

스위스 SWITZERLAND



스위스, 남녀임금평등법 의회 통과

곽 서 희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

지난 12월, 스위스 의회에서 스위스 헌법에 남녀평등임금 실현을 위한 새 법률안이 통과되었다. 이는 스위스 내 100명 이상의 근로 문제를 해결하는데 한걸음 진보한 제도적 성과라고 평가받고 있다. 그동안 남녀 모두 평등하게 임금을 받아야 한다는 규범적 조항이 명시되어 있었으나, 구체적인 시행방법과 제도적 기반은 부재했다. 또한 1995년 제정된 양성평등법(Gender Equality Act)에서도 고용, 임금, 승진 등의 일련의 과정에 있어 남녀는 평등해야 한다는 원칙을 명시하였지만, 추상적인 수준에 그쳤었다. 따라서 이번 남녀임금평등법을 통해 실질적인 임금평등을 이뤄낼 수 있을 것이란 전망과 기대가 크다.

스위스 연방내무부(Federal Department of Home Affairs) 산하 양성평등국(Federal Office for Gender Equality)에 따르면 여성은 남성에 비해 18.1% 가량 낮은 임금을 받으며, 이는 평균 한 달에 약 1,412 프랑(한화 약 160만원) 정도에 이르는 금액인 것으로 나타났다(2014년 통계기준). 양성평등국에서 내부적으로 분석한 바에 따르면, 이와 같은 남녀 임금격차 발생 이유의 약 42%는 객관적으로는 설명되지 않는(unexplained) 요소로 인한 것이고, 여기에는 잠재적으로 성별 차이에 기반을 둔 차별(gender-related pay discrimination)도 포함된다고 보았다. 나머지 58%는 설명 가능한 요소인데, 근속연수, 직급, 근로 분야 등이 여기에 포함된다. 예를 들어 남성에 비해 여성이 높은 수준의 역량을 필요로 하는 직업이나 높은 직급에 있는 경우가 상대적으로 적거나, 여성은 저숙련 또는 저임금 노동에 분포되어 있는 경우가 많은 노동시장의 구조적 문제를 반영하고 있다는 것이다.

스위스 내 성별임금격차는 공공분야, 민간분야 양 쪽 모두에서 비슷하게 나타났다. 민간분야(private sector)에서의 남녀임금격차는 평균 약 19.5% (약 1,495프랑, 한화 약 170만 원) 수준이었으며, 공공분야(public sector)의 경우는 16.6% (약 1,457프랑, 한화 약 165만 원)인 것으로 나타났다. 이 밖에도 각 직업 분야별, 지역별로 성별 임금 격차 수준은 조금씩 상이한 것으로 나타났다.

본 법안은 처음 의회에 상정된 이후 3년 가까이 지난 후에야 하원에서 99명 찬성, 88명 반대, 4명 기권으로 통과되었다. 상원에서는 2018년 5월 이미 통과됐었지만 하원에서 반년 넘게 난항을 겪었다. 가장 진통을 겪었던 부분은 바로 남녀임금격차 조사를 의무화하는 기업 규모를 결정하는 것이었다. 보수정당들은 본 법안에 반대하면서, 특히 소규모 기업들에게는 행정적 부담을 안겨주는 제도가 될 것이라고 주장했다. 이에 스위스 연방평의회(Federal Council)에서 제안한 이전 조사 결과에 상관없이 해당 기업들은 모두 4년마다 임금 평등성 분석을 실시해야한다고 제안했던 내용이, 보수정당의 반대로 결국 이전 조사에서 남녀 임금이 평등한 것으로 나타난 기업은 이후 다시 조사 및 공개 절차를 거칠 필요가 없도록 수정되었다.

이번 남녀임금평등법이 통과되기에 앞서 하원에서 심의를 앞둔 작년 9월에는 수도 베른(Bern)에서 약 2만여 명의 시민들이 모여 남녀임금평등을 주장하는 시위를 벌인 바 있다. 시민들은 거리를 행진하면서 남녀평등, 동일임금 동일노동을 요구하는 목소리를 높였다. 스위스 최대 노동조합인 유니아(Unia) 및 일부 단체들은 임금차별을 당한 여성 근로자는 그동안 차별당한 만큼 소급 적용된 급여를 받거나, 조사 결과 남녀평등임금을 실천하지 않는 기업에 벌금을 부과하는 등 보다 강력한 방향으로 법안을 수정해야 한다고 주장하기도 했다. 이제 법적 기반이 향후 스위스 사회 내 남녀임금격차 문제 해결에 얼마나, 그리고 어떻게 기여하게 될지 관심 있게 지켜볼 필요가 있다.

참고자료

- Federal Office for Gender Equality 공식 웹사이트, "Equal Pay Platform," <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html> (접속일자: 2019년 1월 11일)
- Federal Statistical Office 공식 웹사이트, "Wage Gap," <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs/wage-levels-switzerland/wage-gap.html> (접속일자: 2019년 1월 11일)
- Swiss Info (2018), "Swiss parliament passes salary equality law," 2018년 12월 4일자, <https://www.swissinfo.ch/eng/politics/equal-pay-for-equal-work-swiss-parliament-passes-salary-equality-law/44592792> (접속일자: 2019년 1월 11일)
- The Local (2018), "20,000 march for wage equality in Switzerland," 2018년 9월 23일자, <https://www.thelocal.ch/20180923/20000-march-for-wage-equality-in-switzerland> (접속일자: 2019년 1월 11일)

영국 UNITED KINGDOM



영국 보건사회복지부, “젊은 여성, 불안 장애와 우울증에 노출되기 쉬운 고위험군”

황 수 영 브리스톨대학교 공공정책 석사과정

여성의 정신건강과 정책 개발에 초점을 맞춘 영국 정부의 연구보고서가 공개됐다. 영국 보건사회복지부(Department of Health and Social Care)는 2018년 12월 '여성 정신건강 대책위원회 최종보고서(The Women's Mental Health Taskforce Final report)'를 발간해 남성보다 여성이 정신장애 유병률이 높고, 따라서 여성을 위한 별도의 세분화된 정책과 서비스가 필요하다고 주장했다.

이 보고서를 작성한 단체는 영국 보건사회부 소속 여성 정신건강 대책위원회(The Women's Mental Health Taskforce, 이하 대책위)에서 작성되었다. 대책위는 여성 정신건강 증진을 위해 2017년 초 출범했고, 정신건강 관련 정책과 서비스를 여성 친화적으로 개선해 실효성을 높이는 데 초점을 두고 있다. 영국 공공 의료 서비스인 NHS 잉글랜드와 영국 보건사회부 소속 정부 기관인 공중보건국(Public Health England)을 비롯해 보건 분야 학자들과 시민 단체들이 참가하며, 대책위는 17개월간 활동하며 정신 질환으로 고통 받는 여성들이 참여한 포커스 그룹을 꾸렸고, 전문가 조언, 관련 기관 회의 등 다양한 활동을 바탕으로 이와 같은 보고서를 발간했다.

대책위는 보고서를 통해 남성보다 더 많은 여성이 정신 질환을 겪고 있다고 강조했다. “젊은 여성은 26%가 불안 장애나 우울증 등 정신 질환을 겪고 있지만, 같은 나이 또래의 남성 중 정신질환을 겪는 이들은 전체의 9.1%에 불과하다”면서 “정신질환을 겪는 여성의 25.7%가 자해(self-harm)를 한 적이 있는 것으로 나타나 이 수치 역시 남성보다 2배가량 높다”고 우려했다. 또한 여성 중에서도 인종별로 정신건강 정도에 뚜렷한 차이가 존재한다고 보고했는데, 우울증 등 정신 질환을 가진 백인 영국 여성은 20.9%, 비영국인 백인 여성은 15.6%였지만, 흑인 영국 여성은 29.3%로 세 그룹 중 가장 높았다. 소득 정도와 사회 경제적 수준도 정신건강에 영향을 미치는 주요 요인으로 보고했다. 보고서에 따르면, 가난에 시달리는 여성(29%)이 그렇지 않은 여성(16%)보다 정신 질환을 앓는 경우가 많았다.

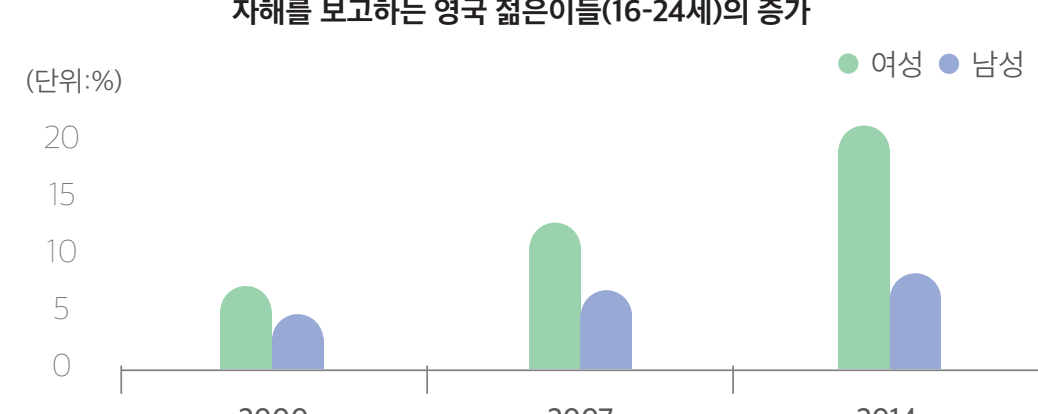
보고서는 정신건강에도 남녀별 차이가 분명히 존재하지만, 여성에 초점을 맞춘 정책과 서비스가 부족했다고 지적했다. 즉, “대부분 정책이 의도했던 의도하지 않았던 남성 중심으로 설계됐고, 정신 질환을 앓는 여성에게 필요한 정책적 도움을 주지 못했다”며 “과거에 가정 폭력과 학대를 경험한 여성 상당수가 정신건강에 문제를 겪는 점을 고려해 이들의 트라우마를 치료하는 별도의 필요하다”고 주장했다.

이 보고서 내용을 바탕으로 대책위는 정신건강 관련 정책과 서비스를 시행할 때 1) 가정 폭력과 학대 등에 대한 일상적인 질문에도 성실히 응대해 향후 정책 개발에 활용하고 2) 엄마로서의 여성의 정체성을 인식하고 이에 맞는 서비스를 지원하며 3) 정신건강 지원 센터 내에서 발생하는 성추행이나 성폭행 제보 체계를 개선해 여성들이 안전하게 치료받도록 해야 한다고 제안했다.

참고자료

- Department of Health and Social Care (2018) "The Women's Mental Health Taskforce Final report" https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/765821/The_Womens_Mental_Health_Taskforce_-_final_report1.pdf (접속일자 2019년 1월 14일)
- GOV.UK (2018) "Government makes women's mental health a top priority" <https://www.gov.uk/government/news/government-makes-womens-mental-health-a-top-priority> (접속일자 2019년 1월 14일)
- NHS Digital (2016) "Adult Psychiatric Morbidity Survey: Survey of Mental Health and Wellbeing, England, 2014" <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/adult-psychiatric-morbidity-survey/adult-psychiatric-morbidity-survey-of-mental-health-and-wellbeing-england-2014#key-facts> (접속일자 2019년 1월 14일)
- BBC (2016) "Young women at highest mental health risk" <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-37504679> (접속일자 2019년 1월 14일)
- <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-37504679> <접속일자: 2019년 1월 14일>

자해를 보고하는 영국 젊은이들(16-24세)의 증가



캐나다 CANADA



캐나다, 양육 분담 육아 휴직 제도(Employment Insurance Parental Sharing Benefit) 실시

김 양 속 캐나다 토론토대학 사회학 박사과정

캐나다에서는 올해 3월부터 개편된 육아휴직 제도가 실시된다. 기존 육아휴직 제도는 평균 55%의 임금을 보존해 주면서 최장 35주의 육아휴직을 지원하는데, 이 35주는 부모가 양자 간에 자유롭게 나누어 사용할 수 있도록 했다. 그 결과 양육의 주 담당자로서 여성이 육아휴직의 대부분을 사용하며, 2018년 기준 캐나다 육아휴직 신청자의 85%가 여성이고, 여성의 육아휴직 기간이 남성보다 더 긴 것으로 나타났다. 반면 독자적 육아휴직 제도를 통하여 부모 양쪽이 각각 독자적으로 육아휴직을 사용하도록 권장하였는데, 쉼백주의 경우 2016년 캐나다 통계청 자료 기준으로, 아빠가 된 남성들의 80%가 육아휴직을 사용해, 기존 35주 육아휴직 제도를 적용하는 다른 주에서 남성들의 육아휴직 신청률이 12%에 그친 것과 극명한 대비를 보였다. 그 결과, 그간 학계와 언론에서는 쉼백 모델을 캐나다 전역으로 확대해야 한다는 논의가 꾸준히 있어왔다. 이번에 개편된 육아휴직 제도는 쉼백주의 육아휴직 제도를 모방하여 기존의 35주 육아휴직 기간을 늘리는 대신 양쪽 부모 모두가 각각 육아휴직을 신청하도록 설계되었다.

개편안은 2019년 3월 17일 이후 자녀를 출산하거나 입양한 이성 혹은 동성 커플에게 육아휴직을 5주 더 누릴 수 있게 할 수 있게 하는 대신, 추가된 5주는 커플이 나눠서 사용하지 않으면 아예 혜택을 누릴 수 없는 구조로 설계되었다. 따라서 앞으로 커플이 육아휴직을 선택할 경우, 육아 휴직 기간은 최장 35주에서 40로 늘어난다. 하지만 커플 어느 한 쪽이 35주 이상의 육아 휴직을 사용하는 것을 허용하지 않고 있다. 즉, 40주의 육아휴직 혜택을 누리기 위해서는 최소 5주는 반드시 다른 한 쪽이 육아휴직을 신청해야 하는 것이다. 커플이 연장 육아휴직을 신청하게 되면 육아휴직 기간은 기존의 61주에서 69주로 늘어나나, 이 경우에도 마찬가지로 부모 중 어느 한쪽의 육아 휴직 기간의 총 합이 61주를 넘길 수 없다. 다시 말 해 앞으로 한쪽 부모가 최소 5주의 육아휴직을 신청할 경우에만 육아휴직 혜택을 누릴 수 있는 것이다.

연방정부는 육아휴직 제도를 쉼백 방식으로 바꾸는 개편안을 2018년 9월에 발표 하였고, 2019년 6월에서 제도 시행을 3개월 앞당김으로써 3월부터 24,000 명 이상의 부모들이 확대된 제도의 혜택을 받을 수 있도록 했다. 개편안 발표 시 연방정부는 제도 개선의 목적을 육아 책임을 좀 더 균등하게 배분함으로써 직장에서의 젠더 평등을 증진하는 것이며, 이번 제도 개편은 남성들의 육아 휴직제도 참여를 독려하는데 초점을 두었다고 발표하였다. 개편안 도입에 대하여 캐나다 여성부는 (Status of Women) 개편안 도입으로 직장에서의 양육에 대한 사회적 규범도 변화 할 것이라고 기대했다. 캐나다 여성부는 정부가 양육에 대한 부모의 동등한 책임을 제도적으로 강조함으로써 앞으로 고용주들이 여성뿐만 아니라 남성도 육아 휴직을 광범위하게 사용할 것이라는 인식을 가지게 될 것이고, 여성만이 양육의 의무를 일예 우선시 하는 것을 당연시 하는 무의식적인 고용주들의 선입견을 바꿀 수 있을 것이라는 장기적으로 기대하고 있다.

참고자료

- Huffpost, How Shared Parental Leave Will MoveThe Needle For Canadian Dads, https://www.huffingtonpost.ca/dad-central-canada/shared-parental-leave-benefit-dads_a_23581590/
- Department of Finance Canada, Canada's New Parental Sharing Benefit, <https://www.fin.gc.ca/n18/docs/18-008.6-eng.pdf>
- CTV News, "Use-it-or-lose-it" extended parental leave coming in 2019, <https://www.cbc.ca/news/politics/parental-ei-leave-benefit-march-2019-1.4839097>