

영국의 비공식 돌봄제공자 지원 제도

Informal Caregivers Supporting System in UK

전미양(서울시여성가족재단 연구위원)

돌봄제공자에 대한 기존의 논의는 크게 노동시장 내에서 '돌봄'의 행위가 포함된 유급 노동, 즉 교사, 간호사, 요양보호사, 복지사 등의 직업군에서 나타나는 임금 페널티를 조명하는 이론(England, Budig, & Folbre, 2002)과 비공식적 관계 내에서 무급 돌봄노동을 제공하는 사람들이 경험하는 유급 노동, 건강, 사회적 배제 등 사회·경제적 불평등을 논의하는 이론으로 구분해 볼 수 있다. 이 글에서는 비공식적 관계 내의 의존 노동자, 즉 가족, 친구, 이웃 등에게 육체적·정신적 질병, 장애, 고령, 양육 등을 이유로 무급의 돌봄을 제공하고 있는 '비공식 돌봄제공자'와 그들을 지원하는 영국의 제도를 살펴보았다.

1. 들어가며: '돌보는 사람'을 국가가 지원하는 것의 의미

다수의 기존 이론은 모든 인간이 의존적임을 주장하며 전통적 성별 분업에 도전하고 사적 돌봄노동을 공론화하였다(Gilligan, 1982; Tronto, 1993). 특히 Kittay(1999)의 저서 『Love's labor』는 "애정을 가지고 보살핀다"라는 의미가 포함된 '돌봄(care)' 대신 '의존 노동(dependency work)'이라는 어휘를 사용하는데, 이는 돌봄이 가지고 있는 '노동' 측면을 강조하기 위함이다(Held, 2006). 의존 노동은 많은 부분 '애정을 가지고 보살피는 행위'와 유사하나 항상 그렇지는 않을 수 있으며, 실제로 의존 노동자가 사적 관계에서 무급의 노동을 제공하느라 사회와 노동시장 참여가 제한될 경우 파생되는 빈곤 위험 등의 불평등과 불이익을 강조할 수 있기 때문이다. Kittay(1999)는 모든 인간은 의존적이라는 사실을 주장하며 개인적 관계에서 무급 의존 노동을 주로 수행하는 여성을 남성 생계부양자에게 의존하는 존재로 그리며 사회적·정치적 함의를 비판하였다. 나아가 의존 노동자의 욕구 또한 피돌봄자뿐 아니라

더 넓은 지역사회를 통해 지원받아야 한다고 보고, 이런 호혜적 돌봄의 원리를 그리스 시대 산모 도우미인 돌리아(doulia)라는 명칭을 빌려 개념화한 바 있다. 돌리아 개념에 따르면 국가, 고용주, 서비스제공자, 지역사회 역시 의존 노동의 수혜자이기 때문에 의존 노동자에게 보상할 의무가 있다(Arksey & Morée, 2008). 복지국가 내 의존 노동자에 대한 보상 수준은 이들이 피돌봄자는 물론 자신 스스로를 돌볼 수 있을 만한 경제적·물질적 보상이어야 하며, 노동시장에서 다른 유급 노동자들이 받는 것처럼 유급 휴가, 연차, 병가 등 노동으로부터의 ‘쉽’이 보장되어야 한다. 돌봄노동이 중단되었을 때 노동시장으로 복귀하기 위한 재훈련 기회도 보장되어야 한다.

West(2002, 2004)는 Kittay(1999)의 돌리아 개념을 확장하여 의존 노동자가 유급 노동과 무급 돌봄노동을 양립할 때 경험하는 한계, 즉 임금 손실, 승진 기회 누락 등의 노동시장 내 불평등에 집중하였다. West(2002, 2004)는 의존 노동자가 경제적 불이익, 미래 불안정 등을 경험하지 않고 안정적인 돌봄제공을 추구할 권리가 있으며, 이는 결국 경제·사회적 지원으로 해결되어야 한다고 주장했다. 이런 접근은 돌봄노동 자체에 대한 사회적 가치를 인정하고 보호하는 과정이며, 나아가 여성이 주로 경험하는 노동시장 및 가정 내 성역할 분리로 인한 차별을 개선하는 데 이바지할 것이라고 주장한다.

2. 영국의 비공식 돌봄제공자 현황 및 특징

10년마다 시행되는 인구 총조사에 따르면, 2011년 기준 영국¹⁾에는 약 580만 명, 인구의 10.3%가 무급 돌봄노동을 제공하고 있다(Office for National Statistics[ONS], 2013a). 돌봄제공자의 수치는 2001년에 비해 약 60만 명, 즉 인구의 1.1%가 증가한 결과이다. 2011년 기준, 전체 인구의 6.5%가 주당 1~19시간, 1.4%가 20~49시간, 2.4%는 무려 50시간 이상의 무급 돌봄을 비공식적으로 제공하고 있는 것으로 나타났다. 영국 사회 내 비공식적 제공자에 의해 수행되고 있는 무급 돌봄노동의 총량²⁾은 영국 표준 노동시간인 주당 37시간을 기준으로 계산했을 때 연간 1700만 일에 해당한다. 2020년 인구총조사 결과가 발표되면 더

1) 이 조사는 영국(United Kingdom)을 구성하는 잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드, 북아일랜드 중 잉글랜드와 웨일스만을 대상으로 한다. 스코틀랜드와 북아일랜드는 별도의 인구총조사를 시행한다. 영국 전역의 돌봄제공자는 약 650만 명이다(Carers UK, 2020).

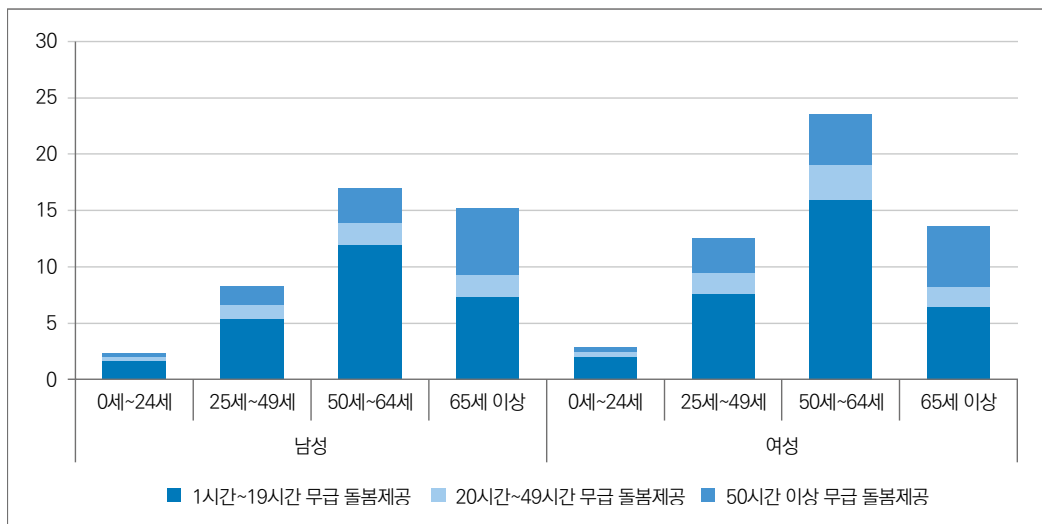
2) 1~19시간, 20~49시간은 중간값으로, 50시간 이상은 50시간으로 계산된다.

정확한 돌봄제공 인구 추정이 가능하겠지만, 2019년 영국 통계청의 인구추계를 기준으로 분석된 자료에 따르면 영국 내 비공식 돌봄제공자가 약 880만 명에 달하는 것으로 추정되며 (Carers UK, 2019), 16세 이상 인구의 약 17%가 가족에게 비공식 돌봄을 제공하는 것으로 나타났다(NHS, 2019; Carers UK, 2019에서 재인용).

[그림 1]에서 보는 것처럼, 2011년 기준 영국³⁾ 사회 내 무급 돌봄제공은 여성이 더 많이 감당하고 있다. 무급 돌봄제공자 중 여성은 57.7%, 남성은 42.3%를 차지하는데, 특히 50~64세 여성이 가장 많은 돌봄노동을 제공하고 있지만 연금 연령인 65세를 넘어가면 돌봄 노동 제공에 대한 성별 격차가 좁혀지는 것으로 나타났다(ONS, 2013a). 영국 사회 내 약 1%의 남성, 1.2%의 여성이 전일제 유급 노동과 50시간 이상의 돌봄노동을 병행하고 있는 것으로 나타났다(White, 2013). 전일제, 비상근제 노동, 비노동 등 모든 분야에 걸쳐 여성이 더 많은 무급 돌봄노동을 제공하고 있는데, 특히 전일제 유급 노동과 무급 돌봄노동을 병행하는 인구는 여성이 남성에 비해 3분의 1가량 많으며, 이는 영국 여성의 약 12.1%에 달한다.

Kittay(1999)와 West(2002)가 주장하는 것처럼 개인의 시간을 할애하여 무급으로 돌봄

그림 1. 무급 돌봄제공자의 연령별 주당 할애 시간



자료: Office for National Statistics[ONS]. (2013a).

3) 잉글랜드(England) 자료

을 제공하는 사람들은 사회·경제적 불평등, 건강상 취약성 등의 문제를 동반한다. 돌봄노동 제공 시간이 길어질수록 주관적으로 느끼는 건강 수준도 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 지역 간 차이가 있으나 영국에서도 50시간 이상 돌봄노동을 제공하는 사람의 절반은 평균적으로 자신의 건강이 좋지 않다고 응답했다(ONS, 2013a). 전일제 유급 노동을 하는 사람이 주당 50시간 이상의 무급 돌봄노동을 제공할 경우 자신의 건강을 ‘좋지 않음’으로 응답할 확률은 무급 돌봄노동을 제공하지 않는 사람의 2.4배⁴⁾인 것으로 나타났다(ONS, 2013a). 50시간 이상의 돌봄을 제공할 때, 무급 돌봄노동을 제공하지 않는 사람에 비해 남성은 30.4%, 여성은 23.4%가 더 많이 자신의 건강에 대해 ‘좋지 않음’이라고 응답하였다.

3. 비공식 돌봄제공자에 대한 영국의 제도적 개입

그렇다면 영국은 비공식 돌봄제공자를 위해 어떤 제도적 지원 방안을 마련하였을까? 영국이 돌봄제공자를 위한 제도적 장치를 마련하는 과정에서 돌봄자 조직의 역할은 매우 결정적이었다고 할 수 있다. ‘Carers UK’는 현재 기준 650만 명에 달하는 비공식 돌봄제공자를 대변하는 영국의 가장 대표적인 조직이다. Carers UK의 시작은 1965년 최초의 돌봄제공자 조직인 ‘독신 여성과 피부양자를 위한 전국 회의(NCSWD: The National Council for the Single Woman and her Dependents)’와, 1981년 장애가 있는 남편을 돌보던 ‘기혼 여성’ 주디스 올리버(Judith Oliver)가 설립한 돌봄자 협회(The Association of Carers)가 정부와 언론에 대응하여 한 목소리를 내기 위해 1988년 ‘돌봄자 전국 연합(The Carers National Association)’으로 합병한 것이 계기가 되었다(양난주, 2016). 2001년 돌봄자 전국 연합은 ‘Carers UK’로 명칭을 변경하였다. Carers UK는 나이 든 부모, 장애가 있는 배우자, 형제자매, 친척과 친구 등 사적 관계 내에서 비공식적으로 돌봄을 제공하는 사람들에 대한 사회적 인정과 지지를 위해 돌봄자의 입장을 대변해 왔다. 일례로, Carers UK는 비공식 돌봄의 경제적 가치가 국민보건서비스(NHS: National Health Service)의 한 해 예산에 해당하는 570억 파운드에 달한다는 연구 결과를 통해 돌봄자들의 사회적 기여를 공론화하는 데 결정적인 역할을 하였다. 이 외에도 돌봄제공자의 권익 증진 캠페인, 전국 실태조사 결과 분석을 통한 정책 제안, 돌봄제공자 권리에 대한 정보 제공, 돌봄 전문가를 위

4) 잉글랜드의 경우(웨일스는 3.2배에 달함).

한 훈련 및 교육 등의 다양한 활동을 수행해 오고 있다(CARERS UK, 2002; 이가옥, 우국희, 2005).

영국 내 돌봄제공자에 대한 제도 마련과 지원 필요성에 대한 논의는 Carers UK와 같은 이해관계자 조직의 로비 활동, 돌봄 욕구를 가진 75세 이상 인구의 급격한 증가, 여성의 경제활동 참가율 증가, 의학 발전에 따른 질병 및 장애 생존율 증가 등 다양한 요인을 통해 제도적 발전을 거듭해 왔다(Buckner & Yeandle, 2005). 영국 내 돌봄제공자를 위한 제도적 지원의 형태를 살펴보면 다음과 같다.

가. 법적 권리의 인정

영국의 돌봄제공자가 제공하는 노동에 대한 법적 권리는 1995년 「돌봄자(인정 및 서비스)법(Carers(Recognition and Services) Act)」을 통해 최초로 인정되었다. 이를 통해 '18세 이상의 타인에게 정기적으로 상당한 정도의 돌봄을 제공하는 16세 이상의 사람'으로 규정된 돌봄제공자는 국가로부터 급여와 서비스를 받을 수 있는 공식적인 지위를 인정받았다. 이 법은 돌봄제공자를 규정하면서 '상당한 정도의 돌봄'이라는 모호한 기준을 제시하는 한계를 가지고 있었지만, 지방정부에 피돌봄자뿐 아니라 돌봄제공자의 돌봄 능력을 사정해야 할 의무를 부여하고, 돌봄제공자의 기여를 가정 내 비공식적이며 자연스러운 희생이 아니라 공식적인 사회적 가치로 인정했다는 측면에서 큰 의미가 있다(이가옥, 우국희, 2005). 이후 2000년 「돌봄자 및 장애아동법(Carers and Disabled Children Act)」를 통해 돌봄제공자의 욕구와 피돌봄자의 욕구가 분리되었고, 지방정부는 돌봄제공자의 건강과 복지 향상을 위한 서비스를 개발하고 제공해야 할 의무를 지게 되었다.

나. 경제적 지원

영국의 돌봄자수당(CA: Carers Allowance)은 노령·장애·질병 등의 이유로 가족을 돌보는 사람을 대상으로 하는 대표적인 경제적 지원이다. 이 수당의 전신인 가족돌봄자수당(ICA: Invalid Care Allowance)은 1975년 돌봄으로 인한 임금 손실을 보상할 목적으로 도입되었다. 당시 장애가 있는 사람을 주당 35시간 이상 돌보는 연금 연령 이하의 성인 중 별도의 노동시장 소득이 없는 경우에만 해당되었는데, 전업주부인 기혼 여성, 연금 나이를 넘긴 노인은 ICA 대상자에 포함

되지 못하였다. 1985년 인구총조사 결과에 따르면 이 자격 제한 때문에 주당 35시간 이상 돌봄을 제공하는 비공식 돌봄제공자 중 10%만이 ICA 대상으로 분류되었다(양난주, 2016). 기혼 여성의 ICA 신청 제한은 50개 이상의 시민단체가 유럽재판소에 제소하면서 1986년 해소되었으며, ICA는 2013년 돌봄자수당(CA)으로 명칭이 변경되었다.

2020년 현재 돌봄자수당은 사회 보장성 복지수당으로, 돌봄제공에 따른 임금 손실을 보상하거나 돌봄제공자가 피돌봄자에게 경제적으로 의존하지 않도록 할 목적으로 돌봄제공자에게 직접 지원한다. 수급 조건이 까다롭고 급여 수준은 낮은 편인데, 조건을 나열하면 다음과 같다.

- 주당 35시간 돌봄노동을 제공하는 자
- 피돌봄자가 장애 판정⁵⁾을 받을 것
- 16세 이상
- 풀타임 학생이 아닌 자
- 주당 소득이 123파운드를 넘지 않는 자
- 영국 시민

돌봄자수당은 돌봄제공자가 장애 판정을 받은 사람을 주당 35시간 이상 돌보는 경우에 지원된다. 수당은 2020년 1월 기준 주당 66.15파운드인데, 이는 35시간 노동을 기준으로 계산했을 때 시간당 1.89파운드로, 영국의 최저 시급인 8.21파운드에 한참 못 미치는 수준이다. 가구당 자산조사형 수당이 아니어서 동거인의 소득이나 자산에 따라 수당액이 변동되지는 않지만, 돌봄자수당 수급자는 주당 123파운드 이상의 타 소득과 돌봄을 병행할 수 없다. 이는 결국 수당을 받으며 상근직 노동이나 학업을 병행할 수 없다는 뜻이며, 노동시장 복귀 의사가 없거나, 매우 낮은 임금으로 시간제 근로를 하는 사람들만을 지원하겠다는 의도가 담긴 제도 설계라고 할 수 있다. 돌봄자수당을 수급하는 제공자가 피돌봄자의 보호시설 입소

5) 장애 판정을 받는 피돌봄자는 다음 장애수당의 수급 자격을 가지고 있는 사람을 뜻한다 - Disability Living Allowance (higher or middle rate), Attendance Allowance, Constant Attendance Allowance, the daily living component of Personal Independence Payment 또는 Armed Forces Independence Payment

등의 사유로 돌봄을 중단하게 될 경우 수당은 최장 8주간 이어지는데, 이는 돌봄제공자에게 최소한의 재훈련 또는 재고용 시간을 제공한다는 의미이다.

다. 서비스를 통한 지원

1999년 신노동당 정부의 정책 문서 ‘Caring about Carers’를 통해 돌봄제공자가 피돌봄자와는 별개의 욕구가 있다는 것이 인정된 후, 당시 총리였던 토니 블레어는 사회서비스 영역에서 돌봄제공자에게 정책적 관심을 가질 것을 공언하였다(이가옥, 우국희, 2005). 신노동당 정부는 돌봄제공자 지원을 위한 3가지 서비스 전략을 발표하였다. 첫째, 돌봄제공자에게 자신들이 받을 수 있는 지원에 대한 정보를 제공함으로써 돌봄제공자의 선택권과 삶에 대한 통제력을 증대시키는 것이다. 둘째, 사회서비스 기획 및 제공 단계에서 돌봄제공자의 목소리가 중심에 있도록 설정하는 것이다. 셋째는 돌봄제공자를 국가가 돌보겠다는 전략인데, 이와 같은 돌봄에는 “돌봄제공자 또한 다른 사람들이 갖는 욕구를 똑같이 가지며……돌봄제공자가 높은 삶의 질을 누려야 한다. 자신만을 위한 삶과 시간을 갖고, 노동을 지속하며, 자신의 삶에 대한 통제력을 갖고, 더 나은 건강과 지역사회와 소통하는 삶, 나아가서는 마음의 평화를 누릴 자유를 가져야 한다.”라는 뜻이 포함되어 있다(DH, 1999, 9(2); 이가옥, 우국희, 2005에서 재인용).

이후 신노동당 정부는 돌봄제공자 보호를 위해 ‘돌봄자특별교부금(Carers Special Grant)’을 마련하여 돌봄자들에게 정기적인 휴식서비스(break services)를 제공하기 시작했다. 돌봄자를 위한 휴식서비스에는 피돌봄자가 시설에서 단기·주간보호(short stay, day care) 서비스를 누리는 동안 돌봄자가 휴식하거나, 야간에 충분한 휴식을 취할 수 있도록 지원하는 야간보호(night sitting service), 피돌봄자와 외출하여 돌봄자 집에서 쉴 수 있도록 하는 서비스, 돌봄제공자가 교회에 참석하거나 친구를 만날 수 있도록 하는 주일보호(Sunday sitting Service), 돌봄제공자가 야간수업, 외식, 영화 관람 등을 할 수 있도록 하는 저녁보호(Evening sitting Service) 등 삶의 질을 향상하는 다양한 휴식 방법이 포함되었다(Arksey & Morée, 2008). 2000년 「돌봄자 및 장애아동법(Carers and Disabled Children Act)」법을 근거로, 피돌봄자에게는 중간보호서비스(Intermediate care service)가 마련되었으며, 돌봄제공자를 위한 휴식서비스는 바우처 형태가 되었다. 다만, 자부담 책정이 가능했던 중간보호서비스는 2003년 제정된 「지역사회돌봄법(Community Care(Delayed Discharges etc.) Act)」

을 통해 6주간의 서비스가 무료화되었다. 2007년 ‘돌봄제공자를 위한 뉴딜(New Deal for Carers)’ 정책은 250만 파운드를 편성하여 지방정부가 돌봄제공자를 대상으로 추가적 바우처 서비스를 진행할 수 있도록 추진하였다. 여기에는 돌봄을 제공하는 데 도움이 될 대인서비스, 원격 돌봄과 원격건강서비스, 보장구 대여 서비스 등이 포함되었다(Arksey & Morée, 2008). 2014년 돌봄자법(Carer Act)⁶⁾ 제정 이후, 영국의 각 지방정부가 돌봄제공자의 욕구를 사정하여 필요하다고 판단되면 제공해야 할 서비스의 범위는 휴식시간의 지원, 집안일·장보기 등의 생활 지원, 집수리 등 거주 관련 지원, 정서 지원, 교육 및 동아리 등의 모임, 운동 등 삶의 질을 높이기 위한 지원, 변호 지원 등 지속적으로 확대되고 있다(The money advice service, 2020).

라. 유급 노동과 돌봄의 양립

돌봄자수당이 노동시장을 통한 소득이 없거나 적은 돌봄제공자를 위한 경제적 지원이라면, 유급 노동과 돌봄의 양립을 지원하는 것은 노동시장 내 타 소득이 있는 돌봄제공자를 위한 정책이다(Arksey & Morée, 2008). 1999년 신노동당 정부의 ‘Caring about Carers’는 돌봄제공자들의 유급 노동을 지지한다는 내용을 담고 있다. 문서는 “정부는 유급 노동에 종사하는 돌봄제공자의 욕구를 이해하며, 그들의 욕구를 충족시키기 위해 변화가 필요하다는 사실도 알고 있다...정부는 돌봄을 위해 유급 노동을 그만두는 사람들과 돌봄 이후 다시 유급 노동으로 복귀하고자 하는 사람들을 위해 많은 지원을 할 것이며, 그들의 연금 자격 또한 보호할 것”임을 강조하였다(DH, 1999, 3(30); 이가옥, 우국희, 2005에서 재인용).

돌봄제공자의 유급 노동을 지원하는 법적·제도적 기반은 1999년 「고용관계법(The Employment Relations Act)」(HMSO, 1999)에 근거하여 마련되었는데, 유급 노동에 종사하는 돌봄제공자의 부양가족, 즉 배우자, 자녀, 부모, 동거 친인척에게 질병, 상해, 임신, 장기보호, 사망, 전문 돌봄인력의 활동 중단 등으로 급한 돌봄 욕구가 발생했을 때 휴가를 활용할 수 있는 권리를 포함하고 있다(이가옥, 우국희, 2005). 다만, 휴가 기간이 법적으로 정해져 있지 않고, 유급

6) 본 법안은 England에 해당하며, 웨일스의 경우 ‘The Social Services and Well-being Act 2014’가 별도로 제정되었다. 본 법안은 2004년 7월에 제정되어 지방정부가 돌봄제공자를 사정할 때 돌봄 능력뿐 아니라 여가, 직업, 교육, 학습 욕구와 관련된 사항을 고려하도록 명시한 ‘Carers(Equal Opportunities) Act’의 개정안이다(HMSO, 2004).

휴가로 책정할 의무 없이 고용주와 고용인의 합의로 규정하고 있어 관례적으로 1~2일의 휴가만이 활용되고 있는 것으로 보고되었다(DTI, 1999). 이후 2000년 「돌봄자 및 장애아동법(Carers and Disabled Children Act)」을 근거로 돌봄제공자가 유급 노동을 유지하거나, 중단한 후 복귀할 수 있도록 하는 지방정부의 의무를 명시하였고(DH, 2001: p. 35), 2004년 7월에 제정된 「돌봄자(평등기회)법(Carers(Equal Opportunities) Act)」은 지방정부가 돌봄제공자를 사정할 때 돌봄 능력뿐 아니라 여가, 직업, 교육, 학습 욕구와 관련된 사항을 고려하도록 명시하였다(HMSO, 2004). 이는 돌봄제공자들 또한 다른 시민과 같이 자신을 위한 삶을 즐길 권리가 있음을 인식한 결과이다. 2007년 4월 제정된 「일과 가족 법(The Work and Families Act)」을 근거로 돌봄제공자에게는 시차근무, 직무공유제(job sharing), 노동시간 단축, 재택근무 등 유연근무를 요구할 법적 권리가 주어졌다. 다만, 유연근무에 대한 최종 재량은 고용주에게 있으며 고용주 역시 유연근무를 허락할 수 없는 적합한 근거를 제시해야만 한다(Arksey & Morée, 2008).

4. 나가며

이 글에서는 비공식적 관계 내의 돌봄제공자, 즉 가족, 친구, 이웃 등에게 육체적·정신적 질병, 장애, 고령, 양육 등을 이유로 무급의 돌봄을 제공하고 있는 자와 그들을 지원하는 영국의 제도를 살펴보았다. 선행연구가 지적하는 바와 같이 영국에서도 여성과 노인이 높은 비율로 무급 돌봄노동을 제공하고 있으며, 여기에는 경제적·사회적 취약성이 동반된다.

모든 인간이 의존적이므로 국가, 고용주, 지역사회는 모두 돌봄제공자의 수혜자이며, 이들에게 보상할 의무가 있다는 ‘돌리아’ 개념은 돌봄제공자에게 피돌봄자는 물론 돌봄제공자 자신을 돌볼 수 있는 경제·물질적 보상, 노동으로부터의 쉼, 노동시장 복귀를 위한 재훈련의 기회가 보상되어야 함을 주장한다. 그렇다면 돌봄제공자를 위한 영국의 제도적 보상체계는 돌리아의 권리를 충분히 보장한다고 볼 수 있는가?

결론부터 이야기하면 영국의 사회보장제도 내에서 돌봄제공자가 돌리아 권리를 보장받고 있다고 판단하기에는 아직 부족하다. 돌봄제공자 권리에 관한 캠페인, 정책 개선안 마련 등 돌봄제공자를 둘러싼 이해관계자 조직과 시민단체의 활발한 로비 활동을 통해 제정된 법적·제도적 보상체계가 지속적으로 개선되었으나, 아직 보상 수준과 그 형태에 한계가 있기 때문이다. 돌봄자수당의 수급 조건은 타 유급 노동이나 학습과 병행하기 어렵도록 설정되어 있

고, 급여 수준은 영국 사회보장제도의 타 복지수당과 비교했을 때 가장 낮다. 따라서 설사 돌봄제공자가 주당 35시간 이상의 전일제 돌봄노동을 제공한다고 해도 수당만으로 ‘스스로를 돌볼 수 있는’ 생계를 꾸리기는 쉽지 않다. 반면, 돌봄제공자가 돌봄노동으로부터 쉴 수 있는 권리를 인정하고, 지방정부가 돌봄제공자의 여가·학습·노동 등의 욕구를 사정할 책임을 가진다는 것은 이들의 광의의 사회적 욕구를 인정한다는 의미이다. 돌봄제공자에게 복지수당에 접근할 수 있는 시민권과 학습, 정서적 웰빙, 여가 등 사회권을 인정하고 있는 영국의 돌봄제공자 보상체계는 그들이 제공하는 무급 돌봄노동을 노동시장 내 타 유급 노동과 같은 사회에 대한 생산적 기여로 해석하고 있다는 점에서 매우 긍정적이다.

참고문헌

- 강옥모. (2009). 영국의 비공식 노인돌봄자 지원정책 분석 및 한국에의 함의. *노인복지연구*, 45, 293-316.
- 양난주. (2016). 가족 돌봄 지원, 영국 돌봄자 운동을 보라. *프레시안*. 2016. 6. 9. Retrieved from http://www.pressian.com/news/article/?no=137592&ref=nav_search
- 이가옥, 우국희. (2005). 영국의 케어 제공자에 관한 정책 연구: 보호자 권리와 유급 고용의 질 강조. *한국사회복지학*, 57(2), 185-204.
- Arksey, H., & Morée, M. (2008). Supporting working carers: do policies in England and The Netherlands reflect ‘doulia rights’?. *Health & social care in the community*, 16(6), 649-657.
- Buckner, L., & Yeandle, S. (2005). *Older carers in the UK*. London: Carers UK.
- Carers UK. (2002). *The history of Carers UK and the carers movement*. www.carersonline.org.uk
- Carers UK. (2019). *Facts about carers 2019. Policy Briefing August 2019*. CarersUK. Retrieved from <https://www.carersuk.org/for-professionals/policy/policy-library/facts-about-carers-2019>
- Carers UK. (2020). *About us*. CarersUK. Retrieved from <https://www.carersuk.org/about-us/why-we-re-here>
- DH. (1999). *Caring about carers: A National Strategy for Carers*. London: HMSO.
- DH. (2001). *Carers and Disabled Children Act 2000, Practrice Guidance*. London: HMSO.
- DTI. (1999). *Time off for dependents: a guide for employers and employees*. Department of Trade and Industry.
- England, P., Budig, M. & Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4), 455-473. doi:10.1525/sp.2002.49.4.455
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice. Psychological Theory and Women’s Development*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Held, V. (2006). *The ethics of care: Personal, political, and global*. Oxford University Press on Demand.
- HM Government. (2010). *Recognised, valued, and supported: next steps for the carers strategy*. Cross-Government publication. 25 November 2010.
- HMSO. (1999). *Employment Relations Act*. London: The Stationery Office.
- HMSO. (2004). *Carers(Equal Opportunities) Act*. London: The Stationery Office.
- Kittay, Eva Feder. (1999). *Love’s Labor: Essays on Women, Equality, and Dependency*. New York: Routledge.
- Office for National Statistics[ONS]. (2013a). *Full story: The gender gap in unpaid care provision: is there an impact on health and economic position? Office for National Statistics*. 16 May 2013. Retrieved from <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105214519/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/census/2011-census/detailed-characteristics-for-local-authorities-in-england-and-wales/rpt---unpaid-care.html>
- Office for National Statistics. (2013b). *Inequality in the provision of unpaid care in England and Wales*. Retrieved from <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160107063948/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/census/2011-census/detailed-characteristics-for-local-authorities-in-england-and-wales/sty-unpaid-care.html>

-
- The money advice service. (2020). Support services available for carers. online. Retrieved from <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/support-services-available-to-carers>
- Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge, New York.
- West, R. (2002). The right to care. In: E.F. Kittay and E.K. Feder(Eds) *The subject of care:Feminist Perspectives on Dependency*, pp.88-114. Rowman & Littlefield, Oxford.
- West, R. (2004). A right to care. *Boston Review* April/May issue. Retrieved from <http://bostonreview.net/BR29.2/west.html>
- White, C. (2013). 2011 Census analysis: Unpaid care in England and Wales, 2011 and comparison with 2001. Office for National Statistics. 15 February 2013.