



2026년 7월 (2026.7.1.~7.31.)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



오스트리아 Austria

○ 오스트리아 육아휴직 사용 및 제도 현황

곽서희 | 레이든 대학교(Leiden University) 정치학과 강사(Lecturer)

2026년 2월 초, 오스트리아 국립 학술연구기관인 오스트리아 학술원(Austrian Academy of Sciences, ÖAW) 연구진은 부모들의 첫 자녀 출산 전후 노동시장 행태를 분석한 연구 결과를 발표했다. 본고에서는 해당 연구 결과 내용과 함께 최근 오스트리아의 육아휴직 및 육아수당 제도를 간략하게 살펴보고자 한다.

오스트리아학술원이 실시한 이 연구는 연구 대상은 1942년~1997년에 태어나 오스트리아에 거주하는 5,130명의 고용 이력과 OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 결과와 연계해 분석한 것이 특징이다.¹⁾ 이 연구에 따르면, 첫 자녀 출산 이후 어머니가 된 여성들은 평균 416일의 유급 육아휴직을 사용하는 반면, 남성은 육아휴직 사용기간이 평균 9일로 나타나 상당한 격차를 보였다. 또한 많은 여성들이 유급 휴직 기간이 끝난 이후에도 장기간 경력단절을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 육아휴직 사용에서의 성 격차 양상은 직업적 숙련도 수준과 관계없이 전반적으로 유사하게 나타났다. 직업 전문성이 높은(고숙련) 여성 근로자는 상대적으로 낮은 여성보다 노동시장에 더 빠르게 복귀하는 경향을 보이긴 했으나, 이들 역시 상당 기간 경력 단절을 경험하거나 복귀 후에도 시간제 근무 형태로 재진입하는 경우가 일반적이었다. 반면 남성의 경우 부모가 되었다는 사실이 경력 경로에 미치는 영향은 상당히 제한적인 것으로 나타났다. 직업 숙련도 또한 큰 영향을 미치지 않았으며, 직업 전문성이 높은 남성 근로자조차 육아휴직을 활용하는 경우가 드문 것으로 확인되었다. 이러한 경향은 학력 수준, 이주 배경, 거주 지역 등 다양한 사회경제적 요인에 따라도 큰 차이를 보이지 않으며, 대부분의 집단에 걸쳐 비슷한 양상을 보였다.

해당 연구진은 오스트리아의 관대한 육아휴직 제도가 경제적 안정성과 유연성을 제공하는 동시에 전통적인 성별 역할 분업을 강화할 가능성도 있다고 지적하였다. 연구 책임자인 클라우디아 라이터(Claudia Reiter) 박사는 “저출산과 전문 인력 부족 문제를 해결하기 위해 여성의 노동시장 참여 확대가 자주 언급되지만, 현실에서는 사회적 규범이 여성을 장기간 노동시장 밖으로 밀어내는 상황에서 관대한 육아휴직 정책만으로는 충분하지 않다”고 지적했다.

참고자료

- Austrian Academy of Sciences (2026.2.11.) “Unabhängig von der Qualifikation: Elternkarenz wird fast nur von Frauen genutzt,” <https://www.oeaw.ac.at/news/unabhaengig-von-der-qualifikation-elternkarenz-wird-fast-nur-von-frauen-genutzt-1> (접속일자: 2026.07.15.)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (no date) “Eltern-Kind-Pass,” <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Eltern-und-Kind/Eltern-Kind-Pass.html> (접속일: 2026.7.15.)
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (no date) “Elternkarenz,” https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Elternkarenz.html?utm_source=chatgpt.com (접속일: 2026.7.15.)

1) OECD의 국제성인역량조사(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC)는 만 16-65 세의 사회생활과 직무생활에서 필요한 핵심기본역량을 얼마나 갖추고 있는지를 여러 지표로 측정하고 국제적으로 비교하는 국제 대규모 조사이다.

 오스트리아의 현 육아관련 정책 제도는 어떻게 형성되어 있는지 살펴보자면, 먼저 육아휴직(Elternkarenz)을 사용하기 위해서는 부모가 휴직 기간 동안 자녀와 동일한 가구에서 생활해야 하며, 최소 2개월 이상 사용해야 한다. 한 부모만 육아휴직을 사용하는 경우 자녀 생후 22개월까지 가능하며, 부모가 번갈아 사용하는 경우 최대 자녀 만 2세까지 사용할 수 있다. 또한 부모 간 첫 번째 전환 시 일정 기간 공동 휴직을 허용하고, 상대 부모가 육아휴직 대상자가 아닌 경우에는(예: 자영업자, 실업자, 학생 등) 예외적으로 휴직 기간이 최대 생후 23-24개월까지 연장될 수 있다.

• Finanz (no date) "Karenzgeld in Österreich – Anspruch, Höhe, Dauer – Rechner, <https://www.finanz.at/arbeitnehmer/karenzgeld/> (접속일: 2026.7.15.)

 육아수당(Kinderbetreuungsgeld, KBG)은 일정한 요건을 충족한 경우에만 지급되는 제도이다. 육아수당을 받는 부모는 소득 한도를 초과하지 않는 범위에서 육아휴직 중에도 근로할 수 있다. 오스트리아의 육아수당은 부모 중 어느 한 사람에게 임의로 지급되는 것이 아니라, 실제로 자녀를 주로 돌보는 주 양육자에게 지급된다. 따라서 주 양육자가 변경되면 양육 책임과 수급 대상의 변경 사실도 함께 신고해야 한다. 오스트리아에서는 양육을 담당하는 부모를 최대 두 차례까지 변경할 수 있다.

 오스트리아의 육아수당은 부모가 선택한 급여 모델에 따라 수급 기간과 지급액이 달라지는 구조이다. 제도는 크게 정액형 육아수당 계좌 모델과 소득연동형 모델로 구분된다. 정액형 모델은 수급 기간을 길게 선택할수록 하루 지급액이 감소하며, 부모가 육아를 분담할 경우 두 번째 부모의 사용 기간을 포함해 전체 수급 가능 기간이 늘어난다. 소득연동형 모델은 상대적으로 짧은 기간 동안 이전 소득의 일정 비율을 보전하는 방식으로 운영된다. 한 부모가 이용할 경우 최대 365일, 부모가 공동으로 이용할 경우 최대 426일까지 지급된다. 선택한 모델은 원칙적으로 변경할 수 없다.

 육아수당은 선택한 지급 기간이 길수록 하루 지급액이 낮아지고, 지급 기간이 짧을수록 하루 지급액이 높아지는 구조이다. 정액형 육아수당 계좌 모델의 경우, 최단기간을 선택하면 하루 약 41유로(한화 약 6만 6천 원), 최장기간을 선택하면 하루 약 17~18유로(한화 약 2만 7천~2만 9천 원)가 지급된다. 실제 지급액은 기준연도에 따라 조정될 수 있다. 따라서 수급액은 선택한 육아수당 유형과 지급 기간, 부모 간 사용 방식 및 소득 조건 등에 따라 달라진다.

 이 밖에도 오스트리아 육아수당 제도에서 주목할 만한 특징 중 하나는 부모-자녀 패스(Eltern-Kind-Pass)와의 연계이다. 오스트리아에 거주하는 임산부는 임신을 확인한 후 부모-자녀 패스를 발급받으며, 이를 통해 임신 중 산전검사와 출산 후 아동 건강검진 기록을 관리한다. 임신 중에는 총 5회의 필수 검사가 이루어지며, 출산 이후에는 자녀의 건강과 발달 상태를 확인하기 위한 부모-자녀 패스 검진이 실시된다. 오스트리아는 2024년 1월 기존 Mutter-Kind-Pass(모자수첩) 제도를 Eltern-Kind-Pass(부모-자녀 패스)로 변경했다. 해당 검진 프로그램은 질병의 조기 발견과 아동의 발달 상태 점검을 목적으로 하며, 육아수당(KBG)을 전액 수령하기 위해서는 관련 검진 의무를 충족해야 한다. 검진 의무를 이행하지 않으면 육아수당의 일부가 감액될 수 있으며, 이는 선택한 육아수당 모델과 관계없이 적용된다.

 이처럼 세분화된 육아수당 제도가 마련되어 있음에도, 육아휴직 활용과 여성의 경력 단절 간 관계를 다룬 연구에서 확인된 성별 격차는 여전히 중요한 시사점을 제공한다. 향후 오스트리아 정부가 제도 운영과 이행 과정에서 나타나는 한계를 어떻게 보완하고 개선해 나갈지 그 정책적 방향에 주목할 필요가 있다.



영국 United Kingdom

◦ 영국 국방부, 여성 군인을 위한 고강도 훈련 지침서 발간

이지원 | 런던열대의학위생대학원(London School of Hygiene & Tropical Medicine) 개발보건학 석사

2026년 7월 9일, 영국 국방부는 여성 군인의 고강도 군사훈련 준비를 지원하기 위한 「인간 수행 능력의 과학: 고강도 과정에 대비하는 여성 군인을 위한 지침서(Science of Human Performance: A guide for servicewomen preparing for arduous courses)」를 발간했다. 영국 국방부가 세계 최초의 여성 군인 고강도 훈련 지침서라고 소개한 이번 지침서는 지난 10년 동안 약 2천만 파운드(한화 약 400억 원)를 투자해 실시한 연구를 바탕으로 개발되었다. 연구진은 고강도 군사훈련이 여성의 신체와 건강에 미치는 영향을 파악하고자 2만 2천 건의 데이터 세트를 활용해 66건의 연구를 수행했다.

이 연구는 2016년 여성의 지상 근접 전투 역할 참여 제한이 해제된 것을 계기로 시작되었다. 여성 군인에게 고강도 전투 역할이 개방되었지만, 군사훈련과 수행 능력에 관한 기존 연구 대부분이 남성을 대상으로 이루어졌기 때문에 여성 군인은 남성의 신체와 경험을 기준으로 설계된 훈련 방식과 건강관리 체계에 적응해야 했다. 성별과 관계없이 동일한 직무 기준을 적용하더라도, 그 기준에 도달하기 위한 훈련·영양·회복·건강 보호까지 남성 기준으로 획일화할 경우 형식적 평등은 유지될 수 있지만, 여성의 부상과 중도 이탈 위험은 커질 수 있었다. 이에 영국 국방부는 여성 군인들이 기존의 기준을 보다 안전하고 효과적으로 충족할 수 있도록 근거 기반의 실질적인 지원 체계를 마련하고자 했다.

지침서는 훈련(Train), 임무 수행을 위한 영양(Performance Nutrition), 보호(Protect)의 세 영역으로 구성된다.

1) **훈련(Train)** 영역은 지구력, 근력, 군장 운반과 부상 예방을 다룬다. 핵심 원칙은 실제 훈련 과정이나 임무에서 요구되는 수준에 맞춰 조기에 훈련을 시작하고, 개인의 체력과 약점을 고려해 훈련량과 강도를 점진적으로 높이는 것이다. 특히 여성은 평균적으로 남성보다 근육량과 절대 근력이 낮지만, 체계적으로 훈련하면 남성과 유사한 비율의 근력이 향상될 수 있다. 지침서는 이러한 성별 차이를 여성의 능력 부족으로 해석하는 대신, 충분한 준비 기간과 지속적인 근력 및 군장 운반 훈련이 필요한 이유로 제시한다.

2) **임무 수행을 위한 영양(Performance Nutrition)** 영역은 고강도 훈련 중 여성 군인에게 특히 문제가 될 수 있는 낮은 에너지 가용성, 철분 결핍과 골 건강 저하를 예방하는 데 중점을 둔다. 이를 위해 충분한 에너지 섭취와 철분, 칼슘, 비타민 D 관리에 대한 지침을 제공하고, 수분과 탄수화물·단백질·지방 섭취를 훈련 수행과 회복의 필수 조건으로 제시한다. 지침서는 영양 관리를 개인의 식습관에만 맡기지 않고, 부상 예방과 작전 수행 능력을 뒷받침하는 지원 요소로 다룬다.

참고자료

- GOV UK (2026.7.10.), "New training guide launched to revolutionise health of servicewomen", <https://www.gov.uk/government/news/new-training-guide-launched-to-revolutionise-health-of-servicewomen> (접속일: 2026.7.20.)
- Ministry of Defence (2026.7.13.), "Guide for Servicewomen Preparing for Arduous Courses", <https://www.gov.uk/government/publications/guide-for-servicewomen-preparing-for-arduous-courses> (접속일: 2026.7.20.)
- Forces News (2026.7.10.), "Fit for the fight: MOD spends 10 years and £20m researching women's bodies", <https://www.forcesnews.com/women/fit-fight-mod-spend-10-years-and-ps20million-researching-womens-bodies> (접속일: 2026.7.20.)
- THEiPAPER (2026.7.11.), "The Army is letting female soldiers down in one key area - lives could be at risk", <https://inews.co.uk/news/world/army-letting-female-soldiers-down-lives-risk-4636168?srsltid=AfmBOoqb czjYatJw0HYgJWsut7GgNLR-lLa2RwsSezKxiFGzYHhOnFhO> (접속일: 2026.7.20.)
- The Guardian (2026.7.12.), "https://www.theguardian.com/uk-news/2026/jul/12/how-to-build-an-elite-servicewoman-british-military-top-scientists-look-to-unleash-oestrogen-advantage", <https://www.theguardian.com/uk-news/2026/jul/12/>

3) 보호(Protect) 영역은 수면, 극한 환경, 장비 및 호르몬 건강을 다룬다. 특히 월경 주기를 건강 상태를 보여주는 활력징후(vital sign)로 보고, 월경 중단, 주기 불규칙성, 출혈량 변화 등을 에너지 부족, 과도한 훈련 또는 건강 악화의 신호로 인식하도록 한다. 또한 여성의 체형에 맞는 군장 조절법과 스포츠 브라, 서서 소변을 볼 수 있는 배뇨 보조 기구, 비상 생리용품과 폐기 시설, 체형을 고려한 전투복과 방탄복 등을 제시한다. 이는 장비의 적합성이 단순한 편의의 차원을 넘어 호흡, 이동성, 부상 예방과 전투 수행 능력에 직접 영향을 미친다는 점을 반영한 것이다.

 이번 지침서는 남성의 신체와 데이터를 기준으로 설계된 기존 군사훈련 및 건강관리 체계의 한계를 보완했다는 데 의미가 있다. 이는 여성 군인에게 완화된 기준이나 별도의 혜택을 제공하는 것이 아니라, 동일한 직무 기준을 안전하고 효과적으로 충족하는 데 필요한 지원을 형평성 있게 제공하는 조치이다. 또한 여성 군인 개인에게 신체 관리의 책임을 맡기는 데 그치지 않고, 지침서를 지휘관과 훈련 교관이 함께 활용하도록 함으로써 훈련 계획 수립, 영양·회복·의료 지원과 장비 조달에 대한 조직의 책임을 명확히 했다. 나아가 여성의 신체에 관한 연구 결과를 실제 훈련과 조직 운영에 적용할 수 있는 지침으로 전환했다는 점에서, 국방 분야의 성별 데이터 격차를 보완하고 이를 정책과 물자 제공 방식의 개선으로 구체화한 사례로 평가할 수 있다.

 영국 국방부는 이번 지침서가 여성 군인의 부상을 줄이고, 안정적인 복무와 고강도 직무 진출을 지원할 것으로 기대한다. 다만 여성의 체형에 맞는 방탄판 등 핵심 장비의 조달과 보급은 여전히 더디게 이루어지고 있어, 지침의 실효성을 높이기 위한 후속 조치가 필요하다. 향후에는 지침 배포에 그치지 않고 훈련 교관 교육, 영양·의료 지원과 여성 체형에 맞는 장비 보급을 병행하는 한편, 부상률, 훈련 중도 탈락률, 과정 소요율 및 복무 유지율을 성별로 구분해 지속적으로 살펴봄으로써, 연구 결과가 실제 훈련 환경과 복무 여건의 개선으로 이어지는지 점검할 필요가 있다.

 2026년 3월 26일, 스웨덴 정부는 유럽연합 임금 투명성 지침(EU Pay Transparency Directive, 이하 EU PTD)의 시행 시기를 연기하고 관련 규정을 단순화하기 위해 EU 차원의 재협상을 추진할 계획이라고 밝혔다. 성별 임금 평등 분야에서 선도적인 위치에 있는 스웨덴 정부의 이 같은 발표는 다른 유럽연합 회원국들의 결정에도 영향을 미칠 것으로 전망됐다. 그러나 2026년 5월 22일, EU 집행위원회가 규제 단순화를 위한 재협상이나 ‘시행 일시 정지(stop-the-clock)’ 조치에 EU PTD를 포함할 의사가 없다고 밝히면서, 스웨덴은 입법 절차를 재개해야 하는 상황에 놓였다. 다만 스웨덴 의회가 여름 휴회를 앞두고 있고 가을 선거도 예정되어 있어, 관련 국내법이 언제, 어떠한 방식으로 마련될지는 예측하기 어려운 상황이다. 이에 본고에서는 EU PTD의 취지에 동의하고 성별 임금 평등을 위한 다양한 제도적 조치를 시행해 온 스웨덴 정부가 지침에 반대하는 이유와 주요 쟁점을 구체적으로 살펴보고자 한다.



스웨덴 Sweden

스웨덴의 유럽연합 임금 투명성 지침(EU Pay Transparency Directive) 이행 지연 실태

윤선우 | 옥스퍼드대학교(University of Oxford) 사회정책학 박사과정

✍ EU PTD는 2023년 5월 채택되었으며, 회원국들은 국내법 전환 기한(transposition deadline)인 2026년 6월 7일까지 이를 국내법에 반영해야 했다. EU PTD는 유럽연합 회원국 내 성별 임금 격차(Gender Pay Gap)를 해소하고 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙을 강화하기 위해 채택된 지침이다.

- EU PTD는 고용주에게 다음과 같은 의무를 부과한다. 첫째, 고용주는 노동자의 요청이 있을 경우 해당 노동자의 개별 임금 수준과 동일한 노동을 수행하는 노동자 집단의 성별 평균 임금 수준에 관한 정보를 제공해야 한다. 둘째, 상시근로자 100인 이상을 고용한 고용주는 여성 노동자와 남성 노동자 간 임금 격차에 관한 정보를 공시해야 한다. 셋째, 임금 보고 결과 정당한 사유로 설명되지 않는 성별 임금 격차가 5% 이상인 경우에는 공동 임금 평가를 실시해야 한다.

- 임금 차별 피해자의 사법적 구제에 대한 접근성도 높아진다. 예를 들어 투명성 의무를 준수하지 않은 고용주는 임금 차별이 없었다는 사실을 스스로 입증해야 한다.

✍ EU PTD가 채택될 당시 스웨덴은 이미 반대 의사를 밝힌 바 있다. 지침의 설계가 스웨덴의 기존 규정 및 노동시장 모델에 부합하지 않고, 회원국들이 각국의 상황에 맞는 방식으로 지침의 목적을 실현할 수 있도록 충분한 유연성을 보장하지 않았다는 이유에서였다. 스웨덴 성평등 담당 장관 니나 라르손(Nina Larsson)은 지침의 취지에는 동의하면서도, 유럽연합 회원국들이 각국의 상황에 맞게 이를 이행하는 과정에서 직면하는 어려움이 커지고 있다고 주장했다.

✍ 스웨덴이 성별 임금 평등 분야에서 선도적인 위치에 있음에도 EU PTD에 우려를 나타낸 이유는 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 임금 투명성 지침의 설계가 행정적으로 상당한 부담을 초래할 정도로 복잡하며, 특히 '동등 가치 노동(equal value work)'의 개념을 실무에 적용하기 어렵다는 점이다. 이는 유럽 비즈니스 연합(BusinessEurope)이 제기한 우려와도 맥을 같이한다는 점에서 주목할 만하다. 둘째, 해당 지침이 단체교섭(collective bargaining)을 토대로 형성된 스웨덴의 노동시장 모델과 부합하지 않는다는 점이다. 셋째, 규제가 적절하게 설계되지 않을 경우 오히려 성평등 달성을 저해할 수 있다는 우려이다.

✍ 이처럼 스웨덴은 해당 지침의 실제 적용 가능성을 중심으로 문제를 제기하고 있다. 이는 지침 이행에 따르는 복잡성과 비용에 대해 고용주들이 제기해 온 우려에 정당성을 부여하는 방향으로 작용할 가능성이 있다. 또한 EU PTD의 핵심 개념인 '동등 가치 노동'을 실무에서 어떠한 기준으로 평가하고 적용할 것인지에 대해서도 의문을 제기하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 특히 스웨덴 정부와 유럽 비즈니스 연합이 단체교섭, 행정적 부담, 규제 단순화의 필요성을 공통적으로 강조하고 있다는 점은 해당 지침에 대한 조직적인 반발(coordinated pushback)이 힘을 얻고 있음을 시사한다.

참고자료

- European Commission (2026.6.5.). "New EU rules on pay transparency explained", https://commission.europa.eu/news-and-media/news/new-eu-rules-pay-transparency-explained-2026-06-05_en (접속일: 2026.7.13.)
- LEWIS SILKIN (2026.3.7.). "Sweden calls for a renegotiation of the Pay Transparency Directive – is the tide turning against Brussels?", <https://www.lewissilkin.com/insights/2026/03/27/sweden-calls-for-a-renegotiation-of-the-pay-transparency-directive> (접속일: 2026.7.12.)
- MAYER BROWN (2026.6.30.). "EU PAY TRANSPARENCY DIRECTIVE: PRACTICAL BRIEFING FOR INTERNATIONAL EMPLOYERS", <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2026/07/eu-pay-transparency-directive-practical-briefing-for-international-employers> (접속일: 2026.7.12.)
- Nordic Labour Journal (2026.4.13.). "Swedish government defies EU on equal pay rules", <https://www.nordiclbourjournal.org/swedish-government-defies-eu-on-equal-pay-rules/> (접속일: 2026.7.13.)
- TechSverige (2026.5.25.). "No renegotiation or postponement of the Pay Transparency Directive", <https://techsverige.se/en/2026/05/ingen-omforhandling-eller-uppskjutande-av-lonetransparensdirektivet/> (접속일: 2026.7.11.)

 국내법 전환이 지연됨에 따라 스웨덴의 공공부문 고용주들은 지난 6월 8일부터 지침의 '수직적 직접효력(vertical direct effect)'을 적용받게 된다. 반면 민간 고용주에게는 '지침 합치적 해석(directive-consistent interpretation)' 원칙이 적용된다. 이는 EU PTD에 맞게 아직 제정되거나 개정되지 않은 기존 국내법을 해석할 때에도 가능한 한 지침의 취지에 부합하도록 해석해야 한다는 것을 의미한다. 이와 같은 EU PTD 이행 지연은 현장에 상당한 혼란을 초래할 것으로 보인다.

 여성과 남성이 동등 가치 노동에 대해 동일한 임금을 받을 권리는 1957년 이래로 EU의 근간을 이루어 온 원칙이다. 현 스웨덴 정부가 EU 노동법의 핵심 개념인 '동등 가치 노동'의 현장 적용 가능성과 지침의 복잡성을 이유로 EU PTD의 이행을 지연하고 있다는 점은 이 사안을 단순한 행정적 조정의 차원을 넘어 살펴볼 필요가 있음을 시사한다. 향후 지침 시행과 관련한 다른 유럽연합 회원국들의 대응 방향과 유럽 비즈니스 연합의 요구를 지속적으로 주목할 필요가 있다.