

[해외통신원 9월 원고] 스웨덴

성 주류화 정책 통합관리를 위한 새로운 독립 기관 설치

김연진 스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정

스웨덴은 여러 차례의 경제 위기에도 불구하고 보편적 복지국가로서 그 명성을 이어가고 있다. 그렇다면 양성평등 차원에서는 어떤 성과를 내고 있을까?

스웨덴은 지난 7년 간 세계경제포럼의 성격차지수(Gender Gap Index)¹⁾에서 부동의 4위를 지켜왔다. 특히 경제 영역과 정치 영역에서 각각 4위, 5위로 여타 국가보다 높은 순위를 차지했다. 이는 곧 스웨덴 여성들이 고위급 정치 참여와 노동시장에서의 전문성 측면에서 매우 높은 성과를 내고 있음을 의미한다. 그러나 스웨덴 정부는 여기서 머물지 않고 더 발전된 성평등 사회로 나아가기 위해 2014년 새로운 정권 출범 이후 국가 전략의 주요 핵심 과제를 다시 성평등 확립으로 내세우고 있다.

대표적인 예로, 9월 15일 스웨덴 중앙정부의 아동·노인·성평등부 장관 Åsa Regnér는 현 성 주류화 정책의 통합 관리를 위해 새로운 독립 기관인 성평등기구(Jämställdhetsmyndighet: Gender Equality Agency)를 설립하겠다고 밝혔다. 본 결정은 성평등위원회(Jämställdhetsutredningen: Equality commission)가 2015년 10월 7일 정부에 제출한 평가보고서에 따른 조치이다. 위원회는 지난 10년 간의 스웨덴 각 부처에서 실행된 성평등 정책과 이들의 효과를 평가하였다.

스웨덴은 성평등 사회로 나아가기 위해 1994년부터 성 주류화를 주요 가치로 내세워 왔다. 2004년부터는 모든 레벨의 행정 기관에서 실시하는 사회 정책에 성평등 관점을 반영시키기 위해 각 부처에게 성 주류화 지침을 내리고 매년 부처의 실행목표와 결과지표를 제시하도록 하였다. 이와 같은 노력은 그동안 성평등 관점에 대한 다양한 접근법과 새로운 지식을 양산하는 데 큰 역할을 해 온 것으로 평가된다. 그러나 최근 발표된 본 보고서는 그동안 양산된 성 주류화 정책이 가져온 긍정적인 성과에도 불구하고 이들의 효과가 장기적 관점에서 지속될 수 없다는 결론을 내린다. 그 중에서도 노동시장의 직종 및 지위 구조가 여전히 한 쪽 젠더에 편향되어 있는 현실과 가정폭력 문제가 줄어들지 않고 있는 점 등을 지난 10년 간의 성 주류화 정책 실행의 한계로 지적했다.

Åsa Regnér 장관은 성평등 위원회의 보고서를 참고로 현재 성 주류화 정책들이 파편화 되어 있다는 사실에 주목하고, 흩어진 성평등 정책들의 효율적인

1) 2015년의 경우 총 145개국이 참여함.

조율을 위한 독립적 통합 기구 설립의 필요성을 강조한다. 성평등기구의 설립 목적이 새로운 정책을 양산하는 데 있는 것이 아니라, 오히려 그 동안 산발적으로 실행되던 정책들을 한 데 모아 각 부처의 경험을 수집하고 장기적인 관점에서 정책 집행의 효율성을 높이는 데 있는 것이다. 또한 스웨덴 정부는 본 기구를 통해 지방 행정기구 단위의 정책들을 더 면밀히 살펴보고, 이들의 피드백에 적극적으로 대응하겠다는 계획이다.

성평등기구(Jämställdhetsmyndighet)는 2018년 초에 설립될 예정이다. 어떤 형태로 다른 부서들과 협력하게 될 것인지, 준비위원회는 어떻게 구성될 것인지에 대한 제시한 정보는 아직 발표되지 않았다. 스웨덴 보수당(Moderate)은 새로운 기구의 설립에 대해 정작 중요한 것은 ‘구체적인 정책’이라며 부정적인 입장을 보였지만, 성 주류화의 성공적인 이행이 효과적인 다자간 협력을 바탕으로 한다는 점에서 정책 간의 조율은 장기적으로 꼭 이행해야 할 과제임에는 틀림없다. 성평등 국가로 이미 타국의 롤모델이 되고 있는 스웨덴 정부의 또 다른 정책적 시도가 이후 성평등 사회를 이룩하는 데 어떤 효과를 가져올 수 있을지 귀추가 주목된다.

※ 자료 출처

◦ 스웨덴 중앙정부 및 광역지자체

<http://www.lansstyrelsen.se/VastraGotaland/Sv/nyheter/2015/Pages/2015-10-08.aspx>

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/10/pressinbjudan-jamstalldhetsutredningen/>

◦ 기타

<http://www.unwomen.se/ordforande-har-ordet/ordforande-har-ordet-antligen-en-jamstalldhetsmyndighet/>

<http://www.dn.se/arkiv/nyheter/m-kritik-mot-ny-myndighet-for-jamstallldhet/>

<http://www.svt.se/nyheter/inrikes/ny-myndighet-ska-jobba-mot-battre-jamstallldhet>

<http://www.socialdemokraterna.se/Webben-for-alla/S-kvinnor/S-kvinnor/Nyheter/Antligen-en-jamstalldhetsmyndighet/>

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=SWE>

<https://www.thelocal.se/20141028/sweden-remains-fourth-best-for-gender-equality>

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

[해외통신원 9월 원고] 스웨덴

육아휴직 내 아버지 할당제 확대와 부모보험 평가 실시

김연진 스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정

스웨덴 거리에서 흔히 접할 수 있는 장면 중 하나는 낮 시간에도 어린 자녀를 돌보고 있는 아버지들의 모습이다. 심지어 놀이터에서는 어머니들보다 더 많은 아버지들을 만날 때도 있다. 어린 자녀를 앞으로 안아 매고 장을 보고 있는 아버지들은 물론이고, 유모차를 한 손으로 밀어 가며 조깅하고 있는 아버지의 모습도 심심치 않게 접할 수 있는 ‘광경’이다.

스웨덴은 남성에게도 육아를 위한 휴직 권리를 부여한 최초 국가이다. 1974년 여성에게만 해당되던 출산휴가 제도를 없애고, 양부모 모두 자녀를 직접 돌볼 수 있는 부모휴가(Föräldraledighet, 이하 육아휴직) 개념을 도입했다. 현재 2015년 기준으로 스웨덴 아버지들이 사용한 육아휴직 기간은 전체의 26%를 차지한다. 전문가들은 현재 증가 속도에 비추어 보았을 때, 19년 후 남녀가 동등하게 육아휴직을 사용할 수 있을 것으로 예측한다. 물론 더딘 변화에 대한 비판적 시선을 피해 갈 수는 없지만, 현재 이들이 보여주고 있는 성과는 OECD 국가 중 1-2위를 다퉈 정도로 타 국가들에 비해 매우 높은 것이 사실이다.

스웨덴에서도 아버지들의 육아휴직 사용이 처음부터 활발했던 것은 아니다. 정책이 처음 시행되었던 1974년 이후 20년 가까이 남성들의 활용률은 10% 수준에 그쳤다. 스웨덴 정부는 아버지들의 참여를 활성화하기 위해 1995년 아버지 할당제 (daddy quota)를 추가로 도입했다. 아버지 할당제는 현재 우리나라의 ‘아빠의 달’ 제도와 동일한 원리로, 육아휴직 기간 중 30일은 아버지에게 의해 사용되지 않을 경우 자동 소멸되는 방식의 제도이다. 이후 스웨덴은 2002년 아버지 할당기간을 60일로 확대했고, 덕분에 남성들의 육아휴직 사용률은 2000년대 2배 이상의 급격한 증가를 보였다. 그리고 올해 초 아버지 할당기간을 90일로 또 한 번 확대하였는데, 이는 14년 만의 개편이라는 점에서 관심이 주목된다.

90일로 확대된 Daddy quota 는 2016년 1월 1일부터 적용되고 있다. 현재 스웨덴에서는 부부가 함께 사용할 수 있는 육아휴직은 총 480일이며, 지원금은 기간에 따라 차등된다. 즉, 아버지 할당기간을 포함한 첫 390일은 하루당 942 크로나(1kr=130원 적용시 122,460원)를 상한선으로 상병급여 액수의 80%까지 지원되며, 그 후 나머지 90일 동안은 기존 소득에 상관없이 1일 180 크로나의 기본 급여가 지원된다. 스웨덴 정부는 이번 제도 개편을 통해 부모들이 직접

육아 기간 및 최대 급여를 확보하기 위해서라도 아버지들의 육아휴직 사용을 더 적극적으로 고려하게 될 것으로 기대하고 있다.

아버지 할당기간 개편 외에도 스웨덴 정부는 올해 2월부터 부모보험(Föräldraförsäkringen) 시스템에 대한 전반적인 평가를 시작하였다. 사회부장관(Socialförsäkringsminister) Annika Strandhäll은 이번 평가를 지시하면서 여러 차례의 개혁에도 불구하고 제도 구조가 사회의 변화를 따라잡지 못하고 있음을 지적했다. 본 평가는 10년 만에 처음 시도된다는 점에서 그 의의가 있지만, 지난 40여년 간 실시되었던 평가 중 가장 광범위한 조사라는 점에서도 이목이 집중된다. 정부는 이번 평가를 통해 가족 구조의 다양성을 반영하고, 학생과 자영업자, 고용주까지도 육아휴직을 사용할 수 있도록 근로 조건 전반에 걸친 애로사항을 조사 할 계획이다.

이와 같은 스웨덴의 지속적인 제도 혁신은 아동의 권리를 최우선으로 해야 한다는 사회적 합의가 있기에 가능하다. 즉 아동이 자신의 가족 구조나 부모의 불리한 근로조건 때문에 부모로부터 양육 받을 권리를 침해받도록 두어서는 안된다는 원칙이 적용되고 있는 것이다. 최근 한국과 일본은 물론이고 서유럽 복지선진국가에서조차 저출산 극복이 쉽지 않은 상황에서, 육아휴직 제도 개편에 대한 스웨덴의 적극적인 접근이 출산율 향상을 물론 남성들의 육아 참여 촉진에 어떤 영향을 가져다 줄 것인지 장기적 관점에서 지켜봐야 할 것이다.

※ 자료 출처

◦ 스웨덴 중앙정부

<http://www.government.se/articles/2016/02/gender-equal-parenting-and-good-conditions-for-children-to-grow-up-in/>

<http://www.government.se/opinion-pieces/2016/02/adapt-parental-insurance-to-suit-modern-working-life/>

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/02/regeringen-gor-helhetsoversyn-av-foraldrarforsakringen/>

◦ 스웨덴 통계청

http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/E0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf

◦ 스웨덴 사회보험청

https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a8203012-839a-4602-abef-00dfed41885b/FK+4070_Fa_Eng.pdf?MOD=AJPERES

◦ 기타

<http://www.bbc.com/news/magazine-35225982>

[해외통신원 9월 원고] 네덜란드

시간선택제 그리고 가족 친화적 근로문화 정책을 통한 일·가정양립

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

네덜란드는 여성 고용률이 높을 뿐만 아니라 이른바 워킹맘의 일·가정 양립이 잘 실천되고 있는 것으로 널리 알려져 있다. 이러한 사회적 환경은 다양한 요인이 복합적으로 연관되어 있겠으나, 특히 파트타임제라 불리기도 하는 시간선택제, 그리고 가족 친화적 근로문화 두 가지에 주목할 필요가 있다.

OECD에서 매년 발표하는 더 나은 삶 지수(Better Life Index)에 따르면, 더 나은 양질의 삶을 측정하는 지표들 중 일·가정양립 부분에서 2016년 네덜란드가 9.4점(10점 만점)으로 1위를 차지하였다. 네덜란드는 여성 고용률이 OECD 회원국 평균인 57.5%에 비해 12.4%p 높은 69.9%에 이르며, 지난 20년간 네덜란드의 꾸준한 여성 고용률 증가에는 파트타임 근무제의 안정적 시행이 상당한 기여를 하였다고 알려져 있다. 오늘날 네덜란드 내 파트타임 여성 근로자는 61%를 상회하는 것으로 나타났고, 특히 워킹맘들이 많이 선택하는 일·가정 양립 방안 중 하나로도 알려져 있다. 여기서 주목해야 할 점은 바로 양질의 파트타임이라는 점이다. 네덜란드에서는 파트타임이 일반 정규직 전일제 근로자와 동일한 권리 및 혜택을 지니며, 단지 근로자가 유연근무제의 일환으로서 근로시간을 조정하는 시간선택제 근무를 한다는 점에서만 차이가 있을 뿐이다.

그리고 네덜란드에서는 2016년 1월부터 기존 근로시간법(Wet Aanpassing Arbeidsduur)이 유연근로시간법(Wet flexibel werken)으로 그 이름과 내용이 일부 개정되었다. 그 중 하나는 근로자가 본인의 근로시간 및 장소 조정에 대해 고용주로부터 허용받는 것이 보다 수월해졌다는 점이다. 예를 들어 근로시간 및 장소 조정 요청은 고용 후 1년 뒤부터 요청이 가능했던 것이 6개월로, 요청기한은 적용 희망 일자 기준 4개월 이전에서 2개월 이전으로 단축되었다. 그리고 고용주는 보안, 업무 일정, 재정 등의 문제와 같이 중대한 차질을 빚을 수 있는 경우를 제외하고는 근로자의 요청에 동의해야 한다.

네덜란드 내 일·가정양립에 있어 살펴볼 주요한 부분 중 또 다른 하나는 바로 가족 친화적 근로문화이다. 네덜란드에서는 주 50시간 이상, 즉 장시간

일하는 근로자 비율이 0.4%로 나타났다. OECD 회원국 평균이 13%에 달하는 점을 고려하면 이는 매우 괄목할만 한 수치이다. 그리고 일·가정 양립 문제를 비단 여성근로자에게만 부여하지 않는 근로문화 역시 주목할 필요가 있다. 네덜란드에서는 “*Papa Dag*” 이라고 불리는 단어가 있는데, 직역하면 “아빠의 날” 이다. 이는 1년에 한번 찾아오는 기념일이 아니다. 무급출산휴가의 일환으로서, 최대 약 26주에 걸쳐 아버지인 남성근로자가 주 4일 근무를 하고 하루는 자녀들과 시간을 보내는 날을 의미한다. 이러한 근로문화를 통해 아버지들이 보다 많은 시간을 아이들과 보낼 수 있다는 점이 긍정적이며, 나아가 일·가정 양립은 자연스럽게 부모 양측에게 주어지는 과제로 인식되고 있음을 시사한다. 실제로 네덜란드에서는 평일에 아이들과 한가롭게 공원이나 식료품점, 길거리 등에서 시간을 보내고 있는 남성들을 정말 흔하게 마주할 수 있다.

물론 이러한 네덜란드의 정책이 남녀의 일·가정 양립에 있어 만능 해결비법이라고 단정짓기는 어렵다. OECD Better Life Index에서도 여성의 파트타임 근무제는 승진 또는 여성이 교육 및 능력을 발휘할 수 있는 기회가 감소할 수 있다는 부정적인 면 역시 존재할 수 있음을 지적하고 있다. 또한 두 자녀의 워킹맘이 파트타임으로 근무할 경우, 근무 시간이 짧은 만큼 다른 전일제 여성 근로자에 비해 평균적으로 절반 이하의 소득을 버는 것으로 알려져 있다. 네덜란드 정부에서도 많은 여성들이 파트타임으로 근무하다보니, 재정적 독립성이 감소할 수 있다는 점과 고위급 의사결정직에 오르는 여성 비율이 낮다는 점을 인지하고 있다고 발표한 바 있다. 하지만 여전히 높은 여성 고용률 그리고 높은 수준의 일·가정 양립에 있어 네덜란드가 성공사례로 거론되는 배경에는 양질의 시간선택제 이행, 가정 및 개인의 삶을 배려하는 가족 친화적 정책이 자리 잡고 있다고 할 수 있다.

※ 자료 출처

- Government of the Netherlands Website,
<https://www.government.nl/topics/gender-equality/contents/womens-labour-force-participation> (접속일: 2016년 9월 19일)
- Loyens & Loeff, New Dutch flexible work legislation, Lexology (December 14, 2015),
<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=59e9aaf0-5542-42d5-a2ed-15dd287a8cbd> (접속일: 2016년 9월 19일)
- OECD Better Life Index Website,
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (접속일: 2016년 9월 19일)

※ 본 원고 일체의 저작권은 한국여성정책연구원에 있습니다.

[해외통신원 9월 원고] 영국

유연근무제는 어떻게 시행되고 있는가?

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

유연근무제가 국내 공공기관 및 기업에 점진적으로 도입되면서, 우리에게 더 이상 낯선 용어는 아닐 것이다. 하지만 유연근무제의 성공적인 시행과 확산에 대한 고민 역시 필요한 시점일 수 있다는 맥락에서, 비교적 최근 몇 년 사이 유연근무제를 도입하여 시행중인 국가들 중 하나인 영국의 사례를 간략히 살펴보고자 한다.

영국에서는 유연근무제가 기존에 시행되어 오긴 했으나, 2014년 6월부터 고용권리법(Employment Rights Act, 1996년 제정) 하위에 유연근무제도(Flexible Working Regulations)가 추가되면서 본격적으로 제도화되었다. 남녀 또는 연령과 관계없이 피고용자가 최소 26주 이상 고용주와의 계약 하에 근무한 경우 신청할 수 있으며, 고용주가 적절한 사유 없이 거부하거나 갈등이 생길 경우 조정중재기구(Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)에 적극적인 조정을 신청할 수도 있다. ACAS에서 고용자 및 피고용자를 위해 배포하는 ‘유연근무제 및 일·가정양립을 위한 가이드라인’에서는 유연근무제를 시간선택제, 재택근무제, 탄력근무제, 단축근무, 일자리 나누기(Job sharing) 등 약 14가지 세부적인 유형으로 나누어 정의하고 있다는 점이 주목할 만하다. 보다 구체적으로 예를 들면, 그 중 하나인 재택근무제 이행을 위한 가이드라인 또한 따로 제작하여 배포하고 있다. 또한 ACAS에서는 더욱 실질적인 지원의 일환으로 고용주, 경영진 또는 인사담당자들을 대상으로 유연근무제, 일·가정양립 등에 대한 정보를 제공하는 연수코스도 운영하고 있다.

위와 같이 유연근무제를 제도화하고, 구체적인 세부 정책들을 시행하고 있는 부분은 긍정적이라고 볼 수 있다. 그리고 영국 정부에서는 더욱 실질적인 유연근무제 확대 노력의 일환으로서, 공무원들간 자발적으로 비슷한 직급이나 직무에 맞춰 잡세어랑할 파트너를 찾을 수 있도록 돕는 온라인 사이트(The Civil Service Job Share Finder)를 2015년부터 운영 중이다. 이는 2013년에 개발되었던 기존 플랫폼이 기관 및 부서간 정보교류가 폐쇄적이었던 문제점을 보완한 것으로, 현재 1천명 이상의 공무원이 이 사이트를 이용하고 있다. 이를

※ 본 원고 일체의 저작권은 한국여성정책연구원에 있습니다.

통해 출산 또는 육아휴직 후 복귀하는 공무원, 장애가 있는 공무원, 퇴직을 앞둔 공무원 등이 서로의 입장과 역량에 맞춰 최상의 잡세어링 파트너를 찾을 수 있다는 데 큰 장점이 있다.

유연근무제는 장기적인 관점에서 현재 영국 내 존재하는 여성의 경제적 역량과 지위와 관련된 문제에 있어서도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 영국 의회의 여성·평등 위원회(Women and Equalities Select Committee)가 2016년 발표한 보고서에서는 시간선택제에서 한 발 더 나아가 보다 다양한 근무유형을 포괄하는 유연근무제 확대는 남녀 임금격차 해소에도 기여할 수 있다고 보고 있다. 영국 내 파트타임 근로자 비율에 있어서는 여성이 42%로 남성 12%보다 약 3배 높고, 임금, 또는 승진 및 경력 발전 기회에서 전일제 근로자보다 상대적으로 뒤처질 수 있다. 유연근무제 활성화를 통해 파트타임 근로자에 대한 인식 및 처우가 개선될 수 있다는 기대감이 반영되어 있다고 볼 수 있다.

한편으로는 앞으로 해결해 나가야 할 과제들 역시 수면 위로 떠오르고 있다. 예를 들면 유연근무제의 활성화이다. 영국 내 파트타임 및 유연근무제 등 양질의 노동시장 발전을 위해 설립된 Timewise Foundation의 보고서에 따르면, 영국 내 2015년 전일제 근로자 월급 £20,000 이상인 양질의 일자리 채용 공고에서 유연근무제 가능한 것으로 표시된 일자리는 6.2%에 불과한 것으로 나타났다. 영국에서 유연근무제가 앞으로 더욱 공고하게 자리 잡게 된다면, 향후 남녀 근로자 모두가 본 제도를 더 적극적으로 활용함으로써 본인의 경력 그리고 일·가정양립에 있어 긍정적인 결과로 이어질지 귀추가 주목된다.

※ 자료 출처

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (2015). Flexible working and work-life balance,
<http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/m/Flexible-working-and-work-life-balance.pdf> (접속일: 2016년 9월 28일)
- Rupert McNeil and Kate Collyer (2016) Breaking through: achieving gender balance in the Civil Service, 3 June 2016,
<https://quarterly.blog.gov.uk/2016/06/03/breaking-through-achieving-gender-balance-in-the-civil-service/> (접속일: 2016년 9월 28일)
-

※ 본 원고 일체의 저작권은 한국여성정책연구원에 있습니다.

- Timewise Foundation (2015). Written Evidence for Women and Equalities Committee inquiry to inform Government strategy on reducing the gender pay gap, focusing on women aged over 40,
<http://data.parliament.uk/WrittenEvidence/CommitteeEvidence.svc/EvidenceDocument/Women%20and%20Equalities/Gender%20Pay%20Gap/written/25679.html> (접속일: 2016년 9월 27일)
- The Guardian, Flexible working: the secret to professional women's success, (April 28, 2016),
<https://www.theguardian.com/women-in-leadership/2016/apr/28/flexible-working-secret-women-success-pay-gap> (접속일: 2016년 9월 27일)
- UK Government Legislation Website,
<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/1398/made> (접속일: 2016년 9월 28일)
- Women and Equalities Committee (2016). Gender Pay Gap: Second Report of Session 2015-16,
<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmselect/cmwomeq/584/584.pdf> (접속일: 2016년 9월 28일)