 2. Type 1 맞벌이 가구: 종합표 (단위: %, 분(minutes))

가사관리 및 가족돌봄:			투입시간(분)		문화 및 여가, 교제 및 참여:			투입시간(분)	
행위자 평균투입시간			남성	여성	행위자 평균투입시간			남성	여성
4 가정관리			39	151	8 문화 및 여가활동			199	149
4 가 정 관 리	41	음식준비	12	80	8 문 화 및 여 가 활 동	81	문화 및 관광	3	3
	42	의류 관리	2	17		82	미디어를 이용한 여가활동	134	109
	43	청소 및 정리	11	31		83	스포츠 및 레포츠	30	18
	44	주거 및 가정용품 관리	1	1		84	게임 및 놀이	13	5
	45	차량 관리 및 유지	1	-		85	휴식 관련 행동	12	10
	46	반려동물 및 식물 돌보기	3	4		89	기타 여가활동	8	4
	47	상품 및 서비스 구입	8	17					
	49	기타 가정관리	1	2					
5 가족 및 가구원 돌보기			15	36	7 교제 및 참여활동			42	54
5 가 족 돌 봄	51	만 10세 미만 아이 돌보기	13	28	7 교 제 및 참 여	71	교제활동	26	32
	52	만 10세 이상 미성년자 돌보기	1	5		72	참여활동	9	11
	53	장기 돌봄 필요 성인 돌보기	-	1		73	종교활동	6	11
	54	독립적인 성인 돌보기	1	1		74	의례활동	1	1

통계청 생활시간조사 자료 88면 필자 재구성.

그림 2. Type 1 맞벌이 가구: 가사관리 및 가족돌봄 투입시간 (단위: 분)

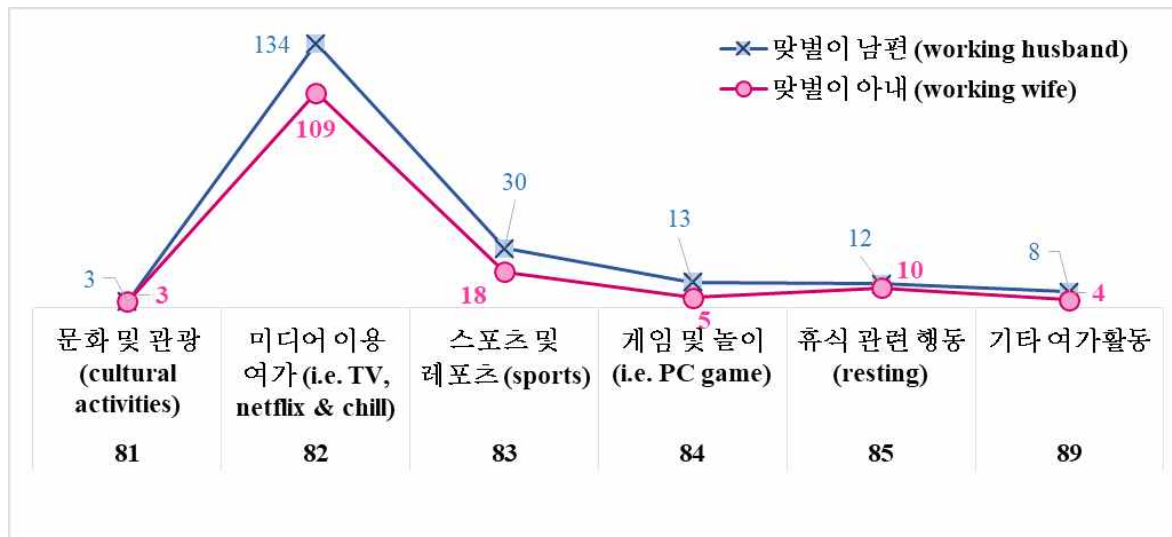


통계청 생활시간조사 자료 88면 필자 재구성.

첫 번째 유형은 맞벌이 가구다. 투입시간으로 역할배분을 추정해 보자. 일단 <표2>와 <그림2>로 나타난 가사관리 영역을 보면 음식준비, 의류관리, 청소 및 정리, 주거 및 가정용품 관리, 차량 관리 및 유지, 반려동물 및 식물 돌보기, 상품 및 서비스 구입, 기타 가정관리에 아내 평균 151분, 남편 평균 39분을 소요하고 있다. 가사 및 돌봄에 직장인 아내가 직장인 남편보다 4배의 시간을 투입하는 것이다. 가족돌봄 영역에서도 맞벌이 아내가 맞벌이 남편보다 가족돌봄에 2배 이상 시간을 쓴다(<그림2> 참조).

이와 함께 보면 흥미로운 수치는 ‘문화 및 관광, 미디어 이용 여가, 스포츠 및 레포츠, 게임 및 놀이, 휴식 관련 행동, 기타 여가활동’에 소요하는 시간이 남편 평균 199분, 아내 평균 149분이라는 사실이다 (<그림3> 참조). 직장인 아내가 가사관리 및 가족돌봄에 소요하는 시간이 직장인 남편의 2배 이상인데도, 남편의 휴게 및 여가시간이 50분 더 길다는 불균형이 존재한다. 불균형 발생 이유는 이 자료만으로는 알기 어렵다.

그림 3. Type 1 맞벌이 가구: 여가·휴게 투입시간 (단위: 분)



통계청 생활시간조사 자료 88면 필자 재구성.

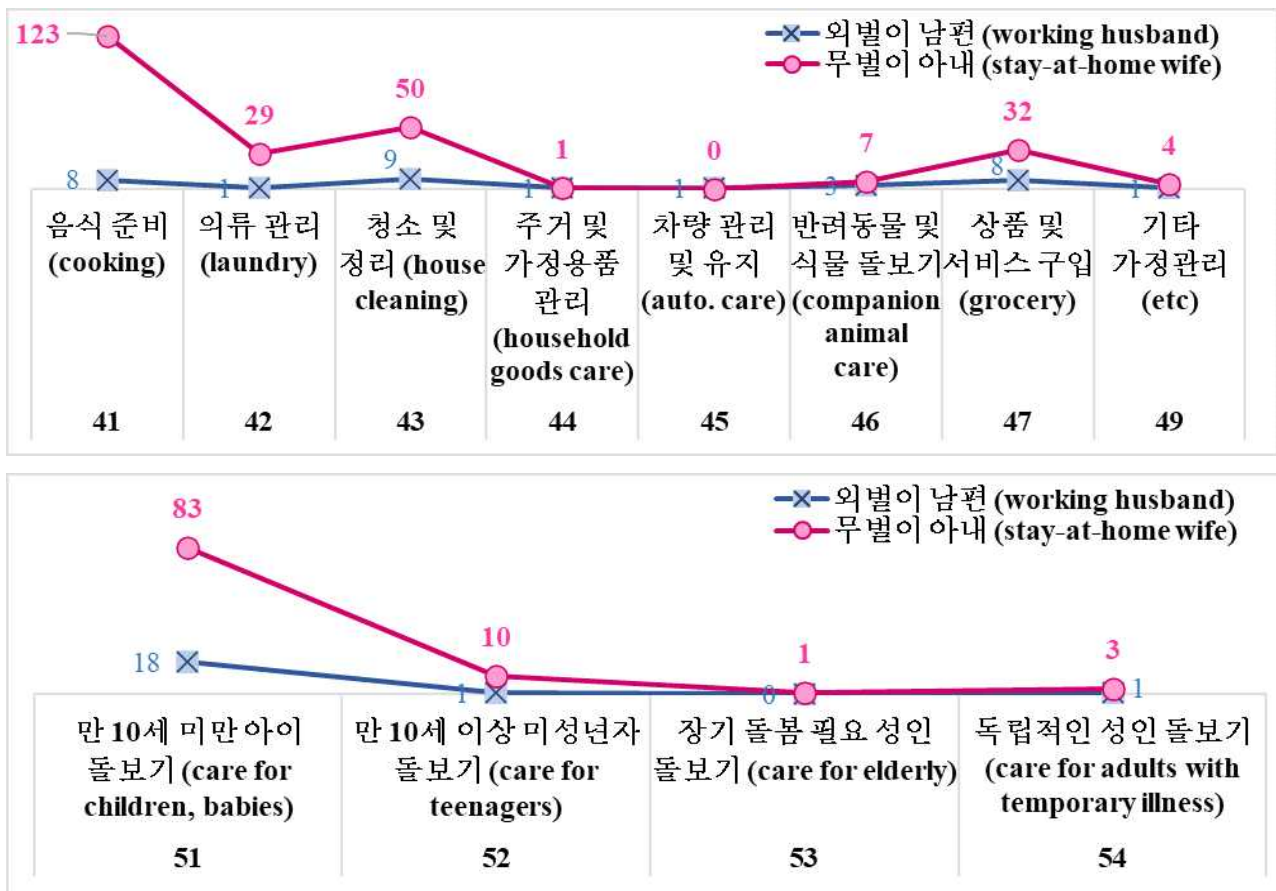
두 번째 유형은 남편 외벌이 가구다. 소위 젠더역할분업 고정관념이 반영된 모습, 즉 시장 노동 전담 남성과 가사돌봄 전담 여성이 구성한 근대적 가정의 모습이다.

표 3. Type 2 남편 외벌이 가구: 종합표 (단위: %, 분(minutes))

가사관리 및 가족돌봄:			투입시간(분)		문화 및 여가, 교제 및 참여:			투입시간(분)	
행위자 평균투입시간			남성	여성	행위자 평균투입시간			남성	여성
4 가정관리			33	245	8 문화 및 여가활동			198	227
4 가 정 관 리	41	음식준비	8	123	8 문 화 및 여 가 활 동	81	문화 및 관광	2	4
	42	의류 관리	1	29		82	미디어를 이용한 여가활동	132	179
	43	청소 및 정리	9	50		83	스포츠 및 레포츠	30	32
	44	주거 및 가정용품 관리	1	1		84	게임 및 놀이	15	9
	45	차량 관리 및 유지	1	—		85	휴식 관련 행동	12	12
	46	반려동물 및 식물 돌보기	3	7		89	기타 여가활동	7	10
	47	상품 및 서비스 구입	8	32					
	49	기타 가정관리	1	4					
5 가족 및 가구원 돌보기			20	96	7 교제 및 참여활동			41	75
5 가 족 등 돌 봄	51	만 10세 미만 아이 돌보기	18	83	7 교 제 및 참 여 활 동	71	교제활동	26	47
	52	만 10세 이상 미성년자 돌보기	1	10		72	참여활동	9	12
	53	장기 돌봄 필요 성인 돌보기	0	1		73	종교활동	5	16
	54	독립적인 성인 돌보기	1	3		74	의례활동	1	0

통계청 생활시간조사 자료 89면 필자 재구성.

그림 4. Type 2 남편 외벌이 가구: 가사관리 및 가족돌봄 투입시간 (단위: 분)



통계청 생활시간조사 자료 89면 필자 재구성.

무벌이 아내의 가사 및 돌봄 시간은 245분, 외벌이 남편의 가사 및 돌봄은 33분이다. (<표 3>, <그림4> 참조) 일단 “외벌이 아님 이가 가사를 전담한다” 는 가설을 세워보도록 한다.

유형2가구의 이런 역할분담은 유형3가구인 아내 외벌이 가정에서도 유사할까? 이는 다음 절에서 살펴본다.

3. 유형3 아내 외벌이: 현실세계 속 “슈퍼우먼(Super women)” 의 상존

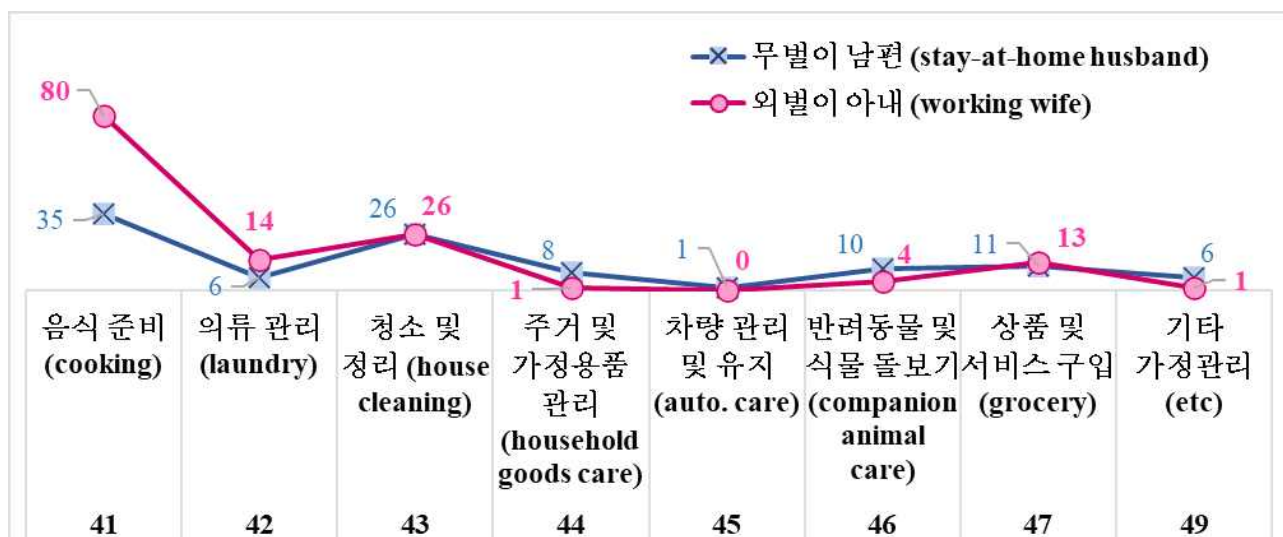
통계청 데이터를 통해 밝혀진 가장 흥미로운 사실은 유형2가구의 외벌이 남편-무벌이 아내 역할분담과, 유형3가구의 외벌이 아내-무벌이 남편 역할분담 간의 극명한 차이다.

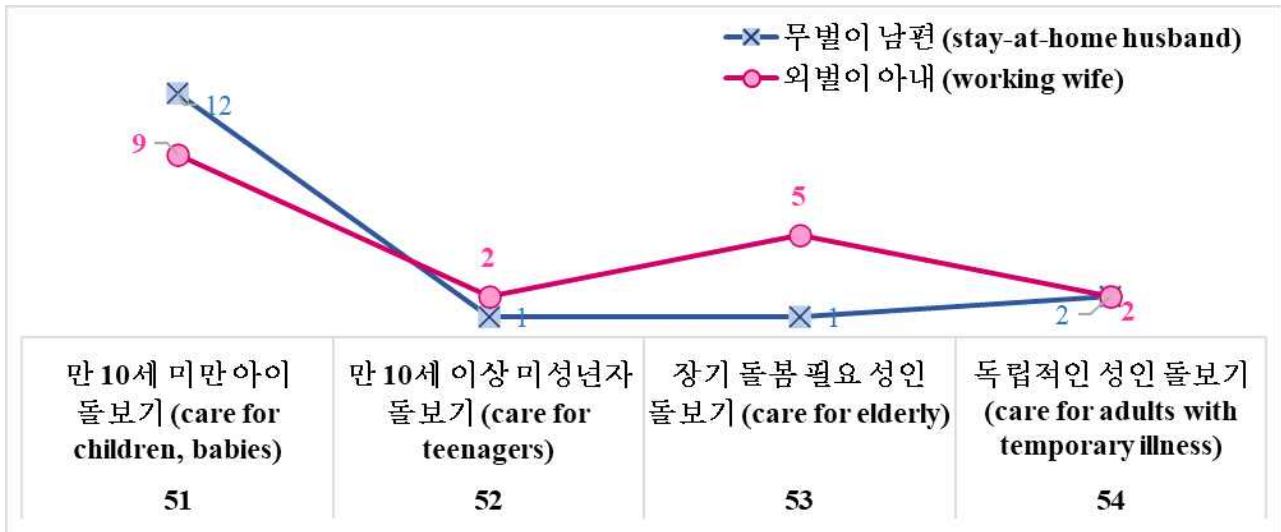
표 4. Type 3 아내 외별이 가구: 종합표 (단위: %, 분(minutes))

가사관리 및 가족돌봄: 행위자 평균투입시간			투입시간(분)		문화 및 여가, 교제 및 참여: 행위자 평균투입시간			투입시간(분)	
			남성	여성				남성	여성
4 가정관리			103	139	8 문화 및 여가활동			412	159
4 가정관리	41	음식준비	35	80	8 문화 및 여가활동	81	문화 및 관광	1	2
	42	의류 관리	6	14		82	미디어를 이용한 여가활동	278	106
	43	청소 및 정리	26	26		83	스포츠 및 레포츠	76	19
	44	주거 및 가정용품 관리	8	1		84	게임 및 놀이	26	6
	45	차량 관리 및 유지	1	0		85	휴식 관련 행동	19	12
	46	반려동물 및 식물 돌보기	10	4		89	기타 여가활동	12	4
	47	상품 및 서비스 구입	11	13					
	49	기타 가정관리	6	1					
5 가족 및 가구원 돌보기			16	17	7 교제 및 참여활동			68	66
5 가족 돌봄	51	만 10세 미만 아이 돌보기	12	9	7 교제 및 참여활동	71	교제활동	42	35
	52	만 10세 이상 미성년자 돌보기	1	2		72	참여활동	13	14
	53	장기 돌봄 필요 성인 돌보기	1	4		73	종교활동	12	17
	54	독립적인 성인 돌보기	2	2		74	의례활동	1	1

통계청 생활시간조사 자료 90면 필자 재구성.

그림 5. Type 3 아내 외별이 가구: 가사관리 및 가족돌봄 투입시간 (단위: 분)

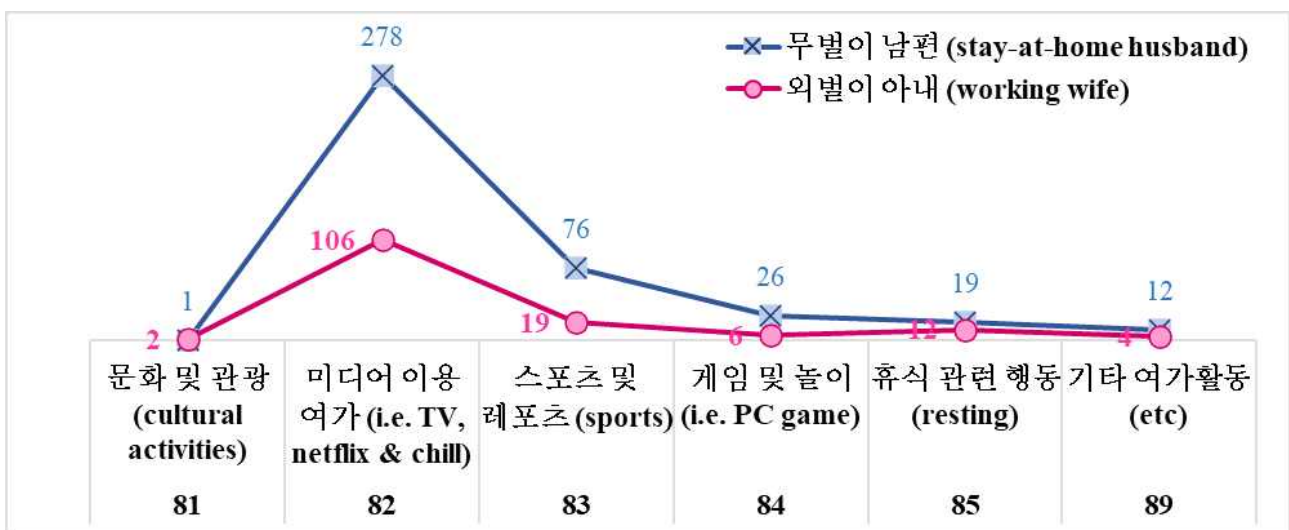




통계청 생활시간조사 자료 90면 필자 재구성.

외별이 가구끼리 비교해 보자. 앞서 유형2가구의 무별이 아내는 음식준비에 123분, 외별이 남편은 8분만 소요한다(〈표3〉, 〈그림4〉). 유형2가구 내 역할 분담 상 외별이 남편이 시장노동만 전담한다고 보면 일견 납득이 가는 업무분담이다. 그런데 유형2가구와 유형3가구를 함께 볼 때 흥미로운 차이가 발견된다. 유형3가구 외별이 아내는 유형2가구의 비교대상인 외별이 남편보다 10배 많은 80분을 음식준비에 소요하고(〈표4〉, 〈그림5〉) 반면 그녀의 무별이 남편은 33분을 소요하고 있다. ‘장기돌봄 필요 성인 돌보기’ 예컨대 노부모를 돌보는 경우도, 무별이 남편보다 외별이 아내의 돌봄시간이 5배다(〈표4〉, 〈그림5〉). 그 와중에 무별이 남편의 TV시청 등 여가는 하루 278분에 달한다(〈표4〉, 〈그림6〉 참조)

그림 6. Type 3 아내 외별이 가구: 여가·휴게 투입시간 (단위: 분)



통계청 생활시간조사 자료 90면 필자 재구성.

즉 유형2가구에서 외벌이 남편을 둔 무벌이 아내는 무급돌봄을 전적으로 책임지는 반면, 유형3가구에서 외벌이 아내를 둔 무벌이 남편은 무급돌봄 책임자라고 볼 수 없다. 시장노동을 하지 않는 이가 무급돌봄 책임을 지고 외벌이 남편은 시장노동에 집중하는 가구와 비교해 볼 때, 전혀 다른 역할 동학(dynamic)이 유형3 외벌이 아내 가구에서 평균적·보편적으로 작동 중인 것이다.

가구 유형별 돌봄시간 배분을 살펴본 결과 주요 내용을 요약하면 다음과 같다. 가계소득 창출자의 성별에 따라 가정 내 역할분담이 명확히 달라, 한국의 기혼여성들은 직장 일도, 집안 일도 모두 해내야 하는 “슈퍼우먼(super women)” 같은 삶을 산다. <그림4>처럼 남편 외벌이와 결혼해 혼자 돌봄을 하는 아내를 “근대적” 기혼여성이라 한다면, 직장생활을 하는 “현대적” 기혼여성의 삶은 맞벌이 혹은 아내 외벌이일 것이다. 결국 <그림2>, <그림3>처럼 맞벌이 아내 이중노동 부담이 더 큰 맞벌이 가구이거나, <그림5>, <그림6>처럼 외벌이 아내가 돌봄마저 전담하지만 제대로 쉬지 못하는 아내 외벌이 가구다. 이른바 “히어로(hero)” 세계관 밖의 현실이지만, 현대적 기혼여성은 초인적 힘을 발휘해 시장노동과 무급돌봄을 병행하는 이중노동 부담을 지고 살 수밖에 없는 것일까.

이 지점에서 “여성은 왜 비혼과 비출산을 선택하는가”라는 연구질문을 떠올려 본다. 기혼여성에게 주어지는 것이 이런 옵션 뿐이라면, 합리적 미혼여성이 비혼과 비출산의 삶을 선택한다 해도 결코 이상하지 않다.

다음 절에서는 국민 인식과 함께 평일과 일요일 데이터를 살펴본다.

4. 유형1, 3으로 본 현실: 시장노동 퇴근 후 가정노동 “출근” 한 아내들

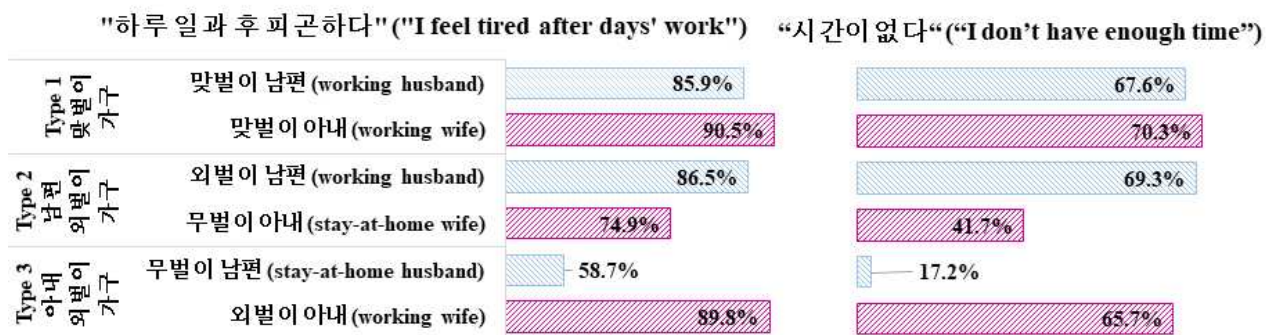
통계청 생활시간조사 42면부터 「시간압박과 줄이고 싶은 일」 논의를 보면, 국민 절반 이상인 54.4%가 평소 “시간이 부족하다”고 느낀다. 그리고 시간 부족하다는 국민 중 52.2%가 “직장 일을 가장 줄이고 싶다”고 응답한다.¹⁶⁾ “시간 빈곤자”라는 측면에서는 성별 차이가 없다.

통계청 자료를 재구성한 <그림7>을 보면 출근이 없어도 자녀와 부모를 돌보는 아내의 노동¹⁷⁾ 등 기타 다양한 이유에 근거하여, “일과 후 느끼는 피곤함”은 보편화된 현상이다.

16) 통계청, 「2019년 생활시간조사 결과」, 42면

17) 여성경제신문. 2022-11-23. “돈 벌러 간 남편 아이는 나 홀로… 독박육아에 지쳐가는 ‘맘’”, 출처: <https://www.womaneconomy.co.kr/news/articleView.html?idxno=214086>

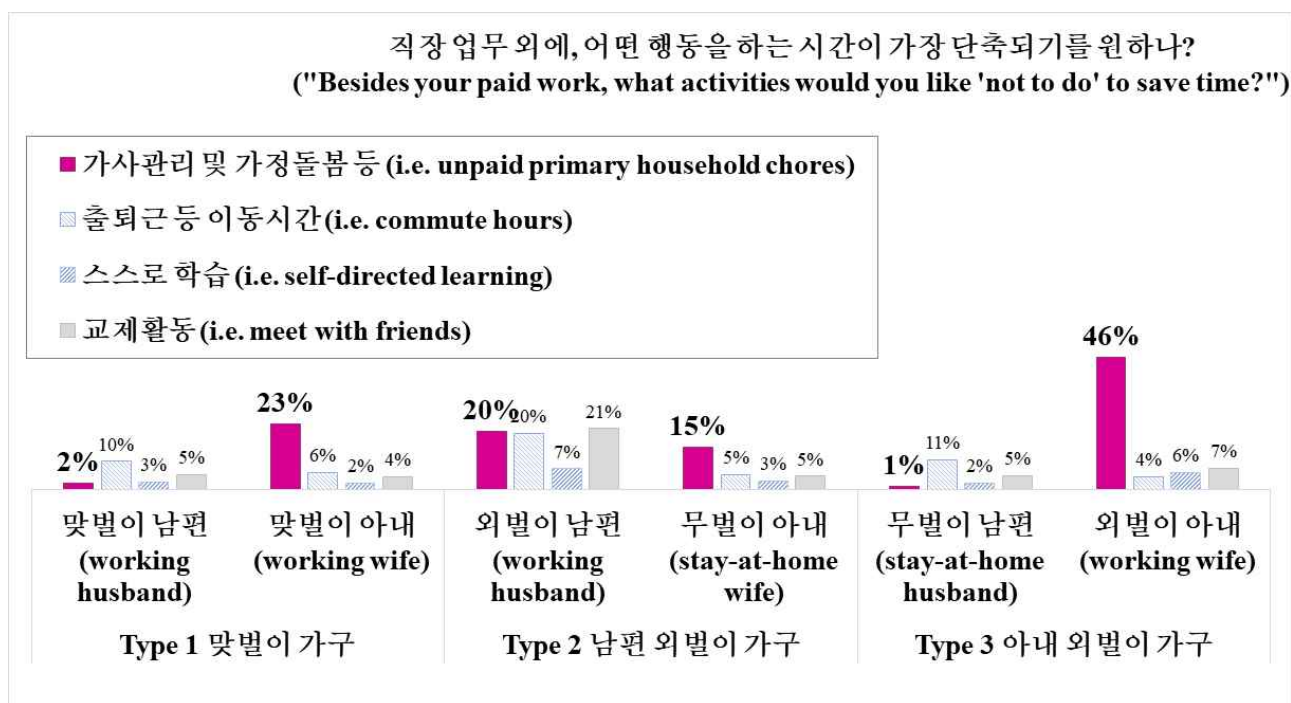
그림 7. “시간 빈곤자” 한국의 직장인들, 일과 후 “피곤” 대다수 (단위: %)



통계청 생활시간조사 자료 42~43면 필자 재구성.

“시간 빈곤자” 한국인들에게 “직장 업무시간 다음 줄이고 싶은 시간”을 물었다. 여기서 성별 차이가 눈에 띄게 관찰된다. 남성 답변은 스스로 하는 공부 시간(12.1%), 여성 답변은 가사노동 시간(19.5%)이 가장 많았다. 이를 가구 유형별로 본 것이 <그림8>이다.

그림 8. “직장 업무시간을 가장 줄이고 싶다, 그 다음으로는…” 아내와 남편의 답변 비교 (단위: %)

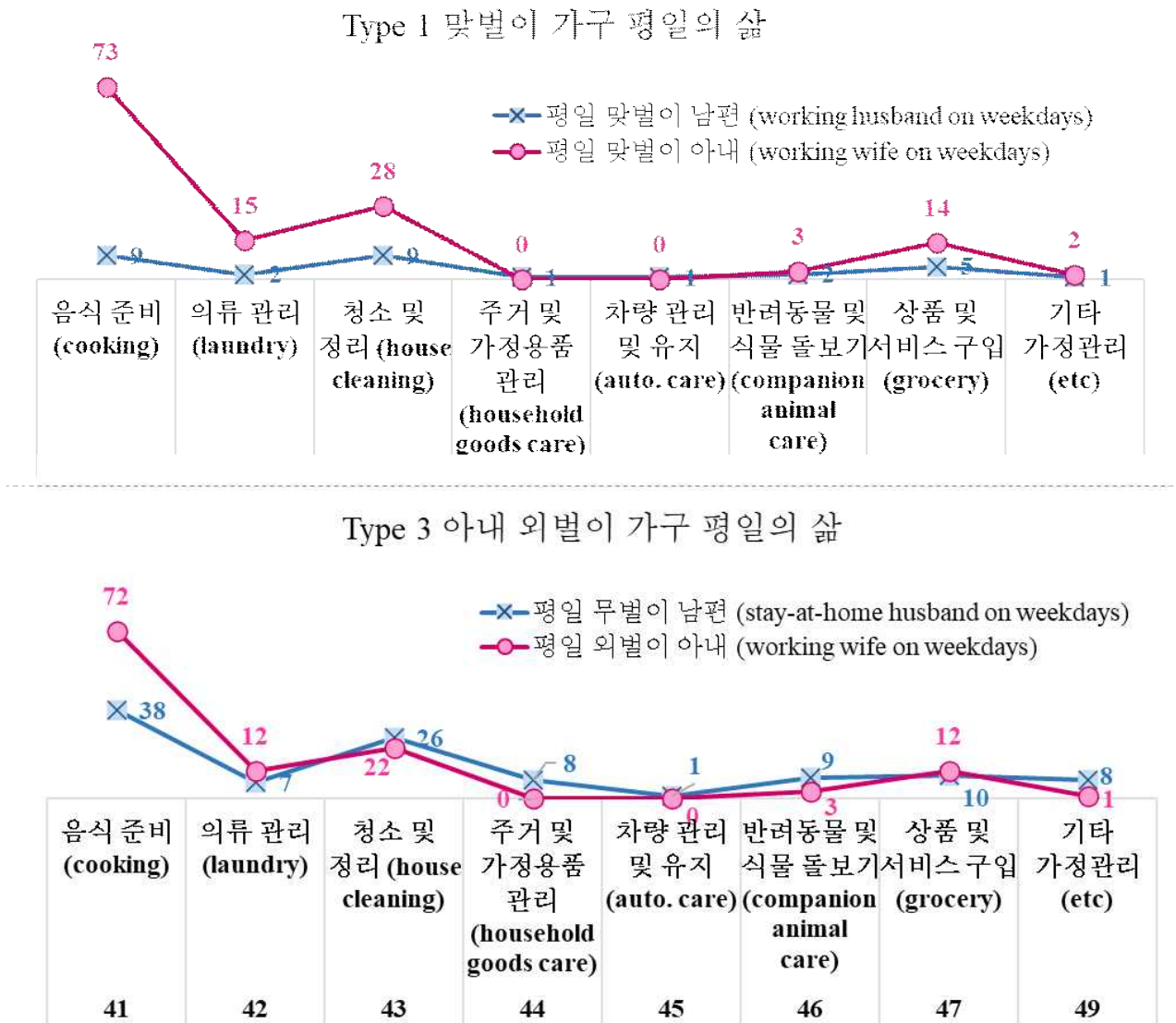


통계청 생활시간조사 자료 42면 필자 재구성.

유형 1, 3가구 아내들은 가사노동 시간을 줄이고 싶다는 응답비율이 23%, 15%, 46%지만 남편들은 가사노동 시간을 줄이고 싶다는 응답비율이 2%, 20%, 1%이다. 유형3가구에서 무벌이

남편이 가사노동을 줄이고 싶다는 욕구는 1%이고 외벌이 아내가 46%인데, 앞의 자료와 함께 종합적으로 생각해 보면 외벌이 아내가 홀로 가계소득을 책임지는데도 가정무급돌봄을 도맡아 하고 있는 상황이 무벌이 남편과 외벌이 아내의 수치에 반영된 것으로 해석된다. 또한 맞벌이 가구에서 가사노동을 줄이고 싶다는 맞벌이 남편과 맞벌이 아내의 욕구가 2%와 23%로 차이가 나는 것도 눈에 띈다. 관련하여 통계청 보고서 42면을 보면, 유형1 가구 맞벌이 남편은 “직장 일을 줄이고 싶다” 답변이 76.4%인데 맞벌이 아내는 “직장 일을 줄이고 싶다” 57.6%, “가사 노동을 줄이고 싶다” 22.9%였다. 같은 직장인이라도 남성보다 여성에게 어떤 역할이 더 요구되는지 추정할 수 있다.

그림 9. Type 1 맞벌이, Type 3 아내 외벌이: 직장에 출근하는 평일의 가사관리 투입시간 (단위: 분)



통계청 생활시간조사 자료 88면, 90면 필자 재구성.

이들은 직장에 출근하는 평일에, 어떻게 살고 있는 것일까. <그림9>를 보면 맞벌이 아내와 외벌이 아내에게 유난히 쏠리는 가정돌봄 노동의 무게감을 다시금 느낄 수 있다. 평일의 음식 준비 및 요리와 설거지, 세탁 등 의류관리, 청소 및 정리 영역에 있어 맞벌이 아내는 73분, 15분, 28분을 쓰고 맞벌이 남편은 같은 행동에 9분, 2분, 9분을 쓴다. 평일의 음식준비 및 요리와 설거지, 세탁 등 의류관리, 청소 및 정리 영역에 있어 외벌이 아내는 72분, 12분, 22분을 쓰고 무벌이 남편은 같은 행동에 38분, 7분, 26분을 쓴다.

퇴근 후 집으로 다시 '출근'해 집안 일을 하는 기혼여성은 주1회 유급휴일인 '일요일'에는 휴식을 취할 수 있을까. 유형3가구의 일요일 데이터를 분리해서 보면, 평일에 하지 못한 가사관리를 몰아 하는 외벌이 아내의 노동이 반영된 수치를 볼 수 있다(<그림10>참조). 일요일의 음식준비 및 요리와 설거지, 세탁 등 의류관리, 청소 및 정리 영역에 있어 외벌이 아내는 105분, 20분, 35분을 소요하고 무벌이 남편은 같은 행동에 27분, 3분, 25분만을 소요한다. 이러한 가사분담에 대하여 맞벌이 아내의 평균적 불만족 수준은 맞벌이 남편의 4배 이상, 외벌이 아내의 평균적 불만족 수준은 무벌이 남편의 5배 이상이다(<그림11>참조).

그림 10. Type 3 아내 외벌이: 주 휴일(일요일)의 가사관리 투입시간 (단위: 분)

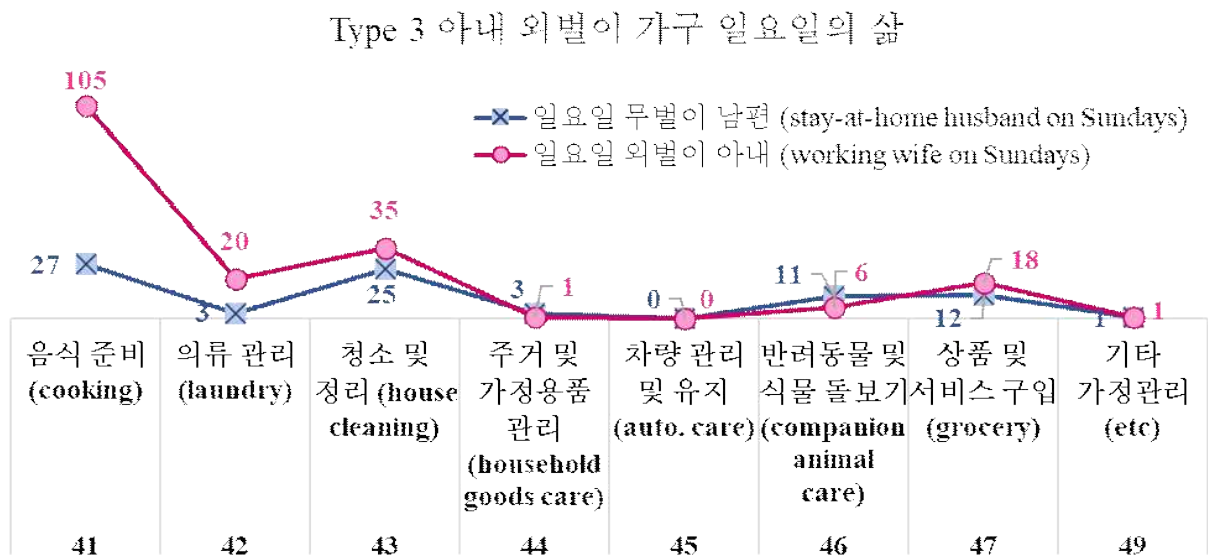
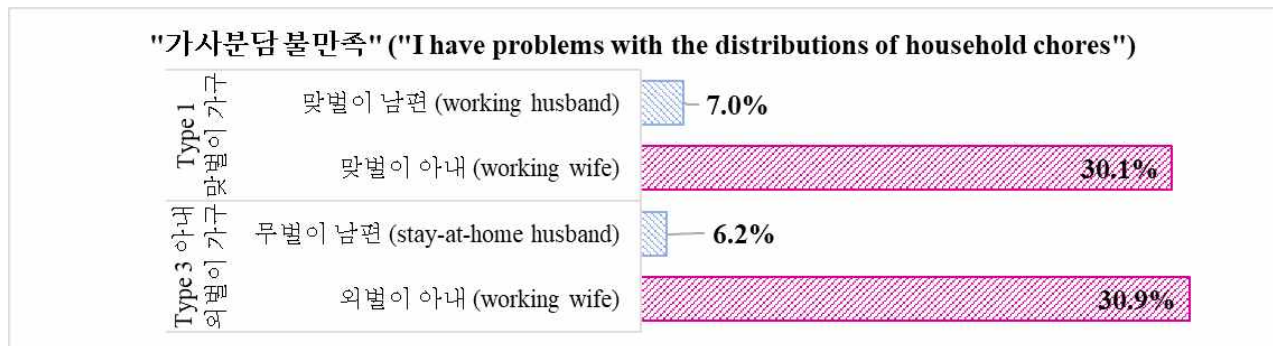


그림 11. Type 1 맞벌이, Type 3 아내 외벌이: 가사관리 분담에 관한 남편과 아내의 만족도 (단위: %)



통계청 생활시간조사 자료 46면 필자 재구성.

설령 ‘돌봄의 상품화’를 통해 가사 도우미의 도움을 받는다 해도 외부화가 불가능한 돌봄의 영역은 존재하며, 가정 내 누군가는 반드시 수행해야 하는데, 대한민국 아내들에게는 시장노동과 가사노동을 감당하는 “슈퍼우먼”으로서의 삶이 일상화 되어 있는 듯하다.

5. 시사점: 통계증거로 입증된 구조적 불평등과 정책적 개입의 여지

대한민국은 어쩌다 ‘초 저출생 사회’가 된 것일까. “미래가 불확실하므로 출산 시기를 늦추거나 적은 수의 자녀만 낳거나 아예 낳지 않는다”는 저출산의 덫(low fertility trap) 가설이 있다.¹⁸⁾ 개인은 가족의 사회경제적 위치, 본인 직업, 소득수준과 같은 현재 객관적 지표 뿐만 아니라 미래 자신의 지위가 어떤 방향으로 변할지 전망을 고려해 결혼과 출산에 대한 태도를 형성한다는 것이다. 결혼할 때 부모의 경제적 도움이 없던 경우는 10%고 “부모가 결혼 비용 60% 이상 부담했다”고 답한 경우가 44%라는 조사,¹⁹⁾ 임금 상위 10% 남성 기혼율은 82.5%이나 임금 하위 10% 남성의 기혼율은 6.9%에 불과하며, 정규직 남성의 기혼율 대비 비정규직 남성의 기혼율은 절반에 불과하다는 조사,²⁰⁾ 젊은 세대들은 평생 고단하게 일해도 주거 불안 및 저임금에 시달려야 하고 아무리 노력해도 부모 세대보다 가난하게 살아야 한다는 분석²¹⁾ 등과 함께 보면 혼인을 하라 현상이 결코 이상하지 않다.

이에 더해 남성과 달리 여성의 선택을 보면, “부모로서 자녀에게 제공 가능한 사회경제적

18) Lutz, W., V. Skirbekk, and M.R. Testa. “The Low-fertility Trap Hypothesis - Forces That May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe,” Vienna Yearbook of Population Research(2006), 167-192.

19) 홍승아, 김소영, 김혜영, 최진희, 김수진, 권민정, “통일한국의 여성 가족 의제 개발과 추진전략,” 한국여성정책연구원 세미나자료(2016), 79-102면.

20) 김유선, “저출산과 청년 일자리,” 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제8호(2016), 1-21면.

21) 유계숙, “청년층의 경제적 합리성으로 본 희망 자녀 수와 출산 시기,” 한국가정과학교육학회 제23 제3호(2013), 141-151면.

자원에 따라 혼인과 출산 이행 여부에 차이가 생긴다”는 설명만으로는 불충분한 현상이 관찰된다. 1990년~2015년 인구주택총조사 분석에 따르면 남성은 사회경제적 지위가 높을수록 기혼율이 높은 반면, 여성은 사회경제적 지위가 높을수록 기혼율이 낮아졌다.²²⁾ 고학력 전문직 남성과 달리 고학력 전문직 여성이라면 비혼과 비출산을 선택할 확률이 높다는 것이다. 이는 앞서 통계청 데이터로 입증된 ‘가정 내 돌봄의 불평등한 배분’은 가정 내에서만 나타나는 것이 아니라 직장 내에서도 나타나기 때문이라고 추정해볼 수 있다. 즉 가정에서 노동시간 배분이 불평등했다면, 직장에서는 임금 배분이 불평등하다고 볼 수 있다. 직장에서 남성과 유사직무를 수행해도 여성에게는 임금을 더 낮게 지급했다는²³⁾ 연구들은 다수 존재한다. 규범적으로 남성에게 더 핵심 직무를 부여해 온 차별적 관행 누적 속, “사회경제적 지위가 더 높은 남성보다 여성이 출산에 이어 육아휴직 후 돌봄의 주 책임자가 되는 것이 합리적”이란 해석은, 애초에 여성과 남성에게 동등하지 않았던 기회구조의 설정이 합리적이었는지 문제를 제기하지 않고서는 논리적으로 납득하기 어렵다. 여성들이 돌봄 불이익(care penalty)을²⁴⁾ 감당해야 하는 현실은 아직 공고하게 존재하는 구조적·체계적 불평등에 기인한다.

물론 가정 내 불평등에서 무엇이 선택을 제한하는 핵심요소인지 판단은 매우 까다롭다. 다만 가정 내 불명확한 돌봄 역할을 누군가는 맡아야 한다고 할 때, 현재 세대가 성장하면서 목격해 온 어머니 세대의 역할규범, 남편과 아내 중 누가 육아휴직을 할 것인가 정할 때 가정 내의 감정적 역학관계, 모성 신화가 요청하는 자녀교육에 있어 전문화된 엄마 역할, 소위 “좋은 엄마” 되기 담론과 성별(sex) 내지 젠더(gender) 역할에 관한 통제적·암묵적 규범들을 생각해볼 수 있다. 설령 여성과 남성이 동등한 수준의 역량을 보유하고 있어도 그들이 “자발적으로” 서로 다른 길을 선택하도록 유도하며, 결과적 불평등을 야기한다. 여성들이 “내가 ‘이기적으로’ 커리어를 쫓다가 가족을 제대로 돌보지 못했다”는 죄책감을 남성들보다 더 느끼고 있다면, 과연 성별 때문에 발생하는 구조적 불평등이 없다고 단언할 수 있을까. 여성과 남성이 동등한 수준의 고등교육을 받고, 직장에 입사 지원할 기회를 동등하게 제공 받았으니, 정의가 실현되었다고 수긍해야 하는 것일까. 관련하여 남성이 가사와 돌봄을 충분히 분담하게 하는 것이 젠더혁명의 열쇠임을 지적하는 연구도²⁵⁾ 존재한다. 고용노동부 2020년 일·가정 양립 실태조사에 따르면 ‘일·가정 양립을 위해 필요한 정책’ 1순위 과제로 “사회인식 및 기업문화 개선 캠페인”이 42.7%로 가장 많았다²⁶⁾. 법과 정책은 이러한 요구에 어떻게 화답해야 할까.

22) 이철희, “인구변화와 사회경제적 불균형,” 기획재정부·글로벌지식협력단지·한국개발연구원(2020).

23) Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E., “Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states.” *Journal of European social policy*, 7(1) (1997), 45-70. ; 김경희, 강은애, “가족 내 돌봄책임이 성별 임금에 미치는 영향,” *아시아여성연구* 제49권 제2호(2010), 121-155면.

24) Folbre, N. & Nelson, J., “For Love or Money- or both.” *Journal of Economic Perspectives*, 14(4) (2000). 123-140.

25) Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. “The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior,” *Population and Development Review*, 41(2) (2015), 207-239.

26) 그 다음 “장시간 근로 관행 개선”(12.7%), “중소기업, 비정규직 등 일·가정 양립 사각지대 지원”(11.8%), “남녀고용차별개선 및 직장 내 성희롱 예방”(9.5%), “자유로운 육아휴직 사용”(8.2%), “시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로제 확산”(7.0%), “모성보호 확대”(4.8%), “직장어린이집 등 보육서비스 확충”(3.3%)의 순이다. 관련내용은 고용노동부 「일·가정 양립 실태조사」(2020). 16면.

IV. 기타 양적·질적 연구: 법-현실 간 괴리와 돌봄의 불평등 배분

1. 기혼 근로자 가정: 휴직 ‘권리’ 주면 몇 명의 남편이 육아전담 택할까

(1) 현상: 가정에서는 시간 배분의 불평등, 직장에서는 임금 배분의 불평등

1) 종합적 사용현황: 배우자출산휴가 및 육아휴직 사용실태

남녀고평법 제19조에 따르면 만 8세(초2) 이하 자녀 양육 목적으로 부모 각각 최대 1년간 휴직 가능하다. 통계청 2020년 「육아휴직통계」를 보면 2020년 육아휴직자 73,105명 중 모(母)는 66,293명, 부(父)는 6,812명으로, 96.6%와 3.4%다. 고용노동부가 2022년 말 발간한 「일-가정 양립 실태조사」에 의하면²⁷⁾ 여성, 남성 통틀어 ‘육아휴직을 자유로이 활용 가능하다’고 대답한 근로자는 채 50%가 되지 않았다(47.3%). “활용 가능하나 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함”이 24.9%, “전혀 활용할 수 없음”이 27.8%를 차지하였다. 부담 없이 육아휴직 신청가능 기업은 65.5%였으며, 16.3%는 “신청을 할 수 있는데 부담을 느낀다”고 하였고 “여건상 육아 휴직을 신청하기 어렵다”도 18.2%이며 그 중 29.2%가 “동료 근로자의 업무부담 증가 때문”이라고 답변하였다.²⁸⁾ 관련하여 출산을 하면 자동으로 휴직에 들어가게 되는 ‘자동육아휴직제도’를 도입한 사업체는 19.8%였으며, 자동육아휴직 도입 계획이 “없다”고 응답한 사업체는 46.5%였다. 육아휴직 종료 후 83.0%가 복귀 후 지속적으로 근무한다고 답변했으며, 퇴사했다는 답변은 5.9%였다. 고용보험 제공 육아휴직급여 외에 직장에서 별도로 수당이나 임금을 지급하는 경우는 대상기업 중 14.8%였에 그쳤다. 다시 말해서, 배우자 돌봄참여 지원 정책은 점차 확대되어 오고 있으며, 자녀를 넘어 ‘가족 돌봄’ 휴직 조항도 2007년 신설되었지만, 실제로 제도 활용도는 높지 않다.

표 5. 법 상 배우자 돌봄참여 관련 지원정책: 제개정 연도별 흐름

구분	연도	내용
「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」	2007	배우자 출산휴가 신설 (기간: 3일, 무급)
		육아기 근로시간 단축 신설 (범위: 주15~30시간 이내, 기간: 1년)
		가족돌봄휴직 신설
	2012	배우자 출산휴가 확대 (기간: 5일, 3일 유급 2일 무급)
	2014	육아휴직 확대 (대상: 만8세 이하 혹은 초등 2학년 이하 자녀 가진 근로자)
	2019	육아기 근로시간 단축 확대 (범위: 하루1~5시간 이내, 기간: 1년)
		배우자 출산휴가 확대 (기간: 10일, 전일 유급. 출산 90일 이내)
		가족돌봄휴가 도입 (기간: 연 최대10일)
	2022	육아휴직 확대 (2020-2-28부터 부부 동시 휴직 가능, 상한 250만원) ²⁹⁾
고용보험법 시행령	2011	동일자녀 순차 휴직 시, 2번째 사용자 휴직급여 통상임금 100%(상한 250만원)
	2014	육아휴직 정률제 도입 (급여: 월 통상임금 40%)
양성평등기본법	2014	육아휴직 급여 특례 도입
양성평등기본법	2014	부성권, 부성보호 명시
건강가정기본법	2016	상동
근로기준법	2018	주 40시간을 기본으로, 연장 및 휴일근로 12시간 최대로 설정

출처: law.go.kr, 고용보험 홈페이지 등

27) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 2022년 12월 공표됨.

https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?bbs_seq=20221201949

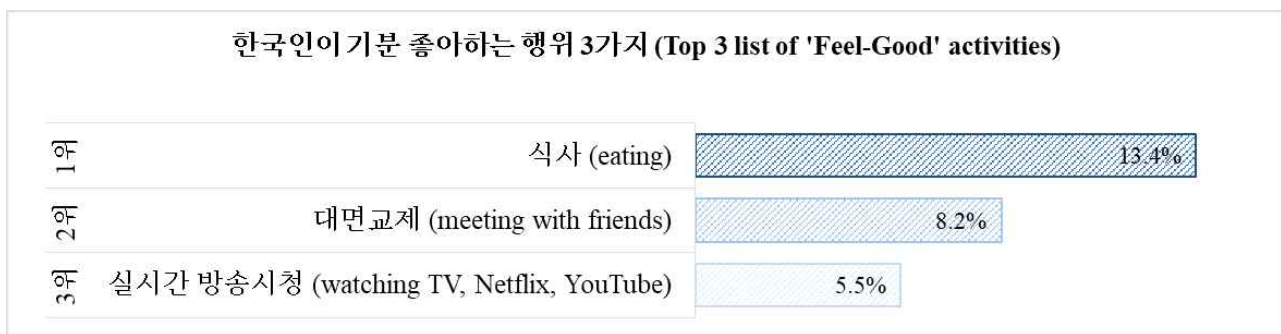
28) 본 조사 시행된 2020년 이후로 2019-08-27 개정된 배우자 출산휴가 규정(유급 10일 등)이 적용됨.

https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?bbs_seq=20220500620

2022년 말 발간된 고용노동부 「일-가정 양립 실태조사」에 의하면,³⁰⁾ “배우자출산휴가 필요 시 모두 활용 가능”하다는 응답은 2020년 대비 11.1%p 상승하였으나 남성 배우자 활용은 0.3%p만 증가해 9.3%에 불과하다. 제도가 있어도 활용 불가한 이유로 “동료 및 관리자의 업무 가중”이 2021년 48.0%, “사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에”가 2021년 52.0%였다. 실제 사용일수는 평균 10일이 67.3%로³¹⁾ 업종별로는 교육 서비스업 354개 업체에 종사하는 배우자출산휴가 사용자가 평균 7.2명으로 가장 많았다. 같은 조사에서 “필요 시 모두 휴가 활용 가능하다” 응답 비율은 금융 및 보험업에서 76.2%로 가장 높지만³²⁾ 실제 이용자는 평균 1.7명으로 가장 적어서,³³⁾ 법과 현실 간 괴리가 크게 관찰된 업종이 금융 및 보험업이었다.

남성 배우자의 육아휴직 사용률을 높인다고 돌봄 참여가 잘 이루어지리라 속단하기도 어렵다. 앞서 생활시간 조사를 통해 보면 여성이 음식준비, 설거지, 식후정리에 남성보다 2배 투입하고(여성 1시간 38분, 남성 47분) 만 10세 미만 아이 돌보기에 있어서도 평균 2배 이상 투입하고 있다(여성 2시간 44분, 남성 평균 1시간 22분).³⁴⁾ 같은 조사에서 통계청은 “가장 기분 좋아지는 행동이 무엇인지”를 국민에게 물었다. 1순위는 식사하기, 2순위는 친구와 만남 등 대면교제, 3순위는 TV 등 미디어를 이용한 실시간 방송 시청이었다. (<그림12>참조)

그림 12. “가장 기분 좋아지는 행동은?” 통계청에서 조사한 기분상태별 상위행동 1순위~3순위



통계청 생활시간조사 자료 34면 필자 재구성.

29) 육아휴직급여 상한액의 변화는 아래와 같다. 2017년: 첫째 자녀 150만 원, 둘째 자녀 200만 원. / 2018년: 첫째, 둘째 자녀 모두 200만 원. / 2019년: 첫째, 둘째 자녀 모두 250만 원. 아울러 한모부 근로자(「한모부가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부)는 첫 3개월 통상임금 100%(상한 250만원), 4~12개월 통상임금 80%(상한 150만원)을 지원. 출처: 고용보험 웹사이트. <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>

30) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」, 2022년 12월 공표됨.

31) 300인 이상 사업체에서 가장 길었다. 5~9인 사업체의 평균 규정상 사용 가능한 배우자출산휴가일수, 유급휴가일수는 각각 9.4일, 8.4일이고 실제 사용한 휴가일수는 8.5일이다. 300인 이상 사업체의 평균 규정상 사용가능한 배우자출산휴가일수와 유급휴가일수는 각각 9.5일과 8.9일이고 평균 배우자출산휴가사용일수는 9.0일로 나타났다.

32) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」, 51면.

33) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」, 62면.

34) 통계청, 「2019년 생활시간조사 결과」, 65~68면

해당 조사에서 한국인이 가장 기분 좋아하는 행동 1순위 ‘식사’를 가능하게 하는 역할은 맞벌이, 남편 외벌이, 아내 외벌이 가구 모든 유형을 통틀어 여성이라는 점, 기분 좋아지는 행동 3순위 ‘실시간 방송시청’을 무벌이 남편이 하루 평균 4시간 38분 하고 있다는 평균 수치를 확인하였던 바 있다. 관련하여 여성이 자녀를 먹이고 씻기는 등 가사노동과 함께 일상적 돌봄을 수행하는 활동에 치중할 때, 남성은 자녀와 이벤트 성으로 놀아주는 등 여가 성격의 돌봄에 치중되어 있으며 자신의 “아빠 정체성 찾기,” “진정한 어른” 등 자신의 돌봄 “참여 경험”에 대한 의미 부여를 하는 경우가 많음을 비판적으로 본 선행연구가 있다.³⁵⁾ 이러한 분석들은 설령 남성 육아휴직 사용률이 늘어난다 해도 정작 돌봄 행태는 여성과 남성 간에 평등하지 않을 가능성, 예컨대 여성이 돌봄의 책임자로서 노동을 주도하고 남성은 여성의 돌봄 책임 하에 부분적 역할들을 “도와주며” 돌봄에 보조적으로만 참여할 가능성을 시사한다. 물론 남성 육아휴직 사용률 증가 자체는 돌봄 참여 측면에서 바람직한 현상으로 볼 수 있을 것이나, 단순히 남성 휴직자 증가만 보고 구체적 양상을 살피지 않은 채 이것이 돌봄의 성 평등을 의미한다고 상찬하는 것은 성급한 ‘삼페인 터뜨리기’ 일 수 있다. 즉 배우자 돌봄참여 제도 도입률과 사용률은 별개로 평가되어야 하며, 사용률을 높여도 제도 취지가 잘 실현되는지 평가 또한 별개의 것이고, 실제로 남성이 얼마나 돌봄을 ‘주도’해 책임을 지는지 등, 가정 내 돌봄의 구체적 양상에서 남성 역할의 실질적 개선이 이루어졌는지 면밀한 분석이 필요하다.

2) 당사자와 배우자가 출산휴가 및 육아휴직을 다녀온 후 직장에서의 조치

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고평법)」 제19조는 육아휴직 관련 불리한 처우를 금지하지만, 조사에 따르면 휴직 사용가능 기업 41.3%만이 기간 전체를 승진소요기간에 산입하고, 19.7%는 일부만 산입, 38.9%의 사업체는 아예 산입하지 않고 있다.³⁶⁾ 같은 법, 같은 조항에서 “휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금 지급 직무에 복귀시켜야 한다”고 명시하는데, 조사에 따르면 “원칙적으로 원직복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀”시키는 비율이 61.1%로 가장 높았지만, 2020년 결과와 비교하면 원직복직 비중 응답이 2021년 도리어 하락했다.³⁷⁾ 같은 법 제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원)은 “사업주는 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다”고 규정하고 있다. 하지만 “복직자 재교육(세미나 등)을 개최”하는 사업체는 10.5% 수준으로³⁸⁾ “복귀를 앞두고 복직일자 및 출근장소 고지”라고 응답도 51.0% , “별 조치나 프로그램 없다”고 응답한 사업체는 45.6% 였다.

35) 손문금, “임신·출산 지원정책의 방향과 과제” 육아정책포럼 제59호(2019), 33-37면.

36) 고용노동부, 「2021년 일·가정 양립 실태조사」. 122면.

37) 고용노동부, 「2021년 일·가정 양립 실태조사」. 127면.

38) 고용노동부, 「2021년 일·가정 양립 실태조사」. 129면.

3) 돌봄의 주도권은 누구에게 있는가 / 업무의 오너십(ownership)은 누구에게 있는가

아래 내용은 2022년 대중매체에 보도된 시민들과의 인터뷰 내용을 발췌한 것이다.³⁹⁾

〈사례1〉 “저는 2개월 뒤에 결혼할 예비 남편과 아이를 낳지 않기로 미리 합의했어요. 이직하며 여러 직장을 다녀봤는데, 출산과 육아로 인해 경력이 단절되는 직장 선배들, 그리고 친구들을 너무나 많이 보면서 마음을 굳혔어요. 중소기업에선 여성이 육아휴직을 쓰면 복직하지 못한 채 저임금 노동자로 전락하는 경우가 많아요. 복직을 하더라도 원래 하던 일을 하지 못하거나 직급이 낮아지는 경우도 비일비재하죠. 저는 정말 열심히 공부해 대학을 졸업하고 취업에 성공했는데, 아이를 낳았다는 단 하나의 이유만으로 모든 학업과 노력이 허사로 돌아가게 둘 수는 없어요.”

〈사례2〉 “저는 아내와 함께 덩크로 살아가겠다고 결심했는데요, 아내는 육아휴직 보장된 대기업을 다니고 있어요. 그런데 제도가 아무리 형식적으로 갖춰져도 결국 어떻게 활용되고 있는지가 중요합니다. 자유롭게 육아휴직을 쓰면 뭐하나요. 1년 휴직하고 돌아오는 순간, 아내는 “육아휴직을 쓰지 않는 남성 동료들에 비해” 무조건 승진이 뒤처지게 되고 변두리 부서만 돌게 돼요. 아내는 그런 구조적 불리함을 도저히 받아들일 수 없다고 해요. 저도 전적으로 동의하고요.”

〈사례3〉 “남성은 육아휴직이 아니라 출산휴가만 써도 ‘네가 애 낳았냐?’라는 편견을 듣기 일쑤인데... 대부분의 기업에서 육아휴직은 꿈도 못 꾸죠. ... 남성의 육아휴직이 의무화되면 둘째를 낳을 것 같아요. 제 남편은 공공 부문에서 일하는데도 육아휴직을 쓰면 무조건 승진에서 밀려요. 저도 그걸 바라지 않기 때문에 남편에게 육아휴직을 써달라고 말하지 못해요. 부부가 1년씩 번갈아가면서 육아휴직을 쓸 수 있다면 여성도 휴직을 훨씬 편한 마음으로 쓸 수 있고, 일과 육아를 수월하게 병행할 수 있을 것 같아요.”

〈사례4〉 “자본주의 사회, 회사 안에서 모두 경쟁을 하잖아요. 남성은 육아휴직을 안 쓰고 여성에게만 육아를 강요하는 현재 구조는 여성에게 공정한 경쟁의 장이 아니에요. 다 같이 열심히 공부해서 취업해놓고 여성만 육아휴직 써서 승진에서 누락돼야 하나요? 아이는 반드시 엄마가 키워야 한다는 의식 자체를 바꾸려면 육아휴직 의무화가 필요해요.”

〈사례5〉 “부족한 점은 당연히 개선해야 하는 것이고, 정부가 정말 저출산 문제를 해결하려는 의지가 있다면 남성 육아휴직 의무화를 해야 한다고 생각합니다. 정말 문제라면 총력을 집중해야 하는 것 아닌가요? 저는 대기업 다니고 있는데 육아휴직 쓴 남성 선배들이 공공연하게 인사 불이익을 당하는 경우를 너무나 많이 봤어요. 쓸 수가 없는 구조죠. 그런데 의무화되면 개인이 아이를 낳고 키우기 위해 회사를 상대로 싸워야 하는 일이 사라지겠

39) 한국경제, 2022-10-10. "아이 낳으면 여성만 경력단절 독박...남성 육아휴직 의무화해야" [2030이 말하는 저출산], <https://www.hankyung.com/economy/article/202210096345i>

죠. 과격하더라도 저출산 문제를 해결하려면 의무화는 필수라고 봅니다. 아이를 키우는 과정에 가장 필요한 육아휴직 제도에 이미 문제가 많다는 점에서 매년 수십조원을 썼다는 정부가 단 한 번도 저출산 문제를 진심으로 해결하려 한 적이 없었다 생각해요.”

여성과 남성 모두 학업, 입사시험 등 치열한 경쟁 끝에 직장을 구하지만, 여성은 임신·출산 과정에서 남성보다 상대적으로 더 깊은 유대관계를 자녀와 형성하게 될 가능성이 있다. 문제는 양육의 역할에 대한 고정관념이다. 우리 사회에는 “(아버지가 아닌) 어머니가 자녀를 직접 키워야 한다”는 관념에 대한 찬성 비율이 과거와 비교할 때 도리어 증가하는 경향으로 나타나는⁴⁰⁾ 등 여성을 “어머니”로 환원하여 “타고난 모성애” 기반 “숭고한 희생”을 기대하는 “모성 이데올로기”가 잔존하고 있다. “아이는 엄마가 직접 돌봐야 건강한 정서적 애착 관계를 형성할 수 있다”는 식의 규범적 부담으로부터 여성이 결코 자유로울 수 없는 사회에서, 부모의 학력 수준이 높을수록 “여성이 자녀 교육에 더 노력을 기울여야 한다”는 압력마저 있다고 분석된다.⁴¹⁾

그런데 돌봄을 제공하는 이는 자녀, 부모에 대한 “사랑의 노예” 이기에 가사관리 시간이 나 돌봄시간 등 자원배분 의사결정을 할 때 불이익을 자발적으로 감수하는 경향을 보인다. 이때 “사랑의 노예”로서의 돌봄 불이익(care penalty)을 받을 가능성도 높아진다는 점도 돌봄경제학적 관점에서 지적된다.⁴²⁾ 인터뷰 및 선행연구들에서 돌봄을 제공하는 주체가 정확히 가족 내 ‘누구’를 칭하는지 구체적으로 들여다보면 거의 모든 경우 여성이고, 아들이 아니라 며느리를 찾는 경우는 많지만 딸이 아니라 사위를 찾는 경우는 거의 없었다.⁴³⁾ 고용노동부와 통계청의 돌봄 관련 제도 실적, 2022년 시민들과의 인터뷰 결과 등 다양한 양적·질적 조사 내용들을 종합적으로 볼 때 아직 젠더역할 고정관념이 공고한 현실을 파악할 수 있다.

가정 내 역할 불평등 상황은 직장에서도 얼마나 개선되어 있을까. 가정에서의 여성과 남성 간 역학관계는 직장에서의 그것과 긴밀히 연결되어 있다. 고용노동부 조사에 따르면 아직도 입사, 승진 등 모든 인사영역에서 여성이 남성 대비 차별을 받고 있다.⁴⁴⁾ 남성은 아직 대부분의

40) 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜, “전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사,” 한국보건사회연구원 (2018).

41) 주은선, “노동인가, 돌봄인가, 여가인가 - 전일제 임노동자 맞벌이 모부의 시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과,” 사회복지연구, 제45권 제3호(2014), 5-34면.; 노혜진, “부모의 교육적 동질권에 따른 자녀 돌봄시간의 불평등,” 사회복지정책 제41권 제4호(2014), 181-200면.

42) 폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 또하나의문화(2021), 74면.

43) 문현아, 차승은, “가족의 노인 돌봄 경험과 딜레마: 누가 돌보고 어디에서 돌봐야 하는가,” 가족과 문화 제32권 제1호(2020), 102-131면.

44) 고용노동부 2020년 일-가정 양립 실태조사에 따르면 ‘입직’ 측면에서 볼 때 2020년 신규채용한 인력 중 여성은 43.7%로 2019년 46.7%보다 3.0%p 하락하였다. 정규직 중 여성비율은 38.0%이고 비정규직 중 여성 비율은 57.9%이었다. ‘승진’ 측면에서는 2020년 한 해 동안 모든 직급 승진자 중 여성 평균 13.4%로 2019년 23.1%보다 9.7%p 하락했다. 구간별로 살펴보면, 여성비율 20% 미만인 78.2%이었다. ‘임원 성별 비교’ 결과, 총 임원 수가 0.9명 중 여성은 0.2명이다. 임원 중 여성비율은 17.0%로 2019년 대비 8.5%p 하락한 수치였다. 심지어 이 비율은 다른 통계에서 제공되는 수치보다 상당히 높은 편이라는 부가설명이 있다.

경우 돌봄에는 “보조적” 역할인 경우가 많다. “아내가 시키는 건 다 한다” “시켜만 달라”는 식의 수동적 역할에 그친다면, 여성보다 직장생활에 보다 집중 가능한 환경이 조성될 수 있다. 직장 내에서 “오너십(ownership)”을 갖고 일하는 자세와 태도를 강조하는 것은, 업무량 자체를 구성원들이 똑같이 분담한다고 해도 업무를 누가 주도하고, 누가 책임지는가에 따라 업무 몰입도가 달라지기 때문이다. 가정 내에서 업무분담을 한다 해도 그 분담을 구상하는 입장의 여성이 돌봄을 주도하다 보면, 직장에서도 때로 당연한 듯 승진에서 밀려난다. 여성이 겪는 불이익은 “업무 몰입이 덜했다”는 이유로 합리화되며, 남성보다 낮은 성과평가 결과는 여성이 이중노동을 감당하게 한 구조 탓이 아니라 여성 개인의 업무역량 부족처럼 평가된다. 물론 이러한 사정은 개별 가구마다 다른 것이므로 돌봄을 주도하며 책임지는 남성이 일부 존재하는 것이 사실이나, 지역사회 내 남성 돌봄을 염두에 둔 시설 인프라가 부족한 현실을 고려할 때⁴⁵⁾ 일부의 주도적 남성들도 아직까지는 제반시설 및 문화요인 등 환경적 제약과 외로운 싸움을 해야 하는 것처럼 보인다. 남성이 사회적 지위나 존경을 상실하지 않고서도 돌봄 전담자가 될 수 있는지, 돌봄의 평등한 공유에 남성이 효과적으로 관여하는 것이 용이한지 물었을 때, 부정적 답변이 나온다면 여성과 남성의 사회적 위치가 같다고 보기 어렵다.

(2) 시사점: 배우자육아휴직 권리의 ‘의무화’로 구조 자체를 변경할 필요성

위 분석을 통하여, “여성이 돌봄을 선택하지 않으려면 어떤 조건이 마련되어야 하는가” 질문에서 한 발 더 나아가 “남성이 돌봄을 선택하려면 어떤 조건이 마련되어야 하는가”를 물어야 할 필요성을 도출할 수 있다. 돌봄의 불평등한 배치를 보다 평등하게 개선하기 위한 예시로 ‘배우자 육아휴직 의무화’라는 방법론을 고려해볼 수 있다. 물론 앞서 유형1, 유형2, 유형3 가구들의 시간배분 행태를 살펴보면 여성의 이중노동부담이 결코 육아에만 국한되지는 않는다. 그러나 배우자육아휴직을 ‘개인이 원하면 행사 가능한 권리’가 아니라 ‘원칙적으로 써야 하되 예외적으로 쓰지 않을 수 있는 의무’로 구조 자체를 변화시킴으로써, 여성의 이중노동 부담을 묵시적으로 인정해 온 사회규범을 흔들고, 동시에 여성의 이중노동 부담을 다소 경감시키는 수단으로 활용 가능할 것이다. 이는 단순히 정규직 여성이 육아휴직을 하면 차별받지 않도록 환경을 조성하는 것을 넘어서, 나아가 비정규직 남성 배우자 육아휴직 시 금전적으로 어떻게 지원을 제공할지에 상세한 방법론에 관한 논의까지, 향후 정책이 나아가야 할 방향성과 장기적으로 연결될 것이다. 정책적 방향성 설정에 있어서는 제II장에서 검토한 돌봄경제학적 접근, “자녀는 공공재(public goods)”라는 시각을 이론적 근거로 활용할 수 있을 것이다.

45) 전남매일. 2022-11-21. ‘육아휴직 한 아빠, 아이 데리고 외출하기 겁난다 - 아이들 기저귀 가는 데 진땀, 남녀 평등하게 시설조성 필요’ <http://www.jndn.com/article.php?aid=1669024890349210005>

2. 미혼 노동자 가정: “정상가족” 이데올로기와 근로기준법 밖의 사람들

(1) 현상: 제도권 밖, 비정규직 프리랜서와 비혼가정에 대한 불이익

1) 모든 일하는 자(workers)에 대한 법적 보호 필요성

비정규직은 출산전후휴가를 쓸 있을까? 2022년 말 발간된 고용노동부 「일-가정 양립 실태조사」 보고서를 보면⁴⁶⁾ “비정규직도 출산휴가 쓸 수 있다” 응답은 2021년 38.1%, “정규직만 쓸 수 있다”는 2021년 33.7%, “비정규직이 없다”고 응답한 비율은 2021년 28.1%다.⁴⁷⁾ 업종별로 보면, “비정규직도 출산휴가 쓸 수 있다”고 응답한 비율이 70% 이상으로 타 업종 대비 긍정 응답률이 높았던 업종은 교육 서비스업(75%), 보건업 및 사회복지 서비스업(73.5%)였다. 출산휴가는 정규직만 쓸 수 있다는 응답률이 높은 업종은 숙박·음식점업(73.6%), 금융 및 보험업(51.5%), 예술·스포츠·여가 관련 서비스업(49.1%)이다.⁴⁸⁾ 기업 규모별로는 300인 이상 사업체의 비율이 4.6%로 가장 낮고 100~299인 사업체가 10.1%로 가장 높아 직원 수가 많을수록 비정규직 휴가 가능성이 높고⁴⁹⁾ 2021년 비정규직 여성이 출산휴가를 쓴 경우가 “있다”고 응답한 업체 비율은 7.1%다. 업종별로는 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업의 비정규직 출산휴가 사용 비율이 17.9%인 데 반해 금융 및 보험업은 0%다. 육아휴직은 어떠한가? 비정규직도 육아휴직 “쓸 수 있다”고 답한 업체 중 실제로 비정규직 육아휴직 “있다”고 답한 업체 비율은 2021년 전체의 11.6%다.⁵⁰⁾ 정규직도 6개월 미만 근속자는 남녀고용평등에 의거하여 육아휴직을 허용하지 않을 수도 있는데 조사기업의 80.7%가 6개월 미만 근속자는 휴직 불가능하다고 응답하였다.⁵¹⁾ 플랫폼 노동, 프리랜서 등 다양한 형태의 노동자들은 조사대상 모집단 자체에 포함되지도 못한다.

〈사례9〉 “프리랜서는 육아휴직 제도 자체가 없어요. 그냥 제도 대상 자체가 아니에요. 직장인은 육아휴직을 쓰면 육아휴직 급여를 받잖아요? 프리랜서는 고용보험 가입자가 아니라 아무 급여도 못 받아요. 저는 요가 강사로 몸을 쓰는 프리랜서라 임신하는 순간 경력단절은 물론 육아 마칠 때까지 생계가 완전히 끊겨요. 남편도 웹툰 작가 프리랜서인데, 1년이 라도 직장인 육아휴직 급여 만큼 수입 보장되면 아이를 낳을 수 있겠다는 얘기 많이 해요.”⁵²⁾

2) “미혼모” 등 정상가족 이데올로기 밖의 “비정상가족” 지원 필요성

사전적으로 “미혼모”란 “혼인하지 않은 상태에서 임신 중이거나 사실혼 관계에서 자녀를 가진 여성”을 의미한다. 한국 사회에서는 이들을 ‘부도덕하거나 무책임한 사람’으로 인

46) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」.

출처: https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?bbs_seq=20221201949

47) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 42면.

48) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 43-44면.

49) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 42-48면.

50) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 116면.

51) 고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 118면.

52) 한국경제, 2022-10-10. <https://www.hankyung.com/economy/article/202210096345i>

식하는 시각이 지배적이라고 조사된다.⁵³⁾ 일하는 미혼모는 아이를 어떻게 돌보며 살아가고 있을까. 관련하여 2019년 미혼모 1,247명과 함께 사별, 이혼, 별거 상황이 아닌 기혼여성 3,922명 설문응답을 비교한 연구결과가 있다.⁵⁴⁾ 엄마들이 어떤 일을 하는지 보면, 두 그룹 사무종사자 각각 24.9%였지만, 초등학생 자녀를 둔 기혼모 그룹에서는 전문가 및 관련 종사자의 비율이 34.4%로 가장 높고, 미혼모 그룹에서는 서비스종사자가 27.2%로 가장 높으며, 전문가 등 비율이 14.5%에 그쳤고, 단순노무종사자 비율이 13.9%로 기혼모 8.5%보다 높아 직종 분포 양상 차이를 보인다.⁵⁵⁾ 주로 사용하는 돌봄방식은 기혼모 자녀의 경우 학원 등 사설기관 이용 비중이 51.0%였지만 미혼모 자녀는 방과후학교 및 초등돌봄 48.9%, 학원 등은 11.6%였다.⁵⁶⁾ “돌봄 방식 불만족” 사유로 기혼모는 학원 비용·서비스, 미혼모는 돌봄 공백과 희망 서비스의 부재가 주를 이룬다.⁵⁷⁾ “방과 후 어떻게 돌보기 바라나” 문자 양쪽 그룹 모두 고학년 자녀가 학원 등에 다니기를 바라고 기혼모 자녀는 실제로 학원에 가는 비율이 가장 높았지만 미혼모 자녀는 방과후학교나 초등돌봄 이용 경우가 다수였다. 일해야 하는 이유로 기혼모는 자녀 교육비 40.5%, 남편 수입으로 부족 22.3%, 자아실현 20.9%다. 반면 미혼모는 본인이 벌지 않으면 집에 소득 없음 37.9%, 기초생활지원만으로 생활불가 39.1%다. ‘노후 위해 일한다’ 답변은 기혼모 6.1%지만 미혼모 답변은 전혀 없어 미래 설계 불가능한 상황을 엿볼 수 있다.⁵⁸⁾ 그런 와중에 기혼모보다 미혼모가 훨씬 더 취업이 어렵다. 위 조사에서 임신 중 퇴직 경험이 있다는 미혼모는 79.4%에 달하였는데 혼자 출산 양육 하려면 출근 불가능(44.1%), 알려졌을 때 불이익을 예상하고 자진퇴사(33.3%)가 대다수였다. 직장에서 임신을 알고 퇴직 권고(9.8%), 임신 사실을 안 동료들이 수근거려서(7.4%) 퇴사했다는 경험도 있었다.⁵⁹⁾ 구직의 어려움을 물었을 때, 홀로 양육과 병행해야 하여 전일근로 어렵고(30.2%) 유연근로 가능한 직장은 드물며(26.8%), 면접 보러 갈 시간도 내기 어렵다(15.6%)는 답변도 다수 확인되었다. 소위 “일-가정 양립”은 모든 직장인에게 어려울 것이나, 어렵다는 대답 비율은 미혼모 82.6%, 기혼모 65.6%로 미혼모가 더 높았고 ‘매우 어렵다’ 응답도 미혼모가 더 높았다.⁶⁰⁾

(2) 시사점: 모든 일하는 자와 “정상가족” 규범 밖의 가정 특별지원 당위성

법은 아직 모든 ‘일하는 자’를 포섭하지는 못한다. 파트타임 비정규직으로 일하기에 근로기준법 상 근로자는 아니지만 노동자(worker)인 여성, 본인이 직접 사업을 운영하기에 누군가에게 종속된 근로자는 아니지만 노동자인 여성, 혹은 아예 시장 유급노동자가 아닌 전업주부인 여성, 결혼과 출산 등으로 인해 비자발적으로 경력이 단절된 여성이 활용하는 것이 불가능

53) 김희주, 권종희, 최형숙. “양육미혼모들의 차별경험에 관한 질적사례연구,” 한국가족복지학 36권(2012), 121-155. 122면.

54) 변수정, 김유경, 최인선, 김지연, 최수정, 김희주. “미혼모가족의 출산 및 양육 특성과 정책과제,” 한국보건사회연구원 정책연구보고서(2019). 308면.

55) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 314면.

56) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 309면.

57) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 311-312면.

58) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 317면.

59) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 336면.

60) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주54). 17면.

하다. 1인 자영업자 등 영세한 규모로 본인 사업을 하는 노동자(worker)들은 배우자 정책 대상도 되지 못하고, ‘법정 근로시간’의 준수 대상에도 해당되지 못한다. 프리랜서의 경우 시간 자율성이 클 것이라고 간주하기 쉽지만, 도리어 ‘일한 만큼 소득이 늘어난다’는 관념으로 인해 사용자에게 종속된 근로자들보다도 자발적으로 노동시간을 길게 늘리는 경험에 익숙하게 된다⁶¹⁾. 배우자출산휴가나 남성 육아휴직 등의 지원이 없음은 물론이다. 근로자를 넘어 모든 일하는 자를 포섭하는 돌봄지원제도 구축과 관련하여서는 후속 연구가 요구된다.

“미혼모”라는 집단에 있어 후속연구 필요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 오랫동안 우리 사회에서 가족을 이루는 것의 기초 또는 시작은 ‘결혼’이라 여겨져 왔고, 아직도 혼인과 출산 간 고리가 강하게 남아있는 편이며 “미혼모”는 스스로 존재를 드러내기 꺼리는 경우가 많아 정확한 모수 파악조차 어려워 연구 진행에 어려움이 크다는 점도 지적된다.⁶²⁾ 선행 연구를 보면 2010년 여성가족부 및 2019년 보건사회연구원 연구 외에는 주로 질적 연구로 진행되어 왔고 그마저도 10대 미혼모 및 9세 이하 자녀로 한정적인 편이다. 향후 연구확장 가능 영역이 넓다. 성인 둘이 아이 1명 양육도 힘든 환경에서, 여성 홀로 양육은 엄마에게나 자녀에게나 어려운 일을 더 많이 경험하게 할 것은 자명하다.⁶³⁾ 그럼에도 누구의 아내가 아닌 상태에서 출산한 여성은, 그 노고를 치하 받기보다 불합리한 편견으로 인해 손가락질을 받는 경우가 더욱 많았다.⁶⁴⁾ 가족주의가 짙은 한국 사회는 결혼제도에 들어오지 않은 채 아이를 낳는 것을 터부시하였고, 미혼모가족을 “정상가족”의 범주에 포함하지 않았다. 하지만 한국 밖에서는 결혼하지 않고 아이를 낳아 키우는 여성을 매우 흔하게 찾아볼 수 있다. 한국의 초 저출생 현상을 해결하려 한다면 “정상가족” 이데올로기를 극복하고 미혼모가족 등이 평등한 대우를 받으며 살아갈 수 있도록 지원방안을 고민해야 할 것이다.

V. 나가며: 어떻게 해야 여성이 출산을 고려할 수 있을까 - 유형1, 2, 3을 넘어서

본 연구는 여성의 비혼과 비출산 의사결정의 기저에 놓인 구조적 요인에 대해 이해하고자 시작되었다. 개인은 하나 혹은 여러 직장에서 일하는 노동자이기도 하고, 누군가의 딸이기도 하고, 누군가의 어머니인 경우도 있고, 누군가의 배우자인 경우도 있다. 시간의 흐름 속에서 시장임금노동과 가정돌봄노동은 유기적으로 연결되어 있다. 여성들은 더 이상 가부장적 가정을 중심으로 한 전업주부로서의 인생을 전망하지 않고, 대부분 유급노동을 통해 경제적 독립을 이루고 주체적 삶을 꾸려가는 노동중심적 생애를 전망한다. 그럼에도 여성의 임금노동 참여 정도보다 남성의 돌봄 참여 정도가 비교할 수 없을 만큼 저조하며⁶⁵⁾ 암묵적 사회규범은 여전히 여

61) 임금근로자에 비해 자영업자의 평균 노동시간이 훨씬 길게 나타난다. 직원 없는 자영업자(1인 단독)의 주당 평균 근로 52.8시간, 직원 있는 자영업자는 51.6시간, 임금근로자 평균 시간은 42.6시간이다. 이아영, 황남희, 양준석, 안영, “자영업 가구 빈곤실태·사회보장정책 현황분석보고서,” 한국보건사회연구원(2019).

62) 변수정, 김유경, 최인선, 김지연, 최수정, 김희주. “미혼모가족의 출산 및 양육 특성과 정책과제,” 한국보건사회연구원 정책연구보고서(2019). 17면.

63) 변수정 외 6인. 위의 보고서(주62). 15면.

64) 김희주, 권종희, 최형숙. “양육미혼모들의 차별경험에 관한 질적사례연구,” 한국가족복지학 36권(2012), 121-155. 16면.

65) 윤자영, “포스트코로나 시대 돌봄노동의 정의로운 전환,” 황해문화(2021), 56-79면 ; 김은정, “한국의 이중노동시장 구조와 저출산,” KWDI Brief, 69권(2021), 1-10면.

성이 돌봄 독박을 감내하게 방치하고 있는 듯하다.

본고의 첫 번째 의의는 제Ⅱ장에서의 이론적 검토를 통해 자녀는 “공공재”임을 강조한 것이다. 이에 따르면 ‘자녀와 노부모 돌봄의 비용은 공동체가 부담해야 한다’는 돌봄경제학적 관점에 기초한 정책이 필요하다. 우리는 친족을 포함하여 타인을 어느 정도 돌보아야 할까. 인간 천성이 이기적이라 생각한다면 서로 이타적이 되도록 끊임없이 장려하는 것은 어리석은 짓일 것이나 특정 상황에서 부분적으로 이기적인 행태를 보이는 것이라면, 사회가 이기적 행동에 어떤 식의 보상을 하고 있는지 주의를 더 깊이 기울여야 한다. 돌봄의 경제학에서 인간이 경주 규칙을 만들어야 한다고 지적하듯,⁶⁶⁾ 경쟁의 효과는 규칙과 보상에 달려 있다.

본고의 두 번째 의의는 제Ⅲ장에서 통계청 자료를 활용하여, 비혼과 비출산이라는 여성의 선택이 그저 현대 여성의 이기심이라 단순히 뭉뚱그려질 만한 것이 아니라는 점, 여성이 “슈퍼 우먼(super women)”이 되기를 요구하는 암묵적 사회규범이 지배하는 현실세계를 인식하고, 관찰하며, 이에 대응하는 과정에서 형성된 합리적인 ‘데이터 기반 의사결정’임을 밝혔다. 현실세계 데이터에 기반한 합리적·논리적 의사결정 능력은 오늘날 직장에서 성과창출을 위해 필수적으로 요구되는 역량이다. “나이가 차면 결혼해 아이를 낳아야 한다”는 관념을 수용하기 이전에 “왜”를 질문하고, 그 행위가 본인 삶에 어떤 파급력을 갖는지 해석해 삶의 방향을 결정하며 합리적 사고력, 판단력, 집행력을 발휘하는 비혼 여성들은 직장에서도 더욱 가치 있는 인적 자원으로서 수익을 창출할 수 있는 잠재력을 보여준다. 만약 정책이 혼인을 상승을 통해 출생률 상승을 꾀하고자 한다면 그 내용에는 혼인관계 내의 불평등한 배치를 극복하기 위한 방법의 일환으로서 남성 배우자 육아휴직 의무화가 반드시 포함되어야 할 것이다. 결국 가정에서는 시간 배분의 불평등, 직장에서는 임금 배분의 불평등을 개선해야 한다는 것이다. 이를 위해 “여성적인 것”으로 코드화된 행위들을 불합리하게 평가절하하는 직장 내 규범과 문화 개선이 필요하다.⁶⁷⁾ 사용자는 “남녀가 동등하게 존중 받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다”는 내용이 남녀고용평법 제5조에 명시되어⁶⁸⁾ 있기도 하다.

본고의 세 번째 의의는 제Ⅱ장 이론을 기반으로 제Ⅲ장과 제Ⅳ장에서의 다양한 양적·질적 연구들을 통해 ‘혼인을 상승을 통해 출생률 상승을 목표’해야 할 당위성에 대해 의문을 제기하고, 정규직을 넘어서 프리랜서 등 다양한 형태의 노무제공자를 위한 정책 설계 필요성을 제시했다는 점이다. 현재 기혼가정의 모습은 유형1, 2, 3으로 요약되지만, 이 유형들에서만 자녀를 출산해야 할 타당성은 부족하다. 제Ⅲ장 통계청 자료 상 아내 외벌이 가구처럼 무벌이 남편과 사는 여성이 시장노동과 무급돌봄을 모두 책임지는 상황을 생각해 보면, 여성이 출산을 결정할 때 ‘혼인이라는 약정이 반드시 선행’되어야 할 당위성은 희미하다. 양육을 함께 감당하기에 적합한 파트너로서의 성숙성을 갖춘 이를 찾아내 결혼하지 않더라도, 맞벌이든 외벌이든 한 명의 개인이 초인적 힘을 발휘해 초현실적 히어로가 되지 않고서도, 여성이 홀로 출산 및 양육을 할 수 있는 사회적 환경, 나아가 남성마저도 홀로 양육 가능한 환경을 조성할 필요

66) 폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 토하나의문화(2021), 91면

67) 김수영, “직장 내 성희롱에 관한 법사회학적 연구: 사용자책임과 '제3자' 보호를 중심으로,” 서울대학교 법학과 석사학위논문(2020).

68) 남녀고용평법 제5조 ② 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다. ③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

가 있다. 현재 환경은 출산-양육-노동을 병행하는 여성에게 우호적이지 않고, 여성이 “슈퍼우먼”이 될 것만 요구하고 있음을 앞서의 논의를 통해 밝힌 바 있다. 비록 결혼의 가치가 폄하될 필요는 없지만 대한민국의 심각한 저출생 문제를 반드시 혼인을 상승을 통해 해결해야 하는 현상으로만 인식해야 할 타당성은 없다. 결혼하지 않고 출산과 양육을 하는 사람, 예컨대 “미혼모”에의 편견을 가지거나 차별을 할 필요도 없다. 유급노동과 무급돌봄 병행의 짐을 혼자 짊어지고 슈퍼우먼이 되어야 살아남을 수 있는 상황에 내몰리지 않도록, 돌봄의 재분배 정책 수립 시 “정상가족” 프레임 밖의 이들을 지원 우선순위로 고려하여야 할 것이다. 차별적 시선으로 인해 존재를 드러내는 것조차 꺼려하는 경향으로 모수 파악조차 어렵다고 지적되는⁶⁹⁾ “미혼모”들의 양육, 학습, 주거 등 전반적 생활세계 지원 연구를 축적할 필요가 있다. 아울러 전일제 근로를 전제한 정규직 근로자(employees)를 넘어서 다양한 모습의 노동자(workers)를 지원하기 위한 정책 연구가 필요하다. 국가의 법과 정책은 유급노동과 무급돌봄의 배치에 적극적으로 개입함으로써, 개인들이 근대적 질서에서 벗어나 젠더평등한 노동중심적 생애전망을 실현할 수 있도록, 제도적 토대를 구축하고 규범 및 문화 개선을 견인해야 할 임무를 안고 있다.

69) 변수정, 김유경, 최인선, 김지연, 최수정, 김희주. “미혼모가족의 출산 및 양육 특성과 정책과제,” 한국보건사회연구원 정책연구보고서(2019). 17면.

참고문헌

국내문헌

단행본

폴브레(Folbre, N.), 보이지 않는 가슴(The Invisible heart), 또하나의문화(2021).

논문

김경희, 강은애, “가족 내 돌봄책임이 성별 임금에 미치는 영향,” 아시아여성연구 제49권 제2호(2010), 121-155.

김영미, “계층화된 젊음: 일, 가족형성에서 나타나는 청년기 기회불평등,” 사회과학 논집 제47권 제2호(2016), 27-52면.

김유선, “저출산과 청년 일자리,” 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제8호(2016), 1-21.

김은정, “한국의 이중노동시장 구조와 저출산,” KWDI Brief, 69권(2021), 1-10.

김수영, “직장 내 성희롱에 관한 법사회학적 연구: 사용자책임과 ‘제3자’ 보호를 중심으로,” 서울대학교 법학과 석사학위논문(2020).

김희주, 권종희, 최형숙. “양육미혼모들의 차별경험에 관한 질적사례연구,” 한국가족복지학 36권(2012), 121-155.

노혜진, “부모의 교육적 동질함에 따른 자녀 돌봄시간의 불평등,” 사회복지정책 제41권 제4호(2014), 181-200면.

변수정, 김유경, 최인선, 김지연, 최수정, 김희주. “미혼모가족의 출산 및 양육 특성과 정책과제,” 한국보건사회연구원 정책연구보고서(2019).

손문금, “임신·출산 지원정책의 방향과 과제” 육아정책포럼 제59호(2019), 33-37.

손승영, “고학력 전문직 여성의 노동경험과 딜레마,” 한국여성학 제21권 제3호(2005), 67-97.

문현아, 차승은, “가족의 노인 돌봄 경험과 딜레마: 누가 돌보고 어디에서 돌봐야 하는가,” 가족과 문화 제32권 제1호(2020), 102-131.

유계숙, “청년층의 경제적 합리성으로 본 희망 자녀 수와 출산 시기,” 한국가정과학교육학회 제23 제3호(2013), 141-151면.

윤자영, “포스트코로나 시대 돌봄노동의 정의로운 전환,” 황해문화(2021), 56-79면

이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜, “전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사,” 한국보건사회연구원(2018).

이아영, 황남희, 양준석, 안영, “자영업 가구 빈곤실태·사회보장정책 현황분석 보고서,” 한국보건사회연구원(2019).

이철희, “인구변화와 사회경제적 불균형,” 기획재정부·글로벌지식협력단지·한국개발연구원 (2020).

주은선, “노동인가, 돌봄인가, 여가인가 - 전일제 임노동자 맞벌이 부모의 시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과,” 사회복지연구, 제45권 제3호(2014), 5-34.

최성은, “무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가,” 페미니즘 연구 제17권 제1호(2017), 145-192.

홍승아, 김소영, 김혜영, 최진희, 김수진, 권민정, “통일한국의 여성 가족 의제 개발과 추진전략,” 한국여성정책연구원 세미나자료(2016), 79-102.

국외문헌

단행본

Folbre, N., *For Love and Money: Care Provision in the US*. New York: Russell Sage Foundation (2012).

논문

Folbre, N., “Children as Public Goods,” *American Economic Review*. 84(2) (1994), 86–90.

Folbre, N. & Nelson, J., “For Love or Money- or both.” *Journal of Economic Perspectives*, 14(4) (2000). 123–140.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. “The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior,” *Population and Development Review*, 41(2) (2015), 207–239.

Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E., “Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states,” *Journal of European social policy*, 7(1) (1997), 45–70.

Lutz, W., V. Skirbekk, and M.R. Testa. “The Low-fertility Trap Hypothesis – Forces That May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe,” *Vienna Yearbook of Population Research*(2006), 167–192.

기타자료

정부정책 공시자료

고용노동부, 「2021년 일-가정 양립 실태조사」. 2022년 12월 공표.

고용노동부, 「2020년 일-가정 양립 실태조사」. 2021년 12월 공표.

통계청, 「2019년 생활시간조사 결과」, 2020년 7월 공표.

통계청, 「2019년 육아휴직 통계」, 2020년 7월 공표.

대중매체 보도자료

KBS뉴스 2023-03-23 “20대, 아이 셋 두면 軍 면제”?...與 저출생 대책 ‘싸늘’ ”
<https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=7633110>

아이뉴스 2023-05-25 “정부, 외국인 가사도우미 도입 추진”
<https://www.inews24.com/view/1597679>

여성경제신문. 2022-11-23. “돈 벌러 간 남편 아이는 나 홀로... 독박육아에 지쳐가는 ‘맘’ ”
<https://www.womaneconomy.co.kr/news/articleView.html?idxno=214086>

전남매일신문. 2022-11-21. ‘육아휴직 한 아빠, 아이 데리고 외출하기 겁난다 - 아이들 기저귀 가는 데 진땀, 남녀 평등하게 시설조성 필요 - “아이 데리고 다니기 눈치 보일 정도네요” ’ <http://www.jndn.com/article.php?aid=1669024890349210005>

한국경제, 2022-10-10. “아이 낳으면 여성만 경력단절 독박...남성 육아휴직 의무화해야“ [2030

이 말하는 저출산] <https://www.hankyung.com/economy/article/202210096345i>

한국일보 2023-05-28 “갑자기 외국인 가사노동자?...“싸니까 우리 아이 맡기라고요?”
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2023052614270000860?did=NA>