

# 국내외 여성 이슈

(2017. 4~6)

- 국외 여성 이슈
- KWDI 동정

## 국외 여성 이슈<sup>1)</sup>

(2017.4~6)

### 1. 스웨덴 : 부모를 위한 근로시간 단축 제도<sup>2)</sup>

스웨덴 사람들은 자신의 근로시간을 백분율로 설명하는 데 익숙하다. “요즘 50%만 일해요”라고 자신을 설명한다면, 그는 주 5일 동안 매일 4시간씩 출근하는 사람일 수도 있고, 주중 2~3일만 출근해서 20시간을 채우는 사람일 수도 있다.

스웨덴에서 8세 이하의 자녀를 가진 부모는 Parental Leave Act를 통해 75%까지 근로시간을 단축할 권리를 부여받는다(Föräldraledighetslagen, 1995 : 584). 근로시간 단축 시 급여는 시간에 비례해 감소하지만, 사회보장급여나 고용지위의 변화는 없다. 한발 더 나아가 스웨덴 정부는 2017년부터 Discrimination Act 개정을 통해, 부모들이 일과 양육을 양립할 수 있도록 근로자의 야근을 제한하거나 유연근무에 적극 협조하는 등 고용주의 적극적인 조치를 강조하는 조항을 추가해 고용주 책임을 강화해오고 있다.

스웨덴은 1975년 아버지와 어머니 모두에게 동등한 근로시간 단축 권리를 부여한 첫 번째 국가이다. 다만, 육아를 위한 근로시간 단축제도에 대한 평가는 이견이 존재한다. 제도 자체는 남녀 모두를 대상으로 하지만 대부분 사용자가 여성인 점에서, 여성근로자의 일-가정 양립과 고용지위 유지에 기여하는 점은 명백하나, 근로시간 단축의 불이익 역시 여성에게 환원된다는 한계가 존재한다. 결국 근로시간 단축이 법적 권리로 부여될지라도 현실에서 우선시되는 근로 형태와 부합하지 않는다면 여성들은 저임금, 지연되는 승진 등의 책임을 짊어질 수밖에 없다.

이에 Jane Lewis(2009)는 전일제 근무가 이상적인 기준으로 자리 잡고 있는 현실 자체를 다른 각도에서 바라봐야 한다고 역설한다. 직장에 대한 풀타임 기여를 높게 평가하는 전통적 시스템이 파트타임이나 근로시간을 단축하는 노동자의 가치를 절하시키기 때문이다. 2014년 스웨덴 지방 정부 중 하나인 Falun은 노동조합 Vision과 단체협약을 맺고 자녀 유무와 상관없이 근로자가 자신의 근무 시간을 90%, 75%, 50%까지 단축할 수 있도록 허용한 바 있다. 이와 같은 지방정부의 시도와 고용주의 책임을 강조한 최근 법률 개정이 앞으로 근로시간 단축 제도를 둘러싼 논의에 어떤 함의를 더 해 줄 것인지 기대가 된다.

1) 국외 여성 이슈는 한국여성정책연구원이 제공하는 국제동향 중 「해외통신원 4월·5월·6월」 기사 내용 중 주요 기사를 정리한 것이다.

2) 저자 : 김연진(스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정)

## 참고자료

- 정부기관: 차별 옴부즈만 <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>
- 노동조합  
<http://www.unionen.se/rad-och-stod/om-arbetsid>  
<https://www.ftf.se/Lon--villkor/Arbetsid/Deltidsarbete>  
<https://visoin.se/Yrken/Chef/chefen-i-fokus/arkiv/2014/mars/ovanlight-avtal-ger-ratt-till-deltid-i-falun>
- 미디어: <http://arbetet.se/2016/10/10/flexibel-arbetsid-en-kvinnofalla>
- 논문: Lewis, J. (2009). Work-family balance, gender and policy. Edward Elgar Publishing.

## 2. 캐나다 : 입주돌보미 프로그램(LCP)을 통해 본 최근 이민정책 동향<sup>3)</sup>

캐나다에서 맞벌이는 보편적 현상이라 할 수 있는데, 통계청이 조사한 바에 의하면, 25세에서 54세 사이 여성의 경제활동 참가율은 1950년 21.6%, 1983년 62.5%에서 2015년 82%로 증가했다. 그럼에도 양질의 아동양육비용은 비싼 편인데, 토론토에서 미취학 아동 둘을 유치원과 어린이집에 보낼 경우, 2015년 기준 연 28,300 캐나다달러(약 2,382만 원)로, 같은 해 토론토 가정의 연소득 중위값이 58,500 캐나다달러(약 4,925 만 원)임을 감안할 때, 보육비용이 약 48%에 달하는 것으로 나타났다. 문제는 이마저도 이용하기 어려워, 둘 이상의 자녀가 있는 집의 경우 대부분 자녀 돌봄을 위해 입주형 이주노동자를 대안으로 삼고 있는 상황이다.

캐나다 정부는 1960년대부터 꾸준히 캐나다 돌봄시장의 수요에 적합한 이주노동자들을 선별, 도입, 관리 및 통제하는 정책들을 개발해 왔는데, 입주 돌보미 프로그램 (LCP : Live-in Caregiver Program)이 바로 그것이다. 이 정책은 저숙련 노동자 도입 프로그램 (The Temporary Foreign Worker Program)의 하위 프로그램으로, 지원자들의 교육수준과 외국어능력을 검정하여 4년 3개월 간 캐나다에 머물면서 입주 가사노동자로 일할 수 있게 하는 것이다. 이 프로그램을 통해 입국한 외국 가사노동자들의 수는 매년 폭발적으로 증가해 왔는데, 이 같은 인기의 비결은 이 프로그램이 캐나다 영주권을 얻을 기회를 제공하는 데 있다. 2년간 LCP 노동자로 일한 후 캐나다 영주권을 신청할 수 있으니, 여타의 캐나다 이민 프로그램(point system)을 통과하기 어려운 이주여성 여성들에게 매력적인 기회에는 틀림없다. 때문에 언제부터인가 토론토 같은 대도시에서 아기를 유모차 태워 삼삼오오 산책을 나온 필리핀 출신 여성 이주노동자들은 일상적 풍경의 일부가 되었다.

그러나 이주노동자를 활용한 돌봄 노동자 수급정책이 과연 캐나다 정부의 주장대로 캐나다 여성과 이주여성 모두에게 이득인 윈-윈 게임일까? 노동자가 고용주의 집에 입주하여 서비스를 제공하는 것은 일하는 캐나다 여성들에게는 큰 장점이었지만, 이는 공공기관의 감시가 불가능한

3) 저자: 김양숙(캐나다 토론토대학교 사회학 박사과정)

집 안에서의 노동자 착취를 용이하게 한다는 점에서 학계와 시민사회의 줄기찬 비판을 불러왔다. 물론 LCP 노동자도 캐나다 노동법상 노동자로 인정되므로 최저임금이나 여타의 노동권 보호조항이 원칙적으로 적용되나, 사적 공간에서 이러한 규정의 준수 여부를 감시하기란 불가능에 가까운 것이기 때문이다. 이에 2014년 캐나다 정부는 LCP의 입주 요건을 삭제하여, LCP 이주노동자들이 반드시 고용주의 집에 기거할 필요는 없어졌다. 하지만 캐나다 정부는 매년 이 프로그램을 통한 영주권 신청자 수를 제한하기 시작해 이 프로그램을 통해 캐나다 영주권을 취득하는 것은 사실상 더욱 어려워졌다. 이러한 정책 변화는 ‘영주권을 유인수단으로 캐나다 사회에 필요한 노동력만을 선별적으로 활용하되, 캐나다에 정주할 기회는 보장하지 않는다’는 근래의 캐나다 이민 정책 전반의 트렌드에 부합하는 것이다.

참고자료

- Faraday, Fay. 2012. "Made in Canada: how the law constructs migrant workers' insecurity ". Toronto, Ontario Metcalf Foundation.
- MacDonal, David and Thea Klinger. 2015. "They go up so fast: 2015 child care fees in Canadian cities." Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Stasiulis, Daiva K. , and Abigail B. Bakan. 2003. Negotiating citizenship : migrant women in Canada and the global system New York Macmillan.
- [https://www.thestar.com/news/canada/2014/11/28/new\\_rules\\_for\\_federal\\_livein\\_caregivers\\_program.html](https://www.thestar.com/news/canada/2014/11/28/new_rules_for_federal_livein_caregivers_program.html)
- <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/89-503-x2010001-eng.htm>

### 3. 독일 : ‘남녀 동일임금 지급’을 위한 법안 발표와 남은 과제<sup>4)</sup>

지난 3월 30일, 독일 정부는 ‘임금구조 투명성 증진을 위한 법안(Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen)’을 발표하고, 임금구조 투명성 증진의 방법으로 ‘개인 요구에 따른 동료 임금 공개’, ‘기업 내 임금구조 점검’, ‘동등한 임금 지급 상태에 대한 기업 보고서 작성’ 등을 제시하였다. 이 법안은 200명 이상 규모의 기업주는 직원 요구 시 동일업무 간 보수를 비교할 수 있는 ‘정보’를 공개하도록 규정하고 있어, 동등한 임금체계를 위한 법적 기반이 조성될 것으로 기대된다. 여기서 ‘정보’는 ‘실제 수령 임금(konkrete Entgelt)’만이 아니라, 동일하거나 비슷한 업무를 하는 동료에게 ‘전체적인 보상’을 모두 포함한다. 또한 500명 이상의 사기업 고용주는 동일임금 원칙을 지키고 있는지 정기적으로 보고서 등을 통해 증명해야 하고, 이 보고서는 누구나 열람 가능하다는 조항을 포함하고 있다.

정부의 이러한 법안 발표는 독일의 성별임금격차가 큰 상황에 기인한다. 경제협력개발기구(OECD)의 2012~2015년 기준 자료에 따르면, 독일의 성별임금격차는 17.1%이고, 독일 내 비스바덴(Wiesbaden)의 통계청(Das Statistische Bundesamt) 자료에 의하면, 성별임금격차는

4) 저자 : 채혜원(독일 해외통신원)

21%(2016년 기준)로 격차가 더 벌어진다. 독일 연방정부는 성별임금격차의 3/4 정도를 구조적 요인 즉, 여성이 남성에 비해 파트타임 비율이 높고, 직급이 낮으며, 전형적 여성 일자리(frauentypischen Berufen)에 머물며 낮은 임금을 받고 있는 데 기인한다고 보고 있다.

마누엘라 슈베시히(Manuela Schwesig) 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 장관은 성명을 통해 “이 법안은 남녀 공정하게 임금이 지급되고 있는지 아닌지에 대한 여부를 알 수 있는 권리를 부여하기 위한 중심 수단”이라며 “돈에 대해 말하지 않던 금기가 깨지면서 장기적으로 기업 문화와 전체 사회적 변화를 가져올 것이라 확신한다.”고 말했다.

그럼에도 이번 법안에 대해 “투명성을 위한 법은 맞으나 동일임금(Lohnleichheit) 지급을 위한 법은 아니다”라는 비판이 제기되는 상황이다. 독일 언론 도이치벨레(Deutsche Welle, DW)는 “여성은 아이 돌봄 영역과 같은 사회적 일자리(soziale Berufe)에서 더 많이 일하고 있기 때문에 남성보다 적게 돈을 벌고 있다”며 “이런 직업들의 임금이 높아져야 하며 특히 전형적인 여성 일자리에 남성들도 많이 진출하고 거꾸로 전형적인 남성 일자리라 여겨지는 자리에도 여성들이 진출해야 한다”고 보도했다. 또 여성이 남성보다 덜 전문적이고 능력이 낮다고 여겨진 역사적 배경에 대해서도 전했다. 독일 밤베르크에 위치한 라이프니츠 교육 연구소(Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V.)의 Corinna Kleinert 박사는 “여성에게는 주로 가사와 연관된 직업만이 열려 있었고 이 같은 전형적인 여성 일자리는 보상이 적었다”며 “반면 기술적인 직종엔 전통적으로 남성들이 많이 종사하면서 강한 직업 조직을 만들고 높은 임금을 얻는 데 성공했다”고 분석했다.

평소 돈이나 누군가의 임금에 관해 이야기하는 것을 금기시해온 독일 사회에 이번 법안이 가져올 파장은 클 것으로 보인다. 또한 유럽 연합 내에서 양성평등 지수가 상대적으로 낮다는 평가를 받고 있는 독일의 이러한 조치는 시사하는 바가 크다. 본격 시행을 앞두고 있는 이번 법안으로 인해 21%의 독일 남녀 임금 격차가 어떻게 변화할지 귀추가 주목된다.

#### 참고자료

- 독일 가족노인여성청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundestag-beschliesst-gesetz-fuer-mehr-lohngerechtigkeit/115654> (접속일 : 2017년 4월 9일)
- DW News (2017), “Frauen nähern sich langsam beim Gehalt.”  
<http://www.dw.com/de/frauen-n%C3%A4hern-sich-langsam-beim-gehalt/a-37924244> (접속일 : 2017년 4월 8일)
- OECD 홈페이지 통계 “Gender wage gap”  
<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (접속일 4월 15일)



#### 4. 독일 : W20 2017 성명서 채택<sup>5)</sup>

- ☑ 'W20'은 G20 회원국의 모든 의제, 성장 전략, 정책 틀에 성별 분석(Gender analysis) 및 성인지 예산(Gender budgeting)을 체계적으로 통합할 것을 요구한다.
- ☑ 'W20'은 이를 위한 성별 데이터 분석(Gender disaggregated data)에 대한 개선과 G20 회원국의 양성평등에 대한 성취도를 측정할 수 있는 '필수 지표(essential indicators)'를 채택하고 동의할 것을 촉구한다.
- ☑ 'W20'은 G20 회원국이 2025년까지 각각 성별 노동 참여 격차를 줄이기 위한 계획을 세워 25%의 개선 결과를 가져오는 '25 by 25' 목표를 달성할 것을 요구한다.

이는 지난 4월 26일, 독일 베를린에서 채택된 'W20 성명서(Women20 Communiqué 2017)'의 주요 내용이다. 여성 경제정상회의인 W20은 G20(Group of 20)의 새로운 공식 단체로 2015년에 설립됐다. W20 정상회의 등을 통해 '여성 경제적 역량 강화'를 G20의 주요 이슈로 확보하는 것이 목표다.

올해 W20 정상회의는 앙겔라 메르켈 독일 총리, 크리스틴 라가르드 국제통화기금(IMF) 총재, 막시마 네덜란드 왕비, 이반카 트럼프 등이 참석한 가운데 열렸다. 특히 이번 회의는 독일 연방 50여 개 여성 단체 및 조직 협의체인 'Deutscher Frauenrat'과 독일 여성기업가협회인 'Verband deutscher Unternehmerinnen'의 공동 프로젝트로 진행됐다. 2017년 W20 주요 테마는 '여성 경제적 역량 강화(Women's Economic Empowerment)'로 구체적으로는 여성노동 참여율 등을 포함한 'Labour Market Inclusion', 여성 기업가 육성 등을 포함한 'Financial Inclusion' 등에 대한 논의가 이뤄졌다.

주목할 만한 주제는 '디지털 통합(Digital Inclusion)'이다. 이는 새로운 기술 영역에 여성참여율을 높이거나 소녀들의 IT 분야 진출을 위한 지원방안 모색 등이 모두 포함된다. 디지털 시대에서 정보통신기술(ICT) 분야의 여성고용확대와 여성 권한 강화는 곧 여성지위와 연결되기 때문이다.

이번 W20 정상회의의 결과물인 성명서에도 디지털 성 격차를 줄이기 위한 요구안이 채택되었다. 성명서는 국제전기통신연합(International Telecommunication Union), 유엔 여성(UN Women) 등과의 파트너십을 통해 '성평등 디지털(Gender-equal digital) 실현을 위한 5개년 계획'을 수립하자는 목소리가 담겨 있다. 또한 정보통신기술(ICT)은 여성의 경제적·사회적 역량을 강화시킬 수 있는 중요한 도구이기 때문에 여성과 소녀들을 위한 정보통신기술과 관련된 직업교육 기술 등이 필요하다는 요구안도 포함하고 있다.

5) 저자: 채혜원(독일 해외통신원)

W20에 앞서 지난 4월에 열린 G20의 또 다른 회의인 ‘디지털 경제 장관회의’에서 채택된 선언문에도 디지털 젠더 격차를 해소하고 여성의 동등한 경제 참여를 지원하는 조치사항이 포함되어 있어, 이번 W20의 선언문에 더욱 힘을 실을 것으로 보인다.

‘여성 기업인 지원’ 역시 주요 테마였다. 이와 관련해 도널드 트럼프 미국 대통령의 딸인 이반카 트럼프가 여성 기업가들을 후원하는 국제펀드인 ‘G20-initiative’를 제안했다. 이 기금은 공공 및 민간으로부터 지원받을 수 있도록 했다. 이 아이디어에 대해 메르켈 총리는 “이 기금을 통해 개발도상국 여성들이 경제적 자립이나 자영업 등을 위한 마이크로 대출을 신청할 수 있도록 하는 방법을 제안한다.”고 의견을 덧붙여 참가자들로부터 큰 지지를 얻었다. 크리스틴 라가르드 국제통화기금(IMF) 총재는 “여성의 경제력 강화가 결국엔 경제 불균형을 줄이고 더 많은 일자리를 만드는데 기여할 것”이라고 말했다. 이런 다양한 논의결과를 담은 성명서는 앙겔라 메르켈 총리를 통해 향후 열릴 G20 협상 테이블에 전달된다. 다음 W20 회의는 2018년 G20 정상회의가 열릴 계획인 아르헨티나에서 열릴 계획이다.

한편 W20 기간에는 베를린에서 “1%를 위한 페미니즘”이라며 반대 시위가 열리기도 했다. 국제적으로 높은 지위에 있는 대표나 기업가들 중심으로 참여한 데다 특히 이반카 트럼프의 참여를 두고 “W20는 1% 혹은 비즈니스만을 위한 페미니즘”이라는 비판이 일었다.

#### 참고자료

- G20 GERMANY 2017 홈페이지 <http://www.w20-germany.org/>
- 독일 여성 단체 협의회 (Deutscher Frauenrat) 홈페이지 <https://www.frauenrat.de/>

## KWDI 동정 (2017. 4 ~ 6)

### 가족의 현 주소와 새 정부의 가족정책 과제 토론회



국회의원 권미혁과 우리 연구원은 4월 12일(수) 국회의원 회관 제2세미나실에서 “가족의 현 주소와 새 정부의 가족 정책 과제”를 주제로 토론회를 개최하였습니다. 이번 토론회는 우리사회 가족의 변화를 살펴보고 새롭게 요구되는 가족정책의 이슈와 쟁점을 점검함으로써 향후 발전 방안을 모색하고자 마련되었습니다.

### [제106차 양성평등정책포럼] 공공부문 여성관리자 현황과 정책과제



우리 연구원은 국회의원 김진표, 국회의원 신용현, 서울행정학회와 공동으로 4월 13일(목) 국회도서관 B1 강당에서 제106차 양성평등정책포럼을 개최하였습니다. “공공 부문 여성관리자 현황과 정책과제”에 대한 이번 행사는 공공부문 관리직에서의 여성대표성의 현주소를 살펴보고, 향후 개선방안을 모색하고자 마련되었습니다.



## [제107차 양성평등정책포럼] 가정폭력 피해자 실태와 보호 및 수사사법체계 개선방안 모색



우리 연구원은 여성가족부와 공동으로 4월 14일 연구원 국제회의장에서 제107차 양성평등정책포럼을 개최하였습니다. 이번 행사는 2016년 전국 가정폭력 실태 조사의 가정폭력 피해자 및 관련 수사 사법기관 조사 결과를 공유하고 가정폭력 없는 안전한 사회를 만들기 위한 대안을 모색하고자 마련되었습니다.

## 양성평등 정책의 비전과 방향 세미나



우리 연구원은 4월 20일(목) 연구원 국제회의장에서 “양성평등 정책의 비전과 방향”을 주제로 개원 34주년 기념세미나를 개최하였습니다. 2017년은 제2차 양성평등정책 기본계획(2018 ~ 2020)을 수립하는 해로 정책 전반에 양성평등현안이 포함될 수 있도록 해법을 모색해야 하는 시점입니다. 이명선 원장은 “여성과 남성 모두를 위한 실질적인 양성평등 정책의 방향과 비전을 제시하고자 의미 있는 논의의 장을 마련하였다”고 행사의 개최 의의를 밝혔습니다.

### 독일 막스플랑크재단과 MOU체결식 개최



우리 연구원은 4월 27일(목) 연구원 3층 회의실에서 독일 막스플랑크재단과 MOU를 체결하였습니다. 양 기관은 이번 체결식을 통해 향후 연구진 교류와 공동연구 등을 진행하기로 하였습니다.

### [2017년 제1차 젠더와 입법포럼] 성평등 실현을 위한 새 정부 여성·가족 입법과제



우리 연구원은 국회 여성가족위원회 간사 정춘숙의원(더불어민주당), 간사 윤종필 의원(자유한국당), 간사 신용현 의원(국민의당), 간사 박인숙 의원(바른정당), 한국젠더법학회, 한국사회법학회와 공동으로 6월 1일(목) 국회의원회관 제8간담회실에서 "성평등 실현을 위한 새 정부 여성·가족 입법과제"에 대한 2017년 제1차 젠더와 입법 포럼을 개최하였습니다. 이번 행사는 새 정부의 여성 노동 및 성평등정책 강화, 여성폭력, 가족 관련 입법과제를 제시하고, 향후 발전 방향을 모색하고자 마련되었습니다.

## 양성평등과 아시아 여성인력의 경쟁력을 위한 정책 및 거버넌스 워크숍 개최



우리 연구원과 아시아개발은행 연구소(Asian Development Bank Institute, ADBI)는 6월 14일(수)~15일(목)에 한국여성정책연구원 국제회의장에서 “양성평등과 아시아 여성인력의 경쟁력을 위한 정책 및 거버넌스”에 대한 워크숍을 공동개최하였습니다. 이번 워크숍은 아시아 정책입안자들의 역량 강화를 위한 교육 훈련 프로그램의 일환으로, 노동시장에서 여성의 참여 확대를 위한 양성평등한 직장문화 조성 및 일·가정양립 지원 방안을 모색하고자 마련되었습니다.

## [제108차 양성평등정책포럼] 생애주기별 여성일자리 현황과 정책방안



우리 연구원은 6월 21일(수) 전경련타워 에메랄드룸에서 “생애주기별 여성일자리 현황과 정책방안”을 주제로 제108차 양성평등정책포럼을 개최하였습니다. 새 정부의 최우선 국정과제인 일자리 창출과 관련하여, 청년여성, 경력단절여성, 중·고령여성 등 생애주기별 여성일자리 현황을 파악하고, 맞춤형 정책방안을 모색하고자 마련되었습니다.

## 2017년 제2차 여성과 안전 국제컨퍼런스



우리 연구원은 6월 23일(금) 연구원 국제회의장에서 2017년 제2차 여성과 안전 국제컨퍼런스를 개최하였습니다. 이번 행사는 한국과 미국, 중국과 네팔의 전문가들이 함께 모여 포괄적인 범주에서 각국 여성 안전의 현황과 여성현안을 살펴보고, 향후 정책방향에 대한 시사점을 도출하고자 마련되었습니다.

## 2017년 한국-베트남 여성포럼



우리 연구원은 베트남여성연맹과 공동으로 6월 30일(금)에 베트남 하노이에서 <2017년 한국-베트남 여성포럼> 기념세미나를 개최하였습니다. 이번 기념세미나에서는 “지속가능한 양성평등정책 추진 경험 공유 및 확산”을 주제로 성인지 예산, 여성친화도시 등 한국 양성평등정책 사례를 살펴보고, 베트남과 한국의 지속가능한 양성평등 실현을 위한 확산과 발전방안을 논의하고자 마련되었습니다. 한국-베트남 여성 포럼은 지난 2013년 한국과 베트남의 수교 20주년을 맞아 양국 간 여성현안 및 여성정책의 발전 경험을 함께 공유할 수 있는 방안을 모색하기 위해 한국여성정책연구원과 베트남 여성연맹의 MOU체결을 통해 발족되어 연 1회 베트남과 한국에서 교차로 열리고 있습니다.