

제2차 통일비저닝포럼



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

"독일통일 경험을 통해서 본 여성가족 이슈"

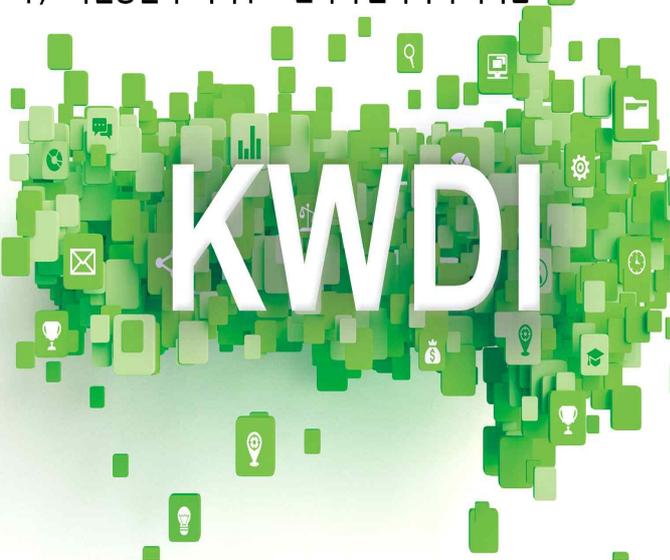
- 홍찬숙(서울대 여성연구소 연구교수) "통일 이후 독일의 여성정책 변화"
- 김미경(광주대 사회복지전문대학원 교수) "독일통일 후 가족구조 변화의 한국사회 시사점"

일시

2016년 5월 19일(목) 오전 10시

장소

한국여성정책연구원 3층 회의실



□ 토론자

- 김소영 한국여성정책연구원 연구위원
- 김혜영 한국여성정책연구원 부연구위원

진행순서

10:00 ~ 10:10 **참석자 인사**

10:10 ~ 11:00 **발표 1**

홍찬숙 (서울대 여성연구소 연구교수)

- 통일 이후 독일의 여성정책 변화

발표 2

김미경 (광주대 사회복지전문대학원 교수)

- 독일통일 후 가족구조 변화의 한국사회 시사점

11:00 ~ 11:30 **지정토론**

김소영 (한국여성정책연구원 연구위원)

김혜영 (한국여성정책연구원 부연구위원)

11:30 ~ 12:00 **종합토의**

※ 수행 중인 연구과제의 일부로, 본 자료를 참고하실 수는 있으나 아
직은 인용하실 수 없습니다.

통일 후 독일의 여성관련 정책 변화

홍찬숙 (서울대학교 여성연구소 연구교수)

I. 독일의 노동시장 개혁: 하르츠 II 개혁

독일은 1990년 구동독을 흡수·통일하면서, 사회보장지출이 급격히 증가하고 성장이 둔화하며 실업률이 상승하는 등 사회경제적 난관에 봉착했다. 그리하여 사회민주당과 녹색당(옛 동독의 ‘90년의 연대’ 포함)의 연정하에 있던 2003~2005년 당시에, 노동계의 강력한 반발에도 불구하고 노동시장 유연화를 목적으로 하는 획기적인 노동시장 정책이 채택되었다. 결국 당시 총리였던 사회민주당의 슈뢰더(G. Schröder)는 지지율이 급락하여 보수당의 메르켈(A. Merkel)에게 정권을 넘겨주지만, 메르켈 정권 하에서도 중단 없이 노동시장 구조개혁이 진행되었다. 당시의 노동시장 개혁을 흔히 ‘하르츠 개혁’이라고 부르는데, 그것은 당시 개혁안을 제출했던 위원회의 위원장이 폴크스바겐 회사의 이사이자 사민당 및 금속노조 회원인 페터 하르츠(Peter Hartz)였기 때문이다.

하르츠 개혁은 같은 시기 동안 당시의 집권 연정세력에 의해 실시된 복지 및 노동시장 개혁 프로그램 ‘아젠다 2010’의 일환이었다. ‘아젠다 2010’은 2010년까지 유럽연합을 가장 혁신적인 경제세력으로 만든다는 유럽연합의 ‘리스본 조약’에 대한 독일의 화답이었다. 하르츠 개혁안은 2002년 8월에 보고서 형식으로 완성되었는데, 슈뢰더 정부는 이 보고서에서 제안한 내용을 4개의 단계로 나누어 실행했다. 2003년에 실시된 하르츠 I과 II(노동시장 규제완화 및 유연화에 대한 내용)를 필두로, 2004년에는 하르츠 III(연방노동청의 구조개혁), 2005년에는 하르츠 IV(실업보험 개혁)가 순차적으로 시행되었다.

이 중에서 단시간 근로와 관련된 노동시장 개혁이 ‘하르츠 II’의 핵심이다. 하르츠 II는 (1) 경미한 고용, (2) 단독 창업, (3) 고용센터 설치의 세

가지 항목으로 이루어져 있다. 이중 ‘미니잡’ 과 ‘미디잡’ 으로 불리는 ‘경미한 고용’ 조항으로 인해, 이후 미니잡이라는 비정규직 성격의 단시간 근로가 견잡을 수 없이 확대되는 결과를 가져왔다. 우습게도 영어 표현인 ‘미니잡’ 은 독일어 표현인 한국의 ‘아르바이트’ 와 매우 유사한 개념이다(독일에서 ‘아르바이트’ 는 정규직, 비정규직, 가사노동, 숙제 등 모든 종류의 ‘일’ 을 의미한다). 이후 ‘미니잡’ 개념에 대한 몇 번의 개념 수정을 거친 후, 현재 미니잡은 월 450유로 이하의 소득을 제공하는 ‘경미한 고용’ 으로 정의된다. 미니잡이 급속하게 확대된 이유는 그것이 근로자와 사용자 모두에게 매력적이기 때문이다. 즉 근로자에게는 세금납부와 사회보험료 지불의 의무를 면제하고, 사용자에게는 세금과 비용을 줄여주는 혜택을 제공하기 때문이다.

노조의 세력이 강한 독일에서 시간제(또는 한국의 법적 용어로 단시간 고용)는 1980년대 중반 「고용촉진법」에 의해 점차적으로 규제에서 풀렸으나, 2001년 「시간제 및 계약직 노동계약법」과 육아휴직기간 동안 30시간까지 단시간 근무를 허용하는 ‘부모시간제도’의 시행 이후에야 본격적으로 확산되었다. 그러나 이 시기에는 아직 단시간 고용이 노동시장의 필요보다는 근로자의 권리 측면에서 이해되고 있었다. 특히 여성들이 주로 고용되어 있는 사업장에서는 노조의 주도 하에 시간제의 권리가 주장되기도 했다. 무엇보다도 여성 근무자들의 필요에 따라 전일제에서 차별 없이 단시간 고용으로 전환할 수 있도록 보장하는 것이, 시간제에 대한 법적 규정의 중심내용이었다. 그리하여 주 30시간 정도의, 비교적 전일제에 가까운 단시간 근로가 근로자의 권리로서 권장되었다.

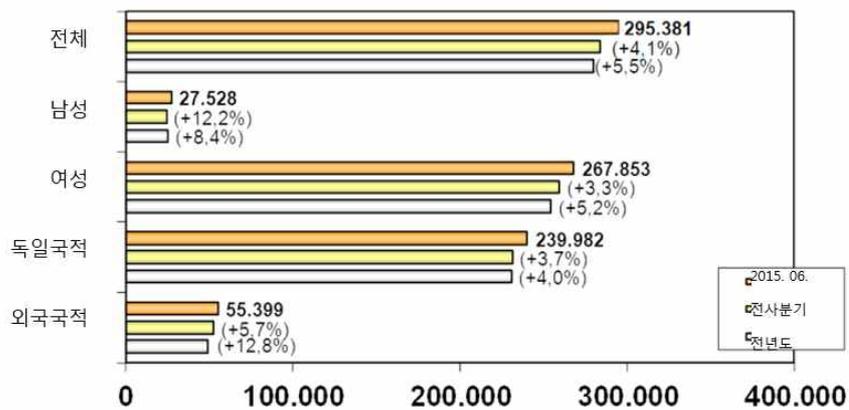
그러나 하르츠 II 개혁을 계기로 이전과는 다른 규모로 단시간 고용이 급속도로 증가했을 뿐만 아니라, 그것의 성격 역시 노동권과 사회보장의 혜택에서 배제되는 비정규직의 방향으로 전환되었다. 독일에서는 이것을 ‘비전형 노동’ 이라는 개념으로 표현한다. 현재 한국에서 ‘시간제’ 가 아르바이트 개념으로 이해되는 것과 마찬가지로, 독일에서도 시간제(단시간 근로)가 점점 더 미니잡의 형태로 변화한 것이다. 최근 독일에서 법정 최저임금제가 도입되면서 미니잡이 지속적으로 감소세를 보이고 있으나,

미니잡의 대다수는 여전히 여성들이다.

한국에서는 높은 청년 실업률과 심각한 노인빈곤 문제로 인해 시간선택제 근로자 중 여성의 비중이 점차 낮아지는데 반해서, 세계적으로 청년 실업률이 낮고 또 연금정책의 전통이 오래된 독일에서는 미니잡이 여성의 일자리로 고착되었다. 따라서 독일에서 미니잡의 비중이 높아지는 시간제(단시간 근로) 일자리는, 공공보육의 제도화가 여전히 느리게 진행되는 상황에서 독일 특유의 일·가족 양립제도로 굳어지고 있다. 그리하여 돌봄의 탈가족화와 사회보장의 개인화 모델이라고 설명되는 스웨덴 등의 북구 복지국가에서는 ‘2인 소득자 가구’ 모델이 전통적 핵가족의 ‘1인 소득자 가구’ 모델을 대체하는 추세인데 반해서, 네델란드와 마찬가지로 독일에서는 전일제 남성과 시간제 여성으로 이루어진 ‘1.5인 소득자 가구’ 형태가 점차 일반적인 핵가족모델로 이해되고 있다.



가사서비스 분야의 미니잡 종사자 수 (성별·국적별) —2015년 6월



[그림1] 자료: *Quartalbericht II*, 미니잡센터 홈페이지
https://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html

II. 독일의 보육인프라

1. 보육지원인가 노동시장 지원인가?

여성의 고용률을 높이기 위해 보육지원이 먼저냐, 노동시장 개혁이 먼저냐는 닭과 달걀의 순서와 같다. 여성의 고용률 제고를 위해 시간제 취업을 지원하는 노동시장유연화가 중요한 이유는, 여성이 자녀와 다른 가족 구성원의 돌봄을 담당하기 때문이다. 남성과 달리 여성은 대체로 하루 시간을 돌봄과 경제활동 사이에 배분해야 한다. 따라서 돌봄과 고용은 여성의 삶에서 상호 제약하는 관계를 갖는다. 돌봄 시간이 상수이면 고용 시간이 변수가 되어야 하고, 고용 시간이 상수이면 돌봄 시간이 변수가 되어야 한다. 즉 시간제(또는 단시간) 고용이란 돌봄 시간이 상수라는 전제 아래서 고용 시간을 조절하는 방법이다. 그러나 이와 같은 방법이 간단치 않은 이유는, 돌봄이 본업이라면 고용의 질이 부차적인 이슈가 될 수밖에 없기 때문이다. 이런 이유에서 현대에 올수록 돌봄을 본업으로 여기는 여성의 비율이 낮아지고 있다. 고용 시간뿐만 아니라 돌봄 시간 역시 변수가 되는 것이다.

반면에 한국처럼 여성의 20대 취업률이 남성보다 높은 곳에서 여성에게 고용 시간은 돌봄 시간보다 한발 일찍 정해진다. 이런 경우에는 애초부터 돌봄 시간이 변수가 된다. 따라서 여성고용에서 시간제 근로와 같은 유연성이 필요하듯이, 돌봄의 경우에도 유연성이 필요해진다. 돌봄 시간을 줄이고 고용 시간을 기준으로 그것을 배치하려는 경향이 커질 수밖에 없다. 이럴 경우 보육문제가 중요하게 등장하는데, 특히 ‘신뢰할 수 있는’ 보육의 문제가 중요하다. 그렇기 때문에 단순한 보육기회가 아니라 신뢰할 수 있는 ‘공보육’의 기회가 중요하다.

독일은 에스핑-앤더슨(Esping-Andersen) 같은 복지이론가가 ‘보수적 복지레짐’이라고 표현하듯이, 매우 보수적인 가족관에 기초해서 자녀양육 문제를 다루었다. 대표적인 개신교 국가임에도 불구하고, 독일에서 가족관은 가톨릭의 영향을 많이 받았다. 독일 헌법인 기본법에는 가족이 보호받

아야 한다는 조항이 들어 있다. 따라서 독일 가족복지는 일차적으로 가족 내에서 해결되어야 하고, 그것이 여의치 않을 경우에 국가에서 보조한다. 이것을 ‘보충성 원칙’ 이라고 한다. 복지국가는 보충하는 역할만을 한다는 것이다. ‘평등’ 을 강조하는 사회민주당의 경우에도 가족복지는 가족들 간의 평등을 의미했고, 가족 내의 평등을 의미하지는 않았다. 따라서 계급 간의 형평성을 보장하는 방향으로 가족복지가 이루어졌다.

슈뢰더 전 총리가 속한 전후세대 또는 이른바 68세대는 이러한 전통적 가족이념에 반기를 든 세대였다. 가족 간의 평등뿐만 아니라 가족 내의 평등 역시 중요하다고 주장한 이 세대는 그러나 가족문화나 가족복지 제도를 변화시키기에는 정치적으로 역부족이었다. 그리하여 그들은 ‘개인화’ 라는 전략을 취했다. 정상적 가족관계 형성을 최대한 미루거나 아예 포기하는 것이다. 특히 고용을 상수로 여기는 여성들의 경우 이런 방식을 통해 돌봄 시간을 조절할 수 있었다. 전후세대의 정당인 녹색당의 경우에도 가족 내의 평등한 관계를 제도화하기 보다는 가족 외부의 동반자 관계 또는 대안적인 가족형태를 지원하고 인정하는 것을 목표로 삼았다.

그 결과는 남유럽을 제외한 서유럽 권에서 독일이 대표적인 저출산 국가가 된 것이다. 에스핑-앤더슨이 독일과 함께 ‘보수적 복지레짐’ 으로 분류한 프랑스의 경우에는 일찍부터 저출산에 대비하여 공보육 지원을 제도화했다. 그러나 독일에서 저출산에 대한 대응으로 보육문제가 제도적으로 인식된 것은 1990년대에 이르러서였다. 독일에서는 한국에 비해 몇 십 년 일찍 저출산 현상이 사회문제로 조명되었지만, 거의 한국과 같은 시기에 보육문제가 정치적 의제로 논의될 수 있었다. 그리하여 독일에서는 1996년부터 만3세 이상의 아동들이 유치원에서 보육 받을 권리를 보장 받았다. 만3세 미만의 아동들이 보육시설을 이용할 권리를 보장하는 것은 2013년 이후로 이뤄졌다.

2. 독일의 보수적 양육지원 정책: 금전적, 시간적 지원

독일의 가족지원 정책이 보수적이라는 것은 가족지원의 내용을 보기에 앞서 형태만 보더라도 짐작할 수 있다. 일반적으로 복지지원은 금전적 지원과 시간적 지원, 서비스 지원으로 나눌 수 있는데, 독일의 가족지원에서 서비스 지원은 매우 취약하다. 가족지원의 목적이 애초에 가족을 부양하는 가장의 부담을 덜어주는 것이었기 때문에, 육아에 대한 지원은 금전적 지원이 높은 비중을 차지했고 취업여성 보다는 전업주부에게 상대적으로 혜택이 크도록 설계되었다. 또한 시간 지원 역시 매우 후해서, 시간이 흐르면서 육아휴직이 3년까지 증가했다. 결과적으로 여성의 역할은 1차적으로 자녀를 돌보는 것임을 복지제도를 통해 명시한 것이다.

가족에 대한 금전적 지원은 가구별 소득세 과세에서 전업주부 가족의 경우 과세율을 낮추는 방식, 아동 별로 제공되는 아동수당, 그리고 취업주부에게 모성수당이나 양육수당을 제공하는 형태가 있다. 취업주부와 전업주부를 차별하는 소득세 과세방식은 유럽연합으로부터 시정권고를 받은 바 있으나, 역사가 워낙 오래되어 아직도 개정되지 못하고 있다. 재미있는 것은, 통일 이후 구동독 지역에도 동일한 방식으로 소득세가 과세되고 있는데, 구동독 지역의 경우에는 이 제도가 여성의 고용률을 떨어뜨리는 방향으로 작용하지 않는다는 사실이다. 구서독 지역에서는 여전히 이 과세방식이 여성의 고용률을 떨어뜨리는 원인으로 꼽히는 반면, 구동독 지역에서는 그런 효과를 발휘하지 못한다는 것이다. 이것은 구동독의 여성문화가 여전히 작용하기 때문인 것으로 해석되고 있다.

매우 보편적인 양육지원 형태인 아동수당은 애초에는 가장인 아버지에게 지급되었으나, 시간이 흐르면서 어머니인 여성에게 지급되고 있다. 또한 액수와 지급기간이 계속 변화하여, 현재 만18세 미만의 자녀에게, 그리고 자녀가 구직중인 실업상태일 경우에는 만21세 미만까지 제공된다. 자녀가 직업훈련 중이거나 직업훈련의 기회를 구하는 경우에는 지급기간이 더 연장되어 만25세 미만까지 제공되고, 자녀가 군복무 중인 경우에도 지급기간이 연장된다. 자녀가 장애아일 경우에는 연령제한이 없다. 아동수당은 일

종의 연령제한이 있는 기본소득이라고 생각할 수 있다. 2010년부터 첫째와 둘째 자녀에게는 매달 184유로, 셋째 자녀는 190유로, 넷째 이상은 215유로가 지급된다. 현재 아동수당은 독일에서 청년실업이나 청년층의 취업불안정을 상쇄하는 중요한 지원책으로 활용되고 있다.

취업여성에게 제공되는 모성수당과 양육수당은 둘 중 하나를 선택하게 되어 있었다. 또 육아휴직 기간 동안 시간제로 근무하여 일정한 소득이 있을 경우에는 양육수당 액수가 그에 맞게 차감되었다. 2007년에는 양육수당을 대체하는 ‘부모수당’이 도입되었다. 출산 후 육아휴직을 한 부모 중 한 사람에게 부모수당으로 출산 전 순소득의 약 67%가 지불되는데 최대한 12개월까지 받을 수 있다. 금액에 상하한선이 있어서 300~1,800유로까지 지급된다. 그러나 육아담당자가 시간제로 일할 경우에는 그 소득이 반영되어서 출산 전 소득과 출산 후 소득 차이분의 약 67%만이 지급된다.

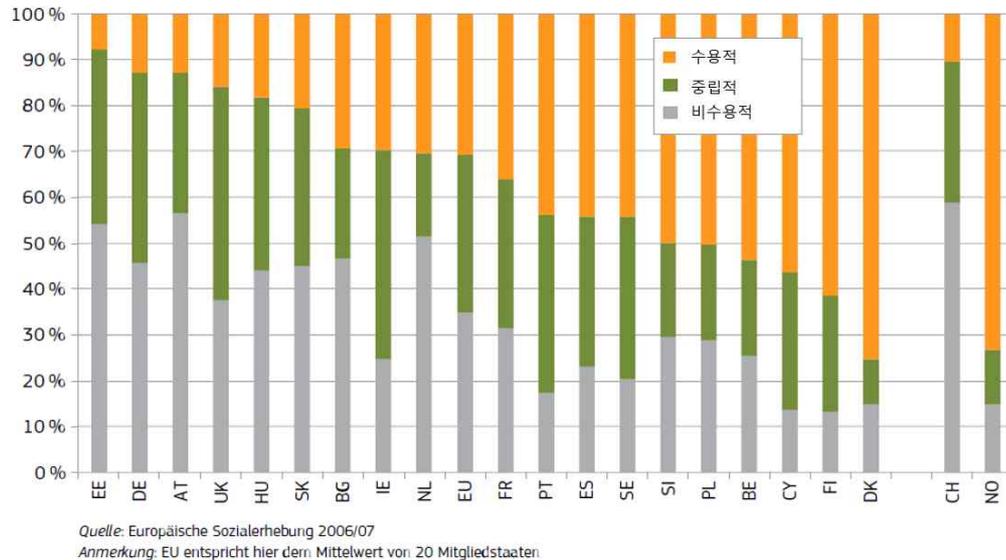
또 산모가 출산 후 2달 동안 수령하는 모성수당 역시 반영되어서, 모성수당을 받지 않을 경우에만 첫 달부터 부모수당 수령이 가능하다. 보통의 경우에는 모성수당 액수가 좀 더 높기 때문에 두 달 동안 모성수당을 수령하고 이후 10달 동안 부모수당을 받는다고 한다. 이 경우에는 10달 이상 받을 수 없는 반면 배우자가 소득이 없을 경우에는 12개월 동안 수령할 수 있다. 부모수당을 수령하는 동안 배우자 월차도 쓸 수 있다. 배우자 월차는 부모에게 똑같이 적용되는데, 최대한 14개월 간 유급으로 사용할 수 있다. 두 사람이 2개월씩 번갈아가며 배우자월차를 사용할 수도 있고, 두 사람이 동시에 7개월 간 사용할 수도 있다. 이때도 모성수당을 받을 경우에는 어머니가 배우자월차를 받은 것으로 간주된다.

독일에서 자녀 양육에 대한 지원은 북구나 프랑스의 경우처럼 보육서비스를 제공하는 방향 보다는 위와 같이 금전적 지원을 제공하거나 또는 육아휴직 기간을 연장하는 방향으로 전개되었다. 그리하여 현재 육아휴직이 3년까지 가능하다. 현재 ‘부모시간’라는 육아휴직제도의 이름을 통해 알 수 있듯이, 어머니뿐만 아니라 아버지도 육아휴직을 신청할 수 있다. 그러나 스웨덴 등과 달리 아버지에 대한 강제규정은 없다. 그리하여 대부분의 경우 여성들이 육아휴직을 사용하기 때문에 기업이 여성 직원에 대한 교육

투자를 오히려 꺼리는 결과를 초래한다는 비판을 받기도 했다.

‘부모시간’ 제도가 도입된 2001년부터는 육아휴직 기간 중 시간제(단 시간) 근로가 부모 각각 30시간 까지 가능하도록 상향조정되었다. 부모시간이 끝난 후에는 부모시간 이전의 근무형태로 돌아갈 수 있고 부모시간 동안에는 해고가 금지되어 있다. 즉 부모가 되면 시간제에 대한 권리를 갖게 된 것인데, 이러한 ‘시간제의 권리’ 는 같은 해에 시행된 ‘시간제 및 계약직 노동계약법’ 에 의해 보장되었다.

3세 미만 자녀를 둔 여성의 전일제 노동에 대한 사회적 수용 정도



[그림2] 자료: Europäische Union(2013), *Barcelona-Ziele*, 12쪽.

* 나라명은 나라별 홈페이지 주소 뒷부분으로 표기. 부록 참조.

3. 독일의 보육인프라

독일은 계급 간 또는 가족 간의 격차 완화를 목적으로 하는 복지수준이 매우 높는데 비해서, 보육에 대한 지원은 매우 취약하다. 이 점에서 독일

은 프랑스와 곧잘 비교되는데, 프랑스는 일찍부터 저출산 정책의 일환으로 보육지원을 강화하고 여성의 전일제 취업을 지지해왔다. 반면에 독일, 특히 구서독에서는 1980년대에 초저출산 현상을 보이며 ‘독일인이 멸종하고 있다’는 자극적인 문장으로 언론매체가 도배되었음에도 불구하고, 보육에 대한 투자가 전혀 이루어지지 않았다. 이미 1970년대에 구 동서독 모두 합계출산율이 2.0 이하로 떨어지면서 저출산 단계에 들어섰는데, 이에 대한 구동독과 구서독의 대응은 매우 대조적이었다.

구동독에서는 출산율을 높이기 위해 여성의 평생노동권을 보장하고, 신혼부부 및 자녀를 가진 여성의 주거권을 보장함으로써 출산율 제고에 성공했다. 반면에 구서독에서는 앞서 살펴본 가족에 대한 금전적, 시간적 지원을 통해 육아의 부담을 측면에서 지원했다. 여성의 교육수준과 사회·경제적 활동의 경험이 증가하는 추세 속에서 이와 같은 ‘측면지원’은 출산율 제고에 아무런 도움을 주지 못했다. 여성들은 출산율 늘려서 국가 정책에 부응하기 보다는, 오히려 사생활 영역에서의 결단을 통해 남성과 마찬가지로 취업경력을 획득하는 방향을 취했다. 제도가 기대한 바와 정반대로, 여성들은 노동시장에서 결혼과 육아가 장애로 작용하기 때문에 그와 같은 ‘정상적 삶’을 회피하는 선택을 했다. 그리하여 1970년대 중반 이후 구서독 및 통일 독일은 출산율에 큰 변화를 보이지 않고 있다.

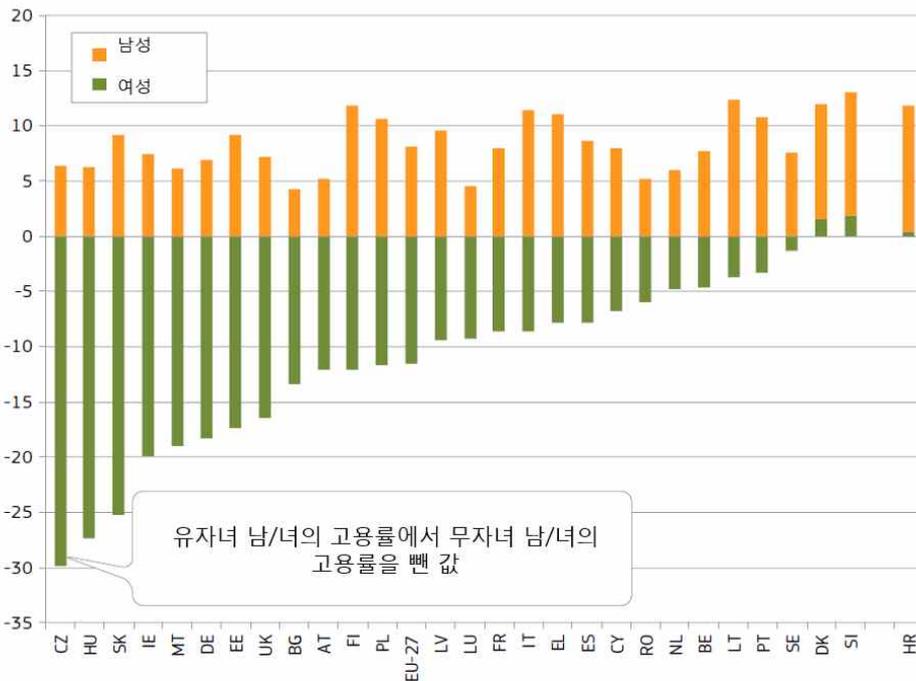
구서독에서는 2차 대전 이후 경제기적으로 인한 인력부족 문제를 해결하기 위해 외국인 인력의 유입에 의존하였는데, 저출산과 경기변동에 따른 인력수요의 변화에 대처하는 방식 역시 그와 다르지 않았다. 특히 터키 출신의 이주자들은 독일 저임금 노동력의 대부분을 차지할 뿐만 아니라, 현재 독일에서 확산되는 반이슬람 정서와도 맞물려 있다.

독일에서 저출산 및 노동력부족에 대응하는 방식으로 보육인프라 확충이 강조되기 시작한 것은 통일 이후의 일이다. 통일과 함께 무엇보다도 구 동서독 간에 존재하는 여성지위의 격차가 매우 선명하게 드러났다. 통일 과정에서 단행된 구동독 보육시설의 폐쇄는 매우 민감한 문제가 되었다. 구동독 지역의 실업률 증가를 이끌었을 뿐만 아니라, 여성과 자녀의 빈곤 증가 및 여성지위의 명백한 하락을 의미했기 때문이다. 그리하여 통일독일은

여성의 지위변화를 관찰할 수 있는 ‘현실 속의 실험실’로 인식되기도 했다. 그리하여 결국 1990년의 통일협약에서 구동독 지역의 보육인프라를 유지한다는 조항이 삽입되었다. 뿐만 아니라 1994년에는 독일 헌법인 기본법 제3조 2항의 남녀평등권 규정 바로 다음에, 남녀평등의 실현을 위해 국가가 책임을 다한다는 구절이 추가되었다.

이처럼 통일로 인해 후진적인 구서독 여성의 지위가 가시화되었을 뿐만 아니라, 다른 한편으로는 유럽연합의 일·가족 양립 지원에 힘입어서, 독일에서 보육인프라에 대한 투자가 강조되기 시작했다. 그리하여 1995년에 만3세 이상 아동의 유치원 보육을 의무화하는 방향으로 유치원법이 개정되면서, 공보육에 대한 투자가 강조된다. 2003년에 공표된 ‘아젠다 2010’

부모가 되는 것이 남녀의 고용률에 미치는 영향 (만 25-49세, 2010)



Quelle: Eurostat - EU-AKE 2010

[그림3] 자료: Europäische Union(2013: 22)

에서 만3세 미만 아동에게도 보육서비스가 확충되어야 한다고 선언되었고, 그를 위해 2005년부터 매년 15억 유로씩 투자될 것이었다. 2004년에는 맞벌이 등 불가피한 경우에 만3세 미만 아동의 보육을 국가가 지원한다는 ‘보육기회 확대법’이 제정되었다.

2007년에는 연방정부, 주정부, 기초단체 간에 합의가 이루어져서, 2013년까지 3세 미만 아동의 35%를 수용할 수 있도록 보육서비스를 확충하도록 했다. 신설되는 서비스의 1/3은 아이돌보미 형태로 차별화되도록 하였다. 또한 2013년부터 만3세 미만의 모든 아동이 공보육에 대한 권리를 갖도록 시설 및 서비스를 확충하도록 합의했고, 이에 대한 법적 근거로 2008년 ‘아동지원법’이 발효했다. 또한 보육의 질을 높이기 위해 보육교사와 아이돌보미에 대한 지원필요성도 논의되었다

이러한 노력의 결과, 실제로 2005년 이후 만3세 미만 아동의 공보육이 급속히 확대되었다. 2006년 40%였던 구동독 지역의 만3세 미만 공보육 비율이 2013년 50%로 확대되었고, 구서독 지역의 경우에는 8%에서 24%로 획기적으로 개선되었다. 2010년까지만 해도 공보육에 대한 투자가 주로 구동독 지역 중심으로 이루어지고 있어서 구서독 지역의 보육 인프라 확충에 대해서는 상당히 비관적인 견해가 많았다. 반면에 최근에는 구서독 지역에서도 상당한 진전이 있었다고 평가되고 있다. 그럼에도 불구하고 구서독 지역에서 확산되고 있는 공보육 서비스가 여전히 만족할 만한 수준이 아니라 하는 지적이 많다. 특히 보육 서비스를 제공하는 시간이 구동독 지역에 못 미친다는 지적이다.

이것은 독일에서 공보육을 주로 이용하는 여성의 범주가 한국과 다를 뿐만 아니라, 구 동서독 지역 간에도 상이하다는 사실을 통해 확인된다. 2006년 이후 구서독 지역에서는 대졸 또는 직업훈련을 이수한 여성들의 공보육 이용률이 급격히 증가했고, 그 다음으로 싱글맘의 이용률이 높다. 반면에 구동독 지역에서는 고학력 여성과 싱글맘 뿐만 아니라, 빈곤가구의 경우에도 보육시설 이용률이 증가했다.

이렇게 구 동서독 지역 간에 공보육 시설 이용자에서 차이가 나는 이유는 무엇보다도 공보육 서비스 제공 시간의 차이 때문이다. 2010년의 보고

서에 의하면, 2009년 구 동독지역에서는 7시간 이상 보육을 받을 수 있는 종일반 서비스를 이용하는 아동이 보육시설 이용 아동의 2/3 이상이었던 반면 구서독 지역에서는 1/3에 불과했다. 나머지 아동의 절반 정도는 하루 5-7시간 동안, 그리고 나머지 절반은 반나절(5시간까지) 동안만 보육 서비스를 이용하는 것으로 보고되었다. 이것은 구서독 지역 여성들이 구동독 지역 여성들과는 달리 시간제 근로를 선호하기 때문이라고 설명되었다. 구서독 지역에서 시간제 근로를 선호하기 때문에 종일반 이용률이 구동독 지역에 비해 낮을 뿐만 아니라, 보육시설보다 시간제에 특화된 아이돌보미 서비스를 이용하는 비중 역시 구동독 지역보다 크다고 설명되었다.

그러나 이와 같은 설명은 공보육 밖의 사적 보육서비스 이용 실태를 보면 상대화된다. 구서독 지역의 경우에는 전일제 근로를 추구하는 대졸 이상 여성들이 주로 비공식적인 보육서비스를 이용하는 반면, 구동독 지역의 경우에는 주로 싱글맘들이 그와 같은 서비스를 조직하여 사용하기 때문이다. 연구자들은 구서독 지역 대졸 이상 학력 여성의 경우 보육시설 이용시간이 제한되어 있기 때문에 추가적으로 사적 서비스를 이용한다고 설명한다. 실제로 구서독 지역의 경우 공보육 시설이 지속적으로 증가하는 추세임에도 불구하고 사적 보육서비스 이용 역시 지속되고 있다.

이것은 2003년 이후 전일제 근로시간이 증가해온 추세와도 무관하지 않을 것이다. 여성의 경우에도 주 40시간 이상 근무하는 비율이 계속 증가해왔다. 말하자면 구서독 지역에서는 여성들이 시간제 근로를 선호한다는 판단 하에 그에 적합한 형태의 공보육 서비스를 주로 지원하지만, 실제로는 고학력 여성이나 싱글맘과 같이 전일제로 일하고자 또는 일해야 하는 여성들이 공보육 서비스를 이용한다고 볼 수 있다. 이와 달리 빈곤가구 여성의 경우에는 흔히 지적되듯이 전업주부에게 유리한 소득세 부과방식 및 연금 혜택, 가내양육수당 등으로 인해서, 보육과 직장생활을 병행하는 것이 무의미하게 여겨질 수 있다.

독일에서는 1958년의 세법 개정으로 이전의 부부합산과세와 달리 ‘분할과세에 근거한 부부공동세액’ 결정 방식을 도입했다. 여기서는 부부의 합산소득 자체가 아니라, 합산소득을 반으로 분할한 액수에 소득세율을 적용

하여, 그 세액의 2배 값을 최종 세액으로 결정한다. 이것은 소득세 부담을 부부 양자에게 고루 배분하는 공동체적 과세방식인데, 이것을 적용할 경우 부부 간의 소득격차가 클수록 세 부담이 적어진다. 이러한 특성으로 인해서 이 과세방식은 여성의 경제활동을 제약하고 전업주부의 존재를 장려하는 악법이라고 비판받기도 했다.

연금과 관련해서, 독일에서는 자녀양육 기간에 대해 연금이 지불된다. 다른 연금소득이 있을 경우에는, 그 연금액과 자녀양육 연금액을 합산한 값이 상한선을 초과할 때 자녀양육 연금액수가 삭감된다. 그리하여 이 역시 전업주부를 지원하는 제도로 인식되고 있다. 자녀양육 연금에 고려되는 자녀양육의 기간은 1992년 1월 1일 이전에 출생한 자녀의 경우에는 첫 24개월, 1991년 12월 31일 이후에 태어난 자녀의 경우에는 첫 36개월이다. 이외의 시기에 자녀교육으로 인해 소득이 감소할 경우 추가적으로 고려되기도 한다.

가내양육수당은 2012년 8월 이후에 출생한 아동들을 보육 서비스에 의존하지 않고 집에서 직접 양육할 경우 지불된다. 이 제도는 자녀를 직접 양육하고자 하는 어머니들에게도 지원이 있어야 한다는 취지에서 도입되었다.

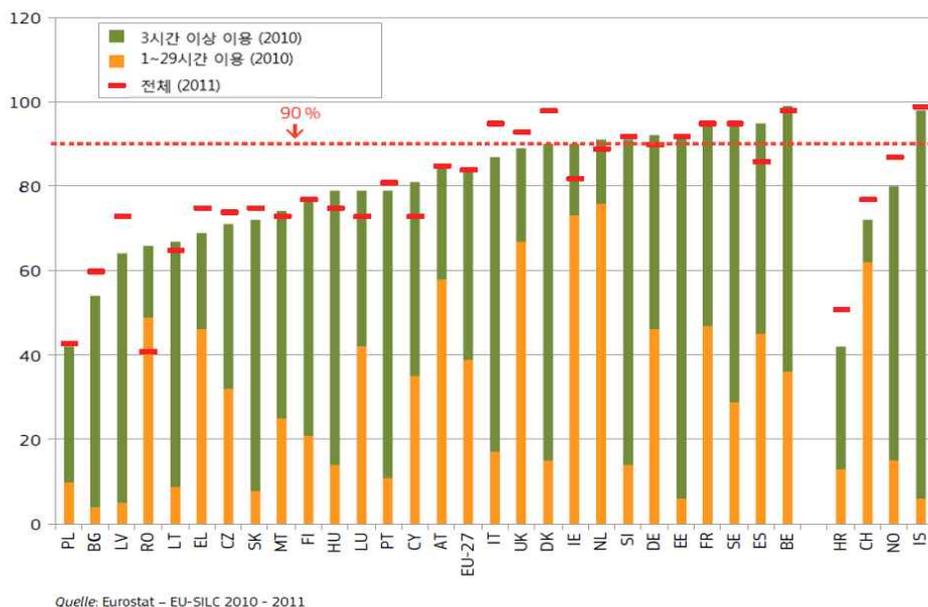
이상의 세금, 연금, 수당 등 ‘전통적 가족’에 대한 금전적 지원은 취업을 해도 고소득이 보장되지 않는 저학력, 저소득 여성의 경우에 매력적일 수밖에 없다. 따라서 이러한 경우에는 소득이 낮아도 세금납부나 연금가입 등의 부담이 없고 또한 자녀양육 기간을 피해서 일할 수 있는 아르바이트 형 일자리가 흡인력을 가질 것이다. 결국 미니잡은 이와 같은 빈곤가구의 유희 여성노동력에 맞춤형 일자리가 될 가능성이 높다.

2013년 이후 만3세 미만 아동들에게 보육 받을 권리를 보장한다는 공약과 2006년 이후 보육율의 증가에도 불구하고, 2015년 현재까지 독일에서 보육시설은 여전히 매우 부족한 것으로 인식된다. 2014년 독일 상공회의소에서 1,600명의 기업가를 대상으로 조사한 바에 의하면, 답변자의 62%가 보육시설 부족으로 어려움을 겪는다고 말했고, 61%가 방과후 돌봄교실의 부족에 대해 불만을 나타냈다. 특히 보육시설 이용시간에 대해 불만이 높

왔는데, 90%는 이용시간의 연장을, 79%는 이용시간의 유연화를 주문했다.

그러나 대체로 기업들은 보육 서비스 확충을 정부의 책임으로 인식해서, 89%는 가족 친화적인 노동시간 규정을 통해, 절반 정도는 재택근무를 통해, 그리고 1/3 정도가 보육료 지원을 통해 보육 서비스 부족 문제에 대처한다고 답변했다. 실제로 기업 내 보육시설은 2006년부터 증가하고 있으나, 2014년에 전체 보육시설의 약 1% 수준에 불과하다. 기업 내 보육시설을 이용하는 아동은 전체 보육시설 이용 아동의 0.91%에 불과하다. 2012년에는 기업의 약 3.4%만이 보육시설을 운영했는데, 여기서는 기업규모가 매우 중요하게 작용한다. 20인 이하 규모의 기업 중 5%만이 보육시설을 제공한데 비해서, 1,000인 이상 기업의 경우에는 55% 정도에서 보육시설을 제공했기 때문이다. 그런데 독일에서 20인 이하 기업이 전체의 90% 이상을 차지하기 때문에, 사실상 기업 내 보육시설은 예외적인 경우라고 볼 수밖에 없다.

만 3세 이상 미취학 아동 중 공식적 보육 시설 이용 비율 (2010-2011)



[그림4] 자료: Europäische Union(2013, 9)

Ⅲ. 독일의 단시간 근로와 미니잡

1. 독일 노동시장 동향과 미니잡

2014년까지 독일에서 고용이 전반적으로 증가하고 그 중 사회보험 적용 취업자 역시 지속적으로 증가했으며, 실업률이 감소하였다. 1992년 이후 지속적으로 감소하던 사회보험의무 근로자 수가 2005년을 저점으로 다시 증가하였는데, 사회보험가입 의무에서 제외된 전업 미니잡 근로자의 수는 그보다 더 가파르게 증가했다. 사업보험가입자와 사회보험면제 취업자의 수가 모두 증가한 결과, 2013년에 15~64세 인구의 고용률이 73.5%를 기록했는데, 인구 고령화와 취업기간 연장으로 고용률 증가가 주로 50세 이상 연령대에서 일어났다. 특히 2003~2004년에 고령자의 고용이 두드러지게 증가했는데, 특히 취업여성의 연령대가 높아졌다.

실업률은 2014년에 6.7%, 15~24세 청년층의 실업률은 4.9%로 매우 낮다. 취업자 수가 증가했지만 노동시장에서 이직률이나 진입률 등 노동이동률은 오히려 감소했고, 2011년 이후 실업에서 취업으로 전환되는 비율 역시 감소하고 있다. 즉 실업자 채용이 감소하고, 실업자들이 정체현상을 겪는다는 말이다. 2010년 이후에는 이주민들의 유입이 증가하면서 폴란드 등의 동유럽 지역뿐만 아니라 그리스, 이탈리아, 스페인 등의 남유럽으로부터 노동력이 유입되고 있다. 유입되는 노동력의 다수가 18~39세 연령대로, 독일 노동력의 고령화 현상을 일정 정도 상쇄하고 있다.

실업자 채용이 감소하면서, 총 실업자 중 장기실업자의 비중이 2010년 이후 35% 정도를 유지하고 있다. 그러나 이러한 수치는 장기요양, 적극적 조치나 단기 일자리 참여 등의 경우를 제외하고 있어서, 실제로 1년 이상 구직 활동을 하고 있는 실업자의 비율은 약 45%에 달한다. 장기 실업의 문제는 실업급여의 장기수급을 의미한다. 그리하여 실업급여Ⅱ(자산조사에 근거한 보편적인 정률 급여)의 수급자 중에서 4년 이상 수급자의 비중이 2007년 이후 60%를 초과하고 있다.

하르츠 개혁 이후 독일 노동시장은 통일 이후 경제악화를 겪기 전의 상

태로까지 회복되었지만, 50만 명 이상의 생산가능연령 인구가 노동시장에서 영구 배제되고 있다. 또한 약 250만 명이 저소득 또는 고용불안정으로 공적 급여에 의존한다. 그리하여 65세 미만 인구의 약10%가 최저소득급여에 의존하는 형편이다. 저임금 고용은 총시급이 중위임금의 60% 미만인 경우로 정의되는데, 2007년까지 25% 가까이까지 증가하다가 이후 안정세를 보이고 있다. 즉 취업인구의 1/4 정도가 저임금으로 고용되어 있음을 알 수 있다.

노조의 단체교섭 적용 범위가 지속적으로 축소되면서, 하르츠 개혁 이후 법정 최저임금제가 도입되었다. 시급 8.50유로의 법정최저임금을 명시한 독일 법령의 이름은 ‘자율적 단체교섭 강화를 위한 법’이다. 독립적 전문가 기구가 ‘저임금위원회’를 구성하여 법정최저임금 조정을 제안하는 영국과 달리, 독일에서 최저임금법은 업종을 초월하는 단체교섭의 영역으로 제도화되고 있다.

독일에서는 하르츠 개혁 이전부터도 이미 다양한 형태의 비전형 고용이 증가하고 있었다. 그러나 하르츠 개혁으로 그 증가 속도와 수준에 변화가 나타났다. 다른 유럽연합 국가들과 마찬가지로 독일에서도 취업자의 1/4 이상에 달하는 단시간 근로 유형이 가장 크게 확대되고 있다. 단시간 근로의 80% 이상이 여성이고, 자발적인 경우도 있지만 선택의 여지가 없기 때문에 어쩔 수 없이 선택한 경우도 있다. 특히 구동독 지역의 경우 비자발적 단시간 근로의 비중이 매우 높다.

취업자의 약 20%가 미니잡에 종사하는데, 미니잡은 하르츠 개혁이후 가장 현저하게 증가한 형태이다. 그러나 미니잡에만 종사하는 경우는 전체 취업자 중 14% 정도이고, 그 외에는 부업으로 미니잡을 선택한 경우이다. 2005~2008년에 취업자 총수가 증가한 것은 주로 미니잡의 확대에 의한 것이다. 그러나 2009년 이후 경제가 회복되면서 미니잡 뿐만 아니라 파견노동 역시 증가했다. 파견노동은 주로 경기순환의 영향을 많이 받는 영역에서 활용된다.

미니잡과 파견노동과 함께 또 하나의 비전형고용에 해당되는 기간제는 의료, 복지서비스, 교육, 행정 등 경기순환의 영향을 받지 않는 분야에서

활용된다. 특히 신규채용자의 기간제 계약이 증가해서 2001년 32%에서 2009년 47%까지 증가했다. 반면에 미니잡은 서비스업에 집중되어 있어서, 소매업, 호텔업, 요식업, 빌딩 청소업 등에서 미니잡으로 종사하는 경우가 대부분이다. 미니업 종사자 중에는 본업이 따로 있으면서 부업으로 미니잡을 활용하는 경우나 학생, 연금수급자 등 단기 취업자들도 있지만, 1/4 정도는 3년 반 이상 취업을 계속하는 경우이다. 주로 제조업에서 나타나는 파견노동은 대부분 남성노동력으로써, 주로 금속가공과 전기업 등에서 활용되는 단기 고용형태이다.

미니잡의 급속한 증가로 인해서 독일의 단시간 근로 일자리 비중은 OECD 평균보다 월등히 높고, 연간 실근로시간은 OECD 평균보다 낮다. 미니잡이 급속히 증가한 배경은 독일에서 서비스업과 소매업이 매우 빠르게 증가했다는 사실이다. 예컨대 1996~2009년 사이에 2차 산업은 2.7%의 증가율을 보인데 비해, 3차 산업은 6.6%, 음식·숙박·소매업은 10.2%의 증가율을 보였다. 이렇게 증가율이 높은 산업분야에서 특히 비전형고용 및 저소득층의 비율이 매우 높다.

예컨대 소매업에서 정규직에 해당되는 전형적 고용은 전일제(1일 7~8시간)와 시간제로 이루어져 있다. 반면 비핵심 업무는 기간제와 미니잡의 비전형 고용으로 충당된다. 미니잡 종사자는 1주에 10~12시간 정도 일해서 약 450유로의 임금을 받는다. 대학 교육을 받은 여성은 정규직의 핵심 업무를 담당하지만, 출발은 미니잡으로 이루어진다. 이런 경우 미니잡은 애초의 목적대로 정규직으로 가는 디딤돌 역할을 한다. 그러나 정규 교육을 받지 않은 경우 미니잡 채용은 청소나 정리와 같은 주변적 업무에 제한되고, 정규직 고용과는 단절되어 있다.

독일 소매업에서 정규직은 감소 추세이고, 미니잡은 증가 추세이다. 정규직의 경우에도 전일제는 감소하는 반면, 시간제는 증가하고 있다. 그리하여 2012년 소매업에서 미니잡이 고용의 1/3을 차지하고 있다. 미니잡은 하나의 미니잡만 하는 경우와 미니잡 2개를 동시에 하거나 미니잡을 부업으로 하는 경우가 있는데, 뒤의 경우는 특히 학생이나 연금생활자, 시간제 종사자들이 선호한다. 미니잡은 기본적으로 중복고용이 허용된다. 그리하

여 정규직 종사자가 부업으로 미니잡을 할 경우에는 소득이 합산되지 않는다. 그러나 미니잡을 동시에 여러 개 하는 경우에는 각각 다른 사용자 밑에서 해야 하고, 또 소득이 합산되어 총 월소득이 450유로를 넘을 수 없다. 사용자가 달라야 하는 이유는 사용자가 조세회피를 위해 일자리 쪼개기의 방식으로 미니잡을 활용하지 못하도록 하려는 것이다. 또 미니잡 소득을 합산하여 제한하는 이유는 미니잡이 정규직으로 가는 임시적 저임금 형태로 유지되도록 하려는 것이다.

서비스업 중에서 호텔업의 예를 보면, 여기서는 원칙적으로 3년제의 직업교육을 수료한 사람이 취업할 수 있고, 노동조건과 관련해서는 통합서비스노동조합(ver.di)의 단체협약이 적용된다. 서비스업 전일제 정규직은 1주 38시간 노동(주5일)이고, 25~30일의 연차휴가를 사용할 수 있다. 휴가 동안에는 휴가비용이 지급된다. 그러나 서비스업 종사자들은 독일 내에서 낮은 임금을 받고 있으며, 노조가 취약하여 산별협약을 지키지 않는 사업체들도 많다. 호텔업의 경우, 정규 직업교육을 받은 종사자들은 산별협약보다 높은 임금을 받는데 비해, 정규교육을 받지 않은 경우는 산별협약보다 낮은 임금을 받는다. 또한 서비스업에서 미니잡은 최저임금 언저리의 미등록 노동으로 변질되는 경우도 있다.

미니잡 종사자 수의 증가는 2011년을 기점으로 정체되고 있다. 미니잡 종사자 수의 증가는 미니잡 1개를 하는 경우보다 주로 부업으로 미니잡을 하거나 미니잡을 여러 개 하는 경우가 많아지는 데서 기인했다. 특히 경력 단절 여성들의 재취업을 끌어내는 효과가 컸는데, 미니잡 종사자 증가세의 정체는 재취업 의사가 있는 경력단절 여성들의 대부분이 미니잡 종사자로 전환되었음을 의미한다고 볼 수 있다. 그러나 미니잡이 더 이상의 매력을 갖기 어려운 이유는, 그것이 부업으로 주변적인 의미만을 갖거나 또는 전업 미니잡의 경우 불연속적이고 불안정한 고용형태로 고착될 가능성이 크기 때문이다. 또한 법정 최저임금제 도입 이후 최근에는 미니잡이 오히려 감소세를 보이고 있다.

관련 통계에 의하면, 미니잡 종사자 중 가장 높은 비중을 차지하는 집단은 가정주부이고, 다음으로 학생과 연금생활자가 비슷한 비중으로 분포한

다. 반면 여성과 함께 정책의 핵심 대상인 실업자는 가장 낮은 비중을 차지한다. 즉 미니잡이 실업자의 노동시장 통합에는 그다지 성공적으로 작용하지 못한다고 볼 수 있다. 여성은 전업 미니잡과 부업 미니잡 모두에서 차지하는 비중이 매우 높다. 미니잡 종사자 중 학생과 연금생활자, 실업자의 경우에는 남성의 비중이 높은 반면 가정주부와 직업훈련생의 경우에는 여성의 비중이 높다.

말하자면 미니잡은 남성의 경우에는 생애의 한 시기에 국한되는 일시적 고용형태이거나 실업상태로부터의 탈피를 의미할 가능성이 큰 반면, 여성에게는 노동시장 내에서의 불리한 지위에 고착될 가능성이 큼을 의미한다. 정규직과 동일하게 사회보험 가입 대상이지만 주 20시간미만의 단시간 근로로 인해 독일 통계청에 의해 비전형 노동으로 분류되는 근로형태에 여성들이 종사하는 경우가 많은데, 그럴 경우 소득을 조금이라도 높이기 위해 부업으로 미니잡을 활용할 수 있다. 또 상대적으로 저임금인 서비스 부문에서 주로 여성들이 직업교육을 받기 때문에, 이들이 훈련기간 동안 궁여지책으로 미니잡에 의존하고 취업 후에도 저임금 일자리에 고착될 가능성이 크다.

실제로 미니잡의 직무내용을 보면 청소, 도우미나 돌보미 등의 개인서비스 관련 단순직, 사무보조 등 여성들이 주로 수행하는 단순 직무들이 많다. 또 업종별로는 여성들이 많이 종사하는 보건의료 등의 비율이 높다. 말하자면 미니잡은 저임금 여성의 부업이나, 이후 저임금 직종에 취업할 여성들의 취업 전 아르바이트로 활용될 가능성이 높다고 볼 수 있다. 미니잡 종사자의 가장 대표적 집단인 전업주부는 마트 등의 매장 판매직과 청소직에 가장 많이 분포한다. 전업주부에 이어 큰 비중을 보이는 두 집단 중 학생은 매장·주유소 보조 및 음식숙박업 등의 단순업무에 많이 분포하고, 연금생활자의 경우에는 컨설팅과 같은 자문업무의 비중이 상대적으로 높게 나타나기도 한다.

2. 독일의 노동시간 추이와 성별 노동시간 격차

전후의 경제부흥기 이후에 독일에서는 노동시간이 계속 감소추세를 보였다. 1956년 노조에 의해 주5일제 근무가 관철된 이래 1970년대 중반까지 전 산업분야에서 주5일제가 시행되었다. 1984년에는 금속노조 주도 하에 노동시간이 40시간에서 38.5시간으로 감축된다. 그러나 1990년대 중반부터 전일제고용의 노동시간이 증가하기 시작해서 2006년 전일제 근무자의 평균 노동시간은 40.3시간을 기록했는데, 이것은 1988년 이래 최고치이다. 특히 관리직 등의 고위직을 중심으로 48시간 이상 장시간 근무하는 경우가 증가해서 2009년 남성의 경우에는 15%, 여성의 경우에는 4%에 이르렀다.

아이러니하게도, 1980년대에 노동시간 감축을 이끌었던 금속산업이 공공서비스 부문과 함께 노동시간 증가를 선도하는 분야가 되었다. 그러나 유럽과 비교해서 볼 때, 전일제노동시간에 있어서 독일은 유럽의 평균에 가깝다. 반면 여성의 단시간 근로 시간은 유럽연합 국가들 중 가장 짧다. 이것은 하르츠 개혁이후 늘어난 미니잡에 여성들이 대부분 종사하기 때문이다. 기혼여성과 유자녀 여성들의 노동시간은 2001년에 비해 이후 감소했고, 유자녀 남성들과의 노동시간 격차는 계속 벌어졌다. 그리하여 독일에서는 학력과 성차가 노동시장 양극화의 가장 중요한 요인이라고 설명된다.

앞서도 언급했듯이, 전일제 일자리의 노동시간이 증가하는 반면에 단시간 근로 및 미니잡이 증가하고 전일제의 비중이 감소하면서 1인당 연간 노동시간은 계속 줄고 있다. 그리하여 1인당 연간 노동시간이 2009년에는 1991년에 비해 8% 정도 감소했다. 경제위기로 인해 2009년에 특히 노동시간이 급격히 감소했는데, 이것은 미니잡과 같은 단시간 근로 형태보다는 단축근무와 탄력근무제 등 초과근로 감소에 의한 것이다. 따라서 이 경우는 구서독 지역의 남성들이 주로 근무하는 제조업 분야에서 노동시간이 감소했다. 당시의 경제위기가 대체로 제조업 분야를 강타했기 때문이다.

이처럼 경제위기에 대한 대응으로 일자리를 지키기 위해 취해진 단축근무에 남성들이 많이 참여해서, 남성들은 사회보험 가입의무 취업자의 약 6%가 참여한 반면 여성의 경우에는 2%에 불과했다. 이것은 단축근무가 그

동안 초과근로가 행해졌던 제조업, 기계, 금속, 자동차산업 등 주로 남성 산업분야에서 행해졌기 때문이다. 그러나 호황기 일자리 창출 역시 남성 일자리 위주로 일어났기 때문에 여성 일자리는 대체로 경기변화와 경제위기에 둔감한 것으로 나타났다. 경제위기를 거치면서 여성취업자 비중은 오히려 증가했다.

남성의 근로형태가 경기변동에 영향을 많이 받는 것과 달리, 여성노동은 지속적으로 단시간 근로의 형태를 유지한다. 2009년에 시간제 고용(단시간 근로)의 83%가 여성이었는데, 그것은 단시간 근로가 주로 건강 및 사회서비스 분야에서 증가했기 때문이다. 그리하여 독일노동청의 발표에 의하면 2009년 여성 사회보험 의무가입자의 35%가 시간제로 고용된 단시간 근로 형태였다. 사회보험 가입여부와 무관하게 보면 여성의 단시간 근로 비중을 보면 같은 해 45.8%로 증가한다. 이것은 사회보험 가입대상이 아닌 미니잡에 여성들이 얼마나 많이 분포하는지를 보여준다. 2009년 미니잡 종사자의 64%가 여성이었고, 부업이 아닌 전업으로 미니잡에 종사하는 경우에는 여성의 비율이 67%에 달했다. 특히 가사서비스 분야에서 미니잡의 90%가 여성이고, 건강산업과 사회서비스, 금융, 보험업의 경우에는 미니잡의 3/4이 여성이었다.

일반적으로 여성 단시간 근로자의 대부분이 자발적인 시간제 종사자로 분류되는데, 그것은 ‘비자발적 시간제’를 ‘전일제 일자리를 구하지 못해서 시간제에 종사’하는 경우로만 제한해서 해석하기 때문이다. 1992-2009 사이에 비자발적 시간제 근무자의 비율은 6%에서 22%로 증가했다. 2009년에 남성 단시간 근로자 중 38.4%, 여성은 18.7%가 비자발적 시간제근무자로 분류되었다. 여성들이 단시간 근로를 선택한 이유는 주로 ‘자녀 및 병약자 돌봄’과 ‘기타 가족의무’ 때문인 것으로 나타났는데, 이러한 범주는 ‘자발적’인 것으로 이해되기 때문이다. 즉 여성은 스스로 가족의무를 1차적인 역할로 생각하고, 경제활동은 부차적으로 여긴다고 해석된다. 여성 중에 이와 같이 가족과 관련된 이유에서 단시간 근로를 선택한 경우가 51.7%로 절반이 넘는 반면, 남성은 8.3%에 불과했다.

그러나 보육인프라를 꾸준히 확충함에도 불구하고 그에 대한 수요 및 불

만족이 줄지 않는 현실을 보면, 특히 자녀돌봄이 많은 여성들에게 과연 ‘자발적으로’ 1차적 임무로 여겨지는지는 의심스럽다. 이와 같이 여성이 가족관련 이유로 단시간 근로를 선택한 경우 그것이 자발적으로 시간제의 ‘권리’를 행사한 것인지 아니면 그 외에 다른 선택의 여지가 없기 때문에 다소 ‘강요된’ 것인지는 구별할 수 없다.

여성 뿐 아니라 양성 모두의 일·가족 양립을 위한 정책으로 표방되는 ‘부모시간제도’가 시행된 지 10년이 지나서도 그것은 여전히 주로 여성의 육아휴직으로 사용되고 있다. 독일의 전일제 남성노동자들은 대체로 초과근로를 싫어하고 노동시간의 단축을 원하지만, 그럼에도 불구하고 어떤 형태로든 단시간 근로를 원하지는 않는다. 일반적으로 남성과 여성에게 단시간 근로 형태가 갖는 의미는 매우 달라서, 남성의 경우에는 앞서 말했듯이 노동시장으로 진입 또는 노동시장으로부터 은퇴하는 시기에 과도기적으로 나타나는 ‘이행기’의 성격을 갖는 반면, 여성의 경우에는 자녀유무 및 자녀 연령, 자녀수와 긴밀하게 관련되어 있다.

3. 구 동서독 지역 여성의 단시간 근로 형태의 차이

앞서 보았듯이, 구 동서독 지역에서 보육인프라 제공 정도 또는 보육인프라가 사회적으로 당연시되는 정도는 매우 다르다. 특히 빈곤가구의 경우 보육인프라를 이용하면서 여성이 경제활동을 하는 것이 구동독 지역의 경우 훨씬 자연스럽다. 반면에 구서독 지역에서 고학력 여성이나 싱글맘이 아닌 경우 육아와 취업은 양자택일의 문제로 이해되는 경향이 있다. 이러한 차이는 흔히 과거 구 동서독의 이질적이었던 여성문화가 통일 후에도 지속되기 때문인 것으로 해석된다.

가족의무와 긴밀한 관련이 있는 여성의 단시간 근로 현황을 볼 때, 사회보험 의무가입자 중에서 구 동서독 지역 여성의 단시간 근로 비율은 별로 다르지 않다. 2009년에 구동독 지역 여성의 단시간 근로 비율이 31%로 구서독 지역의 35%에 비해 크게 낮지 않다. (반면에 구동독 남성의 시간제

비율은 7%로 구서독 남성들의 5% 보다 오히려 조금 높은 편이다.) 그러나 전체 피고용자 중에서 단시간 근로가 차지하는 비율을 보면, 2009년에 구서독 지역의 여성은 48.6%, 구동독 지역 여성은 34.5%로 그 격차가 크게 벌어진다. (반면에 남성의 경우에는 구동독 지역 11.3%, 구서독 지역 8.8%로 별 변화가 없다.) 이것은 구서독 지역 여성 중 상당수가 사회보험이 적용되지 않는 미니잡에 종사하기 때문이다.

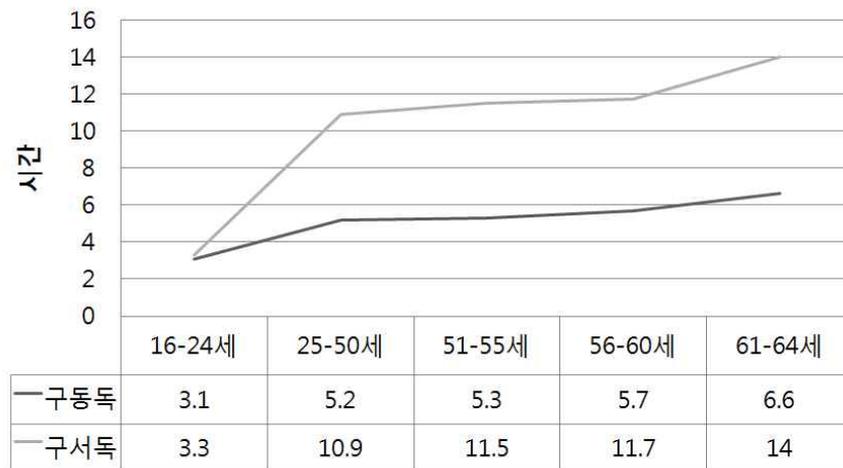
구서독 지역에서 단시간 근로는 노동시장유연화와 함께 이미 80년대부터 진행되고 있었기 때문에, 통일 직후와 비교할 때 단시간 근로의 비중은 남녀를 불문하고 구동독지역에서 훨씬 가파르게 증가했다. 또한 구서독 지역과 마찬가지로 구동독 지역에서도 전일제 일자리의 붕괴는 여성고용을 중심으로 이루어졌다. 그러나 통일 후에 급격한 시장조정을 거치면서 하르츠 개혁 이전부터 구 동서독 지역 여성 사이에는 고용 양상의 차이가 나타났고, 그러한 차이가 현재까지 큰 변화 없이 지속되고 있다. 그리하여 하르츠 개혁이 도입되기 이전인 2002년에도 이미 구서독 지역 여성들에게서 구동독 지역 여성들에 비해 미니잡의 비중이 높았다.

사회보험의무가 있는 시간제(단시간 근로)와 미니잡을 구별하여 그 비중을 보면 2006년 구서독 지역 여성의 32.1%가 시간제로 근무했고 20.6%가 미니잡에서 일했다. 반면에 구동독 지역 여성들은 25.4%가 시간제로, 11.4%가 미니잡에 근무해서 두 경우 모두 구서독 지역보다 비중이 적다. 또한 단시간 근로의 근로시간에서도 구 동서독 지역 여성 간에 차이가 두드러져서, 2006년 구서독 지역 단시간 근로 종사 여성의 노동시간은 평균 17.5시간인데 비해서 구동독 지역의 경우에는 21.8시간이다. 앞서 언급했듯이 독일 통계청에서는 보통 20시간미만의 시간제를 비전형 고용으로 분류하는데, 이 경우 사회보험이 적용됨에도 불구하고 노후에 연금소득에만 의존해서 생활하기가 어려워 빈곤층으로 추락할 가능성이 있기 때문이다.

자녀가 있으면 남성들은 보통 노동시간이 늘어나지만 반대로 여성들의 노동시간은 감소한다. 이 경우에도 구 동서독 지역 여성들 간에 차이가 나타나는데, 특히 3세 미만의 자녀를 둔 경우에 그 격차가 더욱 크다. 2005년 구서독 지역에서는 만3세 미만 자녀를 둔 여성의 20.9%가 단시간 근로

로 종사하고 9.7%만이 전일제로 일했다. 반면에 구동독 지역에서는 18.5%만이 단시간 근로였고 22.5%가 전일제로 종사해서 전일제의 비중이 여전히 더 높았다.

시간제나 전일제에 상관없이 구 동서독 지역 남녀의 노동시간 차이를 연령별로 비교해보면 아래의 <그림 5>와 같다. 똑같은 전일제일 경우에도 남성의 노동시간이 여성보다 평균 1시간가량 높게 나타나는데(2006년 남성 40.7시간, 여성 39.5시간), 연령이 높아질수록 양성 간의 노동시간 격차는 더욱 커진다. 그것은 여성의 단시간 근로 비중이 커지기 때문인데, 특히 구서독 지역의 경우에는 25세 이후 양성 간의 격차가 11시간을 넘어서 양성 간의 노동시장 참여형태가 매우 차별적임을 알 수 있다.



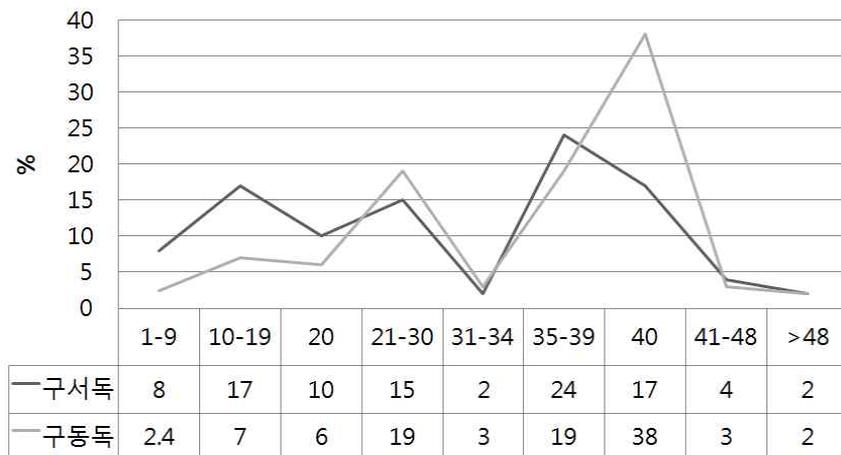
<그림 5> 구 동서독 양성 간 연령별 노동시간 격차 (2006년)

자료: Kümmerling et al.(2009: 57-58)을 그림으로 정리

여성의 경제활동참여율이 역U자형으로 나타나는 북구나 서구의 복지국가에서도 여성들의 연령별 또는 생애단계별 노동시간 분포를 보면 몇 개국을 제외하고는 보통 후진국형 여성 경제활동참여율 분포와 유사한 M자형

분포가 나타난다. 북구의 경우 스웨덴이 대표적인 경우이고, 서구에서는 프랑스에서 예외적으로 가임기 여성의 경우에도 노동시간이 줄지 않는다. 위의 <그림 5>에서는 25-50세 구간을 묶어서 보여주고 있기 때문에 그 연령구간 안에서 일어나는 변화가 드러나지 않는데, 특히 육아휴직 등으로 전일제 여성의 노동시간이 급격히 짧아지는 30-34세 구간을 따로 계산할 경우에는 양성 간의 격차가 더욱 급격하게 나타날 것이다.

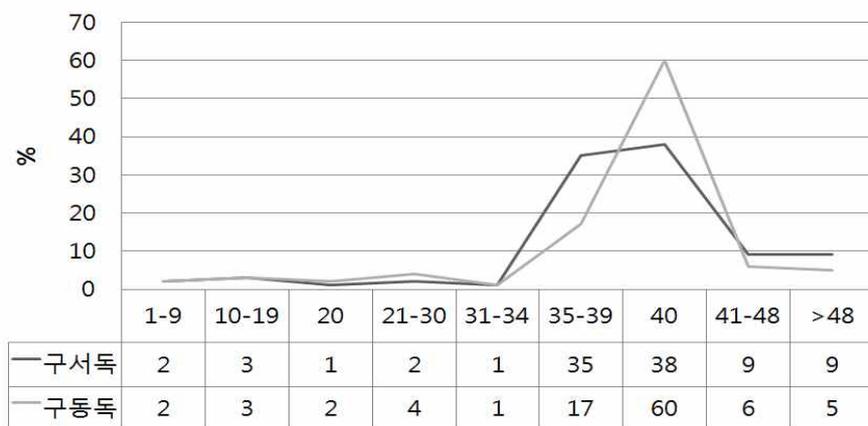
구 동서독 지역 여성 간에, 또 남녀 간에 노동시간별 분포를 비교하면 양 지역 여성들의 노동시장 참여양태 차이가 두드러진다. <그림 6>를 보면 흔히 전일제로 분류되는 35시간 이상 근무자의 비율이 구동독 지역 여성의 경우에는 62%인데 반해서 구서독 지역의 경우에는 47%에 불과하다. 흔히 ‘실질적 시간제’라고 말하는 30시간 이상의 시간제 보다는 30시간 이하의 시간제가 구 동서독 지역 모두에서 강세를 보이지만, 특히 구서독 지역 여성들의 경우에는 20시간 이하의 구간에서 높은 분포를 보인다.



<그림 6> 구 동서독 여성의 노동시간별 분포 (2006년)

자료: Kümmerling et al.(2009: 80)의 <표 30>을 그림으로 정리

<그림 7>은 남성들의 노동시간 분포를 보여주는데, 남성의 경우에는 구 동서독 지역을 막론하고 거의 대부분이 35시간 이상에 분포한다. 그리하여 여성과 달리 남성의 취업형태는 여전히 전통적인 형태에서 크게 벗어나지 않음을 알 수 있다. 2008년에 27-59세 부모 중에서 막내자녀의 연령이 3세 이하인 아버지의 단시간 근로 비율이 가장 높았는데, 그것은 6%에 불과했다. 반면에 어머니의 경우 막내자녀가 10-14세인 경우 단시간 근로 비율이 가장 낮았는데, 70%에 달했다. 결국 단시간 근로는 남녀 모두의 ‘부모시간’ 또는 ‘가족시간’을 보장하는 성격을 갖기 보다는 여성의 일·가족 부분병행을 지원해주는 역할을 하고 있음을 알 수 있다.



<그림 7> 구 동서독 남성의 노동시간별 분포 (2006년)

자료: Kümmerling et al.(2009: 78)의 <표 29>를 그림으로 정리

단시간 근로를 선택하는 이유에서도 아버지의 경우에는 ‘가족 돌봄’이 27.6%에 그치는 반면, 어머니의 경우에는 84.6%로 대조를 보였다. 여기에서 구 동서독 지역 간의 차이가 흥미로운데, 아버지의 경우에는 구서독 지역에서 ‘가족 돌봄’ 이유가 조금 더 많았다(32.2%, 반면 구동독 12.1%). 그러나 전반적으로 남성의 단시간 근로 비율이 극소함을 고려할 때 이런

차이는 별반 의미가 없을 것으로 보인다. 여성의 경우, 구서독 지역의 어머니들은 88.8%가 ‘가족 돌봄’을 이유로 든데 비해 구동독 지역에서는 52.4%만이 그렇게 대답했다. 남녀를 불문하고 구동독 지역에서는 ‘전일제 일자리를 구하지 못해서’가 구서독 지역에 비해 높다. 이것은 구동독 지역에 보육인프라가 더 잘 제공되기 때문이기도 하고, 또 공보육을 당연시하는 문화 때문이기도 하다.

IV. 단시간 근로와 미니잡: 독일식 일·가족 양립 정책

이상에서 구 동서독 지역 여성의 미니잡 또는 단시간 근로 양상을 비교한 이유는, 여성고용률 제고라는 미니잡의 효과가 기본적으로 보육인프라와 같은 제도적 요인 및 공보육이나 여성노동에 대한 가치관이라는 문화적 요인에 의존하고 있음을 설명하기 위해서이다. 앞서 살펴본 구 동서독 지역의 여성 노동시간 차이 및 공보육 인프라 이용의 차이를 통해서, 여성고용률을 끌어올리는 미니잡의 효과는 무엇보다도 구서독 지역, 그리고 그 중에서도 빈곤가구 여성에게서 나타난다는 사실을 확인할 수 있었다.

구 동서독 지역을 막론하고 고학력 여성과 싱글맘은 공보육 인프라를 적극적으로 이용하고, 필요할 경우 사적 보육서비스를 부가적으로 활용함으로써 전일제 일자리 또는 전일제에 육박하는 (비교적 장시간의) 단시간 근로를 추구하는 경향을 보였다. 반면에 빈곤가구의 경우에는 구 동서독 지역 여성들 간의 노동문화에서 격차를 드러냈는데, 구동독 지역에서는 빈곤가구 여성들 역시 전일제 근로를 추구하는 경향이 있는 반면, 구서독 지역에서는 가내 양육 및 가족공동체에 대한 복지 및 조세지원으로 전업주부의 전업 미니잡이 가구소득 증가를 위한 대안으로 활용되고 있음을 보았다.

이것은 구동독 지역에서 기혼 또는 유자녀 여성들의 높은 노동의욕이 구동독 지역에 일반적인 빈곤에서 기인한다는 설명을 상대화한다. 한국의 경우처럼 구동독 지역 여성들이 빈곤 때문에 맞벌이를 선택하는 경우 역시 존재할 것이다. 그러나 그런 경우에도 구서독 지역 여성에게는 전업주부를

우대하는 각종 제도적 지원으로 인해 전업주부라는 존재형태가 전일제 근로와 경쟁하는 대안으로 여겨진다. 이것은 한국과 달리 조합주의 복지제도가 발달한 독일에서 계급 간 평등을 강화하기 위해 가족공동체를 단위로 삼아 약자 계급을 지원하기 때문이다. 그러나 똑같은 제도 속에서도 구동독 지역 여성들은 명확히 전일제 경제활동을 선호한다. 이런 이유에서 구동독 지역의 상이한 여성문화가 통일 이후에도 지속적으로 작용하고 있다고 설명되는 것이다.

구 동서독 지역 여성의 이와 같은 문화적 차이는 통일 독일이 ‘실재하는 역사적 실험실’ 이라고 불리는 이유이기도 하다. 우리는 통일 독일이라는 역사적 실험실을 통해서, 여성의 경제활동 참여가 단순한 경제적 인센티브의 문제나 계급격차의 문제가 아니라 문화와 역사, 즉 고유한 근대성의 경로에 의존한다는 사실을 알 수 있다. 이유가 무엇이었던 간에, 구동독에서는 여성이 남성과 마찬가지로 노동하는 개인으로 규정되었고, 그것을 지지하기 위해 공보육 및 모성에 대한 사회적 보상을 당연시했다. 이러한 문화적, 역사적 배경으로 인해, 하르츠 개혁 이후에도 구동독 지역에서는 미니잡이 여성화하는 경향이 제한될 수 있었던 것이다.

거꾸로 뒤집으면, 이러한 설명은 구서독 지역에서 미니잡이 여성화, 특히 전업주부화된 이유를 말해준다. 여전히 보수적이고 조합주의적인 계급 문화에 기초해서, 하르츠 개혁 이후 구서독 지역에서는 미니잡과 주 20시간미만의 비전형 근로가 여성들의 주된 고용형태로 자리 잡은 것이다. 다시 말해서, 비전형 단시간 근로와 미니잡은 일과 가족을 동시에 병행하는 스칸디나비아 방식의 일·가족 양립 정책이 아니라, 일과 가족을 순차적으로 병행시키는 독일식의 일·가족 양립 정책으로 작용한다고 말할 수 있다.

많은 연구자들과 정책 입안자들이 염려하듯이, 이와 같은 제한적 일·가족 양립 정책은 여성의 노후빈곤을 야기할 수 있다. 보수적이고 조합주의적인 계급문화의 이면에서 가족관계가 불안정해지는 개인화의 경향이 강화되고 있기 때문이다. 가족공동체의 안정성을 위협하고, 남성의 노동지위 역시 불안정해지는 개인화의 현실 속에서, 미니잡에 기초한 일·가족 양립

방식은 여성의 빈곤을 방치하는 것과 다를 바 없다. 복지제도가 발달한 독일에서 빈곤은 단순한 개인의 문제가 아니라 동시에 국가재정의 문제이기 때문에, 독일 내에서도 미니잡 확대를 통한 여성 고용률 제고에 대해 경고하는 목소리가 높다.

참고문헌

- 기획재정부 보도자료. 2013. 「네델란드·독일·영국의 시간제근로 활성화 사례와 시사점」.
- 김종진. 2014. 「독일과 네델란드 시간제 일자리 현황과 문제점 — 유통, 호텔, 음식업 서비스 사례를 중심으로」. 한국노동사회연구소.
- 여성정책연구원. 2009. 『퍼플잡 창출·확산 기본계획 수립 및 추진방향 연구』. 여성부.
- 이승현. 2015. 「독일 여성의 근로시간과 사업장 내 보육시설 현황」. 《국제노동브리프》, 3월호, 69~82쪽.
- 이승협. 2014. 「독일 미니잡의 고용 현황과 특징」. 《노동리뷰》, 5월호, 5~24쪽.
- 한국 ILO 협회. 2011. 「독일의 규제완화와 비전형고용의 확대」. 《노사저널》, 853, 56~61쪽.
- 홍찬숙. 2010. 「독일에서의 일과 생활의 조화 실태와 시사점」. 2010년 한국흡블트회 추계학술대회 발표 자료.
- 홍찬숙. 2011. 「시간제 고용은 일/가족 양립을 지원하는 적합한 방법인가?」. 《경제와 사회》, 90호, 363~386쪽.
- 홍찬숙. 2012. 「독일 통일과 여성의 사회적 통합: 노동시장 통합 문제를 중심으로」. 한정숙·홍 찬숙·이재원. 『독일 통일과 여성』. 서울: 서울대학교출판문화원.
- 황수경·박지혜. 2014. 『시간선택제 일자리 지원정책의 성과와 과제』. 한국개발연구원 연구보고서 2014-02.

- 크누트, 마티아스 (Matthias Knuth). 2015. 「2015년 독일 노동시장 전망: 노동시장 양극화」. 《국제노동브리프》, 2월호, 18~31쪽.
- Europäische Union. 2013. *Barcelona-Ziele*.
- GESIS. 2012. “Form der Kinderbetreuung stark sozial selektiv. Ein europäischer Vergleich der Betreuung von unter 3-jährigen Kindern.” *ISI*, No. 48, pp. 1~15.
- Rainer, H., W. Auer, S. Bauernschuster, H. Danzer, A. Fichtl, T. Hener, Ch. Holzner, J. Reinkowski and M. Werding. 2013. “Öffentlich geförderte Kinderbetreuung in Deutschland: Evaluierung der Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Mütterm.” *ifo Schnelldienst*, Vol. 66, No. 7, pp. 31~40.
- Schober, P. S. and J. F. Stahl. 2014. “Trends in der Kinderbetreuung — sozioökonomische Unterschiede verstärken sich in Ost und West.” *DIW Wochenbericht*, No. 40, pp. 986~994.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. 2015. *Kindertagesbetreuung regional 2014*.

<인터넷 자료 및 신문기사>

- 경총플라자. 2010. “독일, 사회보험 미적용 경미고용 ‘미니잡’의 부작용 진단과 대안 모색” .
http://www.kefplaza.com/labor/om/employ_view.jsp?nodeId=141&idx=8866&pod_id=13895 (검색일: 2015. 9. 10).
- 고용노동부 한국고용정보원 홈페이지 WORKNET.
<http://www.work.go.kr/emplInfo/tsjEmplInfo/tsjBusiInfo.do> (검색일: 2015. 12. 23).
- 공/감/언/론 뉴시스. 2015. “1분기 고용 부진…고용률 70% 목표 빨간불” .
http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150422_0013617549&

[cid=10401&pID=10400](#) (검색일: 2015. 9. 10).

국민일보. 2013. “[독일을 넘어 미래한국으로 (3부)] 어린이집 부족 뎀 市가 부모에 배상” .

<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0007038537&code=30301128> (검색일: 2015. 9.10).

국민일보. 2014. “[고용률 70% 로드맵 1년] 독일 ‘미니잡’ 명암... 女 일자리 늘었지만 고용의 質 악화” .

<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0922728645&code=11151100> (검색일: 2015. 9. 10).

독일 유로저널. 2014. “독일의 세 살 이하 유아동, 보육시설에서 보내는 시간 크게 증가” .

http://www.eknews.net/xe/?mid=German&page=2&document_srl=445525 (검색일: 2015. 9. 10).

동아일보. 2013. “ ‘근로시간 줄인다고 일자리 늘지 않아’ ... 獨 ‘미니잡’ 의 교훈” .

<http://news.donga.com/Main/3/all/20131021/58368935/1> (검색일: 2015. 9.10).

매일노동뉴스. 2015. “[하르츠 전 독일 노동개혁위원장이 밝힌 하르츠 개혁] 노동개혁에 앞서 경영상 해고 없다고 약속하고 지켰다” .

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=132039> (검색일: 2015. 9. 10).

서울신문. 2014. “[시간제 일자리—길을 묻고 답을 찾다] 獨 노동자 20%가 ‘미니잡’ ...경력 단절 여성의 재취업 확대” .

<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20140102002003> (검색일: 2015. 9. 10).

시사뉴스라인. 2014. “독일 보육시설 확장 노력에도 여전히 부족” .

http://sisanewsline.co.kr/news/articleList.html?page=46&total=7335&sc_section_code=&sc_sub_section_code=&sc_serial_code=&sc_area=&sc_level=&sc_article_type=&sc_view_level=&sc_sdate=&sc_edate=&sc_serial_number=&sc_word=&view_type= (검색일: 2015. 9. 10).

- 이데일리. 2015. “독일연구소 ‘독일, 저출산 세계1위…일본은 2위’ ” .
http://www.krx.co.kr/m6/m6_3/m6_3_4/BHPKOR06003_04_01.jsp?t_k=2015053121162400406&sch=ttl&word=&div=&cur_page=1 (검색일: 2015. 9. 10).
- 주 OECD 대표부. “독일의 노동시장정책과 시사점” .
http://oecd.mofat.go.kr/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp?typeID=15&boardid=9884&seqno=946585&tableName=TYPE_LEGATION (검색일: 2015. 9. 10).
- 중앙일보. 2013. “시간제 일자리 괜찮나…독일 ‘미니잡’ 의 교훈” .
http://mnews.joins.com/news/article/article.aspx?total_id=12557418 (검색일: 2015. 9. 10).
- 프라임경제. 2014. “[기자수첩] 독일 ‘미니잡’ 에서 보고 배울 것은...” .
<http://www.newsprime.co.kr/news/article.html?no=276128> (검색일: 2015. 9. 10).
- 한겨레21. 2015. “알바 대신 미니잡? ‘도긴개긴!’ ” .
http://h21.hani.co.kr/arti/cover/cover_general/39248.html (검색일: 2015. 9. 10).
- 한겨레21. 2014. “장밋빛 개미지옥, 독일 ‘미니잡’ ” .
http://h21.hani.co.kr/arti/special/special_general/36380.html (검색일: 2015. 9. 10).
- 한국경제. 2013. “독일의 낮은 실업률 비밀은…임금 月 450유로 ‘미니잡’ ” .
<http://ft.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2013060976311> (검색일: 2015. 9. 10).
- 한국일보. 2015. “시간제 일자리 확대보다 차별 규제 대책이 선결 과제. [임금 계급사회의 그늘] (5·끝) 임금 불평등 해소 방안은” .
<http://www.hankookilbo.com/v/047ef423bff944d6800656b3c580f921> (검색일: 2015. 9. 15).
- Wikipedia. “Betreuungsgeld.” <https://de.wikipedia.org/wiki/Betreuungsgeld> (검색일: 2015. 10. 2).

Wikipedia. “Gesetzliche Rentenversicherung (Deutschland).”
[https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetzliche_Rentenversicherung_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetzliche_Rentenversicherung_(Deutschland))
 (검색일: 2015. 10. 2).

Money Week. 2013. “시간제 일자리, 和는 ‘득’ 獨엔 ‘독’ ”.
<http://m.moneyweek.co.kr/view.html?no=2013112119368014645#cb> (검색일:
 2010. 9. 10).

미니잡센터 홈페이지. *Quqrtalbericht II*.
https://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html (검색일: 2015. 12.
 23).

Zeit Online. 2014. “Beruf und Familie: Viele Arbeitgeber beklagen fehlende Kinderbetreuung.”
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-07/umfrage-arbeitgeber-vereinbarkeit-familie-beruf> (검색일: 2015. 10. 2).

부록

유럽연합 국가 약어

그리스	GR	슬로베니아	SI
네델란드	NL	아일랜드	IE
덴마크	DK	에스토니아	EE
독일	DE	영국	UK
라트비아	LV	오스트리아	AT
루마니아	RO	이탈리아	IT
룩셈부르크	LU	체코	CZ
리투아니아	LT	크로아티아	HR
몰타	MT	키프로스	CY
벨기에	BE	포르투갈	PT
불가리아	BG	폴란드	PL
스웨덴	SE	프랑스	FR
스페인	ES	핀란드	FI
슬로바키아	SK	헝가리	HU

독일통일 후 가족구조의 변화와 한국사회에의 시사점

김미경 (광주대학교 사회복지전문대학원 교수)

1. 통일 전 후 인구이동

- 1990년부터 2008년까지 동독지역 주민의 구 서독지역으로의 순 이주는 약 138만 명으로 추정, 이는 1990년도 구 동독지역 인구의 8.6%에 해당
- 주된 이주원인은 구동독의 경제구조 해체에 따른 대량실업과 구 동독지역과 구 서독지역의 소득격차 때문
- 서독지역으로의 인구이동은 주로 노동력을 소유한 젊은층, 특히 전문직 여성이었으며, 유능한 여성인력의 서독지역으로의 유입현상은 동독지역의 출산율 감소현상과 고령화 및 경제성장률 저하를 초래하여 동서독 간의 소득격차 뿐만 아니라 지역 간 불균형 발전의 가속화를 결과적으로 가져왔다.

2. 인구이동과 출산률 저하

- 동독지역에서 서독지역으로의 대량의 인구유출현상은 통일독일의 지역 간 불균형 현상을 초래, 이는 특히 동독지역의 현저한 인구감소 및 출산율 저하 현상을 동시에 야기
- 1989년부터 2007년까지 18세 이상 50세 미만 구 동독에서 구 서독지역으로의 여성이주자는 92만 4천 명으로 이주자 전체의 36% 수준을 차지하고 있는 반면, 반대의 경우는 45만 2천 명에 그쳐 약 47만 2천 명의 동독지역 여성들의 순유출이 발생
- 특히 1989년 말, 동독지역에 20-40세 여성이 거의 250만 명 거주하고 있었으나 2007년에는 150만 명으로 감소

- 이러한 인구이주현상 이외에 동독인구 감소의 또 다른 주요인은 만혼현상 및 출산연기 등에 따른 출산율 저하
- 동독지역의 출산율은 1980년대 1.7 정도였으며, 통일 직전인 1989년 1.57 정도, 통일 5년만인 1994년에는 0.77로 최저 수준에 도달, 같은 기간 동안 서독지역의 출산율은 1.37, 1.40, 1.45로 비교적 안정적
- 이는 통일 후 급변하는 동독지역의 불안정한 사회경제적 환경을 반영하고 있으며, 또한 사회주의 국가에서의 출산 및 육아지원과 관련된 제반 복지시스템의 변화를 반영하는 것
- 이 밖에도 혼인, 출산 연령대인 30대 인구의 수가 상대적으로 낮는데, 이는 이들 부모세대의 1960년대 동독지역의 불안정한 정치상황을 반영하고 있으며, 동시에 이들이 부모세대가 되는 통독 직후의 불안정한 체제변화를 또한 반영

3. 구동독 여성의 변화

- 저출산 현상은 비단 동독지역만의 현상이 아닌 독일 전체에 해당되지만, 특히 동독지역이 영향을 많이 받았던 또 다른 이유 중 하나로 동독지역 여성의 출산연령의 변화
- 통일 이전 동독지역 여성들은 20세를 막 넘기면 첫 출산을 하는 것이 일반적이었으나 통일 이후 동독여성들의 출산형태가 서독여성들과 마찬가지로 30세에 첫아이를 출산하는 것으로 변화한 것
- 즉, 통일 이후 동독여성들 역시 서독지역 여성들과 마찬가지로 출산과 육아보다 고등교육 이수 및 직업 활동, 경력개발 등이 더 중요한 것으로 변화
- 이와 더불어 아이를 낳아 키울 수 있는 적합한 환경적 뒷받침의 결여가 저출산 현상으로 이어진 것
- 그러나 1994년을 기점으로한 출산율 변화는 통독 후 동독지역의 사회경제적 환경변화를 반영하는 것으로 동독지역의 점차적인 안정화 현상을

반영

- 또한 동독지역에서 서독으로의 이주는 주로 젊은층에서 이루어진 반면, 반대로 서독지역에서 동독지역으로의 이주는 주로 고령층에서 이루어짐으로써 동독지역의 고령화 현상을 가속, 고령화 현상과 함께 노동인구 감소

4. 통일 후 가족구조의 변화

- 통일과 함께 정치, 경제, 사회적 변화과정을 거치면서 통일독일의 가족 구조에 가장 큰 영향을 미친 사회현상은 개인주의화
- 그것은 전통적 사고와 규범, 그리고 이를 바탕으로 한 제도적 규제를 넘어선 개인 자율성의 강조를 의미
- 이는 동시에 일시적인 가치관의 혼란을 겪는 ‘아노미’ 라는 사회현상을 유발하기도 하고 ‘근대화의 덫’ 이라 불리는 부작용을 낳으면서 결혼으로 맺어진 부부의 미혼자녀를 중심으로 한 혈연관계로 규정되어져 왔던 기존의 가족구조를 해체하고 가족의 다양화라는 결과를 가져왔다.
- 가족의 가치와 기능: 가부장적으로 특정지어진 혼인과 가족구조는 지난 몇 십 년 동안 점점 더 공동체 삶의 파트너적인 형태에 의해 대체
- 결혼과 가족에 대한 태도 변화: 과거 사회제도로써 가족의 전통적 기능은 1960년대 중반 이후부터 증가하기 시작한 이혼율과 비혼자수 그리고 인구재생산이 불가능한 수준으로 급격히 떨어지는 출산율로 인해 해체되기 시작, 이러한 사회인구학적 변동에 대해 일부학자들은 가족의 해체로 받아들이기도 하고, 독신자 사회가 올 것이라고 예견하기도 함

5. 가족구조의 변화

1) 비혼가구의 증가

- 통독 후 독일가족 변화의 특징 중에 가장 두드러진 현상은 비혼 가구의 증가라 하겠다. 즉, 결혼신고는 하지 않고 애를 낳고 같이 사는 부부가 증가하고 있는 것이다. 1972년부터 1995년 사이 동독지역의 비혼 가구는 13만 7천 쌍에서 130만 쌍으로 10배가 증가하였다(Maihofer, u.a., 2001: 18). 1995년 독일 전 지역의 비혼 가구의 수가 170만 쌍인 것을 볼 때, 동독지역의 비혼 현상이 절대적으로 높음을 알 수 있다. 이 중 73%의 가구가 아이가 없는 것으로 나타났다. 이는 비혼 가구의 상당수가 결혼식을 올리지도 않고 계속 살아가고 있다는 것을 의미한다.
- 비혼 가구 현상은 특히 동서독지역 간 차이를 두드러지게 나타내고 있다. 1995년 동독지역의 비혼 가구 중 52%가 미성년자 자녀를 데리고 사는데 반해 서독지역은 19.8%에 그치고 있는 것으로 나타났다. 즉 서독지역의 비혼 가구의 대부분은 아이 없이 같이 사는 경우가 대부분임을 알 수 있다. 1995년 독일 전 지역적으로 봤을 때, 18세에서 24세의 8.2%가 비혼 가구를 구성하고 있으며, 25세에서 34세의 경우는 11.3%, 35세에서 54세는 4.4%, 55세 이상의 경우는 1.95%가 비혼 가구를 구성하는 것으로 나타났다(Maihofer, 2001: 19). 이는 다시 말해 젊었을 때는 혼인신고를 하지 않는 동거형식의 비혼 가구를 구성하다가 아이가 생기고 나이가 들면 혼인신고를 거쳐 가족을 구성하고 있다는 것을 의미한다. 실제로 한 연구결과에 의하면 비혼 현상은 정부가 우려하는 것 같이 가족을 대처하는 대안으로서가 아니라 가족을 구성하기 이전 단계의 가구형태 또는 결혼을 준비하는 동거의 형태가 지배적인 것으로 나타났다(Schenk, 1995).
- 비혼 가구의 파트너들은 서로 독립적인 경제력을 가지고 공동생활을 꾸려나가고 있으며, 동거생활을 통해 앞으로 별문제 없이 결혼생활이 가능하다고 판단될 경우 대부분 결혼에 이르게 된다. 특히 이들이 결혼하

게 되는 가장 결정적인 계기는 자녀의 출산이다. 동거 도중 아이를 가지게 되면 아이들의 법적 지위를 위해 대부분의 경우 결혼으로 이어진다.

2) 이혼율의 증가

- 동서독지역을 막론하고 1960년대 이후 독일의 이혼율은 급속히 증가하였다. 1960년대 이혼율 증가가 의미하는 것은 앞서 개인주의화 현상에서 언급되었듯이 전통적인 남녀역할에 대한 인식의 변화와 여성의 회생을 기반으로 한 가족의 유지에 대한 기대가 변화하였음을 의미한다. <표1>에서 보듯이 결혼하는 쌍의 수는 꾸준히 감소하는데 반해, 이혼 쌍은 지속적으로 증가하고 있다. 특히 동독은 이혼율이 서독보다 높아 결혼하는 쌍의 30%가 이혼하는 것으로 나타났다. 이혼율의 증가는 결혼율이 줄어들고 만혼이 증가함에 따라 빠른 시기에 결혼한 사람들의 이혼 확률이 높아지고 있음을 의미한다.

<표 3> 연도별 결혼 및 이혼쌍 수

연도	결혼쌍	이혼쌍
1950	750,452	134,600
1960	689,028	73,418
1970	575,233	103,927
1980	496,603	141,016
1990	516,388	154,786
1995	430,534	169,425
1999	430,674	190,590

출처: Maihofer, A., u.a., 2001, "Wandel der Familie", in: Hans Boeckler Stiftung, 『Zukunft der Arbeit』, Arbeitspapier 48, p. 21. 56.

- 이러한 이혼율 증가의 원인으로는 무엇보다도 법적인 이혼절차가 간편해진 것을 들 수 있다. 또한 이혼에 대한 인식이 예전보다 매우 관대해진 것도 이혼율 증가의 원인으로 지적되어진다. 문제를 가진 부부들은 예전처럼 문제를 애써 해결하려는 의지가 상대적으로 줄어들게 되었다. 전통적인 이혼사유가 되어왔던 음주문제, 폭행, 폭언, 경제적 문제 보다 서로에 대한 심리적이고 정서적인 기대가 채워지지 못할 때 이혼으로 가게 되는 경우가 증가하게 된 것이다(Nave-Heart, 1990).
- 무엇보다도 이혼율 증가에 결정적인 원인은 여성의 경제활동 참가율 증가에 따른 경제적 자립을 들 수 있다. 전통적으로 가정에서의 역할에 의해 경제적인 독자성을 갖기 힘들었던 여성들에게 경제적 능력이 생김으로써 이혼 후 생계의 문제가 해결됨에 따라 여성들이 더 이상 참고 살기보다는 이혼을 선택하는 경우가 증가하게 된 것이다. 이 밖에도 전통사회와는 달리 직업변동에 따른 잦은 거주이동도 이혼원인으로 작용하고 있으며(Kaufmann, 1995, 119), 노동시장의 구조변동에 따른 노동조건 변화(교대제 근무, 실업, 근무지의 변경 등)도 이혼사유의 중요한 요인으로 작용하고 있다.
- 부부의 이혼에 있어 무엇보다도 문제가 되는 것은 자녀이다. 12살 미만의 자녀를 둔 이혼한 150쌍에 대한 한 연구결과는 부모가 이혼한 해에 모든 아이들은 트라우마에 시달리며, 이혼 이듬해에는 4명 중 1명의 아이가 행동장애를 일으키는 것으로 나타났다. 10년 후에도 이 아이들은 일상생활을 하거나 인생에 대한 장기 비전을 정하는데 있어 많은 문제점들을 갖고 있는 것으로 나타났다(Napp-Peters, 1995). 한 연구결과에 따르면 폭언, 폭행과 같은 폭력, 알코올문제, 무시 등 전통적인 이혼사유가 여전히 40%이 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다(Dietman/Klein, 1991).

6. 가족 내 성별 노동 분업과 일-가족 양립

- 이혼율의 증가에서 살펴보았듯이 여성의 경제활동 참가율의 증가와 함께 경제적 능력 역시 빠르게 변화하였지만, 가정 안에서의 남녀 역할분담에 있어서의 변화는 매우 더디게 이루어지고 있다. 특히 기대와 현실 사이의 괴리가 매우 커서 현실적인 남녀평등의 척도는 이 괴리의 간극차를 통해 드러난다고 하겠다(Sauter, 2000: 28). 아직까지도 독일사회는 남성이 주부양자로서 인식되어지고 있고, 노동시장에서의 노동력에 대한 보상 역시 남성에게 유리하게 적용되기 때문에 남성들이 부분적으로 가사노동과 아이 양육에 참여할 수밖에 없는 것을 이해해야 한다는 논의도 있지만(Matzner, 1998), 어떤 연구들은 남성의 경제적 능력이나 직업, 교육수준과 무관하게 얼마나 가정적인가에 따라 집안에서의 일을 분담하는 정도가 달라진다는 결과를 내놓기도 한다(Rosenkranz u.a., 1998).
- 가정 밖에서의 여성의 역할은 크게 변화하고 있지만 가정 안에서는 1970년대와 별반 달라진 것이 없었다는 한 연구결과에서는 자녀의 수가 많을수록 오히려 아버지들의 가사노동 분담 정도가 더 낮아지는 것으로 나타났다. 설령 남성이 가사노동을 분담한다 하더라도 가정 안에서 조차도 전형적인 남성적 성격을 갖는 역할의 틀을 크게 벗어나지 못해, 청소기를 돌리거나 정원을 손질하는 등의 굵직한 일을 분담하는 반면, 여성들은 매일의 자잘한 손이 가는 일들을 도맡아 하는 것으로 조사되었다(Koppetsch/Burkart, 1999).
- 동독지역의 가정 내 남녀역할 분담에 있어서도 서독과 큰 차이가 나지는 않는데, 동독지역 남성들이 오히려 서독지역 남성들보다 가사분담을 하지 않는 경향이 있는 것으로 보고되고 있다. 그러나 통일 후 서독남성들처럼 직장에서 귀가하여 간단한 집안일을 도와주는 경향이 늘고 있는 것으로 나타났다(Maihofer, 2001).
- 가사노동과는 달리 아이의 양육에 있어서는 남성들의 참여가 더 활발한 것으로 나타나고 있다. 그 예로서 많은 남성들이 양육휴가를 내고 싶어

하고, 아이양육에 적극적으로 참여하고 싶다고 응답하는 연구들이 나오고 있다(Conelius/Vogel, 1994; Rosenkranz u.a., 1998).

- 결론적으로, 여성의 경제활동 참가의 증가로 인해 가정 내 남녀 역할분담에 있어 변화가 일어나기 시작하였고, 남성들의 전형적인 역할의 변화를 초래하고 있지만 가정 안에서는 아직도 여성의 역할이 절대적인 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 또한 남성들의 가정 내에서 변화하는 역할은 여성의 요구에 의해서라기보다는 남성상과 아버지역할에 대한 사회적인 규범과 담론이 변화하는데 기인하는 것으로 나타나고 있다(Sauter, 1991).
- 특히 자우터(Sauter)는 자신의 연구결과에 따라 남성상의 변화는 비단 여성의 경제활동의 변화에만 기인하는 것이 아니라 남성 스스로 자신들의 아버지상과 남성상에 대한 변화의 욕구가 증가하고 있음을 강조하고 있다. 또한 이러한 가사노동과 양육의 문제를 둘러싼 남녀 갈등을 ‘젠더투쟁’이라는 명제를 통해 설명하기도 한다(Koppetsch/Burkart, 1999).
- 이렇듯 전통적인 남녀역할 분담에 대한 인식과 태도변화는 일-가족 양립의 문제를 낳고 있다. 1990년대 초부터 일-가족 양립에 관한 연구가 쏟아져 나오고 있지만 이에 대한 광범위한 분석은 사실상 이루어지지 못한 실정이다. 이 문제와 관련한 쟁점은 크게 생애주기 중에 남녀 모두 일이나 가정 중 하나를 택하거나, 이 둘을 다 양립하거나 하는데 있다. 그러나 일-가족 양립을 선택하는 비중이 늘어가고 있지만, 이 문제에 현실적으로 직면하는 경우는 대부분 여성들이다. 출산 후에도 계속적으로 정규직의 일자리를 원하는 여성들은 1년 만에 직장에 돌아가야 한다. 아니면 보통 3년 후 비정규직 일을 다시 구해야 한다(Keddi, u.a. 1999). 따라서 남성들에게 일-가족 양립은 여전히 일상의 현실이 아니라 희망사항이거나 의식 차원에 머물러 있기 쉽다. 일-가족 양립에 대한 남녀 의식 차이에 관한 동서독지역 간 차이에 대한 연구는 발견하기 쉽지 않다(Maihofer, 2001).

7. 확대된 가족개념과 동성애 가구의 증가

- 이혼하는 가구가 증가함에 따라 재혼 내지는 동거가구가 동시에 증가함으로써 소위 “모자이크 가족”(Bernstein, 1990)이라는 가족개념의 확대가 이루어지고 있다. 즉 아이들은 이혼한 아버지가 재혼하거나 동거하게 될 경우 아버지의 파트너를 따라 함께 오는 자녀들과의 친밀감 형성의 문제에 직면하게 되며, 동시에 이혼한 자신의 엄마가 동성애의 관계를 형성하게 될 경우는 엄마의 동성파트너와의 관계를 형성해야 하는 새롭고 다양한 과제들이 주어진다. 거기에 새로운 엄마 내지는 아버지와의 관계에서 동생이 태어나거나 동성애 엄마의 파트너에게 입양한 아이가 있을 수 있는 경우 문제는 더 복잡해진다.
- 이혼과 재혼 또는 동거를 통해 다양하고 복잡하게 얽혀지는 가족관계에 직면하는 아동에게는 혈연적 가족의 의미보다 비혈연적 관계가 더 중요해지게 된다. 따라서 이렇게 확대된 개념으로서 가족은 생물학적 의미보다는 함께 생활하는 현실적인 공간이 된다.
- 독일에서는 아직까지 법적으로 차별을 받고 있고, 보호받지 못하고 있지만 동성애 부부가 증가하고 있는 추세이다. 그럼에도 불구하고 동성애 부부에 대한 공식적인 통계조차 생산되지 않고 있을 뿐만 아니라 이에 대한 제대로 된 경험적 연구조차 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이전 결혼생활에서 아이를 가지고 동성애 부부가 된 경우는 법적으로 입양이나 양육권을 인정받지 못하고 있다. 동성애 가구에서 무엇보다도 문제가 되는 경우는 이성애 부모 밑에서 태어나 동성애자가 된 어머니나 아버지 밑에서 자라는 아이들의 성장과정에서의 성적 정체성 및 사회통합의 문제라 하겠다. 그러나 다른 한편으로는 이러한 성장배경에서 자란 아이들이 타인의 다양성을 인정하고 평등한 결혼관계나 차별에 대한 감수성이 그렇지 않은 아이들보다 더 크다는 연구결과 역시 존재한다(Thiel, 1996).

8. 미혼모 또는 미혼부의 ‘한부모 가족’ 의 증가

- 미혼모나 미혼부 가구는 독일에서 더 이상 주변부적 현상이 아니다. 1998년 독일 통계청 자료에 의하면 1,835,000명의 미혼모나 미혼부가 있는 것으로 공식 발표되었다. 1950년대까지만 해도 혼자 아이를 키우는 것은, 특히 아버지 없이 아이를 여자 혼자 키우는 것에 대한 사회적 편견이 심했을 뿐만 아니라 아이의 아버지 부재에 따른 결핍이 사회적 문제로 지적되곤 하였다. 그러나 그동안 사회학적 연구에서는 이를 ‘비정상성’으로 다루기보다 ‘한부모 가족’으로 인정받게 하기 위한 작업이 꾸준히 이루어져 왔다(Napp-Peters, 1985).
- 여기에서 논쟁이 될 수 있는 것은 70대의 아버지가 결혼을 통해 얻은 50대의 딸과 단둘이 사는 경우도 한부모 가족으로 봐야 하는가의 문제이다. 이런 경우에도 법적으로 한부모 가족에 속하나, 논쟁의 핵심에는 결혼하지 않고 혼자 아이를 키우는 어머니나 아버지의 경우가 해당되며 독일에서는 혼자 아이를 키우는 가구의 24%가 결혼을 하지 않은 것으로 보고되고 있다.
- 한부모 가족에 대한 주요한 사회학적 논의는 주로 아이를 혼자 키우는 여성에 집중되어 왔다. 이는 한부모 가족의 대부분이 미혼모의 경우이기 때문이라는 데에 기인한다. 1997년 독일통계청 조사에 따르면 한부모 가족의 83.3%가 여성인 것으로 나타났다. 그러나 1990년대 3%에 불과하던 한부모 남성이 점차 증가하고 있는데, 한부모 남성의 증가는 아이의 양육권에 대한 법적 권리의 개편을 사회적으로 쟁점화시키는 계기가 되었다.
- 결국 한부모 가족에서 자라는 아이들에 대한 법적 양육의 의무를 헤어진 부모가 다 같이 공유하는 것으로 법이 개정되었다. 이는 동시에 혼자 아이를 키워야 하는 한부모의 경제활동을 위한 일-가족 양립의 문제와 연결되어 있는 매우 민감한 사안이기도 하다. 또한 한부모 아버지의 증가는 전통적인 남성역할에 대한 변화를 전인하는 계기가 되었다(Stiehler, 2000).

- 한부모는 어머니나 아버지 모두 경제적 독립을 위해 혼자서 경제활동을 해야 할 뿐만 아니라 두 부부가 함께 사는 가구와 달리 아이 양육도 혼자 떠맡아야 하는 다중의 어려움을 갖고 있다. 실제로 한부모 가족은 최저 생계비의 경계선에 있는 최저 빈곤층이나 생활보호대상자로 전락할 확률이 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 1992년 33%, 1995년 42%가 최저 빈곤층에 속하는 것으로 나타나고 있는데, 이는 같은 시기 실업자의 최저빈곤층 비율보다 높다. 또한 1995년의 경우 한부모의 26.2%가 기초생활수급자인 것으로 나타났다. 이에 따라 한부모의 경제활동을 지원하기 위한 보육문제가 매우 중요한 정책적 현안이 되어왔다.
- 한부모 가족은 근대화의 산물인 핵가족 중심의 가족개념에서 벗어나 다양한 가족을 구성하는 중요한 계기가 되었다. 또한 한부모 가족은 앞서 언급한 ‘모자이크 가족’과 같은 확대된 가족을 형성하는데 중요한 역할을 하기도 한다. 결혼을 하지 않고 아이를 키우겠다고 의식적으로 결정한 미혼모나 미혼부도 나중에는 다시 결혼이나 동거형태로 가족을 구성하기도 한다. 아이를 혼자서 키우게 되면 부부가 아이를 같이 키우는 것보다 아이의 성장과정에서 더 많은 문제들에 직면하기 때문이다.---

9. 한국통일예의 시사점

- 북한주민의 남한으로의 대량 이주
- 현 북한지역의 인구감소 및 저출산현상, 고령화, 빈곤화
- 통일비용의 부담
- 가족구조의 변동
- 통합적 가족지원 정책