

독일 여성고용정책의 최근 동향

Michael Gebel (Chair of Methods of Empirical Social Research, University of Bamberg)

■ 머리말

전 세계적으로 비교할 때 독일은 성평등 면에서 매우 좋은 성적을 거두고 있는 것으로 보인다. 전 세계 국가별 경제, 교육, 보건 및 정치적 영역에서 나타나는 성별 격차를 종합적으로 측정하는 세계성별격차지수(GGI)를 비교한 결과 독일은 11위를 차지했다(World Economic Forum, 2021). 하지만 이러한 종합적 수치에는 독일 여성이 고용에서 맞닥뜨리는 불리한 상황이 드러나지 않는다. 실제 독일 여성이 직면하고 있는 문제는 경제활동참여와 임금 및 최고 고위직 진출 정도에서의 성별 격차를 측정하는 “경제 참여 및 기회” 부문을 살펴보면 알 수 있는데, 여기에서 독일은 62위에 머물러 있다.

연구 문헌에 의하면 노동시장에서의 성불평등에는 여러 가지 요인이 있다. 주요 원인 중 하나는 정책적 환경이다. 이 글에서는 독일 노동시장의 성불평등과 관련된 최근의 정책 동향을 개략적으로 살펴보고자 한다.

독일 연방정부의 성평등 정책은 연방가족·노인·여성·청소년부(BMFSJ)가 관할한다. BMFSJ는 홈페이지를 통해 노동시장에서의 성평등과 관련된 여러 가지 현안을 밝히고 있다. 특히 BMFSJ는 성별 고정관념을 탈피한 진로 탐색, 여성의 자영업 지원, 여성의 고위직 비중 확대, 성별 임금격차 완화, 무보수 돌봄노동의 불평등한 분담 개선, 일·가정 조화 개선을 목표로 한다. 이 글에서는 각각의 목표에 대한 현재 정책을 살펴본다. 또한 연구 문헌을 통해 파악

한 내용과 함께 BMFSJ가 발표한 제2차 및 제3차 성평등 보고서(BMFSJ, 2017; 2021)의 주요 지향점도 고려하고자 한다.

이 글의 목적이 독일의 고용정책 요약에 있기는 하지만, 현 상황을 설명하기 위해서는 역사적 관점에서 바라보는 것도 필요하다. 특별히 새로운 개혁이 이루어지지 않는 한 과거의 개혁이 현재 고용정책의 방향을 여전히 좌우하기 때문이다. 게다가 일부 고용정책의 발전은 매우 서서히 진행되기 때문에 장기적인 관점에서 바라봐야만 해당 정책의 중요한 변동 사항이 드러난다.

■ 성별 직종분리 완화 정책

한 연구에 따르면 서독 지역의 성별 직종분리 정도가 심하고 1976~2010년의 기간 동안 그 수준이 거의 줄어들지 않은 것으로 확인되었다(Hausman and Kleinert, 2014). 약간 감소하기는 했지만 이는 직종 내 남녀 분포가 개선되었다기보다 직종 구조의 변화가 주된 원인이었다. 성별에 따라 직종을 선택하는 경향으로 여러 직종에서 수평적 성별 분리 현상이 두드러지게 나타난다.

BMFSJ의 제2차 성평등 보고서는 성별 직종분리 수준을 낮추기 위한 방법으로 홍보 캠페인과 여성의 훈련 기회 개선을 권고했다(BMFSJ, 2017). 제3차 성평등 보고서는 디지털 경제에서 남녀의 동등한 역량 개발을 위해 어떠한 조치를 취해야 하는지에 대해 개략적으로 기술하고 있으며, 컴퓨터 과학 및 공학 전공 학생의 4분의 1만이 여성이고 디지털 경제 부문 인력의 여성 비율은 16%에 그친다는 사실을 지적했다(BMFSJ, 2021).

BMFSJ는 여성의 훈련을 지원하고 세부적인 멘토링을 제공함으로써 성평등을 촉진하기 위해 “고정관념 탈피 이니셔티브(Initiative Klischeefrei)”, “여학생의 날(Girls' Day)”, “유코드걸스(YouCodeGirls)” 등 다양한 프로젝트를 실시하고 있는데, 이를 통해 여성이 성별 고정관념에서 벗어나 특히 과학, 기술, 공학 및 수학 분야의 직업을 선택하도록 독려하고 있다(BMFSJ, 2022).

■ 여성 자영업자 지원 대책

자영업을 택하는 여성이 점차 증가하고 있지만 자영업 부문에서의 성별 격차는 여전히 확연하다. 2020년 독일의 전체 자영업자 중 34%만이 여성이었으며 스타트업 대표가 여성인 경우는 38%에 불과했다. 제3차 성평등 보고서에 따르면 이는 특히 하이테크 분야 스타트업에서 두드러지는데, 하이테크 스타트업 중 여성이 대표를 맡고 있는 곳은 5%에 불과했다. 이 같은 극단적인 상황은 성별에 따른 직종 선택, 지원금에 있어서의 성차별, 창업 동기에서의 남녀 차이와 관련이 있다(BMFSJ, 2021).

BMFSJ는 여성 창업인을 위한 여러 가지 지원방안을 운영 중이다. 한 예로, 2004년에 다른 정부 부처들과 공동으로 여성 창업인을 위한 연방 기관인 전국 창업여성 에이전시(BGA)를 설치했으며, BGA는 여성 창업인에게 전 산업에 걸친 창업, 합병, 성장 및 기업 승계 등에 관한 정보와 서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다(BMFSJ, 2022).

■ 여성의 고위직 진출 촉진 정책

독일에서는 수평적 직종분리뿐만 아니라 수직적 직종분리 현상도 심각하다. 이른바 유리 천장으로 불리는 여성의 낮은 고위 경영직 진출 비율에서 수직적 직종분리 현상을 쉽게 살펴볼 수 있다. 유럽성평등연구소(EIGE)에 의하면, 2022년 독일 상장 대기업의 비상임이사 중 여성의 비율은 37%로 EU 평균인 34%보다 높았다. 이에 반해 상임이사 중 여성 비율은 EU 평균과 동일한 21%에 그쳤으며, 여성 CEO의 비율은 3%에 불과하여 EU 평균인 8%보다도 낮은 것으로 드러났다(EIGE, 2022).

이러한 남녀격차를 줄이기 위한 직접적인 정책 방안은 수년간 부재했고 여성의 고위 경영직 진출 촉진 대책 수립을 촉구하는 정치인, 시민사회 및 사용자들의 자체 선언을 통한 비공식적 청원만이 주로 제기되어 왔다. 그러던 중 2016년 「제1차 경영진법」이 제정되면서 변화가 시작되었다. 이 법에 따라 감독이사회에 30%의 여성 할당제가 적용되었다. 2021년에는 「제2차 경영진법」이 제정되어 2022년 8월 1일부터 경영이사회에까지 규정이 확대 적용된

다. 이에 따라 상장기업 및 공동결정제도를 갖춘 기업에서 경영이사회 이사 수가 3인을 초과하는 경우 1인 이상을 여성으로 선임해야 한다. 이 법은 66개 기업에 영향을 미치게 되는데, 그중 약 3분의 1의 기업에서 여성이 이사회에 전혀 참여하고 있지 않다(BMFSJ, 2022). 이사회에 여성을 선임하지 않는 기업은 정당한 사유를 제시해야 하며 그렇지 못할 경우 고액의 벌금이 부과된다. 특히 연방 기업에는 더 엄격한 규정이 적용된다.

■ 성별 임금격차 완화를 위한 법규

가장 최근의 유럽 국가 간 비교 자료에 의하면, 2020년 비조정 성별 임금격차에서 독일은 EU 회원국 중 가장 높은 수준인 4위를 차지했다(Eurostat, 2022). 독일의 해당 수치는 18.3%로 EU 평균인 13.0%보다 훨씬 높다.

그럼에도 불구하고 독일 내 성별 임금격차를 직접적으로 해소하기 위한 법규는 여전히 제한적이다(Bergmann et al., 2019). 성평등 개념은 1949년 독일 헌법에 추상적인 수준으로만 명시되었다가 1994년에 이르러서야 정부가 실질적인 남녀의 동등한 권리를 주장하고 기존의 차별을 근절하기 위해 노력하면서 더욱 구체성을 띠게 되었다.

2006년에는 여성을 포함해 다양한 집단에 대한 모든 유형의 차별을 금지하는 「일반균등대우법」이 제정되었다. 특히 공공서비스 부문의 경우 2015년부터 「연방정부 및 연방법원의 남녀 고용 평등법」이 추가로 제정되어 적용되고 있다. 하지만 두 법 모두 성별 임금격차에 대해서는 명시적으로 언급하고 있지 않은데, 이는 임금에 대해 자율적인 단체교섭의 역할이 크기 때문이다(Bergmann et al., 2019).

2017년에는 「공정임금법」이 제정되어 200인 초과 기업의 노동자가 임금구조에 관한 정보를 제공받을 수 있는 권리를 누리게 되었다. 이에 따라 여성 노동자가 동료 남성 노동자의 급여를 알게 되고 성별 임금격차를 인지할 수 있게 되었다. 이 법은 동일노동 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 원칙을 강화하는 데 의의가 있다(BMFSJ, 2022).

BMFSJ에 따르면 일반 법정최저임금의 도입 및 인상은 성별 임금격차를 완화하는 데 중요한 역할을 한다. 저임금 서비스 부문과 한계고용에서 지나치게 높은 비중을 차지하고 있는 여

성들이 일반 법정최저임금의 가장 큰 수혜자이다. 더 나아가 BMFSJ는 성별 임금격차를 간접적으로 완화하기 위한 조치로서 이 글에서 기술하고 있는 여러 다른 정책 방안들도 언급했다 (BMFSJ, 2022).

■ 일·가정 조화 및 자녀 돌봄 정책

제2차 성평등 보고서는 여성과 남성이 무보수 돌봄노동에 할애하는 시간을 비교한 수치를 통해 성별 돌봄 격차를 발표했다(BMFSJ, 2017). 발표된 수치는 52.4%로 이는 무보수 돌봄에 여성이 남성보다 52.4% 더 많은 시간을 쓰고 있다는 의미이며 하루 기준 1시간 30분에 해당한다. 무보수 돌봄에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 자녀 돌봄이며 그다음으로는 돌봄을 필요로 하는 성인 가족 및 친지 돌봄이었다. 이 글에서는 자녀 돌봄에 중점을 두어 자녀 돌봄, 육아휴직, 시간제 및 원격근무 관련 정책을 집중적으로 살펴보기로 한다.

역사적으로 서독 지역은 남성부양자 모델을 특징으로 한다. 1970년대부터 여성의 노동시장 진출이 증가하기는 했지만 여전히 자녀를 둔 여성은 육아에 전념하는 것을 우선시했다. 이는 부소득자 모델, 더 구체적으로 말하면 남성부양자-여성시간제 모델로 표현할 수 있으며, 자녀 돌봄을 위해 여성의 경력이 장기간 중단될 뿐만 아니라 여성이 업무에 다시 복귀하더라도 시간제로 일하는 양상을 강화시켰다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 동독 지역은 맞벌이 모델에 맞춘 정책이 시행되면서 서독과는 다른 양상을 보였다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 1990년 통일 이후 서독 정책이 동독 지역에도 적용되었지만, 여성의 행동에 있어 두 지역 간의 차이는 여전히 있다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델을 권고하고 있다 (BMFSJ, 2017). 이는 생애과정의 여러 제약을 감안할 때, 남녀 구분 없이 모두가 유급 노동과 돌봄노동을 수행할 수 있어야 한다는 아이디어를 근간으로 한다.

공공보육

동독 및 서독 지역 사이에 역사적으로 형성된 제도적 차이는 공공보육에서 가장 두드러지

게 나타난다. 동독에서는 공공보육제도가 종합적인 인프라로 제공되었던 반면, 서독에서는 3~6세 아동에 대한 공공보육이 1996년에 법적 권리로 보장되면서 해당 연령 아동의 주간보육(주로 시간제)에 치중하는 등 공공보육 서비스가 매우 제한적인 형태로 제공되었다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 2000년대 중반 독일 연방정부는 3세 미만 유아에 대한 공공보육을 대폭 확대했으며, 이로써 독일의 조화 지향적인 아동정책이 시작된 것으로 평가받기도 한다(Mätzke, 2019). 이는 국가 보조로 저비용의 보육 서비스를 제공하는 데 목적을 둔 개혁이었으며(Zoch and Hondralis, 2017), 2008년에는 모든 아동이 주간 보육시설을 이용할 수 있게 되었다.

이러한 개혁은 공공보육 대상에서 3세 미만의 비중을 크게 늘리는 데 성공한 것으로 나타났다. 공공보육 대상 아동 중 3세 미만이 차지하는 비율은 2002년 8.5%에서 2016년 33%로 증가했지만, 참여율은 서독보다 동독 지역에서 여전히 훨씬 높았다(Mätzke, 2019). 공공보육 확대에 따라 당초 의도했던 유자녀 여성의 일터 복귀를 가속화하는 효과도 달성되었다. 연구 결과에 의하면, 3세 미만 유아에 대한 돌봄서비스 제공이 늘어나면서 유자녀 여성의 고용단절 기간이 단축되고 일터 복귀 후에도 단시간 시간제에 고용될 가능성이 감소했다(Zoch and Hondralis, 2017).

육아휴직

동독에서는 1년간 기존 소득의 67%가 지급되는 육아휴직제도가 이미 시행되고 있었지만, 서독의 육아휴직제도는 비교적 서서히 발전했다. 1986~1992년에 걸쳐 육아휴직이 도입되었고 단계적으로 최장 3년까지 휴직 기간이 확대되었는데, 그중 2년에 대해서는 자산조사에 따른 수당이 지급되었지만 이는 최저 생활 수준에도 크게 미치지 못하는 수준이었다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 육아휴직 기간 동안 일자리 복귀는 보장되었고 남녀 모두 육아휴직을 신청할 수 있었지만 실제 신청자의 대부분은 여성이었다. 한 연구 결과에 의하면 육아휴직 기간이 길어질 경우 여성의 노동시장 근착성이 떨어지는 것으로 나타났다(Gangl and Ziefle, 2015).

2001년부터 휴직 기간은 단축되지만 급여 수준은 높아지는 육아휴직으로 전환하기 위한

정책 변화가 시작되면서 여성은 휴직 기간 중에도 일을 할 수 있게 되었고 조기 복직하는 여성에 대한 금전적 인센티브가 확대됐다(Mari and Cutuli, 2021). 2007년에는 「부모수당 및 육아휴직법」이 제정되어 부모 중 주양육자가 1년의 육아휴직을 사용하고 그 기간 동안 월 1,800유로 한도 내에서 출산 전 임금의 약 3분의 2에 해당하는 급여를 받을 수 있게 되었다. 또한 육아휴직 기간에도 주 30시간 이하의 시간제 근무는 허용되었다. 부양육자가 최소 2개월의 육아휴직을 사용하는 경우에만 전체 육아휴직 기간은 2개월 연장되어 총 14개월까지 육아휴직을 사용할 수 있으며 부모에게는 3년간 일자리가 보장되었다. 2015년에는 육아휴직 기간 동안 시간제로 근무하도록 유도하는 인센티브가 확대되었다. 육아휴직 중에 시간제로 일하는 경우 육아휴직 급여는 절반으로 줄어들지만 육아휴직 기간은 두 배로 늘어나기 때문이다(Goldacker et al., 2022). 이에 따라 육아휴직은 최장 28개월까지 사용할 수 있다. 또한 장시간 시간제로 일하는 경우에는 부모 각자가 4개월의 유급 육아휴직을 추가로 사용할 수 있다(Samtleben et al., 2019).

2000년대 이후 이러한 정책 변화로 인해 육아휴직을 사용하는 남성이 점차 늘어나고 있지만 남성의 육아휴직 사용률은 여전히 낮다. 유자녀 남성의 37%만이 육아휴직을 사용하였는데, 남성이 육아휴직을 꺼리는 주된 원인은 금전적 문제와 육아휴직이 경력에 미치는 부정적인 영향에 대한 우려 때문인 것으로 나타났다(Samtleben et al., 2019). 또한 육아휴직 사용 기간에 있어서도 성별 불평등이 두드러지는데, 남성은 2개월 이상 휴직하는 경우가 드물었지만 여성은 대체로 10~12개월 동안 휴직한 것으로 나타났다(Samtleben et al., 2019). 2000년대의 개혁 조치들로 육아휴직 기간이 단축되고 휴직 중 근무시간이 늘어나면서 모성 임금 격차는 감소했다(Mari and Cutuli, 2021).

시간제 근무권

시간제 근무는 특히 서독 여성의 보편적인 근무형태이며 이는 역사적으로 서독에서 보조소득자 모델이 보편적이었던 점을 반영한다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 그러다 소득자-돌봄자 모델이 새로운 지향점으로 등장하면서 시간제 근무에 대한 시각도 바뀌었다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델의 활성화를 위해 사용자로 하여금 노동자가 일반적인

성역할에 관계 없이 자신의 노동시간에 대해 자율권을 행사할 수 있도록 선택적 근무제 방식을 제공할 것을 권고하고 있다(BMFSJ, 2017).

2000년부터 「시간제 및 기간제고용법」에 의해 15인 이상 기업에서 근속기간이 6개월 이상인 모든 노동자는 사용자에게 근무시간 단축을 요구할 권리가 있다. 해당 법에는 이로 인한 차별을 금지하는 조항도 포함되어 있다. 단, 원래의 전일제 일자리로 복귀를 요구할 권리는 보장되지 않았다.

2019년에는 해당 법이 개정되면서 시간제 근무기간이 명시되었고 전일제로 복귀할 수 있는 권리도 보장되었다. 이에 따라 노동자의 선택의 폭이 넓어짐과 동시에 근무시간제도에 대한 노동자의 자주권도 한층 강화되었다.

원격근무권

코로나19 팬데믹으로 특히 여성이 여러 문제에 직면했다. 보육시설 및 학교의 휴원 및 휴교로 인해 부모의 돌봄 시간이 늘어날 수밖에 없었다. 독일에서는 2022년 3월 31일까지 노동자에게 원격근무할 수 있는 권리가 부여되면서 합법적인 근무형태로서 원격근무가 확산되었다. 팬데믹이 노동시장 내 성평등과 무보수 돌봄의 남녀 간 분업에 미친 영향에 대해 명확한 결론을 내리기는 아직 이르다. 하지만 정책적 관점에서 볼 때 원격근무는 우선적으로 관심을 가져야 할 부분이다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델이 활성화될 수 있도록 팬데믹 이전부터 이미 노동 장소의 유연성을 촉구한 바 있다(BMFSJ, 2017).

연방노동사회부(BMAS)는 모바일 근무를 활성화하고 촉진하는 데 목표를 두고 있다(BMAS, 2022). 새로운 법제를 위한 기본안이 마련되어 있지만 아직까지 입법화되지는 않았다. 이 기본안은 노동자가 정규 모바일 근무를 희망할 경우 사용자와 이에 대해 협의할 수 있음을 전제로 한다. 만약 노사 간 합의가 이루어지지 않으면 사용자는 해당 노동자에게 결정 사항을 통보하고 모바일 근무를 허용하지 않는 정당한 사유를 밝혀야 한다.

한편 원격근무는 성평등 및 여성의 일·가정 조화에 모호한 영향을 미친다. 원격근무를 통해 일·가정 조화를 개선할 수 있지만 동시에 그 경계를 무너뜨릴 위험도 있기 때문이다. 따라서 모바일 근무를 촉진하기 위한 정책들이 성불평등에 어떠한 영향을 미칠지에 대해 평가하

기에는 여전히 시기상조다.

■ 맺음말 : 여성고용을 저해하는 세제 및 사회보장제도

이상의 정책을 살펴본 결과, 독일에서 여성고용정책은 매우 더디게 발전하고 있는 것으로 보인다. 또한 여러 정책이 분명하고 공통된 방향을 따르고 있지 않아 여성고용정책이 부분적으로 일관되지 못한 모습을 보인다. 이는 여성고용을 저해하고 있는 독일의 세제 및 사회보장제도에서 가장 두드러지게 나타난다.

가령 부부의 소득을 분할하는 독일의 세제는 여성의 고용을 저해한다. 세제 개선에 관한 정치권의 논의가 장기간 이어지고 있지만 독일 특유의 제도는 수십 년간 견재하게 운영되고 있다. 독일의 공동 소득세 부과방식에 따르면 결혼한 부부는 하나의 과세단위로 처리되도록 선택할 수 있다. 이러한 경우 부부의 과세대상 소득 총액의 절반에 대해 과세 함수를 적용하여 소득세를 산정하고, 이렇게 산정된 세액의 두 배로 최종 세액이 정해진다. 즉 부소득자에게도 주소득자와 동일한 요율로 세금이 부과되는 것이다. 그리고 독일의 누진소득세로 인해 부부 중 한 명의 소득이 다른 한 명보다 월등히 적은 경우 개별 과세보다 공동 과세가 세부담을 줄여줄 수 있다. 기혼 여성의 75%가 배우자보다 소득이 낮다는 점을 감안하면, 이러한 세제는 여성이 가족을 돌보고 가사를 맡기 위해 근무시간을 줄이거나 경력을 중단하도록 유도하는 더 큰 인센티브로 작용한다(Blömer et al., 2021). 유럽 17개국과 미국의 공동 과세를 비교연구한 결과 독일과 벨기에에서 노동을 저해하는 가장 큰 요소가 밝혀졌는데, 독일의 공동 과세를 개별 과세로 전환할 경우 부소득자의 연간 노동시간이 280시간 늘어난다고 한다(Bick and Fuchs-Schündeln, 2017).

여성고용을 저해하는 요소는 한계고용에 대한 제도적 규정에도 기인하는데, 2000년대 중반 독일에서 실시된 하르츠 개혁으로 인해 저해 요인이 더욱 강화되었다. 월 450유로 미만이 지급되는 이른바 미니잡은 사회보장기여금 납부를 면제받는다. 기혼 여성은 부부에 대한 공동 한계세율에 따라 과세대상이 되기 때문에 미니잡 이상으로 노동시간을 늘릴 필요성을 느끼지 못하는 경우가 많다(Blömer et al., 2021). 특히 부부의 소득차가 클수록 노동시간을 늘

리려는 동기는 더 낮아진다. 게다가 월 소득이 450유로 미만인 배우자는 법정 건강보험료를 납부하지 않아도 공동으로 보험 적용을 받을 수 있다는 점 역시 여성고용을 저해한다(Rainer and Peichl, 2021). 다수의 비판에도 불구하고 이러한 문제를 해결하기 위한 정책 개혁은 아직까지 이루어지지 않고 있다.

독일의 더딘 개혁 속도와 부분적으로 일관성을 잃은 개혁 과정, 그리고 노동시장에 만연한 성불평등을 감안할 때, 노동시장에서의 성평등을 촉진하고 일·가정의 조화를 위한 정책 개선은 여전히 필요하다. **KLI**

참고문헌

- Bergmann, N., A. Scheele and C. Sorger(2019), “Variations of the Same? A Sectoral Analysis of the Gender Pay Gap in Germany and Austria”, *Gender, Work & Organization*, 26, pp.668~687.
- Bick, A. and N. Fuchs-Schündeln(2017), “Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women’s Labor Supply”, *American Economic Review*, 107, pp.100~104.
- Blömer, M., P. Brandt and A. Peichl(2021), “Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle”, <https://www.ifo.de/> (2022.6.20).
- BMAS(2022), “Gesetzesinitiative zur mobilen Arbeit”, <https://www.bmas.de/> (2022.6.18).
- BMFSJ(2017), *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin : BMFSJ.
- _____(2021), *Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin : BMFSJ.
- _____(2022), “Gleichstellungspolitik : Politik für Frauen und Männer”, <https://www.bmfsfj.de/> (2022.6.20).
- EIGE(2022), “Women and Men in Decision Making”, <https://eige.europa.eu/> (2022.6.20).
- Eurostat(2022), “Gender Pay Gap in Unadjusted Form”, <https://ec.europa.eu/eurostat/> (2022.6.20).
- Gangl, M. and A. Ziefle(2015), “The Making of a Good Woman : Extended Parental Leave Entitlements and Mothers’ Work Commitment in Germany”, *American Journal of Sociology*, 121, pp.511~563.

-
- Goldacker, K., J. Wilhelm, S. Wirag, P. Dahl, T. Riotte and P. S. Schober(2022), “Shared Leave, Happier Parent Couples? Parental Leave and Relationship Satisfaction in Germany”, *Journal of European Social Policy*, 32, pp.197~211.
 - Hausmann, A. -C. and C. Kleinert(2014), “Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt : Männer-und Frauendomänen kaum verändert”, *IAB-Kurzbericht*, 09/2014, pp.1~8.
 - Mari, G. and G. Cutuli(2021), “Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse?”, *European Sociological Review*, 37, pp.365~378.
 - Mätzke, M.(2019), “Comparative Perspectives on Childcare Expansion in Germany : Explaining the Persistent East–West Divide”, *Journal of Comparative Policy Analysis : Research and Practice*, 21, pp.47~64.
 - Pfau-Effinger, B. and M. Smidt(2011), “Differences in Women’s Employment Patterns and Family Policies : Eastern and Western Germany”, *Community, Work & Family*, 14, pp.217~232.
 - Rainer, H. and A. Peichl(2021), “Erwerbstätigenpotenzial besser ausschöpfen”, *ifo Schnelldienst*, 74(7), pp.6~10.
 - Samtleben, C., C. Schäper, and K. Wrohlich(2019), “Elterngeld und Elterngeld Plus : Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich”, *DIW Wochenbericht*, 86(35), pp.607~613.
 - World Economic Forum(2021), *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva : World Economic Forum.
 - Zoch, G. and I. Hondralis(2017), “The Expansion of Low-cost, State-subsidized Childcare Availability and Mothers’ Return-to-work Behaviour in East and West Germany”, *European Sociological Review*, 33, pp.693~707.