

[현장논단]

‘돌봄할 권리’에 관하여

이 숙 진*

— 목 차 —

1. 돌봄이란?
2. 돌봄권 : 돌봄할 권리를 중심으로
3. ‘돌봄할 권리’로부터 차별, 배제 그리고 소외 당한 사람들
4. 돌봄할 권리 보장을 위하여

1. 돌봄이란?

공정과 정의에 익숙한 우리는 돌봄 혹은 보살핌에 대해 어떤 생각을 갖는가. 돌봄윤리를 역설한 캐롤 길리건(Carol Gilligan)은 (야구나 축구같은) 규칙(rule)의 놀이와 (소꿉장난같은) 관계(relationship)의 놀이를 비교하며 성별의 서로 다른 도덕윤리의 발전과정을 발견하고, 형식적이고 추상적인 정의론의 한계와 관계적이고 상호의존적인 돌봄의 가치를 언급했다. ‘돌봄’은 아직까지 그 가치가 제대로 평가되지 않고 있으며, ‘돌봄’의 일은 많은 경우 그림자노동으로 취급되고 있다. 돌봄은 무가치하거나 낮은 차원의 윤리인 것일까. 돌봄은 여성들의 전유물인 것일까. 그리고 인간은 독립적이고 자립적인 존재이기에 한 것일까. 산업자본주의 시대가 감춰버린 서로 돕고 의지하며

* (사)보건복지지원연구원 원장

보살피고 지원하는 활동들은 위기, 결핍 그리고 부재의 순간이 닥쳐야만 비로소 그 존재를 깨닫는 영역이 되어버렸다. 그 영역이 바로 ‘돌봄’이다.

<현장논단>으로 이 글을 쓰는 이유는 개념 속에 간혀버린 돌봄이 아니라 우리의 일상에서 돌봄의 실제와 실태를 찾아보기 위함이다. 인간은 돌봄을 통해 생활을 유지, 지속할 수 있고, 생애의 전과정은 돌봄의 과정에 놓여있다. 2017년 돌봄의 위기상황을 학술적, 정치적 영역에서 해결하고자 런던에서 결성된 ‘더 케어 콜렉티브(The Care Collective)’는 ‘돌봄 선언(Care Manifesto)’에서 ‘사회적 역량이자, 복지와 번영하는 삶에 필요한 모든 것을 보살피는 사회적 활동’이 ‘돌봄’이라고 정의한다. 널리 통용되는 피셔와 트론토(Fischer & Tronto)의 ‘돌봄’ 개념은 ‘가장 일반적인 수준에서, 우리의 세계를 유지하고, 지속하고 개선하는, 그리하여 우리가 살아갈 수 있도록 하는 모든 것을 포함하는 종(種)의 활동(activity)’이다(트론토, 2013).¹⁾ 돌봄은 이렇게 광범위하고 포괄적이며 생활을 유지하는데 필수적인 활동이다.

‘돌봄’에 대해 설명하는 국내외 학자들과 UN, ILO 그리고 OECD를 비롯한 주요 기구²⁾들은 예외 없이 ‘돌봄’이 가치있는 일이며, 이에 합당한 보상이 이루어져야 하고 ‘돌봄’이 여성만의 일이 아님을 언급하고 있다. 무급이든 유급이든, 가족 안에서든 가족 밖에서든 어린 아이를 키우거나, 노인을 보살피거나, 환자를 돌보는 활동 등과 같이 취약한 사람들을 보살피는 활동이 일상에서 만나는 ‘돌봄’이다. 이 글은 도덕윤리나 정치이론으로서보다는 ‘보육, 요양 그리고 간병

1) 조안 C.트론토의 저서 ‘Caring Democracy’(2013)은 김희강·나상원에 의해 “돌봄민주주의”로 번역 소개되었고, 2023년에 재번역되어 발간되었다.

2) 대표적으로 낸시 폴브르, 조안 트론토, 에마 키테이, 낸시 프레이저, D. 잉스터, M.누스바움 등이 있으며, 국내에서는 윤자영, 김희강, 송다영 등이 경제적 측면, 정치이론, 사회복지 측면에서 접근하고 있다. ILO는 2018년 “좋은 일자리를 위한 돌봄노동과 돌봄일자리”라는 보고서를 발간한 이후 2022, 2023년 지속적으로 돌봄 노동에 대한 논의를 지속하고 있다.

등의 활동’으로 ‘돌봄을 필요로 하는 취약한 지위의 사람들에게 제공 하는 노동이나 활동’으로 ‘돌봄’을 보고자 한다.)³⁾

2. 돌봄권 : 돌봄할 권리를 중심으로

돌봄을 필요로 하는 사람들에게 돌봄을 제공하는 주체는 누구인가. 전통사회에서는 대부분의 돌봄이 가족 안에서 이루어졌지만, 후기 산업사회에서는 가족을 통한 돌봄이 더 이상 지속가능하지 않게 되어서 가족 밖의 시설이나 돌봄노동자를 통해 돌봄의 필요에 대한 대응이 이루어지고 있다. 보육시설, 장기요양시설, 병원 등이 대표적으로 영유아, 노인, 그리고 환자를 돌보는 시설들이다. 돌봄이 국가에서 제공되는 사회보장의 일환이거나 시장에서 구매할 수 있는 서비스상품으로 여겨지기 때문에 ‘돌봄의 사회화’ 혹은 ‘돌봄의 상품화’가 진행되고 있다고도 말한다. 국가는 돌봄이 지속가능해야 사회구성원이 안정된 삶을 유지할 수 있기 때문에 가족에서의 돌봄의 부재에 개입하고 있으며, 이는 돌봄이 공적 가치를 지니는 활동임을 확인한 것이기도 하다. 돌봄의 대인적이며 관계적인 활동들이 사적 책임으로부터 벗어나 공적이고 사회적인 책임으로 간주되고 있으며, 돌봄의 선순환을 통한 돌봄복지국가 혹은 돌봄민주주의를 전망하는 것은 인간다운 삶을 위해 포기할 수 없는 목표이다.

위와 같은 전제하에, 돌봄이 이루어지는 구체적 맥락을 들여다보면 돌봄은 시설이나 기관을 통해 완전하게 대체될 수 없음을 알 수

3) 여러 비판적인 지적이 있으나 이러한 접근은 D.앵스터가 정의하는 ‘돌봄’의 개념에서 출발한다고 볼 수도 있다. 앵스터는 돌봄을 ‘최소 역량의 확보’로 규정하는데 이는 “사람들이 사회에서 생존, 발달, 기능할 수 있도록, 이들의 생물학적으로 긴요한 필요를 충족하고, 기초 역량을 발달 유지하며, 불필요하거나 원하지 않는 고통과 고충을 피하거나 완화하도록 돕기 위해, 우리가 이들에게 직접적으로 하는 모든 것”이라고 정의한다.(D. 앵스터. 2017: 서원주. 2023)

있다. 태어남과 동시에 시설에서 성장하고, 시설에서 평생을 보내다 시설에서 죽음을 맞이하는 경우는 없기 때문이다. 태어나는 순간부터 누구나 경험하는 혹은 경험해야만 하는 보편적 관계가 사람을 통한 ‘돌봄’이며, 누군가의 ‘돌봄’이 없이 생존하는 인간은 없다. 인생의 순간순간마다 그리고 필연적으로 생을 마감하는 시기까지 반드시 ‘돌봄’을 받는 과정이 있게 된다. 돌봄을 받아야만 생존과 생활을 유지할 수 있기 때문에 우리는 ‘돌봄을 받을 권리’에 대해 적극적이며, 이를 보장받기 위한 다양한 제도와 정책들을 요구하고 있다. 이를 ‘돌봄권’이라 명명할 수 있는데 ‘돌봄권’에 대해 좀더 살펴보기로 하자.

돌봄권은 ‘돌봄을 받을 권리’ ‘돌봄을 할 권리’ 그리고 ‘돌봄권이 잘 보장되는지를 판단하는 공적 과정에 참여할 권리’를 포함한다(트론토, 2013). 이러한 돌봄권은 어떠한 권리이며 이를 헌법이나 법률에 별도로 규정해야 하는가에 관해서는 ‘돌봄’을 헌법적 가치를 가진 기본권으로 인식하면서 헌법에 명시하거나 혹은 별도의 돌봄기본법을 제정해야 한다는 논의로 구분해 볼 수 있다.

이재홍(2024)은 기본적 인권 사이에 존재하는 힘의 불균형을 국가가 바로잡고 기본권을 확인, 보장하는 방향에서 ‘돌봄’을 헌법에 근거를 두어 강제해야 한다는 의견이다. 돌봄과 관련한 정치이론을 발전, 확산시킨 김희강(2022)은 ‘취약한 인간의 필요에 응답하는, 모든 인간의 삶에서 선결적이며 필수불가결한 실천이자 가치’로서의 돌봄이 사회권과는 별도로 헌법에 명문화되어야 한다고 보았다. 구은정(2020)도 헌법 제34조에 별도의 항목으로 “국가는 개인의 권리가 자의무로서의 돌봄을 보장할 의무를 진다”라고 명시할 것을 제안하면서, 권리와 의무가 분리된 실체로서가 아니라, 상호인정의 관계 속에서 획득된 돌봄은 곧 돌봄을 제공할 의무와 호환되는 권리임을 확인한다.

헌법적 가치를 지닌 보편적 권리로서 별도법을 통해 돌봄의 법제화를 주장하는 손지현(2022)은 팬데믹을 거치면서 ‘보편적이고 상시적인 권리로 인정받지 못한 돌봄 문제’와 ‘돌봄 노동에 대한 낮은 인

식’이라는 구조적 문제를 확인하면서 ‘돌봄기본법’이 제정되어야 한다고 보았다. ‘돌봄’에 대한 통합적이며 총체적인 기본법적 성격을 지닌 별도법 제정이 필요하다는 입장이다. 돌봄을 인권으로 접근하는 이주하(2024)는 돌봄기본권이 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 포함하는 것으로 국가의 역할은 돌봄기본권을 보장하고 실현할 체계를 마련할 의무가 있음을 언급하였고, 이찬진(2024)의 경우 돌봄의 보편성과 인권으로서의 돌봄을 기존의 개별법 체계들이 보장하지 못하고 있으며 특히 돌봄받을 권리와 돌봄할 권리의 부정합이 인간의 존엄권과 인간다운 생활권 보장에 미흡하므로 인권법제의 도입이나 인권관점에서 재구조화된 통합돌봄법의 필요성을 제기한다. 위의 모든 주장들은 명시화의 필요성과 함께 돌봄에 대한 권리적 접근의 타당성을 뒷받침할 논거가 될 수 있을 것이다.

현재 돌봄을 규정하고 있는 법률은 ‘돌봄’ 혹은 ‘돌보기 위하여’ 등의 개념을 사용하고 있고 국가공무원법, 남녀고용평등및일가정양립지원에관한법률, 발달장애인권리보장및지원에관한법률, 아동복지법, 장애아동복지지원법, 그리고 아이돌봄지원법 등이 있다. 이 법률들에는 돌봄 대상에 따른 돌봄서비스의 내용이나 돌봄을 하는 노동자 혹은 기관 등의 역할과 책무 그리고 관리 및 운영방식 등을 언급하고 있다. 즉 가족 밖에서 이루어지는 돌봄서비스사업을 규정하고 있는 것이다.

돌봄권의 법제화 작업과는 별도로 ‘돌봄’은 돌봄서비스 혹은 사회서비스의 이름으로 제도화되어가고 있으며, 사회권적 기본권의 범주에서 다루어지기도 한다. 사회서비스 혹은 돌봄서비스를 국가 혹은 사회가 제공해야 한다는 변화는 돌봄을 가족의 책임으로 전가했던 것으로부터 의무주체의 다변화를 가져왔다. 모든 시민들이 보편적으로 누려야 할 가치이자 권리인 돌봄이 보편적 시민권으로 자리잡아가는 과정으로 볼 수 있을 것이다. 그렇다면 보편적인 ‘돌봄할 권리’는 시민의 기본권으로 보장되고 있는가. 사회권적 기본권 혹은 사회복지 측면에서 ‘돌봄받을 권리’는 보장 내용과 범위에 대한 보편주의

적 접근이 이루어지고 있으나 오히려 ‘돌봄할 권리’에 대한 접근은 상대적으로 부족한 상황이다.

우리는 생애사적으로 돌봄을 하기보다는 먼저 돌봄을 받는다. 돌봄을 받았으니 돌봄의 책임이 있다는 접근은 돌봄이 이루어지고 있는 사회구조적이며 다면적인 과정을 간과할 우려가 있다. 이미 돌봄을 책임으로 수행한 여성들에게 돌봄의 의무는 전통적인 성역할분업의 강화를 결과할 뿐이다. 또한 각 개인들은 자신이 받은 돌봄의 총량을 돌봄을 필요로 하는 사람에게 동일한 양만큼 제공할 수 없을 뿐만 아니라 그 대상도 단일할 수 없다. 예를 들어 양육자로부터 받은 돌봄의 양만큼 그 양육자에게 돌봄을 제공해주기 어려우며, 동시에 자신에게 돌봄을 제공해준 사람들 모두에게 일대일로 대응하여 돌봄을 제공할 수도 없는 것이다. 더불어 돌봄의 책임을 다하지 못한 사람들을 처벌할 수도 없다. 이와 같은 돌봄의 다면적 특성은 돌봄을 받았으니 돌봄을 제공해야 한다는 책임론을 정당화하기에는 한계가 있다. 돌봄은 일대일 대응구조가 아닌 연대와 책임의 사회적 관계망에 의해 이루어지는 것이며, 이러한 특성이 국가로 하여금 정치와 제도에 의한 돌봄권 보장의 책무를 지도록 한다. 국가는 개인의 권리로 서뿐만 아니라 돌봄의 사회적 관계에 근거한 권리의 제 측면을 통해 돌봄권을 실현하도록 조정하고 제도와 정책의 실행을 강제하는 역할을 해야 하는 것이다.

일대일 대응으로 돌봄권이 실현될 수 없다는 사실에도 불구하고 개인이자 보편적 시민으로서 ‘돌봄할 권리’는 돌봄을 필요로 하는 사람들에게 대한 최소한의 대응 역량이다. ‘돌봄할 권리’ 보장은 권리주체에 동반되는 의무로 인해 돌봄을 필요로 하는 사람의 돌봄받을 권리에 대한 최소한의 충족이 가능하도록 한다. 헌법적 가치에 근거한 ‘돌봄’은 권리주체인 국민(혹은 사람)이 돌봄의 권리를 가지며, 국가는 이러한 권리를 보장하고 실현해야 할 책임과 의무를 가짐에도 불구하고 가부장적 관습, 돌봄 가치의 평가절하 그리고 돌봄의 여성화 등이 작용하여 개인 특히 여성에게 돌봄을 의무로 부담 지우는 부정

의가 방치되었던 것이다. 돌봄할 의무는 부정의와 불평등을 내재한 채 돌봄관계를 왜곡시키는 위험을 안고 있다. 특히 가부장적 불평등 사회는 돌봄을 사인간의 의무로 규정하면서 돌봄의 가치인 상호호혜적 특성을 권력관계에 의한 지배-종속의 관계로 대치한다. 돌봄을 하는 사람이 돌봄의 인격적, 사회적 가치를 의무가 아닌 권리로서 실현할 때 돌봄의 사회적 성격과 그로 인한 관계맺음의 평등성을 획득할 수 있다. 통상 돌봄을 ‘개인의 권리와 의무’로 언급하고 있으나, 의무로서 규정된 돌봄의 실천과 가치는 사인간의 관계로 제한되거나 가족과 개인의 책임으로 전가하는 가부장적 가족주의로의 회귀를 가져오게 된다. 때문에 ‘돌봄할 권리’로의 접근이 필요하며 이의 실현을 위해 국가의 적극적 행위를 요구할 수 있다는 점에서 적극적 권리로서 이해되어야 한다. 즉 돌봄이라는 사회적 가치를 실천할 권리를 가족을 포함한 다양한 공동체에서 ‘돌봄할 권리’로 행사할 수 있어야 하며, 이러한 권리의 실현이 차별, 배제 그리고 소외되지 않도록 국가가 보장하여야 하는 것이다.

‘돌봄할 권리’를 명문화하기 위해서는 권리주체, 의무주체, 권리내용 그리고 권리근거⁴⁾들을 포함하여 돌봄권의 각 권리들에 대해 검토해야 할 것이나, 이 글에서는 ‘돌봄’을 ‘할 권리’의 접근이 필요하며 이러한 ‘돌봄할 권리’를 모든 시민이 보장받고 국가는 모든 시민으로 하여금 ‘돌봄할 권리’가 행사되도록 제도와 체계를 갖추어야 한다는 점에서 우리 사회에서 ‘돌봄할 권리’로부터 배제된 사람들이 누구인지를 들여다보고자 한다.

4) 기본권으로서의 돌봄을 돌봄기본법으로 제정할 필요가 있다는 손지현(2022)은 돌봄기본법의 구조와 내용을 검토하면서 이에 대한 최소한의 기준을 정리하고 있는데 요약하면, 권리주체는 보편적 사회구성원, 의무주체는 국가, 권리내용은 처분성, 면책성, 사회보장수급권과 다양한 소청구권, 그리고 돌봄노동권을 포함하며, 권리근거로 환경변화 및 이론적 법적 근거를 제시한다.

3. ‘돌봄할 권리’로부터 차별, 배제 그리고 소외 당한 사람들

돌봄민주주의의 원리⁵⁾를 들여오지 않더라도, 민주 시민으로서 평등해야 할 돌봄의 보편적 기본권을 보장받지 못하고 차별, 배제 그리고 소외되어 온 대표적인 사람들은 누구인가. 앞서 언급했듯이 이 글은 ‘돌봄 책임’을 다하고 이를 평등하게 분배하자는 접근의 중요성에도 불구하고, 인간 생존과 유지의 최소한의 필요인 돌봄을 받을 권리에 대한 대응으로서의 ‘돌봄할 권리’의 보편적 보장을 주장하는 관점에서 접근하고자 한다.

3.1 ‘돌봄할 권리’를 배제당한 사람들 1 : 양육자 아버지들

2018년도 24개의 시민단체들이 기자회견을 열었다. 이들이 펼친 현수막에는 ‘행복하게 자랄 권리, 행복하게 일할 권리, 행복하게 키울 권리’라고 적혀 있었다.⁶⁾ 이들은 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 외치면서 ‘돌봄권’을 보장하라고 외쳤다. ‘100인의 부산 아빠단’ 회원인 000씨는 “아빠, 일 그만두면 안돼요? 그냥 집에 있어요!”라는 아이의 말에 충격을 받았다며 지금은 ‘남성 육아의 시대’이니 ‘남성의 돌봄권’이 중요하다는 취지의 현장 목소리를 전했다.⁷⁾ 2021년 한 시민단체는 공식적인 견해로 ‘국민돌봄기본권’ 보장을 밝히면

5) 돌봄민주주의를 역설한 트론토는 “인간이 누구나 돌봄을 필요로 하고, 서로의 돌봄을 충족시키기 위해서는 서로를 도와야 하는 상호의존성을 가지며, 서로 연결되어 있는 모든 개인은 민주시민으로서 평등하게 돌봄에 대한 책임을 분담해야 한다”는 논지를 전개한다. 즉 민주주의 사회의 구성원이라면 돌봄의 제공 책임이 있고 어떻게 분담하고 분배하고 참여할 것인지를 합의하는 민주적 과정이 필요하다는 것이다.

6) 2018년 3월 4일, 「보육 더하기 인권 함께하기」가 출범하면서 “보육현장에 인권, 노동권, 돌봄권, 공공성을 더하자!”며 아동, 부모, 보육교사 권리 실현을 위해 24개 단체가 모여 기자회견을 열었다.

7) 옥광래. 2020. 4. “남성의 돌봄권”, 부산여성가족개발원.

서, 이를 실현하기 위한 몇가지 원칙 중의 하나로 ‘돌봄에 대한 젠더 측면의 고려가 필요’하고, ‘돌봄에 대한 권리는 모두에게 차별 없이 동등하고 정당하게 누릴 수 있어야 하고, 또한 반대로 그 책임 또한 정당하게 배분되어야 한다’고 했다.⁸⁾

인간 본연의 의존성으로 인해 출생한 아이들은 돌봄을 받을 보편적 권리를 가지고 있고, (대부분 부모인) 양육자는 (양육권으로 언급되는) ‘돌봄할 권리’가 있다(이하 부모를 양육자 아버지와 양육자 어머니로 구분하여 언급함). 돌봄권은 성별에 차별없이 보장되어야 하며, 혹여 사회구조적인 이유로 인해 이러한 권리를 침해받을 경우에는 이를 구제받을 수 있어야 할 것이다. 국가는 이와 같은 보편적 기본권인 인권으로서의 돌봄할 권리를 보호하고 보장해야 하는데, 양육자인 아버지는 자녀 ‘돌봄할 권리’를 제대로 행사하고 이를 보장받고 있는지 질문해 보고자 한다.

돌봄할 권리와 관련된 대표적인 정책이 육아휴직제도이다. ‘모성 보호’ 제도의 일환으로 여성들에게 주로 적용되던 육아휴직이 남성들의 사용을 장려하고 남성들의 육아휴직 사용 비율이 점차 증가하고 있다고 한다. 남녀고용평등법은 성별에 관계없이 육아휴직을 ‘신청’할 수 있도록 했다. 즉 성별에 관계없이 신청에 의해 자녀 ‘돌봄을 할 권리’가 인정되고 있다. 그러나 ‘모성 패널티’의 불이익을 감수하며 눈치 보는 육아휴직을 신청하는 대다수는 양육자 어머니들이다. 육아휴직이 양육자인 어머니의 모성권으로 대변되고 양육자 아버지의 부성권은 이차적 권리 혹은 주변적 권리로 취급되어 배제되고 있는 것은 아닌지, 육아휴직 사용 실태가 보여주는 양육자 아버지의 자녀 ‘돌봄할 권리’ 보장의 실재는 어떠한지를 살펴보자.

전통적 성 역할 인식은 육아를 여성적인 것으로 보고 남성이 육아휴직을 요청할 경우 남성성이 훼손되는 것으로 보았으나, 사회구조

8) 참여연대 사회복지위원회 사회서비스TF는 2021년 10월호 복지동향에 “공허한 국가책임제가 아닌 국민돌봄기본권 보장이 필요하다!”는 기획주제를 발표, 대선에서 다루어져야 할 사회서비스 과제를 다루었다.

와 문화에 따른 변화는 아버지의 역할을 충실히 이행하기 위해서는 육아를 위해 휴가와 휴직을 사용하는 것이 ‘돌보는 남성성’과 ‘새로운 아버지됨’의 역할이라고 보았다(박은정, 2023). 이는 궁극적으로 양육자의 평등한 돌봄권 보장이라는 측면에서 여성만이 아니라 남성 즉 아버지의 ‘돌봄할 권리’를 주장하도록 한다. 이제까지 상대적으로 배제되어 온 남성들의 육아휴직은 아버지의 자녀 ‘돌봄할 권리’로 존중받고 실행되어야 하는 것이다.

그러나 양육자인 아버지들은 육아휴직의 직접 차별을 받고 있기도 하다. 육아휴직 신청이 암묵적으로 무시되거나 그로 인한 불이익이 가시화되는 것은 기업문화와 조직위계구조에서 관행적으로 이루어져 왔다. 2024년 2월의 조사에서 남성들이 육아휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 이유로 ‘직장생활에서 불이익이 우려돼서’가 27.4%를 차지했고, “육아휴직을 못쓰게 한다고 신고라도 하게 되면 업계에서 매장된다”는 보도가 있었다.⁹⁾ 이는 평등한 돌봄권의 직접적 차별이다.

양육자 아버지의 자녀 ‘돌봄할 권리’의 배제와 차별은 통계의 왜곡된 해석에서도 나타난다. 통상 정부 발표에 의한 남성 육아휴직 사용율은 2016년에 8.5%였고, 2018년 17.8%, 2020년 24.4%, 2022년 28.9%였다. 비율상으로 증가했다. 그러나 이 수치는 전체 육아휴직 급여 수급자(남성+여성) 가운데 남성의 비율로 남성의 비율이 높아지면 여성의 비율이 낮아지는 구조이다. 양육자 아버지의 육아휴직 사용을 보다 정확히 파악하려면 출생한 자녀가 있는 양육자 아버지 가운데 육아휴직 신청이 가능한 사람 즉 ‘육아휴직 대상자 수’를 분모로 하여 실제로 육아휴직을 신청한 수로 그 비율을 파악해야 한다.

그렇다면 우리나라에서 육아휴직을 신청할 수 있는 각 성별 양육자는 몇 명이며, 이들이 각각 육아휴직¹⁰⁾으로 ‘돌봄 권리’를 행사하

9) 한겨레. “육아휴직 남성은 해고 대상이라니...분위기 이래서 애 낳겠습니까?”. 2024. 3. 7일자(오세진, 장수경기자)

10) 현 육아휴직신청은 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 최대 12개월(부모 각각 12개월이므로 합하면 24개월)을 사용할 수

고 있는 경우는 어느 정도나 되는 것일까. 2022년 대한민국의 출생아는 288,509명(이하 288천명)이었다. 출생아 부모 중 양육자 아버지로서 ‘육아휴직 대상자 수’는 181,868명(이하 181천명)이었고, 양육자 어머니는 106,641명(이하 106천명)이다. 그렇다면 육아휴직 대상자인 181천명의 양육자 아버지 가운데 실제로 육아휴직을 신청한 사람은 몇 명일까. 12,407명으로 6.8% 였다. 2022년 출생아 부모 중 육아휴직 대상자(B)를 분모로 하고, 출생아 부모 중 육아휴직자(A)를 분자로 한 육아휴직 사용률은 전체 30.2% 밖에 되지 않았고, 이를 성별로 살펴보면 아버지는 6.8%, 어머니는 70.0%였다. 아버지들의 실질적인 육아휴직 사용율은 어머니에 비해 10분의 1에도 미치지 못하는 수준이며, 양육자 아버지는 자녀 ‘돌봄할 권리’를 행사하지 않거나 행사하지 못하고 있는 실정인 것이다.

<표 1> 출생아 부모의 출생연도 육아휴직 사용률
(단위: %, %p, 명)

		2018	2019	2020	2021	2022P
육아휴직 사용률 (A/B*100)	전체	21.7	23.0	24.5	25.8	30.2
	양육자 아버지(부)	2.3	2.9	3.5	4.1	6.8
	양육자 어머니(모)	61.2	62.8	64.4	65.5	70.0
출생아 부모 중 육아휴직자 (A)	전체	75,227	76,136	74,275	77,391	87,092
	양육자 아버지(부)	5,278	6,340	6,871	7,933	12,407
	양육자 어머니(모)	69,949	69,796	67,404	69,458	74,685
출생아 부모 중 육아휴직 대상자 (B)	전체	346,914	331,409	303,693	299,467	288,509
	양육자 아버지(부)	232,690	220,350	198,971	193,355	181,868
	양육자 어머니(모)	114,224	111,059	104,722	106,112	106,641

자료: 통계청. 2023.12. “2022년 육아휴직통계 결과(잠정)”, p.16 표 재구성(2022P는 잠정치)

있고, 이를 2회 분할하여 사용할 수 있다. 따라서 당해 년도의 출생아 부모 중 육아휴직 대상자수는 출생아 부모 각각의 고용보험 가입자격에 의해 산출될 수 있을 것이다.

양육자 아버지들이 육아휴직을 신청하지 못한 것은 여러 가지 이유가 있다. 상대적으로 임금이 높은 아버지들의 육아휴직은 낮은 소득대체율로 인해 가계의 소득감소를 가져오고, 회사는 무슨 남자가 육아휴직이냐며 직장보다는 가정을 중시하는 사람으로 치부해 버리는 부정적 분위기도 작용한다. 이와 같은 이유들은 제도와 문화가 관행으로 유지해 온 구조적 요인이며 자발적 선택의 결과라고 보기 어렵다. 국가는 법률이 보장한 권리를 개인이 행사하지 못하는 구조적 요인을 해소할 의무가 있으며 이를 위한 정책을 강구해야 한다. 남성 육아휴직 사용율이 높은 나라들의 경우 강제성을 띤 남성 대상 육아휴직 인센티브나 할당제도를 실시하고 있으며, OECD 국가에서도 소득대체율이 높고, 성평등한 사회규범, 그리고 높은 공공고용 비중을 보일 경우에 효과적이었다(김지현, 2020)는 점을 참고해야 한다.

개별 기업 차원에서 남성들의 육아휴직 신청을 높이기 위한 제도적 방안들도 적극적으로 고려되어야 한다. 자주 언급되는 대표적 사례는 롯데지주인데 2022년 지속가능보고서에 의하면, 여성들이 별도의 휴직계 없이 출산 후 자동으로 육아휴직이 신청되는 자동육아휴직제를 2012년에 도입했고, 2017년부터 출산 3개월 이내에 ‘남성 육아휴직 의무제도’를 도입했다. 육아휴직 지표와 관련하여 ‘육아휴직을 받을 권리’와 동시에 성별로 패널티 없이 이를 사용할 수 있음을 명시하고 있다. 아직 ESG¹¹⁾ 공시가 모든 기업에 의무화되어 있지는 않으나 단계적 추진의 방향임을 감안할 때, 여성 뿐만 아니라 남성들의 자녀 ‘돌봄할 권리’를 개별 기업 차원에서 보장하고 실행하는 것은 기업가치 측면에서 시급히 추진되어야 할 과제이기도 하다.

11) ESG(Environment, Social and Governance)는 비재무적인 기업가치 평가 도구로 온실가스 배출량과 재생에너지 사용, 인적자원관리(성별임금 및 일가정양립 등)와 다양성(DEI), 이사회 운영 등 지속가능한 사회를 위해 기업들이 실행해야 하는 내용을 지표로 구성하여 평가하고 있으며 관련 데이터들의 공시를 통해 ESG 평가가 실시되고, 개별 기업에서는 ESG 정보공시를 담은 지속가능보고서를 발간하고 있다.

<표 2> 롯데지주 2022 지속가능보고서의 육아휴직 Index

GRI STANDARDS _ TOPIC-SPECIFIC STANDARDS _ SOCIAL(GRI 400)			
No.	Title	분류 1	분류 2
401-3	육아휴직	육아휴직을 받을 권리가 있는 임직원 수(성별)	남성
			여성
		육아휴직 사용 임직원 수(성별)	남성
			여성
		육아휴직이 끝난 후 업무에 복귀한 임직원 수(성별)	남성
			여성
		육아휴직 종료 후 직장에 복귀하여 12개월간 근무한 임직원 수(성별)	남성
			여성
육아휴직 복귀율	여성		
복귀 후 유지율	남성		
	여성		

출처: 롯데지주 2022 지속가능보고서, p.92 표 일부 재인용

돌봄의 가치나 윤리가 배제된 사회에서 돌봄을 받거나 돌봄을 제공하는 사람들이 경험하는 다면적이고 체계화된 불평등을 ‘돌봄 부정의’라 한다(송다영, 2022). 돌봄에 대한 사회적, 경제적 가치가 제대로 인정 혹은 보상되지 않는 구조에서 여성, 저지위 노동자 혹은 사회적 약자에게 일방적으로 전가된 정의롭지 않은 돌봄은 분배의 문제를 발생시킨다. 여성에게만 부여된 돌봄권은 부정의한 돌봄이다. 기본권으로서의 ‘돌봄할 권리’에서 배제되어 차별받고 소외받은 양육자 아버지들의 자녀 ‘돌봄할 권리’의 회복이 필요한 이유이다.¹²⁾ 이를 위해 단계적 접근이 필요하다면, 국가는 아버지의 ‘육아휴직 할

12) 양육자 아버지의 자녀 ‘돌봄을 할 권리’ 보장을 위해서는 육아휴직 쿼터제, 육아휴직 급여 상한액 조정, 인식개선 사업 등 다양한 정책과 제도가 필요할 것이나, 이는 별도의 논의를 통해 발전시켜야 할 것이다.

당 의무'를 실시하여 양육자 아버지의 '돌봄할 권리'를 적극적 권리로 보장하여야 한다. 이를 근로기준법과 남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률 등 관련 법률에 규정하고, 양육자 어머니의 육아휴직급여와 연계하거나, 양육자 어머니가 고용보험 미가입자일 경우에도 양육자 아버지의 육아휴직은 일정기간(1~3개월) 의무가 되도록 하여, 고용보험과 재정에서 이를 급여로 보장해주어야 한다. 권리 실현을 위해 의무를 부여하는 것인데, 국가는 이러한 강제를 통해 실현되지 않는 권리를 조정할 책무가 있는 것이다. 양육자 아버지의 육아휴직 권리의 보장은 돌봄이 남녀 모두의 역할임을 인식하고, 양육자 어머니의 자녀 '돌봄할 권리'가 모성 패널리티가 되지 않도록 기여할 것이며, 궁극적으로 돌봄의 평등한 분배와 이를 통한 민주적 시민으로서의 동등한 지위와 참여라는 과정을 만들어 낼 것으로 본다.

3.2 '돌봄할 권리'를 배제당한 사람들 2: 비임금·비정형 노동자들

돌봄의 보편성은 모든 인간이 지닌 취약성과 의존성으로부터 나온다. 그런데 돌봄을 필요로 하는 사람에게 돌봄을 제공하는 사람들은 어떤 지위에 있는가. 돌봄의 가치가 절하되어 있는 사회에서 돌봄을 제공하는 사람 즉 돌봄노동자들은 저임금과 불안정한 고용상태에 놓여있는 경우가 많다. 예를 들어 최저임금 수준의 방문돌봄노동자(재가요양보호사 등)들은 시간제 호출형 노동자로 주당 평균 노동시간이 26.6시간이며, 이용자에 의해 일자리 중단이 빈번하게 일어나기도 한다(남우근·김종권, 2024). '취약한 인간을 위해 돌봄을 제공하는 사람이 돌봄 제공으로 인해 또 다시 취약'해지는 현실인 것이다. 정작 보육교사가 자신의 아이를 돌보지 못하는 경우도 많다. 이렇듯 자신의 노동형태에 따라 '돌봄할 권리'를 보장받지 못하는 사람들이 있다.

'돌봄할 권리'는 시간을 통해 확보된다. 돌봄을 하기 위해서는 생계유지와 생존의 어려움 없이 돌봄을 제공할 시간이 있어야 하며 이는 통상적으로 노동과 돌봄이 양립할 수 있는 형태로 계획되고 지원된다. 자녀를 돌볼 시간, 노쇠한 부모를 돌볼 시간 혹은 아픈 가족이

나 지인을 돌볼 시간 등 모든 ‘돌봄할 권리’는 우선적으로 시간이 확보되어야 하며, 돌보기 위해 생업을 중단해야 한다면 이는 또 다른 기본권을 침해하는 것이 된다. 우리 사회는 누구의 돌봄 시간을 어떻게 보호해 주는가.

돌봄이 보장되는 방식은 통상 사회보험으로 이루어지고 있으며, 돌봄을 할 시간은 휴가나 휴직 등을 통해 노동자가 급여를 수급하는 권리로 부여된다. 근로기준법과 남녀고용평등법에 근거한 휴가, 휴직, 육아기근로시간단축 등을 통한 ‘돌봄할 권리’는 ‘근로자’가 대상이다. 자영업자와 같은 비임금노동자와 프리랜서, 특수형태근로종사자(이하 ‘특고’) 그리고 플랫폼 노동자 등 비정형 노동자들은 육아휴직, 가족돌봄휴가 그리고 육아기 근로시간단축근무제와 같은 ‘돌봄할 권리’에 포함된 시간을 보장받을 수 없다. 고용보험을 기반으로 한 휴가와 휴직은 원칙적으로 비임금·비정형 노동자에게 적용되지 않으며, 이들은 보편적 시민권으로서의 ‘돌봄할 권리’가 배제된 사각지대에 놓여있게 된다.

비정형 노동자들의 규모는 산업구조와 고용형태의 다변화에 따라 점차 증가하는 추세이다. 돌봄을 받기보다 ‘돌봄을 할’ 연령대로 추정되는 20~49세의 (무급가족종사자를 포함한) 자영업자는 대략 247만명이며, 특고는 약 90만명이다(조보배, 2021). 특수고용직과 플랫폼노동자 그리고 프리랜서 등이 포함된 ‘인적용역 사업소득’¹³⁾ 원천징수 대상자가 2022년 847만명인데 여성이 448만명, 남성이 398만명으로 30세 미만이 203만명, 30~39세가 153만명으로 청년층 비율이 42%에 해당한다는 보도가 있었다.¹⁴⁾ 이들 청년들 대부분이 자녀, 부모 혹은 돌봄을 필요로 하는 사람들에게 ‘돌봄할 권리’를 행사하지 못하고 있다. 비정형 노동자들 중 특수형태 근로자의 고용보험 가입률은 48.0%, 플랫폼 노동자는 33.9%, 1인 자영업자는 26.1%였으며

13) 고용관계없이 노무를 제공하고 받는 소득을 말한다

14) 경향신문. “육아휴직, 법에는 있지만 비임금노동자에게는 없다.”, 2024. 5.8일자(김지환기자)

프리랜서의 고용보험가입률은 23.2%에 그쳤다(박은정, 2023). 고용보험에 가입하지 않은 일하는 사람들은 사회보험이 보장하는 ‘돌봄할 권리’를 획득하지 못하고 있으며, 고용보험에 가입하였다고 하더라도 보장급여의 범위가 달라서 자녀를 포함하여 누군가를 돌봐야 할 때는 노동 중단을 각오해야 한다.

자영업자의 ‘돌봄할 권리’ 배제 실태를 살펴보자. 자영업의 경우 2006년부터 고용보험 특례조항에 의해 임의가입이 가능하지만 이는 전체 자영업자의 1%도 되지 않고, 고용보험에 가입한 경우에도 실업급여와 직업능력개발사업만 적용되고, 출산휴가와 육아휴직 그리고 육아기 근로시간 단축은 적용되지 않는다. 수많은 자영업자 청년들은 출산전후휴가나 육아휴직을 통해 양육자 어머니, 양육자 아버지로서 자녀 ‘돌봄할 권리’가 보장되지 않고 있는 것이다.¹⁵⁾

비정형노동자의 경우 2021년부터 ‘노무제공자’도 고용보험이 적용되도록 법 개정이 되어 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대출모집인, 대여제품 방문점점원, 가전제품 배송기사, 방과후강사, 건설기계종사자, 화물차주인, 퀵서비스, 대리운전 등 특고 14개 직종이 고용보험 적용을 받게 되었다. 그러나 이들에게는 출산전후 휴가급여만 적용되어서 육아휴직급여를 신청할 자격은 없다. 모두 44만여명이 이러한 지위로 고용보험에 가입하였고 이 가운데 여성이 68%정도였다(조보배, 2021). 이렇게 보면 육아휴직을 통해 자녀를 ‘돌봄할 권리’를 행사할 수 있는 ‘근로자’는 전체 양육자 가운데 정규직의 전형적 노동자만 해당되며, 850만에 이르는 비임금, 비정형 노동자들은 아예 적용 대상 자체에서 배제되고 있다고 볼 수 있다.

15) 2019년부터 고용보험 미적용자에게 매달 50만원씩 3개월 동안 출산급여를 지원하는 사업이 있는데 그 대상이 1인 자영업자, 특수형태근로종사자, 자유계약직(프리랜서), 고용보험적용제외자(초단시간근로자, 4인이하 농림어업), 고용보험 피보험 단위기간 180일 수급요건 미충족자 등이다.

헌법 제10조는 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적인 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다’고 규정하며, 제11조 제1항에서 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’, 그리고 제32조 제3항에서 ‘근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다’고 규정하고 있다. 비임금, 비정형 근로자들의 ‘돌봄할 권리’는 인간으로서의 존엄과 가치를 지닌 국민의 한 사람으로서 행복추구권과 평등권에 근거해 당연히 보장되어야 할 권리이다. 그러나 근로기준법, 남녀고용평등법 그리고 고용보험법 등의 법률이 정한 ‘근로자’는 다양한 노동형태를 반영하지 못하고 있다. 자영업을 하는 청년부부가 출산을 했을 경우 양육자 어머니는 출산전후휴가급여를 받을 수도 육아휴직급여를 신청할 수도 없는 현실, 양육자 아버지는 배우자출산휴가나 육아휴직급여를 신청할 수 없는 현실인 것이다.

자영업자의 돌봄권은 어떻게 담보되어야 할까. 이들의 휴가나 휴직은 사업관리와 운영 전체를 포기하면서 가게 문을 닫아야 하거나 당장의 수입을 포기해야 하는 상황에 이르기 때문에 직장에서 대체 인력을 구하는 것과는 접근이 달라야 한다. 따라서 육아휴직보다 육아기 동안 노동시간을 단축하고 이에 대한 대체 인력 비용을 지원해주는 방안이 보다 실질적이라는 것(조보배, 2021:87)을 고려한 정책 설계가 필요하다. 특고 등 비정형 노동자들의 ‘돌봄할 권리’를 보호하기 위해서는 우선 ‘일하는 사람’ 혹은 ‘소득이 있는 사람’이 ‘돌봄할 권리’를 실질적으로 행사할 수 있는 법 개정이 필요하다. 소득에 기반한 전국민고용보험 적용과 그에 따른 돌봄권 보장의 보편성을 담보하여야 한다.

고용형태의 다양화, 다변화에 따라 전통적인 ‘근로자’의 범주에 포함되지 않는 일하는 사람들이 늘어나고 있다. 비임금·비정형 근로자들의 존재를 ‘사각지대’로 간주하여 ‘특례’ 형태로 이 간극을 메우는

것이 아니라, 일하는 시민으로서의 보편적 기본권인 ‘돌봄할 권리’를 확보하고 보장하는 정책과 제도가 요구되고 있다, 적어도 비임금, 비정형 노동자들이 그들의 고용형태에 근거한 ‘사회적 신분’에 의해 ‘돌봄할 권리’로부터 배제, 소외 그리고 차별받지 않는 사회가 되어야 한다.

4. 돌봄할 권리 보장을 위하여

‘돌봄’의 보편성은 출생과 더불어 모든 인간이 예외없이 돌봄의 욕구를 충족해야 생존할 수 있으며, 모든 인간은 누군가로부터 돌봄을 받음으로써 생존, 성장 그리고 유지를 할 수 있다는 점에 있다. 돌봄 관계는 관련한 당사자들의 ‘협력적 기획’이며 복잡하지만 연쇄적인 광범위한 사회적 관계망이어서 돌봄을 공적 가치로 인정하고 이를 지원하고 보장하는 규범적 원칙을 세운다(김희강, 2022:41). 정책과 제도가 이를 담당하여야 하며, 법률은 그 대표적인 장치인 것이다. 법률은 ‘돌봄받을 권리’와 ‘돌봄할 권리’ 사이의 불균형과 부정합을 해소하기 위한 역할을 해야 한다. 다면적 관계에서 ‘돌봄할 권리’의 부재는 곧 ‘돌봄받을 권리’의 미실현을 의미하게 된다는 점에서 이 글은 성별과 노동형태에 관계없이 모든 인간의 보편적 기본권으로서 ‘돌봄할 권리’를 검토해보고 이의 부재를 살펴보고자 했다.

‘돌봄할 권리’의 경우 양육자 아버지들의 명시적, 묵시적 배제를 주목해야 한다. 모든 출생아의 모든 어머니는 출산휴가를 보장받아야 하고 이들의 양육자인 부모는 각각 육아휴직을 신청할 수 있어야 한다. 육아휴직 급여 신청자 중에 남성의 숫자가 증가하였다고 하여 남성 육아휴직비율이 늘어났다고 언급하는 오류를 범하지 말아야 한다. 양육자 아버지로서의 남성 육아휴직 사용은 전체 출생아의 아버지를 대상으로 하여야 하며, 적어도 (고용보험상) 출생아 부모 중 아버지(부) 육아휴직 신청 대상자수로 파악되어야 한다. 양육자 아버지들의 자녀 ‘돌봄할 권리’의 부재와 배제는 직·간접 차별에 가깝다는

사실을 인식하고, 이를 권리로서 확보할 방안을 마련해야 한다.

고용보험 미가입자이거나 자영업, 특고 등 비정형 노동자들이거나 비경제활동인구인 ‘국민’의 ‘돌봄할 권리’도 보장되어야 한다. 자녀 돌봄에 제한하여 살펴볼 때, 육아휴직을 통해 일정한 급여를 받으며 자녀 ‘돌봄할 권리’는 출생아 부모 중 고용보험 가입 정규 근로자에 제한되어 있다. 기여를 통한 사회보험이 ‘돌봄할 권리’의 전제가 된다면 이러한 권리 획득을 위한 자격조건이 왜 정규 근로자에게만 제한되어야 하는가를 문제삼아야 한다. 돌봄의 보편성은 근로유무와 관계없이 모든 시민에게 적용되어야 하며, 보편적 기본권으로서 돌봄을 보장하는 제도로 마련되어야 한다.

돌봄을 둘러싼 다면적 관계와 특성들을 이해하는 것은 돌봄 민주주의의 기초를 다지고, 돌봄복지국가로 가는 여정 속에서 ‘돌봄의 부정의’를 해소할 필요성을 제기한다. 그것의 질문은 ‘누가 돌봄을 하는가’로부터 시작될 필요가 있으며 돌봄을 할 주체들은 돌봄을 할 권리를 획득하고 이를 실행할 수 있어야 한다. 이 글은 그 첫 단추를 ‘돌봄을 할 권리’에서 찾으려 했다.

돌봄기본권에 대한 다양한 논의들이 제기되고 있다. 인권으로서의 돌봄, 사회권적 기본권으로서의 돌봄 그리고 이와는 결을 달리하는 돌봄권에 대한 보다 광범위하고 독자적인 해석 등이 나오고 있다. 이와 같은 논의들은 모두 ‘돌봄’이 공적 가치를 지닌 상호의존과 사회적 연결망에 기반함과 동시에 보편적 필요에 대응하는 모든 시민의 책임이나 권리임에 동의하고 있다. 돌봄을 개인과 가족 특히 여성의 책임으로 돌렸던 ‘정의롭지 못함’을 시정하고, 모든 시민이 돌봄을 받을 권리, 돌봄을 할 권리 그리고 스스로를 돌볼 권리를 담지하도록 사회관계를 변화시키는 것이 돌봄권을 실현해야 하는 국가의 역할이다. 개인을 넘어 연대를 통한 돌봄 받을 권리가 실현되기 위해서는 ‘돌봄할 권리’가 보장되고 행사되어야 함을 ‘돌봄할 권리’로부터 배제된 사람들을 통해 살펴보았다. 이 글은 자녀돌봄을 중심으로 ‘돌봄할 권리’를 살펴보았으나, 생애 전반에 걸친 안정적인 돌봄의 필요

성, 특히 초고령화 사회의 노인돌봄이 위치한 돌봄의 관계성은 ‘돌봄 할 권리’의 주체성에 대한 논의의 심화를 요구한다. ‘돌봄’에 대한 논의 없이 저출생 초고령화 사회의 사회문제와 지속가능성을 해결할 수 없다. 누가 돌볼 것인가, 돌봄을 할 권리가 누구에게 있는가. 이 질문에 대한 답을 구하기 위해 돌봄을 할 권리로부터 배제, 소외 혹은 차별받고 있는 사람들의 권리부터 회복하고 보장할 것을 촉구한다.

참고문헌

- 구은정. 2020. “돌봄 가치를 반영하는 개헌을 위하여 - 개인의 권리와 의무로서의 돌봄,” 『경제와 사회』 127: 134-169
- 김지현. 2020. “남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석: 퍼지셋 질적비교 분석을 통한 국제비교연구.” 『비판사회정책』 66:45-92
- 김희강. 2022. 『돌봄민주국가』. 서울: 박영사
- 남우근. 김종권. 2024. “방문돌봄 노동자의 노동실태 및 임금체계 개선 방안.” 돌봄사회실현을 위한 토론회 1. 사)보건복지자원연구원 정책연구위원회
- 더케어컬렉티브. 2021. 『돌봄선언』. 정소영 옮김. 서울:니케북스
- 롯데지주. 2023. 『2022 지속가능보고서』.
- 박은정. 2023. “일하는 모든 양육자의 평등한 돌봄권 보장을 위한 시간정책.” 『젠더리뷰』 가을호 : 34-42
- 서원주. 2023. “돌봄의 권리이론: 다니엘 앵스터의 돌봄 책임 정당화에 대한 고찰.” 『한국여성철학』 40 : 61-85
- 손지현. 2022. “기본권으로서 돌봄에 대한 고찰: 돌봄 환경 변화에 따른 돌봄기본법 제정 필요의 관점으로.” 『사회복지법제연구』 13(2) 통권 제24호 : 69-95
- 송다영. 2022. “돌봄정책의 새판짜기는 어떻게 가능한가?:돌봄윤리 관점에서의 돌봄정책에 관한 비판적 고찰.” 『비판사회정책』 77: 197-226
- 이재홍. 2024. “헌법원리로서의 ‘돌봄국가원리’에 관한 연구 - 기후변화 소송에의 함의.” 『법학논집』 28(3) 통권 85호:63-100
- 이주하. 2024. “돌봄복지국가의 길을 묻다: 돌봄복지국가의 정체성과 지향 & 돌봄복지국가와 돌봄기본권.” 2024년 비판과 대안을 위한 사회복지학회 춘계학술대회.
- 이찬진. 2024. “돌봄복지국가와 돌봄기본권 - 사회정책으로서의 돌봄에서 인권에 기초한 돌봄기본권으로의 재구조화.” 2024년 비판과 대안을 위한 사회복지학회 춘계학술대회.
- 조보배. 2021. “모성보호제도의 법적 사각지대:비정형 노동자의 돌봄권 보장을 위하여.” 『여성연구』 111(4): 67-95

244 인권연구 제7권 제1호(2024. 6.)

통계청. 2023. “무급 가사노동 평가액의 세대간 배분 심층 분석: 2019년 국민시간이전계정 개발 결과.”(보도자료 2023. 6. 27)

ILO(2018), “Care work and care jobs for the future of decent work”