

# 성 주류화를 통한 유럽 내 여성 고용촉진

Gudrun Biffi (오스트리아경제연구소(WIFO) 연구위원)

## ■ 서론

남녀평등의 원칙은 유럽의 특성을 드러내는 핵심적인 부분이다. 이는 유럽연합을 탄생시킨 조약에 새겨져 있으며, 유럽의 고용 및 사회정책의 핵심 요소이다. 1957년 로마조약(Treaty of Rome)은 공평한 임금 원칙을 포함했으며, 이후 체결된 법안 및 정책은 남녀평등 원칙을 사회경치, 정제, 문화, 공공 부문 등 의사결정과 참여 모든 부문에 골고루 확대했다.<sup>1)</sup> 지침(directives)<sup>2)</sup>의 형태로 나타나는 법치는 1990년대 중반까지 공평한 처우를 강제하는 핵심적 도구였다. 당시 유럽 법안을 각국의 국내법에 포함시킨다고 해서 회원국 모두에서 같은 결과로 이어지는 것은 아니라는 인식이 대두하기 시작했다. 이는 Esping Andersen(1996)이 지적한 대로 사회조직의 고유한 모델을 나타내는, 역사적으로 개발되어 온 노동시장 기구의 다양성이라는 측면에서 이해되어야 한다. 놀랍게도, 노동시장과 사회정책의 결과는 서로 다른 기구, 세제 및 사회경제 시스템에서 기인하는 다른 인센티브 시스템의 결과로 인해 나라별로 서로 상이하다(Biffi, 2004, 2007A). 따라서 남녀평등 입안이 고용과 훈련, 급여와 사회보장 혜택을 포함한 승진과 근로조건 등에 대한

1) 남녀평등에 대한 주요 입안의 개요는 별첨 참조.

2) 전통적인 유럽 지배구조는 지침(directives), COM의 형태로 모든 회원국에 다소 일관된 형태로 적용되는 규칙으로 구성된다(2001).

접근과 관련하여 효율성을 지니기 위해서는 각 회원국별 노동시장과 사회 제도 간 상당한 수준의 통합이 필요하다.

이는 각 회원국의 권한으로 남아 있는 부문에 대한 지침으로 달성될 수 없다(고용과 사회정책의 보완성). 따라서 1990년대 중반 1997년 개최된 암스테르담 정부간 회의(Amsterdam Intergovernmental Conference)의 후속 조치로 EC는 노동시장에서 정책과 궁극적으로는 기구 통합을 달성할 수 있는 혁신적인 통치 체제를 찾기 시작했다. 이 새로운 통치 형태는 공개적 정책 조율(OMC)로 알려졌다. 본 체제는 유로를 성공적으로 도입하기 위해 EC가 개발한 것으로, 다른 회원국들과의 경제 통합을 유럽경제통화연맹(European Monetary Union) 가입을 위한 선결조건으로 지정했다.<sup>3)</sup> 새로운 통치 방법은 국가별 계획, 상호 감시(peer reviews) 및 권고 등을 포함하는 다중감시 프로세스이다. 고용, 남녀 및 고용시장정책 등의 조정을 요구한다. 고용정책 조율을 위한 도구로 본 OMC를 제안하면서 고용에 대한 암스테르담 조약(Amsterdam Treaty)은 모든 회원국에 의해 수용되었다. 이는 남녀평등정책에 있어 혁신적인 진보다. 이는 고용 가능성(Employability), 기업가정신(Entrepreneurship), 적응(adaptability)와 함께 유럽고용전략(European Employment Strategy: EES)<sup>4)</sup>의 네 가지 핵심 축이 되었다.

EES는 정책 조율을 위한 복잡한 과정으로 다양한 정부 및 사회기관(NGO 등), 유럽위원회, 각료이사회(Council of Ministers) 및 학계 등이 상호적이고 다차원적인 정책 조율과 개발을 도모하도록 한다 (Biffi, 2007B).

각 회원국은 고용률을 높이고 남녀평등을 도모하는 체제 및 방법을 포함하는 국가개혁 프로그램<sup>5)</sup>을 구성해야 한다(2005년까지 국가행동계획). 본 프로그램은 차년도에 취할 방침을 나타내는 기획 문서와 작년 한해 동안 추진된 진행 상황을 평가하는 보고문서이다. 정책 도입은 공통된 입력 및 결과 값 지표를 이용하여 투명하게 정책을 평가할 수 있는, 매년 발표되는 국가별 보고서를

3) 마스트리히트 조약(The Maastricht Treaty)은 EMU의 회원 자격을 얻기 위해서 회원국(MS)이 준수해야 하는 통합 기준을 수립했다. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l25014.htm>

4) 리스크 목록은 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2005\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm) 참조.

5) 관련 EU 문서, 1998년부터 실시된 국가 개혁 프로그램(National Reform Programmes), 다양한 층에 적용되는 가이드라인은 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/national\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/national_en.htm) 참조.

통해 추적된다. 기구 및 방법(입력)의 효율성과 결과의 성공 여부는 회원국의 독립된 기구에 의해 점검 및 평가된다. 정책 입력 및 결과 값의 상관관계는 다양한 정책 도구의 효율성에 대한 견해를 제공한다. 보고 및 추적 시스템은 잘 작용하는 조치 및 작용하지 않는 조치에 대해 충분한 정보를 제공하고, 아직 고려하지 못했거나 통합, 세계화, 기술 및 사회경제적 변화 과정에서 진화한 문제에 대한 의식을 고취한다. 결과적으로 시간이 지남에 따라 가이드라인의 범위는 확대되고, 노동 시장 및 남녀 문제의 기능적 구조에 대한 이해 수준은 개선된다.

매년 발표되는 공동 보고서는 고용에 대한 성별 차이, 실업률, 성별에 따른 급여 차이 등, 유럽의 노동상황 및 EES의 성과에 대한 내용을 포함한다. 또한 2003년부터 유럽위원회는 남녀간 평등에 대한 별도의 보고서를 발표하여 통계적 입증 자료를 가지고 성 주류화(gender mainstreaming) 분야의 성과를 보고한다.

유럽위원회는 고용 및 통합정책에서 남녀에 대한 이슈를 조절하는 프로세스를 지도함으로써 상당한 권한을 지닌다. 2000년까지 리스본 정상회담에서 유럽이사회(European Council)는 정책 가이드라인 제공에서 발전하여 목표를 설정하기 시작했다. 이사회는 2010년까지(15세에서부터 64세의) 여성인구의 60%라는 고용 벤치마크에 합의했다(현재 57.3%). 다른 목표는 2010년까지 성숙 노동인구(mature worker)(55세부터 64세 사이)의 고용률을 50%로 향상하는 것이다(현재 43.6%이며, 동일 연령대의 여성은 34.9%에 불과하다). 따라서 EU의 고용정책 및 성주류화(gender mainstreaming)는 고용창출, 실업 및 남녀차별 감소에 대한 벤치마크를 개발함으로써 인해 회원국간 경쟁을 도입했다. 이는 유럽위원회가 의도한 것일 수 있다. 연구 조사 결과 정부간 경쟁은 국민들의 요구에 더 잘 반응하고 더욱 효율적인 중앙 및 지방정부를 만드는 것으로 나타났기 때문이다.

이런 상황에서, 성주류화(gender mainstreaming)가 노동시장에서 소수계 우대정책(positive actions)과 남녀평등 도모 수준을 뛰어 넘는 것이라는 점은 명확하다. 유럽위원회의 '성평등을 위한 기초 전략 2001-2005' 및 2006년부터 2010년까지 추진 중인 '남녀평등을 위한 로드맵(2006)'은 경제활동, 의사결정, 사회 및 공공생활에서 남녀간 평등을 도모하고, 이 과정에서 남녀간 성 역할 및 편견을 변화시키고자 한다(EC, 2004). 2006년 남녀평등을 위한 유럽기구(European Institute for Gender Equality)가 설립되었으며<sup>6)</sup>, 유럽이사회는 성평등을 위한 협약

6) 본 기구는 여성과 남성 간 평등을 위한 정책개발에 대해 기술적 지원을 제공한다.

(Pact for Gender Equality)을 채택하여 남녀간 평등정책에 대한 새로운 원동력을 제공하였다.

또한, 여성의 교육수준 및 고용률을 높여 고령화가 지속되어 위협받고 있는 유럽사회의 경제발전 및 복지를 유지하도록 하는 것이 성주류화(gender mainstreaming)의 정확한 목적이다.

## ■ 성주류화(Gender Mainstreaming) 전략

1995년 북경에서 개최된 UN 여성세계회의에 이어 유럽위원회는 성주류화(gender mainstreaming : GM)라는 이름으로 불리게 된 남녀평등에 대해 더욱 일관된 접근법을 개발하기 시작했다. 성주류화는 성평등을 위한 전략이고, 현재 상황(주류)에 대해 의문을 제기함으로써 성평등을 구축하기 위한 목적으로 사회 제도 및 조직을 변화시키려는 목적을 지닌다. 따라서 성주류화는 소수계 우대정책(affirmative action)을 대체하는 것이 아니라 상호보완적이다(듀얼 트랙 전략). 이는 성평등에 대한 방해물에 대해 인식을 제고하고 불평등 타파를 위한 도구를 제공함으로써 동등기회(equal opportunity) 정책에 대해 구조적·문화적 기초를 제공한다. 성평등을 위한 핵심적 단계는 통계자료를 확인하고 노동시장 및 사회에서 남녀가 누리는 서로 다른 역할과 위치에 대해 정량적·정성적 증거를 제공함으로써 현상을 파악하는 것이다. 이를 통해 사회경제적 통합 및 의사결정에서 남녀간의 차이를 이해할 수 있고, 행동의 우선순위를 결정하는 데 선결요건이 된다. 행동의 우선순위 및 순차는 회원국별로 서로 다른 사회경제적 기구, 기술 및 경제적 발달 단계, 문화적 가치 및 기준이 서로 다르기 때문에 회원국마다 서로 상이할 수 있다. 이에 따라 한 회원국 내의 모든 사회경제적 요인은 성주류화의 의사결정 과정에 포함되어야 한다. 이를 통해 양성관계를 결정짓는 데 대한 이슈 및 관련 단계 등에 대한 일반적인 합의의 개발 및 기능적 구조의 개발을 촉진할 것이다. 이 과정에서 남성과 여성에 대한 정책 및 조직적 관계의 영향을 평가하고, 참여의 영향(예 : 노동시장에서 등) 및 자원의 이용, 가치 및 법적 지위에 대한 영향 등에 따라 그룹화 된다.

결과적으로 성주류화는 고용, 실업, 수입에 있어서 성별간 차이에만 집중하는 것이 아니라 사회에서 남성과 여성의 고용 및 수입과 관련한 세제 및 정부지출의 영향에 대해서도 조사한다. 분석과 결과적으로 진행되는 공공 부문 예산 개혁—성인지 예산(gender budgeting)—은 성주류화

의 핵심적인 부분이다. 성인지 예산의 목적은 재원의 흐름을 파악하고 감시하여 수입 창출 및 혜택 분배 과정에서 성평등을 달성하고 다양한 프로그램과 서비스로 이전되도록 하는 것이다. 모든 EU 회원국은 2015년까지 모든 범위 및 수준의 공공 부문 예산책정에 성인지 예산 원칙을 도입하기로 결정했다(Friedrich Ebert Stiftung, 2007)<sup>7)</sup>.

구조기금(Structural Funds)에 대한 새로운 규제 및 2007년부터 2013년 동안의 결집을 위한 전략적인 가이드라인은 모든 행동에서 성에 대한 시각을 명확히 포함할 것을 요구하며, 편부모 가정(대부분 여성) 및 고령 여성에 과도한 영향을 미치는 사회적 보호, 그 중에서도 빈곤 감소라는 부문에서 남녀 간의 차이를 감소시키는 데 특별한 주의를 요구한다.

## ■ 성주류화(Gender Mainstreaming)의 도구로서 성별간 통계, 지표 및 벤치마크

앞에서 주지한대로 성별에 따라 작성된 통계 수치는 다양한 정책 분야에서 남성과 여성의 상황 전개를 감시하는 데 있어 선결요건이다. 통계는 고용과 임금정책 및 사회정책, 특히 사회적 보호 및 사회경제적 통합 등의 분야에서 지표로 사용된다. 이러한 부문에서 주요한 지표는 취업률이며, 특히 남성과 여성 간 취업률의 차이가 그러하다. 여성 취업률의 증가는 경제발전의 중요한 기여 요소이면서 또한 특히 고령층에서 빈곤과 사회경제적 소외를 타파하는 가장 좋은 방법이기도 하다. 또한 노동시장에서 여성의 참여를 도모하는 것은 유럽식 사회모델(European Social Model)인 사회적 보호체제를 유지하는 데 도움을 줄 수 있다.

두 번째 지표는 실업률에 있어서 성별간 격차이다. 이는 노동력의 참여를 높이는 것만으로는 충분하지 않다는 점을 시사한다. 더욱이 남성과 여성의 고용 가능성(employability)을 도모하는

7) 성인지 예산은 남성과 여성 간 동등한 기회를 도모하기 위해 과학적인 연구에서 예산책정의 도구로서도 조사되었다. 목적은 전략, 방법 및 조치를 개발하여 공공 부문 및 민간 부문에서 진행되는 연구에서 양성평등을 도모하는 것이다. 이와 관련된 지표는 궁극적으로 성별 감시 시스템(gender watch system)에 포함될 것이다. [http://www.frauenakademie.de/projekt/eu\\_gender\\_budgeting/gender\\_budgeting\\_intro.htm](http://www.frauenakademie.de/projekt/eu_gender_budgeting/gender_budgeting_intro.htm)

조치는 직업을 구할 수 있는 가능성을 높이기 위해 필요하다.

세 번째 지표는 성별간 수입의 격차이다.<sup>8)</sup> 동일한 가치를 제공하는 노동에 대해 동등한 임금을 지급하는 것이 EU의 오랜 원칙이지만, 민간 부문보다 공공 부문에서 수입 불평등은 더 작게 나타난다. 이는 주로 공공 부문에서 적극적 고용개선조치(affirmative action)를 포괄적으로 시행했기 때문이다. 이외는 대조적으로 모든 회원국이 고용주로 하여금 여성을 위한 적극적 고용개선조치 프로그램을 개발하도록 하는 법안을 마련한 것은 아니다.

성별간 수입 격차는 임금 분포의 상위로 갈수록 일반적으로 더 커진다. 이러한 상황을 ‘유리천장(glass ceiling)’이라 하며, 여성이 일터에서 일정 수준 이상을 달성했을 때 추가적인 발전을 저해하는 보이지 않는 장벽을 의미하는 것이다. 이외는 반대로 ‘스티키 플로어(끈적이는 바닥, sticky floor)’는 정반대의 상황을 의미한다. 이는 동일한 능력을 지닌 여성보다 남성이 더욱 빨리 커리어 발전을 이루는 상황을 의미한다(Booth et al., 2003).

수입 격차에는 여러 가지 근본적인 원인이 있다. 가장 중요한 것으로 육아로 인한 커리어 중단, 직업 및 업계에 따른 성차별, 교육 및 훈련의 차이, 파트타임 근로와 전통 및 사회적 기준 등이 있다. 따라서 직업이나 업계 등에 있어서 성차별과 관련된 동향을 감시한다.<sup>9)</sup> 또한 의사결정을 내릴 수 있는 최고위직의 여성 참여도 감시한다. 유럽위원회는 국회의원이나 정부 각료 또는 상장 회사의 CEO나 이사 등, 정치나 대기업의 고위직에서의 여성참여 수준을 나타내는 데이터베이스에 재정을 지원한다.<sup>10)</sup>

성별에 따른 선입견 및 차별에 의해, 특히 교육 및 노동시장에서의 성차별과 가사노동의 불평등한 분배로 인해 고위 의사결정직에서의 여성이 부족하다. 이 불균형을 해소하고 궁극적으로 유리천장을 없애기 위해서 EC는 다양한 초국적 프로젝트 및 프로그램에 대해 공동으로 재원을 제공하며 현지 당국자, 업계, 노동조합 및 NGO 등, 다양한 공공부문의 구성원들의 인지도를 개선하기 위해 노력하고 있다.

8) 본 수치는 남성의 평균 총 시간당 수입에 대한 비율로 남성과 여성 간 총 시간당 수입간 차이를 측정한다.

9) 여성이 보건 및 사회복지서비스, 교육, 사무직 등에 종사하는 경향을 지니는 반면, 남성들은 엔지니어링 및 기술전문직, 금융 및 경영 부문에 집중되어 있다.

10) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm)

‘스티키 플로어’를 해소하기 위해서 EC는 가정·가족과 시장에서의 근로를 조정하는 데 도움을 줄 수 있는 정책을 추진하고 있다. 이 중 하나는 적절하고 저렴한 가격에 육아서비스를 제공하는 것이다. 따라서 2003년 유럽위원회는 보육시설 제공에 대한 목표치에 합의했다(바르셀로나 타깃). 2010년까지 회원국은 3세에서부터 의무교육 연령 사이의 최소 90%의 아동에게 보육서비스를 제공해야 하며 3세 미만의 아동에 대해서는 최소 33%의 보육서비스를 제공해야 한다. 현재 단지 5개 EU 회원국만이 33% 목표치를 달성했으며(스웨덴, 덴마크, 프랑스, 벨기에, 네덜란드), 10개국이 90%라는 바르셀로나 타깃을 달성했다(벨기에, 프랑스, 네덜란드, 스페인, 아이슬란드, 덴마크, 이탈리아, 스웨덴, 노르웨이, 독일). 보육서비스 이용가능성 제고를 위한 정책의 성공을 감시하기 위해서 보육에 대한 조화된 통계치 개발을 위한 노력이 이루어졌다(Applica Sprl, 2004).

스티키 플로어 해소를 위한 다른 조치에는 양 부모간 육아휴직 공유를 촉진하고(금전적 인센티브, 육아휴직에 대한 법적 권리, 육아휴직 후 다시 근로에 복귀할 수 있는 권한), 휴직 후 추가적인 교육 및 훈련을 제공하여 부모들이 고용상황에 다시 통합될 수 있도록 하는 방법 등이 있다. EU는 일부 최소 기준을 제공하며, 개별 회원국은 이에 추가적인 조치를 더할 수 있다.

긴밀히 주시하는 다른 지표에는 성별 근로시간, 임시직 계약, 빈곤의 위험에 있는 여성과 남성의 비율, 성별에 따른 교육 달성 수준, 고등교육(제3차 교육) 졸업자의 성별 분포, 엔지니어링과 자연과학 분야에서 여성 비율, 평생교육 및 훈련프로그램에서 여성과 남성의 비율 등이 있다. 이런 모든 지표는 노동시장에서 남성과 여성의 역할과 지위에 대한 관련 정보를 제공한다(EC, 2008). 이들 지표를 통해 양성평등을 위해 도입된 정책의 영향을 평가한다.

## ■ 양성평등을 도모하는 정책 결과

노동시장 및 사회에서 남성과 여성의 평등한 처우를 목적으로 하는 EU 법안 및 조치에 대한 보조적 자금지원은 유럽에서 사회경제적 변화에 기여했다. 남성과 여성의 고용 유형 및 노동시장에의 통합 정도는 EU 내에서 서서히 통합되고 있다. 여성들은 정치, 경제, 시민사회 등에서 점진적으로 의사결정 지위를 차지하고 있다. 그러나 고용 및 급여 부문에서 여전히 차이가 존재하며, 일

부 EU 회원국에서는 가정과 시장에서의 근로간 균형을 이루기는 더욱 어렵다. 자신의 이익을 추구하고 자신의 능력에 따라 근로와 사회에 참여하는 능력이라는 측면에서 남성과 여성 간 평등은 유럽 어디에서도 아직 이루어지지 않고 있으나 일부 국가는 다른 나라보다 훨씬 앞서 있다.

여성의 취업률은 구동구권 국가들을 제외하고 대부분의 EU 회원국에서 장기적으로 긍정적인 경향을 나타낸다. 이들 국가들에서는 계획경제에서 시장경제로의 전환 이후 여성 노동력의 참여 및 취업률이 크게 하락했다. 경제 및 사회 체제의 통합 이후 노동력 참여 및 취업률은 1990년대와 2000년대 초반에 다시 향상되었다. 이 때문에 본 논문에서 게재된 일부 통계자료가 EU의 과거 15개 회원국의 수치로 제한되어 있는데, 이들 국가에서만 동등기회 전략의 장기적 영향 및 일관성 정도를 평가할 수 있기 때문이다.

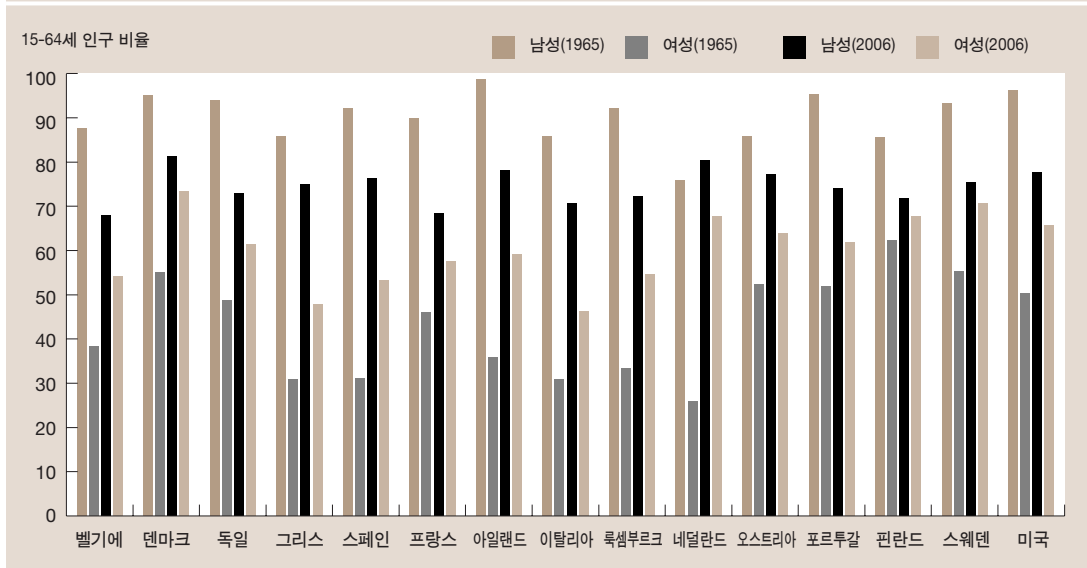
국가간 남성과 여성의 취업률 차이는 기술수준, 업계, 성별, 남녀평등을 도모하는 제도적 장치 등에 의한 노동의 수요공급상 차이를 나타낸다. 1960년대 중반 37%에 달했던 유럽국가들(EU 15개 회원국)의 여성 취업률 차이는 2006년 약 20%포인트가 되었다. 오늘날 EU 15개국 중 남성과 여성 간의 취업률 차이(취업률 격차)는 15%포인트로 1960년대 중반의 약 45%에 비해 상당히 개선되었다(그림 1).

경제, 사회, 교육, 기술발전 및 동등기회법안 입안으로 인해 여성은 가정경제를 벗어나 시장경제로 이동하고 있다. 시장은 소비재 생산이건(식품, 의류), 아동, 병자나 노인에게 대한 보호 등의 서비스 제공이건, 가정 생산에 있어 더 많은 부분을 차지한다. 스칸디나비아와 앵글로색슨 국가들에서 가정 생산이 가장 빠르게 노동시장으로 전환되었으며, 따라서 오늘날 유럽에서 여성 취업률의 최상위를 차지하고 있으며, 영국이 뒤를 잇고 있다. 반면 남유럽 국가들은 더딘 산업 구조조정 및 기술적 변화와 더불어 이러한 변화 과정에서도 비교적 느리다. 가정 내 노동을 시장의 서비스로 아웃소싱하는 것은 서비스 부문의 높은 고용 증가에 기여했다(그림 2).

[그림 1]에서도 볼 수 있듯이, 구 EU 회원국들 사이에서도 상당한 성별간 취업률의 격차가 존재한다. EU에서 덴마크가 73.4%로 최고의 여성 취업률을 자랑하는 반면(2006년), 이탈리아는 46.3%로 가장 저조하다. 오스트리아 등 유럽대륙의 국가들은 중간 수준의 위치를 차지한다. 63.5%로 오스트리아는 EU 평균을 약간 상회하는 수준이다(EU15개 회원국: 58.4%, EU 25개 회원국: 57.3%). 이는 사회적 기준과 문화적 가치가 특수한 복지체제 내부의 법안으로 내재적이기 때문이다.<sup>11)</sup> 복지모델은 국가가 개인이나 개인의 집단의 사회경제적 복지를 안정시키는 대리인

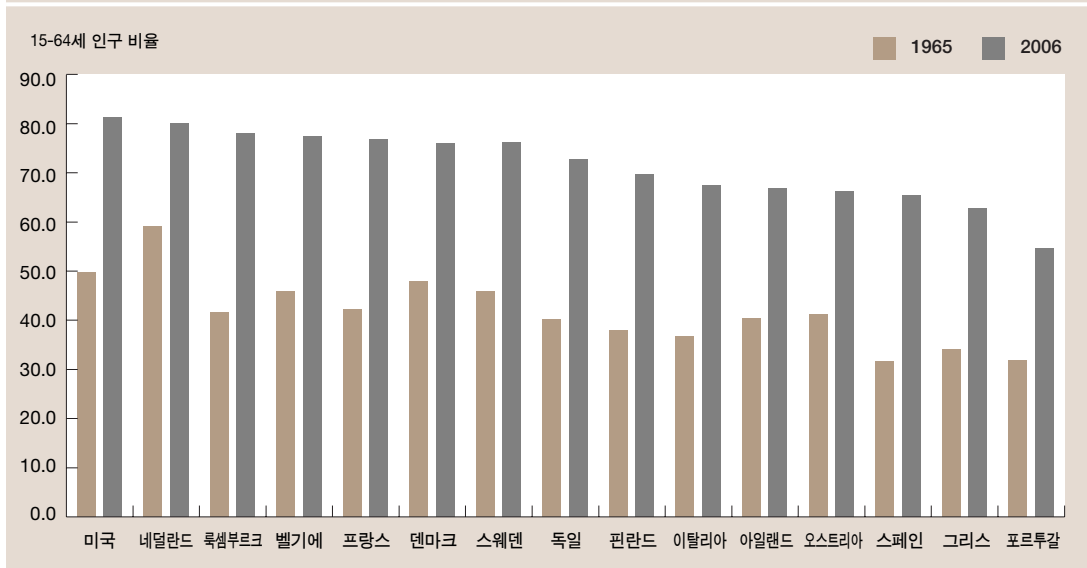


[그림 1] 유럽에서의 성별간 취업률 통합 : 1965~2006년 사이



출처 : OECD, EUROSTAT

[그림 2] 서비스 부문의 고용 (전체 고용대비 비율) : 1965~2006년 사이



출처 : EUROSTAT

으로 참여하며 가족 내 전통적인 위험 및 부담 공유를 보완하는 제도적인 프레임워크를 의미한다(Orloff, 1993).

## ■ 네 가지 유럽복지 모델

EU는 유럽 내 네 가지 기본적인 사회조직 모델(복지 모델)을 구분한다(EC, 2001)<sup>12)</sup>:

1. 앵글로색슨 모델(IE, UK)
2. 유럽대륙 모델(AT, BE, DE, FR, LU, NL)
3. 스칸디나비아 모델(DK, FI, SE)
4. 남유럽 모델(ES, GR, IT, PT)<sup>13)</sup>.

이러한 모델들은 사회경제적 개발과 복지의 세 가지 기본 틀—(노동) 시장, 국가, 가족—에 부여하는 서로 다른 역할과 비중에 따라 다르다. 노동의 큰 부분, 특히 사회복지 서비스를 세제혜택이나 이전지급(transfer payment) 등을 통해 가정에 부과하는 국가들은 국가나 민간 부문이 이러한 재화와 서비스를 주로 공급하는 국가에 비해 여성의 취업률이 낮다. EU 신규 가입국들은 매우 이질적이며 어떠한 모델에도 적용되지 않는다.

앵글로색슨 사회 모델은 시장주도형(자유주의적) 모델로 불리며, 스칸디나비아 모델은 사회민주주의 모델로, 유럽대륙 모델은 조합주의(보수주의) 모델<sup>14)</sup>인 반면, 남유럽의 사회조직 모델은 신규 가입국처럼 이질적이지는 않으나 국가에 따라 세 가지 모델에 서로 다른 비중을 두고 이들

11) Pfau Effinger(2004)는 국가별 성별 문화는 농경사회에서 산업사회로의 전환으로 거슬러간다고 주장한다.

12) The EC bases its distinction on research by Esping Anderson (1990), and Scharpf (2000).

13) AT : Austria, BE : Belgium, DE : Germany, DK : Denmark, ES : Spain, FI : Finland, FR : France, GR : Greece, IE : Ireland, IT : Italy, LU : Luxembourg, NL : The Netherlands, PT : Portugal, SE : Sweden, UK : United Kingdom.

14) 사회적 모델의 구분에 대한 추가적인 정보는 Soskice(1999), Hollingsworth Boyer(1997), Aoki (1995) 참조.

을 혼합한 모델이다. 각 모델은 위험에 대한 보호의 우선순위와, 사회적 지출의 구성, 자금원, 개인 및 사회복지 서비스 제공 기관에 따라 서로 다르다.

앵글로색슨(남성이 가장) 모델은 영국과 아일랜드에서 주로 찾아볼 수 있는데, 기본적으로 공공 부문이 주도하며 일반 세원으로 비용을 충당한다. 보건서비스는 보편적으로 제공되며, 복지에 대한 접근은 민스테스트(잔여적 복지 모델)에 따라 제공된다. 이러한 기본적인 사회적 보호 계획은 민간 부문의 보험(건강 및 연금보험)으로 보완되는데, 추가적 비용을 지급할 준비가 된 사람들에게 정부가 제공하는 최저수준 이상의 혜택을 누릴 수 있도록 하는 시스템이다(Biffi, 1999/2004; EC 2001; OECD, 1998A, 1998B; OECD, 1999A, 1999B).

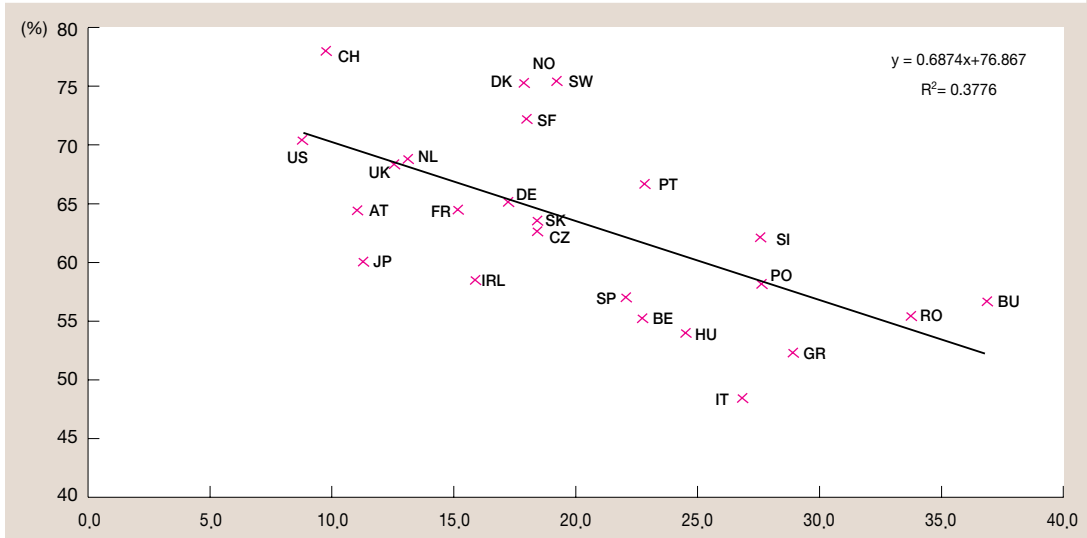
이와는 대조적으로 유럽대륙(비스마르크) 모델은 고용인과 피고용인이 공동으로 부담하는 건강, 실업 및 퇴직보험으로 구성되는 사회보험 체제에 중점을 둔다. 이러한 기본적인 모델은 아동의 연령과 수에 따라 세제혜택 및 또는 이전지급 등으로 보완된다. 가족 보조금 계획은 급여 및 수익 세원에서 충당하므로 가족정책과 시장 중심적 급여 시스템을 분리한다. 전체 인구 중 소수만이 사회보험 체제의 혜택을 누리지 못한다.

스칸디나비아 모델은 개인의 사회적 권리 및 의무에 중점을 둔다. 사회적 보호 체제는 고용 중심적이다. 노동은 수입의 원천일 뿐만 아니라 사회 배당금(social dividend)이 제공되는 수단이기도 하다. 실업보험은 노동조합이 조직하므로, 이는 스웨덴의 높은 조합 참여율을 설명하는 단서가 되기도 한다(Gustafsson, 1996). 따라서 노동시장으로의 통합은 개인의 복지에 핵심적이다. 근로와 관련된 수입과 서비스는 육아 및 보건 등 공공 부문의 서비스에 의해 보완된다. 복지서비스의 보편적 성격으로 인해 특별한 민스테스트를 통한 통합방법의 필요성은 떨어진다.

그러나 복지 모델 이외의 또 다른 요인은 여성의 노동시장 통합 정도와 노동시장 참여에서 기인하는 모든 부문에 영향을 미친다. 이는 바로 재화와 서비스의 생산에 있어서 비공식 부문<sup>15)</sup>의 규모와 역할이다. [그림 3]은 산업화된 OECD 국가들간에 여성 노동인구의 참여율과 비공식 부

15) 국제노동기구(ILO)는 25년 전에 비공식 부문이라는 개념을 도입했다. ILO의 정의에 따르면 비공식 부문은 일반적으로 조직 및 기술의 낮은 차원에서 고용과 수입을 창출하려는 주목적을 지니는 소규모 자영업 활동으로 구성된다(노동자를 고용할 수도, 하지 않을 수도 있다). 이러한 활동은 보통 당국의 의해 적절한 인정 절차 없이 진행되며, 법과 규제를 집행하는 책임을 지니는 행정 당국의 관심을 피한다.

[그림 3] 여성 노동시장 참여율과 비공식 부문간 음(-)의 상관관계



주 : 그림 안의 국가 표기는 각주 13) 참고.

문의 정도(GDP에서 차지하는 비율)에 분명한 음(-)의 상관관계가 존재함을 나타낸다. 유럽에서 높은 수준의 계속 증가하는 비공식 부문을 보유한 국가는 남유럽 및 동유럽 국가들이다. 이탈리아와 그리스(GDP의 약 28%)가 남유럽 국가들 중에서 선두를 달리고, 동유럽 국가들 중에서는 불가리아, 루마니아, 마케도니아가 GDP의 30%가 넘는 높은 수준으로 수위를 차지한다. 앵글로 색슨(영국 GDP의 12.5%)과 오스트리아(GDP의 11%) 등 유럽대륙 국가들은 낮은 수준에 머무른다. 스칸디나비아 국가들은 비공식 부문에 있어서 중간 정도의 위치를 차지한다(덴마크 18%). (Enste, 2003; World Bank Data)

본 논문이 비공식 부문을 주도하는 요인을 검토하지는 않으나 여성이 주요한 노동력을 제공하는 비공식 부문이 큰 경우는 악순환이 시작된다는 점을 주지하고자 한다. 여성은 아동과 병자, 노인층을 돌보기 위해 가정에 머무를 수 있다. 이들이 제공하는 서비스를 시장에서 구하기가 너무 비싸기 때문이다. 더욱이 이러한 여성들은 공식 부문에서 근무하는 다른 여성들을 위한 비공식 노동공급을 의미하기도 한다. 비공식 부문 및 또는 가정에서 일하기 때문에 공공 세원이 제한되고, 이는 공식 부문의 일자리를 창출하고 자녀가 있는 여성들을 위한 취업기회를 열어줄 공공 지원 및 가족 친화적인 정책 지원을 어렵게 한다.<sup>16)</sup>

## ■ 고용에서의 성별간 차이와 성별간 급여 차이 사이에 상충관계가 존재하는가?

더 많은 여성을 고용한다고 해서 남성과 여성 간의 급여를 더욱 평등하게 분배한다는 의미는 아니다. 사실 남성과 여성 간의 급여 차이는 여성 취업률이 높은 국가에서 더 크다. 유럽연합 내에서 여성의 노동시장 참여도가 가장 높은 국가들은 남성과 여성 간의 평균 급여에서 가장 큰 차이를 보인다. 예를 들어, 덴마크는 이탈리아의 성별간 급여 차이의 2배이지만 여성 취업률은 이탈리아보다 27%포인트 높다. 어떻게 고용격차는 줄어들고 있지만(EU 15개국에서 1995년과 2005년 사이 5.3%포인트가 감소해서 15.5%포인트) 노동시장에서 여성의 더 큰 역할을 인정하는 동등기회법안 및 사회적 기준의 지속적인 변화에도 불구하고 성별간 급여 차이는 거의 줄어들지 않는가(남성 평균급여의 17%에서 15%로)? 중요한 해답은 임금 격차가 벌어지는 것은 가정 서비스를 아웃소싱하고 비공식부문의 일을 공식부문으로 전환한 결과라는 것이다. 서비스 부문에서 더 많은 직업창출을 허용하고 심지어 촉진하며, 낮은 기술수준의 자영업 창업을 가능하게 함으로써 여성의 취업률은 임금격차와 함께 증가한다. 따라서 벌어지는 임금격차는 성별간 취업률 격차를 감소시키는 같은 과정에 의한 결과이다.

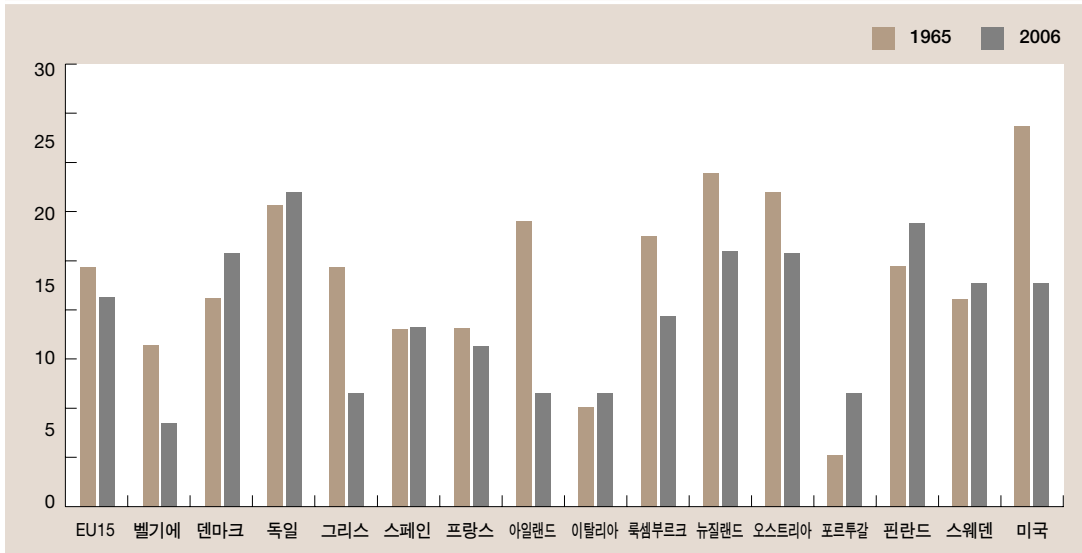
[그림 4]는 15개 EU 국가들에서 1995년에서 2005년 사이 남성과 여성 간 평균 총 시간당 수입의 차이를 남성의 평균 총 시간당 수입의 비율로 나타내며 성별과 관련된 급여 차이의 상황 전개에 대한 정보를 제공한다.<sup>17)</sup> 총 시간당 수입을 선택한 것은 정량적인 차이를 감안한 것이지만, 기술 수준이나 고용 패턴 등 성별에 구체적인 차이는 고려하지 않았다.<sup>18)</sup>

16) Levenson & Maloney(1998)는 비공식 부문이 큰 것은 노동이나 생산 시장의 왜곡에서 비롯된다고 주장하는 한편, Braun & Loayza(1994)는 공식 부문에서의 높은 세율과 과도한 규제 및 또는 규제 준수 통제시스템의 비효율성 및 부패를 강조한다.

17) The international comparison is based on a range of data sources, including the European Community Household Panel(ECHP), the EU statistics on income and living conditions(SILC) and national sources, all for people aged between 16 and 64 working at least 15 hours a week. While the EU requires Member States to compile and publish data on the gender pay gap, the choice of data sources as a basis of calculation is up to the individual countries.

18) For an analysis of the development of the gender gap in Austria between the mid 1980s and mid 1990s see Böheim et al. (2005).

[그림 4] EU 15개국에서 성별에 따른 급여 차이  
남성의 총 시간당 급여의 비율로 나타낸 남성과 여성간 평균 시간당 급여의 차이

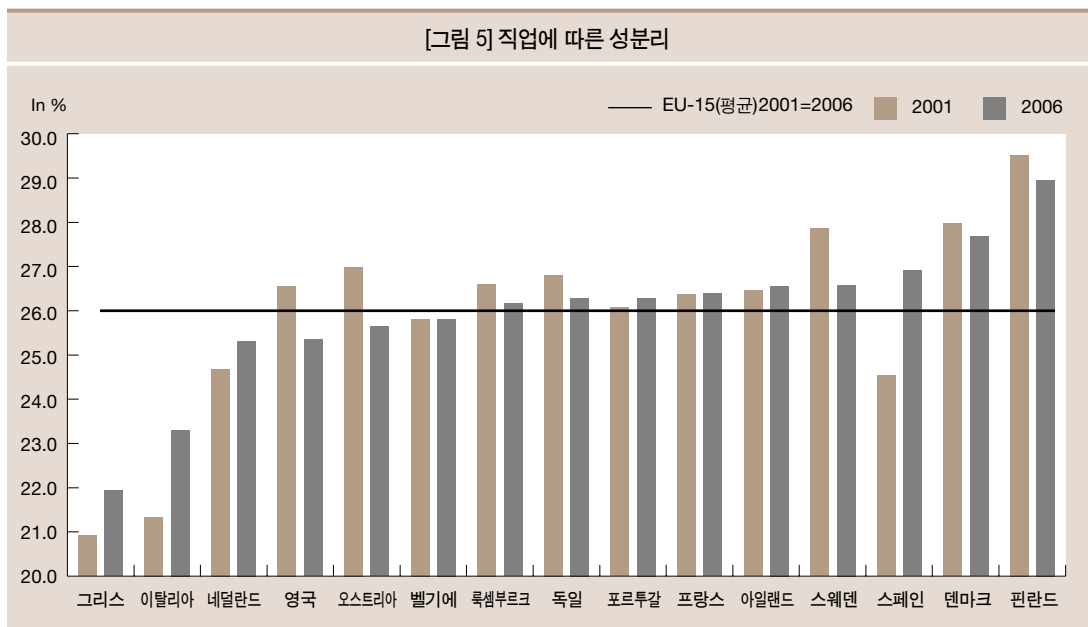


출처 : EUROSTAT.

Blau & Kahn(2003)에 의하면 국제적으로 성별에 따른 급여 불평등을 주요하게 설명할 수 있는 변수는 교육 성취도의 성별간 차이(인적자원), 부문별 남성 급여의 불평등성과 여성 노동력의 순공급 등이다. 스칸디나비아 국가들은 특히 재미있는 사례를 제공한다. 압축된 임금배분(compressed wage distribution)으로 이어진 연대임금정책과 중앙임금협약으로 인해 이 지역에서 성별간 급여 차이가 작을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 가사노동을 상당 부문 보통 낮은 임금에 아웃소싱하고 직업상 성차별이 명백하기 때문에 성별간 상당히 넓은 급여 분포로 이어졌다. 이러한 상황은 유럽에서 여성 취업률이 가장 높은 국가들 중의 하나이자(2006: 65.8%) 성별간 취업률 격차가 가장 작은 나라 중의 하나인(11.5%) 영국에서도 유사하게 나타난다. 그러나 성별간 급여 차이는 EU 15개 회원국 평균치보다 크다. 시간이 지남에 따라 1995년에서 2005년 사이 10% 정도로 성별간 급여 차이는 상당히 줄어들었다. 이는 영국이 노동과 급여 간에 균형을 맞추는 데 있어 특히 성공적이었음을 나타낸다. 영국은 성별간 격차를 줄이는 데 특별한 순서가 있음을 입증한다. 첫 번째 단계는 취업률 격차를 줄이는 것이고, 임금격차를 좁히는 것은 그 다음에 진행된다. 이는 직업을 바꾸거나 여성 노동력의 근로 경험의 증가를 통해 가능하다.

따라서 여성 취업률 증가는 여성의 기대수준 변화, 임금책정 메커니즘 변화(동등기회 입안), 및 가정과 시장에서의 노동 분배의 변화 등 여러 가지 요인을 감안해서 확인해야 한다. 지리적 이동성의 증가와 가족 구성원이 개인 발전의 단계에 따라 가정에서 물리적으로 구분됨으로 인해 세대 간(부모 자식간) 비공식적 교류와 지원이 줄어들고 있으며 정부는 이러한 서비스(보육센터, 양로원 등)를 제공하고 또는 지원함으로써 중재자로 개입한다. 가정 부문에서 시장 부문으로 아웃소싱된 서비스의 많은 부분은 여전히 여성을 노동력으로 고용하는 부문으로 남아 있다. 이러한 상황 전개는 19세기 후반 산업혁명 이후 소비재 생산(섬유, 의복, 음식 등)이 가정에서 시장으로 이전된 것을 연상시킨다. 전통적인 사회에서 여성의 노동을 구성했던 생산 부문은 발전된 산업사회에서도 마찬가지로 남아 있다. 따라서 재화와 서비스의 생산을 가정에서 노동시장으로 아웃소싱하는 명백한 움직임은 소위 '여성' 직업으로 평균보다 높은 여성 노동력의 집중을 야기한다.

[그림 5]는 EU 15개 회원국에서 직업에 따른 성구분을 보여준다(ISCO 88 구분)<sup>19)</sup>. 그림을 더 잘 이해하기 위해서, 다양한 직업의 고용 비율상 성별간 차이의 합계는 총 고용의 비율로 나타냈



19) 국제노동기구(ILO)가 수립한 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations(88))

다. 따라서 2001년 오스트리아의 경우 직업의 집중 상관관계(총고용의 27.2%)는 EU 15개국의 평균치인 26.2%를 상회했다. 이는 직업에 따른 성구분이 2001년 평균으로 보아 가정 생산이 다른 곳보다 시장으로 이전되어 남성보다 여성에게 더 많은 일자리를 제공하는 스칸디나비아 국가들을 제외하고 오스트리아에서 다른 EU 국가보다 더욱 두드러졌다는 의미이다. 남성과 여성간 평등이 증가하는 상황에서 직업에 따른 성구분은 스칸디나비아 국가들과 영국, 오스트리아에서 줄어들었다. 이는 앞서 설명한 순차적 방법론의 결과이고, 성별간 급여 차이 감소로 이어진다.

이와는 대조적으로 남부 유럽국가들에서 고용된 여성들은 남성과 상당히 유사한 직업구조를 갖는 것으로 나타났으며, 따라서 EU국가들 중에서 성별에 따른 임금격차가 가장 적다(남성과 여성 간 시간당 임금 차이는 남성의 평균 시간당 임금의 10% 미만이다). 그러나 남유럽 국가들에서 취업률이 높아짐에 따라 직업에 따른 성구분은 [그림 5]와 같이 증가한다. 따라서 직업에 따른 성구분의 수준은 남유럽 국가들에서 지속적으로 낮은 수준을 유지하는데 가정과 비공식 부문에 남아 있는 여성 근로의 양이 여전히 상당히 높기 때문이다. 그러나 시간이 지남에 따라 더 많은 여성들이 시장에 진입하고 과거 가정에서 또는 비공식 부문에서와 동일한 직업을 수행함으로써 구분의 정도는 감소하지만 동시에 성별에 따른 임금 격차는 증가한다.

## ■ 결론

여성 고용률의 증가는 적어도 부분적으로는 양성평등과 동등한 기회를 도모하는 명시적인 정책의 결과이다. EU 회원국이 되기 위한 조치로 본 정책이 강화되었다. 유럽고용전략(European Employment Strategy) 및 성주류화(gender mainstreaming)라는 수단을 통한 것이었으며, 이를 통해 모든 회원국이 정책조율 과정에 참여하고, 부모들이 일과 가정 간에 조화를 이루고 노동시장에서 성별간 차이를 감소시키도록 했다.

그러나 산업혁명 이후 우리가 점진적으로 받아들여왔으며 가정 부문을 경제 분석에서 제외하는 데 기여한 시장에서 임금을 받는 노동과 가정에서 임금을 받지 않는 노동 간의 개념적 차이는 점차 덜 현실적이 되어간다. 기술적 변화, 특히 근대 통신기술은 기업의 영역을 넘어 가정으로까지 시장 확대를 가능케 했다(원거리 근무). 동시에 가정에서의 노동의 상당 부분은 시장으로 특히



공공 부문으로 아웃소싱되었다. 이전된 노동의 유형은 대부분 보호를 제공하는 것이다. 육아에서부터 병자, 장애인, 노인 간호, 식사 준비, 청소 및 다림질 등에 이른다. 또한 사회에서 개별화가 증가하는 등 사회적 변화는 여성이 자신들의 생계에 있어 더 많은 책임을 져야 한다는 의미로 다가온다. 그러나 고용기회의 증가와 남성 수입의 불확실성도 여성이 평생 동안 가족을 위한 수입원을 안정화시키기 위해서 점진적으로 시장에서 일자리를 찾아야 하는 필요를 증가시킨다.

경제이론은 보통 제한적인 법적·제도적 사회체제하에서 시장 프로세스에 집중하는 경향이 있기 때문에, 현재 벌어지고 있는 변화를 더 잘 이해하는 데 큰 도움이 되지 않는다. 자녀 부양, 기본적 교육, 영양, 보호 등 노동서비스를 지속적으로 제공하는 가정 부문의 역할은 공공 부문이 인적자원을 증가하고 간소화해야 한다는 사회의 요구에 의해 이 역할을 맡아야 하는 상황이 발생했기 때문에 표면화되었다. 서비스 제공 ‘기술’은 시장과 가정 부문에서 서로 다르며, 이들의 생산성과 효율성도 그러할 수 있다. 복지제도 개혁은 그 목적이 남녀간 평등과 사회적 안정, 개인화된 사회에서 안정감을 제공하는 것이라면 부양자 모델(breadwinner model)에서 벗어나야 할 필요가 있을 수도 있다. 그러나 어떠한 개혁도 어려움은 체제의 설계 및 성별에 따른 고정관념과 전통적인 행동 방식 및 규범을 변화할 수 있는 능력에 달려 있다.     

## 별첨

### EU에서 양성평등을 위한 입법조치<sup>20)</sup>

1957년 로마에서 유럽연합조약(EC Treaty)이 체결된 이후 유럽연합은 양성평등 부문에 있어 13개의 지침(Directives)을 도입했다. 이는 남녀간에 근로, 임금, 사회보장제도 및 재화와 서비스에 대한 접근에 있어 동등한 처우를 누릴 권리에 대한 것이다.

남성과 여성은 동일한 노동을 하거나, 동일한 가치를 제공하는 근로를 제공하는데 따라 동등한 임금을 지급받아야 한다. 본 원칙은 1957년 유럽연합조약의 141조에 명시되어있다. ‘동등한 임금’이라는 개념은 사회보장제도에 따른 혜택을 포함한다. 이러한 혜택을 동등하게 접근하고 비용을 지불할 권리는 지침86/378/EC—96/97/EC로 수정—에 명시되어 있다.

20) 다음의 내용은 EU 웹사이트에서 발췌한 것이다.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html)

유럽연합조약은 또한 고용과 직업에서 남성과 여성간 동등한 처우에 대한 입법을 위한 기초를 제공한다. 이는 지침 76/207/EEC(2002년 수정)에서 명시되었으며, 본 지침은 근로조건 및 고용에 대한 접근, 자영업, 직업훈련 등에 대한 동등한 처우 원칙을 구현한다. 2006년 새로운 지침이 채택되어 이 모든 지침을 통합하고 간소화 했다. 이 새로운 지침은 2009년 8월 15일부터 발효된다. 이 일자 이후부터 지침75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC 및97/80/EC는 폐지된다.

---

---

### 참고문헌

---

---

- Applica Sprl(2004), “Development of a Methodology for the Collection of Harmonised Statistics on Childcare,” Working Papers and Studies of the EC, Theme 3, Luxembourg.
- Aoki, M.(1995), “Towards a Comparative Institutional Analysis.” *Japanese Economic Review* 47(1).
- Archer, M.S.(1988), *Culture and Agency: The Place of Culture in Social Theory*, Cambridge University Press.
- Atkinson, A.B., Brandolini, A.(2001), “Promise and Pitfalls in the Use of ‘Secondary’ Data Sets: Income Inequality in OECD Countries as a Case Study,” *Journal of Economic Literature*, 39(3), pp.771–799.
- Biffl, G.(2007A), “The Employment of Women in the European Union,” WIFO Working Paper 297.
- Biffl, G.(2007B), “The European Employment Strategy: A new form of governance of labour markets in the European Union,” WIFO Working Papers 301.
- Biffl, Gudrun(2006), Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich, WISO 2/2006, p.89.
- Biffl, G.(2004), “Diversity of Welfare Systems in the EU: A Challenge to Policy Coordination,” *European Journal of Social Security* 6(2).
- Biffl, G.(2002), “Labour Statistics—Towards Enlargement, Labour Market Flexibility: The Role of the Informal Sector in the Context of EU Enlargement and the Need for a Systematic

Statistical Base,” WIFO Working Papers 190.

- Biffi, G.(1996), “Towards a Social Reproduction Model, Transfer—,” *European Review of Labour and Research* 2(1).
- Biffi, G.(1999), Der Arbeitsmarkt der Zukunft, Implikationen für die Sozialpartnerschaft, in Karlhofer, F., Talos, E., (Eds.), *Zukunft der Sozialpartnerschaft, Veränderungsdynamik und Reformbedarf*, ZAP, Wien.
- Biffi, G., Leoni, T.(2006), Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. WIFO study commissioned by the Upper Austrian Chamber of Labour.
- Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M.(2003), “Understanding International Differences in the Gender Pay Gap,” *Journal of Labor Economics* 21(1), pp.106–144.
- Böheim, R., Hofer, H., Zulehner, C.(2005), “Wage Differences Between Men and Women in Austria: Evidence from 1983 and 1997,” IZA Discussion Papers 1554.
- Booth, A., Francesconi, M. and Frank, J. (2003), “A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender,” *European Economic Review* 47, pp. 295–322.
- Braun, Juan, Loayza, Norman V.(1994), “Taxation, Public Services, and the Informal Sector in a Model of Endogenous Growth,” World Bank Policy Research Working Paper, Nr 1334.
- European Commission(2008), Report on equality between women and men 2008, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Luxembourg.
- European Commission(2004), Interim Evaluation Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001 to 2005, Commission Staff Working Document, SEC(2004) 1047, Brüssel.
- European Commission(1998), Progress Report from Commission on the Follow-up of the Communication: Incorporate Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities, KOM (1998) 122, Brüssel.
- Enste, Dominik H.(2003), Ursachen der Schattenwirtschaft in den OECD Staaten. iw-trends

---

4/2003, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

- Esping-Andersen, G.(1996), "After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy," in Gosta Esping Andersen (Ed.), *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, Sage Publications.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., Myles, J.(2001), *A New Welfare Architecture for Europe?*, Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union.
- European Commission(2001), *Beschreibung der sozialen Lage in Europa 2000*, Luxemburg.
- \_\_\_\_\_(2003), "Gender Pay Gaps in European Labour Markets—Measurement, Analysis and Policy Implications." Commission Staff Working Paper, SEC(2003) 937, Brussels, September 2003. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/gender/sec\\_03\\_937\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/sec_03_937_en.pdf).
- \_\_\_\_\_(2003), "Time use at Different Stages of Life: results from 13 European countries," July 2003, Working Papers and Studies Theme 3: Population and Social Conditions, Luxemburg.
- \_\_\_\_\_(2004), "How Europeans Spend their Time: Everyday life of women and men (Data 1998–2002)," *Pocketbooks in Theme 3*, 2004 Edition.
- \_\_\_\_\_(2006), *How is the Time of Women and Men Distributed in Europe*, Population and Social Conditions 4/2006, Luxembourg,.
- Ferrani, T., Nelson, K.(2002), "The Impact of Taxation on the Equalising Effect of Social Insurance to Income Inequality: A comparative analysis of ten Welfare States," Luxembourg Income Study Working Paper No. 327.
- Friedrich Ebert Stiftung (ed.)(2007), *Gender Budgeting—Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik*, Berlin. [http://library.fes.de/pdf\\_files/do/04423.pdf](http://library.fes.de/pdf_files/do/04423.pdf)
- Gustafsson, S.(1996), "Tax Regimes and Labour Market Performance," (eds.) G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham & Brookfield, pp. 811–839.
- Gill, F.(1990), "Social Justice and the Low Paid Worker," *Australian Journal of Social Issues*, 25, pp. 83–102.

- Hollingsworth, J.R., Boyer, R.(1997), "Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production," in J.R. Hollingsworth and R. Boyer(Eds.), *Contemporary Capitalism, the Embeddedness of Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levenson, Alec, Maloney, William F.(1998), "The Informal Sector, Firm Dynamics, and Institutional Participation," World Bank Policy Research Working Paper, Nr 1988.
- Mejer, L., Linden, G.(2000), Dauemde Einkommensarmut und soziale Ausgrenzung in der Europäischen Union, Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen, Thema 3 13/2000, EUROSTAT.
- OECD(2005), *Ageing and Employment Policies: Austria*, Paris.
- Orloff, Ann S.(1993), "Gender and the Social Rights of Citizenship. The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States," *American Sociological Review* 58(June), pp.303–328.
- Pfau Effinger, Birgit(2004), "Socio–historical Paths of the Male Breadwinner Model—an explanation of cross national differences1," *The British Journal of Sociology* 55 (3), pp.377–399.
- Rodrigues, Maria Joao(2003), *European Policies for a Knowledge Economy*, Edward Elgar.
- Sabel, Ch.(2000), "A Quiet Revolution of Democratic Governance: Towards Democratic Experimentalism," Paper presented at the EXPO 2000, OECD Forum on the Future, Conference on 21st Century Governance, Hannover, March 25–26.
- Scharpf, F.W.(2000), Sozialstaaten in der Globalisierungsfalle? Lehren aus dem internationalen Vergleich, Max Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Jahrbuch 2000, Köln, pp. 59–73. <http://www.mpg.de/doku/ahrbuch/2000/jahrbuch2000.pdf>
- Soskice, D.(1999), "Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s." in H. Kitschelt, P. Lange, G. Marks and J.D. Stephens (eds.) *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.
- UNIFEM(2000), *Progress of the World's Women 2000*, New York.

- 
- Visser, J.(1998), “Two Cheers for Corporatism, one for the Market: Industrial Relations, wage moderation and job growth in the Netherlands,” *British Journal of Industrial Relations* 36(2), pp.669–692.
  - Visser, J.(2000), “From Keynesianism to the Third Way: Labour relations and Social Policy in Postwar Western Europe,” *Economic and Industrial Democracy* 21, pp. 421–456.
  - Visser, J.(2002), “The First Part time Economy in the World: a model to be followed?” *Journal of European Social Policy* 12(1), pp.23–42.