

유럽의 여성고용정책 : 유럽 4개국의 특성과 시사점*

김 영 아**

지난 60년간 프랑스, 독일, 네덜란드 그리고 스웨덴의 가족정책은 여성의 임금 근로 증가에 따라 자녀 돌봄과 유급 노동의 병행이 가능하도록 일·가정 양립을 지원하는 방향으로 전환되며 변화해 왔다. 출산 및 양육기 여성의 고용 지속성을 증가시키며 ‘노동하는’ 사회로의 준비를 일찍이 해 왔다. 최근의 양성평등 기초하의 여성고용정책은 가구 내 무급 노동에서의 남녀평등뿐 아니라 노동시장 내에서의 성별 격차 완화를 지원하며, 누구나 평등하게 일하는 사회를 지향하고 있다. 이 글에서는 유럽 4개국의 여성고용정책의 역사적 발전 방향이 어떻게 여성의 노동시장 지위와 출산율 변화와 관계를 맺으며 변화해 왔는지를 고찰한다. 기혼가임기 여성뿐 아니라 청년 미혼, 중·고령기 여성에 대한 생애주기별 고용정책들의 국가별 특수성은 한국 여성의 근로생애 연장을 위한 고용정책의 방향성 설정에 시사점을 제공한다.

1. 머리말

초저출산 현상과 초고령사회 진입에 직면하여, 과소 활용되는 여성 노동력의 고용률과 출산율 제고는 매우 시급한 정책적 이슈이다. 이에 국내 여성 고용 관련 정책은 출산율 제고를 위한 일과 가정 양립 환경의 개선에 중점을 두었다. 주요 OECD 국가의 여성 노동시장 참여율과 출산율의 관계는 1980년대 중반 이후 부(-) 관계에서 정(+)의 관계로 전환되었음에도, 우리나라는 여전히 부정적 상관관계를 가지고 있다. 이에 출산율과 여성 고용률이 높은 유럽 국가들의 일·가정 양립 지원정책의 효과성이 주목받아 왔다(Adema and Thévenon, 2008).

유럽 국가의 일·가정 양립정책은 가족정책에서 시작되어, 여성의 노동시장 참여가 증가하는 시대적 변화 상황에 맞추어 유급 노동과 돌봄을 병행할 수 있도록 지원하는 방향으로 변해

* 이 글은 김영아 외(2021), 『여성고용정책 연구 : 유럽 4개국의 현황과 특성』의 주요 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(youngakim@kli.re.kr).

왔다. 최근에는 양성평등 정책 기조에 따라 가정과 노동시장에서 발생하는 성별 격차를 완화하려는 방향으로 변화하고 있다. 각 국가의 보편적 가구 소득 모델과 여성의 노동시장 참여 형태는 국가별 특수성을 가지고 있기에 여성 관련 고용정책이 변해 온 과정과 방향성은 국가별로 다를 수밖에 없다. 특히, 여성고용정책은 노동시장 구조, 고용정책, 그리고 가족정책 및 일·가정 양립정책과 긴밀히 연결되며 발전해 왔기에 정책의 효과를 살펴보기에 앞서 역사적 맥락의 발전과정과 국가의 특수성을 이해할 필요가 있다. 하지만 현재까지 해외 여성고용정책에 관한 국내의 연구들은 역사적 맥락에 관한 통합적인 고찰 없이 특정 이슈에 초점을 두고 가족정책(윤홍식, 2006; 신운정, 2017) 또는 일·가정 양립지원정책(이동선·원숙연, 2013)을 비교 분석해 왔다. 이에 역사적 맥락에서 여성고용정책의 발전 방향이 여성 고용과 출산율 변화와 어떠한 관계를 맺으며 변화해 왔는지를 고찰하는 연구가 필요하다.

우리나라의 일·가정 양립정책 방향은 기혼여성의 유급 노동과 출산·양육 병행을 지원해 왔다. 이는 현재 출산이 “가능”하거나 “예정”하는 출산 연령대 가입기 여성만을 정책 대상으로 보는 한계가 있다. 초고령사회에 대비하여 “노동하는” 사회가 되기 위해서는 가입기 여성의 고용 증대와 출산 장려뿐 아니라, 전 생애 연령대 모든 여성의 지속적인 노동시장 참여 증대가 필수이다. 즉, 현재 출산 연령대의 기혼여성뿐 아니라 향후 출산기에 진입하는 초기청년기 미혼 여성과 양육기가 종료된 중·고령 여성까지 포괄하며, 생애주기 동안 이들의 근로 애착을 강화하여 노동하는 사회의 여성 근로자로 역할 할 수 있도록 지원하는 포괄적인 여성고용정책 조합이 필요하다. 여성 고용률과 출산율 수준도 안정적인 국가의 여성고용정책을 생애주기별로 검토하여 여성 생애주기 동안의 고용률 제고를 위한 한국적 정책의 방향을 탐구하는 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 다음의 두 가지 목적을 가진다. 첫째, 생애주기 동안 여성 고용의 지속성이 높고, 출산율 수준도 안정적인 유럽 국가의 여성고용정책의 역사적 발전과정과 특수성을 고찰하고자 한다. 둘째, 여성 생애주기 동안의 고용률 제고를 위해 주요 유럽 국가의 여성고용정책 조합을 생애주기 특성별로 구분하여 파악하고자 한다. 이를 통해 생애 전반의 여성 고용률 증대를 위한 정책 조합의 방향성을 파악할 수 있을 것으로 판단된다. 연구 대상 국가로는 1980년대에는 한국의 여성 고용률(25~54세)과 유사한 수준을 가졌으나, 1990년대 이후 여성 고용률이 75% 이상으로 높은 프랑스, 독일, 네덜란드, 스웨덴 등 4개 국가를 선정하였다. 이들 국가의 출산율은 한국보다 높은 수준을 유지하고 있으나 출산율의 수준은 각기 다르다(아래 국가별 출산율 변화표 참조).

II. 프랑스의 여성고용정책

1. 프랑스 여성고용정책 방향과 특성

프랑스는 여성의 경제활동 참여 증가에도 안정적인 수준의 출산율을 유지하고 있는 대표적인 나라이다. 2019년 합계출산율은 1.84로 유럽에서 가장 높으며, 가임 및 양육기 연령대(25~49세) 여성의 경제활동 참가율은 83%로 높은 수준이다. 특히, 2명 이하의 자녀가 있는 25~49세 어머니들의 경제활동 참가율은 85%이다.

프랑스가 유지하고 있는 높은 출산율은 일·가정 양립 지원을 통해 출산과 양육이 여성의 고용에 미칠 수 있는 영향을 줄였기 때문으로 평가된다. 프랑스가 일과 가정의 양립을 장려하는 정책 틀을 가지고 있지만, 이러한 정책 기조는 20세기에 여성의 임금 고용이 증가하면서 여성 고용 관련 정책들이 변화해 온 결과이다. 프랑스는 19세기 말의 프로이센전쟁과 20세기 초의 1, 2차 세계대전으로 인해 인구학적 정체를 겪었고, 이에 따라 출산장려주의가 사회정책에서 중요한 위치를 차지하게 되었다. 이러한 배경에서 1939년 가족법을 바탕으로 도입된 가족정책은 출산장려주의적 정책들을 시행하였다. 다자녀 가구에 가족수당을 지급하며, 자녀가 있는 여성이 전업주부가 되는 것을 장려하였다.

하지만 여성의 임금 근로는 1960년대 중반 이후 지속적으로 증가하였으며, 1970년대 이후 프랑스 정부는 여성의 노동시장 참여의 중요성을 인정하였다. 이에 가족정책은 일·가정 양립을 지원하는 방향으로 전환되었다. 여성의 일과 가정의 양립을 장려하기 위해 재정적 지원책을 마련하며, 보육서비스를 다양화하고 공동 아동보육시설을 확대함으로써 일하는 어머니의 전일제 고용을 지원하였다(Fagnani, 1996). 이와 동시에 직접 아동을 돌보기를 원하는 여성에게는 육아휴직수당을 지급하며 고용을 중단할 수 있도록 지원하였다. 이러한 두 가지 방향의 지원은 자녀가 있는 여성들에게 경제활동을 계속할 것인지, 직접 자녀를 돌보기 위해 일을 중단할 것인지를 “자유롭게 선택”하도록 하는 것이다. 즉, 자녀가 있는 여성의 고용 지속 또는 고용 중단에 대해 어떠한 불이익도 없는 중립적 태도를 보임으로써 어머니에게 선택의 자유를 주는 것이었다. 자녀를 둔 어머니들의 고용에 대한 이러한 중립성이 프랑스 정책의 특성이다(Milewski et al., 2005).

프랑스 일·가정 양립정책이 자녀를 둔 어머니들의 고용을 장려하고, 출산 시기 여성의 경력 단절을 예방하는 역할에 기여했지만, 여성 고용 측면에서 한계점을 가지고 있다. 대표적인 일·가정 양립정책인 육아휴직제도의 사용률은 여성이 압도적으로 높다. 여성 중심의 육아휴직 사

용은 일시적으로 여성을 노동시장에서 이탈시켜 경력, 임금 및 연금 측면에서 성별 불평등을 초래하는 요인이 될 수 있다. 특히, 불안정한 일자리를 가진 여성에게 이러한 불평등은 더욱 커질 수밖에 없다. 이 외에도 여성이 시간제 근로와 저숙련 저임금 일자리에서 큰 비중을 차지하고 있으며, 성별 직종분리와 유리천장이 여전히 존재하고 있다.

이러한 일·가정 양립정책의 한계점과 노동시장 내 남성과 여성 간의 불평등 문제 완화를 위해 프랑스의 여성 고용 관련 정책은 2010년 이후 양성평등 정책 중심으로 방향을 전환했다. 가족정책의 일환으로 시작된 일·가정 양립정책은 양성평등 정책의 기초하에서 노동시장과 가정 내 남녀 간의 평등을 지원한다. 이러한 정책 변화들이 모든 연령기 여성의 근로 여건 개선에 직간접적으로 영향을 미쳐 왔다. 양성평등 목표는 생애주기 연령대별 여성고용정책에서도 뚜렷하게 나타나고 있다. 청년기 여성의 고용정책은 직종분리 완화를 위해 청년층의 성별 일자리 장벽 완화를 위한 교육, 견습생 제도 및 직업훈련의 성별 다양화, 남성 중심인 디지털 분야의 여성 진입 지원 등을 실시하고 있다. 출산기 및 양육기 여성의 고용정책에서는 남성의 가족 돌

〈표 1〉 프랑스 여성고용 변화추이와 고용정책의 흐름

	여성 고용률(15~64세)		합계 출산율	고용 관련 정책		
	특성			중심 정책	목표	특성
1960		임금 근로 증가 시작	2.74	가족정책 중심	출산 우선	- 여성의 비경제활동 장려 - 아동관련 직접 비용 경감을 위해 가족수당 지급, 목적은 출산 장려
1970	1975: 50%	비정형 일자리 등장	2.48	가족정책의 초점이 일·가정 양립 중심으로 바뀜.	여성의 일·가정 양립 장려	- 여성의 노동시장 참여 중요성 인정 - 영유아 보육의 확대
1980	1983: 52%		1.94	- 일·가정양립지원 (육아휴직수당 도입 1985)	자유로운 선택을 보장: 워킹맘 vs. 직접 자녀 돌봄 (육아휴직수당을 통한 어머니의 선택의 자유 보장)	- 일·가정양립지원과 다자녀 (2명 이상)를 둔 어머니들의 휴직 장려를 동시에 실시 *1994년 육아휴직수당 2자녀 가구 확대 지원으로 노동시장 이탈 증가
1990	1991: 53%	- 시간제 일자리의 여성화 - 1980년대 중반 이후,	1.78	- 고용분야 양성평등 정책 시행(1983년부터)		
2000	2003: 58%	25~49세 여성의 고용 지속성 증가	1.87			
2010	2011: 59%		2.02	- 양성평등 정책 중심 *올랑드(2012~17) 및 마크롱(2017~22) 집권기	- 남성의 가족 돌봄 적극적 참여 장려/동일 노동 동일임금/승급·승진기회 평등	- 고용 분야에서의 양성평등 뿐 아니라, 경제 및 사회 전 관련 부처에 양성평등 정책이 우선되도록 함.
2019	2019: 63%	- 2019년 전체 임금근로자의 29% 시간제, 시간제 근로자의 80% 여성 - 2020년 여성 근로자의 77% 정규직, 남성은 73%	1.84	- 일·가정양립정책은 양성평등 정책 목표하에서 적용됨.		

자료 : 김영아 외(2021).

봄 참여를 장려하고 있으며, 최근 아버지 육아휴직 기간의 연장 및 아버지 육아휴직 수당 수급 여건 완화 등의 정책을 펼치고 있다. 중·고령자를 대상으로 하는 고용정책은 고용연장에 초점을 두어, 남녀 중·고령자의 고용 유지와 채용을 장려하여 법정 은퇴 연령 이후에 고용이 연장될 수 있도록 계약 기간 연장 등의 정책을 시행하고 있다.

2. 프랑스 사례의 시사점

프랑스 여성고용정책 특성이 한국에 주는 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 프랑스 일·가정 양립정책은 자녀가 있는 어머니가 고용을 지속할지 또는 중단할지를 선택하도록 중립성을 보장한다. 어떠한 선택을 하더라도 이에 대한 불이익이 없이 희망하는 상황에 적절한 정책적 지원을 제공하여, 여성이 희망하는 자녀 수만큼 실제 출산으로 이어질 수 있도록 하는 것이다. 자녀 양육기에 전일제 고용을 지속하기를 원하는 여성을 위해 다양화된 영유아 및 공공보육 돌봄서비스를 제공하며, 일을 중단하고 직접 자녀를 돌보기를 희망하는 여성에 대해서는 유연한 육아휴직제도를 시행한다. 프랑스가 두 가지 방향에 대한 일·가정 양립 정책지원을 동시에 발전시켜 왔지만, 한국의 일·가정 양립정책은 저출산, 기혼여성의 경력단절 등 시대적 주요 사회 현안을 해결하기 위해 특정 방향에 치우쳐 정책을 발전시켜 온 경향이 있다. 일하는 여성이 자녀 출산 이후 지속적으로 전일제 고용을 이어갈지 직접 자녀를 돌볼지를 자유롭게 선택할 수 있도록 두 가지 방향에 대한 정책적 지원이 동시에 이루어질 필요가 있음을 시사한다. 둘째, 프랑스의 출산휴가와 육아휴직은 기간의 유연성을 가지고 있다. 프랑스의 출산 및 육아휴직은 가구의 총 자녀 수와 출생 자녀의 다태아 여부에 따라 휴가 및 휴직 기간을 달리하여, 양육 강도에 따른 기간의 유연성을 가지고 있다. 육아휴직 동안 지급되는 육아분담수당 또한 총 자녀 수에 따라 지급액이 달라진다. 한국의 출산휴가와 육아휴직은 출생아의 다태아 여부만을 고려하여 기간이 연장될 뿐 가구 내 출생아가 몇 번째 자녀인지 양육의 강도를 고려하지 않고 있다. 가구별 양육 강도를 고려한 육아휴직 기간의 유연성에 대한 고민이 필요하다. 셋째, 프랑스는 성별 직종분리 완화를 위해 남성 또는 여성화된 직종에 대한 성별 다양성을 중요시함과 동시에 여성 진출이 미비한 직업훈련 분야에 여성 참여를 증가시키기 위해 청년 여성을 대상으로 제도적 노력을 기울이고 있다. 직업훈련제도를 통해 성별 직종분리가 뚜렷한 직업 분야에 여성 청년 또는 남성 청년이 진출할 수 있도록 맞춤형 지원을 고려할 필요가 있다.

III. 독일의 여성고용정책

1. 독일 여성고용정책 방향과 특성

1980년대 후반까지 구서독 지역의 여성 고용률은 50% 미만이었으며, 2000년대 초반까지도 여성 고용률은 60%를 넘지 못하였다. 이는 가족의 가치를 중시하는 독일의 전통적 규범에 따른 남녀 역할 분리의 결과이다. 1957년 민법 개정을 통해 기혼여성의 취업에 대한 남편의 허락에 관한 조항은 폐지되었으나, 민법 1356조(§1356, BGB)에서 가사 및 돌봄의 책임을 여성에게 지우고 여성이 자신의 책임인 가사 및 돌봄을 수행하는 경우에 한해서만 직장을 가질 수 있도록 명시하였다. 이 조항은 1977년이 되어서야 가사가 여성 일방의 책임이 아닌, 부부의 협상에 따라 결정되어야 할 사항이며 부부의 경제활동 참가를 보장하는 내용으로 개정되었다.

이러한 배경에 따라 구서독 지역은 1980년대 후반까지 가족 임금을 받는 남성 생계부양자와 전업주부의 결합으로 구성된 '남성생계부양자 모델'이 우세하였으며, 남성과 여성 모두 전일제 근로 비율이 높았다. 유자녀 여성 대부분이 직접 자녀 양육과 가사를 맡고 있어, 공공 보육서비스는 발달하지 않았다. 아동수당 등 가족을 지원하는 정책과 일부 고용된 여성 근로자에 대한 모성보호 정책이 시행되었으나, 조세제도 및 사회정책은 여성이 노동시장에 진출하는 대신 전업주부로 남아있는 것을 권장하는 방식으로 설계되었다. 1970년대 이후 구서독 지역에서 여성의 교육 기회 증가에 따른 경제활동 지속에 대한 요구가 늘어났다. 하지만 유자녀 여성의 일·가정 양립을 지원하기 위한 보육서비스가 발달하지 않았고, 시간제 일자리가 일반적이지 않은 상황에서 구서독 지역 여성은 경력 유지와 자녀 출산 중 하나를 택할 수밖에 없는 상황이 된다. 이러한 배경에 따라 독일의 합계출산율은 이미 1970년대부터 빠르게 감소하기 시작하며, 여성 고용률과 출산율이 반비례하는 대표적인 국가로 거론되었다. 한편, 공산주의 체제였던 구동독 지역은 '배우자 간의 평등 원칙'에 따라 여성의 경제활동 참가를 권장하고 공적 보육서비스를 마련하였으나, 이러한 평등은 유급 노동시장 부문에만 한정되고 가정 내 가사 및 양육에 대한 평등으로 이어지지는 않았다.

1990년 독일 통일 직후 독일 전체의 실업률이 증가하였다. 특히 구동독 지역의 여성이 가장 큰 영향을 받았다. 높은 실업을 완화하기 위해 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기에 대한 논의가 본격적으로 제기되었고, 유자녀 여성의 시간제 근로를 기반으로 하는 일·가정 양립모델, 즉 '추가소득자모델'로 여성고용정책 방향도 변화되었다. 여성 고용이 증가하였으나 대부분 시간제 일자리였다. 여성이 시간제로 근무하였음에도 불구하고, 자녀 양육을 병행할 수 있는 공공

보육서비스가 확대되지 못해 2000년대 초반까지 여성의 출산율은 계속 하락하여 2000년 기준 합계출산율은 1.38까지 떨어졌다.

2000년대 독일은 저출산 고령화가 중요한 사회적 의제로 떠올랐으며, 안정적인 노동력 확보를 위해 여성 고용과 출산율을 동시에 높여야 하는 과제를 안게 된다. 2003년 독일은 두 번째 하르츠 개혁을 실시하여, 450유로 미만의 미니잡(Mini-jobs)을 통해 여성 고용을 늘리면서도 여성이 일과 육아를 병행할 수 있도록 유도하였다. 이 시기 가족정책의 초점 역시 일·가정양립 중심으로 변화하게 되며, 젊은 여성이 육아로 인하여 경력이 단절되는 것을 방지하고자 2002년 직업활성화법에서 시간제 직업훈련 규정을 신설하였다. 또한 사회법전 제3권에 따른 실업급여 수급자에게 구직활동 시 자녀 양육을 위한 보조금을 지급하는 등 고용 분야에서 일·가정 양립 방안을 지원하였다. 2000년대 중반부터 여성 고용이 빠르게 증가하였으나 낮은 일자리 질에 대한 비판에 직면하고 있다. 시간제 여성 근로자도 육아와 병행하기에는 부족한 공공 보육서비스로 인해 출산율은 2000년대에도 뚜렷하게 개선되지는 않았다. 이에 따라 2007년에 연방 차원에서 육아휴직 및 육아휴직 수당에 관한 법률을 도입하여 일하는 부모에게 시간 및 현금을 적극적으로 지원하는 정책을 펼치고 공공 보육시설 부족에 대응하고자 아동의 보육시설 확충에 관한 법 등을 제정한다.

독일의 양성평등 정책은 2000년대 초반부터 논의가 되어 왔으나, 구체적인 법률과 정책을 통해 제도화된 것은 2010년대 이후다. 2010년대에 양성평등 정책에 초점을 두고 있는 다른 EU 가입국과 마찬가지로, 독일도 여성할당제 및 임금투명성법 도입을 통해 성별 임금격차 및 직종 분리 현상을 완화하고자 하였다. 특히, 노동시장의 성별 격차 완화를 위해 시간당 임금이 낮고 여성 고용 비율이 높은 사회서비스 일자리의 처우개선 정책을 펼쳤다(Süddeutsche Zeitung, 2015). 현재 성별 격차는 임금, 연금, 돌봄 영역에서 다층적으로 나타나고 있으며, 독일 여성 고용정책에서 성별 격차 완화는 핵심적인 과제로 제기되고 있다. 2010년대 이후 성별에 따른 임금 격차 및 직종 분리를 완화하기 위한 고용정책은 양성평등 정책의 기초 아래 복합적으로 수행되고 있다. 이러한 예로, 근로생애 연속성을 보장하기 위한 근로시간 단축 제도 및 두 번째 양육자(주로 남성)의 육아휴직 사용을 촉진하는 파트너십 보너스 제도 등이 도입되었다.

현재 독일은 여성의 근로생애의 연속성을 보장하고 다양한 성별 격차를 완화하기 위하여 생애주기에 따른 지원책을 실시한다. 청년기 및 미혼 여성을 대상으로는 직업 선택 및 직업훈련 단계부터 성별 직종분리의 완화를 지향하며 '성역할 고정관념 개선 사업', '소녀의 날 행사'를 구체적인 정책으로 시행한다. 출산 및 양육기 여성을 대상으로는 이들이 근로생애를 유지하면서 자녀 양육을 병행할 수 있는 지원책을 마련하고 있다. 고용된 여성을 위한 모성보호법에 따른 출산휴가, 해고 보호, 출산급여 등을 제공하며, 아동을 양육하는 데 드는 비용을 아동수당과 아동보조금을 통해 지원한다. 특히 2007년 도입된 육아휴직 수당은 2015년 육아휴직수당플러스

스와 파트너십보너스 제도의 도입을 통해 남성의 육아휴직을 촉진하는 등 양성평등을 지향하는 일·가정 양립정책으로 발전했다. 또한 자녀 양육이나 가족돌봄으로 인해 경력이 단절된 구직자의 재진입을 돕고자 하는 '재진입 전망' 프로그램을 적극적 노동시장정책으로 운영하고 있다. 마지막으로, 가족돌봄휴가법 및 가족돌봄단축근로법을 제정하여 부모 혹은 배우자를 돌보는 여성의 노동시장 이탈을 방지한다. 모성연금 제도를 도입하여 여성의 연금 가입 기간 산

〈표 2〉 독일 여성고용 변화추이와 고용정책의 흐름

	여성 고용률(15~64세)		합계 출산율	고용 관련 정책		
		특성		중심 정책	목표	특성
1960	47.2%	- 여성 고용률 50% 미만 (구서독) - 구서독 지역은 전일제 남성 생계부양자 모델, 구동독 지역은 맞벌이 모델	2.37	- 가족정책 중심(아동수당) - 근로자의 모성보호	- 가정 내 남녀의 역할분리. 기사와 돌봄은 여성 책임	여성의 비경제활동 장려(조세제도, 사회 정책에서 파생적 수급권)
1970	45.9%	- 남성과 여성 모두 전일제 근로비율이 높았으며, 시간제 일자리는 일반적이지 않았음.	2.03		- 부부 경제 활동 참여보장	
1980	48.3%		1.56	- 연금 가입기간에 육아가간 포함(1986) - 양육휴직, 양육수당 도입(1986)		
1990	1990: 53.8%	- 독일 통일 직후 실업 증가, 구동독 지역의 여성 실업이 가장 크게 영향을 받음. - 추가소득자 모델의 확산	1.45	- 여성 시간제 고용 정책	- 실업률 감소 및 여성 고용 확대	- 실업률 감소를 위한 일자리 나누기 논의 - 일·가정 양립은 유자녀 여성의 시간제 근로를 기반으로 함.
2000	2007: 63.1%	- 여성 고용률 증가 및 출산율 하락 - 저출산 고령화가 중요한 사회적 의제로 떠오름. - 하르츠 개혁 이후 저임금 시간제 일자리 증가. 여성 일자리의 대부분이 시간제 일자리임.	1.38	- 가족정책의 초점이 일·가정 양립 중심으로 바뀜 - 고용분야의 일·가정 양립정책: 시간제 직업 훈련 규정(2005) - 연방 육아휴직수당(2007) - 돌봄휴가법 도입(2008)	- 여성의 일·가정 양립 장려 - 저출산 고령화 시대 돌봄대응 방안	- 여성의 노동시장 참여 중요성 인정 - 고학력 전문직 여성의 일·가정 양립 지원 - 보육시설 부족
2010	2017: 71.5%	- 여성고용률 70%대로 진입 - 시간제 일자리의 질에 대한 비판이 제기	1.39	- 3세 미만 아동 보육시설에 대한 관리보장(2013) - 가족돌봄휴가법(2012) - 육아휴직 파트너십보너스(2015)	- 양성평등정책과 일·가정 양립 정책의 결합 - 성별 임금 격차 및 직종 분리 현상의 완화	- 다양한 종류의 성별격차(임금격차, 돌봄격차, 연금격차)를 복합적으로 고려 - 성별 임금격차 완화를 위한 조치
2019	72.8%	- 여성화된 미니잡	1.57	- 여성할당제(2016) - 임금투명성법(2017)	- 시간제 일자리의 질 개선	

자료: 김영아 외(2021).

정 시 자녀 양육 기간에 대한 크레딧을 부여하여 여성의 개별연금수급권을 높여 여성의 노후빈곤을 방지하고자 한다.

2. 독일 사례의 시사점

한국은 사회보험을 중심으로 사회보장제도가 구성된 국가로, 노후 소득이 근로 생애기간의 소득과 연동된다. 여성의 공적연금 기여액과 가입 기간을 지원하여 노후 빈곤을 방지하고, 근로 시간 단축제도 등을 통해 여성의 노동시장 이탈을 막아 근로생애의 연속성을 보장하고자 하는 독일 사례를 참고할 수 있다.

현재 한국의 가족 돌봄을 위한 휴가 및 근로시간 단축제도는 일·가정양립을 위한 시간을 지원하는 제도이나, 근로시간 단축으로 인한 소득 손실을 보존할 수 없으며, 분할 사용이 불가능하다. 독일은 2012년 시행된 가족돌봄단축근로법에 따라 2년 동안 주당 최대 15시간까지 근로시간을 줄일 수 있으며, 소득손실분의 절반을 가족 및 시민사회 과제를 위한 연방사무소에서 보조한다. 1년 동안 근로자가 주당 근무시간을 50%로 줄이더라도 소득손실분(50%)의 절반을 보전하여 이전 급여의 75%를 지급받을 수 있도록 하였다. 특히 장기요양이 필요한 가족을 돌보기 위해 가족 돌봄 휴가를 사용하는 경우, 사회법전 제11권 사회적 수발보험에서 세후소득의 90%에 달하는 금액을 수발지원수당으로 지원한다. 인구 고령화에 따라 여성의 가족 돌봄은 자녀 양육기뿐만 아니라 장기 요양이 필요한 부모 혹은 배우자를 돕기 위해서도 일어난다. 여성이 근로생애 동안 여러 차례 노동시장 이탈 위험에 노출된다는 점을 고려해 볼 때 독일의 소득 보전 방식을 한국의 제도개선에 참고할 수 있다.

둘째로, 여성의 노후 빈곤을 방지하기 위한 연금수급권 강화방안을 참고할 수 있다. 현재 한국에서도 2008년 이후 출생한 두 번째 자녀부터 출산 크레딧을 부여하여, 국민연금 가입자의 연금 가입 기간에 포함한다. 이 제도는 출산율 제고를 위한 정책은 될 수 있으나, 부모의 합의에 따라 크레딧을 산정할 사람을 정하기 때문에 남성이 임금이 높은 경우 남성에게 출산 크레딧을 부여하는 것이 유리하도록 설계되어 있어 양성평등을 위한 정책이라고 보기는 어렵다. 독일의 모성연금제도는 첫 번째 자녀부터 연금 가입 기간으로 산정하고 어머니에게 우선적으로 지급하도록 하여 여성의 개별연금수급권을 강화한다. 이처럼 출산율 제고 정책을 넘어 양성평등 성격의 정책 방향 전환이 필요하다.

IV. 네덜란드의 여성고용정책

1. 네덜란드 여성고용정책 방향과 특성

네덜란드에서는 1980년대 경제위기와 실업률 문제에서 벗어나고자 추진된 정책 중 하나가 전일제 주당 근로시간 감축 및 시간제 일자리 확대였다. 이에 시간제 일자리 수요가 증가했고, 가사노동이나 육아를 전담하던 여성들의 노동시장 진출에 대한 사회적 공감대도 형성되면서 여성의 경제활동 참가율이 크게 증가했다. 그 결과 1975년부터 2020년까지 여성 고용률은 꾸준한 증가 추세를 보여 왔다. 1975년 30.7%에서 1990년 47.5%, 그리고 2000년에는 62.7%까지 매우 가파르게 증가했다. 오늘날 네덜란드 여성 근로자들 중 시간제로 일하는 여성 비율이 매우 높다. 네덜란드에서는 정규직, 계약직 상관없이 시간제로 일할 수 있으며, 법적으로 동등한 권리를 보장받는다. 2020년 기준 네덜란드 여성 노동인구 중 시간제로 일하는 여성의 비율은 약 73.8%에 이른다.

급격하게 증가해 온 여성 고용률에 비해 네덜란드 출산율은 1975년에서 2019년에 이르기까지 큰 하락세를 보이지 않았다는 점이 주목할 만하다. 합계출산율은 1970년 2.57명에서 1975년 1.66명, 1980년 1.6명으로 감소했으나, 이후 1980년대부터 2019년까지는 1.5명대에서 1.8명대 범위 내에서 매년 소폭의 불규칙한 등락을 반복해 왔다. 따라서 네덜란드에서는 지난 1980년대 이후 일하는 여성이 급격하게 늘어난 데 비해 출산율은 어느 정도 일정 수준을 유지했다고 해석할 수 있다.

이러한 현상에는 여러 요인들이 복합적으로 작용했겠지만 그중에서도 1990년대에서 2000년대 여성 고용률이 급격하게 증가하던 시기에 맞물려 발전시킨 일·가정 양립 지원정책이 상당 부분 기여했다고 볼 수 있다. 1980년대까지는 여성의 고용 증가 추세에 비해 일과 자녀양육을 병행할 수 있도록 지원하는 제도나 시설이 미비했으며, 1990년대에 들어 정부는 여성의 경제활동 참여 활성화를 위해 국가, 시장, 가족이 자녀 양육 부담을 분담해야 한다는 필요성을 인식하고 일·가정 양립에 도움이 되는 정책들을 도입하기 시작했다.

이에 따라 1990년대와 2000년대에 걸쳐 네덜란드 정부는 전일제와 시간제 근로자의 동등한 권리 보장, 가구별 상황에 따라 지급하는 자녀 양육 관련 보조금 제도, 양육시설 확대, 출산휴가 및 임신부 근로자의 권리 보장, 시간제 육아휴직 사용 등 각종 제도들을 발전시켰고, 양육시설이 늘어나면서 여성의 경제활동 참여에 더욱 우호적인 환경이 조성되었다.

오늘날 네덜란드 정부는 여성의 경제활동 참가율이나 고용률이라는 양적 증가 외에도 여성

고용 및 근로환경에서의 질적 발전에도 주력하고 있다. 즉 여성의 고용 또는 사업을 통한 경제적 독립성 강화, 특정 분야 또는 지위에서 여성 비율 확대, 고용 및 근로 전반에서 성차별 철폐에 중점을 두고 있는 것이 특징이다. 그리고 청년기나 중고령기 여성만을 대상으로 하는 고용

〈표 3〉 네덜란드 여성고용 변화추이와 고용정책의 흐름

	여성 고용률(15~64세)		합계 출산율	고용 관련 정책		
		특성		중심 정책	목표	특성
1950~ 1960	1975: 30.7%	- 여성 경제활동의 비활성화로 봉제업 등 일부 분야에 한정 - 주로 자녀 없는 미혼여성 위주	1960: 3.12	- 사회보험, 연금 등의 정책 기반 마련 - 제도상 '가족' 개념에서 남성 생계 주부양자 모델 강조	전반적인 고용 확대(남성 근로 자 위주)	여성 근로자의 결혼 및 출산은 고용상 불이익 으로 작용
1970		- 낮은 여성 고용률과 제한된 일자리 분야로 진출 - 1975년 남성 고용률 56.9%, 여성 고용률 15.8%		2.57	경제위기로 여성의 경제활동 참여 중요성 점진적으로 인식	경제위기 탈출 및 여성 노동 인구 활용
1980	34.2%	- 미비한 보육시설이나 일·가정 양립 제도로 여성들의 시간제 일자리 선호 경향	1.6	- 1982년 바세나르 협약. 노사대타협을 계기로 전일제 근로자의 주당 근로시간 감축, 시간제 일자리 확대	실업률 문제 해결 및 일자리 창출	- 근로조건 및 환경의 유연성이 고용시장 활성화 주요 요인 - 정부의 시간제 일자리 적극적 장려 시작
1990	47.5%		1.62	국가, 시장, 가족이 자녀 양육 부담 분담 중요성 인식	여성의 경제활동 및 고용 활성화	일·가정 양립 지원 정책 발전 시작
2000	62.7%	- 여성 고용률 증가 - 2000년대 이후 50% 이상 유지	1.72	부모 모두에게 필요한 양육 및 일·가정 양립 관련 정책 집중	일하는 부모의 일·가정 양립 지원	- 남녀의 경제적 평등 - 육아휴직, 아동양육 지원 확대 - 전일제와 시간제 근로자의 동등한 권리 확대 제도 도입
2010	68.4%	- 시간제 여성 근로자 수는 전일제 여성 근로자 수의 최소 3배 이상 - 남녀 임금격차 감소 추세	1.8	양성평등 정책 목표 하에서 여성의 양질의 경제활동 참여 집중 (젠더 평등 추진계획 2018~2021)	양질의 여성 경제활동 참여 및 고용	- 여성의 경제적 자립, 성별 임금격차, 가사 노동 분담에서의 평등, 의사 결정적 내 여성 대표성 증가에 중점
2019~ 2020	2020: 73.9%	- 자녀가 있는 경우 남성 전일제로, 여성은 시간제로 일하는 가구가 보편적인 유형 - 2020년 남성 근로자의 23.8%, 여성 근로자의 73.8%가 시간제 근로자				

자료 : 김영아 외(2021).

정책보다는 해당 생애주기상의 남녀 모두 원하는 일자리를 찾을 수 있도록 중앙정부 및 지자체 차원에서 다양한 제도를 운영하고 있다. 예를 들어, 고용보험공단이나 지자체 청년상담국을 통한 구직 상담 및 개인 맞춤형 구직 또는 직업교육을 지원하며, 고령층을 고용할 경우 고용주에게 일정 기간 임금 일부 지원금을 지원해 주는 제도 등이 있다. 청년층의 경우 이공계 분야에서의 성별 분리 문제에 주목하고 이를 해결하기 위한 프로그램을 운영하기도 한다. 출산 및 양육기의 경우 출산휴가, 육아휴직을 시간제로 유연하게 사용할 수 있도록 법으로 보장하고 있으며, 정부 차원에서 주기적으로 임신부 근로자 차별실태를 모니터링하고 관련 인식제고 캠페인을 실시하기도 한다. 그리고 자녀 양육 관련 수당은 보편적 수당뿐만 아니라 가구별 외벌이나 맞벌이 여부, 보육 시설 이용 시간, 소득 등에 따라 차등적으로 지급하는 제도들을 결합하여 실시하고 있다.

2. 네덜란드 사례의 시사점

네덜란드 여성 고용 현황 및 관련 정책을 통해 한국의 고용정책에서 고려할 수 있는 시사점은 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 가구 특성별로 세분화된 양육 보조금 지급 및 세액공제 제도이다. 네덜란드가 일·가정 양립 지원 차원에서 시행하는 대표적인 정책으로는 여러 유형의 수당 제도가 있는데, 보편적 수당과 선별적 수당이 혼합되어 있는 양상에 주목할 만하다. 자녀를 둔 부모에게 보편적으로 지급하는 양육수당 외에도 맞벌이 여부, 부모의 소득, 보육시설 이용 시간에 따라 보육수당을 지급하고 있다. 이러한 차등 지급을 통해 좀 더 오랜 시간 보육 서비스 비용을 지불해야 하는 맞벌이 부모에게는 그만큼 보다 많은 금액을 산정하여 재정적으로 지원해 주는 것이다. 게다가 한부모 가구 여부, 소득 여부에 따라 추가적으로 지급하는 아동 예산수당 제도도 시행하고 있다.

둘째, 시간제 일자리와 출산휴가 및 육아휴직 활용 방법의 유연성 확대를 고려해 볼 수 있다. 네덜란드에서는 출산휴가 및 육아휴직에서 근로자가 개별 상황에 맞춰 유연하게 휴직 시간을 사용할 수 있다는 점이 주목할 만하다. 네덜란드에서 출산휴가를 사용하는 여성 근로자는 출산 이후 6주 차부터 시간별로 나누어 유연하게 사용할 수 있다. 예를 들어, 업무에 복귀하여 주중 1일은 출근하고 나머지 4일은 출산휴가 사용이 가능하다.

V. 스웨덴의 여성고용정책

1. 스웨덴 여성고용정책 방향과 특성

스웨덴의 사회민주주의 정권은 거시경제정책의 한 주요 축으로서 완전고용의 목표 아래 일련의 사회, 노동 및 가족 정책적 개혁을 주도하였고, 일찍이 1960년대부터 여성의 노동시장 참여율을 높이기 위한 적극적인 정책을 펼쳤다. 자녀 출산 및 양육 관련 비용을 지원하여 유자녀 가정과 무자녀 가정의 경제적 여건을 균등화하는 한편, 세계 최초로 육아휴직수당, 임신육아휴직수당 등을 도입하고 공공분야 및 서비스 확대를 통해 여성의 일자리를 대폭 늘렸다. 1970년대 초반 여성 고용률은 이미 60%대를 달성하였고, 이 과정에서 합계출산율은 1965년 2.17명에서 1970년 1.92명으로 크게 하락하지 않았다. 1970년대 스웨덴은 단순히 여성의 노동시장 참여를 높이기보다는 고용 분야에서 양성평등을 정책 목표로 하여 여성의 실질임금 인상을 목표로 하였다. 이러한 정책 의지는 부부 소득합산과세 철폐(1971) 등의 제도적 개혁에서 엿볼 수 있다. 또한 기존에는 여성만을 대상으로 하였던 모성보험이 남녀를 모두 가입 대상으로 하는 부모보험으로 대체되었으며, 이때부터 부모 모두의 자녀양육 역할이 장려되고 부모휴가법(1974)에 고용주의 육아휴직과 관련한 의무를 명시하였다. 1970~1980년대에 걸쳐 정부의 지원을 받는 보육시설은 꾸준히 확대되었으며, 이는 곧 기초자치단체의 돌봄, 보육, 복지행정 등의 영역에서 여성의 일자리가 지속적으로 늘어난 시기와도 맞물렸다. 1980년대 중·후반에 여성 고용률은 75%를 넘어 80%에 다다르게 되었는데, 특히 미취학 자녀를 둔 여성들의 고용률이 증가하였다. 또한 합계출산율 역시 감소하지 않았고, 고용률과 함께 상승하여 1990년대 초 2.1명을 넘었다. 1990년대에 심각한 경제 및 재정 위기를 겪으면서 69%까지 하락했던 여성 고용률은 점차 회복되어 2020년에는 다시 75%에 이르고 있다. 합계출산율 역시 1990년대 경기 침체 및 긴축정책 시기에 1.5명까지 하락하였다가 1.9명까지 회복되었으나, 2009년 금융위기 이후 다소 하락하는 추세이다. 양성평등법(1991) 및 차별금지법(2008) 등의 제정, 그리고 지속적인 정부 위촉 위원회의 양성평등 관련 정책 조사 및 평가가 이뤄지고 있는 가운데, 스웨덴의 최근 정책 기조는 고용의 영역에서만 아니라 생애 전반, 그리고 임금노동을 포함하여 비임금노동의 영역에서도 양성평등을 목표로 하고 있다.

높은 여성 고용률, 그리고 남·여 모두의 일과 가정의 양립이 가능하게 하는 전반적인 정책의 틀이 상대적으로 일찍이 갖춰진 스웨덴이지만, 여전히 여성 고용과 관련한 여러 정책 과제가 남아 있다. 예를 들어 성별 직종분리 문제와 관련하여, 청·장년층 여성 고용정책으로 스웨

덴에서는 학업 및 직업 선택과 관련하여 사회경제적 배경 혹은 성별과 관련 없이 자유로운 선택을 할 수 있도록 돕는 학업 및 진로 상담자 역할의 중요성이 강조된다. 그리고 출산 및 양육 기부터 여성과 남성 간에 임금격차 및 승진 정도에서도 차이가 발생하는 등의 문제와 관련하여, 스웨덴 정부는 양성평등이라는 큰 정책 목표 안에서 남성과 여성이 더 동등하게 일·가정 양립을 위한 제도들을 활용할 수 있도록 장려하는 것을 주요 목표로 설정하고 지속적인 노력을 하고 있다. 예를 들어, 남성의 육아휴직 활용을 높이는 방안으로는 양성평등 보너스, 아빠의 달 등의 도입 및 점진적 확대를 통해 노력해 왔다. 또한 스웨덴 정부는 여성 고용과 관련하여 각 산업 분야별 구체적인 쟁점이 상이할 수 있는 점을 감안하여, 여성의 전일제 근로에 대한

〈표 4〉 스웨덴 여성고용 변화추이와 고용정책의 흐름

	여성 고용률(15~64세)		합계 출산율	고용 관련 정책		
	특성			중심 정책	목표	특성
1960 이전	20% 수준	주로 미혼 여성의 고용		자녀가 있는 가정 및 여성에게 대한 지원	사회적 약자, 미혼모 등에 대한 지원 증점	
1960	35% (1965)	여성 근로자의 임금 상승	2.17	- 모성보험을 통한 육아 휴직수당 및 임신 육아휴직수당 도입 - 공공분야 및 서비스의 확대	- 자녀 출산 및 양육 관련 비용 지원을 통한 유자녀 가정과 무자녀 가정의 경제적 여건 균등화 - 여성의 노동시장 참여 증가	
1970	60.2%	여성의 공공분야 취업 증가(지자체 중심으로 돌봄, 보육, 복지행정 등) 및 성별 직종분리	1.92	- 부부의 소득합산과세 철폐(1971) - 부모보험 및 부모휴가급여 도입(1974) - 직장내 양성평등법(1979) - 공공보육의 확장	- 고용분야 양성평등, 여성의 실질임금 인상 - 부모 모두의 자녀 양육 역할 장려 - 여성의 노동시장 참여 증가	
1980	74.1%		1.68			
1990	81.3%	1990년대 중반 경제위기로 69% 까지 하락 (1997~1998)	2.14	- 양성 모두의 일·가정 양립 - 양성평등법(1991) 및 차별금지법(2008)	- 양육권자가 동등하게 육아휴직 사용 - 동일노동 동일임금 - 고위관리직 및 기업 이사회 여성 비율 제고	
2000	72.7%	- 성별 시간제 일자리 격차 큼	1.55			
2010	70.8%	(여성 25.7%, 남성 11% - 2019) - 근로 여성의 병가 비율 증가	1.98	- 고용 및 생애소득에서의 양성 평등 정책에 중점 - 근로환경 개선 및 평생교육에 대한 권리	- 임금노동 및 비임금 노동의 양성평등 지향 - 고령화에 따른 근로생애 연장	- 생애소득의 양성 평등 - 지속가능한 근로 환경을 위한 정책 노력에서 여성화된 직군에 대한 중점적인 노력

자료 : 김영아 외(2021).

권리, 여성화된 서비스 직군의 커리어 모델 개발, 지속 가능한 근무 환경 등의 이슈와 관련하여 단체협약 주체들의 적극적인 역할을 장려하고 돕는다. 끝으로 고령화에 따른 근로생애 연장과 관련하여, 중·고령기의 많은 여성이 종사하고 있는 스웨덴의 돌봄 및 보건 분야의 지속 가능한 근로환경을 위해 정부의 지원이 이뤄지고 있다. 좀 더 포괄적으로는 노동자의 권리 차원에서 평생교육 및 직업능력 개발에 대한 정책 논의가 매우 활발하게 이뤄지고 있으며, 이에 대한 고용주의 책임 및 의무사항을 명시하는 법안이 논의 중이다.

2. 스웨덴 사례의 시사점

스웨덴의 여성 고용현황 및 관련 정책이 향후 한국의 여성고용정책에 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 육아휴직수당, 임신육아휴직수당 등을 일일 근무 시간의 8분의 1 단위까지 나누어서 사용할 수 있는 유연성을 언급하고자 한다. 원활한 일·가정 양립을 위해서는 자녀 양육기 일상에서 발생할 수 있는 여러 가지 변수에 대해 부모가 유연하게 대처하면서도 일과 가정에 대한 책임을 탄력적으로 조절해 나갈 수 있는 점이 매우 중요하다. 현재 한국에서는 육아기 근로시간 단축을 육아휴직 기간과 합산하여 최대 2년까지 활용할 수 있게 되어 있는데, 스웨덴과 같이 육아휴직수당을 받을 수 있는 기간과는 별도로 자녀 양육기 동안에 근로시간 단축에 대한 권리를 법적으로 보장하는 방안을 고려해 볼 수 있겠다.

둘째, 고령화 시대에 중·고령층이 지속 가능한 직장생활을 할 수 있도록 지원하는 정책 방안으로서 평생교육, 학업 및 직업 훈련 기회에 대한 모두의 권리를 강화하고, 이에 대한 고용주의 책임을 법적으로 명시하고자 하는 정부의 제안이 소개된 바 있다. 이미 대학 교육은 무상으로 이뤄지고 단체협약을 통해 다양한 재교육 및 재취업 서비스가 제공되고 있는 스웨덴에서도 앞으로 이 부분에 대한 중요성을 크게 인식하고 있음을 보여준다. 숙련된 근로자가 재교육하기에는 그 기회비용이 매우 높은 한국 상황에 시사하는 바가 크며, 앞으로 급변하는 노동시장에서 근로자 개인의 적응 능력에 기대기보다 평생교육 및 직업훈련 기회에 대한 고용주의 책임성에 대해 다시 생각해 볼 수 있겠다.

VI. 맺음말

프랑스, 독일, 네덜란드 그리고 스웨덴의 지난 60년간의 여성고용정책의 역사적 발달 과정과 국가별 특수성이 반영된 변화의 방향성을 살펴보았다. 여성의 임금 근로 증가와 함께 출산율을

인구대체수준으로 유지한 국가도 있지만, 출산율 저하 현상을 겪은 국가도 있다. 이는 여성의 유급 노동과 자녀 돌봄 병행에 대한 정책적 대응 방향, 일·가정 양립의 수준, 그리고 이를 적극적으로 적용한 시기가 국가별로 달랐기 때문으로 판단된다. 하지만, 이들 유럽 4개국은 적극적인 일·가정 양립지원을 통해 어린 자녀가 있는 여성의 생애주기 동안의 고용 지속성을 증가시켰다는 공통점을 가지고 있다. 이러한 과정에서 출산율은 한국보다 높은 수준을 유지해 왔다. 이들 국가는 여성의 노동시장 내 지위 변화에 따라 가족정책과 일·가정 양립 지원정책을 변화시키며, 일하는 여성의 필요에 맞춰 '노동하는' 사회가 되기 위해 대응해 왔다. 이제는 노동시장의 유급 노동과 가구 내 무급 노동에서의 양성평등을 추구하기 위해 일·가정 양립이 양성평등을 지향하고 있다. 이러한 정책적 흐름과 시대별 대응책은 한국의 여성 근로생애 연장을 위한 고용정책 방향성 설정에 시사점을 제공한다. [11]

[참고문헌]

- 김영아·곽서희·이자연·윤태영(2021), 『여성고용정책연구: 유럽 4개국의 현황과 특성』, 한국노동연구원.
- 신윤정(2017), 「프랑스 가족수당의 현황과 시사점」, 『국제사회보장리뷰』 가을호(2), pp.25~34.
- 윤홍식(2006), 「OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로」, 『한국사회복지학』 58(3), pp.341~370.
- 이동선·원숙연(2013), 「노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인: 일-가족 양립지원정책을 중심으로」, 『행정논총』 51(2), pp.229~255.
- Adema, Willem and Olivier Thévenon(2008), “Les Politiques de Conciliation Du Travail et de La Vie Familiale En France Au Regard Des Pays de l’OCDE: À Partir de La Synthèse Des Études « Bébés et Employeurs »,” *Recherches et Prévisions* 93, pp.51~72.
- Fagnani, Jeanne(1996), “L’allocation parentale d’éducation: contraintes et limites du choix d’une prestation,” *Lien social et Politiques* 36, pp.111~121.
- Milewski, Françoise, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, and Dominique Meda(2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de précarité*, Paris, France: la Documentation française, impr. 2005.
- OECD(2007), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Süddeutsche Zeitung(2015), 'Die Rollenmuster aufbrechen', Der Bildungssoziologe Marcel Helbig über Sinn und Unsinn des Girls' Day, C. Bertelsmann과 Marcel Helbig의 대담, 2015년 2월 7일.