

연구보고 2004-14

국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의

2004. 10.

연구기관 : 한국노동연구원

연구책임자 : 전병유(한국노동연구원 연구위원)

공동연구자 : 장지연(한국노동연구원 연구위원)

박찬임(한국노동연구원 연구위원)

연구참여자 : 부가청(한국노동연구원 연구원)

김현미(한국노동연구원 연구원)

여 성 부

본 보고서는 한국노동연구원이 여성부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

목 차

I. 서론	1
II. 이론적 논의	6
제1절 여성경제활동에 대한 두 가지 접근방식	6
1. 신고전주의 노동경제학의 접근방식	6
2. 구조적 접근방식으로서의 페미니스트 복지국가론	8
제2절 페미니스트 시각의 비판적 재구성	11
제3절 시장노동과 보살핌노동의 배분: welfare-employment regime	17
제4절 분석틀	22
III. 여성노동의 국가별 특성과 변화	24
제1절 GDP 증가와 여성 고용율: 가설들	24
1. GDP 증가와 여성 고용율의 관련성	24
2. GDP 증가와 여성 고용율의 관련성을 설명하는 가설들	27
제2절 여성고용율 수준에 영향을 미치는 요인들	33
1. 분석대상국가의 여성고용율 수준	33
2. 시간제 노동과 여성고용율	34
3. 여성고용율의 학력별 패턴	38
4. 여성고용율의 생애주기별 패턴	43

제3절 여성 취업여부 결정요인의 국가별 분석	50
1. 분석의 목적	50
2. 가설 설정	51
3. 자료와 분석모형	54
4. 분석결과	58
제4절 여성노동자의 부문별 분포	73
1. 성별직종분리 현상의 완화	73
2. 직종별 여성 고용 추이	78
3. 부문별 여성 고용 추이	91

IV. 시장노동(Market Work)에 대한 개입: 노동시장정책

108

제1절 적극적 차별시정조치	108
1. 스웨덴의 고용할당제	110
2. 미국의 계약준수제	111
제2절 근로시간에 관한 정책	112
제3절 적극적 노동시장정책	120
제4절 소득에 대한 과세	123

V. 보살핌노동(Care Work)에 대한 개입: 양육지원정책

125

제1절 양육지원정책과 여성노동: 접근방식	125
제2절 보육서비스	128
제3절 모성휴가	134
제4절 양육지원체계의 유형화	150

VI. 요약 및 결론	157
제1절 여성노동시장에 대한 두 가지 접근방식	157
제2절 여성고용율의 증가와 노동시장 특성	159
1. 시간제노동의 증가와 여성고용율	162
2. 직종·산업별 여성분포의 변화	164
3. 여성고용율의 학력별 패턴과 임금격차	167
4. 여성고용율의 생애주기별 패턴	168
제3절 시장노동과 보살핌노동에 대한 정책적 개입	169
제4절 정책적 함의	172
참고문헌	175

표 목 차

<표 II-1> 성에 대해 미분화된 시각을 수정하는 포괄적인 분석틀	17
<표 III-1> 분석대상국가의 경제활동참가자 증가율과 여성고용율	34
<표 III-2> 성별 시간제 비율과 시간제근로자의 상대임금(%) 1996-1997년	37
<표 III-3> 6세 미만 자녀 둔 부부의 고용패턴별 비율(%)	38
<표 III-4> 여성(20-49세) 양육자와 비양육자의 고용율과 전일제비율. 1998	48
<표 III-5> 자녀 및 가족형태별 여성고용율의 변화	50
<표 III-6> 분석자료에 대한 설명	55
<표 III-7> 변수에 대한 설명	57
<표 III-8> 노르웨이	65
<표 III-9> 스웨덴	66
<표 III-10> 프랑스	67
<표 III-11> 독일	68
<표 III-12> 네덜란드	69
<표 III-13> 캐나다	70
<표 III-14> 영국	71
<표 III-15> 미국	72
<표 III-16> 미국에서의 70-80년대에 남성지배직종(또는 남녀통합직종)이 여성지배 직종으로 바뀐 직종사례	77
<표 III-17> 미국에서의 여성의 노동시장 진입 시기와 유형	78
<표 III-18> 미국에서의 성별 직종구성변화의 장기 추이	79
<표 III-19> 국가별 '1만불->2만불 시점'에서의 직업별 여성 고용 비율의 변화 ...	83
<표 III-20> 국가별 2만불 이후 현재까지의 시점에서의 직업별 여성 고용 비율의 변화	86

<표 III-21> 미국에서의 인구 대비 전문직의 비율 추이	88
<표 III-22> 국가별 '1만불->2만불 시점'에서의 산업별 여성고용비율의 변화	95
<표 III-23> 국가별 2만불이후 현재까지 시점에서의 산업별 여성고용비율의 변화	98
<표 III-24> 스웨덴에서 지식집약사업서비스(KIBS)에서의 고용추이(1987-1999)	103
<표 III-25> 공공부문에서의 여성 고용의 비율(%)	105
<표 III-26> 공공행정 부문에서의 직위별 여성고용 (%)	106
<표 III-27> 취업자 중 여성의 비율(2002)	107
<표 IV-1> 근로시간의 결정 기제와 평균근로시간	115
<표 IV-2> 비표준적 근로시간에 영향을 미치는 조치들	118
<표 IV-3> 유급휴가에 관한 규정	119
<표 IV-4> GDP 대비 노동시장정책 지출비중(2001)	122
<표 IV-5> 노동시장정책별 여성참여 비율	122
<표 IV-6> 1인소득자와 2차소득자의 세율비교	123
<표 V-1> 아동의 연령계층별 보육시설 이용 비율	130
<표 V-2> 양육지원보장과 비용지원방식	131
<표 V-3> 시설이용아동 중 공적재정지원을 받는 아동의 비율	132
<표 V-4> 보육의 공공성 수준: 국공립시설의 비중과 정부의 보육료 부담	133
<표 V-5> 공보육 수준 비교	134
<표 V-6> 산전후/육아휴가 관련제도(1999-2000)	140
<표 V-7> 모성휴가	141
<표 V-8> 가족휴가: 모성휴가 및 부모휴가 급여(2000년 전후)	142
<표 V-9> 출산 및 육아휴가(2000년 전후)	144
<표 V-10> 모성휴가와 부모 휴가 비용: 근로 여성 한명당	145
<표 V-11> 부성휴가	146
<표 V-12> 가족간호휴가	148

그림목차

[그림 I-1] 1인당국민소득과 여성경제활동참가율	2
[그림 III-1] 1인당 GDP와 여성고용율의 관련성	26
[그림 III-2] GDP 1만불에서 2만불 시점에서 고용율의 변화	28
[그림 III-3] 1만불에서 2만불 시점에서 교육정도에 따른 고용율의 변화	41
[그림 III-4] 1만불에서 2만불 시점에서 교육 정도에 따른 시간당급여의 변화	42
[그림 III-5] 주요 5개국의 연령별 고용율	44
[그림 III-6] 자녀수에 따른 여성 고용율	46
[그림 III-7] 국가별 '1만불->2만불 시점'에서의 직업별 여성 고용의 증가	81
[그림 III-8] 국가별 2만불시점이후 현재까지의 시점에서의 직업별여성고용의 증가	85
[그림 III-9] 법학, 의학 대학원 1학년에 등록한 여성 비율(1970년-2000년)	89
[그림 III-10] 남성대비 여성비율: 의학, 법학, 치의학, 경영 대학원(1960년-2000년)	89
[그림 III-11] 미국에서의 여성연령집단별 남성전문직종에의 진출 비율	91
[그림 III-12] 국가별 '1만불->2만불 시점'에서의 산업별 여성 고용의 증가	93
[그림 III-13] 국가별 2만불 이후 현재까지의 시점에서의 산업별 여성 고용의 증가	96
[그림 III-14] 미국의 산업별 여성고용비율의 추이(1970-2003년간)	99
[그림 III-15] 미국의 산업별 고용 증가 수 추이 (1970-2003년간)	101
[그림 III-16] 한국의 정보통신산업과 사회서비스산업에서의 여성취업자 비율	102
[그림 V-1] 여성의 경제활동수준별 출산율	126
[그림 V-2] 출산율과 여성 관리직 비중의 관계	126
[그림 V-3] 양육지원체계에 관한 분석틀	127
[그림 V-4] 양육지원제도가 여성고용과 성별분업완화에 미치는 영향	155
[그림 V-5] 세가지 양육지원의 조합(1999)	155
[그림 V-6] 여성(25-54세) 경제활동참가율과 주요관련변수의 관련성	156

I. 서론

우리경제는 1인당국민소득 1만불 시점을 통과하여 2만불 단계로 나아가는 과정에 있다. 이 과정은 국민소득 1만불 까지의 기간과 비교해서 매우 많은 변화들이 예상된다. 물론, 1인당국민소득 수준만으로 경제발전의 단계와 수준, 경제·산업·기술의 구조 변화를 나타내는 것은 매우 문제가 많은 발상이지만, 이러한 수치가 함축하는 의미는 쉽게 전달될 수 있을 것이다. 1인당국민소득 1만불을 과거의 후진국형 발전체제에서 선진국형 발전체제로 넘어가는 것을 나타내는 하나의 지표로 간주해도 무리가 없을 것으로 보인다. 이러한 의미에서 앞으로 2만불 시점까지의 경제발전과정에서는 기존의 발전이나 성장 방식과는 매우 다른 양태들이 전개될 것이고 이에 대한 효과적이고 효율적인 정책적 대안을 만드는 것은 매우 중요하다고 판단된다. 그 중에서도 가장 큰 변화의 하나가 여성의 경제활동참가에 관한 문제이다.

일반적으로 경제발전과 여성의 경제활동참가율간의 관계는 U자 형태를 가진다고 한다. 농업사회에서 공업사회로 전환하면서, 남성들은 블루칼라 일자리로 진출하고 여기서 발생한 가계소득이 소득효과를 통해서 여성들의 경제활동참가율을 낮추게 된다. 가장 낮아지는 시점이 2500달러 시점(World Bank의 분류에 따르면 중위소득국가들의 소득수준) 전후라고 하고, 이 시점에서의 경제활동참가율은 약 35% 수준이라고 한다(Mammen and Paxson, 2000)

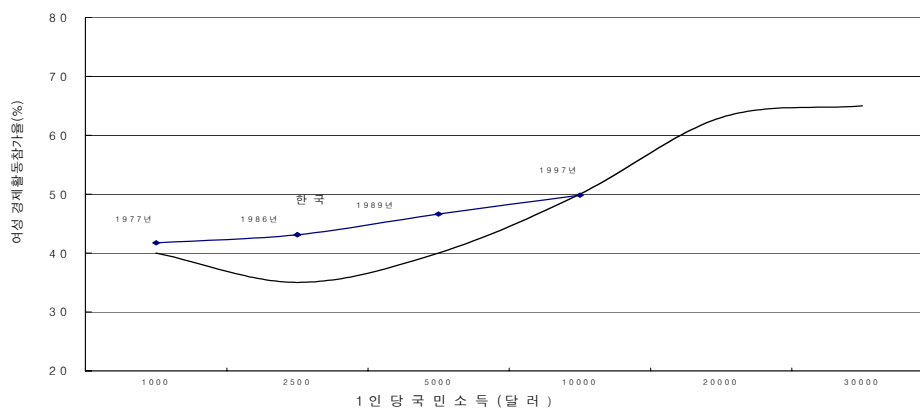
이 이후 여성들의 경제활동참가율이 1만달러 시점까지 점증하게 된다. 이 기간 중에는 여성들의 학력 수준 증가와 사무직·서비스직 등 여성들이 받아들일만한 화이트칼라 일자리가 늘어난다. Goldin(1995)에 따르면, 20세기 들어

여성의 경제활동참가율이 증가한 것은 여성들이 받아들일 수 있었던 화이트 칼러일자리가 증가하였기 때문이고, 여기에 여성들의 교육수준 향상이 결합되면서 여성들이 화이트칼러일자리를 차지할 수 있게 되었다는 점을 지적하고 있다.

그 이후 많은 선진국들의 1인당 소득수준이 1만달러 시점인 70년대 후반 이후 여성경제활동참가율 증가가 가속도가 붙게 된다. 현재 선진국이라고 하는 대부분의 국가들의 경우, '1만달러에서 2만달러'로 진입하는 기간은 다른 어느 기간에 비해서 여성들의 경제활동참가율이 가장 빠르게 증가하는 기간이다. 2만달러 시점 이후에는 많은 선진국들에서 여성경제활동참가율이 일정 수준에 도달함으로써 증가 속도가 완만해진다.

1인당GDP와 여성경제활동참가율의 관계를 그림으로 나타낸 것인 [그림 I-1]이다. 주요 선진국들의 경우 국가별로 큰 편차가 있지만, 대체로 1인당 GDP 1만불 시점에 여성경제활동참가율이 50% 전후 수준을 기록하고 있다. 우리나라의 경우에도 1997년 여성경제활동참가율 49.8% 수준을 기록하였다. 그러나, 1997년 외환위기 이후 우리나라는 여성의 경제활동참가율은 50%를 넘지 못하고 정체되어 있는 상태이다.

[그림 I-1] 1인당국민소득과 여성경제활동참가율



대부분의 선진국가들의 경우, 1만불에서 2만불로 가는 기간 중에 여성노동에 대한 수요가 빠르게 증가할 수 있는 기술적이고 경제산업적인 변화가 진전된다. 우선 제조업이 고도화되면서 산업구조가 제조업에서 서비스업 중심으로 전환하고, 지식 및 정보 중심의 서비스업이 확대되면, 연구개발 및 혁신 투자가 증가하고, 교육·보건·의료복지 등 사회적 서비스에 대한 수요가 증가한다.

그 결과, 여성노동력에 대한 수요가 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서도 크게 증가한다. '1만불에서 2만불'로 가는 시점에서 경제·산업·기술 구조의 변화가 여성친화적인 일자리를 증가시키는 데 그치지 않고(faster growth of female-oriented jobs), 고숙련여성에 대한 수요를 편향적으로 증가시키는 방향으로 변화함으로써(skill biased nature of female employment growth) 여성들이 기존의 남성지배적인 직종에 적극적으로 진출할 수 있는 기본적인 조건이 마련되어 간다. 이를 통해 여성의 경제활동참가율 제고뿐만 아니라 성별 직종분리의 완화, 여성의 사회적 지위의 향상 등이 이루어진다.

그러나, 이러한 변화는 단순히 여성을 더 선호하는 방향으로 경제산업기술 구조가 바뀌었기 때문만은 아니다. 이러한 변화는 단순히 경제가 여성친화적인 일자리를 많이 만들어내고, 여성친화적 숙련에 대한 수요를 증가시켰기 일어하는 현상은 아니다. 또한, 단순히 여성의 학력수준이 높아졌기 때문만도 아니다. 이러한 조건들은 충분조건일 뿐이다.

여성의 경제활동참가율 제고와 숙련직종에서의 여성 비율의 증가는 고학력 여성들을 중심으로 하여 이러한 기술 및 숙련 구조의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 환경과 정책의 정비가 있었기 때문에 가능하였다. 미국을 비롯한 많은 선진국들이 여성에 대한 수요 증가라는 변화에 직면하여 여성들이 매우 적극적이고 탄력적으로 대응할 수 있도록 환경을 정비하고 여건을 만들어주는 정책적인 노력을 경주함으로써 '1만불-2만불' 기간 중에 매우 높은

수준의 여성경제활동참가율 제고와 고숙련여성인력의 고숙련직위로의 진출이라는 성과를 확보한 것이다.

이는 바꾸어 이야기하면, 여성인력 특히 고숙련여성인력의 적극적인 노동시장 참가를 유도함으로써 경제구조의 변화가 요구하는 필요한 노동력을 공급했기 때문에 대부분의 선진 국가들이 10년 정도에 '1만불에서 2만불'로 1인당 국민소득이 증가할 수 있었다고 말할 수 있다.

즉, '1만불-2만불' 시점은 경제성장과 여성경제활동참가간의 상호작용이 매우 중요한 시기라고 할 수 있다. 특히, 우리나라의 경우 인구고령화가 급속히 진행되면서 노동력 부족이 조만간에 현실화될 것이다. 즉, 여성노동력 그것도 고학력 여성노동력의 적극적인 활용을 통해서 이러한 노동력 부족과 산업구조의 변화에 대응할 수 있어야 2만달러 수준의 국민소득을 조기에 달성할 수 있을 것이다.

이러한 경제발전과 여성의 경제활동참가간의 선순환 구조가 가능하기 위해서는 노동시장정책과 복지정책 등이 여성고용에 우호적인 경제적 인센티브를 창출할 수 있는 방향으로 가야 할 것이다. 즉, 2만달러 시대로 가는 과정에서 여성은 지속적인 발전을 위한 중요한 담지자(crucial agents of sustainable development)이고, 이를 위해서는 여성을 노동시장으로 끌어들이는 적극적인 정책적 노력이 필요하다는 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 2만불시대의 여성들의 경제활동참가의 변화 추이를 주요 선진국의 경험을 참고하여 검토하고, 이와 관련된 정책적 함의들을 도출해보고자 한다. 본 연구는 다음과 같이 구성되었다. 제2장에서는 여성의 노동시장 진입과 관련된 이론적 논의를 복지국가모델의 유형화라는 관점에서 정리하여 시장노동(market work)과 보살핌노동(care work)의 배분이라는 관점에서 여성의 경제활동참가의 분석틀을 제시한다. 제3장에서는 주요 선진국들이 1만달러에서 2만달러로 진입한 시기에 여성들이 경제활동에 참가하게

되는 방식과 그 배경 등을 분석하고, 부문별로 여성들이 진출하는 현황과 추이를 파악함으로써 우리에게 주는 시사점을 정리한다. 제4장과 제5장에서는 시장노동(market work)이라는 관점에서 여성들의 경제적 진출을 지원하는 노동시장 정책들을 분석하고, 제5장에서는 보살핌노동(care work)과 관련된 주요 정책들이 여성의 경제활동참가와 관련되어 가지는 정책적 함의를 도출하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 논의

제1절 여성경제활동에 대한 두 가지 접근방식

1. 신고전주의 노동경제학의 접근방식

로빈스(Robbins 1930) 이래로, 노동경제학에서는 개인이 노동을 공급하는 시간은 임금의 대체효과(substitution effect)와 소득효과(income effect)라는 상반되는 방향을 가진 두 가지 힘이 서로 상쇄된 결과라고 본다. 실질임금률의 상승은 여가시간을 더 비싼 것으로 만들어서 일하는 시간을 증가시킨다. 한편, 소득의 증가는 재화 뿐 아니라 여가시간에 대한 구매력을 향상시킨다. 일반적으로 학력수준이나 경력 같은 인적자본(Human Capital)의 양이 많을수록 노동시장참여가 높은 것은 임금효과라고 볼 수 있으며, 가족의 소득수준이 높을수록 노동력 공급이 감소하는 현상은 소득효과로 설명된다. 따라서 신고전주의 경제학이론의 전통 또는 인적자본이론의 틀 안에서 파악할 때, 노동시장에서 받을 수 있는 잠재적 임금(potential market wage)이 높을수록 여성의 노동력공급은 늘어나게 되고, 잠재적 임금은 학력과 경력 같은 인적자본의 양에 달려있게 되므로 고학력 여성일수록 경제활동참가율이 높아질 것으로 예상된다.

여성의 경제활동참여가 남성보다 적은 것은 여성의 출산과 양육, 가사노동 역할 때문이라고 본다. 출산이 여성의 경제활동참가를 제약하는 직접적인 이유는 육아가 어머니의 시간과 노력을 요구하는데 어머니의 시간은 제한되어

있기 때문이다. 신고전경제학의 분석틀에서 개인의 노동시간에 관한 의사결정의 규칙은 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장제안임금(market wage 또는 offered wage)의 비교로 요약된다. 의중임금을 상회하는 임금이 시장에서 제안될 때 일하게 된다는 것이다. 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등 그의 인적자본에 의해 크게 영향을 받는다. 이것은 노동하지 않을 경우 잃게 되는 기회비용이기도 하다. 유보임금은 주로 자산소득이나 다른 가족구성원의 임금에 의해 결정되고 교육수준과도 관련이 있는 것으로 여겨진다. 특히, 여성의 경우는 자녀의 수가 많거나 자녀의 나이가 어릴수록 유보임금이 높아지는 것으로 본다(Nakamura and Nakamura 1991). 이 이론에서는 출산과 양육이 왜 여성의 경제활동을 제약하는지에 대해서는 자녀가 비용을 수반하는 내구성 소비재와 같은 역할을 하기 때문이라고 한다(Becker 1960, 1965). 비용의 가장 중요한 부분은 어머니의 시간인데 이는 달리 말하면 여성의 기회비용이다 (Schultz 1974). 여성이 경제활동에 참여할 경우에는 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 하기 때문에 이 비용을 뺀 나머지가 취업여성의 "순 시장임금(net market wage)"이 된다. 따라서 어린 자녀를 양육해야 하는 여성의 유보임금은 그 만큼 높아질 수밖에 없다고 한다(Connelly 1992, Blau and Robins 1988, Klerman and Leibowitz 1990, Heckman 1974).

이러한 이론적 논의가 시사하는 바는 다른 조건이 일정하다면 경제활동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득이 많을수록, 그리고 나아가서는 보육서비스를 구매하는데 필요한 비용을 제외한 소득이 높을수록 가사노동이 임금노동을 대체할 가능성이 줄어든다는 것이다. 이러한 설명은 우리의 상식에 부합하는 함의를 전달할 뿐 아니라 개인을 단위로 하는 분석을 통해서 검증되어왔다.

그러나 이러한 노동경제학적인 설명이 여성의 경제활동과 출산·양육을 포함하는 행위양식에 대한 충분한 설명을 제공한다고 보기는 어렵다. 신고전경

제학의 분석틀에서 개인단위의 모든 선택행위는 유보임금과 시장임금을 상승 또는 하락시키는 요인들의 함수로 설명되므로 이 틀 자체 내에서는 설명하지 못하는 것이 없고 아무런 오류도 없다. 그러나 이 이론 틀에서는 양육에 들어가는 비용이나 여성의 시장임금수준 등이 왜 각 사회에서 다르게 나타나는지에 대한 관심은 포함될 여지가 별로 없으며, 여성의 유보임금을 결정하는 요인이 남성과는 다르게 구성되는 원인 등에 대해서도 설명해 주는 바가 없다. 이 모든 것들은 이 분석틀에서는 ‘주어진 조건 하에서’로 표현될 뿐이다.

2. 구조적 접근방식으로서의 페미니스트 복지국가론

사회현상에 대한 올바른 이해를 위해서는 ‘주어진 조건’에 대해서도 천착할 필요가 있다. 사회학에서 이것은 ‘행위’에 대비되는 개념으로서 ‘구조’에 대한 이해를 추구하는 것을 의미한다. 이러한 문제의식을 보다 현실적인 측면에서 다시 제기하기 위하여 국가 수준에서는 여성의 경제활동참가율과 출산율이 반비례하는 관계를 보이지 않는다는 점을 상기해보자. 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고 이 두 가지가 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 있다면, 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라진다고 볼 수 있다.

국가가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원체계의 성격을 평가하고 유형화하는 다양한 연구들이 이루어져왔다. 고티에(Gauthier, 1996)에 따르면, 국가의 양육지원체계와 여성경제활동지원체계는 인구의 증감현상과 이에 대한 국가의 태도, 경제의 조직원리와 경기의 변화, 그리고 무엇보다도 성역할의 분리 또는 성평등에 대한 사회적 합의의 수준에 영향을 받는다. 이러한 요인들에 주목하여 그녀는 출산장려주의모델(pro-natalist model; 프랑스), 전통적

인 성역할 분리를 강화하는 전통주의모델(pro-traditional model; 독일), 평등주의모델(pro-egalitarian model;스웨덴), 비개입주의모델(non-interventionist model;영국)을 구분하였다.

복지국가 가족정책의 젠더적 특성에 관한 체계적인 연구로서 루이스(Lewis, 1992), 올로프(Orloff, 1993), 세인즈베리(Sainsbury, 1994, 1996, 1999)로 이어지는 일련의 연구들이 기여한 바는 매우 크다. 이들의 연구는 모두 에스핑-앤더슨(Esping-Andersen)을 비롯한 주류 복지국가론이 탈상품화(decommodification)의 수준과 그 결과로 사회적으로 용인할만한 생활수준을 제공하는 정도를 근거로 복지국가를 분류한데 대한 여성주의적 비판에서 출발한다. 여성주의적 시각에서 볼 때, 탈상품화의 개념은 노동시장에 대한 종속으로부터 개인을 보호하는 정도, 즉 강제적인 노동으로부터 보호의 개념인데 이것이 문제가 되려면 먼저 노동시장에 접근가능해야 한다는 것이 전제되어야 한다. 이렇게 볼 때, 탈상품화의 개념은 여성이 배제된 개념이라는 것이다. 또한 주류 복지국가유형론은 사회적으로 용인할 만한 생활수준이라는 것이 개인에게 적용되는 것인지 가족에 적용되는 것인지 불분명하다(Sainsbury, 1999).

올로프(Orloff 1993)는 국가-시장간의 넥서스만을 볼 것이 아니라, 여성의 무급노동(unpaid work)에 주목하면서 국가-시장-가족의 관계를 파악할 것, 그리고 탈상품화에 더하여 노동(paid work)에 대한 접근성과 독립적인 가구를 형성할 수 있는 능력을 살펴볼 것을 주장하였다. 루이스(Lewis 1992; Lewis & Ostner 1991)는 여성이 사회보장체계 내에서 어떻게 다루어지는지, 사회서비스제공(특히 보육서비스)수준, 그리고 여성의 경제활동참여정도를 기준으로 다양한 수준의 남성부양자모델(strong, moderate, weak male-

breadwinner model)과 이중부양자모델(dual-breadwinner model)을 구분하였다.

세인즈베리(Sainsbury 1994, 1996, 1999)는 국가-시장-가족의 관계가 주요 분류근거이지만 여기에 더하여 성·가족 이데올로기의 중요성을 강조하였다. 그녀는 ① 사회적 권리가 ‘가족을 단위로 구성되는가(familialized)’ 아니면 ‘개인화되어있는가(individualized)’ ② 사회보장의 수급권이 전통적인 성별분업에 근거하는 정도, 즉, 여성은 carer로서 남성은 earner로서 수급하는 것인지 여부 ③ 보살핌노동(caring work)에 대한 국가 책임의 범위와 개입방식 ④ 임금노동에 대한 동등한 접근가능성이라는 네 가지 기준을 근거로 세 가지 ‘젠더정책의 레짐(Gender Policy Regimes)’을 분류하였다. 남성부양자체제(male-breadwinner regime)는 성별분업이 유지되는 사회에서 남성은 부양자로서 직접적인 복지수급자격을 갖고 여성은 피부양자로서 수혜자가 되는 모델이다. 따라서 결혼여부는 여성의 사회적 권리에 영향을 미치고, 여성은 노동시장에서 불리한 위치에 처한다. 성역할분리체제(seperate gender roles regime)는 성별분업이 유지된다는 점에서는 남성부양자모델과 같지만, 남성은 가족부양자로서, 여성은 보살핌제공자(caregiver)로서 각각 혜택을 받는 모델이다. 성역할공유체제(individual earner-carer regime)는 개인이 각각 소득자이자 보살핌제공자인 모델이다. 사회적 권리와 납세의의무가 가족이 아닌 개인에 달려있다. 따라서 결혼여부가 사회적 권리에 영향을 미치지 않으며, 자녀양육의 비용은 공공서비스와 수당을 통해서 사회가 공유한다.

페미니스트 시각으로 기존의 복지국가를 새롭게 들여다보는 이러한 유형화는 여성의 경제활동을 설명하는데 매우 유용하다. 즉 이러한 연구들은 국가가 제공하는 양육지원과 가족복지의 체계에 따라서 여성의 경제활동과 출산이 상호 대체하는 수준이 결정된다는 가설을 검증하는 기본 틀을 제공한다. 예컨대, 에스핑-엔더슨은 노르웨이와 스웨덴을 사회민주주의 모델로 묶었지만, 세인즈베리(1999)의 분류기준에 따르면 이들 국가의 차이는 분명하다. 노르웨이는 소득보장제도나 세금제도가 가족구성여부에 따라 다른 혜택을 제공하도록

되어있고 보육서비스체계가 뒤져있으며 아동수당이나 모성수당이 가족구성원의 수에 따라 달라지도록 설계되어있다는 점에서 스웨덴이나 덴마크와 같은 스칸디나비아 국가들과는 확연히 구분된다.

메이어 등(Meyer et. al. 1999, 2001)은 이러한 이론적인 연구들을 경험적으로 검증하였다. EU 또는 OECD국가들의 공보육체계와 모성휴가제도, 양육수당과 가족에 대한 세제혜택 등의 제도가 어린 자녀를 둔 여성의 고용율에 미치는 영향, 그리고 자녀가 있는 여성과 없는 여성간의 고용율의 차이에 미치는 영향에 대한 경험적인 연구는 세인즈베리(1999)의 가설을 뒷받침하는 결과를 나타내었다. 공보육체계와 강한 모성휴가제도를 가지고 있는 스웨덴이나 덴마크의 경우 자녀를 둔 여성의 경제활동을 촉진하는 효과가 확실하다. 네덜란드나 노르웨이는 강력한 소득보장제도를 가지고 있으면서 수당이나 세제를 통해서 여성의 양육노동에 대한 보상을 하는 경우로 여성(어머니)의 경제활동참가율은 상대적으로 낮아진다. 미국과 같이 공보육도 미비하고 보살핌노동에 대한 보상도 없는 국가의 경우 여성의 노동시장참가가 피할 수 없는 선택(employment-forcing)이 되기 때문에 전체 여성의 경제활동참가율은 높아지지만 자녀가 있는 여성과 없는 여성간의 경제활동참가율의 차이가 크게 나타나게 된다고 한다(Meyer et. al., 1999, 2001).

제2절 페미니스트 시각의 비판적 재구성

한편으로는 복지국가가 여성에게 제공하는 가능성에 주목하고(Hernes, 1987) 여성의 정치적 행위능력을 강조함으로써(Gordon 1988; Skocpol 1992) 복지국가 전반에 대한 평면적인 비판적 시각에서 벗어나고, 다른 한편으로는 기존의 주류복지국가론의 남성 편향적인 시각에 대한 비판의 논리를 정교화하면서 페미니스트 이론가들은 복지국가에 대한 비교연구를 발전시켰다.

남성적 주류이론의 시각으로 본 복지국가의 유형화 역시 필연적으로 여성의 경험을 배제한 결론에 다다를 수밖에 없다. 복지국가들의 특성에서 공통점과 차이점을 발견해내고 이런 특성들을 초래하는 기제를 밝힌 가장 대표적인 주류이론은 에스핑-앤더슨(Esping-Andersen)의 연구이므로 이에 대한 비판적 논의가 많았다. 에스핑-앤더슨(1990)에 있어서 복지국가의 성격을 규정하는 가장 기본이 되는 개념은 ‘탈상품화(decommodification)’이다. 그에 따르면 사회적 권리의 질은 ‘시장(market)의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도’에 따라 결정된다. 달리 말하자면 이것은 개인(또는 가족)이 노동시장 참여와 상관없이 일정수준의 삶의 질을 누릴 수 있는 정도이다.

‘탈상품화 개념’에 대한 페미니스트 비판의 핵심은 두 가지이다. 첫째, ‘시장의 힘으로부터의 자유’라는 개념은 이미 임금노동을 전제로 하는 것이므로 기본적으로 임금노동자로 정의되지 않는 대다수 여성의 경험이 배제된 개념이다. ‘시장에의 의존으로부터 독립’이라는 개념 자체가 여성들의 비시장노동, 무급노동으로서의 가사노동에 대해서 간과하고 있으며, 많은 여성들이 자신의 노동력을 상품화할 수 없는 현실에 놓여있다는 사실이 간과되고 있다(Orloff, 1993; Sainsbury, 1999:3; 이혜경·홍승아 2003). 요컨대, 에스핑-앤더슨의 ‘탈상품화론’은 ‘남성노동자의’ 탈상품화일 뿐이다(이혜경·홍승아, 2003 : 174 - 175)). 둘째로 ‘사회적으로 용인될 만한 생활수준’을 보장한다고 하는데 이것이 ‘개인’에게 적용되는 것인지 아니면 ‘가족’에게 적용되는 것인지 불분명하다는 것이다(Sainsbury, 1999). 모든 개인의 시민권을 인정하고 노동시장참여와 상관없이 일정한 정도 이상의 삶의 질을 누릴 수 있게 한다는 것과 가족을 경제와 사회의 단위로 하여 가족구성원은 임금노동자인 남성이장을 통해서 삶의 질을 보장받는 것은 이론적으로나 경험적으로나 매우 다르다.

에스핑-앤더슨의 ‘탈상품화’ 개념에 대한 가장 직접적인 비판과 대안 제시는 올로프에 의해 이루어졌다(Orloff, 1993). 그녀는 에스핑-앤더슨의 복지국

가 유형론의 세 차원에 대하여 성관점을 통합시켜 수정하고 ‘여성의 유급노동에의 접근권’과 ‘독립적인 가구를 구성할 수 있는 가능성’이라는 두 차원을 추가하였다. 올로프가 제시한 ‘유급노동에의 접근권’은 성통합적인 복지국가론을 재구성하려는 전략에서 볼 때 결정적으로 중요한 기여라고 판단된다.

복지국가이론에 대한 페미니스트의 기여는 남성편향적인 주류 시각으로 볼 때는 포착되지 않는 시민권 개념의 배제적인 성격을 드러내었다는 데서 가장 큰 의의를 발견할 수 있다. ‘탈상품화’는 복지국가의 성격을 가늠하는 중요한 잣대이지만 이 기준 만을 가지고 복지국가를 들여다본다면 한 쪽 측면에서만 바라보는 것이 되므로 왜곡된 이론을 산출해 낼 수 있다. 탈상품화 정도라는 개념은 틀린 개념은 아니지만 부족한 개념이므로 전체를 조망할 수 있는 보완적인 개념이 필요하다는 점이 페미니스트들의 문제제기이다.

자신의 이론에 대한 페미니스트 비판을 적극적으로 수용하여 에스핑-앤더슨은 ‘탈가족화전략(de-familisation)’이라는 새로운 개념을 추가적으로 제시하였다. 탈가족화란 가족의 복지와 부양의무를 얼마나 완화시킬 수 있는가의 정도를 의미하는데, 이것은 여성에게 자신의 노동력을 상품화시키기 위한 전제 조건이 된다. 에스핑-앤더슨은 이 개념의 측정기준으로 보육서비스 제공, 아동수당, 모성/부성휴가수준을 제시하였다 (이혜경·홍승아, 2003).

에스핑-앤더슨의 ‘탈가족화’ 개념은 여성의 무급노동의 경험을 반영하는 분석틀로서 그의 이론의 중요한 진전이라고 볼 수 있으나 다음 두 가지 점에서 아직은 불완전한 상태라고 생각된다. 첫째, 탈가족화는 곧 바로 여성의 경제적 독립성이나 유급노동에의 접근을 보장하는 것이 아니라는 점에서 여성의 경험을 반영하기에 충분한 개념이 아니다. 즉, 탈가족화 개념에도 불구하고 여전히 여성의 유급노동에의 접근권 개념은 독자적인 유용성이 있어 보인다. 둘째, 그가 탈가족화를 위하여 필요하다고 제시한 세 가지 제도적 장치들은 여성의 보살핌노동의 전담여부와 그 가치 평가라는 측면, 그리고 그 결과 나

타나는 성별분업양상이라는 측면에서 매우 다른 의미를 갖는 제도적 장치들이다. 페미니스트들은 보육서비스의 제공과 아동수당의 지급이 각각 여성의 삶과 성별분업양상에 미치는 영향이 다르다는 점을 주지하고 있으며 복지국가의 전략이라는 측면에서도 분명히 구분하고 있는 개념이다. 요컨대, 탈가족화 개념만으로는 여성의 경험을 반영하기에 불충분할 뿐 아니라, 그 자체로 분화되어야 할 개념이다.

새로운 시각의 도입으로 복지국가의 성격, 공통점과 차이점을 밝히는 연구들이 더욱 풍성해졌다. 주류 이론에서 제시한 유형화는 남성들의 생활양식을 반영한다는 제한적인 의미에서만 현실을 설명한다. 부분적으로는 임금근로를 수행하면서 가족 내 보살핌노동을 전담하는 여성의 현실은 주류이론의 유형화로는 파악되지 않는다. 이러한 시각은 복지국가 위기의 원인을 진단하는 데서나 이에 근거하여 복지국가의 재편을 논의하는 맥락에서도 중요한 시사점을 제공한다. 생계부양자의 소득활동 중단 위험을 보완하는 형태의 복지제도는 이미 효력을 상실한 구젠더질서에 근거한 프로그램이다. 페미니스트들은 변화하는 젠더질서를 반영하는 새로운 복지국가의 비전을 제시하였다.

이러한 중요한 기여에도 불구하고 페미니스트의 복지국가 연구에 미흡한 부분이 없는 것은 아니다. 새로운 시각을 적용하는 과정에 있어서 페미니스트들이 취한 방법론은 두 가지 점에서 적합하지 않아 보인다.

첫째, 페미니스트는 복지국가를 들여다보는 분석틀, 즉 유형화의 기준으로 ‘성별분업정도(또는 성별분업양식)’에 주로 의존하고 있는데, 이 때 ‘여성이 어느 정도나 임금노동자로 정의 되는가’ 보다는 ‘누가 보살핌노동을 담당하느냐’에 집중한다. 루이즈와 세인즈베리, 크롬튼과 고닉 등 복지국가 유형론을 제시한 대부분의 연구들은 여성이 무급노동 즉 보살핌노동을 얼마나 배타적으로 전담하고 있는가와 보살핌노동이 국가로부터 직접적으로 가치평가되고 보상되는가의 여부를 중심으로 유형화를 하고 있다는 사실을 발견할 수 있다.

예컨대, 세인즈베리(1999:78)가 제시한 유형화의 기준에는 사회적 권리가 혼인상태에 영향을 받는지 여부나 여성의 유급노동에 대한 접근권 등이 포함되어있기는 하지만 다른 두 가지 중요한 기준은 양육자로서의 여성의 권리나 양육에 대한 국가의 책임범위 등이어서 이 부분에 대한 가중치가 크다고 볼 수 있고, 결과적으로 제시하는 부양자모델 대 개인모델, 또는 성역할 분리모델을 포함시킨 세 가지 레짐의 구분에서 나타나는 바, 그녀의 고민은 여성의 무급노동(양육노동)의 전담여부와 그 가치의 평가방식으로 귀결되는 듯하다. 김혜경(2003:35)이 정리한 최근의 유형화에서도 여성의 취업형태를 한 축으로 고려하기는 하지만 포커스는 양육책임자가 누구인가와 양육의 대체방식에 맞추어진다.

두 번째 페미니스트 복지국가론의 한계는 이들의 유형화가 연역적 방식으로 도출된 이념형(ideal type)을 제시하는데 그치고 있다는 데 있다. 젠더복지체계를 유형화하는 적절한 연구방법은 국가별 복지제도의 특성과 이러한 제도가 도출되기까지 여성과 남성 간, 노동과 자본 간의 권력관계에 천착하는 것이다. 그렇지 않고 거꾸로 유형을 설정하고 거기에 맞는 특성을 정리해 내는 연구방식의 유용성은 크지 않다. 이념형적인 접근이라는 것은 이념형의 전형적인 특성에 부합하는 특성과 그렇지 않은 특성들을 구분해내는데 필요한 도구일 뿐이다.

성별분업양식을 기준으로 새로운 유형론을 제시하고는 있지만 ‘탈상품화’ 개념에 비견될만한, 분석을 이끌어 나갈 수 있는 개념적인 도구는 뚜렷이 발견되지 않는다. 성별분업양식은 그 자체로 유형을 나누는 기준이지 각각의 레짐에 도달하게 하는 개념적인 도구라고 할 수는 없다. ‘탈가족화’는 앞서 논의한대로 여성의 경험을 반영할 수 있는 충분한 개념이 아니다. 올로프(Orloff, 1993)의 ‘유급노동에의 접근권’이라는 개념이 제시되고 있기는 하지만, 아쉽게도 ‘유급노동에의 접근권’을 기준으로 한 분석적인 연구는 이어지지 않고 있

다. 그러나 복지국가에 대한 페미니스트의 대안적 분석틀을 구성하는 실마리는 ‘탈가족화’나 ‘유급노동에의 접근권’같은 개념에서 찾아져야 할 것이다.

성에 대해 미분화된 시각 또는 여성의 경험을 간과하는 분석틀을 수정하는 포괄적인 분석틀은 다음과 같은 차원을 분석적으로 구분하면서 이론의 완결성을 기할 수 있다고 본다. 첫째, 유급노동과 무급노동의 구분이다. 노동시장에서의 임금노동 그리고 가정에서의 무급양육노동은 동시에, 그러나 분석적으로 구분해서 다루어져야한다. 그러나 유급노동은 남성의 노동으로 무급노동은 여성의 노동으로 사전적으로 전제되어 분석될 필요는 없다. 현재 남성의 경험과 여성의 경험을 이 틀에 비추어서 봄으로써 자연스럽게 그 특성이 대비되어 나타날 것이다.

둘째, 시민권적 권리의 차원이 접근권과 자유, 즉 적극적 권리와 소극적 권리로 구분되어 살피질 필요가 있다. 접근권은 유급노동이나 무급양육노동에 대한 적극적인 권리를 표현하고자 하는 개념이다. 유급노동에 접근할 수 있는 권리는 ‘노동권’으로, 무급의 보살핌노동에 대한 권리는 ‘부모권’ 또는 ‘양육권’으로 명명하였다. 소극적 권리는 유급노동이나 무급양육노동을 강제적으로 하지 않을 수 있는 권리를 표현하고자 하는 차원이다. 유급노동, 즉, 시장의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도가 ‘탈상품화’로 개념화되고, 무급양육노동, 즉, 가부장제의 힘으로부터 자유로울 수 있는 정도는 ‘탈가족화’로 개념화할 수 있겠다.

앞 장에서 필자는 에스핑-앤더슨의 ‘탈가족화’개념이 미분화된 개념이라고 지적하였는데, 이것은 그의 이 개념이 부모권(또는 양육권)이라는 적극적인 권리의 측면과 가족적 의무나 관련된 노동으로부터의 자유라는 소극적 권리의 측면이 구분되지 않은 상태이기 때문이다. 예컨대, 양육수당이나 유급양육휴가와 같은 제도는 자녀양육에 대한 부모의 적극적인 권리를 지원하는 제도이다. 다른 한편, 보육서비스나 노인 케어서비스의 확충 등을 통한 보살핌노

동의 사회화는 탈가족화전략으로 이해될 수 있다.

<표 II-1> 성에 대해 미분화된 시각을 수정하는 포괄적인 분석틀

		권리의 차원	
		적극적권리	소극적권리
노동의 종류	유급노동	노동권	탈상품화
	무급(보살핌)노동	부모권	탈가족화

제3절 시장노동과 보살핌노동의 배분: welfare-employment regime

성의 관점을 통합하여 비교연구를 수행할 때, 기존의 주류 복지국가 유형론에 따른 분류결과와는 다른 결과가 나타날 수 있다는 연구들이 제시되어왔다. 예컨대, 노르웨이는 남성노동자에 대해서 볼 때는 전형적인 사민주의적 복지국가(social democratic welfare states)에 속하지만 성별분업 양식을 살펴보면 여성의 양육역할이 비교적 분명하고 가족을 단위로 하는 경제와 조세제도가 자리잡은 국가로서 그 특성이 사민주의적 복지국가로 분류되는 핀란드, 스웨덴 등과는 뚜렷한 차이를 나타낸다는 것이다(Sainsbury, 1999).

루이즈와 오스트너(Lewis & Ostner, 1992)는 성별분업에 기반한 대안적인 복지국가 유형론을 제안하였다. 그녀들의 연구에서 유형화의 기준은 크게 세 가지로, 여성이 사회보장체계 내에서 어떻게 다루어지는지, 사회서비스 제공 수준(특히 보육), 그리고 여성의 노동시장참여수준 등이었다. 이러한 기준으로 복지국가의 유형을 강한 남성생계부양자 모형에서부터 약한 남성생계부양자 모형, 그리고 이중 생계부양자 모형으로 구분하였다(strong, moderate, weak male-breadwinner model & dual-breadwinner model). 루이즈(Lewis)의 1997년 연구에서는 무급노동이 어떻게 가치평가 되는가와 무급노동이 남녀간에 얼마나 분담되는가에 초점이 맞추어지기도 했다.

세인즈베리(Sainsbury 1999:78)는 가장 널리 인용되는 페미니스트 복지국가 유형론을 제시하였다. 그녀는 남성부양자레짐(male-breadwinner regime), 성역할분리레짐(separate gender roles regime), 그리고 부양-양육자레짐(individual earner-carer regime)을 이념형적으로 구분하였다. 남성생계부양자레짐에서 성별분업은 매우 분명하다. 혼인상태는 여성의 사회적 권리에 중요한 영향을 미친다. 남성은 부양자로 직접적인 복지수급자격을 가지나 여성은 피부양자의 자격으로 복지수혜의 대상이 된다. 즉, 사회보장은 임금노동자의 가족부양능력 단절에 대한 보호를 중심으로 이루어진다. 성역할분리 레짐에서 남성은 가족부양자로서, 여성은 보살핌제공자(care-giver)로서 혜택을 각각 받는다. 노동시장은 남성중심으로 이루어지고, 여성은 결혼여부와 관련 없이 보살핌노동(care work)에 대해서 양육수당(childcare allowance)등의 형태로 국가로부터 보상을 받는다. 개인이 각각 부양자이면서 동시에 양육자인 레짐에서는 성역할이 공유된다. 사회적 권리와 납세의무가 가족이 아닌 개인 단위로 이루어지며, 사회적 권리에 결혼여부가 영향을 미치지 않는다. 자녀양육에 들어가는 비용은 공공서비스와 수당으로 공유된다.

세인즈베리의 이러한 이념형적인 구분은 다음과 같은 몇 가지 기준에 의한 분류로 이해된다. 첫째, 권리가 개인에게 있는지 가족단위로 있는지, 즉, 권리가 혼인상태에 영향을 받는지. 둘째, 수급권이 전통적인 성별분업에 근거하는 정도, 즉 여성이 양육자로서 사회적 권리를 갖는 것인지 아니면 소득자로서 권리를 갖는 것인지. 셋째, 양육을 비롯한 보살핌요구에 대하여 국가 책임의 범위는 어떻게 설정되었는지. 넷째, 여성의 유급 노동에 대한 접근권은 어느 정도인지.

이 이외에도 많은 페미니스트 이론가들이 다양한 복지국가 유형론을 제시하였는데(Crompton, 1999; Gornick, 2002; 김혜경 2003:35), 이 때 유형화의 주된 기준은 젠더분업의 정도(전통적 젠더분업과 미약한 젠더분업)라고 볼 수

있다. 구체적인 분류의 축은 여성취업의 형태(전일제 혹은 시간제)와 보육의 형태(공공보육 혹은 시장구매보육)로서 다음과 같이 다섯 가지 유형으로 요약된다: ① 남성부양자모델: 남성부양자-여성양육자 ② 남성부양자모델의 변형: 이인소득자-여성시간제노동자 ③ 이인소득자/대체양육자 모델 I: 이인소득자-국가양육 ④ 이인소득자/대체양육자 모델 II: 이인소득자-시장양육 ⑤ 성평등모델: 이인소득자-이인양육자.

(연속선)				
<=====>				
전통적 젠더분업			미약한 젠더분업	
I 유형: 남성부양자 모델	II 유형: 남성부양자 모델의 일부변형	III 유형: 이인소득자/ 대체양육자 모델		IV 유형: 성평등모델
남성부양자/ 여성양육자체제	이인소득자/ 여성시간제노동자체제	이인소득자/ 국가양육자체제	이인소득자/ 시장양육자체제	이인 소득자/ 이인양육자체제
	영국, 독일 네덜란드,	핀란드	미국, (영국)	

복지국가 재편론에 페미니스트 시각이 주는 시사점은 이들의 복지국가 위기에 대한 특유의 진단에 근거하는 것이다. 페미니스트적 시각으로 볼 때, 복지국가 위기의 뿌리는 가족임금제(family wage)의 이상에 구현되어있는 구젠더질서의 붕괴이다(Fraser, 2000:1). 즉, 구젠더질서란 남성가장과 아내, 자녀로 구성된 가족을 전제로, 남성 가장의 소득활동을 통해서 아내와 자녀를 부양한다는 개념이다. 산업시대의 복지국가는 구젠더질서를 기초로 ① 노동자를 보호하기위한 프로그램(생계부양자의 임금소득 중단에 대한 보호) ② 전업주부여성을 직접 지원하는 프로그램 ③ ‘잔여그룹’ 지원(자산심사에 따른 빈곤

층 지원)으로 구성된 복지프로그램을 운영하였다. 그러나 구젠더질서가 더 이상 성립하지 않는 만큼 이에 근거한 복지프로그램도 유용성을 다하였다고 볼 수밖에 없다.

고용의 불확실성이 증가하고 가족형태가 다양화하는 새로운 세계는 더 이상 가족임금의 세계가 아닌, 사람들을 불확실성으로부터 보호해주는 복지국가를 요구한다(Fraser 2000). 보수주의자들은 후기산업사회의 복지국가를 구젠더질서를 복귀시키고 강화하는 방식으로 재편하려고 하지만, 이것은 가능하지 않다.

프레이저(Fraser, 2000:1-27)는 복지국가는 새로운 젠더질서를 지원하는 복지국가로 재편되어야한다고 주장하면서 대안으로서의 모형을 제시한다. 첫 번째 가능한 모형은 보편적 생계부양자 모형(universal breadwinner model)이다. 미국의 페미니스트와 자유주의자들과 친화적인 모형으로 여성고용확대를 통해 성평등(gender equity)을 추구한다. 이 때 국가의 역할은 '보육'과 같이 여성의 취업을 가능하게 해주는 서비스를 제공하는 것이다. 작업장 혁신을 통해 차별과 성희롱(harassment)을 제거하는 것이 중요한 과제가 된다. 보살핌노동(care work)은 가족에서부터 시장과 국가로 옮겨간다. 둘째, 보살핌제공자 동격모형(Caregiver Parity model)은 서유럽 페미니스트와 사민주의자와 친화적이라고 한다. 양육수당과 같은 제도를 통해서 국가가 보살핌노동에 대한 보상을 한다. 전일제고용, 전일제보살핌노동, 시간제고용과 시간제보살핌노동의 결합 중 선택 가능해야하고 어떤 유형을 선택하든 불이익이 없어야한다. 그러려면 양육수당의 액수가 충분해야한다. 이러한 모형은 지금까지 페미니스트 이념의 결과 자연스럽게 도출되는 대안이며, 차이-평등의 오랜 딜레마에서 '차이'전략의 옹호자와 평등주의자 간의 전략적인 차이를 극복하지 못한 대안이다.

프레이저가 제안하는 바, 차이와 평등의 딜레마를 넘어서는 이상적인 모델

은 보편적 양육자 모형(universal caregiver model)이다. 남성의 역할을 표준으로 삼아 여성들이 남성들과 유사한 생활양식을 갖게 되는 것을 지향하는 것이 아니라, 남성들이 여성의 생활양식을 지향하는 것이다. 즉 누구나 보살핌제공자(caregiver)가 되는 것을 지향한다(Fraser 2000). 후기산업사회 복지국가에서 성평등을 성취하려면 기존의 젠더질서를 지탱하는 구조를 무너뜨리고 보살핌노동을 마땅히 고려하는 새로운 젠더질서를 확립해나가야 한다는 것이다.

가정과 노동시장에서 이루어지는 성별분업모델에 관한 기존의 논의는 다음과 같이 요약해 볼 수 있다. 이러한 성별분업 모델을 구분해내는 두 가지 기준은 시장노동(market work)과 보살핌노동(care work)의 담당자가 누구인가 하는 점과 보살핌노동이 사회화된 정도가 될 것이다.

첫 번째 모델은 시장노동과 보살핌노동의 성별분업이 분명하면서 보살핌노동의 사회화는 이루어지지 않은 경우이다. 남성이 생계를 부양하고 여성이 보살핌노동을 담당하는 모델이다. 여성이 생애기간 중 일시적으로 노동시장에 참여할 수 있지만 기본적으로 보살핌노동을 담당하는 것으로 간주되므로 이것도 남성생계부양자모델의 하위유형이라고 볼 수 있다.

두 번째 모델은 시장노동과 보살핌노동의 성별분업이 분명하지만 보살핌노동의 사회화는 일정 정도 이루어진 경우이다. 이 모델의 하위유형으로 첫째 1.5 소득자 모델을 들 수 있다. 남성은 전일제노동을 하고 여성은 시간제로 노동시장에 참여하면서 가족 내에서는 보살핌노동을 담당하는 가족유형이 보편적인 것으로 받아들여지는 사회를 상정하는 것이다. 이 때 보살핌노동을 대체할 서비스의 일부는 시장에서 구매되거나 국가에 의해서 제공될 수 있으나 기본적으로 보살핌노동의 담당자는 여성인 것으로 간주된다. 이러한 모델의 두 번째 하위유형은 여성이 전일제노동에 참여하면서 보살핌노동의 책임도 지는 경우이다. 두 가지 하위유형을 포함하여 이 모델은 보살핌노동이 여성과

국가 또는 여성과 시장구매의 조합으로만 이루어진다는 특징을 갖는다. 보살핌노동의 사회화는 일정부분 이루어지지만 엄격한 성별분업체계에 있어서는 변화가 거의 없는 경우라고 할 수 있다.

세 번째 모델은 남성과 여성이 모두 소득활동에 참여하면서 보살핌노동도 함께 나누는 것을 가정하는 모델이 있다. 이 경우도 보살핌노동의 일부는 시장에서 구매된 서비스로 대체하거나 국가가 제공하는 복지서비스로 대체된다. 따라서 이 경우는 시장노동과 보살핌노동의 성별분업이 사라지고(또는 적어도 약화되고) 보살핌노동의 사회화도 진전된 사회를 상정한다.

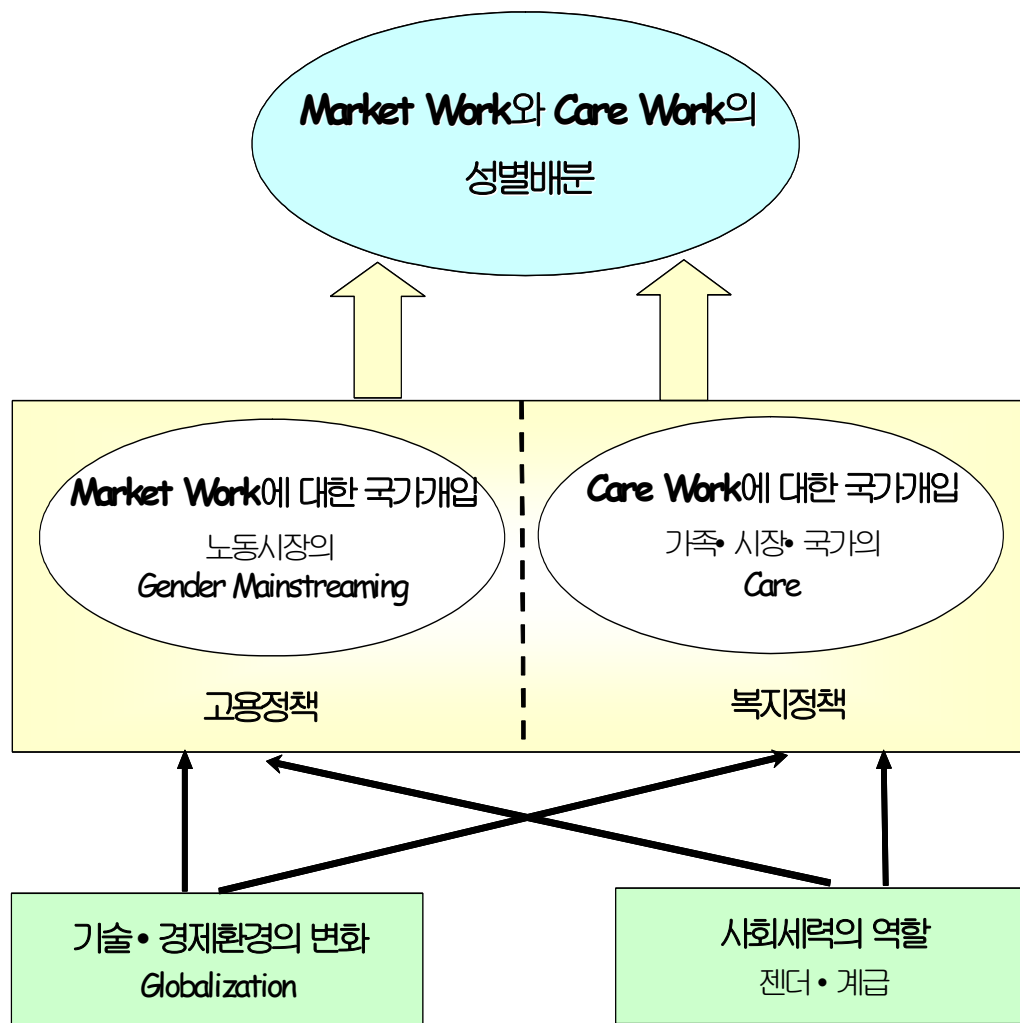
제4절 분석틀

본 연구는 다음과 같은 분석틀 속에서 분석대상에 포함된 선진 9개국 여성 경제활동의 수준을 비교분석하고자 한다.

여성이 경제활동에 얼마나 참여하고 노동시장에서 어떤 역할을 담당하고 있는가 하는 것은 한 사회의 ‘시장노동과 보살핌노동의 성별배분’이 표출되는 한 양식이다.

시장노동과 보살핌노동의 성별분업에 영향을 미치는 제도나 국가정책은 고용정책과 복지정책 등의 영향을 받게 된다. 예컨대 노동시장의 성평등을 추구하고 차별을 없애려는 노력을 담은 고용정책이나 보살핌노동의 사회화를 진전시키기 위한 복지정책은 결국 시장노동과 보살핌노동의 성별분업양식을 결정하는 국가의 성격을 보여주는 것이다.

한편 이러한 국가의 성격은 경제 환경의 변화나 기술수준의 변화와 같은 여건의 변화와 젠더와 계급을 중심축으로 한 사회세력들의 역할, 즉 이들의 이해관계의 대립과 동맹에 따라 결정될 것이다.



Ⅲ. 여성노동의 국가별 특성과 변화

이 장에서는 먼저 분석대상에 포함되는 선진 9개국의 여성노동시장의 특성을 살펴본다. 자료가 허락하는 한도 내에서 이들 국가가 1인당 GDP 1만 불에서 2만 불로의 성장을 이루어낸 시점의 여성노동시장의 변화를 살펴보고 이것이 여의치 않은 경우는 주로 1980년대를 중심으로 변화의 양상을 비교해 볼 것이다. 특별한 경우에는 입수 가능한 최근자료에 근거한 분석이 이루어질 수도 있다.

먼저 제1절에서는 경제성장과 여성고용의 관련성에 관한 기본적인 지표들을 살펴보고 이를 설명하는 가설들을 정리한다. 제2절에서는 여성고용율의 변화를 설명하는 가설들을 검토하기 위하여 여러 가지 통계지표에 근거해서 매개변수가 되는 노동시장지표들을 기술한다. 제3절에서는 개별 국가의 마이크로데이터를 분석하여 여성 경제활동의 결정요인과 그 변화를 살펴본다. 제4절은 각국 여성노동자의 산업·직업별 분포를 살펴본다. 제5절은 이상의 분석 결과를 요약하고 여성노동시장의 특성에 대한 유형화를 시도한다.

제1절 GDP 증가와 여성 고용율: 가설들

1. GDP 증가와 여성 고용율의 관련성

한 국가의 GDP 증가와 여성 고용율(employment-population ratio)^{주1)}간에

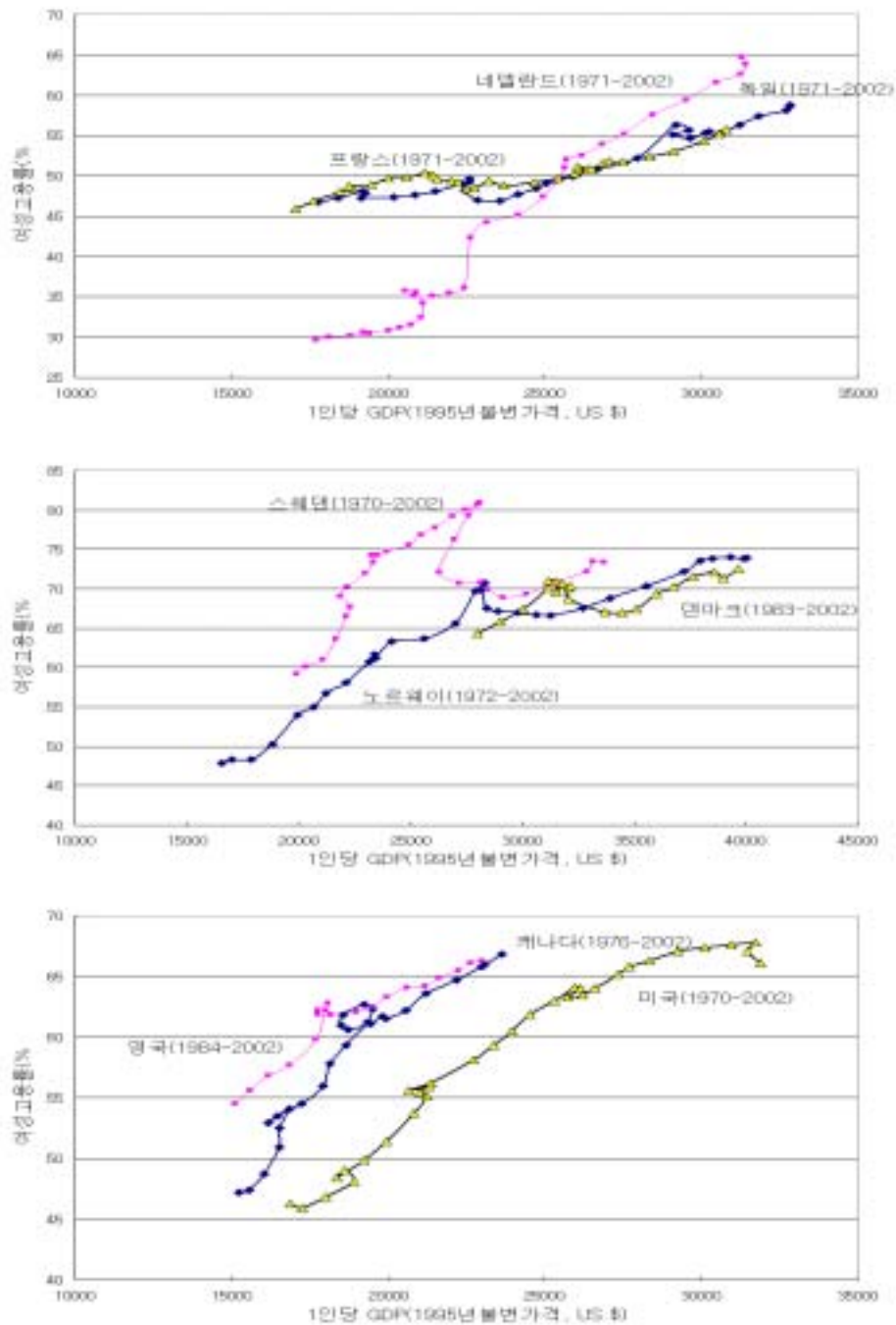
주1) 고용율 또는 유업율(유업자비율)이라고도 함. 이것은 전체 생산가능인구(15-64세) 중에

는 어떤 관련성이 있는가? 일반적으로 경제발전(GDP 증가)과 여성의 경제활동 간의 관계는 U자 형태로 나타난다는 연구들이 있다(Sinha 1965; Durand 1975; Ckark et.al. 2003). 그런데 이 때 U자형 관계에서 바닥을 치는 시점이 산업화의 초기이기 때문에 1인당 GDP가 1만 달러에서 2만 달러로 넘어가는 시점을 살펴볼 때에는 GDP의 증가와 여성 고용의 증가는 비례관계에 있는 것으로 관찰된다. 이것은 본 연구의 분석대상인 선진 9개국의 경우에 한결같이 나타나는 현상이다(<그림 III-1> 참조).

GDP의 증가가 여성의 고용율을 높인다고 볼 수 있는가? 즉 경제발전이 여성노동에 대한 수요를 창출하는가? 아니면 여성노동의 확대가 GDP의 증가에 기여하는가? 즉 노동력의 공급량 증가, 특히 고학력 여성의 노동공급 증가가 보다 경쟁적인 노동시장을 형성하고 생산성을 증가시켜 GDP 증가에 기여하는가? 이 두 가지 설명은 각각 가능성이 있어 보이지만 이 그래프만 가지고 GDP의 증가와 여성고용의 증가 간에 어떤 인과적인 관련성이 있다고 결론내리기는 아직 어렵다. 그러나 두 변수간의 높은 상관관계는 분명히 드러나고 있다.

서 취업자가 차지하는 비율을 가리키는 것으로 취업자와 실업자를 합한 경제활동참가율과는 다른 개념이다. OECD 국가들에서는 경제활동참가율보다 고용율 개념을 더 많이 사용하며, 특히 과거의 실태를 알려주는 통계수치로는 경제활동참가율의 입수가 어려웠기 때문에 고용율 지표를 사용하였다.

[그림 III-1[1인당 GDP와 여성고용율의 관련성

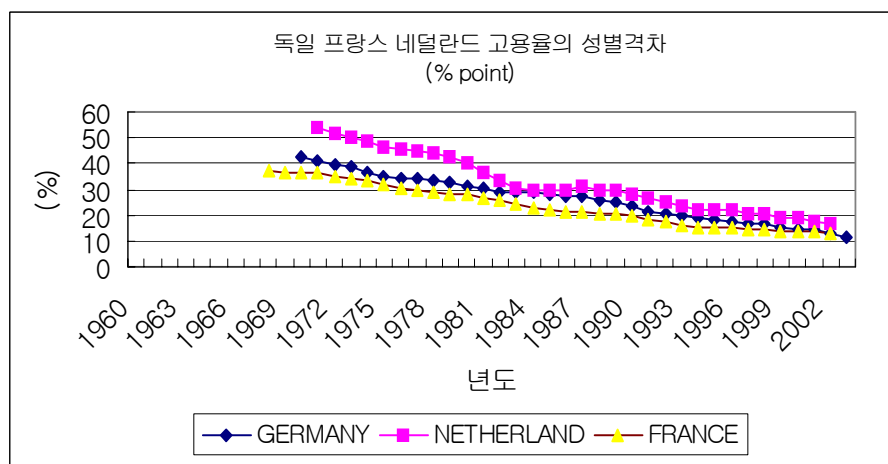
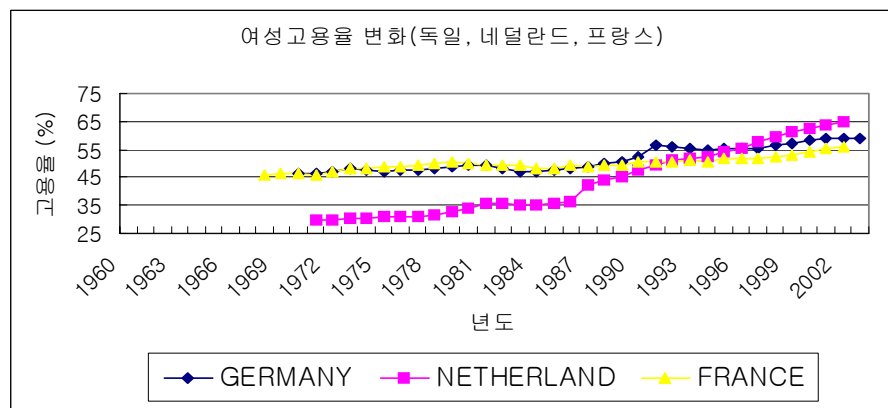
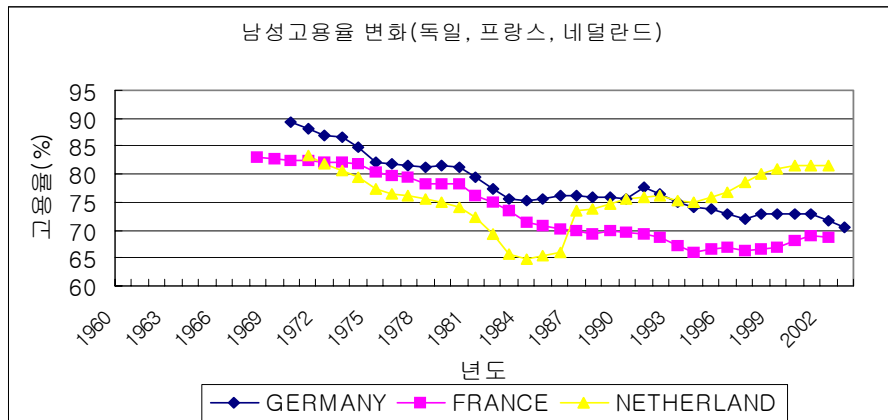


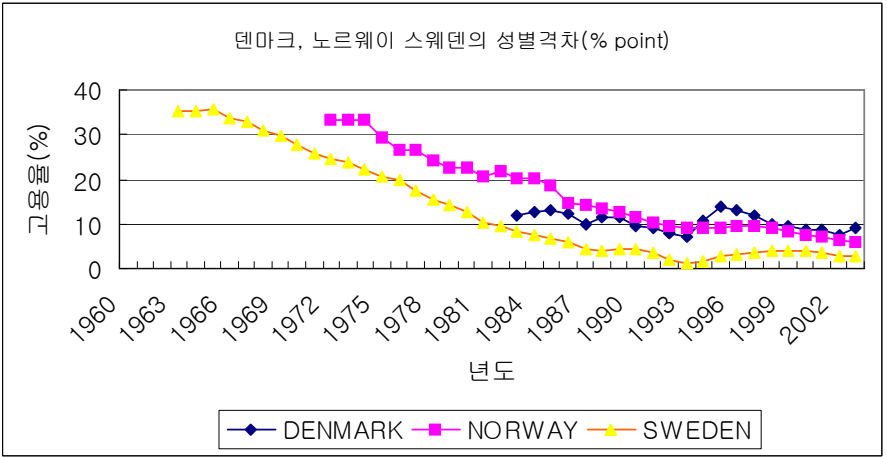
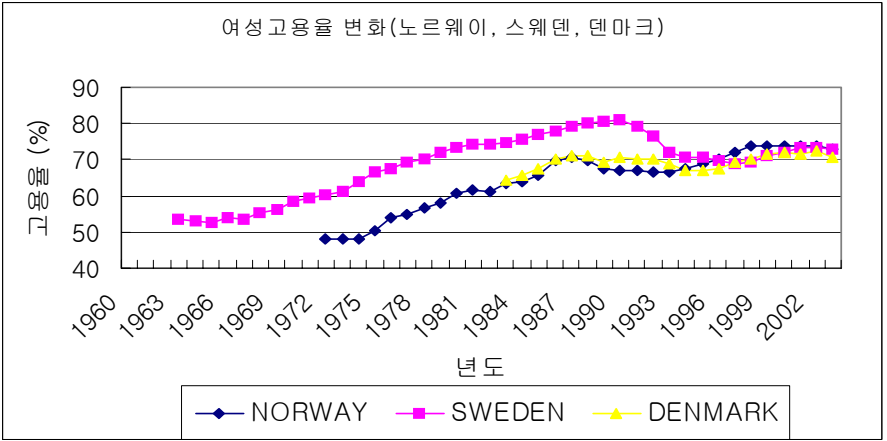
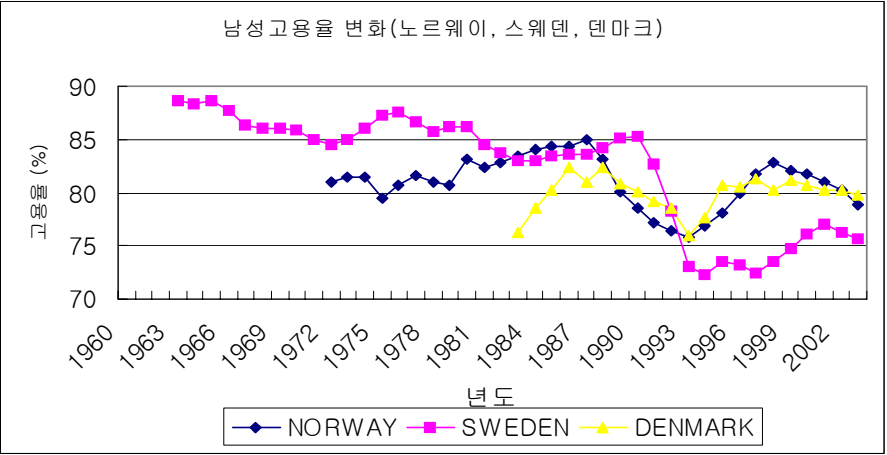
2. GDP 증가와 여성 고용율의 관련성을 설명하는 가설들

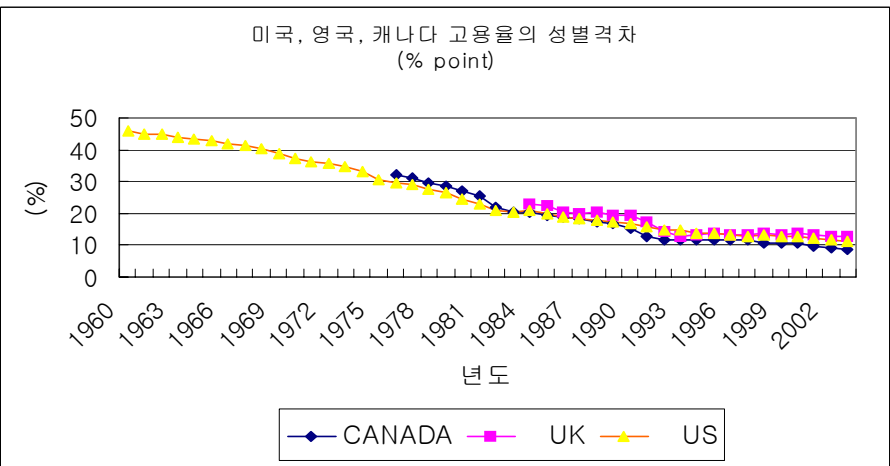
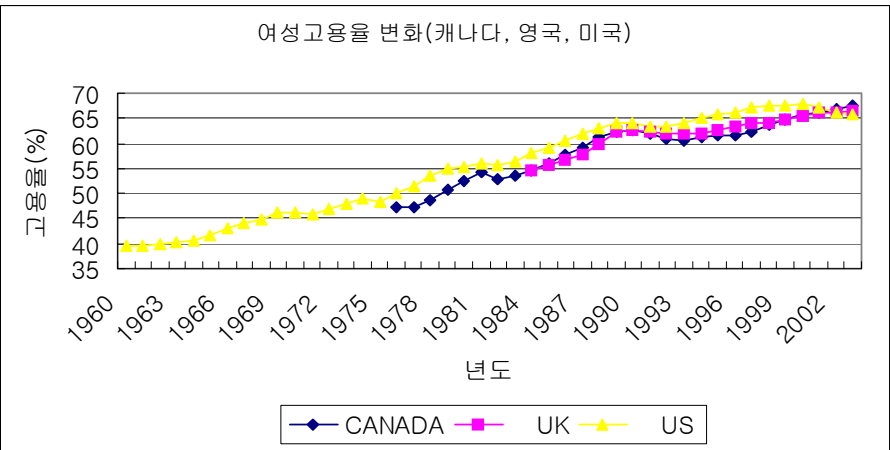
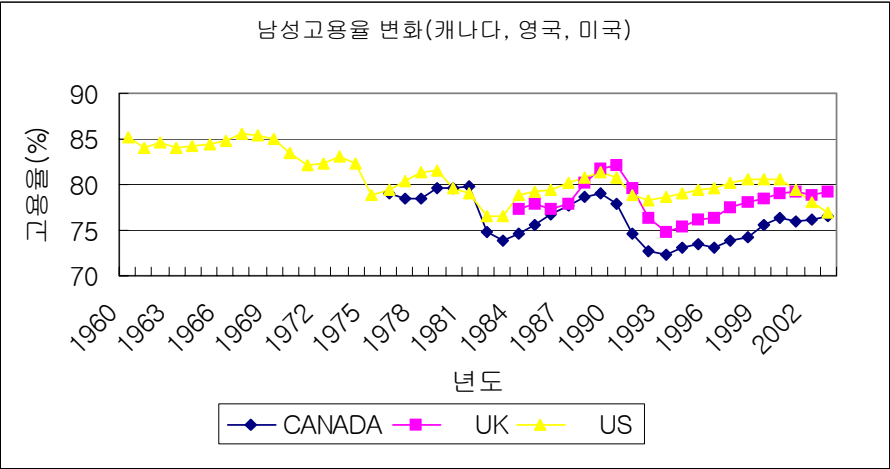
국가가 특별히 정책적으로 개입하지 않더라도 경제성장(GDP의 증가)이 여성고용의 확대를 이끌어낼 것이라는 주장은 다음과 같은 몇 가지 가설적인 설명들을 제시해왔다. 첫째, 경제성장은 산업부문에서 추가적인 일자리를 창출하는데 이 때 남성이 먼저 이 자리를 채우더라도 이것으로 충분하지 않은 인력부족이 발생하고 임금수준이 높아지며 이 때문에 결국 여성들까지 노동시장에 참여하게 된다는 설명이다. 둘째, GDP 1만불 이후의 경제성장은 노동시장의 유연화와 불안정노동(underemployment)의 확대를 동반하였고, 가족 내에서 보살핌노동의 책임을 지고 있기 때문에 이러한 노동의 성격을 감수할 여성의 노동시장진출이 확대되었다는 설명이 있다. 셋째, 산업구조의 성격변화는 여성의 고용율과 직접적으로 연결된다는 설명이다. 1차에서 2차산업으로의 전환은 여성의 노동시장참여를 상대적으로 제한하면서 진행되었으나, GDP 1만불에서 2만불로의 전환 시점에서는 제조업의 고도화와 서비스직의 확대 과정에서 노동의 성격이 근육노동에서 지식노동/감정노동으로 변화하였기 때문에 여성에서 상대적으로 유리하게 전개되었다는 설명이 가능하다.

먼저, 가용한 남성노동력의 추가적인 유입이 불가능하였기 때문에 여성의 노동시장 유입이 급속히 확대되었다는 설명은 대부분의 국가에서 관찰된 시기 동안 남성의 고용율이 감소하는 가운데 여성의 고용율이 증가하였다는 간단한 사실에 근거해 볼 때 설득력이 떨어지는 설명이다. <그림III-2>에 제시한 바와 같이 9개 분석대상국가에서 GDP 1만 달러 시점과 2만 달러 시점 사이에 남성의 고용율은 추세적으로 하락하였고 여성의 고용율은 급상승하여 남성과 여성의 고용율의 차이는 크게 줄어든 것으로 나타났다.

[그림 III-2] GDP 1만불에서 2만불 시점에서 고용율의 변화







두 번째 설명은 불안정노동 또는 비정규노동의 증가와 여성 고용의 확대를 연결하는 설명이다. 이 설명은 두 가지 명제를 결합한 것인데, 하나는 경제성장은 비정규노동의 확대를 초래한다는 것이고 다른 하나는 비정규노동은 여성에게 돌아갔다는 것이다. 이것은 비정규노동에 관한 논의와 관련하여 차별하게 검토될 필요가 있는 가설이다. 이 가설의 후반부는 ‘비정규노동의 여성화’라는 명제로 요약된다. 즉 늘어난 비정규직 일자리가 주로 여성에 의해서 채워진다는 의미이다. 그런데 ‘여성노동의 비정규화’명제가 비교적 쉽게 통계적 증거로 뒷받침되는 것에 비해서 ‘비정규노동의 여성화’는 기존의 연구들에 의해서 자명하게 밝혀졌다고 보기는 어렵다. 본 연구를 통해서 이 점이 분명히 밝혀지기는 어렵다. 그러나 분석대상에 포함된 서구국가들에서 전형적인 비정규노동인 시간제근로와 여성의 고용율 증가의 연관성에 대한 검토는 이후 장들에서 시도될 것이다.

가설 1: ‘비정규노동의 여성화’ - 경제성장과 함께 늘어난 비정규직(시간제근로)은 주로 여성에 의해서 채워지며, 이것은 여성의 고용율 수준을 증가시킨다.

세 번째 설명 역시 1-2만불 시점에서 나타나는 산업구조의 변화를 살펴보고 이것이 여성과 남성노동자의 분포와 어떻게 관련되는지를 2 단계로 살펴보아야 하는 문제이다. 이 질문에 대한 함의도 이 장의 3절에서 분석을 통하여 추론해 볼 수 있을 것이다.

가설 2: 변화된 산업구조에서 새롭게 요구되는 노동의 성격은 지식노동과 감정노동이고 이것은 여성의 고용확대에 긍정적으로 작용한다. = 고도화된 제조업부문과 서비스업부문에서 여성들의 고용증가가 나타난다.

이상에서 살펴본 설명에 따르면 국가의 정책적인 개입이 없어도 경제성장

의 과정에서 여성의 고용율이 증가할 여지는 있다. 그러나 1만 달러에서 2만 달러로 1인당 GDP가 증가하는 과정에서 국가별 여성 고용율의 수준은 각기 다르며, 국가가 여성의 노동시장참여를 유도하기 위한 다양한 정책적 도구를 사용하였다는 점은 분명하다. 이론적 논의와 분석틀에서 언급한 바와 같이 이것은 개별 국가가 사용한 노동시장정책과 보살핌노동의 사회화 정책에 대한 분석을 통해서 확인될 수 있을 것이다. 노동시장의 차별을 해소하고 성별임금격차를 줄이는 정책적 노력은 여성의 임금수준을 향상시키고 특히 고학력여성의 전면적인 진출을 가져올 것이라는 예측이 가능하다. 보살핌노동의 사회화와 성별분업의 완화를 위한 국가정책 또한 여성의 고용율 증가에 중요한 기여를 할 것으로 예측할 수 있다. 이러한 정책들의 국가간 차이에 대해서는 다음 장들에서 계속 논의할 것이지만 먼저 이번 장에서는 이러한 정책효과와 연관지어 설명할 수 있는 여성노동시장의 특징들을 정리할 필요가 있다.

차별을 해소하고 임금격차를 줄여나가려는 노동시장정책이 있다면, 성별 임금격차의 축소와 특히 고학력 여성의 노동시장 진출이 활발하게 나타날 것이다. 이 점과 관련하여 먼저 이 장에서는 임금의 성별 차이와 고학력여성의 진출 수준과 같은 노동시장 지표들을 검토함으로써 개별국가의 여성노동시장의 특징을 정리한다.

가설 3: 선진국에서 1-2만불 GDP 증가시점에서 저학력여성보다는 고학력여성의 고용율 증가가 더욱 분명하게 나타난다. 이러한 점은 성별임금격차와 같은 노동시장 특성과 차별해소와 같은 노동시장정책의 특성에 따라 국가마다 그 수준이 달리 나타난다.

한편 국가의 보살핌노동에 대한 개입과 사회화 수준과 긴밀하게 연결될 것으로 예상되는 여성 노동시장의 현상은 생애주기 상 보살핌노동의 요구가 집

중되는 시기에 있는 여성의 고용율이다. 어린자녀가 있는 여성과 그렇지 않은 여성간의 고용율의 차이, 또는 연령계층별 고용율의 차이는 이러한 측면에서 살펴져야할 노동시장의 특징이다.

가설 4: 선진국에서 1-2만불 GDP 증가시점에서 어린 자녀가 있는 여성의 고용율이 이전에 비하여 상대적으로 증가할 것이다. 이러한 현상은 보살핌노동의 사회화를 추구하는 정책적 노력의 정도에 따라 국가마다 그 수준이 달리 나타날 것이다.

제2절 여성고용율 수준에 영향을 미치는 요인들

1. 분석대상국가의 여성고용율 수준

1980년대 동안에 분석대상이 된 9개 국가 중에서 여성 경제활동참가자의 증가율이 다른 국가에 비하여 월등히 높은 국가는 네덜란드이며 그 다음이 캐나다와 미국의 순이다. 노르딕 국가 중에는 노르웨이가 비교적 높은 수준의 증가율을 유지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 여성 경제활동참가자 증가율 그 자체는 여성의 고용율이 낮은 국가에서 오히려 높게 나타나기 쉬운 경향이 있다.

여성고용율을 기준으로 보자면 노르딕국가가 다른 두 그룹의 국가들에 비하여 월등히 높은 수준이다. 특히 덴마크와 스웨덴은 1980년대 기간동안 이미 75%를 넘는 여성고용율을 보인다. 노르딕국가 다음으로는 영어권 국가의 여성고용율이 높다. 이에 비하여 프랑스와 네덜란드를 포함하는 대륙국가는 가장 낮은 수준의 여성고용율을 나타내었다.

노동시장의 여성비율을 기준으로 살펴보더라도 여성고용률의 경우와 유사한 실태가 나타난다. 일반적으로 노르딕국가가 가장 높은 여성비율을 나타내

고 그 다음이 영어권 국가이다. 대륙국가는 가장 낮은 수준의 여성비율을 나타낸다. 그러나 이것은 단순화해서 볼 때 그렇게 요약해서 말할 수 있다는 뜻이지만, 실제로는 이와는 다르다. 노르딕국가 중에서는 노르웨이의 여성고용율과 노동시장의 여성비율이 가장 낮다. 대륙국가는 가장 낮은 수준의 여성고용율을 보이지만 그 중에서도 네덜란드는 여성고용율이 현저하게 낮다.

<표 III-1> 분석대상국가의 경제활동참가자 증가율과 여성고용율

구 분		경제활동참가자 증가율(연평균)		노동시장의 여성비율(80-89년)	여성취업자비 (15-64세)
		남성 (79-89년)	여성 (79-89년)		
노르딕국가	덴마크	0.5	1.4	45.3	74.6
	노르웨이	0.3	2.1	42.9	67.8
	스웨덴	0.0	1.3	46.9	77.6
대륙국가	프랑스	0.0	1.6	41.8	56.0
	독일	0.5	1.2	39.3	-
	네덜란드	1.2	5.4	34.5	42.6
영어권국가	캐나다	1.2	3.1	41.9	64.5
	영국	0.1	1.5	40.5	60.2
	미국	1.1	2.4	43.5	63.7

자료: OECD Historical Statistics, 1960-1997, OECD.

2. 시간제 노동과 여성고용율

여성노동자 중에서 파트타임노동자가 차지하는 비중인 ‘시간제 비율’은 여성 중에서 취업자가 차지하는 비율과는 달리 복지국가 유형화론에 따른 국가 분류 상에서 일정한 경향성이 발견되지 않는다. 즉, 노르딕국가나 대륙국가, 영어권국가 간에 뚜렷한 차이가 없는 것으로 나타난다.

여성노동자 중에서 시간제근로의 비중이 높은 국가는 네덜란드와 영국, 노

르웨이, 독일의 순이다. 이것은 여성노동자의 비정규직화가 심화된 국가의 순서라고 볼 수 있을 것이다. 이들 국가의 공통적인 특징은 각 국가그룹 내에서 여성의 고용율이 상대적으로 낮은 국가라는 점이다. 즉, 일정한 복지국가의 유형 안에서 여성의 비정규직화의 진행과 여성의 고용율 증가는 반비례할 가능성이 더 크다는 해석이 가능하다.

시간제 근로자 중에서 여성이 차지하는 비중은 독일, 영국, 프랑스, 노르웨이, 스웨덴의 순으로 높게 나타났다. 시간제근로의 여성비율이 상대적으로 낮은 나라는 미국과 캐나다, 덴마크였다. 이렇게 볼 때 스웨덴을 예외로 한다면 시간제근로의 여성화가 심화된 국가의 경우 여성의 고용율 증가가 이루어지는 것과는 함께 가기 어렵다고 볼 수 있다.

네덜란드의 경우가 시간제근로의 비중이 높은 나라로서 급속하게 여성고용율을 높인 사례가 됨으로써 시간제근로의 증가와 여성고용율의 증가가 긴밀한 연관성이 있지 않겠는가 하는 논의가 이루어졌고, 특히 선진국의 대부분의 국가에서 여성의 시간제근로 비중과 고용율이 동시에 우리나라보다 높기 때문에 시간제의 확대가 고용율의 확대에 도움이 될 것으로 막연히 예상되어왔으나, 이들 OECD 국가들 간의 비교 결과에 따르면 예상과는 반대로 ‘시간제근로의 여성화’나 ‘여성노동의 시간제화’가 진전된 국가는 오히려 여성의 고용율이 낮은 국가들이었다. 이러한 비교의 결과가 시사하는 바는 시간제 근로의 확대정책이 결과적으로 실질적인 여성고용의 확대를 가져오지 못 할 수 있다는 것이다. 그보다는 오히려 여성의 낮은 고용율과 높은 시간제비율은 시장노동과 보살핌노동의 성별분업에서 여성이 보살핌노동을 전담하면서 시장노동에 적극적으로 참여하지 못하는 사회구조가 공통으로 영향을 미쳐서 나타난 현상의 두 측면으로 이해하는 것이 적절할 것 같다.

한편, 여성시간제노동자가 당면하는 고용의 질을 전일제노동자 대비 시간제노동자의 상대임금으로 살펴보자면, 스웨덴과 네덜란드, 독일의 세 나라가 시

간제노동자의 임금수준이 높게 나타났으며 영어권의 세 나라가 모두 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 이런 비교결과를 가지고 생각해 볼 때, 스웨덴과 네덜란드 여성의 시간제노동 비율이 높다고 하더라도 시간제노동이라는 사실 자체가 노동시장에서의 불이익이나 차별로 파악할 필요가 없을 것으로 판단되는데 비해서 영국의 경우는 높은 시간제 비율이 자발적인 선택이라고 볼 근거가 거의 없고 여성이 시간제근로에 집중되어있다는 사실 자체가 차별적인 노동시장 상황과 국가가 보살핌노동에 대한 지원과 보상을 하지 않음으로 인하여 피치 못하게 노동시장에 참가하는 여성의 현실을 보여주는 것이라고 여겨진다.

또한 시간제근로의 상대적인 보상수준이 낮은 미국과 캐나다, 덴마크 같은 국가에 비하여 스웨덴, 네덜란드, 독일 등 시간제노동에 대한 보상수준이 상대적으로 높은 국가에서 시간제근로의 비중이 높은 사실에 근거해 볼 때, 만약 여성의 시간제노동을 촉진하는 것이 필요하다는 정책적 판단이 서는 경우라고 하더라도 그 방법은 시간제근로의 보상수준을 낮추어 노동수요를 촉발시키는 방식이 되어서는 효과가 없을 것이며, 오히려 시간제근로에 대한 비례 보호와 공정한 보상을 통해서 여성의 시간제근로 선호를 강화하는 방식이 되어야 할 것이라는 시사점을 발견하게 된다.

<표 III-2> 성별 시간제 비율과 시간제근로자의 상대임금(%) 1996-1997년

구 분		시간제비율		시간제의 여성비율	시간제근로자의 상대임금 (시간당, 전일제 대비)	
		여성	남성		여성	남성
노르딕국가	덴마크	25.4	9.9	68.5	76.4	-
	노르웨이	35.9	8.1	79.1	-	-
	스웨덴	22.0	5.6	77.3	92.3	88.7
대륙국가	프랑스	25.0	5.8	79.3	81.7	73.2
	독일	32.4	4.6	84.1	87.5	78.4
	네덜란드	54.8	12.4	75.8	93.1	69.8
영어권국가	캐나다	28.6	10.5	69.5	69.8	46.9
	영국	41.2	8.2	80.4	69.6	54.2
	미국	19.1	8.2	68.0	62.5	44.0

출처: OECD Employment Outlook 1999

어린 자녀를 둔 부부의 고용패턴을 국가별로 비교한 <표III-3>에 따르면, 자녀 양육기에 있는 여성 앞에 놓여진 선택지가 나라별로 매우 다름을 알 수 있다. 1인당 GDP 2만불에 근접한 시점에서 선택된 5개국의 자료에 의하면, 어린 자녀를 둔 네덜란드의 여성은 파트타임노동과 전업주부의 선택지 가운데 한 가지를 선택하는 구조 속에 놓인 것을 알 수 있다. 영국도 비교적 높은 비율로 파트타임노동과 전업주부 사이에서 선택을 하는 경향이다.

한편 프랑스와 미국에서 파트타임노동은 상대적으로 비중 있는 선택지가 되지 못한다. 이들 두 국가에서 어린 자녀를 둔 여성은 전일제로 일을 하거나 아니면 전업주부로 남는다. 독일의 여성은 전업주부로 남는 선택을 하는 경향이 다른 국가들보다 상대적으로 강하다.

<표 III-3> 6세 미만 자녀 둔 부부의 고용패턴별 비율(%)

	남full/여full	남full/여part	남full/여no-work
프랑스1989	41.9	16.1	35.8
독일1989	23.3	19.4	44.4
네덜란드1994	3.5	37.9	41.5
영국1994	15.7	33.1	33.8
미국1989	32.3	18.3	38.8

자료: OECD Employment Outlook

3. 여성고용율의 학력별 패턴

사회성원의 소득수준이 전반적으로 낮은 단계에서는 여성의 노동시장참가 여부는 가구소득수준(또는 배우자 소득수준)과 관련성이 높으며 주로 저소득·저학력 여성이 먼저 노동시장에 진입하는 것으로 알려져 있다. 그러나 경제성장과 GDP 증가가 일정 수준을 넘어서는 시점부터 고학력여성의 기회비용이 증가하면서 고학력여성이 대거 노동시장에 진입하는 현상이 선진국들에서 관찰되어왔다. 이 절에서는 이러한 현상을 보다 구체적인 지표를 통해서 확인할 수 있는지 살펴보려고 한다.

[그림III-3]에 따르면 관찰기간 동안, 미국의 경우, 1만불 시점에서 고학력 남성의 고용율은 90%를 넘는 높은 수준이지만 추세적으로는 감소경향이 발견되는데 비하여, 79-88년의 10년 동안 고학력 여성의 고용율은 65%에서 출발하여 75%수준까지 약 10%p 상승하였다. 그러나 이 기간동안 저학력여성에 비하여 고학력여성의 고용율이 더 가파르게 증가했다고 판단하기는 어렵다. 다만, 고학력남성의 고용율 감소추세 속에서 고학력 여성의 고용율은 증가했다는 점은 분명하다.

한편 시간당 급여의 수준은 남성의 경우는 저학력자가 완만한 감소추세, 고학력자가 완만한 증가추세를 보이는데 비하여, 여성의 경우는 저학력자는 일

정수준의 유지와 고학력자는 완만한 증가추세를 보인다. 즉, 1~2만불 시점에서 미국에서 고학력자의 임금수준은 학력이 낮은 노동자들에 비하여 상대적으로 빠르게 상승하였다. 고학력자의 임금수준이 빠르게 증가했음에도 불구하고 남성 고학력자의 경우 임금상승이 더 이상의 고용율 증가로 이어지지 않았던 것에 비해서 여성의 경우는 남성 고학력자와의 임금격차를 좁히면서 고용율이 급속히 증가하였다.

영국의 경우도 유사한 경향성이 나타난다. 영국은 1만불 달성 시점이 1987년이고 2만불 달성시점은 1996년이므로 이 기간 동안 남성고학력자의 고용율은 감소하는 가운데 여성 고학력자의 고용율은 증가하는 추세라고 볼 수 있다. 그러나 미국과 마찬가지로, 같은 여성 안에서 학력별 추세의 차이는 분명하지 않아 보인다. 남성은 분명히 저학력자의 고용은 급속히 하락하고 고학력 남성의 고용은 상대적으로 완만하게 하락하는 것으로 보이는데 비해서 여성의 경우는 고학력자와 저학력자 간의 고용율의 증가속도는 비슷해 보인다.

시간당급여의 수준 측면에서 영국은 미국과는 뚜렷한 차이를 나타낸다. 남성의 경우는 고학력자의 임금수준 상승속도가 저학력자보다 빠르게 나타나는데 비하여 여성의 경우는 학력에 관계없이 시간당 급여의 수준은 남성에 비하여 완만하게 상승하였다. 따라서 고학력자의 경우 여성과 남성의 임금격차는 오히려 더 커지는 결과로 나타났다. 영국의 고학력여성의 경우, 남성과의 임금격차가 더 심해지는 가운데 노동시장으로의 유입은 미국에 비해서 완만하게 증가한 것으로 정리할 수 있다.

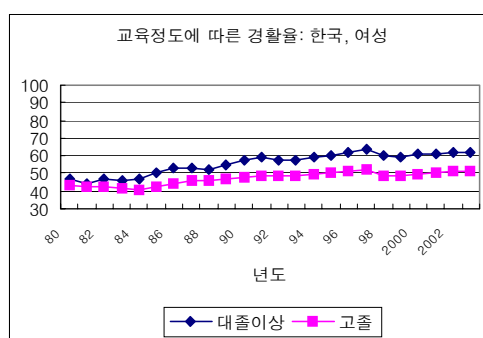
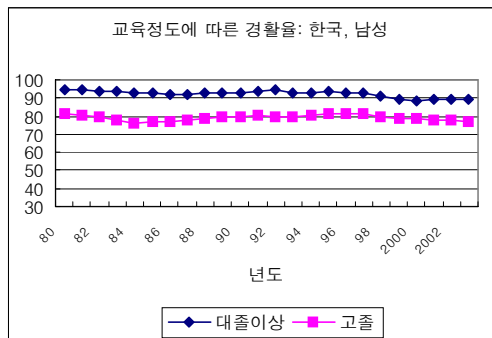
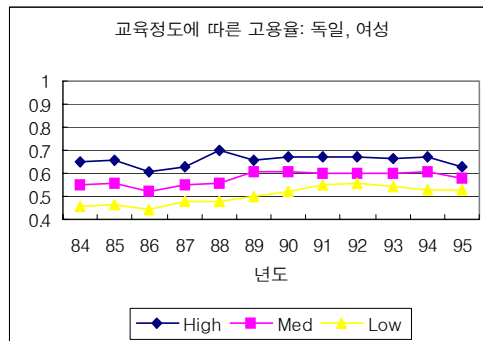
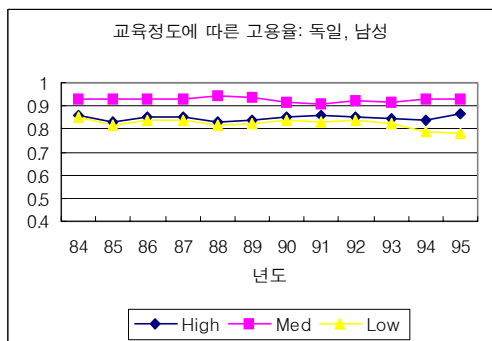
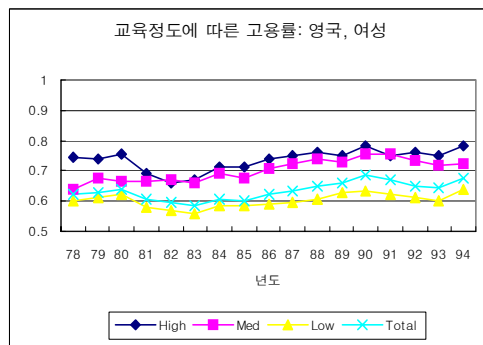
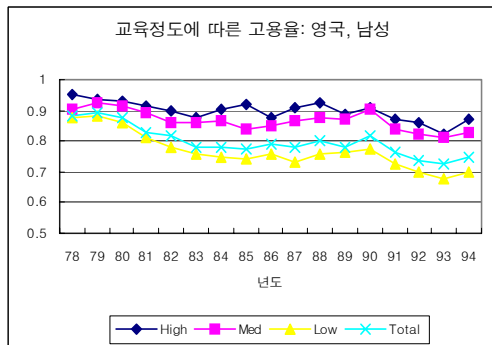
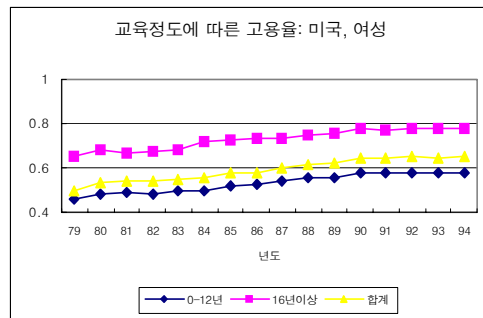
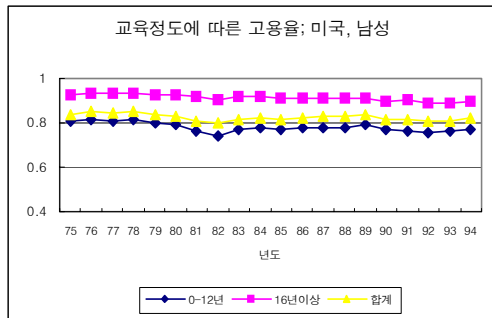
독일의 경우는 1인당 GDP 1만불을 달성한 시점은 1979년이고 2만불 달성 시점은 1990년이다. 따라서 자료에 제시된 관찰기간은 1만불 달성 이후 5년이 지난 시점부터가 된다. 관찰기간동안 독일의 학력별 고용율은 남녀 모두 일정 수준에서 유지된 것으로 보인다. 오직 저학력 여성만이 고용율의 증가세를 보일 뿐이다.

한편 독일 고학력 노동자의 시간당 급여수준의 증가세는 여성은 남성과 비슷하거나 아니면 오히려 약간 더 완만한 수준이라고 볼 수 있다. GDP의 1-2만불 증가 시점에서 독일의 고학력여성은 남성과의 임금수준 격차를 좁히지는 못하였으며 노동시장 진출도 적극적으로 확대되지 못하였다.

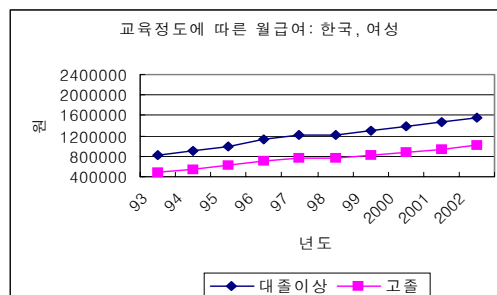
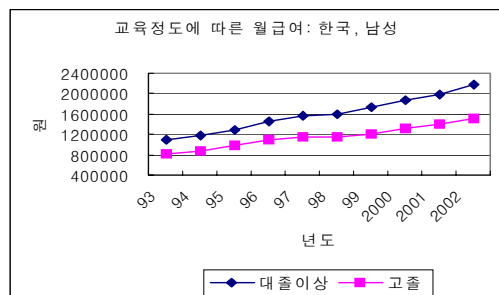
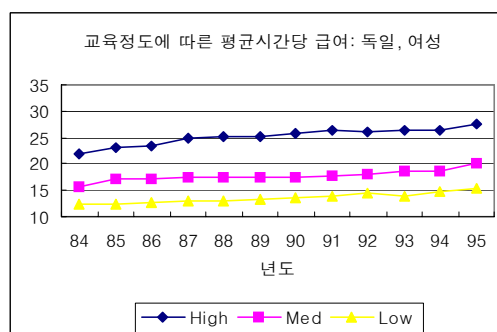
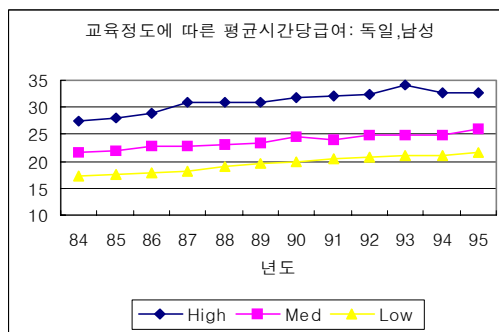
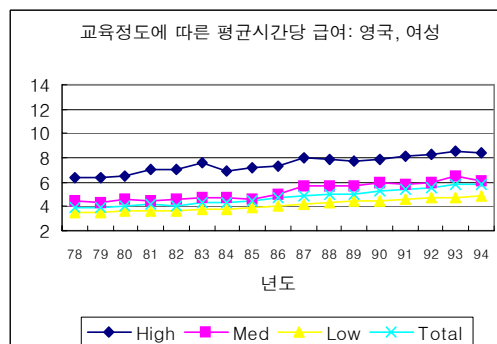
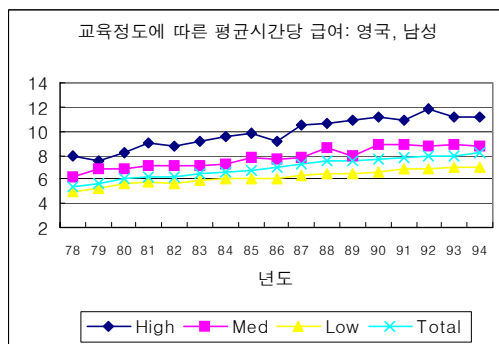
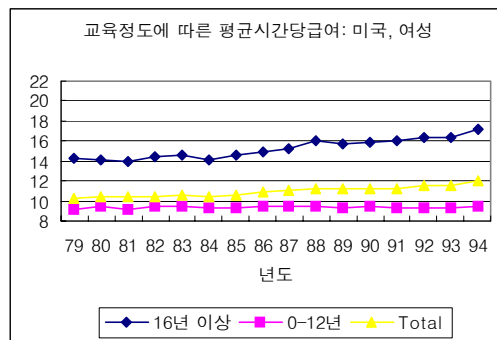
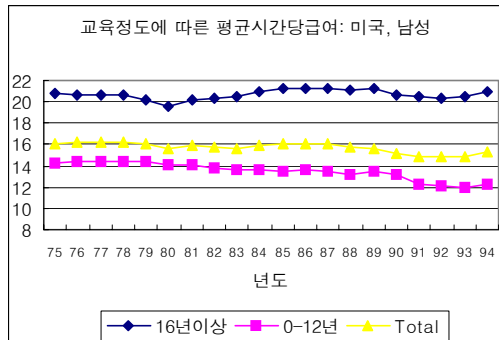
성·학력별 임금수준과 고용율의 변화를 추세적으로 파악할 수 있는 자료가 입수된 미국, 영국, 독일의 세 나라를 비교해볼 때 다음과 같은 시사점을 얻게 된다. 첫째, 이 세 나라는 모두 1인당 GDP 1만불에서 2만불 달성 기간 동안 여성의 고용율이 정도의 차이는 있으나 모두 증가한 국가들이다(독일의 증가세가 가장 완만, 그림Ⅲ-3 참조). 그러나 이러한 현상을 학력별 고용율의 개념을 매개로 해서 이해해 보자면, 영국과 독일의 경우는 저학력여성에 비하여 고학력여성의 고용율이 높은 가운데 전체 여성인구 중에서 고학력 여성의 비율이 증가하면서 전체 여성의 고용율이 높아진 것으로 이해된다. 이들 두 국가의 경우 관찰기간동안 남성고학력자와 여성고학력자의 임금격차의 정도를 줄여가는 데에는 실패했다고 볼 수 있다.

둘째, 미국의 경우에는 관찰기간 동안 고학력여성의 임금수준이 남성보다 빠르게 증가하면서 성별 임금격차를 줄였다는 중요한 특징이 발견되며, 동시에 고학력여성의 고용율이 가파르게 증가하였다. 미국에서 여성의 고용율 증가는 여성의 고학력화에 의해서만 유도된 것이 아니고, 고학력여성의 고용율 증가가 저학력여성이나 고학력남성에 비해서 빠르게 이루어진데 기인하는 것이다. 고학력여성의 고용율 증가는 성별임금격차의 완화로 상당부분 설명될 수 있을 것이다.

[그림 III-3] 1만불에서 2만불 시점에서 교육정도에 따른 고용율의 변화



[그림 III-4] 1만불에서 2만불 시점에서 교육 정도에 따른 시간당급여의 변화



4. 여성고용율의 생애주기별 패턴

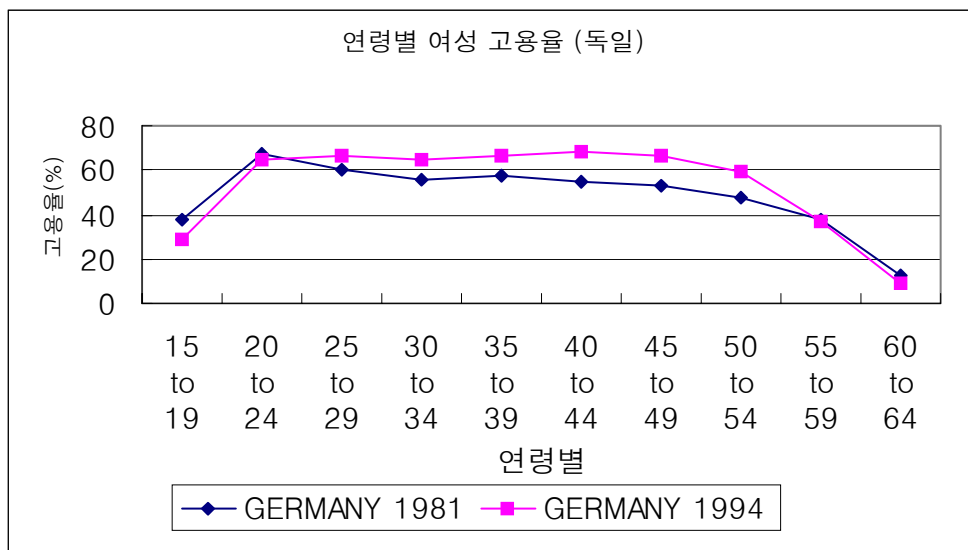
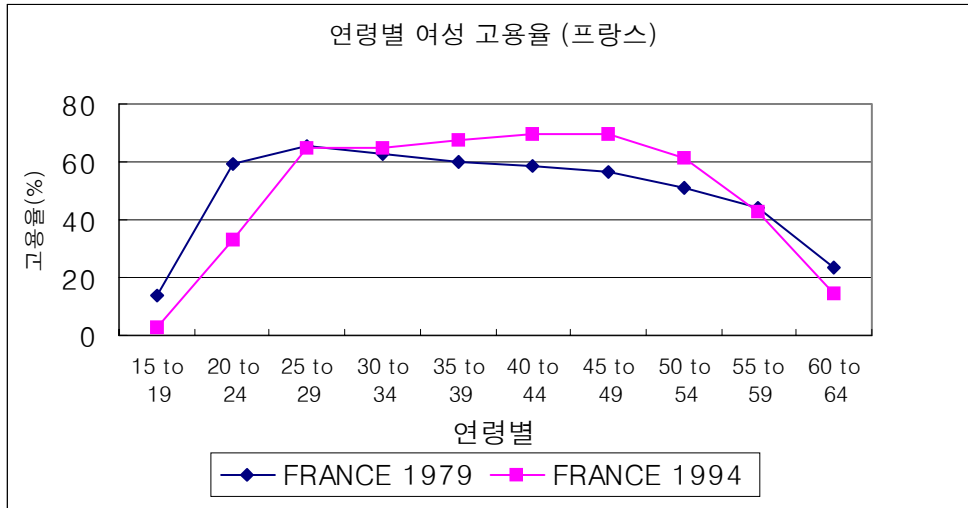
앞 절에서 정리한 가설에 의하면 선진국에서 1만불에서 2만불로의 GDP 증가 시점에서 어린 자녀가 있는 여성의 취업비율은 이전에 비하여 상대적으로 증가할 것으로 예상하였다. 그러나 이러한 현상은 모든 국가에서 일정한 정도로 나타나는 것이 아니라 보살핌노동의 사회화를 추구하는 정책적 노력의 정도에 따라 국가마다 상이한 수준으로 나타날 것으로 예상하였다.

1인당 GDP 1만불과 2만불에 인접한 두 시점의 연령별 고용율의 비교가 가능한 5개 국가의 자료를 가지고 분석한 결과를 [그림Ⅲ-5]에 제시하였다. 이 그림들에 따르면 선진국에서 1인당 GDP 1만~2만불 증가 기간동안 나타난 가장 중요한 변화는 연령계층별 고용율의 M-curve가 거의 사라졌다는 점이다.^{주2)} 그러나 예상했던 대로 보육·휴가제도 등의 사회정책적 뒷받침이 상대적으로 취약했던 미국과 캐나다 등 영어권 국가의 경우 2만불 시점에도 30대 초반 여성의 고용율은 여전히 약간의 함몰을 보인다.

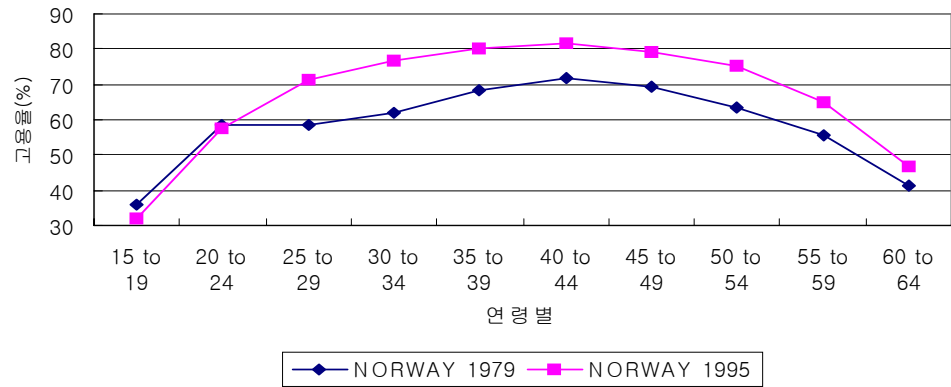
자녀수에 따른 여성의 고용율 차이를 나타낸 [그림Ⅲ-6]에 따르면, 1990년대 말 현재, 스웨덴과 덴마크의 경우, 자녀수에 따른 여성고용율 감소현상이 없으며, 노르웨이와 프랑스의 경우도 자녀를 한 명 낳을 때까지는 고용에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 한편 영어권 국가와 독일, 네덜란드는 여성의 고용율이 자녀수에 영향을 받는 것으로 나타났다.

주2) 우리나라 여성의 연령별 고용율의 변화를 코호트분석으로 살펴보면, 전 연령계층에서 고용율이 증가한 가운데 20대 초반의 증가율이 가장 뚜렷하게 나타남으로써, 20대 후반, 30대 초반의 경력단절은 오히려 더욱 분명해지는 느낌이다.

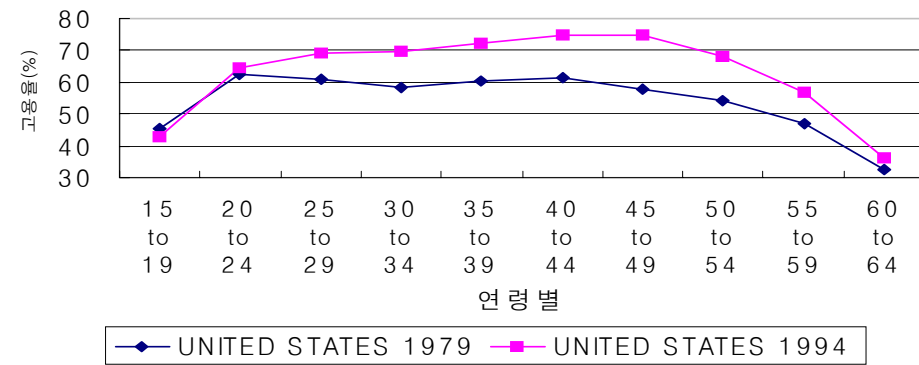
[그림 III-5] 주요 5개국의 연령별 고용율



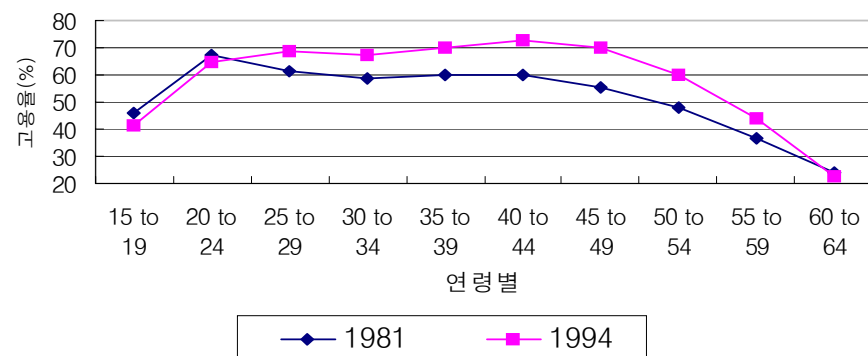
연령별 여성 고용률 변화추이(노르웨이)



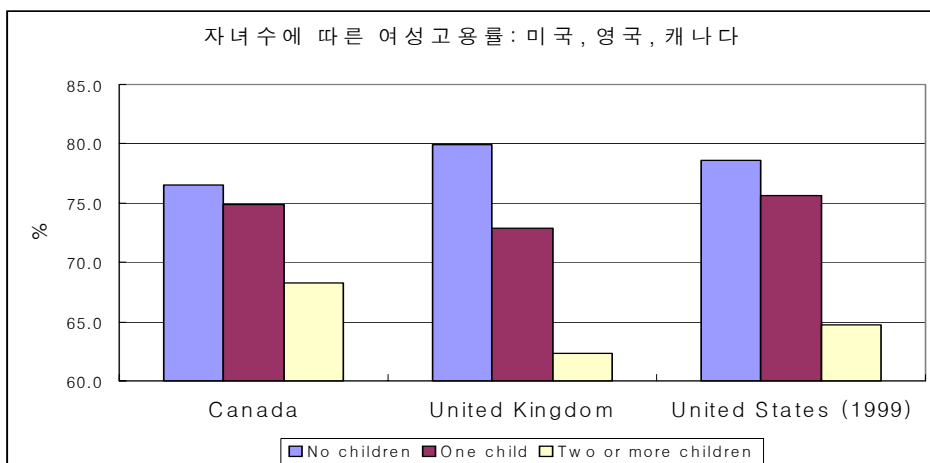
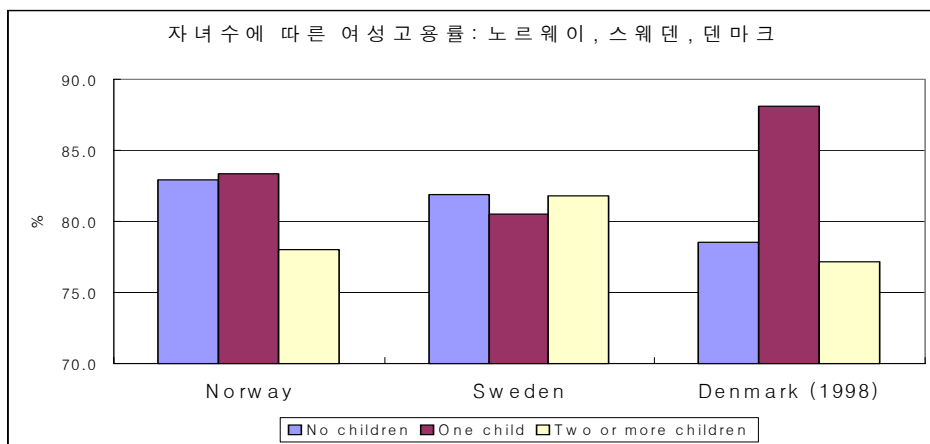
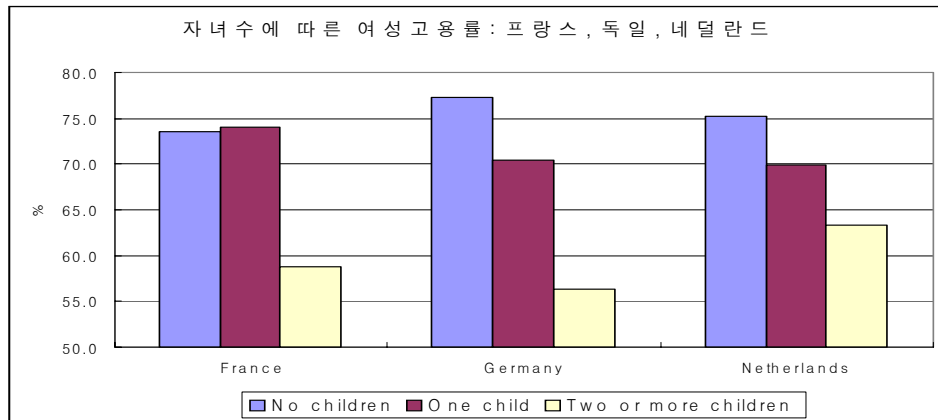
연령별 여성 고용률 (미국)



연령별 여성 고용률 (캐나다)



[그림 III-6] 자녀수에 따른 여성 고용률



유사한 결과는 <표Ⅲ-4>에서도 나타난다. 어린자녀를 양육하고 있는 여성과 그렇지 않은 여성 간에 고용율의 차이가 나타나는데, 그 정도는 국가마다 상이하다. 덴마크에서는 양육자 여성의 77%가 고용되어있고 비양육자 여성의 80%가 고용되어있다. 고용되어있는 양육자 여성의 88%는 전일제로 일을 하며, 비양육자는 84%가 전일제로 일을 한다. 어린 자녀를 키우고 있는 여성이라고 할지라도 그렇지 않은 여성에 비하여 고용율 면에서 떨어지지 않을 뿐 아니라 전일제로 일하는 비율 면에서도 차이가 없다는 것이다(오히려 더 높다).

네덜란드의 경우에는 비양육자의 88%가 고용되어있는데 비하여 양육자는 66% 만이 고용되어 있다. 어린자녀를 양육하고 있는 여성은 피용자라고 하더라도 단지 22%만이 전일제로 일하고 있다. 영국과 독일의 경우도 네덜란드만큼 심하지는 않지만 추세는 대체로 비슷하다.

요약하자면, 독일, 네덜란드, 영국은 여성 피용자 중에 시간제의 비중이 높은 국가임에도 불구하고 양육자와 비양육자간의 고용율의 차이가 매우 크게 나타나는데 비하여 덴마크는 이 차이가 매우 작다. 기왕에 노동시장에 참가한 경우, 양육자와 비양육자 간에 나타나는 전일제노동자 비율의 차이에 있어서도 덴마크와 프랑스에서는 매우 작은데 비하여 영국과 독일의 경우는 크게 나타났고 네덜란드의 경우는 가장 차이가 컸다.

<표 III-4> 여성(20-49세) 양육자와 비양육자의 고용율과 전일제비율. 1998

	고용율		피용자 중 전일제비율	
	양육자	비양육자	양육자	비양육자
노르딕국가				
덴마크	77	80	88	84
노르웨이				
스웨덴				
대륙국가				
프랑스	57	65	79	85
독일	62	82	47	83
네덜란드	66	88	22	74
영어권국가				
캐나다				
영국	69	81	46	79
미국				

European Commission, 2002. The Life of Women and Men in Europe: A Statistical Portrait, data 1980-2000. eurostat Theme3: Population and Social Conditions

자녀의 연령과 가족구조를 염두에 둔 조사결과는 다음의 <표 III-5>와 같다. 커플가족의 엄마와 한부모가족의 엄마, 그리고 6세미만의 자녀가 있는 여성과 없는 여성의 고용율을 1989년과 1990년의 두 시점에서 국가별로 제시한 표이다. 이 표에 따르면 가족구조에 따라서 여성의 고용율의 수준과 시차에 따른 증감은 매우 다르게 나타나는데, 이것이 바로 국가의 양육지원정책에 따라 여성의 고용율이 크게 달라질 수 있음을 분명히 보여주는 지표가 된다.

예컨대, 관찰기간의 10년동안 한부모가족 여성의 고용율은 미국에서 크게 증가하였고 영국과 네덜란드에서도 증가한 반면, 다른 독일과 프랑스, 스웨덴에서는 크게 감소하였다. 독일과 프랑스와 같은 나라들에서는 다른 가족구조의 여성과 전체 여성의 고용율이 증가하는 가운데 한부모 가족의 여성 고용율이 감소한 것에 유의할 필요가 있다. 이러한 지표상의 변화는 한부모여성의 고용과 양육지원에 관련된 중요한 정책적 변화가 있었음을 시사하는 것이다.

몇몇 유럽국가들은 보살핌노동에 대한 사회적인 보상의 수준을 향상시키고 아동에 대한 보편적 복지의 수준을 높이는 정책을 시행하는 한편, 미국의 경우는 한부모 가족의 여성에 대하여 직접적인 양육수당을 주는 대신 고용을 알선하는 정책으로 선회한 바 있고 이러한 정책기조의 변화는 고용상의 변화로 이어진 것으로 보인다.

관찰된 10년 동안, 6세 미만 자녀를 둔 여성의 고용율은 노르웨이와 독일, 영국에서 크게 증가하였고 프랑스와 미국에서 약간 증가하였다. 그리고 기본적인 수준에서 큰 차이가 있기는 하지만 변화의 방향만으로 볼 때에 스웨덴과 네덜란드는 감소하였다. 독일과 영국의 경우 어린 자녀가 없는 여성의 고용율 증가에 비하여 자녀가 있는 여성의 고용율 증가폭이 훨씬 크다는 점에 주목할 필요가 있다. 보육서비스와 양육휴가 등의 제도와 관련하여 이들 두 국가는 보살핌노동의 성별분업을 유지하는 전통적인 입장에 가까웠던 국가들인데 최근 EU 통합과정에서의 사회정책들의 수렴과정과 여성고용촉진을 위한 지침 및 가이드라인을 통해서 제도의 변화를 시작하는 나라들이라고 볼 수 있다.

<표 III-5> 자녀 및 가족형태별 여성고용율의 변화

		커플가족의 엄마	한부모 여성	어린자녀 없는 여성	6세미만자녀 둔 여성
노르딕국가					
덴마크	1999				
	1989				
노르웨이	1999				72.8
	1989				65.3
스웨덴	2000		64.6		77.8
	1990		85.9		86.6
대륙국가					
프랑스	1999	56.8	51.6	64.7	56.2
	1989	52.2	60.8	60.6	52.6
독일	1999	51.4	49.7	67.3	51.1
	1989	49.4	62.0	65.0	42.6
네덜란드	1999	62.3	38.7	67.9	31.7
	1989	32.5	22.7	52.9	60.7
영어권국가					
캐나다	1999	70.0	68.3		
	1989	64.3	64.6		
영국	1999	61.3	36.8	74.3	55.8
	1989	45.3	27.5	70.8	42.7
미국	1999	60.6	67.7	85.2	61.5
	1989	55.7	47.5	79.9	54.0

자료: OECD Employment Outlook

제3절 여성 취업여부 결정요인의 국가별 분석

1. 분석의 목적

이 절에서는 LIS를 통해서 제공되는 각국의 마이크로데이터(개인을 단위로 하는 실태조사 자료)를 분석하여 여성의 취업(고용)여부를 결정하는 요인을 국가별로 살펴보고, 이러한 영향요인이 GDP 1만 달러 시점과 2만 달러 시점에서 중요한 변화를 보이는지 검토한다.

2. 가설 설정

(1) 일반적인 여성 취업여부 결정요인

가. 어린 자녀의 존재 또는 수

출산이 여성의 경제활동에 부정적인 영향을 미친다는 점에 대해서는 대체로 동의가 이루어져 있으나 그 메커니즘에 대한 설명은 간단하지 않다. 출산이 여성의 경제활동참가를 제약하는 직접적인 이유는 육아가 어머니의 시간과 노력을 요구하는데 어머니의 시간은 제한되어있기 때문이다.

신고전경제학의 분석틀에서 개인의 노동시간에 관한 의사결정의 규칙은 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장제안임금(market wage 또는 offered wage)의 비교로 요약된다. 의중임금을 상회하는 임금이 시장에서 제안될 때 일하게 된다는 것이다. 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등 그의 인적자본에 의해 크게 영향을 받는다. 이것은 노동하지 않을 경우 잃게 되는 기회비용이기도 하다. 유보임금은 주로 자산소득이나 다른 가족구성원의 임금에 의해 결정되고 교육수준과도 관련이 있는 것으로 여겨진다.

그런데 여성의 경우는 자녀의 수가 많거나 자녀의 나이가 어릴수록 유보임금이 높아진다 (Nakamura and Nakamura 1991). 이 이론에서는 출산과 양육이 왜 여성의 경제활동을 제약하는지에 대해서는 자녀가 비용을 수반하는 내구성 소비재와 같은 역할을 하기 때문이라고 한다 (Becker 1960, 1965). 비용의 가장 중요한 부분은 어머니의 시간인데 이는 달리 말하면 여성의 기회비용이다 (Schultz 1974). 여성이 경제활동에 참여할 경우에는 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 하기 때문에 이 비용을 뺀 나머지가 취업여성의 "순 시장임금(net market wage)"이 된다. 따라서, 어린 자녀를

양육해야 하는 여성의 유보임금은 그 만큼 높아질 수밖에 없다고 한다 (Connelly 1992, Blau and Robins 1988, Klerman and Leibowitz 1990, Heckman 1974).

즉, 여성의 출산과 경제활동참가는 한편에서는 개별 여성이 노동시장에 나갔을 때 받을 수 있는 임금과, 다른 한편에서는 자녀를 출산했을 때 들게되는 양육서비스의 비용에 의해서 설명된다.

나. 인적자본: 학력과 경력

경제활동참가율은 개인이 노동시장에서 받을 수 있는 임금수준에 비례하고 학력이 높을수록 이러한 임금수준이 높아질 것으로 예상되기 때문에, 일반적으로 학력은 경제활동참가에 뚜렷한 정의 효과를 나타낼 것으로 예상된다.

그러나 학력과 노동력공급의 관계는 여성에게 있어서 이 보다 복잡한 양상을 띤다. Leibowitz(1975)는 고학력여성이 그렇지 않은 여성에 비해서 대체로 노동시장참가율이 높지만 자녀를 양육하는 시기에는 그렇지 않다는 분석결과를 발표하였다. Hill and Stafford(1974)도 대졸여성의 경우 3세 미만 자녀의 수에 따라 노동시장참여를 줄여나갈 가능성이 높아진다는 사실을 발견하였고, Waite(1980)도 자녀가 없는 여성의 경우는 학력이 경제활동참가에 긍정적인 영향을 미치지만 자녀가 있는 여성에 있어서는 특별한 관련성을 보이지 않는다는 연구결과를 내놓았다.

더구나, 학력이 노동시장이행에 미치는 영향은 더욱 복잡할 수 있다. Felmlee(1984)는 고학력 여성일수록 노동시장을 떠나는 결정을 하기 쉽다는 관찰을 하였고, 이것은 이들이 노동시장에 다시 돌아오기도 쉽기 때문일 것으로 해석하였다. 이것을 직접적으로 관찰한 연구물로 Klerman and Leibowitz(1990)은 교육수준이 높은 여성일수록 자녀를 출산한 후 빨리 노동

시장에 돌아오는 경향이 있다고 하였다. 이것은 인적자본론이 성별 임금격차나 직무분리를 설명할 때 사용하는, 경력의 단절로 인하여 인적자본의 가치가 마모될 것을 예상하는 여성들이 경력단절로 인한 가치의 저하가 크지 않은데 집중된다는 논리를 원용하면 반대의 결과를 얻을 수도 있다. 이 논리 하에서는 고학력 여성이 그렇지 않은 여성보다 노동시장 이탈에 따른 인적자본(기술)의 마모가 더 클 것으로 예상되므로 이탈율이 낮을 것이고, 일단 그만둔 뒤에는 재취업할 가능성도 적어질 것이다.

요약하자면, 학력이 노동력공급에 미치는 영향은 여성의 생애주기 또는 자녀의 연령에 따라 달라질 수 있으며, 노동시장을 떠나는 시점의 선택과 돌아오는 시점의 선택에서 다르게 작용할 수도 있다.

가설 1-1. 자녀가 많을수록, 그리고 여성 자신의 연령이 20대후반과 30대초반의 자녀양육기에 있을수록 취업할 가능성이 낮다.

가설 1-2. 여성 자신의 학력이 높을수록 취업할 가능성이 크다.

(2) 두 시점에서 영향요인의 변화

1인당 GDP 1만 불 시점에서 2만 불 달성 시점 사이에는 대부분의 선진국가에서 실제로 여성고용율의 급속한 증가가 나타났고, 이러한 변화는 노동시장에서 여성들이 성취할 수 있는 경제적 성과의 수준 뿐 아니라 보살핌노동의 사회화를 지향하는 다양한 사회정책이라는 두 가지 측면에서의 변화를 반영한 결과일 것으로 짐작할 수 있다. 그러나 이러한 제도변화의 효과를 직접적으로 측정하고 분석할 방법을 찾기란 쉽지 않다. 따라서 여기서는 분석자료가 허용하는 8개 국가를 대상으로 1만 불 시점에 근접한 시점에 조사된 마이크로데이터와 2만 불 시점에 근접한 시점에 조사된 자료를 결합한 분석으

로 여성의 취업여부를 결정하는 요인들이 개별 국가에서 이 두 시점 사이에 어떻게 변화하였는지를 살펴보고자 한다.

앞서 기술적인 통계를 가지고 살펴본 바에 따르면, 자녀의 수나 가족구조, 여성 본인의 연령계층 등 여성의 보살핌노동 부담을 반영하는 변수들이 여성의 고용가능성에 영향을 미치는 정도는 줄어드는 경향이 있으나 그 정도는 국가마다 차이를 보인다. 학력에 따른 고용가능성 차이는 미국과 영국, 독일의 자료를 가지고 살펴보았는데, 미국에서는 고학력여성의 임금수준이 상대적으로 급속히 증가하면서 고용가능성도 높이면서 남성과의 차이를 줄여갔으나, 영국과 독일에서는 학력수준별로 고용가능성의 증가속도에 차이가 나타나는 것을 발견하지는 못하였다. 다음의 분석에서는 여타 변수들을 통제한 상태에서 개별 요인들의 효과와 그 효과의 시점간 변화에 주목하여 분석한다.

가설 2. 1만 불 시점에 비해서 2만 불 시점에서는 남성대비 여성의 고용가능성이 상대적으로 증가할 것이다.

가설 3-1. 1만 불 시점에 비해서 2만 불 시점에서는 여성의 고용가능성에 미치는 자녀수의 영향이나 양육전담기 연령의 영향이 줄어든 것이다.

가설 3-2. 1만 불 시점에 비해서 2만 불 시점에서는 여성의 고용가능성에 미치는 학력수준의 효과는 증가할 것이다.

3. 자료와 분석모형

(1) 데이터 소개

LIS 데이터는 국가간 고용과 소득에 대한 비교연구를 증진시키기 위해

1983년에 시작된 프로젝트이다. LIS(Luxembourg Income Study) 데이터는 25개 국가에 대한 인구학적 정보와 가구와 개인의 소득, 지출 고용에 관한 정보를 제공하는 가구소득 조사자료를 모아놓은 것이다. LIS 데이터는 서로 다른 각 국가의 데이터를 평준화시키는 과정을 거치기 때문에 국가간 비교연구가 가능하다.

이 데이터는 현재 5개 시점까지 구축되어 있는데, 이 연구에서는 8개 국가의 1980년대 초반 동안 수집된 시점 1(wave 1)과 약 1990년대 중반 수집된 시점 4(wave4) 자료, 총 16개 자료를 분석에 활용하였다.^{주3)} 분석대상은 15-64세의 응답자로 제한하였다.

분석에 포함된 국가와 자료에 대한 설명은 아래 표와 같다.

<표 III-6> 분석자료에 대한 설명

국가	년도	자료명	사례수	
			모형 1,2	모형 3,4
캐나다	1981	Survey of Consumer Finances	98488	61769
	1994			
영국	1979	The Family Expenditure Survey	57860	36792
	1994	The Family Resources Survey		
미국	1979	March Current Population Survey	139300	91675
	1994			
독일	1981	The German Transfer Survey	10735	5650
	1994	German Social Economic Panel Study (GSOEP)		
프랑스	1979	The French Survey of Income from Income Tax	35604	22939
	1994	Family Budget Survey		
네덜란드	1983	Additional Enquiry on the Use of (Public) Services (AVO)	17341	10607
	1994	Socio-Economic Panel (SEP)		
노르웨이	1979	Income and Property Distribution Survey	35104	22214
	1995			
스웨덴	1981	Income Distribution Survey	40502	26483
	1995	(Inkomstfordelningsundersokningen)		

주3) 이 연구에서는 시점 1의 자료와 시점 2의 자료를 합쳐 한 개의 데이터로 만들어 총 8개의 데이터를 분석하였다.

(2) 변수의 조작

다음으로 분석에 사용된 변수를 정리하면 다음과 같다.

종속변수는 경제활동을 하고 있는지의 여부인데, 이 변수는 응답자가 응답한 고용지위 변수(PLFS)를 이용하였다. 일을 한다고 응답한 경우와 학생, 은퇴자, 장기실업자, 가사일을 한다고 응답한 경우는 경제활동을 하지 않는 것으로 처리하였다.

독립변수로는 성별, 학력 연령, 자녀수, 혼인상태, 거주지, 가구소득, 년도(year)를 포함시켰다. 성별은 여성인 경우 1, 남성은 0으로 더미변수를 만들고, 학력은 대졸 이상인 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0으로 처리하였다.^{주4)} 아동의 수는 가구 내 아동이 몇 명인지를 나타내는 변수(D27)를 이용하여 0명, 1명, 2명 이상인 경우로 나누어 3개의 더미 변수를 만들었다. 혼인상태는 배우자가 있는 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0으로 처리하였다. 거주지역 변수는 응답자가 현재 살고 있는 거주지역에 대한 변수를 이용하여 대도시, 중소도시, 농촌으로 구분하여 3개의 더미변수를 만들었다. 단 노르웨이의 경우는 대도시, 중소도시, 농촌으로 구분하는 것이 불가능하여 도시와 농촌으로만 구분하였다. 다음으로 가구소득은 가구의 가처분 소득(DPI)에서 본인의 소득을 제외한 후 CPI(소비자 물가지수)를 적용한 후 자연로그값을 계산한 후 가구원수의 제곱근값을 취한 수치를 이용하였다. 년도(YEAR) 변수는 첫 번째 시점(wave 1)의 자료는 0, 4번째 시점(wave4)의 자료는 1로 코딩하였다.

주4) LIS 데이터는 각 국가의 학력 정보를 평준화시키지 않았기 때문에 LIS 데이터의 학력 분류기준에 따라 학력을 분류하였다.

<표 III-7> 변수에 대한 설명

	변수	변수에 대한 설명
종속 변수	경제활동여부 (PLFS 변수 이용)	일을 한다고 응답한 경우는 1, 학생, 은퇴자, 장기실업자, 가사일을 하는 경우는 0으로 코딩.
	성별(PSEX 변수)	여성이면 1, 남성이면 0으로 코딩. 이 변수는 모형 1, 2에서만 사용
독립 변수	연령(PAGE 변수) 24세 이하 25-34세이하 35세 이상	여성의 연령이 24세 이하인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩 연령이 25세에서 34세 이하인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩 연령이 35세 이상인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩
	자녀수 (D27 변수) 자녀수 0 자녀수 1 자녀수 2	자녀가 없는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0 자녀가 1명인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0 자녀가 2명 이상인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
	혼인상태 (MARRIED 또는 PMART 변수)	배우자가 있는 경우 1, 배우자가 없는 경우 0
	학력 (PEDUC 변수)	대학교 졸업 이상이면 1, 아닌 경우 0
	거주지 (D7 또는 D20) 대도시 중소도시 농촌	거주지역이 대도시인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩 거주지역이 중소도시인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩 거주지역이 농촌인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩
	가구소득 (DPI 변수)	가구소득에서 본인의 소득을 뺀 후 CPI 조정하고 자연로그값을 취함. 이 값을 가구원수의 제곱근 값으로 나눈 값을 최종적으로 사용
	년도 (YEAR)	각 국가의 1차년도 자료는 0, 4차년도 자료는 1로 코딩

(3) 분석모형

개인의 취업여부를 종속변수로하는 이항로짓모형을 분석하였다. 모형 I과 II는 남녀 모두 분석대상으로 하는데, 모형 I에는 성별과 연령, 학력, 배우자, 자녀수, 거주지종류, 가구의 소득수준 그리고 조사시점(년도)를 변수로 포함시켰다. 모형 II는 모형 I에 성별과 조사시점의 상호작용항을 포함시켜서 고용가

능성에 있어서 성별 효과가 두 시점 간에 차이가 나는지 검토하였다. 모형 III과 모형 IV는 여성을 분석대상으로 한다. 모형 III은 모형 I에서 성별을 제외한 나머지 변수를 포함하는 것이다. 모형 IV는 조사시점과 다른 설명변수들 간의 상호작용효과를 포함시킨 모형으로서 두 시점 간에 각 영향요인(변수)들의 효과가 달라졌는지 검토하고자 한다.

4. 분석결과

□ 노르웨이

모형 I - 여성은 남성보다 고용가능성이 낮다(coef=-1.127).

모형 II - 여성은 남성보다 고용가능성이 낮는데, 그 정도는 1979년(coef=-.699)보다 1995년(coef=-.699+-1.210)에 더욱 차이가 커졌다.

모형 III - 여성 가운데 25세 이상 여성은 그 보다 나이가 어린 여성에 비하여 고용가능성이 높다. 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없거나 2명 있는 여성에 비하여 고용가능성이 높다. 대졸이상 학력의 여성은 그 이하 학력의 여성보다 고용가능성이 높다. 다른 주요요인들을 통제하고 볼 때, 1979년과 1995년 사이에 여성의 고용가능성은 뚜렷한 변화를 보이지 않는다(coef=.014).

모형 IV - 1979년에 25-34세 여성의 고용가능성은 24세 이하 여성이나 35세 이상 여성에 비하여 약간 고용가능성이 높다(coef=.233). 1995년에는 24세 이하 여성과 25-34세 이상 여성의 차이는 더욱 커지며(coef=.233+.941), 35세 이상 여성의 고용가능성은 24세 미만여성이 아니라 25-34세 연령대와 유사해진다(coef=-.048+1.670). 1979년에 한명의 자녀를 둔 여성은 자녀가 없는 여성이나 2명이상 있는 여성에 비하여 고용가능성이 높았다(coef=.326). 그러나 1995년에는 자녀 1명과 자녀 없는 여성 간의 차이는 줄어들고, 자녀 2명 이상인 여성의 고용가능성은 24세 미만 여성에 비하여 뚜렷이 증가한다

(coef=.081+- .388).

□ 스웨덴

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다(coef=-.384).

모형 II - 1981년에는 여성이 남성에 비하여 고용가능성이 낮았다고 볼 수 있으나(coef=-1.025), 1995년에는 다른 주요 변수를 통제하고 보면 여성과 남성의 차이는 거의 사라진다(coef=-1.025+1.011).

모형 III - 25세 이상 연령의 여성은 24세 미만 여성에 비하여 고용가능성이 높다(coef=1.064 & .912). 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 높은데(coef=.511), 자녀가 2명 이상되는 여성과 자녀가 없는 여성의 고용가능성은 별 차이가 없다. 대졸이상 학력의 여성은 그보다 학력이 낮은 여성에 비하여 고용가능성이 높다. 다른 주요 요인의 효과를 통제하고 볼 때, 1979년과 1995년 사이에 여성의 고용가능성은 유의미한 차이를 보이지 않는다.

모형 IV - 1981년에는 여성의 고용가능성에 미치는 연령계층의 영향은 뚜렷하지 않았다(coef=.108 & -.081). 그러나 1995년 시점에서는 25-34세 연령계층은 24세 미만 계층에 비하여 높은 고용가능성을 보이며(coef=.108+1.441) 35세 이상 여성도 24세 미만 여성에 비하여 높은 고용가능성을 보인다(coef=-.081+1.512). 자녀수의 효과는 1981년과 1995년 사이에 큰 변화 없이 유사한 정도라고 볼 수 있다.

□ 프랑스

모형 I - 고용가능성 면에서 여성과 남성 간에는 통계적으로 유의미한 수준의 차이는 없다.

모형 II - 고용가능성 면에서 여성과 남성 간에는 통계적으로 유의미한 수준의 차이는 없으며, 이는 1979년 뿐 만 아니라 1994년에도 마찬가지이다.

모형 III - 25세 이상 연령계층의 여성은 24세 미만 여성에 비하여 고용가능성이 높다(coef=1.135 & 1.006). 자녀를 한 명 둔 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 높은 고용가능성이 있으며(coef=.427), 자녀를 두명 이상 둔 여성도 자녀가 없는 여성에 비해서는 높은 고용가능성을 나타낸다(coef=.225). 대졸이상 학력의 여성은 그 이하 학력의 여성에 비하여 고용가능성이 높다(coef=1.324). 다른 주요 요인들을 통제하고 볼 때, 1994년은 1979년에 비하여 여성의 고용가능성이 높다.

모형 IV - 상호작용항을 포함시킨 모형에서 1979년에는 25세 이상 여성과 그 이하 연령층의 여성 간에 고용가능성 면에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 1994년에는 25-34세 여성과 35세 이상 여성은 25세 미만 여성에 비하여 높은 고용가능성을 보인다(coef=.069+1.065 & .177+.829).

□ 독일

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다(coef=-1.852).

모형 II - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮는데, 이 점은 1981년이나 1994년에 있어서 마찬가지이다.

모형 III - 여성의 경우 25세 이상 연령계층은 25세 미만 여성에 비하여 고용가능성이 높다. 독일에서는 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 낮아지고(coef=-.653), 자녀가 두 명 이상이 되면 자녀 없는 여성과의 고용가능성에 있어서의 차이는 더욱 커진다(coef=-1.192). 다른 요인들을 통제하고 볼 때, 독일 여성의 고용가능성은 1981년에 비하여 1994년에 증가하였다.

모형 IV - 1981년에는 25-34세 연령층 여성은 25세 미만 여성과 고용가능

성 면에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않으며, 다만, 35세 이상 여성은 25세 미만 여성에 비하여 낮은 고용가능성을 갖는 것으로 나타난다. 그러나 1994년에는 25-34세 여성의 고용가능성은 25세 미만 여성에 비하여 높아졌고(coef=-.271+1.036), 35세 이상 여성의 고용가능성은 25세 미만 여성에 비하여 높아지는 쪽으로 방향이 바뀌었다(coef=-.725+1.699). 자녀수에 따른 고용가능성은 1981년과 마찬가지로 1994년에도 자녀수가 많을수록 고용가능성은 낮아지는 것으로 나타났다.

□ 네덜란드

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다(coef=-.940).

모형 II - 여성과 남성의 고용가능성 차이는 1983년(coef=-1.318)에 비하여 1994년(coef=-1.318+.784)에는 완화되었다.

모형 III - 25세 이상 연령계층의 여성은 24세 미만 여성에 비하여 낮은 고용가능성을 나타낸다. 35세 이상으로 연령계층이 올라갈수록 고용가능성은 떨어진다. 자녀수도 마찬가지로 자녀가 많으면 고용가능성은 낮아진다(coef=-.472 & -.629). 학력이 높을수록 고용가능성은 높아진다(coef=1.249). 다른 요인들을 통제하고 볼 때, 네덜란드에서는 1983년에 비하여 1994년에 여성의 고용가능성은 증가하였다.

모형 IV - 연령계층이 올라갈수록 고용가능성이 낮아지는 경향은 1983년이나 1994년에 마찬가지로 볼 수 있다. 자녀수의 효과는 두 시점 사이에 차이가 나타난다. 1983년에는 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 현저히 떨어졌으며(coef=-.949) 자녀가 둘 이상 있을 경우에는 그 정도가 더 심하였다(coef=-1.235). 그러나 1994년에는 자녀가 1명 있는 여성과 자녀가 없는 여성 사이에 고용가능성 면에서 차이가 사라졌고(coef=-.949+.960) 자녀가 둘 있는 여성과 없는 여성 간의 고용가능성 차이도

거의 없어졌다고 볼 수 있다(coef=-1.235+1.133).

□ 캐나다

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다.

모형 II - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮지만, 1994년 (coef=-.1393+.289)에는 그 정도가 1981년(coef=-1.393)에 비하여 약간 완화되었다.

모형 III - 35세 이상 여성은 그 보다 낮은 연령계층의 여성에 비하여 고용가능성이 낮다. 24세 이하와 25-34세 간에는 차이가 발견되지 않는다. 자녀가 두명 있는 여성은 한명이나 없는 여성에 비하여 고용가능성이 떨어진다. 학력이 높을수록 고용가능성이 높아진다. 다른 주요요인을 통제하고 볼 때, 캐나다에서 1994년에는 1981년에 비하여 여성의 고용가능성이 약간 낮아졌다(coef=-.100).

모형 IV - 1981년에는 25-34세 여성은 25세 미만 여성에 비하여 낮은 고용가능성을 보이고(coef=-.244), 35세 이상 여성은 더 큰 차이로 고용가능성을 낮춘다(coef=-.719). 이러한 연령계층별 고용가능성의 차이는 1994년에는 사라지거나 오히려 관계가 역전된다(coef=-.244+.410 & -.719+.660). 자녀수도 마찬가지로 1983년에는 자녀수가 많을수록 여성의 고용가능성은 낮아졌으나, 1994년에는 자녀가 한 명인 여성과 자녀가 없는 여성의 고용가능성에서의 차이는 사라졌으며(coef=-.161+.410), 자녀가 두 명인 여성과 자녀가 없는 여성간의 차이는 줄어들었다(coef=-.702+.477).

□ 영국

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다.

모형 II - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮는데, 1979년에는 그 차이가 매우 컸으나(coef=-2.172), 1994년에는 그 차이가 약간 축소되었다(coef=-2.172+1.667).

모형 III - 25세 이상 여성은 25세 미만 여성에 비하여 고용가능성이 높다(coef=.523 & .474). 자녀수가 2명 이상인 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성 면에서 뚜렷한 차이가 없으나, 자녀가 한 명인 여성은 더 높은 고용가능성을 보인다. 학력이 높을수록 고용가능성이 높다. 다른 주요요인들을 통제하고 볼 때 영국에서 1994년에는 1979년에 비하여 여성의 고용가능성이 낮아졌다(coef=-.365).

모형 IV - 1979년에는 연령계층별로 고용가능성에 차이가 없었으나 1994년에는 25-34세 연령계층은 그 이하 연령층보다 고용가능성이 높고(coef=.172+.497) 35세 이상 연령층도 25세 미만 연령층에 비하여 고용가능성이 높아졌다(coef=-.043+.722). 1979년에는 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 약간 낮았고(coef=-.157) 자녀가 두명 이상 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 그 보다 좀 더 많이 낮았다(coef=-.365). 그러나 1994년에는 자녀가 한 명인 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성 면에서 차이가 없어졌다(coef=-.157+.175). 자녀수가 2명 이상인 여성과 자녀가 없는 여성 간의 고용가능성 면에서의 차이는 별로 줄어들지 않았다(coef=-.365+.014).

□ 미국

모형 I - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮다(coef=-.856).

모형 II - 여성은 남성에 비하여 고용가능성이 낮지만, 그 차이는 1979년(coef=-1.261)에 비하여 1994년에 줄어들었다(coef=-1.261+.510).

모형 III - 25-34세 연령계층은 24세 미만의 연령계층에 비해서 고용가능성

이 높다. 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 낮고(coef=-.195) 자녀가 두 명 이상 있는 여성은 고용가능성이 더 낮다(coef=-.656). 학력이 높을수록 고용가능성이 높아진다. 다른 주요 요인들을 통제하고 볼 때 미국에서 1994년에는 1979년보다 여성의 고용가능성이 약간 높다(coef=.194).

모형 IV - 1979년에는 35세 이상과 25세 미만 여성 사이의 고용가능성의 차이는 분명하였으나(coef=.651) 25-34세와 25미만 여성의 고용가능성 차이는 없었다. 그러나 1994년에는 25-34세 연령계층의 여성은 25세 미만 여성보다 고용가능성이 약간 높아졌으며, 35세 이상에서는 고용가능성의 차이는 역전되었다(coef=-.651+.768). 자녀가 1명 있는 여성은 자녀가 없는 여성에 비하여 고용가능성이 낮고, 자녀가 두 명 이상 있는 여성은 고용가능성이 더 낮는데, 이러한 현상은 1979년도와 1994년 간에 뚜렷한 차이를 보이지는 않는다. 학력이 높을수록 고용가능성은 높아지는데 이 현상도 1979년과 1994년 간에 차이를 나타내지는 않는다.

<표 III-8> 노르웨이

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-1.127***	-.699***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	.404***	.423***	.562***	.233*
	35세 이상	.232*	.226*	.583***	-.048
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	.555***	.554***	.796***	.843***
배우자	(없음)				
	있음	.363***	.381***	.846***	.294***
자녀수	(없음)				
	1명	.256***	.262***	.205***	.326***
	2명이상	-.013	-.011	-.144**	.081
거주지	(도시)				
	농촌	-.152*	-.156*	-.217**	-.181*
가구총소득(log)		-.512***	-.531***	-.987***	-.956***
년도	(1979년)				
	1995년	-.124*	.242***	.014	-2.563***
성별*년도			-1.210***		
연령*년도	25-34세*년도				.941***
	35세이상*년도				1.670***
학력*년도					
배우자*년도					1.518***
자녀수*년도	자녀1명*년도				-.147
	자녀2명이상*년도				-.388***
상수		6.551***	6.598***	10.467***	10.957***
-2 log likelihood		11007.612	10878.610	14197.958	13870.452
N					

주 1) *** p <.001

** p <.01

* p <.10

주 2) LIS 노르웨이 자료에서 거주지 변수는 도시/농촌으로만 나뉜.

<표 III-9> 스웨덴

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-.384***	-1.025***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	1.713***	1.723***	1.064***	.108
	35세 이상	1.691***	1.722***	.912***	-.081
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	.328***	.309***	.733***	.716**
배우자	(없음)				
	있음	.918***	.793***	1.101***	.261**
자녀수	(없음)				
	1명	.578***	.601***	.511***	.430***
	2명이상	.490***	.491***	.012	-.088
거주지	(대도시)				
	중소도시	-.179*	-.205**	-.574***	-.526***
	농촌	-.053	-.039	-.144*	-.155**
가구총소득(log)		-.891***	-.877***	-.835***	-.875***
년도	(1981년)				
	1995년	-.631***	-1.014***	.024	-2.708***
성별*년도			1.011***		
연령*년도	25-34세*년도				1.441***
	35세이상*년도				1.512***
학력*년도					
배우자*년도					1.658***
자녀수*년도	자녀1명*년도				.000
	자녀2명이상*년도				.172*
상수		8.766***	8.883***	8.202***	10.304***
-2 log likelihood		12897.087	12784.061	16088.137	15639.963
N					

주 1) *** p <.001

** p <.01

* p <.10

주 2) 학력*년도 상호작용항 변수 제외됨.

<표 III-10> 프랑스

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-.069	1.191		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	1.403**	1.403***	1.135***	.069
	35세 이상	.818***	.818***	1.006***	.177
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	1.394***	1.394***	1.324***	1.324***
배우자	(없음)				
	있음	.334***	.334***	.837***	.883
자녀수	(없음)				
	1명	.773***	.773***	.427***	-.044
	2명이상	.804***	.804***	.225**	.033
거주지	(대도시)				
	중소도시	-.319**	-.319**	-.460***	-.460***
	농촌	.128	-.128	.363**	-.363**
가구총소득(log)		-.989***	-.989***	-1.185***	-1.185***
년도	(1979년)				
	1994년	12.776***	12.904***	12.160***	11.170
성별*년도			-1.260		
연령*년도	25-34세*년도				1.065
	35세이상*년도				.829
학력*년도					
배우자*년도					-.046
자녀수*년도	자녀1명*년도				.471
	자녀2명이상*년도				.191
상수		-2.952	-3.081	.134	1.125
-2 log likelihood		6170.614	6170.611	5651.040	5651.037
N					

주 1) *** p <.001

** p <.01

* p <.10

주 2) 학력* 년도 상호작용항 분석과정에서 빠짐.

<표 III-11> 독일

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-1.852***	-1.662***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	.030	.046	.298*	-.271
	35세 이상	-.196	-.194	.278*	-.725***
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상				
배우자	(없음)				
	있음	-.592***	-.488**	-.792***	-.714***
자녀수	(없음)				
	1명	-.246*	-.237*	-.653***	-.508***
	2명이상	-.530***	-.521***	-1.192***	-.971***
거주지	(대도시)				
	중소도시	.117	.119	-.065	-.076
	농촌	.079	.078	-.004	-.009
가구총소득(log)		-.634***	-.641***	-.695***	-.714***
년도	(1981년)				
	1994년	1.453***	1.594***	1.453***	.535*
성별*년도			-.321		
연령*년도	25-34세*년도				1.036***
	35세이상*년도				1.699***
학력*년도					
배우자*년도					-.404*
자녀수*년도	자녀1명*년도				-.204
	자녀2명이상*년도				-.301*
상수		8.334***	8.258***	7.133***	8.008***
-2 log likelihood		3070.474	3068.430	6220.540	6158.569
N					

주 1) *** p <.001

** p <.01

* p < .10

주 2) 학력변수, 학력*년도 상호작용항 분석과정에서 제외됨.

<표 III-12> 네덜란드

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-.940***	-1.318***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	-.140	-.102	-.383**	-.253*
	35세 이상	-.888***	-.854***	-.894***	-.836***
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	1.232***	1.218***	1.249***	2.487***
배우자	(없음)				
	있음	.507***	.489***	.894***	1.394***
자녀수	(없음)				
	1명	-.140	-.141	-.472***	-.949***
	2명이상	-.095	-.121	-.629***	-1.235***
거주지	(대도시)				
	중소도시				
	농촌				
가구총소득(log)		-.717***	-.702***	-.994***	-.993***
년도	(1983년)				
	1994년	-.514***	-.702***	.620***	.791**
성별*년도			.784***		
연령*년도	25-34세*년도				-.046
	35세이상*년도				.143
학력*년도					-1.429***
배우자*년도					-.854***
자녀수*년도	자녀1명*년도				.960***
	자녀2명이상*년도				1.133***
상수		7.103***	7.114***	9.033***	8.745***
-2 log likelihood		4037.898	4019.074	7281.752	7182.658
N					

주 1) *** p <.001

** p <.01

* p < .10

주 2) LIS 네덜란드 자료는 거주지역 변수 없음.

<표 III-13> 캐나다

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-1.188***	-1.393***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	.122*	.121*	-.004	-.244**
	35세 이상	-.427***	-.423***	-.300***	-.719***
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	.741***	.744***	.889***	.802***
배우자	(없음)				
	있음	.146***	.146***	.717***	.014
자녀수	(없음)				
	1명	.302***	.292***	-.009	-.161**
	2명이상	.137***	.126**	-.413***	-.702***
거주지	(대도시)				
	중소도시	-.351***	-.353***	-.270***	-.248***
	농촌	-.393***	-.398***	-.529***	-.498***
가구총소득(log)		-.410***	-.410***	-.659***	-.638***
년도	(1981년)				
	1994년	-.979***	-1.089***	-.100***	-1.625***
성별*년도			.289***		
연령*년도	25-34세*년도				.410***
	35세이상*년도				.660***
학력*년도					.088
배우자*년도					.951***
자녀수*년도	자녀1명*년도				.268***
	자녀2명이상*년도				.477***
상수		5.771***	5.857***	6.431***	7.261***
-2 log likelihood		30355.872	30335.801	42159.454	41730.757
N					

주) *** p <.001

** p <.01

* p < .10

<표 III-14> 영국

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-.735***	-2.172***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	.987***	1.046***	.523***	.172
	35세 이상	.812***	.914***	.474***	-.043
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	.547***	.571***	.441***	.456***
배우자	(없음)				
	있음	.605***	.057	.214**	.240**
자녀수	(없음)				
	1명	.365***	.325***	-.031	-.157*
	2명이상	.074*	.045	-.356***	-.365***
거주지	(대도시)				
	중소도시				
	농촌				
가구총소득(log)		-.433***	-.421***	-.538***	-.547***
년도	(1979년)				
	1994년	-1.293***	-2.366***	-.365***	-.975***
성별*년도			1.667***		
연령*년도	25-34세*년도				.497***
	35세이상*년도				.722***
학력*년도					
배우자*년도					-.059
자녀수*년도	자녀1명*년도				.175*
	자녀2명이상*년도				.014
상수		4.163***	4.954***	-.538***	5.186***
-2 log likelihood		19415.968	19171.536	25953.504	25914.191
N					

주1) *** p <.001

** p <.01

* p < .10

주2) LIS 영국 데이터는 거주지역 변수가 없음.

주3) 학력*년도 상호작용항 분석과정에서 제외됨.

<표 III-15> 미국

		모형 I	모형 II	모형 III	모형 IV
성별	(남성)				
	여성	-.856***	-1.261***		
연령	(24세 이하)				
	25-34세	.190***	.198***	.084*	-.114
	35세 이상	-.480***	-.471***	-.047	-.651***
학력	(대졸 미만)				
	대졸 이상	1.002***	1.002***	.844***	.836***
배우자	(없음)				
	있음	.362***	.360***	.788***	-.344***
자녀수	(없음)				
	1명	.150***	.145***	-.195***	-.177**
	2명이상	-.263***	-.267***	-.656***	-.706***
거주지	(대도시)				
	중소도시	.372***	.366***	.405***	.380***
	농촌	.308***	.306***	.403***	.385***
가구총소득(log)		-.215***	-.212***	-.496***	-.420***
년도	(1979년)				
	1994년	-1.624***	-1.877***	.194***	-2.030***
성별*년도			.510***		
연령*년도	25-34세*년도				.307**
	35세이상*년도				.768***
학력*년도					-.005
배우자*년도					1.082***
자녀수*년도	자녀1명*년도				-.016
	자녀2명이상*년도				.066
상수		3.884***	4.028***	3.796***	5.241***
-2 log likelihood		36228.973	36167.368	50536.816	52670.221
N					

주) *** p <.001

** p <.01

* p < .10

제4절 여성노동자의 부문별 분포

1. 성별직종분리 현상의 완화

여성의 사회경제적 지위가 실질적으로 향상되기 위해서는 여성의 경제활동참가율이 전반적으로 높아져야 할 뿐만 아니라, 이전에 남성들이 지배적으로 차지하고 있던 고숙련 전문직종에 career women으로서의 여성 비율이 증가해야 한다(Goldin and Katz, 2000). 앞에서 검토했듯이, 주요 선진국에서 1인당국민소득이 1만불에서 2만불로 가는 시점에서 여성의 경제활동참가율과 고용률이 크게 향상되었다. 이와 동시에 이 시기에 여성의 고용 구조도 크게 바뀌었다. 여성이 특정 직종에 한정되어 고용이 이루어지는 구조에서 이전에 남성이 지배적인 직종으로 여성들이 적극적으로 참가하는 구조로 바뀌었다. 즉, 성별 직종분리 현상(occupational segregation)이 전반적으로 완화된 것이다.

미국의 경우, 성별 직종분리가 1960년대부터 완화되기 시작하여, 1970년대와 1980년대에 빠르게 완화되었다. 성별직종분리지수(index of segregation)의 추이를 보면, 1990-1970년간 7포인트 하락하였고, 다시 1970-1980까지 7포인트 하락하였다(Jacobs, 1989). 직종분리지수의 장기적 추세를 보면, 1870년-1990년간 직종분리지수가 하락한 이후 1960년대까지는 66-68 정도의 직종분리지수가 큰 변화 없이 유지되었다. 1960년대부터 이 지수가 떨어지기 시작해서, 1960년대에 3.1% 포인트, 1970년대에는 8.5% 포인트까지 하락하였다(Bianchi and Rytina, 1986).

여성의 직종분리의 완화 현상과 여성의 경제활동참가율의 추세와의 상관관계에 대해서는 두 가지 가설이 있다. 첫째, 여성의 경제활동참가율이 높아질수록, 여성들은 가사노동보다는 취업활동에 더 많은 시간을 보내고 따라서, 남성들과의 인적자본 형성의 격차가 줄어든다는 가설이다. 두 번째 반대되는

가설은 여성의 경제활동참가율이 높아진다는 것은 인적자본 수준이 상대적으로 떨어지는 많은 여성들이 저숙련서비스 직종으로의 진출이 늘어난다는 것을 의미하기 때문에, 여성의 경제활동참가율과 전문관리직종에서의 여성비율간에는 상관관계가 반드시 플러스는 아니라는 가설도 있다. 선진국의 경험을 볼 때, 여성의 경제활동참가율 제고와 성별직종분리의 완화는 동시에 진행되었다고 볼 수 있다. 전반적으로 볼 때, 여성의 경제활동참가율이 높아질수록 성별직종분리 현상도 완화되는 것으로 판단된다.

한편, 성별 직종분리는 고학력계층에서 전반적으로 감소하였고 저학력계층에서는 상대적으로 정체되는 방식으로 진행되었다. 즉, 성별직종분리의 완화가 숙련 직종에서의 여성 고용의 증가 현상과 같이 이루어졌다. 불숙련여성노동의 비율이 낮은 직종보다 숙련여성노동의 비율이 높은 직종에서 여성 고용이 더 빠르게 증가한 것이다. 즉, 70년대부터 여성들이 남성지배적인 직종에 더 많이 진출하고, 여성들이 고숙련직종에 더 많이 진출한 것이다. 이는 숙련에 대한 수요 변화와 성차별의 완화 등으로 전통적인 남성전문직종에서 성별 임금격차가 둔화되고 이것이 전문직, 관리직 등 고숙련직종으로의 여성 진출이 확대될 수 있는 요인으로 작용하였다.

국가별로 볼 경우, 성별직종분리는 미국보다 유럽 국가들의 경우 더 높고 특히, 고학력계층에서의 성별분리 수준은 미국보다 유럽의 경우 더 높은 것으로 나타나고 있다. 특히, 북구 국가들의 경우, 여성의 직종분리 현상이 상대적으로 심하다. 여성들은 교육, 보건의료, 보육, 사회서비스 영역에 주로 고용되어 있고, 이들은 대부분 정부에 의해서 독점적으로 운영되는 사업들이다. 이들 나라에서는 공공부문이 전체 여성고용의 58% 정도를 차지하고 있다. 반면, 직종분리 현상이 가장 약한 나라는 미국이다.(Anker, 1998) 관리직에서의 여성비율은 미국이 43%, 스웨덴 28%, 일본이 9% 수준이다. 물론 북구 국가들에서는 여성들이 공공부문에서 커다란 역할을 하고 있다. 1994년의 경우,

장관직 수준의 위치에 여성들이 30% 가까이 차지하고 있다. 반면, 독일 16%, 이태리 12%, 영국 9%, 프랑스 7% 등으로 나타나고 있다(ILO, 1997). 그러나, 핀란드의 경우 의회의석의 39%를 여성이 차지하고 있지만, 민간 100대 대기업에서의 여성이사 비중은 6%에 불과하다. 미국의 경우, Fortune 1000 중의 상위 500개 기업에서의 여성이사비율이 11%이고, 나머지 500개 기업에서의 여성이사비율은 9%이다.

Ginther and Juhn(2001)은 산업구조 및 노동수요 변화가 여성의 경제활동 참가율 제고와 숙련여성노동력에 대한 수요 증가를 설명하는가를 분석한 결과, 산업구조·노동수요 변화가 고숙련여성노동에 대한 수요 증가 현상을 설명하지만, 일반적인 여성고용의 증가를 잘 설명하는 것은 아니라는 결론을 얻었다. 즉, 전반적인 여성고용률의 증가는 결혼 및 출산, 이혼 법률, 여성의 교육수준의 향상 등과 같은 공급 측면의 요인이 주요하게 작용한다면, 숙련여성노동의 증가는 산업구조의 변화와 같은 수요 요인이 크게 작용한 것으로 분석하고 있다는 것이다.

그러나, 숙련여성노동에 대한 수요 증가가 저절로 숙련여성취업자의 증가로 이어지지는 않는다. 또한, 여성의 학력수준을 높인다고 해서 저절로 여성고학력자의 취업이 증가하는 것도 아니다. 여성의 학력과 숙련을 높이는 것뿐만 아니라 성차별 규제와 보육 정책 등 숙련여성이 노동시장으로 진입할 수 있는 환경과 여건의 개선이 이루어져야만 실질적으로 숙련여성의 숙련일자리의 이동이 이루어진다.

특히, 출산 및 보육아 부담의 감소는 고숙련 여성들이 노동시장에서 더 잘 경쟁할 수 있도록 하기 때문에, 낮은 출산률은 낮은 수준의 직종분리현상으로 나타난다. 또한, 보육부담이 완화될 경우 여성의 경력 단절 및 단기화가 방지되어 인적자본에 대한 투자가 늘어나고 그 결과 고숙련 직종에 더 진출할 수 있다.

즉, 여성들의 고학력화뿐만 아니라 성차별금지와 고숙련직종에서의 성별임금격차의 축소, 교육과 고용에서의 여성에 대한 고정관념의 해소, 양질의 출산 및 보육 서비스 정책 등이 잘 구축되었기 때문에, 고숙련여성노동에 대한 수요 증가라는 변화에 여성들이 더 적극적이고 탄력적으로 대응할 수 있었던 것으로 판단된다.

그러나, 성별직종분리지수는 1980년대 이후에는 성별 직종분리지수 하락 정도가 미미한 것으로 나타났다(Wells, 1998). 이는 1990년대에 들어와 여성의 경제활동참가율 증가 속도의 둔화와 같이 나타났다. 이는 연방정부에 의한 차별금지법의 집행과 규제의 정도가 완화되고, 여성들의 진출이 확대되면서 새롭게 여성지배직종으로 분리되는 직종들이 늘어났기 때문인 것으로 해석하고 있다. 즉, 성별직종분리현상의 완화 속도가 둔화된 것은 재분리현상(resegregation)과도 관련이 있는 것으로 나타났다. 재분리(resegregation) 현상이란 여성들의 진출을 확대되면서 이전에 남성지배직종이었던 직종이 여성지배직종으로 바뀌는 현상을 나타낸다. 미국을 사례로 하여 대표적인 직종들을 보면, 보험손해사정인(insurance adjusters), 시험조사관(examiners and investigators) 등의 직종은 1970년에 여성비율이 30%에서 1980년에는 여성비율이 60%까지, 1990년대에는 70%까지 증가하였다. 식자공(typesetters and compositors)도 1970년에 17%에서 1980년에 56%로 증가하였고 1990년에는 70%까지 증가하였다.

관리직종에서 인사·훈련·노사관계 관리자, 기업의 비서실장, 경리부장(credit controllers), 공공행정관리자(civil service executive officers), 레스토랑관리자, 오락스포츠관리자 등도 1970년대 남성지배직종에서 여성지배직종으로 바뀌었으며, 전문직종에서 안과 의사(ophthalmic opticians), 전문연수교사(higher and further education teaching professionals), 기록보관인(archivist), 큐레이터 등도 마찬가지이다(자세한 사례는 <표 III-16> 참조).

성별직종분리가 능력, 선호, 사회경제적 역할 등에 있어서 성별 차이라는 개념을 강화한다는 측면에서 여성의 경제적 위치에 나쁜 영향을 미친다고 한다면, 성별직종분리를 감소시킴으로써 이러한 부정적 효과를 완화시킬 필요가 있다. 따라서, 남성지배직종의 여성 진출뿐만 아니라 여성지배직종으로의 남성 진출도 필요한 것으로 지적되고 있다.

<표 III-16> 미국에서의 70-80년대에 남성지배직종(또는 남녀통합직종)이 여성지배직종으로 바뀐 직종사례

직업군	직업	연도		
		1970	1980	1990
관리직	계약업체 경영자	60.6	50.8	66.6
	보험업자	0.0	58.3	67.6
	인사, 교육, 노사 관계 전문가	33.4	47.0	57.7
	기타 경영 관련 직업	20.1	53.5	77.6
전문직	호흡곤란 치료사	28.6	56.5	60.1
	영어교사	42.3	55.0	57.8
	외국어 교사(고등교육)	34.2	59.4	70.4
	경력개발 카운셀러	43.0	54.3	61.5
	심리학자	38.8	47.2	58.6
	레크레이션업 종사자	45.4	67.6	70.8
	공공관계 전문가	26.6	48.8	58.8
영업직	신발 판매원	44.5	56.6	62.2
행정 및 사무직	재무관리자	44.0	49.1	69.8
	정보교환 관리자	81.8	34.4	60.7
	컴퓨터 조작자	33.9	59.1	61.7
	매표원	44.2	57.6	70.5
	기타 통신장비 조작자	29.5	62.6	62.0
	홍보 담당자	35.4	54.1	65.5
	보험 사정자, 감시자, 조사자	29.6	60.2	70.7
	조사자, 조정자(보험업 제외)	43.6	62.6	73.9
	수금원	41.3	60.8	66.2
서비스직	송달업 감독자	42.4	43.8	69.3
	가이드	32.9	57.2	53.3
농림어업직	동물 관리인(농장 제외)	30.7	59.0	62.6
정밀제조 및 수선직	잡화 의복 및 직물 생산자	39.6	60.3	62.2
	광학 제품 생산자	24.8	40.6	55.7
	음식물 포장자	39.2	38.1	60.2
조작, 조립 및 노동직	식자공	16.8	55.7	70.1
	인쇄기 작동자	23.8	52.9	54.1
	포장기계 작동자	43.1	53.7	60.0

2. 직종별 여성 고용 추이

자료 접근이 가장 용이한 미국의 사례를 들어서, 여성들의 노동시장 진입 시기와 유형을 장기적인 시계열 추세로 보자. <표 III-17>에서 볼 때, 여성들은 19세기에서 1990년까지는 제조업 공장에 생산직 일자리에 진입하기 시작하였고, 1930년대에는 미혼의 사무직 여성, 그리고 1950년대부터 기혼여성의 사무직으로 진출이 시작되었다. 즉, 1970년대 이전까지는 여성들은 주로 사무직이나 서비스직을 중심으로 해서 노동시장에 진출한 것으로 판단된다. 1만불 시점 전후인 1970년대부터 비로소 근대적인 전문직 경력직 직업으로의 여성 진출이 본격적으로 이루어지기 시작했다고 볼 수 있다. 이 시기부터 전문직 부문에서 여성 비율이 크게 증가하기 시작하였다.

<표 III-18>에서 볼 때, 미국의 경우, 1900년부터 1970년까지 70년간 여성 노동력에서 전문직의 비중은 두 배가 늘었는데, 1970년부터 1999년까지 약 30년만에 또 두 배로 늘었다. 전통적인 여성집약직종인 서비스직의 경우, 20세기 들어와 지속적으로 줄어드는 추세를 나타냈고, 남성지배직종인 생산직에서도 여성의 비중은 지속적으로 줄어드는 추세를 나타내고 있다.

<표 III-17> 미국에서의 여성의 노동시장 진입 시기와 유형

여성의 진입시기	1990-	1930-	1950-	1970-
지배적인 노동시장 진입 유형	생산직 여성 (the factory girl)	미혼의 사무직여성 (unmarried office girl)	기혼 여성 (entry of married women in low-end jobs)	근대적인 전문직 여성 (modern career women)
비고	여성고용에 서 제조업 비중 27.7%('00)	여성고용에서 사무직 비중 4.0%('00) → 20.9%('30) → 34.5%('70)		· 여성고용에서 전문직 비중 18.9%('70)→35.9%('90) · 여성박사학위비율 14%('70)→40%('90) · 법학·의학계 졸업생 비율 8%('70)→40%('90)

주: Costa(2000)에서의 내용을 정리한 것임

<표 III-18> 미국에서의 성별 직종구성변화의 장기 추이

(단위, %)

	1890/1900		1930		1970		1999	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
전문직	10.2 %	9.6 %	13.6 %	16.5 %	24.9 %	18.9 %	31.5 %	35.9 %
사무직	2.8	4.0	5.5	20.9	7.6	34.5	5.5	23.4
판매직	4.6	4.3	6.1	6.8	6.8	7.4	11.3	13.0
생산직	37.6	27.7	45.2	19.8	48.1	17.9	37.9	9.2
서비스직	3.1	35.5	4.8	27.5	8.2	20.5	9.9	17.4
농림어업	41.7	19.0	24.8	8.4	4.5	0.8	3.8	1.1

Note: The figures for 1890/1900-1970 are from Goldin (1990, p.64). Those for 1999 are from the Bureau of Labor Statistics Website

주: Costa(2000) 109쪽에서 인용

한편, [그림 III-7]에서도 보면 알 수 있듯이, 1만불에서 2만불 기간에 주요 선진국의 여성 고용의 증가 추이를 직종별로 보면, 여성 고용 증가의 상당 부분이 전문직과 관리직에서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

미국의 경우를 우선 보면, 이 기간 중에 증가한 약 1213만 개의 여성 일자리 중에서 663만개가 전문직(331만개)과 관리직(333만개) 일자리로 이루어졌다. 특히, 미국의 경우에는 여타 유럽 국가들에 비해서 상대적으로 관리직에서 여성 고용 증가가 뚜렷한 반면, 여타 국가들의 경우 관리직보다는 전문직에서 여성 고용 증가가 상대적으로 더 큰 것으로 나타나고 있다.

전문직 및 관리직으로의 여성 진출의 비중이 특별히 높은 나라는 스웨덴, 덴마크, 영국, 독일 등이다. 이들 나라들의 경우, 전문관리직에서의 여성고용의 증가가 전체 고용의 증가보다 크다. 스웨덴의 경우, 공공부문의 행정관리직 노동자 약 10만명 정도가 1983년 직종분류의 개편으로 사무직으로 포함된 점을 고려하면, 전문관리직으로의 진출 비중은 더 높은 편이라고 판단된다.

영국, 독일 등은 전통적인 여성집약직종인 사무직에서의 여성고용이 절대적으로 감소한 것으로 나타났고(물론, 영국과 독일은 1만불-2만불 기간을 대상

으로 검토하지 못했고, 그 이후의 시기의 자료를 검토한 것이다). 반면, 스웨덴의 경우 서비스직에서의 여성 고용이 크게 감소하고, 덴마크에서는 생산직에서의 여성고용이 크게 감소한 것으로 나타났다.

스웨덴, 덴마크 등 북구 국가들의 경우, 전문관리직으로의 여성 진출이 큰 폭으로 이루어졌음에도 성별직종분리 현상이 상대적으로 강한 것으로 평가되는 이유는 주로 전문관리직이 공공부문을 비롯한 사회서비스 영역에서 이루어지고 있기 때문인 것으로 나타난다. 이는 뒤에서 나오는 산업별 여성고용 부문에서 다시 검토하기로 한다.

한편, 파트타임을 중심으로 일자리를 늘려온 네덜란드의 경우에는, 전문직과 관리직에의 여성들의 진출이 상대적으로 미약하고, 서비스직, 사무직, 판매직 등의 여성 진출이 상대적으로 큰 것으로 나타나고 있다.

이러한 취업자 증가는 특정 직종 내에서 여성의 진출이 더 커져서 증가한 부분(직종내효과)과 경제 및 산업 구조의 변화에 따라 직종간 고용구조가 바뀌면서 여성집약적인 직종에서의 고용이 증가한 부분(직종간효과)으로 나누어 볼 수 있다.

숙련에 대한 수요 구조의 변화든, 보육여성정책이나 차별금지정책 등 정책적 변화 등의 이유로 성별직종분리의 정도가 감소한 효과는 주로 전자의 형태로 나타날 것이다. 후자는 주로 경제 구조가 여성친화적인 직종에서의 고용을 증가시키는 방향으로 바뀌었기 때문에 여성고용이 증가한 효과를 나타낸다.

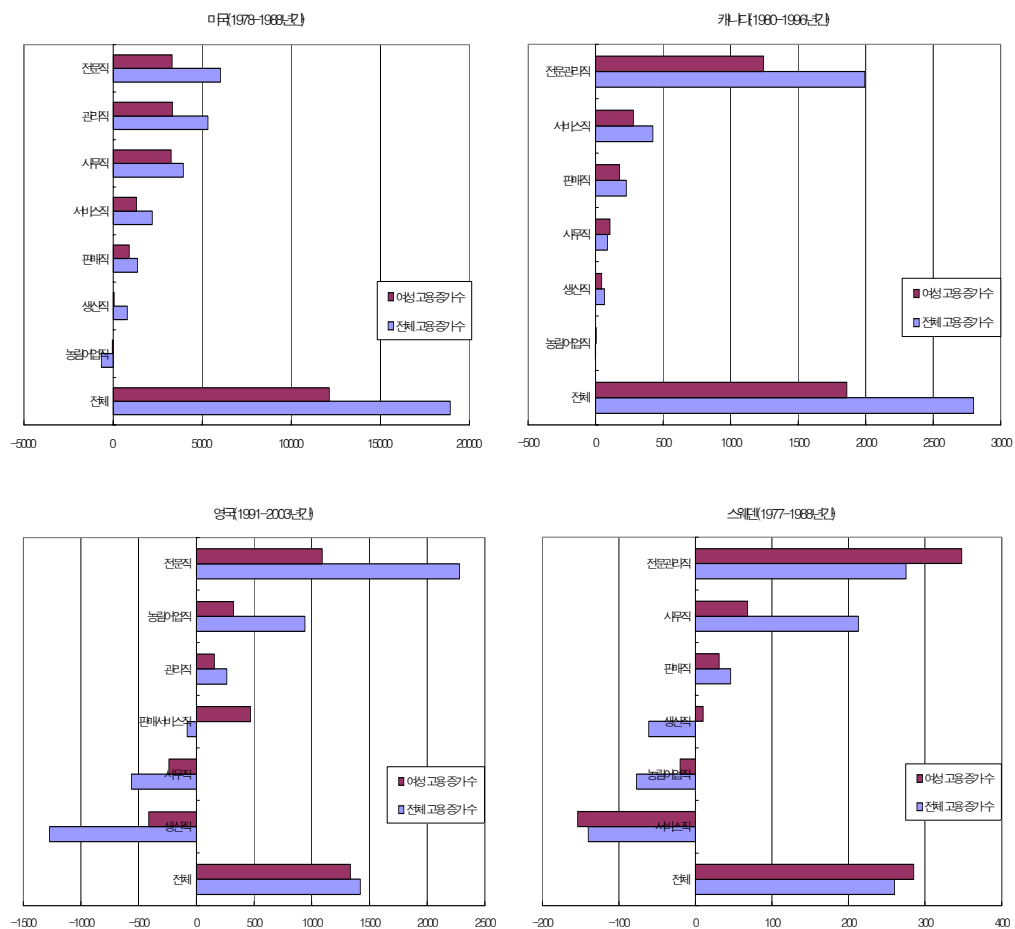
이를 간접적으로 보기 위해서 <표 III-19>을 [그림 III-7]와 비교하면서 직종별로 여성고용비율을 검토해보았다.

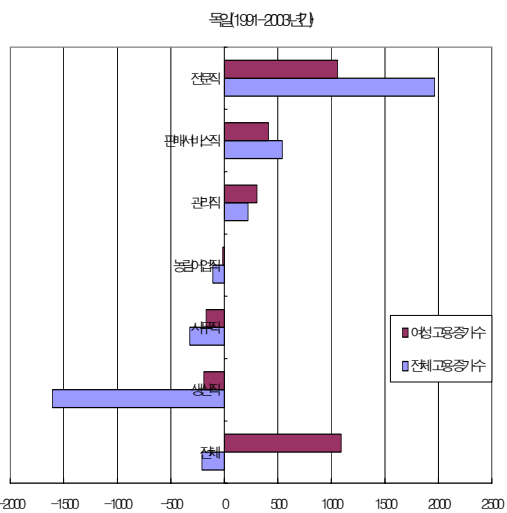
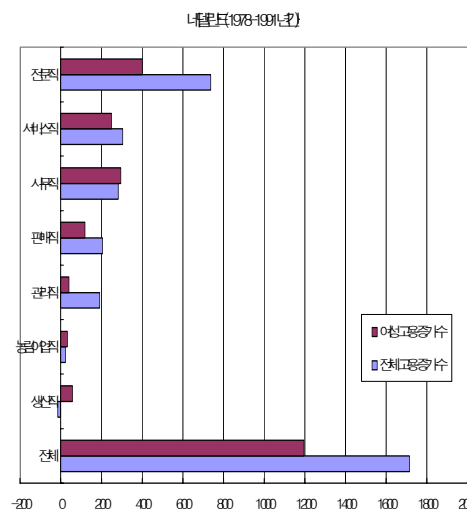
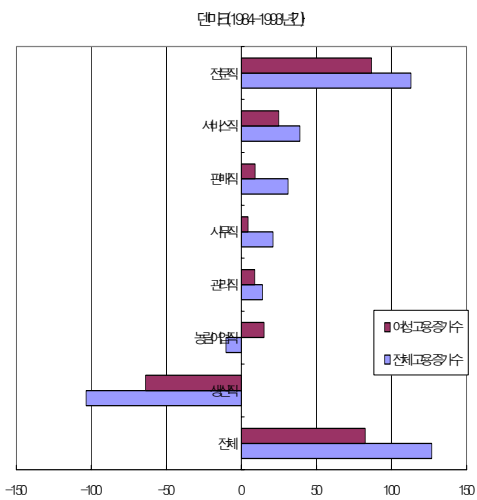
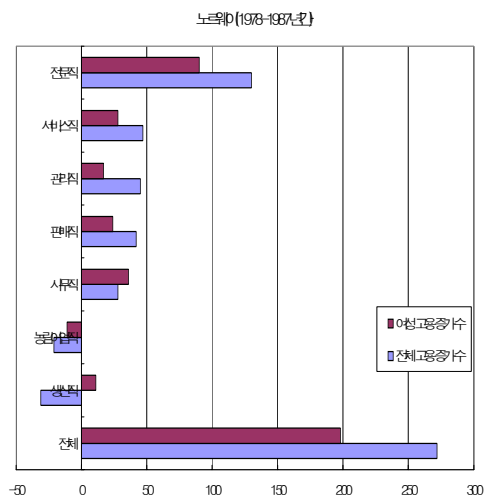
<표 III-19>에서 볼 때, 대부분의 국가에서 전문직 또는 관리직의 경우, 여성비율이 다른 직종에 비해서 크게 증가한 것으로 나타나고 있다. 즉, 전문관리직에서의 여성 고용의 증가는 전문관리직 자체의 규모가 증가하였다는 효과뿐만 아니라, 전문관리직 내에서 여성들의 적극적인 진출이 이루어졌기 때

문에 가능했다고 판단된다.

특히, 미국의 경우, 관리직에서 여성의 비율이 크게 증가했다. 1978년에 관리직에서 여성 비율이 23.5%이었던 관리직여성비율이1988년에는 36.8%로 13.3% 포인트나 증가했다. 스웨덴이나 캐나다의 경우에도 전문관리직에서의 여성 진출 비율이 크게 증가한 것으로 나타났고, 네델란드의 경우에도 전문직에서의 여성비율이 큰 폭으로 증가했지만, 사무직에 비해서는 증가폭이 작은 편이다.

[그림 III-7] 국가별 '1만불->2만불 시점'에서의 직업별 여성 고용의 증가 (단위, 천 명)





자료: <http://laborsta.ilo.org>

주: 영국, 덴마크, 독일 등은 자료의 부족으로 '1만불-2만불' 시점의 자료를 제시하지 못하고, 그 이후의 시점을 검토한 것임. 미국의 경우, 1983년 직업기준의 변경으로 데이터를 조정하였음.

<표 III-19> 국가별 '1만불-2만불 시점'에서의 직업별 여성 고용 비율의 변화

(단위, %, percentage point)

	미국			캐나다			영국		
	1978	1988	증감	1980	1995	증감	1991	2003	증감
전체	41.2	45.0	3.8	39.7	45.2	5.6	43.6	46.2	2.6
전문직	42.6	46.2	3.6	41.3	50.8	9.5	43.6	45.0	1.4
관리직	23.5	36.8	13.3				30.7	32.5	1.9
사무직	79.6	80.2	0.6	78.2	80.1	1.9	74.8	79.9	5.1
판매직	44.8	48.8	4.0	39.6	46.2	6.6	64.8	76.9	12.1
서비스직	62.5	62.1	-0.4	54.0	56.8	2.8			
농림어업직	18.2	21.1	2.9	20.2	21.1	0.9	51.7	46.7	-4.9
생산직	18.3	18.0	-0.3	13.4	14.5	1.1	15.1	11.1	-4.0

	스웨덴			노르웨이			덴마크		
	1977	1988	증감	1978	1988	증감	1984	1993	증감
전체	44.2	48.1	3.9	39.9	44.1	4.2	45.5	46.5	1.0
전문직	47.8	63.4	15.6	49.1	54.7	5.6	59.9	62.8	2.9
관리직				14.3	22.1	7.8	16.8	20.0	3.2
사무직	79.1	65.1	-14.0	72.1	79.0	6.9	63.0	63.1	0.0
판매직	47.7	50.0	2.3	54.9	55.3	0.4	49.7	52.3	2.6
서비스직	77.3	66.4	-10.8	81.1	77.5	-3.6	74.4	70.9	-3.5
농림어업직	24.6	24.0	-0.6	30.4	27.0	-3.4	6.7	19.2	12.5
생산직	17.1	18.6	1.6	12.9	15.3	2.4	22.8	16.7	-6.1

	네델란드			독일		
	1978	1991	증감	1991	2003	증감
전체	27.5	38.6	11.1	41.5	44.7	3.3
전문직	34.5	43.9	9.4	48.7	49.6	0.8
관리직	6.8	15.9	9.1	25.6	35.9	10.3
사무직	43.3	58.0	14.7	67.1	68.2	1.0
판매직	36.5	42.8	6.3	73.7	74.0	0.3
서비스직	64.7	71.2	6.5			
농림어업직	14.9	24.4	9.5	29.7	32.0	2.3
생산직	5.8	9.5	3.7	21.4	22.8	1.4

자료: <http://laborsta.ilo.org>

주 : 영국, 덴마크, 독일 등은 자료의 부족으로 '1만불-2만불' 시점의 자료를 제시하지 못하고, 그 이후의 시점을 검토한 것임. 미국의 경우, 1983년 직업기준의 변경으로 데이터를 조정하였음.

한편, 2만불 시점 이후부터 현재까지의 추세를 미국, 스웨덴, 네델란드의 경

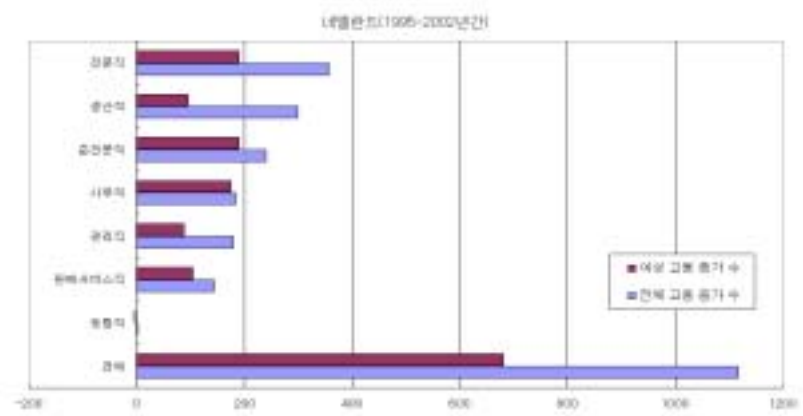
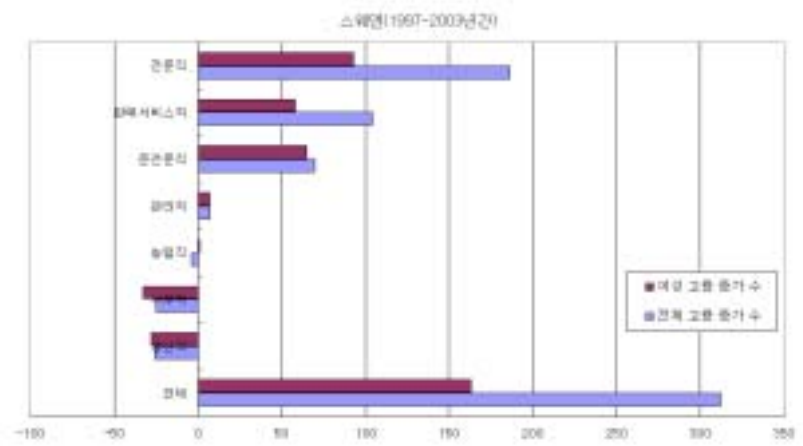
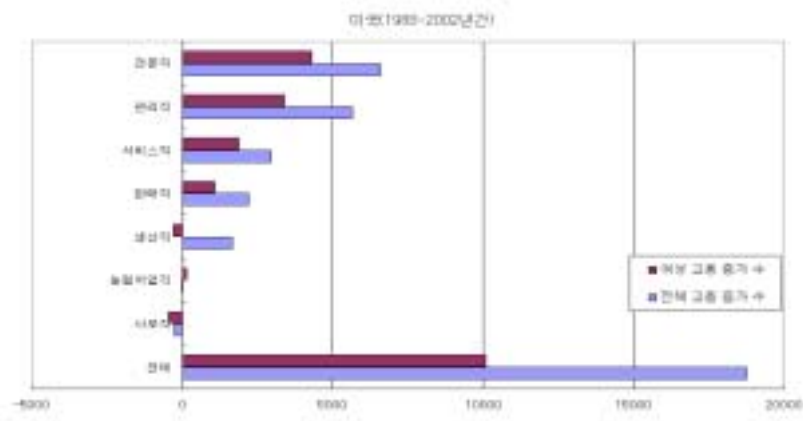
우를 대상으로 검토해보자. 2만불 시점 이후부터는 여성들의 경제활동참가율이 둔화되는 경향이 나타난다. 따라서, 여성들의 취업비율의 상승 속도도 둔화되는 경향이 나타나고 있다. <표 III-20>에서 볼 때, 미국의 경우 1988-2002년간 여성취업비율의 % 포인트 증가는 1.1로서 1978-1988년간의 3.8에 비해서는 낮아졌다. 스웨덴의 경우에도, 1977-1988년간 3.9에서 1988-2003년간 -0.4, 1997-2003년간 0.3으로 낮아졌다. 네델란드의 경우도 1978-1991년간 11.1에서 1995-2002년간 2.8로 낮아졌다.

직종별로 볼 경우, 미국의 경우 여전히 전문직으로의 여성진출비율이 크게 높아졌고, 관리직으로의 여성진출비율도 이전 시기에 비하면 줄어들었지만 여전히 크게 증가하였다. 판매서비스직으로의 여성 진출비율도 약하나마 증가세를 유지하고 있고, 반면 사무직과 생산직의 여성비율은 더욱 큰 폭으로 하락하였다.

스웨덴의 경우에는 1997년 이후 직종분류가 더 세분화되었다. 전문관리직을 관리직, 전문직, 준전문직으로 구분해서 볼 경우, 1997년 이후 스웨덴에서는 전문직으로의 여성진출비율이 감소하였다. 이는 전문직으로의 여성진출비율이 이미 50%가 넘는 시점임을 고려하면 큰 의미가 있는 것은 아니라고 판단된다. 이 기간 중 스웨덴에서는 관리직과 준전문직에서의 여성진출비율이 크게 증가한 것으로 나타났고, 판매서비스직, 생산직 등은 여전히 감소 추세를 보여주고 있다.

네델란드의 경우, 1995-2002년 기간 중, 관리직, 전문직, 준전문직에서 여성비율이 증가하고 있으나, 사무직, 생산직, 판매서비스직 등에서도 여성비율은 꾸준히 증가한다는 점이 특징적이다. 즉, 네델란드의 경우 상대적으로 저숙련 직종에서도 여성비율이 꾸준히 증가한다는 점에서 여타 국가들과 차이를 보인다고 할 수 있다.

[그림 III-8] 국가별 2만불 시점 이후 현재까지의 시점에서의 직업별 여성 고용의 증가
(단위, 천 명)



<표 III-20> 국가별 2만불 이후 현재까지의 시점에서의 직업별 여성 고용 비율의 변화
(단위, %, percentage point)

		1998	2002	% 포인트증가
미국	전체	45.4	46.6	1.1
	전문직	51.1	54.6	3.5
	관리직	40.6	45.9	5.4
	사무직	79.8	78.5	-1.3
	판매직	48.9	49.0	0.1
	서비스직	59.3	59.9	0.6
	농림어업직	15.9	20.5	4.7
	생산직	18.0	16.1	-1.8
		1997	2003	
스웨덴	전체	47.9	48.3	0.3
	관리직	27.7	30.1	2.4
	전문직	51.5	51.2	-0.4
	준전문직	46.4	50.3	3.9
	사무직	74.5	71.0	-3.5
	판매서비스	79.2	76.2	-3.0
	농림직	23.9	26.1	2.2
	생산직	23.0	21.0	-2.0
		1995	2002	
네덜란드	전체	40.8	43.6	2.8
	관리직	20.3	25.6	5.3
	전문직	39.6	43.0	3.4
	준전문직	48.0	53.4	5.4
	사무직	65.2	71.1	5.9
	판매서비스	67.8	68.6	0.7
	농림직	28.8	25.8	-3.0
	생산직	20.2	22.0	1.8

다음으로, 미국의 경우를 대상으로 여성들의 전문직 진출 추이를 <표 III-21>에서 좀 더 자세히 보자. <표 III-21>은 전체 인구 중에서 전문직의 비율을 나타낸 것이다. 전체 여성을 놓고 볼 때, 전체 여성 인구 대비 여성 전문직 취업자의 비율은 60년대 후반 이후 지속적으로 증가하고 있다. 특히 1977-1987년간의 증가 정도가 8.3% 포인트로 가장 큰 것으로 나타난다.

전통적으로 여성비중이 높은 의료전문직과 교사직을 제외할 경우에도, 1977

년 이후 큰 폭으로 증가하였다. 1967-77년간 3.1% 포인트, 1977-87년간 7.4% 포인트, 1987-1999년간 6.5% 포인트 증가하였다. 이 기간 중에 남성은 1967-97년간 전체 기간 동안 25.6%에서 29.6%로 4% 포인트 증가하는 데 그쳤다. 그 결과 성별 격차가 1967년 20% 포인트가 넘던 차이에서 1997년에는 8% 포인트 이하로 줄어들었음을 알 수 있다. 이는 대졸자만을 비교해보아도 비슷하게 나타난다. 즉, 의료전문직과 교사직을 제외한 전문직의 경우, 대졸남성들의 경우 1967년에 비해 인구대비 전문직 비율이 절대적으로 감소하였지만, 대졸여성들의 경우 그 비율은 23.9% 포인트나 증가하였다. 즉, 동기간에 대졸남성의 비중이 크게 감소하지 않았다는 점을 감안할 때, 이러한 현상은 반드시 여성의 학력증가에 기인하는 현상만은 아니라고 판단된다.

대졸여성들은 대졸남성들보다 숙련 수요 변화에 더 탄력적으로 대응했던 것으로 보인다. 이는 바꾸어 말하면 여성특수적인 수요 변화, 즉 고숙련직종에서 여성을 더 선호하는 방향으로 수요가 바뀌었다는 설명도 가능할 것이다.

즉, 수요 측면에서는 숙련 수요가 여성친화적인 방식으로 바뀌었고, 공급 측면에서는 고학력 여성들이 더 적극적으로 경제활동에 참가하는 것으로 볼 수 있다.

Xenogiani(2002)는 의사소통과 대인관계 숙련과 같은 여성친화적인 숙련(female skills; dealing with people, training and teaching others, making speeches and presentation, persuading and influencing)에 대한 수요 증가가 고학력여성들의 노동시장 진출을 촉진하였다고 분석하고 있다.

또한, 공급 측면에서도 여성대졸자의 수가 단순히 증가한 결과라기보다는 여성대졸자들이 적극적으로 노동시장에 뛰어든 결과로 해석되어야 할 것이다. 이는 전문직에서의 대졸여성의 상대임금의 증가에 기인하는 것으로 판단되고, 대졸여성의 상대임금수준 향상은 차별금지정책과 밀접한 관련이 있을 것으로 판단된다. 또한, 결혼과 출산에서의 행동 변화가 career jobs에 대한 여성들의

투자를 확대한 것으로 해석할 수도 있다. [그림 III-9]과 [그림 III-10]에서 보듯이, 1970년부터 대학졸업 여성들이 전문대학원에 진출하는 비율이 크게 증가하였고, 법학, 경영학, 의학 대학원 등전문대학원에서의 남성 대비 여성 비율이 1970년에 10% 미만이었던 것이 1990년에는 50% 이상으로 증가하는 것으로 나타나고 있다.

<표 III-21> 미국에서의 인구 대비 전문직의 비율 추이

(단위: %)

	1967	1977	1987	1997
전체 여성				
전문직 전체	8.9	13.0	21.3	28.6
의료전문직과 교사를 제외한 전문직	4.9	8.0	15.4	21.9
고임금직종에서의 전문직	3.4	4.1	8.1	10.9
대졸 여성				
전문직 전체	44.2	48.3	55.4	59.2
의료전문직과 교사를 제외한 전문직	15.8	22.2	32.9	39.7
고임금직종에서의 전문직	8.0	10.4	18.6	23.5
전체 남성				
의료전문직과 교사를 제외한 전문직	25.6	27.1	28.5	29.6
대졸 남성				
의료전문직과 교사를 제외한 전문직	65.6	63.0	61.7	62.0

Notes: 고임금직종이란 3-digit 직종분류 기준으로 남성임금분포의 상위 20%를 차지하는 직종을 가르킴. 자세한 내용은 Black and Juhn(2000) 참조.

자료: Current Population Survey, 1968-1998.

주: Black and Juhn(2000) 451쪽에서 재인용.

[그림 III-9] 법학, 의학 대학원 1학년에 등록한 여성 비율(1970년-2000년)

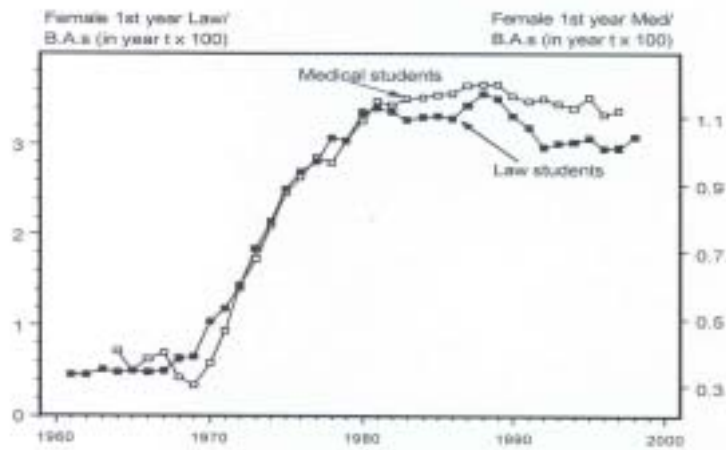


Figure 4a: First-Year Female Law and Medical Students as a Percentage of Female B.A.s

[그림 III-10] 남성대비 여성비율: 의학, 법학, 치의학, 경영 대학원(1960년-2000년)

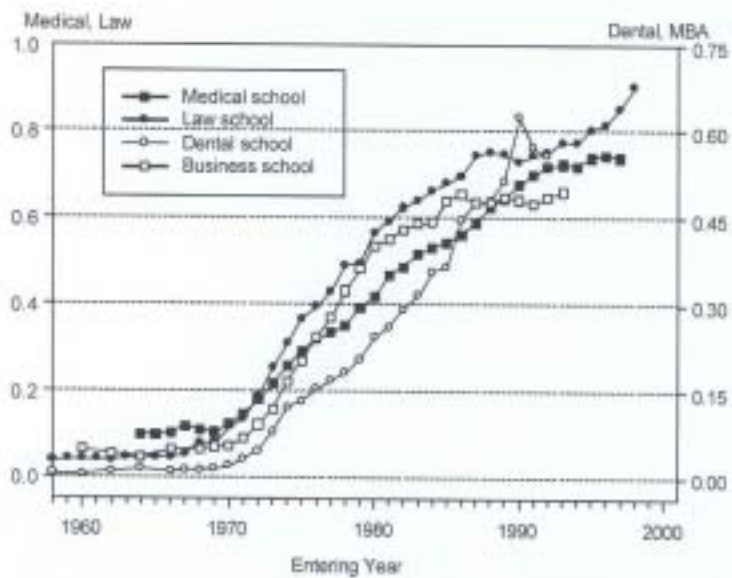


Figure 4b: Ratio of Female to Male First-Year Students: Law, Medicine, Dentistry, and Business

한편, [그림 III-11]은 전통적인 남성지배적인 전문직종에서 일하는 여성대졸자의 비율을 출생년도집단별로(by birth cohort) 나타낸 것이다. 이들은 연령과 노동시장 진입 특성에 따라서 세 집단 정도로 구분될 수 있다.

우선, 1930년대 이전 출생자들은 남성지배적인 전문직종으로 진출하지 못하고 노동시장에 나오더라도 주로 저숙련직종에 취업되는 경우가 대부분이었다. 1930-1955년에 출생한 대졸여성집단은 적극적으로 전문직종에 진출하는 계층이다. 또한, 이들 집단에서 특징적인 것은 초기에 교육·보육 부문에 진출하다가 점차 전통적 남성전문직종으로 이전하였다. 이 집단의 경우 25-29세에는 교육·보육 부문의 전문직 진출 비율이 33%이었는데, 40-44세에는 27%로 떨어지고, 전통적으로 남성지배적인 전문직종에서의 진출 비율이 35%로 증가한다. 집단 내에서도 고용구성이 바뀌었다는 것을 의미한다. 한편 1955년 이후 출생 여성그룹의 경우, 처음 자신의 경력을 시작할 때부터 전통적인 남성 전문직종에 높은 비율로 진출하는 연령집단이다. 그러나, 이 집단은 경험의 축적과 교육훈련, 승진 등으로 고임금 전문직종에서 높은 비율로 진출하지만, 가족과 자녀에 대한 투자를 하는 시점에서는 노동공급을 줄이는 특징을 가지고 있다. 실제로 1960-64년 생의 고용률은 25-29세일 때 84%에서 30-34세 때 77%까지 떨어진다고(Black and Juhn, 2000).

[그림 III-11] 미국에서의 여성연령집단별 남성전문직종에의 진출 비율

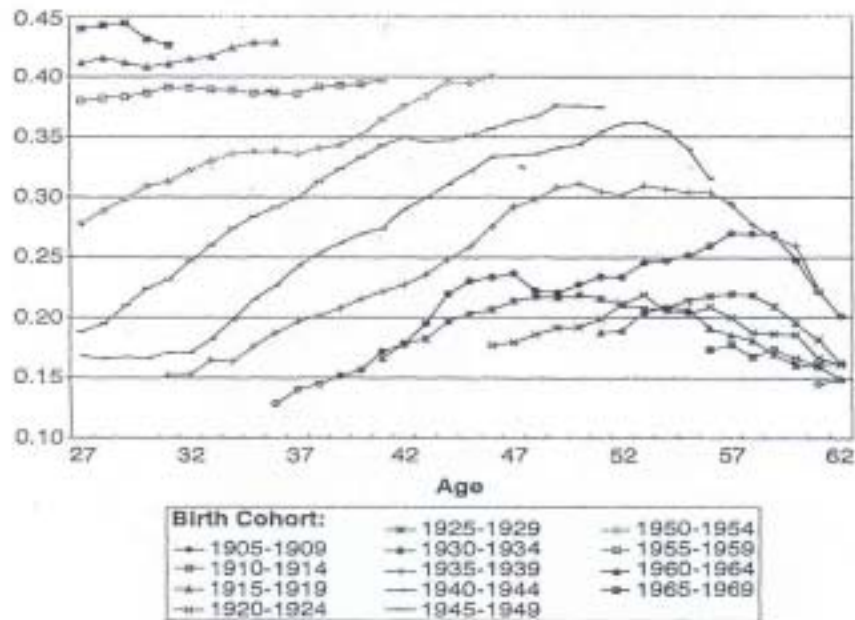


FIGURE 2. PROFESSIONALS/POPULATION, COLLEGE-EDUCATED WOMEN

Notes: See text for details.

Source: Current Population Survey, 1968-1998.

3. 부문별 여성 고용 추이

1) 산업부문별 여성 고용 추이

1만불에서 2만불로 진입하는 기간 중에 여성고용분포의 변화를 산업별로 볼 경우, 여성의 진출이 가장 많이 이루어지는 부분은 사회서비스 영역과 사업서비스 영역이다. 사업서비스는 금융, 부동산임대, 연구개발, 정보서비스, 전문서비스 등을 포괄하고, 사회서비스는 공공행정, 교육, 보건의료, 사회복지,

가사서비스 등을 포괄한다. 대부분의 국가들의 경우, 사회서비스 부문과 사업 서비스 부문이 도소매음식숙박업 부문과 함께 여성들의 진출 비율이 높은 부문이다.

특히, 사회서비스 영역에서 여성취업자 비중이 가장 큰 나라가 영국이다. 영국의 경우 사회서비스 영역에서의 여성취업자 증가가 전체 여성취업자 증가 수를 능가한다. 스웨덴의 경우도, 여성취업자가 300만 명 증가했는데, 그 중에서 250만 명 이상이 사회서비스 부문에서 증가했다. 미국의 경우 상대적으로 사업서비스 부문에서 여성취업자 증가가 큰 편인 것으로 판단되고, 캐나다, 노르웨이, 네델란드 등에서 도소매음식숙박업 부문에서의 여성취업자 증가가 상대적으로 컸다고 판단된다.

여성 취업자 증가는 특정 산업 내에서 여성의 진출이 더 커져서 증가한 부분(산업내효과)과 경제 및 산업 구조의 변화에 따라 산업간 고용구조가 바뀌면서 여성집약적인 산업(특히 서비스업)에서의 고용이 증가한 부분(산업간효과)로 나누어볼 수 있다. 이를 간접적으로 보기 위해서 <표 III-22>를 [그림 III-12]와 비교하면서 산업부문별로 여성고용비율을 검토해보았다.

<표 III-22>에서 볼 때, 미국의 경우, 사회서비스 영역에서의 여성비율도 3.2% 포인트로 적지 않게 증가한 것으로 나타났다. 영국의 경우, 사회서비스에서의 여성비율이 오히려 감소했음에도, 이 부문에서의 여성고용이 크게 증가하였다. 이는 사업서비스업의 고용규모 확대가 상대적으로 컸기 때문이다. 영국에서 사회서비스업의 고용비율이 높은 것은 이 부문의 고용규모가 팽창하였고 동시에 여성들의 진출도 활발했다는 두 가지 효과가 겹쳐서 나타난 것으로 판단된다.

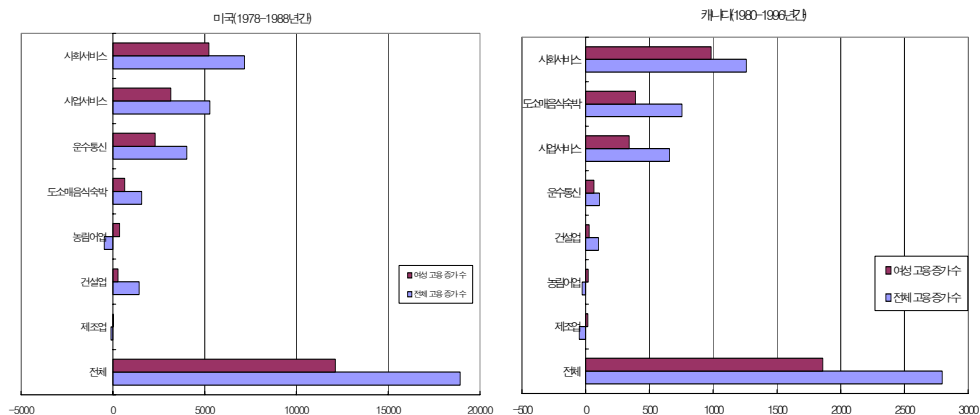
스웨덴의 경우 사회서비스업에서의 여성고용이 크게 증가한 것은 다음과 같은 세 가지 효과가 다 결합된 것으로 보인다. 첫째, 이 부문에서 절대적으로 여성비율이 높다는 점, 둘째, 여성들이 사회서비스 분야로의 진출이 더 확

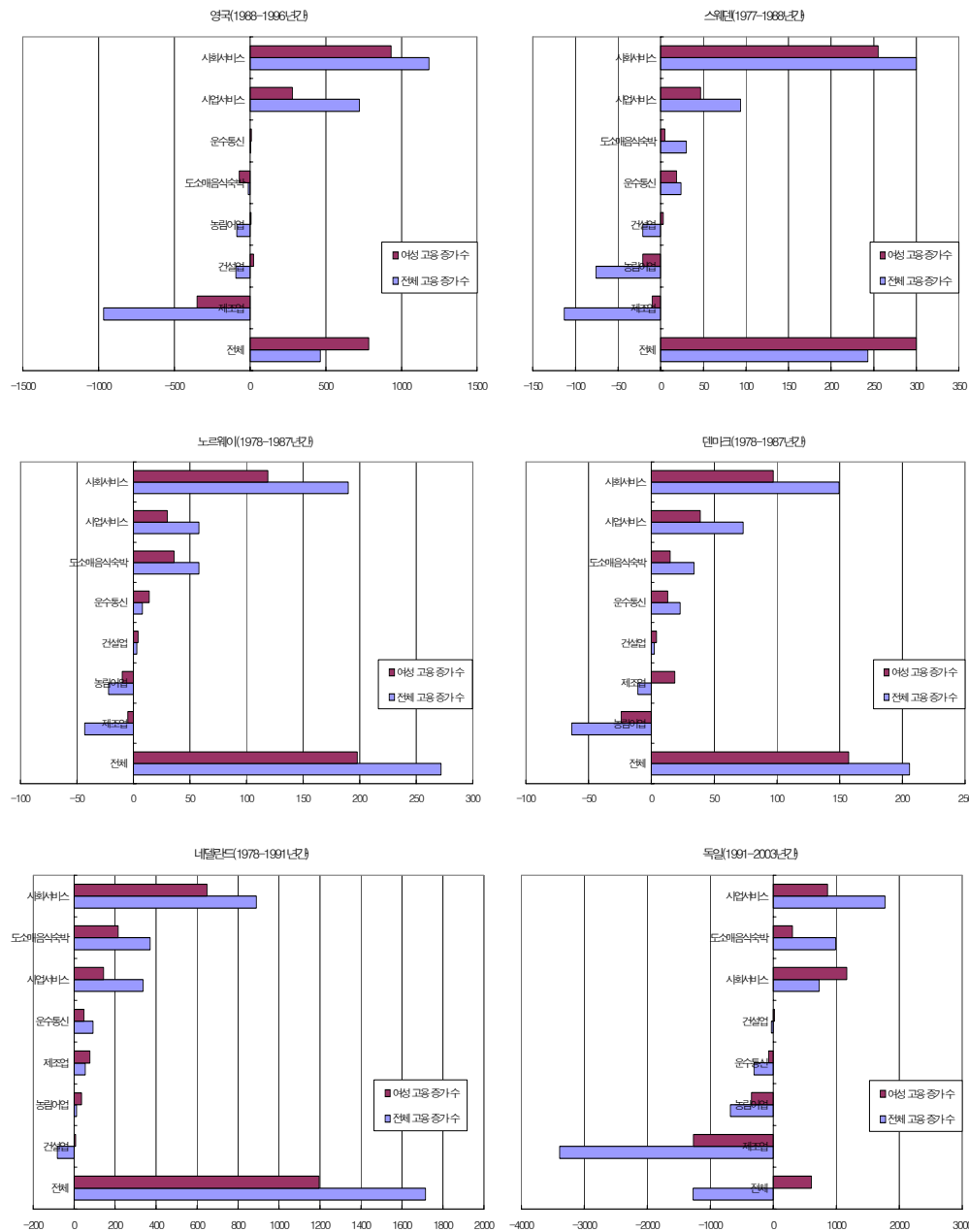
대되었다는 점, 셋째, 사회서비스 부문의 고용 규모 자체가 확대되었다는 점 등이 결합되어 여성고용이 사회서비스 분야에서 매우 큰 폭으로 증가했다고 볼 수 있다.

한편, 노르웨이나 덴마크 등의 경우, 사회서비스 부문에서의 여성비율은 거의 증가하지 않았다. 즉, 노르웨이나 덴마크의 경우, 사회서비스 부문에서 여성 고용이 크게 증가한 것은 이 부문에서의 여성취업비율 자체가 절대적으로 높은 수준이고 이 부문에서의 고용 규모 자체가 확대되었기 때문이라고 판단된다.

즉, 국가별로 여성고용의 증가 형태가 약간씩 다르다는 것을 알 수 있다. 이는 대부분의 국가들에게 공통되게 적용될 수 있는 기술 및 산업 구조의 변화라는 요인 이외에, 산업부문별로 차별적인 효과를 가지는 여성보육정책과 같은 사회정책이나 차별금지정책의 수립 및 집행 수준이 국가별로 다르다는 사실도 영향을 미친 것으로 판단된다.

[그림 III-12] 국가별 ‘1만불->2만불 시점’에서의 산업별 여성 고용의 증가 (단위, 천 명)





자료: <http://laborstailo.org>

주: 독일은 자료의 부족으로 ‘1만불-2만불’ 시점의 자료를 제시하지 못하고, 그 이후의 시점을 검토한 것임.

<표 III-22> 국가별 '1만불-2만불 시점'에서의 산업별 여성 고용 비율의 변화

(단위: %, percentage point)

	미국			캐나다			영국		
	1978	1988	증감	1980	1995	증감	1988	1996	증감
전체	41.2	45.0	3.8	39.7	45.2	5.6	42.7	44.9	2.2
농림어업	19.6	21.3	5.1	23.0	27.5	4.5	21.6	26.7	5.1
제조업	30.5	32.9	2.4	26.9	28.3	1.4	28.9	27.4	-1.4
건설업	6.9	9.3	2.0	8.8	11.3	2.5	8.8	10.4	1.7
도소매음식숙박	45.4	47.4	2.4	47.2	48.2	1.0	52.9	51.7	-1.2
운수통신	25.8	29.4	3.0	21.7	26.2	4.5	22.4	22.8	0.4
사업서비스	52.0	55.1	3.6	51.7	51.7	0.1	48.0	46.2	-1.9
사회서비스	57.5	60.5	3.2	56.6	63.2	6.6	63.4	65.7	2.3

	스웨덴			노르웨이			덴마크		
	1977	1988	증감	1978	1988	증감	1978	1987	증감
전체	43.5	48.0	4.5	39.9	44.1	4.2	43.0	45.6	2.6
농림어업	26.2	25.6	-0.6	29.8	27.3	-2.5	29.1	25.4	-3.7
제조업	25.9	28.0	2.0	24.8	26.4	1.6	28.3	32.4	4.2
건설업	7.1	8.7	1.6	4.9	7.2	2.3	8.9	10.8	2.0
도소매음식숙박	52.4	50.6	-1.7	53.3	54.7	1.4	48.0	47.7	-0.4
운수통신	26.9	31.0	4.1	21.8	28.7	6.9	22.5	26.7	4.2
사업서비스	46.7	47.6	0.9	44.3	47.1	2.8	46.6	48.7	2.1
사회서비스	69.1	72.0	2.9	64.5	64.0	-0.5	66.3	66.1	-0.2

	네델란드			독일		
	1978	1991	증감	1991	2003	증감
전체	27.5	38.6	11.1	41.6	44.7	3.1
농림어업	16.4	28.0	11.6	41.1	33.9	-7.2
제조업	14.3	20.3	6.0	30.9	28.2	-2.7
건설업	4.6	7.4	2.8	11.9	12.8	0.9
도소매음식숙박	38.3	44.8	6.5	59.3	54.8	-4.5
운수통신	11.6	21.1	9.5	28.5	29.1	0.6
사업서비스	33.0	37.8	4.8	48.5	48.4	0.0
사회서비스	45.1	55.8	10.7	55.0	61.9	6.9

자료: <http://laborstailo.org>

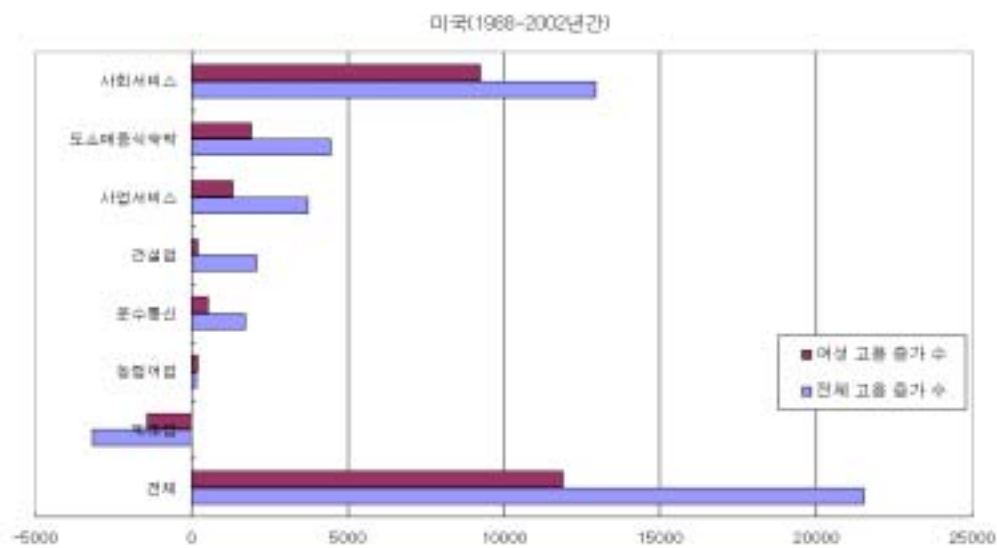
주: 독일은 자료의 부족으로 '1만불-2만불' 시점의 자료를 제시하지 못하고, 그 이후의 시점을 검토한 것임

한편, 2만불 시점 이후 현재까지의 시점에서 부문별 여성고용 증감 추세를 보자.

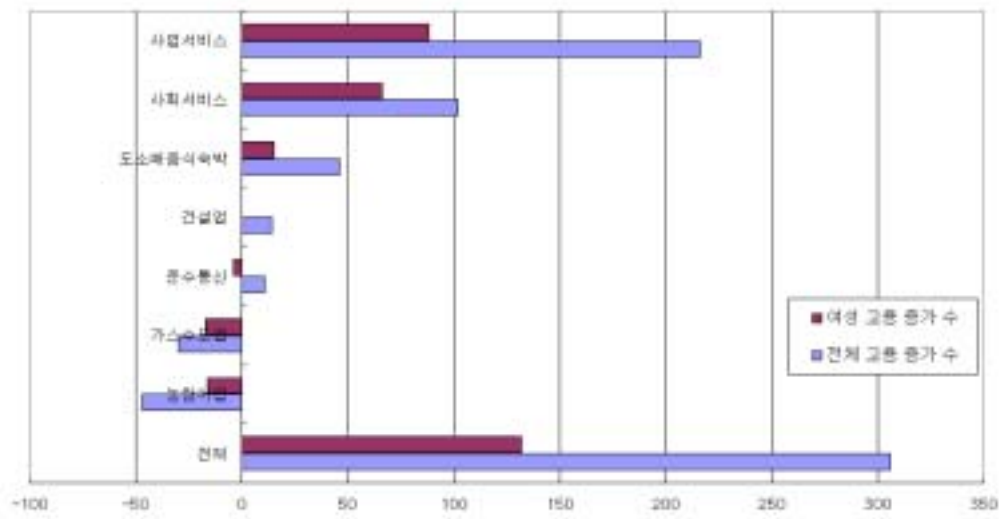
<그림 III-13 >과 <표 III-23>에서 볼 때, 2만불 시점 이후, 사회서비스와 사업서비스업 중심으로 여성고용이 증가하는 일반적인 추세는 유지되는 것으로 판단된다. 그러나, 이전 시기와 비교해서 볼 때 약간 다른 점은, 미국의 경우 사업서비스업에서의 여성진출이 둔화되면서 사회서비스 영역에서의 여성비율이 증가하는 것으로 나타나고 있다. 1988-2002년간 사업서비스업에서 여성비율은 55.1%에서 50.7%로 떨어진 반면, 사회서비스 영역에서의 여성비율은 60.5%에서 63.3%로 증가하였다. 그러나, 스웨덴의 경우에는 사회서비스업보다 사업서비스업에서의 여성고용 증가가 더 큰 폭으로 이루어졌다. 네델란드의 경우에도 사회서비스업과 사업서비스업 중심으로 여성 고용이 증가한 것으로 나타났다.

[그림 III-13] 국가별 2만불 이후 현재까지의 시점에서의 산업별 여성 고용의 증가

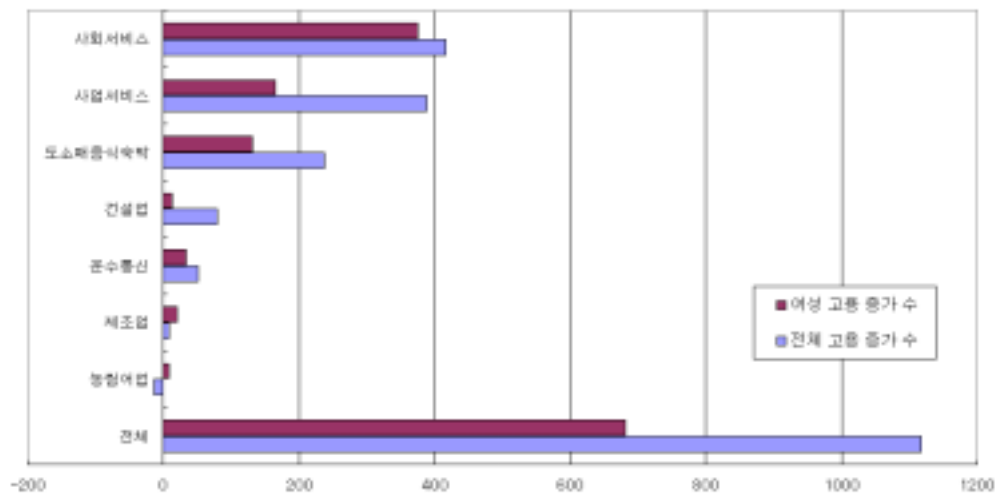
(단위, 천 명)



스웨덴(1988-2003년간)



네덜란드(1995-2002년간)



<표 III-23> 국가별 2만불 이후 현재까지 시점에서의 산업별 여성 고용 비율의 변화

(단위: %, percentage point)

		1988	2002	% 포인트 증가
미국	전체	45.0	46.6	1.6
	농림어업	21.3	25.7	4.4
	제조업	32.9	30.7	-2.2
	건설업	9.3	9.3	0.0
	도소매음식숙박	47.4	46.7	-0.7
	운수통신	29.4	29.8	0.3
	사업서비스	55.1	50.7	-4.4
	사회서비스	60.5	63.3	2.8
		1988	2003	
스웨덴	전체	48.7	48.3	-0.4
	농림어업	25.7	21.3	-4.4
	가스수도업	26.7	25.4	-1.3
	건설업	8.0	7.5	-0.5
	도소매음식숙박	46.8	45.8	-1.0
	운수통신	31.1	28.4	-2.7
	사업서비스	42.7	42.0	-0.6
	사회서비스	73.4	72.8	-0.5
		1995	2002	
네델란드	전체	40.8	43.6	2.8
	농림어업	24.2	29.1	5.0
	제조업	20.9	22.6	1.7
	건설업	7.1	8.7	1.5
	도소매음식숙박	44.7	46.3	1.6
	운수통신	22.9	27.5	4.6
	사업서비스	41.3	41.6	0.4
	사회서비스	57.2	62.5	5.3

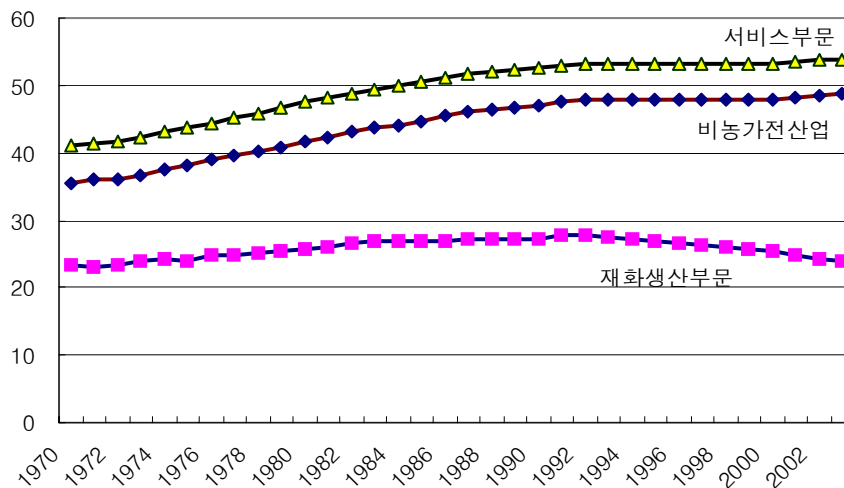
미국을 대상으로 부문별 여성 고용의 장기적인 추이를 좀 더 자세히 보자. [그림 III-14]에서 볼 때, 여성고용비율은 비농가전산업으로 볼 때, 1970년 약 35.6%에서 2003년 현재 48.6%로 약 13% 포인트 증가하였다. 특히 1만불 시점인 1978년에서 2만불 시점인 1988년까지 40.2%에서 46.4%로 6.2% 포인트 증가하여 이 시기에 여성의 노동시장 참가가 매우 빠른 속도로 이루어졌음을 알 수 있다. 이러한 여성의 노동시장참여는 대부분 서비스부문에서 이루어졌다.

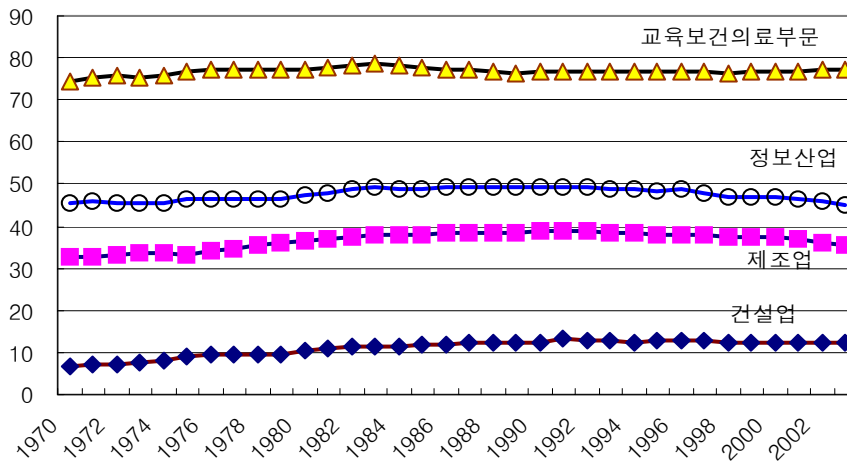
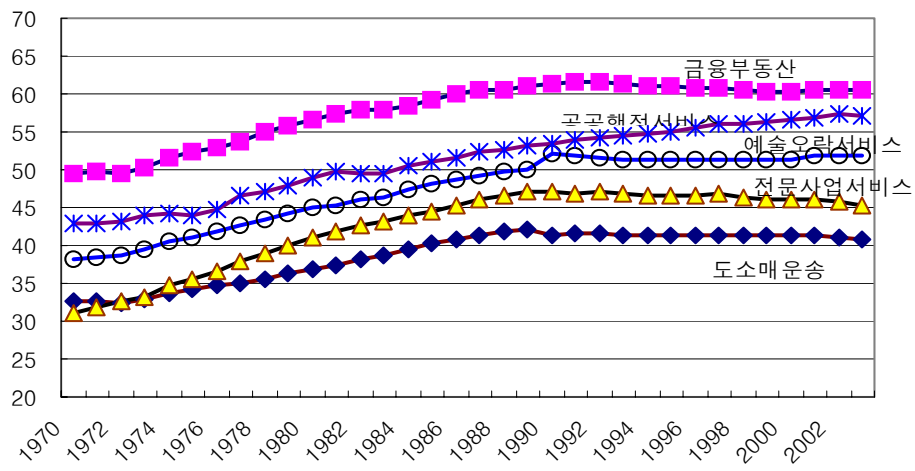
또한, 서비스 부문을 좀 더 세분해서 검토해보면, 금융부동산, 공공행정서비스, 예술오락서비스, 전문사업서비스, 도소매운송유틸리티 등의 부문에서 여성 비율 증가가 상대적으로 빠르게 진전되었으며, 교육 및 보건의료산업이나 정보산업 등의 경우 여성비율의 증가는 뚜렷하게 진전되지 않았다. 이는 교육이나 보건의료산업의 경우 이미 여성 비율이 매우 높은 수준에 달해있어서 이미 여성인력의 포화상태에 도달했기 때문인 것으로 판단된다.

여성비율이 크게 증가한 산업들도 대부분 70년대 중반부터 80년대 후반까지 크게 증가했다가 90년대 들어서는 대부분 정체되는 모습을 나타내고 있다. 다만 공공행정서비스 부문의 경우에만 최근까지 여성비율이 지속적으로 상승하고 있다. 이는 [그림 III-15]에서 볼 때도 다시 확인될 수 있다. 2만불 달성 시점 이후 전반적으로 여성의 적극적인 진출이 많이 제약되고 있는 모습들이 나타나고 있다. 미국을 비롯한 주요 선진국에서 1990년대 이후 여성비율의 상승이 정체되고 있는 현상은 또 다른 연구주제라고 판단된다.

[그림 III-14] 미국의 산업별 여성고용비율의 추이(1970-2003년간)

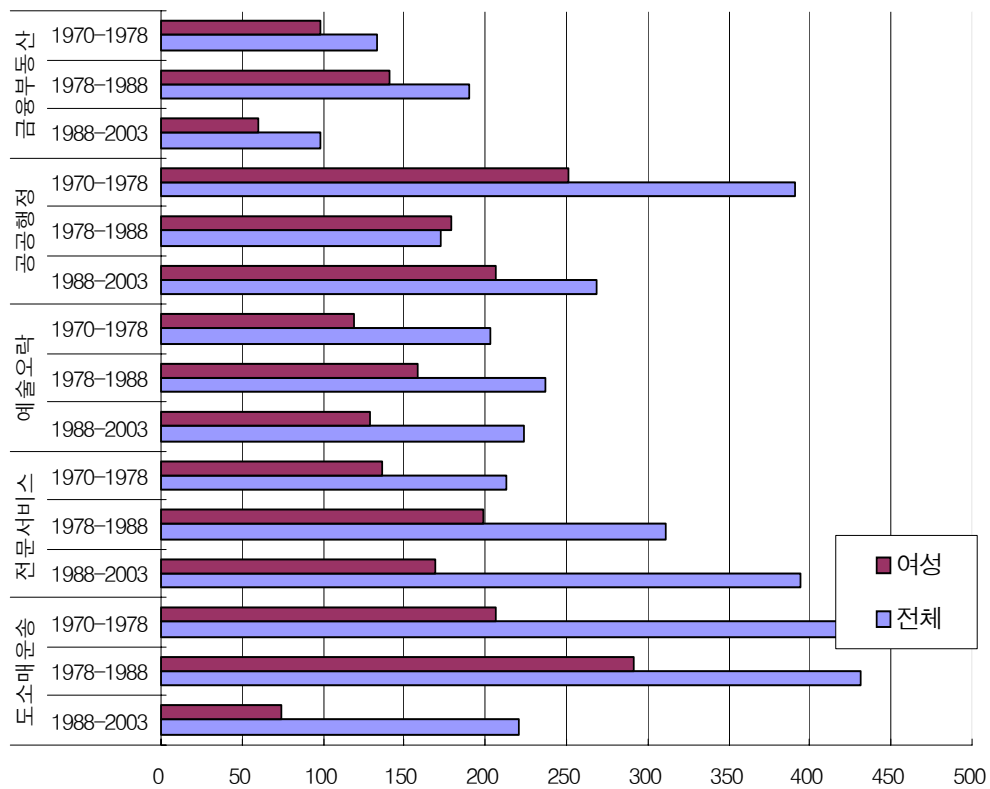
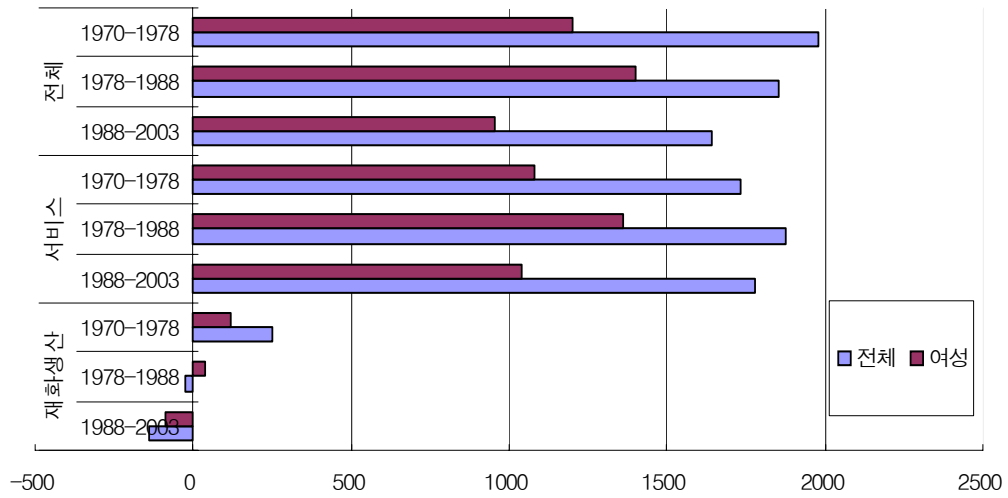
(단위, %)





[그림 III-15] 미국의 산업별 고용 증가 수 추이 (1970-2003년간)

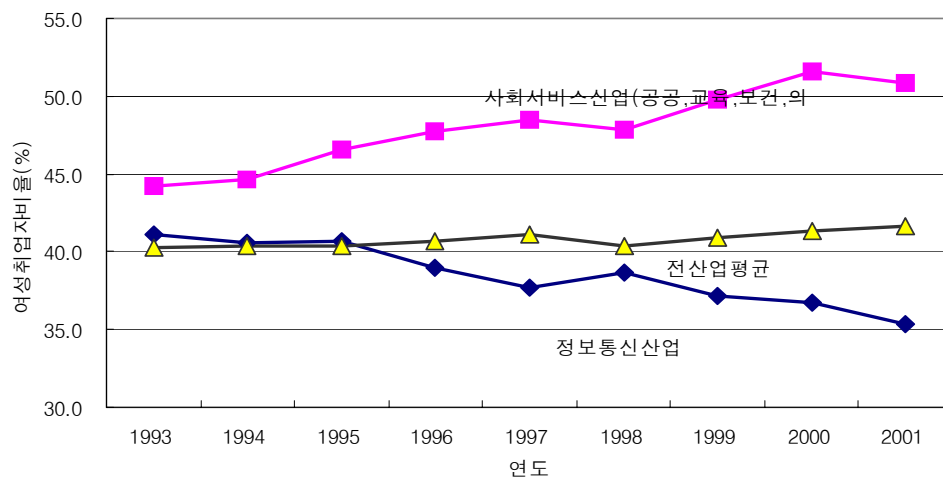
(단위, 천명)



2) 정보산업에서의 여성고용 추이

한편, 90년대의 성장산업인 정보산업에서는, 여성비율이 거의 증가하지 못하고 있다. 앞의 [그림 III-14]에서 볼 때, 여성비율이 80년대 초반 약간 높아졌다가 90년대 중반까지 정체된 상태를 유지하다가 90년대 중반 이후 오히려 약간 하락하는 추세를 보여주고 있다. 이는 다른 국가에서도 유사하게 나타나고 있다. 우리나라의 경우에도 정보산업에서의 여성비율은 증가하지 않고 있다. <표 III-24>에서 볼 때, 스웨덴의 경우에도 사업서비스 중에서 컴퓨터관련활동에 종사하는 취업자 중 여성비율이 1987년 42%에서 1999년 38%로 지속적으로 감소하였다. R&D 부문에서도 55%에서 47%로 감소하였고, 전체 지식관련사업서비스 영역에서의 여성비율은 1987년 43%에서 1999년 41%로 줄어들었다. 이에 대해서는 이 분야에서 고학력자들이 저학력자를 대체하는 과정에서 여성들이 남성들에 의해서 대체되었다는 주장도 있지만, 실제로 이 분야에서 여성고학력자의 비중은 증가하는 추세를 보여주었다.

[그림 III-16] 한국의 정보통신산업과 사회서비스산업에서의 여성취업자 비율



자료: 통계청, 경제활동인구

<표 III-24> 스웨덴에서 지식집약사업서비스(KIBS)에서의 고용 추이(1987-1999)

	컴퓨터 서비스		연구개발 서비스		기타 사업서비스		KIBS 전체		경제전체	
	총고용	남성비율	총고용	남성비율	총고용	남성비율	총고용	남성비율	총고용	남성비율
1987	27600	58%	15200	45%	154600	58%	197400	57%	4316000	52%
1988	31100	63%	16000	48%	168900	57%	216000	57%	4375400	52%
1989	33600	60%	18100	51%	181100	59%	232800	59%	4442000	52%
1990	36600	59%	16500	53%	193000	61%	246100	60%	4485400	52%
1991	37900	65%	16600	53%	199600	60%	254100	61%	4396200	52%
1992	37400	62%	16600	57%	197500	59%	251500	60%	4209200	51%
1993	36000	61%	19000	61%	189500	59%	244500	60%	3964400	51%
1994	38100	66%	27200	59%	198600	59%	263900	60%	3928000	51%
1995	44800	69%	30500	56%	222100	57%	297400	59%	3986000	52%
1996	51300	71%	27500	60%	230200	57%	309000	59%	3963100	52%
1997	57200	74%	27600	60%	233200	55%	318000	59%	3921800	52%
1998	65200	74%	29300	53%	244500	56%	339000	59%	3979400	52%
1999	80400	72%	27800	53%	270100	56%	378300	59%	4067800	52%

Source: Statistics Sweden database: Sysselsatta(AKU)(year 1987-1999).

3) 공공부문의 여성 비율

앞에서 미국의 경우에서도 보았듯이, 공공행정 부문의 여성고용은 1970년 이후 지속적으로 증가하였다. 2만불 시점 이후에도 공공행정 부문의 여성고용 비중은 계속 증가 추세를 유지하는 것으로 나타났다. 여타 유럽 국가들의 경우에도 이러한 추세는 마찬가지로 일 것으로 판단된다. <표 III-25>에서 볼 때, 공공부문의 여성고용 비율은 미국의 경우 90년대 중반 이후 연방정부보다는 주정부나 지방정부 중심으로 확대되는 것으로 판단된다. 연방정부에서의 여성 비율은 약 44-45% 수준을 유지하고 있는 것으로 보이고, 전체 공공행정 부문을 보면, 여성비율은 1990년에 53% 수준, 1995년에 54% 수준, 2000년에 56% 수준으로 증가하고 있다.

독일과 네델란드를 제외하고 대부분의 국가들에서 중앙정부의 여성고용비율이 45-50% 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 스웨덴의 경우, 여성비율이 1990년부터 90년대 중반까지 줄어드는 것으로 나타는데, 이는 여성비율이 높은 공공유틸리티 부문, 특히 우편업무 부문이 사유화되는 과정을 반영하고 있다. 독일이 21%대로 매우 낮은 수준이고 네델란드도 30% 수준으로 낮은 편이다. 우리나라의 경우도 아직 33% 수준을 기록하고 있다. 그러나, 주정부나 지방정부까지를 포괄해서 볼 경우, 여성고용비율은 더 높아진다. 특히 핀란드의 경우 전체로 볼 때, 여성고용비율이 60%를 넘고 있다. 독일의 경우도 주정부나 지방정부까지 포함한 전체 공공부문을 보면 여성고용비율이 50%를 넘고 있다. 그러나, 우리나라의 경우, 전체 공공부문으로 볼 때, 오히려 여성고용비율이 더 낮아진다. 지방정부에서의 여성고용비율이 더 낮기 때문이다. 물론, 공공행정 부문에서의 여성고용비율은 공공행정 부문이 교육이나 보건의료 부문까지 포괄하느냐 않느냐에 따라서 크게 달라질 수 있다. 그러나 이러한 사실을 고려하더라도, 우리나라의 경우 아직 공공부문의 고용비율은 전반적으로 낮은 수준이라고 판단된다.

한편 <표 III-26>에서 공공부문 취업자를 직위에 따라서 보면, 많은 선진국들이 상급관리직에서 여성비중이 매우 높은 수준이고 꾸준히 증가하는 추세를 보여주고 있음을 알 수 있다. 미국의 경우, 상급관리직에서의 여성비율이 2000년 현재 24.4%로 1990년 11.1%에 비해서 두 배 이상 증가하였다. 스웨덴의 경우에도 2000년에 20.0% 수준으로 1990년의 10%에 비해서 두 배 증가하였다.

상대적으로 여성경제활동참가율이나 고숙련직종으로의 여성 진출이 상대적으로 뒤떨어지는 것으로 평가되는 독일이나 프랑스의 경우에도, 공공부문의 상급관리직위에서는 매우 높은 비율을 유지하고 있다. 1998년에 프랑스의 경우 상급관리직에서 여성비율이 44.8%나 되고, 독일의 경우도 1999년에 33.1%

에 달한다.

반면, 우리나라의 경우, 상급관리직에서의 여성비율이 대단히 미약한 것으로 나타나고 있다. 2000년 현재 1.1%로 1990년에 비해서 거의 나아진 것이 없다. 다만, 중급관리직에서 여성비율이 1990년에 비해 약 두 배 증가한 5.4%로 나타나고 있다.

<표 III-25> 공공부문에서의 여성 고용의 비율(%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
미국											
연방정부						44.1	44	44.2	44.4	44.7	45
전체	53.1	53.6	53.8	54.1	54.4	54.7	55.1	55.5	55.8	56.1	56.3
캐나다											
중앙정부				43					47		
전체							59	56	57		
핀란드											
중앙정부	42.3	41.9	44.7	44.5	45.6	44.9	45.2	45.1	45.8	46.1	
전체	57.6	57.5	58.9	58.8	59.8	60	60.1	60.1	60.9	61.1	
프랑스											
중앙정부	47		47.7		48.4		48.6	48.8	48.9		
전체									58.5		
독일											
연방정부	16.1	18	18.6	19.1	20.1	20.7	20.9	21	21.2		
전체	42.7	49.1	49.5	49.6	50	50.1	50.1	50.1	50.2		
네델란드											
연방정부				27.3	27.5	27.8	28.1	29.5	30.5	31.3	
전체				29.6	30.6	32	32.4	32.7	34.4	35.6	
				5							
노르웨이											
State					44	44	44	44	44	42	43
스웨덴											
중앙정부	52.2	46.7	46.8	46.4	45.5	43.6	43.5	43.9	44.6	45.1	45.9
한국											
전체	24	24.4	25.3	26.2	26.2	27.3	27.4	28.7	29.7	29.8	
중앙정부	28.2	28.7	29.1	30	29.9	30.5	31.7	32.4	33.6	33.1	

<표 III-26> 공공행정 부문에서의 직위별 여성고용 (%)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
미국							
<u>연방정부</u>							
행정지원스텝	53.2	52.4					52.5
중간관리직	15.2	21.1					28.1
상급관리직	11.1	19.2					24.4
프랑스							
<u>중앙정부</u>							
행정지원스텝	53.5				54.2		
중간관리직	61.4				62		
상급관리직	43.2				53.5		
<u>전체</u>							
행정지원스텝	56.9				58.2		
중간관리직	59.4				62		
상급관리직	40.8				44.8		
독일							
<u>연방정부</u>							
행정지원스텝	17.6	22				22.4	
중간관리직	11.9	17.7				20	
상급관리직	6.8	12.2				14.3	
<u>전체</u>							
행정지원스텝	46.3	53.9				54.3	
중간관리직	42.7	51.3				51.3	
상급관리직	24.5	28				33.1	
네덜란드							
<u>중앙정부</u>							
행정지원스텝				44	51	54	
중간관리직				36	32	33	
상급관리직				16	18	18	
<u>전체</u>							
행정지원스텝				46	48	50	
중간관리직				22	23	24	
상급관리직				16	17	15	
스웨덴							
<u>중앙정부</u>							
행정지원스텝	83	85					80
중간관리직	34	40					48
상급관리직	10	13					20

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
한국							
중앙정부							
행정지원스텝	20.6	20.5					22.6
중간관리직	1.8	2.1					3.9
상급관리직	1.2	1.3					1.3
전체							
행정지원스텝	18.4	22.9					25.9
중간관리직	2	3					5.4
상급관리직	1.1	1.1					1.1

<표 III-27>에서 2002년 현재 취업자중 여성비율을 산업별로 볼 경우, 우리나라의 경우 제조업에서의 여성비율이 상대적으로 높고, 사회서비스영역이 공공행정, 교육, 보건사회 부문에서의 여성비율이 상대적으로 낮다. 그러나, 교육 부문의 경우 여성비율이 상대적으로 낮지 않으며, 공공행정부문과 보건 및 사회서비스 영역에서 주요 선진국에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 판단된다. 여성비율이 높아질 여지가 있는 부문은 공공행정 부문이 가장 크다고 판단된다.

<표 III-27> 취업자 중 여성의 비율(2002)

(단위: %)

	제조업	금융보험업	공공행정	교육	보건/사회사업
독일	28	51	48	66	77
네덜란드	22	45	37	56	80
스웨덴	26	56	53	68	86
덴마크	31	46	58	58	83
노르웨이	26	49	52	63	83
영국	25	50	51	71	80
캐나다	28	62	46	65	82
한국	36	54	28	63	72

IV. 시장노동(Market Work)에 대한 개입: 노동시장정책

여성의 경제활동참가를 유도하고 일자리를 창출하는 데는 노동시장정책을 통한 국가의 개입이 일정한 기여를 한다. 이 장에서는 여성노동과 직접적인 관련성이 큰 것으로 알려진 적극적 차별시정조치, 시간제노동에 대한 보호와 규제, 취업알선과 훈련을 중심으로 이루어지는 적극적 노동시장정책, 그리고 마지막으로 근로소득에 대한 과세 등 네 가지 제도를 중심으로 선진국의 정책동향을 살펴본다.

제1절 적극적 차별시정조치

오랫동안 누적되어온 성차별적 의식과 관행의 결과로 사회의 각 분야에는 성이 불균등하게 분포되어 있다. 이러한 상황에 대한 문제의식 없이 기회의 평등만을 도입했을 때, 그리고 직접적인 차별만을 금지했을 때, 가까운 장래에 우리 사회에 성평등을 실현하는 것은 불가능하다.

미국의 공민권법에서는 사용자가 특정 조건의 지원자를 배제할 의도는 없었으나 결과적으로 차별이 발생한 경우를 불평등효과 또는 간접차별로 정의하여 결과적인 차별도 금지할 것을 규정하고 있고, 영국과 호주의 성차별금지법도 남녀에게 동일한 기준이 규정된다고 하더라도 그 기준에 적합할 수 있는 특정성의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적고 그 기준의 적용이 성별에 관계없으며 직무수행상 필요한 것임을 사용자가 입증하지 못하면 간접차별로 보아 규제한다.

더 나아가서 이렇게 누적된 불평등을 해소하기 위한 적극적인 차별시정조치를 동시에 추진한다. 적극적 조치는 여성을 포함한 소수 집단의 실질적인 평등을 실현하기 위해 적극적으로 지원해 주는 조치를 의미한다. 이것은 ‘구조적 차별’과 ‘과소대표성’의 문제를 제거하고 ‘결과의 평등’을 지향하는 개념이다 (김경희, 2001). ‘구조적 차별’은 여성에 대한 차별이 오랜 기간 누적되어 오면서 성차별적인 관행이 구조화된 것을 의미한다. 여성에게 적합한 직업은 남성에게 적합한 직업과는 다르다는 인식의 결과 노동시장의 성별분절화로 나타나는 것이 그 예인데, 이러한 현상은 개인의 노력만으로 극복하기 어렵고 강력한 조치가 필요함을 시사한다. ‘과소대표성’은 특정 조직이나 직종 안에서 여성의 비율이 지나치게 낮게 나타나는 문제인데 이것 역시 구조적 차별의 결과로 이해될 수 있다. ‘결과의 평등’은 기회의 평등과 대조되는 개념으로, 여성이 남성과 동등한 경쟁기회를 갖는다고 하더라도 오랜 차별의 역사로 인해 생긴 현재의 상황에서는 결과적으로는 평등을 실현하기 어렵다는 인식에서 오는 것이다.(김경희, 2001)

적극적 차별시정조치를 실행하는 선진국들의 경우, 정치, 경제, 고용, 교육 부문 등 다양한 분야에 적용하고 있다. 정치부문에서는 공천할당이나 고위직, 각종 위원회의 여성대표성을 확보하는 것이다. 여성 기업인의 기업활동을 적극적으로 지원하기 위하여 정부의 계약체결에서 여성이 소유한 기업을 위한 기금을 따로 확보하는 형태로 이루어지기도 한다. 고용부문에서는 정부와 사기업에서 채용, 승진, 직업훈련 등에서 여성을 우선 선발하는 방식으로 이루어진다. 교육부문에서는 학교에서 교수와 학생의 선발과정에 적용한다.

적극적 차별시정정책의 대표적인 유형은 스웨덴과 미국에서 발견된다. 두 국가가 모두 가장 적극적이고 구체적인 제도로 차별시정을 추구하고 있으나 그 내용은 차이가 있어서 여기서는 그 공통점과 차이점을 중심으로 살펴본다.

1. 스웨덴의 고용할당제

1980년부터 시행된 ‘남녀평등에 관한 법(Act Concerning Equality between Men and Women)’은 사용자는 남녀 종업원이 평등하게 일할 수 있도록 계획을 세울 의무가 있으며, 직장환경을 남녀가 평등하게 일할 수 있도록 정비해야한다고 규정하고 있다. 또한 사용자는 채용시 남녀를 구분하지 않고 응모자를 모집해야하며, 직업훈련 등 다양한 방법을 통해 남녀 종업원이 각종 업무에서 수적으로 균등해지도록 노력할 의무가 있다. 특히, 어느 한쪽 성이 적어도 40%를 차지하는 상태를 균등한 상태로 간주한다고 규정하여, 어느 한 쪽 성이 40%가 되지 않은 직종에서 신규채용을 할 경우에는 소수의 성을 우선해서 채용하여야함을 명시하였다.

1981년에 도입된 스웨덴의 적극적 고용촉진정책인 ‘남녀고용할당제(Sex-based employment quota)’는 미국의 AA에 영향을 받은 것이나 결과적인 평등을 보다 명시적으로 추구한다는 점에서 차이가 있다. 이 법은 노동시장의 성별분리 완화를 목표로 하는 것인데 어느 한 쪽 성의 비율이 최소한 40%를 달성하도록 하기 위해서 지역개발원조 프로그램을 연계하였다. 기업에 재정지원을 해주는 것을 대가로 강력한 남녀고용할당제를 요구한 것이다.

스웨덴의 평등법과 할당제는 간접차별의 개념을 도입하면서 이를 시정하기 위한 정책적 수단을 연계한 적극적인 차별시정조치이며 결과적으로 여성고용의 확대를 이끌어내는 데에도 커다란 기여를 한 것으로 평가받고 있다. 그러나 두 가지 점에서 보완이 필요하다는 비판의 목소리가 있다. 첫째, 스웨덴의 고용할당제는 양적으로 여성고용의 확대를 가져왔지만, 40% 채용 요건에는 시간제 고용도 허용되기 때문에 결과적으로 여성의 시간제근로의 확대를 초래하였다. 이 때문에 같은 노르딕국가인 덴마크에 비하여 여성고용의 질은 낮은 수준이라는 지적이 설득력을 얻고 있다. 둘째, 여성의 보살핌노동에 대하

여 사회화와 남성과의 책임분담이 이루어지지 않은 상태에서 여성의 시장노동만 확대되는 것은 여성의 사회경제적 지위향상에 크게 기여하지 못하며 부담만 가중시킬 수 있다는 지적이 있었다. 이러한 지적은 매우 오래된 것이고 이미 스웨덴의 사회정책과 복지정책에 수용되어 반영되어있다. 1988년에는 ‘90년대를 향한 평등정책’을 채택하여 육아와 가사책임의 분담과 노동시장 뿐 아니라 정치 사회적인 각종 분야에서의 여성참여를 지원하였다.

1991년에는 남녀평등에 관한 법 시행 10년을 맞아 좀더 포괄적인 법률인 ‘남녀고용평등법(Equal Employment Act between Men and Women)’을 제정하였다. 이 법의 강화된 내용은, 구직단계부터 성차별금지, 임금차별에 대한 제소 가능성, 성희롱의 금지 명시, 간접차별의 금지, 사용자의 평등계획 작성 의무화, 그리고 평등 옴부즈만의 감독범위 확대 등의 내용을 담고 있다.

□ 여성의 노동시장 참여에 중요한 영향을 미치는 정책

스웨덴 정부는 자국의 여성 노동시장 참여율이 국제기준에 비해서 높은 이유를 1970년대 행해진 다음의 3가지 정책개혁의 효과라고 보고하고 있다. 첫째, 부부의 조세별산제 도입. 둘째, 육아휴직의 도입. 셋째, 공공 아동보육을 대대적으로 확대.

2. 미국의 계약준수제

구조화된 차별을 해소하기 위한 미국의 적극적 차별시정조치는 ‘적극적 우대조치(Affirmative Action)’라고 불리며 그 구체적인 내용은 ‘계약준수제’의 형태를 중심으로 하고 있다. 미국의 고용상의 남녀평등을 명시한 법인 남녀동일임금법(Equal Pay Act, 1963)과 시민권법 제7편(Title VII of the Civil

Rights Act)에 근거하고 있으며, 성, 인종, 종교, 피부색, 국적에 기반한 차별을 일소하기 위한 공공정책과 조치들을 일컫는다.

계약준수제는 연방정부와 5만불 상당 이상의 계약을 체결하는 계약자나 하도급계약자는 문서상의 적극적 우대조치 프로그램을 준비해야할 의무를 부과한다. 괄목할만한 성취를 보여주는 경우에는 포상과 같은 유인책이 주어지며 적극적 우대조치에 관한 법률을 위반한 경우에는 업체를 공개하거나 수주계약을 파기하는 등의 강력한 제제가 가해진다.

계약준수제는 연방계약준수 프로그램 사무국(Office of federal contracts compliance programs: OFCCP)가 집행하는데, OFCCP의 업무는 다음과 같다:

1. 연방계약자와 하청계약자들의 개별적인 정책을 검토하고 분쟁사례를 조사한다.
2. 규칙조항을 위반한 계약주나 하청계약자로부터 위원회와 조정협정서(Letters of commitment and conciliations Agreements)를 받는다.
3. 주기적인 준수보고서를 통하여 계약자가 계약사항을 이행하고 있는지 감독한다.
4. 고용주들이 우수한 노동자를 충원하는 것을 돕기 위하여 노동성의 직업훈련 프로그램과 계약주 상이의 연계계약을 형성한다.
5. 연방계약자와 하위 계약자들이 규제조항을 이해하도록 돕기 위하여 기술적인 지원을 제공한다.
6. 노동법무(Solicit of Labor)에 집행조치를 권고한다.
7. 위반에 대한 최종처벌로서 계약의 파기를 집행하고 희생자에 대한 보상조치를 취한다.

제2절 근로시간에 관한 정책

근로시간제도는 전체 근로시간의 총량과 근로시간의 유연조절 가능성이라는 두 가지 측면에서 여성의 노동공급에 영향을 미친다. 먼저 평균적인 주당 근로시간의 절대량이 많을 경우 여성의 노동시장접근은 어려워진다. 이것은 물론 가족 내 여성의 보살핌노동을 전제한 접근이지만 현실적으로 바뀌고 있

지 않은 여성의 부담을 인정하지 않을 수 없다. 표에 의하면 미국과 캐나다의 근로시간이 상대적으로 긴 편이고 유럽국가 중에서는 스웨덴의 근로시간이 길다. 프랑스의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타나고 있다.

근로시간과 관련하여 여성노동에 커다란 영향을 미치는 제도는 시간제근로에 대한 보호와 규제에 관한 것이다. 일반적으로 시간제근로의 확대는 한편으로는 여성고용을 확대하는 방편으로 이해되지만 다른 한편으로는 고용의 질 악화의 문제를 야기하는 것으로 인식된다. 형식적으로 보자면 고용의 안정성이 심하게 위협받지 않고 근로시간에 비례하는 권익을 보장받는다면 단시간근로는 여성에게 고용기회를 넓혀주는 고용형태일 수 있다. 그러나 대부분의 국가에서 단시간근로는 고용의 안정성 면에서나 보상수준 면에서 전일제근로에 비하여 열위의 근로형태로 자리 잡고 있다.

☐ 유연근로시간, 문제는 없나?

대부분의 국가에서 시간제 근로와 유연근로시간제는 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 중요한 전제조건 중 하나로 보고, 이의 활성화를 위하여 법제화, 민간기업에 대한 홍보 및 캠페인 전개 등의 노력을 기울이고 있다.

이 때 정책결정자는 유연근로시간제나 시간제 근로 등이 육아에 대한 어머니와 아버지 모두의 참여를 촉진할 수 있도록 주의를 기울여야 한다. 그렇지 않은 경우 대부분 여성이 육아휴직을 신청하는 것과 마찬가지로 어머니만이 시간제근로를 하거나, 어머니는 근로시간을 줄이고 아버지는 근로시간을 늘이는 방향으로 유연화가 진행될 우려가 있다.

덴마크의 경우를 보면 유연근로시간제를 이용할 수 있는 처지에 있는 경우는 남성이 많음에도 불구하고(남성 25%, 여성 14%), 이를 이용하는 비율은 여성이 다소 높게 나타나고 있다.

앞서 분석대상 국가의 노동시장상황을 살펴본 바에 따르면 여성노동자 중에서 시간제근로의 비율이 높은 국가에서 여성고용율이 높지는 않은 것으로 나타나서 시간제근로의 확대 자체를 정책적 목표로 삼을 근거는 미약해 보인다. 그러나 유연한 근로시간은 비례보호가 따른다면 노동자들이 원하는 고용형태일수 있다.

단시간근로의 확대를 통해서 여성고용을 확대하고자하는 정책적인 기조가 정해진다고 하더라도 구체적인 방법에 있어서는 두 가지 방향이 있을 수 있다. 하나는 보호규제 완화를 통한 노동력 수요확대 방식이고, 다른 하나는 근로시간에 따른 비례보호를 강화하여 단시간근로를 매력적인 고용형태로 만들어으로써 고학력 여성의 노동공급을 유도하는 방식이다. 역시 3장의 분석결과에 따르면, 영국과 같은 예외적인 사례를 제외한다면, 시간제근로의 시간당 보상수준이 높아서 전일제와의 차이가 적은 국가일수록 시간제근로의 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 우리나라도 근로시간에 따른 비례보호가 현행법에도 명시되어 있으나 지켜지지 않고 있고, 이 때문에 현재 우리나라 여성들의 단시간근로 비율은 다른 선진국에 비하여 낮은 것이라는 해석도 가능할 것이다.

EU가 정한 파트타임근로 지침의 주요내용에도 차별금지의 원칙과 권리로써의 파트타임노동이 명시되어있다. 차별금지의 원칙은 고용조건과 관련하여 차별대우가 객관적 사유에 의해 정당화되지 않는 한, 단지 파트타임근로를 이유로 ‘비교가능한 풀타임근로자’보다 덜 우호적인 방식으로 취급되어서는 안 된다는 것이다. 적절한 경우 시간비례원칙을 적용하여야함도 명시하고 있다. 기회 또는 권리로써의 파트타임 노동권은 파트타임근로기회를 제약할 수 있는 법률적, 행정적 성격의 장애물을 확인·검토하고 이를 제거하여야함을 명시한 것을 지칭한다. 또한 이 지침은 풀타임에서 파트타임, 파트타임에서 풀타임으로의 전환을 근로자가 거부했다고 해서 이것이 고용종료의 정당한 사유가 될 수 없음도 명시하고 있다.

EU 국가를 비롯한 주요 선진국에서는 시간제근로를 고용의 안정성을 위협 받지 않고 근로시간을 조정할 수 있는 노동자의 권리로 파악하고 있으며 이러한 권리는 자녀 양육의 책임을 지니고 있는 노동자에게 우선적으로 적용된다.

<표 IV-1> 근로시간의 결정 기제와 평균근로시간

	근로시간 규정 주요 매커니즘	평균 근로시간a		법에 근거한 최대 근로시간
		법적근거에 의해서	노사간 합의에 의해서 (평균)	
노르딕국가				
덴마크	노사간 협정.	법은 최대 시간(48) 그러나 평균 근로시간은 아님.	37	48
노르웨이	노사간 협정과 노동법의 결합	40 시간, 노사합의에 의해 축소될 가능성 있음.	37.5	40
스웨덴	노사간 협정과 노동법의 결합	40 시간, 노사합의에 의해 축소될 가능성 있음.	38.8	40
대륙 국가				
프랑스	노동법	35 시간, 2000년에 국내법에 의해 주당 35시간으로 줄어들게 한 이래로(임금 삭감 없이). 이 법은 노사간 교섭을 불러일으켰고, "실제적인 노동시간의 감소를 협의"하게 만들. 주당 35시간을 숙련직, 판매직을 포함한 모든 근로자에게 적용함.	35	48
독일	노사간 협정.	법은 최대 시간(48) 그러나 평균 근로시간은 아님.	37.7	48
네덜란드	노사간 협정과 노동법의 결합	법은 최대 시간(48) 그러나 평균 근로시간은 아님.	37	48
영어권 국가				
캐나다	연방법과 지방 노동법.	40시간~48시간까지 다양한 법적 해석이 가능해짐. 40시간을 넘어서 일하는 근로자는 50%를 밑돌게 됨.	주요 단체협상중 1/3이 Overtime을 거절할수 있는 권리를 확고히 함. 노사간 협정은 전일제 직업의 35%의 범위를 포함.	제한 없음
영국	노사간 협정.	법은 최대 시간(48) 그러나 평균 근로시간은 아님.	37.5	48
미국	연방정부의 노동법과 주법		노동조합에서 다룰수 있는 범위는 적음(근로자의15%) 전반적으로, 중견 규모 이상의 경우, 전일제 근로자의 86%가 주당 40시간 혹은 좀 더 많은 시간으로 근로시간으로 정함.	제한 없음

1993년 EU의 권고는 근로시간을 주당 48시간을 최대로 규정하고 있다.이것은 노르웨이를 포함한 유럽 국가들에게 영향을 주었다.

Sources: Data from 32 hours (2003); Bilous (1998); Carley (2002); ECOTEC (2002); Evans, Lippoldt, and Marianna (2001); Fagnoni (2000); Global Labour Law (2002); ILO (1995); Income Data Services (2002); OECD (1998); Olmsted (1999); U.S. DOL (1999); White (2002).

출 처: LIS 인터넷 사이트

	파트타임노동의 질적향상을 위한 수단a	자녀를 둔 노동자나 전체노동자의 파트타임노동권 진작수단b	기타 파트타임 노동증가위한 정책 (수요적 측면)
노르딕국가			
덴마크	2001년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고		
노르웨이	EU의 자발적 시간제 근로 이행에 대한 권고	사업체에 특정한 불이익을 가져다 주지 않는다면, 근로자들은 "건강, 사회적, 또는 다른 근거있는 이유로" 근로시간을 단축할수 있는 권리를 갖게됨. 근로시간을 연장하길 바라는 시간제 근로자들에게는 빈 자리가 있는 경우 우선권을 부여함	정부는 공공부문에서 시간제 근로에서의 직업 창출을 적극적으로 추진하고 있음
스웨덴	2002년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고	만8세 혹은 1학년에 재학중인 자녀가 있는 부모는 8시간 근로대신 6시간 근로를 할수 있는 권한이 있음. 근로자들은 미리 통지하여 전일제 근로로 돌아올수 있음. 1978년에 법률로 재정됨.	정부는 공공부문에서 시간제 근로에서의 직업 창출을 적극적으로 추진하고 있음
대륙 국가			
프랑스	2000년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고	근로자들은 가족관련 이유로 근로시간의 단축을 요구할수 있음. 1년이상의 근속한 근로자는 시간제 근로를 요구할수 있음: 출산이나 입양후 첫 3년동안 요구할수 있음.	새로운 직업이 창출된다면, 고용주들은 시간제근로자를 위한 사회부조기금에서 부족한 부분을 보충받음.
독일	2001년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고	15인 이상의 근로자를 가진 고용주는 근로자의 시간 단축 요구가 있을때, 응해야함(근로자는 6개월이상 근속한 자), "사업적 이유"가 아니라면 법정에 결정에 따름. 시간제 근로자는 전일제 근로를 요구 할수 있으며, 사업상 특별한 이유가 없다면 다른 지원자들보다 우선권이 주어짐.	
네덜란드	2000년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고	10명 이상의 근로자가 있는 고용주는, "심각한 사업상의 문제"가 없는 한, 근로자(1년이상 근속한 자)의 근로시간 단축에 응해야 함. 시간제 근로자들은 그들의 시간증대를 요구할수 있음. 단 근로시간의 변화로"고용주에게 심각한 재정상 조직의 본질을 변화"시키지 않는 한도에서.	2001 Work and Care Act는 여성, 특히 남성을 위한 시간제 근로를 촉진시키기 위해 여러 조항들을 포함하고 있음. 이 법은 "3/4 직업 모델"의 도입을 증대시키기 위한 의도로, 3/4씩 직업을 가진 커플은 결국 1.5의 직업을 갖게되는 것을 강조함. 정부는 공공부문에서 시간제 근로의 창출을 적극적으로 추진하고 있음.

영어권 국가

캐나다	몇몇 지방정부는 시간제 근로자를 보호함. 예 : Saskatchewan에서는, 10명 이상의 전일제와 동등한 근로자가 있는 사업장에서는, 근로자가 주당 15-30시간 일하는 것은 시간에 맞는 비율의 수당을 줌: 주당 30시간 이상 일하는 근로자는 완전 수당을 줌	1990년대동안, 퀘벡지방의 정부는 공공부문과 부분적 공공부문에서, 숙련되고 높은 수준의 급여가 보장되는 자리에서의 시간제 근로자를 증가시켜왔음.
영국	2000년, EU의 시간제 근로 이행에 대한 권고	정부는 시간제 근로를 증가시키기 위해 근로자들을 위한 지침서로 "최고의 경험(best practice)"이라는 책을 발간함. 그 책에서는 예를 들면 근로자들은 정기적으로 전일제 근로자들로 시간제 근로에 의해 채워질 수 있는지를 재검토 해야한다고 언급함.
미국	FLSA는 시간제 근로자에게 최소한 임금을 보장. 동등 급여, 수당 혹은 근로조건과 관련된 법적 보호 조항은없음.	몇몇 노동조합들은 일시적으로 근로시간을 단축할수 있는 권리를 얻게 됨. 그 결과 가족을 돌보는 이유로 이용할 수 있음. 예를 들면, SEIU Local 715 (서비스 근로자들)의 경우 구성원들은 근로시간의 1%, 2%, 5%, 10%, 또는 20%, 최대 6 개월까지 수당 손실이나 경력상 피해없이 근로시간을 단축할 수 있게됨,

a 1997년 EU의 시간제 근로자에 대한 권고의 요구 사항: (a) 시간제 근로자에 대한 차별을 없애고 근로의 질적 향상을 도모함 그리고 (b) 자발적인 시간제 근로의 발전을 촉진 시킴.

b 여러 국가들(예 , 프랑스, 룩셈부르크, 노르웨이, 스웨덴)은 부모휴가중인 부모에게도 시간제 근로를 허용하고 있음.

Sources: Data from 32 Hours (2003); AFL-CIO (2001); Bellemare and Simon (1994); Berg (2001); Clauwaert (2002); Delbar (2002); Gilman (1998); Global Labour Law (2002); Government of Saskatchewan (2002); OECD (1998); "Part-Time Workers" (2001); Smith, Fagan, and Rubery (1998); U.S. DOL (2002c); Weber (1997).

출 처: LIS 인터넷 사이트

<표 IV-2> 비표준적 근로시간에 영향을 미치는 조치들

	표준근로시간의 근로시간중 부모와 모든 근로자를 위해 근로시간을 줄이게 하기 위한 조치	표준근로시간 외 근로자를 위한 고용주의 보상 조치
노르딕국가		
덴마크	법에 의해서 월요일부터 금요일까지는 오후 8시 이후, 토요일 오후 2시 이후, 일요일 전일 영업을 금지함.	야간: 야간근로를 하는 근로자들은 주당 평균 근로시간인 37시간보다 적인 시간으로 근로함. 일요일: 노사협의하에, 평일 임금의 200% 보상.
노르웨이	법에 의해서 오후 9시에서 아침 6시까지 "야근"을 금지시킴. 법으로 17개의 경우 예외를 시킴. 예를 들면, 교통및 운송수단, 병원가관, 음식점과 호텔. 법에 의해서, 물론 예외가 많지만, 일요일 근로 또한 금함.	
스웨덴	법적으로 영업시간을 규제하고 있음. 노사간 협의에 의해 "비합리적인" 시간의 근로를 규제하고 있음. 예를 들면 일반적인 근로시간은 오전9-10에 시작해서 오후7-8시에 끝남. 법적으로 한방중에서 오전 5시까지 "일의 성격과 대립"되지 않는다면, 근로자들은 쉴수 있는 권한을 가짐	야간: "비일상적" 시간에 근무하는 근로자들은 종종 높은 임금을 받음.
대륙 국가		
프랑스	법적으로 영업시간을 주 6일, 하루에 13시간으로 규제. 소매업자들은 일요일 문을 닫음. 일요일은 아주 작은 식품가게라 할지라도 오후 1시에 문을 닫음: 다른 예외 조건들은 관계당국에 의해 정해짐. 2001년 이전까지, 여성의 특정한 환경에서의 근로 금지를 법적으로 규정하였음. 2001년부터 여성을 위해서 어떠한 환경에서도 야간 근로를 금지시킴.	야간: 노사합의를 통해, 야간 근로자들은 보상차원의 휴가나 수당 또는 두가지가 합해진 형태로 보상함. 일요일: 법적으로 일요일 근로에 대해 평일 근로보다 높은 급여를 줘야 한다는 조항은 없지만, 노사간 협상에 의해서 보너스가 종종 지불됨.
독일	병원일을 포함한 여러가지 예외 사항이 있을 지라도, 법적으로 일요일 근로를 금지함. 호텔을 포함한 여러 산업별로 예외는 있지만, 임신이나 모유수유 중인 여성은 야간 근로를 법으로 금지함. 또한 14세 이하의 자녀와 동거하는 여성으로 자녀를 돌볼 사람이 없다면, 오후 10시에서 오전6시 사이의 근로를 시키면 안됨.	야간: 노사합의를 통해, 야간 근로자들은 보통 수당을 받게 됨.
네덜란드	법적으로 오후10시에서 오전 6시까지 몇가지 예외사항을 빼고 근로를 금지함. 일요일 또한 금지.	야간: 법에 의해, 야간근로자들은 추가적인 휴가를 얻게됨.
영어권 국가		
캐나다	연방과 지방정부법은 24시간 쉴것을 권고하는데 주로 일일을 권장함. 일반적으로, 가게들은 일요일에 문을 닫음: 그러나 가게들의 경우 일요일에 문을 열게 권한을 주고 있는 추세임.	야간: 노사합의에 의해 야간 근로에 보다 높은 임금 지급을 규정함. 일요일: 노사합의는 주말 근무에 보다 높은 임금 지급을 규정함.
영국		야간: 노사합의에 의해, 야간 근로자들은 일반적으로 급여에서 보상을 받음. 한 조사에 따르면 야간근로자들이 평균적으로 급여의 31% 더 받고 있음.
미국	지역에 따라서 영업시간을 규제 1960년대 이래로 음식점종들은 일요일에 규제에서 풀리는 추세. 22개 주에서 몇 개 품목의 일요일 쇼핑을 규제하고 있음.	국내법은 근로시간 이후의 근로로 야근이나, 발생 혹은 주말근로를 명시하지 않고 있음 경험적인 연구에서 일반적인 근로시간 외 근무하는 형태가 4-11%의 범위를 이루고 있음을 나타냄.

a 1992년 EU 권고는 임신한 여성 근로자의 안전과 건강을 위하고 있음. 이 권고하에, "여성 과 그 아이의 건강을 도모"하는 이유로 임신한 여성과 수유중인 여성은 야간근로를 하지 못하도록 권고하고 있음. 그러나 이 권고가 해당사항에 있는 여성의 직업 능력을 제한하려는 의도는 아님; 모든 규제들은 1976년 "고용에 있어서 남성과 여성의 동일 대우"라는 EU의 권고와 상충되는 면을 EC에 의해서 특히 여성의 근로라는 점에서 고려하고 있음. 1960년대 이후, 북미와 유럽지역은 일요일 가게문을 여는 쪽으로 제한을 풀어가는 추세임.

Sources: Data from Berg (2001b); CAW (2001); European Commission (1999); European Foundation for the Improvement of Working Conditions (2002); Global Labour Law (2002); ILO (1995); International Observatory of Labour Law (2001); Kajalo (2000); Krzeslo (1998); Lanfranchi, Ohlsson, and Skalli (2002); Skuterud (2001).

출 처: LIS 인터넷 사이트

<표 IV-3> 유급휴가에 관한 규정

	법적 규정에 따른 휴일 (요구할수 있는 일수) ^a	노사협약에 의한 휴일 (일수, 평균으로 산정)
노르딕국가		
덴마크	25	32 14세 미만의 자녀를 가진 근로자는 부가적으로 하루 더 휴가를 가질 수 있음.
노르웨이	21	23b
스웨덴	25	25c
대륙 국가		
프랑스	25	25d
독일	20	29.1
네덜란드	20	31.5
영어권 국가		
캐나다	10 일 [2 주] 법적 의무. 1997년 이래로, 급여는 2주만 받지만 추가로 1주간의 무급휴가 가능	대부분의 협정들을 살펴보면, 1-5년간 근무하면 15일간, 6-10년간은 20일, 7-20년간 근무는 25일로 이루어짐. (전일제 근로의 35%를 커버함).
영국	20	24.5
미국	법적 근거가 없음.	노동조합은 적은 부분을 커버함 (근로자의 15%) 전반적으로, 일정규모이상의 사업장의 경우 전일제 근로자가 사용할수 있는 평균 유급 휴가 일수는, 1년후 9.6 일 , 3년 이상 11.5 일, 5년 이상 13.8 일 , 10년 이상.

a 1993년 EU의 근로시간에 대한 권고는 연간 유급휴가를 4주미만이 되도록 권고하고 있다.

이 권고 이행을 위한 최종 기간은 1996년임. 노르웨이를포함한 유럽국가에 영향을 줌.

b 노르웨이는 2003년부터 노사협약하에 평균 유급 휴가가 25일로 됨.

c 2002년에 스웨덴은 노사협약하에 유급휴가일수가 25일에서 30일로 늘어남.

d 2002년에 프랑스는 유급휴가를 노사협약에 의해 5주에서 6주로 연장시킴.

Sources: Data from 32 hours (2003); Carley (2002); ECOTEC (2002); European Union (2001); Grubb and Wells (1993); Human Resources Development Canada (1998); ILO (1995); Incomes Data Services (2002); U.S. DOL (1999).

출 처: LIS 인터넷 사이트

□ 가족친화적 기업환경에 대한 홍보 및 독려

유연근로시간제, 시간제 근로 등은 일과 가정을 양립하기 위한 중요한 수단이지만, 이러한 것은 법제화만으로 실행까지 담보되는 것이 아니라 민간 기업의 이해와 협조가 실행의 중요한 전제조건이 된다. 민간기업 작업장의 문화를 바꾸고 분위기 쇄신을 위하여 각국정부에서는 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 민간기업에 대한 유인방식은 대부분 모범사례 발굴 및 소개를 통한 인센티브 방식을 이용하고 있다. 또한 정부와 기업연합회가 협정을 맺고, 기업이 유연근로시간 및 근로형태 등을 도입할 것을 권고하기도 한다.

예를 들면 덴마크의 경우 평등부에서 매년 “가족친화적 작업장”이라는 소책자를 발간하여 가족친화적 정책의 다양한 방식과 사례를 소개하고, 가족친화적 작업장이 될 경우 기업이 얻게되는 이익에 대해서 설명하고 있다. 또한 가족친화적 작업장은 어린 자녀가 있는 가족만이 필요한 것이 아니라 어떤 가족이라도 필요한 것이라는 것을 홍보하고 있다.

독일의 경우는 연방정부차원에서 매년 “가족친화적 기업 - 남녀 모두에게 새로운 기회를”이라는 표제하에 가족친화적 기업에 대한 수상을 하고 있다. 또한 2001년 기업연합회와 “사부문에서의 기회평등을 촉진시키기 위한 협정”을 맺고, 기업연합회에서는 회원사에게 더 유연한 근로시간과 근로형태를 도입하여 자녀가 있는 근로자가 가족생활을 더 잘 조직화할 수 있도록 할 것을 요청하였다.

제3절 적극적 노동시장정책

노동자의 실업 등 노동시장에서 당면하는 위험에 대하여 실업급여나 기타 생계보조적인 정책을 취하는 것을 소극적 노동시장정책이라고 한다면 취업알선과 고용정보 인프라, 직업훈련과 보조금을 통한 일자리 창출 등의 정책은

적극적 노동시장정책으로 분류된다. 소극적 노동시장정책을 통해 지출되는 예산의 성별 배분은 기존 노동시장의 성별구성을 반영할 것으로 예상할 수 있는데 비해서, 적극적 노동시장정책에 대한 지출의 성별 배분은 노동시장에서 상대적으로 불리한 위치를 차지하고 있는 여성에 대한 인식을 포함하는 성인지적 정책추진에 의해서 노동시장의 성별구성에 비례하지 않을 수 있다.

노동시장정책에 대한 지출수준은 기존의 복지국가 유형론에서 흔히 제시되어온 국가분류의 틀에서 크게 벗어나지 않는다. <표 IV-4>에 따르면 적극적 정책과 소극적 정책을 합하여 가장 높은 수준의 노동시장 정책 관련 지출을 보이는 국가는 덴마크와 스웨덴이다. 단, 노르웨이는 대륙국가들 보다는 낮은 지출수준을 나타내고 있다. 독일, 프랑스, 네덜란드는 매우 유사한 지출구조를 보인다. 영국은 유럽국가 중에서 노동시장정책 관련 지출에서 가장 낮은 수준을 보이는 국가이다. 전체 노동시장정책 지출 중에서 적극적 노동시장정책에 사용되는 지출의 비중 또한 사민주의 복지국가를 지향하는 국가들에서 월등히 높게 나타나며, 영국의 경우는 적극적 노동시장정책의 비중이 매우 낮은 것으로 나타났다.

<표IV-5>는 노동시장 정책별로 참여대상자 중 여성의 비율을 계산한 표이다. 이 표에서 발견되는 전반적인 경향은 각 국가의 여성노동시장의 실태에 관한 분석에서 드러난 국가간 차이를 초래하는 과정으로 이해된다. 대부분의 적극적 노동시장 정책에 대한 여성의 참여는 노르딕국가들에서 가장 높고 영국에서 가장 낮다.

영국은 한부모를 대상으로 하는 구직지원 프로그램을 제외하고 전 프로그램에서 여성이 차지하는 비율이 30%가 안 되는 수준이다. 대륙국가들 중에서는 프랑스의 적극적 노동시장 정책에의 여성 참여수준이 가장 두드러진다. 직업훈련 관련 지출에서 특히 노르딕국가의 여성참여율이 높은 가운데 프랑스의 여성참여비율은 덴마크와 스웨덴에 버금가는 수준이며, 한편 노르웨이의

교육훈련정책에의 여성비율은 이웃한 국가들에 비해서 현저히 떨어지는 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-4> GDP 대비 노동시장정책 지출비중(2001)

	적극적 노동시장정책	소극적 노동시장정책
덴마크	1.624(41.5)	2.286
노르웨이	0.524(48.8)	0.549
스웨덴	1.341(55.6)	1.073
프랑스	0.873(37.9)	1.431
독일	0.887(31.1)	1.963
네덜란드	0.920(35.5)	1.673
영국	0.073(15.6)	0.395

주: ()안은 전체 노동시장정책 지출에서 적극적 노동시장정책이 차지하는 비율
 자료: European Social Statistics, European Commission, 2003

<표 IV-5> 노동시장정책별 여성참여 비율

	덴마크	노르웨이	스웨덴	프랑스	독일	네덜란드	영국
PES		49.6	44.5	51.0	48.6	51.6	
상담·구직지원			46.1		44.7		
구직뉴딜(18-24세)							27.6
구직뉴딜(25+)							16.6
구직뉴딜(한부모)							93.8
교육훈련	64.1	52.0	65.8		47.3		
연수지원	32.9						
훈련수당				54.0			
통합훈련코스				61.6			
교육훈련뉴딜(18-24세)							27.9
청년일자리				56.7			
고용보조금	53.1	29.2	41.6	41.1	43.1	38.3	
직접적일자리창출	50.8				48.4	50.5	24.8
실업급여	57.5	47.9	59.9	51.3	41.6	43.3	23.9
조기퇴직관련				34.6			

자료: European Social Statistics, European Commission, 2003 재구성

제4절 소득에 대한 과세

소득에 대한 과세의 단위를 가족(또는 부부 공동)으로 하느냐 아니면 개인별로 하느냐하는 과세단위의 문제는 여성의 노동공급에 대하여 긍정적 또는 부정적 인센티브를 형성한다. 대부분의 선진국에서 지난 20-30년 동안 과세의 단위는 가족(또는 부부)에서 개인으로 전환되어 왔다. 그러나 개인별로 과세하더라도 여러 가지 공제제도와 세율 등에 있어서 노동시장참여를 유도하거나 억제하는 제도상의 차이점은 여전히 존재하고 있다.

<표 IV-6>는 1인 소득자(single)와 2차소득자(부부가족의 아내)가 부담하게 되는 세율을 비교함으로써 각국에서 세제가 여성의 노동시장참여에 영향을 미치는 방식을 보여준다. 스웨덴의 경우, 1인 소득자인 여성보다도 기혼여성의 근로소득에 대하여 낮은 세율을 적용하는 것이 매우 독특하다. 독일과 캐나다의 경우, 기혼여성의 근로소득에 상대적으로 높은 세율 적용하는 국가로 분류된다.

<표 IV-6> 1인소득자와 2차소득자의 세율비교

	APW의 67% 소득의 여성, 2001			APW의 100% 소득의 여성, 2000		
	2차 소득자	1인 소득자	ratio	2차 소득자	1인 소득자	ratio
덴마크	50	41	1.2	51	44	1.2
노르웨이	30	26	1.2	32	29	1.1
스웨덴	30	30	1.0	28	33	0.9
프랑스	26	21	1.2	26	27	1.0
독일	50	34	1.5	53	42	1.3
네덜란드	33	27	1.2	41	36	1.1
캐나다	32	21	1.5	36	27	1.4
영국	24	19	1.3	26	24	1.1
미국	29	22	1.3	30	26	1.2

☐ 전통적인 가정을 선호하고, 맞벌이 가정에게 불리한 독일의 조세제도

독일은 대륙형 국가로 분류되며, 전통적인 가정의 형태가 중시되고, 여성의 노동시장 참여율이 상대적으로 낮은 것으로 나타난다. 이러한 결과를 나타내는 요인은 여러 가지 있을 수 있지만, 독일의 조세제도를 보면 전통적인 독일의 사회정책의 한 단면을 볼 수 있다.

독일은 소득세의 계산에서 부부는 소득을 별산해서 소득세를 계산할 것인지, 합산해서 소득세를 계산할 것인지를 선택할 수 있다. 대부분 합산제를 택하는데, 합산할 경우 부부의 소득을 더한 후 이를 반으로 나눈 소득에 대한 소득세율을 적용하고 그 때 계산된 소득세를 2배한 것이 최종 소득세가 된다($(\text{남편소득} + \text{아내소득})/2 * \text{해당 소득세율} * 2$).

이렇게 계산하면 소득세율에 있는 기본 개인수당은 2배가 되고, 소득세율의 누진성은 완화된다. 이는 특히 가장 한 명만이 돈을 벌 경우 세금이 많이 낮아져서 유리하고 맞벌이에게는 그다지 유리한 제도가 아니라고 볼 수 있다. 이러한 면에서 보면 이 제도는 여성의 노동시장 진입에 도움이 되는 제도는 결코 아니다. 결혼을 안했거나 편부모의 경우 또한 불리하다는 점에서 전통적인 가정의 형태를 중시한 제도로 볼 수 있다.

V. 보살핌노동(Care Work)에 대한 개입: 양육지원정책

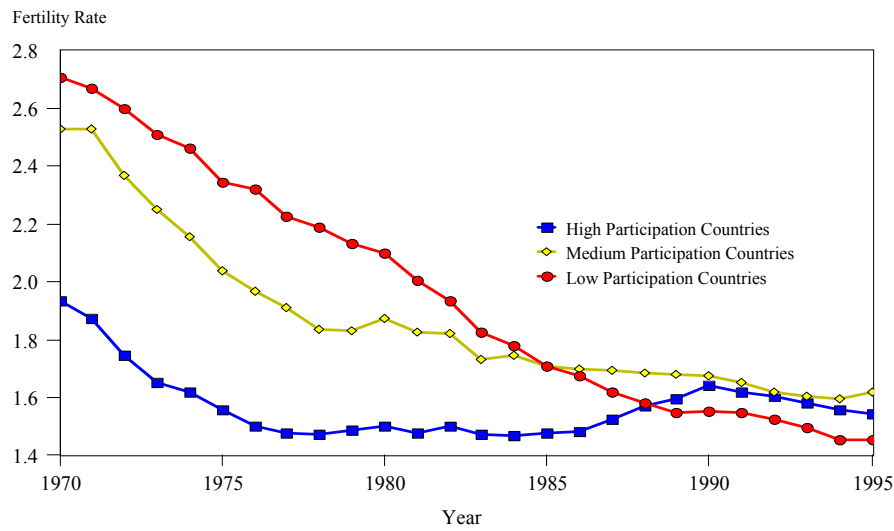
제1절 양육지원정책과 여성노동: 접근방식

여성의 경제활동과 출산은 대체로 반비례하는 관계에 있는 것으로 알려져 있다(Becker 1965; Schultz 1974). 이론적으로는 제한된 시간과 경제적인 여건 속에서 여성은 임금노동과 출산·양육 간에 선택을 하는 것으로 파악되며, 이것은 개인들을 분석단위로 하는 경험적인 연구들에서 지지되어 왔다. 그렇다면 출산을 장려하는 정책은 여성의 경제활동참가에 악영향을 미치며, 여성의 경제활동을 장려하는 정책은 출산율의 하락을 초래할 가능성이 있다는 뜻이다.

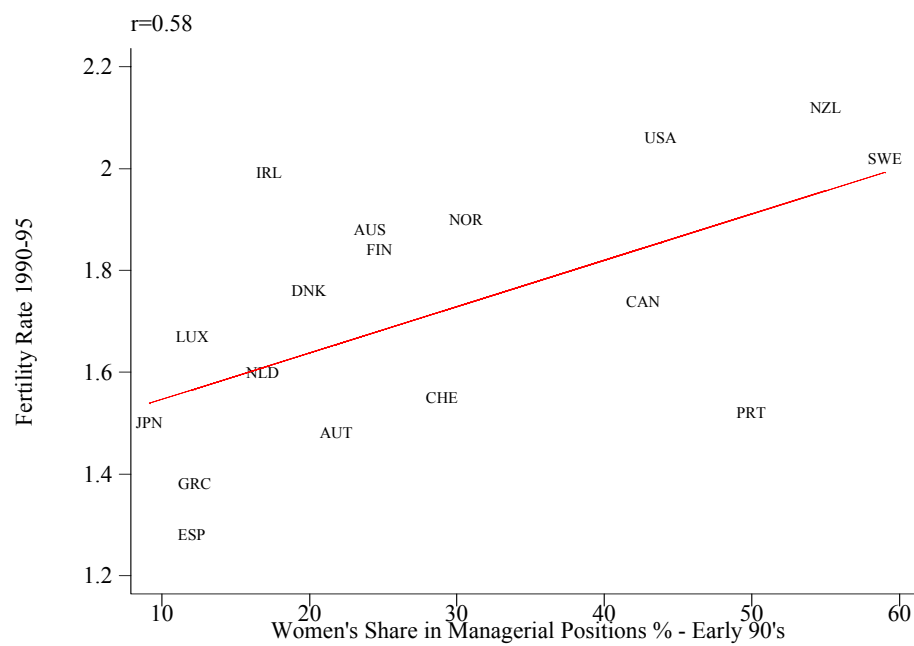
그러나 OECD 통계를 살펴보면 스페인, 이탈리아, 그리고 우리나라와 같이 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고 북구나 서구와 같이 출산율과 경제활동참가율이 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 발견된다.

특히 1980년대 중반 이후 여성의 경제활동참가율이 높은 국가와 낮은 국가 간에 출산율의 차이는 거의 없다. 오히려 여성의 경제활동참가율이 낮은 국가군 경우 출산율도 가장 낮은 경향이 관찰된다[그림 V-1]. 뿐 만 아니라 한 나라의 여성의 경제적 지위를 반영하는 지표로 볼 수 있는 ‘관리직에서의 여성비율’과 출산율이 정(positive)의 상관관계를 보이는 경향마저 나타나고 있다[그림 V-2]. 국가간 비교를 통해서 살펴볼 때 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라지는 것이라는 이해가 가능해진다.

[그림 V-1] 여성의 경제활동수준별 출산율



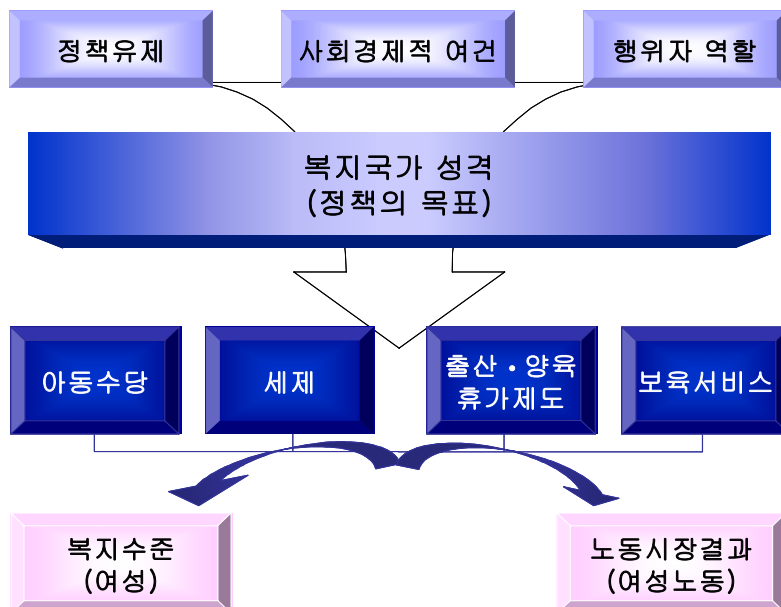
[그림 V-2] 출산율과 여성 관리직 비중의 관계



Source: United Nations (1999) The Women's Indicators and Statistics Database, New York: United Nations

선진국의 제도를 비교연구 함으로써 우리나라의 정책수립에 참고자료로 삼고자할 때 유의해야할 것은 개별적인 제도의 설계 자체에만 주목하여서는 안된다는 점이다. 넓게는 제도가 도입된 역사적 맥락과 사회적 배경을 고려하여야 할 것이나, 연구를 그렇게 확대하기가 어렵다고 하는 제약이 있을 경우라고 할지라도 적어도 관련된 제도를 하나의 세트로 인식하고 살펴보는 것은 기본적으로 필요하다. 예컨대, 출산·양육과 관련된 휴가제도가 여성의 경제활동참가에 어떤 영향을 미쳤는지를 선진국의 사례를 통해 살펴보고자 한다면 관련되는 제도인 아동수당, 양육에 대한 세제혜택, 보육서비스 등에 대한 종합적인 접근을 통해서만이 여성들에게 주어지는 노동공급의 인센티브구조를 판단할 수 있을 것이다. 출산·양육지원정책을 하나의 조합으로 인식할 필요가 있다는 것이다. 따라서 이 절에서는 산전후휴가와 육아휴직 이외에 국가의 아동수당(또는 가족수당, 아동양육수당)과 양육에 관련된 세제혜택, 보육시설과 비용부담주체 등에 대한 종합적인 검토를 시도하기로 한다.

[그림 V-3] 양육지원체계에 관한 분석틀



제2절 보육서비스

보육서비스는 여성의 경제활동을 촉진하는 제도일 뿐 아니라 전통적인 성별분업을 완화하는 제도이며, 나아가서는 아동의 복지를 위한 제도이기도 하다. 사민주의적 복지국가를 지향하는 국가들에서는 보육서비스의 국가책임이 선언되고 여기에 투자되는 지출의 비중이 높은 반면, 자본주의적 복지국가를 지향하는 영미권 국가들에서는 보육서비스도 민간시장을 통해서 이루어지는 비중이 높다. 한편, 보살핌노동의 사회화와 성별분업양식에 주목하는 페미니스트 시각으로 볼 때는 전형적인 복지국가 유형론을 벗어나는 사례들이 발견되는 주요 영역으로 보육에 대한 국가의 지원양식이 꼽히기도 한다.

영유아의 연령계층별 보육시설 이용비율을 보면 이들 국가 그룹이 지향하는 보육정책의 큰 그림이 분명히 드러난다. 노르딕 국가는 3세 미만 아동과 3세 이상 의무교육연령 이전의 아동 모두에서 매우 높은 시설이용비율을 보인다. 대륙국가는 3세 미만에 대해서는 매우 낮은 서비스 제공율을 나타내면서 3세 이상 아동은 거의 100%에 근접하는 시설이용율을 보인다. 이것은 이들 대륙국가의 경우 3세라는 비교적 낮은 연령부터 아동복지정책 내지 교육정책의 차원에서 국민교육(보육)을 제공한다는 것을 시사한다. 한편, 영어권국가의 경우는 3세 미만 아동에 대해서는 대륙국가보다 높은 시설이용율을 보이고 3세 이상 아동에 대해서는 가장 낮은 수준의 이용율을 나타낸다. 이것은 이들 국가에서 보육을 국가의 공적책무로 보는 시각이 적을 뿐 아니라 보육이 여성의 경제활동에 따른 가족의 수요에 대응하는 시장원리에 따라 제공되고 있기 때문인 것으로 짐작된다.

<표 V-1>에 정리된 바와 같이 덴마크와 스웨덴, 그리고 프랑스는 영유아에 대한 양육지원을 보장하는 국가이다. 이를 위해 지출되는 국가예산의 수준 역시 이러한 국가의 양육책임선언을 반영하여 스웨덴과 프랑스에서 최고 수

준을 보이고 있다. 특히 스웨덴은 영유아 양육비용 전액을 직접 제공하는 특징이 있다. 네덜란드와 캐나다, 미국의 경우 세금감면을 통한 간접지원의 형태를 띠고 있어서 중산층에게 상대적으로 유리한 제도운영을 하고 있다고 볼 수 있다.

보육시설 이용 아동 중에서 공적재정지원을 받는 아동의 비율을 살펴보면, 0-2세 영아의 경우는 전반적으로 비율이 낮지만 그 중에서는 덴마크와 스웨덴, 프랑스의 수준이 높다. 3세 이상 유아의 경우는 덴마크와 스웨덴, 프랑스와 함께 독일의 비율이 높고 노르웨이와 네덜란드 그리고 영어권 국가의 지원아 비율은 매우 낮게 나타났다.

보육서비스의 공공성 수준은 공보육시설 대 민간시설의 상대적인 비중과 국가가 부담하는 보육료의 비율로 흔히 가늠된다. 덴마크와 프랑스는 100% 국공립시설(국가에 의한 계약시설 포함)로 운영되며, 스웨덴과 캐나다의 국공립시설 비중도 높은 편이다. 미국도 영유아에 대한 교육시설을 포함할 경우 국공립의 비중이 62%에 달하는 것으로 보고되고 있다. 아동 1인당 정부가 지출하는 보육비는 스웨덴이 가장 많고 덴마크와 프랑스도 다른 국가와는 비교하기 어려울만큼 높은 수준의 지원을 하고 있다.

<표 V-1> 아동의 연령계층별 보육시설 이용 비율

	3세미만	3세-의무교육연령이전
노르딕국가		
덴마크	64	91
노르웨이	40	80
스웨덴	48	80
대륙국가		
프랑스	29	99
독일	10	78
네덜란드	6	98
영어권국가		
캐나다	45	50
영국	34	60
미국	54	70

자료: OECD Employment Outlook

☐ 보육에 대한 접근성을 높이기 위한 노력

전통적 형태의 전일제 보육시설에서 비정규적 시간제 보육을 병행 실시하고, 보육시간을 유연화하여 보육에 대한 접근성을 높이는 정책을 쓸 수 있다. 프랑스에서는 과거 분리 운영되던 전일제 탁아소와 비정규적 시간제 탁아소(drop-in day-care center)를 단일제도로 개편하였다. 이러한 개편조치는 기존 탁아소에서 전통적인 전일제 탁아 이외에 비정규 시간제 탁아가 가능하도록 함으로써, 특별한 일이 있는 경우 비정규 시간제 탁아에 대한 접근성을 높이고 탁아소의 이용률을 높이며 탁아소, 가정, 유치원간의 연계를 향상시키기 위한 것이다. 또한 일의 유형변화에 적응하기 위하여 탁아소의 시작시간을 더욱 유연화 하여 운영하고 있다.

프랑스에서는 일과 가정생활간의 연계를 높이기 위하여 상가, 쇼핑센터 등 일과 가정의 중간적 영역에 유아를 위한 보육시설(전일제·비정규 시간제 모두 포함)을 건립하고 있다.

<표 V-2> 양육지원보장과 비용지원방식

	양육지원보장 0-2세 범위		양육지원보장 3-5세 범위		양육지원비용 1987 US Dollars		양육지원을위한 세금 감면 1987 US Dollars	
	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes
노르딕국가								
덴마크	0-2	(9/)	3-5	(9/)	?		\$0	
노르웨이	없음		없음		\$508		\$342	
스웨덴	>18 개월		3-5		\$1,885		\$0	
대륙국가								
프랑스	2		3-5		\$630	(10/)	\$699	
독일	없음		없음				\$0	
네덜란드	없음		없음				\$384	
영어권 국가								
캐나다	없음		없음		\$43	(11/)	\$851	
영국	없음		없음				\$0	
미국	없음		없음		\$44	(12/)	\$685	

9. 덴마크는 특별히 정해진 자녀의 연령제한이 없음.
10. 프랑스의 양육지원 지출액: 정부지원 3.17 billion US\$ +지방지원 2.52 billion US\$ = \$5.69 billion US\$ (OECD, 1990b).
11. 자녀 양육을 위해 지방에서 지원하는 보조금하에 Canada Assistance Plan의 연방정부의 지출액 비율은 2배. 일반적으로 총지출액의 50%는 연방정부에서 지원 (Expert).
12. 미국의 양육지원 지출액=1,097.5 mil (주정부와 연방정부 Title XX) + 1,053.4 mil (주정부와 연방 Head Start) + 30 mil (연방의 Job Training Partnership Act) + 0 (Work Incentive Program) = \$2,180.9 million (Robins, 1988; Blank, Wilkens and Crawley, 1987).

<표 V-3> 시설이용아동 중 공적재정지원을 받는 아동의 비율

	0-2세 영아%		3세-취학전까지		만 5세		방과후	
	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes
노르딕국가								
덴마크	48%		85%		80%		29%	
노르웨이	12%		40%		50%		na	
스웨덴	32%		79%	(16/)	79%	(16/)	34%	(19/)
대륙국가								
프랑스	20%		95%		100%		na	
독일	2%		78%		85%		4%	
네덜란드	2%		53%		99%		na	
영어권국가								
캐나다	5%	(13/)	35%		98%		na	
영국	2%		38%	(17/)	100%		<1%	
미국	1%	(14/) (15/)	14%	(14/) (18/)	87%		<1%	(20/)

13.캐나다의 0-2세 등록: 전체0-2세 아동의 10% 가 보육시설에 맡겨지고, 50% 의 아동이 양육지원 보조를 받고 있음(Woodill, et al., 1992).

14.미국의 0-6세 인구 = 15,944,000 (3세이하 9,522,000; 3-5세 6,422,000); 6세 이하 아동중 약5%가 Head Start와 다른 무료 시설을 이용함 (15,944,000명의 5%) = 797,200.

Head Start에 등록된 어린이: 3세미만이 3%, 3-5세사이가 97% (3세는 28%; 4세 62%; 5세 7%). 3세미만으로 Head Start와 다른 무료 시설을 이용하는 어린이의 수는 (797,200 명의 3%) = 23,916; 3세미만 어린이의 비율로 따지면(23,916명을 9,522,000명으로 나누어 구한 비율) = 0.25%. 3-5세사이로 Head Start와 다른 시설을 이용하는 어린이수는 (797,200의 97%) = 773,284; 3-5세사이 어린이의 비율로 따지면 (773,284을 6,422,000으로 나누어 구한 비율) = 12.04% (Hofferth, 1990 and Behrman, 1995).

15.미국의 0-2세 등록: 0-2세 인구 = 9,522,000 (0-1세 38% , 1-2세 62%); 0-1세 가운데 18.6%와 1-2세 중 28.8%가 DC centers 또는 FDC (38%곱하기 18.6%와 62%곱하기 28.8%를 합하면) 25%. 정부의 보조금을 받는 유급 시설을 이용하는 부모의 3.3%= 공적 보육시설을 이용하고 있는 0-2세들 가운데 0.8% 해당. [이 지수는 가=계 조사 데이터를 토대로 만들어지 것으로 보조금이 과소평가 되었을 여지가 있음]. 공적 재정지원을 받는 양육시설의 총합은 3세 미만의 아동으로. Head Start와 다른 무료 시설에서 이용하고 있는 아동과 공적 보조금을 지급받는 것을 합한 것(0.25%와 0.8%를 합하면)=1.05% (Hofferth, 1990).

16.보육시설에 등록된 수와 지방자치지역에 "보육모(day care mothers)" (Hantrais, 1994).

17.5세의 학교 등록은 포함시키지 않음 (Moss, 1990).

18.미국의 3-5세 등록: 3-5세 아동 = 6,422,000 (3-4세 71%, 5세 29%); 3-4세의 47.8%와 5세의 36.7% 는 DC center 또는 FDC (71%의 47.8% 와 29%의 36.7% 를 합하면)에 있음= 45%가 양육지원을 받고 있음(유치원 제외).

19.미국의 방과후 보육 지원: 6-12 세 어린이= 10,675,000 (6-9세 65.4%, 10-12세 34.6%); 6-9세의 16.8% 와 10-12세의 5.1%가 DC or FDC에서 돌봄(65.4%의 16.8%와 5.1%의 34.6%를 합하면 12.8%,정부의 보조를 이용하는 부모의 3.3%=(3.3%의 12.8% 이므로)0.4%에 해당[이 지수는 가계조사 데이터를 토대로 하고 있어 보조금이 과소평가될 여지가 있음].

20.스웨덴의 방과후 보육 지원이 가능한 연령은 7-12세까지임(Expert)

<표 V-4> 보육의 공공성 수준: 국공립시설의 비중과 정부의 보육료 부담

	국공립 및 비영리 비중	보육료 정부부담율	아동1인당 정부지출액 (년간)	차등보육료제 (소득비례)	세금공제	보육 quality
노르딕국가						
덴마크	정부70% +계약30%	시정부70%	\$4050	○	×	high
노르웨이	58% (아동수기준)	최대60%	-	-	○	high
스웨덴	88%	87%	\$4950	○	×	high
대륙국가						
프랑스	100%	3-5세 100%	\$3161	×	○	high
독일	-	3-5세 최대80%	-	×	약간	mid
네덜란드	국립0%, 비영리+영리100%	정부33% 고용주25%	\$1369	○	○	mid
영어권국가						
캐나다	76%	-	-	×	○	mid
영국	11%	3-5세 100%	\$780	×	○	mid
미국	62%(보육+교육) 24%(보육만)	5세 100% 0-4세 최대30%	\$548	×	○	low

주: 아동1인당 정부지출액은 1990년대 중반 자료, 2000년 US\$ PPP 조정.
출처: 최은영, LIS 종합/수정.

<표 V-5> 공보육 수준 비교

	0-2세 등록보장	1세미만 공보육시설 등록비율	1-2세 공보육시설 등록 비율	0-2세 공보육시설 부모부담 비율	3-5세 공보육 시설 등록비율	3-5세 공보육시설 부모부담비 율	3-5세 공공보육시설 이용 가능 시간
노르딕국가							
덴마크	있음	0.15	0.74	0.21	0.90	0.21	전일
노르웨이	없음	0.02	0.37	0.37	0.78	0.37	전일
스웨덴	있음	약간	0.48	0.18	0.82	0.18	전일
대륙국가							
프랑스	없음	약간	0.20	0.17	0.99	0	전일
독일	없음	약간	0.05	0.15	0.77	0	시간제
네덜란드	없음	0.17	0.17	0.15	0.71	0	전일제 & 시간제
영어권국가							
캐나다	없음	약간	0.05	0.10	0.53	-	시간제
영국	없음	약간	0.02	0.15	0.77	-	시간제
미국	없음	약간	0.06	0.10	0.53	-	시간제

자료: LIS 인터넷 site

제3절 모성휴가

출산과 양육에 관련된 휴가제도의 국가별 차이는 그 폭이 매우 크다. 물론 ‘선진국들은 우리나라보다 이런 휴가제도가 잘 발달되어있다’고 한 마디로 말할 수는 있겠으나 이들 선진국 간에는 차이도 적지 않다. 이런 제도적 차이에 따라 여성의 노동력 공급결정에 미치는 인센티브구조도 그 편차가 매우 크다. 모성관련 휴가제도가 구체적으로 어떻게 설계되어있고 그 결과 여성의 노동력공급에는 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위해서는 기본적으로 휴가가능 기간과 이 기간동안의 소득보전의 수준이 가장 중요하지만, 이밖에도 직장복귀의 보장 여부, 아버지의 사용 가능성 또는 의무화 여부, 주5) 시간제 휴직 여부 등이 종합적으로 검토되어야할 것이다.

주5) 이것은 일차적으로 휴가의 자격이 개인에 속해 있는지 아니면 가족에 달려있는지의 문제이다(family or individual entitlement).

그러나 이러한 종합적인 평가는 지금까지 시도되지 못하였던 것으로 보인다. 현재까지의 연구결과들을 검토해 보자면, 단기적으로는 산전후 또는 육아휴가를 시행하고 그 기간 동안의 임금을 보전해 주는 것은 여성의 유급노동 증가에 기여하는 것으로 나타났다(Mayers, Gornick & Ross 1999). 그러나 장기적효과는 학자들 간에 약간의 이견이 있는데, Joesch(1995)나 O'Connell(1990)은 긍정적인 효과가 있다고 평가한데 비하여, (Klerman & Leibowitz(1995)는 그 효과가 불확실하다고 보고하고 있다. 한편, 휴가자격조건이 되는 여성이 그렇지 않은 여성보다 고용상태로 빨리 돌아오는 것이 분명하지만, 그러나 휴가의 기간이 2~3년으로 장기화되면 두 집단간 차이는 줄어드는 것으로 나타났다(Rosen 1999).

■ 스웨덴

스웨덴의 육아휴직제도는 무엇보다도 아버지의 육아휴직사용을 강조함으로써 양육책임의 양성평등의식을 구현하고 있는 것으로 유명하다. 그리고 그 기간이 다른 국가보다 긴 것은 아니지만, 사용이 가능한 자녀의 연령대가 매우 길게 잡혀있고 시간제 휴직이 매우 유연하게 설계되어있는 것이 특징이다. 스웨덴은 자녀가 영아인 시기동안에는 모성휴가를 통한 부모의 직접보육 중심으로 지원하고 유아기 이후에는 공보육시설의 제공을 통해서 여성의 노동시장복귀를 지원하는 국가로 유형화된다. 그러므로 모성휴가기간 자체는 길게 설정되어있지 않다.

스웨덴은 1995년에 ‘어머니의 달과 아버지의 달’을 도입하였다(daddy's quota). 15개월 중 한달은 아버지가 사용하되 만약 사용하지 않는 경우 어머니가 대신 사용할 수 없고 그 휴가자격은 자동 소멸되는 것이다.^{주6)} 2002년에는 전체 육아휴직 가능기간이 연장되면서 아버지에게 할당된 기간도 연장되

주6) ‘Use or Lose’ 방식이라고 함.

었다. 2002년 이후 12개월은 부모중 누구나 사용이 가능하고, 그 중에서 2개월은 어머니만, 2개월은 아버지만 사용가능하다. 이것은 자녀가 만8세 될 때까지 아무 때나 사용할 수 있는 것이다. 시간제 육아휴직의 유연성(flexibility)도 확대되었다. 1/2 휴직과 1/4휴직, 그리고 1/8휴직까지 가능해졌는데 이것은 하루 1시간 단축근무가 가능하다는 것을 의미한다. 휴가기간 동안의 임금보전을 위한 제원은 부모보험(parental insurance)라는 조세에 가까운 사회보험으로 충당한다.

□ 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 유연한 육아휴직제도

스웨덴의 경우 각자의 형편에 적절한 육아방식을 선택할 수 있게 하기 위해서 육아휴직의 형태가 매우 다양하게 나타난다. 양 부모 중 누구라도 육아휴직을 신청할 수 있으며, 육아휴직은 아동이 만 8세 이전 혹은 초등학교 입학 이전까지 480일을 사용할 수 있다. 육아휴직의 형태는 직장을 안가는 것, 4시간 근무, 6시간 근무, 7시간 근무 중 본인의 사정에 맞추어 선택할 수 있도록 되어서 일과 가정생활의 양립을 보다 용이하게 한다.

독일의 경우에도 무조건 직장을 다 쉬는 육아휴직뿐만 아니라, 육아휴직기간 동안 아버지와 어머니가 시간제 근로를 할 권리가 주어진다. 부모가 같이 육아휴직을 신청하고, 각 부모가 주당 30시간까지 동시에 시간제 근로를 하는 것이 가능하다. 즉, 오전은 아버지가 일하고 어머니가 자녀를 양육하고, 오후에는 어머니가 일하고 아버지가 자녀를 양육하는 방식으로 육아휴직을 쓸 수 있다.

■ 프랑스

프랑스는 여성의 출산양육과 경제활동의 문제와 관련해서 늘 두 가지 화두를 제기해왔는데, ‘조화(reconciliation)’와 ‘선택(choice)’이 그것이다. 프랑스는

주변국과의 전쟁이나 국력경쟁의 오랜 역사로 인하여 출산장려주의(pronatalism)가 전통적으로 강한 국가였다. 이 때문에 한편에서는 여성의 양육역할에 대한 사회적 보상의 의미를 갖는 아동수당과 같은 제도가 발달하였다. 그러나 다른 한 편으로는 조기교육이나 공화주의적 평등교육의 이념이 강하였기 때문에 영유아를 위한 보육시설에 대한 공공투자도 높은 수준을 유지했던 것이다.

그러나 최근 이러한 전통적인 정책방향에 중요한 변화가 나타나기 시작하였다. 첫째, 출산장려와 양육역할에 대한 보상의 의미가 강했던 양육수당제도가 변화하였다. 이전에는 셋째 이후의 자녀를 직접 양육하는 경우 지급하던 것을 1985년부터는 육아휴직 중인 부모도 받을 수 있게 되었고,^{주7)} 1994년에는 둘째자녀에까지 자격요건이 완화되어 대상이 확대되었으며 이 기간에 시간제근로도 가능해 짐으로써 육아휴직의 유급화와 시간제 육아휴직제도와 유사한 형태의 제도가 성립되었다. 둘째, AGED(allowance for childcare at home)이나 AFEAMA(Allowance subsidizing the employment of a licensed mother's assistance)와 같이 가정보육모 지원제도가 확대되었다. 1986년에 가정에서 보모를 고용하는 경우 보조금을 지급하는 AGED가 도입되었고, 1994년에 자녀연령을 6세까지로 연장하고 수당을 증액하였다가 1996년 다시 삭감되었다. 이런 제도는 외연상으로는 개별 가정에 선택의 폭을 넓혀준다는 의미와 고용창출효과가 있다는 논리로 정당화를 하였으나, 그 주 수혜자가 중산층이라는 점과 보살핌노동을 여성의 일로 규정하면서 저임금화하는 경향이 있다는 비판도 거셌다. 특히, Morgan(2002)는 ‘자유로운 선택(Libre Choix)’이라는 이념으로 포장하였지만 사실은 고실업과 사회보장체계의 재정문제에 대한 대응이었다고 주장하였다.

요약하자면, 프랑스는 출산장려주의에 기대어 여성의 직접 양육을 지원하는

주7) 육아휴직 자체는 무급임.

양육수당제도와 여성의 노동통합에 기여해온 공공보육시설의 두 가지 반대되는 인센티브를 창출하는 제도가 각각 발달되어있었다. 그러나 최근에는 양육수당의 성격이 육아휴직제도와 유사한 효과를 낳는 방식으로 변화하였고, 공보육의 기여가 줄고 민간보육의 기여가 확대되는 결과를 초래하는 변화가 있었다. 이 이외에도 부성휴가의 법제화^{주8)} 등과 같이 양육책임의 부부 공유를 강조하는 제도가 도입됨으로써 유럽국가 전반에서 나타나고 있는 변화의 추세를 공유하기도 하였다.

□ 여성의 직장복귀를 원조하는 조치

자녀양육 후 여성의 직장복귀를 원조하는 조치는 대부분 공공고용서비스의 일환으로 제공되며, 비록 제도적으로는 있다 할지라도 아직 이용이 그렇게 활발하지 않은 것으로 보고된다. 그 중 프랑스의 경우가 비교적 다양한 조치를 가지고 있다.

프랑스의 경우, ARAF라는 여성의 전문직으로의 재통합을 원조하는 조치를 도입하였다. ARAF는 아동양육 후 직장복귀를 계획하고 있는 여성이 기존 보육·탁아 서비스 중에서 더 안정적인 해결책을 찾을 수 있도록 보육에 필요한 비용을 일시적으로 지급해주는 프로그램이다. 또한 직장복귀를 위한 유인을 주기 위하여, 18개월부터 30개월 사이의 아동이 있으면서 부모교육수당(the Parental Education Allowance APE)을 받는 사람이 직장을 구할 경우, 2달 동안 월급과 함께 2달동안 수당을 더 받을 수 있도록 하였다.

■ 독일

독일은 전형적으로 여성의 어머니로서의 역할을 강조하는 보수주의적(또는

주8) 11일, 100% 임금보전.

조합주의적) 복지국가의 유형을 대표하는 국가이다. 산전후휴가는 14주로 비교적 짧지만^{주9)} 육아휴직은 자녀가 3세 되는 해까지 가능하게 되어있어서 유럽국가 중에서도 긴 편에 속한다. 육아휴직 기간동안 자신의 임금(또는 임금의 일정비율)을 지급받는 것은 아니지만, 전업주부와 함께 육아휴직 중인 여성도 2세 미만의 자녀에 대하여 매월 약 \$300 정도의, 다른 국가에 비해서 비교적 높은 수준의 양육수당(child-rearing benefits)을 받을 수 있게 되어있기 때문에 실제로는 장기간의 유급 육아휴직제도와 유사한 효과를 갖는다. 1995년 현재 약 70만명의 여성이 양육수당을 수급하고 있었는데 이 중에서 약 40만이 육아휴직 중인 여성이었다. 이 제도 하에서는 시간제근로를 하면서 수당을 받는 것이 허용되어 있음에도 불구하고 실제로는 수급자의 단 3.9%만이 시간제근로를 하는 것으로 조사되어있다.

■ 영국

영국은 비교적 모성휴가제도가 인색한 편이지만 최근에 약간의 개선이 있었다. 평균 90%의 임금을 보전하는 산전후휴가가 이전에 18주이던 것이 2003년부터는 26주로 연장되었다. 우리나라의 육아휴직에 해당하는 부모휴가(parental leave)는 13주이지만 지금도 여전히 무급이다. 한편, 2003년에 2주의 부성휴가(paternity leave)가 도입되었는데 여성의 산전후휴가에 맞추어 배우자간호를 위하여 남편의 휴가를 가능하게 한 것이다. 이 기간동안 임금은 평균 90% 지급된다. 모성휴가와 부성휴가기간 동안의 임금보전을 위한 재원은 영국의 통합사회보험인 국민보험에서 지급한다.

한편 영국은 일하는 부모가 자녀를 보육시설에 맡기는 경우 그 비용의 상

주9) 이 기간동안 임금은 100% 보전된다. 하루에 \$12.50은 maternity benefit으로 의료보험에서 지급되고 이를 초과하는 액수는 해당 여성근로자를 채용하고 있는 개별 사업주가 보충해 준다.

당부분을 세제혜택(tax credit)으로 보상해 주는 방식으로 육아를 지원한다. 혜택(credit)의 규모는 ① 소득수준(저소득층 유리) ② 자녀수와 나이 ③ registered childcare 비용지출인데, 최고 비용의 70%까지 환불받는다. 즉, 영국은 공보육체계를 갖추어 보육을 국가가 책임지는 방향으로 가지 못하였고, 모성휴가는 26주라는 비교적 단기간에 대해서만 소득을 보전해 줌으로써 여성이 1~2년 자녀를 키워놓고 직장으로 돌아가는 경력루트를 보편화하지도 못하였다. 전형적인 자본주의적(capitalist) 또는 잔여적(residual) 복지국가의 성격을 반영하여 보육을 시장에 맡기되, 그 대신 비용을 세제를 통하여 지원하는 방식을 취함으로써 여성노동을 공급측면에서 진작하는 시스템이라고 볼 수 있다.

<표 V-6> 산전후/육아휴가 관련제도(1999-2000)

	산전후휴가기간(주)	산전후휴가급여 (평균임금의 %)	산전후+육아휴가기간(주)
노르딕국가			
덴마크	30	100	82
노르웨이	42	100	116
스웨덴	64	63	85
대륙국가			
프랑스	16	100	162
독일	14	100	162
네덜란드	16	100	68
영어권국가			
캐나다	15	55	50
영국	18	44	44
미국	0	0	12

주: 이 표가 반영하는 시점은 2000년 이전임. 후술하는 내용은 개별 국가자료로 보완한 것이고 입수 가능한 가장 최근 상황을 정리한 것이므로 이 표의 내용과 다른 부분이 있을 수 있음. 영국 산전후휴가 26주로 연장(2003)

자료: OECD Employment Outlook (2001)

<표 V-7> 모성휴가

	원직복귀 법적보장		유급모성휴가 주(weeks)		임금대체비율 임금%		포괄범위 여성근로자%		휴가 연장 주(weeks)		부성휴가급여	
	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes	Data	Notes
덴마크	보장		18		90%		100%		10		있음	
노르웨이	보장		18		100%		100%		26		있음	
스웨덴	보장		52		90%		100%		26	(7/)	있음	
프랑스	보장		16		84%		100%		140		있음	
독일	보장		14		100%		100%		0		있음	
네덜란드	보장		12		100%		100%		0	(8/)	없음	
캐나다	보장		15		60%		100%		0		없음	
영국	보장		18	(1/)	46%	(3/)	60%	(5/)	22		없음	
미국	보장되 지 않음		6	(2/)	60%	(4/)	25%	(6/)	0		없음	

1. 1978년 Pregnancy Disability Act이 제정되면서, 모든 근로자들에게 제공되는 보험에서 임신을 근로상 장애(disability)로 인정하여 보험적용을 시킬수 있게 함.
2. 다섯개주(캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드 아일랜드). (단기간 의료적 질병으로 구분되면서 임금 손실의 부분의 법적 보호를 받음) (Kamerman,1991a), 평균 기간은 6주.
3. 영국의 임금 보전: 6주간 90%, 부가적으로 12주간 25%=46%' (OECD, 1990b).
4. 여성이 임신을 근로적 장애로 인정하여 보장되는 평균 임금보장률.(see note 5).
5. 급여 제공에 있어서 여러 제한때문에(최소 임금 수준을 포함 하는 것과 같은), 동일 직장 내에서 2년 이하 근무한 여성은 배제 시킴 (EC, 1986).
6. T.D.I 법에 의해서, 앞에 제시한 다섯개의 주에 거주하는 여성 경제활동 인구를 토대로 한 비율임. (Kamerman, 1991a).
7. 스웨덴의 부모 휴가 연장:부모들은 자녀가 만1세 반이 될때까지 무급부모휴가를 연장할수 있음, 따라서 부모들은 자녀 연령 만8세까지 전일자 근로의 75%를 일 할수 있음 (Expert).
8. 만4세 이하의 자녀가 있는 네덜란드 부모들은 6개월동안 주당 20시간 미만의 일을 할수 있음: 임금은 근로시간으로 계산. (OECD, 1990b).

<표 V-8> 가족휴가: 모성휴가 및 부모휴가 급여(2000년 전후)

	모성휴가 급여 (유급)	부모 휴가 급여 (unpaid and paid)
노르딕 국가		
덴마크	18 주. 주당 최고 DKK2,758 [US\$321] 고정액으로 임금의 100% 까지, 이전 임금의 60%정도와 실제로 동등하게. 노사간 협정에 따라서, 많은 고용주들이 제공한 결과 부모의 80%가 100%의 임금대체를 받는다. (Owing to collective agreements, many employers "top up" so 80% of parents receive 100% wage replacement.)	유급휴가: 부모들은 부모휴가 10주를 나누어 쓸수 있다. 급여수준은 모성휴가와 동등하다. 아버지가 2주간의 휴가를 더 받는다면 기간은 12주까지 연장된다. 모성휴가와 마찬가지로 전체급여의 80%를 받게된다. 부모휴가에 이어서, 부모 각각은 26주간의 부가적인 자녀보호휴가(child care leave)를 받을수 있다.(만일 첫돌이 지난 후에 받는다면 13주). 급여수준은 부모휴가급여 수준의 60%: 때로는 지방정부에 의해서 약간의 보조금 지급. 자녀가 만9세가 될때까지 사용할수 있다.a
노르웨이	유급 휴가: 부모들은 임금의 80%를 받으면서 52 주의 휴가 를 받거나, 100%의 임금을 받으면서 42 주 휴가를 받을 수 있는 조건을 선택적으로 이용할수 있다(9 주는 어머니가 꼭 받아야 하고, 4는 아버지가 꼭 받아야 함). 급여는 연간 NOK290,261 [US\$26,876] 까지 받을수 있음. Benefit can be paid while parent is employed 50%-90%time, and 그에 따라 연장된다. 자녀 연령 만3세까지 이용할수 있다.b,c	
스웨덴	유급 휴가: 부모는 65 주 [15 개월]의 휴가를 공유할수 있다. 급여수준은 52 주 [12 개월]동안 임금의 80%임: 나머지 13 주 [3 개월]동안에는 고정금액으로 한달에 약SEK1,800 [US\$187]정도를 받음, 소득과 연관된 급여는 연소득이 최고 SEK270,000 [US\$28,000]이라는 가정하에 지불된다. 급여는 부모가 시간제 근로자이라도 지불되며, 휴가도 그에 따라 연장될수 있다. 자녀가 만8세가 될때까지 이용할수 있다.d	
대륙 국가		
프랑스	2명의 자녀를 위해서16 주, 셋째와 차후의 자녀를 위해 26주. 일당 FF387 [US\$59] 급여를 최고로 임금의100% 지급.e	유급 휴가: 부모들은 156 주 [3 년]의 휴가를 나누어 쓸 수 있다. 첫번째 자녀에게는 급여가 지급되지 않는다: 두번째 자녀와 차후에 태어나는 자녀부터 한달에 FF3,024 [US\$462]의 정액 급여가 지불된다. 부모가 시간제 근로자인 경우 급여가 일정 비율 줄어 들게 된다. 자녀 연령 만 3 세까지 제공.f
독일	14 주. 임금의 100%.g	유급 휴가: 부모들은 156 주 [3 years]의 휴가를 나누어 쓸수 있음. 급여는 정액제로 한달에 DM600 [US\$309]로 2 년간 받거나, 한달에 DM900 [US\$464]을 최고로 받으면서 1년간 받을수 있다. 급여는 income-test되어 지불되지만 대다수의 가정들이 받게된다.(처음 6개월동안, 그리고나서 소득에 따라 제한이 되는데 약 반정도가 제한받게 된다 then the income limits are lower and about half qualify). 급여는 주당 30시간까지 일하는 시간제 근로자에게도 지불된다. 유급 휴가는 자녀가 만2세까지 사용할수 있음; 휴가의 3년차는 자녀가 만 8세가 될때까지 사용할수 있음.h
네덜란드	16 주. 임금의 100%, 일당 최고 310 guilders [US\$154]. i	무급 휴가: 부모 각자에게 주당 일하는 평균시간에 따라서 13 주 [3 개월]의 동등한 휴가를 부여한다. 일반적으로 갖 게되는 휴가는 근로시간의 50%에 해당하는 26주[6개월]를 갖는다(Standard take-up is 26 주 [6 개월] at 50% working time. 자녀 연령 만8세까지 받을수 있음.

영어권 국가

캐나다	15 주. 보험에 가입된 이전 평균소득의(55% of previous average insured earnings), 주당 최대 C\$413 [US\$350]까지. 저소득 근로자 가족의 보조를 위해서(C\$25,921 [US\$21,967]) 80%로 급여를 올림.]	유급 휴가: 부모들은 35 주의 부모 휴가를 나누어 쓸수 있음 출산휴가(15 주)와 부모급여가 합쳐진 형태로 50 주를 초과할수 없음. 급여들은 출산휴가(임금의 55%로, 주당 최고 \$413 [US\$350]까지)와 동일하다. 부모들은 계속해서 일을 할수 있는데, 주당 \$50 [US\$42]이상의 소득이거나 주당 급여의 25%수준에서, (Parents can continue to work, earning the greater of \$50 [US\$42] per week or 25 per cent of their weekly benefit rate without affecting their parental benefits). 자녀가 만1세될때까지.
영국	법정모성급여(Statutory Maternity Pay) (엄격한 자격규정): 임금의 90%를 6 주간 지급하고, 주당 고정액(?60.20 [US\$92])을 12주간 더 지급. 모성수당(Maternity Allowance) (보편적인 자격규정): 18 주. 임금의 90%보다 덜 지급하거나 고정액 (?60.20 [US\$92] per week)을 지급. k	무급휴가: 부모 각각 자녀1명당 13주의 full-time 휴가를 받을수 있음. 연간 4주이상을 받을수 없음. 자녀가 만5세까지 받을수 있음.
미국	유급모성휴가에 대한 국가적 정책은 없음. 5개의 주에서는 임시장애보험법(TDI:Temporary Disability Insurance)으로 약간의 급여가 지불됨.: 캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드 아일랜드. 미국 인구의 약 23%가 이 지역에 거주하고 있음. 최대 기간: 26-52 주 평균 기간: 5-13 주. 최대주당급여: \$170 - \$487; 평균주당급여: \$142 - \$273.	무급휴가: 부모 각각 12주간 가족휴가와 의료휴가를 받을수 있음(고용주가 50인 이상의 근로자를 두고 있고 재직기간중 기록이 충족된다면 work history requirements fulfilled). 자녀가 만1세까지 받을수 있음 여러주들이 연방정부의 휴가를 연장하고 있음(일반적으로, 주정부 법률이 넓게 포괄하고 있으며(소규모 고용주 포함), 기간도 연장시키고 있음). 캘리포니아주는 2002년 부모휴가를 개정함. 최고급여를 감안해서(subject to earnings cap) 6주동안 약55%의 급여를 보충해줌.

All durations are expressed as 주, to help with interpretation. Where authors converted from 일, years, or 개월, original duration is given in square brackets. All currency amounts expressed as 2000 US dollars, adjusted for purchasing power parities.

- 덴마크의 부모휴가는 2002년도 개정되었다. 모성휴가와 마찬가지로 32 주 (부모들간 공유하여)로 증가되었고, 고용주들중 80%가 계속해서 제공하고 있다. 부모휴가를 받을수 있는 기회에 대한 유연성이 보다 증대되었다.
- 노르웨이 사람들은 노동가능한 연령의 어머니들(시간제근로와 전일제근로 합해서) 간의 연간평균소득의 약1.9배에 해당하는 비용을 지불한다. Norwegian cap equivalent to approximately 1.9 times average annual earnings among working-age mothers (part-time and full-time combined).
- 노르웨이 부모들은 현금급여를 자녀를 공공시설에 맡기지 않는다면, 개인적으로 자녀를 돌보는 비용으로 쓸수있다(자녀가 만1세 또는 만2세일때). 또한 유급부모휴가가 지원되는 데 부모 각각 1년간 무급휴가를 받을수 있다.
- Swedish cap equivalent to approximately 2.2 times average annual earnings among working-age mothers (part-time and full-time combined).
- 프랑스는 순임금의 100%비율로 바꿈(사회보험기여가 세금을 공제하게 되면서).
- 프랑스 부모들은 전체 근로시간의 50%를 사용하면 전체급여중 66%의 급여로 받게되고, 근로시간의 50%-80%를 사용하게 되면 전체 급여의 50%를 받게된다 (French parents working 50% time receive 66% of full benefit; parents working 50-80% time receive 50% of full benefit.)
- 독일의 모성휴가는 25%는 의료보험에서 75%는 고용주에 의해 지급됨.

- h 독일의 부모휴가법은 2001년 1월부터 적용.
- i 2001년 1월부터, 네덜란드 정부는 유급휴가를 제공하는 고용주에게 보조금을 지불한다. (비용의 일부를 부담시키기 위해).
- j 캐나다 사람들 최대가 급여수급 수준에 속해있지만, 최대로 소득을 보장하지는 않는다. 최고 급여액은 주당 US\$350에서 연간 US\$17,500 또는 약 US\$32,000의 55%와 동일한 정도로 전환되었다. 또한 정부가 급여를 지급하지만 휴가를 받을수 있는 권한은 지방정부가 정하는 수준에 따르도록 되어있다.
- k 2003년부터 영국의 모성휴가급여는 18주에서 26주로 늘어남.

Sources: Data from CAUT-ACPPU (2001); Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies (2003); ISSA (2000); Moss and Deven (1999); OECD (2001a, 2001d); Wisensale 2001; country experts.

<표 V-9> 출산 및 육아휴가(2000년 전후)

	산전후휴가 및 배우자출산휴가		육아휴직
	기금의 자원	자원조성	
노르딕 국가			
덴마크	고용주와 정부	처음 2주간은 고용주가 전체 부담 셋째주부터 지방 정부가 전체 부담함,	부모 휴가: 고용주, 근로자, 정부. 육아휴가:근로자, 정부.
노르웨이	글로벌 사회보험 펀드	고용주, 근로자, 정부: 정부는 보조적으로 보조금을 지급	모성휴가와 동일
스웨덴	의료보험(sickness insurance) 펀드	고용주와 정부.	모성휴가와 동일
대륙 국가			
프랑스	건강보험(health care insurance) 펀드	고용주, 근로자, 정부.	모성휴가와 동일
독일	건강보험(health care insurance) 펀드	고용주, 근로자, 정부 고용주는 보조적인 급여를 제공함, 그들이 "top-up" public benefit을 필요로 하기 때문에.	중앙 정부가 모든 비용 지불.
네덜란드	일반 실업자 펀드(general unemployment) fund.	고용주, 근로자, 정부.	무급(재정없음)
영어권 국가			
캐나다	실업자보험 펀드(unemployment insurance).a	고용주, 근로자.	모성휴가와 동일
영국	글로벌 사회보험 펀드	고용주, 근로자, 정부: 정부는 보조적으로 보조금을 지급	무급(재정없음)
미국	주정부의 프로그램에 따라서, temporary disability insurance (TDI) funds.	주정부의 프로그램에 따라서 고용주와 근로자간의 다양한 조합으로 구성됨.	무급(재정없음)

Sources: Data from European Commission (2000); ISSA (2000); Jordan (1999); Rostgaard and 프랑스비드버그 (1998); U.S. Office of Personnel Management (2001); country experts.

<표 V-10> 모성휴가와 부모 휴가 비용: 근로 여성 한명당

(2000 US\$, PPP-Adjusted), 1998

노르딕 국가	
덴마크	\$593.59
노르웨이	\$808.28
스웨덴	\$607.81
대륙 국가	
프랑스	\$431.12
독일	\$465.01
네덜란드	\$66.69
영어권 국가	
캐나다	\$152.05
영국	\$74.87
미국	\$0

Source: Expenditure data from OECD (2001b).

<표 V-11> 부성휴가

	부성휴가 급여 (유급)	부모휴가 사용자에게 제공되는 인센티브.a
노르딕 국가		
덴마크	2 주 (10일). 급여는 모성보호 급여와 동일- 실제로 이전 임금의 약60%. 노사간 협정에 의해서, 많은 고용주들이 제공한 결과 대부분의 부모들은 100%정도의 임금대체를 받음.(Due to collective agreements, many employers "top up" so most parents receive 100% wage replacement .	"사용하라 그렇지 않으면 없어진다": 10주간의 부모휴 후 2 주간 더 제공되는데, 결국 아버지를 위해 만들어진 것임(총 12주) : 사용하지 않는다면 없어짐. 개별적사용, 서로 교환할수 없는 규정: 육아휴가는 부모 각각에게 주어지며 서로 호환해서 사용할수 없음.
노르웨이	4 주. 부모휴가 계획중 일부로서.	"사용하라 그렇지 않으면 없어진다". 휴가중의 4주는 아버지를 위한 것임: 아버지가 사용하지 않으면 없어짐.
스웨덴	2 주 (10 일)간의 부성휴가, 임금의 80% 지급.	"사용하라 그렇지 않으면 없어진다". 휴가중의 4주는 아버지를 위한 것임: 아버지가 사용하지 않으면 없어짐.
대륙 국가		
프랑스	유급휴가 없음.b	--
독일	유급휴가 없음.	--
네덜란드	2 일. 임금의 100% 지급.	개별적사용, 서로 호환할수 없는 규정: 아버지가 받을수 있는 휴가로 호환될수없음. 그러나 임금대체가 되지 않으므로 활발하게 이루어 지지 않음.
영어권 국가		
캐나다	유급휴가 없음.	--
영국	유급휴가 없음.c	개별적사용, 서로 호환할수 없는 규정: 아버지가 받을수 있는 휴가로 호환될수없음. 그러나 임금대체가 되지 않으므로 활발하게 이루어 지지 않음.
미국	유급휴가 없음.	개별적사용, 서로 호환할수 없는 규정: 아버지가 받을수 있는 휴가로 호환될수없음. 그러나 임금대체가 되지 않으므로 활발하게 이루어 지지 않음.

a "사용하라 그렇지 않으면 없어지는"날들은 1999년 덴마크에서 이용하였다.: 2000년에는 이태리, 1993년 노르웨이, 1995년 스웨덴.

b 2002년부터, 프랑스의 | 아버지들은 근로일수 11일(2주)간 부여받음, 모성휴가와 동일한 급여 지불.

c 2003년부터, 영국의 아버지들은 2주간 유급 부성휴가를 받음. 법정모성휴가 급여와 동일하게 지불.

Sources: Data from Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies (2003); ISSA (2000); Moss and Deven (1999); OECD (2001d, 2002a); Work Life Research Center (2002); country experts.

□ 육아에 대한 아버지의 참여를 증진시키려는 노력

스웨덴의 육아휴직에서의 아버지의 달 도입

제도적으로는 아버지의 육아휴직 이용이 보장되어 있지만, 실제 이를 이용하는 아버지는 서구에서도 그다지 많지 않다. 아버지의 육아휴직 이용률을 제고하기 위하여 스웨덴에서는 ‘아버지의 달’이라는 제도를 도입하여, 전체 육아휴직 기간 중 아버지만이 쓸 수 있는 기간을 따로 두고 있다. 스웨덴의 경우 총 육아휴직 상한은 480일인데, 이 중 60일씩을 양 부모에게 배타적으로 할당하고 있다. 이 제도의 시행 이후 아버지의 육아휴직 이용률이 이전보다 2배 이상 높아졌다고 보고되지만(90년대 7%, 2000년 12%, 2002년 15.5%), 아직도 아버지의 육아휴직 이용률은 10%대에 머물고 있다.

각 국에서 아버지에 대한 자녀 출산/입양 휴가제도 도입

자녀를 출산(입양)한 경우 과거에는 어머니에게만 법정 유급 출산휴가가 주어졌지만, 이제는 아버지에게도 일정 기간 동안의 유급휴가를 제공하는 국가가 증가하고 있다. 아버지에 대한 유급휴가 기간은 덴마크 14일, 프랑스 11일 등으로 나타나며, 프랑스의 경우 현재의 결혼상태와 관계없이 지급한다는 점을 명시하고 있다.

앞에서 설명한 프랑스의 중병자녀를 위한 휴직의 경우 부모가 같은 기간을 신청하면 급여가 증가하여, 아버지의 자녀간병을 위한 휴직참여를 유인하고 있다. 독일의 경우 “아빠에게 더 많은 유연성/놀이시간을”이라는 정부 캠페인을 실시하고 있다. 정부는 이를 통해서 아버지와 남성에 대한 새로운 역할모형을 확산시키고, 가족을 위해서 더 많은 시간을 보내고자 하는 남성에게 아버지의 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 만들어진 법제에 대한 정보제공 및 기타 필요한 원조를 행하고 있다.

<표 V-12> 가족간호휴가

노르딕 국가	
덴마크	유급휴가가능: 14세 이하의 심각하게 아픈 자녀를 가진 부모는 휴가를 가질수 있다. 급여는 모성급여(실제적으로, 임금의 60%정도)와 동일하며 18개월이내로 52주동안 지불될수 있다.
노르웨이	유급휴가가능: 12세 이하(장애이거나 만성적인 질병인 경우 16세까지)의 아픈 자녀를 가진 부모는 휴가를 가질수 있다. 급여는 소득의 100%를 보장함.
스웨덴	유급휴가가능: 12세 이하의 자녀가 아픈 경우, 특정한 상황인 경우는 16세 이하의 자녀가 아픈 경우 부모는 휴가를 가질수 있음, 급여는 소득의 80%를 보장함. 연간 120일까지 요구할수 있음.a
대륙 국가	
프랑스	유급휴가가능: 16세 이하의 자녀가 아픈 경우, 부모는 휴가를 받을수 있음. 임금의 100%를 최고로 급여로 받을수 있음. 일반적으로 연간 3일이 부여되고, 자녀가 만1세 이하이거나 3명이상의 자녀를 둔 경우 5일까지 받을수 있음.b
독일	유급휴가가능: 12세 이하의 자녀가 아픈 경우, 부모는 휴가를 받을수 있음. 소득의 100% 보장. 맞벌이 부모인 경우 자녀 1명당 1년에 10일간(최대 25일까지)의 휴가를 받을수 있음; 한부모 가정인 경우 자녀 1명당 1년에 20일(최대 50일)의 휴가를 받을수 있음.
네덜란드	유급휴가가능: 자녀나 배우자가 아픈 경우에 휴가를 받을수 있음. 총임금의 최소한 70%를 보장받음. 1년에 10일까지 받을수 있음.
영어권 국가	
캐나다	무급휴가 권리: "긴급휴가"라는 이름으로 몇 개의 지방에서는 부모휴가를 받을수 있음. 예를 들면, 온타리오에서는 종업원이 50인 이상인 사업장에서는 아픈 자녀를 돌보기(다른 이유도 포함) 위해 연간 10일간의 "긴급휴가"를 받을수 있음.
영국	무급휴가 권리: "부양자를 위한 휴가"라는 명목으로, 아프거나 몸이 쇠약해진 구성원을 돌보기 위해, 무급 휴가를 줌. 부모 각각 "납득할 만한" 일수로 받을수 있는데, 대개 1년에 1-2일임.
미국	무급휴가 권리: 직업보장을 받으면서 가족 구성원(배우자, 자녀, 부모)을 돌보기 위한 휴가로 12개월동안 12주의 휴가를 받을수 있도록 중앙 정부에서 명시하고 있다. 휴가는 하루중 시간을 쪼개거나, 반일, 하루, 일주, 한달 등의 형태로 사용. 몇 개의 주에서는 부가적인 무급휴가를 주기도함. 예를 들면: the Massachusetts Small Necessities Leave Act는 자녀의 학교활동이나 자녀 또는 부모의 의사와 면담과 같은 일에 참석하기 위해 12개월내에 24시간 무급 휴가를 사용할 수 있게 명시하고 있다.

위 표에 제시된 예는 장기간/혹은 심각한 질병을 포함하여, 일상적 질병으로부터 자녀 간호를 위한 휴가 제공 모두를 포함하고 있다.

- a. 1년에 평균 7일 사용하며, 스웨덴 아버지들은 약 40%를 약간 웃돌게 이용하고 있음.
- b. 2001년부터 프랑스 부모들은 심각하게 아픈 자녀를 돌보기 위해 4개월 동안 부모휴가비용의 급여를 받을수 있다. 근로시간의 50%를 사용하게 되면 전체 급여중 66%를 받게되고 근로시간의 50%-80%를 사용하게되면 전체급여 중 50%를 받게 된다.

Sources: Data from Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies (2003); Equal Opportunities Commission (2002); European Commission Network (1994); ISSA (2000); Mallin (2000); Ministry of Health and Social Affairs (2002); National Partnership for Women and Families (1998); OECD (2002a); country experts.

□ 자녀양육 시 겪는 비일상적인 어려움에 대한 대비제도

자녀가 갑자기 아픈 것과 같은 비일상적인 어려움은 여성의 노동시장 참여에 중요한 장벽이 되고 있다. 유럽 국가 중 일부에서는 자녀가 갑자기 아플 경우, 이를 간호하기 위하여 사용할 수 있는 유급휴가제도가 있다. 이러한 제도는 여성이 노동시장에 참여하면서 겪는 어려움을 다소 해소할 수 있기 때문에 여성의 노동시장 참여에 우호적인 제도로 볼 수 있다.

노르웨이에서는 자녀가 12세 이하일 경우, 자녀가 아프면 부모는 유급휴가를 쓸 수 있다. 휴가기간은 부모가 각각 1년에 10일까지 사용할 수 있으며, 자녀가 2명 이상일 경우는 각각 15일까지 쓸 수 있다. 편부모의 경우는 각기 20일, 30일이 된다.

프랑스는 중병 자녀에 대한 육아휴직제도를 도입하였다. 이는 과거 자녀가 아플 경우 사용하던 유급휴가 제도를 변경하여, 중병, 사고, 장애 자녀가 있는 근로자가 휴직 또는 단시간 근로를 할 수 있도록 하였다. 휴직은 1번 신청 시 최대 4개월까지이고, 2회 더 갱신할 수 있으며 수급할 수 있는 최대기간은 12개월까지이다. 휴직시 급여지급은 가족수당parental presence allowance(APP)과 연관되어 가족수당기금에서 이루어지기 때문에, 근로자뿐만 아니라 공무원, 비임금근로자, 급여를 받는 구직자도 신청할 수 있다. 또한 어머니와 아버지가 양육의 책임을 공유하는 것을 촉진하기 위하여 어머니와 아버지가 똑 같은 기간 동안 휴직을 신청할 경우, 월 3천 프랑인 급여는 월 4천 프랑으로 인상된다.

영국에서는 응급사태에 대한 유급휴가 제도를 도입하였는데(2000년), 이는 휴가의 원인이 자녀의 병뿐만 아니라 모든 응급사태로 확대되었다는 점에서 의의가 있다.

제4절 양육지원체계의 유형화

출산과 양육에 대한 국가의 지원체계는 크게 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫째, 일하는 엄마(working mothers)를 지원함으로써 여성을 전일제 근로자로 남게 하는 정책적 지향을 가질 수 있다. 이것은 여성의 노동자로서의 역할과 경제적 독립을 전제로 개인으로서 시민권을 획득하도록 하는 것이다. 출산으로 인한 경력의 단절을 막기 위해서 산전후휴가와 육아휴직제도를 운영하지만 기간은 길게 두지 않고 그 대신 휴가기간 동안의 임금보전율은 높게 유지하는 특성이 있다. 한편 양육의 책임은 상당부분 국가가 공유한다. 즉, 공보육체계(public childcare)를 중심으로 양육의 사회화가 진전된다. 전형적인 국가군은 스웨덴을 포함하는 사민주의적 복지국가를 지향하는 국가들이다.

스웨덴은 공보육체계 확립을 통한 양육의 사회화를 이룬 대표적인 국가이다. 여기서는 2003년부터 부모의 경제활동여부에 상관없이 4세 이상 모든 어린이에게 무료로 pre-school을 제공한다. 또한 모든 연령에 대하여 보육시설 사용시 부모의 소득수준별로 비용에 상한액을 정하는 ‘Maximum Fee’제도를 도입하였다. 스웨덴 정부가 EU에 제출한 자료에 의하면 ‘Maximum Fee’제도를 통해서 여성의 경제활동참가율의 증가를 기대할 수 있다고 하는데, 저소득층 여성의 경우 7%, 중간소득층 여성의 경우 약 3%의 경제활동참가율의 증가를 기대한다고 한다.^{주10)} 2001년 현재 스웨덴은 0~3세 영유아의 48%, 3세~취학전 어린이의 80%가 보육시설을 이용한다.

둘째, 다른 쪽 편의 극단에는 여성의 어머니로서의 역할을 강조하고, 적어도 자녀가 어린 시절에는 여성이 임금노동을 중단하고 노동시장을 떠나서 아이를 돌볼 수밖에 없는 인센티브구조를 제공하는 체계가 있다. 육아휴직

주10) EU Employment Strategy 사이트, “Sweden’s Action Plan for Employment 2002: The Swedish National Evaluation of the European Employment Strategy”

(parental leave)의 허용기간이 길고 그 기간 동안의 소득지원수준도 높게 유지한다. 보육시설에 대한 국가적인 투자는 상대적으로 미흡하며 그 대신 여성에게 시간제노동의 기회가 많이 제공된다. 전형적인 국가는 독일과 네덜란드를 비롯한 유럽의 대륙국가들이다.

독일의 경우 육아휴직 자체는 무급이다. 그러나 전업주부와 육아휴직 중인 여성은 직접 자녀를 양육하는 대가로 2세 미만의 자녀 1인당 한달에 300 US dollar의 아동양육수당(child rearing benefits)을 받는다. 1995년 현재 70만 명의 여성(그리고 18,000명 남성)이 아동양육수당을 수급했다. 이 중에서 약 40만명이 육아휴직 중인 여성이다. 육아휴직 중인 여성의 경우 시간제 근로는 할 수 있도록 허용되어 있음에도 불구하고 단지 3.9%만이 시간제로 일을 하면서 이 수당을 수급했다(E. Trzcinski 2000). 영유아를 둔 여성의 경우 직접 자녀를 양육하도록 제도가 설계되어있기 때문에 2001년 현재 0~3세 영유아의 10%만이 보육시설을 활용하고 있다. 3세~취학전 어린이의 78%가 보육시설을 이용한다.

셋째, 위에 언급한 두 가지 인센티브구조의 어느 한쪽을 뚜렷하게 따르지 않는 국가군이 있다. 노동시장으로의 복귀를 보장하는 양육휴가를 가능하게 하고 그 기간동안의 소득보전도 해주는 한편 보육시설에 대한 투자수준도 높아서 부모의 직접 양육과 시설을 통한 양육에 대한 개인의 '선택'을 가능하게 한다는 목표를 가지고 있다. 전형적인 국가로 프랑스가 자주 논의된다. 그러나 선택을 가능하게 하는 시스템이라는 것은 수사(rhetoric)에 불과할 뿐 실제로 공보육체계의 후퇴를 의미한다는 비판의 소리도 있다.

이런 출산·양육에 대한 국가의 제도적 지원과 이에 따른 여성노동공급의 인센티브구조의 유형화는 지극히 이념형(ideal type)적인 것이다. 즉 현실에서는 개별 국가를 어느 한 유형에 대입하기에 부적절한 매우 다양한 양태가 발견된다. 국가마다 각각 다른 특성을 보인다는 것이 적절할 수도 있다. 그러나

이런 이념형은 분석의 틀로서의 의의를 지니는 것이므로 여기서 출발하여 국가별 특성에 접근하는 것이 바람직할 것이다.

구체적인 국가별 제도의 사례분석에 들어가기에 앞서 지적되어야 할 또 다른 중요한 사실은 국가간 차이와 그에 따른 유형화가 가능한 한 편으로 선진국 전반을 아우르는 커다란 추세도 발견된다는 점이다. 즉, 선진국의 출산·양육에 대한 국가의 지원체계는 차이점과 함께 공통점도 뚜렷이 부각되고 있다. 보다 정확하게는, ‘분화’하는 경향도 있지만 어떤 중요한 축을 중심으로 ‘수렴’하는 경향도 발견된다는 것이다.

공통적으로 나타나는 방향은 산전후휴가기간의 연장과 소득보전 강화, 부모의 평등한 양육책임을 강조하는 것이다.^{주11)} 대부분의 선진국에서 부모의 직접양육과 대리양육(parental and nonparental childcare)이 둘 다 발전하면서 ‘선택(choice)’이 강조되고 있음에도 불구하고 큰 흐름은 ‘고용지원’으로 수렴되는 경향이라고 볼 수 있다.

여성의 노동시장통합을 강조하고 이를 지원하는 제도로서의 모성휴가제도의 강화와 보육시설확대가 강력히 추진되는 방식으로 정책의 방향이 수렴하는 이유는 다음과 같은 부분에서 찾을 수 있다. 첫째, 여성의 노동시장참여를 확대해야하는 경제상황의 문제이다. 유럽국가들은 대부분의 경우 복지재정의 위기를 맞고 있고 이 때문에 부양비를 낮추고 노동력(workforce)을 늘려야할 필요에 직면해있다. 여성의 노동시장통합의 문제가 고실업, 특히 청년실업이 큰 사회문제가 되는 상황에서도 그 필요성에 대한 인식이 지속되는 데는 지난 수 십 년간의 경험에 비추어볼 때 실업률을 낮추기 위해서 여성을 가정으로 돌려보낸다는 정책이 실제 의도한 효과를 보지 못하였을 뿐 아니라 여성 참여 확대는 비가역적인 추세임이 밝혀졌기 때문이라고 할 수 있다. 현재 EU는 여성의 노동시장참가 확대를 중요한 경제성장의 동력으로 파악하고 있다.

주11) 예컨대 paternity leave, father's month의 법제화

둘째, 유럽 통합의 추진동력이 사회정책의 수렴으로 이어지는 측면이 있다. EU의 내부에는 복잡한 정치(politics)가 있고 이 과정에서 social partners의 전형적인 이해가 교차하고 있는 것이 당연하지만, 어떤 방향이 설정되었을 때 이는 개별 국가에 대하여 독립적인 영향력을 갖는다.^{주12)} 사회정책부문은 soft-law의 성격을 띠기는 하지만 정책조율의 역할은 충분히 하고 있다. 1957년부터 시작되어 1979년 강제규정이된 Directives on Equal Opportunities Measures는 특정국가가 자국 여성의 임금을 저임금으로 하여 국가간 경쟁에서 이득을 보지 않게 하기 위한 숨은 의도를 가지고 도입되기는 하였으나 결과적으로 동일노동에 대한 동일임금의 원칙을 확립하였다. 마찬가지로 사회보장제도나 사회정책의 차이가 노동이동에 영향을 미칠 것을 우려하여 사회보호(social protection)의 수준을 맞추어 나가는 시도를 하게 되었고, 이는 고용과 가정생활의 조화를 지원하는 여러 가지 정책에도 적용이 된다. 1989년 EC Communication에서 시작하여 1997년 강제조치로 완결된 ‘시간제노동에 대한 조치(Directive on Part-time Work)’와 ‘부모휴가에 관한 조치(Directive on Parental Leave)’가 전형적인 사례이다.

일찍이 서구에서는 여성의 어머니로서의 역할, 보살핌노동에 대한 대가의 의미를 지니는 아동수당제도가 도입되었다.^{주13)} 이런 제도는 당시 여성의 주된 성역할에 대한 사회적 가치를 인정한다는 의미에서 여성주의자들의 지지를 받으며 도입되었으나, 여성이 사회적, 경제적으로 독립된 주체로서 시민권을 획득하도록 하는 과정은 아니었다. 즉, 양육노동자(보살핌노동자)로서의 현실을 인정함으로써 남성과 동등한 지위에서 임금노동자로서 그리고 그에 따르는 복지수급자로서의 권리는 멀어지게 되는 것이다.

주12) ‘EU는 국제기구가 아니라 “다층지배구조(multitiered system of governance)’이다.’ (P. Dierson & S. Leibfried, 1995)

주13) 프랑스 1932년, 캐나다 1944년, 영국 1945년, 스웨덴 1947년, 독일 1954년, 일본 1971년 (Gauthier 1996).

현대에 와서는 사민주의적 복지국가나 잔여적(자본주의적) 복지국가를 막론하고 남성과 여성의 ‘차이’보다는 ‘동등한’ 권리를 강조하는 입장이 강하게 대두되었고, 그 방법은 노동시장에의 통합이었다.^{주14)} 그러나 아동수당과 같이 모성역할의 사회적 가치를 강조하는 대신 여성의 노동시장 통합을 유도하는 방식으로 방향을 선회하는 공통적인 과정에서도 국가마다 강조점의 차이가 나타난다. 다시 거칠게 구분하자면 장기간의 휴직과 시간제근로로 부모의 직접 양육(parental care)을 지원하는 방식과 보육서비스의 확대를 통해서 양육을 사회화(non-parental care)하는 방식으로 나누어 볼 수 있다.

그러므로 크게 보자면, 산전후휴가와 육아휴직은 현대적 의미에서 여성의 노동시장통합을 지원하는 제도이지만 보육서비스의 확대 정책에 비해서는 여성의 양육역할을 온존시키는 방식이므로 노동자로서의 여성에 대한 강조는 약화된다. 그러나 여기서 주의해야할 점은 휴가제도는 그 설계에 따라서 여성의 양육역할 지원의 의미가 강조될 수도 있고, 노동시장 통합 지원의 의미가 강조될 수도 있다는 점이다.

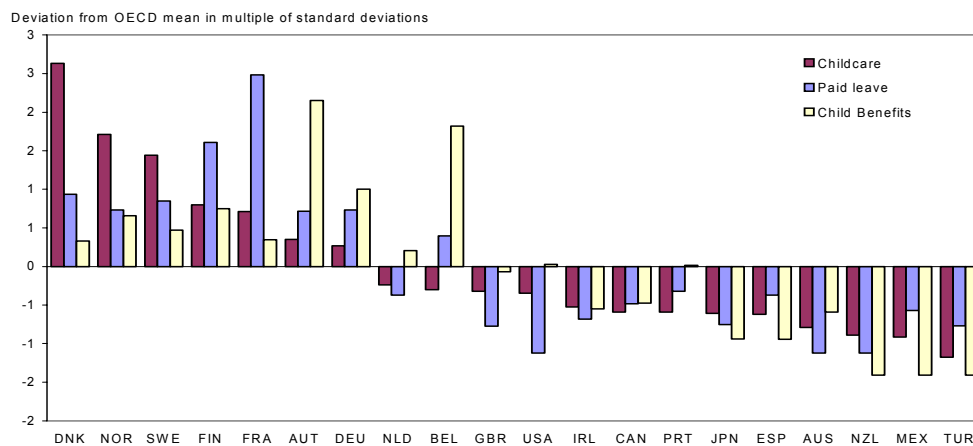
주14) 가족(아동)수당제도 자체가 폐지되지는 않았으나 수당이 인상되지 않음으로써 임금노동자의 임금수준에 비교해서 볼 때 가족수당(아동수당)의 가치는 점차 축소되었다(Gauthier 1996, 김수정 2002). 한편, 휴가제도 중에서 산전후휴가제도는 물론 대부분의 국가에서 가족(아동)수당보다 먼저 도입되었으나 초기에는 무급이었다. 육아휴직은 상대적으로 늦게 도입되었으며 유급화도 현재 진행중인 정도이다: 프랑스 1977년 도입 (당시 무급), 독일 1979년 도입 (당시 무급, 현재도 육아휴직 자체는 무급, 그러나 직접 양육하는 경우 양육수당 수급), 영국 1979년 도입 (당시 무급, 현재도 무급), 캐나다 1990년 도입 (당시 유급), 스웨덴 1979년 도입 (당시 무급) 그러나 childcare leave 이외에 parental leave가 있음.

[그림 V-4] 양육지원제도가 여성고용과 성별분업완화에 미치는 영향



[그림 V-5] 세가지 양육지원의 조합(1999)

Figure 10. Composition of childcare support, 1999¹

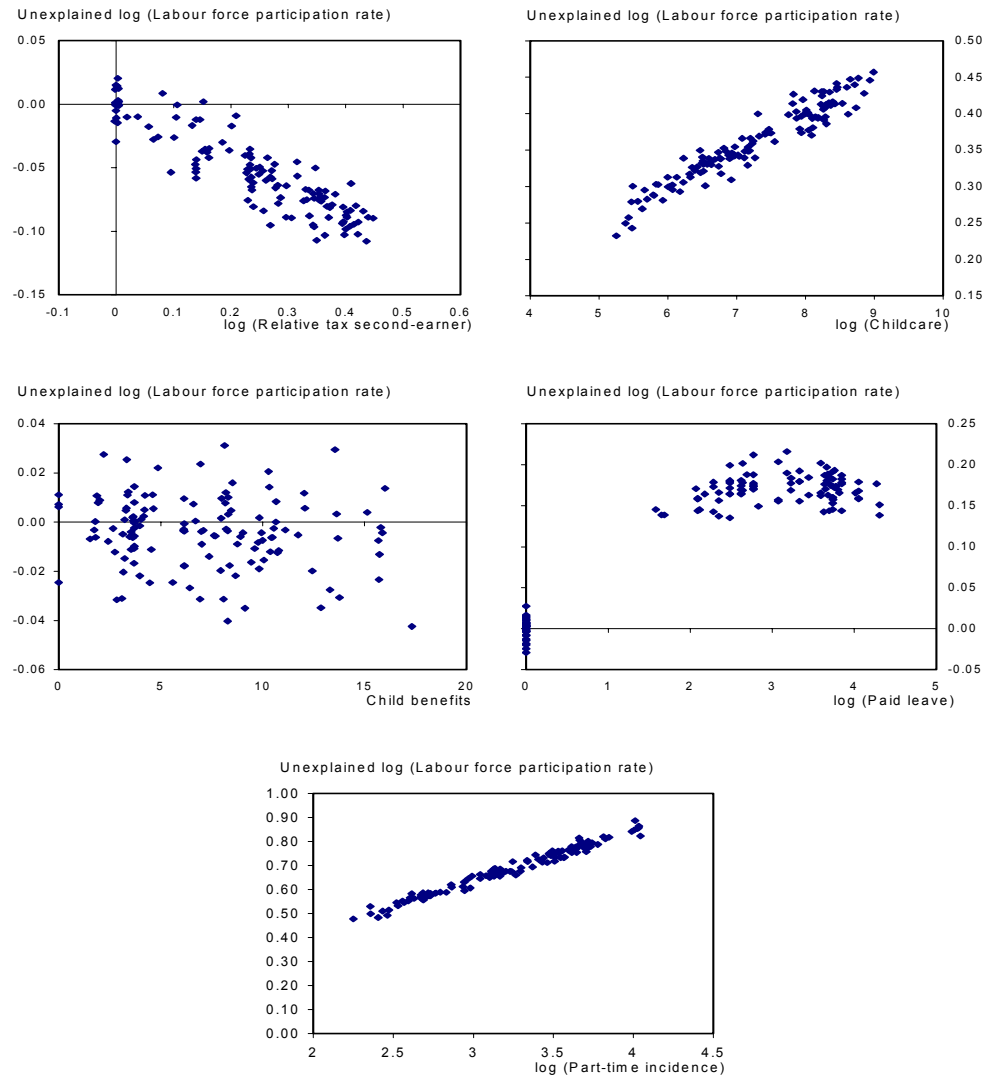


1. "Childcare" designates public childcare spending per child (including formal daycare and pre primary school) ; Paid leave is the maximum number of paid maternity, parental and childcare leave a woman is entitled to; and Child benefits is the increase in disposable income from child benefits for 2 children in a family where the husband earns 100 per cent of APW and the wife 33 per cent.

Source: See Table 5.

[그림 V-6] 여성(25-54세) 경제활동참가율과 주요관련변수의 관련성

Figure 12. **Partial correlations between labour force participation of women aged 25-54 years and selected variables, all available years**^{1,2}



1. The partial correlations are based on the estimation of Model I reported in Table 8.

For an explanation of the methodology, see Appendix 2.

2. The relative tax of the second-earner is calculated at an earnings level of 67 per cent of APW.

Source: OECD estimates.

Ⅵ. 요약 및 결론

제1절 여성노동시장에 대한 두 가지 접근방식

본 보고서는 1인당 국민소득 1만 달러에서 2만 달러까지의 성장시기는 경제성장과 여성경제활동참가간의 상호작용이 매우 중요한 시기라는 문제의식에서 출발하였으며, 여성노동력의 적극적인 활용을 통해서 노동력 부족과 산업구조의 변화에 대응할 수 있어야 2만 달러 수준의 국민소득을 조기에 달성할 수 있을 것임을 주장하였다.

1인당 국민소득 1만 달러에서 2만 달러까지의 시기는 제조업이 고도화되면서 산업구조가 제조업에서 서비스업 중심으로 전환되는 시기이며, 한편으로는 교육·보건·의료복지 등 사회적 서비스에 대한 수요가 증가하는 시기이기도하다. 또한, 선진국들은 이 기간동안 여성의 고학력화가 급속히 진행되는 경험을 하였다. 이러한 사회·경제적인 변화는 여성의 경제활동 확대와 숙련직종에서 여성비율이 증가하는 배경을 형성한다.

그러나 경제성장과 여성경제활동증가의 상호작용과 선순환의 구조는 자연발생적인 현상이 아니며 따라서 모든 나라에서 일정한 정도로 나타나는 것이 아니다. 기술 및 숙련 구조의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 환경을 마련하려는 정책적 노력의 성공여부는 경제성장과 여성경제활동확대의 선순환구조를 일궈내는 충분조건이 될 것이다.

이론적 논의 부분에서 본 연구는 여성경제활동에 대한 두 가지 접근방식을 소개하였다. 하나는 신고전주의 노동경제학의 접근방식인데, 이 이론적 전통

이 함의하는 바는 여성이 경제활동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득이 많을수록, 특히 보육서비스를 구매하는데 드는 비용을 제외한 순소득이 높을수록 가사노동이 임금노동을 대체할 가능성이 줄어든다는 것이다. 이 이론은 미시적인 수준에서 개인의 행동양식을 설명하는데 큰 힘을 발휘해왔지만, ‘양육에 들어가는 비용이나 여성의 시장임금수준이 왜 각 사회에서 다르게 나타나는가?’라는 질문이나 ‘여성의 유보임금을 결정하는 요인이 남성과는 다르게 구성되는 이유’ 등에 대해서는 답하지 않는다.

신고전주의 노동경제학에서 ‘주어진 조건’으로 다루어지는 ‘구조적 요인’에 대하여 특별히 주목하는 이론은 페미니스트 복지국가론이다. 국가를 분석단위로 해서 볼 때, 여성경제활동참가율의 수준과 출산율은 반비례하는 관계를 보이지 않는다는 점에 주목하였다. 즉, 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라진다는 것이 중요한 발견이자 시사점이다.

복지국가의 성격과 이에 따른 양육지원체계의 성격은 시장노동(market work)과 보살핌노동(care work)의 사회-개인간, 여성-남성간 배분에 영향을 미친다. 특히 보살핌노동은 국가와 시장, 그리고 개별 가정으로 배분되며 개별 가정에서는 다시 남성과 여성간에 배분되면서 welfare-employment regime의 성격을 규정하게 되는 핵심적인 개념이다. 남성은 생계부양자이고 여성은 양육자인 전통적인 분업유형에서부터 남성부양자모델의 일부변형으로서 여성이 시간제노동자로 시장노동에 참여하는 유형, 국가가 양육을 책임지는 이인소득자모델, 시장을 통해 양육을 해결하는 이인소득자모델이 지금까지 우리가 현실 속에서 보아온 성분업의 양식들이다(Crompton 1999).

고용의 불확실성이 증가하고 가족형태가 다양화하는 새로운 세계는 더 이상 가족임금의 세계가 아닌, 사람들을 불확실성으로부터 보호해주는 복지국가를 요구하며, 우리는 다음과 같은 대안적 체계를 생각해 볼 수 있다(Fraser

2000). 첫째, 보편적 생계부양자 모형(universal breadwinner model)이다. 미국의 페미니스트와 자유주의자들과 친화적인 모형으로 여성고용확대를 통해 성평등(gender equity)을 추구한다. 국가의 역할은 ‘보육’과 같이 여성의 취업을 가능하게 해주는 서비스를 제공하는 것이다. 둘째, 보살핌제공자 동격모형(Caregiver Parity model)로서 서유럽 페미니스트와 사민주의자와 친화적이다. 양육수당과 같은 제도를 통해서 국가가 보살핌노동에 대한 보상을 한다. 전일제고용, 전일제보살핌노동, 시간제고용과 시간제보살핌노동의 결합 중 선택 가능해야하고 어떤 유형을 선택하든 불이익이 없어야한다. 차이-평등의 오랜 딜레마에서 ‘차이’전략의 옹호자와 평등주의자 간의 전략적인 차이를 극복하지 못한 대안이라고 볼 수 있다. 셋째, 보편적 양육자 모형(universal caregiver model)으로 남녀가 모두 보살핌제공자(caregiver)가 되는 것을 지향한다. 프레이저(Fraser 2000)는 이 세 번째 모델을 통해서 보살핌노동을 마땅히 고려하는 새로운 젠더질서를 확립해나가야 한다고 주장한다.

본 연구는 이러한 시장노동과 보살핌노동의 성별배분모형을 근거로 선진 9개국의 여성노동시장 특성과 고용 및 양육지원정책에 대하여 검토하였다. 9개국은 복지국가의 특성에 따른 유형화에 근거하여 사회민주주의적(Social-Democratic) 복지국가로 분류되는 노르딕 3국과 사회자본주의적(Social-Capitalist) 복지국가로 분류되는 유럽대륙 3국, 그리고 자유주의적(Liberal) 또는 잔여적 복지국가로 분류되는 영어권 3국으로 나누어 비교하였으며 각각의 복지국가 레짐 안에서 복지-고용의 젠더적 특성을 다시 비교분석하였다.

제2절 여성고용율의 증가와 노동시장 특성

실증적인 지표는 GDP의 증가와 여성고용율 간에 높은 상관관계가 있음을

보여주고 있다. 즉, 관찰한 9개국 모두 GDP가 1만 달러에서 2만 달러로 증가하는 기간 동안 여성의 경제활동참가는 급속히 증가하였다. 여기에는 경제발전이 여성노동에 대한 수요를 창출하는 측면과 여성(특히 고학력 여성)노동력의 공급량 증가가 경쟁적인 노동시장을 형성하고 생산성을 증가시켜 GDP 증가에 기여하는 두 가지 측면이 모두 존재할 것으로 짐작된다.

분석대상국가의 여성고용율 수준을 단순화해서 보자면, 노르딕국가가 가장 높은 여성비율을 나타내고 그 다음이 영어권 국가들이며 대륙국가는 가장 낮은 수준의 여성비율을 나타낸다. 노르딕국가 중에서는 노르웨이의 여성고용율과 노동시장의 여성비율이 가장 낮다. 대륙국가는 평균적으로 가장 낮은 수준의 여성고용율을 보이지만 그 중에서도 네덜란드는 여성고용율이 현저하게 낮다. 관찰기간(80년대) 동안 여성고용율의 증가율이 상대적으로 큰 국가는 네덜란드, 캐나다, 미국, 노르웨이의 순이다.

LIS 데이터의 분석결과에 따르면, 인적자본변수와 소득변수 등 주요변수를 통제한 후 두 비교시점에서 여성의 고용가능성은 프랑스, 독일, 네덜란드, 미국에서 증가하였고 노르웨이와 스웨덴에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 절대수준에서 여성의 고용율이 증가한 가운데 인적자본변수를 통제하고도 여성의 고용가능성이 증가하였다는 것은 여성의 고학력화 추세만으로 여성고용율의 증가를 설명할 수 없으며 다른 사회구조적인 변화나 경제적 여건에 따른 노동수요의 증가 등이 추가적인 설명을 제공할 수 있음을 의미한다.

고용가능성의 성별 격차는 대부분의 국가에서 비교의 초기 시점에서는 성별격차가 컸으나 두 번째 비교시점에서는 그 격차가 감소하였다. 특히 스웨덴은 고용가능성의 성별 격차가 사라졌다. 이러한 분석결과는 대부분의 선진국에서 GDP 1-2만불 성장시점에서 고용가능성의 성별 격차가 완화되었다는 것을 의미한다.

GDP의 증가와 여성의 경제활동 확대의 관련성에 대한 다양한 설명 중에서

가장 흔히 제기되는 설명은 ‘가용한 남성노동력의 추가적인 유입이 불가능하였기 때문에 여성의 노동시장 유입이 급속히 확대되었다’는 것이다. 그러나 본 보고서는 남성의 고용율이 감소하는 가운데 여성 고용율은 증가했다는 사실을 확인하였고 남성노동력의 추가적인 유입이 불가능하였기 때문에 여성의 노동시장 유입이 급속히 확대된 것으로 보기는 어렵다. 따라서 관찰시점이 된 GDP 증가 기간의 여성 경제활동의 증가를 설명하는 가설은 다음과 같은 네 가지로 정리된다.

첫째, 경제성장은 노동시장의 유연화, 불안정노동(비정규노동)의 증가를 동반하고, 비정규노동은 기존에 가족책임을 담당하고 있어서 핵심노동인력으로 진입하지 못하고 있던 여성에게 돌아간다. 경제성장과 함께 늘어난 비정규직(시간제근로)은 주로 여성에 의해서 채워지며, 이것은 여성의 고용율 수준을 증가시킨다. 이것은 다음과 같은 검증되어야 할 중요한 몇 가지 명제들이 연결된 것이다: 경제성장과 불안정노동 증가의 관련성, 비정규노동의 여성화, 비정규노동의 확대가 고용율 증가로 이어진다는 점.

둘째, 1-2만불 시점에서 제조업 고도화와 서비스직 확대과정에서 근육노동에서 지식노동/감정노동으로 노동의 성격이 변화하게 되며, 새로운 노동유형에서는 여성이 유리한 위치를 점한다. 즉, 변화된 산업구조에서 새롭게 요구되는 노동의 성격은 지식노동과 감정노동이고 이것은 여성의 고용확대에 긍정적으로 작용한다는 것이다. 이러한 가설을 확인하기 위해서는 고도화된 제조업부문과 서비스업부문에서 여성들의 고용증가가 나타나야 할 것이다.

한편 이렇게 경제성장에 따른 자연발생적인 변화가 아니라, 경제성장을 위해서는 여성고용 증가가 필요하다는 정책적 판단에 따라 선진국에서는 노동시장정책과 보살핌노동의 사회화 정책을 통해서 여성고용증가를 유도하는 노력을 기울였다는 설명이 있다.

따라서 세 번째 가설은 선진국에서 1-2만불 GDP 증가시점에서 노동시장

정책, 특히 차별해소 정책과 고학력 여성인력의 활용정책을 통하여 여성의 고용율을 끌어올렸다는 가설이다. 이 경우, 저학력여성보다는 고학력여성의 고용율 증가가 더욱 분명하게 나타날 것이며, 성별임금격차의 완화와 같은 노동시장 지표상의 변화를 동반하게 될 것이다.

네 번째 가설은 복지국가를 추구하는 선진국에서 1-2만불 GDP 증가시점에 보살핌노동의 사회화를 추구하는 정책적 노력이 경주되었고 이러한 노력의 정도와 성공여부에 따라서 여성고용율의 수준도 달라졌다는 것이다. 이러한 가설이 설득력을 가지려면 어린 자녀를 둔 여성의 고용율이 이전에 비하여 높아질 뿐 아니라 다른 연령계층 여성의 고용율증가 보다 더 급속하게 진행되었다는 통계가 나타나야 할 것이다.

1. 시간제노동의 증가와 여성고용율

경제성장과 여성고용의 증가를 설명하는 하나의 가설은 경제성장은 노동시장의 유연화와 불안정노동(비정규노동, 시간제노동)의 증가를 동반하고, 비정규노동은 기존에 가족책임을 담당하고 있어서 핵심노동인력으로 진입하지 못하고 있던 여성에게 돌아간다는 것이다. 즉, 경제성장과 함께 늘어난 비정규직(시간제근로)은 주로 여성에 의해서 채워지며, 이것은 여성의 고용율 수준을 증가시킨다. 이것은 다음과 같은 검증되어야 할 중요한 몇 가지 명제들이 연결된 것이다. 첫째, 경제성장은 불안정노동(특히 시간제노동)을 증가시킬 것이라는 명제이다. 둘째, 비정규노동은 주로 여성에게 돌아갈 것이라는 명제이다. 셋째, 여성의 비정규(시간제)노동의 확대는 여성고용율의 증가를 가져올 것이라는 명제이다.

관찰된 바에 따르면 여성노동자 중에서 시간제근로의 비율은 복지국가 유형화론에 따른 국가분류 상에서 일정한 경향성이 발견되지 않는다. 즉, 시민

주의 복지국가나 잔여형 복지국가 등 국가군이 일률적으로 시간제근로 비율이 높거나 낮거나 하는 경향성은 없다.

여성노동자 중에서 시간제근로의 비중이 높은 국가는 네덜란드와 영국, 노르웨이, 독일의 순이다. 네덜란드와 노르웨이는 80년대 고용율의 증가가 빨랐던 국가이기 때문에 여성의 시간제근로 확대를 통해서 여성고용율을 견인한 사례로 흔히 인용된다. 그러나 이들 네 국가의 또 한가지 중요한 공통점은 이들이 각 그룹 내에서 여성의 고용율이 상대적으로 낮은 국가라는 점이다. 영국과 독일은 시간제근로의 확대에도 불구하고 고용율확대가 급속히 이루어졌다고 보기는 어렵고, 고용율 확대가 이루어진 국가들도 원래 고용율이 상대적으로 낮았던 국가임을 고려하면, 일정한 복지국가의 유형 안에서 ‘여성노동의 비정규직화’가 여성의 고용율 증가를 견인하였다고 보기는 어렵다.

한편, 시간제 근로자 중에서 여성이 차지하는 비중이 높은 국가는 독일, 영국, 프랑스, 노르웨이의 순이며, 비중이 낮은 나라는 미국과 캐나다, 덴마크이다. 이것은 시간제근로의 여성화가 심화된 국가의 경우 오히려 여성의 고용율 증가가 이루어지기 어렵다는 것을 의미하는 것이다.

요약하자면, ‘시간제근로의 여성화’나 ‘여성노동의 시간제화’가 진전된 국가는 오히려 여성의 고용율이 낮은 국가들이었다. 여성의 낮은 고용율과 높은 시간제비율은 시장노동과 보살핌노동의 성별분업에서 여성이 보살핌노동을 전담하면서 시장노동에 적극적으로 참여하지 못하는 사회구조가 공통으로 영향을 미쳐서 나타난 현상의 두 측면으로 이해된다.

전일제노동자 대비 시간제노동자의 상대임금은 스웨덴과 네덜란드, 독일의 세 나라에서 높게 나타났으며 영어권의 세 나라에서 모두 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 스웨덴과 네덜란드의 여성의 시간제노동 비율이 높다고 하더라도 시간제노동이라는 사실 자체가 노동시장에서의 불이익이나 차별로 파악할 필요가 없을 것으로 판단되는데 비해서 영국의 경우는 높은 시

간제 비율이 자발적인 선택이라고 볼 근거가 없다.

또 한 가지 주목할 만한 사실은 시간제근로의 상대적인 보상수준이 낮은 미국과 캐나다, 덴마크 같은 국가에 비하여 스웨덴, 네덜란드, 독일 등 시간제 노동에 대한 보상수준이 상대적으로 높은 국가에서 시간제근로의 비중이 높다는 사실이다. 이러한 국가간 비교에서 얻게 되는 함의는 여성의 시간제노동을 촉진하고자한다면, 그 방법은 시간제근로의 보상수준을 낮추어 노동수요를 촉발시키는 방식이 되어서는 효과가 없을 것이며, 오히려 시간제근로에 대한 비례보호와 공정한 보상을 통해서 여성의 시간제근로 선호를 강화하는 방식이 되어야 할 것이라는 점이다.

2. 직종·산업별 여성분포의 변화

둘째, 1-2만불 시점에서 제조업 고도화와 서비스직 확대과정에서 근육노동에서 지식노동/감정노동으로 노동의 성격이 변화하게 되며, 새로운 노동유형에서는 여성이 유리한 위치를 점한다. 즉, 변화된 산업구조에서 새롭게 요구되는 노동의 성격은 지식노동과 감정노동이고 이것은 여성의 고용확대에 긍정적으로 작용한다는 것이다. 이러한 가설을 확인하기 위해서는 고도화된 제조업부문과 서비스업부문에서 여성들의 고용증가가 나타나야 할 것이다.

여성의 경제활동참가율 제고와 여성직종분리 현상간의 관계에 대해서는 두 가지 가설이 존재한다. 첫째, 경제활동참가율이 높아지면, 남성과의 인적자본형성 격차가 축소됨으로써 직종분리가 완화된다는 가설과 여성 경제활동참가율 제고가 여성의저숙련서비스직종으로의 진출을 확대시켜 직종분리 현상을 강화한다는 가설이다. 주요 선진국의 경험을 보면 첫 번째 가설이 더 설득력이 있어 보인다. 주요 선진국에서 '1만불-> 2만불' 기간중 여성경제활동참가율이 높아졌을 뿐만 아니라, 성별직종분리 현상도 크게 완화되었다. 예를 들

어, 미국의 경우, 성별직종분리지수(index of segregation) 60년대부터 본격적으로 하락하였고 70년대부터 남성지배직종으로의 고학력여성의 진출이 확대되었다. 즉, 고학력계층에서 성별직종분리 현상이 더 빠르게 완화하였으며 유럽국가들보다 미국에서 더 빠르게 완화되었다.

일반적으로 여성경제활동참가율은 공급 요인이 더 큰 영향을 미치는 반면, 여성의 숙련노동에 대한 고용 증가는 수요 변화 요인이 더 크게 작용하였다. 그러나, 단순히 수요 요인이나 여성의 고학력화만이 아닌, 성차별 규제와 보육 정책 등이 여성들이 더 잘 경쟁할 수 있는 환경을 창출하고 제공하였기 때문에 고숙련직종에 고학력 여성들이 진출할 수 있었다. 예를 들어, 보육부담 완화 정책은 여성의 경력 단절 및 단기화 방지, 인적자본 투자 증가로 이어졌고 이를 기반으로 여성들의 고숙련직종에의 진출이 확대되었다. 한편, 1980년대 이후에는 주요 선진국에서 직종분리 완화 속도가 둔화되면서 직종의 재분리현상(resegregation)도 나타나기 시작하였다.

주요 선진국에서 '1만불-2만불' 기간 중 직종별 여성고용 증가 추이를 보면, 전문직과 관리직에서의 여성 고용 증가가 뚜렷하게 나타났다. 미국의 경우, 여성 일자리 증가분 1213만 개 중 전문직이 331만 개, 관리직이 333만 개를 차지하였다. 이 기간 중 미국은 관리직에서의 여성 진출이 타 국가들에 비해서 큰 것으로 판단된다. 전문직·관리직 증가비율이 높은 국가는 스웨덴, 덴마크, 영국, 독일 등이다. 한편, 스웨덴의 경우 서비스직에서의 여성 고용이 크게 감소, 덴마크에서는 생산직에서의 여성고용이 크게 감소하였다. 파트타임 중심 여성고용을 늘려온 네덜란드는 전문관리직으로의 여성 진출이 상대적으로 약한 것으로 판단된다.

2만불 이후 현재까지의 기간을 보면, 여성경제활동참가율 증가 속도가 되면서, 여성 취업비율의 상승 속도도 둔화된다. 그러나, 미국의 경우, 여전히 전문직 중심의 여성 고용이 증가하였다. 다만, 스웨덴의 경우 여성전문직 진출 비

율이 감소하는 추세를 나타냈다. 네델란드의 경우, 사무직, 생산직 등 상대적으로 저숙련직종에서도 여성비율이 꾸준히 증가하는 모습을 보여주었다..

산업부문별로 볼 경우, '1만불->2만불' 기간 중 여성의 진출이 가장 많이 이루어지는 부분은 사회서비스 영역과 사업서비스 영역이다. 사회서비스 영역에서 여성취업자 비중이 가장 큰 나라는 영국이고, 스웨덴의 경우도, 여성취업자가 300만 명 증가했는데, 그 중에서 250만 명 이상이 사회서비스 부문에서 증가하였다. 미국의 경우도 사회서비스 영역이 가장 컸으며, 상대적으로 사업서비스 부문에서 여성취업자 증가가 큰 편이다. 한편, 캐나다, 노르웨이, 네델란드 등에서 도소매음식숙박업 부문에서의 여성취업자 증가가 상대적으로 큰 편이었다.

2만불 시점 이후 현재까지의 시점에서 부문별 여성고용 증감 추세를 보아도, 사회서비스와 사업서비스업 중심으로 여성고용이 증가하는 일반적인 추세를 유지하고 있다. 미국의 경우 사업서비스업에서의 여성 진출이 둔화되면서 사회서비스 영역에서의 여성비율이 증가하였다. 스웨덴의 경우에는 사회서비스업보다 사업서비스업에서의 여성고용 증가가 더 큰 폭으로 증가하였다. 한편, 예상과 달리 정보산업에서는 미국이나 스웨덴의 경험을 보더라도 여성고용비율이 정체 또는 하락하는 추세를 나타내고 있다.

공공부문을 볼 때, 미국의 경우, 공공행정 부문의 여성고용은 1970년 이후 지속적으로 증가하여, 2만불 시점 이후에도 공공행정 부문의 여성고용 비중은 계속 증가 추세를 유지하였고, 90년대 중반 이후 연방정부보다는 주정부나 지방정부 중심으로 확대되었다. 독일과 네델란드를 제외한 주요 선진국가들에서 중앙정부의 여성고용비율이 45-50% 수준 유지하고 있다. 스웨덴의 경우, 여성비율이 1990년부터 90년대 중반까지 줄어드는 것은 여성비율이 높은 공공유틸리티 부문, 특히 우편업무 부문의 사유화 결과에 기인하는 것이며, 독일, 네델란드 등이 공공부문에서의 여성비율이 낮은 국가이지만, 독일의 경우

도 주정부나 지방정부까지 포함한 전체 공공부문을 보면 여성고용비율이 50%를 넘고 있다. 이러한 수치에 비추어볼 때, 공공부문에서 우리나라의 여성비율은 30%에 못미치는 현저하게 낮은 수준이고, 특히 상급관리직에서는 현저하게 낮은 비율을 나타내고 있다.

3. 여성고용율의 학력별 패턴과 임금격차

여성고용의 확대를 위해서 또는 평등한 고용기회를 위해서 기울인 정책적인 노력이 결국 여성고용증가로 나타났다고 볼 수도 있다. 특히 대부분의 선진국에서 1-2만불 GDP 증가시점에서 노동시장 정책, 특히 차별해소 정책에 적극적인 노력을 기울였다. 이렇게 차별해소와 여성인력의 활용정책을 통하여 여성의 고용율을 끌어올리는 경우, 저학력여성보다는 고학력여성의 고용율 증가가 더욱 분명하게 나타날 것이며, 성별임금격차의 완화와 같은 노동시장 지표상의 변화를 동반하게 될 것으로 예측해 볼 수 있다.

자료 입수가 가능했던 영국, 독일, 미국의 세 나라의 예에서 볼 때, 영국과 독일은 저학력여성에 비하여 고학력여성의 고용율이 높은 가운데 전체 여성 인구 중에서 고학력 여성의 비율이 증가하면서 전체 여성의 고용율이 높아진 것으로 보인다. 한편, 관찰기간동안 남성고학력자와 여성고학력자의 임금격차의 정도를 줄여가는 데에는 실패한 것으로 나타났다.

미국은 고학력여성의 임금수준이 남성보다 빠르게 증가하면서 성별 임금격차를 줄였다는 중요한 특징이 발견되며, 동시에 고학력여성의 고용율이 가파르게 증가하였다. 즉, 미국에서 여성의 고용율 증가는 여성의 고학력화에 의해서만 유도된 것이 아니고, 고학력여성의 고용율 증가가 저학력여성이나 고학력남성에 비해서 빠르게 이루어진 데 기인한 것이라는 해석이 가능하다. 고학력여성의 고용율 증가는 성별임금격차의 완화로 상당부분 설명될 수 있다.

4. 여성고용율의 생애주기별 패턴

경제성장 과정에서 여성경제활동의 증가가 동반되는 것에 대한 네 번째 가설은 복지국가를 추구하는 선진국에서 이 시기에 보살핌노동의 사회화를 추구하는 정책적 노력이 경주되었고 이러한 노력의 정도와 성공여부에 따라서 여성고용율의 수준도 달라졌다는 것이다. 이것은 어린 자녀를 둔 여성의 고용율 증가로 나타날 것이다.

실제로 1인당 GDP 1만~2만불 증가 기간동안 연령계층별 고용율의 M-curve가 거의 사라진 것을 확인할 수 있었다. 그러나 보육·휴가제도 등의 사회정책적 뒷받침이 상대적으로 취약했던 미국과 캐나다 등 영어권 국가의 경우 2만불 시점에도 30대 초반 여성의 고용율은 여전히 약간의 함몰을 보였다.

25세 미만, 25-34세, 35세 이상의 연령계층 구분을 가지고 1만불 시점과 2만불 시점의 여성고용에 미치는 연령의 영향을 분석한 결과(LIS 데이터), 스웨덴, 프랑스, 독일, 영국의 경우 관찰초기년도에는 연령계층별 고용가능성 차이가 뚜렷하지 않았으나, 90년대 중반에는 25세 이상 여성의 고용가능성이 증가하였다. 캐나다 역시 이전에는 연령계층 높아질수록 고용가능성 감소하였으나, 90년대 중반에는 이런 현상이 사라지거나 오히려 관계 역전되는 것으로 나타났다. 반면 네덜란드는 여전히 연령계층 높아질수록 고용가능성은 감소하였다.

자녀수에 따른 여성의 고용율 차이를 통계로 살펴보면, 스웨덴과 덴마크는 자녀수에 따른 여성고용율 감소현상이 나타나지 않았고, 노르웨이와 프랑스는 자녀를 한 명 낳을 때까지는 고용에 큰 영향을 미치지 않으나, 영어권 국가와 독일, 네덜란드의 경우는 여성의 고용율이 자녀수에 분명한 영향을 받는 것으로 나타났다.

다른 변수의 영향을 통제하고 본 LIS 자료 분석에 따르면, 노르웨이와 네덜란드, 캐나다에서 1만불 시점에서는 자녀의 존재, 또는 자녀의 수에 따라 여성의 고용가능성은 줄어들었으나 2만불 시점에서는 이러한 차이는 사라지게 된다. 한편 독일은 자녀수가 많을수록 고용가능성은 낮아지는 현상이 사라지지 않고 지속되었다.

EU의 통계자료를 통해서 자녀양육자와 비양육자의 고용율 차이를 살펴보면 더라도, 독일, 네덜란드, 영국 등의 국가는 여성 피용자 중 시간제비중이 높은 국가임에도 불구하고 양육자와 비양육자의 고용율 차이가 크고, 전체적으로 여성의 고용율이 높고 시간제 비중이 낮은 덴마크에서도 차이는 적은 것으로 나타났다. 양육자와 비양육자 간에 시간제 노동을 하는 비율의 차이도 덴마크와 프랑스에서는 매우 낮게 나타났는데 비하여 영국과 독일은 차이가 크게 나타났다고 특히 네덜란드에서 가장 크게 나타났다.

경제성장과정에서 나타난 여성고용율의 생애주기별 패턴의 변화는 매우 분명하다. 대부분의 선진국에서 자녀양육시기 여성의 노동시장 퇴출 정도는 크게 완화되었다. 그러나 그 정도 면에서 일정한 차이는 여전히 존재한다. 대체로 잔여적 복지국가로 분류되는 영어권 국가와 독일, 네덜란드에서 양육자인 여성과 그렇지 않은 여성간에 고용여부와 고용형태상의 차이가 크다. 자녀양육기 여성의 고용유지를 위한 지원체계를 가장 잘 갖춘 것으로 평가되는 사회민주주의적 복지국가들이 대체로 여성의 생애주기별 고용패턴을 극복한 것으로 나타나며, 대륙국가 중에서 보육에 대한 지원이 가장 강력한 것으로 알려진 프랑스도 이러한 측면에서는 앞서가고 있다.

제3절 시장노동과 보살핌노동에 대한 정책적 개입

시장노동에 개입하는 정책 중에서 여성고용에 가장 큰 영향을 미칠 것으로

예상되는 중요한 정책은 ① 적극적 차별시정조치 ② 근로시간에 관한 정책 ③ 적극적 노동시장정책 ④ 근로소득에 대한 과세 등을 꼽을 수 있다.

적극적 차별시정조치는 미국과 스웨덴에서 가장 강력하게 시행되었고, 그 결과가 현재 노동시장에서 나타나고 있다. 특히 미국의 경우 보살핌노동의 사회화를 위한 복지국가정책이 매우 소극적으로 도입된 상황임에도 불구하고 차별시정을 통하여 성별임금격차를 획기적으로 줄여나간 결과 여성 고학력자의 노동시장 참여를 확대하는데 가장 성공한 사례가 되었다.

앞서 논의한 바와 같이, 단시간근로(시간제) 확대가 고용율의 증가와 갖는 관련성은 분명하지 않다. 최근 고용율이 급속히 증가한 국가인 네덜란드와 독일에서 시간제노동의 확대를 동반한 것은 사실이다. 그러나 시간제의 비중이 높은 국가는 각각의 복지국가 유형 안에서 여성고용을 낮게 나타난 국가라는 점 또한 간과할 수 없다. 따라서 전체 여성고용을 확대를 위한 방안으로 시간제 고용의 확대 자체를 정책목표로 삼는 것은 설득력이 떨어진다. 그러나 여성이 가족책임을 대부분 지고 있는 현실에서 시간제 근로가 일부 여성들이 원하는 고용형태라면, 보호규제 완화를 통한 노동력 수요확대 방식보다는 근로시간에 따른 비례보호를 강화하여 단시간근로를 매력적인 고용형태로 만듦으로써 고학력 여성의 노동공급을 유도하는 방식을 채택하는 것이 바람직할 것이다. 시간제근로의 시간당 보상수준이 높아서 전일제와의 차이가 적은 국가일수록 시간제근로의 비중이 높아진다는 현실에 주목할 필요가 있다. EU 국가를 비롯한 주요 선진국에서는 시간제근로를 고용의 안정성을 위협받지 않고 근로시간을 조정할 수 있는 노동자의 권리로 파악하고 있으며 이러한 권리는 자녀 양육의 책임을 지니고 있는 노동자에게 우선적으로 적용되고 있다.

여성을 위한 노동시장정책에 대한 지출 수준과 지출구조는 전형적인 복지국가 유형론의 분류와 일치하는 것으로 나타났다. 자료가 입수된 국가 중에서 적극적 노동시장정책에 대한 여성의 참여는 노르딕국가들에서 가장 높고 영

국에서 낮았다.

마지막으로 근로소득에 대한 과세방식에 있어서의 차이와 그 영향력 또한 분명해 보인다. 예컨대, 스웨덴은 1인 소득자인 여성보다도 기혼여성의 근로소득에 대하여 낮은 세율을 적용한다. 독일과 캐나다는 기혼여성의 근로소득에 상대적으로 높은 세율 적용하는 국가로 알려져 있으며 이것은 여성노동시장 특성에 그대로 반영되고 있다.

보살핌노동(care work)에 대한 개입으로서의 양육지원정책에서 가장 중요한 부분은 보육서비스와 출산·양육 휴가가 될 것이다. 보육서비스에 있어서 노르딕 국가는 3세 미만 아동과 3세 이상 의무교육연령 이전의 아동 모두에서 매우 높은 시설이용비율을 보인다. 대륙국가는 3세 미만에 대해서는 매우 낮은 서비스 제공율을 나타내면서 3세 이상 아동은 거의 100%에 근접하는 시설이용율을 보인다. 3세라는 비교적 낮은 연령부터 아동복지정책 내지 교육정책의 차원에서 국민교육(보육)을 제공한다. 영어권국가는 3세 미만 아동에 대해서는 대륙국가보다 높은 시설이용율을 보이고 3세 이상 아동에 대해서는 가장 낮은 수준의 이용율을 나타냄. 이들 국가에서 보육을 국가의 공적책무로 보는 시각이 적을 뿐 아니라 보육이 여성의 경제활동에 따른 가족의 수요에 대응하는 시장원리에 따라 제공되고 있기 때문이라고 볼 수 있다.

덴마크, 스웨덴, 프랑스는 영유아에 대한 양육지원을 보장한다. 이를 위해 지출되는 국가예산의 수준역시 이러한 국가의 양육책임선언을 반영하여 스웨덴과 프랑스에서 최고 수준이다. 한편 네덜란드, 캐나다, 미국의 경우 세금감면을 통한 간접지원의 형태를 띄고 있으므로 중산층에게 상대적으로 유리한 제도운영이 되고 있다.

제4절 정책적 함의

선진 9개국 비교연구를 통해서 경제성장과 여성노동시장의 관련성에 관한 몇 가지 일반화를 가능하게 한다. 본 연구에서 도출된 주요 실증적 연구결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, GDP 1만불에서 2만불로의 증가하는 시기에 여성 고용은 다른 어느 시기에 비해서 가장 빠르게 증가한다. 둘째, 시간제노동의 증가가 여성고용 증가를 견인하였다고 판단하기 어렵다. 셋째, 부문별로 보면, 사회서비스와 사업서비스 영역에서, 직종별로는 전문직과 관리직에서 여성고용이 급속히 증가하였다. 넷째, 성별임금격차의 축소와 고학력여성의 노동시장 진입이 중요한 특징으로 발견된다. 다섯째, 이 시기에 자녀양육 책임으로 인한 노동시장 퇴출은 대체로 줄어들었으나 보육에 대한 정책적 개입의 수준에 따라 국가간 여성고용 증가의 차이는 매우 크다.

이러한 일반화와 이들 국가의 정책적 특징에 관한 비교에 근거하여 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 1만불에서 2만불로 가는 경제적 발전 단계에서 여성고용의 증가가 경제적으로 사회적으로 매우 중요하다는 점이다. 여성고용증가는 경제성장의 원인이자 결과일 수 있으며, 경제성장과 여성고용증가간의 긍정적인 상호작용효과를 극대화하기 위해서는, 차별시정정책, 노동시장정책, 복지정책, 여성정책 등에서의 정부의 적극적 역할이 중요하다.

둘째, 시간제노동에 대한 보호 규제를 완화함으로써 여성의 시간제노동을 유도하면 전체적인 여성고용율이 증가할 것이라는 판단은 잘못된 것일 수 있다. 관찰되는 시간제 비율과 여성고용율 간의 상관성은 여성의 양육책임 부담의 정도에 따라 동시적으로 영향을 받아 나타난 결과이기 때문이다. 여성의 고용율을 증가시키기 위해서 시간제근로의 사용이나 비정규직 근로의 사용을 장려하는 방식의 정책을 사용하는 것은 단기적으로는 여성고용율을 제고하는

효과를 볼 수도 있으나 장기적으로는 여성의 가정내 성역할을 강화함으로써 노동시장에 본격적으로 진입하는 것에 방해가 될 수 있다.

단시간근로를 통한 여성고용을 제고 전략이 장기적으로 효과적일 수 있려면, 단시간근로에 대한 비례보호를 강화하고 육아 등 가사노동의 남녀분담을 촉진할 수 있는 정책이 동시에 추진되어야 한다.

셋째, 1만불에서 2만불로 가는 시점은 교육, 보건의료, 복지 등 사회서비스에 대한 수요가 크게 증가하는 기간이다. 이러한 시대적 흐름에 여성들이 적극적으로 동참하는 것은 매우 중요하다. 이 부문은 상대적 저학력 여성들에게 매우 훌륭한 일자리 기회가 될 수도 있다. 그러나, 이 부문으로 여성들만이 과도하게 진입하는 것은 결과적으로 성별직종분리를 강화하는 것일 수도 있다. 따라서, 사회적 서비스 부문으로 여성들이 진출하게 하는 전략과 동시에, 여성에 대한 차별시정 정책을 강력하게 추진하여 시장에서 민간기업으로 여성들이 적극적으로 진출할 수 있는 전략을 결합해야 한다. 이는 사업서비스 영역에서의 여성비율의 증가로 나타날 것이다. 미국을 비롯한 많은 선진국들의 경험에서도 확인되는 것이다.

넷째, 전문직과 관리직에서 여성의 고용이 급속히 늘어난 것은 변화된 산업구조가 여성에게 더 적합하고 여성들이 잘 할 수 있는 분야에서 더 많은 일자리가 만들어졌기 때문일 것이다. 그러나, 이렇게 기술 및 숙련 구조가 여성친화적으로 변화한 것은 충분조건에 그친다. 고학력여성이 전문적 영역으로의 경제활동참여를 높이기 위해서는 직장에서의 성차별 관행을 바꿀 수 있는 정책적 노력이 필요하다. 특히 고학력여성의 임금상승이 가파르게 나타났고 성별직종분리의 감소가 분명하였던 미국에서 좋은 직업의 여성고용이 더욱 뚜렷하였다는 점은 시사하는 바가 크다. 변화된 산업구조가 요구하는 노동의 성격이 여성에 적합하다는데 더하여 노동시장에서의 성 차별을 근본적으로 개선한다면 고학력여성의 적극적인 경제활동참여를 촉진할 수 있고 이는 2만

불 달성에 매우 중요한 요소가 될 것이다.

다섯째, 자녀를 둔 여성과 그렇지 않은 여성 간에 고용율의 차이를 감소시키는 데는 보육서비스와 모성휴가제도를 비롯한 보살핌노동(care work)에 대한 국가 개입이 필수적이다. 보육서비스의 양과 질을 향상시키는 정책은 여성의 경력단절을 완화할 뿐 아니라 이를 예상하는 모든 여성의 경제활동참가율에 기여하는 바가 클 것이다.

참고문헌

- 김수정(2002), “가족 수당의 제도 정치와 여성의 사회적 권리-영국의 사례”, 「페미니즘연구」 제2호 : (사)한국여성연구소 펴냄 ; 동녘. pp. 131-175.
- 김영순, (1996), “제3장 위기 이전의 복지국가 : II. 영국”, 「복지국가의 위기와 재편 : 영국과 스웨덴의 경험」, 서울 : 서울대학교 출판부, pp, 80-95.
- 김영순, (1996), “제3장 위기 이전의 복지국가 : III. 스웨덴”, 「복지국가의 위기와 재편 : 영국과 스웨덴의 경험」, 서울 : 서울대학교 출판부, pp, 96-120.
- 김영순, (1996), “제6장 복지국가의 재편 : I. 영국”, 「복지국가의 위기와 재편 : 영국과 스웨덴의 경험」, 서울 : 서울대학교 출판부, pp, 241-276.
- 김영순, (1996), “제6장 복지국가의 재편 : II. 스웨덴”, 「복지국가의 위기와 재편 : 영국과 스웨덴의 경험」, 서울 : 서울대학교 출판부, pp, 277-314.
- 나정 외, (2003), “IV. 선진국의 유아교육과 보호 동향”, 「영유아 교육과 보육 발전 방안」, 서울 : 한국교육개발원, pp. 103-128.
- 라메쉬 미쉬라, 이혁구, 박시중 옮김, (2002), “2. 고용, 노동시장, 그리고 소득 : 불평등과 불안정의 증대”, 「세계화와 복지국가의 위기 : 지구적 사회정책을 향하여」, 서울 : 성균관대학교 출판부, pp. 49-78.
- 라메쉬 미쉬라, 이혁구, 박시중 옮김, (2002), “5. 비교연구의 시각에서 본 세계화 : 스웨덴, 독일, 일본”, 「세계화와 복지국가의 위기 : 지구적 사회정책을 향하여」, 서울 : 성균관대학교 출판부, pp. 147-182.
- 라메쉬 미쉬라, 이혁구, 박시중 옮김, (2002), “5. 비교연구의 시각에서 본 세계화 : 스웨덴, 독일, 일본”, 「세계화와 복지국가의 위기 : 지구적 사

- 회정책을 향하여」, 서울 : 성균관대학교 출판부, pp. 147-182.
- 라메쉬 미쉬라, 이혁구, 박시중 옮김, (2002), “5. 비교연구의 시각에서 본 세계화 : 스웨덴, 독일, 일본”, 「세계화와 복지국가의 위기 : 지구적 사회정책을 향하여」, 서울 : 성균관대학교 출판부, pp. 147-182.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “1. 독일”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 49-92.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “2. 미국”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 93-148.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “3. 스웨덴”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 149-184.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “4. 영국”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 185-215.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “5. 일본”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 219-252.
- 박영란, 황정임, 정재훈, (2001), “6. 캐나다”, 「외국의 여성복지서비스에 관한 연구」, 서울 : 한국여성개발원, pp. 253-286.
- 신인령, (2002), “II. 세계 경제 체제하에서의 노동시장 변화: 3. 노동의 유연화에 따른 여성 근로자의 고용 현황”, 「세계화와 여성 노동권」, 서울 : 이화여자대학교 출판부, pp.28-40.
- 실비아 월비, 유희정 옮김, (1996), “2. 유급고용”, 「가부장제 이론」, 서울 : 이화여자대학교 출판부, pp. 48-97.
- 실비아 월비, 유희정 옮김, (1996), “7. 국가”, 「가부장제 이론」, 서울 : 이화여자대학교 출판부, pp. 225-257.
- 실비아 월비, 유희정 옮김, (1996), “8. 사적 가부장에서 공적 가부장제로”, 「가부장제 이론」, 서울 : 이화여자대학교 출판부, pp. 258-299.

유해미(2003), “아동 양육 정책의 재편과 시민권의 변화-스웨덴의 사례를 중심으로”, 「페미니즘 연구」 제3호 : (사)한국여성연구소 펴냄 ; 동녘. pp. 9-38.

한도숙, (2000), “III. 북구 각국의 여성 및 가정과 자녀에 대한 지원정책 : 1. 덴마크”, 「복지 국가들의 여성정책 : 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로」, 서울 : 한국조세연구원, pp. 27-40.

한도숙, (2000), “III. 북구 각국의 여성 및 가정과 자녀에 대한 지원정책 : 2. 노르웨이”, 「복지 국가들의 여성정책 : 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로」, 서울 : 한국조세연구원, pp. 41-52.

한도숙, (2000), “III. 북구 각국의 여성 및 가정과 자녀에 대한 지원정책 : 3. 스웨덴”, 「복지 국가들의 여성정책 : 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로」, 서울 : 한국조세연구원, pp. 53-68.

한도숙, (2000), “III. 북구 각국의 여성 및 가정과 자녀에 대한 지원정책 : 4. 핀란드”, 「복지 국가들의 여성정책 : 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로」, 서울 : 한국조세연구원, pp. 69-78.

한도숙, (2000), “IV. 북구의 가족과 자녀에 대한 지원정책의 국제비교”, 「복지 국가들의 여성정책 : 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로」, 서울 : 한국조세연구원, pp. 79-121.

황정미(2001), “여성 정책과 젠더 정치(gender politics)-복지 국가 및 후발 국가의 사례를 중심으로”, 「페미니즘 연구」 창간호, (사)한국여성연구소 펴냄 : 동녘. pp. 75-106.

Blau, D. Francine., Simpson Patricia., and Deborah Anderson, 1998, "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States Over the 1970's and 1980's", NBER Working Paper,

No.6717.

Beaudry Paul., and Thomas Lemieux(1999), "Evolution of the Female Labour Force Participation Rate in Canada, 1976-1994: A Cohort Analysis", Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada

Bianchi, Suzanne M. and Nancy Rytina. 1986, "The Decline in Occupational Sex Segregation During the 1970s: Census and CPS compositions?", *Demography* 23(1), pp 79-86.

Goldin, Claudia., and Lawrence Katz, 2000, "The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decision", NBER Working Paper, No.7527.

Mammen, Kristin., and Christina Paxson., 2000, "Women's Work and Economic Development", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4. (Autumn, 2000), pp. 141-164.

Costa, L. Dora., 2000, "From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp 101-122.

Ginther, K. Donna., and Chinhui Juhn, 2001, "Employment of Women and Demand-Side Forces", Federal Reserve Bank of Atlanta, Working Paper 2001-12.

Jacobs, Jerry A. 1989. "Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex." *American Journal of Sociology* ,July 1989, pp. 160-73.

Black E. Sandra., and Chinhui Juhn., 2000, "The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?", *American Economic Review*, 90(2), pages 450-455.

- Wells, Thomas, 1998, Changes in Occupational Sex Segregation During the 1980s and 1990s, Center for Demography and Ecology Working Paper No.98-14.
- Xenogiani, Theodora., 2002, "Demand for Women and Workplace Organization Changes. The Role of the Demand for Skills", LSE, CEP. Mimeo.
- Akkerman, Tjitske, (1998), "3. Political participation and social rights. The triumph of the breadwinner in the Netherlands", Bussemaker, Jet and Voet, Rian (ed.) 「Gender, Participation and Citizenship in the Netherlands」 : Ashgate , pp. 38-50.
- Anne REINSTADLER et al., (2003), "Comparative Study on the Effects of Family Policy in French Speaking Countries", 「Journal of Population and Social Security」 , Vol. 1, No. 1, pp. 492-573.
- Anttonen, Anneli, (2001), "8. The politics of social care in Finland: Child and elder care in transition", Daly, Mary (ed.) 「CARE WORK : The quest for security」 , Great Britain : International Labour Organization, pp. 143-158.
- Atoh, Makoto and Mayuko Akachi, (2003), "Low Fertility and Family Policy in Japan : In an International Comparative", 「Journal of Population and Social Security」 , Vol 1, No. 1, pp. 1-29.
- Badgett, M. V. Lee and Nancy Folbre, (2001), "16. Assigning care: Gender norms and economic outcomes", Loutfi, Martha Fetherolf (ed.) 「WOMEN, GENDER AND WORK : What is equality and how do we get there?」 , Switzerland : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, pp. 327-346.

- Bagilhole, Barbara and Byrne, Paul, (2000), "From hard to soft law and from equality to reconciliation in the United Kingdom", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」, USA : St. Martin's press, pp. 124-142.
- Bashevkin, Sylvia, (1998), "3. The Money Crunch", 「WOMEN on the DEFENSIVE : Living through Conservative Times」, USA : The University of Chicago Press, pp. 92-129.
- Bashevkin, Sylvia, (1998), "3. The Money Crunch", 「WOMEN on the DEFENSIVE : Living through Conservative Times」, USA : The University of Chicago Press, pp. 92-129.
- Bashevkin, Sylvia, (1998), "3. The Money Crunch", 「WOMEN on the DEFENSIVE :Living through Conservative Times」, USA : The University of Chicago Press, pp. 92-129.
- Benoit, Cecilia, (2000), "3. Variation within post-Fordist and liberal welfare state countries : Women's work and social rights in Canada and the United States", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 71-88.
- Bergqvist, Christina and Jungar Ann-Cathrine, (2000) "Adaptation or diffusion of the Swedish gender model?", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」, USA : St. Martin's press, pp. 160-179.
- Bergqvist, Christina and Kuusipalo Jaana and Styrkarsdóttir, Auður, (1999), "8. The Debate on Childcare Policies : Finland: The Home-Care versus Daycare Debate", Bergqvist, Christina and Borchorst, Anette et al. (ed.) 「Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic

Countries」, Norway : Scandinavian University Press, Oslo, pp, 145-150.

Bergqvist, Christina and Kuusipalo Jaana and Styrkarsdóttir, Auður, (1999), "8. The Debate on Childcare Policies : Sweden : The Vision of Gender Equality", Bergqvist, Christina and Borchorst, Anette et al. (ed.) 「Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries」, Norway : Scandinavian University Press, Oslo, pp, 138-144.

Bergqvist, Christina and Nyberg, Anita, (2002), "12. Welfare State Restructuring and Child Care in Sweden", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 287-308.

Bergqvist, Christina, (1999), "7. Childcare and Parental Leave Models", Bergqvist, Christina and Borchorst, Anette et al. (ed.) 「Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries」, Norway : Scandinavian University Press, Oslo, pp, 121-136.

Björnberg, Ulla, (1998), "19. Family orientation among men: a process of change in Sweden", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 200-207.

Bø, Ingerid, (1993), "20. Norway", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」, USA : Greenwood Press, pp. 391-414.

Boje, Thomas and Almqvist, Anna-Lena, (2000), "2. Citizenship, family policy and women's patterns of employment", 「Gender, Welfare

- State and the Market : Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 42-70.
- Bollé, Patrick, (2001), "17. Parental leave", Loutfi, Martha Fetherolf (ed.) 「WOMEN, GENDER AND WORK : What is equality and how do we get there?」, Switzerland : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, pp. 347-368.
- Boneparth, Ellen and Stoper, Emily, (1983), "15. Work, Gender, and Technological Innovation", Diamond, Irene (ed.) 「FAMILIES, POLITICS, AND PUBLIC POLICY : A Feminist Dialogue on Women and the State」, USA : Longman, pp. 265-278.
- Borchorst, Anette, (2002), "11. Child Care Policy: Continuity Rather than Radical Change.", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 267-286.
- Bryson, Lois, (2000), "9. Citizenship, Caring and Commodification", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp. 220-244.
- Bussemaker, Jet and Kersbergen, Kees van, (1999), "1. Contemporary Social-Capitalist Welfare States and Gender Inequality", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」, USA : Oxford University Press, pp. 15-46.
- Casey, Kathleen J. and Carroll, Susan J., (2001), "5. Welfare Reform in the 104th Congress : Institutional Position and the Role of Women", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」,

USA : Rutgers University Press, pp. 111-132.

Chamberlayne, Prue, (1993), "8. Women and the state: Changes in roles and rights in France, West Germany, Italy and Britain, 1970-1990", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 170-193.

Chamberlayne, Prue, (1993), "8. Women and the state: Changes in roles and rights in France, West Germany, Italy and Britain, 1970-1990", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 170-193.

Chamberlayne, Prue, (1993), "8. Women and the state: Changes in roles and rights in France, West Germany, Italy and Britain, 1970-1990", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 170-193.

Charles, Nickie, (2000) "Chapter 1 : Theorising the State", Nickie Charles, 「Feminism and the state」, USA : St. Martin's press, pp.1-23.

Charles, Nickie, (2000) "Chapter 9 : The Family", Nickie Charles, 「Feminism and the state」 USA : St. Martin's press, pp.179-193.

Christopherson, Susan, (2001), "11. Women in the Restructuring of Care Work: Crossnational Variations and Trends in Ten OECD Countries", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press, pp. 215-243.

Cohen, Bronwen, (1993), "26. The United Kingdom", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」, USA : Greenwood Press, pp. 515-534.

- Cohen, Bronwen, (1999), "14. Parental leave in Europe: Policy implications", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 :NIDI/CBGS Publications, pp. 293-307.
- Combes, Josette, (1993), "10. France", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」 , USA : Greenwood Press, pp. 187-210.
- Conway,, M., David W. Ahern and Gertrude A. Steuernagal (1999), "4. Equal Employment Opportunity Policy", 「Women and Public Policy A Revolution in Progress」 , Washington,D.C. : A Division of Congressional Quarterly Inc, pp. 67-98.
- Conway,, M., David W. Ahern and Gertrude A. Steuernagal (1999), "7. Women and Child Care", 「Women and Public Policy A Revolution in Progress」 , Washington,D.C. : A Division of Congressional Quarterly Inc, pp. 149-175.
- Cott, Nancy F., (1986), "4. Feminist Theory and Feminist Movements : the Past Before Us", Mitchell, Juliet and Ann Oakley (ed.) 「What is feminism?」 , Great Britain : Basil Blackwell, pp. 49-62.
- Daly, Mary, (2000) "1. Paid Work, unpaid work and welfare : towards a framework for studying welfare state variation", Thomas P. Boje and Arnlaug Leira (ed.) Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」 , SA : Routledge, pp21-40.
- Daly, Mary, (2001), "2. Care Policies in Western Europe", Daly, Mary (ed.) 「CARE WORK : The quest for security」 , Great Britain : International Labour rganization, pp. 33-56
- Daune-Richard, Anne-Marie and Mahon, Rianne, (2001), "6. Sweden:

Models in Crisis", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」, Canada : University of Toronto Press, pp. 146-176.

David, Marie-Gabrielle and Starzec, Christophe, (1991), "4. France: A Diversity of Policy Options", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.) 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 81-114.

Den Dulk, Laura, (1999), "11. Employers and Parental Leave: A comparative analysis", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 229-245.

Eisenstein, Zillah, (1983), "2. The state, the Patriarchal Family, and Working Mothers", Diamond, Irene (ed.) 「FAMILIES, POLITICS, AND PUBLIC POLICY : A Feminist Dialogue on Women and the State」, USA : Longman, pp. 41-58.

Emerek, Ruth, (1998), "12. Atypical working time: examples from Denmark", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 131-139.

Emile Zola, H. G., "1. The family in question: State and family in prewar thought and politics: Dénatalité and the state in France", Pedersen, Susan (ed.) 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp.

59-78.

- Emile Zola, H. G., "1. The family in question: State and family in prewar thought and politics: Wells, and the crisis of the family dependence and the state in Britain", Pedersen, Susan (ed.) 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp. 26-58.
- Escobedo, Anna, (1999), "9. Doing Cross-national work on parental leave", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 173-188.
- Esping-Andersen, Gøsta, (1990), "8. Three Post-Industrial Employment Trajectories", 「The Three Worlds of Welfare Capitalism」 : Princeton University Press, pp. 191-220.
- Esping-Andersen, Gosta, (2002), "A Child-Centred Social Investment Strategy", 「Why We Need a New Welfare State」, USA : Oxford University Press, pp. 26-67
- Esping-Andersen, Gosta, (2002), "A New Gender Contract", 「Why We Need a New Welfare State」, USA : Oxford University Press, pp. 68-95
- Evans, Patricia M. and Wekerle, Gerda R., (1997), "1. The Shifting Terrain of Women's Welfare : Theory, Discourse, and Activism", Evans, Patricia M. and Gerda R. WEKERLE (ed.) 「Women and the Canadian Welfare State: hallenges and Change」, Canada : University of Toronto Press, pp. 3-27.
- Evans, Patricia M. and Wekerle, Gerda R., (1997), "4. Divided Citizenship?

Gender, Income Security, and the Welfare State", Evans, Patricia M. and Gerda R. WEKERLE (ed.) 「Women and the Canadian Welfare State : Challenges and Change」, Canada : University of Toronto Press, pp. 91-116.

Evans, Patricia M. and Wekerle, Gerda R., (1997), "8. Double, Double, Toil and Trouble...Women's Experience of Work and Family in Canada 1980-1995", Evans, Patricia M. and Gerda R. WEKERLE (ed.) 「Women and the Canadian Welfare State : Challenges and Change」, Canada : University of Toronto Press, pp. 197-221.

Fagnani, Jeanne, (1998), "5. Recent changes in family policy in France: political trade-offs and economic constraints", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 58-65.

Fagnani, Jeanne, (1999), "4. Parental leave in France", Moss, P. and Devin, Fred(ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 69-81.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "2. The Family and the Workplace", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL ACADEMY PRESS, pp. 18-41.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "3. Linkages Between Work and Family", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL

ACADEMY PRESS, pp. 42-63.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "4. How Adults Cope: Dependent Care", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL ACADEMY PRESS, pp. 64-86.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "7. Family-Oriented Programs in Other Countries", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL ACADEMY PRESS, pp. 155-179.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "7. Family-Oriented Programs in Other Countries", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL ACADEMY PRESS, pp. 155-179.

Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen, (1991), "7. Family-Oriented Programs in Other Countries", Ferber, Marianne A. and Brigid O'Farrell and La Rue Allen (ed.) 「WORK AND FAMILY : Policies for a Changing Work Force」, USA : NATIONAL ACADEMY PRESS, pp. 155-179.

Ferree, Myra Marx, (2000), "6. Patriarchies and Feminisms : the Two Women's Movements of Post-Unification Germany", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp, 156-172.

- Folbre, Nancy, (2001), "10. Accounting for care in the United States", Daly, Mary (ed.) 「CARE WORK : The quest for security」, Great Britain : International Labour Organization, pp. 175-191.
- Fraser, Nancy, (1990), "8. Struggle over Needs: Outline of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late-Capitalist Political Culture", Gordon, Linda (ed.) 「Women, the State, and Welfare」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 199-225.
- Gauthier, Anne Hélène (1996), "10. Recent Trends in State Support for Families", 「The State and the Family : A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries」, CLARENDON PRESS · OXFORD : Oxford University Press, pp. 163-188.
- Gauthier, Anne Hélène (1996), "3. First Elements of Family Policies", 「The State and the Family : A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries」, CLARENDON PRESS · OXFORD : Oxford University Press, pp. 42-56.
- Gauthier, Anne Hélène (1996), "4. The Expansion of State Support for Families" 「The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries」, CLARENDON PRESS · OXFORD : Oxford University Press, pp. 69-79.
- Gauthier, Anne Hélène (1996), "6. Women's Issues: The Second Wave", 「The State and the Family : A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries」, CLARENDON PRESS · OXFORD : Oxford University Press, pp.101-107.
- Gauthier, Anne Hélène (1996), "9. The Family as a Political Issue", 「The State and the Family : A Comparative Analysis of Family Policies

- in Industrialized Countries」, CLARENDON PRESS · OXFORD :
Oxford University Press, pp. 148-158.
- Golini, Antonio and Annalisa Busetta, (2003), "Low Fertility and Policy Responses in Some Developed Countries with Special Reference to Europe", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 443-472.
- Gordon, Linda, (1990), "1. The New Feminist Scholarship on the Welfare State", Gordon, Linda (ed.) 「Women, the State, and Welfare」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 9-35.
- Gornick, Janet C, (1999), "7. Gender Equality in the Labour Market", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」, USA : Oxford University Press, pp. 210-244.
- Gornick, Janet G, (2000), "5. Family policy and mothers' employment : Cross-national variations", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 111-132.
- Gunnarsson, Lars, (1993), "25. Sweden", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」, USA : Greenwood Press, pp. 491-514.
- Haas, Linda and Hwang, Philip, (1999), "3. Parental leave in Sweden", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 45-63.
- Hantrais, Linda, (1993), "6. Women, work and welfare in France", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 116-137.
- Hantrais, Linda, (2000) "From equal pay to reconciliation of employment

- and family life", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」, USA : St. Martin's press, pp. 1-26.
- Hara, Toshihiko, (2003), "Fertility Trend and Family Policies in Germany, Austria, Switzerland and the Netherlands", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 169-199.
- Hara, Toshihiko, (2003), "Fertility Trend and Family Policies in Germany, Austria, Switzerland and the Netherlands", 「Journal of Population and Social Security」, Vol. 1, No. 1, pp. 169-199.
- Hernes, Helga Maria, (1987), "2. The transition from Private to Public Dependence", 「Welfare State and Woman Power : Essays in State Feminism」, Denmark : Norwegian University Press, pp, 31-50.
- Hernes, Helga Maria, (1987), "6. The Future of Care Work", 「Welfare State and Woman Power : Essays in State Feminism」, Denmark : Norwegian University Press, pp, 119-134.
- Hernes, Helga Maria, (1987), "7. The Welfare State Citizenship of Scandinavian Women", 「Welfare State and Woman Power : Essays in State Feminism」, Denmark : Norwegian University Press, pp, 135-164.
- Hirdman, Yvonne, (1998), "3. State policy and gender contracts: the Swedish experience", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 36-46.
- Hobson, Barbara, (2000), "3. Economic Citizenship: Reflections through the European Union Policy Mirror", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp,

84-117.

- Højgaard, Lis, (1998), "13. Workplace culture, family-supportive policies and gender differences", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe , USA : Routledge, pp. 140-150.
- Hunter, Nan D., (1983), "11. Women and Child Support", Diamond, Irene (ed.) 「FAMILIES, POLITICS, AND PUBLIC POLICY : A Feminist Dialogue on Women and the State」 , USA : Longman, pp. 203-219.
- Huttunen, Eeva and Merja-Maaria Turunen, (1993), "9. Finland", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」 , USA : Greenwood Press, pp. 167-186.
- Jenson, Jane and Sineau, Mariette, (2001), "2. New Contexts, New Policies", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」 , Canada : University of Toronto Press, pp. 19-55.
- Jenson, Jane and Sineau, Mariette, (2001), "4. France: Reconciling Republican Equality with 'Freedom of Choice'", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」 , Canada : University of Toronto Press, pp. 88-117.
- Jenson, Jane and Sineau, Mariette, (2001), "8. Comparing childcare Programs: Commonalities Amid Variety", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」 , Canada : University of Toronto Press, pp. 214-239.
- Jenson, Jane and Sineau, Mariette, (2001), "9. Citizenship in the Era of welfare State Redesign", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」 , Canada : University of Toronto Press,

pp. 240-265.

Jenson, Jane, (1990), "6. Representations of Gender: Policies to "Protect" Women Workers and Infants in France and the United States before 1914", Gordon, Linda (ed.) 「Women, the State, and Welfare」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 152-177.

Jhou, Yanfei, Akiko S. OISHI and Akemi UEDA, (2003), "Childcare System in Japan", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 408-422.

Joffe, Carole, (1983), "9. Why the United States Has No Child-Care Policy", Diamond, Irene (ed.) 「FAMILIES, POLITICS, AND PUBLIC POLICY : A Feminist Dialogue on Women and the State」, USA : Longman, pp. 168-182.

Johansson, Stina, (2000), "10. Women's Paradise Lost? Social Services and Care in the Quasi-Markets in Sweden", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp. 245-263.

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (1991), "1. A U.S. Policy Challenge", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.) 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 1-22.

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn, (1991), "8. Trends, Issues, and Possible Lessons", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.), 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 201-229.

Kilkey, Majella and Bradshaw, Jonathan, (1999), "5. Lone Mothers,

- Economic Well-Being, and Policies", Sainsbury, Diane (ed) 「Gender and Welfare State Regimes」, USA : Oxford University Press, pp. 147-184.
- Knijn, Trudie, (1998), "3. Social Care in The Netherlands", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 85-109.
- Knijn, Trudie, (1998), "5. Participation through care? The case of the Dutch housewife", Bussemaker, Jet and Voet, Rian (ed.) 「Gender, Participation and Citizenship in the Netherlands」 : Ashgate , pp. 65-78.
- Knijn, Trudie, (2000), "8. The Rationalized Marginalization of Care: Time is Money, Isn't It?", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp, 201-219.
- Knijn, Trudie, (2001), "9. Care work: Innovations in the Netherlands", Daly, Mary (ed.) 「CARE WORK : The quest for security」, Great Britain : International Labour Organization, pp. 159-174.
- Knudsen, Lisbeth B., (2003), "Considerations on the Role of Family Policy in Societies Like the Nordic Countries", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 140-166.
- Kremer, Monique, (2002), "5. The Illusion of Free Choice: Ideals of Care and Child Care Policy in the Flemish and Dutch Welfare States", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 113-142.
- Land, Hilary and Lewis, Jane, (1998), "2. Gender, Care and the Changing

- Role of the State in the UK", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 51-84.
- Langsted, Ole and Dion Sommer, (1993), "8. Denmark", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」 , USA : Greenwood Press, pp. 143-166.
- Lanquetin, Marie-Thérèse and Laufer, Jacqueline et al, (2000) "From equality to reconciliation in France", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」 , USA : St. Martin's press, pp. 68-88.
- Larsen, Jorgen Elm, (2000), "9. Lone mothers : How do they work and care in different welfare state regimes?", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」 , USA : Routledge, pp. 206-226.
- Lassegard, Edith, (1993), "16. Japan", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」 , USA : Greenwood Press, pp. 313-332.
- Leira, Alnlaug, (1993), "3. The 'woman-friendly' welfare state?: The case of Norway and Sweden", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」 , USA : Edward Elgar, pp. 48-71.
- Leira, Alnlaug, (1993), "3. The 'woman-friendly' welfare state?: The case of Norway and Sweden", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」 , USA : Edward Elgar, pp. 48-71.

- Leira, Arnlaug, (1998), "15. The modernisation of motherhood", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 159-169.
- Leira, Arnlaug, (1999), "13. Cash-for child care and Daddy leave", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 267-287.
- Leira, Arnlaug, (2000), "7. Combining work and family : Nordic policy reforms in the 1990s", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 155-174.
- Letablier, Marie-Thérèse, (2003), "Fertility and Family Policies in France", 「Journal of Population and Social Security」, Vol. 1, No. 1, pp. 242-258.
- Lewis, Jane, (1986), "6. Feminism and Welfare", Mitchell, Juliet and Ann Oakley (ed.) 「What is feminism?」, Great Britain : Basil Blackwell, pp. 85-100.
- Lewis, Jane, (1993), "1. Introduction: Woman, work, family and social policies in Europe", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 1-24.
- Lewis, Jane, (2001), "3. Legitimizing care work and the issue of gender equality", Daly, Mary (ed.) 「CARE WORK : The quest for security」, Great Britain : International Labour Organization, pp. 57-76.
- Liebert, Ulrike, (2001), "12. Degendering Care and Engendering Freedom: Social Welfare in the European Union", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and

Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press

Lohkamp-Himmighofen, Marlene and Dienel Christiane, (2000) "Reconciliation policies from a comparative perspective", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」, USA : St. Martin's press, pp. 49-67.

Mahon, Rianne and Phillips, Susan, (2002), "8. Dual-Earner Families Caught in a Liberal Welfare Regime? : The Politics of Child Care Policy in Canada.", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 191-218.

Martin, Claude and Math, Antoine and Renaudat, Evelyne, (1998), "5. Caring for Very Young Children and Dependent elderly People in France: Towards a Commodification of Social Care?", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 139-174.

Mazur, Amy G, (2002) "6. Reconciliation Polity", 「Theorizing Feminist Policy」, USA : Oxford University Press, pp.102-120.

Meehan, Elizabeth, (1993), "9. Women's rights in the European Community", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 194-205.

Meyers, Marcia and Gornick, Janet C. and Ross, Katherin E. (1999), "Public Childcare, Parental Leave, and Employment", Sainsbury, Diane (ed) 「Gender and Welfare State Regimes」, USA : Oxford University Press, pp. 117-146.

- Meyers, Marcia K. and Gornick, Janet G. (2001), "10. Gendering Welfare State Variation: Income Transfers, Employment Supports, and Family Poverty", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press, pp. 215-243.
- Mikkola, Matti, (1991), "6. Finland: Supporting Parental Choice", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.) 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 145-170.
- Millar, Jane, (2000), "10. Changing obligations and expectations : Lone parenthood and social policy", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 206-226.
- Miller, Dorothy C., (1990), "5. Motherhood and Public Policy I: Child Custody and Child Support", 「WOMEN AND SOCIAL WELFARE : A Feminist Analysis」, USA : Praeger. pp. 75-94.
- Miller, Dorothy C., (1990), "6. Motherhood and Public Policy II: Social Welfare Services for Children", 「WOMEN AND SOCIAL WELFARE : A Feminist Analysis」, USA : Praeger. pp. 95-114.
- Moen, Phyllis, (1989), "2. The Social and Theoretical Context", 「Working Parents : Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 15-37.
- Moen, Phyllis, (1989), "3. The Well-Being of Parents", 「Working Parents : Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 38-60.
- Moen, Phyllis, (1989), "4. Working Conditions of Parents", 「Working

- Parents : Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 61-86.
- Morgan, Kimberly, (2002), "6. Does Anyone Have a "Libre Choix"? : Subversive Liberalism and the Politics of French Child Care Policy", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 143-170.
- Mushaben, Joyce Marie, (2001), "9. Challenging the Maternalist Presumption: The Gender Politics of Welfare Reform in Germany and the United States", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press, pp. 193-214.
- Mushaben, Joyce Marie, (2001), "9. Challenging the Maternalist Presumption: The Gender Politics of Welfare Reform in Germany and the United States", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press, pp. 193-214.
- Nelson, Barbara J. (1990), "5. The Origins of the Two-Channel Welfare State: Workmen's Compensation and Mothers' Aid", Gordon, Linda (ed.) 「Women, the State, and Welfare」, USA : The University of Wisconsin Press, pp. 123-151.
- Neyer, Gerda, (2003), "Family Policies and Low Fertility in Western Europe", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 46-93.
- Nielsen, Ruth, (1983), "17. Family Responsibilities as a Labor Market Issue:

- A Scandinavian Perspective", Diamond, Irene (ed.) 「FAMILIES, POLITICS, AND PUBLIC POLICY : A Feminist Dialogue on Women and the State」, USA : Longman, pp. 295-299.
- Nobutaka, Fukuda, (2003), "Comparing Family-Friendly Policies in Japan and Europe: Are We in the Same or in a different League?", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 31-45.
- Nobutaka, Fukuda, (2003), "Comparing Family-Friendly Policies in Japan and Europe: Are We in the Same or in a different League?", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 31-45.
- O'Connor, Julia S, (1999), "2. Employment Equality Strategies in Liberal Welfare states", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」, USA : Oxford University Press, pp. 47-74.
- OECD, (2002), 「Babies and Bosses: RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE」, Volume 1
- OECD, (2002), 「Babies and Bosses: RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE」, Volume 1
- Orloff, Ann Shola, (2001), "6. Ending the Entitlements of Poor Single Mothers: Changing Social Policies, Women's Employment, and Caregiving in the Contemporary United States", Liebert, Ulrike and Hirschman, Nancy J. (ed.) 「Women and Welfare Theory and Practice in the United States and Europe」, USA : Rutgers University Press, pp. 111-132.
- Ostner, Ilona, (1993), "5. Slow motion: Women, work and the family in

- Germany", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」, USA : Edward Elgar, pp. 92-115.
- Ostner, Ilona, (1998), "4. The Politics of Care Policies in Germany", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 111-138.
- Pedersen, Susan, "2. The impact of the Great War: Gender, dependence, and the labor market", 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp. 89-134.
- Pedersen, Susan, "2. The impact of the Great War: Gender, dependence, and the labor market", 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp. 89-134.
- Pedersen, Susan, "3. Family policy as women's emancipation? The failed campaign for endowment of motherhood in Britain", 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp. 138-177.
- Pedersen, Susan, "4. Family Policy as "socialism in our time"? The failed campaign for children's allowances in Britain", 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge University Press, pp. 178-218.
- Pedersen, Susan, "5. Business strategies and the family: The development of family allowances in France, 1920-1936", 「FAMILY,

DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE
: BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge
University Press, pp. 224-288.

Pedersen, Susan, "6. Engendering the British welfare state", 「FAMILY,
DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF THE WELFARE STATE
: BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, USA : Cambridge
University Press, pp. 292-356.

Pedersen, Susan, "7. Distributive justice and the family: Toward a parental
welfare state", 「FAMILY, DEPENDENCE, AND THE ORIGINS OF
THE WELFARE STATE : BRITAIN AND FRANCE, 1941-1945」, ,
USA : Cambridge University Press, pp. 357-412.

Pence, Alan R., (1993), "4. Canada", Cochran, Moncrieff (ed.)
「International Handbook of Child Care Policies and Programs」,
USA : Greenwood Press, pp. 57-82.

Peng, Ito, (2000), "8. Childcare policies in Japan : Postwar developments
and recent reforms", 「Gender, Welfare State and the Market :
Towards a new division of labour」, USA : Routledge, pp. 175-205.

Peng, Ito, (2002), "1. Gender and Generation : Japanese Child Care and the
Demographic Crisis", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child
care policy at the crossroads : gender and welfare state restructurin
g」 : Routledge, pp. 31-56.

Pettinger, Rudolf, (1993), "11. Germany", Cochran, Moncrieff (ed.)
「International Handbook of Child Care Policies and Programs」,
USA : Greenwood Press, pp. 211-230.

Pettinger, Rudolf, (1999), "6. Parental leave in Germany", Moss, P. and

- Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 123-138.
- Piven, Frances Fox, (1990), "10. Ideology and the State: Women, Power, and the Welfare State", Gordon, Linda (ed.) 「Women, the State, and Welfare」 , USA : The University of Wisconsin Press, pp. 250-264.
- Plantenga, Janneke, (1998), "4. Double lives: labour market participation, citizenship and gender", Bussemaker, Jet and Voet, Rian (ed.) 「Gender, Participation and Citizenship in the Netherlands」 : Ashgate , pp. 51-64.
- Pool, Ian and Janet SCEATS, (2003), "Low Fertility of the English-Speaking Countries", 「Journal of Population and Social Security」 , Vol 1, No. 1, pp. 337-381.
- Randall, Vicky, (2002), "9. Child Care in Britain, or, How Do You Restructure Nothing?", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 219-238.
- Ronsen, Marit, (1999), "10. Assessing the impact of parental leave: effects on fertility and female employment", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 195-199.
- Ross, George, (2001), "7. Europe: An Actor without a Role", 「who Cares? : Women's Work, Child care, and Welfare State Redesign」 , Canada : University of Toronto Press, pp. 177-213.
- Rost, Harald, (1999), "12. Fathers and Parental leave in Germany", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR

- PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 249-264.
- Rostgaard, Tine and Christoffersen, Mogens N. and Weise, Hanne, (1999), "2. Parental Leave in Denmark", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 25-43.
- Sainsbury, Diane, (1999), "3. Gender and Social-Democratic Welfare States", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」 , USA : Oxford University Press, pp. 75-114.
- Sainsbury, Diane, (1999), "6. Taxation, Family Responsibilities, and Employment", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」 , USA : Oxford University Press, pp. 185-209.
- Sainsbury, Diane, (1999), "8. Gender, Policy Regimes, and Politics", Sainsbury, Diane (ed.) 「Gender and Welfare State Regimes」 , USA : Oxford University Press, pp. 245-275.
- Salmi, Minna and Lammi-taskula, Johanna(1999), "5. Parental leave in Finland", Moss, P. and Devin, Fred (ed.) 「PARENTAL LEAVE : PROGRESS OR PITFALL」 : NIDI/CBGS Publications, pp. 85-118.
- Saraceno, Chiara, (2000), "6. Gendered policies : Family obligations and social policies in Europe", 「Gender, Welfare State and the Market : Towards a new division of labour」 , USA : Routledge, pp. 135-156.
- Scheiwe, Kirsten, (2000) "Equal opportunities policies and the management of care in Germany", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」 , USA : St. Martin's press, pp. 89-107.
- Schiersmann, Christiane, (1991), "3. Germany: Recognizing the Value of Child Rearing", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.)

- 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 51-80.
- Schultz, Vicki, (1992), "15. Women "Before" the Law: Judicial Stories about Women, Work, and Sex Segregation on the Job", Butler, Judith and Scott, Joan W. (ed.) 「FEMINISTS THEORIZE THE POLITICAL」 , USA : Routledge, pp, 297-340.
- Siim, Birte, (1993), "2. The Gendered Scandinavian welfare states: The interplay between women's roles as mothers, workers and citizens in Denmark", Lewis, Jane (ed.) 「Women and Social Policies in Europe : Work, Family and the State」 , USA : Edward Elgar, pp. 25-48.
- Siim, Brite, (2000), "4. Gender and Citizenship: The French Case", 「GENDER AND CITIZENSHIP : Politics and Agency in France, Britain and Denmark」 , Singapore : CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, pp, 44-78.
- Siim, Brite, (2000), "5. Gender and Citizenship: The British Case", 「GENDER AND CITIZENSHIP : Politics and Agency in France, Britain and Denmark」 , Singapore : CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, pp, 79-107.
- Siim, Brite, (2000), "6. Gender and Citizenship: The Danish Case", 「GENDER AND CITIZENSHIP : Politics and Agency in France, Britain and Denmark」 , Singapore : CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, pp, 108-148.
- Simonen, Leila and kovalainen, Anne, (1998), "8. Paradoxes of Social Care Restructuring: The Finnish Case", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate

- Publishing Company, pp. 229-256.
- Spedding, Polly, (1993), "27. United States of America", Cochran, Moncrieff (ed.) 「International Handbook of Child Care Policies and Programs」, USA : Greenwood Press, pp. 535-558.
- Stetson, Dorothy McBride, (1997), "10. Economic Status", 「Women's Rights in the U.S.A. : Policy Debates and Gender Roles」, USA : Garland Publishing, Inc., pp. 333-368.
- Stetson, Dorothy McBride, (1997), "8. Work and Family", 「Women's Rights in the U.S.A. : Policy Debates and Gender Roles」, USA : Garland Publishing, Inc., pp. 257-288.
- Stratigaki, Maria, (2000) "The European Union and the equal opportunities process", 「Gendered Policies in Europe : Reconciling Employment and Family Life」, USA : St. Martin's press, pp. 27-48.
- Sundström, Marianne, (1991), "7. Sweden: Supporting Work, Family, and Gender Equality", Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (ed.) 「CHILD CARE, PARENTAL LEAVE, AND THE UNDER 3s Policy Innovation in Europe」 : Auburn House, pp. 171-200.
- Szebehely, Marta, (1998), "9. Changing Divisions of Carework: Caring for Children and Frail Elderly People in Sweden", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 257-283.
- Tusuya, Noriko O., (2003), "Fertility and Family Policies in Nordic Countries, 1960-2000", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 94-139.
- Ungerson, Clare, (2000), "7. The Commodification of Care: Current Policies

- and Future Politics", B. Hobson (ed.) 「Gender and Citizenship in Transition」, Great Britain : Macmillan Press, pp, 173-200.
- Urias, Denise and Michel, Sonya, (2002), "10. More Can Be Less: Child Care and Welfare Reform in the United States.", Michel, Sonya and Mahon, Rianne (ed.) 「child care policy at the crossroads : gender and welfare state restructuring」 : Routledge, pp. 239-266.
- Van Nimwegen, Nico and Ingrid ESVELDT and Gijs BEETS, (2003), "Population Trends and Family Policies in the Netherlands", 「Journal of Population and Social Security」, Vol 1, No. 1, pp. 200-226.
- Veenis, Els, (1998), "17. Working parents: experience from the Netherlands", Drew, Eileen and Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (ed.) 「Women work and The family in Europe」, USA : Routledge, pp. 182-190.
- Wærness, kari, (1998), "7. The Changing 'Welfare Mix' in Childcare and Care for the Frail Elderly in Norway", Lewis, Jane (ed.) 「Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe」 : Ashgate Publishing Company, pp. 207-228.
- Woodward, Kath, (2001), "5. Feminist critiques of social policy", Lavalette, Michael and Pratt, Alan (ed.) 「Social Policy: a Conceptual and Theoretical Introduction」, Great Britain : SAGE Publications, pp. 81-101.

연구보고 2004-14

국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의

2004년 10월 13일 인쇄

2004년 10월 15일 발행

발행인 : 지은희

발행처 : 여성부 인력개발담당관실

서울시 종로구 세종로 55번지 정부중앙청사

전화 / 02-3703-2500(代)

인쇄처 : 신성인쇄

전화 / 02-958-4382

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

행정간행물등록번호 11-1060020-000172-01