

---

# 2017년 전국여성정책네트워크 국외연수 결과보고서

---



제주여성가족연구원  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

[정 책 연 구 실]

# 목 차

<b>I. 연수개요</b>	<b>3</b>
<b>II. 연수내용</b>	<b>9</b>
1. 지역 공동의 가족친화도시 조성 노력 및 독일의 저출산 대책 법적 프레	11
하이델베르그 가족연합(Heidelberger Dienste Gleichste GmbH Beruf und Familie)	
2. 여성의 직업기회 창출을 위한 원스탑 서비스	25
만하임 시청 성평등위원회(Amt der Gleichstellungsbeauftragten)	
3. 지역여성의 지역사회결설 참여 활성화	33
슈트트가르트 부모자녀센터(EKIZ, Eltern-Kind-Zentrum)	
4. 슈바르트발트 바르 호이베르크 상공회의소	41
슈바르트발트 바르 호이베르크 상공회의소(IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg)	
5. 프랑스의 출산정책 및 향후 발전방향	51
프랑스 국립 가족수당기금공단(La Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF)	
6. 여성권의 향상과 저출산 정책의 성과와 전망	64
프랑스 가족연합협회(Union Nationale des Associations Familiales, UNAF)	
<b>III. 분야별 정책제언</b>	<b>74</b>

# I. 연수개요

## 1. 연수 개요

□ 연 수 명 : 2017년 전국여성정책네트워크 국외연수

□ 기 간 : 2017년 5월 29일(월) ~ 6월 6일(화), 7박9일

□ 국 가 : 독일, 프랑스

□ 주요내용 :

- 지역 공동의 가족친화도시 조성 노력 및 독일의 저출산 대책
- 여성의 직업기회 창출을 위한 원스탑 서비스
- 지역여성의 지역사회건설 참여 활성화
- 여성 평생교육,가족 전체를 위한 교육 운영 시스템
- 프랑스의 출산정책 및 향후 발전방향
- 여성권의 향상과 저출산 정책의 성과와 전망

## 2. 세부 일정

날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
5/29 (월)	9:30	K	Incheon	인천공항 집합(M카운터)	
	12:30		OZ541 11:20h	인천공항 출발	
	16:50	D	Frankfurt	프랑크푸르트 도착	
	18:00			저녁	
	21:30			프랑크푸르트 숙박	
5/30 (화)	7:00			아침	
	9:00		60km1:10h	프랑크푸르트 출발	
	10:10		Heidelberger	하이델베르크 도착	
	10:30		방문연수1	지역 공동의 가족친화도시 조성 노력 및 독일의 저출산 대책 법적 프레임	하이델베르크 가족연합
	12:30			점심	
	14:00		24km0:40h	하이델베르크 출발	
	14:40		Mannheim	만하임 도착	
	15:00		방문연수2	여성의 직업기회 창출을 위한 원스탑 서비스	만하임시청 성평등위원회
	17:00		24km0:40h	만하임 출발	
	17:40		Heidelberger	하이델베르크 도착	
	19:00			저녁	
	20:00		현지워크숍1	1차 워크숍 - 독일의 저출산 대책과 시사점	
	22:00			하이델베르크 숙박	
5/31 (수)	7:00			아침	
	8:00		93km1:30h	하이델베르크 출발	
	9:30		Stuttgart	슈투트가르트 도착	
	10:00		방문연수3	지역여성의 지역사회건설 참여 활성화	부모자녀 센터
	12:00			점심	
	13:00		114km1:30h	슈투트가르트 출발	
	14:30		Villingen	빌링겐 도착	
	15:00		방문연수4	여성 전문 교육과 가족 전체를 위한 교육 운영 시스템	IHK
	17:00		116km2:20h	빌링겐 출발	
	19:20	F	Obernai	오베르네 도착	
	20:00			저녁	

날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
	22:00			오베르네 호텔 숙박	
6/1 (목)	8:00			아침	
	10:00			오베르네 지역체험	
	11:30		30km0:30h	오베르네 출발	
	12:00		Strasbourg	스트라스부르 도착	
	13:00			스트라스부르 지역체험	
	15:00		352km4:00h	스트라스부르 출발	
	19:00		Reims	랭스 도착	
	19:30		Reims	저녁	
	22:00			랭스 호텔 숙박	
6/2 (금)	7:00			아침	
	7:30		143km 2:00h	랭스 출발	
	9:30		Paris	파리 도착	
	10:00		방문연수5	프랑스의 출산정책 및 향후 발전방향	국립가족수당기금공단
	12:30			점심	
	14:00		방문연수6	여성권의 향상과 저출산 정책의 성과와 전망	가족연합회
	16:30		96km1:30h	파리 출발	
	18:30		Giverny	지베르니 도착	
	19:00			저녁	
	22:10			지베르니 호텔 숙박	
6/3 (토)	8:00			아침(호텔)	
	8:30			지베르니 문화체험	
	11:00		72km1:10h	지베르니 출발	
	12:20		Honfleur	옹플레르 도착	
	12:30			점심	
	14:00		문화체험	항구도시 문화체험	
	15:30		92km1:20h	루앙 출발	
	17:00		Caen	캉 도착	
	18:00			저녁	
	19:00		현지워크숍2	2차 워크숍 - 프랑스의 출산장려정책과 시사점	
6/4 (일)	22:00			캉 호텔 숙박	
	8:00			아침	
	9:00		200km2:30h	옹플레르 출발	
	11:40		Paris	파리 도착	
	12:00			점심	
	13:00			예술의 도시 파리 시내 문화관광	
	18:00			저녁	

2017년 전국여성정책네트워크 국외연수

날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
6/5 (월)	23:00		.	파리 숙박	.
	8:00		.	아침	.
	9:00		.	호텔 출발	.
	10:00		.	파리 지역체험	.
	13:00		60km1:00h	점심	.
	16:20		.	파리공항 도착	.
	18:00		.	저녁	.
	19:50		OZ502 11:00h	파리공항 출발	.
6/6 (화)	13:50	K	Incheon	인천공항 도착	.

2000

#### 4. 참가자 명단

연번	기관명	직위	성명	비고
1	강원도여성가족연구원	원장	서영주	
		책임연구원	민소담	
2	경기도가족여성연구원	가족행복정책부장	양정선	
		여성동행정책부장	정형옥	
		일가정양립지원센터장	최윤선	
3	경남발전연구원 여성가족정책센터	센터장	심인선	
4	경북여성정책개발원	연구위원	김명화	
		연구원	김민정	
5	광주여성재단	연구위원	고보혜	
		사업운영실장	노채영	
6	대구여성가족재단	교육사업팀장	최세정	
7	부산여성가족개발원	성별영향분석평가센터장	박금식	
8	인천여성가족재단	연구위원	권미애	
9	전남여성플라자	원장	손문금	
		대리	이범석	
		연구원	임송미	
10	전북연구원 여성정책연구소	소장	김애령	
11	제주여성가족연구원	연구원	이화진	
12	충남여성정책개발원	교육사업팀장	우복남	
		성별영향분석평가센터장	임우연	
		연구원	조윤진	
		연구원	이채민	
	계		22명	

## II. 연수내용

## 1 지역 공동의 가족친화도시 조성 노력 및 독일의 저출산 대책 법적 프레임

### ■ 하이델베르크 가족연합

(Heidelberger Dienste GmbH Beruf und Familie)

Hospitalstraße 5, 69115 Heidelberg

Tel: +49 6221 1410 16

Mobil: +49 1713 1001 75

E-Mail: moser@hddienste.de

<http://www.familie-heidelberg.de/buendnis/>

브리핑 담당자: Ms. Aline Moser

Martina Weihrauch

Dr. Karin Greulich-Bode

Ms. Sonja Troch

방문연수	독일	5/30	화	10:30	하이델베르크
------	----	------	---	-------	--------

### 교육내용

#### □ 가족연합 모저 팀장과 3명의 연구원 참석

- 연수단의 첫번째 방문지인 가족연합에서는 열라인 모저(Aline Moser) 팀장 이외에 가족 친화적 환경을 위해 지난 10년간 가족연합과 함께 연구를 해온 하이델베르크 대학병원 소속 마르티나 바이라우히(Martina Weihrauch) 연구원, 암연구센터 성평등부 카린 그레울리히 보데(Karin Greulich-Bode) 박사, 하이델베르크 지역단체 활동가 소냐 트로히(Sonja Troch)도 함께 참석해 있었다.



- 먼저 모저 팀장이 가족연합의 개요에 대해 설명하고, 바이라우히 연구원과 그레울리히 보데 연구원이 >하이델베르크 가족연합이 입주한 건물 직업과 가족의 중요성에 대해 설명하고 토론을 하는 방식으로 연수를 진행했다. 가장 먼저 모저팀장의 브리핑은 연방 차원의 지역가족연합과 하이델베르크 가족연합의 미션에 대한 설명으로 브리핑을 시작했다.

## □ 지역가족연합 이니셔티브의 일원

- 하이델베르크 가족연합은 에카르트 뷔르츠너(Eckart Wuerzner) 하이델베르크 시장의 지원으로 2007년 3월 창설된 네트워크로, 현재 150개 기업, 공공·행정·정책기관, 그리고 가족 친화경영에 관심 있는 시민 등 총 230개 이상의 주체가 파트너로 참여하고 있다.
- 하이델베르크에서 직장과의 조화, 네트워크를 통한 구체적 솔루션 및 서비스 개발을 목적으로 설립된 가족연합은 다양한 워킹그룹을 두고 프로젝트와 이벤트를 개최하고 있다.
- 가족연합은 하이델베르크 내의 가정들을 위해 참여하고, 인식변화를 통해 가족에 대한 즐거움을 만들기 원하는 모든 관심 있는 사람들에게 열려 있다. 가족연합은 가족친화경영에 관심 있는 기업과 공공기관을 위한 네트워크 플랫폼 기능을 하고 있다.
- 하이델베르크 가족연합은 연방 차원에서 조직된 지역가족연합(Lokale Bündnisse für Familie) 이니셔티브의 일원이다. 지역가족연합은 가족의 생활과 근로조건을 개선하기 위해 2004년 연방 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)에 의해 창설된 가족친화경영을 위한 네트워크로, 다양한 사회단체를 비롯한 경제·정치·행정 주체, 노동조합, 회의소, 비영리기관, 협회, 기관, 이니셔티브, 교회공동체 등 다양한 주체간의 파트너십이다. 현재 13,000 이상의 주체가 참여해 약 5,200개의 프로젝트가 진행되고 있으며, 전국에 670개 이상의 가족연합 이니셔티브가 활성화되어 있다.
- 지역가족연합은 혁신적인 프로젝트를 위한 아이디어 창고로서, △정기돌봄서비스(짜투리시간, 방학, 응급 돌봄) 보완 △가족돌봄 등의 트렌드와 발전상 파악 △기업 브랜드로서 가족친화경영 강화 △전문인력 확보 및 연계 지원 등의 활동을 하고 있다.

## □ 가족친화경영 위한 다양한 워킹그룹 운영

- 하이델베르크 가족연합에는 다양한 워킹그룹이 활성화되어 있다. 현재 운영 중인 워킹그룹으로는 △듀얼 커리어(Dual career) △ 양육 △ 방학 중 양육 △직장과 가정의 조화 △직장과 가족간병의 조화 등이다.
- 가족연합의 주요사업으로는 △방학직업체험(청소년을 위한 직업 관련 방학

프로그램) △방학티켓(고용주를 위한 쿠폰모델) △온라인베이비씨터 거래소(구인구직) 운영 △기업교육 프로그램 ‘연합 가족돌봄 A-Z’ 운영 △기업내 돌봄전문가 교육 △소책자 ‘하이델베르크에 오신 걸 환영합니다’ 발간 : 인력확보 도구 △아빠 캠페인 ‘남성을 위한 직장가정의 조화, 부모기간 > 가족연합의 부모참여 프로그램 참관 이상으로!’ △이동전시프로그램 ‘직장과 가정의 조화’ 운영 : 일은 단지 절반의 삶일 뿐이다 △듀얼 커리어 구인구직 제공 : 지식기관의 온라인 구인구직사이트 운영 △파트타임 직업교육기관 연계 : 가족친화적 직업교육모델 △재취업 희망여성을 위한 서비스 : 이력서 점검 및 상담 등이 대표적이다.



## □ 연합라운지와 연합 토크 중심 네트워킹

- 하이델베르크 가족연합에서는 다채로운 행사가 개최되는데, 연합라운지(Bündnis-Lounge)와 연합토크(Bündnis im Gespräch)가 대표적이다.
- 이 중 ‘연합라운지’는 연 1~2회 다양한 가족연합 참여기관에서 개최된다. 이 포럼에서 가족연합 참여기관은 전문가 및 다른 가족연합의 참여기관과 최신 테마에 관해 토론하고 있다. 비정기적으로 개최되며 특정주제 하에 가족연합 주제, 전문가, 기타 관심 있는 자들이 모여 각자의 제안과 경험을 공유하고 토론하는 자리이다.
- 그밖에 하이델베르크 가족연합은 연방정부 차원의 행사 뿐 아니라, 지역 가족연합 네트워크 모임과 같은 지역차원의 행사에 참여하고 있으며, 바덴뷔템베르크 가족연구소와도 협력하고 있다.

## □ 돌봄은 기업의 발전을 담보하는 주제

- 하이델베르크 가족연합 파트너십은 기업에게 다양한 혜택을 주고 있다. 첫째, 네트워크를 통한 160개 이상의 가족연합 파트너와의 경험교류, 둘째, 가족연합의 다양한 솔루션 접근 및 가족연합 로고사용 허용, 셋째, 직장과 가정의 조화에 관한 최신정보 제공 및 관련 행사 참가 등이다. 가족연합의 회비는 무료이며, 가입을 할 때 법적인 의무가 발생하지는 않는다.

- 독일은 현재 250만 명이 직업과 가족돌봄 서비스를 받고 있는데, 2050년에는 450만 명이 돌봄 서비스를 필요로 할 것으로 전망되고 있다.
- 전체 인구 중 790만 명이 가족의 지원을 필요로 한다. 그런데 돌봄을 주로 부담하는 사람은 가족이며, 그 중에서도 특히 여성이 대부분의 돌봄 서비스를 제공하고 있다.
- 1인당 평균 돌봄기간은 7년~14년에 이르는데, 돌봄을 제공하는 사람은 대부분 직장인이기 때문에 돌봄서비스 때문에 많은 경우 직업 활동이 영향을 받고 있고, 특히 여성은 돌봄 때문에 직업 활동을 포기하기도 하므로 ‘직업과 가족돌봄의 조화’는 기업과 별개의 문제가 아니라 기업의 발전을 담보하기 위한 주제이기도 한 것이다. 따라서 가족의 돌봄을 받지 못하는 사람들에 대해서는 기업이 책임지고 도와야 한다는 목소리가 높아지고 있다.

## □ 부모수당 지급 이후 출산율 증가

- 10년 전 가족연합이 생겼을 무렵에는 1.39명밖에 되지 않았지만, 현재 독일의 출산율은 1.50명으로 증가했다. 출산율과 노동력은 긴밀히 연결되기 때문에 EU와 기업들은 출산율을 높이기 위해 많은 노력을 하고 있다. 아동을 돌보고 가족의 도움이 필요한 사람을 지원하는 것이 가족연합의 설립 목적이다.



▷ 2015년 독일 합계출산율 : 1.5(유럽평균 : 1.58)

- 독일 연방의 가족지원은 아동수당, 아동비과세, 아동보조금, 한부모 부담경감, 양육비 선지급 등이 있고, 가족지원제도의 강화를 위해 부모수당, 돌봄기간 근로시간 단축 및 휴직 제도 등을 운영하고 있다.
- 부모수당은 14개월까지 지급 가능(세후 급여의 65%, 1,900유로 상한)하며, 반일근로자를 대상으로 28개월까지 지급하는 ‘부모수당 플러스’ 수당도 있다. 가족돌봄기간 24개월을 두고 이 기간 동안 근로시간을 단축하거나 돌봄기간 동안 6개월까지 휴직도 가능하다. 부모수당은 10년 전부터 생

졌는데 이때부터 출산율이 올라갔다고 한다.

## □ 생후 14개월까지 아빠의 육아휴직 가능

- 엄마만 육아에 참여하는 경우엔 12개월만 지원되지만 아빠도 엄마와 번갈아 육아 휴직을 신청한다면 14개월까지 휴직이 가능하다. 생후 14개월까지는 아빠가 엄마를 도와 육아에 참여할 수 있도록 해 준 것이다. 이때 육아를 담당하는 엄마 혹은 아빠는 월급의 65%를 지급하고 있다.
- 아이들의 방학지원은 가족연합의 특별한 행사 중 하나이다. 법적으로 방학이 14주인데, 근로자의 휴가는 30일이라서 그 차이를 지원하는 서비스를 제공하고 있다. 그 중 하나가 정부에서 상품권(바우처)을 기업에게 주고, 기업이 직원들에게 나눠 주는 것이다. 그걸로 어린이들이 부모 소득에 상관없이 방학 동안 돌봄 서비스를 받을 수 있도록 하고 있다.

## □ 경력단절 여성의 재취업을 위한 노력

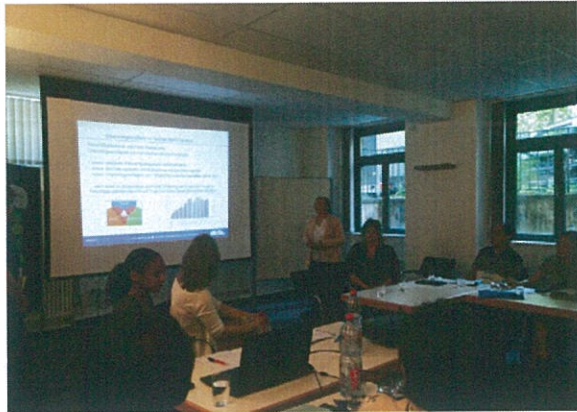
- 직업과 직장에서 가족친화적인 환경을 만들기 위해 다양한 세미나를 운영하고 프로젝트를 실행하면서 지원하고 있다. 이 프로젝트 네트워크의 경우 주정부 주도로 만들어졌는데, 현재 700개 이상 지역연합이 있고, 연방정부와 지방정부 모두 연계되어 가족친화적인 정책을 실행하고 있다.
- 기업인식을 바꾸기 위한 교육을 실행하고 가족친화적인 복지 지원이 이루어지면 고용주는 직원에게 좋은 인상과 신뢰 있는 기업이라는 인상을 줄 수 있다. 한편 경력이 단절된 사람들을 다시 빠른 시간 내에 직업세계로 이끌어주는 것이 중요하다. 이런 과정을 통해 모든 주·지역정부와 기업이 협력하여 지속적인 경제성장을 달성할 수 있는 것이다.

## □ 독일 암연구센터, 노벨수상자 2명 배출

- 모저 팀장에 이어 독일 암연구센터 성평등부서에서 일하는 보데 박사가 암연구센터에 대한 발표를 이어갔다.
- 1964년 설립된 암연구센터는 5년 이상 ‘암없는 삶’에 대한 연구를 계속하고 있다. 독일의 4대 연구소 중 하나로 불리는 헬름홀츠 공동체(HGF)와 독일 건강센터에 소속되어 있고, 7개 분원을 두고 있다.
- 하이델베르크에 있는 본원에는 2015년 12월 기준 3,700명의 직원이 근무하고 있다. 주정부가 연간 1억 6천만 유로의 예산을 지원하고 있으며, 자체수입과 지방정

부의 지원으로 5백만 유로를 충당하고 있다.

- 암연구센터는 본원과 별도로 베를린, 드레스덴, 에센·뒤셀도르프, 프랑크푸르트·마인츠, 프라이부르크, 뮌헨, 튀빙엔 등 7곳에 분원(중개센터, DKTK)을 두고 있다. 분원에는 2016년 12월 기준으로 370명이 근무하고 있으며 연간 3천8백만 유로의 주정부 지원금과 지방정부의 지원금 10만 유로로 운영하고 있다.



- 암연구센터는 그동안 2명의 노벨수상 > 암연구센터의 브리핑 장면  
자를 배출해 냈으며, 프랑스와 그리스에 유럽 지점을 만들 계획을 가지고 있다.

## □ ‘직장과 가정의 조화 인증 프로그램’ 운영

- 독일의 여성지원 정책은 연방법령과 주정부 법령에 따라 집행하고 있다. 암연구센터는 주정부가 90%의 예산을 지원하고 있어, 주정부에서 여성과 남성의 차별을 없애기 위해 제정한 ‘성 평등법’에 따라 사업을 추진해야 한다. 암연구센터는 성평등법에 따른 사업을 추진하기 위해 성평등부를 설치했으며, 보데 박사는 이 부서에서 8년째 일하고 있다. 보데 박사는 2012년부터 여성리더 비율을 높이기 위한 사업 모델을 만들기 위해 노력하고 있다.
- 보데 박사에 따르면, “아직까지 리더 비율은 여성이 남성보다 부족하지만 점점 여성리더들의 숫자를 늘려가고 있다. 한국도 비슷한 상황이라 생각된다. 안정적인 경제 발전을 위해서라도 여성의 사회 진출 비율과 속도를 동시에 높여 나가야 한다.” 고 말했다.
- 독일 암연구센터는 연간 30만 유로를 여성 노동자와 가족 지원을 위해 사용하고 있다. 암연구센터에서 성평등 및 기회 공정을 위한 주제는 크게 여성지원 프로그램과 직장과 가정의 조화 인증 프로그램 등 2가지 핵심 주제로 구분되고 있다.(암연구센터는 2005년 이래 여성과 가정의 조화 인증 프로그램을 운영하는 인증기관의 지위를 유지하고 있다.)
- 특히 직업과 가족을 융화시키기 위해 주정부의 재단에서 제공하는 도표가 하나 있다. 이 도표는 가족과 직업을 어떻게 조화시키는지에 대한 것으로 단계별로 가족과 직업이 어떻게 융합되는지 보여주고 있어, 단계별로 성취해야 할

목표를 확인할 수 있다.

## □ 유연 근무시간제 및 재택근무 확대

- 암연구센터의 가족친화정책은 가족친화 근로조건 확대, 자녀양육 지원, 정보공개 및 상담, 가족 인프라 구축 등으로 나눌 수 있다.
- 가족친화 근로조건 확대를 위해서는 근무시간의 유연성 확보에 집중하고 있다. 파트타임 일자리를 확대하고 근무시간 자율선택제 도입을 권장하며, 재택근무를 포함한 근무 장소의 유연성 확장을 위해 애쓰고 있다.
- 자녀양육 지원을 위해 약 80명을 수용하는 어린이집을 운영하고 있는데, 특히, 여성 박사과정생을 배려하고 있다. 전문가가 보육을 담당하고, 부모가 일할 때 시설에서 머물 수 있도록 배려하고 있다. 이밖에 방학 기간에는 가족연합과 연계하여 다양한 방학돌봄 프로그램을 운영하고, 국제적인 회의나 큰 행사가 있을 때는 현장에서 아이 돌봄 서비스를 받을 수 있는 환경을 만들고 있다.

## □ 돌봄 전문가에 의한 개인 돌봄 상담제 도입

- 정보제공 및 상담서비스로는 △돌봄 전문가에 의한 개인상담 △홈페이지, 인터넷, 전단지를 통한 정보제공 △돌봄을 주제로 한 워크숍 및 강연 등이 있다. 직원 부모가 병이 났는데 일 때문에 부모님을 돌볼 수 없는 경우, 돌봄 전문가가 상담을 통해 필요한 서비스를 받도록 하고 있다.
- 가족 인프라 확장을 위해 암연구센터는 부모자녀 사무실과 수유기저귀 공간 확대를 추진했다. 연구센터 내부에 아이를 데리고 갈 수 있는 장소를 점차 확대하고 있다. 부모들이 아이를 직접 데려와서 일을 하거나 갓난아이를 위한 수유 시설과 기저귀를 갈아줄 수 있는 사무실도 만들었다.

## □ 듀얼캐리어 서비스와 편하게 휴가 내는 환경 조성

- 암연구센터의 여성지원정책으로는, 듀얼캐리어서비스, 네트워킹, 커리어 상담, 후원프로그램 등이 있다.
- 듀얼 커리어 서비스는 상담을 통해 주말 부부가 같은 지역에서 같이 일을 할 수 있도록 지원하는 정책으로 많은 직원들이 상담을 받고 있다.
- 네트워킹 프로그램은 여성리더들이 젊은 여성 인력을 지원하는 사무직 네트워크가 대표적이다. 커리어상담 프로그램은 주로 여성 직원들이 장기간 근속할 수 있는 환경을 만들기 위한 것이다. 상사나 동료 직원이 휴가 났을 때 이를 인식해 눈

치를 보면서 휴가를 내지 않는 일 없이, 편하게 휴가를 낼 수 있는 환경도 조성하고 있다.

## □ 우수 여성 연구원 장기근속 지원

- 후원프로그램으로는 △주니어그룹(2012년 설립된 여성과학인재) △HGF W2/W3프로그램(훌륭한 여성과학자를 위한 일자리 후원) △헬름홀츠 인재채용 이니셔티브 △‘솔선수범’ 헬름홀츠 네트워크 멘토링 △네트워크 멘토링(하이델베르크 의과대학 참여) 등이 있다.
- 독일에서 연구소 직원은 장기계약이 힘들다. 하지만 암연구센터는 2012년부터 재능있는 여성인력을 선정해 10년 동안 장기계약을 할 수 있는 제도를 도입하고, 우수 여성 직원을 선발하여 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 인센티브 제를 도입하고 있다. 우수여성직원 장기근무제도는 다른 곳에서는 없는 특수 시책이다. 이 제도는 시행도 중요하지만 성과나 문제점을 평가하는 것도 중요하다고 보고 모니터링을 강화하고 있다.
- 여성 리더의 확대를 위해 적합한 기본조건이 제공되고 경영진과 여성 직원들이 적합하게 행동하는 기회균등이 매우 중요하다고 본다.

## □ 파트타임 업무 확대와 개인근무시간 지정제 도입

- 보데 박사의 암연구센터 발표에 이어 하이델베르크 대학병원(이하 ‘하이델베르크 병원’)에 재직하는 바이라우히 연구원이 브리핑을 시작했다.
- 하이델베르크 대학병원은 병상수 1,988개, 연간 외래환자 110만 명, 정규직원 8,200명의 규모를 자랑하는 대형병원이다.
- 임원진 5명 중 2명이 여성이며, 직원의 80%가 여성근로자로 직원 자녀수는 3,000명, 연간 출산 자녀는 약 300명에 이를 정도로 여성친화적인 근무환경을 자랑하고 있다.
- 하이델베르크 병원은 자녀돌봄과 가족돌봄 부문에서 우수한 환경을 갖췄다는 평가를 받고 있다. 먼저, 자녀돌봄을 위해 파트타임 업무를 확장하고, 개인별 근로시간 지정제를 도입했으며, 생후 3개월에서 6세까지 160명을 수용할 수 있는 어린이집을 운영하고 있다.
- 지속적으로 논의되는 이슈 중 하나가 육아로 인한 근무시간 조정 문제이다. 풀타임과 파트타임으로 근무 스케줄이 나누어져 있는 경우, 인력의 교체나 유출이 자주 생겨 회사입장에서 운영에 어려움을 겪을 수 있기 때문이다. 하이델베

르크 병원에서는 이런 문제를 해결하기 위해 대학생 도제훈련제도를 활용하여 인력을 보충하고 있다.

- 여성정책 관점으로 본다면, 일·가정 양립을 위해서는 파트타임 직업을 확대하는 제도를 마련해야 한다. 하루 4시간, 6시간, 8시간 등 유연하게 근무시간을 구성하고 개인적으로 일이 있으면 근로시간 조정도 할 수 있게 해야 한다.

## □ 자녀돌봄 수당과 방학 바우처 지급

- 하이델베르크 병원은 가족돌봄을 위해 3명의 돌봄 전문가를 고용하고 출산 이후 ‘조기 복귀권’을 인정하고 있다. 조기복귀권은 가족을 돌보기 위해 휴가를 냈다가 다시 돌아왔을 때 불이익을 받지 않는 권리인데, 법적으로 보장받고 있다.
- 또한 방학돌봄 보조금을 지원하고, 옴부즈만까지 운영하고 있다. 자녀 돌봄을 위해 매년 60만 유로와 방학 바우처를 제공하고 있다. 직원들에게 자녀 1명당 매월 85유로를 지급하고, 남편이나 아내가 없는 홀 부모에게는 1년에 두 장, 맞벌이 부부에게는 1장의 방학 바우처를 지급하고 있다.
- 독일은 법적으로 아이가 아플 때 1년에 10일까지 휴가를 가질 수 있고, 보험회사에서 60%의 급여를 지급한다. 하지만 하이델베르크 병원에서는 100%를 지원하고 있다.
- 병원 부지가 크고 24시간제로 운영되기 때문에 밤에 귀가하는 여성이 많은데, 이들을 위해 주차장까지 배웅하는 서비스도 제공하고 있다.
- 병원에서 근무하는 외국인 근로자의 국적은 모두 60개 이지만, 법에 따라 인종 차별·성차별은 철저히 금지하고 있다.

## □ 하이델베르크 도시공사 사례

- 마지막 브리핑은 하이델베르크 지역단체 활동가 소냐 트로히(Sonja Troch)가 해 주었다. 그는 하이델베르크 도시공사(이하 ‘공사’)의 여성 가족 돌봄 사례에 대해 설명했다.
- 공사는 하이델베르크에서 가장 큰 기업 중 하나로 매출액은 2억5천7백만 유로, 직원수는 700명에 달한다. 직원의 평균연령은 46.3세로 직원 중 여성 비율은 22%이며, 파트타임 근로자는 전체의 13%(여성 34%, 남성 6%)이다.
- 공사 역시 유연근무제가 활성화되어 있다. 주 40시간 근무제를 채택하고 있지만, 1일 6시간부터 18시간까지 선택 근무를 할 수 있다. 재택근무도 가능하며, 파트타임 임시직 채용을 활성화하고 있다.

- 특수 환경에 대한 정보서비스도 제공하고 있다. 부모기간 상담, 부모기간 조식 제공, 자녀돌봄서비스 연계 지원, 돌봄 전문가 제공, 가족돌봄 관련 정보이벤트와 네트워킹 등의 서비스를 제공하고 있다.
- 경영진이 가족 돌봄의 중요성을 인식할 수 있도록 교육을 정기적으로 개최하고 있으며, 문제해결을 위한 네트워킹 행사도 개최한다. 가족연합과 협력해 ‘방학 직업체험’ 프로그램에 참여하기도 한다.

## 질의응답

## □ 직원 600명 이상 기업은 성평등부서 설치 의무화

Q. 부부 중 급여가 많은 남편이 이를 악용하여 14개월 전부 육아휴직을 신청하면 어떻게 하나? 급여가 더 많은 남성이 육아 휴직을 낼수록 기업은 손해라고 생각하는 것 아닌가?

A. 남자가 육아에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 목표다. 14개월을 쉴 수 있도록 유도하기 위해, 기업에서 지원하는 것은 없고 정부가 모든 것을 지원한다.

Q. 상한선이 있는가?

A. 정액제로 지급하고 있다. 수입이 많다고 해서 수입의 65%를 지원하는 것이 아니다.

Q. 암연구소는 규모가 커서 성평등부서를 두고 있는 것 같은데, 법으로 성 평등 부서를 만들어야 하는 기준이 있는가? 그리고 성평등부서에는 몇 명 정도가 근무하고 있는가?

A. 600명 이상의 근무자가 있는 기업에서는 성평등 업무를 전담하는 직원이 1명 이상 있어야한다는 법 규정이 있다.

## □ 법령의 범위 내 특색 있는 돌봄정책 추진 가능

Q. 성 평등부서에서 하는 일을 모든 기업에서 이행을 할 수 있도록 가이드라인을 제시하는 곳이 있는가? 암 연구센터에서 하는 성평등 사업은 자체적인 아이디어를 가지고 하는 기업 내 사업인가?

A. 큰 틀은 법에서 제시하고 있지만 세부적인 프로그램은 암 연구센터 자체적으로 만든 것이다.

Q. 전국의 지역 가족연합들은 각각 특화된 특화된 방법으로 운영을 하는가?

A. 산업별로 차이를 두는 것은 아니고, 700개 연합들이 네트워크를 이루면서 같이 일하는 경우도 많다. 독일은 연방정부이기 때문에 각 주마다 제도가 다르다. 구 동독에서는 종일반 시스템이 많이 운영되고 있는 반면에, 서쪽과 남쪽에서는 종일반 시스템에 반대하고 있다. 이것은 주별 교육정책의 차이 때문에 발생하는 일이다. 그런데 일자리가 많은 것은 오히려 구 서독지역이다.

Q. 여기에서 구인구직을 연결하거나 상담을 해주는가?

A. 우리는 아이디어와 네트워크 플랫폼이지 실행조직이 아니다.

Q. 바우처를 지급해서 여러 서비스를 이용한다고 했는데, 아동 돌봄 서비스는

가정으로 파견하는 건가? 아니면 어린이집을 운영하는가? 아무데나 가서 사용할 수 있는 바우처인지 궁금하다.

A. 바우처를 나눠줄 때 사용처 리스트를 같이 준다. 거의 대부분 하이텔베르크 내에 이곳과 관련된 기관들에서 사용한다.

Q. 법률적인 제도 상담해줄 수 있는 전문 인력은 인사부서에서 근무하는 직원과는 전혀 다른 사람들을 채용하는 것인가?

A. 인사팀 내 직원은 아니고 별도의 인원이다.

Q. 공백을 채우기 위해 젊은 인력에게 도제교육 등 전문교육을 시킨다고 했는데, 그 대체인력의 규모는 어떻게 되나?

A. 8,950명을 도제시스템으로 교육·양성하고 있다.

## □ 파트타임직 대부분이 여성이라는 것은 불평등 지표

Q. 보험료 지급이란, 부모가 아이의 질병으로 쉬게 됐을 때 인건비를 지급하는 것인가?

A. 휴가를 냈을 때 월급의 60%가 지급된다. 어떤 회사는 그 나머지 40%를 회사에서 지급하지 않는 경우도 있다. 암 연구센터는 불이익을 받지 않도록 나머지 40%를 회사에서 지급하도록 한다.

Q. 보험회사라는 것은 건강보험공단인지 민영보험을 말하는 것인지?

A. 건강보험공단을 말하는 것이다. 사회보장제도이다.

Q. 우리나라는 하루 8시간 근무지만 점심시간은 무급처리 되서 총 9시-18시까지 근무한다. 그런데 독일은 5시 퇴근이면 점심이 유급인가?

A. 6시간 근무하면 무조건 유급휴식시간을 인정해야 한다.

Q. 야간에 귀가하는 서비스를 한다고 했는데, 한국의 안심귀가서비스와 같은 것인가? 경찰서 치안부서 같은 곳에서 담당하는 것인가?

A. 자체 경비시스템 내에서 하는 것이다.

Q. 독일의 여성정책을 자체적으로 평가한다면?

A. 독일도 아직까지 성불평등이 심하다. 가족을 가진 여성이 사장이 될 기회가 별로 없다. 파트타임으로 일하는 사람 중에 98%가 여성이고 이 자체가 불평등인데, 그 자체가 불평등을 말해 주는 것이다.

## □ 인적자원의 중요성에 대한 기업 인식 제고

Q. 기업들의 참여는 자발적인가? 아니면 참여를 유도하기 위한 정부의 노력이 있었는가?

- A. 기업 입장에서 스스로 생각하고 가치 있는 일인지 판단하며 장기적으로 도움이 되는 일이라 보고 자발적으로 참여했다고 봐야 한다.
- Q. 참여 기업에 인센티브 같은 혜택이 주어져야 할 것 같은데 참여방법으로는 어떤 방식이 있는가?
- A. 인적자원이 제일 중요하다는 인식이 필요하다. 독일은 이직률도 낮고, 일자리가 넘친다. 전문가들은 인재를 잡아야한다. 그래서 특별한 인센티브 없이도 여성의 일자리를 보장하는 돌봄 정책이 활성화될 수 있다고 본다.

#### □ 지원은 하지만 간섭은 하지 않는 원칙

- Q. 가족연합이 국가에서 지원을 안 받는다고 했는데 여기의 재원은 어디에서 나오는지? 적지 않은 네트워크 인건비와 사업비는 기업의 기부인가?
- A. 하이델베르크시에서 책상이나 집기비용 뿐 아니라 인건비와 사업비를 지원받는다. 그렇다고 자율적으로 주는 것은 아니다.
- Q. 출산율을 주정부가 주도했다는데, 상대되는 카운터 파트너 주정부 부서는 어디고 그곳에서 오는 예산과 주 정부 예산 규모는 어떤가?
- A. 주정부로부터 지원이나 컨트롤되는 부분은 하나도 없다. 그래서 더 잘 운영되고 있다.

#### □ 성평등 업무 관심 직원을 돌봄상담사로 임명

- Q. 가족 돌봄 상담사 전담인력이 있다고 했는데, 한국의 노무사와 비슷한 일을 할 것 같다. 근로자 권리와 같은 이런 차원에서 접근하는 것 같은데 다른 점이 있는가? 가족 돌봄 상담만 하는 전문직인지, 법적인 권리 즉 노동자 인권이나 권리까지 포괄하는 노동법에 대해서 조언하는 것인지 궁금하다.
- A. 노동법을 상담하는 사람은 따로 있고, 정식명칭은 ‘돌봄 상담사’로 전문상담원으로 보아야 한다. 그만큼 가족 돌봄이나 여성권리에 대해 배려를 한다는 의미이다.
- Q. 돌봄 상담사는 어떤 사람들이 하는지 궁금하다. 기업 내에서 인사담당자를 했거나 성 평등 업무를 담당했던 분들인가? 암 연구센터나 도시공사는 큰 규모의 회사지만, 가용할 수 있는 인재가 적은 기업들의 경우는 어떻게 하는가? 가족연합에서 도움을 주는 것이 있는가?
- A. 돌봄 상담사의 경우는 인사부에서 업무에 관심을 가진 사람들을 선발하여 전문교육을 받도록 한 뒤 선발하고 있다. 한국은 자본주의화가 강하지만 독일은 문화가 달라서 작은 기업들도 법적으로 파트타임이 가능하므로 문제가 없고, 전문적인 상담이나 조언이 필요한 경우는 가족연합에 와서 상

답을 받는다.

Q. 돌봄 상담사로 남성은 몇 퍼센트 정도 활동하고 있는가?

A. 없다. 돌봄상담사는 100% 여성이다.

## 2 여성의 직업기회 창출을 위한 원스탑 서비스

- 만하임시청 성평등위원회(Amt der Gleichstellungsbeauftragten)  
Rathaus E5, 68159 Mannheim  
Tel : +49 621 293 9676  
E-Mail: siani.herzog@mannheim.de  
www.mannheim.de/de/stadt-gestalten  
/verwaltung/aemter-fachbereiche-eigenbetriebe/  
gleichstellungsbeauftragte  
브리핑 담당자: Ms.Kassiani Herzog  
Ms. Gabriele Daniel  
Ms. Beate Reichelstein  
Ms. Regina Gawriljuk

	독일	5/30	화	15:00	만하임
--	----	------	---	-------	-----

### 교육내용

#### □ 연방법과 주 기회균등법에 의해 설치

- 만하임 성평등위원회는 연방 기본법과 바덴뷔템베르크주의 기회균등법에 근거를 두고 설치된 조직이다.
- 연방 기본법 3조 2항에는 “남성과 여성은 동등한 권리를 가진다. 국가는 남성과 여성의 동등한 권리가 실제적으로 관철되는 것을 지원해 ▶ 성평등위원회 직원야 하고 현존하는 불이익을 제거하는데 영향을 미쳐야 한다.” 고 규정되어 있고, 주 기회균등법에는 “인구 5만 이상의 모든 시군 및 자치단체는 여성지원과 사회적인 남녀평등을 주장하는 한 명의 성평등 위원을 임명해야 한다. 성평등 위원은 관청내부의 업무를 수행하는데 있어 훈령에 구속되지 않는다.” 고 규정되어 있다.
- 이 법에 따라 성평등위원회는 행정 내부와 외부적으로 도시의 성평등 수준을 향상하기 위해 많은 노력을 하고 있다.



## □ 시장 직속으로 성평등위원회 설치

- 만하임시 성평등위원회는 시장 직속으로 설치되어 있다. 2017년 현재 위원회는 성평등위원인 자라 다니엘씨와 대변인, 그리고 7명의 직원으로 구성되어 있다.(직원 7명 중 4명은 여성직업센터 업무를 지원하며 ‘여성과 직업 컨텍포인트’에서 일하고 있다.)
- 만하임시 성평등위원회에서는 위원장인 다니엘과 직원인 라이프슈타인, 가브리엘, 헤어초크가 일행을 반갑게 맞아 주었다. 이곳에서는 헤어초크가 가장 먼저 성평등위원회에 대한 소개를 하고, 다니엘 위원장이 주요 정책에 대한 소개를 하고 토론을 하는 순서로 연수를 진행했다.
- 만하임시의 인구 316,265명 중 여성은 157,138명으로 49.7%를 차지하고 있다. 전체 인구 중 이민배경을 가진 인구는 141,394명으로 다른 지역에 비해 비율이 높다. 만하임시의 실업률은 5.6%로 독일 전체가 5%인 것을 고려하면 다소 높은 편이라고 한다.

## □ 행정 내부와 도시공동체로 업무 구분



▷ 연수단장의 인사



▷ 성평등위원회 헤어초크씨의 발표

- 2011년 만하임시는 지역차원의 성 평등을 위한 유럽헌장에 서명함으로써 다시 한 번 성평등을 위한 지향점을 분명히 공표했다. 성평등위원회는 바덴뷔템베르크 주 기회평등법 구현의 책임주체로서 성적으로 민감한 남성들의 사회화를 촉진하고 사회적 성적 메커니즘을 저지하기 위해 노력하고 있다.
- 만하임 성평등위원회 내부평등부와 시민평등부로 나눠 업무를 수행하고 있다. 내부평등부는 만하임시청 내부의 여성 기회균등을 위한 업무를, 시민평등부는 행정 외부의 여성 기회균등을 위해 일하고 있다.

- 위원회는 행정 내부적으로는 △직원개발 및 선발 △사업장에서의 성폭력 예방 △전문상담 △가정, 돌봄, 직업의 조화 △가이드라인 제시 등의 업무를 보고 있으며, 대외적으로는 △여성문화예술위원회 운영 △정책위원회 운영 △민간 및 공공영역에서의 여성폭력 예방 △성매매, 인신매매, 강제결혼 예방 △NGO 관리 △여성과 직업 등의 역할을 하고 있다.
- 성평등위원회는 이런 업무 수행을 원활하기 하기 위해 정치권, 행정권, 도시공동체에 최신 성 평등 관련 발전, 테마, 질문에 대한 정보를 주고 상담을 진행하고 있으며, 남녀 기회평등을 촉진하는 프로젝트와 조치를 현실화하고 행정내부와 도시공동체에 명백히 요구하고 있다.

## □ 시청 내 여성 우대정책 지원

- 내부평등부는 직원의 평생교육을 담당하기도 하고, 직원 채용 시 남녀 똑같은 능력을 가졌을 경우 여성을 우선하는 정책을 지원하고 있다. 교육 분야에서는 부서마다 다르기는 하지만 여성에게 더 많은 기회를 주려고 노력한다.
- 또한 방침과 과제를 제시하고 여성공무원이 성희롱, 성적따돌림, 성폭력을 당하지 않도록 지원하며, 인력을 개발하고 표준 행동방법 개발에 협력하고, 시, 주정부, 연방정부 차원에서 지속적인 연계를 맺고 건설적인 협력 프로그램을 진행하고 있다.

## □ 특수시책으로 여성문화예술위원회 설치

- 한편, 시민평등을 위해서는 여성 정치가와 공동으로 협의회를 구성하고 공공과 개인영역에서 여성폭력에 대한 심리상담사를 배치했다. 또한 여성 일자리 환경 개선을 위해 다양한 NGO단체를 지원하고 있다. 예를 들어 성폭력을 당한 여성이나 아랍권 이민자·어린이들이 일찍 결혼하는 것을 방지하고 보호해주는 일도 하고 있다.
- 가정폭력, 빈곤으로 인한 성매매, 인신매매, 강제혼인에 대항하는 주체를 지원하며, 상담소 운영과 사회봉사자 중계 역할을 하고 있다.
- 여성 리더 배출을 위해 대학 진학을 돕고 강연 기회를 제공하기도 한다. 여성들의 문화 참여율을 높이기 위해 11명의 예술가로 여성문화예술위원회를 만들었는데, 이런 문화프로젝트는 만하임시에서만 하고 있는 특수시책이다.

## □ 디지털화에 따른 여성의 불평등 해소 이슈

- 성평등위원회의 가장 큰 이슈는 디지털화가 여성 직업에 미치는 영향에 대한 대응 방안이다. 성평등위원회는 디지털화가 여성 직업에 미치는 영향에 대해 조사를 하고 있다. 독일은 디지털화 속도가 느린데, 그중에서 여성 관련 디지털화는 특히 더 느리다.
- 이런 상황에서 여성이 차별을 받지 않도록 교육사업을 하고 있다. 디지털화가 가속화될수록 여성들이 어떻게 준비해야 하는지, 컨텍 포인트에서 어떻게 지원을 해야 할 것인지가 새로운 과제로 떠오르고 있다.

## □ 직업 상담 제공 직업센터 운영

- 만하임시 성평등위원회는 ‘여성과 직업’ 담당 부서를 설치, 바덴뷔템베르크 주 정부 프로그램으로 운영되고 있는 12개 ‘여성 직업센터’ 중 하나인 만하임-라인-네키-오덴발트의 여성 직업센터(Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim-Rhein-Neckar-Odenwald, 이하 ‘직업센터’) 운영에도 참여하고 있다.
- 만하임시와 라인-네키군이 공동으로 설립한 조직으로, 여성에게 직업문제에 대한 개별 상담을 제공하고 있는데, 주요 테마는 △직업 오리엔테이션 △경력 관리계획 △직업교육 및 평생교육 △일자리 찾기 △입사 지원 △육아휴직 복귀 △재정·후원가능성 △직장과 가정의 조화 등이다.
- 직업센터는 성평등위원회와 네트워크를 구축하고, 구조적으로 여성의 직업기회를 개선하는 혁신적인 프로젝트를 추진하면서 기업에게는 가족 친화적 인력정책의 지원자 역할을 하고 있다.
- 재정지원을 받고 있지만 중립적인 위치에서 일하고 있으며 고객의 요구와 기업 및 노동시장의 요구에 방향을 맞추고 있다.

## □ 성평등 상담전화 ‘여성과 직업 컨텍포인트’ 운영

- 직업센터의 핵심사업이 ‘여성과 직업 컨텍포인트’이다. 1994년부터 시작된 사업의 목적은 직업생활에서 여성의 성평등을 지원하고, 기업을 위해 여성 전문인재의 잠재력을 발굴하며, 직장과 가정의 조화를 위한 동기부여를 하는 것이며, 여성이 쉽게 직업을 구할 수 있도록 전화 직업 상담을 해주는 프로그램이다.
- 주 내에 12개 컨텍포인트가 설치되어 있으며, 주 정부는 매년 이 프로그램에 200만 유로를 지원하고 있다. 재정은 주 정부가 지원하지만 관리부서는 자치

단체마다 다르다.(만하임시는 시청에서 관리하지만 상공회의소가 담당하는 곳도 있다.)

#### Kontaktstellen und Träger

- Freiburg - Südlicher Oberrhein: Stadt Freiburg
- Heilbronn-Franken: Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH
- Karlsruhe - Mittlerer Oberrhein: Wirtschaftsstiftung Südwest
- Ludwigsburg - Region Stuttgart: Stadt und Kreis Ludwigsburg
- Mannheim - Rhein-Neckar-Odenwald: Stadt Mannheim
- Neckar-Alb: Volkshochschule Reutlingen GmbH
- Nordschwarzwald: Industrie- und Handelskammer Nordschwarzwald
- Ostwürttemberg / Heidenheim: Landkreis Heidenheim
- Ostwürttemberg / Aalen: Ostalbkreis
- Ravensburg - Bodensee-Oberschwaben: Wirtschafts- und Innovationsförderungsgesellschaft Landkreis Ravensburg mbH
- Schwarzwald-Baar-Heuberg: IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg Handwerkskammer Konstanz
- Stuttgart - Region Stuttgart: BeFF, Berufliche Förderung von Frauen e.V.
- Ulm-Alb-Donau-Biberach: Industrie- und Handelskammer Ulm

Hauptstandorte Landesprogramm  
Kontaktstellen Frau und Beruf



▷ 바덴뷔르템베르크 주 12개 컨텍포인트 설치 현황

#### □ 직업주기별 체계적인 상담 추진

- 컨텍 포인트에서는 여성 직업과 관련된 거의 모든 문제를 상담해 주고 있으며, 상담오리엔테이션, 행사, 세미나, 워크숍, 프로젝트, 출판 등의 사업도 수행한다. 연령, 문화적 배경, 교육수준, 직업방에 관계없이 모든 여성을 지원하며, 기업 인사담당자나 관련 단체, 그리고 네트워크 대표들을 지원하고 있다.



- 또한 △학생 및 졸업생 △직장초년 여성 △재취업 여성 △자영업자 및 창업 여성 △여성 경영진 다 양한 여성들이 이곳에서 직업주기별로 자문을 구하고 있다.
- 정책 결정에 대한 자문을 원하는 사람도 있고, 학생이나 중퇴한 여성, 새로 구직하는 여성, 리더가 되려고 하는 여성 등 다양한 여성들이 상담을 하고 있다. 이들은 상담을 통해 대학이나 기업 혹은 정부나 정당과 연결되기도 한다.
- 기업이나 다른 노동시장 관련자와 협력하면서 전문인력 확보 대책을 마련을 유도하고 가족친화적이고 생애주기에 맞춘 인사정책을 마련할 것을 촉구하는

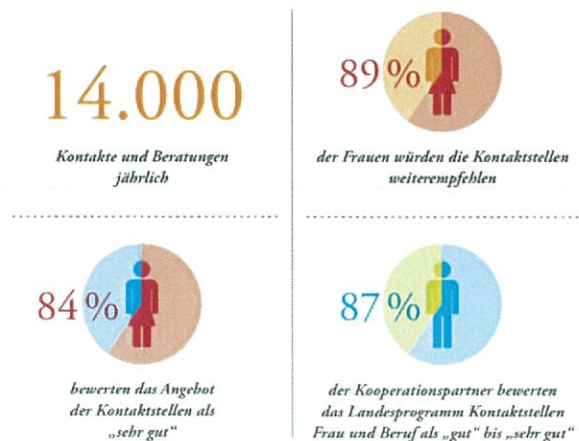
일도 하고 있다.(인구학적으로 출생률이 낮아지고 있고, 여성 근로자들이 적기 때문에, 여성이 직업시장에 진출하면 부족한 노동력을 보충할 수 있다는 점을 기업 경영자에게 강조하고 있다.)

## □ 직업 진출 위한 네트워크 구축도 중요 과제

- 여성들을 위한 네트워크 구축도 컨텍포인트의 중요한 과제이다. 독일에서는 직업세계에서 네트워크가 매우 중요하다. 직업을 얻으려면 네트워크를 통해야 하는데 남성들은 네트워크가 강한데 비해 여성들은 그렇지 못하므로 여성들을 위한 네트워크를 구축하고 활성화는 것이 성평등을 위해 매우 필요한 일이다.
- 직업적인 네트워킹 기회에 대한 정보와 성공적인 네트워킹 팁을 제공하고 있고, 경제·지역시설의 담당자와 개인적인 교류 및 대인관계 기회도 제공한다. 다양한 위원회, 워킹그룹, 네트워크 등 참여 기회도 갖도록 하고 있다. 연구소, 기업, 직업소개소, 노동청, 대학 등과 특별 네트워크를 구축하고 있고 이들 네트워크와 정보 교환할 수 있는 행사를 개최하기도 한다.

## □ 연간 14,000건의 컨텍과 상담 성과

- 컨텍포인트에서는 연간 14,000건의 컨텍과 상담을 하고 있는데, 이용 여성의 89%가 컨텍포인트를 추천하겠다고 하고, 84%가 컨텍포인트 서비스에 대해 ‘매우만족’, 협력파트너 중 87%가 ‘여성과 직업 컨텍포인트’ 사업에 대해 ‘매우만족’ 또는 ‘만족’ 평가를 할 정도로 우수한 운영 성과를 자랑하고 있다.
- 도표는 바덴주 12개 컨텍 포인트에 대한 평가결과이다.



▷ 2013년 컨텍포인트사업 성과평가 결과

## 질의응답

### □ 기업 방문 여성취업자 상담행사 추진

- Q. 5만 명이상이면 성평등위원회를 설치해야 한다고 했는데, 행정 내부의 성평등 활동만 하는 위원회도 있는가?
- A. 만하임시는 업무에 대한 값어치가 높고 경제적으로도 중요한 일이기 때문에 시작한 것이다. 이 부서에서 하는 업무는 내부직원과 시민을 동시에 위한 것이다. 시민을 위한 성평등위원회는 바덴주에만 있는 조직이다. 그리고 시민들을 성평등 활동 중 여성문화예술위원회는 만하임시에만 있는 것이다.
- Q. 기업에게 어떻게 가치를 심어주고 있는가? 교육을 하는가? 중소기업도 포함하는가? 대기업이라면 몇 명 이상을 의미하는가?
- A. 기업들을 찾아가는 활동 보다는 1년에 2~4회 정도 기업이 흥미를 끌 수 있는 주제로 세미나를 개최한다. 기업들은 테마에 흥미가 있으면 자발적으로 찾아온다. 최근 열렸던 주제는 ‘아버지들을 육아로!’였는데, 호응이 좋았다. 1년에 4회 정도 구직 여성들을 기업의 인사부서에 데리고 가서 인사를 시키고 그 분야에서 일을 할 수 있도록 지원하는 활동도 한다. 회사 규모에 따라 다르지만 1회에 8~25명까지 대동해서 기업을 찾는다. 기업에서 직접 직원을 구하는 것이 아니라 성평등위원회에서 설득해서 추진하는 사업이다. 기업의 허가를 받으면 데리고 가서 인사를 시킨다. 완전한 직업알선은 아니지만, 상담을 통해 직업을 갖도록 간접적으로 후원하는 활동이라 할 수 있다.

### □ 직업센터 상담 여성의 33%가 취업 성공

- Q. 창업지원도 하는가?
- A. 창업의지를 가진 여성이 방문하면 창업지원센터에 있는 창업 지원팀과 연결해준다.
- Q. 여성 직업을 컨택하는 업무를 하는 것은 공무원인가?
- A. 특별히 이 프로젝트 위해 임금의 60%는 바덴주에서, 나머지 40%는 만하임시에서 받는 준공무원이라 할 수 있을 것이다.
- Q. 직업센터를 통해 일자리를 찾은 여성들에 대한 통계가 있는가?
- A. 직업센터를 찾은 여성중 33%가 취업에 성공했고, 30%는 평생교육을 받을 수 있었으며, 40%는 구직활동을 계속하고 있다.
- Q. 1994년부터 성평등위원회를 설치하고 사업을 진행했으면 상당히 오래 전인데 왜 다른 주에서는 하지 않는 것인가?

A. 독일은 철저한 지방분권국가이다. 외교와 국방을 빼고는 대부분의 영역에서 한 국가처럼 운영되고 있다. 80년 후반과 90년 대에는 정부지원이 쉬웠다. 이때 바덴뷔르템베르크주는 사업을 시작했는데, 다른 주에서 도입하려고 했을 때는 정부 지원을 받기가 어려워졌다. 또 어떤 주는 시행했다가 중단한 곳도 있다. 바덴주는 또 경제가 발달한 곳이고, 여성들이 다른 주 > 성평등위원회 방문을 마치고 기념촬영



보다 더 진취적이고 활동적인 특징이 있다.

Q. 독일의 여성과 남성의 경제활동 참가율은?

A. 여성은 약 67%이고, 남성은 70%이상이다. 이는 장애인을 제외한 통계이다.

### 3 지역여성의 지역사회건설 참여 활성화

- 슈투트가르트 부모자녀센터(EKIZ, Eltern-Kind-Zentrum)  
 Stuttgart-West e. V. Ludwigstr. 41-43,  
 70176 Stuttgart  
 Tel : + 49 711 5053 6853  
 www.eltern-kind-zentrum.de  
 브리핑 담당자: Ms Ahrens Krieger  
 Ms. Daniela Hettich

방문연수	독일	5/31	수	10:00	슈투트가르트
------	----	------	---	-------	--------

#### 교육내용

#### □ 홀로 자녀 키우는 엄마들 모임에서 시작

- 세 번째 방문기관인 슈투트가르트 부모자녀센터(이하 ‘부모자녀센터’ 또는 ‘EKIZ’)는 1986년 창립되어 지난해 30주년을 맞이했다. 부모자녀센터는 노동자복지협회의 홀로 자녀를 키우는 엄마들의 모임에서 비롯되었는데 비스마르크 거리의 한 뒤뜰에서 시작했다.



- 1993년에는 부모자녀센터 후원회 ▷ 부모자녀센터가 설립되었고, 후원회가 1999년 운영단체가 되었으며, 2001년 루돌프 슈미트-헤어만 슈미트 재단(Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung)의 서부 세대주택으로 이전했다.
- 유기농 점심을 제공하는 열린 모임이던 베이비카페는 2006년 연방정부 프로그램인 ‘다세대주택’에 참여한 것이 계기가 되면서 사회적 기업으로 탈바꿈하게 되었다. 현재 협력파트너는 ‘슈투트가르트 전일아동기관’, ‘바덴뷔르템베르크 주 돌봄·요양보호 복지조합’이다.
- EKIZ에는 영유아보육실, 아동 긴급 보호소, 재활용가게, 카페, 식당, 작은 도서관, 스포츠실, 댄스실, 공작실 등의 시설이 있다.

## □ 한국의 여성정책네트워크 활동 소개

- EKIZ에서 연수단을 맞이한 분은 센터장인 아렌스 크리거(Ms Ahrens Krieger)와 다니엘라 헤틱(Ahrens Krieger)였다. EKIZ에서는 먼저 한국여성정책 네트워크의 업무에 대해 서영주 단장이 소개를 하고 크리거 센터장의 브리핑을 들은 다음, 질의응답을 가졌다.
- 서영주 단장은 먼저 한국방문단을 뜨겁게 맞이해 준데 대해 감사 인사를 전하고 한국여성정책네트워크의 역할에 대해 소개했다. 그는 “여성정책 네트워크에 소속된 연구원들의 업무는 지역마다 조금씩 차이가 있지만 성평등 기본법에 근거를 두고 기본법에 의해 수립된 기본계획에 따라 활동하고 있다” 고 소개했다.
- 이어 “연구원들은 지방정부에 자문을 하고 있고, 과학적인 조사·분석을 통해 자료 조사와 정책개발을 하고 있는데, 독일과는 정치·사회적 환경이 많이 다르지만 한국도 앞으로 많은 변화와 지원이 이루어질 것으로 기대하고 있다” 고 말했다. 그는 “이 곳 슈투트가르트 부모자녀센터의 프로그램 운영성과에 대해 배우기 위해 왔다” 며 인사말을 마쳤다.

## □ 가족적인 분위기 속 다양한 서비스 제공

- 단장의 인사말에 이어 크리거센터장은 센터의 역할과 주요 성과에 대한 발표를 했다.
- EKIZ는 가족적인 분위기 속에서 돌봄, 상담, 교육, 다과 등을 제공하고 있다.
  - 문화강좌서비스 : 노래, 인형 만들기, 요가 등 다양하고 창의적인 강좌들을 무료 혹은 적은 수업료로 제공하고 있다. 종종 열린 수업을 제공하고 있어 누구나 참관할 수 있으며, 강좌나 강연을 신청할 수도 있다.
  - 아동돌봄서비스 : 잠시 휴식을 취하길 원하는 부모든 재취업을 앞두고 있는 부모든 간에 부모자녀센터에 아이를 맡길 수 있는 서비스로 정규 아동돌봄 서비스를 이용할 수도 있고 열린 아동돌봄 서비스를 이용할 수도 있다. 교육학을 전공한 직원과 일상 전문가의 지도를 받으며 아이들이 놀이공간을 찾아 안락함을 느낄 수 있다는 것이 가장 큰 장점이다.
  - 가정상담서비스 : ‘조언과 실행’이라는 사무실을 설치, 가정과 관련된 모든 문제



▷ EKIZ 마크

를 상담하는 상담서비스도 제공하고 있다. 생일파티 장소 추천부터 양육비 신청, 부모자녀 치료신청 등 각종 문제에 대해 상담할 수 있다.

## □ 자발적인 재능기부로 이루어지는 교육

- EKIZ에는 남녀직원 80명이 일을 하고 있다. 부모 어린이센터, 영유아 보육 외에도 파트타임 일자리가 25개 정도이고, 커피숍, 식당, 부엌, 청소, 아이들 돌보기, 학생 돌보기, 재활용가게, 공작실 등에서 일을 하고 있다. 무보수로 일하는 사람도 있고 20시간 일하면서 보수를 받는 사람도 있다.



▷ 센터에서 아이들을 돌보는 보육교사

- 정해진 일자리는 얼마 되지 않고, 대부분의 사람들이 자발적으로 일을 하고 자발적인 일들도 보수를 지급한다. 보수는 수당으로 지급하기도 하고, 음식을 공짜로 주거나 그 여성의 아이를 공짜로 봐주거나 다른 교육을 받게 해 주는 등 다양한 방법으로 지급된다. 이처럼 부모자녀센터에는 시간과 재능을 선포하기 원하는 사람을 위해 노래나 연주, 데코, 아동수업 등 다양한 자원봉사 기회를 만들어 주고 있다.

## □ 자율성이 강하며 민주적인 의사결정구조

- EKIZ는 자율성이 강하며 민주적인 의사결정구조를 가지고 있다. 시에서 보조금을 받아 운영하지만 자율성이 강하며, EKIZ에서 일하는 사람에게 모두 주요 현안에 대한 결정권을 주고 있다. 여러 분야를 나눠서 일을 하는데 각 팀이 간섭받지 않고 자율적으로 의사결정을 하고 업무를 처리한다.
- 연1회 전체 회의를 열어 예산을 확정하고, 모금 범위에 대해서도 결정한다. EKIZ운영위원회는 모두 15명으로 구성되어 있으며, 주1회 정기회의를 하고 있다.

## □ 세대가 공존하는 세대통합주택 활용

- 독일의 부모자녀센터는 1980년대에 여성운동을 주도하던 뮌헨의 청년가족연구센터에서 시작된 것으로 최초에는 가족 상담센터인 ‘마더 패밀리 센터’로 출발했다. 가족을 위한 상담센터가 시발점으로 초기부터 좋은 목적 덕분에 널

리 퍼져 현재 독일을 포함해 전 세계 23개 국에 1,000개 이상의 부모자녀센터(마더센터)가 활동하고 있다. 독일에는 400여개 센터가 있고, 바덴 주에만 50개 센터가 있다.



- 부모자녀센터는 15년 전부터 세대통합주택을 거점으로 하고 있다. 세대통합주택이란 것은 젊은 세대와 나이 많은 세대가 한 공간에

있을 수 있는 올 제너레이션센터 > 크리거 센터장의 브리핑

(All Generation Center)를 말하는데, 세대통합주택을 통해 세대간 통합을 촉진하고 가족친화적인 활동에 긍정적인 영향을 줄 수 있었다고 한다.

- 건물의 맨 위층에 양로시설 있는데, 할머니, 할아버지도 센터에 와서 아이들과 대화를 나누고 같이 어울린다. 모든 세대가 여기서 정보를 교환하거나 정을 나누는 것이다. 나이별로 그룹을 나누지 않고 모든 세대가 자신의 능력에 맞춰 그룹을 가질 수 있도록 하는 것도 특징이다. 문학그룹, 어린이와 할머니가 같이 들어있는 놀이터그룹 등 모든 세대가 취미를 함께할 수 있도록 하고 있다.
- 센터가 입주한 건물에는 모두 4개 기관이 들어서 있다. 1층에 센터가 있고, 2·3층은 시에서 운영하는 공립유치원이 있어 140명 어린이가 다니고 있다. 3·4·5층은 양로원이다. 양로원은 방 한개 규모의 아파트 형식으로 현재는 18명이 거주하고 있다.
- 노인이나 어린이들을 위한 응급의료진과 간호사도 배치되어 있다. 이러한 아이디어는 건물주인 슈투트가르트 재단에서 처음 제공했다.

## □ **엄마의 노동가치 인정 실험 성공**

- 부모자녀센터의 핵심 운영전략은 크게 4개로 나뉘 볼 수 있다. 첫째, 모든 여성들은 자기 능력을 센터로 가져와 사회와 같이 공유한다. 둘째, 이곳은 공공의 거실로 여기올 때 돈도 필요 없고, 협회 가입도 필요 없다. 부모들이 자유롭게 쉽게 방문할 수 있으며, 공간을 제공할 뿐만 아니라 그들만의 네트워크를 만들 수 있도록 장소를 제공한다.
- 셋째, 여성들은 모두 여성으로서의 대접을 받아야한다. 엄마들이 노동의

가치를 제대로 못 받고 있지만, 여기서는 네트워크를 통해 커피를 판매하는 등 다른 사람에게 재능을 판매하며 자기가 한 일에 대한 보상도 받는다. 넷째, 부모가 재능을 판매하는 동안 아이들은 돌봄 서비스를 받기 때문에 부모자녀센터는 아이들을 위한 공간이다.

- 엄마뿐 아니라 아빠도 같이 이 공간 사용할 수 있다. 부모와 자녀가 함께 와서 재능을 나누기도 하고, 커피를 만드는 일을 하면서 자녀를 데려와 아이 돌봄 서비스를 받기도 한다.

## □ 여성들이 직업을 찾는 열린 공간 역할

- 센터에는 14명의 여성이 일하고 있는데, 대부분이 자녀를 둔 엄마이며, 이들은 직접 아이들을 데리고 센터에 출근하거나 자녀가 학교에 간 뒤에 출근 하기도 한다. 부모자녀센터는 여성들이 직업을 찾을 수 있는 열린 공간의 역할도 하고 있는 것이다.



- 여기서 일을 하는 것은 회사 업무의 >1층 커피판매점과 내부모습 개념이 아니지만, 상품계산 또는 음료제조도 하나의 노동으로 보고 합당하게 대가를 지불하고 있다. 여성들은 육아의 경험을 활용하거나 응급처치나 아이 발달 과정에 대한 강연도 한다. 팀 회의 식으로 엄마들이 다 같이 한 달에 한 번씩 만나는 프로그램도 운영하고 있다. 모두 참석할 의무는 없으며 시간이 되는 사람들만 자유롭게 참석하고 있다.
- 엄마들은 자주 만나지 못하더라도 커뮤니케이션 위해서 한 달에 모임을 하고, 메신저로 공동그룹을 만들어 정보교환을 하고 있다.

## □ 외국인 여성들의 구직을 위한 전진기지

- 센터는 외국인 여성들의 구직을 위한 전진기지 역할도 하고 있다. 독일에는 많은 외국인 여성들이 있다. 이들 중 대부분은 출신국에서 직업을 갖고 있었지만, 독일에서 직업을 구하기는 쉽지 않다.
- 이런 외국인 엄마들이 이곳에서 조금씩 일을 하면서 독일어도 배우고, 독일의 직업에 익숙해지는 시간을 가질 수 있다. 특히 아이들을 데리고 올 수 있기 때문에, 외국인 여성들로부터 아이들을 돌보면서 일을 할 수 있어 매우 만족한

다는 평가를 받고 있다.

- 독일의 교육과정에서는 실습이 중요하다. 센터도 관련 전공 학생들의 실습장 역할을 하고 있다. 여러 학교 학생들이 이곳에 와서 6~8주 동안 실습을 하고 간다. 모든 사람들은 능력이 있다. 그것을 여기서 활용하는 것이다.
- 센터에서 하는 중요한 일 중 하나가 아이를 학교에 보낼 때까지 센터에서 일한 여성들에게 경력증명서를 발급해주고 다시 직업을 찾을 때 도움이 될 수 있도록 하는 것이다. 이곳에서 일한 것을 증명하는 경력증명서는 구직에 많은 도움이 된다고 한다.

## □ 운영 원리는 ‘다양성의 중요성’

- 센터장은 하나의 사례를 들었다. 한 세르비아 여성이 독일 남성과 결혼하고 이민을 왔는데, 남편이 와서 상담했다. 아이 때문에 아내가 아무것도 할 수 없다는 것이다. 처음에는 피로와 출산우울증 때문에 친구도 없이 힘들어 했다. 여기를 믿고 아이를 맡기고 어학원에 가서 독일어를 배웠고, 센터에 와서 아이들을 돌보며 다른 사람들과 소통하면서 이런 문제를 극복해 나갈 수 있었다.
- 독일어를 배우기 시작하면서 일을 하고 싶어 했다. 처음에는 무보수로 아기를 돌보는 일을 했는데, 독일어 수준이 어느 정도 됐을 때는 본국에서 북 디자인 업무를 한 경험을 살려, 책도 제작·발간하면서 보수도 받으면서 다시 자기 직업을 찾을 수 있었고, 우울증도 치료할 수 있었다.
- 센터가 도움을 줄 수 있는 것을 돕고, 세르비아 여성도 자신의 재능을 나누었기 때문에 센터와 여성 모두 윈윈할 수 있었다. 중요한 것은 혼자 와서 아이를 보는 것이 아니라 같이 아이를 돌보며 재능을 교환하고 네트워크를 갖는 것이다.
- 부모자녀센터의 운영 원리를 한 마디로 압축하면 ‘다양성의 중요성’이다. 서로 같이 배우고 돕는 것이 가장 중요하고, 같이 배우고 돕기 위해서는 다양성의 네트워크가 필요한 것이다. 이것이 부모자녀센터가 지향하는 사회모형이다.



▷ 부모자녀센터의 어린이놀이터 견학

## 질의응답

### □ 예산 이외 자체수익 창출 노력

- Q. 독일 전체에 부모자녀센터가 400개가 있고 바덴 주에는 50개라고 했는데, 운영비는 어떻게 충당하는가? 각 지역마다 예산이 다른가?
- A. 예산은 각 지역마다 다르다. 이곳은 슈투트가르트시에서 연간 약 10만 유로를 지원 받고 주정부 지원도 조금 있다. 그 외에는 후원금을 받아 운영하고 있다. 이 센터는 비교적 큰 규모에 속한다. 어떤 방 한 개 규모로 1주일에 2일만 운영하는 센터도 있다. 주 정부는 주내 50개 마더센터가 네트워크를 이루면서 정보를 교환하는 역할을 지원하고 있다. 이 업무를 위해 주 정부에서 약간의 지원금을 주는 것이다.
- Q. 10만 유로면 한국 돈으로 1억2천 정도에 불과한데, 금액이 맞는가? 인건비는 어떻게 충당하는가?
- A. 10만 유로가 맞다. 전체 예산은 한화로 2억5천만 원 정도에 불과하고 나머지는 후원금이다. 인건비는 정부 지원금에서 일부 충당하지만, 아기 생일잔 치나 장소대여, 커피판매 수익, 강의운영 수익 등 자체 활동을 통해 지급하고 있다. 센터는 자체 수익 창출을 위해서도 노력하고 있다.
- Q. 양로시설 이용료는 얼마 정도인가?
- A. 1인당 월 650유로로 한화로 약 80만 원 정도이다.

### □ 부모자녀센터 구체적 특징·이용자 수

- Q. 센터의 성격은?
- A. 약간의 주 정부 지원을 받고 있지만 독립적인 사회복지시설이다. 이 센터는 20년 전 1993년에 10명의 엄마가 모여 시작했다. 엄마들이 필요에 의해 만 들었고 그 뒤에 정부지원을 요청한 경우이다. 지금은 이렇게 성장했지만 처음에는 하나의 작은 만남의 장소로 이용됐고, 모인 여성들이 많은 노력을 해서 2001년부터 지원을 조금씩 받기 시작한 것이다. 여기서는 엄마와 자녀 문제뿐 청소년 문제도 다루고 있다.
- Q. 국가지원 없이 각 지역에서 이런 모임을 자발적으로 만드는데 성공했는데, 한국의 여성들에게 조언할 말이 있다면?
- A. 제일 중요한 것은 여성들이 정치에 많이 진출하는 것이다. 한국은 남성정치인이 많은데 여성들이, 엄마들이 직접 정치권에 진출해서 목소리를 내야 한다. 이것이 가장 빠른 길이다.
- Q. 여러 세대의 통합을 중요하게 생각하는 이유는 무엇인가?

A. 핵가족화가 되면서 여러 세대가 함께 사는 가정을 찾는 것을 매우 어렵다.  
따라서 부모자녀센터와 같은 공간을 통해서라도 세대 간 관계 맺는 것이 중요하다.

Q. 이 곳에 거주하는 노인들은 저소득층인가? 아니면 돌볼 수 있는 가족이 없는 분들인가?

A. 60세 이상 노인이라면 누구나 신청 가능하다. 주로 손주가 없는 외로운 노인들이 신청을 많이 한다.

Q. 자녀들이 노인들과 함께 어울리는 것에 대해 부모들의 거부감은 없는 > 부모자녀센터 입구에서 기념촬영가?

A. 있을 수 있다. 하지만 그런 사람은 이 센터에 오지 않으면 된다.

Q. 이용자수는 어떤가? 그리고 20년 전 만들었을 때 세대통합모형으로 가족친화적인 건물을 만들었다고 했는데, 처음 설계 때부터 의도하고 건축한 것인지, 아니면 추가적으로 계속 시설을 늘려간 것인지 궁금하다.

A. 일주일에 약 500명 정도 시설을 이용한다. 1년에 2만4천 명 정도의 방문객이 있다. 이 공간은 예전에 공립유치원이었다. 처음에 마더센터는 다른 곳에 방 한 칸 정도의 작은 공간에서 시작했는데, 한 시장이 마더센터를 방문하고 난 뒤, 세대통합형 센터를 짓고 싶어 했다.



#### 4 슈바르트발트 바르 호이베르크 상공회의소

■ IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg  
 Romäusing 4, 78050 Villingen-Schwenningen  
<https://www.schwarzwald-baar-heuberg.ihk.de/>  
 컨택, 브리핑 담당자 : Martina Furtwängler  
 Tel : +49 7721 922 164  
[furtwaengler@vs.ihk.de](mailto:furtwaengler@vs.ihk.de)

방문연수	독일	5/31	수	14:30	슈투트가르트
------	----	------	---	-------	--------

#### 교육내용

##### □ 일학습 병행 듀얼 직업교육 관리

- 흑림 IHK 브리핑은 마르티나 푸트벵글러 (Martina Furtwängler) 국장이 담당했다.
- 독일상공회의소 본부는 베를린에 있다. 독일 전체에 74개 상공회의소가 있으며 외국에도 120개 상공회의소가 나가 있다.
- 슈바르트발트 바르 호이베르크 상공회의소(IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg, 흑림 IHK)는 지역경제의 파트너로서 35,000기업 회원을 대상으로 기업지원서비스를 제공하고 있다. 74명의 직원과 5명의 견습생, 2,000여명의 기업체 자원봉사자가 일하고 있다.
- 흑림 IHK의 주요사업은 정책·상담과 지역기업지원, 그리고 기업서비스로 나눌 수 있다.
- 흑림 IHK도 독일의 다른 상공회의소와 마찬가지로 기업에서 근무를 하면서 직업학교를 다니는 도제교육을 운영하고 있다. 직업교육기관을 점검하고 새로운 직업교육기관을 인증하며, 기업에서의 직업교육을 관리하고 시험을 감독한다.
- 흑림 IHK의 교육상담사와 명예직 취업 상담사들은 지속적으로 직업교육기관



Industrie- und Handelskammer  
 Schwarzwald-Baar-Heuberg




▷ 흑림 IHK 사무실

을 방문해 학생들의 직업선택과 직업교육에 대해 상담하고 있다.

- 기업은 자격을 갖추고 있으며 동기가 부여된 신진 전문 인력을 필요로 한다. 때문에 청소년 직업교육은 기업들에게 매우 중요한 관심사이다. 흑림상공회의소는 미래 근로자들을 직업세계에 준비시키기 위해 학교와 기업 간 협력을 촉진하는 핵심적인 역할을 담당하고 있다.
- 흑림 상공회의소는 인터넷에서 ‘도제 일자리 거래소’를 운영하고 있는데, 이 사이트는 실습교육 기업을 찾는 청소년과 도제 훈련생을 찾는 기업에게 매우 인기가 있다.

## □ 여성평등 촉진 위한 여성일자리센터 운영

- 흑림 IHK는 ‘슈바르츠발트-바르-호이베르크 여성일자리센터’를 운영하고 있다. 여성일자리센터는 1994년 바덴뷔르템베르크주 경제·노동·주택건축부에서 여성을 기업체나 경제적 이해관계자와 연결해 주기 위해 시작된 프로그램인데, 현재 주 내 10개 이상의 지역에 설치되어 있다.
- 이 센터는 구직, 재취업, 창업 시 직업생활에서의 여성평등을 촉진하기 위해 여성들의 직업관련 문제  여성일자리센터를 무료로 지원하고 있다.
- 연령, 교육수준, 국적과 관계없이 모든 여성을 대상으로 하며, 직업 평생교육, 창업, 신규 취업 동향 등과 같은 주제들을 깊이 다루고 전문적인 지원 대책을 마련해서 실천하고 있다.
- 여성일자리센터는 중립적인 주체로서 정책·행정기관, 기업 및 교육기관과 협력하고 있으며, 수요에 기반을 둔 여성취업서비스를 제공하고 있다. 또한 여성들의 취업과 평생교육 기회를 확대하기 위해 지역의 범위를 넘어서서 많은 네트워크 및 직업그룹과 협력하고 있다.

## □ 자녀 가진 여성 위한 파트타임 평생교육

- 상공회의소는 도제교육을 실행하는 핵심조직이다. 1960년대부터 도제교육이 법

적제도와 되어 2일은 직업학교, 3일은 기업현장에서 훈련을 받는 듀얼시스템 교육이 정착되었다.

- 젊은 사람들은 도제교육 뿐만 아니라 평생교육에도 관심을 가지고 있다. 독일 IHK에도 직업교육에 참여하는 1,600개 업체가 있으며 1년에 약 7천명이 직업교육을 받는다. 100개 직업에 대해 연간 4천 회 정도 시험을 실시하고 있다.



▷ IHK상공회의소의 브리핑

- 하지만 어린 자녀가 있는 젊은 엄마는 하루종일 평생교육을 받을 수가 없기 때문에 독일 IHK는 젊은 엄마들이 파트타임으로 교육을 받을 수 있도록 지원하고 있다. 독일 IHK는 약 1백여 개의 도제교육 프로그램을 운영하고 있다.

## □ 여성 직업교육으로 부족한 전문인력 확충

- 독일에도 전문인력 부족이 심한데, 바덴뷔르템베르크 주 역시 독일의 대표적인 산업지구로 전문인력에 대한 요구가 강한 곳이다. 따라서 여성들이 능력을 개발하면 기업은 부족한 전문인력을 확보할 수 있어, 기업이나 여성들에게 여성 직업능력향상을 위한 교육은 매우 필요한 정책이 된다. 일반 사무직에서는 문제가 없지만 IT·컴퓨터 분야에서는 부분에서는 여성 전문인력이 많이 부족한 편이다.
- 독일의 기본적인 학교시스템은 6살에 초등학교에 입학하고, 의무교육과정 9년(중학교3학년)을 마치면 대학 진학학교, 실업학교, 직업학교 등으로 진로가 나뉘어 진다. 공부를 잘하는 30%의 학생들은 대학을 갈 수 있는 김나지움(일반 고등학교)으로 진학한다. 공부는 부족하지만 손재주가 있는 학생들은 직업학교로 가서 2~4년 동안 직업교육을 받는다.
- 의무교육과정 9년이 끝나고 직업학교를 선택하는 학생들에게는 학교와 기업을 오가며 훈련을 받는 도제교육을 제공한다. 직업학교를 마치고 도제훈련을 받은 기업으로 바로 취직할 수도 있지만 기술학교에 가서 대학진학을 준비할 수도 있다. 기술학교는 한국처럼 4년제 대학이 아니라 전문대학이나 폴리텍대학과 같은 것이다. 김나지움 졸업했거나 폴리텍 학교를 마치면 대학교에 갈 수 있는 자격이 주어진다.
- 그동안 독일에서는 상위 20~30%의 학생들만 대학에 진학했는데 힘든 일을 하기

싫어하는 풍토가 확산되고, 대학에 가서 심화된 기술교육을 받아야 하는 분야가 늘어나면서 대학에 가는 학생들이 50% 정도까지 늘어나고 있다.

- 그래서 기업 현장에는 실무기술을 익힌 전문인력이 더욱 필요하고, 이에 따라 독일의 상공회의소는 여성들의 직업교육에 많은 투자를 하고 있다.
- 흑림 IHK는 여성들에게 파트타임으로 이원화 교육을 제공하고 이미 직업학교를 졸업했던 여성들에게 추가적인 기술교육을 시켜주기도 한다. 하지만 여성들이 원하면 풀타임 직업교육을 받을 수도 있고, 낮시간에는 직장을 다니고 저녁에 와서 원하는 시간에 유연하게 교육을 받는 프로그램도 제공하고 있다.

## □ 진급을 위한 자격증 교육 제공

- 진급에 필요한 자격증 교육을 받기를 원하는 여성 직장인을 위해 IHK상공회의소는 자격증 인증 프로그램을 제공하고 있다. 또한 출산이나 자녀 양육 등으로 오랜 기간 동안 직업세계에서 떨어진 여성들을 위한 재교육 프로그램도 운영하고 있다. 여성들은 이런 프로그램을 통해 전문지식을 쌓고 다시 직장을 가질 수 있다.
- 상공회의소는 다양한 교육프로그램을 운영하는데 여성들이 디지털화에 대비하기 위한 교육은 1년에 2회 정도 하고 있고, 1년에 1회는 이민자 여성을 위한 교육도 한다. 흑림 IHK 상공회의소를 찾는 많은 여성들은 매니지먼트(비서), 회계, 사회복지 분야의 직업을 갖기를 원하고 있다. 흑림지역에는 사회복지 분야 인력이 매우 부족한 편이다.

## □ 상공회의소에서 ‘컨택 포인트’ 운영

- 연수단이 이미 방문한 바 있는 만하임시에서는 ‘여성과 직업 컨택포인트’를 시청에서 운영하고 있었지만, 이곳은 상공회의소에서 운영을 책임지고 있다.
- 흑림 IHK에서 운영하는 ‘컨택포인트’는 바텐뷔르템베르크 주에서 운영하는 12개 한군데 컨택 포인트 중 하나이다.



▷브리핑을 듣고 있는 연수단

- 흑림 IHK ‘컨택 포인트’에는 직원 6명이 근무하고 있으며, 연간 120건의 상담

을 처리하고 있다. 여성들이 컨택 포인트에서 만든 광고를 보고 이메일이나 전화로 연락을 하고, 직접 찾아오거나 전화로 상담을 한다.

## □ 네트워크를 통한 도제교육 알선

- 푸트벙글러(Martina Furtwängler)국장은 컨택 포인트 운영과 관련, 상담 여성의 성공사례 몇가지를 소개했다.
- 첫 번째 사례는 콜센터에서 근무하는 40세 여성의 이야기였다. 이 여성은 한 번도 제대로 직업교육을 받은 적이 없이 다양한 파트타임 경험만 가지고 있었다. 그가 컨택 포인트에 연락해서 주로 상담을 한 것은 어떻게 하면 학위를 받을 수 있는지, 어떤 직업교육을 받아야 하는지에 관한 것이었다. 그 여성에게 컨택 포인트에서는 여러 가지 해결책 중 하나로 그 여성이 일하는 콜센터의 근무시간을 조정하는 것을 제시했고, 직접 콜센터를 찾아가 풀타임 근무를 바꿔, 2일은 상공회의소 교육을 받고 3일만 콜센터 근무를 할 수 있도록 하고, 줄어든 급여는 노동청에서 실업급여로 받을 수 있도록 조치했다.
- 가장 중요한 것은 답을 주는 것이 아니라 여러 가지 가능성 열어주는 것이다. 문제해결을 위해 그 사람이 원하는 여러 가지 방법 중 한 가지를 선택해 네트워크를 통해 해결책을 주는 것이 상공회의소의 중요한 업무이다.

## □ 면접교육 받은 여성의 현장 면접 통과

- 다음 사례는 회계분야에서 종사하다가 1년이 채 안돼서 사정상 생산적으로 일하게 된 40살 여성에 관한 것이었다. 이 여성은 육아를 하면서 시간을 더 유동적으로 쓰면서 회계업무를 다시 하고 싶어했다. 독일에서는 출산하면 의무적으로 1년 동안 양육기간을 가져야한다. 12~14개월 부모를 지원하는 기간 동안은 의무적으로 양육을 해야 하는 것이다.
- 이 여성은 상공회의소에서 회계교육을 받으면서 이력서 쓰는 방법과 면접방법도 받았고, 다양한 취업 박람회에도 자주 나갔다. 이 여성이 참석한 행사 중에 ‘Face To Face’ 라는 행사가 있었다. 이 행사는 1년에 3회 개최되는데 창업교육과 함께 기업체 인사담당자들을 초청해서 직업 교육을 받은 여성들이 면접을 볼 수 있는 기회를 제공하기도 한다. 기업체들이 현장에서 면접을 보고 바로 채용을 결정하기도 하는데, 이 여성은 그동안 배운 회계교육과 면접방법을 토대로 현장 면접을 보고 취업을 할 수 있었다.

## □ 네트워크를 통한 도제교육 알선

- 마지막 사례는 출산 후 부모 양육시간을 갖고 있던 30세 여성에 관한 것이었다. 이 여성은 창업을 목적으로 컨택포인트를 찾았다. 그는 좋은 직업 가지고 있었고 양육기간 동안 회사에 출근하지 않고 창업교육을 받았다. 상담을 신청한 여성에게 컨택포인트에서는 교육을 받다가 좋은 조건이 될 때 창업해도 된다고 조언해주었고, 결국 직장에 머무르기로 결정했다. 이 여성이 컨택포인트의 상담과 조언을 받아들인 것이다.
- 독일은 현재 외국인이 늘어나고 있는 추세이다. 이민 온 여성들을 직업세계로 인도하는 것은 매우 중요하다. 본국에서 학위나 자격증을 보유하고 좋은 직업을 가졌던 사람들이 이곳에서도 인정받을 수 있도록 도와주기 위해 이력서 작성법, 면접방법 등도 알려준다.

## 질의응답

### □ 2천 여명 자원봉사자 운영

Q. 상공회의소에서 관리하는 2천 명의 자원봉사자는 어떤 사람들인가? 상공회의소에서 어떻게 관리하고 있는가?

A. 평소에 회원기업체에서 근무하는 분들이다. 그 분들 중에 원하는 사람들을 자원 봉사 신청을 받아 운영하고 있다. 상공회의소 자원봉사자는 도제시험이 있으면 연락해서 시험관리도 하고, 직장을



▷ 질의응답을 하고 있는 참가자  
구하려는 사람들에게 컨설팅도 해주고 관련된 분야로 추천하기도 한다.

Q. 여기에서 말하는 전문가들은 어느 정도 수준의 사람들인가? 개인적인 생각에는 기술자를 말하는 것 같다.

A. 개념이 다르다. 여기서 전문가는 장인(마이스터)이다. 대학졸업자를 전문가라 하지 않고, 실무를 할 수 있는 사람으로 그 분야를 잘할 수 있는 사람을 말한다.

### □ 다양한 기관에서 도제교육 가능

Q. 도제교육을 받기 위해서는 어느 학력까지 소지해야하는가?

A. 초등학교 4학년이 끝나고 하우트슐레·레알슐레·김나지움 중 하나를 선택하게 되는데 이중 하우트슐레를 마친 학생이 도제교육을 받는다. 초등학교 4학년 때 선생님들이 공업중학교(하우트슐레)를 갈 수 있도록 추천해준다. 대학에 갈 수 있는데도 도제 교육을 신청하는 학생들이 있다. 실무적인 직업교육을 받고 조기에 취업하겠다는 것이다. 도제교육을 받는 기간 동안 기업에서 근무한 것에 대해서는 훈련수당을 받는다.

Q. 한국은 경력단절 후 다시 재취업을 하면 좋은 자리로 갈 수 없다. 여기에서 회계나 사회복지 등의 직업을 가지려면 얼마나 교육을 받아야 하는가?

A. 직업의 종류마다 다르다. 사무직은 금방 가능한 편이다. 그러나 교육기간이 3~6개월 정도 걸리는 고도의 테크닉 요구하는 일일수록 오래 걸린다. 여기는 직업에 귀천이 없다. 서빙 같은 일도 서비스 교육을 받고 금방 찾을 수 있다.

Q. 경력단절 여성들이 도제교육은 어떻게 받나?

A. 재취업을 위한 교육을 조금 더 업그레이드해서 하기도 하고 아주 새로운 직업교육을 받기도 한다. 상공회의소나 수공업회의소에서 운영하는 도제훈련

센터에서 직업교육을 받는 사람들이 많지만, 대기업, 대학, 연구소, 센터, 병원 등 도제교육을 비롯한 직업교육을 받을 수 있는 곳은 매우 다양하다.

## □ 연령별로 차별화된 직업교육 권장

- Q. 컨택포인트에서 콜센터를 찾아가서 직원의 도제교육을 주선했다고 했는데, 이렇게 상공회의소에서 제안을 하면 기업이 받아들여야 할 의무가 있는가? 회사 입장에서는 손해를 보는 부분도 있을 것 같은데?
- A. 노동청에서 기업에게 추가로 지원을 하고 있다. 기업은 장기적 관점으로 봤을 때 교육을 통해 회사에 오래있을 수 있고, 질적으로 향상된 인력을 가질 수 있어 오히려 더 좋아한다. 강제성은 없지만, 서로에게 윈-윈이 되는 제안이기 때문에 대부분 받아들인다.
- Q. 20~30대와 40~50대가 새로운 직장을 선택할 때 차이가 있는지?
- A. 젊은 여성들은 도제교육을 3년 받는 것을 추천하는 편인데, 아직 젊기 때문에 잘 배우는 것 같다. 40~50대는 새로운 영역에 도전하기보다는 기존지식을 보완하는 교육을 주로 추천하고 있다.

## □ 원하는 직군을 존중한 교육 추천

- Q. 요즘은 대학 진학학생 비율이 높아지고 있다고 하는데, 상공회의소에 교육을 신청하는 여성은 복지·회계·비서 분야가 많다고 했다. 요즘 트렌드와 어떤 관계가 있는가?
- A. 독일은 10년 전부터 대학졸업자는 석사 학위를 갖게 된다. 정규과정이 5년인데 보통은 석사가 되려면 7~8년이 걸린다. 중도 포기하려는 사람도 많고 처음부터 진학을 희망하지 않는 이런 고유의 학제가 인정이 안 되거나, EU 통합이 되면서 학생들도 변하고 독일도 변한 것이다. 학부로 가는 학생을 늘리고 마스터과정(석사)과정은 줄였다. 그런데 여기 직업세계에서 말하는 것은 학부만 나와서는 아무것도 할 수가 없고 진짜 전문가가 되려면 실무를 배우든지 아니면 석사를 해야 한다. 학부 나온 여성들이 출산을 하면 가정주부로 아이를 키우다가 다시 상공회의소 등으로 연락을 하는 것이다.
- Q. 여성들이 비서나 회계·사회복지를 많이 원한다고 했는데 직종에 따라 임금차이가 있어서 한국에서는 전문기술을 익히도록 유도한다. 여기에서는 더 많은 임금을 받을 수 있도록 유도하는 직종이 있는가?
- A. 여기서도 처음 상담을 할 때 그런 쪽으로 유도한다. 여기에서도 용접이나 도배와 같은 전문기술직을 많이 추천하지만 개인적으로 원하는 직군을 존중해주는 편이다.
- Q. 비서, 회계, 사회복지 직군들의 특징이 저임금노동은 아닌가? 한국은 임금이

낮은 편이다.

A. 여기는 저임금이 아니다.

## □ 여학생 기술체험 프로그램 운영

Q. 이민여성들이 본국에서 받은 자격증이나 학위를 인정받을 수 있도록 한다고 했는데 구체적인 방법과 내용이 궁금하다.

A. 직업관련 자격증과 대학자격증은

구분된다. 대학자격증은 독일 전체에서 관리한다. 그곳으로 보내면 대학학점이 인정된다. 직업관련해서 다양한 자격증이 있고, 수공업회의소, 상공회의소, 의사협회, 건축협회 등 자격증을 관리하는 기관에 보내 인증을 받도록 하고 있다. 뉘른베르크에



▷브리핑을 마친 후 단체사진

따로 이주여성센터(FOSA)가 그런 절차와 방법을 상담해 주는 역할을 하고 있다. 2000년도부터 독일 직업교육의 주요 이슈가 여성을 기술분야로 이끄는 것이었기 때문에 어른들보다 초등학교 다니는 여학생들을 데리고 공장을 견학시키고 조립 체험을 하도록 하면서 그 분야에 관심을 갖도록 하는 현장학습 프로그램 같은 것도 하고 있다.

## □ 여성 전문 창업지원센터 구축

Q. 상공회의소에 여성기업인들의 만남 등의 네트워크도 있는가?

A. 여성기업인들의 만남 등 다양한 네트워크 행사를 하고 있다. 상공회의소가 직접 개최하는 프로그램으로는 여성 리더들의 모임으로 1년에 2회 개최하는 '레이디스 나잇(ladies night)'이 있는데 많은 여성 기업인들이 참여하고 있고 여성만을 위한 창업지원센터도 지역마다 구축되고 있다. 미국은 바로 생산할 수 있는 인력



▷평창올림픽 기념 선물을 전달하는 단장을 쓰고 있다. 미국의 고용 관행을 배운 한국 기업들도 그래서 독일과 같은

도제교육에 관심이 없는 것 같다. 하지만 독일은 현재 생산인력이 아닌 장기적인 관점에서 전문인력이 필요하다고 보고 도제교육에 힘쓰고 있는 것이다.

- Q. 한국에서 여성은 창업에 성공하기 쉽지 않다. 흑림 상공회의소에 창업을 원하는 여성을 위한 인큐베이터 시스템이 있는가? 혹은 지원 프로그램이 있다면 어떤 것이 있는가?
- A. 상공회의소에서 직접 창업지원을 해주는 것이 아니라 창업을 원하는 여성들을 창업지원센터로 연결해주는 역할만 하고 있다.

## 5 프랑스의 출산정책 및 향후 발전방향

### ■ 국립가족수당기금공단

(La Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF)

32 Avenue de la Sibelle, 75014

Paris, FRANCE

Tel: +33 1 45 65 68 88

<http://www.caf.fr/>

[eric.berna@cnafr.fr](mailto:eric.berna@cnafr.fr)

브리핑 : Eric BERNA

	프랑스	6/2	금	10:00	파리
--	-----	-----	---	-------	----

### 교육내용

#### □ 연간 68조 5천억원 가족수당 지급

- 프랑스 국립 가족수당기금공단(La Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF)은 정부의 가족지원정책을 집행하는 중요한 기관으로 주요업무는 △가족들에 대한 각종수당 지급 △육아휴직 급여 지급 △보육시설 지원을 통해 가족의 사회적 활동을 보장하는 것이다.



- 전국적으로 지역사무소가 개설되어 있는 국립가족수당기금공단은 유아수당, 영아보육수당, 가족수당, 가족보충수당, 입학수당 등 임신에서 출산·양육에 이르기까지 전 과정에 걸쳐 각종 수당을 현금으로 지원한다.
- 이외에 여가시간, 부모의 역할, 지역사회 활동, 주거비를 지원하여, 약 1,000만명 이상의 대상자에게 연 456억 유로(약 68조 5,000억원, 2003년 기준)의 각종수당과 보조금을 지급하고 있다.
- CNAF 본부에는 이사회, 소장, 회계관 외 310명의 직원을 두고 있으며, 각 지부에는 지역 특성에 따라 30여 명에서 1,300여 명까지 평균 245명의 직원들이 근무하고 있다. 그밖에 전국 6곳에 전산업무 연구센터를 두고 전산 업무 지원 및 연구 개발을 추진하고 있다.

#### □ ‘재정결정권을 전 남성과 협력 중요’

- CNAF에서는 △에릭 베르나르(Eric Bernard, 국제협력부 부국장) △프레드릭 루커스(Fredrick Lucas, 국제협력부 보도국장)가 참가했다. 특히 베르나르 부국장은 인사말에서 가족정책에서 중요한 것이 정책이라는 것을 강조했다. 그는 “컨텐츠를 여성들이 만들 수 있지만 재정은 주로 남성들이 결정하기 때문에 남녀간의 협력이 무엇보다 중요하다” 고 말했다.



▷ CNAF 회의실에서 진행된 브리핑 장면

- 간담회 진행에 앞서, 연수 한국 연수단 소개가 있었다. 참가자들은 프랑스의 출산정책이 가시적 성과가 있는 점을 근거로 이들의 실행경험과 기관의 사업경험에 관심을 표했다.
- CNAF 연수는 한국측과 프랑스측의 간단한 인사말로 시작, 프랑스 인구·사회에 대한 개괄적 설명에 이어 CNAF의 역할과 조직, 기금의 사용처와 정책사업 등의 순으로 브리핑을 받고 질의응답을 하는 순서로 진행되었다.

## □ 활동연대수당의 도입과 확대

- 현재 프랑스 청년층이 신청할 수 있는 사회 수당은 크게 3가지인데, 이 사회 수당을 받으려면 소득과 노동활동 등에서 일정 자격을 갖춰야 한다.
- 프랑스 정부는 사회적 최소 수당을 신청할 수 없는 청년층(18~24세)의 복지를 위해 2018년부터 조건에 맞으면 월 400유로(532,000원)의 ‘활동연대수당(Revenu de Solidarité Active)’을 지급하기로 결정했다.
- 활동연대수당 신청 조건은 최근 3년 이내에 2년 이상의 풀 타임 근무 경력이 있는 자인데, 학생은 이와 함께 최근 3개월 동안 최소 500유로(67만원) 이상 수입이 있어야 신청할 수 있도록 했다.
- 경제활동 중인 학생들에게도 활동연대수당을 지급함으로써 학생들이 학업 및 재취업 기간에 겪을 수 있는 경제적 어려움이 감소하기 위해 도입했다.

## □ 가임여성 감소로 출산인구 다소 감소

- 프랑스 인구·사회의 변화에 대한 브리핑은 베르나르 부국장이 진행했다. 프랑

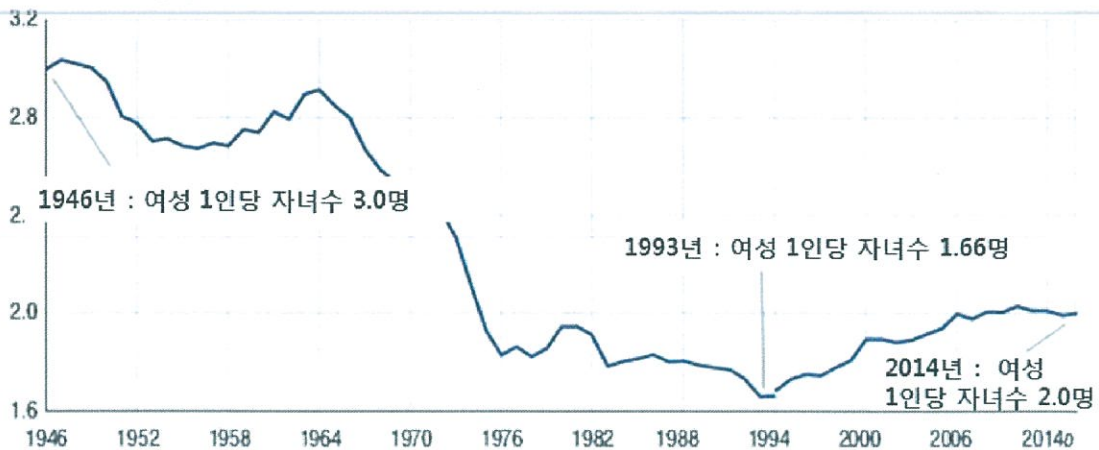
스의 총 인구는 현재 6,700만 명으로 유럽전체 인구 중 13%를 차지하고 있다. 1950~2016년 동안 (대략 50~60년) 인구는 57% 증가했다. 이 증가세로 볼 때 2060년에 프랑스의 인구는 7,400만 명으로 예상하고 있다.



- 하지만 2015년부터 출산 인구가 약간 줄어들고 있는 경향이 나타났는데, 원인은 인구정책이나 사회 변화 때문이기보다는 가임여성이 >브리핑을 경험하고 있는 연수단 줄었기 때문으로 분석되고 있다. 그리고 출산연령대가 높아졌고, 다자녀 가구는 줄어들고 있는 것이 특징이다.

## □ 한부모 가정 지원에 가족정책 집중

- 프랑스에서는 80년대 초부터 기혼커플 가정이 줄고, 한부모 가정이 늘고 있다. 한부모 가정은 경제적으로 취약하기 때문에 여러 가지 지원이 필요하다고 프랑스 정부는 판단하고 있다. 그래서 프랑스 가족정책에는 한부모 가정을 위한 지원정책이 다수 포함되어 있는 것이다.



범위 : 1994년까지 프랑스 본국. 1994년 이후 마요트를 제외한 프랑스  
출처 : Insee. 프랑스 경제통계 연구원(2014년 말 중단된 임시 결과).

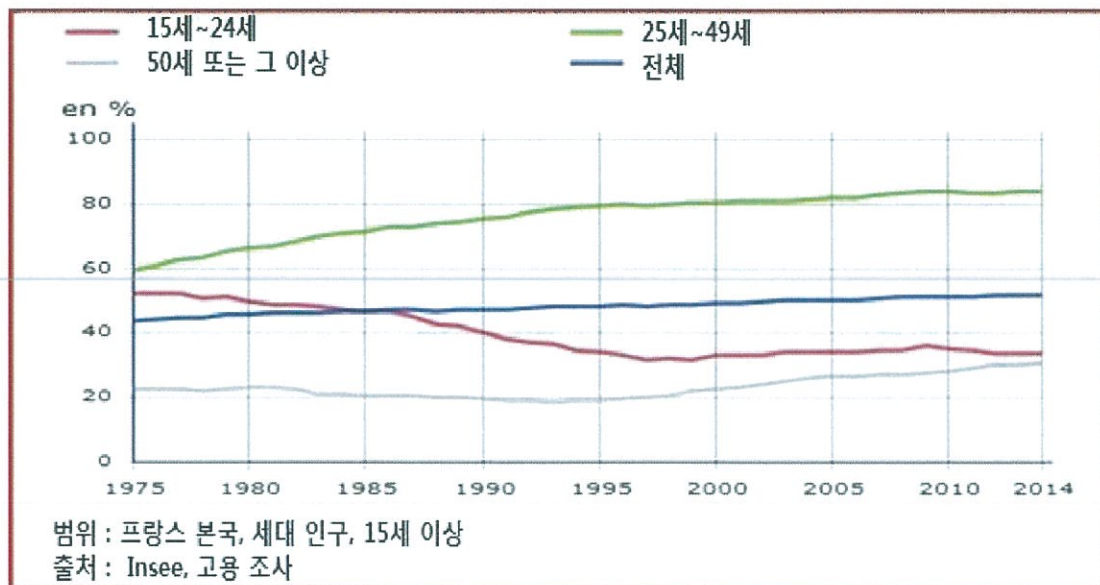
> 1946년 이후 프랑스의 여성 1인당 자녀수 추이

- 프랑스는 사망자보다는 출생자가 훨씬 많아, 출산율이 유럽국가 평균보다 훨씬

쥔 높다. 1993년 여성 1인당 자녀수가 1.66명이었지만, 꾸준한 출산장려 정책 덕분에 늘어났다. 프랑스의 출산율은 1994년부터는 일정하게 상승세를 유지하고 있다. 2014년 현재 출산율은 한 여성 1인당 1.93명의 수치를 보이고 있는데 이는 유럽 내에서 1,2위 수준이다.

## □ 가족여성정책 시행 후 출산율 상승

- 출산율은 1976년부터 하락증세를 보이다가 1994년에는 최저치를 기록했지만 1994년부터 본격적인 가족여성정책을 시행하면서 서서히 상승하기 시작했다.
- 프랑스는 출산정책을 지역적인 사업으로 시행하기 보다는 세계적인 인구문제로 보고 여러 정책들을 추진했는데, 주안점은 육아를 하는 여성이 일할 수 있는 최적의 환경을 만들어주는 것이었다.
- 이러한 정책이 성공할 수 있었던 것은 프랑스는 유럽 내에서 여성의 경제활동인구의 비중이 매우 높은 나라이기 때문이다.

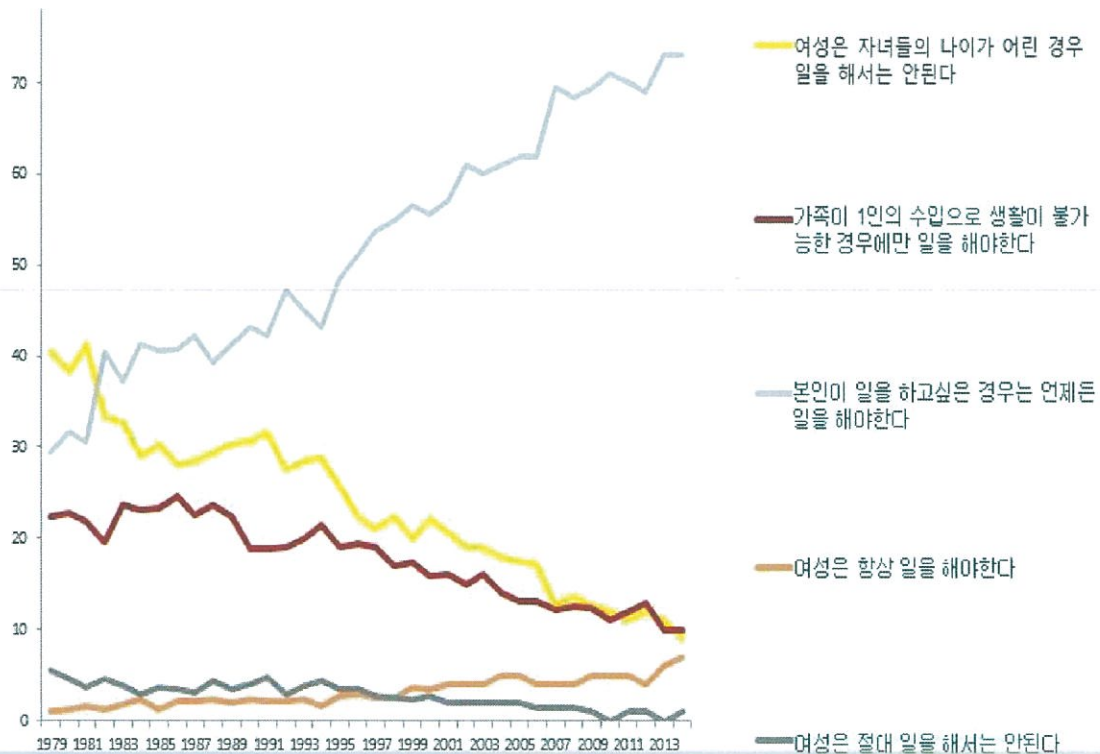


▷ 여성의 경제활동가능인구의 경제활동 참가율

## □ 24~49세 여성의 경제참여로 출산율 향상

- 프랑스에서는 15세 이상 경제활동 가능인구의 52%가 경제활동을 하고 있으며, 25세~49세 사이 여성의 경제활동 비율은 84%(남성 95%)에 이른다. 특히 어린 자녀를 둔 여성의 경제활동 참여율은 증가하고 있다. 80%의 여성들이 3세 이하의 자녀를 육아하고 있는데서 알 수 있듯이 프랑스는 여성들이 직업을 가질수록 출산

율이 높다. 프랑스에서는 실질적으로 출산과 경제활동을 해야 하는 연령대를 25~40대를 기준으로 하고 있다. 그리고 이 연령대의 경제참여율을 높이기 위한 정책을 적극적으로 도입해서 실행했는데, 그 결과 실제로 이 연령대의 경제참여율은 매년 증가추세를 보이고 있다.



#### ▷ 여성의 경제적 참여에 대한 프랑스인의 인식조사

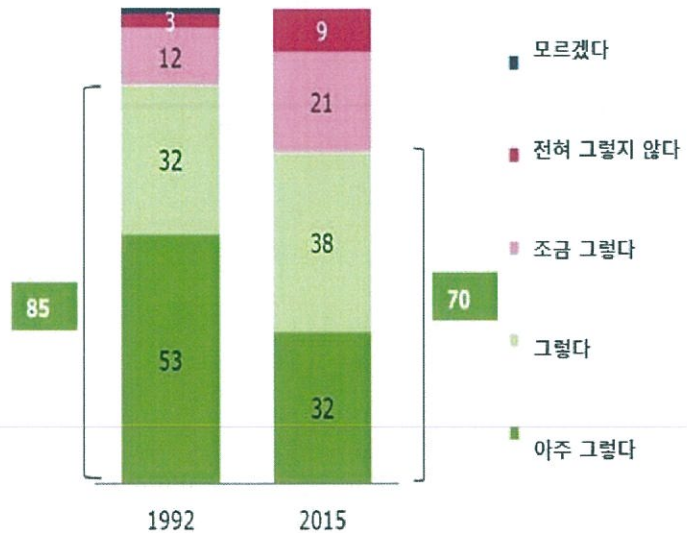
- 프랑스는 출산에 관계없이 일을 계속 하고 싶어 하는 여성 비율은 계속 증가하고 있는데, 이는 국민들의 인식 변화와도 맞물려 있다. 여성이 직업을 갖는 것에 대해 프랑스인들은 매우 우호적인 태도를 보이고 있다.
- 여성의 경제적 참여에 대한 프랑스인의 인식조사 결과, ‘여성은 자녀들의 나이가 어린 경우 일을 해서는 안된다’ 는 비율은 지속적으로 낮아지는 반면, ‘본인이 일을 하고 싶은 경우는 언제든지 일을 해야 한다’ 는 비율은 지속적으로 높아지고 있다. 프랑스에서는 경제적 독립을 하느냐를 성인으로 인식하는 경향이 강하기 때문이다.

#### □ ‘육아보다 일이 중요’ 인식 변화

- 이런 인식으로 프랑스가 독일에 비해 육아 여성의 경제활동 참여에 보다 관대하다. 이렇듯 정책도 중요하지만 사회 구성원들이 인식변화도 매우 중요하다. 베르나르 부국장 역시 “여성정책의 성공여부는 사회전반의 인식이 중요한 변수가 될

수 있다”고 강조했다.

- 1979년 이후 실시된 통계조사에서도 이러한 인식변화는 확인되고 있다. 주로 일과 가사를 병행하는 가정에 대해 일과 육아의 중요성에 관한 질문을 하는 방식으로 조사를 진행했다. ‘엄마는 자신의 직업활동 보다 어린 자녀를 우선시해야 한다는 의견에 찬성하십니까?’라는 질문에 대한 답변을 조사



출처 : Insee, <<삶의 조건 및 소망>> 조사, 1992년 및 2015년 초

한 결과, 1992년도에는 >‘일보다 육아를 우선해야한다’는에 대한 조사결과 일보다 육아의 중요성을 강조한 층이 53%였지만 2015년에는 32%로 감소했다. 반면 일이 육아보다 중요하다고 생각하는 층은 15%에서 30%로 증가했다.

- 통계조사와 더불어 시행하고 있는 것이 희망출산그래프이다. 프랑스는 유럽국가 중에서 희망출산율과 실제출산율의 격차가 가장 적다. 이 그래프는 출산 정책이 잘 수행되고 있는지를 보여주는 굉장히 중요한 자료이다.

## □ 신생아의 60%가 미혼 커플 자녀

- 프랑스에서는 3명 이상의 자녀를 둔 가장을 ‘다자녀가정’이라 한다. 프랑스 인구와 가족동향에서 볼 수 있는 특이점은 이런 ‘다자녀가정’이 인근 유럽국가에 비해서 많다는 점이다.(최근 재혼가정이 늘면서 3명 이상의 자녀를 둔 다자녀가정이 많아지고 있다)
- 유럽의 선진국에서 가족개념을 진보적으로 생각하는 나라일수록 출산율이 높아지는 것을 볼 수 있다. 프랑스는 매년 출산되는 아이 중 60%가 미혼 커플에서 출산된다. 아이슬란드의 경우 이 비율이 67%이다. 제도에 대한 자유로운 사고가 출산율을 증가시키는 요인으로 작용하고 있는 것이다. 육아와 관련된 법과 아이가 갖고 있는 법적 권리가 미혼·기혼커플의 경우에 따라 다르지 않기 때문에 출산 후 결혼하는 커플도 많다.

## □ 상대적으로 낮은 남성의 가사노동시간

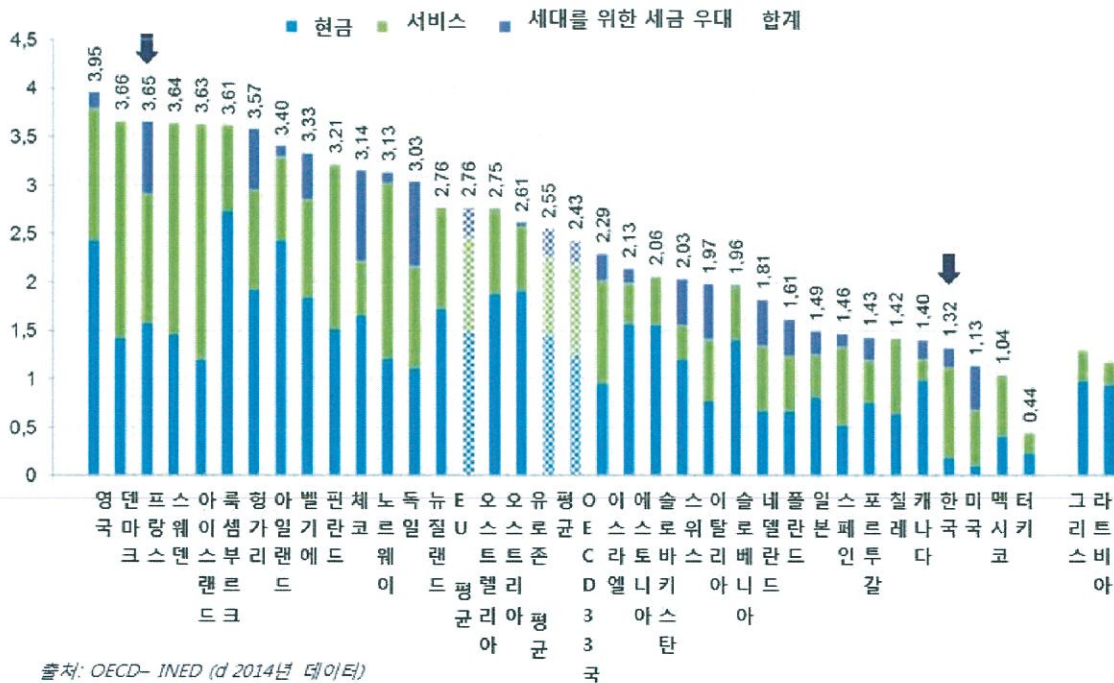
- 프랑스에서는 가족의 가치가 중요하다. 여론조사를 보면 인생에서 가장 중요한 시간을 가족과 함께하는 시간으로 꼽는 사람들이 82%이다. 그런데 프랑스가 뒤처지는 부분은 가정생활에 있어서 여성과 남성의 노동비율이 낮은 점이다.
- 가정에서 가사노동에 사용하는 시간을 보면 여성은 3시간26분, 남성은 2시간이다. 우리나라 보다는 매우 높지만, 유럽의 다른 나라와 비교했을 때 프랑스는 아직도 직장에서 남성의 육아를 위한 시간을 많이 배려해 주지 않고 있는 문화를 가지고 있다.

## □ 가족의 형태를 차별않는 가족정책

- 프랑스의 가족정책은 처음부터 질적 향상을 중심에 둔 것은 아니다. 처음에는 자녀의 양육수당을 지원하는 방식으로 가족정책을 펼쳤다. 1972년 정부의 진보적 정책 시행 이후 사람들의 인식이 변하기 시작하여, 여성의 권익에 대한 논의가 활발해졌다. 그러면서 기존의 전통적인 단일화 가족모델이 없어졌고, 최근에는 가족도 다양한 형태가 존재한다는 것을 받아들이고 가족의 형태에 따라 차별하지 않는 가족 정책을 펼치고 있는 것이다.
- 따라서 현재는 여성지원정책에 있어서 다양한 제도와 구조를 만들고 프로그램을 개발하는 등 다양한 서비스를 제공하기 시작했다. 지원금 정책 역시 소득에 따라 더 정교화하고 일반화시켰다.

## □ 가족정책 지출에 국민 총생산의 3.65% 사용

- 프랑스는 가족정책에 대한 재정지출(PIB)이 OECD평균보다 훨씬 높다. 국민총생산의 3.65%를 가족정책에 사용하고 있다. 한국보다 3배가 많은 것이다. 그런데 양적인 차이보다 더 중요한 것은 가족정책에 쓰는 지원정책들이 어떤 방식으로 사용되느냐이다. 가족정책은 직접적으로 내는 지원금과 서비스와 시설, 세제혜택이 조화롭게 이루어져야 한다. 이 세 가지가 조화롭게 배분되어 있는 상태가 되어야 출산율을 높일 수 있다.



#### ▶ 국가별 PIB 공공지출 비율

- 프랑스의 가족정책에 있어서 가장 중요한 것은 세제혜택이다. 자녀가 많을수록 세제혜택을 많이 본다. 세금신고할 때 총수입 중 성인은 1명, 자녀는 0.5명으로 계산하여 소득신고를 하고, 일하는 부모들이 출산과 양육에 소요되는 시간은 노동법에 따라 철저하게 지켜준다. 아이가 아플 때 부모가 월차를 가질 수 있도록 지원하는데, 이때 월차는 유급휴가로 기본휴가 외로 계산한다.
- 기업문화도 많이 바뀌었다. 회사마다 차이가 있지만 자녀가 있는 가정의 부모들은 출퇴근 시간을 조정 가능하도록 하고 풀타임 근무를 하다가 출산 후 파트타임으로 전환하는 것이 법적으로 가능하다.
- 각종 서비스와 시설들 외에도 아이들을 맡길 수 있는 다양한 시설들이 있다. 일과 육아를 병행할 수 있는 사회 환경을 만들기 위해 시설을 늘려 왔다. 프랑스에서는 세계에서 처음으로 3~6세까지 유치원교육을 무상으로 받을 수 있다.

#### □ 16주 출산휴가, 최대 3년 육아휴직 보장

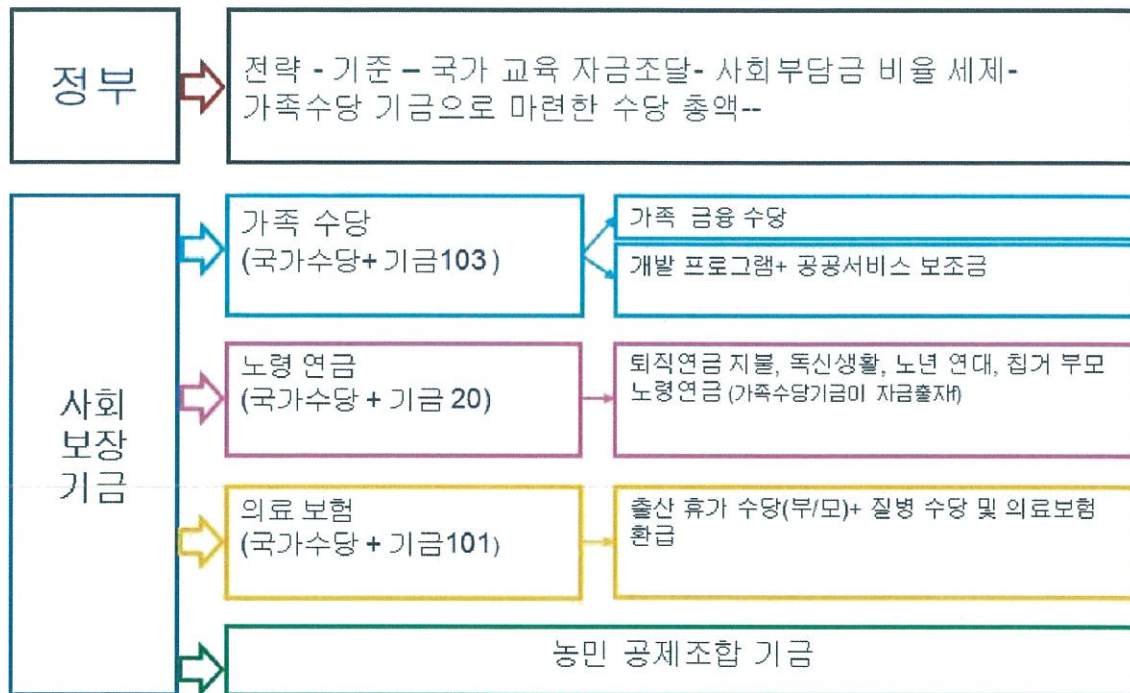
- 출산휴가는 출산 전 6주, 출산 후 10주 등 모두 16주를 사용할 수 있다. 그런데 세번째 자녀부터는 26주로 늘어난다. 남성들에게는 출산휴가를 3일 동안 쓸 수 있는데, 자녀가 태어난 후에는 4달 동안 총 11회의 출산휴가를 쓸 수 있다. 1년 동안 육아휴직 신청이 가능하고, 2회 연장을 할 수 있어 최대 3년 동안 육아휴직

을 할 수 있다. 월급에 따른 육아휴직수당을 최대치로 받기 위해서는 부모 둘 다 6개월씩 공동으로 육아를 해야 한다. 첫 아이의 경우 1년 중 6개월, 둘째 아이부터는 3년 중 1년을 아버지가 육아휴직을 해야 한다는 법률도 제정해 놓았다. 가사노동 비율을 봤듯이 남성들의 인식을 바꾸기가 쉽지 않기 때문에 프랑스 정부는 이런 정책을 통해 남성들도 육아에 참여하고 육아휴직을 사용하는 사회적 분위기를 조성하고 있다. 또한 출산휴가와 육아휴직 후 복직이 보장되는데, 똑같은 월급에 직급을 보장하면서 복직을 시키도록 노동법에 규정되어 있다.

## □ 기업 참여가 가족정책 성공의 열쇠

- 가족정책에 소요되는 전체 비용은 CNAF공단 52%, 중앙정부 31%, 지자체 10%, 국민보험공단이 7%를 책임지고 있다.
- 지자체 중에서는 데파르트망(department)이 복지를 책임지고 있다. 아동보호·출산·어린이건강·영유아보호시설 규제 및 허가 등은 데파르트망에서 하고, 저소득층을 위한 지원(기초수급)은 도에서 하고 있다. 거주민을 위한 직접적인 서비스는 데도시에서는 독자적으로 제공하고 중소도시들은 연계하여 지원하고 있다.
- 협동조합과 같은 비영리단체는 프랑스 내에서 가족문제와 관련된 가장 큰 단체이다. 이들은 가족문제와 정책에 대한 강력한 로비집단으로 주로 사회복지공단에서 지원을 받는다.
- CNAF의 파트너들은 많지만 가장 중요한 것은 기업이다. 특히 최근 들어서는 기업이 프랑스 가족정책을 수행하는데 가장 중요한 행위자로 떠오르고 있다. 국가가 기업이 가족정책에 적극적으로 투자하도록 유도하는 정책들을 펴낸 결과라 할 수 있다. 기업의 참여가 가족정책의 성공을 좌우하는 열쇠로 등장하고 있다.
- 어떤 기업이 직원들을 위한 어린이집을 세울 때 투자비의 50%를 회사가 내야 할 세금에서 감면해주는 정책을 펼쳤다. 프랑스의 기업들은 세금혜택을 받기 위해 어린이집을 짓기 시작했다. 당장은 세금이 덜 걷게 될지 몰라도, 여성들이 일과 가정생활을 병행할 수 있는 환경이 되면 양질의 전문인력이 기업에 들어가게 된다. 이것이 기업의 생산성을 높여 결국 더 많은 세금을 거둘 수 있고 가난한 사람도 줄어들 것이므로 이는 국가에 이익을 주는 유익한 정책인 것이다.
- 정책을 수립하는 사람들이 염두에 두어야 할 것은 가족정책에 들어가는 재원이 결국은 국가재정에 도움이 되는 투자라는 점이다.

## □ 연대 정신으로 취약계층 지원



▷ 정부-사회보장기금간의 관계 그래프

- 중앙정부(국가)는 전체적인 전략을 수립하고, 정책을 만들어내고, 법령과 규제를 만들어 낸다. 교육부를 지원하고, 조세제도 확립과 같은 큰일들을 담당한다. 복지수당을 담당하는 가장 큰 주체는 프랑스의 국민보험공단이다. 국민보험공단은 사업특성에 따라 3가지로 나뉘지는데, 가족·연금·건강보험 분야를 담당하는 가족수당공단의 총본부와 전국 103개의 지부, 그리고 인구 3%를 위한 농업분야 공단으로 나누어져 있다.
- 프랑스는 사회보장공단이 민간단체이고 산하에 있는 공단들은 공공공단인데, 국가로부터 완벽하게 독립된 기관으로 운영된다. 1949년에 노사간 협의회에서 만들어진 단체로 여기서 복지에 관련된 일을 처리한다. 단지 국가가 이 기관과 5년 단위로 위탁계약을 맺어서 국가예산을 투입하고 관리를 맡기는 것이다. 예산을 국가에서 가져온다는 점에서 공공기관 성격이 있지만 법적지위는 민간단체이다.
- CNAF의 중요한 업무는 일상생활에 있어서 가족이 필요한 모든 서비스를 지원하고, 연대의 정신으로 취약계층을 돕는 것이다. 이를 위해 직접적으로 가족수당을 지불하기도 하고, 간접적으로는 그에 필요한 여러 가지 서비스와 시설 투자를 하고 있다.

## □ 재정지원·서비스지원·시설지원 조화 중요

- 제공되는 공공서비스는 세분화되어있고 소득별로 지급액에 차이가 있다. 세분화 되어있는 수당으로는 △어린이와 청소년을 위한 가족수당 △이혼 후 양육비를 추가 지원하는 수당 △장애아를 위한 지원수당 △저소득층 아이의 학용품 구입비를 지원이 있다.
- 영·유아 지원정책으로 △입양이나 출산에 대한 지원금 △3살 미만 아이들에게 매달 지급되는 아동수당 △육아 휴직한 사람들에게 지원하는 수당 △유모고용에 대한 약간의 지원이 있다. 그러나 소득에 상관없이 둘째 자녀부터는 모두 지원금을 받을 수 있다.
- 가족정책을 수행하는 주체들에게도 지원금이 들어간다. 다양한 주체가 있기 때문에 직접적인 재정지원·서비스지원·시설지원, 이 3가지가 조화롭게 유지 되도록 하고 있다.
- 특히 직접적인 재정지원에 있어서, 단순히 많은 재정을 지원한다고 좋은 것은 아니다. 재정이 필요한 대상들에게 많은 지원이 갈 수 있도록 하는 것이 중요하다. 또한 CNAF의 역할 중 하나는 국가가 모든 사업을 직접 할 수 없기 때문에 파트너들과 지자체, 기업, 시민단체에서 가족정책과 관련된 프로젝트(어린이집, 유치원설립 등)를 할 수 있도록 모든 필요한 전문 컨설팅, 지원, 서비스들을 무료로 지원하는 것이다.

## 질의응답

## □ 가족정책은 정권교체에 관계없이 일관성 유지

- Q. 공공기관이라면 국가로부터 어느 정도 자유로울 수 없다는 것이 우리의 생각인데, 민간기업이라면 국가로부터는 자유로울 수 있지만 이윤으로부터 자유로울 수 있는 것이 가능한가?
- A. 노사간 합의하에 만들어진 공공 협동조합이라고 생각하면 된다. 수입과 지출이 같아야 하는데, 매년 적자가 발생하는 것이 문제이긴 하다. 국가로부터 재정을 받아 운영하고 있기 때문에 국가의 간섭을 받을 수밖에 없다. 공공기관이든 민간기관이든 국가의 일을 수행하는 주체들은 항상 국가로부터 재정적인 감사와 영향을 받을 수밖에 없는 구조이다.
- Q. 한국도 좋은 업체 또한 전달체계가 있지만 실행단계에서 정치권에 어떻게 하느냐에 따라 많은 영향을 받고 있다. 여기는 이런 시행착오가 있었는가?
- A. 어려움이나 시행착오가 없었다. 프랑스는 정권이 바뀐다고 정책에 큰 영향을 끼칠 수가 거의 없다. 예를 들면 어떤 프로젝트가 시작됐을 때 국회로부터 예산을 지원받게 되면, 정부가 바뀌더라도 시작된 프로젝트는 끝날 때까지 중단할 수 없다. 이후 예산집행을 다시 진행하게 될 때는 제약이 있을 수 있다. 하지만 가족정책은 전 국민적 공감대가 있는 정책이라는 것을 정치인들도 너무 잘 알고 있기 때문에 좌파정부가 들어서든 우파정부가 들어서든 거의 변화 없이 진행한다.

## □ 세제혜택은 기혼부부 가족단위로 부여

- Q. 프랑스는 조세제도가 가족단위가 아니라 개별이라는 것인가?

- A. 가족단위가 맞다. 결혼여부가 중요하다. 결혼하면 수입을 공동으로 관리해야 하고, 미혼커플의 경우는 자신들이 결정한다. 세제혜택은 기혼부부의 가족단위이다. 여성정책과 가족정책이라는 것은 여성들만을 위한 정책이 아니다. 사회가 전체적으로 안정되고 여성들이 일과 자기계발을 하면서 가정생활을 병행할 수 있다면 안정되고, 그것이 남성들에게도 좋아진다.



▷ 파이팅을 외치는 참가자들

- Q. 한국은 농어촌지역과 대도시지역의 출산율이 큰 차이가 있다. 프랑스에서는

지역별 출산율이 차이가 있는가? 출산율이 낮은 지역에 대한 별도의 정책이 있는가?

- A. 프랑스는 지역적 차이가 없다. 가족정책으로 부모가 일과 가정생활을 병행할 수 있다면 어디에 거주하든지 어떤 일을 하든지 상관이 없다는 것이다. 프랑스는 전인구의 67%가 도시나 도시 광역권에 산다. 전체 농업종사경제인구가 3%밖에 안 된다.
- Q. 둘째자녀에게 주는 정확한 금액과 지자체에서 따로 주는 지원금액이 있는지 알고 싶다.
- A. 둘째 자녀는 상위소득자(20%)는 월 60유로, 나머지(80%)는 월 120유로를 지원한다. 상위소득자 지원금에서 절약한 재정으로 저소득층, 한부모 가정에 지원을 하는 구조를 가지고 있다.

## 6 여성권의 향상과 저출산 정책의 성과와 전망

### ■ 프랑스가족연합협회

(Union Nationale des Associations Familiales, UNAF)

28 place saint Georges PARIS, FRANCE

Tel: +33 1 49 95 36

<http://www.unaf.fr/>

컨택 담당자: Cécile Chappe

[15cchappe@unaf.fr](mailto:15cchappe@unaf.fr)

[jpvallat@unaf.fr](mailto:jpvallat@unaf.fr)

Mobile: +6 18 17 74 37

브리핑 담당자: Jean-Philippe Vallat

	프랑스	6/2	금	14:00	파리
--	-----	-----	---	-------	----

### 교육내용

#### □ 100개 지역협회를 둔 가족이익 보호 공공기관

- 프랑스 정부는 가정이 중요한 위치를 차지하고 있음을 인식하여 제2차 세계대전이 끝난 1945년 3월 3일에 프랑스가족연합협회(Union Nationale des Associations



Familiales, 이하 ‘가족협회’ 또는 UNAF)를 설립했다. 가족협회는 가족 간의 원활한 유대관계를 목표로 시작하여, 더 나아가 가족이익을 보호하기 위해 운영되는 공공 기관이다.

- 프랑스 정부는 UNAF 및 UDAFs를 설립하여 가족 관련 정책을 결정하고 지역 및 국가 차원으로 지원하고 있으며, 현재 약 102개의 지역협회를 두고 지속 가능한 가족 정책 실행과 가족에게 자신감을 심어주고 미래를 계획할 수 있도록 제도적으로 지원하는 5년 단위 프로젝트를 기획·집행하고 있다.
- 가족협회는 40개 단체로 구성된 이사회를 두고 있으며, △경제 △가족 법률 및 아동 보호 △사회 보호 △주거 △청소년교육 △사회 통합 및 일상생활 등 6개 분과로 나눠 활발한 활동을 하고 있다.
- 마지막 방문연수기관인 UNAF에서는 장-필립 발랏(Jean-Philippe Vallat) 팀장이 나와서 연수단을 맞이하고 브리핑을 해 주었다.



▷ 가족협회에서 발간하는 간행물

CONFÉRENCE organisée par le Point Info Famille

**JEUDI 16 MARS 2017** À l'Ancien Collège de Montauban de 18H à 20H

*Familles connectées,*  
FAMILLES DÉCONNECTÉES...?!

**INTERVENANTS :**  
**Philippe Le Gonnidec**, Fondateur de Politique Numérique, Expert en stratégies digitales à l'international auprès des Nations Unies, de ministères et consultant pour le Centre Edgar Morin.  
**Johann Chaulet**, Sociologue, chercheur au CNRS.

Conférence animée par **Olivier GÉRARD**, Coordonnateur Pôle NUM à l'UNAF  
 En présence de **Madame Marie Andrée BLANC**, Présidente de l'Union Nationale des Associations Familiales

**ENTRÉE LIBRE & GRATUITE**  
 dans la limite des places disponibles

**RENSEIGNEMENTS :** Pôle Famille – UDAF, 5 bd Garriçon 82000 MONTAUBAN

*Unaf* En partenariat avec : **Ville de Montauban**

▷ 가족협회가 주최하는 컨퍼런스를 홍보하고 있는 홈페이지

## □ 다양한 가족협회의 요구확인 중요

- 발랏 팀장은 UNAF는 “가족정책에 관련된 연합체, 시민단체들을 지원하는 형태로 시작된 협회” 라고 규정했다. 국가의 공적 재정지원을 받아서 가족의 의견을 듣고 이익을 대변하는 조직이다.
- UNAF의 회원은 정치적 이념과 상관없이 모인 70개 조직이다. UNAF가 본부의 역할을 하고 있으며 프랑스 102개의 도에 1개씩 지역협회를 두고 있다. 지역협회 산하에 여러 시민단체가 회원으로 활동하고 있는데, 이런 단체를 합치면 약 7천 개 정도가 회원이라고 할 수 있다. 7천여 개 회원의 가족들은 모두 70만 가구 정도이다. 하지만 UNAF는 이 70만 회원 가구의 이익을 대변하는 단체가 아니라 프랑스의 1,800만 가구를 모두 대변하는 협회라 할 수 있다.
- UNAF는 전국 차원에서 가족을 대상으로 여러 가지 서비스를 제공하고, 중앙 정부를 상대로 가족정책에 관한 정책제의나 로비를 하는 두 가지 기능에 충실하고 있다.
- UNAF는 가족에 관련된 모든 것을 하는 시민단체 연합회로 협회의 회원들은 한부모가족연합, 동성애부부가족연합, 농촌지역가족연합 등 다양하다. 따라서 특정 카테고리의 가족들을 대변하는 회원들의 요구들을 확인하고, 협회가 대표하는 가족들의 이익이 무엇인가를 인지하는 것이 활동의 출발점이 되고 있다.

## □ 정기 여론조사 실시, 테마별 통계 작성

- 가족협회는 1년에 한 번 여론조사를 실시, 테마별로 통계를 작성하여 정책 건의와 서비스 제공에 참고하고 있다. 사람들이 자녀를 갖고 싶어 하는 마음은 어디서 생기고, 그 이유는 무엇이며, 그것을 실현하는데 있어서 문제가 되는 점은 무엇인지에 대한 여론조사를 정기적으로 실시하고 있다.
- 최근 실시된 마지막 조사에 1만1천 가구가 참가할 정도로 성황리에 진행된다고 한다.

## □ 세제혜택과 무상교육으로 출산율 증가

- 프랑스에서 지금까지 출산율이 좋았던 이유와 프랑스의 가족정책이 비교적 성공적이었던 것은 세제혜택 등 정책의 다양성과 공교육 시스템 덕분이다.
- 정책의 다양성은, 정책을 수행하는데 있어서 다방면에서 다양한 방법과 도구

를 사용하는 것이 핵심이다. 프랑스는 직접적인 지원, 시설·서비스 지원 등 다양한 서비스를 맞춤형으로 제공하고 있다. 실제로 세제혜택이 있는데 이는 프랑스는 높은 세금부담으로 인해 부모들의 세제에 대해 관심이 높기 때문이다. 자녀 양육 부담을 덜기 위한 방법으로 세제혜택을 제시하는 정책은 효과가 매우 높았다.

- 두 번째 요인은 무상 공교육이다. 프랑스는 유치원부터 고등학교까지 무상교육이 이뤄지고 대학 등록금도 많지 않아 교육비에 대한 부모의 부담이 적다. 이런 공교육 시스템이 출산율을 높이는데 큰 도움이 되었다.

## □ 가족정책 우선순위 배제가 출산율 저하 원인

- 기본적으로 프랑스는 출생률이 유럽 중에서 높은 편에 속하기 때문에 가족정책이 잘 되는 것 같지만, UNAF는 현재에 만족하지 않는다. 특히 2년 전부터 출생률이 하락추세를 보이고 있어 UNAF는 긴장을 늦추지 않고 있다.
- 일반적으로 프랑스는 국가를 지속시키는 가족정책을 핵심 정책으로 이해한다. 프랑스 사람들은 국가가 유지되기 위해서는 인구정책이 중요하고 출산율이 유지되어야 한다고 생각한다. 따라서 정권이 바뀔지라도 전체 여론의 동의를 얻은 주제이기 때문에 가족정책은 큰 변화없이 계승되고 있다.
- CNAF에서는 인구분포상 가임여성이 줄어 드는 것이 최근의 출산율 하락의 원인으로 보고 있는 반면, UNAF는 2008년 경제위기부터 2015년까지의 출산율이 하락세였던 이유를 정부가 가족정책 지원금을 조금씩 줄인데서 찾고 있다.
- 2000년대 들어오면서 출산율이 높고 인구가 많은 것이 국익에 좋지 않다는 일부 전문가의 의견이 제시되고, 이에 일부 여론이 호응을 하면서 프랑스 정부가 가족정책을 이전과 다르게 소홀히 다룬 측면이 있다는 것이다. 즉 정책담당자, 전문가, 일부 여론의 변화가 출산율 저하의 주된 원인이라는 것이다.

## □ 기업의 가족정책 참여를 위한 설득 노력

- UNAF는 가족정책의 성공 여부에는 기업의 참여가 중요하다고 보고 기업문화의 개선과 대기업에서 직원들에게 제공하는 서비스 지원 확대에 중점을 두고 있다.
- 기업은 기본적으로 이윤을 추구하기 때문에 가족정책과 관련된 투자를 손해로 여길 수도 있다. 그래서 가족정책에 참여하는 것이 거시적 관점에서 기업

의 생산성 향상에 도움이 된다는 점을 인식할 수 있도록 돕고 있다. 대기업에 종사하는 가정이 있는 직원들이 일과 가정생활을 병행할 수 있도록 하는 사업을 대기업과 함께 진행하기도 했다.

- 대기업에서 직원들에게 제공할 수 있는 서비스 역시 중요하다. 인구가 줄어든다는 것은 경제활동을 하는 인구가 준다는 것이고, 이는 당연히 기업의 경제적 손실과 연결되기 때문에 기업 입장에서조차 가족정책은 매우 중요하다는 점을 설득하기 위해 다양한 노력을 하고 있다.
- 한 예로 가족관계에서 발생하는 문제점들을 어떤 식으로 해결해야 하는지 가이드북을 만들어 기업에 제공하고 있다. 이 가이드북은 기업의 발전을 위해 가족관계를 어떻게 해야 하는지 실제 사례들을 통해 쉽게 설명하고 있다.
- 지금까지 가족정책들은 어느 국가든 마찬가지로 양적인 증가 정책에 집중했지만 앞으로 가야할 방향은 질적인 성장이다. 부모자식 간 관계와 자식들 간 관계들의 질적인 향상, 가족들이 행복한 인생을 살아갈 수 있도록 정부의 지원이 질적 환경의 변화로 나타날 수 있는 서비스를 개발하는 것이 앞으로 해결해야 할 숙제이다.

## 질의응답

### □ UNAF는 공공이익을 위한 협동조합

Q. UNAF에서 말하는 로비란 정확히 무엇인가?

A. 부서와의 긴밀한 협조체제를 맺고 법 제정에 관여하는 것을 말한다. 가족협회는 가족부·보건부와 긴밀한 협조체제를 가지고 있다. 그렇다고 해서 꼭 보건부와 가족부와 연결되는 것이 아니라 재무부·교육부·문화부를 포함한 가족정책과 관련된 모든 부서, 정부를 구성하는 모든 부처와 협력관계 또는 파트너십을 유지한다. UNAF는 CNAF 이사회의 일원이며 대통령과도 관계가 있다. 프랑스 정치에서 가족문제라는 것은 거의 핵심문제이기 때문에 정당을 불문하고 모든 프랑스 대통령들은 이 분야를 가장 중요시 여긴다. 이런 관계들을 통해 가족협회는 법 제정에 관여를 한다. 국회에서 가족에 관련된 법들이 제정되거나 개정되거나 통과될 때 법 제한을 할 수도 있고, 준비되고 있는 법령들이나 제도에 관련된 의견을 낼 수도 있다.

Q. 협회 입장에서 관련된 업체들과 이익의 충돌을 어떻게 조정하는가?

A. 회원 협회끼리 이익의 충돌이나 사업에 대한 반대가 있을 경우에는 규정대로 총회에서 투표를 진행해서 결정한다.

Q. 여기에 회원 단체들이 많은데, 제기되는 의제들은 회원단체에는 올라오는 문제들인가? 아니면 중앙에서 어느 정도 설정해서 오는 것인가?

A. 아래에서 제기될 경우에는 그 양이 너무 많아서 회원단체들과 토론 후 결정한다는 것은 물리적으로 불가능하다. UNAF가 전체적 계획을 수립하고 의제를 던지면, 40명(70개 단체 중 40개 단체)으로 구성된 이사회에서 투표를 하고, 총회로 넘겨 결정한다.

Q. 회원으로 70개 협회가 들어왔다고 했는데, 모두 NGO단체인가?

A. 한국이 2011년에 통과한 협동조합법의 모델이 프랑스에서 가져간 것이다. 한국은 협동조합에 약간 더 영리활동을 보장한 경향이 있다. 프랑스는 1901년에 협동조합법을 만들었다. 회장, 부회장, 총무 등 3명만 있으면 협동조합을 만들 수 있다. 현재 4만여 개의 조합이 있고 모두 법인격을 보장받고 있다. 그 내용은 정말 다양하다. 영리목적도 있으며 비영리단체도 있다. 영리목적의 경우, 회사와 다른 점이 주주들이 이윤을 나눠 갖지 않는 것이다. 특히, 가족에 관련된 협동조합은 특수하다. 가족에 관련된 협동조합은 프랑스의 사회보장 및 가족법에 의해 보장받는데, 이는 조합원이 개인이 아니라 기구이기 때문이다. CNAF는 협동조합이지만 UNAF는 그 협동조합의 협동조합이다. 협동조합 중에서는 국가의 일을 하기 위해 만들어진 조합도 있다.

예를 들어 프랑스에서는 국가나 지자체에서 실행조직으로 국가기관이 아닌 협동조합으로 만드는 경우가 많다. 공무원만이 아니라 일반인도 계약할 수 있고 세제혜택도 있다. 하지만 국가업무를 수행하는 단체들은 이익을 내면 안 된다. 만약 국가기관으로 실행조직을 만들면 프로젝트가 없어져도 기관이 남아 예산을 낭비하는 경우가 많으므로 30~40년 전부터 이런 형태로 국가 사업들을 수행하고 있다. UNAF는 사회보장 가족법에 따라 설립된 공공이익을 위한 협동조합이라고 생각하면 된다.

## □ 일률적 청년수당 지급 반대

Q. 성인 말고 자녀(미성년자)를 위한 활동도 하는가?

A. UNAF는 계층을 다양화하는 쪽으로 활동을 진행한다. 아동·청소년들을 위한 활동으로 직업교육이나 사회에 첫 발을 딛는 청년들을 위한 서비스들도 있다. 요즘 프랑스의 중요한 이슈가 청년실업 문제이다. 따라서 18~25살까지는 성인이지만 도움이 필요한 층이 되었다. 성인이 된 후부터 가족수당을 받지 못한다. 그래서 취업준비 중이거나 학업 중에는 서비스 혜택을 연장해주기도 한다. 요즘 프랑스의 여론은 이 청년들에게 지급되는 수당을 만들라는 것이다. 한국의 청년수당과 같은 것인데 UNAF는 반대 입장하는데, 그 이유는 특정 연령대에 일률적으로 수당을 지급하는 것은 좋지 않은 일이고 청년에 대한 지원은 가족과의 관계가 단절되어 누구로부터도 어떠한 도움도 전혀 받지 못하는 청년들에게 집중해야 한다고 보기 때문이다.

Q. 정량적 평가에 익숙해져 있는데, 정성적 평가는 어떻게 진행되는 것인가?

A. 정량적 평가는 지표가 있기 때문에 쉽다. 하지만 각 단체들이 서로 이해충돌이 일어날 때 해결책을 제시하는 경우, 이런 부분은 어떻게 평가할 수 있겠는가? 정성적 평가가 불가능한 부분이 많은 것이다. 경제적 효과 이외에 사회적 효과를 정량화하려는 노력은 계속하고 있다. 하지만 아직도 부족한 부분이 많다. 만족도 조사를 위주로 하는 설문조사가 정성적 평가를 하는 근거가 될 수 있겠지만, 기본적으로 프랑스는 정성적 평가를 하기에 좋은 문화를 가지고 있는 것은 아니다.

## □ 모든 사람들을 위한 보편적 정책에 집중

Q. 페미니즘 단체와 같거나, 파트너십은 어떻게 해가고 있는지?

A. 프랑스는 한국에서 일어나고 있는 일들이 40년 전에 이미 겪었다. 가족정책은 여성들의 권익을 위한 페미니즘 운동에서 시작했다. 여성의 권리를 둘러싼 여러 가지 논쟁들은 40년 전에 이미 있었다. 하지만 UNAF는 페미니스트만 대상으로 하지 않고, 가족과 관련된 모든 사람들을 위한 보편적 정책에

집중하고 있다. 예를 들면 'SOS FAFA'라는 이혼 후 아이를 잃게 된 아빠들의 권익단체는 한부모 가족 단체와 적대시되는 관계이기도 하다. 이처럼 어떤 하나의 카테고리만을 가지고 가족협회라는 연합체를 이끌 수 없다.

## □ 가족최고위원회에 참여, 정책수립에 영향

- Q. 정부의 의사결정과정에 참여하는 루트가 있는지? 실질적인 영향력 행사할 수 있는 경로는 어떤 것들이 있는지 알고 싶다.
- A. 여러 가지 경로들이 있다. 프랑스에서는 정부기관은 아니지만 가족최고위원회와 같은 조직이 있다. 가족문제에 있어서 정부정책에 가장 많은 영향을 미치는 조직인데 UNAF는 여기에도 참여하고 있다. 그리고 가족부·산업부·문화부·교육부 장관들과 정기적인 미팅을 공식적으로 하고 있으며 정부의 많은 가족관련 위원회에 위원으로 참여하고 있다. 제일 같이 일을 많이 하는 곳은 가족부지만, 총리·대통령실과도 직접적인 관련이 있으며, 국회의 상원·하원들과도 관련된 일을 한다. UNAF는 CNAF와 같은 기구나 다른 집행기구 등 130개의 조직에 참여하고 있다.

## □ 유연성·독립성 높은 협동조합에 공공업무 위탁

- Q. NGO단체를 정부가 만들어 국가 사무를 맡긴다는 것이 이해되지 않는다.
- A. 협동조합들이 정부에 요청하거나, 정부에서 필요에 의해 만들기도 한다. UNAF는 NGO단체지만 재정은 국가에서 가져오고, 법에 의해서 존재하는 조직이다. 프랑스에는 이런 형태가 가능하다. 국가의 통제를 받는 부분과 받지 않는 부분이 있다. 재정이 들어오면 사업비를 분배하는 것은 정부의 통제에 따라야 한다. 정부로부터 승인을 받아서 재정을 사용해야 하는 것이다. 하지만 정책을 만들고 이익을 대변하고 정책을 로비하는 것은 자유다. 협동조합 법에 의해 인사결정도 가능하다. 회원들의 투표로 이사회를 구성하고, 이사회가 투표로 회장을 선출할 수 있다. UNAF 직원은 전국 통틀어 7천 명 정도 되는데, 각 부서에서 필요에 따라 뽑는다. 공무원이 아니다. 국익을 위한 협회인 만큼 1만 7천 명 정도의 자원봉사자들이 일을 돕는다. 이처럼 조직을 유연하게 운영할 수 있고 독립성도 보장받을 수 있기 때문에 정부의 업무를 보는 실행조직을 만들 때도 협동조합 형태로 많이 만들고 있다. 프랑스에서는 공적자금이 들어가는 모든 사업을 민간위탁이나 공공회사에서 진행한다. 단 회계감사는 프랑스의 감사원에서 1년 마다 세밀하고 정확하게 진행한다. 계약 시 약속한 목표달성을 확인하고 다음 계약의 진행여부를 결정하는 것이다.

## □ 세대 간 연대와 구성원 간 연대가 기본원칙

Q. 1인 가구를 위한 가족 정책도 있는가?

A. 가족정책에 국가가 많은 세금을 쓰고 있다. 그런데 세금을 가장 많이 내는 가구가 1인 가구이다. 그래서 가족정책에 대해서는 이들의 불만이 가장 많고, 가족정책에 반대하고 부정적인 이미지를 유포하는 계층이기도 하다. 프랑스에서는 기혼가정이지만 자녀가 없는 경우가 1인 가구들보다 세제혜택을 더 많이 받고 있다. 중요한 것은 기혼가정의 경우는 둘이 살기 때문에 1인 가구보다 비용이 절감되는데, 자녀가 없는 기혼가정의 세금을 1인가구와 똑같이 해준다. 1인가구가 피해본다는 인식을 줄여주기 위함이다. 산업사회가 발달하면서 1인가구는 증가하기 때문에 어쩔 수 없지만 가족정책은 세대 간 연대와 모든 구성원 간 연대라는 기본 원칙에서 시작하는 것이다. 어린이들은 건강보험을 내지 않는다. 두 사람이 같은 월급을 받고 세금을 지출하지만 가정이 있는 경우 3명이 혜택을 받는다면, 1인가구는 1명만 혜택을 받는 셈이다. 아까울 수도 있지만 모든 복지의 근원을 다시 한 번 강조하지만, 연대라는 합의가 없으면 사회복지 안전망이 만들어질 수 없다.

## □ 2013년 동성애 결혼 합법화

Q. 프랑스에서 동성애에 관련된 최근에 법 제도에 변화가 있었는가?

A. 최근에 가장 중요했던 역사적 사건은 2013년 동성애 결혼 합법화였다. 세세하게 큰 줄거리가 바뀐 것은 없지만 가족수당, 서비스, 임신과 출산 휴가와 관련된 변화는 늘 일어나고 있다.

Q. 프랑스에서 가족에 대한 기본적인 관점과 가치는?

A. 가족협회는 굉장히 다양한 이익을 대표하는 협회들의 연합체이기 때문에 가족에 관련된 비전이라는 틀을 갖지 않는다. 틀이 있다면 그 한계에 부딪히고, 한계를 넘지 못하기 때문이다. 우리의 지향점은 인간이 아이를 낳고 키우고 싶은 욕망이 있는데, 그 욕망을 수행할 수 있도록 하는 것이 목적이고 기본 원칙이다. 이것에 필요한 모든 서비스를 제공하기를 원한다.

Q. 동성혼이 합법화됐다고 했는데, 동성가족이 입양할 수 있는가?

A. 프랑스는 독신도 아이를 입양할 수 있었다. 동성혼의 경우는 불가했는데, 합법화되면서 가능해졌다. 그런데 이 법은 이론적인 법이다. 프랑스는 입양이 매우 어렵다. 매년 2만4천 커플이 입양을 신청하고 기다린다. 그러나 입양이 성사되는 경우는 2천 명 정도이다. 그래서 법적으로 가능하지만 힘들다.

## □ 한국은 교육환경이 출산정책의 최대 장애물

Q. 프랑스의 시민들이 UNAF 조직에 대한 인지도가 있는가?

A. 각 도마다 지역협회가 있지만 UNAF는 정부기관이 아니라 대중적인 인지도가 높지는 않다. 그러나 UNAF가 정책을 만드는데 참여할 수 있도록 인지도를 높이려고 노력하고 있다.

Q. UNAF에서 한국의 가족정책과 관련해 어떤 조언을 해 주고 싶은가?

A. 한국의 인구정책과 가족정책의 목표를 설정해야 한다. 출산율을 높 ▷ 질의응답을 하고 있는 연수단  
이는 것인지, 여성들의 일자리를 위한 것인지, 가족의 행복인지와 같이 다양한 목표들 중 어디에 최고 가치를 부여할 것인지에 따라 정책이 달라질 수 있다. 한국은 교육시스템 문제가 있다. 부모와 아이들이 그런 교육환경에서 행복을 찾을 수 없을 것이다. 질 높은 교육수준은 좋지만 그것이 스트레스가 되어서 가족정책에 위협이 되지는 않는지 자문해 보아야 한다. 프랑스도 부모들이 교육에 대해 많이 신경을 쓴다. 유럽 국가들 중에 프랑스가 학업 스트레스가 매우 높은 나라로 회자되는데 한국과는 상대도 되지 않을 것이다.



### III. 분야별 정책 제언

## 1 가족정책의 개선을 위한 제언

### □ 질적환경변화를 위한 정책 개발

- 국가가 유지할 수 있을 정도의 최소한의 출산율을 유지하고 성평등 사회를 구현하기 위해서는 양적인 증가 정책에만 집중할 것이 아니라 질적인 성장이 중요하다. 청년들이 가정을 이루고 싶어 하고 가족들이 행복한 인생을 살아갈 수 있도록 정부의 지원이 질적 환경의 변화로 나타날 수 있는 서비스를 개발하는 것이 가장 중요하다.
- 이를 위해서는 가족 정책의 목표와 가치를 명백히 해야 한다. 가족여성 정책을 저출산, 고령화에 따른 생산가능인구감소 등 인구·경제정책의 부수정책으로 다룰 것이 아니라, 프랑스처럼 사회 구성원으로서의 행복 추구하고 인간의 존엄을 구현하기 위한 기본정책으로 위상을 높이는 것이 필요하다.
- 이런 바탕 위에서 가족정책은 단일정책으로 추진할 것이 아니라 교육, 경제·일자리, 복지·정책 등 여러 정책과 더불어 추진하는 종합적 접근을 해야 한다. 특히 자녀의 출산·양육을 기피하는 것은 일·가정 양립이 어렵기 때문이라는 점을 염두에 두고 출산장려정책을 일·가정 양립정책으로 진화·발전시켜야 할 것이다.

### □ 장기적인 정책적 일관성 유지

- 프랑스 국립 가족수당기금공단의 발표에서도 강조했듯이 가족정책은 정권교체에 관계없이 장기적으로 지속성과 일관성을 유지해야 한다. 프랑스의 가족정책은 정권이 바뀔다고 크게 변화하지 않는다. 장기계획을 세워 추진하면 정권이 바뀌었다고 해서 시작된 프로젝트를 중단하지 않는다. 가족정책은 전국민적 공감대가 있는 정책이라는 것을 정치인들도 너무 잘 알고 있기 때문에 어떤 정부가 들어서든 장기플랜에 따라 추진하고 있다.
- 또한 여성들이 정치에 많이 진출하는 것도 중요하다. 한국은 남성정치인이 많은데 여성들이, 자녀를 둔 여성들이 직접 정치권에 진출해서 여성가족 정책을 올바른 방향으로 이끄는 것이 필요한 것이다. 이것이 정책의 일관성을 가져오는 또 다른 충분조건이기도 하다.

### □ 가족정책을 최우선 정책으로 자리매김

- 프랑스의 출산율은 유럽 국가 중 높은 편에 속한다. 프랑스 국립 가족수당기

금공단에 따르면, 프랑스의 출산율은 가족에 대한 진보적인 개념을 가지고 가정여성정책을 시행한 후 상승곡선을 그리기 시작했다. 프랑스의 출산율은 1994년에는 최저치를 기록했지만 1994년부터 본격적인 가족여성정책을 시행하면서 서서히 상승하기 시작해 현재 1.5를 기록하고 있다.

- 하지만 2014년부터 약간 하락 추세를 보이고 있다. 인구분포상 가임여성이 줄어들었기 때문이라는 분석과 정부가 가족정책 지원금을 조금씩 줄였기 때문이라는 분석이 양립하고 있다.
- 두 가지 원인이 모두 작용한 것으로 분석되지만, 원인이 무엇이든 가족정책은 국민적 공감대를 바탕으로 국가 정책의 최우선순위에 놓고 지속적이며 정기적으로 추진해야 할 핵심 아젠다라는 사실은 변함이 없을 것이다.

## □ 다양성을 존중하는 보편성 확보

- 가족정책은 모든 사람들을 위한 보편적 정책이어야 한다. 프랑스가족연합협회에는 서로 대립되는 다양한 협회를 회원으로 두고 있다. ‘SOS FAFA’라는 이혼 후 아이를 잃게 된 아빠들의 권익단체는 한부모 가족 단체와 적대시되는 관계이기도 하다. 따라서 가족연합협회는 특정 계층의 이해를 대변하는 정책을 제안할 수 없는데, 바로 이점이 프랑스의 가족정책이 보편성을 유지하는 방법이기도 하다.
- 하지만 이 보편성이 다양성을 규제하고 획일화한다는 뜻은 아니다. 오히려 ‘다양성을 바탕으로 한 보편성’이 가족정책을 성공으로 이끄는 지름길이라 할 수 있다.
- UNAF는 아이를 낳는 다양한 형태의 가족을 위한 각각의 정책을 개발하려 노력하고 있다. 프랑스 국립 가족수당기금공단에 따르면 프랑스는 동성혼 자녀든 미혼커플 자녀든 어떤 형태의 가족도 가족수당에서 차별받지 않으며, 이들에 대한 보편적인 지원이 출산율을 높이는 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 판단하고 있다.
- 실제 유럽 국가 중 가족개념을 진보적으로 생각하는 나라일수록 출산율이 높아지는 것을 볼 수 있다. 프랑스는 매년 출산되는 아이 중 60%가 미혼 커플에서 출산되고 아이슬란드는 이 비율이 67%로 두나라는 출산율이 높은 나라에 속한다.
- 제도에 대한 자유로운 사고가 출산율을 증가시킨다. 기존의 전통적인 가족모델이 점차 엷어지고 있고, 최근에는 우리나라 국민들도 다양한 형태의 가족

이 존재한다는 것을 받아들이고 있다.

- 따라서 어떤 형태의 가족이든 차별받지 않는 가족지원정책을 정비하는 것이 출산율을 높이는 매우 중요한 요인이 될 것이다. 여성권의 향상과 저출산 정책의 성공을 위해서는 ‘가족 다양성’ 확대가 필요하다. 가족 개념을 더욱 확대하는 혁신적·진보적 사고를 바탕으로 비혼가구, 한부모가구 정책이 실효성을 거둘 수 있도록 해야 한다.

## □ 정확한 통계를 바탕으로 한 정책 설계

- 프랑스가족연합협회(UNAF)는 가족협회는 가족 간의 원활한 유대관계를 강화하고 가족이익을 보호하기 위해, 가족을 대상으로 여러 가지 서비스를 제공하고, 중앙정부를 상대로 가족정책에 관한 정책제의나 로비를 하는 조직이다.
- UNAF는 한부모가족연합, 동성애부부가족연합, 농촌지역가족연합 등 다양한 협회 구성원들의 이익을 대변하기 위해 1년에 1회 정기적으로 여론조사를 실시하고 테마별 통계를 작성해 정책 로비에 활용하고 있다. 특히 주안점을 두는 부분은 사람들이 자녀를 갖고 싶어 하는 마음은 어디서 생기고, 그 이유는 무엇이며, 그것을 실현하는데 있어서 문제가 되는 점은 무엇인지를 파악하는 것이다.
- 프랑스 국립 가족수당기금공단도 다양한 통계를 바탕으로 정책을 세부적으로 설계하고 있다. 프랑스에서는 25세~49세 사이 여성의 경제활동 비율은 84%(남성 95%)에 이른다. 특히 어린 자녀를 둔 여성의 경제활동 참여율은 증가하고 있다. 80%의 여성들이 3세 이하의 자녀를 육아하고 있다. 즉 프랑스는 여성들이 직업을 가질수록 출산율이 높은 것이다.
- 이런 통계를 바탕으로 25~40세 연령대의 경제 참여율을 높이기 위한 정책을 펼쳤고, 실제 정책 추진 이후 이 연령대의 경제참여율과 출산율이 매년 증가하는 결과로 나타났다.
- 어떤 정책이든 통계가 정확해야 하고, 통계를 바탕으로 집중해야 할 지점을 찾고 투입해야 할 곳에 자금을 투입해야 한다. 우리도 연령대별 저출산의 원인 분석 등 출산인구의 분석과 정교화가 필요하다.
- 결혼과 출산을 기피하는 이유, 선호하는 가족의 형태, 일·가정 양립 의사 등을 연령대 별로 파악하고, 가임여성 비중, 다자녀가정 추이, 남녀출산연령 추이 등의 정확한 통계를 바탕으로 장기적인 여성가정정책을 수립해야 할

것이다.

## □ 가족정책 재정지출 확대

- 프랑스는 가족정책에 대한 재정지출(PIB)이 OECD평균보다 훨씬 높다. 국민 총생산의 3.65%를 가족정책에 사용하고 있다. 한국보다 3배가 많은 것이다. 우리 정부도 가족 정책의 국가의 유지는 물론 경제성장의 가장 기본이 되는 중심 정책이라는 인식 아래 최소 3%이상은 가족정책에 투자하는 과감한 결단이 필요하다.
- 여성들이 일과 가정생활을 병행할 수 있는 환경이 되면 양질의 전문인력이 기업에 들어가게 된다. 이것이 기업의 생산성을 높여 국가는 결국 더 많은 세금을 거둘 수 있고 가난한 사람도 줄어들 것이므로 이는 국가에 이익을 주는 유익한 정책인 것이다.
- 정책을 수립하는 사람들이 염두에 두어야 할 것은 가족정책에 들어가는 재원이 결국은 국가재정에 도움이 되는 투자라는 점이다.

## □ 세제혜택을 통한 출산율 증가

- 프랑스에서 가족정책이 성공할 수 있었던 정책적 콘텐츠를 두 가지만 들면 단연 세제혜택과 공교육시스템이다.
- 프랑스 정부는 가족정책의 성공요인으로 우선 세제혜택을 들고 있다. 프랑스는 자녀가 많을수록 세제혜택을 많이 본다. 세금신고할 때 총수입 중 성인은 1명, 자녀는 0.5명으로 계산하여 소득신고를 하고, 일하는 부모들이 출산과 양육에 소요되는 시간은 노동법에 따라 철저히 지켜준다. 아이가 아플 때 부모가 월차를 가질 수 있도록 지원하는데, 이때 월차는 유급휴가로 계산해 준다.
- 가족정책에 투입되는 국가 재원의 규모 보다 더 중요한 것이 가족정책에 쓰는 지원정책들 간의 조화라고 할 수 있다. 직접적으로 지급하는 지원금과 서비스, 시설, 세제혜택 등의 정책 수단이 조화롭게 제공되어야 출산율을 높일 수 있고, 다자녀 가구에 대한 파격적인 세제혜택 등의 정책수단은 우리에게도 유효하다.

## □ 교육개혁이 가족정책 성공의 열쇠

- 프랑스는 유치원부터 고등학교까지 무상교육이 이뤄지고 대학 등록금도 많

지 않아 교육비에 대한 부모의 부담이 적다. 이런 공교육 시스템이 출산율을 높이는데 큰 도움이 된 것은 물론이다.

- 공교육을 정상화하고 사교육에 들어가는 비용을 없애는 교육개혁은 가족정책 성공의 기본조건이기도 하다. 특히 한국은 열악한 교육환경이 출산정책의 가장 큰 장애물이다. 이것을 제거하지 않고는 현재의 저출산 문제를 극복할 수 없다. 현재의 교육환경에서 가족은 행복을 찾을 수 없다. 질 높은 교육수준은 필요하지만 가족정책에 위협이 되는 수준이 되어서는 안된다.
- 우리의 인구정책과 가족정책의 목표를 명확히 해야 한다. 가족의 행복에 최고의 가치를 두고 가족정책을 펼친다면 교육개혁이 가족정책 성공의 열쇠라는 사실을 쉽게 알 수 있을 것이다. 가족의 행복은 출산율 증가나 여성 일자리 증대 보다 훨씬 중요한 가족정책의 최종 목표이다.

## □ 유연성·독립성 높은 전달체계 실험 필요

- 프랑스는 30~40년 전부터 정부가 협동조합과 같은 NGO단체를 만들어 국가 사무를 맡기는 경우가 많다. 프랑스가족연합협회(UNAF)가 협동조합으로서 공공이 수행하는 가족정책을 집행하는 경우가 대표적인 사례가 될 수 있을 것이다. UNAF는 사회보장 가족법에 따라 설립된 공공이익을 위한 협동조합인 셈이다.
- UNAF의 재정은 국가에서 가져오고, 법에 의해서 존재하는 조직이다. UNAF 직원은 전국 통틀어 7천 명 정도 되는데, 각 부서에서 필요에 따라 뽑는다. 공적 업무를 수행하는 협회인 만큼 자원봉사자 1만7천 명이 업무를 지원하고 있다.
- 민간조직은 조직을 유연하게 운영할 수 있다. 따라서 우리도 정부로부터 독립성을 보장받고, 정부의 감사를 받는 민간기관을 복지 전달체계에 편입하는 것을 고려해 볼 만 하다. 실행조직을 공무원이 근무하는 국가기관으로 만들면 프로젝트가 없어져도 기관은 남게 되어 예산을 낭비하는 경우가 많다. 따라서 민간에 위탁하는 이런 전달체계는 국민의 자발적인 참여를 이끌어내는데 유리하고 조직과 사업 운영을 유연하게 할 수 있을 뿐만 아니라, 국가 예산을 절감할 수도 있다.

## □ 다양한 네트워크 연결 중요

- 프랑스 국립 가족수당기금공단에서 발표를 할 때 발표자는 “콘텐츠를 여성들이 만들 수 있지만 재정은 주로 남성들이 결정하기 때문에 남녀 간의 협

력이 무엇보다 중요하다”고 자문했다. 정책 네트워크의 핵심이 재정을 결정하는 지위에 있는 남성들과의 네트워킹이라는 점을 강조한 발언이다.

- 하이델베르크 가족연합에서는 연합라운지(Bündnis-Lounge)라는 행사를 하고 있다. 연 1~2회 다양한 가족연합 참여기관들이 전문가나 다른 가족연합 참여기관과 최신 이슈에 대해 토론하고 정보를 교환하는 행사이다. 만하임시청 성평등위원회에서 운영하는 ‘여성 직업센터’ 역시 여성의 일자리 지원과 관련되는 교육을 지원하고 일자리를 제공하는 기업, 대학, 창업센터, 자치단체, 직업학교, 평생교육기관 등과 다양한 네트워크를 맺고 정기적인 모임을 갖고 있다.
- 직업을 찾기 위해서는 네트워크가 매우 중요하다. 남성들은 사회활동이 활발해 네트워크가 강한데 반해 여성들은 그렇지 못한 경우가 많다. 따라서 여성들을 위한 일자리 네트워크를 구축하는 사업을 지원하는 것은 성평등을 위해 매우 필요한 일이다.
- 여성정책네트워크에 소속된 기관들이 지역 내 일자리 관련 네트워크를 활성화하고 네트워킹 기회에 대한 정보와 성공적인 네트워킹 팁을 제공하는 역할을 하는 것이 매우 중요하다.
- 또한 여성의 일자리와 관련한 다양한 위원회, 워킹그룹, 네트워크 참여 기회도 만들어야 할 것이다.

## 2 기업과 국민의 인식 개선을 위한 제언

### □ 기업의 자발적 참여를 위한 인센티브 제공

- 프랑스가족연합협회는 가족정책의 성공 여부는 기업의 참여가 중요하다고 보고 기업문화의 개선과 대기업에서 직원들에게 제공하는 서비스 지원 확대에 중점을 두고 있다. 특히 기업들에게 가족정책에 참여하는 것이 거시적 관점에서 기업의 생산성 향상에 도움이 된다는 점을 인식시키는데 주안점을 두고 있다. 가족친화적 경영을 위해 회사에서 발생하는 문제를 어떤 식으로 해결해야 하는지 가이드북을 만들어 기업에 제공하는 일도 하고 있다. 프랑스 국립 가족수당기금공단도 많은 파트너들이 있지만, 가장 중요한 파트너는 기업으로 보고 있다.
- 하이텔베르크 도시공사는 경영진이 가족 돌봄의 중요성을 인식할 수 있도록 교육을 정기적으로 개최하고 있으며, 여성 일자리 문제해결을 위한 네트워킹 행사도 개최한다. 경영진들이 가족연합과 협력해 ‘방학 직업체험’ 프로그램에 참여하기도 한다.
- 흑림 IHK에 소속된 2천 명의 자원봉사자는 회원기업 근무자로서 도제시험이 있으면 연락해서 시험관리도 하고, 직장을 구하려는 사람들에게 컨설팅도 해 주고 관련된 분야로 추천하는 일을 자발적으로 하고 있다.
- 하이텔베르크 가족연합은 기업의 가족친화문화 조성 and 가족친화경영을 위한 아이디어 플랫폼 역할을 수행하고 있는데, 기업이 가족정책에 자발적으로 협조하고 있는 문화가 자리잡고 있었다. 가족연합은 기업에게 ‘가족친화적 복지를 지속적으로 지원하면 매력적인 고용주가 된다.’ 는 교육을 시키고 있다.
- 여성은 돌봄 때문에 직업활동을 포기하기도 하므로 ‘직업과 가족돌봄의 조화’ 는 기업과 별개의 문제가 아니라 기업의 발전을 담보하기 위한 주제로서 가족의 돌봄을 받지 못하는 사람들에게 대해서는 기업이 책임지고 도와야 한다는 인식을 확산해야 한다.
- 한국은 인센티브 부여, 근로자 복지지원 등 기업의 자발적 참여를 지속적으로 독려하는 국가의 지원이 아직까지 필요하다. 독일과 같이 장기적인 관점에서 기업의 생산력을 높이고, 근로자의 일·가정 양립이 가능하도록 유도하는 정책적 패러다임을 갖고 지원하는 것도 중요하다.
- 우리 기업도 각자 이윤창출에만 집중하지 않고 출산을 장려하는 등 가족친

화적 기업 운영을 하면 곧 질 좋은 노동력 확보라는 혜택을 볼 수 있고, 내수를 촉진시켜 기업의 매출확대에도 도움이 된다는 인식을 가질 수 있도록 해야 한다.

## □ ‘사람이 가장 귀한 자원’이라는 국민 인식 중요

- 프랑스는 저출산을 극복한 대표적인 나라로 꼽힌다. 가족 관련 수당, 세금 감면 등 혜택 외에도 여성들이 1~3세 자녀를 보육원에 맡기고 직장을 다니는 문화가 정착되어 있고 국민들도 육아보다 일이 더 중요하다고 생각하는 생각을 하고 있다.
- 프랑스는 출산에 관계없이 일을 계속 하고 싶어 하는 여성 비율은 계속 증가하고 있는데, 이는 국민들의 인식 변화와도 맞물려 있다. 여성이 직업을 갖는 것에 대해 프랑스인들은 매우 우호적인 태도를 보이고 있다.
- 여성의 경제적 참여에 대한 프랑스인의 인식조사 결과, 1992년도에는 일보다 육아의 중요성을 강조한 층이 53%였지만 2015년에는 32%로 감소했다. 반면 일이 육아보다 중요하다고 생각하는 층은 15%에서 30%로 증가했다.
- 라이너 클링홀츠 베를린인구개발연구소장은 “양성평등적인 문화가 갖춰져 있는 곳이 여성의 취업률과 출산율이 동시에 높다”고 주장했다. 실제 여성 취업률 등 양성평등 지수가 높은 북·서유럽의 아일랜드(2.05명·이하 2011년 합계출산율)·아이슬란드(2.02명)·프랑스(2.0)·핀란드(1.90)·노르웨이(1.88)는 출산율이 2명에 가깝지만 중·동·남유럽의 독일(1.36)·스페인(1.36)·이탈리아(1.4)는 출산율이 낮다.
- 출산율 위기를 겪고 있는 독일은 아이를 일찍 유아원에 보낼 경우 ‘삭막한 엄마’라고 헐뜯는 문화가 아직 남아 있다.
- 기업의 인식변화를 촉진하는 것은 국민들의 인식이다. 여성정책의 성공여부는 사회전반의 인식과 문화에 달려 있다. 따라서 정부가 국민들에게 교육과 캠페인을 통해 여성이 일을 하는 것의 중요성에 대해 설득하는 다양한 이벤트를 추진하고, 국민들이 사회와 직장에서 여성이 육아 걱정없이 일자리를 갖도록 하는 것이 경제 발전에 중요한 문제라는 인식을 갖도록 해야 한다. 이런 것이 전제되지 않는 한 저출산 문제는 해결되지 않을 것이다.
- 독일의 ‘사람이 가장 귀하고 중요한 자원’이라는 기업의 인식은 한국의 인식과 차이가 크다. 이런 인식이 기업에서부터 시작되기 위해서는 사회전체의 인식이 바뀌어야 하며, 그 시간을 빨리 앞당길 수 있는 방안이 논의되어야 한다.

### 3 여성 일자리 지원 정책 제언

#### □ 일자리센터를 통한 여성 취업지원 확대

- 만하임시청 성평등위원회는 일자리센터인 만하임-라인-넵카-오텔발트의 여성 직업센터 운영에 참여하고 있다.
- 구조적으로 여성의 직업기회를 개선하는 혁신적인 프로젝트를 추진하면서 기업에게는 가족친화적 인력정책의 지원자 역할을 하고 있다.
- 직업센터에서 추진하고 있는 핵심사업이 성평등 상담전화 ‘여성과 직업 컨텍포인트’이다. 주 내에 12개 컨텍포인트가 설치되어 있으며, 주 정부는 매년 이 프로그램에 200만 유로를 지원하고 있다. 만하임시는 시청에서 관리하지만 흑림지역은 상공회의소가 담당하고 있다.
- 이 컨텍 포인트에서는 기업 인사담당자나 관련 단체, 그리고 네트워크 대표들을 지원하면서 여성 직업과 관련된 거의 모든 문제를 상담하고 있다.
- 흑림 IHK는 ‘슈바르츠발트-바르-호이베르크 여성일자리센터’를 운영하고 있다. 이 센터는 구직, 재취업, 창업 시 직업생활에서의 여성평등을 촉진하기 위해 여성들의 직업관련 문제를 무료로 지원하고 있다.
- 여성일자리센터는 중립적인 주체로서 정책·행정기관, 기업 및 교육기관과 협력하고 있으며, 수요에 기반을 둔 여성취업서비스를 제공하는 것이 필요하다.

#### □ 기업을 직접 찾아가는 구직활동 진행

- 만하임시청 성평등위원회는 1년에 4회 정도 구직 여성들을 기업의 인사부서에 데려고 가서 인사를 시키고 그 분야에서 일을 할 수 있도록 지원하는 사업을 하고 있다. 회사 규모에 따라 다르지만 1회에 8~25명까지 대동해서 기업을 찾아 가서 상담을 통해 직업을 갖도록 간접적으로 후원하는 활동이다. 기업에서 직접 직원을 구하는 것이 아니라 성평등위원회에서 설득해서 추진하는 사업이다.
- 프랑스는 출산정책을 지역적인 사업으로 시행하기 보다는 세계적인 인구문제로 보고 여러 정책들을 추진했는데, 주안점은 육아를 하는 여성이 일할 수 있는 최적의 환경을 만들어주는 것이었다. 이러한 정책이 성공할 수 있었던 것은 프랑스는 유럽 내에서 여성의 경제활동 인구의 비중이 매우 높은 나라였기 때문이다.

- 여성 일자리센터와 관련된 기관들은 여성을 직업과 연결해주기 위해기업과 함께 다양한 상담과 교육프로그램을 진행해야 한다. 체계적인 시스템 아래 여성의 특성과 심리, 환경 등을 분석해서 이에 맞는 교육과 전문가, 기업을 연결해주는 프랑스와 독일의 사례를 충분히 배울 필요가 있다.
- 무엇보다도 가장 중요한 것은 직업을 찾는 여성들에게 답을 주는 것이 아니라 여성의 가능성을 열어주고, 함께 논의해가며 이 여성이 원하는 분야의 전문가를 연결해주면서 다양한 네트워크를 구축해가는 것이 될 것이다.

## □ 여성의 창업과 취업 교육 강화

- 여성이 직업을 가질 수 있도록 기업 및 교육기관과 협력해서 체계적인 취업 교육을 하는 사업을 다양하게 추진할 필요가 있다.
- 도제교육을 담당하고 있는 독일 흑림 IHK는 약 1백여 개의 도제교육 프로그램을 운영하고 있는데 하루 종일 교육을 받을 수가 없는 어린 자녀를 젊은 엄마들이 파트타임으로 교육을 받을 수 있도록 하고 있다.
- 독일에[서는 상공회의소나 수공업회의소에서 운영하는 도제훈련센터에서 직업교육을 받는 사람들이 많지만, 대기업, 대학, 연구소, 센터, 병원 등 도제교육을 비롯한 직업교육을 받을 수 있는 곳이 매우 다양하다.
- 2000년도부터 독일 직업교육의 주요 이슈는 여성에 대한 직업교육이었다. 이런 분위기를 확산시키기 위해 상공회의소는 초등학교 다니는 여학생들을 데리고 공장을 견학시키고 조립 체험을 하도록 하면서 그 분야에 관심을 갖도록 하는 현장학습 프로그램도 추진하고 있다.
- 흑림 IHK는 또 이미 직업학교를 졸업했던 여성들을 위한 기술교육, 진급에 필요한 자격증 인증 교육, 출산이나 자녀 양육 등으로 오랜 기간 동안 직업 세계에서 떨어진 여성들을 위한 재교육 프로그램 등을 운영하고 있다.
- 여성들에 대한 직업교육은 여성들이 능력을 개발하면 기업은 부족한 전문인력을 확보할 수 있기 때문에 기업이나 여성들에게 여성 직업능력향상을 위한 교육은 매우 중요하다. 정부에서 추진하고 있는 다양한 인력양성사업 프로그램에 여성들을 위한 파트타임 교육이나 여성의 재취업을 돕는 프로그램을 포함해서 추진하는 방법을 고려해 보아야 할 것이다.

## □ 4차 산업혁명 대비 디지털 교육 접근성 강화

- 최근 독일과 프랑스를 비롯한 기술선진국은 여성들이 남성보다 디지털화되

어 가는 직업세계에 접근할 기회가 적다고 보고 여성들의 디지털 접근성 향상을 위해 많은 노력을 기울이고 있다.

- 독일 만하임 성평등위원회의 가장 큰 이슈도 디지털화가 여성 직업에 미치는 영향에 대한 대응이다. 성평등위원회는 디지털화가 여성 직업에 미치는 영향에 대해 조사를 하고 여성이 차별받지 않도록 교육프로그램을 운영하고 있다. 흑림 IHK도 여성들의 디지털화 대비 교육을 1년에 2회 정도 하고 있다.
- 세계적으로 제 4차 산업혁명이 도래한 지금은 여성에게 큰 기회이자 위기이기도 하다. 디지털화가 가속화될수록 여성들이 어떻게 준비해야 하는지가 새로운 과제로 떠오르고 있다. 우리나라도 여성이 디지털과 관련한 일자리에 쉽게 접근할 수 있도록 여성이 미래 기술에 쉽게 접근할 수 있는 재교육 프로그램들을 많이 개발해야 할 것이다. 기업에서도 사람을 바라보는 관점을 바꾸고, 여성을 기술과 IT분야로 이끌어서 다양한 커리어를 쌓고 경험할 수 있는 사업들을 개발해야 한다.

## □ 경력개발 여성 지원에 대한 책임 강화

- 독일은 경력단절 여성의 재취업을 돕기 위해 다양한 노력을 하고 있다. 하이텔베르크 가족연합은 직업과 직장에서 가족친화적인 환경을 만들기 위해 다양한 사업을 추진하고 있다. 특히 출산이나 육아 등의 이유로 직장을 떠났던 여성들이 다시 원 위치에 복귀할 수 있도록 하는데 여성가족 관련 기관들이 많은 노력을 기울이고 있다.
- 독일은 출산 이후 가족을 돌보기 위해 휴가를 냈다가 다시 돌아왔을 때 불이익을 받지 않는 ‘조기 복귀권’을 법적으로 보장받고 있다.
- 프랑스도 출산휴가와 육아휴직 후 복직이 보장되는데, 똑같은 월급에 직급을 보장하면서 복직을 시키도록 노동법에 규정되어 있다.
- 경력이 단절된 사람들을 다시 빠른 시간 내에 직업세계로 이끌어주는 것은 여성 일자리 정책에서 매우 중요한 부분이다. 기업인식을 바꾸기 위한 교육을 시행하고, 독일의 조기복귀권처럼 공공기관과 기업의 일·가정 양립과 여성근로자의 경력개발 지원에 대한 책임을 강화하는 법 제도가 마련되어야 할 것이다.

## 4 직장 내 성평등 활동에 관한 제언

### □ 일정 규모 이상 사업장 성평등 조직 설치

- 독일 바덴뷔르템베르크 주정부는 종업원 600명 이상의 사업장은 성평등위원회 설치를 의무화하고 있다. 독일 만하임 시정이나 암연구센터, 하이델베르크 도시공사도 이에 따라 성평등위원회를 두고 있는데, 만하임시청의 경우 강력한 정책의지를 보여주기 위해 시장 직속으로 설치해 두었다.
- 성평등위원회는 바덴뷔르템베르크 주 기회평등법 구현의 책임주체로서 성적으로 민감한 남성들의 사회화를 촉진하고 사회적 성적 메커니즘을 저지하기 위한 활동을 하고 있다.
- 성평등위는 방침과 과제를 제시하고 여성공무원이 성희롱, 성적따돌림, 성폭력을 당하지 않도록 지원하며, 인력을 개발하고 표준 행동방법을 개발하는 한편, 시, 주정부, 연방정부 차원에서 지속적인 연계를 맺고 건설적인 협력 프로그램을 진행하고 있다.
- 성평등위원회에서 추진하는 프로그램은 큰 틀에서는 사업 내용을 규정하고 있지만, 세부적인 사업은 자체적으로 기획해서 만드는 등 자율성을 많이 보장하고 있다.
- 우리나라도 일정한 규모 이상의 작업장에 성평등을 담당하는 부서를 두고 자체적으로 성평등을 위한 대책들 수립해서 내부 직원과 외부 시민사회를 대상으로 활동을 하고 직업센터를 운영하는 시스템을 도입해서, 성평등을 위한 활동이 자치단체나 기업 내에서 일상적인 활동이 될 수 있는 토대를 갖추는 것이 필요하다.

### □ 성평등부서 돌봄상담사 임명

- 독일의 600명 이상 사업장에서는 성평등 업무에 관심이 있는 직원을 돌봄상담사로 임명하고 성평등 부서나 관련 업무를 보는 기관에 보내 활동을 할 수 있도록 보장하고 있다.
- 돌봄상담사는 일반 노무사와는 다르며, 직장 내에서 성평등과 관련된 전문상담을 하고 있다. 독일 기업들이 돌봄상담사를 두고 있는 것은 그만큼 가족 돌봄이나 여성권리에 대해 직장 내에서 배려를 한다는 의미이다. 돌봄 상담사는 인사부에서 업무에 관심을 가진 사람들을 선발하여 전문교육을 받도록

한 뒤 선발하고 있다.

- 우리도 모든 기업에 규모와 업종별로 적용 가능한 성평등 테이블을 마련하는 것이 필요하다. 가족 돌봄을 위한 돌봄상담사를 의무적으로 배치하는 것은 약간의 제도만 보완하면 해결할 수 있는 문제라고 본다.

## □ 여성과 가정의 조화 인증프로그램 도입

- 독일 암연구센터는 여성지원 프로그램과 직장가정의 조화 인증 프로그램 등 2가지 핵심 업무를 수행하고 있는데, 2005년 이래 ‘여성과 가정의 조화’ 인증 프로그램을 운영하는 인증기관의 지위를 계속 유지하고 있다.
- 한국도 정부사업 중 가족친화인증사업이 있으나, 기업의 자발적인 참여가 매우 어렵다. 독일은 기업의 자발적 참여를 통한 가족친화경영 네트워크가 매우 활발하다.
- 가족친화인증사업이 모든 대형 사업장에 뿌리 내릴 수 있도록 정부가 보다 강력한 의지를 가지고 추진해야 할 것이다.

## □ 기업 내 가족친화적인 근로환경 조성

- 기업들이 가족친화적인 근로환경을 만들도록 하는 것이 출산율을 높이고 기업의 경쟁력을 향상시키는 중요한 고리이다.
- 하이델베르크 대학병원은 파트타임 업무를 확대하고 개인근무시간 지정제를 도입했으며, 생후 3개월에서 6세까지 160명을 수용할 수 있는 어린이집을 운영하고 있다.
- 직장에서 지속적으로 논의되는 이슈 중 하나가 육아로 인한 근무시간 조정 문제이다. 풀타임과 파트타임으로 근무 스케줄이 나누어져 있는 경우, 인력의 교체나 유출이 생겨 기업 운영에 어려움을 겪을 수 있기 때문에 기업들은 대체로 꺼려하는 분위기이다.
- 하이델베르크 병원에서는 이런 문제를 해결하기 위해 대학생 도제훈련제도를 활용하여 인력을 보충하고 있다. 즉 평소에 학교와 기업을 번갈아가며 교육을 받는 도제생을 받아 놓고 직원이 출산이나 육아를 위해 자리를 비우거나 파트타임 근무를 하게 될 경우 그 자리를 보충하는 것이다.
- 하이델베르크에서 가장 큰 기업 중 하나인 하이델베르크 도시공사 역시 유연근무제가 활성화되어 있다. 주 40시간 근무제를 채택하고 있지만, 1일 6시간부터 18시간까지 선택근무를 할 수 있다. 재택근무도 가능하며, 파트타임

임시직 채용을 활성화하고 있다.

- 가족친화 근로조건 확대를 위해서는 재택근무를 포함한 근무 장소의 탄력적 적용과 근무시간의 유연성 확보에 집중하고 파트타임 일자리를 확대하는 제도를 마련해야 한다. 이를 위해 정부와 기업이 대학생 인턴십 등 대체인력을 확보할 수 있는 방안도 도입해야 한다.
- 한국에서는 근로자 수가 적고 근로환경이 열악한 소규모 사업장에서 이러한 가족친화적인 경영과 제도를 안착시키기 위한 사회적인 시스템이 뒷받침되지 못하고 있다. 육아휴직과 같은 가장 기본적인 제도의 현실적 사용이 어려운 것은 대체인력의 활용이 원활하지 못한 사회적 시스템의 불완전성 때문이기도 하다. 따라서 2014년부터 도입하고 있는 도제교육을 대학교까지 확대해서 직장 대체인력으로 활용하는 정책을 시범적으로 운영할 필요가 있다.
- 하루 4시간, 6시간, 8시간 등 유연하게 근무시간을 구성하고 개인적으로 일이 있으면 근로시간 조정도 할 수 있게 해야 한다. 단, 근무시간이나 근무방식 변경을 이유로 임금을 삭감하는 일은 없어야 할 것이다.

## □ 부모가 함께 육아를 담당하는 휴직제도 도입

- 프랑스는 출산휴가를 출산 전 6주, 출산 후 10주 등 모두 16주를 사용할 수 있다. 그런데 세 번째 자녀부터는 26주로 늘어난다. 남성들에게는 출산휴가를 3일 동안 쓸 수 있는데, 자녀가 태어난 후에는 4달 동안 총 11회의 출산휴가를 쓸 수 있다. 1년 동안 육아휴직 신청이 가능하고, 2회 연장을 할 수 있어 최대 3년 동안 육아휴직을 할 수 있다. 월급에 따른 육아휴직수당을 최대치로 받기 위해서는 부모 둘 다 6개월씩 공동으로 육아를 해야 한다. 첫 아이의 경우 1년 중 6개월, 둘째 아이부터는 3년 중 1년을 아버지가 육아휴직을 해야 한다는 법률도 제정해 놓았다.
- 프랑스 남성들의 가사노동 시간은 유럽 다른 나라에 비해 적은 편이다. 이런 프랑스 남성들의 인식을 바꾸기가 쉽지 않기 때문에 프랑스 정부는 이런 정책을 통해 남성들도 육아에 참여하고 육아휴직을 사용하는 사회적 분위기를 조성하려고 하는 것이다.
- 독일도 생후 14개월까지 아빠의 육아휴직이 가능하다. 독일도 엄마만 육아에 참여하는 경우엔 12개월만 지원되지만 아빠도 엄마와 번갈아 육아 휴직을 신청한다면 14개월까지 휴직이 가능하다. 생후 14개월까지는 아빠가 엄마를 도와 육아에 참여할 수 있도록 해 준 것이다. 이때 육아를 담당하는 엄마 혹

은 아빠는 월급의 65%를 지급하고 있다.

- 독일은 법적으로 아이가 아플 때 1년에 10일까지 휴가를 가질 수 있고, 보험 회사에서 60%의 급여를 지급한다. 하지만 하이델베르크 병원에서는 100%를 지원하고 있다.
- 저출산 문제를 해결하기 위해서는 아빠도 육아에 참여할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는 것이 중요하다. 그런데 육아보다 일을 중요시하는 우리의 직장 문화에서 남성이 출산휴가나 육아유직을 사용하는 것은 쉽지 않다. 따라서 사회적인 인식이 바뀌기 전까지는 어느 정도 법적인 강제성을 가지고 아빠도 출산 및 육아에 의무적으로 참여하도록 강제하는 것도 필요하다고 본다.
- 또한 자녀가 아플 때도 독일처럼 일정한 기간 동안 휴가를 낼 수 있도록 해서 안심하고 자녀를 키울 수 있도록 하는 환경 조성이 필요하다.

## □ 방학 중 돌봄 활성화를 위한 바우처

- 아이들의 방학지원은 하이델베르크가족연합의 특별한 사업중 하나이다. 법적으로 방학이 14주인데, 근로자의 휴가는 30일이다. 그 차이를 지원하는 서비스가 방학 바우처이다. 바우처는 정부에서 상품권(바우처)을 기업에게 주고, 기업이 직원들에게 나눠 준다. 그결과 어린이들이 부모 소득에 상관없이 방학 동안 돌봄 서비스를 받을 수 있다.
- 하이델베르크 대학병원의 경우, 매년 60만 유로와 방학 바우처를 제공하고 있다. 직원들에게 자녀 1명당 매월 85유로를 지급하고, 남편이나 아내가 없는 홀 부모에게는 1년에 두 장, 맞벌이부부에게는 1장의 방학 바우처를 지급하고 있다.
- 돌봄 바우처를 발행해서 일과 가정이 양립할 수 있는 사회 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 특히 방학 바우처를 적용할 때 독일처럼 한부모 가정을 특별히 배려해서 바우처를 제공하는 것은 매우 바람직해 보인다. 가족연합의 업무 중 하나인 방학 중 아동 돌봄에 대한 바우처 발행 및 돌봄 지원은 한국에서도 벤치마킹할 수 있는 제도라 본다.

## □ 직장 내 가족 인프라 확장 권장

- 독일과 프랑스 모두 경쟁적으로 직장 내 가족 인프라 확장에 나서고 있다는 것을 이번 연구를 통해 확인할 수 있었다. 암연구센터는 부모자녀 사무실과

수유기저귀 공간을 확대했고, 내부에 아이를 데리고 갈 수 있는 장소도 점차 늘려가고 있다. 부모들이 아이를 직접 데려와서 일을 하거나 갓난아이를 위한 수유시설과 기저귀를 갈아줄 수 있는 사무실도 만들었다. 독일 암연구소는 자녀양육 지원을 위해 약 80명을 수용하는 어린이집을 운영하고 있다.

- 여성이 일하고 있는 직장에 자녀를 돌볼 수 있는 시설을 확대하는 것은 여성들이 일과 가정을 양립하는데 매우 필수적이다. 직장에 육아시설을 단계적으로 확장하는 정책을 더욱 확대해야 할 것이다.

## □ 여성 리더 양성을 위한 인센티브 도입

- 독일에서 연구소 직원은 장기계약을 하는 경우가 드물다. 특정 연구프로젝트가 끝나면 다시 직장을 바꾸는 경우가 일반적이다. 하지만 암연구소는 2012년부터 재능 있는 여성인력을 선정해 10년 동안 장기계약을 할 수 있는 제도를 도입했다. 또한 우수 여성 직원은 장기 근무할 수 있도록 하는 인센티브제도도 도입하고 있다. 우수 여성직원 장기근무제도는 다른 곳에서는 없는 특수시책이다.
- 여성 리더의 확대를 위해 적합한 기본조건이 제공되고 경영진과 여성 직원들이 적합하게 행동하는 기회균등이 매우 중요하다. 여성 리더 배출을 위해 기업에서 대학 진학을 돕고 다양한 재교육 기회를 보장하는 직장 문화를 만들어야 할 것이다.
- 여성이 남성보다 리더비율이 부족하지만 점점 여성리더의 숫자를 늘려가는 것이 필요하다. 안정적인 경제 발전을 위해 여성의 사회 진출 비율과 속도를 동시에 높이는 것은 매우 중요한 일이기 때문이다.

## □ 부모수당 및 청년수당 도입 검토

- 10년 전 가족연합이 생겼을 무렵 독일의 출산율은 1.39명밖에 되지 않았지만, 현재 독일의 출산율은 1.50명으로 증가했다. 출산율 증가에 기여한 제도가 부모수당이다.
- 부모수당은 14개월까지 지급 가능하며, 반일근로자를 대상으로 28개월까지 지급하는 ‘부모수당 플러스’ 수당도 있다.
- 프랑스 국립 가족수당기금공단에서 지급하는 활동연대수당의 신청 조건은 최근 3년 이내에 2년 이상의 풀 타임 근무 경력이 있는 자인데, 학생은 이와 함께 최근 3개월 동안 최소 500유로(67만 원) 이상 수입이 있어야 신청할 수 있도록 했다. 경제활동 중인 학생들에게도 활동연대수당을 지급함으로써 학생들이 학업 및 재취업 기간에 겪을 수 있는 경제적 어려움을 줄여주고 있다.
- 최근 한국에서는 청년에게 일정한 수당을 지급하는 청년배당과 기본소득이 이슈가 되고 있다. 하지만 프랑스는 이런 개념의 수당 지급에 대해서는 회의적이다. 특정 연령대에 일률적으로 수당을 지급하는 것은 좋지 않은 일이고 청년에 대한 지원은 가족과의 관계가 단절되어 누구로부터도 어떠한 도움도 전혀 받지 못하는 청년들에게 집중해야 한다고 보기 때문이다.
- 청년배당을 비롯한 복지정책의 방향은 논외로 하더라도, 출산율 향상을 위한 부모수당 신설은 검토해야 할 정책인 것 같다. 특히 어린이·청소년 대상 의료비 100% 지원과 같은 파격적인 출산장려정책이 나와야 한다. 우리나라는 그동안 항상 노인 돌봄이 주요이슈였지만, 이제 이에 못지않게 아동·청소년의 의료혜택확대와 같은 아동·청소년 돌봄으로 정책의 집중점이 옮겨가야 할 시점이 되었다.
- 가족수당도 정교화·다양화가 필요하다. 가구소득에 따른 차등지급을 기본으로 세제혜택을 주는 방향이 상대적으로 만족감이 클 수 있다는 점을 고려해야 할 것이다.

## 5 부모자녀센터 운영 관련 제언

### □ 돌봄센터에 자발적 재능기부 활성화

- EKIZ에는 남녀직원 80명이 일을 하고 있지만 무보수로 일하는 사람도 있고 20시간 일하면서 보수를 받는 사람도 있다. 정해진 일자리는 얼마 되지 않고, 대부분의 사람들이 자발적으로 일을 하고 자발적인 일도 보수를 지급한다. 보수는 수당으로 지급하기도 하고, 음식을 공짜로 주거나 그 여성의 아이를 공짜로 봐주거나 다른 교육을 받게 해 주는 등 다양한 방법으로 지급된다.
- 여성들은 모두 여성으로서의 대접을 받아야한다. 엄마들이 노동의 가치를 제대로 못 받고 있지만, 네트워크를 통해 다른 사람에게 재능을 판매한 경우 자기가 한 일에 대한 보상도 받아야 한다. 부모가 재능을 판매하는 동안 아이들은 돌봄 서비스를 받는 방식의 돌봄센터가 우리나라에도 많이 들어서길 바란다.
- 자녀돌봄이 개인의 몫이 아니라 지역공동체가 함께 풀어가야 할 숙제라는 인식이 중요하다. 수많은 형태의 돌봄센터들이 시간과 재능을 선물하기 원하는 사람을 중심으로 자율적인 결정권을 가지고 다양한 서비스를 제공하는 체계를 갖추어야 한다.

### □ 돌봄센터를 외국인 여성 취업 전진기기로 활용

- 슈투트가르트 부모자녀센터가 외국인 여성들의 구직을 위한 전진기지 역할을 하는 점도 눈여겨보았다. 외국인 엄마들이 이곳에서 조금씩 일을 하면서 독일어도 배우고, 독일의 직업에 익숙해지는 시간을 가질 수 있다고 한다. 특히 아이들을 데리고 올 수 있기 때문에, 외국인 여성들로부터 아이들을 돌보면서 일을 할 수 있어 매우 만족한다는 평가를 받고 있다.
- 우리나라도 다문화가정지원센터와 돌봄센터가 연계를 해서 외국인 여성들이 일자리를 갖고 지역사회에 정착하는데 도움을 주는 시설들이 시범적으로 운영해 볼 필요가 있다.
- 슈투트가르트 부모자녀센터의 운영 원리를 한 마디로 압축하면 ‘다양성의 중요성’이라고 한다. 서로 같이 배우고 돕는 것이 가장 중요하다. 같이 배우고 돕기 위해서는 돌봄센터를 중심으로 다양성의 네트워크를 만들어야 한다.

## □ 세대통합형 시설 확대

- 슈투트가르트 부모자녀센터는 15년 전부터 세대가 공존하는 세대통합형 시설이다. 세대통합시설이란 것은 젊은 세대와 나이 많은 세대가 한 공간에 있을 수 있는 올 제너레이션센터(All Generation Center)를 말한다. 세대통합시설은 세대 간 통합을 촉진하고 가족친화적인 활동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 증명되었다.
- 이 시설에는 1층에 부모자녀센터가 있고, 2·3층은 시에서 운영하는 공립유치원이 있고 3·4·5층은 양로원이다. 할머니, 할아버지도 센터에 와서 아이들과 대화를 나누고 같이 어울릴 수 있다. 나이별로 그룹을 나누지 않고 모든 세대가 자신의 능력에 맞춰 그룹을 가질 수 있도록 하고 있다.
- 핵가족화가 되면서 여러 세대가 함께 사는 가정을 찾는 것을 매우 어려워졌기 때문에 부모자녀센터와 같은 공간을 통해서라도 세대 간 관계를 맺는 것이 필요하다. 자녀들이 노인들과 함께 어울리는 것에 대해 부모들의 거부감을 가질 수도 있을 것이다. 그런 사람들은 다른 시설을 이용하면 된다. 세대통합형 시설을 통해 세대 간 통합을 촉진하고 자녀돌봄을 사회전체의 문제로 인식하는 풍토를 만들어야 할 것이다.