KWDI
해외통신

2019년 8월 1차 (2019.8.1 ~ 8.15)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

스웨덴 SWEDEN

스웨덴, 법적 양육권 없는 배우자에 휴가 이전 가능토록 육아휴직법 개정

홍희정 웁살라대학교 젠더연구센터 객원연구원

- 스웨덴은 2019년 7월 1일을 기점으로 법적 양육권이 없더라도 부모라면 자녀를 위한 육아휴가 일부를 배우자에게 이전할 수 있도록 개정된 육아휴직법을 시행하였다. 지금까지 스웨덴에서는 육아휴가를 자녀를 출산한 생물학적 부부 또는 자녀 입양 절차를 완료한 경우에만 사용 가능하였으나, 이번 법 개정을 통해 더 많은 사람들이 자녀를 위한 육아휴가를 사용할 수 있게 되었다.

- 스웨덴은 1974년 세계 최초로 육아휴직 제도를 도입한 국가이다. 이후 많은 변화를 거쳐 현재에는 아이를 출산하거나 입양할 경우 총 480일(쌍둥이 660일)의 육아 휴직을 법으로 보장하고, 이중 300일은 파트너와 상의하여 자유롭게 사용할 수 있으며, 90일은 부모가 각각 필수적으로 사용하도록 하고 있다. 그리고 육아 휴직은 유급 휴가로 부모 각자가 사용하는 240일 중에서 195일에 대해서는 휴직 전 급여의 77.6%를 보전해주고, 나머지 45일에 대해서는 일일 180크로나를 지급하고 있다. 뿐만 아니라 자녀의 나이 만 8세까지는 법적으로 근로 시간을 최대 25%까지 낮출 수 있도록 하고, 자녀의 나이 만 12세 미만까지 육아 휴직을 최대 3번까지 나누어 사용할 수 있도록 함으로써 전 세계적으로 가장 가정친화적인 육아휴직제도라는 평가를 받고 있다.

- 실제 스웨덴의 관대한 육아휴직 제도는 여성의 임금 수준에 긍정적인 영향을 미치고, 남성들의 공동 육아 참여를 높임으로써 성평등한 국가가 되는데 기여했다고 평가받고 있다.

- 다만, 기존 육아휴직법이 생물학적 부모이거나 입양 절차가 완료된 부모에 한 해 육아 휴직을 부부 간 양도할 수 있도록 제한함으로써 일부 국민들에게 불리하게 적용되고 있었다.

참고자료

- Apoliticla(2017.6.6.), "How a parental leave policy changed the way Sweden sees fatherhood", https://apolitical.co/solution_article/parental-leave-policy-changed-way-sweden-sees-fatherhood (검색일:2019.7.12.)
- TheLocal(2019.6.27.), "Chanes to Sweden's parental leave law: What do they mean for you?", https://www.thelocal.se/20190627/changes-to-swedens-parental-leave-law-what-do-they-mean-for-you (검색일:2019.7.10.)
- Försäkringskassan, http://forsakringskassan.se (검색일:2019.7.29.)
- 홍희정(2019), "가족인 듯 가족 아닌 가족 같은 '셀보'", 「복지이슈 Today」 5월호, 서울복지재단
- 홍희정(2019), "스웨덴의 일생활 균형 정책과 시사점", 「국제사회보장리뷰」 Vol 9, 한국보건사회연구원

- 스웨덴에서는 법적인 혼인 부부에서부터, 결혼은 하지 않지만 같이 사는 동거 커플인 삼보(Sambo), 커플이지만 같이 살지는 않는 세르보(särbo) 등 다양한 형태의 부부를 파격적으로 인정하고 있지만(홍희정, 2019), 자녀 양육과 관련될 때의 부모는 다소 보수적으로 접근하는 특징을 보인다. 대표적인 것이 육아휴직으로 현행 제도에서는 양육권이 없는 부나 모는 이를 사용할 수 없었다.
- 이번 법 개정을 통해 생물학적 부모 중 한 사람이 새로운 파트너와 동거(Sambo Status)를 할 경우 파트너도 육아휴직을 양도 받을 수 있도록 지원하고, 자녀를 입양하는 경우에도 입양 절차가 완료되기 전 필요에 따라 부모 휴가를 신청할 수 있게 했으며, 외국에서 인공수정을 받는 커플에게도 육아휴직을 사용할 수 있도록 했다.
- 이러한 내용의 법 개정은 다양한 형태의 가족이 있는 스웨덴의 현실을 반영함으로써 커플 간 평등한 육아 돌봄을 통한 육아 공동 책임을 강화하는데 기여할 것으로 보인다.

영국 UNITED KINGDOM

영국, 임산부 및 육아휴직자의 법적 고용 보호 기간을 2년 → 2년 6개월로 확대

황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사

- 영국에서는 2019년 7월 22일부터 임산부 및 육아휴직자가 부당한 정리해고를 당하지 않도록 법적으로 보호하는 기간을 2년에서 2년 6개월로 연장했다.
- 영국 정부는 올해 1월 25일부터 4월 5일까지 10주 동안 열린 공청회를 통해 평등법 2010(Equality Act 2010), 고용 권리법 1996(Employment Right Act 1996) 등 관련 법안을 기반으로 임산부, 육아휴직자, 입양 휴직자들을 위한 적절한 고용 보호 기간을 토론한 뒤, 6개월 연장안을 제안했다. 이 공청회는 임산부, 육아휴직자, 자녀 입양으로 휴직을 사용한 직장인들이 일터로 돌아왔을 때 부당 해고로부터 보호받는 법적 기간을 기존 2년에서 2년 6개월로 연장하는 방안을 논의하는 것이 핵심이다. 영국에서 출산이나 육아를 이유로 한 직장 내 차별은 불법이다. 또한 육아 휴직자는 회사가 정리 해고를 할 때도 특별 보호를 받을 수 있다. 이에 기업·에너지·산업전략부(Department for Business, Energy & Industrial Strategy)는 올해 1월 실시한 공청회 결과를 바탕으로 임산부, 육아휴직자를 위한 법정 고용 보호 기간을 늘리기로 했다.

참고자료

- GOV.UK (2019.7.22) "Pregnant women and new parents to get enhanced redundancy protections", https://www.gov.uk/government/news/pregnant-women-and-new-parents-to-get-enhanced-redundancy-protections (검색일:2019.8.7)
- GOV.UK (2019.1.24) "Plans to boost protections for pregnant women and new parents returning to work", https://www.gov.uk/government/news/plans-to-boost-protections-for-pregnant-women-and-new-parents-returning-to-work (검색일:2019.8.7)

- 예비 부모뿐 아니라 자녀를 입양해 자녀와 적응할 시간이 필요한 부모들이 직장에서 휴직 이후 부당한 차별을 받는다는 연구결과도 정책에 영향을 미쳤다. 평등인권위원회(Equality and Human Rights Commission, EHRC)가 2016년 발간한 '임신 및 육아 휴직과 관련된 차별과 불이익: 주요 결과 요약본'에 따르면 임산부, 육아휴직 여성을 대상으로 한 영국의 직장 내 차별이 만연한 것으로 드러났다. 이 보고서 결과는 자녀가 있는 직장여성 3,254명, 일반 근로자 3,034명을 대상으로 한 설문조사와 인터뷰를 바탕으로 작성됐다. 조사에 참여한 여성 중 4명 중 3명꼴인 77%가 출산과 육아휴직 후 복직한 뒤 차별을 받았거나 직장에서 부정적인 경험을 한 적이 있다고 털어놨다. 또한 보고서에 따르면 9명 중 1명(11%)이 임신과 출산 때문에 직장을 떠나야 한다는 압박감을 느낀다고 답했다. 이를 영국 전체 인구로 환산하면 매년 54,000명 여성이 임신과 육아로 인해 해고 불안감에 시달리는 셈이다.
- 영국 정부는 이번 정책이"여성 육아 휴직자뿐 아니라 남성 육아휴직자, 자녀 입양 때문에 휴직을 한 여성들도 복직한 뒤 최대 6개월간 해고당하지 않게 보호하는 것"이라고 의미를 부여했다.
- 하지만 여성 권리 보호단체들은 단순히 부당 해고 보호 기간만 늘리는 정부의 정책이 실효성이 없다고 지적하면서, 이들을 대상으로 한 부당 해고를 불법으로 만들어 고용주를 처벌하는 등 법의 실효성을 강화해야 한다고 주장하고 있다. 임신했거나 자녀를 둔 직장 여성 권리 옹호 단체인 'Pregnant Then Screwed'의 설립자 조엘리 브렐리는 올해 1월 BBC와의 인터뷰에서 "임산부, 육아휴직자를 위한 법적 고용 보호 제도는 과거에도 존재했던 정책이다. 하지만 문제는 여전히 많은 직장맘이 부당하게 해고를 당하고 있다는 것"이라며 "출산과 육아를 이유로 해고하는 고용주를 처벌하고, 이를 불법으로 만들어야 한다"라며 보호기간만 늘리는 정부의 정책을 비판했다.

- Equality and Human Rights Commission (2016), Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Summary of key findings, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/509500/BIS-16-145-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-summary.pdf (검색일:2019.8.7)
- BBC (2019.1.24) "Pregnant women to get more job protection", https://www.bbc.com/news/business-46989357 (검색일:2019.8.7)

프랑스 FRANCE

프랑스, 여성살해 방지 및 예방을 위한 정부대책 발표

곽 서 희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

- 프랑스 파리에서는 지난 7월 6일, 여성살해(femicide) 및 여성을 목표로 하는 젠더기반폭력(gender-based violence)을 규탄하고, 법적 제도의 개혁과 정부의 보다 적극적인 정책을 요구하는 시위가 개최되었다. 이번 시위에는 피해자 가족들, 일반 시민, 시민활동가, 프랑스 여배우 쥘리 가예(Julie Gayet) 등이 참여했으며 약 1,200명 이상이 참가한 것으로 추산된다. 참가자들은 다양한 구호가 적힌 피켓을 들거나 이제 그만하라는 구호를 외치며 파리 도심 광장을 가득 메웠다.
- 프랑스 내무부에 따르면, 프랑스 내 여성살해는 2015년 142건, 2017년 103건, 2018년 121건, 2019년 상반기에만 75명에 달하는 것으로 나타났다. 특히, 2019년 현재 수치는 3일에 한번 꼴로 피해자가 발생하는 셈이며, 이 수준이라면 2019년 총 피해자 수는 약 150명이 될 것으로 예상된다.

참고자료

- France 24 (2019.7.8), "'A culture of domestic violence': France's femicide problem", https://www.france24.com/en/20190708-culture-domestic-violence-france-femicide-problem (검색일: 2019.8.10.)

- 가정폭력분야 전문가인 안 부용(Anne Bouillon) 변호사는 언론과의 인터뷰에서 “프랑스에서는 대략 절반에 이르는 보호명령(protective orders) 신청이 기각되는데, 그 배경은 법에서 판사가 폭력과 위험수준을 별개로 볼 수 있게 허용하다보니 두 가지 요소가 모두 충족 되어야만 보호명령을 승인한다는 법적 모순 때문이다.”라고 주장했다. 이어 “예를 들어 폭력은 있었으나 그 폭력이 피해자를 위험에 처하게 만들지 않았거나, 위험했더라고 그 수준이 높지 않다고 여겨지는 경우, 판사는 접근금지(restraining order)를 승인해주지 않을 것이다.”라면서, 이는 말이 되지 않는 조치라고 주장했다. 그 어떤 폭력도 ‘용납될 수 있을만한 적당한 수준’이란 것은 없으며, 현 프랑스 법적, 문화적 체계가 가정폭력의 피해자보다 가해자를 방어해주는 위주로 형성되어 있다는 것이다.

- 이번 시위 직후, 프랑스 정부는 발 빠르게 대응했다. 에마뉘엘 마크롱 (Emmanuel Macron) 대통령은 공식 페이스북을 통해 정부가 여성살해 피해자들을 어떻게 지켜야하는지 잘 알고 있지 못했다는 부분을 인정하며 피해자들을 애도한다는 입장을 발표했다. 이어 정부에서는 오는 9월부터 여성살해 감소 및 방지를 위해 범국가적 사회적 대화를 추진하겠다고 발표했다. 본 발표에서 마를렌 시아파(Marlène Schiappa) 양성평등 장관(the secretary of state of Equality Of Men and Women)은 포괄적인 사회적 협의뿐만 아니라 폭력 근절을 위한 캠페인도 추진될 계획이라고 설명했다. “Grenelle des violences conjugales”이라고 명명된 이번 사회적 협의는 에두아르 필리프(Edouard Philippe) 총리의 주최 하에 관계 장관들, 부처 관계자들, 분야 전문가, 피해자 가족 등 다양한 구성원들이 모여 진행된다.

- 또한 9월 3일부터는 폭력피해를 입은 여성들이 피해사실을 신고하거나 보호를 요청할 수 있는 핫라인 3919이 개통될 예정이다. 이번 시위에 대해 프랑스 정부가 적극적으로 대응한 점, 그리고 구체적인 방안으로서 사회적 협의와 캠페인을 계획했다는 점은 긍정적으로 바라볼 수 있을 것이다. 9월 이후 프랑스에서 여성살해 및 젠더기반폭력에 있어 어떤 변화가 일어날지 여부는 좀 더 시간과 관심을 갖고 지켜볼 만하다.

- RFI (2019.7.7), “France to launch debate to address ‘flagrant’ femicide figures”, http://en.rfi.fr/france/20190707-french-government-announces-national-debate-address-femicide-rates-france (검색일: 2019.8.10.)
- The Local (2019.7.11), “Domestic violence: ‘A woman is killed every three days’ in France”, https://www.thelocal.fr/20190711/domestic-violence-a-woman-is-killed-every-three-days-in-france (검색일: 2019.8.10.)

캐나다 CANADA

캐나다 통계청, 군대 성폭력 실태 보고서 발표

김 양 숙 캐나다 토론토대학 사회학 박사과정

- 캐나다 통계청은 지난 5월 캐나다 군대 내 성폭력에 대한 두 개의 보고서를 공개했다. 이 보고서들은 각각 캐나다 정규군(Regular Force: 풀타임 직업 군인)과 상비군(Primary Reserve: 대부분 파트타임 직업 군인) 내에서의 성적인 학대, 원하지 않은 신체 접촉, 동의 없는 성행위 등을 포함하는 성폭력 실태를 보고하고 있다.

- 보고서에 의하면, 2018년 캐나다 정규군 병력의 약 1.6%에 해당하는 규모인 900여명의 캐나다 군인들이 군대 안팎에서 동료나 상사들에 의해 성폭력(sexual assault)을 당한 바 있다. 캐나다 정규군 성폭력 피해자 중 여성의 비율은 남성에 비해 약 4배가량 높고 특히 상비군의 경우 무려 6배 이상 높은 것으로 나타나, 2016년에 수행된 같은 조사결과와 비교했을 때 군대 성폭력 문제에는 거의 발전이 없는 것으로 보고되었다. 또한 전체 캐나다 군대 성폭력의 가해자 중 절반 이상이 동료인 반면, 여성 피해자가 가장 많은 상비군의 경우 51%가 상사에 의해 폭력이 가해졌다는 점에서 상비군의 여성 성폭력 피해자들이 직장 내 위계에 의한 성폭력에 가장 취약한 집단으로 나타났다.

- 동 보고서에 따르면, 캐나다 사회 전반에서 가장 흔한 성폭력의 유형은 원치 않는 성적 접촉이며, 보편적으로 나이가 어린 집단에서 심한 경향이 있다. 군대 내에서도 이 패턴은 발견되었는데, 여성과 남성 모두에게서 원치 않는 성적 접촉이 정규군과 상비군 모두에서 가장 흔한 성폭력의 유형으로 나타났다. 보고서는 성폭력 발생에 있어 남녀 모두 상비군이 더 심한 것에 대하여 상비군의 경우 연령대가 정규군에 비해 어리다(34%의 상비군이 24세 이하)는 점을 그 이유로 들고 있다.

- 2016년에 비해 개선된 부문은 피해자가 문제를 드러내는 비율이 미비하게나마 증가했다는 점이다. 2018년 정규군 내 성폭력 피해자의 57%는 성폭력 피해를 상부에 보고했지만 이렇다 할 상부의 관심조차 받지 못했으며 오직 25%만이 적절한 상부의 조치가 있었다고 응답하여 정규군의 구제 과정은 2016년과 별 차이 없었다. 그러나 성폭력이 좀 더 광범위하고 심각한 상비군의 경우, 2016년 피해자의 18%만이 상부에 피해를 보고한 반면 2018년에는 30%가 보고했다고 응답했다. 그러나 동시에 성폭력 피해를 보고함으로서 받을 수 있는 불이익에 대한 두려움이 있었다는 응답은 25%에서 40%로 증가하여 구제 과정에 대한 피해자들의 신뢰는 부족한 것으로 나타났다.

참고자료

- CTV News(2015.4.30.), "Key points from the Deschamps report on sexual misconduct in the Canadian Forces", https://www.ctvnews.ca/politics/key-points-from-the-deschamps-report-on-sexual-misconduct-in-the-canadian-forces-1.2352469 (검색일: 2019.8.19.)
- Stat Canada, Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces, 2018, https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/85-603-X (검색일: 2019.8.19.)
- Global News(2018.11.20.), "Canadian military not doing enough to fix sexual misconduct problem: AG report", https://globalnews.ca/news/4681050/canadian-military-sexual-misconduct-auditor-general/ (검색일: 2019.8.19.)
- Global News(2019.7.18.), "Feds agree to $900M settlement over military sexual misconduct class action", https://globalnews.ca/news/5655519/military-sexual-misconduct-canada/ (검색일: 2019.8.19.)

이 보고서는 최근 캐나다에서 군대나 경찰 등의 특수집단에서 일어나는 성폭력에 대한 논의가 활발히 있어왔음에도 그간 발전이 미비했다는 점에서 캐나다 군대의 문제 개선에 대한 노력을 촉구하고 있다. 2015년에 캐나다 정부는 몇몇 피해자들이 언론을 통해 해당 문제에 대한 사회적 관심을 환기시키면서, 군대 내 성폭력 실태에 대한 외부 감사를 실시했는데, 이 감사결과를 요약한 보고서(Marie Deschamps report)는 캐나다 군대가 여성과 성소수자들(LGBTQ members)에게 적대적인 문화를 가지고 있으며, 이러한 문화가 성폭력으로 이어질 수 있음을 지적하였다. 뿐만 아니라 캐나다 군대 문화는 여성의 몸을 조롱한다거나 성적 농담, 원치 않는 신체 접촉이나 여성의 능력에 대한 차별적인 언사가 용인되는 분위기로, 군대 내 상하관계를 악용한 데이트 강간 사례 또한 빈번하고 캐나다 군대에서 남성은 승진을 할수록 이러한 성적대상화 문화(sexualize culture)에 익숙해져 결과적으로 성폭력을 부추긴다고 지적해 캐나다 사회에 큰 충격을 준 바 있다. 2016년 이 보고서가 공개된 지 1년 후 피해자들은 연방정부를 상대로 단체소송을 제기하여 지난 7월 17일 국가는 피해자들에게 9억 캐나다 달러(약 8,171억원) 지급하라는 대법원 판결을 이끌어 냈다. 지난 몇 년간의 단체소송 법정공방 동안 정부 측 변호인들은 정부는 군대 내에서 안전하게 일할 수 있게 만들 의무가 없다고 주장한 것으로 알려졌다. 그러나 올해 7월 초 캐나다 경찰(RCMP)이 경찰 내 성폭력 피해자들과의 단체소송에서 피해자들에게 1억 달러(약 907억원)를 지급하라는 결정이 나오고, 이번에는 국가가 군대내 성폭력에 대한 피해에 공식적으로 보상하는 판례까지 나옴으로써 캐나다 사회에서 경찰이나 군대 내 성폭력은 국가의 책임임이 분명해졌다. 조정안이 발표된 직후 캐나다 국방부 장관은 피해자들에게 국가 차원의 공식적으로 사과를 하며 캐나다 군대 문화 변화에 대한 의지를 다시금 천명했다.