
국외출장보고서

2018. 06. 05

「출산육아지원 사각지대 해소방안」국외출장 보고

□ 출장목적

- 자영업자 등 고용보험 미가입자를 대상으로 출산전후휴가급여 및 출산지원금을 지급하는 해외 국가들의 정책 선진사례 수집
- 해당 국가의 학계 및 공무원 면담을 통하여 지원 확대대상 우선순위별 쟁점에 대한 의견을 수렴하고 이를 출산육아지원 확대(안) 마련에 참고

□ 일 시 : 2018.5.28.(월)~6.3(일) (5박7일)

□ 출장국가 및 도시 : 영국 런던, 네덜란드 로테르담/암스테르담

□ 출장자 : 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구원

□ 일별 방문자 및 면담 주요내용

일자	방문자 소속기관	면담자 및 주요내용
5.29.(화)	○ 영국 런던대학교(University College London)	- Katherine Twanley 박사(Leverhulme Trust Early Career Fellow) • 공동부모휴가 도입 이후 임신부의 출산전후휴가 사용방식 및 사용 이후의 고용경로에 대한 연구소개
5.29.(화)	○ 영국 런던대학교(University College London)	- Margaret O'brien 교수, • 영국의 출산전후휴가급여 및 출산지원금 정책 도입논리, 금액기준, 운영사례 및 장단점 • 정책대상자 우선순위별 쟁점 의견수렴
5.30.(수)	○ 정희정 교수(University of Kent)	- 정희정 교수 • 영국과 네덜란드 출산휴가급여 및 지원금 제도 비교
5.31.(목)	○ 네덜란드 로테르담 에라스무스 대학(Erasmus University Rotterdam)	- Laura den Dulk 교수 • 네덜란드 출산전후휴가급여 및 출산지원금 정책 도입논리, 금액기준, 재원(실업보험) 활용의 형평성, 운영사례 및 장단점 • 정책대상자 우선순위별 쟁점 의견수렴
6.1.(금)	○ 네덜란드 위트레흐트 대학(Utrecht University)	- Mara Yerkes 교수 • 임금근로자, 자영업자 외 출산전후휴가급여 및 출산지원금 대상자 현황 및 파악(농어촌 무급가족종사자 등)

□ 국외출장 결과

1. University College London

< 영국의 출산육아지원 정책 소개 >

- 영국의 부모지원을 위한 휴가관련 정책에는 1)모성휴가(모성수당 포함), 2) 부성휴가, 3) 부모휴가 등이 있음.
- 모성휴가(maternity leave)
 - 기간: 52wks(출산후 2wks는 의무, 예정일 11wks 이전부터 사용가능)
 - 급여: 6wks 동안 90% 소득대체, 33wks 동안은 160유로/wk 혹은 평균주급 90% 중 낮은 금액으로 지급, 13wks 무급
 - 재원: 조세(HM Revenue & Customs) 기반 National Insurance 기여금
 - 자격: 여성근로자에게는 26wks 기본모성휴가 + 26wks 공유모성휴가 지급
 - 동일한 고용주 밑에서 26wks 이상(출산 전까지 15wks)동안 근무(연속근로규정)하였으며, 최저소득을 충족 시, 법적모성급여(statutory maternity leave) 대상이 됨
 - 자영업자, 연속근로규정 미충족 근로자, 24wks 이전 유산한 임산부 등은 모성수당 (Maternity Allowance) 대상이 됨
- 모성수당(maternity allowance)
 - 기간: 39wks
 - 급여: 160유로/wk 혹은 평균주급 90% 중 낮은 금액으로 지급
 - 자격: 출산예정일 전 66wks 중 26wks 동안 근로(이 중 13wks 동안 34유로/wk 이상의 소득 필요)한 여성근로자, 자영업자
- 부성휴가(paternity leave)
 - 기간: 1~2wks
 - 급여: 160유로/wk 혹은 평균주급 90% 중 낮은 금액
 - 자격: 근로자(현 고용주 밑에서 26wks 이상(출산 전까지 15wks)동안 근무하였으며, 출산한 여성의 법적 배우자
- 부모휴가(parental leave)
 - 기간: 자녀1인 당 18주, 개인수급권/양도불가, 18주를 일시에 사용할 수 없으며, 연간 최대 4주에 한하여 사용
 - 급여: 무급
 - 자격: 현 고용주 밑에서 1년 이상 근로하였으며, 자녀 연령 18세까지 1년에 최대 4주에 한하여 사용

○ 일시: 2018.5.29.(화) 16:00-17:00

○ 장소: Thomas Coram Research Unit, Department of Science, University

College London, Institute of Education 27-28(연구실), Woburn Square, London WC1H 0AA

○ 참석자: [원내] 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구원

[원외] Dr. Katherine Twamley (University College London, Institute of Education)

○ 회의내용

- Katherine Twamley 출산전후휴가급여 관련 혼합방법 연구 소개

- 연구대상: 병원 산부인과를 통하여 컨택한 800명 임산부
- 연구목적: 공동부모휴가 도입 이후 임산부의 출산전후휴가 사용방식 및 사용 이후의 고용경로 연구
- 공동부모휴가로 아버지들은 아내의 출산전후휴가급여를 사용할 수 있지만, 8%만 사용한 것으로 나타남. 사용하지 않는 이유? 1) 재정적으로 실행 가능하지 않음. 왜냐하면 최저지급액이 낮음. 출산여성의 90%가 6wks의 모성급여만을 받는 것도 동일한 이유. 2) 통상 남성이 여성보다 소득수준이 더 높기 때문에, 더 높은 쪽이 소득을 포기하기가 어려우며, 사용 시에 성공적인 커리어를 쌓는 데에 더 많은 해를 끼칠 것이라고 판단함.
- 공동부모휴가로 전환한 이후에 사용률이 더 낮아짐. 개별적으로 모성급여 자격을 주는 것이 사용률을 더 높일 수 있음. 또한 현재 영국의 공동부모휴가 급여 수급에 대한 기준들이 일반인이 이해하기에 어렵기 때문에, 수급률이 낮음. 홍보를 통해서 수급율을 더 높일 수 있으며, 수급기간도 높일 수 있음. 특히 영국은 2003년에 부성휴가를 처음 도입했는데, 당시 토니블레어 영국총리가 자녀출산 이후 부모휴가를 사용하였으며, 이 후에 영국 내에 부모휴가 사용을 높이는 데에 큰 영향을 끼침. 한국도 부모휴가에 대한 인식개선을 위하여 이러한 시도를 할 필요가 있음.
- 영국에서는 자녀돌봄비용이 매우 비싼 편이며 공공돌봄이 없음. 보육서비스의 부족 때문에 일하는 엄마들이 매우 어려운 상황에 있음. 영국의 모성휴가는 전 세계적으로 비교하였을 때, 가장 긴 편이지만, 급여액이 매우 낮은 편이라서, 사실상 도움이 되지 못하는 경우가 많음. 단, 좋은 직장에

서는 모성급여에 Top-up 하여 소득을 지급하는 경우도 다수(100% 임금으로 4개월 지급 등) 이러한 좋은 직장은 대기업/고소득/높은 교육수준의 직장이 대부분임.

○ 일시: 2018.5.29.(화) 17:00-18:30

○ 장소: Thomas Coram Research Unit, Department of Science, University College London, Institute of Education 27-28(연구실), Woburn Square, London WC1H 0AA

○ 참석자: [원내] 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구원

[원외] Professor Margaret O'Brien (University College London, Institute of Education)

○ 회의내용

- 저소득이나 자영업 여성에게 정액의 모성수당이 지급되고 있으나, 이는 여성만 받을 수 있고, 근로계약이나 자영업 증빙이 있어야 받을 수 있음. 소득 등 모든 증빙은 국세청에 신고된 대로 지급하며, 증빙의 책임은 신청자(수급자)에게 있음.
- 단, 직장 내에서 여성/임산부에 대한 차별은 없음. 이러한 차별을 없애기 위한 정부위원회가 있었으며, 직장 내 임신한 여성 혹은 임신을 앞둔 여성을 해고/권고사직/사직유도 등을 하게 되면 위법이며 처벌받음. 만일 한국에서 실업수당을 미끼로 사업자-여성근로자 간에 임신/출산을 앞둔 사직이 있다면, 이는 실업수당이 출산급여에 비해 지나치게 높게 책정된 것이므로, 이러한 인센티브를 어떤 방식으로든 줄어야 함.
- 최근 영국에서 공동부모휴가로 전환한 이후 남성 휴직자가 2~5% 밖에 안 된다는 것으로 볼 때, 부모에게 개별수급권(individual entitlement)을 주는 것이 중요하다는 점을 알 수 있음.
- 한국의 경우, 자영업자 대상 모성수당을 도입할 때, 사회적 합의를 위해서는 출산을 높이는 것이 social good(사회적 선)이며, 일하는 여성의 수를 높여서 노동력을 확보하는 차원에서 중요함.

- 2019. Nov. ILO 와 제네바에서 본 주제와 관련된 큰 행사가 있으며, 이에 참석할 한국측 대표가 필요하므로, 계속 연락을 지속하기 희망.

2. University of Kent

○ 일시: 2018.5.30.(수) 10:30-13:00

○ 장소: Office No. 106, Cornwallis North East, University of Kent -
Canterbury Campus, Canterbury CT2 7NF, UK

○ 참석자: [원내] 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구원

[원외] Professor Heejung Chung(University of Kent)

○ 회의내용

- 모성급여는 기여여부를 기준(contribution-base)으로 제공함. 한 고용주와 1년 일했을 때 받을 수 있음(비정규직/정규직여부는 상관없음)
- 영국은 고용보험 체계가 아님. 세금이 들어가고, 내 소득과 큰 상관이 없이 NIF(National Insurance Fund)에서 국민연금, 산업별 연금을 따로 지급함. 실업급여는 80파운드/wks
- 모성수당은 자격에 준하지 못하거나, 자영업자들이 받음. 어느 수준이상의 이윤이 있어야 함. 모성수당관련 법이 있긴 하지만, 사실상 못 받는 사람도 많고, 받더라도 낮은 수준의 급여를 받게 됨.
- Agency Worker(플랫폼 노동자)는 비정규직의 일종이며, 6개월~1년 단기 계약을 하는 파견근로자임. Agency Worker도 받을 수 있음.
- 네덜란드는 자영업 여성이 이전에 받지 못했던 모성급여를 받을 수 있게 되었으며, 사회보험에 기여했으면 모성보호를 줄 수 있음. 고용보험 base이며, 소득대체율은 약 60% 수준임.
- 모성급여는 16wks이며 소득대체율 100%임. 그 이후에는 육아휴직을 사용하는데, 남녀 모두 파트타임으로 휴직을 사용함. 출산휴가로 엄마 3개월, 아빠 3개월, 공동으로 3개월을 사용할 수 있음. 이는 EU에서 제안한 수준임.

- 한국은 장시간 근로문화 때문에 그만두는 사람이 많을 것임. EU 는 나라마다 노동법이 다르나, 원칙적으로 자영업은 포함되도록 되어 있음. 한국의 플랫폼 노동자가 많아지고 있는데, 네덜란드에서는 시장유연성이 대응방식임. 이는 모두 다 받아들이는 방식이며, 특수고용형태는 노동법으로 1)동일노동-동일임금, 2)동등한 사회보장, 3)승진에서의 차별금지를 보장해 줌. 자영업자는 ZZD 1인단독자영업자가 최근 증가하고 있으며, 특히 여성이 많음. 고용주의 역할을 국가가 하고 있어서, 사회보험이 들어올 수 있음. 즉, 자영업자가 사회보험 기여금을 내고, 건보, 출산급여 등을 보장함. 따라서 한국도 보험부담율이 높은 고용보험 진입장벽을 낮출 필요가 있음.
- 자영업자의 모성급여 지급기준은 소득이 대체되는 수준이 아니며, 근로했는지 여부, 세금(기여금) 냈는지 유무 등으로 기준을 삼음.
- 영국은 소득수준을 3개로 구분(연중 1천만원 이윤 이상 등)하여, 소득에 대하여 기여하고 모성급여를 받을 수 있도록 함. 예를 들면 매주 3천원을 기여하고 작은 금액의 모성급여라도 받을 수 있도록 하는 등으로 형평성을 늘려야 함. 이러한 시스템에는 자발적으로 참여하도록 이끌어내야 함. 재원을 세금에서 내느냐, 아니면 고용보험에서 내느냐 하는 것은 제도의 목적이 출산이냐, 노동유지이냐에 따라 다른 것임.
- 예를 들면 독일같은 나라는 저출산문제가 있는 유일한 유럽국가인데, 출산을 위하여 보육서비스를 개선하고 보육시설도 많이 만들고, 모성휴가/육아휴직/남성육아휴직 등을 강화하는 추세임. 주로 독일은 신생아가 태어나면 생후1년 간은 엄마가 키우도록 하고, 그 후에는 아빠의 남성육아휴직을 활용하도록 하는데, 이것이 출산율을 높이는 데에 성공적인 것으로 나타남(그러나, 출산율 상승은 복합적 요인으로 나타난 결과일 수 있음). 고령화 대응 방법으로 두 가지를 사용하는데, 출산율을 높이는 방법과 여성의 고용창출을 통해서 근로가능인구를 넓히는 방법 등 두 가지로 접근하고 있음. 이러한 독일의 사례도 한국에 많은 시사점을 줄 수 있다고 생각함.
- 유럽 전반에 걸쳐서는 아주 좋은 파트타임 일자리를 만들어주고 유연근무제도 권리를 보장하므로써 여성의 고용유지와 고용창출을 도와줌. 이러한 독일과 유럽연합의 변화는 남성이 어떻게 하면 집에서 자녀양육을 하게 하는가에 초점을 두고 있으며, 남성의 출산휴가/육아휴직의 촉진은 남성이

자녀양육에 매우 초기부터 개입하게 되면, 이후에도 남성의 개입은 지속되며, 늘어날 수 있을 것이라 생각함. 남성의 육아는 1) 엄마가 고용상태를 유지할 수 있게 하며, 2) 아빠-아이와의 관계를 증진시키며, 3) 기업문화의 변화를 가져올 수 있음. 즉, 남성이든 여성이든 동일한 기간 동안 육아휴직을 하게 된다면, 노동인력으로서 남/녀의 성별차이는 의미가 없을 것임.

- 출산육아지원 사각지대에 있는 사람들을 위하여 국가가 고용주 역할을 할 수 있을 것인가? 에 대한 문제는 이미 건보를 국가가 대신 내주고 있는 상황인 것이므로, 충분히 가능함. 고용주들이 시스템을 오용하기 때문에 피해가 발생하는 것임.

• 영국의 경우, 일정 수준이상 사업소득이 있으면 보험을 가입하도록 하며, 국세청에서 소득에 대한 중복체크가 일어나게 됨. 이는 최근 소득에 근거하게됨. 기여는 1년 동안 하는 것으로 해야 하며, 자발적 등록도 가능하도록 해야 할 것임. 가입요율은 이전 해의 소득에 따라서 바뀌지만, 보험료를 싸게 하여 누구나 가입할 수 있도록 하고, 소득의 수준을 고/중/소 로 구분하고, 기여했을 때만 돌려받도록 하는 것이 바람직함. 켄돈은 고용주와 유지하는 것이 아니라 정부와 하는 것이며, 노동자들 사이에서 risk-pooling 과 생애주기에서의 risk-pooling을 해야 하는 것임.

• 임신 후에 그만두는 여성을 출산지원금 대상에 포함할 필요는 없음. 엄밀히 말하면, 이들은 고용보험 체계에서 이미 이탈한 여성들이며, 노동의사가 없는 여성들임. 다만, 이들이 사직을 가장한 부당해고를 당했다면, 이는 출산지원금 제공으로 해결할 것이 아니라, 고용환경을 개선하는 부분에서 해결해야 함.

- 한국의 현 상황에서는 지금 현재구조에서 그대로 시행할 수 있는 심플한 제도가 필요함. 새로운 제도는 1) 출산 시 부당한 해고를 할 수 없도록 엄청난 패널티를 고용주에게 부과하면서 동시에, 2) 태아/엄마의 건강에 해가 될 수 있는 노동환경을 완화하여 임신전후 힘들어서 나가는 여성이 없도록 하며, 3) 문화적으로 보다 광범위하게 대처할 필요가 있음.

3. University of Rotterdam

○ 일시: 2018.5.31.(목) 15:30-17:30

○ 장소: Manderville Building T17-39. Bur. Oudlann 50, 3062 PA
Rotterdam, Netherlands

○ 참석자: [원내] 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구원

[원외] Dr. Laura den Dulk(University of Rotterdam)

○ 회의내용

- 네덜란드는 파트타임 근로자가 풀타임과 같은 권리를 가짐. 16 wks까지 100% 소득대체를 할 수 있음. 목적은 모성(건강)을 보호하는 것이기 때문에, 한 번도 모성휴가급여 제공 자체가 이슈인 적은 없었음. 이는 임시직에서도 마찬가지임.
- 자영업자에 대한 문제는 논란거리였음. 정부는 2008년도에 자영업자를 위한 법을 제정했는데, 그 이전에는 자영업자, 프리랜서, 무급가족종사자 등을 위한 출산전후휴가급여는 보장되지 못했음. 이들에 대한 지원은 수당형태로 이루어지며, 16wks 동안 최고액은 최저임금 수준으로 보장됨. 그러나 이를 받기 위해서는 일한 시간 만큼의 증빙을 만들어야 함. 증빙은 세금시스템(국세청과 같은)을 통해서 확인될 수 있어야 함.
- 혹은 최근에 자영업자에게는 모성휴가급여로 고용대체를 할 수 있도록 하는 방안도 있음. work-agency 나 고용관련 기관에 사람을 구해달라고 하고, 모성휴가급여를 고용대체된 사람의 임금으로 제공하여, 휴직동안 자영업이 유지될 수 있도록 하는 방안임.
- 자영업자에 대한 voluntary insurance는 잘 안 됨. 네덜란드에서는 단지 2%의 여성이 insurance for sickness allowance 포함되었다가 빠짐. 보험회사가 너무 비싸서 선호하지 않음. 그래서 2008년도 법에서 출산지원금이 일반조세로부터 올 수 있도록 수정함. 이렇게 할 수 있었던 근거는 “모성보호”가 중요하기 때문이었음.
- 네덜란드에서는 여성근로자가 임신을 했는데, 출산휴가를 포기하면서 실

업수당을 받는 선택은 하기 어려움. 왜냐하면 실업수당을 받을 때에도 구직활동을 해야하기 때문에, 출산휴가를 동시에 받을 수 있음.

- 모성휴가 대상에 자영업자를 포함하고, 실업수당과 모성휴가급여를 동시에 수령할 수 있도록 하는 등의 모든 조치는 출산율을 높이고 모성을 보호하고자 하는 조치들임.
- 또한 자영업자는 반드시 세금을 보고하도록 하고, 모성휴가급여 책정 시에 세금이 보고된 만큼 지원금을 산정하여 주도록 함. 이는 블랙마켓을 줄이고자 하는 정책임.
- 네덜란드에서는 엄마가 자녀의 best-carer 이면서 동시에 일하고 싶어함. 그리고 고용주의 입장에서 2 파트타임 근로자가 1 풀타임 근로자보다 비싸지 않음. 시장에서도 파트타임 근로자를 필요로 했음. 물론 이들의 승진이 보장되지 않는 등의 문제는 있음. 그리고 개인적으로도 노동유연성에 민감하지 않은 사람도 있고, 민감한 사람도 있음. 정책적으로 무엇이 중요한지에 대한 명확한 시그널을 주어야 함.
- 프리랜서가 자영업/계약을 왔다갔다 하는 경우에는 별금을 세게 줌. 자영업자는 연금 등이 없음. 본인이 리스크와 베네핏을 동시에 감당하겠다는 의미임. 자영업자는 보험에 가입하지 않음. 왜냐하면 비싸기 때문임. 대신 스스로 보호장치를 만들어야 함. 이는 어떻게 보면 네덜란드 사회안전망의 문제라고도 볼 수 있으나, 자영업자는 개인적으로 감당함.
- 네덜란드의 보험은 2가지임
 - 1) employee insurance: unemployment, health insurance
 - 2) universal insurance for everyone: basic pension, long-term care, child allowance, widow pension 등이 있는데, 이는 펀딩을 조세로 하고 있으며, 어떤 분야에 일하는 지에 따라 다른 종류의 보험스킴을 가짐. Ministry of Social Affairs에서 관할함.

< 네덜란드의 출산육아지원 정책 소개 >

- 네덜란드의 부모지원을 위한 휴가관련 정책에는 1)모성휴가, 2) 부성휴가 등이 있음
- 모성휴가(maternity leave)
 - 기간: 16wks(출산전 4wks, 출산후 6wks는 의무, 예정일 4-6wks 이전부터 사용가능)
 - 급여: 100% 소득대체
 - 재원: 조세(사회보장세)
 - 자격: 여성근로자에게는 16wks 휴가급여 지급
 - 단, 자영업자는 최대 법정 최저임금(세전 월 1524.60유로)을 기준으로 16wks 의 휴가 급여 지급
- 부성휴가(paternity leave)
 - 기간: 2 days 부성휴가 + 3 days(부모휴가)
 - 급여: 2일은 100% 소득대체율로 고용주 지급, 3일은 무급휴가
 - 자격: 산모의 배우자/근로자
- 부모휴가(parental leave)
 - 기간: 자녀1인 당 근로시간/wks의 26배를 지급, 개인수급권/양도불가, 예를 들어, 주당 38시간 일하는 근로자는 988시간(26wks)의 휴가수급권을 가짐.
 - 급여: 무급
 - 자격: 모든 근로자인 부모가 해당됨. 자녀연령 만8세까지 사용할 수 있음.

4. Amsterdam

○일시: 2018.6.1.(금) 10:30-12:30

○장소: Concertgebouw Cafe, Concertgebouwplein 10, 1071 LN
Amsterdam, Netherlands

○참석자: [원내] 류정희 부연구위원, 이주연 전문연구위원

[원외] Prof. Mara Yerkes(Utrecht University)

○회의내용

- 근로자의 모성휴가는 sickness benefit fund의 재원을 활용하지만, 실업 보험을 제공하는 사무소(고용센터)를 통해서 급여가 고용주에게 -> 근로자에게 지급되는 구조임.
- 법적으로 파트타임이나 풀타임이나 모성휴가에 어떠한 차별이 없으며,

anti-discrimination law를 통해서 근무시간/소득에 비례하여 지급받도록 되어 있음.

- 흔히 네덜란드 여성근로자들은 출산 후에 16주의 모성휴가급여를 사용한 후에는 부모휴가를 사용하여 파트타임처럼 근무하고, 남은 시간에 자녀를 돌보는 방법을 택함.
- 자영업자들은 16wks 동안 (최고)최저임금 수준의 급여를 받을 수 있는데, 이러한 최저임금 수준은 1500유로/월 정도이며, 23세 미만은 최저임금이 더 낮게 책정되어 있어서 연령에 따른 급여 차별이 존재함.
- 파트타임 근로자들의 직장은 2가지 유형으로 구분된다고 보는데,
 - 1) 20시간 이상 파트타임 엄마들은 일가정균형을 이루는데 좋은 방법으로 활용하고 있는 유형이고
 - 2) 20시간 이하 파트타임 워커들은 흔히 저소득, 젊고, 블루칼라 직종의 근로자인 것으로 보임.
- 재원은 고용주와 근로자의 기여로 구성된 사회보장제 -> Sickness fund
-> Maternity Leave/Benefit 급여가 나옴. 네덜란드의 상병급여는 근로자가 아프면 고용주가 첫해에는 100% 소득대체로, 두 번째 해에는 70% 소득대체로 지급하며, 그 이후에는 정부가 상해의 income earning capacity 손실비율에 따라서 급여를 지급함(30% 미만은 전하지급안함)
- 재원은 세금이나, 급여전달체계는 실업보험 전달체계를 활용함.
- 네덜란드에서 모성휴가 및 급여와 관련하여 큰 사회적 논란은 없는 편임. 왜냐하면 모성보호는 권리이고, 급여는 매우 낮은 편이기 때문임. 오히려 자영업자에 대해서는 연금제도가 문제이며 논란거리임.
- 한국의 상황에서 gender 이슈가 class 이슈보다 더 중요한지 생각해봐야 하며, 이러한 고려가 제도구성에 영향을 미칠 수 있다고 생각함. 호주의 경우, productivity commission 통해서 연구했는데, 급여액을 국가 최저임금 수준에 근거하여 지급한 바 있음. 왜냐하면 gender 이슈보다 class 이슈가 더 중요했던 호주에서 최저임금수준의 급여가 저임금 노동자에게 더 효과적인 도움이 되었다는 연구결과가 있었기 때문임.

- 만일 제도구성 시 보육서비스가 여성의 고용을 지속시키고 활성화시키기 위한 기제로 사용되었다면, 남성은 아동양육에 기여하기 어려워지고, gender equality에 도움이 되지 않음.
- 네덜란드에서 2004-5 파트타임여성에 대한 관심이 많았다가 사라졌음. 1998년 part-time working Europe 이라는 책이 있었는데, 그 후로 책이 없다가 이제 책이 나올 예정임.
- 현재 네덜란드의 부성휴가(paternity leave)는 그 기간이 매우 짧은 수준이어서, 이를 정책적으로 2wks 정도로 확대할 계획임. 이러한 확대(안)은 현재 고용주의 반발이 큰데, 그 이유는 확대를 하더라도 자녀를 둔 아버지들이 휴가를 자녀돌봄에 사용하는 것이 아니라, 휴가를 가거나 다른 일을 할 것이라고 생각하는 고용주의 인식 때문임.
- 한 나라의 정책을 다른 나라에 그대로 가져가면 안 된다고 생각함. 예를 들면 스칸디나비아 국가들의 모성휴가 등이 매우 폭넓게 적용되지만, 그러한 국가들에서도 여전히 여성은 공공분야에 포진되어 있고, 모성휴가를 사용하면서도 여전히 가정에서 대부분의 일을 하는 것이 여성이기 때문임.
- 네덜란드에서 아동돌봄서비스는 제공기관수가 늘어가고 있으며, 세금사무소에 가서 부모가 신청하고 있음. 자영업자들은 추정소득을 본인이 산정하여 신청하게 됨. 네덜란드 아동돌봄서비스의 장점은 아동-돌봄자 비율이 낮은 편인 데에 있으나, 양질의 서비스 기관은 15-20% 수준으로 적은 편임.