

[해외통신원 10월 원고] 독일

올해부터 시행된 기업 내 여성임원 30% 할당제

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

독일에서는 기업 내 여성임원 비율을 최소 30%로 의무화하는 “임원직 내 남녀평등참여에 관한 법(Law on Equal Participation of Women and Men in Leadership Positions in the Private and Public Sector)”을 제정하여 올해부터 시행하고 있다. 본 법안의 특징은 무엇이며, 과연 어떻게 이행되고 있을까?

독일 연방 가족노인여성청소년부(Federal Ministry of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth) 장관 마누엘라 슈베지히(*Manuela Schwesig*)는 이러한 여성임원할당제가 양성평등을 향한 “역사적인 발걸음”이라고 칭한 바 있으며, 여성도 근로환경 및 임금과 같은 주요한 결정이 이뤄지는 임원직에서 남성과 동일한 목소리를 낼 수 있어야 한다고 주장한 바 있다.

본 법안은 독일 증시에 상장된 100여개 이상의 주요 기업들에게 해당되며, 올해부터 감독이사회(supervisory boards) 구성원의 최소 30%를 여성으로 채워야 한다는 것이 주요 골자이다. 독일 내 3,500여개 이상의 중소기업은 자체적으로 이사회 내 여성 임원 비율을 결정하고 경영목표로 제시하도록 하였다. 만약 30%의 비율이 충족되지 않을 경우, 할당 비율에 해당하는 임원직을 공석으로 둘 것을 명시한 것이 특징이다. 최근 몇 년간 독일에서는 경영 차원에서 여성의 리더십 확대 노력이 추진되어 왔으며, Deutsche Telekom, Munich Re, Adidas 등 일부 독일 내 널리 알려진 대기업에서는 감독이사회 내 여성 비율을 30%로 충족하기도 하였다.

하지만 일각에서는 자녀 보육서비스 부족과 같은 문제를 해결하지 않은 채로 무조건적인 여성 임원비율 의무화를 고정하는 것은 관료적인 조치에 지나지 않는다는 비판이 일고 있는 것도 사실이다. 독일여성이사연맹(*Frauen in die Aufsichtsräte*, FidAR)이 재정부(Federal Ministry of Finance)에 제출한 연구에 따르면 설문대상 102개 기업 중 59개에서만 이사회 내 여성 비율 증가를 위해 실제 구속력 있는 목표를 설정했다고 응답한 것으로 나타났다.

현재 본 법안에서는 기업이 할당제를 이행하지 않았을 때 부여하는 구체적인

제재안이 아직 부족하다는 지적도 있다. 여성임원비율 30% 할당을 채우지 못하면 감독이사회 자리 일부를 공석으로 두어야 하는 정도의 수준이기 때문에 이것이 기업들은 목표치를 채우는 구속력으로 작용하기는 어렵다는 의견이 많다. 이러한 법안 이행과 관련하여 독일경제연구소(German Institute for Economic Research, DIW)에서 양성평등 이슈를 지속적으로 연구해온 엘케 홀스트(*Elke Holst*) 소장은 한 매체와의 인터뷰에서 “목표치를 향해 매우 느리게 기어가고 있는 형세”라고 현 상황을 언급하면서, “법안이 통과되고 준수하도록 강요할 수는 있겠으나 적절한 정책 프레임워크와 불이행에 대한 효과적인 제재가 없이는 지금과 같은 달팽이식 걸음이 그대로 유지될 것”이라고 지적하였다.

또한, 독일 기업은 대개 경영이사회와 감독이사회라는 이원적 구조를 가지고 있는데 본 법안은 감독이사회에만 국한되어 있다는 점 역시 한계라고 볼 수 있다. DIW에서 지난 9월 발표한 조사 결과에 따르면, 금융업계 종사하는 피고용자 50% 가량이 여성인데, 그 중 고위 임원직에 오르는 여성의 비율은 단 19%에 그치는 것으로 나타났다. 또한 인터뷰에서 Holst 소장은 “기업 다수가 아직 보수적인 편이며, 변화하는 사회상을 반영하지 못한다. 젊은 세대는 더 이상 외벌이 가정에서 흔히 보이던 남성은 일, 여성은 가정이라는 전형적인 역할 분담을 당연히 하지 않으며, 젊은 아버지들은 자녀가 자라는 모습을 더욱 가까이서, 자주 볼 수 있길 바란다.”라고 언급하였다. 요약컨대, 본 법안이 기업 내 의사결정직에서 보다 진일보한 양성평등을 실현하고자 하는 취지에서 제정된 법적 프레임워크라는 면에서 긍정적이나, 올해부터 시행된 만큼 향후 독일 내 현실에 맞춰 풀어가야 할 과제들도 있다고 할 수 있다.

※ 참고자료

Andrea Barbara Schuessler (2016), “Germany: Few Women Reach Top Positions in Finance, Survey Finds,” September 30 2016, Bloomberg BNA, <http://www.bna.com/germany-few-women-n57982077827/>

Copley, C. (2015), “German parliament approves legal quotas for women on company boards“, 2015년 3월 6일자, Reuters, <http://uk.reuters.com/article/uk-germany-women-quotas-idUKKBN0M214W20150306> (접속일: 2016년 10월 19일)

'German female executives quota 'is a paper tiger,' 2016년 4월 10일자,
The Local,

<https://www.thelocal.de/20160410/german-gender-quota-not-working>

(접속일: 2016년 10월 19일)

Holst, E. and Martin F. (2016), "Women' s likelihood of holding a senior management position is considerably lower than men' s-especially in the financial sector," DIW Economic Bulletin No. 37,

https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.542810.de (접속일: 2016년 10월 19일)

Amann, S., Deckstein D., and Müller A. (2016), "The Slow Pace of Gender Equality in Corporate Germany," Spiegel Online, 2016년 1월 6일자,

<http://www.spiegel.de/international/germany/german-firms-slowly-adjust-to-new-boardroom-quota-law-a-1070622.html> (접속일: 2016년 10월 18일)

[해외통신원 10월 원고] 네덜란드

17세 이하 자녀를 키우는 부모에게 지급되는 보육수당

곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

네덜란드의 부모가 일하는 동안 자녀를 공공보육시설에 맡긴다면, 정부로부터 어느 정도 금전적인 지원을 받고 있을까? 공공보육시설과 서비스의 질은 어떨까? 네덜란드에서는 17세 이하 자녀를 키우는 부모에게 정부에서 이른바 보육수당을 지급하고 있는데, 그 세부적인 내용에 주목할 만하다. 본 제도는 크게 아동 보육수당(*kinderbijslag*, child benefit), 아동 예산지원(*Kindgebonden budget*, child budget)으로 구성되어 있다.

아동 보육수당은 분기별로 지급되는 기본적인 수당으로서, 가구 소득, 자녀 수, 자녀를 공공 보육 또는 교육 기관에 맡긴 시간 및 횟수에 따라 차등 지급된다. 예를 들어 제일 낮은 소득구간인 연 18,176유로(한화 약 2,256만 원) 이하인 경우 보육비의 93% 까지 지원되고, 점진적으로 그 비율이 감소하여 최고 소득 구간 연 177,403유로(한화 약 2억 2천만 원) 이상인 경우 첫째 자녀 보육비 23.8%, 두 번째 자녀 그 이후로는 64% 지원된다. 아동 보육수당은 기본적으로 2016년 7월 기준 0-5세의 경우 분기별 197.51유로(한화 약 24만 6천원), 6-11세의 경우 239.84유로(한화 약 29만 9천원), 12-17세의 경우 282.16유로(한화 약 35만 2천원)이다. 비단 영유아 시기뿐만 아니라, 무려 17세 까지 보육수당을 받는다는 점은 놀랍지만, 월 수령액을 고려했을 때 매우 높은 금액이라고 보긴 어렵다. 그렇다면 공공 보육 서비스 비용은 과연 어느 정도일까? 한 가지 특이사항은, 네덜란드에서는 시간당 비용을 지불하는 방식으로, 2016년 공식 발표 기준 공공 아동보육기관 요금은 시간당 6.89유로(한화 약 8,600원), 가정방문 보육은 5.52유로(한화 약 6,900원), 방과 후 돌봄은 6.42유로(한화 약 8,000원)이다. 시간당 금액을 지불함으로써 부모에게는 보다 유연하게 보육 서비스를 활용할 수 있다는 장점이 주어진다고 볼 수 있을 것이다.

본 보육수당은 연금 및 각종 복지 관련 수당을 운영하고 있는 사회보험은행(*De Sociale Verzekeringsbank*, SVB)을 통해 지급되며, 자녀를 출산하면 SVB에 자동으로 출산정보가 등록되고 이후 SVB측에서 보육수당을 신청할 수 있다고 안내해준다. 두 번째 아동 예산지원의 경우 저소득층 가정을 위해 자녀 관련 지출비용을 지원해주는 제도이다. 연 19,657유로(한화 2,450만원) 이하 소득의 가정의 경우 아동 예산지원을 받는다.

이러한 보육수당 제도는 2005년 제정된 아동돌봄법(*Wet op de Kinderopvang*)에 기반하며 사회보험은행, 그리고 국세청(*Belastingdienst*)이 긴밀히 협력하여 이행되고 있다. 예를 들어 저소득층 가정에서 출산한 경우, 당사자 의사가 있는 경우 직접 별도로 지원해야 할 필요 없이 사회보험은행측에서 국세청측에 지원서를 전달해주며, 그 결과를 세무서가 해당 가정에 통보하는 방식이다.

아동보육 혜택 확대를 위해 정부는 2억 9천만 유로(한화 약 3,614억 원)를 조달하였는데, 특히 젊은 부모 양측이 경력을 계속 유지하면서도 자녀를 양육하는데 어려움을 겪지 않도록 하는 것이 중요하다고 보고 있다. 이러한 맥락에서 정부는 지속적인 아동 보육의 질 개선과 수당 금액 확대를 위해 노력하고 있으며, 2017년부터는 매년 아동보육으로만 연 2억 유로(한화 약 2,492억 원)를 추가적으로 확보할 것임을 발표한 바 있다.

그렇다면 공공보육 서비스를 실제 제공하는 인력은 어떻게 관리하고 있는지에 대해서도 간략하게 살펴볼 필요가 있다. 네덜란드에서 전문 보모 또는 보육교사(*gastouders, child carer*)는 관련 당국(*gastouderbureau*)에 반드시 등록하고 일정 교육 이수를 통한 자격증을 취득하여야 하며, 보건청(*Gemeentelijke Gezondheidsdienst, GGD*)에서 자격 적합성 여부를 심사하는 면접을 실시한다. 이러한 체계적인 정부 인증 절차를 거친 양질의 보육교사는 본인의 집 또는 맡은 자녀의 집에서 0-13세까지의 아동을 돌봐주는 서비스를 제공한다. 보육시설의 경우 현재 1명의 보육교사가 4명의 아이를 돌보도록 규제하고 있다. 향후 보육교사 일인당 담당하는 아이 수를 줄이고, 공공보육 서비스 향상을 위해 보육교사가 더 많은 교육을 받도록 절차를 변경할 것으로 발표된 바 있다.

위와 같은 체계적인 보육수당 제도와 더불어 주목할 점은 다양한 가족 형태를 고려한다는 점이다. 편부모 가정, 재혼 가정, 입양 자녀 가정 등에게도 보육수당을 지급한다는 점이다. 나아가 자국민뿐만 아니라 네덜란드 거주허가증(*Machtiging tot Voorlopig Verblijf, residence permit*)을 소유하고 있는 외국인 부모가 네덜란드 내에서 출산 및 양육하는 경우 역시 본 제도의 혜택을 누릴 수 있다. 또한 보육수당을 공공 보육시설 보다는 부모에게 직접 지급함으로써, 각 가정 별 상황이나 요구에 맞춰 부모가 보육 서비스를 선택할 수 있다는 점에 의의가 있다. 이러한 공공보육 수당과 서비스에 대한 체계적인 기반 구축 및

이행은 장기적인 관점에서 볼 때 부모의 양육 부담을 덜어주는 긍정적인 동력중 하나라고 볼 수 있을 것이다.

※ 참고자료

Government of the Netherlands Website, “More childcare benefit, better quality care,” 2016년 5월 12일자,

<https://www.government.nl/topics/child-benefit-schemes/news/2016/05/27/more-childcare-benefit-better-quality-care> (접속일: 2016년 10월 18일)

Rijksoverheid Website, “How much childcare benefit will I get?”

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/vraag-en-antwoord/hoeveel-kinderopvangtoeslag-krijg-ik> (접속일: 2016년 10월 19일)

Oudersvannu Website, “Kindertoelagen in 2016, alle verhogingen op een rij [Children's Supplements in 2016, all increases in a row],”

<http://www.oudersvannu.nl/nieuws/actueel/kindertoelagen-in-2016-alle-verhogingen-op-een-rij/> (접속일: 2016년 10월 19일)

Oudersvannu Website, “Kinderbijslag: zo werkt het [Child benefit: how it works],”

<http://www.oudersvannu.nl/baby/1-maand/veilig-praktisch/financien/kinderbijslag-2/> (접속일: 2016년 10월 20일)

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) Website,

<https://www.svb.nl/> (접속일: 2016년 10월 20일)

[해외통신원 10월 원고] 스웨덴

왜 스웨덴 여성은 11월부터 무급으로 일하게 되는가?

김연진 스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정

며칠 전, 스웨덴의 영자신문을 통해 남녀간 임금격차를 직관적으로 보여주는 기사가 게재됐다. “Why women in Sweden will work for free by November?” 라는 제목의 기사이다. 본 기사에 따르면 스웨덴 여성의 평균 임금은 남성 평균 임금의 84.8%에 그친다. 근로일 수를 따져 남성들이 1년 내내 유급으로 일한다고 가정할 때, 스웨덴 여성들은 올해 11월 5일 이후부터는 무급으로 일을 하는 셈이다. EU 가입 국가들의 남성 임금 대비 여성의 임금 평균이 83%임을 감안했을 때 스웨덴은 여전히 상위권 성적을 거두고 있다. 그러나 동일한 스칸디나비아 모델로 분류되는 노르웨이가 92.9%를 기록한 것과 비교하면 2배 이상 저조한 성적이기도 하다.

임금격차의 원인은 관점에 따라 다양하게 제시될 수 있다. 노동력의 공급 측면에서 보면 스웨덴 여성들이 선호하는 직종의 종류나 교육 및 기술 수준 등이 언급되며, 수요 측면에서는 직장 내 남녀차별이나 산업에 따른 성별 선호도 등이 언급되곤 한다. 이번 기사에서 다루어진 데이터를 정리한 Expert Market 의 수석연구원은 스웨덴의 임금격차 원인으로 여성들의 파트타임 근로를 꼽았다. 스웨덴이 1962년부터 일찍이 ‘동일노동 동일임금’을 내세우며 타국의 롤모델이 되어 왔지만, 동시에 비교적 낮은 임금의 서비스 및 공공부문에 여성의 일자리를 집중시키고, 일과 가정의 양립을 위한 파트타임 근로를 적극 지원해 왔기 때문이다.

스웨덴 여성들의 파트타임 비율은 실제로 남성들의 3배 가까이에 달한다. 예를 들어, 2015년의 경우 20세에서 64세 사이의 남성 파트타임 비율은 11%인 반면, 여성은 29%를 기록했다. 전문직종을 포함해 거의 모든 영역에서 여성들의 파트타임 비율은 남성들보다 높는데, 특히 임금이 낮은 공공서비스 영역이나 호텔 및 식당 등의 서비스업에서 그 비중이 높다. 또한 ‘육아(약 13%)’가 여성들의 파트타임 사유 중 ‘풀타임 일자리를 찾을 수 없음(약 20%)’에 이어 2위를 차지한 반면, 남성들의 파트타임 사유 중 육아는 약 0.3% 이하로 6위에 해당한다는 점도 특기할 만 하다.

남녀 간의 임금격차는 마치 나비효과와 같아 단순히 현재의 불평등한 소득 이상의 사회적 문제를 야기한다. 예를 들어 실업을 하거나 육아휴직을 해야 할 때, 혹은 이후 연금을 수령할 나이가 되었을 때 여성은 자신의 이전 소득에

비례하여 급여지원을 받게 된다. 결국 첫 직장에서 시작한 임금차별이 죽기 전까지의 소득수준에 영향을 미치는 것이다. 실제로 2014년 기준 65-69세에 해당하는 스웨덴 여성들의 연금 수령액은 남성들의 약 73%에 그쳐 본 문제의 연쇄성을 잘 드러내준다.

스웨덴은 부부에게 세금을 따로 부여할 정도로 남녀 각각의 경제적 독립을 중요시 해왔다. 이들에게 남녀 임금 격차는 일차원적인 급여불평등 문제를 넘어 배우자 및 국가에 대한 여성의 의존성을 강화시키는 요인으로 국가적 경계 대상인 것이다. 남녀 간 임금격차는 그 어느 국가도 완벽히 풀지 못한 오랜 사회적 과제이다. 그러나 그 어떤 국가보다도 양성평등 사회 구축에 앞장 서고 있는 스웨덴이기에 관련 정책적 행보와 그 효과에 대한 꾸준한 비판적 관심이 필요해 보인다.

※ 참고자료

☐ 정부 보고서

http://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet---en-effektiv-styrning-av-jamstalldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf

http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf

☐ 기타

<https://sweden.se/society/sweden-gender-equality>

<https://www.thelocal.se/20161021/why-women-in-sweden-will-work-for-free-by-november>

<http://www.expertmarket.co.uk/gender-pay-gap-in-europe>

[해외통신원 10월 원고] 스웨덴

가정양육수당의 폐지

김연진 스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정

‘공공재’로 규정될 만큼 보육서비스는 제반 사회발전의 중요한 주춧돌이다. 특히 스웨덴은 보육서비스 확대를 통해 가족의 전통기능 중 하나인 아동양육을 적극 사회화시킴으로써 저출산 완화 및 양성평등 기반 마련에 긍정적인 효과를 거둔 것으로 평가된다. 스웨덴의 이러한 특징은 상대적으로 현금지원을 선호하는 프랑스, 미국 등과 대비되어 그 특성이 부각되곤 한다. 그러나 흥미롭게도 스웨덴 역시 부모가 자녀를 가정에서 돌볼 수 있도록 현금급여, 즉 가정양육수당을 올해 초까지 시행해 왔다. 가정양육수당 대상자는 1세에서 3세 사이의 자녀를 공공보육시설을 이용하지 않고 양육하는 부모 및 육아휴직제도를 최소 250일 이상 사용한 부모로 한정되었고, 육아휴직급여, 실업급여, 상병급여, 연금, 망명지원금, 실업부조 등 각종 사회보장급여와 중복수혜 받을 수 없도록 설계되었다. 290개의 기초지자체 중 약 40%가 본 제도를 도입했으며, 신청자에게는 매월 3000 크로나 (1크로나 당 현재 환율 약 130원 적용시 39만원)를 지원하였다.

그러나 정부는 지난 2016년 2월 1일 본 제도를 폐지했다. 사실 이번이 첫 폐지는 아니다. 1994년 보수정권에 의해 처음 도입된 가정양육수당은 이듬해 사회민주당이 집권하면서 6개월만에 폐지된 바 있다. 이후 2006년 재집권한 보수정권은 본 제도가 부모에게 어린 자녀를 돌보는 방식을 선택할 수 있는 ‘자유권’을 부여한다는 점을 내세우며 2008년 가정양육수당을 재도입시켰다. 육아정책에도 개인의 선호에 따른 선택권 강화와 현금지원을 통한 효율성 증진을 추구하는 신자유주의 논리가 적용된 결과이다. 당시 정부는 가정양육수당을 통해 부모의 직접 양육 시간을 증가시키고, 무급노동으로 간주되는 육아에 경제적 가치를 부여한다는 데 제도의 의의를 부여했다.

이후 2014년 선거에서 사회민주당과 환경당의 진보연합정부가 들어서면서 가정양육수당은 8년만에 다시 폐지된다. 물론 가정양육수당은 한국을 비롯한 유럽 여러 국가에서 시행되고 있으며 양육방식을 다양화 시킨다는 측면에서 긍정적으로 활용되기도 한다. 그러나 스웨덴의 경우 그 효과는 미미했다. 스웨덴 사회보험청의 2013년도 보고서에 따르면, 13개월에서 35개월 사이의 자녀를 둔 부모들 중 약 97%가 공공보육서비스를 이용했으며, 가정양육수당 이용률은 2009년에서 2013년 사이 4-5%에 그쳤다. 이는 이웃 북유럽국가인 노르웨이와 핀란드의 이용률이 각각 1/4과 1/2에 달하는 것과 비교해도 매우 낮은 수치임을 알 수 있다.

가정양육수당의 폐지를 주장한 사회민주당과 환경당은 낮은 이용률뿐만 아니라 가정양육수당 제도가 야기시킬 수 있는 아동보육의 전문성 약화 및 양성평등 약화를 강조한다. 실제로 본 제도의 이용자 중 90% 이상이 여성이며, 특히 둘 이상의 자녀를 둔 실업상태인 저학력의 외국인이라는 것이다. 이는 외국인 여성들의 사회통합을 저해할 뿐만 아니라 국가의 소득지원보다 개인의 근로 의무를 우선시하는 스웨덴의 노동우선원칙(arbetslingen)을 거스르는 제도라는 점에서 비판받았다.

가정양육수당 제도는 스웨덴 뿐만 아니라 이를 시행 중인 국가들 내에서도 정책 효과에 대한 해석을 두고 찬반 논쟁이 끊이지 않는다. 그러나 앞에서 언급한 노르웨이와 핀란드처럼 북유럽 복지모델을 추구해 온 국가들마저도 가정양육수당 제도를 활용하고 있는 것은 개인의 선호를 우선시 하는 신자유주의적 가치가 광범위하게 받아들여지고 있음을 알 수 있다. 스웨덴이 북유럽 모델의 선두주자로 보편적인 공공보육서비스를 통한 돌봄 노동의 사회화와 남녀 간의 유급노동 및 무급노동의 평등한 분배를 강조해 온지도 40년이 넘었다. 재차 폐지된 가정양육수당이 앞으로 스웨덴식 보육정책 모델에 어떤 논의를 더해줄 것인지 지속적인 관심이 필요하다.

※ 참고자료

☐ 국회 및 중앙정부

<http://www.regeringen.se/contentassets/3ee6421d967e49cc94de80e22d0ab520/det-kommunala-vardnadsbidraget-avskaffas-ds-201519>

<https://data.riksdagen.se/fil/34930676-61B5-41CA-8A2B-7C73AE9F10D3>

http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/det-kommunala-vardnadsbidraget-avskaffas_H301SfU8

☐ 지방정부

<https://skl.se/skolakulturfritid/skolaforskola/vagledningsvarpavanligafragor/vardnadsbidrag.856.html>

☐ 기타

Sipila, J., Repo, K., & Rissanen, T. (2010). Cash for Childcare. Edward Elgar Publishing.

<http://www.dagen.se/vardnadsbidraget-tas-bort-2016-1.347231>

<http://www.dagen.se/kd-politiker-vardnadsbidraget-kvar-i-markaryd-1.315158>