

주제회의  
가사노동의 젠더 불평등

## 무급 돌봄 및 가사노동: 베트남 사례

팜 투 히엔  
[젠더 수석 자문관]

〈지속가능개발목표 5. "양성평등 달성과 모든 여성 및 여아의 권리신장"〉에는 서비스, 기반시설 및 사회 보호 정책을 제공하고 가정 및 가족 내에서 공동의 책임을 증진함으로써 무급 돌봄 인식, 감소 및 재분배를 촉구하는 세부 목표 5.4 를 제시하고 있다. 베트남에서 여성의 무급 돌봄 문제는 다수의 젠더 연구 및 분석에서 양성평등과 여성의 평생 자기개발에 있어 주요 장애요인으로 다루어졌다. 베트남은 여성의 무급 돌봄 시간 감소를 2011년 ~ 2020년, 2021년 ~ 2030년 양성평등에 관한 국가전략 목표 중 하나로 설정한 바 있다. 특히, 2021년 ~ 2030년 양성평등에 관한 국가전략은 2030년까지 여성이 무급 돌봄에 할애하는 시간을 남성의 할애 시간 대비 1.4 배로 줄이는 것을 목표로 하고 있다.

본 논문에서는 이 문제에 대해 세 가지 섹션으로 나누어 다루고자 한다. 첫 번째 섹션에서는 최근의 연구를 통해 베트남 내 무급 돌봄에 대해 여성이 더 많은 책임을 부담하고 있다는 증거를 제시하고 이러한 현상이 양성 불평등에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 두 번째 섹션에서는, 여성과 남성의 무급 돌봄 참여에 영향을 미치는 베트남 법 및 정책적 기틀을 살펴본다. 마지막으로, 세 번째 섹션에서는 무급 돌봄 노동과 관련된 정책적 한계와 도전과제, 그리고 정책적 시사점에 대해 논하고자 한다.

## 1. 여성의 무급 돌봄 노동 부담: 변화의 가능성은?

전 세계 다른 국가와 마찬가지로 베트남에서도 여성과 여아가 무급 돌봄 노동에 대한 책임을 져야 한다는 인식이 사회에 뿌리 깊이 박혀 있다. 여성이 무급 돌봄 노동을 더 많이 부담한다는 사실을 인식하면서, 남성과 여성이 무급 돌봄 노동에 할애하는 시간에 변화를 가져오고 무급 돌봄 노동의 가치를 가시화하려는 노력은 증거 기반 정책 및 프로그램에 있어 매우 중요하다.

여기에서 시간활용 설문조사는 개인의 시간활용 패턴을 이해하는데 중요한 수단이 된다. 베트남에서는 액션에이드베트남(Action Aid Viet Nam)이라는 국제 NGO가 2016년에 국내 최초로 시간 활용 설문조사를 실시한 바 있다. 이에 따르면, 하루에 무급 돌봄 및 가사노동에 할애하는 시간이 여성은 평균 314분, 남성은 평균 190분으로 나타났다. 즉, 여성은 남성보다 1.7 배 더 많은 시간을 무급 돌봄 노동에 쓴다는 것이다. 특히, 교육 수준 및 결혼 여부에 따라 각기 다른 여성 그룹 간 무급 돌봄 노동에 할애하는 시간에는 다소 차이가 있었다. 또한, 비용을 고려했을 때, 무급 돌봄 및 가사노동이 2015년 베트남 총 GDP의 20%에 기여했다고 추산하고 있다.

무급 돌봄 노동에 대해 여성과 남성이 할애하는 시간에 대한 변화를 기록하기 위해, 베트남 정부는 2019년 이후 국가노동력조사(National Labour Force Survey)를 통해 자료를 수집하기도 했다. 이에 따라, 국가노동력조사(2019)에서는 최초로 무급 돌봄 및 가사노동에 할애한 시간과 관련한 질문이 포함되었다. 이 조사 결과에 따르면, 주당 무급 돌봄 및

가사노동에 할애하는 시간이 여성과 남성 각각 18.84, 8.93 시간으로 나타났다. 즉, 여성은 남성보다 두 배 더 많은 시간을 무급 돌봄 및 가사노동에 쓴다는 것이었다. 하지만, 이 조사에서는 7개의 세부 영역 중 하나인 "무급 돌봄 및 가사노동"에 세 가지 유형의 무급 가사노동을 포함하여 이에 대한 정의를 제시하긴 했지만, 봉사활동, 사회적 활동 및 여가 시간과 같은 활동들은 포함하지 않는다는 제약점이 있었다. 따라서, 이러한 정의는 무급 돌봄 및 가사노동에 할애하는 정확한 시간을 따지는 데 영향을 미치게 된다.

베트남에서 두 번째로 실시된 시간 사용 설문조사는 2022 년과 2023 년 세계은행(World Bank)의 지원으로 15 세 ~ 64 세 사이의 베트남인 6,001 명을 대상으로 진행되었으며, 그 결과는 2023 년 1 월에 발표된 바 있다. 이 시간사용 설문조사에서는 8 개의 범주를 중점적으로 다루었으며, 여기에는 유급 노동, 가사노동, 돌봄(가족을 대상으로 한 무급 돌봄 서비스), 봉사활동 및 다른 가정 지원, 교육, 사회적 참여, 여가 및 미디어 소비, 개인 돌봄-수면 및 식사 등이 포함되었다. 이 설문조사 결과에 따르면, 여성이 무급 돌봄 및 가사노동에 할애하는 시간은 남성이 할애하는 시간보다 2.87 배 더 길었다. (여성과 남성 각각 261 분, 91 분 할애)

성별 1 일 활동에 할애하는 시간(시간:분)

	유급 노동	가사노동	돌봄	봉사활동 및 다른 가정 지원	교육	사회적 참여	여가 및 미디어 소비	개인적 돌봄, 수면 및 식사
여성	5:07	2:47	1:29	0:04			1:32	12:10
남성	6:04	0:56	0:28	0:06			2:18	12:59
합계	5:36	1:52	0:58	0:05	0:32	0:24	1:55	12:34

출처: 시간사용설문조사, ABP 젠더(ABP Gender), 세계은행(World Bank), 2023

1 일당 유급, 무급 노동 및 참여 & 여가에 할애하는 시간(시간:분)

	유급 노동	무급 노동	총 노동	참여 및 여가
여성	5:07	4:21	9:29	1:53
남성	6:04	1:31	7:35	2:46
합계	5:36	2:56	8:32	2:20

출처: 시간사용설문조사, ABP 젠더(ABP Gender), 세계은행(World Bank), 2023

위의 표에서는 여성의 총 노동 시간(9 시간 29 분)이 남성의 총 노동 시간(7 시간 35 분)보다 상대적으로 더 긴 것으로 나타난다. 이는 시간 사용에 있어 여성과 남성 사이에 나타나는 큰 차이가 유급 및 무급 노동과 여가시간의 불평등한 분배로 인한 것이라는 점을 보여준다. 베트남에서 여성의 노동시장 참여율은 70.9%로 전 세계 평균인 47.2%보다 현저히 높긴 하지만, 여성과 남성의 사회적 참여 비율은 지난 10년 동안 평균 9.5% 포인트 차이를 보이는 것으로 나타났다.

일부 연구 및 분석 결과에서는 무급 돌봄 노동의 불평등한 분배가 베트남 내 양성평등에 미치는 영향이 굉장히 크다는 점을 제시하고 있다. 즉, 교육, 노동 참여, 양질의 일자리 및 수입, 보건 및 정치적 참여 등 전 분야에 걸쳐 막대한 영향을 미치고 있다는 것이다. 예를 들어, 유급 노동에 참여하지 않는 여성의 20% 이상이 무급 돌봄 노동 때문에 유급 노동에 참여하지 못하며, 이러한 비율은 남성은 2%에 그치고 있다. 또한, 언급된 20% 이상의 유급 노동 미참여 여성이 학습 및 교육을 중단하는 이유로 무급 돌봄 노동을 들고 있다고 한다.

무급 돌봄 노동에 할애하는 시간을 측정하기 위한 이러한 설문조사에서 활용하는 기법이 각기 다르다는 점을 고려할 때, 앞서 설명한 설문조사 결과는 베트남에서 지난 10년간 여성의 무급 돌봄 노동 책임에 대한 사회적 규범에 어떠한 변화도 없었다는 점을 보여준다. 심지어 무급 돌봄 노동에서 여성의 책임에 대한 사회적 고정관념은 코로나 19 팬데믹과 함께 더욱 강화되었다.

## 2. 무급 돌봄 노동을 지원하는 베트남 법 및 정책적 기틀

베트남은 양성평등에 기여할 수 있는 강력한 법적 기틀을 가지고 있다. 무급 돌봄 노동은 노동법, 사회보험법, 결혼 및 가정 법, 그리고 양성평등에 관한 국가전략 등 특정 법 및 국가전략에 분명하게 명시되어 있다.

노동법 (2019)에서는 여성 근로자 및 양성평등에 관한 장을 포함하고 있다. 이를 통해 여성의 무급 돌봄 및 가사노동을 지원하는 내용을 다수의 조항에서 직접 또는 간접적으로 명시하고 있으며, 그 내용은 다음과 같다. (i) 국가는 노동 인구가 많은 지역에서 유치원 및 어린이집의 건립을 지원하고 고용주는 직원들에 대해 자녀 양육 비용의 일부를 지원한다(135 조); (ii) 고용주는 유연 근무 시간, 파트타임 근무 및 재택근무에 따른 근무 체계를 폭넓게 적용한다(제 136 조); (iii) 고용주는 결혼, 임신 및 육아 휴직 등의 사유로 근로자를 해고하거나 일방적으로 고용계약을 해지할 수 없다; 또한, 12 개월 이하의 자녀를 둔 여성 근로자는 노동 계약에 따른 완전한 급여를 보장받으며 근무일 하루 당 60분의 휴식시간을 가질 권리가 있다(제 137 조); (iv) 여성 근로자는 사회보험법에 따라 6 개월의 출산휴가를 쓸 수 있으며(제 139 조), 출산휴가 후 복귀 시 일자리가 보장되어야

한다(제 140 조); (v) 임신을 하거나 직장 내 성희롱을 당했을 때와 같은 상황에서, 근로자는 사전 통보 없이 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있다.

사회보험법 (2014) 은 의무 사회 보험, 출산 수당, 퇴직 수당 및 실업 보험에 대해 양성평등의 원칙이 적용된다고 명시하고 있다. 여기에서는 정규직 근로자에 6 개월의 출산휴가를 보장하고, 대리모 및 입양모를 위한 포괄적 모성보호를 포함하고 있다. 유산, 낙태 및 사산의 경우에도 정규직 여성 근로자에 대해 단기 휴가가 주어진다. 또한, 임신 기간 동안 검진을 위해 5 일 ~ 10 일의 휴가를 쓸 수 있다.

## 2) 출산 수당:

출산휴가는 유급으로 제공되어야 하며, 휴가 이전 6 개월 동안 급여 평균의 100%에 해당하는 월 수당으로 지급받는다. 단, 근로자는 해당 6 개월 동안 사회 보험료를 납부해야 한다. 출산 및 입양에 대한 일회성 수당: 자녀 1 인당 일시금 수당은 기본 급여의 2 배를 지급한다. (3,600,000 VND/156 USD) 출산을 한 가정 중 남편만 사회보험에 가입된 경우, 해당 가정이 이러한 일시금 수당을 받을 수 있다.

*사회보험법(2014), 제 38 조 및 39 조*

남자의 육아휴직이 처음 사회보험법에 명시된 것은 2014년이다. 여기에서는 사회 보험료를 납부하는 남성 직원은 육아휴직을 쓸 수 있으며, 아내가 출산을 한 경우 특정 상황에 따라 근무일 기준 5일에서 14일의 휴가를 쓸 수 있으며(사회보험법 2014, 제34조) 휴가 기간 동안 완전한 급여를 보장받는다.

## 결혼 및 가족 법(2014)

가정 내에서 남편 또는 아내의 노동(무급 돌봄 및 가사노동)은 소득 노동으로 간주된다(제 59조 2항). 즉, 자녀나 가족을 돌보기 위해 직업을 갖지 않고 집에 머무르는 아내 또는 남편은 일하는 남편 또는 아내와 동등한 수입을 갖는 근로자로 간주된다. 이에 따라, 이혼 시 재산분할에서 무급 돌봄 노동을 고려해야 한다.

## 3. 무급 돌봄 노동 문제와 베트남의 정책적 시사점에 관한 논의

### 사회적 규범 및 무급 돌봄 노동에 관한 이해

현재까지 무급 돌봄 노동의 본질에 대한 이해가 제대로 이루어지지 않았으며, 베트남 내 경제발전 담론에서도 이 주제를 다룬 적이 없었다. 무급 돌봄 노동은 가정 내 여성과 남성의 역할과 같은 문화적 문제라는 인식이 오랫동안 자리 잡고 있었다. 이러한 인식은

경제 성장 및 지속가능 발전에 관한 논리를 뒷받침할 수가 없었다. 이에 따라 무엇보다 중요한 것은 무급 돌봄 노동에 관한 인식을 문화적인 관점에서 경제 및 인권의 관점으로 전환하는 것이며, 이를 통해 정책적 논의를 더욱 강화할 수 있는 기회를 열 수 있을 것이다. 또한, 무급 돌봄 노동의 본질과 이러한 노동이 국가 발전에 미치는 영향에 대해 제대로 이해하는 것은 무급 돌봄 노동을 사회 경제적 발전 및 지속가능 발전 정책에 대한 교차적인 문제로 강조하는 정책 설계 및 실행에 있어 필수적일 것이다. 남성의 참여, 여성/여아와 남성/남아 간 가사 분담의 촉진, 무급 돌봄 노동 가치에 대한 사회적 인식 제고, 무급 돌봄 노동을 지원하는 공공 서비스 제공, 캠페인 및 미디어 홍보를 통한 무급 돌봄 노동의 중요성 및 사회 경제적 발전과의 연계성에 대한 이해 증진 등 이 모든 것들이 사회적 규범에 변화를 가져오는 중요한 요소가 된다. 이러한 요소들은 공공 및 민간 부문 모두에서 무급 돌봄 노동의 감소 및 재분배를 위한 정책 실행을 기반으로 더욱 진전될 것이다.

#### 데이터 및 증거 생성 및 자원 개발

베트남에서 무급 돌봄 및 가사노동과 관련하여 시간 사용 설문조사 및 연구는 주로 국제기구에 의해 지원 및 시행되었다. 이전까지는 무급 돌봄 노동에 대한 데이터 및 증거 부족으로 경제 및 사회 정책 설계 과정에서 무급 돌봄 노동이 가시화되지 못했다. 베트남은 이제 노동 및 고용, 세금 정책, 그리고 무급 돌봄 노동과 관련한 사회 보호 정책과 같은 사회 경제적 정책이 양성평등에 미치는 영향에 대한 추가적인 평가를 실시할 때가 되었다. 국가 노동력 조사에서 무급 돌봄 노동에 대한 정기적인 자료를 수집하기 위해, 무엇보다 중요한 것은 무급 돌봄 노동 및 무급 돌봄 노동의 정기적 비용 감소에 대해 국가 투자 영향 모니터링을 위한 도구와 분석적 기틀을 마련하는 것이다. 국가 노동력 조사를 통해 확보된 무급 돌봄 노동에 관한 데이터가 여성과 남성이 무급 돌봄 노동에 할애하는 시간을 정확하게 반영하고 국제적 기준에 부합하도록 하기 위해서는, 설문조사에서 무급 돌봄 노동의 범주를 수정할 필요가 있다.

#### 사회 보험 보장 및 모성 보호 체계

현재 베트남에서 출산 휴가 및 수당은 의무 사회 보험제도에 가입된 근로자에게만 적용된다. 즉, 비정규직 여성의 대다수와 개인 사회 보험에 가입된 여성은 이러한 정책의 혜택을 누리지 못한다는 것이다. 2019년, 노동 시장에 참여하는 여성 중 30%만이 모성보호의 혜택을 누렸다. 모성보호의 실효성은 사실상 모든 여성이 노동 시장에 참여하는 것이 아니기 때문에 훨씬 더 낮을 수도 있을 것이다. 열악한 모성보호는 여성의 소득과 어린이 및 가족의 웰빙에도 영향을 미친다. 따라서, 사회 보험 보장을 비정규직 근로자와 모성 보호를 포함한 개인적 사회 보험에 가입한 근로자에게까지 확대함으로써 무급 돌봄 노동 분야의 양성평등과 사회 보호 제도의 사회적 포용을 증진시킬 뿐 아니라, 투자로써 사회 보험의 매력도까지 더욱 높일 수 있다. 향후 로드맵은 모든 여성, 베트남의 정규직 및

비정규직 여성 모두에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 하는 보편적 모성 보호를 제시할 수 있어야 할 것이다.

본 논문을 작성하던 시기에 사회보험법(2014)이 수정 및 개정되어 국회에 제출되었다. 사회보험법의 개정법안에는 '개인적 사회보험에 가입된 근로자들이 출산 시 출산 수당을 받을 수 있도록 하고 이러한 제도를 위한 자금은 정부 예산으로 보장될 수 있다'라는 새로운 조항이 포함되었다.

출산휴가 기간과 관련해서, 여성은 전년 반기 임금 평균의 100%에 해당하는 6개월의 유급 휴가를 받는 반면 남성은 육아휴직 5일 ~ 14일 만을 쓸 수 있으며, 이는 육아에 있어 남성이 제한된 역할을 할 수밖에 없다는 점을 뒷받침한다. 이러한 제약은 병가 체계에서도 나타난다. 사회보험법은 보험에 가입된 여성과 남성 모두 자녀가 아픈 경우 병가를 낼 수 있는 동등한 권리가 있음을 인정하는 반면, 노동법은 이러한 경우 병가에 대한 권리를 여성 근로자에게만 제한하고 있다. 출산 휴가에 대해서 여성의 권리만을 인정하는 것은 양성평등 발전을 저해하며, 여성과 남성 간 무급 돌봄 및 가사노동의 평등한 분담을 장려하지 않을 것이다. 오히려 무급 돌봄 노동에 대한 젠더 규범을 더욱 강화하고 여성에게 더 많은 부담을 지우게 된다. 육아휴직 제도의 변화는 무급 돌봄 노동에 대한 책임 분담을 증진하는데 중요한 해결책 중 하나가 될 것이다.

## 취학 전 교육

국민의 교육 수준 제고는 베트남 정부의 오랜 숙원이었다. 2020년 교육 부문 연간 예산 지출은 국가 총예산의 15%, 또는 GDP의 4.11% 정도를 차지했다. 교육에 대한 정책적 노력을 통해 베트남에서는 여성 남성 간 격차 없이 의미 있는 성과를 얻을 수 있었다.

취학 전 교육에 대해서는, 정책과 투자가 특히 5세 이상 어린이들에게 집중되어 있다. 그 결과, 전국 63개 지역 및 도시가 5세 어린이에 대한 보편적 교육을 달성했다. 2019년에서 2020년 학사일정 기간 동안, 교육부는 3 ~ 5세 아동의 90.9%가 유치원을 다니고 있다고 보고했다. 하지만, 문제는 3세 이하 유치원 등록율이 29.2%에 그친다는 점이었다. 베트남에서는 3세 이하 아동에 대한 육아가 주로 부모의 책임으로 남겨지고, 엄마가 주요 보육자로서의 역할을 떠맡게 된다. 세계은행은 여성이 노동시장에 참여하지 않는 주요 이유 중 하나로 육아 부담을 지적하고 있으며, 어떠한 유급 노동에도 참여하지 않는 여성의 40%가 육아를 주요 이유로 꼽기도 했다. 신뢰할 수 있는 육아지원에 대한 접근성은 베트남 내 여성의 노동시장 참여에 영향을 미친다. 3세 이하 아동에 대한 취학 전 교육의 질 개선과 유치원 네트워크 구축 및 확장을 위한 투자는 보육 시설에 대한 접근성에 있어서 매우 중요한 요소가 될 수 있다. 특히, 보육 수요가 증가하고, 인구가 고령화되고, 이민자 수가 늘고 있는 상황에서 반드시 필요한 투자 분야이다. 베트남은 현재 0 ~ 3세 유아 교육에 대한 정책 수립의 초기 단계에 있으며, 이러한 정책 수립은 아동의 개인적인 발전뿐 아니라 성평등을 위해서도 반드시 강화되어야 할 부문이다.

## 정책 설계

젠더 문제를 해결하기 위한 무급 돌봄 노동과 관련된 정책은 모성 보호 정책을 개선하는 방향으로 이루어져야 한다. 여기에는 앞서 언급된 남성의 육아휴직, 보편적 모성 보호 및 공공 육아 정책과 같은 정책들이 포함되며, 무급 돌봄 노동에 대한 젠더 대응적 관점의 사회 경제적 발전 정책을 설계하는 것과 관련이 된다. 현재, 베트남 정부는 2021년 ~ 2025년의 기간 동안 다양한 정책과 프로그램을 시행하고 있다. 이를 통해 소수 민족 및 산악지역의 사회 경제적 발전, 신규 농촌 프로그램 및 지속가능한 빈곤 감소 정책 등을 포함한 국가적 목표 달성에 대한 투자가 중점적으로 이루어지고 있다. 이러한 국가 목표 프로그램 시행을 통해, 생산 및 사회보장 정책 지원을 위한 대출이 제공되며 상당한 자금이 인프라 건설 및 유지에 투자되기도 했다. 이는 젠더 문제와 무급 돌봄 노동을 통합하여 다룰 수 있는 좋은 기회를 제공하고 있다. 예를 들어, 젠더 대응 인프라에 대한 투자 및 시간을 절약하고 가사노동을 줄일 수 있는 기술, 보건 및 교육 서비스에 대한 투자가 이루어지기 때문이다. 유급 노동과 무급 돌봄 노동 사이의 균형은 정책 설계에서 반드시 고려되어야 할 사항이다. 즉, 이중 전략을 통해 육아 및 노인 돌봄 서비스를 포함하여 공공 돌봄 서비스 제공을 촉진하고, 주요 공공 정책 및 프로그램에서 무급 돌봄 노동의 인식, 감소 및 분배가 중점적으로 다루어져야 한다.