

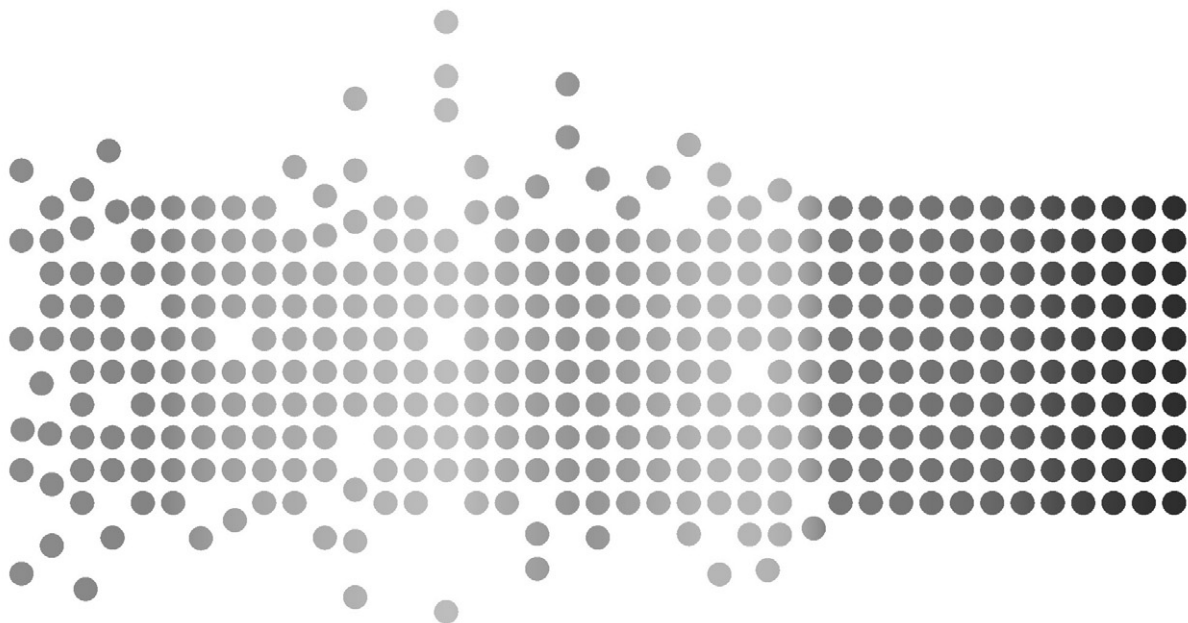
발간등록번호
11-1352000-000004-01

정책보고서 2009-104

선진국의 인구문제 및 정책방향

- 저출산대책 중심으로 -

이삼식 · 최효진 · 김윤경 · 김영아



보건복지가족부
Ministry for Health Welfare and Family Affairs

한국보건사회연구원
Korea Institute for Health and Social Affairs

머리말

저출산현상은 20세기 초 유럽국가들을 중심으로 시작되었으며, 20세기 후반부터는 전 세계적인 현상으로 확대되었다. 특히, 우리나라의 저출산현상은 유럽국가들이나 일본 등과 달리 독특한 특성을 가지고 있다. 유럽국가 등에서 고출산에서 저출산으로 이행하는데 길게는 100년 이상 그리고 짧게는 50년 이상이 소요되었다. 이에 반해, 우리나라의 출산율은 약 25년만에 인구대체수준으로 낮아졌으며, 그로부터 약 15년 만에 1.1명대의 세계 최저 수준으로 낮아졌다. 요컨대, 우리나라는 유럽국가 등이 오랜 기간에 걸쳐 경험하였던 출산율 하락을 아주 짧은 기간에 그것도 극 저수준에 도달한 것이다. 또 다른 주요 특징으로 1.1~1.2명대의 초저출산율이 장기화되고 있다는 것이다.

저출산을 단순한 인구학적 현상으로만 간주할 수는 없다. 급격한 저출산 추이는 세대 간 규모 차이를 커지게 하여 고령화를 가속화시키는 이른바 인구불균형을 심화시킬 것이다. 그로 인해 노동력은 급격하게 줄어들고 고령화되어 노동생산성이 약화되고 사회보험료나 세수기반이 붕괴되는 반면, 경제적으로나 신체적으로 의존적인 노인인구가 급격하게 증가하여 사회보장부담은 급격하게 증가할 것이다. 노동력 감소와 노인층 증가는 내수를 위축시켜 자본소득이 감소하고 생산적인 재투자가 위축됨으로써 성장이 멈추고 국제경쟁력도 크게 약화될 것이다. 이로 인해 국가나 사회 발전은 물론 개인의 복지수준도 크게 손상될 것이다.

개인이 결혼을 연기하거나 포기하고, 자녀양육의 기회비용이 커져 출산자체를 기피하거나 소자녀를 지향하는 것은 사회문화적·경제적 및 보건의료

적인 다양한 요인들이 복합적으로 작용한 결과로 볼 수 있다. 그만큼 저출산현상을 극복하는 것은 결코 쉽지 않을 것이다. 사회경제현상이 복잡해지고 있는 만큼, 출산과 양육을 사적영역으로만 간주하여 개인 스스로 장애요인들을 제거하여 원하는 만큼 출산 해야한다는 논리는 더 이상 설득력이 없다. 결국 국가와 사회는 출산과 양육에 유리한 환경을 조성함으로써 개인의 선택을 용이케 하는 중요한 역할 내지 기능을 하여야 하며, 이는 국가 존립의 이유이기도 하다.

이와 관련, 국가는 저출산현상을 그 무엇보다도 중요한 문제로 간주하고 부단한 정책적 노력을 투입하여 극복하여야 하는 책무를 가진다. 한정된 자원과 예산의 한계를 극복하기 위해서는 오랫동안 저출산현상을 극복하기 위해 정책적 노력을 경주해 온 국가들의 경험을 벤치마킹하는 일이 중요하다. 이러한 맥락에서 본 연구는 OECD국가들의 저출산 극복을 위한 정책 사례를 심층적으로 분석하고 우리의 정책방향에 대한 시사점을 도출하고자 하였다.

본 연구를 위해 물심양면으로 많은 지원을 아끼지 않은 보건복지가족부 저출산고령사회정책국 이상영 국장, 저출산인구정책과 김용수 과장과 손주영 사무관에게 감사드린다. 본 보고서를 읽고 조언을 해준 본원의 오영희 박사와 이소정 박사에게도 감사드린다. 마지막으로 본 연구 결과는 우리 연구원의 공식적 견해가 아니라 연구자의 개별입장을 대변함을 밝혀둔다.

2009년 12월

한국보건사회연구원

원 장 김 용 하

요약	1
제1장 서론	7
제1절 연구배경 및 목적	7
제2절 연구내용 및 연구방법	10
제2장 OECD국가의 출산율 변동추이	15
제1절 출산율 추이	15
제2절 출산행태와 출산수준	18
제3장 주요 선진국의 저출산대책	23
제1절 선진국의 저출산대책 변천사	23
제2절 프랑스의 저출산대책	28
제3절 스웨덴의 저출산대책	53
제4절 독일의 저출산대책	61
제5절 일본의 저출산대책	71
제6절 소결	89
제4장 OECD국가의 저출산대책 비교	99
제1절 일-가정양립 제고 정책	100
제2절 보육 지원 정책	149
제3절 자녀양육비용 경감 정책	154
제4절 소결	166

제5장 OECD국가의 저출산대책과 출산율 간 연관성	175
제1절 일-가정양립 정책과 출산율	175
제2절 자녀양육의 사회화 정책과 출산율	179
제3절 다양한가족 수용성 제고 정책과 출산율	181
제4절 소결	185
제6장 결론 및 정책적 제언	189
참고문헌	197

표 목차

〈표 1- 1〉 수평적 접근 대상 주요 저출산대책	11
〈표 2- 1〉 OECD 국가의 합계출산율 변동추이, 1960~2008	16
〈표 2- 2〉 OECD 국가(30개국)의 합계출산율 수준 분류	18
〈표 2- 3〉 OECD 국가들의 초산연령 및 합계출산율, 2005	19
〈표 3- 1〉 프랑스의 가족정책 도입 및 제도화 경위	31
〈표 3- 2〉 프랑스 가족수당의 주요 내용(2009년도 기준)	37
〈표 3- 3〉 프랑스 가족수당의 주요 효과, 2007	38
〈표 3- 4〉 보육방식에 대한 자유선택 보조금 지급 소득기준(2009) ..	42
〈표 3- 5〉 보육방식에 대한 자유선택 보조금 : 월간 최대 부담 액수(2009)	42
〈표 3- 6〉 자녀수에 따른 과세액의 차이	44
〈표 3- 7〉 프랑스의 보육서비스 유형	51
〈표 3- 8〉 일본 저출산 정책의 변천	75
〈표 3- 9〉 일본의 저출산대책 관련 조직체계 및 기능	78
〈표 3-10〉 소득제한한도액	84
〈표 3-11〉 일본 저출산 대책 공정	86
〈표 3-12〉 일본 자녀·양육 비전 : 주요 정책	88
〈표 3-13〉 일본 자녀·양육 비전의 지표별 목표치	89
〈표 4- 1〉 OECD국가의 산전후휴가 현황, 2009	124
〈표 4- 2〉 OECD 국가의 육아휴직제도, 2009	130
〈표 4- 3〉 OECD국가의 법정 아버지 양육 휴가	137
〈표 4- 4〉 OECD국가의 근로시간 단축과 관련한 제도	141
〈표 4- 5〉 가족친화기업인증제도 국가별 비교	148

〈표 4- 6〉 프랑스 양육비 지원 내용	149
〈표 4- 7〉 핀란드의 양육보조금 기준	151
〈표 4- 8〉 호주의 보육지원서비스 소득기준	152
〈표 4- 9〉 주요국가 간 보육료지원제도 비교	153
〈표 4-10〉 주요국가 간 세액공제제도 비교	159
〈표 4-11〉 주요국가 간 소득공제제도 비교	160
〈표 4-12〉 주요국가 간 출산·양육에 대한 연금크레딧 비교	164
〈표 5- 1〉 OECD 국가의 여성고용율과 육아, 2007	177
〈표 5- 2〉 OECD 국가의 동거비율, 혼외출산율 및 초산연령	183

그림 목차

[그림 2-1] OECD 국가들의 초산연령과 합계출산율 간의 관계, 2005 ...	20
[그림 3-1] 일본정부 저출산대책 관련 조직체제	77
[그림 5-1] OECD 국가들의 합계출산율과 여성고용율(25~49세) 간의 관계, 2006	178
[그림 5-2] OECD 국가의 자녀양육지원형태와 출산율 간의 관계 ..	180
[그림 5-3] OECD 국가들의 자녀(0~2세) 보육 유용성과 출산율 간의 관계, 2006	181
[그림 5-4] OECD 국가의 혼외출산율, 2007	184
[그림 5-5] OECD 국가의 혼외출산율과 합계출산율 간의 관계, 2007 ..	184

요약

우리나라는 단기간에 고출산사회에서 저출산사회로 이행하였으며, 2000년대에 들어서는 1.1명 내외의 극저출산수준이 지속되고 있다. 최근에는 저출산을 지속, 가임여성인구 감소, 이상자녀수 감소 등 이른바 ‘저출산 닷’에 빠져 출산율이 쉽게 회복되지 못할 것이라는 우려도 커지고 있다. 정부가 출산을 회복을 위해 다양한 정책들을 추진하고 있음에도 불구하고, 현재의 저출산 추이를 반전시킬 수 있는 획기적인 정책적 노력이 강구되어야 한다는 것이 강력히 제시되고 있다.

그 동안 우리나라의 저출산대책을 논의하는 수많은 장(場)에서 프랑스, 스웨덴 등 OECD국가들의 정책 경험들이 자주 회자되고 있는 것이 사실이다. 그러나 선진국의 정책 경험에 대한 단편적인 지식과 이해만을 우리나라에 직접적으로 반영하기에는 일정한 한계가 존재한다. 다른 한편으로는 정책의 비효율성과 실패의 원인이 될 수도 있다.

본 연구에서는 저출산 극복에 성공한 유럽국가들의 정책들을 체계적이고 종합적으로 분석하여 우리나라 정책방향에 대한 시사점을 도출하고자 하였다. 우선 OECD 국가들의 출산율 추이를 분석하고, 일부 국가의 정책사례를 종합적으로 분석하고(수직적 접근), 주요정책에 대해 국가간 비교분석(수평적 접근)을 실시하였다.

출산율 추이를 분석한 결과, OECD국가들의 합계출산율은 평균적으로 2003년 1.6명을 저점으로 최근 가파르게 상승하고 있다. 특히, 서유럽과 북유럽 국가들의 출산율은 인구대치수준에 근접하고 있다. 우리나라와 함께 초저출산국가들로 분류되었던 중부유럽과 남부유럽 국가들 그리고 일본의

출산율도 최근 몇 년째 상승세를 보이고 있다.

개별국가의 전체적인 저출산대책 메커니즘에 대한 체계적인 분석(수직적 접근)을 위해, 출산율 수준과 문화적 배경 등이 서로 다른 4개국을 대상으로 하였다. 프랑스는 적극적인 출산장려정책을 추진하고, 스웨덴은 여성인력 활용을 위한 일-가정양립정책을 추진하고, 독일은 전통보수적인 가톨릭 문화의 영향으로 여성경제활동에 소극적이었고, 일본은 동아시아의 가부장적 문화권 국가로서 저출산대책을 추진하였다는 점에서 각각 선정하였다.

수직적 접근 결과로서 각 국의 저출산대책의 특징 내지 시사점들은 다음과 같이 요약할 수 있다. 프랑스는 출산과 양육을 국가차원의 문제로 인식하고 범정부적으로 지원하는 가족친화적 정책을 지속적으로 추진하여 왔다. 프랑스의 정책 기조는 과거 단순한 경제적 지원에서 노동양식이나 가족형태의 변화에 순응하여 시민의 ‘자유선택’을 지원하는 방향으로 전환하였다. 즉, 여성경제활동참가율과 출산율을 동시에 제고시키기 위해 건설한 공공보육 지원, 자녀양육에 대한 충분한 경제적 지원, 시간제 근무를 포함한 고용형태의 탄력성 강화 등 가족친화적 기업 문화 조성 등 포괄적인 일-가정양립정책을 강력히 추진하였다. 미혼모, 동거 등의 다양한 가족형태가 증가하고 있는 현실을 중시하고 사회적 관용성을 토대로 이들을 위한 지원을 각종 정책에서 확대하였다. 요컨대, 프랑스 정책은 어느 특정한 한 측면만을 강조하기보다 보다 종합적인 차원에서 정책들을 추진하고 있다.

스웨덴의 정책은 여성의 지위 변화에 따라 일-가족 양립을 지원하고, 남성과 여성의 직장-가족의 조화에 중점을 두고 있다. 이러한 목표를 달성하기 위해 세 가지 정책들을 조합하고 있다. 즉, 조세제도와 사회보장제도를 통한 일과 양육의 성적 분리 방지, 육아휴직기간 소득대체를 통한 노동시장에서 안정적인 출산 가능성 제고, 보육서비스 보조를 통한 여성의 직장부귀 지원이다. 이들 정책은 결혼이나 보수적 가족형태에 국한하지 않고 다양한 형태의 가족을 대상으로 확대하고 있다.

독일의 정책은 과거 전통적인 성별 분업적 가족 유지를 목표로 하여 육아 등 가족 지원에 소극적이고, 그 결과 양성평등과 출산율 제고에 긍정적

인 영향을 미치지 못하였다. 이러한 한계성을 극복하기 위해 독일은 2000년대(특히 후반)에 가족정책에 있어서 대대적인 개혁을 시도하고 있다. 구체적으로 부부의 육아휴직 분할·공동 사용 도입, 연금가입소득 상향조정, 가족을 위한 지역 동맹제도 도입, 한부모가족 및 혼련·교육부모의 자녀 우선배려, 지자체의 보육시설 정비 의무화, 맞벌이부부의 보육비용 소득공제, 다세대 교류의 집 건설, 부모수당제 도입 등이다.

일본은 1990년대 초 이래 엔젤플랜 등 일련의 정책을 추진하였으나, 부분적 정책 실패로 인해 저출산현상이 지속되고 있다. 그 원인으로는 노동에 대한 양성간의 전통적 역할규범 유지(가사·육아에 대한 남편분담 미흡), 노동시장 유연성 부족(출산여성의 노동시장 재진입 곤란), 가족친화적 직장 문화 부재 등 일과 가정을 양립할 수 있는 사회환경 조성이 미흡하고 이에 대한 국가 지원도 미미한 수준이다. 이에 일본정부는 대대적인 환경정비를 도모하고자 정책적 노력을 강화하고 있다. 주요 골자로는 추가 재정 투입, 다양한 욕구에 대응한 보육제도 개혁, 정책의 종류 확대보다 출산·육아정책의 내실화 및 집중화 등에 역점을 두는 경향이 있다.

요컨대, 수직적인 접근을 통한 분석 결과 비교대상 국가들은 개혁 과정 속에서 시행착오를 반복하며 현재의 충실한 저출산 대책을 구축하였거나 혹은 구축 중에 있다. 특히 프랑스와 스웨덴의 경험을 통해 볼 때, 저출산 현상은 정책적으로 극복하는 것이 가능하다는 평가를 할 수 있다. 가장 주된 정책으로 여성의 노동시장 참여와 가족 형태의 변화에 적극적으로 대응하기 위한 일-가정 양립 정책을 들 수 있다. 일-가정 양립 정책은 보육서비스, 육아휴직, 노동시간의 유연화, 경제적 지원, 기업 참여 등이 종합적으로 고려될 때 효과적이었다. 즉, 일-가정 양립 정책은 단순한 노동시간의 문제에 국한된 것이 아니라 경제적 지원과 보육을 포함한 정책으로 재편성되어야 함을 시사한다. 스웨덴과 프랑스의 가족정책은 출산장려에만 특별히 관심을 가졌던 것이 아니라, 여성의 노동시장에서의 근무와 성 평등, 사회평등을 강조하는 것에 목표를 두어왔다. 또한, 이혼, 동거, 미혼모, 만혼 등이 만연하는 사회 변화에 순응하여 보수적 가족형태에 출산을 국한시키지 않

고, 다양한 가족형태에 대한 지원을 강화하고 있다. 이러한 접근법의 효과성으로 인하여 최근 독일과 일본도 일-가정 양립 제고와 이를 위한 출산친화적 문화 조성 등으로 정책을 전환하고 있다.

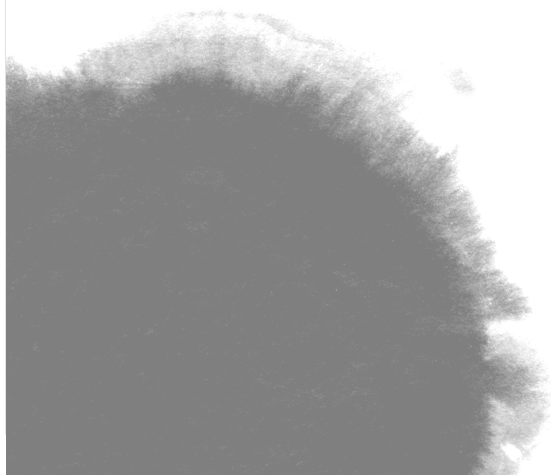
주요 정책들에 대한 국가간 비교분석(수평적 접근) 결과, 많은 정책들은 현실적인 상황에 탄력적으로 적용하기 위하여 변화를 거듭하고 있음을 알 수 있다. OECD국가들에 비해, 우리나라의 정책은 노동시장 변화와 가족형태 변화에 탄력적이지 못하다는 시사점을 도출할 수 있다. 실증적으로 OECD국가들의 일-가정 양립, 보육 및 양육비용 경감, 다양한 가족에 대한 수용성 제고 등의 정책들은 출산율과 정적인 상관성을 보이고 있다.

결론적으로 우리나라에서 저출산을 극복하기 위한 정책의 지향성은 노동시장 변화와 가족형태 변화에 순응적으로 조화하는 것이다. 이를 위해 일-가정 양립정책과 보육 등을 포함한 자녀양육부담 경감정책 및 다양한 가족형태에 대한 수용정책이 노동시장이나 경제적 지원 등 어느 단순한 한 측면이 아닌 전체적인 측면에서 통합적으로 접근하는 것이 필요하다. 일-가정 양립, 자녀양육부담의 사회화 및 다양한 가족형태 수용을 종합적으로 실천하기 위한 정책 방안들을 강구할 필요가 있다.

첫째, 산전후휴가 및 육아휴직제도의 대상을 일-가정 양립이 어려운 모든 계층까지 확대한다. 둘째, 휴가·휴직기간 및 사용가능기한을 상황에 적합하도록 유연화한다. 셋째, 육아휴직급여의 소득대체수준을 현실화한다. 넷째, 휴가·휴직제도의 양성평등적 접근을 강화한다. 다섯째, 휴가·휴직 후 직장 복귀에 대한 법적 보장을 강화한다. 여섯째, 근무시간 유연화를 법제화 한다. 일곱째, “가족친화적 직장경영 평가제”를 의무화하여 인센티브와 디스인센티브를 부여한다. 여덟째, 보육지원정책을 일-가정 양립정책과 통합한다. 아홉째, 시설보육과 가정보육 간 형평성을 제고한다. 열째, 취학전 무상 교육기간을 확대한다. 열한번째, 중산층의 자녀양육부담 경감을 위해 조세정책을 강화하고, 다자녀에 유리한 조세체계로 개편한다. 끝으로, 다양한 가족들을 사회적으로 수용하는 정책을 강화하되, 통합적인 접근을 추구한다.

01

서론



제1절 연구배경 및 목적

우리나라의 저출산현상은 1983년 출산율(합계출산율)이 인구대치수준(2.1명)에 도달한 이래 지금까지 약 25년 동안 지속되어 왔다. 특히 지난 10년간 출산율은 1.2명 내외로 세계 최저수준을 기록하고 있다.

출산은 인구변화에 가장 중요한 기본적인 요소로 개개 부부의 사적인 영역에 속하기도 한다. 개인의 자유를 중시하는 미시적 입장에서 보면, 국가 정책은 개인의 자유나 인권보장과 모순될 수 있다. 이런 관점에서는 출산이나 육아와 같은 개인적인 일에 대해 정책이 개입되어서는 안 된다고 주장한다. 이러한 방임주의적 대책에 대해 비판적인 의견도 있다. 즉, 비판론자들은 저출산이 경제적인 이유가 아닌 개인주의의 산물로서 가치관 변화에 따른 젊은 세대의 결혼 및 출산 연기나 포기에 연유된 것으로 인식한다.

근대화 과정을 겪으면서 국가의 기능은 점점 더 개인적으로는 확보할 수 없는 공공재 생산에 중점을 두고 있다. 공공재란 현재의 국민들은 물론 후손에게도 혜택을 줄 수 있는 안보, 복지, 자유의 보장 등을 말한다. 출산력은 당연히 공공재로 볼 수 있기에 특정 시기의 출산력이 너무 높다거나 낮다고 인식되는 경우 위기의식이 증가하게 된다. 국제이민의 수용이나 허가 등 출입국 관리는 개인이 할 수 없는 것으로, 당연히 국가의 몫이 된다. 그러나 출산력에 관한 사항은 전혀 다르다. 자녀를 갖는 것은 국가가 직접 할 수 있는 행위가 아니다. 사회적·환경적 제약 내에서 개인이 출산에 따

르는 비용과 이익의 손익계산에 의해 결정한다. 여기서 개인이 계산하는 비용과 이익이 순전히 그 가족에게만 돌아가지 않는다. 즉, 개인의 출산행위는 사회의 다른 성원에게 부담을 줄 수도 있고, 이익을 제공할 수도 있다. 이와 같은 긍정적 및 부정적 외적 요인은 관련된 모든 이에게 정당한 관심사가 된다. 여기에 국가 개입의 근거가 마련된다.¹⁾ 실증적으로 서구국가들은 노인증가와 노동력 감소, 저연령층 감소에 따른 노인부양 및 의료보호 부담문제와 관련하여 저출산 추이를 변경하기를 희망하고 있다.

그러나 현실적으로 결혼과 출산에 대한 개인의 권리와 의무를 법제화하여 국가가 강제하는 데에는 한계가 있으며, 그 효과도 불분명할 것이다.²⁾ 결국 많은 국가들은 결혼과 출산을 직접 혹은 간접적으로 유도하기 위한 정책에 중점을 두고 있으며, 더 나아가 사회전반에서 저출산현상 극복을 위한 패러다임 전환을 모색하고 있다.

프랑스의 경우 100년 전인 1900년대 초에 합계출산율이 2.0명 수준으로 낮아져 “인구감소공포(fear of population decline)”에 휩싸이면서, 출산을 장려하는 방향으로 정책을 전환하였다. 유럽의 대부분 국가들도 1960년대 출산율이 2.0명 이하로 낮아지자 저출산현상을 극복하기 위한 정책을 본격적으로 시작하였다. 일본만 해도 1989년 “1.57 쇼크”를 계기로 1990년대 초부터 출산장려 정책을 본격화하기에 이르렀다. 한국정부는 출산율이 2005년 1.08명까지 낮아지고 난 후인 2006년부터 저출산대책을 본격적으로 추진하기 시작하였다.

이처럼 우리나라의 저출산대책은 출산율 수준을 고려할 때 시기적으로 늦은 것으로 판단할 수 있다. 저출산대책을 적기에 추진하지 못했던 이유들로 몇 가지 관점들을 제시할 수 있다. 우선 아주 짧은 기간에 고출산에서

1) Demeny(2003)

2) 독재국가가 형성되었던 시기에 독일, 이태리, 소련 등이 출산력 저하로 인한 군자원의 상실을 이유로 출산장려정책을 채택한 적이 있다. 이들 국가에서는 대가족을 권고하고 상을 수여하였으며, 가족계획과 인공유산술을 엄격히 통제하였다. 루마니아의 경우에는 1966년에 인공유산술을 제한하여 이듬해 출생률이 두 배로 증가한 적이 있었다. 이태리에서는 1926년에 독신에 대해 세금을 부과하는 제도를 채택하기도 하였다.

저출산으로 이행한 관계로 저출산현상을 치유하기 위한 시기를 결정하기 어렵다는 점이다. 둘째, 국제적으로 인구증가 억제를 위한 원조가 계속되고 있으며, 출생에서 사망을 뺀 자연증가는 여전히 정적으로 나타나고 있다는 점이다. 특히, 인구증가 억제 정책기에서 주요 논리인 인구과밀문제는 공해 등 환경오염문제와 결부하여 여전히 설득력을 가지고 있다. 셋째, 팽의 베이비붐세대(1955~1974년생)가 노동시장에 본격적으로 진입하면서 일자리 부족 등 노동가능인구 과잉으로 인한 현실적인 문제들이 더 시급하다는 점이다. 넷째, 막연하나마 저출산 문제는 남북한 통일과 이민을 통해 충분히 극복될 수 있을 것이라는 견해가 존재하고 있다는 점이다. 끝으로, 절대적 인구규모의 감소는 교정적인 항상성(homeostatic) 기제를 자극하여 출산율이 스스로 증가할 것이라는 막연한 기대가 있다는 점이다. 즉, 언젠가는 적어도 인구대치수준에 도달하거나 접근할 정도로 출산력이 충분히 상승할 것이라는 기대를 하고 있다는 것이다.

그러나 이러한 관점들에도 불구하고 출산율은 쉽게 회복되지 못할 것이라는 우려가 증가하고 있는 것이 현실이다. 실제 한국사회는 “저출산뎡(hypothesis of low fertility)”에 빠져 있다는 근거들이 명백해지고 있다. 우선 인구학적 근거들로 1.5명 미만의 낮은 출산율이 장기적으로 지속되고 있고, 가임여성인구가 급격하게 감소하고 있다. 사회적 근거로 과거 2.0명 이상의 수준을 유지했던 평균 이상자녀수마저 최근 감소한 것으로 나타났다(이삼식 외, 2009a). 마지막으로 경제적 근거로서 최근 청년실업, 비정규직 등 고용불안정으로 인하여 자녀세대들이 미래에 자신의 소득수준이 부모세대에 비해 낮을 것이라는 비관적인 태도를 가져 출산을 주저할 것이라는 것이다. 정책적으로 획기적인 노력 없이 저출산뎡을 빠져나오기란 쉽지 않을 것이다.

한국정부는 2006년부터 제1차 저출산고령사회기본계획(2006~2010) 추진을 통해 출산율 회복을 위한 다각적인 노력을 경주하여 왔다. 제1차 기본계획 추진 결과, 제도적 기반 마련, 추진체계 구축, 사회적 인식 제고 등의 성과를 거둔 것으로 평가할 수 있다. 부문별로는 육아서비스 이용률 상

승, 육아휴직이용률 상승, 방과후교육 참여율 증가 등 출산 및 양육에 유리한 환경이 조성되고 있는 것으로 그 성과를 평가할 수 있다. 그러나 출산율 하락세의 반등이라는 성과는 가시화되지 못하고 있는 것이 현실이다. 이에 대해 현재의 저출산대책들이 여러 한계점을 가지고 있음이 지적되고 있다. 저출산 원인에 따른 선택과 집중 결여, 정책대상의 한정 및 목표대상(target population) 불명확, 급여 등 정책 수준의 비현실성 등이 포함된다.

현재 한국정부는 제2차 저출산고령사회기본계획(2011~2015) 수립을 준비하고 있다. 이와 관련, 본 연구에서는 오랜 기간 동안 저출산대책을 추진하여 온 외국의 사례들을 심층적으로 분석하여, 우리나라 저출산대책에의 함의를 도출하고자 한다.

제2절 연구내용 및 연구방법

본 연구의 내용은 크게 3부분으로 구성하였다. 우선 OECD국가들의 출산율 추이를 분석하여 출산율 회복에 성공한 국가들과 그렇지 못한 국가들을 및 권역들을 구분하여 분석대상 국가 및 권역들을 명료화한다.

다음으로 우리나라의 저출산 대응 정책과 관련하여 충분한 시사점을 줄 수 있는 일부 국가들을 선정하여 가급적 모든 관련 정책사례들을 심층적으로 분석한다. 이와 같은 수직적 접근방법을 적용하기 위한 대상국가의 선정 기준으로 출산율 변동 추이와 문화권 등을 고려하도록 한다. 구체적으로 오랜 기간 동안 저출산대책을 적극적으로 추진하여 출산율 회복에 성공한 국가, 저출산대책을 추진하였으나 출산율 회복에 성공하지 못한 국가, 그리고 저출산대책을 적극적으로 추진하지 않았던 국가를 선정하되, 가급적 일정한 문화권을 대표할 수 있도록 한다.

이어서 주요 저출산 대응 정책과제를 선정하여, 각 정책에 대한 OECD 국가들의 추진사례들을 비교분석하는 수평적 접근방법을 적용한다. 비교분석 대상 정책들은 우리나라의 제1차 저출산고령사회기본계획에 포함되어

있거나 국제적으로 중시되고 있는 정책들이다. 이러한 기준에 입각하여 선정한 주요 저출산대책들은 <표 1-1>과 같이 정리할 수 있다. 한편, 수평적 접근방법을 적용하는 국가들로는 앞서 수직적 접근방법을 적용하는 국가들은 물론 각 정책을 실시하고 있는 OECD국가들 모두를 포함하는 것을 원칙으로 한다.

<표 1-1> 수평적 접근 대상 주요 저출산대책

구분	일-가정 양립 제고	보육 지원	자녀양육비용 경감
유형	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 산전후휴가, 육아휴직 ◦ 아버지휴가 ◦ 근무시간단축관련 제도 ◦ 가족 친화적 기업 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 보육료 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 세제 혜택 ◦ 보험 혜택

다음으로 수직적 및 수평적 접근방법을 적용하여 분석한 결과를 토대로 외국의 저출산대책과 출산율 간의 상관성을 분석한다. 이를 위해 국가단위(cross-country level)로 주요 정책 수준이나 정책 결과와 인과성(causality)이 존재하는 현상과 출산율 간의 상관관계를 규명한다. 끝으로 이상의 분석 결과들을 종합하여 우리나라 저출산 대책에 대한 시사점을 도출한다.

한편, 이들 분석을 위한 외국의 정책 사례들은 다양한 방법을 통해 수집한다. 구체적으로 문헌조사, 인터넷 검색, 국제회의 참석, 해외공관들을 통한 각국의 정책사례 수집 등이 해당된다. 후자들의 경우로서 연구진은 2009년 8월 모로코에서 개최된 제26차 세계인구학회³⁾에 참석하여 외국의 정책사례들에 관한 자료를 수집하였다. 보건복지가족부(저출산인구정책과)의 협조를 얻어, 해외주재 한국공관을 통해 외국의 저출산대책에 관한 각종 자료를 수집하였다.

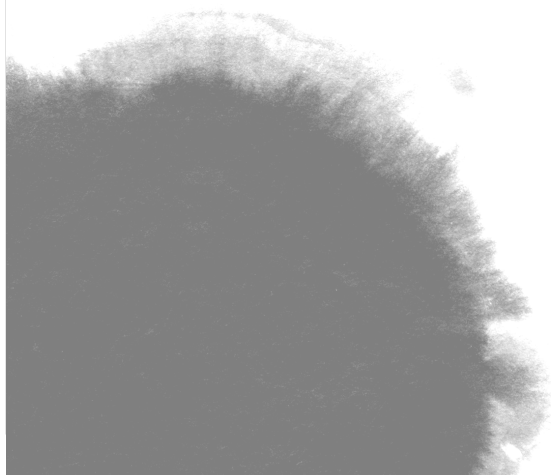
본 연구는 연구방법상 일정한 한계성이 있다. 모든 OECD국가들의 정책은 끊임없이 변화하기 마련이다. 따라서 본 연구에서는 다루고 있는 OECD

3) IUSSP(International Union of Scientific Study for Population)

국가들의 저출산 대응 관련 정책들을 가장 최신의 사례로 단정하기 어렵다는 한계가 있다. 이러한 문제점을 보완하기 위하여 가급적이면 정책 시행 시기를 명료화하는 작업을 하도록 한다. 한편으로 일부 국가들에 대해서는 자료 부족 또는 부재로 인하여 분석에서 생략되거나 부분적으로 다루어지고 있다. 즉, 일부 국가들의 경우에는 관련 정책 내지 제도가 전혀 없거나 아니면 자료가 부재하여 생략된 것인지의 구분이 불분명하다는 점이다.

02

OECD 국가의 출산율 변동추이



제2장 OECD국가의 출산율 변동추이

제1절 출산율 추이

현 OECD 30개국은 인문·지리적으로 동아시아권국가, 동유럽국가, 남유럽국가, 북유럽국가, 영어권, 불어권, 독일어권, 기타국가들로 분류된다. 서유럽국가는 불어권과 독일어권 및 영어권 일부 국가로 구성된다. 권역별로 그리고 권역 내 개별국가별로 과거 출산율 변동추이는 다양하다. 주된 배경으로는 역사적으로나 사회문화적 배경이 다르며, 정책적 접근방법이나 강도 등이 서로 다르기 때문이다. OECD국가들의 현 출산율 수준은 그러한 서로 다른 배경에 의해 결정되었다고 할 수 있다.

장기적으로 OECD국가 대부분의 출산율이 예외 없이 감소하여 저출산 경향이 일반화되어 있다(표 2-1). OECD국가의 합계출산율 평균은 1960년 3.23명에서 2003년 1.61명으로 감소하였으나, 이를 저점으로 점차 회복하여 2007년에는 1.68명으로 나타난다. 2008년 OECD국가 합계출산율의 평균은 자료를 제출하지 않은 미국과 캐나다를 제외하면 1.70명까지 높아졌다. 개별국가별로는 2008년 기준으로 뉴질랜드의 합계출산율이 2.18명으로 가장 높고, 다음으로 아이슬란드·터키 2.14명, 미국 2.12명(2007년), 아일랜드·멕시코 2.10명, 프랑스 2.0명 등의 순이다. 출산율이 가장 낮은 국가는 우리나라로 1.19명이며, 다음으로 슬로바키아 1.32명, 헝가리 1.35명, 일본·포르투갈 1.37명, 독일 1.38명, 폴란드 1.39명 등의 순이다.

〈표 2-1〉 OECD 국가의 합계출산율 변동추이, 1960~2008

		1960	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
아시아	한국	6.00	4.53	2.82	1.57	1.47	1.30	1.17	1.18	1.15	1.08	1.12	1.25	1.19
	일본	2.00	2.13	1.75	1.54	1.36	1.33	1.32	1.29	1.29	1.26	1.32	1.34	1.37
불어권	프랑스	2.74	2.48	1.95	1.78	1.87	1.88	1.86	1.87	1.90	1.92	1.98	1.96	2.00
	벨기에	2.54	2.25	1.68	1.62	1.72	1.76	1.65	1.72	1.76	1.77	1.80	1.81	1.82
	룩셈부르크	2.28	1.98	1.50	1.62	1.78	1.66	1.63	1.62	1.66	1.62	1.64	1.61	1.60
북구	스웨덴	2.20	1.94	1.68	2.14	1.55	1.57	1.65	1.72	1.75	1.77	1.85	1.88	1.91
	핀란드	2.71	1.83	1.63	1.79	1.73	1.73	1.72	1.76	1.80	1.80	1.84	1.83	1.85
	노르웨이	2.91	2.50	1.72	1.93	1.85	1.78	1.75	1.80	1.83	1.84	1.90	1.90	1.96
	덴마크	2.54	1.95	1.55	1.67	1.77	1.75	1.72	1.76	1.78	1.80	1.85	1.85	1.89
독일어권	독일	2.37	2.03	1.56	1.45	1.38	1.35	1.34	1.34	1.36	1.34	1.33	1.37	1.38
	오스트리아	2.69	2.29	1.65	1.46	1.36	1.33	1.39	1.38	1.42	1.41	1.41	1.38	1.41
	스위스	2.44	2.10	1.55	1.59	1.50	1.38	1.39	1.39	1.42	1.42	1.44	1.46	1.48
	네덜란드	3.12	2.57	1.60	1.62	1.72	1.71	1.73	1.75	1.73	1.71	1.72	1.72	1.77
동구	체코	2.11	1.91	2.10	1.89	1.14	1.15	1.17	1.18	1.23	1.28	1.33	1.44	1.50
	폴란드	2.98	2.20	2.28	1.99	1.37	1.32	1.25	1.22	1.23	1.24	1.27	1.31	1.39
	헝가리	2.02	1.97	1.92	1.84	1.33	1.31	1.31	1.28	1.28	1.32	1.35	1.32	1.35
	슬로바키아	3.07	2.40	2.31	2.09	1.29	1.20	1.19	1.20	1.24	1.25	1.24	1.25	1.32
남유럽	이태리	2.41	2.43	1.68	1.36	1.26	1.25	1.27	1.29	1.33	1.32	1.35	1.38	1.41
	스페인	2.86	2.90	2.22	1.36	1.23	1.24	1.26	1.31	1.33	1.35	1.38	1.40	1.46
	포르투갈	3.10	2.83	2.18	1.56	1.56	1.46	1.47	1.44	1.40	1.41	1.36	1.33	1.37
	그리스	2.28	2.39	2.21	1.39	1.27	1.26	1.27	1.29	1.31	1.34	1.41	1.42	1.51
영어권	미국	3.65	2.48	1.84	2.08	2.06	2.03	2.01	2.04	2.05	2.05	2.10	2.12	-
	캐나다	3.90	2.33	1.68	1.71	1.49	1.51	1.50	1.53	1.53	1.54	1.59	1.66	-
	영국	2.72	2.43	1.90	1.83	1.64	1.63	1.64	1.71	1.77	1.79	1.84	1.90	1.96
	호주	3.45	2.86	1.89	1.90	1.76	1.73	1.76	1.75	1.76	1.79	1.82	1.92	1.97
	뉴질랜드	4.24	3.17	2.03	2.18	1.98	1.97	1.89	1.93	1.98	1.97	2.01	2.17	2.18
	아이슬란드	4.27	2.81	2.48	2.31	2.08	1.95	1.93	1.99	2.03	2.05	2.07	2.09	2.14
	아일랜드	3.76	3.87	3.23	2.12	1.90	1.96	1.98	1.98	1.95	1.88	1.90	2.03	2.10
기타	멕시코	7.25	6.77	4.97	3.43	2.77	2.60	2.46	2.34	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10
	터키	6.40	5.00	4.63	3.07	2.27	2.25	2.24	2.22	2.23	2.20	2.17	2.15	2.14
OECD-30		3.23	2.71	2.14	1.86	1.65	1.61	1.60	1.61	1.62	1.62	1.65	1.68	1.71
EU-19		2.66	2.35	1.94	1.71	1.52	1.50	1.50	1.52	1.54	1.54	1.57	1.59	1.63
EU-15		2.69	2.41	1.88	1.65	1.58	1.57	1.57	1.60	1.62	1.61	1.64	1.66	1.70
OECD-28/29		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.64	1.66	1.70

자료: OECD, Family Database, 2009. 12월 검색

인구대체수준(2.08명) 이상을 고출산국가로 그리고 그 미만을 저출산국가로 분류하고, 저출산국가는 1.7~2.1명 미만(상대적 고출산국가 highest low fertility), 1.3~1.7명 미만(중간수준 저출산국가 middle low fertility), 1.3

명 미만(초저출산국가 lowest low fertility)으로 구분하여 분석하기로 한다(표 2-2). 2000년 기준으로 합계출산율 1.3명 미만의 초저출산국가는 체코, 그리스, 이태리, 슬로바키아, 스페인 등 5개국이었으며, 합계출산율 1.3~1.7명 미만인 국가들은 한국, 일본, 스웨덴, 독일 등 11개국, 합계출산율 1.7~2.1명 미만인 상대적 고출산국가들은 프랑스, 호주, 노르웨이, 핀란드 등 10개국, 그리고 합계출산율 2.1명 이상의 고출산국가들은 4개국이다. 2008년 기준으로 초저출산국가에는 한국이 유일하게 해당되며, 이는 2000년에 중간수준 국가에서 이동한 것이다. 중간수준의 저출산국가들은 이태리, 스페인, 그리스, 체코 등 남유럽과 동유럽국가들을 포함하여 14개국으로 증가하였다. 상대적 고출산국가들은 프랑스 등 9개 국가이며, 여기에는 2000년에 중간수준 국가였던 스웨덴과 영국이 포함된다. 고출산국가(2.1명 이상)들은 2000년에 2개국에 불과하였으나, 2008년에는 6개국으로 급격하게 증가하였다.

이상 2000년과 2008년 두 연도 간 출산수준에 따른 국가군을 비교해보면, 많은 국가들의 출산수준이 상승하였음을 볼 수 있다. 대표적으로 2000년 만해도 초저출산국가군에 속한 동유럽 및 남유럽 국가들(체코, 슬로바키아, 스페인, 이태리, 그리스)이 2008년에는 중간수준 저출산국가(1.3~1.7명 미만)로 이동한 것으로 나타난다. 2000년 중간수준의 저출산국가들 중 스웨덴과 영국이 2008년 상대적인 고출산국가로 이동하였다. 2000년에 상대적 고출산국가들 중 미국, 뉴질랜드, 아일랜드, 아이슬란드 등이 고출산국가(2.1명 이상)로 이동한 것으로 나타난다. 이와 같이 지난 약 10년간 출산수준이 상방향으로 이동한 것과는 달리, 한국만이 유일하게 하방향으로 이동하여 2008년 현재 유일한 초저출산국가(합계출산율 1.30명 미만)로 남아 있다.

OECD국가들 대부분의 출산수준이 상승한 것에 대해 두 가지 이유를 제시할 수 있다. 하나는 시차효과(tempo effect)의 존재 가능성이 있다는 것이다. 또 다른 하나는 지난 약 10년간 정책 상 진척이 있었기 때문으로 보는 해석이다. 특히, 후자와 관련해서는 본 연구에서 주요 국가의 저출산대책 사례들을 분석함으로써 어느 정도 입증이 가능할 것으로 판단된다.

〈표 2-2〉 OECD 국가(30개국)의 합계출산율 수준 분류

	합계출산율(여성 1명이 가임기에 출산하는 출생아수)			
	1.3명 미만	1.3~1.7명 미만	1.7~2.1명 미만	2.1명 이상
2000년	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 동구: 체코 · 슬로바키아 ◦ 남부: 그리스 · 이탈리아 · 스페인 ◦ 아시아등 (5개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 북구: 스웨덴 ◦ 독일어권: 독일 · 오스트리아 · 스위스 ◦ 동구: 헝가리 · 폴란드 ◦ 남부: 포르투갈 ◦ 영어권: 영국 · 캐나다 ◦ 아시아: 한국 · 일본 (11개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 불어권: 프랑스 · 벨기에 · 룩셈부르크 ◦ 북구: 덴마크 · 핀란드 · 노르웨이 ◦ 독일어권: 네덜란드 ◦ 영어권: 호주 · 뉴질랜드 · 아일랜드 (10개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 영어권: 미국 · 아이슬란드 ◦ 기타: 멕시코 · 터키 (4개국)
2008년 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 아시아등: 한국 (1개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 불어권: 룩셈부르크 ◦ 독일어권: 독일 · 오스트리아 · 스위스 ◦ 동구: 체코 · 슬로바키아 · 헝가리 · 폴란드 ◦ 남부: 그리스 · 이탈리아 · 포르투갈 · 스페인 ◦ 영어권: 캐나다 ◦ 아시아등: 일본 (14개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 불어권: 프랑스 · 벨기에 ◦ 북구: 스웨덴 · 노르웨이 · 덴마크 · 핀란드 ◦ 독일어권: 네덜란드 ◦ 영어권: 영국 · 호주 ◦ 아시아등 (9개국) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 영어권: 미국 · 뉴질랜드 · 아일랜드 ◦ 아시아등: 멕시코 · 터키 (6개국)

주: 1) 미국, 캐나다는 2007년 기준
 자료: OECD Family Database 자료를 이용하여 분류.

제2절 출산행태와 출산수준

저출산 수준을 결정하는 가장 중요한 인구학적 요인으로는 만혼 및 만산을 들 수 있다. 만혼과 만산 경향은 경제·사회 환경 및 문화나 가치관 변화에 의해 영향을 받는다는 점에서 국가별로 차이가 존재한다. 우리나라를 포함한 유교문화권의 동아시아국가들과 전통적인 보수적 가톨릭문화권의 남유럽국가들의 경우에는 법적 결혼이 중요시되어, 결혼연령 자체가 출산율 수준에 미치는 영향이 지대하다. 그러나 양성평등정도가 높고 다양한 가족에 대한 사회적 수용성이 높은 서유럽 및 북유럽 국가들의 경우에는 동거, 미혼모, 혼외출산 등이 일반화되어 있어 법적 결혼연령과 출산율 간의 관계는 무의미할 수 있다. 프랑스의 예를 들어보면, 가족생활 변화로 1970년대

에 동거현상이 나타났으나 일시적인 현상으로 대부분 결혼으로 이어졌다. 그러나 1980년대 이래 동거가 결혼으로 이어지는 양이, 전체 부부 중 동거가 차지하는 비율이 높아졌다. 법률혼은 1990년 287천건에서 2005년 276천건으로 다소 감소한 반면, 유지녀 결혼의 비율은 1990년 17.6%에서 2005년 29.8%로 증가하였다.

이러한 문화적 다양성을 고려한다면, 국가 간 비교에서는 초산연령(첫째 아 출산 당시 모의 연령)이 더 중요한 의미를 갖는다. 결국 초산연령은 결혼(사실혼·미혼모 개념 포함)과 출산행태에 관한 사회문화적 및 경제·사회현상의 영향을 압축적으로 제시해 주는 지표로 간주할 수 있다. 가장 최근 자료인 2005년 OECD국가들의 평균초산연령은 주 출산 연령층의 동거 비율 및 합계출산율과 함께 <표 2-3>에 제시되어 있다.

<표 2-3> OECD 국가들의 초산연령 및 합계출산율, 2005

(단위: 여성 1명이 가임기 동안 낳을 자녀수)

구분	초산연령	합계출산율	구분	초산연령	합계출산율
아시아	한국	29.1	동구권	체코	26.6
	일본	29.1		헝가리	26.7
불어권	프랑스	28.5		폴란드	25.8
	벨기에	27.4		슬로바키아	25.7
	룩셈부르크	29.0	남유럽권	이태리	28.7
북구	스웨덴	28.7		스페인	29.3
	핀란드	27.9		포르투갈	27.4
	노르웨이	27.7		그리스	28.5
	덴마크	28.4	영어권	영국	29.8
독일어권	독일	29.1		미국	25.2
	오스트리아	27.2		캐나다	28.0
	스위스	29.5		호주	28.0
	네덜란드	28.9		뉴질랜드	30.7
기타	멕시코	21.3		아이슬란드	26.3
	터키	-		아일랜드	28.5

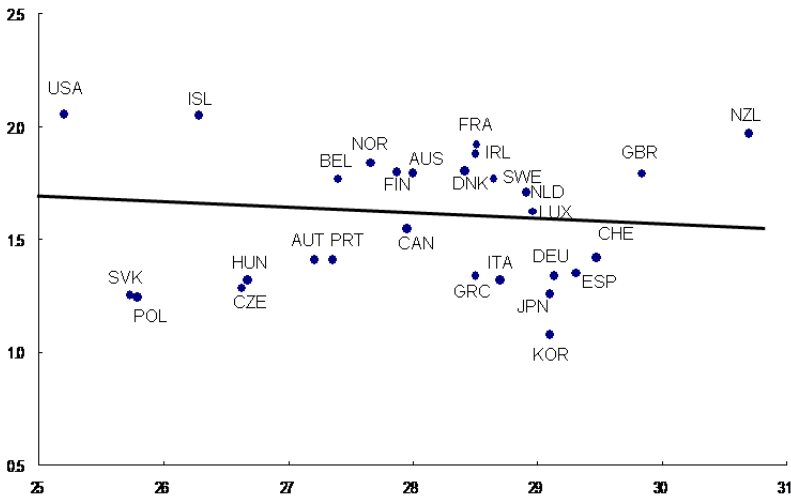
자료: OECD Family Database, 2009.12월 검색

초산연령이 가장 늦은 국가는 뉴질랜드로 30.7세로 나타난다(그림 2-1). 다음으로 초산연령이 29세 이상으로 높은 국가들로는 영국(29.8세), 스위스(29.5세), 스페인(29.3세), 한국(29.1세), 일본(29.1세), 독일(29.1세), 룩셈

부르크(29.0세) 등이다. 평균초산연령이 27세 미만으로 상대적으로 낮은 국가들은 멕시코(21.3세), 미국(25.2세), 슬로바키아(25.7세), 폴란드(25.8세), 아이슬란드(26.3세), 체코(26.6세), 헝가리(26.7세) 등이다. 나머지 국가들의 평균초산연령은 27~28세에 집중되어 있다.

OECD국가들의 초산연령과 합계출산율 간의 관계는 약하나 음의 관계로 나타난다(그림 2-1). 첫째야 출산을 늦게 시작하면 할수록 가임기간 축소, 늦어진 자녀양육에 대한 부담 등으로 인하여 소자녀를 선택할 수밖에 없기 때문에 판단할 수 있다. 특히, 우리나라를 포함한 일부국가들의 경우 동거나 혼외출산이 문화적으로 배척되고 있어, 초산연령의 증가는 아주 낮은 출산율 수준으로 연계될 가능성이 높다.

[그림 2-1] OECD 국가들의 초산연령과 합계출산율 간의 관계, 2005

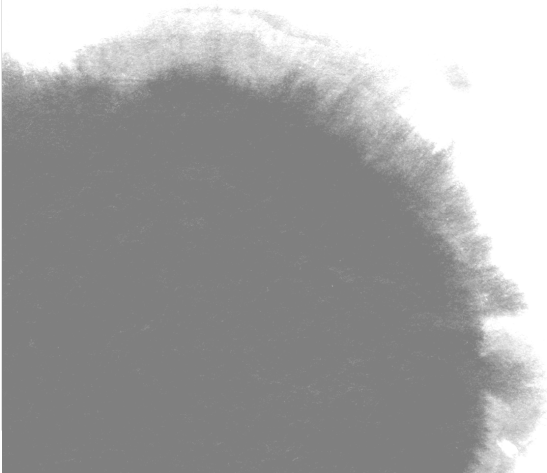


주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)

자료: OECD Family Database, 2009. 12월 검색

03

주요 선진국의 저출산대책



제3장 주요 선진국의 저출산대책

제1절 선진국의 저출산대책 변천사

인구 규모 및 구조를 바람직한 방향으로 변화시키기 위한 인구정책의 역사는 고대국가로까지 거슬러 올라간다. 고대국가의 통치자들에게 “많은 인구는 많은 부와 권력을 의미하였다.”⁴⁾ 예를 들어, 고대 바빌로니아, 그리스 및 로마에서는 혼인을 장려하고 가족을 강화하는 법률을 제정하여 출산력을 높이려는 시도를 하였다.

유럽의 저출산현상은 신멜서스주의자들이 피임법에 의한 인구 감소를 주장할 때 이미 예견될 수 있었다. 프랑스는 1830년에 유럽에서 최초로 출산력 저하를 경험하였다. 19세기에 프랑스 인구는 3천만명에서 4천만명으로 증가하는데 그쳐, 유럽 전체인구의 증가 수준에 미치지 못하였다. 이에 프랑스는 19세기말부터 출산장려 방향으로 정책을 전환하여 1900년부터 일정한 자녀수를 둔 가족에 대해 지불하는 형식으로 가족수당(family allowance)을 도입하기도 하였다.

프랑스에서 시작된 출산장려로의 정책적 패러다임의 전환은 제1차 세계 대전 이후 많은 유럽 국가들에 의해 도입되었다. 전쟁 및 직후의 전염병으로 인해 많은 사망자들이 발생하였으며, 전쟁기간 중 출생이 급격히 감소하였기 때문이다. 당시 자연증가율은 겨우 0을 상회하였으나, 이는 연령분포

4) “Greater numbers tended to connote greater wealth and power.” (Demney and McNicoll, 2003).

에 기인한 것으로 장기적으로 마이너스 증가율이 예상될 만큼 출산율이 낮았다. 1920년의 대공황은 인구증가율 감소를 더욱 가속화시키는 결과를 초래하였다. 따라서 유럽국가들은 출산을 증가시키기 위하여 인구정책을 도입하였으며, 주요 수단으로 피임을 금지하고 인공유산 시술에 대해 형벌을 부과하였다. 그러나 이러한 정책수단들은 거의 효과가 없었으므로 정부는 더 많은 자녀를 가질 것을 호소하였다.

서구 국가들은 사회적으로 바람직한 인구학적 행위 등을 보상하기 위하여 그리고 역으로 바람직하지 않은 행위들을 억제하기 위하여 세수를 이용한 소득재분배를 추진하였다. 이러한 출산장려정책은 1930년대 많은 국가들에 확대되었다. 스웨덴과 프랑스는 최초로 자녀를 가진 가족(특히, 대가족)에 재정적인 보상과 현물 서비스를 제공하였다. 이러한 정책은 당시 독재국가로서 독일과 이태리에 의해서도 적극적으로 도입되었다. 출산장려정책은 특정 연도에 한해 예상보다 높은 출산율을 유발하였으나, 장기적으로는 출산력 수준의 증가에 기여하지 못하였다. 그 이유는 출산시기를 앞당기거나 늦추어 특정연도에 출산하였을 뿐, 개인(부부)이 궁극적으로 가지고자 하는 출생이수에는 영향을 미치지 못했기 때문이다.

1920년대와 1930년대 유럽국가들 사이에서 발생한 저출산 신드롬은 제2차 세계대전 종료 직후에 발생한 베이비붐 현상으로 인하여 의미가 없어졌다. 베이비붐 현상으로 인하여 20세기 중엽에 인구증가가 유럽을 포함한 많은 국가에서 발생하였기 때문이다. 그러나 전쟁은 일시적인 간섭적 요소에 불과하였기 때문에 유럽의 출산율은 계속하여 감소하였다. 제2차 세계대전 이후 출산억제의 급격한 기술진보도 출산력 저하에 큰 기여를 하였다. 그러나 각국의 대응은 명백하지 않았다. 제2차 세계대전 직후에 프랑스 제도가 서유럽국가에서 널리 채택되었으나, 그 후 한 동안 많은 국가(저출산 국가)에서 저출산에 대해 정부와 일반대중은 거의 침묵을 지켰다. 그 이유로는 저출산 현상이 두 세계대전 사이에 발생하였던 때와 달리, 각국은 인구대치수준 이하의 저출산 현상을 침착하게 주시하고 있었다. 이와 같은 무관심에는 여러 이유들이 있다.

첫째, 개발도상국에서는 인구가 급격히 증가할 것이며, 이에 대해 국제적으로 인구증가 억제를 위한 원조가 계속되고 있다는 점이다.

둘째, 베이비붐현상의 영향으로 인하여 연령구조가 출생아를 많이 낳게 하고 있으며, 그 결과 출생에서 사망을 뺀 자연증가는 여전히 정적으로 나타나고 있다는 점이다.

셋째, 자연환경의 질을 향상시키는데 관심이 증가하고 있으며, 저출산 문제는 이민 장려를 통해 해결할 수 있다는 점이다.

넷째, 출산율이 스스로 증가할 것이라는 막연한 기대가 있다. 베이비붐과 같은 현상은 발생하지 않을지라도 적어도 인구대치수준에 도달하거나 접근할 정도로 출산력이 충분히 상승할 것이라는 견해이다. 이러한 견해는 정부가 어느 특정한 연도 또는 기간에 적정한 출산수준, 인구증가율 또는 인구 규모를 결정할 수 있는 능력이 없기 때문에 채택하고 있는 방임주의적 출산정책에 정당성을 제공하는 역할을 하게 된다.

끝으로, 출산장려에 의지가 있는 경우에도 출산장려정책의 수단들이 부족하다는 견해이다. 정부의 권장은 그 효과 면에서 믿을 수 없으며, 민주국가에서 실시되지 못할 듯하다. 피임방법에 대한 접근을 제한하는 것은 수용될 수 없을 것이다. 부부로 하여금 자녀들을 가지도록 물질적 보상(incentives) 또는 디스인센티브를 분배하는 사회정책이 고려되었다. 인센티브는 재정을 통해 정부에 의해 실행될 수 있다. 실로 인센티브제도는 두 세계대전 사이에 실행되었으나, 그 효과는 아주 제한적이었다. 제2차 세계대전 이후에도 인센티브제도가 실시되었으나, 출산장려정책으로 더 이상 간주되지 않으며, 가족복지나 일반적인 복지정책으로 흡수되었다. 디스인센티브제도(예를 들어, 대가족에 보상 등)는 더 이상 수용이 불가능해 졌다.

1960년대에만 해도 많은 학자들은 출산력이 계속 낮아지더라도 인구대체수준(2.0명)에 도달하면 그 수준에서 안정될 것으로 기대하였다. 그러나 이러한 기대감은 무너졌다. 출산율은 계속 감소하였고, 특히 남부와 중부 및 동부 유럽 국가들의 출산율은 전에 찾아볼 수 없는 정도로 낮은 수준이었다. 이론적으로도 출산율 변동에 대한 비관적인 우려가 증가하였다.⁵⁾ 이

에 대해 반 드카와 론 레스티지는 자율성과 자기실현을 중시하는 시대적 변화 및 물질적 가치관에서 탈물질적 가치관의 변화 등을 배경으로 가치관 체계가 변화하면서 자아실현 등을 추구할 수 없는 경우에 결혼 연기와 포기, 동거, 이혼, 혼외 출산 등의 증가하게 된다고 설명하고 있다(은기수, 2005). 이러한 가치관체계의 변화는 1960년대 이래 피임의 보편화에 의해 더욱 가능해지고, 결국 출산율이 계속 감소하고 있는 것이다.

출산율이 계속 감소하고 있고, 이론적으로도 출산율 변동에 대한 비관적인 우려가 증가함에 따라 각국에서는 인구정책에 대한 관심이 고조되었다. 유럽사회의 출산율 수준이 계속 유지되는 경우 30년 단위의 세대간 인구의 1/10이 줄어들며 인구고령화는 심각한 수준이 될 것으로 예상되고 있다. 현대에 들어, 저출산에 관한 정부 측의 반응은 1983년 프랑스 의회에서 인구추이에 대한 관심을 표명하면서부터 시작되었다. 서구국가에서는 노인증가와 노동력 감소 및 이로 인한 노인에 대한 부양 및 의료보호 부담문제 등과 관련하여 저출산 추이를 변경하기를 희망하였다.⁶⁾

1999년 당시 전 세계 국가의 2/3가 출산율 수준을 변경하기 위한 정책을 채택하였다. 13퍼센트는 출산율 증가를 위해, 9퍼센트는 출산율 수준을 유지하기 위해, 45퍼센트는 출산율 수준을 감소시키기 위해 각종 정책수단을 도입하고 있었다. 저출산국가 중 일부는 출산율을 증가시키기 위해 직·간접적 정책수단을 채택하여 일부 효과를 거두기도 하였다.⁷⁾ 일부 다른 국

-
- 5) 출산율이 0까지 낮아질 수 있다는 이론들로 베커의 출산력모형(Becker-Type Model of Fertility), 데이비스(Davis)의 인구변동과 대응이론(Theory of Demographic Change and Response), 카드웰(Cardwell)의 부유동출산력이론(Wealth-Flows Theory of Fertility), 이스터린(Easterlin)의 상대적 소득가설(Relative Income Hypothesis) 및 사회경제적출산력이론(Socio-economic Theory of Fertility), 프레스턴(Preston)의 출산력 변화에 대한 이상론적 이론(Ideational Theories of Fertility Change) 등을 들 수 있다.
- 6) 1989년 UN이 실시한 저출산율 및 인구증가를 둔화에 관한 조사에서 프랑스, 룩셈부르크, 그리스, 스위스, 오스트리아, 벨기에, 독일 등 많은 선진국에서 저출산에 대해 우려를 표명하였다. 그러나 영어 이용국가와 노르딕 국가 그리고 네덜란드는 그렇지 않았다(R. Palomba, A. Menniti & M. G. Caruso, 1997).
- 7) 스웨덴의 출산력은 첫아이 출산이후 자녀 양육에 유리한 정책의 결과 과거 수준으로 회복되고 있다(R. Palomba, A. Menniti & M. G. Caruso, 1997).

가는 저출산에 따른 환경변화에 적응을 용이하게 하는 정책수단을 강화하였다. 최근에 들어서 일부국가에서는 출산율을 증가시키기 위한 다각적 그리고 포괄적인 조치를 취하고 있다.

저출산국가에서는 저출산의 지속으로 인한 인구고령화와 노동력 부족 그리고 국가 경제의 불활성 등에 대처하기 위해 많은 노력을 하여 왔다. 이를 위해 출산율의 증가 또는 계속적 감소를 방지하기 위한 직접적 정책수단을 강구하기보다는 다른 사회·경제적 정책과 연계시켜 인구정책의 목표를 달성하고자 하였다. 인구정책의 목표를 여성정책, 이동정책, 가족정책 등의 다른 정책목표들과 통합, 균형을 유지하는 차원에서 달성하는데 주안점을 두어 왔다. 현대의 인구정책이 이동정책, 여성정책, 가족정책 등과 명확한 구별이 어려운 이유이기도 하다.

저출산국가들의 인구관련 정책들은 현대에 들어 여성의 취업활동 증가가 결혼 및 자녀 출산행태에 영향을 상당한 영향을 미치고 있다는 관점에서 여성의 자녀양육과 취업간의 병행 가능성 제고 그리고 자녀양육을 포함한 가사에 있어 남녀간 의무와 역할의 공평성 제고 등에 중점을 두고 있다. 이를 위해 아동보육에 대한 국가와 사회의 의무를 강조하는 한편, 가족친화적 고용 및 사회 전반에서 성 평등을 강조하는 각종 정책을 도입하였다. 그러한 정책의 예로는 육아휴직, 모성휴가, 가족수당, 이동수당, 보육시설의 양적 확충 및 서비스의 질적 개선, 아동보호시간 연장, 방과후 아동보호 확대, 교육 및 주택 보조, 세금감면, 부모의 근로시간 단축 또는 융통성 제고, 파트타임 직업 증가 등이 포함된다. 일부국가에서는 가족과 취업모를 돕기 위해 정부에 의한 교육, 주택 보조, 세금감면 등을 도입하고 있다. 동구국가들의 경우, 시장경제로 전환에 따라 실질소득의 감소, 자녀를 위한 정부지원 감소, 보육서비스의 사립화 및 고가, 실업률 상승 등이 발생하여 1990년 이래 출산율이 급격한 저하되자, 여성의 출산과 취업 병행을 제고하기 위한 각종 정책을 채택하였다.

이상의 OECD국가들의 출산율과 정책적 대응의 추이 및 특성을 감안하여, 수직적 접근 대상 국가들로는 프랑스, 스웨덴, 독일 및 일본을 선정하

였다. 유럽국가들로서 프랑스, 스웨덴 및 독일은 서로 다른 지역이나 권역에 속하면서 저출산에 대응하는 방법에서 분명한 차이가 존재하기 때문이다. 구체적으로 1960년대 이래 유럽의 대부분 국가에서 출산력은 2.0명 수준 이하로 낮아졌다. 이에 대해 프랑스를 포함한 불어권국가들은 강력한 경제적 지원을 통해 출산을 장려하는 방향으로 정책 패러다임을 전환하였다. 스웨덴을 포함한 북구 스칸디나비아 국가들은 저출산·고령화에 대응하기 위한 방법으로 여성인력을 노동시장으로 적극 유인하는 정책을 펼쳤으며, 이를 위해 여성들이 일·가정 양립이 가능하도록 가족과 직장 내에서의 양성평등문화 조성, 육아휴직, 보육지원 등 여성의 노동권을 보장하기 위한 다양한 제도들을 적극적으로 도입하였다. 독일을 포함한 독일어권 국가나 남유럽 국가들의 경우에는 출산장려정책에 소극적이며, 일부는 이민정책을 통해 저출산·고령화 문제를 해결하고자 하였다. 한편, 일본의 경우 동아시아 국가로서 우리나라와 유사한 문화권에 속하면서 보다 일찍이 저출산대책을 추진하였다는 점에서 수직적 접근 대상 국가로 선정하였다.

제2절 프랑스의 저출산대책

프랑스는 18세기 중엽부터 출산력과 사망력이 동시에 감소하여 고출산·저사망에 의한 인구 급증의 인구전환기를 경험하지 않았다. 그 결과 19세기 동안 인구 증가가 유럽의 전체 수준에 미치지 못하였다. 그러나 20세기 초에는 합계출산율이 2.0수준으로 감소하여 이른바 ‘인구감소공포(fear of population decline)’가 중요한 이슈로 부각되었다. 그러나 제2차 세계대전 이래 베이비붐 현상이 나타나, 유럽 전체 인구에 비해 인구가 젊었다. 프랑스 합계출산율은 1960년 2.73에서 지속적으로 낮아져 1993년에 1.65수준까지 낮아졌다. 프랑스는 1970년대부터 현재에 이르기까지 저출산을 정책적으로 극복해 갈 것임을 천명한 국가이다⁸⁾. 저출산에 관한 정부의 보다 적극적인 대응은 1983년 프랑스 의회에서 인구추이에 관심을 표명하면서부

터 시작되었다. 다양한 정책적 노력의 결과, 1990년대 후반부터 순조로운 출산율 회복이 이루어지고 있으며, 2005년도에는 아일랜드와 함께 유럽 국가 중 가장 높은 출산율을 기록하게 되었다. 역사적으로도 비교적 이른 시기부터 가족관련 급부제도 등 가족정책의 내실화를 통해 저출산 문제를 극복한 국가로 평가받고 있다. 이 절에서는 프랑스의 정책을 그 제도, 현황, 과제를 중심으로 분석하고 이에 대한 시사점을 도출하도록 하겠다.

1. 프랑스의 가족정책 변천

가. 가족정책 성립 이전(가족수당법 제정 시까지)

프랑스 가족정책의 역사적 단서로 논의되고 있는 핵심제도는 육아지원을 위한 가족급부제도이다. 가족급부는 19세기말~20세기에 일부 기업에서 부양아동을 둔 노동자에게 임금 외 수당을 지급하는 것을 시초로 한다.⁹⁾

1917년에 공무원을 대상으로 가족부양을 위한 부가임금이 법제화되었고, 1918년에는 프랑스 그루노블에서 기업 간 협정에 의한 가족수당보상금고가 설립된 바 있다. 이러한 민간에서의 움직임은 제1차 대전 후 급속하게 확산되어 가족수당을 지급하는 ‘가족금고(Caisse de Famille)’가 설치되었다. 이를 통해 동일 업종, 동일 지역의 기업 간에 공평한 수당급부를 지급하였다. 1920년에는 6개 금고에서 약 12,000가족에게 지급하는 수준이었으나, 1930년에는 260개 금고에 가입 기업 32,000개소, 적용 노동자 188만명, 수급 가족 48만 가족에 달하게 되었다.¹⁰⁾

이러한 가운데 1932년에 가족수당법이 제정되었다. 동법은 노동법전의 ‘임금’항목으로 편성되어 있다. 법제화 후에는 ‘전국보상기금’이 설치되는 등 전국적으로 제도 정비가 실시되었다.¹¹⁾ 수당액은 지역 내 평균임금을

8) UN(2005)

9) 上村政彦(1973)

10) D.Ceccaldi(1957)

기준으로 첫째이는 기준급의 5%, 둘째이는 10%, 셋째아이상은 15% 등으로 규정되었다.

나. 사회보장제도로서의 가족정책의 확립(1945년까지)

국가제도로써 가족급부제도가 확립된 1930년대는 저출산에 따른 인구감소가 진행되고 있는 상황이었다. 제1차 세계대전 중 출생이수가 급격하게 하락하고 전후에도 젊은층의 결혼과 출산이 감소하면서 출생이수는 1930년 75만명, 1935년 64만명, 1940년 56만명으로 지속적 감소 추세를 보였다.

저출산 고착화라는 위기감 하에 1939년 2월 상원에 ‘인구문제고등위원회’를 설치하였고, 의견교환 및 수렴을 통해 같은 해 7월에는 ‘가족법전(Le code de la famille)’이 제정된다. 본 법전은 가족단위의 물질적 복지 증진을 도모함으로써 출산을 제고에 이바지할 것을 목적으로 하고 있다. 기존에 추가임금이라는 형태로 노동법전에 규정되어 있던 가족급부도 가족법전에 포함되었고, 적용대상도 피고용자뿐만 아니라 고용자나 자유업·자영업자로 확대되었다.

가족법전에 규정된 급부체계는 산전수당의 신설, 결혼 후 첫째아에 대한 출산장려금 폐지, 다자녀 가구에 우대조치 강화, 출산에 따른 소득상실을 보완을 위한 ‘전업주부 모친수당’ 신설 등 주로 전업주부가 있는 다자녀 가정(셋째아 이상)을 지원함으로써 출산을 회복을 도모하고자 하였다. ‘전업주부 모친수당’은 1941년에 단일 수입세대를 대상으로 하는 ‘단일임금수당’으로 변경된다. 가족수당과 단일임금수당은 1950년대까지 프랑스 가족정책에서 핵심적 역할을 담당하였으며,¹²⁾ 이로 인해 여성의 취업률이 저하되기

11) 이 시점에서 가업기업수 45만, 적용고용자수 540만명, 수급가족수 164만에 달하며, 상공업자나 자유업자 가족의 90%이상이 실제 가족수당을 수급하게 된다.

12) 1961년에는 가족수당금고에서 지급되는 급부액 중 가족수당이 58.3%, 단일임금수당이 28.1%를 차지한다. 자세한 내용은, Jacques Hochard, 1963, L'institution française des prestations familiales : études, Paris:Union nationale des caisses d'allocations familiales를 참조하도록 한다.

도 하였다.¹³⁾

제2차 세계대전 시에는 영국의 사회보장제도의 근원이 된 베버리지보고서를 참고하여 노동성 사회보장총무장관인 Pierre Laroque의 추진 하에 ‘사회보장계획(Laroque Plan)’이 책정된다. 이를 통해 사회보험, 노동재해보상, 가족수당이라는 3개 핵심영역으로 구성된 프랑스의 사회보장제도가 구축된다. 1945~1946년에는 가족수당보상금고가 폐지되고 사회보장제도를 관리·운영하는 독립기관인 가족수당금고(Caisse d'Allocations Familiales: CAF)가 설립됨으로써 가족급부제도의 법체계화가 추진된다. 이 시기의 사회보장제도(가족급부)는 직종별 제도의 혼재, 실업보장의 부재 등의 다원적 결함을 내재하고 있었음에도 불구하고 전시 하에서 보다 내실화된 전국민적 제도로서 기능하였다¹⁴⁾.

1945년에는 가족정책연구·자문기관인 ‘국립인구문제연구소(Institut national d'études démographiques)’, ‘인구 및 가족 관련 고등자문위원회(Haut Comité consultatif de la population et de la famille)’,¹⁵⁾ 가족의 이익대표단체인 ‘전국가족협회연합(Union nationale des associations familiales)’이 가족정책 관련 기관으로 설치되었다. 1945년 말 예산법에서는 세제 면에서 자녀가 있는 가족을 지원하는 가족계수가 도입되었다.

〈표 3-1〉 프랑스의 가족정책 도입 및 제도화 경위

연도	주요 경위
1860	해군에서 가족수당 최초 도입. 부양 중인 만 10세 미만 아동 대상
19세기 말	다양한 공공부문, 철도부문 등에서 가족수당 도입 추진
1884	프랑스 Vizille의 한 상회에서 가족수당을 제도화
1891	Léon Harmel가 경영하던 공장에서 가족금고 설립

13) 1946년~1954년까지 2인 자녀를 둔 여성의 취업률은 23%에서 17.5%로, 3인 이상인 경우에는 12.5%에서 9.8%로 저하된 바 있다. 자세한 내용은, Jacques Hochard, 1963, L'institution française des prestations familiales : études, Paris: Union nationale des caisses d'allocations familiales를 참조하도록 한다.

14) 社會保障研究所編(1989)

15) 1985년에 Haut Conseil de la population et de la famille로 개편되었다.

〈표 3-1〉 계속

연도	주요 경위
1918	Emile Romanet가 ‘가족수당보상금고’를 창설
1919	가족수당의 지급대상이 모든 국가공무원으로 확대
1922	공공사업 입찰업자에게 가족수당 지급을 의무화
1923	가족수당 지급대상이 모든 지방공무원으로 확대
1932	‘가족수당법’ 공포. 모든 고용주에게 보상금고가입을 의무화하고 가족수당의 최저금액 설정. 농업노동자 이외의 임금노동자 대상
1936	정령법에 의거하여 년 75일이상 고용된 농업근로자가 가족수당의 대상자로 선정
1938	정령법에 의거하여 2인 이상의 아동을 부양하는 농업경영자 및 자작농이 가족수당의 지급대상으로 선정(6월)
	정령법에 의거하여 매년 노동대신이 각 현 및 각 직업에 대해 가족수당의 최저금액을 결정(11월)
1939	「가족법전」 제정. 가족수당의 대상을 모든 고용주 및 자영업자로 확대

자료: 上村政彦, 1973. 『フランスにおける家族手当制度の形成過程—1932年「家族手当法」の成立とその後—』를 바탕으로 작성.

다. 가족정책의 전개(1970년대까지)

앞서 살펴본 바와 같이 프랑스는 역사적으로 이른 시기에 사회보장제도의 기반을 마련하여 유자녀 가족에 대한 경제적 지원시스템을 정비하였다. 전후 가족수당금고(CAF)에서 지급된 급부는 신설 및 통합을 반복하며 현재의 모습을 갖추게 되는데, 그 요지는 크게 다음의 세 가지로 집약된다.

첫째, 유자녀 가족에 대한 지원의 다양화 및 확대이다. 예컨대, 사별로 인해 형성된 한부모가정을 대상으로 하는 고아수당(1970년 도입), 신학기에 아동의 학비 지원을 위한 신학기수당(1974년 도입), 3세 미만의 영유아 자녀를 둔 가정을 대상으로 하는 영유아수당(1985년 도입) 등이 있다.

둘째, 본래 가족을 대상으로 하는 수당이었으나, 자녀 유무나 가족형태에 등과 관계없이 특정 사정을 배려하여 일반적인 사회복지급부형태로 발전된 형태를 취하고 있다. 예컨대, 장애아 교육을 위한 특별교육수당(1963년 도입), 가족을 대상으로 하는 주택수당(1948년 도입), 개인에 대한 개인주택수당(1977년 도입), 취업활동을 하는 생활 빈곤자를 대상으로 지급되는 참입(參入)최저한소득(1988년) 등이 해당된다.

셋째, 여성노동의 진전, 특히 일-가정 양립을 필요로 하는 여성의 증가에 따라 취업이나 보육관련 급부나 자녀 보육시설에 대한 급부가 도입·확대되었다.

1970년대에는 전통적 가족관의 지원이라는 가족정책 관념에서 벗어나, 맞벌이 가족이나 한부모 가정을 고려하여 가족과 여성의 다양한 생활 선택을 지원하는 정책으로 크게 전환되었다. 예컨대, 맞벌이 가정에 대해 최초로 도입된 가족급부인 보육비수당(1972년), 협의이혼을 도입한 이혼법개정(1975년)과 한부모수당의 창설(1977년), 단일임금수당·전업주부모친수당·보육비수당을 가족보육수당으로 통합(1978년), 가족수당금고에서 지급되는 보육원설치지원제도의 신설(1983년) 등의 움직임이 해당된다.

라. 현재의 가족정책(1980년 이후)

가족형태, 여성의 생활양식이 크게 변화하면서 출산을 저하가 심화되자, 인구문제가 중요한 정책적 과제로 다시 부각되었다. 1981년에 신설된 사회당 정권은 사회적 불균등의 시정을 천명하며, 가족급부의 증액, 가족·육아 지원을 위한 보육원 증설, 모성 보장 등을 공약하였다. 1983년에는 남여직업평등법이 제정되고, 가족수당금고에 의한 보육원설치운영지원제도인 ‘보육원계약(Contrat Crèche)’도 창설되었다⁶⁾. 기존에는 가족수당금고에서 개별가정을 대상으로 하는 급부 외에 사회복지활동의 일환으로 보육원에 대해 비용을 보조하고 있었는데, 비용의 80% 이상을 자치체가 부담하던 것을 가족수당금고에서 40%이상을 보조하는 것으로 변경되었다⁷⁾. 높은 실업율, 재정 압박 하에서 보육원의 증설은 현실적인 대안이 될 수 없었으나, 본 제도를 마련함으로써 유아 관련시설이나 젊은 세대를 위한 시설에도 지원을 확대하였다. 여성 취업을 증가에 대응하고자 1985년도에는 육아부모수당이 창설(1994년에 적용 확대)되는 등 가족급부도 변화하기 시작하였다.

16) Jacqueline Ancelin(1997)

17) Action sociale; rapport de la Commission(1971)

1990년에는 일-가정 양립에 따른 개인의 생활 선택의 자유를 지원한다는 의미에서 프랑스 가족정책의 키워드가 ‘자유선택’으로 설정되었다. 이로 인해 일시적으로 노동시장에서의 여성 비율이 감소하고, 대신 이들이 가정으로 돌아오는 효과가 발생하였다.¹⁸⁾ 1990년대 후반에는 고실업에 의한 빈곤층 증대, 연금제도의 지속성 문제 등이 중요한 정책과제로 부각되면서, “사회적 통합”과 “취업을 제고”를 위한 가족정책도 여성 취업을 지원하는 방향으로 전환하게 되었다. 여기에서 중점적으로 시행된 것이 ‘보육서비스의 내실화’였다. 사회보장장관도 2006년 11월 가족정책의 기본이념으로 ‘영유아플랜’을 발표하였는데, 이는 일-가정 양립이 가능한 사회구현을 희망하는 국민의 의지를 담은 것으로 평가되고 있다.

1990년대 후반 이후에는 프랑스 뿐 아니라 EU전체의 사회정책도 취업을 제고, 남녀평등, 복지증진을 위한 일-가정 양립 중심으로 전환되고 있다. 이 중 핵심정책 분야로 보육과 육아휴직, 특히 보육서비스의 내실화를 구현하기 위해 구체적인 수치목표를 설정하여 그 대책마련에 경주하고 있다.¹⁹⁾

2. 프랑스의 가족정책 추진체계

프랑스의 가족정책은 대개 사회보장·보건담당성이 담당해 왔는데, 시대적 필요성에 따라 독립기관 혹은 전임각료 형태로 설치되었다.

현재 정부 내 가족정책은 노동·사회관계·가족·연대부(Ministère du Travail, des Relation Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville)의 Nadine Maorano 가족·연대 담당 국무상(Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité)이 담당하고 있다. 가족·연대 담당 국무상의 가족 정책 관련 업무지원 및 관련 부처간 조정 등을 위해 ‘가족정책 관련 범부처 대표단(Délégation Interministérielle à la Famille : DIF)’이 설치되어 있다.

18) Anne Revillard(2006)

19) 워크라이프밸런스(2007)

과거 프랑스는 매년 1회 전국가족회의(Conférence de la famille)를 개최하여 가족정책을 결정·시행하였다. 본 회의는 수상이 주최하고 관계 장관, 상원인 사회문제위원장, 국민의회의 문화·가족·사회문제위원회위원장이 참석하고 가족정책 관련 전국단체인 전국가족협회연합회, 가족수당금고, 노사단체대표 등으로 구성되었다. 동 회의를 통해 가족정책의 진척상황 보고 및 새로운 가족정책 발표 등이 이루어졌다. 1994년에 제정된 ‘가족에 관한 법률²⁰⁾’을 통해 법적 근거가 마련되었으며, 1998년에는 회의를 소관하는 가족문제관련부처연합회가 설치되었다. 본 회의가 새로운 정책을 공표하는 장으로 기능하고 있으며, 회의 개최 수개월 전부터 관련 부처와 단체 간에 사전 조정이 이루어진다. 여기에서 결정된 정책으로는 출산 시 2주간 남성 휴가제도(2001년), 영유아수당제도(2003년) 등이 있다.

2008년 10월 설치된 가족정책고등위원회(Haut Conseil de la Famille)는 총리를 의장으로 52명의 민관대표로 구성되었다. 동 위원회는 사회·경제 및 인구동향을 평가하고, 가족 및 사회보장 관련 지원 정책을 검토하는 역할을 한다. 또한 기존의 “인구 및 가족정책 고등위원회(Haut Conseil de la Population et de la Famille) 및 가족관련 연례회의(Conférence de la Famille)”를 대체한다. 위원회의 사무국 기능은 가족정책관련범부처대표단(DIF)에서 담당한다.

3. 프랑스의 주요 저출산대책

가. 가족수당

1930년대에 가족수당제도가 신설·도입된 이래 목적에 따라 다양한 수당들이 창설·통합되어 왔다. 현재의 가족수당은 소득제한이나 국적에 대한 자격요건이 없으나, 1997년에는 금고 재정악화를 이유로 소득제한을 도입

20) Loi n°94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

하기도 하였다. 그러나 여론의 강한 저항으로 인해 이듬 해 전국가족회의에서 소득제한을 폐지하였다.²¹⁾

가족수당은 ① 일반부양수당(*prestations générales d'entretien*), ② 신생아환영수당(*Prestation d'Accueil du Jeune Enfant: PAJE*), ③ 특정목적수당(*prestations à affectation spéciale*)으로 구분된다(표 3-2). 가족수당 중 일반부양수당은 20세 미만의 아동을 대상으로 하고 있으며 1개월 수입이 최저임금월액(*Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance: SMIC*)의 55%를 초과하지 않는 자에 한해 지급되고 있다. 가족수당 중 기초수당은 둘째아 이상 20세 미만의 아동을 대상으로 하는 소득제한이 없는 가족수당이다. 한부모가정이나 장애아를 대상으로 하는 수당이나 국민일반을 대상으로 하는 주택급부도 가족수당금고에서 지급되고 있다. 프랑스의 경우 초등학교~대학교까지의 공교육이 무료여서 교육비 부담이 적은 편이다.

개별 가정에 대한 수당액을 추계하면, 연 수입 6,000만원 미만으로 2명의 자녀(3세 미만 아동과 신생아)가 있는 가족은 가족수당과 기본수당 등 연간 총 1,100만원을 수급 받을 수 있다. 미혼모(자녀 1인 출산)의 경우 산전에는 한부모수당(주택보조 포함)으로 월 120만원, 그리고 산후 3년간은 한부모수당(주택보조)과 신생아환영수당으로 월 200만원을 받을 수 있다. 결국, 가족수당 수급가정 중 17%가 가족수당을 통해 매월 총수입의 50% 이상을 충당하고 있으며, 저소득가정의 경우에는 중요한 수입원이 되고 있다.²²⁾

21) 실제 당시의 여론조사에 의하면 가족수당의 주요 목적을 소득 재배분(빈곤대책, 소득보조, 불평등시정)으로 이라고 답한 응답자가 55.3%에 달하고 있으며, 출산률 제고라고 응답자는 12.5%에 불과했다(少子・高齢化に関する國際研究委員會編,1998).

22) 日本労働研究機構(2003)

〈표 3-2〉 프랑스 가족수당의 주요 내용(2009년도 기준)

(단위: 유로)

항목	유형	내 용	지급액 등
일반 부양 수당	가족수당	◦ 20세 미만 둘째아부터 지급 ◦ 소득제한 없음.	◦ 둘째아 123.92, 셋째이상 158.78 ◦ 11세이상 34.86, 16세이상 61.96 가산
	가족보족수당	◦ 셋째아 이상의 자녀를 가진 일정 소득 이상의 가족 ◦ 소득제한(예: 자녀 3인을 둔 단일수입세대 경우, 34.489)	◦ 셋째아 이상 161.29
	가족지원수당	◦ 양부모 중 일방 혹은 쌍방을 잃은 아동 양육 담당 가정 ◦ 소득 제한	◦ 일방을 잃은 아동 1인당 87.14 ◦ 쌍방을 잃은 아동 1인당 116.18
	한부모수당	◦ 모자가정 혹은 부자가정 ◦ 소득 제한	◦ 임신중 54.46, 출산후 109.11 등
신생아 환영 수당	출산이나 입양 특별수당	◦ 출산의 경우 임신 7개월 이후 ◦ 입양의 경우 입양된 날부터 20세까지 연속적으로 36개월 ◦ 소득 제한	◦ 출산시 889.72, 양자시 1779.43
	기초수당	◦ 출산 후 생후 0개월~3세가 되기 전 달 ◦ 소득 제한(예: 3자녀 단일수입세대의 경우 47.251)	◦ 월 177.75
	작업활동의 자유선택 보조금	◦ 1인 아동가구 경우 6개월간 ◦ 아동 2인 이상 경우 3세가 되기 전 달	◦ 육아 목적으로 직업활동을 전면적 혹은 부분적으로 정지한 경우 ◦ 해당기간에 직업활동에 종사하지 않을 경우 374.17(기초수당 미수급 경우 552.11 지급)
	보육방식에 대한 자유선택 보조금	◦ 인정보육보모를 고용할 경우	◦ 소득에 따라 차등화(예: 아동 3인 가구소득 26,010~57,081 경우, 3세미만아 278.48, 3~6세아 139.27)
특정 목적 수당	특별교육수당	◦ 장애아동 대상	◦ 1인당 124.54(장애정도 등에 따라 가산 가능)
	간호일액수당	◦ 3세가 되기 전인 아동의 간호휴가 취득 시 소득보장	◦ 41.17(한부모가정 경우 48.92)
	신학기수당	◦ 신학기(9월) 중 6세~18세 취학아동 대상	◦ 소득제한(아동1인 22.321유로, 이후 출신아 1인당 5.151인상) ◦ 6~10세아 280.76, 11~14세아 296.22, 15~18세아 306.51
주택 보조	가족 주택수당	◦ 가족수당 수급권자이며, 주택임대비 지불 중인 자에 지급 ◦ 주거, 가족구성, 연수 등에 따라 금액은 변동됨	

자료: <https://www.caf.fr/wps/portal/> 2009.12월 검색

가족수당은 각지에 있는 가족수당금고에서 지급되고 있다. 본 금고에서는 가족수당을 비롯하여 세대나 개인 급부, 보육서비스 등의 사회복지활동 급부 등을 지급하고 있다. 국가와 계약관계에 있는 기관으로서 노사대표, 가족단체대표, 정부위원으로 구성된 이사회가 금고 운영을 책임지고 있다. 전체 운영과 재정은 전국가족수당금고가 총괄하고, 각 지역에는 123개의 금고가 있다. 금고 재원은 사용자부담(사업주는 임금총액의 5.4% 부담)과 국고부담(일반복지세, 국고에서 지급되는 성인장애인수당·한부모수당상환 등)으로 충당된다. 2005~2007년에 다소의 변동은 있으나 사용자부담이 금고 총수입의 58% 내외를 차지하고 있다.²³⁾

종합하면, 프랑스의 가족수당 정책은 소득재분배의 성격을 가지고 있다고 볼 수 있다(표 3-3). 가족관련 수당을 포함한 조세·사회보장의 소득재배분 효과를 분석한 OECD 조사에 의하면(2007), 프랑스의 조세·사회보장정책의 빈곤감소 효과가 큰 것으로 나타났다. 빈곤 감소율은 조사대상 17개국 중 가장 높다(표 3-5). 이 외에도 프랑스 고용센터의 연구조사에서도 정책의 재분배효과로 유자녀 가구의 빈곤율은 양부모의 경우 17.9%~6.2%, 한부모의 경우 41.7%~13.9%(3세미만 자녀를 둔 경우 70.0%~6.2%)까지 감소하는 것으로 보고되었다.²⁴⁾

〈표 3-3〉 프랑스 가족수당의 주요 효과, 2007

	2000년			1999년
	시장소득에서의 빈곤율	조세·사회보장의 빈곤삭감 효과	가처분소득에서의 빈곤율	사회보장급부의 수급자 비율
프랑스	24.1	18.1	6.0	23.6
일본	16.5	3.0	13.5	11.4
OECD	18.2	9.7	8.4	19.7

자료: OECD, 2007, "Income inequality, poverty and social spending in Japan," Economic Department Working Papers No. 556, p21-23의 내용을 바탕으로 작성.

23) 프랑스 원로원 홈페이지 내 <http://www.senat.fr/rap/106-059-3/106-059-31.pdf>를 참조한다.

24) Anne Eydoux(2007)

가족수당금고에서 지급되는 급부 외에도 3자녀 이상을 둔 대가족에게는 정부가 지급하는 ‘대가족카드’제도가 실시 중이다. ‘대가족카드’제도는 2005년도 전국가족회의에서 결정된 것으로, 카드 소지 가족은 프랑스 국철 요금의 30~75%를 할인받고(할인율은 자녀수에 의함), 대기업으로 구성된 파트너와의 네트워크 협력을 통해 다양한 할인혜택을 받을 수 있다. 협찬기업은 44개이며, 카드 이용자는 300만 명에 달하고 있는데 향후 700만 명에 달할 것으로 예측되고 있다(2008년 말 기준). 현재 시행 중인 프랑스의 대표적인 가족수당제도를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

(1) 일반부양수당(prestations générales d'entretien)

일반부양수당은 유자녀 가정의 일상적 비용을 지원해 주는 것을 목적으로 하는 제도이다. 본 수당은 가족수당(Allocations familiales), 가족보족수당(Complément familial), 가족지원수당(Allocation de soutien familial), 한부모 수당(Allocation de parent isolé)으로 구성되어 있다.

가족수당은 2인 이상의 자녀를 둔 가족에게 지급되는데, 2자녀 가정의 경우 월 123.92유로, 3자녀 가정의 경우는 158.78유로가 각각 지급되고 있다. 이후 추가 출산 시에는 가산 지급하고 있다. 11세 이상 아동에게는 월 34.86유로, 16세 이상 아동에게는 월 61.96유로를 가산 지급하도록 규정하고 있다.

가족보족수당은 3인 이상의 자녀를 둔 저소득 가구에 지급되는 것으로서, 가족지원수당은 한부모 혹은 양부모를 잃은 경우에 지급된다. 한부모수당은 모자가정 혹은 부자가정의 최저 소득보장을 목적으로 지급된다. 이들 수당 모두 수급요건으로 세대수입 상한액이 설정되어 있다.

(2) 신생아환영수당(Prestation d'Accueil du Jeune Enfant: PAJE)

신생아환영수당은 2003년도 가족수당개혁에 의해 창설된 제도로서 기존

의 이 수당은 ‘출생이나 입양 특별수당’, ‘기초수당’, ‘직업활동의 자유선택 보조금’, ‘어린이 보육방식에 대한 자유선택 보조금’을 통합한 것이다. 수당은 2004년 1월 1일 이후 출생하거나 입양한 아이가 있는 경우 받을 수 있다. 재원은 프랑스 가족수당금고(Caf: Caisse d'Allocations familiales)이다.

우선 ‘출생이나 입양 특별수당(La prime à la naissance ou à l'adoption)’은 자녀 출산이나 입양 시 지출되는 초기의 비용을 지원하는 것이다. 수당을 받기 위해서는 임신초기 14주 이내에 임신사실을 해당 ‘가족수당금고’와 ‘제1차 의료보험 금고’에 신고하거나 혹은 20세 이하의 아이를 한 명(혹은 여러 명) 입양하거나 입양할 예정인 경우에는 소득이 일정 수준을 넘어서서는 안 된다(표 3-2 참조). 2009년 현재 임신기간 7개월 간 자녀 1인당 월 889.72유로가 지급되며, 다태아인 경우에는 그 수에 비례하여 지급된다. 입양하거나 혹은 입양 예정인 아이가 있는 경우에는 1인당 월 1,779.43유로를 지급하고 있다.

기초수당(L'allocation de base)은 자녀양육과 관련한 지출을 보장해 주기 위한 것으로 2004년 1월 1일 이후 출생 혹은 입양한 경우에 한하여 지급된다. 출생인 경우에는 출생 달로부터 세 번째 생일 한 달 전까지 수당을 지급한다. 입양의 경우에는 아이가 집에 온 달 혹은 입양된 달부터 20 번째 생일까지 연속적으로 36개월간 지급한다. 부모소득이 일정한도를 초과해서는 안 된다. 기초수당은 1인당 월 177.75유로이며, 자녀수(쌍둥이 이상, 입양 자녀수)에 비례하여 지급된다. 한편, 기초수당과 함께 직업활동에 대한 자유선택 보조금(Clca) 및 선택적 보조금(Colca) 혹은 보육방식에 대한 자유선택 보조금 중 하나를 선택하여 수혜를 받을 수 있다.

직업활동에 대한 자유선택 보조금(Clca: Le complément de libre choix d'activité)은 자녀양육을 위해 직업 활동을 중단하거나 근무시간을 단축한 부모에게 지원하는 것이다. 특히, 정원 초과로 보육시설을 이용할 수 없는 경우, 부모가 직접 자녀를 보육하기 위해 퇴직하는 것을 방지하기 위한 것이다. 동 보조금은 2004년 1월 1일 이후에 출생 혹은 입양된 3세 이하의 자녀를 두고 있는 부모 중 자녀 양육을 위해 일을 중지하였거나 파트타임

으로 근무하고 있는 경우에 지급된다. 또한 첫째 아이만 있는 경우에는 최근 2년 이내에 최소 24개월, 둘째를 출산한 경우에는 최근 4년 이내 그리고 셋째 이상 출산한 경우에는 최근 5년 이내에 노후분담금을 지불하였음을 증명해야 한다. 지급기간은 1자녀를 둔 경우에는 출생일부터 혹은 산전 휴휴가나 육아휴직, 입양휴가 혹은 병가가 끝나는 날부터 최대 6개월이다. 2자녀 이상을 둔 경우에는 막내 아이의 세 번째 생일 전 달까지 지급된다. 보조금의 지급수준은 직업 활동²⁵⁾을 완전 중지한 경우 매달 374.17유로²⁶⁾이며, 파트타임 혹은 그 이하로 일하는 경우에는 매달 241.88유로²⁷⁾이다. 전일제의 50%에서 80%를 일한 경우에는 134.13유로를 받는다.²⁸⁾ 한편, 직업활동과 관련하여 ‘직업활동의 자유로운 선택에 대한 선택적 보조금(Colca: Le complément optionnel de libre choix d'activité)’도 실시되고 있다. 이는 자녀양육으로 직장을 그만두었거나 2006년 7월 1일 이후 출생 혹은 입양된 자녀를 포함해 세 자녀이상을 두고 있는 경우에 지급된다. 지급기간은 모성육아, 부성육아, 질병 등에 대한 매일보상금을 받고, 기타 모든 조건이 충족된 경우에는 매일보상금 수령이 끝나는 달부터 자녀(입양아 포함)가 1세가 되기 1개월 전까지 보조금(Colca)의 혜택을 받기 시작한다. 지급기간은 출생일이나 입양일부터 정확히 계산하여 최대 12개월 동안이다. 지급액은 2009년 현재 월 789.94유로이다.²⁹⁾

‘보육방식에 대한 자유선택 보조금(Le complément de libre choix du mode de garde)’은 부모가 시간제 혹은 전일제로 근무하면서 6세미만의 자녀를 한 달 16시간 이상 보육시설³⁰⁾ 혹은 가정 도우미에게 맡기는 경우

25) 한편, 직업활동 기간에는 병으로 일을 멈춘 기간, 유급육아휴가, 임금이 지급된 직업교육 기간, 실업수당을 받은 실업기간(첫째 아이를 위해서는 제외), ‘부모가 지출한 자녀교육비 수당’이나 ‘직업활동에 대한 자유선택 보조금’의 수령기간이 포함된다.

26) 기초수당을 받지 않는 경우에는 매달 552.11유로가 지급된다.

27) 기초수당을 받고 있지 않는 경우에는 매달 403.56유로가 지급된다.

28) 기초연금을 받고 있지 않다면 매달 305.17유로를 지급받는다.

29) 기초수당을 받는 경우에는 월 587.90유로이다.

30) 위탁하는 보육시설은 ‘모성유아보호’기구로부터 인가받은 곳이어야 하며, 보육시설의 임금총액은 2007년 1월 1일 현재 1명당 41.35유로/1일을 초과해서는 안 된다.

에 지원하는 것이다. 보조금은 배우자가 없는 경우 월 취업활동 소득액이 최소 389.20유로, 배우자가 있는 경우에는 최소 778.40유로가 되는 경우에 한하여 지급된다. 지급액은 소득수준이나, 자녀 수, 자녀의 연령에 따라 상이하하다(표 3-4). 자녀보육을 위해 보육담당 사회복지사 혹은 가정 내 보육도우미를 고용하는 자격을 갖춘 단체나 기업에 도움을 요청하는 경우에 혜택을 받을 수 있다. 상점을 순회하는 판매원이거나 비급여자, 파트타임에 종사하는 경우에도 소득액수의 조건을 충족시킨 경우에 한하여, 보조금이 지급된다.

〈표 3-4〉 보육방식에 대한 자유선택 보조금 지급 소득기준(2009)

피부양 자녀수	연간 소득액(유로)		
	저소득	중소득	고소득
1명	19,513이하	~43,363까지	43,363이상
2명	22,467이하	~49,926까지	49,926이상
3명	26,010이하	~57,801까지	57,801이상

자료: <https://www.caf.fr/wps/portal/> 2009년 12월 검색

〈표 3-5〉 보육방식에 대한 자유선택 보조금 : 월간 최대 부담 액수(2009)

자녀연령	소득수준	피고용인의 직접 급여액수	보육담당 사회복지사의 고용자격을 갖춘 단체나 기업의 급여	가정 내 보육도우미를 고용하는 자격을 갖춘 단체나 기업의 급여
3세 미만	저소득	441.63유로	668.29유로	807.55유로
	중소득	278.48유로	556.92유로	696.14유로
	고소득	167.07유로	445.54유로	584.76유로
3-6세	저소득	220.82유로	334.15유로	403.78유로
	중소득	139.27유로	278.47유로	348.08유로
	고소득	83.54유로	222.78유로	292.39유로

자료: <https://www.caf.fr/wps/portal/> 2009년 12월 검색

프랑스에서는 3세~취학 전 아동의 대부분이 국민교육성이 관할하는 유치원(école maternelle)에 다니고 있다(공립은 무료). 따라서 3세미만 아동의 보육 문제가 타인위탁보육의 중요한 과제로 인식되고 있다. 타인위탁보육은 ① 베이비시터, ② 인정보육보모(Assistante maternel agréée)에 의한 채택

보육, ③ 집단보육원(crèche collectivite)으로 구분된다. 프랑스 집단보육원의 수용능력은 3세미만 아동 인구의 15%정도에 불과하다. 아울러, 도시와 농촌지역 간에는 심각한 수준에서 시설수 격차 문제가 발생하고 있다. 이를 해소하기 위한 제도로서, 인정보육보모에 의한 재택 보육이 주목받고 있다. 집단보육원의 이용비용은 소득의 약 10%수준으로 조정되고 있으며, 인정보육보모의 경우에는 지방에 따라 다소 차이는 있으나, 아동 1인당 월액 500유로 정도이다. 결국 경제적으로 여유가 있는 가정은 베이비시터 혹은 인정보육보모를, 여유가 없는 가정은 집단보육원을 이용하는 경향이 있다.

이와 같이 자택 보육 혹은 타인 위탁 중 선택이 가능하고 타인 위탁의 경우에도 보육방법의 자유선택을 보장하도록 한 것이 2003년도 개혁의 핵심내용이라 할 수 있다. 즉, 국가로서의 공권력은 가족 내 선택에 있어 중립성을 유지해야 한다는 의도를 내재하고 있는 것이다.

(3) 특정목적수당

특정목적수당은 특정 사정을 고려하여 지급하는 수당으로, 우선 장애아 가정을 대상으로는 특별교육수당과 가족수당이 있다. 이 외에 가족의 주거를 보조하는 가족주택수당, 간호휴가 취득 시 소득보장 대책으로 간호일액수당, 경제적 빈곤 가정 아동 중 공립 혹은 사립학교에 입학하는 자녀를 대상으로 지급하는 신학기 수당 등이 실시되고 있다.

나. 세제 혜택

많은 선진국들이 육아비용에 대한 과세단위를 개인으로 하여 세액공제 방식으로 지원하고 있는 것과는 달리, 프랑스에서는 가족을 과세단위로 하는 방식을 채택하고 있다는 점에서 차이가 있다. 프랑스에서는 1945년부터 소득세의 'N분의 N승' 산정방식을 적용하고 있다. 가족의 총소득을 합산한 금액을 가족계수로 나누어 계수 1당의 과세액을 구하고, 여기에 다시 가족

계수를 곱하여 가족전체의 세액을 계산하는 방법이다. 동일한 소득의 경우, 가족계수가 많을수록 계수 1당의 과세소득액이 낮아지기 때문에 누진세 하에서는 세부담이 완화되는 효과가 발생한다. 이러한 누진세의 효과를 통해 다자녀 가정일수록 낮은 세율이 적용되어 소득세가 감면된다. 예를 들어, 계수는 결혼 3년 후 무자녀 부부는 1.5, 유자녀 가정은 어른 1, 아동 0.5이 각각 적용된다. 1950년에는 어른의 가족계수를 일률적으로 1로 하였고, 1979년에는 다섯째아 이후 자녀계수를 1로 높였으며, 1980년에는 셋째아 이후 자녀의 계수를 1로 확대하는 개정을 시행한 바 있다.³¹⁾ 현재 어른 1명, 자녀 2명까지는 0.5, 3명 이후는 1로 설정하고 있다. 적용 효과를 분석하기 위해 과세소득이 30,600유로인 프랑스 가족을 예로 시산한 결과를 보면(藤井威, 2007), 자녀수가 증가할수록 세제가 유리한 것으로 나타난다. 한편, 프랑스는 미혼부모가 많은데, 1995년 말 법 개정을 통해 미혼부모도 기혼부모와 동일한 세제가 적용되도록 하고 있다.³²⁾

〈표 3-6〉 자녀수에 따른 과세액의 차이

(단위: 유로)

	무자녀	1인 자녀	2인 자녀	3인 자녀
경비공제 후 과세소득(가족계수)	30,600(2.0)	30,600(2.5)	30,600(3.0)	30,600(4.0)
계산세액 무자녀와의 비교	3,200(-)	2,500(△700)	1,800(△1,400)	900(△2,300)

자료: 藤井威(2007)

N분의 N승 세제는 가족형성 초기에는 부담액 감소 효과가 나타나지 않고, 고소득 세대일수록 감세효과가 커진다. 특히 다자녀가정에서 세율의 누진성을 완화하는 효과가 있으나, 저소득층에 대해서는 효과가 미비한 것이 사실이다. 가족수당과 세제에 의한 육아 가정의 지원 효과를 보면, 저소득층에서는 가족급부, 주택수당 등의 급부에 의한 재배분효과가, 고소득층에서는 가족계수에 의한 세제 면의 우대효과가 현저하게 나타난 반면, 중간계층에 대한 수당·세제 등의 재배분효과는 미비한 것으로 나타난다.³³⁾

31) Camille Landais(2003).

32) Loi n°95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996, Art. 3.

다. 일-가정 양립 지원

(1) 노동법상 임신부 보호³⁴⁾

프랑스에서는 임신한 여성을 보호하기 위해 임신을 이유로 한 채용 거부, 연수상의 불이익, 사용기간 중 해약, 근로자 의지에 반하는 배치 전환 강요 등이 금지되어 있다. 다만, 임신부가 건강상의 이유로 배치전환이 필요하다고 판단될 경우에는 허용하고 있다. 부서이동 신청은 고용자나 근로자 모두가 가능하나, 고용주가 신청할 경우에는 반드시 근로자의 동의가 필요하다. 또한 산업의를 통해 의료적인 이유로 전환이 불가피하다는 것을 증명해야 하며, 새로운 업무는 근로자의 능력에 부합해야 한다. 부서이동으로 인한 임금감소는 허용되지 않으며, 산후 적절한 시기에 원래의 위치로 복귀가 가능하다. 고용주는 임신 중인 근로자가 독성약물 처리 작업에 종사하는 경우, 풍진 등 감염증의 우려로 인해 면역력이 떨어진 경우, 심야작업에 종사하고 있는 경우에는 근로자의 부서를 이동해주어야 한다. 근로자가 이동 할 적당한 곳이 없다면 산전후휴가(congé de maternité)시기까지 고용계약이 중단된다. 단, 중단기간은 산전후휴가 종료 후 1개월을 초과할 수 없다. 동 기간 동안 소득보장을 보장하기 위해 전국피고용자치병보험금고(Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés: CNAMTS)로부터 출산보험의 현금급부와 동일한 금액이 지급된다. 근로자는 임신 중인 사실을 고용자에게 전달해야 하는 법적 의무가 없으며, 고용자는 근로자의 임신사실에 대한 직접 혹은 제3자에 의한 조사 행위를 할 수 없다.

(2) 산전후휴가(congé de maternité) 및 입양휴가(congé d'adoption)

산전후휴가 기간은 산전 6주, 산후 10주이며 단축이 가능하다. 이 중 산

33) Loi n°95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996, Art. 3.

34) Diane Rousseau et al, Memo social(2007)

전 2주, 산후 6주는 노동이 금지되어 있다. 결국 근로자는 8주~16주간 산전후휴가를 사용할 수 있다. 휴가기간은 출산순위나 다태아 여부에 따라 달라진다. 예컨대, 셋째아를 출산할 경우에는 산전 8주, 산후 18주로 휴가기간이 연장된다. 쌍둥이인 경우에는 34주(산전휴가 12주), 세쌍둥이 이상의 다태아는 42주(산전 24주)간으로 산전후휴가가 연장된다. 출산 시 여성이 사망할 경우에는 남성이 산후휴가를 대신 사용한다. 출산과 관련한 비용은 치병보험금고(CNAMTS)에서 100% 지급된다.

입양휴가는 입양아 중 최초 2명에 대해서는 10주, 세번째 이후에는 18주가 부여된다. 부모가 개별적으로 사용할 수 있으며, 11일에 한해 연장도 가능하다. 다만, 연장된 일수는 부모가 각각 분할·사용할 수 있다.

출산예정일 전 10개월 동안 치병보험에 가입한 경우에 한하여 산전후휴가 혹은 입양휴가 동안 소득보장을 받을 수 있다. 지급액은 2009년 현재 하한 8.37유로, 상한 71.81유로로 기초임금의 일일 지급금과 동일하다.³⁵⁾ 치병보험금고(CNAMTS)로부터 지급되는 금액이 기존 임금보다 적을 경우에는 대부분의 기업이 노동협약에 근거하여 부족한 부분을 보전해준다.³⁶⁾

(3) 육아휴직(congé parental d'éducation)

프랑스의 육아휴직제도는 수당제와 밀접하게 연관되어 있으므로, 육아휴직급여 등은 앞서 논의한 가족수당 등도 함께 참고하도록 한다. 프랑스의 육아휴직제도는 1977년부터 시행되었다. 당시 200명 이상의 사업장(중소기업 제외) 내 1년 이상 근무한 근로자가 대상이었다. 휴직은 여성근로자가 우선적으로 사용할 수 있었으며(남성근로자의 휴직은 여성이 휴직 할 수 없는 경우 등으로 제한), 취득조건이나 취득방법이 굉장히 까다로웠다. 휴직기간은 2년으로 전일제로만 사용이 가능했으며, 휴가기간 중 소득을 보장하지 않는 것을 원칙으로 하였다.

35) 일정수준까지 순봉금액과 동일하며, 전체 수입의 80% 지급

36) Diane Rousseau et al(2007)

1983년에는 여성과 남성이 평등하게 휴직을 사용할 수 있었으며, 자격대상 기업이 중소기업까지 확대되었다. 취득조건 유연화나 반일제 노동방식이 도입되는 등의 변화도 있었다. 1985년에는 3명 이상의 자녀를 둔 부 또는 모가 자녀양육으로 인하여 직장을 전적 혹은 부분적으로 중단하는 경우에 자녀가 3세가 될 때까지 육아휴직수당을 지급하였다. 1986년에는 육아휴직 기간이 3년으로 연장되었다. 1991년에는 시간제 노동이 가능해지고, 3세미만의 아이를 입양한 경우에도 휴직을 사용할 수 있었다. 1994년에는 육아휴직 수당이 둘째아부터 지급되었다.

육아휴직의 조건 등이 변화함에도 불구하고, 발달된 영아 보육서비스로 인해 실제 육아휴직 사용율은 높지 않다. EU에 의하면 프랑스 여성의 육아휴직률은 1/3~1/2 수준이다³⁷⁾. 특히나 1994년 수당 지급수준이 확대된 후에는 직장에 복귀하여 자녀의 보육비용을 지출하기보다 수당을 받으며 가정에 머무르는 경우가 급증하였다. 실제 1994년 2명의 자녀를 둔 여성의 노동참가율은 70%였으나, 90년대 후반에는 55%까지 하락한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 상대적으로 전문성을 덜 요구하는 근로계층에서 현저하게 나타났다. 이들의 경우, 노동시장에서 이탈한 후에는 재취업에 있어 불이익을 받기 쉽기 때문이다³⁸⁾.

2004년에는 직업활동에 대한 자유선택보조금을 통해 첫째아를 출산한 경우에도 6개월까지 수당을 지급하였다. 2005년 전국가족회의에서 육아휴직 개혁 정책이 공표되었다. 그 요지는 출산을 제고와 여성의 경제적 자립을 위해 셋째아 출산 부모가 3년의 육아휴직 중 1년만을 사용한 경우에는 육아휴직수당을 40%증액 지급한다는 것이다(2006년 7월 시행).³⁹⁾ 육아휴직수당은 직업 포기로 인하여 상실된 소득의 일부를 보전(libre-choix d'activité)하는 수준이며, 휴직 없이 직장을 계속 다니는 경우에는 3년간 보육시설이나 보육모를 이용함으로써 발생한 비용의 일부를 지원하고 있다.

37) Plantenga and Remery(2005)

38) Élisabeth Algava et al.(2005)

39) <http://www.caf.fr> 2009년 12월 검색

현재 육아휴직은 출산일까지 1년 이상의 근무한 근로자에 한하여 자격조건이 주어진다. 휴직기간은 자녀가 3세가 되기 전까지 1년이며, 2회 갱신이 가능하다. 휴직을 사용하기 위해 근로자는 산전후휴가 종료 1개월 전까지 육아휴직 사용에 대해 고용주에게 서면 혹은 구두로 통보해야 한다. 고용주는 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 없다. 육아휴직은 전일제 혹은 시간제로 사용할 수 있다. 전일제로 휴직한 경우에는 자녀 보육을 위한 보조 업무를 제외하고는 어떠한 직업 활동도 금지되어 있다. 시간제로 휴직하고자 하는 경우에는 1주 16시간 이상 근무해야 한다. 1주 16시간미만의 근로는 시간제 근무로 인정되지 않기 때문이며, 이 경우 시간제 휴직사용이 불가능하며, 전일제로만 사용할 수 있다.

휴직 사용 후 원직 복귀가 원칙이나 고용계약 변경 없이 임금수준이 동등한 유사 업무로 배치(전보)될 수도 있다. 육아휴직 사용으로 인해 근로자를 해고하는 것은 무효이며, 고용주측이 경제적 이유로 해고할 경우에는 유효한 것으로 처리한다. 육아휴직 중인 근로자는 일정한 사회보장급여를 받을 수 있다. 이 경우, 현금급부는 인정되지 않으며 현물급부로 한정된다. 근속연수가 부족하여 육아휴직을 사용하지 못하고 고용계약이 해지된 경우에는 이들에 대하여 우선적으로 재고용하도록 하고 있다.

(4) 아버지 휴가(congé de paternité)

프랑스 생활연구센터가 1990년대 전반에 실시한 조사에 의하면, 육아휴직수당 수급자의 99%가 여성인 것으로 나타났다. 응답자 중 41%(취업 여성의 경우에는 51%에 달함)는 남성이 육아휴직 수당을 수급할 수 있는 정책적 유인책이 필요하다고 하였다.⁴⁰⁾ 2001년 전국가족회의의 결정에 따라 출산 시 아버지휴가제도가 법제화되었고, 2002년 1월부터 도입되었다. 아

40) Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Collection Statistiques n°1, juin 2000.

버지휴가는 고용계약의 종류나 근속연수에 관계없이 법적으로 부자관계를 증명한 남성만이 취득할 수 있다. 혼외 자녀라 하더라도 인지를 통해 부자관계가 성립되어 있다면 부친휴가를 취득할 수 있다.⁴¹⁾

아버지휴가의 기간은 11일(연속)이며, 다태아인 경우에는 18일간 사용할 수 있다. 그러나 노동법 L226-1조에 규정된 가족휴가에 근거하여 출산을 명목으로 3일간의 유급휴가도 취득할 수 있기 때문에 가족휴가와 아버지휴가를 합하면 남성은 총 14일의 휴가를 사용하게 된다. 휴가사용을 위해 근로자는 고용주에게 휴가 사용 1개월 전까지 휴가사용 의사를 전달해야 하며, 고용주는 이를 거부할 수 없다. 휴가기간 중에는 치병보험금고(CNAMTS)로부터 임금의 100%(산전후휴가 수당과 동일, 최대 71.81유로)를 받을 수 있다. 고용연대부(Minister for Employment and Solidarity)에 의하면(2005), 육아휴직이 제도화된 2002년 1월 이래 휴직 사용자는 48% 내외를 유지하고 있는 것으로 나타난다. 이들의 평균 휴직 사용일수는 10.8일로 나타났다(Denise Bauer et Sophie Penet, 2005: 3).⁴²⁾ 자녀 출산 시 휴가를 사용하는 남성의 비율은 80%로 나타났다(고용연대부, 2004).⁴³⁾ 근로자 중 81%가 휴가를 사용한다 반해, 자영업자(농업, 상업)는 22%, 관리직은 49%였다(Denise Bauer et Sophie Penet, 2005: 5-8). 이와 같이 아버지휴가의 사용율은 높은 수준이나, 남성의 육아휴직률은 1%로 낮다(여성의 경우 30~50%).⁴⁴⁾

(5) 간호휴가(congé de présence parentale)

자녀가 질병에 걸렸을 때에는 간호휴가를 사용할 수 있다. 근로자의 20세 미만인 자녀가 불치병이나 중증 장애, 대형사고로 인해 지속적인 간호나

41) 예컨대, 모자가정에서 모친의 남자친구의 경우에는 부친휴가를 취득할 수 없다.

42) <http://www.sante.gouv.fr> 2009년 12월 검색

43) 8%는 출산 시 3일, 35%는 3일과 부친휴가 11일, 27%는 기타 휴가를 추가하여 평균 25일에 해당하는 휴가 사용

44) Plantenga and Remery, op.cit.

치료가 필요한 경우에 사용할 수 있다. 고용주는 자격조건을 갖춘 근로자의 휴가사용 신청을 거부할 수 없다. 휴가기간은 3년간 최대 310일로 의사의 진단서가 필요하다. 휴가기간 동안 가족수당금고(CAF)에서 간호수당이 지급된다(39.58유로, 한부모 가정인 경우 일일 47.02유로). 간호기간이 1일 혹은 몇 일간에 불과한 경우에는 휴가 사용 48시간 전까지 고용주에게 통지하면 된다.

라. 보육 지원

(1) 보육서비스 유형

프랑스는 선진국 중에서도 예외적으로 이른 시기의 유아교육을 내실화한 국가이다. 이는 의무교육이 아님에도 불구하고 3세이상 거의 모든 아이가 교육부가 관할하는 보육학교(école maternelle)에 입학하는 것을 통해서도 알 수 있다. 공립은 무상으로 운영되며, 운영시간은 8~16시 정도이다. 대상 아동은 2~5세로, 이들 중 4~5세이는 1960~1970년대에, 3세이는 1990년대 후반에 거의 100%가 재학한 것으로 나타났다. 2005~2006년에는 2세아의 보육학교 재학율도 24.5%로 나타났다.⁴⁵⁾

유아교육 뿐 아니라 영아보육도 다양화되어 있다. 가족수당이나 세제혜택이 특정계층⁴⁶⁾에만 효과가 있는 것에 반해, 보육서비스는 모든 계층에서 일-가정양립지원의 효과가 있는 것으로 보인다. 특히, 상대적으로 가장 많은 중간계층에서 유효한 정책으로 기능할 수 있다는 점은 매우 의의가 크다 할 수 있다. 현재 시행 중인 프랑스의 보육서비스는 <표 3-7>과 같다.

인정보육보모제도(Assistante maternel agréée)에 의한 가정보육은 전통적인 보육서비스이다. 보육보모는 1977년에 인정제도로 창설되었으며, 자격

45) 일본 文部科學省 『教育指標の國際比較』 각 년도판. 프랑스 통계청(INSEE) 웹사이트를 참고하도록 한다. <http://www.insee.fr> 2009년 12월 검색

46) 가족수당은 저소득층, 세제혜택은 고소득층에서 효과가 있는 것으로 전술한 바 있다.

조건, 노동조건, 부모의 사용자 부담 수준 등이 규정되어 있다.⁴⁷⁾ 인정보육 보모는 1980년대 10만명에 불과하였으나, 1992년 보육보모 급여나 사회보험료의 보조수당이 도입된 후에는 급증하였다. 구체적으로는 1995년 약 23만명, 2000년에는 약 32만명이었으며,⁴⁸⁾ 2005년에는 약 38만 명에 달하였으나 직접 고용된 인원은 약 26만 명이였다. 현행 인정보육보모제도의 가장 큰 과제는 전체적인 질적 수준의 확보라 할 수 있다. 3세미만 아동의 43%가 보육서비스를 받고 있는데, 이 중 2/3는 부모가 고용한 인정보육보모를 통해 가정보육이 이루어지고 있다(G.Bailleau, 2007).⁴⁹⁾ 한편, 시설보육의 핵심은 집단보육소와 가정보육소이다.

〈표 3-7〉 프랑스의 보육서비스 유형

보육형태		개요
시설 보육	집단보육원 (crèche collective)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 취업부모의 3세 미만 아동 보육 ◦ 유형 <ul style="list-style-type: none"> - 지역보육소 : 정원 60명, 보육시간 8-12시간 - 사업소 내 보육소 : 정원 20명(특례로 25명까지). 정원 20명의 소규모 보육소도 인정 - 부모 자조 운영(3유형)
	일시 탁아소 (halte-garderie)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 6세 미만 아동을 위한 탁아서비스 ◦ 보육학교에 병설되어 보육학교 종료 후 탁아시설로 활용되는 경우가 많음. ◦ 유형 <ul style="list-style-type: none"> - 자치체·단체에 의한 탁아소 : 정원 60명 - 부모 운영 탁아소 : 정원 20명(특례로 25명까지)
	유치원 (jardin d' enfant)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 3-6세 아동 보육(경우에 따라 2세 수용 가능) ◦ 정원 80명

47) Loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux assistantes maternelles.

48) F. Leprince, 2003, L'accueil des jeunes enfants en France.

49) <http://www.sante.gouv.fr/> 2009년 12월 검색

〈표 3-7〉 계속

보육형태		개 요
시설 보육 (계속)	가정 보육원 (crèche familiale)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 가정에서 아동을 보육하는 인정보육보모를 자치체나 단체가 집단으로 운영관리하고 부모는 운영단체와 계약체결 ◦ 정원 150명
	복합시설 (accueil polyvalent)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 복수의 보육기능을 겸비한 시설(보육과 일시적 탁아 등) ◦ 유형 <ul style="list-style-type: none"> - 자치체·단체의 운영시설 : 정원 60명 - 부모 운영 시설 : 정원 20명(특례로 25명까지) - 집단보육소와 가정보육소 복합시설 : 정원 100명
재택 보육	보육보모 (assistante maternelle)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 거주지역의 인정보육보모를 고용하여 가정 보육 ◦ 능력이나 주거 상황에 따라 최고 3인 아동까지 보육 ◦ 부모는 보육보모 개인과 계약 체결
	가정 내 보육자 고용 (accueil a domicile)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 아동의 가정에서 보육모(베이비시터 등) 고용. 보육비용은 가족수당금고이 지급하는 보조수당 수급 ◦ 2가족이 공동으로 고용하는 경우도 있음.

자료: G.Bailleau(2007), “L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2005”, DREES Document detavail, no 111.의 내용을 바탕으로 작성.

(2) 대기아동

가정보육 및 시설보육의 내실화에도 불구하고 대기아동 문제가 심화되고 있다. 도시지역에서는 보육소 설립을 위한 토지 마련이 어렵고 인정보육모 사용 기준을 충족시킬 수 있는 주택 확보도 곤란한 경우가 많다. 전국적으로도 보육시설 수나 가정보육의 지역격차가 현저해지고 있다. 2005년에는 모든 보육형태를 종합하여 3세 미만 아동을 수용할 수 있는 시설이 44%에 불과한 지역이 전체의 과반수를 차지하였다(G.Bailleau, 2007).⁵⁰⁾

(3) 보육비용 부담

프랑스 집단보육소의 보육료는 소득수준, 보육 아동수, 보육일수에 따라 상이하다. 예를 들어, 파리의 경우 연 수입 30,000유로 가구에서 1인 자녀를 주 5일간 보육할 경우, 월 300유로, 연 수입 15,700유로 가구에서 3인

50) <http://www.sante.gouv.fr> 2009년 12월 검색

자녀를 주 4일 보육할 경우 월 83.68유로를 부담하게 된다.⁵¹⁾ 보육보모비용이나 가정 내 베이비시터 등의 고용 시에는 가족수당금고로부터 보조금이 지급된다.

보육시설에 대한 비용부담과 관련하여, 보육소 설치 및 운영비용은 주로 가족수당금고에서 부담한다. 집단보육소는 지자체나 시로부터 인정받은 관련단체가 설치할 수 있다. 필요한 재정은 가족수당금고와 계약을 체결하여 지원받게 된다. 가족수당금고에서는 시설 건설비에 대해 최대 85%까지의 범위 내에서, 운용에 대해서는 50~70%의 범위 내에서 지원한다. 가족과 관련한 시설 설치·운영 등 사회복지활동의 장기계획에 대해서는 국가와 가족수당금고 간에 협정을 체결·시행하게 된다. 국가는 추가예산을 통해 가족수당금고의 운영을 지원하고 있다.

제3절 스웨덴의 저출산대책

북유럽국가 중 스웨덴의 출산율은 1900~1930년 중반까지 4명에서 2명까지 감소하였으나, 1930년대 경제위기 이후 상승하기 시작하였다(그림 3-1 참조). 서유럽국가들과 마찬가지로 제2차 세계대전 후 스웨덴의 출산율은 변동이 없다가 1940년대 중반 베이비붐이 나타나고, 1950년대에 출산율은 그 수준에서 유지되었다. 1960년대 출산율은 약 2.2에서 2.5명으로 증가하였다. 피임이 도입된 후 출산율은 북·서부 유럽국가들과 비슷하게 떨어졌으며, 1970년대 말에는 1.6명까지 낮아졌다. 그러나 1985년 이후 베이비붐을 겪으면서 출산율은 1990년 2.14명의 인구대체수준까지 높아졌다. 스웨덴의 출산율은 1999년에 1.52명으로 급격히 하락하다가, 2000년대에 들어서 다시 증가하고 있다(2000년 1.54, 2003년 1.71명, 2008년 1.85). 이와

51) 파리시 홈페이지 "REGLEMENT INTERIEUR DES CRECHES COLLECTIVES, JARDINS MATERNELS ET JARDINS D'ENFANTS",
<http://www.paris.fr/portail/viewmultimediacdocument?multimediacdocument-id=9839>

같이 스웨덴의 출산율이 경기에 따라 롤러코스터 형태로 변동하고 있는 이유는 불황기에 여성의 실직 증가로 가계 부담이 증가한데다가 국가의 급여가 감축되어 출산율이 감소하는 반면, 호황기에는 급여 증가 등으로 출산율이 다시 회복하기 때문이다.

스웨덴의 출산율이 비교적 높은 수준에서 유지가 가능한 주된 이유는 양성평등에 기반한 휴가제도, 잘 정비된 공보육제도, 자녀양육부담 경감 등을 통해 육아를 사회화하는 등 출산·양육과 노동시장참여간의 양립 제고에 중점을 두어 왔기 때문이다. 특히, 스웨덴은 기혼여성의 일-가정 양립을 지원하기 위해 포괄적으로 사회정책을 실시하고 있으며, 여기에는 질 높은 아동보육, 다양하고 선택 가능한 휴직제도(아버지휴가 포함), 휴직 시 높은 임금대체율 등이 포함된다. 즉, 스웨덴은 여성의 적극적인 노동시장 참여 및 양성평등 증진을 목적으로 하는 개인단위의 가족정책을 통해 출산율을 비교적 높은 수준에서 유지하고 있다.

구체적으로 살펴보면, 육아휴직수당의 경우 휴직 직전 소득의 80%를 1년 동안 보장하며(부모보험제도), 출산간격을 줄이기 위해 2년 반 이내에 추가 출산한 경우에 스피드프리미엄(speed premium) 제도를 적용하고 있다. 이에 따라 여성의 70% 이상이 1년 이상 육아휴직을 사용하고 있다. 노동시간 단축이 가능하고, 잔업이 적어 대부분의 남녀근로자가 오후 6시 전에 귀가하고 있다. 특히 남성의 육아휴직을 강화하여 남성의 가사 및 육아 참여를 촉진하여 왔으며, 그 결과 다른 북유럽국가들과 마찬가지로 남성의 가사분담비율이 아주 높은 편이다. 여러 OECD 국가들이 3세이상 아동을 위한 보육시설 확충에 치중한 것과 달리, 스웨덴에서는 출산 여성 대부분이 취업하고 있는 현실을 감안하여 0~3세 아동을 위한 보육시설도 확충하는 등 공적 보육서비스 정비에 많은 투자를 하였다. 고용의 질이 담보되는 공공분야직장(교육, 의료, 사회서비스)을 제공(스웨덴 여성고용의 50%)하여, 고용 안정성을 보장하는 등 가족 친화적 제도 창출에 최우선 순위를 부여하고 있다. 결과적으로 스웨덴에서는 일-가정 양립을 통해 여성의 높은 경제활동참가율과 출산율의 양립을 실현하고 있다. 구체적으로 2008년 현

재 스웨덴 여성의 경제활동참가율은 84.3%이며 합계출산율은 1.85명이다. 부모보험, 아동수당 등 가족정책 관련 재정지출은 GDP 대비 3.31%를 차지하고 있다.

미혼모, 동거부부 등 다양한 가족형태를 제도적으로 수용하고 있다는 점도 출산율 제고에 긍정적인 기여를 하고 있다. 1960년대 이후 20대 여성의 초혼율이 현저하게 저하되었다. 30대 이상의 여성의 이혼율이 상승하고 재혼이 증가하면서 결혼에 대한 사회적 관념과 법적 의미가 변화되기 시작하였다. 결혼행태의 변화와 함께 나타난 현상이 동거의 급속한 증가였다. 동거가 일반화되면서 혼외출산도 급속하게 증가하였다. 그러나 스웨덴의 복지제도는 부모의 결혼여부에 관계없이 아동의 복지를 사회가 책임지는 형태를 갖추고 있기 때문에 배우자와의 관계, 성별, 경제적 지위 등에 따른 사회적 격차가 거의 없어 이들의 출산은 크게 문제되지 않았다. 삼부(Sambo)법을 통해 재산분여나 양육권 등을 규정하여 이혼 혹은 삼부(Sambo, 사실혼이나 동거) 해소 후에도 남성은 자녀 양육비를 부담해야 할 의무를 갖는다. 이에 따라 법률혼의 90%가 삼부(Sambo)제도를 거친 후 결혼을 하고 있다.

1. 스웨덴의 저출산대책 변천

1960년대 초반 스웨덴에서는 대규모의 여성이 노동시장에 진입하기 시작하였다. 급속한 경제성장과 그에 따른 산업구조 변화(제2차 산업에서 제3차 산업으로 전환)로 인해 여성 노동력의 수요가 확대됨으로써 여성의 고용기회가 급증하였기 때문이다. 그러나 일-가정 양립이 곤란했던 관계로 1960년대 후반~70년대 후반 동안 출산율이 낮아졌다. 이러한 배경으로 스웨덴은 1970년대부터 남녀평등정책, 휴직제도, 부모보험제도, 아동수당, 보편적 공보육 등 각종 가족정책들을 도입하였다. 예컨대, 1971년에 가족·부부를 단위로 하는 세제에서 개인을 단위로 하는 세제로 개혁하였으며, 1989년에 제정된 신가족법에 근거하여 혼인법을 개정하였다. 이러한 정책

적 노력은 경제 분야에서의 남녀평등 촉진 뿐 아니라, 여성의 경제활동에 대한 스웨덴 국민의 인식 변화를 가져오는 데 크게 기여하였다. 1980년대 중반부터 일·가정 양립이 전 사회적으로 실현됨에 따라 유자녀 여성의 취업률이 매우 높은 수준에서 유지되고 있는 동시에 출산율도 급속도로 회복되기 시작하였다.

1992년 시행된 신기회균등법에 따라 고용기회, 노동환경, 승진 및 임금에 대한 남녀평등이 규정되었다.⁵²⁾ 이러한 가운데 스웨덴의 저출산대책은 기본적으로 일·가정 양립을 최우선시하고, 남녀 근로자의 육아부담을 해소할 수 있는 사회환경 조성을 목표로 한다. 관련 재원은 집행주체(중앙 혹은 지방)를 불문하고 대부분 세금을 통해 충당한다. 중요한 점은 현재 스웨덴의 저출산대책이 국민적 지지와 이해를 확보하고 있다는 점이다. 스웨덴은 아동·가정복지의 예산을 삭감하는 논의가 이루어지기 어려운 국가로 알려져 있으나, 경제 불황과 그에 따른 긴축 재정 하에서 예산 절약의 필요성이 강조되고 있는 상황이다. 특히 높은 비용을 수반하는 보육서비스에 관해서는 질적·양적 측면을 동시에 검토하여야 한다는 의견이 대두되고 있다.

2. 스웨덴의 주요 저출산대책

가. 부모보험·육아휴직제도

스웨덴에서는 부모에게 자녀 출산 후 유급의 육아휴직을 제공한다. 휴직은 부모들 간에 공유되며, 융통적으로 사용할 수 있다. 휴직동안에 주어지는 수당은 출산 전 소득에 근거한다. 동일한 방식으로 병가 중이거나 실업 중인 자들에게 수당을 제공하고 있다. 육아휴직 종료 후에 간호휴가도 제공하고 있다.

스웨덴의 육아휴직은 1939년에 도입되었고, 1955년에 유급으로 실시하였다. 휴직기간은 초기에는 6개월이었으나, 1990년대에는 자녀 출산 10일

52) 여기에는 성희롱에 대한 엄격한 처벌규정도 포함되어 있다.

전부터 8세 생일까지 부모 합계 최대 480일(노동일수)까지로 연장되었다. 이 중 390일은 급여의 80%가 그리고 나머지 90일간은 2006년 7월 이후 출생아의 경우 1일 180SEK 그리고 이전 출생아의 경우 1일 60SEK를 지급하고 있다.⁵³⁾ 390일 중 부모 각각에게 60일⁵⁴⁾이 할당되었으며, 서로에게 양도할 수 없다. 그 외 기간은 서로에게 양도가 가능하다(대부분 남성의 휴직을 여성이 사용).⁵⁵⁾ 육아휴직을 반드시 연속적으로 사용할 필요는 없으며, 모든 일수를 사용하지 않아도 된다. 통상적으로 동일 기간 내에는 부모 중 한명만이 휴직할 수 있다. 다만, 출산 후 29일은 여성에게 무조건적으로 수급권한이 주어지기 때문에 본 기간 동안에는 부모 모두가 휴직할 수 있다. 한부모 가정의 경우에는 육아휴직 480일분을 한부모가 모두 사용할 수 있으며, 다태아인 경우에는 아동 1인당 휴직일수가 180일 추가된다. 부모의 사정에 따라 육아휴직을 전일, 3/4, 1/2, 1/4 등의 형태로 조합하여 사용할 수 있다(예로 30일 전일제 휴가, 60일간 통상 근무시간 중 2분의 1시간만 근무). 여성 근로자는 자녀가 1년 6개월이 될 때까지 전일제로 휴직을 사용할 수 있다. 자녀가 8세 또는 초등학교 1학년이 될 때까지는 반일제 혹은 2시간의 육아휴직이 가능하다. 자녀가 1.5세-8세 혹은 초등학교 1년 종료 시까지 근무시간을 4분의 1로 단축할 수 있는 권리(육아기근로시간 단축, 단시간근로청구권 등)가 있다.

근로자가 육아휴직을 청구하거나 사용한 것을 이유로 해고할 수 없으며, 육아휴직의 청구 또는 이용을 사유로 급여를 제한받거나 근로조건이 악화되는 등의 불리한 대우는 금지되어 있다. 휴직기간 동안 고용이 보장(육아

53) 일하지 않은 부모들은 기간동안 정률제 지급

54) 남성에게 할당된 휴일은 1995년 30일(daddy month)에서 2002년 60일로 연장되었다.

55) 현재 스웨덴의 육아휴직제도의 많은 논쟁거리들은 상대적으로 저조한 비율의 남성 육아휴직자에게 초점이 맞춰져 있다. 스웨덴의 남성들은 전체 육아휴직의 20퍼센트 정도로 많이 휴직을 하고 있고, 이것은 아이슬란드를 제외한 다른 나라들 보다 상당히 높은 수준이다(Gislason 2007). 그러나 스웨덴 당국은 성 평등에 장애가 되고 있는 육아휴직에 있어서의 높아진 육아 참여정도에 대해 여전히 낮은 진척상황으로 보고 있다. 스웨덴에서 높아진 육아 참여의 정도가 높은 출산율과 관계되어 있다고 예상하는 것이 보통이다(Duvander and Andersson, 2006).

휴직기간 중 근로자의 고용관계 유지)되며, 사회보험에서의 피보험자 자격도 유지된다. 육아휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 지위로 복귀하도록 되어 있다.

부모보험제도는 육아휴직 시 부모의 소득보전을 위한 것으로 1974년에 도입되었다. 부모보험의 재원은 사업주가 지불하는 사회보험료로 구성된다(부모보험료율은 지급 급여의 2.2%). 부모보험제도를 통한 소득대체율은 도입 당초 휴직직전 수입의 90%였으나 이후 75%로 감소되었다. 1988년부터는 80%로 인상되어 현재까지 유지되고 있으며, 약 32,000유로이다.

한편, 2년 6개월 내에 추가로 출산할 경우에는 ‘스피드프리미엄(Speed Premium)’을 받을 수 있다. 휴직 중이거나 노동시간을 단축하여 근무하고 있는 여성 중 자녀 출산 전 정규직인 경우, 해당 정규직 급여에 따라 수당을 지급받는다. 이를 통해 이전 자녀 출산 후 지급되는 휴가급여가 다음 자녀 출산 시까지 계속 유지되는 것이다. Speed Premium을 통해 출산을 상승효과도 나타나는 것으로 보고되고 있는데, 여성들로 하여금 상대적으로 짧은 출산간격을 갖게 하여, 출산율 증가에 기여했다는 것이다(Andersson, 2009). 한편, 소득이 없는 경우에는 일정 금액(1일 180크로나)을 수급 받을 수 있다. 출산 전에 부모교실에 참가하는 경우에도 부모보험 수급권한을 행사할 수 있다.

이외에도 아동이나 양친의 질병, 아동 예방접종, 건강 진단 등으로 인해 급부를 수급하면서 휴가를 사용하는 ‘일시간호부모보험’이 있다. 남성은 배우자 출산 당시, 혹은 가사 및 자녀 돌봄을 목적으로 ‘아버지휴가수당’을 이용할 수 있다.

나. 보육 지원

스웨덴에서 공보육은 전반적인 복지제도의 필수 요소로써 그리고 맞벌이, 성 평등, 사회전체의 모든 아이들을 위한 동등한 기회 증진을 목표로 여기고 있다⁶⁾. 공보육은 이러한 것을 정책 목적으로 받아들이던 1970~1990년 동안

상당히 향상되었고, 현재에는 사실상 스웨덴의 모든 아이들이 질 높은 보육을 받을 기회를 갖게 되었다. 영아 자녀를 가진 어머니의 약 2/3가 노동시장에 참여하고 있으며, 그들 대부분이 공공 육아서비스를 이용하고 있다. 공공 육아 서비스는 60년대만 해도 한부모 여성들을 위한 것이었으나, 1970년부터는 가족정책의 수단으로 실시하였다. 1970년대와 1980년대 공공 육아서비스의 확대 및 질 높은 육아 서비스 제공으로 취업여성들의 이용율도 높았다. 공공육아시설은 취업모, 독신모, 저소득층에게 이용 우선권을 주기는 하지만, 0~7세의 모든 아이들을 대상으로 하고 있다. 이에 따라 공공 육아서비스를 이용하는 비율은 1975년 17%에서 1990년 64%로 상당히 증가하였다.⁵⁷⁾

스웨덴 보육시설의 주무기관은 1996년 사회부에서 교육부로 변경되었으며, 이에 따라 보육서비스는 취학 전 교육시스템으로 간주되었다. 취학 전 학교(1~5세 아동 대상, 전일 이용 가능)는 한국의 유치원에 해당된다. 이용자 부담액은 19%로 낮은 수준이며, 나머지는 지자체가 부담하고 있다.

취학 전 학급(6세 아동 대상, 반일 이용)은 초등학교 내에 설치되어 있으며, 집단생활의 학습을 목적으로 하고 있다. 학동보육시설(6~12세 아동 대상, 시업 전, 방과후, 휴일)은 초등학교에 병설되어 있으며, 초등학교 입학 전후에 이용할 수 있다. 이는 부모 모두가 모두 정규직 노동자일 경우 매우 중요한 시설로 기능하고 있다. 공개아동센터(1~5세 아동 대상, 2~3시간 이용)는 보육모나 육아휴직 중인 부모가 함께하는 장소로 이용된다. 가정보육(1~12세 아동 대상, 전일)은 4인 아동까지 보육모가 가정에서 보육하는 제도이다. 스웨덴 여성(부모)들은 이들 보육서비스들을 적절하게 조합·활용함으로써 일-가정 양립이 가능해지고 있다.

56) Bergqvist and Nyberg(2002)

57) Andersson, Duvander, and Hank(2004)는 보육서비스의 지역적 다양성이 출산 다양성과 연관될 수 있는지에 대해 검토하였다. 하지만 이에 대한 근거는 찾지 못했고 이 영향성의 부재를 스웨덴의 매우 적절한 수준의 보육서비스를 반영하는 것으로 해석했다. 즉, 보육서비스의 질과 양, 비용이 지역적으로 다양함에도 불구하고, 부모들의 출산결정이 지역 특성과 별개로 이루어 질 수 있다. 따라서 부모가 감당할 수 있으면서도 높은 질을 가진 보육서비스 기회에 대한 보급이 충분히 높은 수준에 있다고 결론 내렸다.

다. 수당제도

아동수당은 16세 이하 아동을 둔 부모를 대상으로 사회보험사무소에서 지원한다(전액 국고부담). 아동수당은 소득제한 없이 일률적으로 첫째아부터 아동 1인당 월액 950SEK를 지급하는 보편주의를 채택하고 있다. 기본 금액은 1999년 750SEK에서 2년 연속 100SEK씩 증액되었다. 셋째아 이상 아동에 대해서는 셋째아가 월액 245SEK, 넷째아가 월액 769SEK, 다섯째아 이상은 월액 950SEK를 지급하여, 다자녀일수록 수당이 증가한다(다자녀 가산제도). 결국 5인의 자녀를 둔 가정에서는 아동수당으로 총 6,714SEK를 지급받게 된다.

연장·장학수당도 지급된다. 아동수당과 동일하게 다자녀 가산제도로 운영한다. 결과적으로 연장·장학수당은 아동수당이 16~20세까지 연장·적용된 개념으로 이해할 수 있다.

교육비 지원제도는 한부모 가정의 경제적 부담을 경감하기 위해 자녀와 함께 살지 않는 부 혹은 모에게 교육비 지급을 의무화한 제도이다(혼인상태와 상관없이 비보호부모의 지불 원칙). 부 혹은 모가 의무를 이행하지 않을 경우에는 지방사회보험국이 그 의무를 대신하게 된다. 다만, 의무를 이행하지 않은 부모와 지방사회보험국 간에 채무관계가 발생하게 된다.

주택수당은 1952년에 노인의 주택개선을 목적으로 제도화되었다. 1969년부터 유자녀 가족 및 장애아를 둔 가족에게도 적용되기 시작하였다. 주택수당은 아동수, 가족소득액, 주택비를 합산하여 산정되나, 현재에는 노동자 1인당 표준소득이 연간 12만SEK이기에 대부분의 가정이 보조대상(범위)에 포함되고 있다.

제4절 독일의 저출산대책

독일, 스위스, 오스트리아 등 독일어권 국가들에서는 가톨릭문화의 영향으로 여성들은 결혼 후 가정에서 가사와 자녀 양육을 전담하고, 남성은 가계를 책임져야 한다는 전통적인 결혼관 및 성분업적 역할 규범이 강하게 유지되고 있다. 또한 가정에서 자녀를 직접 양육하여야 한다는 전통으로 인하여 자녀 양육의 일차적 책임을 가정에 전가하고 있다.

그러나 여성의 경제활동참가가 증가하면서 여성의 새로운 역할과 전통적인 규범간의 갈등이 불가피해졌으며, 그 결과 혼인율이 하락하고 동거가 확산되는 등 전통적인 가족관이 급속히 약화되었다. 그럼에도 불구하고 이러한 사회적 변화에 대응한 정책적 노력이 부족하였으며, 그 결과 출산율은 급락하여 1970년대 중반 이래 1.2~1.4명의 낮은 수준에서 유지되고 있다. 실제 독일어권국가에서 출산은 국가가 개입해선 안 될 가족의 영역이라는 보수적 인식이 강하게 유지되었으며, 특히 독일은 국가사회주의(나치)시절에 대한 반성으로 소극적인 가족정책을 유지하고 있다.

독일어권 국가의 또 다른 공통적인 특징인 전통적인 가족제도의 고수로 여성취업은 주로 시간제 고용을 통해 이루어지고 있다. 이에 따라 보육지원제도도 여성의 시간제 근무를 고려하여 설계된다. 출산여성의 노동시장 참여 지속에 대해 부정적인 사회인식이 강하고, 실제 출산 후 풀타임 직장으로의 복귀가 용이하지 않기 때문에 독일과 스위스에서는 대졸여성의 상당 비율이 출산을 포기하고 있다. 어린 자녀를 모가 직접 양육하여야 한다는 사회문화적 배경으로 인하여, 0~3세 이동을 대상으로 한 보육서비스가 극도로 부족하고, 육아휴직이 여성에게만 한정되어 있는 등 일·가정 양립을 위한 제도적·정책적 지원도 극히 미흡한 실정이다.

독일어권 국가들은 보육시설 확충, 직장·가정에서의 양성평등 제고 등 적극적으로 일·가정을 양립할 수 있는 사회 환경을 조성하기보다는 수당 지급을 통해 출산여성의 양육비용을 경감시키는 정책에 중점을 두고 있다. 정부가 지급하는 가족수당은 여성들이 직장활동을 통해 벌 수 있는 소득을

완전히 대체하지 않기 때문에, 정부지출이 적지 않음에도 불구하고 출산율은 낮은 수준에 머무를 수밖에 없다. 요컨대, 저출산에 대응하기 위한 다양한 정책들이 자녀 출산 시기에 발생하는 기회비용을 보상에 주지 못하여 가시적인 효과를 거둘 수 없는 것이다.⁵⁸⁾

예외적으로 독일어권국가 중 네덜란드의 출산율은 1980년대의 하락세를 멈추고 1990년대 들어 상승하기 시작하여 최근 1.7명 수준으로 나타났다. 출산율 회복의 이유로 네덜란드의 경우, 여성의 시간제 고용 확대를 통해 여성취업 확대와 출산율 증가를 동시에 도모하는 정책을 추진하고 있기 때문이다. 예로, 여성근로자 중 시간제 근무비율(2002)이 OECD 평균 24.7%인데 비해 네덜란드는 58.8%로 높다. 또한, 네덜란드는 어린자녀를 둔 부모(특히, 모)의 노동시장 참여를 유인하기 위해 보육료를 적극 지원하고 있다(부모 부담액의 최고한도 설정). 또한 출산후직 시 전체 근로자 평균임금의 최고 115%까지를 국가에서 지급하고, 2주간의 유급 아버지휴가와 2일간의 유급연가를 제공하고 있다.

1. 독일의 저출산대책 변천

가. 1945년 이전

독일은 19세기 이후부터 지속된 출산율 저하 추세를 완화하기 위해 바이마르 헌법(1919)을 통해 유럽 법제사 최초로 혼인 및 가족 보호를 국가 책무로 규정하였다. 다자녀 가정에 대한 복지급부를 적용하고, 모성으로서의 권리를 인정한 바도 있다.

20세기 초 독일은 인종적 순혈주의에 기반하여 인구정책을 전개하였다.⁵⁹⁾ 1933년 실업대책법을 시행하여 취업여성의 가정 복귀 및 다자녀 출

58) 결국, 부족한 노동력을 출산보다 이민자에 의존할 수밖에 없으며, 그 일환으로 동유럽, 터키 등에서 노동력을 수입하고 있다. 2001년 기준으로 총인구 중 외국인의 비율은 독일 9.1%, 스위스 17.3%로 높으나, 이민자의 사회적 동화의 어려움, 문화적 정체성의 문제 등으로 사회적 갈등이 심각한 실정이다.

산을 장려하였다.⁶⁰⁾ 같은 해 시행된 단종법(sterilization law)을 통해 유전적으로 열성이라 간주되는 자의 불임수술과 인공임신중절을 의무화하였다. 1935년에는 ‘독일의 혈통과 존엄에 관한 보호법’을 제정하여 혼인을 통제하였다. 1938년 ‘혼인·이혼법’에서 출산장애가 있는 자에게 이혼을 허용하는 한편, 다자녀 출산의 기혼여성에게 국가혼장을 수여하였다. 1933년 이후 강화된 인공임신중절 규정으로 제2차 세계대전 종료 직전까지는 인공임신중절 여성에 대한 엄격한 처벌이 가능하였다. 이러한 정책적 노력에도 불구하고 출산율의 일시적 향상에 그쳤을 뿐 장기적으로 출산율 저하 추세가 유지되었다.

나. 서독의 가족정책

1940년에 제정된 독일연방공화국의 기본법 제6조는 바이마르헌법의 규정을 계승하여 혼인 및 가족 보호에 대한 국가책무의 중요성을 규정하였다. 특히, 국가는 결혼과 가족에 대해 보조적 기능을 수행하는 보조자 원칙을 가족정책의 근간으로 하고 개인의 영역에 대한 국가 개입은 자제하였다.

보수연립 정권 수립 후(1948~1966)에 연방가족부(1953)가 설치되었으나, 독일의 가족정책이 종교적 성격이 강했던 이유로 보수적 성향을 배제할 수 없었다. 예컨대, 보수정권의 가족정책은 가족부담의 조정에 초점을 맞추어 유자녀 가정의 경제적 부담을 경감하는 데에만 관심이 집중되었다. 1954년에 자녀수당과 자녀공제가 도입되었으며, 성별분업가족(전업주부가족)을 우대하는 새로운 분할제가 도입되었다. 아울러, 전통적 성역할 분담에 근거한 가족규범이 정책적으로 중시되기 시작하였다. 1965년에 주택수당법, 1968년에는 모성보호법이 제정되어 유자녀가정에 대한 지원이 확충되었다.

1966~1982년까지 대연정과 소연정의 성립을 반복하면서 서독은 출산율

59) 본 인구정책은 ‘순수한 독일민족’의 출산 장려와 유대인을 포함하는 비독일계 인종, 우생학적으로 열성이라고 간주되는 사람들에게 단종을 강요하였다.

60) 여성이 결혼으로 퇴직할 경우, 남편에게 결혼대여금을 분할 지급하였다.

저하, 이혼증가, 혼전동거 증가, 여성해방 운동 등의 사회적 변화를 경험하게 되었다. 이에 따라 독일 내에서 여성관에 대한 변화가 촉발되었다. 예컨대, 1977년에는 혼인·이혼법이 개정되었고, 부부의 법적 평등성, 적출자와 혼외자의 법적 평등에 관한 규정이 도입되었다. 아울러, 이혼 원리가 유책주의에서 파탄주의로 이행되는 한편, 혼인에서의 양성불평등 해소 및 동등 권한 부여를 목적으로 파트너십 개념이 도입되었다.

1960년대 후반에는 고도의 경제성장 하에 출산율 저하 추세가 심각한 수준에 이르자 이민정책을 통해 노동력 부족 문제를 해소하고자 하였다. 그러나 1972년에 출생이수가 사망지수를 하회하게 되자 출산장려를 목적으로 하는 가족정책 도입이 적극적으로 논의되기 시작하였다. 그 요지는 독일 연방공화국의 기본법 규정에 의거하여 사적영역에 대한 정책적 개입에 대해서는 신중한 태도를 취해야 한다는 것이었다.

보수연합정권(1982~1989) 시기에는 재정 적자를 해소하기 위한 긴축재정의 일환으로 자녀에 대한 부기수당을 폐지하고, 학생을 대상으로 하는 대부금 및 자녀공제 감액 조치를 단행하였다. 그 결과, 정권 초기 출산율 저하가 겹치면서 자녀수당 지급 총액이 감소하여 가족정책관련 지출이 대폭 감소되었다. 1985년에는 모성휴가 및 모성수당을 폐지하고 1년간의 육아휴가 및 육아수당을 도입하였다. 1986년의 세법 개정 하에 1년간의 육아기간은 연금지불기간으로 산입되었다. 이러한 법 개정 노력은 여성의 육아기간의 필요성 및 타당성을 사회적으로 평가하는 계기가 되었다.

다. 동독의 가족정책

동독의 가족정책은 고용정책과 사회정책의 일부로서 사회주의 사회의 존속과 발전을 목적으로 하였다. 구체적인 정책목표는 사회주의적 인격과 가족의 형성, 여성 취업에 의한 국민총생산의 극대화, 출생이수 증가, 다양한 가족형태에 대한 평등 대우를 골자로 하고 있다.

1960년대 후반부터 출산율이 현저하게 저하되면서, 저출산 극복을 위한

출산장려정책의 일환으로 출산보조금과 이동수당의 지급, 가족형성자금 대부, 셋째아에 대한 상환책임 면제, 출산여성의 노동시간 단축, 전일제 보육제도의 시행, 저렴한 주택 제공 등의 정책을 도입하였다.

동서독 간 가족정책의 차이점은, 서독에서는 출산장려가 가족정책의 목표로 책정되지 못한 데 반해, 동독은 국가가 가족을 사회주의 유지의 중요한 기반으로 인식하여 인구증가를 가족정책의 목적으로 책정했다는 것이다. 동독은 여성 취업을 남성과 동등하게 국민 의무화하는 한편, 보육제도를 비롯한 일-가정 양립 지원책을 적극적으로 추진하였다.⁶¹⁾ 동독은 출산 지원 관점에서 혼인 외 동거가족에 대한 관용적 분위기를 적극적으로 조성함으로써 혼전동거, 혼외출산, 한부모 가정의 비율이 서독보다 높았다.

라. 통일 후의 가족정책

통일정부는 가족·고령자·여성·청소년을 중심으로 동·서독간의 정책을 조정하기 위해 다각적으로 가족정책을 도입하였다. 그 중에서도 가족부담의 조정 및 일-가정 양립을 지원하는 데 초점을 두었다.

우선 가족부담 조정정책을 살펴보면, 구동독 지역의 경제 재건이 진행되는 등 통일로 인한 사회경제적 혼란으로 높은 실업률이 야기되었다. 그 결과, 출산율 저하가 지속되어 통일독일의 출산율은 1995년 1.24명이라는 전후 최저 수준을 기록하게 되었다. 이러한 가운데 가족에 대한 정책적 지원의 필요성이 제기되었다. 1992년 세계개혁에 의한 가족부담조정을 통해 유자녀 가족을 대상으로 최저생활비(비과세)를 지급하였다. 자녀수당 개정을 통해 1995년에는 첫째아·둘째아에게 월 200마르크, 셋째아에게는 월 300마르크, 넷째아 이상에게는 월 350마르크를 지급하였다. 2000년 이후에는 첫째아·둘째아의 경우 월 270마르크로 증가하였으며, 지급연령의 상한선도 자녀 취학이나 부모 취업상태에 관계없이 16세에서 18세로 상향조정되

61) 그러나 가족 내 성역할 분업관이 변하지 않아 여성은 일-가정이라는 이중 역할을 담당하게 됨으로써 여성의 지위향상을 방해하는 요인으로 작용하였다.

었다. 자녀 공제액도 1996년에는 6,264마르크이던 것이 1997년 이후 6,912마르크로 인상되었다. 유자녀 가구에 대한 주거비 지원은 당시 1자녀 당 연간 1,000마르크에서 1,500마르크로, 수급가능한 양육자의 수입 상한선은 연 소득 5만 4,000마르크에서 10만 마르크로(한부모가족의 경우에는 연소득 2만 7,000마르크에서 5만 마르크) 인상되었다.

다음으로 일-가정 양립 지원을 살펴보면, 육아휴직은 1992년 최장 3년까지 연장되었으며, 휴직 후 직장 복귀에 대해 법적으로 보장하였다. 휴직은 부모가 3회에 걸쳐 교대로 사용할 수 있으며, 주 19시간까지는 근무가 가능하도록 하였다. 1993년에는 육아수당의 지급기간이 18개월에서 24개월로 늘어났다. 수당의 지급수준은 휴직 전 부모의 취업 여부에 관계없이 생후 8개월까지는 월 800마르크가 그리고 생후 7개월 후에는 소득에 따라 육아수당이 차등 지급되었다. 끝으로 보육정책의 경우, 보육문제 해결을 위해 보육보모제도를 도입하여 인재 육성에 주력하고 있다.

독일에서 인구정책 및 가족정책은 연방 가족부에서 총괄하고 있다. 최근 가족정책의 주안점은 더 많은 이들이 자녀를 가지고자 하는 희망을 현실화 하는 것, 가족과 직업생활을 조화시키는 것, 가족을 경제적으로 안정화 시키는 것, 자녀를 조기에 잘 지원하는 것 등이다.

2. 독일의 주요 저출산대책

가. 일-가정 양립

모성보호법(Multterschutzgesetz)에 의거하여(공무원의 경우 별도의 법 적용), 독일 내의 임금 근로여성들에게는 출산 전 6주 그리고 출산 후 8주의 모성보호기간(조산이나 쌍둥이 출산의 경우에는 12주)이 적용된다. 동기간 동안은 임신부 보호 규정에 근거하여 노동이 금지된다.

출산 전후의 법정 휴가기간 동안에는 모성수당이 지급된다. 모성수당은 고용주가 세금을 제외한 실질임금을 지불하며, 공적의료보험에 가입한 여성

은 소속 질병금고로부터 종전 3개월간의 평균임금에 비례하여 일일 최고 13유로까지 받을 수 있으며, 나머지 본인 임금과의 차액분에 대해서는 고용주가 부담한다. 실업으로 인하여 실업급여, 실업부조 또는 직업훈련수당을 받고 있는 여성에게는 공적의료보험에서 이에 상응하는 금액을 모성수당의 명목으로 지급하고 있다. 농업 또는 자영업 여성에게는 공적의료보험의 당연 또는 임의 가입자에 한하여 상병급여(Krankengeld)의 수준으로 지원하고 있다. 공적의료보험의 피보험자의 배우자 신분으로 가입되어 있는 전업주부의 경우 일시금으로 출산급여(Entbindungsgeld)를 받을 수 있다.

이외 모성보호법에서는 신체상의 이유로 근로가 완전히 또는 부분적으로 불가능할 경우 소득상실분 전액을 모성보호임금으로써 고용자가 지급하도록 되어 있다. 임신 중이거나 수유를 하는 여성의 야간(오후 8시~익일 오전 6시까지) 혹은 휴일근무나, 하루 8시간 이상 혹은 2주 연속 90시간 이상 근무는 금지하고 있다. 모성보호기간 이후에도 수유를 하는 여성에게는 유급으로 수유휴식을 사용할 자격이 주어진다. 여성 근로자의 임신기간 중 출산 후 4개월 내의 해고를 금지하고 있다. 이 외에도 건강보험가입자, 가입자의 부양가족은 예비건강검진, 입원분만비용, 의료비, 기타 출산수당을 청구할 수 있다.

독일의 육아휴직제도는 1979년 모성휴가제도(Mutterschaftsurlaub)로 도입되었으며, 당시 자녀가 만 6개월이 될 때까지 모성휴가와 수당을 제공하였다. 1986년에는 연방육아수당법(Bundeserziehungsgeldgesetz)을 통해 모성휴가와 모성수당을 폐지하고 1년간의 육아휴직과 육아수당을 도입하였다. 통일 후 격차해소를 위해 1993년 이후부터는 육아휴직기간을 최장 3년간으로 연장하였고, 수당 지급기간도 24개월로 확대하였다. 법 개정으로 2001년 ‘육아휴직(Erziehungsurlaub)’이 ‘부모시간(Elternzeit)’으로 변경되면서 부모시간은 자녀가 만 3세까지 부부가 분할하여 각각 사용하거나, 해당 기간 동안 공동으로 활용할 수 있게 되었다. 부모시간은 출산 후~만 1세까지 ‘일차 신청(Erstantrag)’, 이후 아동이 만 2세에 도달할 때까지 ‘이차 신청(Zweit Antrag)’을 통해 수급기간과 급여수준을 자신에게 유리한 방

법으로 선택할 수 있다. 예를 들어, 주당 노동시간이 30시간 이하(육아휴직 기간 동안 제한 근로시간)인 경우, 자녀가 만 2세가 될 때까지 매월 307유로를 ‘표준급여(Regelbetrag)’로 혹은 만 1세가 될 때까지 매월 460유로를 ‘합산급여(Budget)’로 받을 수 있다. 한편, 한부모의 경우에는 연 소득 38,350유로까지는 완전수급 대상이 된다. 육아수당의 재원은 연방육아수당 법과 지방정부육아수당법에 따라 연방정부 또는 지방정부가 자체의 재정으로 충당하고 있다.

육아휴직을 사용하기 위해서는 휴직 전 6주전까지 신청해야 한다. 근로자는 고용주와 협의하여, 휴직기간 중 최고 1년은 아동이 만 8세가 될 때까지 사용할 수 있다. 15인 이상 규모의 직장에서는 파트타임 근무를 요청할 수 있는 권리가 인정된다. 육아휴직기간 동안 허용되는 근로시간은 2001년 법 개정을 통하여 1주 기준 최대 30시간이다. 휴직기간 중 해고는 원칙적으로 금지되어 있다. 이러한 정책적 노력으로 2001년 고용관계를 유지하고 있는 부모의 95% 정도가 1세 미만 아동의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하였으며, 이 중 97.5%가 여성이었다.

당연가입자로서 근로하였던 근로자는 육아휴직기간 동안 별도의 보험료 납부 없이 종전의 신분을 계속 유지할 수 있다. 임의가입자의 신분인 경우에는 육아휴직기간 동안에도 보험료를 납부해야 한다. 다만, 보험료는 개별 의료보험조합에서 정한 최저보험료(Mindestbeitrag) 수준에서 부과된다. 피부양자 신분으로 의료보험에 가입하였던 경우에는 육아휴직 기간에도 종전의 신분이 유지된다. 법정 육아휴직기간에는 고용보험법에 의거하여 각종 고용관련 정보나 서비스 및 직업교육을 받게 된다.

일반적으로 실업급여 수급자격은 지난 3년간 12개월 이상 보험가입을 하였을 경우에만 주어질 수 있도록 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 그러나 관련법을 개정하여 육아휴직자에 대해서는 법정육아휴직기간 3년을 포함한 지난 6년 동안 12개월 이상 보험가입을 하였을 경우 자격요건을 충족한 것으로 인정하고 있다.

파트타임 고용은 일-가정 양립 지원책의 일환으로 볼 수 있다. 여기에는

일-가정 생활의 시기 조정, 파트타임 취업, 재취직 지원 등을 실시하고 있다. 특히 파트타임 고용 증대를 통해 고용비용이나 실업비용을 억제할 수 있으나, 충분한 재정지원이 시행되지 않을 경우에는 오히려 고용 불안정성을 유발할 수 있다.

나. 아동수당 · 세제혜택 · 교육공제

아동수당은 1936년 자산조사를 바탕으로 5명 이상의 자녀가 있는 가족에 처음 도입한 이래, 여러 차례에 걸쳐 제도적 변화를 거쳤다. 1996년 조세·아동급여 개혁을 실시하고 자산조사를 실시하였다. 2002년 이후 첫째 아~셋째아를 대상으로 월 154유로, 넷째아 이상은 월 179유로를 지급하였다. 대상은 18세 미만 아동으로 교육 중일 경우에는 27세까지, 비취업의 경우에는 21세까지 연장되며, 심신장애 등으로 자립이 곤란할 경우는 연령 제한이 없다. 단, 18세 이상아일 경우에는 연간 7,188유로 이하의 소득제한이 있다. 아동수당은 부모(기혼과 미혼 불문)에게 지급된다.

세제혜택은 아동수당 수급보다 유리할 경우에 적용되는 제도이다. 세제공제액은 자녀 1인당 3,648유로이다. 2006년 1월부터는 14세 미만의 자녀 보육을 위해 맞벌이 부부가 지출하는 보육비용의 3분의 2(연간 최고 4,000유로)까지 소득공제 대상에 포함된다. 교육공제는 소득세법에 의거하여 27세 미만 아동 중 교육을 받고 있는 경우에 적용되며, 공제액은 연간 2,160유로이다(27세 이상일 경우에는 924유로).

다. 보육 지원

독일의 보육서비스는 유상이며, 부모의 수입에 따라 차등 지원된다. 단, 부모가 수입이 없는 경우에는 무상으로 제공된다. 육아시설은 대부분 반일제로 운영되며, 종일제는 대도시에 집중되어 있다. 육아시설은 다른 유럽 국가에 비해서 상당히 부족한 실정이다.⁶²⁾ 시설부족 문제를 해결하기 위해

1997년 ‘3~5세 아동의 유치원 입학 권리’를 보장하였으며, 그로 인하여 유치원 통원율이 대폭 증가하였다. 육아시설등록율은 2000년 현재 0~2세는 5%정도에 불과하나, 3~6세의 경우는 85%정도이다.⁶²⁾ 영아의 낮은 등록률은 여성이 집에서 자녀를 양육하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

2005년에는 3세 미만을 대상으로 하는 보육정비법이 시행되었다. 동 법은 맞벌이부부, 한부모가족 및 훈련·교육기간 중인 부모의 3세 미만 아동에게 보육기회를 우선적으로 제공하기 위한 것이다. 연간 15억 유로를 투입하여 2010년까지 최소 23만명에게 보육기회를 줄 예정이다. 동 법은 지자체에 단계적으로 시설 정비 의무를 부과하고 있다. 이와 같이, 독일의 보육정책은 단순히 시설 등의 양적 확충 뿐 아니라 질적 제고를 동시에 지향하고 있는 것이 특징이다.

라. 주부연금제·육아크레딧

독일의 주부연금제는 자녀양육을 위해 취업을 중단 또는 포기할 경우 연금보험료 각출 없이 자녀양육기간(또는 자녀의 수)에 비례하여 노후연금을 지급하는 제도이다. 육아기간을 연금가입기간으로 인정하는 것은 1992년 연금개혁과 함께 최초로 도입되었다. 1991년 이전 출생아에 대해서는 1년의 기간을 연금가입기간으로 인정하였으며, 이후 출생아에 대해서는 3년을 적용하였다. 1986년 이후 출생 자녀가 있는 여성의 자녀양육기간을 연금지급기간으로 인정하고 있다. 동 제도를 통해 취업경험이 없거나 혹은 중단 상태의 여성들에 대한 연금보험체계의 차별이 완화되었고, 전업주부도 그들의 자녀양육 능력에 근거하여 사회보장 혜택을 누릴 수 있게 되었다.

근로자가 육아기간 동안 소득이 없는 경우에는 전체 가입자의 평균소득 만큼을 소득(연금가입인정소득)이 있는 것으로 간주하고, 동 소득액에 해당

62) 아동 100명당 육아시설이 스웨덴 31.8, 프랑스 24.3인데 비해 독일은 3.0에 그친다 (Künzler, 2002).

63) Kamerman(2000)

하는 연금료를 국가가 전적으로 일반재정에서 지급한다. 단, 육아기간(자녀가 10세까지) 동안 소득활동을 하는 경우에는 연금가입인정소득과 근로소득을 합산하여 연금료를 산정한다(2001년 개정). 합산소득금액은 일정한 상한선(평균소득의 2배정도)을 초과할 수 없다(1998년 법 개정). 육아기간 연금가입인정은 원칙적으로 주양육자에게 주어지며, 부부에게 분할될 수도 있다. 동 규정의 혜택을 받기 위해서는 최소한 25년 이상의 연금가입경력이 요구된다.

마. 가족친화적 지역환경 조성

가족을 위한 지역 동맹제도는 2004년 가족부장관이 독일산업·상공회회장과 함께 추진한 제도이다. 현재에는 서비스 거점이 629곳, 참가동맹수 405, 조직자수 4,000만 명이상으로 성장하였다. 독일 가족부의 지원을 받고 있는 서비스 거점을 중심으로 시의회, 지방행정, 기업, 상공회, 노조, 볼런티어, 관련 시설, 교회, 각종 협회나 조합이 조직되어 친아동 지역을 형성함으로써 보육기회 제공, 기업단체 간 협력, 가족 우선적 노동시간 확보 등을 실현하고 있다.

‘다세대 교류의 집’은 2006년에 추진된 제도이다. 2010년까지 모든 군과 특별시 439곳에 ‘다세대 교류의 집’을 건설할 예정이다. ‘다세대 교류의 집’은 지역 내 고령자나 가족, 아동이 함께 모여 다양한 활동에 참여함으로써 세대 간 교류 및 연대를 도모하고자 하는 것이다.

제5절 일본의 저출산대책

일본은 아시아와 아프리카 국가들 중 유일하게 인구증가억제정책을 도입한 경험이 없는 국가이다. 일본의 저출산현상은 3단계로 구분할 수 있다.

제1단계는 전후~1957년 사이로 우생보호법 개정으로 임신중절수술이 합

법화되고 피임기술이 향상되는 등으로 인하여 주로 결혼한 부부의 출산율이 하락하였다. 제2차 세계대전 이후 4~5명 수준을 유지하던 합계출산율이 급락하여 1957년에는 인구대체수준(2.1명)에서 안정화되었다.

제2단계는 1957년~1973년으로 출산율이 대체적으로 인구대체수준에서 안정적으로 유지되었다(1차 베이비붐). 주된 이유는 고도의 경제성장 효과로 자녀 출산 및 양육비용 부담이 자연스럽게 해결될 수 있었기 때문이다.

제3단계는 1973년부터 현재까지이다. 1973년 석유파동 등에 따른 경제성장둔화와 경기침체가 만혼화 및 출산기피 등에 직·간접적인 영향을 주면서 출산율이 낮아졌다. 1989년에는 합계출산율 1.57명으로 최저 수준을 기록하였으며(1.57 쇼크), 이를 계기로 소자화(少子化)경향의 심각성에 대한 인식과 함께 문제 해결에 대한 국가와 사회의 적극적 개입의 필요하다는 인식이 확산되었다. 즉, 전후 지속적으로 감소하고 있는 출산율과 이로 인한 부정적 사회·경제적 파급효과에 적절한 대응책을 마련하는 것이 일본 정부의 지속적인 정책과제가 되었다⁶⁴⁾.

일본은 우리나라와 지리적으로 인접할 뿐 아니라 오랫동안 가부장적인 문화가 지속되어 왔다는 점에서 유사성을 공유하고 있다. 따라서 일본에서 약 20년 전부터 추진하여온 저출산대책의 경험들은 유럽국가들보다 더 중요한 시사점을 제시해줄 수 있을 것이다.

1. 일본의 저출산대책 변천

일본의 출산율은 1970년대 중반 이후로 인구대체율 이하 수준으로 감소하였으며, 이후에도 계속 감소했다. 일본의 인구학자들은 출산율 감소의 사회·경제적인 원인뿐만 아니라 인구학적인 원인을 분석하고자 하였으나, 1970~1980년 정부는 정관적인 태도를 보였다. 그러다 1990년에 들어, 정부는 1.57쇼크(1989)에 대해 재빠르게 반응하기 위하여 저출산문제위원회

64) Retherford & Ogawa(2005)

(Committee for Creating a Good Environment for Having and Bringingup Children)를 설립하였다⁶⁵⁾. 이때부터 저출산 문제 해결을 위한 정책도 등장하기 시작했다. 1992년 무급으로 1년간 육아휴직을 시행하였다. 다만, 전일제 근로자로 대상이 제한되었다.

1994년 엔젤플랜(Angel Plan)의 시행으로 1995~1999년 보육서비스가 확장되고 질적 수준이 향상되었다. 이 외에도 공립 어린이집, 영아보육 등의 확충, 보육시간 연장, 일시 혹은 시간제 보육, 보육지원 공동체 추진, 초등학교를 위한 방과 후 보육서비스 도입, 가족지원센터 설립 등이 추진되었다. 1995년에는 육아휴직이 개선되어 휴직자들에게 급여의 25%를 지원하였으며, 근로연금보험료와 건강보험료 지불 대상에서 면제하였다.

1999년에는 신엔젤플랜(new angel plan)이 수립되었으며 기존의 엔젤플랜이 확대된 개념이다. 육아휴직수당은 임금의 40%로 상향조정되었으며(2001), 육아휴직 기간도 공무원은 3년으로 연장되었다. 아동수당의 대상 연령도 3세이하에서 6세로 확대되었다.

국가·지자체의 차세대육성지원책 지침인 ‘아동육아응원계획(2005~2009년 5개년 계획)’에는 젊은층의 취업지원, 일·가정 양립 지원, 노동방식 개선, 육아지원 거점 구축 등과 관련한 130개의 시책이 포함되어 있다.

일본은 엔젤플랜 시행 이후 평등주의적 저출산 대책을 위해 다각적으로 노력하여 왔다(표 3-8). 그러나 만성적인 재정 압박으로 인한 경제적 지원책의 부족 등으로 국민적 분위기 조성이나 정책적 효과는 미흡한 것이 사실이다. 일본 정부에서 지금까지 실시한 저출산 정책 효과가 미비했던 원인들을 구체적으로 살펴보면, 첫째, 목표, 시행기간, 내용 등이 중첩되는 다수의 계획이 동시다발적으로 시행되어 오히려 목표가 모호해졌다.⁶⁶⁾ 둘째, 구체적인 정책목표가 부재하다. 셋째, 대책과 정책목표 간의 연관성 검증이나

65) M. Atoh & M. Akachi

66) 예를 들어, ‘아동육아응원계획’(2005~2009년 5개년 계획), ‘아동 및 가족을 응원하는 일본을 위한 중점전략검토회의’(2008년 책정, 10년 후의 사회 전체 목표 등을 수치화하여 제시), ‘신대기아동 해소작전’(2008년 책정, 2008~2011년 3년간 집중적으로 추진할 시책 제시) 등이 그것이다.

진척상황 평가 등이 미흡하다. 끝으로, 시책의 집중화 및 지속적인 전개를 위한 재정투입이 부족하다.

이를 해소하기 위한 방안으로 저출산 정책 수립 및 실시에 있어 아래와 같이 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 사이클을 도입·실시하고 있다.

(i) 정책목표 설정 : 저출산대책의 정책목표를 합계출산율 1.75명 회복으로 설정하고 이에 대한 환경정비를 도모한다.

(ii) 진척상황 평가 : 지금까지 저출산 대책의 진척평가는 보육원의 정원 증가나 설치 수 증가 등 산출물(output)의 수치로 평가되어 왔다. 이에 더해, 실제 서비스 이용자(혹은 장래 이용자)의 만족도나 기대치가 결혼 및 출산·육아 의식으로 연결되었는가를 파악할 수 있는 지표를 설정·평가한다.

(iii) 시책의 집중화 및 집중적 전개 : 저출산 대책은 다양한 시책이 상호 복합적으로 관련되어 있다. 지금까지는 기존 대책의 대상범위를 확대하는 수준에 머물러 있었으나, 이후에는 시책 중에서도 출산·육아정책을 중심으로 적극적인 환경조성 및 재정투입을 시행하는 데 초점을 둔다.

〈표 3-8〉 일본 저출산 정책의 변천

	← 형성기 ('90-'98)		← 확립기 ('99-'01)		← 전개기 ('02-현재)					→
	1994.12 엔젤플랜	1997.10 인구문제 심의회 보고	1998.12 저출산대응 경토를 위한 전문기회의 제언	1999.12 저출산 대책 추진기본 방침	1999.12 신엔젤 플랜	2004.12 저출산 대책 플러스원	2005.3 차세대 육성 지원방침	2005.7 저출산 사회대책 기본법	2005.7-8 차세대육성 대책추진법 행동계획 책정지침	2006.6 저출산 사회대책 대강
남녀역할 분담 고정관념 개선		○	○ 남녀공동참여 남성육아휴직	○ 남녀공동 참여	○	○ 남성 노동방식 개선	○ 남성 노동방식 개선	○ 남녀공동 참여	○ 남성 육아휴직	○ 남성 육아휴직
고용관행 시정	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
알-가정 양립	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
육아지원	○	○	○	○	○	○ 파트타임	○ 파트타임	○	○	○
지역육아 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
육아 의식개발	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
주택· 지역형성	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
불임치료 지원	모자보건	모자보건, 불임치료 는 향후 과제	○	○	○ 모자보건	○	○	○ 모자보건	○ 모자보건	○ 모자보건
농산어촌 지원			○	○	○ 생활환경 정비	○	○			
건강한교육, 육성지원	○ 장학금	○	○ 장학금	○ 장학금	○ 장학금	○ 장학금	○ 장학금	○ 장학금		○ 장학금
사회보장 차세대지원						○	○			
약년층생활 자립 지원						○	○		○	○
육아휴직 (아동수당등)	○	○	○	○				○		○
다양한 가족 형태 지원		○ 향후 논의필요 (혼외자 문제 등)	○	○			○ 모자정 등 자립지원	○ 모자정 등 자립지원	○ 모자가정 지원	
이동학대				○			○		○	○
장애아지원							○		○	○
이동범죄 단속				○					○ 이동범죄 단속	
추진체제			○	○			○	○	○	○

주: '○' 표시는 당해 플랜에서 해당 시책을 언급하고 있는 경우, 예컨대, '모자보건'으로만 기재되어 있고 '◎' 표시가 없는 것은, 당해 항목인 '불임치료'에 대한 언급은 없으나 관련 시책인 '모자보건'에 대해서는 언급하고 있는 경우를 말함. '◎' 표시가 있고 '장학금'이라고 기재된 것은, 당해 항목인 '건강한 교육·육성지원'에서 언급되고 있으며, '장학금'에 대해서도 추가 언급되고 있는 경우를 말함.

2. 일본의 저출산대책 추진체계

일본정부는 “1.57쇼크”를 계기로 저출산문제위원회(Committee for Creating a Good Environment for Having and Bringingup Children)를 설립하여, 저출산대책을 수립·시행하여 왔다. 현재 일본의 저출산대책은 내각부, 후생노동성 등 유관기관 간 협조·연대체제 구축을 통해 시너지 효과가 극대화 될 수 있도록 노력을 경주하고 있다. 일본 정부는 2004년 6월 저출산사회대책기본법을 제정하고, 동년 9월에는 동법에 의거 내각부에 소자화대책위원회⁶⁷⁾를 설립하였다. 동 위원회는 저출산에 대응하기 위한 종합적·장기적인 시책을 마련하는 것을 그 목적으로 한다. 특명담당장관은 내각설치법(1999)에 의거하여 내각총리의 법정사무나 정권의 긴급과제(특명)를 담당하는 자로 총리가 임명하며, 타 부처 장관직과 겸임이 가능하다. 소자화대책회의는 위원과 저출산대책에 관해 충분한 지식과 경험을 가지는 전문가로 구성한다. 현 하토야마내각에서 소자화대책회의는 내각관방장관, 내각부특명담당대신(저출산대책 담당자), 내각부특명담당대신(남녀공동참가 담당자), 총무대신, 문부과학대신, 후생노동대신, 경제산업대신, 국토교통대신 그리고 8명의 전문가(임기 2년)로 구성된다.⁶⁸⁾ 다만, 필요시 위원과 그 외 관계자의 출석을 요구할 수 있다.

추진회의는 내각 관방 장관이 주재한다. 추진회의의 사무는 후생 노동성 그 외의 관계 행정기관의 협력을 얻고, 내각부 저출산대책 추진실(사무국)에서 처리한다. 내각부 특명 담당 위원이며 저출산 대책을 담당하는 위원은 신속한 회의를 위해, 추진회의의 전문가로부터 되는 회합(저출산 사회 대책 추진 전문위원회)을 개최할 수 있다. 필요하다면 관계 행정기관의 직원과 그

67) <http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html>

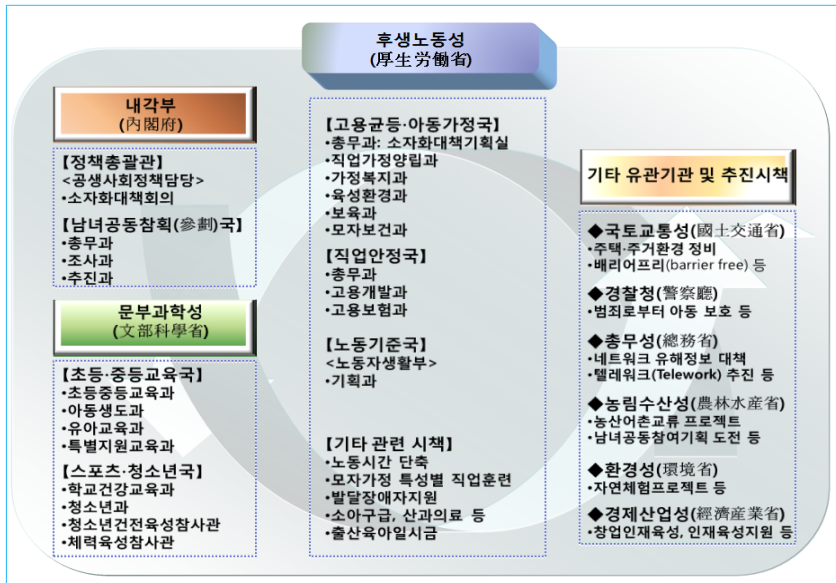
68) 아츠미유회주식회사 후지쓰 총연 주임 연구원, 안다양치 일본 서비스유통 노동조합 연합 부회장, 오히나타 마사미 게이센여학원 대학대학원 교수, 오야 카즈코 주식회사 시세이도 집행 임원 기업 문화 부장, 오쿠야마 치즈코 특정비영리 활동 법인 이사장, 사토 히로키 도쿄대학 사회과학 연구소 교수, 후지모토 타모츠 상당히 어린이 병원장, 미에다 마사코 요코하마시부시장

외의 사람의 출석을 요구할 수 있다. 내각관방장관은 추진회의 내용을 회의 종료 후 인정하는 방법에 의해 공표한다. 그 외 추진회의의 운영에 관한 사항과 그 외 필요한 사항은 내각관방장관이 정한다.

소자화대책회의는 「저출산사회대책의 추진」(2006.10) 결정에 따라 저출산사회대책(2005.6)과 아이·육아 응원플랜(2005.12)으로 제시한 과제들의 검토 및 정책 개발 등을 추진하기 위해 저출산사회대책추진회의(이하 「추진회의」)를 개최한다. 2006년 10월에는 아이·육아응원플랜을 보완하였다.

한편, 남녀공동참획국은 ‘남녀공동참획사회기본법’에 의거하여 내각부에 본부형태로 설치하였다. 본부장으로 내각총리와 부분부장으로 관방장관과 특명담당장관(소자화대책회의 장관 겸직) 그리고 본부원으로 이 외 국무장관들이 참여하고 있다. 동 남녀공동참획국은 여성사회참여지원정책 수립, 여성에 대한 폭력 근절대책 수립, 일-가정 양립 지원, 저출산 및 남녀공동 참여 기획 등을 수행하고 있다.

[그림 3-1] 일본정부 저출산대책 관련 조직체제



〈표 3-9〉 일본의 저출산대책 관련 조직체계 및 기능

	내각부	후생노동성	기타 유관기관
부서명	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 소사회대책회의: ‘소사회사 회대책기본법’에 의거하여 내각부 특별기관으로 설치 ※저출산대책 기능 강화 일환 ◦ 남녀공동참획국: ‘남녀공동참 획사회기본법’에 의거하여 내각부에 본부형태로 설치 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용균등·아동가정국 ◦ 직업안정국 ◦ 노동기준국 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 문부과학성 ◦ 국토교통성 ◦ 경찰청 ◦ 총무성 ◦ 농림수산업성 ◦ 환경성 ◦ 경제산업성
장관명	◦ 내각부특명담당장관 : 福島 瑞穂(후쿠시마 미즈호)	◦ 長妻 昭(나카즈마 아끼라)	생략
조직	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 소사회대책회의 <ul style="list-style-type: none"> -회장: 내각총리 -위원: 관방장관, 유관기관의 장, 특명담당장관 -간사: 유관기관의 직원 ◦ 『남녀공동참획국』 <ul style="list-style-type: none"> -본부장: 내각총리 -부분부장: 관방장관, 특명담당 장관(소사회대책회의 장관 겸직) -본부원: 이의 국무장관 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 장관 ◦ 관련 국 국장 및 직원 ◦ 관련 과 과장 및 직원 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 각 부처 공동 <ul style="list-style-type: none"> -장관 -관련국 국장 및 직원 -관련과 과장 및 직원
소장 사무	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 소사회대책회의 <ul style="list-style-type: none"> -저출산 관련 시책 대강(안)의 작성 및 책정 -유관기관 간 상호조정 -저출산대책 중요사항 심의 ◦ 『남녀공동참획국』 <ul style="list-style-type: none"> -여성사회참여지원정책 수립 -여성에 대한 폭력근절대책 수립 -일-가정 양립 지원 -저출산 및 남녀공동참여 기획 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 저출산대책의 전략적 홍보 ◦ 지자체, 기업 등의 행동 계획 책정·실시 ◦ 저출산대책의 효과성 및 추진실적 현황분석 	상기한 그림 참조

주: 『특명담당장관』이라 함은 내각설치법(1999)에 의거하여 내각총리의 법정사무나 정권의 긴급과제(특명)를 담당하는 자로, 총리가 임명함. 타 부처 장관직과 겸임 가능.

3. 일본의 주요 저출산대책

가. 보육서비스

일본의 보육정책은 보호자로부터 적절한 보호가 어려운 아동을 대상으로 하는 선별적 복지서비스의 철학에 기초한다. 아동복지법에 의해 인가된 보육시설은 모두 비영리 복지시설로 53%는 국공립시설, 47%는 법인시설이

다.69) 보육시설 운영 주체는 2007년 현재 총 22,720개소 중 공영 11,510개소, 사회복지법인 10,117개소, 사단 및 재단 268개소, 의료법인 6개소, 기타 법인 593개소, 기타 226개소이다. 인가보육시설 외에 각 지방자치단체에서 인정하는 보육서비스와 미인가 시설 등 다양한 유형의 보육서비스도 존재한다. 보육서비스 공급 부족을 해소하기 위하여 지방정부법규에서 인가보육시설보다 설치 기준이 낮게 설정된 보육시설 설치를 규정함으로써 미인가 보육시설을 제도권 안으로 끌어들이고 있다. 다만, 이들 시설의 보육료 수준이 높아 보육의 응익(應益) 부담화라는 비판이 있다.

최근 보육시설 설치와 관련하여 일련의 정책들이 추진되고 있다. 우선 보육당국은 연장보육(4시간), 휴일보육, 연말보육 등 보육의 다양성을 강화하기 위해 ‘규제개혁·민간개방 추진 3개년계획’에 의거 보육시설 민영화를 추진하고 있다. 민영화 방법으로 공설시설 운영을 법인에 위탁하는 형태(공설민영시설)와 법인에 건물을 대여 혹은 양도하여 시설의 운영 주체를 법인으로 바꾸는 형태를 들 수 있다. 그 결과 공립시설의 약 5%가 민영화되었다. 이외, 보육과 교육이 통합된 4가지 유형의 인정어린이원이 있다. 구체적으로 설치자가 다른 유치원과 보육시설이 제휴 협력하는 ‘유보(幼保)제휴형’, 유치원이 보육기능도 함께 가지는 ‘유치원형’, 보육시설이 유치원의 기능을 함께 가지는 ‘보육시설형’, 지방정부가 유치원과 보육소 기능을 갖는 시설을 새로이 설치하는 ‘지방재량형’ 등이 해당된다. 이 중 지방재량형은 응익(應益)부담화라는 비판을 받고 있다.

보육시설 운영시간은 오전 7시 30분~오후 6시 30분(8시간 보육이 원칙)이며, 반일제는 없다. 시간연장형 보육은 정규운영시간 전후로 실시하고 있으며, 30분 단위로 보육료를 지불하도록 되어 있다. 보육료는 공립보육시설의 경우 시정촌에 그리고 사립보육시설의 경우 보육시설에 직접 지불한다. 이 외에도 연말연시보육, 긴급일시보육, 병아 및 회복기 아동보육, 미취업모

69) 1971~1975년 사이 ‘사회복지긴급정비 5개년계획’으로 이 기간 중 사회복지시설이 일만 개 이상 증가하였으며 대부분이 보육소였다. 법인화 시 중앙과 지방정부가 부담금(100만 엔)과 설비보조금을 지원하였다.

를 위한 일시보육 등 다양한 서비스를 제공하고 있다. 1일 또는 시간 단위로 사용이 가능하며, 국공립보다는 법인 위주로 실시되고 있다. 교사대 아동 비율은 기준⁷⁰⁾이 정해져 있으나, 탄력적으로 운영하며 특히, 3세 이상은 혼합반으로 운영하는 경향이 있다. 시설에서 보육료를 직접 수납하지 않으므로 시설장이 정원을 초과하여 운영하려하는 경향이 거의 없고, 구에서 아동을 배정하기 때문에 사실상 정원초과라는 의미가 없다. 대부분의 공립 시설에서 보육교사 수는 규정을 초과하고 있다. 보육시설에서 특별 혹은 특기활동은 거의 실시하지 않으며, 아동연령에 따른 발달 단계별 놀이 중심의 프로그램을 운영한다. 수, 인지, 음률도 발달수준에 맞추어 전체 프로그램을 구성한다. 프로그램 영역은 건강, 인간관계, 환경, 언어, 표현, 배려로 구성된다. 사립보육시설은 운영상 자율권이 부여되지만 놀이 중심의 프로그램 운영이 일반적 추세이다.

취학전 영유아의 절반 정도는 집에서 양육하고 있다. 예컨대, 2009년 인가보육소 22,925개소를 2,040,974명이 이용하였다. 이 외 178,669명의 아동이 7,249개소의 인가 외 보육시설을 이용하였다. 유치원은 13,949개소로 1,738,766명의 아동이 이용하였다. 보육소 이용아동은 계속 증가하는 반면, 유치원 원아는 1980년 이후 줄고 있다. 그 이유는 유치원 운영시간이 짧고 0~2세 아동의 경우에는 보육소 이용률이 높기 때문이다.

취업모 중심의 보육정책을 채택하고 있는 일본의 보육시설 입소 순위는 보호자와 가정환경의 다양한 요인을 지수화하여 합산점수가 높은 순서로 정한다. 지수는 대체로 기본지수와 조정지수로 구분된다. 기본지수는 동경도의 경우 출퇴근 근로, 재택근로, 출산·질병·장애, 개호, 재해, 구직, 기타의 항목으로 구성되어 있으며, 항목별로 점수를 부여하여 합산한다. 조정지수는 생활보호세대, 한부모세대, 부모 구직 중 세대, 휴직으로 일시퇴원 후 재입소 희망, 생계중심자의 실업 등 다양한 조건마다 점수를 부여하여 기본지수에 가산 또는 삭감하는 방법을 사용하고 있다.

70) 0세아 1:3, 1-2세아 1:6, 3세아 20:1 4세 이상 30:1

보육시설에서 입소 아동의 보호나 최소한의 유지 등 운영을 위해 지출하는 비용(운영비)은⁷¹⁾ 보육단가제도를 통하여 보호자로부터 수납 받는다. 보호자의 소득수준에 따라서 차등적으로 지불하며, 차액은 정부에서 지원한다. 징수기준으로 매년 표준보육단가를 산출하여 고시하고 있다. 일본의 표준보육단가는 4세아를 기준으로 산출하고 여기에 아동연령, 지역, 시설규모, 민간시설 개선비 등을 가산급으로 제시하고 있다.⁷²⁾

일본 중앙정부는 소득계층에 따라 보육료 징수 기준을 7계층으로 구분하고 있다. 7개 계층은 생활보호법 피보호세대, 시정촌 주민세 비과세 대상, 시정촌 주민세 과세대상자 등이며, 과세대상자는 전년도 과세수준에 따라 차등하여 규정하고 있다.

아동연령별로 교사대 아동의 비율이 달라 비용에 차이가 있음에도 불구하고, 보육료는 3세 미만과 그 이상으로만 구분하여 책정된다. 그러나 국가 기준에서 정부 부담금 이외에 보육료 징수 금액의 일부를 대부분의 지방자치 정부에서 지원하여 각각 다른 징수 체계를 적용하므로, 결과적으로 실제로 국가가 제시한 표준보육비용을 그대로 수납하는 지역은 없다. 차등단계도 대부분의 지역에서 20개 등급 이상을 적용하고 있다(요코하마시는 26단계, 동경도 세다가야구는 25단계 적용). 대부분의 지방자치단체에서는 2자녀 및 3자녀가 동시에 보육시설을 이용하는 경우 이들의 보육료는 크게 낮추어 준다. 보육료 등급 결정 기준은 전년도 세액이다. 전년도에 비하여 당해 연도에 이혼, 결혼 등으로 보호자 변동 사항이 있는 경우 보육료를 감액, 면제 등 변경하여 주고 있다. 그러나 원칙적으로 당해연도 소득에 따라 연말에 보육료를 정산하는 제도는 없다. 보육료는 년 2회 조정되며, 4월에는 연령에 따라, 7월에는 소득세 기준 변경에 기초하여 결정한다.

표준보육단가에 기초한 보육시설 운영비는 국가가 50%를 충당하고, 나머지 50%는 보육료로 충당한다. 국가 부담분 중 1/2는 중앙정부, 1/4는 도

71) 예전에는 조치비라고 불렀다.

72) 표준보육단가 산출은 아동연령별로 3세아는 아동 60명당 1인, 1~2세아는 아동 7.5인당 1인, 0세아는 아동 3.3인당 1인의 가산분을 추가하도록 하고 있다.

도부현, 1/4는 시정촌이 부담하는 것을 원칙으로 하고 있다. 그러나 일본에서 실제보호자가 부담하는 보육료 기준 및 전체 보육료 운영비용에서 보호자의 부담비율은 지방정부마다 각기 다르다. 중앙정부가 제시한 보육료 징수기준에 대한 지방정부 지원 이외에도 지방정부마다 보육내용을 질을 높이기 위한 별도의 사업을 추진하고 있기 때문이다. 대체로 지방정부가 국가 기준의 1.5~2.0배 정도를 배정하는 것으로 추정되나 지역 차이가 심각하다. 보육료를 소득계층별로 차등화하는 경우에도 계층 구분 및 단계가 지역마다 다양하다. 한 예로 요코하마시의 경우 총 보육시설 운영비 중 보호자 부담은 20.2%이며, 이 중 중앙정부 지원액은 12.6%에 불과하다.

향후 보육재정정책 방향은 기업 및 지방자치단체의 참여를 확대하고, 국공립시설에 민영화(법인화) 개념을 도입하여 국가재정 부담을 줄이고자 한다. 국공립시설 신축 계획은 없다. 일부에서 지방자치단체별 격차가 커지고 있음을 우려하고 국가기준을 상향조정을 요구하고 있다. 인가의보육시설에 대한 지원은 지방자치단체마다 크게 다르다. 도쿄도(東京都)는 2000년도부터 독자적인 인증보육시설(인가외 보육시설)을 설치해 왔다. 인가보육시설은 국가부담 중 중앙정부가 1/2, 도 1/4, 시정촌이 1/4을 지원하고 있고, 인증보육시설은 도와 시정촌이 각각 1/2씩 지원하고 있다. 이용자의 소득계층이나 이용하는 보육서비스, 보조금에 의해 다르기 때문에 단순비교는 어렵지만, 인가보육시설의 이용자부담평균 월 35,240엔이라고 하면, 인증보육원의 이용자부담 평균은 59,000엔~67,000엔으로 여겨지고 있다. 약 2배의 보육료 차이가 있다. 인가시설 보육료는 시정촌에서 수납한다. 인가보육시설에는 수납한 보육료와 중앙 및 지방정부 보조금과 합하여 보육시설에 일정한 기준에 의하여 운영비로 지급한다. 공립보육시설은 원장, 교사가 공무원(4-5년 단위로 전보)이므로 인건비를 제외한 운영비를 지급하고, 사립보육시설에는 인건비를 포함하여 운영비를 지급한다. 사립보육시설의 일시보육, 연장보육은 대체로 보육원에서 직접 수납한다.

중앙정부는 아동복지법 등 법적 기준 및 기본 방침을 제시하고, 국가 기준의 예산을 지원한다. 시정촌 행정기구가 실제 보육 책임을 지고 있는데,

충분한 행정인력으로 정책 시행, 예산 지원, 이외에 시설 지도감독 기능을 담당한다. 말단 행정기구인 지역사무소에서 1~3명의 담당자가 보호자에 대한 정보 제공, 민원 등을 담당한다.

나. 일-가정 양립

일본의 일-가정 양립지원 정책은 친육이환경 조성 및 출산을 제고를 기본 목표로 한다. 이미 기업에서는 노사협력 하에 자발적으로 일-가정 양립 지원책을 실시하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 우선 산전후휴기이다. 1960년 이전부터 실시된 산전후휴기는 현재 그 기간이 선진국 평균에 가까운 14주이다. 다만, 수당은 선진국들 중 가장 낮은 수준(임금의 60%)이다.

육아휴직은 다른 선진국들에 비해 뒤늦게 시작하였다(1992년 도입). 1997년부터 30명이하의 소규모기업을 포함한 모든 기업에서 시행되었다. 육아휴직은 1세미만의 자녀를 양육하기 위해 근로자가 사용하는 것으로서, 1자녀 당 1회로 자녀가 1세가 되기 전까지 사용할 수 있다. 휴직기간 동안에는 휴직 전 임금의 40%를 고용보험에서 지급한다. 휴직기간 중 사회보험료에 대한 본인부담금은 면제된다. 고용보험 피보험자에게는 육아휴직기 본급부금이 지급되는데, 휴직 당시의 임금과 비교하여 그 수준이 80%미만일 경우에 지급된다. 남성도 수당을 받을 수 있는데, 휴직 당시 임금의 30%정도이다. 육아휴직을 하는 남성의 비율은 1999년 2.4%로 낮은 수준에 머무르고 있다. 일본에서는 아직까지 papa-quota(남성에 일정 기간을 휴직을 강제 할애), 가족간호휴가(아픈 자녀를 위한 돌봄과 같은 가족문제와 관련한 특별 휴직) 등을 시행하지 않고 있다. 휴직기간 동안에는 고용이 보장되며, 불이익은 금지된다. 기간계약제 노동자의 경우 육아휴직기간을 제외한 원래 계약기간 동안 고용이 보장된다.

육아휴직 후 직장에 복귀하여 고용보험 피보험자로서 6개월간 재직할 경우에 한하여, 육아휴직자직장복귀급부금도 지원된다. 지원수준은 “휴직 당시 임금의 10% × 육아휴직기본급부금 지급대상 월 수” 이다.

이 외에도 육아로 노동시장에서 이탈했다가 재취업을 원하는 경우에 이를 지원하는 서포트 프로그램, 구직자의 공공직업훈련 수강을 위한 탄력적 교육시간, 일·가정 양립지원 헬로우워크(구직정보 제공, 상담 등), 구인연령의 상한선 완화, 구직기간 중 탁아소를 이용할 있도록 시읍면이나 헬로우워크에 적극적 주지 등을 추진하고 있다.

다. 수당·세제 혜택

가족수당은 배우자수당과 아동수당으로 구성되어 있다. 배우자수당의 지급기준은 사업가 결정하기 때문에 일률적이지 않다. 아동수당의 경우, 대상 아동의 연령이 1999년 기준 4세이하에서 6세이하로 확대되었다. 아동수당의 지급수준은 선진국 중 가장 낮다. 예로 제조업 종사자의 경우, 이들의 평균 소득 대비 첫째아 및 셋째아의 아동수당 비율은 각각 약 1%와 2%이다. 아동수당은 3세 미만 자녀를 둔 가정을 대상으로 한다. 지급액은 3세 미만일 경우 일률적으로 월 10,000엔 그리고 3세 이상일 경우에는 첫째아와 둘째아의 경우 월 5,000엔, 셋째아 이상의 경우 월 10,000엔을 지급하고 있다. 소득제한 한도액은 전년도 소득금액으로 판정하며, 일정한 공제가 있다. 소득제한 한도액은 년도에 따라 변경될 수 있다.

〈표 3-10〉 소득제한한도액

(단위: 만엔)

부양친족수	자영업자(국민연금가입자)	일반회사원(후생연금 등 가입자)
0인	460.0	532.0
1인	498.0	570.0
2인	536.0	608.0
3인	574.0	646.0
4인	612.0	684.0
5인	650.0	722.0

자료: <http://www.mhlw.go.jp> 2009년 12월 검색

주택수당도 지급된다. 다만, 지급기준은 사업자가 결정하기 때문에 일률적이지 않다. 육아지원금은 민간의 육아활동을 지원하기 위해 1998년에 창설된 것으로, 재원은 기금 운용자금 중 일부로서 민간단체 조성금을 활용하고 있다. 구체적으로는 ① 민간단체의 노하우를 활용한 활동 중 전국적 효과가 기대되는 사업, ② 공익법인 등이 시행하는 독창성·선구성·보편성 있는 사업, ③ 공익법인 등이 주로 도도부현·지정도시 지역 내에서 시행하는 사업을 대상으로 하고 있다.

세제혜택을 살펴보면, 육아가정의 경제적 부담 경감을 위해 자녀부양과 관련한 공제를 실시하고 있다(1999). 구체적으로 16세미만의 부양친족에 관한 소득세 공제액을 38만엔에서 48만엔으로 인상하였다. 16세이상 23세 미만의 특정 부양 친족에 관한 소득세 공제액도 58만엔에서 63만엔으로 인상하였다.

라. 가족친화적 사회분위기 및 직장환경 조성

가족친화적 사회분위기 조성을 위해 가족친화적 환경, 가치관 변화 유도, 교육, 홍보 등을 실시하고 있다. 가족친화적인 직장 조성을 위하여 다양한 사업을 실시하고 있다. 구체적으로는 육아휴직 이용을 제고를 위해 휴직경험자의 상담 및 정보제공, 3세미만 자녀가 있는 남성직원 대상 육아 프로그램 실시, 복직 시 업무연수, 육아휴직 이용을 목표치 설정 등이 해당된다. 초과근무를 줄이기 위하여 정시퇴근이 불가능한 직원이 많은 부서는 인사당국에서 파악하여 관리·감독하고, 초과근무상한설정(1년간 초과근무시간이 인사원 지침 상에 규정된 상한선 즉, 360시간을 넘지 않도록 함) 등을 추진하고 있다. 전근 및 사원주택 대여에 있어 자녀가 있는 근로자를 우선 배려하고, 모자가정 가구주인 여성의 고용을 촉진하고 있다.

인구감소의 심각한 사회적 영향력, 차세대육성의 필요성 등에 관한 국민 이해를 진작시키기 위해 다양한 노력을 경주하고 있다. 친육아 문화 회복을 위한 교육 실시 및 사회적 분위기 조성에도 노력하며, 특히 ‘가족의 날’, ‘가족주간’ 등을 제도화 하고 있다.

〈표 3-11〉 일본 저출산 대책 공정

① 1조엔 규모의 추가재정 투입, ② 다양한 니즈에 대응한 보육제도개혁 실시, ③ 보육서비스 확충을 통한 고용창출

대처항목	실시일정					목표
	2009	2010	2011	2012	2013	
저출산대책의 목표설정 및 평가	「아동육아용원계획」 후속 계획에 목표 명기					목표설정, 육아환경 정비, 진척상황 평가 시책에 반영
1 ①목표설정, 평가지표 개발 ②진척상황 평가	진척상황평가					
영유아·아동 활동 공간 조성	신보육서비스 제공체제에 관한 검토·법개정					다양한 이용자 니즈에 대응한 보육서비스 제공 체제 확립
①보육제도개혁 ('보육 미흡 판정에 관한 요건'의 재검토, 이용자의 니즈에 대응한 서비스 제공체제 실현)	신체도로 이행					
②보육보모제도의 보급	보육보모·가이드라인 준비기간					
③교육·보육 일원화 추진 ('인정아동원제도' 보급)	본격실시('10년 이후)					
④보육지원을 위한 다양한 인재 육성·확보 ○보육사자격취득제도개혁(보육사수험자격 완화 등) ○유자격자 영입, 복직지원	「육아교부금」 교육·보육 일원화 본격화에 의한 보급('09 ('10년 이후)					
2 ⑤지역 실정에 부합하는 유연한 서비스 제공(다세대교류가 가능한 지역형성 등) ○기준 유연화, 지역 재량권 부여(저출산 관련 예산 확보) ○관계 부처간 연대에 의한 시책 추진, 저출산담당대신으로 행정조직 일원화 검토	규제의 유연운용 실시					다양한 이용자 니즈에 대응하여 보육담당 인력의 안정적 확보 (29만~33만명의 유자격자 확보)
	부처간 연대에 의한 시책 검토('09) 본격실시('10년 이후)					
3 일·가정 양립 추진	WLB 시책 추진					WLB를 기업의 중요 전략으로 설정, 적극적인 보급활동 추진
①WLB추진 행동지침에 근거한 사무소 내 보육원 설치 등	기업간 정보교환 제도 구축(2009)					
②기업 WLB시책에 관한 정보교환의 장 설정	기업간 정보교환 제도 구축(2009)					
재정투입에 의한 보육서비스 확충	저출산대책에 대한 재정투입액, 사회적 효과 명시(신속 실시)					저출산대책 관련 재정투입에 대한 국민적 이해 조성
①저출산대책에 필요한 투자액을 국민에게 공개	보육서비스 확충의 집중 실시					
②보육서비스 확충(보육원 방과 후 아동클럽 등 시설 정비)	보육서비스 확충의 집중 실시					일반재원을 서비스확충에 투입 (2009~2011년 집중실시)
③경제적 지원(아동수당, 유치원·보육원의 이용료 경감, 불입치료 보조 등)	육아의 경제적 부담 경감(아동수당 확충)					
④경제적 지원(세계: 육아감세 도입, 자녀수에 따라 누진적으로 증가하는 세액공제제도의 창설 등)	육아 감세					소비세 등 안정적인 재원확보
5 국민이해 조성	국민의 이해 조성을 위한 구체적 행동 전개					친육아 지향적 국민의식 양성을 위한 구체적 행동 시행
①'가족의 날','가족주간'의 제도화	정보발신 제도 구축(2009)					
②저출산문제에 관한 정보발신과 이해 조성	정보발신 제도 구축(2009)					

4. 향후 계획

일본에서는 최근 민주당이 정권을 잡으면서 저출산 관련 정책에 대한 대대적인 개혁을 추진하고 있다. 이와 관련, 2010년 1월 29일 각의(閣議)에서 결정한 자녀·양육 비전의 주요 내용을 살펴보기로 한다.⁷³⁾

“자녀와 자녀양육을 응원하는 사회” 구현을 목표로 가족이나 부모가 자녀양육을 맡는 것을 사회전체가 자녀양육을 맡는 것으로 패러다임 전환을 도모하고 있다. 이를 통해, 개인의 과중한 부담을 덜고, 희망을 실현할 수 있도록 하자는 것이다. 주요 정책적 관점으로 자녀가 주인공(children first), “저출산대책”에서 “자녀양육 지원”으로, 생활과 일과 자녀양육의 조화 등을 제시하고 있다.

동 비전이 지향하는 “사회전체가 자녀양육을 맡는다”에 내재된 기본적인 철학으로는 자녀를 중요시 하는 것, 전 생애주기(life cycle)에 대한 사회적 지원, 지역 네트워크를 활용한 지원 등이다. “희망이 이루어진다”에 내재된 기본적인 철학으로는 생활·일·자녀양육을 총합적으로 지원하는 것, 격차나 빈곤을 해소하는 것, 지속가능하고 활력있는 경제사회가 실현되는 것 등이다. 3개의 중요한 자세로는 생명과 성장을 중요시 하는 것, 어렵다는 말에 귀를 기울이는 것, 생활을 지원하는 것이다.

구체적인 실천과제는 4개 정책의 12개 주요시책으로 구성되어 있다. 우선 4대 정책으로는 i) 자녀의 성장을 지원하여 젊은이가 안심하고 성장할 수 있는 사회로, ii) 임신·출산·자녀양육의 희망이 실현되는 사회로, iii) 다양한 네트워크로 자녀양육의 힘이 있는 지역사회로, 그리고 iv) 남성도 여성도 일과 생활이 조화되는 사회로(work-life balance 실현)이다. 이들 각 영역의 주요 시책(총 12개)들은 <표 3-14>에 제시되어 있다. 한편, 동 비전이 목표로 제시하는 지표별 값은 <표 3-15>에 제시되어 있다.

73) 2010년 초 의회에 상정하여 중반기부터 시행을 할 예정이다.

〈표 3-12〉 일본 자녀·양육 비전 : 주요 정책

4대 정책	12대 주요시책
1. 자녀성장을 지원하여 젊은이가 안심하고 성장할 수 있는 사회로	① 자녀를 사회전체가 지원함과 동시에 교육기회의 확보를 - 자녀수당 창설(중학교 졸업까지 출생순위와 상관없이 동일 금액 지원) - 고교의 실질 무상화, 장학금의 충실 등 학교교육 환경 정비 ② 의욕을 가지고 취업과 자립을 할 수 있도록 - 비정규 고용 대책, 젊은이의 취업지원(커리어 교육, 쉐프, 가이드 등) ③ 사회생활에 필요한 것을 배우는 기회를 - 학교, 가정, 지역의 구조, 지역이 함께 자녀 교육에 착수하는 환경 정비
2. 임신,출산, 자녀양육의 희망이 실현되는 사회로	④ 안심하여 임신, 출산할 수 있도록 - 조기의 임신 계출(임신에 이르도록) 권장, 임부 건강검진의 공공부담 - 상담지원체제의 정비(임신, 출산, 인공임신중절 등) - 불임치료에 대한 상담이나 경제적 부담의 경감 ⑤ 누구나 희망하는 유아교육과 보육서비스를 받을 수 있도록 - 잠재적 보육필요성 충족을 고려한 보육소대기아동 해소(여유교실 활용 등) - 새로운 차세대육성지원을 위한 포괄적 일원적인 제도의 구축을 위한 검토 - 유아교육과 보육의 총합적인 제공(유·보 일체화) - 방과후 자녀플랜의 추진, 방과후이동클럽 내실화 ⑥ 자녀의 건강과 안전을 지켜, 안심하여 의료를 받을 수 있도록 - 소아의료체계의 확보 ⑦ 1인 부모가정의 자녀가 빈곤하지 않도록 - 아동부양수당을 부자가정에도 지급, 생활보호의 모자카산 ⑧ 특히, 지원이 필요한 자녀가 건강하게 성장하도록 - 장애가 있는 자녀에 대하여 생애단계에 맞는 일관된 지원의 강화 - 아동학대의 방지, 가정적 양호의 추진(패밀리홈의 확충 등)
3. 다양한 네트워크로 자녀양육의 힘이 있는 지역사회로	⑨ 자녀양육지원의 거점이나 네트워크의 충실이 이루어지도록 - 유아의 전가구방문 등(안녕하세요 아가야 사업 등) - 지역자녀양육지원 거점의 설치 촉진 - 패밀리서포트센터의 보급 촉진 - 상점가의 빈 점포나 학교의 여유교실, 유치원 의 활용 여유 - NPO법인 등의 지역 자녀양육활동의 지원 ⑩ 자녀가 집이나 시내에서 안전, 안심하여 살 수 있도록 - 양질의 패밀리 용 임대주택의 공급촉진 - 자녀양육장제 제거(차별 해소, 자녀양육세대에 편리한 화장실 정비 등) - 교통안전교육 등의 추진(유이2인 동승용 자전거의 안전이용의 보급 등)
4. 남성도 여성도 일과 생활이 조화되는 사회로 (work life balance 실현)	⑪ 일하는 방법의 개편을 - <일과 생활의 조화 현장> 및 <행동지침>에 근거한 구성의 추진 - 장기간 노동의 억제 및 연차유급휴가의 취득촉진 - 텔레워크(telework)의 추진 - 남성의 육아휴직의 취득 촉진(파과·미미육아휴직 플러스) ⑫ 일과 가정이 양립할 수 있는 직장환경의 실현을 - 육아휴직이나 단기간근로 등의 양립지원제도의 정착 - 일반사업주행동계획(차세대육성지원대책추진법)의 책정, 공표 촉진 - 차세대인정 마크(Kurumin)의 주지·조성촉진

자료: 일본정부, 각의결정(2010년 1월 29일).

〈표 3-13〉 일본 자녀·양육 비전의 지표별 목표치

지표	현황(2010년)	목표(2014년)
안심할 수 있는 임신과 출산		
◦ NICU(신생아집중치료관리실) 병상수	22.4병상(1만명당)	25~30병상
◦ 불임전문상담 센터	55도도부현시	전 도도부현, 지정도시, 중핵시
잠재적인 보육필요성에 대응하는 보육소대기아동 해소		
◦ 평일 주간의 보육서비스(인가보육소등) - 3세미만아 보육서비스이용률	215만명 (75만명, 24%)	241만명 (102만명, 35%)
◦ 연장 등 보육서비스	79만명	96만명
◦ 병 아동, 병후 아동보육(연일수)	31만일	200만일
◦ 인정 어린이園	358개소	2000개소이상('12)
◦ 방과후아동 클럽	81만명	111만명
사회적 양호의 충실		
◦ 고향 부모등 위탁율	10.4%	16%
◦ 아동양호시설 등에 있어서의 소규모 그룹케어	446개소	800개소
지역의 자녀양육력의 향상		
◦ 지역자녀양육지원거점사업(시정촌 단독분포함)	7100개소	10000개소
◦ 패밀리 서포터 센터 사업	570시정촌	950시정촌
◦ 일시보관사업(연일수)	348만일	3952만일
◦ 상점가 빈점포의 활용에 의한 자녀양육지원	49개소	100개소
남성의 육아참가의 촉진		
◦ 주노동시간60시간이상의 고용자 비율	10%	반감('17)*
◦ 남성의 육아휴직취득율	1.23%	10%('17)*
◦ 6세미만 자녀를 둔 남성의 육아·가사관련시간	60분(1일당)	2시간30분('17)*
자녀양육이 쉬운 일하기 방법과 기업 구조		
◦ 첫째 자녀출산전후의 여성의 계속 취업률	38%	55%('17)*
◦ 차세대인정마크(kurimin) 취득 기업수	654기업	2000기업

주: * 참고지표

자료: 일본정부, 각의결정(2010년 1월 29일).

제6절 소결

지금까지 살펴 본 프랑스, 스웨덴, 독일 및 일본의 저출산 관련 정책들은 각자 일정한 역사를 가지고 변천해왔으며, 그에 따라 현재의 출산율 수준도 변화하고 있다. 여기에서는 수직적 접근 대상으로 설정한 이들 국가의 정책적 노력을 종합적으로 정리하고, 동시에 출산율과의 연관성에 관한 논의를 하고자 한다.

우선 프랑스 정부는 출산율 회복을 위해 적극적으로 정책을 펼쳐온 것으로 평가된다. 한편, 프랑스의 출산율은 지속적으로 상승하여 최근에는 인구 대치수준에 거의 근접하고 있다. 프랑스의 정책들과 출산율 회복 간의 연계성은 몇 가지 관점들로 정리될 수 있다.

프랑스 정부는 출산과 자녀양육을 국가 차원의 문제로 인식하고 범정부적으로 지원하는 가족친화적 정책을 장기간 지속적으로 추진하여 왔다. 재원의 압박 하에서도 가족급부, 육아휴직, 보육서비스 등 모든 분야를 망라한 개혁 과정 속에서 시행착오를 반복하며 현재의 충실한 저출산 대책으로 구축하게 되었다.

구체적으로 프랑스 정부는 취업여성의 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책을 보편적으로 시행하여 왔다. 현재는 일-가정 양립을 가장 어렵게 하는 영유아기의 가족을 지원하기 위해 보육서비스 내실화를 저출산대책의 중점 과제로 인식하고 있다. 이와 관련하여 정부는 건실한 공공보육 지원, 가족수당 및 육아휴직수당의 지원 수준 향상, 탄력적 근무제 실시 등 여성의 경제활동참가율과 출산율을 동시에 제고하기 위한 포괄적인 가족정책을 강력히 실시하고 있다. 예를 들어, 시간제근무 등 고용형태의 탄력성 강화를 통해 일-가정 양립 환경(가족친화적 기업 문화)을 조성하는데 역점을 두고 있다. 근로자의 근로시간을 단축하여 가정을 돌볼 시간적 여유를 가지게 하고 있다. 수당을 모성의 대가가 아닌 출산으로 인한 임금의 대가로 지급하고 있다. 이러한 정책들의 효과로 기업들은 여성들이 출산 후 직장에 복귀하는 것을 준비하는 하는 것을 당연한 의무로 수용하는 등 출산친화적 고용문화가 조성되고 있다.⁷⁴⁾

프랑스 정부는 세금감면, 연금 크레딧제도 등 간접적 혜택의 적용을 확대하였다. 예로, 산전 및 모성수당은 모든 출생아에 대해 지급하며, 자녀수에 따라 가족수당과 주택수당을 차별적으로 지급하고 있다. 가족계수를 적

74) 프랑스 통계청(INSEE, 2006)에 따르면, 2자녀를 둔 여성의 83%, 3자녀를 둔 여성의 68%가 취업 중으로 여성의 경제활동참가가 반드시 출산과 육아에 지장을 초래하고 있지 않는 것으로 나타났다.

용하여 다자녀 가정에게 상대적으로 적은 세금을 부과하고 있다. 연금제도에서 37.5년 가입이 완전연금수령의 필요조건이나, 여성의 경우 1자녀마다 2년을 연금가입기간에 합산하며, 3자녀 이상을 양육한 경우에는 부부 각각의 연금가입기간에 2년을 합산하여 보상하고 있다.

프랑스 정부는 양성평등 사회문화 정착에도 역점을 두고 있다. 실로 프랑스에서는 장기간 양성평등 문화가 지속되면서 남성(아버지)의 가사·육아 참여가 생활화되었으며, 그 결과 여성은 과중한 육아부담에서 벗어나게 되었다. 가정생활뿐만 아니라 사회생활 전반 특히, 기업에서도 양성평등이 보편화되어 출산·가족 친화적 사회문화 기반이 형성되어 있다. 이는 일-가정 양립 환경의 조성에도 크게 기여하고 있다.

프랑스 정부는 이혼, 미혼모, 동거 등의 다양한 형태의 가족이 증가하고 있는 현실에 적극적으로 탄력적으로 대응하고 있다. 1970년대에 동거현상이 대부분 결혼으로 이어진 반면, 1980년대부터는 동거가 결혼으로 이어지는 않은 상황에서 그 비율이 점차 높아지고 있기 때문이다. 프랑스 정부는 동거부부, 미혼모 등 다양한 가족형태에 대한 사회적 관용성을 토대로 이들을 위한 각종 지원을 확대하고 있다. 그 결과로서 가족형성 시기가 앞당겨지고 임신소모(인공유산)가 최소화되는 효과가 발생하고 있다.

종합하면, 프랑스의 정책은 본래 출산율 향상을 목적으로 전통적 가족에게 경제적으로 지원하는 성격이었다. 그러나 노동 양식이나 가족 형태가 변화하면서 정책도 시민 생활에 대한 개인의 ‘자유선택’을 지원하는 방향으로 전환하였다. 특히, 여성의 노동시장 참여와 가족 형태의 변화가 가속화되는 가운데 취업률 향상을 도모하기 위해 일-가정 양립 정책에 역점을 두고 있다. 그러한 일-가정 양립정책은 노동시간의 문제에 국한하지 않고 경제적 지원과 보육을 포괄하고, 정책대상을 특정한 형태의 가족에서 다양한 형태의 가족으로 확대하는 보다 큰 사회정책의 틀에서 작동하고 있다. 이러한 정책적 전환은 개별 기업에서부터 시작된 지원이 가족 지원에 대한 사회적 합의를 이끌어 가족정책이 공적 제도화될 수 있었기 때문이다. 특히, 가족정책의 전개 과정에서 가족회의 등이 국민적 협의의 장으로 기능한 데 힘

입은 바가 크다. 이러한 정부의 정책적 노력으로 출산율이 지속적으로 상승하고, 특히 사회계층 간 출산력 격차가 감소하고 있다.

이와 같은 프랑스의 정책 방향은 유럽국가 전체에 지대한 영향을 미치고 있다. EU는 노동인구의 감소 및 고령화에 직면하면서 1990년대 후반 고용 전략으로 단순한 실업률 저하 대책에서 벗어나 비노동화되고 있는 인력을 노동시장으로 참여시키는 것으로 그 목표를 전환하였다. EU위원회의 보고서(2005)에 의하면, 일-가정 양립 정책을 구성하는 시책으로 보육서비스, 육아휴직, 노동시간의 유연화, 경제적 지원, 기업 참여가 논의된 바 있다.

다음으로 스웨덴의 정책에 관한 논의이다. 지금까지 살펴 본 스웨덴의 정책은 양성평등에 기반을 두고 일-가정 양립을 강조하는 복지제도적인 성격이 강함을 알 수 있다. 최근 스웨덴의 출산율은 1.9명 수준으로 지속적으로 높아지고 있다. 스웨덴의 정책과 출산율 간의 연관성에 관한 논의는 몇 가지 관점에서 논의될 수 있다.

스웨덴의 가족정책은 여성의 지위 변화에 따라 따른 여성의 일-가족 양립을 지원하는 방향으로 전개되어 왔다. 즉, 정부는 출산장려에만 특별히 관심을 가졌던 것이 아니라, 노동시장에서의 성 평등, 특히, 남성과 여성의 직장-가족의 조화에 초점을 두고 있다. 실제 스웨덴에서 여성의 일-가정 양립은 여러 정책들을 통해 통합적으로 구현되고 있다. 첫째, 조세제도와 사회보장제도를 통해 일과 양육의 성적 분리를 방지하고 있다. 둘째, 소득대체수를 향상시키는 등 육아휴가제도를 통해 노동시장에서 여성들이 출산에 대한 욕구를 충족시킬 수 있도록 하고 있다. 셋째, 보육보조금을 지원하여 근로여성들이 육아휴직 후에 직장으로 돌아갈 수 있도록 하고 있다. 이러한 정책적 노력은 노동시장에서 여성지위를 향상시켰을 뿐만 아니라 가족영역에서 남성들이 출산 관련한 일에 대해 더 적극적으로 참여하는 계기를 마련하여, 결과적으로 출산율 회복에 기여한 것으로 평가되고 있다.

스웨덴에서 출산율 회복은 복지제도적인 정책과도 매우 높은 연관성을 가진다. 다른 북유럽국가들과 마찬가지로 스웨덴 정부는 1980년대 이래 다양한 가족과 관련한 정책을 도입·확대하고 있다. 사회 변화에 따라 이혼,

동거, 미혼모, 만혼 등이 만연하면서, 정부는 정책을 가족이 아닌 개인 단위로 실시하고 있다. 즉, 결혼이나 특정 가족형태에 국한하지 않고 다양한 형태의 가족을 대상으로 적극적인 지원을 하고 있으며, 그 영향으로 출산율이 회복된 것으로 평가되고 있다.

이와 같은 스웨덴의 정책 방향은 다른 유럽 국가들에게 좋은 본보기가 되었으며, 국가가 출산율 증가를 장려하는 것이 가능하다는 것을 입증시키는 전형적인 예가 되었다. 종합하건데, 스웨덴의 정책 사례를 통해 저출산 극복을 위해서는 개인의 삶의 목표를 추구하는 것을 방해하는 일련의 장애물들을 제거하는 노력이 중요함을 알 수 있다.

이어서 독일의 저출산관련 정책적 노력에 관한 논의이다. 지금까지 살펴본 바에 따르면, 독일의 저출산 관련 정책들은 2000년대에 들어 보다 적극적인 방향으로 급격하게 변화하고 있다. 한편, 독일의 출산율은 여전히 낮은 수준이나 최근에 들어 점진적인 증가세로 전환하고 있다. 독일의 출산율 변화와 정책 변화와의 연관성은 몇 가지 관점에서 논의될 수 있다.

독일의 가족정책은 전통적으로 성별 분업적 가족을 유지하는데 목표를 두고 있었다. 즉, 소극적인 육아서비스 제공으로 인하여 여성의 경제활동 참가와 성 평등을 지향하는데 한계가 있었으며, 그 결과 출산율에도 부정적인 영향을 미쳤다. 환언하면, 독일의 정책은 성 평등 확산이나 여성의 노동 참여를 원활하게 지원하지 못하였고, 가족 내 성별 분업을 그대로 유지함으로써 출산율 제고에도 한계가 있었다.

이러한 정책적 한계성을 극복하기 위해 독일은 2000년대(특히 후반)에 들어 가족정책에 대한 개혁을 시도하고 있다. 2001년에 육아휴직(Erziehungsurlaub)을 부모시간(Elternzeit)으로 변경하여, 부부가 자녀가 3세가 될 때까지 분할 혹은 공동으로 사용할 수 있게 하고 취득방법도 유연화 시켰다. 또한, 자녀가 10세가 될 때까지 연금가입소득을 상향 조정하였다. 2005년에는 보육정비법을 시행하여, 맞벌이부부, 한부모가족, 훈련·교육 중인 부모 등의 3세미만 자녀를 우선적으로 배려하도록 하였다. 또한, 지자체의 보육시설 정비를 의무화하는 등 보육시설의 양적 확충뿐 아니라

보육서비스의 질적 제고를 지향하였다. 2006년부터 14세미만 자녀의 보육을 위해 맞벌이부부가 지출하는 보육비용의 3분의 2(연간 최고 4,000유로)까지 소득공제하여 부담을 경감시켜주고 있다. 2007년에는 부모수당제를 도입하여 1년(육아휴직이나 한부모가족은 14개월) 동안 소득의 67%(최저 300유로 ~ 최고 1,800유로)까지 보장받을 수 있도록 하고 있다. 한편으로 가족친화적 지역환경을 조성하기 위하여 2004년에 가족을 위한 지역동맹제를 도입하고, 2006년부터 ‘다세대 교류의 집’을 건설하고 있다.

요컨대, 독일은 출산율이 낮은 수준에서 좀처럼 상승하지 않자 가족법 개정 등을 통해 정책의 전환을 도모하고 있다. 주요 방향으로 일-가정 양립을 용이하게 하기 위하여 여성과 남성 모두 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도를 개선하고 영아기 보육서비스의 확충 및 질적 제고에 역점을 두고 있다. 이와 함께 맞벌이부부의 보육비용을 경감시키기 위한 경제적 지원도 실시하고 있다. 가족친화적인 사회환경 조성도 중요시 여기고 있다.

마지막으로 일본의 저출산 관련 정책적 논의이다. 일본정부는 출산율 회복과 인구구조 왜곡 완화를 위해 1990년대 초 이래 저출산대책을 추진하고 있다. 구체적으로 1995~1999년 간 엔젤플랜(금후의 육아 지원시책의 기본 방향), 2000~2004년간 신엔젤플랜(중점적으로 추진해야 할 소자화대책의 구체적 실시계획), 2005~2010년간 신신엔젤플랜 등이 시행되었다. 일본의 출산율은 2005년 1.25명까지 낮아졌으며, 최근에 다소 상승하여 2008년에 1.37명까지 높아졌다. 일본의 정책과 출산율간의 연관성은 몇 가지 관점에서 논의될 수 있다.

일본은 지난 15년간 저출산대책을 계속적으로 추진하여 왔다. 그럼에도 불구하고, 초저출산현상이 지속되고 있어 부분적인 정책 실패가 지적되고 있는 것이다. 이러한 관점에서 일본의 저출산대책은 몇 가지의 미흡한 점들을 나타내고 있는 것으로 평가할 수 있다.

첫째, 스웨덴이나 프랑스와 달리 일-가정 양립 정책이 미흡하다는 점이다. 즉, 기업에 대한 계몽과 권고에 의존하는 등 가족친화적 직장문화를 조성하기 위한 정부차원의 적극적인 지원이 미흡한 수준이다. 이에 따라, 출

산시 퇴직율이 높고 출산 후 노동시장 재진입이 곤란한 등 출산·육아에 대한 노동시장의 경직성이 지속되고 있다. 노동에 대한 양성간의 전통적 역할규범도 변하지 않아, 현실적으로 가사와 양육에 대한 남편의 부담이 매우 적다. 결과적으로 여성들은 결혼 및 출산을 기피하는 현상이 지속되고, 이에 따라 OECD 국가들 중 여성경제활동참가율이 저조하면서도 출산율도 낮은 국가군에 속하고 있다.

둘째, 일본의 저출산대책은 목표에 비해 재정 투입이 미약하고⁷⁵⁾ 대신 계몽과 권고 위주의 비재정적인 정책들에 의존하는 한계성으로 효과성이 낮다는 특징을 보인다. 소액의 현금지원마저도 서민층(빈곤층)을 대상으로 하고 있는 등 중산층에 대한 대책은 불충분한 실정이다.

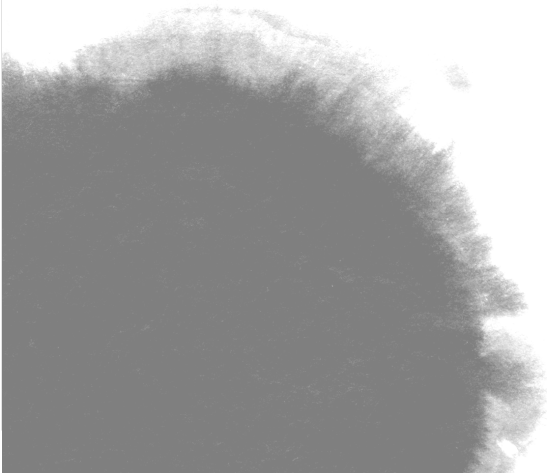
셋째, 시기별로 단편적인 대책과 정책기조가 변화하는 등 종합적인 접근이 미흡하다. 구체적으로 엔젤플랜(1995~1999)에서는 일·가정 양립을 중심으로, 신엔젤플랜(2000~2004)에서는 보육을 중심으로, 그리고 소자화대책(향후10년)에서는 가족친화적 고용환경개선을 중심으로 정책적인 대응 노력을 하고 있다.

이에 일본정부는 합계출산율 1.75명 회복을 목표로 설정하고 대대적인 환경정비 도모하고자 정책적 노력을 강화하고 있다. 주요 골자로는 추가 재정 투입, 다양한 욕구에 대응한 보육제도개혁 실시, 보육서비스 확충을 통한 고용 창출 등으로 집약될 수 있다. 특히, 정책과 결혼 및 출산 간의 연관성을 강화하여 정책의 종류 확대보다 출산·육아정책의 내실화 및 집중화를 통해 적극적인 환경 조성 및 재정투입을 시행하는 데 초점을 맞추려는 경향이 있다. 이러한 노력의 중요한 단초로서 친육아 문화 회복과 사회적 분위기 조성 그리고 국민의 이해 진작에도 초점을 두고 있다. 이러한 점들은 우리나라의 향후 저출산대책에도 시사하는 바가 크다 하겠다.

75) 예를 들어, 일본의 가족관련 지출은 2005년 1.3%로 OECD 국가 평균인 2.3%(프랑스 약 4%), 스웨덴 2008년 3.3%에 미치지 못하고 있다(OECD, 2006).

04

OECD 국가의 저출산대책 비교



제4장 OECD국가의 저출산대책 비교

저출산대책의 비교 관점은 지금까지 논의 수준에 입각하여 크게 일-가정 양립과 자녀양육의 사회적 책임으로 구분할 수 있다. 그 전제로는 전술한 바와 같이 여성의 경제활동참가 증가에 따른 노동시장과 가족생활에서의 성 형평성 즉, 일-가정 양립 정도가 결혼과 출산 행태에 중요한 영향을 미치기 때문이다. 특히, 맞벌이부부 증가로 인하여 돌봄 노동의 공백이 커짐에 따라 비용이 증가하고 일과 가정 간의 양자택일에 놓이게 되는 문제가 발생하여, 결과적으로 만혼화·비혼화와 저출산으로 이어지는 경향이 강하기 때문이다. 또 다른 측면에서 자녀양육의 고비용 구조로 인하여 국가나 사회의 적절한 지원 없이는 자녀양육 자체가 어려워지고 있기 때문이다. 여기에서 보육은 국가마다 차이가 있으나 일-가정 양립 영역과 자녀양육의 사회적 책임 영역의 중간에 놓일 수 있다. 요컨대, 이 장에서는 수평적 접근방법을 적용함에 있어서 분석대상이 되는 주요 정책들을 크게 일-가정 양립, 보육 지원, 그리고 자녀양육비용 경감의 세 영역으로 구분하기로 한다. 각 영역은 다시 세부 정책으로 구분하여 분석한다.

앞서 언급한 바와 같이, 본 장에서도 각 영역(혹은 세부정책)별로 OECD 국가들의 최근 사례들을 비교분석하며, 다만 자료(정보)의 접근성이 제약되어 있거나 상대적으로 중요도(우리나라에 벤치마킹의 효과성 관점)가 낮은 국가들 일부는 생략되었거나 간단한 정보만을 제시하기로 한다.

제1 절 일-가정양립 제고 정책

1. 휴가·휴직제도

OECD 32개국 모두에서 임신 중인 근로자의 모성을 보호하기 위해 산전후휴가를 실시하고 있다. 국가마다 산전후휴가의 자격조건, 휴가기간, 급여지원 수준 등이 다양하며, 국가 내에서도 주(州)나 기관에 따라 차이를 보이는 곳도 있다. 한편, OECD국가 중 3/4은 근로자가 자녀양육과 관련하여 6개월 이상(1/4의 경우에는 1년 이상)의 육아휴직을 사용할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 근로자들은 산전후휴가를 포함하여 최소 1년 정도는 자녀를 위해 휴가를 사용할 수 있다(OECD, 2008). 현실적으로 일부 국가들의 경우 산전후휴가제와 육아휴직제를 구분하는 것이 어렵다. 다른 일부 국가들의 경우, 두 제도를 구분할 수 있더라도 서로 연장선상에 있는 관계로 분리하여 설명하는 것이 어렵다. 따라서 여기에서는 OECD국가별로 산전후휴가와 육아휴직을 통합적으로 분석하기로 한다. 다만, 국가간 비교 분석시에 산전후휴가와 육아휴직을 구분하여 제시하도록 한다. 한편, 일부 국가들(멕시코, 터키 등)은 비교 자체가 어려운 이유로 본 분석에서 제외하도록 한다.

가. 국가별 현황

(1) 북유럽국가

우선적으로 양성평등에 기반하여 일-가정 양립과 관련한 제도들이 상대적으로 잘 발달되어 있는 북유럽 국가들(스웨덴, 노르웨이, 핀란드, 덴마크)의 사례를 살펴보기로 한다.

스웨덴에서 산전후휴가는 14주간(산전 7주, 산후 7주 중 2주는 의무적) 사용할 수 있다. 작업환경이 위험한 곳이라면 다른 부서로 이동이 가능하

며, 출산 전 60일부터 산전후휴가를 사용할 수도 있다.⁷⁶⁾

한편, 스웨덴의 육아휴직은 모든 부모가 사용할 수 있는 법적 권리로 규정되어 있다. 부모는 자녀가 8세(혹은 초등학교 1학년)될 때까지 총 480일(자녀 1명당)의 유급휴가를 사용할 수 있다.⁷⁷⁾ 부모가 240일씩 동일하게 사용하며, 이 중 60일은 부모 모두가 의무적으로 사용해야 한다. 사회보험청에서 240일 이상 일한 근로자를 대상으로 휴직 최초 390일간 통상임금의 80%수준(연간 최대 410,000SEK, 매월 약 34,000SEK, 2008년 기준)을 지원한다. 나머지 90일 동안에는 2006년 7월 이후 출생아의 경우 1일 180SEK 그리고 이전 출생아의 경우 1일 60SEK를 지급하고 있다.⁷⁸⁾ 정책적으로 1일 자녀출산 전 소득이 없는 경우라도 지원을 받을 수 있다. 원칙적으로 육아휴직급여를 받는 동안에 모든 형태의 근무가 불가능하다.⁷⁹⁾ 육아휴직은 시간제(전일제의 3/4, 1/2, 1/4, 1/8)로도 사용(부모 동시 불허)할 수 있으며, 급여는 근무시간에 따라 지급된다.

노르웨이에서는 유급 및 무급의 육아휴직을 사용할 수 있다. 유급육아휴직은 가족단위로 주어지는 총 54주의 휴가로, 그 기간 내에서 산전후휴가와 육아휴직을 융통성 있게 사용할 수 있다. 여성(모)은 산전에 반드시 최소 3주를 사용하여야 하며, 산후에는 부모 각각이 6주를 사용하여야 한다. 나머지 29~39주는 부모가 분할하여 사용할 수 있다. 한부모인 경우 남성의 휴가까지 모두 포함하여 총 44~54주를 사용할 수 있다. 부모가 휴가를 동시에 사용할 수도 있는데, 이 경우에는 부부가 각각 근무시간을 공유하고 그에 상응하여 급여를 받을 때이다.⁸⁰⁾ 이러한 제도 때문에 유급의 산전후

76) Rebecca(2008)

77) 다태아의 경우 자녀 당 180일을 추가적으로 사용할 수 있다.

78) 구체적으로 수당은 3가지 형태로 지급된다. 첫 번째는 *sjukpenningnivå*로 간호수당의 성격이다. 두 번째는 *grundnivå*(1일 180SEK)로 기본수당의 개념으로써 소득이 아예 없거나 적은 경우에 받을 수 있다. 이 두 가지는 390일간 지급된다. 세 번째는 *lägstannivå*로 90일간 지급된다. 최소 지급 수준은 2006년 7월 이후 출생아는 1일 180SEK 그리고 이전 출생아는 1일 60SEK이다.(Parental benefit, Försäkringskassan, 2010)

79) <http://www.thelocal.se> 2009년 12월 검색

80) 예를 들어, 부모 한명이 75%를 일하고 수당은 25%를 받고, 배우자가 25%를 일하고 수당을 75% 받거나, 둘 다 50%만 일하고 수당의 50%를 받는 것이다.

휴가와 육아휴직은 자녀가 1세가 될 때까지 사용할 수 있다. 급여는 54주간 휴가시 통상임금의 80% 그리고 44주간 휴가시 100%가 지급된다.⁸¹⁾ 한편, 모든 부모는 무급의 육아휴직을 1년간 사용할 수 있다(한부모는 2년). 모든 휴가는 자녀가 2~3세가 될 때까지 사용할 수 있다. 유급 휴직의 경우, 부모가 동시에 사용할 수 없으나 무급 휴직은 부모가 동시에 사용하는 것을 허용하고 있다. 육아휴직은 탄력적으로 사용이 가능하며, 장시간 동안 시간제(평상 근로시간의 50%, 60%, 75%, 80%, 90%)로 근무하면서 휴직을 함께 사용할 수 있다. 또한 모든 부모에게는 자녀가 10세가 될 때까지 근무시간을 줄일 수 있는 권리가 있다.⁸²⁾

핀란드에서 산전후휴가는 17.5주(산전 8주, 산전후 최소 2주 의무)로 급여는 사회보험에서 최초 105일(일요일과 공휴일 제외) 동안 고용상태(근로자, 학생, 실업 등)와 소득에 따라 통상임금의 60~100% 정도가 지급된다.⁸³⁾ 산전후휴가 동안 근무하는 여성은 근무일수에 대해 최소 수당(22.04 유로)을 받을 수 있다. 또한 재정적 지원을 받는 학생이 산전후휴가를 사용하는 경우에도 15.20유로/일을 받을 수 있다.⁸⁴⁾

한편, 핀란드의 육아휴직은 자녀가 3세가 될 때까지 약 26주간(다태아 출산 경우 자녀 당 10주 추가가능) 부모 중 한명이 혹은 부모가 나누어 사용할 수 있다. 다태아인 경우를 제외하고는 부모가 동시에 휴직할 수 없다.⁸⁵⁾ 입양부모는 산전후휴가나 아버지휴가를 사용할 수 없는 대신, 육아휴직을 더 길게(200일 혹은 33주) 사용할 수 있다.⁸⁶⁾ 육아휴직급여는 산전후

81) 휴가 시 급여를 지원받기 위해 부모는 반드시 휴가 사용 전 10개월 중 최소 6개월을 근무해야 하며, 10개월간 반드시 보험료를 납부해야 한다(Rebecca, 2008)

82) Rebecca(2008)

83) 특별수당은 작업장의 위험한 환경 때문에 법정 산전후휴가보다 일찍 사용해야 하는 근로자를 대상으로 지급한다. 작업장에 화학적 물질, 방사선, 전염병에 노출된 경우나 건강상의 위험이 계속 존재하는 경우, 임신기간 동안 다른 부서로 배치하지 못하는 경우가 해당된다. 특별수당은 일반적인 모성수당과 관련이 없으며, 모성수당이 지급될 때부터 위험요소가 제거되거나 고용이 끝날 때까지 지급 된다(<http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색)

84) <http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색

85) <http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색

휴가와 마찬가지로 KELA(사회보험)에서 고용상태와 소득에 따라 지급된다(최소 22.04유로). 다태아를 출산 한 경우에는 둘째아 이상부터 약 60일 정도를 추가적으로 지급한다. 시간제 육아휴직은 최소 2개월을 시간제로 근무하면서 급여나 근무시간은 기존 전일제 수준의 40~60%로 사용하는 것에 대해 근로자와 고용주 모두가 동의해야 가능하다. 시간제 육아휴직시에는 부분부모수당(Partial Parental Allowance)을 받을 수 있다.⁸⁷⁾

덴마크에서는 52주간의 가족휴가가 주어진다. 여기에는 산전후휴가, 아버지휴가, 육아휴직이 모두 해당된다. 3가지 휴가제도를 사용자격은 휴가사용 전 13주간(동 기간 최소 120시간) 근무경력이 있는 자, 자영업자, 실업수당 수급자, 직업훈련을 받은 자 등이다.⁸⁸⁾ 우선, 산전후휴가는 18주간(산전 4주, 산후 14주 - 최초 2주 의무기간 포함) 사용할 수 있다.⁸⁹⁾ 산전후휴가 급여는 1일 최대 703DKK(월 최대 3,515DKK) 내에서 통상임금의 100%까지 지급된다.⁹⁰⁾

한편, 덴마크의 육아휴직은 출산 혹은 입양한 부모는 산전후휴가나 아버지휴가 종료 후부터 총 32주간 육아휴직을 부모가 나누어 사용할 수 있다. 육아휴직 동안 산전후휴가나 아버지휴가 동안 받은 수당의 60%(육체노동자의 경우 통상임금의 54%, 비육체노동자의 경우 30%에 해당)를 받는다. 육아휴직기간은 최대 46주까지 연장하여 사용할 수 있으나, 수당이 감소하여 총 금액은 동일하다.

(2) 불어권 국가

양성평등을 토대로 여성 취업이 보다 활발한 불어권 국가들(프랑스, 벨기에, 룩셈부르크)의 휴가·휴직제도를 살펴보도록 한다.

86) Rebecca(2008)

87) <http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색

88) Rebecca(2008)

89) <http://www.copcap.com> 2009년 12월 검색

90) Ann-Zofie Duvander & Johanna Lammi-Taskula, no date

프랑스에서 산전후휴가는 기본적으로 16주간이나(산전 6주, 산후 10주) 셋째아 이상인 경우에는 26주간(산전 8주, 산후 18주) 사용할 수 있다. 쌍생아일 경우에 32주(산전 10주, 산후 22주), 그리고 세쌍둥이 이상일 경우에 46주간(산전 24주, 산후 22주) 사용할 수 있다. 의료적인 문제가 있는 경우 산전휴가가 2주까지 연장된다. 출산예정일보다 6주 이상 빨리 출산한 경우, 산전에 사용하지 못한 휴가는 산후에 사용할 수 있다. 산전후휴가 동안에는 지역질병보험기금(Local Sickness Insurance Funds, Caisses Primaires d'Assurance Maladie)에서 수당을 받는다.⁹¹⁾ 출산 전 최소 10개월간 보험료를 지불한 경우 그리고 산전휴가 사용 전 90일 간(200시간) 근무한 경우에 한하여 수급자격이 주어진다. 통상임금의 100%를 받을 수 있으나, 최대 76.54유로까지로 제한되어 있다. 휴가 사용 후 근로자는 동일 직급으로 복직하는 것을 보장 받는다.⁹²⁾

한편, 프랑스에서 부모는 자녀출산 혹은 입양 후 최초 3년간 자녀돌봄을 위해 고용을 보장받으면서 휴직하거나 시간제로 근무할 수 있다⁹³⁾. 육아휴직은 부모가 각각 혹은 동시에 사용할 수 있다. 휴직기간 동안에는 “직업 활동에 대한 자유선택 보조금(CLCA)”을 지원받을 수 있다. 최대 6개월간 지급되며, 부모의 근로시간에 따라 지원수준이 달라진다. 완전 중지한 경우 매달 374.17유로⁹⁴⁾이며, 파트타임 혹은 그 이하로 일하는 경우에는 매달 241.88유로⁹⁵⁾이다. 전일제의 50%에서 80%를 일한 경우에는 134.13유로를 받는다.⁹⁶⁾ 직업활동에 대한 자유선택 보조금은 자산조사에 관계없이 지급된다.

벨기에에서 산전후휴가는 15주간(산전 6주와 산후 9주, 다태아인 경우

91) Rebecca(2008)

92) <http://www.frenchentree.com> 2009년 12월 검색

93) 동 제도(allocation parentale d'education, APE)는 부모 중 한 사람이 자녀양육기간 동안 노동을 중단 혹은 단축하였을 때 지급하는 것으로 경우에 따라 양육수당으로 분류되기도 한다.

94) 기초수당을 받지 않는 경우에는 매달 552.11유로가 지급된다.

95) 기초수당을 받고 있지 않는 경우에는 매달 403.56유로가 지급된다.

96) 기초연금을 받고 있지 않다면 매달 305.17유로를 지급받는다.

산전후 각 2주 연장 가능) 사용할 수 있다.⁹⁷⁾ 산전후휴가 급여로 계약직 근로자의 경우 최초 30일 동안 통상임금의 82%, 이후 31일 동안 통상임금의 75%가 지급된다. 노동이 불가능하거나 계약직이 아닌 경우에 급여로는 최초 30일 동안 118.3664유로(ceiled lost salary)의 79.5%, 이후 31일 동안 75%가 지급된다. 실업자인 경우에는 최초 30일 동안 수당(ceiled salary)의 60%에 추가수당으로서 19.5%(총 79.5%)를 그리고 나머지 기간에는 수당에 15%(총 75%)의 추가수당이 지급된다. 자영업자의 경우에는 최대 8주간(다태아인 경우 9주) 연속적으로 산전후휴가를 사용할 수 있다. 8주가 의무는 아니나, 2009년 1월부터는 출산 전 1주 그리고 출산 후 2주 등 총 3주는 반드시 사용해야 한다. 자영업자의 경우에는 휴가기간 동안 일시급(주당 368.36유로)을 받을 수 있다. 공무원의 경우에는 근로자와 동일하게 15주(다태아인 경우 19주)의 산전후휴가를 사용할 수 있으며, 동 기간 동안 급여의 100%를 보장받는다.⁹⁸⁾

벨기에에서 육아휴직은 최소 12개월간 고용이 보장되는 부모에게 자녀(입양아 포함)가 4세(장애아 8세)가 될 때까지 3개월간 3가지 형태(전일제, 반일제, 20% 단축제)로 제공된다. 전일제 육아휴직은 3개월 혹은 최소 한 달 단위로 분할하여 사용할 수 있다. 반일제 육아휴직은 6개월 동안 혹은 3개월씩 2번 분할하여 사용할 수 있다. 20% 단축 육아휴직은 15개월 간 혹은 최소 3개월 단위로 분할하여 사용할 수 있다. 육아휴직은 부모 각각에게 동일한 기간 동안 할당되어 있으며, 서로에게 양도할 수 없다. 육아휴직 사용 후 근로자는 동일한 직위에 복직할 권리가 있다. 육아휴직기간 동안 고용계약이 취소된다면, 고용주는 근로자에게 6개월간의 임금을 일시금으로 지급해야 한다. 소규모 사업장의 경우, 근로자의 휴직으로 기업에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다면 최대 6개월까지 근로자에게 휴직 사

97) 출산 전 1주일은 의무적으로 휴직을 사용해야 하기 때문에 동 기간 동안 임신한 여성의 고용은 금지되어 있다. 출산으로 인해 산모가 입원하는 등의 경우에서 산후의 남은 휴가를 배우자가 사용할 수 있다.

98) Federal Public Service Social Security(2009)

용을 연기할 것을 요청할 수 있다. 육아휴직 시 고용보험에서 고정급여(물가연동)를 지급하고 있다. 2005년 기준으로 육아휴직 급여는 전일제 육아휴직의 경우 월 547.37€, 반일제 육아휴직의 경우 월 273.68€, 20%단축근무의 경우 월 109.47€을 지급하고 있다. 플랑드르의 근로자들은 지방정부로부터 추가로 급여를 지급받을 수 있다.⁹⁹⁾

(3) 독일어권 국가

독일어권 국가들(독일, 오스트리아, 스위스, 네덜란드)의 사례를 살펴보기로 한다. 독일에서 산전후휴가는 모든 취업여성들이 14주간(산전 6주, 산후 8주) 사용할 수 있다.¹⁰⁰⁾ 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 경우 산후 12주로 연장 가능하다. 산전후휴가 급여는 출산예정일 4개월 전~10개월 동안 최소 12주간 질병보험 가입 여성¹⁰¹⁾에 한하여 질병금고에서 휴가 사용 3개월 혹은 13주의 평균임금을 기준으로 100%(Mutterschaftsgeld, 1일 최고 13유로)가 지급된다. 보험 미가입 여성의 경우에도 수급은 가능하나, 총 210유로로 제한되어 있다(통상임금의 16일분 정도). 건강보험에는 가입되었으나 수급자격이 되지 않는 경우에는 일시급(Entbindungsgeld)으로 77유로¹⁰²⁾를 지급받을 수 있다. 산전후휴가 사용으로 인한 고용주의 부담 경감을 위하여 2006년부터 기업규모에 관계없이 모든 사업장에 보조금을 지원하고 있다.¹⁰³⁾ 모성보호법에서는 하루의 8.5시간을 초과하는 근무와 야간근무, 주말근무 등을 금지하고 있다. 산전후휴가기간 동안은 모성보호법에 의해 고용이 보장된다.¹⁰⁴⁾

한편, 독일의 육아휴직은 자녀가 3세가 될 때까지 3년간 사용할 수 있다.

99) Revecca(2008)

100) <http://www.working-in-germany.com> 2009년 12월 검색

101) 근로자, 실업수당 수급자, 교육프로그램 참가자 등

102) 산전후휴가수당(Mutterschaftsgeld)의 6일분 정도

103) 기존에는 상시 근로자 20인 미만의 사업장에 대해서만 보조금을 지급하였다.

104) <http://www.working-in-germany.com> 2009년 12월 검색

최초 2년은 자녀출산 혹은 입양 직후 사용해야 하며, 나머지 1년은 자녀가 8세가 될 때까지 사용을 연장할 수 있다.¹⁰⁵⁾ 육아휴직급여(Elterngeld)¹⁰⁶⁾는 통상임금의 67% 정도(최소 300유로, 최대 1,800유로)로¹⁰⁷⁾ 최대 12개월간 받을 수 있다. 한부모인 경우에는 14개월간 급여를 받을 수 있다. 출산 전 일을 하지 않았다면 300유로만 지원된다.¹⁰⁸⁾ 수급자격은 독일에 거주하면서 자녀와 동거하는 경우, 그리고 수급기간동안 주당 30시간 이상 근무하지 않는 경우이다.

오스트리아에서 산전후휴가는 16주간(산전 8주) 사용할 수 있다. 제왕절개나 다태아 출산의 경우에 산후 12주까지, 그리고 직장환경이 산모와 태아에게 위협하다고 판단되는 경우에도 휴가가 연장된다. 휴가기간에 급여가 지급되며, 근속기간도 인정된다.¹⁰⁹⁾

오스트리아의 육아휴직은 자녀가 2세가 될 때까지 최소 3개월을 부여하며, 이 중 1개월 정도는 부모가 동시에 사용할 수 있다. 육아휴직은 전일제(자녀 2세까지) 혹은 시간제(자녀 4세까지) 중 선택할 수 있다. 전일제 육아휴직의 경우 일부기간을 자녀가 7세가 될 때까지 사용할 수 있다. 또한 부모는 자녀가 7세 혹은 입학할 때까지 전일제에서 시간제로 육아휴직형태를 변경할 수 있다. 육아휴직수당은 지급되지 않으며, 다만 연간소득이 14,600유로인 경우 양육수당이 지급된다.¹¹⁰⁾

스위스에서 산전후휴가¹¹¹⁾는 최소 14주(연방공무원 18주, 지방공무원 1

105) Rebecca(2008)

106) 육아휴직급여(Elterngeld)는 기존의 양육수당(Erziehungsgeld) 혹은 부모수당(Parenting Allowance)이 대체된 것으로 정부의 조세제도에서 기금이 마련된다.

107) 부모가 실업상태인 경우에도 최저수준은 300€이며, 다태아인 경우에는 자녀 1명당 300€가 지급된다.

108) <http://www.howtogermy.com> 2009년 12월 검색

109) Rebecca(2008)

110) 이러한 수당은 통상적으로 정부차원에서 지급하나, 이혼한 부부의 경우에는 양육권이 없는 부모에게 추가적인 세금을 부과하여 양육수당의 전부 혹은 일부를 지급하고 있다 (Rebecca, 2008).

111) 스위스에서 산전후휴가는 2005년 이전까지 베른(Bern)에서만 산전후휴가 사용이 가능하였다. 2005년 이후부터는 새로운 법이 시행됨에 따라 모든 지역에서 산전후휴가 사용이 가능하다. 베른의 정책은 여전히 정부의 법보다 관대하여, 휴가기간이 16주로 상

4~20주¹¹²⁾, 사기업 14주 이상 등)의 유급휴가가 보장된다. 급여는 통상임금의 80%(월 최대 6,450 CHF)까지 지원한다. 출산 후 8주 동안은 여성의 근무가 금지되며, 16주부터는 근로자가 원할 경우 근무가 가능하다. 산전후휴가 수급자격으로는, 우선 근로자, 자영업자 혹은 출산당시 실업급여나 장애급여 수급자이면서, 자신의 직장으로 바로 복직할 계획이 없어야 한다. 둘째, 출산 전 9개월간 스위스나 EU 및 EFTA(유럽자유무역연합) 국가들의 공공보험에 가입되어 있어야 한다. 마지막으로 실업수당이나 장애수당을 받지 않은 여성은 출산 이전에 최소 5개월간 고용되어야 한다. 스위스에서는 산전후휴가와 관련하여 몇 가지 규정을 두고 있다. 우선, 임신여성이나 질병이 있는 근로자는 하루 최대 9시간까지만 근무가 가능하며, 초과근로는 금지된다. 출산 전 8주부터 임신한 여성근로자는 야간근로나 위험한 작업, 기계작업 등에서는 제외되어야 한다. 이 경우, 다른 부서로 전환이 불가능하다면 산전후휴가를 조기 혹은 연장 사용할 수 있다. 끝으로 임신한 여성은 연속적으로 근무할 수 없다. 즉, 매 2시간마다 10분의 휴식시간을 가져야 하며, 임신 6개월부터는 하루 최대 4시간까지만 근무가 가능하다.

네덜란드에서 산전후휴가는 출산일을 전후로 16주간(산전 4~6주, 산후 10~12주) 사용할 수 있다.¹¹³⁾ 산전후휴가 급여로는 임금의 100%(1일 최고 174.64유로)가 지원된다. 자영업자의 경우 출산 후에도 사업을 계속 유지한다는 조건 하에 사회보장청에서 근로시간에 따라 급여를 지급한다(2008년 6월 4일 이후 출생아에 적용).¹¹⁴⁾ 실업수당, 질병수당, 장애수당을 받는 경우에도 산전후휴가의 사용이 가능하다.¹¹⁵⁾ 고용주는 산전후휴가 동

대적으로 길고, 소득대체율도 100%이다(Revecca, 2008).

112) 예로 베른주 14주, 제네바주 20주

113) 휴가기간은 실제 출산일에 따라 결정된다. 따라서 조산아인 경우에는 산전의 남은 휴가를 출산 후에 사용할 수 있으며, 출산이 늦어지는 경우에도 산후 휴가기간이 줄어들지 않는다. 다만, 다테아인 경우에는 출산일과 관계없기 때문에 기간이 연장되지 않는다(razorblades, Maternity Leave in The Netherlands).

114) 예로, 이전 년도에 최소 1,225시간을 일한 경우, 최소임금의 100% 주당 318.75유로(\$506 CAD)를 받는다. 1,225시간보다 적게 일한 경우에는 국제청 납입금액을 기준으로 급여를 지급받는다.

안 근로자의 자리를 보호해야 하며, 근로자가 복직했을 때에는 간호를 위해 하루 2시간의 유급휴식을 제공해야 한다.¹¹⁶⁾

한편, 네덜란드의 육아휴직은 출산(입양) 부모가 자녀가 8세가 될 때까지 무급으로 사용할 수 있다. 부모 모두가 육아휴직을 사용(동시 가능)할 수 있으며, 사용하지 않은 휴가는 전가되지 않고 소멸된다. 육아휴직기간은 전일제(13주) 혹은 반일제(6개월간 근무)로 탄력적인 사용이 가능하다. 휴직 급여는 법적으로 보장되지 않고 고용주들이 지급한다.¹¹⁷⁾

(4) 남부유럽 국가

전통적인 가톨릭 보수주의적 성향으로 출산율이 상대적으로 낮은 남부유럽 국가들의 산전후휴가 제도를 살펴보기로 한다. 여기에는 이탈리아, 그리스, 스페인, 포르투갈이 포함된다.

이탈리아에서 산전후휴가는 5개월간(산전 2개월¹¹⁸⁾, 산후 3개월) 사용할 수 있다.¹¹⁹⁾ 산전후휴가 급여자격은 휴가사용 24개월 전 52주 동안 혹은 휴가사용 12개월 전 25주 동안 국가보험료를 지불하거나 만기된 경우이다. 이들에게는 INPS(Istituto Nazionale Previdenza Social)에서 통상임금의 80%가 지급된다(INSP, 2010). INPS에 등록은 되어 있으나, 출산전후 실직 상태에 있거나 불규칙한 근로에 종사하고 있어 자격조건을 충족시키지 못하는 경우에는 월 283유로(고정급)(2007년 기준)가 지급된다. 경력이 없어 INPS에 가입되지 않은 경우에는 정부에서 보조금으로 1,747유로를 일시금으로 지급하고 있다.

115) Ministry of Social Affairs and Employment(2009)

116) Rebecca(2008)

117) Rebecca(2008)

118) 임신한 여성에게 유해한 환경에서 근무하는 경우에는 2달 이상 가능하며, 최근에는 “탄력적 산전후휴가(flexible maternity leave)”로 산전 1개월을 산후로 미루어 사용할 수도 있다.

119) Eurofound(2009)

한편, 이탈리아의 육아휴직은 11개월을 사용할 수 있으며, 부모 각각에게 최대 6개월이 할당되어 있다.¹²⁰⁾ 할당된 휴기를 다 사용하지 않은 경우 전가될 수 없고 자동 소멸된다. 한부모의 경우에는 10개월까지 육아휴직을 사용할 수 있다. 휴직 동안 INPS에서 평상임금의 30%를 6개월간 급여로 지원하며, 나머지 5개월은 무급이다. 저소득층(2008년 기준 연간 가구소득 14,410.40유로 이하 가구)에게는 평상임금의 30%를 6개월 후에도 계속 지원한다. 육아휴직은 탄력적으로 사용할 수 있으며, 부모가 동시 혹은 분리하여 사용할 수 있다. 육아휴직은 산전후휴가의 종료(여성) 혹은 자녀출산(남성) 후부터 자녀가 8세(입양은 6세)가 되기 전까지 사용할 수 있으나, 육아휴직급여는 자녀가 3세가 될 때까지만 지급된다. 자영업자의 경우에는 여성만이 자녀가 1세가 될 때까지 3개월간 육아휴직을 사용할 수 있으며, 이 기간에 육아휴직급여가 지원된다.¹²¹⁾

그리스에서 산전후휴가는 공공기관 근로자들에게 5개월(산전 2개월, 산후 3개월), 민간근로자들에게 17주(산전 8주, 산후 9주)가 제공된다. 산전후휴가 동안 공공근로자들은 기존 임금의 100%를, 민간근로자들도 대개 임금의 100%를 받기도 하지만, 경우에 따라서는 그 보다 적을 수도 있다. 민간근로자들에게 지급되는 급여는 고용주, 사회보험(IKA) 및 고용기관(Greek Manpower Employment Organization, OAED - 정부기관)이 부담한다. IKA에서는 2년간 200시간 이상을 근무한 여성에게 1일 최대 42유로를 지급한다. 고용주는 최소 1년 이상 근무한 여성에게 IKA에서 받는 금액과 임금 간의 차액을 1개월간 지급한다. OAED에서는 IKA의 수급자격이 되는 여성에게 IKA와 급여간의 차액을 지원하거나, 최대 500유로를 지급한다.

한편, 그리스의 육아휴직은 1년 이상 고용을 보장받는 근로자들에게 제공되는데, 공공부문 근로자들은 자녀가 6세가 될 때까지 최대 2년간 그리

120) 남성이 3개월 이상 사용시 7개월까지 확대

121) Rebecca(2008)

고 민간부문 근로자들은 자녀가 3.5세가 될 때까지 13주간 무급으로 사용할 수 있다. 육아휴직은 부모에게 할당되기 때문에 공공이든 민간이든 할당된 휴가를 다 사용하지 않으면 남은 휴가는 자동 소멸된다. 휴직 사용 후 동일 혹은 유사한 직업에 복귀할 수 있다. 근로자는 육아휴직 사용권을 가지고는 있으나, 고용주는 연간 선착순으로 근로자의 8%에게만 휴직 사용을 허용할 수 있다. 부모는 휴직기간 동안 사회보험료를 지불해야 한다.¹²²⁾

스페인에서 산전후휴가는 16주간으로 6주간은 반드시 출산 직후에 그리고 10주간은 출산전후에 휴직 혹은 단축제로 사용이 가능하다.¹²³⁾ 여성이 희망할 경우 10주 전부 혹은 일부를 배우자가 사용할 수 있다. 휴가 동안 사회보험급여(Social Security payments)로서 평상시 임금의 100%를 지원 받는다. 자격조건으로 피고용자, 자영업자 및 실업급여 수급자로서 휴가 사용 전 7년 중 180일 이상 혹은 총 고용기간 중 360일 동안 사회보험료를 납부해야 한다. 예외적으로 자격조건을 충족시키지 못한 경우에도 제공된다.¹²⁴⁾ 산전후휴가 사용 근로자는 휴가사용 전과 동일한 직급에 복직할 수 있다. 휴직으로부터 복직한 여성근로자는 출산 후 최초 9개월 동안 모유수유를 위해 30분 정도의 휴식시간을 사용할 수 있다.

한편, 스페인의 육아휴직은 자녀가 3세가 될 때까지 무급으로 전일제 혹은 시간제로 사용할 수 있다. 부모가 동일한 직장에서 일하지 않는 경우에 한하여 부모의 동시 사용을 허용하고 있다. 육아휴직은 현재의 고용주와 최소 2년간 근무한 근로자에 한하여 사용이 가능하다. 고용주는 휴직을 1년 이하로 사용한 근로자를 반드시 휴가 전과 동일한 직위로 복귀시켜야 하며, 1년 이상 사용한 근로자에게는 유사한 직위로 복직할 수 있음을 보장해줘야 한다.

122) Rebecca(2008)

123) 다태아를 출산한 경우에 산전후휴가는 아이 1명당 2주씩 연장된다. 또한 아이가 장애를 가진 경우에도 2주간 휴가가 연장된다. 임신 180일 이후 유산된 경우에는 6주의 산후휴가를 사용할 수 있다. 끝으로 자녀가 입원한 경우에는 퇴원할 때까지 산전후휴가를 추가적으로 10주간 연기할 수 있다.

124) 21세 이하의 여성은 자격조건과 무관하며, 21~26세의 여성은 일반적으로 요구하는 조건의 절반정도만 충족시키면 된다. 산전후휴가 자격조건을 충족시키지 못한 여성의 경우에도 6주의 산후휴가가 보장되며, 수당(월 최대 499.20유로)도 받을 수 있다.

포르투갈에서 산전후휴가는 4개월간(산후 3개월 의무적) 유급(임금의 100%)으로 사용할 수 있다. 휴가기간 중 최소 6주는 배우자가 사용할 수 있다. 산전후휴가 기간은 상황에 따라 달라진다. 예로 산전후휴가를 전후로 여성근로자는 의료적인 이유로 필요시 휴가를 사용할 권리를 추가적으로 갖는다. 여성이나 아이가 입원하는 경우에 산전후휴가를 연기하고 퇴원 후 부터 다시 사용할 수 있다. 이외에도 유산인 경우 산전후휴가는 2~4주로 단축된다. 15세 이하의 아이를 입양한 경우에는 14주간의 휴가가 주어진다. 다태아를 출산한 경우에는 각 자녀마다 휴가기간이 추가적으로 연장된다. 야간근로자나 위험환경에서 근무하고 있는 여성은 출산 전 최대 16주간의 휴가를 추가적으로 사용할 수 있다. 이 경우 추가분에 대해서는 통상임금의 65%만 수급이 가능하다. 또한 자녀가 1세가 될 때까지는 매일 모유수유를 위한 유급휴식시간(1일 총 2시간)을 가질 수 있으며, 초과근로를 거부할 권리도 있다.¹²⁵⁾

한편, 포르투갈에서는 무급육아휴직의 개념으로 3개월의 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있다. 부모 분할이 가능하며, 최초 2주는 남성이 사용할 수 있다. 아버지 휴가 사용 시, 휴가 동안 임금은 그대로 보장된다.¹²⁶⁾

(5) 동부유럽 국가

동구국가들로 폴란드, 헝가리 및 슬로바키아의 산전후휴가 제도를 살펴보기로 한다. 폴란드에서 산전후휴가는 첫째아 18주, 둘째아 20주이며, 다태아인 경우에는 26주까지 사용이 가능하며, 이 중 2주는 반드시 남성이 사용해야 한다.¹²⁷⁾ 헝가리의 경우 여성의 출산을 돕고 자녀 돌봄을 지원하기 위한 목적으로 24주간의 산전후휴가를 제공하고 있다.¹²⁸⁾ 슬로바키아에서

125) Rebecca(2008)

126) Rebecca(2008)

127) Ministry of Labour and Social Policy(2009)

128) Rebecca(2008)

는 28주(다태아 임신 경우 37주) 산전후휴가를 출산예정일 6주전부터 무급으로 사용할 수 있다. 휴가기간 동안 여성의 고용은 보장되나, 급여는 받을 수 없다. 다만, 슬로바키아의 사회보험규정을 충족시킨 근로자에 한하여 사회보험회사로부터 급여를 받을 수 있다.¹²⁹⁾

(6) 영어권국가

다문화국가들로서 미국과 호주의 경우에는 산전후휴가제도를 별도로 두지 않고 육아휴직 혹은 가족휴가 내에서 출산 전후에 휴가를 사용할 수 있도록 제도가 설계되어 있다. 이에 따라, 미국과 호주는 OECD 국가 중 유일하게 산전후휴가를 무급으로 실시하고 있다.

미국에서는 가족의료휴가법(Family and Medical Leave Act, FMLA)에서 출산 혹은 입양한 여성에게 12주간의 무급휴가를 보장하고 있다.¹³⁰⁾ FMLA는 50인 이상의 근로자가 있는 사업장에만 적용되기 때문에, 소규모 기업의 근로자는 휴가 사용이 제한된다. 휴가를 사용하기 위해 근로자는 휴가 사용 전 해당 직장에서 최소 12개월 동안(동 기간 내 최소 1,250시간 근무) 근무한 경험이 있어야 한다. FMLA에서는 휴가 사용 후 근로자들이 휴가 사용전과 동일한 직급에 복귀할 것을 규정하고 있다(FMLA, 2009).

호주에서는 산전후휴가를 별도로 두지 않고, 52주간 무급육아휴직 내에서 출산예정일 6주전부터 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다.¹³¹⁾ 예외적으로 배우자(사실혼 관계 포함)가 실직상태에 있는 등의 경우에는 출산 후 12개월 이내에 휴직을 사용하기도 한다. 휴직은 부부가 함께 사용할 수 있으나, 동시 사용은 허용되지 않는다. 휴직은 현재의 고용주와 최소 12개월간 전일제 혹은 시간제로 연속 근무한 근로자가 사용할 수 있다(경우에 따

129) Lex Mundi Labor and Employment Desk Book(2008)

130) 캘리포니아 등 일부 주에는 한시장애보험(TDI : Temporary Disability Insurance)을 통해 휴가기간 동안 급여를 지급하기도 한다.

131) Australian Government(2009)

라서는 임시일용직도 가능).¹³²⁾ 휴직 후 근로자들은 휴직 전과 동일한 지위로 복직하는 것을 보장받는다. 단, 휴직 전의 직급이 소멸된 경우에는 가장 비슷한 직급으로 복직할 수 있다.¹³³⁾

캐나다에서 산전후휴가는 주에 따라 다양하나, 대부분 17주간을 보장하고 있다.¹³⁴⁾ 출산이 늦춰지거나 산모 혹은 아이의 건강상 문제 등 특별한 이유가 있는 경우에는 휴가연장이 가능하다. 산전후휴가는 자격조건이 없거나¹³⁵⁾ 특정 기간 동안 현재의 고용주와 근무한 근로자¹³⁶⁾에 한하여 사용할 수 있다. 산전후휴가 동안 자격조건(최소 52주간 600시간 이상 근무)을 갖춘 근로자는 고용보험에서 급여를 받을 수 있다.¹³⁷⁾ 급여수준은 통상임금의 평균 55%(연간 최대 40,000CAD \$)로 15주간 지원되며, 그 외의 기간에는 무급이다.¹³⁸⁾ 고용주들 중 일부는 고용보험에서 지급되는 급여와 평상시 임금 간의 차액에 대해 전부 혹은 일부를 실업수당형태(Supplementary Unemployment Benefit)로 추가 지원하기도 한다.¹³⁹⁾

132) 호주는 2011년부터 출산·입양근로자를 대상으로 유급육아휴직(Paid Parental Leave, PPL)을 실시할 계획에 있다. 유급육아휴직은 출산·입양 후 12개월 내에 사용해야 한다. 급여는 최저임금수준인 543.78 \$(주당)을 최대 18주간 지원한다(총 9,788 \$). 자격 조건은 주 양육자로서(대개 여성) 출산·입양 예정일의 13개월 전을 기준으로 최소 10개월(최소 330시간 근무)간 근무한 근로자이다. 또한 출산 전 회계연도의 조정과세소득이 150,000 \$이하여야 한다. 여기에는 임시일용직이나 자영업자도 모두 해당된다. 만약 주 양육자가 18주간의 휴가를 모두 사용하지 않고 복직한다면, 자격조건이 되는 또 다른 양육자(대개 남성)가 남은 기간 휴직할 수 있다. 휴직동안에는 “Keeping in touch”한 조항을 적용하여, 근로자가 PPL기간 내 고용주와 근로자가 모두가 동의한 상태에서 근로자가 최대 10일간 근무할 수 있도록 하여 근무에 대해 연속성을 가질 수 있도록 하고 있다. 유급육아휴직 동안 베이비보너스(Baby Bonus)나 가족세제혜택(Family Tax Benefit Part B) 등과 이중수혜는 금지되어 있다. 참고로 다태아인 경우 두 번째 이상의 자녀에 대해서는 베이비보너스가 지급된다(Australian Government, 2009).

133) Australian Government(2009)

134) 퀘벡과 서스캐치원 18주, 앨버타 15주 등이다. 주에 따라 출산예정일 16~17주부터 사용이 가능한 곳이 있고, 출산 후 17~18주에 휴가를 종료하는 곳도 있다.

135) 브리티시 컬럼비아, 뉴브런즈윅, 퀘벡이 해당된다.

136) 예로 온타리오주에서는 13주, 뉴펀들랜드주, 래브라도주, 프린스에드워드아일랜드주에서는 20주, 서스캐치원주에서는 휴가 사용 전 52주 내 20주간의 근무를 자격조건으로 규정하고 있다(Employment Standards Legislation in Canada).

137) Human Resources and Skills Development Canada(2009)

138) Rebecca(2008)

139) Human Resources and Skills Development Canada(2009)

한편, 캐나다의 육아휴직은 출산 혹은 입양 후 1년 내에 35~52주¹⁴⁰⁾간 부모 중 1명 혹은 모두¹⁴¹⁾가 사용할 수 있다. 육아휴직수당은 고용보험에서 35주 간 1주일에 최대 457CAD\$ 한도 내에서 평균임금의 55%를 지급받는다.¹⁴²⁾ 일부 고용주들은 고용보험과 통상임금의 차액분에 대해 부분적으로 보충해주기도 한다. 시간제 육아휴직이 가능하며, 그 경우 임금은 주당 지원받는 수당의 40%나 75CAD\$를 받을 수 있다. 퀘벡주의 경우 고용보험이 아닌 부모보험(QPIP, Quebec Parental Insurance Plan)을 통해 최대 57,000CAD\$(2006년 기준이며, 고용보험의 경우 55,000CAD\$)을 지급받을 수 있으며, 자영업자와 근로자가 혜택을 받을 수 있다.¹⁴³⁾ 또한 고택-단기간 혹은 저택-장기간 중 선택하여 휴직을 사용할 수 있다.

뉴질랜드에서 산전후휴가는 14주간(산전 6주, 산후 최소 8주) 사용할 수 있다.¹⁴⁴⁾ 산모와 태아의 건강에 필요하다고 판단되는 경우와 작업환경이 위험한 경우에는 6주 이전부터 휴가를 사용할 수 있다. 산전후휴가 급여는 휴가 사용 전 최소 6개월간 근무(주당 10시간 이상)한 근로자에 한하여 정 부기금에서 임금의 100%(1주일 최대 391.28 \$NZ, 2007년 기준)가 지급 된다.¹⁴⁵⁾

140) 2개 주(Newfoundland and Labrador와 Prince Edward Island)에서는 35주, 10개 주 (Alberta, British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Northwest Territories, Nunavut, Ontario, Saskatchewan, Yukon)에서는 37주, 그리고 나머지 2개 주(Nova Scotia와 퀘벡주)에서는 가장 긴 52주를 부여한다. 4개의 주(브리티시 콜롬비아, 노바스코샤, 온타리오, 서스캐처원)에서는 산전후휴가를 사용하지 않은 경우, 육아휴직 기간을 연장하여 준다(Rebecca, 2008).

141) 부모 모두가 사용하는 경우에도 동시 사용이 가능한 주와 불가능한 주로 구분된다. 예로 앨버타주, 뉴브런즈윅주, 야콘주 등에서는 부모가 동시에 육아휴직을 사용할 수 없기 때문에 정해진 기간을 초과하지 않는 범위에서 부모가 나누어 사용해야 한다. 이와 달리 10개 주(British Columbia, Manitoba, Newfoundland and Labrador, Northwest Territories, Nova Scotia, Nunavut, Ontario, Quebec and Saskatchewan 가 해당)에서는 부모가 육아휴직을 동시에 사용할 수 있다(HRDC).

142) 저소득층일 경우에는 아동세금수당(CCTB, the Canada Child Tax Benefit)도 동시 수급이 가능하며, 총 지원받는 혜택이 더 크다(연간 최대 25,921 \$, HRDC).

143) 퀘벡의 QPIP-육아휴직기간(소득대체율)은 Basic Plan(총 32주로 7주는임금의 70%, 25주는 55%), Special Plan(25주간 75%), Benefit Payment(자녀 출산-52주간 지급)

144) 산전 6주 이상 휴가를 사용하였다 할지라도 산후 8주간 휴가가 보장된다(Department of Labour).

한편, 뉴질랜드의 육아휴직은 자녀가 6세가 될 때까지 근로자에게 유급·무급으로 그리고 자영업자에게 유급으로 제공된다. 자격조건으로 근로자나 자영업자 모두 휴직 전 6~12개월간(주당 최소 10시간)을 근무한 경우에만 주어진다. 유급육아휴직은 14주로 배우자가 자격조건을 갖춘 경우에는 전체 혹은 부분적으로 배우자와 나누어 사용할 수 있다. 근로자인 경우에 급여는 평상시의 주급 혹은 주당 평균소득의 100%가 지급(세전기준으로 최대 429.74 \$NZ 한도)된다. 최저임금 이하 소득의 자영업자는 주당 125.0 \$NZ(세전으로 주당 10시간 최저임금수준)을 지급받는다.¹⁴⁶⁾ 무급육아휴직으로는 10일간의 특별휴가와 최대 52주간의 추가적인 휴가 등을 사용할 수 있다.¹⁴⁷⁾

영국에서 산전후휴가는 모든 여성근로자들이 52주(산전 26주, 산후 26주)간 사용할 수 있다. 산전휴가는 고용기간에 관계없이 사용할 수 있으며, 산후휴가는 산전휴가 종료 후부터 사용할 수 있다. 산전후휴가 급여는 고용주가 지급하고, 정부가 이를 보상해주고 있다. 우선 고용주는 39주간 급여(SMP, Statutory Maternity Pay)를 주당으로 지원한다.¹⁴⁸⁾ 급여는 최초 6주간에 통상임금의 90%(제한 없음)을, 나머지 33주간에는 123.06 £(2010년 124.88 £ 계획) 또는 평균소득의 90% 중 적은 금액으로 지원한다.¹⁴⁹⁾ 정부는 고용주에게 92% 정도를 보상해 준다. 중소기업(국가보험에 연간 45,000 £이하를 납입하고 있는 곳)은 100%를 보상해주며, 대체인력 채용시 추가로 4.5%를 지원해준다.¹⁵⁰⁾ 산전후휴가 급여 수혜조건을 충족하지 못한 경우¹⁵¹⁾에는 모성수당(MA, Maternity Allowance)을 받을 수 있다.

145) Rebecca(2008)

146) <http://www.ird.govt.nz> 2009년 12월 검색

147) Department of Labour(2009)

148) SMP는 출산예정일 전 15번째 주까지 현재의 고용주와 최소 26주를 근무하고, 주당 최소 평균 95 £(세액 전)의 소득이 있는 근로자에게 지급된다. 95 £은 보험료(National Insurance)를 지불하기 위해 벌어야 하는 최소 임금수준이다.

149) <http://www.direct.gov.uk> 2009년 12월 검색

150) Rebecca(2008)

151) 현재 고용은 되었으나, SMP 자격조건을 충족시키지 못한 근로자, NICs(Class 2

모성수당을 받기 위해서는 출산예정 주의 1주전부터 총 66주(test period) 동안 최소 26주를 근무(자영업 포함)해야 하며, 동 기간 중 13주의 평균 소득이 30 £ 이상이어야 한다. 모성수당은 최대 39주간 지급되며, 주당 123.0606 £(the standard rate)나 총 평균 소득의 90% 중 적은 금액으로 지원받는다. 모성수당을 받는 동안에는 일부 혜택이¹⁵²⁾ 축소되거나 중지된다. 산전후휴가 동안 근로자에게 승진 기회 등을 포함한 회사에서 발생하는 일에 대해 정보를 제공하고, 근로자와 고용주가 동의하에 10일 정도 근무할 수 있는 “Keeping in Touch days”도 운영하고 있다. 이를 통해 근로자에게 휴기종료 후 직장복귀를 용이하도록 돕는다.¹⁵³⁾

한편, 영국의 육아휴직은 최소 1년간 지속적으로 근무한 남성·여성 근로자가 13주간(1994년 12월 이후 출생한 자녀가 5세가 될 때까지) 무급으로 사용할 수 있다.¹⁵⁴⁾ 육아휴직을 4주 이하로 사용하였다면, 근로자들은 원래의 자리로 복직할 권리가 주어진다. 4주 이상 휴가를 사용하였다면, 동일하지는 않더라도 유사한 직급에 복직할 수 있다. 휴직의 분할사용도 가능하다(장애이인 경우는 제외). 근로자는 육아휴직 사용 전 12일에 반드시 고용주에게 휴가사용을 통보해야 하는데, 사업장에서 근로자의 휴가 사용이 어려울 경우에는 6개월까지 연기할 것을 요청할 수 있다.

아일랜드에서 산전후휴가는 42주(산전 최소 2주, 산후 4주 의무적)로 최소 26주에 한하여 국가사회보험기금에서 임금의 80%(자영업자 예외)로 대체적으로 1주일에 221.80~280유로가 급여로 지원된다. 산전후휴가 사용에 대해 특별한 자격조건은 없으나, 26주간의 급여를 받기 위해서는 과세연도 전 최소 39주간(자영업자는 52주) 혹은 최근 2년의 과세연도 각각에서 최소 26주간 사회보험료를 지불하여야 한다. 단체협약에서 고용주가 산전후

National Insurance)에 보험료를 지불한 자영업자, 최근에 고용된 근로자나 자영업자 등이 해당

152) Employment and Support Allowance, Carer's Allowance, Bereavement Benefits, Income Support, Jobseeker's Allowance 등

153) <http://www.direct.gov.uk> 2009년 12월 검색

154) 자녀가 장애생활수당 수급자인 경우에는 휴가기간이 18주로 연장된다.

휴가 동안의 임금을 지원해야 한다는 규정이 있기 때문에 산전후휴가 동안의 급여와 임금간의 차액을 고용주가 부담해야 한다. 자녀가 6개월이 되기 전에 복직하였다면, 모유수유실을 설치하거나 1일 근무를 1시간 단축하여 (임금삭감 없이) 모유수유 시간을 확보해주는 등 지원을 하여야 한다.¹⁵⁵⁾

한편, 아일랜드의 육아휴직은 14주간 무급으로 사용할 수 있다. 육아휴직은 휴직사용 전 1년간 현재의 고용주와 일한 근로자에게 자격이 주어진다. 단, 3개월~1년미만을 근무한 근로자 중 출산이 임박한 경우에는 매달 1주일 간 휴직을 비례적으로 사용가능하다. 14주는 연속적으로 사용하거나 최소 6주를 기준으로 2번 분할하여 사용할 수 있다. 분할 사용 시에는 첫 번째 휴가 종료 후 두 번째 휴가 사용까지 최소 10주간의 간격이 있어야 한다. 다만, 고용주가 동의하는 경우에는 일 혹은 시간 단위로 분할하여 사용할 수도 있다. 육아휴직은 2006년 5월 이전에는 자녀가 5세가 될 때까지 사용해야 했으나, 이후에는 8세까지로 연장되었다. 6~8세의 자녀를 입양한 경우에는 입양 후 2년간 휴직할 수 있다. 자녀가 장애가 있는 경우에는 16세까지 휴가를 사용할 수 있다. 육아휴직 동안 질병으로 인해 자녀를 돌볼 수 없는 상황이 발생한 경우에는 육아휴직을 연기할 수 있으며, 완치 후 다시 사용할 수 있다. 육아휴직 동안은 수당 이외의 고용과 관련한 권리(휴가 등)는 모두 보장받는다.¹⁵⁶⁾

아이슬란드에서는 산전후휴가를 3개월간 유급으로 사용할 수 있다. 자녀가 18개월이 될 때까지 사용할 수 있으며, 분할 사용도 가능하다. 산전후휴가는 출산예정일 2주전부터 사용할 수 있다. 휴가기간 동안 근무는 금지되어 있다. 급여의 지원 수준은 자녀출산 전 특정기간 동안 부모의 총 임금의 80%정도이다.¹⁵⁷⁾

155) Rebecca(2008)

156) <http://www.citizensinformation.ie> 2009년 12월 검색

157) Ministry of Social Affairs and Social Security

(7) 아시아국가

아시아국가들로 일본의 사례를 살펴보기로 한다. 일본에서 산전후휴가와 육아휴직은 자녀 출산 전 6개월에서 자녀의 1세 생일까지 총 58주를 사용할 수 있다. 58주간은 근로자의 평상시 임금의 30~60%가 지원된다. 여성은 출산을 전후로 14주간 산전후휴가(다태아인 경우 총 18주)를 사용할 수 있다. 이 중 6주는 산후에 사용하는 것이 의무로 규정되어 있다. 여성이 6주후 직장을 복귀하기를 희망하는 경우에는 의사의 허락하에 근무할 수 있다. 산전후휴가 동안 국가근로자건강보험에 등록된 여성에게는 평상시 임금의 60%에 해당되는 수당이 지급된다. 다태아 출산으로 휴가기간이 연장된 경우에는 수당도 확대된다. 단, 수당은 국가건강보험에 가입되어 보험료를 지불한 경우에 한하여 지급된다. 따라서 건강보험에 반드시 가입되지 않는 연간 소득이 1.3백만원(2007년)보다 적은 근로자, 계약직, 보통의 근무시간보다 75%이하로 근무하는 근로자, 5인이하의 근로자가 있는 소규모 기업의 근로자들은 수당 지급대상에서 제외된다.

일본의 육아휴직은 자녀가 1세가 될 때까지 부모 모두(입양 부모 포함)가 사용할 수 있다¹⁵⁸⁾. 근로자가 육아휴직을 사용할 수 없다면, 고용주는 근로자의 자녀가 1세가 될 때까지 근무시간을 단축하여 근무할 수 있도록 해야 한다. 육아휴직은 산후휴가와 중복하여 사용할 수 있으므로, 남성이 육아휴직을 사용하게 된다면, 8주간은 부모가 동시에 휴가를 사용할 수 있다. 휴직동안 고용보험에서 자격을 갖춘 근로자들에게 평상시 임금의 30%를 수당으로 지급한다. 직장 복귀 6개월 후에는 일시금으로 수당이 지급되어 대개 40%를 받게 된다. 휴직은 일정조건을 갖춘 근로자에 한하여 사용할 수 있다. 여기에는 휴직 전 해당 사업장에서 최소 1년간 근무, 재고용 후에도 1년을 해당 사업장에서 계속적으로 근무해야 하는 것 등이 해당된

158) 휴직이 추가적으로 필요하다고 인정되는 경우(보육시설에 입소를 희망하고 있으나, 입소할 수 없는 경우 등)에는 6개월을 추가적으로 사용할 수 있다(안현미, 2007).

다. 따라서 계약직이나, 자녀가 2세가 되기 전 계약이 종료되는 경우 등에는 휴직을 사용할 수 없다.

나. 주요 특징

OECD국가들 대부분은 산전후휴가제와 육아휴직제를 동시에 도입하고 있다. 이들 국가의 휴가·휴직제도는 일견 공통된 점들이 많으나, 한편으로 많은 점에서 차이도 존재한다. 특히, 우리나라 제도와 비교하여 상당히 다양하며 융통성(flexible)이 있는 것으로 파악된다. 이들 관점을 산전후휴가와 육아휴직으로 구분하여 정리하면 다음과 같이 제시될 수 있다.

(1) 산전후휴가

우선 산전후휴가와 관련한 내용이다. 첫째, 산전후휴가제와 육아휴직제의 운영에 관한 국제비교이다. 우리나라와 마찬가지로 많은 OECD국가들은 산전후휴가와 육아휴직을 구분하여 운영하되, 산전후휴가 후에 육아휴직을 사용할 수 있도록 연계시키고 있다. 그러나 일부 국가들은 다른 형태로 운영하거나 아예 제도 자체를 두고 있지 않고 있다. 일부국가들은 산전후휴가제를 도입하고 있으나, 자녀 양육 등과 관련해서는 특별휴가나 근로시간단축제를 이용하도록 하고 있다. 노르웨이 등은 산전후휴가와 육아휴직을 구분하지 않고 통합적으로 운영하기도 한다. 영어권에 속한 미국과 호주의 경우에는 산전후휴가와 육아휴직을 제도화하기보다 일반적인 휴가를 이용하도록 하고 있다.

둘째, 산전후휴가 수혜대상에 관한 국제비교이다. OECD국가들은 대체적으로 산전후휴가 대상을 근로자에 집중하는 경향이 있다. 그러나 일부 국가들은 임금근로자를 포함한 다양한 종사상지위를 대상으로 하며, 더 나아가 경제활동을 하지 않은 자들도 산전후휴가 대상으로 설정하고 있다. 예를 들어, 덴마크의 경우, 자영업자, 실업수당 수급자, 직업훈련을 받은 자 등을

포함한다. 핀란드의 경우 수혜대상으로 학생을 포함시키고 있다. 벨기에의 경우에서 수혜대상으로 계약직 근로자, 실업자, 자영업자, 노동불가능자 등이 포함된다. 스위스에서는 수혜대상으로 근로자, 자영업자 혹은 출산당시 실업급여나 장애급여 수급자 등이 포함된다. 스페인도 산전후휴가 대상으로 보험미가입자를 예외적으로 적용하고 있다. 이상에서 주로 북유럽국가들이나 불어권국가에서 임금근로자 이외 다양한 유형의 종사상지위(자영업)나 실업자와 비경제활동인구에까지 산전후휴가를 폭넓게 적용하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 산전후휴가 기간에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우, 산전후휴가는 90일간으로 고정되어 있다. 그러나 많은 OECD국가들은 상황에 따라 산전후휴가 기간을 탄력적으로 적용하고 있다. 프랑스 등 일부국가에서는 출산순위에 따라 산전후휴가 기간을 차등적으로 적용하고 있다. 프랑스, 벨기에, 포르투갈, 폴란드, 슬로바키아 등에서는 태수(쌍둥이 등)에 따라 산전후휴가 기간에 차등을 두고 있다. 스웨덴, 프랑스, 뉴질랜드 등에서는 작업환경이나 산모와 태아의 건강상 필요한 경우 산전휴가 기간을 앞당길 수 있도록 하고 있다. 독일, 오스트리아 등에서는 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 경우 산후휴가기간을 연장해주고 있다. 포르투갈은 의료적 이유, 다태아 등을 이유로 산전후휴가 기간을 추가하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 종합하면, 일부 국가들은 다자녀나 다태아에 대해 산전후휴가 기간을 추가해주는 양상을 보인다. 그러나 이들 국가는 어느 특정한 권역의 특성이기라기보다 국가별 고유한 정책의 성격을 가진 것으로 보인다.

넷째, 산전후휴가 사용형태에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 산전후휴가는 90일간으로 최소한 45일간을 산후에 사용하도록 되어 있다. 산전후휴가를 도입하고 있는 OECD 대부분 국가들도 산전후휴가를 산전휴가와 산후휴가로 구분하되, 반드시 일정 기간을 산후에 이용하도록 규정하고 있다. 노르웨이에서는 산전휴가를 일정기간 사용토록 규정하고 있다. 한편, 일부 국가들의 경우 산전후휴가 사용자의 상황에 따라 산전휴가와 산후휴가 기간을 보다 융통성 있게 사용할 수 있도록 하고 있다. 그 예로 스페인에

서는 16주 산전후휴가 기간 중 10주는 단축제로 사용하도록 하고 있다. 종합하면, 산전후휴가를 사용하는 형태는 산전휴가와 산후휴가로 구분하되 일정기간을 산후휴가로 사용하게 하는 공통적인 특성을 보이고 있다.

다섯째, 산전후휴가에 대한 부와 모의 사용에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 산전후휴가 90일 모두는 모의 권리이며, 부의 경우에는 ‘배우자 출산휴가’로서 3일간을 제공하고 있다. 그러나 많은 OECD국가들은 산전후휴가 기간 중 일부를 부에 할당하고, 사용하지 않은 경우에 그 권리가 소멸되도록 하여 부의 사용을 촉구하고 있다. 폴란드와 같이 남성이 반드시 2주간을 사용하도록 의무화하는 경우도 있다. 다른 일부국가들의 경우에는 산전후휴가 기간을 부와 모가 자유롭게 배분하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 의무적으로 모가 이용하여야 할 기간을 제외한 나머지 기간에 대해서만 부모간의 자유스러운 배분을 허용하는 경우도 있다. 이상의 비교관점들을 종합해보면, OECD국가들은 자녀양육 부담 측면에서 양성이 평등함을 강조하고 있다고 하겠다.

여섯째, 산전후휴가 급여 지급여부에 관한 국제비교이다. OECD국가 대부분은 산전후휴가를 유급으로 실시하고 있다. 전술한 바와 같이, 미국과 호주에서는 산전후휴가를 무급으로 실시하고 있다. 캐나다, 아일랜드 등의 경우 일부기간은 유급, 나머지 기간 무급을 각각 적용하고 있다. 슬로바키아는 산전후휴가를 무급으로 제공하되, 사회보험가입자만 일부 지급하고 있다. 영국의 경우 자영업자를 포함한 비수급자에 대해 모성수당을 지원하기도 한다. 요컨대, 주로 영어권 국가들은 노동시장 유연화 측면에서 산전후휴가제보다는 일반적인 휴가제도를 강화하는 특징을 보이고 있다.

일곱째, 산전후휴가 급여 지급방식에 관한 국제비교이다. 많은 OECD국가들은 산전후휴가 급여를 정률제로 지급하고 있다. 구체적으로 노르웨이, 덴마크, 독일, 네덜란드, 그리스, 스페인, 뉴질랜드 등은 통상임금의 100%, 영국은 90%, 스웨덴, 스위스, 이탈리아, 아일랜드 등은 통상임금의 80%, 핀란드는 고용상태와 소득수준에 따라 60~100%, 캐나다는 55%, 벨기에는 계층에 따라 다양하게 적용하고 있다. 특히, 일부 국가들은 정률제를 적용

하되, 최고한도액을 정액으로 설정하고 있다(노르웨이, 덴마크, 프랑스, 스위스, 네덜란드, 캐나다, 뉴질랜드 등). 영국의 경우에는 기간에 따라 정률제와 정액제를 혼합하여 적용하고 있다. 전체적으로 혹은 일부 계층에 대해 정액제로 지급하는 국가들이 있다. 실례로 핀란드에서 학생, 독일에서 보험미가입자 혹은 자격 불충분자, 이탈리아에서 실직자, 불규칙근로자, 보험미가입자 등에 적용하고 있다. 종합하면, 극히 일부 국가들층을 제외하면, OECD국가들 대부분 산전후휴가 급여를 지급하는 방식으로 정률제를 적용하고 있다. 정액제를 지급하는 경우에도 주로 특수계층(주로 취약계층)에 한정하고 있으며, 이러한 방식도 취약계층의 출산관련 부담을 적절하게 줄여주기 위한 조치로 풀이된다. 또한, 정률제를 채택한 국가들 중에는 상한제를 설정하여 산전후휴가 급여와 관련하여 사회적 형평성을 고려하고 있음을 알 수 있다.

여덟째, 산전후휴가 급여에 대한 고용주의 역할에 관한 국제비교이다. 독일에서는 산전후휴가 사용으로 인한 고용주의 부담 경감을 위하여 2006년부터 기업규모에 관계없이 모든 사업장에 보조금을 지원해주고 있다. 캐나다에서는 고용주가 보험 지급액과 실제 임금간의 차액을 보전해주는 국가들이 있다. 영국의 경우 산전후휴가 급여는 고용주가 지급하고, 정부가 이를 보상해주고 있다. 즉, 국가가 고용주에게 환급해주는 정도는 92%이며, 중소기업(국가보험에 연간 45,000 £이하를 납입하고 있는 곳)에 대해서는 100%를 보상해주고 대체인력 채용시 추가로 4.5%를 지원하고 있다. 아일랜드에서는 단체협약에서 고용주가 산전후휴가 동안의 임금을 지원해야 한다는 규정이 있기 때문에 산전후휴가 동안의 급여와 임금간의 차액을 고용주가 부담해야 한다. 요컨대, 사회보험이 상대적으로 덜 발달된 일부 영어권 국가들의 경우 고용주에 대한 의존도가 크며, 이에 대해 국가의 보상시스템도 확립되어 있음을 알 수 있다.

〈표 4-1〉 OECD국가의 산전후휴가 현황, 2009

국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고
북유럽	스웨덴	◦모든 부모 ◦14주 -산전 7주, 산후 7주(2주 의무) -작업환경 위험시 출산전 60일 부터 사용가능	◦80%	국가
	노르웨이*	◦유급휴직 -휴가 전 10개월 중 최소 6개월 근무(보현료 10개월 납부) ◦자녀가 1세가 될때까지 54주간 (산전 모만 3주간, 산후 부모 각 6주간, 나머지 29~39주간 부모공용)	◦54주 휴가시 80% ◦44주 휴가시 100% (연간 341000NOK 제한)	국가
	덴마크	◦근로자, 자영업자, 실업수당 수급자, 직업훈련을 받은 자 ◦18주 -산전 4주, 산후 14주(최소 2주 의무 포함)	◦100% *1일 최대 703DKK, 월 최대 3,515DKK	고용주
	핀란드	◦모든 부모 ◦17.5주 -산전 8주, 산전후 최소 2주 의무	◦최초 105일동안 고용상태 및 소득에 따라 60~100% *휴가동안 근무시 최소수당(22.04유로) *재정적 지원받는 학생 15.20유로/일	사회보험
북서유럽	프랑스	◦출산 전 최소 10개월간 보현료 지불 -휴가 사용 전 90일 간(200시간) 근무 ◦16주 -산전 6주, 산후 10주 *쌍둥이 이상 26주(산전 8, 산후 18) *쌍둥이 32주(산전 10, 산후 22), *쌍둥이 이상 46주(산전 24, 산후 22) *의료문제 2주 연장	◦100%(최대 76.54유로)	지역질병 보험기금
	벨기에	◦고용보험 가입 여성 ◦15주간 -산전 6주, 산후 9주 *다태아인 경우 산전후 각 2주 연장 가능	◦30일간 82%, 이후 75% * 공무원 100% * 실업자, 자영업자 등 본문 참조	◦사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	룩셈부르크(05-06)	◦보험 가입 여성 ◦16주 *다태아의 경우 20주	◦100%(최소/최대 존재)	◦사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
북중유럽	독일	◦건강보험 가입 여성 ◦14주간(산전 6주, 산후 8주) *조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 경우 산후 12주로 연장	◦최소 12주간 휴가비용 3개월 혹은 13주의 평균임금 100%(1일 최고 13유로) *보험 미가입 경우 총 210유로(통상임금의 16일분 정도)	◦사회보험, 건강보험 혹은 실업보험 + 고용주
	오스트리아	- ◦16주(산전 8주, 산후 8주) *다태아, 제왕절개, 산모와 신생아의 건강 상 이유로 의사가 필요하다고 판단시 산후 12주 까지 가능(총 20주)	◦100%	◦국가 / 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	스위스	◦근로자, 자영업자 혹은 출산 당시 실업급여나 장애급여 수급자 ◦최소 14주(주에 따라 차이 존재) *연방공무원 18주, 지방공무원 14~20주, 사기업 14주 이상 등)	◦80%(월 최대 6,450 CHF)	◦고용주
	네덜란드	◦보험 가입 여성(자영업자 포함) ◦16주 -산전 4~6주, 산후 10~12주	◦100%(1일 최고 174.64유로)	사회보장청

주: * 표시는 육아휴직 내 산전후휴가가 포함되어 있는 경우

1) 고용주들 중 일부는 고용보험 급여와 평상임금 간 차액의 전부/일부를 실업수당형태로 추가 지원

자료: OECD Family database를 바탕으로 제작됨

〈표 4-1〉 계속

국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고	
EU EU EU	이탈리아	◦ 모든 거주 여성 ◦ 5개월 -산전 2개월, 산후 3개월	◦ 80% -INPS에 등록은 되어 있으나, 출산전 후 실직 상태/불규칙 근로자인 경우, 월283유로(고정급) -INPS미가입자 정부에서 보조금으로 1,747유로 일시금 지급	사회보장청 (INPS)	
	그리스	◦ 공공근로자, 2년간 200일 이상 근무자(민간근로자)	◦ 공공근로자 : 5개월(산전 2개월, 산후 3개월) ◦ 민간근로자 : 17주(산전 8주, 산후 9주)가	◦ 고용주, 사회보험 (IKA) 및 고용기관	
	스페인	◦ 피고용자, 자영업자 및 실업 급여 수급자로서 사회보험료 납부자	◦ 16주(출산직후 6주 의무적, 10주는 산전후 부부공용, 휴직·단축제 가능) *실제기간은 상황에 따라 다양	◦ 100%	◦ 국가
	포르투갈	◦ 6개월간 보험료 지불	◦ 4개월(산후 3개월 의무적) *최소 6주 배우자 사용가능 *의료적 이유, 다테아, 의료적 이유로 필요시 휴가 추가	◦ 100%(최소 있음)	◦ 국가
EU EU EU	헝가리 (05-06)	◦ 보험 가입 여성	◦ 산전(최소 4주) 70%, 이후는 수당	◦ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험	
	폴란드	-	◦ 첫째아 18, 둘째아 이상 20, 다테아 26(2주는 반드시 남성 사용)	◦ 100%	◦ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험/고용주
	체코 (05-06)	◦ 지역에 거주하는 모든 여성	◦ 28 ※다테아 37주	◦ 69%	-
	슬로 바키아	◦ 모든 거주 여성	◦ 28주 *다테아 37주	◦ 무급(05-06) *단, 사회보험회사 총족자의 경우, 순소득의 55%	사회보험, 건강보험 혹은 실업보험

주: * 표시는 육아휴직 내 산전후휴가가 포함되어 있는 경우

1) 고용주들 중 일부는 고용보험 급여와 평상임금 간 차액의 전부/일부를 실업수당형태로 추가 지원

자료: OECD Family database를 바탕으로 제작됨

〈표 4-1〉 계속

국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고	
영국	미국	◦ 12개월 동안 최소 1,250시간 근무자	◦ 12주(50인 이상 사업장 한정)	◦ 무급	◦ 국가
	호주 ¹⁾	◦ 거의 모든 근로자 *임시직도 12개월간 고용보장 받은 경우 사용가능	◦ 산전후휴가 없이 52주간 무급 육아휴직 내 출산예정일 6주전부터 사용	-	-
	영국	◦ 출산예정 주 15주까지 26주간 계속 근무	◦ 52주 -산전 26주, 산후 26주	◦ 초기 6주 통상임금의 90%, 이후 33주는 123.06 £(2010년 124.88 £ 계획) 또는 평균소득의 90% 중 적은 금액 *산전후휴가 급여 비수급자에게는 모성수당을 최대 39주간 지급, 주당 123.0606 £나 총 평균 소득의 90% 중 적은 금액	◦ 고용주 (최소 92%환급)
	아이슬란드	◦ 6개월 이상 근무자	◦ 13주	◦ 80%	◦ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	아일랜드	◦ 휴가 사용 전 1년 중 39주간 보험료 지불자	◦ 42주 -산전 최소 2주, 산후 4주 의무	◦ 최소 26주에 한하여 국가사회보험기금에서 80%(자영업자 예외)로 대체적으로 1주일 221.80~280유로	◦ 국가
	뉴질랜드	◦ 휴가 사용 전 최소 6개월간 근무(주당 10시간 이상)	◦ 14주 -산전 6주, 산후 최소 8주) *특수경우 산전 6주이전부터 사용가능	◦ 정부 기금에서 100%(1주일 최대 391.28 \$NZ, '07년)	◦ 국가
	캐나다	◦ 52주간 600시간이상 근무자 (고용보험 유급)	◦ 평균 17주 *주마다 다양	◦ 최소 52주간 600시간 이상 근무한 경우 고용보험에서 55%정도(연간 최대 40,000CAD \$)를 15주간(나머지 기간은 무급) ¹⁾	
기타	일본 (05-06)	◦ 휴가시행하는 직장에서 근무하는 여성	◦ 14주 *다태아 경우 22주	◦ 60%	◦ 건강보험
	한국	◦ 모든 고용 여성	◦ 13주(90일)	◦ 100%	◦ 고용보험 · 고용주
	터키 (05-06)	◦ 보험 가입 여성	◦ 12주	◦ 66%	
	멕시코 (05-06)	◦ 휴가시행하는 직장에서 근무하는 여성	◦ 12주	◦ 100%	◦ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험

주: * 표시는 육아휴직 내 산전후휴가가 포함되어 있는 경우

1) 고용주들 중 일부는 고용보험 급여와 평상임금 간 차액의 전부/일부를 실업수당형태로 추가 지원

자료: OECD Family database를 바탕으로 제작됨

(2) 육아휴직

다음으로 육아휴직과 관련한 내용이다. 첫째, 육아휴직의 자격조건에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 육아휴직은 고용보험에 가입한 사업체에 종사한 근로자가 그 대상이 된다. 따라서 비경제활동인구와 실업자는 물론 자영업자나 고용보험에 가입하지 않은 영세사업장의 근로자는 육아휴직 대상에서 제외된다. 특히, 고용보험에 가입한 사업장이라도 비정규직인 경우에는 육아휴직을 받기도 전에 혹은 받은 중에 해고되는 것이 관행화되어 있다. 그러나 많은 OECD 국가들의 경우 육아휴직 대상을 근로자 이외로 확대 적용하고 있는 경향을 보인다. 스웨덴 등의 경우 전체 국민을 대상에 포함시키고 있으며, 실업자를 포함하는 경우(독일 등), 자영업자를 포함하는 경우(이탈리아, 뉴질랜드 등), 보험 미가입 등 자격조건을 충족시키지 못한 근로자를 포함하는 경우 등 다양하다. 호주도 무급이나 임시일용직의 경우도 휴직대상이 된다.

둘째, 육아휴직기간과 이용기간에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 자녀가 6세 될 때까지 1년간(여성공무원의 경우 6세 될 때까지 3년)이다. OECD 국가들 중 육아휴직기간과 이용기간 모두 우리나라 보다 긴 경우가 있다. OECD 국가별로 육아휴직기간은 적게는 3개월(13주)에서 많게는 3년간이며, 사용가능기간은 자녀가 3세가 될 때까지부터 8세까지로 나타난다. 물론, 다테아(스웨덴, 핀란드 등), 한부모(노르웨이, 독일 등), 입양아, 장애아 등의 경우에는 육아휴직기간과 사용가능기간이 상대적으로 길어진다. 많은 OECD 국가들은 육아휴직을 자녀가 3세가 될 때까지 1년 이내로 규정하고 있다. 이러한 관점에서 우리나라의 현행 육아휴직제도는 휴직기간 차원에서 적은 편은 아니다.

셋째, 육아휴직의 형태에 관한 국제비교이다. 많은 OECD 국가들은 육아휴직을 전일제뿐만 아니라 시간제로도 사용이 가능하도록 하고 있다. 예를 들어, 스웨덴(3/4, 1/2, 1/4, 1/8 등), 노르웨이(평상 근로시간의 50%, 60%, 75%, 80%, 90%), 벨기에(반일제, 20% 단축제), 오스트리아(전일제,

반일제) 등이다. 우리나라의 경우 여전히 전일제가 일반적인 경향으로, 소득대체율이 상대적으로 낮은 상황을 감안하면 탄력적 육아휴직제를 보편화하는 방안이 중요할 수 있다.

넷째, 육아휴직에 대한 부의 사용에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 부와 모는 독립적으로 1년간 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있다. 일부 OECD 국가들의 경우에는 일정한 육아휴직기간을 부와 모가 분할하여 사용하도록 하고 있다. 구체적인 형태로는 부와 모에 동등한 혹은 서로 다른 휴직기간을 할당하고, 어느 한쪽이 사용하지 않거나 부분적으로 사용하는 경우 배우자에게 이전되지 못하고 소멸되도록 하고 있다(스웨덴, 벨기에, 이탈리아 등). 심지어 스웨덴의 경우에는 부와 모가 각각 일정기간(60일)을 의무적으로 육아휴직을 사용하도록 하고 있다. 산전후휴가와 마찬가지로 육아휴직에서도 남성의 참여를 독려하기 위한 제도적인 노력이 이루어져왔음을 알 수 있다.

다섯째, 육아휴직 급여 여부에 관한 국제비교이다. 우리나라를 포함한 OECD 국가들 대부분은 육아휴직을 유급으로 사용할 수 있도록 하고 있다. 다만, 포르투갈, 영국 등 일부 국가들에서는 휴직을 무급으로 사용하도록 되어 있다. 스웨덴, 노르웨이, 이탈리아 등에서는 육아휴직의 일정기간을 유급으로, 그리고 나머지 추가 기간은 무급(노르웨이) 혹은 감액분(스웨덴)을 지급하고 있다. 덴마크의 경우 휴직기간을 연장해주되, 총 급여액을 일정하게 유지시키고 있다. 시사점으로는 육아휴직의 일정기간에 대해서는 임금대체수준에 가까운 휴직급여를 제공하고, 추가 사용에 대해서는 무급으로 하는 등 탄력적인 적용이 중요하다 하겠다.

여섯째, 육아휴직 급여수준에 관한 국제비교이다. 우리나라의 경우 육아휴직 사용 근로자는 휴직 동안 정액제로 월 50만원을 급여로 받고 있다. 이와 달리, 많은 OECD 국가들은 정률제 혹은 정률제와 정액제의 혼합 형태로 지급하고 있다. 정률제를 적용하는 경우에는 사회적 형평성을 고려하기 위하여 최고 혹은 최저 한도액을 정하고 있다. 독일의 경우 통상임금의 100%(최소·최대 한도액), 노르웨이의 경우 54주간 80%(44주간 100%),

스웨덴의 경우 80%(390일간)와 정액제(90일간), 캐나다의 경우 55%, 덴마크의 경우 육체노동자 54%, 비육체노동자 30% 등이다. 이탈리아는 총 11개월 육아휴직기간 동안 6개월은 평상임금의 30%, 5개월은 무급으로 제공한다. 다만, 벨기에에서 우리나라와 마찬가지로 정액제를 적용하고 있다. 캐나다에서는 일부 고용주들은 고용보험과 통상임금의 차액분에 대해 부분적으로 보충해주기도 한다. 요컨대, 많은 OECD 국가들은 일반적으로 정률제를 원칙으로 하되, 제도 상 문제점을 극복하기 위하여 상한액 혹은 하한액을 설정하는 경우가 있다. 이는 육아휴직 급여의 임금대체수준을 높이고, 그 경우 발생할 수 있는 휴직급여의 사회적 불평등성을 예방하기 위한 노력의 일환으로 볼 수 있다.

끝으로, 산전후휴가나 육아휴직 이후 복귀에 대한 국제비교이다. OECD 국가들은 대체적으로 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀는 물론 동일 직급(직종, 지위 등)을 보장해주고 있다. 산전후휴가의 경우, 프랑스, 스페인, 미국 등에서는 동일직급 복귀를, 아일랜드 등에서는 동일직급이나 유사직급 복귀를 보장하고 있다. 육아휴직의 경우에는 벨기에, 스페인 등에서 동일 직위 복귀를, 그리스에서 유사 직업 복귀를, 미국, 영국 등에서 동일직급 혹은 유사 직급 복귀를, 그리고 호주 등에서 동일지위 복귀를 각각 보장하고 있다. 네덜란드의 경우 고용주는 산전후휴가 동안 근로자의 자리를 보호해야 한다. 우리나라의 경우 OECD 국가들과 마찬가지로 휴가 혹은 휴직 후 동일 직급으로의 복귀를 보장하도록 규정하고 있으나, 해고 등이 관행적으로 이루어지고 있는 경향이 있다.

〈표 4-2〉 OECD 국가의 육아휴직제도, 2009

	국가	휴직형태	기간	지원수준
북 유럽	스웨덴	◦ 전일제, 시간제 (반일, 1/4, 1/8, 1시간 등)	◦ 출산(입양)자녀 8세(초등학교 1학년) 내 480일(부모 각각 240일) -60일은 부모 각각 의무적 사용	◦ 최초 390일은 80%, 이후 90일은 1일 60SEK
	노르웨이*	◦ 전일제	◦ 유급·보험료 납부자 -자녀가 3세가 될 때까지 54주간(산전 모란 3주간, 산후 부모 각 6주간, 나머지 29~39주간 부모공용)	◦ 54주 휴가시 통상임금의 80%, 44주 휴가시 100%(연간 341000NOK로 제한) 최대 590EUR)
		◦ 전일제	◦ 무급: 모든 부모 -자녀 2세까지 부모 1년간(단, 한부모, 실업부모 2년간)	◦ 무급
		◦ 시간제	◦ 파트타임 -보육시설 미이용시 현금지원	◦ 1달 3,657NOK(2008)
	핀란드	◦ 전일제	◦ 자녀 3세까지 약 26주간을 부모 중 한명 혹은 공유 *다태아 경우 자녀 당 10주 추가	◦ KEELA(사회보험)에서 고용상태와 소득에 따라 지급(최소 22.04유로) *다태아경우 둘째아 이상부터 약 60일 정도 추가 지급
		◦ 시간제		◦ 부분부모수당(Partial Parental Allowance)
덴마크	◦ 시간제	◦ 자녀 9세까지 32주를 부모가 함께 사용 *46주로 연장가능(총급여액은 동일)	◦ 산전후휴가나 아버지휴가 동안 받은 수당의 60%(육체노동자의 경우 통상임금의 54%, 비육체노동자의 경우 30%에 해당)	
불어 권	프랑스	◦ 전일제	◦ 자녀가 3세가 될 때까지 부모당 3년(채워 만큼) *입양은 1년	◦ 가구당 개별혜택 ; 두자녀 이상이 고, 특정기간 근무하였을 때
		◦ 시간제	◦ 자녀연령에 제한 없이 시간제 가능	
	벨기에	◦ 전일제	◦ 최소 12개월간 고용된 부모(양도 불 가)를 대상으로 자녀(입양아 포함)가 4 세(장애타아 8세)가 될 때까지 3개월	◦ 고용보험에서 고정급여(불가코리) *월 547.37€('05)
		◦ 반일제 ◦ 20% 단축	◦ 6개월('06) ◦ 15개월('06)	월 273.68€('05) 월 109.47€('05)
독일 어권	독일	◦ 전일제	자녀 3세까지 부모당 3년간 *최초 2년 출산·입양직후, 추가1년 자 녀 8세까지 연장 사용 가능	◦ 최대 12개월간 통상임금의 67% (최소 300유로, 최대 1,800유로) * 한부모14개월간 급여 * 출산전 무노동시 300유로
	오스트리아	◦ 전일제 ◦ 시간제(자녀 4 세까지)	◦ 자녀 2세까지 최소 3개월간(1개월 부 모 동시사용 가능)	◦ 육아휴직수당은 지급되지 않으며, 다만 연간소득이 14,600€인 경 우 양육수당이 지급
	네덜란드	◦ 전일제 ◦ 반일제	◦ 자녀 8세까지 13주(부모간 이전 불허) ◦ 6개월	◦ 무급(일부 고용주 지급)

자료: OECD Family database를 바탕으로 제작성

〈표 4-2〉 계속

	국가	휴직형태	기간	지원수준
남부 유럽	이탈리아	◦ 전일제	◦ 자녀 8세(입양 6세)까지 11개월(부모 각각 최대 6개월 할당, 전가불가) *한부모 10개월 *여성자영업 자녀 3세까지 3개월	◦ INPS에서 임금의 30%(6개월간), 나머지 5개월은 무급 *저소득층('08년, 연가소득 14,410.4 유로 이하)에게는 평상시 임금의 30%를 6개월 후에도 계속 지원
	그리스	◦ 전일제	◦ 1년 이상 고용을 보장받는 근로자를 대상으로 공공부문 자녀6세까지 2년, 민간부문 자녀3.5세까지 13주(부모할당, 이전 불가) *고용주는 연간 선착순으로 근로자의 8% 휴직 허용	◦ 무급
	스페인	◦ 전일제 ◦ 시간제 (1일 근무시간의 30-50%만축)	◦ 현재의 고용주와 최소 2년간 근무한 근로자를 대상으로 자녀가 3세가 될때까지 3년(시간제 6년) *동일한 직장이 아닌 경우 부모 동시 사용가능	◦ 무급
	포르투갈	◦ 전일제 ◦ 시간제 ◦ 특별휴가	◦ 자녀 6세이하까지 부모당 3개월 ◦ 시간제는 자녀 12세 이하 6개월간 ◦ 자녀 6세이하까지 2년(셋째이상 3년, 장애아동 4년)(시간제는 12세 이하)	◦ 무급
동부 유럽 (06)	헝가리	◦ 전일제	◦ 자녀가 2세가 될 때까지(생일)	◦ 이전 급여의 70% *최소임금 2배의 최대 70%까지
	폴란드	◦ 전일제	◦ 자녀4세까지(장애아인 경우 18세) 부모당 3년	◦ 1개월 당 103EUR *최대3년간 자산조사에 근거
	슬로바키아	◦ 전일제	◦ 3세까지 *산전후휴가 후 개별적 권리로 부여 ◦ 입양부모는 22주	◦ 월 3790SKK(부모가 일을 하거나 아플 때에는 1200SKK)
영어권	미국	◦ 가족휴가	◦ 부모 각각에게 12주간 *임신, 입양, 심각한 질병이 있는 부모·배우자·자녀 돌봄도 포함	◦ 무급
	호주	◦ 전일제 ◦ 시간제	◦ 거의 모든 근로자를 대상으로 자녀1세까지 52주 *임시일용직도 12개월 고용보장시 가능	◦ 무급
	캐나다	◦ 전일제 ◦ 시간제	◦ 출산 혹은 입양 후 1년 내에 35~52주	◦ 고용보험에서 35주 간 평균임금의 55%(1주일 457CAD \$ 한도)
	뉴질랜드	◦ 전일제	◦ 근로자: 14주(유급, 부부 분할 가능)+ 특별휴가(무급 10일간) ◦ 자영업자: 최대 52주간 휴가(유급)	◦ 근로자: 평상시 주급/주당 평균소득의 100%(세전기준 429.74 \$한도) ◦ 자영업자(최저임금이하): 주당 125.0 \$
	영국	◦ 전일제	◦ 자녀 5세까지 13주 *맞벌이 부부가 장애아동인 경우 18주	◦ 무급
	아일랜드	◦ 전일제	◦ 자녀 8세까지 부모당 14주(분할가능) *입양시 2년간 휴가 *장애아는 16세까지 이용 *자녀질병시 연기 가능	◦ 무급
	아이슬란드 ('06)	◦ 전일제	◦ 부모당 13개월	◦ 80%
	룩셈부르크 ('06)	◦ 전일제 ◦ 고용주의 승인 하 시간제	◦ 자녀1인당 부모당 6개월(전일제의 50%이하로 일한 경우 12개월) ◦ 산전후휴가 이후부터 5세이전까지 사용	◦ 전일제 근무 시, 6개월동안 1개월에 1840EUR 지급 ◦ 시간제 근무시 12개월동안 1개월에 920EUR 지급
	아시아	일본	◦ 전일제	◦ 자녀 1세까지
한국		◦ 전일제 ◦ 단축제	◦ 자녀가 6세가 될 때까지 1년	◦ 월 50만원 정액

2. 아버지 휴가(Paternity leave)

북부유럽 국가들 중 스웨덴에서 남성은 자녀 출산 후 60일 이내에 10일 간의 아버지휴가를 사용할 수 있으며, 반드시 여성의 산전후휴가와 동시에 사용하도록 하고 있다. 덴마크에서 남성은 자녀 출산 후 14주 이내에 2주 간의 아버지휴가를 사용할 수 있으며, 32주간 주어지는 육아휴직 중 일부를 사용할 수도 있다.¹⁵⁹⁾

핀란드에서 남성근로자는 자녀출산 후 1~18일간의 아버지휴가를 사용할 수 있다. 아버지휴가는 최대 4번 분할하여 사용할 수 있으며, 수당(Paternity Allowance)이 지급된다.¹⁶⁰⁾ 아버지휴가 중 12일간 수당을 받은 남성에게는 1~12일의 추가 휴가를 부여하며, 전체 13~24일의 기간을 “아버지의 달(Daddy Month)”로 부른다. 아버지의 달은 육아휴직 직후에 사용하되, 육아휴직 종료시점에서 180일 이내로 연기하여 사용할 수도 있다. 연가시 아버지의 달을 사용하기 전까지 배우자가 자녀를 돌보아야 한다. 자녀를 돌보는 부모에게는 자녀홈케어수당(Child Home Care Allowance)을 지원한다.¹⁶¹⁾

불어권 국가들 중 프랑스에서는 남성에게 3일의 법정휴가와 출산 전후 최대 11일의 아버지휴가를 부여하고 있다. 다테아일 경우 휴가는 18일까지 연장된다. 자녀를 입양한 경우에도 동일한 휴가기간을 입양 후 첫 3주 내에 사용할 수 있으며, 사회보장청으로부터 세금 지불 후 임금의 전액을 지원받는다.

벨기에에서 남성근로자는 자녀출산 후 4개월 이내에 10일간의 아버지휴가를 분할하여 사용할 수 있다. 전체 휴가기간 중 3일은 의무휴가로 평생

159) The Official Website of Denmark(2009)

160) 수당을 받기 위해서는 휴가기간 동안 전일제 근무를 해서는 안 된다(학생일 경우 학업). 또한 자녀 출산 예정일 전 최소 180일을 핀란드에서 거주한 경우에만 받을 수 있다. 원칙적으로 배우자와 함께 거주해야 수당이 지급되지만 직장 등 수용 가능한 사유로 따로 거주하고 있는 경우에는 수당을 받을 수 있다(별거 등은 제외).

161) <http://www.kela.fi/in> 2009년 12월 검색

시 임금의 100%를 보장받으며, 나머지 7일은 본인의 건강보험료에서 평상시 임금의 82%를 받는다. 공무원들에게도 10일간의 아버지휴가가 부여되며, 일반 근로자와는 달리 평상시 임금 전액을 받을 수 있다.¹⁶²⁾

독일어권 국가로서 네덜란드에서 남성은 자녀 출산 후 최초 4주내에서 2일간의 아버지휴가를 사용할 수 있으며, 고용주는 근로자의 평상임금을 전액 지급해야 한다.

남부유럽국가들 중 이탈리아에서는 남성의 아버지휴가 사용에 대한 권리가 없으며, 대신 여성의 산전후휴가 중 미사용분에 대하여 사용할 수 있다. 그리스에서는 공공과 민간 구분 없이 모든 남성이 3일간의 유급휴가(평상시 임금의 100%)를 사용할 수 있다.¹⁶³⁾ 포르투갈에서는 자녀가 1개월이 되기 전까지 5일간의 아버지휴가를 실시하고 있다. 부부가 합의하에 혹은 여성이 질병이나 장애 등으로 산전후휴가의 사용이 불가능할 때에는 남성이 대신 사용할 수 있다. 여성과 마찬가지로 남성도 자녀가 1세가 될 때까지 초과근로를 거부할 권리가 있다. 이 외에도 포르투갈에서는 2000년부터 아버지의 날을 설정하여 남성의 육아휴직 참여를 독려하고 있다.

스페인에서 아버지휴가는 2007년 양성평등법(Gender Equity Law)의 개정으로 인해 확대되었다. 아버지휴가는 두 가지 형태로 사용할 수 있다. 첫 번째는 고용주로부터 2일 혹은 4일(자녀출산으로 장거리 이동이 필요한 경우)의 급여를 받고 휴직하는 것이다. 두 번째는 사회보장청으로부터 13일간 급여를 받고 휴직하는 것이다. 다태아인 경우에 사회보장청에서는 자녀돌봄을 위해 2일의 추가 휴직에 대한 급여를 지원한다. 경우에 따라서는 여성의 산전후휴가를 남성이 사용할 수 있다. 아버지휴가는 전일제 혹은 시간제로 사용이 가능하며, 산전후휴가와 동시에 혹은 산전후휴가 종료 후 사용할 수 있다. 또한 휴직 후 동일한 직급으로 복직하는 것이 보장되며, 자녀가 9개월이 될 때까지 수유를 위하여 2시간 30분을 사용할 수 있다.

162) Federal Public Service Social Security(2009)

163) Rebecca(2008)

끝으로 영어권 국가들의 실태이다. 호주에서는 아버지휴가 역시 전술하였던 52주의 가족 휴가 내에서 사용할 수 있다. 아버지 휴가는 휴가기간에 따라 2가지로 분류할 수 있다. 우선, 상대적으로 기간이 짧은 1주간의 무급 휴가가 있다. 출산예정일부터 사용할 수 있기 때문에 배우자의 산전후휴가와 거의 동시에 사용할 수 있다. 이 때 사용한 1주는 총 52주의 휴가기간에서 삭감된다. 다음은 남성이 주된 양육자이거나 여성의 산전후휴가를 전부 혹은 일부를 사용할 때 주어지는 기간이 긴 휴직이다. 이때에는 여성의 산전후휴가와 동시에 사용할 수 없다.¹⁶⁴⁾

뉴질랜드에서는 임신한 여성의 배우자(동성도 포함)에게 무급의 배우자 휴가를 사용할 수 있다. 6개월간 고용되고 있는 배우자는 1주 그리고 12개월간 고용되어 있는 경우는 2주간 사용이 가능하다. 여성의 산전후휴가 중 일부 혹은 전부를 배우자가 대신 사용할 수 있는데, 전부를 사용하기 위해서는 휴가사용 전 최소 6개월의 근무경력이 있어야 한다.

캐나다에서는 퀘벡주에서 최대 5주간의 아버지휴가를 보장한다. 휴가기간 동안에는 퀘벡의 부모보험플랜(Québec Parental Insurance Plan)에서 급여가 지급되는데, 산전후휴가 수당보다 더 많다. 수급조건으로 근로자는 이전 연도에 최소 2,000CAD\$의 소득이 있어야 하며 동 기간 동안 보험료를 납부해야 한다. 아버지휴가의 사용형태는 2가지로 구분할 수 있다. 첫 번째는 기본계획(simple plan)으로 장기간 동안 휴직(산전후휴가 18주, 아버지휴가 5주)하는 대신 급여를 평상시 임금의 70%만 받는 것이다. 두 번째는 특별계획(special plan)으로 휴가기간은 짧지만(산전후휴가 15주, 아버지휴가 3일) 급여는 평상시 임금의 75%를 받는 것이다.¹⁶⁵⁾ 그 외 다른 주에서는 아버지휴가를 육아휴직과 동일한 개념으로 사용하기도 한다. 실제적으로 많은 근로협약서에서 아버지휴가에 대한 내용을 담고 있으나, 남성 혹은 여성 근로자가 사용할 수 있다. 따라서 일반적으로 남성의 육아휴직은

164) Rebecca(2008)

165) Rebecca(2008)

자녀 돌보기를 희망하는 남성근로자가 장기간의 아버지휴가를 사용하는 것과 유사한 개념으로 받아들여진다. 대개 아버지 휴가를 실질적으로 사용할 수 있는 일수는 많지 않으며, 일부의 경우에는 주 단위로 실시하기도 한다.¹⁶⁶⁾

영국에서 남성근로자는 출산 후 56일 이내에 1~2주정도 아버지휴가를 유급으로 사용할 수 있다. 아버지휴가는 현재의 고용주와 최소 26주간 근무한 근로자가 사용할 수 있다. 또한 휴가를 사용하고자 하는 근로자는 출산자녀의 생물학적 아버지여야 하며, 출산여성의 배우자(동성도 가능), 입양 부모여야 한다. 수급조건은 휴직을 사용하기 위한 조건과 대부분 일치하나, 일부에 있어 다소 차이가 있다. 즉, 출산일 전 15주 이내에 최소 26주를 근무해야 하며, 주당 최소 90£(세액공제 전)의 소득이 있어야 한다. 또한 자녀를 출산한 시점에서 8주 이내에 휴가를 사용해야 한다. 따라서 휴직을 사용하더라도 급여를 받지 못하는 경우도 발생한다. 지급되는 급여의 수준은 주당 평균 임금의 90%나 123.06£ 중 적은 비용을 받을 수 있다.¹⁶⁷⁾ 이때의 급여는 평상시 임금과 동일하게 처리되기 때문에 세금과 보험료가 공제된다.¹⁶⁸⁾

아일랜드에서는 남성의 아버지휴가에 대해 특별히 보장하고 있지 않다. 즉, 고용주들은 자녀출산 후 유급 혹은 무급으로 아버지 휴가를 제공해줄 의무가 없다. 그러나 일부 직장에서는 자녀의 출산 혹은 입양 후 남성근로자에게 유급의 휴직을 제공하고 있다.¹⁶⁹⁾ 예를 들어, 공무원인 경우 2000년 이후 출산 혹은 입양아 자녀를 위해 3일간의 유급 아버지휴가를 사용할 수 있다. 이 외에도 자녀가 24주가 되기 전에 배우자가 사망한 경우, 무급 휴직을 사용할 수 있다.¹⁷⁰⁾

166) Human Resources and Skills Development Canada(2009)

167) <http://www.direct.gov.uk> 2009년 12월 검색

168) 2011년 4월부터는 6개월의 아버지 휴가(3개월의 유급휴가, 주당 123£)가 추가로 실시될 예정이다.

169) <http://www.citizensinformation.ie> 2009년 12월 검색

170) Rebecca(2008)

이상 아버지휴가에 대한 국제비교 결과, 휴가기간, 휴가시기, 법적 보장(의무화, 유·무급) 등 몇 가지 관점에서 유사성과 함께 부분적인 특이성이 나타난다.

우선 아버지휴가는 여성의 산전후휴가가 오랜 기간 OECD 국가에서 널리 사용된 것과 달리 비교적 최근에 와서야 사용이 가능해졌다.

둘째, 현재 아버지 휴가를 법적으로 보장하고 있는 국가는 OECD의 절반을 조금 넘는 수준이다. 이들 중에서도 임금대체율이 100%인 국가는 4개국(프랑스, 네덜란드, 그리스 등)에 불과하다. 벨기에의 경우 전체 휴가기간 10일 중 3일은 의무휴가로 평상시 임금의 100%를 보장받으며, 나머지 7일은 본인의 건강보험료에서 평상시 임금의 82%를 받는다(공무원은 평상시 임금 전액 수령). 대체적으로 영어권 국가들의 경우에는 아버지휴가가 법적으로 보장되지 않고, 자녀들을 돌보기를 희망하는 남성들이 휴가 중 일부기간을 무급으로 사용하고 있다. 예로, 호주의 경우 52주 중 1주(무급), 뉴질랜드 1~2주간(무급), 캐나다 3일~5주(임금의 70~75% 수준), 영국 1~2주(평균임금의 90%나 123.06£ 중 적은 비용) 등이다.

셋째, 아버지휴가 기간은 3~10일 정도로 비교적 짧다. 세부적으로 북유럽국가들의 경우 휴가기간은 10일 이상으로 상대적으로 긴 특징이 있으며, 핀란드의 경우에는 “아버지의 달” 기간을 감안하면 24일까지도 사용이 가능하다. 덴마크의 경우 육아휴직 일부를 아버지휴가로 사용이 가능하도록 되어 있다. 불어권국가들은 북유럽국가들에 비해 휴가기간이 다소 짧은 10일 정도이다. 독일어권 국가들의 아버지휴가 기간은 더욱 짧은데, 네덜란드에서 2일간만을 제공하고 있다. 남부유럽 국가들도 아버지휴가 기간이 비교적 짧은 특징을 보인다(그리스 3일, 포르투갈 5일, 스페인 2~13일). 이탈리아에서는 남성의 아버지휴가 사용에 대한 권리가 없으며, 대신 여성의 산전후휴가 중 미사용분에 대하여 사용할 수 있다. 포르투갈, 스페인 등에서도 여성의 산전후휴가중 남은 기간을 남성이 사용할 수 있다. 한편, 다태아 등의 경우에 아버지휴가를 연장하는 국가들이 있다. 예로, 프랑스(18일까지 연장), 스페인(2일 추가) 등이다. 자녀를 입양한 경우에도 대체적으로 동일

한 휴가기간을 제공해주고 있다(프랑스, 영국 등).

넷째, 아버지 휴가를 이용할 수 있는 시기는 대체적으로 출산직후 여성의 산전후휴가기간이다. 이에 따라, 아버지 휴가는 연기해서 사용할 수 있는 권리가 주어지지 않는다. 예외적으로 휴가기간이 상대적으로 긴 핀란드의 경우에는 휴가를 180일 이내로 연장하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 벨기에서는 아버지휴가 10일간을 분할하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 스페인에서는 아버지휴가를 전일제 혹은 시간제로 사용이 가능하며, 산전후휴가와 동시에 혹은 산전후휴가 종료 후 사용할 수 있다

다섯째, 일반적으로 아버지 휴가를 사용하는 경향이 적다. 이에 따라 포르투갈에서는 2000년부터 아버지의 날을 설정하여 남성의 육아휴직 참여를 독려하기도 한다. 스페인의 경우, 남성도 자녀가 9개월이 될 때까지 수유를 위하여 2시간 30분을 사용할 수 있다.

〈표 4-3〉 OECD국가의 법정 아버지 양육 휴가

국가	법정 여부	자격기준	기간	급여	지원수준	고용 보장	
북유럽	스웨덴	법정	EMP	출산후 10일부터 60일이며, 여성과 동시사용 가능	○	최대 80%	
	노르웨이	특별한 규정 없음	부모 모두 특정한 고용상태를 만족해야 함. 남성의 휴가는 출산전 여성의 고용상태에 따라 결정. 여성이 전일제로 50%이하를 근무하였으면 남성 휴가 미부여	최소 : 4주(52주간의 육아휴직 이후+출산후 2주간 무급휴가) 최대 : 43주(33주는 100%). 여성이 미고용상태인 경우, 남성은 38주만 허용(28주는 100%)	○	부모 모두가 42주 사용시 100%(최대 341000 NOK, 여성이 고용되지 않은 경우 28주) 52주 사용시 80%(여성 고용되지 않은 경우는 38주) 여성 전일제의 50~75% 근무한 경우 남성의 휴가 삭감	○
	덴마크	법정	EMP	출산후 14주 내 2주	○	최대 90%까지	○
	핀란드	법정	EMP	18일 : 육아휴직기간에 따라 1~12일 연장가능	○	60~100%(산전후휴가와 동일) 분할(fragmented)	○

주: 1) 아버지휴가에 대한 조항의 세부사항은 민간기업근로자에 해당되는 것이며, 자영업자는 종종 아버지휴가에서 제외
2) EMP는 취업 상태인 경우를 의미. 자격기간(QP)은 정해진 기간 동안 일정기간의 근무기간이 있어야 함을 의미
자료: OECD family database를 바탕으로 재구성

〈표 4-3〉 계속

국가	법정 여부	자격기준	기간	급여	지원수준	고용 보장
북 어 권	프랑스	법정 ◦EMP	◦2주(다태아의 경우 3주)	○	◦최초 3일간 100%(이후에는 상한선 존재)	○
	벨기에	법정 ◦EMP	◦출산(입양)후 30일 내에서 10일	○	◦3일간 100%(고용주 부담 이후 최대 82%(건강보험))	○
	룩셈부르크	법정 ◦EMP	◦출생후 2일	○	◦100%(고용주)	○
핀 란드	이탈리아	극히 제한 ◦EMP+편부이거나 여성이 아픈 경우만 해당(소득 제한)	◦편부이거나 여성이 아픈 경우	○	◦80%(건강보험) ; 입양도 동일	○
	그리스	법정 ◦EMP	◦3일	○	◦100%	○
	포르투갈	법정 ◦EMP	◦출산후 첫달 이내 5일	○	◦100%	
	스페인	법정 ◦EMP	◦2일(타지역 출산시 2일추가)(부모 모두가 조건을 충족시 10주간의 산전후휴가를 남성에게 양도 가능)	○	◦100%(고용주)	
독일 어권	오스트리아	없음	◦단, 노사간 합의에 의해 일 반적으로 1~2일 정도 제공			
	네덜란드	법정 ◦EMP	◦2일(출산 후 한달 이내)	○	◦100%	○
중 유럽	헝가리	법정 ◦EMP	◦5일	○	◦100%	○
	폴란드	제한 ◦EMP, 산전후휴가의 일부 중 14주 이상을 아버지휴가로 사용 가능	◦첫째아 최대 2주(14~16), 둘째아 이상 최대 4주(14~18)	○	◦100%	
영 어권	아일랜드	없음	◦고용주에 따라 3일간 휴가 부여하기도 함	○		
	영국	법정 ◦EMP/QP(26주)	◦출산후 8주 내에서 2주이며, 1주단위로 사용	○	◦주당 100GBP 혹은 이보다 적은 경우 소득의 90%	

주: 1) 아버지휴가에 대한 조항의 세부사항은 민간기업근로자에 해당되는 것이며, 자영업자는 종종 아버지휴가에서 제외
 2) EMP는 취업 상태인 경우를 의미. 자격기간(QP)은 정해진 기간 동안 일정기간의 근무기간이 있어야 함을 의미
 자료: OECD family database를 바탕으로 재구성

3. 근무시간 단축제

OECD 일부 국가에서는 근로자가 근무시간을 유연하게 사용할 수 있도록 함으로써, 근로자의 일-가정 양립을 지원하고자 한다. OECD 국가 중에서도 스웨덴, 핀란드, 덴마크, 독일, 오스트리아 등의 경우에는 탄력적 근무제도를 활용하는 기업의 비율이 높다. 탄력적근무제를 실시하는 기업 비율은 아일랜드나 영국보다 높지만, 근무시간을 탄력적으로 사용하는 것은 휴

일에 누적된 시간을 전환할 수 없이 근무시간 내에서 선택할 수 있도록 제한되어 있다. 그리스와 포르투갈의 고용주들은 최소한도로 탄력근무제를 실시하고 있다⁷¹⁾.

탄력근무제도는 기업에서 정해진 시간대로 사용하거나, 근로자들이 근무시간 내에서 선택하거나, 특정한 제한 내에서 근무시간을 조정하거나, 근로자들이 근무시간을 자유롭게 결정할 수 있다. 스웨덴과 네덜란드, 스위스, 덴마크, 핀란드 등의 국가에서는 대부분의 남성과 여성 근로자들이 근무시간을 선택하는 자유가 최소화되어 있다. 이와 반대로 그리스, 헝가리, 포르투갈 등의 국가에서는 근로자들의 85%가 근무시간을 기업에서 정해준다고 하여 근로자들이 근무시간을 조정하는 것이 제한되어 있음을 알 수 있다⁷²⁾.

근무시간을 조정하는 것은 기업 내 근로자들의 지위와 관련 있으며, 연장자들에게 조금 더 유리하다. 여성보다는 남성이 연장자의 위치에 있을 가능성이 크며, 따라서 남성이 탄력근무제에 대한 접근성이 더 클 수 있다. 그럼에도 불구하고 프랑스, 헝가리, 터키 등에서는 근무시간을 조절하는 비율이 남성보다 여성에게서 더 높게 나타난다. 통계를 통해 정확하게 비교할 수는 없으나, 2008년 뉴질랜드 근로자의 40%가 근무시간을 조절하는 선택권이 다소 융통적이며, 54%는 근무의 시작과 종료시간을 융통적으로 조절한다고 하였다⁷³⁾.

재택근무는 근로자들의 일-가족에서의 갈등을 조절하는 것을 도울 수 있다. EU국가를 보면, 벨기에, 체코, 덴마크, 핀란드, 네덜란드에서 정규적으로 재택근무를 하는 근로자는 15%정도이다⁷⁴⁾.

호주에서는 AWAs(Australian Workplace Agreements)에서 41%는 유급휴가를 탄력적으로 사용할 수 있는 조항, 25%는 시간제 근무 그리고

171) OECD(2007)

172) OECD(2007)

173) OECD(2007)

174) OECD(2007)

16%는 재택근무에 대한 조항을 규정하고 있다. 이는 취업기혼여성에게서 더욱 많이 활용된다. 44%는 탄력근무, 35%는 시간제 근무, 17%는 재택근무를 사용하고 있다.¹⁷⁵⁾ 미국에서 많은 고용주들은 근로자들에게 일시적인 휴직을 허용하고 있으며, 근무시간을 탄력적으로 사용할 수 있도록 하고 있으며, 출산 후 직장복귀와 탄력근무제는 가장 보편적인 형태의 가족친화체도로 손꼽히고 있다. 압축근무주(일주일 4일 근무), 직무공유(일주일에 2.5일 근무) 등도 많은 곳에서 시행하고 있으나, 원격근무는 시행하는 곳이 적다. 원격근무제는 유럽에서도 일반적이지 않다.¹⁷⁶⁾ 고용주가 제공하는 자녀돌봄 지원 등의 제도는 대기업(1000명이상)이 중소기업(50~100명)보다 탄력근무를 시행하는 것이 더욱 어렵다. 캐나다에서도 중소기업이 대기업보다 탄력근무제를 더욱 잘 수용하는 것으로 나타난다¹⁷⁷⁾.

캐나다와 영국의 많은 기업에서는 기혼 근로자를 위해 시간과 관련한 제도들을 실시하고 있다. 영국에서 대기업 특히, 공공부문의 고용주들은 term-time employment(자녀의 학교일정과 연동하여 근무시간을 조절하는 것 등)와 직무공유(job-sharing) 등의 가족친화정책을 실시하고 있다. 1980년대 이래로 캐나다의 대기업을 포함하여 근로조항에서 직무공유(10%)와 압축근무시간제(20%) 등의 탄력적 근무제도로 포함시키고 있다. 아일랜드, 이탈리아, 영국 등에서 근로자의 1/4은 자신의 일일 근무의 시작과 종료시각을 설정할 수 있다. 반면 유럽국가들의 경우에는 약 16%가 그러한 혜택을 받고 있다.¹⁷⁸⁾ 덴마크의 일반적인 조직문화는 근로자들이 근무의 시작과 종료시간을 선택할 수 있다는 것이다. 그러나 일부 근로조항에서는 개인사업장마다 “탄력적 근무”의 규정을 만들고 있다. 한편, OECD 국가들의 근로시간 단축과 관련한 제도 <표 4-4>에 비교하여 제시하였다¹⁷⁹⁾.

175) Australian government(2006)

176) EFILWC(2007)

177) OECD(2007)

178) EFILWC(2006)

179) OECD(2007)

〈표 4-4〉 OECD국가의 근로시간 단축과 관련한 제도

국가		범위	법정유무	조건	고용보호
부편류	핀란드	◦ 근무시간 단축	◦ 기혼근로자	◦ 육아휴직사용종료 후부터 자녀가 7세가 될 때까지	
		◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근로조항에서 일일 8시간, 주당 40시간의 법정 제한 근무시간을 초과 시		◦ 근로시간 단축
부편류	스웨덴	◦ 근무시간 단축	◦ 부모휴직기간 동안 선택으로 근무시간의 25%를 단축할 권리 있음. ◦ 자녀가 2학년이 될 때까지 부모는 무급으로 근무시간 단축 가능	◦ 8세이전 혹은 초등학교 1학년이전까지의 부모 ◦ 최소 6개월의 고용을 보장 받는 근로자(출산전 24개월 중 12개월을 보장받는 자)	◦ 사용 후 전일제로 복귀
		◦ 탄력적 근무제	◦ 고용주들은 근무시간 단축을 희망하는 근로자와 협의	◦ 최소 6개월의 고용을 보장 받는 근로자(출산전 24개월 중 12개월을 보장받는 자)	◦ 근무시간 단축은 근로조항에 규정
	◦ 근로시간 단축	◦ 자녀돌봄을 위해 시간제 선택 가능	◦ 10세이하 자녀가 있는 경우 ◦ 부모휴가는 최대 12년까지 근로시간계좌제를 통해 시간제로 사용 가능	◦ 사업에 심각한 문제를 발생시키지 않는 한, 근로자의 요구를 수용	
	노르웨이	◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 사적으로 고용주-근로자간 협약서에 연단위 근로에 대해 규정 ◦ 근로조항에서는 일일 최대 그리고 주당 제한시간에 대해 규정		
불어권	프랑스	◦ 근무시간 단축	◦ 법적 근거는 없으나 전일제에서 시간제 혹은 시간제에서 전일제로 전환 가능	◦ 고용주가 거부할 때에는 반드시 근로조항에 규정되어 있어야 함. ◦ 20명이상 기업에서만 가능	
		◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근로조항에서 규정		
	벨기에	◦ 근무시간 단축	◦ 근로자들은 5년간(공공부문은 6년) 1/15 근무시간 단축(일주일 하루 혹은 2일 반) 가능 ◦ 부모 각각은 자녀가 4세(장애아동인 경우 8세)가 될 때까지 육아휴직 중 3개월 전일제 혹은 6개월 시간제 혹은 15개월간 80% 근무 가능	◦ 최소 12개월 간 근무한 모든 민간부문 근로자(10인 이하의 소규모 기업 제외)들은 5%이내에서 간호를 위한 휴가(care break)가능 ◦ 10인 이상의 기업(소규모 기업:고용주의 승인이 있어야 함) *15개월간 근무경력이 있는 경우	◦ 시간제 근로자는 이에 상응한 혜택을 받을 수 있음 ◦ 근무시간은 65시간 이상을 초과할 수 없음.
룩셈부르크	◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근무시간은 보장된 휴식이 없는 65시간 이상을 초과할 수 없음.	◦ 연간 근로시간은 기술적 또는 실질적 이유나, 예외적인 급증상황에서 허용		
	◦ 근무시간 단축제	◦ 없음 *육아휴직을 분할하여 단축 근무가능			
		◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근로조항에서 1개월~1년 이상의 기간을 규정		

자료: OECD family database 2009년 12월 검색

〈표 4-4〉 계속

국가	범위	법정유무	조건	고용보호	
유럽 지역	이탈리아	◦ 근로시간 단축	◦ 여성근로자들은 근로시간 단축의 권리가 있음.	◦ 6세이하의 자녀 혹은 18세 이하의 장애자녀가 있는 경우 사용 가능	◦ 고용주는 근로자가 전일제에서 시간제로 변경하고자 할 때 고려해야 하며, 거절시에는 합당한 이유가 있어야 함(다만, 법적으로는 규정되어 있지 않음).
		◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 일일, 주당, 연간 근로시간을 유연적으로 사용 가능	◦ 1999년 이후 근로조항에 소개되어 있음.	◦ 단체 혹은 개인 협약에서 4~12개월의 확대된 reference period를 규정
	그리스	◦ 근로시간 단축	◦ 부모는 산전후휴가 후 일일 1시간 미만을 최대 30까지 단축 가능	◦ 규모에 관계없이 1년간 근무한 근로자	◦ 고용주는 대체인력을 찾기 곤란하거나 기타 사업상의 이유로 거부할 수 있음.
				◦ 공공부문에서는 근무기간과 관련 없음	
	포르투갈	◦ 근로시간 단축	◦ 자녀가 12세될때까지 시간제 혹은 탄력근무제 가능(장애자녀 혹은 만성적 질병이 있는 경우 연령제한 없음)	◦ 최대 2년까지 가능(자녀가 2명이상인 경우에는 3년)	◦ 부모 동시 사용 불가
				◦ 고용주들은 근로자에게 전일제에서 시간제 전환에 대해 정보제공	
◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 단체 혹은 개인 협약에서 4-12개월의 확대된 reference period를 규정	◦ 단체 혹은 개인 협약에서 4-12개월의 확대된 reference period를 규정	◦ 자녀가 18세 될 때까지 그리고 장애자녀 돌봄을 위해 통상 근무시간의 1/2 혹은, 1/3, 1/8감소 가능	◦ 공공부문 근로자들은 자녀가 12세가 될 때까지 근로시간을 단축할 수 있고, 학교시간에 맞추어 근무시간을 조정할 수 있음.	
					◦ 지방정부는 일부 개선된 자격조항을 가지고 있음.
스페인	◦ 근로시간 단축	◦ 고용주는 근로자가 가족돌봄을 위해 근무시간을 감소하고자 할 경우 고려해야 함.	◦ 고용주는 근로자에게 전일제에서 시간제 혹은 정보를 제공해야 함.	◦ 07년이후, 근로자들은 근로조항 등에서 가족과 관련한 의무를 수행하기 위해 근로시간을 조정할 권리가 주어짐.	
					◦ 연단위 근로시간 조정
독일 어건	독일	◦ 근로시간 단축	◦ 2001년 이후 최소 15인의 근로자가 있는 기업의 모든 근로자와 고용기간이 6개월인 경우 시간제 근무 가능	◦ 고용주는 회사가 근로시간을 변경할 수 없는 상황에서는 거부할 수 있음.	
		◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근로조항 혹은 노동조항에서 특정상황에서 일일 10시간 초과 혹은 다른 참고기간(reference period)을 규정	◦ 시간제 근로자는 전일제로 전환할 권리가 없음.	

〈표 4-4〉 계속

국가	범위	법정유무	조건	고용보호	
독일 어권	오스트리아	◦ 근무시간 단축 ◦ 04년 1월 이후 출생자가 있는 근로자들은 자녀가 7세가 될 때까지 근무시간을 단축 가능	◦ 20명 이상의 기업, 동일한 고용주와 최소 3년 계약한 근로자로 제한 ◦ 그 외 부모들은 자녀가 4세가 될 때까지 근무시간 단축 조정 가능	◦ 자녀가 4세가 된 후 4주까지는 해고 금지 ◦ 시간제 근로자는 이에 상응한 혜택을 받을 수 있음.	
		◦ 연단위 근로시간 조정 ◦ 근로조항에 규정			
	네덜란드	◦ 근로시간 단축제 ◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 근무시간을 증가 혹은 단축할 권리가 있음 ◦ 근로시간계좌제와 시간제로 전환할 권리는 1990년대 초기에 소개	◦ 10인 이상의 근로자가 있는 사업장에서 12개월간 일한 근로자 ◦ 근로자들은 2년에 한번 요청할 수 있음	◦ 고용주들은 사업에 아주 큰 지장이 있을 경우 시간 단축을 거절 할 수 있음.
		◦ 근무시간 단축	◦ 시간제 혹은 기타 근무시간 조정에 대해 법정으로 규정되어 있지 않음. 그러나 고용주들은 근무시간 및 휴가기간 조정 시 근로자의 가족과 관련한 것을 고려해야 함.	◦ 15세 이하의 자녀가 있거나 돌봄이 필요한 가족이 있는 경우	
	영어권	영국	◦ 탄력근무/근무시간 단축 ◦ 연단위 근로시간 조정	◦ 2003년부터 탄력적 근무에 대한 권리(근무시간, 근무횟수, 근무장소 변경) ◦ 6세 이하의 자녀(장애타는 경우 18세) 성인을 돌보는 경우. 근로자들은 최소 26주 고용을 보장받고, 12개월 내에 요청하지 않은 자	◦ 고용주들은 사업적으로 정당한 사유가 있을 때 거부 가능 ◦ 판례법에서는 자녀가 있는 여성의 근로시간 변경에 대해 거부하는 것을 간접적 차별로 규정 ◦ 노동조항(노동자가 없는 경우는 계약서)에서는 최대 52주까지 참조기간을 규정. 근로자들은 주당 48시간 제한
			◦ 근무시간 단축	◦ 법정 권리는 없으나 일부 노조에서 근로시간단축에 대한 권리를 확보하여 근로자들이 가족과 관련한 욕구를 돌보기 위해 사용가능	◦ Fair Labor Standard Act에서는 최소 임금으로 시간제 근로를 보호 임금동등이나 혜택, 직업 상태 등에 대해서는 보호하지 않음
미국		◦ 근무시간 단축	◦ 근무시간을 시간제 등으로 변경할 수 있는 법적근거는 없음. ◦ 기혼근로자나 수발자를 위한 근무시간에 대한 법정 권리는 '10년에정	◦ 법에서는 해고 시, 가족과 관련한 사항에 대한 차별은 직·간접적으로 금지	
호주		◦ 근무시간 협의	◦ 근로시간을 시간제 등으로 변경할 수 있는 법적근거는 없음. ◦ 기혼근로자나 수발자를 위한 근무시간에 대한 법정 권리는 '10년에정	◦ 판례법에서는 기혼여성의 근무시간 변경을 거부하는 것은 간접적인 성차별로 간주 ◦ 일부 주에서는 가족과 관련한 사항에 대해 대안적으로 근무시간을 조정하는 것을 고용주의 의무로 규정	
캐나다		◦ 근무시간 단축	◦ 시간제근무나 기타 근무시간조정에 대한 법적 근거 없음	◦ 일부 근로조항에서 근무시간단축, 탄력근무제, 직무공유에 대해 규정	
아이슬랜드	◦ 탄력 근무제	◦ 가족과 관련한 이유로 탄력적 근무 실시가 법적으로 규정			

〈표 4-4〉 계속

국가	범위	법정유무	조건	고용보호	
영어권	뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 근로시간 단축제 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용관계법2000에서 근무시간과 탄력근무제에 대해 소개 ◦ 돌봄을 위해 근로자는 근무시간을 다양하게 할 수 있음(근무시간, 주, 장소 변경 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 최소 6개월 고용을 보장받은 근로자와 지난 12개월간 요청하지 않은 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 부적합 근로자에 대해서는 거부 가능 ◦ 대부분의 근로조항에서는 시간제 변경 등 근무시간의 유연성에 대해 포함하고 있음
	아일랜드	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 탄력 근무제 ◦ 연단위 근로시간 조정 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 시간제 혹은 기타 근무시간과 관련한 법적 근거가 없으나 육아휴직을 분할하여 근무시간을 단축하는 것이 가능 ◦ 단체 혹은 개인 협약에서 4~12개월의 확대된 reference period를 규정 		
동유럽	헝가리	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 탄력 근무제 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성은 자녀가 6개월이 될 때까지 모유수유를 위해 일일 2회 1시간을 사용할 수 있고, 자녀가 9개월이 될 때까지는 1회 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용주가 동의한 협약 하에 근로자들은 산전후휴가 후 첫 해는 일일 2시간 미만으로 근무할 수 있음. 또한 그 다음의 6개월간은 일일 1시간미만으로 근무할 수 있음. ◦ 공무원여성은 자녀가 2세가 될 때까지 2시간 미만 근무, 2~4세까지는 1시간 미만 근무 가능. 대안적으로는 9개월간 연속휴가도 가능 	
	체코	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 근로시간 단축 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 15세이하의 자녀가 있는 부모와 임신한 여성에게 시간제 근무 허용 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 기혼여성이 자녀를 돌보아야 할 때 법적으로 요청 가능 	
	폴란드	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 근로시간 단축 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ '04년 이후, 근로시간단축 가능 		
아시아	일본	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 탄력 근무제 ◦ 연단위 근로시간 조정 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 정해진 기준 내에서 근무시작과 종료 시간을 자유롭게 결정 ◦ 일일 최대 10시간 가능 일주일에 52시간이상 금지 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 근로자들은 매달 근로시간의 양에 대해 보장 	
	한국	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 탄력 근무제 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ '03년 노동법에서 40시간 근무제 도입(50인 이상 기업) ◦ 초과근로는 특정조건하에서 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 1세이하의 자녀가 있는 경우 일일 최대 2시간 초과 근무 가능(일주일 6시간) 연장할 수 있으며, 다른 근로자들은 초과근로가 최대 12시간 가능. 임신한 여성은 초과근로 금지 	

자료: OECD family database 2009년 12월 검색

4. 가족친화기업

호주에서는 직장을 유연하고 가족친화적으로 만들기 위해 국가 일-생활 균형상(National Work-Life Balance Awards)을 수여한다.¹⁸⁰⁾ 이는 기업, 정부, 지자체에서 일-가정양립정책의 성공적인 시행을 홍보하고자 마련되었다. 1992년부터 매년 2년 주기로 시행되고 있으며 다양한 정부기관 및 기업에서 후원을 받아 실시하고 있다. 사업체를 13개 영역으로 구분하여 평가하며, 평가위원이 해당영역에 점수를 매긴다. 구체적으로 살펴보면, 근로자 요구 충족 정도(10점), 고용주 요구 충족 정도(5점), 고용주-근로자 간 의사소통(5점), 효과적인 시행(10점), 일-가족 양립 정책에 대한 신념(10점), 긍정적 결과(10점), 기타 고려사항(5점)으로 구성되어 있다. 수상기업은 홍보를 위해 수상기업 로고를 3년간 사용할 수 있다.

오스트리아에서는 가족친화적인 근무환경을 만들고자 하는 기업을 돕기 위해 1998년부터 “Family and Work Audit”를 시행하고 있다. 오스트리아 가족부(The Austrian Family Ministry)에서 감사와 관련한 규정을 수립하고, 주 정부 소유 기업인 'Familie and Beruf Management GmbH'에서 감사와 관련된 일(예를 들어, 외부 감사원 교육 등)을 수행한다. 구체적으로 살펴보면, 감사원은 우선적으로 경영진과 근로자들과 함께 대화를 통해 이들의 욕구를 파악하는 것부터 시작한다. 이를 바탕으로 기업에서 특정기간 동안 달성해야 할 목표 등을 포함한 일련의 계획을 수립한다. 통상적으로 지원서를 제출하여 증명서를 받기까지의 과정은 6개월이내가 소요된다. 3년 후 기업의 가족친화경영에 대해 감사원의 평가가 실시되며, 평가결과를 통해 차후 3년 동안 사용할 수 있는 인증서의 수여여부가 결정된다. 통상 3년간 7,000~10,000유로 정도가 지출되는데, 주정부에서 기업규모에 따라 비용의 일부를 지원한다. 예로 근로자가 5~20인 이하의 기업은 5,000유로, 21~100명 기업은 4,000유로, 100명 이상의 기업에는 3,000유로를 지원한다¹⁸¹⁾.

180) 2009-10 National Work-Life Balance Awards General information

독일에서는 1993년 가족·노인·여성·청소년부에서 가족친화기업에 대한 표창제도를 실시하고 있다. 심사는 기업규모(50인 이하, 51~500인, 500인 이상 등)에 따라 차등적으로 실시한다. 심사항목은 근로시간이 기혼 근로자의 요구와 일치하는지 여부, 관리직과 남녀근로자 모두 시간제 근무가 가능한지 여부, 가족과 관련한 특별한 사항으로 탄력적 근무나 휴가 사용이 가능한지 여부 등이 해당된다(182).

영국에서는 1992년부터 'Parents at Work'와 'Lloyds TSB'에서 고용 및 교육부의 지원을 받아 가족친화기업을 대상으로 '올해의 기업상(Employer of the Year Award)'을 시상하고 있다. 표창은 기업규모 즉, 소기업(50인 이하), 중기업(51~250인), 대기업(251명 이상)으로 구분하여 수여한다. 33개 지역단위의 표창기업은 자동적으로 영국 최우수 표창제도의 후보기업이 된다(183).

일본은 1999년 육아가족간호휴가법이 시행됨에 따라 직장가정의 양립을 위한 환경을 조성하는 데 관심을 가지고 가족친화 기업 확산 정책을 펼쳐왔다. 일본의 후생노동성은 1998년 가족친화기업을 다음과 같이 규정하고, 가족친화 기업을 평가하는 지표를 개발하였다. 가족친화기업이란 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 탄력근무제도, 재택근무제도 등 직장가정의 양립을 지원하는 다양한 제도를 가지고 있으며, 남성이나 관리직까지도 제도를 실질적으로 이용해야 하고, 근로자의 제도 이용이 자유로우며 가족친화제도에 대한 최고경영진과 관리자의 이해도가 높은 기업문화를 가지고 있다. 일본의 가족친화기업 표창기준은 육아휴직제도(8점), 일-육아 조화를 위한 근로자 지원(15점), 가족간호휴가 및 기타 제도(11점)의 세 가지 평가항목으로 구성되며, 가능한 점수의 범위는 0~34점이다(Sato, 2000: 유계숙 전혜정, 2007) 일본은 또한 차세대 육성법에 의거하여 차세대 인정마크 제도를 실시하고 있다. 이 제도는 기업이 가족친화정책 관련 행동계획(일반

181) <http://ec.europa.eu> 2009년 12월 검색

182) 한국여성개발원(2001)

183) 한국여성개발원(2001)

사업주가 실시하는 차세대 육성지원대책에 관한 계획)을 수립하여 정부에 신고(301인 이상 기업은 의무)하면, 신고업체 중 기업주의 신청에 의해 정부가 정한 기준에 적합한 행동계획을 수립한 기업에 차세대 인정마크를 부여하는 제도이다. 차세대 인정마크의 8가지 부여기준은 다음과 같다. 첫째, (정부)행동계획 책정 지침에 비추어 적절한 행동계획을 책정할 것, 둘째, 행동계획의 계획기간이 2년 이상 5년 이하일 것, 셋째, 책정한 행동계획을 실시해 그에 따른 목표를 달성할 것, 넷째, 만 3세부터 초등학교 취학기에 해당하는 아동을 양육하는 노동자에 대한 육아휴직제도나 근로시간단축 등의 조치를 취할 것, 다섯째, 행동계획 기간 내에 남성 육아휴직 취득자가 1인 이상 있을 것, 여섯째, 여성의 육아휴직 취득율이 70%이상일 것, 일곱째, 소정 외 노동의 삭감을 위한 조치, 연차 유급 휴가 취득의 촉진, 기타 다양한 근로조건 정비를 위한 조치를 취할 것, 여덟째, 차세대법과 시행령을 위한한 사실이 없을 것이다.

인적자원이 유일한 국가인 싱가포르의 여러 국가들 중에서 선진적으로 가족친화정책을 실행하고 있다.¹⁸⁴⁾ 가족친화기업상(Work-Life Excellence Award) 시상 제도를 만들고, 시상을 위하여 가족친화제도 시행 및 이용에 대한 고용주 대상 평가와 근로자 대상평가 절차 및 기준을 마련하였다.¹⁸⁵⁾ 먼저 1단계에서 지원서류에 근거하여 고용주 및 근로자의 결과에 대해서 평가한다. 다음으로 2단계에서 기업을 대상으로 지원서에 작성한 관련 서류를 검토한다. 이 서류에는 일-가정 양립지원정책 및 프로그램에 대한 소책자 및 브로셔, 정책에 대한 혜택 및 이용내역과 근로자와의 의사소통을 증명하는 서류(copies of communication to employees)를 포함한다. 3단계에서는 현장방문과 근로자대상 설문이 실시된다. 가족친화기업으로 선정된 기업은 신입사원 모집이나 기업홍보를 목적으로 2년간 Work-Life Excellence Award 로고를 사용할 수 있다.

184) 싱가포르 노동부(2009)

185) Ministry of Manpower(2010)

〈표 4-5〉 가족친화기업인증제도 국가별 비교

국가	사업명	평가방법	혜택
호주 ¹⁾	National Work-Life Balance Awards	◦ 7개 영역(근로자 요구 충족 정도, 고용주 요구 충족 정도, 고용주-근로자 간 의사소통, 효과적인 시행, 일-가족 양립정책에 대한 신념, 긍정적 결과, 기타) 평가	◦ 수상기업 로고 3년간 사용 ◦ 우수 회사들과 결승 진출 회사들은 Work and Family Newsletter, Finalist's Booklet, Best Practice Guide, 각 종 언론, 그리고 호주 노동부 웹사이트에 소개됨
오스트리아 ²⁾	Work and Family Audit	◦ 공기업인 'Familie and Beruf [Family and Job] Management GmbH[company with limited liability]'에서 감사원(auditor)에서 기업의 가족친화경영에 대해 함께 계획한 후, 3년 후 그 동안의 성취에 대해 감사원이 평가하여 통과 시, 증명서 발급	◦ 지출비용(대략 7,000유로에서 10,000유로 사이)의 일부 주정부로부터 상환(기업규모별 차등) *5~20명 : 5,000유로 21~100명 : 4,000유로 100명이상 : 3,000유로
독일 ³⁾	가정과 기업	◦ 기업규모별(50인이하, 51~500인, 500인이상) 차등심사	◦ 우수기업에게 상금 제공
영국 ³⁾	올해의 기업상(Employer of the Year Award)	◦ 표창은 기업규모 즉, 소기업(50인 이하), 중기업(51~250인), 대기업(251명이상)으로 구분	◦ 수상 및 자동적으로 영국 최우수 표창제도의 후보기업으로 등록
싱가포르 ⁴⁾	Work-Life Excellence Award	◦ 1단계: 지원서 검토 ◦ 2단계: 관련 서류(일-가정 양립지원정책 및 프로그램에 대한 소책자 및 브로셔, 정책에 대한 혜택 및 이용내역과 근로자와의 의사소통을 증명하는 서류) ◦ 3단계: 현장방문과 근로자대상 설문 실시	◦ Work-Life Excellence Award 로고 2년간 사용
일본 ⁵⁾	차세대 인정마크 제도	◦ 신고업체는 정부가 정한 기준(8가지 부여 기준)에 적합한 계획을 수립한 기업에게 인정마크 부여	◦ 각종 서식 및 광고 등에 인증마크 부착 허용

자료: 1) <http://www.deewr.gov.au>, 「2009-10 National Work-Life Balance Awards General information」
 2) <http://ec.europa.eu> 2009년 12월 검색
 3) 김태홍·고인아(2001), 가족친화적인고용정책의 활성화 방안
 4) <http://www.mom.gov.sg> 2009년 12월 검색
 5) 유계숙·전혜정(2007), “가족친화기업 인증제 도입을 위한 지표개발 연구”, 대한가정학회지, 45(9), pp. 113-130

제2절 보육 지원 정책

프랑스는 2004년 기존 출산지원제도를 일원화하여 유아환영정책 (Politique d'accueil du jeune enfant)으로 통합하였다(주프랑스 대사관, 2009). 유아환영정책은 크게 기본지원금과 보충지원금으로 구성되어 있다. 기본지원금은 가계당 소득이 월 4,489.44유로 이하의 가정이 대상이 되며, 임신 및 입양지원금(Prime à la naissance ou à l'adoption)과 보충지원금으로 구성되어있다. 임신 및 입양지원금은 임신한 여성에게 임신 7개월 동안 889.72유로를 제공하며 입양한 경우 입양시점 1달 후 1,779.43유로를 지급한다. 보육지원금(Allocation de base)은 출산 후 자녀 1인당 3세까지 월 177.95유로를 지원하며, 입양한 경우 20세 이하 입양아 1인당 입양 이후 3년간 지급한다. 보충지원금은 0~6세 자녀에 대해 양육도우미를 고용하거나 보육시설을 이용할 경우 자녀 수 및 소득수준에 따라 지원하는 양육비 지원과(표 4-6), 부모 중 한명이 0~3세의 자녀를 양육 목적으로 직업을 포기하는 경우 직업활동 보전 지원으로 구성되어있다. 구체적으로 1자녀 가정에는 6개월간, 2자녀 이상 가정에는 3년 간 지원한다. 신생아환영수당 수급가정은 374.17유로, 비수급가정은 552.11유로를 지급한다.

〈표 4-6〉 프랑스 양육비 지원 내용

자녀수	소득수준(유로)	보육형태별 지원액(유로)		
		개인적으로 양육도우미 고용	전문기관통한 보육시설 이용	전문기관 통한 양육도우미 고용
1명	19,513미만	3세 미만 :	3세 미만 :	3세 미만 :
2명	22,467미만	441.63	668.29	807.55
3명	26,010미만	3~6세 :	3~6세 :	3~6세 :
4명	29,554미만	220.82	334.15	403.78
1명	19,513~43,363	3세 미만 :	3세 미만 :	3세 미만 :
2명	22,467~49,926	278.48	556.92	696.14
3명	26,010~57,801	3~6세 :	3~6세 :	3~6세 :
4명	29,554~65,676	139.27	278.47	348.08

자료: <https://www.caf.fr/wps/portal/> 2009년 12월 검색

〈표 4-6〉 계속

자녀수	소득수준(유로)	보육형태별 지원액(유로)		
		개인적으로 양육도우미 고용	전문기관 통한 보육시설 이용	전문기관 통한 양육도우미 고용
1명	43,363이상	3세 미만 :	3세 미만 :	3세 미만 :
2명	49,926이상	167.07	445.54	584.76
3명	57,801이상	3~6세 :	3~6세 :	3~6세 :
4명	65,676이상	83.54	222.78	292.39

자료: <https://www.caf.fr/wps/portal/> 2009년 12월 검색

핀란드에서 3세 이하의 자녀가 있는 가정은 자녀의 학령기 이전 보육시설 이용료를 지원해주는 사보육수당과 지자체 보육시설에 맡기지 않고 집에서 보육하는 경우 지원해주는 가정보육수당 중 하나를 선택하여야 한다.¹⁸⁶⁾ 우선 가정보육수당은 가정 내의 학령기 이전의 모든 자녀에게 적용된다. 입양한 경우는 자녀가 3세 이상인 경우 입양부모수당을 받은 지 2년이 지난 후 자녀가 학교에 입학하기 전까지 보육수당을 받을 수 있다. 가정보육수당은 자녀가 학교에 입학하기 1년 전에 유치원에 부분적으로 참여하는 경우에도 지급한다. 가정보육수당은 해당자녀에게 개별적으로 지급되는 기본수당과 한 자녀에게만 지급하는 양육보조금으로 구성되어있다. 기본수당의 지급액을 구체적으로 살펴보면, 3세 미만(입양의 경우 3세 이상) 한 자녀에게는 월 €314.28, 3세 이하의 추가자녀에게는 월 €394.09, 학령기 이전의 추가 자녀에게는 월 €60.46을 제공한다. 양육보조금은 양육수당 조건에 해당하는 한 자녀에게 제공되며 월 €168.19를 초과할 수 없다. 양육보조금은 아래(표 4-7)와 같이 가구소득과 가족원 수를 고려하여 결정된다. 월소득-하한 기준 이하의 소득의 가정은 양육보조금이 100% 지급되며, 기준을 초과한 경우(상한금액 미만) 보조금이 감액되어 지급된다. 다만, 월소득기준-상한을 초과한 가정은 양육보조금이 지급되지 않는다.

한편, 핀란드의 사보육수당은 학령기 이전의 자녀에게 보육시설 이용료를 지원해주는 것으로서 3세 이하의 자녀가 있는 가정의 경우 가정보육수당과

186) 핀란드정부 사회보험부(2009)

사보육수당 중에 선택을 해야 한다. 사보육수당은 유료 보육시설 혹은 개인(가족 외)에게 자녀를 맡기는 경우에 수당을 지급하며 기본 수당과 소득관련 양육 보조금으로 구성되어 있다. 기본수당은 자녀당 월 €160를 지원하며 소득관련 양육보조금은 가구소득과 가족원 수를 고려하여 지급하여(표참고)자녀당 월 €134.55까지 지원한다. 월소득-하한 기준 이하의 소득의 가정은 양육보조금이 100% 지급되며, 기준을 초과한 경우(상한금액 미만) 보조금이 감액되어 지급된다. 다만, 월소득기준-상한을 초과한 가정은 보조금이 지급되지 않는다.

〈표 4-7〉 핀란드의 양육보조금 기준

(단위: 유로)

가족원 수	월소득기준-하한	가정보육시		사보육시	
		감액(%)	월소득기준-상한	감액(%)	월소득기준-상한
2명	1,160	11,5	2,622.48	11,5	2,329.96
3명	1,430	9,4	3,219.21	9,4	2,861.33
4명 이상	1,700	7,9	3,828.93	7,9	3,403.11

자료: <http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색

아일랜드는 육아보조금을 2009년 말에 폐지하고 2010년 1월부터 “육아 보조 및 교육(Early Childhood Care and Education)”서비스를 제공하여 3년 3개월~4년 6개월 나이의 자녀에 대하여 무료로 취학 전 교육을 제공한다¹⁸⁷⁾. 해당가정은 지역 내에 보건서비스행정부에 신고된 기관 혹은 IMEB(Irish Montessori Educational Board)에 등록된 5,000여개의 기관을 선택하여 서비스를 신청할 수 있다. 지방정부의 정책 혹은 자녀의 발달 상황을 고려하여 자녀 연령의 상한선(4년 6개월)이 5년 6개월 이상으로 조정될 수 있다. 취학전 교육은 하루에 2시간 15분씩, 주 5회 총 50주 동안 진행된다. 놀이교실 서비스는 보통 하루에 3시간 동안 진행되며 주 5회 총 38주 동안 제공된다.

호주에서는 인가를 받았거나 등록된 유아보육서비스 이용 가정에게 취학

187) 아일랜드 보건아동부(2009)

아동보육비를 지원한다.¹⁸⁸⁾ 호주에 거주하며, 예방주사 조건 및 소득수준을 충족시키는 경우에 지원대상이 된다. 지원 내용은 크게 승인보육시설에 대한 지원, 등록인 탁아 서비스 지원으로 나누어 볼 수 있다. 가족, 지역 사회 서비스, 원주민 사업부에서 승인한 유아보육서비스 기관인 승인보육시설에 해당하는 기관을 이용할 경우 이용시간과 자녀수를 고려하여 지원금이 결정된다. 가족 지원 사무소에 등록된 조부모, 친척, 친구 혹은 직장보육시설의 양육도우미가 아이를 돌보는 경우 지원대상이 되며 최대 시간당 \$0.602, 주당(50시간) \$30.10까지 지원한다. 추가적으로 직장에서 일하는 가족들에게 보육비 부담을 덜어주기 위하여 부모가 승인보육서비스에 지불한 보육실비의 50%를 지원하는 보육비 환급서비스도 있다. 이는 등록인 탁아서비스 지원을 받은 경우에는 지원대상이 되지 않으며, 최대 한 자녀당 연 \$7,778 보육비에 대해서 지원가능하다.

〈표 4-8〉 호주의 보육지원서비스 소득기준

자녀수	보육료지원서비스 소득기준(\$)	승인보육시설 이용료 지원금액	
		주당 한도금액(\$)	시간당 한도 금액(\$)
1명	131,560	180,00	3,60
2명	136,375	376,21	3,70
3명	153,995	587,13	3,91
추가 자녀당	+29,007	195,71	3,91

자료: <http://www.familyassist.gov.au> 2009년 12월 검색

일본의 보육료 지원제도는 크게 보육시설을 이용하는 아동에게 보육료를 지원하는 제도와 베이비시터를 이용하는 경우 서비스 이용료를 지원해주는 제도로 나누어 살펴볼 수 있다(서문희, 2008). 보육시설 이용료 지원을 살펴보면, 보육시설 운영비의 일부를 보호자로부터 수납하는데 이 과정에서 보호자의 소득수준에 따라서 차등적으로 지불하게 하고 그 차액을 정부가 지원하는 방식을 취하고 있다. 보육부담 분담은 보육시설 운영비 중에서 1/2는 국가가, 1/2를 보육료로 징수하도록 하고, 국가 부담 중 1/2는 중앙

188) <http://www.familyassist.gov.au> 2009년 12월 검색

정부, 1/4는 도도부현, 1/4는 시·정·촌이 부담하는 것을 원칙으로 한다. 부모가 부담하여야 하는 보육료를 보호자 소득계층별로 차등화하는데, 중앙정부 지침은 소득계층을 7계층으로 나눈다. 생활보호법 피보호세대와 시·정·촌민세 비과세대상(한부모 세대 등)은 무료이다. 소득기준은 원칙적으로 전년도 세금 납부액을 기준으로 하고, 연간 2회에 걸쳐 보육료를 조정할 수 있다. 대부분의 지방정부가 별도의 예산으로 추가 지원하고 있고, 차등단계도 지역마다 다르다. 차등단계를 중앙정부 기준을 적용하는 곳도 있으나 일부 지역은 30단계까지 적용하기도 한다.

베이비시터 육아지원사업은 협정체결 사업주나 대상보육소 등에 근무하는 직원이 베이비시터를 이용할 때 1일 1회 1,500엔, 또는 2,000엔의 할인권을 지원하는 제도이다. 쌍둥이 가정의 경우, 1일 9,000엔을 보조하고, 산전산후 휴가 동안 임신부 건강검진, 산욕기 건강 문제 등으로 베이비시터를 이용할 경우에는 1일 1,500엔을 보조한다. 이는 아동수당법에 의거하여 정부가 종업원의 치료와 관련된 재택보육비용의 일부를 지원하는 것으로, 지원대상에 베이비시터, 가정지원센터(FSC), 가정보육제공자가 모두 포함된다.

〈표 4-9〉 주요국가 간 보육료지원제도 비교

국가	종류	대상(조건)	혜택
프랑스	기초수당	<ul style="list-style-type: none"> 출산/입양 후 생후 0개월~3세가 되기 전 달 소득 제한(예: 3자녀 단일수입세대의 경우 47.251) 	<ul style="list-style-type: none"> 월 177.75유로
	보육방식에 대한 자유선택 보조금	<ul style="list-style-type: none"> 0-6세 자녀양육도우미 고용하거나 보육시설 이용하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 자녀수, 소득수준, 보육형태에 따라 차등지급
	직업활동의 자유로운 선택에 대한 선택적보조금	<ul style="list-style-type: none"> 부모 중 한명이 0~3세의 자녀를 양육목적으로 직업을 포기하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 1자녀 가정 5개월간, 2자녀가정은 6개월간 지급(유아수당환영수급가정 374.17유로, 비수급가정 552.11유로)
아일랜드	육아보조 및 교육서비스	<ul style="list-style-type: none"> 3년 3개월~4년 6개월 사이의 자녀 	<ul style="list-style-type: none"> 취학전 교육 무료 제공

〈표 4-9〉 계속

국가	종류	대상(조건)	혜택
핀란드	가정보육수당	◦ 보육시설에 맡기지 않고 집에서 양육하는 3세 이하의 자녀가 있는 경우, 그 가정 내의 해당자녀와 다른 자녀에게 별도로 보육수당 지급	◦ 기본수당: 월 314.28유로(3세 이하 추가자녀 월 394.09유로, 학령기 이전 추가자녀 월 60.46유로) ◦ 양육보조금: 168.19유로 한도 내(한 자녀만, 소득수준 고려)
	사보육수당	◦ 학령기 이전 자녀를 유료보육시설에 맡기는 경우 보육료 지원	◦ 기본수당: 월 160유로 ◦ 소득관련 보조금: 월 134.55유로(소득수준 고려)
호주	자녀양육 보조금	◦ 국가에서 인정한 승인보육시설을 이용하는 경우 ◦ 가족지원 사무소에 등록된 조부모, 친척, 직장보육시설 양육도우미를 이용하는 경우	◦ 자녀수별로 차등 지급(한 자녀인 경우, 시간당 \$3.60, 주당 \$180.00) ◦ 최대 시간당 \$0.602, 주당(50시간) \$30.10
	보육료 환급 서비스	◦ 부모가 취업한 경우	◦ 승인보육시설 보육료실비 50%지원(등록인탁아서비스 지원받은 경우 제외, 1 자녀 당 최대 연 \$7,778 보육료에 대한 지원)
일본	보육시설 이용료지원	◦ 자녀가 보육시설에 입소한 경우	◦ 보육시설 운영비 중에서 1/2국가 부담, 1/2 부모 부담(지자체에서 추가적으로 보육료 지원)
	베이비시터 육아지원사업	◦ 베이비시터 육아지원사업 협정을 체결한 사업체 직원	◦ 1일 1회 1,500엔 지원 혹은 2,000할 인권 지급
		◦ 쌍둥이 가정 ◦ 산전산후 휴가기간 임신부	◦ 1일 9,000엔 ◦ 1일 1,500엔

자료: 1) 주프랑스 대사관 자료(2009), “프랑스 인구 통계 및 저출산 정책 현황” 참고
 2) 이삼식 외(2009), 「저출산의 파급효과와 정책방안」, 한국보건사회연구원
 3) <http://www.bsv.admin.ch> 2009년 12월 검색
 4) <http://www.kela.fi> 2009년 12월 검색
 5) <http://www.dohc.ie> 2009년 12월 검색
 6) <http://www.familyassist.gov.au> 2009년 12월 검색
 7) www.sweden.gov.se 2009년 12월 검색
 8) 서문희(2008), 「일본의 일하는 여성 보육 지원」, 한국보건사회연구원, 국제사회보장동향, 겨울호(2008.12) pp. 42-56

제3절 자녀양육비용 경감 정책

1. 세계 혜택

가족과 육아에 관련된 조세지원제도는 크게 소득공제와 세액공제로 나눌 수 있다. 세액공제를 중심으로 지원하고 있는 국가들로는 미국, 영국, 캐나다

다, 뉴질랜드 등을 들 수 있고, 소득공제를 중심으로 지원하고 있는 국가들로는 일본, 노르웨이 등을 들 수 있다. 독일은 소득공제와 세액공제를 병행하고 있다.

가구소득에 더 직접적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있는 세액공제제도는 미국에서 가장 적극적으로 활용하고 있는 것으로 알려져 있다. 구체적으로 미국은 자녀보육비세액공제(child and dependent care tax credit)와 자녀세액공제(child tax credit) 모두 적용하고 있다. 자녀보육비 세액공제는 일정한(적격) 자녀보육비용에 20~35% 공제율을 적용하여 계산하는데, 적격보육비용으로 1자녀인 경우 3,000달러 그리고 2자녀인 경우 6,000달러까지 인정한다. 2자녀를 가진 부부합산세대로서 조정 후 소득이 27,500달러이고 보육비로 6,000달러를 지불한 경우의 세액공제액은 261달러로 계산되었으며, 이혼한 모가 2자녀에 대한 보육비로 2,400달러를 지불한 경우로서 조정 후 소득이 29,000달러인 경우 세액공제액은 627달러로 계산되었다(이상신, 2009).

미국의 자녀세액공제는 환급형 세액공제 형태로 폭넓은 소득계층의 이동을 지원하는 데 초점을 두고 있다. 자녀세액공제는 1997년에 입법되어 제도가 시행된 지 10년이 넘었으며, 2005년에는 약 462억 달러의 큰 예산이 투입되는 소득지원 프로그램이다. 이 제도는 부양아동에 대한 인적공제(소득공제)와는 다른 환급형 세액공제로서 납부해야 할 연방소득세액이 있는 가구의 세액을 공제할 뿐만 아니라 그 나머지를 연방정부로부터 현금급여로 받을 수 있다. 자녀세액공제의 급여액은 개별가구의 아동 수, 3가지 소득신고 유형(홀벌이, 맞벌이가구 공동신고, 맞벌이가구 개별신고), 조정총소득(AGI), 근로소득, 급여증가율, 급여감소율 등에 따라 다소 복잡하게 결정된다. 산출된 자녀세액공제 급여액은 다시 소득세액과 급여액 및 근로소득 수준에 따라 납부해야 할 소득세액을 공제하는 자녀세액공제와 공제하고 남은 부분 가운데 실제로 급여로 환급받는 추가(additional) 자녀세액공제로 명목상 구분된다(최현수, 2009). 급여체계는 근로소득에 따라 점증구간, 평탄구간, 점감구간으로 구분되어 사다리꼴 모양으로 설계되어 있다. 소득

이 적은 계층은 점증구간에 포함되어 더 높은 급여액을 받을 수 있으며, 반면 고소득층은 점감구간에 포함되어 상대적으로 낮은 급여액을 받게 된다. 평탄구간에 해당하는 중산층의 경우 아동 1인당 1,000달러에 해당하는 급여액 전체를 세액공제 부분인 자녀세액공제와 실제 환급부분인 추가(additional) 자녀세액공제의 형태로 받을 수 있다. 점증구간은 최소 근로소득 초과분에 대해 점증률 15%를, 점감구간은 소득신고 유형별 점감구간 경계소득(홀벌이 75,000달러, 맞벌이 공동신고 110,000달러, 맞벌이 개별 신고 55,000달러)으로부터 점감률 5%를 적용하여 급여액이 산출된다(이상신, 2009).

미국의 교육비 세액공제는 희망장학세액공제(HOPE scholarship credit)와 평생교육세액공제(Lifetime Learning credit)의 2종류가 인정된다. 희망장학세액공제는 유자격 학생 1명에 대해 연간 1,800달러의 공제가 인정되며, 공제요건은 고등학교 이후 교육으로서 최초의 2년간의 수업료 등에 한정되고, 최소한 연간 1학기 이상 등록한 학생이어야 한다. 평생교육세액공제는 학년이나 연수에 대한 제한이 없고, 대학, 전문학교, 직업 훈련 학교, 그리고 대학원의 수업료가 포함되는 것으로서 세액공제의 금액은 연간 2,000달러이다. 동일 학생의 교육비에 대하여 두 가지 공제 모두를 받을 수는 없다. 더불어 미국에는 낮은 임금을 받는 특정한 사람들에게 적용되는 세액공제제도로 근로소득세액공제(Earned Income Tax Credit)가 있다. 19세 이하 또는 풀타임학생 24세 이하의 자녀를 가진 근로소득자와 개인사업자이거나 부양자녀가 없는 경우에는 25세 이상 65세 이하의 근로소득자와 개인사업자에게 적용된다. EITC의 적용상으로는 근로소득이 2자녀 이상인 경우 2009년 \$40,295, 1자녀인 경우 \$35,463, 무자녀 경우 \$13,440 이하인 경우에만 적용되도록 함으로써 다자녀가구를 우대하고 있다.

영국의 세액공제 제도는 자녀세액공제와 근로세액공제로 크게 나뉜다. 자녀세액공제(Child Tax Credit)는 자녀를 둔 가구를 지원하는 기존의 세계 및 급여금(benefit)제도의 몇 가지를 통합한 것으로 근로여부와 관계없이 자녀를 둔 가족을 지원한다. 2009/10년 기준 자녀세액공제의 공제액은 가

족요소(family element)로 연간 545파운드와 부양자녀요소로 자녀 1인당 2,235파운드를 합하여 계산한다. 가족요소 금액은 자녀 출생 당해연도에 두 배로 증가될 수 있고, 부양자녀요소 금액은 자녀가 장애자로서 장애생활수당(Disability Living Allowance)을 받고 있을 경우 더욱 높아진다. 자녀세액공제는 근로세액공제와 함께 받을 수 있다. 한편, 근로세액공제(Working Tax Credit)는 일부 근로자 부모의 일정한 자녀보육 비용에 대한 보조금 지원과 함께 자녀가 있거나 없는 저소득 근로자를 지원하는데, 자녀가 없는 미혼인 자의 경우는 2009/10년 기준 연간 1,890파운드, 자녀가 있거나 없는 부부와 편부모는 연간 1,860파운드의 공제를 받는다. 주당 30시간 이상 일하는 근로자의 경우 연간 775파운드(주당 약 11.90파운드)의 보너스 금액이 적용되며, 자녀를 두고 있으면서 가구 구성원 중 성인인 자 모두 근로자이거나 병환 중, 또는 장애인인 가구는 승인된 자녀보육비용을 추가로 지원받을 수 있다. 그 지원액은 자녀보육비용 최대금액(16세 미만인 자녀가 1명인 경우 주당 175파운드, 자녀가 2명 이상일 경우 주당 300파운드)미만인 자녀보육비용의 80%이다. 연간소득이 6,420파운드 미만인 가구는 이상의 모든 근로세액공제 공제액을 구성별로 해당사항이 있다면 모두 적용받을 수 있지만, 연간 소득이 6,420파운드를 넘는 가구의 경우 1파운드당 39%씩 공제액이 감소한다(김현숙·원종학, 2004).

캐나다의 자녀세액공제제도(Child Tax Benefit)는 중산층 이하의 이동을 가진 가구를 대상으로 하는 제도로서 국가이동수당추진계획(National Child Benefit Initiative)의 일부분으로 추진되고 있다. 적용 대상은 18세 미만의 아동이 있는 가구이며, 급여결정의 기준 소득은 모든 종류의 소득을 포함한 가족순소득(family net income)으로 본인과 배우자의 합산 금액이다. 미국과 유사하게 캐나다의 자녀세액공제제도는 소득수준에 따라 점감구간과 평탄구간으로 구성되어 있다. 2009년 기준 평탄구간에서는 기본급여액이 모든 아동 1인당 월 \$111.66이며, 셋째아 이상인 경우에는 아동 1인당 \$7.75가 추가된다. 소득 증가에 따라 급여가 감소하는 점감구간은 가구소득이 \$40,726 이상일 경우에 해당한다. 자녀가 1명일 경우에는 한계세율이 2%

가 적용되고, 자녀가 2명 이상일 경우 4%의 한계세율이 적용된다.

프랑스는 자택보육비와 자택외보육비를 구분하여 세액을 공제하는 것이 특징이다. 자택에서 가사·육아 등을 행하는 자를 고용하면 지불보수액을 12,000유로 상한으로 하여 50%의 세액공제를 인정해준다(이상신, 2009). 자택 외 보육비용에 대해서는 6세 미만의 아동을 탁아소나 보육원에 위탁한 경우 그 비용의 세액을 공제해주시기도 한다. 또한 자녀가 중고등학교 및 대학교에 진학할 경우 자녀 1인당 61유로에서 153유로의 교육비 세액을 인정해준다.

뉴질랜드는 다양한 세액공제제도를 운영하고 있다. 기존의 여러 소득보조제도와 병행하여 자녀세액공제(Child Tax Credit)를 지원하였으나 2006년부터 매주 일정시간 이상 근로하는 가구를 대상으로 하는 근로연계세액공제(In-work Tax Credit)제도로 이를 대체하였다. 이외 부모세액공제(Parental Tax Credit), 가족세액공제(Family Tax Credit), 보육세액공제(Childcare Tax Credit)가 있다. 근로연계세액공제는 근로소득이 있는 사람들을 대상으로 하는 범주가 넓은 형태의 세액공제제도이며, 급여액 산정시 고려 요소로 자녀수가 포함된다. 1~3자녀인 경우에는 주당 60달러를 공제받을 수 있으며, 3번째 자녀부터는 자녀 1인당 15달러를 추가로 받을 수 있다. 가족세액공제는 소득, 자녀수와 더불어 자녀의 나이를 고려하여 급여액을 결정한다. 첫째자녀의 경우는 16세 미만이면 86.29달러, 16세 이상이면 99.26달러를 공제해준다. 이는 자녀가 성장함에 따른 부모의 교육비 부담 등을 덜어주고자 한 것으로 판단된다. 보육세액공제는 상한급여액 310달러를 기준으로 한다. 지출액 또는 세전 소득의 33%가 상한급여액보다 클 경우는 상한급여액을, 작을 경우는 지출액 또는 세전소득의 33%를 급여액으로 설정한다. 부모세액공제는 출생 8주 내의 신생아를 양육할 때 발생하는 비용을 지원하는 제도이다. 8주 동안 주당 150불까지 받을 수 있지만, 유급부모휴직을 이용할 경우는 비대상자가 된다.

독일은 첫째부터 셋째 자녀까지는 자녀 1인당 1,848유로, 넷째 자녀 이후에는 2,148유로를 부모세액에서 공제해 주고 있다.

〈표 4-10〉 주요국가 간 세액공제제도 비교

국가	세액공제종류(급여명)	내용
미국 ¹⁾	자녀세액공제 (Child Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 아동연령 17세 미만 · 소득기준: 임금소득, 순사업소득, 장애인연금 등의 과세소득 · 급여액: 아동수(1인 1천달러), 소득신고유형, 조정총소득, 근로소득, 급여증가율(15%), 급여감소율(5%)에 따라 결정 · 최소 근로소득 기준을 넘지 못하면 급여대상 될 수 없음
	자녀 및 부양가족세액 공제(Child and Dependent Care Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 자녀연령기준: 13세 · 비용기준: 자녀 1인 3,000달러, 2인 이상 6,000달러 인정 · 공제액: 근로소득수준에 따라 조정후소득에 20~35% 곱하여 결정
	교육비세액공제	<ul style="list-style-type: none"> · HOPE scholarship: 고교 이후 교육 최초 2년간의 수업료에 한정 연간 1,800달러 공제, · Lifetime Learning: 대학교(원), 전문학교, 직업훈련학교 수업료 포함 연간 2,000달러 · 동일 학생의 교육비에 대해 두 가지 공제 모두 받을 수 없음
	근로소득세액공제 (Earned Income Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로소득과 조정후소득 한도액: 3자녀 이상 \$43,279, 2자녀 \$40,295, 1자녀 \$35,463, 무자녀 \$13,440 · 2009년 최대공제액: 3자녀 이상 \$5,657, 2자녀 \$5,028, 1자녀 \$3,043, 무자녀 \$457
영국 ²⁾	자녀세액공제 (Child Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 16세 미만 아동(가족요소(연간 £545) 자녀당 £2,235 추가) · 연간소득 £16,040 초과시 £1당 39% 감소, £50,000 초과시 £15라운드마다 £1씩 감소
	근로세액공제(Working Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 유자녀 경우 주당 최소 16시간이상 근로(기본요소 £1,890에 부모요소 £1,860을 합한 £3,750이 최대급여액) · 무자녀 경우는 30시간 이상 일을 해야 수급자격 부여
캐나다 ³⁾	캐나다자녀세액공제 (Canada Child Tax Benefit)	<ul style="list-style-type: none"> · 아동연령기준: 18세 미만 · 급여액: 아동 1인당 매월 \$111.66(세책이부터 \$7.75씩 추가) · 조정후소득이 \$40,726이상 경우 자녀수 비례 공제액 감소
프랑스 ⁴⁾	보육비세액공제	<ul style="list-style-type: none"> · 자택 보육비: 지불보수액(€12,000상한)의 50% 세액공제 · 자택외 보육비: 6세 미만의 아동 1인당 €2,300상한으로 함
	교육비세액공제	<ul style="list-style-type: none"> · 자녀 1인당 €61~€153까지 세액공제
독일 ⁵⁾	보육비세액공제	<ul style="list-style-type: none"> · 첫째~셋째아 1인당 €1,848, 넷째이후 €2,148 부모세액에서 공제
뉴질랜드 ⁶⁾	근로연계세액공제 (In-work Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 부모합산 근로시간이 주당 30시간 이상(한부모는 20시간) · 세전총년가구소득, 자녀수에 의해 공제액 결정 · 1~3자녀 주당 \$60, 3자녀 이상이면 자녀 당 \$15 추가
	가족세액공제(Family Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 연간세전총소득, 자녀수, 자녀나이에 의해 주당 공제액 결정 · 첫째아: 16세미만 \$86.29/ 16세이상 \$99.26 · 둘째아+: 13세미만 \$59.96, 13~15세 68.40, 16세+ 89.44
	보육세액공제(Childcare Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 급여액은 총지출액의 33%, \$310(\$940 x 33%), 세전 소득의 33% 중 가장 적은 금액
	부모세액공제 (Parental Tax Credit)	<ul style="list-style-type: none"> · 출생 후 8주(56일) 신생아에 대한 세액공제제도 · 급여기준: 세전가구소득, 자녀수, 자녀나이, 한해 신생아의 수 · 출생 후 8주간 주당 150불 한도지급(유급부모휴직 시 비혜택)

자료: 1) <http://www.irs.gov/publications/index.html> 2009년 12월 검색/ 이상신(2009)
 2) <http://www.ifs.org.uk/fiscalFacts/taxTables> 2009년 12월 검색
 3) <http://www.cra-arc.gc.ca> 2009년 12월 검색
 4) 이상신(2009)
 5) 장병목 · 조찬래(2006)
 6) <http://www.ird.govt.nz/wff-tax-credits/entitlement/what-is-wffc> 2009년 12월 검색

앞서 대부분의 영미권 국가들이 주로 세액공제제도를 중심으로 조세지원 제도를 실시하고 있었으나, 독일, 노르웨이 등 유럽 국가들은 자녀출산 및 양육과 관련한 가족세제지원을 위해 소득공제제도를 이용하고 있다. 소득공제제도는 주로 자녀수를 기준으로 한 자녀소득공제제도와 보육비 및 교육비지출에 대한 소득공제, 의료비소득공제 등으로 구분된다.

세액공제제도를 적극적으로 활용하고 있는 미국은 자녀나 가족과 관련한 소득공제를 별도로 실시하지 않고 있으나, 의료비소득공제를 통해 유아와 아동의 의료비와 의료보험비 부담을 경감해주는 정책을 실시하고 있다. 반면 독일은 한 명 이상의 자녀와 거주하는 편부모에게 1,308유로의 소득공제를 지급하는 자녀소득공제와 보육비소득공제를 운영하고 있다.

세액공제제도를 활용하고 있지 않은 일본은 보육 및 교육비 소득공제와 의료비소득공제, 연소자 부양공제제도 등 통해 소득공제제도를 다각도로 활용하고 있다. 일본은 보육 및 교육비로 지출한 금액에 대해서는 자녀 당 38만엔 그리고 1세 미만의 영아를 가진 부모에게는 자녀 1인당 38만엔까지 공제해주고 있으며, 의료비소득공제를 병행하고 있다.

노르웨이의 경우도 소득에 기반한 공제제도를 운영하고 있다. 부양가족소득공제제도에서는 부부경제활동여부, 가족구성형태에 따라 계층(class)을 2개로 구분하여, 맞벌이·동거부부는 NOK 37,000, 홀벌이·한부모가정은 NOK 74,000까지 공제해주고 있다. 12세 미만 아동의 양육비에 대해 첫째 자녀의 경우 NOK 25,000, 둘째자녀부터 NOK 5,000을 공제해 준다.

〈표 4-11〉 주요국가 간 소득공제제도 비교

국가	소득공제종류(급여명)	내용
미국 ¹⁾	의료비소득공제	· 조정후소득의 7.5%를 초과하는 의료보험료와 의료비에 대해 공제
	자녀소득공제	· 1명 이상 자녀와 거주하는 편부모 €1,308 소득공제
독일 ²⁾	보육비소득공제 (Child-care benefits)	· 14세 이하 자녀보육시 €1,548 초과 양육비는 부모의 과세 대상 소득에서 공제

〈표 4-11〉 계속

국가	소득공제종류(급여명)	내용
일본 ³⁾	보육·교육비소득공제	· 자녀 1명당 38만엔(16~23세 자녀의 경우 63만엔)
	연소자부양공제	· 1세 미만 자녀 1인당 38만엔으로 2006년 축소
	의료비소득공제	· 의료비 중 보험금 등에 의해 보전되는 부분을 제외한 총소득금액 등의 5%(총소득금액이 200만엔 미만의 경우) 또는 10만엔 초과부분 공제
노르웨이 ⁴⁾	부양가족소득공제(Tax Allowance for Dependants)	· 2007년 기준 공제액(공제액은 매년 변경) - tax class 1(맞벌이, 동거커플) NOK 37,000 tax class 2(홀벌이, 한부모): NOK 74,000
	양육비용소득공제(Tax Allowance for Child-care Expenses)	· 자녀연령기준: 12세 미만 · 최대공제액은 첫째자녀의 경우 NOK 25,000/ 둘째부터는 NOK 5,000

자료: 1) 이상신(2009), <http://www.irs.gov> 2009년 12월 검색
 2) 김현숙·원종학(2004)
 3) 이상신(2009), 최성은 외(2009)
 4) <http://www.regjeringen.no/en/> 2009년 12월 검색

2. 사회보험 혜택

외국에서는 육아, 가족수발 등의 행위에 대한 연금의 크레딧 제공이 여성의 무급노동에 대한 사회적 보상 차원에서 중요하게 다루어져왔다. 대표적인 연금크레딧제도로 출산크레딧과 양육크레딧은 저출산·고령화 문제가 심화됨에 따라 이동(가족)수당, 육아휴직 등과 함께 자녀양육 가구에 대한 지원의 일환으로 기능함을 인정받아 왔다. 또한, 연금제도의 경우 세대 간 부양을 사회화한 제도로 볼 수 있기 때문에 후세대를 양육한 가입자에게 혜택을 부여하는 것은 장기적 관점에서 자녀양육가구와 그렇지 않은 가구 간의 형평성을 제고하는 측면이 있다. 따라서 연금크레딧은 소득보장성 장치, 출산 및 육아에 대한 국가의 정책적 지원 대책, 여성의 수급권 강화 전략 등 다양한 맥락에서 그 역할과 필요성이 제기되어 왔다. 연금크레딧의 적용수준은 국가별로 그 사유마다 인정기간, 인정소득 등이 각기 다르다. 하지만 대체적으로 군복무 및 질병, 장애, 교육기간 등에 대한 사유보다 육아에 대한 인정이 가장 관대한 경향이 있다(김수완, 2006). 출산크레딧은 대부분의 국가에서 모성휴가 기간과 연계하여 동 기간 연금을 지원한다. 반

면, 양육크레딧은 양육휴가와 연계하지 않는 경우도 있으며, 양육휴가 직전 근로여부와 근로기간 등에 따라 인정소득과 기간이 각기 상이하다.

핀란드는 부모수당(parental allowance)을 제공받는 모성휴가와 부모휴가(parental leave) 동안 출산크레딧을 제공하며, 이때 인정소득은 임금의 1.17배를 기준으로 한다. 부모휴가는 최대 11개월까지 가능하다. 양육크레딧은 무급과 유급육아휴직으로 구분하여 유급육아휴직의 경우 소득관련 연금제도와 연계되도록 하며, 양육수당(home-care allowance)을 제공받는 무급육아휴직의 경우만 556.60유로를 인정소득으로 하여 보험료를 지원한다.

프랑스는 출산을 제고를 위해 연금크레딧제도를 가장 관대하게 시행하고 있다. 모성급여를 받는 16주(첫째, 둘째 자녀의 경우) 동안 임금의 100%를 지급한다. 셋째 자녀를 출산할 경우에는 26주, 세쌍둥이 이상은 46주로 모성급여의 기간이 늘어난다. 16세 미만의 자녀를 최소 9년 동안 돌볼 경우 자격이 주어지는 양육크레딧은 자녀 1인 당 2년의 기간을 인정받으며 근로 여부에 상관없이 제공된다. 인정소득은 개인의 소득수준에 비례하여 결정되는데, 이것이 고소득 여성에게 유리하다는 비판을 받고 있다(유호선, 2009). 16세 미만의 자녀 3명 이상 자녀를 9년 넘게 양육한 경우에는 양 부모 모두에게 최종연금의 10%를 추가로 지급한다. 가족수당 수급자이며, 임금이 17,600유로(첫째 자녀의 경우) 미만인 경우에 3세 미만 자녀를 양육하는 전업주부나 단시간근로자에게 최소임금수준의 크레딧을 첫째자녀와 둘째자녀의 경우 3년 간 그리고 셋째 이상 자녀의 경우에는 기간을 연장하여 제공한다.

벨기에는 모성휴가기간 15주 동안을 근로기간으로 인정하며, 출산 이전 년도의 임금 수준으로 연금 계산시 반영하는 형태로 출산크레딧을 운영하고 있다. 양육크레딧(Tijdskrediet)은 최고 3년 동안 양육연금을 지급하고, 동 기간 동안 노동활동을 연기하거나 노동시간을 감소시킬 수 있다. 단, 이전 12개월 동안 정규근로시간의 3/4 이상을 일하였고, 동일한 고용사업장에서 15개월 이상 근무한 여성에게만 그 혜택을 주고 있으며, 해당자가 노동시장에서 빠져나갈 경우에는 그 혜택이 없어진다.

독일의 연금제도는 기여와 급여에 연계가 강한 소득비례적 성격을 지닌 한편 재분배 혹은 소득보장을 위한 별도의 제도적 장치가 발달되어 있어, 가입기간인정제도인 크레딧 제도는 그 중 하나의 형태로 자리 잡고 있다(김수완, 2006). 출산크레딧의 경우는 산전후휴가(모성휴가) 기간 동안은 크레딧으로 인정해주고 있으며, 그 기간은 출산 전 6주, 출산 후 8주로 총 15주 동안 생애 평균임금의 100%로 받게 된다. 양육크레딧은 인정기간이 자녀 1인당 3년이며, 대상이 전업주부와 근로자 모두이기 때문에 전체 가입자의 평균 소득을 인정소득으로 정하고 있다. 동 기간 소득활동을 할 경우, 인정소득과 근로소득을 합산하여 실제 가입소득을 결정하여 여성이 노동시장에 참여할 유인을 제공한다. 또한 10세 미만의 자녀를 양육하면서 노동시장에 참가하고 있는 저소득층 여성을 위해 실제소득보다 높게 소득 수준을 인정해주며, 2명 이상의 자녀를 양육한 경우에는 매해 연금포인트(완전연금으로 1포인트/년 중 매해 0.33의 연금포인트를 지급하되, 합이 1포인트를 초과할 수 없음)를 지급하여 저소득층의 연금 수급수준을 상향시키려는 노력을 하고 있다.

오스트리아는 모성수당을 받는 모성휴가 기간 동안 연금 보험료를 면제하는 형태로 출산크레딧을 제공한다. 양육크레딧은 자녀 1인당 최대 4년까지 받을 수 있으며, 이 중 2년은 기본적으로 제공받고, 이 후의 기간은 각 개인의 연금수급자격에 의해 달라진다.

스페인의 출산크레딧제도는 모성휴가 기간 동안 모성급여에서 연금보험료를 지원한다. 양육크레딧은 3년간의 무급육아휴직기간의 첫 해 1년 동안 휴직 직전 6개월 간의 평균소득을 기준으로 연금과 건강보험을 지원하고 있다.

영국의 경우 1978년에 가정책임보호(HRP: Home Responsibility Protection) 제도를 도입하였다. 동 제도는 16세 이하 아동의 양육으로 인하여 아동급여를 받는 경우로서 일을 하지 않거나 저임금으로 국가보험크레딧(National Insurance credit)에 기여할 수 없을 경우, 완전기초연금을 받을 수 있는 수급자격기간을 20년까지 줄인 것이다(기본은 30년). 그러나

동 제도가 여성에게 불리하게 설계되었다는 비판이 제기되자, 영국정부는 1997년 연금개혁을 통해 제도를 전면적으로 수정하였다. 2010년부터 시행될 예정인 새로운 기초연금제도는 기초연금 수급연수를 과거 남성 44년, 여성 39년에서 남녀 모두 동일하게 30년으로 축소하였다. 또한 수급에 필요했던 까다로운 요건들을 모두 폐지하여 여성들이나 돌봄 노동자들이 크레딧 제도만으로 기초연금을 수급할 수 있도록 조정하였다. HRP제도를 2010년부터는 국가보험크레딧제도로 대체하도록 하였으며, 이러한 제도를 12세 이하의 자녀를 키우는 돌봄자와 장애인을 돌보는 돌봄자를 위하여 국가2차연금(State Second Pension)제도에도 도입하기로 하였다. 국가보험크레딧제도는 산전후휴가 동안(39주) 모성급여를 받는 부모와 자녀 양육기간 동안 아동급여를 수급하는 부모와 보모에게 동 보험료에 기여하는 것으로 인정하여 매주 크레딧을 부여하는 것을 주 내용으로 하고 있다. 영국정부는 이를 통해 여성과 돌봄 노동자의 연금 수급권을 강화하고자 한다. 또 다른 영미권 국가 중 하나로 캐나다는 7세 미만의 자녀를 양육하는 기간을 연금 산정 평균기간에서 제외하는 단순한 형태를 띄고 있다.

일본은 근로자인 후생보험 가입자를 대상으로 육아휴직기간 동안 크레딧을 제공하고 있다. 2004년 연금 개혁 이후 육아휴직기간이 1년에서 최대 3년으로 확대되어 후생연금의 보험료가 최대 3년간 면제되고 있다. 육아휴직기간 동안 둘째 자녀를 출산 할 경우 그 시점을 기준으로 다시 3년의 육아휴직기간이 발생하여 동 기간 보험료를 면제 받을 수 있다. 즉, 육아휴직기간 동안은 연금크레딧이 주어지며 이때의 인정소득은 육아휴직 직전의 개인 소득수준에 의해 결정된다. 그러나 이러한 혜택은 육아휴직을 받을 수 있는 근로자에게만 적용되고 자영업자 등은 제외된다.

〈표 4-12〉 주요국가 간 출산·양육에 대한 연금크레딧 비교

	출산크레딧	양육크레딧
오스트리아	<ul style="list-style-type: none"> 모성수당을 받는 모성휴가기간 동안 보험료 면제 	<ul style="list-style-type: none"> 자녀 당 4년까지 매월 1,350유로의 가상적 월급에 근거한 크레딧 제공(자녀 1인당 2년은 기본적으로 면제, 그 후 기간은 연금수급자격에 따라 결정)
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> 모성휴가기간(15주)을 근로기간으로 인정하여 연금 계산시 반영(전년도 임금수준으로 보험료 기여 인정) 	<ul style="list-style-type: none"> 이전 12개월 동안 정규근로시간의 3/4이상 그리고 동일한 고용사업장에서 15개월 이상 근무 최고 3년 동안의 양육연금 혜택(이전 임금기준 소득) 노동시장에서 완전히 빠져나갈 경우는 혜택 없음
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> 모성휴가·부모휴가 기간 임급의 1.17배 인정소득으로 보험료 지원(부모휴가 최대 11월까지지 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> 무급육아휴직: 2006년 기준 556.60유로 기준으로 보험료 지원(3세미만 자녀 한정), 양육수당 제공 유급육아휴직: 소득 관련 연금제도에 해당.
캐나다	-	<ul style="list-style-type: none"> 7세 미만 자녀 양육기간을 연금산정 평균기간에서 제외
스페인	<ul style="list-style-type: none"> 모성휴가 기간 모성급여에서 연금 보험료 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 3년까지 가능한 무급부모휴가 동안 첫 1년의 연금과 건강 보험 지원(인정소득은 최소임금 기준) 양육으로 직장을 그만둔 경우 연금 계산시 2년 반영
독일	<ul style="list-style-type: none"> 산전후 휴가로 소득활동이 중단되었을 경우 이 기간을 크레딧으로 인정 출산 전 6주, 출산 후 8주(쌍둥이 12주) 총 14주의 모성휴가 기간 동안 생애 평균 임급의 100%를 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 1992년 이후 출생아 당 3년(이 기간 두 번째 출산시 연금 가입인정기간은 그 시점에서 다시 3년 연장) 전업주부 및 근로자 모두 대상 연금가입 인정소득은 전체 가입자 평균소득의 100%로 인정(단, 소득활동시 인정소득에 근로소득을 합산하여 실제 가입소득 결정(상한액 한도)) 저소득층의 10세 미만 자녀 양육크레딧 -노동활동과 양육 참가시 실제 소득보다 높은 수준으로 계산하여 연금 지급 -2명의 10세 이하 자녀양육 경우 0.33 연금포인트 지급(단, 합이 1포인트 초과 불가)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> 모성급여를 받는 기간은 보험료 기여 기간으로 인정됨 -첫째/둘째 자녀는 16주 -셋째자녀는 26주 -세쌍둥이 이상은 46주 	<ul style="list-style-type: none"> 자녀가 16세에 도달 전 최소 9년 동안 양육모(母)는 공적 연금에서 자녀 당 2년 크레딧 제공(근로여부 무관, 연금가입 인정소득은 개인소득수준으로 결정) 16세 미만의 3명 이상 자녀를 9년 이상 양육한 부모는 모두 최종연금의 10% 추가 제공 가족수당 수급자, €17,600(첫째자녀 경우)미만 임금소득자 경우: 3세 미만 자녀를 양육하는 전업주부나 단시간근로자에게 최소임금수준의 크레딧 제공(첫째·둘째자녀 3년, 셋째이상자녀 기간 연장)
영국	<ul style="list-style-type: none"> 39주 법정모성급여 수급 동안 임급의 90% 지급 및 연금크레딧 적용 국가보험크레딧: 모성급여, 모성수당 수급기간 보험료에 기여한 것으로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> HRP: 16세이하 자녀양육으로 아동급여 수급 경우 일을 하지 않거나 저임금으로 NI에 기여할 수 없을 경우, 완전기초연금 수급자격기간을 20년으로 축소 NI: 아동급여 수급 12세이하 자녀양육 부모·보모에 매주 크레딧 부여(‘10년부터 HRP 대체예정, 자녀/장애인 돌봄자 위해 국가제2연급에 도입 예정)
일본	-	<ul style="list-style-type: none"> 최대 3년의 육아휴직기간 근로자·고용자 후생연금 보험료 면제 육아휴직기간에 두번째 자녀 출산시, 그 시기부터 다시 최대 3년의 육아휴직기간과 최대 3년의 연금크레딧 발생 연금가입 인정소득은 육아휴직 직전 개인의 소득수준으로 결정(자영업자 등 배제)

출처: 유희선(2009), OECD(2009), 'Pension at a glance 2009-Retirement-Income systems in OECD countries'

제4절 소결

이상 수평적 접근을 통한 분석 결과, OECD국가들은 대부분 혹은 일부가 일-가정 양립, 보육, 자녀양육의 경제적 부담 경감 등을 위해 다양한 정책을 추진하고 있다. 제도별 국제비교를 통해 볼 때, 국가간 공통점들이 많으나, 한편으로는 일정한 관점에서 많은 점에서 차이도 존재한다. 특히, 우리나라 제도와 비교하여 노동시장 변화와 가족형태 변화에 순응할 수 있도록 상당한 융통성이 존재하며, 그러한 융통성은 곧 실질적인 출산율 제고에도 기여하는 것으로 평가를 내릴 수 있다. 이러한 관점에서 각 제도에 대해 OECD국가들의 경향을 제시하고, 우리나라 정책에 대한 시사점을 도출해 보기로 한다.

1. 일-가정 양립 정책

우리나라와 마찬가지로 OECD국가 대부분 산전후휴가제도를 유급으로 운영하고 있으며, 산전휴가와 산후휴가로 구분하여 일정 기간을 산후에 반드시 이용하도록 규정하고 있다. 그러나 다른 OECD국가들의 산전후휴가 제도는 많은 점에서 우리나라 제도와 다르게 운영되고 있다. 구체적으로 일부 국가에서는 산전후휴가 대상을 근로자에 한정하지 않고, 자영업자, 계약직근로자, 학생, 실업자, 노동불가능자 등까지 확대시키고 있다. 산전후휴가 기간을 유연화하여 출산순위, 작업환경이나 건강위해수준, 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 상황에 따라 기간 조정 및 연장 등의 융통성을 제고하고 있다. 많은 OECD국가들은 산전후휴가 급여를 정률제(55~100%)를 적용하며, 사회형평성 차원에서 최고한도액을 정하는 경향이 있다. 예외적으로 수급자격이 불충분한 자등에 대해 출산관련 부담을 줄여주기 위해 정액제 혹은 부분 정액제로 지급하기도 한다. 많은 OECD국가들은 산전후휴가 기간 중 일부를 부에 할당하고, 사용하지 않은 경우에 그 권리가 소멸되도록 하여 부의 사용을 촉구하고 있다.

최근 우리나라의 육아휴직제는 개선되었으며, 이에 따라 다른 OECD국가들과 많은 점에서 유사성을 나타낸다. 그러나 엄밀한 비교분석을 통해 볼 때, 우리나라와 달리 많은 OECD국가들은 제도 운영 면에서 더 많은 융통성을 보이고 있다. 예를 들어, 우리나라의 육아휴직제도는 자녀가 3세가 될 때까지 1년(공무원은 6세가 될 때까지 3년)을 제공하고 있는데, OECD국가들 중 일부는 초등학교 저학년(8세)까지 육아휴직기간은 연장해주고 있다. 동일한 육아휴직기간인 경우에도, 부분휴가제(시간제 육아휴직)의 선택지를 보다 풍부하게 제공하고 있다는 점도 유의해 볼만하다. 예를 들어, 스웨덴(3/4, 1/2, 1/4, 1/8 등), 노르웨이(평상 근로시간의 50%, 60%, 75%, 80%, 90%), 벨기에(반일제, 20% 단축제) 등을 들 수 있다. 또한, 많은 OECD국가들은 다태아, 한부모, 입양아, 장애아 등 특수한 상황에 따라 육아휴직기간과 사용가능기간을 탄력적으로 적용하고 있다는 점에서 우리나라와 비교가 된다. 많은 OECD국가들은 육아휴직 대상을 근로자 이외 자영업자, 임시일용직, 실업자, 보험 미가입자 등 자격조건을 충족시키지 못한 자들까지 확대 적용하고 있어, 정규직 임금근로자만을 대상으로 하고 있는 우리나라와 차별성이 크다. 많은 OECD국가들은 육아휴직 급여를 정률제 혹은 정률제와 정액제의 혼합 형태로 지급하여 소득대체수준을 높이고 있다. 정률제의 경우 30~100% 수준이며, 사회적 형평성을 고려하여 최고 혹은 최저 한도액을 정하고 있다. 일부 국가에서는 고용주가 고용보험과 통상 임금의 차액분에 대해 부분적으로 보충해주기도 한다. 끝으로, OECD국가들은 대체적으로 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀는 물론 동일 직급(직종, 지위 등)을 보장해주고 있다. 우리나라의 경우 OECD국가들과 마찬가지로 휴가 혹은 휴직 후 동일 직급으로의 복귀를 보장하도록 규정하고 있으나, 해고 등이 관행적으로 이루어지고 있어 실효성이 낮다는 문제점이 존재한다.

아버지휴가는 우리나라뿐만 아니라 다른 OECD국가들 사이에서도 비교적 최근에 와서야 사용이 가능해졌다. 다만, 우리나라의 아버지휴가는 3일만에 불과하여 남유럽 국가 등 일부를 제외한 대부분 5일 이상 많게는 수주동안 사용할 수 있는 것과 차이가 있다. 특히, 출산율이 높은 국가(균0일

수록 아버지휴가 기간이 상대적으로 길다는 점도 특징적이라고 할 수 있다. OECD국가들 중 대체적으로 절반 정도가 유급(정상임금의 70~100% 수준)으로 아버지휴가를 보장해주고 있는데, 우리나라의 경우 휴가기간이 짧으면 서도 무급으로 제공하고 있을 뿐이다.

OECD 일부 국가에서는 근로자가 근무시간을 유연하게 사용할 수 있도록 함으로써, 근로자의 일-가정 양립을 지원하고자 한다. OECD국가 중에서도 스웨덴, 핀란드, 덴마크, 독일, 오스트리아 등의 경우에는 탄력적 근무제도를 활용하는 기업의 비율이 높은 반면, 그리스와 포르투갈 등에서는 최소한도로 탄력근무제를 실시하고 있다. 우리나라의 경우 탄력근무제는 최근에 들어 부분적으로 도입하였으며, 그 사용도 상당히 제약되어 있다.

일-가정 양립정책이 실효성을 가지기 위해서는 무엇보다도 가족친화적인 기업 혹은 직장 문화가 조성될 필요가 있다. 앞서 제3장에서 수직적 접근을 통한 분석 결과, 출산율이 높은 스웨덴, 프랑스 등의 경우 가족친화적 사회환경 조성 차원에서 직장문화를 중시해왔음을 알 수 있다. 독일의 경우에도 2000년대에 들어 가족친화 직역환경 등을 조성하기 위한 노력을 기울이고 있다. 동아시아 국가로서 일본은 엔젤플랜(1995~1999)에서 일-가정양립 그리고 신엔젤플랜(2000~2004)에서 보육지원에 역점을 두었으나, 실제적인 출산율 회복과는 거리가 있었다. 이에 따라 신신엔젤플랜(2005~2009)에서 가족친화적인 직장문화조성에 역점을 두고 있다. 우리나라의 경우 가족친화적 기업인증제 등 일부 가족친화적인 직장문화 조성을 위한 노력을 기울이고 있으나, 극히 미미한 수준으로 실효성과는 거리가 멀다 하겠다.

2. 보육정책

우리나라 보육정책은 다른 OECD국가들과 비교하여 차이가 있다.

첫째, OECD국가들의 보육정책은 일-가정 양립 정책과 긴밀하게 연계되어 있으며, 최근의 경향으로 일-가정 양립을 제고하기 위한 포괄적인 가족정책의 일환으로 보육정책이 통합되어 있다. 반면, 우리나라 보육정책은 일-

가정양립정책과 연계되지 못하고 있다. 그만큼 노동시장 변화에 따른 다양한 보육수요를 충족시키는데 한계성이 존재한다. 일-가정양립과 보육과의 연계는 프랑스 정책의 예에서 잘 드러난다. 구체적으로 자녀양육을 위해 직업 활동을 중단하거나 근무시간을 단축한 부모에게 직업활동에 대한 자유선택 보조금(Clca: Le complément de libre choix d'activité)은 지원하고 있다. 특히, 정원 초과로 보육시설을 이용할 수 없는 경우, 부모가 직접 자녀를 보육하기 위해 퇴직하는 것을 방지하기 위한 것이다. 자녀양육으로 직장을 그만두는 경우에는 직업활동에 대한 자유선택 보조금 ‘직업활동의 자유로운 선택에 대한 선택적 보조금(Colca: Le complément optionnel de libre choix d'activité)’이 지급된다. 부모가 시간제 혹은 전일제로 근무하면서 6세미만의 자녀를 한 달 16시간 이상 보육시설 혹은 가정 도우미에게 맡기는 경우에 ‘보육방식에 대한 자유선택 보조금(Le complément de libre choix du mode de garde)’을 지원한다.

둘째, 취업맘의 경우 보육서비스를 구매하여야 하기 때문에 보다 많은 보육비용 부담을 안을 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고, 우리나라는 취업맘 여부에 상관없이 보육료를 획일적으로 지원하고 있다는 점이다. 호주의 사례에서 직장에서 일하는 가족들에게 보육비 부담을 덜어주기 위하여 부모가 승인보육서비스에 지불한 보육실비의 50%를 지원하는 보육비 환급서비스를 운영하고 있다.

셋째, 우리나라 보육정책은 지나치게 시설 지향성을 가지고 있다는 점이다. 핀란드에서는 3세 이하의 자녀가 있는 가정은 자녀의 학령기 이전 보육시설 이용료를 지원해주는 사보육수당과 지자체 보육시설에 맡기지 않고 집에서 보육하는 경우 지원해주는 가정보육수당 중 하나를 선택하도록 하여 부모의 직업이나 자녀의 상황에 따라 융통성 있게 제도를 운영하고 있는 것이다. 호주의 경우에도 가족 지원 사무소에 등록된 조부모, 친척, 친구 혹은 직장보육시설의 양육도우미가 아이를 돌보는 경우 지원대상이 된다.

넷째, 우리나라의 취학전 교육은 만5세에 한정하여 지원하고 있다는 점이다. 아일랜드의 경우, 육아보조금을 2009년 말에 폐지하고 2010년 1월부

터 “육아 보조 및 교육(Early Childhood Care and Education)”서비스를 제공하여 3년 3개월~4년 6개월 나이의 자녀에 대하여 무료로 취학 전 교육을 제공하고 있다. 지방정부의 정책 혹은 자녀의 발달 상황을 고려하여 자녀 연령의 상한선(4년 6개월)이 5년 6개월 이상으로 조정될 수 있다.

3. 자녀양육비용 경감

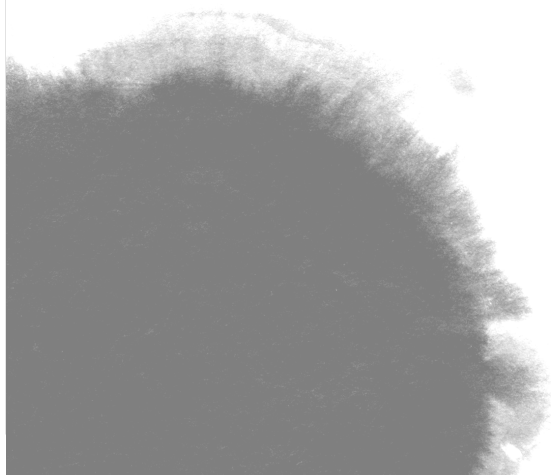
우선 가족과 육아에 관련된 조세지원제도는 크게 소득공제와 세액공제로 나눌 수 있다. 세액공제를 중심으로 지원하고 있는 국가들로는 미국, 영국, 캐나다, 뉴질랜드 등을 들 수 있고, 소득공제를 중심으로 지원하고 있는 국가들로는 일본, 노르웨이 등을 들 수 있다. 독일은 소득공제와 세액공제를 병행하고 있다. 가구소득에 더 직접적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있는 세액공제제도는 미국의 경우 자녀보육비세액공제와 자녀세액공제, 교육비세액공제, 근로소득세액공제 등이 있으며, 다자녀가구를 우대하고 있다. 영국의 경우 자녀세액공제와 근로세액공제로 자녀를 둔 가족을 지원한다. 캐나다의 자녀세액공제제도는 중산층 이하의 아동을 가진 가구를 대상으로 하는 제도로서 자녀수에 따라 한계세율이 높아진다. 프랑스는 자택보육비와 자택외보육비를 구분하여 세액을 공제해주고 있으며, 보육비용에 대해서는 6세 미만의 아동을 탁아소나 보육원에 위탁한 경우 그 비용의 세액을 공제해 주기도 한다. 뉴질랜드에서는 근로연계세액공제와 부모세액공제, 가족세액공제, 보육세액공제 등이 있다. 독일은 부모세액에서 공제해 주고 있다. 독일, 노르웨이 등 유럽 국가들은 자녀출산 및 양육과 관련한 가족세제지원을 위해 소득공제제도를 이용하고 있다. 소득공제제도는 주로 자녀수를 기준으로 한 자녀소득공제제도와 보육비 및 교육비지출에 대한 소득공제, 의료비소득공제 등으로 구분된다. 일반적으로 세액공제 등 조세정책은 중산층 이상을 배려하는 대표적인 정책이다. 우리나라의 경우, 현행 정책들이 저소득층 중심의 복지적 접근이라는 데에서 일정한 한계성이 있다. 따라서 조세정책은 저출산 관련 정책 대상을 확대하여 실효성을 높이는데 있어서 중요

한 정책적 수단이 될 수 있다. 그럼에도 불구하고, 현재 우리나라는 일부 소득공제와 근로세액공제만을 실시하고 있으며, 그마저 공제수준이 낮아오다가 자녀수간에 폭이 크지 않다는 특징이 존재한다. 다자녀에 유리한 조세 개편이 시급한 실정이라 할 수 있다.

많은 OECD 국가들은 자녀 출산 및 양육 기간동안 특히 다자녀인 경우에 사회보험에서 많은 혜택을 부여하여 경제적 부담을 경감해주거나, 미래에 보상을 강화하고 있다. 대표적인 연금크레딧제도로 출산크레딧과 양육크레딧을 들 수 있다. 출산크레딧은 대부분의 국가에서 모성휴가 기간과 연계하여 동 기간 연금을 지원한다. 반면, 양육크레딧은 양육휴가와 연계하지 않는 경우도 있으며, 양육휴가 직전 근로여부와 근로기간 등에 따라 인정소득과 기간이 각기 상이하다. 현실적으로 출산율이 상대적으로 높은 프랑스 등 북유럽 국가와 핀란드 등 북유럽국가 등의 경우 출산율 제고를 위해 연금크레딧제도를 가장 관대하게 시행하고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다. 또한, 많은 국가들은 출산 및 육아기에 각종 사회보험료를 면제해주고 있다.

05

OECD 국가의 저출산대책과 출산율 간 연관성



제5장 OECD국가의 저출산대책과 출산율 간 연관성

앞서 제3장에서는 프랑스, 스웨덴, 독일 및 일본을 대상으로 이들 국가에서 추진하고 있는 저출산대책들을 종합적으로 분석하였다. 이어서 제4장에서는 주요 정책별로 OECD국가들 간 비교분석을 실시하였다. 각각의 정책은 출산율 제고 이외의 고유한 목적을 가질 수 있다. 본 연구에서는 저출산대책으로서 각각의 정책을 분석하고 있는 만큼, 각 정책별로 출산율 간의 상관성을 분석하는 것은 매우 중요한 의미를 가진다. 이 장에서는 앞서 살펴본 OECD국가들의 일-가정 양립, 보육 지원, 자녀양육비용 경감 등 주요 정책들에 대해 출산율과의 상관성을 분석하기로 한다.

제1절 일-가정양립 정책과 출산율

앞서 OECD 국가들은 일-가정 양립을 제고하기 위하여 산전후휴가 및 육아휴직, 아버지휴가, 근무시간단축제 등 다양한 정책을 해왔다. 이러한 일-가정 양립과 관련한 정책과 실제 출산율 간의 관계를 진단해보는 일은 매우 중요하다.

OECD국가들의 여성고용율과 자녀양육형태 간의 관계는 <표 5-1>에 제시되어 있다. 출산율을 기준으로 여성고용율(25~49세)을 살펴보면, 상대적으로 고출산율을 보인 북유럽 국가들 사이에서 가장 높아, 80%에 육박하고 있다. 다음으로 불어권과 독일어권 국가들로 70%대 수준으로 나타난다. 남유럽과 동유럽 및 동아시아(일본) 국가들은 일부(포르투갈, 폴란드)를 제

외하면 50~60%대로 상대적으로 낮으며, 기타국가(멕시코, 터키)들은 50% 미만으로 아주 낮게 나타난다. 한편, 영어권 국가들의 경우 대체적으로 출산율이 높으나, 여성고용율은 국가마다 상대적으로 큰 차이가 있다. 요컨대, 터키나 멕시코 등 일부 국가들을 제외하면 대체적으로 출산수준이 상대적으로 높은 국가일수록 25~49세 여성의 고용율도 상대적으로 높다고 할 수 있다.

한편, 3세 미만의 자녀를 두고 있는 유자녀여성의 고용율(모성고용율)의 출산율 간의 관계는 여성고용율과 유사한 패턴을 보이고 있으나, 그 수준은 다소 낮은 것으로 나타난다. 다만, 예외적으로 스웨덴과 아이슬란드의 경우 모성고용율이 여성고용율보다 상대적으로 높게 나타난다. 이와 같은 경향성은 일과 가정(육아) 간의 양립 정도가 문화적이든 정책적 측면에서이든 큰 차이가 있기 때문으로 풀이된다.

막내의 연령을 기준으로 여성고용율과 출산율 간의 관계를 살펴보면, 막내연령이 높을수록 모성고용율은 높게 나타난다. 다만, 예외적으로 스웨덴과 룩셈부르크의 모성고용율은 막내연령이 3~5세인 경우에 6~15세인 경우에 비해 상대적으로 높다. 출산율이 낮은 국가일수록 막내연령에 따른 모성고용율의 차이는 상대적으로 더 크게 나타나는 경향이 있다. 이는 어린자녀 보육에 대한 문화적 및 정책적 차이에 기인하는 것으로 간주할 수 있다.

OECD 국가들 대부분 자녀수(16세 미만)가 많을수록 모성고용율이 낮은 것이 보편적으로 나타난다. 다만, 벨기에, 스웨덴, 핀란드, 체코, 헝가리, 캐나다, 뉴질랜드 등 국가들의 모성고용율은 자녀수가 1명일 경우에 비해 2명일 경우에 다소 높게 나타난다.

〈표 5-1〉 OECD 국가의 여성고용율과 육아, 2007

구분	합계 출산율 (2008) ¹⁾	여성 (25-49) 고용율 ²⁾	모성 고용율 (16세 미만 자녀) ³⁾	막내연령 ⁴⁾			자녀수(16세 미만) ⁵⁾			
				3세 미만	3-5세	6-15세	1명	2명	3명	
아시아	한국	1.19								
	일본	1.37	64.3	52.5	29.8	47.9	65.9			
블어권	프랑스	2.00	75.1	72.8	57.4	72.6	76.2	78.9	75.4	56.9
	벨기에	1.82	74.1	72.7	64.4	67.9	70.9	75.6	76.8	60.5
	룩셈부르크	1.60	71.5	66.8	64.3	65.7	64.0	77.1	67.4	50.4
북구	스웨덴	1.91	79.8	82.5	71.9	81.3	76.1	80.6	84.7	75.6
	핀란드	1.85	78.7	76.0	51.9	81.4	85.9	77.6	80.3	66.6
	노르웨이	1.96								
	덴마크	1.89	79.4	76.5	71.4	77.8	77.5			
독일어권	독일	1.38	73.3	68.1	54.3	63.5	71.9	74.2	67.7	51.2
	오스트리아	1.41	76.1	72.3	55.3	67.1	74.1	77.8	72.4	57.1
	스위스	1.48	77.0	69.7	58.3	61.7	77.0	69.5	65.4	58.0
	네덜란드	1.77	78.2	75.7	72.9	73.3	75.7	78.7	78.0	66.5
동구	체코	1.50	69.2	61.5	18.9	53.4	80.4	58.5	66.1	51.1
	헝가리	1.35	64.1	57.0	14.8	53.0	66.9	61.0	63.4	36.8
	폴란드	1.39	70.2	67.9	49.3	56.4	62.4	71.6	68.3	60.5
	슬로바키아	1.32								
남유럽	이태리	1.41	58.9	55.6	50.4	52.6	55.0	61.1	53.6	41.1
	스페인	1.46	65.7	61.9	54.5	59.7	59.3	66.3	60.0	51.8
	포르투갈	1.37	76.5	76.4	67.4	71.6	71.5	78.5	76.2	66.5
	그리스	1.51	61.6	58.7	50.6	53.6	58.0	59.8	59.6	52.6
영어권	영국	1.96	72.1	67.9	53.8	58.9	73.2	75.0	71.3	48.0
	미국	2.12	71.2	66.7	54.2	62.8	73.2			
	캐나다	1.66	76.9	70.5	58.7	68.1	71.1	70.1	73.2	66.3
	호주	1.97	69.6	63.1	:	48.3	70.5	63.3	58.1	
	뉴질랜드	2.18	71.8	64.6	45.1	60.6	75.3	64.1	64.5	56.7
	아이슬란드	2.14	82.6	84.8	:	83.6	86.5	88.5	82.3	
기타	아일랜드	2.10	69.5	57.5		55.0	59.9	55.4	52.5	42.3
	멕시코	2.10	44.2	43.5						
	터키	2.14	26.1	24.4	19.3	23.1	29.0	30.5	23.9	20.2
OECD평균			68.5	65.0	45.1	62.5	69.6	69.0	67.0	51.7

주: 1) 미국, 캐나다(2007)

2) 스위스(2006), 호주, 일본, 뉴질랜드, 미국(2005), 아이슬란드(2002), 캐나다(2001), 덴마크(1999).

3) 멕시코, 스위스(2006), 호주·일본·뉴질랜드·미국(2005), 아이슬란드(2002), 캐나다(2001), 덴마크(1999).

4) 스위스(2006), 호주, 일본, 뉴질랜드, 미국(2005), 아이슬란드(2002), 캐나다(2001), 덴마크(1999)

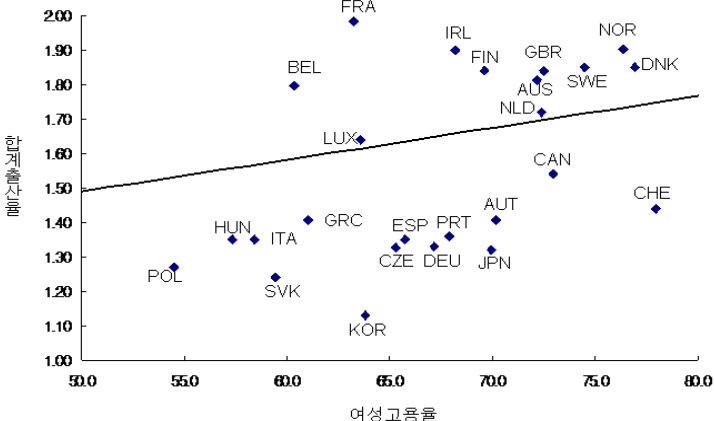
자료: OECD(2009), Family database

이와 같은 결과를 토대로 일-가정 양립 정책은 궁극적으로 여성고용률을 높은 수준에서 유지시키면서도 출산율을 높이는 정적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다(그림 5-1). 이러한 메커니즘은 양성평등을 매개로 여성고용률과 출산율 간에 밀접한 관련성이 있음을 보여준다. 구체적으로 현대사회

에서 2인 소득가구가 늘어나고 있는 상황에서 가족 내에서 양성평등이 구현되지 않아 여성의 일과 가정(돌봄노동)의 이중부담은 덜어지지 않는다. 그리고 여성의 출산과 양육으로 인한 직장배제와 경력단절 등은 기회비용을 발생시킨다. 결국 가정과 노동시장에서의 성불평등은 저출산과 여성의 낮은 경제활동참가를 동시에 초래하게 된다.

이러한 논리로 OECD국가들의 여성고용률과 출산율 간의 관계를 재구성해기로 한다. 성불평등과 전통적 가족주의적 의식이 강한 남부유럽과 동아시아 국가들의 출산율이 아주 낮고, 반대로 성평등문화가 정착된 서유럽국가들과 미국 등의 경우 출산율이 상대적으로 높다. 성평등수준이 낮은 사회에서는 일-가정 양립이 곤란하여 일과 출산 중 양자택일이 강요되며, 그로 인하여 여성고용률과 출산율 모두 낮아지기 때문이다. 구체적으로 우리나라를 비롯하여 스페인, 이탈리아, 일본 등과 같이 여성의 경제활동참가율이 상대적으로 낮은 국가들이 출산율도 낮게 나타난다. 한편 북유럽 국가들과 미국 등의 국가는 출산율과 여성의 경제활동참가율을 동시에 높은 수준에서 유지하고 있다.

[그림 5-1] OECD 국가들의 합계출산율과 여성고용률(25-49세) 간의 관계, 2006



주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)

자료 : 원자료 OECD, family database를 이용하여 작성

제2절 자녀양육의 사회화 정책과 출산율

저출산국가들 사이에는 공통되는 사회적 환경이나 제도가 존재한다. 남유럽이나 동아시아 국가들의 경우, 서유럽 국가들과 비교하여 보육 지원이 미흡하며 세금이나 수당과 같은 직접적인 지원 등 가족에 대한 정부의 지원이 낮다. 핵가족화 등으로 인하여 친인척에 의한 사적지원망도 크게 약화되어 있는 실정이다. 이와 같은 상황에서 보육의 사회화 지원정도가 실제 출산율 관계성을 규명할 필요가 있다.

가족형태 변화 등에 따른 돌봄의 공백이 저출산현상을 야기한다고 보았을 때, 선진국에서 취해온 방법은 다음 두 가지 중 한 가지 또는 두 가지의 결합이다(장지연, 2004). 첫째는 자녀를 직접 양육할 부모로서의 권리를 지원하는 방식으로 양육수당 등이 해당된다. 이러한 방식은 여성의 경제적 독립성을 담보할 수 없다는 점에서 비판이 제기되었다. 둘째는 돌봄노동을 가족으로부터 떼어내어 시장화 또는 공공서비스화 하는 방식이다. 이런 방식은 여성을 저임금 노동자화 하는데 기여했다는 비판이 있었다.

이와 같은 방식들의 조합과 출산율 간의 관계에 대해서는 최근 한 연구에서 도식화된 바 있다(그림 5-2). 첫 번째 정책유형은 보다 긴 육아휴직을 제공하나 현금지원과 3세미만 자녀에 대한 보육지원이 낮은 정책 형태이다. 이러한 유형을 채택한 국가들로는 남부유럽 국가(이태리, 스페인, 그리스)들과 슬로바키아가 해당되며, 이들 국가의 출산율 수준은 상대적으로 낮다는 특징을 보인다.

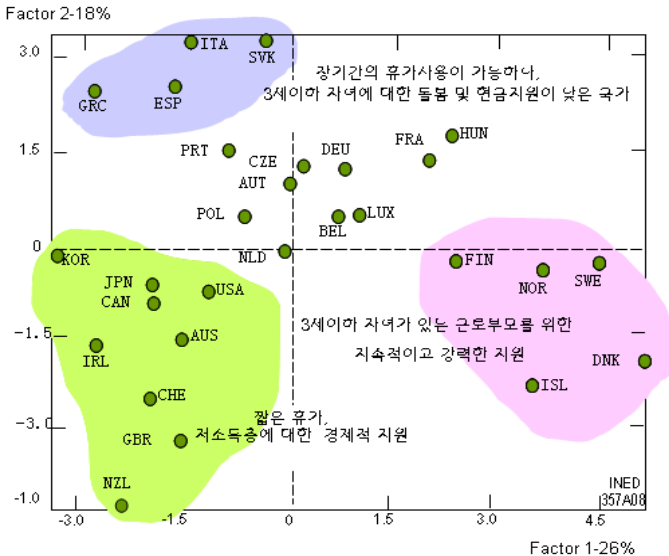
두 번째 정책유형은 육아휴직이 짧고 저소득층 중심으로 자녀양육을 지원하는 정책 형태이다. 이러한 정책 유형을 채택한 국가들은 동아시아 국가(한국, 일본), 영어권 국가(미국, 캐나다, 영국, 아일랜드, 호주, 뉴질랜드), 스위스가 포함된다. 동 유형에 속한 국가들의 출산율 수준은 큰 차이를 보인다. 동아시아권 국가들로서 우리나라와 일본의 출산율은 아주 낮은 수준인 반면, 영어권 국가들과 스위스는 1.8 이상으로 상당히 높은 편이다. 이러한 차이는 여기에서 고려되지 않은 다른 변수 즉, 노동시장 유연화 정도

와 양질의 보육서비스의 유용성(가격, 접근성 측면) 정도에 기인한다. 즉, 동아시아권 국가들과 달리 노동시장 유연화와 보육서비스의 유용성(돌봄노동의 시장화)에 있어서 영어권국가들이 장점을 가지고 있다.

세 번째 정책유형은 3세 미만 자녀를 둔 부모를 위해 계속적이고 강한 지원을 하는 정책형태이다. 이러한 유형에 속한 국가들로는 북구국가(스웨덴, 노르웨이, 핀란드, 덴마크)와 영어권 국가로서 아이슬란드가 해당된다. 이들 국가 모두 출산율 수준이 높다는 특징을 보인다.

이러한 유형들 간의 비교에서 도출될 수 있는 시사점은 자녀양육책임의 사회화가 잘되어 있거나, 그렇지 않은 경우에는 노동시장 유연화나 양질의 보육서비스에 대한 접근성이 높아야 출산율 수준이 높다는 점이다. 즉, 돌봄노동의 가치를 국가가 직접 보상하는 정도, 보육서비스를 통해서 돌봄노동을 탈가축화하는 정도 등이 출산에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

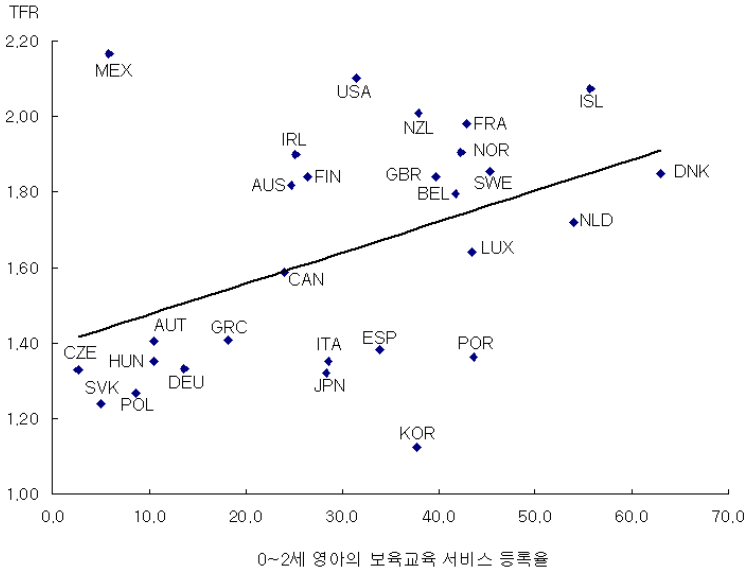
[그림 5-2] OECD국가의 자녀양육지원형태와 출산율 간의 관계



주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)

자료: Julien Damon, Family policies in an ageing society, FranceSeminar on Policies Responding to Low Fertility Sharing Korean and European Experiences, October 26th 2009, KIHASA, Seoul

[그림 5-3] OECD국가들의 자녀(0~2세) 보육 유용성과 출산율 간의 관계, 2006



주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)
 자료 : 원자료 OECD, family database를 이용하여 작성

제3절 다양한가족 수용성 제고 정책과 출산율

유럽사회에서 1960년대 출산율이 인구대체수준 이하로 떨어지기 시작하자, 많은 학자들은 그 원인으로 동거, 미혼모, 가치관 변화 등 문화적인 이유를 제시한 바 있다. 유럽국가들 사이에 여성의 평균초혼연령은 계속 증가하고, 이에 따라 초산연령도 계속 증가하였다. 젊은이들 사이에 동거하는 비율과 혼외출산율이 높아졌으며, 한부모가족도 증가하였다. 프랑스의 예를 들어보면, 가족생활 변화로 1970년대에 동거현상이 나타났으나 일시적인 현상으로 대부분 결혼으로 이어졌다. 그러나 1980년대 이래 동거가 결혼으로 이어지지 않는, 전체 부부 중 차지하는 동거비율이 높아졌다. 결과적으로 동거부부로부터 태어난 출생아가 전체 출생아 중 차지하는 비율인 혼

외출산비율이 1970년 7%, 1980년 11%, 1995년 38.6%, 2000년 43.6%, 2005년 48.4%, 2007년 50.4%로 지속적으로 상승하였다. 전체 가족 중 한부모가족의 비율은 1982년 3.6%에서 1990년 6.6%, 1999년 7.4%로 상승하였다. 1990~1999년 간 전체가구가 5% 증가한데 반해, 한부모가족은 24%나 증가한 것으로 나타난다. 법률혼은 1990년 287천 건에서 2005년 276천 건으로 다소 감소한 반면, 유자녀 결혼의 비율은 1990년 17.6%에서 2005년 29.8%로 증가하였다.

이러한 문화적 충격 내지 갈등을 해소하기 위한 노력은 국가들마다 차이가 있다. 앞서 수직적 및 수평적 접근에 의한 선진국 사례들에 대한 분석에서 미혼모, 동거부부 등 다양한 가족형태에 대한 지원이 보다 강화되어 있음을 알 수 있다. 예컨대, 많은 OECD 국가들은 다양한 정책을 수립·시행에서 다양한가족을 특별히 배려하였다.

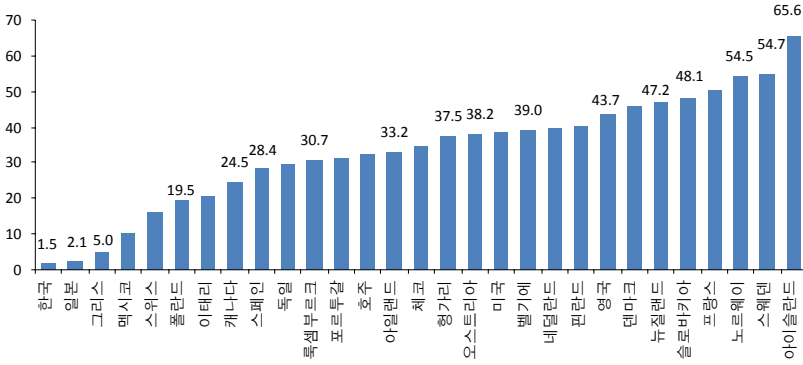
그러한 정책적 노력(사회적 수용성 제고)의 결과는 혼외출산율과 어느 정도 연관성이 있을 것으로 보여 진다. 2007년 OECD 국가들 중 아이슬란드의 혼외출산율은 무려 65.6%로 당시 합계출산율은 2.09명으로 아주 높은 수준으로 나타난다. 권역별로는 북구 국가들의 혼외출산율이 40~50%대로 상대적으로 높으며, 다음으로 붙어권 국가들이 30%대로 높다. 동구 국가들의 혼외출산율은 국가들 사이에 다소 큰 편차가 존재하여 10~40%대로 나타난다. 독일어권 국가(10~30%대)와 남유럽 국가(약 30% 이하) 등으로 상대적으로 낮다. 아시아권 국가들 즉, 한국과 일본의 경우 혼외출산율은 1.5%와 2.1%에 불과하였다. 이와 같은 혼외출산율과 합계출산율 간의 관계를 도식화해보면 정적으로 나타난다(그림 5-5). 요컨대, 다양한 가족형태의 출현에 대해 국가나 사회가 순응하지 못한 결과 출산이 억제되는 결과를 초래하는 반면, 그 반대의 경우에는 현실생활과 출산의향 간에 조화가 가능해져 결과적으로 출산율이 상승하게 된다고 볼 수 있다.

〈표 5-2〉 OECD 국가의 동거비율, 혼외출산율 및 초산연령

구분		혼외출산율	합계출산율		
		2007	2005	2007	2008
아시아	한국	1.5	1.08	1.25	1.19
	일본	2.1	1.26	1.34	1.37
불어권	프랑스	50.4	1.92	1.96	2.00
	벨기에	39.0	1.77	1.81	1.82
	룩셈부르크	30.7	1.62	1.61	1.60
북구	스웨덴	54.7	1.77	1.88	1.91
	핀란드	40.6	1.80	1.83	1.85
	노르웨이	54.5	1.84	1.90	1.96
	덴마크	46.1	1.80	1.85	1.89
독일어권	독일	30.0	1.34	1.37	1.38
	오스트리아	38.2	1.41	1.38	1.41
	스위스	16.2	1.42	1.46	1.48
	네덜란드	39.7	1.71	1.72	1.77
동구	체코	34.5	1.28	1.44	1.50
	헝가리	37.5	1.32	1.32	1.35
	폴란드	19.5	1.24	1.31	1.39
	슬로바키아	48.1	1.25	1.25	1.32
남유럽	이태리	20.7	1.32	1.38	1.41
	스페인	28.4	1.35	1.40	1.46
	포르투갈	31.6	1.41	1.33	1.37
	그리스	5.0	1.34	1.42	1.51
영어권	영국	43.7	1.79	1.90	1.96
	미국	38.5	2.05	2.12	-
	캐나다	24.5	1.54	1.66	-
	호주	32.2	1.79	1.92	1.97
	뉴질랜드	47.2	1.97	2.17	2.18
	아이슬란드	65.6	2.05	2.09	2.14
	아일랜드	33.2	1.88	2.03	2.10
기타	멕시코	10.0	2.20	2.13	2.10
	터키	-	2.20	2.15	2.14

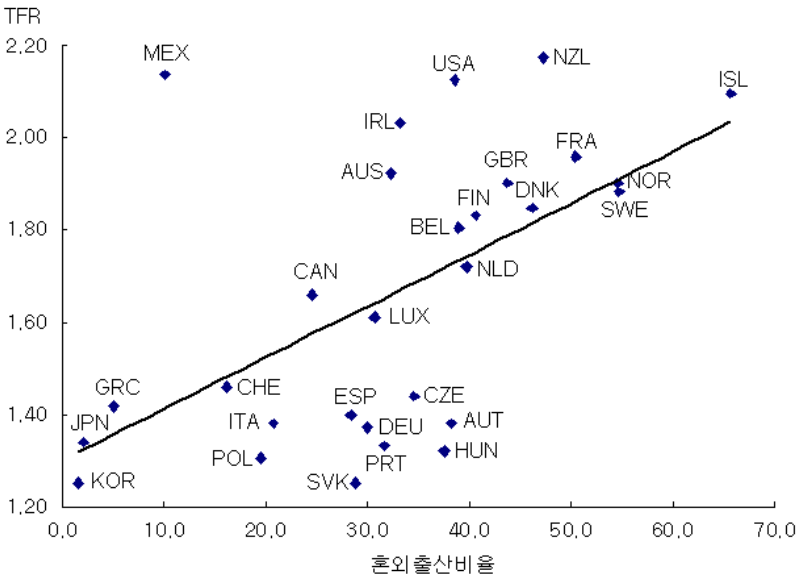
자료: OECD(2009), family database

[그림 5-4] OECD 국가의 혼외출산율, 2007



주: 멕시코(1999), 호주, 캐나다(2005), 아이슬란드, 한국, 일본, 뉴질랜드, 포르투갈, 영국, 미국(2006)
 자료: OECD(2009), family database

[그림 5-5] OECD 국가의 혼외출산율과 합계출산율 간의 관계, 2007



주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)
 자료: 원자료 OECD, family database를 이용하여 작성

제4절 소결

OECD국가들의 일-가정 양립, 보육 지원, 자녀양육비용 경감 등 주요 정책들에 대해 출산율과의 상관성을 분석한 결과에 대한 함의이다. OECD 국가들은 일-가정 양립을 제고하기 위하여 산전후휴가 및 육아휴직, 아버지 휴가, 근무시간단축제 등 다양한 정책을 해왔다. 분석 결과, 대체적으로 출산수준이 상대적으로 높은 국가일수록 25~49세 여성의 고용율과 3세 미만의 자녀를 두고 있는 여성의 고용율(모성고용율)도 높게 나타난다. 출산율이 낮은 국가일수록 막내연령에 따른 모성고용율의 차이는 상대적으로 더 크게 나타나는 경향이 있다. 이와 같은 결과들은 일-가정 양립 정책이 여성 경제활동참가율과 출산율을 동시에 높이는 기여를 하고 있음을 실증적으로 제시해 주고 있다. 한국사회에서 여성의 고학력화에 따른 노동시장 진출은 필연적으로 증가할 것이며, 이에 따라 일-가정 양립 환경이 개선되지 못한 경우에는 어떠한 정책적 수단에도 불구하고, 출산율 회복은 불투명해질 수밖에 없을 것이다.

OECD국가들 간 보육 등에 관한 사회적 지원 정도에 상당한 차이가 존재한다. 남유럽이나 동아시아 국가들의 경우, 서유럽 국가들과 비교하여 보육 지원이 미흡하며 세금이나 수당과 같은 직접적인 지원 등 가족에 대한 정부의 지원이 약하다는 공통적인 특성이 있다. 보육의 사회화 지원정도와 출산율 간의 관계성을 분석한 결과, 자녀양육책임의 사회화가 잘되어 있거나, 그렇지 않은 경우에는 노동시장 유연화나 양질의 보육서비스에 대한 접근성이 높아야 출산율 수준이 높아질 수 있다는 시사점이 도출된다. 즉, 돌봄노동의 가치를 국가가 직접 보상하는 정도, 보육서비스를 통해서 돌봄노동을 탈가족화하는 정도 등이 출산에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

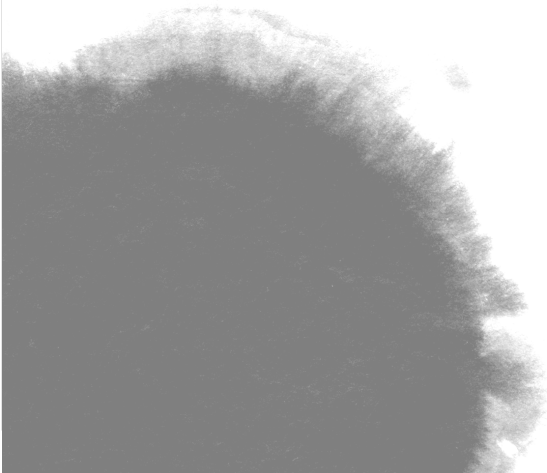
사회환경 변화에 따라 결혼연령이 증가하고 가치관이 변화하는 현실적인 상황에서 미혼모, 동거부부, 이혼 등 가족형태가 다양화해 질 수밖에 없다. 이러한 다양한 가족형태의 증가는 가족형성이나 출산에 직접적인 영향을 미치므로, 이에 대한 사회적 수용성을 제고하는 노력 없이 출산율 회복은

상당히 어렵다는 전제를 내릴 수 있다. 실증적으로 해외출산율은 합계출산율 간의 관계는 강한 정적인 관계를 보여주고 있다.

요컨대, 한국사회가 최근에 초저출산현상을 겪고 있는 것은 일-가정 양립 곤란, 자녀양육부담에 대한 낮은 사회화 수준, 다양한 가족에 대한 낮은 수용성 등 근본적인 원인들이 작동하고 있기 때문이다. 결과적으로 우리나라에서 저출산을 극복하기 위한 근본적인 해결책으로는 노동시장 변화와 가족형태 변화에 대응하여 일-가정 양립정책과 보육 등을 포함한 자녀양육부담 경감정책 및 다양한 가족 수용정책이 노동시장이나 경제적 지원 등 어느 단순한 한 측면이나 시각이 아닌 전체적인 측면에서 통합적으로 접근하는 것이 필요하다.

06

결론 및 정책적 제언



제6장 결론 및 정책적 제언

본 연구는 OECD국가들의 저출산 대응 사례를 분석하여, 정책적 함의를 도출하기 위한 것이다. 이를 위해, 사전적으로 OECD국가들의 출산율 추이와 출산행태 변화를 분석하였다. 중요한 결과로 OECD국가 대부분 출산율이 최근 상승하고 있는 반면, 우리나라의 출산율은 감소하고 있다는 점이다. 그 결과 과거에는 비교적 많은 OECD국가들이 합계출산율 1.3명 미만에 머무르고 있었으나 최근에는 우리나라만이 유일하게 남게 되었다. 출산율 시작하는 시기를 의미하는 출산행태로서 초산연령은 우리나라의 경우 계속적으로 증가하여, 출산에 대한 의사결정과 행위(behavior)에 있어서 많은 장애요인들이 존재함을 시사해주고 있다. 결국 우리나라의 초저출산현상 관성화를 억제하고 반등세로 전환시키기 위해서는 특히 출산율이 높은 수준으로 회복하고 있는 국가들의 공통적인 특징을 파악하여 우리나라에의 시사점을 도출하는 일이 중요하다.

실제 OECD국가 대부분은 저출산 대응과 관련한 많은 정책들을 추진하여 왔다. 정책들과 그 성과로서 출산율 변화간의 상관성을 진단하기 위해서는 개별 정책에 대한 국가간 비교분석도 중요하나, 각 정책이 작동하는 전체적인 정책 메커니즘에 대한 체계적인 분석과 이해가 요구된다. 이와 관련하여, 출산율 수준과 문화적 배경 등이 서로 다른 4개 국가들을 선정하여, 저출산 대응 관련 정책들을 여러 관점에서 종합적으로 진단해보았다. 그 대상이 되는 국가들로 프랑스, 스웨덴, 독일 및 일본이 포함된다. 프랑스는 출산율 회복이라는 보다 직접적인 목표를 설정하고, 이를 위해 재정 투입과

사회분위기 조성에 적극적인 노력을 하여 왔다는 데에 나름대로의 독창성이 있다. 스웨덴의 경우 노동시장에서 여성인력의 적극적인 활용이라는 목표를 추구하기 위해 양성평등문화를 조성하고 여성의 일·가정 양립에 대한 정책적 노력을 경주하여 왔다는 점에서 여타 다른 OECD국가들과 차별성을 갖는다. 독일의 경우 전통보수적인 가부장적 가톨릭문화의 영향으로 여성의 사회진출에 대해 소극적인 정책을 펴왔고, 과거 이민정책에 대한 의존도가 높았던 점을 감안하면, 또 다른 고유한 특징을 가진 대표적인 국가로 볼 수 있다. 마지막으로 일본의 경우 가부장적인 아시아문화권에 속하면서 우리보다 약 15년 앞서 저출산 대응 정책을 펼쳐왔다는 점에서 중요한 분석대상이 될 수 있다. 이들 4개 국가들에 대한 체계적인 분석결과로 저출산 대응에 관한 시각, 추진 시기, 추진 방향, 추진 정도 등에서 차이가 존재하며, 각국의 정책 틀은 우리에게 시사하는 바가 크다.

우선 프랑스는 출산과 양육을 국가차원의 문제로 인식하고 범정부적으로 지원하는 가족친화적 정책을 지속적으로 추진하여 왔다. 프랑스의 정책 기조는 과거 단순한 경제적 지원에서 노동양식이나 가족형태의 변화에 순응하여 시민의 ‘자유선택’을 지원하는 방향으로 전환하였다. 즉, 여성경제활동 참가율과 출산율을 동시에 제고시키기 위해 건설한 공공보육 지원, 자녀양육에 대한 충분한 경제적 지원, 시간제 근무를 포함한 고용형태의 탄력성 강화 등 가족친화적 기업 문화 조성 등 포괄적인 일·가정양립정책이 강력히 추진되고 있다. 구체적으로 보육정책은 일·가정 양립을 가장 어렵게 하는 영유아기 가족을 지원하기 위한 보육서비스 내실화 등에 역점을 두고 있다. 경제적 지원 정책은 자녀수에 따라 세금감면, 연금크레딧, 산전후휴가 및 육아휴직수당, 가족수당 및 주택수당 등 생애주기에 따라 종합적으로 추진되고 있으며, 특히 수당은 모성의 대가가 아닌 출산으로 인한 임금의 대가로 지급하고 있다. 가정생활뿐만 아니라 사회생활 전반 특히, 기업에서 양성평등을 보편화하는 정책을 추진하고 있다. 특히, 개별기업들의 가족 지원들을 사회적 합의를 토대로 공적 제도화하는 노력을 추진하여 왔다. 이러한 노력으로 기업들은 여성들의 출산 후 직장 복귀를 당연한 의무로 수용

하고, 남성들의 가사·육아 참여가 생활화되고 있다. 또한, 프랑스는 미혼모, 동거 등의 다양한 가족형태가 증가하고 있는 현실을 중시하고 사회적 관용성을 토대로 이들을 위한 지원을 각종 정책에서 확대하고 있다. 요컨대, 프랑스 정책은 어느 특정한 한 측면만을 강조하기보다 보다 종합적인 차원에서 정책들을 추진함으로써 일·가정 양립을 중심으로 한 출산·가족 친화적인 사회문화 기반 형성의 목표를 효과적으로 달성하고 있는 것이다.

스웨덴의 정책은 여성의 지위 변화에 따라 여성의 일·가족 양립을 지원하고, 남성과 여성의 직장·가족의 조화에 중점을 두고 있다. 스웨덴에서 여성의 취업과 부모역할간의 양립을 가능케 하는 목표는 세 가지 정책의 조합에 의해 실현가능한 것으로 나타난다. 즉, 조세제도와 사회보장제도를 통해 일과 양육의 성적 분리를 방지하고 있으며, 육아휴직기간 소득대체를 통해 여성들이 노동시장에서 안정적으로 머무르면서 출산을 가능케 하고 있으며, 보육서비스 보조를 통해 여성들이 육아휴직 후에 일로 돌아갈 수 있도록 하고 있다. 이러한 강력한 정책으로 노동시장에서의 여성지위 향상뿐만 아니라 가족영역에서 출산에 관련한 일에 대해 남성들이 더 적극적으로 참여하고 있다. 또한, 스웨덴은 사회 변화에 따라 높은 이혼, 동거, 미혼모, 만혼 등이 만연됨에 따라 정책 대상을 결혼이나 보수적 가족형태에 국한하지 않고 다양한 가족형태로 확대하고 있다. 결과적으로 스웨덴은 1990년대 초기에 출산율이 높아져 최근에까지 증가세를 유지하고 있다.

독일의 정책은 과거 전통적인 성별 분업적 가족 유지를 목표로 하여 육아 등 가족 지원에 소극적이고, 그 결과 영성평등과 출산을 제고에 긍정적인 영향을 미치지 못하였다. 이러한 한계성을 극복하기 위해 독일은 2000년대(특히 후반)에 가족정책에 있어서 대대적인 개혁을 시도하고 있다. 구체적으로 부부의 육아휴직(부모시간) 분할·공동 활용 도입, 연금가입소득 상향조정(2001), 가족을 위한 지역 동맹제도 도입(2004), 한부모가족 및 혼련·교육부모의 자녀 우선배려, 지자체의 보육시설 정비 의무화(2005), 맞벌이부부의 보육비용 소득공제, 다세대 교류의 집 건설(2006), 부모수당제 도입(2007) 등이다.

일본은 출산을 회복과 인구구조 왜곡 완화를 위해 1990년대 초 이래 엔젤플랜(금후의 육아 지원시책의 기본방향, 1995~1999), 신엔젤플랜(중점적으로 추진해야 할 소자화대책의 구체적 실시계획, 2000~2004), 신신엔젤플랜(2005~2010) 등을 추진하여 왔다. 그럼에도 불구하고, 부분적 정책 실패로 인해 저출산현상이 지속되고 있다. 그 원인으로는 첫째, 노동에 대한 양성간의 전통적 역할규범 유지(가사·육아에 대한 남편분담 미흡), 노동시장 유연성 부족(출산여성의 노동시장 재진입 곤란), 가족친화적 직장문화 부재 등 일과 가정을 양립할 수 있는 사회환경 조성이 미흡하고 이에 대한 국가 지원도 미미한 수준이다. 둘째, 정부목표에 비해 재정 투입이 미약하고 기업에 대한 계몽과 권고에 의존하고 있다. 셋째, 지원정책이 서민층(빈곤층)만을 대상으로 하고 있어, 중산층에 대한 출산장려책이 불충분하다. 넷째, 엔젤플랜은 일-가정 양립, 신엔젤플랜은 보육, 소자화대책은 가족친화적 고용환경개선을 중심으로 하는 등 시기별로 단편적인 대책과 정책기조가 변화하는 등 종합적인 접근이 미흡하다. 이에 일본정부는 대대적인 환경정비 도모하고자 정책적 노력을 강화하고 있다. 주요 골자로는 추가 재정 투입, 다양한 육구에 대응한 보육제도 개혁, 정책의 종류 확대보다 출산·육아정책의 내실화 및 집중화 등에 역점을 두는 경향이 있다.

요컨대, 수직적인 접근을 통한 분석 결과 비교대상 국가들은 개혁 과정 속에서 시행착오를 반복하며 현재의 충실한 저출산 대책을 구축하였거나 구축 중에 있다. 특히, 프랑스와 스웨덴의 경험을 통해 볼 때, 저출산현상은 정책적으로 극복하는 것이 가능하다는 평가를 할 수 있다. 가장 주된 정책으로 여성의 노동시장 참여와 가족 형태의 변화에 적극적으로 대응하기 위한 일-가정 양립 정책을 들 수 있다. 일-가정 양립 정책은 보육서비스, 육아휴직, 노동시간의 유연화, 경제적 지원, 기업 참여 등이 종합적으로 고려될 때 효과적이었다. 즉, 일-가정 양립 정책은 단순한 노동시간의 문제에 국한된 것이 아니라 경제적 지원과 보육을 포함한 정책으로 재편성되어야 함을 시사한다. 스웨덴과 프랑스의 가족정책이 출산장려에만 특별히 관심을 가졌던 것이 아니라, 여성의 노동시장에서의 근무와 성 평등, 사회평등을

강조하는 것에 목표를 두어왔다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 접근법의 효과성으로 인하여 최근에는 독일과 일본도 일-가정 양립 제고와 이를 위한 출산친화적 문화 조성 등으로 정책을 전환시키고 있다. 또한, 이혼, 동거, 미혼모, 만혼 등이 만연하는 사회 변화에 순응하여 보수적 가족형태에 출산을 국한시키지 않고, 다양한 가족형태에 대한 지원을 강화하고 있다. 한편, 4개국 모두 재원의 압박 하에서도 일-가정양립 정책, 가족정책, 보육정책 등에 재정 투입을 확대하고 있다. 종합하건대, 4개국의 정책 사례를 통해 저출산 극복을 위해서는 사회에서 개인의 삶의 목표를 추구하는 것을 방해하는 일련의 장애물들을 제거하는 노력이 중요함을 알 수 있다.

주요 정책들에 대한 국가간 비교 즉, 수평적 접근을 통한 분석 결과, 제도별로 일정한 경향성이 존재하는 한편, 현실적인 상황에 탄력적으로 적용하기 위한 발전 지향적인 변화가 있다. 이와 같은 특성을 가진 OECD국가들의 정책에 비해, 우리나라의 정책은 노동시장 변화와 가족형태 변화에 탄력적이지 못하여, 이에 따라 출산율 회복이 어렵다는 시사점을 도출할 수 있다.

OECD국가들의 일-가정 양립, 보육 지원, 자녀양육비용 경감 등 주요 정책들에 대해 출산율과의 상관성을 분석한 결과이다. 출산율은 주출산연령층 여성의 고용율 및 3세 미만 자녀를 두고 있는 여성의 고용율과 정적인 관계를 보이고 있다. 출산율은 보육 등에 관한 사회적 지원 정도와도 정적인 연관성이 나타난다. 출산율은 혼외출산율과도 강한 정적인 관련성이 있다. 이러한 분석 결과를 정책과 연관하여 보면, 결국 출산율은 일-가정 양립정책, 보육 등 자녀양육부담의 사회화 정책 및 다양한 가족에 대한 사회적 수용 제고 정책과 정적인 상관성을 가진 것으로 해석될 수 있다.

많은 선행연구들이 제시한 바와 같이, 우리나라의 초저출산현상은 일-가정 양립 곤란, 높은 자녀양육 부담, 다양한 가족에 대한 낮은 수용성 등에 상당부분 기인하고 있다. 결국, 우리나라에서 저출산을 극복하기 위한 정책의 지향성은 노동시장 변화와 가족형태 변화에 순응적으로 조화하는 것이다. 이를 위해서는 일-가정 양립정책과 보육 등을 포함한 자녀양육부담 경

감정책 및 다양한 가족 형태에 대한 수용정책이 노동시장이나 경제적 지원 등 어느 단순한 한 측면이나 시각이 아닌 전체적인 측면에서 통합적으로 접근하는 것이 필요하다. 이를 위해 일·가정 양립, 자녀양육부담의 사회화, 다양한 가족형태 수용 등을 실천하기 위한 정책 방향에 관한 건의를 제시하고자 한다.

첫째, 산전후휴가 및 육아휴직제도의 대상을 일·가정 양립이 어려운 모든 계층에 까지 확대하도록 한다. 구체적으로 산전후휴가 및 육아휴직 대상을 정규직 임금근로자에 한정하지 않고, 자영업자, 임시일용직(비정규직), 학생, 실업자, 노동불가능자 등까지 확대하도록 한다.

둘째, 산전후휴가 기간을 출산순위, 작업환경이나 건강위해수준, 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 상황에 따라 기간 조정 및 연장 등 유연화 하도록 한다. 육아휴직기간과 사용기간도 다태아, 한부모, 입양아, 장애아 등 특수한 상황에 따라 탄력적으로 적용하도록 한다. 특히, 육아휴직 사용기간을 부모는 물론 고용주의 입장에서도 융통성 있도록 초등학교 저학년(3학년)까지 연장할 것을 고려한다. 육아휴직의 분할방법도 다양화하여, 수급자의 입장에서 필요한 여러 상황에 보다 적합하게 사용하도록 하며, 고용주의 입장에서 장기간 공백으로 인한 부담을 줄일 수 있도록 한다.

셋째, 육아휴직급여의 소득대체수준을 현실화하도록 한다. 이를 위해 정률제(50% 이상에서 점진적 확대)를 도입하며, 사회적 형평성을 고려하여 상한액을 설정하도록 한다. 한부모가족 등 취약계층에 대해서는 출산 및 양육 부담을 현실적으로 줄여주기 위해 정액제 혹은 부분 정액제로 지급하도록 한다. 핵가족 하에서 산후 보호자가 적합하지 않은 상황을 고려하여, 배우자출산휴가를 현행 3일에서 5일 이상으로 일수를 늘리려 유급으로 제공하도록 한다.

넷째, 산전후휴가 및 육아휴직제도의 양성평등적 접근을 강화하도록 한다. 이를 위해 휴가·휴직 중 일부를 유급으로 남성들이 사용할 수 있도록 제도적인 장치를 강구한다.

다섯째, 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀를 법적으로 보장하는 것을 강화

하도록 한다. 예컨대, 산전후휴가 및 육아휴직과 관련한 해고를 철저히 단속하고 적발시 엄격한 불이익을 주도록 한다.

여섯째, 근로자가 근무시간을 유연하게 사용할 수 있도록 시차별출퇴근제, 정시퇴근제, 육아기 단시간근무제 등을 활성화하며, 이를 위해 단시간청구권, 단시간상용직 등을 법제화하도록 한다.

일곱째, 가족친화적인 기업 혹은 직장 문화를 조성하기 위해 일정 규모 및 성격의 모든 직장에 대해 “가족친화적 직장경영 평가제”를 의무화시켜 인센티브와 디스인센티브를 부여하도록 하도록 한다.

여덟째, 보육지원정책을 일·가정 양립을 제고하기 위한 포괄적인 가족정책의 일환으로 통합하도록 한다. 보육의 사회화 노력에서 취업맘, 한부모가족 등에 대한 우선적인 배려를 하도록 한다. 특히, 노동시장 변화에 따른 다양한 보육수요를 충족시키는데 역점을 두도록 한다. 즉, 이들의 노동조건에 따라 일·가정 양립과 보육지원을 어떻게 할 것인가에 대한 여러 조합을 만들어 제공하여야 할 것이다. 특히, 맞벌이부부 및 한부모가족 등의 보육비 부담을 덜어주기 위하여 보육실비의 일정 비율을 환급해주도록 한다.

아홉째, 시설보육과 가정보육에 대한 지원을 형평성 있게 조정하도록 한다. 이를 위해, 읍면동사무소에 신고된 조부모, 친척, 친구 혹은 직장보육시설의 양육도우미가 아이를 돌보는 경우 지원 대상으로 설정하도록 한다.

열번째, 자녀의 성장발달이 빨라지고 있고 이에 따라 사교육비가 급증하고 있는 점을 감안하여, 취학전 무상 교육을 현행 만5세에 4~5세로 확대하는 방안을 고려하도록 한다.

열한번째, 중산층의 자녀양육부담을 줄여주기 위하여 근로세액공제 대상을 확대하고, 현행 소득공제를 현실화하도록 한다. 특히, 다자녀에 유리하도록 조세체계를 대대적으로 개편할 필요가 있다.

끝으로, 다양한 형태의 가족들을 사회적으로 수용하는 정책을 강화하도록 하며, 이를 위해 다양한 가족형태만을 위한 별도의 정책을 만들기보다 관련 정책들 각각의 안에서 특수 혹은 예외조항으로 추가 배려하도록 한다.

참고문헌

- 김수완(2006). 국민연금의 출산 크레딧 도입 방안 연구. **사회보장연구**, 22(1), 사회보장학회
- 김현숙·원종학(2004). 여성인력공급과 조세·재정정책: 자녀보육비용을 중심으로. 한국조세연구원
- 박상태(2003). 인구정책, 한국의 인구(김두섭 외 편). 통계청, pp. 645-673.
- 서문희(2008). 일본의 일하는 여성 보육 지원. **한국보건사회연구원 국제사회보장동향**, 겨울호(2008.12), pp. 42-56
- 안현미(2007). 일본의 저출산 극복을 위한 일·가정 양립 지원정책 분석을 통한 한국 저출산정책의 함의·육아·개호휴업법 개정내용을 중심으로. 유계숙·전혜정(2007). 가족친화기업 인증제 도입을 위한 지표개발 연구. **대한가정학회지**, 45(9), pp. 113-130
- 유호선(2009). 양육 크레딧 제도 도입방안. 국민연금연구원
- 이삼식·최효진·오영희·서문희·박세경·도세록(2009a). **전국 결혼 및 출산동행조사**. 보건복지가족부·한국보건사회연구원.
- 이삼식 외 13명(2009b). **저출산의 파급효과와 정책방안**. 한국보건사회연구원
- 이상신(2009). OECD. *Pension at a glance 2009-Retirement-Income systems in OECD countries.*
- 전병목·조찬래(2006). 주요국의 자녀세액공제와 시사점. 한국조세연구원.
- 주프랑스 대사관 자료(2009). 프랑스 인구 통계 및 저출산 정책 현황.

최현수(2009). 미국 CTC(Child Tax Credit), 지난 10년간의 변화와 최근 동향. **국제사회보장동향**, 한국보건사회연구원

Action sociale; rapport de la Commission(1971), pp.24

Algava, E. and Bressé, S. (2005). *Les bééiciaires de l'Allocation parentale d'éducation: trajectoires d'activitéet retouràl'emploi*, DREES Études et resultats, N°399.

Ancelin, J. (1997). L'action sociale familiale et les caisses d'allocations familiales : un siècle d'histoire. Paris: Association pour l'étude de l'histoire de la séuritésociale, pp.362.

Andersson G., Duvander, A., Hank. K. (2004) . “Do child-care characteristics influence continued child bearing in Sweden? An investigation of the quantity, quality, and price dimension””. *Journal of European Social Policy*, 14(4), pp.407-418.

Bailleau, G. (2007). L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2005. DREES Document detravail, no 111.

Bauer, D. and Penet, S. (2005). Le congéde paternité. DREES Études et resultats, N°442, pp.3.

Ceccaldi, D. (1957). Histoire des prestations familiales en France, Paris:Union Nationale des Caisses d'Allocations familiales, pp.16.

Damon, J. (2009). Family policies in an ageing society. FranceSeminar on Policies Responding to Low Fertility Sharing Korean and European Experiences, October 26th 2009, KIHASA, Seoul

Demeny, P. (2003). Population Policy: A Concise Summary. Policy Research Division Working Paper No. 173. Population Council.

Demney, P. and McNicoll, G. (2003). Encyclopedia of Population. Thomson Gale.

Diane Rousseau et al(2007), Memo social , E.'dition Liaisons

Duvander, A.-Z., and Andersson, G. (2006). Ender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father' uptake of parental leave on continued childbearing, *Marriage and Family Review*, 39, pp.121-142.

Eydoux. A. Létablier M-T. (avec la collaboration de N. Georges) (2007). Les familles monoparentales en France. Noisy-le-Grand, [France], Centre d'études de l'emploi, pp.63 (Rapport de recherche no 36).

Hochard, J. (1963), L'institution française des prestations familiales : etudes. Paris:Union nationale des caisses d'allocations familiales, pp.111~1140

Landais, C. (2003). Le Quotient Familial a-t-il stimulé la natalité française. *Economie Publique*, n°13, pp.52-53.

Lex Mundi. (2008). Lex Mundi Labor and Employment Desk Book.

Le corre, V. (Travaux coordonnés par). (2000). Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants. Document de travail, Serie statistiques, n° 1, juin, Drees

Leprince, F. (2003). L'accueil des jeunes enfants en France. pp.103.

Loi n°94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

Loi n°95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996,Art. 3.

Loi n°95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996,Art. 3, p154-155.

Loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux assistantes maternelles.

OECD. (2007). "Income inequality, poverty and social spending in Japan," Economic Department Working Papers No. 556, p21-23

OECD. (2007). Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life.

Palomba R, Menniti A., Caruso M.G. (1997). Demographic changes, values and attitudes of young Italians, IUSSP XXII General Conference, Session 42, Pechino, 11-17 Ottobre, 1997.

Plantenga, J., and Remery, C. (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission, pp.49. pp.79-80

Revillard, A. (2006). work/family policy in France: From state familialism to state feminism?, *International journal of law, policy and the family*, 20(2), pp.134.

Rebecca, R. (2008). A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. Center for Economic and Policy Research.

Retherford, D. R., Ogawa, N. (2005). Japan' baby bust: causes, implications, and policy responses. Paper presented at the Seminar on the Baby Bust held in Washington, D. C., 11 March.

社會保障研究所編(1989). 『アメリカの社會保障』東京大學出版會.

上村政彦(1973). フランスにおける家族手当制度の形成過程—1932年 家族手当法』の成立とその後—.

文部科學省『教育指標の國際比較』各 年 度

黒須里美(2006). 「出生率回復をめぐる政策効果と意義：フランスとイギリスの比較を中心として」『麗澤大學紀要』, Vol.83, pp.72-73.

カバーストーリー「ワーク/ライフ・バランス」(2007年11/12月号掲載)

少子・高齢化に関する國際研究委員會編(1998), 『フランスの出生動向と家族政策』エイジング總合研究センター, pp.97-99.

日本労働研究機構(2003), フランスの家族政策、兩立支援政策及び出生率上昇の背景と要因, 歐州事務, pp.57.

네덜란드 Ministry of Social Affairs and Emploument 홈페이지
<http://english.szw.nl>

노르웨이 Information from the Government and the Minigtires 홈페이지
<http://www.regjeringen.no>

뉴질랜드 Department of Labour 홈페이지 <http://ers.govt.nz>

뉴질랜드 E pa ana ki Te Tari Taake 홈페이지 <http://www.ird.govt.nz>

덴마크 정부 홈페이지 <http://www.denmark.dk>

덴마크 KVINFO 홈페이지 <http://www.kvinfo.dk>

덴마크 Danish Capital Region's official inward investment agency 홈페이지
<http://www.copcap.com>

독일 Working in Germany 홈페이지 <http://www.working-in-germany.com>

벨기에 Federal Public Service Employment, Labour and Social
 Dialogue 홈페이지. <http://www.employment.belgium.be>

미국 IRS 홈페이지 <http://www.irs.gov>

미국 United States Department of Labor 홈페이지 <http://www.dol.gov>

스웨덴 정부 홈페이지. www.sweden.gov.se

스웨덴 Försäkringskassan's 홈페이지 <http://www.forsakringskassan.se>

스웨덴 The Local 홈페이지 <http://www.thelocal.se>

스위스 Federal Department of Foreign Affais 홈페이지 <http://www.eda.admin.ch>

싱가폴 Ministry of Manpower 홈페이지 <http://www.mom.gov.sg>

아일랜드 Department of Health and Children 홈페이지 <http://www.dohc.ie>

아일랜드 Citizens Information 홈페이지 <http://www.citizensinformation.ie>

아이슬란드 Ministry of Social Affairs and Social Security 홈페이지
<http://eng.felagsmalaraduneyti.is>

영국 Institute for Fiscal Studies 홈페이지 <http://www.ifs.org.uk>

OECD Family Database. www.oecd.org/els/social/family/database

유럽재단 홈페이지. <http://www.eurofound.europa.eu/>

이탈리아 Istituto Nazionale Previdenza Sociale 홈페이지

<http://www.inps.it>

일본 Ministry of Health, Labour and Welfare 홈페이지

<http://www.mhlw.go.jp>

일본 도도부현 홈페이지. <http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html>

일본 도쿄도 홈페이지 <http://www.metro.tokyo.jp/>

프랑스 Allocations familiales 홈페이지 <https://www.caf.fr/wps/portal/>

프랑스 La Ministre de la santé et des sports. 홈페이지

<http://www.sante.gouv.fr>

프랑스 파리지 홈페이지 <http://www.paris.fr>

프랑스 FrenchEntree 홈페이지 <http://www.frenchentree.com>

프랑스 통계청 홈페이지 <http://www.insee.fr>

폴란드 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 홈페이지

<http://www.mpips.gov.pl>

핀란드 KELA 홈페이지 <http://www.kela.fi>

캐나다 Canada Revenue Agency 홈페이지 <http://www.cra-arc.gc.ca>

캐나다 Human Resources and Skills Development Canada 홈페이지.

<http://www.hrsdc.gc.ca>

퀘벡 Emploi et Solidarite sociale 홈페이지 <http://www.mess.gouv.qc.ca>

호주 Department of Education, Employment and Workplace Relations

홈페이지 <http://www.deewr.gov.au>

호주 Family Assistance Office 홈페이지 <http://www.familyassist.gov.au>

호주 Fair Work Australia 홈페이지. <http://www.fwa.gov.au>

호주 Department of Families, Housing, Community Services and

Indigenous Affair 홈페이지. <http://www.fahcsia.gov.au>