

네덜란드의 출산정책

- 임신에서 출산, 산후조리까지 유기적으로 이어진 시스템-

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

국가마다 정책적, 문화적 특성 또는 다양한 여건에 따라 임신 및 산후 관리 방식이 다양하다. 따라서 사회·문화적 맥락을 고려하지 않고 한 국가의 출산 관련 시스템을 무조건적으로 도입하는 것은 바람직하지 않겠으나, 긍정적으로 널리 알려진 사례의 경우에는 어떻게 이루어지고 있는지 참고할 만 할 것이다. 이런 의미에서, 출산 관련 시스템이 좋다고 널리 알려진 네덜란드 여성들은 임신 직후, 그리고 출산 후 어떤 관리를 받고 있는지 간략히 살펴보고자 한다.

우선 네덜란드 국민들이 가입하는 보험은 약 월 100유로(한화 약 13만 5천원) 정도 납입하는 의무기본보험(*basisverzekering*)과 추가선택보험(*aanvullende verzekering*) 크게 2가지로 구성되어 있고, 각종 특약 또는 보장범위에 따라 가입자별로 납입료가 상이할 수 있다. 임신 및 출산의 경우 기본보험을 가입했다면 다양한 혜택을 받을 수 있다. 그렇다면 어떤 점이 보편적으로 제공 및 보장되는 것일까?

네덜란드에서 임신하는 경우, 임산부는 조산사(*verloskundige*, midwife)를 배정받을 수 있다. 조산사는 임산부와 가장 긴밀하게 임신과 출산에 대해 소통하게 되는 공식 전문직업으로서, 조산사 양성을 전문으로 하는 교육기관에서 4년간의 학사과정을 마치고, 국가에 정식으로 등록되어 있는 등 여러 공식적인 절차를 거친다. 네덜란드에서는 조산사라는 전문 직업이 널리 알려져 있으며, 조산사 관련 인력 및 기관들로 구성된 왕립조산사연합기관(Royal Dutch Organization of Midwives, KNOV)이 1970년대부터 운영되어 오고 있다. 조산사는 임산부에게 임신에서 출산까지 일련의 과정에 필요한 여러 가지 정보를 제공해주고, 임산부와 상담하며, 주기적으로 임산부와 태아의 건강을 점검한다. 보통 임신 6-10주 사이 지역 근처의 해당 조산사 센터를 선택하고 연락하여 조산사를 배정받게 된다. 만약 조산사와 의사소통 또는 다른 여러 방면에서 문제가 발생하는 경우, 임산부의 의사에 따라 변경 가능하다.

또한, 네덜란드 임신 및 출산 시스템에 있어 주목할 점은 자택에서의 자연분만(*thuisbevalling*, home birth)이 아직까지 일반적으로 이루어지고 있다는 점

이다. 과거의 높은 비율에 비해 최근에는 다소 감소세를 보이며 자택에서의 자연 분만이 약 20% 내외 정도로 알려져 있지만, 임신부가 자택 출산을 선택할 경우, 조산사가 출산을 담당하여 지원해준다. 조산사는 자연분만에 대한 경험과 충분한 지식, 그리고 체계적인 교육을 받은 전문 인력이긴 하나, 자연분만 도중 응급 상황시 병원으로 신속히 이송하는 시스템 역시 갖춰져 있다. 자택 출산의 경우 해당 보험회사에서 출산 시 필요할 수 있는 매트리스 등 여러 가지 도구들이 담긴 일종의 패키지(*kraampakket*)를 보내주기도 한다.

게다가, 네덜란드에서는 자택에서 산후조리를 하며, 전문 조산사뿐만 아니라 전문 산후조리사(*kraamverzorgster*) 인력 역시 체계적으로 양성되어 있다는 점이 특징이다. 산후조리 방문케어 이용료는 시간당 약 4.2유로 (한화 약 5,200원)이며, 가입자마다 보장범위가 다를 수 있기 때문에 국가 차원에서 공식적으로 발표한 산후조리케어 프로토콜(*Landelijk Indicatieprotocol Kraamzorg*)에 의거하여 최대 몇 시간의 산후조리 방문케어를 이용할 수 있는지 결정된다. 지역별로 또는 보험사별로 지나치게 부당한 요금을 부과하지 않도록 국가에서 관리한다는 점에 주목할 만하다.

출산 후에는 산후조리 전문가가 집에 직접 8일간 방문하여 최대 약 49시간 서비스를 제공한다. 기본적으로 아기와 어머니가 행복하고 건강할 수 있기 위한 케어 서비스를 제공한다는 목표를 골자로, 신생아와 어머니에게 개인별 수요에 맞춰 필요한 부분을 지원해 준다. 예를 들면 신생아의 몸무게 및 신체상황 체크, 수유 방법 안내 등이다. 게다가 출산 직후 어머니의 산후조리 차원에서 식사 준비, 청소, 세탁 등 기본적인 가사일도 지원한다. 물론 필요한 경우, 본인이 추가비용을 지불함으로써 서비스 시간을 연장할 수도 있다.

위와 같이 네덜란드 사례를 살펴봄으로써 발견할 수 있는 점 중 한 가지는 바로 임신, 출산, 그리고 산후조리에 이르기까지 일련의 과정이 매우 유기적으로 연결되어 있고, 실생활에 밀착되어 있다는 점이다. 실제 네덜란드 여성들의 삶에 본 시스템이 보편적으로 널리 활용되고 있다는 점은 현재 한국의 출산관련 정책에도 시사하는 바가 있을 것이다.

※ 참고자료

Ziekenhuis Amstelland official website, https://www.ziekenhuisamstelland.nl/en/patients/dutch-health-care-system/pregnancy-and-childbirth/ (접속일: 2016년 11월 20일)

Dutch Review (2016), “5 Things about Giving Birth in the Netherlands,” 2016년 5월 13일자, available at <http://dutchreview.com/featured/5-things-giving-birth-netherlands/> (접속일: 2016년 11월 20일)

Dutch News (2016), “Nine things you need to know about having a baby in the Netherlands,” 2016년 2월 5일자, available at <http://www.dutchnews.nl/features/2016/02/10-things-you-need-to-know-about-having-a-baby-in-the-netherlands/> (접속일: 2016년 11월 21일)

National Institute for Public Health and the Environment (RIVM) official website, available at http://www.rivm.nl/Onderwerpen/Z/Zwangerschap_en_werk (접속일: 2016년 11월 22일)

[해외통신원 11월 원고] 아이슬란드

남녀임금격차 개선을 요구하는 대규모 시위와 그 의미

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

아이슬란드 여성들이 10월 24일 오후 2시 38분 일하고 있던 직장에서 일제히 나와 수도 레이캬비크(Reykjavik) 내 광장에 모여, 오후 3시 15분부터 남녀 임금격차 시위를 진행했다. 아이슬란드는 세계경제포럼(World Economic Forum)이 크게 경제, 교육, 보건, 정치 네 가지 분야에 있어서의 성평등 정도를 평가하여 매년 발표하는 성 격차지수(Gender Gap Index, GGI)에서 2015년 145개국 중 1점 만점에 0.081점으로 1위를 차지하였다. 이러한 아이슬란드에서 시위가 일어나게 된 그 배경은 무엇일까?

우선 왜 오후 2시 38분이었는지부터 살펴볼 필요가 있다. 다소 구체적으로 보이는 그 시간 내면에는 상당히 무게 있는 의미가 담겨있다. 아이슬란드 여성근로자는 동일 직종 및 조건의 남성근로자보다 약 14-18% 정도 낮은 임금을 받고 있다. 이를 법정 근로시간 기준 임금으로 고려한다면, 현재 아이슬란드 여성 근로자들이 받는 임금은 오후 2시 38분까지만 해당하는 수준에 그치고 있다. 즉, 여성 근로자들이 오후 2시 38분부터 오후 5시까지는 임금을 받지 않고 일하는 것과 마찬가지로라는 점을 지적하는 의미이다. 실제로, 성 격차지수(GGI) 내 여러 가지 지표 중 하나인 '동일직종 내 남녀 평등임금' 부분을 살펴보면 아이슬란드는 16위로, 종합 1위라는 최고 순위에 비교할 때 비교적 낮은 수치라고 할 수 있다.

본 시위가 처음 발생한 것은 1975년 10월 24일로 거슬러 올라간다. 일명 여성 휴무일(*Kvennafrídagurinn*, Women's Day Off) 이라고도 불리는 날로, 수많은 아이슬란드 여성들이 직장 및 가정에서 걸어 나와 레이캬비크에 광장에 모여 사회 내 여성의 역할 인정 및 확대를 주장하는 대규모 시위가 열렸다. 당시 아이슬란드 여성 인구의 90% 이상이 참여한 것으로 추산되며, 이는 아이슬란드의 양성평등 인식 변화와 정책 발전에 주요한 시발점이 된 것으로 알려져 있다.

[사진] 1975년 아이슬란드 도심 내 여성들의 대규모 시위 전경



출처: Iceland Magazine (2016) “Women in Iceland will stage a walkout from work today” 2016년 10월 24일자,
<http://icelandmag.visir.is/article/women-iceland-will-stage-a-walkout-work-to-day> (접속일: 2016년 11월 20일)

[사진] 2016년 아이슬란드 도심 내 여성들의 대규모 시위 전경



출처: Charlotte England, “Iceland’s women leave work at 2.38pm to protest gender pay gap,” Independent, 2016년 10월 25일자,

<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/iceland-women-protest-strike-gender-pay-gap-leave-work-early-a7378801.html> (접속일: 2016년 11월 20일)

이후 1985년, 2005년에도 같은 대규모 시위가 열렸는데, 2005년 당시에는 여성들이 직장에서 걸어 나온 시점이 오후 2시 8분이었다. 2008년에는 오후 2시 25분, 그리고 올해 2016년은 2시 38분이었다. 이는 약 11여 년간 매년 3분 내외 수준에서 남녀 임금격차가 소폭 감소했다는 점을 시사한다.

이러한 미미한 변화에 대해 아이슬란드 노동조합(*Alþýðusamband Íslands*, ASÍ) 회장인 자일피 안비욘슨(*Gylfi Arnbjörnsson*)은 아이슬란드 국영방송(*Ríkisútvarpið*, RÚV)과의 인터뷰에서 60여 년간 아이슬란드에서는 법적으로 성별에 따라 임금을 차별하는 것이 불법으로 명시되어 있다고 주장했다. 나아가 “지금과 같은 개선 수준이라면 남녀 동일임금을 이루는데 50여년이 걸릴 것”이라며, “이는 그 누구도 원치 않으며, 비단 성별뿐만 아니라 그 어떤 이유로든 임금 차별하는 문제를 개선하는데 50여년이 걸린다는 것은 한 평생이 걸리는 것으로, 용납되지 않는 일”이라고 주장했다.

다른 국가들의 관점에서 바라봤을 때, 아이슬란드는 성 격차지수(Gender Gap Index, GGI) 종합 1위 국가로 선정된 만큼 남녀 임금격차 비율이나 근로 환경이 상대적으로 긍정적인 수준이라고 판단할 수도 있을 것이다. 하지만 현재이 상황에 안주하지 않고, 완전한 동일직종 남녀 임금 평등을 이루어내기 위해 아이슬란드 여성들이 꾸준히 문제를 제기하고 있다는 점은 인상적이라고 할 수 있다.

※ 참고자료

Charlotte England, "Iceland's women leave work at 2.38pm to protest gender pay gap," Independent, 2016년 10월 25일자,
<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/iceland-women-protest-strike-gender-pay-gap-leave-work-early-a7378801.html> (접속일: 2016년 11월 20일)

Iceland Magazine (2016) "Women in Iceland will stage a walkout

from work today" 2016년 10월 24일자,

<http://icelandmag.visir.is/article/women-iceland-will-stage-a-walk-out-work-today> (접속일: 2016년 11월 20일)

Vala Hafstad (2016) "Women in Iceland to Leave Work at 2:38 PM" Iceland Review, 2016년 10월 24일자,

<http://icelandreview.com/news/2016/10/24/women-iceland-leave-work-238-pm> (접속일: 2016년 11월 19일)

World Economic Forum official website, "Country profile: Iceland,"

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=ISL> (접속일: 2016년 11월 19일)

맨스플레인을 위한 전화상담서비스

김연진 스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정

11월 14일 스웨덴의 한 노동조합 Unionen¹⁾에서 노조 가입 여성근로자들을 대상으로 ‘맨스플레인(Mansplain)’ 전화 상담서비스를 실시했다. 맨스플레인은 ‘남성’을 뜻하는 Man과 ‘설명한다’를 뜻하는 Explain의 결합어²⁾다. Unionen은 맨스플레인을 남성이 여성도 이미 알고 있는 사실을 마치 자신이 더 많이 알고 있는 것처럼 설명을 늘어놓는 행위로 풀이하고 있다. 2008년 미국 문화비평가 Rebecca Solnit의 에세이 ‘Men explain things to me’³⁾가 맨스플레인 논의의 첫 신호탄이 되었다면, 스웨덴 노조가 실시한 전화상담 서비스는 맨스플레인 현상의 실체와 본질에 대해 한 층 더 깊은 논의를 이끌어 내었다.

Unionen의 전화상담 서비스는 1주일 간 지속되었다. 매일 오전 10시부터 오후 4시까지 총 20여명의 젠더 관련 작가 및 학자 등의 전문가들이 상담을 진행했다. 여성 근로자들은 대부분 남성동료로부터 맨스플레인을 경험 했을 때 어떻게 대처해야 하는 가에 대해 조언을 구했고, 남성 직원들에게 무시당하는 동료 여직원을 어떻게 도와줄 수 있는가에 대해서도 문의했다. 또한 흥미로운 점은 남성 근로자들도 직장 내 맨스플레이닝을 피할 수 있는 방법에 대해 문의해 왔다는 사실이다. 몇몇 남성들은 자신들이 무의식적으로 맨스플레인 했을지 모른다는 사실을 인지하기 시작한 것으로 보인다.

그러나 본 전화상담서비스는 남성에 대한 역차별 논의도 활성화시켰다. 일부 남성들은 맨스플레인을 남성들만의 행위로 구분하는 것 자체가 성 이분법적 접근이며, 이는 오히려 성차별적 인식을 조장한다고 지적했다. 여성도 특정 이슈와 관련해 남성에게 일방적으로 ‘설명하려 드는’ 경우가 있음에도 불구하고, 이러한 특성을 남성에게만 일반화시켜 모든 남성을 가해자로 만들었다는 주장이다. 다른 일부에서는 캠페인 실행 여부 자체를 지적했다. 맨스플레인을 사회문제로 공식화하는 것이 오히려 여성들에게 모든 남성들이 하는 말을 무시해도 좋다는 정당성을 부여한 셈이라는 비판이다. 이 밖에도 남성들은 여성들

-
- 1) Unionen은 약 60만명의 사기업 근로자가 등록되어 있는 스웨덴에서 가장 큰 화이트컬러 노동자들의 조합이다.
 - 2) 본 단어는 이미 2010년 뉴욕타임즈의 윌행의 언어로 선정된 후 2014년 옥스퍼드 사전에 실린 바 있다.
 - 3) 국내에서도 2015년 5월 ‘남자들은 자꾸 나를 가르치려 든다’는 제목으로 출판되었다.

앞에서 앞으로 무엇을 설명할 수 있겠냐고 하소연 하는 등, 맨스플레인 캠페인이 야기한 다양한 역차별에 대해 토론했다.

노조의 대변인 Jennie Zentterström 은 맨스플레인 전화상담 서비스는 직장에서 남녀 근로자들의 대화 방식을 변화시킬 수 있는 기회의 첫 걸음을 마련하고, 이 문제에 대한 국민들의 인식을 고취시키는 데 그 목적이 있다고 밝혔다. 마치 별 것 아닌 것 같은 사소한 갈등들이 쌓여 결국 더 큰 사회적 문제로 발전할 수 있다는 사실을 국민들이 인지하는 것 자체가 중요하다고 본 것이다. 실제로 맨스플레인은 단순한 여성비하 이상의 의미를 갖는다고 분석된다. 남성의 상대적 우월성을 암시하는 맨스플레인은 궁극적으로는 여성의 발언권을 침해해 이들의 침묵을 강요하고 이는 다시 극단적인 여성혐오나 여성을 대상으로 한 각종 폭력으로 이어지게 하는 일종의 첫 방아쇠가 된다. 따라서 남녀 모두가 맨스플레인이 야기할 수 있는 성불평등의 역학을 인지하는 것은 직장 내 성평등 문화 달성을 위한 중요한 첫 걸음이라고 할 수 있다.

물론 스웨덴 노동조합이 실시한 1주일 간의 전화상담 서비스가 모든 남성에게 맨스플레이너라는 획일적 굴레를 씌웠다는 비판을 피해 갈 수는 없어 보인다. 이는 결과적으로 남성들에게 또 다른 차원의 역차별 폭력이 될 수 있기 때문이다. 그러나 맨스플레인은 일상에서 공공연히 반복되지만 여성 개개인이 공론화시키기 어려운 문제이다. 문제 자체가 사소해 보이는 습관적 대화법에서 시발되어 객관적으로 증명하기도 어렵기 때문이다. 비록 Unionen의 맨스플레인 전화상담 서비스 시행을 놓고 다양한 비판이 쏟아졌지만, 노조는 맨스플레인을 위한 공론의 장을 열고 남녀 모두의 관심을 이끌어 내었다는 점에서 이번 목적을 달성한 것으로 보인다. 현재까지는 1주일 단기 이벤트에 불과했지만 스웨덴에서 맨스플레인에 대한 논의가 어떻게 발전되어 갈 것인지 계속 지켜봐야 하겠다.

※ 참고자료

☐ 스웨덴 노동조합 Unionen

<http://www.unionen.se/om-unionen/press/unionen-oppnar-mansplainingakut-att-uppmarksamma-diskriminering-i-arbetslivet>

<http://www.unionen.se/om-unionen/aktuellt/fragor-och-svar-om-unionens-mansplaining-kampanj>

☐ 기타

<http://www.dn.se/ekonomi/facklig-kampanj-mot-mansplaining-far-kritik/>

<http://www.thelocal.se/20161121/men-call-swedens-mansplain-hotline-for-mansplaining-tips>

<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/sweden-mansplaining-hotline-sexist-men-dominate-lines-blocked-for-women-colleagues-a7431201.html>

http://www.nytimes.com/2016/11/17/world/europe/mansplaining-hotline-swedish-union.html?_r=1